

## 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 概要

### (1) 調査研究の目的

少子高齢化が進行し、将来的に労働力人口が減少する中で、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、近い将来の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、地方などが協力し、処遇・やりがい・将来性といったさまざまな改善の取組が行われているが、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るとし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、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、まず建設市場規模の見通しや、建設産業に係る要素技術の動向について文献調査を行った後に、工業高校建設系学科の3年生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、建設業界の就職・採用活動における問題点、課題を検討した。

### (2) アンケートの概要

#### ①調査対象

全国の建設業者、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年生及び進路指導担当教諭

#### ②調査期間

2016年12月～2017年1月

#### ③調査項目

##### 1) 建設会社

- ・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

##### 2) 工業高校建設系学科の3年生

- ・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
- 3) 工業高校進路指導担当教諭
- ・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

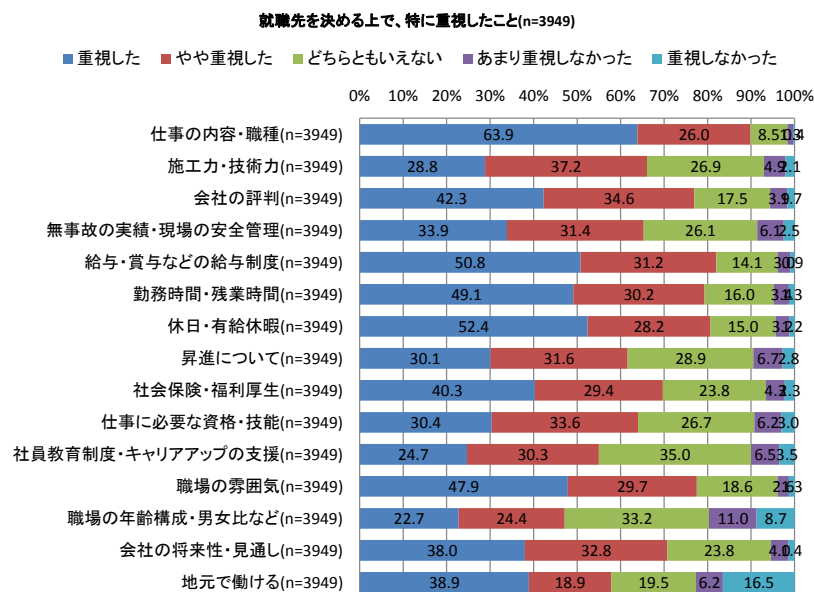
④回答数

建設会社：1,736件      進路指導担当教諭：163件      生徒：5,881件

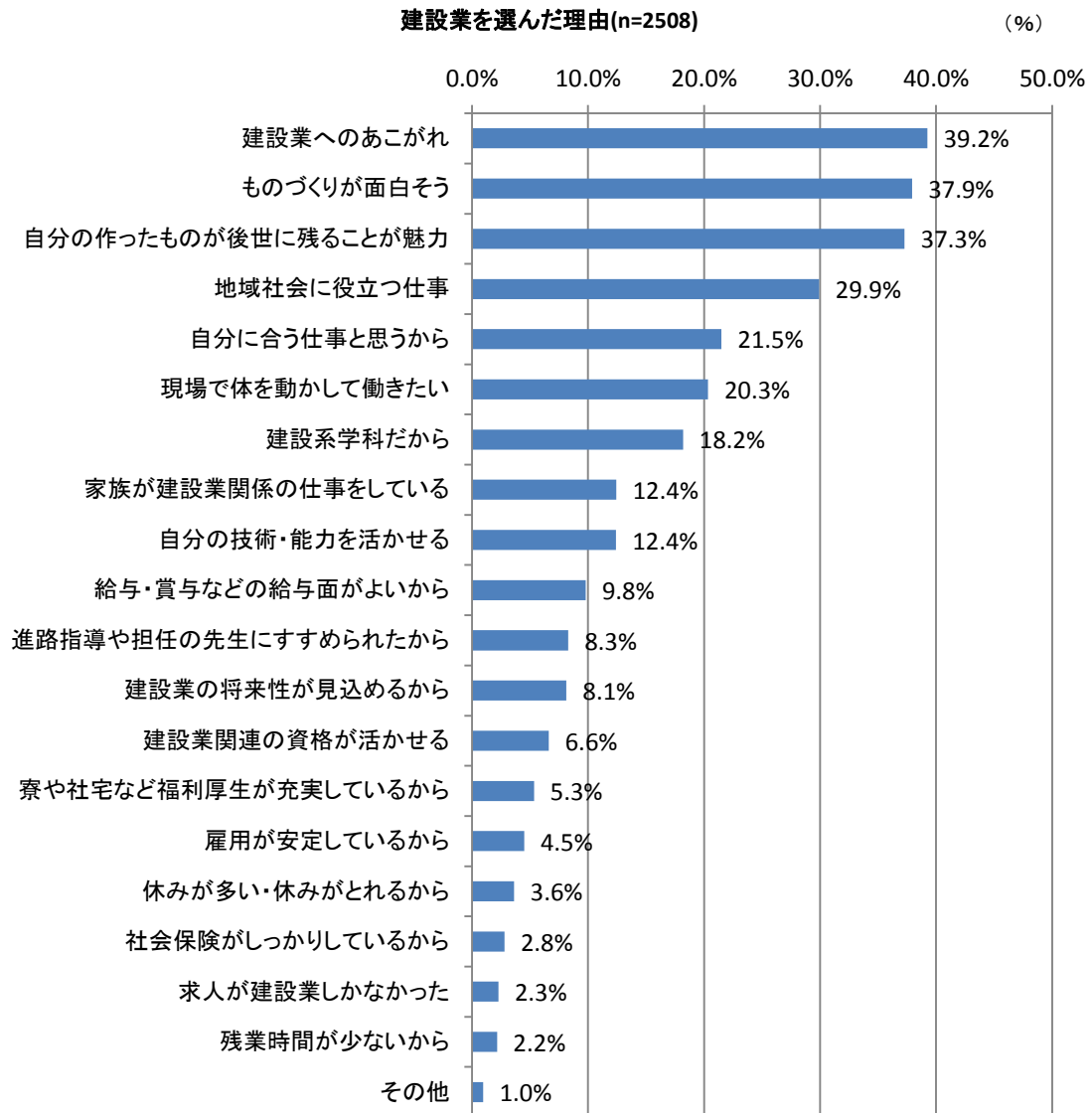
(3) 結果概要

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(図表 1、本文 p.133)。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(図表 2、本文 p.131)。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。

