国土交通政策研究　第143号

# 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

2018 年 3 月

国土交通省　国土交通政策研究所
研究調整官　山田　浩次
研究官　磯山　啓明

.

# はじめに

少子高齢化が進行し、労働力人口が減少する中で、特に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、大幅な人手不足が予測されている。将来の建設市場規模や建設産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。

優秀な人材を集めるためには魅力的な仕事場を提供することが必要であり、これまで企業、業界団体、行政などが協力し、処遇・やりがい・将来性のためのさまざまな改善の取組が行われているが、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潜在的に合致していても情報の不足などの要因による相互理解の不足から、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。

本調査研究では、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、就職先となる建設会社を対象にアンケート調査を行い、就職についての認識のギャップ、就職先の選択に影響を与えている要因等を把握し、建設産業の就職・採用活動における問題点、今後検討すべき課題、人材を確保・育成・活用するために取るべき方策を検討した。

その取り纏めを「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」として、ここに報告する。

なお本調査の実施にあたり、全国の工業高等学校建設系学科の生徒さん・先生方、建設会社各位にアンケート調査の回答のご協力をいただいた。またアンケートの作成・配布などにあたっては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、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の各団体にご協力をいただいた。また調査の実施にあたっては、芝浦工業大学　蟹澤宏剛教授、東洋大学　浦江真人教授、（公社）全国工業高等学校長協会の各位にご指導をいただいた。ここに深甚の謝意を表するものである。

平成 30 年 3 月

国土交通省　国土交通政策研究所
研究調整官　山田　浩次
研究官　磯山　啓明

# 要旨

本調査研究では、まず建設市場規模の見通しや、建設産業に関係する要素技術の動向について文献調査を行った後に、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、建設会社を対象にアンケート調査を行い、就職についての認識のギャップ、選択に影響を与えている要因等を把握し、建設産業の就職・採用活動における問題点、今後検討すべき課題、人材を確保・育成・活用するために取るべき方策を検討した。

主な結果を要約すると以下の通りである。

工業高校生が就職の意思決定に際して重視する情報に着目すると、仕事内容、会社の評判、処遇(給与、休日、勤務時間等)、職場の雰囲気等であった。また、建設業を選んだ理由として、「建設業へのあこがれ」(複数回答 39.2%)、「ものづくりが面白そう」(同 39.7%)、「自分の作った物が後世に残る」(同 37.3%)、「地域社会や人の役に立つ」(同 29.9%)、などを挙げる生徒が多かった。労働供給をする側である生徒は、やりがいや、仕事の負荷に見合った処遇を求め、会社の評判や職場の雰囲気を重視していると読み取ることができると考えられる。一方、建設会社が考える自社のアピールポイントは仕事内容・職種、施工力・技術力、会社の歴史・実績などに偏っており、生徒が重視している情報と会社が提供している情報とに一部ミスマッチがみられた。さらに、就職活動に際し「知りたい情報が十分得られた」生徒は建設業に対してポジティブなイメージを持つ割合が高く、インターンシップや現場見学で建設業に触れる機会があった生徒にもそのような傾向がみられることから、生徒が求める情報を適切に提供するとともに、実体験に基づく就職の意思決定ができるよう、また、仕事の魅力を伝えられるように、官民挙げてさらに尽力するべきと考えられる。

アンケート調査結果を基に計量分析を行うと、仕事内容や教育・研修に関する情報を得るほど、就職先として建設業を選択する確率が高くなり、それ以外の業種を選択する確率が低くなる傾向があることが示された。企業経営者は仕事の内容・魅力とともに、人材の育成方針を明示すべきであると考えられる。一方、処遇・勤務条件や職場の働きやすさに関する情報を得るほど、就職先として建設業を選択する確率が低くなることも示された。単純集計からも企業経営者は処遇について積極的な情報開示をしていないことが明らかになっており、処遇の改善や人材への投資をより積極的に行うべきであることが改めて示されていると考えられる。

現時点で工業高校新卒者の採用に取り組んでいる企業は回答企業の6割程度で、将来の市場規模見通しと取り組む割合はあまり相関が強くなかった。一方、5年後の技能者の新規入職者の採用を「増やす」企業の割合は5割を超えており、市場規模見通しが明るい企業ほど新規採用を増やす傾向にあった。

工業高校新卒者の採用に取り組む理由として、「世代交代による若返りを図るため」(複

数回答59.7%)、「労働者の高齢化に伴う技術継承対策のため」(同58.6%)、を挙げる企業が多い。しかし、新卒採用技能者が現場に出るまでの研修日数は「7日以下」が最も多く(46.5%)、企業が組織的に人材を育成するというよりは、現場に任せる傾向にある。また人材育成の課題として「時間をかけて人材を育てる余裕がない」(複数回答56.9%)、「人材育成のノウハウがない」(同27.1%)と回答する企業が多い。

一方、工業高校の新卒者は就職に当たり「仕事についていけるのか」(複数回答64.8%)、「自分の能力や知識を活かせるか」(同39.6%)、「一人前になれるか」(同29.5%)、などを不安視しており、また「新卒者を計画通り採用できた」企業は研修を積極的に実施している傾向にあることからも、組織的な人材育成を行うことが企業経営者に求められていると考えられる。

企業経営者は、新卒採用技能者の定着率向上のための配慮として、「資格取得・スキルアップの支援」(複数回答66.4%)、上司・先輩による現場での直接指導(同65.6%)、を挙げてはいるが、それらに加え、ロールモデルを示すなどして若年労働者の将来のキャリアパスを提示することが企業側に求められていると考えられる。行政としては、企業の「組織的な人材育成の仕組み作り」により積極的に関与し、それを評価する仕組みを構築する必要があると考えられる。平成30年度秋から運用が開始される「建設キャリアアップシステム」などもその助けになると考えられる。

# Abstract

This study first carried the literature research on the prospect for construction market size and on the tendency of technology development in construction industry. Secondly, by conducting questionnaire survey with the third-grade students (graduating students) of industrial high school who major in construction, teachers charge in career guidance counseling, and construction companies, we tried to recognize the perception gaps of employers and students in job searching and the factors affecting job selection. Then we examined the problems on activities of finding employment and recruitment in construction industry, the issues to be addressed, and the measures for securing, training up and usage of human resources.

The summary of main findings are as follows;

The information for finding employment which industrial high school students refer is: Job description, reputation of company, company treatment package (payment, day off and vacation, working time, etc.), and office's atmosphere. And the many reasons the students chose construction industry were: 'a yearning to construction industry' (multiple answers 39.2%), 'an interest in making buildings' (ditto 39.7%), 'a work that is lasting to future generations' (ditto 37.3%), and 'contribution to communities' (ditto 29.9%). These responses are assumed to indicate that the students, as labor suppliers, require a job worth doing and company treatments which appropriate to the work, and they are emphasizing reputation of company and atmosphere of office. On the other hand, construction companies think as their appealing points the followings: job content, job type, construction skill/technical strength, company's history/company's achievement, and there can be seen partly mismatch between the information which students need and the one companies supply. In addition, the students who acquired adequate information in finding employment considerably tend to have positive image for construction industry, and also the students who had opportunities to be exposed to construction industry such as internship or sites visit have the same trendancy. Considering such facts, along with offering the proper information which students need, it is assumed that public and private sectors should make further efforts so that companies can let students know the attractiveness of construction industry and also so that students can make a decision of finding employment based on a real experience.

The quantitative analysis according to the result of questionnaire survey showed the tendency; The more the information about job contents, education, and training are collected, the more the probability of choosing construction industry as their future job raises, while the probability of choosing other kind of job falls. So it is assumed that company owners are required to clearly indicate the policies of developing human resources, along with job contents and attractiveness of job. On the other hand, it was also found ; The more the information about company treatments, working conditions and comfort in working place are collected, the less the probability of choosing construction industry as their future job. Also, according to the simple tabulation, it was clarified that company's owners don't disclose aggressively the information about company treatments, therefore it is assumed to be indicative again that the improvement of company treatments and invest for human resources should be implemented more actively.

At present, among all respondents, the companies who are working on the adoption for new graduates of industrial high school is 60%, and the correlation between the future prospect of market size and the percentage of working on it is not strong. On the other hand, the ration of companies which intend to increase the new employment of skilled workers 5 years later has passed 50%. The more if company has bright prospect

of market size, the more they tend to increase new employments.

As the reasons for working on the employment of new graduates of industrial high school, many companies responded, 'rejuvenation by change of generation' (multiple answers 59.7%), 'a counterplan of smooth transfer of skills accompany with workers' aging '(ditto 58.6%). However, regarding the needed training days for newly graduating skilled workers to go on-site, the response of 'Below 7 days' (46.5%) is most, and it showed that companies tend to leave all the works of developing human resources to on-site staff, rather than systematically doing by companies. Also, as the issues they need to address, many companies responded 'do not afford raising people as using a time' (multiple answers 56.9%), 'do not have know-how of developing of human resources' (ditto 27.1%)".

On the other hand, the anxious points of new graduates of industrial high school are

'Can I follow work?' (Multiple answers 64.8%), 'Can I make use of my ability and knowledge on work?'(ditto39.6%), and 'Can I become fully-fledged professional?'(ditto 29.5%) and so on, and considering that 'company that was able to adopt new graduates as planned' tends to have been adapting a various kinds of training systems, it is assumed to require for company owners to carry out systematically development of human resources.

Company owners responded; In order to raise job-retention of newly graduating skilled workers, they consider 'the supports of acquisition of a qualification and improving skill' (multiple answers 66.4%), 'direct instruction from leaders or seniors on-site' (ditto 65.6%). In addition to that, it is assumed that company side is required to indicate a career path of future for young employees such as by offering role model. It is assumed that public sector needs to involve aggressively in company's structure building of systematic human resource development and to establish mechanism to evaluate it. It is assumed that "Construction Careerup System" which attempts from 2018 would assist it.

目次

第１章　第１章　調査の背景・目的・・・

２）「i-Construction」の推進による生産性の向上・・・・・・・・・・・・・・・・・ 65
３）業界団体の取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 69
４）技術の進歩がもたらす建築の仕事の変化に関するアンケート結果・・・・・ 72
５）新技術の開発・導入に向けた各社の取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 73

第４章　将来見通しに対するアンケート調査・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 82

（１）建設会社アンケート調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 82
１）調査概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 82
１　調査対象・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 82
２　調査方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 82
３　調査期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 82
４　調査項目・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 82
５　回答数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 82
６　留意点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 82
２）アンケート調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 83
１　回答企業の分類・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 83
２　求人状況について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 92
３　入社後の社員教育制度などについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 97
４　今後の見通しについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 101
５　工業高校の建設系学科の卒業予定者の求人募集について・・・・・・・・・・ 107
６　建設系学科新卒者の採用方針について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 113

（２）工業高校の建設系学科の卒業予定者（建設系学科新卒者）アンケート調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 119
１）調査概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 119
１　調査対象・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 119
２　調査方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 119
３　調査期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 119
４　調査項目・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 119
５　回答数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 119
６　留意点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 119
２）アンケート調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 120
１　生徒自身について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 120
２　就職活動について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 124
３　卒業後の進路について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 129

4　建設業について・・・

４）「学校所在地」を軸にしたクロス集計・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 252

（３）工業高校の建設系学科の進路指導担当教諭アンケート調査結果のクロス集計・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 253
１）問 15「情報提供について」を軸にしたクロス集計・・・・・・・・・・・・・ 253
２）問 20「建設業界は就職先として勧めやすいか」を軸にしたクロス集計・・・ 254

第６章　仮説の検証ポイントに関するアンケート集計結果・・・・・・・・・・・・・ 256

（１）仮説 1「興味はあるが、悪いイメージ・情報により、建設業に就職しない」・・ 256
１）生徒がほしい情報・知りたい情報と企業が発信している情報が合致しているか、情報の提供方法が適正か、生徒の情報源・・・・・・・・・・・・・・・・・ 256
２）就活イベントを通して、建設業への意識・イメージは改善されているか・・ 259
３）生徒は建設業に悪いイメージを持っているのか。他産業と比較してどうか、建設業に就職する生徒はどのような理由で就職しているか・・・・・・・・・・・ 261
４）生徒が建設業を選ばない理由と建設会社が考える選ばれない理由が合致しているか・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 268

（２）仮説 2「生徒が就職先で重視することと建設会社の労働条件が合わない」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 276
１）生徒の就職先の選別条件と企業の労働条件の整合性・・・・・・・・・・・・・ 276
２）生徒目線による非選別理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 283
３）生徒、企業が重視する資格・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 283
４）人材育成に力を入れているか・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 287

（３）仮説 3「相談相手の親や先生が情報不足で適切にアドバイスができず消極的になっている」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 292
１）相談相手は誰か・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 292
２）進路指導担当教諭は建設会社から十分に情報を提供されているか・・・・・・ 292
３）進路指導からみて建設業はすすめやすいか・・・・・・・・・・・・・・・・・ 293
４）親（保護者）は建設業をどのようにみているか・・・・・・・・・・・・・・・ 294

（４）仮説 4「生徒の質（意識、考え方）の変化により建設会社のニーズと合わない」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 295
１）建設会社から見た過去との生徒の印象の変化・・・・・・・・・・・・・・・・ 295

（5）仮説 5「建設業界の先行きをどうみているか」・・・・・・・・・・・・・・・・・ 300
1）建設会社と生徒はそれぞれ 10 年後の市場予測をどうみているか・・・・ 300
2）企業は有望分野をどうみているのか・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 302
3）建設経済研究所の市場予測と各社見通しとの違い・・・・・・・・・・・・・・ 307

（6）仮説 6「将来見通しの判断理由、判断材料は何か」・・・・・・・・・・・・・・ 308
1）将来見通しの判断理由、判断材料は何か・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 308

（7）仮説 7「現在、または将来の経営判断により採用活動を手控えている」・・・ 311
1）企業の求人状況と業績見通しの関係・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 311
2）企業の求人状況と（一財）建設経済研究所の市場予測の見方の関係・・・・ 316
3）５年後に求人を減らす要因は何か・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 318
4）企業の業績見通しを踏まえた人材戦略・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 320

第７章　生徒の就職行動に関する計量分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 323

（1）生徒が就職先を決める上で重視した事柄に関する相関分析・・・・・・・・・ 323
1）建設業へ就職を決めた理由と就職先を決める上で重視したこと・・・・・・ 323
2）建設業で希望している仕事・職種と就職先を決める上で重視したこと・・・ 326
3）建設業を就職先に選ばなかった理由と就職先を決める上で重視したこと・・ 328
4）就職を検討している会社、または内定した会社から提供・説明のあった情報と就職先を決める上で重視したこと・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 330
5）就職に際して不安・心配に感じることと就職先を決めるうえで重視したこと 335
6）不安スコアと就職先を決めるうえで重視したこと・・・・・・・・・・・・・ 339

（2）生徒の就職先選択に影響を与える因子・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 341
1）建設業に触れる機会と就職先の選択確率・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 341
2）建設業の社会的意義についてのイメージと就職先の選択確率・・・・・・・ 343
3）建設業の職場環境についてのイメージ(ポジティブ)と就職先の選択確率・・ 345
4）建設業の職場環境についてのイメージ(ネガティブ)と就職先の選択確率・・ 347
5）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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 349
6）就職先を決める上で重視した事柄と就職先の選択確率・・・・・・・・・・ 351
7）建設業の市場規模の将来予測と就職先の選択確率・・・・・・・・・・・・・ 353

第８章　仮説の検証ポイントに関するアンケート集計結果の整理・考察・・・・・・ 354

第９章　有識者からの意見聴取・・・

参考資料

資料１　建設会社向けアンケート調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　1
資料１－１　アンケート依頼状（日本建設業連合会、全国建設業協会、全国中小建設業協会、住宅生産団体連合会、建設産業専門団体連合会、全国建設産業団体連合会、ＪＢＮ、全国建設労働組合総連合）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　1
資料１－２　アンケート調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　40

資料２　建設系学科新卒者向けアンケート調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　55
資料２－１　アンケート依頼状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　55
資料２－２　アンケート調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　59

資料３　建設系学科進路指導教諭向けアンケート調査票・・・・・・・・・・・・・・・　74
資料３－１　アンケート依頼状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　74
資料３－２　アンケート調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　76

資料４　＜参考＞工業高校建設系学科における「建設業の勤務経験・現場経験のある先生の有無」による違い・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　83

# 第 1 章　調査の背景･目的

## 第１章　調査の背景・目的

### １－（１）調査の背景

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。

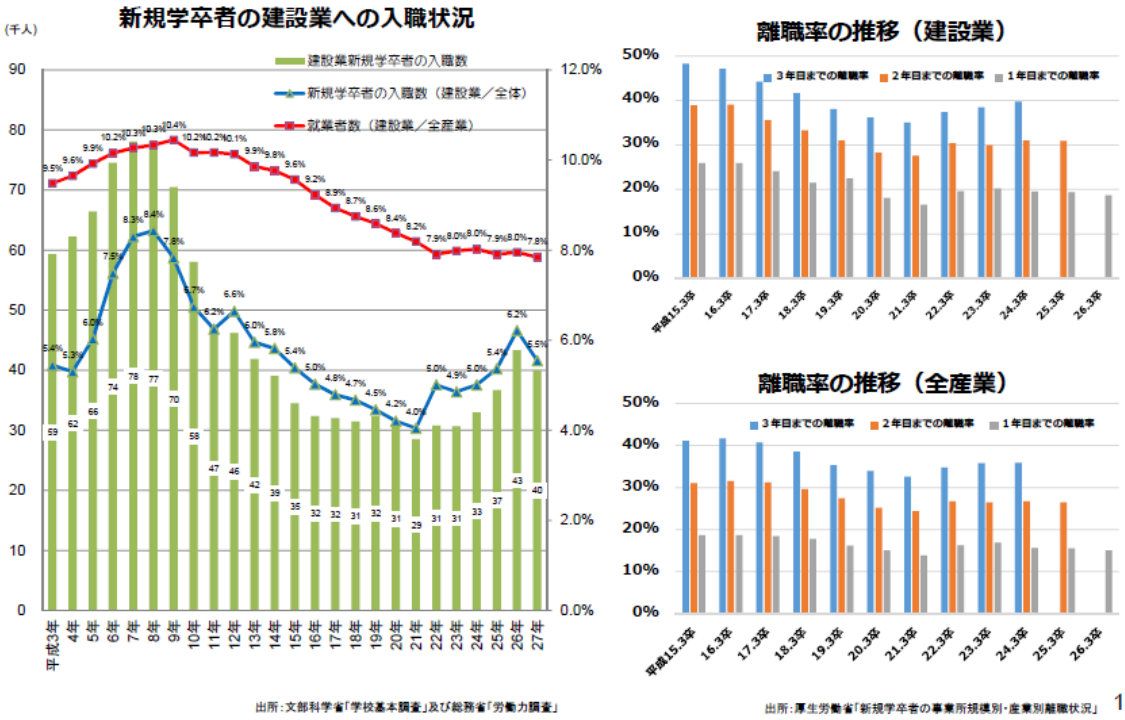
しかし建設産業の担い手、特に技能労働者は他産業に比べて高齢化が進んでおり、建設技能者約 330 万人（2015 年度）のうち 55 歳以上が約三分の一を占めている。近年入職者は増加傾向にあるが、その傾向が続いたとしても 10 年後には約 44 万人減少すると試算されている[1]。

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。

少子高齢化・人口減少社会の中で、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場を提供して、若年労働者の確保をはじめ必要な人材を確保・育成していく必要がある。

新規学卒者の建設業への入職状況、離職率の推移

（出典：国土交通省「建設業を取り巻く情勢・変化　参考資料」平成 28 年３月２日）




[1] 中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会　基本問題小委員会中間とりまとめ（平成 28 年 6 月 22 日）参考資料　http://www.mlit.go.jp/common/001136514.pdf

一方、新規学卒者の建設業への入職者数は、平成 7 年の 7.9 万人（高卒 4.1 万人、大卒等 3.8 万人）をピークに減少傾向が続き、平成 15 年には 3.5 万人（高卒 1.9 万人、大卒等 1.6 万人（最低））、平成 21 年には 2.9 万人（高卒 1.1 万人（最低）、大卒等 1.8 万人）となっていたが、平成 24 年ころから建設投資額の増加、景気の回復と連動して増加に転じている。平成 26 年は 4.1 万人（高卒 1.8 万人、大卒等 2.3 万人）、平成 28 年は 3.9 万人（高卒 1.7 万人、大卒等 2.1 万人）となっているが、ピーク時からみるとほぼ半減となっている[2]。

また、新規学卒者の離職率はやや低下傾向にあったが、近年やや上昇してきている。3 年目までの離職率は 40%に迫っており、2 年目までの離職率は 30%前後で推移している。1 年目までの離職率は 20%弱となっている[3]。全産業と比較しても建設業の離職率は高目となっており、せっかく入職してきた新規学卒者をつなぎとめる人材確保・育成・活用のための対策が必要と考えられる。

これらの状況に対し、企業、業界団体、行政などが協力し、若く優秀な人材に働いてもらうために、処遇・やりがい・将来性のための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。（詳細は第 3 章で後述する）。

一方、建設業に就職する生徒が多いと考えられる工業高校の学校数、生徒数は減少しており、生徒数は平成 4 年度の約 46.0 万人から平成 28 年度には約 25.5 万人となっている[4]。

建設業へ就職する生徒のうち工業高校の生徒が占める割合について確認すると、平成 28 年に高校新規学卒者で建設業に入職した 16,986 人（すべての職種の合計）のうち 8,710 人（51.3%）が工業高校卒業者であり最も多くを占める。また、高校新規学卒者で「建設・採掘従事者」に就職した 11,978 人のうち工業高校新卒者が 5,873 人（49.0%）でありやはり最も多くを占める[5]。

工業高校に対する求人倍率は高く、建設業に就職する生徒は平成 22 年度以降増加傾向にあるが、生徒が減少していることに加えて他業種に就職する生徒も多い。工業高校建設系学科の卒業生のうち建設業への就職する割合は 4 割強であり、6 割弱が他業種へ就職や進学などとなっている[6]。

その結果、建設業における新規学卒求人に対する未充足率は 60.4%（平成 26 年 3 月卒業

---

[2]文部科学省「学校基本調査」
[3]厚生労働省「新規学卒者の事業所規模別・産業別離職状況」
[4]文部科学省「学校基本調査」
[5]文部科学省「学校基本調査」
[6] （一財）建設業振興基金「工業高等学校における建設業界への就職支援等に関する実態調査について【速報版】」（平成 28 年 6 月 8 日））
（http://www.kensetsu-kikin.or.jp/topics/contents/21/20160608_higishool.pdf）

者）となっており、急増する求人に比べて就職者数は微増に留まっている[7]。

若年労働者の確保に向けた調査を行う場合、「これから建設業（特に建設技能者）に新規就業しようとしている人」に加えて「建設業（特に建設技能者）に新規就業する選択肢もあったがそれを選ばなかった人」の意向を調査する必要がある。上記の統計情報から、建設業への（特に建設技能者としての）就職を検討している求職者の意向は、工業高校（特に建設業に多く就職すると考えられる建設系学科）を調べることである程度把握できると考えられる。

### １－（２）調査の目的

少子高齢化・人口減少社会が到来する中で、建設産業各社は将来の労働人材を確保するために大急ぎで採用活動に取り組んでいる。若く優秀な人材を集めるためには魅力的な仕事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。

その状況を明らかにするには、求職者が進路検討時に考慮した情報や建設業に対する認識などを明らかにする必要がある。調査対象は「これから建設業に（特に建設技能者として）新規就業しようとしている人」に加えて「建設業に新規就業する選択肢もあったがそれを選ばなかった人」も含む必要があるが、この条件を完全に満たす調査を行うことは対象範囲が非常に広くなるため難しい。そこで、建設業に多くの生徒を送り出している一方で建設業以外への就職や進学などの進路も多い工業高校建設系学科を調査することで一定の傾向をつかむことを考える。

本調査では、建設業に新規入職する建設技能者のうち一定の割合を占め、また建設業に対するある程度の知識と関心を持っている、工業高校建設系学科の 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

---

[7] 「建設人材確保育成に向けて、国土交通省・厚生労働省が連携～「建設業の人材確保・育成策」のとりまとめ～」（平成 27 年 4 月 24 日記者発表資料）別添資料）
（http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11606000-Shokugyouanteikyoku-Kensetsukouwantaisakushitsu/0000083736.pdf）

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。

.

# 第 2 章　調査の概要

## 第２章　調査の概要

### ２－（１）調査の構成

#### ２－（１）－１）将来の建設市場規模・要素技術動向の調査

中長期的な建設市場の動向を量と質の両面から把握するために行う。公表されている建設市場の将来予測などの文献情報をベースに、技術開発や市場構造の変化によって起こりうる建設市場の変化や影響、将来的に求められる人材等について把握し、建設市場と人材市場とのギャップを埋める方策を検討する。

具体的には少子高齢化による若年労働力の減少や人材の高齢化、これまで建設産業を支えてきた熟練技能工の退職、新技術・新製品の採用、IT 技術の応用、等により建設労働市場がどのように変化していくのか、どのような人材が必要となるのか、を中長期的に展望することとする。

調査手法は文献調査とし、公的機関や民間シンクタンク、民間企業、等が公表している文献情報を収集、整理する。

#### ２－（１）－２）将来見通しについてのアンケート調査

#### ２－（１）－２）－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（マイクロソフトエクセル形式）に直接入力し電子メールで返信する。ＦＡＸでの回答も受け付ける。

※（一社）　日本建設業連合会、（一社）　全国建設業協会、（一社）　全国中小建設業協会、（一社）　全国建設産業団体連合会、（一社）　建設産業専門団体連合会（以上建設業 5 団体）、（一社）　住宅生産団体連合会、（一社）　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

平成 28 年 12 月～平成 29 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（以下、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

### ２－（１）－２）－２　工業高校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）の建設系学科の 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、アンケート調査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ホンなどで WEB アンケートにアクセスし回答してもらう。

④調査期間

平成 28 年 12 月～平成 29 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

### ２－（１）－２）－３　工業高校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、アンケート調査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ホンなどで WEB アンケートにアクセスし回答してもらう。

④調査期間

平成 28 年 12 月～平成 29 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

## ２－（２）アンケートで確認する仮説の検討

### ２－（２）－１）工業高校（建設系学科）生徒の建設業に対する意識（既存アンケートなどより）

#### ２－（２）－１）－１　入学理由

生徒の入学理由からは、以下のような建設業へのポジティブな見方がうかがえる。

・技術を身につけたい
・モノづくりに関心
・独立心・自立心
・職人指向
・就職に有利
・就業意識が高い

#### ２－（２）－１）－２　建設業に対するイメージ

生徒の建設業に対するイメージは基本的にはポジティブでありつつ、ネガティブな意見も同時に持っている。

（ａ）良いイメージ
・社会の役に立つ仕事
・スカイツリーや再開発事業、超高層ビルなどスケールの大きい仕事
・目に見える成果がある
・技術力
・やりがいがある
・震災復興事業、防災事業
・東京オリンピック・パラリンピック
・世の中になくてはならない仕事
・責任感
・インフラの更新・改修の需要が見込める、など

（ｂ）悪いイメージ
・３Ｋ（きつい、きたない、きけん）
・事故が多い
・中小企業が多い（元請・下請けの二重構造）
・給料が安い
・休みが少ない
・朝が早い
・女性が少ない
・高齢化
・若い世代が少ない、など

工業高校建設系学科の生徒は建設業に対してある程度肯定的な意見を持って入学していると考えられる。建設業に関心・興味のある生徒が学んでおり、建設に関する知識も人並みもしくはそれ以上に持っていると考えられる。

建設系学科に入学してきている段階で、建設業のある程度のマイナス情報も認識していると思われるが、その上で入学しているということは、建設業への就職に向けたハードルの第一段階は越えていると考えられる。

しかしそれでも建設業に就職しない生徒が多く出ている。建設業からみると引き止めることができていない。その理由を明らかにするための調査が必要と考えられる。

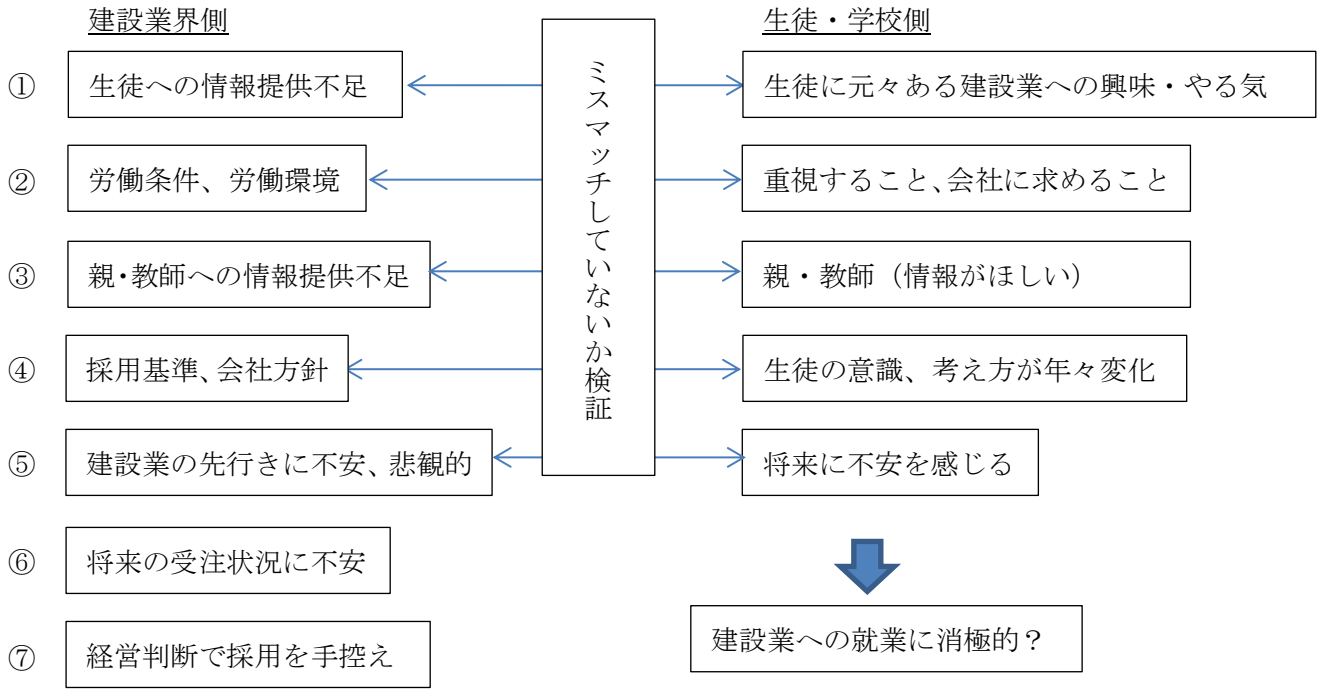
**２－（２）－２）仮説の設定**

・建設業の負のイメージが先行、定着し強化されており、よい事柄・魅力が十分伝わっていない可能性がある。建設業界、あるいは個々の建設会社からの情報提供の不足、情報発信力の不足により、建設業の魅力が生徒にうまく伝わっていないのではないか。
・就職を考えている生徒の知りたい情報と求人募集している企業が提供している情報にミスマッチが発生している可能性がある。生徒がどんな情報を求めているのか、何に関心があるのか、を業界、企業が理解し情報提供しなければならないが、十分できていないのではないか。
・保護者・家族や学校の教員に対する情報提供が少なく、建設業の情報・魅力が十分伝わっていない可能性がある。それが生徒本人の就職先選択にも影響を与えているのではないか。
・生徒の就職や仕事に対する意識や考え方が変化してきたことにより、企業の採用基準や労働条件と合わなくなっている可能性がある。それが採用状況や定着率に影響を与えているのではないか。
・建設業界や建設会社が過去に建設市場規模の縮小の影響を受けてきたことにより、将来性に対して過剰に悲観的に捉えている可能性がある。そのため採用に消極的になっているのではないか。一方学生側も、建設業の将来性・安定性に不安を感じているのではないか。

　これらを考慮して、今回設定する仮説は以下のとおりとする。
①興味はあるが、悪いイメージ、情報により、建設業に就職しない
②生徒が就職先で重視することと建設会社の労働条件が合わない
③相談相手の親や先生が情報不足で適切にアドバイスができず消極的になっている
④生徒の意識、考え方の変化により建設会社のニーズと合わない
⑤建設業界の先行きを企業・学生ともに悲観的に予測している。
⑥将来見通しの判断理由、判断材料は何か（安定した受注確保に不安がある、等）
⑦現在、または将来の経営判断により採用活動を手控えている。

上記仮説の概念図を以下に示す。

また、仮説の検証ポイント・考えられる分析手法を次ページ以降に示す。図中で挙げた手法のうち、特に有益と思われるものを６章以降で分析した。



仮説　①興味はあるが、悪いイメージ・情報により、建設業に就職しない　②生徒が就職先で重視することと建設会社の労働条件が合わない
③相談相手の親や先生が情報不足で適切にアドバイスができず消極的になっている　④生徒の意識、考え方の変化により建設会社のニーズと合わない
⑤建設業界の先行きをどうみているか　⑥将来見通しの判断理由、判断材料は何か
⑦現在、または将来の経営判断により採用活動を手控えている。　※各設問右の丸数字は仮説①～⑦への関連を示す。

## 労働需要＜企業＞

| | 内部 | | 外部 | |
|---|---|---|---|---|
| 戦略 (strategy) | Q15. 人材確保に力を入れる職種 | ○○○○○○● | Q9. 3 年間の求人票による求人 | ○●●○○○○ |
| | Q16. 5 年後の採用活動 | ○○○○●○● | Q10. 3 年間の新規採用の建設技能者数 | ○●○○●○● |
| | Q17.「採用人数を増やす」理由 | ○○○○○○● | Q13. 工業高校以外の高校の求人 | ○○○○●○● |
| | Q18.「採用人数を減らす」理由 | ○○○○○○● | Q33. 維持管理・更新需要の対応 | ○○○○●○○ |
| | Q19. 年功序列と技能・実力の重視 | ○○○○○○● | Q34. 生産性向上に向けた取組 | ○○○○●○○ |
| | Q20. 現場に出る前の研修日数 | ○●○●○○○ | Q37. 高卒求人募集 | ○○○○●○● |
| | Q22. 定着率向上のための配慮 | ○●○●○○○ | Q40. 募集人数と増減 | ○○○○●○● |
| | Q24. 中長期的に重要な施策 | ○○○○○○● | Q41. 募集している職種 | ○○○○●○● |
| | Q35. 今後の経営戦略 | ○○○○○○● | Q43.「インターンシップ」等の実施 | ●○○○○○○ |
| | Q36. 経営資源の配分 | ○○○○○○● | | |
| | Q38. 求人募集を行わなかった理由 | ○○○○○○● | | |
| | Q39. 求人している理由 | ○○○○○○● | | |
| | Q44. 計画通りに採用できたか | ○●○●●●● | | |
| | Q45. 重視するポイント | ○●○●○○○ | | |
| | Q46. 重視している資格 | ○●○○○○○ | | |
| 情報 (imformation set) (state variable) | Q11. 3 年離職率 | ○●○●○○○ | Q42. 情報の提供内容と方法 | ●●●○○○○ |
| | Q12. 離職理由 | ●●○●○○○ | | |
| | Q14. 工業高校以外に期待する働き | ○○○○○○● | | |
| | Q21. 人材育成の問題点 | ○●○○○○● | | |
| | Q23. 人材不足の要因 | ●●○●○○● | | |
| | Q25. 会社の業績見通し | ○○○○●○● | | |
| | Q26.「業績は増加」の理由 | ○○○○○●○ | | |
| | Q27.「業績は減少」の理由 | ○○○○○●○ | | |
| | Q28. 建設業界の見通し | ○○○○●○● | | |
| | Q29.「市場規模は拡大」の理由 | ○○○○○●○ | | |
| | Q30.「市場規模は縮小」の理由 | ○○○○○●○ | | |
| | Q31. 建設経済研究所見通しとの差 | ○○○○●○● | | |
| | Q32. どの分野が有望か | ○○○○●●● | | |
| | Q47. 生徒の印象 | ○○○●○○○ | | |
| | Q48. 採用後 3 年以内の離職状況 | ○○○●○○○ | | |
| | Q49. 採用に必要な条件 | ○●○○○○○ | | |
| 属性 (property) | Q4. 元請・下請け比率 | ○○○○○○○ | Q1. 本社所在地 | ○○○○●○○ |
| | Q7. 年齢構成 | ○○○○○○○ | Q2. 事業内容 | ○●○○○○○ |
| | Q8. 技能者の職種別人数 | ○○○○○○● | Q3. 資本金 | ○○○○○○○ |
| | | | Q5. 従業員数 | ○●○○●○○ |
| | | | Q6. 社会保険への加入状況 | ○○○○○○○ |

## 労働供給＜個人＞

| | 内部 | | 外部 | |
|---|---|---|---|---|
| 戦略 (strategy) | Q3. 取得した資格 | ○●○○○○○ | Q7. 就職活動 | ○○○●○○○ |
| | Q8. 就職理由 | ○○○●●○○ | Q12.自分のアピールポイント | ●○○●○○○ |
| | Q13. 卒業後の進路 | ●●●●●○○ | | |
| | Q14. 建設業を選ばなかった理由 | ●●○○○○○ | | |
| | Q15. 建設業界を選んだ理由 | ●○○○○○○ | | |
| | Q16. 建設業で希望の仕事・職種 | ●○○○○○○ | | |
| | Q17. 重視したこと | ●●○○●○○ | | |
| | Q19. 就職してから取得したい資格 | ○●○○○○○ | | |
| 情報 (imformation set) (state variable) | Q5. 土木、建設のイメージ | ●○○●○○○ | Q4. 建設業にふれる機会 | ●○●○○○○ |
| | Q6. 他業界との比較 | ●○○○○○○ | Q9. 情報源 | ●○●○○○○ |
| | Q11. 会社からの情報提供・説明 | ○●○○○○○ | Q10. 知りたい情報の提供満足感 | ●○○○○○○ |
| | Q18 就職に際して不安・心配 | ●●○●○○○ | | |
| | Q20. 建設業界の見通し | ●●○○●○○ | | |
| 属性 (property) | Q2 所属学科 | ○○○○○○○ | Q1. 学校名 | ○○○○○○○ |

## 仮説 1

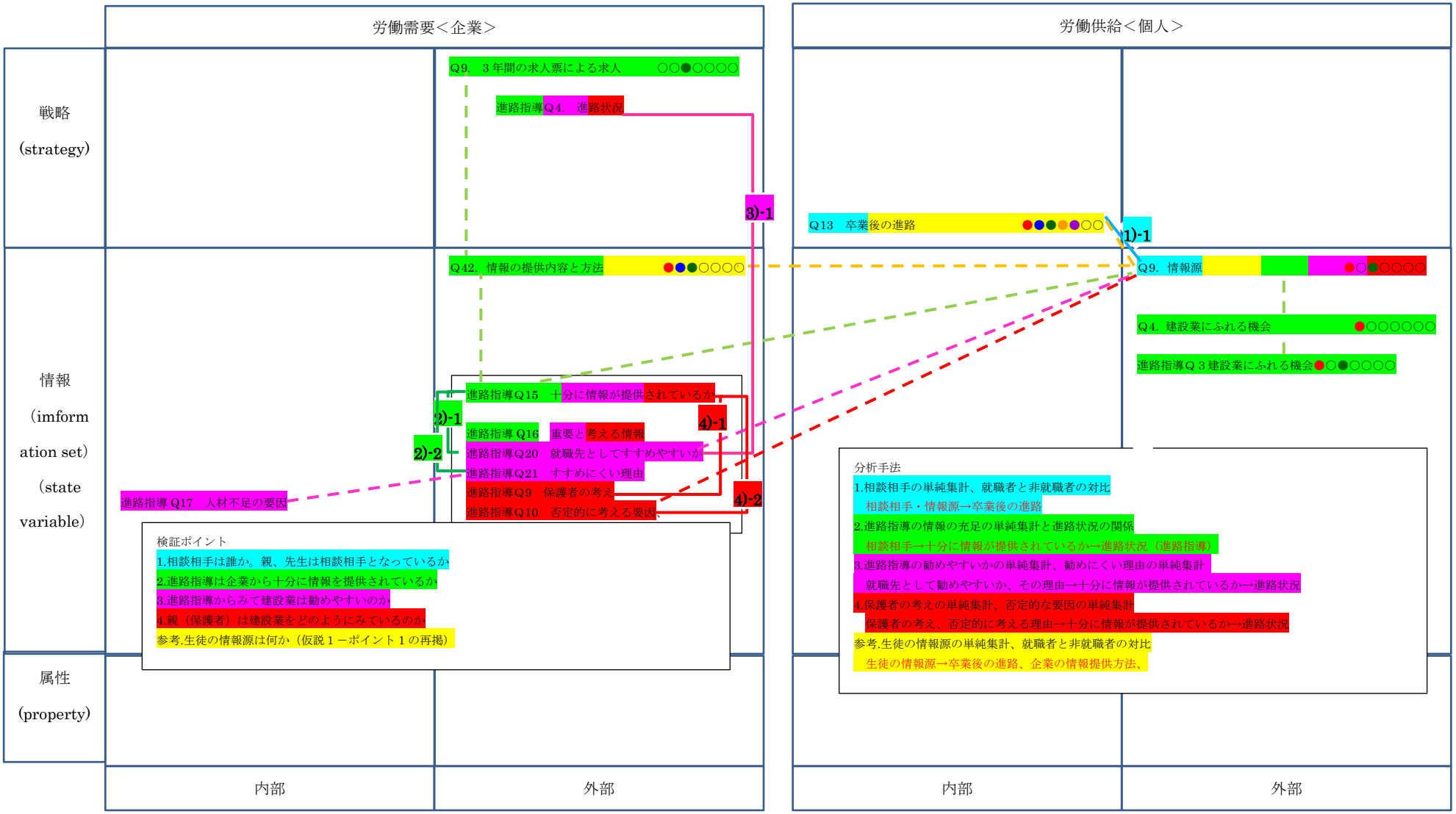
仮説　①興味はあるが、悪いイメージ・情報により、建設業に就職しない　②生徒が就職先で重視することと建設会社の労働条件が合わない
③相談相手の親や先生が情報不足で適切にアドバイスができず消極的になっている　④生徒の意識、考え方の変化により建設会社のニーズと合わない
⑤建設業界の先行きをどうみているか　⑥将来見通しの判断理由、判断材料は何か
⑦現在、または将来の経営判断により採用活動を手控えている。　※実線に付記した番号は 6 章の項目番号に対応／点線は、直接比較していないが分析の参考にしている設問

## 仮説 2

仮説　①興味はあるが、悪いイメージ・情報により、建設業に就職しない　②生徒が就職先で重視することと建設会社の労働条件が合わない
③相談相手の親や先生が情報不足で適切にアドバイスができず消極的になっている　④生徒の意識、考え方の変化により建設会社のニーズと合わない
⑤建設業界の先行きをどうみているか　⑥将来見通しの判断理由、判断材料は何か
⑦現在、または将来の経営判断により採用活動を手控えている。　※実線に付記した番号は 6 章の項目番号に対応／点線は、直接比較していないが分析の参考にしている設問

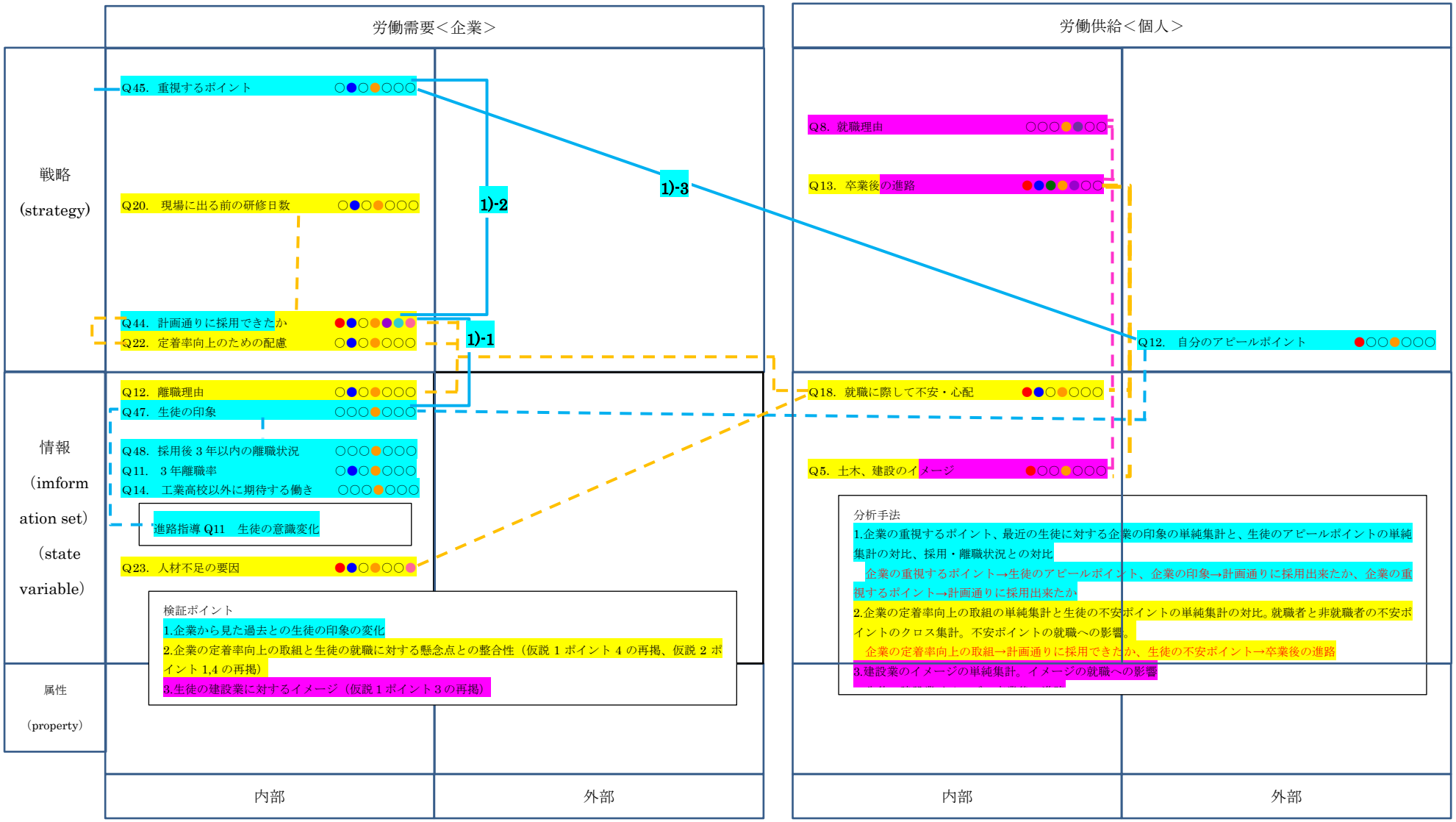
## 仮説 3

仮説　①興味はあるが、悪いイメージ・情報により、建設業に就職しない　②生徒が就職先で重視することと建設会社の労働条件が合わない
③相談相手の親や先生が情報不足で適切にアドバイスができず消極的になっている　④生徒の意識、考え方の変化により建設会社のニーズと合わない
⑤建設業界の先行きをどうみているか　⑥将来見通しの判断理由、判断材料は何か
⑦現在、または将来の経営判断により採用活動を手控えている。　※実線に付記した番号は 6 章の項目番号に対応／点線は、直接比較していないが分析の参考にしている設問



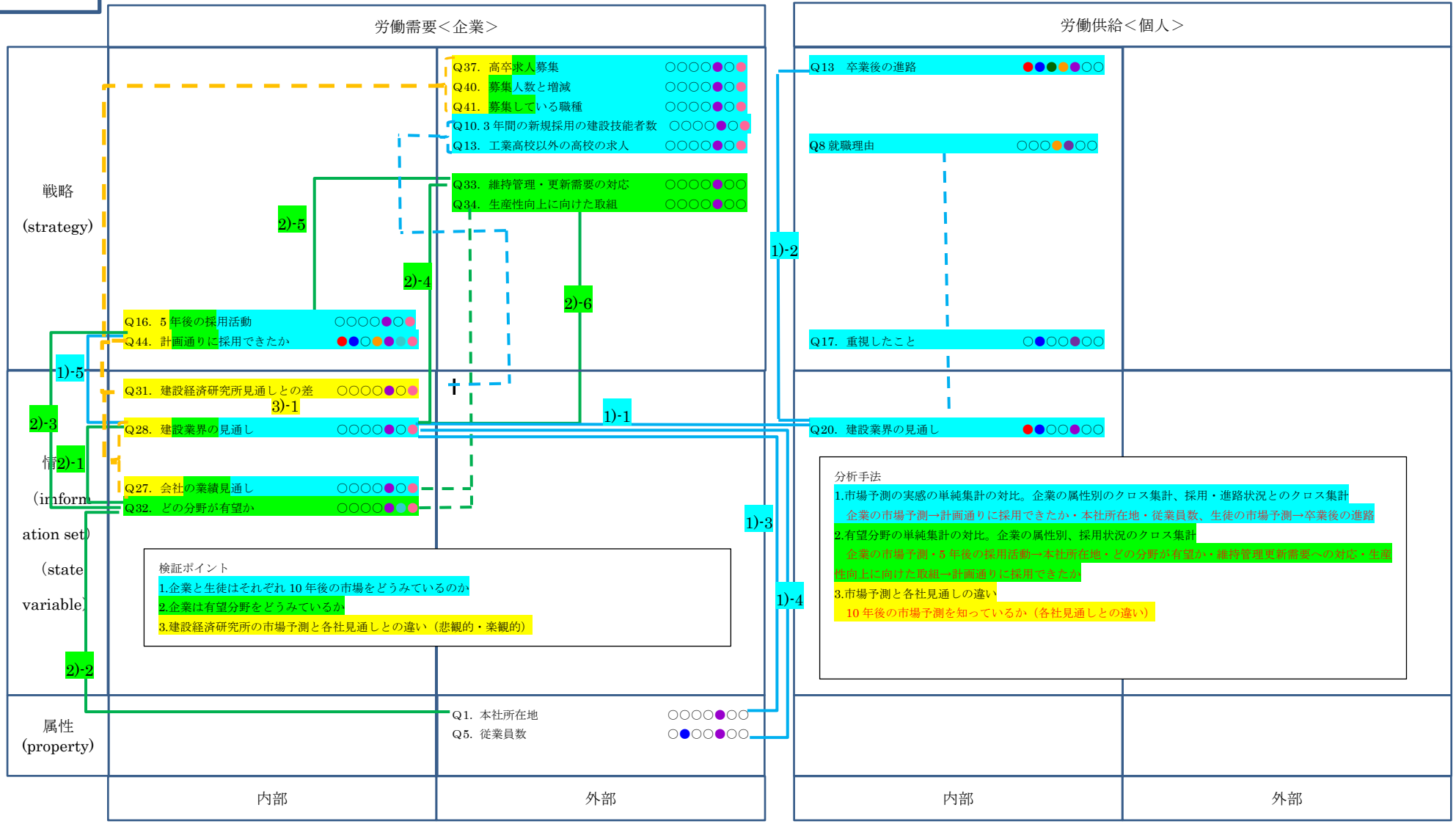
## 仮説 4

仮説　①興味はあるが、悪いイメージ・情報により、建設業に就職しない　②生徒が就職先で重視することと建設会社の労働条件が合わない
③相談相手の親や先生が情報不足で適切にアドバイスができず消極的になっている　④生徒の意識、考え方の変化により建設会社のニーズと合わない
⑤建設業界の先行きをどうみているか　⑥将来見通しの判断理由、判断材料は何か
⑦現在、または将来の経営判断により採用活動を手控えている。　※実線に付記した番号は 6 章の項目番号に対応／点線は、直接比較していないが分析の参考にしている設問



仮説 5

仮説　①興味はあるが、悪いイメージ・情報により、建設業に就職しない　②生徒が就職先で重視することと建設会社の労働条件が合わない
③相談相手の親や先生が情報不足で適切にアドバイスができず消極的になっている　④生徒の意識、考え方の変化により建設会社のニーズと合わない
⑤建設業界の先行きをどうみているか　⑥将来見通しの判断理由、判断材料は何か
⑦現在、または将来の経営判断により採用活動を手控えている。　※実線に付記した番号は 6 章の項目番号に対応／点線は、直接比較していないが分析の参考にしている設問



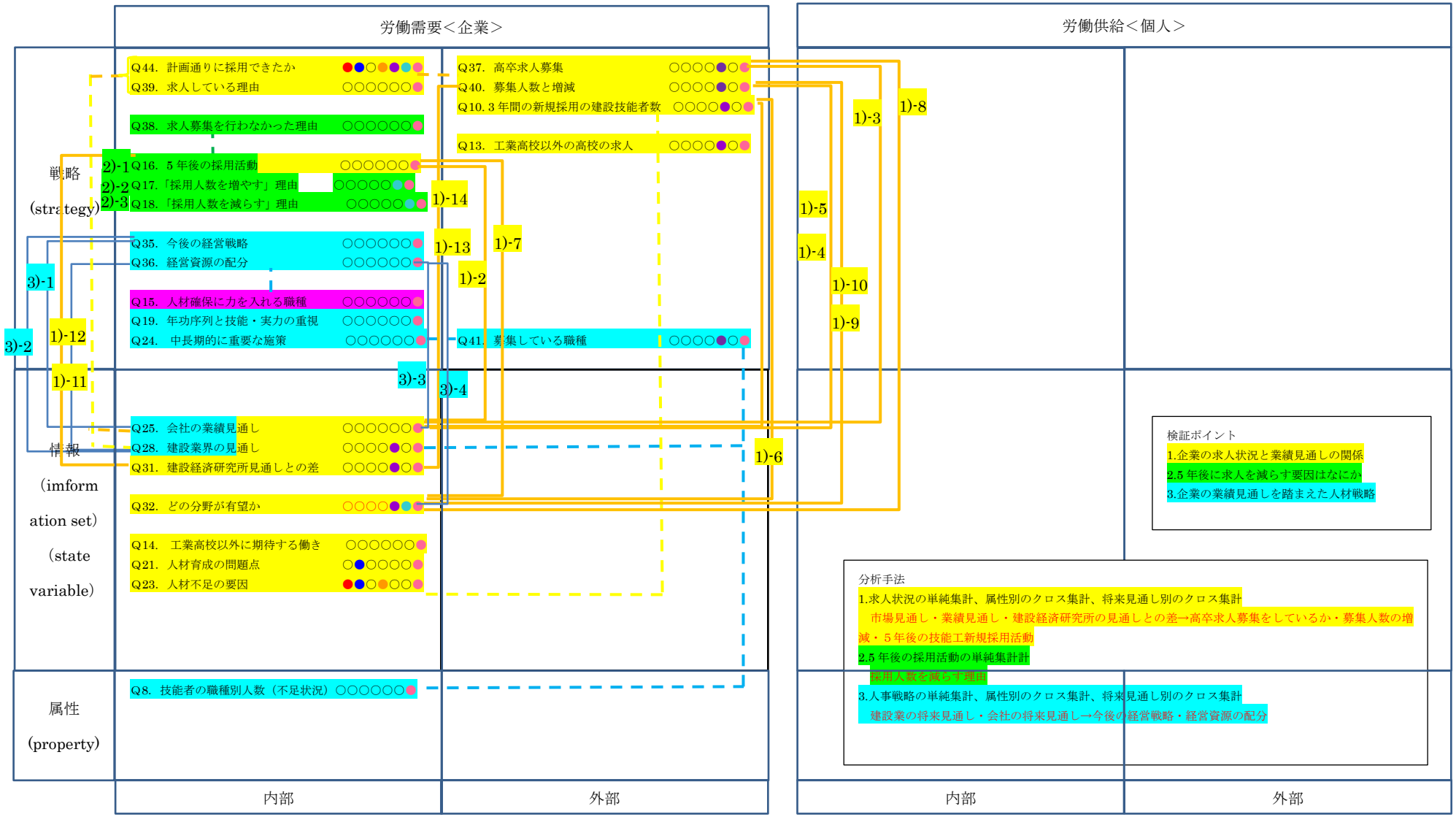
## 仮説 6

仮説　①興味はあるが、悪いイメージ・情報により、建設業に就職しない　②生徒が就職先で重視することと建設会社の労働条件が合わない
③相談相手の親や先生が情報不足で適切にアドバイスができず消極的になっている　④生徒の意識、考え方の変化により建設会社のニーズと合わない
⑤建設業界の先行きをどうみているか　⑥将来見通しの判断理由、判断材料は何か
⑦現在、または将来の経営判断により採用活動を手控えている。　※実線に付記した番号は 6 章の項目番号に対応／点線は、直接比較していないが分析の参考にしている設問

| | 労働需要＜企業＞ | | 労働供給＜個人＞ | |
|---|---|---|---|---|
| 戦略 (strategy) | Q44. 計画通りに採用できたか ●●○○●●● | | | |
| 情報 (imformation set) (state variable) | Q26.「業績は増加」の理由 ○○○○○●○<br>Q27.「業績は減少」の理由 ○○○○○●○<br>Q29.「市場規模は拡大」の理由 ○○○○○●○<br>Q30.「市場規模は縮小」の理由 ○○○○○●○<br>Q32. どの分野が有望か ○○○○●●○<br>検証ポイント<br>1.企業の将来見通しの根拠、理由は何か | 1)-1<br>1)-2<br>1)-3<br>1)-4 | 分析手法<br>1.企業の市場見通しの根拠の単純集計<br>企業の市場見通しの根拠 | |
| 属性 (property) | | | | |
| | 内部 | 外部 | 内部 | 外部 |

## 仮説 7

仮説　①興味はあるが、悪いイメージ・情報により、建設業に就職しない　②生徒が就職先で重視することと建設会社の労働条件が合わない
③相談相手の親や先生が情報不足で適切にアドバイスができず消極的になっている　④生徒の意識、考え方の変化により建設会社のニーズと合わない
⑤建設業界の先行きをどうみているか　⑥将来見通しの判断理由、判断材料は何か
⑦現在、または将来の経営判断により採用活動を手控えている。　※実線に付記した番号は 6 章の項目番号に対応／点線は、直接比較していないが分析の参考にしている設問



.

# 第 3 章　将来の建設市場の規模･要素技術の動向

## 第３章　将来の建設市場の規模・要素技術の動向

### ３－（１）　今後の建設市場規模の見通し

### ３－（１）－１）　建設業の現状

#### ３－（１）－１）－１　建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

建設投資額はピーク時の平成４年度の約 84 兆円から平成 22 年度の約 41 兆円まで大幅に落ち込んだが、その後、増加に転じ、平成 28 年度は約 52 兆円となる見通し（ピーク時から約 38%減少）となっている。

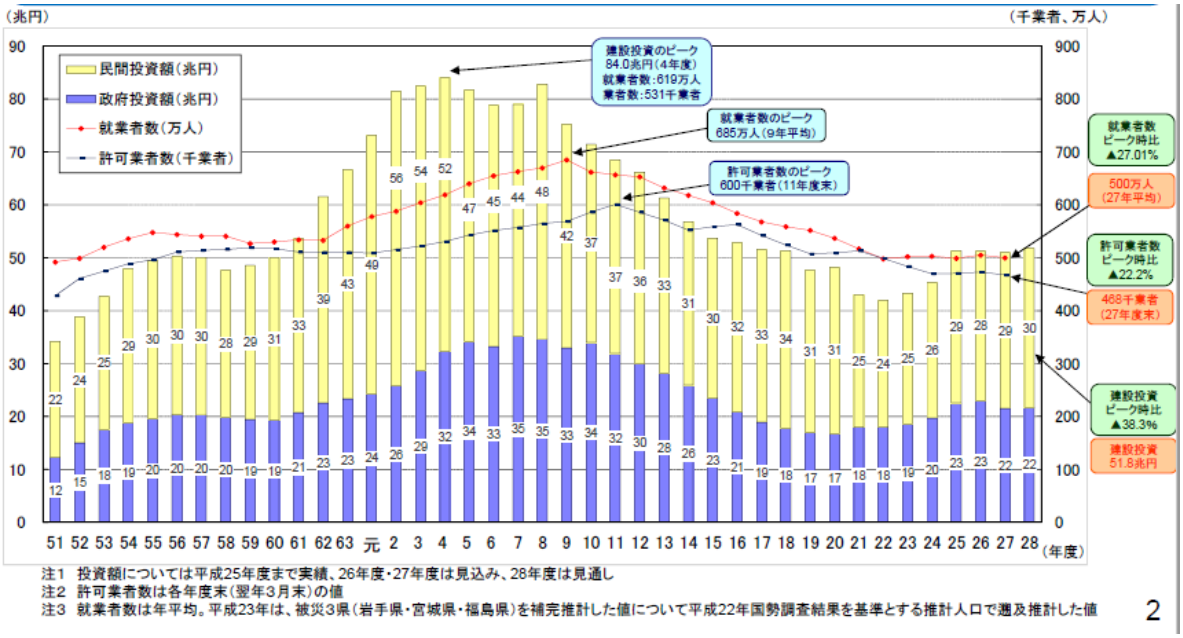
平成 27 年度末の建設業者数は約 47 万業者で、ピーク時(平成 11 年度末)から約 21%の減少となっている。

建設業就業者数(平成 27 年平均)は約 500 万人で、ピーク時(平成９年平均)から約 27%減となっている。

建設投資額の減少に比べ、建設業者数、建設業就業者数はそれほど減少していない。

建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

（出典：国土交通省　第１回建設産業政策会議　資料４「建設産業の現状と課題」平成 28 年 10 月 11 日）



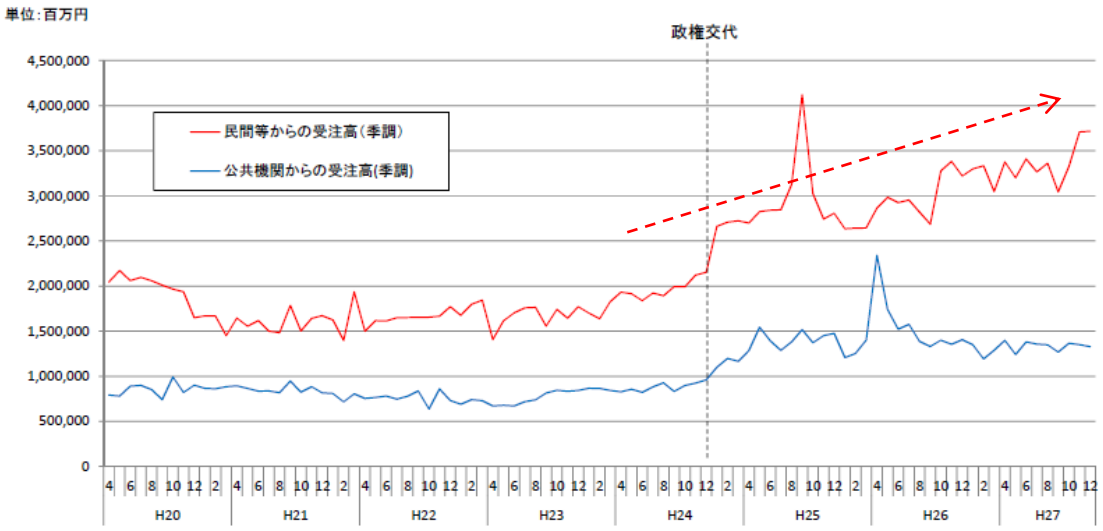

#### ３－（１）－１）－２　建設工事の受注高(建設工事受注動態統計(全体調査・季節変動調整済)

民間建設工事の受注高は平成 22～23 年頃を底に、平成 24 年以降は増加傾向にある。

公共機関からの受注高も平成 24 年以降は増加傾向がみられるが、民間工事ほどの増加にはなっていない。

建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

（出典：国土交通省　中央建設業審議会　第 13 回基本問題小委員会　資料 4「建設業を取り巻く情勢・変化参考資料」平成 28 年 3 月 2 日）



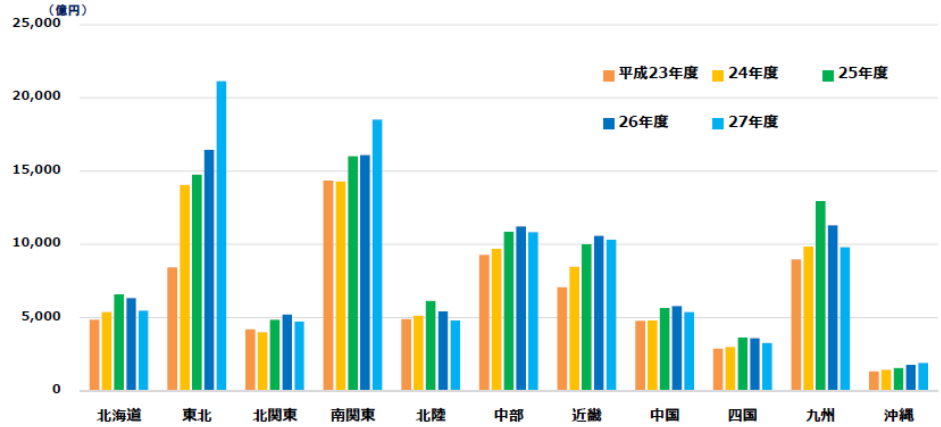

※出所：国土交通省「建設工事受注動態統計調査」（総合政策局政策課にて季節調整済み）時系列データ
※平成25年度9月は、消費税の引き上げに際しての経過措置（25年9月末まで）を前にして住宅をはじめとする建築物が駆け込みなどの影響もあり、民間等からの受注が増大している。
※平成26年4月は、東京外環道（都内区間）の受注という特殊要因により公共機関からの受注が特異な数値を示している。

### ３－（１）－１）－３　公共事業の事業量の趨勢（全体）（平成 27 年度 4～12 月期）

南関東と東北の請負金額が多く１兆 5,000 億円を超えており、特に東日本大震災の復興事業が行われている東北の伸びが大きい。九州でも増加傾向にあったが、減少に転じている。中部、近畿、九州がおおむね１兆円前後、ほかの北海道、北関東、北陸、中国は 5,000 億円前後、四国は 3,000 億円前後となっている。

平成 27 年度 4～12 月期における請負金額の増減状況（全体）

（出典：国土交通省「建設業を取り巻く情勢・変化　参考資料」平成 28 年３月２日）




■平成27年度4-12月期における請負金額の増減状況

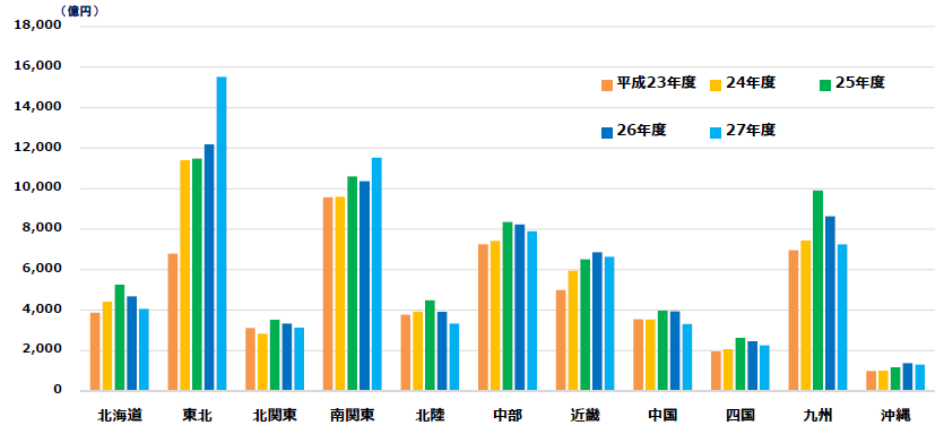
| | 北海道 | 東北 | 北関東 | 南関東 | 北陸 | 中部 | 近畿 | 中国 | 四国 | 九州 | 沖縄 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 平成26年度比 | ▲13.6% | 28.6% | ▲9.3% | 15.0% | ▲11.8% | ▲3.4% | ▲2.5% | ▲7.1% | ▲9.1% | ▲13.2% | 8.1% |
| 平成24年度比 | 1.9% | 50.5% | 18.0% | 29.5% | ▲6.7% | 11.9% | 21.7% | 12.5% | 9.5% | ▲0.3% | 34.0% |

※「請負金額」は、土木建築に関する公共工事に係る請負金額を集計したもの。
出所：北海道建設業信用保証株式会社・東日本建設業保証株式会社・西日本建設業保証株式会社「公共工事前払金保証統計」

4

平成 27 年度 4～12 月期における請負金額の増減状況（土木工事）

（出典：国土交通省　中央建設業審議会　第 13 回基本問題小委員会　資料 4「建設業を取り巻く情勢・変化




■平成27年度4-12月期における請負金額の増減状況

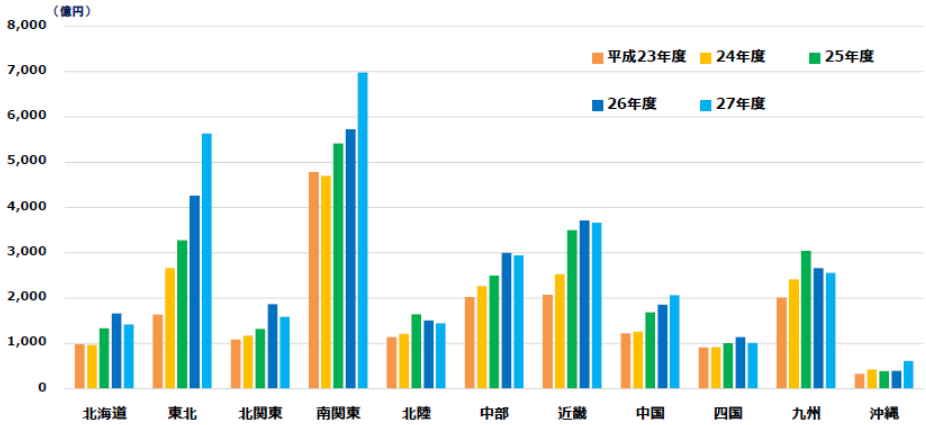
| | 北海道 | 東北 | 北関東 | 南関東 | 北陸 | 中部 | 近畿 | 中国 | 四国 | 九州 | 沖縄 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 平成26年度比 | ▲13.3% | 27.4% | ▲6.1% | 11.2% | ▲14.8% | ▲4.0% | ▲3.2% | ▲15.8% | ▲8.0% | ▲16.0% | ▲5.3% |
| 平成24年度比 | ▲8.0% | 36.2% | 10.8% | 20.2% | ▲14.9% | 6.4% | 11.8% | ▲6.2% | 9.6% | ▲2.4% | 29.7% |

※「請負金額」は、土木に関する公共工事に係る請負金額を集計したもの。
出所：北海道建設業信用保証株式会社・東日本建設業保証株式会社・西日本建設業保証株式会社「公共工事前払金保証統計」

5

平成 27 年度 4～12 月期における請負金額の増減状況（建築工事）

（出典：国土交通省「建設業を取り巻く情勢・変化　参考資料」平成 28 年 3 月 2 日）




■平成27年度4-12月期における請負金額の増減状況

| | 北海道 | 東北 | 北関東 | 南関東 | 北陸 | 中部 | 近畿 | 中国 | 四国 | 九州 | 沖縄 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 平成26年度比 | ▲14.5% | 32.1% | ▲15.0% | 21.9% | ▲3.8% | ▲1.8% | ▲1.3% | 11.4% | ▲11.6% | ▲3.9% | 54.4% |
| 平成24年度比 | 47.0% | 111.4% | 35.5% | 48.5% | 19.6% | 30.0% | 45.2% | 64.5% | 9.4% | 5.9% | 43.9% |

※「請負金額」は、建築に関する公共工事に係る請負金額を集計したもの。
出所：北海道建設業信用保証株式会社・東日本建設業保証株式会社・西日本建設業保証株式会社「公共工事前払金保証統計」

6

## ３－（１）－１）－４　社会資本整備

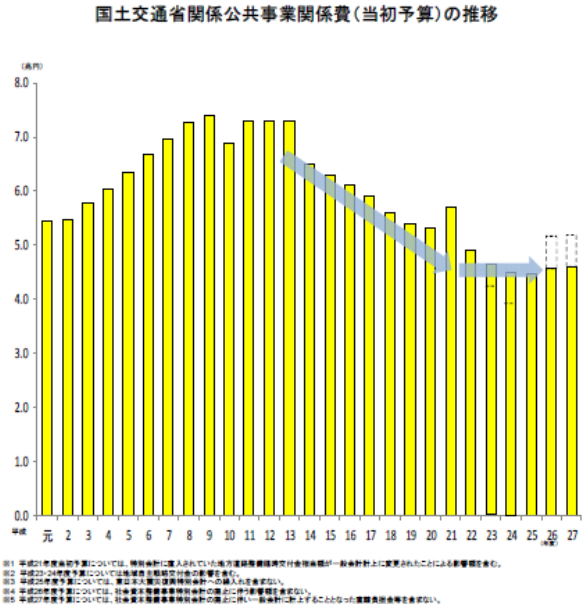
●公共投資の安定的・持続的確保の必要性

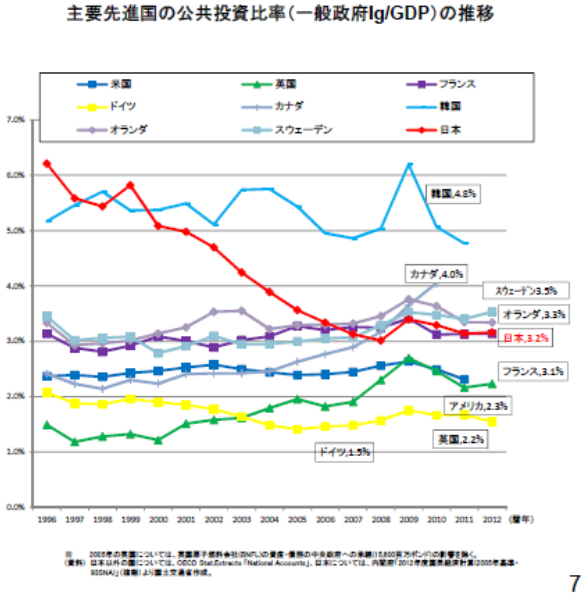
日本の公共投資額は平成 14 年度以降大きく減少し、平成 24 年度からは横ばいとなっている。今後は、真に必要な社会インフラの整備やこれまでに整備を進めてきた社会インフラの適切な維持管理・更新を進めるため、必要な公共事業関係費を適切に確保していくことが必要と考えられる。

建設業の担い手を確保しつつ、持続的な経済成長を支えるためにも、ストック効果を重視しながら、経済規模に見合う公共投資を安定的・持続的に確保することが不可欠である。

国土交通省関係公共事業関係費（当初予算）の推移、主要先進国の公共投資比率の推移

（出典：国土交通省　中央建設業審議会　第 13 回基本問題小委員会　資料 4「建設業を取り巻く情勢・変化参考資料」平成 28 年３月２日）




●第４次社会資本整備重点計画（平成 27 年９月 18 日閣議決定）の概要

社会資本整備が直面する構造的課題として、「加速するインフラ老朽化」、「脆弱国土（切迫する巨大地震、激甚化する気象災害）」、「人口減少に伴う地方の疲弊」、「激化する国際競争」の４点を挙げており、国土形成計画（平成 27 年８月閣議決定）を踏まえ、その実現に向けて社会資本整備を計画的に実施することとなった。

持続可能な社会資本整備に向けた基本方針では、社会資本ストック効果を最大限に発揮するためのマネジメントを徹底することを掲げている。

①集約・再編を含めた既存施設の戦略的メンテナンス

・メンテナンスサイクルの構築による老朽化インフラの安全性の確保

・中長期的にトータルコストを縮減・平準化（集約化等による規模の適正化を含む）

・メンテナンス産業の競争力強化

②既存施設の有効活用（賢く使う取組）

・既存施設の機能の最大化（例：羽田空港における飛行経路見直しによる空港処理能力拡大等）

・既存施設の機能の強化・高度化（例：公営住宅における集約等に伴う福祉施設の設置等）

・既存施設の多機能化（例：下水処理場の上部空間を活用した発電施設の整備等）

③社会資本の目的・役割に応じた選択と集中の徹底（優先度や時間軸を考慮）

・安心安全インフラ（南海トラフ・首都直下地震や局地化・集中化・激甚化している雨の降り方への対応等、ハード・ソフトの取組を総動員し、人命と財産を守る事業に重点化）

・生活インフラ（地域生活サービスの持続的・効率的な提供を確保し、生活の質の向上を図る事業に重点化）

・成長インフラ（国際戦略による競争力強化、民間事業者等との連携強化を通じ、生産拡大効果を高める事業に重点化）

以上の方針の実行に向けて、時間軸の明確化し、中長期的（おおむね 10～20 年）に目指す姿、計画期間中（平成 32（2020）年度まで）に進める重点施策と実現すべき数値目標等を策定する。

2017 年度の消費増税前後を含め、2020 年、そしてそれ以降への安定成長を支え、経済再生と財政健全化に貢献する。

整備の手法として、ＰＰＰ／ＰＦＩの積極活用も行うとしている。

そのためには同時に、社会資本整備を支える現場の担い手・技能人材に係る構造改革、安定的・持続的な公共投資の見通しの必要性が考えられる。

現場の担い手・技能人材に係る構造改革では、地域の守り手である現場の担い手・技能人材の安定的な確保・育成、現場の生産性向上による構造改革、公共事業の品質確保と担い手確保に向けた発注者による取組の推進、社会資本整備にかかわる多様な人材確保・育成（メンテナンス、PPP／PFI 等を担う人材）などが必要である。

過去の公共事業の急激な増減は、様々な弊害（不適格業者の参入やダンピングの多発、人材の離職等）をもたらしてきた。そのためメンテナンスを含めた社会資本整備を計画的かつ着実に実施し、担い手を安定的に確保・育成するため、持続的な経済成長を支えられるよう、経済規模に見合う公共投資を安定的・持続的に確保することが必要である。

### ３－（１）－１）－５　建設投資の質的変化

高度成長期以降に整備された道路橋、トンネル、河川、下水道、港湾等の社会資本は、今後 20 年で建設後 50 年以上経過した老朽化施設の割合が加速度的に高くなる。そのため、既存施設の維持管理・修繕工事が増加すると見込まれている。施設の老朽化の状況は、建

設年度で一律に決まるのではなく、立地環境や維持管理の状況等によって異なるが、ここでは便宜的に建設後 50 年で整理する。

建設後 50 年以上経過する社会資本の割合

（出典：国土交通省　中央建設業審議会　第 13 回基本問題小委員会　資料 4「建設業を取り巻く情勢・変化参考資料」平成 28 年 3 月 2 日）

≪建設後50年以上経過する社会資本の割合≫

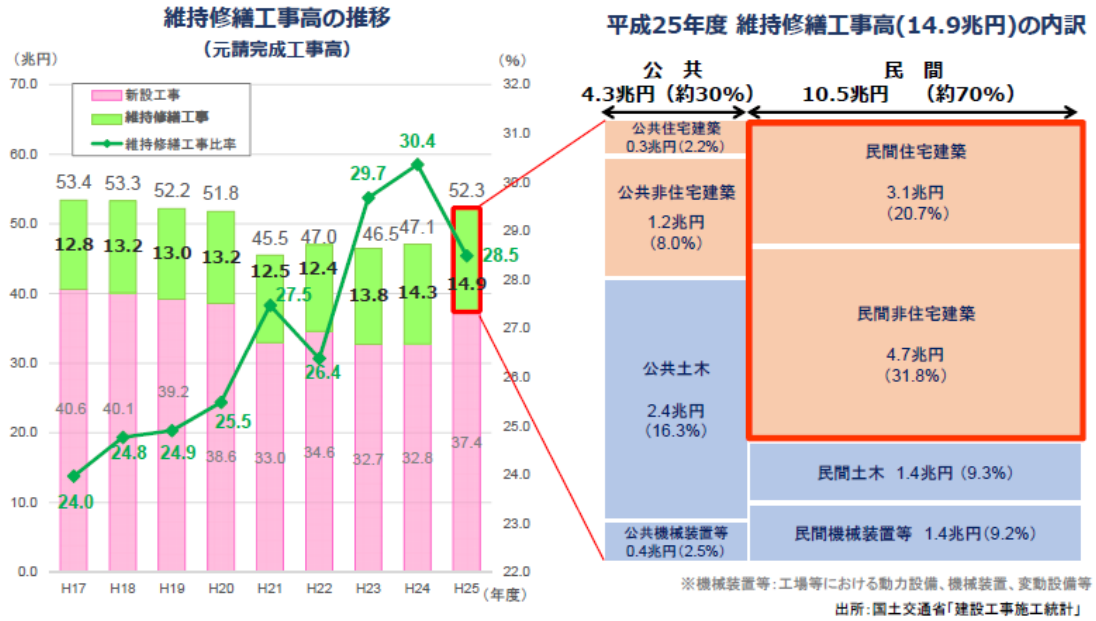
| | H25年3月 | H35年3月 | H45年3月 |
|---|---|---|---|
| 道路橋<br>[約40万橋注1)（橋長2m以上の橋約70万のうち）] | 約18% | 約43% | 約67% |
| トンネル<br>[約1万本注2)] | 約20% | 約34% | 約50% |
| 河川管理施設（水門等）<br>[約1万施設注3)] | 約25% | 約43% | 約64% |
| 下水道管きょ<br>[総延長：約45万km注4)] | 約2% | 約9% | 約24% |
| 港湾岸壁<br>[約5千施設注5)（水深－4．5m以深）] | 約8% | 約32% | 約58% |

注1）建設年度不明橋梁の約30万橋については、割合の算出にあたり除いている。
注2）建設年度不明トンネルの約250本については、割合の算出にあたり除いている。
注3）国管理の施設のみ。建設年度が不明な約1，000施設を含む。（50年以内に整備された施設については概ね記録が存在していることから、建設年度が不明な施設は約50年以上経過した施設として整理している。）
注4）建設年度が不明な約1万5千kmを含む。（30年以内に布設された管きょについては概ね記録が存在していることから、建設年度が不明な施設は約30年以上経過した施設として整理し、記録が確認できる経過年数毎の整備延長割合により不明な施設の整備延長を按分し、計上している。）
注5）建設年度不明岸壁の約100施設については、割合の算出にあたり除いている。

近年、維持修繕工事高は増加基調(平成 25 年度は比率が減少するも、工事高は増加)にある。維持修繕工事の内訳をみると、民間工事(特に建築工事)のシェアが大きい。

維持修繕工事高の推移、内訳（平成 25 年度）

（出典：国土交通省　中央建設業審議会　第 13 回基本問題小委員会　資料 4「建設業を取り巻く情勢・変化参考資料」平成 28 年 3 月 2 日）

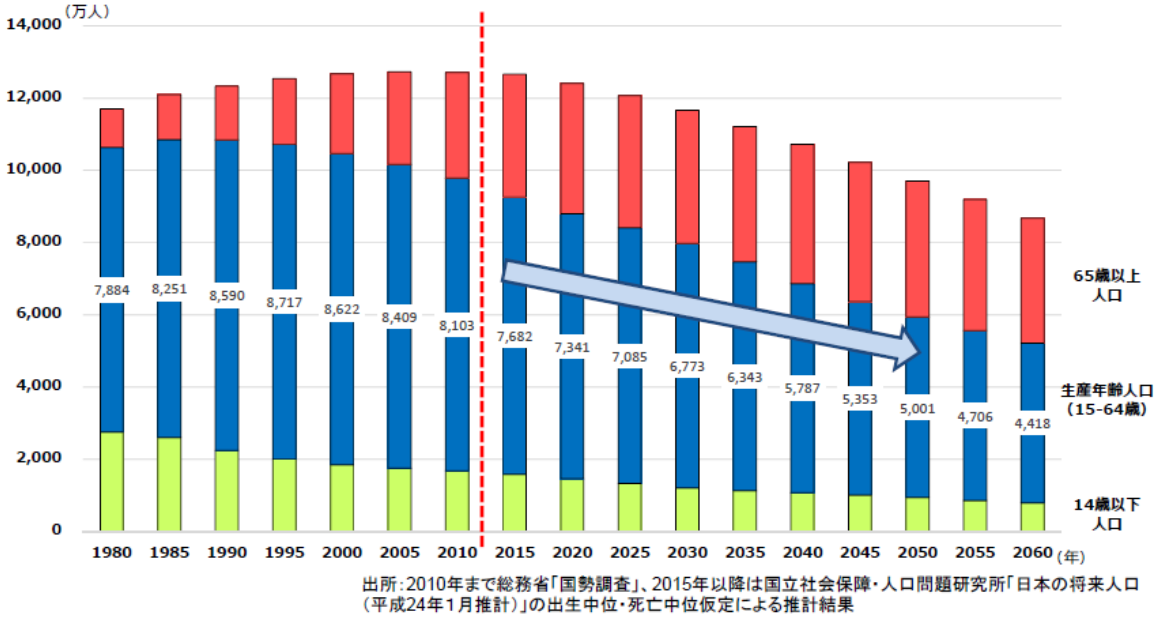


### ３－（１）－１）－６　担い手確保の必要性

日本の生産労働力人口をみると、生産年齢人口（15－64 歳人口）は、2060 年には 4,418 万人まで大幅に減少する見通しとなっている。最も労働力人口が多かった 1995 年（8,717 万人）からみるとほぼ半減すると見込まれている。

生産労働力人口の将来推計

（出典：国土交通省　中央建設業審議会　第 13 回基本問題小委員会　資料 4「建設業を取り巻く情勢・変化参考資料」平成 28 年 3 月 2 日）




建設業就業者数は、平成 9 年で 685 万人であったが、平成 22 では 498 万人へと減少している。平成 27 年では 500 万人とやや増加しているが、平成 9 年からみると 27%の減少となっている。

技術者数は、平成 9 年が 41 万人、平成 22 年が 31 万人と減少しており、平成 27 年は 32 万人へとやや増加しているが、平成 9 年からみると 22%の減少となっている。

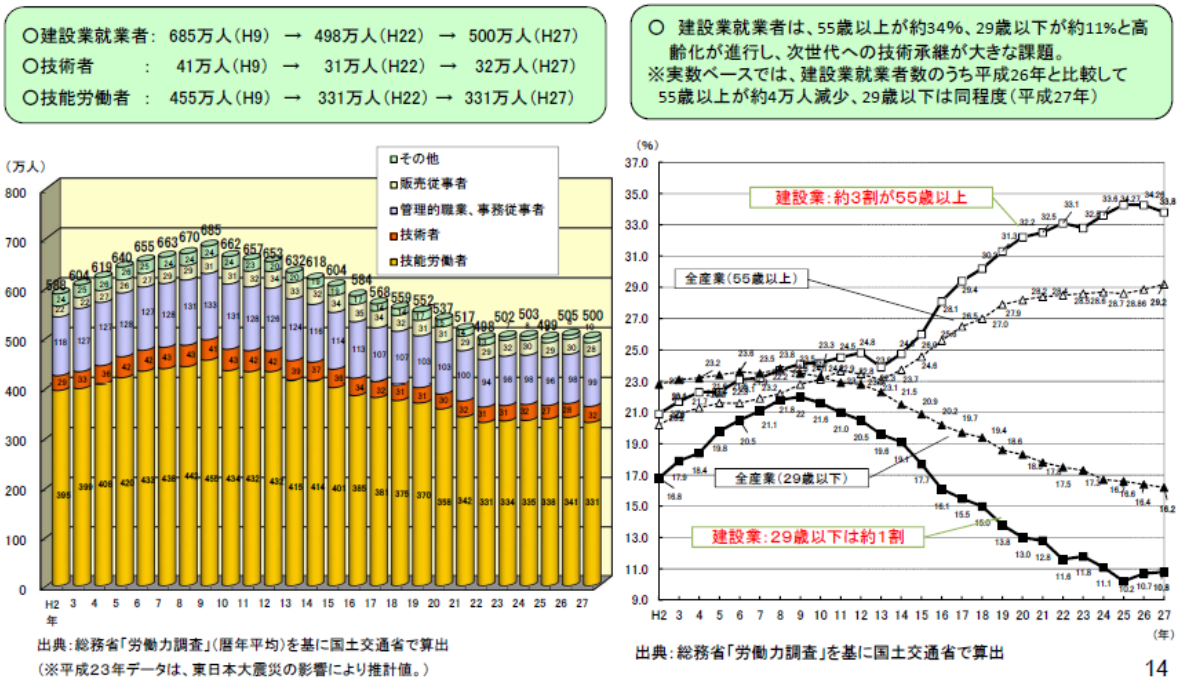
技能労働者数をみると、平成 9 年が 455 万人、平成 22 年が 331 万人と減少しており、平成 27 年は 331 万人で横ばいとなっており、平成 9 年からみると 27%の減少となっている。技術者よりも技能労働者の減少が大きくなっている。

また、建設業就業者の年齢構成をみると、55 歳以上が約 34%、29 歳以下が約 11%と高齢化が進行しており、次世代への技術承継が大きな課題となっている。他の産業と比較しても建設業の 55 歳以上の比率は高く、29 歳以下の若年層の比率は低くなっている。

実数ベースでは、建設業就業者数のうち平成 26 年と比較して 55 歳以上が約 4 万人減少、29 歳以下は同程度(平成 27 年)となっている。

技能労働者等の推移、建設業就業者の高齢化の進行

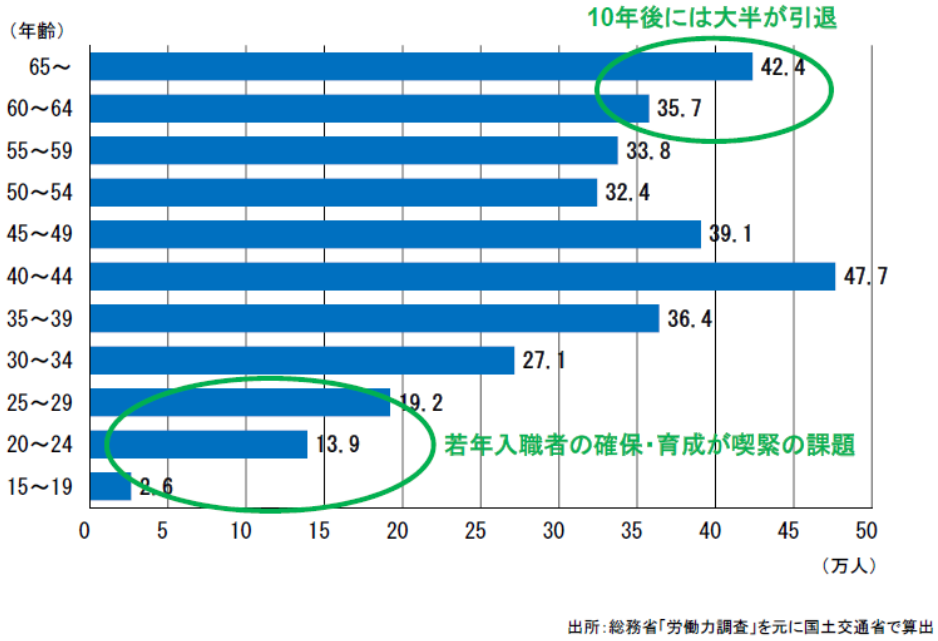
（出典：国土交通省　中央建設業審議会　第 13 回基本問題小委員会　資料 4「建設業を取り巻く情勢・変化参考資料」平成 28 年 3 月 2 日）




建設業就業者の 60 歳以上の約 78 万人が 10 年後には年齢的にみて大半が引退すると考えられ、29 歳以下の若年層の入職者を確保・育成することが喫緊の課題となっている。

建設業就業者の年齢構成

（出典：国土交通省　中央建設業審議会　第 13 回基本問題小委員会　資料 4「建設業を取り巻く情勢・変化参考資料」平成 28 年 3 月 2 日）



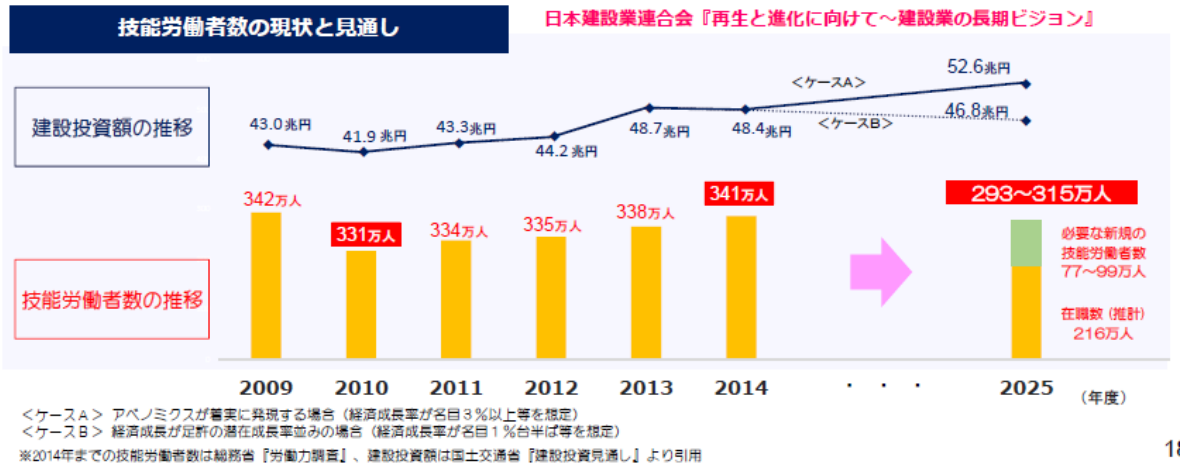
（一社）　日本建設業連合会が行った建設業就業者数の将来推計によると、将来必要な技能労働者数は、建設投資が同規模で推移するとの見通しを踏まえ、生産性向上による 35 万人の省人化（３－（１）－１）－１０で後述）を前提に考えた場合で平成 37 年度（2025 年度）において 293～315 万人が必要となっている。

今後、技能労働者は団塊世代の大量離職等により約 130 万人が減少すると見込まれるため、90 万人の新規入職者（うち 20 万人は女性）を確保することが必要と考えられる。

このため、若者にとって魅力ある建設業を目指し、処遇改善を中心として担い手確保・育成対策の更なる強化を図るとともに新技術・新工法の活用、人材の効率的な活用等、建設生産システムの生産性の向上を図り、官民一体となって将来の担い手確保に強い決意で臨む、としている。

建設業就業者の将来推計（日本建設業連合会「再生と進化に向けて～建設業の長期ビジョン」）

（出典：国土交通省　中央建設業審議会　第 13 回基本問題小委員会　資料 4「建設業を取り巻く情勢・変化参考資料」平成 28 年３月２日）




### ３－（１）－１）－７　建設業入職者数の推移

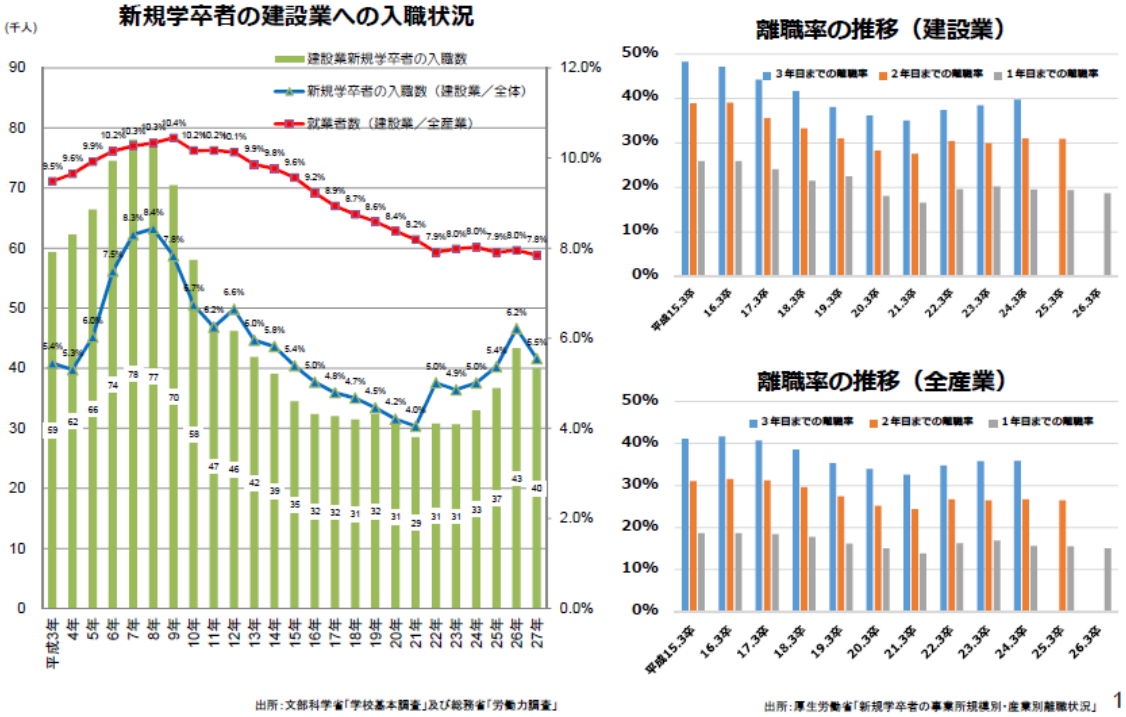
新規学卒者の建設業への入職者数は、平成 7 年の 7.9 万人（高卒 4.1 万人、大卒等 3.8 万人）をピークに減少傾向が続き、平成 15 年には 3.5 万人（高卒 1.9 万人、大卒等 1.6 万人（最低））、平成 21 年には 2.9 万人（高卒 1.1 万人（最低）、大卒等 1.8 万人）となっていたが、平成 24 年ころから建設投資額の増加、景気の回復と連動して増加に転じている。平成 26 年は 4.1 万人（高卒 1.8 万人、大卒等 2.3 万人）、平成 28 年は 3.9 万人（高卒 1.7 万人、大卒等 2.1 万人）となっているが、ピーク時からみるとほぼ半減となっている。

建設業へ就職する生徒のうち工業高校の生徒が占める割合について確認すると、平成 28 年に高校新規学卒者で建設業に入職した 16,986 人（すべての職種の合計）のうち 8,710 人（51.3%）が工業高校卒業者であり最も多くを占める。（学科別の内訳や、入職後の職種（技能者、技術者等）に関する状況は明らかではない）。また、高校新規学卒者で「建設・採掘従事者」に就職した 11,978 人のうち工業高校新卒者が 5,873 人（49.0%）でありやはり最

も多くを占める 。（以上、文部科学省「学校基本調査」）。

新規学卒者の建設業への入職状況、離職率の推移

（出典：国土交通省「建設業を取り巻く情勢・変化　参考資料」平成 28 年 3 月 2 日）




1

### ３－（１）－１）－８　離職率の推移

一方で、離職率の推移をみると、離職率は低下傾向にあったが、近年やや上昇してきている。3 年目までの離職率は 40%に迫っており、2 年目までの離職率は 30%前後で推移している。1 年目までの離職率は 20%弱となっている。全産業と比較しても建設業の離職率は高目となっており、せっかく入職してきた新規学卒者をつなぎとめる人材確保・育成のための対策が必要と考えられる。

### ３－（１）－１）－９　生産性向上による省人化の取組

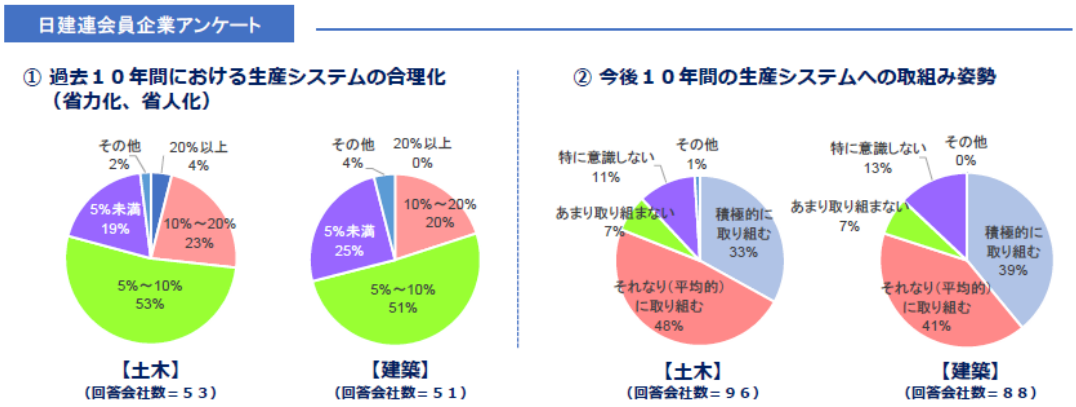
建設業界では将来の人手不足への対応として、担い手を確保するのと同時に、生産性向上による省人化にも取り組んでいる。

（一社）　日本建設業連合会で建設生産システムの合理化（省人化・省力化）について、会員企業へのアンケートを行ったところ、過去 10 年間の実績と今後の取り組み姿勢は下図のとおりとなっている。

このアンケート結果などを参考に、日建連では生産性の向上により 10%以上の省人化を図ることとし、2025 年度までに必要となる技能労働者数に対し、約 35 万人分の省人化を目標としている。

日建連会員企業アンケート

（出典：国土交通省「建設業を取り巻く情勢・変化　参考資料」平成 28 年 3 月 2 日）



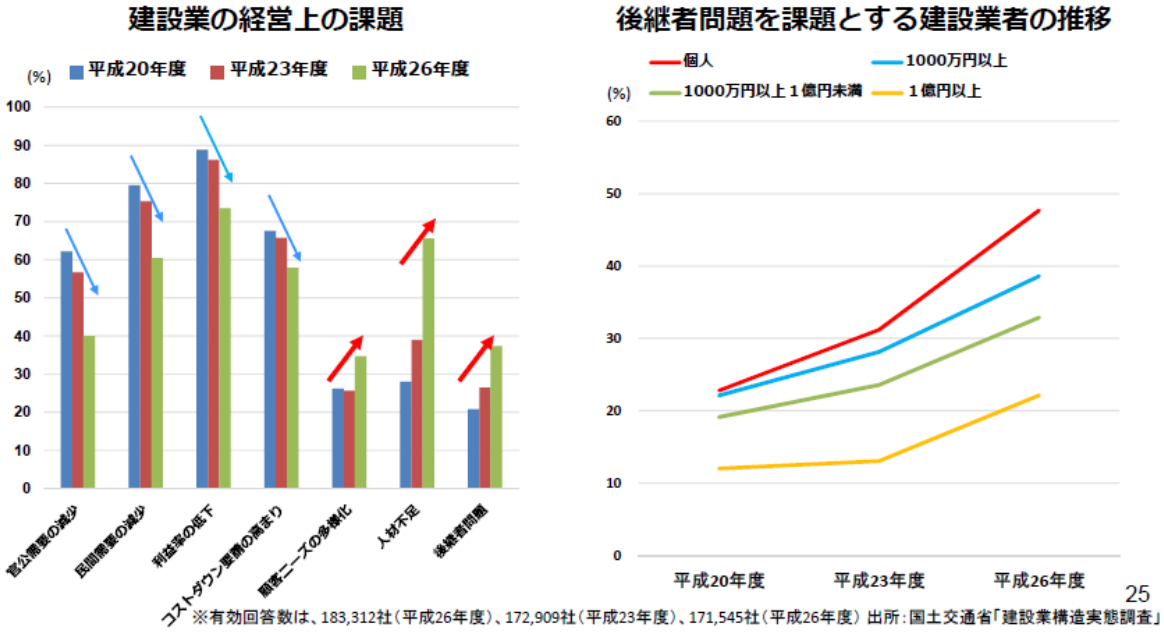

## ３－（１）－１）－１０　建設会社の現状

建設業は、地域のインフラの整備・維持の担い手であると同時に、地域社会の安全・安心の確保を担う地域の守り手として、なくてはならない存在であり、特に地方においては中小建設会社に期待される役割は大きい。基幹産業として地域の雇用を支えると同時に、本業の経験を活かし、地方創生にも貢献が期待されている。

一方で、近年は工事量、利益率等は一定の改善傾向が見られてきたが、人手や後継者問題等、新たな課題の比重が高まっている。小規模な建設業者ほど、後継者問題を課題としている割合が高い。

建設業の経営上の課題、後継者問題を課題とする建設業者の推移

（出典：国土交通省「建設業を取り巻く情勢・変化　参考資料」平成 28 年 3 月 2 日）



### ３－（１）－２）　将来の建設市場の見通し

### ３－（１）－２）－１　建設市場規模の中長期予測（(一財)　建設経済研究所）

（一財）　建設経済研究所が 2030 年度までの中長期にわたる建設投資の予測を行っている。

将来の経済成長率として、内閣府が想定する「経済再生ケース」及び「ベースラインケース」が実現する２ケースを設定している。

（※「経済再生ケース」：日本経済再生に向けた、大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略（「日本再興戦略」1）を柱とする経済財政政策の効果が着実に発現。中長期的に経済成長率は実質 2%以上、名目 3%以上となる。消費者物価上昇率（消費税率引上げの影響を除く）は、中長期的に 2%近傍で安定的に推移。）

（※「ベースラインケース」：経済が足元の潜在成長率並みで将来にわたって推移。この場合には、中長期的に経済成長率は実質 1%弱、名目 1%半ば程度となる。）

（出典：内閣府「中長期の経済財政に関する試算」（2016 年 7 月 26 日））

政府建設投資:2020 年度は名目 18.7 兆円～19.7 兆円、実質で 16.1 兆円～17.3 兆円、2030 年度は名目 18.7 円～23.4 兆円、実質 14.3 兆円～18.3 兆円と予測民間住宅投資：新設住宅着工戸数は 2020 年度は 69 万戸～71 万戸、2030 年度は 52 万戸～56 万戸、と予測され、

増改築面積は 2020 年度には 5,096 千㎡～5,642 千㎡、2030 年度には 1,197 千㎡～1,634 千㎡まで減少すると予測されており、

以上から民間住宅投資額は 2020 年度は名目 13.8 兆円～14.8 兆円、実質 12.4 兆円～13.3 兆円、2030 年度は名目 8.7 兆円～10.1 兆円、実質 7.3 兆円～7.9 兆円と予測している。

民間非住宅建設投資は、2020 年度は名目 10.8 兆円～11.8 兆円、実質 9.5～10.1 兆円、2030 年度は名目 11.5 兆円～15.1 兆円、実質 9.5 兆円～11.5 兆円と予測している。

民間土木投資額は、2020 年度は名目 5.7 兆円～6.2 兆円、実質 5.0～5.3 兆円、2030 年度は名目 6.0 兆円～8.0 兆円、実質 5.0 兆円～6.1 兆円と予測している。

建築、土木を合わせた民間非住宅建設投資額は、2020 年度には名目 16.5 兆円～18.0 兆円、実質 14.4 兆円～15.4 兆円、2030 年度には名目 17.5 兆円～23.1 兆円、実質 14.5 兆円～17.6 兆円と予測している。

維持・修繕については、2020 年度は名目 15.0 兆円～15.6 兆円、実質 13.2 兆円～13.4 兆円、2030 年度は名目 15.9 兆円～18.6 兆円、実質 13.2 兆円～14.3 兆円と予測している。

以上のことから、建設投資額は、2020 年度は名目 49.0 兆円～52.5 兆円、実質 43.3～45.5 兆円、2030 年度は名目 44.9 兆円～56.4 兆円、実質 37.5 兆円～43.4 兆円と予測している。

維持・修繕を合わせた建設市場全体では、2020 年度は名目 56.7 兆円～60.3 兆円、実質

50.1 兆円～52.2 兆円、2030 年度は名目 53.0 兆円～65.2 兆円、実質 44.3 兆円～50.2 兆円と予測している。

（以上出典：建設市場規模の中長期予測（(一財)　建設経済研究所「建設経済レポートNo. 67」2016 年 10 月）

2030 年度でボリュームが大きいのは、「政府」と「民間非住宅」、「維持・修繕」の分野となっている。「政府」と「民間住宅」は減少が予測されており、特に「民間住宅」は大幅な減少となっている。その他の「民間非建築」と「維持・修繕」（政府、民間住宅、民間非住宅、民間土木）は横ばいもしくはやや増加が予測されている。

### ３－（１）－２）－２　新設住宅着工戸数およびリフォーム市場規模の予測（株式会社　野村総合研究所）

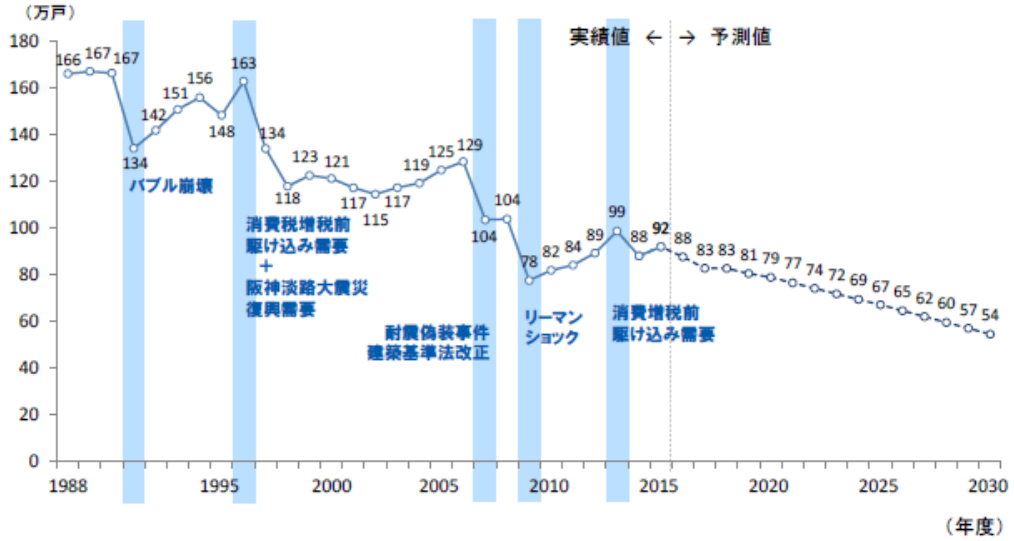
野村総合研究所の行った 2015～2030 年度までの新設住宅着工戸数およびリフォーム市場規模の予測によると、今後、新設住宅着工戸数は、大きく減少することが見込まれており、2020 年度には約 76 万戸、2025 年度には約 64 万戸、2030 年度には約 53 万戸と徐々に減少していくことが見込まれる。中古住宅・リフォーム市場については、今後成長が期待されるが、現状成り行きでの大きな拡大は難しく、広義のリフォーム市場規模は 2030 年まで、年間 6 兆円台で横ばいに推移すると予測される、としている。

（出典：2015～2030 年までの新設住宅着工戸数およびリフォーム市場規模の予測　株式会社野村総合研究所「ニュースリリース」2015 年 6 月 15 日）

新設住宅着工戸数の実績と予測結果

（出典：株式会社野村総合研究所　ニュースリリース　2015 年 6 月 15 日）

**図1：新設住宅着工戸数の実績と予測結果**

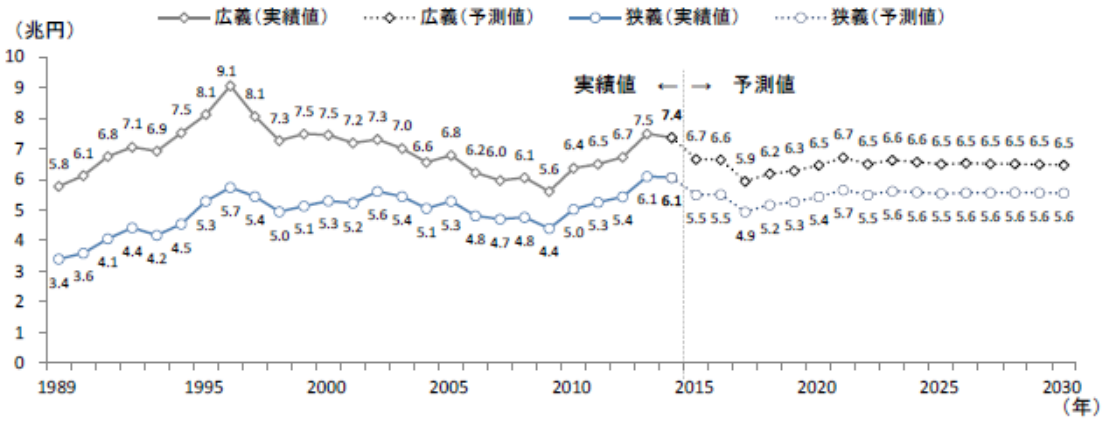



出所）実績値は国土交通省「建築着工統計」より。予測値はNRI。

リフォーム市場規模（広義・狭義）の実績と予測結果

（出典：株式会社野村総合研究所　ニュースリリース　2015 年 6 月 15 日）

**図2：リフォーム市場規模（広義・狭義）の実績と予測結果**




出所）実績値は住宅リフォーム・紛争処理支援センター「住宅リフォームの市場規模（2014年版）」より。予測値はNRI。

注）狭義のリフォーム市場規模は、「住宅着工統計上『新設住宅』に計上される増築・改築工事」および「設備等の修繕維持費」を指します。

広義のリフォーム市場規模は、狭義のリフォーム市場規模に「エアコンや家具等のリフォームに関連する耐久消費財、インテリア商品等の購入費を含めた金額」を加えたものです（住宅リフォーム・紛争処理センターより）。

### ３－（１）－２）－３　住宅着工とストックの中長期展望（三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング株式会社「住宅着工とストックの中長期展望」　2015 年 5 月）

三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング株式会社の行った「住宅着工とストックの中長期展望」（2015 年 5 月）によると、住宅需要は、世帯数の増加が頭打ちとなる中、今後、持家需要、借家需要ともに減少テンポが加速し、

また、今後は空き家の増加にともなって良質な中古住宅の供給も増加し、ともに住宅着工を下押しする要因になるとしている。

それらを考慮して予測した結果、2015 年度時点で 92.1 万戸だった住宅着工は緩やかな減少基調で推移し、予測最終年度である 2030 年度には 60.5 万戸と 60 万戸台前半の水準まで減少するとしている。

（出典：住宅着工とストックの中長期展望（三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング株式会社　2015 年 5 月））

### ３－（１）－２）－４　住宅着工の長期予測（みずほ総合研究所株式会社「今後の住宅市場をどうみるか①」　2016 年 1 月）

みずほ総合研究所株式会社の行った「今後の住宅市場をどうみるか①」（2016 年 1 月）によると、世帯数、建替え、ミスマッチの３要因から住宅着工戸数の長期予測を行ったと

ころ、2014～18 年の新設住宅着工は年間 84 万戸となり、2008～13 年の 86 万戸からほぼ横ばいとなるが、2020 年から世帯数の減少が始まることにより、2019～28 年の 10 年間は概ね年間 60 万戸台前半で推移し、2029～33 年には 30 万戸台前半まで一段と減少するとしている。

（出典：「今後の住宅市場をどうみるか①」みずほ総合研究所株式会社　2016 年 1 月）

### ３－（１）－２）－５　建設市場の見通し

（一社）日本建設業連合会が行った建設市場規模の予測によると、2020 年度および 2025 年度の建設市場規模の予測は、2015 年 2 月に内閣府が公表した「中長期の経済財政に関する試算」のＡ，Ｂのケースをベースとして建設経済研究所と共同で作成している。

建設市場規模の予測

（出典：一般社団法人日本建設業連合会「再生と進化に向けて～建設業の長期ビジョン」　2015 年 3 月

**【図表Ⅱ－１】建設市場規模の予測**

◎実質値は 2005 年度＝100（兆円）

| | | 2014 年度 | 2020 年度 | | 2025 年度 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ケースＡ | ケースＢ | ケースＡ | ケースＢ |
| 名目値 | 建設投資額 | 47.1 | 49.4 | 46.8 | 52.6 | 46.8 |
| | うち政府建設投資 | 19.8 | 18.7 | 18.0 | 20.7 | 19.2 |
| | 民間建設投資 | 27.4 | 30.7 | 28.8 | 31.9 | 27.7 |
| | 維持修繕投資額 | 13.6 | 15.1 | 14.1 | 17.4 | 15.2 |
| | 建設市場計 | 54.0 | 57.6 | 54.4 | 62.1 | 54.9 |
| 実質値 | 建設投資額 | 42.8 | 42.4 | 41.2 | 42.4 | 39.9 |
| | うち政府建設投資 | 18.0 | 16.0 | 15.9 | 16.7 | 16.3 |
| | 民間建設投資 | 24.9 | 26.3 | 25.4 | 25.7 | 23.6 |
| | 維持修繕投資額 | 12.3 | 12.9 | 12.5 | 14.0 | 12.9 |
| | 建設市場計 | 49.1 | 49.4 | 47.9 | 50.0 | 46.8 |

①　2020 年度で 54.4 兆円～57.6 兆円（名目値）、47.9 兆円～49.4 兆円（実質値）

2020 年度までは、非製造業を中心とした民間投資が堅調で、公共投資も安定した運営を見込んでいる。東京オリンピック・パラリンピック関連の施設整備費の規模は大きなものではない。

②2025 年度で 54.9 兆円～62.1 兆円（名目値）、46.8 兆円～50.0 兆円（実質値）

民間シンクタンクによる 2020 年のマクロ経済予測と日建連が行った建設市場予測を比較して検証した結果、民間シンクタンクはＧＤＰは 10%程度伸びると予測しているが、日建連による建設市場規模は 10%近い減少を予測しており、慎重な傾向にある。

ＧＤＰ予測（シンクタンク）と建設市場予測（日建連）の市場伸び率の比較（実質による）

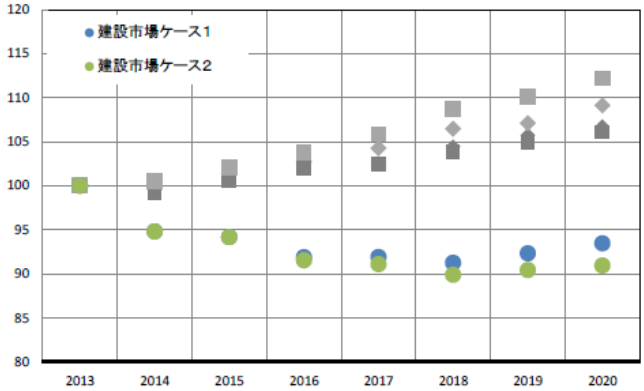
（出典：一般社団法人日本建設業連合会「再生と進化に向けて～建設業の長期ビジョン」　2015 年 3 月）

【図表Ⅱ－２】ＧＤＰ予測（シンクタンク）と建設市場予測（日建連）の市場伸び率の比較（実質による）

（単位：兆円）

| | 2013 年度 | 2020 年度 | | |
|---|---|---|---|---|
| ＧＤＰ | 531 | 約 563～595 | | 6～12%増 |
| 建設市場 | 51.7 | ケースＡ | 49.4 | 5%減 |
| | | ケースＢ | 47.9 | 7%減 |

2013 年度＝100 とした場合の推移



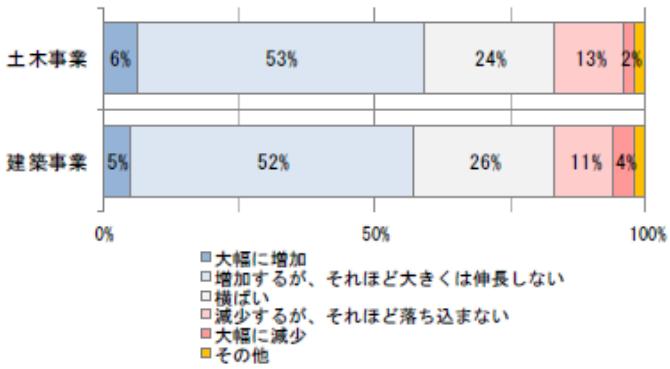

日建連が行った会員企業アンケートによると、会員企業の建設市場に対する見方は、「2020 年度までは建設市場は拡大、その後は縮小傾向に転換するものの大幅な落ち込みはない」というのが大勢であるとしている。

（出典：(一社) 日本建設業連合会「再生と進化に向けて～建設業の長期ビジョン」　2015 年 3 月)）

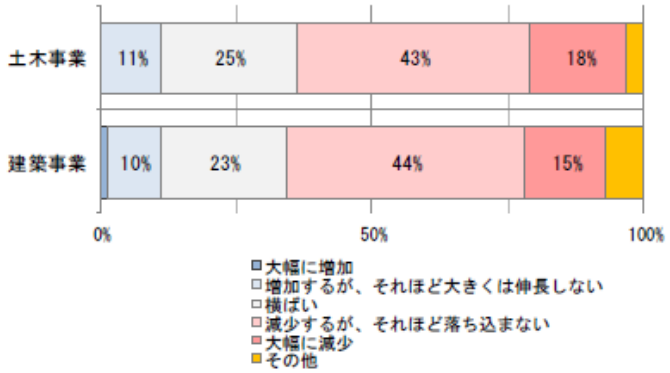
今後の建設市場に対する会員企業の見通し

（出典：一般社団法人日本建設業連合会「再生と進化に向けて～建設業の長期ビジョン」　2015 年 3 月）

2020 年度までの建設市場の見通し



2025 年度までの建設市場の見通し




### ３－（１）－２）－６　市場見通しに関するアンケート（日刊建設工業新聞社　建設関連 100 社アンケート　2015 年 10 月）

日刊建設工業新聞社は 2015 年 9 月に建設関連 100 社の社長を対象に、建設市場の長期的動向や市場変動への対応策などについてアンケートを実施し、81 社が回答した。

2015 年の建設市場を基準に長期的（16～25 年の 10 年間）な市場動向を予測してもらった結果、19 年までは「増加」または「やや増加」とする回答が多かったが、20 年を境に「同水準」も含めた増加～横ばいの割合は減少し、20 年以降は、縮小という回答が多かった。一方で、建設市場は大きく変動せず、底堅く推移するとの予測もある。

また市場変動や環境変化への対応策として「現場生産性の向上」や「海外事業の拡大」など 10 項目を挙げ、特に重要だと思う対応策を 5 項目まで選択してもらったところ、多かったのは「人材の確保・育成」（71 人）、「現場生産性の向上」（62 人）、「海外事業の拡大」（51 人）となった。

長期的視野で成長が期待できる事業分野・領域には、「維持・更新」「防災・減災」「エネルギー・環境」などを挙げる会社が多かった。全体的な傾向としては、各社ともに中長期的には市場規模は縮小と予測している。数字の大きさに違いはあるが、建設市場の質的な変化として、維持・修繕分野の拡大を各社ともに予測している。

### ３－（２）　建設業の人材確保・育成

### ３－（２）－１）　建設業就業者の需給状況

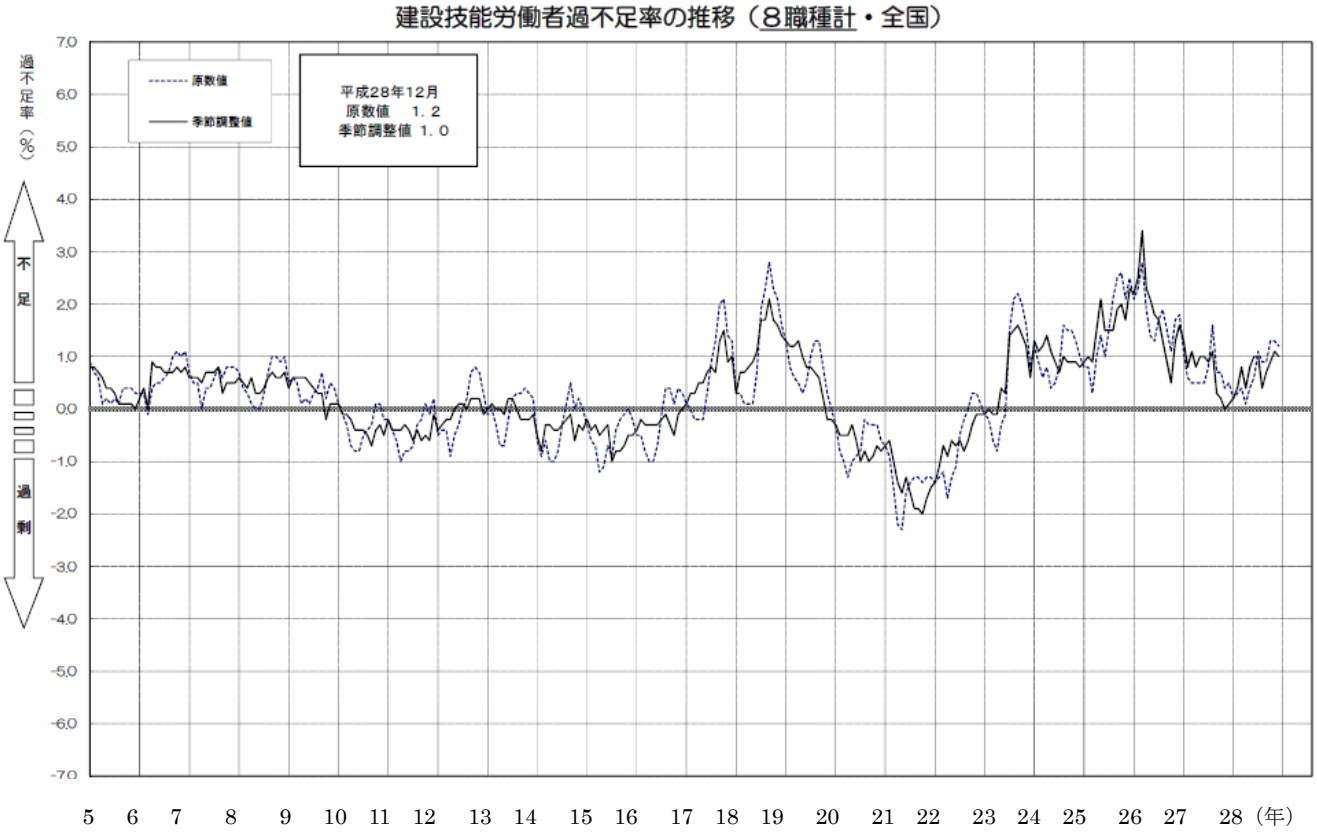
#### ３－（２）－１）－１　需給状況の現状

国土交通省が発表している「建設労働需給調査結果」によると、平成 28 年（2016 年）12 月の全国の 8 職種の過不足率は 1.2%の不足となっており、11 月の 1.3%不足よりも 0.1 ポイント不足幅は縮小している。

8 職種の今後（2 月）の労働者の確保に関する見通しについては、全国及び東北地域とも「普通」となっており、「困難」と「やや困難」の合計は 31.2%で、対前年同期比 0.8 ポイントの上昇となっている。

建設技能労働者過不足率の推移（8 職種計・全国）

（出典：国土交通省「建設労働需給調査結果」2017 年 1 月 25 日）




過不足率の推移をみると、平成 10 年から 16 年にかけてはやや過剰気味で推移していたが、平成 17 年頃から上昇がみられ、平成 18 年 9 月に 2.1%の不足となっている。その後は再び過剰に向かっていたが、平成 21 年後半から上昇がみられ、平成 26 年 3 月に 3.4%の不足でピークとなっている。その後は緩和に向かっていたが、平成 28 年に入るとやや上昇に転じている。平成 23 年前半以降は不足気味の状態が続いているが、ピークは超えて落ち着いてきているといえる。東日本大震災からの復興、政権交代、東京オリンピック開催決定、

消費税率改定に伴う駆け込み需要の発生などを背景に建設市場の需要が拡大し、建設現場の人手不足が深刻化していたが、ここにきて少し不足感が和らいでおり、現時点においては、全体として技能労働者の不足という状況は見られない。

### ３－（２）－１）－２　需給状況に関する業界団体の見解

（一社）日本建設業連合会は、平成 28 年（2016 年）10 月に「技能労働者不足」に対する考え方に関するレポートを取りまとめており、そのレポートに中で、「建設業界は、当面、処遇改善を行えば、全体として供給力に不安はない」、「近い将来の高齢技能者の大量離職に備え、若者の確保による世代交代（技能継承）が急務で、処遇改善が必要」としている。

技能労働者の人手不足については、「具体的には 20 年前（1996 年）と比較し、建設投資、建築着工床面積等は、４割以上減少しているのに対し、建設業許可業者数、技能労働者数等は、２割程度の減少と減少割合は少なく、当面、全体として供給力に不安はない」としている。

建設投資額・建築着工床面積・技能労働者数の 20 年前との比較（1996 年度－2015 年度）

（出典：一般社団法人日本建設業連合会「「技能労働者不足」に対する考え方」　2016 年 10 月 http://www.nikkenren.com/sougou/pdf/ikusei/2016_1018_ikusei.pdf）

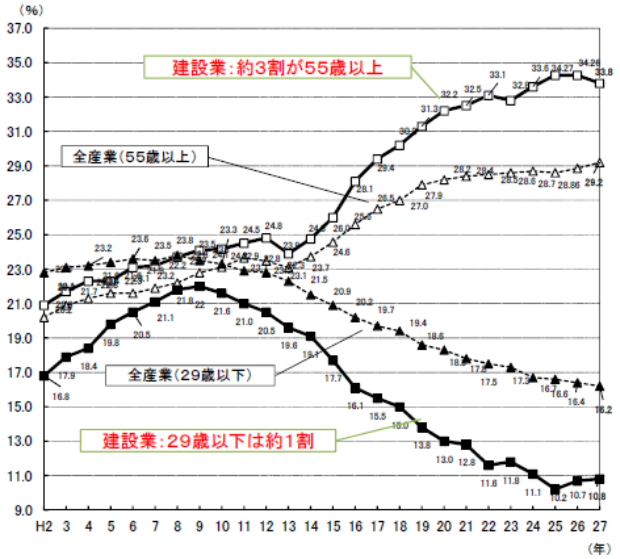
| | 1996年度 | 2015年度 | 増減率 |
|---|---|---|---|
| 建設投資額（兆円）（実質値） | 81.4 | 46.6 | ▲42.8 |
| 建築着工床面積（百万㎡） | 258.4 | 130.0 | ▲49.7 |
| 技能労働者数（万人） | 450 | 334 | ▲25.8 |

ただし、建設業就業者は高齢化が著しく進んでおり、そのため平成 37 年（2025 年）には 47～93 万人の技能労働者が不足すると試算されている。平成 21 年（2009 年）以降は新規学卒者の増加が続いているものの、若年層を確保し世代交代、技術継承を行うことが急務であり、そのためには処遇・やりがい・将来性といった観点において魅力的な仕事の場を提供するとともに、人材の効率的な活用を中心とする生産性向上の施策に集中的・重点的に取り組むこと必要であると考えられる。

（出典：中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会基本問題小委員会　平成 28 年審議　中間とりまとめ（参考資料）（平成 28 年 6 月 22 日 http://www.mlit.go.jp/policy/shingikai/totikensangyo13_sg_000111.html）

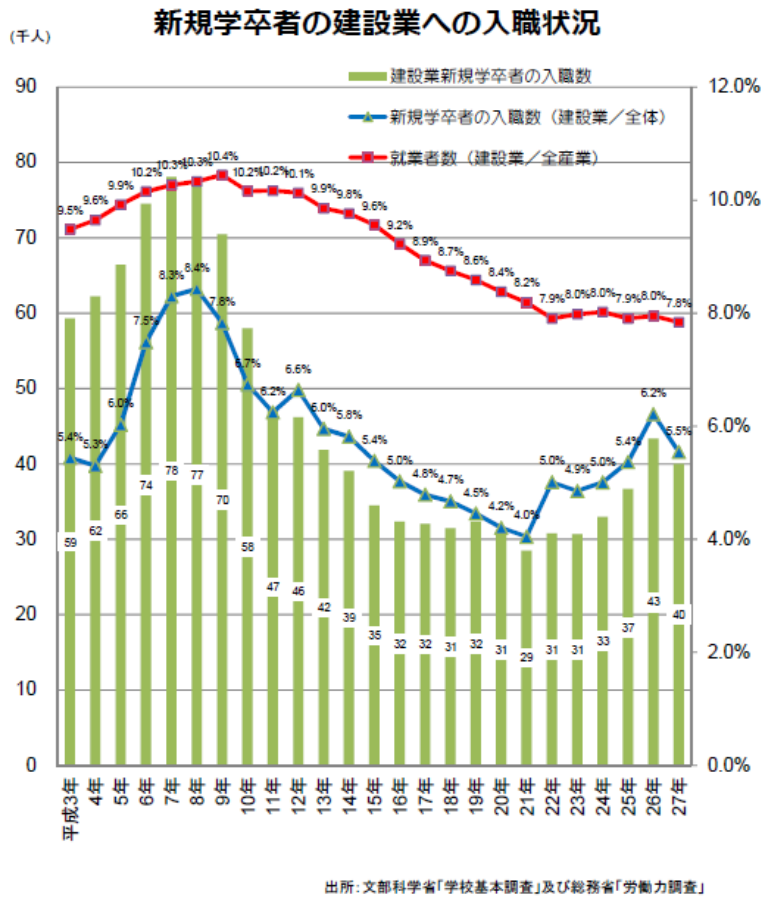
建設業就業者の高齢化の進行

（出典：中央建設業審議会第 13 回基本問題小委員会　資料 4「建設業を取り巻く情勢・変化　参考資料」 2016 年 3 月 2 日　http://www.mlit.go.jp/common/001121700.pdf）




新規学卒者の建設業への入職状況

（出典：中央建設業審議会第 13 回基本問題小委員会　資料 4　「建設業を取り巻く情勢・変化　参考資料」 2016 年 3 月 2 日　http://www.mlit.go.jp/common/001121700.pdf）



### ３－（２）－１）－３　休廃業・倒産の状況

東京商工リサーチが平成 29 年（2017 年）1 月に公表した「2016 年休廃業・解散企業動向調査」によると、景気回復などで企業の倒産が減少する一方、資力に余裕を残したまま休廃業や解散をする企業が増えているが、建設業では平成２８年（2016 年）に、休廃業・解散した企業の件数が倒産の 5 倍近くに達していることがわかった。この背景には経営者の高齢化や事業承継の難しさがあるとみられている。

建設業の平成 28 年（2016 年）の企業倒産件数は前年比 4.8%減の 1,605 件と８年連続で減少していたが､休廃業･解散した企業件数は前年比 7.4%増の 7,527 件へと増加している。

休廃業・解散した企業件数は平成 25 年（2013 年）まで増加傾向にあったが、平成 26～27 年（2014～15 年）にかけては公共事業の増加などにより減少していた。しかし平成 28 年（2016 年）には、人手不足の深刻化に加え、経営者の高齢化や後継者不足などの影響により、休廃業が再び増加している。

休廃業・解散した企業の代表者の年齢は 60 代以上が 85.4%と全体の構成比を上回り、85.6%の卸売業に次ぐ高さとなっている。

建設業は他産業に比べて経営者の高齢化が進んでおり、就業者の高齢化による離職も進むとみられており、人手不足の深刻化の懸念は払拭できておらず、今後も休廃業や解散をする企業が増加すると考えられる。

（出典：(株）東京商工リサーチ　「2016 年「休廃業・解散企業」動向調査」平成 29 年 1 月 17 日　http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20170119_01.html）

### ３－（２）－２）　若年層の確保について

#### ３－（２）－２）－１　若年層の確保の必要性

（一社）日本建設業連合会は、今後の技能労働者確保の見通しについて「技能労働者不足」に対する考え方」（平成 28 年（2016 年）10 月 18 日）をとりまとめている。それによれば、建設業就業者は全産業に比べて高齢化が著しく、60 歳以上が 79 万人で全体（334 万人）の 24%を占めているが、これら 60 歳以上の人たちの大半が今後 10 年以内に高齢化のため離職するとみられており、日建連は平成 37 年度（2025 年度）に必要な技能者を確保するためには､34 歳以下の若者を中心に 90 万人の新規入職者を確保する目標をたてている（うち女性を 20 万人以上)。

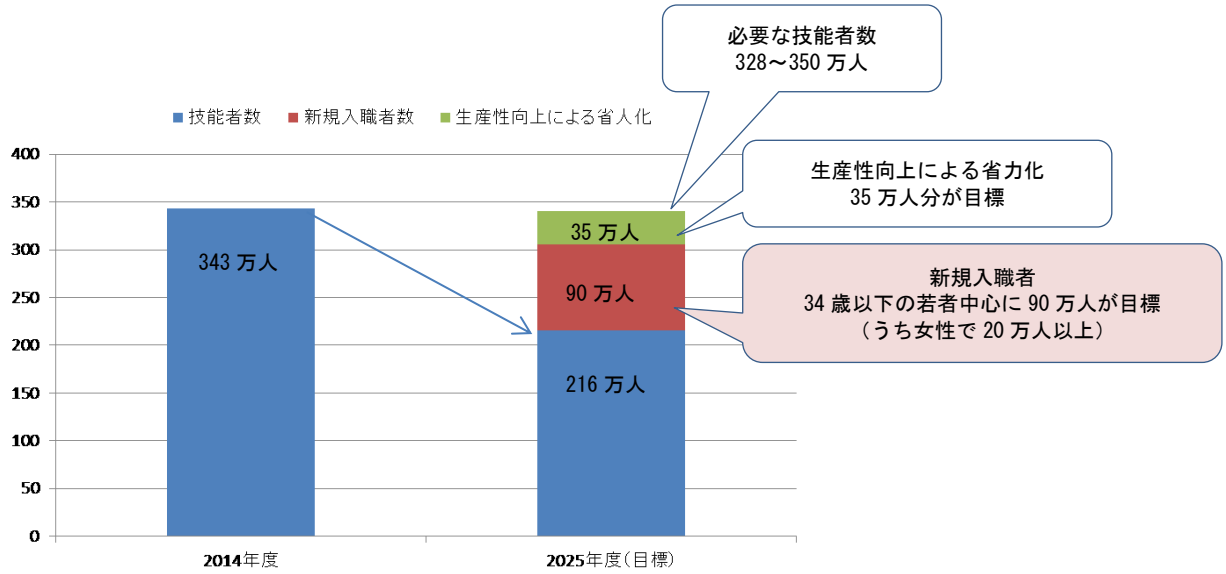
新規学卒者の建設業への入職者数が平成 21 年（2009 年）以降は増加傾向にあり、平成 26～27 年（2014～15 年）は 4 万人を超えている。主に建設技能者となる高卒者の入職者は平成 27 年（2015 年）で 16,762 人となっており、平成 21 年（2009 年）からみると約 6 割の大幅な増加となっている。（以上出典：「技能労働者不足」に対する考え方」（2016 年 10 月 18 日）

しかし平成 37 年度（2025 年度）までに 90 万人の技能労働者を確保するとした場合、単純に年数で割っても 1 年間で 9 万人ずつ新規入職者を確保していく計算になり、新規学卒者の入職が 4 万人でもまだ十分とはいえない。

また、3 年目までの離職率が 4 割前後（厚生労働省「新規学卒者の事業所規模別・産業別離職状況」）であることを考えると、9 万人を大きく超える数の新規入職者を確保する必要があるといえ、同時に離職させないための定着率向上にも取り組む必要がある。

建設市場の見通しと世代交代目標

（出典：一般社団法人日本建設業連合会「「技能労働者不足」に対する考え方」　（2016 年 10 月 18 日）　をもとに作成）



### ３－（２）－２）－２　工業高校建設系学科の現状

工業高校の学校数、生徒数は減少しており、平成 4 年度の約 46.0 万人から平成 28 年度には約 25.5 万人となっている[8]。

建設業へ就職する生徒のうち工業高校の生徒が占める割合について確認すると、平成 28 年に高校新規学卒者で建設業に入職した 16,986 人（すべての職種の合計）のうち 8,710 人（51.3%）が工業高校卒業者であり最も多くを占める。また、高校新規学卒者で「建設・採掘従事者」に就職した 11,978 人のうち工業高校新卒者が 5,873 人（49.0%）でありやはり最も多くを占める[9]。

工業高校に対する求人倍率は高く、建設業に就職する生徒は平成 22 年度以降増加傾向にあるが、生徒が減少していることに加えて他業種に就職する生徒も多い。工業高校建設系学科の卒業生のうち建設業への就職する割合は 4 割強であり、6 割弱が他業種へ就職や進学などとなっている[10]。

その結果、建設業における新規学卒求人に対する未充足率は 60.4%（平成 26 年 3 月卒業者）となっており、急増する求人に比べて就職者数は微増に留まっている[11]。

### ３－（２）－２）－３　若年層が建設業に入職しない要因

建設業に若者が集まらない理由としては、仕事のきつさ、建設業のイメージ（3K、きつい、きたない、きけん）、給料が安い、休日が少ない、残業が多い、若年層のライフスタイルの変化（給料よりも休み）、ストレス耐性の弱さ、などが挙げられる。

厚生労働省の資料によれば、建設業離職者が仕事を辞めた一番の理由は「雇用が不安定である」「遠方の作業場が多い」「休みがとりずらい」「労働に対して賃金が低い」「作業に危険が伴う」などの順であった[12]。

また、建設産業専門団体連合会の企業アンケート調査によれば、若手の建設技能労働者が入職しない原因は「収入の低さ」「仕事のきつさ」「休日の少なさ」「作業環境の厳しさ」

---

8 文部科学省「学校基本調査」

9 文部科学省「学校基本調査」

10 （一財）建設業振興基金「工業高等学校における建設業界への就職支援等に関する実態調査について【速報版】」（平成 28 年 6 月 8 日）
（http://www.kensetsu-kikin.or.jp/topics/contents/21/20160608_higishool.pdf）

11 「建設人材確保育成に向けて、国土交通省・厚生労働省が連携～「建設業の人材確保・育成策」のとりまとめ～」（平成 27 年 4 月 24 日記者発表資料）別添資料
（http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11606000-Shokugyouanteikyoku-Kensetsukouwantaisakushitsu/0000083736.pdf）

12 第 41 回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会建設労働専門委員会資料（平成 27 年 7 月 3 日）資料 5「建設労働者を取り巻く状況について」ｐ 7
http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000090621.pdf）

「環境イメージの悪さ」などの順であった[13]。

以下、最近報道された建設業の人材確保の課題について概要を示す。

① PRESIDENT Online「ゼネコンが悲鳴！若者離れ、人手不足に悩む建設業」2016 年（平成 28 年）5 月 19 日 http://news.livedoor.com/article/detail/11538298/）によると、若者が建設業に就職しない要因として、「建設業は若者が行きたがらない、入ってもすぐに辞めてしまう業界の代表格になっている。以前から言われている、休日の少なさや長時間労働、作業の危険さといった３Ｋ（きつい、危険、きたない）のイメージも影響しており、若い人が減っていることにより職場へ行っても年配の人ばかりで面白くない、といった悪循環を招いている」としている。

② また、ＮＨＫの「くらし　解説」の「建設業は変われるか」（平成 26 年（2014 年）11 月 25 日）http://www.nhk.or.jp/kaisetsu-blog/700/204041.html の中では人気がない要因を、「イメージが良くないことが大きい。仕事がきつい、外での作業が暑い・寒い、給料が安い、休みが少ないなどに加え、談合や汚職などによる公共事業への批判、それに景気に左右されやすいことへの不安もある。工業高校や大学で建築や土木を学んでも、他の業界に就職する人が多くおり、若者本人だけでなく、親や教師も良い印象を持っていないことも影響している」としている、

③ 「DIAMOND Online」の「残業ゼロがすべてを解決する」第 7 回（2016 年 12 月 13 日　http://diamond.jp/articles/-/109561）によると、「株式会社武蔵野では採用の際に行う適性テストで、いわゆる「ゆとり世代」以降の学生のストレス耐性は年々弱くなっており、ストレス耐性がプラス（＝ストレスに強い）と判定された学生は、ほとんどいない」としている。また、「ゆとり世代以前は、「ラクをして『給料』が高い会社がいい」と考える学生が多かったが、「ゆとり世代」以降は、「ラクをして『休み』が多い会社がいい」と考える学生が増えており、給料よりも「休み」を優先するのが、今の学生のトレンドとなっており、残業や休日出勤が多ければ、新卒社員はすぐに辞めてしまう」としている。

④ 「北海道新聞社」が平成 28 年（2016 年）3 月 4 日に掲載したアンケート調査によると、建設業者と若年就業者への調査では、建設業界の人材が不足している要因として、ともにイメージの悪さを挙げる声が多数を占めており、若年就業者はついで「他産業に比べて休日が少ない」が多くなっている。

---

[13] 国土交通省「第 6 回建設技能労働者の人材確保のあり方に係る検討会」（平成 23 年 6 月 30 日）資料 4「参考資料」p7　http://www.mlit.go.jp/common/000149008.pdf）

若年層の入職を確保し、定着させていくためには、上記のような問題に対応していく必要があり、他産業と比較されたときに、見劣りしない就業条件であることが安定的な人材の確保・育成につながると考えられる。

平成生まれの若年層の考え方やライフスタイルなどを考慮し、これまでの研修・育成制度を単純に継続するのではなく、変化に応じて柔軟にやり方や制度を改めていく必要もあると考えられ、女性の新規入職者を増やすためにも、職場環境や制度などに取組んでいく必要があると考えられる。

### ３－（２）－２）－４　人材確保の取組

若年層の人材を確保・育成するために、個々の企業や企業グループ、業界団体などが協力、連携して取り組んでいる。

主な取組をみると、入社時の十分な教育訓練、入社後数年にわたる教育訓練、元請と下請けの連携による教育訓練、元請の協力会社支援、仕事内容を PR する DVD やパンフレットの作成・配布、テレビやラジオ CM、求人サイトの開設、工業高校などへの出前講座、固定月給制や週休 2 日制・各種手当て・社会保険完備などの処遇の改善、将来の給料や資格取得などキャリアパスの見える化、会議や研修会などを活用したコミュニケーションが取りやすい職場環境の整備、などが実施されており、新規入職者のやる気や責任感、会社への愛着、職場の仲間意識や連帯感が生まれることにより、早期の離職を防止し定着率向上に効果がみられている。

中小企業であっても、元請企業や業界団体、同じ悩みを持つ同業者などと連携することで人材確保・育成に成果を挙げている会社もみられる。

国や地方自治体が設けている助成制度をうまく活用し、研修期間の費用負担を軽減する会社も多くなっている。

また入職してもらうためには、建設業に関心を持ってもらう必要があり、DVD やパンフレット、テレビ・ラジオＣＭ、求人サイトなどの媒体を利用したり、高校への出前講座、展示会への出展などの PR 活動が行われている。入職対象である生徒だけでなく、保護者や学校の先生に対しても建設業のことを知ってもらい、建設業の認知向上、イメージの改善に努めている。

各社の人材確保、育成の取り組みとして以下のような事例がみられる。

① 「物流ウィークリー」（2013 年（平成 25 年）10 月）によると、「松村組」（東京都品川区）は東京スカイツリー建設で大林組の下請けを務めた会社で、求人は主に高卒者で、毎年採用をかける高校が決まっており、これまでも担当者が足を運んでいたが、採用活動で大林組が作成したスカイツリーの施工実績のパンフレットを買い取り、大林組の使

用許可を得た上で自社のＰＲとして、学校に配布している。大手ゼネコンの名前を出すことを許されたことは、自社の仕事にお墨付きをもらったことになり、技術力をアピールでき、学生から目を向けてもらうという点でもアピール材料になっている。

② 「DIAMOND Online」の「残業ゼロがすべてを解決する」第 7 回（2016 年 12 月 13 日　http://diamond.jp/articles/-/109561）によると、「株式会社中村土木建設」(愛知県)では、残業問題に取り組むことで、新卒社員の定着につなげようとしている。新人は上司からの残業の指示に従うしかなく、断れないが、内心では耐えられないようで、入社 1～2 年で辞めてしまうこともある。そのため残業の事前申告や残業時間の見える化（ホワイトボードへの残業時間の記入）への取り組みを始めている。

以下の取組み事例は、「建設産業戦略的広報推進協議会」の「建設現場へ GO！－見る、知る、働く、建設産業の Job ポータル」（http://genba-go.jp/）に掲載されたものである。

① 大林組と協力会社が連携した建設技能者を育成する取組み

| | |
|---|---|
| 取組みの主体 | 大林組林友会教育訓練校　〔(株)大林組〕　(埼玉県八潮市) |
| 取組みの目的 | 入職促進、定着促進、人材育成 |
| 取組みのポイント | ・若年建設技能者育成のため、大林組と林友会（協力会社組織）が連携して教育訓練校の運営に取組む。<br>・大林組が所有する施設を訓練校として利用し、座学及び実技実習を行う。宿泊設備も完備する。<br>・訓練生は林友会加入の協力会社から派遣される。指導員･講師は、大林組や協力会社の社員・OB が担っている。 |
| 取組みの背景 | ・建設技能者の人材不足に危機感を抱いていた大林組は、建設技能者の意欲向上や人材育成という観点からの施策が必要と判断。協力会社組織である林友会に働きかけて認識を共有し、共同で若年建設技能者の計画的な育成の検討に平成 24 年（2012 年）末に着手。<br>・平成 26 年（2014 年）5 月より大林組林友会教育訓練校の運営を開始。 |
| 取組みの概要 | ・今後、労務不足感が強まると想定される「とび、鉄筋、型枠」の 3 工種を対象に訓練を実施。3 工種ともに延 43 日間の訓練コースを年 1 回開催。朝 8 時から午後 5 時までが訓練時間。<br>開講時期は、とびコース 5 月、鉄筋コース 9 月、型枠コース 1 月。<br>・入社 3～5 年目程度の経験者が対象。<br>・カリキュラムは学科と実技で構成する。<br>・平成 26 年度（2014 年度）第 1 期生として、とび 9 名、鉄筋 5 名、型枠 9 名が修了。 |

| | |
|---|---|
| | ・パソコン教育に重点をおいており、訓練修了時にはパソコン初心者でも CAD 操作ができるようになっている。<br>・訓練生派遣会社からの助成金申請は、事務局が支援している。 |
| 苦労・工夫した点 | ・開講前に、協力会社が求めている教育訓練を調査するためヒアリングを実施。 |
| 助成制度 | ・平成 27 年 4 月より、訓練生を派遣する会社と訓練修了生本人に資格取得に伴う奨励金と報奨金を支給する。協力会社への資格奨励金日額 500～1,000 円。修了生への資格報奨金 5 万円（2 級技能士）～15 万円（登録基幹技能者）。 |
| 助成制度 | ・広域団体認定訓練助成金以外で活用できる助成金として、キャリア形成促進助成金（賃金助成）、キャリア形成促進助成金（経費助成）、建設労働者確保育成助成金（賃金助成）がある。 |
| 課題 | ・協力会社は社員に教育を受けさせたい一方、人手がひっ迫している中で訓練生を派遣し、賃金を支払うことが負担。<br>・訓練生には、技能や経験年数に応じた支援策が必要。 |

（出典：建設産業戦略的広報推進協議会「建設現場へ GO！」平成 27 年（2015 年）10 月）

② 鹿島建設のブランド力を活用した、協力会社への入職促進と人材育成の取組み

| | |
|---|---|
| 取組みの主体 | 鹿島事業協同組合連合会(東京都港区) |
| 取組みの目的 | 入職促進、人材育成 |
| 取組みのポイント | ・鹿島事業協同組合を主体に協力会社の新卒採用を支援する体制を構築。ネームブランドを生かして鹿島グループとして採用活動を推進する。<br>・組合が窓口となって求人・斡旋を行う無料職業紹介事業、建設業の PR DVD やパンフレットを制作。<br>・採用後の育成策として、富士教育訓練センターを活用。 |
| 取組みの背景 | ・建設現場の人材不足を、一協力会社の問題ではなくグループ全体の問題と捉え、協力会社と一体となって人材確保・育成に取り組む。 |
| 取組みの概要 | ・協力会社が単独で行うことが難しい採用・育成活動を支援。無料職業紹介事業を開始、型枠工事・鉄筋工事など 6 職種を紹介する DVD を作成、学校等に配布。女性の入職促進をテーマとする DVD を追加作成。<br>・富士教育訓練センターを活用した新入社員研修で育成面も支援。推奨コースは、「躯体基礎」、「型枠基礎」、「鉄筋基礎（2)」、「左官施工管理(中級)」。短期間のものは 2 週間程度、長くて 1 か月程度。<br>・組合独自の助成金枠を拡充し、訓練費用を補助。 |
| 苦労・工夫した点 | ・短期的、一過性なものではなく、継続的に展開することが重要。組合主導の体制構築で、安定した資金力と協力環境のもとで継続的な取組を実現。 |
| 助成制度 | ・「キャリア形成促進助成金」、建設労働者確保育成助成金」の助成が受けられ |

| | |
|---|---|
| | る。<br>・組合独自の助成制度を設けて、協力会社の負担を軽減。 |
| 課題 | ・人材確保・育成に積極的な組合員を支援することが大前提だが、温度差がある |

（出典：建設産業戦略的広報推進協議会「建設現場へ GO！」平成 27 年（2015 年）10 月）

③ 元請が下請けの求人活用を支援する職人紹介サイトを開設

| | |
|---|---|
| 取組みの主体 | 株式会社小野組（新潟県胎内市） |
| 取組みの目的 | イメージアップ、入職促進、定着促進、人材育成 |
| 取組みのポイント | ・(株)小野組の事業を支える協力事業者の求人難を克服するため、元請の使命として下請の求人活動を支援。<br>・求人情報サイトを開設。職人の生き方を若者にアピール。共感する若者を建設業界では必要としているというメッセージを伝えることも重視。<br>・定職につけない若者に、身近なところで働ける場を建設業が提供する。 |
| 取組みの背景 | ・協力事業者会メンバーの求人難を耳にしたことをきっかけに、元請として支援策を検討。最近の若者にネットを活用した就活が定着していることから、ネットの活用を思い立った。 |
| 取組みの概要 | ・求人情報サイト「WAZAIKI」を開設、職人の仕事を紹介するほか、とび・土工、左官などの職種、職人の心得、匠の技などをイラストや写真で紹介。<br>・若者の目を惹くパンフレットを作成、協力事業者に代わって高校等に配布。<br>・制作費は(株)小野組が全額負担。<br>・この取組に賛同する地域建設業新未来研究会(CCA 会)にノウハウを提供し、研究会のネットワークを利用して全国に水平展開を計画している。 |
| 苦労･工夫した点 | ・毎年、新規学卒者の採用に苦労し、ハローワークの求人に頼るのは限界と感じ、積極策を検討。就職説明会、学生の企業訪問、インターンシップ等で社長自らが陣頭指揮する採用活動を展開している。 |
| 課題 | ・課題はサイトの周知徹底。多くの人に見てもらう工夫が必要。 |

（出典：建設産業戦略的広報推進協議会「建設現場へ GO！」平成 27 年（2015 年）10 月）

④ 躯体系職種の専門工事業者等が連携し、工業高校等への出前講座と職業訓練を実施

| | |
|---|---|
| 取組みの主体 | 職業訓練法人広島建設アカデミー(広島県広島市) |
| 取組みの目的 | 定着促進、入職促進、人材育成 |
| 取組みのポイント | ・出前講座の実施により、入職後の仕事内容に関するミスマッチを解消。<br>・定期採用が難しい中小建設業者でも、集合型の職業訓練を実施することで、入職者が企業の壁を越えた同世代との連帯感を共有、定着率が向上。 |
| 取組みの背景 | ・福井建設(株)が中心となり、地域建設業の発展のため、賛同した主に躯体系 |

| | |
|---|---|
| | 職種の専門工事業者等と職業訓練法人広島建設アカデミーを設立。 |
| 取組みの概要 | ・昭和４５年から福井建設単独で企業内職業訓練を開始。昭和 55 年に約 8 社の参加を得て、複数社が一緒になった職業訓練を実施。昭和 58 年に職業訓練法人の認可を受ける。<br>・個社で行うことが難しい新人社員教育を共同で実施。現場に配属された際の戸惑いを軽減するとともに、企業の壁を越えた訓練生間の連帯感（同期生）を共有することにより定着率が向上。50 日間で 392 時間に及ぶ短期集中訓練を実施。<br>・広島県内の工業高校生を対象に出前講座を実施。「とび」、「型枠」、「鉄筋」、「左官」の 4 職種。 |
| 苦労･工夫した点 | ・出前講座は、当初、本アカデミーが負担していたが、途中から、広島建設工業協会等の支援を受け、継続的に実施が可能。<br>・職業訓練は、認定職業訓練の認定を受けることで費用の負担が軽減。 |
| 助成制度 | ･広島建設アカデミーが受給する助成金は、認定職業訓練助成事業費補助金（運営費）、建設労働者確保育成助成金（経費助成）。<br>・訓練生を派遣した会員企業が受給することができる助成金は、キャリア形成促進助成金、建設労働者確保育成助成金。 |
| 課題 | ・認定職業訓練助成事業費補助金の受給要件は、緩和されたが、訓練に係る費用であっても助成金対象経費でないものがあるので、それらは手当しなければならない。 |

（出典：建設産業戦略的広報推進協議会「建設現場へ GO！」平成 27 年（2015 年）10 月）

⑤ 地域建設会社が連携して、見学会、出前授業、現場実習を実施。合同の研修も実施。

| | |
|---|---|
| 取組みの主体 | 愛知県建設業協会(愛知県名古屋市) |
| 取組みの目的 | イメージアップ、入職促進、定着促進、人材育成 |
| 取組みのポイント | ・見学会、出前授業、現場実習を段階的に実施。建設業の役割や魅力を教え、左官、造園等の実技を体験。保護者の理解を深めるための見学会等も実施。<br>・建設業経理事務士等の資格取得向けの特別研修を実施。<br>・新入社員向け、入社 5 年目までの若手社員向けの研修会を会員企業合同で実施。 |
| 取組みの背景 | ・愛知県は自動車産業を中心とする製造業の人気が高く、工業高校等で専門知識を学んだにもかかわらず建設産業以外へ就職を希望する生徒が多い。 |
| 取組みの概要 | ・「入職促進」と「育成・定着」という 2 つの切り口で展開。入職促進事業は、「出前授業」、「現場見学会」、富士教育訓練センターでの「サマースクール」等を実施。保護者向けの現場見学会や教師向けのスキルアップ講習会も実施。定着促進事業は、入職直後から入社 5 年目程度までの若手の育成・定着を目指 |

| | |
|---|---|
| | し、合同の「新入社員研修」、「若手社員能力向上研修会」、「現場代理人のための能力向上研修会」等を実施。 |

（出典：建設産業戦略的広報推進協議会「建設現場へ GO！」平成 27 年（2015 年）10 月）

⑥ 産学官が協力して、建設業の PR や出前講座、現場実習など人材確保・育成に取組む

| | |
|---|---|
| 取組みの主体 | 長崎県建設産業団体連合会(長崎県) |
| 取組みの目的 | イメージアップ、入職促進、定着促進、人材育成 |
| 取組みのポイント | ・工業高校における鉄筋、空調衛生設備関連の出前講座、地域に密着した建設現場実習を実施。県内就職促進を図っている。<br>・メディアを積極的に活用した建設業の PR を展開。<br>・各業界組合と連携し、未就業者を期間雇用して、OJT・OFF-JT による実務研修を実施。 |
| 取組みの背景 | ・高卒者の県外就職率が高い地域固有の事情を考慮し、人材確保・育成は中長期的な視点から実施方針を定めて、取り組む必要があった。 |
| 取組みの概要 | ・マスメディアを利用した建設業の PR、工業高校への出前講座の実施、高校へのスクールキャラバンの開催、大学・一般向け企業面談会の実施、高校生の現場実習、就職情報誌への掲載、PR パンフレット作成配布、求人専用 HP の作成とインターネット広告（「ながさき建設ナビ」を開設）未就業者の期間雇用による実務研修、などの事業を実施。 |

（出典：建設産業戦略的広報推進協議会「建設現場へ GO！」平成 27 年（2015 年）10 月）

⑦ 鉄筋工事の役割や重要性をアピールするため、出前講座、建設技術展出展に取組む

| | |
|---|---|
| 取組みの主体 | 関西鉄筋工業協同組合(大阪府大阪市) |
| 取組みの目的 | イメージアップ、入職促進 |
| 取組みのポイント | ・鉄筋工事の役割や重要性をアピールする広報活動の一環として、出前講座の実施と建設技術展出展に取組む。目で見て理解し、触って感じることを重視。 |
| 取組みの背景 | ・鉄筋工事は、高校生・大学生に限らず世間一般にほとんど理解されておらず、認知もされていない。まずは知ってもらうことが必要だと考えた。 |
| 取組みの概要 | ・近畿一円の工業高校や大学等に講師を派遣する出前講座と、「建設技術展近畿」に出展。鋼材や加工機の展示のほか、職人の実演や誰でも参加できる結束体験コーナーを設けている。<br>・鉄筋工事の仕事とその重要性を知ってもらうことを目的としている。・ |
| 苦労・工夫した点 | ・鉄筋工事が理解されていない原因は、構造物が完成すると見えなくなること。そのため、目で見て理解してもらうことを重視した展示方法を工夫、模型等を使って「見えなくなるからこそ大事」な鉄筋の役割を伝えている。 |

| | |
|---|---|
| 課題 | ・進路が決まる前の中学生向けに出前講座を行うことが今後の課題。中学校の関心は測量や設計分野に偏っている |

（出典：建設産業戦略的広報推進協議会「建設現場へ GO！」平成 27 年（2015 年）10 月）

⑧ 座学と実習をセットにした独自の実践型人材養成システムで、新卒者を即戦力に育成

| | |
|---|---|
| 取組みの主体 | 全国基礎工業協同組合連合会（東京都江戸川区） |
| 取組みの目的 | 人材育成 |
| 取組みのポイント | ・座学（OFF-JT）と実習（OJT）をセットで行う実践型人材養成システムを活用し、新規学卒者を即戦力に育成。<br>・座学は全基連が担当し、実習は外部民間教育訓練機関に委託して実施。 |
| 取組みの背景 | ・基礎工事業は、多種多様な資格の取得が求められることから、新卒者といえども最低限の資格を持って現場に出られるように、短期間で育成する必要があった。 |
| 取組みの概要 | ・新規学卒者を即戦力として育成することを目的に、座学を 2 ヶ月間で集中的に実施、その後、実技は民間教育訓練機関に委託して行う。<br>「基礎工事業と杭基礎施工」、「安全衛生管理」、「低圧電気取扱」、「アーク溶接作業」、「作業装置取扱」、「玉掛作業」の 6 学科・実習。4 月～11 月までに、座学 98 時間、実習 380 時間、計 478 時間の研修を行う。<br>・見習工から登録基幹技能者までの各職位に必要な資格を段階的に取得する教育カリキュラムを構築。 |
| 苦労･工夫した点 | ・講師は外部に依頼するため、手配に苦労。講師には事前に養成教育を行っている。 |
| 助成制度 | ・訓練生を派遣した会員企業が受給することができる助成金は、キャリア形成促進助成金、認定実習併用職業訓練コース（OJT）実施助成、認定実習併用職業訓練コース（OFF-JT）経費助成。 |
| 課題 | ・受講企業にとって、申請手続きは非常に複雑で面倒。利用企業がなかなか増えない。 |

（出典：建設産業戦略的広報推進協議会「建設現場へ GO！」平成 27 年（2015 年）10 月）

⑨ 固定月給制、週休 2 日制等の処遇改善、長期職業訓練で人材育成・定着促進に取組む

| | |
|---|---|
| 取組みの主体 | 株式会社鈴木組(鈴木職業訓練校)（東京都文京区） |
| 取組みの目的 | 入職促進、定着促進、人材育成 |
| 取組みのポイント | ・社内に訓練校を設置。新入社員全員が全寮制のもとに、1 年間で 1,600 時間の訓練を行う。研修修了前の技能照査を経て、技能士補の資格を取得し現場に配属される。<br>・とび工としての将来設計を描ける賃金体系を整備して、定着率の向上に努め |

| | |
|---|---|
| | ている。 |
| 取組みの背景 | ・建設業の社会的地位向上のために、人材育成に取り組み、訓練校を設立。約4 年間の準備を経て平成 6 年 4 月に東京都より職業訓練校として認定。 |
| 取組みの概要 | ・新入社員は入社日に鈴木職業訓練校に配属され、全寮制のもとで、給料をもらいながら 1 年間で計 1,600 時間の座学と実技を受講する。座学は、建築概論・製図・安全衛生等を中心とし、実技は仮設工事実習をメインに、鉄骨工事、測量等の訓練が行われる。架設技能工に求められるコミュニケーションの向上に、全寮制の集団生活での体験が役立つ。<br>・固定月給制で、とび工として将来設計を描ける賃金体系を整備。完全週休 2 日制、各種手当、社保完備等、福利厚生も充実。 |
| 苦労･工夫した点 | ・青森県、福島県、東京都などの高校に直接足を運んで求人活動を実施。 |
| 助成制度 | ・鈴木職業訓練校が受給する助成金は、認定職業訓練助成事業費補助金（運営費）、建設労働者確保育成助成金（経費助成）。<br>・鈴木組が受給することができる助成金は、キャリア形成促進助成金（賃金助成）、建設労働者確保育成助成金（賃金助成）。 |
| 課題 | ･指導員の多くが 70 歳を超え､世代交代の時期に差し掛かっている事や 18 歳位の訓練校生とのゼネレーションギャップがある。 |

（出典：建設産業戦略的広報推進協議会「建設現場へ GO！」平成 27 年（2015 年）10 月）

⑩ 国内唯一の多能工教育訓練機関として即戦力の育成に取組む

| | |
|---|---|
| 取組みの主体 | (株)マルチビルダー〔(株)マルチビルダー高等職業訓練校〕（埼玉県八潮市） |
| 取組みの目的 | 入職促進、定着促進、人材育成 |
| 取組みのポイント | ・新入社員を対象に、とび・土工、大工、鉄筋の 3 工種全般を教育し、多能工としての技能を習得。<br>・１年間の訓練で、技能、安全、品質などに対応できるゼネコンが必要とする人材を育成。<br>・固定月給制の賃金カーブを維持することで定着率の向上を図る。 |
| 取組みの背景 | ・山岡建設工業(株)が昭和 54 年に開設した企業内訓練校を前身とし、近年増加する高層マンションの建設で、元請の(株)大林組をはじめ多能工のニーズが高まっていることを受け、業務を引き継いだ。 |
| 取組みの概要 | ・新入社員を対象に、とび・土工、大工、鉄筋の実技訓練を行う。訓練は 1 年間で 1,880 時間あり､技能の習得ばかりでなく安全やコスト面なども含め広い視野から現場を見ることを学ぶ。訓練後も、リーダー教育(3～4 年目)、職長教育(10 年程度)など、職長に至るまでの段階的な教育を継続実施。<br>・固定月給制、完全週休 2 日制、社保完備、賞与、有給制度等も整備されてい |

| | |
|---|---|
| | る。休日手当や週 40 時間労働は(株)大林組の制度に合わせて整備・実施。 |
| 苦労･工夫した点 | ・多能工が注目されてくると、指導体制をさらに充実させる必要がある。 |
| 助成制度 | ・訓練校に支給される助成金は、認定職業訓練助成事業費補助金、建設労働者確保育成助成金。<br>・マルチビルダーに支給される助成金は、キャリア形成促進助成金 、建設労働者確保育成助成金。 |
| 課題 | ・固定月給制を維持していくためには、社員を遊ばせておくことはできない。<br>・若手の教育に対して昔の感覚で厳しく指導すると直ぐ辞めてしまうので、時代が変わったことを踏まえ、対応を見直す必要がある。 |

