

離職率の整理に関する意見交換について（案）

1. 現状と課題

①各種意見（本会議意見等より整理）

- ・建設業における離職率の多さが問題視されている。
- ・一方、離職率は労働局で調査した数値と認識に乖離がある。
- ・離職後、どこに再就職したかフォローすることが可能なかの検討が必要。
- ・中途採用の評価も適切に行う必要がある。
- ・離職については、中堅社員の意識が問題で、中堅と若手間の人間関係の問題が大きい可能性がある。

②事実関係

- ・建設業協会では各企業に対しアンケートを実施し、整理。
 - ※新潟県：毎年、富山県：H25～、石川県：H27、30
 - ※各種データを整理した結果はH30本会議資料を参照
- ・労働局で出している値は、雇用保険の届け出資料がベースとなっている。建設業は産業分類で整理されており、土建業、技術者は含まれるが、コンサルなどは括りが違う場合がある。
また、離職後の再就職先は個人情報であり、整理困難。
- ・富山建設業協会や石川県部会にて若手の意識に関するアンケート調査を実施
 - ※整理内容はH30本会議資料を参照

2. 今後の対応に向けた整理

- ・離職率について、どのようなアウトプットが必要で、どう活用するかを要確認。
- ・それを目指し、インプットが可能かを各団体（労働局・各協会）に確認。
- ・若手や中堅への意識アンケート調査などを参考に今後の対応を検討して頂く。



報道関係者 各位

令和元年 12 月 26 日
新潟新卒者等人材確保推進本部
新潟労働局職業安定課
課長 野島 一生 課長補佐 刀根 雅人
TEL : 025-288-3507 TEL : 025-288-3540 (夜間)

報道発表資料の訂正

令和元年 11 月 15 日に報道発表しました「新規学卒就職者の離職状況（平成 28 年 3 月卒業者の状況）」の以下の項目について、誤りがございましたので訂正いたします。

【訂正箇所】

- 「1 新規学卒就職者の就職後 3 年以内離職率」のうち、新潟県の離職率及び前年比
- 「3 就職後 3 年以内離職者のうち離職率の高い上位 3 産業」のうち、短大・専修学校等卒の前年比

○ 「1 新規学卒就職者の就職後 3 年以内離職率」の正誤表 (訂正後)

	大学卒	前年比	短大・専修 学校等卒	前年比	高校卒	前年比
新潟県	31.2%	▲1.1P	38.3%	▲0.4P	34.5%	+1.3P

(訂正前)

	大学卒	前年比	短大・専修 学校等卒	前年比	高校卒	前年比
新潟県	31.1%	▲1.2P	38.2%	▲0.5P	34.4%	+1.2P

○ 「3 就職後 3 年以内離職者のうち離職率の高い上位 3 産業」の正誤表 (訂正後)

短大・専修学校等卒		前年比
生活関連サービス・娯楽業	54.7%	▲0.4P
宿泊・飲食サービス業	51.3%	▲5.5P

(訂正前)

短大・専修学校等卒		前年比
生活関連サービス・娯楽業	54.7%	▲5.5P
宿泊・飲食サービス業	51.3%	▲0.4P

<訂正版資料>

新潟労働局ホームページ>報道発表資料>記者発表資料等
新規学卒就職者の離職状況（平成 28 年 3 月卒業者の状況）のとおり。



報道関係者 各位

令和元年 11 月 15 日
新潟新卒者等人材確保推進本部
新潟労働局職業安定課
課長 野島 一生 課長補佐 刀根 雅人
TEL : 025-288-3507 TEL : 025-288-3540 (夜間)

新規学卒就職者の離職状況（平成 28 年 3 月卒業者の状況）

新潟労働局は、平成 28 年 3 月に卒業した新規学卒就職者の、就職後 3 年以内の離職状況について取りまとめました。

なお、厚生労働省では、在職者等の職場定着の促進を図るとともに、アルバイト等をしながら仕事探しを行うフリーター等の支援を行うため、平日の夜間と土日に、電話とメールで気軽に就職や転職の質問・相談ができる窓口「おしごとアドバイザー」を開設しています。

1 新規学卒就職者の就職後 3 年以内離職率

	大学卒	前年比	短大・専修 学校等卒	前年比	高校卒	前年比
新潟県	31.2%	▲1.1 P	38.3%	▲0.4 P	34.5%	+1.3 P
全国	32.0%	+0.2 P	42.0%	+0.5 P	39.2%	▲0.1 P

2 事業所規模別の就職後 3 年以内離職率

	大学卒	前年比	短大・専修 学校等卒	前年比	高校卒	前年比
1,000 人以上	28.7%	+0.2 P	31.3%	+1.2 P	26.8%	+3.3 P
500~999 人	31.1%	+0.6 P	31.9%	+4.3 P	24.7%	+3.4 P
100~499 人	28.8%	+0.4 P	34.3%	+0.6 P	30.3%	+2.7 P
30~99 人	32.7%	▲5.8 P	39.0%	▲2.7 P	39.3%	▲1.3 P
5~29 人	44.6%	▲2.0 P	45.8%	▲2.2 P	50.9%	+1.1 P
4 人以下	52.2%	+3.4 P	58.7%	+0.4 P	60.0%	▲3.6 P

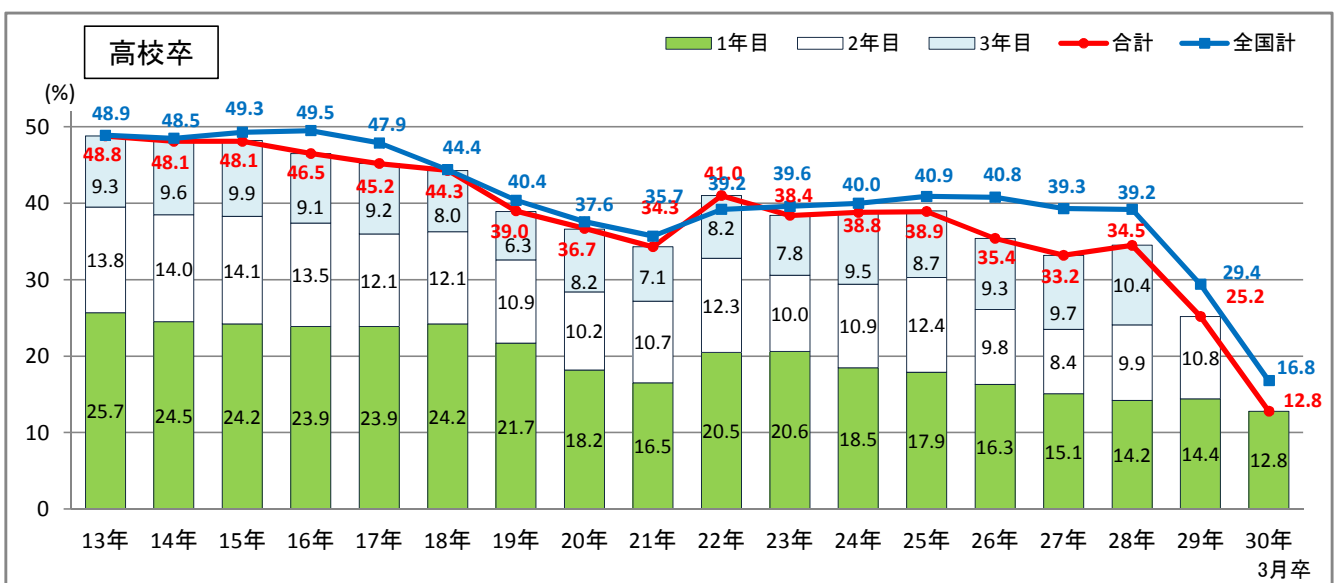
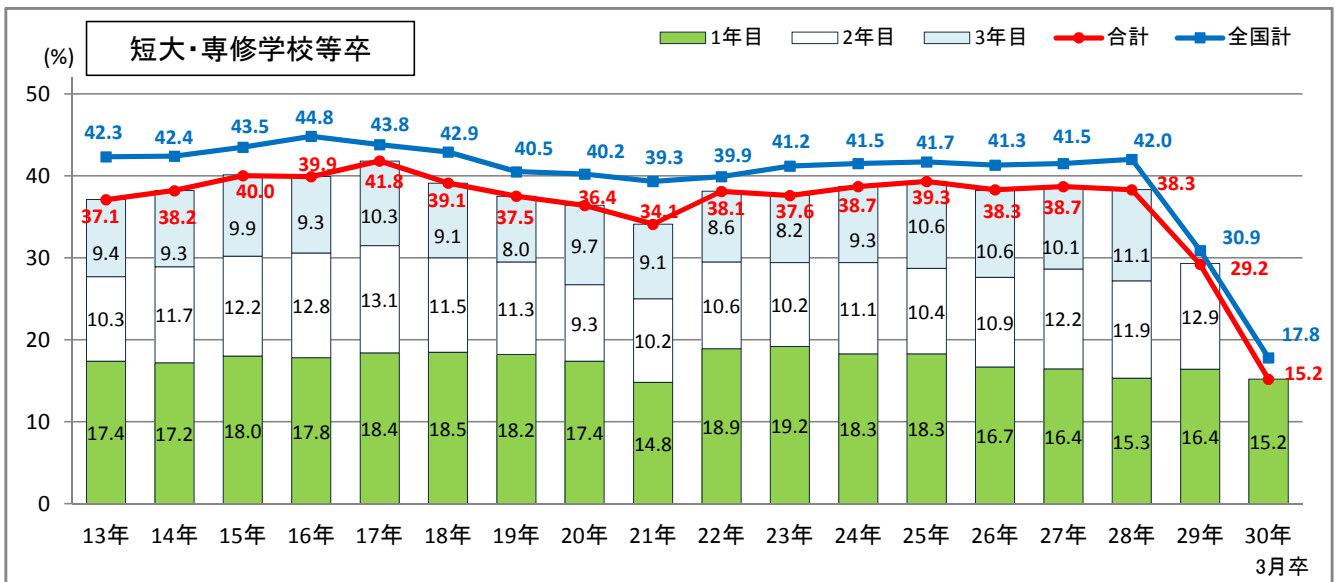
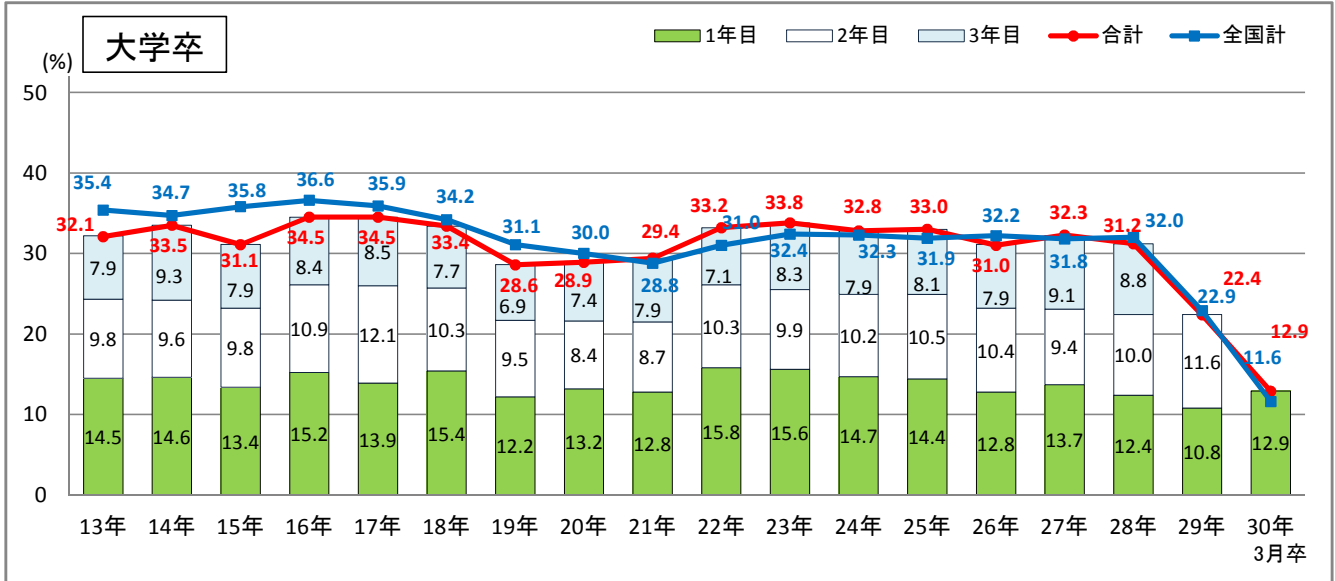
3 就職後 3 年以内離職者のうち離職率の高い上位 3 産業

大学卒		前年比	短大・専修学校等卒		前年比	高校卒		前年比
生活関連サービス・娯楽業	47.7%	▲7.4 P	生活関連サービス・娯楽業	54.7%	▲0.4 P	宿泊・飲食サービス業	61.7%	▲3.6 P
宿泊・飲食サービス業	42.9%	▲7.1 P	宿泊・飲食サービス業	51.3%	▲5.5 P	生活関連サービス・娯楽業	55.4%	+1.7 P
卸・小売業	33.9%	▲2.1 P	サービス業(他に分類されないもの)	46.5%	+5.6 P	卸・小売業	46.8%	+7.6 P

※ 訂正箇所は赤字で表記

新規学卒就職者の学歴別就職後3年以内離職率の推移(新潟県)

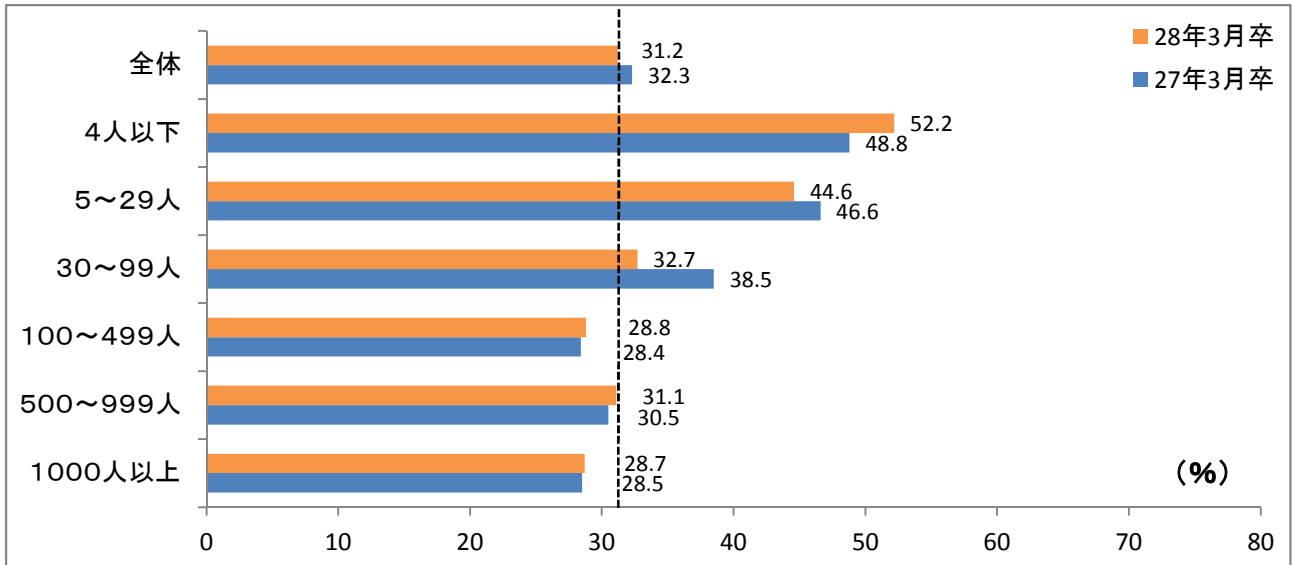
新潟労働局職業安定課
平成31年3月31日現在



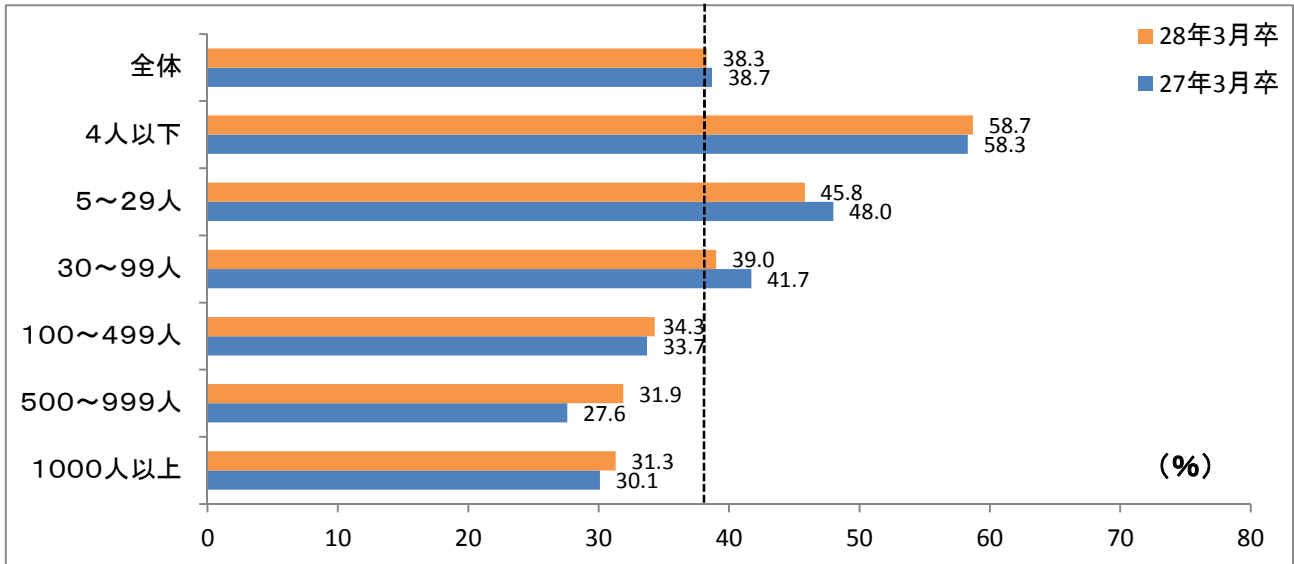
(注) この離職率は厚生労働省が管理している雇用保険被保険者の記録を基に算出したものであり、新規に被保険者資格を取得した年月日と生年月日により各学歴に区分している。
3年目までの離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

平成28年3月卒業就職者の離職率(卒業後3年以内)の前年度比較(新潟県)
(事業所規模別)

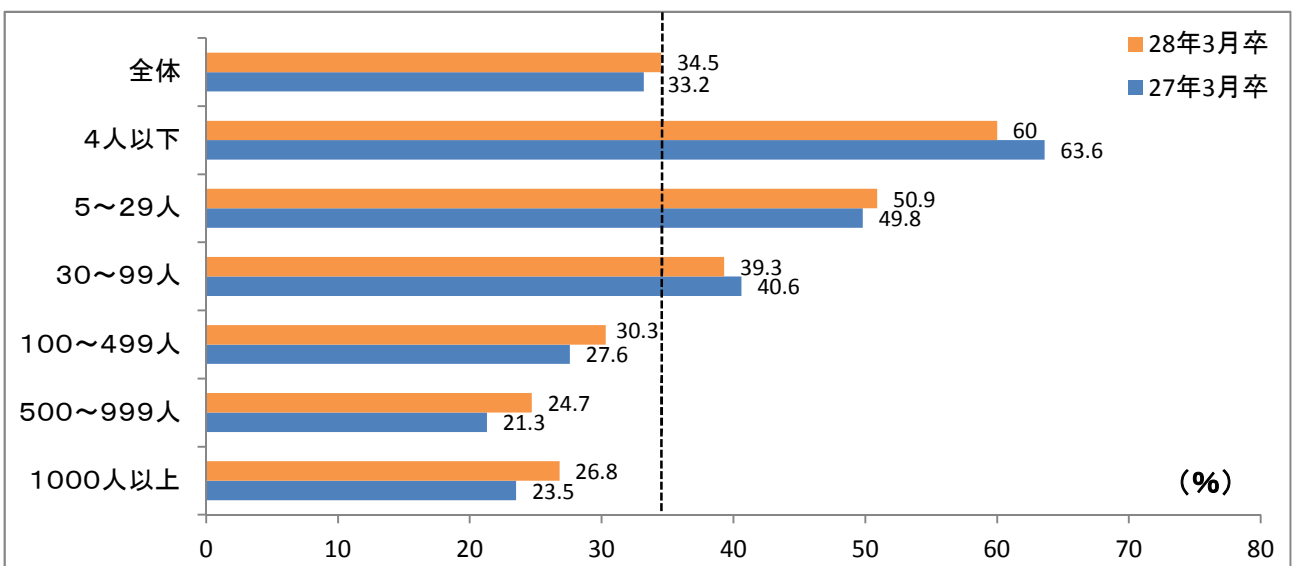
大学卒



短大・専修学校等卒

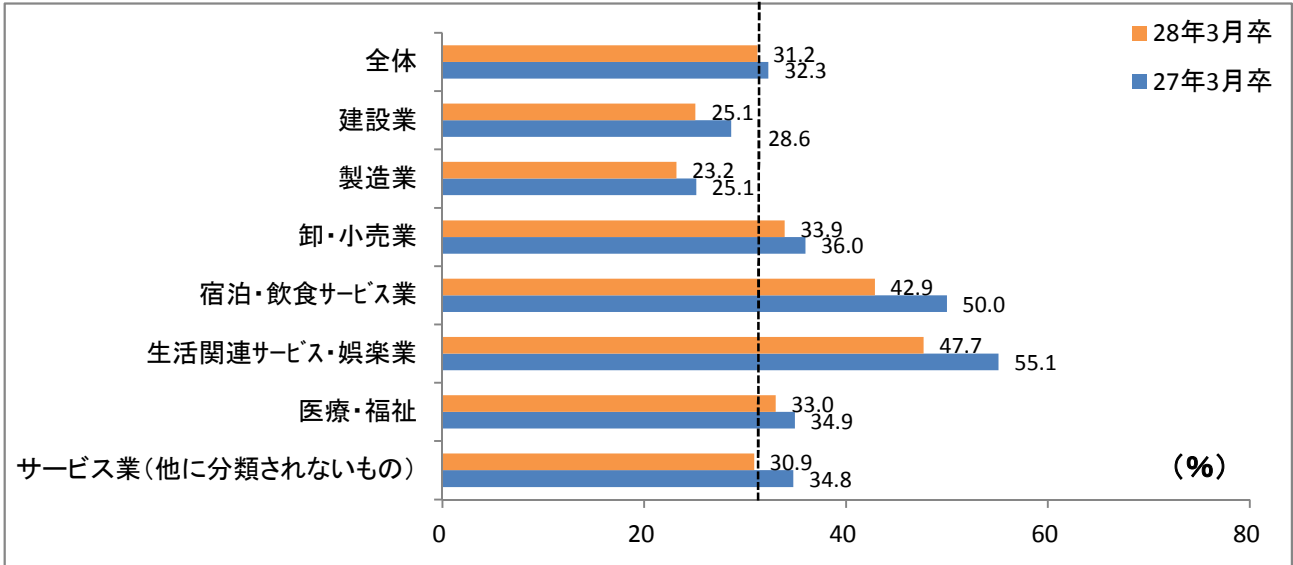


高校卒

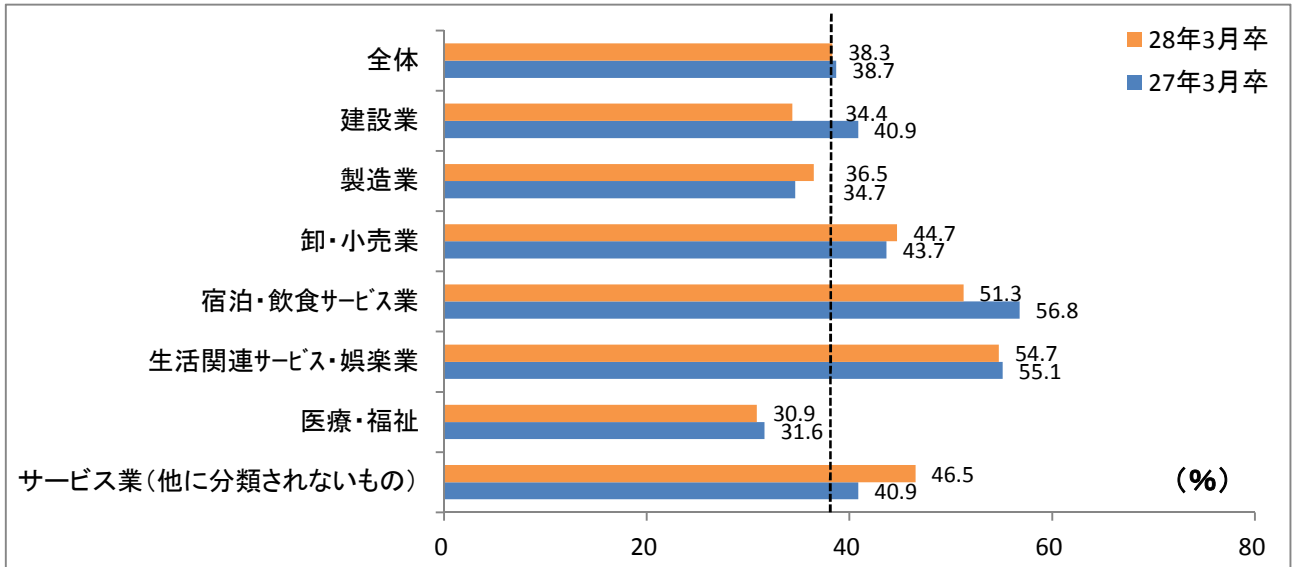


平成28年3月卒業就職者の離職率(卒業後3年以内)の前年度比較(新潟県)
(産業別)