図表 1 (生徒) 就職先を決める上で、特に重視したこと

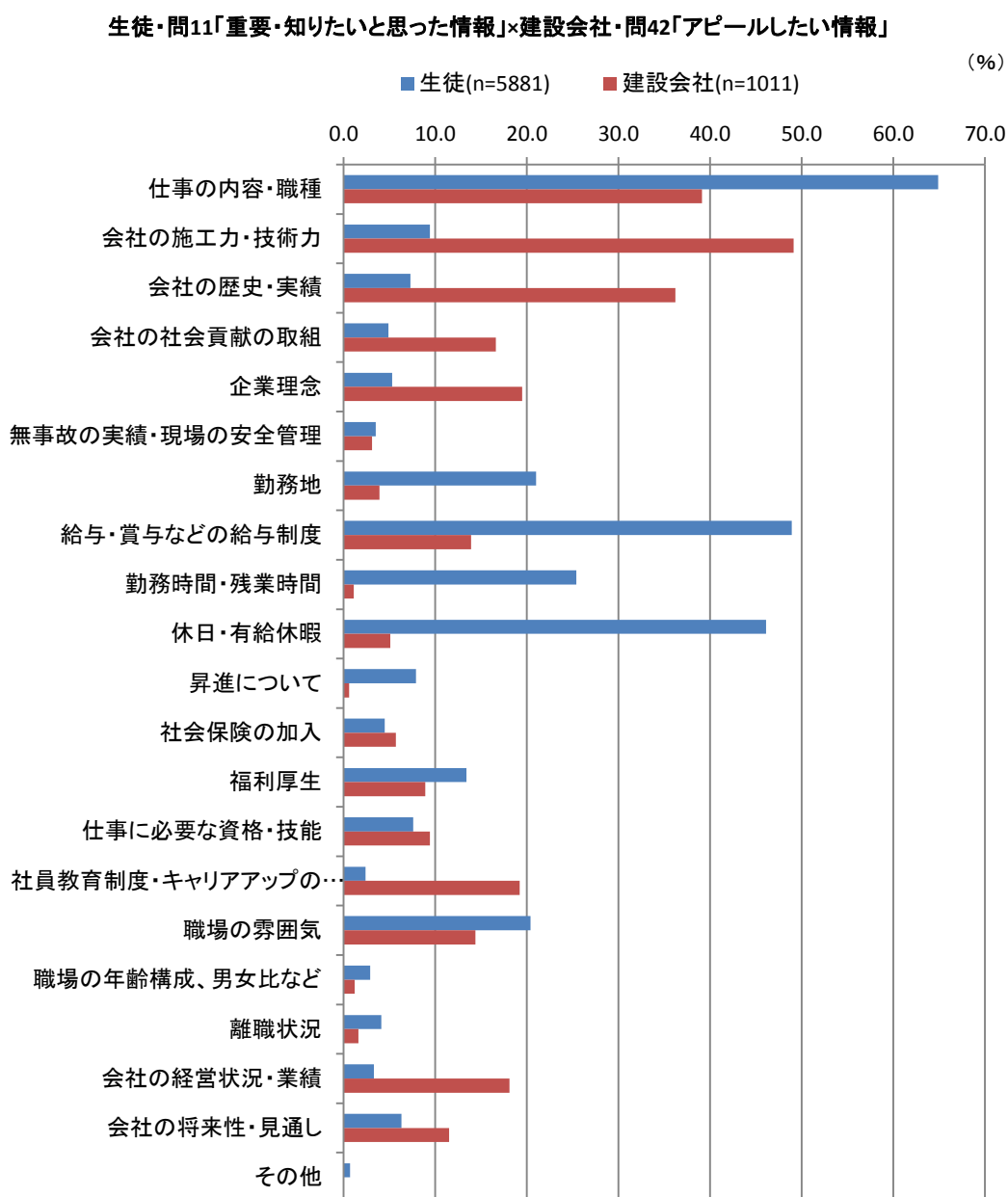


図表 2 (生徒) 建設業を選んだ理由



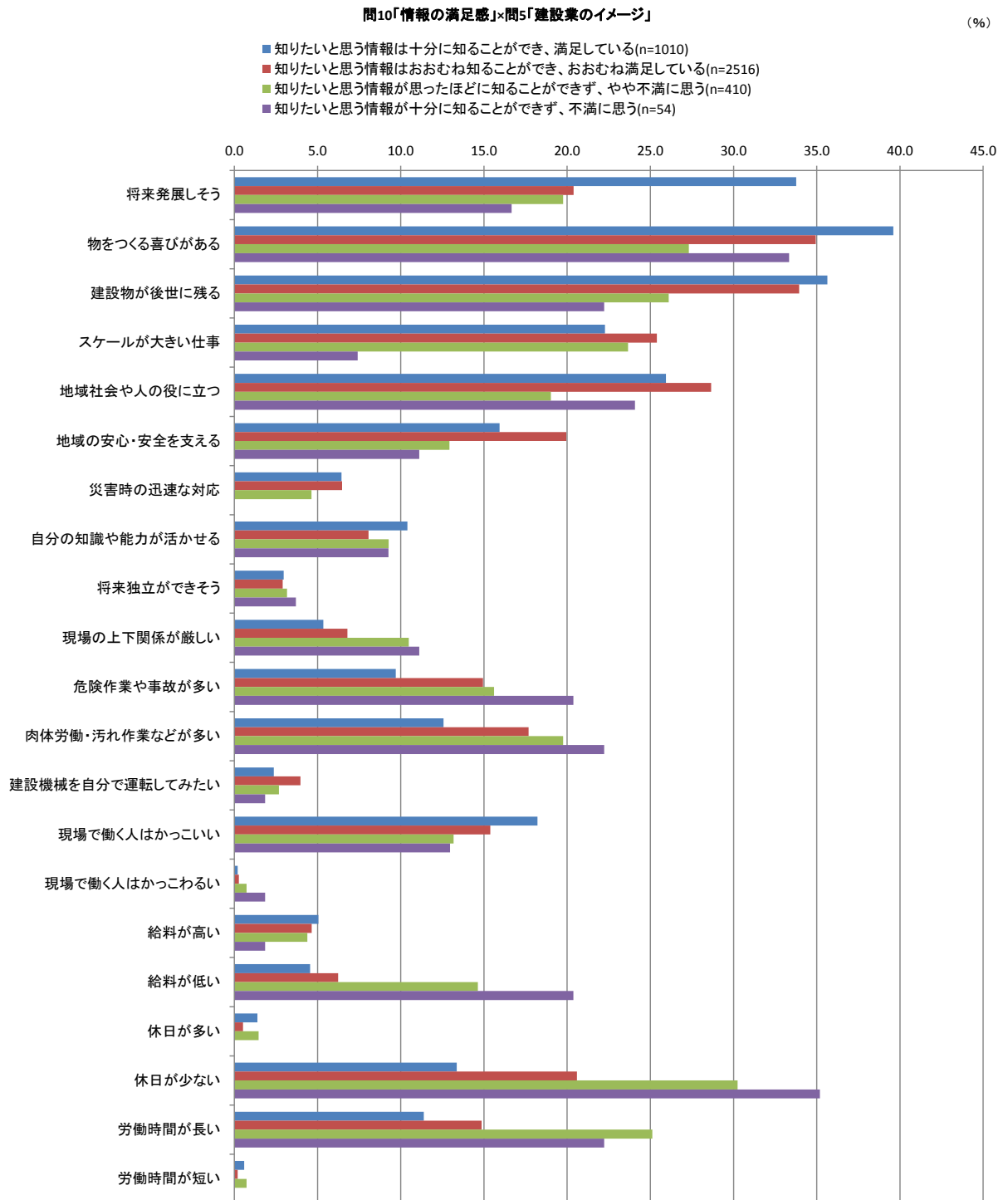
一方、建設会社が考える自社のアピールポイントは仕事内容・職種、施工力・技術力、会社の歴史・実績などに偏っており、生徒が重視している情報と会社が提供している情報とに一部ミスマッチがみられた(図表 3、本文 p.278)。