（出典：建設産業戦略的広報推進協議会「建設現場へ GO！」平成 27 年（2015 年）10 月）

⑪ 内装業に特化した訓練校や処遇改善や社内活動の充実で、人材育成・定着促進に取組む

| | |
|---|---|
| 取組みの主体 | 株式会社岩野商会(長野県長野市) |
| 取組みの目的 | 定着促進、人材育成 |
| 取組みのポイント | ・内装業に特化した企業内訓練校を運営。<br>・建設業全体の PR の CM 放送、ソフトボール部の活動支援、退職金制度の充実など、企業のイメージアップと入職・定着促進のための多彩な活動を展開。 |
| 取組みの背景 | ・バブル後の低成長期において、OJT 教育と OFF－JT 教育を組み合わせ、技能習得の平準化を目指すとともに、将来を見据えた人材育成を行うこととした。 |
| 取組みの概要 | ・現在は「岩野建設専門技能訓練学園」として、長野、松本、金沢の 3 校で人材育成。「インテリアサービス科」および「防水施工科」を設けている（入社後 4 月からの 1 年間)。基本は床材、壁装（クロス)、インテリアサービス。講義は毎週、木曜日と金曜日、午前中は座学、午後は実技。座学は 2 日間だが、残りは 800 時間の現場実習。<br>・職人が出演するテレビとラジオ CM を放送。高校等へリクルート用 DVD の配布、現場見学会など、入職促進活動にも注力。<br>・固定月給、賞与、週休二日制、退職金制度等を導入。更に職員の昇進モデルを提示。労働組合も以前からあり、労使懇談会を 2 ヶ月に一度開催。また、ソフトボール部を設立、社内報の配布、新人研修会の開催等、社内活動を支援。 |
| 苦労･工夫した点 | ・一度採用活動を中断すると学校側が自社への入職支援に積極的でなくなることから、継続的な働きかけが重要であると認識。その際に、自社の処遇改善への取組や入職後の人材育成等にも関心が高く、安定採用へ貢献。 |
| 助成制度 | ・活用している助成金は、認定職業訓練助成事業費補助金、キャリア形成促進助成金等。 |
| 課題 | ・業界全体で若手技能者の育成を行う意識が薄い。内装業界は、一人親方等の |

| | |
|---|---|
| | 小規模なところが多く、個者での人材育成は困難。個者では難しい人材育成を、業界全体で考えることが必要。 |

（出典：建設産業戦略的広報推進協議会「建設現場へ GO！」平成 27 年（2015 年）10 月）

⑫ 賃金体系、福利厚生の整備充実、働きやすい職場環境で、入職促進、定着促進に取組む

| | |
|---|---|
| 取組みの主体 | 株式会社ダイニッセイ（千葉県市原市） |
| 取組みの目的 | 入職促進、定着促進、人材育成 |
| 取組みのポイント | ・普通校からも積極的に採用。九州に求人担当を常駐させるなど熱心な求人活動を展開。<br>・一般企業に準じた賃金体系を構築、福利厚生の整備充実も図り、会社集合・会社解散を原則とするなど、社員相互のコミュニケーションを重視。 |
| 取組みの背景 | ・日給月給と単純に月額を比較して離職する若手が多い。将来にわたり安定した収入が得られる月給制を採用している企業として、雇用した新入社員が長く安心して働ける職場づくりが必要であった。 |
| 取組みの概要 | ・働きやすい職場環境を目指し、賃金体系の整備、福利厚生や勤務制度の拡充に取り組む。新卒者を社員化し固定月給制を採用、4 週 5 休、社保の完備、各種手当、65 歳定年制、退職金制度等を整備。寮も完備。<br>・工業科・普通科を問わない採用方針、社員の出身校には先輩の顔写真付きオリジナルパンフを配布。<br>・千葉県鉄筋業協同組合の一員として出前講座を実施。就職指導の先生向けの講座も実施。 |
| 苦労･工夫した点 | ・一般企業に準じた賃金体系を構築・維持するのに苦労。 |
| 課題 | ・人材の確保・育成は急務。女性社員の採用は消極的であったが、今後は、女性社員入職を進めるための体制を整備するとともに、求人方法等を検討する必要がある。 |

（出典：建設産業戦略的広報推進協議会「建設現場へ GO！」平成 27 年（2015 年）10 月）

⑬ 処遇改善や職場環境の改善に取組み、社内会議を活用し若手の育成・定着促進につなげる

| | |
|---|---|
| 取組みの主体 | 矢島鉄筋工業株式会社（東京都墨田区） |
| 取組みの目的 | 入職促進、定着促進、人材育成 |
| 取組みのポイント | ・平成 7 年から全社員に固定月給制を採用。定期昇給を基本とし、精勤手当などの加算手当を支給。有給休暇や産休・育児休暇などを組み込んだ就業規則を全社員に適用。社員の処遇や職場環境の改善に取り組む。<br>・施工勉強会や定例会を活用し、日頃から討論、検討する環境を整備し、若手 |

| | |
|---|---|
| | 社員に責任とやりがいを持たせ、育成、定着促進を図る。 |
| 取組みの背景 | ・昭和 55 年から高校新卒者の定期採用と育成に取り組んできたが、入職後、短期間で離職する者も少なくなく、離職率の改善が企業を安定的に継続、発展させていく上で、優先すべき課題となっていた。 |
| 取組みの概要 | ・全社員に固定月給制を採用。賞与、社保完備、7～8 日／月の週休制度（労働日数 277 日）、有給休暇、産休制度、育児休暇などを就業規則（全社員共通）に盛り込む。地方出身者のための寮も完備。<br>・定例会議への参加や自主的な勉強会を頻繁に実施し、日頃から積極的に討論、検討できる機会を充実させ、先輩社員と若手が関わり合える環境づくりに取り組むことで、コミュニケーションを図る機会が増え、仲間意識が醸成された。 |
| 苦労･工夫した点 | ・入職 1～3 年目の離職率が高いため、サポート体制を構築し、早いうちにある程度の責任、やりがいを持たせ、定着を図る。 |
| 課題 | ・学校と良好な関係を築き生徒を送り込んでもらう従来の方法では、新卒確保が困難。人材紹介会社の活用を模索。 |

（出典：建設産業戦略的広報推進協議会「建設現場へ GO！」平成 27 年（2015 年）10 月）

⑭ 固定給、賞与 2 回など処遇改善、キャリアパスを策定し、若手の育成・定着を促進

| | |
|---|---|
| 取組みの主体 | 君塚鉄筋株式会社(千葉県千葉市) |
| 取組みの目的 | 定着促進、入職促進、人材育成 |
| 取組みのポイント | ・社保の加入を契機に新卒者への固定月給制を採用、平成 26 年に全社員に適用。賞与 2 回、全室個室の社員寮など、安心して働ける環境を整備。<br>・出来高達成状況に応じて 4 段階の手当を支給しモチベーション向上。<br>・野球部や社員旅行や忘年会などでチームワークやコミュニケーション能力の醸成、会社や仕事に対する家族の理解を深める場づくりに努める。 |
| 取組みの背景 | ・型どおりの求人活動では新卒採用に苦戦し、離職率も高いことから、独自の方策で採用を強化するとともに、定着促進を図る必要があった。 |
| 取組みの概要 | ・野球に熱心な工業高校が多い県内事情や、野球経験者である副社長のネットワークを生かせる強みから野球部を創設し、野球を繋がりとする入職活動を展開。<br>・昇給テストの実施や出来高目標をクリアした場合に手当を支給する賃金体系を構築。策定したキャリアパスは現場の生産性を高め、モチベーションの向上に寄与。新入社員から最上位の登録基幹技能者までのキャリアパスを策定、経験や資格取得等に応じた賃金体系を整備。 |
| 苦労･工夫した点 | 固定月給制への移行には反発があった。 |
| 課題 | ・業績に左右されずに、固定月給制、各種手当の支給、定期的な新卒者の採用 |

| | |
|---|---|
| | 等を継続していくことが課題。 |

（出典：建設産業戦略的広報推進協議会「建設現場へ GO！」平成 27 年（2015 年）10 月）

### ３－（２）－２）－５　女性の入職促進について

（ａ）行動計画の策定（平成 26 年（2014 年））

国土交通省では平成 26 年（2014 年）に建設業 5 団体（(一社）日本建設業連合会、（一社）全国建設業協会、（一社）全国中小建設業協会、（一社）建設産業専門団体連合会、（一社）全国建設産業団体連合会）とともに「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を策定し、「5 年以内に女性技術者・技能者（直近では女性技術者 1 万人、女性技能者 9 万人（平成 26 年））を倍増」を目標に官民挙げて様々な取組をスタートさせている。

具体的な戦略、取組としては、①入職促進、②就労継続、③更なる活躍とスキルアップ、④情報発信、となっており、女性の活躍の姿を広く社会に発信することで、男性も含めた業界全体の職場環境の改善や意識変化を促し、更なる女性の活躍につながるという好循環に導く。

以下は「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」に挙げられている取り組みを引用したものである。（出典：http://www.mlit.go.jp/common/001052116.pdf）

①入職促進（建設業に入職する女性を増やす）

・業界団体や企業による女性の採用に関する数値目標や自主的な行動指針等の設定
・企業や業界団体の女性活躍に関する情報提供や啓発による理解の促進
・教育現場（小･中･高･大学や専門学校）との連携（現場見学会、出前講座等）、先輩女性の活躍する姿やキャリアパスなど、建設業の魅力ややりがいの情報発信
・意欲ある女性の入職の土台となる環境づくり。女性の採用に積極的に取り組む企業情報の発信や女性向け合同説明会の実施

②就労継続（働きつづけられる職場環境をつくる）

・トイレ・更衣室等、女性も働きやすい現場のハード面の環境整備（積算基準・仕様の検討及び適用）
・長時間労働の縮減、計画的な休暇取得に向けた現場のソフト面の環境整備
・適正な工期設定、工程管理に関する受発注者間の連携（直轄工事でモデル工事を実施）
・産休制度、育休制度、時短制度等、仕事と家庭の両立のための制度の導入・活用

③更なる活躍とスキルアップ（女性が更に活躍しスキルアップできる環境を整える）

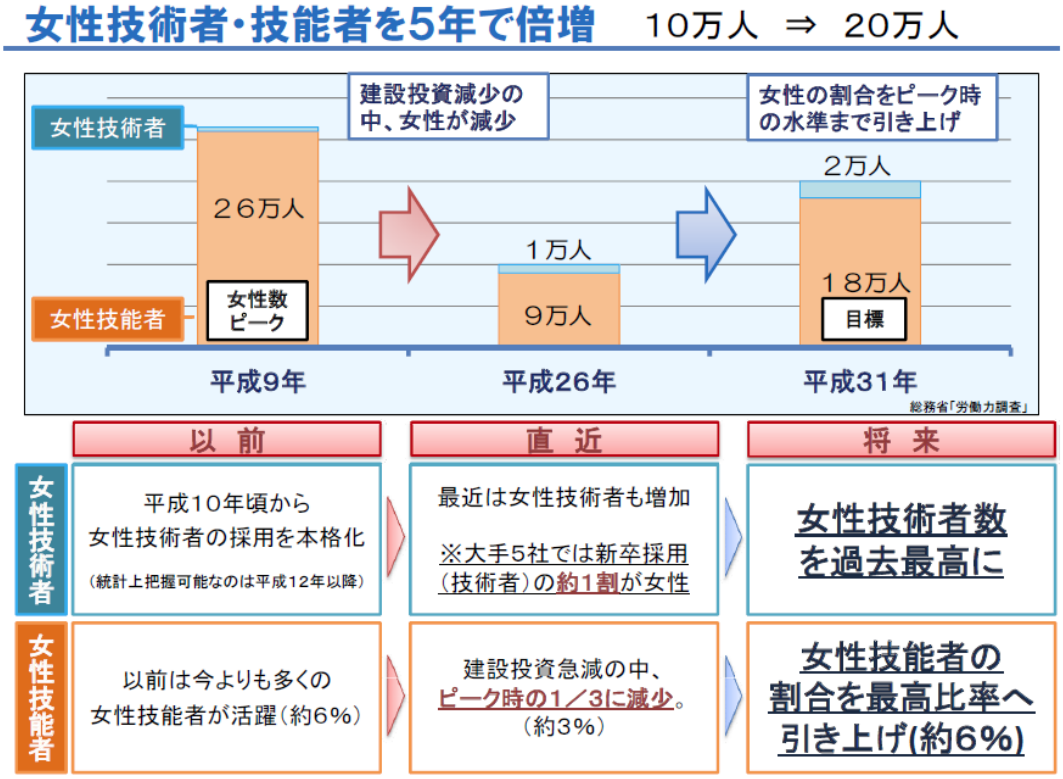
・直轄工事で女性の登用を促すモデル工事を実施
・女性を主体とするチームによる施工の好事例の創出や情報発信
・女性も活用しやすい教育訓練の充実（富士教育訓練センターの充実）
・活躍する女性の表彰（建設マスターや、若手表彰制度の活用）

④情報発信（建設業での女性の活躍の姿を広く社会に発信する）

・女性の活躍に関する情報を一元的に発信する総合ポータルサイトの創設（女性の活躍に積極的な企業情報、活躍する女性の姿や現場の声等を一元的に発信）
・女性の活躍を支える地域ネットワークへの支援（地域の関係者が一体となって女性の活躍を支える取組を支援）

建設業における女性技術者・技能者数の目標

（出典：国土交通省「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」　平成 26 年（2014 年）8 月）




（b）もっと女性が活躍できる建設業推進パッケージ（平成 28 年（2016 年））

2016 年からは、建設業への女性進出で大きな課題と指摘される分野への重点対応と、他産業の創意・活力の活用･取込みを通じた女性活躍の基盤固めが不可欠として「もっと女性が活躍できる建設業推進パッケージ」を推進している。

以下は「もっと女性が活躍できる建設業推進パッケージ」で挙げられている主な取組を引用したものである。（出典：http://www.mlit.go.jp/common/001116942.pdf）

①「もっと女性が活躍できる建設業」地域協働推進事業

企業･業界･行政等の関係者のネットワークが協働で行う地域ぐるみの女性活躍を支える活動を深化。地域での女性活躍を定着させる。

②建設業・次世代女性リーダー育成

建設業の女性活躍を牽引する、次世代を担う女性リーダー層を育成･充実。

ロールモデルとなる所長・副所長級の女性リーダーの育成に向けた、建設業に特化し

た女性部下を持つ経営者向けの研修、将来の現場で中核を担う女性向けの研修

※科学技術立国を支える理工系女性の育成にも資する取組。

③もっと女性が活躍できるモデル工事現場

女性技能者が働きやすい現場の具体的な実践事例が少ないため、民間建築現場をはじめ、女性技能者が働きやすい現場を普及するためモデル工事現場を支援。

④女性活躍を応援する多業種横断プラットフォーム

建設業以外(メーカー等)のシーズ･アイデアと、建設業で働く女性のニーズをマッチングするプラットフォームを整備。女性に役立つ産業外の市場の創意･活力を取り込む。

「もっと女性が活躍できる建設業推進パッケージ」の主な取組

（出典：国土交通省「もっと女性が活躍できる建設業推進パッケージ」平成 28 年（2016 年））

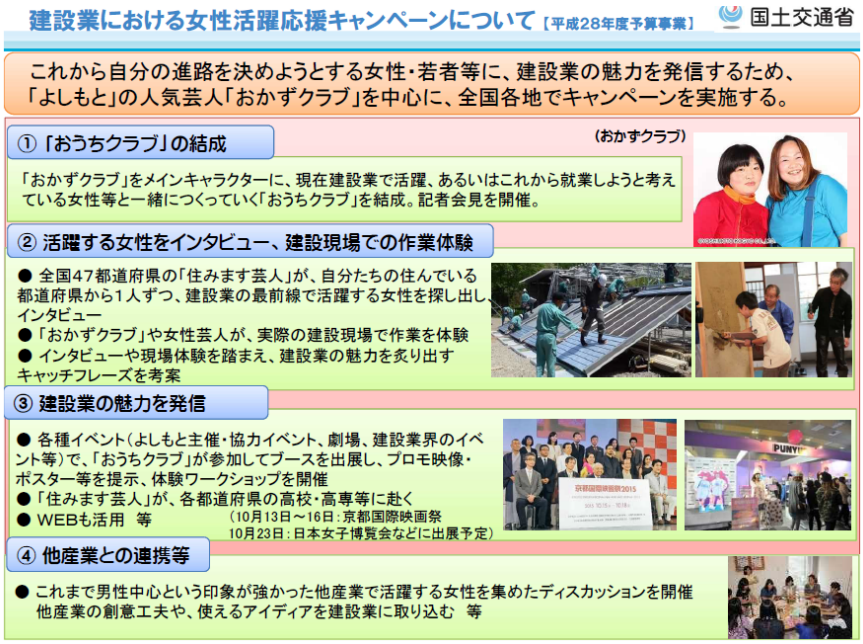
（ｃ）キャンペーンの実施（平成 28 年度（2016 年））

国土交通省は、平成 28 年度の予算事業として、株式会社よしもとクリエイティブ・エージェンシーに委託し、建設業の女性活躍を応援するためのキャンペーンを行っている。

平成 26 年 8 月に策定した「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を推進するなかで、そもそも建設業に対する女性や若者の認知度が低いことが課題として上げられていることから、それらの層への働きかけを行うために、吉本興業グループ所属タレント「おかずクラブ」をメインキャラクターに、建設業で活躍する女性の姿を取り上げ、建設業の魅力を発信するグループ「おうちクラブ」を結成し、全国各地でキャンペーンなどを実施するとしている。

「建設業における女性活躍応援キャンペーン」概要

（国土交通省「建設業における女性活躍応援キャンペーンについて」平成 28 年（2016 年））




## ３－（２）－２）－６　行政の支援制度

（ａ）国土交通省の最近の取組

国土交通省では、平成 28 年 6 月 23 日に中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会基本問題小委員会で建設業の構造的課題への対応策について中間とりまとめを策定している。

中間とりまとめは大きく 3 つの分野に分かれており、それらは『建設生産システムの適正化』、『建設生産を支える技術者や担い手の確保・育成』、『建設企業の持続的な活動が図られる環境整備』となっている。以下がそれらの概要となっている。

●『建設生産システムの適正化』

・施工体制における監理技術者等の役割の明確化（元請と下請けのそれぞれの技術者が担う役割を明確化）

・技術者の適正な配置のあり方（現行の請負金額一律の基準に、金額以外の他の要素を盛り込むことについて、引き続き検討）

・実質的に施工に携わらない企業の施工体制からの排除（一括下請けの禁止を徹底するため、その判断基準を明確化）

・民間工事における発注者・元請等の請負契約の適正化（施工上のリスクに関する基本的な考え方や協議項目等に関する基本的枠組みについて指針を新たに策定。指針には、特に事前調査の必要性や、関係者間の協議項目として、地中関連、設計関連等の各々のリスク負担に関する考え方や協議事項を盛り込む）

・大規模工事における技術者の複数配置の推奨（監理技術者等の補佐的な役割を担う

技術者を設置することが望ましい旨を明確化）

・建設生産物に用いられる工場製品に関する品質管理のあり方（工場製品の品質確保を図るため、これらを製造する企業に対して、一定の制度的関与を設けることについて、引き続き検討）

・デベロッパーからマンション管理組合に交付すべき図書の明確化（地盤情報等、提供すべき図書の内容について明確化）

・建設工事紛争審査会の審査対象の拡大（施工品質をめぐる様々な紛争解決を図るため、「建設工事の請負契約に関する紛争」以外にも審査の対象とするよう、引き続き検討）

●『建設生産を支える技術者や担い手の確保・育成』

・技術と管理能力に優れた技術者の確保・育成と活躍（受検機会の更なる拡大に向けた技術検定制度の見直し（2 級学科試験の受験機会の年 2 回化等）

・大量離職時代に向けた中長期的な技能労働者の確保・育成（人と企業がともに成長する好循環を生む「人材投資成長産業」の実現に向けた総合的な施策の展開。キャリアに応じた処遇が図られるよう、技能者の経験や技能を蓄積する「建設キャリアアップシステム」の構築（平成 30 年度秋から運用開始）。社会保険加入の目標達成（平成 29 年度を目処に、企業単位で 100%等）を目指し、対策を強化。人材の効率的活用に向け、施工時期の平準化、繁閑調整のための環境整備、等）

●『建設業の持続的な活動が図られる環境整備』

・地域の中小建設企業の合併や事業譲渡等が円滑になされる環境整備（合併時の許可や経営事項審査の手続きを迅速化・簡素化し、空白期間の短縮や手続き上の負担を軽減。また廃業する企業の技術者の新会社への円滑な移行に向けた経審の特例の導入）

・経営業務管理責任者要件のあり方（企業全体の経営に占める建設業経営の影響度、経営の規模・安定性の観点から、経営業務管理責任者要件のあり方について引き続き検討）

・軽微な工事に関する対応（許可が不要とされる 500 万円未満の軽微な工事のみを請け負う者に対して、一定の関与を行うことについて、引き続き検討）

などとなっている。（以上、「中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会基本問題小委員会　中間とりまとめ　概要」を元に国土交通政策研究所で一部時点修正）

（b）自治体の取組例（札幌市）

札幌市では平成 27 年度から建設業の人材確保・育成に係る取り組みを支援する 4 つの助成事業「建設業人材確保・育成支援事業」を行っている。平成 28 年度からは、造園工事にも対象を拡太するとともに、申請手続きを簡素化している。

①女性の労働環境をサポート

工事等の現場における女性用トイレ及び更衣室の設置費 50 万円を上限に助成（追加設備は 25 万円）

②女性の働きやすさをサポート

女性の作業服・安全帯ヘルメットなどの装備品購入費 1 人 3 万円を上限に助成（1 企業 15 万円まで）

③インターンシップの受け入れ企業をサポート

学生や一般就職希望者を対象としたインターンシップを実施する企業（10 万円を助成）

④除雪オペレーターの資格取得をサポート

除雪オペレーターの大型特殊免許を取得するための費用 4 万円を上限に助成

（出典：建設業人材確保・育成支援事業（札幌市ホームページ）http://www.city.sapporo.jp/kensetsu/stn/genzainojigyo/kensetsu_ikusei/kensetsu_index.html）

札幌市では上記のほかにも、建設業の意義や魅力を伝える PR 事業として、「夏休み親子土木施設見学ツアー」や「土木施設めぐり女子ツアー」も開催している。

①夏休み親子土木施設見学ツアー

夏休みの小学生親子を対象に、土木の工事現場や普段は見ることのできない施設の裏側を見学する。平成 28 年は 7 月 29 日（金曜日）、7 月 30 日（土曜日）の二日間に実施し、1 日目は 18 組 37 人、2 日目は 16 組 43 人の親子が参加している。子ども達は探検ボードを使って各現場でミニレポートを作成しながら、都心部で工事中の地下歩道や地下鉄・トンネルの裏側、大規模な水道工事の現場を見学した。

②土木施設めぐり女子ツアー

建設業で活躍する女性がもっと増えるように、土木系の学科に所属する女子学生を対象に、現場見学や女性技術者とのお茶会を通して、建設業の魅力を伝えるとともに、女性技術者として現場で働くイメージをつかんでもらうことを目的として実施している。平成 28 年 10 月 15 日に第 2 回となるツアーを実施し、12 名の女子学生と 10 名の女性技術者が参加した。大規模な道路の新設工事現場や水道工事現場、公園施設を見学した後、最後に女性技術者とのお茶会を開催した。

（出典：建設業人材確保・育成支援事業（札幌市ホームページ）http://www.city.sapporo.jp/kensetsu/stn/genzainojigyo/kensetsu_ikusei/kensetsu_index.html）

### ３－（２）－２）－７　業界団体の取組

（ａ）日建連の提言

（一社）日本建設業連合会では、平成 26 年 4 月に「建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言」を取りまとめている。

以下は「建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言」（（一社）日本建設業連合会　出

典：http://www.nikkenren.com/sougou/pdf/ikusei/01/teigen_h26.pdf）から引用したものである。

提言のポイントは、

１．建設技能労働者の賃金改善

建設技能労働者の年間労務賃金水準が、全産業労働者平均レベル(約 530 万円)となるよう努める。具体的には、20 代で約 450 万円、40 代で約 600 万円を目指す。※具体的金額は平成 24 年賃金構造基本統計調査結果より試算。

２．重層下請構造改善

重層下請次数について、平成 30 年度までに可能な分野で原則二次以内を目指す。平成 26 年度中に(段階的な)次数目標を設定し取組む。

３．社会保険未加入対策の推進

平成 29 年度までに下請会社について 100%加入、労働者単位では製造業相当の加入を目指すとともに、平成 26 年度中に原則として全ての工事において一次下請会社を社会保険加入業者に限定する。適正な受注活動等により技能労働者の社会保険加入に必要な法定福利費を確保する。※社会保険とは雇用保険、健康保険及び厚生年金保険をいう。

４．作業所労働時間・労働環境の改善

作業所の全日曜日の閉所、土曜日の月 2 回閉所を目指す。「適正工期の確保」に向けて、関係方面に対して強力な働きかけを行う。

５．建設業退職金共済制度の拡充

民間工事での適用について、各層下請会社と協力しつつ一定負担に応じ、その完全実施を目指す。

６．技能の「見える化」の推進

就労管理システム(仮称)構築に取組み、技能の「見える化」を推進する。

７．技術の継承に対する支援

国土交通省等が提唱する総合的な教育訓練体系の構築に積極的に参加し、その中核的なセンター機能を担う富士教育訓練センターの充実・強化のための支援を行う。

（以上、出典：（一社）日本建設業連合会「建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言」平成 26 年 4 月）

（ｂ）建設スキルアップサポート制度（(一社）建専連）

（一社）建設産業専門団体連合会と（一社）日本建設業連合会では、建設技能・技術資格を取得し、建設業界を目指す若者を応援するため、「建設スキルアップサポート制度」を創設している。

この制度は、中学校・高等学校・高等専門学校・専修学校・専門学校・大学・短大等の在学中に技能・技術資格を取得し、かつ、平成 21 年 4 月以降に(一社)建設産業専門団体連

合会(建専連)の会員企業に入職した者を対象とし、学生時代の建設スキルアップのサポートをするもので、平成 24 年 4 月以降は(一社) 日本建設業連合会会員企業協力会の加入企業に入職した者も対象として拡大している。

※職業能力開発大学校、職業能力開発短期大学校は対象。職業訓練校は対象外。

助成金額は、技能・技術資格(複数でも良い)取得費用の半額とし、総額 10,000 円を限度とする。

（以上出典：「建設スキルアップサポート制度」((一社) 建設産業専門団体連合会)）

(http://www.kensenren.or.jp/images/skilup/h28_skillup_pamphlet.pdf)

（ｃ）快適職場表彰（(一社) 日建連）

(一社) 日本建設業連合会では、「日建連　快適職場表彰」制度を創設しており、建設業の長年の課題である職場環境の快適化に取り組んだ作業所を表彰し、次世代の担い手確保・育成や建設業のイメージアップ等を図っている。

選考基準は、以下の要件に照らして、総合的に判断する。

・現在働いている建設技能者にとってはもとより、将来建設業界を目指す若者にとっても魅力ある職場環境作りに寄与する施設・施策であること。
・ICT の活用等、創意工夫に富んだ特長的な職場環境作りを実践していること。
・厳しい施工環境を克服する対策を講じていること。
・建設業界が直面する直近の課題(休日取得、社会保険の加入促進等)に対して熱心に取組んでいること。

（ｄ）女性活躍推進の取組状況（(一社) 日建連）

(一社) 日本建設業連合会では、「けんせつ小町委員会」を設置し、「女性技能労働者活用のためのアクションプラン」（平成 26 年 3 月）、「もっと女性が活躍できる建設業を目指して～日建連の決意～」（平成 26 年 8 月）等に基づき「女性技術者・技能者の５年以内の倍増」「女性管理職の５年間での倍増」等の目標実現に向けて取り組みを進めており、その一環として会員企業に対して女性活躍推進に向けた取組状況を調査している。

以下は「建設業における女性の活躍推進に関するアンケート等の調査結果」（平成 28 年 6 月）からの主なポイントを引用したもの。

・ホームページ、広報誌、会社説明会、現場見学会等で、建設業界での女性の活躍や女性の入職を歓迎するＰＲをしている企業が大幅に増加
・現場事務所に何らかの形で女性専用のトイレを設置しているという企業は 61%から 64%に増加。現場内に何らかの形で女性専用の仮設トイレを設置しているという企業は 53%
・トイレのほかに、女性専用として整備すべきと考える設備は、更衣室が 80%で最多、次いで休憩室が 57%

・出産・育児をサポートする制度等を整備している企業は 71 社（74%）あるが、現場配属の自社の女性技術者に時差出勤が活用されている企業は 71 社中 12 社のみ
・自社の現場に従事する女性技能者に時差出勤、早期帰宅制度を積極的に活用させている、または、活用を許可している企業は 33%のみ
・平成 27 年 4 月に公表した『「けんせつ小町」が働きやすい現場環境整備マニュアル』を活用している企業は 49%。平成 27 年 10 月に公表した『「けんせつ小町」が働きやすい現場環境整備マニュアルのチェックリスト』を活用している企業は 29%
・女性の現場監督数の 1 社当り平均人数は 5.4 人（平成 26 年）から 6.4 人（平成 27 年）に増加。女性の技術系従業員数の 1 社当り平均人数も 29.2 人（平成 26 年）から 35.2 人（平成 27 年）と 2 割増加。女性技術者を 5 年以内に倍増予定の企業が 11 社（平成 26 年）から 25 社（平成 27 年）と大幅に増加
・全管理職に対する女性管理職の 1 社当り平均割合は 2.2%で、目標の 3 割は遠い
・協力会社が行う女性技能者の雇用・育成に対して支援を行っている、または、支援を検討しているという企業が 16 社（平成 26 年）から 38 社（平成 27 年）に増加。

また会員企業の協力会社の専門工事業者に対して、女性技能者の現況、採用意欲等を把握することを目的に調査しており、主な調査結果のポイントは、
・技能労働者 27,608 人のうち女性は 517 人（1.9%）と少ないが、軽作業員（60.0%）、CAD オペ（44.0%）、建具工（21.8%）等では比較的多く活躍
・女性技能者を今後積極的に雇用していくと回答した企業 43%に対して、雇用については消極的と回答した企業は 47%で拮抗
・積極的に雇用したいという回答が多かった職種は、運転手（特殊）（21 社）、CAD オペ（20 社）、鉄筋工（13 社）等
・女性技能者に専門工事業に入職してもらうために最も必要な施策は、女性用トイレ等、女性が働きやすい現場環境の整備が 154 社で最多
・女性技能者に入職してもらうために最も元請に期待する支援策も、女性用トイレ等、女性が働きやすい現場環境の整備が 108 社で最多
（以上、出典：（一社）日本建設業連合会「建設業における女性の活躍推進に関するアンケート等の調査結果」平成 28 年 6 月　）
（http://www.nikkenren.com/rss/topics.html?ci=926&ct=6）

### ３－（３）　要素技術の動向について

#### ３－（３）－１）　生産性向上が求められる背景

国土交通省「i-construction 委員会」報告書（平成 28 年 4 月）では、生産性向上の必要性について「少子高齢化社会を迎え、今後、明らかに労働力が不足することを考えれば、建設現場の生産性向上は、避けることのできない課題である。」としており、以下のように整理している。

まず技能労働者数について「現在、建設現場で働いている技能労働者約 340 万人（平成 26 年（2014 年）時点）のうち、約 1/3 にあたる約 110 万人が今後 10 年間で高齢化等により離職する可能性が高いことが想定されている。」としており、建設現場が受ける影響として「この方々の大部分が離職することが予想される 10 年後には、現在と同水準の生産性では建設現場は成り立たない。」としている。

一方で建設産業の社会的必要性について「激甚化する災害に対する防災・減災対策や老朽化するインフラの戦略的な維持管理・更新、そして、強い経済を実現するためのストック効果を重視したインフラの整備など、建設産業には、安全と成長を支える重要な役割が期待されている。」とし、上記を前提として、生産性向上の必要性について以下のようにまとめている。

「今後 10 年間で高齢化等による労働力の大幅減少が避けられない建設産業においては、いま生産性を向上させなければ、建設現場を維持し社会的使命を果たしていくことが困難な状況になると考えられる。

しかしながら、見方を変えれば、この人手不足はイノベーションのチャンスである。我が国は世界有数の ICT を有しており、生産性向上のためのイノベーションに突き進むことができるチャンスに直面している国なのである。

建設企業の業績が回復し、安定的な経営環境が確保されつつある中で、生産性の向上に本格的に取り組むべき絶好の機会が到来したと言える。」

（以上出典：i-Construction 委員会「i-Construction～建設現場の生産性革命～」（平成 28 年 4 月　http://www.mlit.go.jp/common/001127288.pdf）

生産性向上の目標について、「(一社) 日本建設業連合会」が「再生と進化に向けてー建設業の長期ビジョン」（平成 27 年（2015 年）3 月）の中で述べており、以下はその概略を示したものである。

日本建設業連合会の見通しによると、平成 37 年度（2025 年度）の建設市場の規模は 46.8～50.0 兆円となっており、そのときに必要な建設技能者数は 328～350 万人とされている。日建連では、会員企業へのアンケート結果などを参考に、生産性向上により 10%以上の省人化を図ることとし、平成 37 年度（2025 年度）までに必要となる技能労働者数に対し、約 35 万人分の省人化を目標としている。

一方建設業の就業者数は減少傾向にあり、このままでは平成 37 年度（2025 年度）には技能者は 216 万人まで減少すると予測している。

その不足分を補うために新規入職者を平成 37 年度（2025 年度）までに 90 万人確保する目標を掲げている。

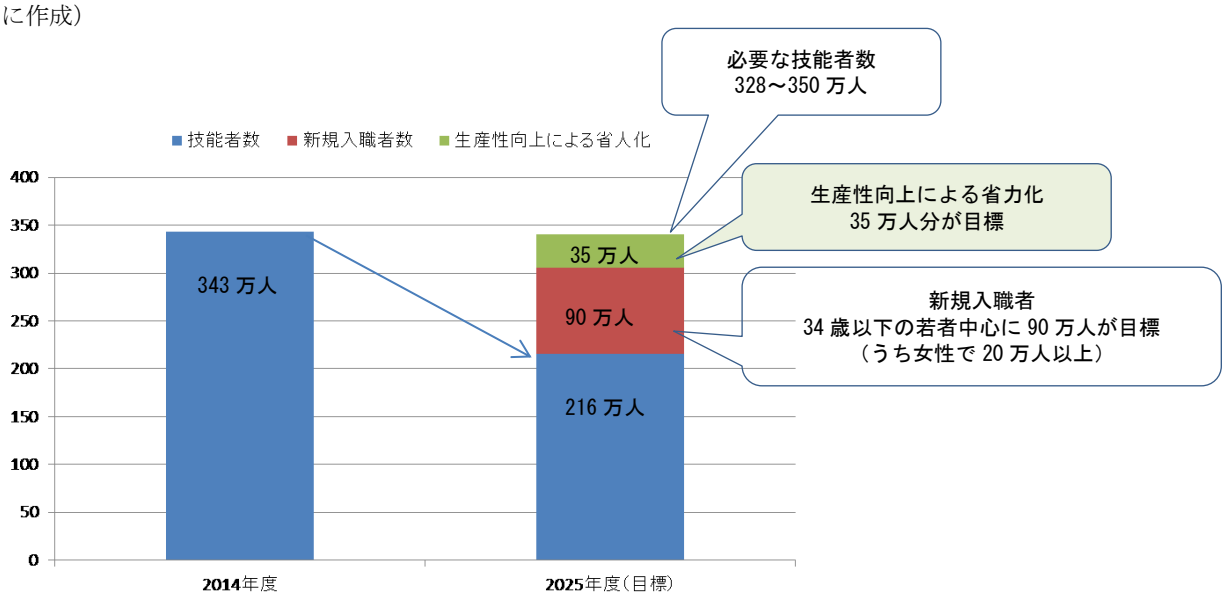
（出典：（一社）日本建設業連合会「「技能労働者不足」に対する考え方」平成 28 年（2016 年）10 月）

現状では、人手不足を補う若年層の新規入職者の確保も十分とはいえない状況にあり、安定的な生産体制を維持するためには、生産性の向上が必要であり、生産性向上を実現するためには新しい技術の開発・導入が求められる。

新しい技術が導入・普及することによって、これまで建設業への入職を検討してこなかった若年層や女性などが興味を持ってくれることも考えられる。新技術の開発・導入による生産性の向上は省人化、省力化を促進することに加えて、建設業のこれまでの「きつい」、「力仕事」、「危険」などのイメージを改善することも期待できると考えられ、生産性向上の取組みは将来を考える上で重要と考えられる。

建設市場の見通しと世代交代目標

（出典：一般社団法人日本建設業連合会「「技能労働者不足」に対する考え方」　（平成 28 年（2016 年）10 月）をもとに作成）




### ３－（３）－２）　「i-Construction」の推進による生産性の向上

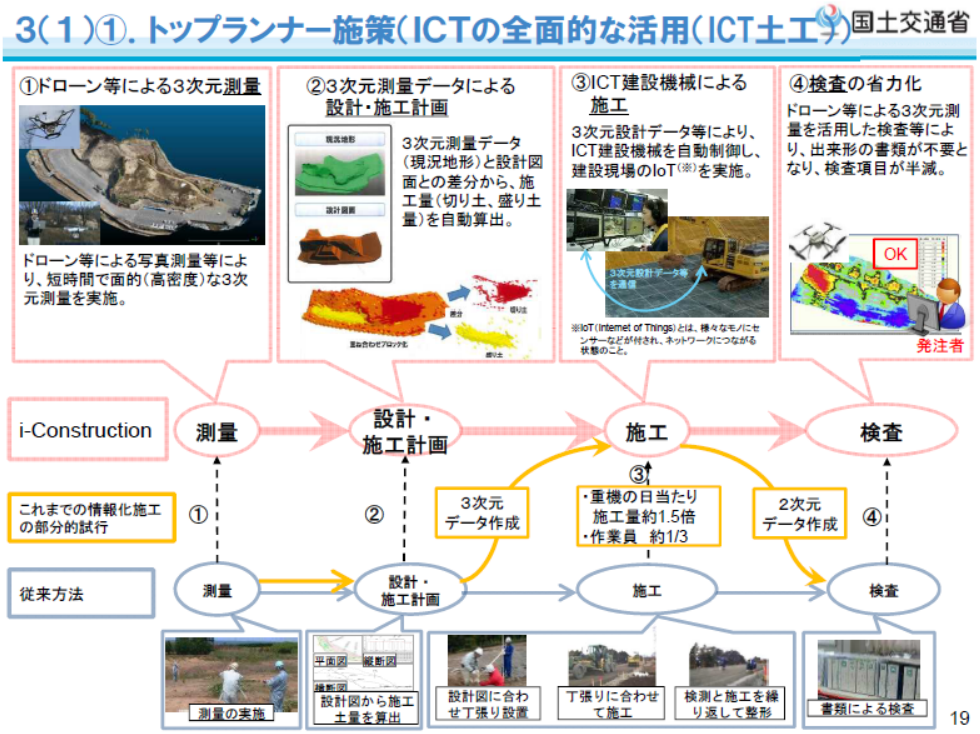
「i-construction」は、調査・測量から設計・施工・維持管理までのあらゆるプロセスで ICT 等を活用して建設現場の生産性向上を図るもので、IoT・人工知能（AI）などの革新的な技術の現場導入や、3 次元データの活用などを進めることで、生産性が高く魅力的な新しい建設現場を創出することを目的としている。

「i-construction」を進めるための視点等について、「建設現場を最先端の工場へ」、「建設現場へ最先端のサプライチェーンマネジメントを導入」及び「建設現場の２つの「キセイ」

（「規制」と「既成概念」）の打破と継続的な「カイゼン」」の３つを挙げている。そのトップランナー施策として「ICT の全面的な活用（ICT 土工）」、「規格の標準化（コンクリート工の規格の標準化等）」、「施工時期の平準化」を強力に推進し、得られた知見を踏まえ全ての建設現場に「i-construction」の取組を浸透させ、１人当たりの生産性が約５割向上することを目指し、また「創造的な業務への転換」「賃金水準の向上」「十分な休暇の取得」「安全性の向上」「多様な人材の活躍」「地方創成への貢献」「希望が持てる新たな建設現場の実現」を目指すとしている。

トップランナー施策　①ICT 技術の全面的な活用（ICT 土工）

（出典：国土交通省「i-Construction　～建設現場の生産性革命～」参考資料　平成 28 年（2016 年）4 月）



トップランナー施策　②全体最適の導入（コンクリート工の規格の標準化等）

（出典：国土交通省「i-Construction　～建設現場の生産性革命～」参考資料　平成 28 年（2016 年）4 月）

## 3(1)②. トップランナー施策(全体最適の導入(コンクリート工の規格の標準化等))

国土交通省

○ 現場毎の一品生産、部分別最適設計であり、工期や品質の面で優位な技術を採用することが困難。
○ 設計、発注、材料の調達、加工、組立等の一連の生産工程や、維持管理を含めたプロセス全体の最適化が図られるよう、全体最適の考え方を導入し、サプライチェーンの効率化、生産性向上を目指す。
○ 部材の規格(サイズ等)の標準化により、プレキャスト製品やプレハブ鉄筋などの工場製作化を進め、コスト削減、生産性の向上を目指す。

20

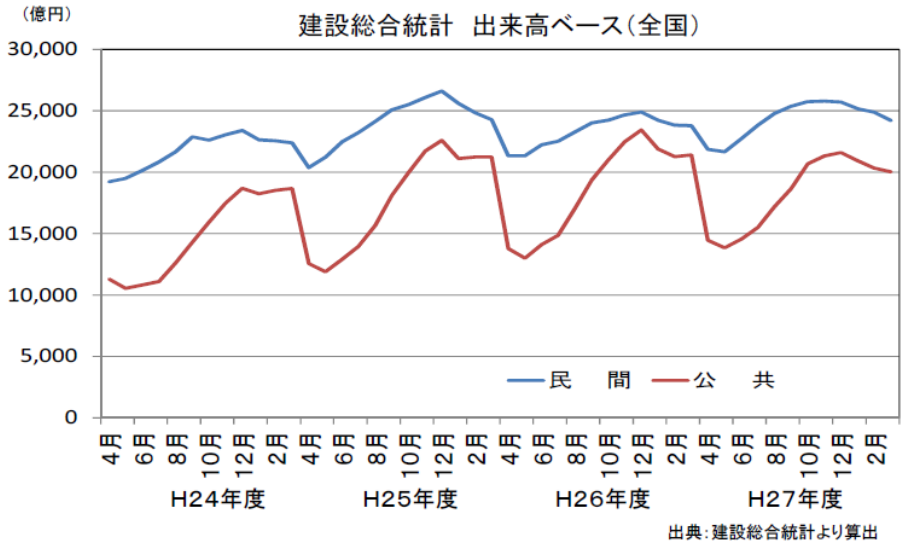
トップランナー施策　③施工時期の平準化

（出典：国土交通省「i-Construction　～建設現場の生産性革命～」参考資料　平成 28 年（2016 年）4 月）

## 3(1)③. トップランナー施策(施工時期の平準化)

国土交通省

○ 公共工事は第1四半期(4～6月)に工事量が少なく、偏りが激しい。
○ 限られた人材を効率的に活用するため、施工時期を平準化し、年間を通して工事量を安定化する。




21

i-construction の目指すべきもの

（出典：国土交通省「i-Construction　～建設現場の生産性革命～」参考資料　平成 28 年（2016 年）4 月）

## 7. i-Constructionの目指すべきもの

国土交通省

（1）生産性の向上
・ICTの全面的な活用により、将来的には生産性は約2倍。施工時期の平準化等による効果とあわせ、生産性は5割向上

（2）より創造的な業務への転換
・ICT化による効率化等により、技能労働者等は創造的な業務や多様なニーズに対応

（3）賃金水準の向上
・生産性向上や仕事量の安定等により、企業の経営環境が改善し、賃金水準向上と安定的な仕事量確保が実現

（4）十分な休暇の取得
・建設工事の効率化、施工時期の平準化等により、安定した休暇取得が可能

（5）安全性の向上
・重機周りの作業や高所作業の減少等により、安全性向上が実現

（6）多様な人材の活用
・女性や高齢者等の活躍できる社会の実現

（7）地方創生への貢献
・地域の建設産業の生産性向上により多くの魅力ある建設現場を実現し、地域の活力を取り戻す

（8）希望がもてる新たな建設現場の実現
・「給与、休暇、希望」を実現する新たな建設現場

（9）広報戦略
・建設現場や建設現場の仕事が魅力的になること、i-Constructionの導入効果について、周知が必要

37

ICT 土工の効果（１）

（出典：国土交通省「平成 28 年度から i-Construction で建設現場が変わります！」平成 28 年（2016 年）3 月 30 日記者発表資料）

## H28年度からi-Constructionで建設現場が変わります！

国土交通省

公共測量マニュアルや監督・検査基準などの15の新基準、及びICT建機のリース料を含む新積算基準を平成28年度より導入。

ドローンによる**測量**が拡大

従来測量

ドローンを用いた測量マニュアルの導入により、3次元測量が拡大

レーザ測量等に加え、ドローンによる３次元測量も可能に

ICT建機による**施工**が拡大

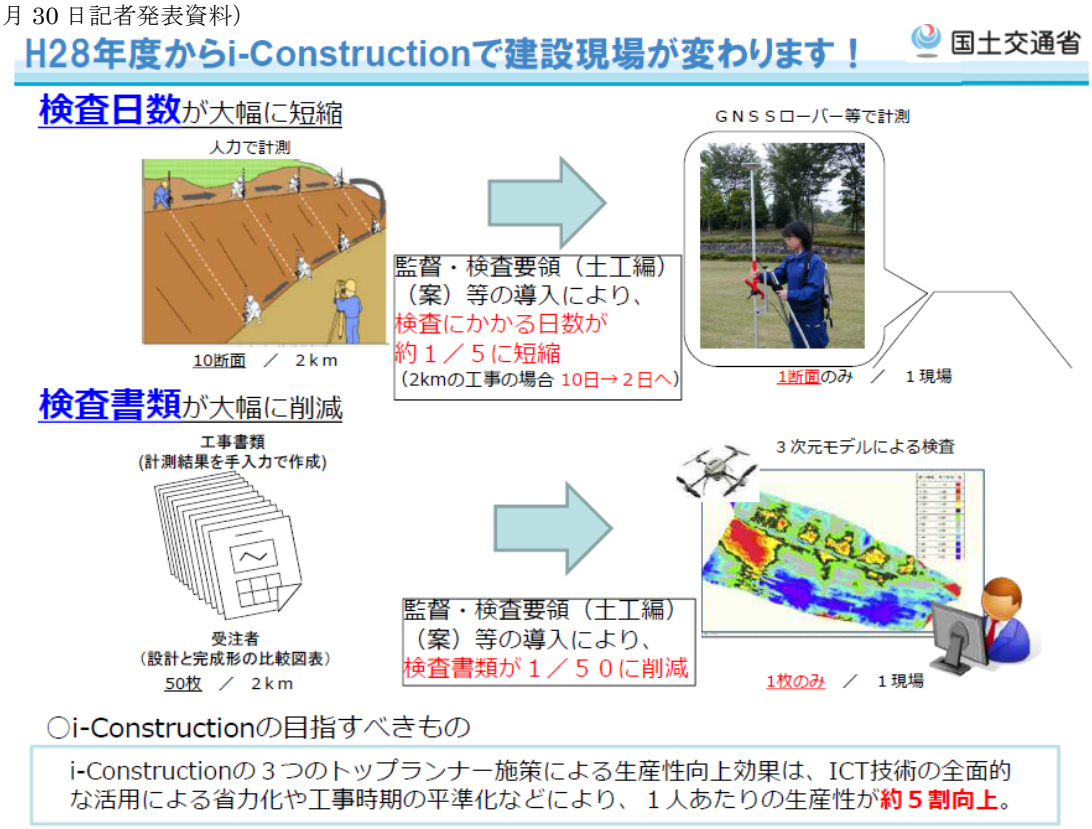
丁張りによる施工

ICT土工用積算基準の導入により、ICT建機による施工が拡大

ICT建機による施工

ICT 土工の効果（２）

（出典：国土交通省「平成 28 年度から i-Construction で建設現場が変わります！」平成 28 年（2016 年）3 月 30 日記者発表資料）




### ３－（３）－３）　業界団体の取組

（一社）日本建設業連合会は平成 28 年（2016 年）4 月に「産業構造と生産方式」、「土木」、「建築」の 3 分野についての生産性向上の取り組みをまとめた「生産性向上推進要綱」を決定し、これを生産性向上のアクションプランに位置付け、分野ごとに複数の施策を列挙している。この中で「技能者の尊厳を取り戻す」と明記し、生産性向上によって生産力の維持・増強と同時に技能者の処遇改善を推進する方針も強く打ち出しており、対象期間を５年とし、発注者、設計・コンサルタント、メーカーに協力を求めている。

要綱では、新規入職者を確保できない部分を生産性向上でカバーできなければ、生産体制は破綻するほどの危機感を訴えており、目先の利益を超えた各社の取り組みが必要であるとしている。

以下は「生産性向上推進要綱」に挙げられている主な施策を引用したものである。

#### ３－（３）－３）－１　生産方式の効率化

①多能工の育成

多能工の育成は、まとまり作業を一貫施工できる体制を可能とし、手待ち時間の短縮、

仕事量の平準化、作業の流れの見直し、など、生産性向上や業務の改善に有効である。

多能工の育成には、雇用の安定（社員化）を前提とした適切な能力評価と処遇の改善が不可欠である。

② 手待ち、手戻り、手直しの解消

前工程の未完了や指示の遅れ等による手待ちと、設計図書の不備や指示間違い等による手戻り・手直しは、生産性を低下させる大きな要因になっていることから、意匠・構造・設備や納まり等の 3 次元データを用いた整合性チェック、作業前の現地確認、職種間での調整や情報交換など、適切な工事管理を徹底し、工程管理、安全管理、品質管理の更なる強化に取組み、生産性の向上を図る。

③規格化、標準化、規格の標準化

建造物の仕様や部材、材料、などの規格化、標準化は、施工・検査等における機械化・ロボット化や情報化・自動化施工において、生産性向上に大きな効果を生み出すことができる。規格の標準化（大括り化）は、スケールメリットを高め、調査・測量から維持管理・更新までいたる建設生産プロセス全体の最適化を図る上で重要。

③ユニット化、工場生産化

ユニット化は、工数ばかりでなく工種の削減を可能とし、部材を工場生産することにより、品質や精度の安定性も高まり、手戻り防止や作業の安全性向上、気象条件による影響緩和なども見込めることから、重点的な取組みとして推進する。

（以上、出典：（一社）日本建設業連合会「生産性向上推進要綱」平成 28 年（2016 年）4 月 28 日）

### ３－（３）－３）－２　土木分野の主要課題

①現場打ちコンクリート工の効率化

・機械式鉄筋定着工法

従来の工法と比較し施工性がよく、熟練工がいなくても容易に鉄筋の組立が可能となり、省人化や工期短縮の効果が高い。

・機械式鉄筋継手工法

普通作業員で鉄筋継手の施工が可能となり、天候に左右されず安定した品質を確保でき、省人化や工期短縮の効果が高い。

・高流動・中流動コンクリート

高流動コンクリートは、構造物の信頼性を向上させ、自己充填性を有し締固め作業が不要となり、特に高密度配筋の構造物において高い効果が得られる。

中流動コンクリートは、流動性に優れ、省人化の効果が高く、特にトンネル覆工コンクリートの品質と耐久性向上に有効である。

②プレキャスト導入の促進

プレキャストの導入は工期短縮、省人化、品質向上、安全性向上等の効果が高く、積極的に推進する。

・断面や部材の標準化、規格化
・省人化、工程短縮を評価する手法の確立
・設計指針等へのプレキャストの位置づけ
・設計段階でのプレキャスト導入の検討
・プレキャスト導入を提案できる契約方式（ＥＣＩ、ＤＢ等）の活用
・プレキャスト導入に係る設計変更の簡略化

③ICT の活用

建設生産プロセスに ICT を全面的に導入し、自動化・ロボット化による省人化を進め、生産性を飛躍的に向上させる。

④書類削減による業務の効率化

公共工事施工に伴う膨大な書類の作成、提出は、業務効率化の妨げであり、一部の地方整備局では書類の簡素化に取り組んでおり、受発注者それぞれの立場で協力し書類の削減に取組む。

⑤適切な工期設定と工程管理

実際の現場条件を考慮した適切な工期の設定、施工条件の明示、及び工程管理情報の開示に向けた検討を行う。

（以上、出典：（一社）日本建設業連合会「生産性向上推進要綱」2016 年 4 月 28 日）

### ３－（３）－３）－３　建築分野の主要課題

①生産工程における生産性向上に向けた取組み

・生産性を考慮した構造断面の均等化等の設計の造り込み
・プレキャスト化等の工場生産による現場作業の削減
・無足場化等の仮設低減による省人化
・工区割計画による作業の標準化、自動運搬等の自動化・機械化、など

②施工 BIM、ICT の活用

意匠・構造・設備の整合性の確保や、情報の共有化、見える化、先決め促進に向けて、施工段階における BIM の啓発・普及促進しつつ、建築現場における携帯情報端末等の ICT の活用を推進する。

③設計・施工一貫方式の普及促進

総合建設会社の総合力を最大限に発揮できる設計・施工一貫方式の更なる普及促進を図る。

④適正工期算定プログラムの活用

建築工事における週休２日制を前提とした適正工期を自動算定し工程表を作成する「適正工期算定プログラム」を、設備工事業団体とも連携して作成し、その普及の促進など適正工期の確保を推進する。

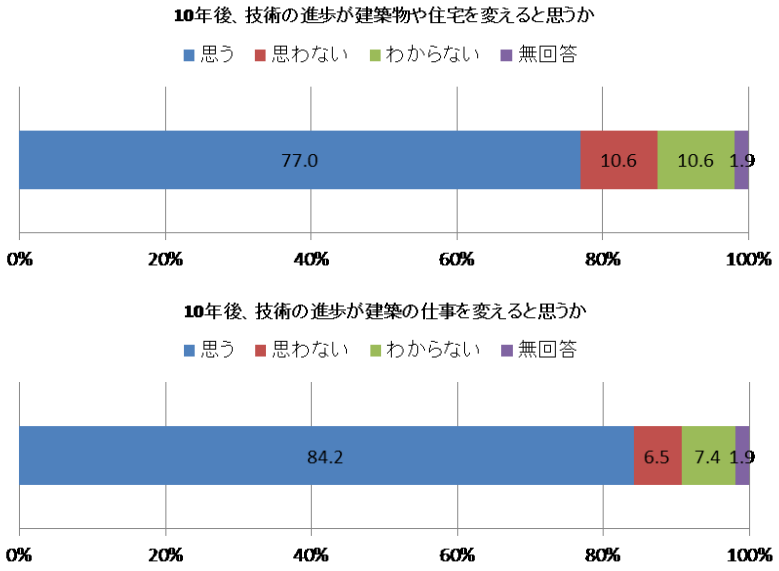
（以上、出典：（一社）日本建設業連合会「生産性向上推進要綱」2016 年 4 月 28 日）

### ３－（３）－４）　技術の進歩がもたらす建築の仕事の変化に関するアンケート結果

「日経アーキテクチュア」が 2016 年 11 月に公表したアンケート結果によると、建築実務者の 8 割が「これから 10 年後には、技術の進歩が建築の仕事や建物を変えると思う」と回答している。

10 年後、技術の進歩が、建築物や住宅、建築の仕事を買えると思うか（アンケート結果）

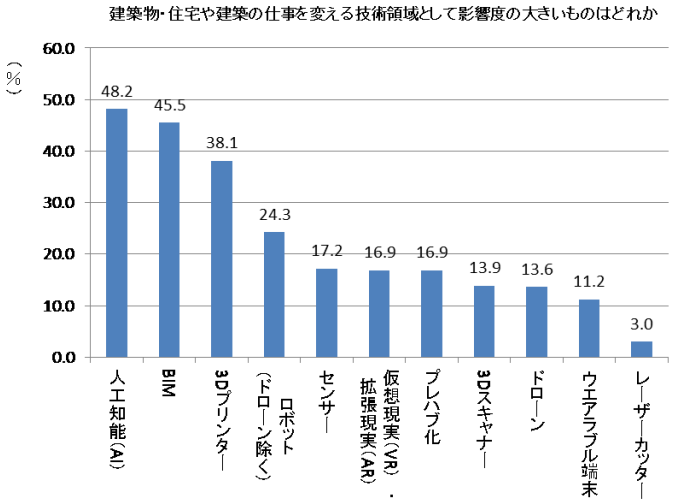
（出典：202X 建築テクノロジー（日経アーキテクチュア編、　日経 BP 社 2016 年 11 月）をもとに作成




建築の仕事や建物の将来に変化を及ぼす影響が大きいと考えられる技術分野については、人工知能（48.2%）、BIM（ビルディング・インフォメーション・モデリング）（45.5%）、3D プリンター（38.1%）などが多く、いずれも ICT に関連した技術となっている。

建築物・住宅や建築の仕事を変える技術領域として影響の大きいものはどれか（アンケート結果）

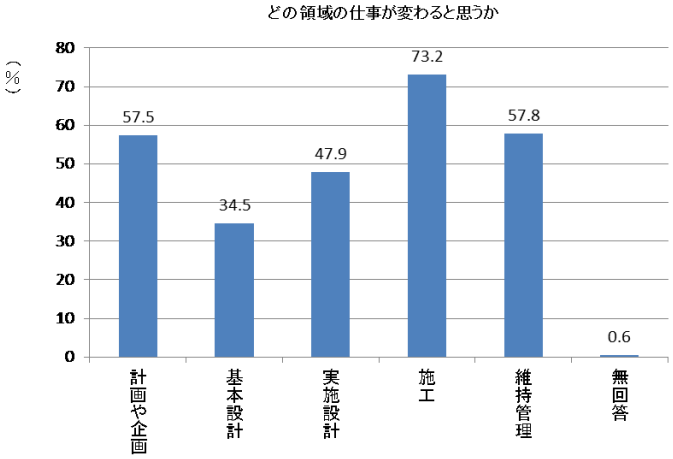
（出典：202X 建築テクノロジー（日経アーキテクチュア編、　日経 BP 社 2016 年 11 月）をもとに作成



変化が想定される仕事の分野は、施工が 73.2%で最も多く、ついで維持管理が 57.8%となっている。

どの領域の仕事が変わると思うか（アンケート結果）

（出典：202X 建築テクノロジー（日経アーキテクチュア編、、　日経 BP 社 2016 年 11 月）をもとに作成




### ３－（３）－５）　新技術の開発・導入に向けた各社の取組

建設会社では建設現場の作業効率化に向けた取組が行われており、ドローンを活用した三次元データの計測やそのデータの VR 化、動画データベース、ロボットスーツ、ウエアラブル端末、遠隔操作ロボット、自動化ロボットなど様々な技術が開発され、すでに実用化されているものもある。

大手企業ばかりではなく、地方の中堅・中小クラスの会社でもドローンによる計測や三次元データの活用などに取り組んでいる。

これらの技術により、建設現場では省人化、時間短縮が可能となっており、生産性の向上が期待される。機械が人に替わって作業する、または人の作業をサポートしてくれることから、これまで建設作業についてきた「きつい」、「重い」、「危険」、「きたない」などといったネガティブなイメージが軽減されることにつながると考えられる。

それにより、建設作業のネガティブなイメージから就職先としては敬遠していた若年層や女性などの新規入職の促進につながると考えられる。建設業＝重労働のイメージが軽減されれば、力が弱い人や女性など、これまでの建設業のイメージとは異なる人達にも建設業が就職先の選択肢の一つに挙げられるようになると考えられる。

「配筋アシストロボ」

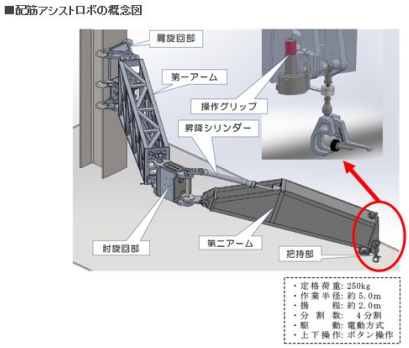
「清水建設」によると、「アクティブリンク」（奈良市）、「エスシー・マシーナリ」（横浜市）と共同で、「配筋アシストロボ」の開発に取組んでおり、この装置を利用することにより人のわずかな力で 200kg クラスの鉄筋を持ち運べるようになり、作業の省力化を進め、作業員の負担を減らすことができる、としている。

このロボット開発は、国土交通省が進める「i-Construction」に沿った建設現場の生産性向上に向けた取り組みの一環である。

配筋作業では、ロボットの操作者１人と鉄筋の両端を支える２人の計３人で行い、従来の半分以下の人数で運ぶことが可能となり、作業員１人当たりの負担も大幅に軽減できる。配筋作業経験がなくても操作することができる。

ロボットの各パーツは 60 キロ以下に抑えられており、解体、組立て、設置が３人で約 20 分で可能となっている。

配筋アシストロボの概念図




（出典：清水建設　ニュースリリース　2016 年 9 月 6 日）

http://www.shimz.co.jp/news_release/2016/2016028.html

「点群データの活用」

「日経コンストラクション」によると、「大林組」は「点群データ」を使った現場測量手法に注力しており、同社が施工する首都高羽田線の更新工事現場では、三次元レーザースキャナーを搭載した計測車両で路上構造物の現況測量を実施し、施工図面などに活用する計画としている。

大林組では「点群データ」の活用に注力しており、三次元レーザースキャナーによる計測データや、ドローン（無人航空機）によるデジタルカメラの撮影画像、などから変換した点群データを汎用処理ソフトで解析し、既設構造物の計測や土工量の増減分把握など活用している。計測誤差は最大で±1cm 程度であるが、用途としては十分な精度としている。

（出典：日経コンストラクション「現況を手軽に数値化」2016 年 6 月 27 日号）

「VR 化など三次元データを活用、マシンガイダンス（MG）重機を導入」

「日経コンストラクション」によると、「一二三北路」（札幌市）では、設計図書に基づく三次元モデルをバーチャルリアリティ（VR、仮想現実）化して、施工計画や安全対策の検討、広報活動などに活用している。

市発注の導水管橋建設工事では、設計図書をもとに三次元モデルを作成し、モデルを VR 映像化して、架設作業前に、社内や協力会社の関係者向けに入念な事前研修を実施した。工程の仮想体験を通じて安全対策の検証、熟練技能者などの提案を取り入れ、施工計画の精密化に活用している。

市道新設のための大規模土工事では、掘削箇所の順番や土砂の搬出ルートなどを綿密に

計画する際に三次元モデルを活用。さらに着工の際にはマシンガイダンス（MG）重機を導入し、モデル化した三次元の設計データをそのまま利用できている。VR 化した映像は住民説明会や一般向けの現場見学会などでも活用できている。

（出典：日経コンストラクション「品質管理や教育にも活用」2016 年 6 月 27 日号）

「動画データベースを品質管理に生かす」

「日経コンストラクション」によると、「可児建設」（愛知県小牧市）では現場の動きを全て記録した動画をもとに独自のデータベース「可児 CIM」を構築し構築し、施工管理や安全対策に活用している。1 日あたり約 8 時間分の動画データを約 30 秒間に軽量化し、データベースに毎日蓄積している。

動画をみて、作業内容を確認し改善点などを検討したり、類似工事の事前研修などに活用している。現場と本社で情報をリアルタイムで共有することにより、早い段階でトラブルに対処することも出来ている。

担当以外の社員との情報共有や相互の検討にも活用でき、組織として技術・ノウハウの蓄積につなげることができる。

（出典：日経コンストラクション「品質管理や教育にも活用」2016 年 6 月 27 日号）

「現場に広がるドローン測量の効果確認の動き」

「日経コンストラクション」によると、「大山土木」（岐阜県高山市）では、中部縦貫道建設工事でドローンを活用した空撮画像による現場測量を行い、従来手法とドローン活用手法の作業効率を測量作業にデータ整理や丁張り設置、管理帳票作成などの付随作業も含めて比較したところ、ドローン活用手法が圧倒的に効率的との結果が得られている。

「大山土木」では「新井組」（岐阜県高山市）と協力して、従来手法による作業と比較したコストシミュレーションにも取り組んでおり、5 年間のライフサイクルコスト（LCC）を試算したところ、ドローンや処理ソフトなどを自社購入した場合でも、初期投資を 5 年程度で回収できることを確認している。

（出典：日経コンストラクション「見えてきた次のステージ」2016 年 6 月 27 日号）

「ロボットスーツによる現場作業支援の取り組み」

大林組では、現場作業の負担軽減の取組みとして、ロボットスーツを活用した対策に取組んでいる。

大林組では、将来的に少子高齢化による熟練労働者の不足、苦渋作業や単純作業の敬遠などにより、建設技能労働者の確保が困難になると予想されることから、さまざまな対策に取組んでおり、その一環としてロボットスーツ「HAL」による作業支援に取組んでいる。

大林組では 2014 年 10 月より腰への負担が大きい作業にロボットスーツを適用する現場実証試験を実施し、重量物運搬作業で有効性を確認している。このような現場作業の負担

軽減の取組みが将来の建設技能労働者の確保に重要な役割を果たすと期待している。

（「HAL」はサイバーダイン社が開発したロボットスーツ）

現場作業状況の写真

（出典：株式会社 大林組　ホームページ「しなやかな未来を創る　ロボティクスコンストラクション 02　施工現場の無人化を進める」2016 年 11 月）

（http://www.obayashi.co.jp/technofair2016/03robotics/03_02.html）

「メガネ型ウエアラブル端末で測量作業を軽減」

「大成建設」では、メガネ型端末を活用し、建設現場で実施する墨出し測量の作業効率を向上させるナビゲーションシステム「T-Mark.Navi」を開発している。従来の測量では作業員が 2 人 1 組で 1 時間かかっていた作業量を、このシステムを利用すれば 1 人で 40 分で完了することができ、すでに建設現場数カ所で運用を開始している。

このシステムでは、作業人数の削減や時間短縮に加え、周囲への視野を確保や両手が自由な状態で作業を実施できる点も特徴。

今後は、測量精度向上や測量記録データの自動帳票化など、機能拡張を進める。

測量ナビゲーションシステム『T-Mark.Navi™』と従来方式との比較

（大成建設　プレスリリース　　2015 年 8 月 3 日）

（http://www.taisei.co.jp/about_us/release/2015/1439205175036.html）

「自動溶接ロボット」

「大成建設」では、複雑な形状の鉄骨を自動で溶接することができる溶接ロボットを開発しており、これによりずれのない仕上がりを実現でき、作業効率は格段に向上するとしている。障害物を回避する動きを記憶させることで、固定器具をよけながら複雑な鉄骨を自動で溶接することが可能となっている。従来の小型溶接ロボットに比べて約 30%の時間短縮が可能となっている。2017 年度以降の本格導入を見込んでいる。

小型溶接ロボットによる溶接作業手順と所要時間の比較

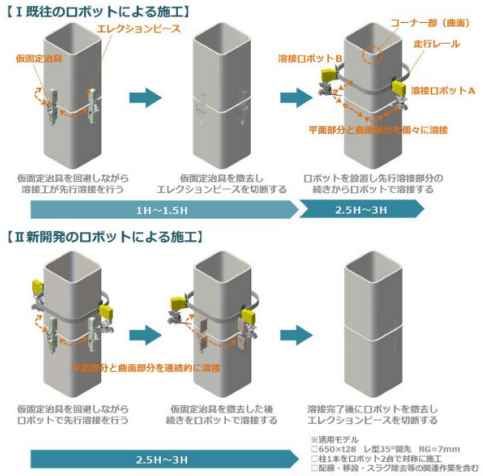


図-1　小型溶接ロボットによる溶接作業手順と所要時間の比較

（大成建設　プレスリリース　2016 年 8 月 25 日）

（http://www.taisei.co.jp/about_us/release/2016/1439223854872.html）

「コンクリート床仕上げロボット」

「大成建設」では、遠隔操作でコンクリート床仕上げができるロボット「T－iROBO Slab Finisher」を開発しており、作業効率は職人の 3～4 倍で、従来は 1,000 ㎡の床の仕上げに職人約 6 人が必要であったが、このロボットを導入すると操作を行う 2 人に減らすことができる。このロボットは無線で操作でき、足の部分に付いた 8 枚のコテで急速に回転しながら床をならしていく。

コンクリート床仕上げロボット「T-iROBO Slab Finisher」による施工状況

コンクリート床仕上げロボット
「T-iROBO Slab Finisher」による施工状況

（大成建設　プレスリリース　2016 年 4 月 18 日）

（http://www.taisei.co.jp/about_us/release/2016/1439209847031.html）

「建設現場向け自律型清掃ロボット」

「大成建設」では、建設現場の清掃を自動で行う自律型清掃ロボット「T-iROBO Cleaner」を開発した。このロボットはレーザーレンジファインダーを搭載し、床面の段差や散乱物、粉塵などの状況を自らが判断して清掃することができ、現場の省力化、省人化につながるとしている。

既存の吸引型清掃機に自動走行機能を追加し、大型リチウムバッテリーにより 9 時間以上の連続稼働運転が可能となっている。実証実験では、1 ㎡あたりの清掃時間は 0.4 分で、人が清掃する場合と同等の作業効率となっており、作業エリアが大きく、時間が長いほど効果が大きいとしている。

自律型清掃ロボット『T-iROBO Cleaner』

自律型清掃ロボット『T-iROBO Cleaner』

（大成建設　プレスリリース　2016 年 12 月 28 日）

（http://www.taisei.co.jp/about_us/release/2016/1439229766278.html）

「建築現場に汎用溶接ロボット導入」

「鹿島建設」では、「横河ブリッジ」（千葉県船橋市）と共同で、造船や橋梁工事に使われる溶接ロボットを建築に利用する手法を確立し、グループ会社の「鹿島クレス」（東京都港区）に溶接事業部を新設し同社の社員をオペレーターとして育成する取組を始めている。

従来、造船業や橋梁工事に使われてきた「汎用可搬型溶接ロボット」を建築の鉄骨溶接に活用し、溶接部のずれ・ねじれ・段差などへの対応や角形鋼管（コラム）柱、ＢＯＸ柱のコーナー部の処理など建築現場の溶接で求められる課題、機器の配置など運用上の問題点についても検証を行い、作業終了後の超音波探傷検査でも熟練技能工と同等の結果が得られ、特に外観の品質は同等以上の結果となっている。

溶接ロボット施工状況

鹿島クレスのオペレータによる溶接ロボット施工状況

（鹿島建設　プレスリリース　2017 年 1 月 25 日）

（http://www.kajima.co.jp/news/press/201701/25a1-j.htm）

「遠隔操作探査ロボで天井裏点検を効率化」

「大成建設」では、「千葉工業大学」と共同で建物内の天井裏点検システムを開発しており、千葉工大が開発した遠隔操作型の探査ロボットに、暗所でも撮影可能なカメラ機構を搭載することにより、人が入り込めない狭いスペースでも効率・効果的な点検作業が可能としている。

探査ロボットとカメラは、無線ＬＡＮで遠隔制御でき、オペレーターが点検状況をモニターで確認しながら、探査ロボットの移動やカメラの向きなどをパソコンを使って変えながら点検でき、人が入り込むことが困難な天井裏をさまざまな視野で点検できるため、点検箇所や範囲が広がり、的確に危険箇所を判断できるとしている。

2017 年度早期の実用化を目指すとしている。

探査ロボットによる天井裏での点検状況

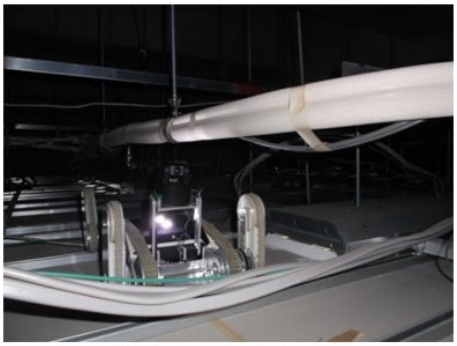


写真2　天井裏での点検状況

（大成建設　プレスリリース　2017 年 1 月 16 日）

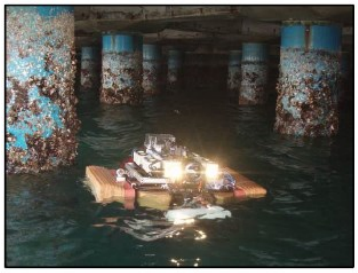
（http://www.taisei.co.jp/about_us/release/2017/1439236511213.html）

「新型の無人探査機で桟橋下面を点検」

「中部地方整備局名古屋港湾空港技術調査事務所」では、「i-Construction」推進の一環として、新型の無人探査機（ROV）を用いて桟橋下面点検の現地実験を清水港富士見３号岸壁で実施するとしている。

桟橋上部工のコンクリート構造物下面の劣化点検診断は、狭く薄暗く、着岸船舶や潮位、波浪などの制約を受けるため人による点検が難しいことから、ROV による点検技術の導入を検討しており、上方撮影カメラを搭載した浮体構造物で、遠隔操作で下面の状況を撮影する。新型の装置は波浪など揺れに強い構造に改良し、点検位置情報を自動的に取得する機能も新たに加えている。

無人探査機による桟橋下面の点検状況



【ＲＯＶによる点検状況】

（国土交通省中部地方整備局　記者発表資料　2017 年 1 月 25 日）

（http://www.pa.cbr.mlit.go.jp/file/topics/170125_port-of-shimizu-rov.pdf）

「自動化振動ローラー、自動ブルドーザー、自動ダンプトラック」

「鹿島建設」では、自動化した振動ローラーを実際のダム工事に活用しており、自動化建機が実工事で使用されるのは日本初となる。「コマツ」と共同開発した自動化ブルドーザーの実証実験にも成功している。

これにより、土砂をブルドーザーで敷きならして、振動ローラーで圧し固める作業がロボットだけで施工できるようになり、数年内には大型ダンプや油圧ショベルも自動化し、自動施工システムとして完成させるとしている。

市販の振動ローラーに GPS やセンサーなどを取り付け自動運転できるようにし、熟練作業者の操縦ノウハウを制御プログラムに組み込むことで、熟練者と同等の施工精度を実現できる。

また、その後の別のダム工事では自動ダンプトラックも導入し、運搬／荷下ろし／まき出し／整形という一連の作業の自動化の導入試験を行っている。

自動化装備した振動ローラ・自動ブルドーザーのシステム構成

自動化装備した振動ローラ

自動ブルドーザのシステム構成

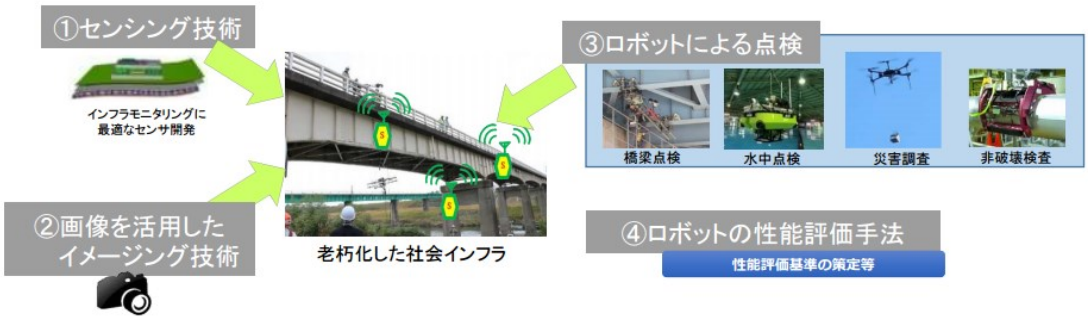
（鹿島建設　プレスリリース　2015 年 5 月 14 日、2017 年 1 月 11 日）
（http://www.kajima.co.jp/news/press/201505/14c1-j.htm）
（http://www.kajima.co.jp/news/press/201701/11c1-j.htm）

「インフラの点検・検査・維持管理を効率よく行うためのプロジェクトを開始」

「国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構」（NEDO）によると、構造物や構造部材の状態を把握する「センサシステム」及び「センサネットワークシステムの構築」、構造物のひずみやひび割れなどを検出する「イメージング技術」、インフラの維持管理に必要な情報を取得する「ロボット」とロボットに搭載可能な「非破壊検査装置」等の開発プロジェクトに着手し、プロジェクトの期間は 2018 年度末までの 5 年間となっている。

これらを開発することにより、高度成長期（1950 年代～1970 年代）に整備されたインフラの維持管理や更新にかかわる財政問題や人材・技術不足の解決を目指す、としている。

インフラ点検システムのイメージ




（国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構「インフラの点検・検査・維持管理を効率よく行うためのプロジェクトを開始」　2014 年 7 月 10 日）
（http://www.nedo.go.jp/news/press/AA5_100286.html）
（上記の図の出典：NEDO 研究評価委員会「インフラ維持管理・更新等の社会課題対応システム開発プロジェクト」（中間評価）分科会（平成 28 年 11 月 2 日）資料 6-1 プロジェクトの概要説明資料（公開））（http://www.nedo.go.jp/content/100803390.pdf）

.

# 第 ４ 章　 将来見通しに対するアンケート調査

## 第４章　将来見通しに対するアンケート調査

### ４－（１）建設会社アンケート調査結果

### ４－（１）－１）　調査概要

#### ４－（１）－１）－１　調査対象

全国の建設業者

#### ４－（１）－１）－２　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（マイクロソフトエクセル形式）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。

※（一社）　日本建設業連合会、（一社）　全国建設業協会、（一社）　全国中小建設業協会、（一社）　全国建設産業団体連合会、（一社）　建設産業専門団体連合会（以上建設業５団体）、（一社）　住宅生産団体連合会、（一社）　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－（１）－１）－３　調査期間

2016 年 12 月～2017 年１月

#### ４－（１）－１）－４　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

（参考資料１－２参照）

#### ４－（１）－１）－５　回答数

1,736 件

#### ４－（１）－１）－６　留意点

・本アンケート調査は、調査に協力いただいた業界団体の会員企業、その協力会社に対して実施したものであり、全数調査ではないこと

## ４－（１）－２）　アンケート調査結果

### ４－（１）－２）－１　回答企業の分類

回答企業を統計データと比較すると以下のような偏りが見られるため、分析にあたっては留意する必要がある。

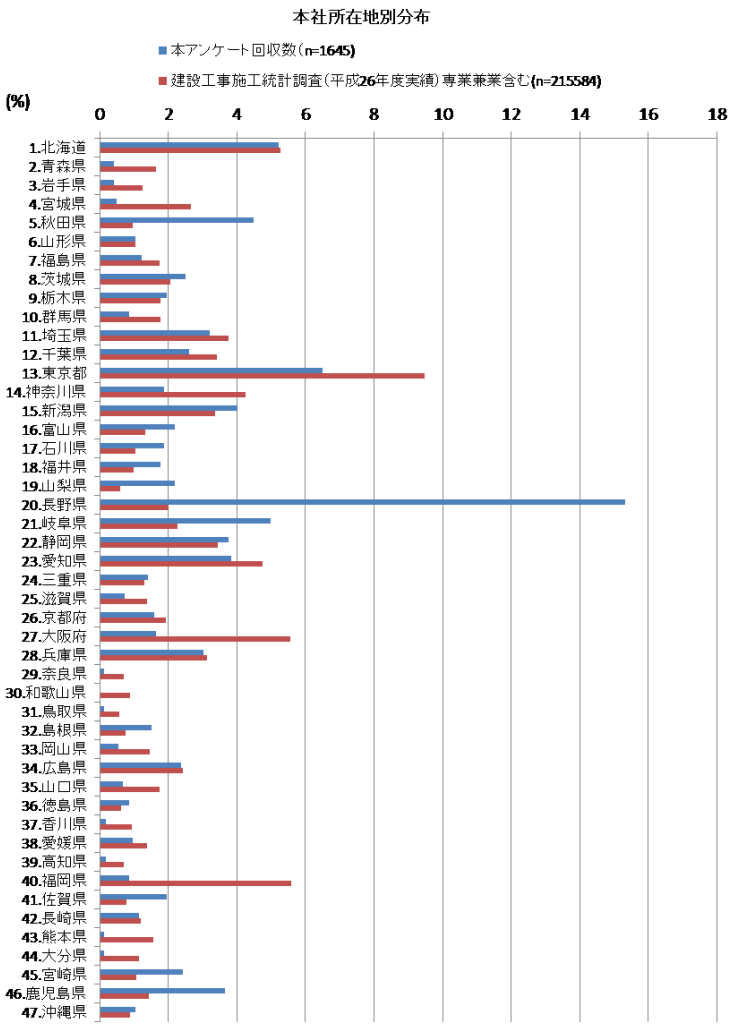
#### ４－（１）－２）－１－１　本社所在地（問 1）（単一回答）

回答企業の本社所在地は、長野県 252 社（15.3%）、東京都 107 社（6.5%）、北海道 86 社、（5.2%）、岐阜県 82 社（5.6%）、秋田県 74 社（4.5%）などが多い。

地域別では、中部地方が 39.9%と多く、ついで関東地方が 19.5%、九州・沖縄地方が 11.3%などとなっている。

三大都市圏が 31.6%、その他の地方が 68.4%で地方が多い。

「「建設工事施工統計調査」（平成 26 年度実績）の都道府県別業者数と比較すると、長野県、秋田県、鹿児島県、宮崎県、佐賀県、岐阜県などで回答率が高くなっている。東京都、大阪府、神奈川県、福岡県、宮城県などでは回答率が低い。




※網掛けは三大都市圏

| No. | | n | % |
|---|---|---|---|
| 1 | 1. 北海道 | 86 | 5.2 |
| 2 | 2. 青森県 | 7 | 0.4 |
| 3 | 3. 岩手県 | 7 | 0.4 |
| 4 | 4. 宮城県 | 8 | 0.5 |
| 5 | 5. 秋田県 | 74 | 4.5 |
| 6 | 6. 山形県 | 17 | 1.0 |
| 7 | 7. 福島県 | 20 | 1.2 |
| 8 | 8. 茨城県 | 41 | 2.5 |
| 9 | 9. 栃木県 | 32 | 1.9 |
| 10 | 10. 群馬県 | 14 | 0.9 |
| 11 | 11. 埼玉県 | 53 | 3.2 |
| 12 | 12. 千葉県 | 43 | 2.6 |
| 13 | 13. 東京都 | 107 | 6.5 |
| 14 | 14. 神奈川県 | 31 | 1.9 |
| 15 | 15. 新潟県 | 66 | 4.0 |
| 16 | 16. 富山県 | 36 | 2.2 |
| 17 | 17. 石川県 | 31 | 1.9 |
| 18 | 18. 福井県 | 29 | 1.8 |
| 19 | 19. 山梨県 | 36 | 2.2 |
| 20 | 20. 長野県 | 252 | 15.3 |
| 21 | 21. 岐阜県 | 82 | 5.0 |
| 22 | 22. 静岡県 | 62 | 3.8 |
| 23 | 23. 愛知県 | 63 | 3.8 |
| 24 | 24. 三重県 | 23 | 1.4 |
| 25 | 25. 滋賀県 | 12 | 0.7 |
| 26 | 26. 京都府 | 26 | 1.6 |
| 27 | 27. 大阪府 | 27 | 1.6 |
| 28 | 28. 兵庫県 | 50 | 3.0 |
| 29 | 29. 奈良県 | 2 | 0.1 |
| 30 | 30. 和歌山県 | 0 | 0.0 |
| 31 | 31. 鳥取県 | 2 | 0.1 |
| 32 | 32. 島根県 | 25 | 1.5 |
| 33 | 33. 岡山県 | 9 | 0.5 |
| 34 | 34. 広島県 | 39 | 2.4 |
| 35 | 35. 山口県 | 11 | 0.7 |
| 36 | 36. 徳島県 | 14 | 0.9 |
| 37 | 37. 香川県 | 3 | 0.2 |
| 38 | 38. 愛媛県 | 16 | 1.0 |
| 39 | 39. 高知県 | 3 | 0.2 |
| 40 | 40. 福岡県 | 14 | 0.9 |
| 41 | 41. 佐賀県 | 32 | 1.9 |
| 42 | 42. 長崎県 | 19 | 1.2 |
| 43 | 43. 熊本県 | 2 | 0.1 |
| 44 | 44. 大分県 | 2 | 0.1 |
| 45 | 45. 宮崎県 | 40 | 2.4 |
| 46 | 46. 鹿児島県 | 60 | 3.6 |
| 47 | 47. 沖縄県 | 17 | 1.0 |
| | 不明 | 91 | |
| | 全体 | 1645 | 100.0 |

### ４－（１）－２）－１－２　事業内容（問 2）（複数回答）

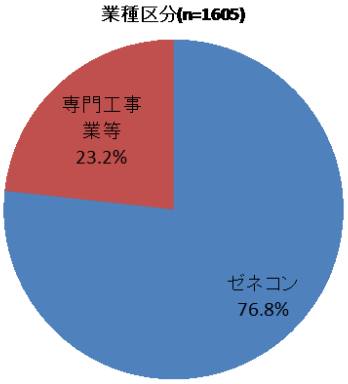
事業内容では、土木工事業 1,351 社（77.8%）、とび・土工工事業 1,003 社（57.8%）、ほ装工事業 856 社（49.3%）、建築工事業 837 社（48.2%）、水道施設工事業 643 社（37.0%）などが多い。

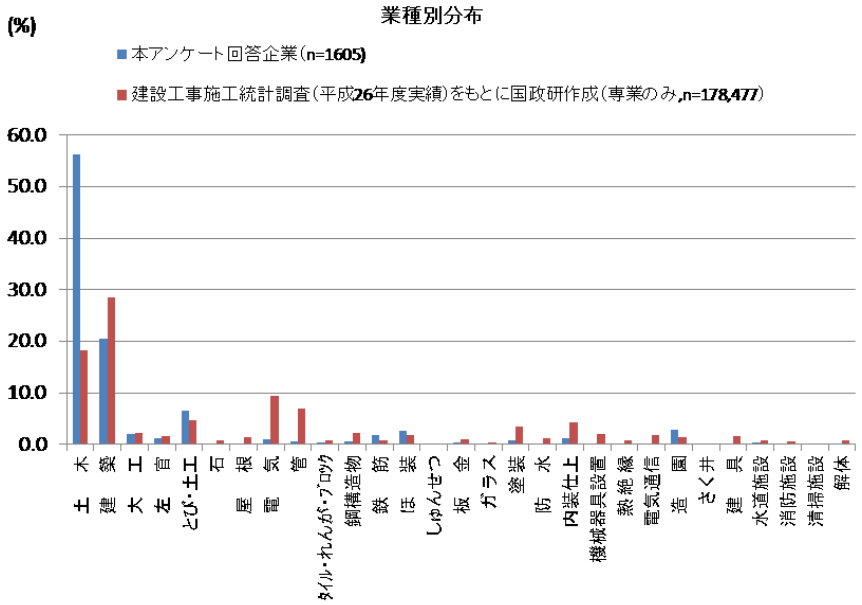
売上規模が最も大きい事業（単一回答）は、土木工事業が 902 社（56.2%）で最多、ついで建築工事業が 330 社（20.6%）、とび・土工工事業が 105 社（6.5%）、造園業が 47 社（2.9%）などが多い。

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

※網掛けは割合が特に多い業種

| | | 事業内容 | | 最も売上規模が大きい事業 | |
|---|---|---|---|---|---|
| No. | | n | % | n | % |
| 1 | 1.土木工事業 | 1,351 | 77.8 | 902 | 56.2 |
| 2 | 2.建築工事業 | 837 | 48.2 | 330 | 20.6 |
| 3 | 3.大工工事業 | 325 | 18.7 | 33 | 2.1 |
| 4 | 4.左官工事業 | 154 | 8.9 | 20 | 1.2 |
| 5 | 5.とび・土工工事業 | 1,003 | 57.8 | 105 | 6.5 |
| 6 | 6.石工事業 | 328 | 18.9 | 0 | 0.0 |
| 7 | 7.屋根工事業 | 210 | 12.1 | 4 | 0.2 |
| 8 | 8.電気工事業 | 94 | 5.4 | 17 | 1.1 |
| 9 | 9.管工事業 | 406 | 23.4 | 8 | 0.5 |
| 10 | 10.タイル・れんが・ブロック工事業 | 170 | 9.8 | 6 | 0.4 |
| 11 | 11.鋼構造物工事業 | 402 | 23.2 | 9 | 0.6 |
| 12 | 12.鉄筋工事業 | 185 | 10.7 | 30 | 1.9 |
| 13 | 13.ほ装工事業 | 856 | 49.3 | 41 | 2.6 |
| 14 | 14.しゅんせつ工事業 | 356 | 20.5 | 2 | 0.1 |
| 15 | 15.板金工事業 | 111 | 6.4 | 5 | 0.3 |
| 16 | 16.ガラス工事業 | 98 | 5.6 | 1 | 0.1 |
| 17 | 17.塗装工事業 | 321 | 18.5 | 13 | 0.8 |
| 18 | 18.防水工事業 | 226 | 13.0 | 2 | 0.1 |
| 19 | 19.内装仕上工事業 | 250 | 14.4 | 18 | 1.1 |
| 20 | 20.機械器具設置工事業 | 23 | 1.3 | 0 | 0.0 |
| 21 | 21.熱絶縁工事業 | 67 | 3.9 | 0 | 0.0 |
| 22 | 22.電気通信工事業 | 10 | 0.6 | 1 | 0.1 |
| 23 | 23.造園工事業 | 399 | 23.0 | 47 | 2.9 |
| 24 | 24.さく井工事業 | 35 | 2.0 | 3 | 0.2 |
| 25 | 25.建具工事業 | 132 | 7.6 | 3 | 0.2 |
| 26 | 26.水道施設工事業 | 643 | 37.0 | 5 | 0.3 |
| 27 | 27.消防施設工事業 | 13 | 0.7 | 0 | 0.0 |
| 28 | 28.清掃施設工事業 | 4 | 0.2 | 0 | 0.0 |
| 29 | 29.解体工事業 | 219 | 12.6 | 0 | 0.0 |
| | 無回答 | | | 131 | |
| | 全体 | 1,736 | | 1,605 | 100.0 |



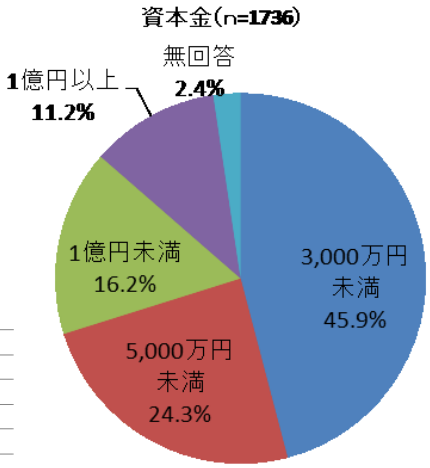


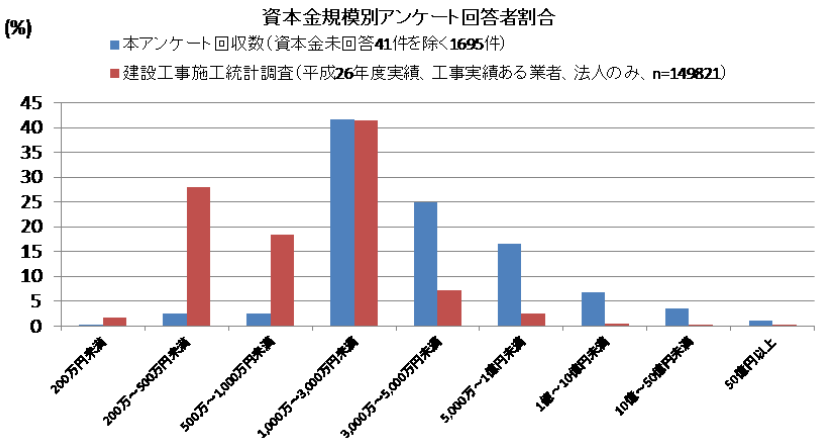

「建設工事施工統計調査」（平成 26 年度実績）と比較すると、土木、とび・土工、鉄筋、ほ装、造園、などで回答企業の割合が高く、建築などでは低くなっている。

### ４－（１）－２）－１－３　資本金（問 3）（数値回答）

資本金 3,000 万円未満が 45.9%、5,000 万円未満が 24.3%、1 億円未満が 16.2%、1 億円以上が 11.2%で、3,000 万円未満がほぼ半数を占め多い。

無回答が 41 件あるが、個人事業主の回答である可能性がある。



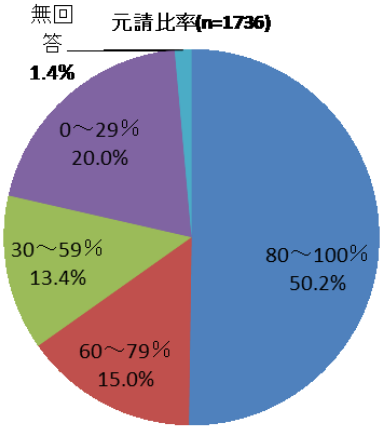




「建設工事施工統計調査」（平成 26 年度実績）と比較すると、回答企業には資本金規模が大きい企業の割合が高くなっており、1,000 万円未満の資本金規模の小さい会社からの回答が少なくなっている。

### ４－（１）－２）－１－４　受注件数の元請・下請け比率（問 4）（数値回答）

元請の比率が 80～100%の会社が 50.2%と半数を占め、60～79%が 15.0%、30～59%が 13.4%、0～29%が 20.0%で、ゼネコンが多いことから元請比率の高い会社が多くなっていると考えられる。

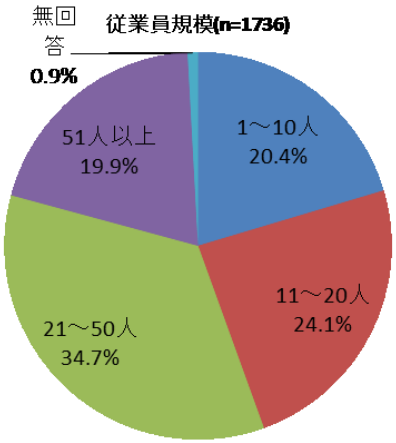
無回答が 25 件(1.4%)みられる。

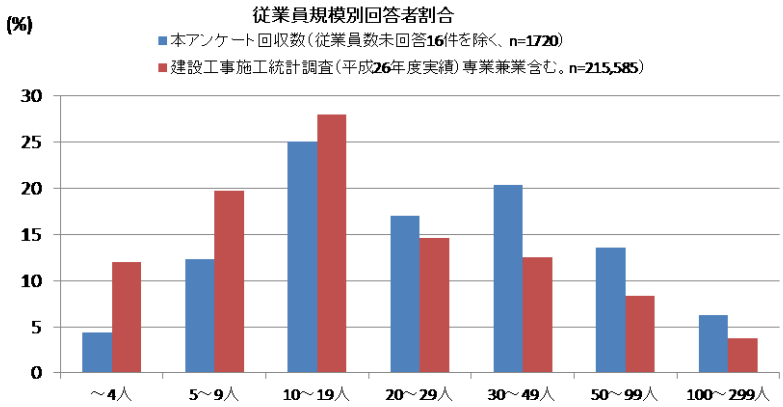



### ４－（１）－２）－１－５　従業員規模（問 5）（数値回答）

従業員規模は、1～10 人が 354 社（20.4%）、11～20 人が 418 社（24.1%）、21～50 人が 603 社（34.7%）、51 人以上が 346 社（19.9%）となっており、20 人以下が全体の 45%を占める。

無回答が 15 件(0.9%)みられる。

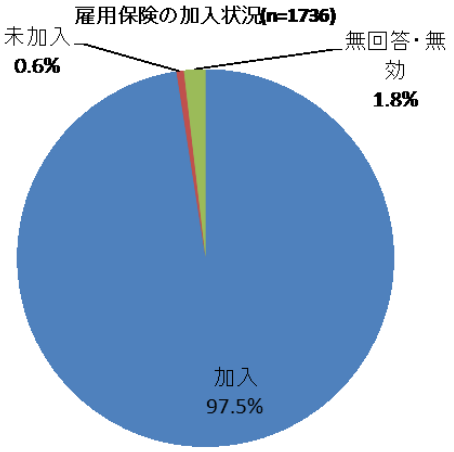


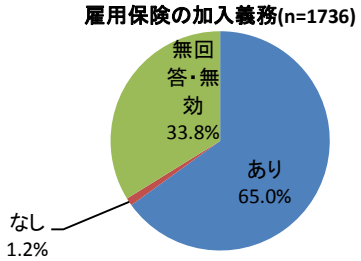




「建設工事施工統計調査」（平成 26 年度実績）と比較すると、回答企業のほうが従業員規模が大きい会社がやや多くなっており、20 人未満の規模の小さい会社がやや少なくなっている。

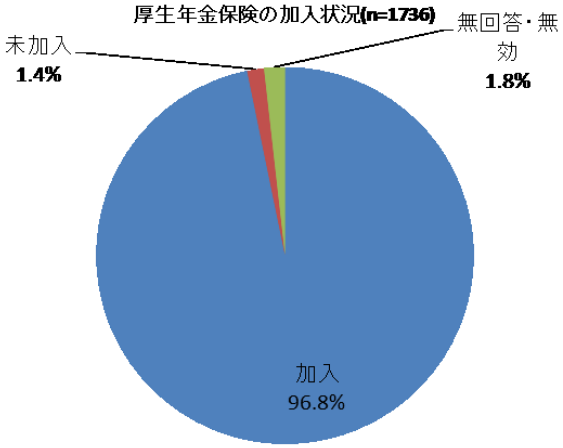
### ４－（１）－２）－１－６　社会保険への加入状況（問 6）（単一回答）

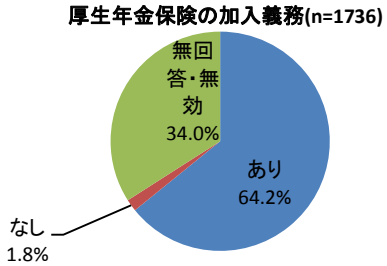
雇用保険は、加入が 1,693 社（97.5%）、未加入が 11 社（0.6%）。無回答・無効が 32 社（1.8%）みられる。
加入義務ありが 1,129 社（65.0%）、なしが 20 社（1.2%）。無回答が 587 社（33.8%）みられる。



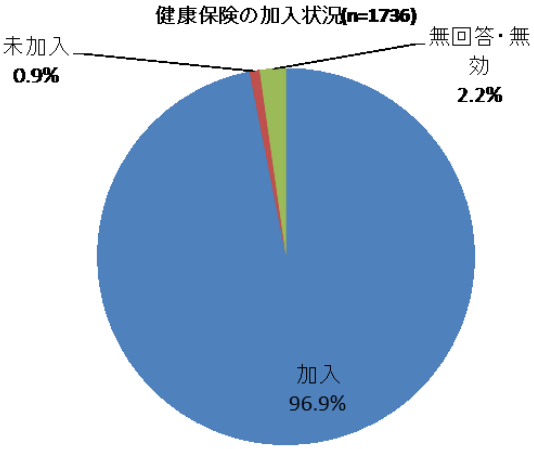



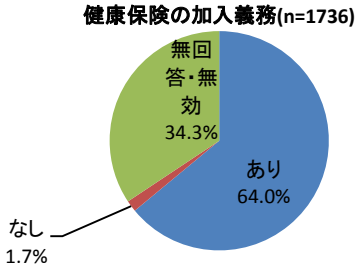

厚生年金保険は、加入が 1,680 社（96.8%）、未加入が 31 社（1.4%）、無回答・無効が 31 社（1.8%）みられる。
加入義務ありが 1,114 社（64.2%）、なしが 31 社（1.8%）、無回答・無効が 591 社（34.0%）みられる。




健康保険は、加入が 1,682 社（96.9%）、未加入が 15 社（0.9%）。無回答・無効が 39 社（2.2%）みられる。
加入義務ありが 1,111 社（64.0%）、なしが 29 社（1.7%）、無回答・無効が 596 社（34.3%）みられる。

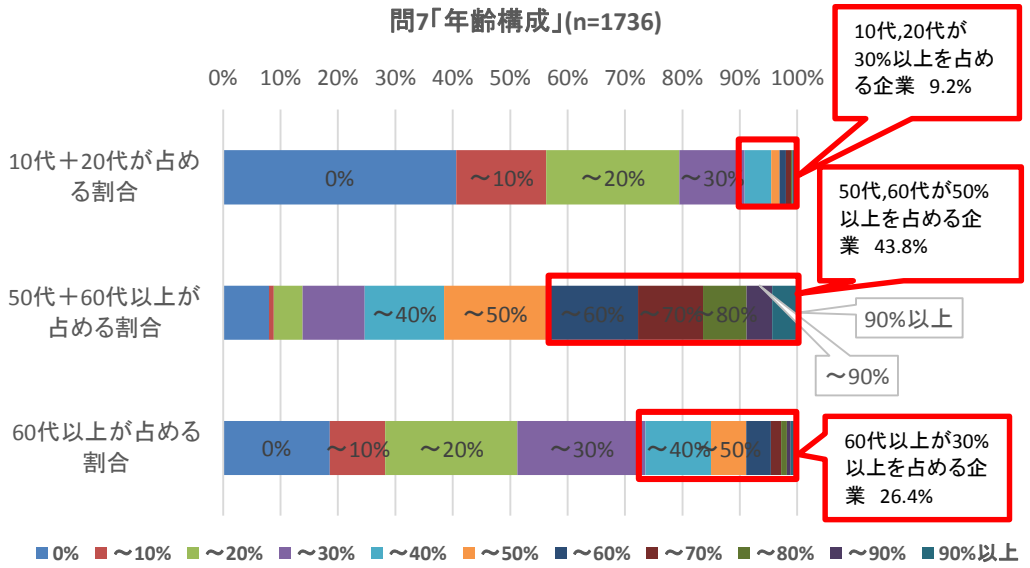


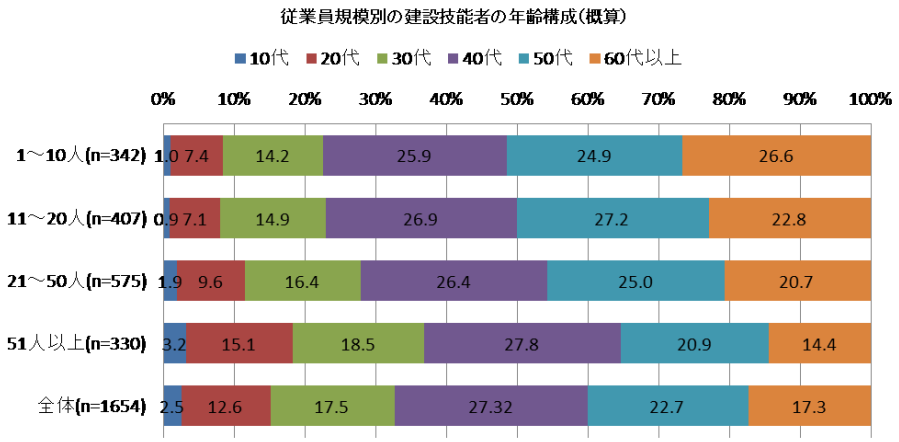



## ４－（１）－２）－１－７　建設技能者の年齢構成（問 7）（数値回答）

10 代・20 代が 30%以上を占める会社は 159 社（9.2%）、50 代・60 代以上が 50%以上を占める会社は 760 社（43.8%）、60 代以上が 30%以上を占める会社は 459 社（26.4%）となっている。

また従業員数が少ない会社ほど高齢者比率が高い傾向がみられる。



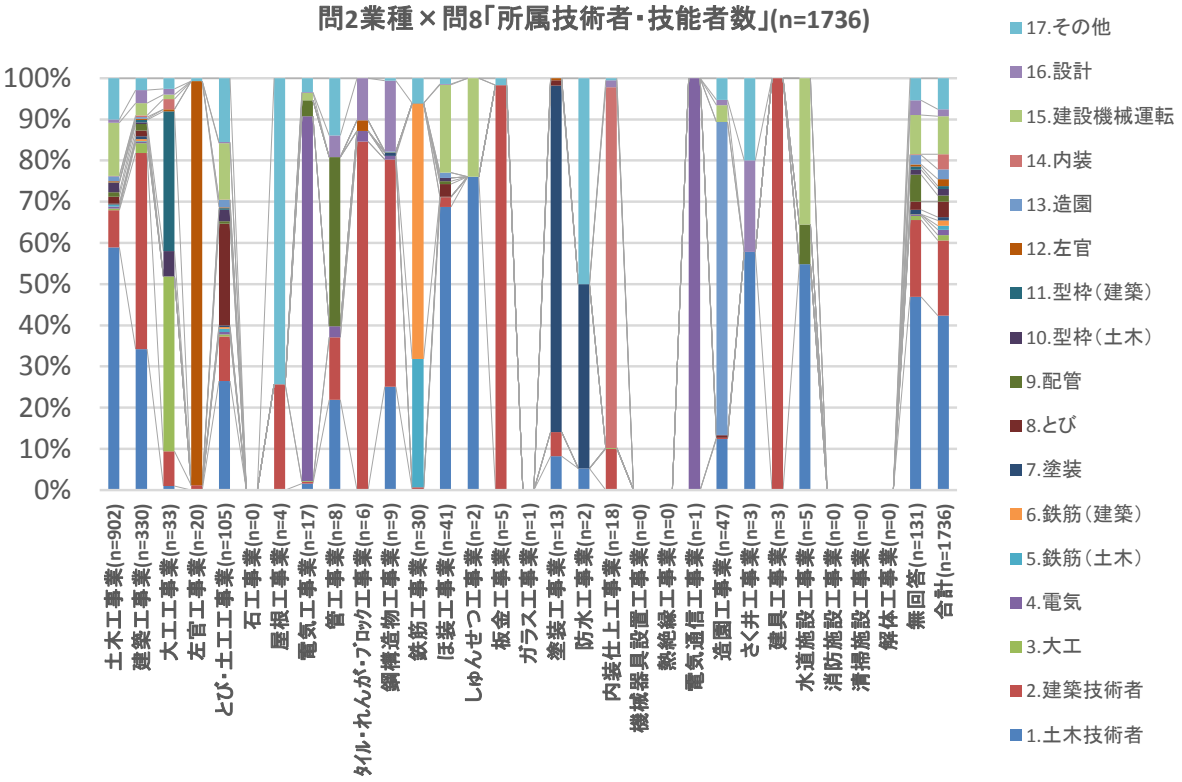




注）年齢構成（概算）は、問 8 の技能者数の合計（土木・建築技術者は除く）に、問 7 の年齢別割合をかけて年代別人数を概算したものを用いた。

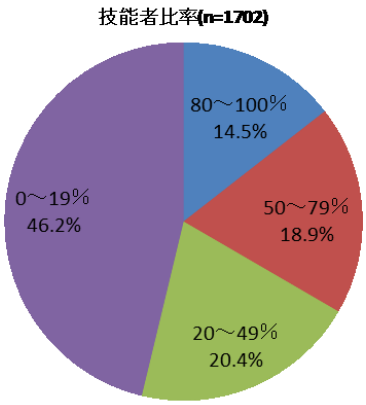
### ４－（１）－２）－１－８　職種別の技術者・技能者数※（問 8）（数値回答）

土木技術者が 22,838 人、建築技術者が 9,789 人、建設機械運転が 4,981 人、とびが 2,069 人、内装が 1,989 人、造園が 1,260 人などが多くなっている。回答企業の業種割合が実際の建設業の業種割合と違っている（土木工事業の割合が高い等）ため、技術者の割合が多くなっていると考えられる。業種別に技能者の割合を見ると、土木工事業・建築工事業以外は技能者が過半を占める業種が多いが、傾向は業種ごとに違っている。

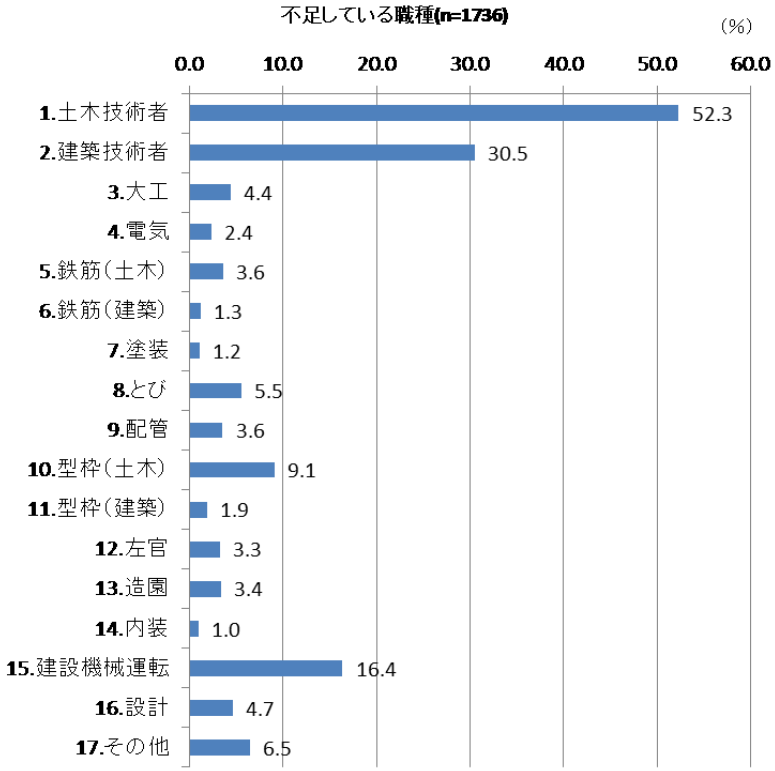
（※期間の定めのある従業員、及び直接的な雇用関係がない従業員を除く全従業員の数）




問 8「雇用している技術者・技能者数」を元に「技能者＋技術者」に対する技能者の比率を算出すると右のグラフのようになり、0～19%が半数近くを占めている。回答企業にゼネコンが多いことが影響していると考えられる。



不足している職種は、土木技術者が 908 社（52.3%）、建築技術者が 529 社（30.5%）、建設機械運転が 284 社（16.4%）、型枠（土木）が 158 社（9.1%）、とびが 96 社（5.5%）などの回答が多い。



問 2「事業内容」×問 8「不足している職種」

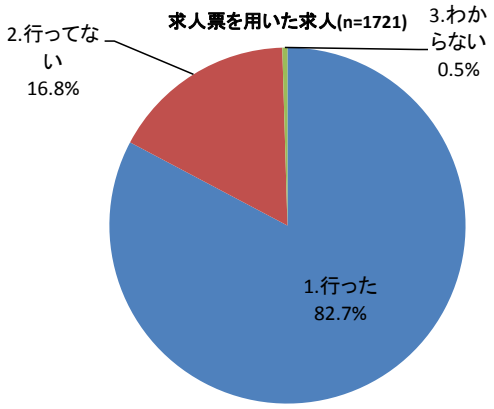
| | 1.土木技術者 | 2.建築技術者 | 3.大工 | 4.電気 | 5.鉄筋（土木） | 6.鉄筋（建築） | 7.塗装 | 8.とび | 9.配管 | 10.型枠（土木） | 11.型枠（建築） | 12.左官 | 13.造園 | 14.内装 | 15.建設機械運転 | 16.設計 | 17.その他 | 計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.土木工事業(n=902) | 64.3 | 25.3 | 2.5 | 1.1 | 4.2 | 0.0 | 0.2 | 4.7 | 3.2 | 13.0 | 1.1 | 2.2 | 2.2 | 0.0 | 23.5 | 2.8 | 6.8 | 902 |
| 2.建築工事業(n=330) | 49.1 | 67.6 | 10.3 | 3.0 | 1.2 | 1.2 | 2.1 | 2.4 | 3.6 | 3.3 | 3.6 | 3.6 | 0.6 | 0.9 | 5.5 | 10.6 | 3.6 | 330 |
| 3.大工工事業(n=33) | 3.0 | 12.1 | 27.3 | 3.0 | 0.0 | 6.1 | 0.0 | 0.0 | 3.0 | 3.0 | 15.2 | 3.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 33 |
| 4.左官工事業(n=20) | 0.0 | 10.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 70.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 5.0 | 20 |
| 5.とび・土工工事業(n=105) | 39.0 | 12.4 | 3.8 | 6.7 | 9.5 | 1.0 | 1.9 | 32.4 | 1.9 | 15.2 | 1.9 | 2.9 | 1.0 | 1.0 | 21.0 | 2.9 | 20.0 | 105 |
| 6.石工事業(n=0) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7.屋根工事業(n=4) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 4 |
| 8.電気工事業(n=17) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 52.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 5.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 5.9 | 17 |
| 9.管工事業(n=8) | 37.5 | 12.5 | 0.0 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 62.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 0.0 | 8 |
| 10.タイル・れんが・ブロック工事業(n=6) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 6 |
| 11.鋼構造物工事業(n=9) | 33.3 | 33.3 | 0.0 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 11.1 | 9 |
| 12.鉄筋工事業(n=30) | 3.3 | 3.3 | 0.0 | 0.0 | 23.3 | 40.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.3 | 30 |
| 13.ほ装工事業(n=41) | 65.9 | 14.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 22.0 | 2.4 | 2.4 | 41 |
| 14.しゅんせつ工事業(n=2) | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| 15.板金工事業(n=5) | 0.0 | 60.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 5 |
| 16.ガラス工事業(n=1) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| 17.塗装工事業(n=13) | 15.4 | 23.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 53.8 | 7.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7.7 | 0.0 | 7.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 13 |
| 18.防水工事業(n=2) | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 2 |
| 19.内装仕上工事業(n=18) | 0.0 | 5.6 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 18 |
| 20.機械器具設置工事業(n=0) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21.熱絶縁工事業(n=0) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 22.電気通信工事業(n=1) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| 23.造園工事業(n=47) | 31.9 | 0.0 | 0.0 | 2.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 57.4 | 0.0 | 0.0 | 6.4 | 4.3 | 47 |
| 24.さく井工事業(n=3) | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| 25.建具工事業(n=3) | 0.0 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| 26.水道施設工事業(n=5) | 60.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 40.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 5 |
| 27.消防施設工事業(n=0) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 28.清掃施設工事業(n=0) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29.解体工事業(n=0) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

業種ごとの不足している職種を回答している割合をみると主な業種では、「土木工事業」では土木技術者が 64%、建築技術者が 25%、建設機械運転が 24%、型枠（土木）が 13%、が多くなっている。「建築工事業」では建築技術者が 68%、土木技術者が 49%、設計が 11%、大工が 10%などとなっている。「大工工事業」では大工が 27%、型枠（建築）が 15%、建築技術者が 12%などとなっている。「左官工事業」では左官が 70%、建築技術者が 10%などとなっている。「とび・土工工事業」では土木技術者が 39%、とびが 32%、建設機械運転が 21%、型枠（土木）が 15%、建築技術者が 12%が多くなっている。「鉄筋工事業」では鉄筋（建築）が 40%、鉄筋（土木）が 23%となっている。「ほ装工事業」では土木技術者が 66%、建設機械運転が 22%、建築技術者が 15%となっている。「造園工事業」では造園が 57%、土木技術者 32%が多くなっている。

### ４－（１）－２）－２　求人状況について

#### ４－（１）－２）－２－１　最近３年間の求人票を用いた求人（問 9）（単一回答）

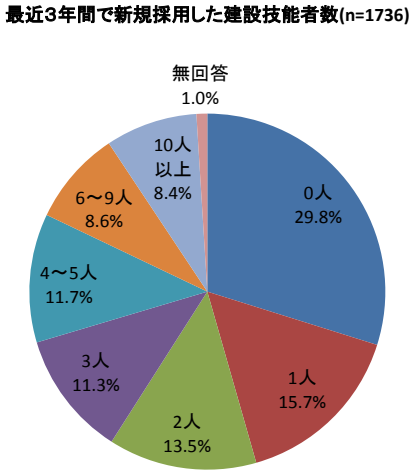
求人票を用いた求人を「行った」会社が 1,424 社（82.7%）、「行っていない」が 289 社（16.8%）、「わからない」が 8 社（0.5%）となっており、求人票を用いた求人を行っている会社が大半となっている。

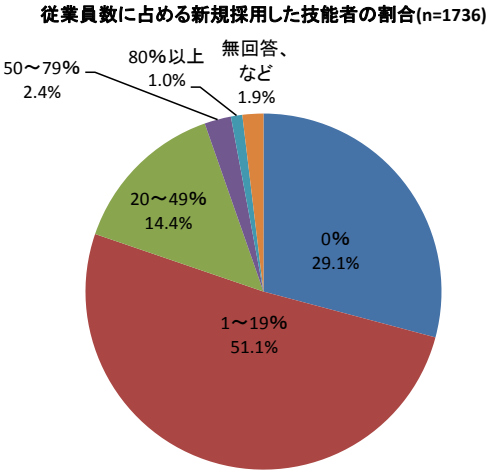



#### ４－（１）－２）－２－２　最近３年間で新規採用した建設技能者数（問 10）（数値回答）

最近 3 年間で採用した建設技能者数は、0 人が 29.8%、1 人が 15.7%、2 人が 13.5%、3 人が 11.3%、4～5 人が 11.7%、6～9 人が 8.6%、10 人以上が 8.4%となっており、1～3 人まで 40.6%、1～5 人までで 52.2%を占める。

従業員数に占める新規採用した技能者の割合は、0%が 29.1%、1～19%が 51.1%となっており、大半が 20%未満となっている。

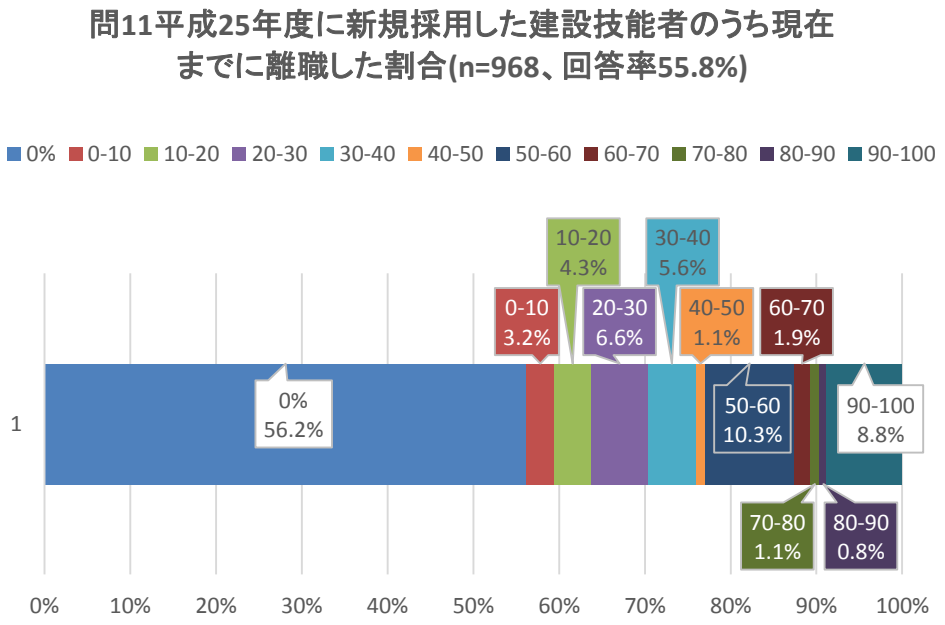



#### ４－（１）－２）－２－３　平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合（問 11）（数値回答）

平成 25 年度に新規採用した建設技能者のうち、現在（平成 28 年 12 月）までに離職した

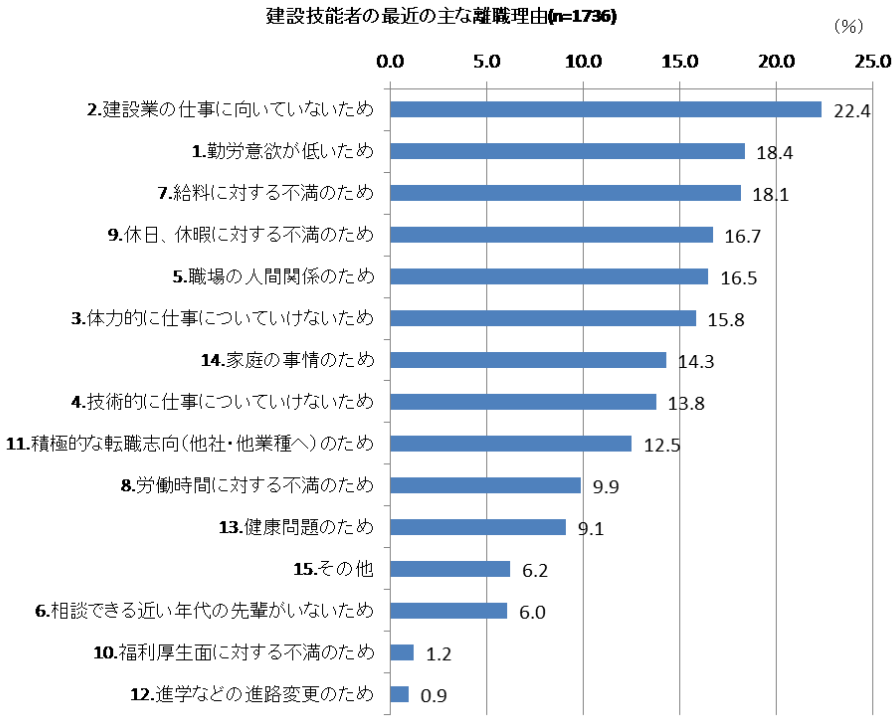
割合は、「0%」が 56.2%を占め最も多く、「50%以上 60%未満」が 10.3%、「90%以上」が 8.8%、の順となっている。




### ４－（１）－２）－２－４　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。

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



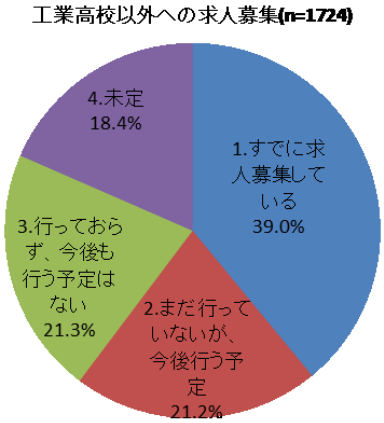
などを要因に離職していると考えられる。また、生徒が建設業を選んだ理由・選ばなかった理由（４－２－（２）－３）－２．および３参照）と比較すると、給料や休日など待遇面の不満が上位に挙げられている。

### ４－（１）－２）－２－５　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）

「すでに求人募集している」が 39.0%、「まだ行っていないが、今後行う予定」が 21.2%、「行っておらず、今後も行う予定はない」が 21.3%、「未定」が 18.4%である。

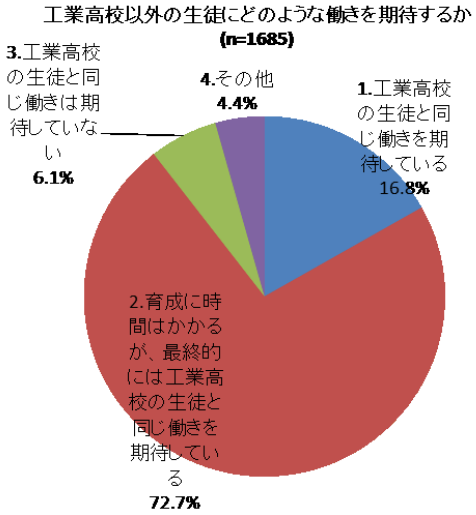
４割がすでに募集を行っており、さらに２割も募集を行う予定となっており、工業高校以外への求人先の拡大に取り組む会社が多くなっている。

工業高校からの採用だけに頼っていられる状況ではないことを表しているといえる。




### ４－（１）－２）－２－６　工業高校以外の生徒にどのような働きを期待するか（問 14）（単一回答）

「育成に時間はかかるが、最終的には工業高校の生徒と同じ働きを期待している」が 72.7%と大半を占めている。ついで多いのは「工業高校の生徒と同じ働きを期待している」が 16.8%となっており、基本的には工業高校の生徒と同じ働きを期待している会社が多い。

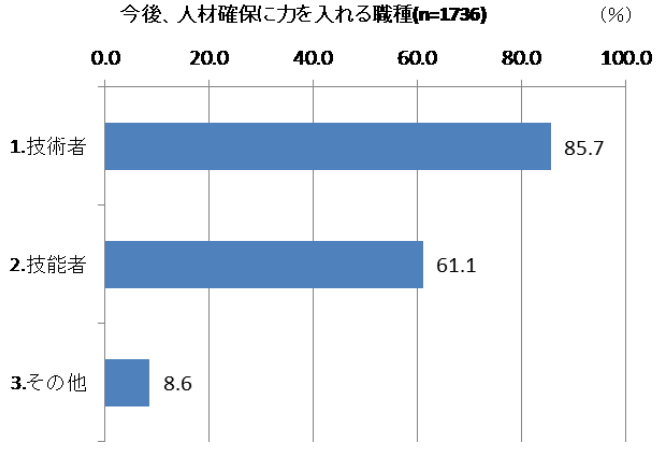



### ４－（１）－２）－２－７　今後、人材確保に力を入れる職種（問 15）（複数回答）

「技術者」が 85.7%、「技能者」が 61.1%、「その他」が 8.6%となっており、技能者よりも技術者を確保したいと考えている会社が多い。回答企業に占めるゼネコンの割合が多

いことも影響していると考えられる。

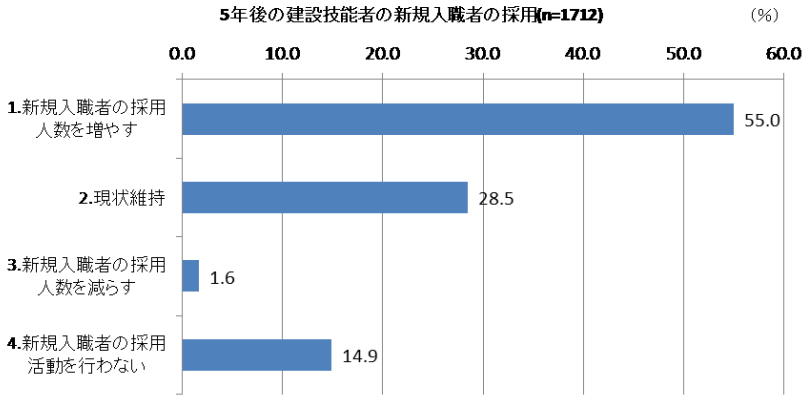
「技術者」と答えた企業数と「技能者」と答えた企業数の比率は概ね 1:0.7 であり、一方でアンケート回答企業で雇用している技術者合計数と技能者合計数の比率（問 8 の回答から算出）は概ね 1:0.6 である。これを比較すると、技能者に対する不足感より技術者に対する不足感の方がより強い可能性もある。




### ４－（１）－２）－２－８　５年後の建設技能者の新規入職者の採用（問 16）（単一回答）

「建設技能者の新規入職者の採用人数を増やす」が 55.0%と半数以上を占めている。

ただし、「現状維持」も 28.5%、「新規入職者の採用活動を行わない」も 14.9%となっている。

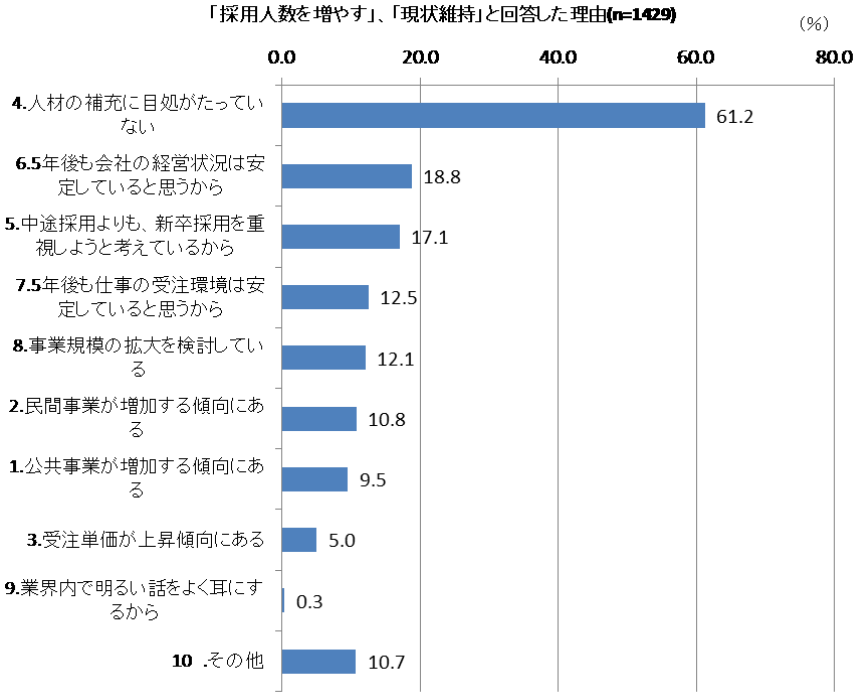



### ４－（１）－２）－２－９　「採用人数を増やす」、「現状維持」と回答した理由（問 17）（複数回答）

「人材の補充に目処がたっていない」が 61.2%、「５年後も会社の経営状況は安定していると思うから」が 18.8%、「中途採用よりも、新卒採用を重視しようと考えているから」が

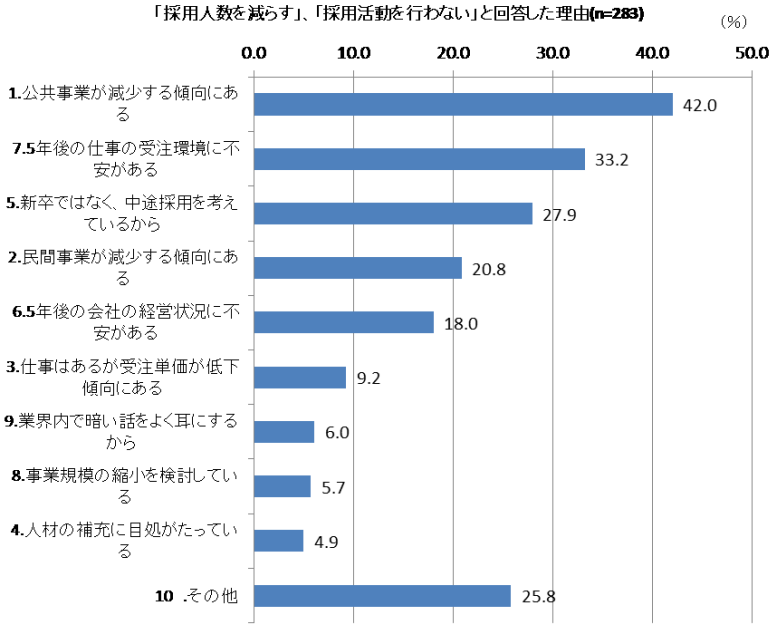
17.1%、「５年後も仕事の受注環境は安定していると思うから」が 12.5%、「事業規模の拡大を検討しているから」が 12.1%などが多い。

人材補充のためが最大の要因となっており、何らかの理由による退職や離職が多い一方で補充が十分できていない実情が窺える。同時に先行きに明るい見通しを持って、前向きに採用を増やそうとしている会社もみられている。




### ４－（１）－２）－２－１０　「採用人数を減らす」、「採用活動を行わない」と回答した理由（問 18）（複数回答）

「公共事業が減少する傾向にある」が 42.0%、「５年後の仕事の受注環境に不安がある」が 33.2%、「新卒ではなく、中途採用を考えているから」が 27.0%、「民間事業が減少する傾向にある」が 20.8%、「５年後の会社の経営状況に不安がある」が 18.0%などとなっており、将来の事業環境に不安があることから採用を控えようと考える会社が多い。新卒よりも即戦力の中途採用を重視する会社も多い。人材育成に時間をかける余裕がない状況が窺える。

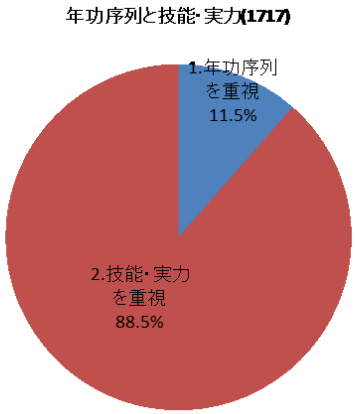



なお、「その他」を回答した企業では、技能者はそもそも雇っていない（外注、下請け、協力会社、有期雇用など）との回答が多数を占めた。

### ４－（１）－２）－３入社後の社員教育制度などについて

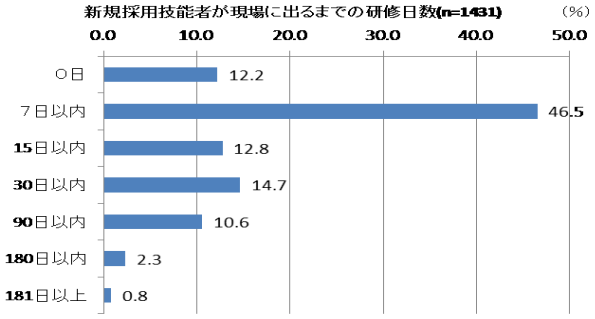
### ４－（１）－２）－３－１　年功序列と技能・実力のどちらを重視するか（問 19）（単一回答）

「年功序列を重視」が 11.5%、「技能・実力を重視」が 88.5%と、「技能・実力」が圧倒的に多い。




### ４－（１）－２）－３－２　新規採用技能者が現場に出るまでの研修日数（問 20）（数値回答）

0 日が 12.2%、1～7 日が 46.5%、～15 日が 12.8%、～30 日が 14.7%、～90 日が 10.6%、～180 日が 2.3%、181 日以上が 0.8%となっており、半数以上が 1 週間以内で現場に出ており、大半は 1 ヶ月以内には現場に出ている。新入技能者の現場配属前に必要な研修日数は業務・職種により異なると考えられるが、既往の資料などと比較すると[14]新人の育成に時間をかけていられない状況が窺える。しかし十分な教育や研修ができていない場合、技能の向上に支障が発生したり、仕事に対する意欲が低下したり、怪我や事故の発生につながる可能性も考えられる。



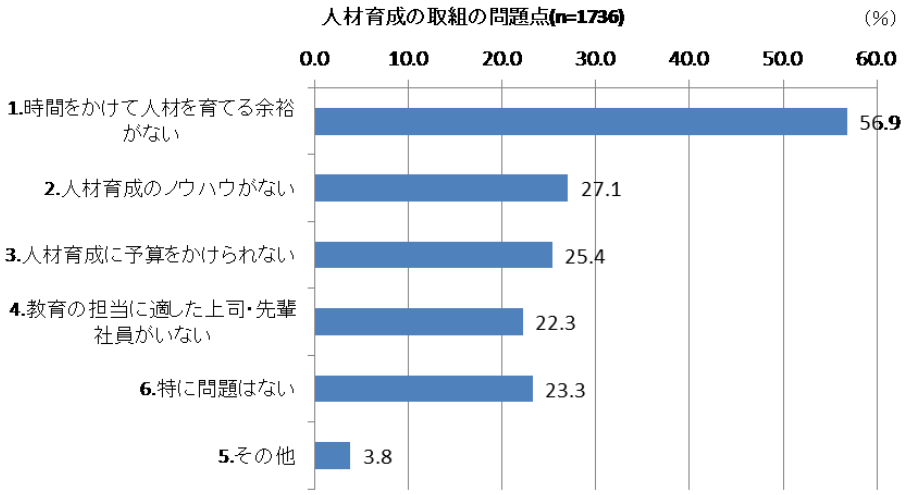

---

[14]「工事未経験者を対象とした現場入場のための事前準備マニュアル（素案：第２版）財団法人 建設業振興基金（国土交通省委託調査）平成 16 年 8 月」に掲載されている一例（型枠工事業者）では現場配属前に２週間の研修を行っている。
http://www.yoi-kensetsu.com/jinzai/pdf/kengaku-2.pdf

### ４－（１）－２）－３－３　人材育成の取組みの問題点（問 21）（複数回答）

「時間をかけて人材を育てる余裕がない」が 56.9%と最も多く、ついで「人材育成のノウハウがない」が 27.1%、「人材育成に予算をかけられない」が 25.4%、「教育の担当に適した上司・先輩社員がいない」が 22.3%などとなっており、時間的な余裕がないことが最大の問題点と認識されている。ノウハウや予算もかけられないという回答も多く、 新規採用技能者に十分な人材育成が行われているか懸念が持たれる。「特に問題はない」という回答も 23.3%みられる。

従業員規模が小さい会社ほど「時間をかけて人材を育てる余裕がない」「人材育成に予算をかけられない」の割合が高くなっている。（第 5 章（１）－４）－７参照）

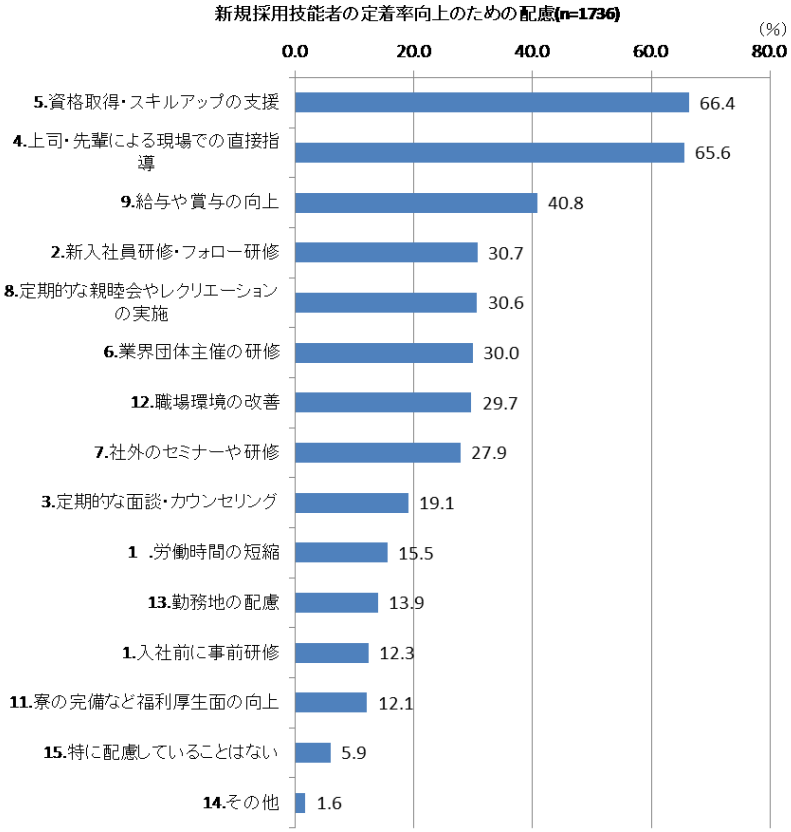


### ４－（１）－２）－３－４　新規採用技能者の定着率向上のための配慮（問 22）（複数回答）

「資格取得・スキルアップの支援」が 66.4%、「上司・先輩による現場での直接指導」が 65.6%、「給与や賞与の向上」が 40.8%、「新入社員研修・フォロー研修」が 30.7%、「定期的な親睦会やレクリエーションの実施」が 30.6%、「業界団体主催の研修」が 30.0%、「社外のセミナーや研修」が 29.7%、などが多くなっており、人材の育成や教育を中心とした配慮が行われている。

ついで待遇の改善が挙げられている。

従業員規模が大きい会社ほど配慮している項目が多く、特に研修・福利厚生・勤務地などに配慮している割合が大きい。



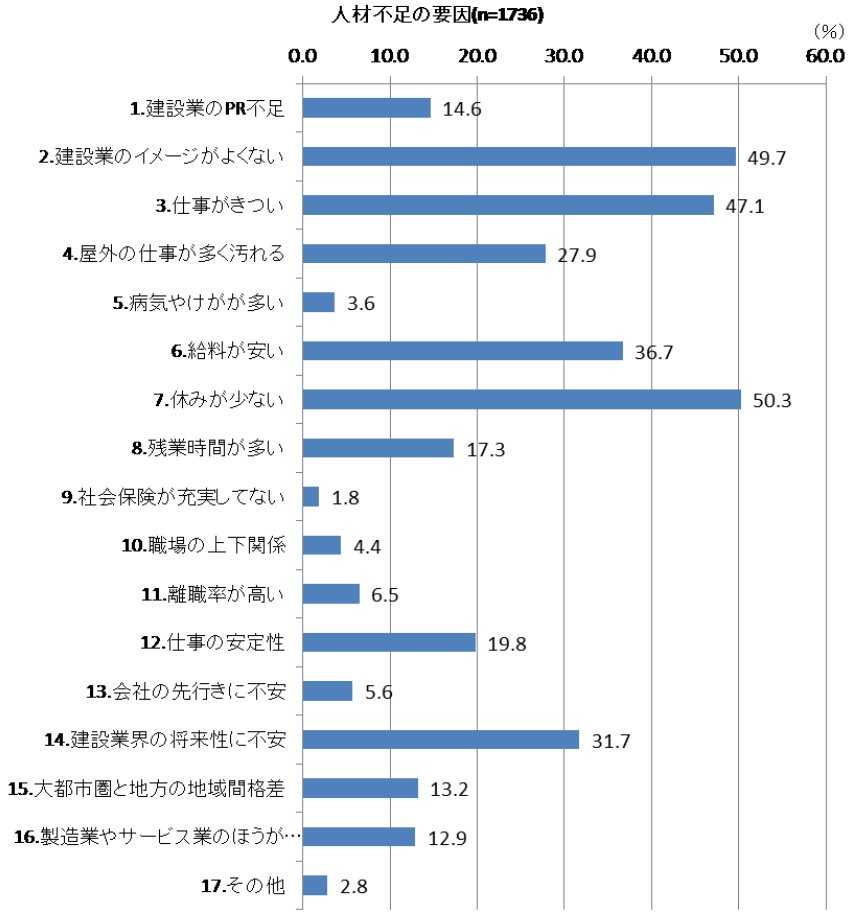

（第 5 章（１）－４）－８参照）

「計画通り採用できたか」とクロス集計を行うと、計画通り採用できた会社は「新人社員研修・フォロー研修」に配慮している割合が高い。（第 5 章（１）－１）－３参照）

### ４－（１）－２）－３－５　人材不足の要因（問 23）（複数回答、３つまで）

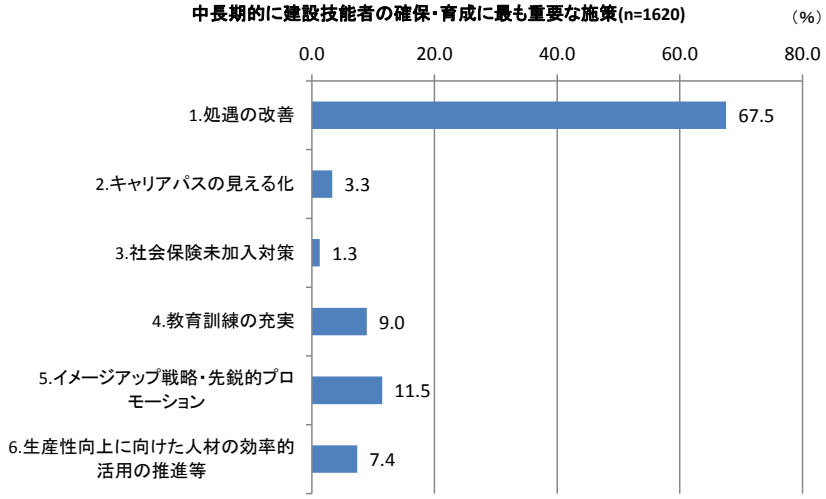
「休みが少ない」が 50.3%、「建設業のイメージがよくない」が 49.7%、「仕事がきつい」が 47.1%、「給料が安い」が 36.7%、「建設業の将来性に不安」が 31.7%、「屋外の仕事が多く汚れる」が 27.9%などとなっており、休みや給料などの待遇面が上位に挙げられており、仕事の内容と待遇とのバランスが悪いと認識されていると考えられる。建設業のイメージや将来性も要因に挙げられている。 人材不足の要因として「休みが少ない」が最も多くなっているが、前問（問 22）「定着率向上のための配慮」で「労働時間の短縮」を挙げている会社は少なく、理由がわかっているのに対応していない（できていない）会社が多いことが、人材不足を常態化し悪循環を招いている可能性がある。

従業員規模が小さい会社ほど仕事の安定性・会社の先行き・給料・業界の将来性を挙げる割合が多く、従業員規模が大きい会社ほど休み・残業・PR 不足を挙げる割合が多い。（第 5 章（１）－４）－９参照）




**４－（１）－２）－３－６　中長期的な建設技能者の確保・育成に向けて、最も重要と思われる施策（問 24）（単一回答）**

「処遇の改善」が 67.5%で 6 割以上を占めており、待遇改善が最重要と考えられている。ついで「イメージアップ戦略・先鋭的プロモーション」が 11.5%、「教育訓練の充実」が 9.0%となっている。（注：複数回答は無効とし、集計から除いている）



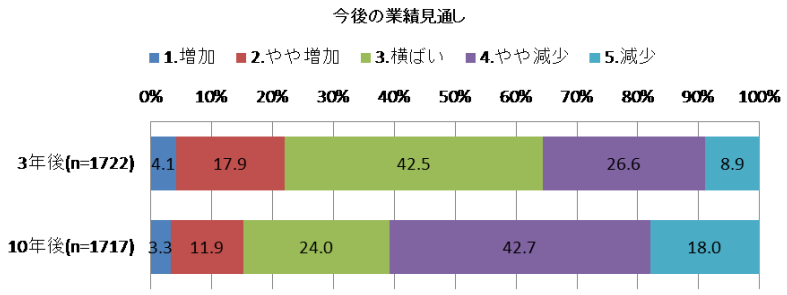
### ４－（１）－２）－４　今後の見通し

#### ４－（１）－２）－４－１　今後の業績（純利益）の見通し（問 25）（単一回答）

３年後の業績は、「増加」が 4.1%、「やや増加」が 17.9%、「横ばい」が 42.5%、「やや減少」が 26.6%、「減少」が 8.9%となっている。「横ばい」が最も多いが、その他では「増加見通し」（「増加」＋「やや増加」）が 22.0%、「減少見通し」（「やや減少」＋「減少」）が 35.5%となっており、「減少見通し」が「増加見通し」を上回っている。

10 年後の業績は、「増加」が 3.3%、「やや増加」が 11.9%、「横ばい」が 24.0%、「やや減少」が 42.7%、「減少」が 18.0%となっている。「横ばい」が最も多いが、「増加見通し」（「増加」＋「やや増加」）が 14.3%、「減少見通し」（「やや減少」＋「減少」）は 60.7%と半数以上を占めており、「減少見通し」が「増加見通し」を大きく上回っている。

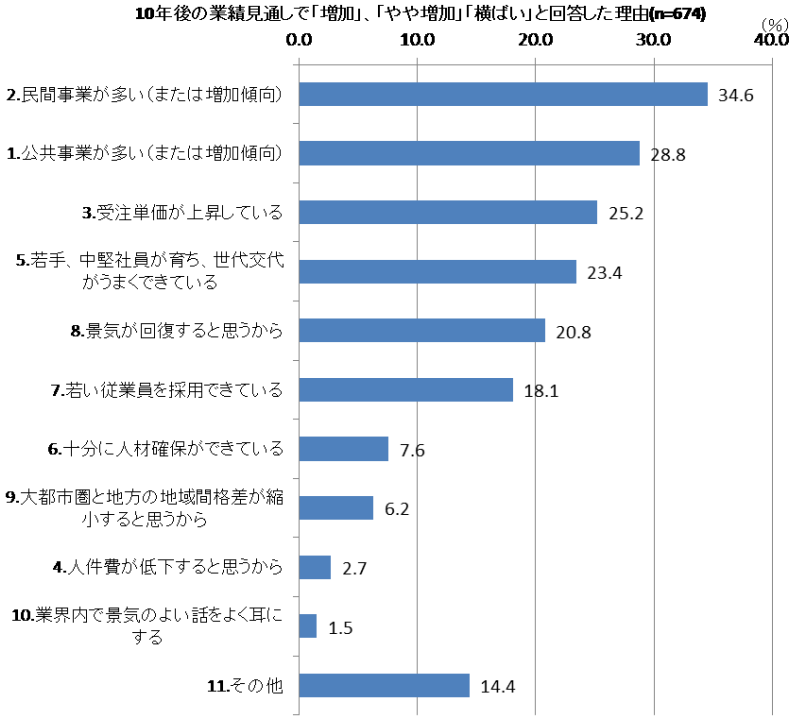
10 年後の見通しは３年後よりも「減少見通し」が大幅に増加しており、厳しい将来見通しを持った会社が多くなっている。



### ４－（１）－２）－４－２　10 年後の業績（純利益）の見通しで「増加」、「やや増加」、「横ばい」と考えた要因（問 26）（複数回答、３つまで）

「民間事業が多い（または増加傾向）」が 34.6%、「公共事業が多い（または増加傾向）」が 28.8%、「受注単価が上昇しているから」が 25.2%、「若手・中堅社員が育ち、世代交代がうまくできているから」が 23.4%、「景気が回復すると思うから」が 20.8%などとなっており、事業環境の好転を要因に挙げる会社が多くなっている。

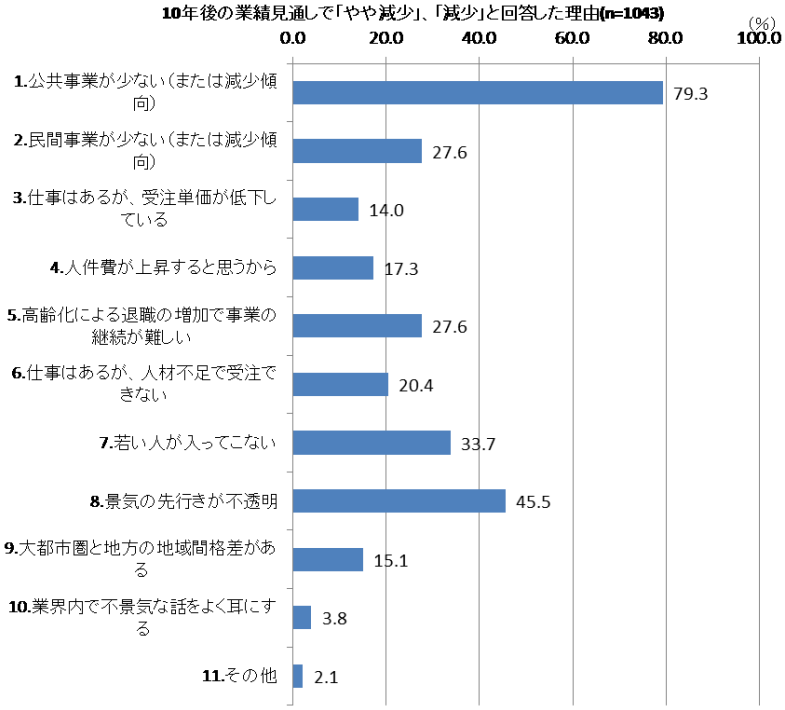
「若手・中堅社員が育ち、世代交代がうまくできているから」といった会社内部の成長要因を挙げる会社も２割強みられている。



### ４－（１）－２）－４－３　10 年後の業績（純利益）の見通しで「やや減少」、「減少」と考えた要因（問 27）（複数回答、３つまで）

「公共事業が少ない（または減少傾向）」が 79.3%、「景気の先行きが不透明」が 45.5%、「若い人が入ってこない」が 33.7%、「民間事業が少ない（または減少傾向）が 27.6%、「高齢化による退職の増加で事業の継続が難しい」が 27.6%、「仕事はあるが、人材不足で受注できない」が 20.4%などとなっており、事業環境の厳しさ、不透明感を挙げる会社が多い。

また、会社の内部要因を挙げる会社が 2～3 割あり、若手などの人材不足や高齢者の退職を理由として挙げる会社もある。

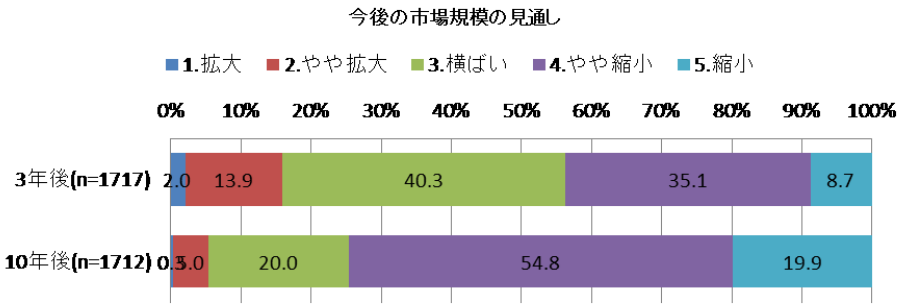



### ４－（１）－２）－４－４　今後の建設業界の市場規模の見通し（問 28）（単一回答）

３年後の市場規模は、「拡大」が 2.0%、「やや拡大」が 13.9%、「横ばい」が 40.3%、「やや縮小」が 35.1%、「縮小」が 8.7%となっている。「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。

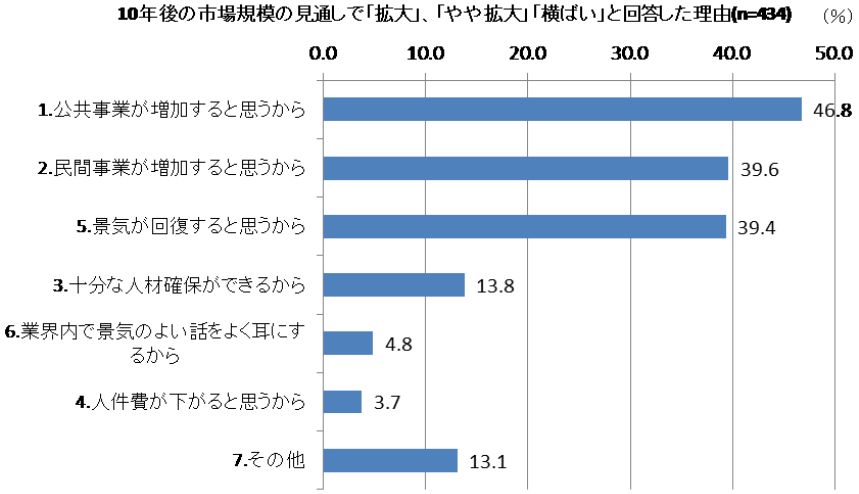
10 年後は、「拡大」が 0.3%、「やや拡大」が 5.0%、「横ばい」が 20.0%、「やや縮小」が 54.8%、「縮小」が 19.9%となっている。「拡大見通し」は 5.3%で１割を割り込み、「縮小見通し」が 74.7%と大半を占めており、建設会社の多くが市場規模の縮小を予想している。

10 年後の見通しは３年後よりも「縮小見通し」が大幅に増加しており、より厳しい見通しとなっている。



### ４－（１）－２）－４－５　10 年後の市場規模の見通しで「拡大」、「やや拡大」、「横ばい」と考えた要因（問 29）（複数回答、３つまで）

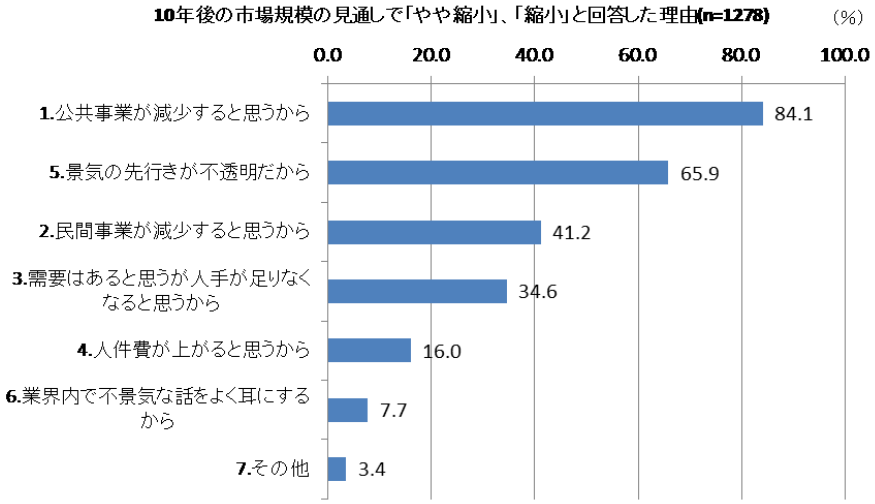
「公共事業が増加すると思うから」が 46.8%、「民間事業が増加すると思うから」が 39.6%、「景気が回復すると思うから」が 39.4%、などとなっており、事業環境を要因に挙げる会社が多い。



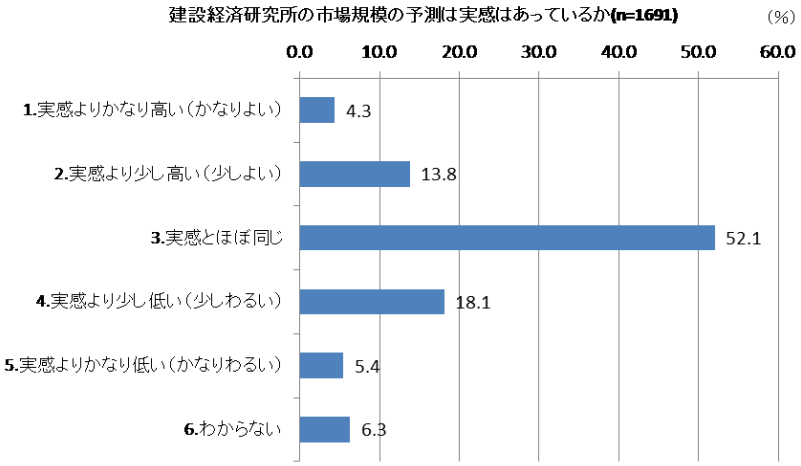

### ４－（１）－２）－４－６　10 年後の市場規模の見通しで「やや縮小」、「縮小」と考えた要因（問 30）（複数回答、３つまで）

「公共事業が減少すると思うから」が 84.1%、「景気の先行きが不透明だから」が 65.9%、「民間事業が減少すると思うから」が 41.2%、「需要はあると思うが人手が足りなくなると思うから」が 34.6%、などとなっており、事業環境が厳しくなることを挙げる会社が多く、特に公共事業の減少が挙げられている。

また全体の１／３以上の会社が、人手不足が市場規模の縮小につながると考えている。



### ４－（１）－２）－４－７　（一財）建設経済研究所の市場規模の予測は実感とあっているか（問 31）（単一回答）

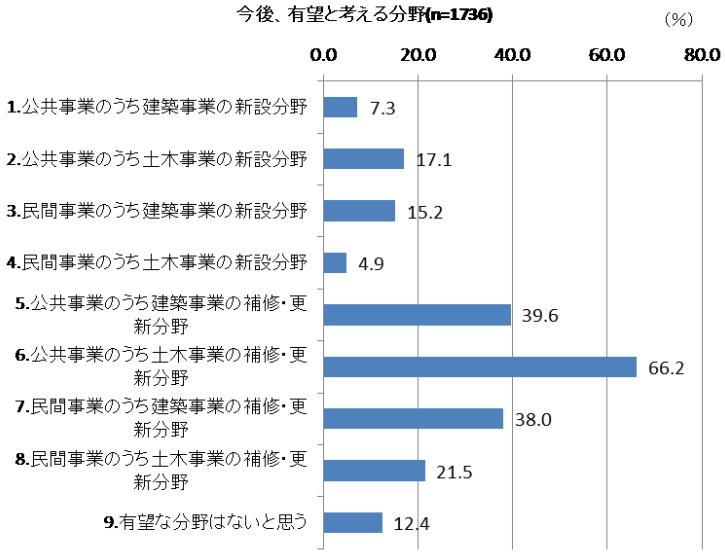



（一財）建設経済研究所は「建設経済レポート No.67」（平成 28 年 11 月）」で、2025 年の建設市場規模を 47.1 兆円～51.1 兆円（実質値）と予測しており、これは 2015 年比で概ねマイナス 5～10%にあたる。この予測値を一つの基準と考え、各社の実感と比較していただいたところ、「実感よりかなり高い（かなりよい）」が 4.3%、「実感より少し高い（少しよい）」が 13.8%、「実感とほぼ同じ」が 52.1%、「実感よりも少し低い（少しわるい）」が 18.1%、「実感よりもかなり低い（かなりわるい）」が 5.4%となっている。

「実感とほぼ同じ」で約 5～10%減であり、「実感よりも高い」ということは実感は予測よりも低い（わるい）ということであり、マイナス 5～10%以上の市場規模縮小を予想している会社が 70.2%を占めている。（一財）建設経済研究所の予測よりも実感のほうが高い（よい）と考えている会社は、23.5%である。

「実感とほぼ同じ」が 52.1%と最も多く、建設会社が将来の建設市場規模について過度に悲観的になっている様子は見られない。

### ４－（１）－２）－４－８　今後の建設業界の有望分野（問 32）（複数回答）



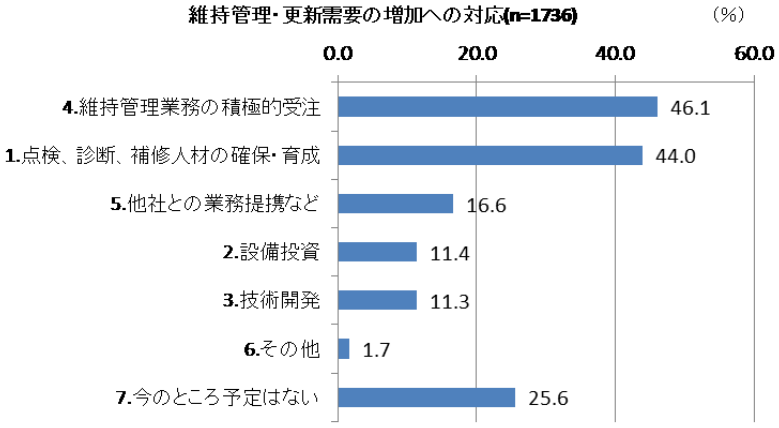

「公共事業のうち土木事業の補修・更新分野」が 66.2%、「公共事業のうち建築事業の補修・更新分野」が 39.6%、「民間事業のうち建築事業の補修・更新分野」が 38.0%、「民間事業のうち土木事業の補修・更新分野」が 21.5%、などが多い。

公共事業、民間事業ともに補修・更新分野が有望と考えられており、新設分野が少なくなっている。

### ４－（１）－２）－４－９　維持管理・更新需要への対応について（問 33）（複数回答）

多いのは「維持管理業務の積極的受注」が 46.1%、「点検、診断、補修人材の確保・育成」が 44.0%となっている。

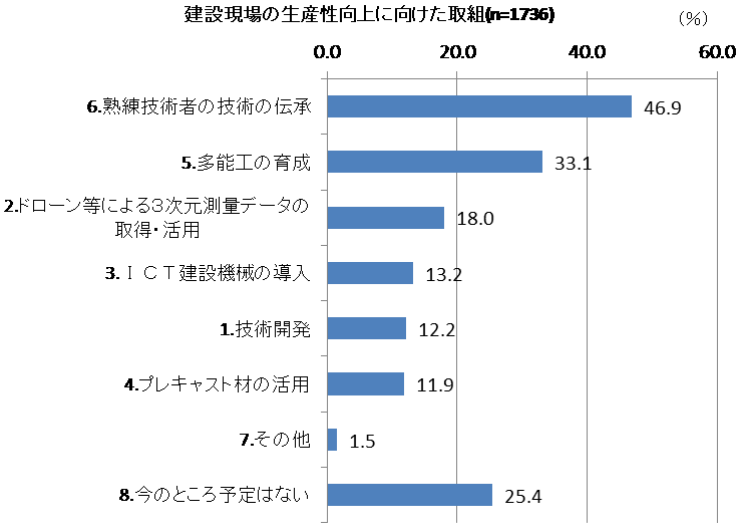
「設備投資」、「技術開発」はともに 11%に留まり、設備投資や技術開発よりも積極的受注と人材の確保・育成に取り組んでいる会社が多くなっている。「今のところ予定はない」という回答も 25.6%みられる。




### ４－（１）－２）－４－１０　建設現場の生産性向上にむけた取組み（問 34）（複数回答）

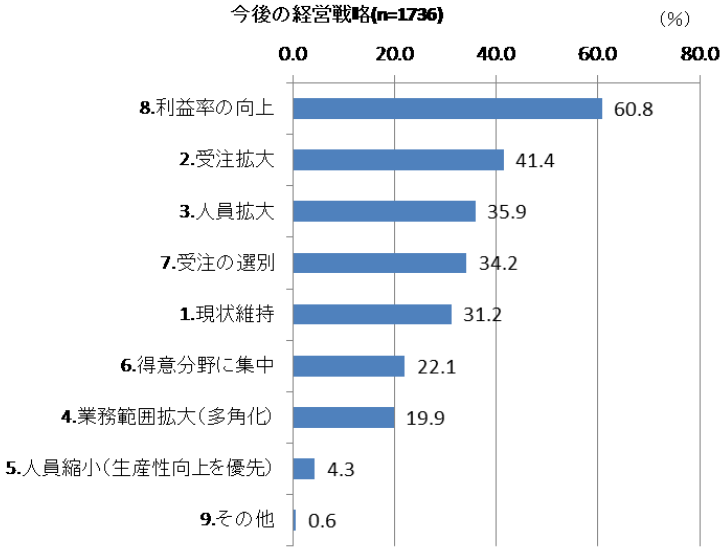
「熟練技術者の技術の伝承」が 46.9%、「多能工の育成」が 33.1%で多く、いずれも人材に関する取組みとなっている。

「ドローン等による３次元測量データの取得・活用」や「ＩＣＴ建設機械の導入」、「プレキャスト材の活用」、「技術開発」は 10%台に留まり、まだ取り組んでいる会社は少ない。「今のところ予定はない」も 25.4%となっている。



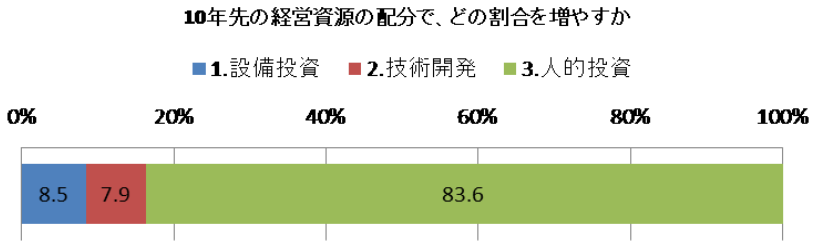
### ４－（１）－２）－４－１１　今後の経営戦略（問 35）（複数回答）

「利益率の向上」が 60.8%、「受注拡大」が 41.4%、「人員拡大」が 35.9%、「受注の選別」が 34.2%、「現状維持」が 31.2%で多くなっている。




### ４－（１）－２）－４－１２　今後 10 年先の経営資源の配分（問 36）（単一回答）

「人的投資」が 83.6%で圧倒的に多い。「設備投資」は 8.5%、「技術開発」は 7.9%となっており、人材の確保・育成が今後の重要な経営戦略に位置づけられている。



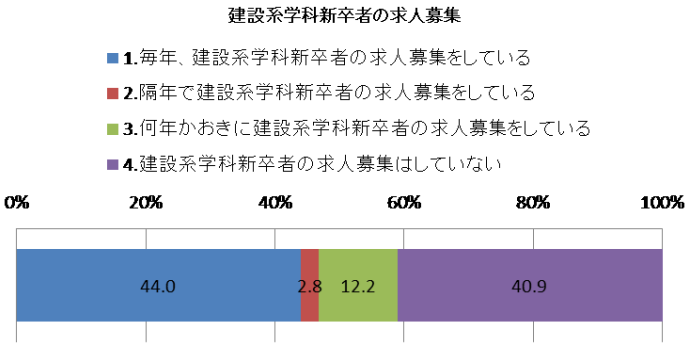

### ４－（１）－２）－５　工業高校の建設系学科の卒業予定者の求人募集について

### ４－（１）－２）－５－１　建設系学科新卒者の求人募集を行っているか（問 37）（単一回答）

「毎年、建設系学科新卒者の求人募集をしている」が 44.0%、「隔年で、建設系学科新卒者の求人募集をしている」が 2.8%、「何年かおきに、建設系学科新卒者の求人募集をしている」が 12.2%、「建設系学科新卒者の求人募集はしていない」が 40.9%となっており、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。うち、毎年、募集しているのは 4 割強となっている。

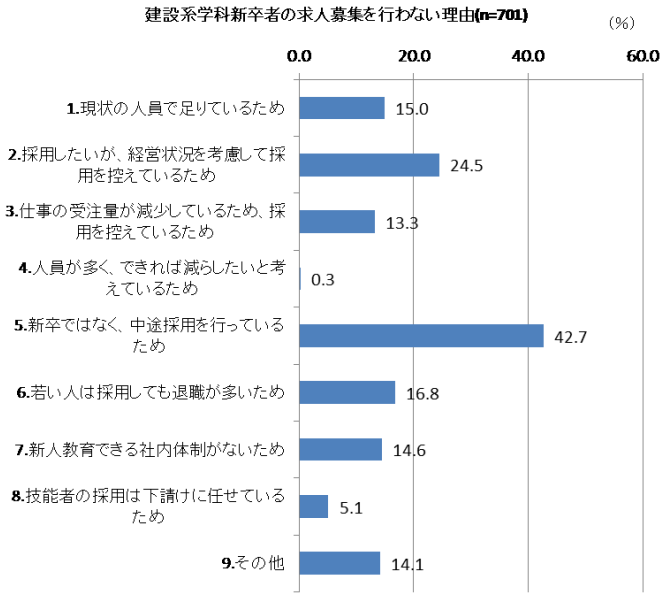
従業員規模が 51 人以上の会社は「毎年募集している」が 8 割なのに対し 10 人以下の会

社は「募集していない」が８割となっている。（第５章（１）－４）－１７参照）




### ４－（１）－２）－５－２　建設系学科新卒者を求人募集しない理由（問 38）（複数回答）

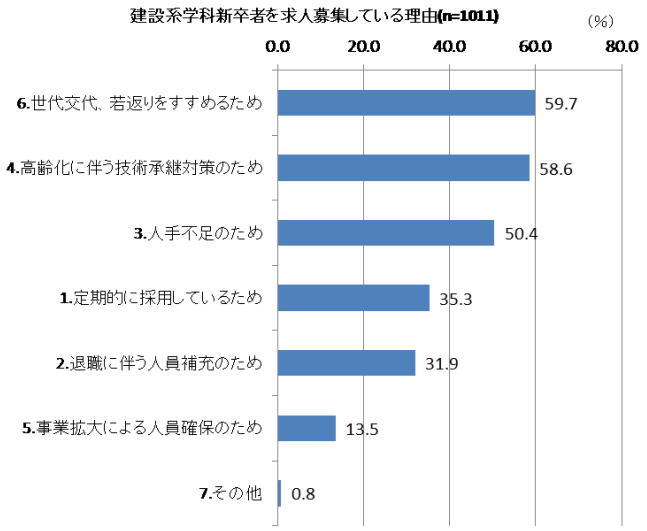
「新卒ではなく、中途採用を行っているため」が 42.7%で最も多く、以下「採用したいが、経営状況を考慮して採用を控えている」が 24.5%、「若い人は採用しても退職が多いため」が 16.8%、「現状の人員で足りているため」が 15.0%、「新人教育できる社内体制がないため」が 14.6%、「仕事の受注量が減少しているため、採用を控えているため」が 13.3%などとなっている。新卒よりも即戦力となる中途採用を優先している会社も多くなっている。
事業環境が悪化しているために採用を控えているという回答も目を引く。




