

建設界における担い手に関する指標について

担い手に関する状況を調査するうえで、以下の指標を考えており、既に情報提供頂いたデータに基づき分析を進めておりますが、条件の違い等により正確な分析ができていないのが現状です。引き続き、分析等を進めたく、ご協力をお願い致します。

①求人倍率の推移について（各県労働局）

- ・ 建設業界における新卒者の需要供給バランス示す指標を検討中。
- ・ 公表されている有効求人倍率等のデータには、新卒者（特に大卒、高専）が含まれていない場合があるなど、新卒求人（特に大学、高専）の需要供給の動向をどの様に分析するか整理中。

②入職率・離職率の推移について（各県労働局、各県統計部局）

- ・ 新卒者のうち、建設界への入職と離職（数年以内）の状況を示す指標を検討中。
- ・ 県別や職種別（建設業他）による分析を進めているが、条件の違いや異常値と思われるデータの取扱などについて整理中。

③建設系学生数等の推移について（各県教育機関）

- ・ 各県によって対象とする学校や学科の条件が異なるなどの違いがあり、データ整理中。

【新潟県】

平成 25 年度建設企業意識調査結果（平成 25 年 8 月公表、抜粋）

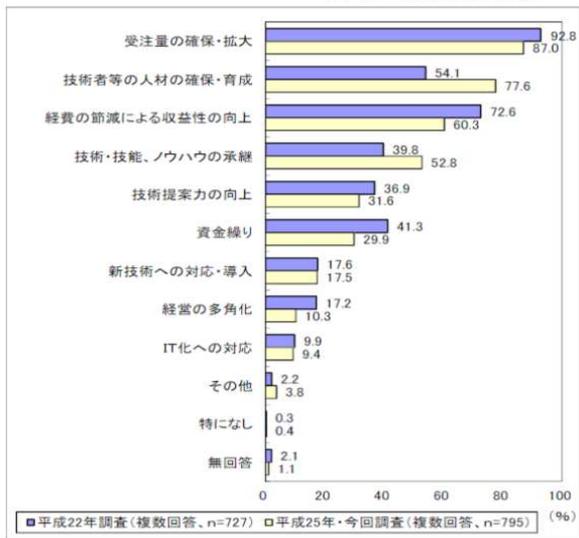
○ 調査対象

- (1) 調査地域：新潟県全域
- (2) 調査対象及び回収状況：H 2 4 ・ 2 5 年度県工事入札参加資格を有する企業 1, 1 0 0 社
回収数 7 9 5 （回収率 7 2 . 3 %）
- (3) 調査期間：平成 2 5 年 5 月 2 日～平成 2 5 年 5 月 3 1 日
- (4) 調査方法：アンケート調査票を調査対象企業へ郵送配布し、返信用封筒により回収

○経営の課題

「受注量の確保・拡大」が87.0%と最も高く、以下「技術者等の人材の確保・育成」が77.6%、「経費の節減による収益性の向上」が60.3%となった。
 そのほか、「技術・技能、ノウハウの継承」が52.8%、「技術提案力の向上」が31.6%、「資金繰り」が29.9%で比較的高い割合となっている。

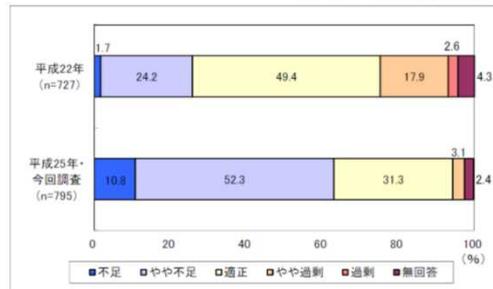
【グラフ6：経営面での課題】



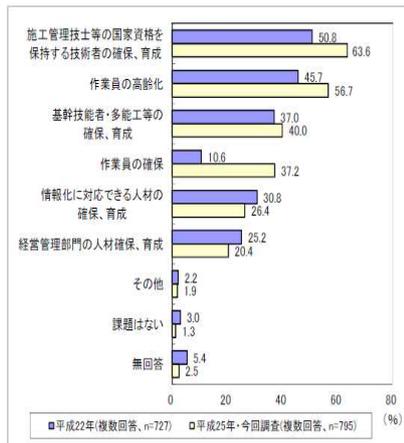
○従業員の過不足感

「不足」が10.8%、「やや不足」が52.4%となり、両者の合計は63.2%となった。
 一方、「過剰」はなく、「やや過剰」が3.1%となり、両者の合計は3.1%となった。
 なお、「適正」は31.3%となった。