図表 3 (生徒) 重要・知りたいと思った情報 × (企業) アピールしたい情報

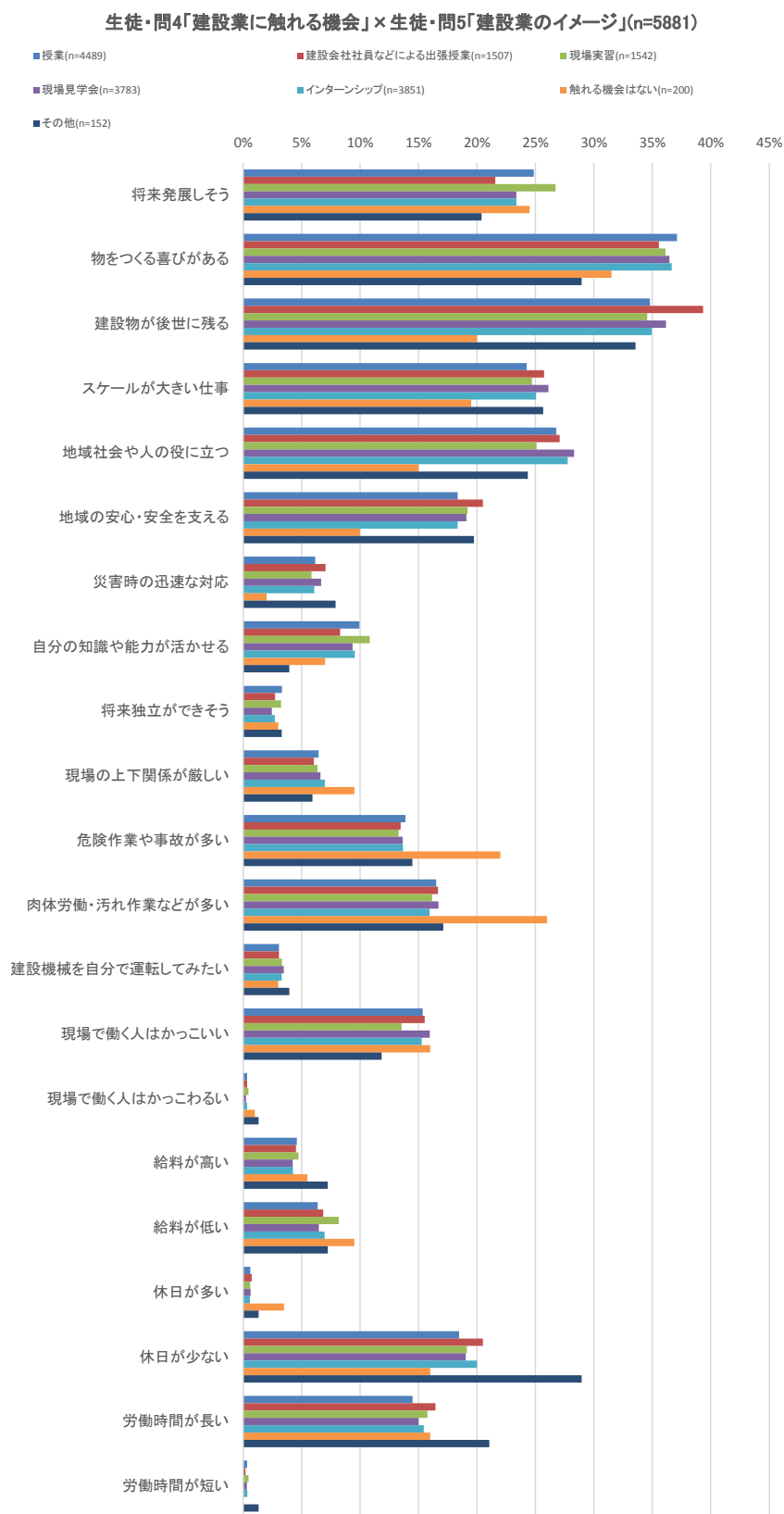


さらに、就職活動に際し「知りたい情報が十分得られた」生徒は建設業に対してポジティブなイメージを持つ割合が高く(図表 4、本文 p.258)、インターンシップや現場見学で建設業に触れる機会があった生徒にもそのような傾向がみられる(図表 5、本文 p.260)ことから、生徒が求める情報を適切に提供するとともに、実体験に基づく就職の意思決定ができるよう、また、仕事の魅力を伝えられるように、官民挙げてさらに尽力するべきと考えられる。

図表 4 (生徒) 情報の満足感 × 建設業のイメージ



図表 5 (生徒) 建設業に触れる機会 × 建設業のイメージ



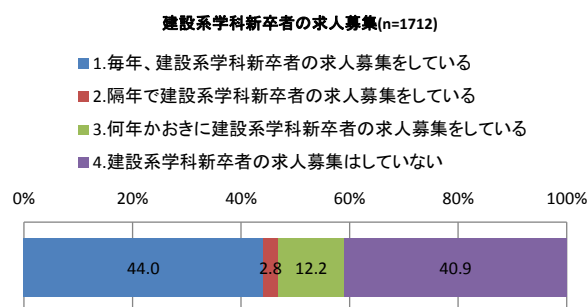
アンケート調査結果を基に計量分析を行うと、仕事内容や教育・研修に関する情報を得るほど、就職先として建設業を選択する確率が高くなり、それ以外の業種を選択する確率が低くなる傾向があることが示された(図表 6、本文 p.349)。企業経営者は仕事の内容・魅力とともに、人材の育成方針を明示すべきであると考えられる。一方、処遇・勤務条件や職場の働きやすさに関する情報を得るほど、就職先として建設業を選択する確率が低くなることも示された(同上)。単純集計からも企業経営者は処遇について積極的な情報開示をしていないことが明らかになっており(図表 3、本文 p.278)、処遇の改善や人材への投資をより積極的に行うべきであることが改めて示されている。