「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」などであった。

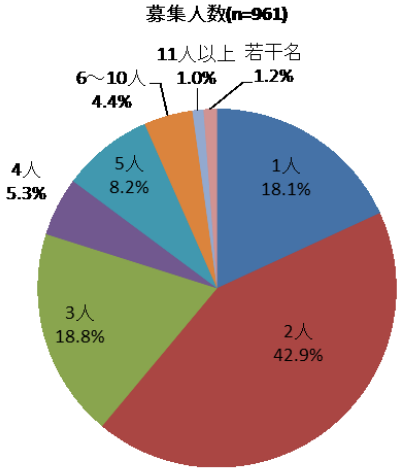
### ４－（１）－２）－５－３　建設系学科新卒者を求人募集している理由（問 39）（複数回答）

「世代交代、若返りをすすめるため」が 59.7%、「高齢化に伴う技術承継対策のため」が 58.6%、「人手不足のため」が 50.4%、「定期的に採用しているため」が 35.3%、「退職に伴う人員補充のため」が 31.9%などとなっており、高齢化対策と人員補充のためが上位となっている。

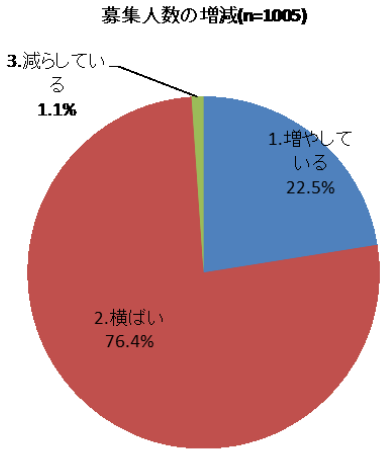



### ４－（１）－２）－５－４　募集人数（問 40）（数値回答）

募集人数は、１人が 18.2%、2 人が 42.9%、3 人が 18.8%、4 人が 5.3%、5 人が 8.2%などとなっており、1～3 人で 79.8%と大半を占めている。

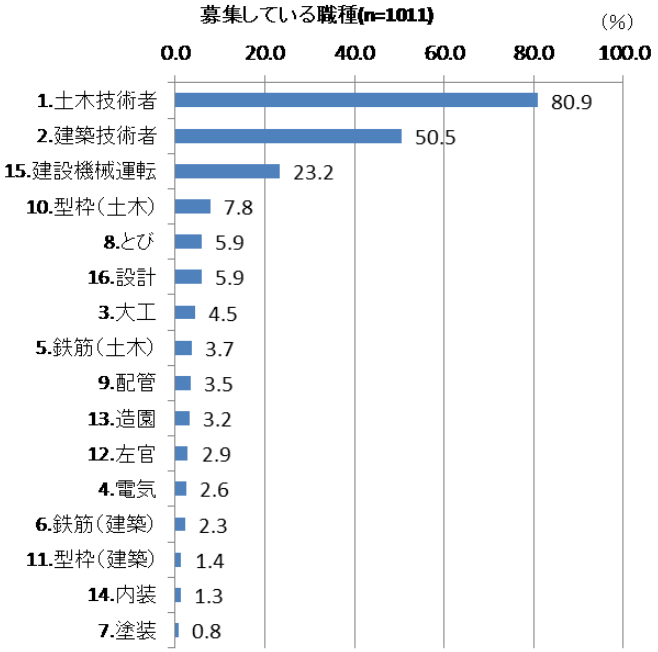


募集人数は、「増やしている」が 22.5%、「横ばい」が 76.4%、「減らしている」が 1.1%となっている。「横ばい」が大半を占めるが、「増やしている」が「減らしている」を大きく上回っている。



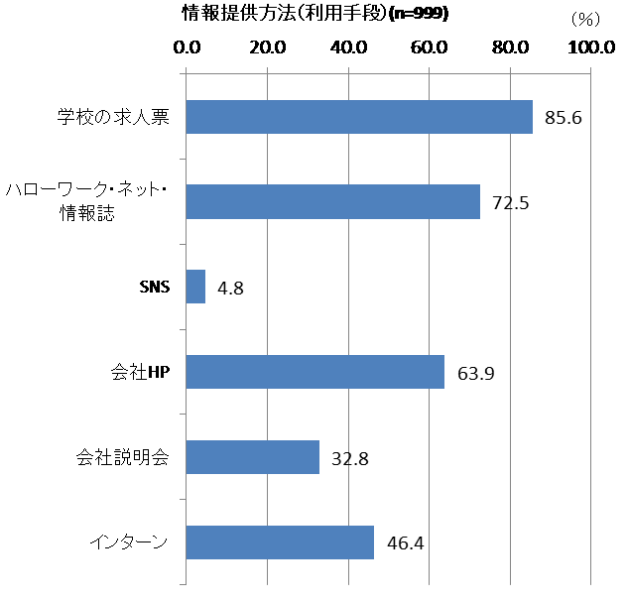

### ４－（１）－２）－５－５　募集している職種（問 41）（複数回答）

「土木技術者」が 80.9%、「建築技術者」が 50.5%、「建設機械運転」が 23.2%、などが多くなっており、土木、建築の技術者を求める会社が多くなっている。



### ４－（１）－２）－５－６　求人情報の提供方法と情報の内容（問 42）（複数回答）

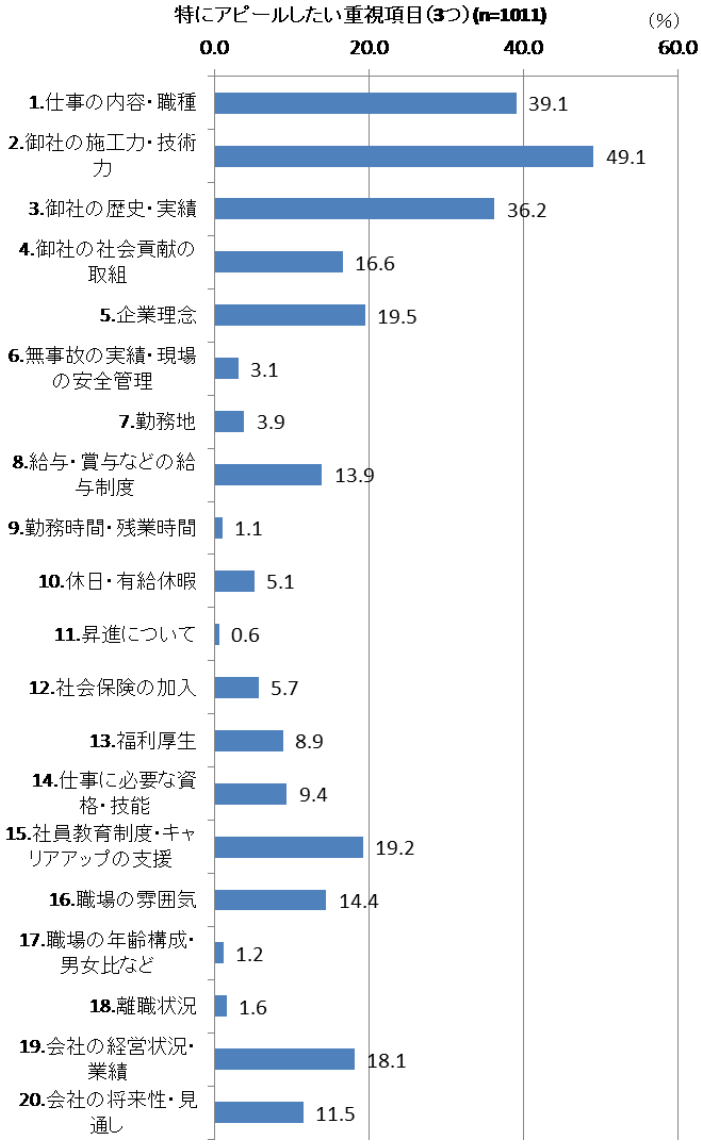
提供方法としては「学校へ求人票」と「ハローワーク、就職サイト等のインターネット・就職情報誌」、「会社ホームページ」が中心で、ついで「インターンシップ、現場見学会など」、「会社説明会」となっている。「ＳＮＳによる情報発信」は少ない。



特にアピールしたい重視項目（３つ）としては、「施工力・技術力」が 49.1%、「仕事の内容・職種」が 39.1%、「会社の歴史・実績」が 36.2%で、この３つが 30%を超えている。

その他、15%以上の項目は「企業理念」、「社員教育制度・キャリアアップの支援」、「会社の経営状況・業績」、「社会貢献の取組」などとなっている。

会社の業務内容とそれに関連する情報が上位に挙げられている一方で、給与制度や勤務地、勤務時間・残業時間、休日・有給休暇、社会保険の加入などの就業条件の情報は上位には挙げられていない

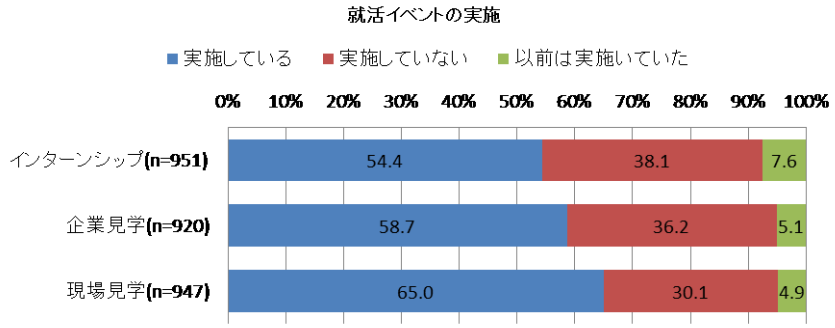


### ４－（１）－２）－５－７　就活イベントの実施（問 43）（単一回答）

「インターンシップ」は「実施している」が 54.4%、「実施していない」が 38.1%、「事前は実施していたが、現在は実施していない」が 7.6%となっている。

「企業見学」は「実施している」が 58.7%、「実施していない」が 36.2%、「事前は実施していたが、現在は実施していない」が 5.1%となっている。

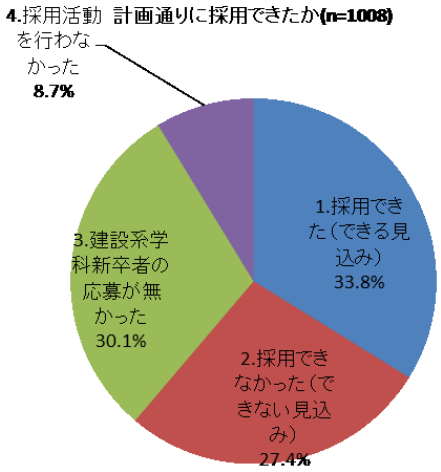
「現場見学」は「実施している」が 65.0%、「実施していない」が 30.1%、「事前は実施していたが、現在は実施していない」が 4.9%となっている。




### ４－（１）－２）－６　建設系学科新卒者の採用方針について

### ４－（１）－２）－６－１　建設系学科新卒者は計画通りに採用できたか（問 44）（単一回答）

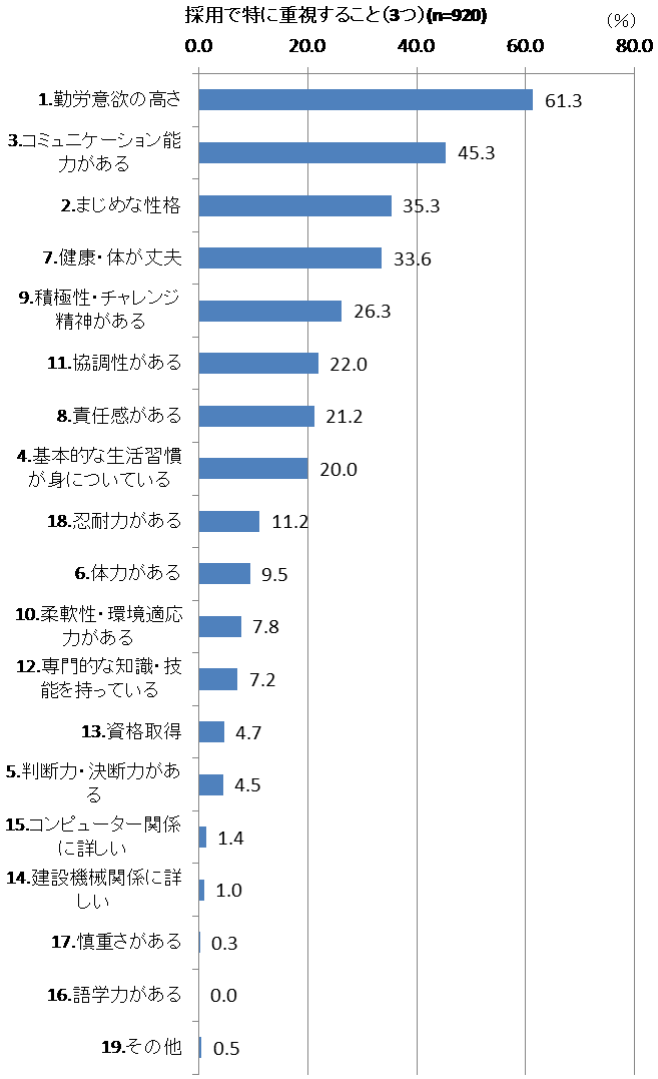
「採用できた（できる見込み）」が 33.8%、「採用できなかった（できない見込み）」が 27.4%、「建設系学科新卒者の応募がなかった」が 30.1%、「採用活動を行わなかった」が 8.7%となっている。



### ４－（１）－２）－６－２　建設系学科新卒者の採用で重視するポイント（問 45）（複数回答、３つまで）

「勤労意欲の高さ」が 61.3%、「コミュニケーション能力がある」が 45.3%、「まじめな性格」が 35.3%、「健康・体が丈夫」が 33.6%、「積極性・チャレンジ精神がある」が 26.3%、「協調性がある」が 22.0%、「責任感がある」が 21.2%、「基本的な生活習慣が身についている」が 20.0%などとなっている。

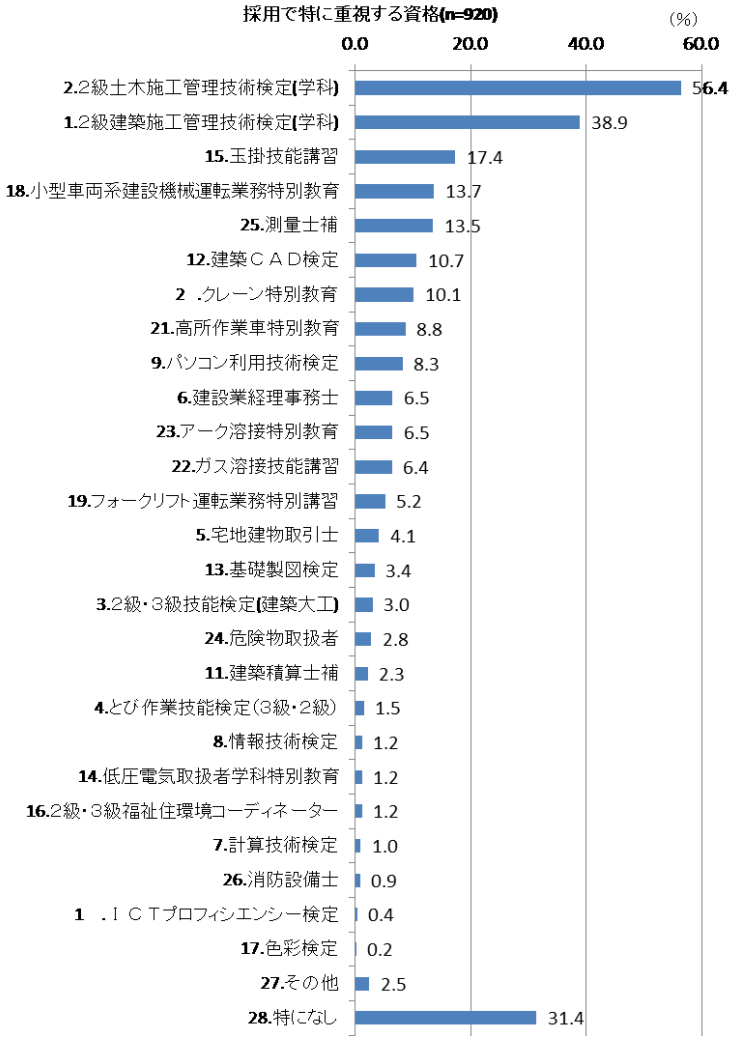
「専門的な知識・技能を持っている」（7.2%）、「資格取得」（4.7%）、「建設機械関係に詳しい」（1.0%）など、建設系学科の専門性に関連した項目は、上位の項目と比べると重視されていない。



### ４－（１）－２）－６－３　建設系学科新卒者の採用で重視する資格（問 46）（複数回答）

「2 級土木施工管理技術検定（学科）」が 56.4%、「2 級建築施工管理技術検定（学科）」が 38.9%で多くなっている。ほか、10%以上は「玉掛技能講習」（17.4%）、「小型車両系建設機械運転業務特別講習」（13.7%）、「測量士補」（13.5%）、「建築ＣＡＤ検定」（10.7%）、「クレーン特別教育」（10.1%）などとなっている。

「特になし」も 31.4%を占めている。



### ４－（１）－２）－６－４　最近の建設系学科新卒者の印象（問 47）（単一回答）

「勤労意欲がある」は「そう思う」16.2%、「ややそう思う」32.7%、「どちらともいえない」38.2%、「あまりそう思わない」10.8%、「そう思わない」2.2%となっている。

「しっかり将来を考えている」は「そう思う」6.9%、「ややそう思う」26.4%、「どちらともいえない」46.6%、「あまりそう思わない」17.4%、「そう思わない」2.8%となっている。

「一般常識を身につけている」は「そう思う」5.8%、「ややそう思う」26.4%、「どちらともいえない」43.7%、「あまりそう思わない」21.2%、「そう思わない」3.0%となっている。

「専門知識・技能を身につけている」は「そう思う」3.8%、「ややそう思う」24.2%、「どちらともいえない」46.7%、「あまりそう思わない」20.0%、「そう思わない」5.3%となっている。

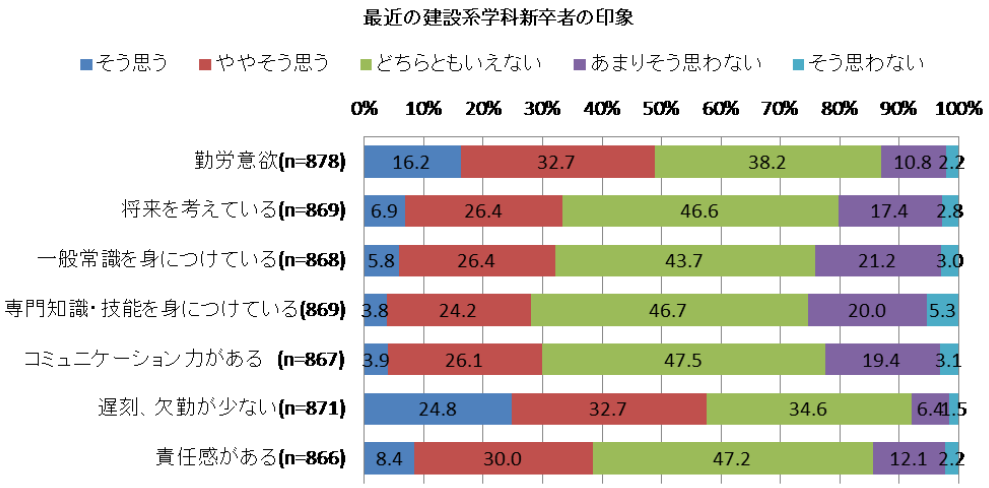
「コミュニケーション力がある」は「そう思う」3.9%、「ややそう思う」26.1%、「どちらともいえない」47.5%、「あまりそう思わない」19.4%、「そう思わない」3.1%となっている。

「遅刻、欠勤が少ない」は「そう思う」24.8%、「ややそう思う」32.7%、「どちらともいえない」34.6%、「あまりそう思わない」6.4%、「そう思わない」1.5%となっている。

「責任感がある」は「そう思う」8.4%、「ややそう思う」30.0%、「どちらともいえない」47.2%、「あまりそう思わない」12.1%、「そう思わない」2.2%となっている。

いずれの項目についても肯定的回答（「そう思う」「ややそう思う」）が否定的回答（「あまりそう思わない」「そう思わない」）よりが多くなっている。

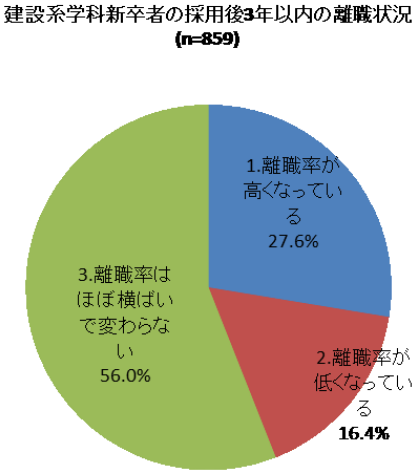
ただ、「専門知識・技能を身につけている」は肯定的回答（28.0%）と否定的回答（25.3%）が拮抗している。また「将来を考えている」「一般常識を身につけている」「コミュニケーション力がある」は否定的回答が 20%を超えており、評価が分かれている。



４－（１）－２）－６－５　（最近５年程度における）建設系学科新卒者の採用後３年以内の離職状況（問 48）（単一回答）

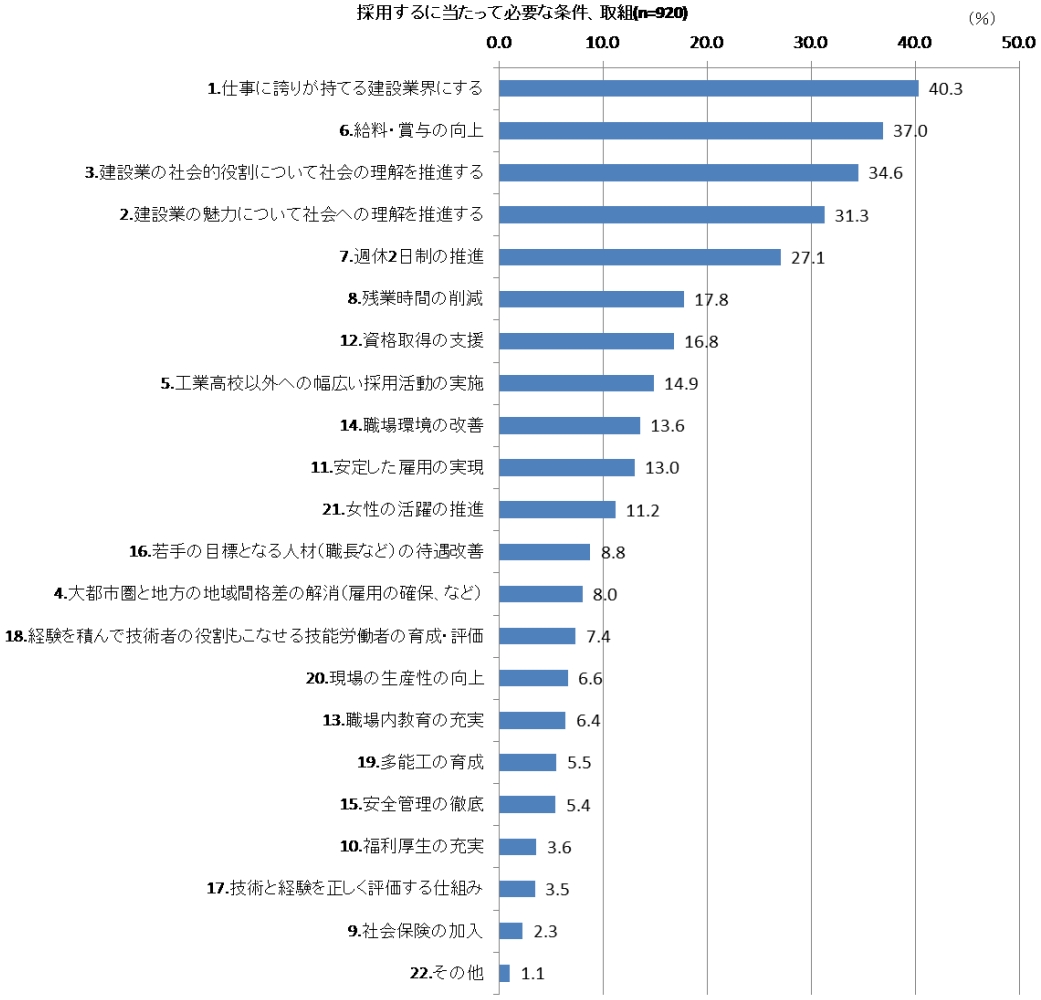
「離職率が高くなっている」が 27.6%、「低くなっている」が 16.4%、「ほぼ横ばいで変わらない」が 56.0%となっている。

「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。



### ４－（１）－２）－６－６　今後、建設系学科新卒者の採用するにあたって、必要な条件や取組み（問 49）（複数回答、３つまで）

「仕事に誇りが持てる建設業界にする」が 40.3%、「給与・賞与の向上」が 37.0%、「建設業の社会的役割について社会の理解を促進する」が 34.6%、「建設業の魅力について社会への理解を推進する」が 31.3%、「週休２日制の推進」が 27.1%などとなっており、建設業界のイメージ向上と待遇の改善が上位を占めている。



## ４－（２）工業高校の建設系学科の卒業予定者（建設系学科新卒者）アンケート調査結果

### ４－（２）－１）調査概要

#### ４－（２）－１）－１　調査対象

全国の建設系学科のある工業高校工業高校（263 校 381 学科）の土木建築系学科の 3 年生

#### ４－（２）－１）－２　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。

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ホンなどで WEB アンケートにアクセスし回答してもらう。

なお設問の内容などについて（公社）全国工業高等学校長協会に協議し、ご意見を頂いた。

#### ４－（２）－１）－３　調査期間

2016 年 12 月～2017 年 1 月

#### ４－（２）－１）－４　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

（参考資料２－２参照）

#### ４－（２）－１）－５　回答数

5,881 件

#### ４－（２）－１）－６　留意点

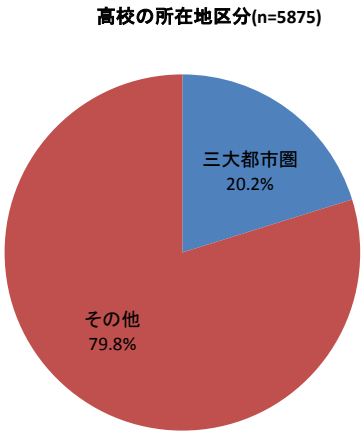
・本アンケート調査は、調査に協力いただいた工業高校の建設系学科の３年生に対して実施したものであり、全数調査ではないこと

## ４－（２）－２）アンケート調査結果

### ４－（２）－２）－１　生徒自身について

#### ４－（２）－２）－１－１　在籍する学校（問 1）（単一回答）

高校の所在地でみると、「熊本県」5.8%、「長崎県」5.7%、「鹿児島県」5.6%、「北海道」5.1%、「福岡県」4.5%、「茨城県」4.1%、「岐阜県」3.9%、「宮城県」3.6%、「愛知県」3.6%、「静岡県」3.1%などとなっている。三大都市圏で 20.2%、その他の地方で 79.8%となっている。




生徒回答数の都道府県別分布

| | 回答数 | | 送付学科数 | |
|---|---|---|---|---|
| 1.北海道 | 298 | 5.1% | 18 | 4.7% |
| 2.青森県 | 168 | 2.9% | 11 | 2.9% |
| 3.岩手県 | 164 | 2.8% | 8 | 2.1% |
| 4.宮城県 | 214 | 3.6% | 10 | 2.6% |
| 5.秋田県 | 90 | 1.5% | 8 | 2.1% |
| 6.山形県 | 109 | 1.9% | 8 | 2.1% |
| 7.福島県 | 126 | 2.1% | 7 | 1.8% |
| 8.茨城県 | 238 | 4.0% | 7 | 1.8% |
| 9.栃木県 | 125 | 2.1% | 9 | 2.4% |
| 10.群馬県 | 88 | 1.5% | 7 | 1.8% |
| 11.埼玉県 | 65 | 1.1% | 10 | 2.6% |
| 12.千葉県 | 35 | 0.6% | 5 | 1.3% |
| 13.東京都 | 57 | 1.0% | 10 | 2.6% |
| 14.神奈川県 | 150 | 2.6% | 8 | 2.1% |
| 15.新潟県 | 105 | 1.8% | 12 | 3.1% |
| 16.富山県 | 121 | 2.1% | 5 | 1.3% |
| 17.石川県 | 114 | 1.9% | 6 | 1.6% |
| 18.福井県 | 52 | 0.9% | 4 | 1.0% |
| 19.山梨県 | 66 | 1.1% | 5 | 1.3% |
| 20.長野県 | 126 | 2.1% | 11 | 2.9% |
| 21.岐阜県 | 232 | 3.9% | 11 | 2.9% |
| 22.静岡県 | 181 | 3.1% | 12 | 3.1% |
| 23.愛知県 | 209 | 3.6% | 16 | 4.2% |
| 24.三重県 | 50 | 0.9% | 5 | 1.3% |
| 25.滋賀県 | 5 | 0.1% | 2 | 0.5% |
| 26.京都府 | 37 | 0.6% | 4 | 1.0% |
| 27.大阪府 | 108 | 1.8% | 11 | 2.9% |
| 28.兵庫県 | 123 | 2.1% | 11 | 2.9% |
| 29.奈良県 | 76 | 1.3% | 4 | 1.0% |
| 30.和歌山県 | 39 | 0.7% | 3 | 0.8% |
| 31.鳥取県 | 26 | 0.4% | 2 | 0.5% |
| 32.島根県 | 0 | 0.0% | 3 | 0.8% |
| 33.岡山県 | 39 | 0.7% | 6 | 1.6% |
| 34.広島県 | 168 | 2.9% | 9 | 2.4% |
| 35.山口県 | 142 | 2.4% | 10 | 2.6% |
| 36.徳島県 | 91 | 1.5% | 4 | 1.0% |
| 37.香川県 | 51 | 0.9% | 4 | 1.0% |
| 38.愛媛県 | 70 | 1.2% | 6 | 1.6% |
| 39.高知県 | 38 | 0.6% | 6 | 1.6% |
| 40.福岡県 | 267 | 4.5% | 18 | 4.7% |
| 41.佐賀県 | 143 | 2.4% | 8 | 2.1% |
| 42.長崎県 | 335 | 5.7% | 8 | 2.1% |
| 43.熊本県 | 342 | 5.8% | 16 | 4.2% |
| 44.大分県 | 36 | 0.6% | 5 | 1.3% |
| 45.宮崎県 | 114 | 1.9% | 6 | 1.6% |
| 46.鹿児島県 | 331 | 5.6% | 14 | 3.7% |
| 47.沖縄県 | 111 | 1.9% | 8 | 2.1% |
| 不明 | 6 | 0.1% | 0 | 0.0% |
| 全体 | 5881 | 100.0% | 381 | 100.0% |

### ４－（２）－２）－１－２　所属学科（問 2）（単一回答）

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。

今回、学科より細かな区分（コース、専攻など）の回答を求めなかったため、同じ学科でも区分によってカリキュラムが違う（土木系、建築系、インテリア系、設備系など）場合の傾向の違いが分析できていない。

以降の分析については、上記を留意する必要がある。

| | | |
|---|---|---|
| 建築科 | 1362 | 23.2 |
| 土木科 | 1123 | 19.1 |
| 建設科 | 892 | 15.2 |
| インテリア科 | 294 | 5.0 |
| 建設工学科 | 242 | 4.1 |
| 都市工学科 | 203 | 3.5 |
| 総合学科 | 139 | 2.4 |
| 環境土木科 | 139 | 2.4 |
| 建築技術科 | 87 | 1.5 |
| 建築工学科 | 75 | 1.3 |
| 建設工業科 | 75 | 1.3 |
| 設備システム科 | 71 | 1.2 |
| 建築インテリア科 | 66 | 1.1 |
| 設備工業科 | 63 | 1.1 |
| 環境システム科 | 59 | 1.0 |
| 都市システム科 | 58 | 1.0 |
| 環境技術科 | 55 | 0.9 |
| 建築システム科 | 53 | 0.9 |
| 建築デザイン科 | 50 | 0.9 |
| 土木建築科 | 50 | 0.9 |
| 電気・建築科 | 48 | 0.8 |
| 建設技術科 | 48 | 0.8 |
| 総合技術科 | 45 | 0.8 |
| 建設システム科 | 43 | 0.7 |
| 土木環境科 | 41 | 0.7 |
| 都市環境科 | 38 | 0.6 |
| 設備・エネルギー科 | 34 | 0.6 |
| 土木情報科 | 33 | 0.6 |
| 環境デザイン科 | 30 | 0.5 |
| 土木工学科 | 29 | 0.5 |
| 建設造形科 | 28 | 0.5 |
| 環境工学科 | 27 | 0.5 |
| 建設環境科 | 27 | 0.5 |
| 都市環境工学科 | 26 | 0.4 |
| 建築設備科 | 25 | 0.4 |
| 環境設備科 | 22 | 0.4 |
| 建築環境創造専攻 | 17 | 0.3 |
| 土木・測量科 | 15 | 0.3 |
| 地域開発科 | 14 | 0.2 |
| 土木システム科 | 13 | 0.2 |
| 工学科 | 12 | 0.2 |
| 土木・建築科 | 11 | 0.2 |
| 機械土木工学科 | 9 | 0.2 |
| 都市・建築科 | 8 | 0.1 |
| 住環境系 | 6 | 0.1 |
| 都市土木科 | 5 | 0.1 |
| 都市建築科 | 5 | 0.1 |
| インテリア系 | 4 | 0.1 |
| 都市情報システムコース | 4 | 0.1 |
| 土木建築デザイン科 | 4 | 0.1 |
| 電建システム科 | 3 | 0.1 |
| 環境工学類 | 2 | 0.0 |
| システム工学科 | 2 | 0.0 |
| 伝統建築科 | 1 | 0.0 |
| 建設技術類 建築コース | 1 | 0.0 |
| 電源システム科 | 1 | 0.0 |
| 設備科 | 1 | 0.0 |
| 建築環境創造選考 | 1 | 0.0 |
| 環境工学類型 | 1 | 0.0 |
| 環境 | 1 | 0.0 |
| 都市工学科 | 1 | 0.0 |
| 都市基盤工学科 | 1 | 0.0 |
| 造園土木科 | 1 | 0.0 |
| 建設技術系 | 1 | 0.0 |
| 都市デザイン科 | 1 | 0.0 |
| 不明 | 35 | 0.6 |
| 総計 | 5881 | |

### ４－（２）－２）－１－３　在学中に取得した資格（問 3）（複数回答）

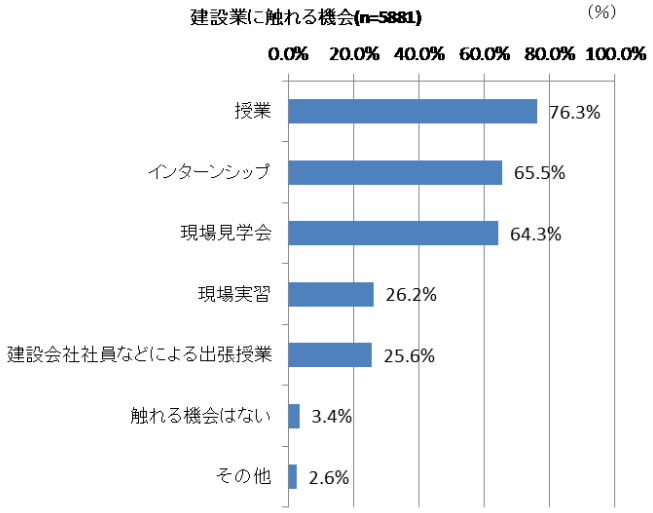
「計算技術検定」が 79.7%、「小型車両系建設機械運転業務特別教育」が 33.4%、「情報技術検定」が 32.4%、「パソコン利用技術検定」が 27.6%、「建築ＣＡＤ検定」が 17.2%、「危険物取扱者」が 13.4%、「ガス溶接特別教育」が 10.1%などとなっている。

「取得した資格はない」は 4.1%となっており、ほとんどの生徒は何らかの資格を取得している。

| | |
|---|---|
| 2級建築施工管理技術検定（学科） | 5.6% |
| 2級土木施工管理技術検定（学科） | 4.5% |
| 2級・3級技能検定（建築大工） | 8.0% |
| とび作業技能検定（3級・2級） | 0.9% |
| 宅地建物取引士 | 0.2% |
| 建設業経理事務士 | 7.2% |
| 計算技術検定 | 79.7% |
| 情報技術検定 | 32.4% |
| パソコン利用技術検定 | 27.6% |
| ICTプロフィシエンシー検定 | 3.6% |
| 建築積算士補 | 1.7% |
| 建築CAD検定 | 17.2% |
| 基礎製図検定 | 8.0% |
| 低圧電気取扱者学科特別教育 | 0.3% |
| 玉掛技能講習 | 6.4% |
| 2級・3級福祉住環境コーディネーター | 2.9% |
| 色彩検定 | 1.9% |
| 小型車両系建設機械運転業務特別教育 | 33.4% |
| フォークリフト運転業務特別講習 | 7.6% |
| クレーン特別教育 | 4.3% |
| 高所作業車特別教育 | 2.9% |
| ガス溶接技能講習 | 10.1% |
| アーク溶接特別教育 | 5.7% |
| 危険物取扱者 | 13.4% |
| 測量士補 | 7.1% |
| 消防設備士 | 0.3% |
| 取得した資格はない | 4.1% |
| その他 | 20.1% |

### ４－（２）－２）－１－４　建設業に触れる機会（問 4）（複数回答）

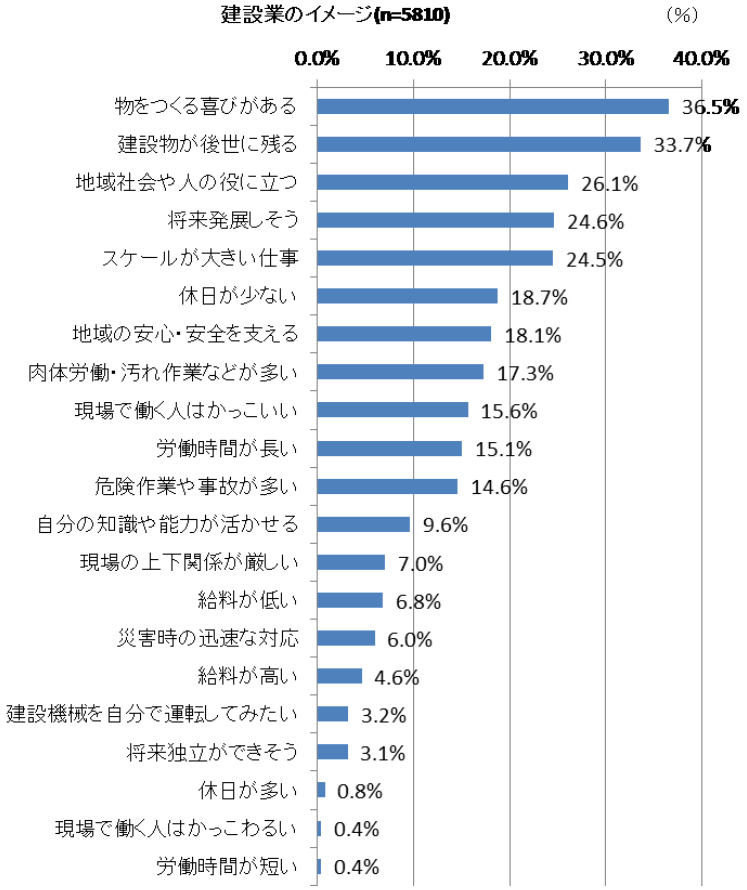
「授業」が 76.3%、「インターンシップ」が 65.5%、「現場見学会」が 64.3%、などが多くなっており、「現場実習」26.2%、「建設会社社員などによる出張授業」25.6%はやや少なくなっている。



### ４－（２）－２）－１－５　建設業のイメージ（問 5）（複数回答、３つ）

「物をつくる喜びがある」が 36.5%、「建設物が後世に残る」が 33.7%、「地域社会や人の役に立つ」が 26.1%、「将来発展しそう」が 24.6%、「スケールが大きい仕事」が 24.5%、「地位の安心・安全を支える」が 18.1%、などが多くなっており、建設業に対するポジティブなイメージが持たれている。

一方で、「休日が少ない」が 18.7%、「肉体労働・汚れ作業などが多い」が 17.3%、「労働時間が長い」が 15.1%、「危険作業や事故が多い」が 14.6%、なども 10%を超えており、建設業のネガティブなイメージも同時に持たれている。




### ４－（２）－２）－１－６　建設業と製造業や卸売・小売業、サービス業との比較（問 6）（単一回答）

建設業が他業種と比較して「楽しそう」については、「そう思う」が 33.0%、「やや思う」が 34.1%となっており、「楽しそう」と考える生徒が 65%以上に達している。

「やりがいがある」は「そう思う」が 64.8%、「やや思う」が 24.5%となっており、90%近くの生徒が「やりがいがある」と考えている。

「将来性がある」は「そう思う」が 45.3%、「やや思う」が 31.5%となっており、80%近くの生徒が「将来性がある」と考えている。

「先進性がある」は「そう思う」が 36.3%、「やや思う」が 36.3%となっており、70%以上の生徒が「先進性がある」と考えている。

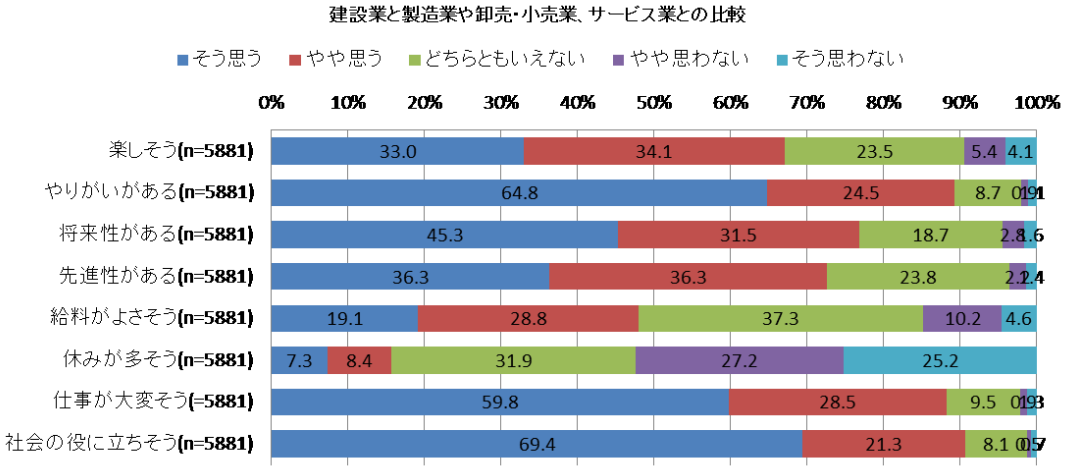
「給料がよさそう」は「そう思う」が 19.1%、「やや思う」が 28.8%で、「どちらともいえない」が 37.3%で多くなっている。

「休みが多そう」は「どちらともいえない」が 31.7%、「やや思わない」が 27.2%、「そう思わない」が 25.2%となっており、半数以上が否定的に考えており、「休みは少なそう」と思われている。

「仕事が大変そう」は「そう思う」が 59.8%、「やや思う」が 28.5%となっており、90%近くの生徒が「仕事が大変そう」と考えている。

「社会の役に立ちそう」は「そう思う」が 69.4%、「やや思う」が 21.3%となっており、90%の生徒が「社会の役に立ちそう」と考えている。

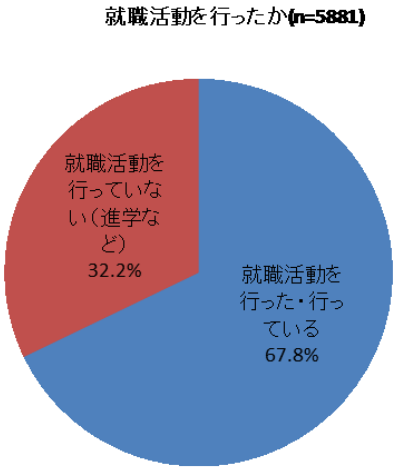
建設業は他業種と比較して「やりがい」や「社会貢献」の面で評価が高くなっているが、一方で「仕事が大変」、「休みが少ない」などのデメリットも認識も持たれている。




## ４－（２）－２）－２　就職活動について

### ４－（２）－２）－２－１　就職活動を行ったか（問 7）（単一回答）

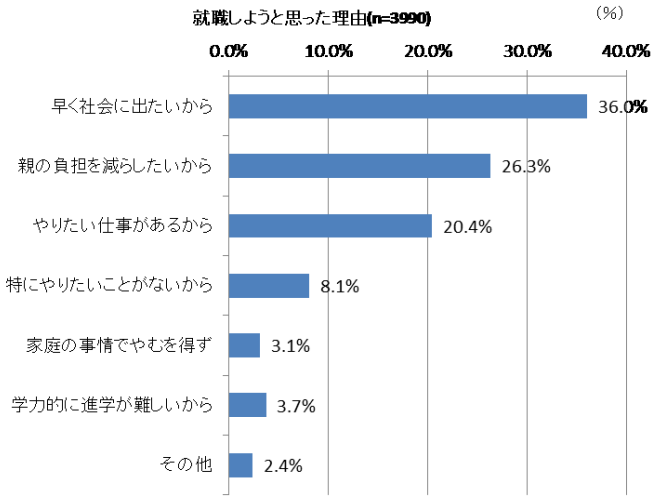
「就職活動を行った・行っている」が 67.8%、「行っていない（進学など）」が 32.2%となっており、就職を希望する生徒が多くなっている。



### ４－（２）－２）－２－２　就職しようと思った理由（問 8）（単一回答）

「早く社会に出たいから」が 36.0%、「親の負担を減らしたいから」が 26.3%、「やりたい仕事があるから」が 20.4%などとなっており、80%以上の生徒は積極的に、前向きに就職を希望している。

一方で、「特にやりたいことがないから」8.1%、「学力的に進学が難しいから」3.7%、「家庭の事情でやむを得ず」3.1%などの消極的な就職希望もみられる。

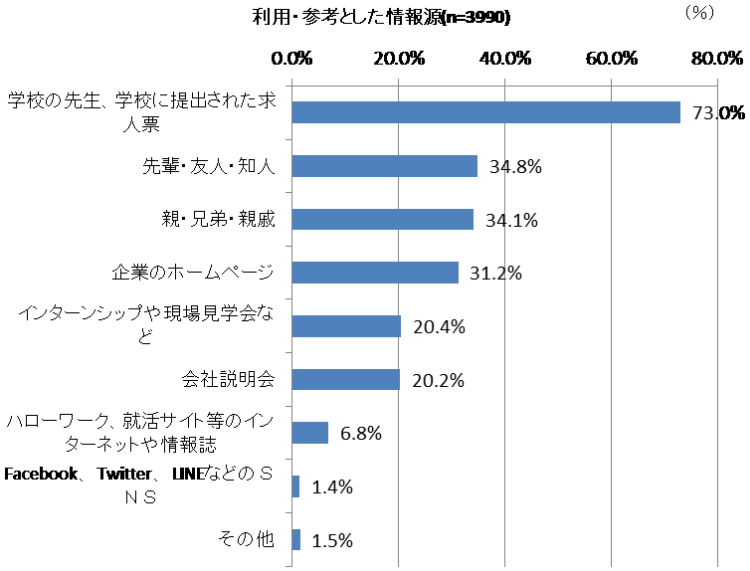



### ４－（２）－２）－２－３　利用・参考とした情報源（問 9）（複数回答）

「学校の先生、学校に提出された求人票」が 73.0%で突出して多く、ついで「先輩・友人・知人」が 34.8%、「親・兄弟・親戚」が 34.1%、「企業のホームページ」が 31.2%、などが多くなっている。

「インターンシップや現場見学会など」は 20.4%、「会社説明会」は 20.2%に留まっている。

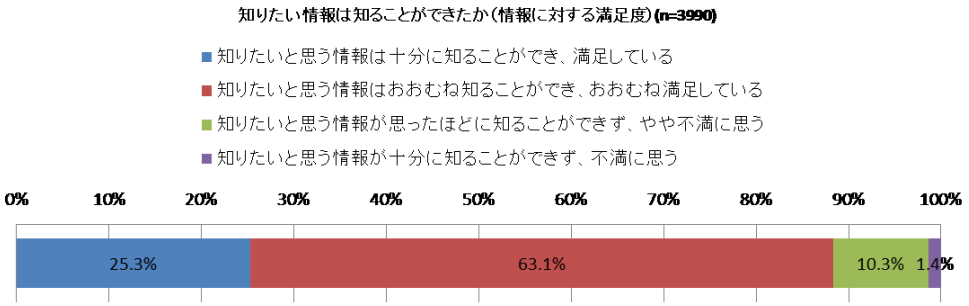
「ハローワーク、就活サイト等のインターネットや情報誌」が 6.8%、「Facebook、Twitter、LINE などの SNS」は 1.4%と少なく、「企業のホームページ」以外のインターネット情報は利用されていない。



### ４－（２）－２）－２－４　知りたい情報は知ることができたか（情報に対する満足感）（問10）（単一回答）

「知りたいと思う情報は十分に知ることができ、満足している」が 25.3%、「知りたいと思う情報はおおむね知ることができ、おおむね満足している」が 63.1%、「知りたいと思う情報が思ったほどに知ることができず、やや不満に思う」が 10.3%、「知りたいと思う情報が十分に知ることができず、不満に思う」が 1.4%となっている。

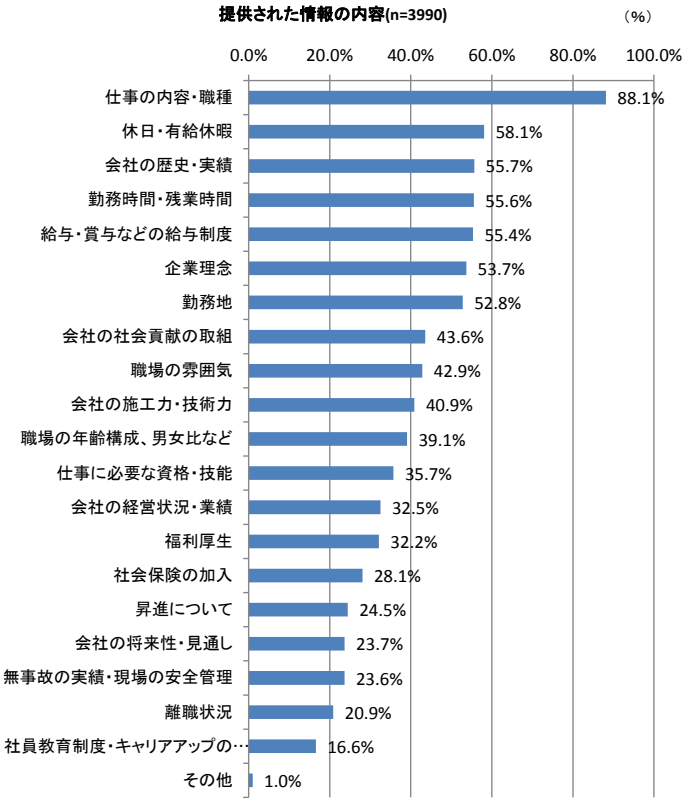
90%近くの生徒は提供された情報に満足感を持っている。




### ４－（２）－２）－２－５　提供された情報の内容（問 11）（複数回答）

「仕事の内容・職種」が 88.1%、「休日・有給休暇」が 58.1%、「会社の歴史・実績」が 55.7%、「勤務時間・残業時間」が 55.6%、「給与・賞与などの給与制度」が 55.4%、「企業理念」が 53.7%、「勤務地」が 52.8%、「会社の社会貢献の取組」が 43.6%、「職場の雰囲気」が 42.9%、「会社の施工力・技術力」が 40.9%、などが多くなっている。

会社の広報・ＰＲ情報と就業条件に関する情報が主なものとなっている。

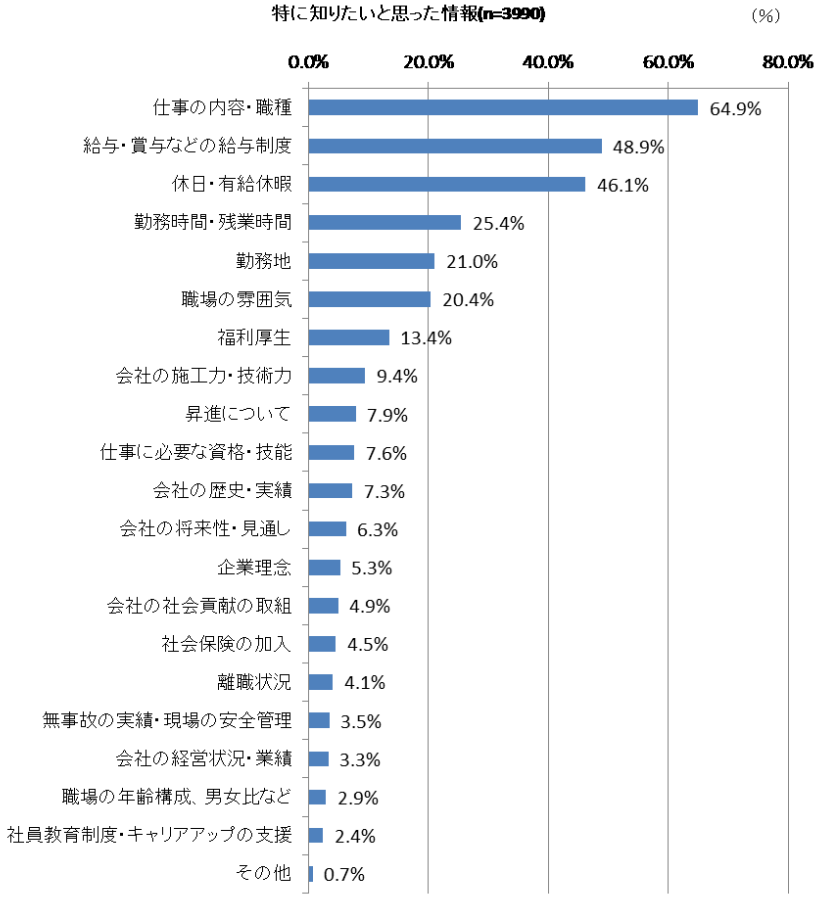


### ４－（２）－２）－２－６　就職先を選択する上で、特に知りたいと思った情報（問 11-2）（複数回答、３つ）

「仕事の内容・職種」が 64.9%、「給与・賞与などの給与制度」が 48.9%、「休日・有給休暇」が 46.1%、が上位 3 つの知りたい情報となっている。

ほかでは、「勤務時間・残業時間」25.4%、「勤務地」21.0%、「職場の雰囲気」20.4%、なども多くなっており、就業条件に関する情報が中心になっている。

「職場の雰囲気」も上位に挙げられている。

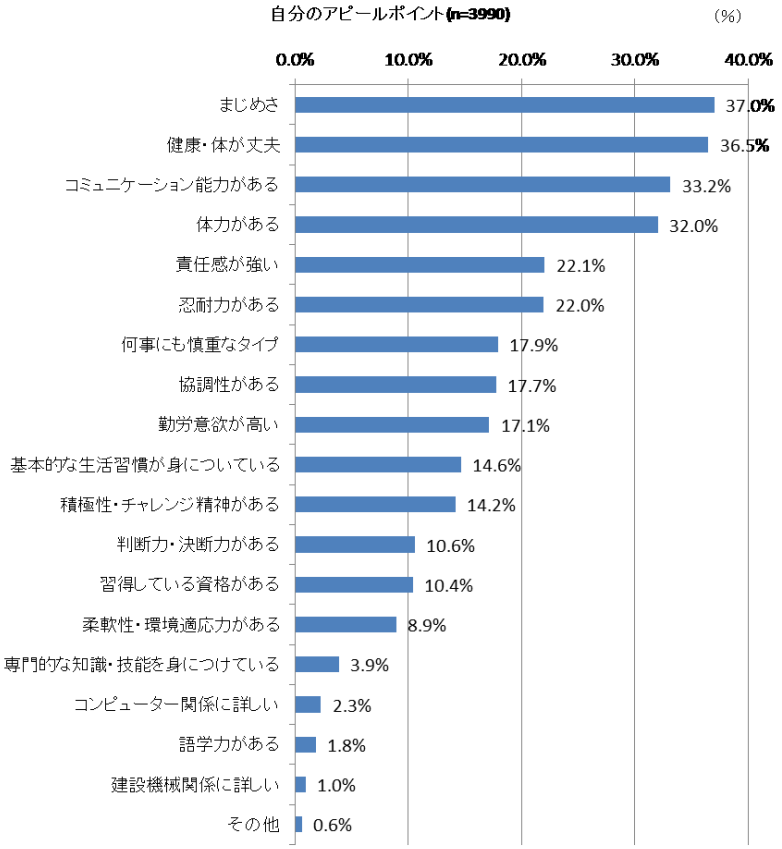


### ４－（２）－２）－２－７　自分のアピールポイント（問 12）（複数回答、３つ）

「まじめさ」が 37.0%、「健康・体が丈夫」が 36.5%、「コミュニケーション能力がある」が 33.2%、「体力がある」が 32.0%、などが 30%を超えて多くなっている。

「勤労意欲が高い」は 17.1%で、割合としてはあまり高くはない。

また「習得している資格がある」は 10.4%、「専門的な知識・技能を身につけている」は 3.9%、と建設系学科ならではの項目をアピールポイントとする生徒は少ない。



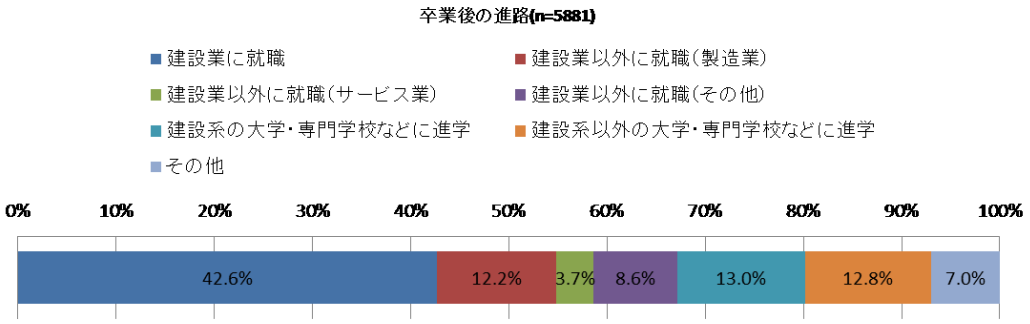
### ４－（２）－２）－３　卒業後の進路について

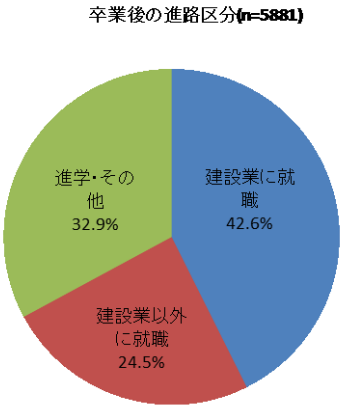
### ４－（２）－２）－３－１　卒業後の進路（問 13）（単一回答）

「建設業に就職」が 42.6%、「建設業以外に就職（製造業）」が 12.2%、「建設業以外に就職（サービス業）」が 3.7%、「建設業以外に就職（その他）」が 8.6%、「建設系の大学・専門学校などに進学」が 13.0%、「建設系以外の大学・専門学校などに進学」が 12.8%、となっている。

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、今調査はそれとほぼ同じような割合である。

就職する生徒のうち 63%が建設業に就職している。37%が建設業以外の業種を選択している。

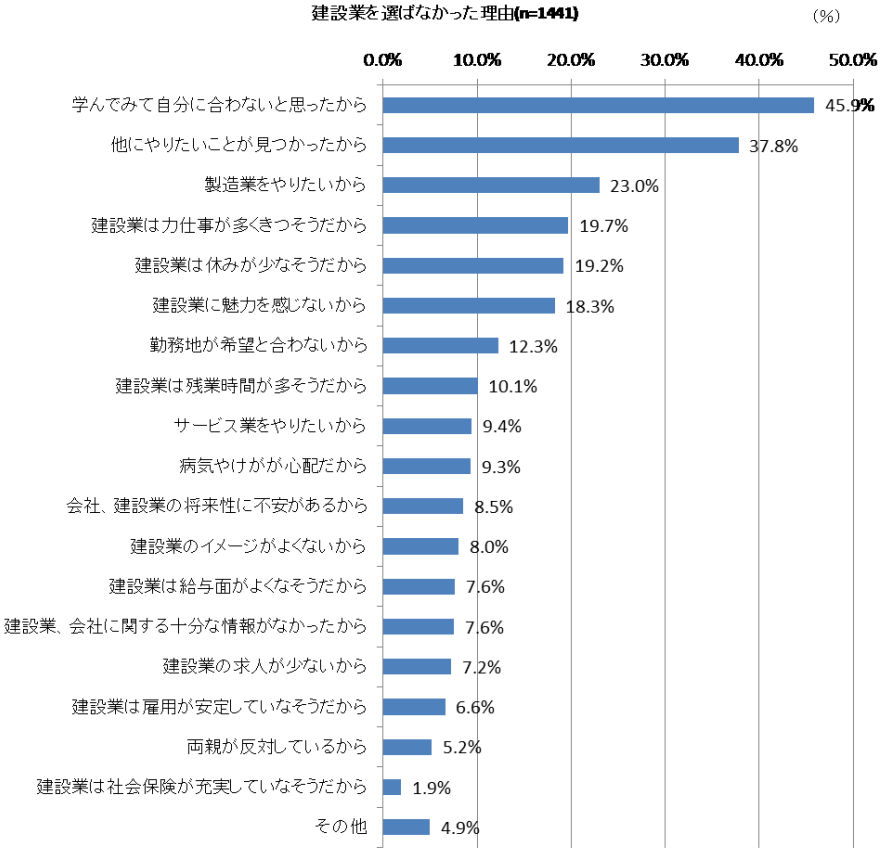


### ４－（２）－２）－３－２　建設業を就職先に選ばなかった理由（問 14）（複数回答、３つ）

「学んでみて自分に合わないと思ったから」が 45.9%、「他にやりたいことが見つかったから」が 37.8%、が多くなっている。

ほかでは、「製造業をやりたいから」23.0%、「建設業は力仕事が多くきつそうだから」19.7%、「建設業は休みが少なそうだから」19.2%、「建設業に魅力を感じないから」18.3%、「勤務地が希望と合わないから」12.3%、「建設業は残業時間が多そうだから」10.1%、なども 10%を超えており、生徒の適性や興味、次いで建設業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。

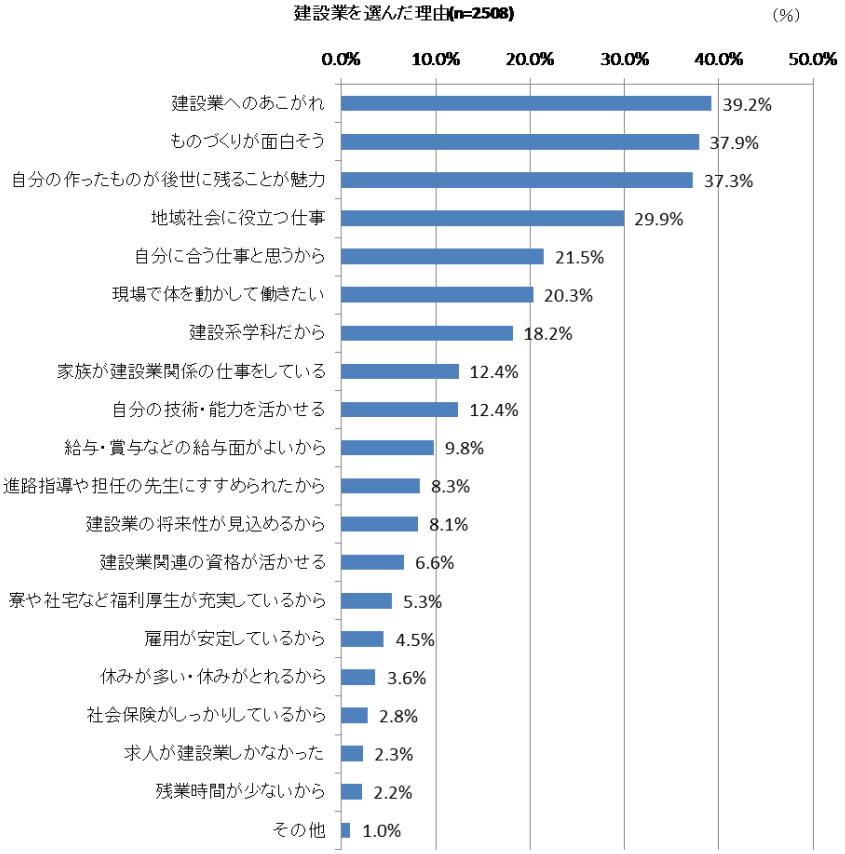


### ４－（２）－２）－３－３　建設業を選んだ理由（問 15）（複数回答、３つ）

「建設業へのあこがれ」が 39.2%、「ものづくりが面白そう」が 37.9%、「自分の作ったものが後世に残ることが魅力」が 37.3%、「地域社会の役立つ仕事」が 29.9%、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。

また「自分に合う仕事と思うから」21.5%、「現場で体を動かして働きたい」20.3%、「建設系学科だから」18.2%、なども目を引く。

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%、「社会保険がしっかりしているから」2.8%、「残業時間が少ないから」2.2%、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。

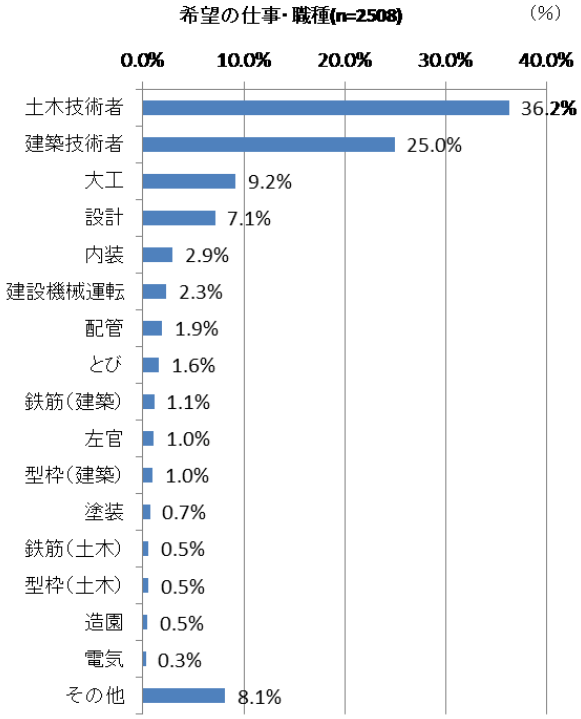


### ４－（２）－２）－３－４　建設業で希望の仕事・職種（問 16）（単一回答）

「土木技術者」が 36.2%、「建築技術者」が 25.0%、と多く、「設計」も含めた「技術者」の希望が 68%を占めている。

その他の 32%が技能者を希望しており、技能者では「大工」9.2%が多い。
その他は各職種に分散している。

総務省「労働力調査」によると 2016 年平均で技術者は 31 万人、技能者（建設・採掘従事者）は 271 万人となっており、技能者が圧倒的に多いのであるが、今回の調査では技術者の希望が多く、技能者の希望は少なく、需給状況にギャップが発生している可能性がある。

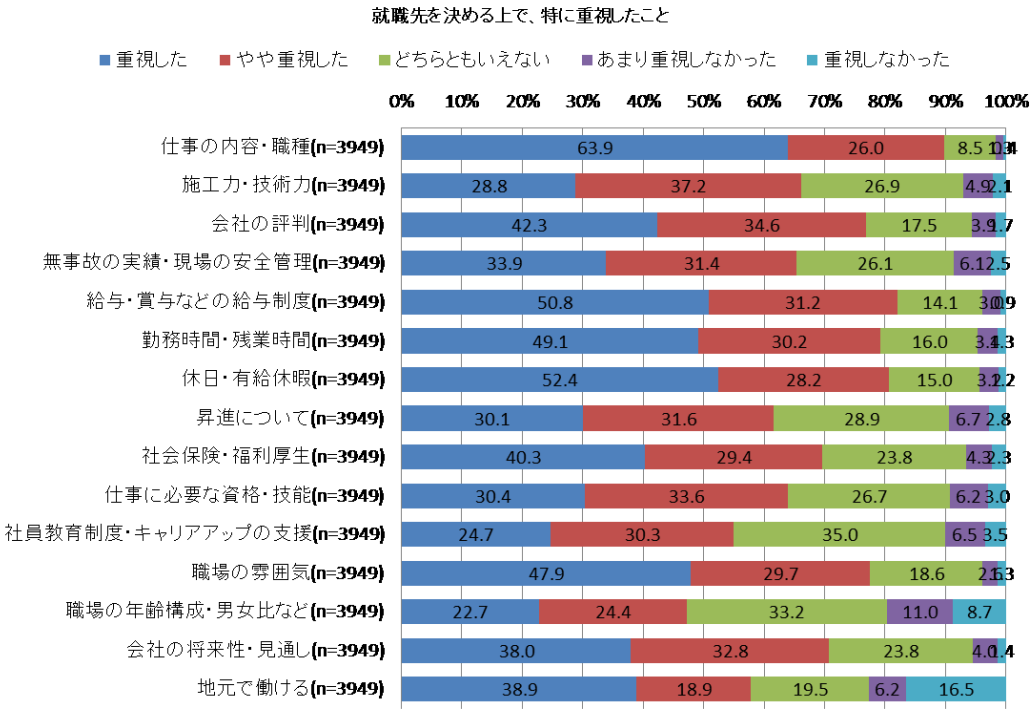


### ４－（２）－２）－３－５　就職先を決める上で特に重視したこと（問 17）

（各項目について「重視した」「やや重視した」「どちらともいえない」「あまり重視しなかった」「重視しなかった」から単一回答）

「重視した」と「やや重視した」が合わせて 80%以上と高いのは、「仕事の内容・職種」89.9%、「給与・賞与などの給与制度」82.0%、「休日・有給休暇」80.6%、の 3 つとなっており、仕事内容や就業条件が上位に挙げられている。

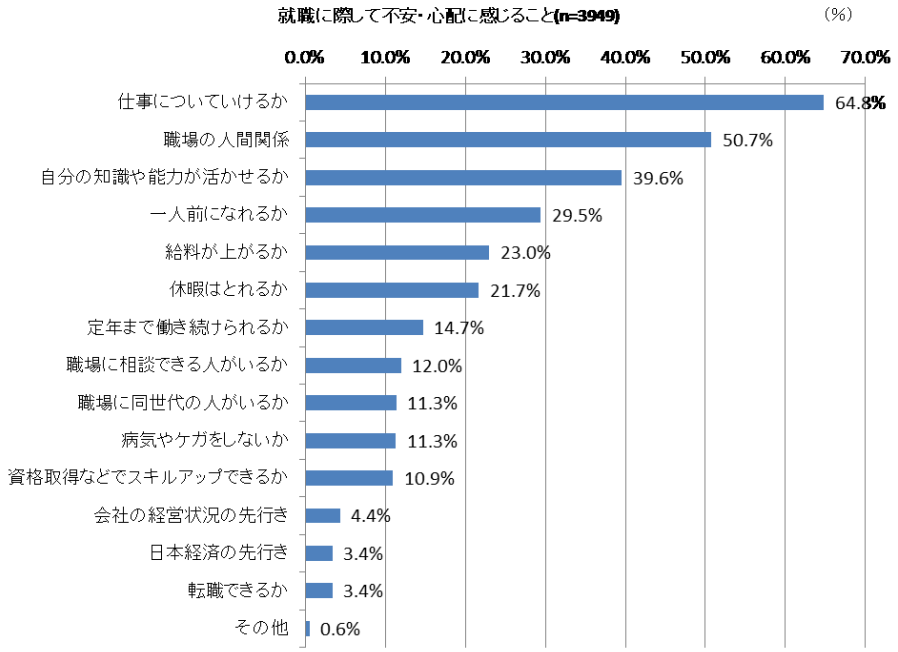
70%以上は、「勤務時間・残業時間」79.3%、「職場の雰囲気」77.6%、「会社の評判」76.9%、「会社の将来性・見通し」70.8%、などの 4 つとなっており、前記の 2 つに加え会社の評判や会社の実情など、より詳しい内部の情報が挙げられている。



### ４－（２）－２）－３－６　就職に際して不安・心配に感じること（問 18）（複数回答、３つ）

「仕事についていけるか」が 64.8%、「職場の人間関係」が 50.7%、「自分の知識や能力が活かせるか」が 39.6%、などが多くなっている。建設業は仕事がきつい、大変というイメージがあることから、自分の能力でついていけるか、不安に思う生徒が多くなっていると考えられる。職場の人間関係も半数の生徒が心配と回答している。

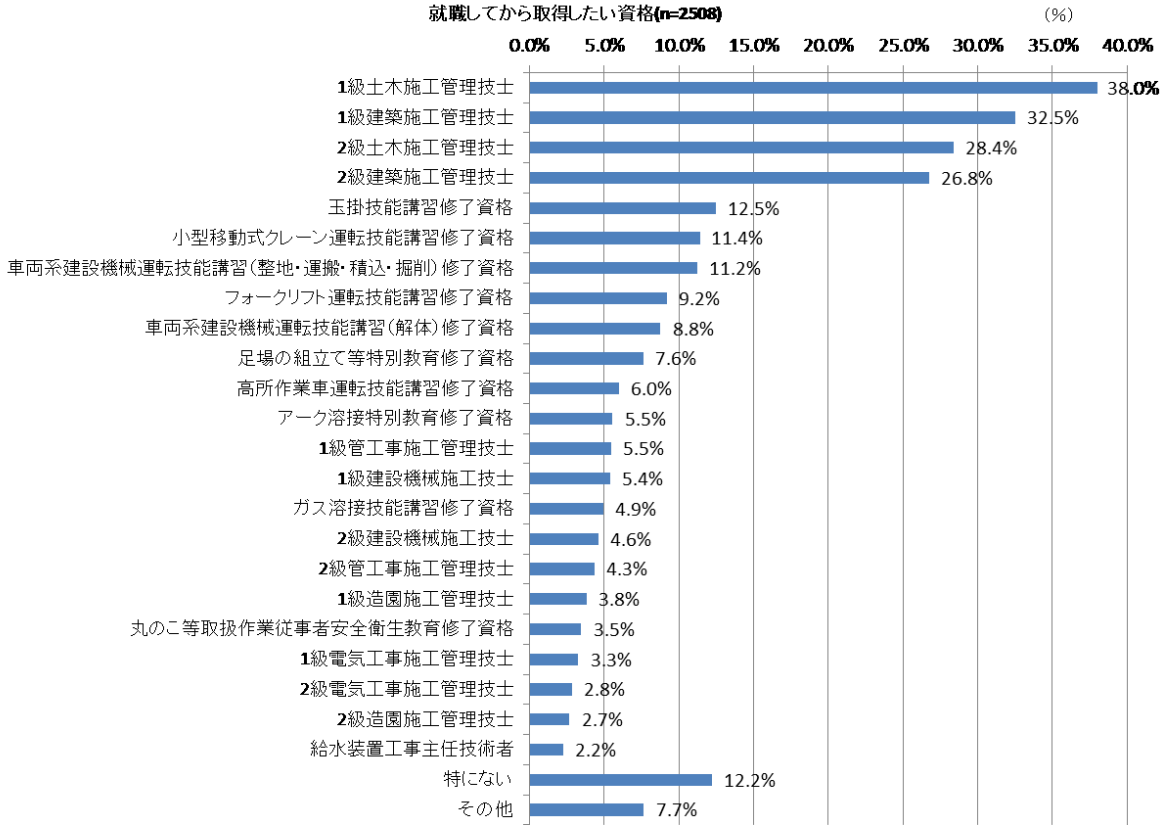
ほか、「一人前になれるか」29.5%、「給料は上がるか」23.0%、「休暇はとれるか」21.7%、などが 20%を超えている。



### ４－（２）－２）－３－７　就職してから取得したい資格（問 19）（複数回答）

「１級土木施工管理技士」が 38.0%、「１級建築施工管理技士」が 32.5%、「２級土木施工管理技士」が 28.4%、「２級建築施工管理技士」が 26.8%、が多くなっている。

ほかには、「玉掛技能講習修了資格」12.5%、「小型移動式クレーン運転技能講習修了資格」11.4%、「車両系建設機械運転技能講習（整地・運搬・積込・掘削）修了資格」11.2%が多くなっている。「特にない」も 12.2%みられる。

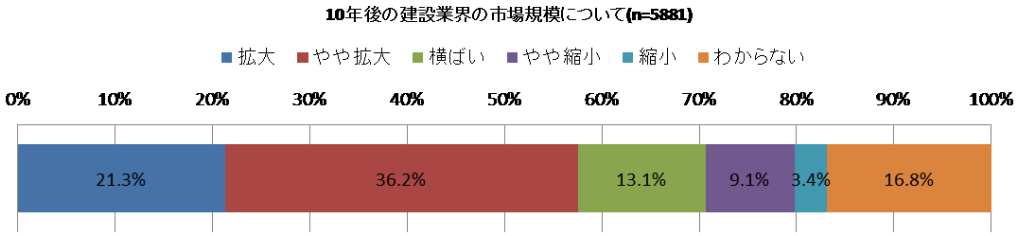


### ４－（２）－２）－４建設業について

### ４－（２）－２）－４－１　10 年後の建設業界の市場規模について（問 20）（単一回答）

「拡大」が 21.3%、「やや拡大」が 36.2%、「横ばい」が 13.1%、「やや縮小」が 9.1%、「縮小」が 3.4%、「わからない」が 16.8%、となっており、「拡大」と「やや拡大」を合わせた「拡大見通し」が 57%と半数以上を占めている。「やや縮小」と「縮小」を合わせた「縮小見通し」は 12%となっており、「拡大見通し」を大きく下回っている。

建設会社の回答と比較すると、拡大見通しの割合が多くなっている。



## ４－（３） 工業高校の建設系学科の進路指導担当教諭アンケート調査結果

### ４－（３）－１） 調査概要

#### ４－（３）－１）－１ 調査対象

全国の建設系学科のある工業高校（263 校 381 学科）の建設系学科の進路指導担当教諭

#### ４－（３）－１）－２ 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。
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ホンなどで WEB アンケートにアクセスし回答してもらう。

なお設問の内容などについて（公社）全国工業高等学校長協会に協議し、ご意見を頂いた。

#### ４－（３）－１）－３ 調査期間

2016 年 12 月～2017 年 1 月

#### ４－（３）－１）－４ 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

#### ４－（３）－１）－５ 回答数

163 件

注）同じ学校の同じ学科（コース、専攻など）から複数の回答があった場合は、最初に回答された回答を集計対象とし、他の回答は集計対象外とした。同じ学校でも学科（コース、専攻など）が異なる場合は、集計対象とする。（問 4「生徒の進路状況」の回答（数値回答）が同値の場合、同じ学科（コース、専攻など）と判断した）

#### ４－（３）－１）－６ 留意点

・本アンケート調査は、調査に協力いただいた工業高校の建設系学科の進路指導担当教諭に対して実施したものであり、全数調査ではないこと

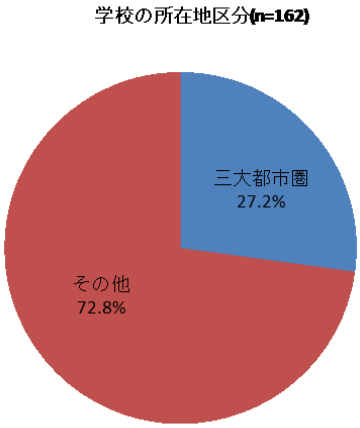
### ４－（３）－２）アンケート調査結果

### ４－（３）－２）－１　所属する学校について

#### ４－（３）－２）－１－１　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。

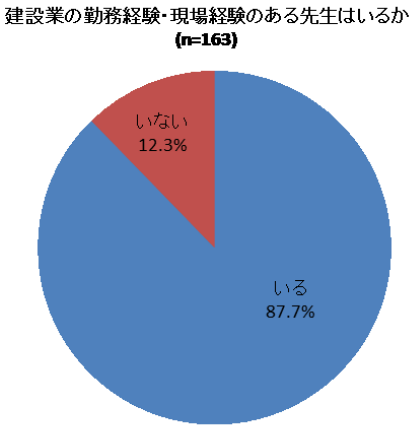
右の表は文部科学省「学校基本調査」平成 28 年の「都道府県別学科数(本科)」であるが、こちらでは三大都市圏が 31.4%となっており、今回の調査では三大都市圏の比率がやや低く、その他の地方の比率が高くなっていると考えられる。




| | 回答学科数 | | 送付学科数 | |
|---|---|---|---|---|
| 1.北海道 | 7 | 4.3% | 18 | 4.9% |
| 2.青森県 | 5 | 3.1% | 11 | 3.0% |
| 3.岩手県 | 4 | 2.5% | 8 | 2.2% |
| 4.宮城県 | 3 | 1.9% | 10 | 2.7% |
| 5.秋田県 | 2 | 1.2% | 8 | 2.2% |
| 6.山形県 | 4 | 2.5% | 8 | 1.9% |
| 7.福島県 | 3 | 1.9% | 7 | 2.2% |
| 8.茨城県 | 2 | 1.2% | 7 | 1.9% |
| 9.栃木県 | 4 | 2.5% | 9 | 2.4% |
| 10.群馬県 | 2 | 1.2% | 7 | 1.9% |
| 11.埼玉県 | 3 | 1.9% | 10 | 2.7% |
| 12.千葉県 | 1 | 0.6% | 5 | 1.4% |
| 13.東京都 | 2 | 1.2% | 10 | 2.7% |
| 14.神奈川県 | 6 | 3.7% | 8 | 2.2% |
| 15.新潟県 | 2 | 1.2% | 12 | 2.7% |
| 16.富山県 | 3 | 1.9% | 5 | 1.4% |
| 17.石川県 | 3 | 1.9% | 6 | 1.1% |
| 18.福井県 | 2 | 1.2% | 4 | 0.8% |
| 19.山梨県 | 4 | 2.5% | 5 | 1.4% |
| 20.長野県 | 4 | 2.5% | 11 | 2.4% |
| 21.岐阜県 | 6 | 3.7% | 11 | 2.7% |
| 22.静岡県 | 6 | 3.7% | 12 | 3.3% |
| 23.愛知県 | 7 | 4.3% | 16 | 4.3% |
| 24.三重県 | 2 | 1.2% | 5 | 1.4% |
| 25.滋賀県 | 1 | 0.6% | 2 | 0.5% |
| 26.京都府 | 1 | 0.6% | 4 | 1.1% |
| 27.大阪府 | 5 | 3.1% | 11 | 3.0% |
| 28.兵庫県 | 5 | 3.1% | 11 | 2.7% |
| 29.奈良県 | 3 | 1.9% | 4 | 1.1% |
| 30.和歌山県 | 2 | 1.2% | 3 | 0.8% |
| 31.鳥取県 | 2 | 1.2% | 2 | 0.5% |
| 32.島根県 | 1 | 0.6% | 3 | 0.8% |
| 33.岡山県 | 2 | 1.2% | 6 | 1.6% |
| 34.広島県 | 4 | 2.5% | 9 | 2.4% |
| 35.山口県 | 3 | 1.9% | 10 | 2.4% |
| 36.徳島県 | 2 | 1.2% | 4 | 0.8% |
| 37.香川県 | 0 | 0.0% | 4 | 1.1% |
| 38.愛媛県 | 2 | 1.2% | 6 | 1.6% |
| 39.高知県 | 3 | 1.9% | 6 | 1.1% |
| 40.福岡県 | 7 | 4.3% | 18 | 4.3% |
| 41.佐賀県 | 5 | 3.1% | 8 | 2.2% |
| 42.長崎県 | 3 | 1.9% | 8 | 2.2% |
| 43.熊本県 | 7 | 4.3% | 16 | 4.1% |
| 44.大分県 | 2 | 1.2% | 5 | 1.6% |
| 45.宮崎県 | 4 | 2.5% | 6 | 1.6% |
| 46.鹿児島県 | 7 | 4.3% | 14 | 4.3% |
| 47.沖縄県 | 4 | 2.5% | 8 | 2.2% |
| 不明 | 1 | | 0 | 0.0% |
| 全体 | 163 | 100.0% | 381 | 100.0% |

### ４－（３）－２）－１－２　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）

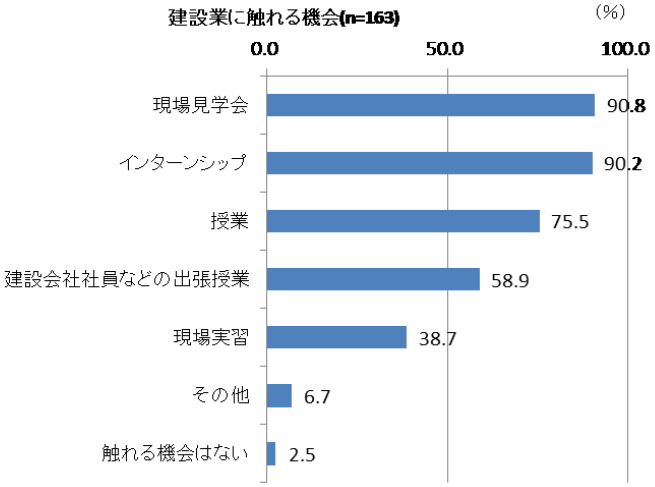
「いる」が 87.7%、「いない」が 12.3%で、「いる」が大半を占めている。




### ４－（３）－２）－１－３　建設業に触れる機会（問 3）（複数回答）

「現場見学会」が 90.8%、「インターンシップ」が 90.2%、「授業」が 75.5%、が多くなっている。ほか、「建設会社社員などによる出張授業」が 58.9%、「現場実習」が 38.7%、となっている。

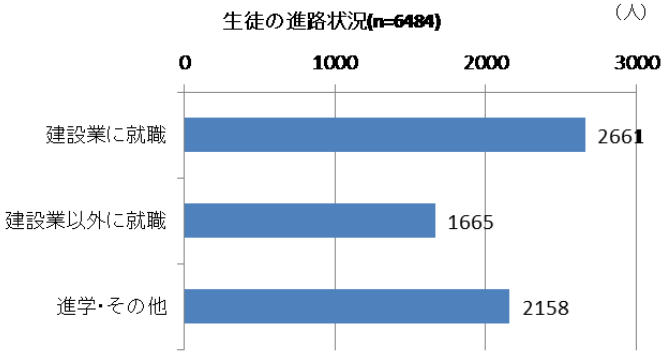
生徒では、「授業」が 76.3%、「インターンシップ」が 65.5%、「現場見学会」が 64.3%となっており、先生に比べて生徒のほうでは「インターンシップ」と「現場見学会」が低い。



### ４－（３）－２）－２　生徒の進路について

#### ４－（３）－２）－２－１　建設系学科の生徒の進路状況（問 4）（数値回答）

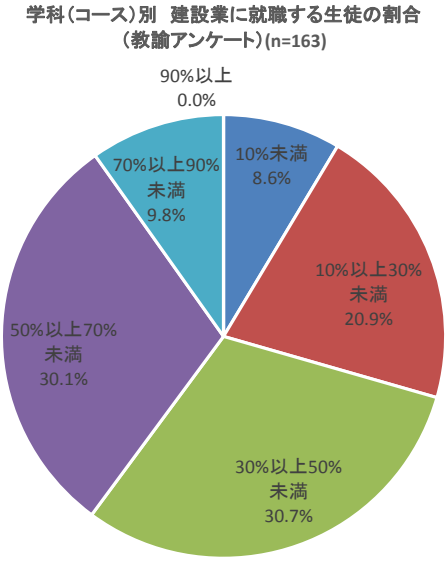
回答のあった建設系学科の生徒の合計は 6,484 人となっており、そのうち建設業へ就職する生徒は 2,661 人（41.0%）、建設業以外へ就職する生徒は 1,665 人（25.7%）、進学・その他は 2,158 人（33.3%）となっている。生徒へのアンケート（問 13）の回答とほぼ同じ割合となっている




学科（コース、専攻など）ごとで建設業へ就職する生徒の割合が、90%以上の学校は 0 校で、70～89%が 9.8%、50～69%が 30.1%、30～49%が 30.7%、10～29%が 20.9%、9%以下が 8.6%となっている。

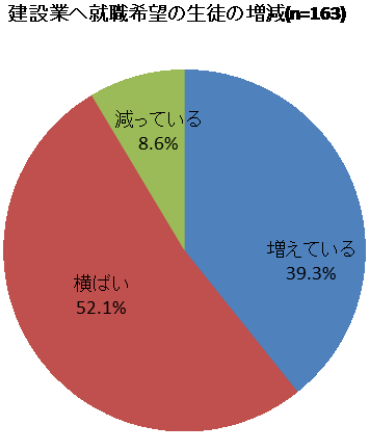
50%以上は 40%、50%未満が 60%となっている。

全回答学科（コース、専攻など）の平均は 41.9%となっている。



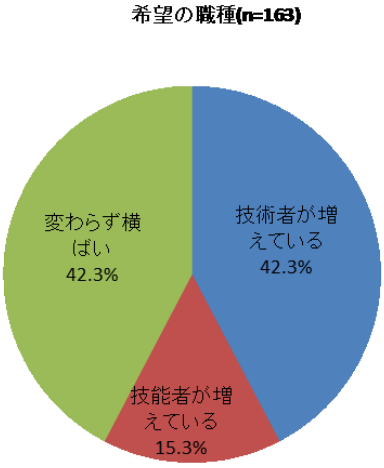
### ４－（３）－２）－２－２　建設業へ就職希望の生徒の増減（問 5）（単一回答）

「増えている」が 39.3%、「横ばい」が 52.1%、「減っている」が 8.6%で、「横ばい」が半数を占めているが、残り半数の大半は「増えている」となっている。



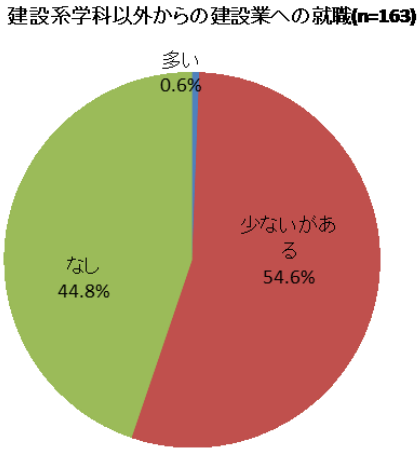

### ４－（３）－２）－２－３　希望の職種（問 6）（単一回答）

「技術者が増えている」が 42.3%、「技能者が増えている」が 15.3%、「変わらず横ばい」が 42.3%、となっており、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。




### ４－（３）－２）－２－４　建設系学科以外から建設業への就職（問 7）（単一回答）

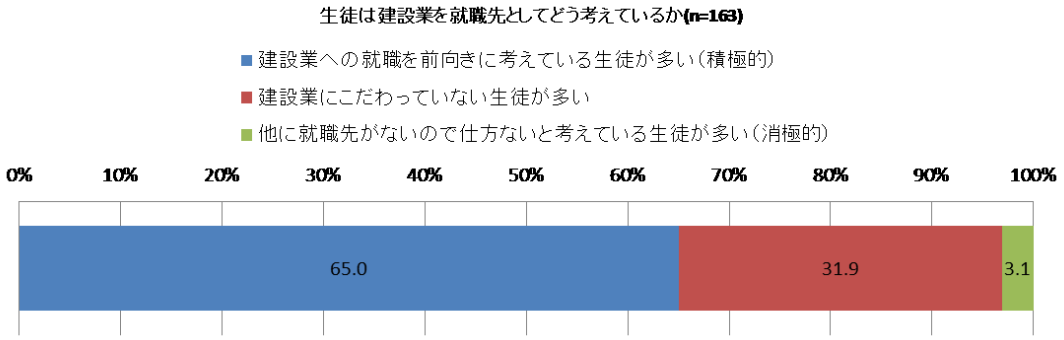
「多い」が 0.6%、「少ないがある」が 54.6%、「なし」が 44.8%、となっており、55%の学校で建設系学科以外からの就職がみられるが、「多い」は少なく、「少ないがある」程度となっている。「なし」という学校も 45%と多い。



### ４－（３）－２）－３　生徒の建設業に対する印象について

#### ４－（３）－２）－３－１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（積極的）」が 65.0%、「建設業にこだわっていない生徒が多い」が 31.9%、「他に就職先がないので仕方ないと考えている生徒が多い（消極的）」が 3.1%、となっており、建設業に前向き、積極的が 60%を超えて多くなっている。

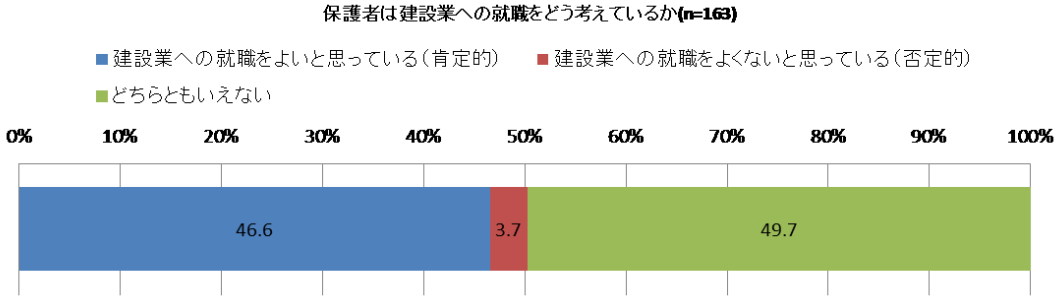



#### ４－（３）－２）－３－２　保護者は建設業への就職をどう考えているか（問 9）（単一回答）

「建設業への就職をよいと思っている（肯定的）」が 46.6%、「建設業への就職をよくないと思っている（否定的）」が 3.7%、「どちらともいえない」が 49.7%、となっている。

「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」を大きく上回っており、肯定的な保護者が多くなっていると考えられる。

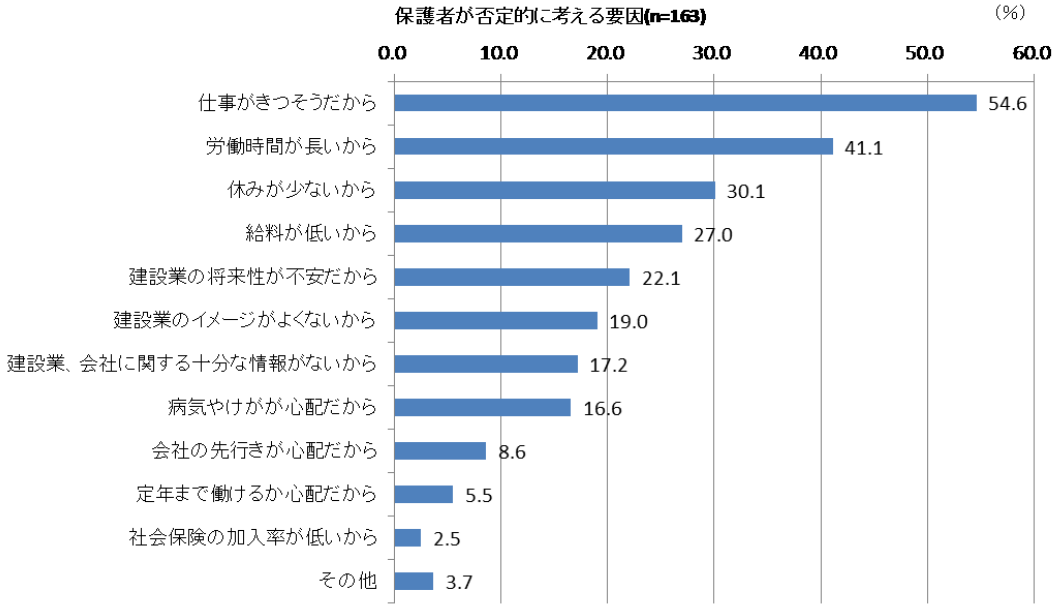
しかし生徒の意向（問 8）と比較すると、積極的な生徒の割合より肯定的な保護者の割合は低い。



### ４－（３）－２）－３－３　保護者が否定的に考える要因（問 10）（複数回答、３つ）

「仕事がきつそうだから」が 54.6%、「勤務時間・残業時間が多いから」が 41.1%、「休みが少ないから」が 30.1%、「給料が低いから」が 27.0%、「建設業の将来性が不安だから」が 22.1%、などが多くなっており、子供の体や健康のことを心配していることがわかる。休みや給料といった就業条件への心配も多くなっている。

また、「建設業、会社に関する十分な情報がないから」も 17.2%ほどみられている。




### ４－（３）－２）－４　生徒の就業意識について

### ４－（３）－２）－４－１　生徒の意識や考え方の変化（問 11）（単一回答）

「積極的になった」は、「肯定」（「そう思う」＋「やや思う」）が 38.1%、「否定」（「やや思わない」＋「そう思わない」）が 21.5%、「どちらともいえない」が 40.5%、となっており「肯定」が「否定」を上回っている。

「勉強するようになった」は「肯定」（「そう思う」＋「やや思う」）が 30.1%、「否定」（「やや思わない」＋「そう思わない」）が 27.6%、「どちらともいえない」が 42.3%、となっており「肯定」が「否定」をやや上回っているが、拮抗している。

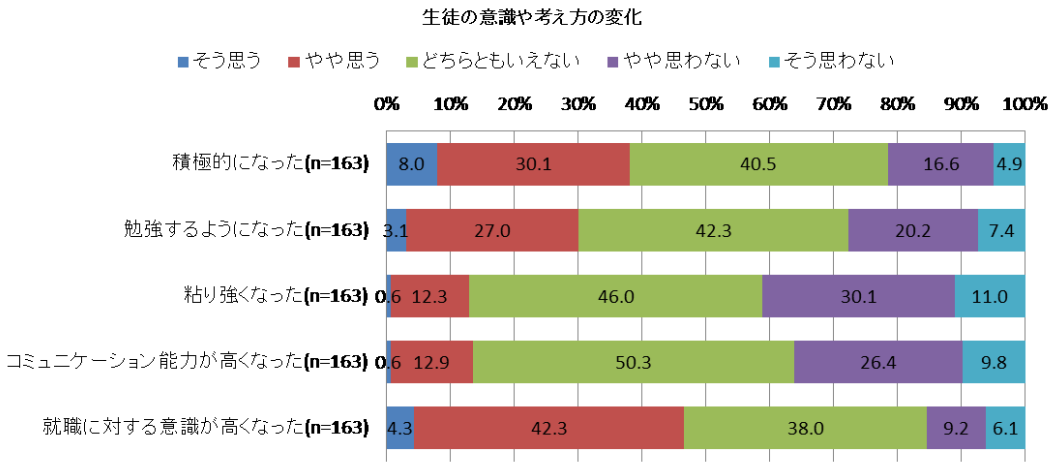
「粘り強くなった」は「肯定」（「そう思う」＋「やや思う」）が 12.9%、「否定」（「やや思わない」＋「そう思わない」）が 41.1%、「どちらともいえない」が 46.0%、となっており「否定」が「肯定」を大きく上回っている。

「コミュニケーション能力が高くなった」は「肯定」（「そう思う」＋「やや思う」）が 13.5%、「否定」（「やや思わない」＋「そう思わない」）が 36.2%、「どちらともいえない」が 50.3%、となっており「否定」が「肯定」を大きく上回っている。

「就職に対する意識が高くなった」は「肯定」（「そう思う」＋「やや思う」）が 46.6%、「否定」（「やや思わない」＋「そう思わない」）が 15.3%、「どちらともいえない」が 38.0%、

となっており「肯定」が「否定」を大きく上回っている。

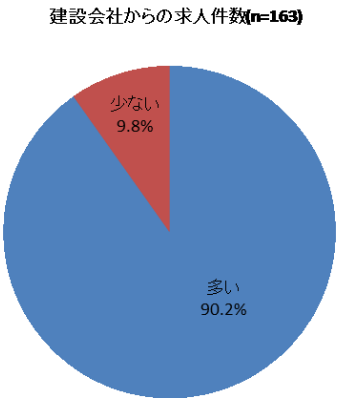
生徒の就業意識は数年前よりも高くなっているが、それが能力の向上に必ずしもつながっていないと先生が考えていることがわかる。



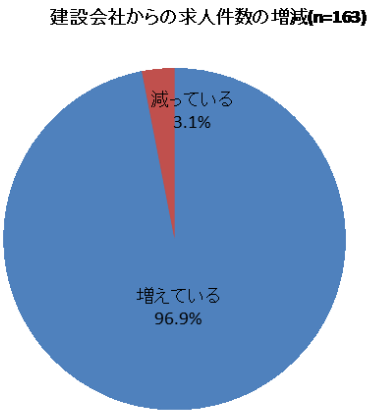

## ４－（３）－２）－５　就職活動について

### ４－（３）－２）－５－１　建設会社からの求人

求人件数は「多い」が 90.2%、「少ない」が 9.8%となっており、「多い」が圧倒的に多い。




求人件数の増減は「増えている」が 96.9%、「減っている」が 3.1%で、「増えている」が圧倒的に多くなっている。

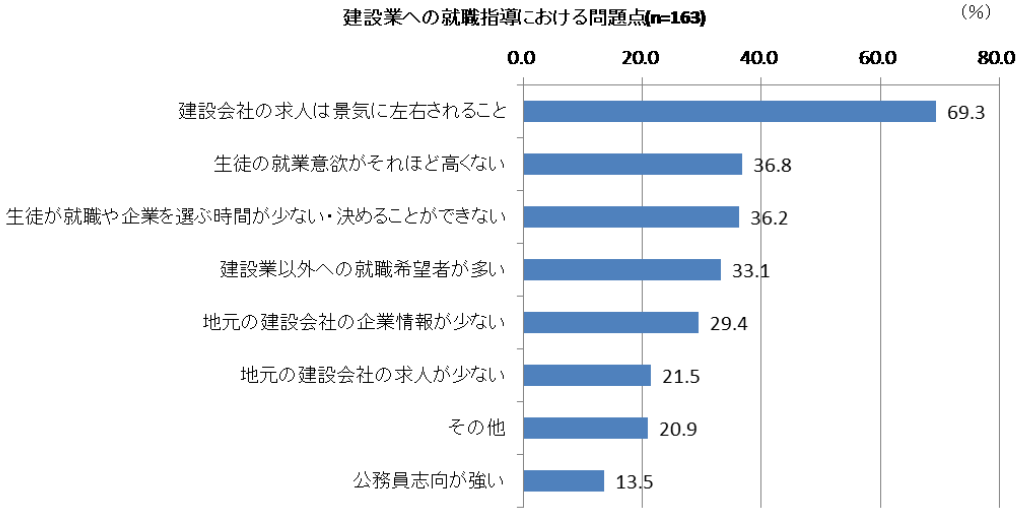


### ４－（３）－２）－５－２　建設業への就職指導における問題点（問 13）（複数回答、３つ）

「建設会社の求人は景気に左右されること」が 69.3%、「生徒の就業意欲がそれほど高くない」が 36.8%、「生徒が職業や企業を選ぶ時間が少ない・決めることができない」が 36.2%、「建設業界以外への就職希望者が多い」が 33.1%、などが多くなっている。

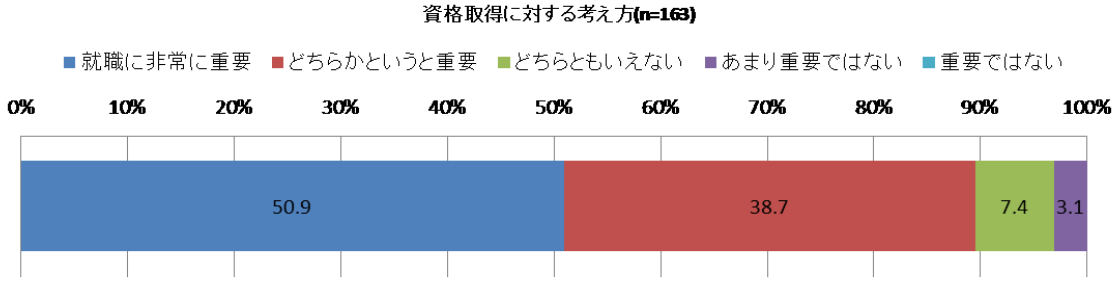
「建設会社の求人は景気に左右されること」は安定した就職先を求める学校、その他の点は主に生徒に関連した項目といえる。

また、「地元の建設会社の企業情報が少ない」も 29.4%と多く、地元企業から十分な情報が得られないと考えている先生も多くなっている。



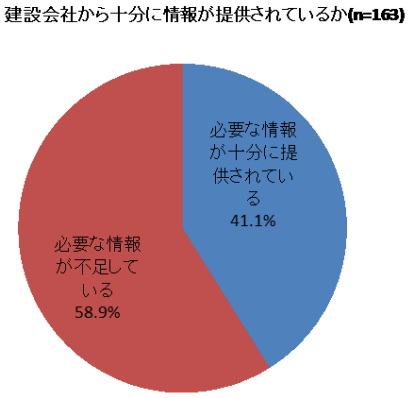

### ４－（３）－２）－５－３　資格取得に対する考え方（問 14）（単一回答）

「就職に非常に重要」が 50.9%、「どちらかというと重要」が 38.7%、となっており、90%近くが資格取得は重要と考えている。



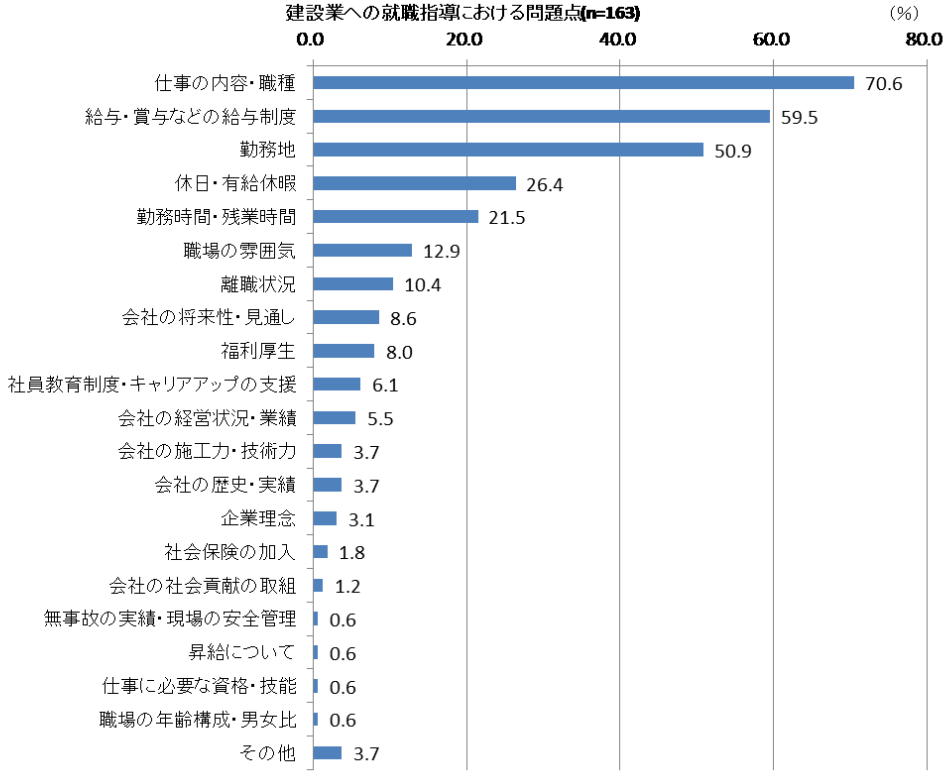
### ４－（３）－２）－５－４　建設会社から十分な情報が提供されているか（問 15）（単一回答）

「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。




### ４－（３）－２）－５－５　就職先を検討する上で重要な情報（問 16）（複数回答、３つ）

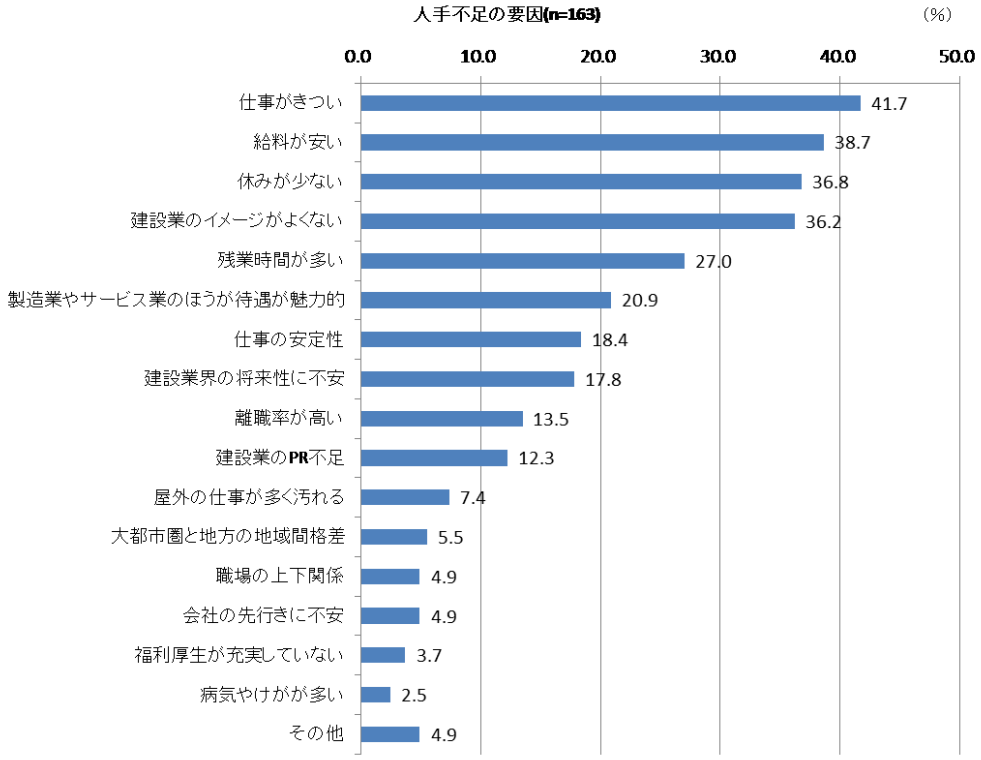
「仕事の内容・職種」が 70.6%、「給与・賞与などの給与制度」が 59.5%、「勤務地」が 50.9%、「休日・有給休暇」が 26.4%、「勤務時間・残業時間」が 21.5%、などが多くなっており、仕事内容、就業条件に関する項目が上位に挙げられている。



### ４－（３）－２）－６　建設業について

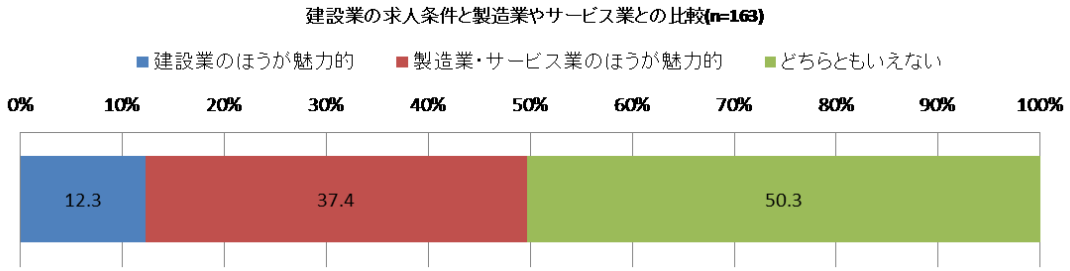
#### ４－（３）－２）－６－１　担い手不足の要因（問 17）（複数回答、３つ）

「仕事がきつい」が 41.7%、「給料が低い」が 38.7%、「休みが少ない」が 36.8%、「建設業のイメージがよくない」が 36.2%、「残業時間が多い」が 27.0%、などが多くなっている。仕事がきついことに加えて、就業条件、イメージの問題が挙げられている。



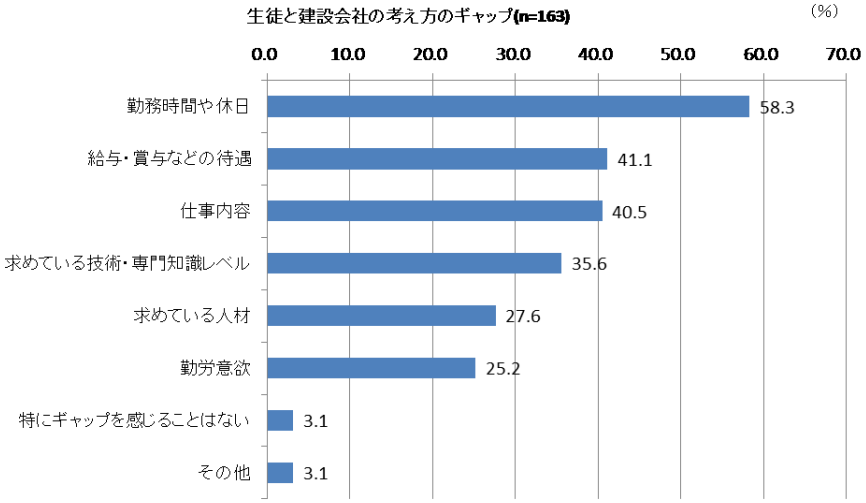

#### ４－（３）－２）－６－２　建設業の求人条件と製造業やサービス業との比較（問 18）（単一回答）

「建設業のほうが魅力的」が 12.3%、「製造業やサービス業のほうが魅力的」が 37.4%。「どちらともいえない」が 50.3%で多くなっているが、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。



### ４－（３）－２）－６－３　生徒と建設会社の考え方のギャップ（問 19）（複数回答）

「勤務時間や休日」が 58.3%、「給与・賞与などの待遇」が 41.1%、「仕事内容」が 40.5%、「求めている技術・専門知識レベル」が 35.6%、などが多くなっており、就業条件に関することでギャップが大きいと考えている。また、建設系学科ということで技術・専門知識に対する期待が大きく、その反動でギャップが大きいことがうかがえる。

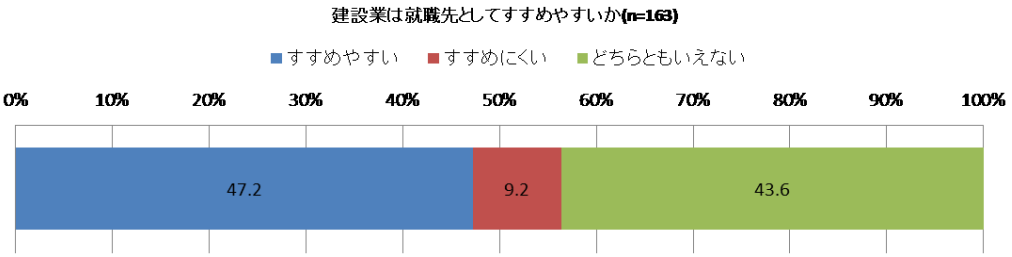



### ４－（３）－２）－６－４　建設業界は就職先として勧めやすいか（問 20）（単一回答）

「すすめやすい」が 47.2%、「すすめにくい」が 9.2%、「どちらともいえない」が 43.6% となっている。

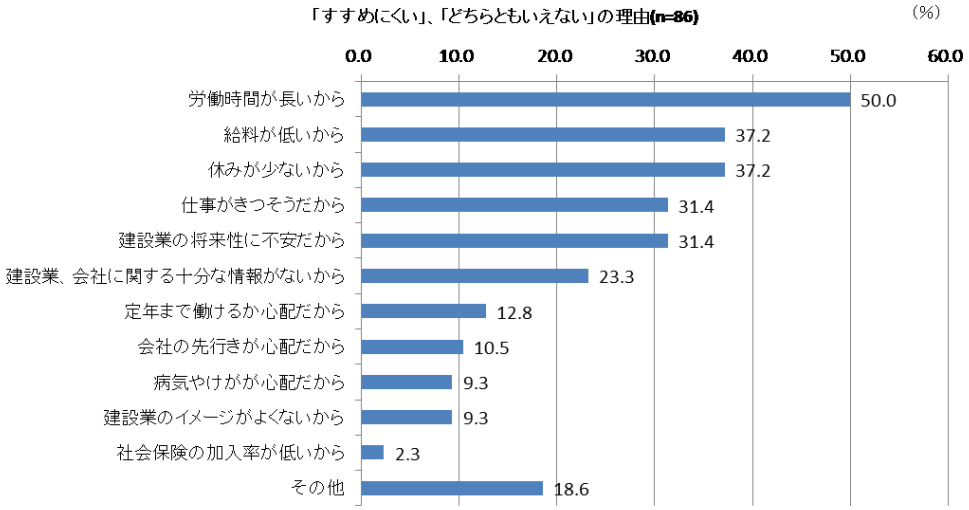
「すすめやすい」がほぼ半数を占めており、「すすめにくい」を大きく上回っている。

しかし生徒の意向（問 8）と比較すると、積極的な生徒の割合より「すすめやすい」先生の割合は低い。



### ４－（３）－２）－６－５　「すすめにくい」「どちらともいえない」理由（問 21）（複数回答、３つ）

「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、就業条件がすすめる上で、すすめづらい要因になっている。




### ４－（３）－２）－６－６　建設業界の今後の市場規模（問 22）（単一回答）

3 年後の市場規模は、「拡大する」が 17.8%、「やや拡大する」が 44.2%、「横ばい」が 21.5%、「やや縮小する」が 13.5%、「縮小する」が 3.1%となっている。

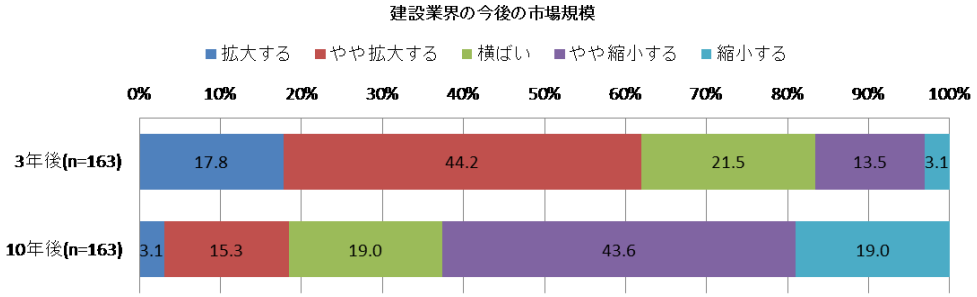
「拡大見通し」（「拡大する」＋「やや拡大する」）が 62.0%、「縮小見通し」（「やや縮小する」＋「縮小する」）が 16.6%となっており、「拡大見通し」が「縮小見通し」を大きく上回っている。

10 年後の市場規模は、「拡大する」が 3.1%、「やや拡大する」が 15.3%、「横ばい」が 19.0%、「やや縮小する」が 43.6%、「縮小する」が 19.0%となっている。

「拡大見通し」（「拡大する」＋「やや拡大する」）が 18.4%、「縮小見通し」（「やや縮小する」＋「縮小する」）が 62.6%となっており、「拡大見通し」が大幅に減少し、「縮小見通し」が大幅に増加している。

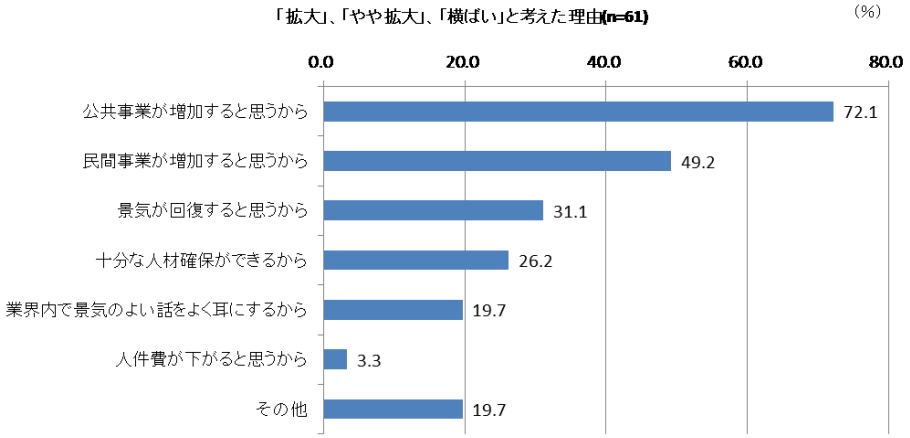
3 年後の見通しと逆転し、「縮小見通し」が「拡大見通し」を大きく上回り、3 年後以降で市場規模は縮小すると考えられている。

建設会社の回答と比較すると、「拡大見通し」の割合が多い。



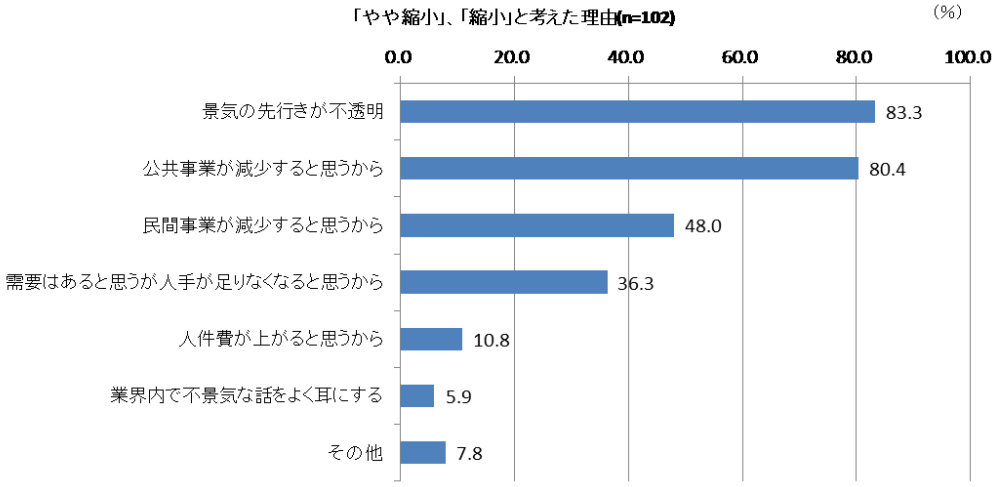

### ４－（３）－２）－６－７　10 年後の市場規模の見通しで「拡大」、「やや拡大」、「横ばい」と考えた要因（問 23）（複数回答、３つ）

「公共事業が増加すると思うから」が 72.1%、「民間事業が増加すると思うから」が 49.2%、「景気が回復すると思うから」が 31.1%、などとなっており、事業環境が好転することを要因に挙げている。「十分な人材が確保できると思うから」も 26.2%みられる。



### ４－（３）－２）－６－８　10 年後の市場規模の見通しで「やや縮小」、「縮小」と考えた要因（問 24）（複数回答、３つ）

「景気の先行きが不透明」が 83.3%、「公共事業が減少すると思うから」が 80.4%、「民間事業が減少すると思うから」が 48.0%、「需要はあると思うが、人手が足りなくなると思うから」が 36.3%、などとなっており、事業環境が厳しくなることを挙げられている。
また人手不足が市場規模の縮小の要因になると考えている。



.

# 第 5 章　クロス集計結果

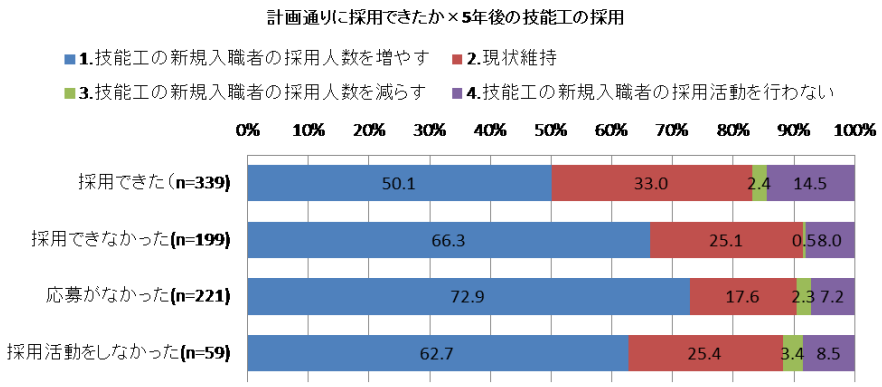
## 第５章　クロス集計結果

### ５－（１）　建設会社アンケート調査結果のクロス集計

### ５－（１）－１）　問 44「計画通りに採用できたか」を軸にしたクロス集計

### ５－（１）－１）－１　問 44「計画通りに採用できたか」×問 16「5 年後の技能工の採用」（単一回答）

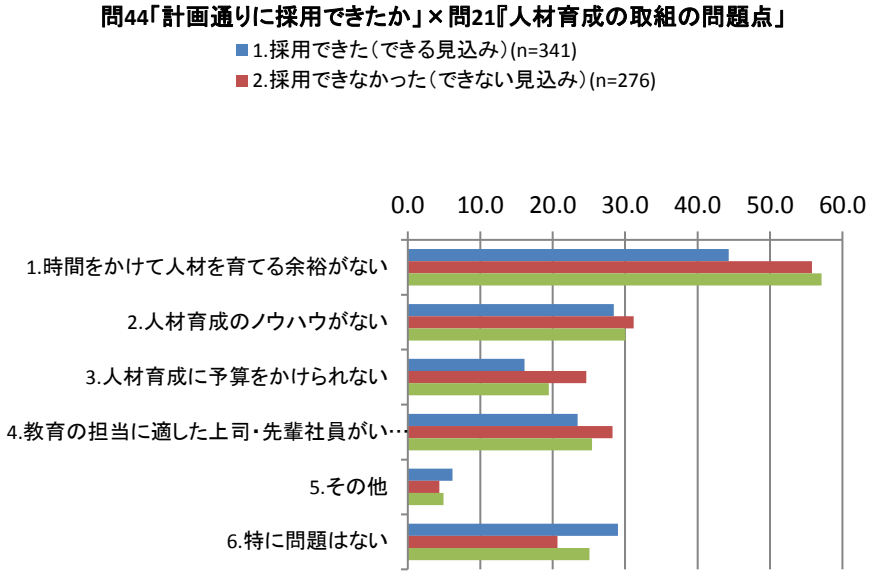
いずれも「増やす」が多いが、「採用できた」が最も低くなっている。現状で採用できていない（していない）会社が５年後に増やそうと考えていると思われる。



５－（１）－１）－２　問 44「計画通りに採用できたか」×問 21「人材育成の取組みの問題点」（複数回答）

「採用できなかった」会社では「採用できた」会社のそれぞれの項目で比率が高い

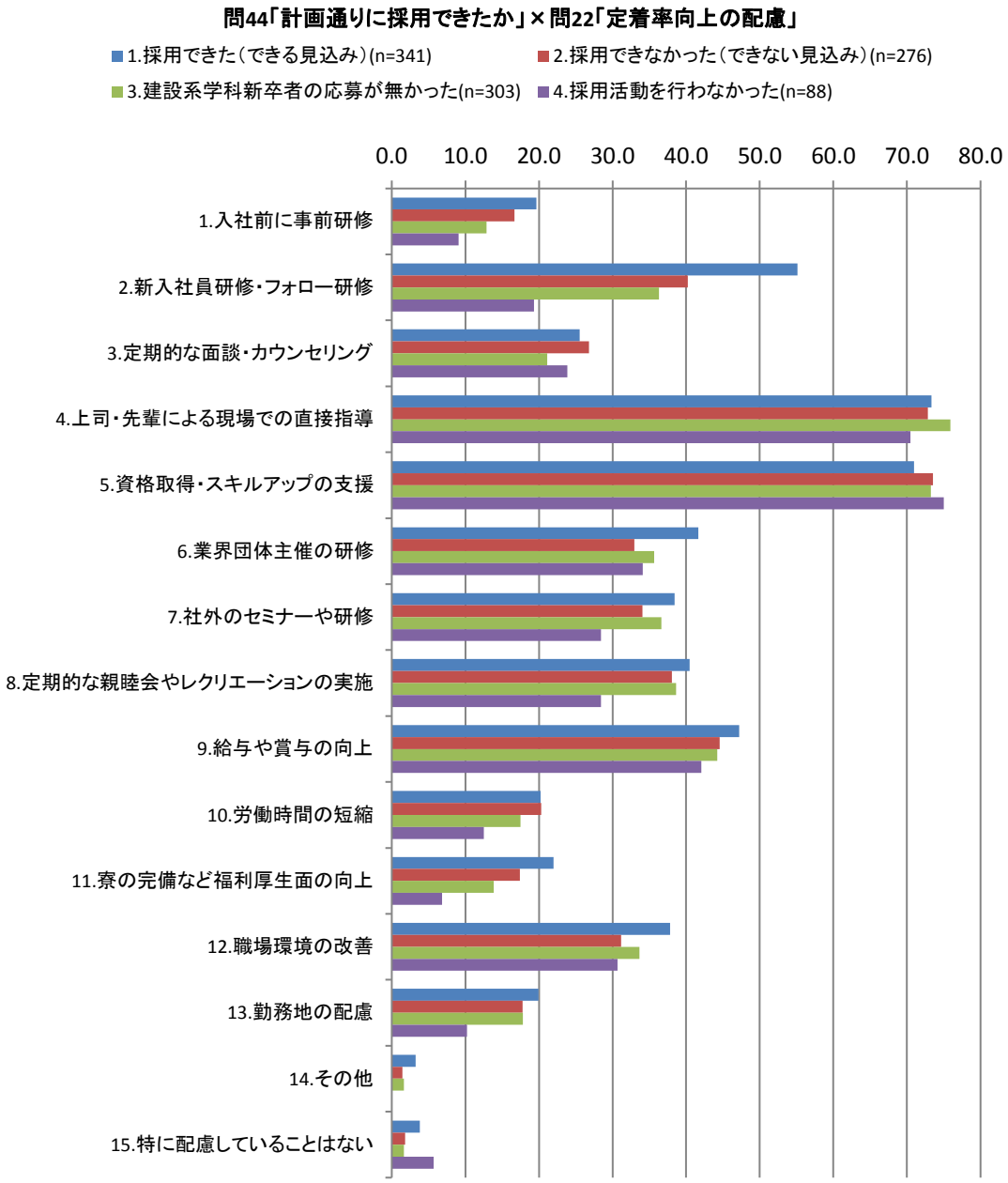
「採用できた」会社でも「時間をかけて人材を育てる余裕がない」が 44.3%、「人材育成のノウハウがない」が 28.4%、「教育の担当に適した上司・先輩社員がいない」が 23.5%となっており、「特に問題はない」は３割にとどまっている。時間的な余裕のなさが最大の問題となっている。




５－（１）－１）－３　問 44「計画通りに採用できたか」×問 22「定着率向上の配慮」（複数回答）

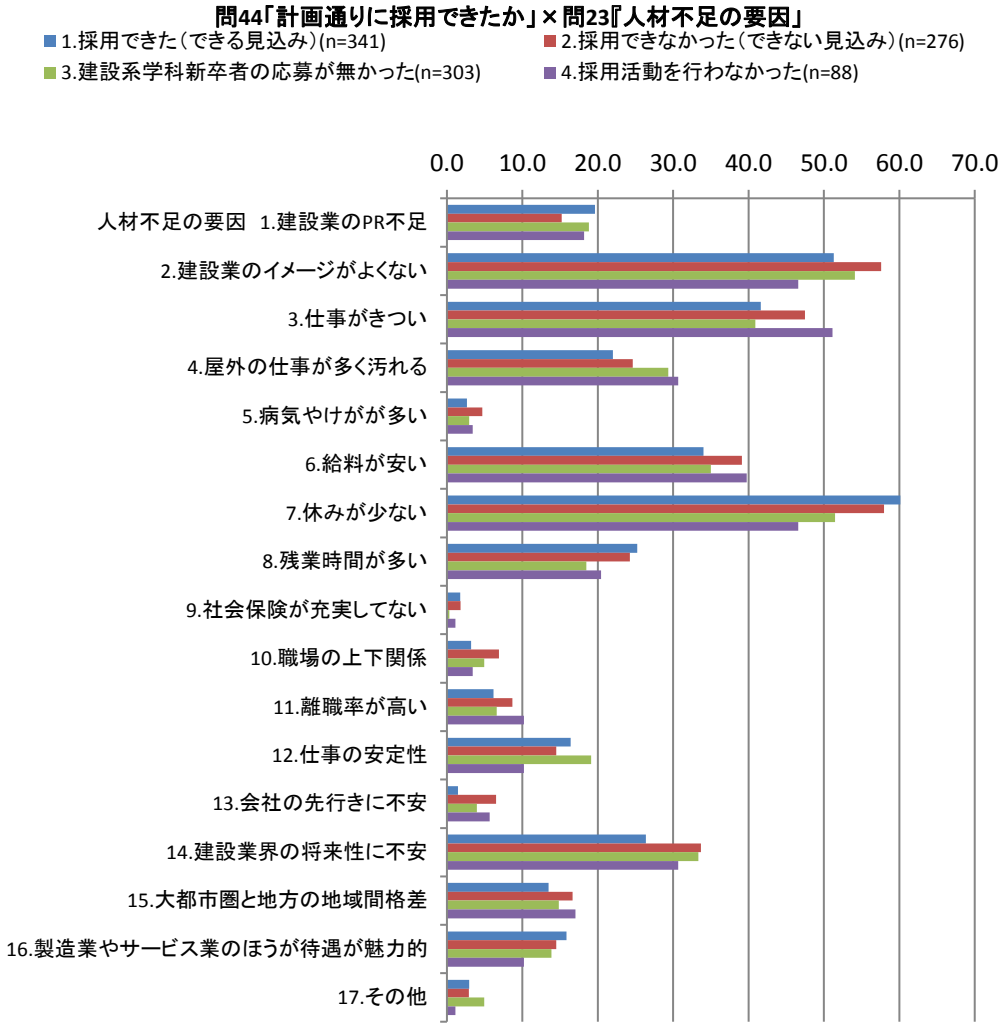
「採用できた」、「採用できなかった」、「建設系学科新卒者の応募がなかった」、「採用活動を行わなかった」のいずれでも「上司・先輩による現場での直接指導」と「資格取得・スキルアップの支援」が 70%以上で多くなっている。

「採用できた」では「新入社員研修・フォロー研修」、「給与・賞与の向上」、「業界団体主催の研修」、「定期的な親睦会やレクリエーションの実施」、なども 40%以上で行われているが、「採用できなかった会社」（採用できなかった+建設系学科新卒者の応募がなかった）ではそれぞれの比率が低く、定着率向上への取組みの差が結果的に採用の成否に影響を及ぼしている可能性がある。特に「新入社員研修・フォロー研修」をはじめとする研修関係の項目で「計画どおり採用できた」企業と「できなかった」企業の差がみられる。


問44「計画通りに採用できたか」×問22「定着率向上の配慮」
1.採用できた（できる見込み）(n=341)
2.採用できなかった（できない見込み）(n=276)
3.建設系学科新卒者の応募が無かった(n=303)
4.採用活動を行わなかった(n=88)
0.0
10.0
20.0
30.0
40.0
50.0
60.0
70.0
80.0
1.入社前に事前研修
2.新入社員研修・フォロー研修
3.定期的な面談・カウンセリング
4.上司・先輩による現場での直接指導
5.資格取得・スキルアップの支援
6.業界団体主催の研修
7.社外のセミナーや研修
8.定期的な親睦会やレクリエーションの実施
9.給与や賞与の向上
10.労働時間の短縮
11.寮の完備など福利厚生面の向上
12.職場環境の改善
13.勤務地の配慮
14.その他
15.特に配慮していることはない

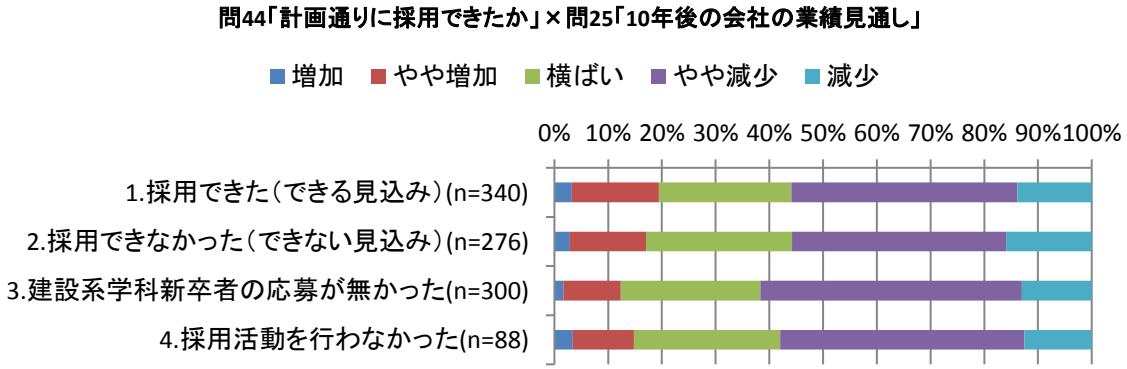
５－（１）－１）－４　問 44「計画通りに採用できたか」×問 23「人材不足の要因」（複数回答、３つまで）

いずれの企業でも「休みが少ない」、「建設業のイメージがよくない」、「仕事がきつい」が上位 3 つの要因となっている。中でも特に「休みが少ない」が多くなっている。ついで「給料が安い」、「建設業界の将来性に不安」「屋外の作業が多く汚れる」「残業時間が多い」が多くなっている。仕事内容が大変なこと、休みや給料などの待遇がよくないことが要因として大きくなっている。採用の成否と回答の違いはそれほど大きくないが「計画通り採用できた」企業では「採用できなかった」企業にくらべ「PR 不足」「休みが少ない」を挙げる割合がやや多い。また「採用できなかった」会社では「採用できた」企業にくらべ「建設業の将来性に不安」「イメージが良くない」「仕事がきつい」「給料が安い」「汚れる」などを挙げる割合がやや多い。



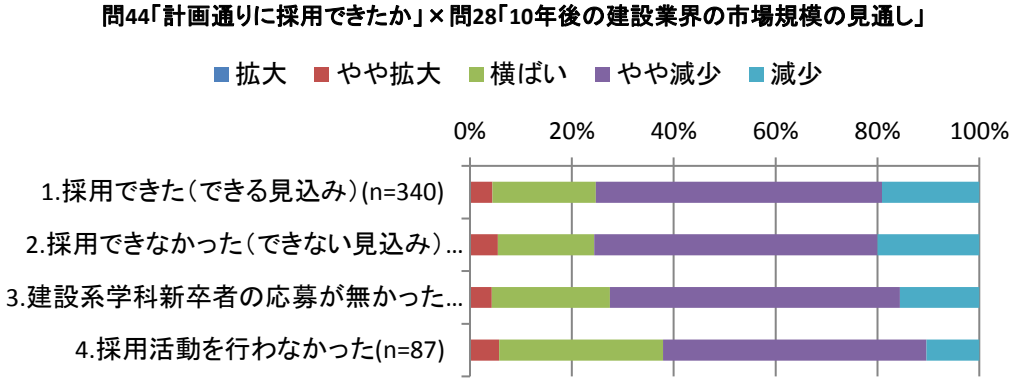
５－（１）－１）－５　問 44「計画通りに採用できたか」×問 25「10 年後の会社の業績見通し」

いずれの企業でも「やや減少」を選ぶ割合が多い。採用結果による差はあまりないが、「採用できた」企業では増加傾向（やや増加+増加）の選択肢を選ぶ割合が 19.4%であるのに対し、「採用できなかった」企業は 17.0%、「応募がなかった」企業は 12.4%、と若干低い。



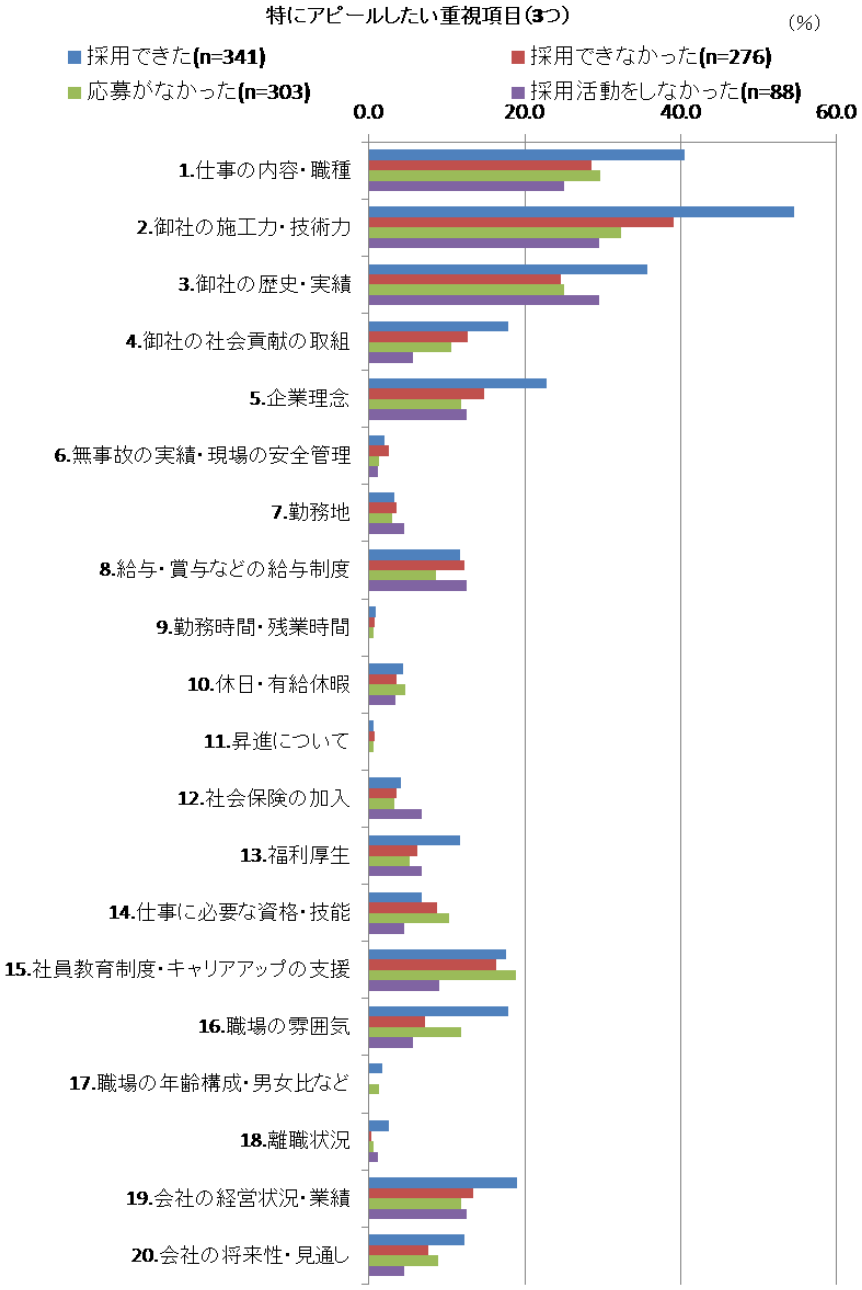

５－（１）－１）－６　問 44「計画通りに採用できたか」×問 28「10 年後の建設業界の市場規模の見通し」

いずれの企業も「やや減少」を選ぶ割合が 50%を超えている。「拡大」はみられず、「やや拡大」は 4～5%前後と少なく、建設業界の見通しは厳しいものになっている。採用の結果による差はほとんどないが、「採用活動を行わなかった」企業は減少傾向と答える割合がやや低く「横ばい」がやや高い。



５－（１）－１）－７　問 44「計画通りに採用できたか」×問 42「特にアピールしたい重要項目」（複数回答、３つ）

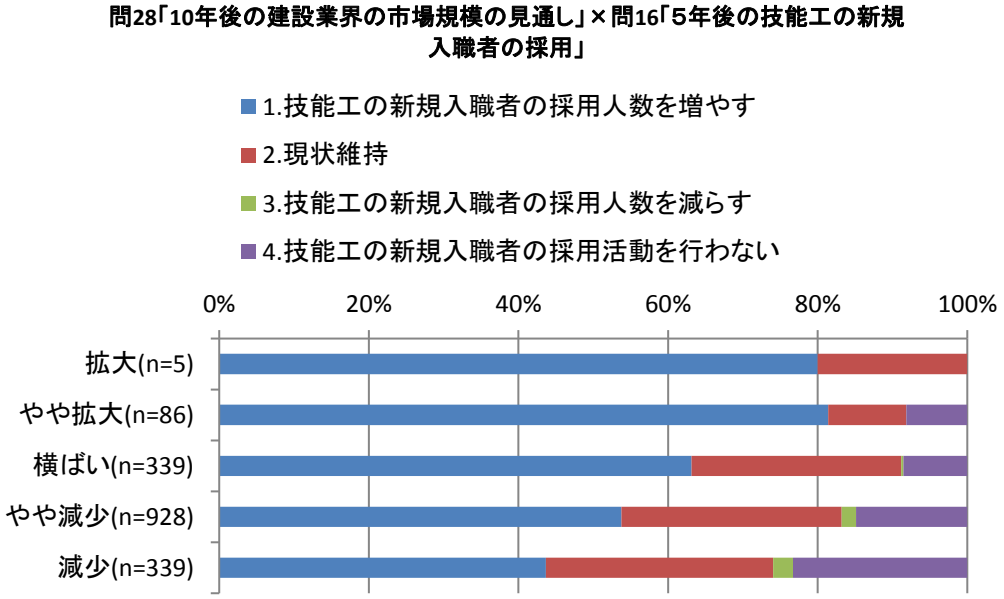
計画通りに「採用できた」会社では、他よりも「施工力・技術力」、「仕事の内容・職種」、「御社の歴史・実績」など会社に関する情報のほか、「職場の雰囲気」の項目で大幅に上回っている。



５－（１）－２）　問 28「10 年後の建設業界の市場規模の見通し」を軸にしたクロス集計

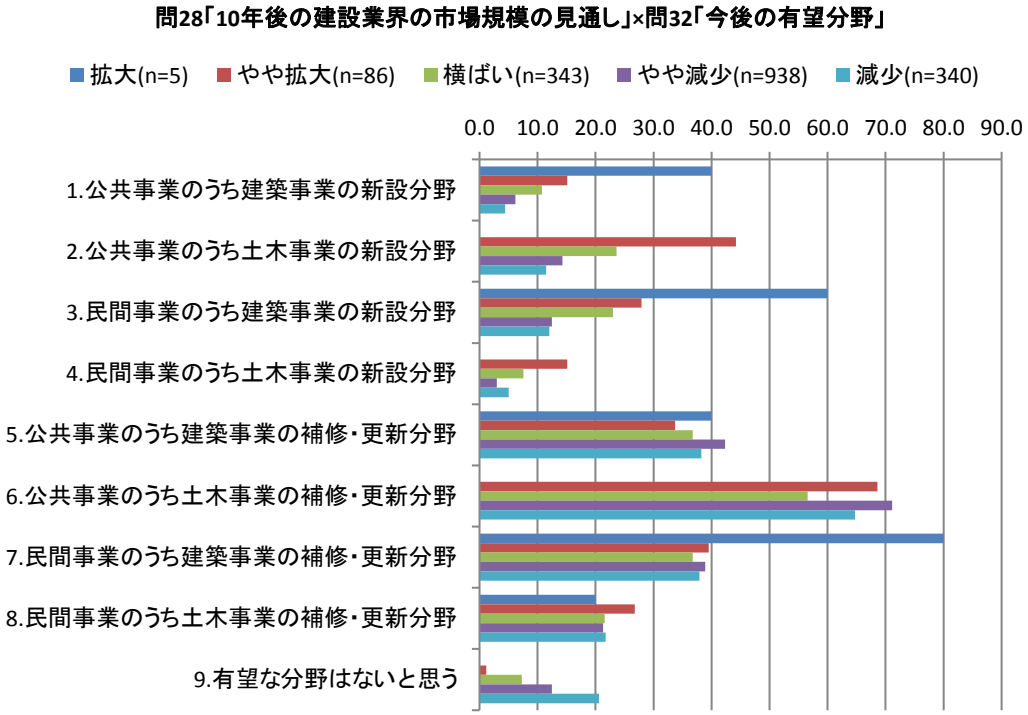
５－（１）－２）－１　問 28「10 年後の建設業界の市場規模の見通し」×問 16「5 年後の技能工の新規入職者の採用」

「拡大」、「やや拡大」を予測した企業では「技能工の新規入職者の採用人数を増やす」を選ぶ割合が 80%を超えており、「減らす」はゼロである。「横ばい」を予測した企業では「増やす」が 63.1%に低下しており、「やや減少」は 53.8%、「減少」は 43.7%とさらに低下している。「やや減少」と「減少」を予測した企業では「現状維持」が多く、「採用を行わない」がそれぞれ 14.9%、23.3%と多くなっており、将来の市場規模の見通しが 5 年後の技能工の採用活動にも影響している可能性がある。



５－（１）－２）－２　問 28「10 年後の建設業界の市場規模の見通し」×問 32「今後の有望分野」（複数回答）

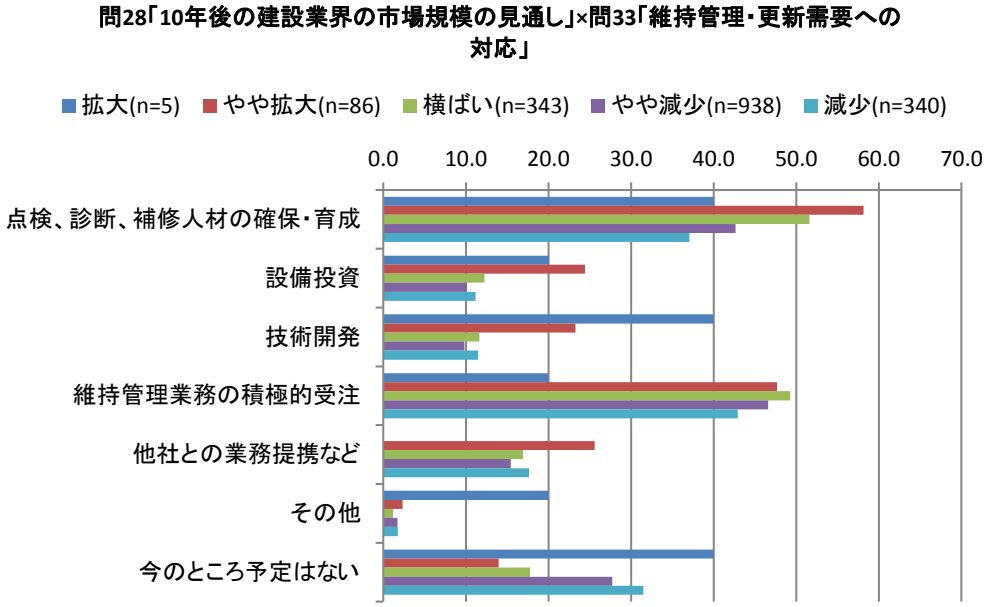
いずれの企業も補修・更新分野を挙げる割合が多いが、「拡大」「やや拡大」と予測する企業では、「横ばい」「やや減少」「減少」と予測する企業より、新設事業を有望と考える企業が多い。「やや減少」「減少」と予測する企業では「有望分野はないと思う」と答える割合が多く、悲観的な考え方になっている。



５－（１）－２）－３　問 28「10 年後の建設業界の市場規模の見通し」×問 33「維持管理・更新需要への備え」（複数回答）

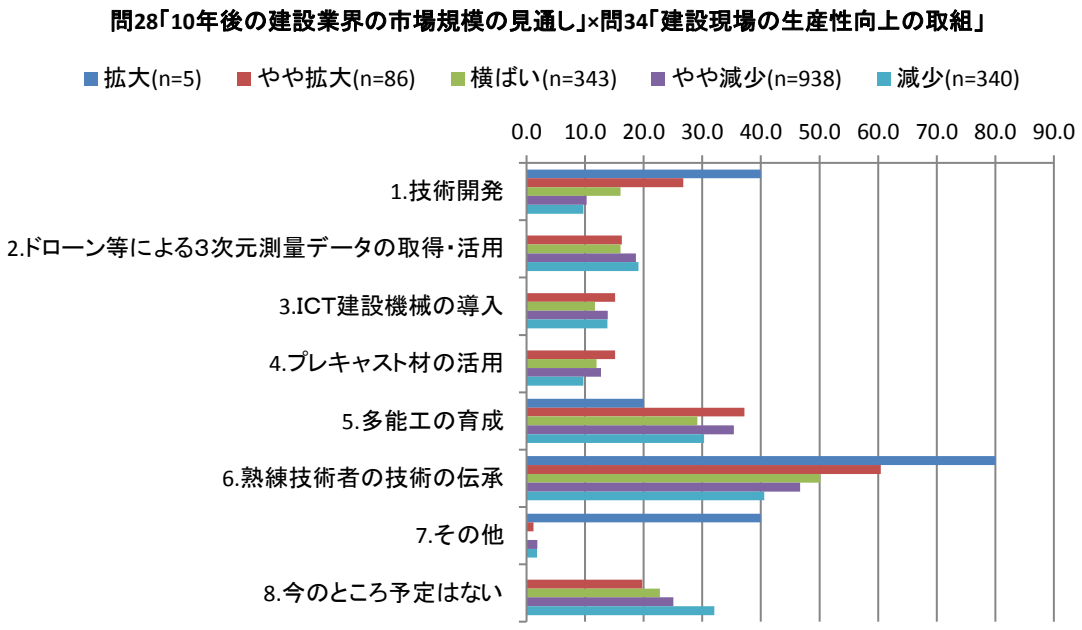
いずれの企業でも「点検、診断、補修人材の確保・育成」「維持管理業務の積極的受注」を選ぶ割合が多くなっている。

「拡大」、「やや拡大」を選ぶ企業では「技術開発」、「設備投資」を選ぶ割合が他よりも上回っている。



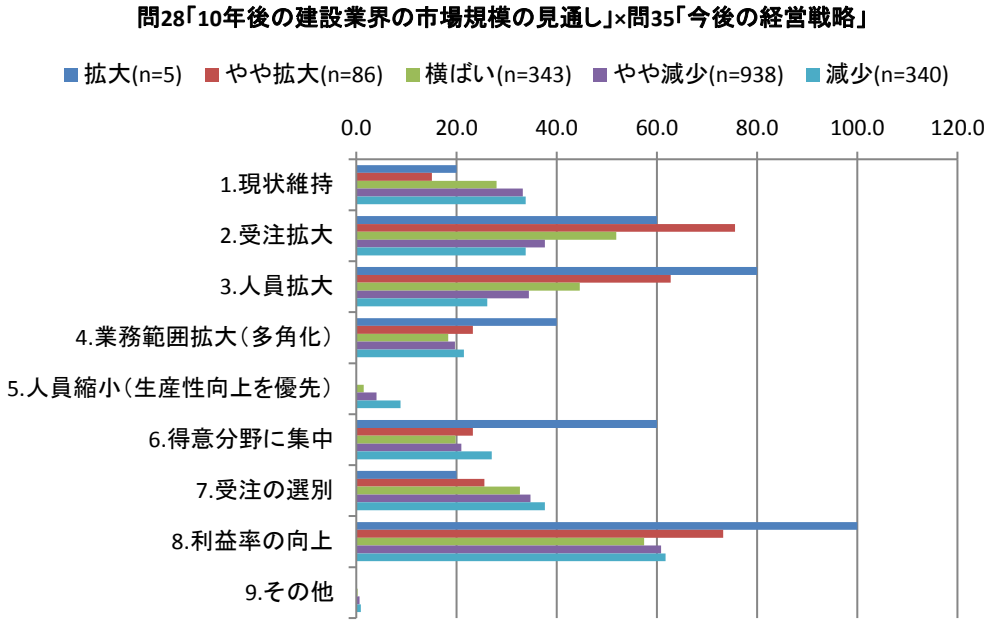
５－（１）－２）－４　問 28「10 年後の建設業界の市場規模の見通し」×問 34「生産性向上の取組み」（複数回答）

いずれの企業でも「熟練技術者の技術の承継」が多くなっている。「拡大」、「やや拡大」を予測する企業は「横ばい」「やや減少」「減少」を予測する企業より「技術の伝承」「技術開発」を選ぶ割合がより多くなっている。。「やや減少」と「減少」を予測する企業では「今のところ予定はない」を選ぶ割合も多くなっている。



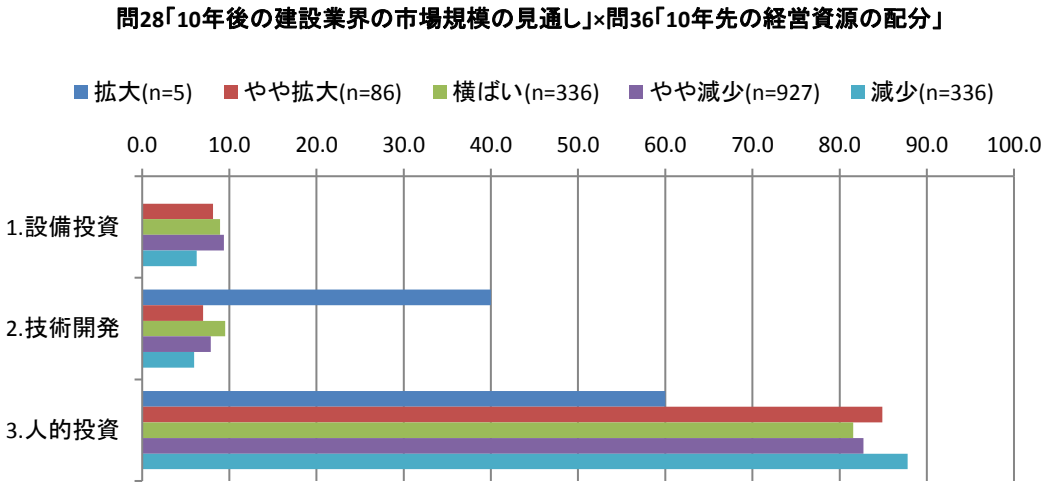
５－（１）－２）－５　問 28「10 年後の建設業界の市場規模の見通し」×問 35「今後の経営戦略」（複数回答）

いずれの企業でも「利益率の向上」を選ぶ割合が多い。「拡大」、「やや拡大」を予測する企業では「人員拡大」、「受注拡大」を挙げる割合も多い。「横ばい」～「減少」を予測する企業では「現状維持」「受注の選別」を挙げる割合がやや多くなっており、市場の見通しが厳しい企業は経営戦略もより慎重になっていると考えられる。




５－（１）－２）－６　問 28「10 年後の建設業界の市場規模の見通し」×問 36「10 年先の経営資源の配分」（単一回答）

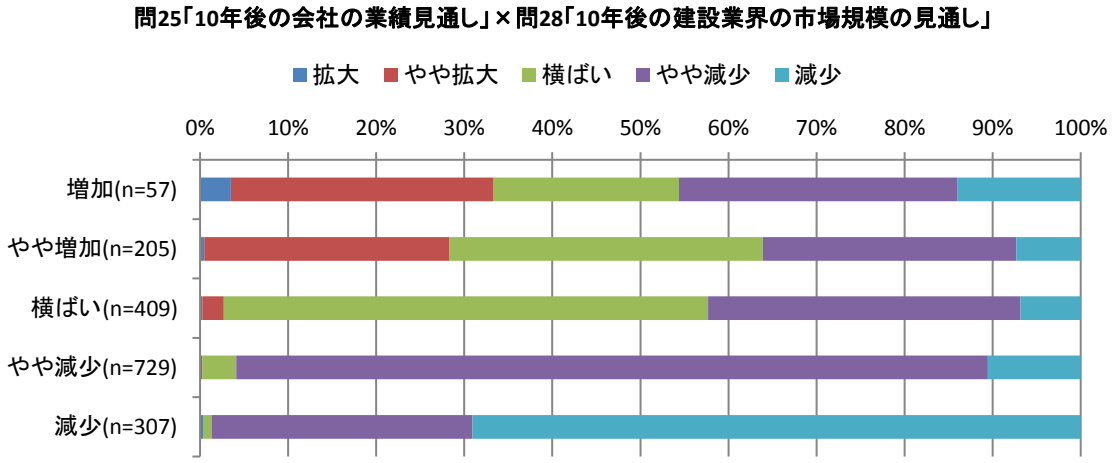
いずれの企業も「人的投資」を選ぶ割合が多くなっており、人材の確保・育成が重要視されている。



５－（１）－３）　問 25「10 年後の会社の業績見通し」を軸にしたクロス集計

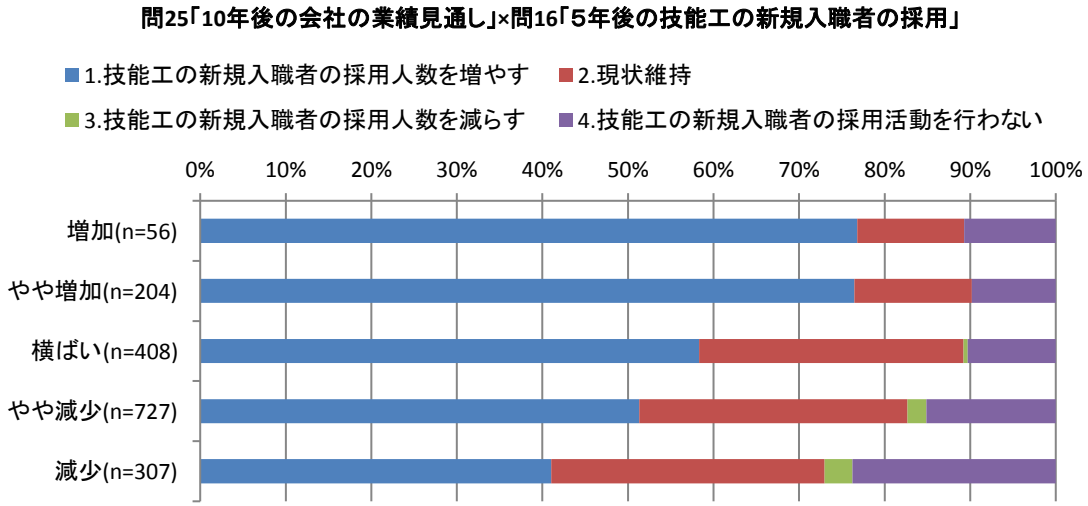
５－（１）－３）－１　問 25「10 年後の会社の業績見通し」×問 28「10 年後の建設業界の市場規模の見通し」

会社の業績見通しで「増加」、「やや増加」を見込んでいる会社では、建設業界の市場規模は「拡大」、「やや拡大」を選ぶ割合が他よりも多くなっている。




５－（１）－３）－２　問 25「10 年後の会社の業績見通し」×問 16「5 年後の技能工の新規入職者の採用」

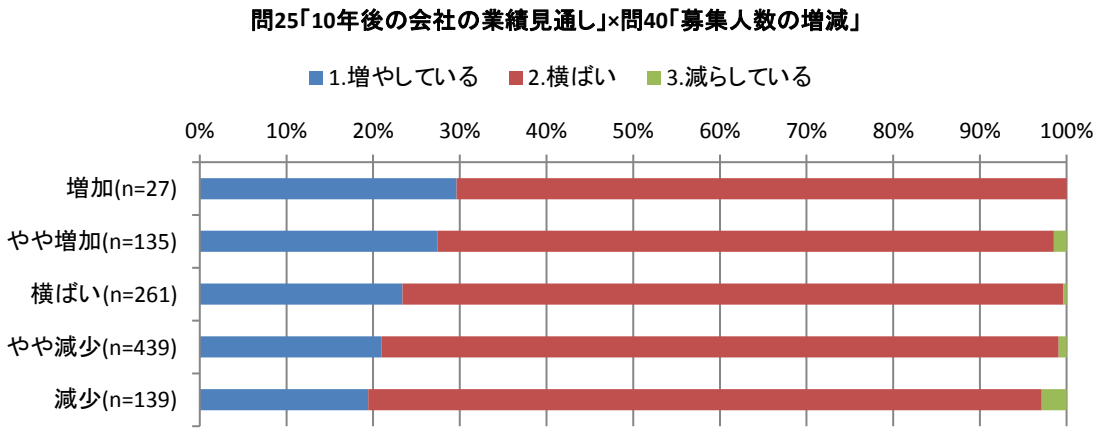
いずれの企業も「技能工の新規入職者の採用人数を増やす」を選ぶ割合が多くなっており、特に「増加」、「やや増加」を見込んでいる会社で「増やす」の比率が高い。「横ばい」～「減少」を見込んでいる会社では「現状維持」「採用活動を行わない」を選ぶ割合も多いが、それでもなお「増やす」の割合が４割を超えており、業績見通しが悪くても採用増が必要と考えるほど今後の人材不足は深刻に受け止められていると考えられる。



### ５－（１）－３）－３　問 25「10 年後の会社の業績見通し」×問 40「高卒新規採用募集人数の増減」

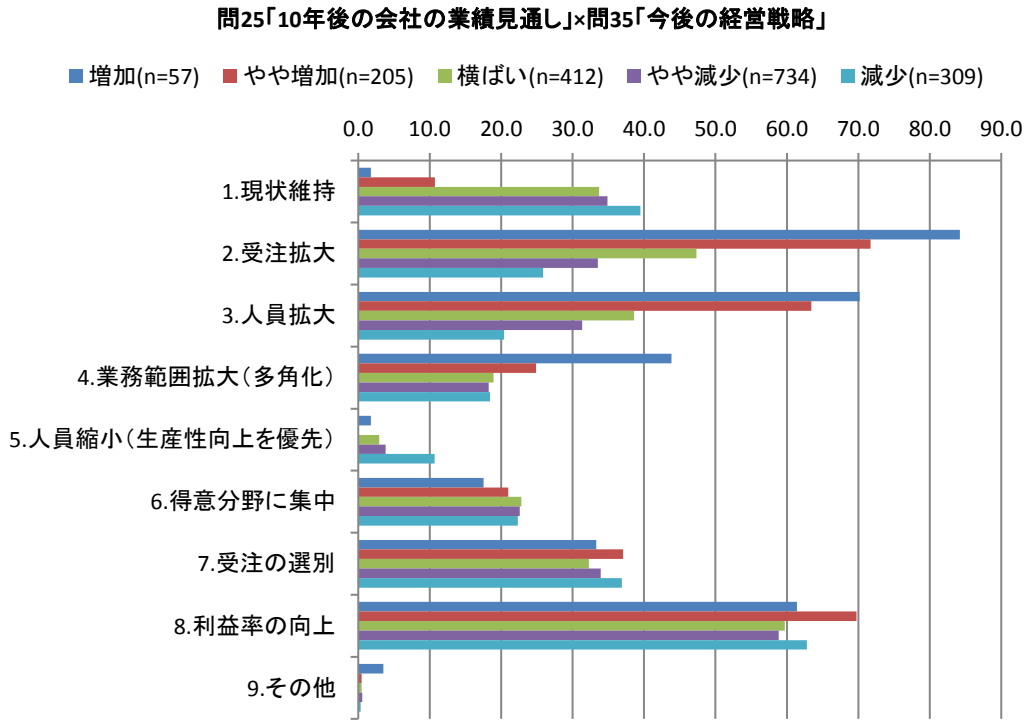
いずれの企業も「2.横ばい」が多く、ついで「増やしている」が多くなっている。

「増加」、「やや増加」で「増やしている」がやや多くなっている。



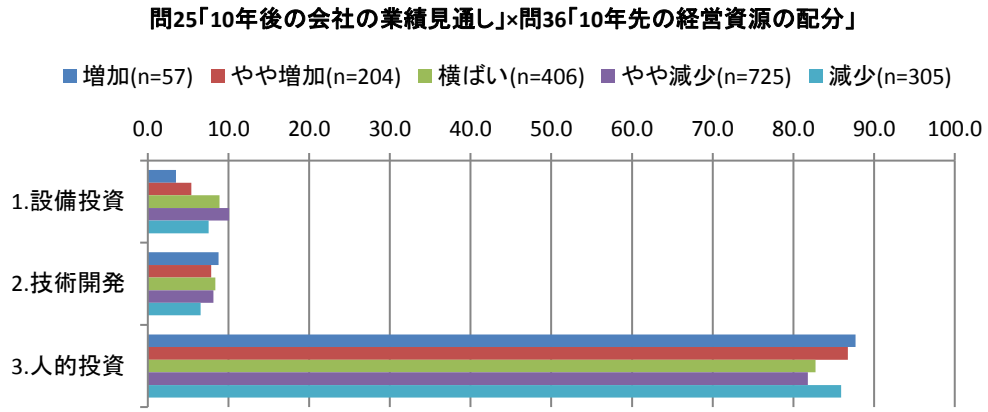

### ５－（１）－３）－４　問 25「10 年後の会社の業績見通し」×問 35「今後の経営戦略」（複数回答）

全体的には「受注拡大」、「人員拡大」、「利益率の向上」を選ぶ割合が多いが、業績を「増加」「やや増加」と見込む企業ではこの 3 つを挙げる割合が多くなっており、拡大志向が窺える。一方で業績「横ばい」～「減少」を見込む企業では「現状維持」「人員縮小」の比率も多くなっている。