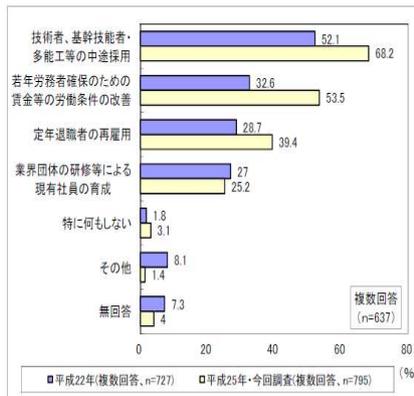
【グラフ23：従業員の過不足感】



【グラフ24：人材面での課題】



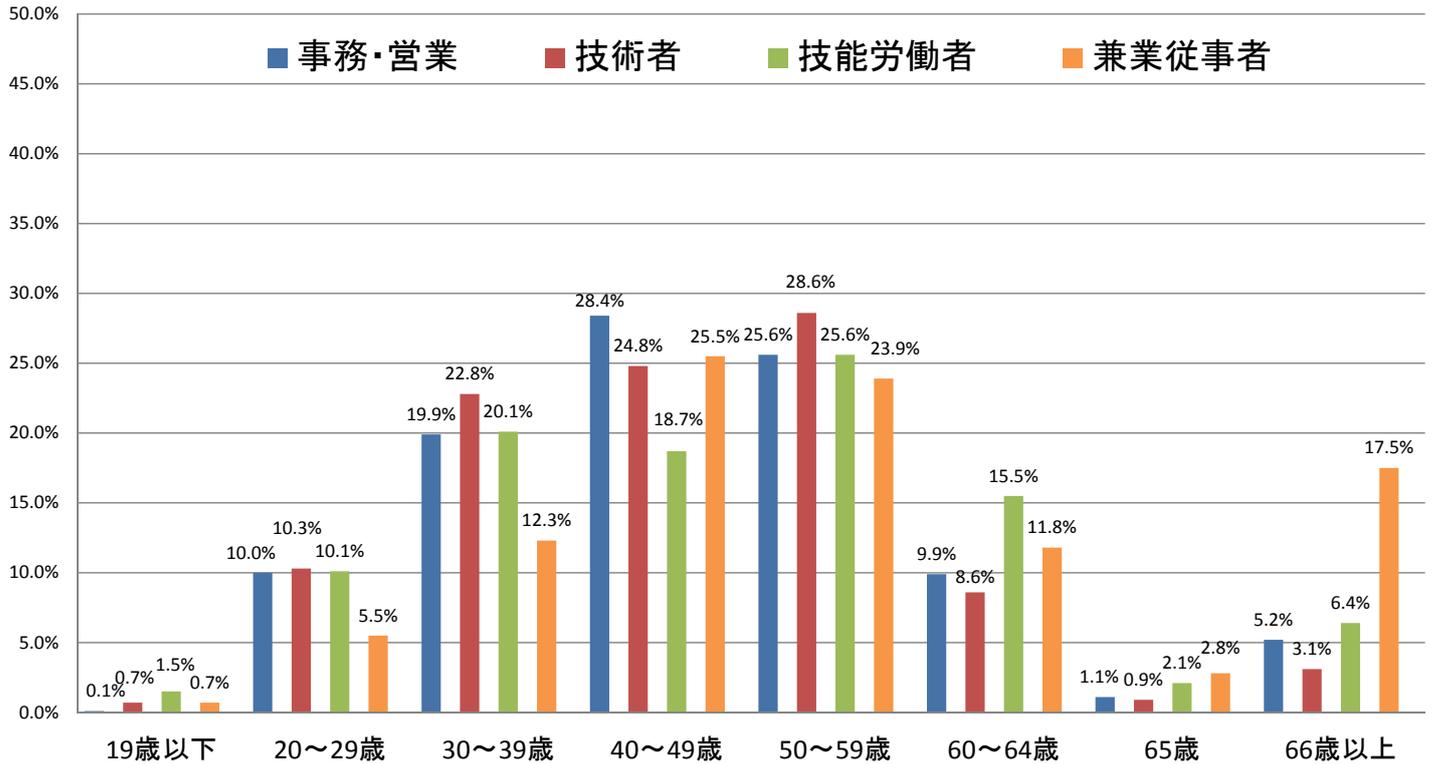
【グラフ25：人材確保・育成に関する企業戦略】



