

平成 30 年度
建設産業の実態把握アンケート調査報告書

平成 30 年 12 月
おおいた建設人材共育ネットワーク

目次

第Ⅰ章 調査の概要	1
1.調査の目的	1
2.調査の対象	1
3.調査の実施期間	1
4.調査の項目	1
5.調査の方法	2
6.回収の結果	3
 第Ⅱ章 会員企業へのアンケート	5
1.調査の結果	5
2.まとめ.....	35
 第Ⅲ章 若手(29歳以下)技術者・技能者へのアンケート	38
1.調査の結果	38
2.まとめ.....	63
 第Ⅳ章 大分県内の建設系学科の学生へのアンケート	66
1.調査の結果	66
2.まとめ.....	79

第Ⅰ章 調査の概要

1.調査の目的

この調査は、建設業の雇用の実態を調査することで、建設業界における雇用状況を把握し、改善させるための方策を検討するための基礎資料とすることを目的としています。

2.調査の対象

- (1) おおいた建設人材共有ネットワーク会員である以下の協会に属する企業
 - ・（一社）大分県建設業協会会員 486 社
 - ・（一社）大分県測量設計コンサルタント協会会員 46 社
 - ・（一社）大分県地質調査業協会会員 10 社
- (2) (1)の企業に所属する若手（29 歳以下）技術者・技能者
- (3) 大分県内の以下の高校、高専、大学の建設系学科の学生
 - ・高等学校（日田林工高校、大分工業高校、鶴崎工業高校、佐伯豊南高校）
 - ・大分工業高等専門学校
 - ・日本文理大学

3.調査の実施期間

平成 30 年 7 月 9 日～平成 30 年 8 月 31 日

4.調査の項目

- (1) 会員企業
 - ① 主たる業務
 - ② 人員構成
 - ③ 技術・技能職員の採用状況
 - ④ 技術・技能職員の離職状況
 - ⑤ 初任給・年収に関すること
 - ⑥ 就業規則に関すること
 - ⑦ 社会保険等の加入状況
 - ⑧ 女性に対する職場環境整備に関すること
 - ⑨ 情報発信の取り組み
 - ⑩ 人材不足・人材確保の取り組み
 - ⑪ 人材育成の取り組み

- ⑫ おおいた建設人材共有ネットワークに関すること
- ⑬ 建設機材の保有状況

(2) 若手技術者・技能者（29歳以下）

- ① 調査対象者の基本事項（業種、職種、年齢、性別等）
- ② 残業の状況
- ③ 休暇の取得状況
- ④ 自己のスキルアップに関すること
- ⑤ 現在働いている企業を選択した理由
- ⑥ 建設産業へのイメージに関すること
- ⑦ 仕事の満足度に関すること
- ⑧ 転職に関すること
- ⑨ 建設産業の魅力
- ⑩ 建設産業に望むこと
- ⑪ 女性の活躍に関すること
- ⑫ おおいた建設人材共有ネットワークに関すること
- ⑬ その他の建設産業に対する意見・要望

(3) 建設系学科の学生

- ① 調査対象者の基本事項
- ② 現在の学校を選択した理由
- ③ 建設産業に対するイメージ
- ④ 卒業後の進路に関すること
- ⑤ 就職先を決める上で重視すること
- ⑥ 就職先を決める際の情報源
- ⑦ その他の建設産業に対する意見・要望

5.調査の方法

(1) 会員企業

各協会を通して、調査票を配布し回収した。

(2) 若手技術者・技能者

大分県簡易申請システムを通して、対象者から調査票を直接回収した。

(3) 建設系学科の生徒

各高校の担任教師を通して、調査票を配布し回収した。

6.回収の結果

(1) 会員企業

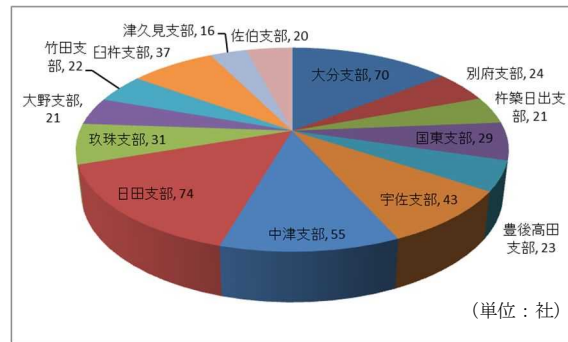
①施工業者（（一社）大分県建設業協会会員）

調査票は 486 社に配布し 289 社から回収した。回収率は 59.5%となっている。

支部名	会員数	回答数	回答率
大分支部	70	57	81.4%
別府支部	24	6	25.0%
杵築日出支部	21	20	95.2%
国東支部	29	25	86.2%
豊後高田支部	23	3	13.0%
宇佐支部	43	35	81.4%
中津支部	55	17	30.9%
日田支部	74	48	64.9%
玖珠支部	31	10	32.3%
大野支部	21	20	95.2%
竹田支部	22	15	68.2%
臼杵支部	37	12	32.4%
津久見支部	16	14	87.5%
佐伯支部	20	7	35.0%
計	486	289	59.5%