図表 6 (生徒) 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率

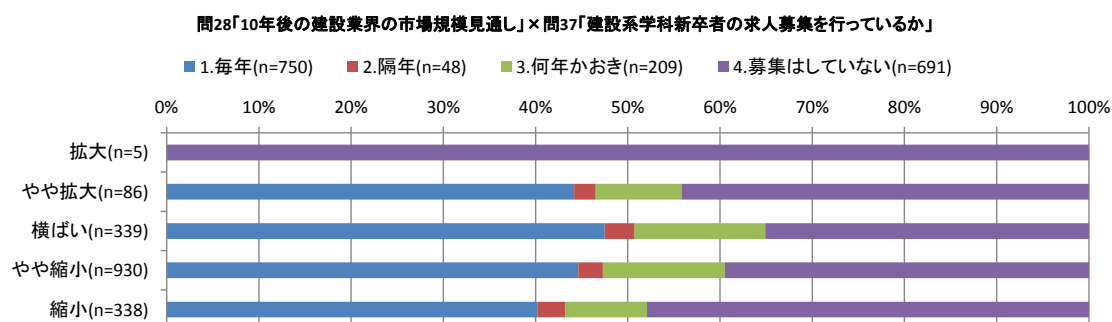
VARIABLES		(1) gq13_1 mlogit coef	(2) tstat
1 建設業			
仕事の実態	gq11_1_pca_score1	0.04559***	6.67089
仕事の理念	gq11_1_pca_score2	0.00444	0.74111
勤務条件	gq11_1_pca_score3	-0.00946***	-2.59077
教育	gq11_1_pca_score4	0.03487***	5.82744
働きやすさ	gq11_1_pca_score5	-0.01170**	-2.17011
会社の将来	gq11_1_pca_score6	-0.00328	-0.51072
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			

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(図表7、本文 p.108)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(図表8、本文 p.314)。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(図表9、本文 p.95)、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(図表10、本文 p.314)。