○人材面の課題と企業戦略

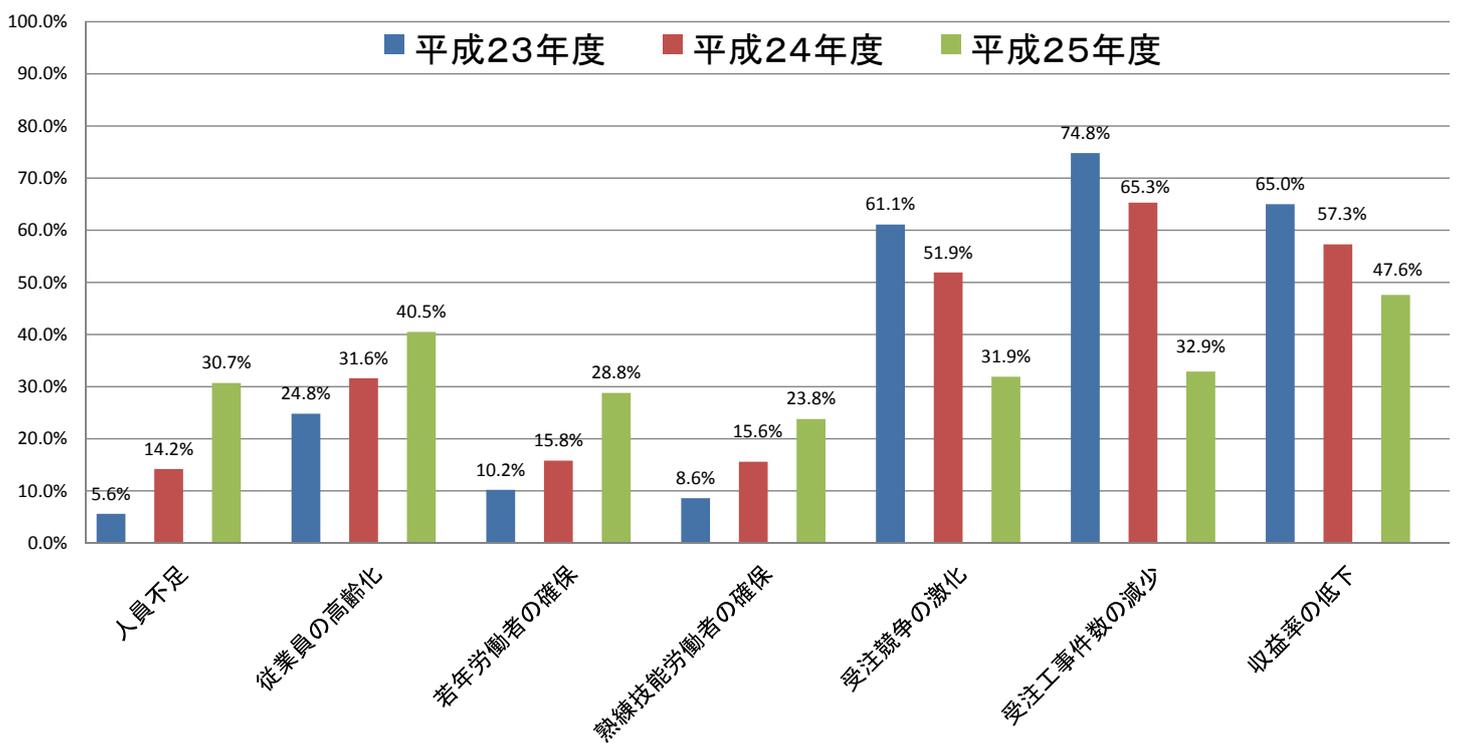
担い手不足の状況

常用雇用者の職種別・年齢別分布 -全体状況-



1

経営上の問題点



3

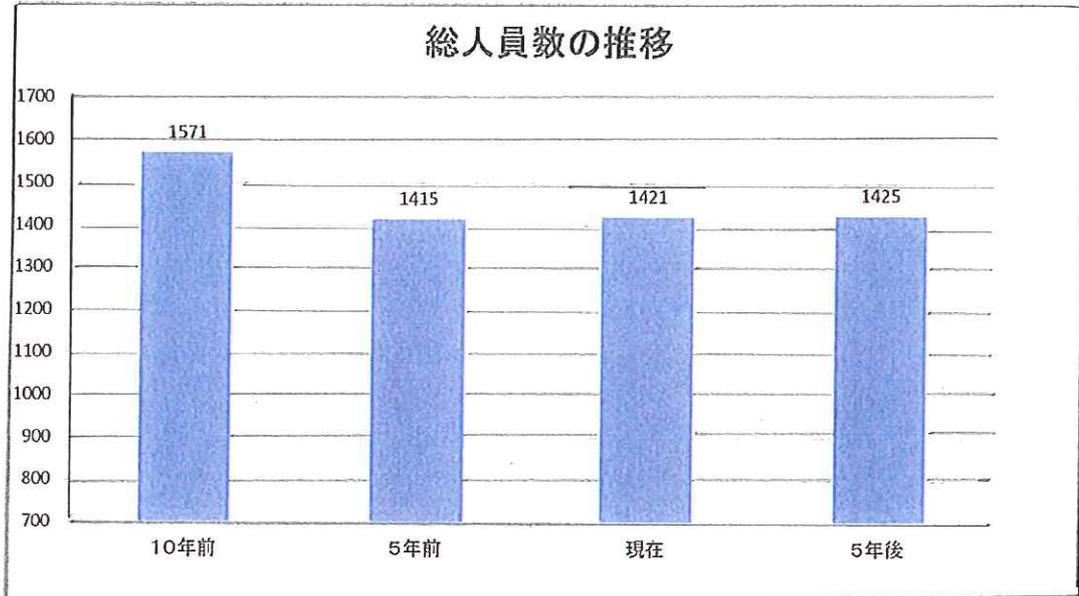
2