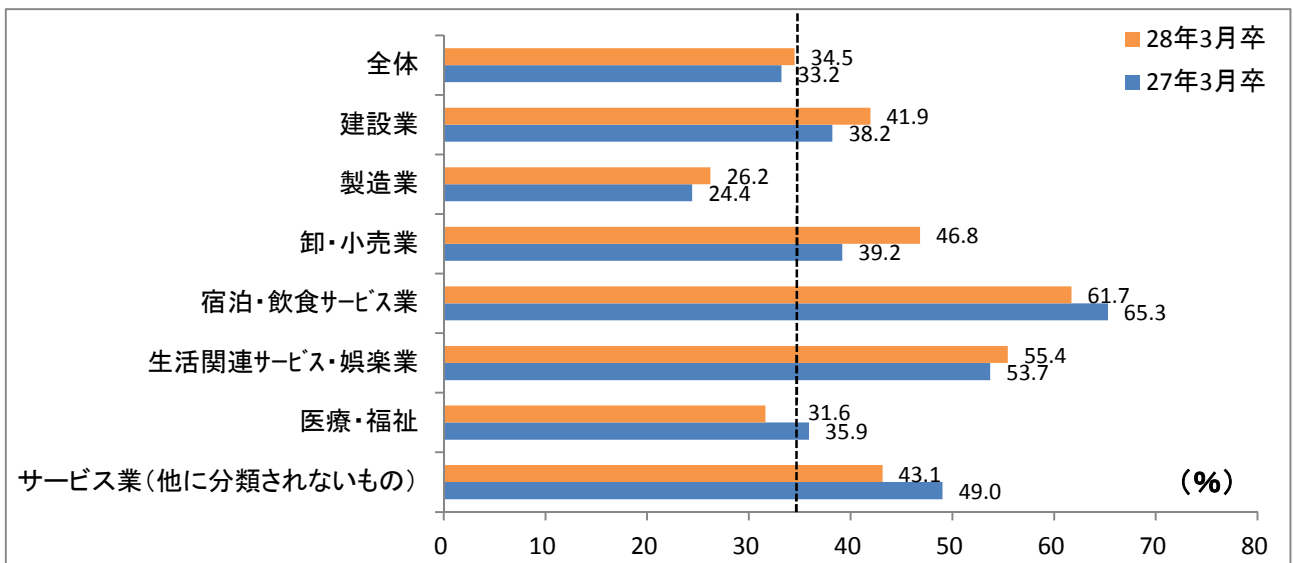
大学卒



短大・専修学校等卒



高校卒



参 考

【資料出所及び離職率の集計の考え方】

事業所からハローワークに対して、雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出している。離職率は、離職した都道府県で計上されるため、必ずしも新潟県で採用された者の離職を意味するものではない。

具体例は次のとおり。

具体例

○ 平成28年3月新規大学卒業者の3年目離職率の場合

[1]就職者：生年月日が平成6年4月1日以前で、平成28年3月1日から平成28年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者を平成28年3月新規大学卒業就職者とみなす。

[2]離職者：[1]のうち、平成28年4月1日から平成31年3月31日までに離職した者（平成28年3月1日から平成28年6月30日までに新規学卒として雇用保険加入の届けを提出した事業所を上記の期間中に離職した場合、離職理由や離職後の就業の状態に関わらず離職者として算出している（以下、[4][6]についても同様））。

※ 平成28年3月新規大学卒業者の離職率・・・[2]／[1]

○ 平成28年3月新規短大・専修学校等卒業者の3年目離職率の場合

[3]就職者：生年月日が平成6年4月2日から平成8年4月1日までの者で、平成28年3月1日から平成28年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者を平成28年3月新規短大・専修学校等卒業就職者とみなす。

[4]離職者：[3]のうち、平成28年4月1日から平成31年3月31日までに離職した者。

※ 平成28年3月新規短大・専修学校等卒業者の離職率・・・[4]／[3]

○ 平成28年3月新規高校卒業者の3年目離職率の場合

[5]就職者：生年月日が平成8年4月2日から平成9年4月1日までの者で、平成28年3月1日から平成28年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者を平成28年3月新規高校卒業就職者とみなす。

[6]離職者：[5]のうち、平成28年4月1日から平成31年3月31日までに離職した者。

※ 平成28年3月新規高校卒業者の離職率・・・[6]／[5]

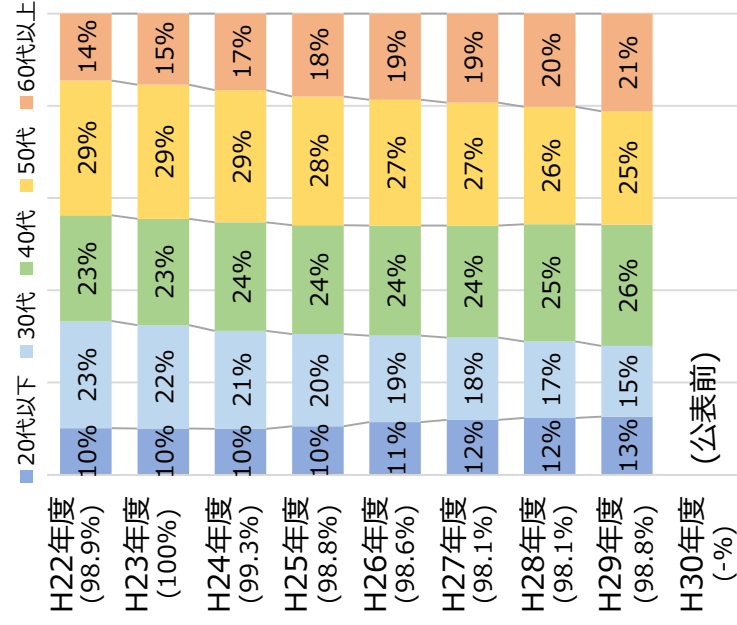
北陸地域の建設業に関する雇用状況について

- 北陸3県とも20代以下の雇用者割合がやや増加傾向であり、若手の採用が進んでいる状況が伺える。
- しかし、30代を含むとその割合は減少傾向で、次世代の担い手確保の面からみると未だ課題は残る。

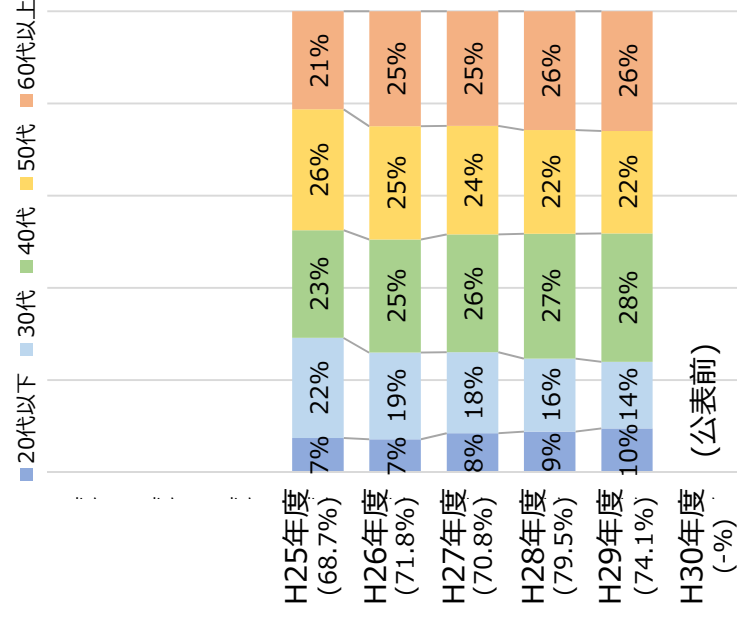
■ 建設業の雇用者数(全職種)

※全職種 = 事務・営業、技術者、技能者

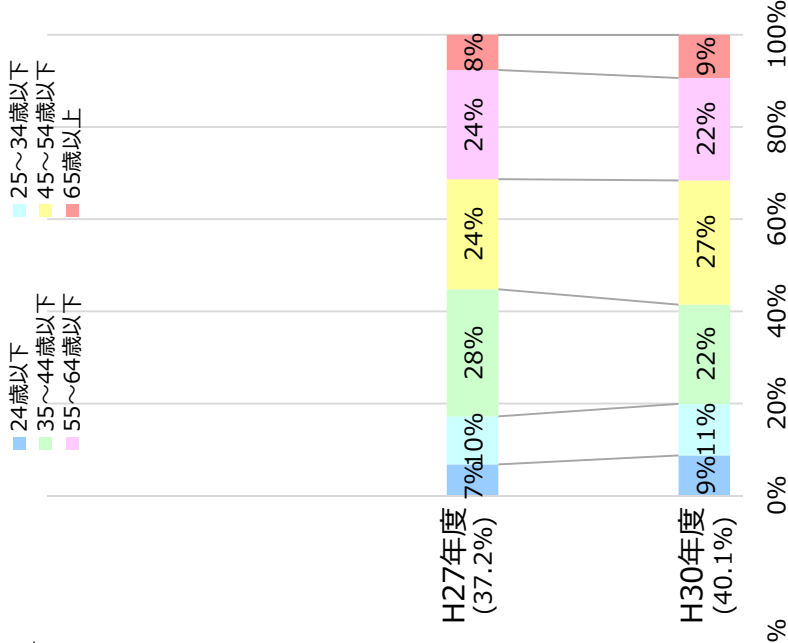
新潟県



富山県



石川県



出典:新潟県建設業協会、富山県建設業協会、石川県建設業協会の資料より

※:就業者数は、各県の建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。(石川県はH27年度とH30年度のみ)

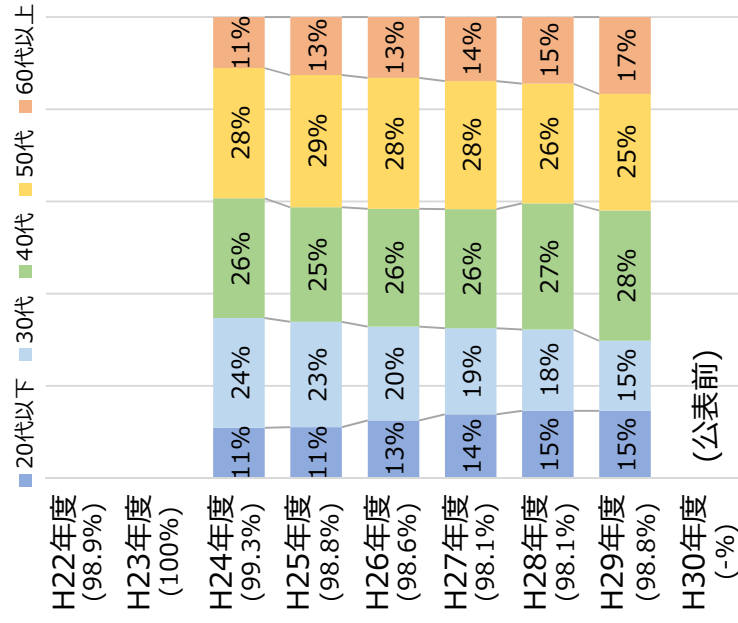
※:年度下段カッコ内は、各年度に実施したアンケート回収率(回答社数÷会員企業)

北陸地域の建設業に関する雇用状況について

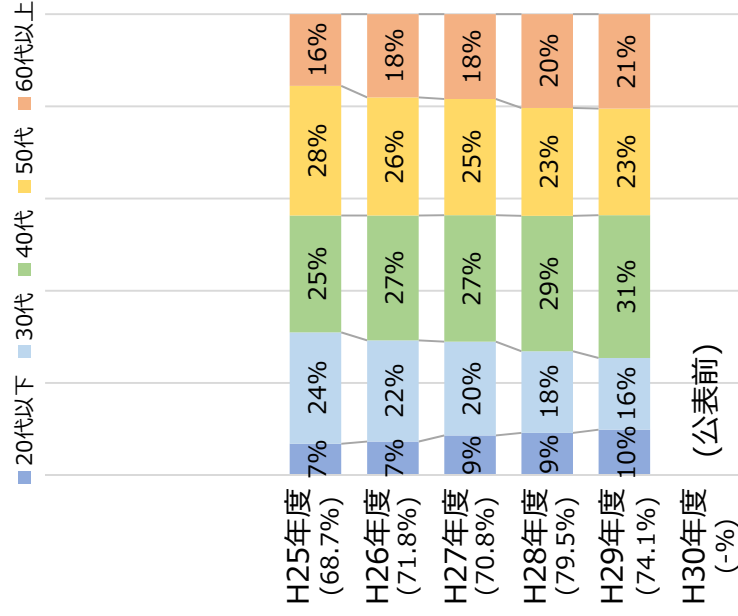
- 技術者は20代以下の雇用者割合がやや増加傾向であり、若手の採用が進んでいる状況が伺える。
- しかし、30代の割合が減少傾向で、次世代の担い手となる技術者の確保が課題となる。

■ 建設業の雇用者数(技術者)

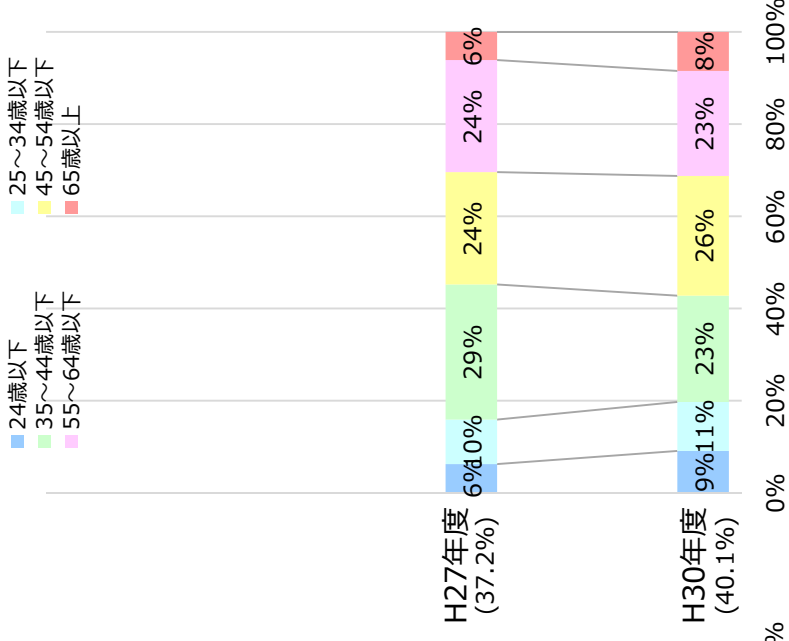
新潟県



富山県



石川県



出典:新潟県建設業協会、富山県建設業協会、石川県建設業協会の資料より

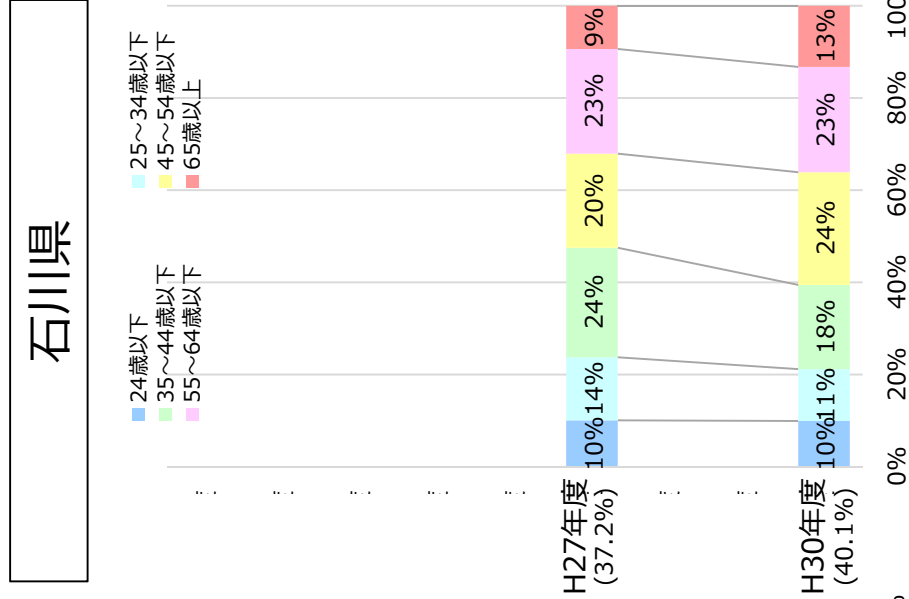
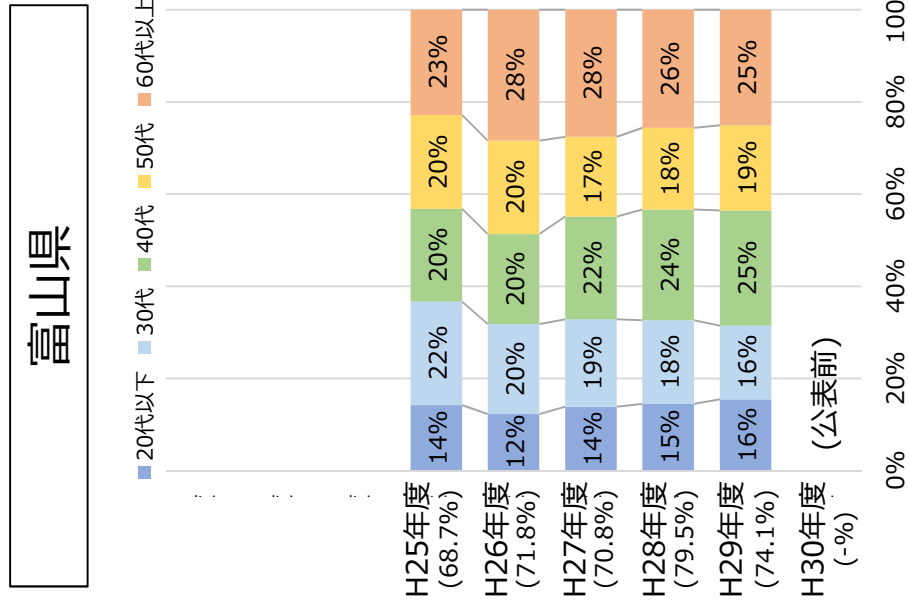
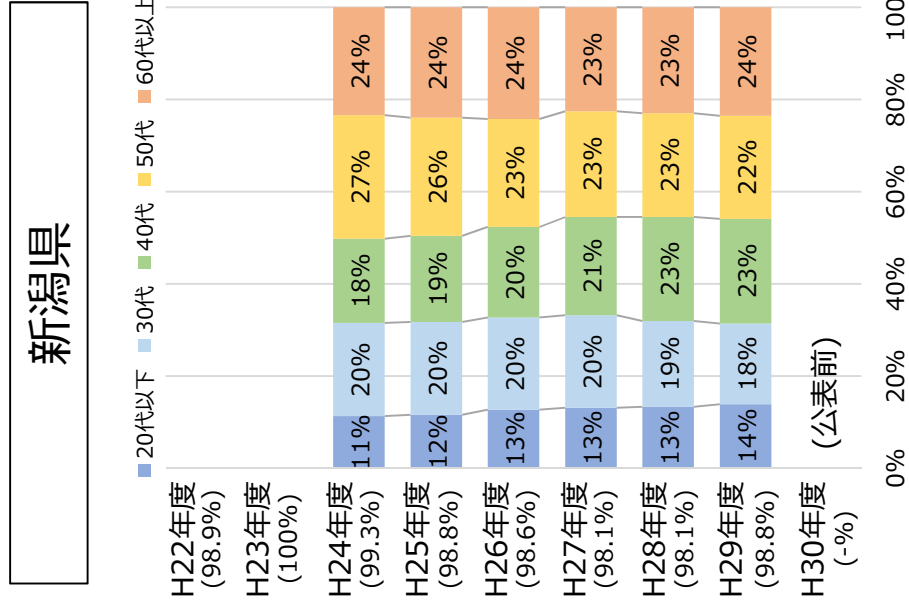
※:就業者数は、各県の建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。(石川県はH27年度とH30年度のみ)

※:年度下段カッコ内は、各年度に実施したアンケート回収率(回答社数÷会員企業)

北陸地域の建設業に関する雇用状況について

- 新潟県の技能者は、50代の割合が減少傾向であるが、20代や30代に大きな変化はない。
- しかし、富山県や石川県では30代前後の技能者の割合が減少傾向である。

■ 建設業の雇用者数(技能者)



出典:新潟県建設業協会、富山県建設業協会、石川県建設業協会の資料より

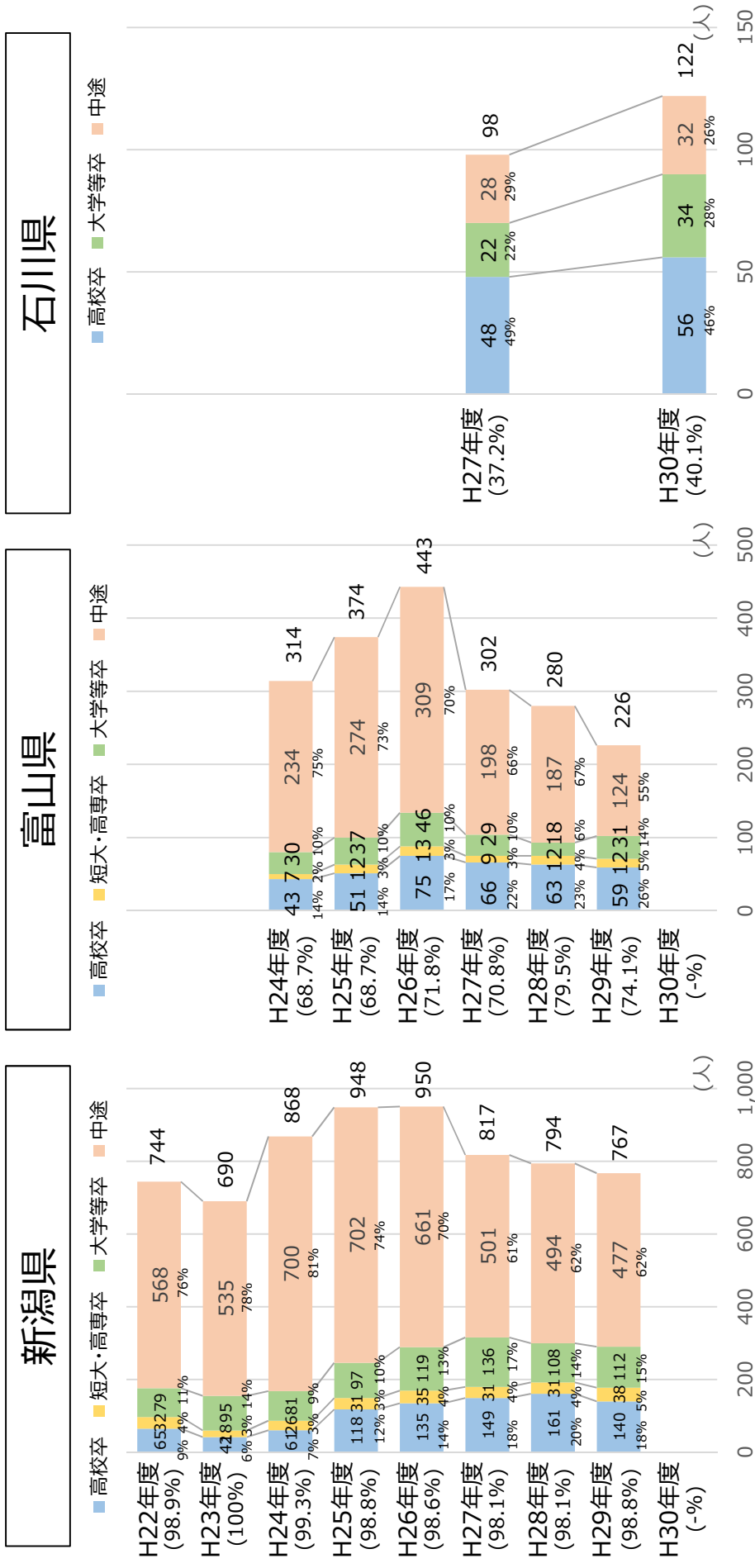
※:就業者数は、各県の建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。(石川県はH27年度とH30年度のみ)