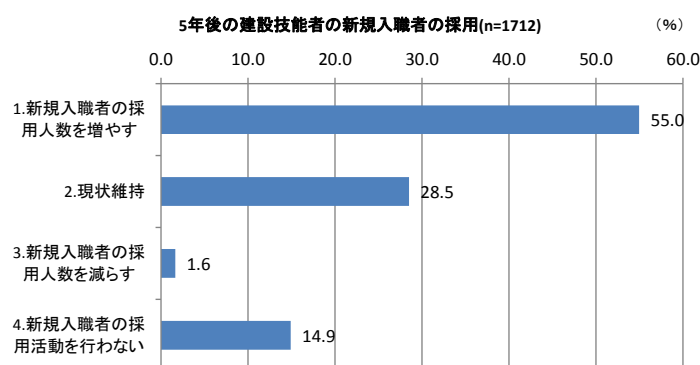
図表7 (会社) 建設系学科新卒者の求人募集



図表8 (会社) 10年後の建設業界の市場規模見通し × 建設系学科新卒者の求人募集は行っているか。

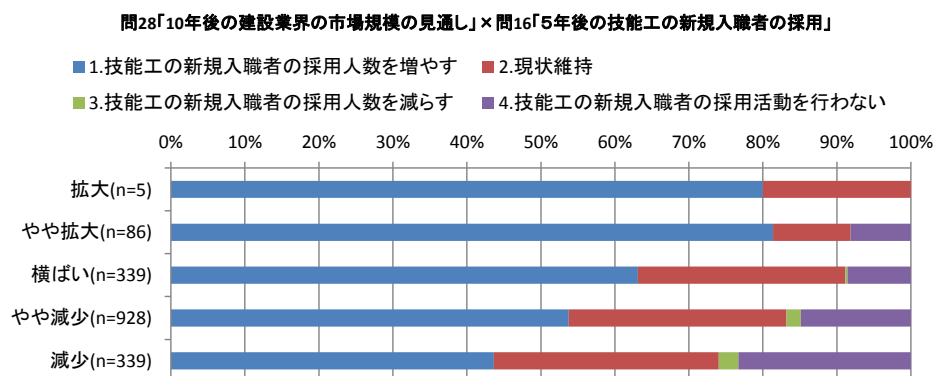


図表9 (会社) 5年後の建設技能者の新規入職者の採用



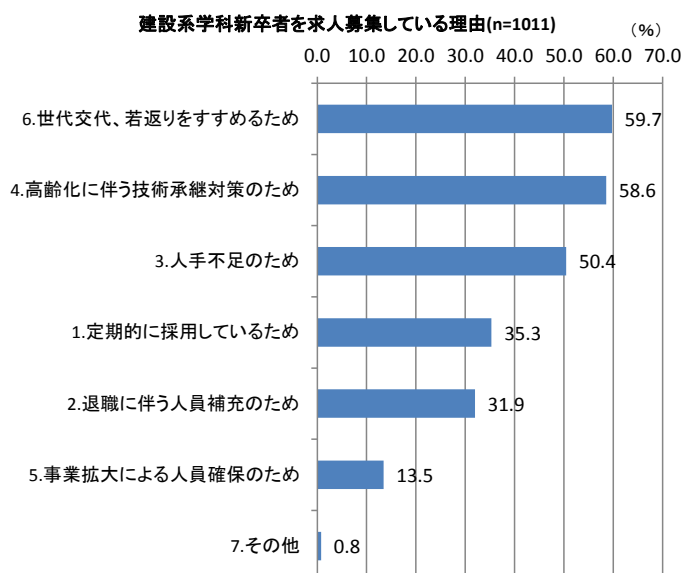


図表 10 (会社) 10年後の建設業界の市場規模の見通し × 5年後の技能工の新規入職者の採用

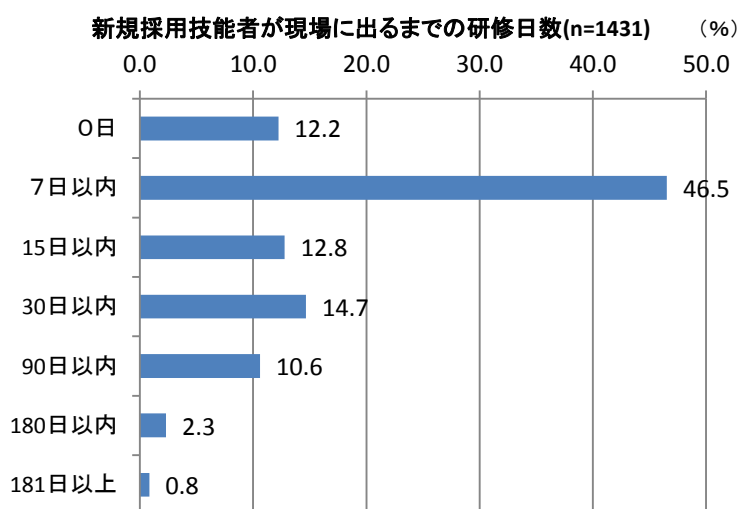


工業高校新卒者の採用に取り組む理由として、「世代交代による若返りを図るため」(複数回答 59.7%)、「労働者の高齢化に伴う技術継承対策のため」(同 58.6%)、を挙げる企業が多い(図表 11、本文 p.109)。しかし、新卒採用技能者が現場に出るまでの研修日数は「7日以内」が最も多く(46.5%)、企業が組織的に人材を育成するというよりは、現場に任せる傾向にある(図表 12、本文 p.97)。また人材育成の課題として「時間をかけて人材を育てる余裕がない」(複数回答 56.9%)、「人材育成のノウハウがない」(同 27.1%)と回答する企業が多い(図表 13、本文 p.98)。