５－（１）－３）－５　問 25「10 年後の会社の業績見通し」×問 36「10 年先の経営資源の配分」（単一回答）

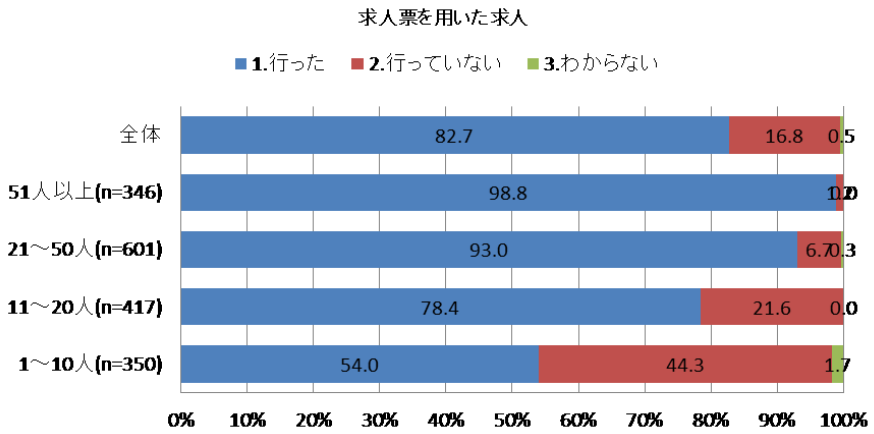
いずれの企業も「人的投資」が大半を占めている。




５－（１）－４）　問 5「従業員数」を軸にしたクロス集計

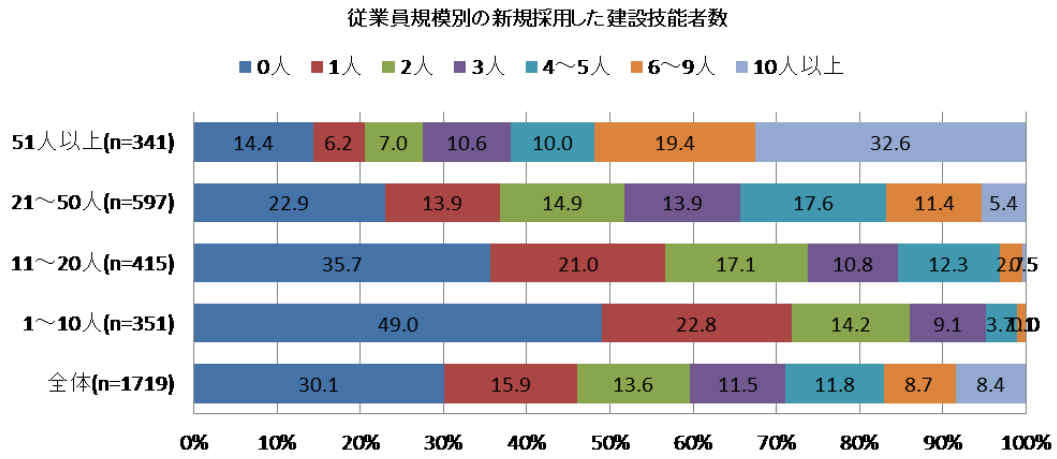
５－（１）－４）－１　問 5「従業員数」×問 9「最近 3 年間の求人票を用いた求人」（単一回答）

従業員規模が少ない会社ほど「行っていない」比率が高い。

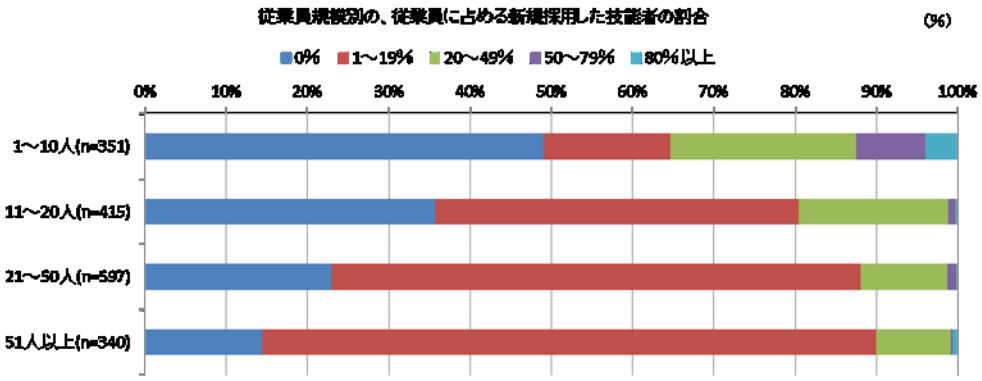


５－（１）－４）－２　問５「従業員数」×問 10「最近３年間で新規採用した建設技能者数」（数値回答）

従業員規模が大きいほど新規採用している建設技能者が多くなる傾向がみられる。また、従業員 51 人以上の会社でも 0 人が 14%を占めている。

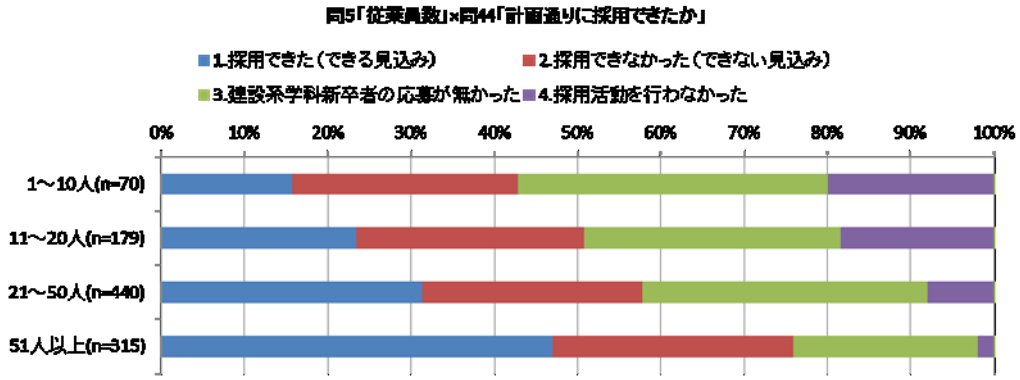



従業員数に対する割合でみると、従業員規模が小さいほど 0%の比率が高くなっているが、一方で 50%以上の比率も高くなっている。



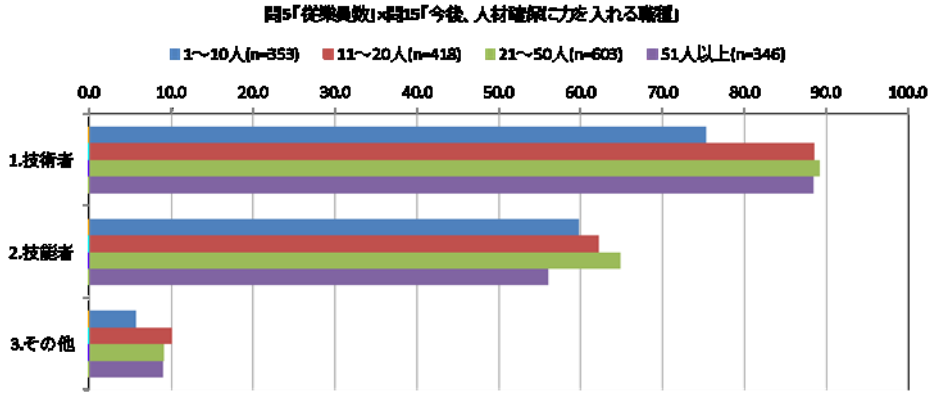
５－（１）－４）－３　問５「従業員数」×問 44.「計画通りに採用できたか」

従業員規模が大きいほうが（工業高校建設系学科新卒者を）「採用できた」という回答が多くなっている。規模が小さい会社では「採用活動を行わなかった」の比率が多くなっている。会社規模の差が採用活動の結果に影響を与えている可能性がある。



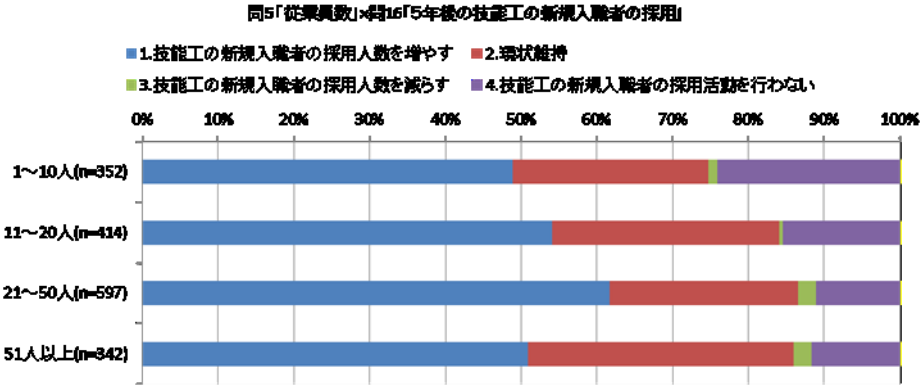

５－（１）－４）－４　問５「従業員数」×問 15.「今後、人材確保に力を入れる職種」（複数回答）

従業員規模による違いはみられず、いずれも技術者、技能者の順となっている。



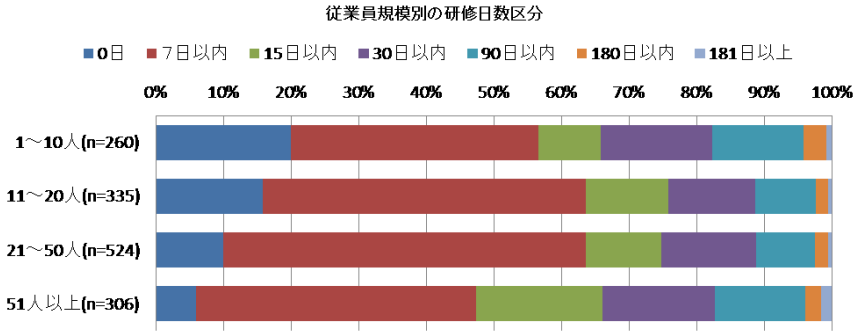

５－（１）－４）－５　問５「従業員数」×問 16「5 年後の技能工の新規入職者の採用」

いずれの企業も採用を「増やす」が多くなっている。「減らす」はいずれも少ないが、「10 人以下」では「採用活動を行わない」の比率が高めである。



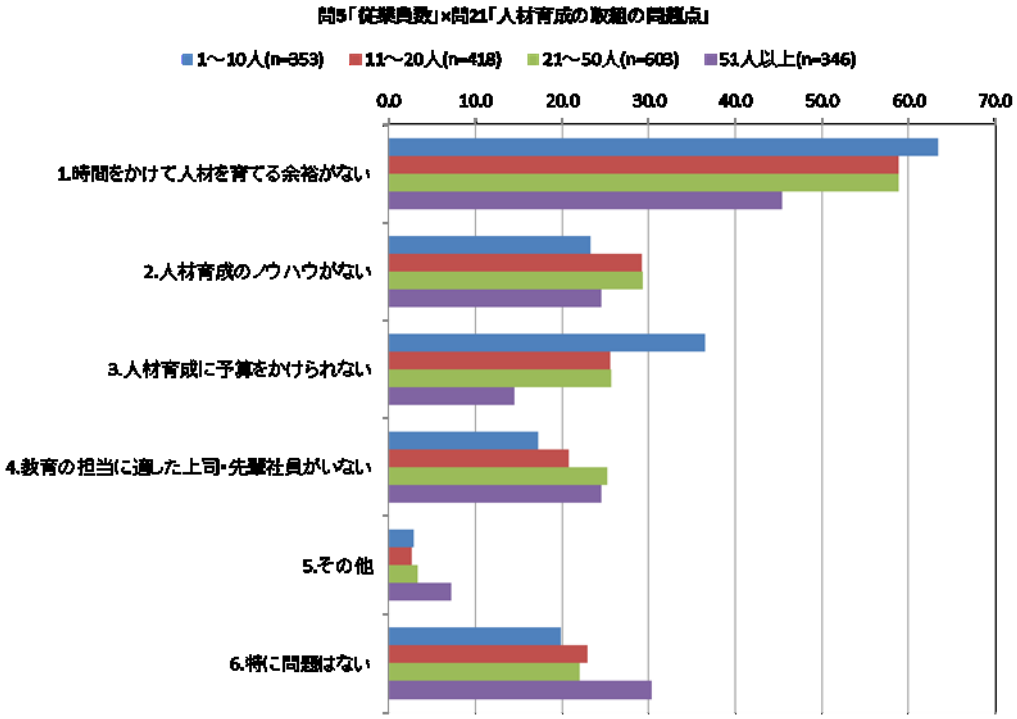
５－（１）－４）－６　問５「従業員数」×問 20.「新規採用技能者が現場に出るまでの研修日数」（数値回答）

従業員数が多いほど研修日数が長い傾向にある。




５－（１）－４）－７　問５「従業員数」×問 21「人材育成の取組み」（複数回答）

いずれの企業も「時間をかけて人材を育てる余裕がない」を挙げる割合が最も多い。規模の小さい企業の方が挙げる割合が高い。「人材育成に予算をかけられない」を挙げる割合も規模が小さい企業のほうが多い。規模が小さい会社では人材育成に時間も予算もかけられなくなっている。

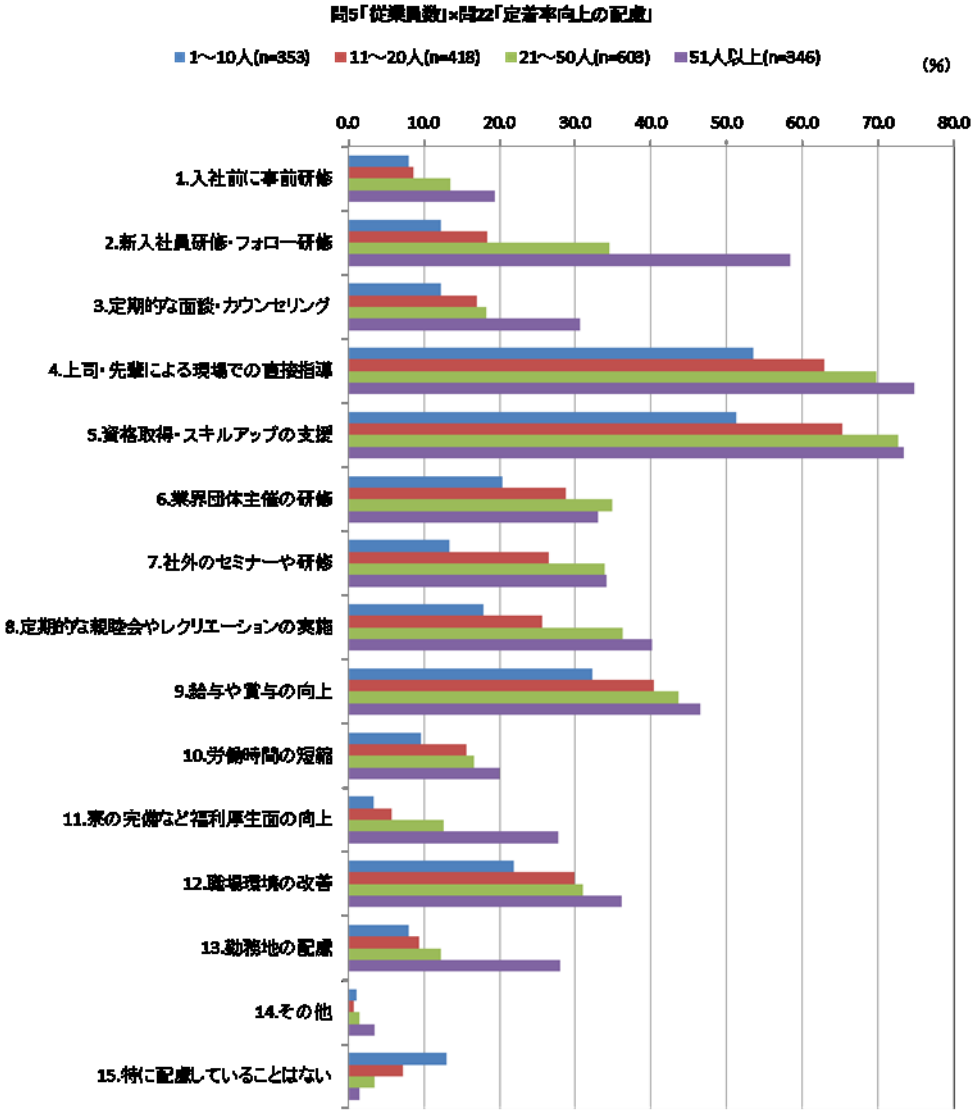


５－（１）－４）－８　問５「従業員数」×問 22「定着率向上の配慮」（複数回答）

従業員規模による違いがみられ、規模が大きい会社では、小さい会社に比べて、いろいろな定着率向上の配慮が行われている。主なものは「上司・先輩による現場での直接指導」、「資格取得・スキルアップの支援」、「新入社員研修・フォロー研修」、「給与や賞与の向上」、「定期的な親睦会やレクリエーションの実施」などとなっている。

特に従業員数 51 人以上の企業では「新入社員研修」「福利厚生」「勤務地」を挙げる割合が多くなっている。

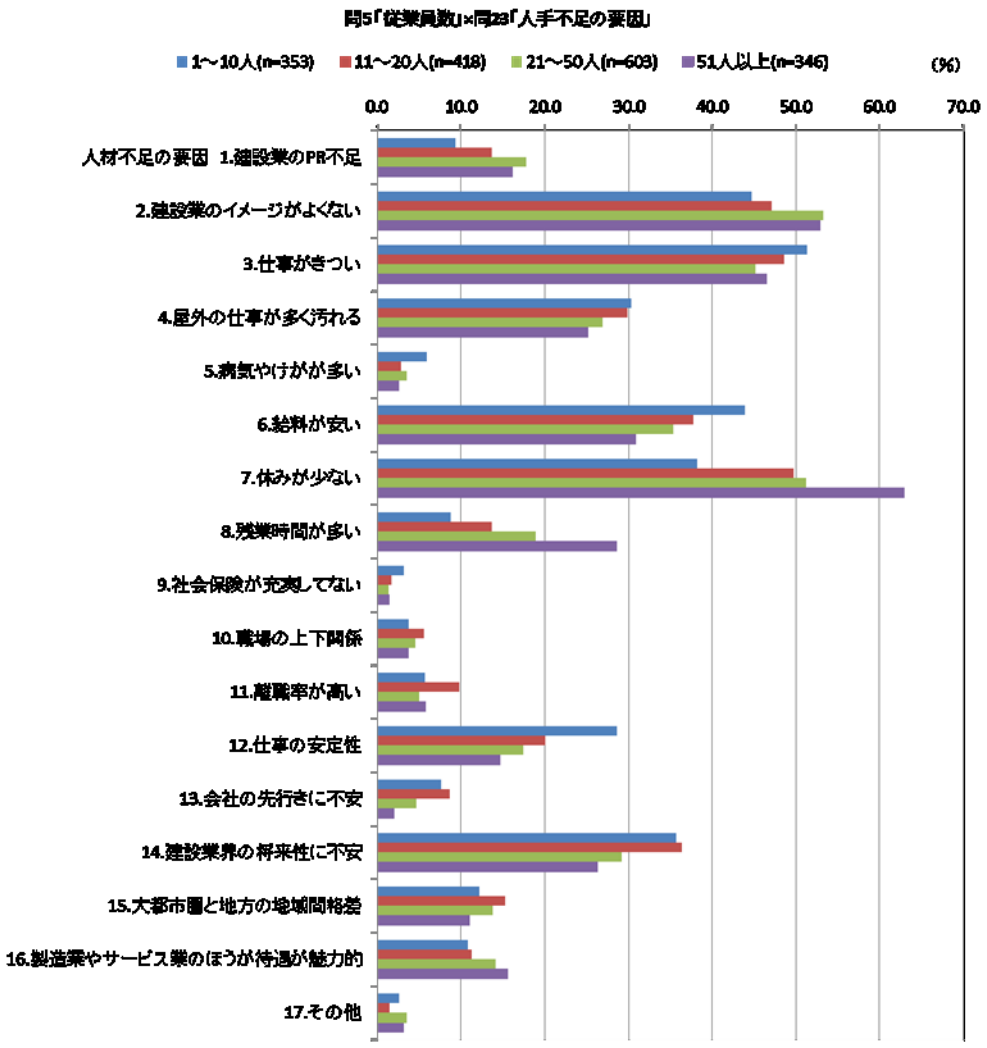
「1～10 人」の企業では「上司・先輩による現場での直接指導」、「資格取得・スキルアップの支援」が中心で、その他の取組みを行っている企業は比較的少ない。「特に配慮していることはない」も 10%ほどみられる。



５－（１）－４）－９　問５「従業員数」×問 23「人手不足の要因」（複数回答、３つまで）

規模の大きい会社では、小さい会社よりも、「休みが少ない」、「残業時間が多い」を挙げる割合が多くなっている。

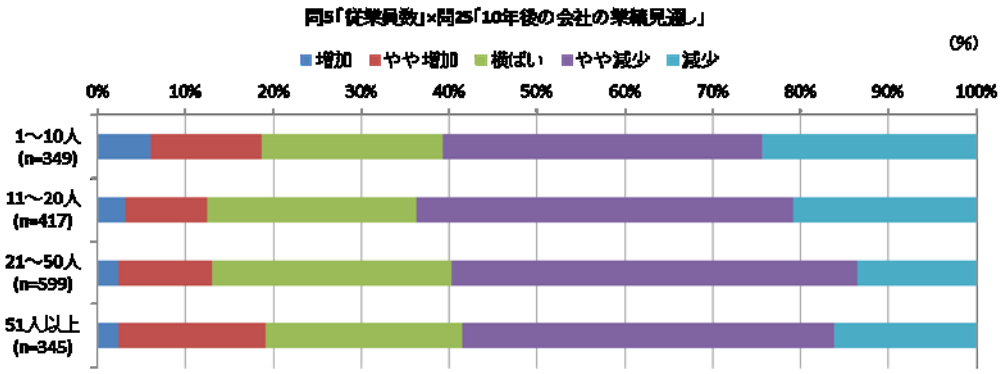
規模が小さい会社では、大きい会社に比べて、「仕事がきつい」、「給料が安い」、「建設業界の将来性に不安」、「仕事の安定性」などを挙げる割合が多くなっており、待遇の不満に加えて、雇用不安も目立つ。



５－（１）－４）－１０　問５「従業員数」×問 25「10 年後の会社の業績見通し」

従業員規模による差はあまりなく、「やや減少」が最も多い。

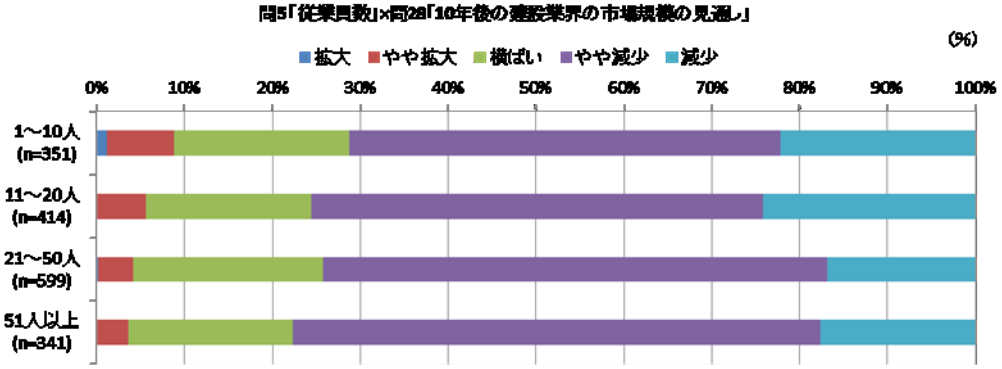
「増加」「やや増加」を選ぶ割合は「1～10 人」「51 人以上」でやや多くなっているなど、必ずしも規模が小さいほうが業績見通しが厳しい訳ではない。




５－（１）－４）－１１　問５「従業員数」×問 28「10 年後の建設業界の市場規模の見通し」

従業員規模による差はあまりなく、「やや減少」が最も多い。

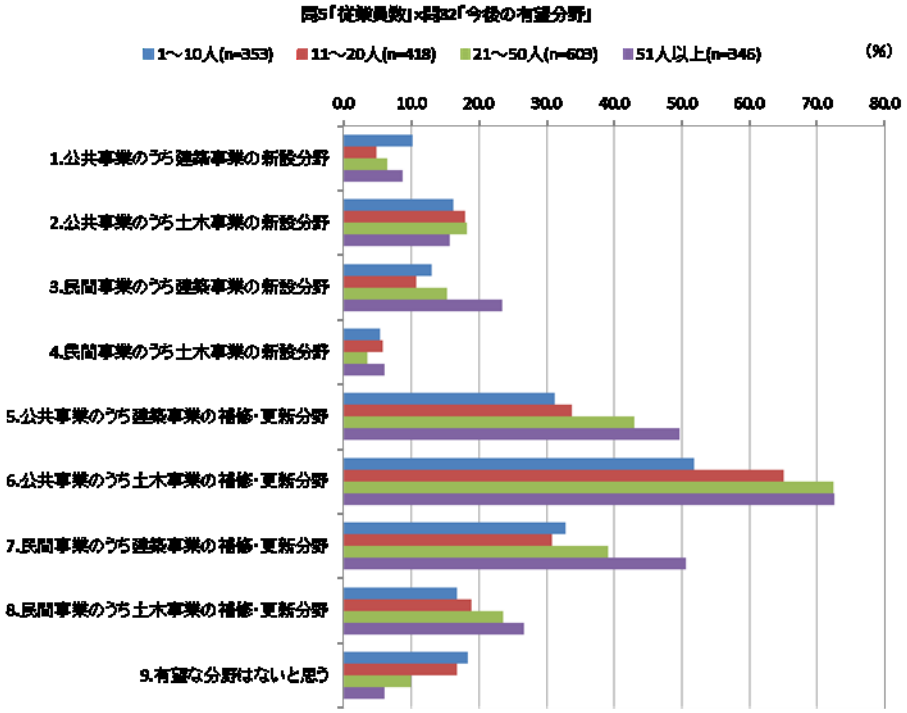
「拡大」、「やや拡大」を選ぶ割合はは規模が小さい会社のほうがやや多くなっており、一方で「縮小」を選ぶ割合も規模が小さい会社の方がやや多い。



５－（１）－４）－１２　問５「従業員数」×問 32「今後の有望分野」（複数回答）

いずれの企業でも「公共事業のうち土木事業の補修・更新事業」、「公共事業のうち建築事業の補修・更新事業」、「民間事業のうち建築事業の補修・更新分野」が多くなっている。

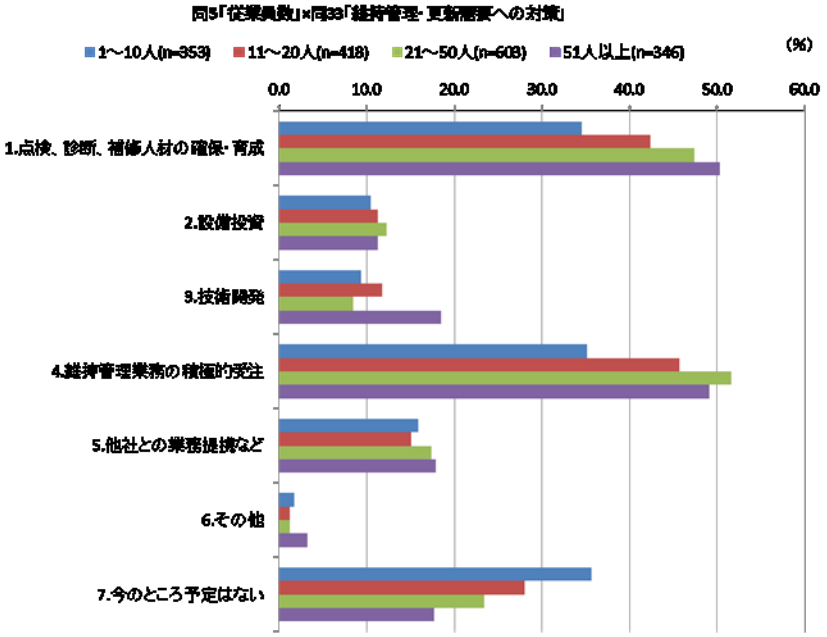
大きい会社ほど、有望分野を多く挙げる傾向にある。



５－（１）－４）－１３　問５「従業員数」×問 33「維持管理・更新需要への備え」（複数回答）

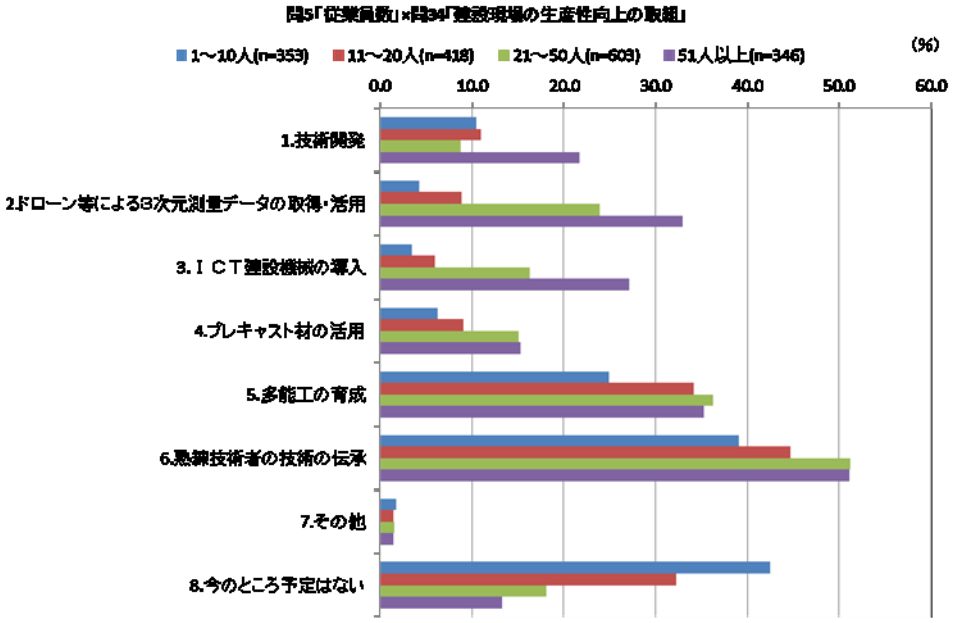
全体的には「点検、診断、補修人材の確保・育成」、「維持管理業務の積極的受注」が多く、規模が大きいほど挙げる項目が多くなっており、より積極的といえる。

一方で規模が小さい会社では、上記の項目を挙げる割合が低くなっているほか、「今のところ予定はない」を選ぶ企業も多くなっており、対応にやや消極的といえる。



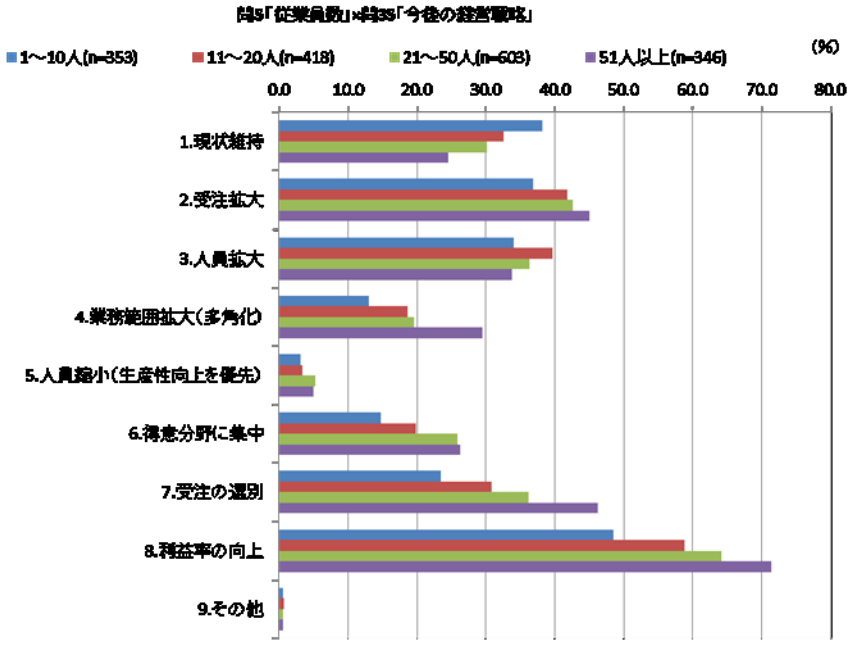
５－（１）－４）－１４　問５「従業員数」×問 34「生産性向上の取組み」（複数回答）

全体的には「熟練技術者の技術の承継」、「多能工の育成」などが多いが、規模が大きいほど挙げる項目が多くなっており、また「ドローン等による３次元測量データの取得・活用」、「ＩＣＴ建設機械の導入」、「プレキャスト材の活用」など新技術活用に取り組む会社も多くなっている。規模が小さい企業では「熟練技術者の技術の承継」、「多能工の育成」の人的な取組みが中心となっており、「今のところ予定はない」を選ぶ企業の割合も多くなっている。



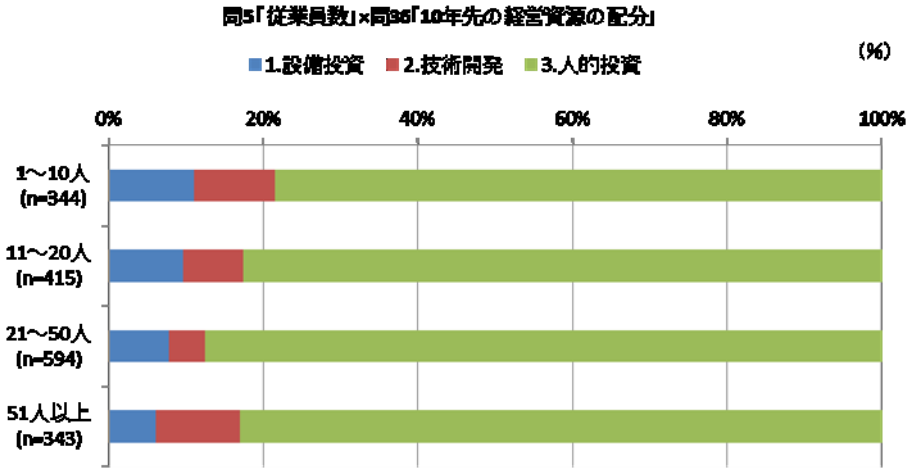
５－（１）－４）－１５　問５「従業員数」×問 35「今後の経営戦略」（複数回答）

全体的には「利益率の向上」、「受注拡大」、「人員拡大」、「受注の選別」が多いが、規模が大きいほど多くの項目を挙げる傾向があり、「業務範囲拡大（多角化）」「得意分野に集中」「受注の選別」「利益率の向上」を挙げる割合が多くなる。規模が小さくなるほど「現状維持」を選ぶ企業が多くなる。



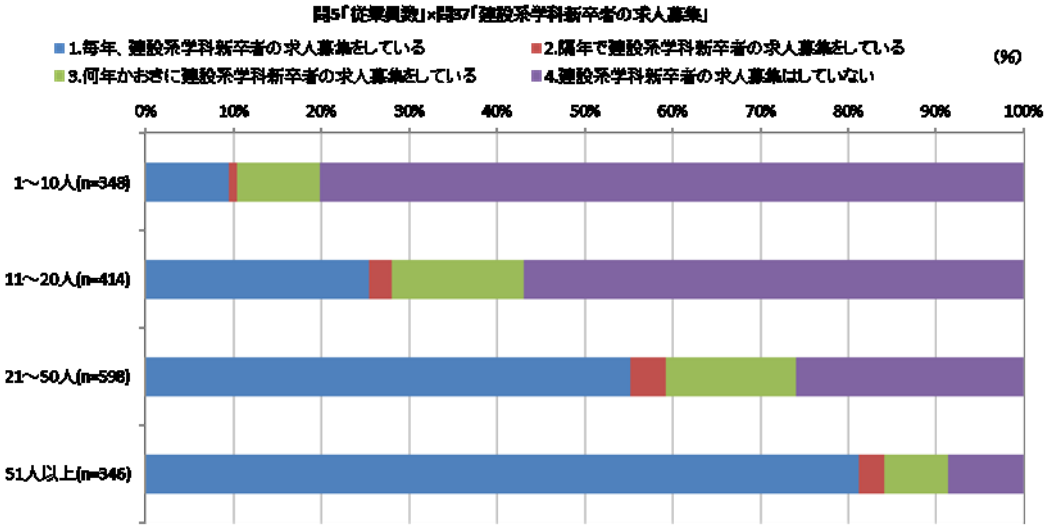

５－（１）－４）－１６　問５「従業員数」×問 36「10 年先の経営資源の配分」（単一回答）

従業員数にかかわらず「人的投資」を選ぶ割合が最も多い。「1～10 人」で「設備投資」、「技術開発」を選ぶ割合がともに 10%を超えている。「51 人以上」で「技術開発」を選ぶ割合が 10%を超えている。



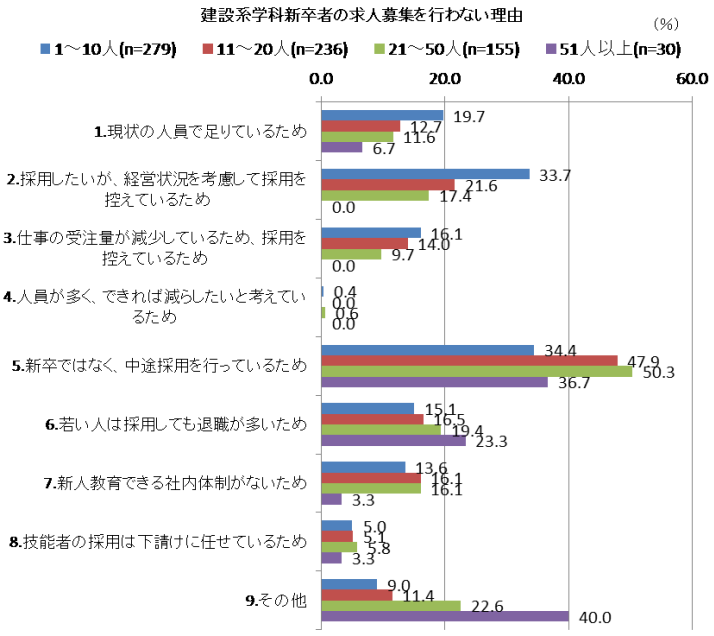
### ５－（１）－４）－１７　問５「従業員数」×問 37「建設系学科新卒者の求人募集」

「1～10 人」では「建設系学科新卒者の求人募集はしていない」が 80%。「51 人以上」では「毎年、建設系学科新卒者の求人募集をしている」が 81%となっている。従業員規模の大きいほうが毎年募集しており、求人活動に積極的である。



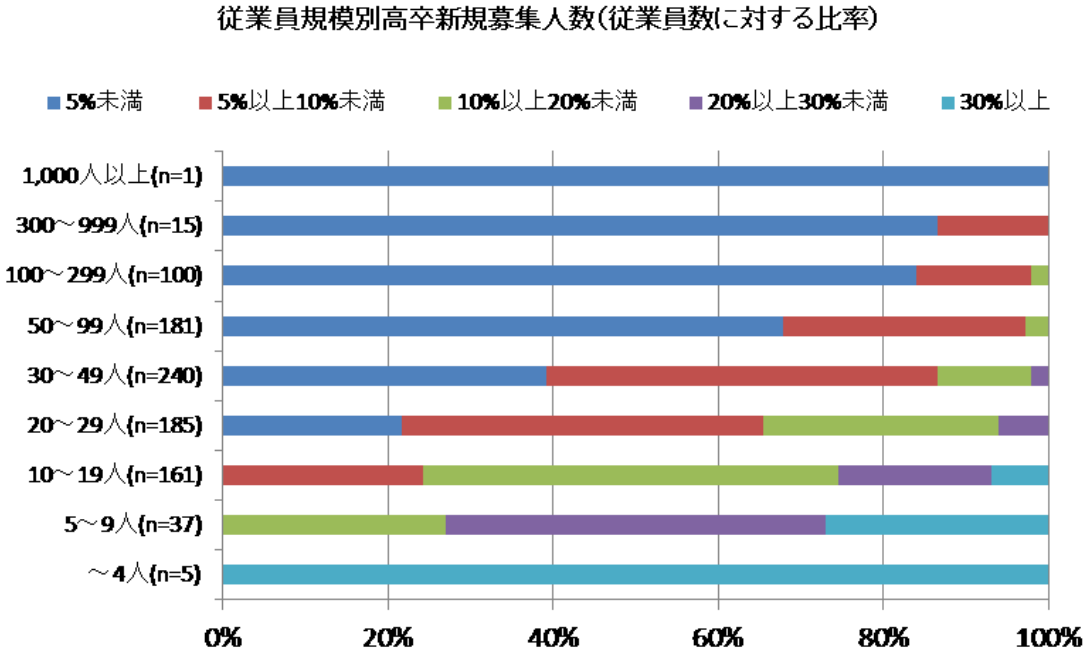

### ５－（１）－４）－１８　問５「従業員数」×問 38「建設系学科新卒者を求人募集しない理由」（複数回答）

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窺える。
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。



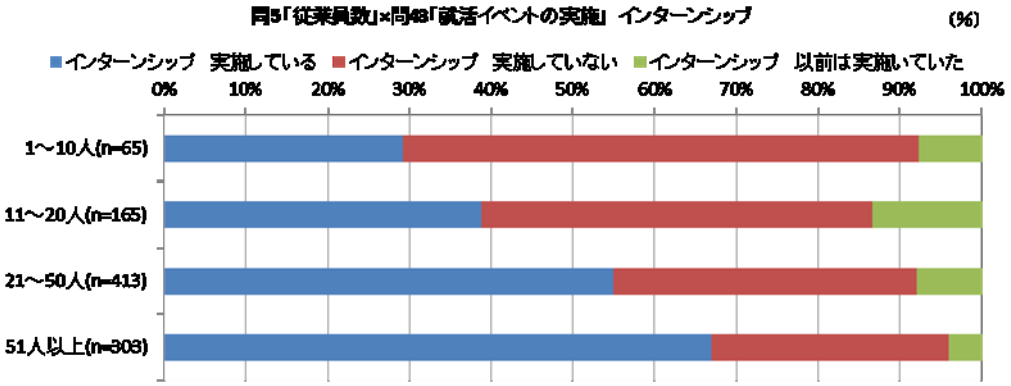
５－（１）－４）－１９　問５「従業員数」×問 40（建設系学科新卒者の）「募集人数」（数値回答）

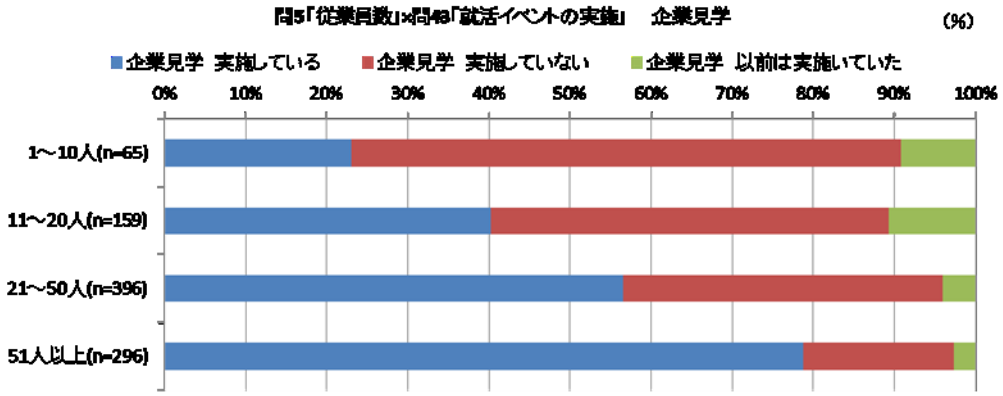
従業員数が多い企業ほど募集人数は多いが、従業員数に対する比率でみると、企業規模が大きいほどその比率は低い。

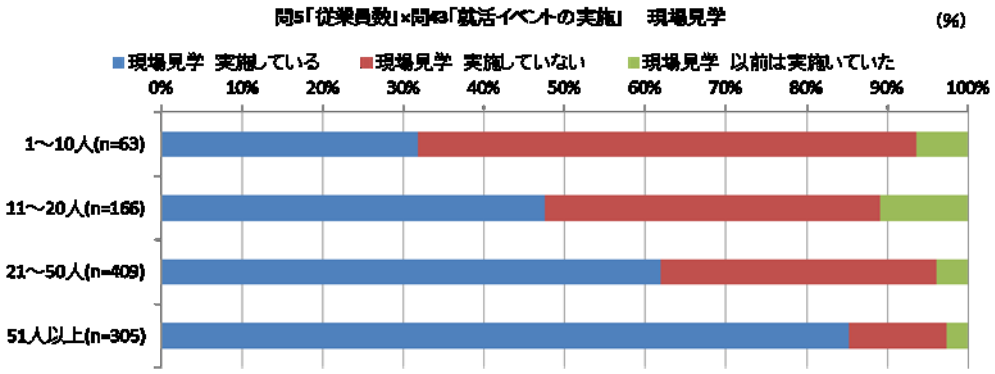


５－（１）－４）－２０　問５「従業員数」×問 43「就活イベントの実施」（単一回答）

規模が大きいほど、インターンシップや企業見学、現場見学を実施している割合が多く、会社側の受け入れ態勢に余裕があると考えられる。主に小規模企業で「以前は実施していた」を選ぶ企業も 10%前後あり、取り組んでみたが効果と労力を勘案して中止した企業が中小企業を中心に一定数あると考えられる。

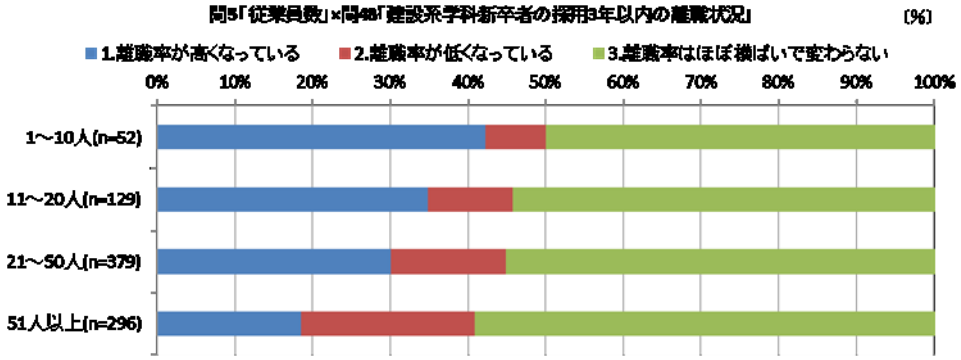


５－（１）－４）－２１　問５「従業員数」×問 48「(最近５年程度における）工業高校建設系学会新卒者の採用３年以内の離職状況」

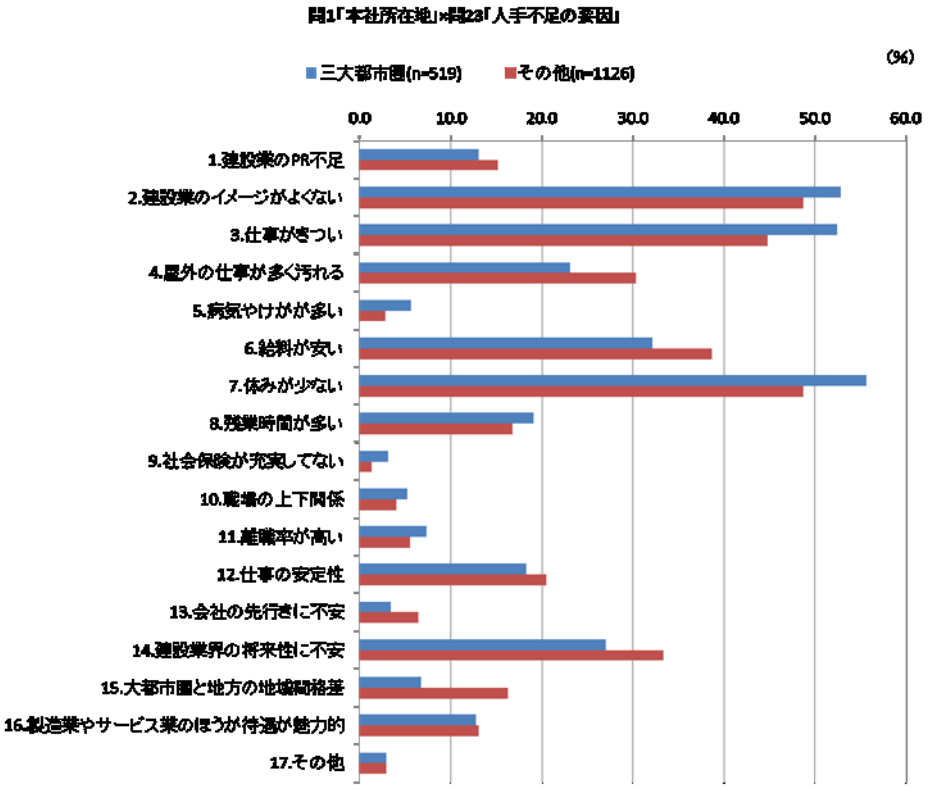
規模が小さいほど「離職率が高くなっている」を選ぶ割合が多くなっており、規模が大きくなるほど「離職率が低くなっている」を選ぶ割合が多くなっている。従業員規模が離職率に影響している可能性も考えられる。規模が大きい会社のほうが定着率向上に向けて積極的に対策が行われており（問 22)、それらが効果を発揮している可能性もある。(第５章（１）－４）－８参照)



５－（１）－５）　問１「本社所在地」を軸にしたクロス集計

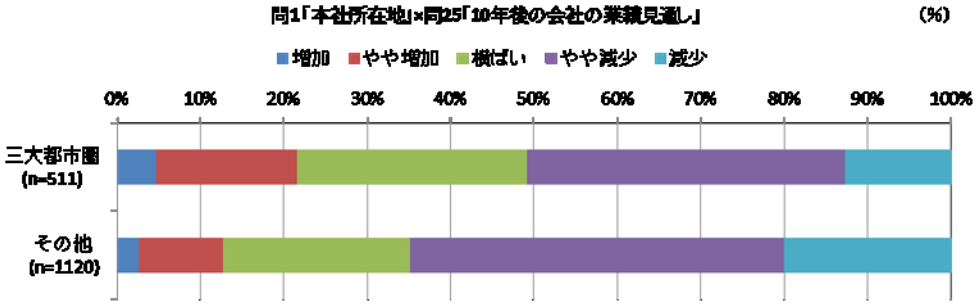
５－（１）－５）－１　問１「本社所在地」×問 23「人手不足の要因」（複数回答、３つまで）

「三大都市圏」、「その他」の地方とも「休みが少ない」、「建設業のイメージがよくない」、「仕事がきつい」が上位３つの要因となっている。三大都市圏では「その他」の地方より、この３つを挙げる企業の割合が多い。「その他」の地方では、「給料が安い」「汚れる」「建設業界の将来性に不安」、「大都市圏と地方の地域間格差」などを挙げる割合が「三大都市圏」を上回っており、「その他」地方では三大都市圏よりも処遇の不満や業界の先行き不安が大きくなっていると考えられる。



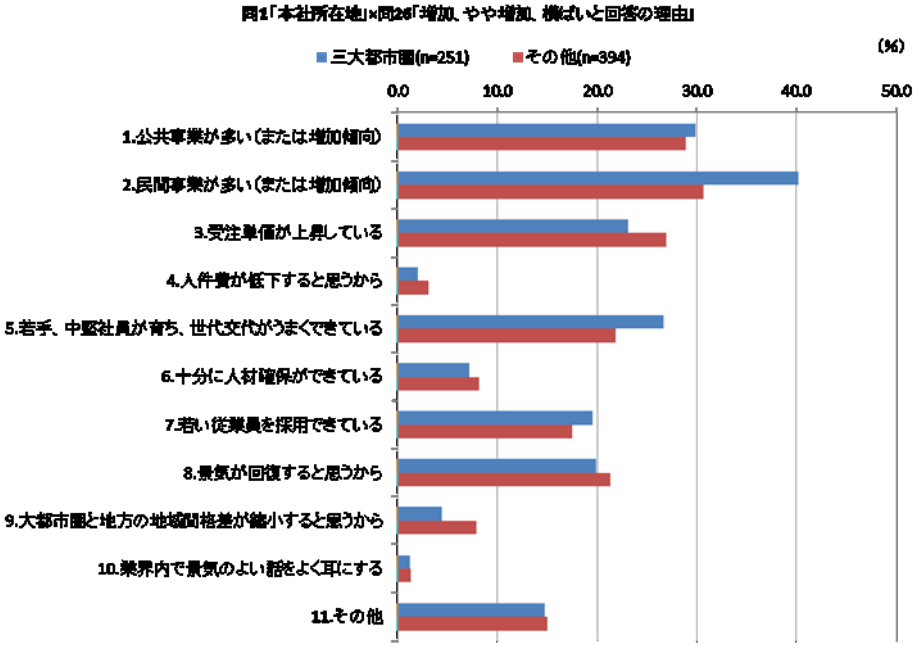

５－（１）－５）－２　問１「本社所在地」×問 25「10 年後の会社の業績見通し」

「その他」地方の企業のほうが「三大都市圏」の企業よりも「やや減少」、「減少」を選ぶ割合がともに 6 ポイント以上高くなっており、地方のほうが業績見通しは厳しいものとなっている。



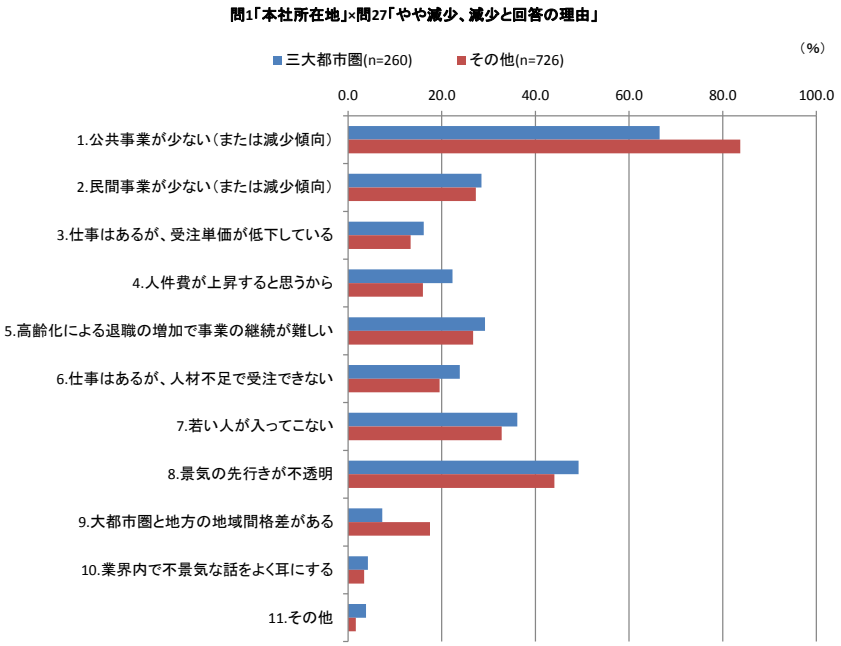
５－（１）－５）－３　問１「本社所在地」×問 26「増加、やや増加、横ばいと回答の理由」（複数回答、３つまで）

「三大都市圏」の企業のほうが「その他」の地方の企業より「民間事業が多い」を挙げる割合が高い。「若手、中堅社員が育ち、世代交代がうまくできている」などを挙げる割合も「その他」地方を上回っており、人材の確保・育成がすすんでいるといえる。



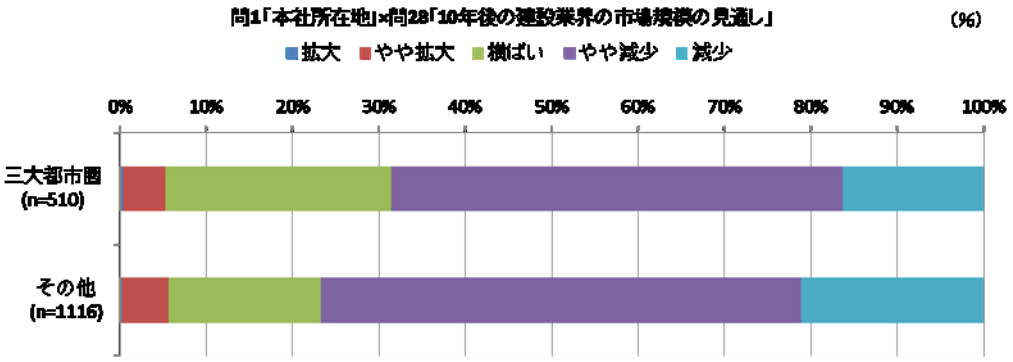
### ５－（１）－５）－４　問１「本社所在地」×問 27「やや減少、減少と回答の理由」（複数回答、３つまで）

「その他」地方の企業で「公共事業が少ない」を挙げる割合が突出して多くなっており、地方では公共事業への期待が大きいと考えられる。また「景気の先行きが不透明」、「若い人が入ってこない」などほかの選択肢でも「三大都市圏」を上回って多くなっている。特に「大都市圏と地方の地域間格差がある」で大きく上回っており、都市と地方の格差を地方ほど実感していると考えられる。




### ５－（１）－５）－５　問１「本社所在地」×問 28「10 年後の建設業界の市場規模の見通し」

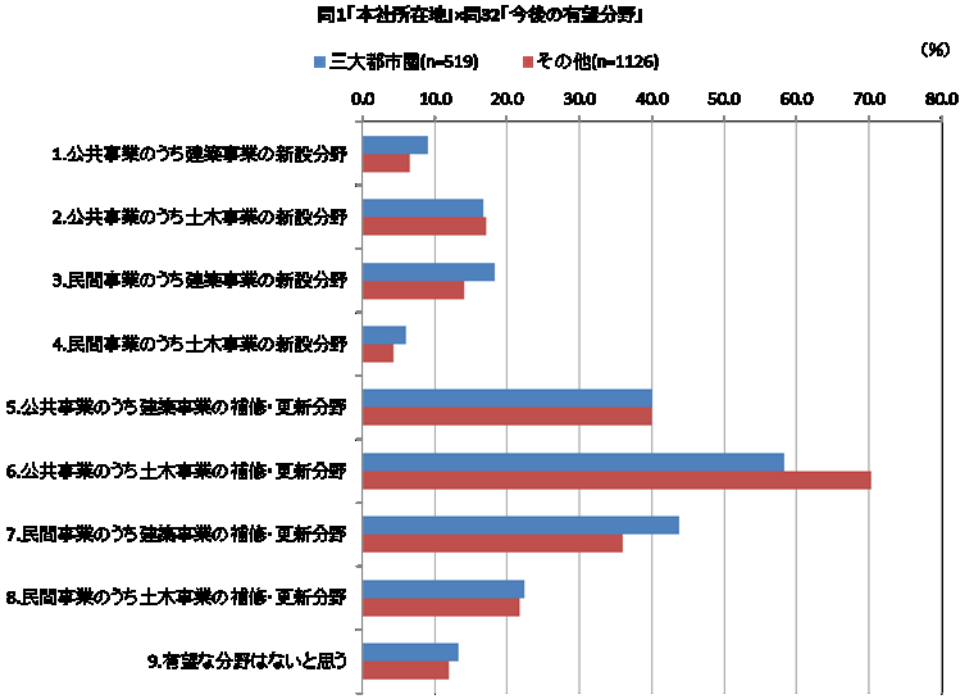
「その他」の地方の企業のほうが「三大都市圏」よりも「やや減少」、「減少」を選ぶ割合がやや高くなっており、地方のほうが市場規模の見通しはやや厳しいものとなっている。



５－（１）－５）－６　問１「本社所在地」×問 32「今後の有望分野」（複数回答）

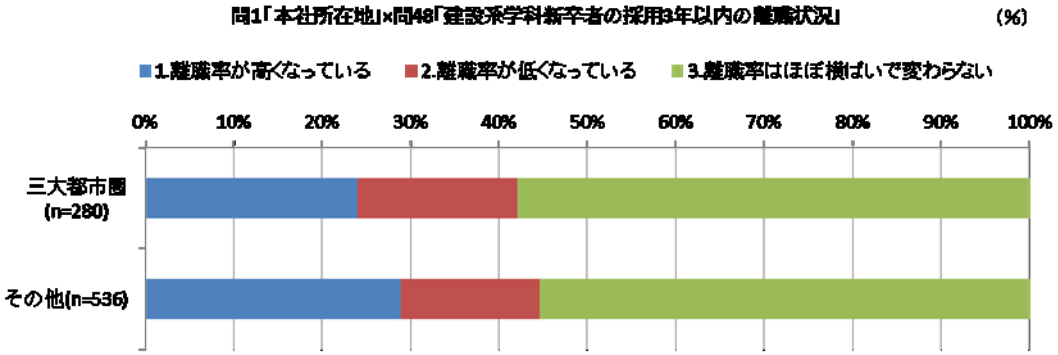
いずれの企業も「公共事業のうち土木事業の補修・更新事業」、「公共事業のうち建築事業の補修・更新事業」、「民間事業のうち建築事業の補修・更新分野」を挙げる割合が多くなっている。

「その他」地方では特に「公共事業のうち土木事業の補修・更新事業」を挙げる割合が70%と高くなっており、公共事業の土木部門に対する期待が三大都市圏より大きいと考えられる。




５－（１）－５）－７　問１「本社所在地」×問 48「（最近５年程度における）工業高校建設系学会新卒者の採用３年以内の離職状況」

「三大都市圏」の企業では「離職率が高くなっている」を選ぶ割合が 23.9%、「その他」の地方では 28.8%となっており、地方のほうが近年離職率が高くなっている企業がやや多い。

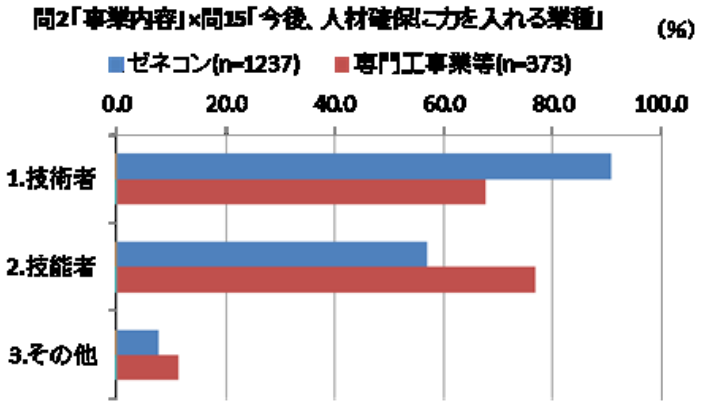


５－（１）－６）　問２「事業内容」を軸にしたクロス集計

５－（１）－６）－１　問２「事業内容」×問 15「今後、人材確保に力を入れる職種」（複数回答）

ゼネコン（土木工事業、建築工事業）では「技術者」を挙げる割合が 90.7%、「技能者」を挙げる割合が 56.9%となっており、ゼネコンでも「技能者」の採用に力を入れる会社が半数以上となっている。

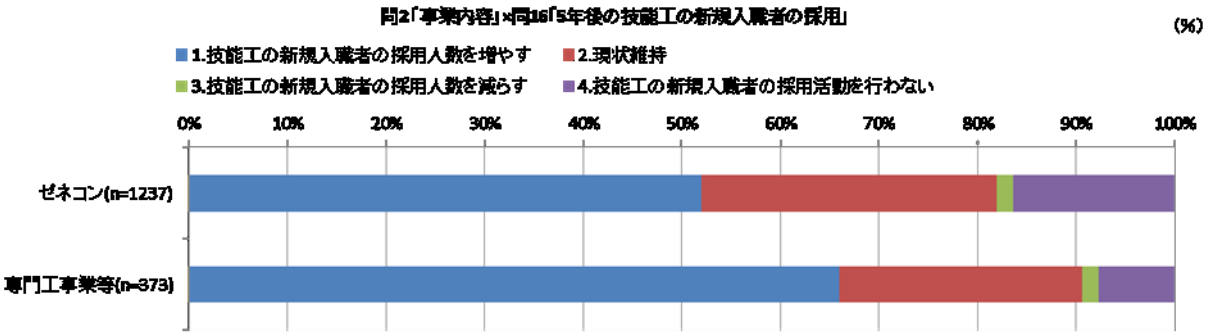
専門工事業等では「技術者」を挙げる割合が 67.8%、「技能者」を挙げる割合が 76.9%となっており、「技能者」確保に力を入れる企業が多い。




５－（１）－６）－２　問２「事業内容」×問 16「5 年後の技能工の新規入職者の採用」

ゼネコンでは「増やす」を選ぶ企業が 52.0%、「現状維持」が 29.9%、「減らす」が 1.6%、「採用活動を行わない」が 16.4%となっており、「増やす」が半数以上である。

専門工事業等では「増やす」を選ぶ割合が 66.0%で多く、ゼネコンを上回っている。「現状維持」は 24.7%、「減らす」が 1.6%、「採用活動を行わない」は 7.8%となっている。



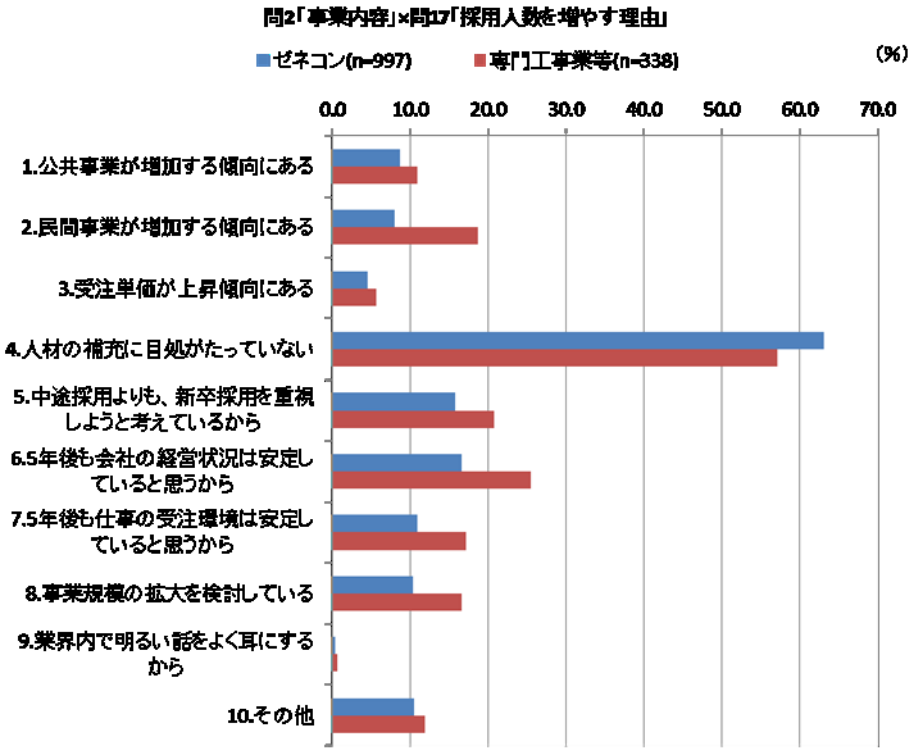
５－（１）－６）－３　問 2「事業内容」×問 17「5 年後の技能工の採用人数を増やす・現状維持の理由」（複数回答）

ゼネコン・専門工事業者いずれでも「人材補充の目処がたっていない」を挙げる割合が突出して多く、次いで「5 年後も仕事の受注環境は安定していると思うから」「中途採用よりも、新卒採用を重視しようと考えているから」を挙げる割合が多い。

ゼネコンの方が専門工事業者より「人材補充の目処がたっていない」を挙げる割合が多い。

専門工事業等の方がゼネコンより「5 年後も会社の経営状況は安定していると思うから」「中途採用よりも、新卒採用を重視しようと考えているから」「民間事業が増加する傾向にある」「5 年後も仕事の受注環境は安定していると思うから」「事業規模の拡大を検討している」など、主に経営状況に関する項目を挙げる割合が多くなっている。

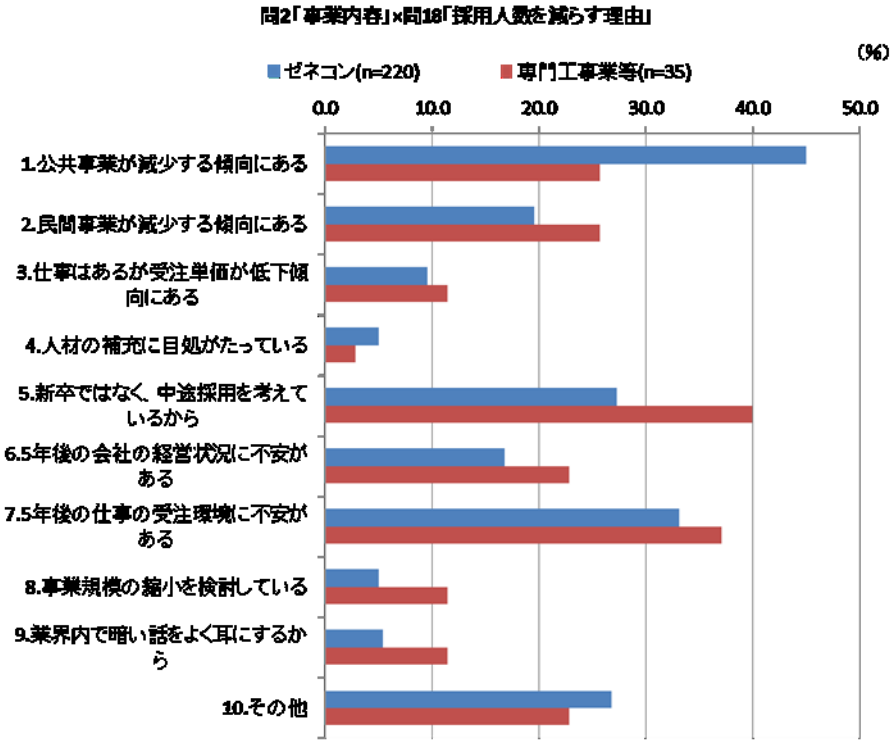
いずれの業種も人手不足に悩まされている現状が窺える。専門工事業等のほうが事業環境の改善（または安定）を見越して人員拡大を考えている会社がやや多くなっている。



５－（１）－６）－４　問 2「事業内容」×問 18「5 年後の技能工の採用人数を減らす・行わない理由」（複数回答）

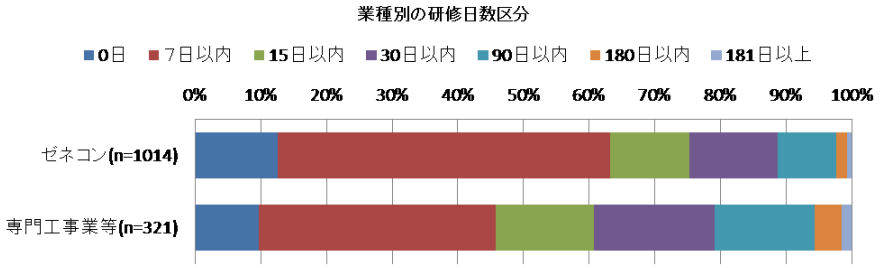
ゼネコンでは「公共事業が減少する傾向にある」が 45.0%、「5 年後の仕事の受注環境に不安がある」が 33.2%、「新卒ではなく、中途採用を考えているから」が 27.3%、「民間事業が減少する傾向にある」が 19.5%、「5 年後の会社の経営状況に不安がある」が 16.8%などとなっており、事業環境の悪化が採用人数の減少に影響を与えている可能性もある。

専門工事業等では「新卒ではなく、中途採用を考えているから」が 40.0%で最も多く、ついで「5 年後の仕事の受注環境に不安がある」37.1%、「公共事業が減少する傾向にある」25.7%、「民間事業が減少する傾向にある」25.7%、「5 年後の会社の経営状況に不安がある」22.9%などが多くなっている。



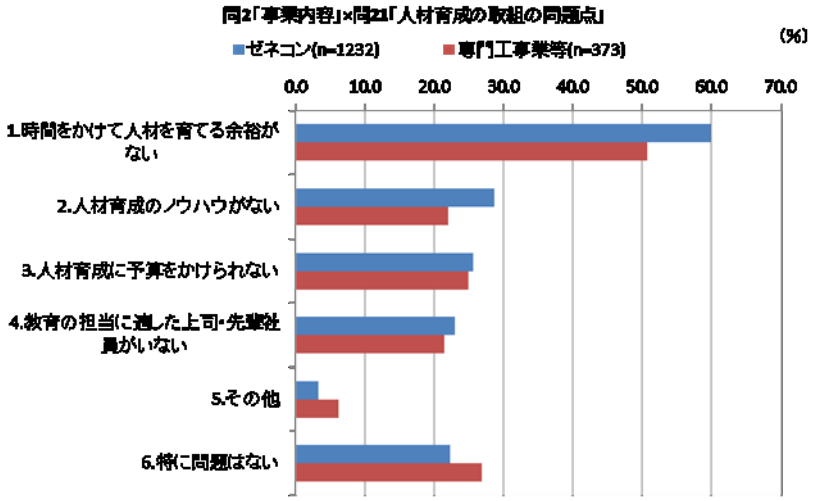
５－（１）－６）－５　問 2「事業内容」×問 20「新規採用技能者が現場に出るまでの研修日数」（数値回答）

いずれも 7 日以内が最も多いが、専門工事業等では 30 日以上がゼネコンよりも多い。



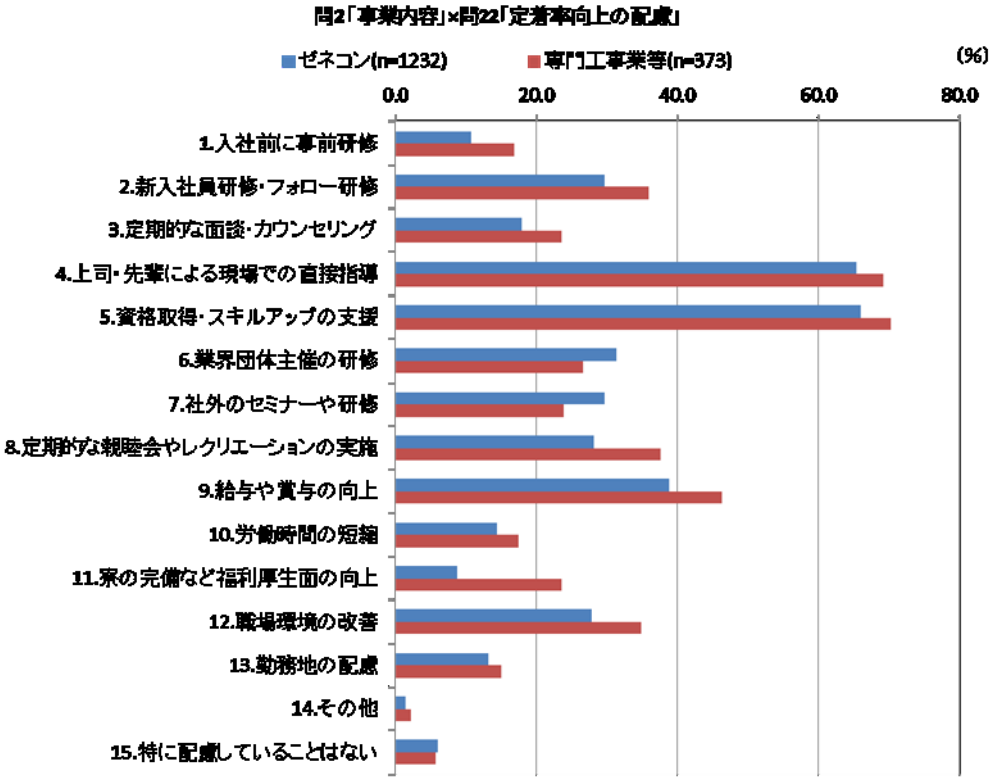

５－（１）－６）－６　問 2「事業内容」×問 21「人材育成の取組みの問題点」（複数回答）

ゼネコン・専門工事業者いずれも「時間をかけて人材を育てる余裕がない」を挙げる割合が最も多く、ゼネコンのほうが 59.9%で専門工事業等の 50.7%を上回っている。



### ５－（１）－６）－７　問２「事業内容」×問 22「定着率向上の配慮」（複数回答）

ゼネコン・専門工事業者いずれも「資格取得・スキルアップの支援」と「上司・先輩による現場での直接指導」を挙げる割合が多い。ゼネコンは専門工事業者より「業界団体主催の研修」「社外のセミナーや研修」を挙げる割合が高い。専門工事業等では「給与や賞与などの向上」、「定期的な親睦会やレクリエーションの実施」、「新入社員研修・フォロー研修」、「職場環境の改善」、「定期的な面談・カウンセリング」、「入社前の事前研修」などを挙げる割合が多く、専門工事業等のほうが人材定着に向けて対策に取り組んでいる会社がやや多くなっている。

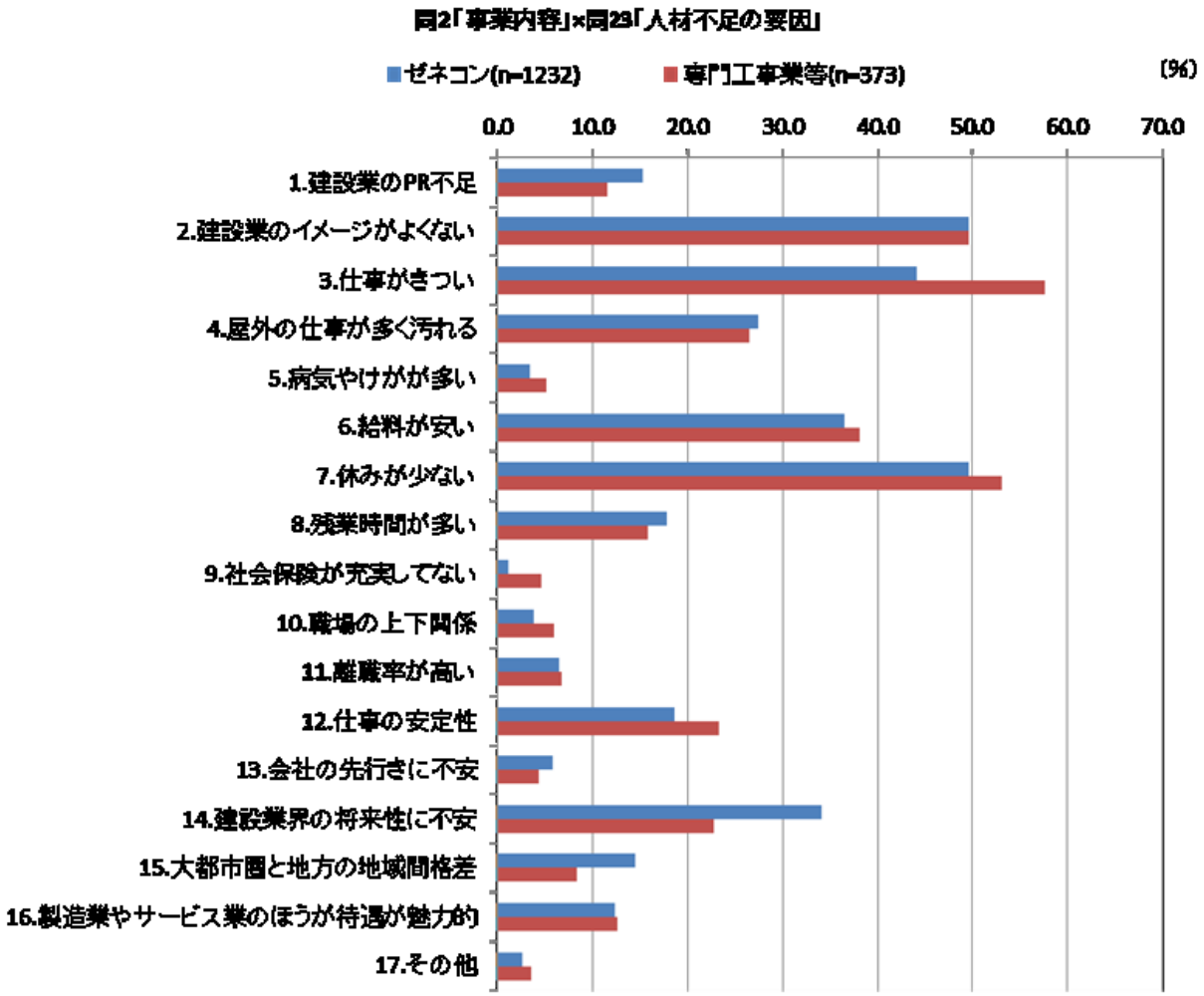



### ５－（１）－６）－８　問２「事業内容」×問 23「人材不足の要因」（複数回答、３つまで）

ゼネコンでは「建設業のイメージがよくない」49.6%、「休みが少ない」49.6%、「仕事がきつい」44.2%、「給料が安い」36.5%、「建設業界の将来性に不安」34.1%、などが多くなっている。

専門工事業等では「仕事がきつい」57.6%、「休みが少ない」53.1%、「建設業のイメージがよくない」49.6%、「給料が安い」38.1%などが多くなっている。

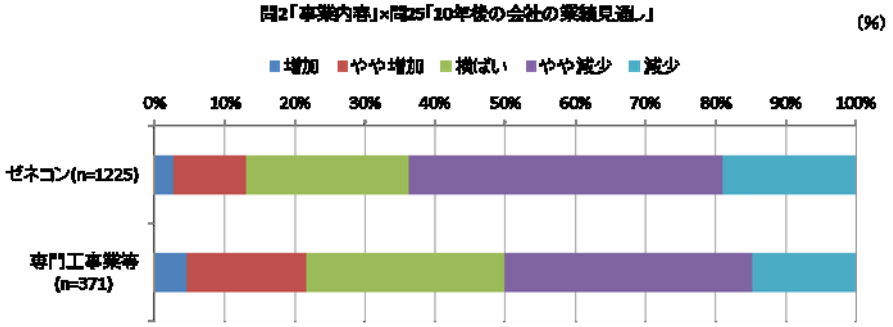
ゼネコン、専門工事業等ともに上位に挙げられている回答はおおむね同じであるが、ゼネコンは専門工事業者より「建設業界の将来性に不安」「地域間格差」を挙げる割合が多い。専門工事業等のほうがゼネコンより「仕事がきつい」を挙げる割合が大きく上回っている。




５－（１）－６）－９　問２「事業内容」×問 25「10 年後の会社の業績見通し」

ゼネコンでは「やや減少」が 44.7%、「減少」が 19.0%で、「減少見通し」が 60%以上と多くなっている。専門工事業等でも「やや減少」が 35.3%、「減少」が 14.8%で、「減少見通し」が 50%と多くなっているが、ゼネコンよりは低い。

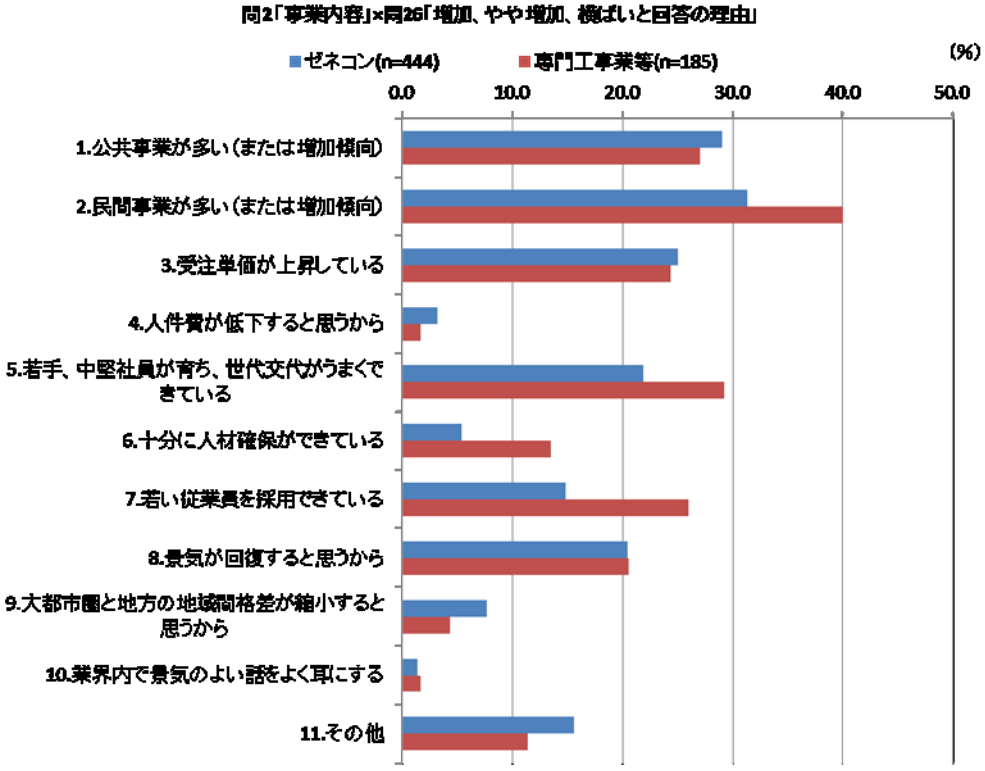
「増加見通し」（「増加」＋「やや増加」）がゼネコンが 13.0%に対して、専門工事業等では 21.6%と上回っており、ゼネコンよりもよい見通しを持った会社が多くなっている。



５－（１）－６）－１０　問２「事業内容」×問 26「10 年後の業績見通しが増加・横ばいの要因」（複数回答、３つまで）

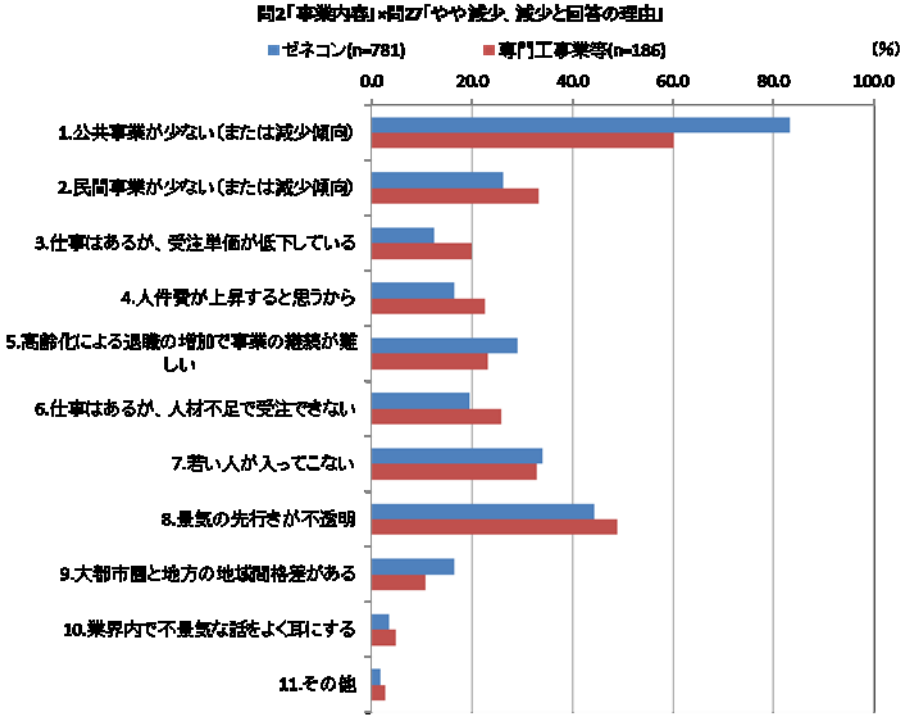
ゼネコン、専門工事業ともに「民間事業が多い（または増加傾向）」、「公共事業が多い（または増加傾向）」、「受注単価が上昇している」、「若手・中堅社員が育ち、世代交代がうまくできている」、「景気が回復すると思うから」などを挙げる割合が多くなっている。

専門工事業等はゼネコンより「民間事業が多い（または増加傾向）」、「若手・中堅社員が育ち、世代交代がうまくできている」、「若い従業員を採用できている」、「十分に人材確保ができている」を挙げる割合が大きく上回っており、人材の確保・育成がうまくいっている会社は業績見通しも前向きになっている可能性がある。



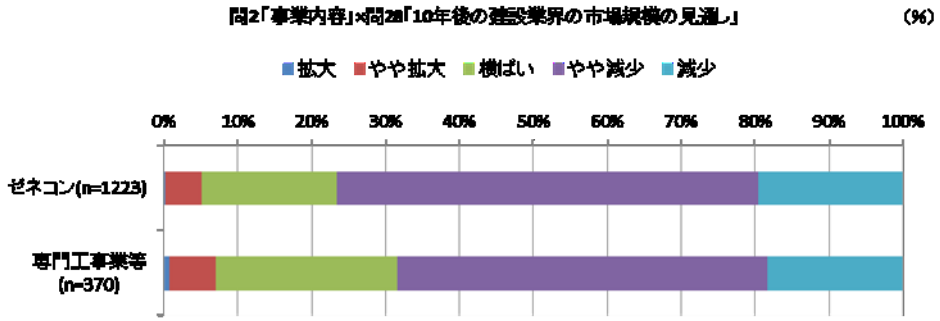
### ５－（１）－６）－１１　問 2「事業内容」×問 27「10 年後の業績見通しが減少の要因」（複数回答、３つまで）

ゼネコン・専門工事業者ともに「公共事業が少ない」「景気の先行きが不透明」を挙げる割合が多い。ゼネコンは「公共事業が少ない（または減少傾向）」を挙げる割合が 83.2%と突出して多く、専門工事業等を大きく上回っている。



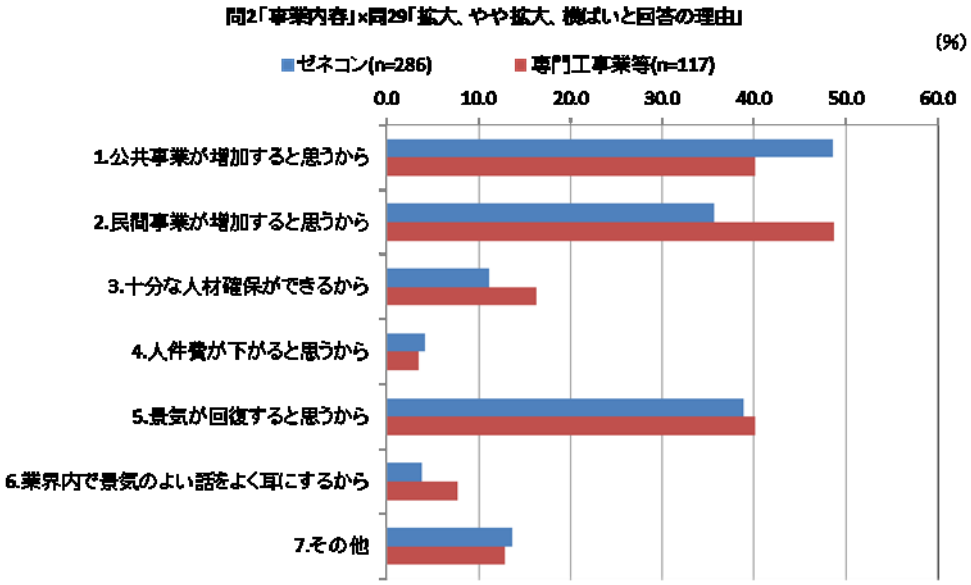

### ５－（１）－６）－１２　問 2「事業内容」×問 28「10 年後の建設業界の市場規模の見通し」

ゼネコンでは「やや縮小」を選ぶ割合が 57.0%、「縮小」を選ぶ割合が 19.6%で、「縮小見通し」が 75%以上と多くなっている。「横ばい」を選ぶ割合は 20%程度である。専門工事業等でも「やや縮小」が 50.0%、「縮小」が 18.4%で、「縮小見通し」が 68%と多くなっている。「横ばい」を選ぶ割合は 25%程度とゼネコンより多い。ゼネコン、専門工事業等ともに「拡大見通し」（「拡大」＋「やや拡大」）は少なく、10%を下回っている。



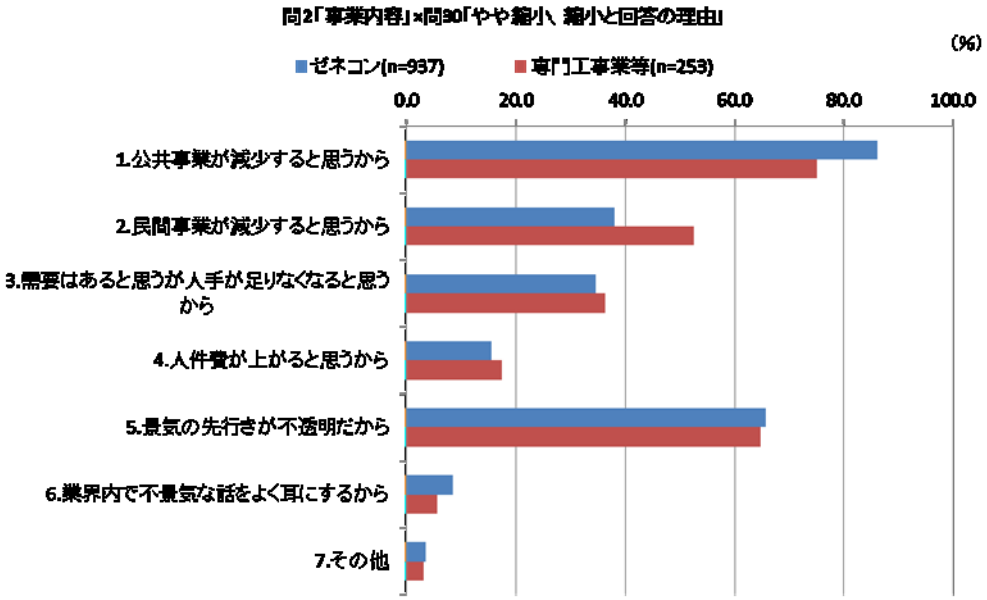
５－（１）－６）－１３　問 2「事業内容」×問 29「拡大、やや拡大、横ばいと回答の理由」（複数回答、３つまで）

ゼネコンでは「公共事業が増加すると思うから」が多く、専門工事業等では「民間事業が増加すると思うから」が多くなっており、それぞれでどの分野を事業の主力としているかで見方が変わっていると考えられる。「十分な人材確保ができるから」は専門工事業等がゼネコンを上回って多くなっている。どちらも「景気が回復すると思うから」も多くなっている。



５－（１）－６）－１４　問２「事業内容」×問 30「10 年後の市場規模の見通しが縮小の要因」（複数回答、３つまで）

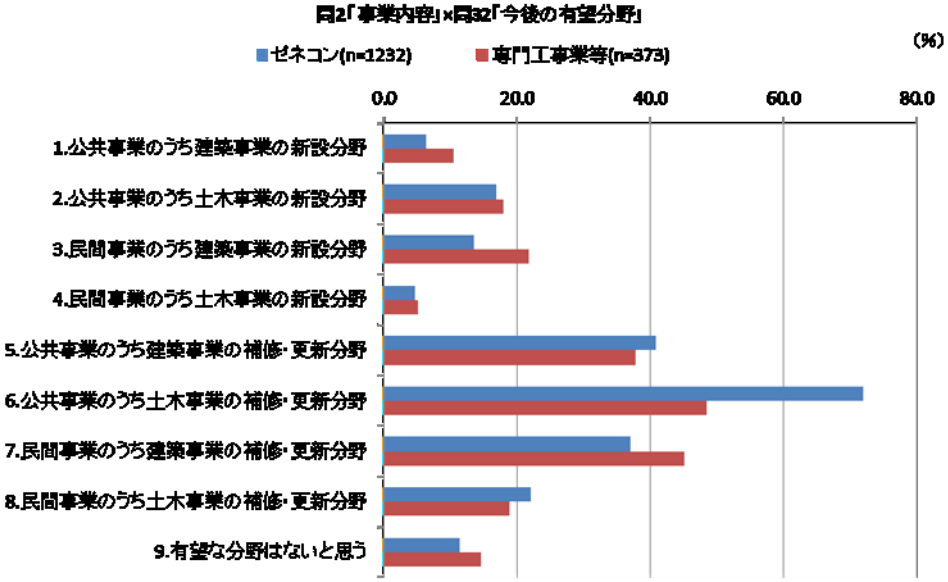
ゼネコン・専門工事業者ともに「公共事業が減少すると思うから」「景気の先行きが不透明だから」を挙げる割合が多くなっているが、特に公共事業が主力のゼネコンで多くなっている。「民間事業が減少すると思うから」は逆に専門工事業等のほうが上回っている。「需要はあると思うが人手が足りなくなると思うから」がともに 35%前後となっており、いずれの業種でも人材不足が市場見通しにマイナスの影響を与えている可能性もある。



５－（１）－６）－１５　問２「事業内容」×問 32「今後の有望分野」（複数回答）

ゼネコン、専門工事業等とも「公共事業のうち土木事業の補修・更新事業」、「公共事業のうち建築事業の補修・更新事業」、「民間事業のうち建築事業の補修・更新分野」の 3 つの補修・更新分野が多くなっており、特にゼネコンでは「公共事業のうち土木事業の補修・更新事業」が 72.0%と突出して多くなっている。

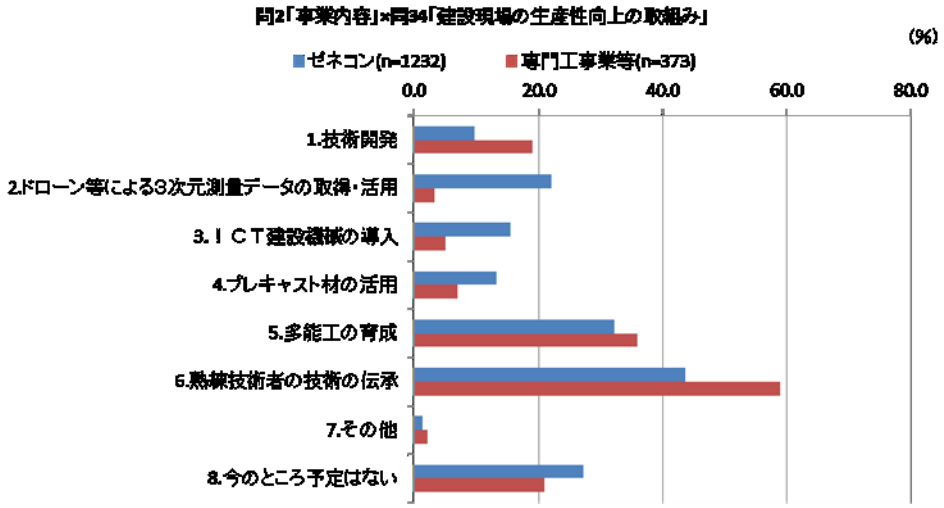
専門工事業等でも「公共事業のうち土木事業の補修・更新事業」が多くなっているが、「民間事業のうち建築事業の補修・更新分野」や「民間事業のうち建築事業の新設分野」も同程度の割合で、専門工事業等ではゼネコンより「民間事業の建築事業」を有望と考える企業が相対的に多い。



### ５－（１）－６）－１６　問２「事業内容」×問 34「生産性向上に向けた取組」（複数回答）

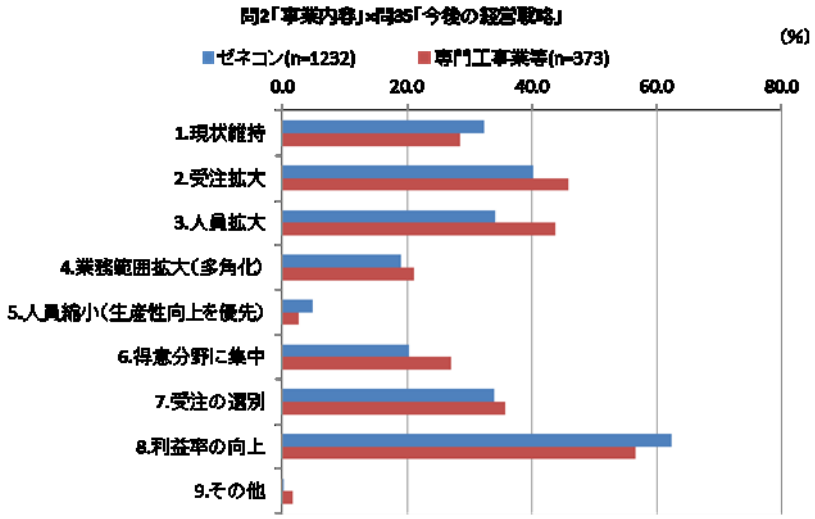
「熟練技術者の技術の伝承」と「多能工の育成」が多くなっており、特に「熟練技術者の技術の伝承」が専門工事業等では 59%と多くなっている。

ゼネコンでは「ドローン等による３次元測量データの取得・活用」22.2%、「ＩＣＴ建設機械の導入」15.4%、「プレキャスト材の活用」13.2%などが専門工事業等よりも多くなっている。一方で専門工事業等では「技術開発」が 19.0%でゼネコンよりも多くなっている。



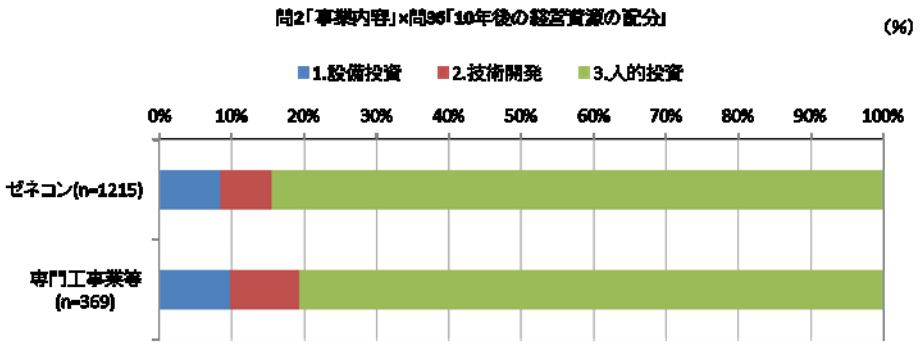

### ５－（１）－６）－１７　問２「事業内容」×問 35「今後の経営戦略」（複数回答）

ゼネコンでは「利益率の向上」が 62.4%で最も多く、ついで「受注拡大」40.2%、「人員拡大」34.2%、「受注の選別」34.0%、「現状維持」32.4%などが多くなっている。専門工事業等でも「利益率の向上」56.6%、「受注拡大」45.8%、「人員拡大」43.7%、「受注の選別」35.7%などが多くなっており、特に「受注拡大」と「人員拡大」「得意分野に集中」でゼネコンを上回っている。



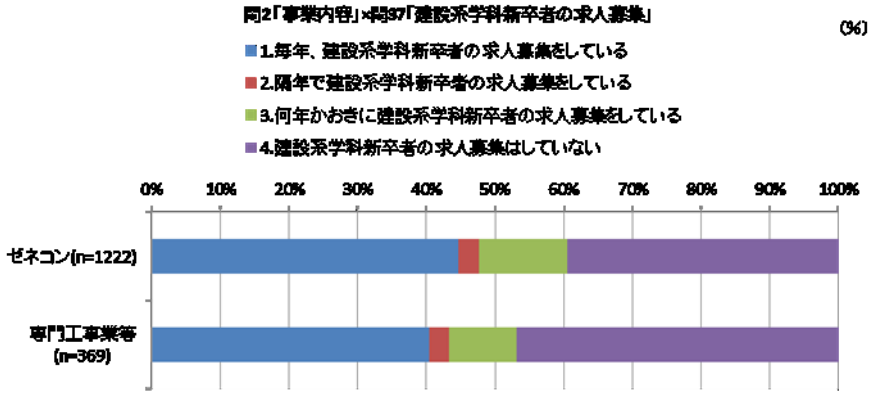
５－（１）－６）－１８　問 2「事業内容」×問 36「10 年後の経営資源の配分」（単一回答）

ゼネコン、専門工事業等ともに「人的投資」が 80%以上と多い。



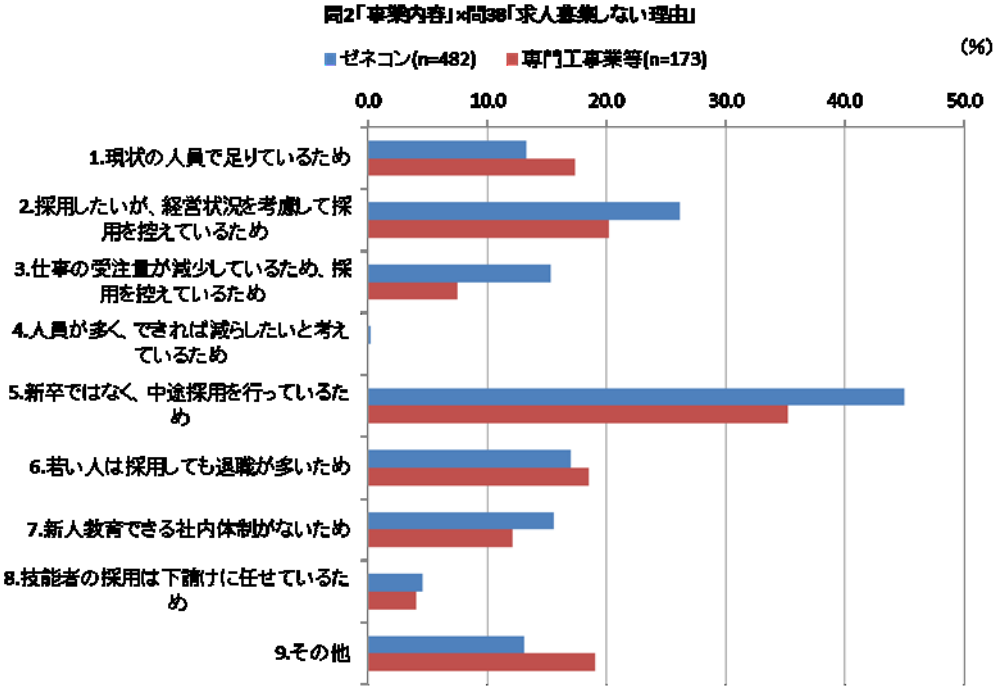

５－（１）－６）－１９　問 2「事業内容」×問 37「工業高校建設系学科新卒者の求人募集」

「毎年、建設系学科の求人募集をしている」が、ゼネコンは 44.7%、専門工事業などは 40.4%、「隔年」はゼネコンが 2.9%、専門工事業などが 3.0%、「何年かおき」はゼネコンが 12.9%、専門工事業等が 9.8%となっており、あまり大きな変化はない。「求人募集はしていない」はゼネコンが 39.4%、専門工事業等が 46.7%となっており、専門工事業等では半数近くが募集していないと回答している。



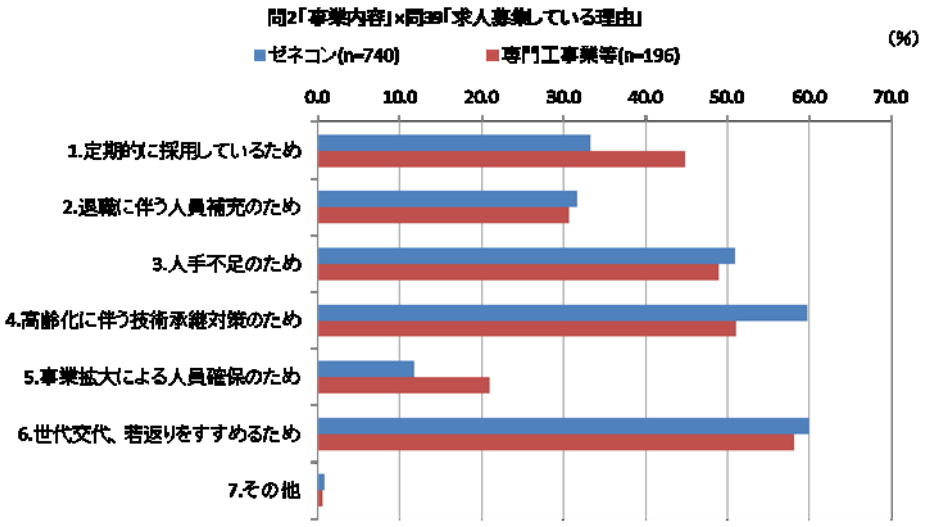
５－（１）－６）－２０　問２「事業内容」×問 38「求人募集しない理由」（複数回答）

ゼネコン、専門工事業等ともに「新卒ではなく、中途採用を行っているため」が最も多く、特にゼネコンは多い。ついで「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」が多くなっており、「若い人は採用しても退職が多いため」と「新人教育できる社内体制がないため」もともに多くなっている。ゼネコンでは「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」、「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」は専門工事業等よりも多くなっている。専門工事業者はゼネコンより「現状の人員で足りているため」を挙げる割合が多い。



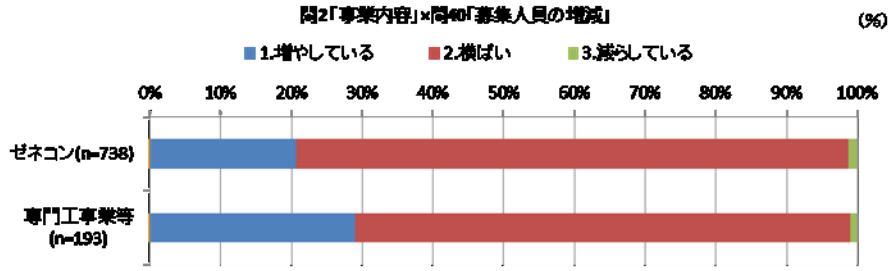
### ５－（１）－６）－２１　問２「事業内容」×問 39「求人募集している理由」（複数回答）

ゼネコン、専門工事業等ともに「世代交代、若返りをすすめるため」、「高齢化に伴う技術承継対策のため」、「人手不足のため」が多くなっており、「高齢化対策」と「人手不足」が大きな要因となっている。ゼネコンは専門工事業者より「高齢化に伴う技術承継対策のため」を挙げる割合が多く、専門工事業者はゼネコンより「定期的に採用しているため」「事業拡大による人員確保のため」を挙げる割合が多い。



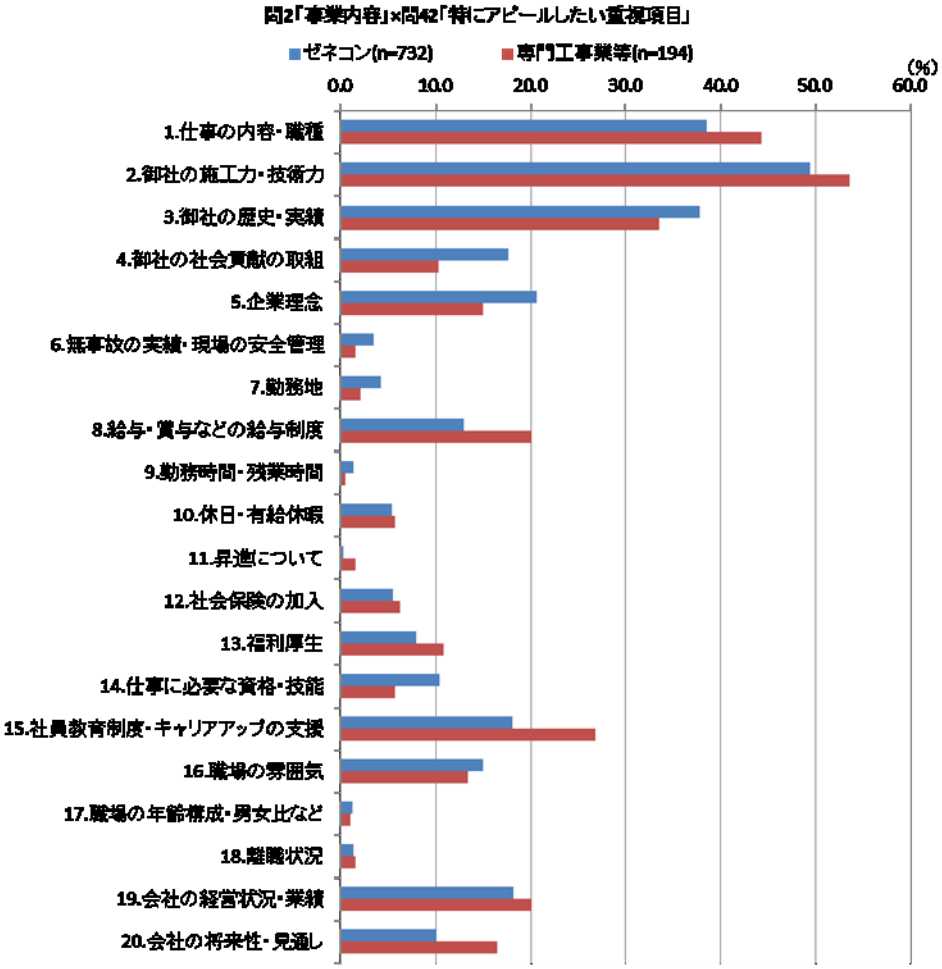

### ５－（１）－６）－２２　問２「事業内容」×問 40-2「募集人数の増減」

ゼネコンでは「増やしている」が 20.7%、「横ばい」が 78.0%、「減らしている」が 1.2%。専門工事業等では「増やしている」が 29.0%、「横ばい」が 69.9%、「減らしている」が 1.0%となっており、ともに「横ばい」が多くを占めているが、専門工事業等では「増やしている」の割合がより多くなっている。



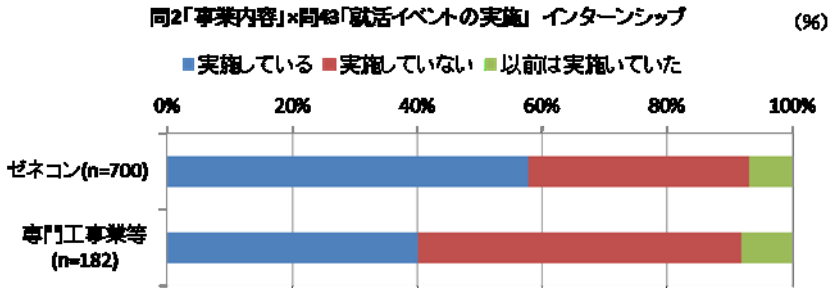
５－（１）－６）－２３　問２「事業内容」×問 42-2「特にアピールしたい重視項目」（複数回答、３つ）

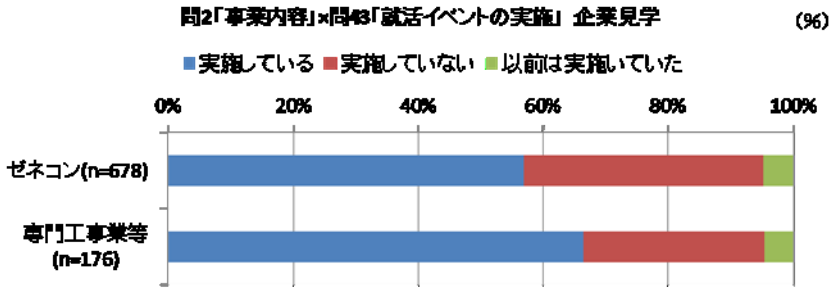
ゼネコン、専門工事業等ともに、「施工力・技術力」、「仕事の内容・職種」、「歴史・実績」が上位 3 つとなっている。その他では「企業理念」、「社会貢献の取組」は、専門工事業等に比べてゼネコンが多くなっている。逆に「社員教育制度・キャリアアップの支援」と「給与・賞与などの給与制度」では、ゼネコンよりも専門工事業等のほうが多くなっている。

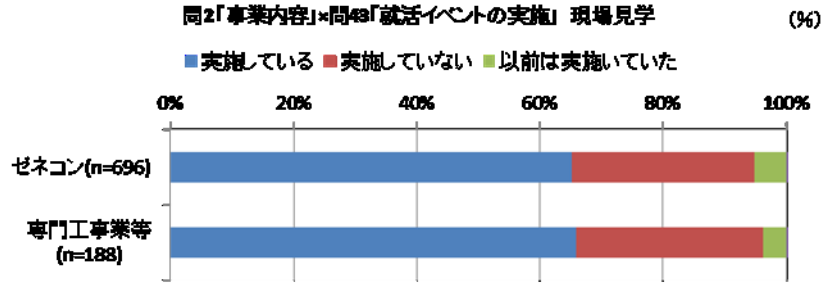


５－（１）－６）－２４　問２「事業内容」×問 43「就活イベントの実施」（単一回答）

「インターンシップ」の実施はゼネコンが 57.7%、専門工事業等が 40.1%となっており、ゼネコンに比べて専門工事業等が低い。「企業見学」はゼネコンが 56.9%、専門工事業等が 66.5%となっており、ゼネコンよりも専門工事業等がやや上回っている。「現場見学」はゼネコンが 65.1%、専門工事業等が 66.0%でほぼ同じであった。

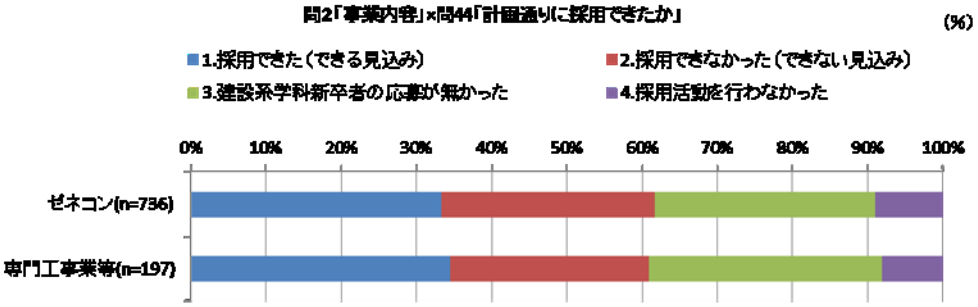



５－（１）－６）－２５　問２「事業内容」×問 44「計画通りに採用できたか」

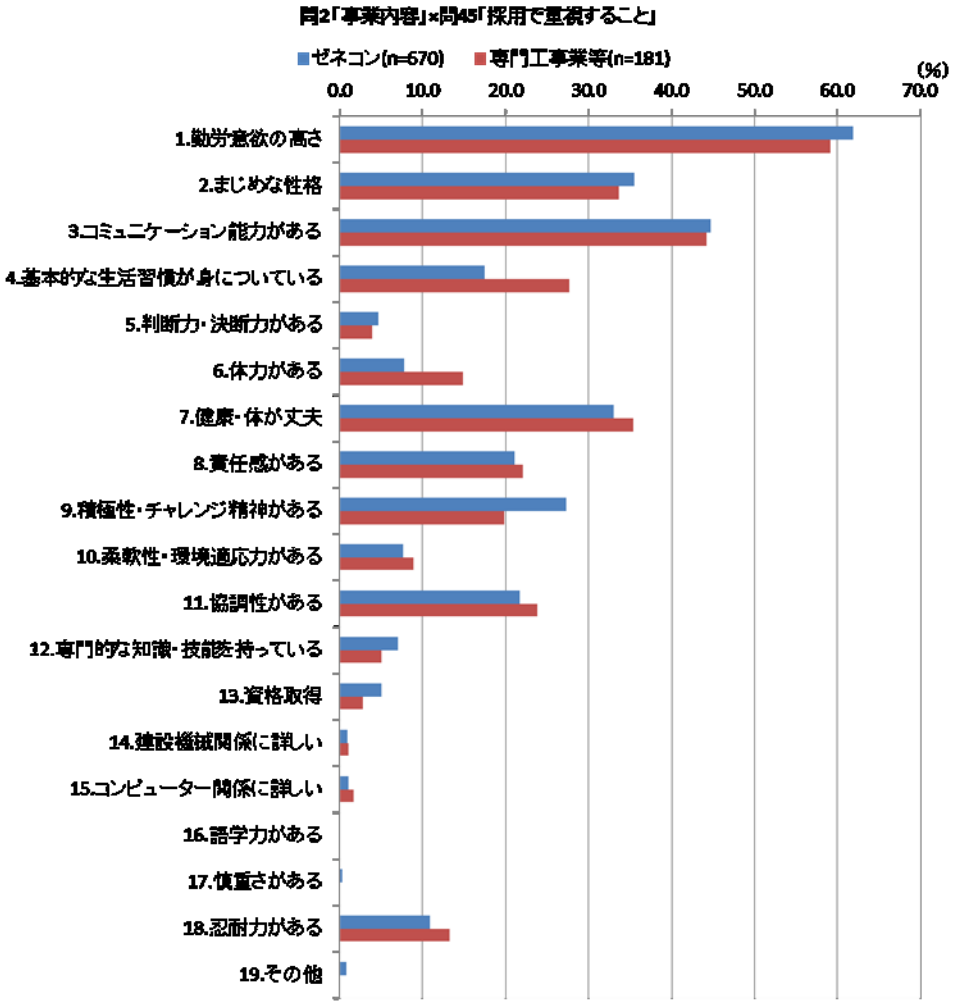
「採用できた」はゼネコンが 33.3%、専門工事業等が 34.5%、「採用できなかった」はゼネコンが 28.4%、専門工事業等が 26.4%、「建設系学科新卒者の応募がなかった」がゼネコンは 29.3%、専門工事業等は 31.0%、「採用活動を行わなかった」がゼネコンは 9.0%、専門工事業等は 8.1%となっており、ほぼ同じような結果となっている。



５－（１）－６）－２６　問２「事業内容」×問 45「採用で重視すること」（複数回答、３つまで）

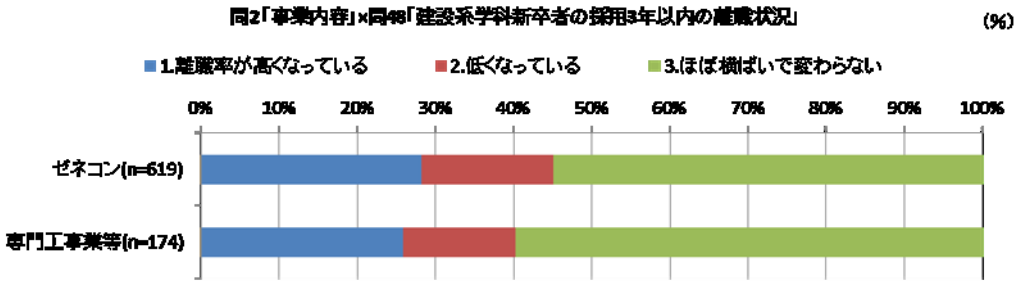
ゼネコンでは「勤労意欲の高さ」が 61.9%、「コミュニケーション能力がある」が 44.8%、「まじめな性格」が 35.5%、「健康・体が丈夫」が 33.0%、「積極性・チャレンジ精神がある」が 27.3%、「協調性がある」が 21.6%、「責任感がある」が 21.0%、などが多くなっている。専門工事業等では「勤労意欲の高さ」が 59.1%、「コミュニケーション能力がある」が 44.2%、「健康・体が丈夫」が 35.4%、「まじめな性格」が 33.7%、「基本的な生活習慣が身についている」が 27.6%、「協調性がある」が 23.8%、「責任感がある」が 22.1%、などが多くなっている。

重視していることはあまり大きな違いはないが、ゼネコンでは専門工事業等に比べて「積極性・チャレンジ精神がある」が多くなっており、専門工事業等では「基本的な生活習慣が身についている」と「体力がある」がゼネコンを上回っている。



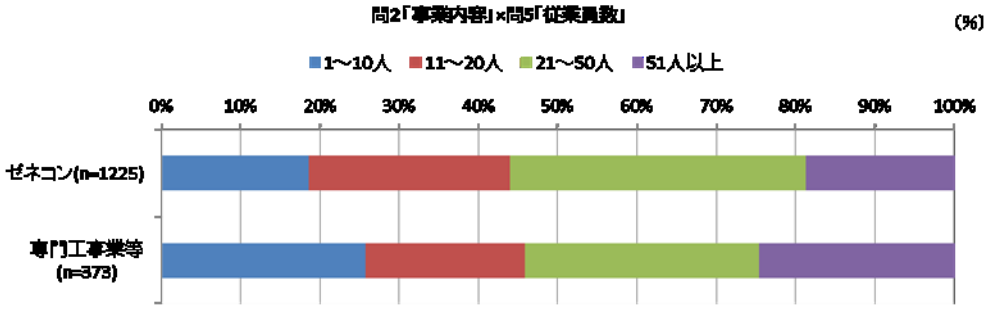
５－（１）－６）－２７　問２「事業内容」×問 48「(最近５年程度における）工業高校建設系学会新卒者の採用３年以内の離職状況」

「離職率が高くなっている」はゼネコンが 28.3%、専門工事業等が 25.9%、「低くなっている」はゼネコンが 16.8%、専門工事業等が 14.4%、「ほぼ横ばいで変わらない」はゼネコンが 54.9%、専門工事業等が 59.8%となっており、おおむね同じ結果となっている。




５－（１）－６）－２８　問２「事業内容」×問５「従業員数」

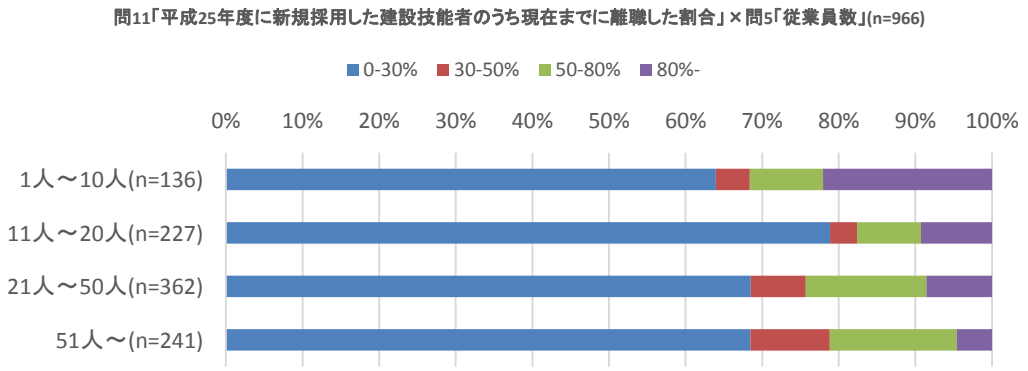
ゼネコンでは 1～10 人が 18.6%、11～20 人が 25.4%、21～50 人が 37.3%、51 人以上が 18.7%となっている。専門工事業等では 1～10 人が 25.7%、11～20 人が 20.1%、21～50 人が 29.5%、51 人以上が 24.7%となっている。専門工事業等のほうが 10 人以下の小規模な会社と 51 人以上の大規模な会社の割合が多くなっている。



５－（１）－７）　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」を軸にしたクロス集計

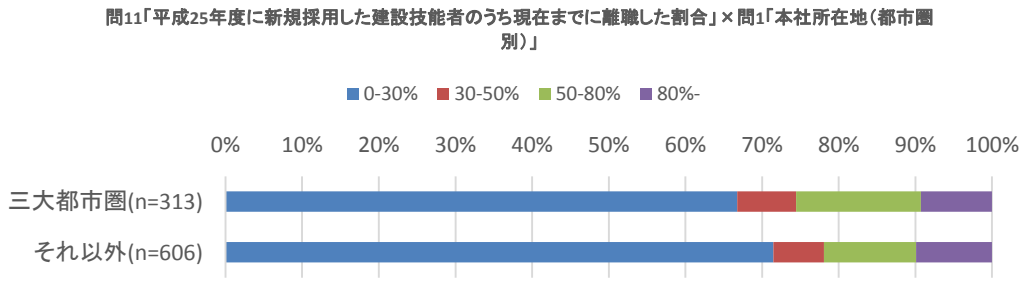
５－（１）－７）－１　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 5「従業員数（規模）」

全体的には、従業員数が多いほど離職率 80%以上の会社の割合が低くなっている。また、従業員数 11 人～20 人の会社は、離職者が低い会社の割合が高くなっている。



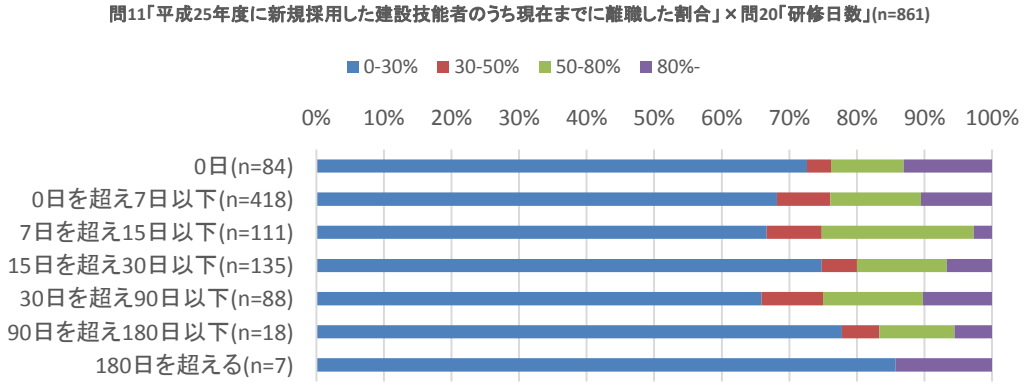

５－（１）－７）－２　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 1「本社所在地（都市圏別）」

本社所在地による差は小さい。



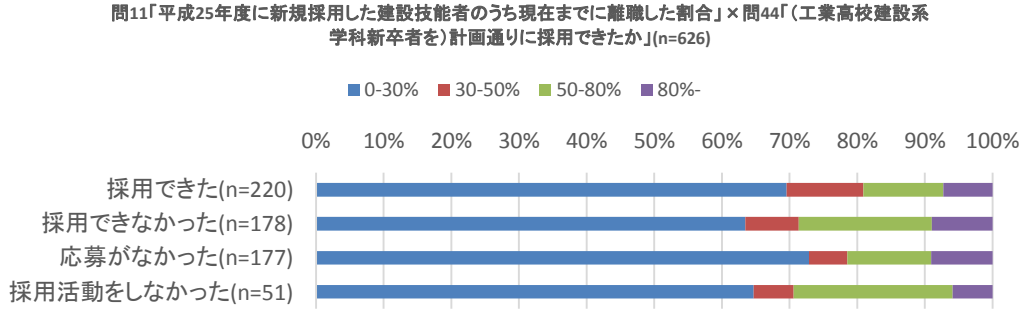
５－（１）－７）－３　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 20「研修日数」

大差はないが、研修日数が多いほど離職率が低い会社の割合がやや高くなっている。



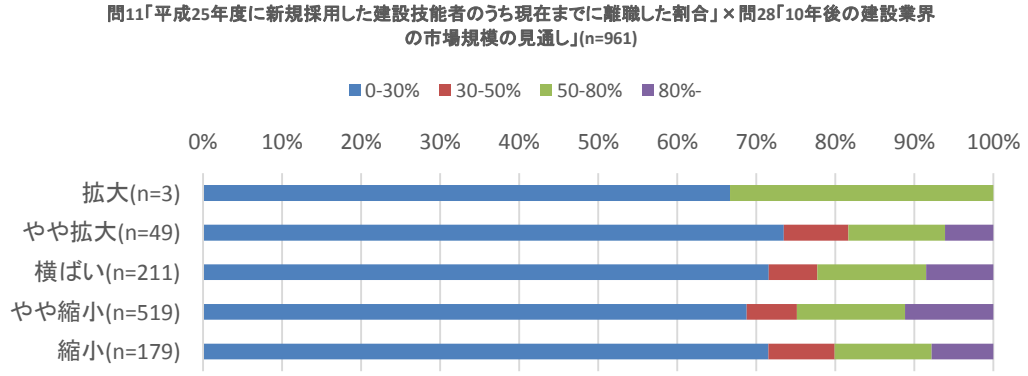

５－（１）－７）－４　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 44（工業高校建設系学科新卒者を）「計画通りに採用できたか」

「採用できた」会社の方が、離職率が低い会社の割合がやや高くなっている。



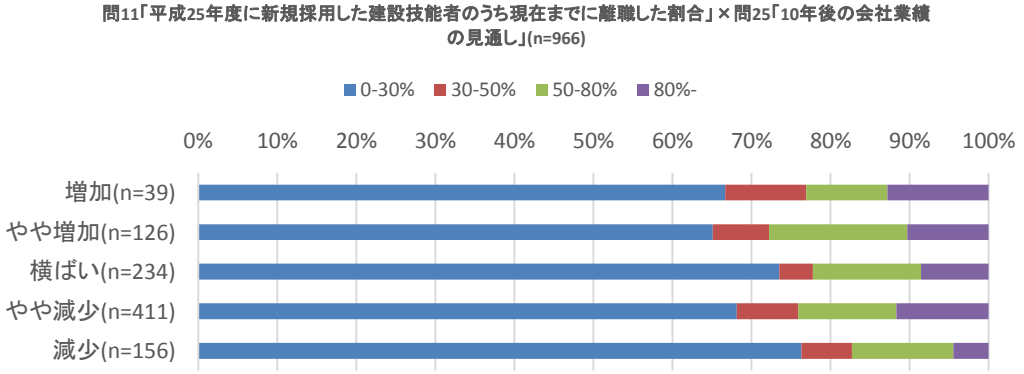

５－（１）－７）－５　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 28「10 年後の建設業界の市場規模の見通し」

市場規模の見通しによる大きな差はない。



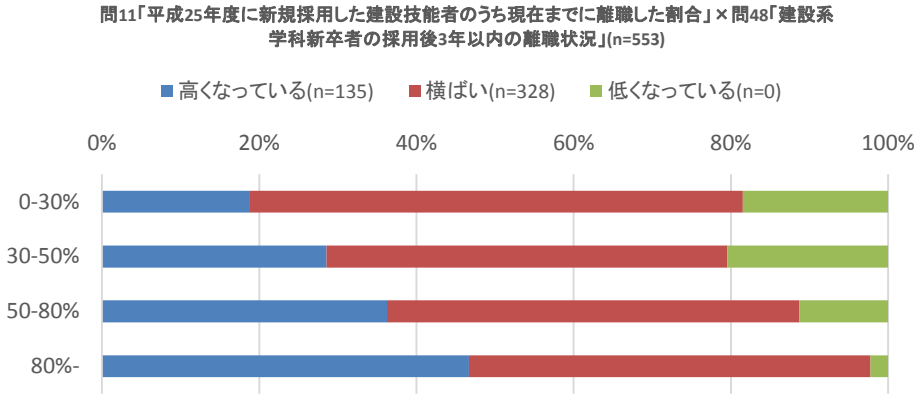
５－（１）－７）－６　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 25「10 年後の会社業績の見通し」

大差はないが、会社業績見通しが暗いほど離職率が低い会社の割合がやや高くなっている。



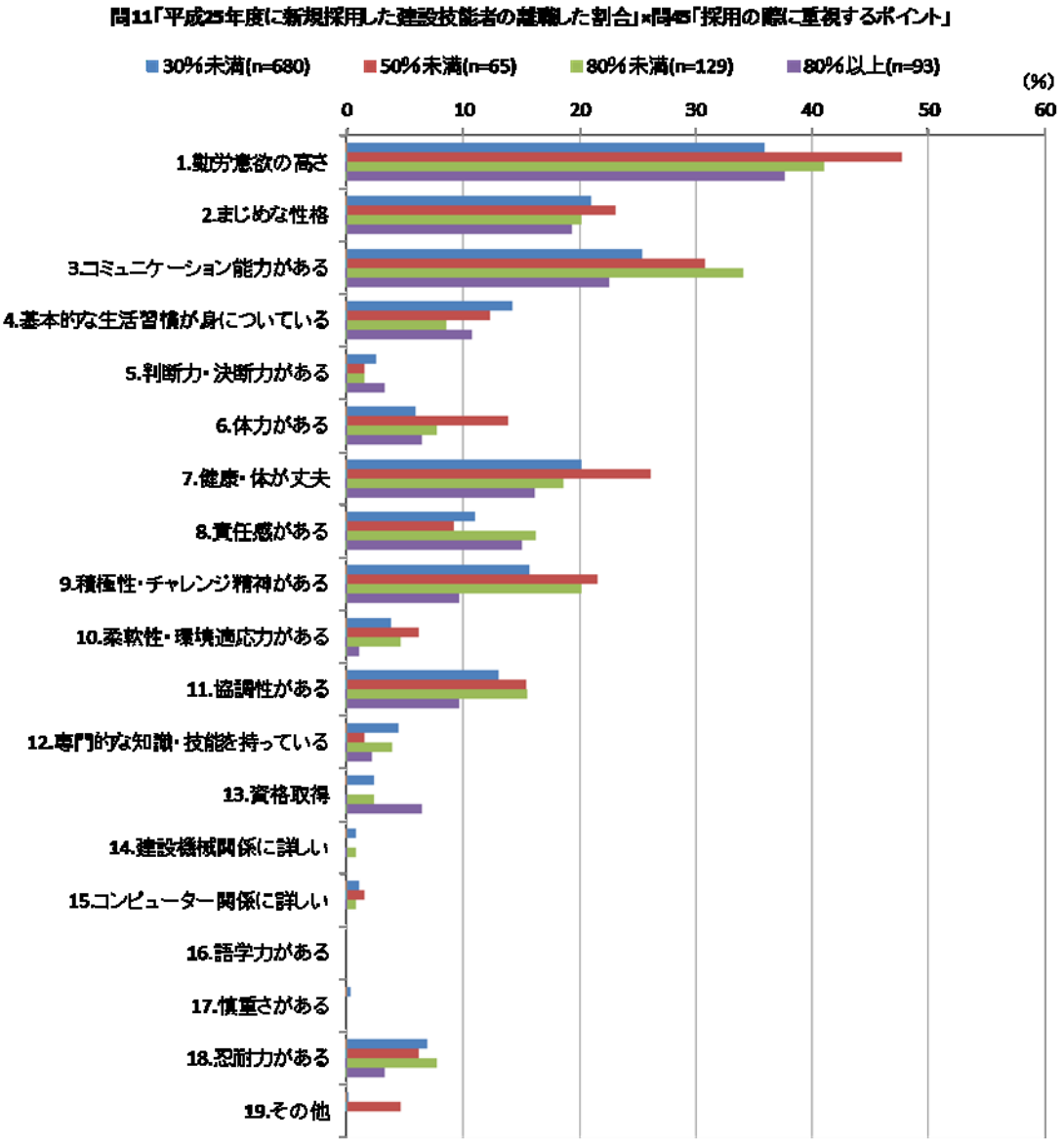

５－（１）－７）－７　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 48「(最近 5 年程度における）建設系学科新卒者の採用後 3 年以内の離職状況」

離職率が高い会社ほど、最近 5 年程度における離職率が「高くなっている」と答える割合が高く、悪循環に陥っている可能性がある。



５－（１）－７）－８　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 45「採用の際に重視するポイント」（複数回答、３つまで）

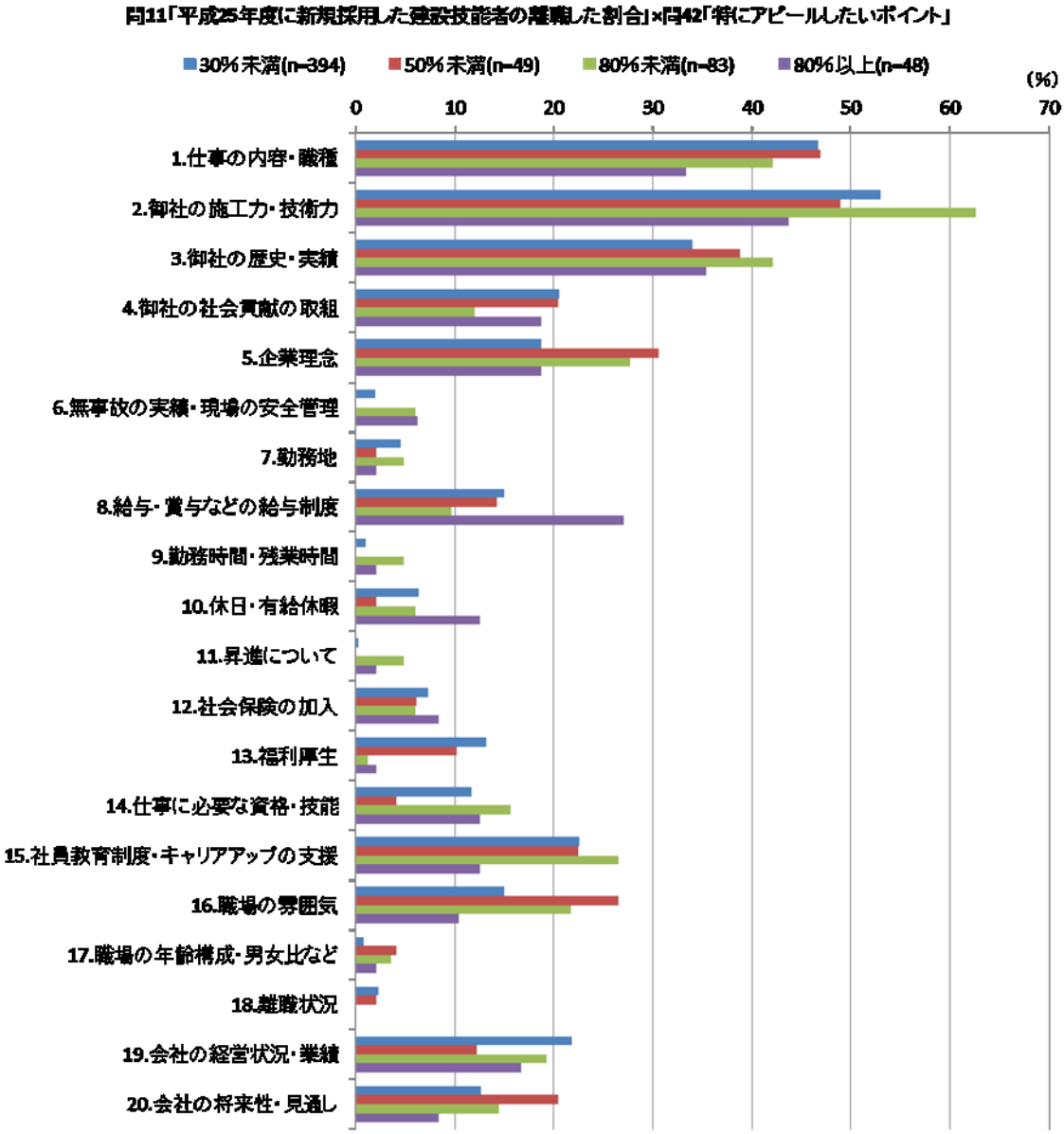
離職率 30%未満の会社と 80%以上の会社では重視するポイントとして挙げる項目数がやや少ない傾向がある。



５－（１）－７）－９　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 42「特にアピールしたいポイント」（複数回答）

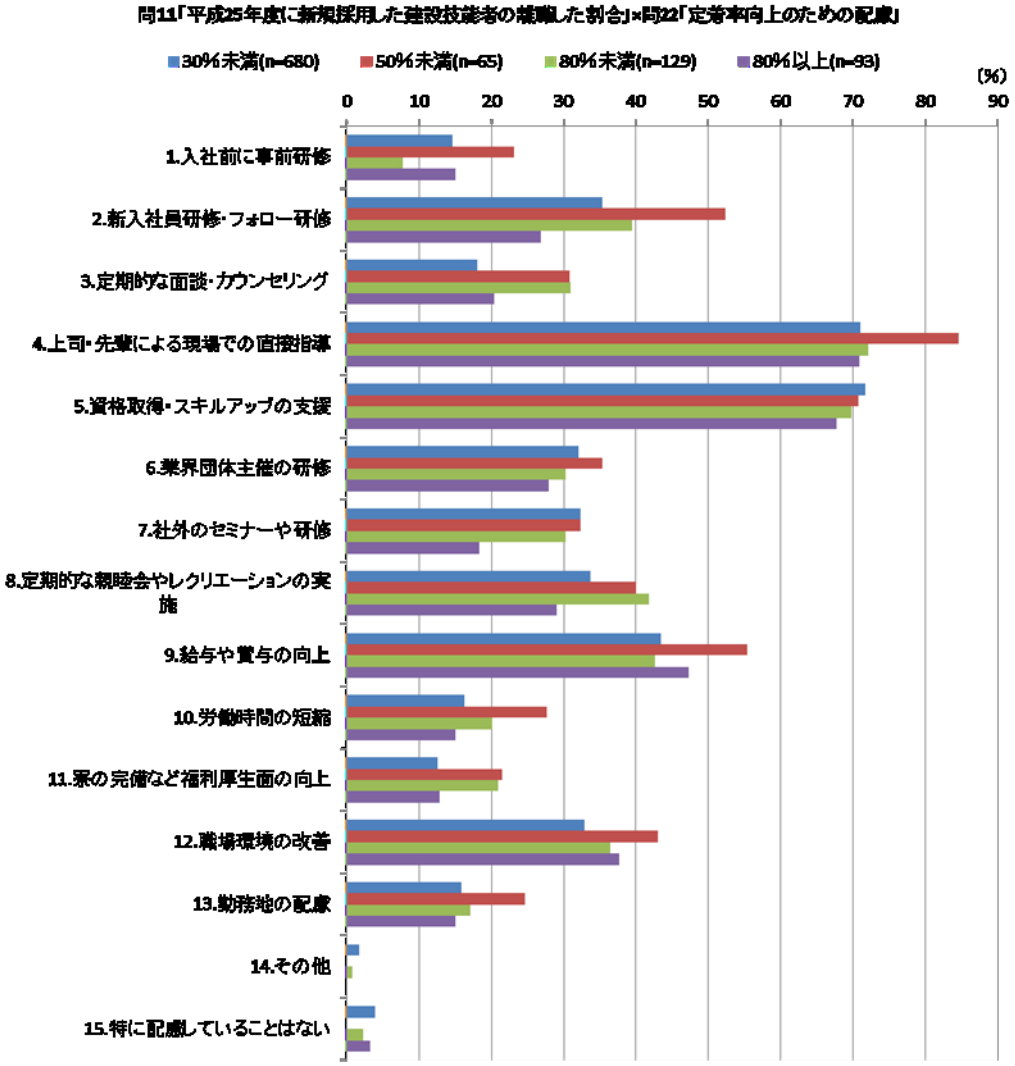
離職率 80%以上では、「給与・賞与などの給与制度」が他に比べて目立って高く、「休日・有給休暇」も高目となっている。また「福利厚生」「社員教育制度・キャリアアップの支援」「職場の雰囲気」「会社の将来性・見通し」などを挙げる割合が低い傾向にある。

有利な条件を提示して人材を獲得していると考えられるが、離職率が高いことを考えると仕事内容とのバランスが悪かったり、職場環境や人間関係など、給与・休日以外の条件が悪いことも考えられる。



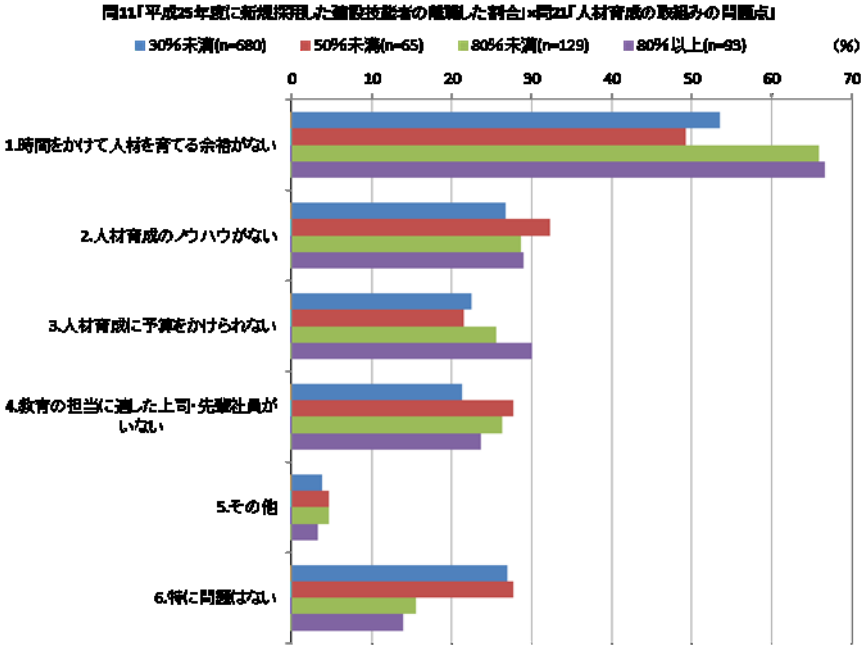
５－（１）－７）－１０　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 22「定着率向上のための配慮」（複数回答）

離職率 80％以上では、「新入社員研修・フォロー研修」、「社外セミナーや研修」、「定期的な親睦会やレクリエーションの実施」、などが他に比べると比率が低くなっている。



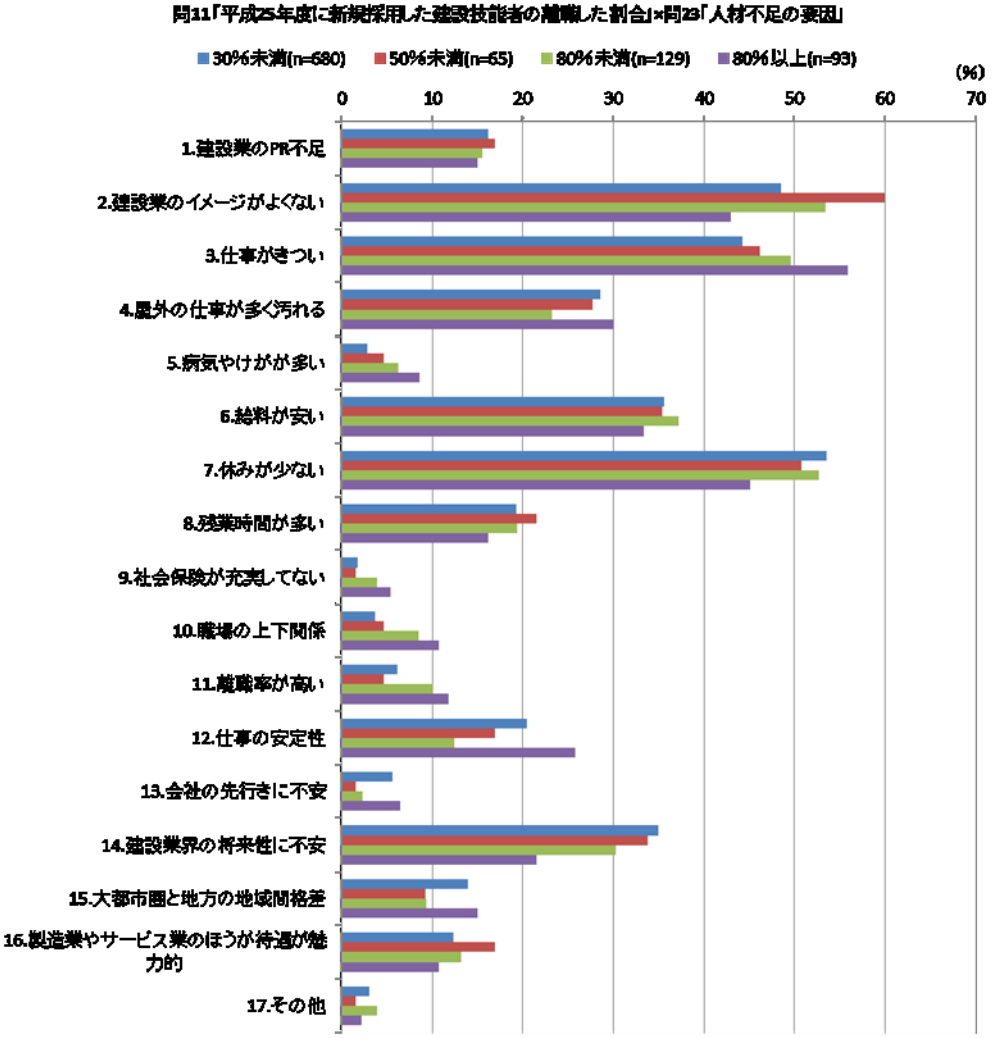
５－（１）－７）－１１　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 21「人材育成の取組みの問題点」（複数回答）

離職率が 50%以上では、「時間をかけて人材を育てる余裕がない」が 50%未満よりも高く、「人材育成に予算をかけられない」もやや高くなっており、時間と予算を用意できないことが人材育成のネックになっている。



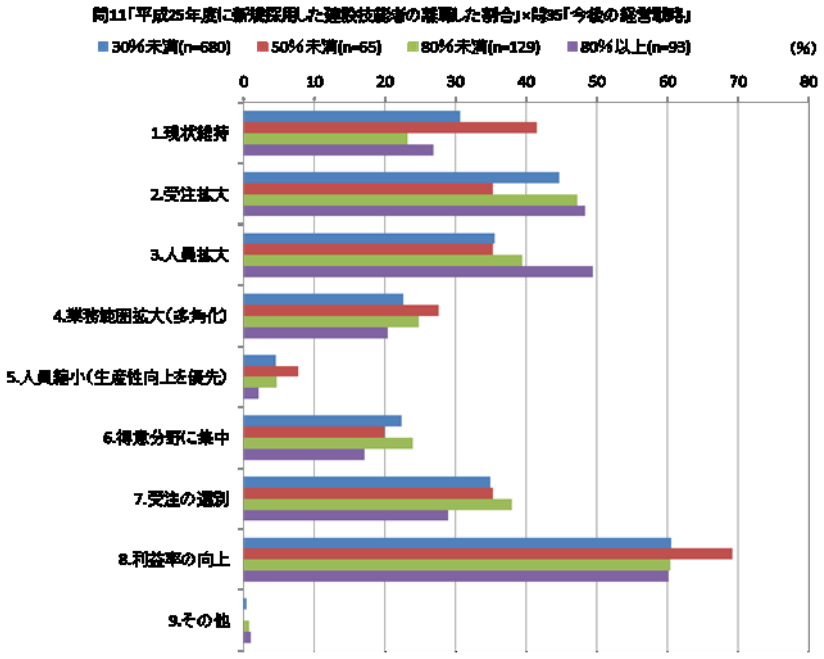
５－（１）－７）－１２　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 23「人材不足の要因」（複数回答、３つまで）

離職率 80%以上では「仕事がきつい」の比率が他よりも高くなっており、より過酷な仕事内容である可能性が考えられる。また「仕事の安定性」も他よりも高目となっている。



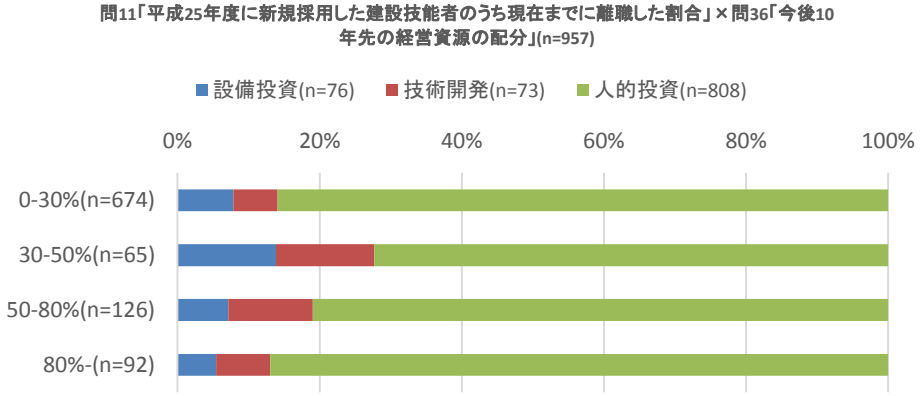
### ５－（１）－７）－１３　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 35「今後の経営戦略」（複数回答）

離職率が 80%以上では「人員拡大」が他よりも比率が高くなっている。離職率が高い一方で人員拡大を考えており、問 22 とのクロス集計で研修の取組を挙げる割合が少なかったことと考え合わせると、離職率の高い会社は人を増やす必要にせまられているが育成の取組が追いついていない可能性がある。



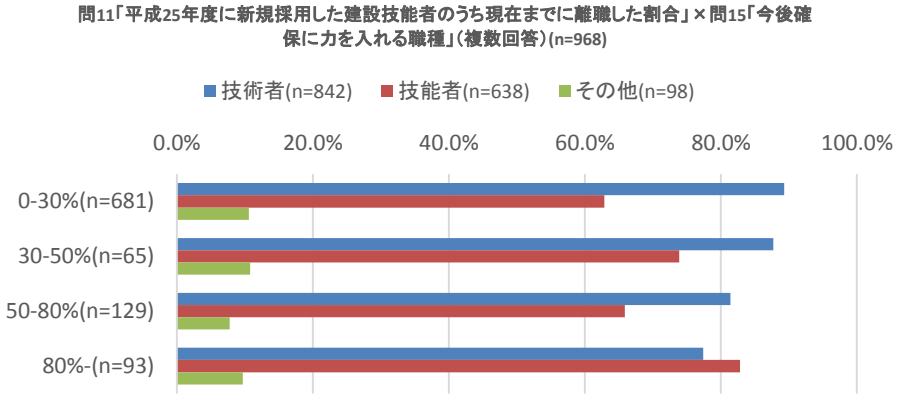

### ５－（１）－７）－１４　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 36「今後 10 年先の経営資源の配分」（単一回答）

いずれも「人的投資」が中心だが、離職率 30%未満と 80%以上で「人的投資」の割合がより高めになっている。



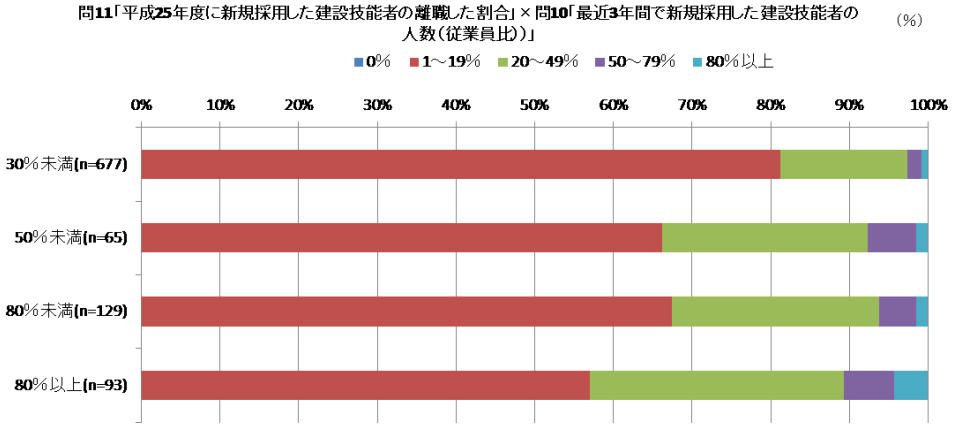
### ５－（１）－７）－１５　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 15「今後確保に力を入れる職種」（複数回答）

離職率 80%以上では「技能者確保に力を入れる」と回答する割合が他よりも高くなっている。また離職率が高くなるほど「技術者」と回答する割合が低くなる傾向にある。



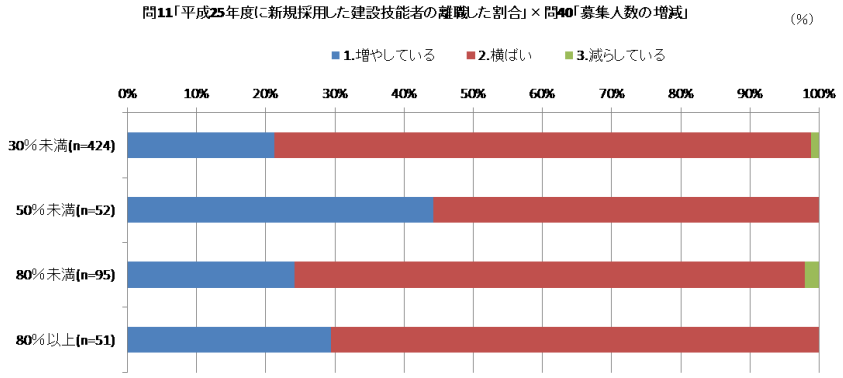

### ５－（１）－７）－１６　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 10「最近 3 年間で新規採用した建設技能者の人数（従業員比）」

離職率が高くなるほど、最近 3 年間で新規採用した建設技能者の従業員比が高くなる傾向がみられるが。従業員数や業種による離職率の違いなどの影響も考えられる。



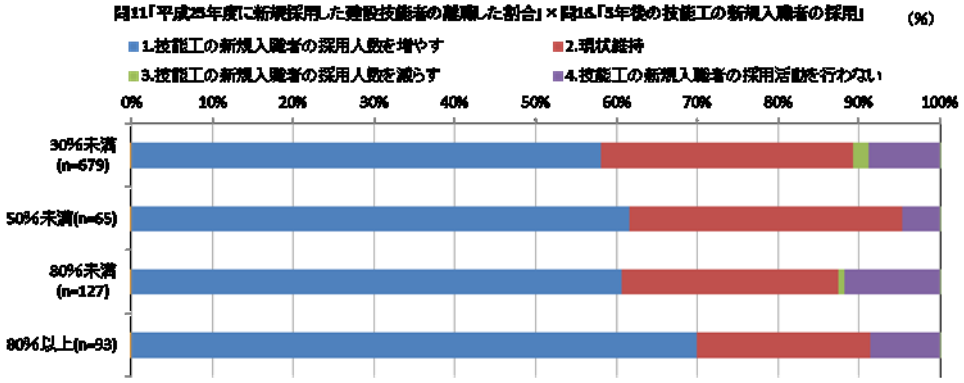
５－（１）－７）－１７　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 40（工業高校建設系学科の新卒者の）「募集人員の増減」

離職率が 30%以上～50%未満の会社は「増やしている」会社が多くなっており、他区分は 20～30%程度となっている。



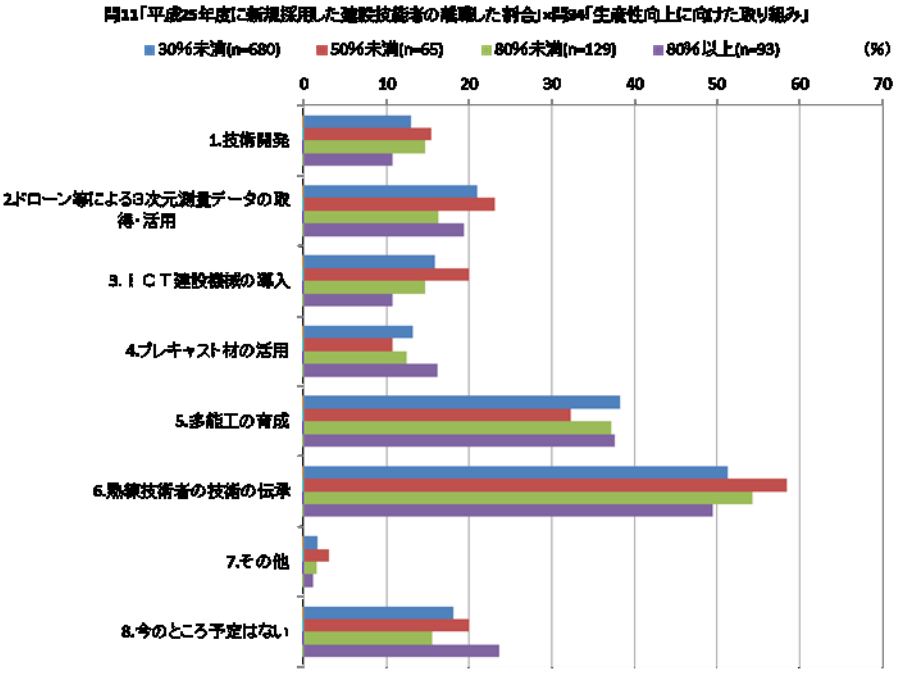

５－（１）－７）－１８　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 16「5 年後の技能工の新規入職者の採用」

離職率が高くなるほど、「採用人数を増やす」の比率がやや高くなっている。



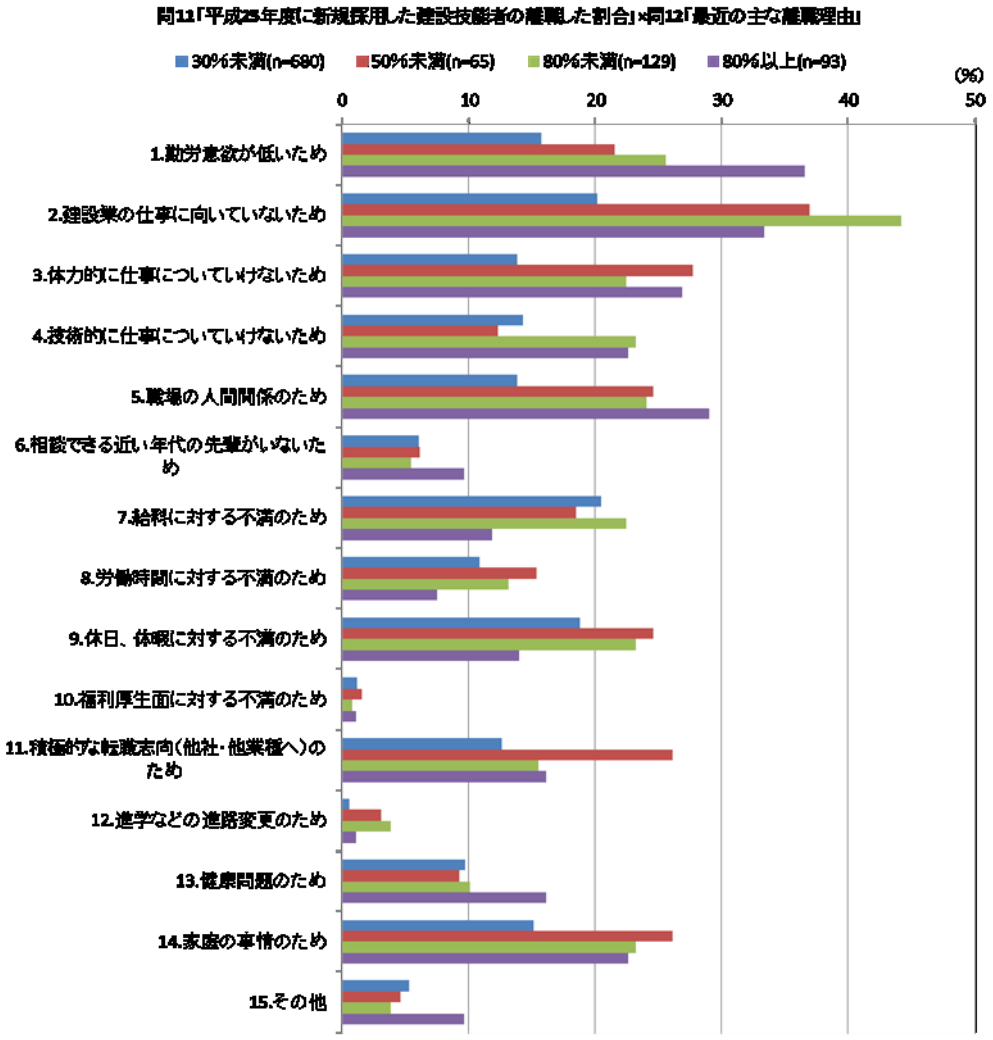
５－（１）－７）－１９　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 34「生産性向上に向けた取り組み」（複数回答）