※:年度下段カッコ内は、各年度に実施したアンケート回収率(回答社数÷会員企業)

北陸地域の建設業に関する雇用状況について

- 建設業の採用者数は、新潟県と富山県はやや減少傾向、石川県はやや増加傾向となっている。
- 採用者の内訳として、新潟県と富山県では中途採用者が占める割合が高い。

■建設業の採用者数(技術者+技能者)



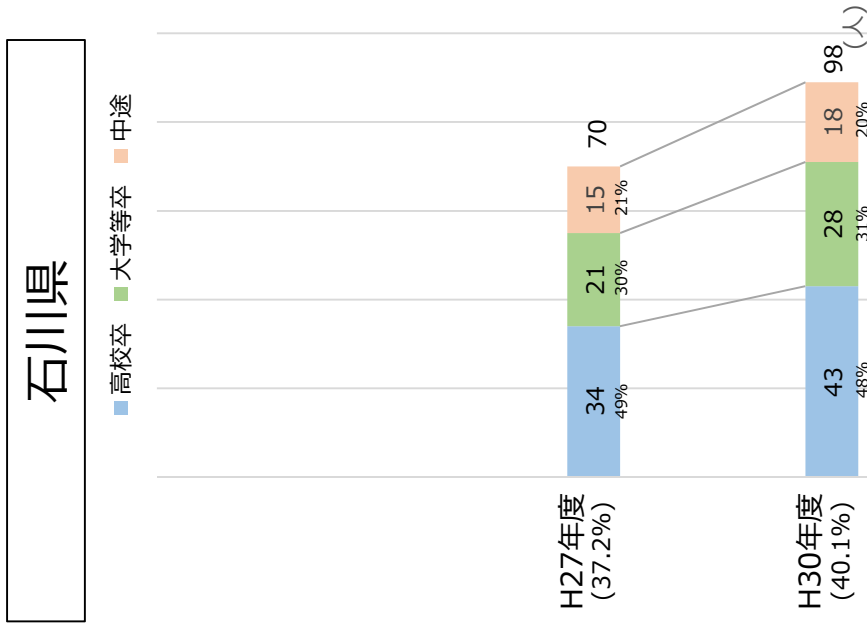
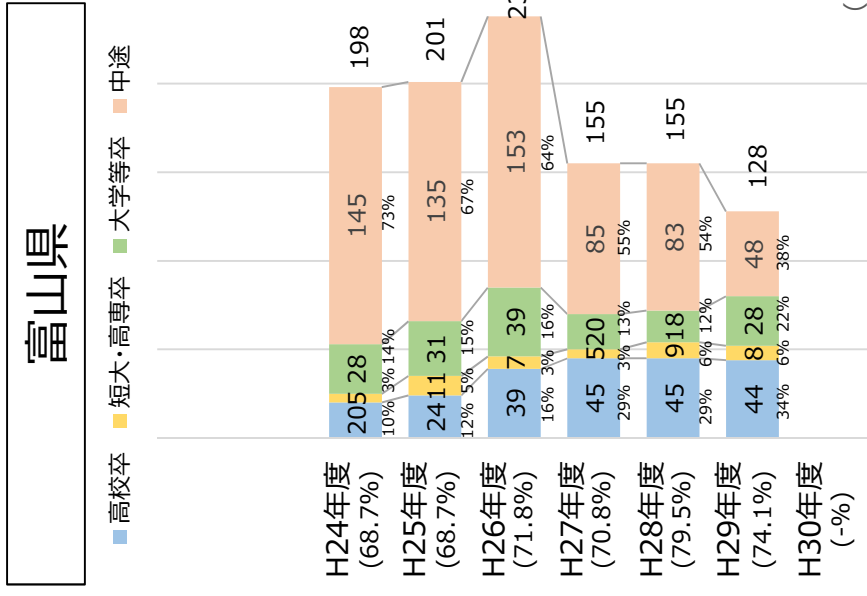
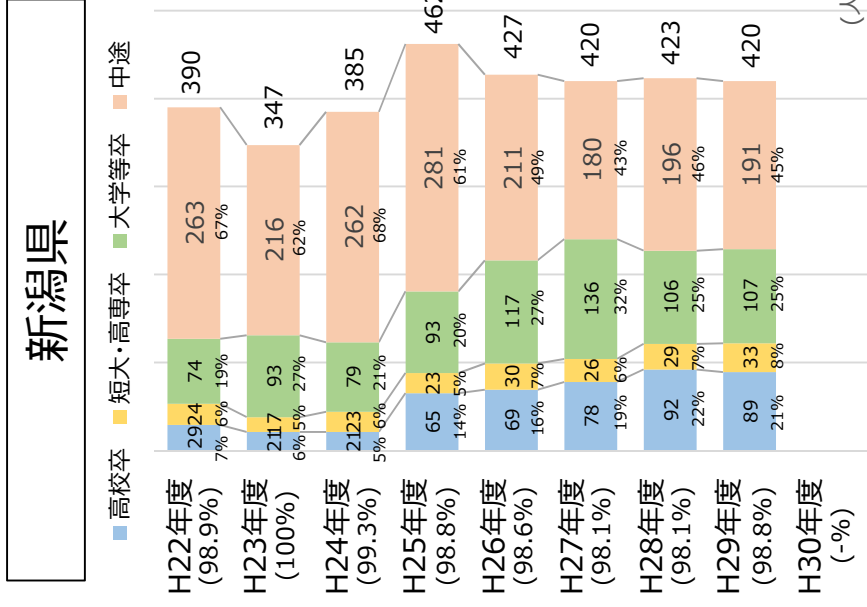
出典:新潟県建設業協会、富山県建設業協会、石川県建設業協会の資料より

※:新卒採用者数は、各県の建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。(石川県はH27年度とH30年度のみ)
 ※:年度下段カッコ内は、各年度に実施したアンケート回収率(回答社数÷会員企業)

北陸地域の建設業に関する雇用状況について

- 技術者の採用者数は、新潟県は横ばい、富山県はやや減少傾向、石川県はやや増加傾向となっている。
- 技術者採用の内訳では、技能者と比較すると新卒採用者の割合が高くなる傾向が伺える。

■ 建設業の採用者数(技術者)

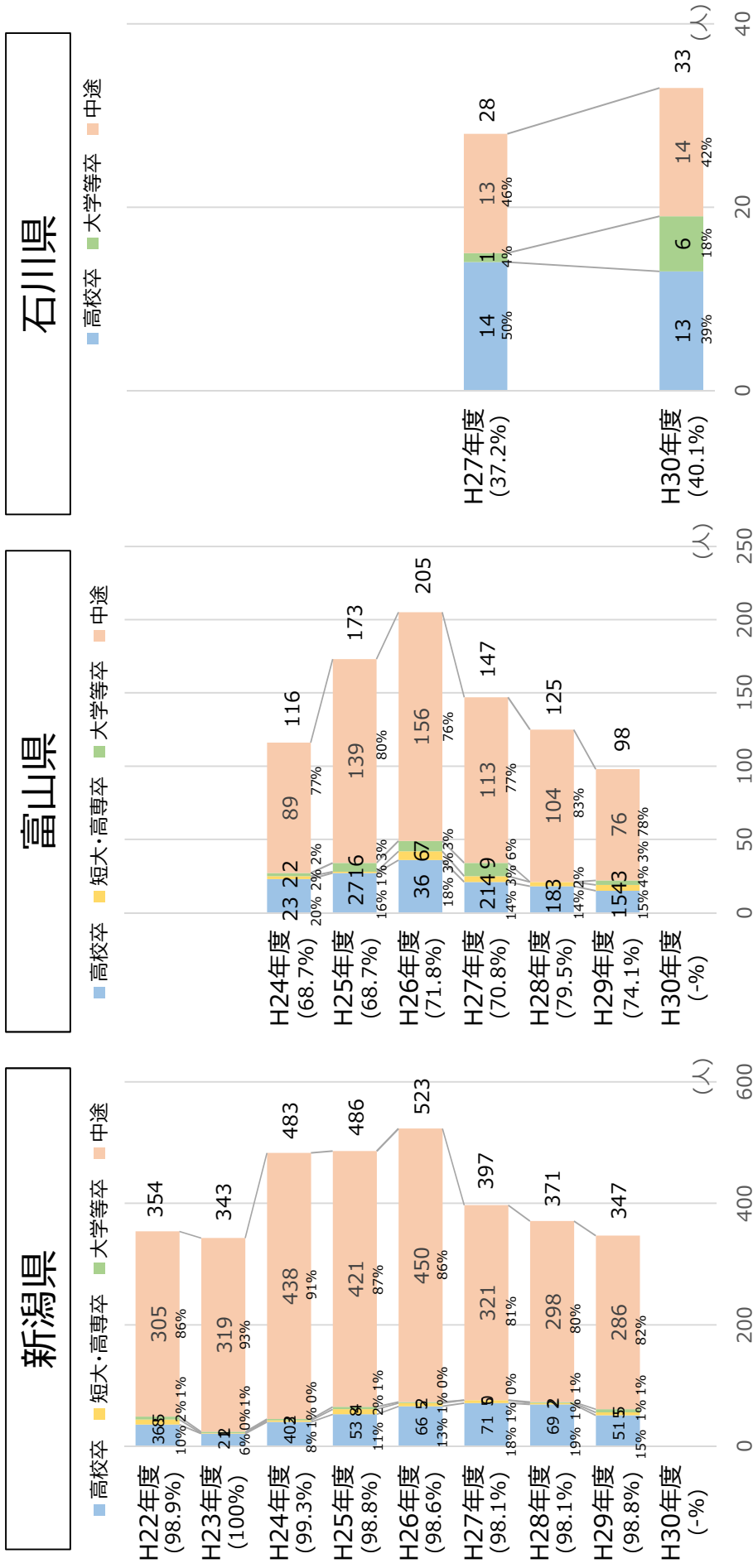


出典:新潟県建設業協会、富山県建設業協会、石川県建設業協会の資料より
 ※.新卒採用者数は、各県の建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。(石川県はH27年度とH30年度のみ)
 ※.年度下段カッコ内は、各年度に実施したアンケート回収率(回答社数÷会員企業)

北陸地域の建設業に関する雇用状況について

- 技能者の採用者数は、新潟県と富山県は減少傾向、石川県は横ばい傾向となっている。
- 技能者採用の内訳では、技術者と比較すると中途採用者の割合が高い。

建設業の採用者数(技能者)



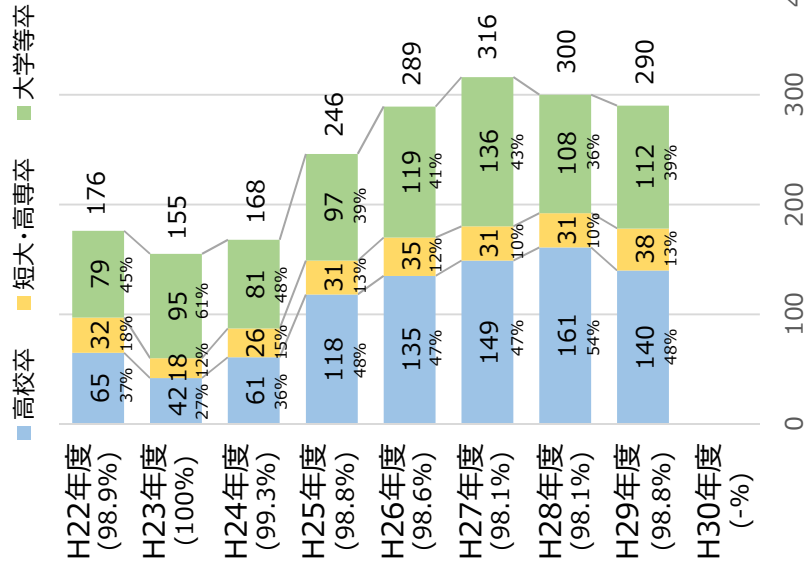
出典:新潟県建設業協会、富山県建設業協会、石川県建設業協会の資料より
 ※:新卒採用者数は、各県の建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。(石川県はH27年度とH30年度のみ)
 ※:年度下段カッコ内は、各年度に実施したアンケート回収率(回答社数÷会員企業)

北陸地域の建設業に関する雇用状況について

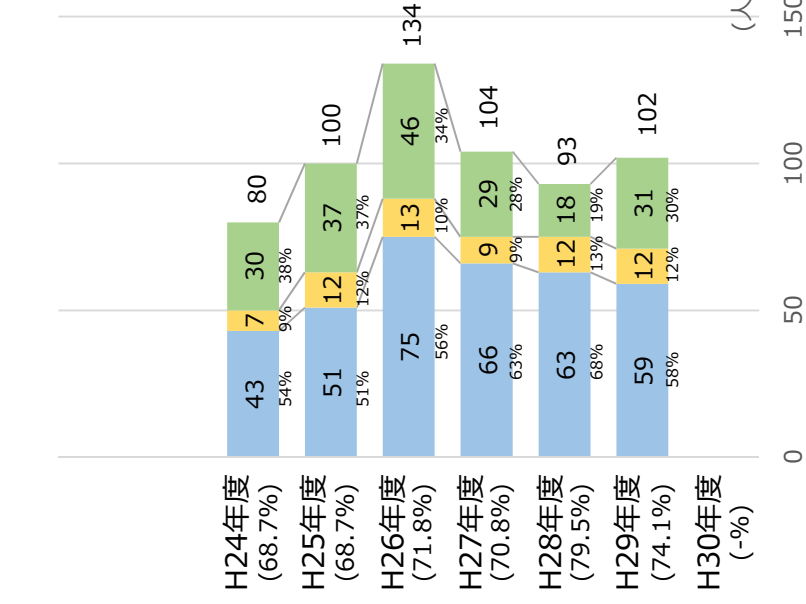
- 建設業の新卒採用者数は新潟県や石川県で増加傾向で、積極的な新卒採用の状況が伺える。
- 新卒採用者の内訳では、大学等の新卒者よりも高校卒の新卒者を採用している割合が高い。

■建設業の新卒採用者数(技術者+技能者)

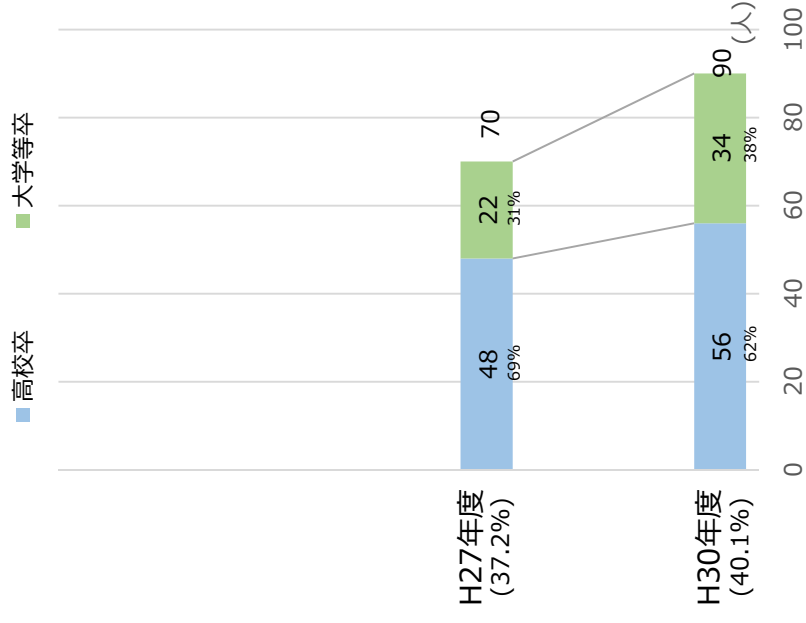
新潟県



富山県



石川県



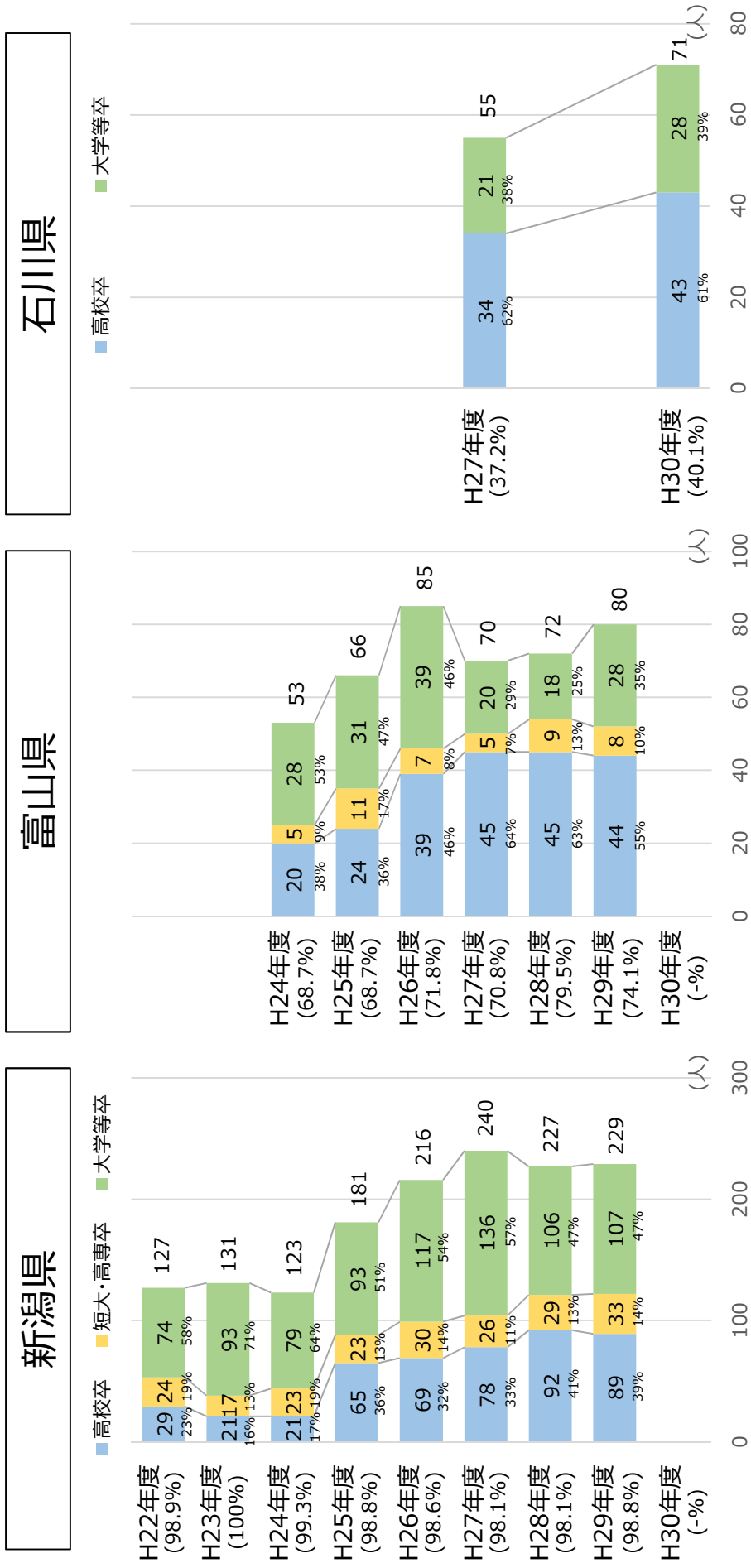
出典:新潟県建設業協会、富山県建設業協会、石川県建設業協会の資料より

※.新卒採用者数は、各県の建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。(石川県はH27年度とH30年度のみ)
 ※.年度下段カッコ内は、各年度に実施したアンケート回収率(回答社数÷会員企業)

北陸地域の建設業に関する雇用状況について

- 技術者の新卒採用者数は新潟県や石川県で増加傾向で、積極的な新卒採用の状況が伺える。
- 新潟県では大学等の新卒者を、富山県・石川県では高校の新卒者を採用する割合が高い。

建設業の新卒採用者数(技術者)



出典:新潟県建設業協会、富山県建設業協会、石川県建設業協会の資料より

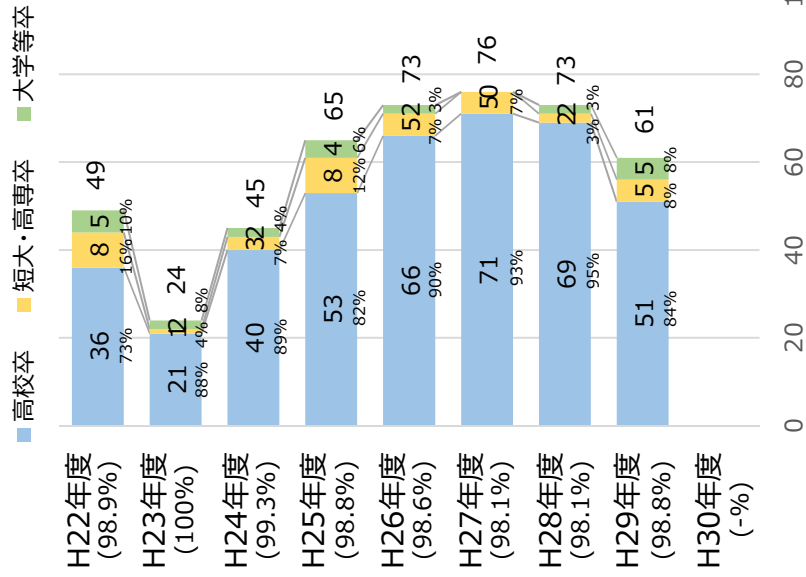
※:新卒採用者数は、各県の建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。(石川県はH27年度とH30年度のみ)
 ※:年度下段カッコ内は、各年度に実施したアンケート回収率(回答社数÷会員企業)

北陸地域の建設業に関する雇用状況について

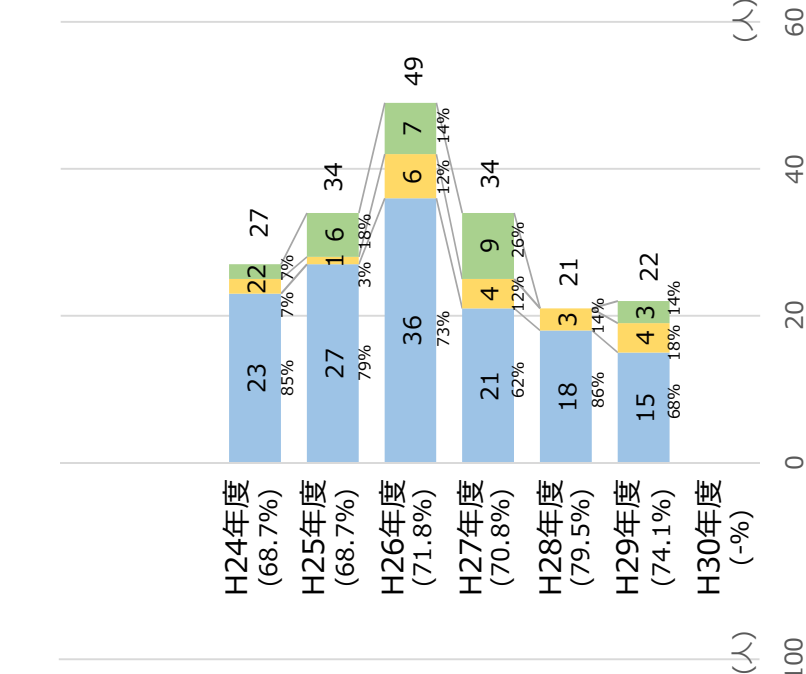
- 技能者の新卒採用者数は新潟県や富山県で減少傾向で、新卒採用に苦慮している状況が伺える。
- 技術者と比較して、高校卒の新卒者を採用する割合が高い。

建設業の新卒採用者数(技能者)