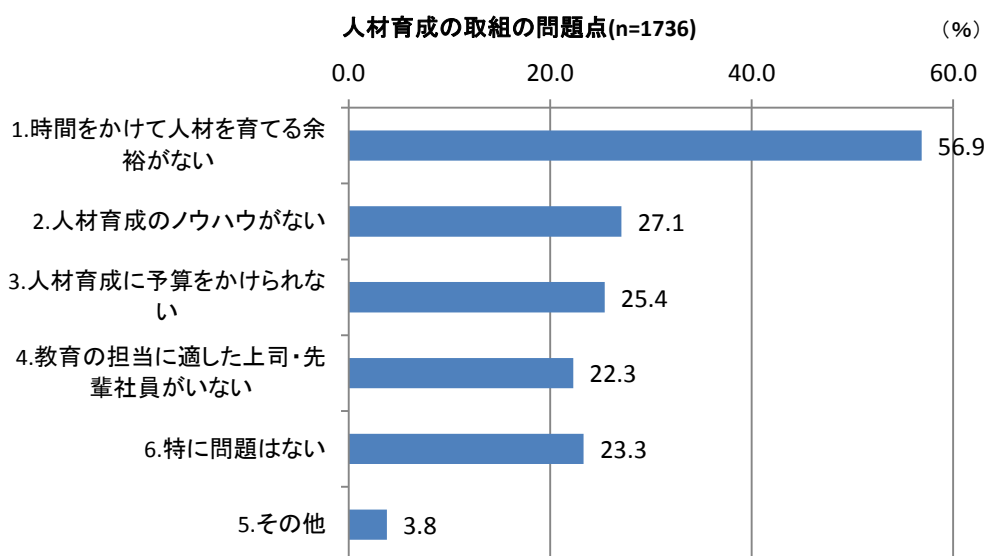
図表 11 建設系学科新卒者を求人募集している理由



図表 12 (会社) 新規採用技能者が現場に出るまでの研修日数

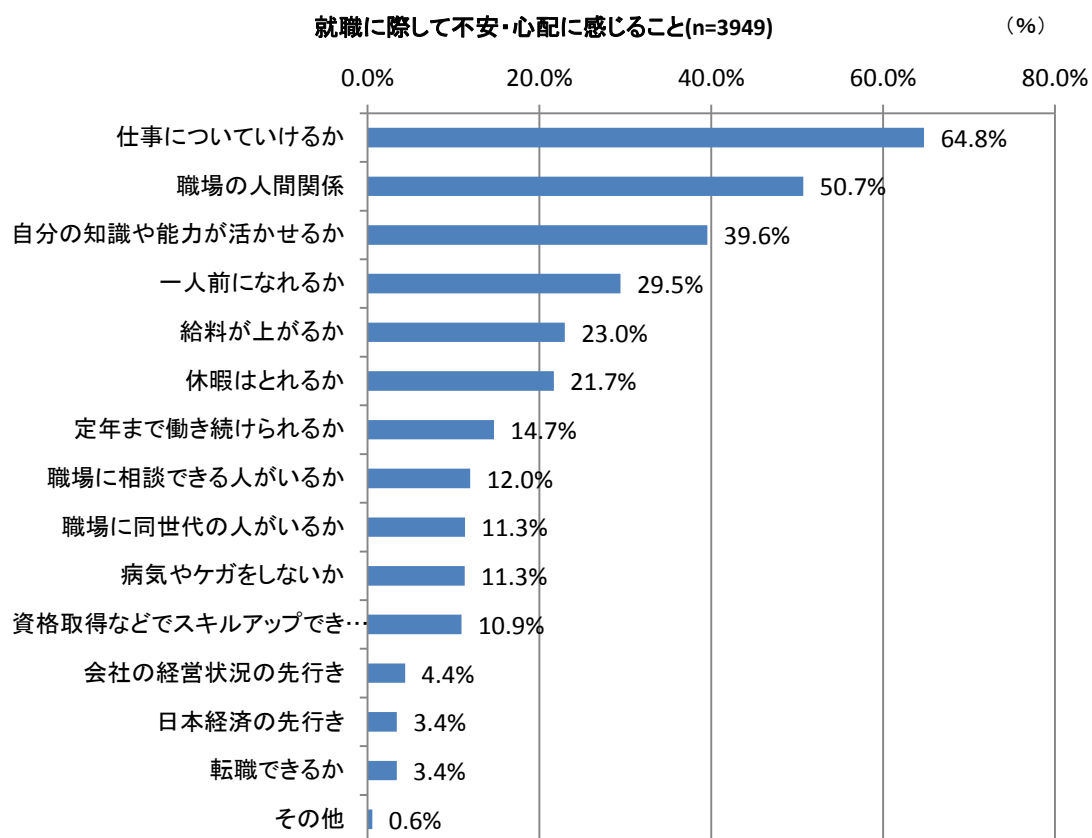


図表 13 (会社) 人材育成の取組の問題点



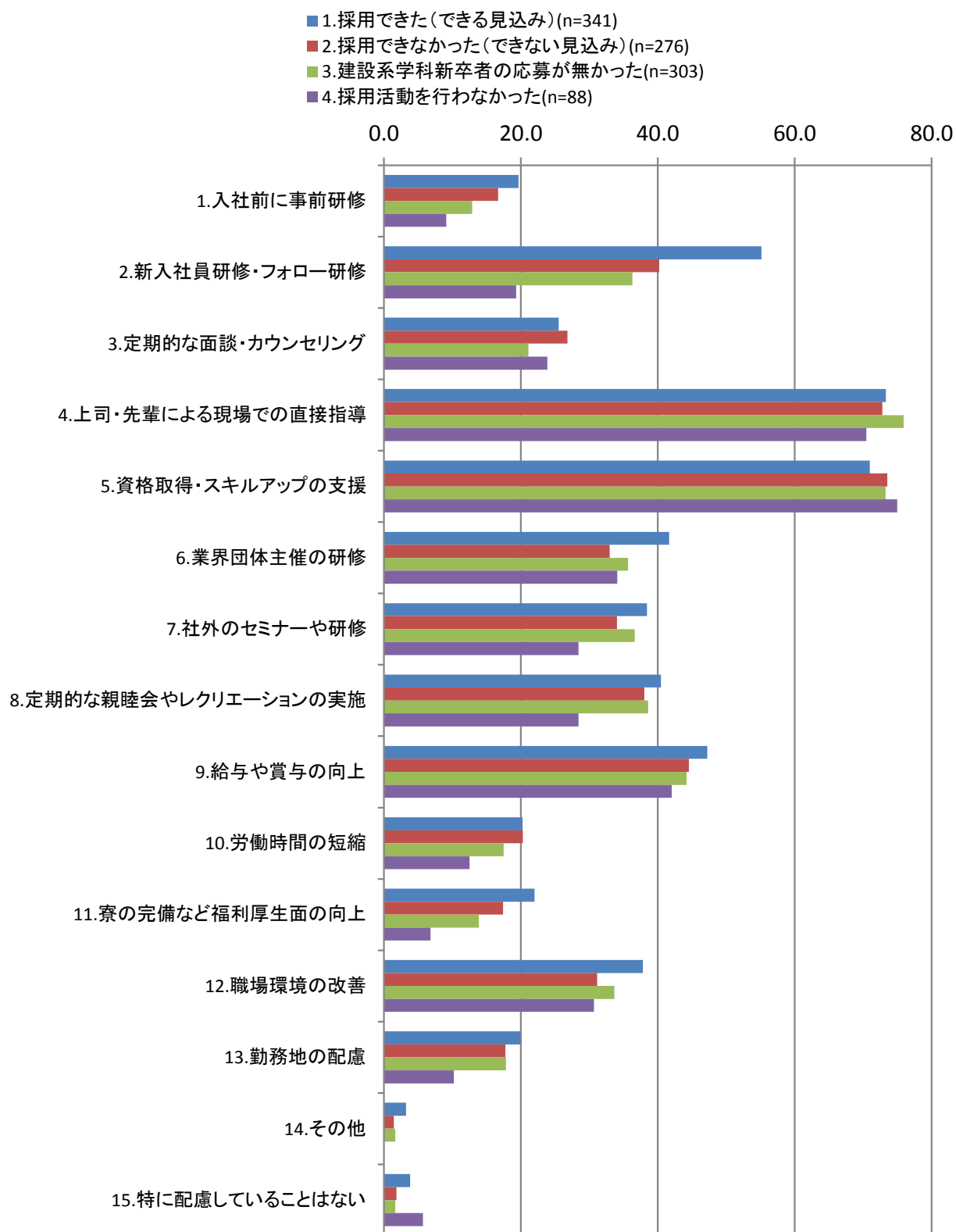
一方、工業高校の新卒者は就職に当たり「仕事についていけるのか」(複数回答 64.8%)、「自分の能力や知識を活かせるか」(同 39.6%)、「一人前になれるか」(同 29.5%)、などを不安視しており(図表 14、本文 p.134)、また「新卒者を計画通り採用できた」企業は研修を積極的に実施している傾向にある(図表 15、本文 p.290)ことから、組織的な人材育成を行うことが企業経営者に求められている。