離職率の高さによる大きな差はみられない。



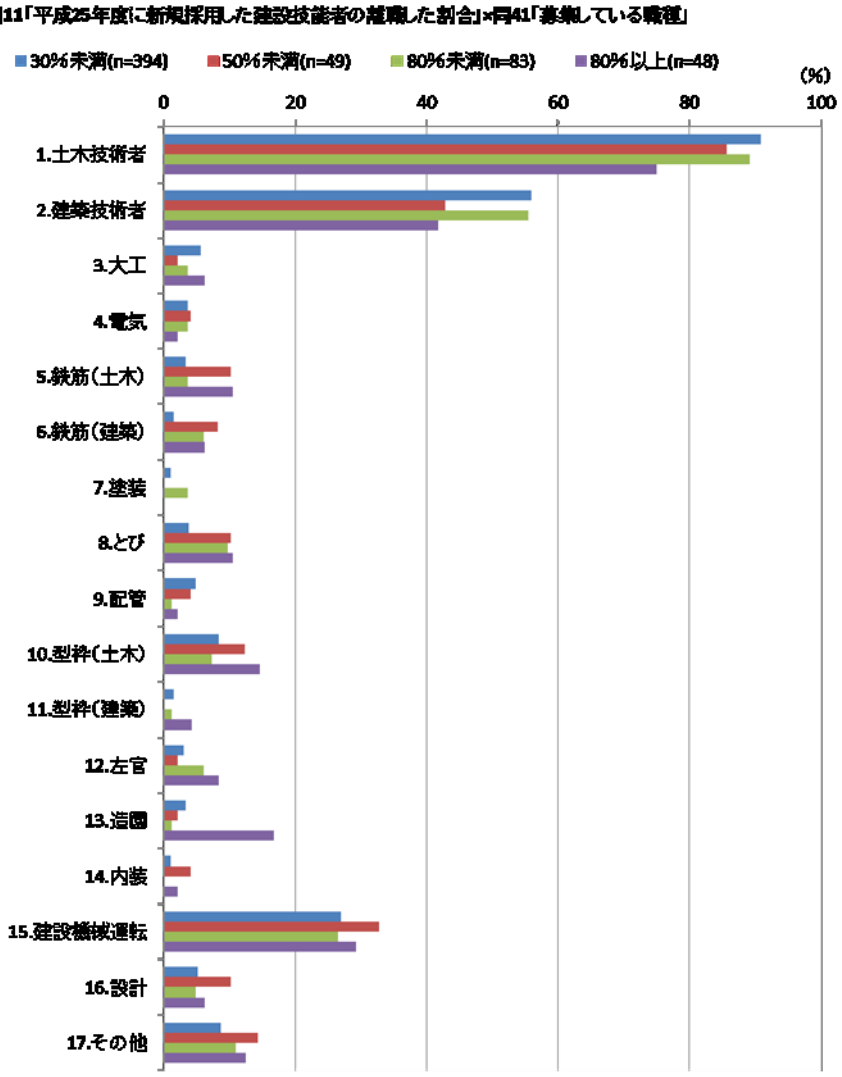
５－（１）－７）－２０　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 12「最近の主な離職理由」（複数回答、３つまで）

離職率 80%以上では「勤労意欲が低いため」が他よりも比率が高くなっている。「職場の人間関係のため」と「相談できる近い年代の先輩がいないため」「健康問題のため」でも他よりも比率が高くなっている。



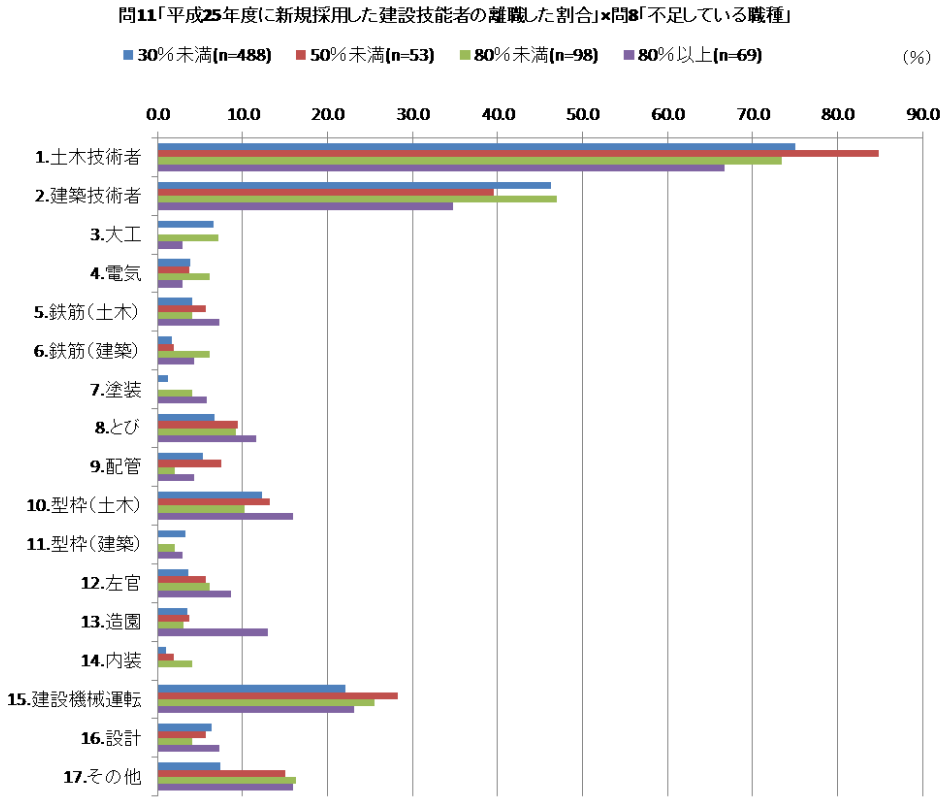
５－（１）－７）－２１　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 41（工業高校建設系学科新卒者を）「募集している職種」（複数回答）

離職率 80%以上の会社ではそれ以下の会社に比べて、「土木技術者」と「建築技術者」を募集している会社の割合が低くなっている。また離職率 80%以上の会社では「造園」、「型枠」（土木）、「型枠（建築）」、「鉄筋（土木）」、「左官」などを募集している会社の割合が他に比べてやや高くなっている。



５－（１）－７）－２２　問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」×問 8「不足している職種」

離職率 80%以上の会社ではそれ以下の会社に比べて、「型枠（土木)」、「造園」、「とび」、「左官」、「鉄筋（土木)」などが「不足している」と答える会社の割合が高くなっている。

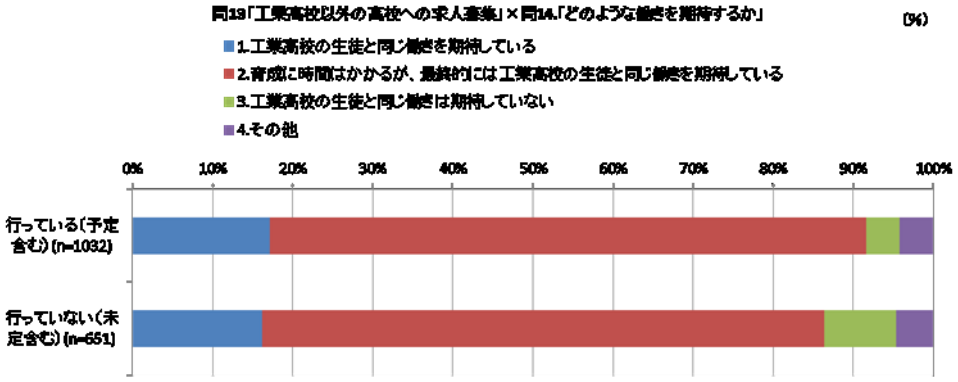



これらの集計結果からは、離職率の高い会社は人員が不足していて採用に積極的であるが、育成の取組がやや弱いことがうかがえたほか、求人にあたって給与の高さと休日の多さをアピールする傾向にあるが、離職理由などからは仕事のきつさや働く環境の厳しさも想像される。

５－（１）－８）　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」を軸にしたクロス集計

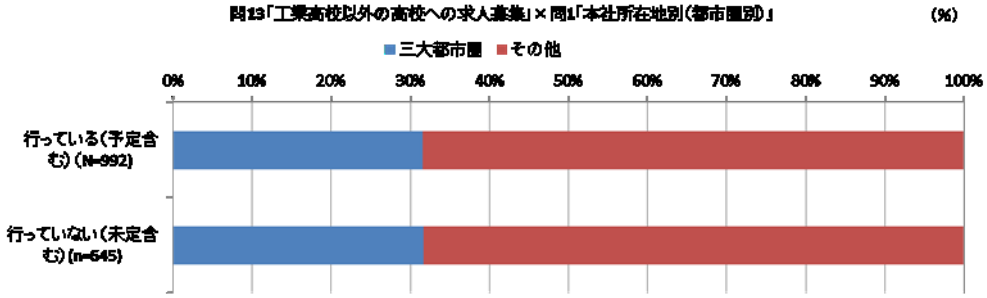
５－（１）－８）－１　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 14「どのような働きを期待するか」

全体的には大きな差はないが、工業高校以外の高校への求人募集を「行っていない」会社では、「工業高校の生徒と同じ働きは期待していない」の回答の比率が「行っている」会社よりもやや大きくなっており、工業高校の生徒よりも働きが劣ると考えている会社が一定割合存在することがうかがえる。



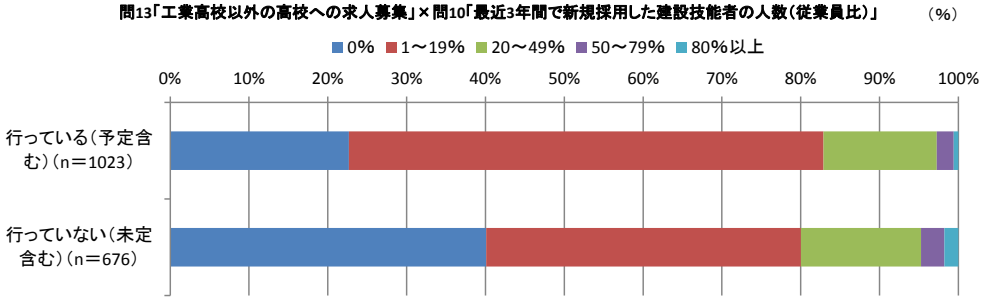

５－（１）－８）－２　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 1「本社所在地（都市圏別）」

工業高校以外の高校への求人募集を「行っている」、「行っていない」で差はみられない。



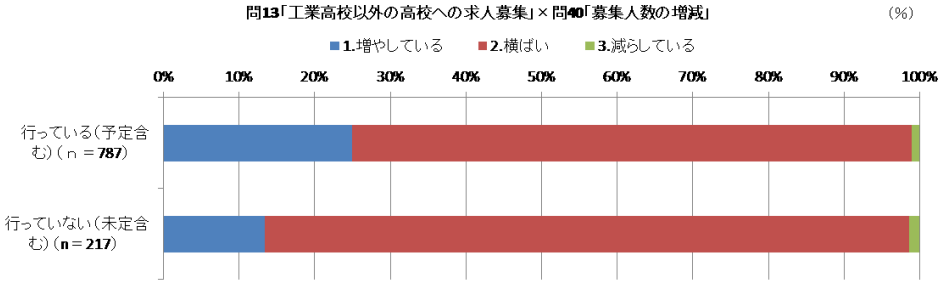

５－（１）－８）－３　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 10「最近 3 年間で新規採用した建設技能者の人数（従業員比）」

工業高校以外の高校への求人募集を行っていない会社では行っている会社よりも、0%（建設技能者の新規採用を行わなかった）比率が高い一方、新規採用した従業員比が高い会社の割合も少し高くなっている。



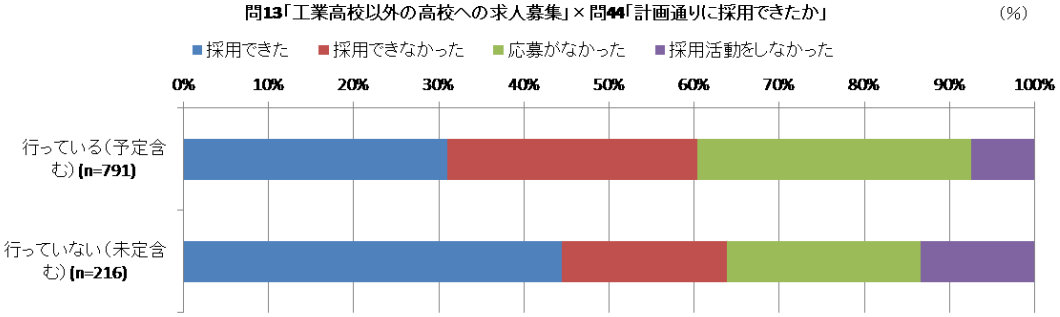
### ５－（１）－８）－４　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 40-2（工業高校建設系学科新卒者の）「募集人数の増減」

工業高校以外の高校への求人募集を行っている会社は、行っていない会社よりも募集人数を「増やしている」の比率が高くなっている。



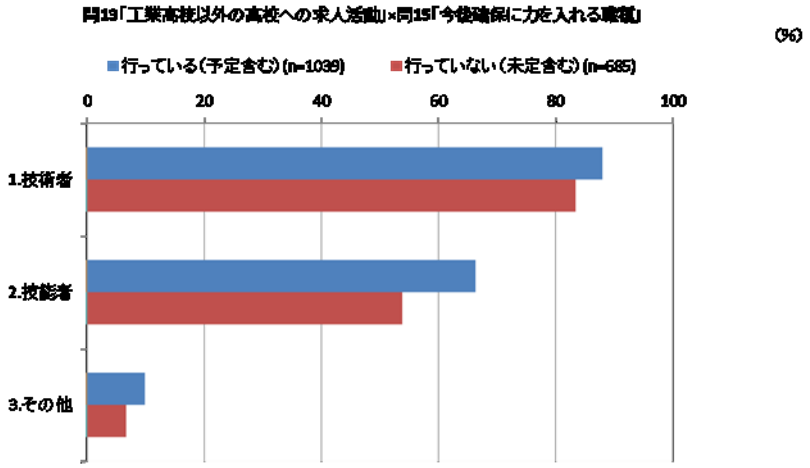

### ５－（１）－８）－５　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 44（工業高校建設系学科新卒者を）「計画通りに採用できたか」

工業高校以外の高校への求人募集を「行っていない」会社のほうが「採用できた」の割合が高くなっている。一方で、「採用活動を行わなかった」会社の比率も高くなっている。




### ５－（１）－８）－６　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 15「今後確保に力を入れる職種」（複数回答）

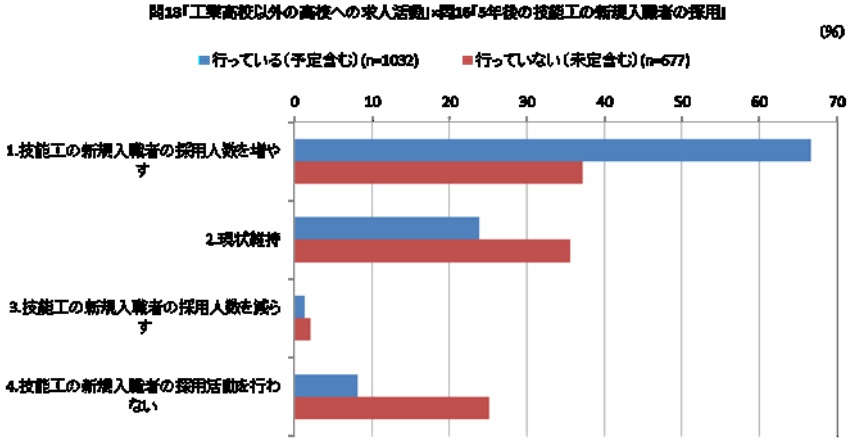
「行っている」会社が「技術者」、「技能者」ともに「行っていない」会社よりも回答の比率がやや高くなっており、より積極的な採用の姿勢が窺える。



５－（１）－８）－７　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 16「5 年後の技能工の新規入職者の採用」

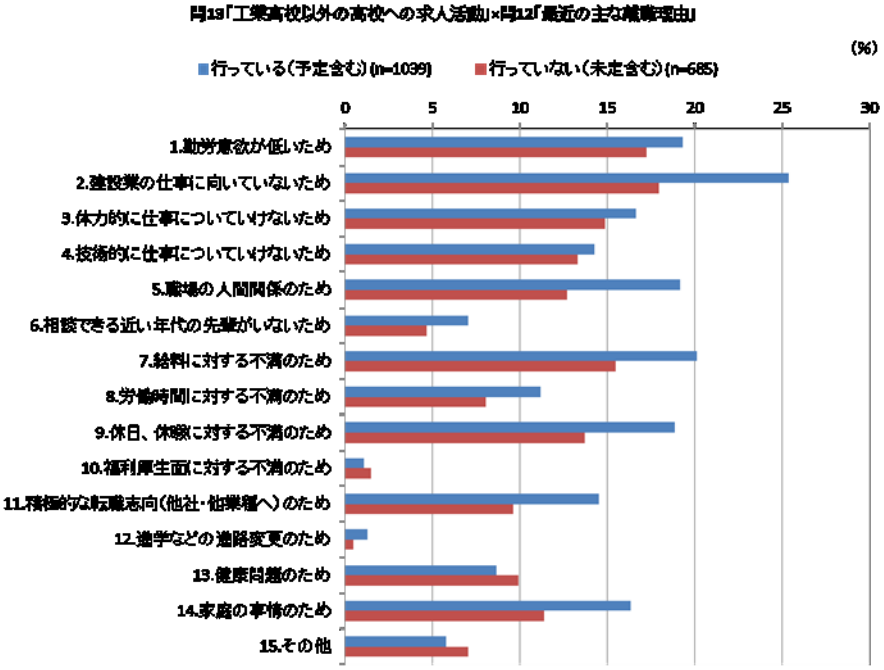
「行っている」会社は 5 年後に技能工の「採用人数を増やす」割合がかなり多くなっている。

「行っていない」会社では「現状維持」や「採用活動を行わない」という回答が多くなっており、中途採用を重視している可能性もある。



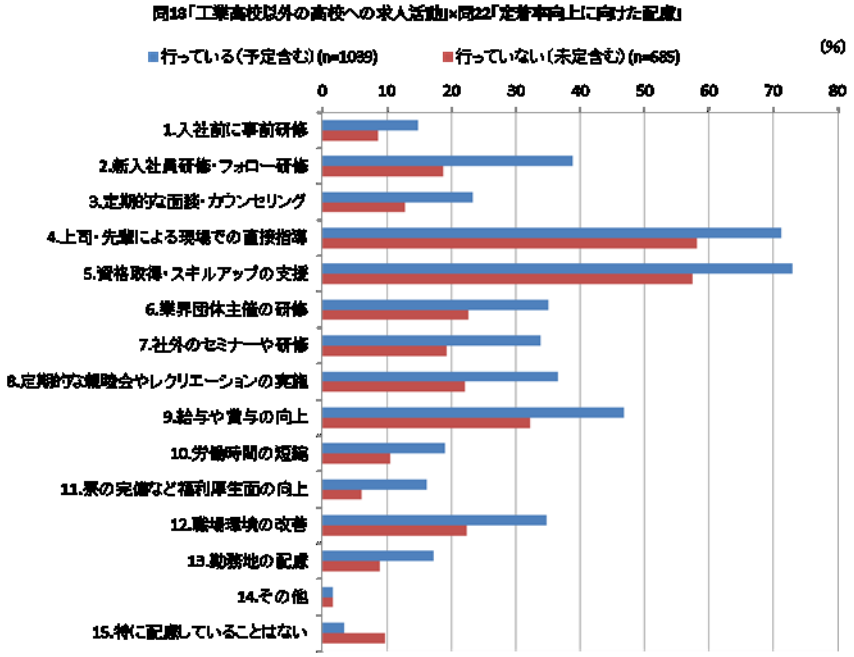

５－（１）－８）－８　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 12「最近の主な離職理由」（複数回答、３つまで）

「行っている」会社では、「行っていない」会社に比べて、挙げる理由の数が多い傾向にあるが、特に「建設業の仕事に向いていないため」、「職場の人間関係のため」、「給料に対する不満のため」、「休日・休暇に対する不満のため」が大きく上回っている。「積極的な転職志向のため」、「家庭の事情のため」も多くなっている。



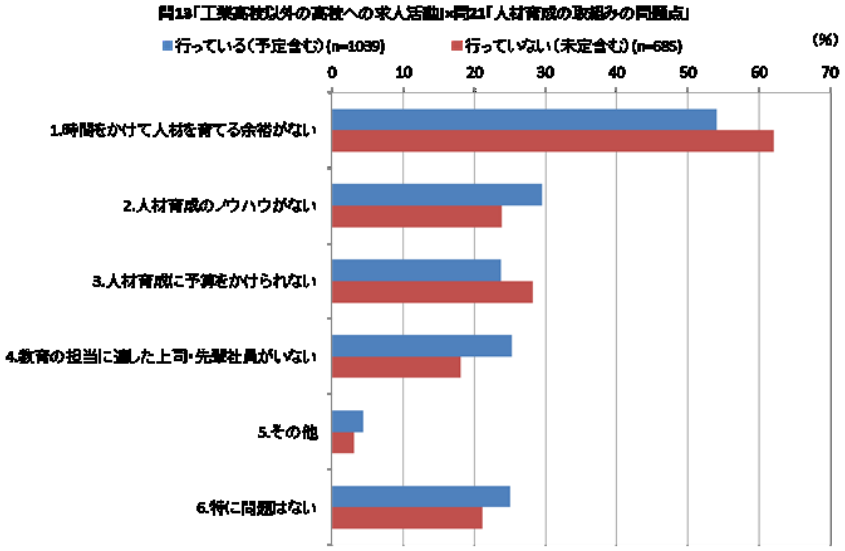
５－（１）－８）－９　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 22「定着率向上に向けた配慮」（複数回答）

「行っている」会社では「行っていない」会社に比べて、いろいろな定着率向上に向けた配慮が行われており、特に「新入社員研修・フォロー研修」は大きく上回っており、最初の段階での教育に取組んでいる会社が多くなっているといえる。



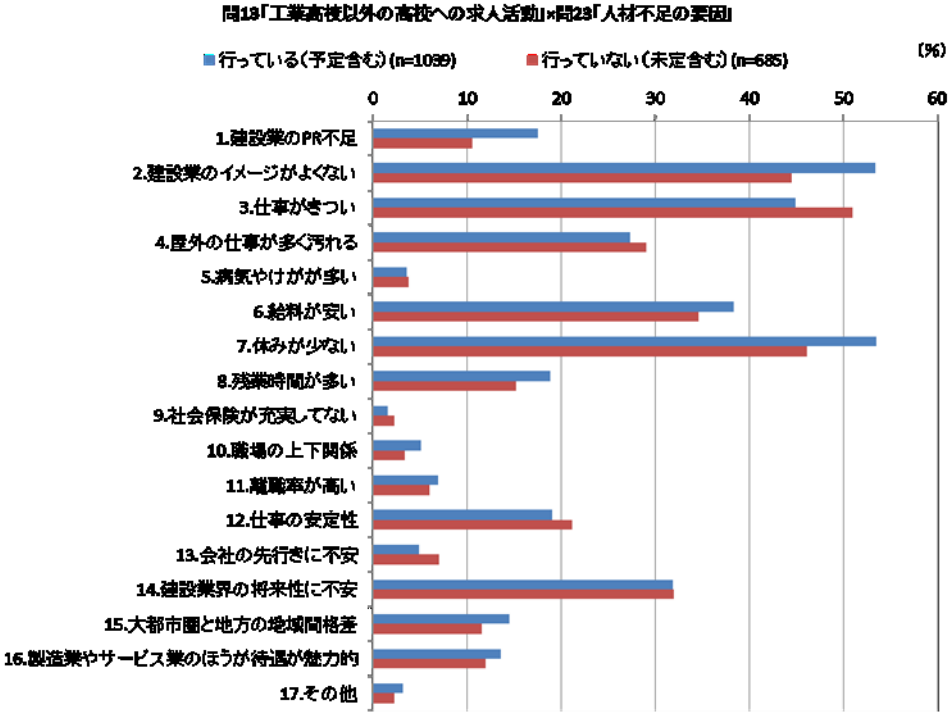

５－（１）－８）－１０　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 21「人材育成の取組みの問題点」（複数回答）

「行っていない」会社では「時間をかけて人材を育てる余裕がない」と「人材育成に予算をかけられない」で「行っている」会社をやや上回っており、時間や予算に制約があり、人材育成に十分取組めていない可能性がある。



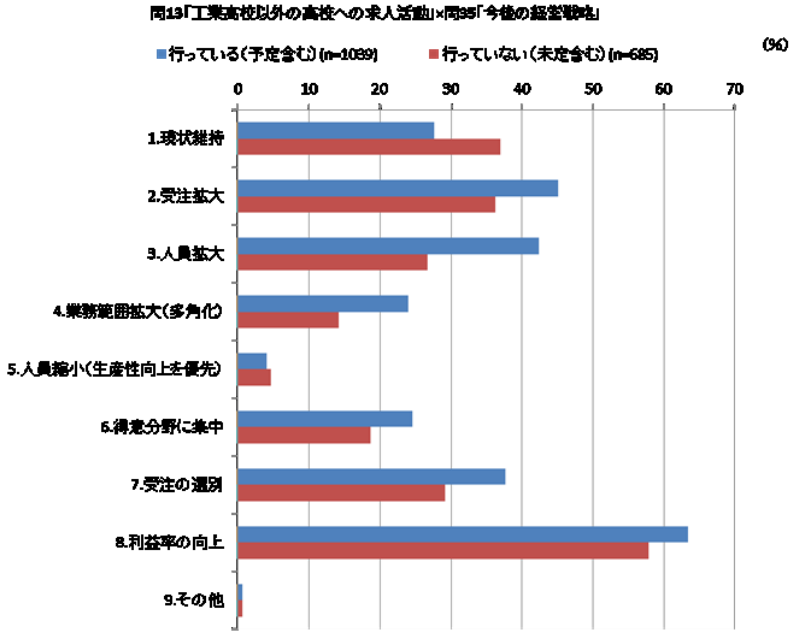
５－（１）－８）－１１　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 23「人材不足の要因」（複数回答、３つまで）

大きな違いはないが、「行っている」会社では「建設業のイメージがよくない」、「休みが少ない」、「建設業の PR 不足」などが「行っていない」を上回っており、建設分野になじみがない工業高校以外の高校に求人活動している際に建設業のイメージや業界の PR 不足を痛感して苦労している可能性もある。また「行っていない」会社では「仕事がきつい」がやや上回っており、仕事がきつい会社は工業高校以外への求人に踏み出しにくい可能性がある。



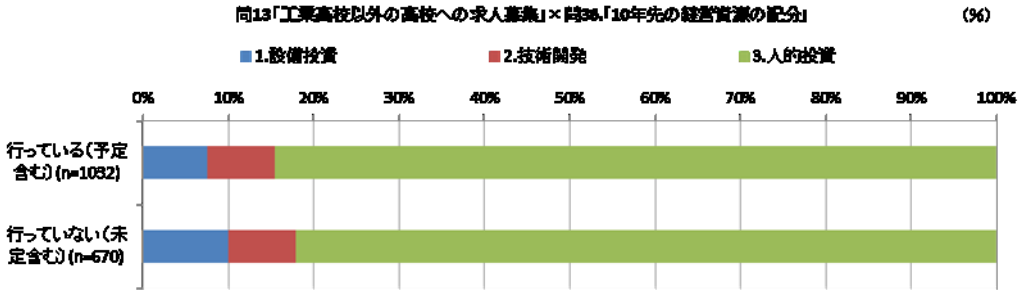
５－（１）－８）－１２　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 35「今後の経営戦略」（複数回答）

「行っていない」会社では「現状維持」の回答が「行っている」を上回っており、やや慎重な姿勢が窺える。



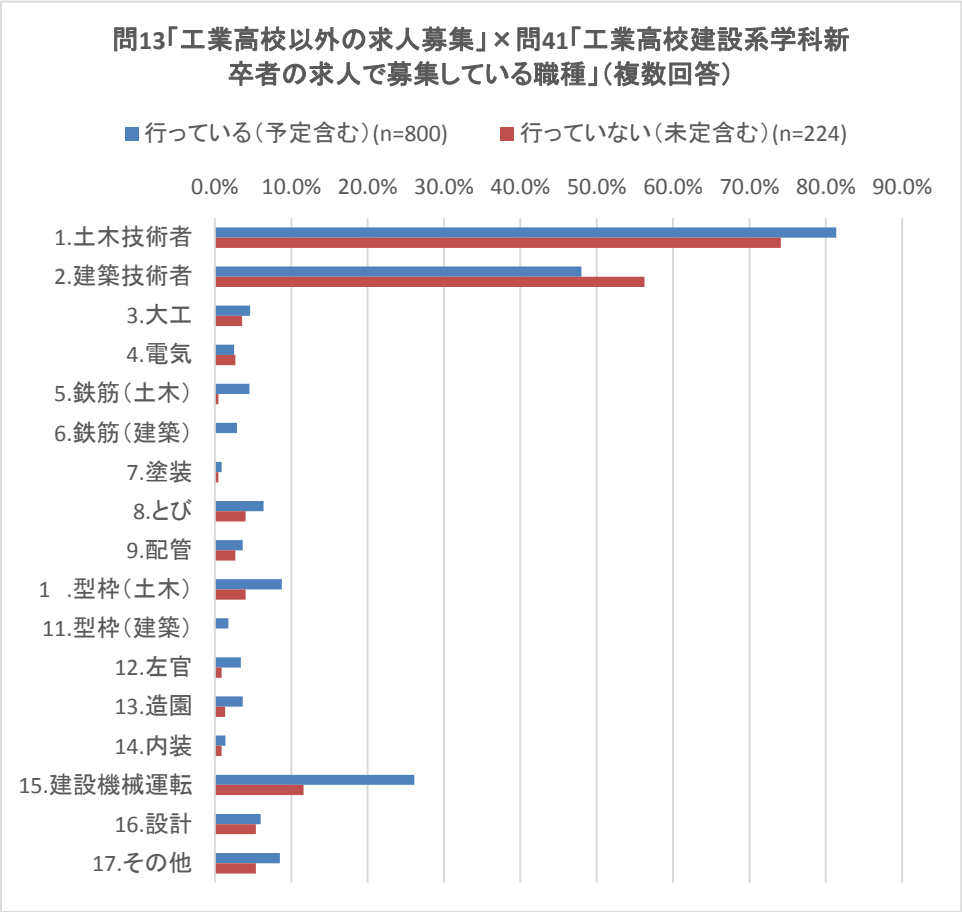

５－（１）－８）－１３　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 36「10 年先の経営資源の配分」（単一回答）

いずれも「人的投資」が大半を占めている。



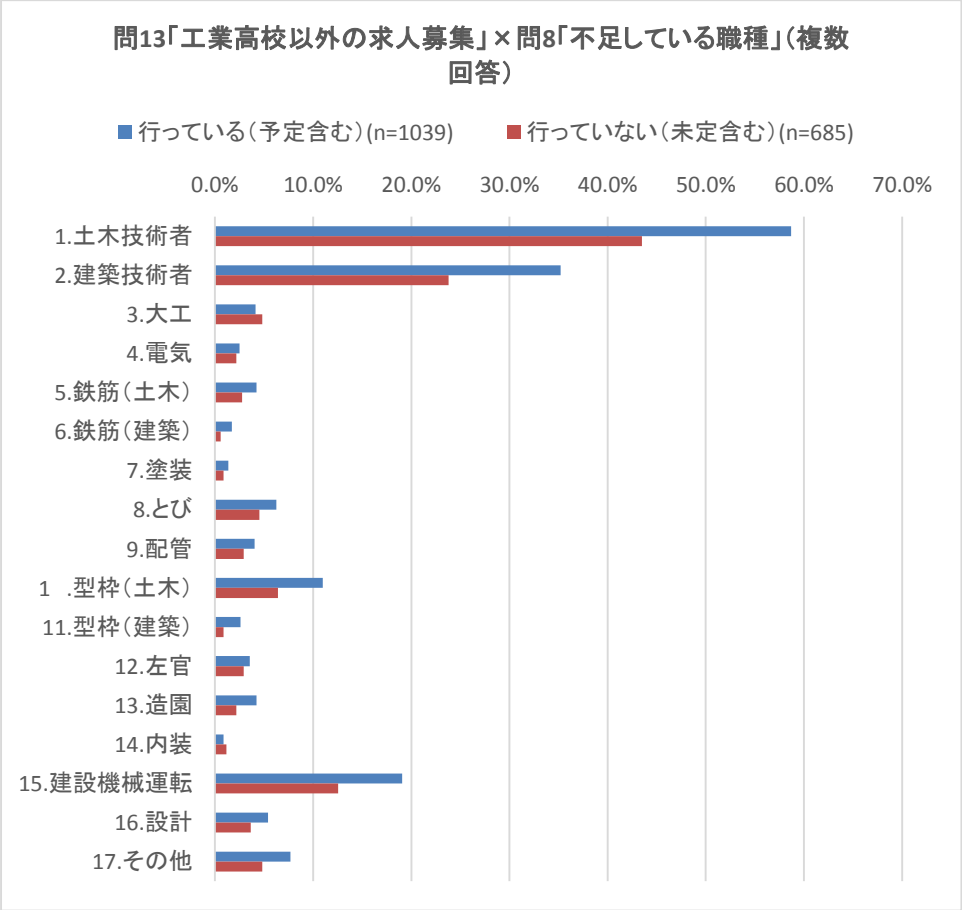
５－（１）－８）－１４　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 41「工業高校建設系学科新卒者の求人で募集している職種」（複数回答）

ほぼ同じような傾向であるが、「行っている」会社では「行っていない」会社に比べて、「土木技術者」「建設機械運転」などが多くなっている。逆に「行っていない」会社は「建築技術者」がやや多くなっている。



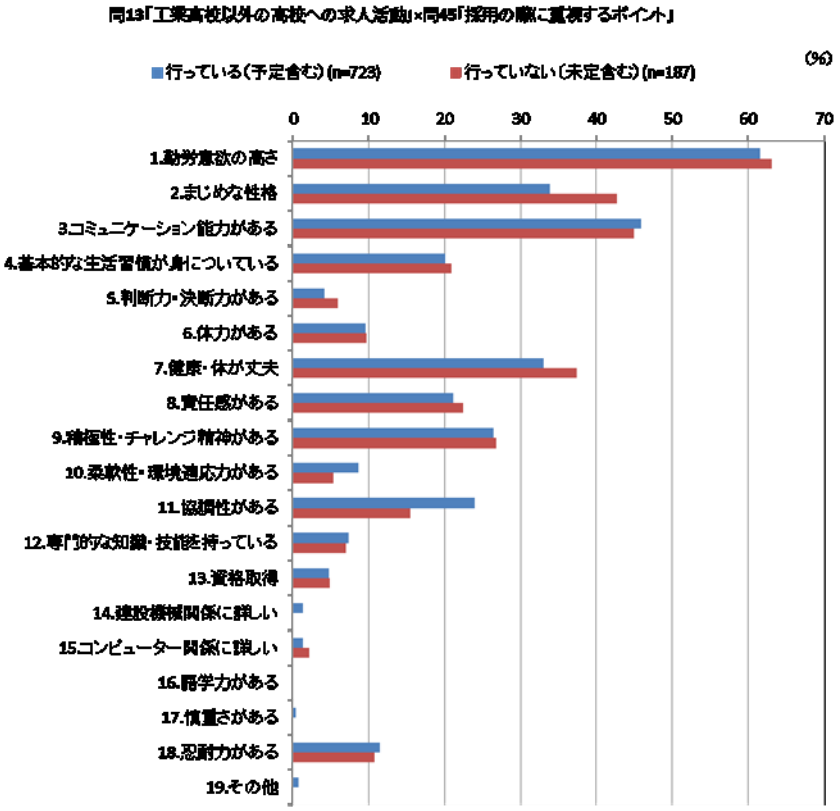
５－（１）－８）－１５　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 8「不足している職種」

ほぼ同じような傾向であるが、「行っている」会社では「土木技術者」、「建築技術者」、「建設機械運転」、「型枠（土木）」、などで「行っていない」会社をやや上回り、不足感が持たれている。一方で、「行っていない」会社では「大工」でやや上回っている。



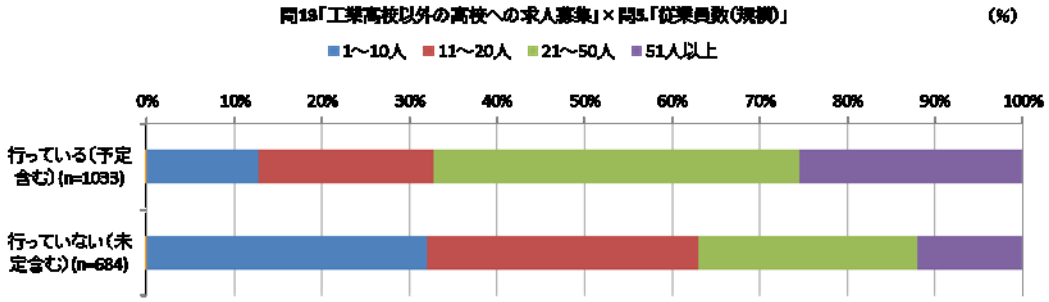
５－（１）－８）－１６　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 45（工業高校建設系学科新卒者の）「採用の際に重視するポイント」（複数回答、３つまで）

「行っている」と「行っていない」であまり大きな差はみられないが、「行っていない」会社では「まじめな性格」、「健康・体が丈夫」が「行っている」会社を上回っている。「行っている」会社では「協調性がある」が上回っている。



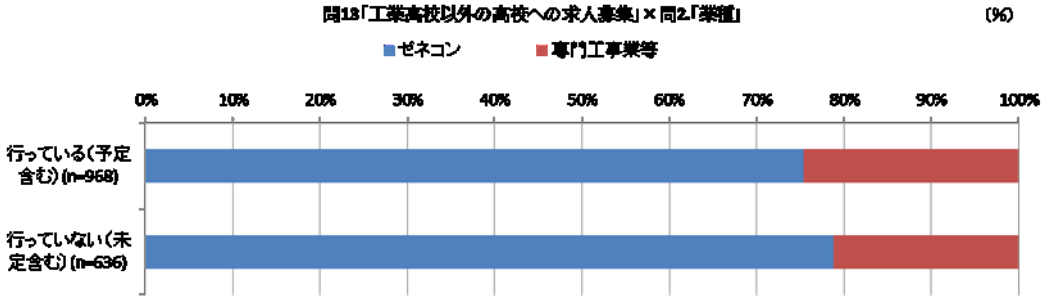

５－（１）－８）－１７　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 5「従業員数（規模）」

「行っている」会社では 21 人以上が 7 割弱を占めており、やや規模の大きい会社の比率が高くなっている。一方で「行っていない」会社では 10 人以下が 3 割強、20 人までで 6 割強を占めており、小規模な会社が中心となっている。



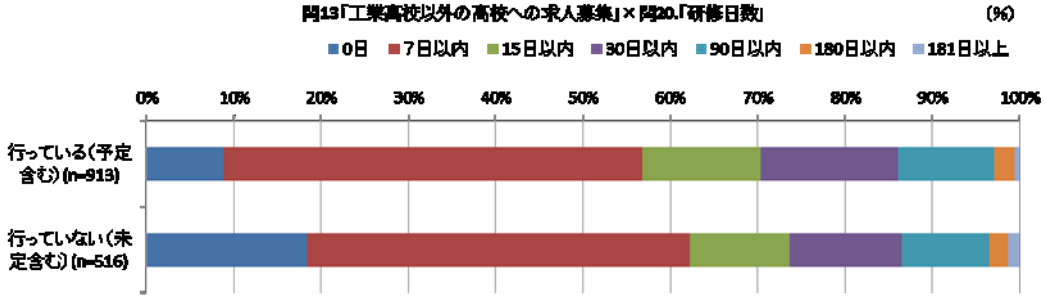
５－（１）－８）－１８　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 2「業種」

比率に大きな差はない。



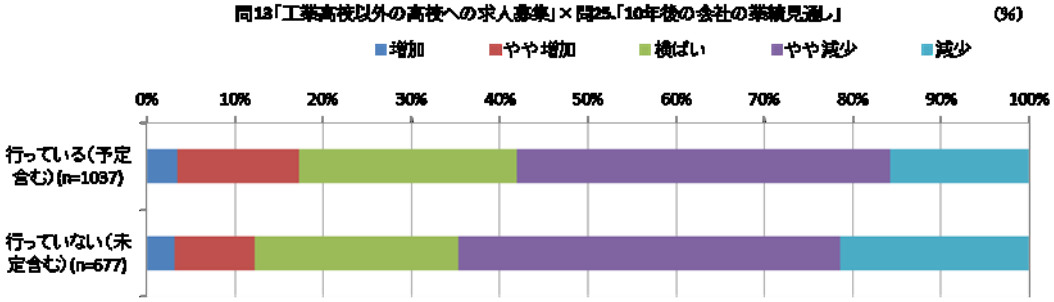

５－（１）－８）－１９　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 20（新規採用技能者が現場に出る前の）「研修日数」（数値回答）

「行っていない」会社では「0 日」が 2 割弱とやや多くなっている。



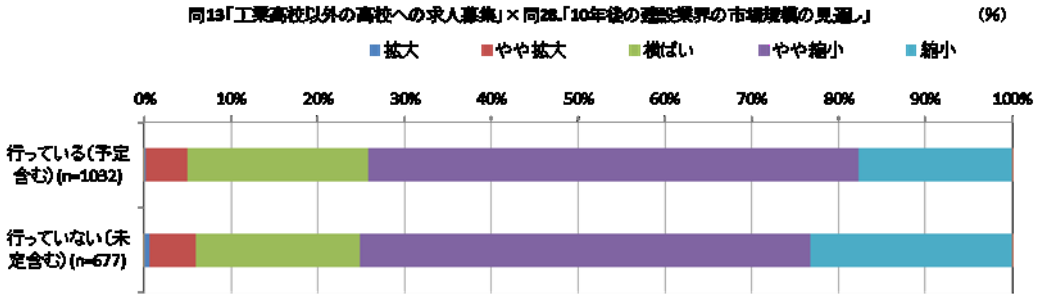

５－（１）－８）－２０　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 25「10 年後の会社の業績見通し」

「行っていない」企業のほうが「やや減少」と「減少」を選ぶ比率がやや高くなっており、業績に悲観的な見通しを持っている企業がやや多い。



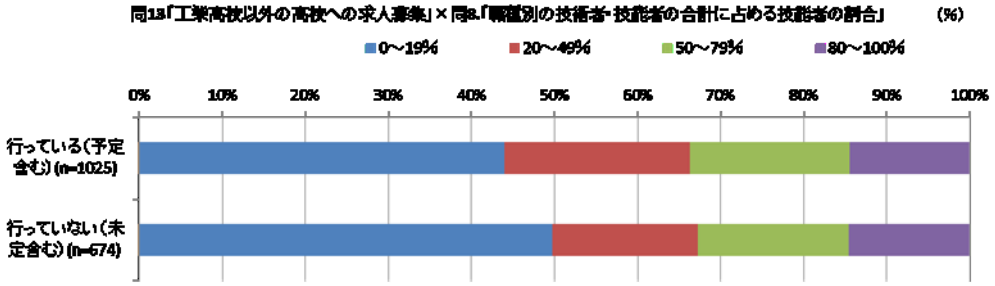
５－（１）－８）－２１　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 28「10 年後の建設業界の市場規模の見通し」

あまり大きな差は見られないが、「行っていない」では「縮小」を回答する企業の比率がやや高くなっている。



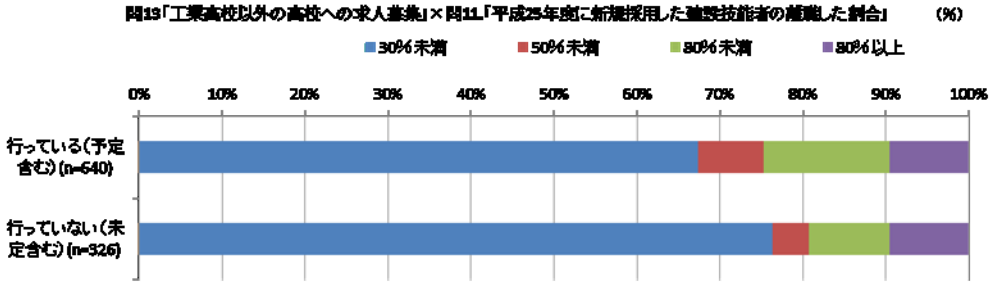

５－（１）－８）－２２　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 8「職種別の技術者・技能者の合計に占める技能者の割合」

「行っていない」会社のほうが技能者の割合が低い会社の比率がやや高くなっているが、あまり大きな差ではない。



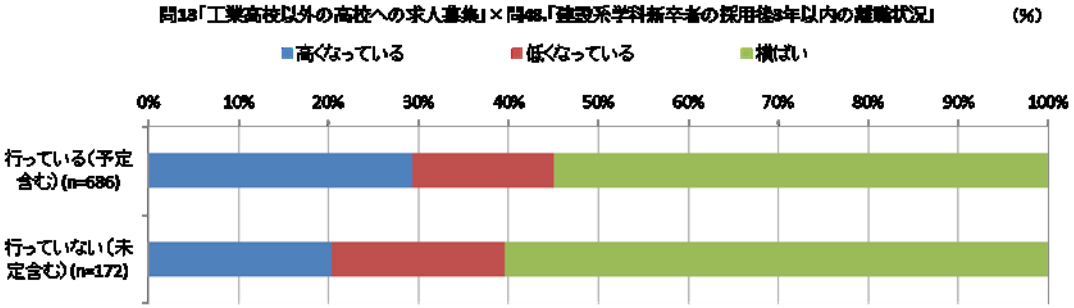

５－（１）－８）－２３　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 11「平成 25 年度に新規採用した建設技能者の離職した割合」

「行っている」会社のほうが、離職率が高めの企業がやや多い。



５－（１）－８）－２４　問 13「工業高校以外の高校への求人募集」×問 48「(最近 5 年程度における）建設系学科新卒者の採用後 3 年以内の離職状況」

「行っている」会社のほうが離職率が「高くなっている」の回答がやや大きくなっている。



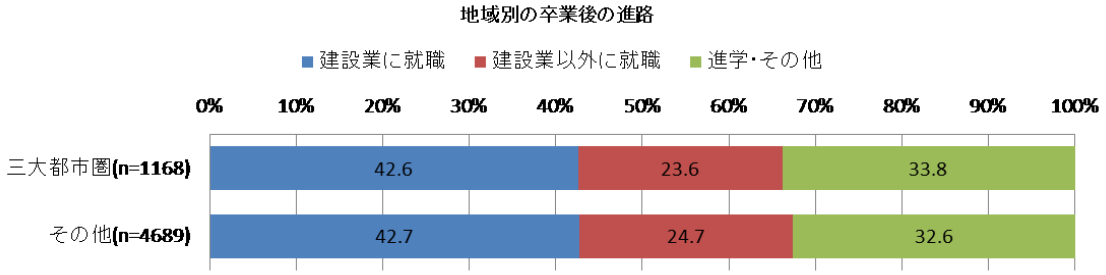

集計結果からは、工業高校以外の高校への求人募集を行っている企業は行っていない企業より平均的にやや従業員規模が大きく、離職率がやや高く人員が不足している。一方で定着率向上の配慮は「行っていない」会社よりも多く行っていることがうかがえた。それなりに手間をかけて育てようとしているが離職を防げていない会社が、工業高校以外の高校へも前向きに求人募集を行っていると考えられる。

５－（２）　工業高校の建設系学科の卒業予定者（建設系学科新卒者）アンケート調査結果のクロス集計

５－（２）－１）　問 13「卒業後の進路」を軸にしたクロス集計

５－（２）－１）－１　問 13「卒業後の進路」×学校所在地

三大都市圏とその他の地方とで、進路には大きな差はみられない。

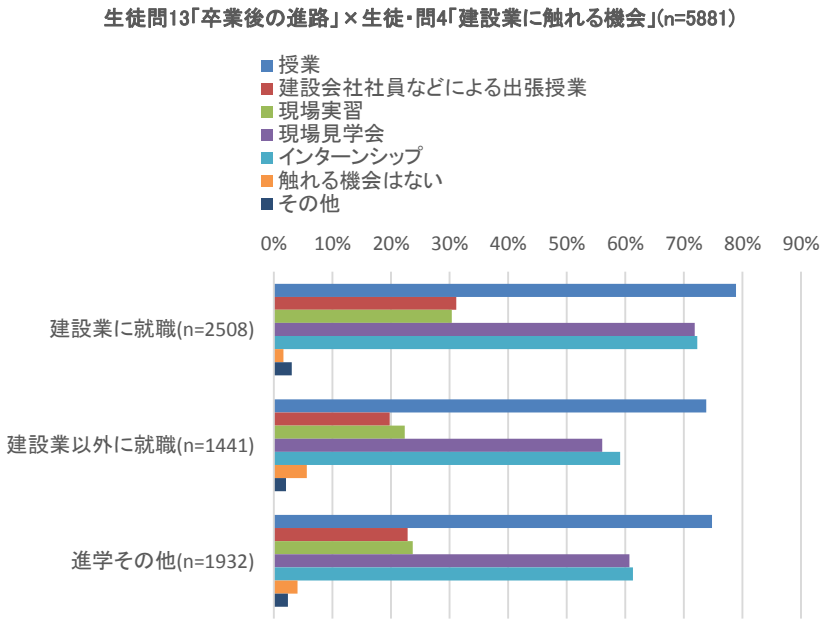


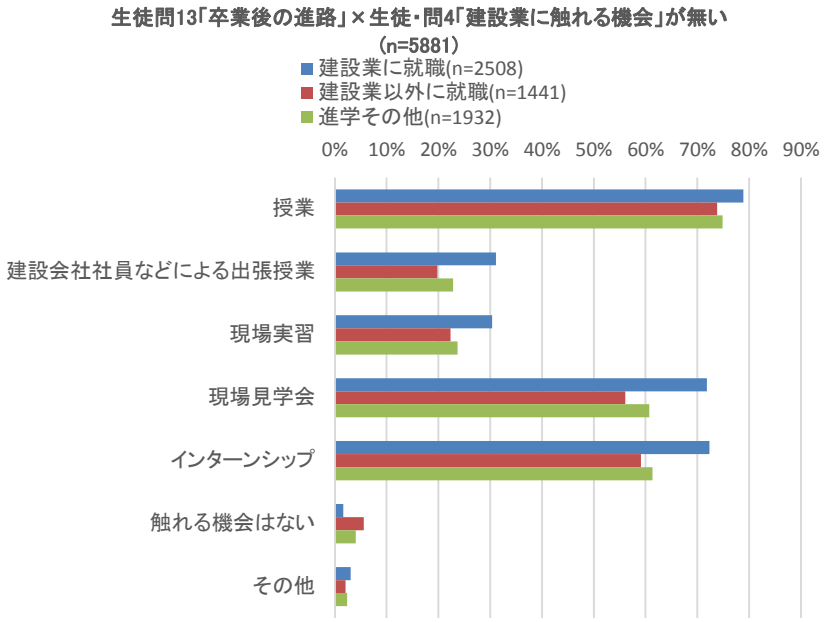

５－（２）－１）－２　問 13「卒業後の進路」×問 4「建設業に触れる機会」（複数回答）

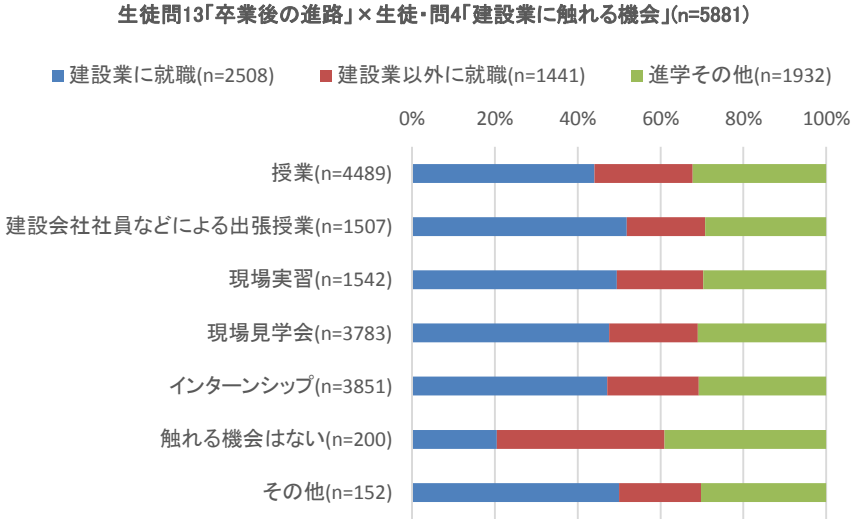
「建設業に就職」した生徒は「授業」「インターンシップ」「現場見学会」で触れる機会があったという回答が 70%以上となっている。「建設業以外に就職」した生徒は「授業」は 70%以上であるが、「インターンシップ」「現場見学会」は 50～60%台とやや低下している。

同じく「建設会社社員などによる出張授業」、「現場実習」は「建設業に就職」では 30%、「建設業以外に就職」では 20%程度である。建設業に就職した生徒は、他業種に就職した生徒と比べ各々の選択肢において「建設業に触れる機会」があったと挙げる割合が高い。

また、各々の選択肢について「触れる機会があった」と答えた人の約 4～5 割程度が建設業に就職している。触れる機会があることが建設業への就職を促進している可能性もあるが、建設業に就職しようと考えている生徒が実習・見学等により多く参加している可能性もある。

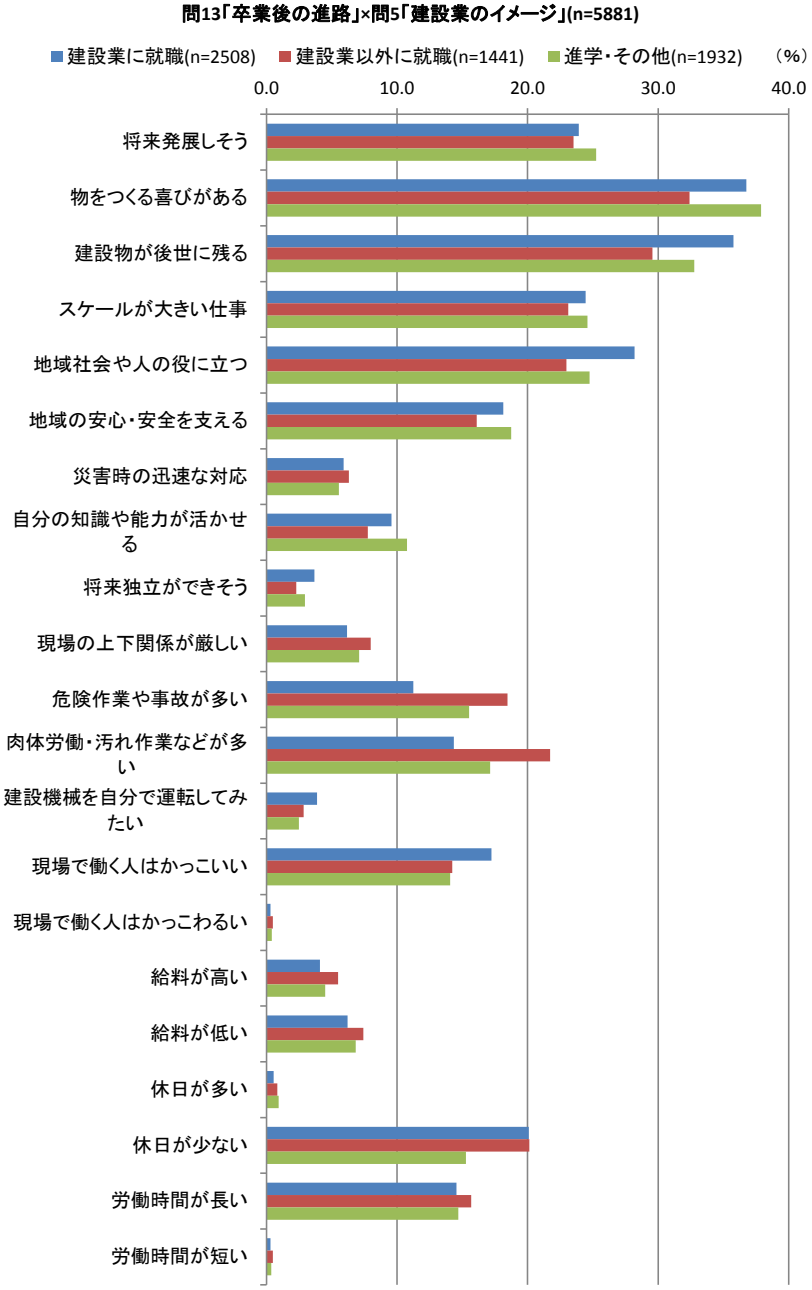



生徒問13「卒業後の進路」×生徒・問4「建設業に触れる機会」が無い
（n=5881）
建設業に就職(n=2508)
建設業以外に就職(n=1441)
進学その他(n=1932)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
授業
建設会社社員などによる出張授業
現場実習
現場見学会
インターンシップ
触れる機会はない
その他


生徒問13「卒業後の進路」×生徒・問4「建設業に触れる機会」(n=5881)
建設業に就職(n=2508)
建設業以外に就職(n=1441)
進学その他(n=1932)
0%
20%
40%
60%
80%
100%
授業(n=4489)
建設会社社員などによる出張授業(n=1507)
現場実習(n=1542)
現場見学会(n=3783)
インターンシップ(n=3851)
触れる機会はない(n=200)
その他(n=152)

５－（２）－１）－３　問 13「卒業後の進路」×問 5「建設業のイメージ」（複数回答、３つまで）

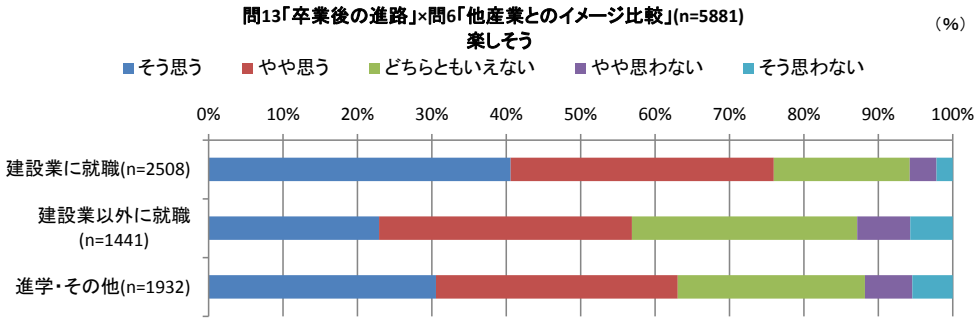
「建設業に就職」では「物をつくる喜びがある」が最多で、他、「建設物が後世に残る」、「地域社会や人の役に立つ」、「スケールが大きい仕事」、「将来発展しそう」などが 20%を超えて多くなっている。一方で「建設業以外に就職」でも（割合はやや低いが）同じ項目が多くなっており、建設業の持つポジティブなイメージにある程度共感が持たれているといえる。ただし「建設業以外に就職」では「肉体労働・汚れ作業などが多い」、「危険作業や事故が多い」が「建設業に就職」よりも高くなっており、建設業に対するネガティブなイメージが、就職先の選択に影響を与えている可能性もある。

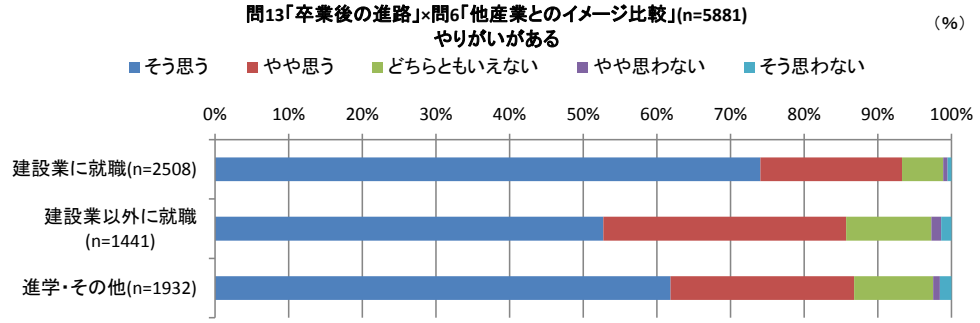


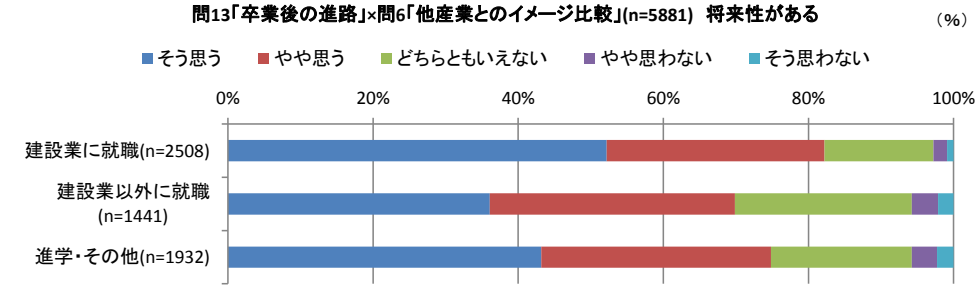
### ５－（２）－１）－４　問 13「卒業後の進路」×問 6「他産業とのイメージ比較」

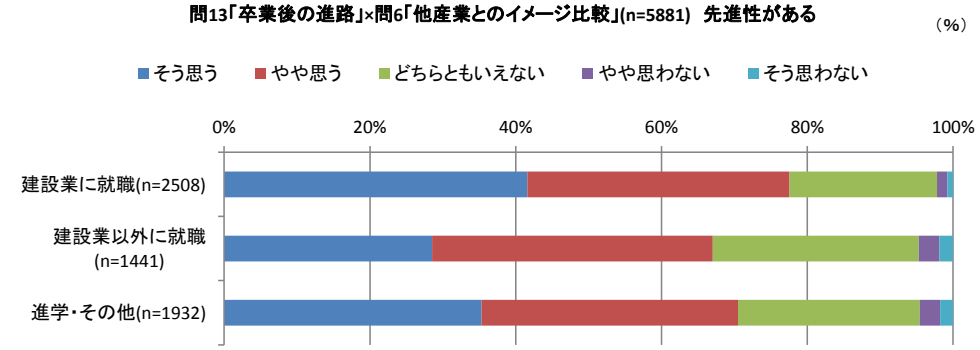
建設業と他の産業のイメージを比較して回答してもらった場合、「仕事が大変そう」などネガティブな回答の比率は就職・進学先によって大差がない。また建設業の社会的役割に関するポジティブなイメージ（社会の役に立ちそう）も大差がない。

一方「やりがい」「楽しそう」など個人的な受け止め方に関わる回答は、建設業に就職する生徒の方が高いが、建設業以外に就職する生徒も５割～８割が肯定的な回答をしており、ある程度理解されていると考えられる。

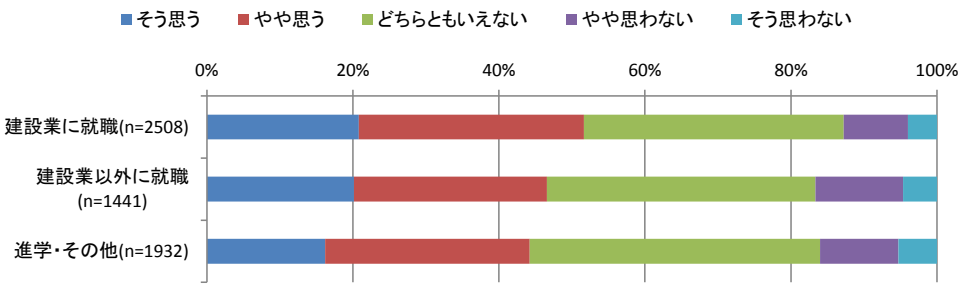


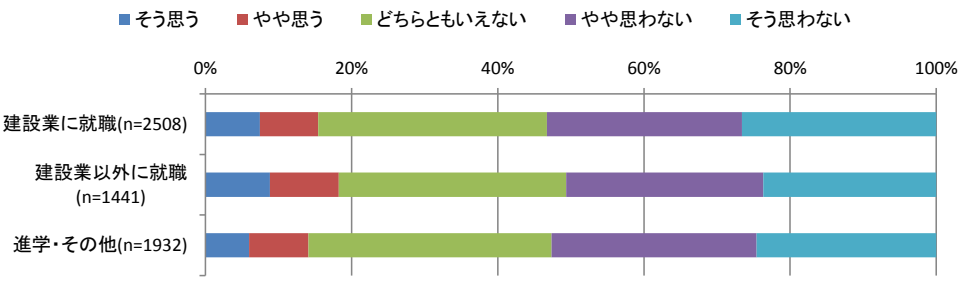



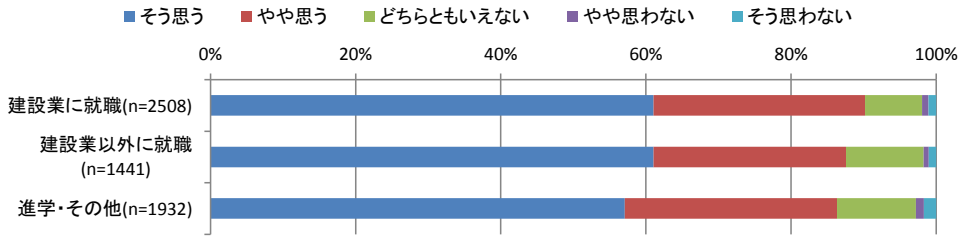
問13「卒業後の進路」×問6「他産業とのイメージ比較」(n=5881)　給料がよさそう



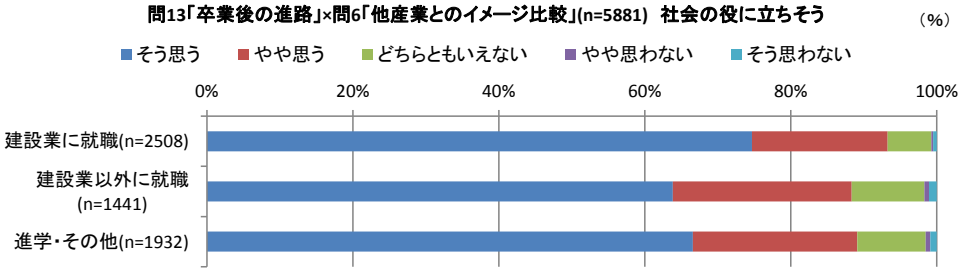

問13「卒業後の進路」×問6「他産業とのイメージ比較」(n=5881)　休みが多そう




問13「卒業後の進路」×問6「他産業とのイメージ比較」(n=5881)　仕事が大変そう

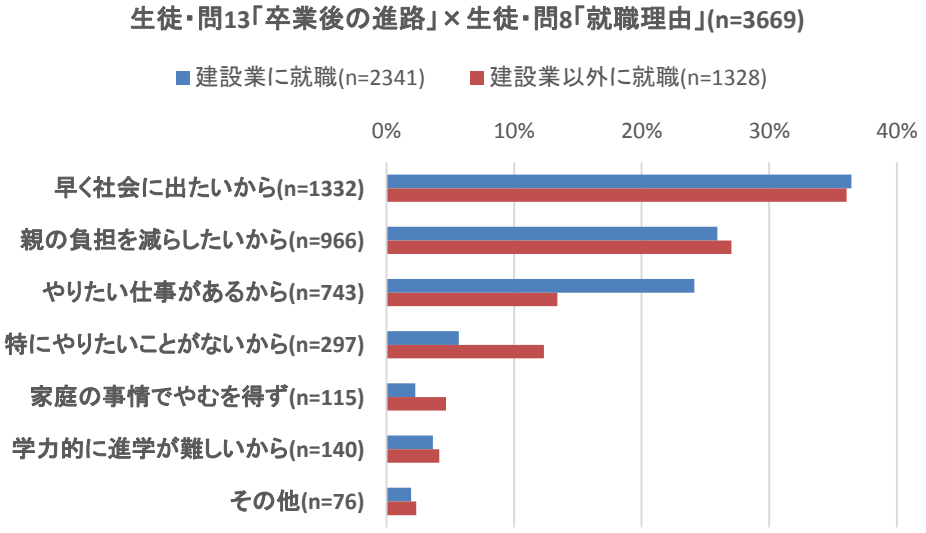



問13「卒業後の進路」×問6「他産業とのイメージ比較」(n=5881)　社会の役に立ちそう



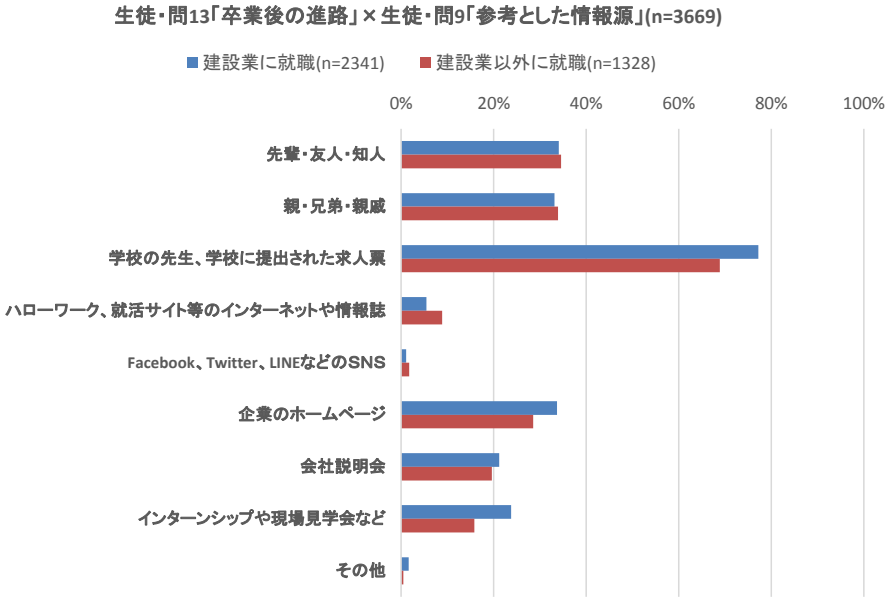
### ５－（２）－１）－５　問 13「卒業後の進路」×問 8「就職理由」（単一回答）

「建設業に就職」では「やりたい仕事があるから」が「建設業以外に就職」を大きく上回っている。「建設業以外に就職」では「特にやりたいことがないから」が「建設業に就職」を上回っている。




### ５－（２）－１）－６　問 13「卒業後の進路」×問 9「情報源」（複数回答）

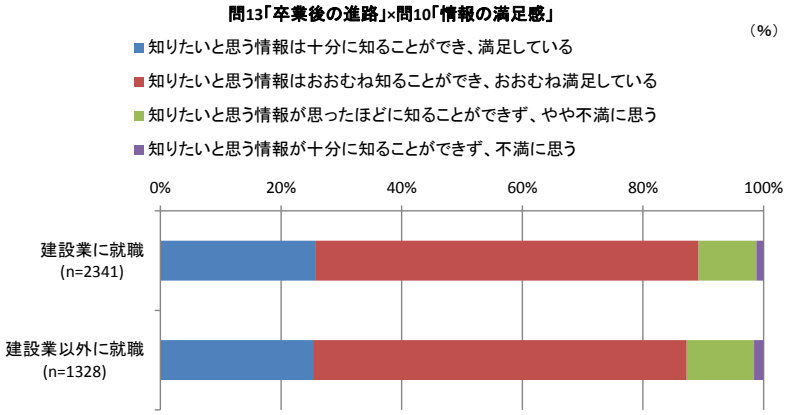
「建設業に就職」では「学校の先生、学校に提出された求人票」が突出して多く、他「先輩・友人・知人」、「親・兄弟・親戚」、「企業のホームページ」などが多くなっている。「建設業以外に就職」でも主な情報源としては同様の傾向となっている。

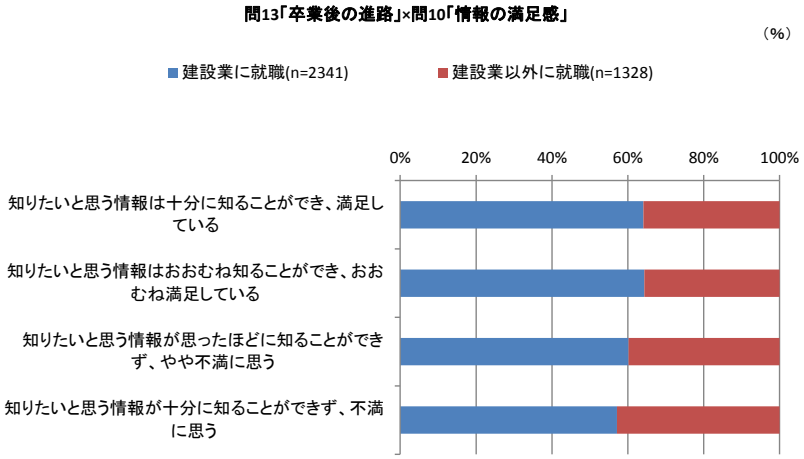


### ５－（２）－１）－７　問 13「卒業後の進路」×問 10「情報の満足感」

建設業に就職する生徒のうち、情報に満足感を持っている生徒の割合（「就職を検討するにあたって知りたいと思う情報を会社から十分に知ることができ、満足している」＋「知りたいと思う情報はおおむね知ることができ、おおむね満足している」）はほぼ 90%であり、建設業以外に就職する生徒でもほぼ同じ割合である。

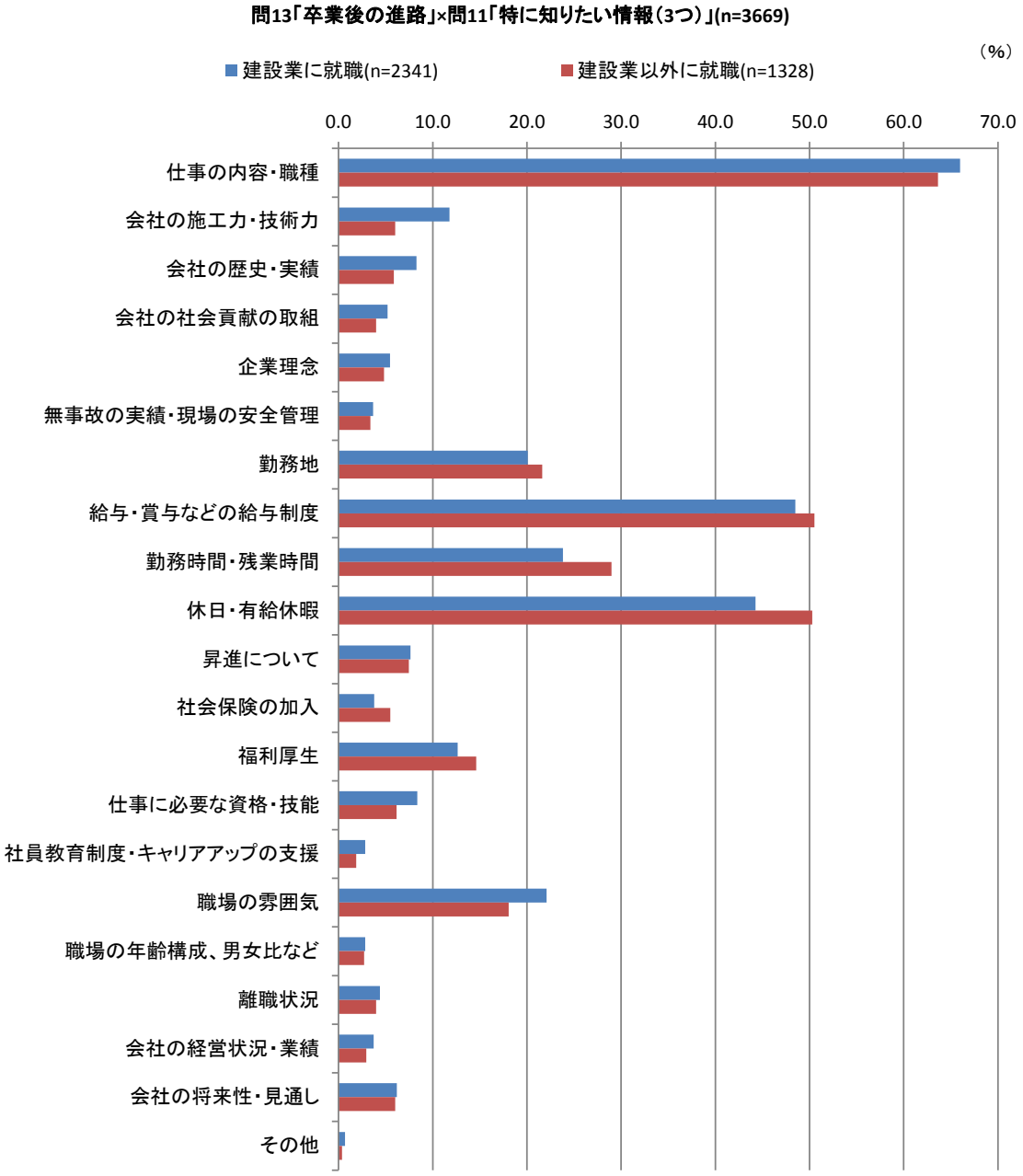
また、表頭と表側を入れ替えて集計すると下図のとおりとなり、会社から提供された情報全般への満足感による就職先の違いに大きな差はない。



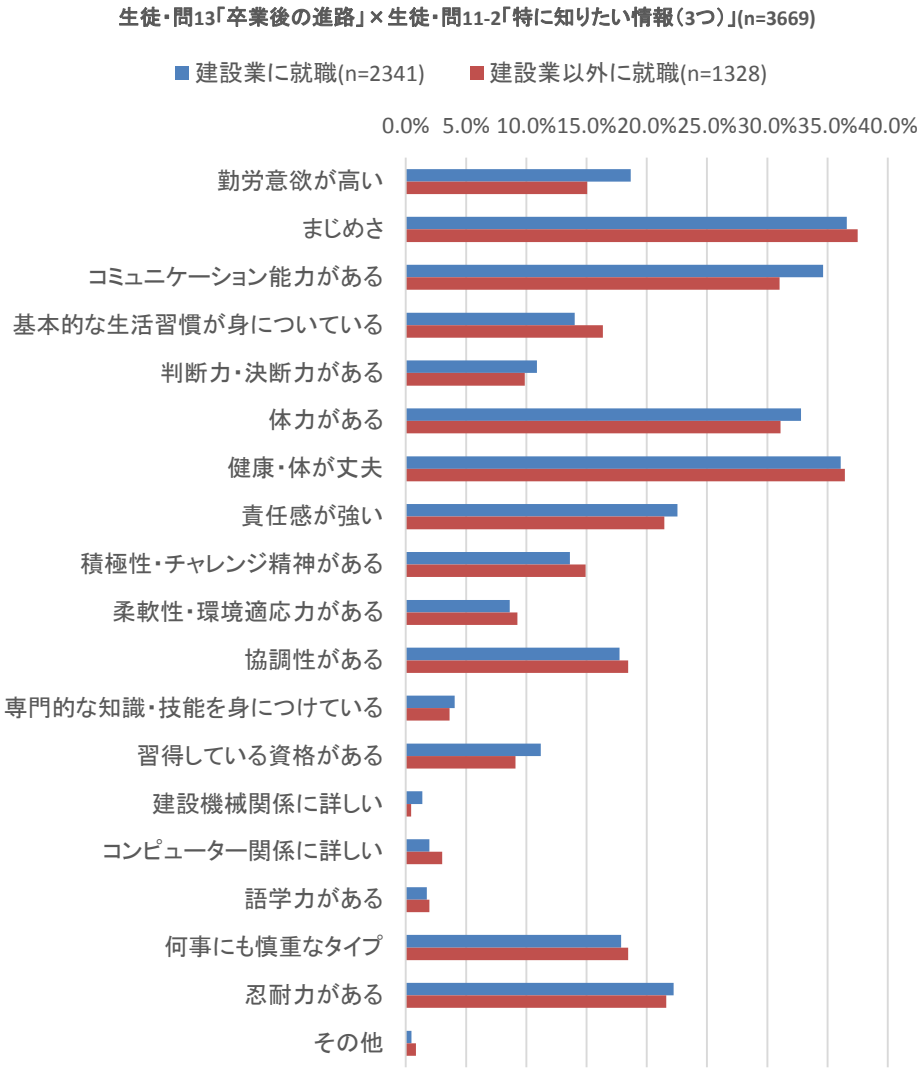
５－（２）－１）－８　問 13「卒業後の進路」×問 11-2「特に知りたい情報（3 つ)」(複数回答、３つ)

建設業に就職した生徒は、それ以外に就職した人より「会社の施工力・技術力」「職場の雰囲気」を挙げる割合がやや高いが大きな差ではない。また建設業以外に就職した生徒は、建設業に就職した生徒より「勤務時間・残業時間」「休日・有給休暇」を挙げる割合がやや高いが、やはり大きな差ではない。



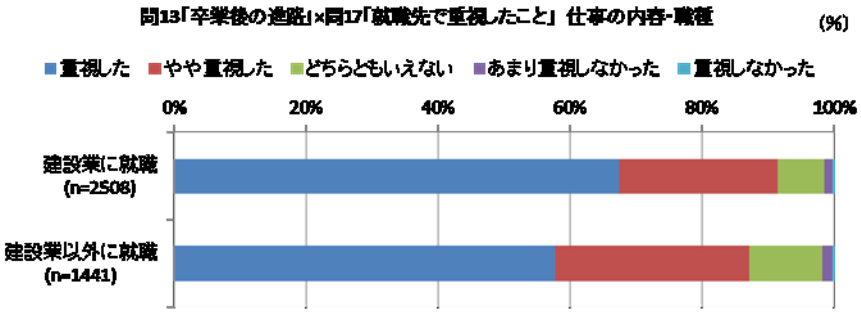
５－（２）－１）－９　問 13「卒業後の進路」×問 12「自分のアピールポイント」（複数回答、３つ）

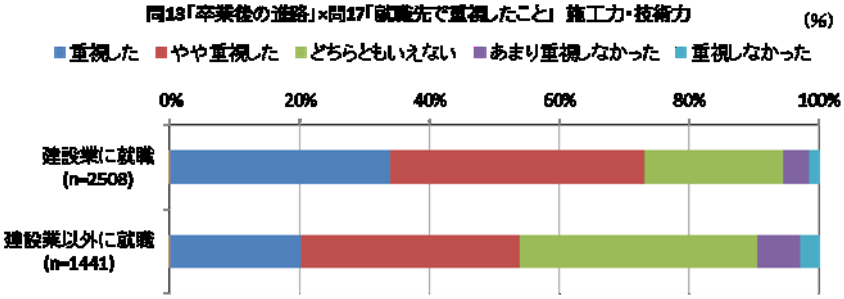
建設業に就職した生徒は、それ以外に就職した生徒より「勤労意欲が高い」「コミュニケーション能力がある」を挙げる割合がやや高い。

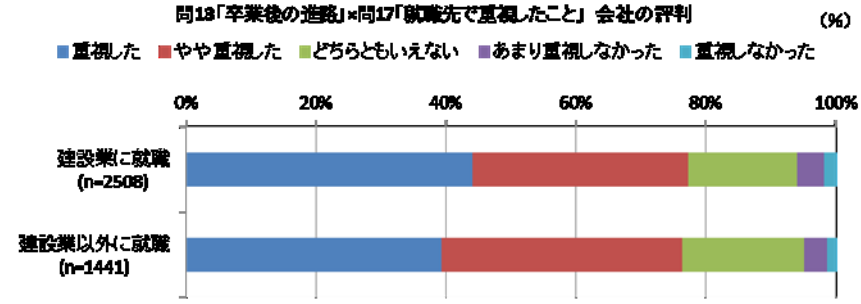


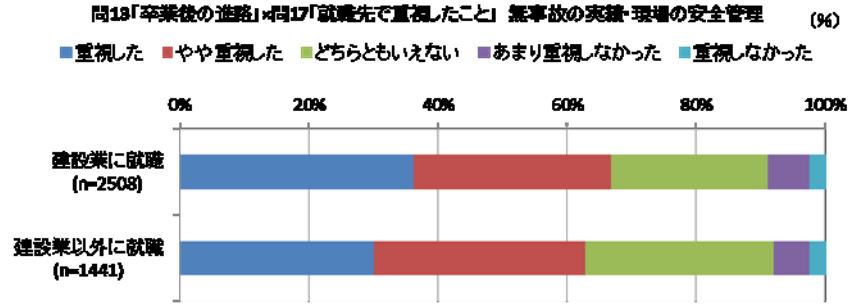
５－（２）－１）－１０　問 13「卒業後の進路」×問 17「就職先を決める上で特に重視したこと」（各項目について「重視した」「やや重視した」「どちらともいえない」「あまり重視しなかった」「重視しなかった」から単一回答）

建設業に就職した生徒は、それ以外に就職した生徒と比べ「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」などを重視する割合が多い。また建設業以外に就職した生徒は、建設業に就職した生徒に比べて「地元で働ける」「勤務時間・残業時間」「休日・有給休暇」などを重視する割合がやや高い。

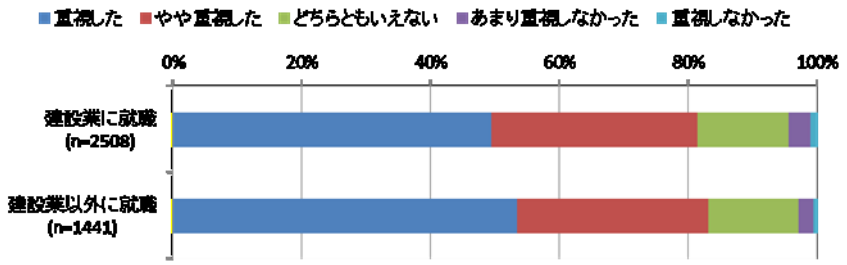


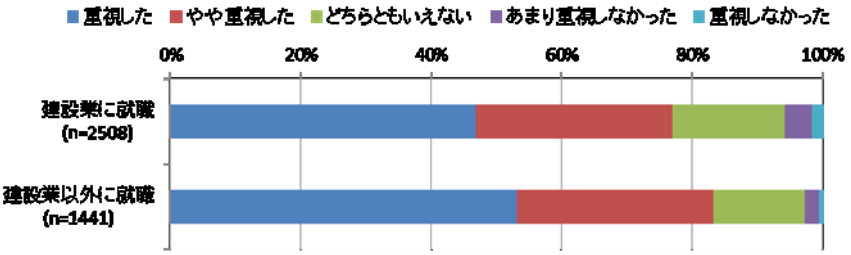



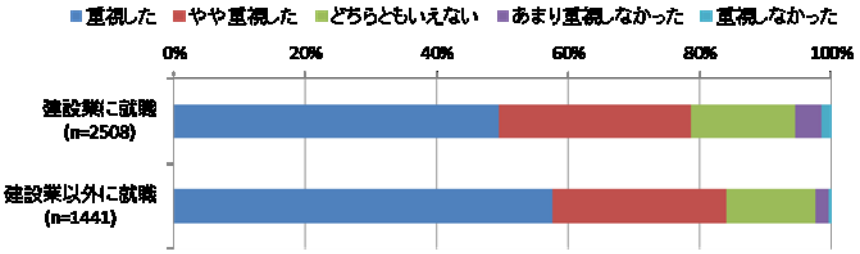
問13「卒業後の進路」×問17「就職先で重視したこと」給与・賞与などの給与制度 (%)



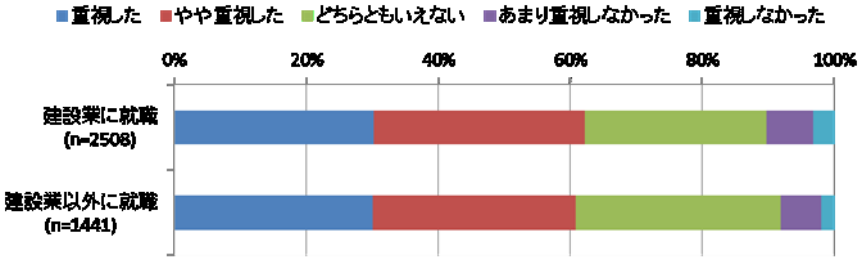

同13「卒業後の進路」×問17「就職先で重視したこと」勤務時間・残業時間 (%)



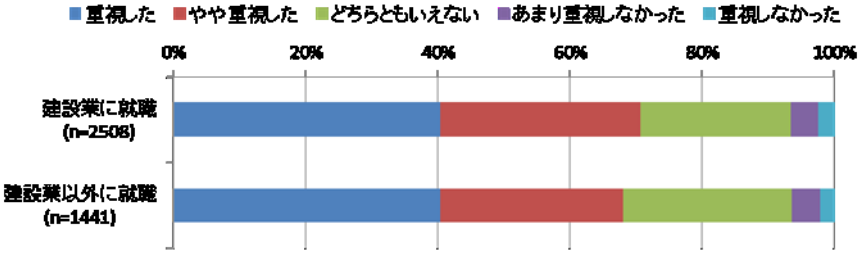

同13「卒業後の進路」×問17「就職先で重視したこと」休日・有給休暇 (%)

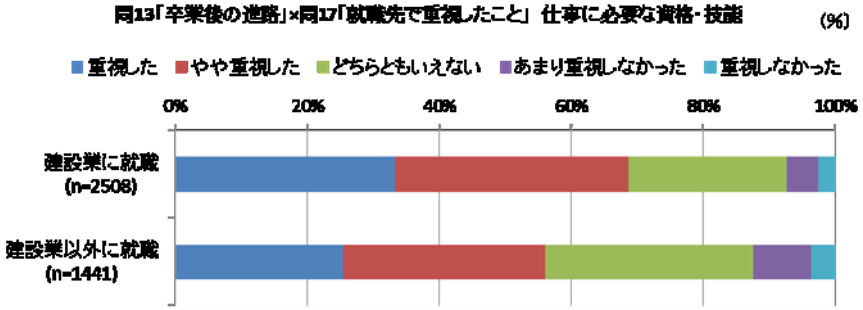


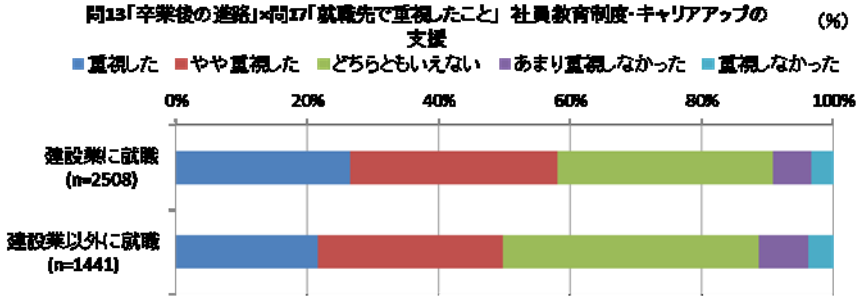

同13「卒業後の進路」×問17「就職先で重視したこと」昇進について (%)

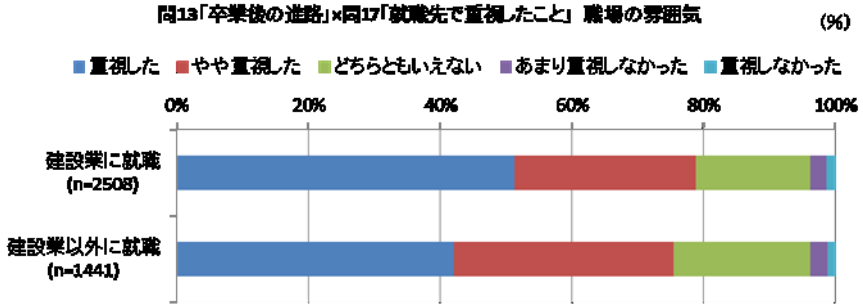


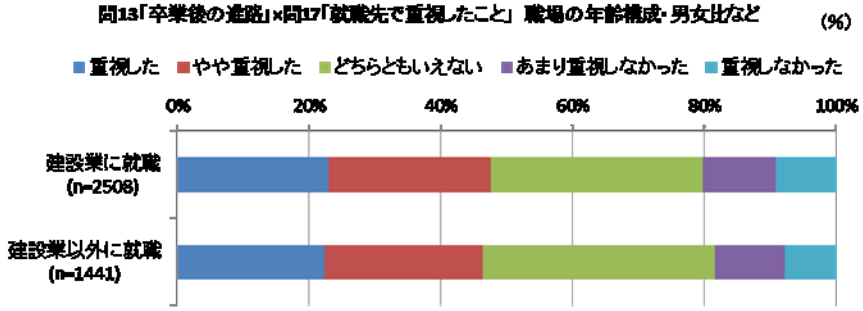

問13「卒業後の進路」×問17「就職先で重視したこと」社会保険・福利厚生 (%)

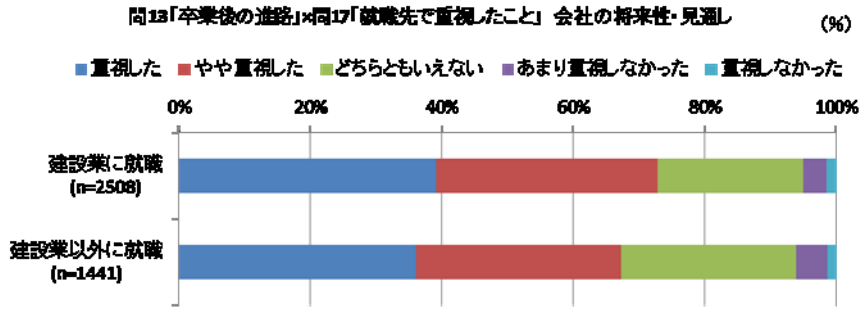


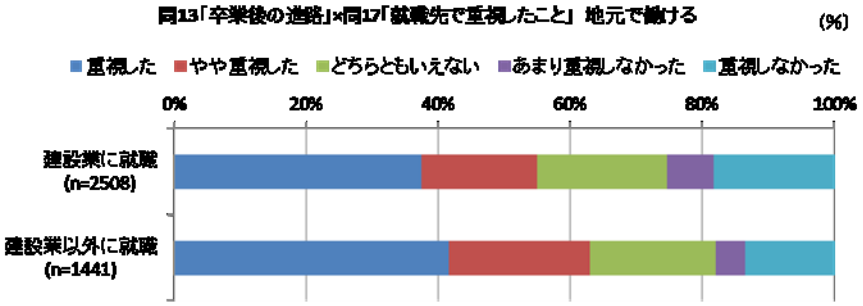

問13「卒業後の進路」×問17「就職先で重視したこと」仕事に必要な資格・技能
(%)
重視した
やや重視した
どちらともいえない
あまり重視しなかった
重視しなかった
0%
20%
40%
60%
80%
100%
建設業に就職
(n=2508)
建設業以外に就職
(n=1441)


問13「卒業後の進路」×問17「就職先で重視したこと」社員教育制度・キャリアアップの支援
(%)
重視した
やや重視した
どちらともいえない
あまり重視しなかった
重視しなかった
0%
20%
40%
60%
80%
100%
建設業に就職
(n=2508)
建設業以外に就職
(n=1441)


問13「卒業後の進路」×問17「就職先で重視したこと」職場の雰囲気
(%)
重視した
やや重視した
どちらともいえない
あまり重視しなかった
重視しなかった
0%
20%
40%
60%
80%
100%
建設業に就職
(n=2508)
建設業以外に就職
(n=1441)


問13「卒業後の進路」×問17「就職先で重視したこと」職場の年齢構成・男女比など
(%)
重視した
やや重視した
どちらともいえない
あまり重視しなかった
重視しなかった
0%
20%
40%
60%
80%
100%
建設業に就職
(n=2508)
建設業以外に就職
(n=1441)

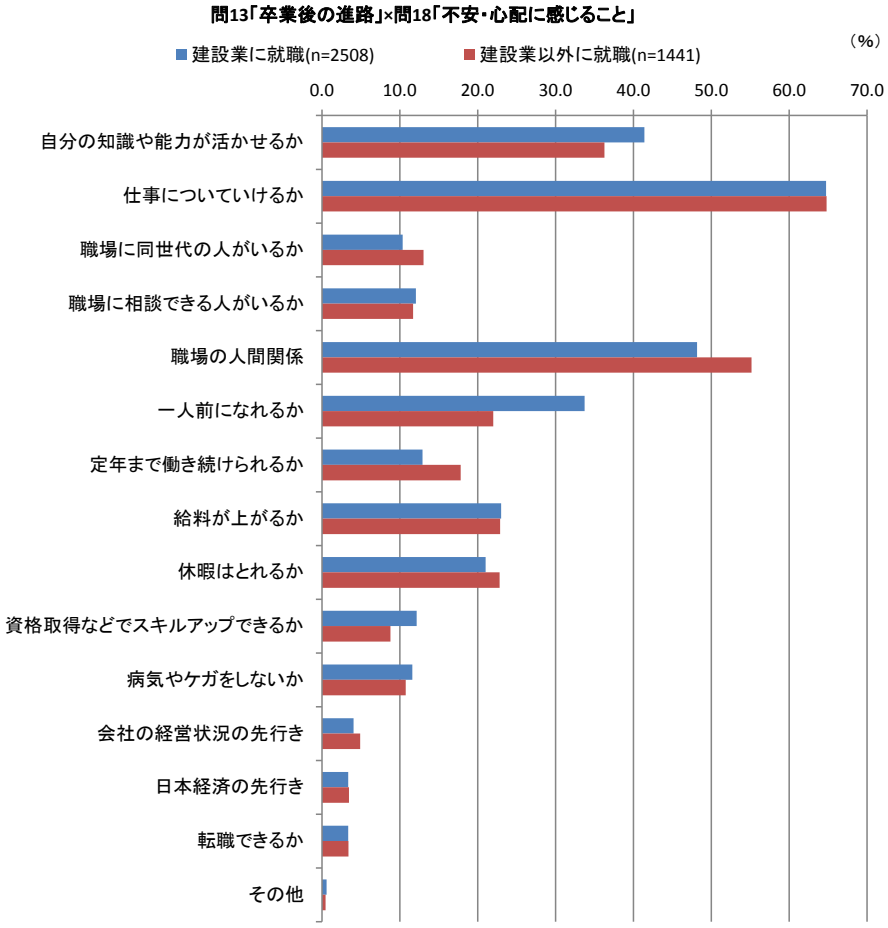

問13「卒業後の進路」×問17「就職先で重視したこと」会社の将来性・見通し
(%)
重視した
やや重視した
どちらともいえない
あまり重視しなかった
重視しなかった
0%
20%
40%
60%
80%
100%
建設業に就職
(n=2508)
建設業以外に就職
(n=1441)




５－（２）－１）－１１　問 13「卒業後の進路」×問 18「不安・心配に感じること」（複数回答、３つ）

「建設業以外に就職」でも「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」が上位となっている。

建設業に就職した生徒は、それ以外に就職した生徒と比べて「一人前になれるか」「自分の知識や能力を活かせるか」を挙げる割合がやや高い。また建設業以外に就職した生徒は、建設業に就職した生徒と比べて「職場の人間関係」「定年まで働き続けられるか」を挙げる割合がやや高い。

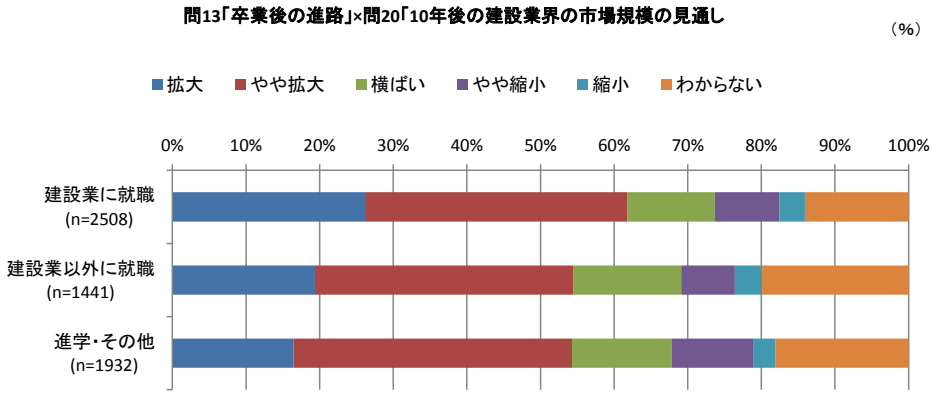


### ５－（２）－１）－１２　問 13「卒業後の進路」×問 20「建設業の市場規模」

「建設業に就職」では「拡大」と「やや拡大」を合わせて 61.8%が拡大すると考えている。

「建設業以外に就職」でも「拡大」と「やや拡大」を合わせて 50%以上が拡大すると考えている。

建設業の将来について、前向きに考えている生徒が多くなっている。

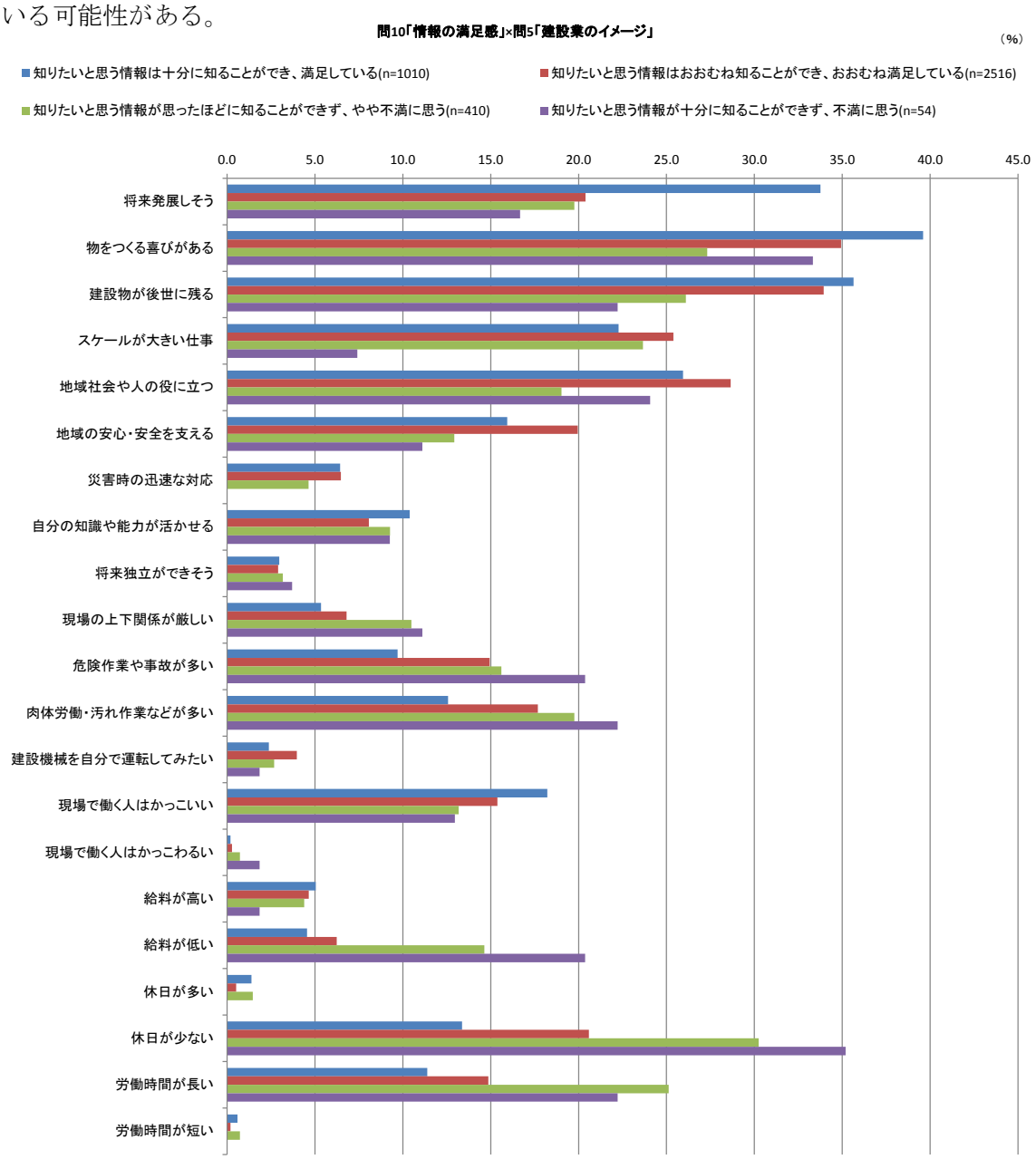


## ５－（２）－２）　問 10「情報の満足感」を軸にしたクロス集計

### ５－（２）－２）－１　問 10「情報の満足感」×問 5「建設業のイメージ」（複数回答, 3 つ）

「就職を検討するにあたって知りたいと思う情報を会社から十分に知ることができ、満足している」生徒ほど、満足感の低い生徒より「将来発展しそう」「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」など建設業のポジティブなイメージを挙げる割合が多くなっている。

一方で情報に不満感を持っている生徒は、「現場の上下関係が厳しい」、「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」、「休日が少ない」、「労働時間が長い」などのネガティブなイメージを挙げる割合が多くなっている。情報の不足、情報が正しく伝わっていないことがネガティブなイメージをより定着させることにつながっている可能性がある。



なお、情報の満足感と卒業後の進路のクロス集計（５－（２）－１－７参照）からは、両者の間の明確な関係は読み取れないが、第７章で行っている計量分析では、仕事内容や教育研修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高くなることなどが示されている。（第７章表１１参照）

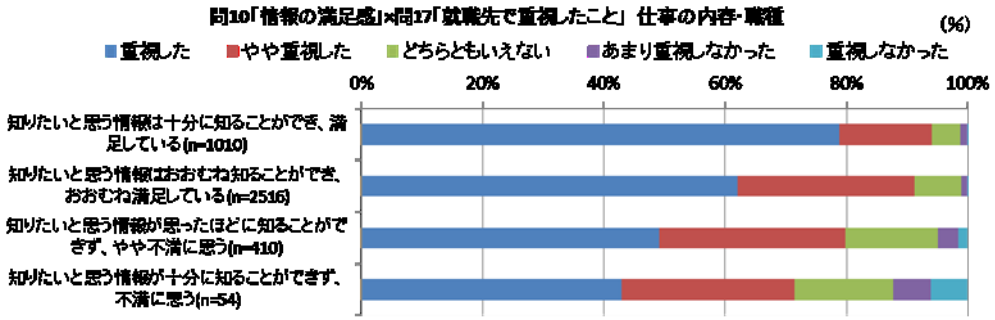
**５－（２）－２）－２　問 10「情報の満足感」×問 17「就職先を決める上で特に重視したこと」（各項目について「重視した」「やや重視した」「どちらともいえない」「あまり重視しなかった」「重視しなかった」から単一回答）**

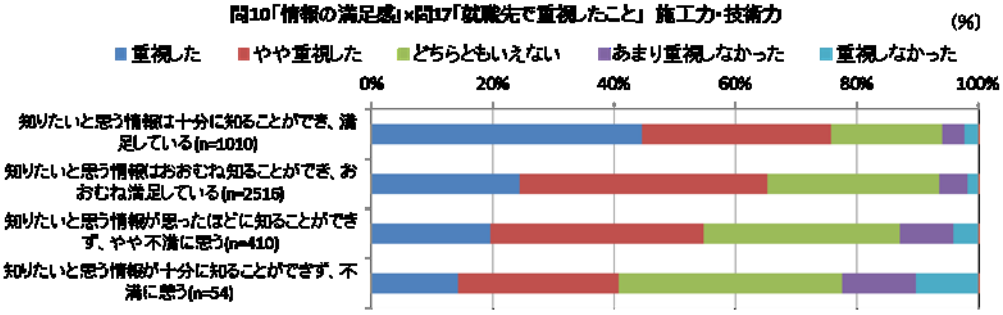
「就職を検討するにあたって知りたいと思う情報を会社から十分に知ることができ、満足している」生徒ほど、どの設問においても「就職先を決める上で（その情報を）重視する」と答える割合が多い。（なお、前者は「知りたいと思う情報全般についての満足度」であり、後者は、個別の項目ごとの重視の度合いを聞いている）。

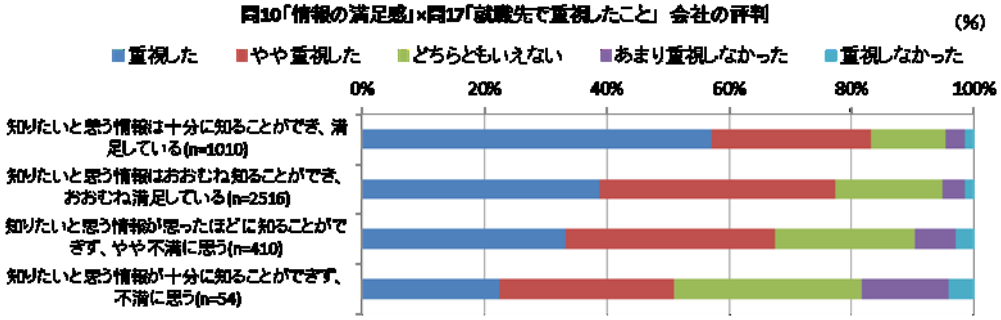
情報に満足感をもっている生徒（「満足している」＋「おおむね満足している」）では、「仕事の内容・職種」、「職場の雰囲気」、「休日・有給休暇」、「給与・賞与などの給与制度」、「勤務時間・残業時間」などが重視されている。

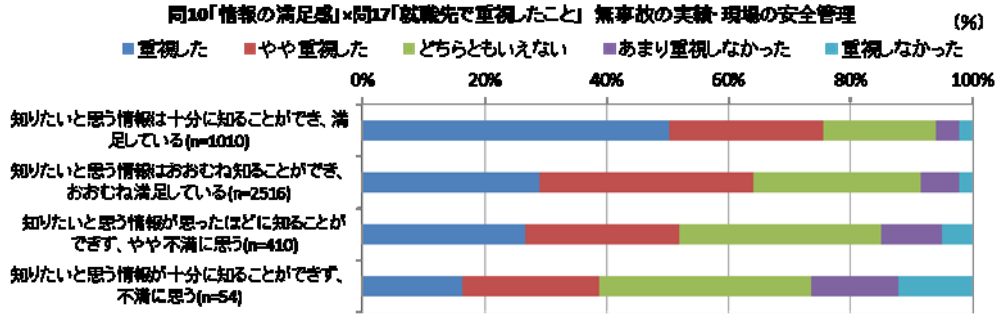
一方、情報への満足感による違いが小さかったのは給与、勤務時間、休日などである。

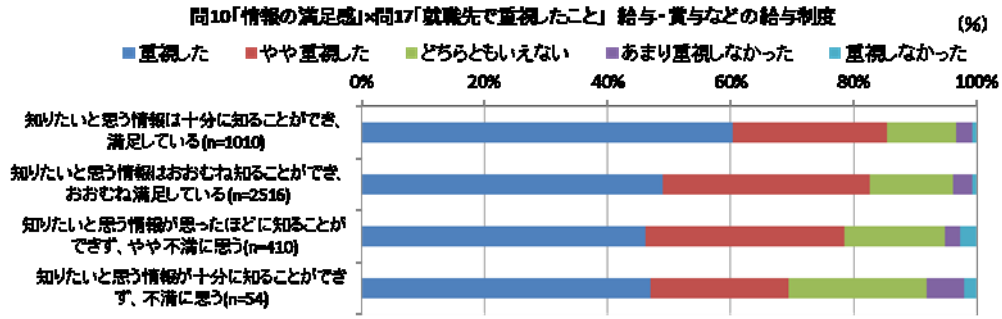
この結果から、情報に対する満足度と、情報を重視する度合いに何らか関係があることはわかるものの、情報を十分得ることでそのことがらの重要性を理解したのか、逆に重要性を理解しているから情報を自ら収集し、その結果満足のいく結果となったのか、などの関係性については、少なくともこのグラフだけでは判断できない。

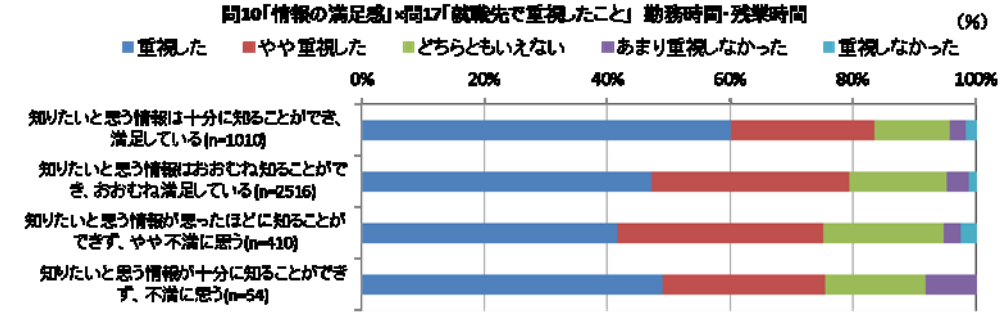


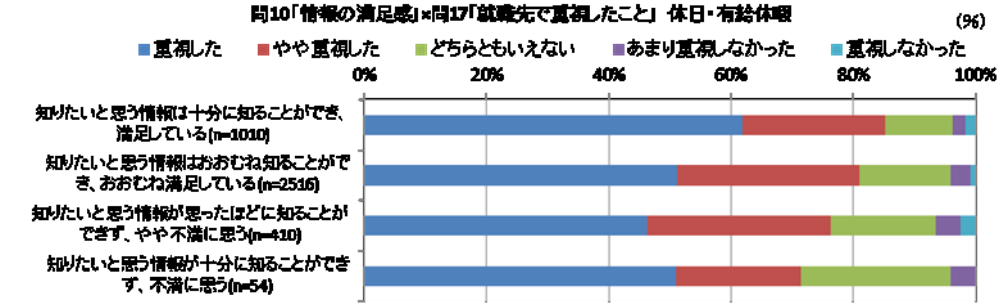




問10「情報の満足感」×問17「就職先で重視したこと」 会社の評判
(%)
■重視した ■やや重視した ■どちらともいえない ■あまり重視しなかった ■重視しなかった
0% 20% 40% 60% 80% 100%
知りたいと思う情報は十分に知ることができ、満足している(n=1010)
知りたいと思う情報はおおむね知ることができ、おおむね満足している(n=2516)
知りたいと思う情報が思ったほどに知ることができず、やや不満に思う(n=410)
知りたいと思う情報が十分に知ることができず、不満に思う(n=54)

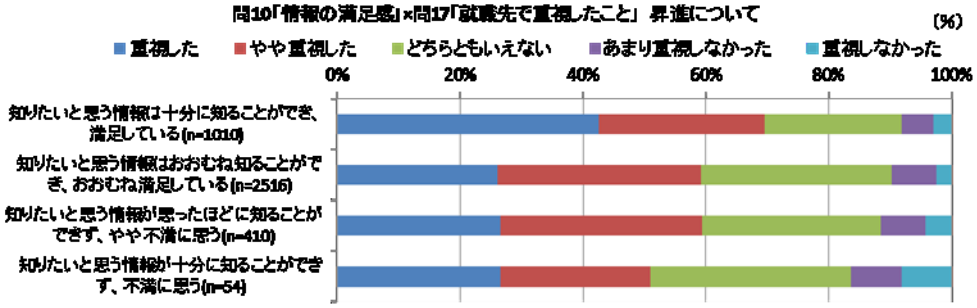

問10「情報の満足感」×問17「就職先で重視したこと」 無事故の実績・現場の安全管理
(%)
■重視した ■やや重視した ■どちらともいえない ■あまり重視しなかった ■重視しなかった
0% 20% 40% 60% 80% 100%
知りたいと思う情報は十分に知ることができ、満足している(n=1010)
知りたいと思う情報はおおむね知ることができ、おおむね満足している(n=2516)
知りたいと思う情報が思ったほどに知ることができず、やや不満に思う(n=410)
知りたいと思う情報が十分に知ることができず、不満に思う(n=54)


問10「情報の満足感」×問17「就職先で重視したこと」 給与・賞与などの給与制度
(%)
■重視した ■やや重視した ■どちらともいえない ■あまり重視しなかった ■重視しなかった
0% 20% 40% 60% 80% 100%
知りたいと思う情報は十分に知ることができ、満足している(n=1010)
知りたいと思う情報はおおむね知ることができ、おおむね満足している(n=2516)
知りたいと思う情報が思ったほどに知ることができず、やや不満に思う(n=410)
知りたいと思う情報が十分に知ることができず、不満に思う(n=54)

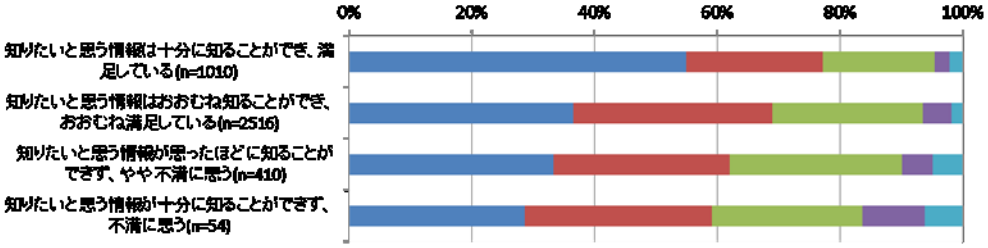

問10「情報の満足感」×問17「就職先で重視したこと」 勤務時間・残業時間
(%)
■重視した ■やや重視した ■どちらともいえない ■あまり重視しなかった ■重視しなかった
0% 20% 40% 60% 80% 100%
知りたいと思う情報は十分に知ることができ、満足している(n=1010)
知りたいと思う情報はおおむね知ることができ、おおむね満足している(n=2516)
知りたいと思う情報が思ったほどに知ることができず、やや不満に思う(n=410)
知りたいと思う情報が十分に知ることができず、不満に思う(n=54)


問10「情報の満足感」×問17「就職先で重視したこと」 休日・有給休暇
(%)
■重視した ■やや重視した ■どちらともいえない ■あまり重視しなかった ■重視しなかった
0% 20% 40% 60% 80% 100%
知りたいと思う情報は十分に知ることができ、満足している(n=1010)
知りたいと思う情報はおおむね知ることができ、おおむね満足している(n=2516)
知りたいと思う情報が思ったほどに知ることができず、やや不満に思う(n=410)
知りたいと思う情報が十分に知ることができず、不満に思う(n=54)

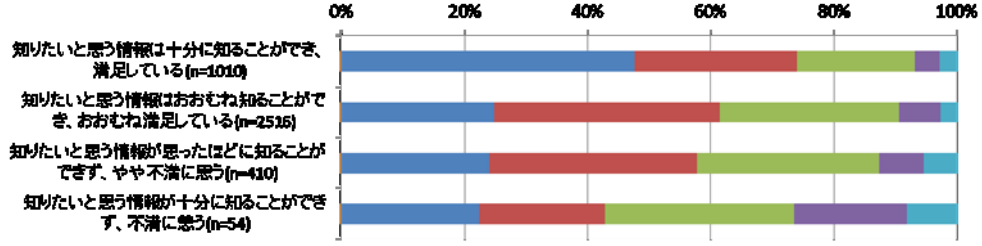
問10「情報の満足感」×問17「就職先で重視したこと」昇進について



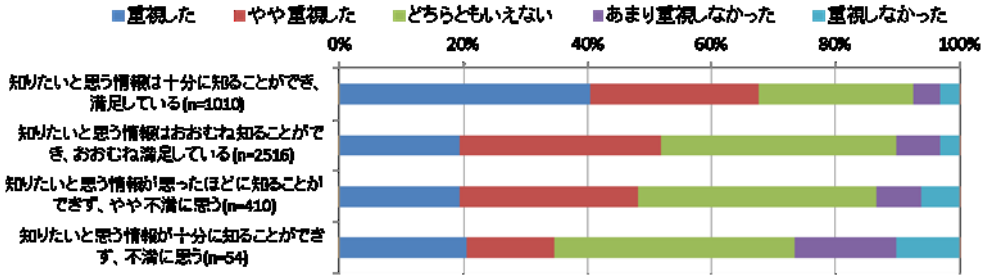

問10「情報の満足感」×問17「就職先で重視したこと」社会保険・福利厚生



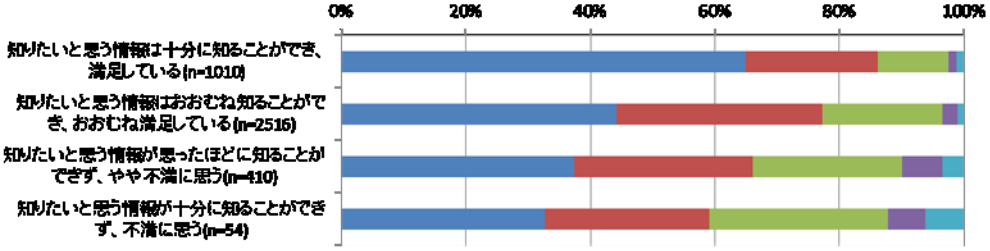

問10「情報の満足感」×問17「就職先で重視したこと」仕事に必要な資格・技能

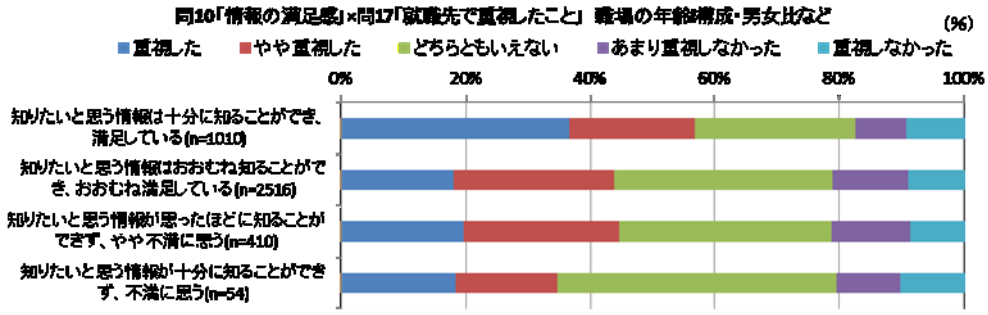


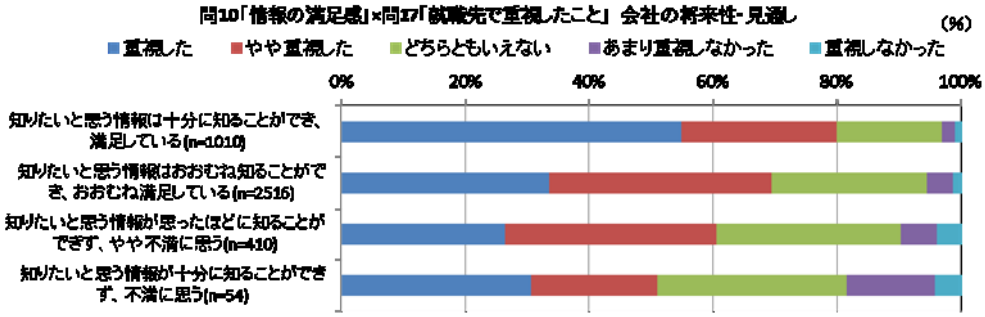

問10「情報の満足感」×問17「就職先で重視したこと」社員教育制度・キャリアアップの支援

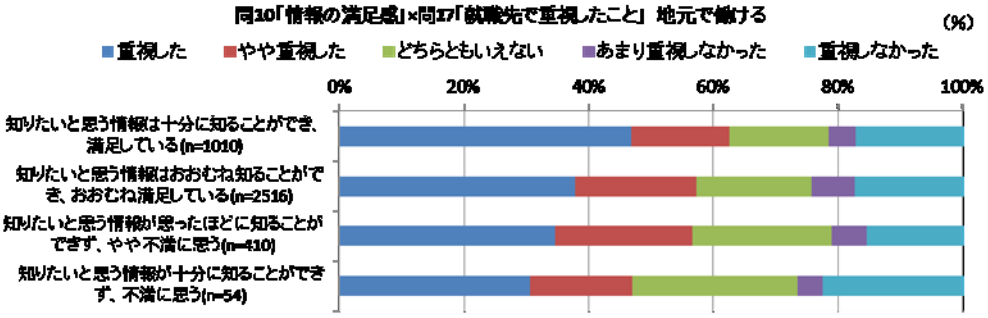



問10「情報の満足感」×問17「就職先で重視したこと」職場の雰囲気




問10「情報の満足感」×問17「就職先で重視したこと」 職場の年齢構成・男女比など
(%)
重視した
やや重視した
どちらともいえない
あまり重視しなかった
重視しなかった
0%
20%
40%
60%
80%
100%
知りたいと思う情報は十分に知ることができ、満足している(n=1010)
知りたいと思う情報はおおむね知ることができ、おおむね満足している(n=2516)
知りたいと思う情報が思ったほどに知ることができず、やや不満に思う(n=410)
知りたいと思う情報が十分に知ることができず、不満に思う(n=54)

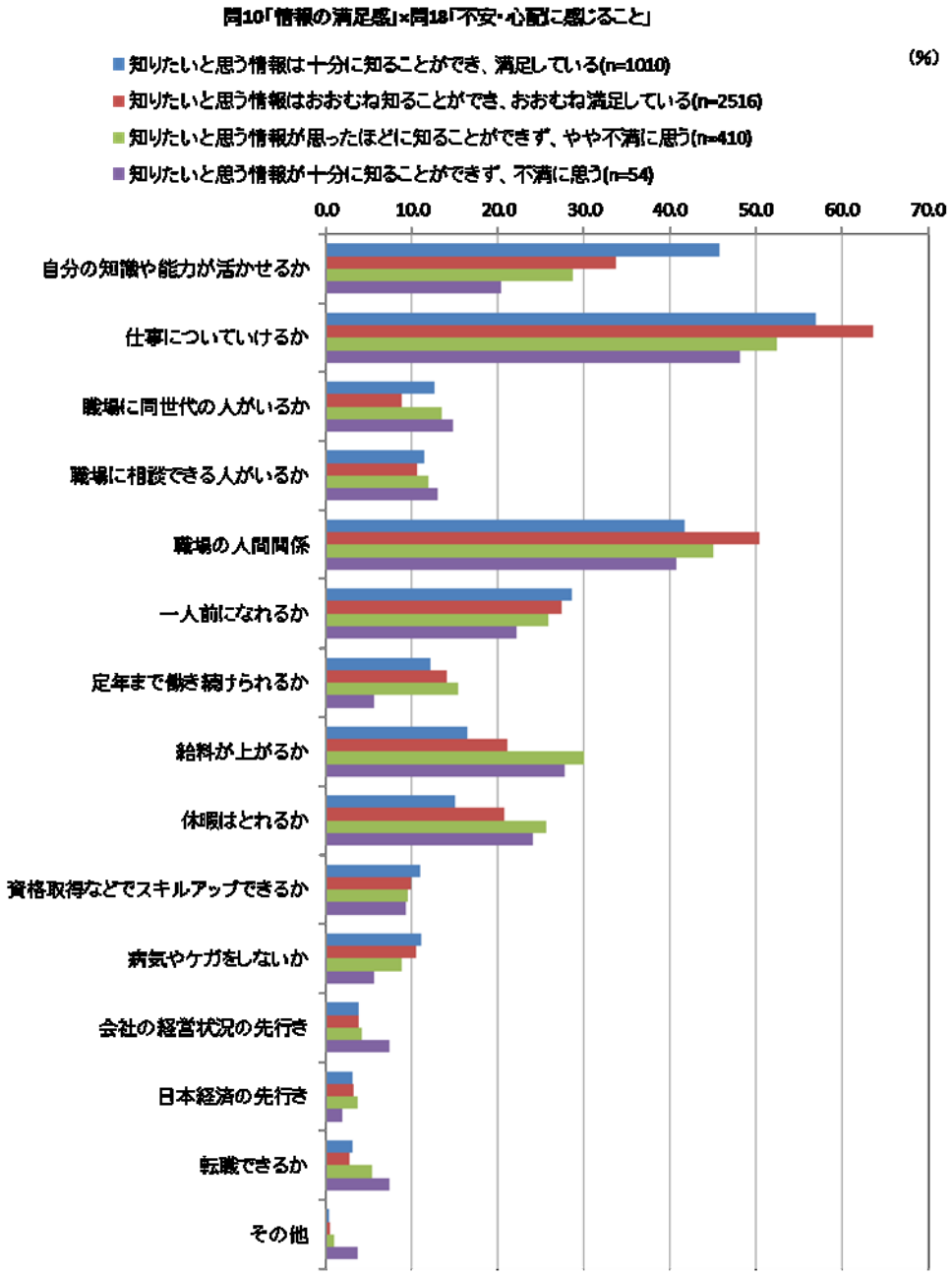

問10「情報の満足感」×問17「就職先で重視したこと」 会社の将来性・見通し
(%)
重視した
やや重視した
どちらともいえない
あまり重視しなかった
重視しなかった
0%
20%
40%
60%
80%
100%
知りたいと思う情報は十分に知ることができ、満足している(n=1010)
知りたいと思う情報はおおむね知ることができ、おおむね満足している(n=2516)
知りたいと思う情報が思ったほどに知ることができず、やや不満に思う(n=410)
知りたいと思う情報が十分に知ることができず、不満に思う(n=54)


問10「情報の満足感」×問17「就職先で重視したこと」 地元で働ける
(%)
重視した
やや重視した
どちらともいえない
あまり重視しなかった
重視しなかった
0%
20%
40%
60%
80%
100%
知りたいと思う情報は十分に知ることができ、満足している(n=1010)
知りたいと思う情報はおおむね知ることができ、おおむね満足している(n=2516)
知りたいと思う情報が思ったほどに知ることができず、やや不満に思う(n=410)
知りたいと思う情報が十分に知ることができず、不満に思う(n=54)

５－（２）－２）－３　問 10「情報の満足感」×問 18「不安・心配に感じること」（複数回答、３つ）

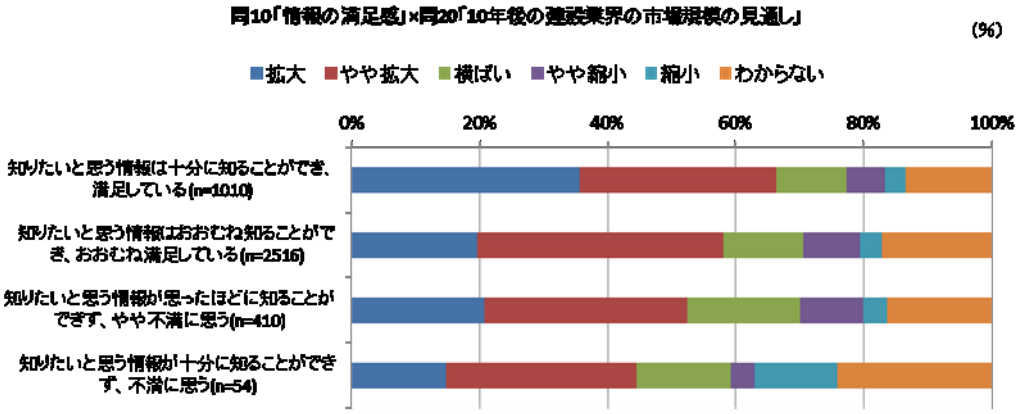
「就職を検討するにあたって知りたいと思う情報を会社から十分に知ることができ、満足している」生徒は、「仕事についていけるか」「自分の知識や能力が活かせるか」「職場の人間関係」「一人前になれるか」に不安・心配を感じている割合が高い。

情報に不満感を持っている生徒も「仕事についていけるか」「職場の人間関係」に不安・心配を感じているが、満足感を持っている生徒に比べて、「自分の知識や能力が活かせるか」を挙げる割合が下がり、「給料が上がるか」、「休暇はとれるか」を挙げる割合が多くなっている。



### ５－（２）－２）－４　問 10「情報の満足感」×問 20「建設業の市場規模」

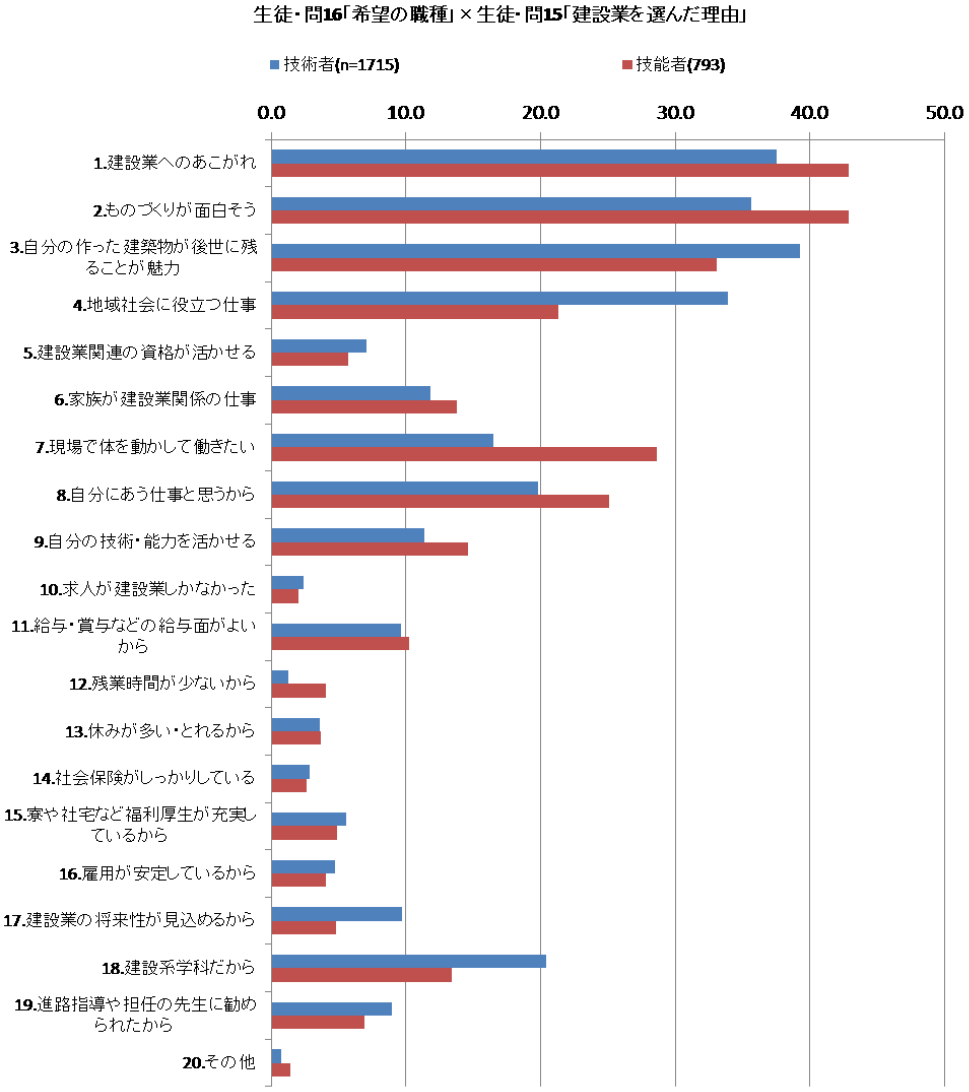
情報の満足度が高いほど、市場規模の拡大見通し（「拡大」＋「やや拡大」）が強くなっている。満足度が低いほど、縮小見通し（「やや縮小」＋「縮小」）が持たれ、また「わからない」も多くなっている。



### ５－（２）－３）　問 16「希望の職種」を軸にしたクロス集計

### ５－（２）－３）－１　問 16「希望の職種」×問 15「建設業を選んだ理由」（複数回答、３つ）

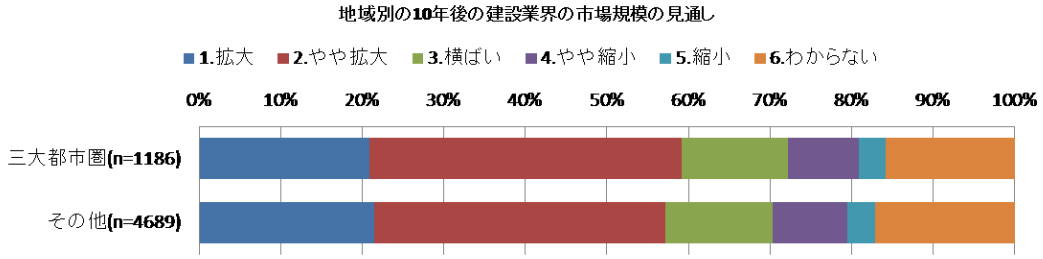
「技術者」では「技能者」よりも「自分が作った建築物が後世に残ることが魅力」、「地域社会に役立つ仕事」、「建設系学科だから」、「建設業の将来性が見込めるから」の回答が多い。「技能者」では「建設業へのあこがれ」、「ものづくりが面白そう」、「現場で体を動かして働きたい」、「自分にあう仕事と思うから」、「自分の技術・能力を活かせる」、などで「技術者」を上回っている。



５－（２）－４）　「学校所在地」を軸にしたクロス集計

５－（２）－４）－１　「学校所在地」×問 20「10 年後の建設業界の市場規模について」（単一回答）

三大都市圏とその他の地方とではあまり大きな差はみられない。



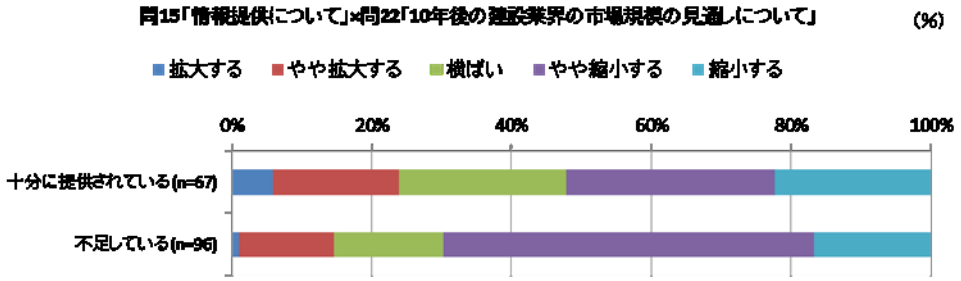
５－（３）　工業高校の建設系学科の進路指導担当教諭アンケート調査結果のクロス集計

５－（３）－１）　問 15「情報提供について」を軸にしたクロス集計

５－（３）－１）－１　問 15「情報提供について」×問 22「10 年後の建設業界の市場規模の見通しについて」

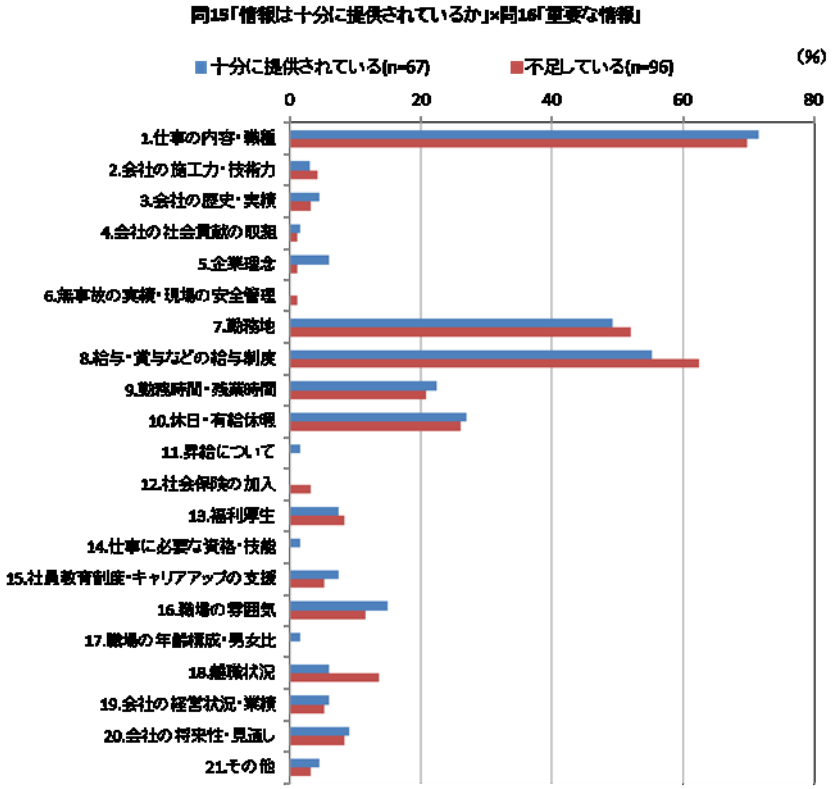
「必要な情報が十分に提供されている」では、「拡大」（「拡大する」＋「やや拡大する」）が 23.9%、「縮小」（「やや縮小する」＋「縮小」）が 52.2%で、「縮小」と考える回答が多くなっている。

「必要な情報が不足している」では「拡大」（「拡大する」＋「やや拡大する」）が 17.3%、「縮小」（「やや縮小する」＋「縮小」）が 65.8%となっている。情報不足が将来見通しをよりネガティブにしている可能性が考えられる。




５－（３）－１）－２　問 15「情報提供について」×問 16「重要な情報」（複数回答, ３つ）

情報提供の違いによる差はあまりないが、「情報不足」と考える教諭は給与、離職状況などを挙げる割合がやや高い。

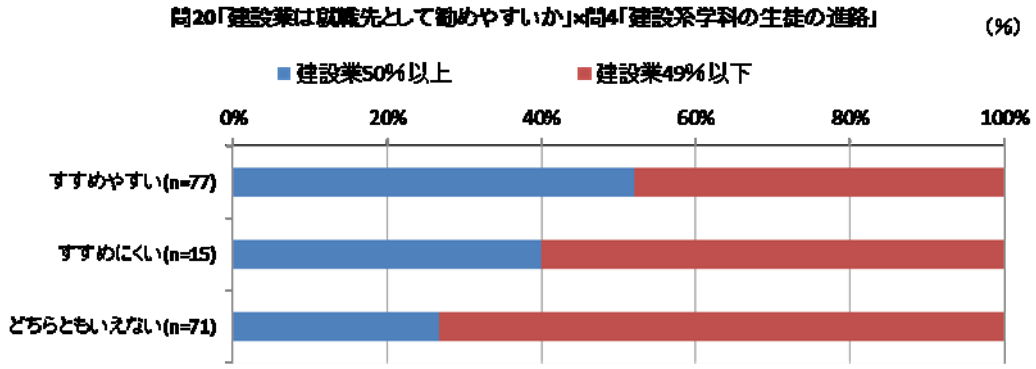


５－（３）－２）　問 20「建設業界は就職先としてすすめやすいか」

５－（３）－２）－１　問 20「建設業界は就職先としてすすめやすいか」×問 4「建設系学科の生徒の進路状況」

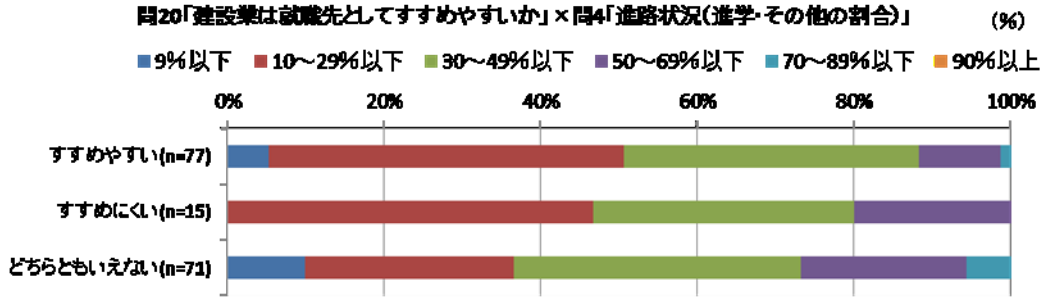
「すすめやすい」と回答した教諭の学科は建設業へ就職する割合が「50%以上」が 51.9%、「49%以下」が 48.1%となっている。同じく「すすめにくい」では「50%以上」が 40.0%、「49%以下」が 60.0%となっている。「どちらともいえない」では「50%以上」が 26.8%、「49%以下」が 73.2%となっており、「すすめにくい」より建設業に就職する割合が小さい。

進路指導の先生の建設業に対する考え方、意識が生徒の進路に影響を与えている可能性もある。



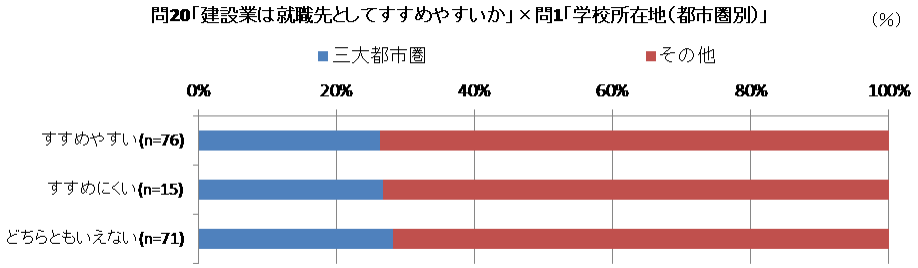

５－（３）－２）－２　問 20「建設業は就職先としてすすめやすいか」×問 4「進路状況（進学・その他の割合）」

「すすめやすい」と回答した教諭の学科は「進学・その他」の割合が「50%以上」の学科が 10%程度と少ない。「すすめにくい」「どちらともいえない」と回答した教諭の学科は「進学・その他」の割合が「50%以上」の学科が 20%程度である。



５－（３）－２）－３　問 20「建設業は就職先としてすすめやすいか」×問 1「学校所在地」

「すすめやすい」、「すすめにくい」、「どちらともいえない」で所在地の割合に差はみられない。



.