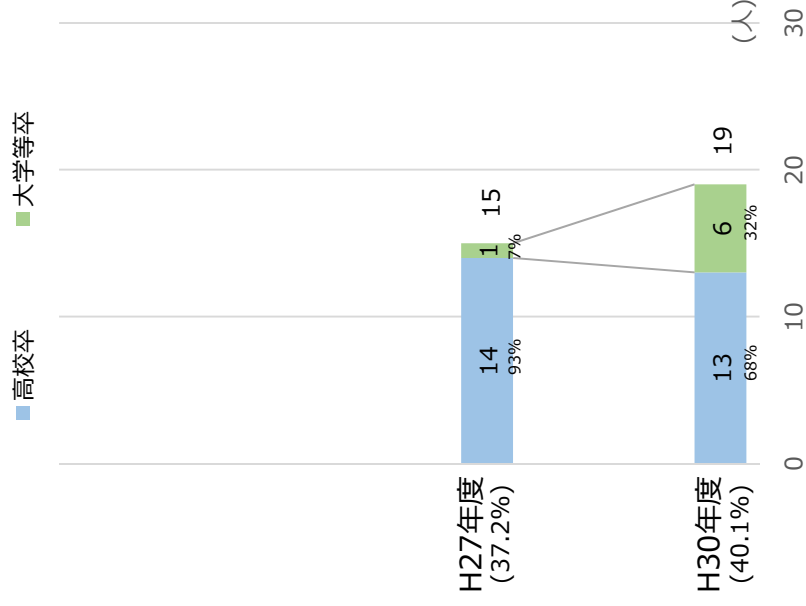
新潟県



富山県



石川県



出典:新潟県建設業協会、富山県建設業協会、石川県建設業協会の資料より

※.新卒採用者数は、各県の建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。(石川県はH27年度とH30年度のみ)
 ※.年度下段カッコ内は、各年度に実施したアンケート回収率(回答社数÷会員企業)

北陸地域の建設業に関する雇用状況について

- 担い手となる若手技術者等を確保するため、建設業の求人数は年々増加傾向である。
- 一方、充足率(採用/求人)は減少傾向であり、若手技術者の確保に苦慮している状況が伺える。

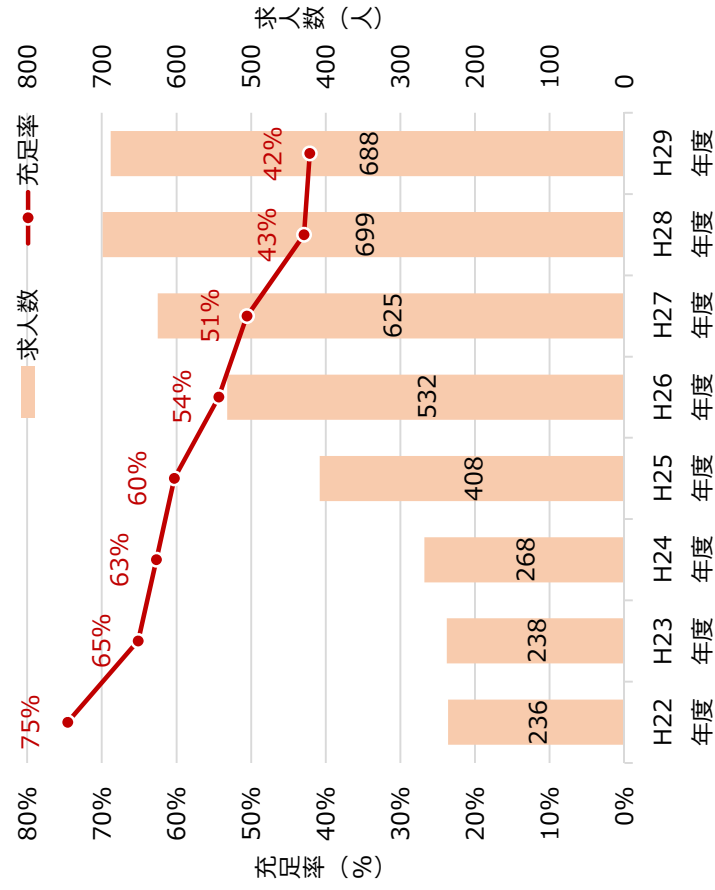
■ 建設業新卒採用の充足率(技術者+技能者)

充足率 = 求人数に対する採用数

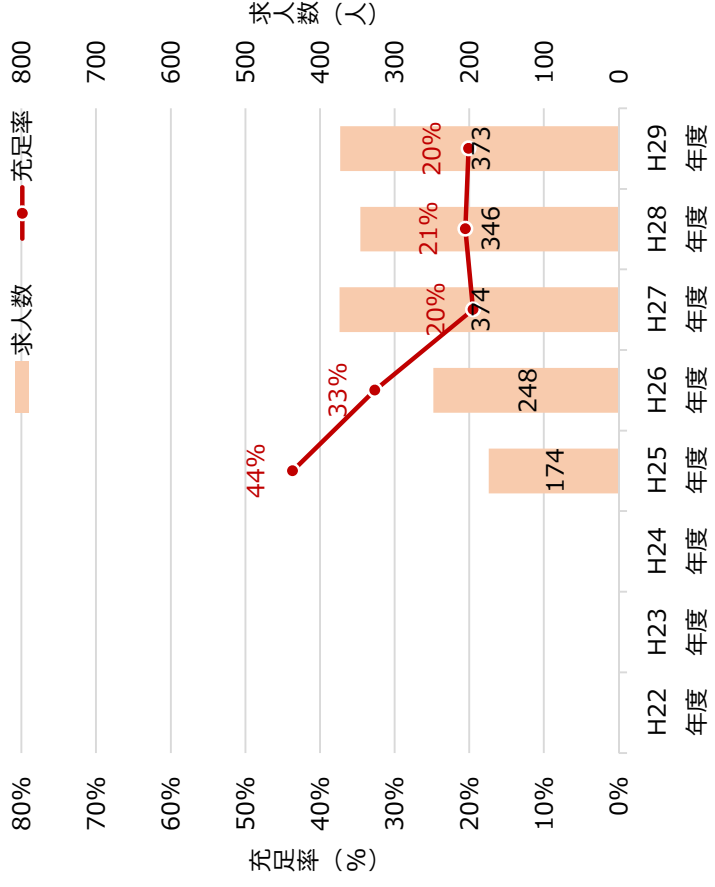
【新卒採用の全体】(技術者+技能者)

※石川県は未調査(公表値なし)

新潟県



富山県



出典:新潟県建設業協会、富山県建設業協会の資料より

※:新卒採用者数及び求人数は、各県の建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。

※:富山県の充足率は、求人数の回答があった企業の採用数で算定している。

北陸地域の建設業に関する雇用状況について

- 近年の高校卒や大学卒の充足率は、新潟県では約5割、富山県では約2割となっている。
- 短大・高専卒の充足率は、高卒や大学卒よりも低く、新潟県では約3割、富山県では約1割となっている。

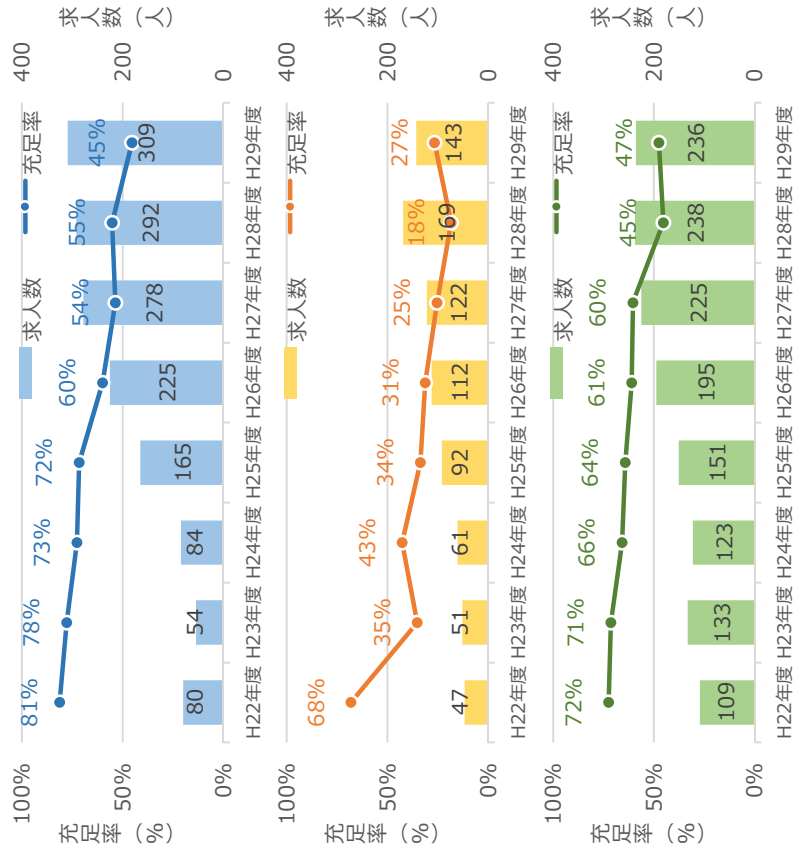
■建設業新卒採用の充足率（技術者＋技能者）

充足率 = 求人数に対する採用数

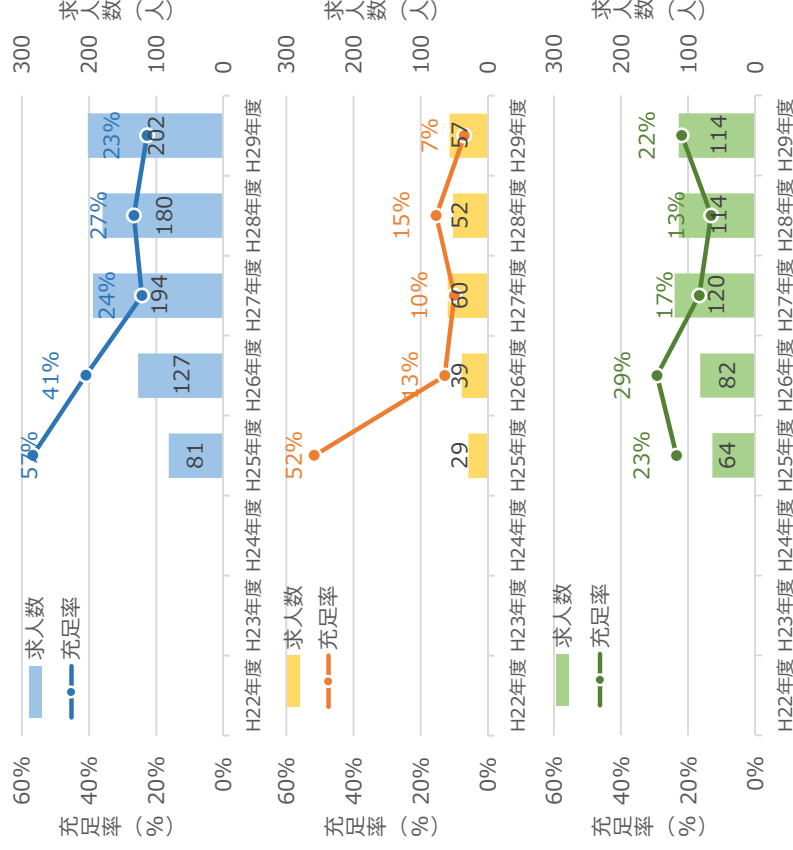
【新卒採用の最終学歴別】（技術者＋技能者）

※石川県は未調査(公表値なし)

新潟県



富山県



出典:新潟県建設業協会、富山県建設業協会の資料より

※:新卒採用者数及び求人数は、各県の建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。

※:富山県の充足率は、求人数の回答があった企業の採用数で算定している。

北陸地域の建設業に関する雇用状況について

- 担い手となる若手技術者等を確保するため、技術者の求人数は年々増加傾向である。
- 一方、充足率(採用/求人)は減少傾向であり、技術者の確保に苦慮している状況が伺える。

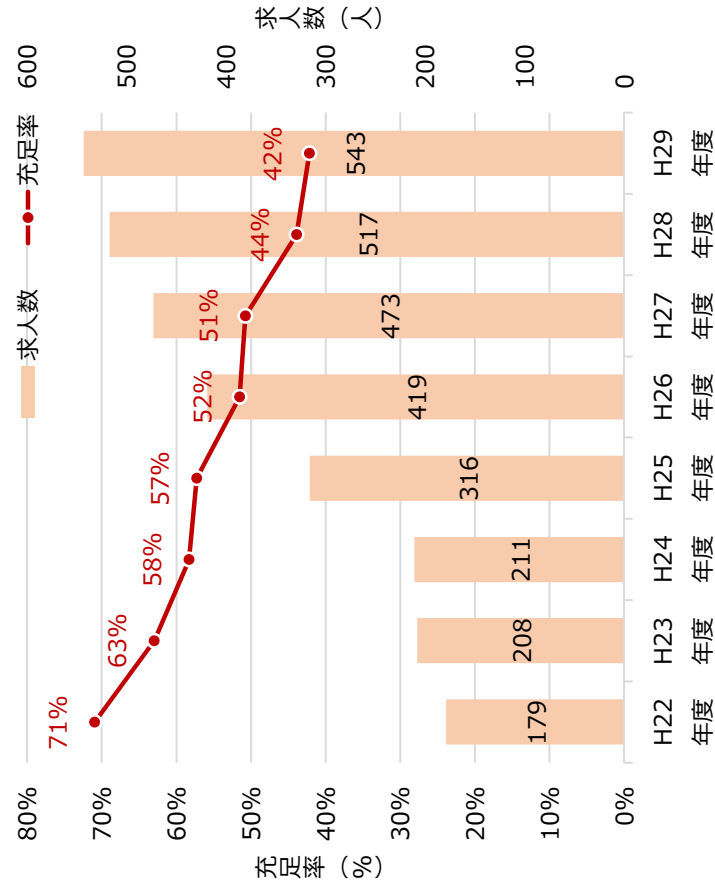
■ 建設業新卒採用の充足率(技術者)

充足率 = 求人数に対する採用数

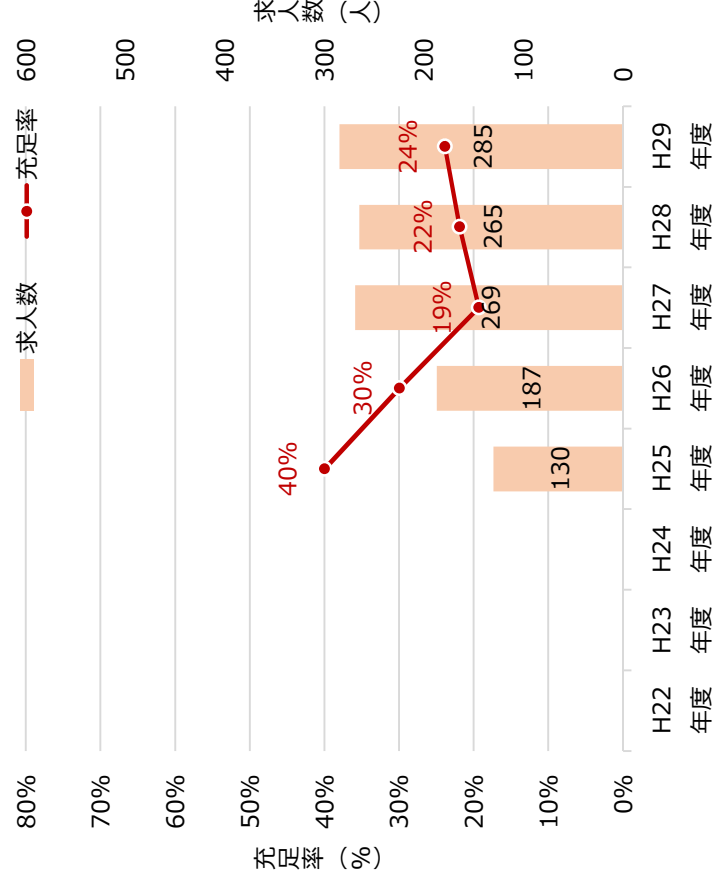
【新卒採用の全体】(技術者)

※石川県は未調査(公表値なし)

新潟県



富山県



出典:新潟県建設業協会、富山県建設業協会の資料より

※:新卒採用者数及び求人数は、各県の建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。

※:富山県の充足率は、求人数の回答があった企業の採用数で算定している。

北陸地域の建設業に関する雇用状況について

- 近年の高校卒や大学卒の充足率は、新潟県では約5割、富山県では約2～3割となっている。
- 短大・高専卒の充足率は、高卒や大学卒よりも低く、新潟県では約3割、富山県では約1割となっている。

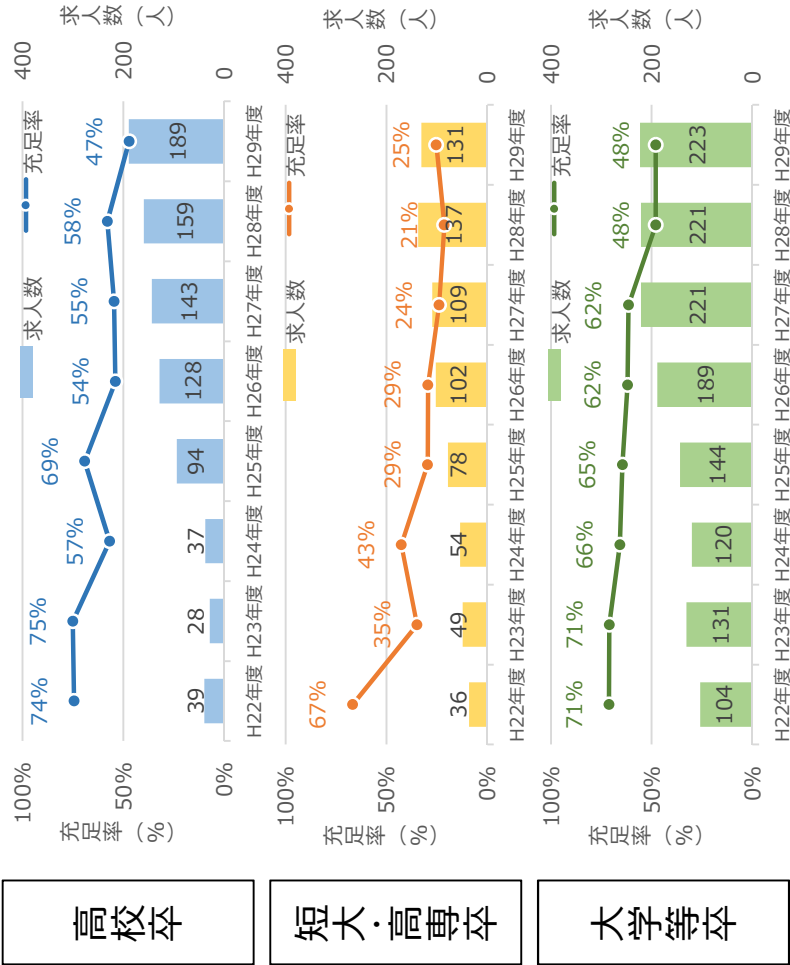
■建設業新卒採用の充足率(技術者)

充足率 = 求人数に対する採用数

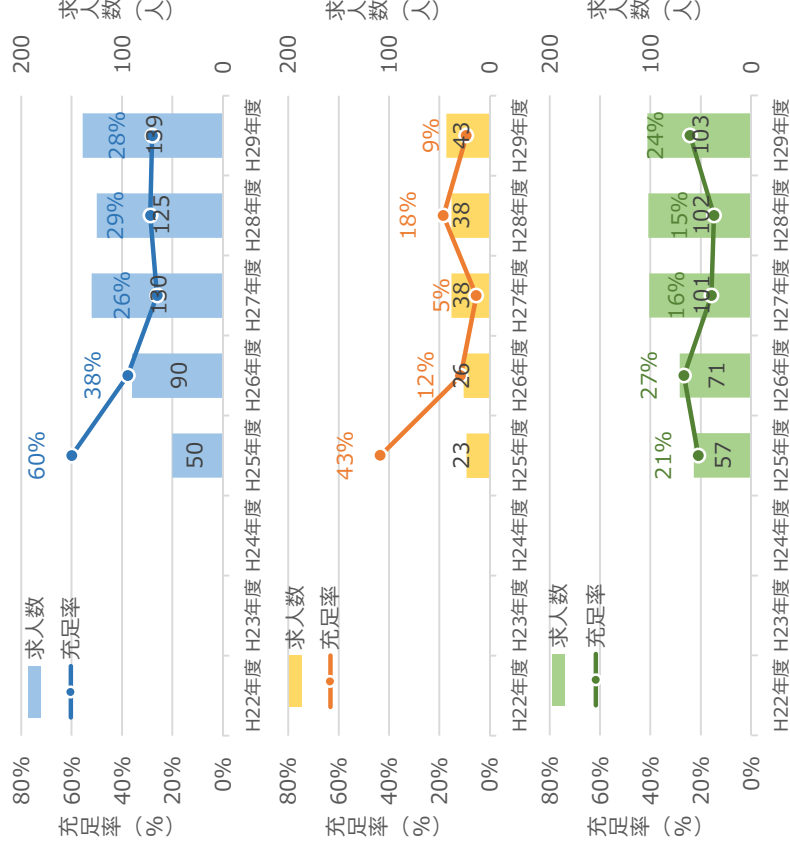
【新卒採用の最終学歴別】(技術者)

※石川県は未調査(公表値なし)

新潟県



富山県



出典:新潟県建設業協会、富山県建設業協会の資料より

※:新卒採用者数及び求人数は、各県の建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。

※:富山県の充足率は、求人数の回答があった企業の採用数で算定している。

北陸地域の建設業に関する雇用状況について

- 技能者の充足率(採用/求人)は減少傾向であり、技能者の確保に苦慮している状況が伺える。
- また、技術者とは異なり、技能者の求人数(H29年度)も減少している傾向も伺える。

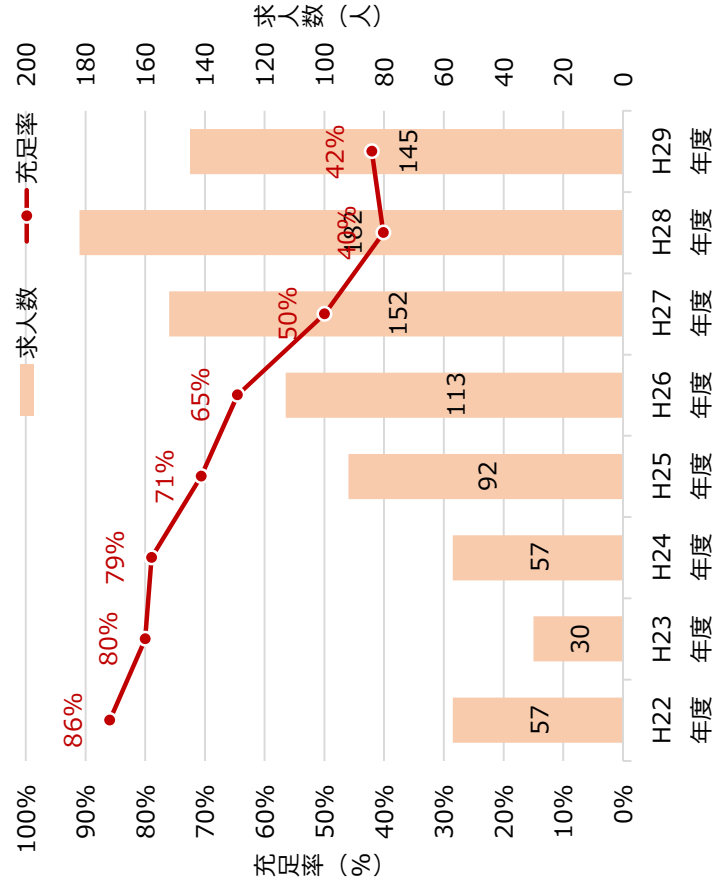
■ 建設業新卒採用の充足率(技能者)

充足率 = 求人数に対する採用数

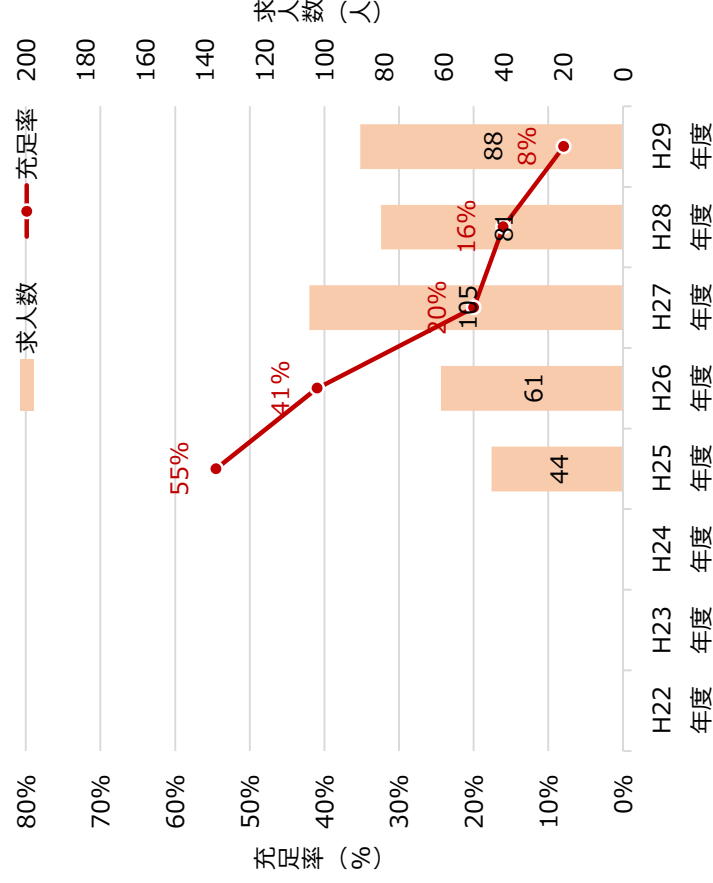
【新卒採用の全体】(技能者)