(単位：社)

図表 1 支部別回収状況



図表 2 支部別内訳

②コンサルタント（（一社）大分県測量設計コンサルタント協会、（一社）大分県地質調査業協会）

調査票は 56 社（コンサルタント協会 46 社、地質業協会 10 社）に配布し、46 社（コンサルタント協会 36 社、地質業協会 10 社）から回収した。

協会名	配布数	回答数	回答率
（一社）大分県測量設計コンサルタント協会	46	36	78.3%
（一社）大分県地質調査業協会	10	10	100%
【参考】（一社）大分県建設業協会会員	486	289	59.5%

図表 3 各協会回収状況

(2) 若手技術者・技能者

88名から回答があり、その内訳（業種、職種、性別）は下表のとおりである。

業 種		男性	女性	計	女性の割合
施工業者	土木	32	2	34	6%
	建築	11	4	15	27%
コンサルタント		26	7	33	21%
その他		4	2	6	33%
計		73	15	88	17%

（単位：人）

図表 4 若手技術者・技能者の内訳

(3) 建設系学科の学生

調査票は、計 7 校の学生へ配布し、回答数は 299 名だった。その内訳は下表のとおりである。

学校種別	対象学年	男性	女性	計
高校	2年	133	42	175
高専	4・5年	49	22	71
大学	3・4年	37	16	53
計		219	80	299

（単位：人）

図表 5 建設系学科学生の内訳

第Ⅱ章 会員企業へのアンケート

1.調査の結果

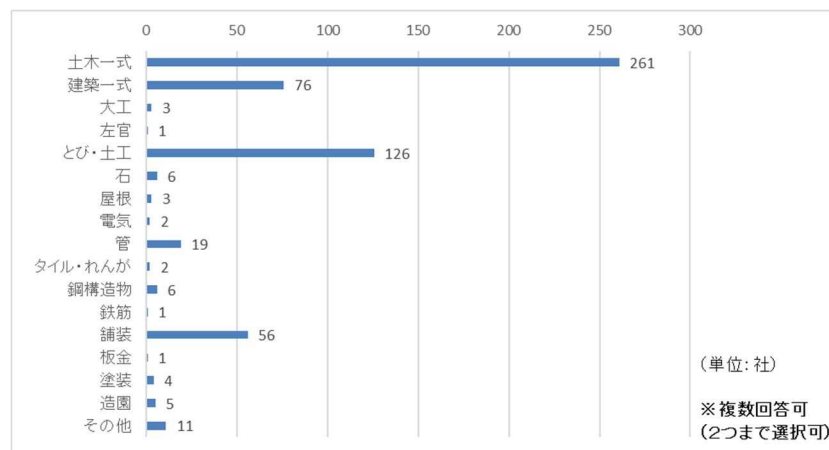
設問 1. 主たる業務について

図表 6-1～2 は、回答があった施工業者・コンサルタントの主たる業務についてまとめたものである（1社あたり2種類まで選択可）。

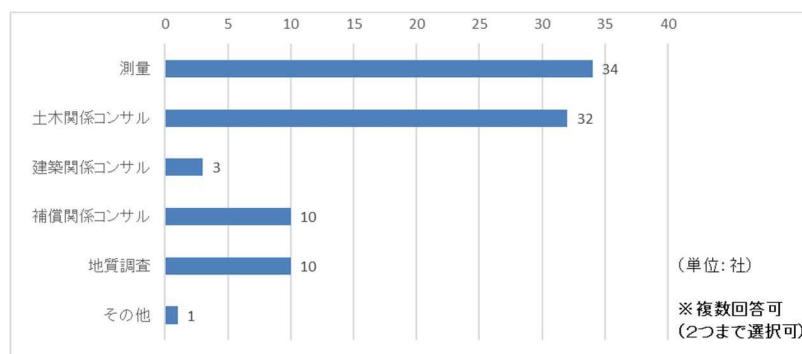
施工業者の主たる業務については、「土木一式工事」をあげる企業が261社で最も多く、次いで「とび・土工」（126社）、「建築一式」（76社）、「舗装」（56社）、と回答した企業が多かった。

なお、「その他」は、解体、水道施設、機械器具設置、浚渫、さく井となっている。

コンサルタント業者の業務については、「測量」（34社）、「土木関係コンサル」（32社）をあげる企業が多かった。



図表 6-1 主たる業務について（施工業者）



図表 6-2 主たる業務について（コンサルタント）

設問 2.人員構成について

図表 7-1～2 は、回答があった施工業者・コンサルタントの年代別・業種別・性別の人員構成をまとめたものである。

業 種	性 別	年 齢						計	上段:合計人数
		～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～		下段:女性の割合
全体	男性	49	258	449	908	992	1019	3675	4339
	女性	8	93	108	177	146	132	664	15.3%
事務	男性	1	18	33	72	57	56	237	772
	女性	3	72	94	158	114	94	535	69.3%
技術職員計	男性	48	240	416	836	935	963	3438	3567
	女性	5	21	14	19	32	38	129	3.6%
土 木	技術	男性	20	77	203	487	533	1779	1846
		女性	1	5	4	10	21	67	3.6%
	技能	男性	13	98	129	222	254	1034	1061
		女性	1	7	3	1	6	27	2.5%
	土木計	男性	33	175	332	709	787	2813	2907
		女性	2	12	7	11	27	94	3.2%
建 築	技術	男性	13	61	69	118	135	552	585
		女性	3	8	7	7	5	33	5.6%
	技能	男性	2	4	15	9	13	73	75
		女性	0	1	0	1	0	2	2.7%
	建築計	男性	15	65	84	127	148	625	660
		女性	3	9	7	8	5	35	5.3%