依頼7【報告様式①】 担い手不足の状況について

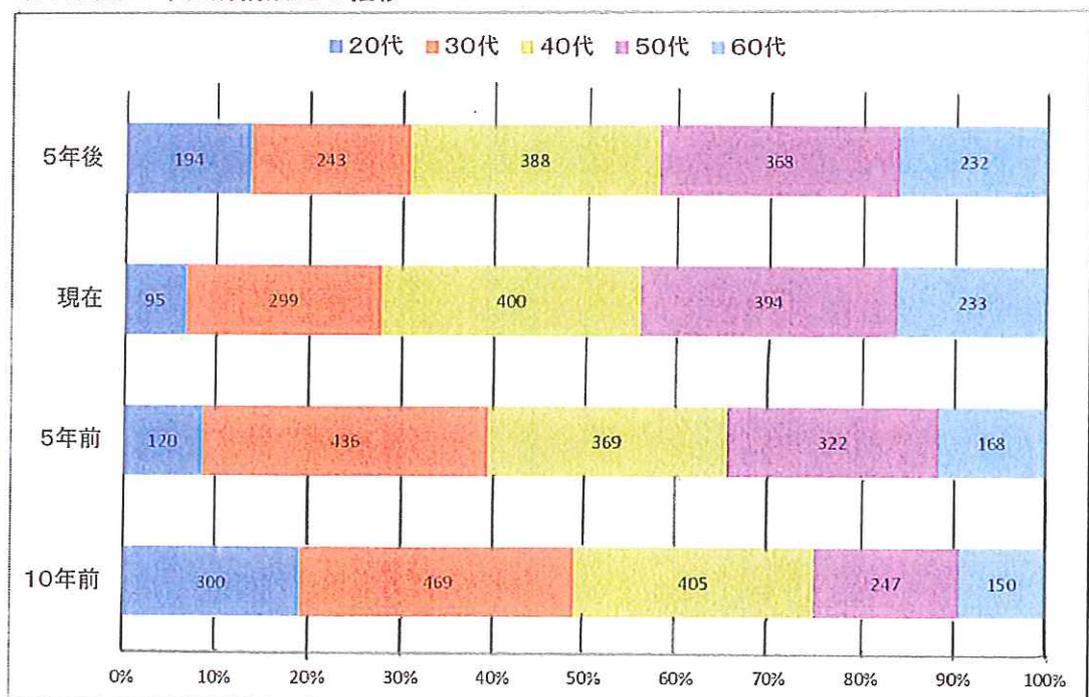
一般社団法人新潟県測量設計業協会

問1 貴社の10年前から現在までの人員構成(役職員含む)の推移及び5年後の予想あるいは計画人員について、次の表に記入してください。(総人員)

総人員数