図表 14 (生徒) 就職に際して不安・心配に感じること



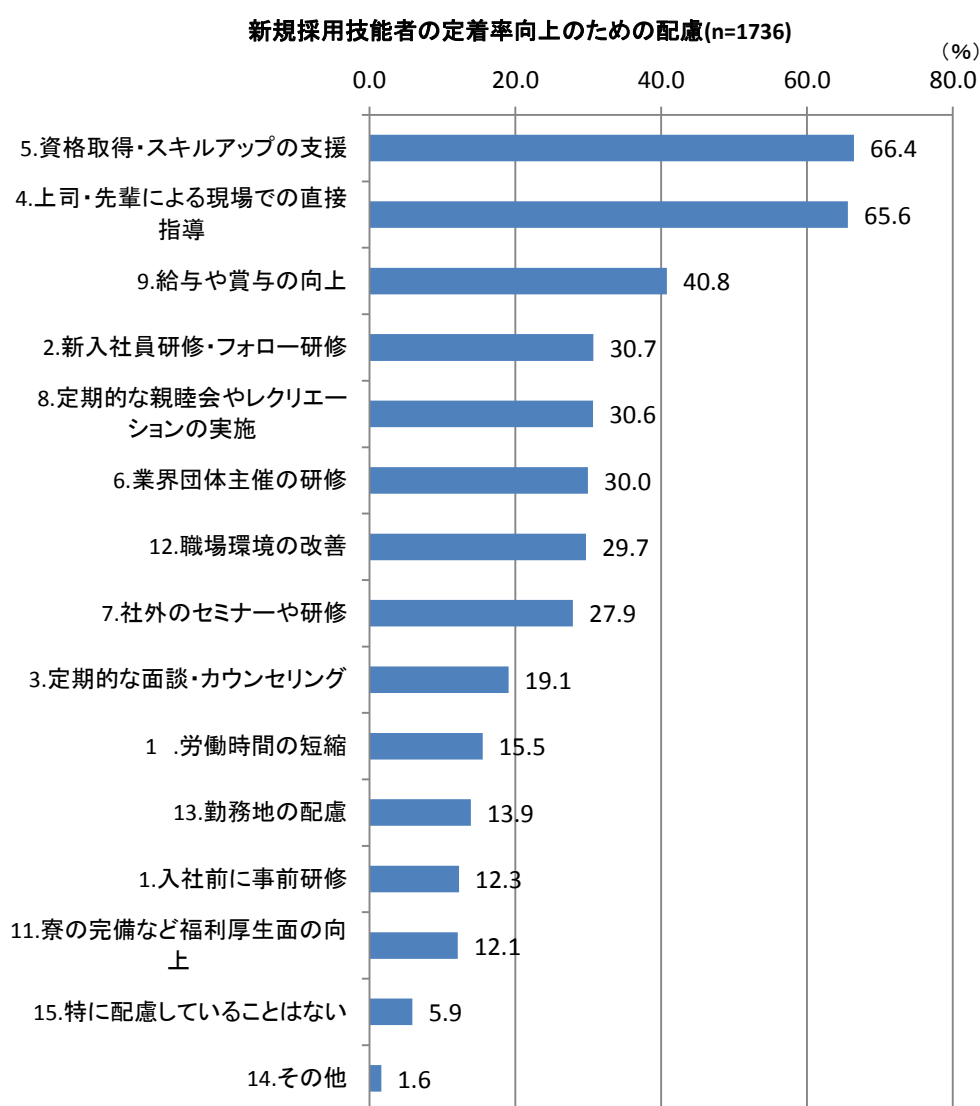
図表 15 (会社) 計画通りに採用できたか × 定着率向上の配慮

問44「計画通りに採用できたか」×問22「定着率向上の配慮」



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(図表 16、本文 p.99)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。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。

図表 16 (会社) 新規採用技能者の定着率向上のための配慮



以上