# 第 ６ 章　仮説の検証ポイントに関するアンケート集計結果

## 第６章　仮説の検証ポイントに関するアンケート集計結果

### ６－（１）　仮説１「興味はあるが、悪いイメージ・情報により、建設業に就職しない」

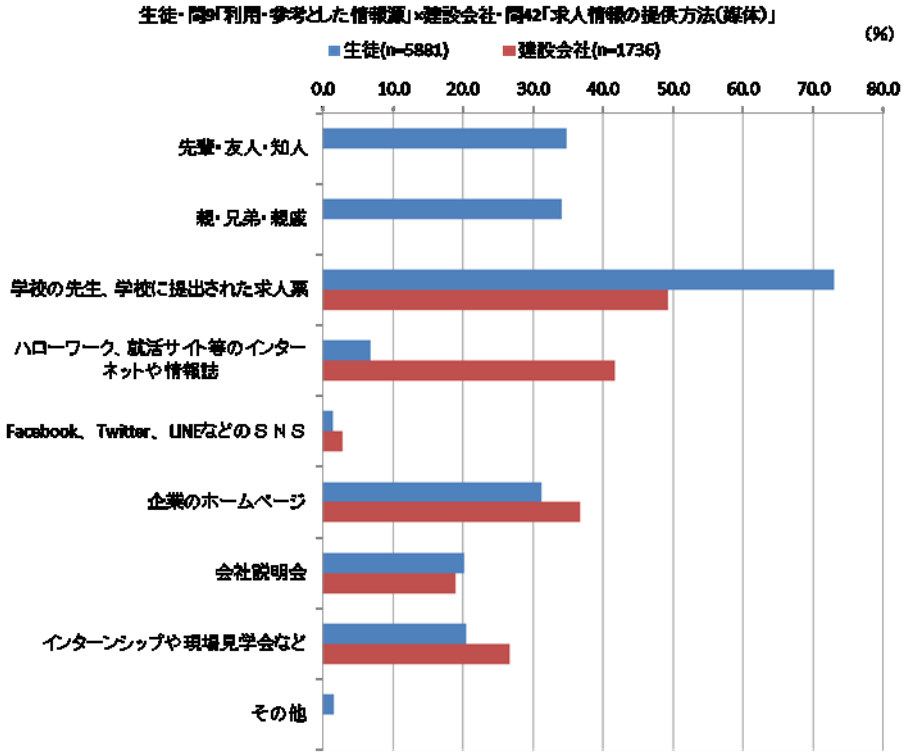
### ６－（１）－１）　生徒がほしい情報・知りたい情報と企業が発信している情報が合致しているか、情報の提供方法が適正か、生徒の情報源

### ６－（１）－１）－１　生徒・問９「利用・参考とした情報源」（複数回答）×建設会社・問 42「求人情報の提供方法」（複数回答）

生徒の主な情報源は、「学校の先生・求人票」を中心に「先輩・友人・知人」、「親・兄弟・親戚」、「企業のホームページ」などとなっているのに対して、会社の提供方法は、「学校の求人票」、「ハローワーク、就活サイト等のインターネットや情報誌」、「ホームページ」などとなっている。求人票とホームページは合致しているが、就活サイトや情報誌はあまり生徒には見られていない。会社が就活サイトや情報誌を活用した情報発信を行うのは、高校新卒者に限らず、大卒新卒者や中途採用などの募集も行うために実施しているとも考えられる。

生徒の情報源として「先輩・友人・知人」、「親・兄弟・親戚」は情報源あるいは相談相手として重視されていると考えられる。会社側の PR 戦略としては、そのような本人の周辺に対するアプローチ、PR を行うことも重要と考えられる。

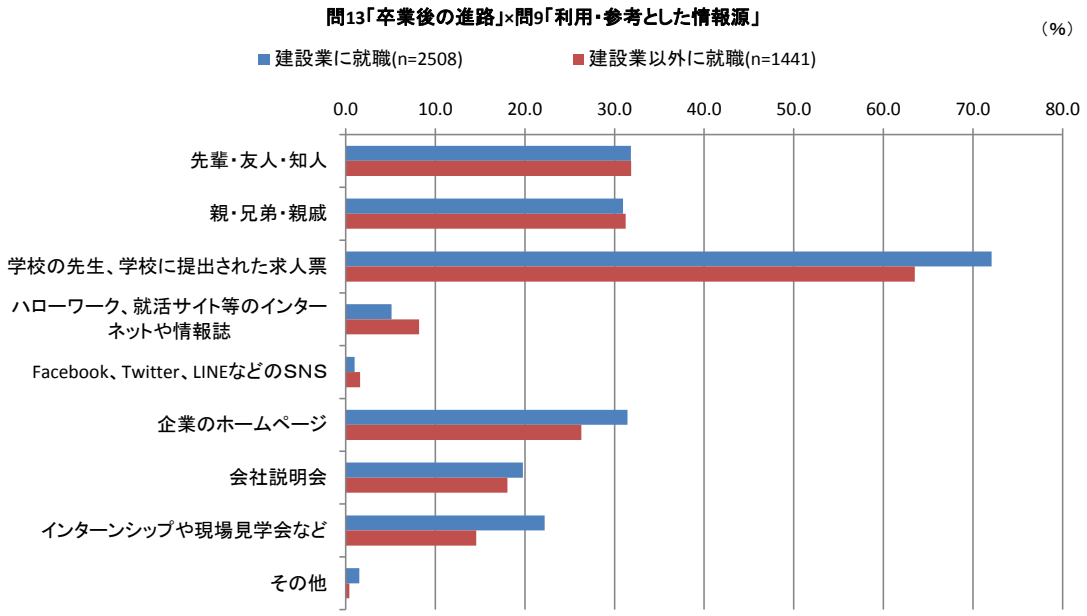
また「会社説明会」、「インターンシップや現場見学会など」は会社の生の情報を得られる貴重な機会と考えられるが、生徒が情報源として挙げる割合はそれほど多くない（就職先によっても大きな差はない）（後述）。その場で提供される情報が生徒の知りたい情報と必ずしも一致していない可能性もある。



６－（１）－１）－２　生徒・問 13「卒業後の進路」×生徒・問 9「利用・参考とした情報源」（複数回答）

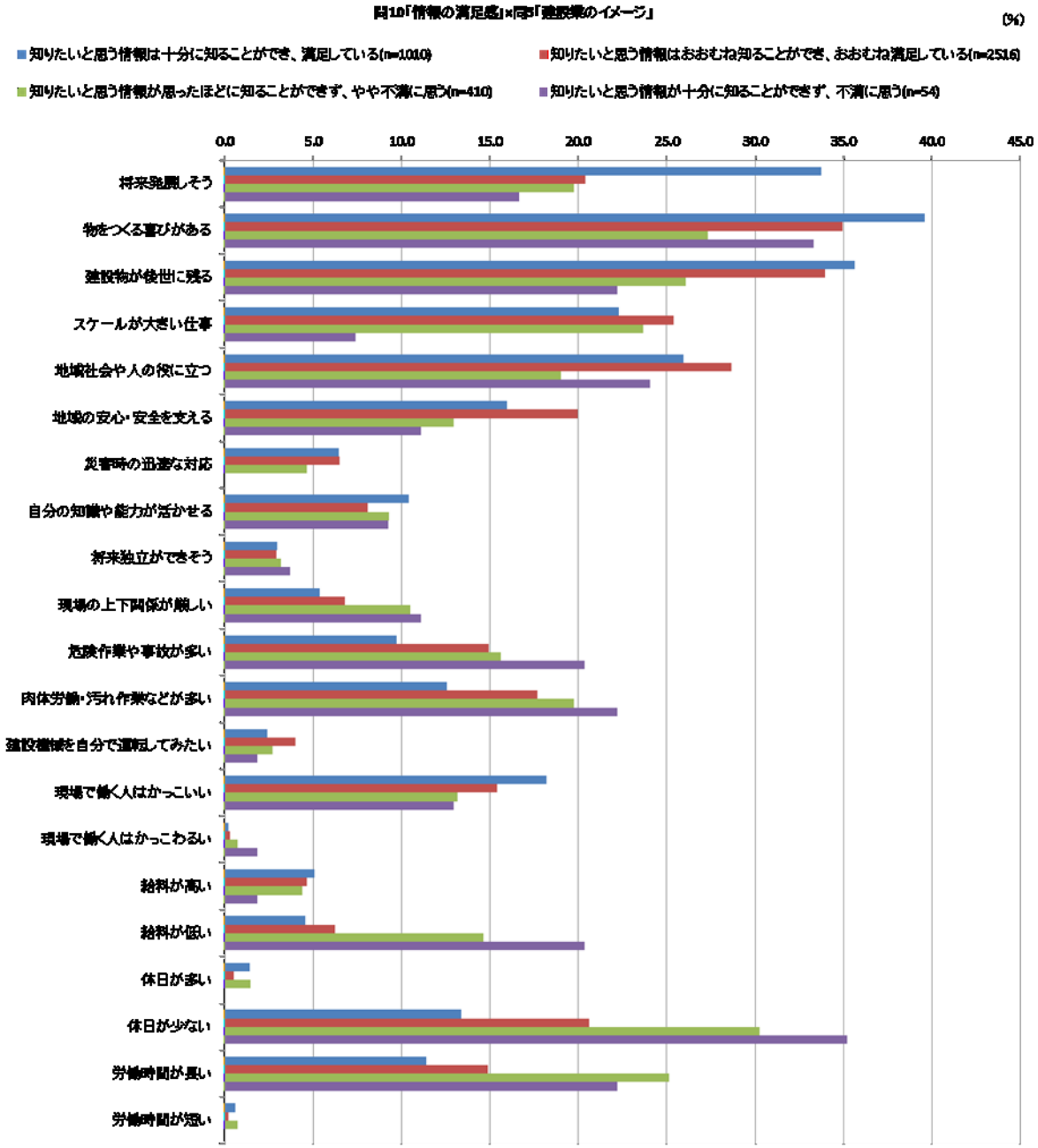
建設業に就職した生徒では「学校の先生・求人票」、「企業のホームページ」、「インターンシップや現場見学会など」などで、建設業以外に就職した生徒を上回っているが大きな差はない。

「ハローワーク、就活サイト等のインターネットや情報誌」では建設業以外に就職した生徒が上回っている。



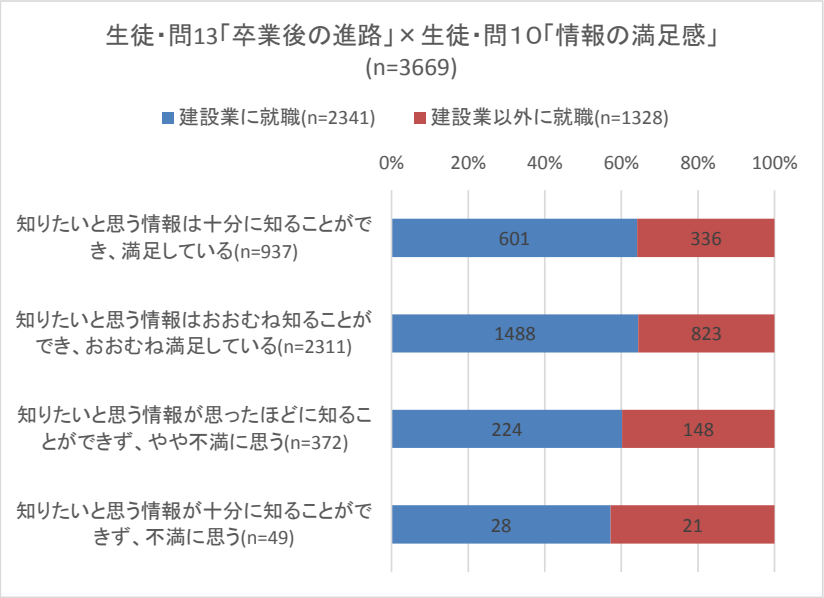
６－（１）－１）－３　生徒・問 10「知りたいと思う情報を会社から十分に知ることが出来たか」×生徒・問５「建設業のイメージ」（複数回答、３つ）

情報を十分得られた生徒は「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」「休日が少ない」「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。



６－（１）－１）－４　生徒・問 10「知りたいと思う情報を会社から十分に知ることが出来たか」×生徒・問 13「卒業後の進路」

情報への満足感により進路に大きな差はみられない。仮に情報が十分に提供されてイメージが改善しても、建設業に就職するまでには至らない可能性もある。




６－（１）－２）就活イベントを通して、建設業への意識・イメージは改善されているか

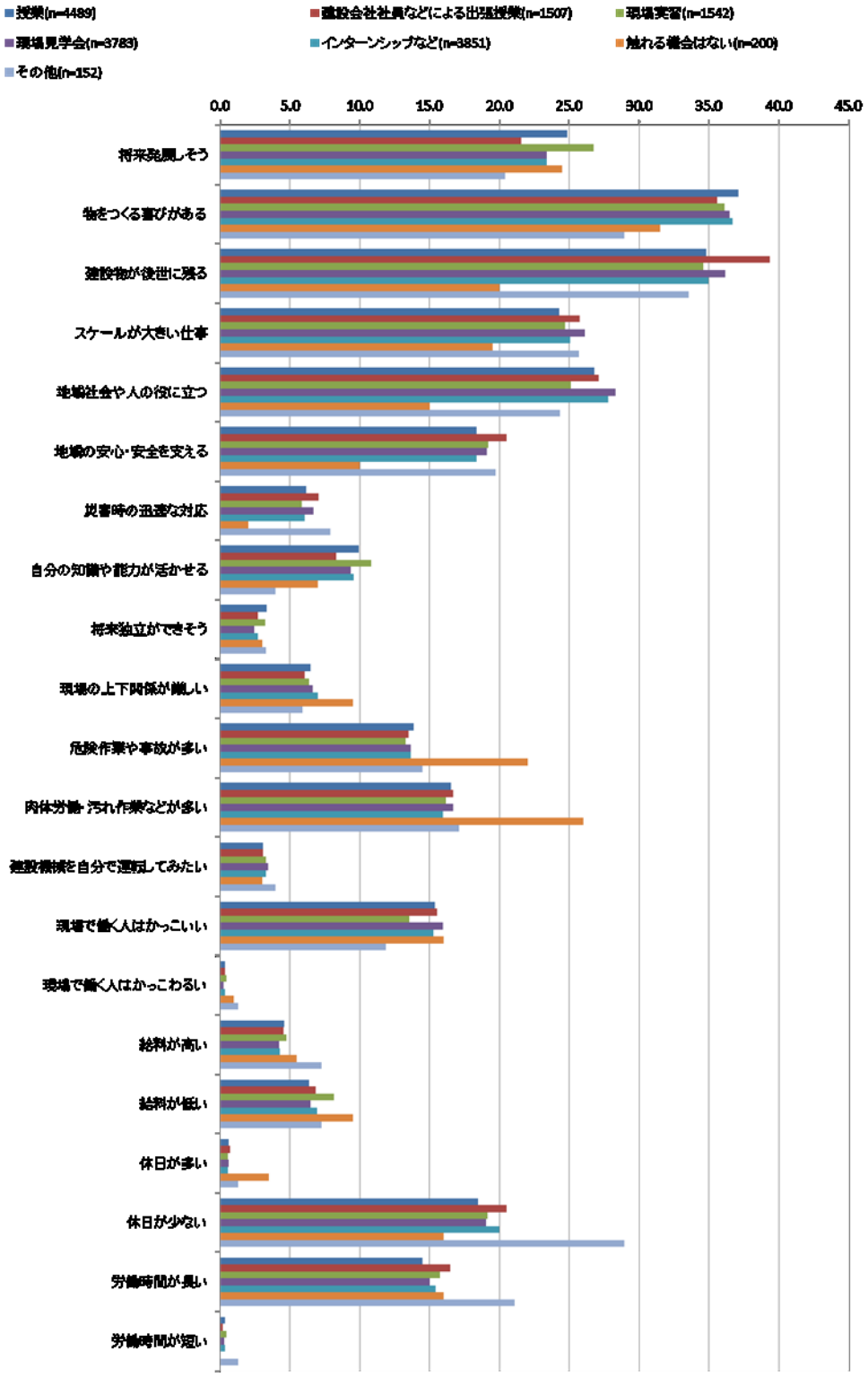
６－（１）－２）－１　生徒・問 4「建設業に触れる機会」（複数回答）×生徒・問 5「建設業のイメージ」（複数回答、３つまで）

「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。

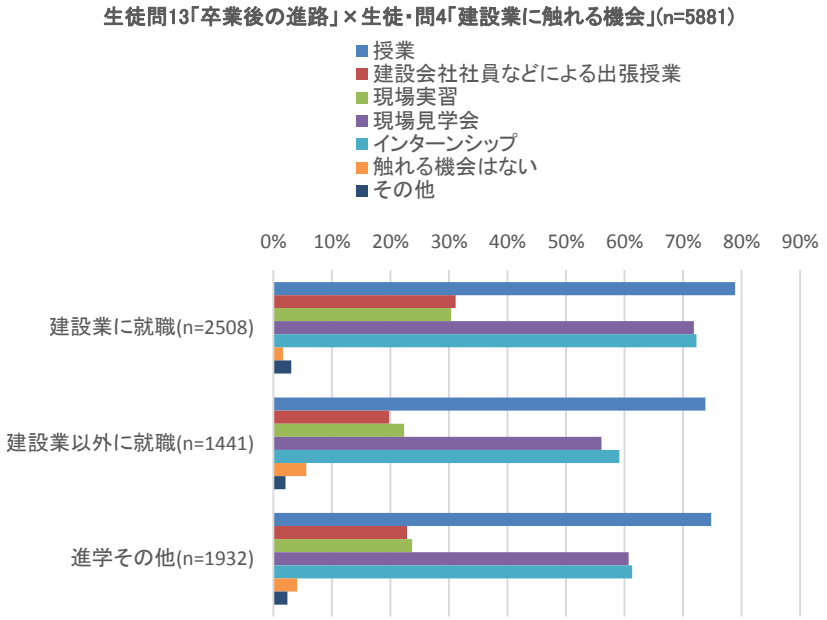
生徒・問4「建設業に触れる機会」×生徒・問5「建設業のイメージ」



６－（１）－２）－２　生徒・問４「建設業に触れる機会」（複数回答）×生徒・問 13「卒業後の進路」

建設業に就職している生徒は、建設業以外に就職している生徒よりも、「インターンシップ」や「現場見学会」、「現場実習」、「建設会社社員等による出張授業」を受けている割合がやや高い。これらの内容や、必修か任意か、また内容についても学校によって違うと考えられるが、「触れる機会」を得た生徒の方が建設業に就職する割合が高い可能性がある。

なお、第７章で行っている計量分析で、建設業に触れる機会が増加するほど、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ている。（第７章表７参照）




６－（１）－３）　生徒は建設業に悪いイメージを持っているのか。他産業と比較してどうか。建設業に就職する生徒はどのような理由で就職しているか

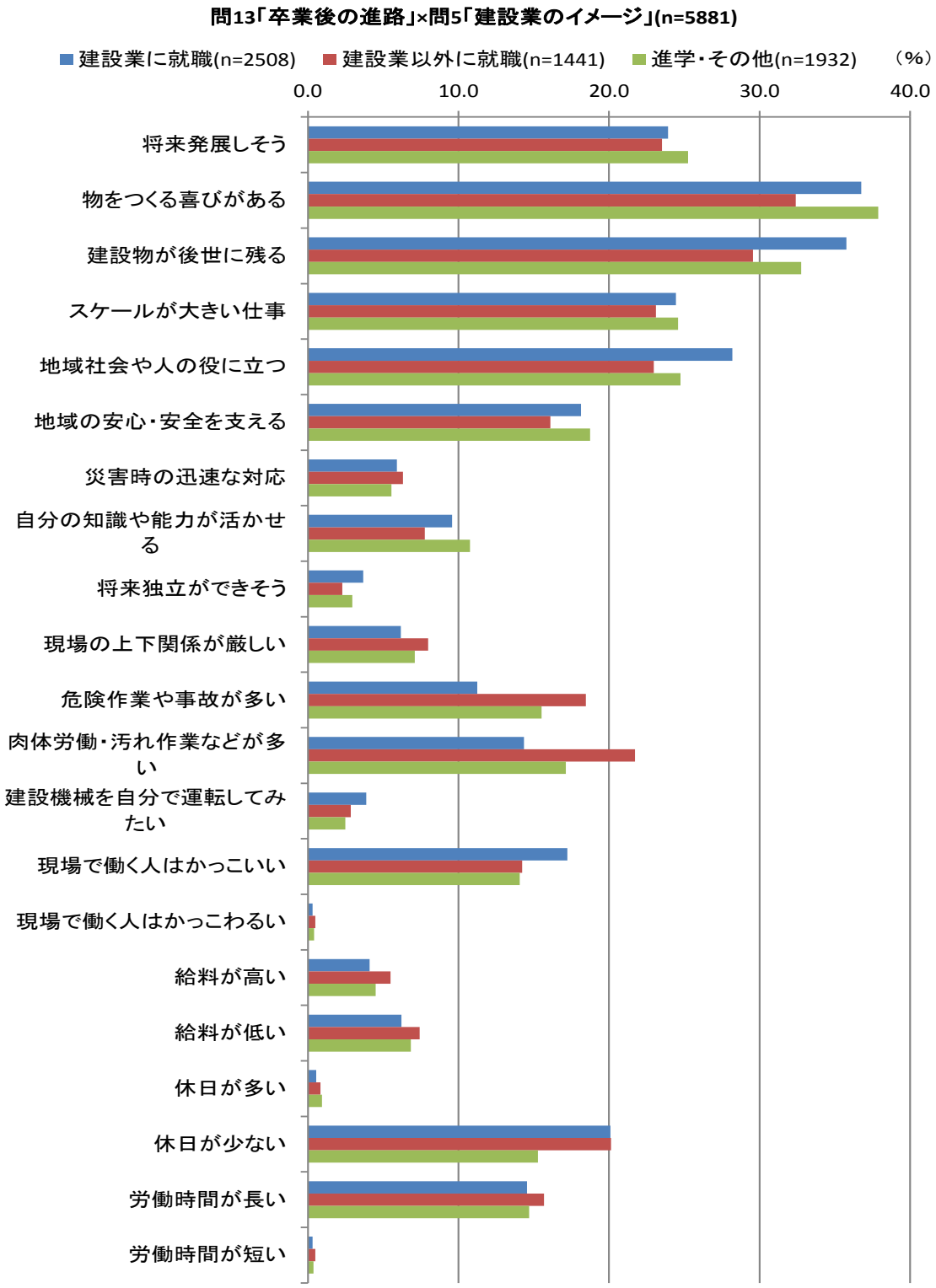
６－（１）－３）－１　生徒・問 13「卒業後の進路」×生徒・問 5「建設業のイメージ」（複数回答、３つ）

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一定程度評価しているが、「肉体労働・汚れ作業などが多い」、「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、実際の建設業に触れる機会が少ない

（前述６－（１）－２）－２参照)、求める情報が十分提供されていない（前述６－（１）－１）－３参照)、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、生徒と建設会社の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。

進学・その他の生徒は、「物をつくる喜びがある」、「将来発展しそう」、「地域の安心・安全を支える」、「自分の知識や能力を活かせる」などのポジティブなイメージについて建設業に就職する生徒を上回っているが、一方で「危険作業や事故が多い」、「肉体労働・汚れ作業などが多い」、「現場の上下関係が厳しい」などのネガティブなイメージでも建設業に就職する生徒を上回っており、よい面を評価している一方で、悪いイメージも根強く持っていると考えられる。

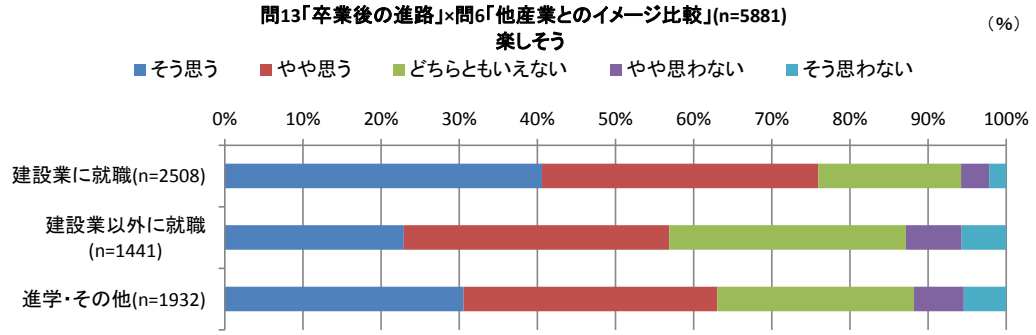

問13「卒業後の進路」×問5「建設業のイメージ」(n=5881)
建設業に就職(n=2508)
建設業以外に就職(n=1441)
進学・その他(n=1932)
（%）
0.0
10.0
20.0
30.0
40.0
将来発展しそう
物をつくる喜びがある
建設物が後世に残る
スケールが大きい仕事
地域社会や人の役に立つ
地域の安心・安全を支える
災害時の迅速な対応
自分の知識や能力が活かせる
将来独立ができそう
現場の上下関係が厳しい
危険作業や事故が多い
肉体労働・汚れ作業などが多い
建設機械を自分で運転してみたい
現場で働く人はかっこいい
現場で働く人はかっこわるい
給料が高い
給料が低い
休日が多い
休日が少ない
労働時間が長い
労働時間が短い

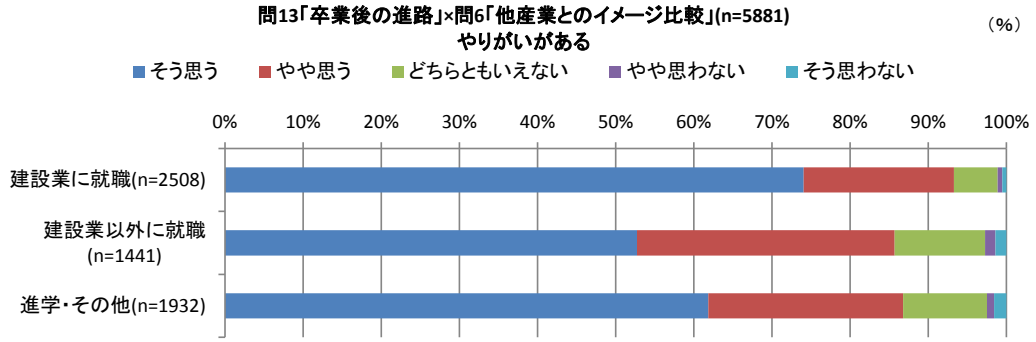
### ６－（１）－３）－２　生徒・問 13「卒業後の進路」×生徒・問 6「建設業と製造業や卸売・小売業、サービス業との比較」

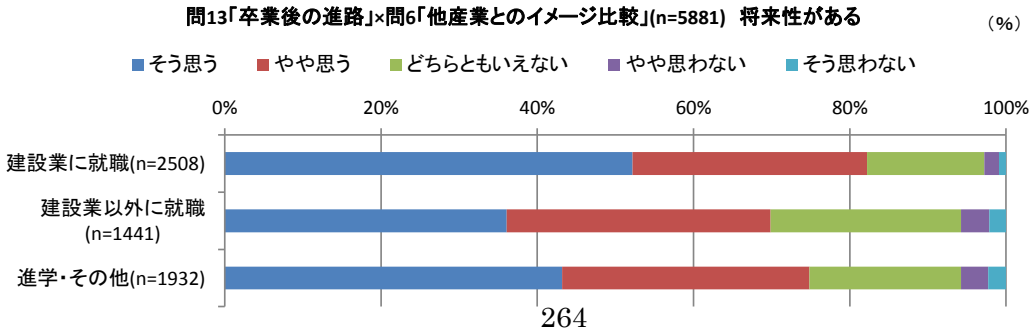
建設業に就職する生徒は、他産業と比較した場合でも建設業の魅力をより前向きに評価している面がみられる。一方で、建設業以外に就職する生徒も建設業を評価はしているが、建設業に就職する生徒ほどではない。建設業の社会的意義については就職先に関わらず肯定的意見が大半である。問 5「建設業のイメージ」（前述６－（１）－１）－３参照）と比べて、建設業に就職する生徒とそれ以外の差が大きいことから、他業種と比較することで生徒個人の志向がよりはっきり現れたと言える。

一方、労働条件にかかわる「仕事が大変そう」「給料がよさそう」「休みが多そう」については建設業に就職する生徒も建設業以外に就職する生徒もほぼ同じ程度ネガティブな認識を持っており、就職先にかかわらず、生徒は建設業の仕事の大変さや労働条件の低さの認識は同じようにもっている。それでも建設業に就職する生徒は、建設業のポジティブな面を評価し魅力を感じているからと考えられる。

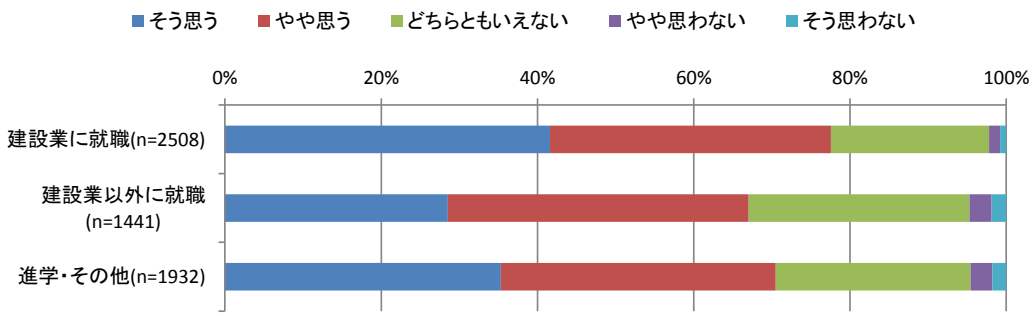
進学・その他の生徒も建設業に就職する生徒と同じように、「やりがい」や「将来性がある」、「先進性がある」、「社会の役に立ちそう」などのポジティブな面は評価しているし、「仕事が大変そう」との認識も同じように持っており、建設業に対する印象、イメージはあまり変わらないと考えられる。



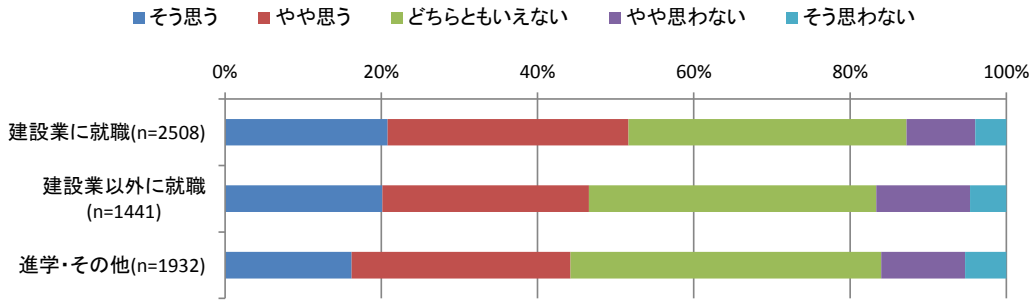



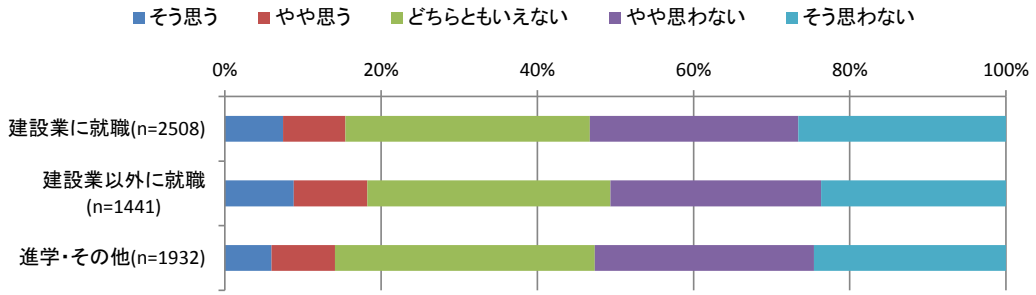
問13「卒業後の進路」×問6「他産業とのイメージ比較」(n=5881)　先進性がある



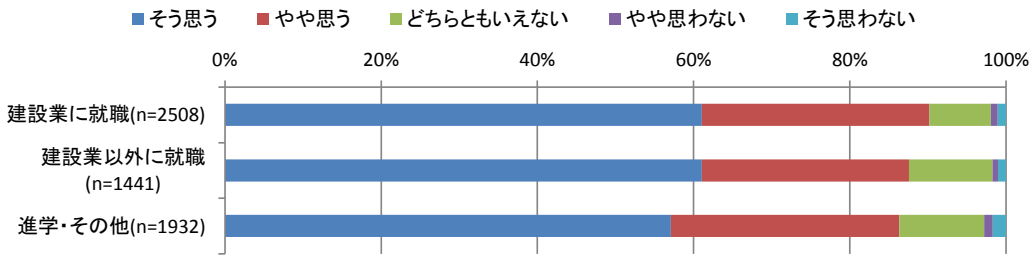

問13「卒業後の進路」×問6「他産業とのイメージ比較」(n=5881)　給料がよさそう



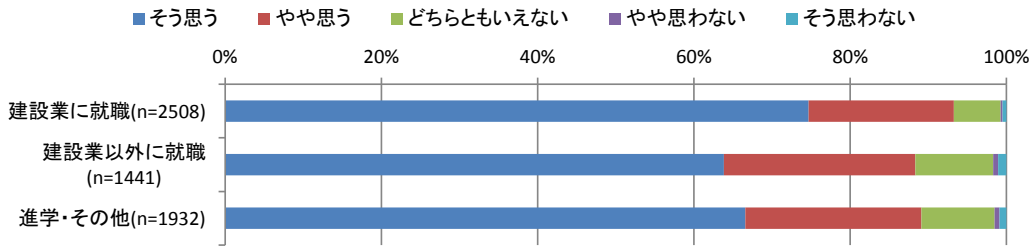

問13「卒業後の進路」×問6「他産業とのイメージ比較」(n=5881)　休みが多そう




問13「卒業後の進路」×問6「他産業とのイメージ比較」(n=5881)　仕事が大変そう



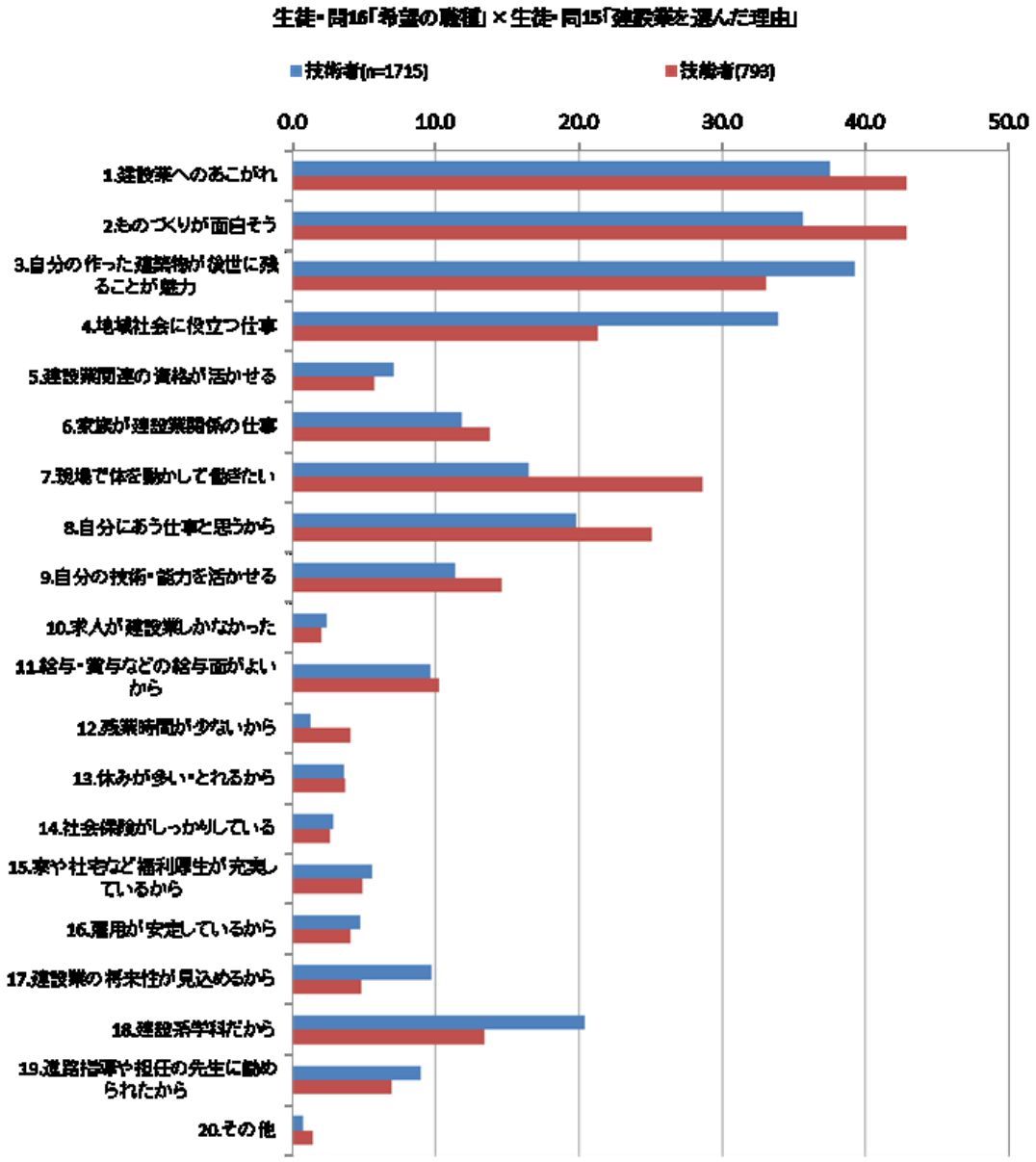

問13「卒業後の進路」×問6「他産業とのイメージ比較」(n=5881)　社会の役に立ちそう



６－（１）－３）－３　生徒・問 16「希望する職種」×生徒・問 15「建設業への就職を選んだ理由」（複数回答、３つ）

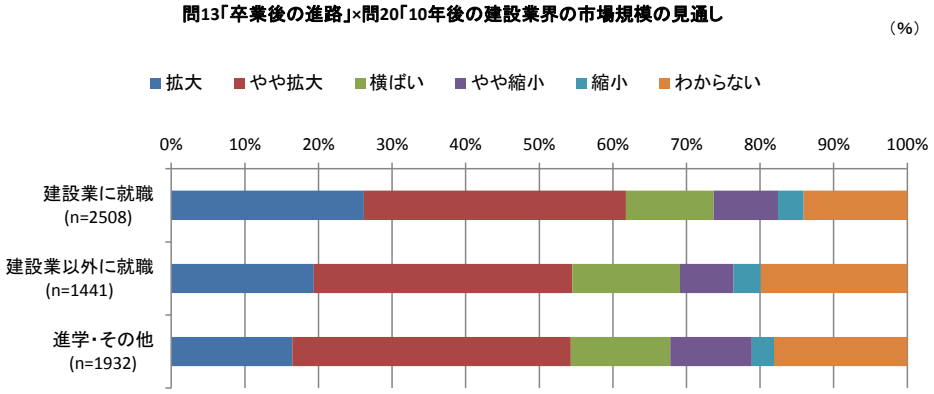
「技術者」を希望する生徒は「技能者」よりも、建設業を選んだ理由として「自分が作った建築物が後世に残ることが魅力」、「地域社会に役立つ仕事」、「建設系学科だから」、「建設業の将来性が見込めるから」の回答が多い。

「技能者」を希望する生徒は建設業を選んだ理由として「建設業へのあこがれ」、「ものづくりが面白そう」、「現場で体を動かして働きたい」、「自分にあう仕事と思うから」、「自分の技術・能力を活かせる」、などで「技術者」を上回っている。特に「現場で体を動かして働きたい」で差が大きい。



### ６－（１）－３）－４　生徒・問 13「卒業後の進路」×生徒・問 20「10 年後の市場規模」

本アンケートでは、全体として生徒は企業より「拡大」「やや拡大」を選ぶ割合が高いが、建設業に就職する生徒はさらに「拡大」を選ぶ割合が高く「わからない」を選ぶ割合が低い。




なお本アンケートの回答票は、問 20 の回答の直前に、建設市場の現状説明として建設投資額の経年変化グラフ（参考資料 p.72 参照）を示しており、それがバイアスとなった可能性は否定できず、結果の評価にあたっては留意する必要がある。また、生徒がこれまで学校や建設会社から得ている情報に希望的な情報が多かった可能性もある。いずれにしても、生徒の正確な現状把握と選択に資するよう、十分な情報提供と説明を行うことが必要である。

６－（１）－４）　生徒が建設業を選ばない理由と建設会社が考える選ばれない理由が合致しているか

６－（１）－４）－１　生徒・問 14「建設業を就職先に選ばなかった理由」（複数回答、３つ）×建設会社・問 23「人材不足の要因」（複数回答、３つまで）

建設業以外に就職する生徒が建設業を選ばなかった理由の上位には、「学んでみて自分に合わないと思ったから」、「他にやりたいことがみつかったから」、「製造業をやりたいから」、「建設業に魅力を感じないから」などが挙げられているのに対して、建設会社からは人材不足の要因として「休みが少ない」「建設業のイメージがよくない」「仕事がきつい」がほぼ同じ割合で、次いで「給料が安い」が挙げられている。

| 生徒 | |
|---|---|
| 学んでみて自分に合わないと思ったから | 45.9 |
| 他にやりたいことが見つかったから | 37.8 |
| 製造業をやりたいから | 23.0 |
| 建設業は力仕事が多くきつそうだから | 19.7 |
| 建設業は休みが少なそうだから | 19.2 |
| 建設業に魅力を感じないから | 18.3 |
| 勤務地が希望と合わないから | 12.3 |
| 建設業は残業時間が多そうだから | 10.1 |
| サービス業をやりたいから | 9.4 |
| 病気やけがが心配だから | 9.3 |
| 会社、建設業の将来性に不安があるから | 8.5 |
| 建設業のイメージがよくないから | 8.0 |
| 建設業は給与面がよくなそうだから | 7.6 |
| 建設業、会社に関する十分な情報がなかったから | 7.6 |
| 建設業の求人が少ないから | 7.2 |
| 建設業は雇用が安定していなそうだから | 6.6 |
| 両親が反対しているから | 5.2 |
| 建設業は社会保険が充実していなそうだから | 1.9 |
| その他 | 4.9 |

| 建設会社 | |
|---|---|
| 休みが少ない | 50.3 |
| 建設業のイメージがよくない | 49.7 |
| 仕事がきつい | 47.1 |
| 給料が安い | 36.7 |
| 建設業界の将来性に不安 | 31.7 |
| 屋外の仕事が多く汚れる | 27.9 |
| 仕事の安定性 | 19.8 |
| 残業時間が多い | 17.3 |
| 建設業のPR不足 | 14.6 |
| 大都市圏と地方の地域間格差 | 13.2 |
| 製造業やサービス業のほうが待遇が魅力的 | 12.9 |
| 離職率が高い | 6.5 |
| 会社の先行きに不安 | 5.6 |
| 職場の上下関係 | 4.4 |
| 病気やけがが多い | 3.6 |
| 社会保険が充実してない | 1.8 |
| その他 | 2.8 |

なお、会社問 12「最近の離職理由」（複数回答、３つまで）では勤労意欲、仕事の適性、給料、休日にかかる理由が多く挙げられている。

| 最近の離職理由 | |
|---|---|
| 建設業の仕事に向いていないため | 22.4 |
| 勤労意欲が低いため | 18.4 |
| 給料に対する不満のため | 18.1 |
| 休日、休暇に対する不満のため | 16.7 |
| 職場の人間関係のため | 16.5 |
| 体力的に仕事についていけないため | 15.8 |
| 家庭の事情のため | 14.3 |
| 技術的に仕事についていけないため | 13.8 |
| 積極的な転職志向（他社・他業種へ）のため | 12.5 |
| 労働時間に対する不満のため | 9.9 |
| 健康問題のため | 9.1 |
| その他 | 6.2 |
| 相談できる近い年代の先輩がいないため | 6.0 |
| 福利厚生面に対する不満のため | 1.2 |
| 進学などの進路変更のため | 0.9 |

これらから考えると、就職先を検討したときに仕事内容の魅力・適性の点で他の産業との比較の中で競合負けしていると考えられる。個人の適性や希望を抜本的に変化させることは難しいとしても、仕事内容やその魅力について引き続き伝える努力をすることが必要と考えられる。

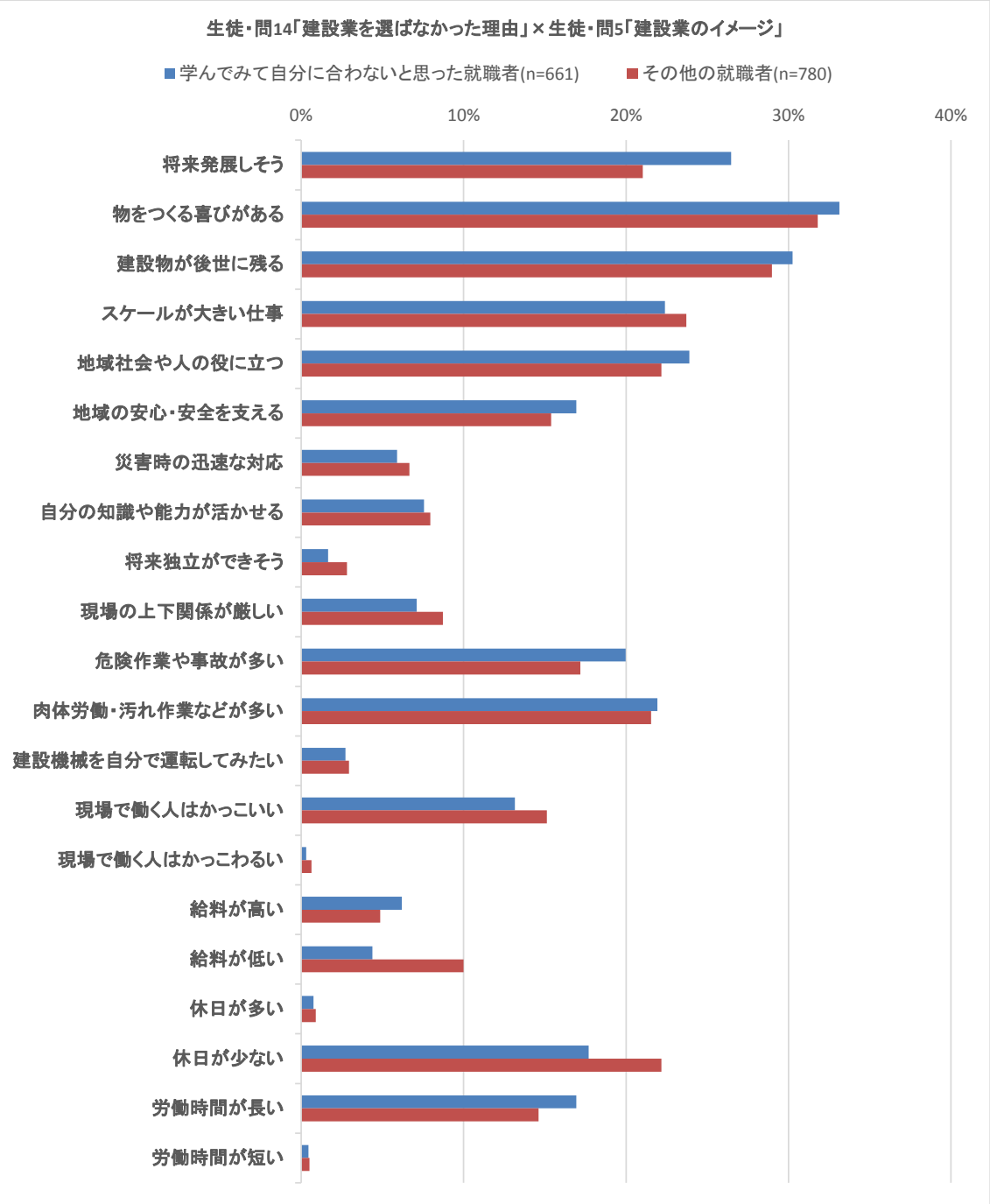
また上記以外で、生徒と会社の両方で上位にある項目（休みが少ない、仕事がきつい、建設業のイメージ・建設業の魅力）のうち、休みについては引き続き改善の努力を続けていく必要があると考えられる。またイメージについても、前項６－（１）－１）－３で述べたとおり情報の適切な提供により改善される可能性もあり、引き続き情報の発信に取り組んでいくことが必要と考えられる。

会社では「給料が安い」を挙げる割合が多いが、生徒ではそれほど多くはなく、両者でギャップが大きくなっている。「建設業界の将来性」も会社が高いのに対して、生徒では低く、ギャップがみられており、このようなことは実際に働いてみて想像と現実のギャップに気づくことがあるのではないかと考えられる。実情を適切に情報提供するとともに、処遇改善の取り組みを引き続き進める必要があると考えられる。

社会保険が両者ともに低くなっているが、これは高校に求人票を出せる会社は事実上すべて保険に加入していることや、本アンケートの回答企業のほとんどが社会保険に加入していることが影響していると考えられる。

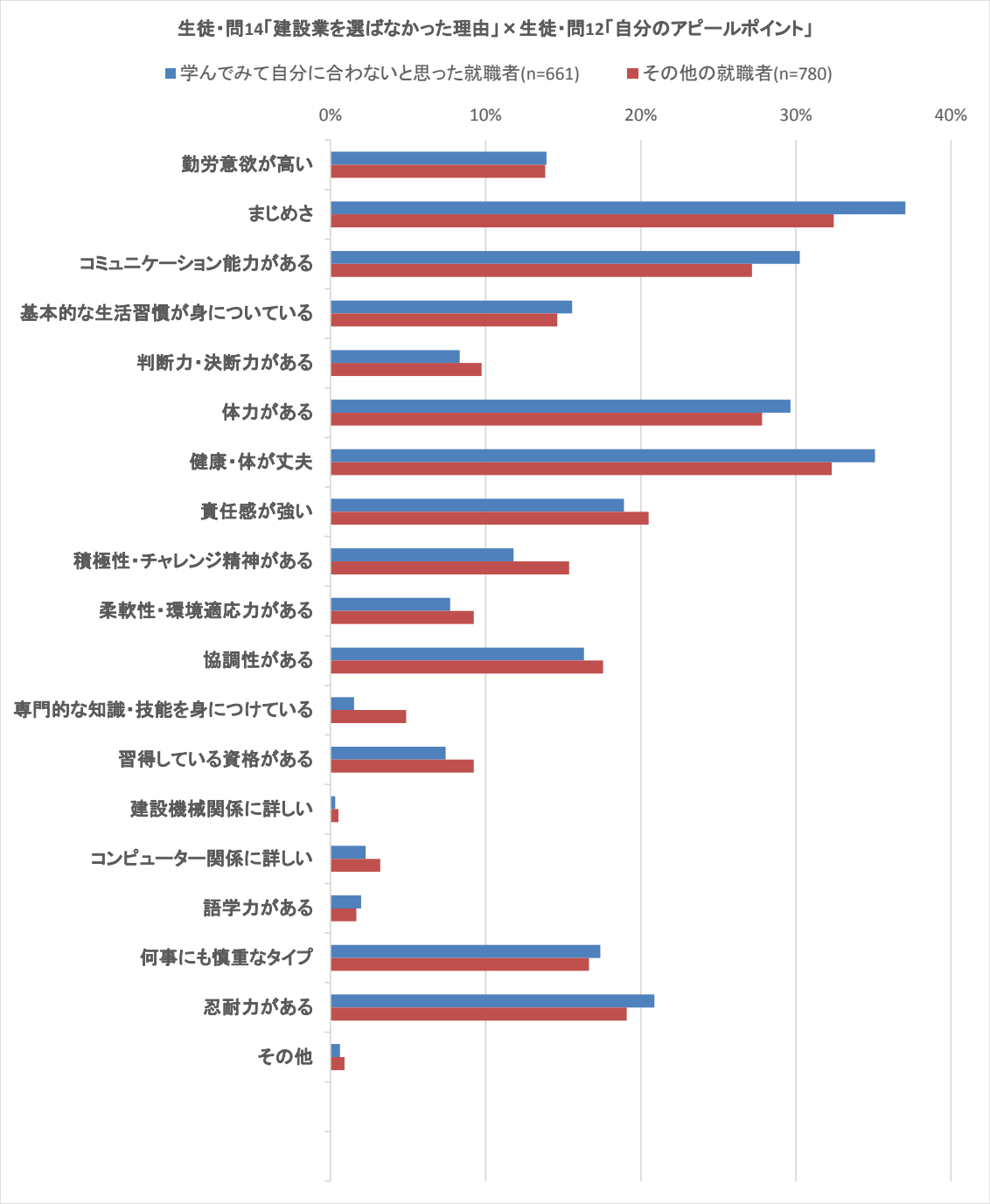
６－（１）－４）－２　生徒・問 14「建設業を就職先に選ばなかった理由」（複数回答、３つ）×生徒・問５「建設業のイメージ」（複数回答、３つ）

建設業以外に就職した生徒のうち、問 14「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挙げていない生徒を比較すると、問 5「建設業のイメージ」（複数回答、３つ）については建設業のポジティブな要素の認識はほぼ同じだけ持っている。「危険作業や事故が多い」「労働時間が長い」といった実際の仕事内容にかかわるネガティブな要素を挙げる割合がやや高いが、「給料が低い」「休日が少ない」といった処遇面についてのネガティブな設問を挙げる割合は低い。



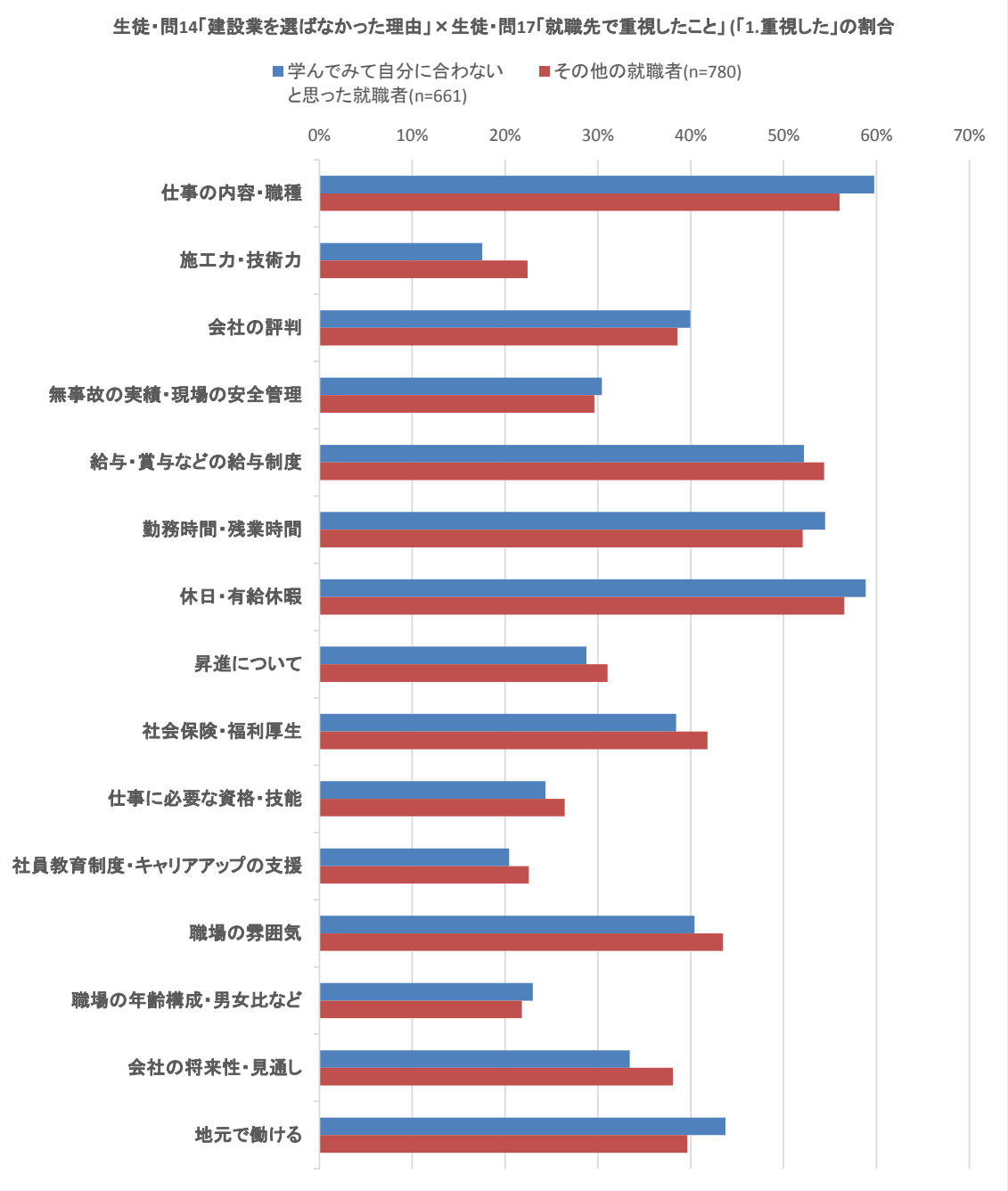
６－（１）－４）－３　生徒・問 14「建設業を就職先に選ばなかった理由」（複数回答、３つ）×生徒・問 12「自分のアピールポイント」（複数回答、３つ）

前項と同様に、問 12「自分のアピールポイント」（複数回答、３つ）についてみると、「学んでみて自分に合わないと思ったから」を挙げた生徒は挙げていない生徒に比べ、大差はないものの「まじめさ」「コミュニケーション能力」などを挙げる割合がやや高く、「積極性・チャレンジ精神」「専門的な知識・技能を身につけている」を挙げる割合がやや低い。



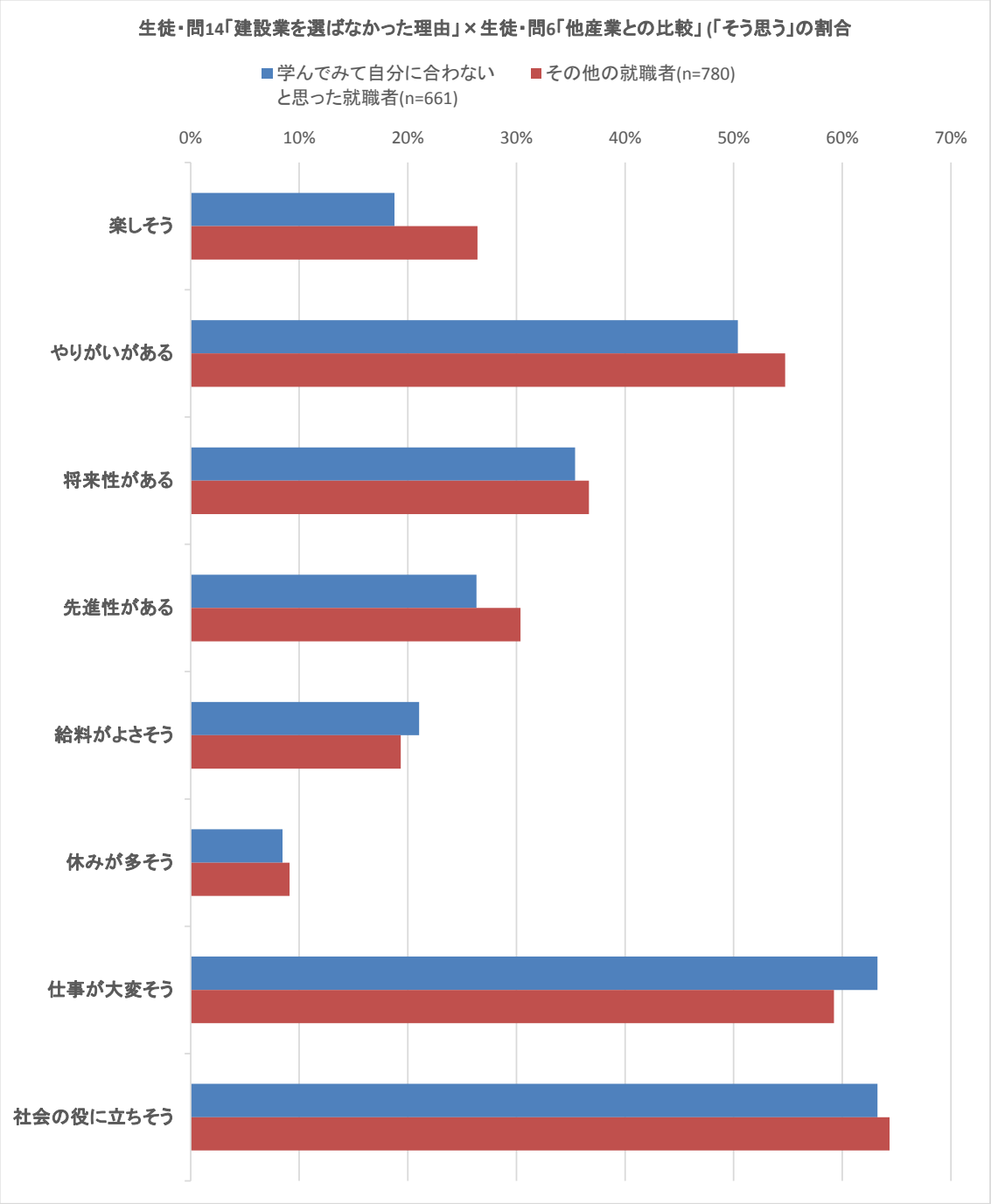
６－（１）－４）－４　生徒・問 14「建設業を就職先に選ばなかった理由」（複数回答、３つ）×生徒・問 17「就職先を決める上で特に重視したこと」（各項目について「重視した」「やや重視した」「どちらともいえない」「あまり重視しなかった」「重視しなかった」から単一回答）

同様に問 17「就職先を決める上で特に重視したこと」についてみると、「学んでみて自分に合わないと思ったから」を挙げた生徒は、挙げていない生徒に比べて大きな差はない。



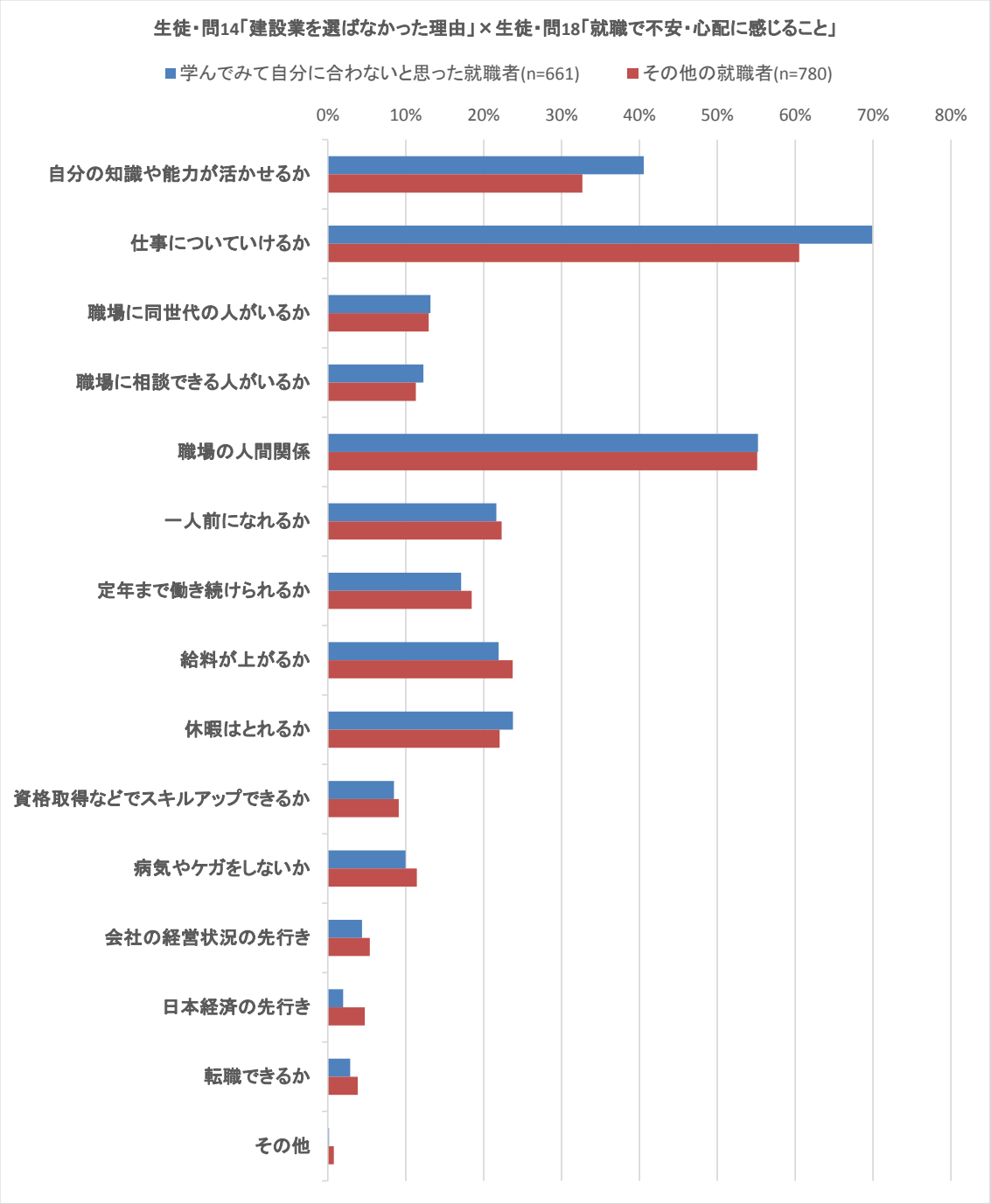
６－（１）－４）－５　生徒・問 14「建設業を就職先に選ばなかった理由」（複数回答、３つ）×生徒・問 6「他産業との比較」（各項目について「そう思う」「やや思う」「どちらともいえない」「やや思わない」「そう思わない」から単一回答）

同様に問 6「他産業との比較」についてみると、「学んでみて自分に合わないと思ったから」を挙げた生徒も建設業に対しポジティブなイメージは持っているが、「楽しそう」「やりがいがある」がやや低い。



６－（１）－４）－６　生徒・問 14「建設業を就職先に選ばなかった理由」（複数回答、３つ）×生徒・問 18「就職に際して不安・心配に感じること」（複数回答、３つ）

同様に問 18「就職に際して不安・心配に感じること」（複数回答、３つ）についてみると、「学んでみて自分に合わないと思ったから」を挙げた生徒は、挙げていない生徒に比べて大きな差はないが、「仕事についていけるか」「自分の知識や能力が活かせるか」を挙げる割合が高く、仕事内容についての不安が大きい可能性がある。



これらを総合すると、「学んでみて自分に合わないと思ったから」を挙げた生徒は、建設業に対するポジティブなイメージも持っているものの、「仕事がきつい」イメージをやや強く持っており、また仕事内容に関する不安をやや強くもっている可能性がある。その傾向を認識した上で情報提供などをはじめとしたさまざまな対策を行えば、建設業への興味をもってもらえる可能性もあると考えられる。

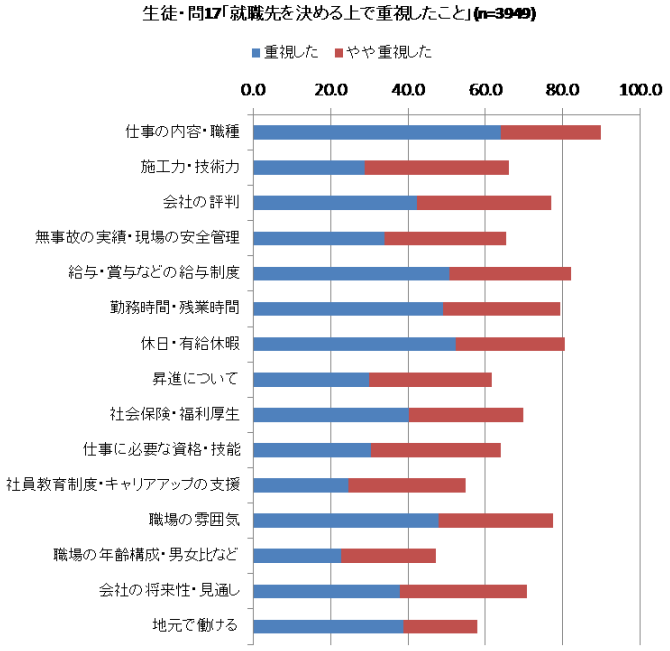
６－（２）　仮説２「生徒が就職先で重視することと建設会社の労働条件が合わない」

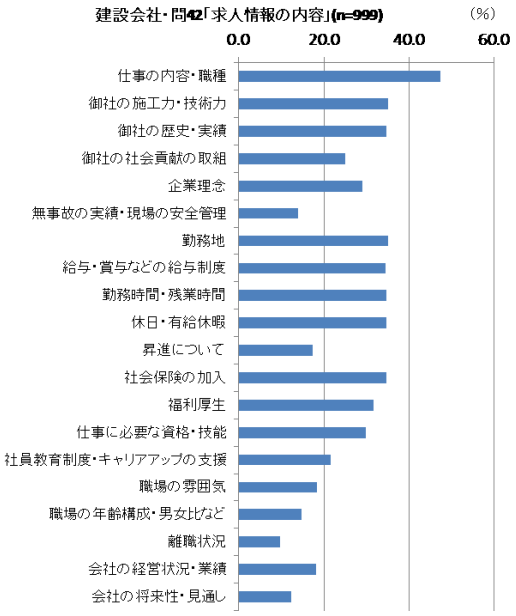
６－（２）－１）　生徒の就職先の選別条件と企業の労働条件の整合性

６－（２）－１）－１　生徒・問 17「就職先を決める上で特に重視したこと」（各項目について「重視した」「やや重視した」「どちらともいえない」「あまり重視しなかった」「重視しなかった」から単一回答）×建設会社・問 42「求人情報の内容」（複数回答）

「生徒が就職先を決める上で重視したこと」と「会社の求人情報の内容」をみると、会社から情報自体は提供されている。「職場の雰囲気」を生徒が重視しているのに対して、会社からの情報提供が少ない点が目立つ。また「会社の将来性・見通し」を重視する生徒が多くなっているのに対して、会社では情報の提供量が少ない。これらは不確かな部分もあり情報提供しづらいと考えられるが、生徒が気にしていることに答えることは不安解消の一助になるので、可能な限りの情報提供をしていくことが望ましいと考えられる。

注意）「建設会社・問 42「求人情報の内容」のグラフは、各情報提供方法の件数をすべて合計して割合を表示したもの。



### ６－（２）－１）－２　生徒・問 11-2「重要・知りたいと思った情報」（複数回答）×建設会社・問 42-2「アピールしたい重視項目」（いずれも３つまで選択）

前項と類似の設問で、選択を最大３つに制限した生徒問 11 と、建設会社問 42 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。

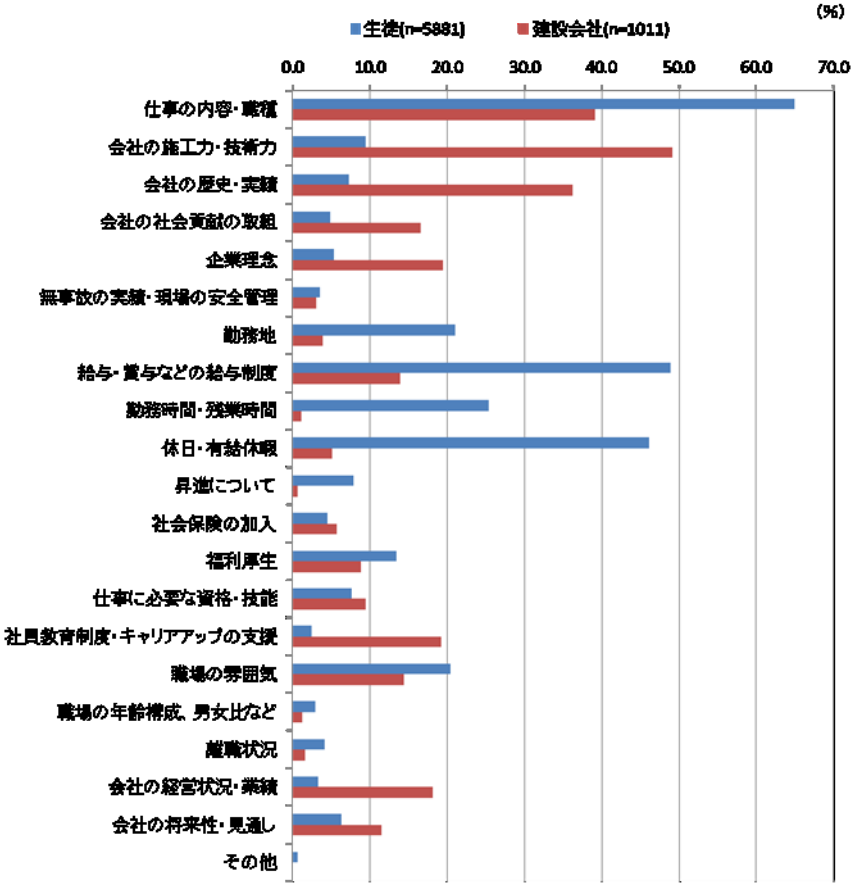
会社側としては、他産業と比較した時に、給与水準や勤務時間、休日数など待遇面がやや低くアピールしにくいこともあり、優先順位が低くなっていると考えられる。会社からは十分な情報が提供されていない可能性がある。

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ールしたいと考えていることがうかがえるが、生徒は必ずしも重視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６－（２）－１）－４参照）。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。

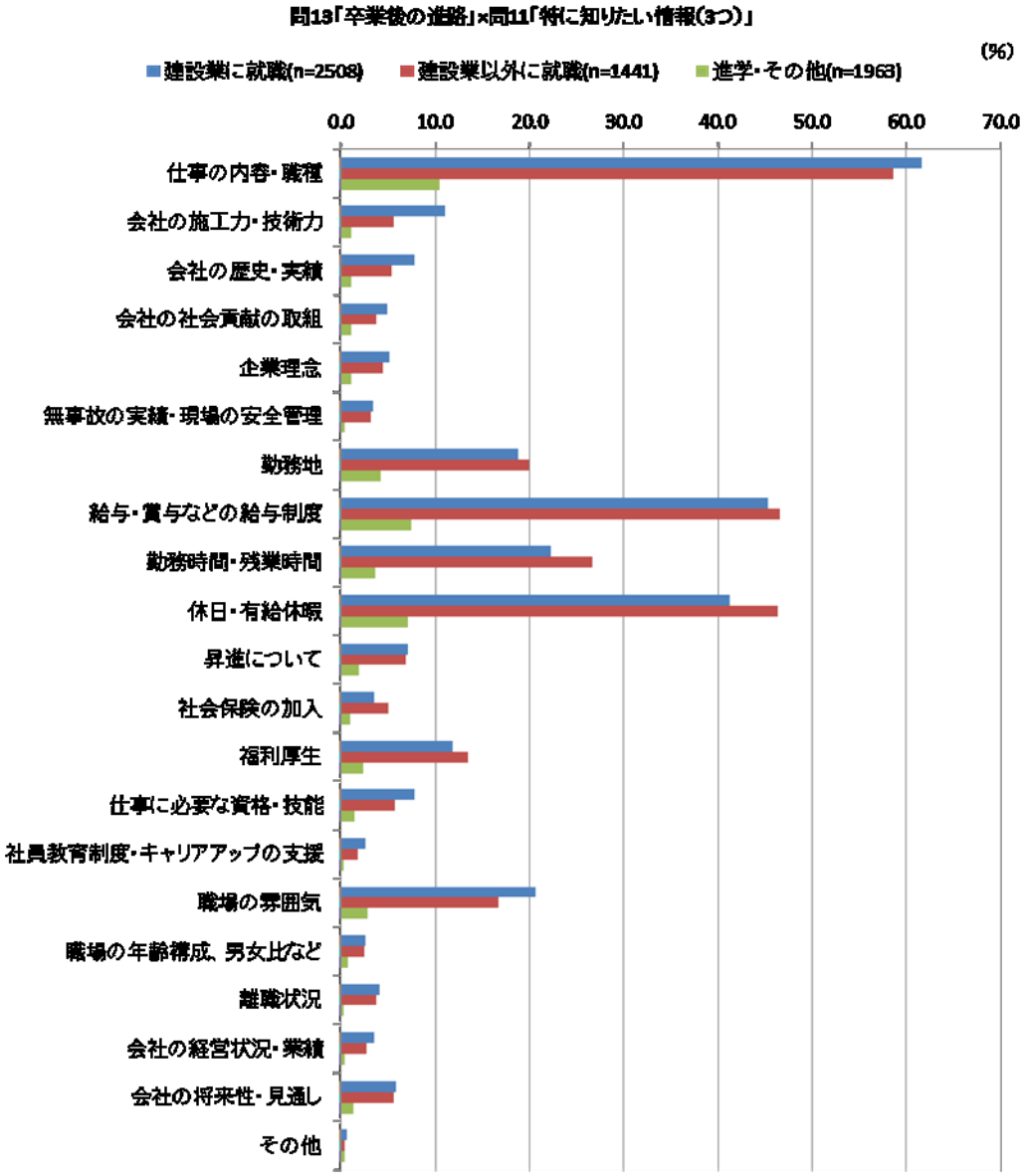
また、建設業に就職を予定する生徒に聞いた問 14「建設業を選ばなかった理由」や、建設業以外に就職を予定する生徒に聞いた問 15「建設業を選んだ理由」と比較すると、どちらも仕事の適性・魅力を理由に挙げた回答が最も多く、休日・給料はその次となっていた（４－２―（２）－３）－２および３参照）。生徒は休日や給料に対する情報を重視する一方で、それは就職先を決めるのに決定的な理由にはなっていない可能性もある。

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」



６－（２）－１）－３　問 13「卒業後の進路」×問 11-2「特に知りたい情報（3 つ)」(複数回答、３つ)

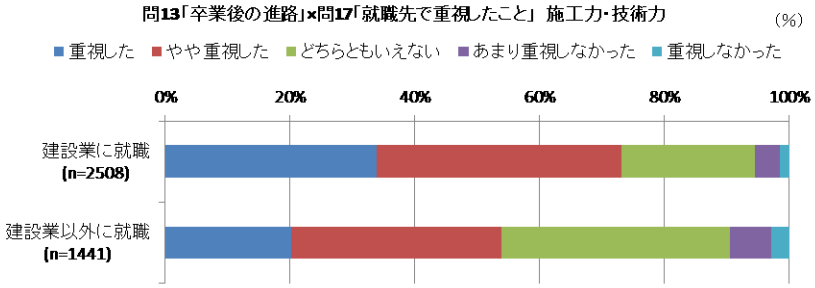
建設業に就職した生徒は、それ以外に就職した人より「会社の施工力・技術力」「職場の雰囲気」を挙げる割合がやや高い。また建設業以外に就職した生徒は、建設業に就職した生徒より「勤務時間・残業時間」「休日・有給休暇」を挙げる割合がやや高い。

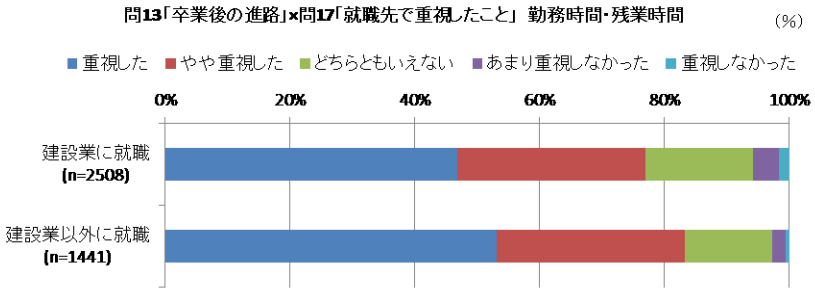


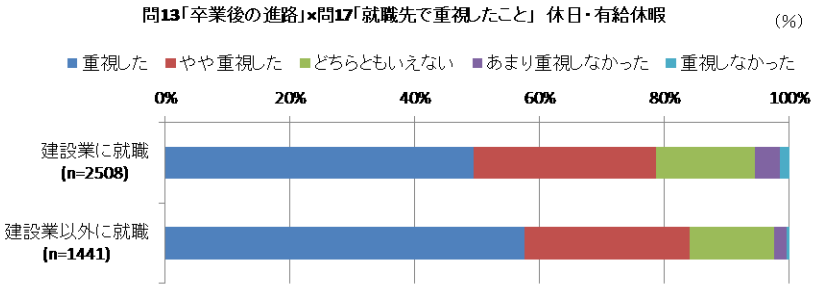
６－（２）－１）－４　生徒・問 13「卒業後の進路」×生徒・問 17「就職先を決める上で特に重視したこと」（各項目について「重視した」「やや重視した」「どちらともいえない」「あまり重視しなかった」「重視しなかった」から単一回答）

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が大きな差ではない。

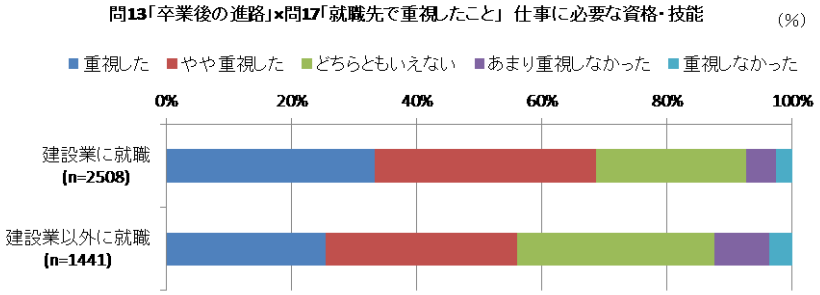
ポイントにして数ポイント～10 ポイント程度の差であるが、スキルアップに関わることは他業種へ就職する人より重視する傾向がある。



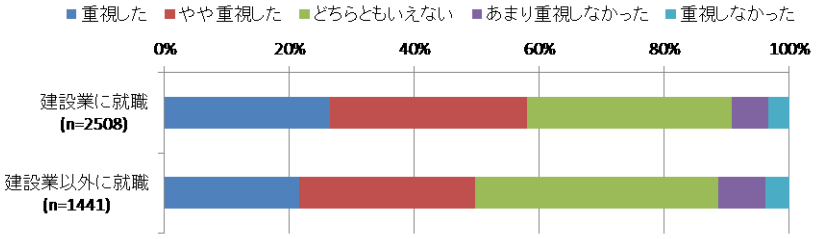



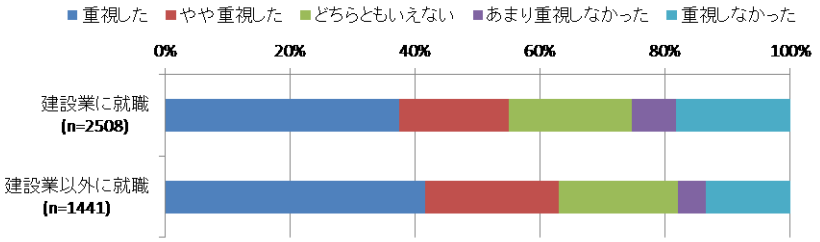
問13「卒業後の進路」×問17「就職先で重視したこと」仕事に必要な資格・技能




問13「卒業後の進路」×問17「就職先で重視したこと」社員教育制度・キャリアアップの支援

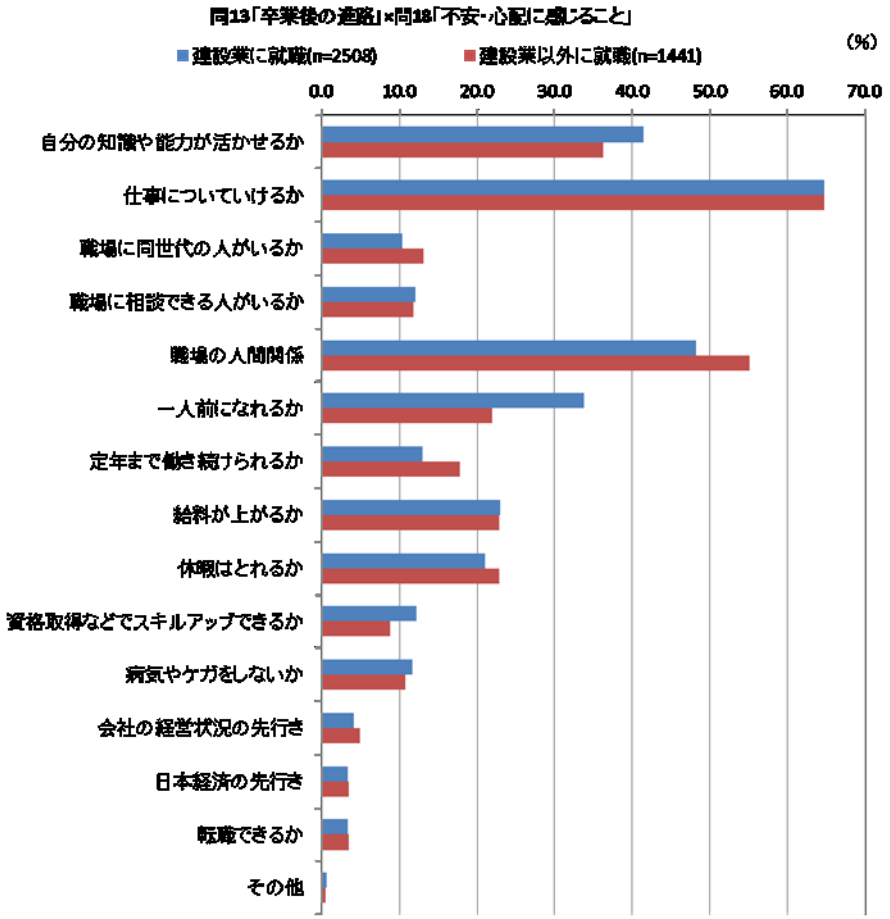



問13「卒業後の進路」×問17「就職先で重視したこと」地元で働ける



６－（２）－１）－５　生徒・問 13「卒業後の進路」×生徒・問 18「就職に際して不安・心配に感じること」（複数回答、３つ）

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、就職先にかかわらず「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に感じていると考えられる。

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、「自分の知識や能力が活かせるか」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に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。

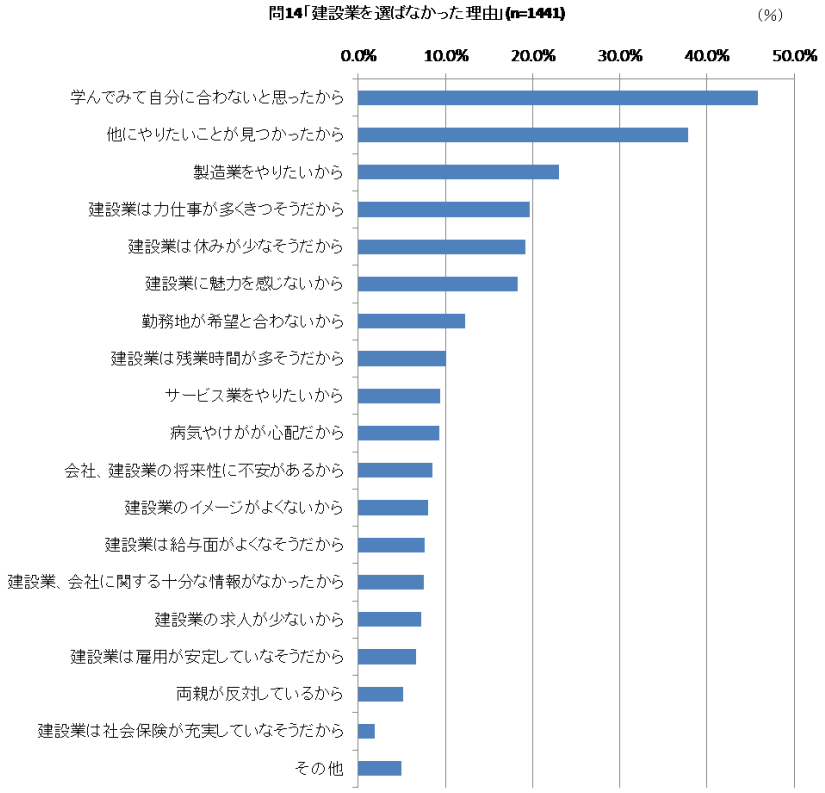
これらのことからは、仕事をきちんとこなしてスキルアップしたいという生徒の意向が窺える。人材確保のためにはその意向にさらに応えていくことが必要になると考えられる。

### ６－（２）－２）　生徒目線による非選別理由

#### ６－（２）－２）－１　生徒・問 14「建設業を就職先に選ばなかった理由」（複数回答、３つ）

「建設業を選ばなかった理由」として、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である。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」なども挙げられている。

自分の適性がその仕事にあう、あわないは個人の感じ方の問題も大きく、外からの働きかけで変わるとは限らない。しかし、前述６－（１）－１）－３や６－（１）－２）－１の通り、情報量の少なさで悪いイメージが固定化する可能性や、情報の十分な提供でイメージが改善される可能性もあることから、十分な情報を提供していくことが重要と考えられる。一方、条件面、待遇面に関しては、引き続き処遇の改善に向けた官民の取り組みが必要と考えられる。




### ６－（２）－３）　生徒、企業が重視する資格

#### ６－（２）－３）－１　生徒・問 3「在学中に取得した資格」（複数回答）×建設会社・問 46「建設系学科新卒者の採用で重視する資格」（複数回答）

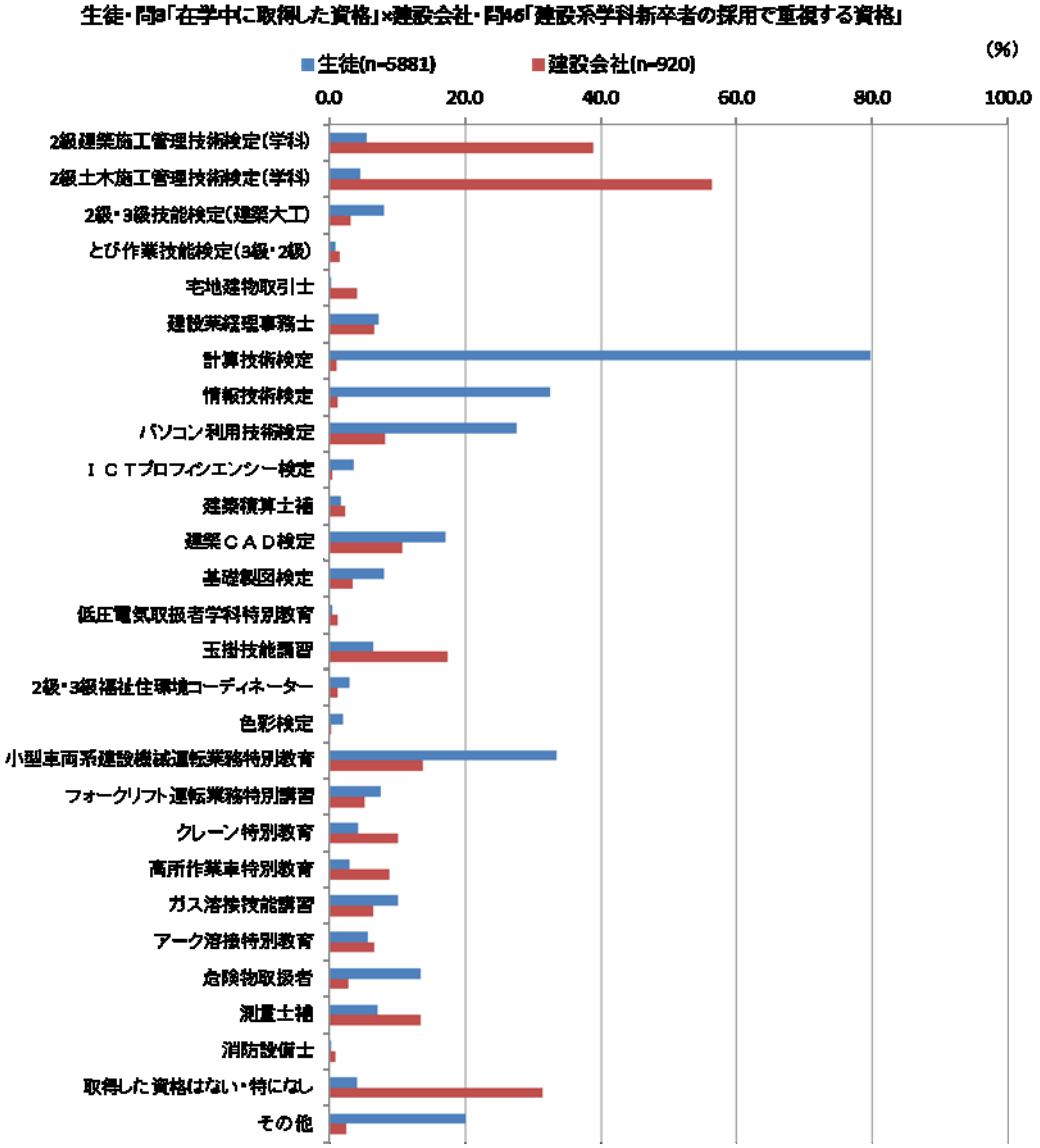
生徒が取得済みの資格と会社が重視する資格は必ずしも一致していない。（なお、土木・建築施工管理技士検定（学科試験）の合格発表がアンケート〆切後だったため、本アンケ

ート調査結果は十分実態を反映していないと考えられる[15]。）

会社側は、今回のアンケート回答社の多くがゼネコンであったため土木・建築の施工管理技士を挙げる回答が多くなっていると考えられる。

現場作業で重視される資格、例えば「玉掛技能講習」「測量士補」「小型車両系建設機械」「クレーン特別教育」などは重視する会社の割合が比較的高く、次項にみられるように生徒も取得を試みている様子がうかがえる。

「特になし」と回答する会社も 31%と多くなっており、まずは資格よりも人員の確保を優先する、あるいは採用後に育成していけばよいと考えている可能性もある。

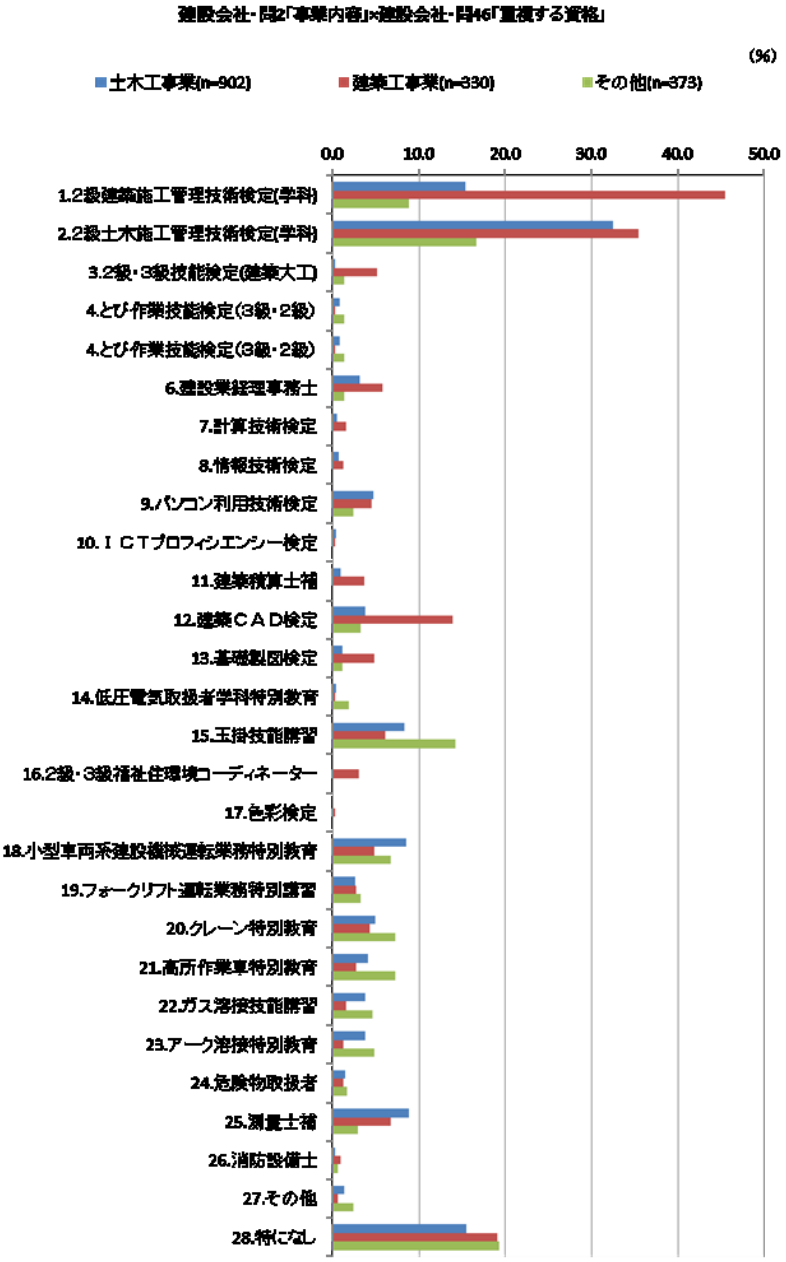



[15] この 2 つの資格を「取得した」とする回答は、自己採点による見込みでの回答等も考えられ、本調査は実態を正しく把握できていないと考えられる。またこのほかの資格についても、試験日程等の関係で実態を把握出来ていない可能性があることに留意する必要がある。

６－（２）－３）－２　建設会社・問 2「主な事業内容」×建設会社問 46「建設系学科新卒者の採用で重視する資格」複数回答）

土木工事業では「２級土木施工管理技術検定（学科）」、「２級建築施工管理技術検定（学科）」、「測量士補」が多い。建築工事業では「２級建築施工管理技術検定（学科）」、「２級土木施工管理技術検定（学科）」、「建築 CAD 検定」、が多い。

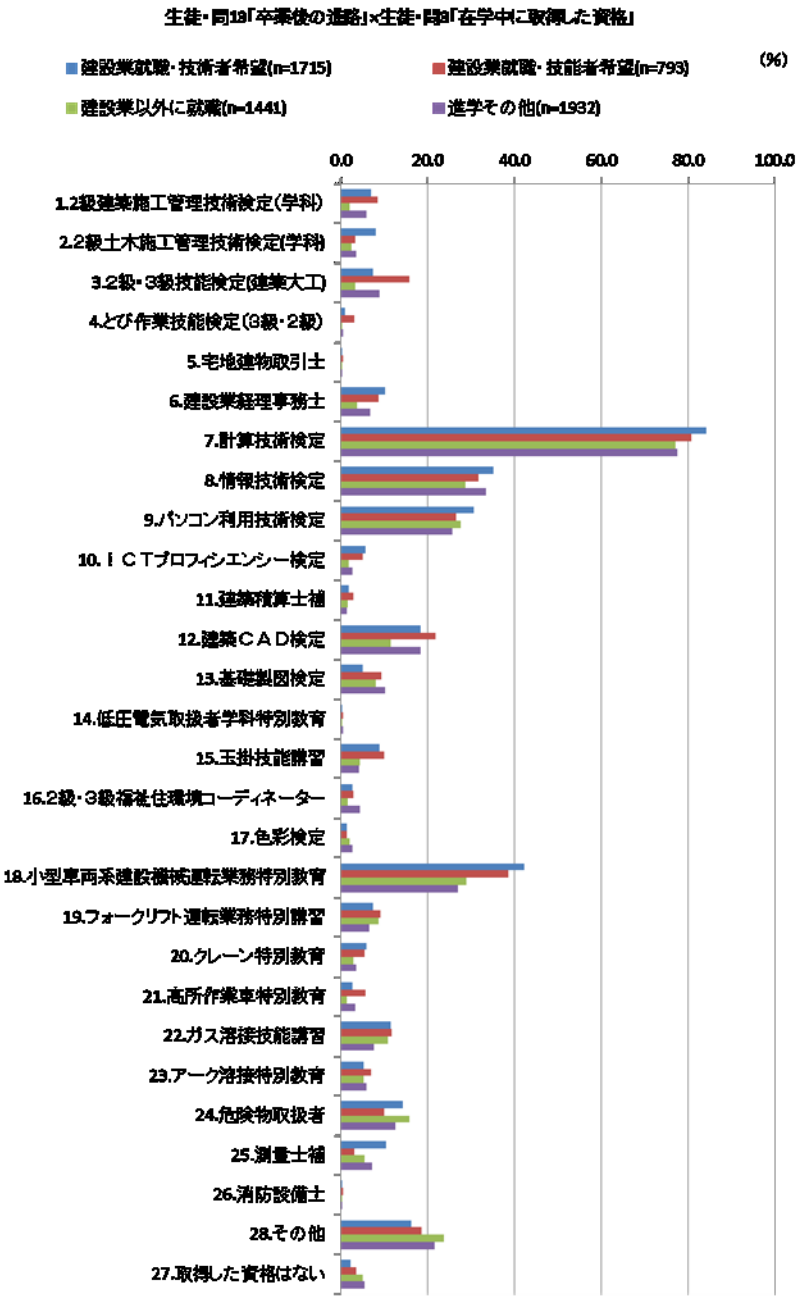
その他（専門工事業）では、「２級土木施工管理技術検定（学科）」、「玉掛技能講習」、「２級建築施工管理技術検定（学科）」、「クレーン特別教育」、「高所作業車特別教育」、「小型車両系建設機械運転業務特別教育」などが多く、土木・建築工事業に比べると分散しており、業種によって重視する資格に違いがみられる。



６－（２）－３）－３　生徒・問 13「卒業後の進路」×生徒・問 3「在学中に取得した資格」（複数回答）

「玉掛技能講習」「測量士補」「クレーン特別教育」など会社の重視する割合が比較的高く仕事ですぐに役立つ資格については、生徒も取得を試みている様子がうかがえる。技術者志望と技能者志望の生徒の間には大きな差はない。

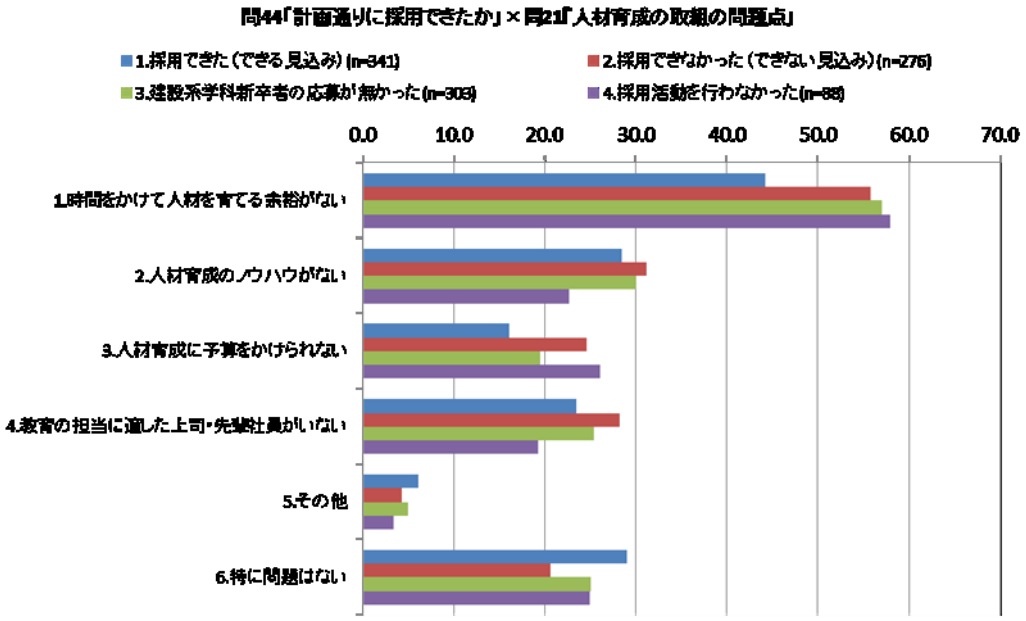
なお、生徒の取得した資格は、進路よりも学科によって影響される部分も大きいと考えられる。必ずしもその資格そのものが会社で重視されないものの、上級の資格へのステップとしての意味や、授業に関連した資格の取得にチャレンジしていることも考えられる。



６－（２）－４）人材育成に力を入れているか

６－（２）－４）－１　建設会社・問 44「計画通りに採用できたか」×建設会社・問 21「人材育成の取組みの問題点」（複数回答）

いずれの会社でも、「時間をかけて人材を育てる余裕がない」が多くなっているが、「計画通りに採用できた」会社は他の会社に比べると低い。他の項目でもおおむね「採用できた」会社は低く、「採用できていない」会社などに比べると問題の度合いは低いと考えられる。




６－（２）－４）－２　建設会社・問 22「新規採用技能者の定着率向上のための配慮」（複数回答）×生徒・問 18「就職に際して不安・心配に感じること」（複数回答、３つ）

就職先にかかわらず生徒は仕事に対応できるかどうかを不安に感じており、建設業に就職する生徒の場合さらに「一人前になれるか」に不安を感じる割合が他の職業につく生徒より多い。それに対し会社側は研修制度や教育制度を用意して対応しようとしている。

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に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、「自分の知識や能力が活かせるか」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に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。

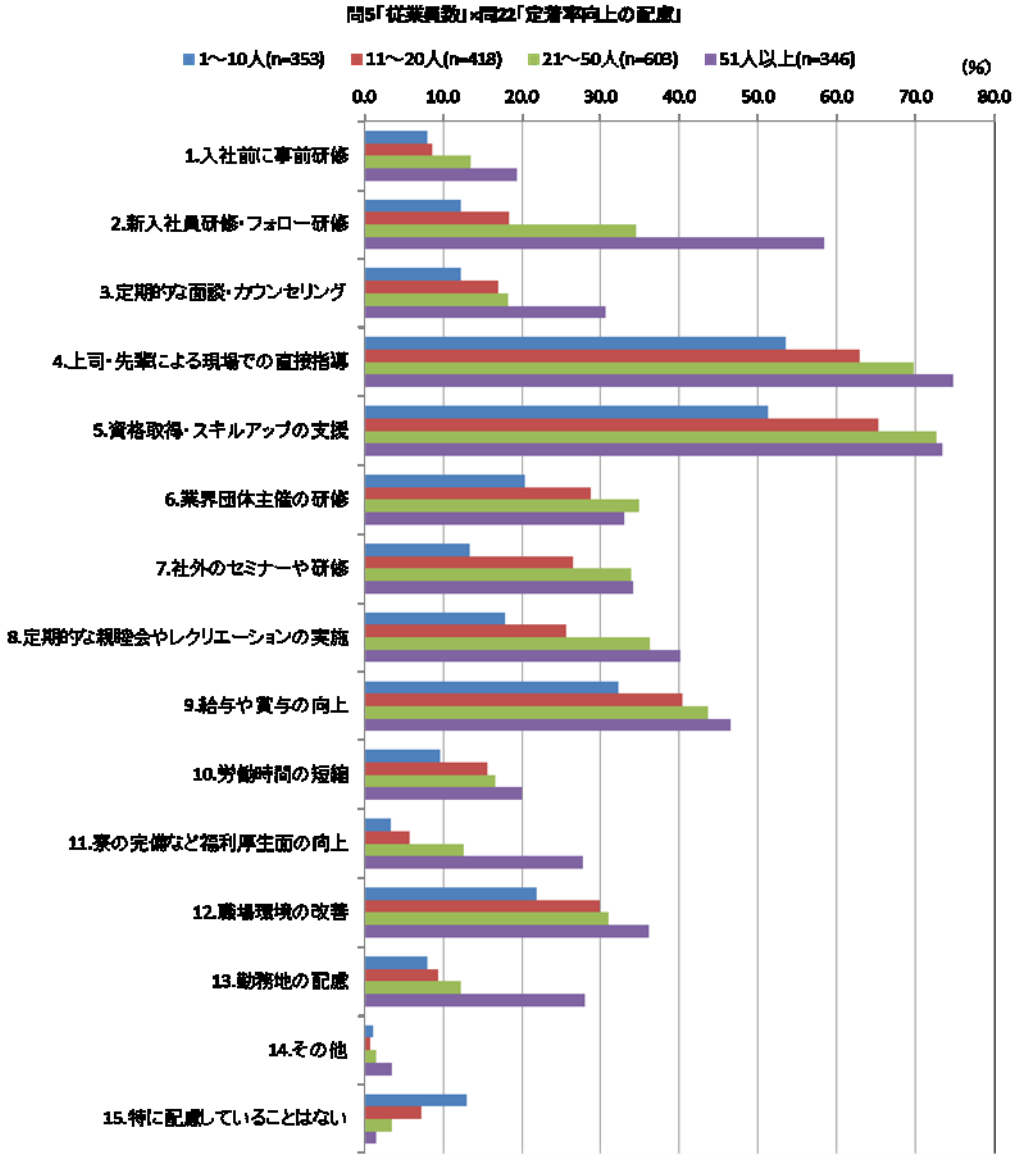
| 建設会社 | |
|---|---|
| 入社前に事前研修 | 12.3 |
| 新入社員研修・フォロー研修 | 30.7 |
| 定期的な面談・カウンセリング | 19.1 |
| 上司・先輩による現場での直接指導 | 65.6 |
| 資格取得・スキルアップの支援 | 66.4 |
| 業界団体主催の研修 | 30.0 |
| 社外のセミナーや研修 | 27.9 |
| 定期的な親睦会やレクリエーションの実施 | 30.6 |
| 給与や賞与の向上 | 40.8 |
| 労働時間の短縮 | 15.5 |
| 寮の完備など福利厚生面の向上 | 12.1 |
| 職場環境の改善 | 29.7 |
| 勤務地の配慮 | 13.9 |
| その他 | 1.6 |
| 特に配慮していることはない | 5.9 |

| 生徒 | |
|---|---|
| 自分の知識や能力が活かせるか | 39.6 |
| 仕事についていけるか | 64.8 |
| 職場に同世代の人がいるか | 11.3 |
| 職場に相談できる人がいるか | 12.0 |
| 職場の人間関係 | 50.7 |
| 一人前になれるか | 29.5 |
| 定年まで働き続けられるか | 14.7 |
| 給料が上がるか | 23.0 |
| 休暇はとれるか | 21.7 |
| 資格取得などでスキルアップできるか | 10.9 |
| 病気やケガをしないか | 11.3 |
| 会社の経営状況の先行き | 4.4 |
| 日本経済の先行き | 3.4 |
| 転職できるか | 3.4 |
| その他 | 0.6 |

| 建設業に就職する生徒 | |
|---|---|
| 自分の知識や能力が活かせるか | 41.4 |
| 仕事についていけるか | 64.8 |
| 職場に同世代の人がいるか | 10.4 |
| 職場に相談できる人がいるか | 12.1 |
| 職場の人間関係 | 48.2 |
| 一人前になれるか | 33.7 |
| 定年まで働き続けられるか | 12.9 |
| 給料が上がるか | 23.0 |
| 休暇はとれるか | 21.0 |
| 資格取得などでスキルアップできるか | 12.2 |
| 病気やケガをしないか | 11.6 |
| 会社の経営状況の先行き | 4.1 |
| 日本経済の先行き | 3.4 |
| 転職できるか | 3.4 |
| その他 | 0.6 |

６－（２）－４）－３　建設会社問 5「従業員数」×建設会社問 22「定着率向上のための取組」（複数回答）

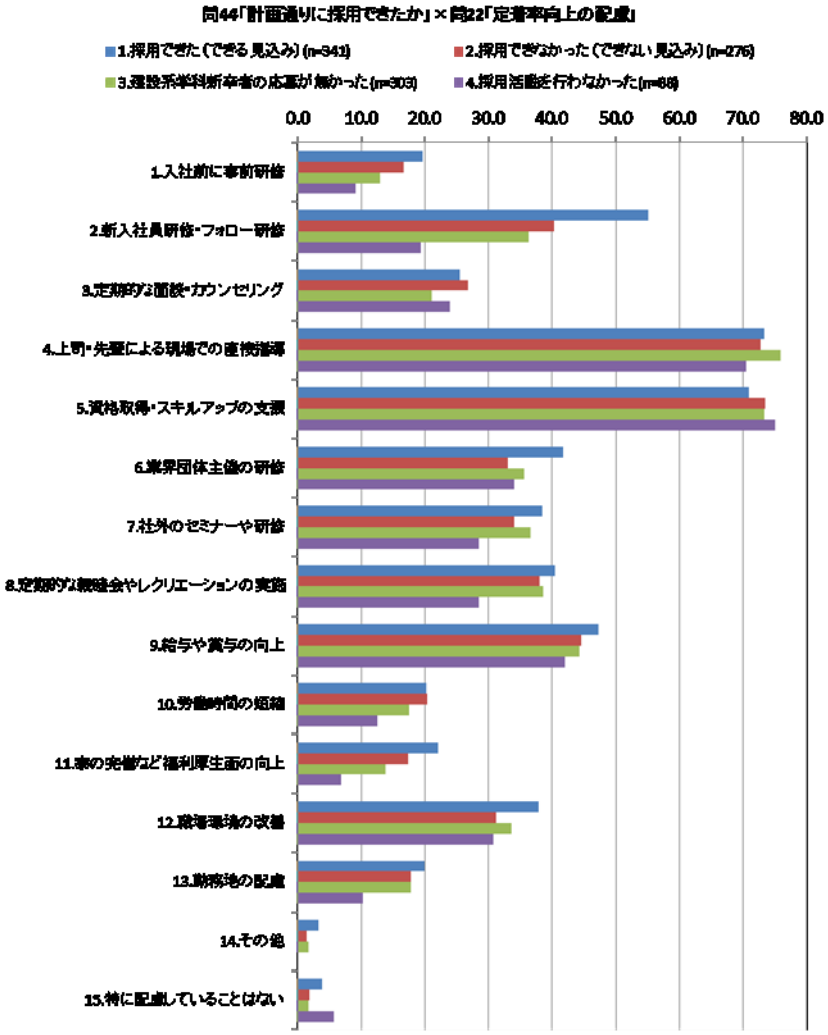
従業員の多い企業では少ない企業よりさまざまな取組を行っている。ほぼすべての項目で、規模による違いが見られる。小規模企業では取組の充実に限界があることも考えられ、業界内で協力して合同で研修を行うなどの取組をさらに進めることが必要と考えられる。



### ６－（２）－４）－４　建設会社・問 44「計画通りに採用できたか」×建設会社・問 22「新規採用技能者の定着率向上のための配慮」（複数回答）

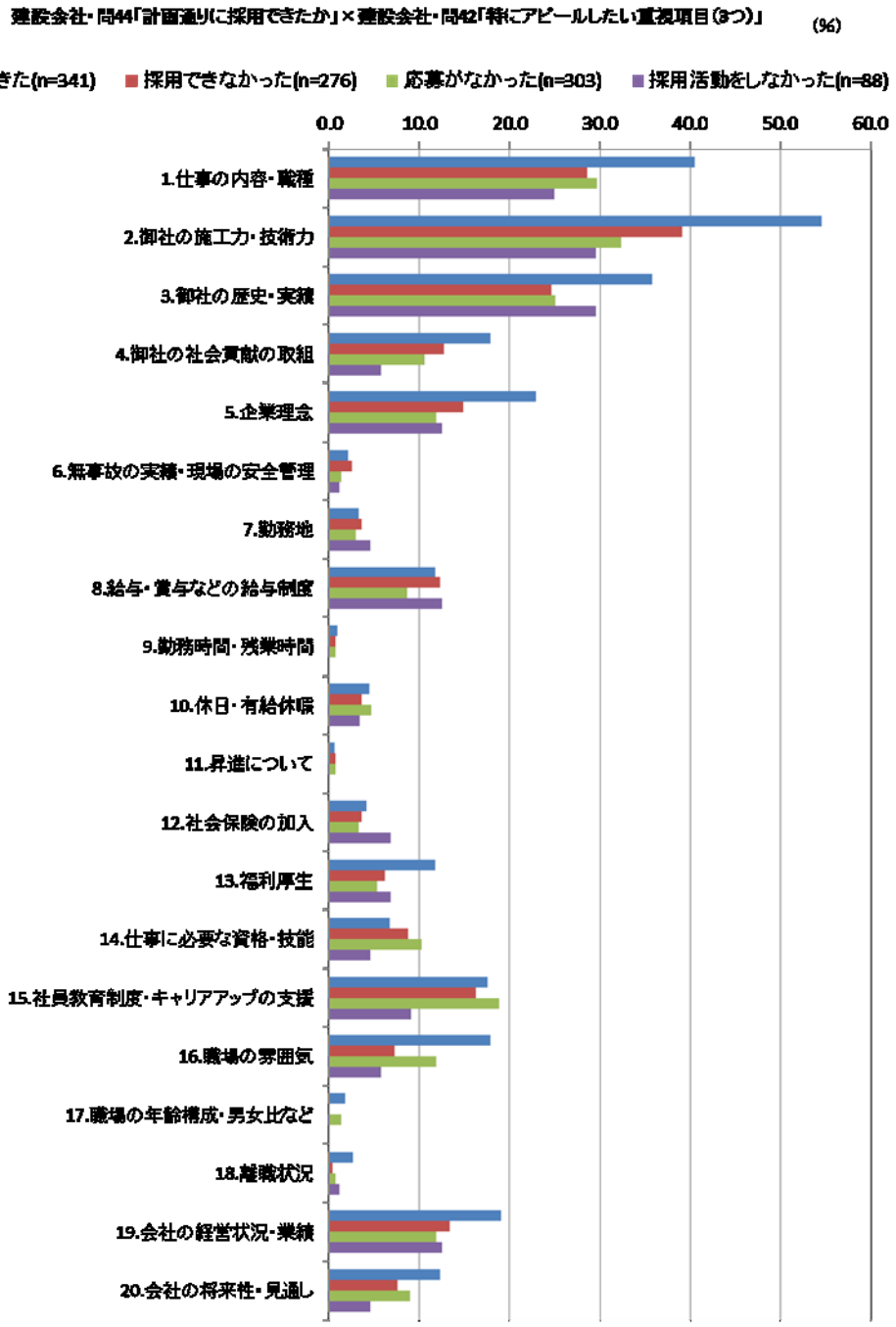
「計画通りに採用できた」会社では、「新入社員研修・フォロー研修」、「入社前の事前研修」などの入社前・入社直後の研修の実施率が「採用できなかった会社」等に比べて高い。また、入社後でも「業界団体主催の研修」、「社外のセミナーや研修」、「定期的な親睦会やレクリエーションの実施」、「給与や賞与の向上」、「福利厚生面の向上」、「職場環境の改善」、「勤務地の配慮」などがやや高めとなっており、人材育成に加えて待遇面での向上も行っていることがわかる。様々な定着率向上の取組みが職場環境や待遇の改善につながり、結果的に採用面にもプラスに作用してくる可能性がある。

前項の「建設会社問 5「従業員数」×問 22「定着率向上の配慮」と比較すると、計画通り採用できたかどうかより、従業員数による違いのほうがより明確であり、採用の成否と取組の関連はそれほど強くない可能性がある。



６－（２）－４）－５　建設会社・問 44「計画通りに採用できたか」×「建設会社・問 42「特にアピールしたい重要項目（3 つ)」(複数回答、３つ)

前項で研修の重要性が示唆されたが、企業は、(採用の成否を問わず）研修に関してあまり積極的にアピールしておらず、優先順位としては低く考えられているようである。

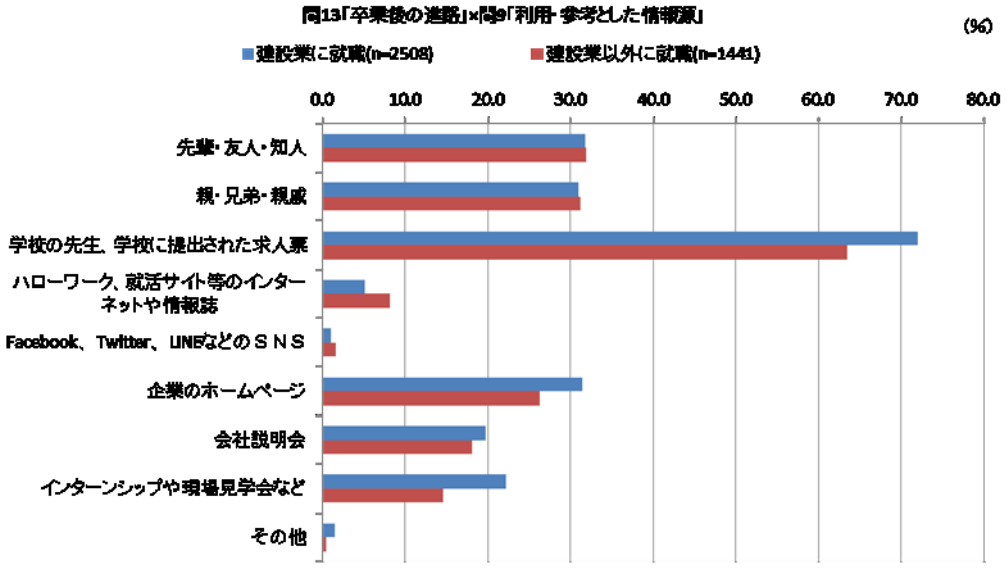


６－（３）　仮説３「相談相手の親や先生が情報不足で適切にアドバイスができず消極的になっている」

６－（３）－１）　相談相手は誰か

６－（３）－１）－１　生徒・問 13「卒業後の進路」×生徒・問 9「利用・参考とした情報源」（複数回答）

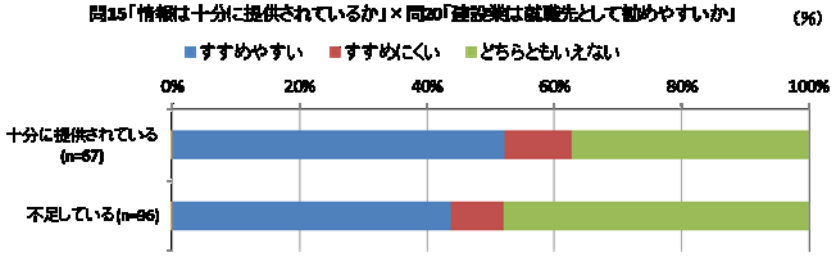
いずれでも相談相手としては、「学校の先生」が最も多く、ついで「先輩・友人・知人」、「親・兄弟・親戚」となっている。就職先による大きな違いはみられない。




６－（３）－２）　進路指導担当教諭は建設会社から十分に情報を提供されているか

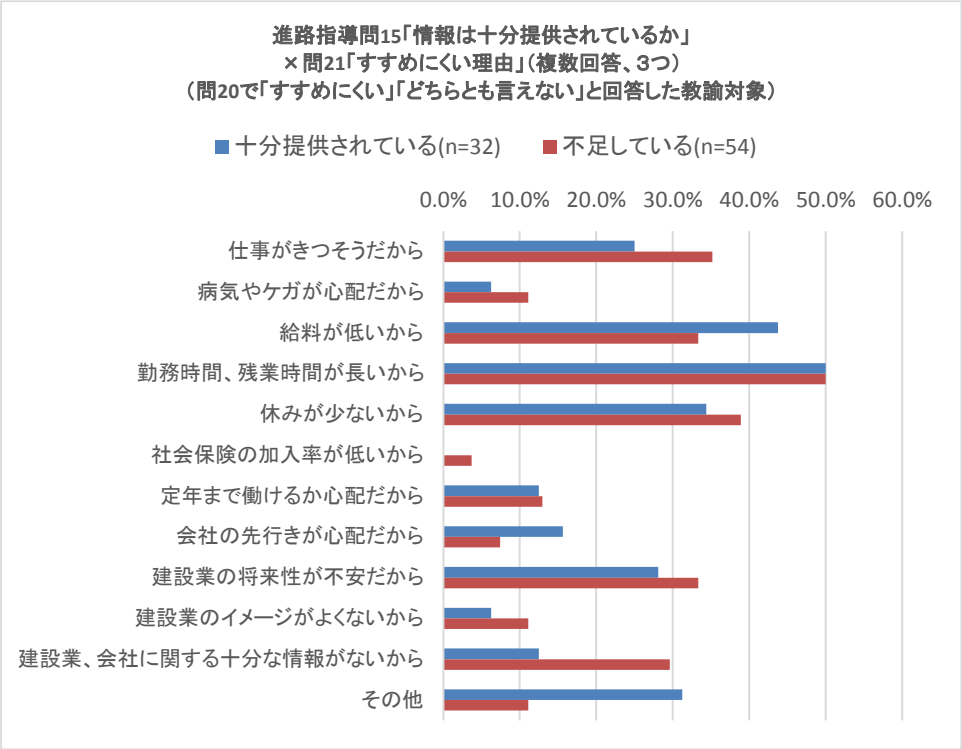
６－（３）－２）－１　進路指導・問 15「情報は十分に提供されているか」×進路指導・問 20「建設業は就職先として勧めやすいか」

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、「すすめやすい」の割合は「十分に提供されている」のほうが大きくなっているが、大きな差は確認できなかった。



６－（３）－２）－２　進路指導・問 15「情報は十分に提供されているか」×進路指導・問 21「すすめにくい理由」（複数回答、３つ）

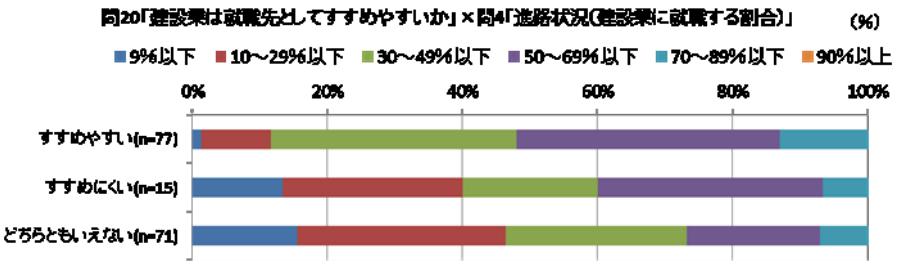
一方、「十分に提供されている」と答えた先生と、「不足している」と答えた教諭とでは、進めにくい理由に挙げる項目に大きな差はなかったが、情報が「十分提供されている」と答えた教諭は給料と会社の先行きを挙げる割合が高く、「不足している」と答えた教諭は情報不足のほか仕事のきつさ、業界の将来性、休みの少なさを挙げる割合が高かった。




６－（３）－３）　進路指導からみて建設業はすすめやすいか

６－（３）－３）－１　進路指導・問 20「建設業はすすめやすいか」×進路指導・問 2「進路状況」

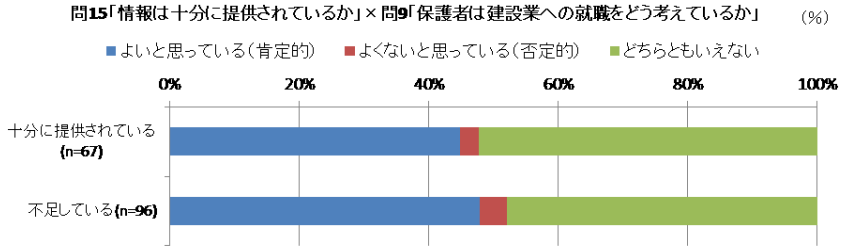
「建設業は就職先としてすすめやすい」と答えている教諭の学科（コース）では、「すすめにくい」「どちらともいえない」と答えた教諭の学科と比べ、生徒が建設業に就職する割合が高い。各学校の特性や地域の雇用状況などとも関係するので因果関係の有無は一概にはいえないが、進路指導担当教諭が「すすめやすい」と認識することは生徒が建設業に就職を検討する上で後押しになっている可能性がある。



６－（３）－４） 親（保護者）は建設業をどのようにみているか

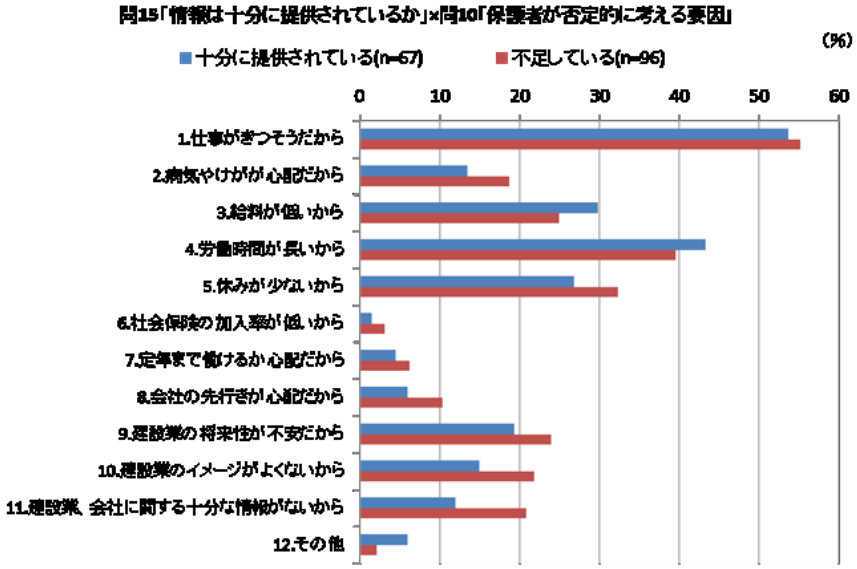
６－（３）－４）－１ 進路指導・問 15「必要な情報が十分提供されているか」×進路指導・問 9「保護者は建設業への就職をどう考えているか」

建設会社から学校への情報提供の十分さと、保護者が就職先として建設業をどう考えるかについては、明確な関係は確認できなかった。




６－（３）－４）－２ 進路指導・問 15「情報は十分に提供されているか」×進路指導・問 10「保護者が否定的に考える要因」（複数回答、３つ）

「情報が十分に提供されている」と答えた先生と「不足している」と答えた先生とでは「保護者が否定的に考える要因」として挙げる項目に大きな差はなかった。



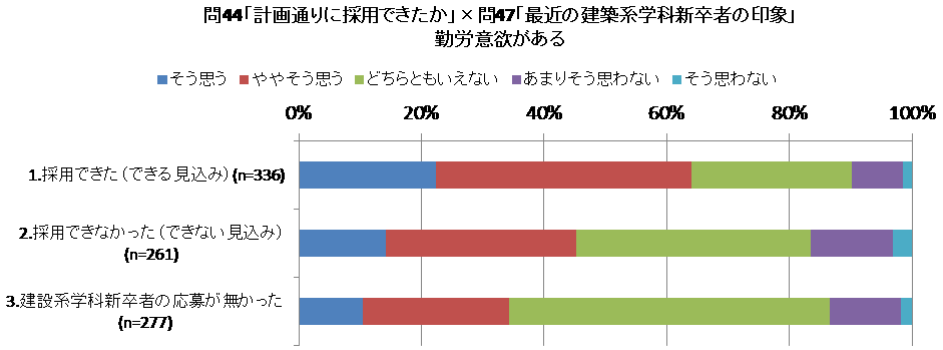
６－（４）　仮説４「生徒の意識、考え方の変化により建設会社のニーズと合わない

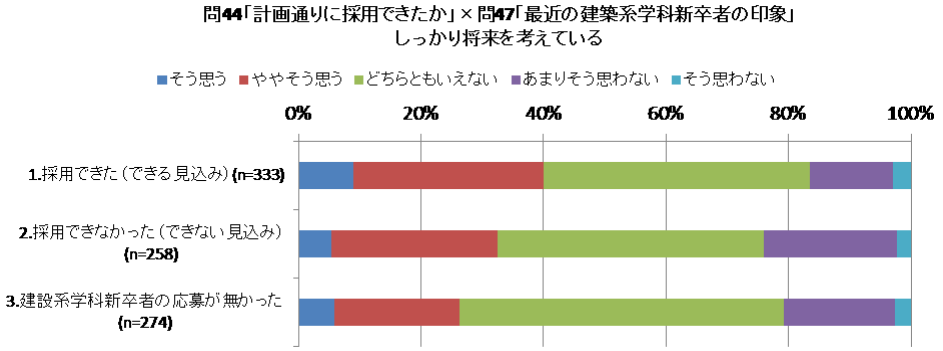
６－（４）－１）　建設会社から見た過去との生徒の印象の変化

６－（４）－１）－１　建設会社・問 44「計画通りに採用できたか」×問 47「最近の建設系学科新卒者の印象」

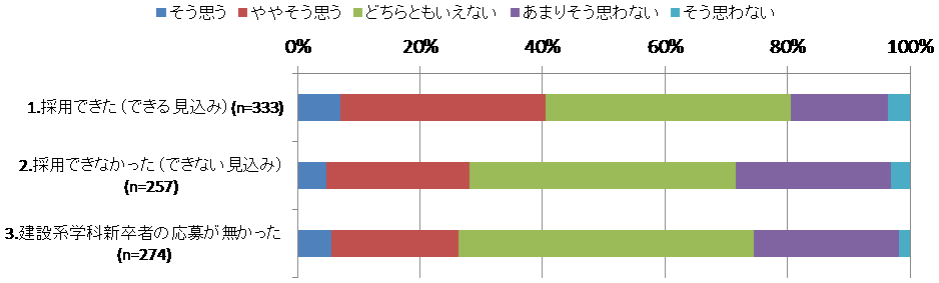
最近の建設系学科新卒者に対する建設会社の印象は、全般に肯定的評価の方が多く、特に「勤労意欲がある」「遅刻・欠勤が少ない」は肯定的評価が多い。また、「採用できた」会社のほうが「採用できなかった」などの会社よりも生徒を肯定的に評価している割合が高い。「採用できた」会社が良い労働環境や処遇を示していて良い生徒が集まっている可能性もあるが、採用する側でも生徒のよさを評価してそのような生徒を採用しようという姿勢を持っているとも考えられる。

一方、「専門知識・技能を身につけている」については、他の設問より評価が低く肯定・否定が拮抗しているが、採用の成否による差が小さいことから、企業は必ずしも専門知識・技能を重視していない可能性もある。

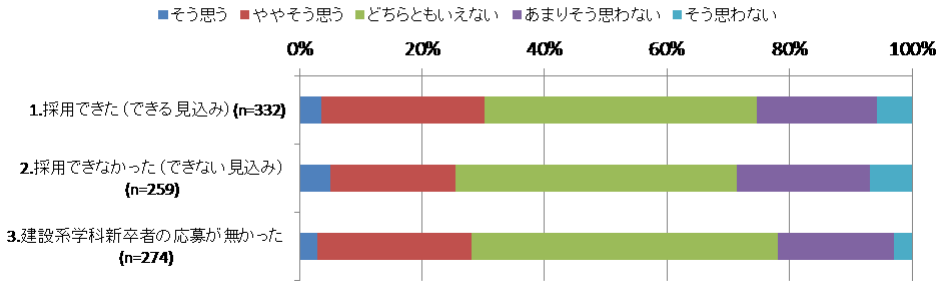


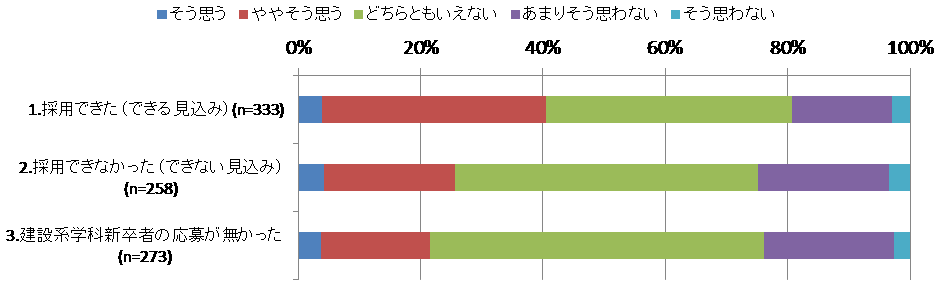
問44「計画通りに採用できたか」×問47「最近の建築系学科新卒者の印象」
一般常識を身につけている



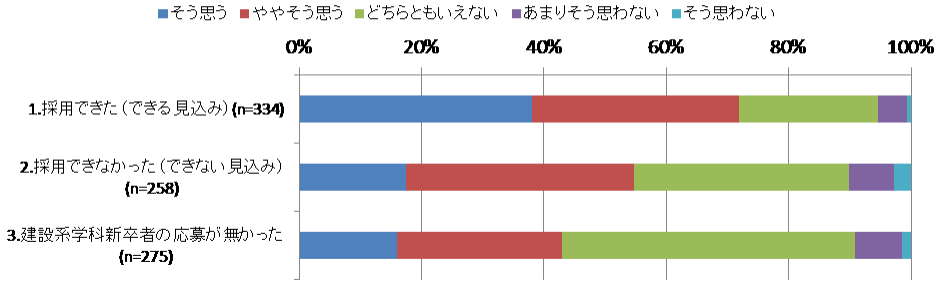

問44「計画通りに採用できたか」×問47「最近の建築系学科新卒者の印象」
専門知識・技能を身につけている

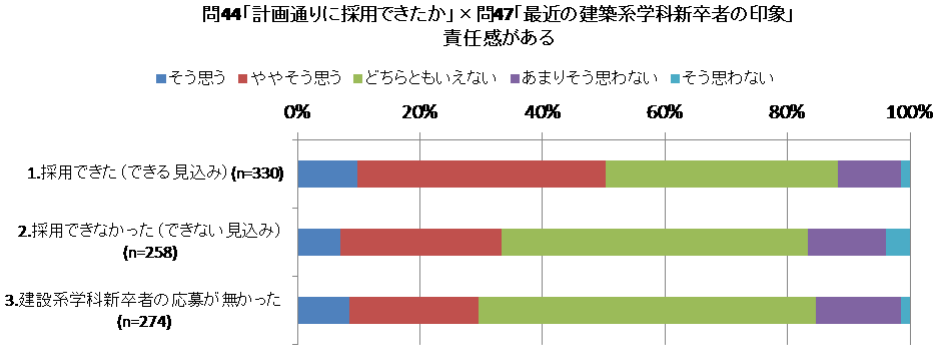



問44「計画通りに採用できたか」×問47「最近の建築系学科新卒者の印象」
コミュニケーション力がある




問44「計画通りに採用できたか」×問47「最近の建築系学科新卒者の印象」
遅刻、欠勤が少ない





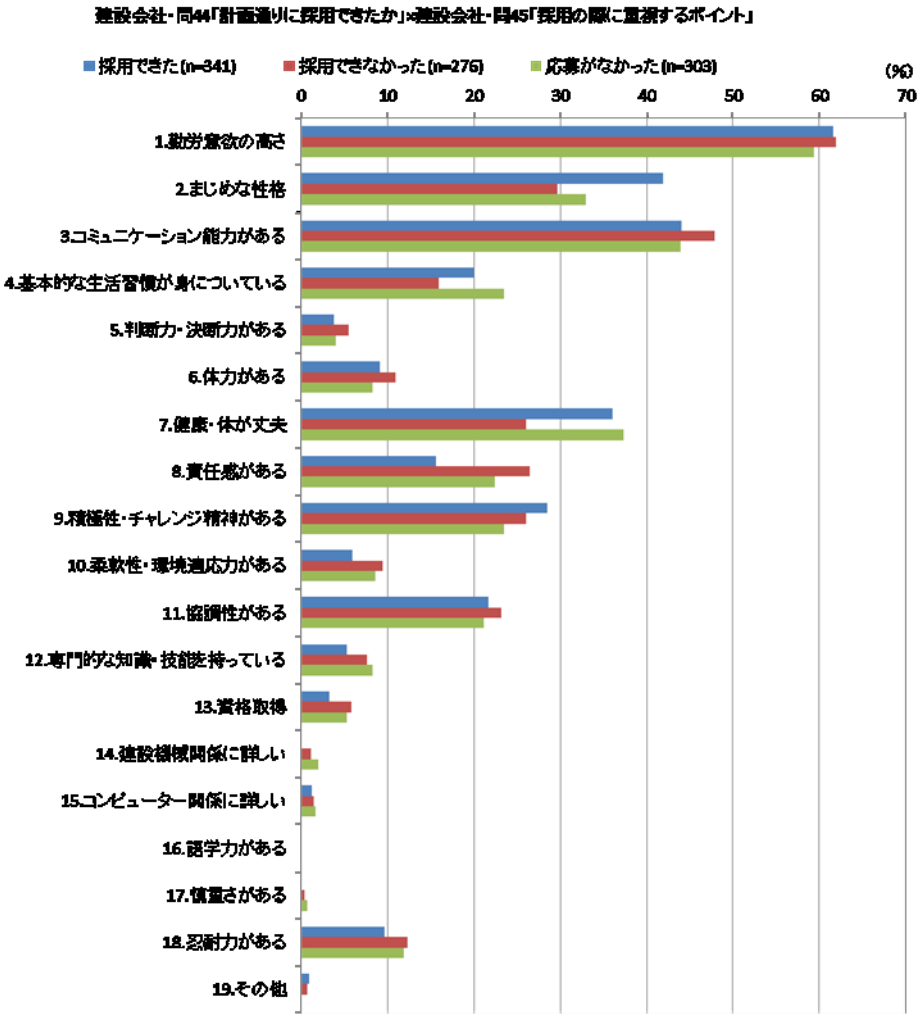

なお建設会社問 45「建設系学科新卒者の採用で重視するポイント」（後述６－（４）－１）－２参照）と比較してみると、会社が重視する順に「勤労意欲」「コミュニケーション能力」「まじめさ」「健康」「積極性」などの項目のうち「勤労意欲」「まじめさ」（≒「遅刻・欠勤がすくない」）については近年改善されていると言える。

一方「専門的な知識・技能を身につけている」については、最近改善した・しないの評価が拮抗しているが、「重視するポイント」として順位が比較的低いこと、採用可否による差が小さいことから企業はそれほど重視していない可能性もある。

６－（４）－１）－２ 建設会社問 44「計画通り採用できたか」×問 45「建設系学科新卒者の採用で重視するポイント」（複数回答、３つ）

建設会社のニーズ（新卒者の採用で重視するポイント）の違い（＝生徒の実態と整合しているかどうか）によって採用活動の成否に差がでているかを確認してみると、「計画通り採用できた」企業は「出来なかった」企業と比べ「まじめさ」「健康・体が丈夫」「基本的な生活習慣が身についている」を挙げる割合がやや多く、「責任感」「柔軟性・対応能力」「資格取得」を挙げる割合がやや少なかった。

解釈を与えるとすれば、「計画通り採用できた」会社は生徒の基礎的な性質に着目し、「採用できなかった」会社はより進んだ能力を求めている可能性がある。言い換えると、「計画通り採用できた」会社は採用後の育成を重視しており（あるいは採用のハードルが低い）、「採用できなかった」会社は即戦力を求めている可能性があるが、大きな差ではなく、今後の取組にあたって重視すべきかどうかは検討の余地がある。

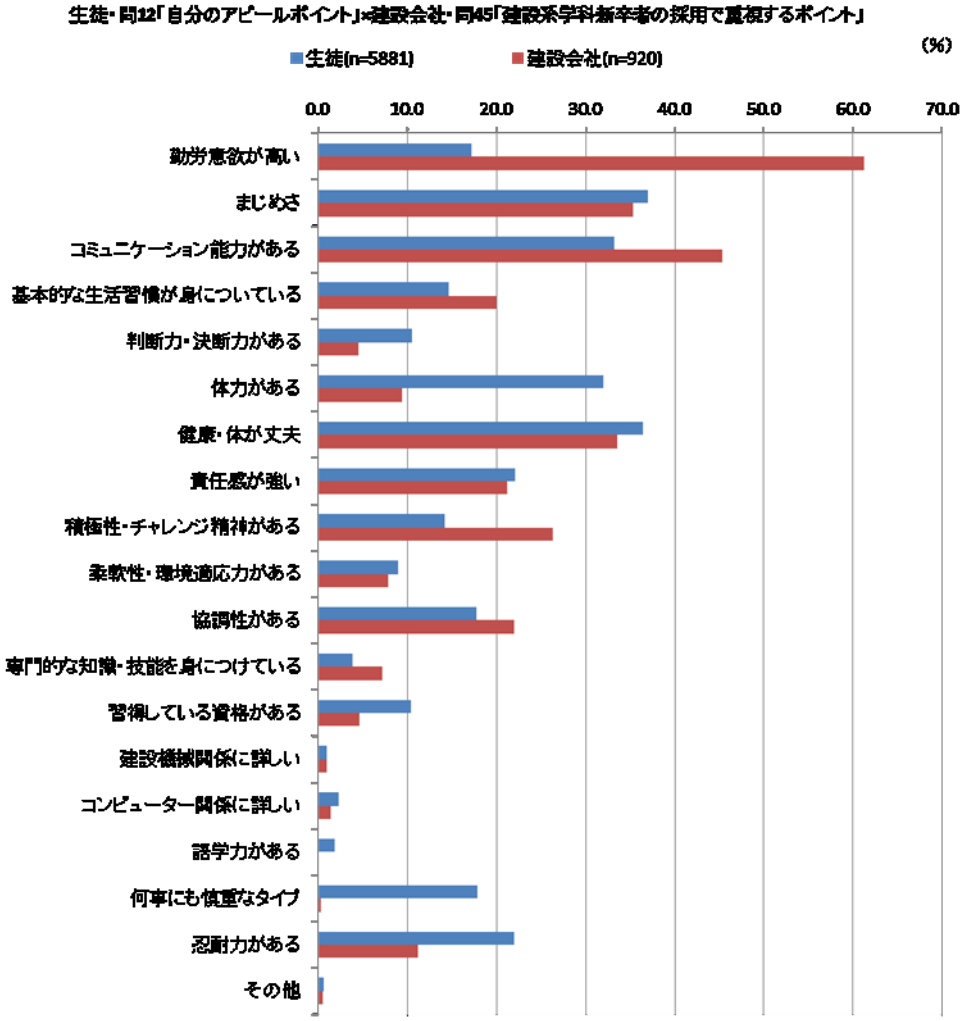


６－（４）－１）－３ 生徒・問 12「自分のアピールポイント」（複数回答、３つ）×建設会社・問 45「建設系学科新卒者の採用で重視するポイント」（複数回答、３つまで）

会社が「勤労意欲の高さ」を最重要視しているのに対して、生徒でアピールポイントと考えている割合が低い点のギャップが大きい。類似した項目である「積極性・チャレンジ精神がある」「基本的な生活習慣を身につけている」も会社に比べて生徒は低めとなっている。一方、生徒側の点が高い項目として上記に類似する「まじめさ」「忍耐力がある」があり、また６－（４）－１）―１で述べたとおり新卒者の「勤労意欲」について建設会社の印象は悪くないことから、必ずしも生徒の勤労意欲が低いとは言えないが、さらに一歩踏み込んで「働く」意欲を示すことを企業が求めているとも考えられる。一方企業側にも、生徒の意欲をうまくくみとって引き出すことが求められていると考えられる。

「コミュニケーション能力がある」が両者ともに高く、「協調性がある」も高目となっている。建設業では現場で大勢の同僚・関係者などと連携、協力して仕事を進めていく必要があることから、コミュニケーション力や協調性が重視されていると考えられる。

なお「まじめさ」や「健康・体が丈夫」はどちらも高いが、専門性や資格などはどちらも低めとなっている。



６－（５）　仮説５「建設業界の先行きをどうみているか」

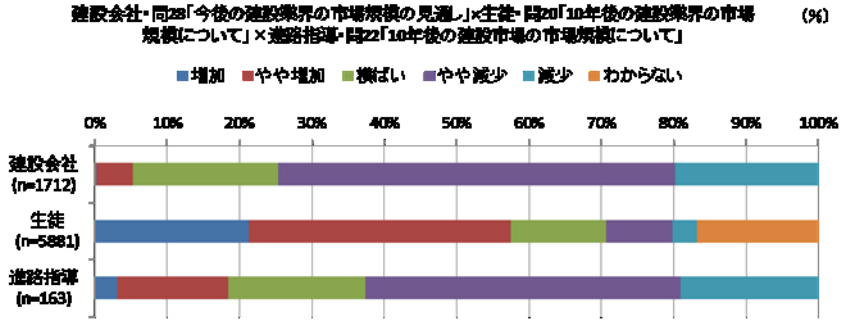
６－（５）－１）　建設会社と生徒はそれぞれ 10 年後の市場をどうみているか

６－（５）－１）－１　建設会社・問 28「今後の建設業界の市場規模の見通し」×生徒・問 20「10 年後の建設業界の市場規模について」×進路指導・問 22「10 年後の建設業界の市場規模について」

建設会社は「やや減少」が 54.8%、「減少」が 19.9%と「減少見通し」の会社が多い。一方で生徒は「増加」が 21.3%、「やや増加」が 36.2%と「増加見通し」が多くなっており、生徒の方が楽観的な見通しを持っている。先生は建設会社に近い見通しになっている。

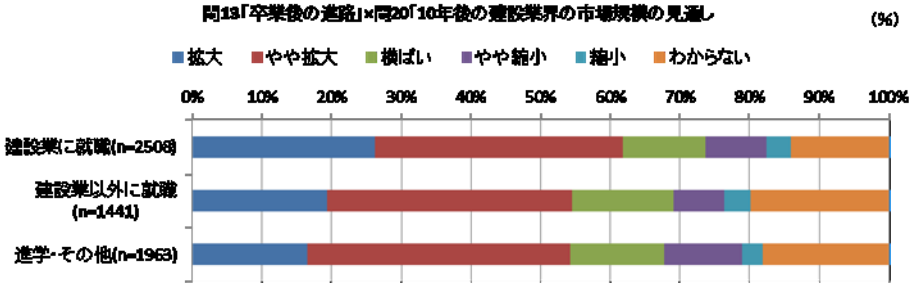
生徒の結果については、前述のとおりアンケート票の構成によるバイアスの可能性があり、結果の分析に当たっては留意する必要がある。

生徒は就職した後に現実とのギャップの大きさを感じることになり、それが離職につながる可能性も考えられる。



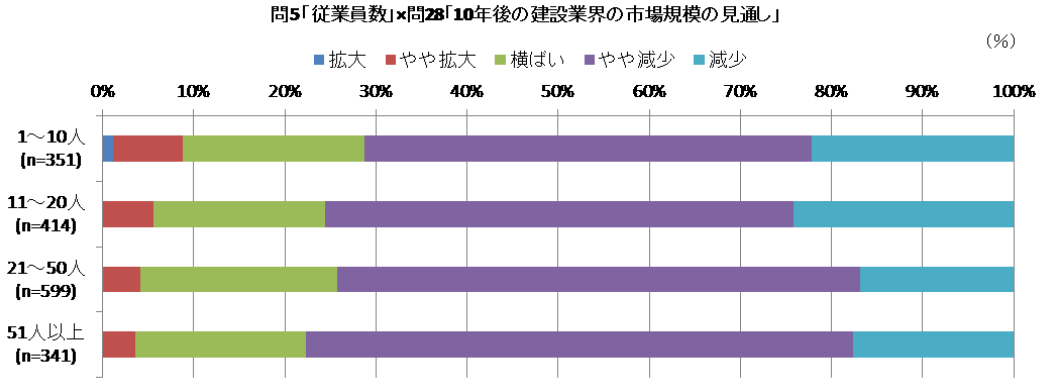

６－（５）－１）－２　生徒・問 13「卒業後の進路」×生徒・問 20「10 年後の建設業界の市場規模について」

建設業に就職する生徒の方が市場規模についてやや前向きな見通しを持っているが、大差はない。



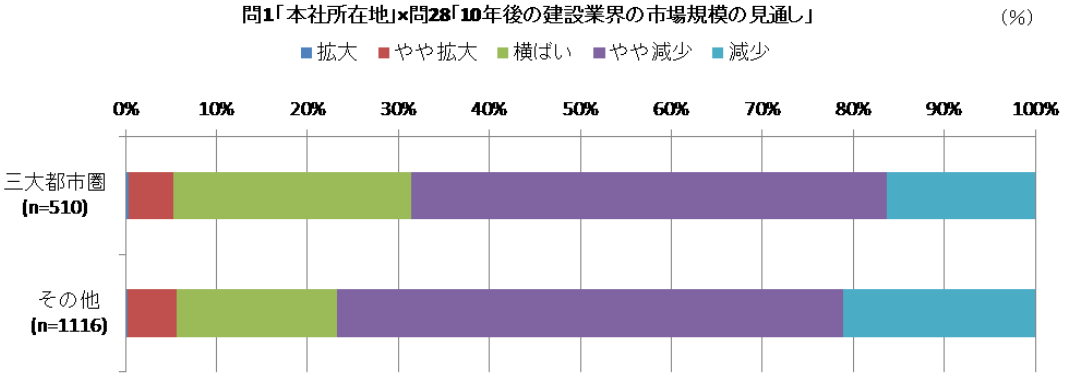
６－（５）－１）－３　建設会社・問 5「従業員数」×建設会社・問 28「10 年後の建設業界の市場規模の見通し」

従業員数による市場規模の見通しの差はほとんどない



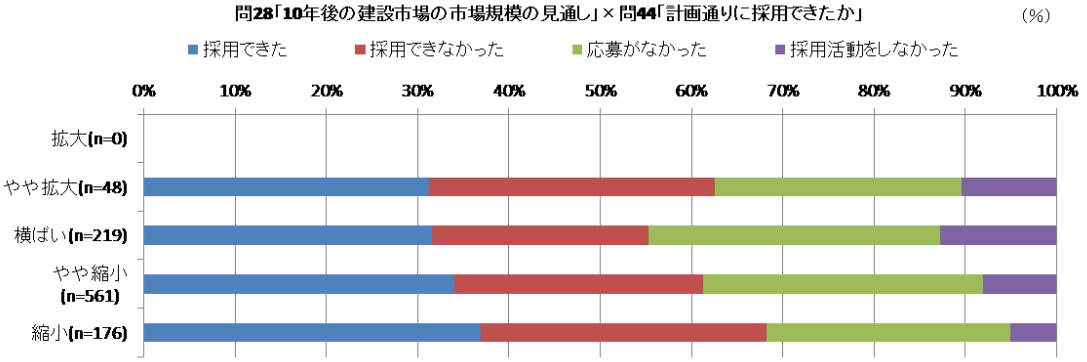

６－（５）－１）－４　建設会社・問 1「本社所在地」×建設会社・問 28「10 年後の建設業界の市場規模の見通し」

三大都市圏に本社がある企業の方が前向きな見通しを持っている割合がやや多い。




６－（５）－１）－５　建設会社・建設会社・問 28「10 年後の建設業界の市場規模の見通し」×建設会社・問 44「計画通りに採用できたか」

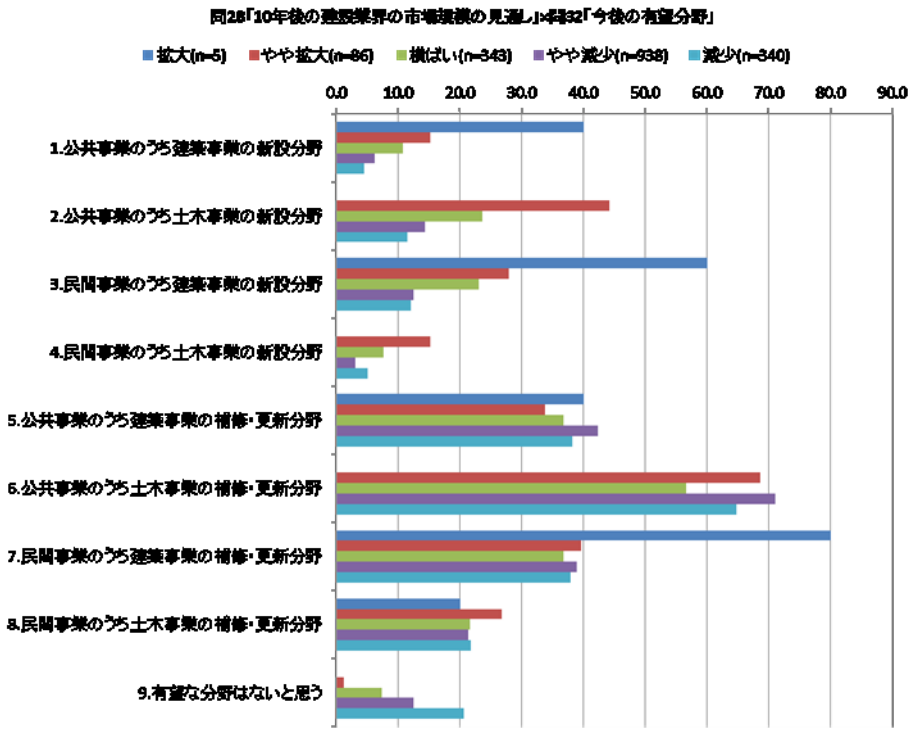
工業高校新卒採用活動の成否に市場規模見通しによる大差はない。



６－（５）－２）　企業は有望分野をどうみているのか

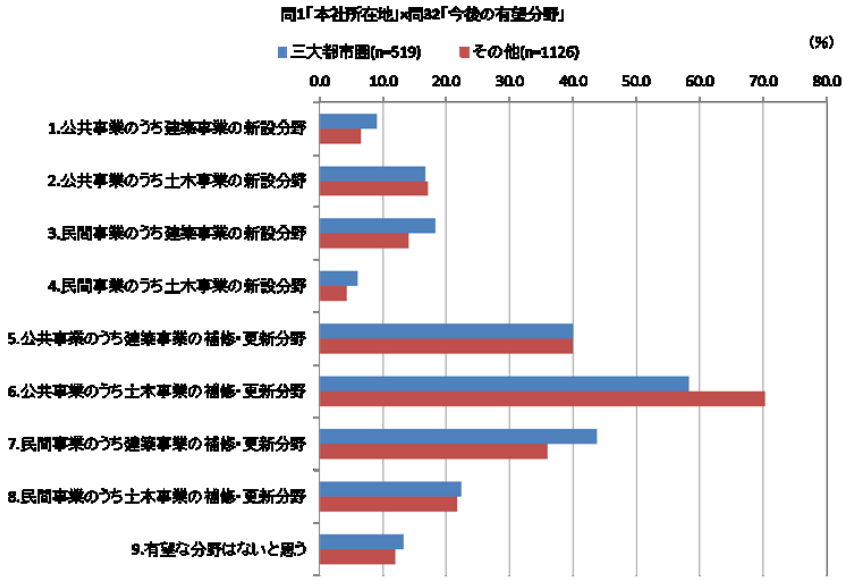
６－（５）－２）－１　建設会社・問 28「今後の建設業界の市場規模の見通し」×建設会社・問 32「今後の建設業界の有望分野」（複数回答）

市場規模の見通しに関わらず、いずれも「補修・更新分野」を有望と考えているが、「拡大見通し」を持った会社では「新設分野」にも有望な分野があると考えている会社が多くなってい



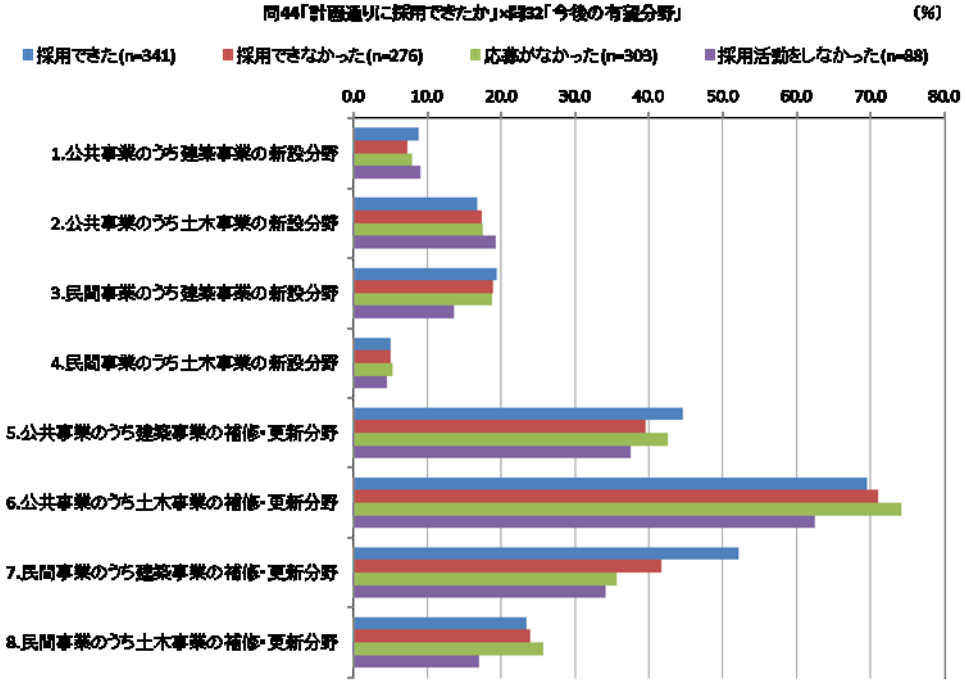

６－（５）－２）－２　建設会社・問 1「本社所在地」×建設会社・問 32「今後の建設業界の有望分野」（複数回答）

三大都市圏では「民間・建築」の新設、補修・更新分野がその他の地方をやや上回っており、その他の地方では「公共・土木の補修・更新分野」が三大都市圏をやや上回っているが、いず



６－（５）－２）－３　建設会社・問 44「計画通りに採用できたか」×建設会社・問 32「今後の建設業界の有望分野」（複数回答）

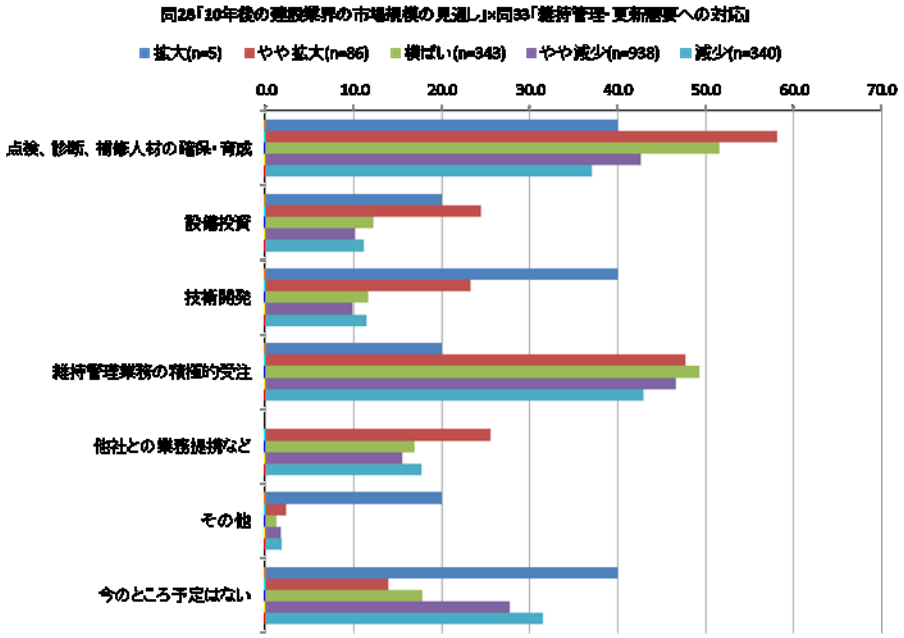
計画通り採用出来た企業の方が、有望分野として多くの選択肢を挙げる傾向にある。



６－（５）－２）－４ 建設会社・問 28「今後の建設業界の市場規模の見通し」×建設会社・問 33「維持管理・更新需要への対応について」（複数回答）

「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。

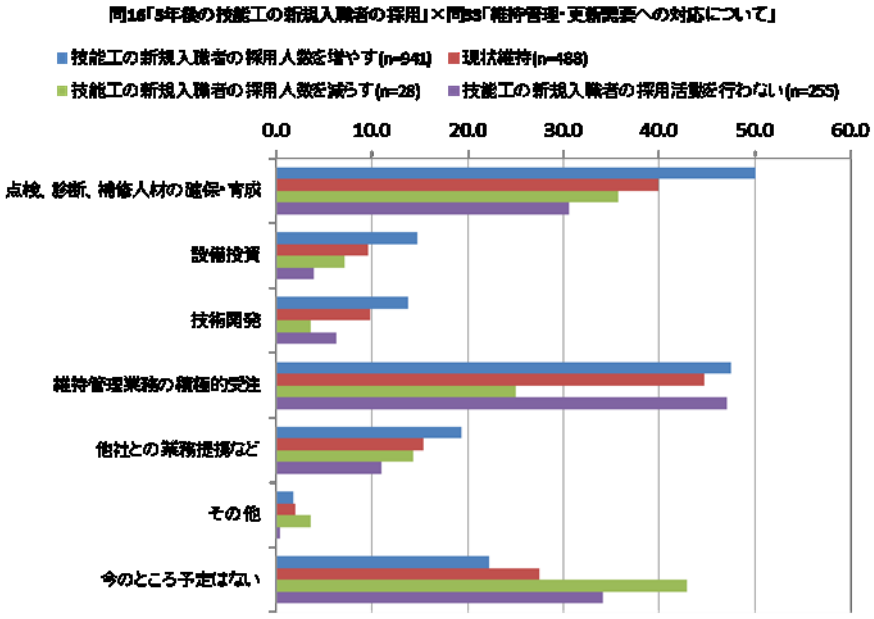
「拡大見通し」（「拡大」、「やや拡大」）を持っている会社では「横ばい」や「やや減少」、「減少」と考えている会社に比べて、多くの選択肢を選ぶ傾向にある。特に「設備投資」と「技術開発」の回答が多くなっており、維持管理・更新需要に対して予算を掛けてでも積極的に取り組んでいこうという姿勢が窺える。



６－（５）－２）－５ 建設会社・問 16「５年後の技能工の新規入職者の採用」×建設会社・問 33「維持管理・更新需要への対応について」（複数回答）

5 年後の技能工の採用人数を増やす予定の会社の方が、「現状維持」や「減らす」「行わない」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「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、「設備投資」や「技術開発」も上回っている。

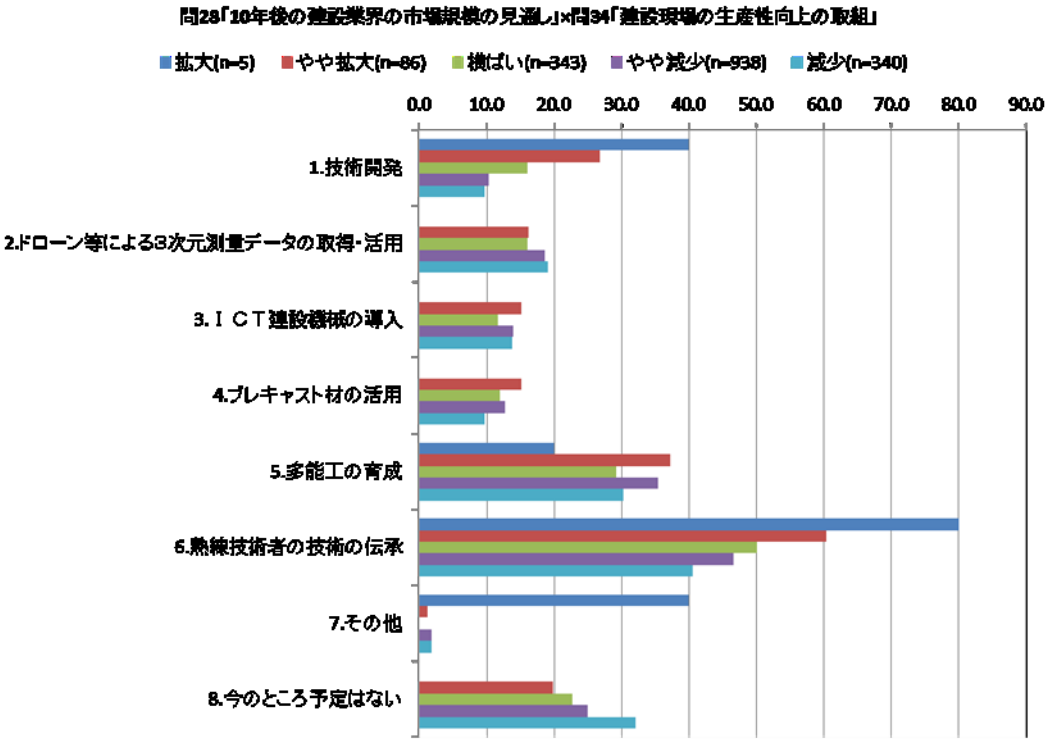
一方で「減らす」や「採用活動を行わない」では対応策を挙げる数が減って「今のところ予定はない」が増えている。ただし、「採用活動を行わない」会社では「積極的受注」を挙げる割合が多く、必ずしも消極的な会社ばかりではない。



６－（５）－２）－６　建設会社・問 28「今後の建設業界の市場規模の見通し」×建設会社・問 34「建設現場の生産性向上の取組」（複数回答）

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。新技術の導入を挙げる会社は比較的少ない

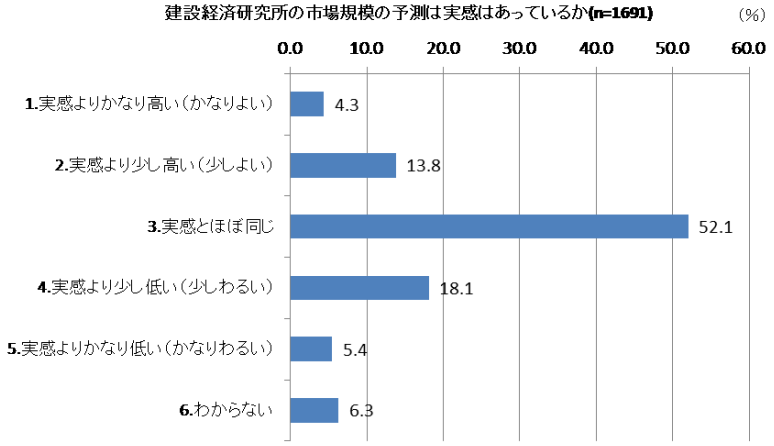
「拡大」「やや拡大」を選んだ会社は「熟練技術者の技術の承継」「技術開発」を挙げる割合が多く、積極的な姿勢がうかがえる。



### ６－（５）－３） 建設経済研究所の市場予測と各社見通しとの違い

#### ６－（５）－３）－１（一財）建設経済研究所の市場規模の予測は実感とあっているか（問31）

（一財）建設経済研究所は「建設経済レポート No.67」（平成 28 年 11 月）」で、2025 年の建設市場規模を 47.1 兆円～51.1 兆円（実質値）と予測しており、これは 2015 年比で概ねマイナス 5～10%にあたる。この予測値を一つの基準と考え、各社の実感と比較していただいたところ、「実感とほぼ同じ」が 52.1%と最も多く、建設会社が将来の建設市場規模について過度に悲観的になっている様子は見られない。

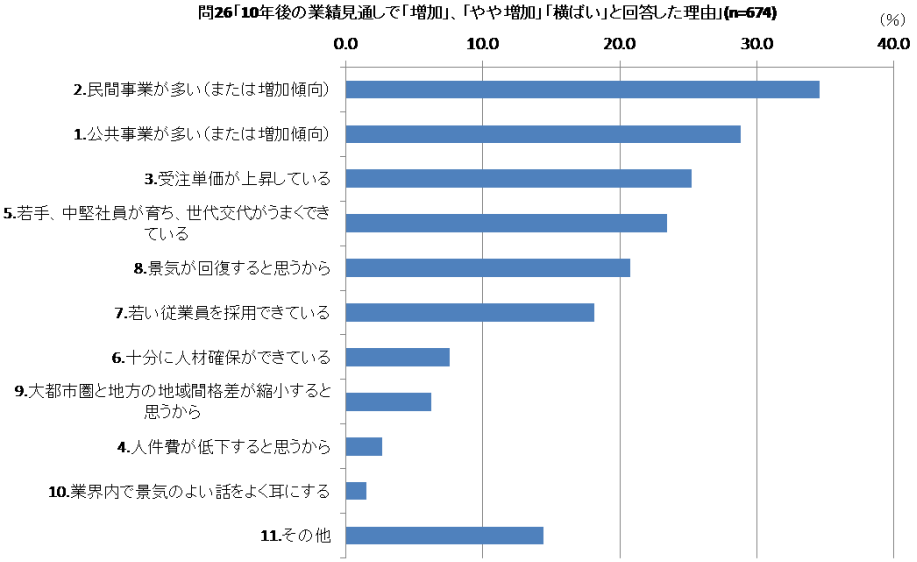


６－（６）　仮説６「将来見通しの判断理由、判断材料は何か」

６－（６）－１）「将来見通しの判断理由、判断材料は何か」

６－（６）－１）－１　建設会社・問 26「10 年後の業績（純利益）の見通しで「増加」、「やや増加」、「横ばい」と考えた理由」（複数回答、３つまで）

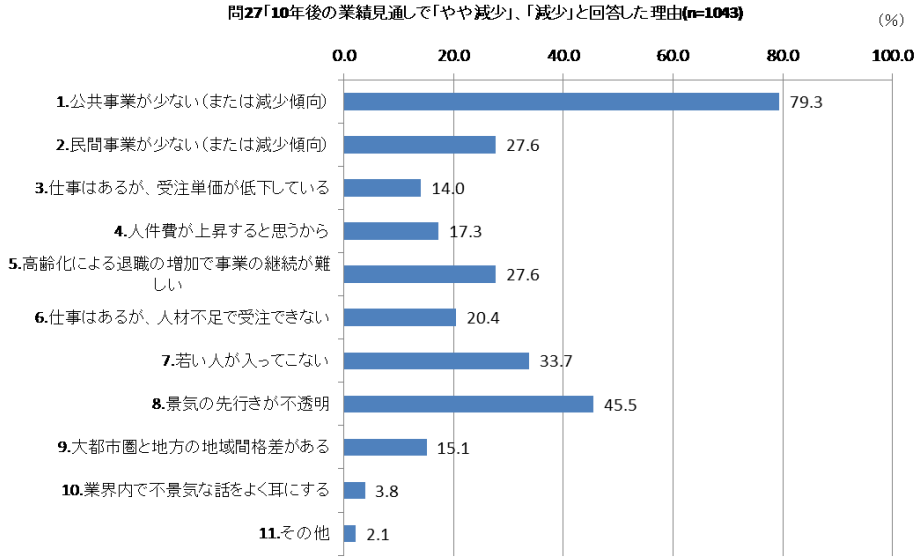
「民間事業が多い」、「公共事業が多い」、「受注単価が上昇している」などが多くなっており、事業環境の好転が挙げられているが、「若手、中堅社員が育ち、世代交代がうまくできている」や「若い従業員を採用できている」の回答もやや多くなっており、社内の人材確保・育成がうまくいっている会社では業績見通しも改善している可能性もある。



### ６－（６）－１）－２ 建設会社・問 27「10 年後の業績（純利益）の見通しで「やや減少」、「減少」と考えた理由」（複数回答、３つまで）

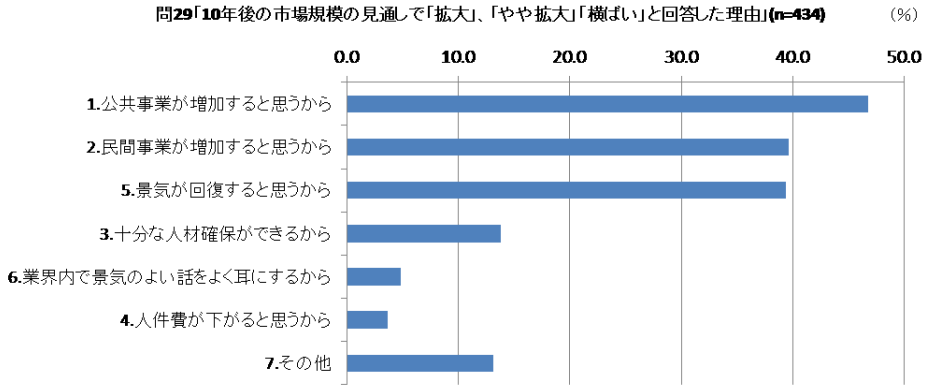
「公共事業が少ない」が圧倒的に多いが、「景気の先行きが不透明」、「若い人が入ってこない」、「民間事業が減少」、「高齢化による退職の増加で事業の継続が難しい」などが多くなっており、事業環境の悪化に加え、人材確保・育成がうまくいっていないことが事業見通しにマイナスの影響を与えている可能性もある。

また前項と比較すると「やや減少」「減少」を予測する会社は、「増加」「やや増加」を予測する会社に比べて、公共事業への依存度が高いことが想像される。



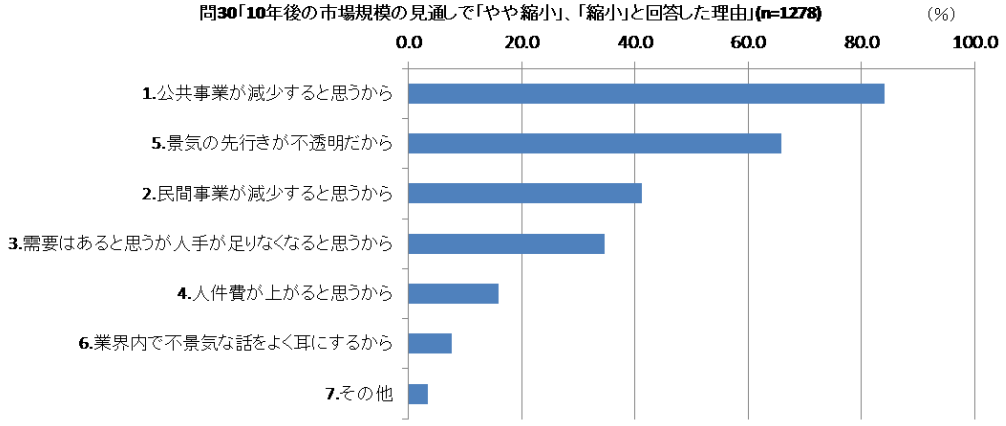

### ６－（６）－１）－３ 建設会社・問 29「10 年後の市場規模の見通しで「増加」、「やや増加」、「横ばい」と考えた理由」（複数回答、３つまで）

「公共事業が増加すると思うから」を挙げる会社が４割を超え、次いで「民間事業が増加すると思うから」、「景気が回復すると思うから」などが多い。「十分な人材確保ができるから」は１割程度である。



### ６－（６）－１）－４　建設会社・問 30「10 年後の市場規模の見通しで「やや減少」、「減少」と考えた理由」（複数回答、３つまで）

「公共事業が減少すると思うから」が 8 割を超え、次いで「景気の先行きが不透明だから」、「民間事業が減少すると思うから」などが多い。「需要はあると思うが人手が足りなくなると思うから」は３割程度である。




いずれの見通しを持つにしても、公共事業の動向に注目している会社が最も多いが、前向きな見通しをもっている会社は民間事業の増加を予測している傾向にある。

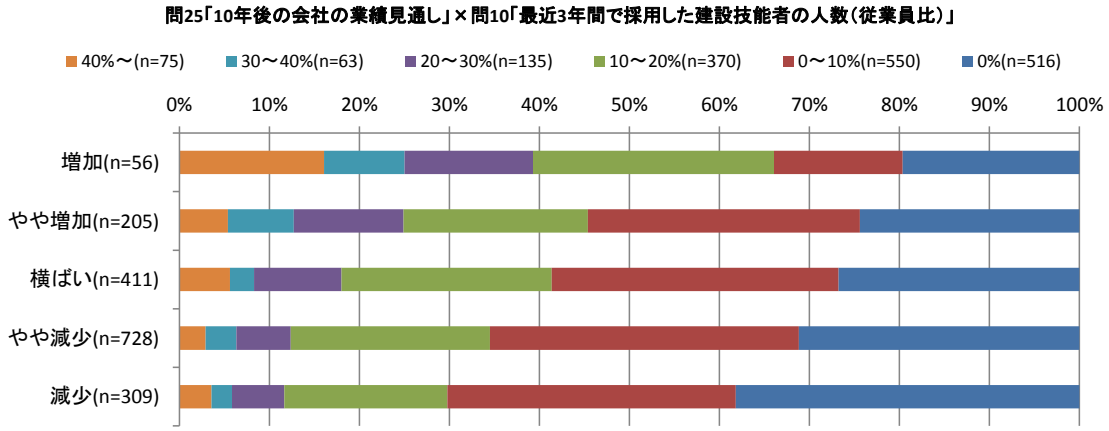
また、悪くなる見通しを持つ会社の一定割合が人手不足を理由に挙げる傾向にあり、建設会社の一定割合で、人手不足が今後の業績や市場規模に影響を与えると考えている。

６－（７）仮説７「現在、または将来の経営判断により採用活動を手控えている」

６－（７）－１）　企業の求人状況と業績見通しの関係

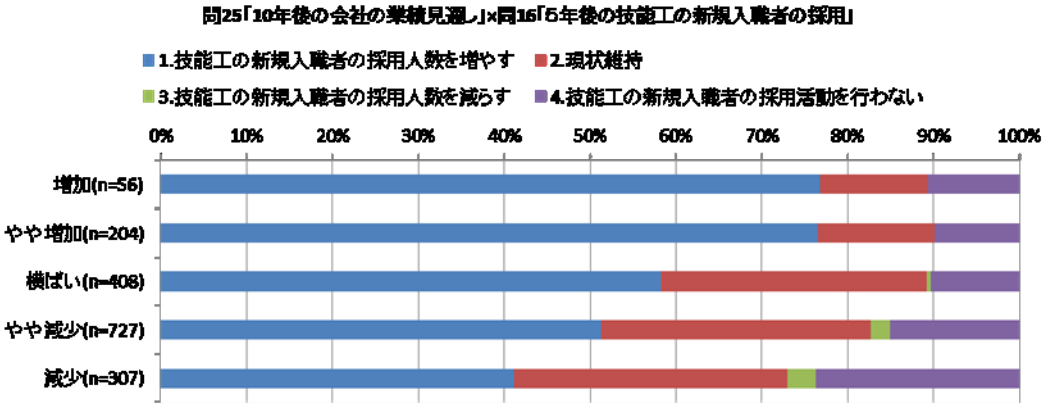
６－（７）－１）－１　建設会社・問 25「今後の業績（純利益）の見通し」×建設会社・問 10「最近３年間で採用した建設技能者の人数（従業員比）」

業績見通しが明るい企業ほど、採用した建設技能者の人数（従業員比）が多い傾向である。




６－（７）－１）－２　建設会社・問 25「今後の業績（純利益）の見通し」×建設会社・問 16「5 年後の技能者の新規入職者の採用（の増減）」

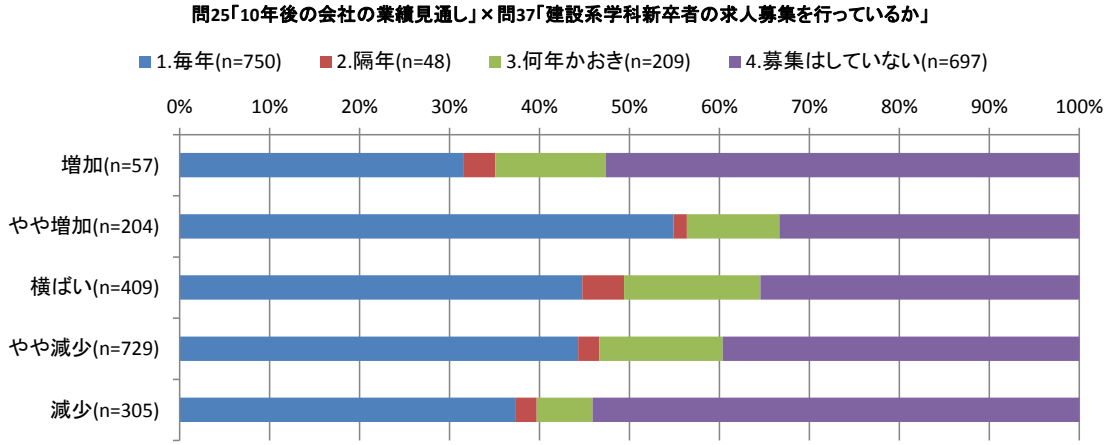
業績見通しが明るいほど 5 年後の技能者の新規入職者採用を「増やす」と答える割合が高い。



### ６－（７）－１）－３ 建設会社・問 25「今後の業績（純利益）の見通し」×建設会社・問 37「建設系学科新卒者の求人募集を行っているか」

業績見通しが明るい企業ほど建設系学科新卒者の求人をしている割合は高い傾向がある。

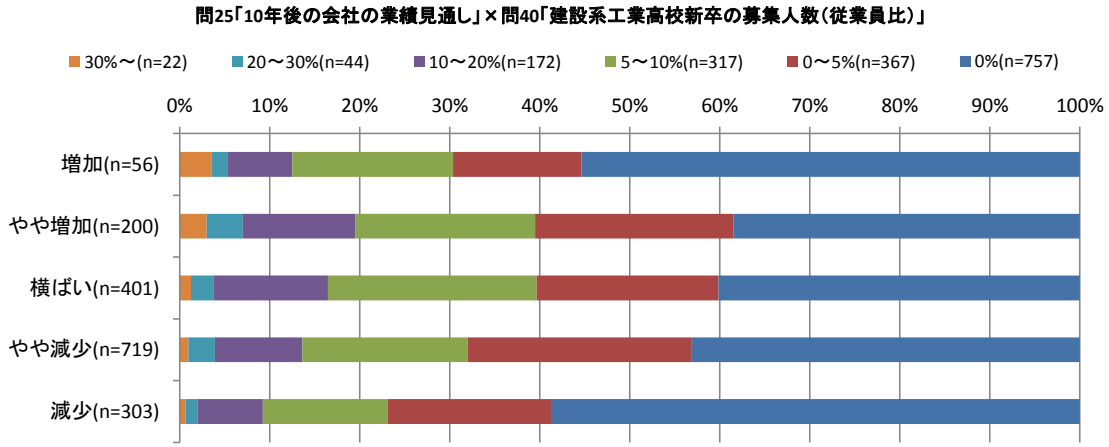
ただし、「増加」と答えた企業（57 社、回答企業全体の約 3%）は新卒者を募集していない割合が高い。




### ６－（７）－１）－４ 建設会社・問 25「今後の業績（純利益）の見通し」×建設会社・問 40「建設系学科新卒者の募集人数（従業員比）」

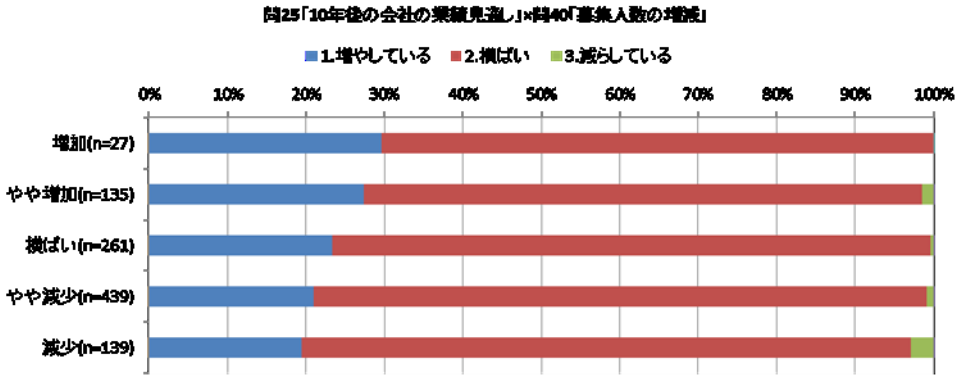
業績見通しが明るい企業ほど、建設系工業高校新卒の募集人数（従業員比）が多い傾向である。

ただし、「増加」と答えた企業（56 社、回答企業全体の約 3%）は新卒者を募集していない割合が高い。



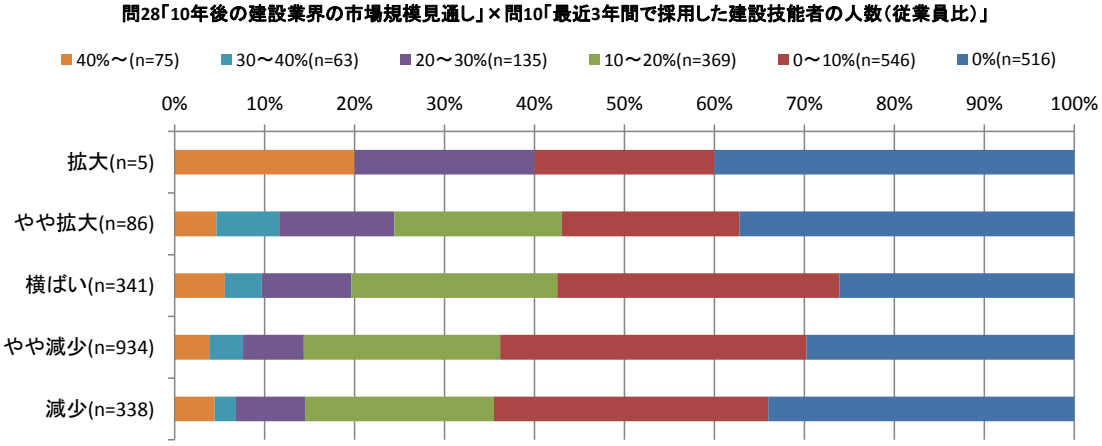
６－（７）－１）－５　建設会社・問 25「今後の業績（純利益）の見通し」×建設会社・問 40「建設系学科新卒者の募集人数（の増減）」

業績見通しに関わらず、「横ばい」と答える企業が多い。見通しが明るいほど「増やしている」と答える割合がやや高い。建設系工業高校新卒者を採用している企業は、見通しにかかわらず必要な募集を一定のペースで行っている会社が多いと考えられる。



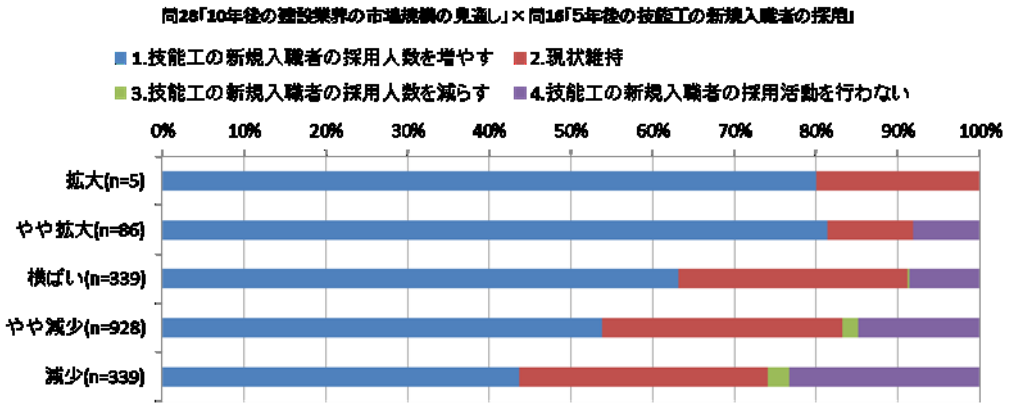

６－（７）－１）－６　建設会社・問 28「10 年後の建設業界の市場規模見通し」×建設会社・問 10「最近 3 年間で採用した建設技能者の人数（従業員比）」

市場規模の見通しが明るい企業ほど、最近３年間で採用した建設技能者の人数（従業員比）が多い傾向である。ただし、「拡大」「やや拡大」と答えた企業（91 社、回答企業全体の約 5%）では新卒者を採用しなかった割合も高い。



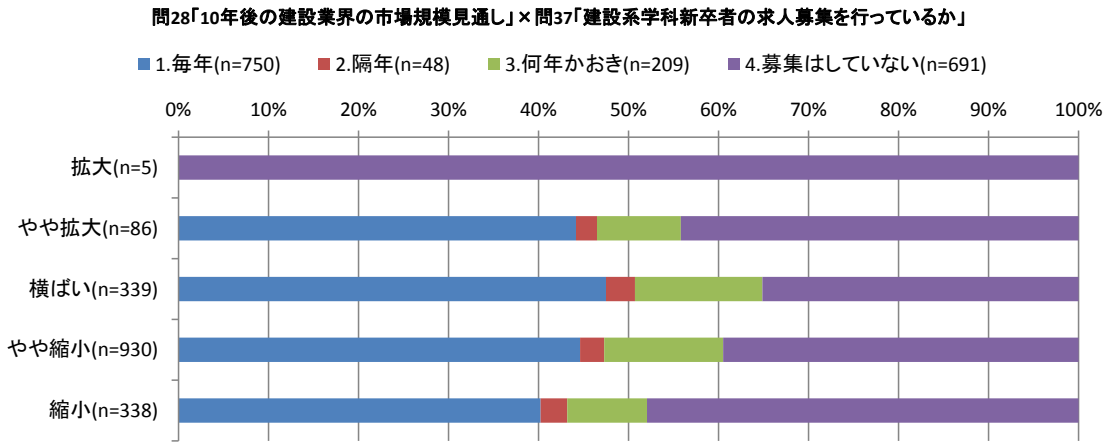
６－（７）－１）－７　建設会社・問 28「10 年後の建設業界の市場規模見通し」×建設会社・問 16「5 年後の技能者の新規入職者の採用（の増減）」

市場規模の見通しが明るいほど、5 年後の技能者の新規入職者採用を「増やす」と答える割合が高い。



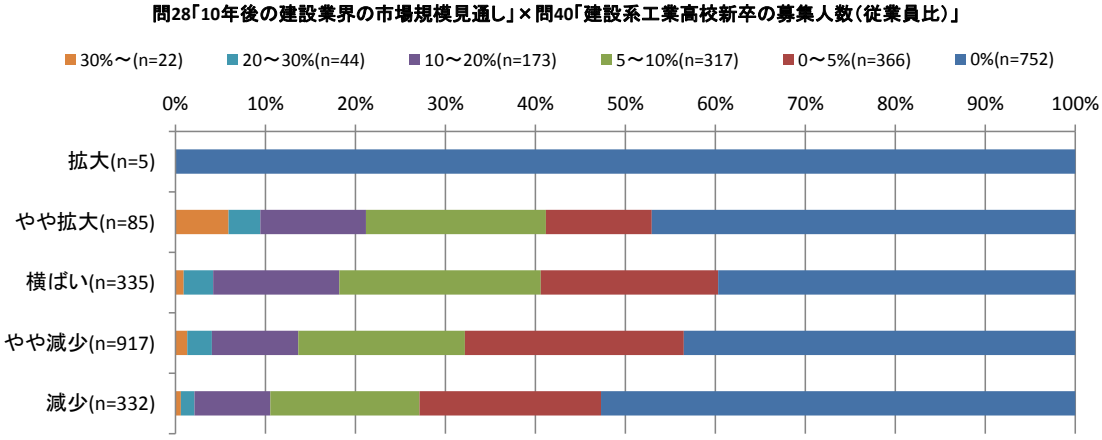

６－（７）－１）－８　建設会社・問 28「10 年後の建設業界の市場規模見通し」×建設会社・問 37「建設系学科新卒者の求人募集を行っているか」

市場規模の見通しを「縮小」と答えた企業より、「やや縮小」「横ばい」と答えた企業のほうが、建設系学科新卒者の募集をしている割合がやや高いが、あまり大きな差はない。（なお「拡大」と答えた企業 5 社は、建設系学科新卒者の募集をしていない）



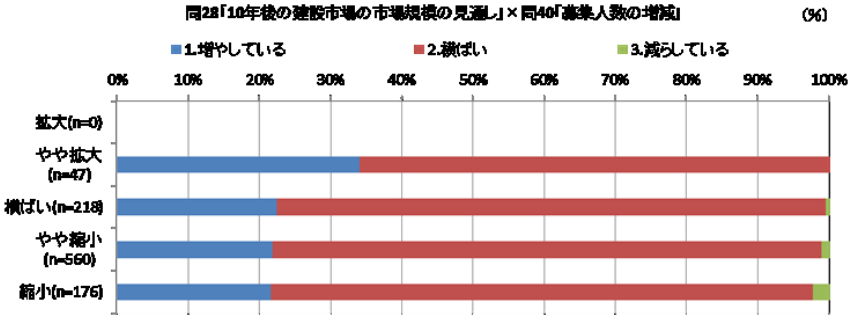
６－（７）－１）－９　建設会社・問 28「10 年後の建設業界の市場規模見通し」×建設会社・問 40「建設系学科新卒者の募集人数（従業員比）」

市場規模の見通しが明るい企業ほど、建設系学科新卒者の募集人数（従業員比）は多い傾向であるが、あまり大きな差はない。（なお「拡大」と答えた企業 5 社は、建設系学科新卒者の募集をしていない）




６－（７）－１）－１０　建設会社・問 28「10 年後の建設業界の市場規模見通し」×建設会社・問 40「建設系学科新卒者の募集人数（の増減）」

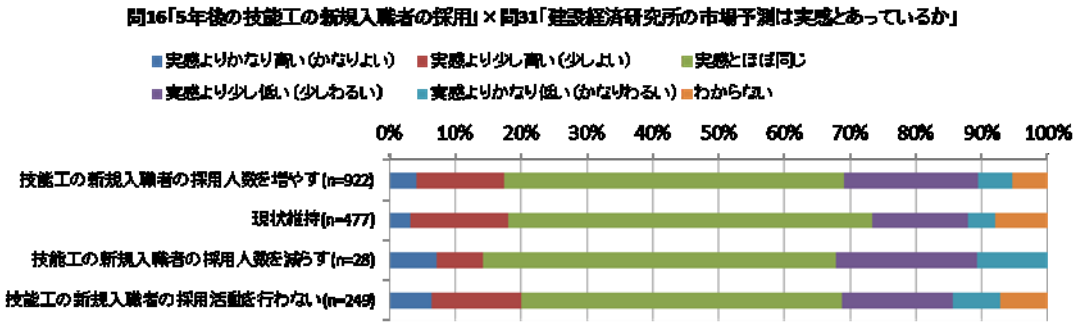
市場規模の見通しに関わらず、「横ばい」と答える企業が多い（ただし、見通しを「やや拡大」と答えた企業は「増やしている」と答える割合がやや高い）。建設系学科新卒者を採用している企業は、見通しにかかわらず一定のペースで募集を行っている会社が多いと考えられる。



６－（７）－２）企業の求人状況と、（一財）建設経済研究所の市場予測の見方の関係

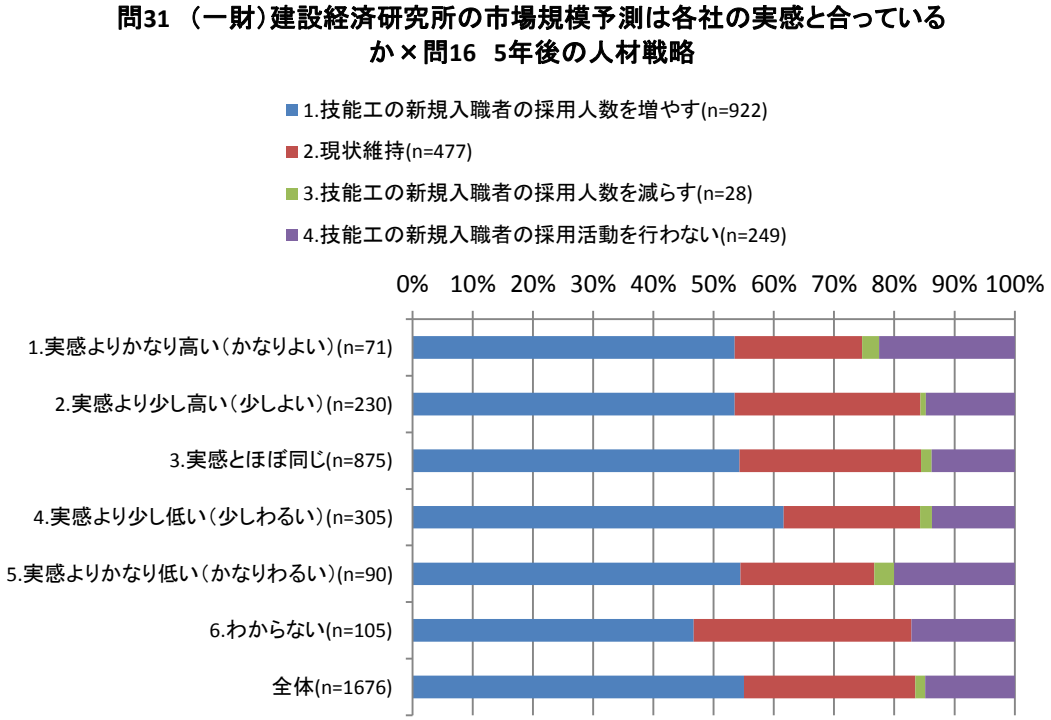
６－（７）－２）－１　建設会社・問 16「5 年後の技能工の新規入職者の採用」×建設会社・問 31「(一財）建設経済研究所の市場予測は実感とあっているか」

5 年後の技能工の採用予定にかかわらず、（一財）建設経済研究所の見通し（2025 年は 15 年と比較して約 5～10％減）を「実感とほぼ同じ」と考える会社が多い。



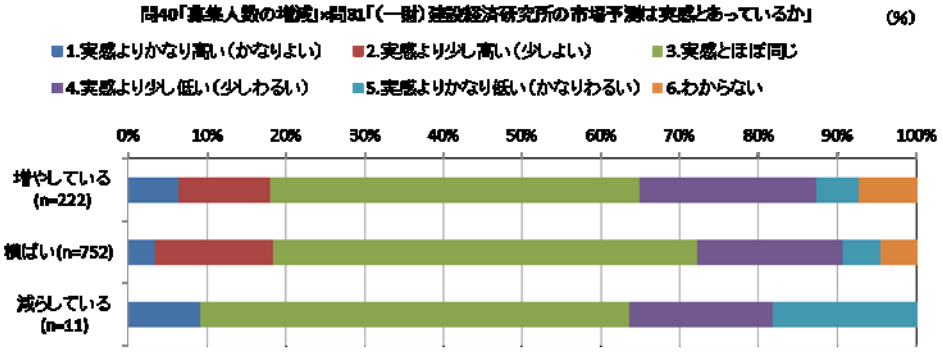

６－（７）－２）－２　建設会社・問 16「5 年後の技能工の新規入職者の採用」×建設会社・問 31「(一財）建設経済研究所の市場予測は実感とあっているか」（表頭と表側を入れ替えて集計）

市場見通しを、（一財）建設経済研究所の見通しより悪く考えている（「実感よりかなり高い」「実感より少し高い」を選んだ）かどうかに関わらず、5 年後に技能工新規入職者の採用人数を増やすと回答する企業の割合は５割程度である。



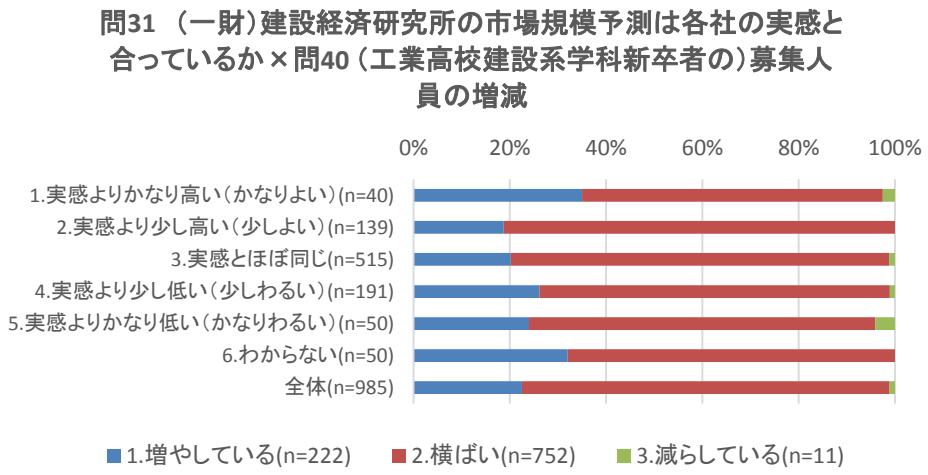
６－（７）－２）－３　建設会社・問 40「(建設系学科新卒者の」募集人数の増減」×建設会社・問 31「(一財）建設経済研究所の市場予測は実感とあっているか」

建設系学科新卒者募集人数の増減にかかわらず、(一財）建設経済研究所の見通し（2025 年は 15 年と比較して約 5～10%減）を「実感とほぼ同じ」と考える会社が多い。




６－（７）－２）－４　建設会社・問 40「(建設系学科新卒者の」募集人数の増減」×建設会社・問 31「(一財）建設経済研究所の市場予測は実感とあっているか」(表頭と表側を入れ替えて集計)

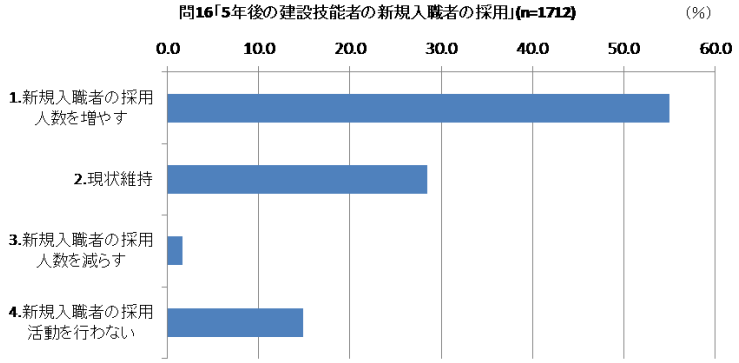
市場見通しを、建設経済研究所の見通しより悪く考えている（「実感よりかなり高い」「実感より少し高い」を選んだ）かどうかに関わらず、新卒者の募集人数は横ばいの会社が多い。



### ６－（７）－３）　５年後に求人を減らす要因は何か

### ６－（７）－３）－１　建設会社・問 16「5 年後の技能工の新規入職者の採用」

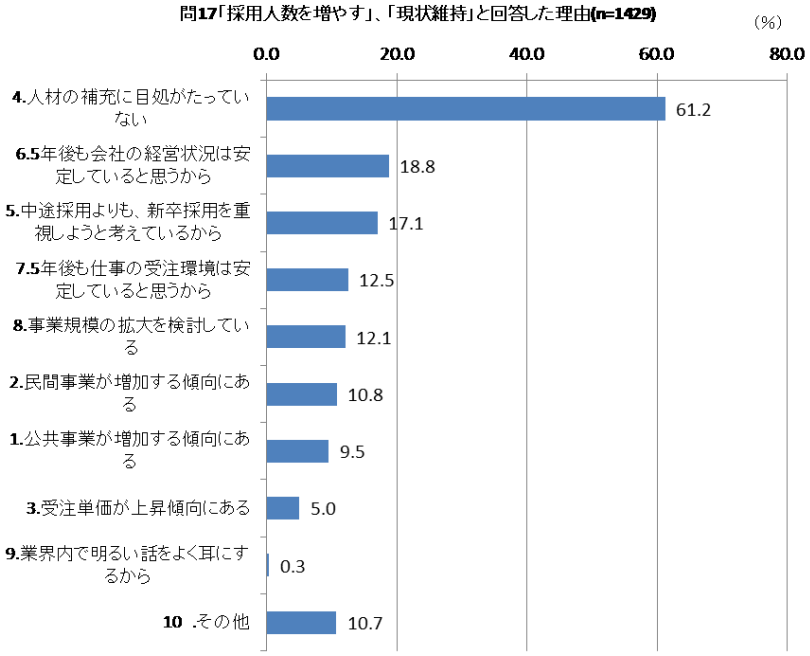
5 年後に技能工の新規入職者を「増やす」が 50%、「現状維持」は 30%弱で、「減らす」は少ない。「採用活動を行わない」も 15%程度みられるが、新規ではなく中途採用を中心に考えている会社もあると考えられる。また今回のアンケートでは技能者をあまり雇用しないゼネコンの回答が多いことも影響していると考えられる。




### ６－（７）－３）－２　建設会社・問 17「採用人数を増やす」、「現状維持」と回答した理由（複数回答）

「人材の補充に目処がたっていない」が 61.2%、「５年後も会社の経営状況は安定していると思うから」が 18.8%、「中途採用よりも、新卒採用を重視しようと考えているから」が 17.1%、「５年後も仕事の受注環境は安定していると思うから」が 12.5%、「事業規模の拡大を検討しているから」が 12.1%、などが多い。

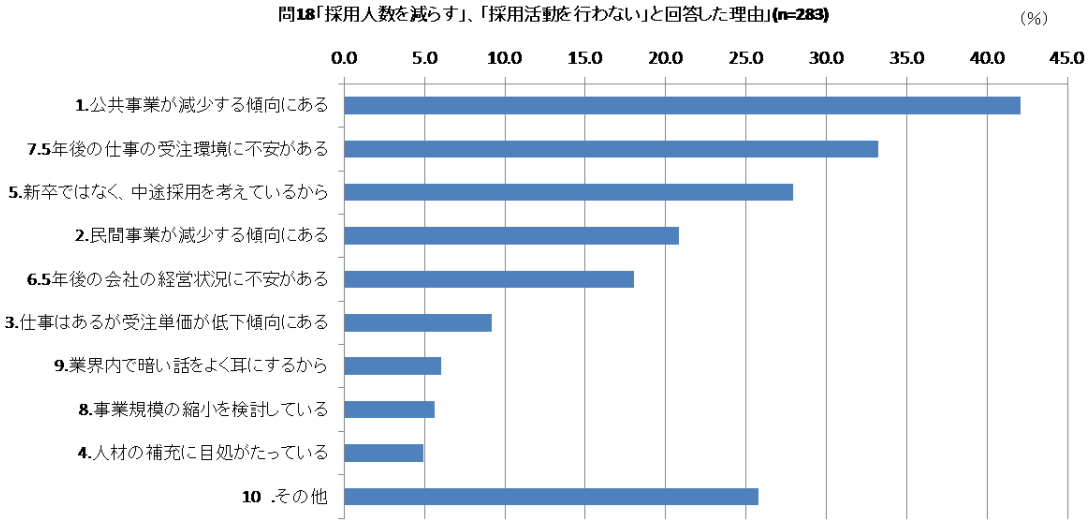
人材補充が最大の理由となっており、何らかの理由による退職や離職が多い一方で補充が十分できていない実情が窺える。同時に先行きに明るい見通しを持って、前向きに採用を増やそうとしている会社もみられている。



６－（７）－３）－３ 建設会社・問 18「採用人数を減らす」、「採用活動を行わない」と回答した理由（複数回答）

「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。



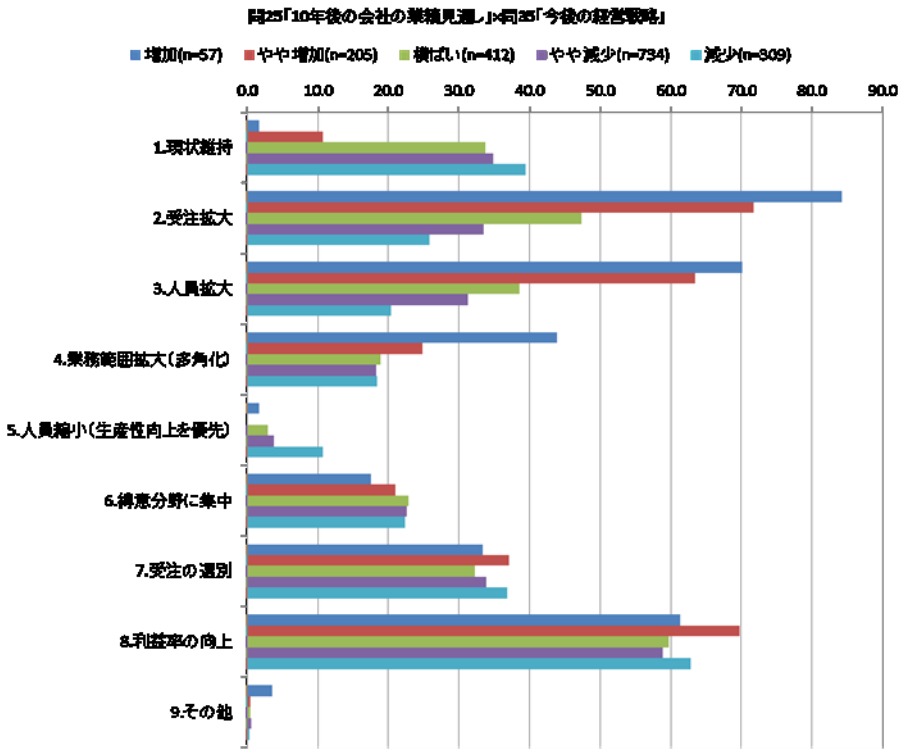
６－（７）－４）企業の業績見通しを踏まえた人材戦略

６－（７）－４）－１　建設会社・問 25「今後の業績（純利益）の見通し」×建設会社・問 35「今後の経営戦略」（複数回答）

全体的に「利益率の向上」「人員拡大」「受注の選別」「現状維持」の順となっている。

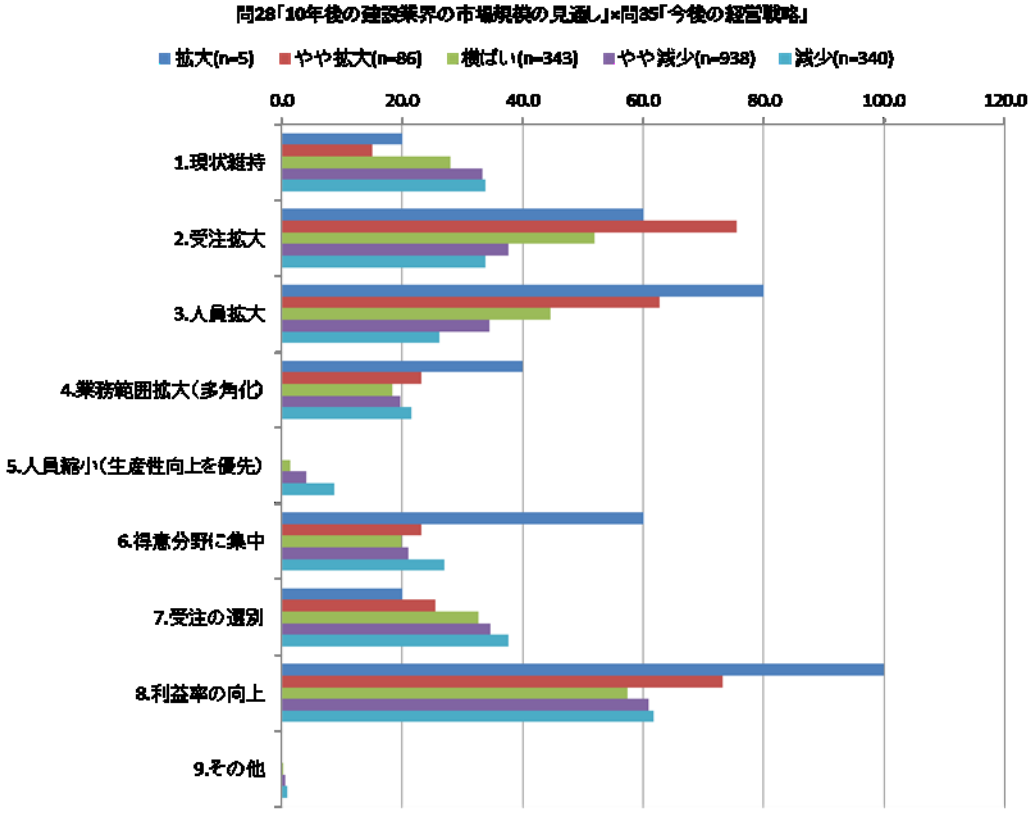
「増加」と「やや増加」を選んだ会社はそれ以下を選んだ会社と比べて「受注拡大」、「人員拡大」、「業務範囲の拡大」などを選ぶ割合が多く、「現状維持」は少ないなど、積極的な経営戦略が考えられている。

一方で「やや減少」と「減少」では「利益率の向上」が最も多くなっており、次いで「受注の選別」が多くなっている。「増加見通し」の会社に比べ、「受注拡大」や「人員拡大」、「業務範囲拡大」が大きく減少しており、「現状維持」が多いなど、やや消極的な経営姿勢が窺える。



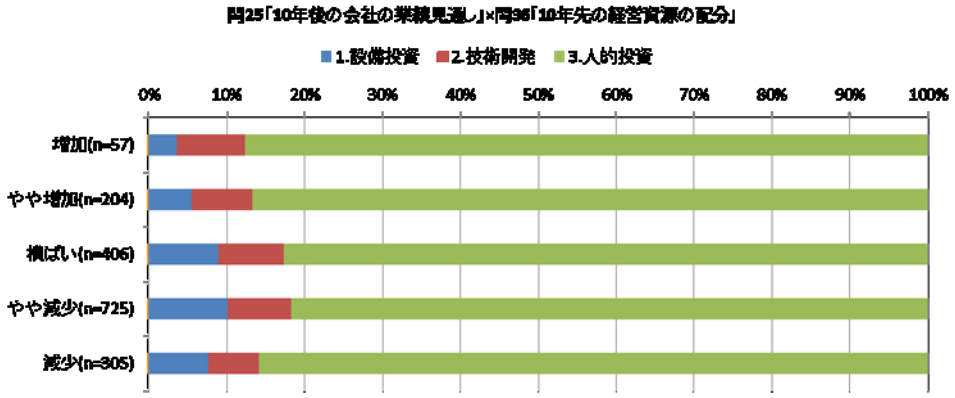
６－（７）－４）－２　建設会社・問 28「10 年後の建設業界の市場規模の見通し」×建設会社・問 35「今後の経営戦略」（複数回答）

市場規模に前向きな見通しを持っている会社ほど、そうでない会社より「受注拡大」「人員拡大」を挙げる割合が多い。



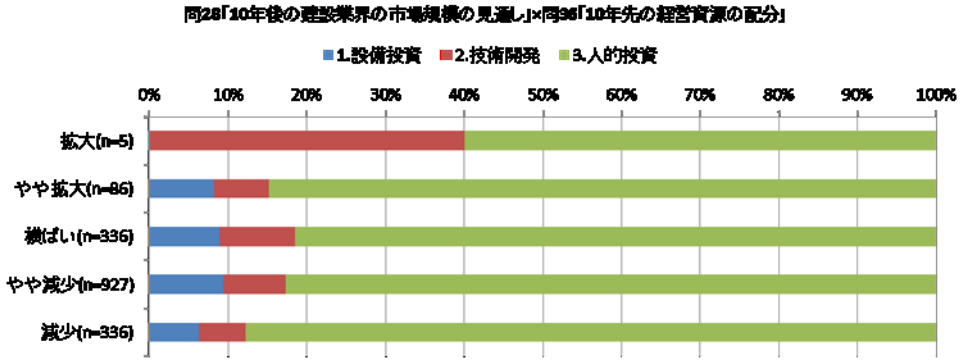

６－（７）－４）－３　建設会社・問 25「10 年後の業績（純利益）の見通し」×建設会社・問 36「10 年先の経営資源の配分」（単一回答）

業績見通しにかかわらず「人的投資」が圧倒的に多い。「横ばい」、「やや減少」では「設備投資」、「技術開発」がやや多くなっているが大差はない。



６－（７）－４）－４　建設会社・問 28「10 年後の建設業界の市場規模の見通し」×建設会社・問 36「10 年先の経営資源の配分」（単一回答）

市場規模の見通しによる違いもほとんどない。（なお「拡大」と答えた企業 5 社は、技術開発を重視する企業の割合が高い）



.