※石川県は未調査(公表値なし)

新潟県



富山県



出典:新潟県建設業協会、富山県建設業協会の資料より

※:新卒採用者数及び求人数は、各県の建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。

※:富山県の充足率は、求人数の回答があった企業の採用数で算定している。

北陸地域の建設業に関する雇用状況について

- 近年の高校卒の充足率は、新潟県では約4割、富山県では約1割となっている。
- 一方、新潟県では、短大・高専卒や大学等卒の求人数が減少しているため、充足率がやや増加している。

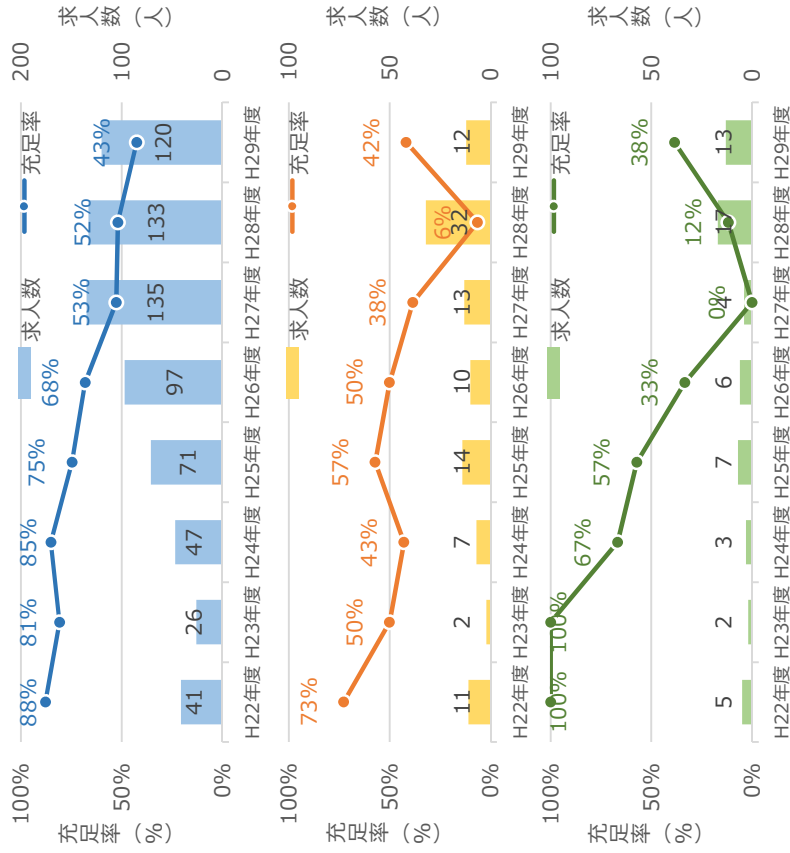
■建設業新卒採用の充足率(技能者)

充足率 = 求人数に対する採用数

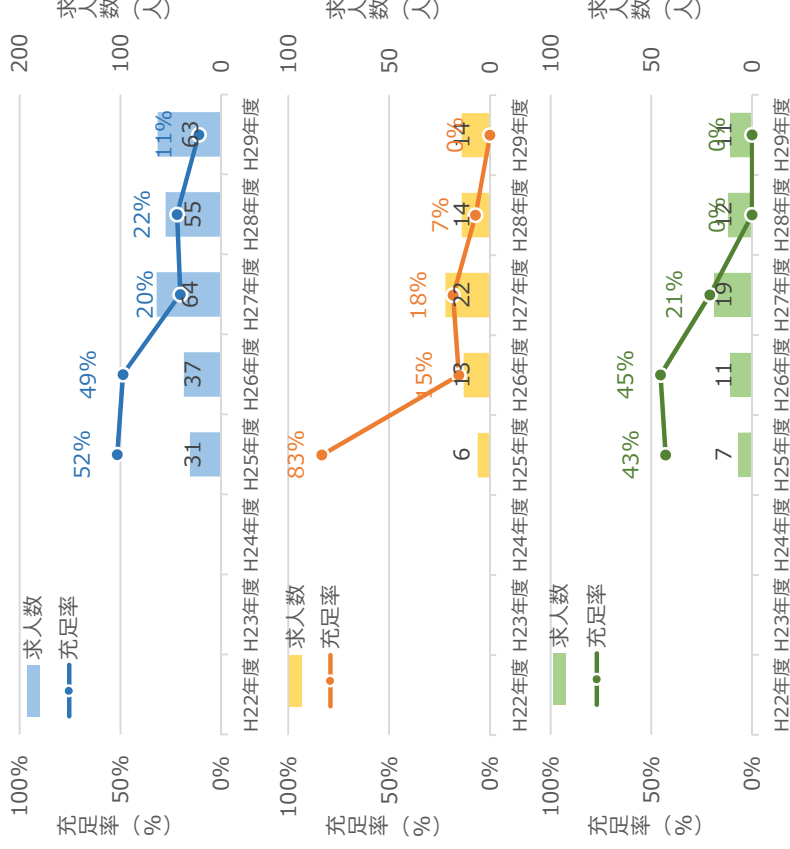
【新卒採用の最終学歴別】(技能者)

※石川県は未調査(公表値なし)

新潟県



富山県



出典:新潟県建設業協会、富山県建設業協会の資料より

※:新卒採用者数及び求人数は、各県の建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。

※:富山県の充足率は、求人数の回答があった企業の採用数で算定している。

北陸地域の建設業に関する雇用状況について

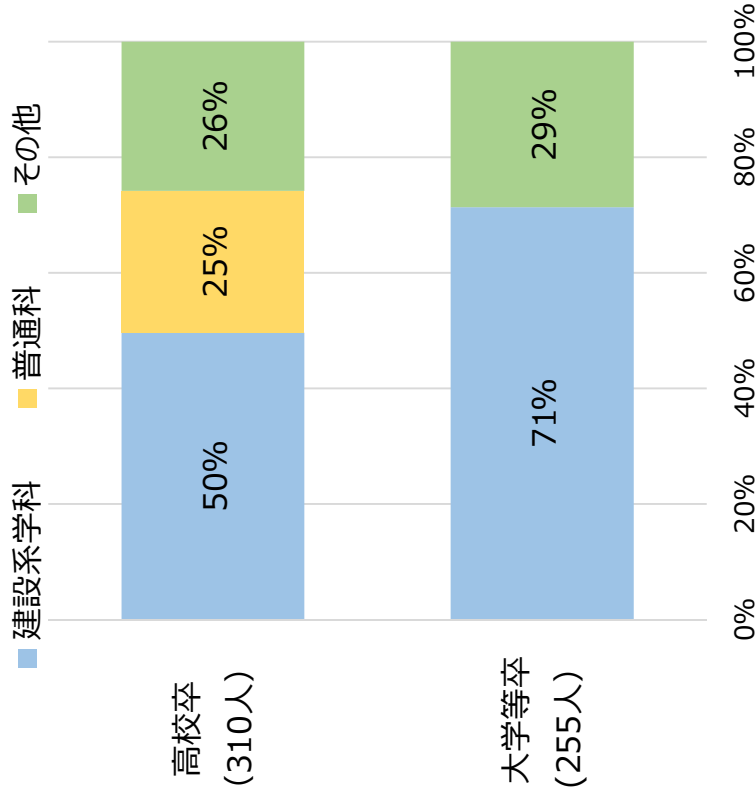
- 富山県の若手技術者等のうち、高校卒は約5割、大学卒は約7割が建設系学科の卒業生となる。
- 一方、石川県の新卒採用のうち、大学卒の約4割は建設系以外となり、近年の求人拡大が伺える。

建設業の採用者最終学歴（技術者＋技能者）

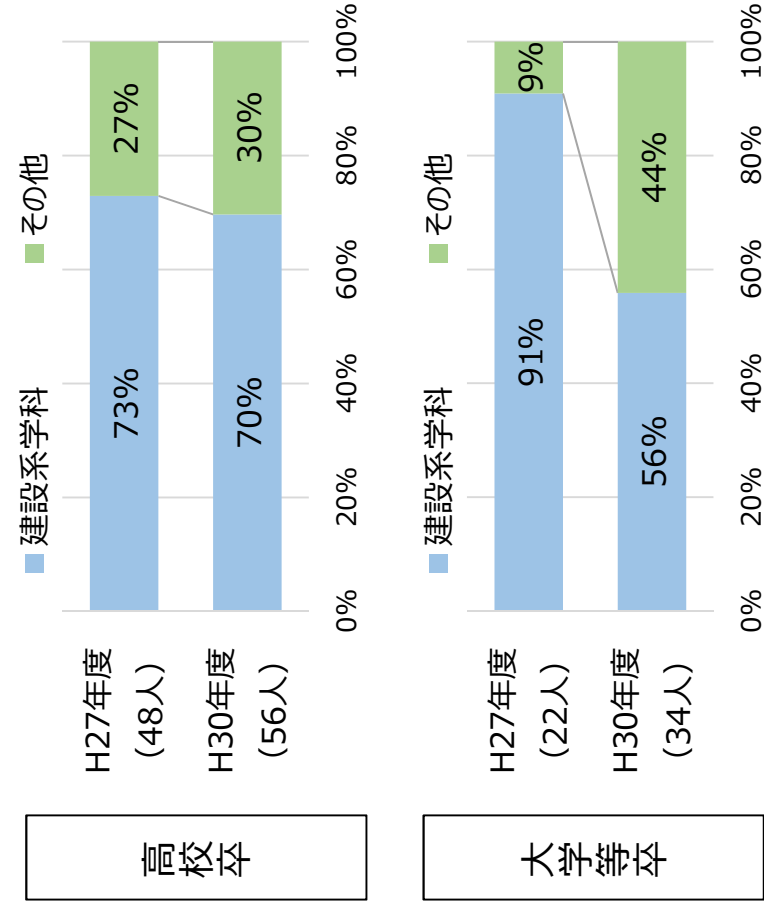
※新潟県は未調査(公表値なし)



【40歳未満の技術者と技能者】 ※H29年度調査



【新卒の技術者と技能者】



出典、富山県建設業協会、石川県建設業協会の資料より

※.最終学歴は、各県の建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。(石川県はH27年度とH30年度のみ)

※.富山県の調査結果は40歳未満の技術職・技能職、石川県の調査結果は新卒採用の技術職・技能職を対象としている。

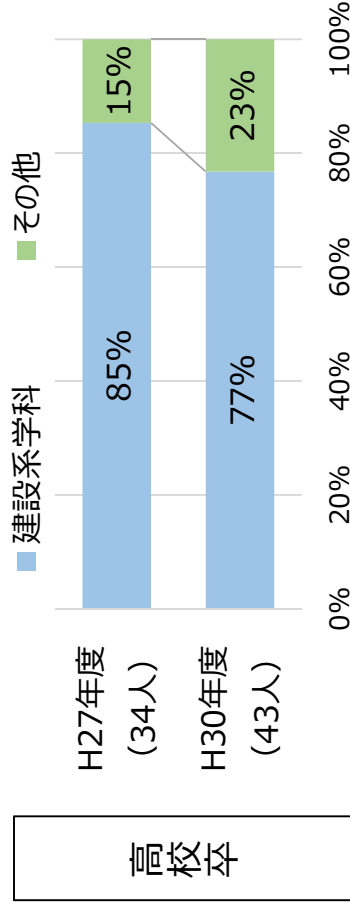
北陸地域の建設業に関する雇用状況について

- 石川県の新卒技術者は、建設系学科の卒業者が多い。
- 石川県の新卒技能者は、建設系学科とその他の卒業者がほぼ同程度となっている。

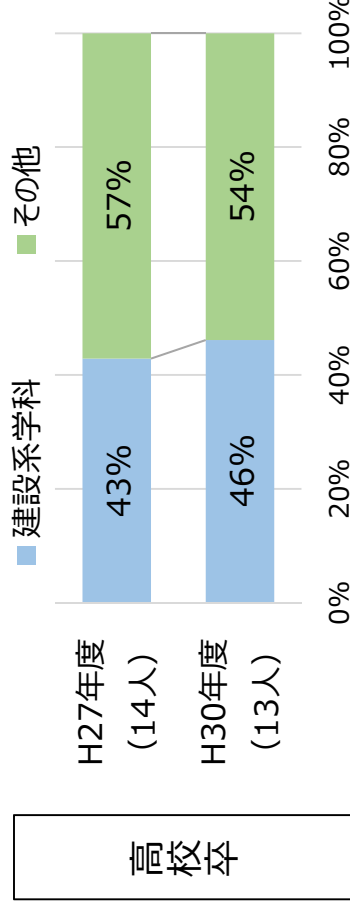
■ 建設業の採用者最終学歴（職種別）

石川県

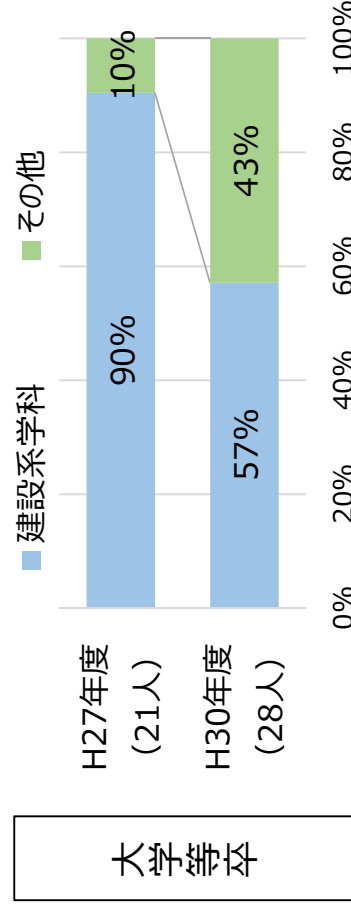
【新卒技術者】



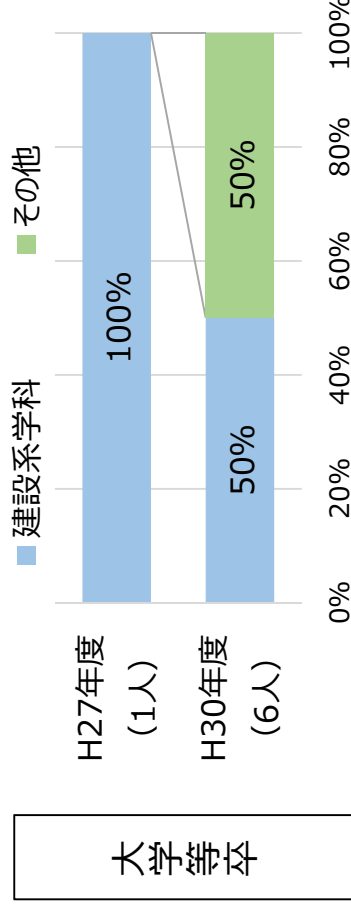
【新卒技能者】



【新卒技術者】



【新卒技能者】



出典、富山県建設業協会、石川県建設業協会の資料より

※.最終学歴は、各県の建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。(石川県はH27年度とH30年度のみ)

※.富山県の調査結果は40歳未満の技術職・技能職、石川県の調査結果は新卒採用の技術職・技能職を対象としている。

北陸地域の建設業に関する雇用状況について

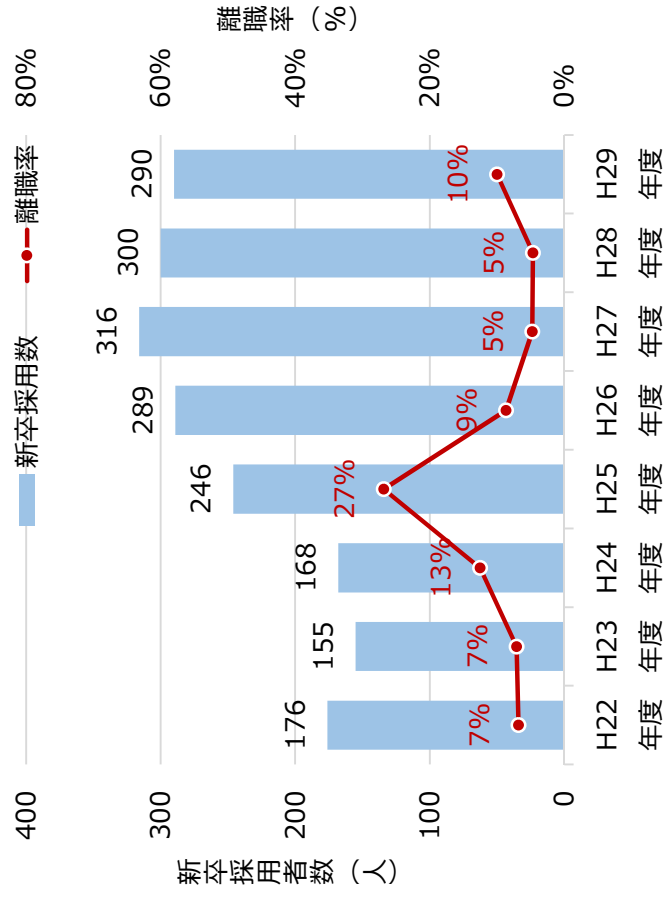
- 建設業に入職した年度に離職する割合は、新潟県ではH25年度では約3割にまで達していた。
- 近年では離職率が減少している傾向が伺えるが、約1割が入職年に離職している。

■建設業新卒採用の離職率（技術者＋技能者）

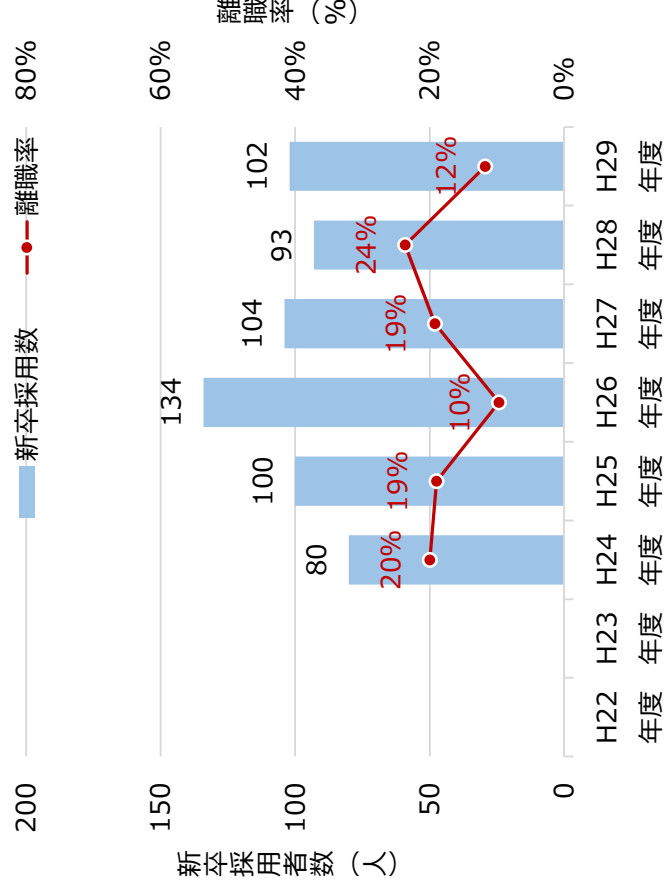
→ 離職率は入職年に退職した者の割合

※石川県は未調査(公表値なし)

新潟県



富山県



出典、新潟県建設業協会、富山県建設業協会の資料より

※：離職者数は、各県の建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。

※：新潟県は各年度10月1日時点の在職率(離職率)、富山県は入職年度内の離職率(H26年度とH29年度は調査時点の離職数)

北陸地域の建設業に関する雇用状況について

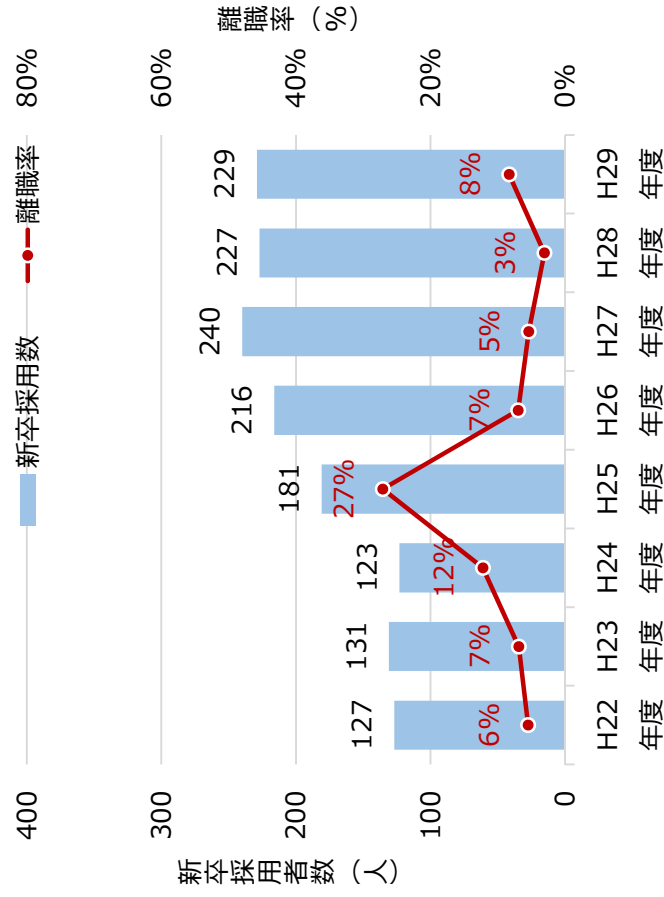
- 建設業(技術者)に入職した年度に離職する割合は、新潟県ではH25年度には約3割にまで達していた。
- 近年では離職率が減少している傾向が伺えるが、約1割が入職年に離職している。

■建設業新卒採用の離職率(技術者)

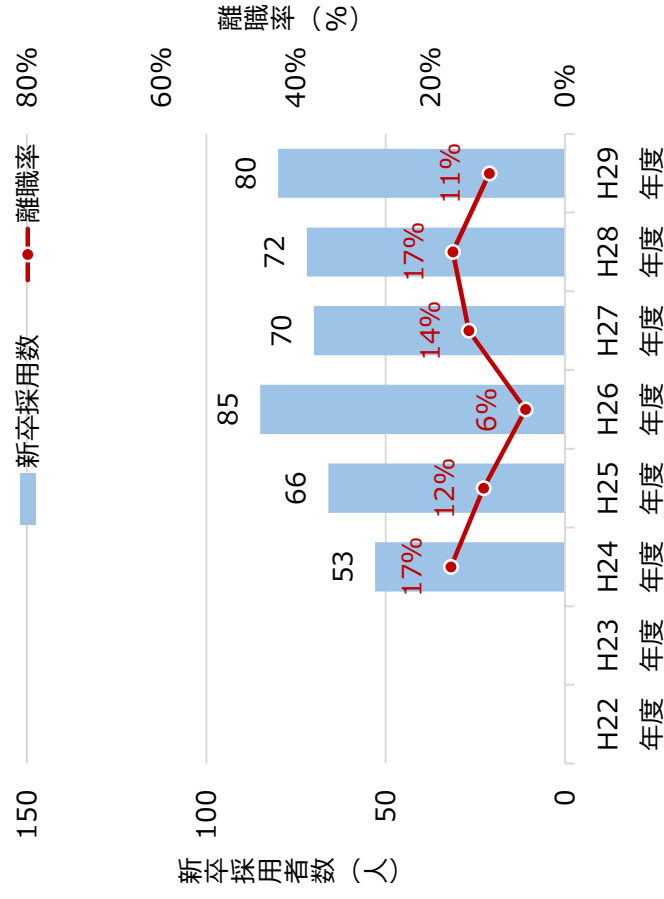
→ 離職率は入職年に退職した者の割合

※石川県は未調査(公表値なし)

新潟県



富山県



出典:新潟県建設業協会、富山県建設業協会の資料より

※:離職者数は、各県の建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。

※:新潟県は各年度10月1日時点の在職率(離職率)、富山県は入職年度内の離職率(H26年度とH29年度は調査時点の離職数)