総人員数の年代別構成比の推移

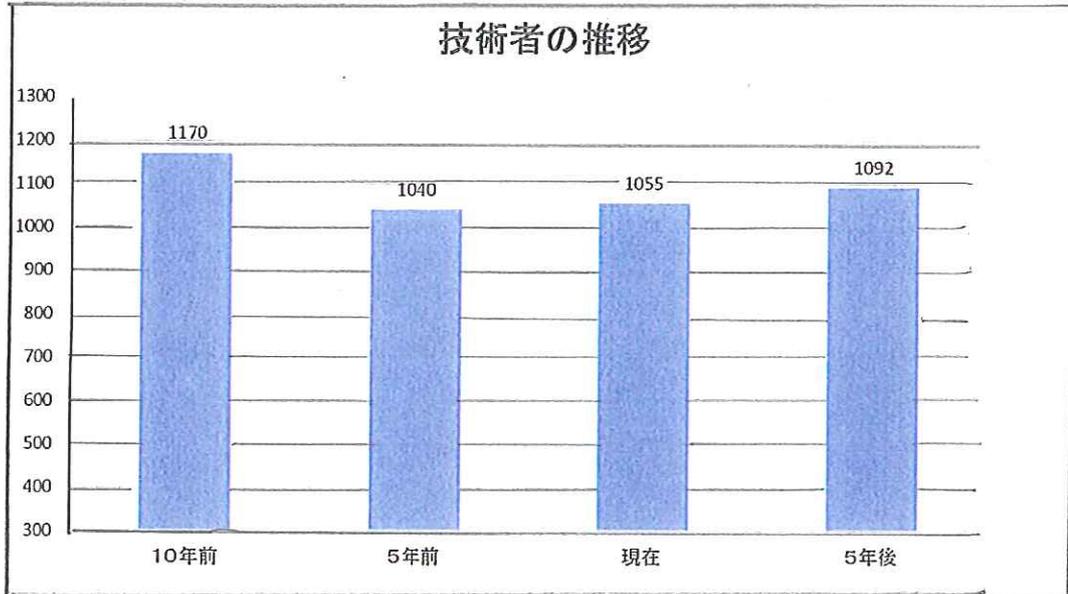


10年前と比較すると現在の総人員数は、150人減少し9.5%の減少となっている。構成比では20代及び30代の若手世代は約49%から約28%へと減少しており高齢化が顕著となっている。