# 第 7 章　生徒の就職行動に関する計量分析

## 第７章　生徒の就職行動に関する計量分析

建設系工業高校生へのアンケート調査結果をもとに、生徒の就職行動との関係を解明する一助とするため、相関分析、及び主成分スコアなどを用いたロジット分析を行った。

### ７－（１）　生徒が就職先を決める上で重視した事柄に関する相関分析

生徒の意識や就職先選択によって、就職先を決める上で重視した事柄に違いがあるかどうかを見るため相関分析を行った。

#### ７－（１）－１）　建設業へ就職を決めた理由と就職先を決める上で重視したこと（表１）

表 1 は、就職先を決める上で重視した事柄が建設業へ就職を決めた理由によって異なるのかを見るため、生徒の回答の平均の偏差を分析したものである。被説明変数を「GQ17_1～GQ17_15：就職先を決める上で重視したこと」とし、説明変数を定数項、「GQ15_1～GQ15_18：建設業へ就職を決めた理由」についてのダミー変数(建設業へ就職を決めた理由として、その項目を挙げた生徒には 1 割り当て、それ以外の場合は 0 を割り当てた、0 または 1 の値を取る変数)として、回帰分析した結果を示した。また、生徒には、GQ15 の選択肢の中から、最もあてはまるもの 3 つを選んでいただいており、重複を許した回答者数も示した。

GQ17_1～GQ17_15 について、生徒には、5:重視した、4:やや重視した、3:どちらとも言えない、2:あまり重視しなかった、1:重視しなかった、から選択していただいた。この場合、表 1 の定数項の係数は、GQ15_19：進路指導や担任の先生に勧められたから、GQ15_20 その他、を回答した生徒の回答平均値を表している。また、GQ15_1～GQ15_18 の係数は、この値を基準にした場合の偏差を表している(*は 10%水準、**は 5%水準、***は 1%水準)。定数項の係数についてみると、4.0 を上回るのは、仕事の内容・職種(4.233)、給与・賞与などの給与制度(4.186)、勤務時間・残業時間(4.180)、休日・有給休暇(4.191)、であった。

また、GQ15_1：建設業へのあこがれをもっている生徒の回答平均は、GQ15_19・GQ15_20 を回答した生徒の平均を基準にして、仕事の内容・職種(4.233 + 0.199 = 4.433)、施工力・技術力(3.766 + 0.252 = 4.018)、会社の評判(3.999 + 0.137 =4.136)、無事故の実績・現場の安全管理(3.762 + 0.141 = 3.908)、昇進について(3.799 + 0.110 = 3.910)、社会保険・福利厚生(3.978 + 0.107 = 4.085)、仕事に必要な資格・技能(3.815 + 0.183 = 3.995)、社員教育制度・キャリアアップの支援(3.645 + 0.199 = 3.845)、職場の雰囲気(3.984 + 0.177 = 4.162)、職場の年齢構成・男女比など(3.457 + 0.141 = 3.598)、会社の将来見通し(3.908 + 0.137 = 4.045)、地元で働ける(3.637 + 0.159 = 3.797)、という項目をより重視することが示されている。特に、仕事の内容・職種、施工力・技術力、社員教育制度・キャリアアップの支援については、偏差の絶対値も大きいため、これらの項目が GQ15_1：建設業へのあこがれをもっている生徒にとって重要であることが示されている。

同様に、GQ15_4：地域社会の役に立つ仕事、を建設業に就職する理由として挙げた生徒は、仕事の内容・職種、施工力・技術力、会社の評判、無事故の実績・現場の安全管理、仕事に必要な資格・技能、職場の雰囲気、という項目を重視しており、GQ15_1：建設業へのあこがれをもっている生徒と共通する項目が多い。

他に、GQ15_17：建設業の将来性が見込めるから、を建設業へ就職する理由として挙げた生徒は、仕事の内容・職種、施工力・技術力、無事故の実績・現場の安全管理、給与・賞与などの給与制度、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、職場の雰囲気、会社の将来性・将来見通し、という項目をより重視することが示されている。

GQ15_6：家族が建設業関係の仕事をしている、GQ15_7：現場で体を動かして働きたい、を建設業へ就職する理由として挙げた生徒は、給与・賞与などの給与制度、勤務時間・残業時間、休日・有給休暇、昇進について、という項目を重視しないことが示されており、労働供給に関して、家庭の事情・生徒の能力水準など、異なる制約条件が影響している可能性も示唆されている。

GQ15_15：寮や社宅など福利厚生が充実しているから、を建設業へ就職する理由として挙げた生徒は、社会保険・福利厚生、社員教育制度・キャリアアップの支援、という項目を重視し、職場の年齢構成・男女比など、地元で働ける、をという項目を重視しないことが示されている。特に、地元で働ける、についての係数が大きなマイナスの値を取っており、GQ15_15：寮や社宅など福利厚生が充実しているから、を建設業へ就職する理由として挙げた生徒は、地元で働くことを重視しないことが示されている。

表 1　建設業へ就職を決めた理由と就職先を決める上で重視したこと

生徒が就職先を決める上で重視したこと

| 建設業へ就職を決めた理由 | | | (1) | (3) | (5) | (7) | (9) | (11) | (13) | (15) | (17) | (19) | (21) | (23) | (25) | (27) | (29) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 仕事の内容・職種 | 施工力・技術力 | 会社の評判 | 無事故の実績・現場の安全管理 | 給与・賞与などの給与制度 | 勤務時間・残業時間 | 休日・有給休暇 | 昇進について | 社会保険・福利厚生 | 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 | 職場の雰囲気 | 職場の年齢構成・男女比など | 会社の将来性・見通し | 地元で働ける |
| VARIABLES | | 回答者数 | gq17_1_score | gq17_2_score | gq17_3_score | gq17_4_score | gq17_5_score | gq17_6_score | gq17_7_score | gq17_8_score | gq17_9_score | gq17_10_score | gq17_11_score | gq17_12_score | gq17_13_score | gq17_14_score | gq17_15_score |
| gq15_1 | 建設業へのあこがれ | 984 | 0.19950*** | 0.25226*** | 0.13725*** | 0.14585*** | 0.00742 | -0.03769 | -0.02887 | 0.11042** | 0.10753** | 0.18374*** | 0.19976*** | 0.17745*** | 0.14106** | 0.13744*** | 0.15950** |
| gq15_2 | ものづくりが面白そう | 951 | 0.13045*** | 0.07092* | 0.00482 | 0.07033 | 0.01612 | -0.01687 | 0.00923 | -0.00652 | -0.02521 | -0.03454 | -0.00189 | 0.10532** | 0.00760 | 0.02953 | -0.01326 |
| gq15_3 | 自分の作ったものが後世に残ることが魅力 | 935 | 0.15961*** | 0.12373*** | 0.05877 | 0.09554** | 0.03627 | 0.00082 | 0.01845 | 0.01048 | 0.04121 | 0.03775 | 0.03894 | 0.07143* | -0.08732 | 0.09850** | -0.21035*** |
| gq15_4 | 地域社会に役立つ仕事 | 750 | 0.16102*** | 0.11322*** | 0.15217*** | 0.16452*** | 0.05153 | 0.00685 | 0.03382 | 0.03564 | 0.04246 | 0.08786* | 0.02042 | 0.16604*** | -0.02123 | 0.07154 | 0.10603 |
| gq15_5 | 建設業関連の資格が活かせる | 166 | 0.15260*** | 0.07341 | 0.12714 | 0.03300 | 0.08050 | 0.14278* | 0.12958* | 0.08147 | 0.09601 | 0.26996*** | 0.08329 | 0.12839* | -0.05855 | 0.03067 | -0.08369 |
| gq15_6 | 家族が建設業関係の仕事をしている | 312 | 0.09557** | -0.00317 | -0.05264 | -0.07224 | -0.14197** | -0.12484** | -0.17096*** | -0.22069*** | -0.25133*** | -0.00790 | -0.13095** | 0.05488 | -0.18918** | -0.07914 | -0.13342 |
| gq15_7 | 現場で体を動かして働きたい | 510 | 0.10335*** | 0.08093* | -0.00027 | -0.00790 | -0.10955** | -0.11131** | -0.12218** | -0.12005** | -0.05048 | 0.03050 | -0.05404 | 0.04903 | -0.05517 | -0.00808 | -0.19921** |
| gq15_8 | 自分に合う仕事と思うから | 539 | 0.15671*** | 0.10159** | -0.02746 | 0.05981 | 0.04285 | -0.01102 | -0.02020 | 0.01746 | 0.00592 | 0.00624 | 0.01994 | 0.14502*** | -0.00431 | 0.06842 | 0.02855 |
| gq15_9 | 自分の技術・能力を活かせる | 311 | 0.12226*** | 0.26758*** | 0.08612 | 0.03484 | -0.03777 | -0.01932 | 0.02909 | -0.00554 | 0.02329 | 0.11947* | 0.08744 | 0.07362 | 0.02337 | 0.09788* | -0.05040 |
| gq15_10 | 求人が建設業しかなかった | 57 | -0.20876** | -0.35725*** | -0.11147 | -0.14973 | -0.03996 | -0.17522 | -0.10635 | -0.20574 | -0.28811** | -0.16119 | -0.13711 | -0.31323** | 0.12446 | -0.26752** | 0.14306 |
| gq15_11 | 給与・賞与などの給与面がよいから | 246 | -0.01506 | -0.06317 | 0.07177 | 0.04606 | 0.28051*** | 0.11096 | 0.11881* | 0.03816 | 0.04809 | 0.00560 | 0.02000 | 0.00177 | 0.09578 | 0.01114 | -0.24403** |
| gq15_12 | 残業時間が少ないから | 54 | 0.00035 | 0.01772 | -0.19090 | -0.01307 | -0.14872 | 0.00947 | -0.09451 | 0.11141 | -0.14615 | 0.11795 | 0.13966 | 0.06545 | 0.20325 | -0.08858 | 0.08468 |
| gq15_13 | 休みが多い・休みがとれるから | 91 | 0.06370 | 0.04970 | 0.17780* | 0.15140 | 0.22137** | 0.26639** | 0.37698*** | -0.01033 | 0.11460 | -0.04071 | 0.09146 | 0.03709 | 0.03364 | 0.04390 | -0.00199 |
| gq15_14 | 社会保険がしっかりしているから | 70 | -0.08754 | 0.06070 | -0.01855 | 0.19740 | 0.04816 | 0.19997* | 0.07866 | 0.06342 | 0.33535*** | -0.06014 | 0.12670 | 0.07325 | 0.15988 | 0.12887 | 0.15427 |
| gq15_15 | 寮や社宅など福利厚生が充実しているから | 134 | 0.05851 | -0.02895 | -0.03929 | 0.07629 | 0.12070 | 0.10096 | 0.14114 | 0.06851 | 0.36959*** | 0.00123 | 0.16367* | 0.08067 | -0.21429* | -0.02469 | -1.00673*** |
| gq15_16 | 雇用が安定しているから | 113 | -0.04052 | -0.07442 | 0.04123 | -0.15801 | 0.03083 | 0.11063 | 0.14537 | -0.06053 | -0.03347 | -0.19663** | -0.14989 | 0.01380 | -0.06350 | 0.13682 | -0.09665 |
| gq15_17 | 建設業の将来性が見込めるから | 204 | 0.18706*** | 0.18923*** | 0.08631 | 0.12887* | 0.12236* | 0.01642 | 0.09258 | 0.02965 | 0.04241 | 0.22303*** | 0.13646* | 0.12627* | -0.05108 | 0.41836*** | -0.28514** |
| gq15_18 | 建設系学科だから | 456 | -0.01637 | -0.27901*** | -0.03976 | -0.24947*** | 0.03269 | -0.00316 | 0.01621 | -0.16455*** | -0.10042* | -0.21200*** | -0.21758*** | -0.01664 | -0.18908*** | -0.18126*** | -0.01534 |
| Constant | | 232 | 4.23375*** | 3.76610*** | 3.99961*** | 3.76288*** | 4.18681*** | 4.18070*** | 4.19199*** | 3.79998*** | 3.97829*** | 3.81221*** | 3.64542*** | 3.98495*** | 3.45778*** | 3.90820*** | 3.63792*** |
| Observations | | | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 |
| R-squared | | | 0.05375 | 0.06567 | 0.01500 | 0.03037 | 0.02301 | 0.01559 | 0.02207 | 0.01673 | 0.02744 | 0.02942 | 0.02680 | 0.02219 | 0.01565 | 0.03696 | 0.03953 |

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

### ７－（１）－２）　建設業で希望している仕事・職種と就職先を決める上で重視したこと（表２）

表 2 は、就職先を決める上で重視した事柄が建設業で希望している仕事・職種によって異なるのかを見るため、生徒の回答の平均の偏差を分析したものである。被説明変数を「GQ17_1～GQ17_15：就職先を決める上で重視したこと」とし、説明変数を定数項、「GQ16_1～GQ16_16：建設業へ就職を決めた理由」についての 0 または 1 の値を取るダミー変数として、回帰分析した結果を示した。また、生徒には、GQ16 の選択肢の中から、希望する職種を 1 つ選んでいただいており、その回答者数も示した。

表 2 の定数項の係数は、GQ16_17：その他、を回答した生徒の回答平均値を表している。また、GQ16_1～GQ16_16 の係数は、この値を基準にした場合の偏差を表している(*は 10%水準、**は 5%水準、***は 1%水準)。定数項の係数についてみると、4.0 を上回るのは、仕事の内容・職種(4.632)、会社の評判(4.000)、給与・賞与などの給与制度(4.230)、勤務時間・残業時間(4.122)、休日・有給休暇(4.220)、社会保険・福利厚生(4.058)、職場の雰囲気(4.240)、であった。

GQ16_1：土木技術者と GQ16_2：建築技術者、になることを希望している生徒は、会社の評判、無事故の実績・現場の安全管理、昇進について、仕事に必要な資格・技能、会社の将来性について、GQ16_17：その他を回答した生徒よりも重視することが示されている。

GQ16_3：大工、になることを希望している生徒は、給与・賞与などの給与制度、勤務時間・残業時間、休日・有給休暇、社会保険・福利厚生、について、重視しないこともしめされており、職種の特殊性を表している可能性も示唆される。

他に、GQ16_13：造園、を希望している生徒は、仕事の内容・職種、無事故の実績・現場の安全管理、休日・有給休暇、昇進について、社会保険・福利厚生、社員教育制度・キャリアアップの支援、職場の雰囲気、について重視しないことが示されている。また、GQ16_12：左官、GQ16_13 造園、を希望している生徒は、地元で働ける、とい項目を重視しないことも示されており、他の職種を希望する生徒との偏差が大きい理由として、希望する職種の特殊性などが影響している可能性が考えられる。

表 2　建設業で希望している仕事・職種と就職先を決める上で重視したこと

生徒が就職先を決める上で重視したこと

| 建設業で希望している仕事・職種 | | | (1) | (3) | (5) | (7) | (9) | (11) | (13) | (15) | (17) | (19) | (21) | (23) | (25) | (27) | (29) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 仕事の内容・職種 | 施工力・技術力 | 会社の評判 | 無事故の実績・現場の安全管理 | 給与・賞与などの給与制度 | 勤務時間・残業時間 | 休日・有給休暇 | 昇進について | 社会保険・福利厚生 | 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 | 職場の雰囲気 | 職場の年齢構成・男女比など | 会社の将来性・見通し | 地元で働ける |
| VARIABLES | | 回答者数 | gq17_1_score | gq17_2_score | gq17_3_score | gq17_4_score | gq17_5_score | gq17_6_score | gq17_7_score | gq17_8_score | gq17_9_score | gq17_10_score | gq17_11_score | gq17_12_score | gq17_13_score | gq17_14_score | gq17_15_score |
| gq16_1_1 | 土木技術者 | 909 | -0.13290** | 0.02902 | 0.18762** | 0.16917** | 0.10074 | 0.10517 | 0.06104 | 0.18482** | 0.00058 | 0.14157* | -0.04383 | 0.00513 | 0.08542 | 0.19085*** | 0.02377 |
| gq16_1_2 | 建築技術者 | 627 | -0.03108 | 0.16113** | 0.21838*** | 0.14971* | 0.04871 | 0.04492 | 0.01067 | 0.18022** | 0.05760 | 0.18503** | 0.06842 | 0.06921 | 0.16681* | 0.26745*** | 0.09914 |
| gq16_1_3 | 大工 | 230 | 0.08939 | 0.19037** | -0.09186 | -0.10013 | -0.28691*** | -0.23559** | -0.30320*** | -0.01014 | -0.25448*** | 0.04446 | -0.09672 | -0.12280 | 0.01893 | -0.01769 | -0.03849 |
| gq16_1_4 | 電気 | 7 | 0.22479 | -0.50280 | 0.56653 | 0.33403 | -0.08754 | 0.44888 | 0.49370 | -0.09524 | 0.08403 | 0.62955* | -0.16877 | -0.24020 | 0.84874* | -0.03011 | -0.02731 |
| gq16_1_5 | 鉄筋(土木) | 13 | -0.17081 | 0.53017** | -0.00490 | 0.57579* | 0.00038 | -0.04563 | -0.37443 | 0.41026 | 0.24887 | 0.43175 | 0.02903 | 0.06750 | 0.70588** | 0.11275 | 0.00566 |
| gq16_1_6 | 鉄筋(建築) | 28 | -0.38235*** | -0.14566 | -0.21919 | -0.20168 | -0.15896 | -0.01541 | 0.02941 | -0.02381 | -0.27311 | -0.01331 | -0.13305 | 0.04552 | 0.38445 | 0.07703 | 0.04412 |
| gq16_1_7 | 塗装 | 18 | -0.18791 | -0.37582* | -0.11601 | -0.03105 | 0.10294 | 0.26634 | 0.05719 | 0.11111 | -0.22549 | -0.13235 | -0.07353 | -0.29575 | 0.20588 | -0.05392 | 0.04412 |
| gq16_1_8 | とび | 39 | -0.17081 | -0.00830 | 0.04638 | 0.24246 | 0.00038 | 0.05694 | 0.03582 | 0.30769* | -0.05882 | 0.14970 | 0.05468 | 0.06750 | 0.09050 | -0.04110 | -0.14819 |
| gq16_1_9 | 配管 | 48 | 0.01348 | 0.29779** | 0.22426 | 0.25368 | 0.06127 | 0.00245 | 0.05025 | 0.25000 | 0.23284 | 0.28431* | 0.17647 | 0.09314 | 0.26838 | 0.46691*** | 0.00245 |
| gq16_1_10 | 型枠(土木) | 13 | -0.47851** | -0.23906 | -0.31259 | 0.19118 | -0.38424 | -0.27640 | -0.52828* | -0.28205 | -0.67421** | -0.49133* | -0.20173 | -0.70173*** | 0.24434 | -0.04110 | -0.22511 |
| gq16_1_11 | 型枠(建築) | 24 | -0.04902 | 0.02696 | -0.08824 | 0.19118 | -0.10539 | 0.37745* | 0.19608 | 0.12500 | 0.14951 | 0.07598 | 0.05147 | -0.19853 | 0.03922 | 0.23775 | 0.08578 |
| gq16_1_12 | 左官 | 26 | -0.47851*** | -0.12368 | -0.31259 | -0.15498 | -0.07655 | -0.12255 | -0.22059 | -0.28205 | -0.48190** | 0.08560 | -0.20173 | -0.47097** | -0.02489 | -0.34879* | -0.37896 |
| gq16_1_13 | 造園 | 12 | -0.46569** | -0.43137 | -0.33824 | -0.80882*** | -0.23039 | -0.45588 | -1.05392*** | -0.83333*** | -1.05882*** | -0.38235 | -1.15686*** | -0.74020*** | -0.37745 | -0.22059 | -0.62255 |
| gq16_1_14 | 内装 | 73 | 0.09367 | 0.12342 | 0.25537** | 0.25967* | 0.15317 | 0.17882 | 0.05338 | 0.36073** | -0.05882 | -0.03190 | 0.09542 | 0.18446 | 0.52780*** | 0.37302*** | -0.05862 |
| gq16_1_15 | 建設機械運転 | 58 | 0.02282 | -0.06930 | 0.13303 | 0.22566 | 0.04547 | 0.06711 | -0.15162 | 0.04023 | -0.07606 | 0.33891** | -0.03330 | -0.06778 | -0.20791 | 0.11275 | 0.00963 |
| gq16_1_16 | 設計 | 179 | -0.01783 | -0.03752 | 0.13476 | -0.06022 | -0.02927 | 0.03388 | 0.01964 | -0.08007 | -0.20966** | 0.03338 | -0.12567 | 0.10617 | 0.18074 | 0.15744 | 0.16423 |
| Constant | | 204 | 4.63235*** | 3.93137*** | 4.00490*** | 3.80882*** | 4.23039*** | 4.12255*** | 4.22059*** | 3.66667*** | 4.05882*** | 3.79902*** | 3.74020*** | 4.24020*** | 3.29412*** | 3.88725*** | 3.45588*** |
| Observations | | | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 | 2,508 |
| R-squared | | | 0.02152 | 0.01510 | 0.01820 | 0.01642 | 0.01714 | 0.01414 | 0.02153 | 0.01664 | 0.02127 | 0.01090 | 0.01119 | 0.01572 | 0.01133 | 0.01814 | 0.00353 |

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

### ７－（１）－３）　建設業を就職先に選ばなかった理由と就職先を決める上で重視したこと（表３）

表 3 は、就職先を決める上で重視した事柄が就職先に建設業を選ばなかった理由によって異なるのかを見るため、生徒の回答の平均の偏差を分析したものである。被説明変数を「GQ17_1～GQ17_15：就職先を決める上で重視したこと」とし、説明変数を定数項、「GQ14_1～GQ14_17：建設業を就職先に選ばなかった理由」についての 0 または 1 の値を取るダミー変数として、回帰分析した結果を示した。また、生徒には、GQ14 の選択肢の中から、最もあてはまるもの 3 つを選んでいただいており、重複を許した回答者数も示した。

表 3 の定数項の係数は、GQ14_18：建設業、会社に関する十分な情報がなかったから、GQ14_18：その他、を回答した生徒の回答平均値を表している。また、GQ14_1～GQ14_17 の係数は、この値を基準にした場合の偏差を表している(*は 10%水準、**は 5%水準、***は 1%水準)。定数項の係数についてみると、4.0 を上回るのは、仕事の内容・職種(4.266)、会社の評判(4.126)、無事故の実績・現場の安全管理(4.009)、給与・賞与などの給与制度(4.331)、勤務時間・残業時間(4.256)、休日・有給休暇(4.299)、社会保険・福利厚生(4.051)、職場の雰囲気(4.086)、であった。

GQ14_1：学んでみて自分に合わないと思ったから、を理由に挙げた生徒の平均回答は、GQ14_18・GQ14_19 を回答した生徒の平均を基準にして、仕事の内容・職種、勤務時間・残業時間、地元で働ける、という項目をより重視しており、施工力・技術力、昇進について、社員教育制度・キャリアアップの支援、の項目をより重視しないことが示されている。建設業には就職しなかった生徒の職業選択の意思決定の中で、仕事の内容、勤務時間、地元で働けることなどの労働条件が影響していることが、この結果の背景にあると考えられる。

GQ14_6：建設業は雇用が安定していなそうだから、を理由に挙げた生徒は、会社の将来性・見通し、地元で働ける、をより重視していたことも示されている。GQ14_11：建設業は給与面がよくなさそうだから、を理由に挙げた生徒は、給与・賞与などの給与制度をより重視し、GQ14_14：建設業は休みが少なそうだから、を理由に挙げた生徒は、給与・賞与などの給与制度、勤務時間・残業時間、休日・有給休暇、などをより重視していることも示されている。他に、GQ14_16：両親が反対しているから、を理由に挙げた生徒は、地元で働ける、をより重視していることも示されている。

また、GQ14_8：製造業をやりたいから、を理由に挙げた生徒は、仕事の内容・職種、施工力・技術力、職場の雰囲気、をより重視し、Q14_8：サービス業をやりたいから、を理由に挙げた生徒は、仕事の内容・職種、をより重視していたことも示されている。GQ14_10：他にやりたいことがみつかったから、を理由に挙げた生徒は、仕事の内容・職種、仕事に必要な資格・技能、をより重視し、職場の年齢構成・男女比など、地元で働ける、をより重視しないことも示されている。

表 3　建設業を就職先に選ばなかった理由と就職先を決める上で重視したこと

| 建設業を就職先に選ばなかった理由 | | | 生徒が就職先を決める上で重視したこと | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | (1) | (3) | (5) | (7) | (9) | (11) | (13) | (15) | (17) | (19) | (21) | (23) | (25) | (27) | (29) |
| | | | 仕事の内容・職種 | 施工力・技術力 | 会社の評判 | 無事故の実績・現場の安全管理 | 給与・賞与などの給与制度 | 勤務時間・残業時間 | 休日・有給休暇 | 昇進について | 社会保険・福利厚生 | 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 | 職場の雰囲気 | 職場の年齢構成・男女比など | 会社の将来性・見通し | 地元で働ける |
| VARIABLES | | 回答者数 | gq17_1_score | gq17_2_score | gq17_3_score | gq17_4_score | gq17_5_score | gq17_6_score | gq17_7_score | gq17_8_score | gq17_9_score | gq17_10_score | gq17_11_score | gq17_12_score | gq17_13_score | gq17_14_score | gq17_15_score |
| gq14_1 | 学んでみて自分に合わないと思ったから | 661 | 0.08586** | -0.12026** | 0.01601 | -0.01727 | 0.01330 | 0.09405** | 0.06978 | -0.09925* | -0.05261 | -0.05098 | -0.12602** | -0.01834 | -0.01805 | -0.05709 | 0.16098** |
| gq14_2 | 建設業は力仕事が多くきつそうだから | 284 | 0.02338 | -0.04078 | 0.02230 | -0.08057 | -0.04271 | -0.00075 | 0.00419 | -0.16384** | -0.06861 | -0.01424 | -0.11457 | 0.08260 | -0.00396 | -0.09609 | 0.14653 |
| gq14_3 | 建設業に魅力を感じないから | 264 | -0.01587 | -0.21351*** | -0.17933*** | -0.29408*** | -0.04838 | -0.01013 | 0.01655 | -0.05446 | -0.09050 | -0.22293*** | -0.24996*** | -0.07210 | -0.14211* | -0.14823** | -0.05289 |
| gq14_4 | 建設業のイメージがよくないから | 116 | -0.12727* | -0.20345** | -0.06808 | -0.21120** | -0.17968** | -0.16550** | -0.15960** | 0.03040 | -0.11471 | -0.07454 | -0.16941* | -0.19588** | 0.02834 | 0.01838 | -0.12801 |
| gq14_5 | 建設業の求人が少ないから | 104 | 0.00265 | -0.20334** | -0.01710 | -0.21061** | -0.05148 | -0.07901 | -0.02625 | -0.34883*** | -0.00280 | -0.27024** | -0.19362* | -0.05763 | -0.24767** | -0.12964 | -0.00840 |
| gq14_6 | 建設業は雇用が安定していなそうだから | 95 | 0.04266 | -0.03197 | 0.09752 | 0.09667 | 0.06884 | 0.00109 | 0.09594 | 0.15061 | 0.13137 | 0.13813 | 0.08486 | 0.07368 | 0.12454 | 0.30584*** | 0.25630* |
| gq14_7 | 会社、建設業の将来性に不安があるから | 123 | -0.03449 | 0.07050 | 0.04643 | -0.04862 | 0.02487 | -0.10839 | -0.09321 | 0.11010 | -0.00467 | -0.02946 | -0.11170 | -0.21559** | -0.05796 | 0.04945 | 0.02643 |
| gq14_8 | 製造業をやりたいから | 332 | 0.20247*** | 0.17057*** | 0.08429 | 0.06947 | 0.04857 | 0.01773 | 0.01089 | 0.03949 | 0.07276 | -0.02083 | -0.00706 | 0.16940*** | 0.03961 | 0.09325 | 0.06113 |
| gq14_9 | サービス業をやりたいから | 135 | 0.14605** | -0.05635 | -0.05867 | 0.02074 | -0.01815 | -0.00958 | 0.02115 | 0.12174 | -0.01884 | 0.11350 | -0.06855 | 0.10696 | 0.13074 | 0.01132 | 0.00183 |
| gq14_10 | 他にやりたいことが見つかったから | 545 | 0.21286*** | 0.08796 | -0.05300 | -0.08353 | -0.04704 | 0.02163 | 0.02093 | -0.04073 | -0.01855 | 0.16694*** | -0.00558 | 0.06036 | -0.11875* | 0.04190 | -0.25861*** |
| gq14_11 | 建設業は給与面がよくなそうだから | 110 | -0.05672 | -0.03350 | -0.06732 | -0.20472** | 0.23955*** | 0.10940 | -0.01211 | 0.09531 | 0.03125 | 0.06576 | -0.10585 | -0.15578* | -0.07193 | 0.09112 | 0.15781 |
| gq14_12 | 建設業は社会保険が充実していなそうだから | 28 | -0.16262 | -0.06487 | -0.11774 | -0.07832 | -0.00342 | 0.00272 | -0.03298 | -0.11594 | 0.17267 | -0.10882 | -0.06735 | 0.01673 | -0.24932 | -0.06569 | 0.18643 |
| gq14_13 | 建設業は残業時間が多そうだから | 145 | -0.03072 | -0.05842 | -0.08882 | 0.04015 | -0.06055 | 0.07746 | 0.09454 | -0.05585 | 0.07656 | -0.14075 | -0.12338 | 0.02802 | 0.02741 | -0.04899 | -0.21016 |
| gq14_14 | 建設業は休みが少なそうだから | 277 | -0.01750 | -0.19801*** | -0.03063 | -0.24427*** | 0.18155*** | 0.12345** | 0.22498*** | -0.08992 | -0.17881** | -0.25929*** | -0.27054*** | -0.04951 | -0.14107* | -0.09415 | 0.05161 |
| gq14_15 | 病気やけがが心配だから | 134 | -0.02961 | 0.10257 | 0.03089 | -0.02778 | -0.10638 | 0.08425 | 0.06252 | 0.00909 | 0.03552 | 0.16667* | -0.02964 | 0.10605 | 0.07796 | 0.04818 | 0.15818 |
| gq14_16 | 両親が反対しているから | 75 | -0.03757 | -0.03337 | -0.10746 | -0.04536 | -0.11311 | -0.12606 | -0.09356 | 0.05663 | 0.00972 | -0.20434 | -0.09117 | -0.06725 | -0.15297 | -0.06447 | 0.33476** |
| gq14_17 | 勤務地が希望と合わないから | 177 | 0.06343 | -0.15183* | 0.11896 | -0.00328 | -0.01654 | 0.07184 | 0.02317 | -0.06141 | 0.08007 | -0.14337 | -0.18042** | 0.12850* | -0.32853*** | -0.00073 | 0.09201 |
| Constant | | 180 | 4.26661*** | 3.73633*** | 4.12622*** | 4.00906*** | 4.33142*** | 4.25600*** | 4.29965*** | 3.91342*** | 4.05193*** | 3.74453*** | 3.83209*** | 4.08658*** | 3.57073*** | 3.99207*** | 3.66445*** |
| Observations | | | 1,441 | 1,441 | 1,441 | 1,441 | 1,441 | 1,441 | 1,441 | 1,441 | 1,441 | 1,441 | 1,441 | 1,441 | 1,441 | 1,441 | 1,441 |
| R-squared | | | 0.04289 | 0.03772 | 0.01524 | 0.03277 | 0.02331 | 0.01555 | 0.01912 | 0.02173 | 0.01291 | 0.03978 | 0.02986 | 0.02730 | 0.02045 | 0.02176 | 0.02374 |

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

### ７－（１）－４）　就職を検討している会社、または内定した会社から提供・説明のあった情報と就職先を決める上で重視したこと（表４）

表 4 は、会社から提供のあった情報と就職を決める上で生徒が重視した事柄の関係を見るため、生徒の回答の平均の偏差を分析したものである。被説明変数を「GQ17_1～GQ17_15：就職先を決める上で重視したこと」とし、説明変数を定数項、「GQ11_1_1～GQ11_1_20：就職を検討している会社、または内定した会社から提供・説明のあった情報」についての 0 または 1 の値をとるダミー変数として、回帰分析した結果を示した。また、生徒には、GQ11_1 の選択肢の中から、最もあてはまるものすべてを選んでいただいており、重複を許した回答者数も示した。

GQ17_1～GQ17_15 について、生徒には、5:重視した、4:やや重視した、3:どちらとも言えない、2:あまり重視しなかった、1:重視しなかった、から選択していただいた。この場合、表 4 の定数項の係数は、GQ11_1_21：その他、を回答した生徒の回答平均値を表している。また、GQ11_1_1～GQ11_1_20 の係数は、この値を基準にした場合の偏差を表している(*は 10%水準、**は 5%水準、***は 1%水準)。定数項の係数についてみると、4.0 を上回るのは、仕事の内容・職種(4.226)、給与・賞与などの給与制度(4.073)、勤務時間・残業時間(4.031)、休日・有給休暇(4.043)、であった。

GQ11_1_1：仕事の内容・職種、について情報の提供・説明を受けた生徒の割合は、88.743%と高く、ほとんどの生徒が説明を受けたと回答している。また、仕事の内容・職種について説明を受けた生徒は、GQ11_1_21 を回答した生徒の平均を基準として、仕事の内容・職種(4.226 + 0.241 = 4.467)、施工力・技術力(3.729 + 0.101 = 3.831)、会社の評判(3.896 + 0.102 = 3.999)、給与・賞与などの給与制度(4.073 + 4.193 = 4.193)、勤務時間・残業時間(4.031 + 0.094 = 4.126)、休日・有給休暇(4.043 + 0.138 = 4.181)、社会保険・福利厚生(3.862 + 0.111 = 3.973)、仕事に必要な資格・技能(3.744 + 0.124 = 3.868)、職場の雰囲気(3.965 + 0.122 = 4.087)、会社の将来性・見通し(3.863 + 0.122 = 3.985)、という項目についてより重視したと回答している。

GQ11_1_2：会社の施工力・技術力、について情報の提供・説明を受けた生徒の割合は、42.218%と、説明を受けていない生徒も多いことが分かる。また、仕事の内容・職種、施工力・技術力、会社の評判、無事故の実績・現場の安全管理、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、職場の雰囲気、職場の年齢構成・男女比など、の項目をより重視すると回答しているが、特に、施工力・技術力についての偏差の絶対値が大きく、会社の情報提供・説明が生徒の意思決定に大きな影響を与えている可能性が示唆される。

GQ11_1_3：会社の歴史・実績、について情報の提供・説明を受けた生徒の割合は 57.399%と過半数であるが、より重視したという項目に正の偏差は見られなかった。GQ11_1_4：会社の社会貢献の取組、について情報の提供・説明を受けた生徒(44.480%)は、会社の評判、会社の将来性・見通しなどをより重視することが示されており、会社の社会的責任と将来

性は、生徒の職業選択の意思決定に影響を及ぼしている可能性が示唆される。GQ11_1_5：企業理念、について情報の提供・説明を受けた生徒(55.001%)は、仕事の内容・職種をより重視しているが、施工力・技術力、無事故の実績・現場の安全管理、社会保険・福利厚生、社員教育制度・キャリアアップの支援、職場の年齢構成・男女比、地元で働ける、という項目についてより重視しないということも示されており、企業理念などの抽象的な説明は、生徒の認識を実際の仕事から乖離させるように作用する可能性も示唆されている。

GQ11_1_6：無事故の実績・現場の安全管理、について情報の提供・説明を受けた生徒(24.502%)は、施工力・技術力、無事故の実績・現場の安全管理、仕事に必要な資格・技能、という事柄をより重視している。特に、無事故の実績・安全管理についての偏差の絶対値が大きく、会社の情報提供・説明が生徒の意思決定に影響を与えている可能性が示唆される。また、施工力・技術力や仕事に必要な資格・技能についてもより重視するという結果は、現場の安全を支える技術や必要な資格・技能などが、生徒の職業選択の意思決定に影響する可能性を示唆するものである。

GQ11_1_7：勤務地、について情報の提供・説明を受けた生徒の割合は、53.257%と半数程度であり、仕事をする現場が短期間で変わっていくという建設業界の特殊性から、生徒が勤務地をあまり重視していないことを表しているのかもしれない。

GQ11_1_8:給与･賞与などの給与制度､について情報の提供･説明を受けた生徒(55.491%)は、仕事の内容・職種、給与・賞与などの給与制度、をより重視することが示されており、仕事の内容とその対価としての金銭が、生徒の職業選択の意思決定に影響を与えている可能性を示唆している。

GQ11_1_9：勤務時間・残業時間、GQ11_1_10：休日・有給休暇、について情報の提供・説明を受けた生徒(56.500%、58.571%)は、勤務時間・残業時間、休日・有給休暇をより重視することが示されている。労働者の効用関数を考えると、余暇も労働者の効用水準を上げる要素であると考えられ、生徒の職業選択の意思決定に影響を与えていることを示している。

GQ11_1_11：昇進について、情報の提供・説明を受けた生徒(24.230%)は、勤務時間・残業時間、昇進について、社員教育制度・キャリアアップの支援、職場の年齢構成・男女比など、会社の将来性・見通し、などの項目をより重視していることが示されている。特に、昇進についての偏差の絶対値が大きいが、他に、勤務時間や会社での教育、年齢構成や会社の将来性も視野に入れつつ、自身のキャリアパスを設計するようになる可能性を示唆するものである。

GQ11_1_12：社会保険の加入、について情報の提供・説明を受けた生徒(28.590%)は、無事故の実績・現場の安全管理、社会保険・福利厚生、仕事に必要な資格・技能、という項目についてより重視することが示されており、現場での安全・仕事をする上でのリスクに対する保障や、仕事で求められる能力水準やアウトプットについてより重視するようになる可能性を示唆するものである。

GQ11_1_13：福利厚生、について情報の提供・説明を受けた生徒(32.406%)は、給与・賞与などの給与水準、勤務時間・残業時間、休日・有給休暇、社会保険・福利厚生、会社の将来性・見通しをより重視し、仕事に必要な資格・技能、地元で働ける、という項目を重視しないことが示されている。福利厚生は、給与や労働時間とも密接に関連していることを示すものであり、生徒の職業選択の意思決定においても、福利厚生に影響力があることを示すものである。

GQ11_1_14：仕事に必要な資格・技能、について情報の提供・説明を受けた生徒(36.685%)は、仕事に必要な資格・技能をより重視するが、無事故の実績・現場の安全管理、給与・賞与などの給与制度、勤務時間・残業時間、休日・有給休暇、昇進について、を重視しないことが示されている。このような説明を受けた生徒は、仕事に対するコミットメントを深める傾向にある可能性が示唆される。

GQ11_1_15：社員教育制度・キャリアアップの支援、について情報の提供・説明を受けた生徒(16.734%)は、施工力・技術力、昇進について、社会保険・福利厚生、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、職場の年齢構成・男女比など、の項目を重視し、地元で働ける、を重視しないことが示されている。会社から教育の方針などについて説明を受けると、会社の自身に対する教育投資量とその計画性、実現性などを勘案し、自身のキャリア設計をするようになる可能性などが示唆される。

GQ11_1_16：現場の雰囲気、について情報の提供・説明を受けた生徒(43.799%)は、仕事の内容・職種、施工力・技術力、職場の雰囲気、職場の年齢構成・男女比など、という項目を重視しており、職業選択の意思決定をする際に、実際に職場で働く自身の姿を想像できることが重要である可能性を示唆している。

GQ11_1_17：職場の年齢構成・男女比など、について情報の提供・説明を受けた生徒(40.038%)は、職場の年齢構成・男女比など、について重視したと回答しているが、施工力・技術力、無事故の実績・現場の安全管理、休日・有給休暇、昇進について、社会保険・福利厚生、社員教育精度・キャリアアップの支援、会社の将来性・見通し、の項目を重視しないことも示されている。中長期的に人口ピラミッドが変遷するという状況の中で、自身が労働力を供給することの意味を、社会的な意義として捉えた上で、職業選択の意思決定をしているわけではないとう可能性を示唆するものでもある(自身のキャリアパスを戦略的に考えるのであれば、世代間の代替まで視野に入れて意思決定が行われるべきである)。

GQ11_1_18：離職状況、について情報の提供・説明を受けた生徒の割合は、19.923%と2割弱ほどしかおらず、建設業の離職率を踏まえると、生徒の意思決定やキャリアパスに影響を与えるように、会社も積極的にその対策や改善の取組を開示する必要があると言えるだろう。

GQ11_1_19：会社の経営状況・業績、GQ11_1_20：会社の将来性・見通し、について情報の提供・説明を受けた生徒の割合は、それぞれ33.769%、24.039%である。GQ11_1_19：会社の経営状況・業績について説明を受けても、昇進について、社会保険・福利厚生、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、職場の年齢構成・男女比など、の項目を重視しないということが示され、GQ11_1_20：会社の将来性・見通しについて説明を受けると、会社の将来性・見通しを重視し、地元で働ける、を重視しないことが示されている。この結果を勘案すると、会社の過去から現在までの情報を生徒に伝えるよりも、将来についてのビジョンを生徒に示すことの方が、生徒の職業選択にとって意味を持つという可能性が示唆される。

表 4　就職を検討している会社、または内定した会社から提供・説明のあった情報と就職先を決める上で重視したこと

| 会社から提供・説明のあった情報 | | | 生徒が就職先を決める上で重視したこと | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | (1) | (3) | (5) | (7) | (9) | (11) | (13) | (15) | (17) | (19) | (21) | (23) | (25) | (27) | (29) |
| | | | 仕事の内容・職種 | 施工力・技術力 | 会社の評判 | 無事故の実績・現場の安全管理 | 給与・賞与などの給与制度 | 勤務時間・残業時間 | 休日・有給休暇 | 昇進について | 社会保険・福利厚生 | 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 | 職場の雰囲気 | 職場の年齢構成・男女比など | 会社の将来性・見通し | 地元で働ける |
| VARIABLES | | 回答者数 | gq17_1_score | gq17_2_score | gq17_3_score | gq17_4_score | gq17_5_score | gq17_6_score | gq17_7_score | gq17_8_score | gq17_9_score | gq17_10_score | gq17_11_score | gq17_12_score | gq17_13_score | gq17_14_score | gq17_15_score |
| gq11_1_1 | 仕事の内容・職種 | 3256 | 0.24107*** | 0.10190* | 0.10236** | 0.02569 | 0.12036** | 0.09459* | 0.13820*** | -0.01321 | 0.11122** | 0.12413** | 0.05751 | 0.12213** | -0.04805 | 0.12262** | 0.01679 |
| gq11_1_2 | 会社の施工力・技術力 | 1549 | 0.06156** | 0.40596*** | 0.13300*** | 0.11260*** | -0.03983 | -0.08585** | -0.05939 | 0.06835 | 0.00131 | 0.10255** | 0.12392*** | 0.09199** | 0.08889* | 0.05234 | -0.09022 |
| gq11_1_3 | 会社の歴史・実績 | 2106 | -0.05791* | -0.06748 | 0.04843 | -0.06643 | -0.08808** | -0.05807 | -0.07613* | -0.08250* | -0.03453 | -0.09777** | -0.10542** | -0.06625* | -0.16294*** | 0.01242 | -0.03861 |
| gq11_1_4 | 会社の社会貢献の取組 | 1632 | -0.02979 | 0.01217 | 0.11107*** | 0.06941 | 0.05057 | 0.01031 | 0.01400 | 0.03055 | 0.05164 | -0.02677 | 0.06189 | 0.05253 | -0.05293 | 0.07859* | 0.00070 |
| gq11_1_5 | 企業理念 | 2018 | 0.06664** | -0.10029** | 0.02605 | -0.10681** | 0.01133 | -0.02326 | 0.00413 | -0.06024 | -0.09642** | -0.05621 | -0.09357** | -0.05630 | -0.11299** | -0.01646 | -0.16852*** |
| gq11_1_6 | 無事故の実績・現場の安全管理 | 899 | 0.00540 | 0.09351** | 0.05798 | 0.36439*** | 0.05129 | 0.05729 | 0.01621 | 0.05468 | -0.00181 | 0.12442*** | 0.06639 | 0.03614 | 0.05865 | 0.02573 | 0.09282 |
| gq11_1_7 | 勤務地 | 1954 | -0.00678 | -0.11476*** | -0.03176 | -0.08534** | 0.03628 | 0.01026 | 0.01980 | -0.07427* | -0.04803 | -0.11559*** | -0.05690 | -0.00361 | -0.07843 | -0.10718*** | -0.02087 |
| gq11_1_8 | 給与・賞与などの給与制度 | 2036 | 0.06540** | 0.00638 | -0.01714 | -0.04596 | 0.15509*** | 0.04865 | 0.05131 | 0.05260 | -0.00006 | -0.01512 | -0.02356 | -0.04707 | -0.03912 | -0.03876 | -0.06059 |
| gq11_1_9 | 勤務時間・残業時間 | 2073 | -0.01555 | -0.01459 | -0.00376 | 0.06440 | -0.00317 | 0.12884*** | 0.11327*** | -0.02466 | -0.01863 | -0.08221* | -0.02583 | -0.00530 | -0.01190 | -0.01173 | 0.02813 |
| gq11_1_10 | 休日・有給休暇 | 2149 | 0.00852 | -0.04575 | -0.02212 | 0.01925 | 0.07675* | 0.14911*** | 0.17388*** | -0.07695 | -0.04533 | -0.01868 | -0.10430** | -0.03173 | -0.01085 | -0.03973 | 0.03468 |
| gq11_1_11 | 昇進について | 889 | -0.03113 | -0.05904 | 0.00884 | 0.05505 | 0.02669 | 0.07869* | 0.05363 | 0.46009*** | 0.04613 | 0.05078 | 0.09036* | 0.00397 | 0.13852** | 0.09042** | -0.02025 |
| gq11_1_12 | 社会保険の加入 | 1049 | -0.00931 | 0.03512 | -0.06124 | 0.08885* | -0.01053 | -0.03469 | 0.01819 | 0.06146 | 0.08174* | 0.12700** | 0.06535 | 0.00159 | 0.04631 | 0.00495 | 0.07575 |
| gq11_1_13 | 福利厚生 | 1189 | 0.00484 | 0.00407 | 0.06878 | 0.02925 | 0.12482*** | 0.10524** | 0.12181*** | 0.05943 | 0.61049*** | -0.08286* | 0.07104 | 0.04924 | 0.00223 | 0.09106** | -0.12556* |
| gq11_1_14 | 仕事に必要な資格・技能 | 1346 | 0.04558 | 0.03809 | -0.02219 | -0.08353** | -0.07133** | -0.11241*** | -0.11510*** | -0.07892* | -0.03688 | 0.32363*** | 0.01587 | -0.03911 | -0.07494 | -0.03578 | -0.00613 |
| gq11_1_15 | 社員教育制度・キャリアアップの支援 | 614 | 0.00656 | 0.10537** | 0.08000 | -0.02063 | 0.06565 | 0.01024 | 0.00416 | 0.17949*** | 0.14982*** | 0.21275*** | 0.55093*** | 0.04513 | 0.13551** | 0.04425 | -0.17863** |
| gq11_1_16 | 職場の雰囲気 | 1607 | 0.06939** | 0.08182** | 0.02830 | 0.03009 | -0.04183 | -0.02717 | -0.02007 | -0.02419 | -0.04091 | 0.06800 | 0.01272 | 0.40562*** | 0.10777** | 0.03358 | 0.06200 |
| gq11_1_17 | 職場の年齢構成、男女比など | 1469 | -0.02030 | -0.11014*** | -0.05031 | -0.20735*** | -0.05917 | -0.00179 | -0.06527* | -0.13641*** | -0.09990** | -0.14253*** | -0.15069*** | 0.01710 | 0.13156** | -0.10702** | 0.07869 |
| gq11_1_18 | 離職状況 | 791 | -0.00177 | 0.02115 | 0.04581 | 0.04475 | 0.05812 | 0.06756 | 0.03791 | 0.02447 | -0.00229 | 0.05950 | 0.06060 | 0.00502 | 0.01690 | 0.05414 | -0.10502 |
| gq11_1_19 | 会社の経営状況・業績 | 1239 | 0.03652 | 0.00073 | 0.02801 | 0.03437 | -0.02647 | -0.04722 | -0.06092 | -0.11836** | -0.08369* | -0.10307** | -0.10882** | -0.03226 | -0.10002* | 0.03874 | -0.05588 |
| gq11_1_20 | 会社の将来性・見通し | 882 | 0.01228 | 0.01500 | -0.01065 | -0.00887 | 0.01300 | 0.02201 | 0.04413 | 0.05984 | 0.07376 | -0.03152 | 0.01710 | 0.01628 | -0.04461 | 0.22347*** | -0.15978** |
| Constant | | 29 | 4.22620*** | 3.72964*** | 3.89677*** | 3.84662*** | 4.07302*** | 4.03175*** | 4.04319*** | 3.83909*** | 3.86248*** | 3.74483*** | 3.66108*** | 3.96504*** | 3.55416*** | 3.86313*** | 3.77894*** |
| Observations | | | 3,669 | 3,669 | 3,669 | 3,669 | 3,669 | 3,669 | 3,669 | 3,669 | 3,669 | 3,669 | 3,669 | 3,669 | 3,669 | 3,669 | 3,669 |
| R-squared | | | 0.03066 | 0.05085 | 0.03028 | 0.03629 | 0.03177 | 0.03334 | 0.03801 | 0.05087 | 0.08714 | 0.04520 | 0.05840 | 0.05924 | 0.01777 | 0.03262 | 0.02245 |

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

### ７－（１）－５）　就職に際して不安・心配に感じることと就職先を決めるうえで重視したこと（表５）

表 5 は、就職に際して不安・心配に感じることと就職を決める上で生徒が重視した事柄の関係を見るため、生徒の回答の平均の偏差を分析したものである。被説明変数を「GQ17_1～GQ17_15：就職先を決める上で重視したこと」とし、説明変数を定数項、「GQ18_1～GQ18_14：就職に際して不安・心配に感じること」についての 0 または 1 の値をとるダミー変数として、回帰分析した結果を示した。また、生徒には、GQ18_1 の選択肢の中から、最もあてはまるもの 3 つを選んでいただいており、重複を許した回答者数も示した。

表 5 の定数項の係数は、GQ18_15：その他、を回答した生徒の回答平均値を表している。また、GQ18_1～GQ18_14 の係数は、この値を基準にした場合の偏差を表している(*は 10%水準、**は 5%水準、***は 1%水準)。定数項の係数についてみると、4.0 を上回るのは、仕事の内容・職種(4.371)、会社の評判(4.035)、給与・賞与などの給与制度(4.180)、勤務時間・残業時間(4.103)、休日・有給休暇(4.143)、社会保険・福利厚生(4.033)、職場の雰囲気(4.102)、会社の将来性・見通し(4.049)、であった。

GQ18_1：自分の知識や能力が活かせるか、について不安・心配に感じている生徒の割合は、42.572%であり、GQ18_2：仕事についていけるか、GQ18_5：職場の人間関係に次いで高かった。また、自分の知識や能力が活かせるかについて不安・心配に感じている生徒は、GQ18_15 を回答した生徒の平均を基準として、仕事の内容・職種(4.371 + 0.143 = 4.514)、施工力・技術力(3.948 + 0.185 = 4.133)、会社の評判(4.035 + 0.158 = 4.193)、無事故の実績・現場の安全管理(3.953 + 0.180 = 4.133)、勤務時間・残業時間(4.103 + 0.092 = 4.195)、休日・有給休暇(4.143 + 0.065 = 4.209)、昇進について(3.909 + 0.103 = 4.012)、社会保険・福利厚生(4.033 + 0.084 = 4.118)、仕事に必要な資格・技能(3.852 + 0.237 = 4.090)、社員教育制度・キャリアアップの支援(3.791 + 0.131 = 3.923)、職場の雰囲気(4.102 + 0.132 = 4.235)、職場の年齢構成・男女比など(3.613 + 0.124 = 3.738)、会社の将来性・見通し(4.049 + 0.130 = 4.180)、地元で働ける(3.670 + 0.131 = 3.802)、という項目についてより重視したと回答している。給与・賞与などの給与制度を除く項目について、より重視したと回答しており、多くの項目で回答平均が 4.0 を超えていることが示されている。

GQ18_2：仕事についていけるか、について不安・心配に感じている生徒の割合は、69.719%であり、7 割ほどの生徒が不安・心配に感じていることが分かる。仕事の内容・職種、休日・有給休暇、についてより重視することも示されており、仕事と休日のメリハリをつけ、自身が生産的な仕事をできるのか、についての不安があるという可能性を示唆するものである。

GQ18_3：職場に同世代の人がいるか、について不安・心配に感じている生徒(12.21%)は、昇進について、職場の年齢構成・男女比など、地元で働ける、という項目についてより重視することも示されている。同僚や上司との人間関係を見据え、自身が組織の中で昇進していくことができるのかという点についての不安があるという可能性を示唆するもの

である。

GQ18_4：職場に相談できる人がいるか、について不安・心配に感じている生徒(12.864%)は、職場の雰囲気、についてより重視することも示されている。実際に働きはじめて困難に直面した際に相談できる職場環境であるのかという点についての不安があるという可能性を示唆するものである。

GQ18_5：職場の人間関係、について不安・心配に感じている生徒の割合は、54.592%であり、二番目に多い項目として挙げられている。仕事の内容・職種、給与・賞与などの給与制度、休日有給休暇、職場の雰囲気、という項目についてより重視することが示されている。仕事をする上でどのようなストレスが自身にかかるのか、それが金銭的対価に見合うものであるのかや余暇の時間で解消できるものであるのか、について不安がある可能性を示唆するものである。

GQ18_6：一人前になれるか、について不安・心配に感じている生徒(31.698%)は、仕事の内容・職種、施工力・技術力、職場の雰囲気、という項目についてより重視することが示されている。自身の成長を見据えると、会社に求められるアウトプットをより重要視すると考えられるが、仕事に必要な資格・技能や社員教育制度・キャリアアップの支援について、より重視するという結果が示されていない。企業は、従業員のキャリアアップの道筋やロールモデルなどを具体的に提示していく必要があるのかもしれない。

GQ18_7：定年まで働き続けられるか、について不安・心配に感じている生徒(15.835%)は、施工力・技術力、昇進について、社会保険・福利厚生、仕事に必要な資格・技能、職場の年齢構成・男女比など、という項目について、より重視しないということが示されている。会社の組織の中で自身のキャリアパスを描く上で、これらの重要な項目をより重視しないということは、生徒が戦略的な意思決定をする上で、十分な情報提供が企業から為されていない可能性を示唆するものである。

GQ18_8：給料が上がるか、について不安・心配に感じている生徒(24.720%)は、給与・賞与などの給与制度、勤務時間・残業時間、休日・有給休暇、昇進について、という項目について、より重視するということが示されている。給与水準を上げるための自身の戦略として、資格を取得したり、キャリアアップの支援を受けたりするということまで考えることが望ましく、企業もそのような説明をすることが望ましいと言える。

GQ18_9：休暇はとれるか、について不安・心配に感じている生徒(23.330%)は、給与・賞与などの給与制度、勤務時間・残業時間、休日・有給休暇、という項目について、より重視するということが示されている。労働供給の対価としての金銭価値と、余暇の価値を勘案しながら自身の効用を上げるための意思決定をしている可能性を示唆するものである。

GQ18_10：資格取得などでスキルアップできるか、について不安・心配に感じている生徒(11.774%)は、仕事の内容・職種、施工力・技術力、会社の評判、無事故の実績・現場の安全管理、昇進について、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、職場の雰囲気、という項目について、より重視するということが示されている。職場

環境に適応するために、資格取得やスキルアップを考えている可能性が示唆される。

GQ18_11：病気やケガをしないか、について不安・心配に感じている生徒(12.155%)は、仕事の内容・職種、施工力・技術力、無事故の実績・現場の安全管理、社会保険・福利厚生、仕事に必要な資格・技能、職場の年齢構成・男女比など、という項目について、より重視するということが示されている。無事故の実績・現場の安全管理や社会保険・福利厚生について、重視すると同時に、安全を支える施工力・技術力、資格や技能も重視している可能性を示唆するものである。

GQ18_12：会社の経営状況の先行き、について不安・心配に感じている生徒(4.715%)は、勤務時間・残業時間、という項目について、より重視するということが示されている。会社の将来性を自身の責任や貢献度との関係で捉えているわけではないということを示唆しているのかもしれない。

GQ18_13：日本経済の先行き、について不安・心配に感じている生徒(3.679%)は、社員教育制度・キャリアアップの支援、についてより重視し、地元で働ける、ということをより重視しないことが示されている。経済変動を考えた際に、地元で自身の雇用が維持されるかにはこだわらず、自身の成長を見据えた戦略を取るようになる可能性を示唆するものである。

GQ18_14：転職できるか、について不安・心配に感じている生徒(3.652%)は、仕事の内容・職種、施工力・技術力、昇進について、社会保険・福利厚生、社員教育制度・キャリアアップの支援、会社の将来性・見通し、地元で働ける、という項目についてより重視しないことが示されている。就職先の企業で働き続けることにこだわらず、他の企業で働く機会を常に見据えながら行動をとる姿勢を示す可能性を示唆するものである。

表5　就職に際して不安・心配に感じることと就職先を決めるうえで重視したこと

生徒が就職先を決める上で重視したこと

| 就職に際して不安・心配に感じること | | | (1) | (3) | (5) | (7) | (9) | (11) | (13) | (15) | (17) | (19) | (21) | (23) | (25) | (27) | (29) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 仕事の内容・職種 | 施工力・技術力 | 会社の評判 | 無事故の実績・現場の安全管理 | 給与・賞与などの給与制度 | 勤務時間・残業時間 | 休日・有給休暇 | 昇進について | 社会保険・福利厚生 | 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 | 職場の雰囲気 | 職場の年齢構成・男女比など | 会社の将来性・見通し | 地元で働ける |
| VARIABLES | | 回答者数 | gq17_1_score | gq17_2_score | gq17_3_score | gq17_4_score | gq17_5_score | gq17_6_score | gq17_7_score | gq17_8_score | gq17_9_score | gq17_10_score | gq17_11_score | gq17_12_score | gq17_13_score | gq17_14_score | gq17_15_score |
| gq18_1 | 自分の知識や能力が活かせるか | 1562 | 0.14341*** | 0.18539*** | 0.15826*** | 0.18027*** | 0.05008 | 0.09209*** | 0.06546** | 0.10333*** | 0.08444** | 0.23737*** | 0.13186*** | 0.13286*** | 0.12465*** | 0.13082*** | 0.13155*** |
| gq18_2 | 仕事についていけるか | 2558 | 0.05993** | -0.13126*** | -0.01205 | -0.13857*** | 0.00837 | 0.04764 | 0.06286** | -0.18880*** | -0.06784* | -0.12560*** | -0.20443*** | -0.02294 | -0.23599*** | -0.12904*** | -0.00981 |
| gq18_3 | 職場に同世代の人がいるか | 448 | -0.07164* | -0.00853 | -0.02734 | 0.01767 | 0.02545 | 0.06792 | 0.07521 | 0.12413** | -0.02270 | 0.05269 | 0.07333 | -0.06283 | 0.28589*** | 0.01436 | 0.14394* |
| gq18_4 | 職場に相談できる人がいるか | 472 | 0.01471 | 0.04720 | 0.00066 | 0.08088 | -0.06060 | -0.02057 | -0.00921 | -0.05064 | -0.00787 | -0.04614 | 0.07178 | 0.08759* | 0.08459 | 0.05916 | 0.02985 |
| gq18_5 | 職場の人間関係 | 2003 | 0.07303*** | -0.15111*** | 0.02848 | -0.09452*** | 0.06265** | 0.04360 | 0.06452** | -0.09518*** | -0.02107 | -0.11330*** | -0.14766*** | 0.06367** | -0.14461*** | -0.01780 | -0.17923*** |
| gq18_6 | 一人前になれるか | 1163 | 0.09243*** | 0.12431*** | -0.00720 | -0.01722 | -0.05635* | -0.10165*** | -0.09503*** | -0.06729* | -0.02249 | 0.04216 | 0.03083 | 0.07258** | -0.07890* | 0.03931 | -0.09583* |
| gq18_7 | 定年まで働き続けられるか | 581 | -0.05025 | -0.07771* | 0.03873 | -0.06154 | 0.01973 | 0.02232 | 0.00465 | -0.10405** | -0.09063** | -0.12444*** | -0.05007 | -0.10005** | -0.11936** | 0.00193 | -0.04842 |
| gq18_8 | 給料が上がるか | 907 | -0.04645 | -0.03602 | 0.02942 | -0.02908 | 0.13160*** | 0.11352*** | 0.12589*** | 0.18274*** | 0.03085 | -0.01365 | 0.00842 | 0.01843 | 0.01010 | 0.03054 | 0.04777 |
| gq18_9 | 休暇はとれるか | 856 | 0.00146 | -0.20092*** | -0.02136 | -0.13913*** | 0.11673*** | 0.12488*** | 0.12405*** | -0.07147* | -0.03564 | -0.10805*** | -0.09539** | -0.00658 | -0.09610** | -0.10834*** | 0.02177 |
| gq18_10 | 資格取得などでスキルアップできるか | 432 | 0.09964*** | 0.14397*** | 0.09180* | 0.11161** | -0.00837 | -0.06736 | -0.01076 | 0.09701* | 0.05494 | 0.33316*** | 0.13397** | 0.07974* | -0.11973* | 0.06222 | -0.06336 |
| gq18_11 | 病気やケガをしないか | 446 | 0.07077* | 0.17336*** | 0.00718 | 0.19370*** | 0.02980 | 0.03031 | -0.01664 | 0.03858 | 0.12560** | 0.14373*** | 0.07354 | 0.05690 | 0.10195* | 0.03203 | -0.15256** |
| gq18_12 | 会社の経営状況の先行き | 173 | 0.01827 | -0.04662 | 0.05035 | 0.06651 | 0.04930 | 0.14873** | 0.08431 | 0.05108 | 0.09399 | -0.09692 | 0.06978 | 0.06576 | -0.03276 | 0.07895 | 0.03089 |
| gq18_13 | 日本経済の先行き | 135 | -0.02478 | -0.01103 | 0.05209 | 0.00432 | 0.01170 | -0.03046 | -0.01772 | 0.10711 | 0.12491 | -0.00607 | 0.16239* | -0.02626 | -0.11161 | 0.01064 | -0.25104* |
| gq18_14 | 転職できるか | 134 | -0.26743*** | -0.37803*** | -0.07671 | -0.12769 | -0.01831 | -0.08801 | -0.13122 | -0.15370* | -0.15148* | -0.08104 | -0.19877** | -0.02217 | 0.05084 | -0.24184*** | -0.53871*** |
| Constant | その他 | 22 | 4.37138*** | 3.94817*** | 4.03537*** | 3.95360*** | 4.18094*** | 4.10367*** | 4.14391*** | 3.90930*** | 4.03356*** | 3.85293*** | 3.79190*** | 4.10240*** | 3.61383*** | 4.04923*** | 3.67050*** |
| Observations | | | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 |
| R-squared | | | 0.02555 | 0.05175 | 0.00817 | 0.02730 | 0.01109 | 0.01418 | 0.01378 | 0.02857 | 0.00822 | 0.04325 | 0.03188 | 0.01039 | 0.03023 | 0.01651 | 0.01636 |

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

### ７－（１）－６）　不安スコアと就職先を決めるうえで重視したこと（表６）

表 6 は、就職に際して不安・心配に感じることと就職を決める上で生徒が重視した事柄の関係を見るため、生徒の不安について主成分スコアを計算し、不安の度合が大きいほど、生徒がどのような項目を重視するようになるのかを分析したものである。被説明変数を「GQ17_1～GQ17_15：就職先を決める上で重視したこと」とし、説明変数を定数項、「GQ18_1～GQ18_15：就職に際して不安・心配に感じること」についての主成分スコアとして、一般化順序ロジット分析をした結果を示した。主成分とは、観測値の独立な変動成分のみを加算することで、観測値に含まれる冗長性を排除し、情報量の縮約を行うことを意味する。

表 6 から、不安スコアが上昇すると、生徒は、施工力・技術力、会社の評判、無事故の実績・現場の安全管理、昇進について、社会保険・福利厚生、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、職場の年齢構成・男女比など、会社の将来性・見通し、という項目について、5：重視する、を選択する確率が高くなることが統計的に有意である。現場の安全を支える技術や資格、自身のキャリアの設計に会社がどれほど貢献してくれるのかなどについて、不安に思うほど、重視する傾向にあると言えるだろう。企業は、生徒のこの様な不安・心配に応えるよう適切な取り組みを行い、また、その情報を積極的に生徒に開示することが望ましいと言えるだろう。

なお、技能労働者の経験や技能を登録、評価する仕組みの将来像については、ブロックチェーンなどの新しい技術を用いることで関係機関・企業などによる情報共有・検索が容易になることも将来的に考慮すべきであると考えられる。

表6　不安スコアと就職先を決めるうえで重視したこと

| | 生徒が就職先を決める上で重視したこと | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| | 仕事の内容・職種 | 施工力・技術力 | 会社の評判 | 無事故の実績・現場の安全管理) | 給与・賞与などの給与制度 | 勤務時間・残業時間 | 休日・有給休暇 | 昇進について | 社会保険・福利厚生 | 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 | 職場の雰囲気 | 職場の年齢構成・男女比など | 会社の将来性・見通し | 地元で働ける |
| VARIABLES | gq17_1_score gologit | gq17_2_score gologit | gq17_3_score gologit | gq17_4_score gologit | gq17_5_score gologit | gq17_6_score gologit | gq17_7_score gologit | gq17_8_score gologit | gq17_9_score gologit | gq17_10_score gologit | gq17_11_score gologit | gq17_12_score gologit | gq17_13_score gologit | gq17_14_score gologit | gq17_15_score gologit |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| gq18_pca_score | 0.00029** | 0.00056 | 0.00056 | -0.00084 | 0.00015 | 0.00028 | 0.00046 | -0.00092 | 0.00045 | -0.00050 | -0.00027 | 0.00032 | -0.00240** | 0.00051 | -0.00006 |
| | (2.37930) | (1.37596) | (1.29533) | (-1.35885) | (0.43422) | (0.69146) | (1.42906) | (-1.35016) | (0.83240) | (-0.77588) | (-0.41998) | (0.81620) | (-2.07925) | (1.46327) | (-0.04604) |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | |
| gq18_pca_score | 0.00027 | -0.00048 | -0.00043 | -0.00295*** | -0.00026 | 0.00031 | -0.00013 | -0.00124 | 0.00008 | -0.00205** | -0.00244*** | -0.00008 | -0.00490*** | 0.00035 | -0.00154** |
| | (0.73277) | (-0.64456) | (-0.58671) | (-2.97507) | (-0.38109) | (0.44954) | (-0.18952) | (-1.19181) | (0.09659) | (-2.13692) | (-2.59640) | (-0.13874) | (-3.89773) | (0.51676) | (-2.07486) |
| 3 | | | | | | | | | | | | | | | |
| gq18_pca_score | 0.00469*** | -0.00354** | 0.00214 | 0.00008 | 0.00348** | 0.00263* | 0.00410*** | -0.00256 | 0.00019 | -0.00380** | -0.00608*** | 0.00218 | -0.00095 | -0.00076 | 0.00393** |
| | (5.02699) | (-1.99817) | (1.43263) | (0.04301) | (2.50309) | (1.85278) | (2.90057) | (-1.37965) | (0.11067) | (-2.08339) | (-3.05237) | (1.41900) | (-0.47395) | (-0.45635) | (2.35042) |
| 4 | | | | | | | | | | | | | | | |
| gq18_pca_score | -0.00129 | -0.00432** | -0.00582*** | -0.00133 | -0.00583*** | -0.00567*** | -0.00506*** | -0.00221 | -0.00412** | -0.00188 | -0.00003 | -0.00338** | -0.00088 | -0.00562*** | -0.00093 |
| | (-0.83331) | (-2.40374) | (-3.41893) | (-0.71921) | (-3.48874) | (-3.47899) | (-3.22018) | (-1.22932) | (-2.41781) | (-1.01835) | (-0.01922) | (-1.98634) | (-0.59414) | (-3.26860) | (-0.58279) |
| 5 | | | | | | | | | | | | | | | |
| gq18_pca_score | -0.00397** | 0.00779*** | 0.00355* | 0.00504*** | 0.00246 | 0.00245 | 0.00063 | 0.00693*** | 0.00340* | 0.00824*** | 0.00883*** | 0.00097 | 0.00913*** | 0.00552*** | -0.00140 |
| | (-2.07748) | (4.36982) | (1.81359) | (2.66164) | (1.22960) | (1.22043) | (0.31756) | (3.82556) | (1.73639) | (4.52704) | (5.32206) | (0.48388) | (5.98005) | (2.83446) | (-0.69061) |
| Observations | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 | 3,949 |

z-statistics in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

## ７－（２）　生徒の就職先選択に影響を与える因子

### ７－（２）－１）　建設業に触れる機会と就職先の選択確率（表７）

表 7　建設業に触れる機会と就職先の選択確率

| | 授業 | 建設会社社員などによる出張授業 | 現場実習 | 現場見学会 | インターンシップ | その他 | 触れる機会はない | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 建設業に就職 | 192 | 28 | 51 | 374 | 1746 | 41 | 76 | 2508 |
| 製造業に就職 | 89 | 11 | 16 | 123 | 426 | 36 | 17 | 718 |
| サービス業に就職 | 37 | 2 | 4 | 40 | 120 | 14 | 3 | 220 |
| その他業界に就職 | 68 | 4 | 18 | 87 | 285 | 31 | 10 | 503 |
| Total | 386 | 45 | 89 | 624 | 2577 | 122 | 106 | 3949 |

| VARIABLES | (1)<br>gq13_1<br>mlogit<br>coef |
|---|---|
| 1<br>建設業 | |
| gq04_pca_score | 0.03370*** |
| 2<br>製造業 | |
| gq04_pca_score | -0.01958*** |
| 3<br>サービス業 | |
| gq04_pca_score | -0.00669*** |
| 4<br>その他 | |
| gq04_pca_score | -0.00743** |
| Observations | 3,949 |

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

表 7 は、建設業に触れる機会と就職先の関係性をみたものである。縦軸を就職先(GQ13_1：建設業、GQ13_2：製造業、GQ13_3：サービス業、GQ13_4：その他業界)、横軸を建設業に触れる機会(GQ04_1：授業、GQ04_2：建設会社社員などによる出張授業、GQ04_3：現場実習、GQ04_4：現場見学会、GQ04_5：インターンシップ、GQ04_6：その他、GQ04_7：触れる機会はない)としてクロス集計を行ったものを表 7 上部に示した。工業高校を卒業して就職する生徒のうち、建設業に就職する生徒は 63.509%、製造業に就職する生徒は 18.181%、サービス業に就職する生徒は 5.571%、その他業界に就職する生徒は 12.737%であった。また、建設業に触れる機会として、インターンシップが 65.257%を占め、比率としては最も高いことが示されている。

また、GQ04_2：建設会社社員などによる出張授業、GQ04_3：現場実習、GQ04_4：現場見学会、GQ04_5：インターンシップから、建設業の現場に触れる機会についての主成分スコアを算出し、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 7 の下部に示した。建設業に触れる機会についての主成分スコアが増加するほど、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 3.370%上昇する)。また、製造業、サービス業、その他業界を就職先として選択する確率が低下することも統計的に有意である(それぞれ、主成分スコアが 1 単位上昇すると、-1.985%、-0.669%、-0.743%、選択確率が減少する)。これらの結果は、現場で実際に建設業の仕事に触れ、仕事の内容についてより深く知ることが、建設業への就職を促すことを示唆するものである。

## ７－（２）－２）　建設業の社会的意義についてのイメージと就職先の選択確率（表８）

表８　建設業の社会的意義についてのイメージと就職先の選択確率

| | 将来発展しそう<br>1 | 物を作る喜びがある<br>2 | 建設物が後世に残る<br>3 | スケールが大きい仕事<br>4 | 地域社会や人の役に立つ<br>5 | 地域の安心･安全を支える<br>6 | 災害時の迅速な対応<br>7 | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 建設業に就職 | 103 | 223 | 389 | 410 | 482 | 407 | 148 | 2162 |
| 製造業に就職 | 35 | 68 | 86 | 122 | 119 | 105 | 35 | 570 |
| サービス業に就職 | 18 | 23 | 25 | 32 | 32 | 27 | 16 | 173 |
| その他業界に就職 | 26 | 44 | 67 | 69 | 90 | 70 | 40 | 406 |
| Total | 182 | 358 | 567 | 633 | 723 | 609 | 239 | 3311 |

| VARIABLES | (1)<br>gq13_1<br>mlogit<br>coef |
|---|---|
| 1<br>建設業 | |
| gq05_p_pca_score1 | 0.01295*** |
| 2<br>製造業 | |
| gq05_p_pca_score1 | -0.00607** |
| 3<br>サービス業 | |
| gq05_p_pca_score1 | -0.00430*** |
| 4<br>その他 | |
| gq05_p_pca_score1 | -0.00258 |
| Observations | 3,949 |

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

建設業に対するイメージとして、生徒には、GQ05_1～GQ05_21 の中からあてはまるもの 3 つを選んでいただいた。その中で、土木・建設業に対するイメージ(社会的意義に関するポジティブなイメージ)と就職先の関係を表 8 に示した。縦軸を就職先(GQ13_1:建設業、GQ13_2：製造業、GQ13_3：サービス業、GQ13_4：その他業界)、横軸を建設業に対するイメージ(GQ05_1：将来発展しそう、GQ05_2：物をつくる喜びがある、GQ05_3：建設物が後生に残る、GQ05_4：スケールが大きい仕事、GQ05_5：地域社会や人の役に立つ仕事、GQ05_6：地域の安心・安全を支える、GQ05_7：災害時の迅速な対応)としてクロス集計を行ったものを表 8 上部に示した。地域社会や人の役に立つ、を回答した生徒が最も多く、次いで、スケールが大きい仕事、地域の安心・安全を支える、というイメージが続いてい

る。

また、GQ05_1～GQ05_7 から、建設業の社会的意義についてのポジティブなイメージ主成分スコアを算出し、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 8 下部に示した。建設業の社会的意義についてのポジティブなイメージ主成分スコアが増加するほど、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 1.295%上昇する)。また、製造業、サービス業、を就職先として選択する確率が低下することも統計的に有意である(それぞれ、主成分スコアが 1 単位上昇すると、-0.607%、-0.430%、選択確率が減少する)。これらの結果は、建設業の仕事の社会的意義をより理解するほど、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。

### ７－（２）－３）　建設業の職場環境についてのイメージ(ポジティブ)と就職先の選択確率（表９）

表 9　建設業の職場環境についてのイメージ(ポジティブ)と就職先の選択確率

| | 自分の知識や能力が活かせる<br>1 | 将来独立ができそう<br>2 | 建設機械を自分で運転してみたい<br>3 | 現場で働く人はかっこいい<br>4 | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| 建設業に就職 | 178 | 74 | 70 | 432 | 754 |
| 製造業に就職 | 41 | 15 | 13 | 102 | 171 |
| サービス業に就職 | 20 | 4 | 5 | 43 | 72 |
| その他業界に就職 | 33 | 7 | 14 | 60 | 114 |
| Total | 272 | 100 | 102 | 637 | 1111 |

| VARIABLES | (1)<br>gq13_1<br>mlogit<br>coef |
|---|---|
| 1<br>建設業 | |
| gq05_p_pca_score2 | 0.01012** |
| 2<br>製造業 | |
| gq05_p_pca_score2 | -0.00861** |
| 3<br>サービス業 | |
| gq05_p_pca_score2 | 0.00075 |
| 4<br>その他 | |
| gq05_p_pca_score2 | -0.00226 |
| Observations | 3,949 |

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

建設業に対するイメージとして、生徒には、GQ05_1～GQ05_21 の中からあてはまるもの 3 つを選んでいただいた。その中で、土木・建設業に対するイメージ(職場環境についてポジティブなイメージ)と就職先の関係を表 9 に示した。縦軸を就職先(GQ13_1：建設業、GQ13_2：製造業、GQ13_3：サービス業、GQ13_4：その他業界)、横軸を建設業に対するイメージ(GQ05_8：自分の知識や能力が活かせる、GQ05_9：将来独立ができそう、GQ05_13：建設機械を自分で運転してみたい、GQ05_14：現場で働く人はかっこいい)としてクロス集計を行ったものを表 9 上部に示した。現場で働く人はかっこいい、を回答した生徒が最も多く、次いで、自分の知識や能力が活かせる、というイメージが続いている。

また、GQ05_8、GQ05_9、GQ05_13、GQ05_14 から、建設業の職場環境についてのポジティブなイメージ主成分スコアを算出し、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 9 下部に示した。建設業の職場環境についてのポジティブなイメージ主成分スコアが増加するほど、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 1.012%上昇する)。また、製造業、を就職先として選択する確率が低下することも統計的に有意である(主成分スコアが 1 単位上昇すると、-0.861%、選択確率が減少する)。これらの結果は、建設業の職場環境についてよいイメージを持つほど、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。

## ７－（２）－４　建設業の職場環境についてのイメージ(ネガティブ)と就職先の選択確率（表１０）

表 10　建設業の職場環境についてのイメージ(ネガティブ)と就職先の選択確率

| | 職場の上下関係が厳しい | 危険作業や事故が多い | 肉体労働・汚れ作業などが多い | 現場で働く人はかっこ悪い | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | Total |
| 建設業に就職 | 110 | 200 | 359 | 8 | 677 |
| 製造業に就職 | 34 | 91 | 145 | 3 | 273 |
| サービス業に就職 | 9 | 20 | 50 | 2 | 81 |
| その他業界に就職 | 24 | 53 | 115 | 2 | 194 |
| Total | 177 | 364 | 669 | 15 | 1225 |

| VARIABLES | (1)<br>gq13_1<br>mlogit<br>coef |
|---|---|
| 1<br>建設業 | |
| gq05_n_pca_score2 | -0.01696*** |
| 2<br>製造業 | |
| gq05_n_pca_score2 | 0.00630* |
| 3<br>サービス業 | |
| gq05_n_pca_score2 | 0.00352** |
| 4<br>その他 | |
| gq05_n_pca_score2 | 0.00714*** |
| Observations | 3,949 |

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

建設業に対するイメージとして、生徒には、GQ05_1～GQ05_21 の中からあてはまるもの 3 つを選んでいただいた。その中で、土木・建設業に対するイメージ(職場環境についてネガティブなイメージ)と就職先の関係を表 10 に示した。縦軸を就職先(GQ13_1：建設業、GQ13_2：製造業、GQ13_3：サービス業、GQ13_4：その他業界)、横軸を建設業に対するイメージ(GQ05_10：職場の上下関係が厳しい、GQ05_11：危険作業や事故が多い、GQ05_12：肉体労働・汚れ作業などが多い、GQ05_15：現場で働く人はかっこ悪い)としてクロス集計を行ったものを表 10 上部に示した。肉体労働・汚れ作業などが多い、を回答した生徒が最も多く、次いで、危険作業や事故が多い、というイメージが続いている。

また、GQ05_10、GQ05_11、GQ05_12、GQ05_15 から、建設業の職場環境についてのネガティブなイメージ主成分スコアを算出し、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 10 下部に示した。建設業の職場環境についてのネガティブなイメージ主成分スコアが増加するほど、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 1.696%減少する)。また、製造業、サービス業、その他産業を就職先として選択する確率が増加することも統計的に有意である(主成分スコアが 1 単位上昇すると、0.630%、0.352%、0.714%、選択確率が上昇する)。これらの結果は、建設業の職場環境について悪いイメージを持つほど、生徒が、製造業、サービス業、その他他産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。

## ７－（２）－５）　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（表１１）

表 11　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)<br>gq13_1<br>mlogit<br>coef | (2)<br><br><br>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関係を分析したものを表 11 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。

## ７－（２）－６）　就職先を決める上で重視した事柄と就職先の選択確率（表１２）

表 12　就職先を決める上で重視した事柄と就職先の選択確率

| | VARIABLES | (1)<br>gq13_1<br>mlogit<br>coef | (2)<br><br><br>tstat |
|---|---|---|---|
| | [1] 建設業 | | |
| 仕事の実態 | gq17_pca_score1 | 0.16367*** | 8.59503 |
| 会社の評判 | gq17_pca_score2 | -0.02200** | -2.01095 |
| 勤務条件 | gq17_pca_score3 | -0.14304*** | -10.67676 |
| 教育 | gq17_pca_score4 | 0.10937*** | 6.41522 |
| 働きやすさ | gq17_pca_score5 | -0.02994* | -1.82567 |
| 会社の将来 | gq17_pca_score6 | 0.01183 | 1.06764 |
| | [2] 製造業 | | |
| 仕事の実態 | gq17_pca_score1 | -0.06653*** | -4.62743 |
| 会社の評判 | gq17_pca_score2 | 0.02582*** | 3.03799 |
| 勤務条件 | gq17_pca_score3 | 0.07420*** | 7.24849 |
| 教育 | gq17_pca_score4 | -0.07866*** | -6.20491 |
| 働きやすさ | gq17_pca_score5 | 0.01706 | 1.35323 |
| 会社の将来 | gq17_pca_score6 | -0.00711 | -0.84706 |
| | [3] サービス業 | | |
| 仕事の実態 | gq17_pca_score1 | -0.02713*** | -3.23852 |
| 会社の評判 | gq17_pca_score2 | -0.00231 | -0.47072 |
| 勤務条件 | gq17_pca_score3 | 0.02108*** | 3.44544 |
| 教育 | gq17_pca_score4 | -0.00582 | -0.74416 |
| 働きやすさ | gq17_pca_score5 | 0.01663** | 2.18124 |
| 会社の将来 | gq17_pca_score6 | -0.00435 | -0.86472 |
| | [4] その他 | | |
| 仕事の実態 | gq17_pca_score1 | -0.07000*** | -5.89115 |
| 会社の評判 | gq17_pca_score2 | -0.00151 | -0.21848 |
| 勤務条件 | gq17_pca_score3 | 0.04777*** | 5.56387 |
| 教育 | gq17_pca_score4 | -0.02489** | -2.25782 |
| 働きやすさ | gq17_pca_score5 | -0.00374 | -0.35069 |
| 会社の将来 | gq17_pca_score6 | -0.00037 | -0.05222 |
| | Observations | 3,949 | |

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

就職を決める上で特に重視した事柄と就職先の関係を分析したものを表 12 に示した。

ここでは、仕事の実態に関する主成分スコア(GQ17_1：仕事の内容・職種、GQ17_2：会社の施工力・技術力、GQ17_4：無事故の実績・現場の安全管理、gq17_pca_score1)、会社の評判に関するスコア(GQ17_3：会社の評判、gq17_pca_score2)、勤務条件に関する主成分スコア(GQ17_5：給与・賞与などの給与制度、GQ17_6：勤務時間・残業時間、GQ17_7：休日・有給休暇、GQ17_8：昇進について、GQ17_9：社会保険の加入、GQ17_15：地元で働ける、gq11_1_pca_score3)、教育に関する主成分スコア(GQ17_14：仕事に必要な資格・技能、GQ17_15：社員教育制度・キャリアアップの支援、gq17_pca_score4)、職場の働きやすさに関する主成分スコア(GQ17_16：職場の雰囲気、GQ17_17：職場の年齢構成・男女

比など、gq11_1_pca_score5)、会社の将来に関するスコア(GQ17_14：会社の将来性・見通し、gq17_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 12 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 16.367%、10.937%、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ことがらを重視するほど、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、会社の評判に関するスコア(gq17_pca_score2)、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、-2.200、-14.304%、-2.994%、減少する)。この結果は、会社の評判や勤務条件、職場の働きやすさについて重視するほど、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。

## ７－（２）－７）　建設業の市場規模の将来予測と就職先の選択確率（表１３）

表 13　建設業の市場規模の将来予測と就職先の選択確率

| | (1) | (2) |
|---|---|---|
| | gq13_1 | |
| | mlogit | |
| VARIABLES | coef | tstat |
| 1 | | |
| 建設業 | | |
| gq20_score | 0.02358*** | 5.35106 |
| 2 | | |
| 製造業 | | |
| gq20_score | -0.01163*** | -3.36271 |
| 3 | | |
| サービス業 | | |
| gq20_score | -0.00183 | -0.87378 |
| 4 | | |
| その他 | | |
| gq20_score | -0.01012*** | -3.44431 |
| Observations | 3,949 | |

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

建設業の市場規模の将来予測と就職先の関係を分析したものを表 13 に示した。

ここでは、建設業の市場規模の将来予測(5：拡大、4：やや拡大、3：横ばい、2：やや縮小、1：縮小)と、就職先の選択確率について、予測の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 13 に示した。

建設業の市場規模の将来予測に関して楽観的であるほど、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(予測スコアが 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 2.358%､増加する)。この結果は、建設業の市場規模について楽観的であるほど、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。今後、建設業では、維持管理更新の需要が増大するため、社会に対しても適切なメッセージを発することで、建設業への就職する若い人材を取り込む必要があるのかも知れない。

.

# 第 ８ 章　仮説の検証ポイントに関するアンケート集計結果の整理・考察

## 第８章　仮説の検証ポイントに関するアンケート集計結果の整理・考察

第４章から第７章の結果をもとに、第２章で設定した仮説について下記のとおり整理、考察を行った。

### 仮説１「興味はあるが、悪いイメージ・情報により、建設業に就職しない」

進路にかかわらず、工業高校建設系学科の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良いイメージを挙げる割合がやや多く、建設業以外に就職する生徒は悪いイメージを挙げる割合がやや多い。また、就職活動に際して「知りたい情報を十分得られた」と回答した生徒は良いイメージを挙げる割合が多く、悪いイメージを挙げる割合が少ない。

これらの結果から、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」あるいは仕事内容や処遇、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と考えられる。

先生や求人票や授業を通して、あるいはインターンシップや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・認識が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。

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、生徒が建設業の現場に触れる機会が増加するほど、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。この結果は、現場で実際に建設業の仕事に触れ、仕事の内容についてより深く知ることが、建設業への就職を促すことを示唆するものである。また①建設業の社会的意義についてポジティブなイメージを持つほど②建設業の職場環境についてポジティブなイメージを持つほど③仕事内容や教育研修についての情報を多く得るほど④仕事内容や教育研修について生徒が重視するほど⑤建設市場の将来予測に楽観的であるほど、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　⑥職場環境についてのネガティブなイメージを持つほど⑦勤務条件や働きやすさについて情報を得るほど⑧会社の評判や勤務条件や働きやすさについて生徒が重視するほど、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。処遇改善などに引き続き取り組むとともに、情報をさらに提供していくことが必要と考えられる。

### 仮説２「生徒が就職先で重視することと建設会社の労働条件が合わない」

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、建設会社が考える自社の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、ミスマッチが起こっている。仮説 1 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と考えられる。

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。生徒の不安について主成分スコアを計算し、不安の度合が大きいほど、生徒が就職に当たってどのような情報を重視するようになるのかについてロジット分析を行うと、不安スコアが上昇すると、生徒は、「施工力・技術力」「会社の評判」「無事故の実績・現場の安全管理」「昇進について」「社会保険・福利厚生」「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」「職場の年齢構成・男女比など」「会社の将来性・見通し」といった項目について、「重視する」を選択する確率が高くなることが示された。現場の安全を支える技術や資格、自身のキャリアの設計に会社がどれほど貢献してくれるのかなどについて、不安に思うほど、重視する傾向にあると考えられる。

工業高校新卒者の採用に取り組んでいる企業は回答企業の 6 割程度であった。その理由として、世代交代による若返りを図るため(複数回答 59.7%)、労働者の高齢化に伴う技術継承対策のため(複数回答同 58.6%)、を挙げる企業が多い。しかし、新卒採用技能者が現場に出るまでの研修日数は 7 日以下が最も多く(46.5%)、時間をかけて人材を育てる余裕がない(複数回答 56.9%)、人材育成のノウハウがない(同 27.1%)と回答する企業が多く、企業が組織的に人材を育成するというよりは、現場に任せる傾向にあるという実態が浮かび上がる。一方計画的に採用できている会社では研修・教育・訓練に取組んでいる割合が高い。そのような会社では処遇改善や職場環境の改善にも取組んでいる会社が多く、そのような様々な育成・定着の取り組みを行うことで計画的に採用もできていると考えられる。

企業は、生徒のこの様な不安・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、処遇だけでない、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。

なお、技能労働者の経験や技能を登録、評価する仕組みの将来像については、ブロックチェーンなどの新しい技術を用いることで関係機関・企業などによる情報共有・検索

が容易になることも将来的に考慮すべきであると考えられる。

仮説 3「相談相手の親や先生が情報不足で適切にアドバイスができず消極的になっている」

「建設業を就職先としてすすめやすい」と答えている先生の学科（コース）では、「すすめにくい」「どちらともいえない」と答えた先生の学科と比べ、生徒が建設業に就職する割合が高く、先生の建設業に対する認識を改善することが有効である可能性があると考えられる。

「建設会社から情報が十分に提供されていない」と考えている先生が半数程度を占め、かなり多い。ただ建設会社から学校への情報提供の十分さと、「先生が建設業を就職先としてすすめやすいか」「保護者が就職先として建設業をどう考えるか」には有意な関係がみられなかったことから、先生への効果的な働きかけの方法はさらなる検討を要すると考えられる。

（なお「建設業の勤務経験・現場経験のある先生がいる」学校では「いない」学校に比べ、「建設業をすすめやすい」と答える割合が多いなどの差があったが、学科（コース）の違いに起因している可能性があり参考値として扱う。）（参考資料 4 参照）

仮説 4「生徒の質（意識、考え方）の変化により建設会社のニーズと合わない」

最近の建設系学科新卒者に対する建設会社の印象は、全般に肯定的評価の方が多く、特に「勤労意欲が高い」「遅刻・欠勤が少ない」は肯定的評価が多いが、「知識・技能」については賛否が拮抗している。「計画通り採用できた」会社の方が「計画通り採用できなかった」会社に比べ、生徒を肯定的に評価する割合が多い。

生徒の自己アピールと会社の着目点については「勤労意欲」「積極性・チャレンジ精神がある」「基本的な生活習慣」などにギャップがみられ、特に勤労意欲の高さをアピールする生徒が少ない。前述のとおり、企業の生徒に対する印象は決して悪くないので、生徒には一歩踏み込んだアピール、建設会社には生徒の意欲をくみ取って引き出す工夫が必要と考えられる。

仮説 5「建設業界の先行きをどうみているか」

建設会社の 10 年後の市場規模見通しは「やや縮小」「縮小」があわせて約 75%を占め最も多い。（一財）建設経済研究所の予測（2025 年の建設市場規模 47.1 兆円～51.1 兆円（実質値）／2015 年比で概ねマイナス 5～10%）と各社の見通しを比べてもらったところ、「実感とほぼ同じ」が 52.1%と最も多く、過度に悲観的になっている様子は見られない。

今後の有望分野としては補修・更新分野が多く挙げられ、拡大見通しを持つ会社では新設分野も有望と考えており、「設備投資」や「技術開発」にも取組む姿勢が見られる。維持管理・更新需要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。

なお企業が「縮小見通し」が多いのに対して、生徒は「拡大見通し」が多く、ギャップが大きい。

**仮説 6「将来見通しの判断理由、判断材料は何か」**

10 年後の業績（純利益）や市場規模についていずれの見通しを持つにしても、公共事業の動向に注目している会社が最も多いが、前向きな見通しをもっている会社は民間事業の増加を予測している傾向にある。

また、悪くなる見通しを持つ会社の一定割合が人手不足を理由に挙げる傾向にあり、建設会社の一定割合で、人手不足が今後の景気に影響を与えると考えている。

**仮説 7「現在、または将来の経営判断により採用活動を手控えている」**

建設系工業高校新卒採用を行っている会社は今回の回答企業のうち 6 割で、募集人数は「横ばい」が 7 割を超えており、業績や市場規模の将来見通しに関わらず一定の募集を行っている企業が多いと考えられる。

最近 3 年間の新規採用建設技能者の採用数を聞いたところ、将来見通しが前向きな企業ほど採用人数がやや多い傾向にあった。

5 年後の技能工の新規入職者の採用については、「採用を増やす」企業が 55%を占めた。将来見通しが前向きだと「採用を増やす」企業が多くなる傾向があった。

今後の経営戦略については「利益率向上」が最も多いが、将来見通しが前向きな企業では人員拡大を含め積極的な経営戦略も多く、見通しが後ろ向きな企業では「受注の選別」「現状維持」などやや消極的な経営戦略も多い。10 年後の経営資源投入先として増やす先は「人的投資」が 8 割以上と圧倒的に多く、「設備投資」「技術開発」は少ない。

全体的には採用に前向きな回答をする企業が多いが、将来見通しに左右される傾向も見られる。現在の企業の採用活動が今後予想される建設業界の人手不足に対して十分かどうかについては別途検討の余地がある。

**考察**

5年後の技能者の新規入職者の採用を「増やす」企業の割合は5割を超えており、市場規模見通しを拡大傾向と見込む企業ほど新規採用を増やす傾向にあった。市場規模の変動リスクに対応することは経営者の責任であるが、一般的に考えて、経営資源の配分において、人材を短期の調整項目と考える経営者は、中長期的な視点に立って人材を育成するという考え方を持たない傾向にある。人材の育成には時間がかかり、指導する側に

もある程度の経験年数が必要とされるため、質の高い高度な技能を持つ建設労働者を産業全体で育成するという視点に立てば、建設人材の確保・育成の必要性について行政と関係団体がさらに積極的に発信し、経営者の中長期的な人材戦略に作用することを意図するべきであると考えられる。

実際に、工業高校新卒者の採用に取り組んでいる企業は回答企業の6割程度で、将来の市場規模見通しと取り組む割合はあまり相関が強くなかった。工業高校新卒者の採用に取り組んでいる理由として、世代交代による若返りを図るため(複数回答59.7%)、労働者の高齢化に伴う技術継承対策のため(同58.6%)、を挙げる企業が多い。しかし、新卒採用技能者が現場に出るまでの研修日数は7日以下が最も多く(46.5%)、時間をかけて人材を育てる余裕がない(複数回答56.9%)、人材育成のノウハウがない(同27.1%)と回答する企業が多く、企業が組織的に人材を育成するというよりは、現場に任せる傾向にあるという実態が浮かび上がる。特に、工業高校の新卒者は仕事についていけるのか(複数回答64.8%)、自分の能力や知識を活かせるか(同39.6%)、一人前になれるか(同29.5%)、などを不安視しており、また「新卒者を計画通り採用できた」企業は研修を積極的に実施している傾向にあることからも、組織的な人材育成を行うことが企業経営者に求められていると考えられる。企業経営者は、新卒採用技能者の定着率向上のための配慮として、資格取得・スキルアップの支援(複数回答66.4%)、上司・先輩による現場での直接指導(同65.6%)、を挙げてはいる。行政としては、企業の組織的な人材育成の仕組み作りにより積極的に関与し、それを評価する仕組みを構築する必要があると考えられる。短期の需要変動リスクに対処するために人材に経営資源を投下しないという現状から、中長期的な視点に立って人材育成により多くの経営資源を投下することを促す、政策的な誘導が求められていると考えられる。

就職の意思決定に際して、生徒が重視する情報に着目すると、仕事内容、会社の評判、処遇(給与・賞与、休日・有給休暇、勤務時間・残業時間、福利厚生)、職場の雰囲気等であった。また、建設業を選んだ理由として、建設業へのあこがれ(複数回答 39.2%)、ものづくりが面白そう(同 39.7%)、自分の作った物が後世に残る(同 37.3%)、地域社会や人の役に立つ(同 29.9%)、などを挙げることが多かった。労働供給する側である生徒は、やりがいや、仕事の負荷に見合った処遇を求め、自身の能力向上が現場での経験、上司や先輩の直接指導を通じてなされることを見越しているために、会社の評判や職場の雰囲気を重視していると読み取ることができるだろう。一方、建設会社が考える自社のアピールポイントは仕事内容・職種、施工力・技術力、会社の歴史・実績などに偏っており、生徒が重視している情報と会社が提供している情報とにミスマッチがみられた。このような情報のミスマッチは、職業選択の際のリスクとなるため、労働供給をする側の意思決定に追加的な負荷を与えている可能性がある。さらに、就職活動に際し「知りたい情報が十分得られた」生徒は建設業に対してポジティブなイメージを持つ割合が高

く、意思決定に際して、情報をより多く取得したと考えている生徒ほど、よりポジティブな将来の見通しを持つ傾向があることが分かる。インターンシップや現場見学で建設業に触れる機会があった生徒にもそのような傾向がみられ、実体験に基づく意思決定ができるよう、また、仕事の魅力を伝えられるように、企業経営者や業界団体は尽力するべきであるのかも知れない。

アンケート調査結果を基に計量分析を行うと、仕事内容や教育に関する情報を得るほど、就職先として建設業を選択する確率が高くなることが示された。これは、仕事内容や教育に関する情報が、意思決定に大きな影響を与える要因であることを意味しており、企業経営者は仕事の内容・魅力とともに、人材の育成方針を明示すべきであると考えられる。一方、処遇・勤務条件や職場の働きやすさに関する情報を得るほど、就職先として建設業を選択する確率が低くなることも示された。単純集計からも企業経営者は処遇について積極的な情報開示をしていないことが明らかになっており、情報開示をすると、生徒が就職先として建設業を選択する確率が低くなるという分析結果は、経営者の戦略的行動として興味深い。処遇の改善や人材への投資をより積極的に行うべきであることが改めて示されている。

建設労働市場の今後を考えたとき、需要変動リスクに対処することは、経営者の責任ではあるが、一般的に考えて、短期の調整項目として人材を捉え、人材育成への投資をしない場合には、生産性を向上させることは困難を伴うと考えられる。今後の維持管理更新の需要を見越して、中長期的な視点に立った処遇の改善や人材の育成計画が企業経営者に求められるだけでなく、行政による仕組み作りが求められていると考えられる。そのような中、行政と建設業関係団体が一体で取り組んでいる、建設人材のキャリアアップシステムが平成 30 年度秋から運用開始予定であるが、建設業で働く人材の経験や技能に関する情報を蓄積することで、労働供給側と労働需要側がもつ労働者の質に関する情報量のギャップは現在よりも小さくなると予想される。結果として、より流動性の高い労働市場が形成される可能性があり、その過程で労働者の生産性に見合った適切な対価が支払われるようになるだろう。さらに、建設業におけるサプライチェーン(重層下請構造)の中で、現場単位の労働者の経験や技能の向上に関する情報を生成し、産業全体で共有すれば、より適切なキャリアアップのシステムを構築できるだろう。

# 第 ９ 章　有識者からの意見聴取

## 第９章　有識者からの意見聴取

「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」
有識者ヒアリング　議事録

■日　時：　平成 28 年 11 月 25 日（金）16：00～17：30
■場　所：　芝浦工業大学豊洲キャンパス工学部建築工学科
■出席者：　芝浦工業大学工学部建築工学科　教授　蟹澤宏剛様
国土交通省国土交通政策研究所　山田様、磯山様
㈱工業市場研究所　杉浦（記述者）

■議事要旨
主な議題：
（1）建設会社向けのアンケートについて

（1）建設会社向けのアンケートについて
・建設会社向けのアンケートをみたが、大手クラスしか回答できない分量、内容といえる。質問量が多く、分岐があって設計が複雑になっている。
・実態として、求人していない会社も多く、そもそも学生に対して求人を行っているのかを聞かなければならない。
・工業高校の先生に聞いても、建設会社からの求人はこないという。職人になりたい生徒がいても、求人票がこないので、口コミや紹介でいくようになる。
・文科省の学校基本調査で、3 年後の離職率などのデータがあるが、3 年後に半分が残っているとなっているが本当か。現場で聞く実感としては、離職率は 8 割くらいと聞いている。
・最近 3 年間で求人票を出しているか、採用者がいるか、きちんと定着しているか、くらいの質問から始めたほうがよい。
・回答を集めるなら、A4 一枚くらいの分量に抑えないと回答してもらえない。
・工業高校の先生も人によって熱意や対応は違う。熱心に地元の建設会社に入れようとする先生も入れば、製造業に入れようとしている先生もいる。
・先生でも建設業界のことをよくわかっていない人もいるので、先生に対して建設現場の経験があるかなどの属性を聞いてみるとよい。昔は建設業にいたことのある先生もいた。
・地方の工業高校も変わってきていて、推薦で大学に入れるようになっており、進学校化している高校も多い。地方の名門校ほど進学校化している。
・先生が建設業の実態を知らないので、それを検証してほしい。先生に対して、地元の有力建設会社の名前を知っているか、専門工事会社の区分がわかっているか、などを聞い

てほしい。
・親が建設業に反対することもあり、そういう実態をあぶりだせるか。現場の実態を確かめてほしい。
・ゼネコンや専門工事会社が何をやっている会社なのかわからない先生も多く、学校の授業でも生徒にそのようなことは教えていない。実態はそんなもので、建設系の学科でも、工務店や専門工事会社でどんな仕事があるのかわからない。
・建設業界の実態をあぶりだす質問がよい。例えば、最近 3 年間で採用しているか。就業規則はあるか。36 協定は結んでいるか。1 ヶ月間で休日は何日とれているか、社会保険に加入しているか、など。
・求人票に休日数や賞与額の記載がないのは建設業だけ。他の製造業などは違う。
・地方の工務店や専門工事会社ではきちんと社員として採用しようという認識があるのか。
・社会保険の加入率が 90%以上というデータがあるが、実態ではありえない。実態がわかるようにしてほしい。離職率もデータよりもひどいはず。
・本当に先生は地元の建設会社を進めようとしているのか。建設業のイメージ以前も問題として。紹介したくても求人票がなく、製造業よりも少ない。求人票を出せない会社が多い。
・技能者がどのような会社にいるのか、わかっていない。
・建設業に就職する時点で、生徒は建設業の将来性を考えているだろうか。入ってから将来性がないとわかって辞める人も多い。
・建設業は製造業などと違って、役職など将来設計が見えてこない。
・研修制度もなく、入社してすぐに現場に出される。研修は何日あるのか。研修はＯＪＴというが本当か。
・全建そう連や建専連などには職人がいる。
・女性はどのくらいいるのか、募集して女性の応募はあるのか。おそらくほぼゼロと思われる。
・時期的に 12 月、1 月、2 月は調査が多く、回答してくれない。
・工業高校の生徒をターゲットとすることはよい。
・アンケートの分量を考慮して、1 枚目だけは全社に回答してもらい、他の質問については業界団体のほうで回答してくれそうな会社をサンプリングしてもらい、回答してもらうようにする方法がある。地域や規模、職種がわかればよいので、会社名は匿名でよい。
・建設業界は危機感がなく、認識が甘い。厳しい調査結果を出してもいい。現状の就業者の高齢化をみると 10 年後にはさらに人手不足になるのに危機感がない。
・業界団体に目標数を伝え、各支部に任せる方法があり、この場合は事例として扱うようにする。
・将来見通しについては、イメージ的な見通しは回答できる。ただし根拠はない。それを確かめるために聞くことはよい。ざっくりとした業界の見通しイメージは知りたい。潜

在的にどのくらい不安を持っているのか、楽観的なのか。

・建設業界と他の製造業などとの違いは、法令を守る正規の会社と法令を守っていない非正規の会社が同じように競争していることにある。例えば、収入は非正規のほうは税金や社会保険の支払いがないから、見かけ上は非正規のほうがよくなるので、非正規のほうが選択されることがある。

・建設業界では、住民票がない人や本名が名乗れない人でも受け入れてきている。建設業界は裾野が広く深い。不法外国人や本名を名乗れない人と学校をきちんと出た人を同じように採用しているのが現状で、駄目なところが多すぎるので規制できない。前提としてその状況を知っていないといけない。

・ブラックな会社は業界団体には入ってこない。専門工事会社での組織率は半分くらいと思われる。ブラックな会社にはアンケートは行き届かない。

・業界団体のメリットとしては、実態をわからせることが、改善の役に立つということを説明するとよい。

・最近 3 年間で求人票をハローワークや工業高校に提出しているか
・最近 3 年間で採用した社員がいるか
・最近 3 年間の離職率は
・就業規則はあるか
・36 協定は締結しているか
・1 ヶ月で休日は何日あるか
・社会保険に加入しているか
・入社後の研修制度はあるか
・入社から何日後に現場に入れているか
・女性社員は何人いるか
・求人募集して、女性の応募はあるか

・先生向け　建設現場で働いた経験はあるか
・先生向け　地元の有力建設会社の名前を知っているか
・先生向け　専門工事会社の職種の分類をわかっているか
・先生向け　地元の建設会社を就職先としてすすめているか
・先生向け　生徒の保護者は建設業への就職を反対しているか

「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」
有識者ヒアリング　議事録

■日　時：　平成 28 年 11 月 28 日（月）15：00～16：30
■場　所：　東洋大学川越キャンパス理工学部建築学科
■出席者：　東洋大学理工学部建築学科　教授　浦江真人様
国土交通省国土交通政策研究所　山田様、磯山様
㈱工業市場研究所　杉浦（記述者）

■議事要旨
主な議題：
（1）アンケートについて

（1）アンケートについて
・この調査の社会的な意義はなにか。社会、建設業界に対してこの調査結果でどのようなインパクトを与えようとしているのか。
すでにこれまで言われていることで、このアンケートを行って新たに何を見出そうとしているのか。
・企業と生徒の間の情報のギャップを緩和する方策をこの調査から見出すことができるのか。ギャップがあることを明らかにしようとしているだけで、そのギャップを埋める方策を出すことができるか。
・考え方の違いが両者の意思決定の違いに影響を与えていることは、仮説を立てるまでもなく、そういう面はある。その仮説を実証することで何か新しいもの、人材戦略が出てくるのであろうか。何か新しい国の施策につながったりするのか。
・私の問題意識として、例えば、企業側で離職率が高いこと、人材育成のことがあり、入職者をちゃんと育てられない。今までの徒弟制度に近い従来型の育成や雇用により、結果的にすぐに辞めてしまうようなことがある。これを企業として変える必要があると思う。あるいは高校生の建設業に対するイメージが悪いのは、高校のカリキュラムが、教える先生も含めて、建設業の魅力を伝えていない教育内容だからかもしれない。とすると、その教育内容と就職先、イメージの相関関係を考えてみる。建設業に対して熱い思いを持った先生がいる高校といない高校との建設業への就職の差があるかなどの調べ方もある。企業のほうでも入職者をきちんと育成しようとしている会社とそうでない会社で離職率が違うのか。そういうことであれば、企業の違いが見えてくるのではないか。
一生懸命取り組んでいるところはやっているので、それを一緒くたにしてみても実態は見えないのではないか。
・あるいは親に聞くことも考えられる。高校にアンケートをやってもらうのであれば、高

校を通じて親にもアンケートをお願いすることも考えられる。

・企業は将来に不安を感じていると思う。しかし不安を感じているから、だからどうなのか。国からアンケートがきたら、不安を感じていると回答するでしょう。生徒に将来に不安を感じるかと聞いてどうなのか。
将来的に維持管理やインフラ整備の面が必要になってくるのに対して、企業としてどう対応するか、という聴き方もあるのでは。

・国として生産性向上や優秀な人材の確保・育成を考えたときに、それぞれの企業がどう行動しているか、どんな工夫をしているか、を聞いてもよい。

・調査のタイトルの人材戦略というのは、国か企業か。そもそも企業の人材戦略があるのか。技能者から技術者へのキャリアパス、多能工、技術の伝承に絡めて企業の中での年齢バランス、などの話もある。

・調査として必要ということならば、聞けばよい。

・いまはむしろ普通高校からいかにとるかだと思う。
企業が工業高校に期待していること、要望と普通高校に期待していることと、就職してからの違いについては私も知りたい。

・企業に、中途採用や他業種からの転職などについては聞かないのか。人材戦略としてはある。

・ゼネコン、大手、中小、地方、あるいは専門工事業者、住宅メーカー、工務店も対象に入っているが、それは分けて集計するのか。

・国も人材確保、育成について取り組んでいるが、建設業振興基金も人材育成確保コンソーシアムを作って高校生向けの資料作成や出前講座などをやっている。入職者用の教材プログラムを用意したりしているが、そこと連携はないのか。生徒向けのアンケート調査はやっていないと思う。

・回答するほうも回答するに値する調査と思ってもらえるようにすると、回答率が上がると思う。

・高校生にパソコン、スマホで回答してもらうなら、親にも回答してもらうようにできるのでは。クイズ形式にしてみるといいかもしれない。知識がどれくらいあるのか、見てみたい。

「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」
有識者ヒアリング　議事録

■日　時：　平成 29 年 3 月 10 日（金）15：00～18：10
■場　所：　東洋大学川越キャンパス理工学部建築学科
■出席者：　東洋大学理工学部建築学科　教授　浦江真人様
国土交通省国土交通政策研究所　山田様、磯山様
㈱工業市場研究所　杉浦（記述者）

■議事要旨
主な議題：
（1）アンケート集計結果について

（1）アンケート集計結果について
・研修日数が多い企業がどのようにやっているのか興味がある。
・企業のほうで人材不足の要因に対する配慮ができていない。
・企業が「建設系学科新卒者を求人募集しない理由」で、従業員 50 人以上の会社の「その他」が 40%と多い点が気になる。
・会社問８　許可業種別に、不足している職種を集計することが可能ではないか。
・離職状況を出している会社があるとは思わなかった。
・グラフにｎ値を入れるようにする。
・進路指導の「情報の満足感」と「就職先を検討する上で重要な情報」はリンクしているのか。
・進路指導で「すすめにくい」と回答している学校では、進学をすすめているのだろうか。最近、工業高校でも就職ではなく、進学をすすめているという話を聞いている。先生が進学に対してどう考えているのか興味がある。
・インターンや現場見学に行っている生徒が建設業に就職する割合が高いのは、建設業に就職しようと考えている生徒がインターンや現場見学に行っているからではないか。
・仮説 1 で、生徒が建設業を就職先として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」は具体的に何が合わなかったのか興味がある。親が反対しているが少ない。
・仮説 2 で、進学希望の生徒と他産業に就職する生徒を建設業に取り込むにはどうすればよいのか検討する必要があるのではないか。
・仮説 4 で、企業が計画通りに「採用できなかった」という回答はどういうことか。応募があったが採用できなかった、しなかったのか。ニーズにあう生徒がいなかったということか。企業がどういう考え方をしているのか。採用できなかった会社は新卒ではなく、

即戦力（中途採用）を求めているのか。

・進学希望者をいかに建設業に就職させるか。進学者の分析を加えたほうがよいのではないか。

・計量分析の第 8 表で、建設業以外に就職している人が建設業にどれだけポジティブなイメージを持っているのかを検証できないか。

・第 11 表で、勤務条件に関する主成分スコアが上がる（情報が提供される）と、建設業を選択する確率が低下するということは、勤務条件が悪い情報になっているということか。休日や勤務時間、給料などの情報がよい条件ではないからか。

・生徒が「一人前になれるか」に不安を感じているのは、漠然と心配しているということではないか。建設業はスキルや資格を得るのに時間がかかる。周りになりたいイメージの人がいるか。ロールモデルを示すことができているか。

「一人前になれるか」という言葉は職人的、徒弟制度的な表現に感じる。やっていけるか、ついていけるか、心配に思っているのではないか。

何をもって「一人前」とするのか。企業や業界が示さなければならない。必ずしも資格ではないのではないか。仕事を一人で任せてもらえるようになることやどこまで出来るようになるとか、具体的にイメージできるように示してあげることが必要ではないか。

・表 7 以降の選択確率の表が何をあらわしているかわかりにくい

・離職率を視点とした分析ができるのではないか。

・普通高校などに採用活動をしている企業に有効な手法を示せればよいのではないか。募集している会社（予定含め）はすでに 6 割であり、工業高校の生徒と同じ働きを期待しているのだから、採用につながるような方策を示せたらよい。

普通高校の生徒に、時間はかかるが工業高校の生徒と同じ働きを期待しているが、育成に時間がかかることはわかるが、どのような育成をしているのか。会社として対応を用意しておく必要がある。

・設備投資や技術開発よりも人材育成が重視されており、生産性向上の話もあるが、育成に力を入れようと企業は考えている。建設キャリアアップシステムを活用すると、技能者の資格や経験などの履歴が蓄積され、人を育てることの見える化につながるのではないか。

流動性が高まることに抵抗感はあると考えられる。建設業界は保護主義的になっており、競争性がなくなってきている。継続的な関係、信頼性をよしとする契約関係もある。企業を評価する仕組みがあればよく、今までとは違う発注の仕方があってもいいのではないか。

流動性が高くなると、技術者もプロジェクト単位で契約するようになる。プロジェクトに必要な人材を確保しようとしたときに、その人の持つ技術力や経験を証明できればよくなる。

チームや組織のあり方が変わる。適材適所ということになる。

ゼネコンの役割が変わってきて、会社としてリスクを負担する役割に特化することになるのではないか。商社化するのではないか。プロジェクトごとに人材を集めるようになる。
流動化によって重層下請け構造は、なくなっていくかもしれない。お金と労力をかける効果があるのか。

「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」
有識者ヒアリング　議事録

■日　時：　平成 29 年 3 月 16 日（木）15：00～16：10
■場　所：　国土交通省国土交通政策研究所
■出席者：　芝浦工業大学工学部建築工学科　教授　蟹澤宏剛様
国土交通省国土交通政策研究所　山田様、磯山様
㈱工業市場研究所　杉浦（記述者）

■議事要旨
主な議題：
（1）アンケート集計結果について

（1）アンケート集計結果について
・小規模な会社はアンケートに回答してくれないので、仕方がない。小さい会社は求人票を使った求人を行っていないことを示す調査結果がこれまでなかったので、今回の調査でわかってよかった。小さい会社は就業規則がないなどの理由で出せない。
・研修日数を多くかけてやっている会社はある。富士教育訓練センターをみてみると、いろいろな研修のパターンが用意されており、3 ヶ月、半年かけてやっているところもある。専門工事業は資格が必要なので、ゼネコンよりも研修期間が長めになっているのではないか。
・建設業は就職に関する情報をあまり出さない。
・建設業は研修などをあまり行う産業ではない。規模が大きい企業のほうが研修などを行っているということは顕著にみられている。
・新人研修を行っているかどうかは影響が大きい。
・工業高校は最終的には先生が就職先を決める。複数内定を取ることをやってはいけないので、最後には 1 つに決めないといけないので、先生が決める。大学生のように自主的に決めるのではない。特に学校で職業紹介をやっている時に、その制限の問題もある。
・建設業の経験がある先生がいるかどうかの集計はサンプルが偏っているので、参考程度にみておく必要がある。
・採用ができないのは、応募がないから。応募があってとらないということは、特に地方で話を聞くとほとんどない。来る者は拒まずでやっているが、こないという意見ばかり聞いている。選んでいる場合ではなく、それくらい応募者がこない。工業高校なので、仕事のやる気がないということはない。
・生徒は建設市場の見通しをいきなり問われてもわからないのではないか。

・「一人前になれるか」と回答している生徒は、キャリアアップよりも職人のままでいるというイメージを持っているのではないか。要するに職人として一人前になりたいということで、キャリアアップして、例えば社長になるとかのイメージがないのではないか。給料などよりも、手に職をつけることに関心が高いのではないか。
・今回の調査は仮説の検証を目的としているので、今回のまとめかたでよいのではないか。
・強く思ったのは、研修制度が予想通りなかったこと。生徒は将来のキャリアパスでお金（給料）よりも自分のスキルが上がっていけるかどうかや仕事についていけるかなどの不安があって、そのために研修制度がきちんと用意されているのかみようとしているが、企業側はノウハウがないなどの理由で、実態としてもほとんど行われていない。
政策提言的なところでは、個社でやることが無理なのであれば、複数の社で研修を行ったり、公的な制度などを利用しながらやっていくようにする。
私の意見では、個社では無理なので、地域の協会などでやっていくことがよいと考える。
また、今回の調査からはあまり読み取れなかったが、会社の雰囲気など漠然とした不安を払拭するためには、地域の中の同業他社の同期生、同世代と一緒に研修したり、話をする機会、交流する機会があると意味があるのではないかと考える。
小さい企業は、小さいからできないというのではなく、複数でやることを考えるほうがよい。
企業のほうが良かれと思っている情報と求められている情報が違うので、もっといろいろな情報を包み隠さず出したほうがよい。思ったほど、生徒は「きつい」「汚い」などのネガティブなイメージを持っておらず、それよりも実際にどういう仕事ができるのかや会社の雰囲気などを知りたいと考えている。
離職する理由で大きいのは、毎日現場に直行直帰で、同じ人としか付き合いがないことが大きい。地方で頑張っている会社は、例えば社内に仕事が終わってからみんなで寛げる空間、ラウンジなどを作ったりしている。建設業で一番つらいのは、毎日現場への直行直帰。会社に寄って、他の仲間に会えるとか、会社の雰囲気を感じられることが大事。
人材の活用に熱心なところは、本社もきれいだし、くつろげる場所があったりする。熱心でないところは仮設事務所みたいなところだったりする。
・採用にはインターンシップの効果が大きい。これも個別の会社で無理なら、業界団体でやればよい。地元の自治体がバックアップするなど、仕組みを作ったほうがよい。個社では大変なので、地域や自治体がサポートする必要があるということは、今回の調査からもいえると思う。現場見学も一緒。現場見学をやると、思った以上に生徒はネガティブなイメージを持たない。
・まずは建設業側がきちんと自信を持って情報を開示すること。初任給やボーナスの提示もきちんと行う。高校生だと慣れてないので聞かないかもしれないが、中途採用では絶対に聞いてくる。
・工業高校卒で目的意識を持った人たちは、必ずしもお金ではないというところがあるの

で、ある意味で予想外であるが、建設業の魅力を高める努力をしたり、職場環境の整備や研修制度の用意などが大事と、今回の調査の結論に書けるのではないか。

・地方ならそれほど給料が高くなくても生活が成り立つので、気持ちよく働きたい、自分自身がスキルアップしていきたい、ということは理解できる。

・離職理由では、仲間がいないこと、将来に対する不安がある。将来の不安は、自分のスキルアップが実感できる機会がえられないこと。製造業では認定制度等でわかる。建設業ではそのような仕組みがないので、技能レベルが上がったことを実感できる、見える仕組みを作るとよい。これはお金や地位が上がるというキャリアパス以上の、人間の働くインセンティブになると考える。頑張った結果の見える化の仕組みを考えるとよい。

・地方の土木中心の会社では、技術者と技能者の差はそれほどない。

・女子のほうが給料よりも仕事の内容を重視する傾向が強いかもしれない。一般論的にも言われているし、大学生でも女子のほうがそのような意識が強い。

・今回の調査では、これだけデータ数が集まり、これまで何となく思っていたことが、統計的にいえることがわかった。

# 参　考　資　料

参考資料・・・

参考資料
資料1　建設会社向けアンケート調査票
資料1-1　アンケート依頼状

事　務　連　絡
平成 28 年 12 月 16 日

一般社団法人　日本建設業連合会　殿

国土交通省　国土交通政策研究所

# 「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」

（「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」の一環）

## についてのお願い

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

弊所では、建設産業の現状及び将来、あるいは就職（採用）活動の判断基準について、建設会社と若い人が互いの考え方をより理解する一助とするため、企業様、生徒様ならびに先生方を対象とした調査を行っています。

つきましては、主に建設技能者の採用につきまして、貴連合会傘下の会員企業様及びその協力会社様を対象に、高校卒業予定者等の求人状況や採用方針等に関する意識を伺う別紙のようなアンケート調査を行わせていただきたく、ご協力いただけますよう、特段のご配慮をお願い申し上げます。

なお、アンケートの実施につきましては、誠にお手数をお掛けいたしますが、貴連合会より会員企業様へ、調査対象会社の推薦依頼状（別紙２）を配布していただけますよう、何卒お願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

ご多忙中のところ誠に恐縮ですが、本調査の主旨をご理解いただき、アンケート調査へのご協力をお願い申し上げます。

■調査主体
国土交通省 国土交通政策研究所（担当：磯山）
〒100-8918 東京都千代田区霞が関2-1-2
中央合同庁舎2 号館15Ｆ
（電話）03-5253-8111（内線 53826）
■調査委託業者・お問い合わせ先
株式会社　工業市場研究所（担当：杉浦）
「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査」 調査事務局
〒105-0003東京都港区西新橋3-6-10　　マストライフ西新橋ビル5階
（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684

別紙１

「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」概要

１．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、地域の維持発展に必要不可欠な役割を果たしているのはご存じの通りです。

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ます。近年入職者は増加傾向にありますが、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ることが不可欠になっています。

一方、日本の人口が減少していく中では、どの産業も総じて人手不足が予想されています。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場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、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ます。

２．目的

若年建設人材確保の取組をさらに進めるためには、若い人たちの仕事に対する考え方、職業選択の判断基準などをより明らかにすることが必要です。また、バブル崩壊以降の建設投資の減少、その後の震災復興・オリンピック関連工事の増加などの急激な環境変化の中で、若い人たちが建設産業の現状と将来をどう認識して職業選択しているか、建設産業側が十分な判断材料を提供できているか、確認することが必要です。

そのため弊所では、建設産業の現状及び将来、あるいは就職（採用）活動の判断基準について、建設会社と若い人が互いの考え方をより理解する一助とすることを目的として、企業様、生徒様ならびに進路指導ご担当の先生方を対象とした調査を行っています。

現場で活躍されている企業の皆様のご意見をいただくことで、どのような取組が人材確保に有用か、企業の将来見通しと採用活動の関連、などを明らかできると考えています。

３．依頼内容

主に建設技能者の採用につきまして、貴連合会傘下の会員企業様の協力会社様を対象に、高校卒業予定者の求人状況や採用方針等に関する意識を伺う別紙５のようなアンケート調査への御協力をお願いいたします。

なお、アンケートの実施につきましては、誠にお手数をお掛けいたしますが、貴連合会より会員企業様へ、調査対象会社の推薦依頼状（別紙２）を配布していただけますよう、何卒お願い申し上げます。

４．その他

ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

アンケートの依頼文・設問内容につきましては別紙２～５をご覧ください。

別紙２

# 「高校卒業予定者の新規採用に関するアンケート調査」

**（「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」の一環）**

## ご協力のお願い

日本建設業連合会会員企業　人事・労務担当者様

平成 28 年 12 月 16 日

国土交通省　国土交通政策研究所

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

日本の人口が減少していく中で、建設産業が他産業よりも魅力的な仕事の場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、貴社におかれても処遇・やりがい・将来性といったさまざまな改善の取組を行われておられることと存じます。

バブル崩壊以降の建設投資の減少、その後の震災復興・オリンピック関連工事の増加などの急激な環境変化の中で、各企業様の人材確保・育成に係る取組を行政として後押しするには、

・どのような将来見通しのもとに採用活動を含めた経営戦略を立てているか
・それが学生の求職行動とマッチしているか

を確認することが必要であり、弊所では企業様、生徒様、先生方を対象とした調査を行っています。

その一環として、主に建設技能者の採用・育成に関して、以下を把握することを目的としたアンケートを実施させていただくものです。

・企業の採用活動に係る戦略
・人材育成に係る取組
・今後の業績見通し
・建設産業政策への期待

つきましては、お忙しいなか誠に恐縮ですが、本調査の目的をご理解いただき、別紙４，５のようなアンケート調査に御協力頂ける、技能労働者を雇用している御社の協力会社様を別紙３「依頼先リスト」の様式によりご推薦いただけますようお願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

ご記入が済んだ依頼先リストは、お手数ですが、裏面の「依頼先リスト返信先」宛てに電子メールにてお送りください。

**平成 28 年 12 月 26 日（月）まで**に電子メールでご返信ください。

■調査主体

国土交通省　国土交通政策研究所（担当：磯山）

〒100-8918　東京都千代田区霞が関 2-1-3　（電話）03-5253-8111（内線 53826）

■調査請負機関・お問合せ先

(株)工業市場研究所（担当：杉浦）

〒105-0003　東京都港区西新橋 3-6-10　マストライフ西新橋ビル５階

（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684　（e-mail）k-sugiura@kohken-net.co.jp

本調査についてのお問い合わせは、調査請負機関である(株)工業市場研究所までお願いいたします。必要に応じて国土交通省国土交通政策研究所より回答させていただきます。

■依頼先リスト作成にあたってのお願い

・技能労働者を正社員として雇用している会社をご推薦ください。
・概ね、土木関係５社、建築関係５社程度のご推薦をお願いいたします。
・専門とする工事内容ができるだけ偏らないようなご推薦をお願いいたします
・ご協力いただける方には、いただいた回答の内容に関して、後日ヒアリング調査をお願いする場合がありますので、ご了解ください。

■依頼先リストの返信方法について

・ご記入頂いた依頼先リストは、以下の方法で、(株)工業市場研究所（担当　杉浦）までご返信ください。
・入力した Excel ファイルのファイル名を“アンケート依頼先（御社名）”と変更の上、電子メールに添付して送信してください。
・依頼先リスト返信先　(株)工業市場研究所（担当：杉浦）

**k-sugiura@kohken-net.co.jp**

■本調査における個人情報の取扱いについて

本調査において、(株)工業市場研究所が国土交通省国土交通政策研究所からの業務請負により、依頼先リスト、アンケート調査票の集計を行います。

本調査における個人情報の取扱いにつきまして、調査主体及び調査請負機関は以下の「個人情報保護方針」により厳重に管理いたしますので、ご理解いただきますよう重ねてお願い申し上げます。

個人情報保護方針

「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」を実施するにあたり、個人情報保護方針を以下の通り定め、これを適切かつ継続的に実行するため、本アンケート調査に係る個人情報を扱う全ての者に周知・徹底を図ります。

1.個人情報の収集、利用及び提供

個人情報の収集にあたっては、収集目的を明確にし、適法かつ公正な手段によって個人情報を収集し、収集目的の範囲内で個人情報を利用します。また本人同意のある場合及び法令で許容されている場合を除き、収集した個人情報を第三者に提供いたしません。

2.個人情報の安全対策

個人情報の紛失、破壊、改ざん及び漏えい、個人情報への不正アクセスなどを防止するため、請負先を含めた情報セキュリティ対策を確立し、確実に実施いたします。

3.法令及び規範の遵守

個人情報の取扱いにおいて、当該個人情報の保護に適用される法令及びその他の規範を遵守します。

別紙3 「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」アンケート依頼先リスト

御社名　　●●●社

| | 会社名 | 住所 | 電話 | メールアドレス | 担当者名 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |
| 4 | | | | | |
| 5 | | | | | |
| 6 | | | | | |
| 7 | | | | | |
| 8 | | | | | |
| 9 | | | | | |
| 10 | | | | | |
| 11 | | | | | |
| 12 | | | | | |
| 13 | | | | | |
| 14 | | | | | |

技能労働者を正社員として雇用している会社をご推薦ください。
概ね、土木関係5社、建築5社程度の推薦をお願いいたします。
専門とする工事内容ができるだけ偏らないような推薦をお願いいたします。
記入いただけましたら、ファイル名を“アンケート依頼先（御社名）”と変更の上、
電子メールに添付して送信してください。

■アンケート票返信先　(株)工業市場研究所（担当：杉浦(すぎうら)
(e-mail)　　k-sugiura@kohken-net.co.jp

別紙４

# 「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」

**（「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」の一環）**

## ご協力のお願い

人事・労務担当者様

平成 28 年 12 月 16 日

国土交通省　国土交通政策研究所

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

日本の人口が減少していく中で、建設産業が他産業よりも魅力的な仕事の場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、貴社におかれても処遇・やりがい・将来性といったさまざまな改善の取組を行われておられることと存じます。

バブル崩壊以降の建設投資の減少、その後の震災復興・オリンピック関連工事の増加などの急激な環境変化の中で、各企業様の人材確保・育成に係る取組を行政として後押しするには、

・どのような将来見通しのもとに採用活動を含めた経営戦略を立てているか

・それが学生の求職行動とマッチしているか

を確認することが必要であり、弊所では企業様、生徒様、先生方を対象とした調査を行っています。

その一環として、主に建設技能者の採用・育成に関して、以下を把握することを目的としたアンケートを実施させていただくものです。

・企業の採用活動に係る戦略

・人材育成に係る取組

・今後の業績見通し

・建設産業政策への期待

つきましては、お忙しいなか誠に恐縮ですが、本調査の目的をご理解いただき、貴社にアンケート調査へのご協力をいただけますようお願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

**注意）今回のアンケートは複数の建設業関係の業界団体様に協力を依頼しております。そのため同じアンケートが複数届く場合がございますが、その場合は１回だけご回答くだされば結構です。**

ご回答が済んだアンケート票は、お手数ですが、裏面の「アンケート票返信先」宛てに電子メールにてお送りください。

**平成 29 年 1 月 20 日（金）まで**に電子メールでご返信ください。

■調査主体

国土交通省　国土交通政策研究所（担当：磯山（いそやま））

〒100-8918　東京都千代田区霞が関 2-1-3　（電話）03-5253-8111（内線 53826）

■調査請負機関・お問合せ先

(株)工業市場研究所（担当：杉浦（すぎうら））

〒105-0003　東京都港区西新橋 3-6-10　マストライフ西新橋ビル 5 階

（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684　（e-mail）k-sugiura@kohken-net.co.jp

本調査についてのお問い合わせは、調査請負機関である(株)工業市場研究所までお願いいたします。必要に応じて国土交通省国土交通政策研究所より回答させていただきます。

■ご回答にあたってのお願い

・ご回答は、メールに添付されている Excel ファイルの「回答シート」に**直接ご入力**してください。
・ご回答は、あてはまる□にチェックまたは番号をお入れください。「その他」にあてはまる場合は「具体的に：」の欄になるべく具体的に、その内容をご記入ください。
・設問ごとに、「あてはまるものを**一つ**だけ」「あてはまるものを 3 つ」「あてはまるものを**全て**」等と指定されていますので、ご注意の上ご回答ください。
・ご協力いただける方には、いただいた回答の内容に関して、後日ヒアリング調査をお願いする場合がありますので、ご了解ください。

■アンケート票の返信方法について

・ご回答されたアンケート票は、以下の方法で、(株)工業市場研究所（担当　杉浦）までご返信ください。
・入力した Excel ファイルのファイル名を**“アンケート票（御社名）”と変更の上、電子メールに添付して送信**してください。
・**アンケート票返信先**　(株)工業市場研究所（担当：杉浦（すぎうら））

**k-sugiura@kohken-net.co.jp**

■本調査における個人情報の取扱いについて

本調査において、(株)工業市場研究所が国土交通省国土交通政策研究所からの業務請負により、アンケート調査票の集計を行います。

本調査における個人情報の取扱いにつきまして、調査主体及び調査請負機関は以下の「個人情報保護方針」により厳重に管理いたしますので、ご理解いただきますよう重ねてお願い申し上げます。

個人情報保護方針

「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」を実施するにあたり、個人情報保護方針を以下の通り定め、これを適切かつ継続的に実行するため、本アンケート調査に係る個人情報を扱う全ての者に周知・徹底を図ります。

1.個人情報の収集、利用及び提供

個人情報の収集にあたっては、収集目的を明確にし、適法かつ公正な手段によって個人情報を収集し、収集目的の範囲内で個人情報を利用します。また本人同意のある場合及び法令で許容されている場合を除き、収集した個人情報を第三者に提供いたしません。

2.個人情報の安全対策

個人情報の紛失、破壊、改ざん及び漏えい、個人情報への不正アクセスなどを防止するため、請負先を含めた情報セキュリティ対策を確立し、確実に実施いたします。

3.法令及び規範の遵守

個人情報の取扱いにおいて、当該個人情報の保護に適用される法令及びその他の規範を遵守します。

事　務　連　絡
平成 28 年 12 月 16 日

一般社団法人　全国建設業協会　殿

国土交通省　国土交通政策研究所

# 「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」

（「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」の一環）

## についてのお願い

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

弊所では、建設産業の現状及び将来、あるいは就職（採用）活動の判断基準について、建設会社と若い人が互いの考え方をより理解する一助とするため、企業様、生徒様ならびに先生方を対象とした調査を行っています。

つきましては、主に建設技能者の採用につきまして、貴協会傘下の企業様及びその協力会社様を対象に、高校卒業予定者等の求人状況や採用方針等に関する意識を伺う別紙のようなアンケート調査を行わせていただきたく、ご協力いただけますよう、特段のご配慮をお願い申し上げます。

なお、アンケートの実施につきましては、誠にお手数をお掛けいたしますが、貴協会より会員企業様へ電子メールにて別紙２，３をご送付いただけますよう、何卒お願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

ご多忙中のところ誠に恐縮ですが、本調査の主旨をご理解いただき、アンケート調査へのご協力をお願い申し上げます。

■調査主体
国土交通省 国土交通政策研究所（担当：磯山）
〒100-8918 東京都千代田区霞が関2-1-2
中央合同庁舎2 号館15Ｆ
（電話）03-5253-8111（内線 53826）
■調査委託業者・お問い合わせ先
株式会社　工業市場研究所（担当：杉浦）
「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査」 調査事務局
〒105-0003東京都港区西新橋3-6-10　　マストライフ西新橋ビル5階
（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684

別紙１

「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」概要

１．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、地域の維持発展に必要不可欠な役割を果たしているのはご存じの通りです。

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ます。近年入職者は増加傾向にありますが、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ることが不可欠になっています。

一方、日本の人口が減少していく中では、どの産業も総じて人手不足が予想されています。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場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、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ます。

２．目的

若年建設人材確保の取組をさらに進めるためには、若い人たちの仕事に対する考え方、職業選択の判断基準などをより明らかにすることが必要です。また、バブル崩壊以降の建設投資の減少、その後の震災復興・オリンピック関連工事の増加などの急激な環境変化の中で、若い人たちが建設産業の現状と将来をどう認識して職業選択しているか、建設産業側が十分な判断材料を提供できているか、確認することが必要です。

そのため弊所では、建設産業の現状及び将来、あるいは就職（採用）活動の判断基準について、建設会社と若い人が互いの考え方をより理解する一助とすることを目的として、企業様、生徒様ならびに進路指導ご担当の先生方を対象とした調査を行っています。

現場で活躍されている企業の皆様のご意見をいただくことで、どのような取組が人材確保に有用か、企業の将来見通しと採用活動の関連、などを明らかできると考えています。

３．依頼内容

主に建設技能者の採用につきまして、貴協会傘下の企業様及びその協力会社様を対象に、高校卒業予定者の求人状況や採用方針等に関する意識を伺う別紙３のようなアンケート調査への御協力をお願いいたします。

なお、アンケートの実施につきましては、誠にお手数をお掛けいたしますが、貴協会より会員企業様へ、電子メールにてご送付いただけますよう、何卒お願い申し上げます。

４．その他

ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

アンケートの依頼文・設問内容につきましては別紙２、３をご覧ください。

別紙２

# 「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」

**（「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」の一環）**

## ご協力のお願い

人事・労務担当者様

平成 28 年 12 月 16 日

国土交通省　国土交通政策研究所

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

日本の人口が減少していく中で、建設産業が他産業よりも魅力的な仕事の場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、貴社におかれても処遇・やりがい・将来性といったさまざまな改善の取組を行われておられることと存じます。

バブル崩壊以降の建設投資の減少、その後の震災復興・オリンピック関連工事の増加などの急激な環境変化の中で、各企業様の人材確保・育成に係る取組を行政として後押しするには、

・どのような将来見通しのもとに採用活動を含めた経営戦略を立てているか

・それが学生の求職行動とマッチしているか

を確認することが必要であり、弊所では企業様、生徒様、先生方を対象とした調査を行っています。

その一環として、主に建設技能者の採用・育成に関して、以下を把握することを目的としたアンケートを実施させていただくものです。

・企業の採用活動に係る戦略

・人材育成に係る取組

・今後の業績見通し

・建設産業政策への期待

つきましては、お忙しいなか誠に恐縮ですが、本調査の目的をご理解いただき、貴社及び協力会社様にアンケート調査へのご協力をいただけますようお願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

**注意）今回のアンケートは複数の建設業関係の業界団体様に協力を依頼しております。そのため同じアンケートが複数届く場合がございますが、その場合は１回だけご回答くだされば結構です。**

ご回答が済んだアンケート票は、お手数ですが、裏面の「アンケート票返信先」宛てに電子メールにてお送りください。

**平成 29 年 1 月 20 日（金）まで**に電子メールでご返信ください。

■調査主体

国土交通省　国土交通政策研究所（担当：磯山（いそやま））

〒100-8918　東京都千代田区霞が関 2-1-3　（電話）03-5253-8111（内線 53826）

■調査請負機関・お問合せ先

(株)工業市場研究所（担当：杉浦（すぎうら））

〒105-0003　東京都港区西新橋 3-6-10　マストライフ西新橋ビル 5 階

（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684　（e-mail）k-sugiura@kohken-net.co.jp

本調査についてのお問い合わせは、調査請負機関である(株)工業市場研究所までお願いいたします。必要に応じて国土交通省国土交通政策研究所より回答させていただきます。

■ご回答にあたってのお願い

・貴社で正社員として技能労働者を雇用されている場合は、貴社自身についてご回答いただくとともに、技能労働者を雇用されている協力会社様へも回答依頼をお願い致します。

・貴社で正社員として技能労働者を雇用されていない場合は、貴社自身についてはご回答いただく必要はございません。技能労働者を雇用されている協力会社様へ回答依頼をお願い致します。

・ご回答は、メールに添付されている Excel ファイルの「回答シート」に**直接ご入力**してください。

・ご回答は、あてはまる□にチェックまたは番号をお入れください。「その他」にあてはまる場合は「具体的に：」の欄になるべく具体的に、その内容をご記入ください。

・設問ごとに、「あてはまるものを**一つ**だけ」「あてはまるものを 3 つ」「あてはまるものを**全て**」等と指定されていますので、ご注意の上ご回答ください。

・ご協力いただける方には、いただいた回答の内容に関して、後日ヒアリング調査をお願いする場合がありますので、ご了解ください。

■アンケート票の返信方法について

・ご回答されたアンケート票は、以下の方法で、(株)工業市場研究所（担当　杉浦）までご返信ください。

・入力した Excel ファイルのファイル名を**“アンケート票（御社名）”と変更の上、電子メールに添付して送信**してください。

・**アンケート票返信先**　(株)工業市場研究所（担当：杉浦（すぎうら））

**k-sugiura@kohken-net.co.jp**

■本調査における個人情報の取扱いについて

本調査において、(株)工業市場研究所が国土交通省国土交通政策研究所からの業務請負により、アンケート調査票の集計を行います。

本調査における個人情報の取扱いにつきまして、調査主体及び調査請負機関は以下の「個人情報保護方針」により厳重に管理いたしますので、ご理解いただきますよう重ねてお願い申し上げます。

個人情報保護方針

「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」を実施するにあたり、個人情報保護方針を以下の通り定め、これを適切かつ継続的に実行するため、本アンケート調査に係る個人情報を扱う全ての者に周知・徹底を図ります。

1.個人情報の収集、利用及び提供

個人情報の収集にあたっては、収集目的を明確にし、適法かつ公正な手段によって個人情報を収集し、収集目的の範囲内で個人情報を利用します。また本人同意のある場合及び法令で許容されている場合を除き、収集した個人情報を第三者に提供いたしません。

2.個人情報の安全対策

個人情報の紛失、破壊、改ざん及び漏えい、個人情報への不正アクセスなどを防止するため、請負先を含めた情報セキュリティ対策を確立し、確実に実施いたします。

3.法令及び規範の遵守

個人情報の取扱いにおいて、当該個人情報の保護に適用される法令及びその他の規範を遵守します。

事　務　連　絡
平成 28 年 12 月 16 日

一般社団法人　全国中小建設業協会　殿

国土交通省　国土交通政策研究所

# 「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」

**（「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」の一環）**

## についてのお願い

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

弊所では、建設産業の現状及び将来、あるいは就職（採用）活動の判断基準について、建設会社と若い人が互いの考え方をより理解する一助とするため、企業様、生徒様ならびに先生方を対象とした調査を行っています。

つきましては、主に建設技能者の採用につきまして、貴協会傘下の会員企業様及びその協力会社様を対象に、高校卒業予定者等の求人状況や採用方針等に関する意識を伺う別紙のようなアンケート調査を行わせていただきたく、ご協力いただけますよう、特段のご配慮をお願い申し上げます。

なお、アンケートの実施につきましては、誠にお手数をお掛けいたしますが、貴協会より会員企業様へ電子メールにて別紙２，３をご送付いただけますよう、何卒お願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

ご多忙中のところ誠に恐縮ですが、本調査の主旨をご理解いただき、アンケート調査へのご協力をお願い申し上げます。

■調査主体
国土交通省 国土交通政策研究所（担当：磯山）
〒100-8918 東京都千代田区霞が関2-1-2
中央合同庁舎2 号館15Ｆ
（電話）03-5253-8111（内線 53826）
■調査委託業者・お問い合わせ先
株式会社　工業市場研究所（担当：杉浦）
「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査」 調査事務局
〒105-0003東京都港区西新橋3-6-10　　マストライフ西新橋ビル5階
（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684

別紙１

「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」概要

１．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、地域の維持発展に必要不可欠な役割を果たしているのはご存じの通りです。

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ます。近年入職者は増加傾向にありますが、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ることが不可欠になっています。

一方、日本の人口が減少していく中では、どの産業も総じて人手不足が予想されています。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場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、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ます。

２．目的

若年建設人材確保の取組をさらに進めるためには、若い人たちの仕事に対する考え方、職業選択の判断基準などをより明らかにすることが必要です。また、バブル崩壊以降の建設投資の減少、その後の震災復興・オリンピック関連工事の増加などの急激な環境変化の中で、若い人たちが建設産業の現状と将来をどう認識して職業選択しているか、建設産業側が十分な判断材料を提供できているか、確認することが必要です。

そのため弊所では、建設産業の現状及び将来、あるいは就職（採用）活動の判断基準について、建設会社と若い人が互いの考え方をより理解する一助とすることを目的として、企業様、生徒様ならびに進路指導ご担当の先生方を対象とした調査を行っています。

現場で活躍されている企業の皆様のご意見をいただくことで、どのような取組が人材確保に有用か、企業の将来見通しと採用活動の関連、などを明らかできると考えています。

３．依頼内容

主に建設技能者の採用につきまして、貴協会傘下の会員企業様及び協力会社様を対象に、高校卒業予定者の求人状況や採用方針等に関する意識を伺う別紙３のようなアンケート調査への御協力をお願いいたします。

なお、アンケートの実施につきましては、誠にお手数をお掛けいたしますが、貴協会より会員企業様へ、電子メールにてご送付いただけますよう、何卒お願い申し上げます。

４．その他

ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

アンケートの依頼文・設問内容につきましては別紙２、３をご覧ください。

別紙２

# 「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」

**（「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」の一環）**

## ご協力のお願い

人事・労務担当者様

平成 28 年 12 月 16 日

国土交通省　国土交通政策研究所

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

日本の人口が減少していく中で、建設産業が他産業よりも魅力的な仕事の場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、貴社におかれても処遇・やりがい・将来性といったさまざまな改善の取組を行われておられることと存じます。

バブル崩壊以降の建設投資の減少、その後の震災復興・オリンピック関連工事の増加などの急激な環境変化の中で、各企業様の人材確保・育成に係る取組を行政として後押しするには、

・どのような将来見通しのもとに採用活動を含めた経営戦略を立てているか

・それが学生の求職行動とマッチしているか

を確認することが必要であり、弊所では企業様、生徒様、先生方を対象とした調査を行っています。

その一環として、主に建設技能者の採用・育成に関して、以下を把握することを目的としたアンケートを実施させていただくものです。

・企業の採用活動に係る戦略

・人材育成に係る取組

・今後の業績見通し

・建設産業政策への期待

つきましては、お忙しいなか誠に恐縮ですが、本調査の目的をご理解いただき、貴社及び協力会社様にアンケート調査へのご協力をいただけますようお願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

**注意）今回のアンケートは複数の建設業関係の業界団体様に協力を依頼しております。そのため同じアンケートが複数届く場合がございますが、その場合は１つだけご回答くだされば結構です。**

ご回答が済んだアンケート票は、お手数ですが、裏面の「アンケート票返信先」宛てに電子メール、またはＦＡＸにてお送りください。

**平成 29 年 1 月 20 日（金）まで**にご返信ください。

■調査主体

国土交通省　国土交通政策研究所（担当：磯山（いそやま））

〒100-8918　東京都千代田区霞が関 2-1-3　（電話）03-5253-8111（内線 53826）

■調査請負機関・お問合せ先

(株)工業市場研究所（担当：杉浦（すぎうら））

〒105-0003　東京都港区西新橋 3-6-10　マストライフ西新橋ビル 5 階

（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684　（e-mail）k-sugiura@kohken-net.co.jp