北陸地域の建設業に関する雇用状況について

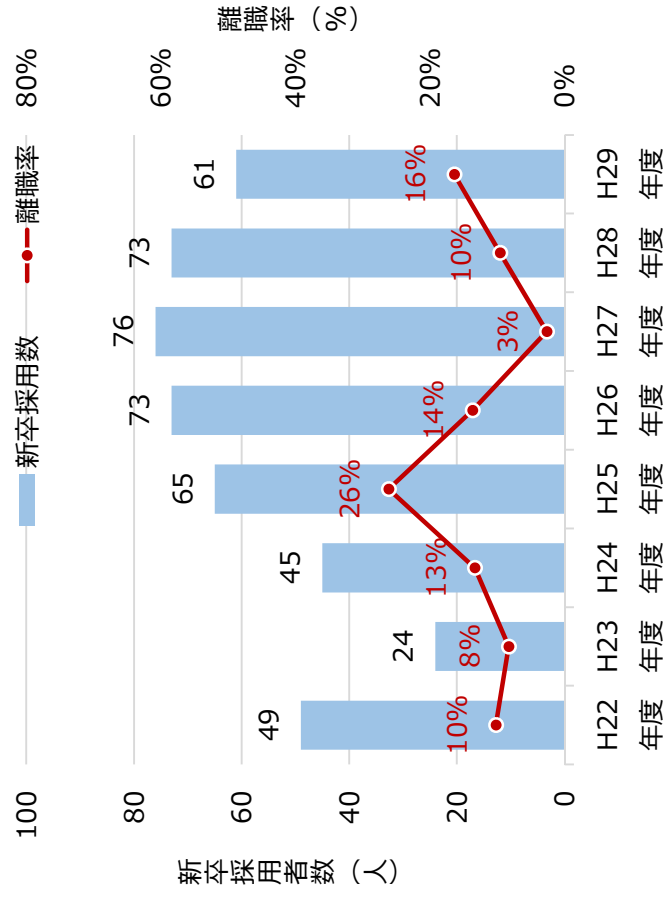
- 建設業(技能者)に入職した年度に離職する割合は、新潟県ではH25年度には約3割にまで達していた。
- 近年では離職率が減少している傾向が伺えるが、約1～2割が入職年に離職している。

■建設業新卒採用の離職率(技能者)

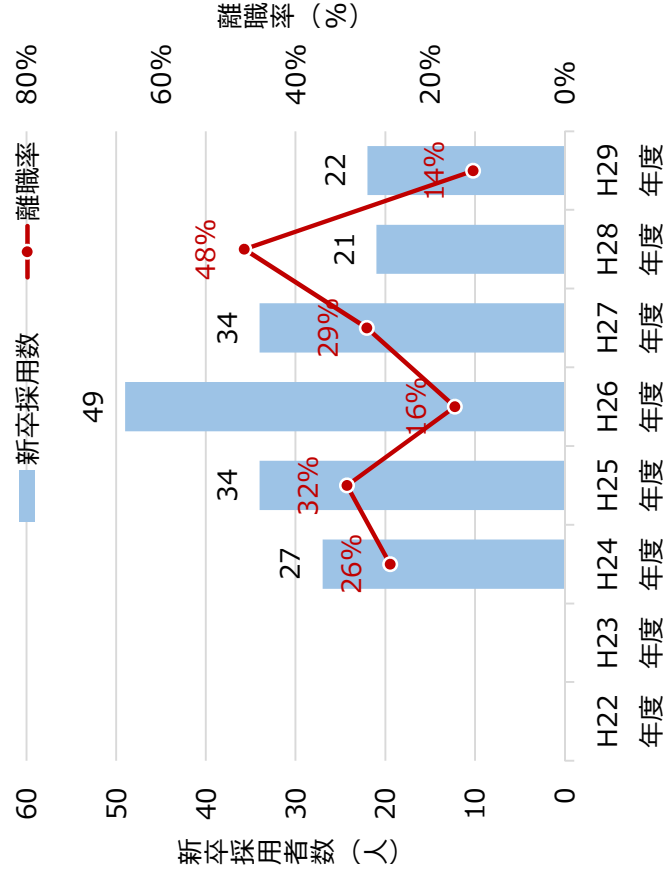
→ 離職率は入職年に退職した者の割合

※石川県は未調査(公表値なし)

新潟県



富山県



出典:新潟県建設業協会、富山県建設業協会の資料より

※:離職者数は、各県の建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。

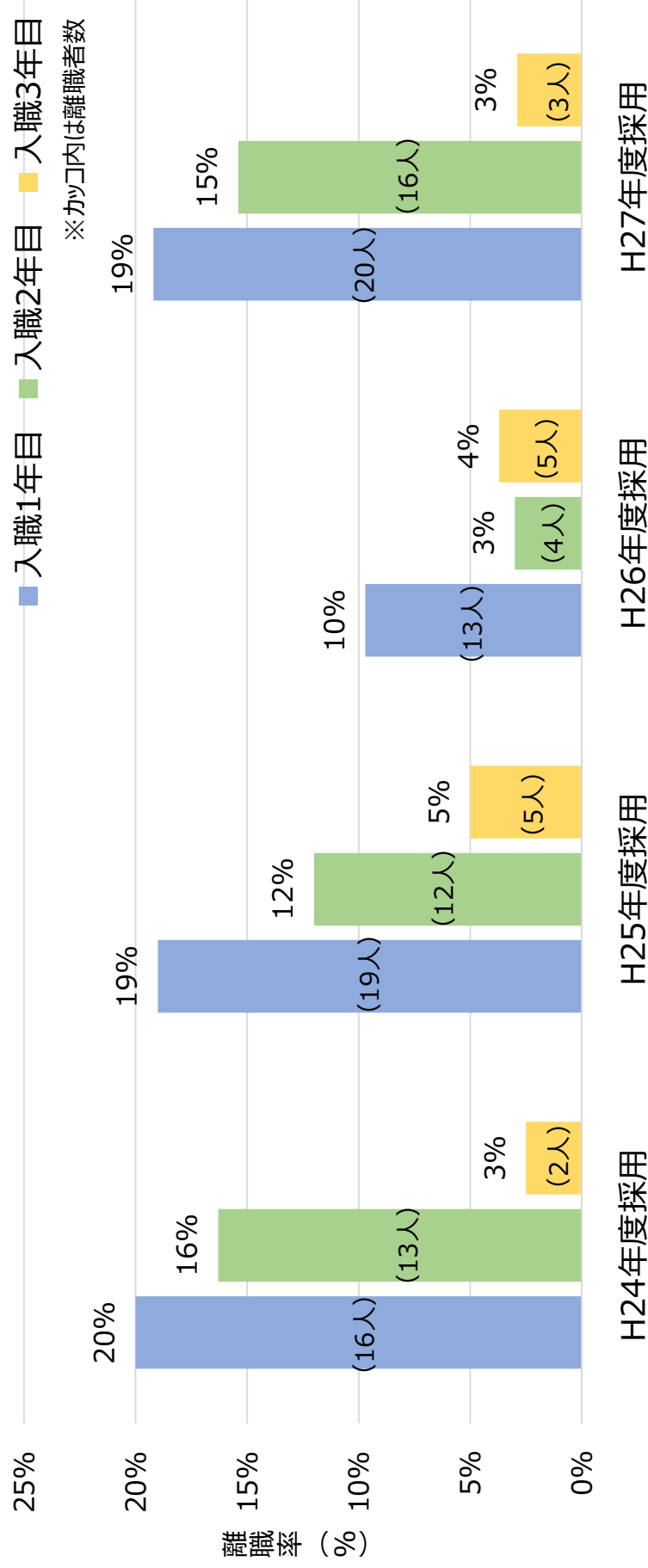
※:新潟県は各年度10月1日時点の在職率(離職率)、富山県は入職年度内の離職率(H26年度とH29年度は調査時点の離職数)

北陸地域の建設業に関する雇用状況について

- 建設業に入職した後、1～2年後に離職する割合は、約2割となっている年度が多い。
- 一方、入職3年後まで経過すると離職率が低下している。

■ 建設業新卒採用の入職経過年別の離職率（技術者+技能者）

富山県



出典. 富山県建設業協会の資料より

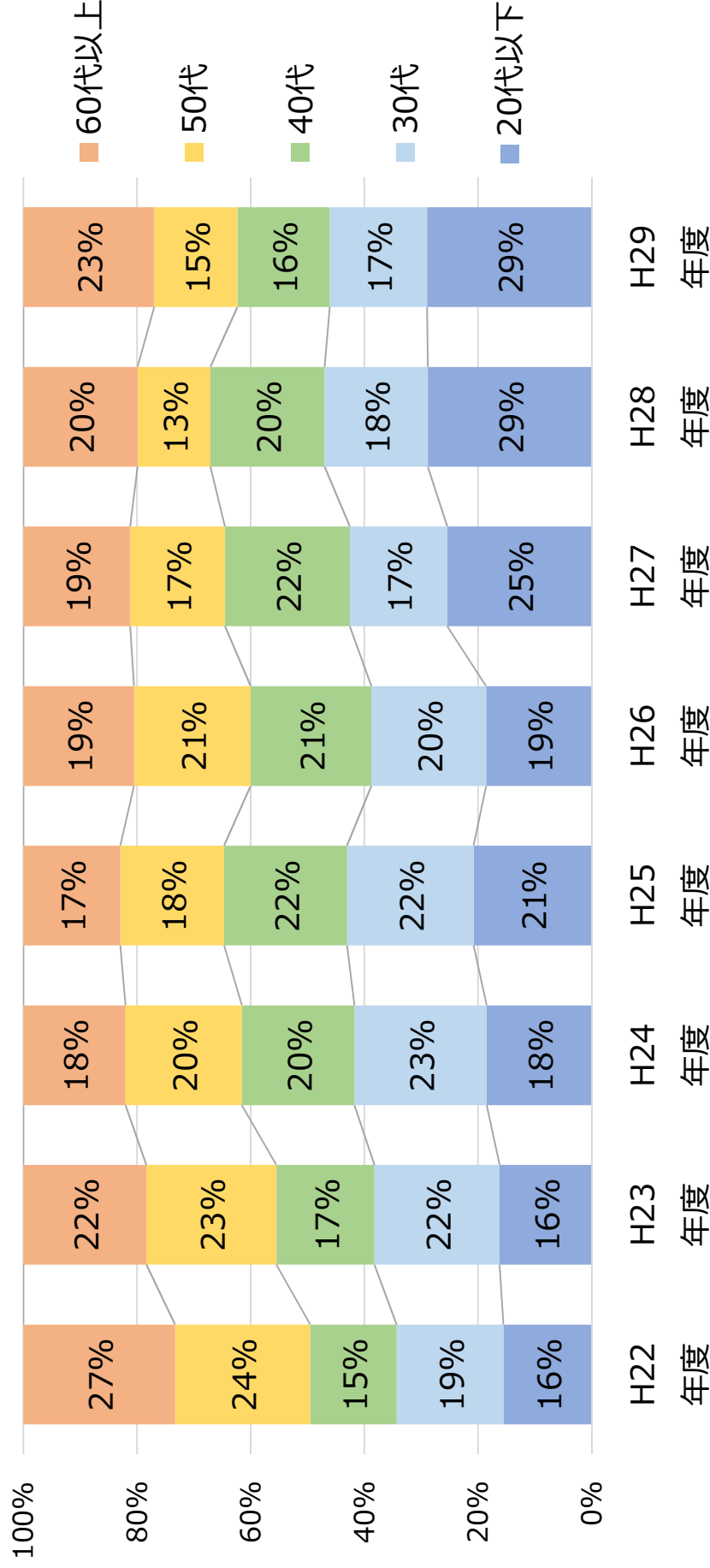
※. 離職者数は、建設業協会が県内会員企業に対してアンケートを実施して調査・公表を行っている。

北陸地域の建設業に関する雇用状況について

- 年代別の建設業離職者の推移をみると、20代の離職割合が増加している傾向が伺える。
- 20代の離職者が多い点が、担い手不足を招く一因と考えられる。(30代雇用割合が年々減少する要因)

■ 建設業離職者の年代（技術者+技能者）

新潟県



出典：新潟県建設業協会の資料より

※：H25年度までは、前年10月1日から当年度9月30日までに離職した常用雇用者数(定年退職は除く)

※：H26年度からは、前年1月1日から当年度の12月31日までに退職した常用雇用者数(定年退職は除く)

平成 29 年度

建設業の雇用実態と経営状況に
関する調査報告書

平成 30 年 3 月

一般社団法人富山県建設業協会

第Ⅱ章 建設業の仕事に関する意識調査結果(若手技術者・技能者)

1. 調査の概要

(1) 調査の目的

(一社)富山県建設業協会の会員企業で働く若手の技術者・技能者の仕事や労働環境等に対する意識等を把握し、発注者等関係機関への要望時の基礎資料や今後の事業等の参考にすることを目的に調査を実施したものである。

(2) 調査の対象

(一社)富山県建設業協会の会員で、「建設業の雇用実態と経営状況に関する調査」に回答のあった会員企業(304社)に勤務する40歳未満の技術職・技能職。

対象者数：1,579人(技術職1,013人、技能職566人)

回答数：608人(技術職455人、技能職153人) 回答率：38.5%

(3) 調査の実施期間

平成29年10月10日(火)～31日(火)

(4) 調査項目

- ① 最終学歴・採用状況について
- ② 所有資格について
- ③ 建設業を選んだ理由について
- ④ 雇用環境(仕事内容、人間関係、休日数、給与所得、労働時間)について
- ⑤ 就業意識について

(注)各設問における回答の構成比の合計は、四捨五入の関係で100%にならない場合がある。

(5) 調査の方法

- ・調査は(株)建設経営サービスに委託して実施した。「建設業の雇用実態と経営状況に関する調査」に回答のあった会員企業のうち、調査対象者がいる企業に対し人数分の調査票、返信用封筒を送付し、匿名にて回答を記入させ、郵送で個別に回収した。

(6) 回答の状況

支部別の回収状況(企業数)

支部名	回収数	対象企業	回収率
入善支部	17社	45社	37.8%
魚津支部	9社	24社	37.5%
立山支部	13社	25社	52.0%
富山支部	36社	61社	59.0%
高岡支部	23社	53社	43.4%
砺波支部	35社	54社	64.8%
氷見支部	14社	26社	53.8%
小矢部支部	10社	16社	62.5%
計	157社	304社	51.6%

支部別の回収状況(人数)

支部名	回収数	対象人数	回収率
入善支部	49人	175人	28.0%
魚津支部	47人	88人	53.4%
立山支部	33人	64人	51.6%
富山支部	148人	419人	35.3%
高岡支部	83人	304人	27.3%
砺波支部	190人	401人	47.4%
氷見支部	30人	67人	44.8%
小矢部支部	28人	61人	45.9%
計	608人	1,579人	38.5%

(7) 有効回答数について

各グラフのタイトルにあるn値は有効回答数(人)を表している。

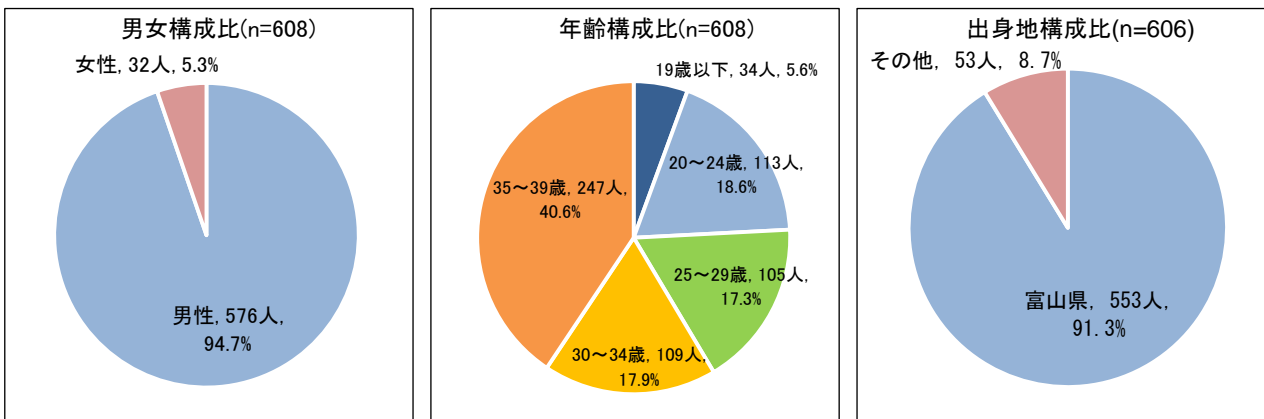
2. 調査結果

(1) 回答者の属性 (有効回答数 608人)

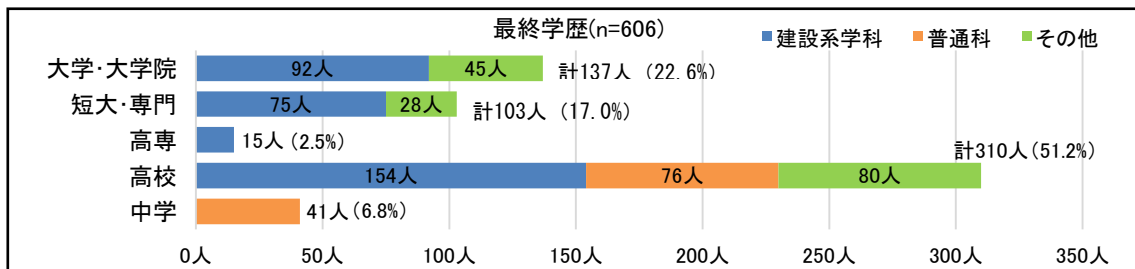
回答者の属性について見ると、男女構成比では回答数 608 人のうち男性が 576 人(94.7%)、女性 32 人(5.3%)と圧倒的に男性が多くなっている。

年齢別では、有効回答数 608 人のうち「35～39 歳」が 247 人(40.6%)と最も多く、次いで「20～24 歳」113 人(18.6%)と続いている。

出身地では、有効回答数 606 人のうち「富山県」が 553 人(91.3%)で最も多く、地元での採用率が高いことがわかる。「その他」のうち富山県以外の北陸地方出身者は、石川県が 18 人、新潟県が 2 人、福井県が 1 人となっている。

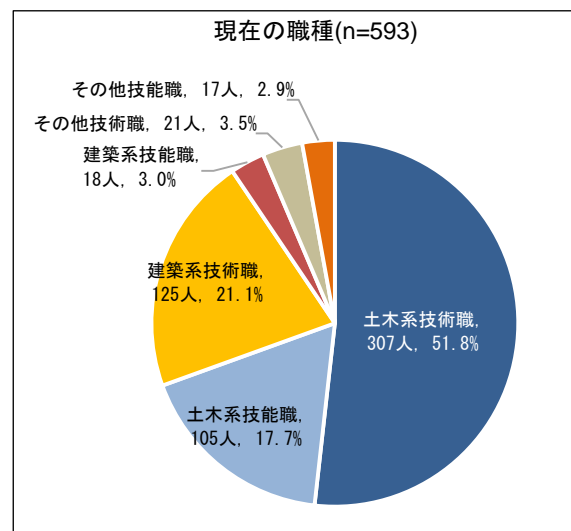


最終学歴では、有効回答数 606 人のうち「高校」が計 310 人(51.2%)と最も多く、内訳は建設系学科卒 154 人、普通科卒 76 名、その他 80 人となっている。次いで「大学・大学院」が計 137 人(22.6%)で、内訳は建設系学科卒 92 人、その他 45 人となっている。



現在の職種では、有効回答 593 人のうち土木系は技術職 307 人(51.8%)、技能職 105 人(17.7%)で計 412 人(69.5%)、建築系は技術職 125 人(21.1%)、技能職 18 人(3.0%)で計 143 人(24.1%)と、土木系の職種が占める割合が高い。土木・建築以外では、「その他技術職」21 人(3.5%)、「その他技能職」17 人(2.9%)で、いずれも電気工事に関する回答が多い。

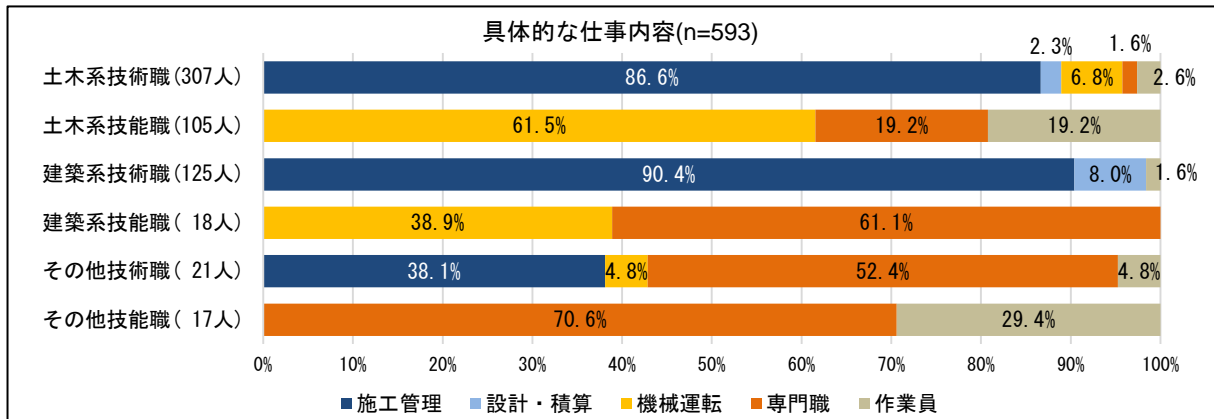
各職種の男女構成比は、土木系技術職で男性 293 人(95.5%)、女性 14 人(4.5%)、建築系技術職で男性 108 人(86.4%)、女性 17 人(13.6%)となっている。なお、技能職と「その他」は男性のみとなっている。



また、その具体的な仕事内容について聞いたところ、技術職は「施工管理」が占める割合が高く、土木系技術職が 86.6%、建築系技術職が 90.4%と、大多数を占めている。

技能職では、土木系技能職で「機械運転」が 61.5%と過半数を占めるが、建築系技能職では、型枠や大工などの「専門職」が 61.1%で過半数を占めている。

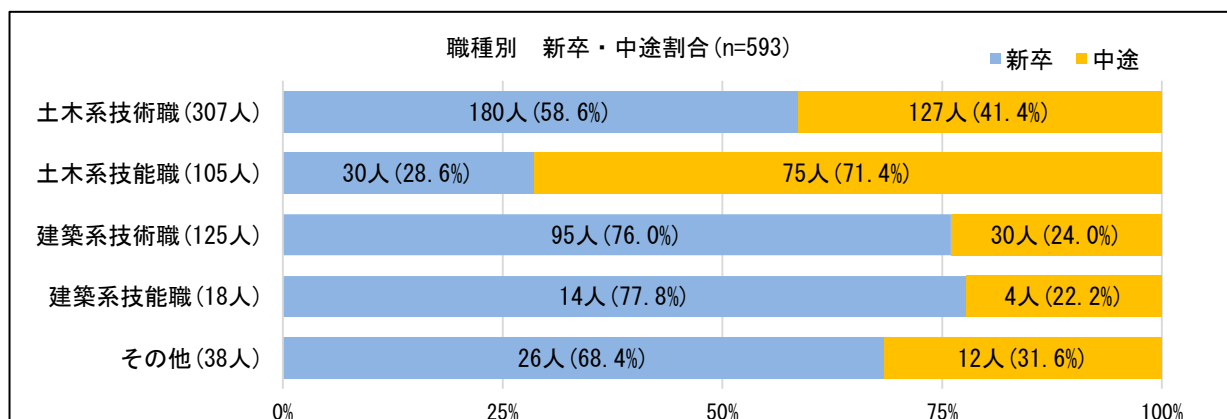
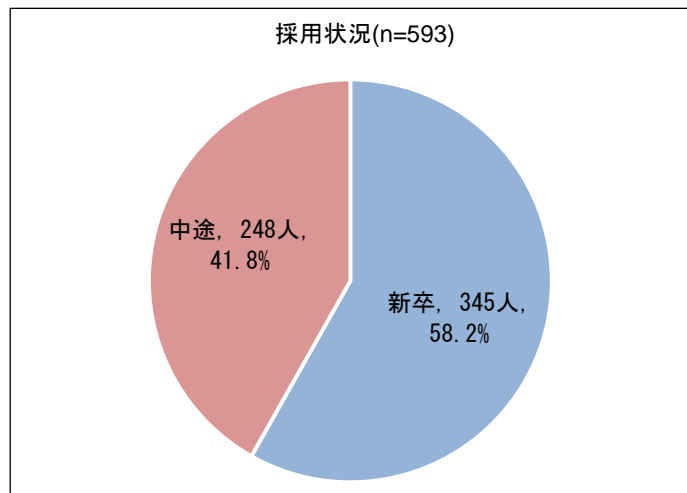
その他はいずれも「専門職」が最も多く、「技術職」で 52.4%、技能職で「70.6%」を占めている。