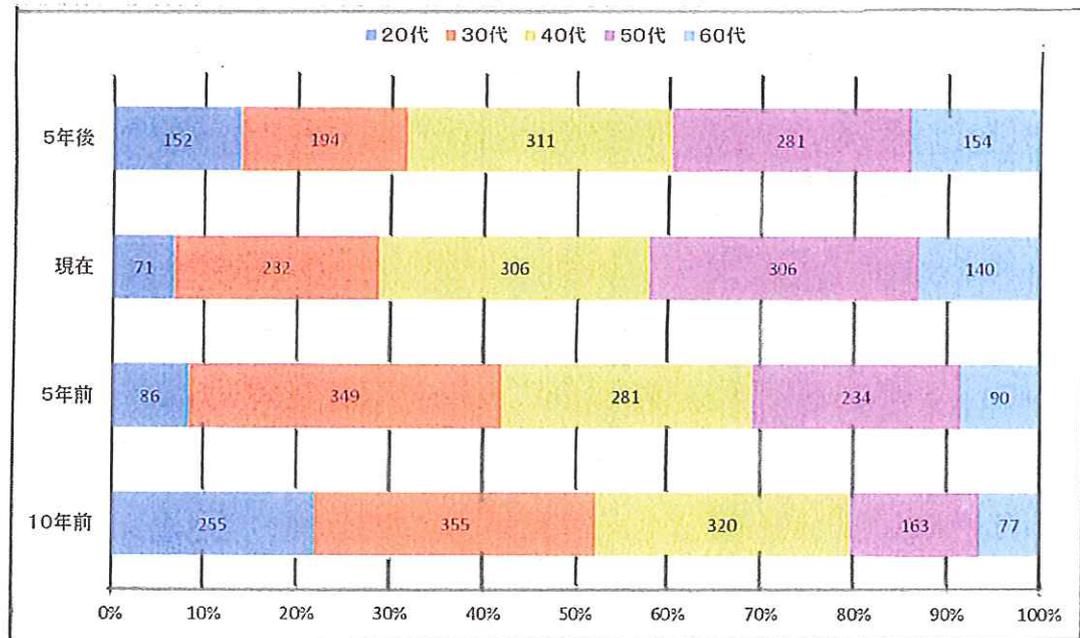
5年後は、若手の採用を意識して構成比は増加しているが、現在の人員も5年歳をとるわけであり、若手の構成比を大きく改善する状況にはなっていない。

問1 貴社の10年前から現在までの人員構成(役職員含む)の推移及び5年後の予想あるいは計画人員について、次の表に記入してください。(技術者)

技術者



技術者の年代別構成比の推移



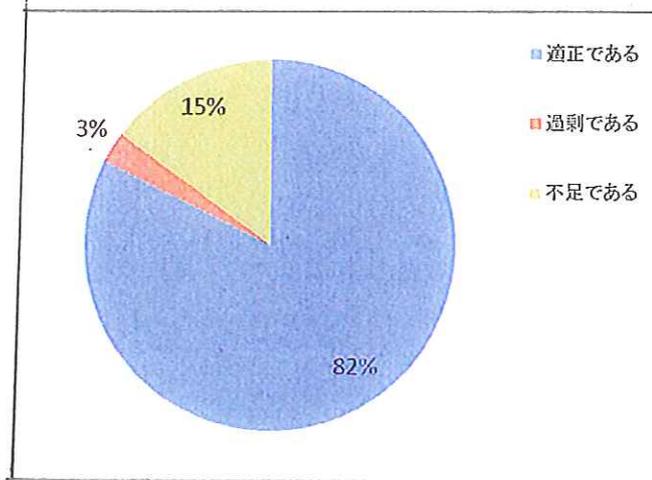
10年前と比較すると、技術者の数も総人員数と同様に、115名減少し9.8%減少している。
 構成比でも20代及び30代の若手世代は52%から29%へと減少しており高齢化が顕著となっている。
 特に20代の技術者数は6.7%と10年前の三分の一以下になっており危機的状態である。5年後は、若手の採用を意識して構成比は増加しているが、少子化のなかで業界としての魅力をア

問4 貴社の職員数の状況をお答えください。

	事務職			技術職		
	人員は適正である	人員は過剰である	人員は不足である	人員は適正である	人員は過剰である	人員は不足である
10人以下	30	1	4	11	0	24
11～20人	16	1	3	11	1	8
20人超	15	0	4	4	0	15
計	61	2	11	26	1	47