本調査についてのお問い合わせは、調査請負機関である(株)工業市場研究所までお願いいたします。必要に応じて国土交通省国土交通政策研究所より回答させていただきます。

■ご回答にあたってのお願い

・貴社で正社員として技能労働者を雇用されている場合は、貴社自身についてご回答いただくとともに、技能労働者を雇用されている協力会社様へも回答依頼をお願い致します。
・貴社で正社員として技能労働者を雇用されていない場合は、貴社自身についてはご回答いただく必要はございません。技能労働者を雇用されている協力会社様へ回答依頼をお願い致します。
・ご回答は、メールに添付されている Excel ファイルの「回答シート」に**直接ご入力**してください。
・ご回答は、あてはまる□にチェックまたは番号をお入れください。「その他」にあてはまる場合は「具体的に：」の欄になるべく具体的に、その内容をご記入ください。
・設問ごとに、「あてはまるものを**一つ**だけ」「あてはまるものを 3 つ」「あてはまるものを**全て**」等と指定されていますので、ご注意の上ご回答ください。
・ご協力いただける方には、いただいた回答の内容に関して、後日ヒアリング調査をお願いする場合がありますので、ご了解ください。

■アンケート票の返信方法について

・ご回答されたアンケート票は、電子メールまたは FAX で、(株)工業市場研究所（担当　杉浦）までご返信ください。
・入力した Excel ファイルのファイル名を**“アンケート票（御社名）”と変更の上、電子メールに添付して送信**してください。
・**アンケート票返信先**　(株)工業市場研究所（担当：杉浦（すぎうら））

**電子メール　k-sugiura@kohken-net.co.jp**

**FAX 番号　03-5408-1684**

■本調査における個人情報の取扱いについて

本調査において、(株)工業市場研究所が国土交通省国土交通政策研究所からの業務請負により、アンケート調査票の集計を行います。

本調査における個人情報の取扱いにつきまして、調査主体及び調査請負機関は以下の「個人情報保護方針」により厳重に管理いたしますので、ご理解いただきますよう重ねてお願い申し上げます。

個人情報保護方針

「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」を実施するにあたり、個人情報保護方針を以下の通り定め、これを適切かつ継続的に実行するため、本アンケート調査に係る個人情報を扱う全ての者に周知・徹底を図ります。

1.個人情報の収集、利用及び提供

個人情報の収集にあたっては、収集目的を明確にし、適法かつ公正な手段によって個人情報を収集し、収集目的の範囲内で個人情報を利用します。また本人同意のある場合及び法令で許容されている場合を除き、収集した個人情報を第三者に提供いたしません。

2.個人情報の安全対策

個人情報の紛失、破壊、改ざん及び漏えい、個人情報への不正アクセスなどを防止するため、請負先を含めた情報セキュリティ対策を確立し、確実に実施いたします。

3.法令及び規範の遵守

個人情報の取扱いにおいて、当該個人情報の保護に適用される法令及びその他の規範を遵守します。

事　務　連　絡
平成 28 年 12 月 16 日

一般社団法人　住宅生産団体連合会　殿

国土交通省　国土交通政策研究所

# 「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」

**（「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」の一環）**

## についてのお願い

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

弊所では、建設産業の現状及び将来、あるいは就職（採用）活動の判断基準について、建設会社と若い人が互いの考え方をより理解する一助とするため、企業様、生徒様ならびに先生方を対象とした調査を行っています。

つきましては、主に建設技能者の採用につきまして、貴連合会傘下の会員企業様及びその協力会社様を対象に、高校卒業予定者等の求人状況や採用方針等に関する意識を伺う別紙のようなアンケート調査を行わせていただきたく、ご協力いただけますよう、特段のご配慮をお願い申し上げます。

なお、アンケートの実施につきましては、誠にお手数をお掛けいたしますが、貴連合会より会員団体様・企業様へ電子メールにて別紙２，３をご送付いただけますよう、何卒お願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

ご多忙中のところ誠に恐縮ですが、本調査の主旨をご理解いただき、アンケート調査へのご協力をお願い申し上げます。

■調査主体
国土交通省 国土交通政策研究所（担当：磯山）
〒100-8918 東京都千代田区霞が関2-1-2
中央合同庁舎2 号館15Ｆ
（電話）03-5253-8111（内線 53826）
■調査委託業者・お問い合わせ先
株式会社　工業市場研究所（担当：杉浦）
「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査」 調査事務局
〒105-0003東京都港区西新橋3-6-10　　マストライフ西新橋ビル5階
（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684

別紙１

「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」概要

１．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、地域の維持発展に必要不可欠な役割を果たしているのはご存じの通りです。

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ます。近年入職者は増加傾向にありますが、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ることが不可欠になっています。

一方、日本の人口が減少していく中では、どの産業も総じて人手不足が予想されています。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場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、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ます。

２．目的

若年建設人材確保の取組をさらに進めるためには、若い人たちの仕事に対する考え方、職業選択の判断基準などをより明らかにすることが必要です。また、バブル崩壊以降の建設投資の減少、その後の震災復興・オリンピック関連工事の増加などの急激な環境変化の中で、若い人たちが建設産業の現状と将来をどう認識して職業選択しているか、建設産業側が十分な判断材料を提供できているか、確認することが必要です。

そのため弊所では、建設産業の現状及び将来、あるいは就職（採用）活動の判断基準について、建設会社と若い人が互いの考え方をより理解する一助とすることを目的として、企業様、生徒様ならびに進路指導ご担当の先生方を対象とした調査を行っています。

現場で活躍されている企業の皆様のご意見をいただくことで、どのような取組が人材確保に有用か、企業の将来見通しと採用活動の関連、などを明らかできると考えています。

３．依頼内容

主に建設技能者の採用につきまして、貴連合会傘下の会員企業様及びその協力会社様を対象に、高校卒業予定者の求人状況や採用方針等に関する意識を伺う別紙３のようなアンケート調査への御協力をお願いいたします。

なお、アンケートの実施につきましては、誠にお手数をお掛けいたしますが、貴連合会より会員団体様・企業様へ、電子メールにてご送付いただけますよう、何卒お願い申し上げます。

４．その他

ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

アンケートの依頼文・設問内容につきましては別紙２、３をご覧ください。

別紙２

# 「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」

**（「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」の一環）**

## ご協力のお願い

人事・労務担当者様

平成 28 年 12 月 16 日

国土交通省　国土交通政策研究所

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

日本の人口が減少していく中で、建設産業が他産業よりも魅力的な仕事の場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、貴社におかれても処遇・やりがい・将来性といったさまざまな改善の取組を行われておられることと存じます。

バブル崩壊以降の建設投資の減少、その後の震災復興・オリンピック関連工事の増加などの急激な環境変化の中で、各企業様の人材確保・育成に係る取組を行政として後押しするには、

・どのような将来見通しのもとに採用活動を含めた経営戦略を立てているか

・それが学生の求職行動とマッチしているか

を確認することが必要であり、弊所では企業様、生徒様、先生方を対象とした調査を行っています。

その一環として、主に建設技能者の採用・育成に関して、以下を把握することを目的としたアンケートを実施させていただくものです。

・企業の採用活動に係る戦略

・人材育成に係る取組

・今後の業績見通し

・建設産業政策への期待

つきましては、お忙しいなか誠に恐縮ですが、本調査の目的をご理解いただき、貴社及び協力会社様にアンケート調査へのご協力をいただけますようお願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

**注意）今回のアンケートは複数の建設業関係の業界団体様に協力を依頼しております。そのため同じアンケートが複数届く場合がございますが、その場合は１回だけご回答くだされば結構です。**

ご回答が済んだアンケート票は、お手数ですが、裏面の「アンケート票返信先」宛てに電子メールにてお送りください。

**平成 29 年 1 月 20 日（金）まで**に電子メールでご返信ください。

■調査主体

国土交通省　国土交通政策研究所（担当：磯山（いそやま））

〒100-8918　東京都千代田区霞が関 2-1-3　（電話）03-5253-8111（内線 53826）

■調査請負機関・お問合せ先

(株)工業市場研究所（担当：杉浦（すぎうら））

〒105-0003　東京都港区西新橋 3-6-10　マストライフ西新橋ビル 5 階

（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684　（e-mail）k-sugiura@kohken-net.co.jp

本調査についてのお問い合わせは、調査請負機関である(株)工業市場研究所までお願いいたします。必要に応じて国土交通省国土交通政策研究所より回答させていただきます。

■ご回答にあたってのお願い

・貴社で正社員として技能労働者を雇用されている場合は、貴社自身についてご回答いただくとともに、技能労働者を雇用されている協力会社様へも回答依頼をお願い致します。

・貴社で正社員として技能労働者を雇用されていない場合は、貴社自身についてはご回答いただく必要はございません。技能労働者を雇用されている協力会社様へ回答依頼をお願い致します。

・ご回答は、メールに添付されている Excel ファイルの「回答シート」に**直接ご入力**してください。

・ご回答は、あてはまる□にチェックまたは番号をお入れください。「その他」にあてはまる場合は「具体的に：」の欄になるべく具体的に、その内容をご記入ください。

・設問ごとに、「あてはまるものを**一つ**だけ」「あてはまるものを 3 つ」「あてはまるものを**全て**」等と指定されていますので、ご注意の上ご回答ください。

・ご協力いただける方には、いただいた回答の内容に関して、後日ヒアリング調査をお願いする場合がありますので、ご了解ください。

■アンケート票の返信方法について

・ご回答されたアンケート票は、以下の方法で、(株)工業市場研究所（担当　杉浦）までご返信ください。

・入力した Excel ファイルのファイル名を**“アンケート票（御社名）”と変更の上、電子メールに添付して送信**してください。

・**アンケート票返信先**　(株)工業市場研究所（担当：杉浦（すぎうら））

**k-sugiura@kohken-net.co.jp**

■本調査における個人情報の取扱いについて

本調査において、(株)工業市場研究所が国土交通省国土交通政策研究所からの業務請負により、アンケート調査票の集計を行います。

本調査における個人情報の取扱いにつきまして、調査主体及び調査請負機関は以下の「個人情報保護方針」により厳重に管理いたしますので、ご理解いただきますよう重ねてお願い申し上げます。

個人情報保護方針

「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」を実施するにあたり、個人情報保護方針を以下の通り定め、これを適切かつ継続的に実行するため、本アンケート調査に係る個人情報を扱う全ての者に周知・徹底を図ります。

1.個人情報の収集、利用及び提供

個人情報の収集にあたっては、収集目的を明確にし、適法かつ公正な手段によって個人情報を収集し、収集目的の範囲内で個人情報を利用します。また本人同意のある場合及び法令で許容されている場合を除き、収集した個人情報を第三者に提供いたしません。

2.個人情報の安全対策

個人情報の紛失、破壊、改ざん及び漏えい、個人情報への不正アクセスなどを防止するため、請負先を含めた情報セキュリティ対策を確立し、確実に実施いたします。

3.法令及び規範の遵守

個人情報の取扱いにおいて、当該個人情報の保護に適用される法令及びその他の規範を遵守します。

事　務　連　絡
平成 28 年 12 月 16 日

一般社団法人　建設産業専門団体連合会　殿

国土交通省　国土交通政策研究所

# 「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」

（「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」の一環）

## についてのお願い

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

弊所では、建設産業の現状及び将来、あるいは就職（採用）活動の判断基準について、建設会社と若い人が互いの考え方をより理解する一助とするため、企業様、生徒様ならびに先生方を対象とした調査を行っています。

つきましては、主に建設技能者の採用・育成につきまして、貴会傘下の団体の会員企業様を対象に、高校卒業予定者の求人状況や採用方針等に関する意識を伺う別紙のようなアンケート調査を行わせていただきたく、ご協力いただけますよう、特段のご配慮をお願い申し上げます。

なお、アンケートの実施につきましては、誠にお手数をお掛けいたしますが、貴会より会員団体様へ電子メールにて、別紙２及び別紙３をご送付いただけますよう、何卒お願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

ご多忙中のところ誠に恐縮ですが、本調査の主旨をご理解いただき、アンケート調査へのご協力をお願い申し上げます。

■調査主体
国土交通省 国土交通政策研究所（担当：磯山）
〒100-8918 東京都千代田区霞が関2-1-2
中央合同庁舎2 号館15Ｆ
（電話）03-5253-8111（内線 53826）
■調査委託業者・お問い合わせ先
株式会社　工業市場研究所（担当：杉浦）
「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査」 調査事務局
〒105-0003東京都港区西新橋3-6-10　　マストライフ西新橋ビル5階
（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684

別紙１

「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」概要

１．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、地域の維持発展に必要不可欠な役割を果たしているのはご存じの通りです。

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ます。近年入職者は増加傾向にありますが、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ることが不可欠になっています。

一方、日本の人口が減少していく中では、どの産業も総じて人手不足が予想されています。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場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、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ます。

２．目的

若年建設人材確保の取組をさらに進めるためには、若い人たちの仕事に対する考え方、職業選択の判断基準などをより明らかにすることが必要です。また、バブル崩壊以降の建設投資の減少、その後の震災復興・オリンピック関連工事の増加などの急激な環境変化の中で、若い人たちが建設産業の現状と将来をどう認識して職業選択しているか、建設産業側が十分な判断材料を提供できているか、確認することが必要です。

そのため弊所では、建設産業の現状及び将来、あるいは就職（採用）活動の判断基準について、建設会社と若い人が互いの考え方をより理解する一助とすることを目的として、企業様、生徒様ならびに進路指導ご担当の先生方を対象とした調査を行っています。

現場で活躍されている企業の皆様のご意見をいただくことで、どのような取組が人材確保に有用か、企業の将来見通しと採用活動の関連、などを明らかできると考えています。

３．依頼内容

主に建設技能者の採用・育成につきまして、貴会傘下の団体の会員企業様を対象に、高校卒業予定者の求人状況や採用方針等に関する意識を伺う別紙３のようなアンケート調査への御協力をお願いいたします。

アンケートの実施につきましては、誠にお手数をお掛けいたしますが、貴会より会員団体様へ電子メールにてご送付いただけますよう、何卒お願い申し上げます。

４．その他

ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

アンケートの依頼文・設問内容につきましては別紙２，３をご覧ください。

別紙２

# 「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」

**（「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」の一環）**

## ご協力のお願い

人事・労務担当者様

平成 28 年 12 月 16 日

国土交通省　国土交通政策研究所

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

日本の人口が減少していく中で、建設産業が他産業よりも魅力的な仕事の場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、貴社におかれても処遇・やりがい・将来性といったさまざまな改善の取組を行われておられることと存じます。

バブル崩壊以降の建設投資の減少、その後の震災復興・オリンピック関連工事の増加などの急激な環境変化の中で、各企業様の人材に係る取組を行政として後押しするには、

・どのような将来見通しのもとに採用活動を含めた経営戦略を立てているか

・それが学生の求職行動とマッチしているか

を確認することが必要であり、弊所では企業様、生徒様、先生方を対象とした調査を行っています。

その一環として、主に以下を把握することを目的としたアンケートを実施させていただくものです。

・企業の採用活動に係る戦略

・人材育成に係る取組

・今後の業績見通し

・建設産業政策への期待

つきましては、お忙しいなか誠に恐縮ですが、本調査の目的をご理解いただき、アンケート調査へのご協力をいただけますようお願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

**注意）今回のアンケートは複数の建設業関係の業界団体様に協力を依頼しております。そのため同じアンケートが複数届く場合がございますが、その場合は１回だけご回答くだされば結構です。**

ご回答が済んだアンケート票は、お手数ですが、裏面の「アンケート票返信先」宛てに電子メールにてお送りください。

**平成 29 年 1 月 20 日（金）まで**に電子メールでご返信ください。

■調査主体

国土交通省　国土交通政策研究所（担当：磯山）

〒100-8918　東京都千代田区霞が関 2-1-3　（電話）03-5253-8111（内線 53826）

■調査請負機関・お問合せ先

(株)工業市場研究所（担当：杉浦、大塚）

〒105-0003　東京都港区西新橋 3-6-10　マストライフ西新橋ビル 5 階

（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684　（e-mail）k-sugiura@kohken-net.co.jp

本調査についてのお問い合わせは、調査請負機関である(株)工業市場研究所までお願いいたします。必要に応じて国土交通省国土交通政策研究所より回答させていただきます。

■ご回答にあたってのお願い

・ご回答は、メールに添付されている Excel ファイルの「回答シート」に**直接ご入力**してください。

・ご回答は、あてはまる□にチェックまたは番号をお入れください。「その他」にあてはまる場合は「具体的に：」の欄になるべく具体的に、その内容をご記入ください。

・設問ごとに、「あてはまるもの**一つ**に」「あてはまるもの**全て**に」と指定されていますので、ご注意の上ご回答ください。

・ご協力いただける方には、いただいた回答の内容に関して、後日ヒアリング調査をお願いする場合がありますので、ご了解ください。

■アンケート票の返信方法について

・ご回答されたアンケート票は、以下の方法で、(株)工業市場研究所（担当　杉浦）までご返信ください。

・入力した Excel ファイルのファイル名を**“アンケート票（御社名）”と変更の上、電子メールに添付して送信**してください。

・**アンケート票返信先**　(株)工業市場研究所（担当：杉浦）

**k-sugiura@kohken-net.co.jp**

■本調査における個人情報の取扱いについて

本調査において、(株)工業市場研究所が国土交通省国土交通政策研究所からの業務請負により、アンケート調査票の集計を行います。

本調査における個人情報の取扱いにつきまして、調査主体及び調査請負機関は以下の「個人情報保護方針」により厳重に管理いたしますので、ご理解いただきますよう重ねてお願い申し上げます。

個人情報保護方針

「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」を実施するにあたり、個人情報保護方針を以下の通り定め、これを適切かつ継続的に実行するため、本アンケート調査に係る個人情報を扱う全ての者に周知・徹底を図ります。

1.個人情報の収集、利用及び提供

個人情報の収集にあたっては、収集目的を明確にし、適法かつ公正な手段によって個人情報を収集し、収集目的の範囲内で個人情報を利用します。また本人同意のある場合及び法令で許容されている場合を除き、収集した個人情報を第三者に提供いたしません。

2.個人情報の安全対策

個人情報の紛失、破壊、改ざん及び漏えい、個人情報への不正アクセスなどを防止するため、請負先を含めた情報セキュリティ対策を確立し、確実に実施いたします。

3.法令及び規範の遵守

個人情報の取扱いにおいて、当該個人情報の保護に適用される法令及びその他の規範を遵守します。

事　務　連　絡
平成 28 年 12 月 16 日

一般社団法人　全国建設産業団体連合会　殿

国土交通省　国土交通政策研究所

# 「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」

（「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」の一環）

## についてのお願い

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

弊所では、建設産業の現状及び将来、あるいは就職（採用）活動の判断基準について、建設会社と若い人が互いの考え方をより理解する一助とするため、企業様、生徒様ならびに先生方を対象とした調査を行っています。

つきましては、主に建設技能者の採用につきまして、貴連合会傘下の企業様及びその協力会社様を対象に、高校卒業予定者等の求人状況や採用方針等に関する意識を伺う別紙のようなアンケート調査を行わせていただきたく、ご協力いただけますよう、特段のご配慮をお願い申し上げます。

なお、アンケートの実施につきましては、誠にお手数をお掛けいたしますが、貴連合会より会員企業様へ電子メールにて別紙２，３をご送付いただけますよう、何卒お願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

ご多忙中のところ誠に恐縮ですが、本調査の主旨をご理解いただき、アンケート調査へのご協力をお願い申し上げます。

■調査主体
国土交通省 国土交通政策研究所（担当：磯山）
〒100-8918 東京都千代田区霞が関2-1-2
中央合同庁舎2 号館15Ｆ
（電話）03-5253-8111（内線 53826）
■調査委託業者・お問い合わせ先
株式会社　工業市場研究所（担当：杉浦）
「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査」 調査事務局
〒105-0003東京都港区西新橋3-6-10　　マストライフ西新橋ビル5階
（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684

別紙１

「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」概要

１．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、地域の維持発展に必要不可欠な役割を果たしているのはご存じの通りです。

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ます。近年入職者は増加傾向にありますが、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ることが不可欠になっています。

一方、日本の人口が減少していく中では、どの産業も総じて人手不足が予想されています。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場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、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ます。

２．目的

若年建設人材確保の取組をさらに進めるためには、若い人たちの仕事に対する考え方、職業選択の判断基準などをより明らかにすることが必要です。また、バブル崩壊以降の建設投資の減少、その後の震災復興・オリンピック関連工事の増加などの急激な環境変化の中で、若い人たちが建設産業の現状と将来をどう認識して職業選択しているか、建設産業側が十分な判断材料を提供できているか、確認することが必要です。

そのため弊所では、建設産業の現状及び将来、あるいは就職（採用）活動の判断基準について、建設会社と若い人が互いの考え方をより理解する一助とすることを目的として、企業様、生徒様ならびに進路指導ご担当の先生方を対象とした調査を行っています。

現場で活躍されている企業の皆様のご意見をいただくことで、どのような取組が人材確保に有用か、企業の将来見通しと採用活動の関連、などを明らかできると考えています。

３．依頼内容

主に建設技能者の採用につきまして、貴連合会傘下の企業様及び協力会社様を対象に、高校卒業予定者の求人状況や採用方針等に関する意識を伺う別紙３のようなアンケート調査への御協力をお願いいたします。

なお、アンケートの実施につきましては、誠にお手数をお掛けいたしますが、貴連合会より会員企業様へ、電子メールにてご送付いただけますよう、何卒お願い申し上げます。

４．その他

ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

アンケートの依頼文・設問内容につきましては別紙２、３をご覧ください。

別紙２

# 「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」

**（「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」の一環）**

## ご協力のお願い

人事・労務担当者様

平成 28 年 12 月 16 日

国土交通省　国土交通政策研究所

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

日本の人口が減少していく中で、建設産業が他産業よりも魅力的な仕事の場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、貴社におかれても処遇・やりがい・将来性といったさまざまな改善の取組を行われておられることと存じます。

バブル崩壊以降の建設投資の減少、その後の震災復興・オリンピック関連工事の増加などの急激な環境変化の中で、各企業様の人材確保・育成に係る取組を行政として後押しするには、

・どのような将来見通しのもとに採用活動を含めた経営戦略を立てているか
・それが学生の求職行動とマッチしているか

を確認することが必要であり、弊所では企業様、生徒様、先生方を対象とした調査を行っています。

その一環として、主に建設技能者の採用・育成に関して、以下を把握することを目的としたアンケートを実施させていただくものです。

・企業の採用活動に係る戦略
・人材育成に係る取組
・今後の業績見通し
・建設産業政策への期待

つきましては、お忙しいなか誠に恐縮ですが、本調査の目的をご理解いただき、貴社及び協力会社様にアンケート調査へのご協力をいただけますようお願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

**注意）今回のアンケートは複数の建設業関係の業界団体様に協力を依頼しております。そのため同じアンケートが複数届く場合がございますが、その場合は１回だけご回答くだされば結構です。**

ご回答が済んだアンケート票は、お手数ですが、裏面の「アンケート票返信先」宛てに電子メールにてお送りください。

**平成 29 年 1 月 20 日（金）まで**に電子メールでご返信ください。

■調査主体

国土交通省　国土交通政策研究所（担当：磯山（いそやま））

〒100-8918　東京都千代田区霞が関 2-1-3　（電話）03-5253-8111（内線 53826）

■調査請負機関・お問合せ先

(株)工業市場研究所（担当：杉浦（すぎうら））

〒105-0003　東京都港区西新橋 3-6-10　マストライフ西新橋ビル 5 階

（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684　（e-mail）k-sugiura@kohken-net.co.jp

本調査についてのお問い合わせは、調査請負機関である(株)工業市場研究所までお願いいたします。必要に応じて国土交通省国土交通政策研究所より回答させていただきます。

■ご回答にあたってのお願い

・貴社で正社員として技能労働者を雇用されている場合は、貴社自身についてご回答いただくとともに、技能労働者を雇用されている協力会社様へも回答依頼をお願い致します。

・貴社で正社員として技能労働者を雇用されていない場合は、貴社自身についてはご回答いただく必要はございません。技能労働者を雇用されている協力会社様へ回答依頼をお願い致します。

・ご回答は、メールに添付されている Excel ファイルの「回答シート」に**直接ご入力**してください。

・ご回答は、あてはまる□にチェックまたは番号をお入れください。「その他」にあてはまる場合は「具体的に：」の欄になるべく具体的に、その内容をご記入ください。

・設問ごとに、「あてはまるものを**一つ**だけ」「あてはまるものを 3 つ」「あてはまるものを**全て**」等と指定されていますので、ご注意の上ご回答ください。

・ご協力いただける方には、いただいた回答の内容に関して、後日ヒアリング調査をお願いする場合がありますので、ご了解ください。

■アンケート票の返信方法について

・ご回答されたアンケート票は、以下の方法で、(株)工業市場研究所（担当　杉浦）までご返信ください。

・入力した Excel ファイルのファイル名を**“アンケート票（御社名）”と変更の上、電子メールに添付して送信**してください。

・**アンケート票返信先**　(株)工業市場研究所（担当：杉浦（すぎうら））

**k-sugiura@kohken-net.co.jp**

■本調査における個人情報の取扱いについて

本調査において、(株)工業市場研究所が国土交通省国土交通政策研究所からの業務請負により、アンケート調査票の集計を行います。

本調査における個人情報の取扱いにつきまして、調査主体及び調査請負機関は以下の「個人情報保護方針」により厳重に管理いたしますので、ご理解いただきますよう重ねてお願い申し上げます。

個人情報保護方針

「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」を実施するにあたり、個人情報保護方針を以下の通り定め、これを適切かつ継続的に実行するため、本アンケート調査に係る個人情報を扱う全ての者に周知・徹底を図ります。

1.個人情報の収集、利用及び提供

個人情報の収集にあたっては、収集目的を明確にし、適法かつ公正な手段によって個人情報を収集し、収集目的の範囲内で個人情報を利用します。また本人同意のある場合及び法令で許容されている場合を除き、収集した個人情報を第三者に提供いたしません。

2.個人情報の安全対策

個人情報の紛失、破壊、改ざん及び漏えい、個人情報への不正アクセスなどを防止するため、請負先を含めた情報セキュリティ対策を確立し、確実に実施いたします。

3.法令及び規範の遵守

個人情報の取扱いにおいて、当該個人情報の保護に適用される法令及びその他の規範を遵守します。

事　務　連　絡
平成 28 年 12 月 16 日

一般社団法人　ＪＢＮ　殿

国土交通省　国土交通政策研究所

# 「高校卒業予定者の新規採用に関するアンケート調査」

（「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」の一環）

## についてのお願い

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

弊所では、建設産業の現状及び将来、あるいは就職（採用）活動の判断基準について、建設会社と若い人が互いの考え方をより理解する一助とするため、企業様、生徒様ならびに先生方を対象とした調査を行っています。

つきましては、主に建設技能者の採用・育成につきまして、貴会傘下の会員企業様を対象に、高校卒業予定者の求人状況や採用方針等に関する意識を伺う別紙のようなアンケート調査を行わせていただきたく、ご協力いただけますよう、特段のご配慮をお願い申し上げます。

なお、アンケートの実施につきましては、誠にお手数をお掛けいたしますが、貴会より会員企業様へ電子メールにて、別紙２および別紙３をご送付いただけますよう、何卒お願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

ご多忙中のところ誠に恐縮ですが、本調査の主旨をご理解いただき、アンケート調査へのご協力をお願い申し上げます。

■調査主体
国土交通省 国土交通政策研究所（担当：磯山）
〒100-8918 東京都千代田区霞が関2-1-2
中央合同庁舎2 号館15Ｆ
（電話）03-5253-8111（内線 53826）
■調査委託業者・お問い合わせ先
株式会社　工業市場研究所（担当：杉浦）
「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査」 調査事務局
〒105-0003東京都港区西新橋3-6-10　　マストライフ西新橋ビル5階
（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684

別紙１

「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」概要

１．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、地域の維持発展に必要不可欠な役割を果たしているのはご存じの通りです。

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ます。近年入職者は増加傾向にありますが、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ることが不可欠になっています。

一方、日本の人口が減少していく中では、どの産業も総じて人手不足が予想されています。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場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、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ます。

２．目的

若年建設人材確保の取組をさらに進めるためには、若い人たちの仕事に対する考え方、職業選択の判断基準などをより明らかにすることが必要です。また、バブル崩壊以降の建設投資の減少、その後の震災復興・オリンピック関連工事の増加などの急激な環境変化の中で、若い人たちが建設産業の現状と将来をどう認識して職業選択しているか、建設産業側が十分な判断材料を提供できているか、確認することが必要です。

そのため弊所では、建設産業の現状及び将来、あるいは就職（採用）活動の判断基準について、建設会社と若い人が互いの考え方をより理解する一助とすることを目的として、企業様、生徒様ならびに進路指導ご担当の先生方を対象とした調査を行っています。

現場で活躍されている企業の皆様のご意見をいただくことで、どのような取組が人材確保に有用か、企業の将来見通しと採用活動の関連、などを明らかできると考えています。

３．依頼内容

主に建設技能者の採用・育成につきまして、貴会傘下の会員企業様を対象に、高校卒業予定者の求人状況や採用方針等に関する意識を伺う別紙３のようなアンケート調査への御協力をお願いいたします。

アンケートの実施につきましては、誠にお手数をお掛けいたしますが、貴会より会員企業様へ、調査受託会社の㈱工業市場研究所のホームページ（http://www.kohken-net.co.jp）よりアンケート票をダウンロードしてご回答いただけますよう、ご伝達いただけますよう、何卒お願い申し上げます。

４．その他

ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

アンケートの依頼文・設問内容につきましては別紙２，３をご覧ください。

別紙２

# 「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」

**（「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」の一環）**

## ご協力のお願い

人事・労務担当者様

平成 28 年 12 月 16 日

国土交通省　国土交通政策研究所

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

日本の人口が減少していく中で、建設産業が他産業よりも魅力的な仕事の場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、貴社におかれても処遇・やりがい・将来性といったさまざまな改善の取組を行われておられることと存じます。

バブル崩壊以降の建設投資の減少、その後の震災復興・オリンピック関連工事の増加などの急激な環境変化の中で、各企業様の人材に係る取組を行政として後押しするには、

・どのような将来見通しのもとに採用活動を含めた経営戦略を立てているか

・それが学生の求職行動とマッチしているか

を確認することが必要であり、弊所では企業様、生徒様、先生方を対象とした調査を行っています。

その一環として、主に以下を把握することを目的としたアンケートを実施させていただくものです。

・企業の採用活動に係る戦略

・人材育成に係る取組

・今後の業績見通し

・建設産業政策への期待

つきましては、お忙しいなか誠に恐縮ですが、本調査の目的をご理解いただき、貴社及び協力会社様にアンケート調査へのご協力をいただけますようお願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

**注意）今回のアンケートは複数の建設業関係の業界団体様に協力を依頼しております。そのため同じアンケートが複数届く場合がございますが、その場合は１回だけご回答くだされば結構です。**

ご回答が済んだアンケート票は、お手数ですが、裏面の「アンケート票返信先」宛てに電子メールにてお送りください。

**平成 29 年 1 月 20 日（金）まで**に電子メールでご返信ください。

■調査主体

国土交通省　国土交通政策研究所（担当：磯山（いそやま））

〒100-8918　東京都千代田区霞が関 2-1-3　（電話）03-5253-8111（内線 53826）

■調査請負機関・お問合せ先

(株)工業市場研究所（担当：杉浦（すぎうら））

〒105-0003　東京都港区西新橋 3-6-10　マストライフ西新橋ビル 5 階

（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684　（e-mail）k-sugiura@kohken-net.co.jp

本調査についてのお問い合わせは、調査請負機関である(株)工業市場研究所までお願いいたします。必要に応じて国土交通省国土交通政策研究所より回答させていただきます。

■ご回答にあたってのお願い

・アンケート票は㈱工業市場研究所ホームページ（http://www.kohken-net.co.jp）よりダウンロードして、Excel ファイルの「回答シート」に**直接ご入力**してください。
ダウンロード方法：㈱工業市場研究所トップページ→「分野から探す」→「住宅・不動産」→「海外調査・不動産市場」のページの下のほうに「建設会社向けアンケート票」がありますので、クリックしてください。パスワードは「ｊｂｎ」です。

・ご回答は、あてはまる□にチェックまたは番号をお入れください。「その他」にあてはまる場合は「具体的に：」の欄になるべく具体的に、その内容をご記入ください。

・設問ごとに、「あてはまるもの**一つ**に」「あてはまるもの**全て**に」と指定されていますので、ご注意の上ご回答ください。

・ご協力いただける方には、いただいた回答の内容に関して、後日ヒアリング調査をお願いする場合がありますので、ご了解ください。

■アンケート票の返信方法について

・ご回答されたアンケート票は、以下の方法で、(株)工業市場研究所（担当　杉浦）までご返信ください。

・入力した Excel ファイルのファイル名を**“アンケート票（御社名）”と変更の上、電子メールに添付して送信**してください。

・**アンケート票返信先**　(株)工業市場研究所（担当：杉浦（すぎうら））

**k-sugiura@kohken-net.co.jp**

■本調査における個人情報の取扱いについて

本調査において、(株)工業市場研究所が国土交通省国土交通政策研究所からの業務請負により、アンケート調査票の集計を行います。

本調査における個人情報の取扱いにつきまして、調査主体及び調査請負機関は以下の「個人情報保護方針」により厳重に管理いたしますので、ご理解いただきますよう重ねてお願い申し上げます。

個人情報保護方針

「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」を実施するにあたり、個人情報保護方針を以下の通り定め、これを適切かつ継続的に実行するため、本アンケート調査に係る個人情報を扱う全ての者に周知・徹底を図ります。

1.個人情報の収集、利用及び提供

個人情報の収集にあたっては、収集目的を明確にし、適法かつ公正な手段によって個人情報を収集し、収集目的の範囲内で個人情報を利用します。また本人同意のある場合及び法令で許容されている場合を除き、収集した個人情報を第三者に提供いたしません。

2.個人情報の安全対策

個人情報の紛失、破壊、改ざん及び漏えい、個人情報への不正アクセスなどを防止するため、請負先を含めた情報セキュリティ対策を確立し、確実に実施いたします。

3.法令及び規範の遵守

個人情報の取扱いにおいて、当該個人情報の保護に適用される法令及びその他の規範を遵守します。

別紙２

# 「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」

**（「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」の一環）**

## ご協力のお願い

人事・労務担当者様

平成 28 年 12 月吉日

国土交通省　国土交通政策研究所

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

日本の人口が減少していく中で、建設産業が他産業よりも魅力的な仕事の場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、貴社におかれても処遇・やりがい・将来性といったさまざまな改善の取組を行われておられることと存じます。

バブル崩壊以降の建設投資の減少、その後の震災復興・オリンピック関連工事の増加などの急激な環境変化の中で、各企業様の人材に係る取組を行政として後押しするには、

・どのような将来見通しのもとに採用活動を含めた経営戦略を立てているか

・それが学生の求職行動とマッチしているか

を確認することが必要であり、弊所では企業様、生徒様、先生方を対象とした調査を行っています。

その一環として、主に以下を把握することを目的としたアンケートを実施させていただくものです。

・企業の採用活動に係る戦略

・人材育成に係る取組

・今後の業績見通し

・建設産業政策への期待

つきましては、お忙しいなか誠に恐縮ですが、本調査の目的をご理解いただき、貴社及び協力会社様にアンケート調査へのご協力をいただけますようお願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

**注意）今回のアンケートは複数の建設業関係の業界団体様に協力を依頼しております。そのため同じアンケートが複数届く場合がございますが、その場合は１回だけご回答くだされば結構です。**

ご回答が済んだアンケート票は、お手数ですが、裏面の「アンケート票返信先」宛てに電子メールにてお送りください。

**平成 29 年 1 月 20 日（金）まで**に電子メールでご返信ください。

■調査主体

国土交通省　国土交通政策研究所（担当：磯山（いそやま））

〒100-8918　東京都千代田区霞が関 2-1-3　（電話）03-5253-8111（内線 53826）

■調査請負機関・お問合せ先

(株)工業市場研究所（担当：杉浦（すぎうら））

〒105-0003　東京都港区西新橋 3-6-10　マストライフ西新橋ビル 5 階

（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684　（e-mail）k-sugiura@kohken-net.co.jp

本調査についてのお問い合わせは、調査請負機関である(株)工業市場研究所までお願いいたします。必要に応じて国土交通省国土交通政策研究所より回答させていただきます。

■ご回答にあたってのお願い

・アンケート票は㈱工業市場研究所ホームページ（http://www.kohken-net.co.jp）よりダウンロードして、Excel ファイルの「回答シート」に**直接ご入力**してください。
ダウンドード方法：㈱工業市場研究所トップページ→「分野から探す」→「住宅・不動産」→「海外調査・不動産市場」のページの下のほうに「建設会社向けアンケート票」がありますので、クリックしてください。パスワードは「ｊｂｎ」です。

・ご回答は、あてはまる□にチェックまたは番号をお入れください。「その他」にあてはまる場合は「具体的に：」の欄になるべく具体的に、その内容をご記入ください。

・設問ごとに、「あてはまるもの**一つ**に」「あてはまるもの**全て**に」と指定されていますので、ご注意の上ご回答ください。

・ご協力いただける方には、いただいた回答の内容に関して、後日ヒアリング調査をお願いする場合がありますので、ご了解ください。

■アンケート票の返信方法について

・ご回答されたアンケート票は、以下の方法で、(株)工業市場研究所（担当　杉浦）までご返信ください。

・入力した Excel ファイルのファイル名を**“アンケート票（御社名）”と変更の上、電子メールに添付して送信**してください。

・**アンケート票返信先**　(株)工業市場研究所（担当：杉浦（すぎうら））

**k-sugiura@kohken-net.co.jp**

■本調査における個人情報の取扱いについて

本調査において、(株)工業市場研究所が国土交通省国土交通政策研究所からの業務請負により、アンケート調査票の集計を行います。

本調査における個人情報の取扱いにつきまして、調査主体及び調査請負機関は以下の「個人情報保護方針」により厳重に管理いたしますので、ご理解いただきますよう重ねてお願い申し上げます。

個人情報保護方針

「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」を実施するにあたり、個人情報保護方針を以下の通り定め、これを適切かつ継続的に実行するため、本アンケート調査に係る個人情報を扱う全ての者に周知・徹底を図ります。

1.個人情報の収集、利用及び提供

個人情報の収集にあたっては、収集目的を明確にし、適法かつ公正な手段によって個人情報を収集し、収集目的の範囲内で個人情報を利用します。また本人同意のある場合及び法令で許容されている場合を除き、収集した個人情報を第三者に提供いたしません。

2.個人情報の安全対策

個人情報の紛失、破壊、改ざん及び漏えい、個人情報への不正アクセスなどを防止するため、請負先を含めた情報セキュリティ対策を確立し、確実に実施いたします。

3.法令及び規範の遵守

個人情報の取扱いにおいて、当該個人情報の保護に適用される法令及びその他の規範を遵守します。

事　務　連　絡

平成 28 年 12 月吉日

全国建設労働組合総連合　殿

国土交通省　国土交通政策研究所

# 「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」

（「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」の一環）

## についてのお願い

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

弊所では、建設産業の現状及び将来、あるいは就職（採用）活動の判断基準について、建設会社と若い人が互いの考え方をより理解する一助とするため、企業様、生徒様ならびに先生方を対象とした調査を行っています。

つきましては、主に建設技能者の採用につきまして、貴連合傘下の会員企業様を対象に、高校卒業予定者等の求人状況や採用方針等に関する意識を伺う別紙のようなアンケート調査を行わせていただきたく、ご協力いただけますよう、特段のご配慮をお願い申し上げます。

なお、アンケートの実施につきましては、誠にお手数をお掛けいたしますが、貴連合より会員企業へ電子メールにて、別紙２および別紙３をご送付いただけますよう、何卒お願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

ご多忙中のところ誠に恐縮ですが、本調査の主旨をご理解いただき、アンケート調査へのご協力をお願い申し上げます。

■調査主体

国土交通省 国土交通政策研究所（担当：磯山）

〒100-8918 東京都千代田区霞が関2-1-2

中央合同庁舎2 号館15Ｆ

（電話）03-5253-8111（内線 53826）

■調査委託業者・お問い合わせ先

株式会社　工業市場研究所（担当：杉浦）

「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査」 調査事務局

〒105-0003東京都港区西新橋3-6-10　　マストライフ西新橋ビル5階

（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684

別紙１

「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」概要

１．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、地域の維持発展に必要不可欠な役割を果たしているのはご存じの通りです。

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ます。近年入職者は増加傾向にありますが、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ることが不可欠になっています。

一方、日本の人口が減少していく中では、どの産業も総じて人手不足が予想されています。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場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、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ます。

２．目的

若年建設人材確保の取組をさらに進めるためには、若い人たちの仕事に対する考え方、職業選択の判断基準などをより明らかにすることが必要です。また、バブル崩壊以降の建設投資の減少、その後の震災復興・オリンピック関連工事の増加などの急激な環境変化の中で、若い人たちが建設産業の現状と将来をどう認識して職業選択しているか、建設産業側が十分な判断材料を提供できているか、確認することが必要です。

そのため弊所では、建設産業の現状及び将来、あるいは就職（採用）活動の判断基準について、建設会社と若い人が互いの考え方をより理解する一助とすることを目的として、企業様、生徒様ならびに進路指導ご担当の先生方を対象とした調査を行っています。

現場で活躍されている企業の皆様のご意見をいただくことで、どのような取組が人材確保に有用か、企業の将来見通しと採用活動の関連、などを明らかできると考えています。

３．依頼内容

主に建設技能者の採用につきまして、貴連合傘下の会員企業様を対象に、高校卒業予定者の求人状況や採用方針等に関する意識を伺う別紙３のようなアンケート調査への御協力をお願いいたします。

なお、アンケートの実施につきましては、誠にお手数をお掛けいたしますが、貴連合より会員企業様へ、電子メールにてご送付いただけますよう、何卒お願い申し上げます。

４．その他

ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

アンケートの依頼文・設問内容につきましては別紙２，３をご覧ください。

別紙２

# 「高校卒業予定者等の新規採用に関するアンケート調査」

**（「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」の一環）**

## ご協力のお願い

人事・労務担当者様

平成 28 年 12 月吉日

国土交通省　国土交通政策研究所

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

日本の人口が減少していく中で、建設産業が他産業よりも魅力的な仕事の場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、貴社におかれても処遇・やりがい・将来性といったさまざまな改善の取組を行われておられることと存じます。

バブル崩壊以降の建設投資の減少、その後の震災復興・オリンピック関連工事の増加などの急激な環境変化の中で、各企業様の人材に係る取組を行政として後押しするには、

・どのような将来見通しのもとに採用活動を含めた経営戦略を立てているか

・それが学生の求職行動とマッチしているか

を確認することが必要であり、弊所では企業様、生徒様、先生方を対象とした調査を行っています。

その一環として、主に以下を把握することを目的としたアンケートを実施させていただくものです。

・企業の採用活動に係る戦略

・人材育成に係る取組

・今後の業績見通し

・建設産業政策への期待

つきましては、お忙しいなか誠に恐縮ですが、本調査の目的をご理解いただき、貴社及び協力会社様にアンケート調査へのご協力をいただけますようお願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

**注意）今回のアンケートは複数の建設業関係の業界団体様に協力を依頼しております。そのため同じアンケートが複数届く場合がございますが、その場合は１回だけご回答くだされば結構です。**

ご回答が済んだアンケート票は、お手数ですが、裏面の「アンケート票返信先」宛てに電子メールにてお送りください。

**平成 29 年 1 月 20 日（金）まで**に電子メールでご返信ください。

■調査主体

国土交通省　国土交通政策研究所（担当：磯山）

〒100-8918　東京都千代田区霞が関 2-1-3　（電話）03-5253-8111（内線 53826）

■調査請負機関・お問合せ先

(株)工業市場研究所（担当：杉浦、大塚）

〒105-0003　東京都港区西新橋 3-6-10　マストライフ西新橋ビル 5 階

（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684　（e-mail）k-sugiura@kohken-net.co.jp

本調査についてのお問い合わせは、調査請負機関である(株)工業市場研究所までお願いいたします。必要に応じて国土交通省国土交通政策研究所より回答させていただきます。

■ご回答にあたってのお願い

・ご回答は、メールに添付されている Excel ファイルの「回答シート」に直接ご入力してください。
・ご回答は、あてはまる□にチェックまたは番号をお入れください。「その他」にあてはまる場合は「具体的に：」の欄になるべく具体的に、その内容をご記入ください。
・設問ごとに、「あてはまるもの**一つ**に」「あてはまるもの**全て**に」と指定されていますので、ご注意の上ご回答ください。
・ご協力いただける方には、いただいた回答の内容に関して、後日ヒアリング調査をお願いする場合がありますので、ご了解ください。

■アンケート票の返信方法について

・ご回答されたアンケート票は、以下の方法で、(株)工業市場研究所（担当　杉浦）までご返信ください。
・入力した Excel ファイルのファイル名を**“アンケート票　全建総連（御社名）”と変更の上、電子メールに添付して送信**してください。
・**アンケート票返信先**　(株)工業市場研究所（担当：杉浦）

**k-sugiura@kohken-net.co.jp**

■本調査における個人情報の取扱いについて

本調査において、(株)工業市場研究所が国土交通省国土交通政策研究所からの業務請負により、アンケート調査票の集計を行います。

本調査における個人情報の取扱いにつきまして、調査主体及び調査請負機関は以下の「個人情報保護方針」により厳重に管理いたしますので、ご理解いただきますよう重ねてお願い申し上げます。

個人情報保護方針

「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」を実施するにあたり、個人情報保護方針を以下の通り定め、これを適切かつ継続的に実行するため、本アンケート調査に係る個人情報を扱う全ての者に周知・徹底を図ります。

1.個人情報の収集、利用及び提供

個人情報の収集にあたっては、収集目的を明確にし、適法かつ公正な手段によって個人情報を収集し、収集目的の範囲内で個人情報を利用します。また本人同意のある場合及び法令で許容されている場合を除き、収集した個人情報を第三者に提供いたしません。

2.個人情報の安全対策

個人情報の紛失、破壊、改ざん及び漏えい、個人情報への不正アクセスなどを防止するため、請負先を含めた情報セキュリティ対策を確立し、確実に実施いたします。

3.法令及び規範の遵守

個人情報の取扱いにおいて、当該個人情報の保護に適用される法令及びその他の規範を遵守します。

## 設問Ⅰ　御社のことについてお尋ねいたします。

問1.　御社の本社所在地を**プルダウンの中から一つだけ**お選びください。（都道府県）

プルダウンから選択してください

問2.　御社の事業内容をお教えください。あてはまるもの**全て**にチェックをお入れください。
また、売り上げ規模で最も大きい事業を**プルダウンの中から一つだけ**お選びください。

| | |
|---|---|
| 1.土木工事業 | □ |
| 2.建築工事業 | □ |
| 3.大工工事業 | □ |
| 4.左官工事業 | □ |
| 5.とび・土工工事業 | □ |
| 6.石工事業 | □ |
| 7.屋根工事業 | □ |
| 8.電気工事業 | □ |
| 9.管工事業 | □ |
| 10.タイル・れんが・ブロック工事業 | □ |
| 11.鋼構造物工事業 | □ |
| 12.鉄筋工事業 | □ |
| 13.ほ装工事業 | □ |
| 14.しゅんせつ工事業 | □ |
| 15.板金工事業 | □ |
| 16.ガラス工事業 | □ |
| 17.塗装工事業 | □ |
| 18.防水工事業 | □ |
| 19.内装仕上工事業 | □ |
| 20.機械器具設置工事業 | □ |
| 21.熱絶縁工事業 | □ |
| 22.電気通信工事業 | □ |
| 23.造園工事業 | □ |
| 24.さく井工事業 | □ |
| 25.建具工事業 | □ |
| 26.水道施設工事業 | □ |
| 27.消防施設工事業 | □ |
| 28.清掃施設工事業 | □ |
| 29.解体工事業 | □ |

| | |
|---|---|
| 売上規模が最も大きい事業 | 選択してください |

問3.　御社の資本金をご記入ください。

百万円

問4.　御社の前年度における受注件数の元請・下請け比率をご記入ください。**合計が100%**になるようにご回答ください。

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 元請　約 | % | 下請け　約 | % | 合計 | 0 % |

問5.　御社の従業員数をご記入ください
（期間の定めのある従業員、及び直接的な雇用関係がない従業員を除く全就業者の数）

| | |
|---|---|
| 従業員数 | 人 |
| そのうち、技能者の人数 | 人 |
| そのうち女性の人数 | 人 |

問6.　御社の社会保険への加入状況をお教えください。**それぞれあてはまるものにチェック**をお入れください。
※社会保険加入が任意となる事業所
雇用保険：労働者を一人も雇用していない事業所
厚生年金保険：従業員が常時5人未満の個人事業主
健康保険：従業員が常時5人未満の個人事業主

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 雇用保険 | 加入 | □ | 加入義務あり | □ |
| | 未加入 | □ | 加入義務なし | □ |
| 厚生年金保険 | 加入 | □ | 加入義務あり | □ |
| | 未加入 | □ | 加入義務なし | □ |
| 健康保険 | 加入 | □ | 加入義務あり | □ |
| | 未加入 | □ | 加入義務なし | □ |

問7.　おおよそで構いませんので、建設技能者の年齢構成をご記入ください。
**合計が100%**になるようにご回答ください。

| | | |
|---|---|---|
| 10代 | | % |
| 20代 | | % |
| 30代 | | % |
| 40代 | | % |
| 50代 | | % |
| 60代以上 | | % |
| 合計 | 0 | % |

問8.　御社で雇用している職種別の技術者・技能者の人数をおおよそで構いませんのでご記入ください。
**いない場合は「0」**とご記入ください。（期間の定めのある従業員、及び直接的な雇用関係がない従業員を除く全就業者の数）
また、職種ごとの人員の不足状況をお教えください。人員が不足している職種を**全て**お選びください。

| | 従業員数 | | 不足している職種 |
|---|---|---|---|
| 1.土木技術者 | | 人 | □ |
| 2.建築技術者 | | 人 | □ |
| 3.大工 | | 人 | □ |
| 4.電気 | | 人 | □ |
| 5.鉄筋（土木） | | 人 | □ |
| 6.鉄筋（建築） | | 人 | □ |
| 7.塗装 | | 人 | □ |
| 8.とび | | 人 | □ |
| 9.配管 | | 人 | □ |
| 10.型枠（土木） | | 人 | □ |
| 11.型枠（建築） | | 人 | □ |
| 12.左官 | | 人 | □ |
| 13.造園 | | 人 | □ |
| 14.内装 | | 人 | □ |
| 15.建設機械運転 | | 人 | □ |
| 16.設計 | | 人 | □ |
| 17.その他 | | 人 | □ |
| 「その他」を具体的に | ご記入ください | | |

## 設問Ⅱ　御社の求人状況についてお尋ねいたします。

問9.　最近3年間で求人票を用いた求人を行いましたか

| | |
|---|---|
| 1.行った | □ |
| 2.行っていない | □ |
| 3.わからない | □ |

問10.　最近3年間で新規採用した建設技能者の人数をご記入ください

□人

問11.　平成25年度に新規採用した建設技能者のうち、現在までに離職した割合をご記入ください。

□%

算出が難しい場合は最近3年間で新規採用した建設技能者のうち、現在までに離職した割合をご記入ください。

□%

問12.　建設技能者の最近の主な離職理由についてお教えください。最もあてはまるものを**3つまで**お選びください。

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1.勤労意欲が低いため | □ | | |
| 2.建設業の仕事に向いていないため | □ | | |
| 3.体力的に仕事についていけないため | □ | | |
| 4.技術的に仕事についていけないため | □ | | |
| 5.職場の人間関係のため | □ | | |
| 6.相談できる近い年代の先輩がいないため | □ | | |
| 7.給料に対する不満のため | □ | | |
| 8.労働時間に対する不満のため | □ | | |
| 9.休日、休暇に対する不満のため | □ | | |
| 10.福利厚生面に対する不満のため | □ | | |
| 11.積極的な転職志向（他社・他業種へ）のため | □ | | |
| 12.進学などの進路変更のため | □ | | |
| 13.健康問題のため | □ | | |
| 14.家庭の事情のため | □ | | |
| 15.その他 | □ | 「その他」を具体的に | ご記入ください |

問13.　工業高校の学校数、生徒数は減少していますが、御社では工業高校以外の職業科（農業、商業など）や普通科などの高校にも求人募集を行っていますか。最も近いものを**1つだけ**お選びください。

| | |
|---|---|
| 1.すでに求人募集している | □ |
| 2.まだ行っていないが、今後行う予定である | □ |
| 3.行っておらず、今後も行う予定はない | □ |
| 4.未定 | □ |

問14.　仮に工業高校以外の高校から生徒を採用する場合、どのような働きを期待しますか。
最もお考えに近いものを**1つだけ**お選びください。

| | |
|---|---|
| 1.工業高校の生徒と同じ働きを期待している | □ |
| 2.育成に時間はかかるが、最終的には工業高校の生徒と同じ働きを期待している | □ |
| 3.工業高校の生徒と同じ働きは期待していない | □ |
| 4.その他 | □ |
| 「その他」を具体的に | ご記入ください |

問15.　御社では今後、どの職種の人材確保に力を入れる予定ですか。あてはまるものを**全て**お選びください。

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1.技術者 | □ | | |
| 2.技能者 | □ | | |
| 3.その他 | □ | 「その他」を具体的に | ご記入ください |

問16.　御社の人材戦略として、5年後を想定した時に、技能工の新規入職者の採用を行っているとお考えですか。
最もお考えに近いものを**1つだけ**お選びください。

| | | |
|---|---|---|
| 1.技能工の新規入職者の採用人数を増やす | □ | →Q17へお進みください |
| 2.現状維持 | □ | →Q17へお進みください |
| 3.技能工の新規入職者の採用人数を減らす | □ | →Q18へお進みください |
| 4.技能工の新規入職者の採用活動を行わない | □ | →Q18へお進みください |

問17.　「Q16」で「採用人数を増やす」、「現状維持」とご回答の方のみがご回答ください。
「採用人数を増やす」、「現状維持」と回答した理由をお教えください。お考えに近いものを**全て**お選びください。

| | | |
|---|---|---|
| 1.公共事業が増加する傾向にある | □ | →Q19へお進みください |
| 2.民間事業が増加する傾向にある | □ | →Q19へお進みください |
| 3.受注単価が上昇傾向にある | □ | →Q19へお進みください |
| 4.人材の補充に目処がたっていない | □ | →Q19へお進みください |
| 5.中途採用よりも、新卒採用を重視しようと考えているから | □ | →Q19へお進みください |
| 6.5年後も会社の経営状況は安定していると思うから | □ | →Q19へお進みください |
| 7.5年後も仕事の受注環境は安定していると思うから | □ | →Q19へお進みください |
| 8.事業規模の拡大を検討している | □ | →Q19へお進みください |
| 9.業界内で明るい話をよく耳にするから | □ | →Q19へお進みください |
| 10.その他 | □ | →Q19へお進みください |
| 「その他」を具体的に | ご記入ください | |

問18.　「Q16」で「採用人数を減らす」、「採用活動を行わない」とご回答の方のみがご回答ください。
「採用人数を減らす」「採用活動を行わない」と回答した理由をお教えください。
お考えに近いものを**全て**お選びください。

| | | |
|---|---|---|
| 1.公共事業が減少する傾向にある | □ | |
| 2.民間事業が減少する傾向にある | □ | |
| 3.仕事はあるが受注単価が低下傾向にある | □ | |
| 4.人材の補充に目処がたっている | □ | |
| 5.新卒ではなく、中途採用を考えているから | □ | |
| 6.5年後の会社の経営状況に不安がある | □ | |
| 7.5年後の仕事の受注環境に不安がある | □ | |
| 8.事業規模の縮小を検討している | □ | |
| 9.業界内で暗い話をよく耳にするから | □ | |
| 10.その他 | □ | |
| 「その他」を具体的に | ご記入ください | |

## 設問Ⅲ　入社後の社員教育制度などについてお尋ねいたします

問19.　人事方針として、年功序列と技能・実力のどちらを重視しますか。お考えに近いものを**1つだけ**お選びください。

| | |
|---|---|
| 1.年功序列を重視 | □ |
| 2.技能・実力を重視 | □ |

問20.　新規採用技能者が現場に出る前に平均何日間研修を行っていますか

□ 日

問21.　御社の人材育成の取組について、どのような問題点があるとお考えですか。あてはまるものを**全て**お選びください。

| | | |
|---|---|---|
| 1.時間をかけて人材を育てる余裕がない | □ | |
| 2.人材育成のノウハウがない | □ | |
| 3.人材育成に予算をかけられない | □ | |
| 4.教育の担当に適した上司・先輩社員がいない | □ | |
| 5.その他 | □ | 「その他」を具体的にご記入ください |
| 6.特に問題はない | □ | |

問22.　新規採用技能者の定着率向上のために配慮している点があればお教えください。あてはまるものを**全て**お選びください。

| | | |
|---|---|---|
| 1.入社前に事前研修 | □ | |
| 2.新入社員研修・フォロー研修 | □ | |
| 3.定期的な面談・カウンセリング | □ | |
| 4.上司・先輩による現場での直接指導 | □ | |
| 5.資格取得・スキルアップの支援 | □ | |
| 6.業界団体主催の研修 | □ | |
| 7.社外のセミナーや研修 | □ | |
| 8.定期的な親睦会やレクリエーションの実施 | □ | |
| 9.給与や賞与の向上 | □ | |
| 10.労働時間の短縮 | □ | |
| 11.寮の完備など福利厚生面の向上 | □ | |
| 12.職場環境の改善 | □ | |
| 13.勤務地の配慮 | □ | |
| 14.その他 | □ | 「その他」を具体的にご記入ください |
| 15.特に配慮していることはない | □ | |

問23.　建設業は労働者の高齢化が進んでおり、今後高齢者の大量離職を控え入職する若年者の数が退職者の数を大きく下回り、深刻な担い手不足が生じることが懸念されています。これは何が要因であるとお考えになりますか。最もお考えに近いものを**3つまで**お選びください。

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1.建設業のPR不足 | □ | | |
| 2.建設業のイメージがよくない | □ | | |
| 3.仕事がきつい | □ | | |
| 4.屋外の仕事が多く汚れる | □ | | |
| 5.病気やけがが多い | □ | | |
| 6.給料が安い | □ | | |
| 7.休みが少ない | □ | | |
| 8.残業時間が多い | □ | | |
| 9.社会保険が充実してない | □ | | |
| 10.職場の上下関係 | □ | | |
| 11.離職率が高い | □ | | |
| 12.仕事の安定性 | □ | | |
| 13.会社の先行きに不安 | □ | | |
| 14.建設業界の将来性に不安 | □ | | |
| 15.大都市圏と地方の地域間格差 | □ | | |
| 16.製造業やサービス業のほうが待遇が魅力的 | □ | | |
| 17.その他 | □ | 「その他」を具体的に | ご記入ください |

問24.　中長期的な技能労働者の確保・育成に向けて、最も重要と思われる施策を**1つだけ**お選びください。

| | |
|---|---|
| 1.処遇の改善 | □ |
| 2.キャリアパスの見える化 | □ |
| 3.社会保険未加入対策 | □ |
| 4.教育訓練の充実 | □ |
| 5.イメージアップ戦略・先鋭的プロモーション | □ |
| 6.生産性向上に向けた人材の効率的活用の推進等 | □ |

## 設問Ⅳ　御社並びに建設業界の今後の見通しについてお尋ねいたします

問25.　今後の御社の業績（純利益）の見通しについて、どのようにお考えになるかお教えください。
それぞれでお考えに最も近いものを**1つだけ**お選びください。

| | 1.増加 | 2.やや増加 | 3.横ばい | 4.やや減少 | 5.減少 |
|---|---|---|---|---|---|
| 3年後の業績は | □ | □ | □ | □ | □ |

| | 1.増加 | 2.やや増加 | 3.横ばい | 4.やや減少 | 5.減少 |
|---|---|---|---|---|---|
| 10年後の業績は | □ | □ | □ | □ | □ |
| | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ |
| | Q26へお進みください | | | Q27へお進みください | |

問26.　「Q25」で10年後の業績（純利益）について「業績は増加」、「業績はやや増加」、「業績は横ばい」とご回答した方のみがご回答ください。
「業績が増加・やや増加・横ばい」とお考えになった理由をお教えください。
最もお考えに近いものを**3つまで**お選びください。

| | | |
|---|---|---|
| 1.公共事業が多い（または増加傾向） | □ | →Q28へお進みください |
| 2.民間事業が多い（または増加傾向） | □ | →Q28へお進みください |
| 3.受注単価が上昇している | □ | →Q28へお進みください |
| 4.人件費が低下すると思うから | □ | →Q28へお進みください |
| 5.若手、中堅社員が育ち、世代交代がうまくできている | □ | →Q28へお進みください |
| 6.十分に人材確保ができている | □ | →Q28へお進みください |
| 7.若い従業員を採用できている | □ | →Q28へお進みください |
| 8.景気が回復すると思うから | □ | →Q28へお進みください |
| 9.大都市圏と地方の地域間格差が縮小すると思うから | □ | →Q28へお進みください |
| 10.業界内で景気のよい話をよく耳にする | □ | →Q28へお進みください |
| 11.その他 | □ | →Q28へお進みください |
| 「その他」を具体的に | ご記入ください | |

問27.　「Q25」で10年後の業績（純利益）について「業績はやや減少」、「業績は減少」とご回答した方のみがご回答ください。
「業績がやや減少・減少」とお考えになった理由をお教えください。
最もお考えに近いものを**3つまで**お選びください。

| | |
|---|---|
| 1.公共事業が少ない（または減少傾向） | □ |
| 2.民間事業が少ない（または減少傾向） | □ |
| 3.仕事はあるが、受注単価が低下している | □ |
| 4.人件費が上昇すると思うから | □ |
| 5.高齢化による退職の増加で事業の継続が難しい | □ |
| 6.仕事はあるが、人材不足で受注できない | □ |
| 7.若い人が入ってこない | □ |
| 8.景気の先行きが不透明 | □ |
| 9.大都市圏と地方の地域間格差がある | □ |
| 10.業界内で不景気な話をよく耳にする | □ |
| 11.その他 | □ |
| 「その他」を具体的に | ご記入ください |

問28.　今後の建設業界の市場規模について、どのようにお考えになるかお教えください。
それぞれでお考えに最も近いものを**1つだけ**お選びください。

| | 1.拡大 | 2.やや拡大 | 3.横ばい | 4.やや縮小 | 5.縮小 |
|---|---|---|---|---|---|
| 3年後の市場規模は | □ | □ | □ | □ | □ |

| | 1.拡大 | 2.やや拡大 | 3.横ばい | 4.やや縮小 | 5.縮小 |
|---|---|---|---|---|---|
| 10年後の市場規模は | □ | □ | □ | □ | □ |
| | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ |
| | Q29へお進みください | | | Q30へお進みください | |

問29.　「Q28」で10年後の市場規模について「市場規模は1.拡大」、「市場規模は2.やや拡大」、「市場規模は3.横ばい」と回答した方のみがご回答ください。
「市場規模が拡大・やや拡大・横ばい」とお考えになった理由をお教えください。
最もお考えに近いものを**3つまで**お選びください。

| | | |
|---|---|---|
| 1.公共事業が増加すると思うから | □ | →Q31へお進みください |
| 2.民間事業が増加すると思うから | □ | →Q31へお進みください |
| 3.十分な人材確保ができるから | □ | →Q31へお進みください |
| 4.人件費が下がると思うから | □ | →Q31へお進みください |
| 5.景気が回復すると思うから | □ | →Q31へお進みください |
| 6.業界内で景気のよい話をよく耳にするから | □ | →Q31へお進みください |
| 7.その他 | □ | →Q31へお進みください |
| 「その他」を具体的に | ご記入ください | |

問30.　「Q28」で10年後の市場規模について「市場規模は4.やや縮小」、「市場規模は5.縮小」と回答した方のみがご回答ください。
「市場規模がやや縮小・縮小」とお考えになった理由をお教えください。
最もお考えに近いものを**3つまで**お選びください。

| | |
|---|---|
| 1.公共事業が減少すると思うから | □ |
| 2.民間事業が減少すると思うから | □ |
| 3.需要はあると思うが人手が足りなくなると思うから | □ |
| 4.人件費が上がると思うから | □ |
| 5.景気の先行きが不透明だから | □ |
| 6.業界内で不景気な話をよく耳にするから | □ |
| 7.その他 | □ |
| 「その他」を具体的に | ご記入ください |

問31.　民間団体（一財）建設経済研究所の予測で、「10年後（2025年）の建設市場規模は2015年比で約5%～10%減」という数値が公表されていますが、この予測はご自身の実感と合っているとお考えですか。
最もお考えに近いものを**1つだけ**お選びください。
（出典：「建設経済レポートNo.67」2016年11月http://www.rice.or.jp/regular_report/construction_economic_report.html）

| | |
|---|---|
| 1.実感よりかなり高い（よい） | □ |
| 2.実感より少し高い（よい） | □ |
| 3.実感とほぼ同じ | □ |
| 4.実感より少し低い（わるい） | □ |
| 5.実感よりかなり低い（わるい） | □ |
| 6.わからない | □ |

問32.　今後の建設業界について、どの分野が有望とお考えですか。あてはまるものを全てお選びください。

| | |
|---|---|
| 1.公共事業のうち建築事業の新設分野 | □ |
| 2.公共事業のうち土木事業の新設分野 | □ |
| 3.民間事業のうち建築事業の新設分野 | □ |
| 4.民間事業のうち土木事業の新設分野 | □ |
| 5.公共事業のうち建築事業の補修・更新分野 | □ |
| 6.公共事業のうち土木事業の補修・更新分野 | □ |
| 7.民間事業のうち建築事業の補修・更新分野 | □ |
| 8.民間事業のうち土木事業の補修・更新分野 | □ |
| 9.有望な分野はないと思う | □ |

問33.　今後の建設需要について、維持管理・更新需要の増加が見込まれていますが、それに備えてどのような対応をしていますか。

あてはまるものを全てお選びください。

| | | |
|---|---|---|
| 1.点検、診断、補修人材の確保・育成 | □ | |
| 2.設備投資 | □ | |
| 3.技術開発 | □ | |
| 4.維持管理業務の積極的受注 | □ | |
| 5.他社との業務提携など | □ | |
| 6.その他 | □ | 「その他」を具体的にご記入ください |
| 7.今のところ予定はない | □ | |

問34.　建設現場の生産性向上に向けて、どのような取組みを行っていますか。あてはまるものを全てお選びください。

| | | |
|---|---|---|
| 1.技術開発 | □ | |
| 2.ドローン等による3次元測量データの取得・活用 | □ | |
| 3.ICT建設機械の導入 | □ | |
| 4.プレキャスト材の活用 | □ | |
| 5.多能工の育成 | □ | |
| 6.熟練技術者の技術の伝承 | □ | |
| 7.その他 | □ | 「その他」を具体的にご記入ください |
| 8.今のところ予定はない | □ | |

問35.　今後の御社の経営戦略について、どのようにお考えかお教えください。あてはまるものを全てお選びください。

| | | |
|---|---|---|
| 1.現状維持 | □ | |
| 2.受注拡大 | □ | |
| 3.人員拡大 | □ | |
| 4.業務範囲拡大（多角化） | □ | |
| 5.人員縮小（生産性向上を優先） | □ | |
| 6.得意分野に集中 | □ | |
| 7.受注の選別 | □ | |
| 8.利益率の向上 | □ | |
| 9.その他 | □ | 「その他」を具体的にご記入ください |

問36.　今後10年先を見越した経営戦略における経営資源の配分の割合を考えた時、設備投資、技術開発、人的投資の3つのうちでどの割合を増やしたいですか。

最もお考えに近いものを1つだけお選びください。

| | |
|---|---|
| 1.設備投資 | □ |
| 2.技術開発 | □ |
| 3.人的投資 | □ |

## 設問Ⅴ　工業高校の建設系学科の卒業予定者（以下、「建設系学科新卒者」とする）の求人募集（技術者・技能者どちらも含みます）についてお尋ねいたします。

**注意）工業高校の建設系学科の卒業予定者を以下「建設系学科新卒者」とします。**

**注意）以下の質問は、工業高校の建設系学科新卒者の求人募集、採用、教育制度等についてご回答ください。**

**注意）今年度は募集していない場合は、最近5年間で募集した年度のことについてご回答ください。**

問37.　御社では建設系学科新卒者の求人募集を行っていますか。あてはまるものを**1つだけ**お選びください。

| | | |
|---|---|---|
| 1.毎年、建設系学科新卒者の求人募集をしている | □ | →Q39へお進みください |
| 2.隔年で建設系学科新卒者の求人募集をしている | □ | →Q39へお進みください |
| 3.何年かおきに建設系学科新卒者の求人募集をしている | □ | →Q39へお進みください |
| 4.建設系学科新卒者の求人募集はしていない | □ | →Q38へお進みください |

問38.　「Q37」で「4.建設系学科新卒者の求人募集はしていない」とご回答の方のみがご回答ください。
建設系学科新卒者の求人募集を行わない理由をお教えください。あてはまるものを**全て**お選びください。

| | | |
|---|---|---|
| 1.現状の人員で足りているため | □ | →Q50（最終問）へお進みください |
| 2.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 | □ | →Q50（最終問）へお進みください |
| 3.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 | □ | →Q50（最終問）へお進みください |
| 4.人員が多く、できれば減らしたいと考えているため | □ | →Q50（最終問）へお進みください |
| 5.新卒ではなく、中途採用を行っているため | □ | →Q50（最終問）へお進みください |
| 6.若い人は採用しても退職が多いため | □ | →Q50（最終問）へお進みください |
| 7.新人教育できる社内体制がないため | □ | →Q50（最終問）へお進みください |
| 8.技能者の採用は下請けに任せているため | □ | →Q50（最終問）へお進みください |
| 9.その他 | □ | →Q50（最終問）へお進みください |
| 「その他」を具体的に | ご記入ください | |

問39.　「Q37」で「1.毎年、建設系学科新卒者の求人募集をしている」「2.隔年で建設系学科新卒者の求人募集をしている」「3.何年かおきに建設系学科新卒者の求人募集をしている」とご回答の方のみがご回答ください。
建設系学科新卒者を求人募集している理由をお教えください。あてはまるものを**全て**お選びください。

| | | |
|---|---|---|
| 1.定期的に採用しているため | □ | |
| 2.退職に伴う人員補充のため | □ | |
| 3.人手不足のため | □ | |
| 4.高齢化に伴う技術承継対策のため | □ | |
| 5.事業拡大による人員確保のため | □ | |
| 6.世代交代、若返りをすすめるため | □ | |
| 7.その他 | □ | 「その他」を具体的にご記入ください |

問40.　募集人数をお教えください。

| | | |
|---|---|---|
| 募集人数 | | 人 |

問40-2.　また募集人数の増減について、あてはまるものを**1つだけ**お選びください。

| | |
|---|---|
| 1.増やしている | □ |
| 2.横ばい | □ |
| 3.減らしている | □ |

問41.　募集している技術者・技能者の職種をお教えください。あてはまるものを全てお選びください。

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1.土木技術者 | □ | | |
| 2.建築技術者 | □ | | |
| 3.大工 | □ | | |
| 4.電気 | □ | | |
| 5.鉄筋（土木） | □ | | |
| 6.鉄筋（建築） | □ | | |
| 7.塗装 | □ | | |
| 8.とび | □ | | |
| 9.配管 | □ | | |
| 10.型枠（土木） | □ | | |
| 11.型枠（建築） | □ | | |
| 12.左官 | □ | | |
| 13.造園 | □ | | |
| 14.内装 | □ | | |
| 15.建設機械運転 | □ | | |
| 16.設計 | □ | | |
| 17.その他 | □ | 「その他」を具体的に | ご記入ください |

問42.　工業高校の生徒や進路指導担当者に対し、以下の求人情報をどのように提供していますか。
あてはまるものを全てお選びください。

| | 学校へ求人票を提出 | ハローワーク、就活サイト等のインターネット・就職情報誌 | Facebook、Twitter、LINE等SNSによる情報発信 | 会社のホームページ | 会社説明会 | インターンシップ、現場見学会など | 特に情報提供していない |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.仕事の内容・職種 | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |
| 2.会社の施工力・技術力 | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |
| 3.会社の歴史・実績 | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |
| 4.会社の社会貢献の取組 | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |
| 5.企業理念 | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |
| 6.無事故の実績・現場の安全管理 | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |
| 7.勤務地 | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |
| 8.給与・賞与などの給与制度 | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |
| 9.勤務時間・残業時間 | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |
| 10.休日・有給休暇 | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |
| 11.昇進について | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |
| 12.社会保険の加入 | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |
| 13.福利厚生 | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |
| 14.仕事に必要な資格・技能 | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |
| 15.社員教育制度・キャリアアップの支援 | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |
| 16.職場の雰囲気 | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |
| 17.職場の年齢構成・男女比など | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |
| 18.離職状況 | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |
| 19.会社の経営状況・業績 | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |
| 20.会社の将来性・見通し | □ | □ | □ | □ | □ | □ | □ |

問42－2.　上記の1.仕事の内容・職種～20.会社の将来性・見通しの項目の中で、特に御社としてアピールしたいとお考えの重視項目を3つだけお選びください。番号をご記入ください。

| |
|---|
| |
| |
| |

問43.　工業高校の生徒を対象に「インターンシップ」や「企業見学」、「現場見学」を実施していますか。
それぞれであてはまるものを1つだけお選びください。

| | 1.実施している | 2.実施していない | 3.以前は実施していたが、現在は実施していない |
|---|---|---|---|
| 1.インターンシップ | □ | □ | □ |
| 2.企業見学 | □ | □ | □ |
| 3.現場見学 | □ | □ | □ |

## 設問Ⅵ　建設系学科新卒者の採用方針についてお尋ねいたします

問44.　建設系学科新卒者は計画通りに採用できましたか（できそうですか）。最もあてはまるものを**1つだけ**お選びください。

| | | |
|---|---|---|
| 1.採用できた（できる見込み） | □ | →Q45へお進みください |
| 2.採用できなかった（できない見込み） | □ | →Q45へお進みください |
| 3.建設系学科新卒者の応募が無かった | □ | →Q45へお進みください |
| 4.採用活動を行わなかった | □ | →Q50（最終問）へお進みください |

問45.　建設系学科新卒者を採用する際に特に重視するポイントをお教えください。最もあてはまるものを**3つまで**お選びください。

| | | |
|---|---|---|
| 1.勤労意欲の高さ | □ | |
| 2.まじめな性格 | □ | |
| 3.コミュニケーション能力がある | □ | |
| 4.基本的な生活習慣が身についている | □ | |
| 5.判断力・決断力がある | □ | |
| 6.体力がある | □ | |
| 7.健康・体が丈夫 | □ | |
| 8.責任感がある | □ | |
| 9.積極性・チャレンジ精神がある | □ | |
| 10.柔軟性・環境適応力がある | □ | |
| 11.協調性がある | □ | |
| 12.専門的な知識・技能を持っている | □ | |
| 13.資格取得 | □ | |
| 14.建設機械関係に詳しい | □ | |
| 15.コンピューター関係に詳しい | □ | |
| 16.語学力がある | □ | |
| 17.慎重さがある | □ | |
| 18.忍耐力がある | □ | |
| 19.その他 | □ | 「その他」を具体的にご記入ください |

問46.　建設系学科新卒者の採用に際して重視している資格をお教えください。あてはまるものを**全て**お選びください。

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1.2級建築施工管理技術検定(学科) | □ | | 15.玉掛技能講習 | □ |
| 2.2級土木施工管理技術検定(学科) | □ | | 16.2級・3級福祉住環境コーディネーター | □ |
| 3.2級・3級技能検定(建築大工) | □ | | 17.色彩検定 | □ |
| 4.とび作業技能検定（3級・2級） | □ | | 18.小型車両系建設機械運転業務特別教育 | □ |
| 5.宅地建物取引士 | □ | | 19.フォークリフト運転業務特別講習 | □ |
| 6.建設業経理事務士 | □ | | 20.クレーン特別教育 | □ |
| 7.計算技術検定 | □ | | 21.高所作業車特別教育 | □ |
| 8.情報技術検定 | □ | | 22.ガス溶接技能講習 | □ |
| 9.パソコン利用技術検定 | □ | | 23.アーク溶接特別教育 | □ |
| 10.ICTプロフィシエンシー検定 | □ | | 24.危険物取扱者 | □ |
| 11.建築積算士補 | □ | | 25.測量士補 | □ |
| 12.建築CAD検定 | □ | | 26.消防設備士 | □ |
| 13.基礎製図検定 | □ | | 27.その他 | □ |
| 14.低圧電気取扱者学科特別教育 | □ | | 28.特になし | □ |
| | | | 「その他」を具体的にご記入ください | |

問47.　最近の建設系学科新卒者の印象についてお教えください。
5段階の中から最もお考えに近いものをそれぞれ**1つだけ**お選びください。

| | 1.そう思う | 2.ややそう思う | 3.どちらともいえない | 4.あまりそう思わない | 5.そう思わない |
|---|---|---|---|---|---|
| 勤労意欲がある | □ | □ | □ | □ | □ |
| しっかり将来を考えている | □ | □ | □ | □ | □ |
| 一般常識を身につけている | □ | □ | □ | □ | □ |
| 専門知識・技能を身につけている | □ | □ | □ | □ | □ |
| コミュニケーション力がある | □ | □ | □ | □ | □ |
| 遅刻、欠勤が少ない | □ | □ | □ | □ | □ |
| 責任感がある | □ | □ | □ | □ | □ |

問48.　最近5年程度における建設系学科新卒者の採用後3年以内の離職状況についてどのようにお考えですか。
お考えに近いものを**1つだけ**お選びください。

| | |
|---|---|
| 1.離職率が高くなっている | □ |
| 2.離職率が低くなっている | □ |
| 3.離職率はほぼ横ばいで変わらない | □ |

問49.　今後建設系学科新卒者を採用するにあたって、社会全体または会社として必要と考えられる条件や取組がありましたらお教えください。
最もお考えに近いものを**3つまで**お選びください。

| | |
|---|---|
| 1.仕事に誇りが持てる建設業界にする | □ |
| 2.建設業の魅力について社会への理解を推進する | □ |
| 3.建設業の社会的役割について社会の理解を推進する | □ |
| 4.大都市圏と地方の地域間格差の解消 | □ |
| 5.工業高校以外への幅広い採用活動の実施 | □ |
| 6.給料・賞与の向上 | □ |
| 7.週休2日制の推進 | □ |
| 8.残業時間の削減 | □ |
| 9.社会保険の加入 | □ |
| 10.福利厚生の充実 | □ |
| 11.安定した雇用の実現 | □ |
| 12.資格取得の支援 | □ |
| 13.職場内教育の充実 | □ |
| 14.職場環境の改善 | □ |
| 15.安全管理の徹底 | □ |
| 16.若手の目標となる人材（職長など）の待遇改善 | □ |
| 17.技術と経験を正しく評価する仕組みの活用（「建設キャリアアップシステム」（平成29年度運用開始に向け準備中）の活用等） | □ |
| 18.経験を積んで技術者の役割もこなせる技能労働者の育成・評価 | □ |
| 19.多能工の育成 | □ |
| 20.現場の生産性の向上 | □ |
| 21.女性の活躍の推進 | □ |
| 22.その他 | □ |

「その他」を具体的にご記入ください

問50. 今回のアンケートの内容に基づき、今後、ヒアリングをお願いする場合がございます。
もし**ヒアリングが可能な場合のみ、下記にご担当者のお名前やご連絡先をご記入ください。**
**ご記入いただいた場合、調査実施機関の(株)工業市場研究所にお名前、ご連絡先をお教えすることにご同意いただいたこととさせていただきます。**
**同意しない場合は、お名前、ご連絡先はご記入しないでください。**

| | |
|---|---|
| 御社名 | |
| 部署・役職 | |
| ご担当者お名前 | |
| 所在地 | |
| 電話番号 | |

アンケートは以上です。
最後にもう一度、ご記入漏れがないか、ご確認ください。
お忙しい中、ご協力ありがとうございました。

資料2　建設系学科新卒者向けアンケート調査票
資料2-1　アンケート依頼状

事　務　連　絡

平成 28 年 12 月吉日

○○県立○○工業高等学校　学校長　様

国土交通省　国土交通政策研究所

# 「建設産業への就職に関するＷＥＢアンケート調査」

## （「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」の一環）ご協力のお願い

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

日本の人口が減少していく中では、どの産業も総じて人手不足が予想されています。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場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、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ます。

この取組をさらに進めるためには、若い人たちの仕事に対する考え方、職業選択の判断基準などをより明らかにすることが必要であると考えられます。そのため弊所では、建設産業の現状及び将来、あるいは就職（採用）活動の判断基準について、建設会社と若い人が互いの考え方をより理解する一助とするため、企業様、生徒様ならびに先生方を対象とした調査を行っています。

その一環として、工業高校の建設系学科で学んでいる生徒様の建設業に対するイメージ・就職先の選定理由や、進路指導にあたっておられる先生方の就職指導の状況等を調査するアンケートを実施しております。若い人たちや、そのご指導に当たっている先生方のご意見をいただくことで、将来を担う世代がよりよい職業選択をするための仕組み作りに生かすことができると考えています。

つきましては、貴高校建設系学科３年生の生徒様、及び進路指導ご担当の先生を対象に、別紙のようなアンケート調査を行わせていただきたく、ご協力いただけますよう、特段のご配慮をお願い申し上げます。

アンケートの実施につきましては、誠にお手数をお掛けいたしますが、同封の生徒向け依頼文を生徒へ配布・回答依頼をいただくとともに、進路指導ご担当の先生にも先生向け依頼文に基づきご回答をいただけますよう、何卒お願い申し上げます。
回答方法は、パソコン、スマートホン、タブレット端末、等より裏面記載のＵＲＬにアクセスしていただき、ご回答いただく形となっております。学校でもご家庭でも回答していただけるように設計しておりますが、可能であれば、授業で使用しているパソコン等を使ってのご回答にご協力いただけると幸いです。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

お忙しいなか誠に恐縮ですが、本調査の目的をご理解いただき、アンケート調査へご協力いただけますようお願い申し上げます。

**■調査主体**

国土交通省　国土交通政策研究所（担当：磯山（いそやま））

〒100-8918　東京都千代田区霞が関 2-1-3　（電話）03-5253-8111（内線 53826）

**■調査請負機関・お問合せ先**

(株)工業市場研究所（担当：杉浦（すぎうら））

〒105-0003　東京都港区西新橋 3-6-10　マストライフ西新橋ビル 5 階

（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684

本調査についてのお問い合わせは、調査請負機関である(株)工業市場研究所までお願いいたします。必要に応じて国土交通省国土交通政策研究所より回答させていただきます。

**■ＷＥＢアンケートの入力方法**

・ＷＥＢアンケートには、次の手順でアクセスし、ご回答いただくようお願いいたします。

入口ページ　次の URL からアンケート専用の web サイトにアクセスしていただくようお願い申し上げます。

生徒用：https://www7.webcas.net/form/pub/kohken/01

先生用：https://www7.webcas.net/form/pub/kohken/02

回答方法　画面の指示に従って、ご回答いただくようお願いいたします。

回答期限　**平成 29 年 1 月 20 日(金)**までにご回答いただくようお願いいたします。

**■本調査における個人情報の取扱いについて**

本調査において、(株)工業市場研究所が国土交通省国土交通政策研究所からの業務請負により、アンケート調査票の集計を行います。

本調査における個人情報の取扱いにつきまして、調査主体及び調査請負機関は以下の「個人情報保護方針」により厳重に管理いたしますので、ご理解いただきますよう重ねてお願い申し上げます。

個人情報保護方針

「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」を実施するにあたり、個人情報保護方針を以下の通り定め、これを適切かつ継続的に実行するため、本アンケート調査に係る個人情報を扱う全ての者に周知・徹底を図ります。

1.個人情報の収集、利用及び提供

個人情報の収集にあたっては、収集目的を明確にし、適法かつ公正な手段によって個人情報を収集し、収集目的の範囲内で個人情報を利用します。また本人同意のある場合及び法令で許容されている場合を除き、収集した個人情報を第三者に提供いたしません。

2.個人情報の安全対策

個人情報の紛失、破壊、改ざん及び漏えい、個人情報への不正アクセスなどを防止するため、請負先を含めた情報セキュリティ対策を確立し、確実に実施いたします。

3.法令及び規範の遵守

個人情報の取扱いにおいて、当該個人情報の保護に適用される法令及びその他の規範を遵守します。

# 「建設産業への就職に関するＷＥＢアンケート調査」

# ご協力のお願い

○○工業高等学校××学科で学んでいる生徒のみなさま

平成 28 年 12 月 15 日

国土交通省　国土交通政策研究所

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

日本の人口が減少していく中では、どの産業も総じて人手不足が予想されています。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場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、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ます。

その取組をさらに改善するため、主に以下を把握することを目的としたアンケートを実施させていただくものです。

・建設業に対するイメージ

・就職先の選定理由

アンケートを通し、皆さんが考え方をメッセージとして発することで、皆さんを含む将来を担う世代がよりよい職業選択をするための仕組み作りに生かすことができます。

つきましては、お忙しいなか誠に恐縮ですが、本調査の目的をご理解いただき、アンケート調査へのご協力いただけますようお願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

ご回答はパソコン、スマートホン、タブレット端末、等より裏面記載のＵＲＬにアクセスしていただきご回答ください。

**※入力方法については、裏面をご参照ください。**

■調査主体

国土交通省　国土交通政策研究所（担当：磯山（いそやま））

〒100-8918　東京都千代田区霞が関 2-1-3　（電話）03-5253-8111（内線 53826）

■調査請負機関・お問合せ先

(株)工業市場研究所（担当：杉浦（すぎうら））

〒105-0003　東京都港区西新橋 3-6-10　マストライフ西新橋ビル 5 階

（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684

本調査についてのお問い合わせは、調査請負機関である(株)工業市場研究所までお願いいたします。必要に応じて国土交通省国土交通政策研究所より回答させていただきます。

■ＷＥＢアンケートの入力方法

・ＷＥＢアンケートには、次の手順でアクセスし、ご回答ください。

入口ページ　次の URL にアクセスし「アンケートに回答する」をクリックしてください。

**https://www7.webcas.net/form/pub/kohken/01**

回答方法　画面の指示に従い、ご回答ください。

「その他」にあてはまる場合は「具体的に」の欄になるべく具体的に、その内容をご記入ください。

設問ごとに、「あてはまるものを 1 つ」「あてはまるものを全て」等と指定されておりますので、ご注意の上ご回答ください。

**注意）アンケートは１回だけご回答ください。**

回答期限　**平成 29 年 1 月 20 日(金)**までにご回答ください。

■本調査における個人情報の取扱いについて

本調査において、(株)工業市場研究所が国土交通省国土交通政策研究所からの業務請負により、アンケート調査票の集計を行います。本調査における個人情報の取扱いにつきまして、調査主体及び調査請負機関は以下の「個人情報保護方針」により厳重に管理いたしますので、ご理解いただきますよう重ねてお願い申し上げます。

個人情報保護方針

「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」を実施するにあたり、個人情報保護方針を以下の通り定め、これを適切かつ継続的に実行するため、本アンケート調査に係る個人情報を扱う全ての者に周知・徹底を図ります。

1.個人情報の収集、利用及び提供

個人情報の収集にあたっては、収集目的を明確にし、適法かつ公正な手段によって個人情報を収集し、収集目的の範囲内で個人情報を利用します。また本人同意のある場合及び法令で許容されている場合を除き、収集した個人情報を第三者に提供いたしません。

2.個人情報の安全対策

個人情報の紛失、破壊、改ざん及び漏えい、個人情報への不正アクセスなどを防止するため、請負先を含めた情報セキュリティ対策を確立し、確実に実施いたします。

3.法令及び規範の遵守

個人情報の取扱いにおいて、当該個人情報の保護に適用される法令及びその他の規範を遵守します。

資料2-2　アンケート調査票

別紙２

＜工業高校の建設系学科の３年生＞

●あなたご自身にことについてお尋ねいたします。

Ｑ１．あなたの在籍する学校名をお教えください（SA）★★★

（　　）

Ｑ２.所属している学科をお教えください。あてはまるものを**１つ**お選びください。(SA)

★★★

1.土木・測量科
2.土木科
3.建設科
4.測量建設科
5.環境建設科
6.地質工学科
7.土木工学科
8.土木環境科
9.土木建設科
10.土木情報科
11.都市環境科
12.建設技術科
13.都市工学科
14.産業技術科
15.地域開発科
16.都市システム科
17.建設造形科
18.環境デザイン科
19.土木建築デザイン科
20.建設システム科
21.土木測量工学科
22.都市デザイン科
23.建設工学科
24.その他（具体的に：　　）

Ｑ３．在学中に取得した資格がありましたら、お教えください。あてはまるものを**全て**お選びください。★★

1.２級建築施工管理技術検定(学科)
2.２級土木施工管理技術検定(学科)
3.２級・３級技能検定(建築大工)
4.とび作業技能検定（３級・２級）

5.宅地建物取引士
6.建設業経理事務士
7.計算技術検定
8.情報技術検定
9.パソコン利用技術検定
10.ＩＣＴプロフィシエンシー検定
11.建築積算士補
12.建築ＣＡＤ検定
13.基礎製図検定
14.低圧電気取扱者学科特別教育
15.玉掛技能講習
16.２級・３級福祉住環境コーディネーター
17.色彩検定
18.小型車両系建設機械運転業務特別教育
19.フォークリフト運転業務特別講習
20.クレーン特別教育
21.高所作業車特別教育
22.ガス溶接技能講習
23.アーク溶接特別教育
24.危険物取扱者
25.測量士補
26.消防設備士
27.その他（具体的に：　　）
28.取得した資格はない

トピック①　建設業の社会的意義・地域貢献など

・建設業は日々の暮らしに欠かせない橋や道路、鉄道、空港などの社会インフラ、住宅や病院、学校、ビルなどの様々な施設を建設、維持することに加え、地域の安全・安心を守るという大きな役割も担っています。

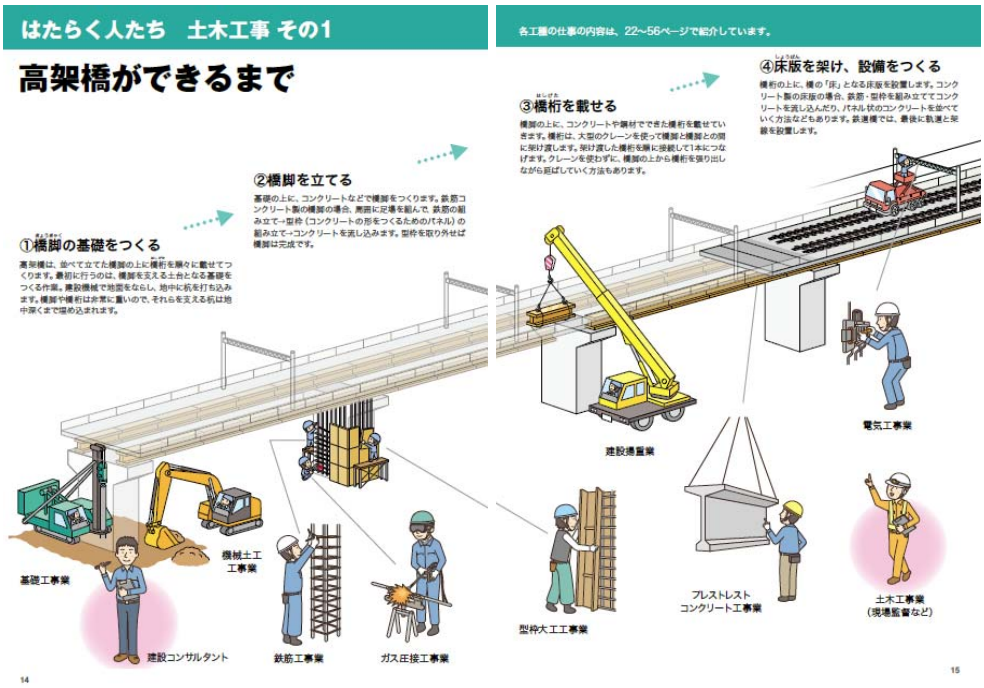
地震や台風、集中豪雨などの大規模な自然災害が発生した際には、地域に根ざした建設会社がいち早く復旧にあたっており、建設会社は地域住民の安全を守り円滑な社会活動を維持するために欠かせない重要な存在となっています。

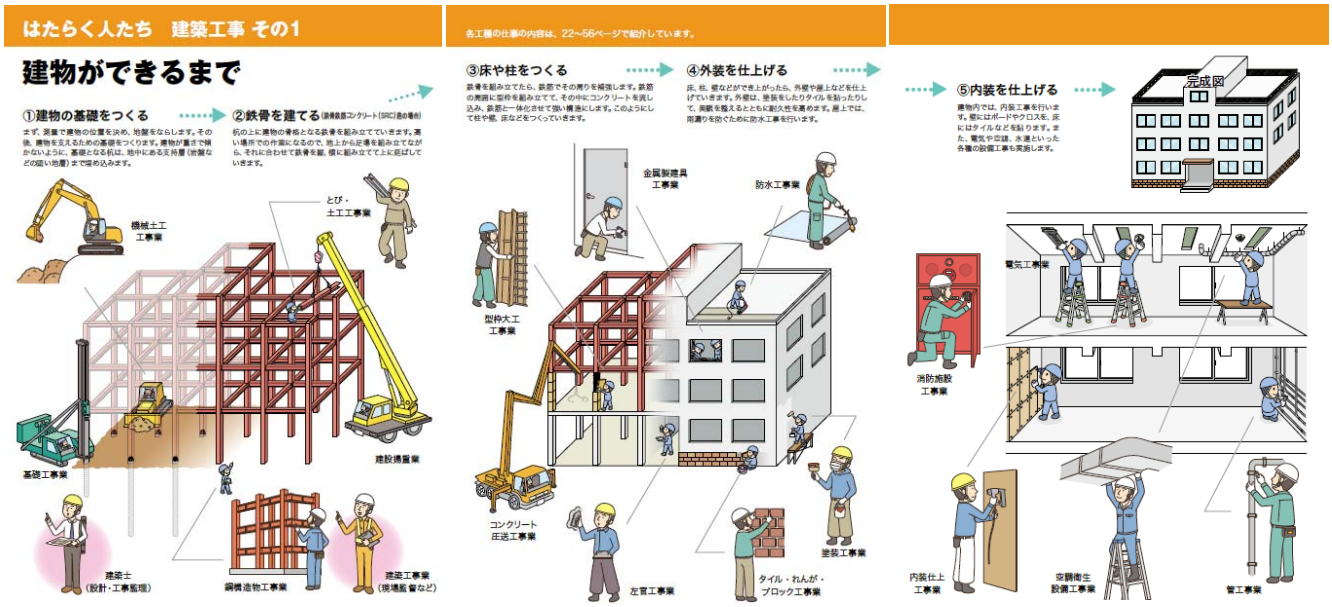
（出典：国土交通省ＨＰ）

トピック②　建設業の仕事内容

・建設現場は、計画検討、測量、設計からはじまり、地中の基礎、躯体、外装、内装、電気や水回りの設備など、多くの工事の積み重ねにより成り立っており、一つの建築物を作るために多くの職種の技術者や技能者がチームワークと責任感を持って仕事に携わっています。

工程ごとに、訓練を積み重ねて専門的な技術を培い必要な資格を取得するなどした、専門的な技能を持った職人が作業にあたっており、日々技術の向上に取り組んでいます。



（出典：「建設業界ガイドブック 2016」建設産業人材確保・育成推進協議会）

Ｑ４・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はありますか。あてはまるものを全てお選びください。

1. 授業（　）
2. 建設会社社員などによる出張授業（　）
3. 現場実習（　）
4. 現場見学会（　）
5. インターンシップ（　）
6. その他（具体的に：　　）
7. 触れる機会はない（　）

Ｑ５．土木、建設の仕事に対して、どのようなイメージを持っていますか。最もあてはまるものを 3 つお選びください。★★★

（　　）（　　）（　　）

1.将来発展しそう
2.物を作る喜びがある
3.建設物が後世に残る
4.スケールが大きい仕事
5.地域社会や人の役に立つ
6.地域の安心・安全を支える
7.災害時の迅速な対応
8.自分の知識や能力が活かせる
9.将来独立ができそう
10.現場の上下関係が厳しい
11.危険作業や事故が多い
12.肉体労働・汚れ作業などが多い
13.建設機械を自分で運転してみたい
14.現場で働く人はかっこいい
15.現場で働く人はかっこわるい
16.給料が高い
17.給料が低い
18.休日が多い
19.休日が少ない
20.労働時間が長い
21.労働時間が短い

Ｑ６．就職先として建設業は、製造業や卸売・小売業、サービス業と比較して、どのよ

うに思いますか。それぞれの項目で「1.そう思う」～「5.そう思わない」の 5 段階で最もあてはまるものをお選びください。★★

| | 1.そう思う | 2.やや思う | 3.どちらともいえない | 4.やや思わない | 5.そう思わない |
|---|---|---|---|---|---|
| 1.楽しそう | | | | | |
| 2.やりがいがある | | | | | |
| 3.将来性がある | | | | | |
| 4.先進性がある | | | | | |
| 5.給料がよさそう | | | | | |
| 6.休みが多そう | | | | | |
| 7.大変そう | | | | | |
| 8.社会の役に立ちそう | | | | | |

●就職活動についてお尋ねいたします。

トピック③　建設会社の採用活動の取組み

・建設会社ではよりよい人材を確保するために、建設現場見学会やインターンシップの開催、女性の採用を増やして働きやすい職場作り、現場の清掃や安全活動のブログ配信、自社サイトの求人ページの充実や動画の配信などを行っており、建設会社や業界団体がそれぞれ工夫を凝らして様々な求人活動に取り組んでいます。

（インターンシップ）

（現場見学会）

（出典：建設産業担い手確保・育成コンソーシアム）

Ｑ７．就職活動を行いましたか。あてはまるものを<u>１つ</u>お選びください。★★★

（　　）

1.就職活動を行った・行っている　→Ｑ８へ

2.就職活動を行っていない（進学など）　→Ｑ１３へ

Ｑ８．就職しようと思った理由をお教えください。最もあてはまるものを **１つ**お選びください。★

（　　）

1.早く社会に出たいから

2.親の負担を減らしたいから

3.やりたい仕事があるから

4.特にやりたいことがないから

5.家庭の事情でやむを得ず

6.学力的に進学が難しいから

7.その他（具体的に：　　）

Ｑ９．就職を考えた時に利用・参考とした情報源をお教えください。あてはまるものを**全て**お選びください。★

1.先輩・友人・知人

3.親・兄弟・親戚

3.学校の先生・学校に提出された求人票

4.ハローワーク・就活サイトなどのインターネット・就職情報誌

5.Facebook、Twitter、LINE など SNS

6.企業のホームページ

7.会社説明会

8.インターンシップ・現場見学など

9.その他（具体的に：　　）

Ｑ１０．就職を検討するにあたって、ご自身が知りたいと思う情報は会社から十分に知ることができたと思いますか。最もお考えに近いものを **１つ**お選びください。★★

（　　）

1.知りたいと思う情報は十分に知ることができ、満足している

2.知りたいと思う情報はおおむね知ることができ、おおむね満足している

3.知りたいと思う情報が思ったほどに知ることができず、やや不満に思う

4.知りたいと思う情報が十分に知ることができず、不満に思う

Ｑ１１．就職を検討している会社、または内定した会社から次のような情報について提供・説明がありましたか。あてはまるものを**全て**お選びください。★★

1. 仕事の内容・職種（　　）
2. 会社の施工力・技術力（　　）
3. 会社の歴史・実績（　　）
4. 会社の社会貢献の取組（　　）
5. 企業理念（　　）

6. 無事故の実績・現場の安全管理
7. 勤務地（　　）
8. 給与・賞与などの給与制度（　　）
9. 勤務時間・残業時間（　　）
10. 休日・有給休暇（　　）
11. 昇進について（　　）
12. 社会保険の加入（　　）
13. 福利厚生（　　）
14. 仕事に必要な資格・技能（　　）
15. 社員教育制度・キャリアアップの支援（　　）
16. 職場の雰囲気（　　）
17. 職場の年齢構成、男女比など（　　）
18. 離職状況（　　）
19. 会社の経営状況・業績（　　）
20. 会社の将来性・見通し（　　）
21. その他（具体的に：　　）

ＳＱ１１－２.上記の選択肢の中で、就職先を選択する上で、ご自身で特に重要、知りたいと思った情報がありましたらお教えください。最もあてはまるものを **3 つ**お選びください。★★★

（　　）（　　）（　　）

Ｑ１２．ご自分のアピールポイントについて、特に当てはまるものを **3 つ**お選びください。★★

（　　）（　　）（　　）

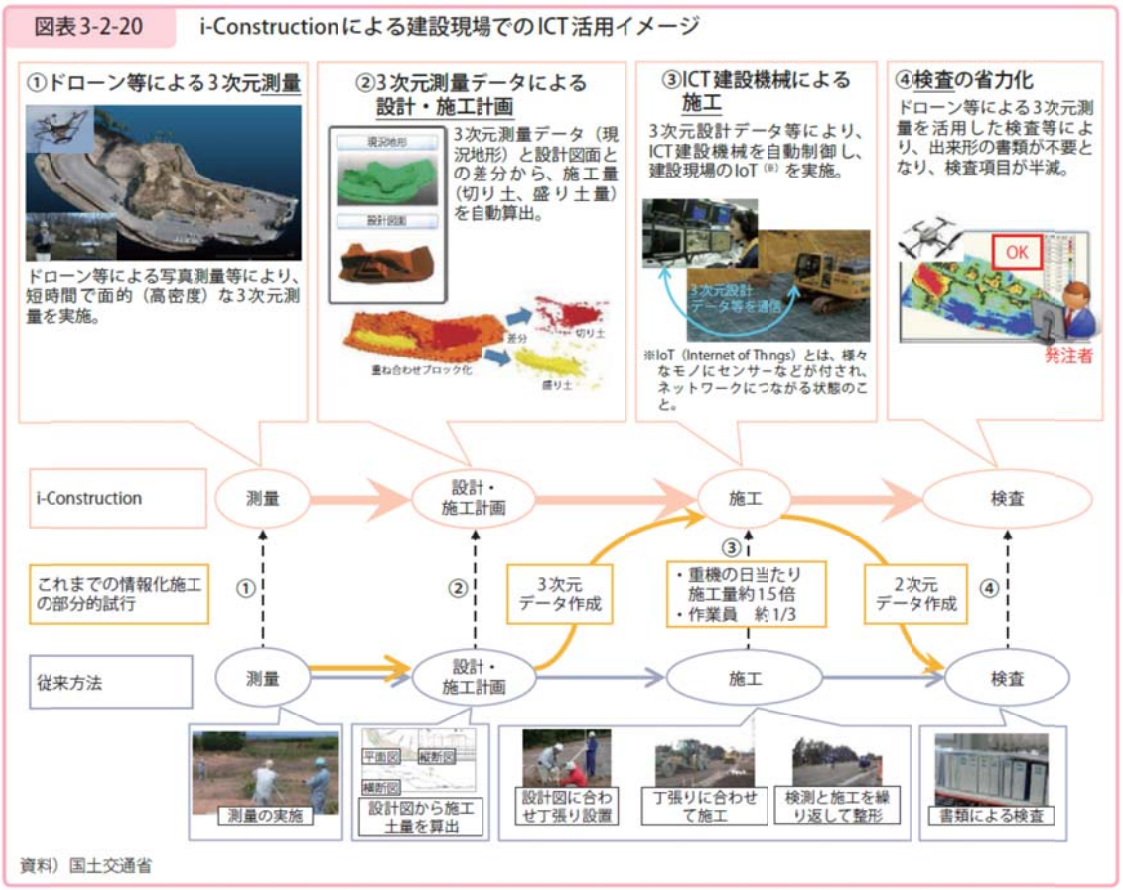
1.勤労意欲が高い
2.まじめさ
3.コミュニケーション能力がある
4.基本的な生活習慣が身についている
5.判断力・決断力がある
6.体力がある
7.健康・体が丈夫
8.責任感が強い
9.積極性・チャレンジ精神がある
10.柔軟性・環境適応力がある
11.協調性がある
12.専門的な知識・技能を身につけている
13.取得している資格がある

14.建設機械関係に詳しい
15.コンピューター関係に詳しい
16.語学力がある
17.何事にも慎重なタイプ
18.忍耐力がある
19.その他（具体的に：　　）

●卒業後の進路についてお尋ねいたします。

トピック④　建設業の魅力を高める取組み

・優秀な人材に就業先として建設業を選んでもらうために、収入や休日、社会保険加入などの処遇改善、建設キャリアアップシステムの導入、建設現場でのＩＣＴ活用（詳しくは下図をご参照ください）やコンクリートのプレキャスト化などの生産性向上等に業界と行政が一丸となって取り組み、建設業界で働く人たちのために、やりがいと将来性を実感できる魅力的な職場作りの実現に取り組んでいます。




（出典：国土交通白書 2016）

Ｑ１３．卒業後の進路についてお教えください（まだ決定していない場合は予定・希望も含めてご回答ください)。あてはまるものを１つお選びください。★★★

（　　）

1.建設業に就職　→Ｑ１５へ

2.建設業以外に就職（製造業）　→Ｑ１４へ

3.建設業以外に就職（サービス業）→Ｑ１４へ

4.建設業以外に就職（その他）→Ｑ１４へ

5.建設系の大学・専門学校に進学　→Ｑ２０へ

6.建設系以外の大学・専門学校に進学　→Ｑ２０へ

7.その他（具体的に：　　）　→Ｑ２０

Ｑ１４．建設業を就職先として選ばなかった理由をお教えください。最もあてはまるものを３つお選びください。★★★

（　　）（　　）（　　）

1.学んでみて自分に合わないと思ったから　→Ｑ１７へ

2.建設業は力仕事が多くきつそうだから　→Ｑ１７へ

3.建設業に魅力を感じないから　→Ｑ１７へ

4.建設業のイメージがよくないから　→Ｑ１７へ

5.建設業の求人が少ないから　→Ｑ１７へ

6.建設業は雇用が安定していなそうだから　→Ｑ１７へ

7.会社、建設業の将来性に不安があるから　→Ｑ１７へ

8.製造業をやりたいから　→Ｑ１７へ

9.サービス業をやりたいから　→Ｑ１７へ

10.他にやりたいことが見つかったから　→Ｑ１７へ

11.建設業は給与面がよくなそうだから　→Ｑ１７へ

12.建設業は社会保険が充実していなそうだから　→Ｑ１７へ

13.建設業は残業時間が多そうから　→Ｑ１７へ

14.建設業は休みが少なそうから　→Ｑ１７へ

15.病気やけがが心配だから　→Ｑ１７へ

16.両親が反対しているから　→Ｑ１７へ

17.勤務地が希望と合わないから　→Ｑ１７へ

18.建設業、会社に関する十分な情報がなかったから　→Ｑ１７へ

19.その他（具体的に：　　）　→Ｑ１７へ

Ｑ１５．建設業界への就職を選んだ理由をお教えください。最もあてはまるものを３つお選びください。★★★

（　　）（　　）（　　）

1.建設業へのあこがれ

2.ものづくりが面白そう
3.自分の作った建築物が後世に残ることが魅力
4.地域社会に役立つ仕事
5.建設業関連の資格が活かせる
6.家族が建設業関係の仕事
7.現場で体を動かして働きたい
8.自分にあう仕事と思うから
9.自分の技術・能力を活かせる
10.求人が建設業しかなかった
11.給与・賞与などの給与面がよいから
12.残業時間が少ないから
13.休みが多い・とれるから
14.社会保険がしっかりしている
15.寮や社宅など福利厚生が充実しているから
16.雇用が安定しているから
17.建設業の将来性が見込めるから
18.建設系学科だから
19.進路指導や担任の先生に勧められたから
20.その他（具体的に：　　）

Ｑ１６．建設業ではどのような仕事・職種を希望しますか。すでに決まっている場合はその職種をお教えください。最もあてはまるものを<u>１つ</u>お選びください。★★★
（　　）

1.土木技術者（　　）
2.建築技術者（　　）
3.大工（　　）
4.電気（　　）
5.鉄筋（土木）（　　）
6.鉄筋（建築）（　　）
7.塗装（　　）
8.とび（　　）
9.配管（　　）
10.型枠（土木）（　　）
11.型枠（建築）（　　）
12.左官（　　）
13.造園（　　）
14.内装（　　）

15.建設機械運転（　　）
16.設計（　　）
17.その他（具体的に：　　）

Ｑ１７．就職先を決める上で特に重視したことをお教えください。それぞれについて「1.重視した」～「5.重視しなかった」の５段階で最もお考えに近いものをお選びください。★★★

| | 1.重視した | 2.やや重視した | 3.どちらともいえない | 4.あまり重視しなかった | 5.重視しなかった |
|---|---|---|---|---|---|
| 1.仕事の内容・職種 | | | | | |
| 2.施工力・技術力 | | | | | |
| 3.会社の評判 | | | | | |
| 4.無事故の実績・現場の安全管理 | | | | | |
| 5.給与・賞与などの給与制度 | | | | | |
| 6.勤務時間・残業時間 | | | | | |
| 7.休日・有給休暇 | | | | | |
| 8.昇進について | | | | | |
| 9.社会保険・福利厚生 | | | | | |
| 10.仕事に必要な資格・技能 | | | | | |
| 11.社員教育制度・キャリアアップの支援 | | | | | |
| 12.職場の雰囲気 | | | | | |
| 13.職場の年齢構成・男女比など | | | | | |
| 14.会社の将来性・見通し | | | | | |
| 15.地元で働ける | | | | | |
| | | | | | |

Ｑ１８．就職に際して不安・心配に感じることをお教えください。最もあてはまるものを<u>３つ</u>お選びください。★★
（　　）（　　）（　　）
1.自分の知識や能力が活かせるか

2.仕事についていけるか
3.職場に同世代の人がいるか
4.職場に相談できる人がいるか
5.職場の人間関係
6.一人前になれるか
7.定年まで働き続けられるか
8.給料が上がるか
9.休暇はとれるか
10.資格取得などでスキルアップできるか
11.病気やけがをしないか
12.会社の経営状況の先行き
13.日本経済の先行き
14.転職できるか
15.その他（具体的に：　　）

Ｑ１９．就職してから取得したいと考えている資格がありましたらお教えください。あてはまるものを全てお選びください。★★

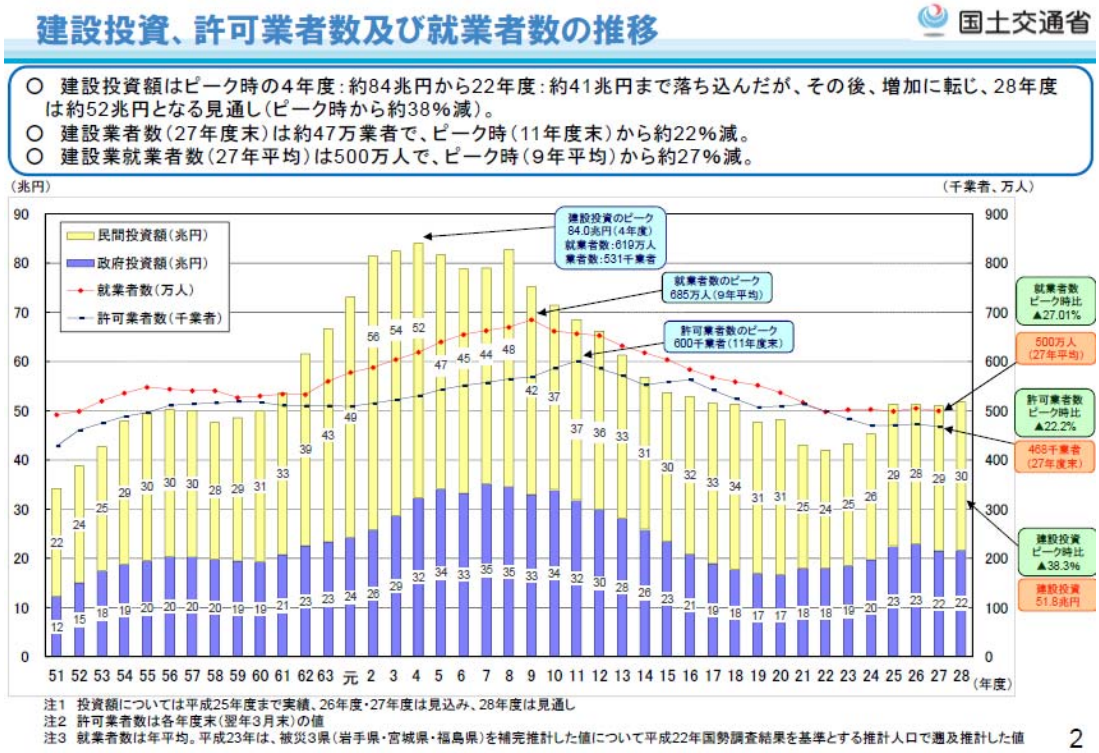
1.1 級土木施工管理技士
2.2 級土木施工管理技士
3.1 級建築施工管理技士
4.2 級建築施工管理技士
5.1 級電気工事施工管理技士
6.2 級電気工事施工管理技士
7.1 級管工事施工管理技士
8.2 級管工事施工管理技士
9. 1 級造園施工管理技士
10.2 級造園施工管理技士
11.1 級建設機械施工技士
12.2 級建設機械施工技士
13.給水装置工事主任技術者
14.小型移動式クレーン運転技能講習 修了資格
15.玉掛け技能講習 修了資格
16.車両系建設機械運転技能講習（整地・運搬・積込・掘削） 修了資格
17.車両系建設機械運転技能講習（解体） 修了資格
18.高所作業車運転技能講習 修了資格
19.フォークリフト運転技能講習 修了資格

20.足場の組立て等特別教育 修了資格
21.丸のこ等取扱作業従事者安全衛生教育 修了資格
22.アーク溶接特別教育 修了資格
23.ガス溶接技能講習 修了資格
24.その他（具体的に：　　）
25.特にない

●建設業についてお尋ねいたします。

トピック⑤　建設業の現状

・日本の建設投資額は減少傾向が続き平成 22 年度には約 41 兆円まで落ち込んでいましたが、東日本大震災からの復興事業や 2020 年東京オリンピック・パラリンピックの関連事業などが加わったことにより増加に転じ、平成 28 年度は約 52 兆円となる見通しとなっています。
・建設業就業者は、平成 22 年度以降は約 500 万人と横ばいで推移していますが、。55 歳以上の就業者が約 1／3 を占めるなど高齢化が進行しています。
・今後、高齢者の引退（離職）の増加を控え深刻な担い手不足が生じることが懸念されており、若年就業者の確保・育成、次世代への技術承継が大きな課題となっています。




（出典：国土交通省ＨＰ）

Ｑ２０．今後の建設業界の市場規模について、どのようにお考えになるかお教えください。お考えに最も近いものを１つお選びください。★★★

10 年後：市場規模は（　　）1.拡大、2.やや拡大、3.横ばい、4.やや縮小、5.縮小、6.わからない

資料3　建設系学科進路指導教諭向けアンケート調査票
資料3-1　アンケート依頼状

# 「建設産業への就職に関するＷＥＢアンケート調査」

## （進路指導ご担当者さま向け）ご協力のお願い

○○高等学校　○○科　進路指導ご担当者　さま

平成 28 年 12 月 15 日

国土交通省　国土交通政策研究所

平素より、国土交通行政にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

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、地域の維持発展に必要不可欠な役割を果たしているのはご存じの通りです。

日本の人口が減少していく中では、どの産業も総じて人手不足が予想されています。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場を提供して、若く優秀な人材に働いてもらうために、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ます。

この取組をさらに進めるためには、若い人たちの仕事に対する考え方、職業選択の判断基準などをより明らかにすることが必要です。また、バブル崩壊以降の建設投資の減少、その後の震災復興・オリンピック関連工事の増加などの急激な環境変化の中で、若い人たちが建設産業の現状と将来をどう認識して職業選択しているか、建設産業側が十分な判断材料を提供できているか、確認することが必要です。

そのため弊所では、建設産業の現状及び将来、あるいは就職（採用）活動の判断基準について、建設会社と若い人が互いの考え方をより理解する一助とするため、企業様、学生様ならびに先生方を対象とした調査を行っています。

その一環として、工業高校の建設系学科で進路指導に当たっておられる先生方に、就職指導の状況、生徒様や保護者様の建設業に対するイメージや就職に対する意識等につきましてご意見を伺わせていただきたく、本アンケート調査を実施させていただくものです。
若い人たちや、そのご指導に当たっている先生方のご意見をいただくことで、将来を担う世代がよりよい職業選択をするための仕組み作りに生かすことができると考えています。
つきましては、お忙しいなか誠に恐縮ですが、本調査の目的をご理解いただき、アンケート調査へのご協力いただけますようお願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答者にご迷惑をお掛けすることはありません。また、当アンケート調査の目的以外には使用いたしません。

ご回答はパソコン、スマートホン、タブレット端末、等より裏面記載のＵＲＬにアクセスしていただき、ご回答ください。

**※入力方法については、裏面をご参照ください。**

■調査主体

国土交通省　国土交通政策研究所（担当：磯山（いそやま））

〒100-8918　東京都千代田区霞が関 2-1-3　（電話）03-5253-8111（内線 53826）

■調査請負機関・お問合せ先

(株)工業市場研究所（担当：杉浦（すぎうら））

〒105-0003　東京都港区西新橋 3-6-10　マストライフ西新橋ビル 5 階

（電話）03-6459-0265　（FAX）03-5408-1684

本調査についてのお問い合わせは、調査請負機関である(株)工業市場研究所までお願いいたします。必要に応じて国土交通省国土交通政策研究所より回答させていただきます。

■ＷＥＢアンケートの入力方法

・ＷＥＢアンケートには、次の手順でアクセスし、ご回答ください。

入口ページ　次の URL にアクセスし「アンケートに回答する」をクリックしてください。

https://www7.webcas.net/form/pub/kohken/02

回答方法　画面の指示に従い、ご回答ください。

「その他」にあてはまる場合は「具体的に」の欄になるべく具体的に、その内容をご記入ください。

設問ごとに、「あてはまるものを 1 つ」「あてはまるものを全て」等と指定されておりますので、ご注意の上ご回答ください。

**注意）アンケートは 1 回だけご回答ください。**

回答期限　**平成 29 年 1 月 20 日(金)**までにご回答ください。

■本調査における個人情報の取扱いについて

本調査において、(株)工業市場研究所が国土交通省国土交通政策研究所からの業務請負により、アンケート調査票の集計を行います。

本調査における個人情報の取扱いにつきまして、調査主体及び調査請負機関は以下の「個人情報保護方針」により厳重に管理いたしますので、ご理解いただきますよう重ねてお願い申し上げます。

個人情報保護方針

「国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査業務」を実施するにあたり、個人情報保護方針を以下の通り定め、これを適切かつ継続的に実行するため、本アンケート調査に係る個人情報を扱う全ての者に周知・徹底を図ります。

1.個人情報の収集、利用及び提供

個人情報の収集にあたっては、収集目的を明確にし、適法かつ公正な手段によって個人情報を収集し、収集目的の範囲内で個人情報を利用します。また本人同意のある場合及び法令で許容されている場合を除き、収集した個人情報を第三者に提供いたしません。

2.個人情報の安全対策

個人情報の紛失、破壊、改ざん及び漏えい、個人情報への不正アクセスなどを防止するため、請負先を含めた情報セキュリティ対策を確立し、確実に実施いたします。

3.法令及び規範の遵守

個人情報の取扱いにおいて、当該個人情報の保護に適用される法令及びその他の規範を遵守します。

資料3-2　アンケート調査票

別紙３

＜進路指導＞

Ｑ１・在籍する学校名を教えてください。

（　　）

Ｑ２・貴学科には、建設業の勤務経験・現場経験のある先生はいらっしゃいますか

1.いる

2.いない

Ｑ３・貴学科では、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はありますか。あてはまるものを全てお選びください。

1. 授業（　）
2. 建設会社社員などによる出張授業（　）
3. 現場実習（　）
4. 現場見学会（　）
5. インターンシップ（　）
6. その他（具体的に：　　）
7. 触れる機会はない（　）

●生徒の進路についてお尋ねいたします。

Ｑ４．建設系学科のクラスの生徒の進路状況についてご回答ください（数値記入）★★★

※まだ進路が確定していない生徒も多いと思いますが、その場合は見込、希望の段階でも構いませんので、ご回答ください。

1.建設業に就職（　　）人

2.建設業以外に就職（製造業）（　　）人

3.建設業以外に就職（サービス業）（　　）人

4.建設業以外に就職（その他）（　　）人

5.建設系の大学・専門学校に進学（　　）人

6.建設系以外の大学・専門学校に進学（　　）人

7.その他（　　）人

Ｑ５．建設業への就職を希望する生徒は増えているとお考えですか。最もお考えに近いものを**１つ**お選びください。★★★

（　　）

1.増えている

2.横ばい

3.減っている

Ｑ６．最近の５年間において、建設業への就職を希望する生徒の希望職種として、技術者と技能者のどちらを希望する人が増えていますか。最もお考えに近いものを **１つ**お

選びください。★

（　　）

1.技術者が増えている

2.技能者が増えている

3.変わらす横ばい

Ｑ７．建設系学科以外の他の学科から建設業に就職するケースについてお教えください。最もお考えに近いものを１つお選びください。★★★

（　　）

1.多い

2.少ないがある

3.なし

●生徒の建設業に対する印象についてお尋ねいたします。

Ｑ８．生徒は建設業を就職先としてどのように考えているとお思いですか。最もお考えに近いものを１つお選びください。★★★

（　　）

1.建設業への就職を前向きに考えている生徒が多い（積極的）

2.建設業にこだわっていない生徒が多い

3.他に就職先がないので仕方ないと考えている生徒が多い（消極的）

Ｑ９．保護者は建設業への就職をどのように考えているとお思いですか。最もお考えに近いものを１つお選びください。★★★

（　　）

1.建設業界への就職をよいと思っている（肯定的）

2.建設業界への就職をよくないと思っている（否定的）

3.どちらともいえない

Ｑ１０．建設業への就職に関して保護者が「否定的」に考えるのは何が要因になっているとお考えですか。最もあてはまるものを３つお選びください。★★★

（　　）（　　）（　　）

1.仕事がきつそうだから

2.病気やけがが心配だから

3.給料が低いから

4.労働時間が長いから

5.休みが少ないから

6.社会保険の加入率が低いから

7.定年まで働けるか心配だから

8.会社の先行きが心配だから

9.建設業の将来性に不安だから
10.建設業のイメージがよくないから
11.建設業、会社に関する十分な情報がないから
12.その他（具体的に　　）

●生徒の就業意識についてお尋ねいたします。

Ｑ１１．数年前と比べて、生徒の意識や考え方に変化があるとお考えですか。それぞれの項目で「1.そう思う」～「5.そう思わない」の 5 段階で最もあてはまるものをお選びください。★★★

| | 1.そう思う | 2.やや思う | 3.どちらともいえない | 4.やや思わない | 5.そう思わない |
|---|---|---|---|---|---|
| 1.積極的になった | | | | | |
| 2.勉強するようになった | | | | | |
| 3.粘り強くなった | | | | | |
| 4.コミュニケーション能力が高くなった | | | | | |
| 5.就職に対する意識が高くなった | | | | | |

●就職活動についてお尋ねいたします。

Ｑ１２．建設会社からの求人状況についてお教えください。それぞれであてはまるものを<u>１つ</u>お選びください。★★★

求人件数：1.多い、2.少ない（　　）

求人件数：1.増えている、2.減っている（　　）

Ｑ１３．建設業への就職指導における問題点をお教えください。最もあてはまるものを<u>3つ</u>お選びください。★

（　　）（　　）（　　）

1.建設業界以外への就職希望者が多い
2.生徒が職業や企業を選ぶ時間が少ない・決めることができない
3.生徒の就業意欲がそれほど高くない

4.建設会社の求人は景気に左右されること

5.地元の建設会社の企業情報が少ない

6.地元の建設会社の求人が少ない

7.公務員志向が強い

8.その他（　　）（具体的に：　　）

Ｑ１４．在学中の資格取得に対する考え方をお教えください。最もあてはまるものを 1 つお選びください。★

（　　）

1.就職に非常に重要

2.どちらかというと重要

3.どちらともいえない

4.あまり重要ではない

5.重要ではない

Ｑ１５．建設会社から生徒や保護者、または学校に十分に就職を検討するための情報が提供されているとお考えですか。最もお考えに近いものを 1 つお選びください。★★★

（　　）

1.必要な情報が十分に提供されている

2.必要な情報が不足している

Ｑ１６．生徒が就職先を検討する上で重要と考える情報をお教えください。最もあてはまるものを 3 つお選びください。★★★

（　　）（　　）（　　）

1. 仕事の内容・職種（　　）
2. 会社の施工力・技術力（　　）
3. 会社の歴史・実績（　　）
4. 会社の社会貢献の取組（　　）
5. 企業理念（　　）
6. 無事故の実績・現場の安全管理
7. 勤務地（　　）
8. 給与・賞与などの給与制度（　　）
9. 勤務時間・残業時間（　　）
10. 休日・有給休暇（　　）
11. 昇進について（　　）
12. 社会保険の加入（　　）
13. 福利厚生（　　）

14. 仕事に必要な資格・技能（　　）
15. 社員教育制度・キャリアアップの支援（　　）
16. 職場の雰囲気（　　）
17. 職場の年齢構成・男女比など（　　）
18. 離職状況（　　）
19. 会社の経営状況・業績（　　）
20. 会社の将来性・見通し（　　）
21. その他（具体的に：　　）

●建設業についてお尋ねいたします。

Ｑ１７．建設業は労働者の高齢化が進んでおり、今後高齢者の大量離職を控え入職する若年者の数が退職者の数を大きく下回り、深刻な担い手不足が生じることが懸念されています。これは何が要因であるとお考えになりますか。最もあてはまるものを **3 つ** お選びください。★★★

（　　）（　　）（　　）

1.建設業の PR 不足
2.建設業のイメージがよくない
3.仕事がきつい
4.屋外の仕事が多く汚れる
5.病気やけがが多い
6.給料が安い
7.休みが少ない
8.残業時間が多い
9.福利厚生が充実していない
10.職場の上下関係
11.離職率が高い
12.仕事の安定性
13.会社の先行きに不安
14.建設業界の将来性に不安
15.大都市圏と地方の地域間格差
16.製造業やサービス業のほうが待遇が魅力的
17.その他（具体的に：　　）

Ｑ１８．建設業の求人は、製造業やサービス業と比較して、魅力的、条件がよいとお考えですか。最もあてはまるものを **1 つ**お選びください。★★★

（　　）

1.建設業のほうが魅力的

2.製造業・サービス業のほうが魅力的

3.どちらともいえない

Ｑ１９．生徒と建設会社の考え方でギャップがあると感じることはございますか。あてはまるもの全てにチェックをお入れください。★★

1.仕事内容

2.勤労意欲

3.求めている人材

4.求めている技術・専門知識レベル

5.給与・賞与などの待遇

6.勤務時間や休日

7.その他（具体的に：　　）

Ｑ２０．進路指導として、建設業界は就職先として勧めやすいとお考えですか。最もあてはまるものを１つお選びください。★★★

（　　）

1.すすめやすい　→Ｑ２２へ

2.すすめにくい　→Ｑ２１へ

3.どちらともいえない　→Ｑ２１へ

Ｑ２１．前問「Ｑ２０」で「2.すすめにくい」「3.どちらともいえない」と回答した方のみがご回答ください。

「2.すすめにくい」「3.どちらともいえない」と考えた理由をお教えください。最もお考えに近いものを３つお選びください。★

（　　）（　　）（　　）

1.仕事がきつそうだから

2.病気やけがが心配だから

3.給料が低いから

4.労働時間が長いから

5.休みが少ないから

6.社会保険の加入率が低いから

7.定年まで働けるか心配だから

8.会社の先行きが心配だから

9.建設業の将来性に不安だから

10.建設業のイメージがよくないから

11.建設業、会社に関する十分な情報がないから

12.その他（具体的に　　）

Ｑ２２．建設業界の今後の市場規模についてどう思いますか。それぞれであてはまるものを１つお選びください。★★★

3 年後：市場規模は 1.拡大、2.やや拡大、3.横ばい、4.やや縮小、5.縮小（　　）

10 年後：市場規模は 1.拡大、2.やや拡大、3.横ばい、4.やや縮小、5.縮小（　　）

10 年後が「1.拡大」「2.やや拡大」「3.横ばい」　→Ｑ２３へ

10 年後が「5.縮小」「4.やや縮小」　→Ｑ２４へ

Ｑ２３．前問「Ｑ２２」で 10 年後の市場規模について「市場規模は 1.拡大」、「市場規模は 2.やや拡大」、「市場規模は 3.横ばい」と回答した方のみがご回答ください。

「市場規模が拡大・やや拡大・横ばい」とお考えになった理由をお教えください。最もお考えに近いものを **3 つ**お選びください。★★★

（　　）（　　）（　　）

1.公共事業が増加すると思うから

2.民間事業が増加すると思うから

3.十分な人材確保ができるから

4.人件費が下がると思うから

5.景気が回復すると思うから

6.業界内で景気のよい話をよく耳にするから

7.その他（具体的に：　　）

Ｑ２４．前問「Ｑ２２」で「4.市場規模がやや縮小」「5.市場規模が縮小」と回答した方のみがご回答ください。

「市場規模が縮小・やや縮小」と考えた理由をお教えください。最もあてはまるものを **3 つ**お選びください。★★★

（　　）（　　）（　　）

1.公共事業が減少すると思うから

2.民間事業が減少すると思うから

3.需要はあると思うが人手が足りなくなると思うから

4.人件費が上がると思うから

5.景気の先行きが不透明

6.業界内で不景気な話をよく耳にする

資料 4　＜参考＞工業高校建設系学科における「建設業の勤務経験・現場経験のある先生の有無」による違い

以下は、対象の学科に建設業の勤務経験・現場経験のある先生がおられるかどうか（進路指導・設問 2）と他の設問とのクロス集計を行ったものである。

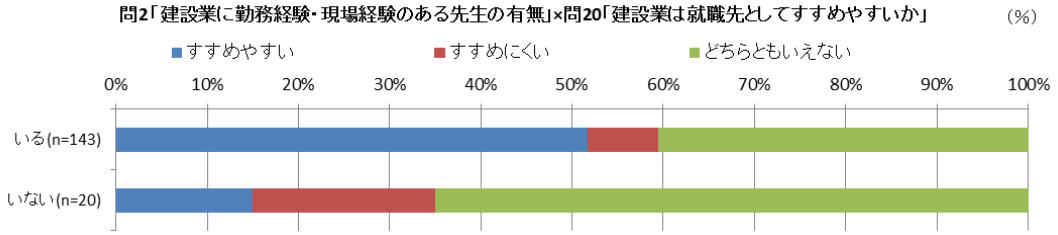
「建設業の勤務経験・現場経験のある先生がいる」と答えた学科は 87.7%（143 学科/163 学科）、「いない」と答えた学科は 12.3%（20 学科）であったが、「いない」と回答した学科は、インテリア系、設備系など、いわゆる「土木」「建築」系と違ったカリキュラムを有する学科が比較的多かった。これらの学科ではカリキュラムも就職先も違ってくるので、以下の結果はあくまで参考値として扱うこととする。

下表に、「いない」と回答した学科の一覧を示す（区分は国政研の判断による）。

建設業の勤務経験・現場経験のある先生がいない学科

| 区分 | 建設業に就職する生徒の割合（%） |
|---|---|
| 設備系 | 12.5 |
| 建築系 | 57.5 |
| 不明 | 89.7 |
| インテリア系 | 10.3 |
| 不明 | 75.0 |
| 土木＋農業系 | 53.3 |
| 環境＋土木系 | 15.8 |
| 建築系 | 28.9 |
| 不明 | 5.0 |
| 土木＋デザイン＋造園系 | 7.1 |
| 建築系 | 14.8 |
| 建築＋土木＋環境系 | 29.6 |
| 設備系 | 2.9 |
| 不明 | 8.1 |
| 不明 | 17.6 |
| インテリア系 | 0.0 |
| 不明 | 2.4 |
| 不明 | 0.0 |
| 建築系 | 21.9 |
| 不明 | 50.0 |

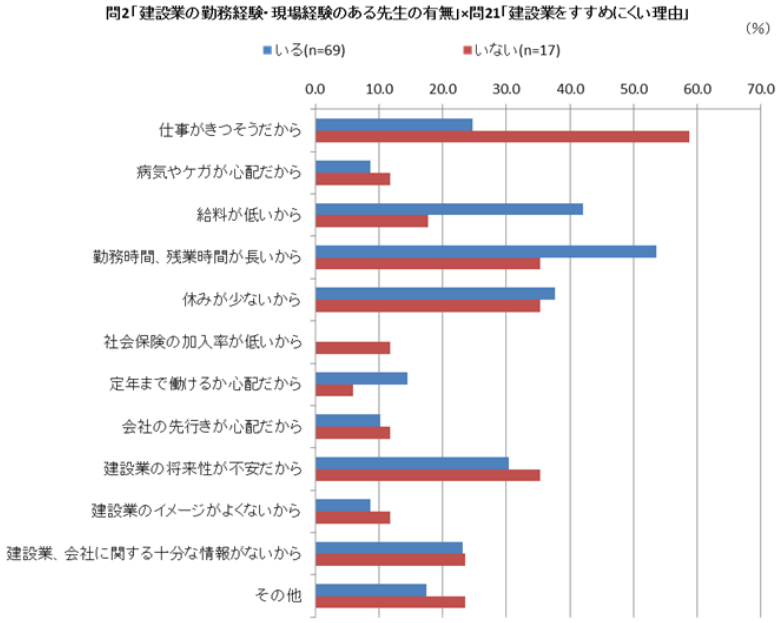
（1）＜参考＞進路指導・問 2「建設業の勤務経験・現場経験のある先生の有無」×進路指導・問 20「建設業界は就職先としてすすめやすいか」



「建設業の勤務経験・現場経験のある先生がいる」学校では「すすめやすい」が 50%を超えているが、「いない」学校では 15%と低く、逆に「すすめにくい」が 20%で上回っている。また「どちらとも言えない」が非常に高くなっている。建設業のことをよく知る先生が学内にいるかいないかで、進路指導担当教諭の建設業に対する認識や見方も変わってくると考えられ、それが生徒に対して建設業をすすめやすいかどうかにも関わってくると考えられる。

なお、「いない」学校（学科）をみると、インテリア科、環境デザイン科、設備工業科など、「土木」「建築」系と違ったカリキュラムを有する学科が比較的多くなっており、そのような学校ではカリキュラムも就職先も違ってくるので、あくまで参考値として扱うこととする。

（2）＜参考＞進路指導・問 2「建設業の勤務経験・現場経験のある先生の有無」×進路指導・問 21「すすめにくい」「どちらともいえない」理由

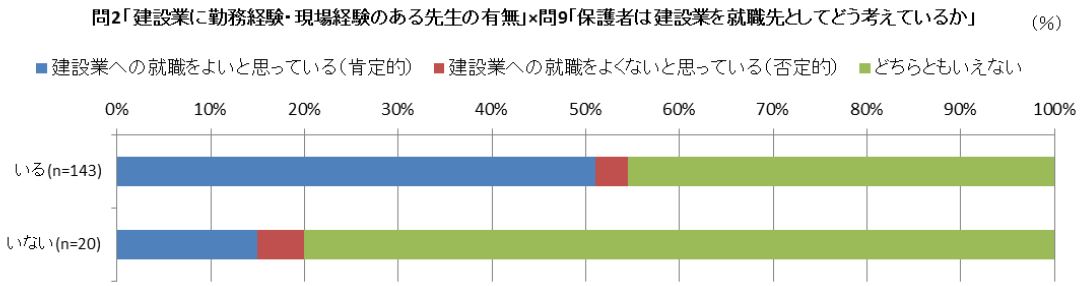



「いない」学校では「仕事がきつそうだから」を挙げる割合が「いる」学校を大きく上回っている。「建設業の将来性が不安だから」、「病気やケガが心配だから」、「社会保険の加入率が低いから」などでも「いる」学校を上回っている。

「いない」学校のほうが否定的な見解が多くなっており、建設業の実際を知る先生（人）から直接話を聞くことがイメージ改善や理解を深めることにつながっている可能性がある。

（なお前述のとおり、「いない」学校（学科）は「土木」「建築」系と違ったカリキュラムを有する学科が比較的多く、あくまで参考値として扱うこととする。）

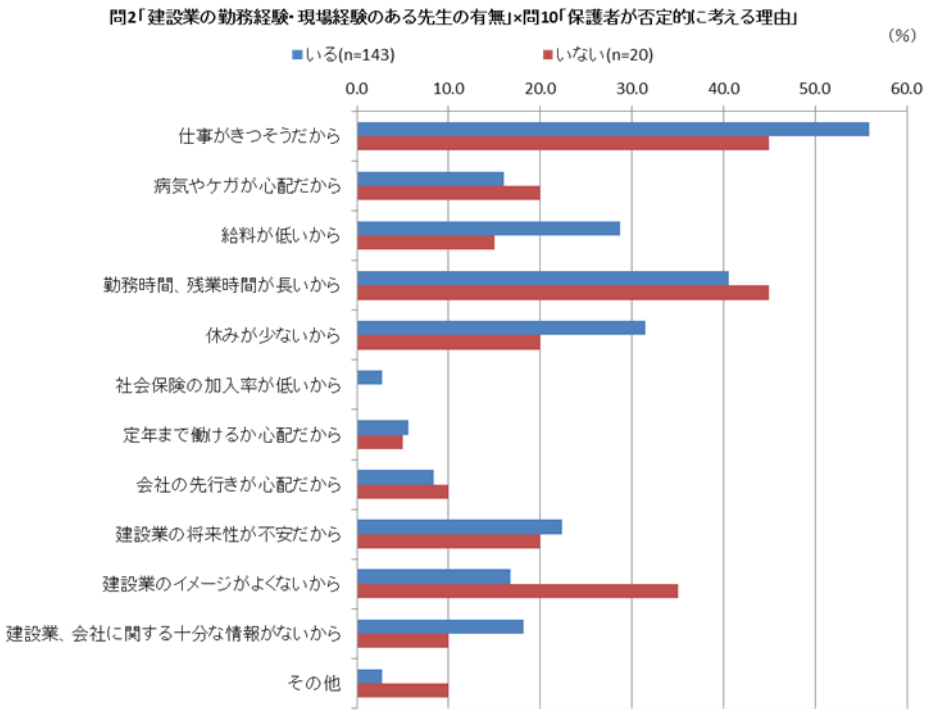
（３）＜参考＞進路指導・問２「建設業の勤務経験・現場経験のある先生の有無」×進路指導・問９「保護者は建設業への就職をどう考えているか」




「いる」学校では保護者も肯定的な割合が高くなっている。「いない」学校では「どちらともいえない」が大半を占めており、現場経験のある先生の存在が保護者に与える影響が大きい可能性がある。

（なお前述のとおり、「いない」学校（学科）は「土木」「建築」系と違ったカリキュラムを有する学科が比較的多く、あくまで参考値として扱うこととする。）

（４）＜参考＞進路指導・問２「建設業の勤務経験・現場経験のある先生の有無」×進路指導・問 10「保護者が否定的に考える要因」




「いる」学校では「いない」学校に比べて、「仕事がきつそうだから」、「休みが少ないから」と「給料が低いから」が大きく上回っており、仕事内容と処遇が多く挙げられている。

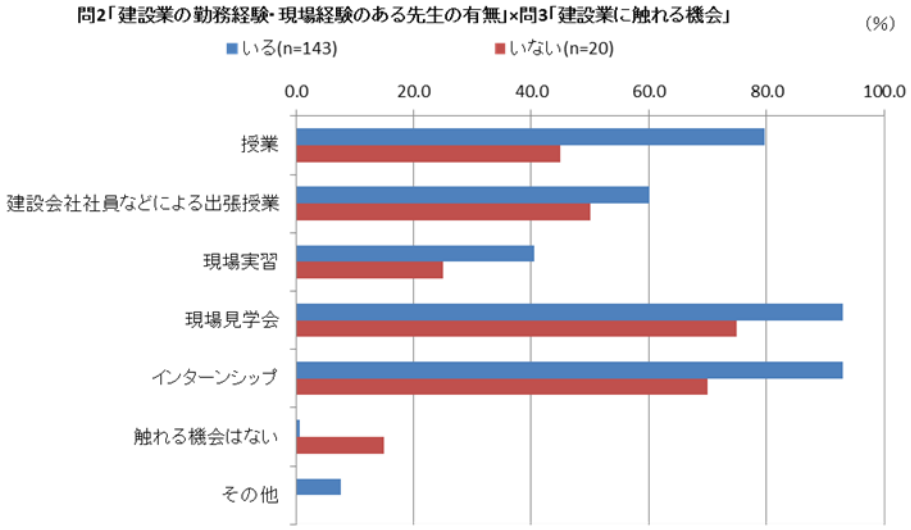
より現実に近い情報が先生から保護者に提供されている可能性がある。「いない」学校では「建設業のイメージがよくないから」と「病気やケガが心配だから」が上回っており、実態以上にネガティブなイメージが持たれている可能性がある。適切な量・質の情報が提供されないことがイメージを定着させることになっている可能性がある。（なお前述のとおり、「いない」学校（学科）は「土木」「建築」系と違ったカリキュラムを有する学科が比較的多く、あくまで参考値として扱うこととする。）

（5）＜参考＞問 2「建設業の勤務経験・現場経験のある先生の有無」×問 3「建設業に触れる機会」

「いる」では、「授業」79.7%、「現場見学会」93.0%、「インターンシップ」93.0%と高くなっている。

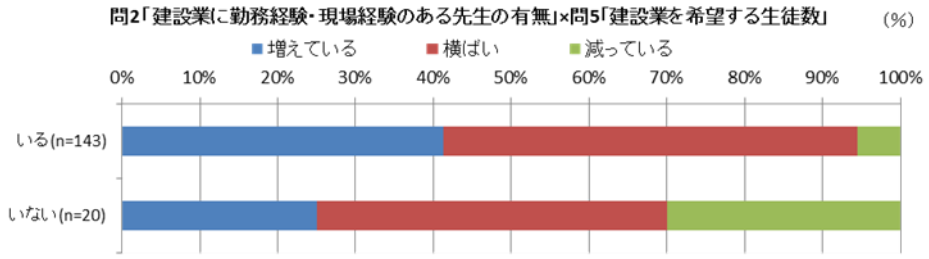
「いない」では、「授業」が 45.0%、「現場見学会」75.0%、「インターンシップ」70.0%となっており、「いる」に比べると低くなっている。「いない」では「触れる機会がない」も 15.0%みられる。実務経験のある先生が「いる」学校のほうがより実際の建設業を知ることを重視した教育方針で行われているのではないかと考えられる。

なお、「いない」学校（学科）をみると、インテリア科、環境デザイン科、設備工業科など、「土木」「建築」系と違ったカリキュラムを有する学科が比較的多くなっており、そのような学校ではカリキュラムも就職先も違ってくるので、以下の問 2 に関する集計については、あくまで参考値として扱うこととする。



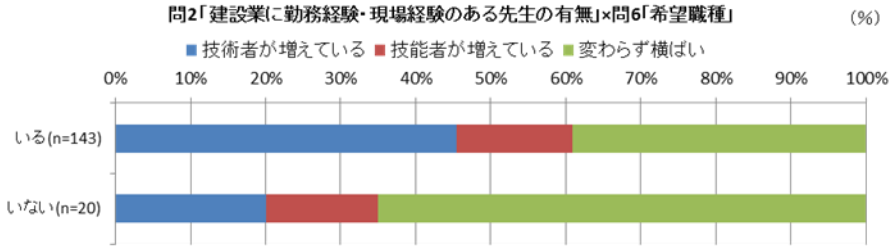
（６）＜参考＞問２「建設業の勤務経験・現場経験のある先生の有無」×問５「建設業を希望する生徒数」

「いる」では「増えている」が 41.3%、「いない」でも 25.0%となっている。「いる」では「減っている」は 5.6%と少なくなっているが、「いない」では 30.0%と多くなっている。




（７）＜参考＞問２「建設業の勤務経験・現場経験のある先生の有無」×問６「希望職種」

「いる」と答えた学校の方が、「技術者が増えている」と答える割合が多い。「いない」と答えた学校の方が「横ばい」と答える割合が多い。「技能者が増えている」は大差がない。

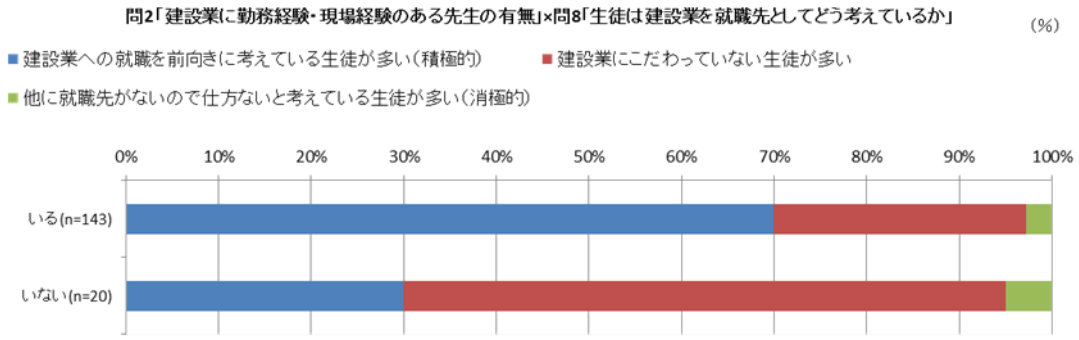


（８）＜参考＞問 2「建設業の勤務経験・現場経験のある先生の有無」×問 8「生徒は建設業を就職先としてどう考えているか」

「いる」では、「建設業への就職を前向きに考えている生徒が多い（積極的）」が 69.9%と多い。「建設業にこだわっていない生徒が多い」は 27.3%となっている。

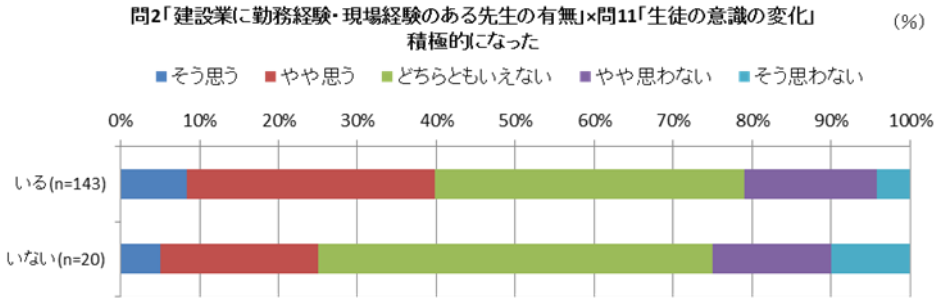
「いない」では、「建設業への就職を前向きに考えている生徒が多い（積極的）」が 30.0%と少なく、「建設業にこだわっていない生徒が多い」が 65.0%と多くなっている。

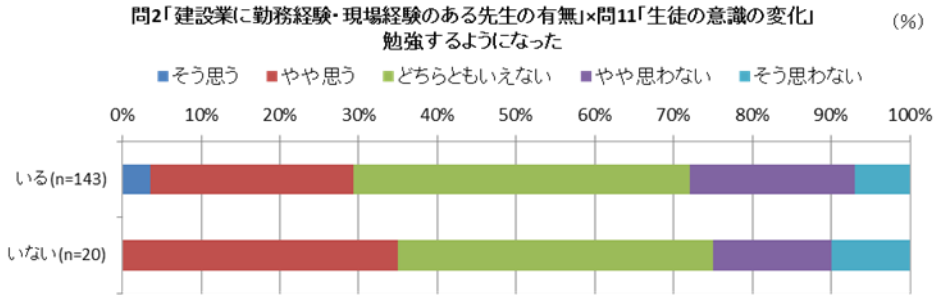
勤務経験・現場経験のある先生が「いる」ほうが、建設業を前向き、積極的に考えている生徒が多くなっており、実務経験のある先生の存在が生徒にプラスの効果を与えていると考えられる。

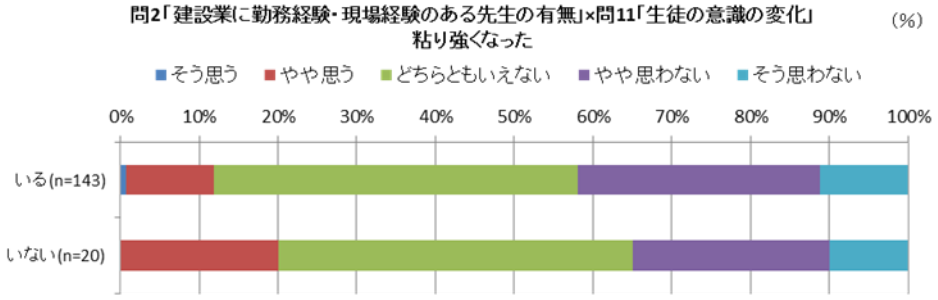


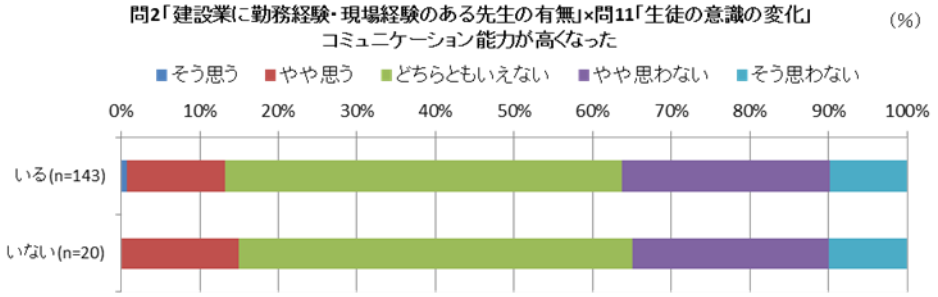

（９）＜参考＞問 2「建設業の勤務経験・現場経験のある先生の有無」×問 11「生徒の意識の変化」

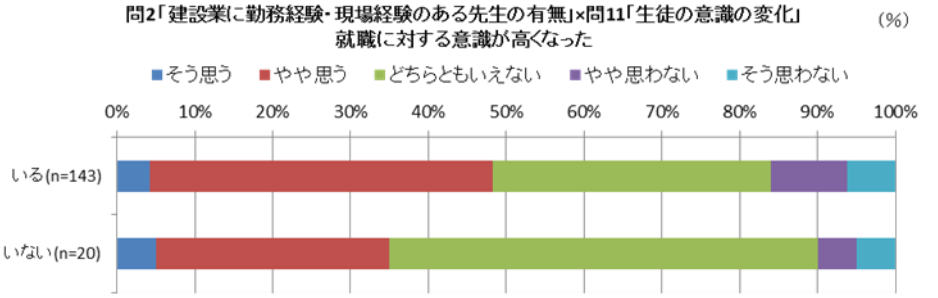
「いる」、「いない」ともおおむね同じような傾向になっており、「積極的になった」、「勉強するようになった」、「就職に対する意識が高くなった」は「そう思う」、「やや思う」が多くなっているが、「粘り強くなった」と「コミュニケーション能力が高くなった」は「やや思わない」、「そう思わない」が多くなっている。「いる」と答えた学校は「積極的になった」「就職に対する意識が高くなった」と答える割合が多い。




問2「建設業に勤務経験・現場経験のある先生の有無」×問11「生徒の意識の変化」
勉強するようになった
(%)
そう思う
やや思う
どちらともいえない
やや思わない
そう思わない
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
いる(n=143)
いない(n=20)


問2「建設業に勤務経験・現場経験のある先生の有無」×問11「生徒の意識の変化」
粘り強くなった
(%)
そう思う
やや思う
どちらともいえない
やや思わない
そう思わない
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
いる(n=143)
いない(n=20)

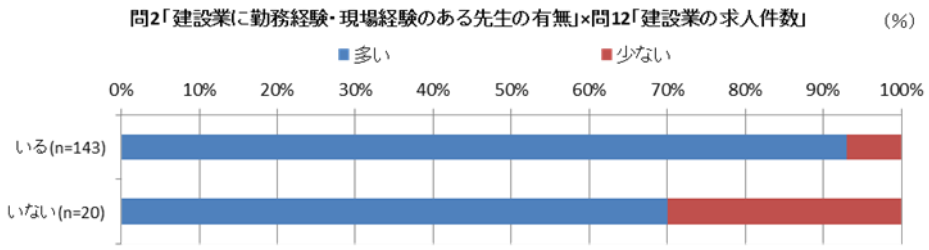

問2「建設業に勤務経験・現場経験のある先生の有無」×問11「生徒の意識の変化」
コミュニケーション能力が高くなった
(%)
そう思う
やや思う
どちらともいえない
やや思わない
そう思わない
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
いる(n=143)
いない(n=20)


問2「建設業に勤務経験・現場経験のある先生の有無」×問11「生徒の意識の変化」
就職に対する意識が高くなった
(%)
そう思う
やや思う
どちらともいえない
やや思わない
そう思わない
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
いる(n=143)
いない(n=20)

（１０）＜参考＞問 2「建設業の勤務経験・現場経験のある先生の有無」×問 12「建設業の求人件数」

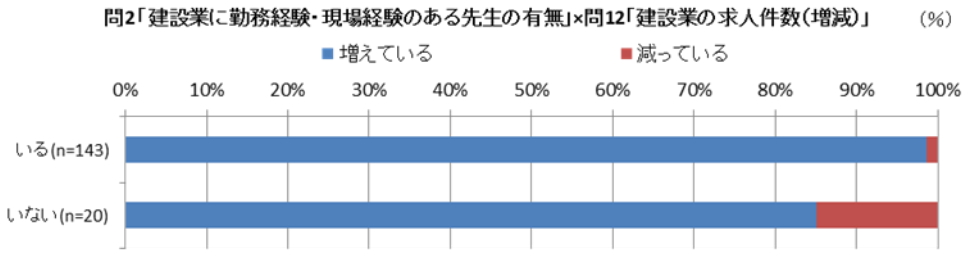
「いる」では求人件数が「求人が多い」が 93.0%、「いない」でも 70.0%となっており、大半が「求人が多い」となっている。一方で「少ない」も「いる」で 7.0%、「いない」で 30.0%みられており、「いない」で多くなっている。

「いる」のほうが「多い」が大きく上回っており、建設業のほうでも実務経験のある先生のいる学校を求人先として重視している可能性がある。あるいは、「いる」学校が積極的な取組を行った結果、企業も求人先として重視するようになった可能性なども考えられる。



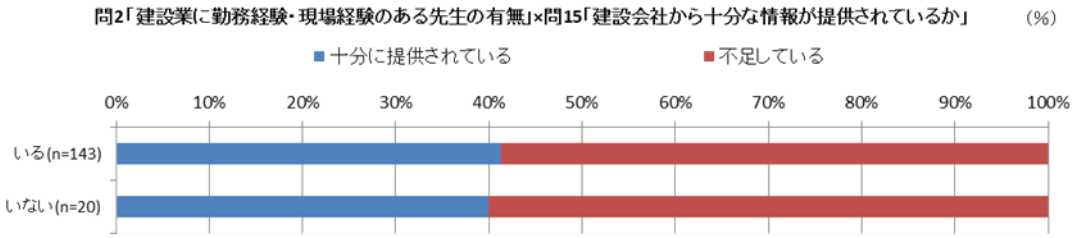

求人件数の増減については、「いる」では「増えている」が 98.6%、「いない」でも 85.0%となっており、「増えている」が多くなっている。「減っている」は「いる」で 1.4%、「いない」で 15.0%となっている。

「いる」のほうで「増えている」が大きく上回っており、実務経験のある先生のいる学校を求人先として重視している可能性がある。



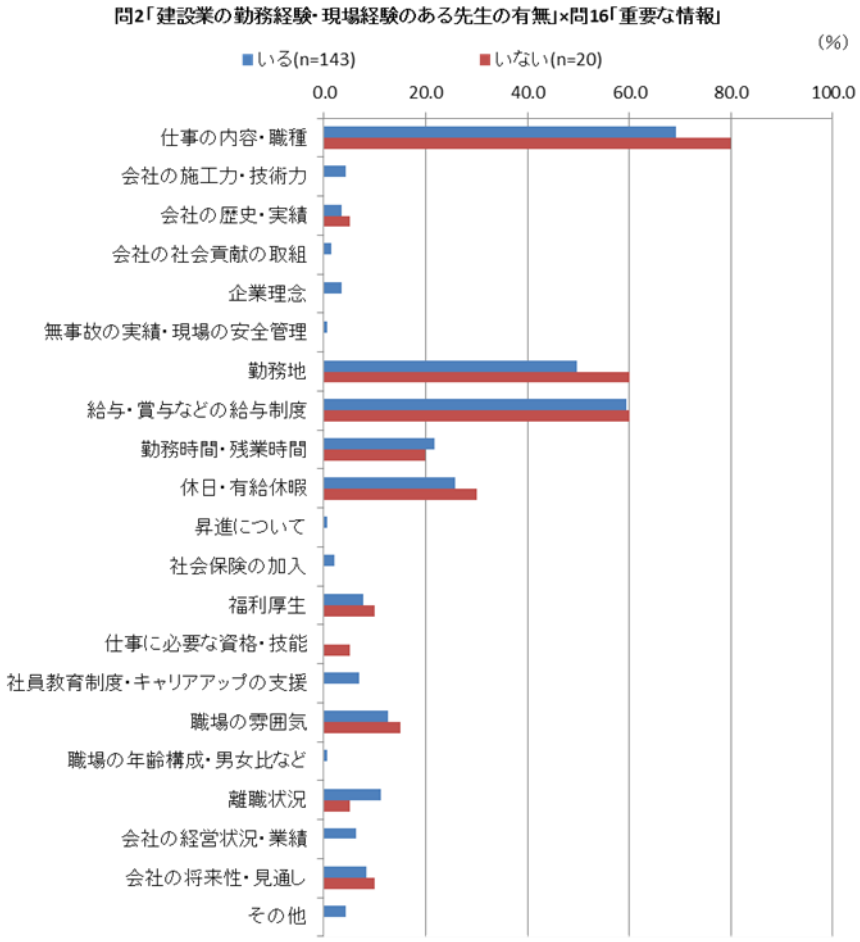
（１１）＜参考＞問 2「建設業の勤務経験・現場経験のある先生の有無」×問 15「情報提供について」

「必要な情報が十分に提供されている」が、「いる」は 41.3%、「いない」は 40.0%。「必要な情報が不足している」が、「いる」で 58.7%、「いない」で 60.0%となっており、いずれも半数以上が情報が不足していると考えている。特に「いない」のほうで多くなっており、実務経験がない分、建設業からの情報提供を求めていると考えられる。



（１２）＜参考＞問 2「建設業の勤務経験・現場経験のある先生の有無」×問 16「重要な情報」

「いる」、「いない」ともに「仕事の内容・職種」、「給与・賞与などの給与制度」、「勤務地」、「休日・有給休暇」、「勤務時間・残業時間」などが多くなっている。「いない」のほうで「仕事の内容・職種」、「給与・賞与などの給与制度」、「勤務地」が上回っている。




（１３）＜参考＞問 2「建設業の勤務経験・現場経験のある先生の有無」×問 17「人手不足の要因」

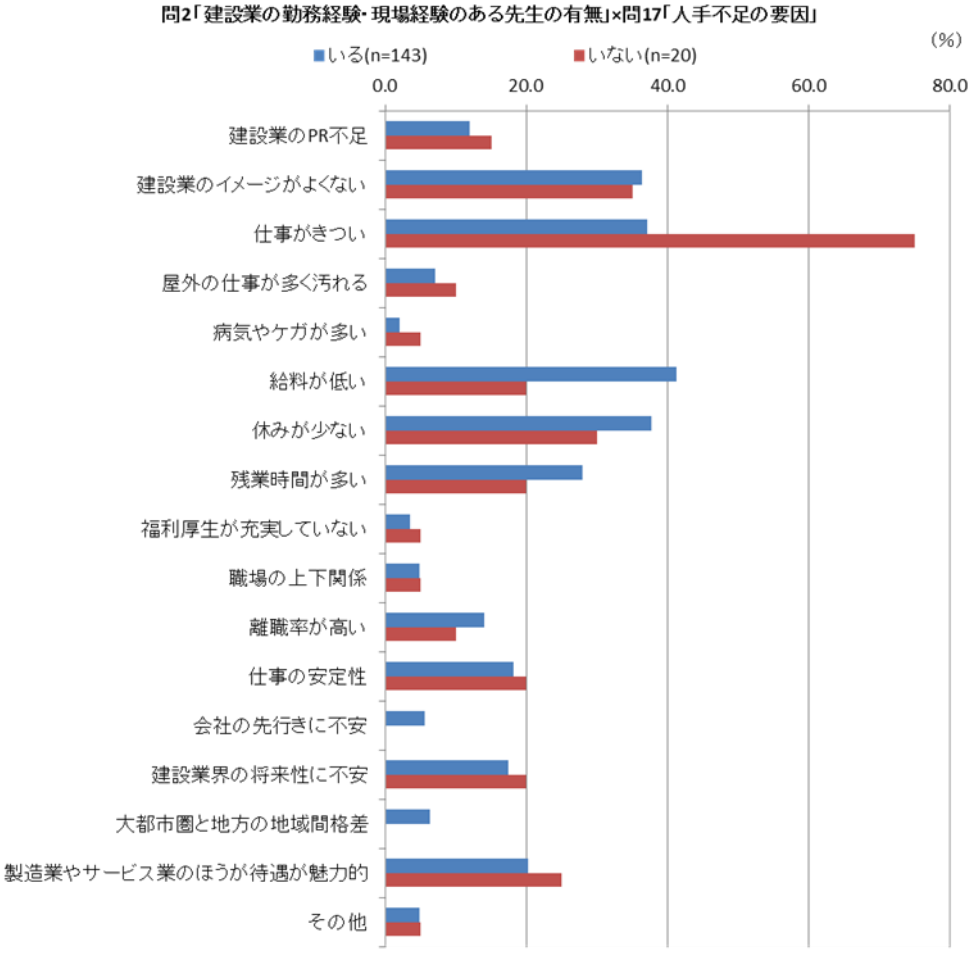
「いる」では「仕事がきつい」37.1%、「給料が低い」41.3%、「休みが少ない」41.3%、「建設業のイメージがよくない」36.4%、「残業時間が多い」28.0%などが多くなっている。

「いない」では「仕事がきつい」75.0%、「建設業のイメージがよくない」35.0%、「給料が低い」20.0%、「休みが少ない」30.0%、「製造業やサービス業のほうが待遇が魅力的」25.0%などが多くなっている。

「いない」では特に「仕事がきつい」が突出して多くなっており、経験者を通じた建設業の実務に関する情報がない分、世間的なイメージ、印象が強くなっていると考えられる。

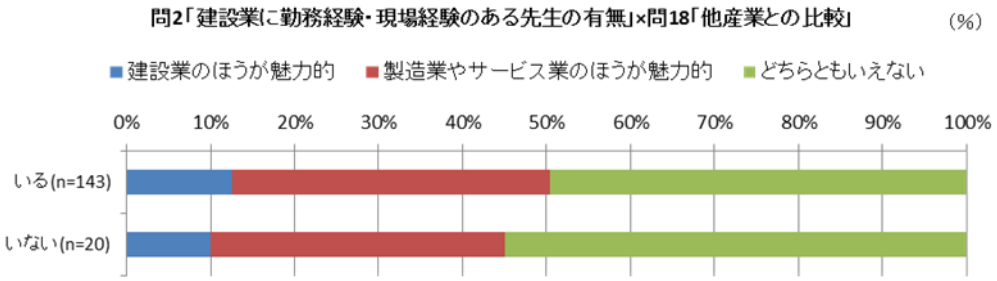
「いる」でも給料、休みが人手不足の要因に挙げられており、実務経験のある先生から

みても、給料、休みについては不満がある、魅力的ではないと考えられる。




（１４）＜参考＞問 2「建設業の勤務経験・現場経験のある先生の有無」×問 18「他業種との比較」

「いる」のほうが「いない」よりも「建設業のほうが魅力的」が多くなってはいるが、「いる」、「いない」とも「製造業やサービス業のほうが魅力的」が大きく上回っており、先生から見ても建設業の魅力が弱くなっている。

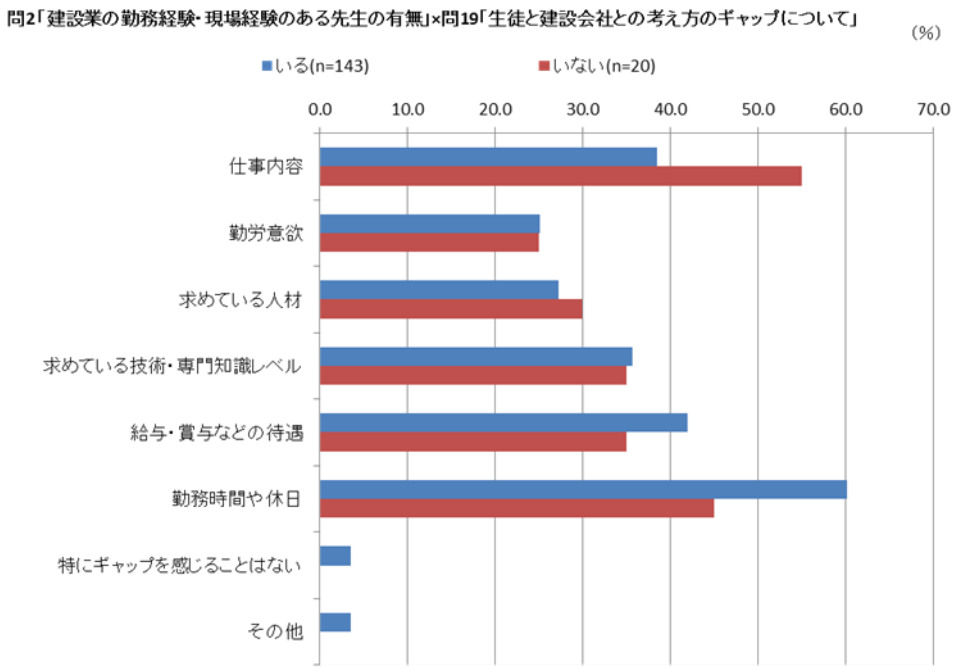


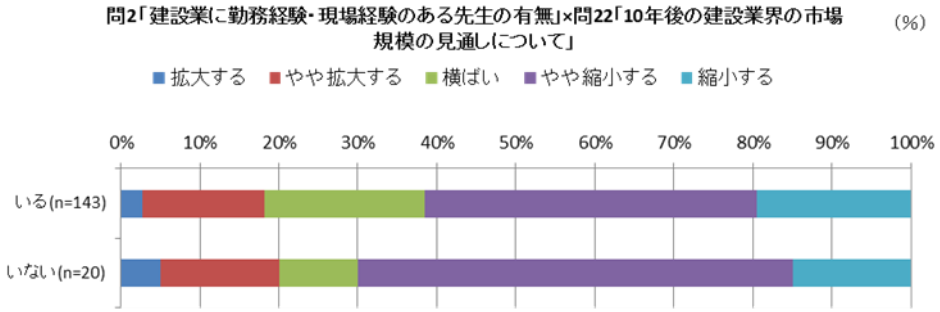
（１５）＜参考＞問 2「建設業の勤務経験・現場経験のある先生の有無」×問 19「生徒と建設会社との考えのギャップについて」

「いる」では「勤務時間や休日」60.1%、「給与・賞与などの待遇」42.0%、「仕事内容」38.5%、「求めている技術・専門知識レベル」35.7%などが多い。

「いない」では「仕事内容」55.0%、「勤務時間や休日」45.0%、「給与・賞与などの待遇」35.0%、「求めている人材」30.0%、「求めている技術・専門知識レベル」35.0%などが多くなっている。

「いる」、「いない」とも多くのギャップを感じており、「いる」では「勤務時間や休日」が多くなっており、「いない」では「仕事内容」が多くなっており、このような点のギャップが就職してから思っていたことと違うということで離職の原因になってしまう可能性がある。



（１６）＜参考＞問 2「建設業の勤務経験・現場経験のある先生の有無」×問 22「10 年後の建設業界の市場規模」

「いる」、「いない」ともに縮小（「やや縮小する」＋「縮小する」）が多くなっており、「いない」ほうがやや「縮小」と考える回答が多くなっている。「拡大」（「拡大する」＋「やや拡大する」）は「いる」、「いない」であまり差はない。