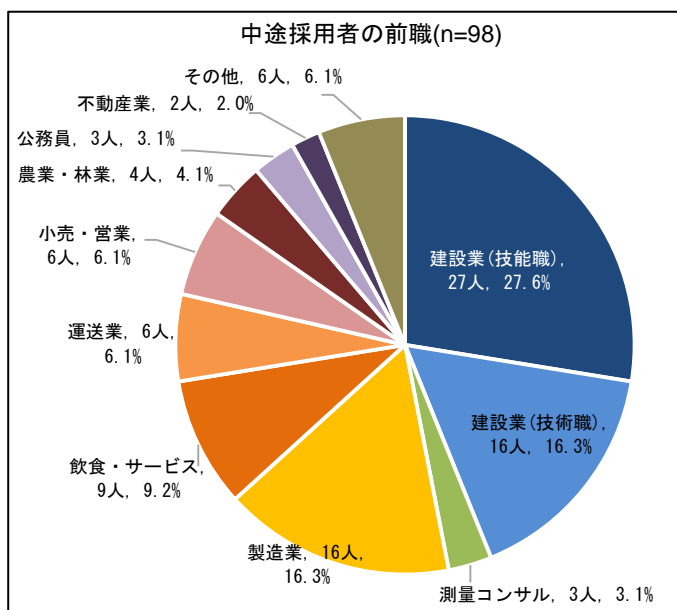
採用状況については、有効回答 593 人のうち新卒が 345 人(58.2%)、中途 248 人(41.8%)となっている。

これを職種別に見ると、土木系技能職は新卒の 30 人(28.6%)に対し中途が 75 人(71.4%)で、中途の割合が他の職種と比べても非常に高くなっている。

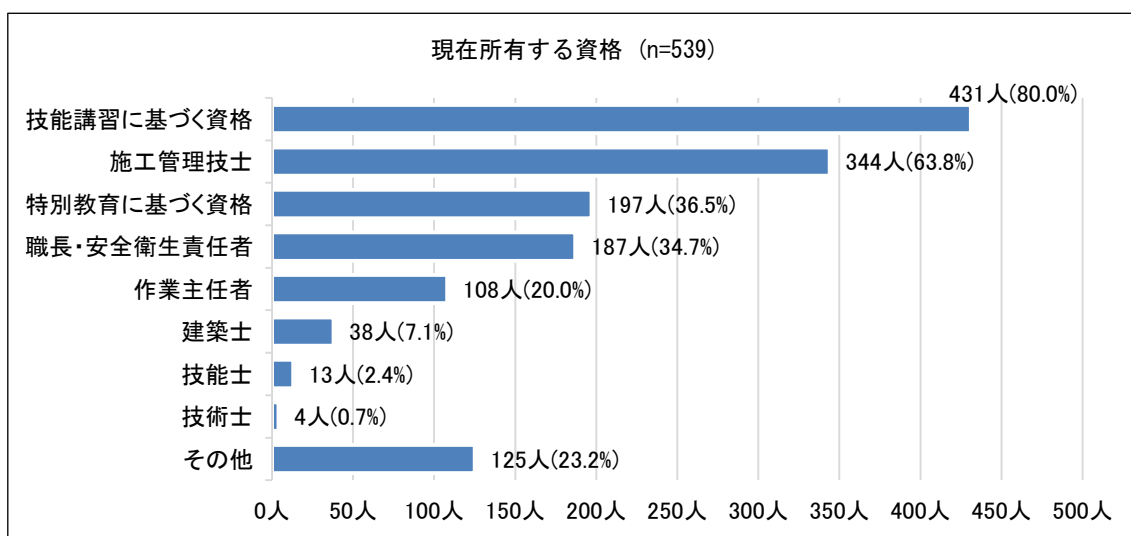
それ以外の職種では新卒者が過半数を占めており、特に建築系では、技術職・技能職ともに新卒者の割合が 7 割を超え高い割合となっている。



また、中途採用と回答した方に前職を聞いたところ 98 人から回答があり、「建設業(技能職)」が 27 人(27.6%)で最も多く、次いで「建設業(技術職)」と「製造業」が同数で 16 人(16.3%)となっている。



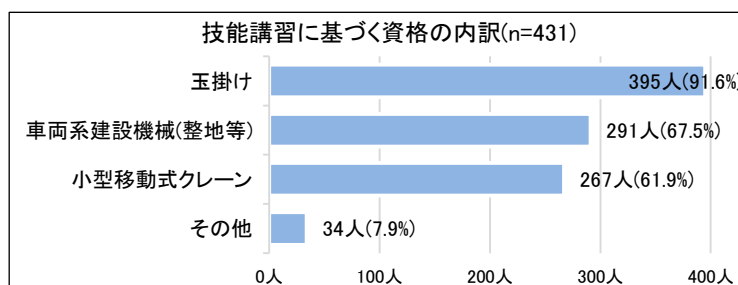
(2) 現在所有する資格 (有効回答数 539 人 所有資格をすべて回答)

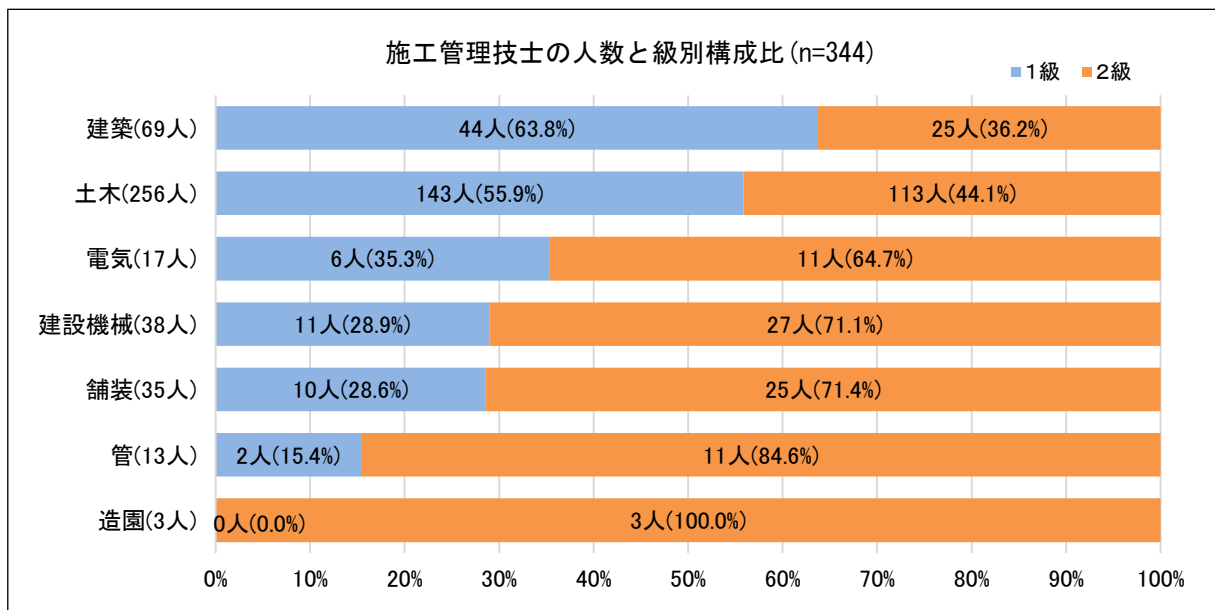


現在所有する資格を聞いたところ、有効回答数 539 人のうち「技能講習に基づく資格」が 431 人(80.0%)と最も多く、次いで「施工管理技士」344 人(63.8%)、「特別教育に基づく資格」197 人(36.5%)、「職長・安全衛生責任者」187 人(34.7%)と続いている。「その他」は、大型特殊免許や大型免許などとなっている。

最も回答が多かった「技能講習に基づく資格」の内容では、「玉掛け」が 395 人(91.6%)と選択したほとんどの者が受講している。

また、続く「車両系建設機械」291 人(67.5%)、「小型移動式クレーン」267 人(61.9%)でも半数を超えている。「その他」は、高所作業車、不整地運搬車などとなっている。



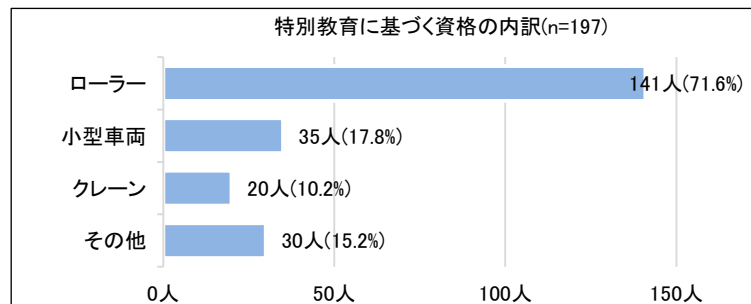


「施工管理技士」の級別比較では、1級の所有割合が高いのが「建築」の63.8%で、次いで「土木」55.9%、「電気」35.3%となっている。

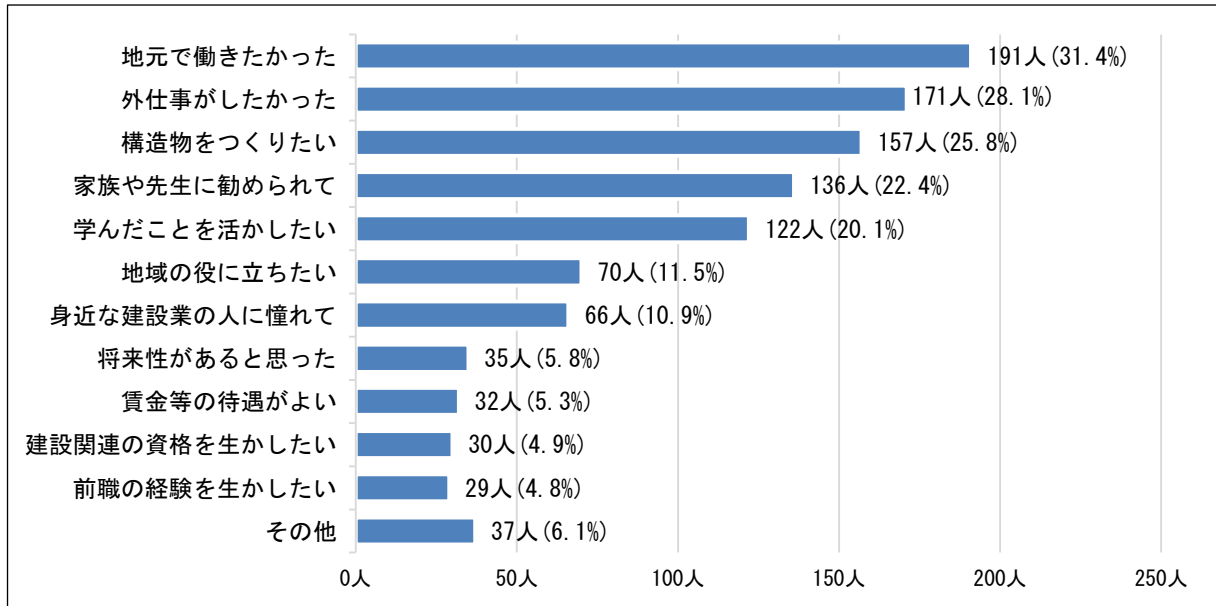
1・2級を合わせた資格所有者の人数では、「土木」が256人(74.4%)と最も多く、次いで「建築」69人(20.1%)、「建設機械」38人(11.0%)、「舗装」35人(10.2%)となっている。

「特別教育に基づく資格」の内容は、「ローラー」が141人(71.6%)で最も多かった。次いで「小型車両」が35人(17.8%)となっている。

「その他」では、「足場組み立て」や「高所作業車」「石綿解体」などとなっている。

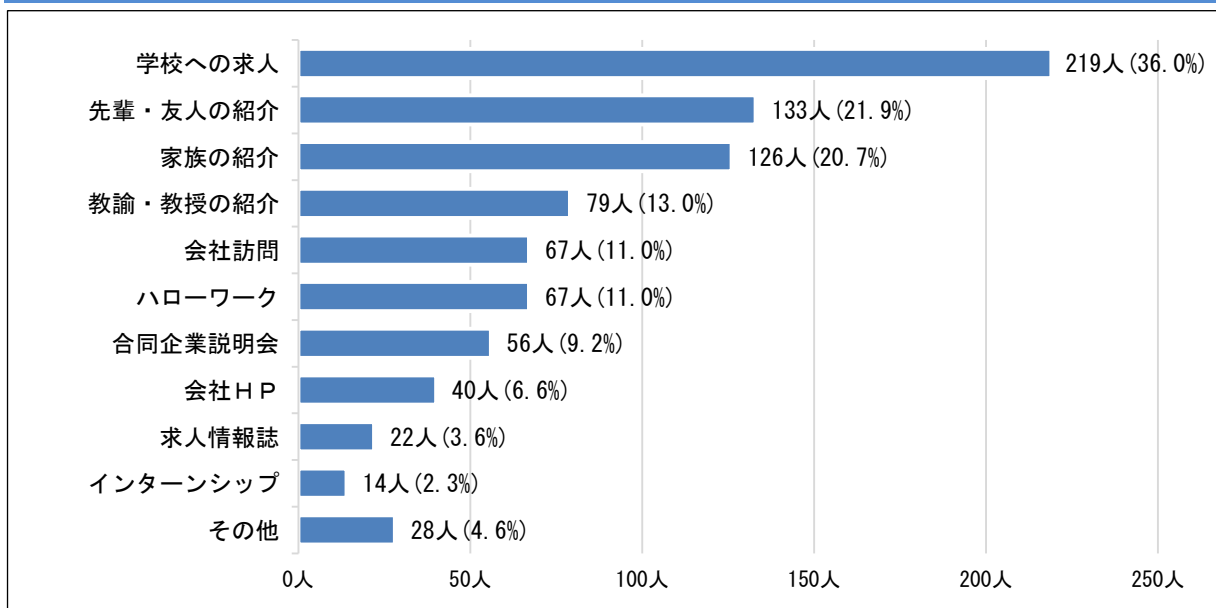


(3) 建設業を選んだ理由 (有効回答数 608人 回答2つまで)



建設業を選んだ理由を聞いたところ、「地元で働きたかった」が191人(31.4%)で最も多い。次いで、「外仕事がしたかった」171人(28.1%)、「構造物をつくりたい」157人(25.8%)、「家族や先生に勧められて」136人(22.4%)と続いている。

(4) 入社したきっかけ (有効回答数 608人 回答2つまで)



今の会社に入社したきっかけを聞いたところ、「学校への求人」が219人(36.0%)と最も多く、次いで「先輩・友人の紹介」が133人(21.9%)、「家族の紹介」が126人(20.7%)と続いている。

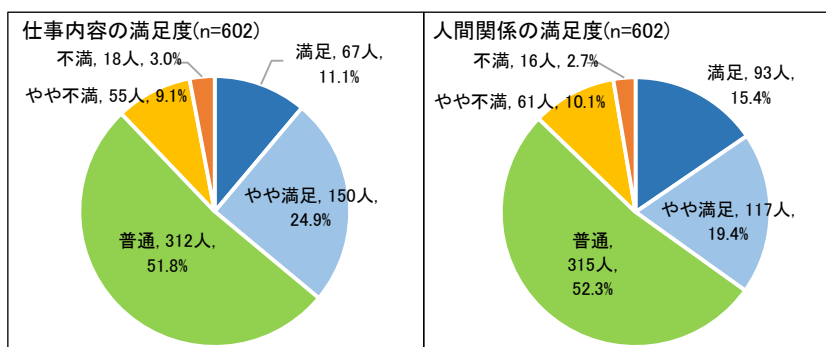
(5) 現在の雇用環境に対する満足度 (有効回答数 602人)

現在の雇用環境について、「仕事内容」「給与所得」「休日数」「労働時間」「人間関係」の5項目を5段階評価で調査を行った。

調査した中で満足度が比較的高い項目は、「仕事内容」と「人間関係」となっている。

「仕事内容」では、「満足」67人(11.1%)、「やや満足」150人(24.9%)で計217人(36.0%)と、今回の調査項目で満足とする回答が最も高い割合となる。不満とする回答は、「不満」18人(3.0%)、「やや不満」55名(9.1%)で計73人(12.1%)となっている。

「人間関係」では、「満足」93人(15.4%)、「やや満足」117人(19.4%)で計210人(34.9%)と満足とする回答が2番目に高い割合となる。不満とする回答は、「不満」16人(2.7%)、「やや不満」61人(10.1%)で計77人(12.8%)となっている。

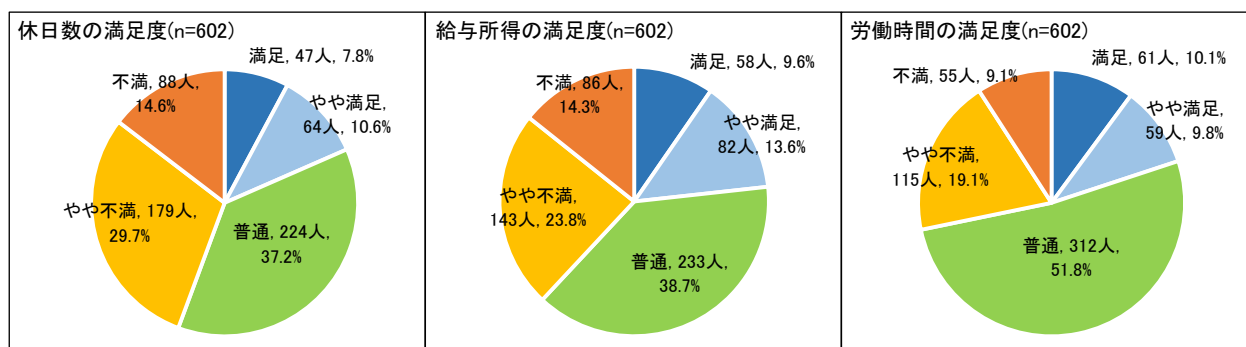


一方、満足度が低い項目は「休日数」、「給与所得」、「労働時間」となっている。

「休日数」では、「不満」88人(14.6%)、「やや不満」179人(29.7%)で計267人(44.4%)となり、「満足」47人(7.8%)と「やや満足」64人(10.6%)の計111人(18.4%)を大きく上回っている。

「給与所得」でも同様に、「不満」86人(14.3%)、「やや不満」143人(23.8%)で計229人(38.0%)となり、「満足」58人(9.6%)と「やや満足」82人(13.6%)の計140人(23.3%)を上回っている。

「労働時間」でも「不満」55人(9.1%)、「やや不満」115人(19.1%)で計170人(28.2%)と、「満足」61人(10.1%)、「やや満足」59人(9.8%)の計120人(19.9%)を上回っている。

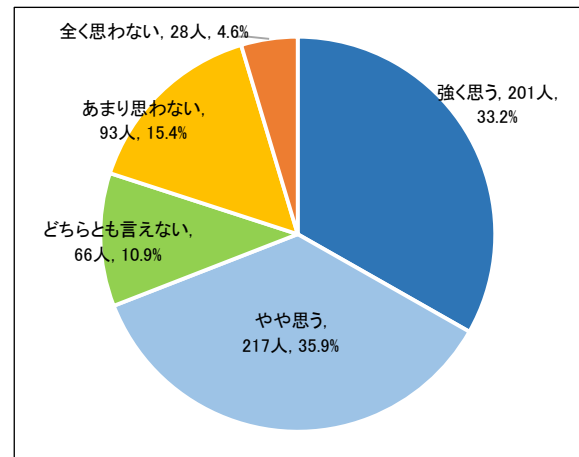


現在活躍している若手技術者・技能者の雇用環境に対する満足度は、「仕事内容」「人間関係」について高いものの、「給与」「労働時間」「休日数」については低く、若手の確保や離職防止の観点からも改善を図っていくことが必要だと言える。

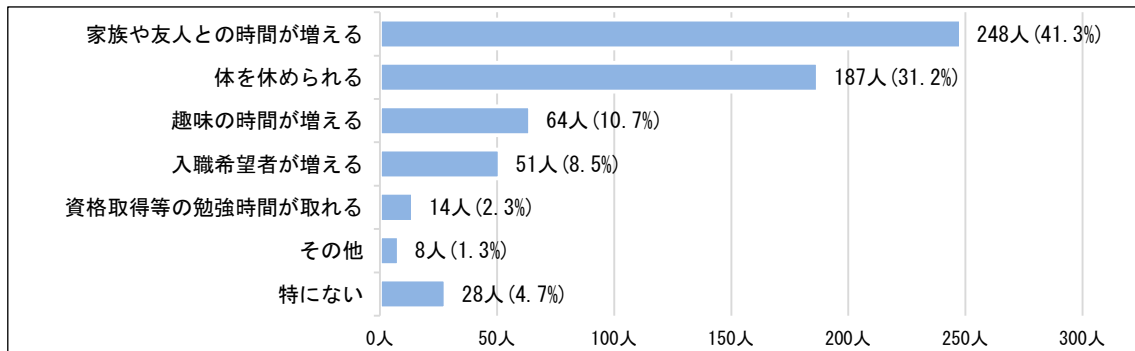
(6) 建設現場における「完全週休2日制」の必要性 (有効回答数 605人)

国土省の「完全週休2日制モデル工事」が一部の工事現場で試行されていることを受け、建設現場における「完全週休2日制」の必要性を聞いたところ「やや思う」が217人(35.9%)で最も多く、次に「強く思う」が201人(33.2%)で、合わせて418人(69.1%)となっている。

およそ7割の技術者・技能者が、完全週休2日制を必要だと感じている結果となっている。

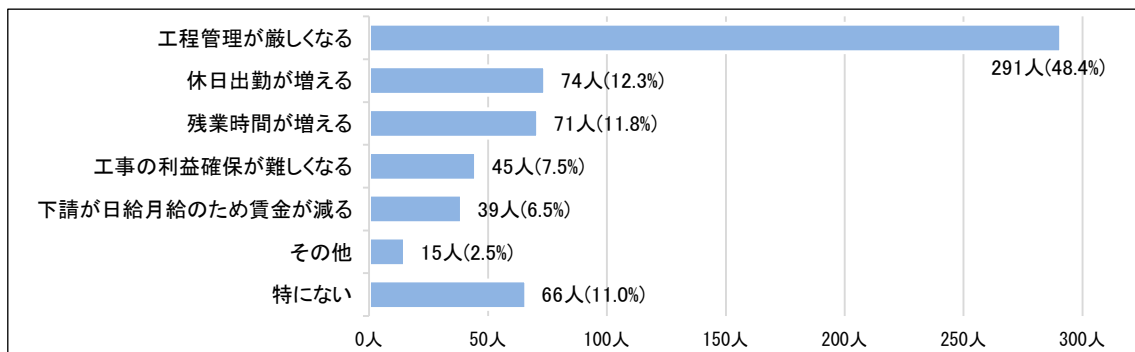


(7) 「完全週休2日制」導入のメリット (有効回答数 600人)



「完全週休2日制」を導入することのメリットについて聞いたところ、「家族や友人との時間が増える」が248人(41.3%)と最も多い。次いで「体を休められる」187人(31.2%)が続いている。

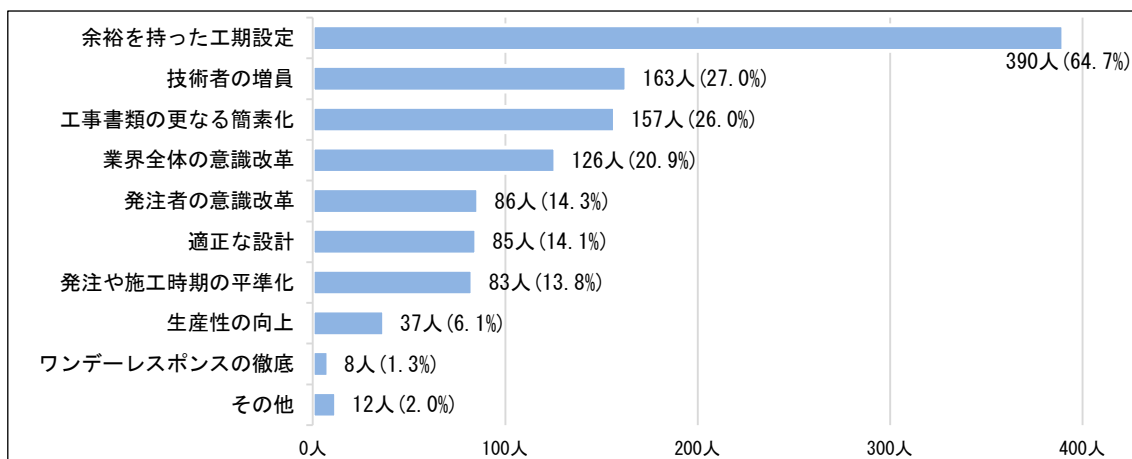
(8) 「完全週休2日制」導入の不安要素 (有効回答数 601人)



「完全週休2日制」導入の不安要素を聞いたところ、「工程管理が厳しくなる」が291人(48.4%)で半数近くを占めている。次いで、「休日出勤が増える」74人(12.3%)、「残業時間が増える」71人(11.8%)と続いている。