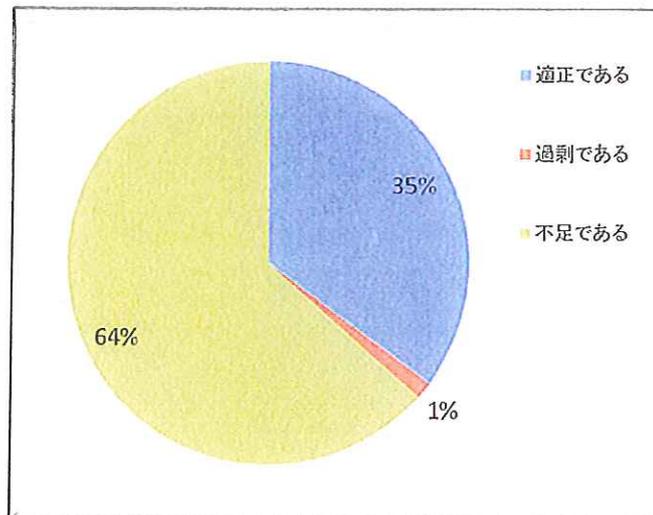
全体

事務



全体

技術



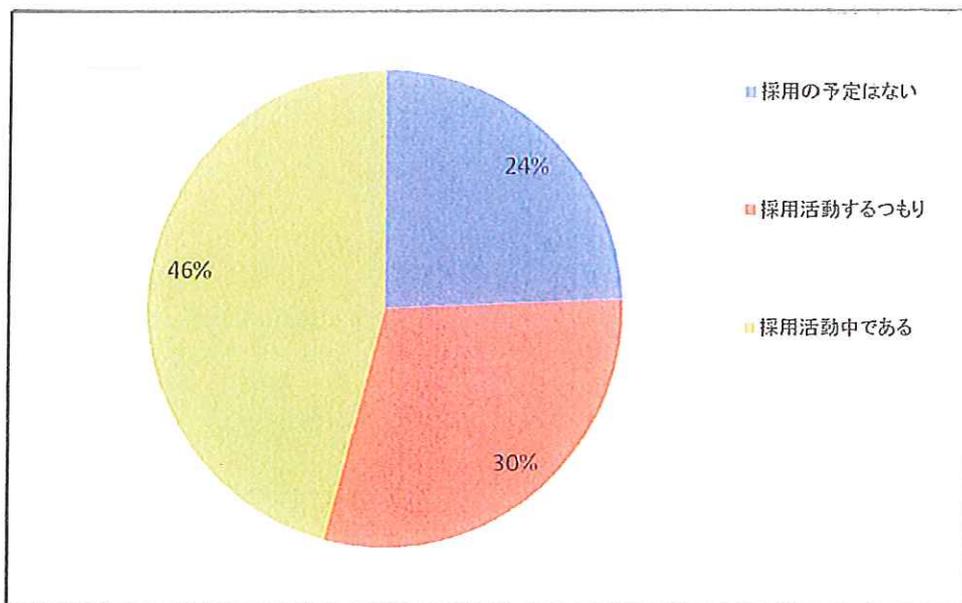
事務職と技術職の充足については、対照的な結果となった。事務職では82%が「適正である」と回答したが、技術職では「適正である」は35%と少数派であり、64%が「不足である」と回答している。

「過剰である」との回答は事務職でも技術職でもごく少数であり、業界全体として技術者の不足感が大きく現れる結果となった。

問5 貴社の採用活動状況をお伺いします。

	近々採用の予定はない	近々採用活動をするつもりではある	採用活動中である
10人以下	8	13	14
11～20人	7	8	5
20人超	3	1	15
計	18	22	34

全体



「活動中である」と「採用活動するつもり」を合わせると76%が採用活動に積極的である。問1の5年後の人員予想への回答や、問4の技術者の不足度合いの回答を考慮すると若手の技術者に対しての採用活動への意欲がこの設問の回答に反映しているものと推定される。