このことから、完全週休2日制を導入しても実際は休むことができず、休日出勤や残業が増えると感じている人が多いことがわかる。

(9) 休日出勤、長時間労働を是正するための方策 (有効回答数 603 人 回答 2 つまで)



休日出勤や長時間労働を是正するための方策について聞いたところ、「余裕を持った工期設定」が 390 人 (64.7%) と圧倒的に多い結果となっている。現在の工期設定では余裕がないと感じている人が多いことがわかる。

次いで「技術者の増員」163 人 (27.0%)、「工事書類の更なる簡素化」157 人 (26.0%)、「業界全体の意識改革」126 人 (20.9%) と続いている。

(10) 建設業の仕事を辞めたいと思ったことはあるか (有効回答数 593 人)

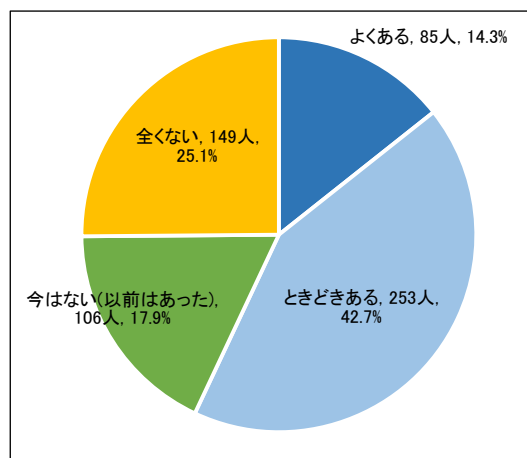
建設業の仕事を辞めたいと思ったことがあるかどうか聞いたところ、「ときどきある」が 253 人 (42.7%) で最も多く、「よくある」85 人 (14.3%) と合わせて 338 人 (57.0%) で、半数を超えている。

一方、「全くない」は 149 人 (25.1%) に留まっており、4 人中 3 人は建設業の仕事を辞めたいと思ったことがあることになる。

また、「今はない (以前はあった)」と回答した人に辞めたいと思っていた時期を聞いたところ、87 人から回答があった。

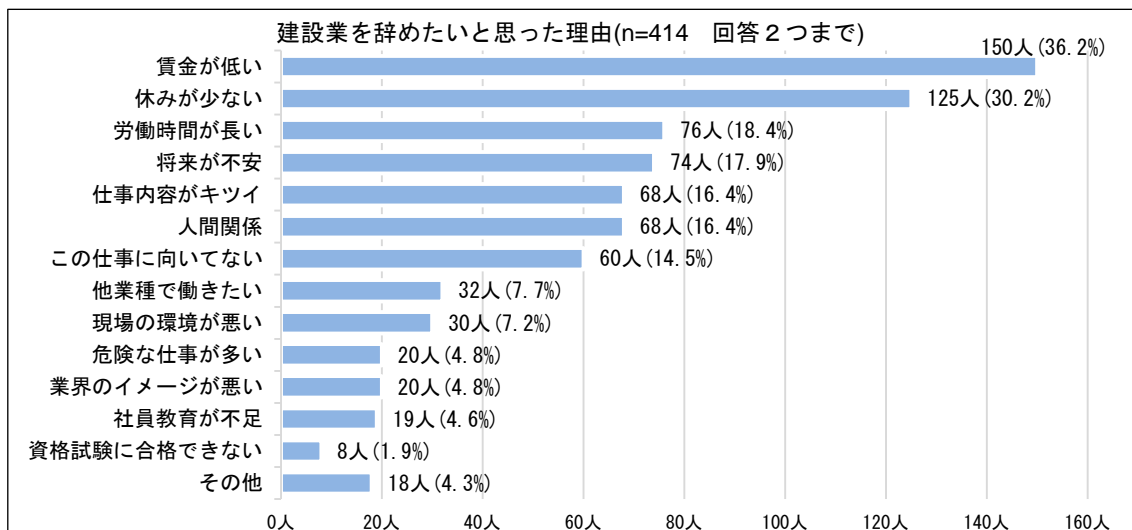
辞めたいと思っていた時期を入社時からの年数で見ると、最も回答が多いのは入社から「1 年以内」で 23 人 (26.4%) となっている。次いで、「3 年超～4 年以内」が 12 人 (13.8%) となる。

入社から 4 年以内までを合わせると 50 人 (57.5%) と半数を超えており、入社から早い段階での離職防止対策が重要だと考えられる。



辞めたいと思っていた時期 (n=87)

入社時からの年数	人数	割合
1 年以内	23	26.4%
1 年超 ～ 2 年以内	7	8.0%
2 年超 ～ 3 年以内	8	9.2%
3 年超 ～ 4 年以内	12	13.8%
4 年超 ～ 5 年以内	6	6.9%
5 年超 ～ 6 年以内	7	8.0%
6 年超 ～ 8 年以内	7	8.0%
8 年超 ～ 10 年以内	8	9.2%
10 年超 ～ 15 年以内	5	5.7%
15 年超 ～ 20 年以内	3	3.4%
20 年超	1	1.1%
計	87	100.0%

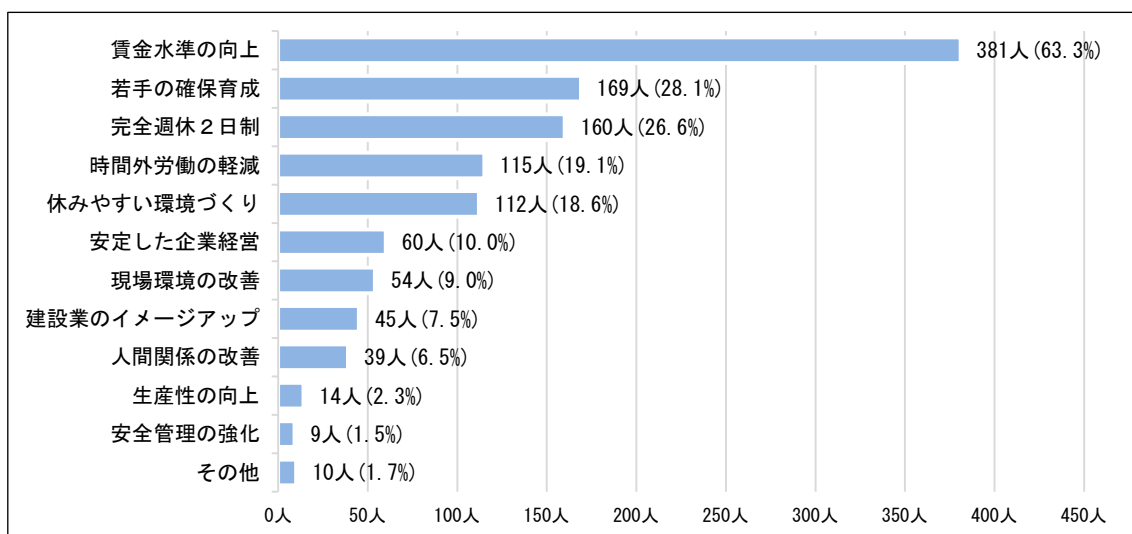


建設業を辞めたいと思ったことがあると回答した444人に対し、その理由を聞いたところ414名から回答があった。

回答では「賃金が低い」が最も多く150人(36.2%)で、次いで「休みが少ない」が125人(30.2%)と、この2項目の割合が比較的高い。

続いて「労働時間が長い」76人(18.4%)、「将来が不安」74人(17.9%)と続いている。

(11) 建設業で働き続けるために望むこと (有効回答数 602人 回答2つまで)



これからも建設業で働き続けるために望むことを聞いたところ、「賃金水準の向上」が381人(63.3%)と突出して多い。

次いで多いのが「若手の確保育成」169人(28.1%)で、「完全週休2日制」160人(26.6%)、「時間外労働の軽減」115人(19.1%)、「休みやすい環境づくり」112人(18.6%)と続いている。

若手の定着や入職促進を図るためにも、従事内容に見合った賃金の実現と併せ、他産業並みに休みが取得できる環境を整えていくことが必要だと言える。

(12)「建設業で働いて良かったこと」は何か（自由回答）

これまで「建設業で働いて良かったこと」を自由記述として聞いたところ、以下のような回答が寄せられた。

○完成時に達成感や充実感が得られる（71件）

- ・難工事の竣工を迎えたときの達成感は、他業種ではなかなか味わえない。着工から完成まで、全てのプロセスを把握できる職種である。
- ・工事の完成まで大変な事が多いが、その後の達成感はいいものがあると思う。
- ・完成した時の達成感。自分ひとりじゃなく、多くの人が関わって物が出来あがる。
- ・初めて住宅の設計・施工をした物件が完成した時の喜びは、なかなか味わえないと思います。
- ・建物を0から造り、完成したときの喜びは大きい。
- ・建設中は大変だけど、建物が出来た時の感動は大きいこと。
- ・長い時間をかけて一つの現場を終わらせた時の達成感。
- ・完成した構造物を見た時、満足感を得ること。

○手がけた構造物が残る・地図に残る仕事（38件）

- ・新幹線が好きな子供に新幹線の工事に関わった事を自慢したら「すご〜い」と喜んでもらった。
- ・携わった構造物が地図に残ったりして嬉しい。何十年は残るから、自慢できる！
- ・自分が関係した道路なり建物を完成後に使うと、やはり嬉しくなる。
- ・モノづくりの仕事がしたかったので、実際に地図に残るものを作ることができて良かった。
- ・自分で作ったものが、長年にわたって形として残ること。
- ・作ったものが残り、それが活かされるのが良かったと思う。
- ・出来上がった物が、ランドマークとなり残る事。

○技術や知識が身につく（34件）

- ・他業種の方々とのコミュニケーションが非常に多く、新しい知識や考え方を学ぶことができ、人間性が高まったような気がする。
- ・現場の経験・人間関係を仕事以外でも生かせるところ。
- ・技術が身についたので、どこへ行っても通用する。
- ・プライベートで簡単な作業（コンクリート構造物等）なら自分でできる事。
- ・現場で身に着けたことが日曜大工で役に立つ。
- ・機械の運転が上手になった。
- ・構造の仕組みがわかるので地震等災害にあったときの行動の選択がスムーズにできると思う。

○発注者や地域住民、顧客からの感謝（29件）

- ・各現場で、いろいろな困難を乗り越えて完成検査を終え、発注者や地元の方からきれいに仕上げてくださいとありがとうと言ってもらった時。
- ・工事完工後、地域の方から便利になった等の声をいただいた時。
- ・地元のかたに「おつかれ様、良いものを作ってくれて有難う」と言われたとき。
- ・自分自身が満足できるキレイな仕事が完成し、その仕事をお客様にほめていただいた時。

○様々な人とのつながり（23件）

- ・ひとりでは絶対にできない仕事なので、多くの方々と出会える。
- ・多くの人と会話することで、コミュニケーション能力が向上したと思う。
- ・普段あまり関わらないような年代の人と交流がもて、交友関係が増えた。
- ・JVなどでは、職員同士頑張った仲として絆がうまれる。
- ・上の方々が多くの事を教えてくださること。

○仕事が地域の役に立つ（18件）

- ・自分達で作った構造物が形に残り、地域の人々が安全に暮らせる町づくりに貢献できた事。
- ・造った物が多くの人のために使われること。
- ・自分が手がけた工事が大勢の人に役立っている事、やりがいがある。
- ・現場には出ていないが、地域の人達のために様々なものを作ることは素晴らしいと感じている。
- ・ライフラインの次に生活に直結する産業。

○様々な経験ができる（17件）

- ・一般人には見ることのできない景色を見ることができる
- ・他の仕事に比べていろいろな場所で仕事ができる。（同じ現場が無い）
- ・学校では学べなかった事がいろいろ勉強にもなった。
- ・毎回同じ仕事ばかりではない。日々変化のある仕事なので楽しい。

○モノづくりの楽しさ（13件）

- ・一つの現場を着工から完成に導いた時は、頑張ったかいがある。
- ・1から構造物が出来る様子がわかる事。
- ・なにも無い所から建設物が出来あがっていく工程。

○うまく仕事ができたと評価された時の満足感（10件）

- ・現場が完成し、前の工事より良い点数がもらえた時は嬉しく、さらなる改善や創意工夫を考える意欲も高まる。
- ・発注者や本社等から施工を評価された時に良かったと思った。
- ・工事の表彰をいただいたときは自信になった。
- ・自分がこだわって施工した箇所の出来が良かったとき。
- ・小さいことでも上司から仕事を任されたとき。

○健康的になった（9件）

- ・体が健康的になった。丈夫になった。
- ・体力、筋力がついたこと。心がきたえられたこと。
- ・季節の変わり目が分かるので体調管理がしやすい。
- ・生活のリズムが良くなった。（早寝、早起）

○学校で学んだことが活かせる（4件）

- ・大学で学んだことが活かされた時。
- ・高校で学んだことを実際に働いたときに少しでも活かすことができた。

○資格などについて（3件）

- ・資格や経験を生かして定年後も働ける。

○その他

- ・春の発注がないのが残念でならない。富山で春の気候のいいときに仕事がないのは、どれだけマイナスなことかと思う。
- ・自分より下の技術者があまりいない。
- ・家族に土木系の仕事をしている者がおり、非常によろこんでいる。
- ・他の建設現場に興味をもつようになりました。
- ・いい会社に入れたこと。
- ・外での仕事なので四季を感じられること。
- ・自分の考えで仕事ができるのが面白い。
- ・自分の指示などで現場が上手く進んでいるとき。

担い手の確保・育成をテーマとした 若手職員へのアンケートの実施について [報告]

石川県部会

■ 目的・狙い

各機関が連携して様々な取り組みを行っているが、実際に就職して間もない若い世代の意見やアイデアを聞くことで、課題を把握し今後の取り組みへの参考とする。

■ 対象

30歳程度までの若い世代を対象

■ 時期

12月末から1月上旬に配付し1月20日(日)までに投函するとして依頼

■ 方法

アンケート用紙と返信用封筒同封のセットを事務局が用意して各協会等に渡し、協会から各社に依頼。所属会社のトップの方の了解を得て、会社から本人に直接配付。無記名で記入のうえ、返信用封筒（切手貼付済み）にて返送してもらう。

■ 依頼人数（案）

・(一社) 石川県建設業協会	20人	
・(一社) 日本道路建設業協会	5人	
・(一社) 建設コンサルタンツ協会	10人	
・(一社) 石川県測量設計業協会	10人	
・(一社) 石川県地質調査業協会	5人	
・金沢河川国道事務所	14人	全体で <u>64人</u> に依頼

(※1/22現在 57人から回答あり)

[アンケート依頼用]

[趣旨]

建設産業は、頻発・激甚化する自然災害に対する地域の安全・安心の確保や地域経済の発展のため、たいへん重要な役割を果たしています。

一方、少子高齢化の進展により労働生産人口が減少する中、建設界においても「担い手の確保・育成」が大きな課題となっています。土木・建築を主とした建設業はもとより、測量や調査・設計、建設資材、そして公共事業を担う官公庁等も含め、建設に関連する分野のいずれかひとつでも衰退してしまうと、地域の将来の維持発展に大きな支障が生じます。

そこで、建設界に若い方々がやりがいや希望をもって入職し、将来にわたって働き続けてもらえるように環境を整えるなど、課題解決に向けて建設関係団体、学校教育機関、行政機関が連携して取り組みを進めているところです。

I-Constructionの推進による一層の生産性向上や、週休2日の普及促進、現場の快適化などに取り組んでいるところですが、建設界の将来の担い手である若い世代の皆さんから、率直な意見やアイデアを募集し、現状の課題について認識を新たにするとともに、今後の取り組みにつなげたいと考えています。

一緒に働く多くの仲間・後輩を迎えるため、皆さんから意見・アイデアをお聞かせ頂きたく、ご協力お願いします。

[アンケートの方法等]

- アンケートは無記名とします。年齢や性別、所属の会社名等も不要です。
- 記入していただいた回答用紙を同封の返信用封筒にて郵送してください。(封筒の送り主も無記名で結構です)
- 平成31年1月20日(日)までに投函してください。
- 手書きでの記入ではなく、ワープロソフトで書き込みたいと希望される方は、「国土交通省金沢河川国道事務所」のホームページに掲載の『トピックス 2018年12月21日・担い手アンケートのお知らせ』から Microsoft Word のファイルをダウンロードすることができます。これに記入後、プリントアウトしたものを返信用封筒にて郵送してください。

[連絡・問い合わせ先]

(北陸建設界の担い手確保・育成協議会石川県部会事務局)
国土交通省 金沢河川国道事務所 品質確保課

◇あなたのプロフィールをお聞かせください。

■ 設問1 働き始めてから何年目ですか。 ※電子版は口をクリック

- 2年未満
- 2～5年未満
- 5年以上

■ 設問2 現在従事している業種をお聞かせください。 ※電子版は口をクリック

- 建設業（土木工事業）
- 建設業（建築工事業）
- 建設業（専門工事業）
- 測量業（測量会社、建設コンサルタント測量部門）
- 地質調査業（地質調査会社、建設コンサルタント地質調査部門）
- 建設コンサルタント（調査・計画・設計・環境部門）
- 用地・補償調査業
- 官公庁職員（国、県、市など）

◇担い手を確保・育成するため、あなたの意見・アイデアをお聞かせください。

■ 設問3 建設界に就職した若い人たちが離職してしまうことがあると聞きます。

若い人たちが「現在の仕事を続けたくない」「転職したい」という気持ちになる主な理由は何だと思えますか。離職したいと思う若い人たちをどうすれば少なくともできると思えますか。

■ 設問4 工業系の大学・高校の学生が建設界に不安無く希望を持って就職してもらうため、どのような情報やイベント、機会があるとよいと思えますか。

■ 設問5 将来、工業系の大学・高校への入学を目指してもらうため、普通高校や中学校の生徒、その保護者へのアプローチも重要と言われていますが、具体的にどのような説明、イベントを行うと効果があると思えますか。

■ 設問6 その他、意見、アイデアがありましたらご自由に記入ください。

ご協力、ありがとうございました。

若手職員アンケート結果 [主な意見等]

(H31.1.22現在)

担い手協議会[石川県部会]

3-① 建設界に就職した若い人たちが離職してしまうことがあると聞きます。若い人たちが離職したい気持ちになる主な理由は何だと思えますか。

- ・ 拘束時間が多い。給料はそこそこでよいので自分の時間を大事にしたいという考えから。
- ・ 土日祝日の出勤が多く、残業時間が多い割には給料が少ない。
- ・ 現場があると、有給休暇を気軽に取得できず、休みたい日に休むことができない。
- ・ 屋外での過酷な労働環境。つらいのは夏の暑さと冬の寒さ。
- ・ 建設界への理解が浅いまま就職し、自分のイメージと現実のギャップにより離職を考えてしまう。
- ・ 施工管理業務の複雑化や帳票類の複雑さにより、若手が育ちにくく、業務の面白さを覚える前に離職することが多い。
- ・ グチを言い合える同年代がいない。先輩、上司等とのコミュニケーション不足によって仕事がやりづらくなってしまう。
- ・ 若い人は友達と接する機会も多く、他業種の話を知るとどうしても建設業のデメリットが目立つ。

3-② 若い人たちの離職をどうすれば少なくできると思えますか。

- ・ 労働環境、職場環境の改善が必要。
- ・ 残業をなくすことはできないかもしれないが、減らすことはできると思うので、週1回は必ず、残業せずに帰宅することを徹底する。
- ・ やりがいを育む。土木の魅力を感じながら仕事ができると良い。
- ・ 研修等に入社した1, 2年で参加し、知識や情報を増やす。
- ・ インターンシップを積極的に行う。
- ・ 学生には良いところだけでなく、大変なこと、苦労していることなども予め話すべき。
- ・ 就職を決める時期に、自分にあった職業を選択できるような教育システムの構築とともに、教育現場と企業が連携できる体制づくりが必要である。
- ・ 若い人たちが中心となり、工業系の学校へ自分たちの仕事のPRや、意見交換会を行うことで、自分たちの仕事を見つめ直す機会を与える。



(寄せられた意見・提案を踏まえて) 取り組むべき課題、検討事項等

- ・ 週休二日制の導入、普及促進。
 - ・ ウィークリースタンス(金曜日に依頼しない。月曜日を期限としない。水曜日は定時帰宅)の徹底。
 - ・ 発注と履行期限の平準化。さらなる生産性の向上。
 - ・ 現場環境の改善、装備品の充実(防寒対策、熱中症対策など)
 - ・ 学生への説明会やインターンシップの工夫。
 - ・ 建設界の「やりがい」「魅力」のPR。
- など

4 工業系大学・高校の学生が建設界に不安無く希望を持って就職するために、どのような情報やイベント、機会があるとよいと思いますか。

- ・ 建設業界で働く若い労働者や女性技術者との交流会があれとよい。
- ・ 実際に何をしているかイメージできるように見学会や体験(インターンシップ)などを積極的に行うと良い。
- ・ 働いて1~3年くらいの若手から、働くことに対する率直な意見を聞くことができる場があると良い。
- ・ 現場体験では「見るだけや触るだけ」ではなく実際に形に残る作業に関わる機会があると愛着が湧き、業界への興味を持つと思う。
- ・ 建設業界の間違ったイメージを払拭するため、UAVやレーザースキャナといった最新技術を使い安心・安全な地域住民の生活を守る大切な仕事だと改めて知ってもらう。また、週休2日の普及や女性でも働けるような環境づくりを行っている事を説明する機会を設ける。
- ・ 例えば、高卒で、何歳で役職について給与を幾らもらっているかという情報を開示する。
- ・ 一番つらい時の仕事状況を就職前に見せるイベント・機会があるとよい。(理想と現実とのギャップを埋めるために)



(寄せられた意見・提案を踏まえて) 取り組むべき課題、検討事項等

- ・ 職場体験の積極的な受け入れ。
 - ・ 見学会や説明会等の開催における内容の充実、工夫。
 - 建設界の必要性、重要性、魅力をPRする。
 - 若手職員による説明、意見交換。
 - 「きれい事」だけではなく、厳しい面も含めて実情を正直に示すことも重要。
- など

5 将来、工業系の大学・高校への入学を目指してもらうため、普通高校や中学校の生徒、その保護者へのアプローチも重要と言われていますが、具体的にどのような説明、イベントを行うと効果があると思いますか。

- ・ 工業系の学校を卒業することで、将来どのような就職先があるのか説明する。
- ・ 保護者・学生を交え、現場視察、現場体験、意見交換を開催し、建設業の魅力を伝える。
- ・ 保護者への説明については、社会に必要な業界で先行きのある業界であることの発信、3Kの改善に対する取り組み(労働条件・環境)への理解、女性技術者の活躍などの説明を行うことが効果的と考える。
- ・ 昔の建設業のイメージを持っている人が多いため、そのイメージを変えてもらえるような説明や、ICT施工やドローンなどを使っているという情報の発信が必要。
- ・ VRによる重機操縦体験や建設体験、Minecraftやシムシティ等を利用したゲームによるまちづくり等の体験など。
- ・ 土木、工業系の学部・学科への授業料の優遇。



(寄せられた意見・提案を踏まえて) 取り組むべき課題、検討事項等

- ・ 従来の建設現場の3K(きつい、きたない、危険)のイメージを払拭するような見学会、説明会を行う。
 - そのためにも現場の安全管理の一層の徹底を図り、工事事務・労働災害の撲滅に取り組むことが重要。
- ・ ICT施工やドローン等の新技術の活用を紹介し、生産性向上の取り組みについて興味関心を寄せてもらう。
- ・ 土木、工業系の学部・学科を志望する学生への奨学金や学費の補助制度の紹介。
 - 有無について確認する。

6 その他意見・アイデア

- ・ 担い手の確保・育成は、どの業界でも発展や進歩に向けた重要な課題であり、取り組みを「継続」することが最も重要と考える。
- ・ 工業系の大学、高校等の卒業生で建設業界に入らなかった人から理由を聞き、入らなかった原因を無くすことも一つの手ではないか。
- ・ 仕事は自分が好きだと思えるものでないと続かない。“土木”の魅力を伝えることが一番重要だと考える。
- ・ 荒天時の現場対応など、目に見えない残業や拘束時間がある。ウェブカメラによる現場点検などが実施できるようになれば、労働条件の向上に繋がると考える。
- ・ 人材確保のためにイメージを操作することは止めるべき。(月30時間程度の残業があります、有休も100%自由に取れるわけではありません、土日仕事の時があります・・・など正直に)
- ・ 一般の人への建設業のアピールが重要。自衛隊、消防、警察の方がよっぽどアピールが上手。
- ・ 一般的に建設業界は悪いイメージがある分野だと思う。ドラマだとだいたい悪役。イケメン俳優と美人女優による、土木現場を舞台にした夢と希望あふれるドラマなどつくってもらえれば、イメージが変わったりしないか。

※ 石川県部会では、アンケート結果を取りまとめた中から課題等について整理し、今後の取り組みの参考とする予定です。