図表 7-1 各職種・男女・年齢別社員数（施工業者）

（単位：人）

業 種	性 別	年 齢						計	上段:合計人数
		～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～		下段:女性の割合
全体	男性	7	81	107	268	188	267	918	1099
	女性	2	32	41	62	27	17	181	16.5%
事務	男性	0	2	8	27	20	44	101	216
	女性	2	9	26	38	24	16	115	53.2%
技術系職員計	男性	7	79	99	241	168	223	817	883
	女性	0	23	15	24	3	1	66	7.5%
土 木	技術	男性	4	69	92	228	156	749	810
		女性	0	22	14	21	3	61	7.5%
	技能	男性	3	8	5	6	13	41	43
		女性	0	0	0	2	0	2	4.7%
	土木計	男性	7	77	97	234	162	790	853
		女性	0	22	14	23	3	63	7.4%
建 築	技術	男性	0	2	2	7	6	27	30
		女性	0	1	1	1	0	3	10.0%
	技能	男性	0	0	0	0	0	0	0
		女性	0	0	0	0	0	0	—
	建築計	男性	0	2	2	7	6	27	30
		女性	0	1	1	1	0	3	10.0%

図表 7-2 各職種・男女・年齢別社員数（コンサルタント）

（単位：人）

(1) 年齢構成

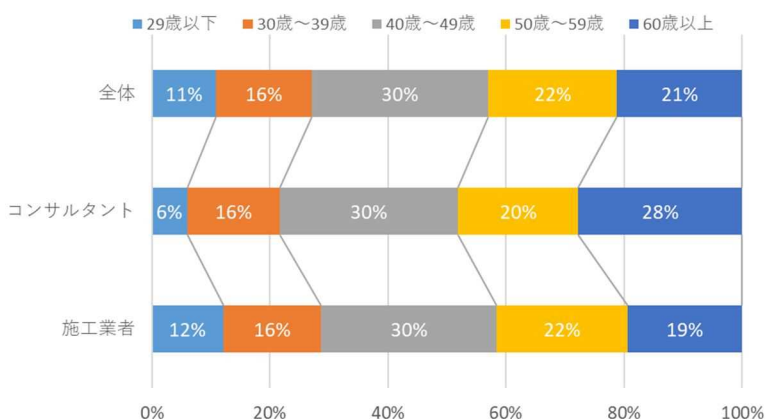
施工業者、コンサルタント及び全体（施工業者＋コンサルタント）での年齢構成の比率を図表 8-1～3 に示す。

事務職員（図表 8-1）は、全体で 50 歳以上が 43%である一方、29 歳以下は 11%と高年齢化が進んでいる。また、その傾向はコンサルタントの方が顕著となっている。

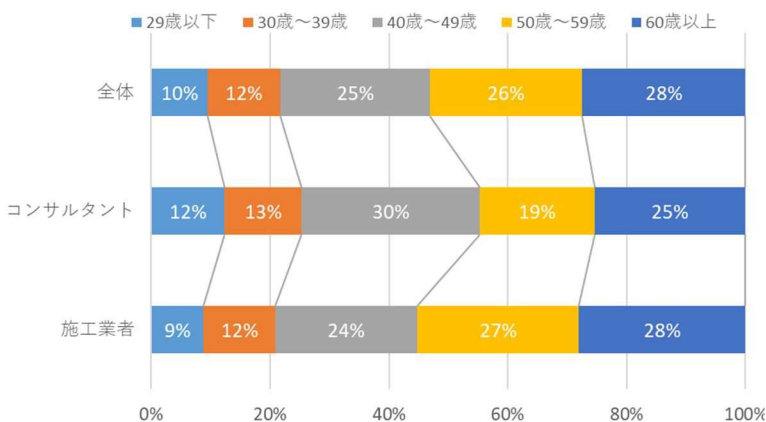
技術職員（図表 8-2）は、全体では 50 歳以上が 54%と半数を占める一方で、29 歳以下は 10%となっており、事務職員同様に高年齢化が進んでいる。また、業種別に見ると、50 歳以上が施工業者で 55%に対し、コンサルタントでは 44%、29 歳以下は施工業者で 9%に対し、コンサルタントは 12%と施工業者の方が高年齢化が進んでいる状況にある。

図表 9 は、アンケート結果（全体）と他産業との年齢構成を比較したものである。50 歳以上の割合は全産業の 40%に対し、アンケート結果は 51%、29 歳以下は全産業の 16%に対し、アンケート結果は 10%と高年齢化が進んでいることが分かる。

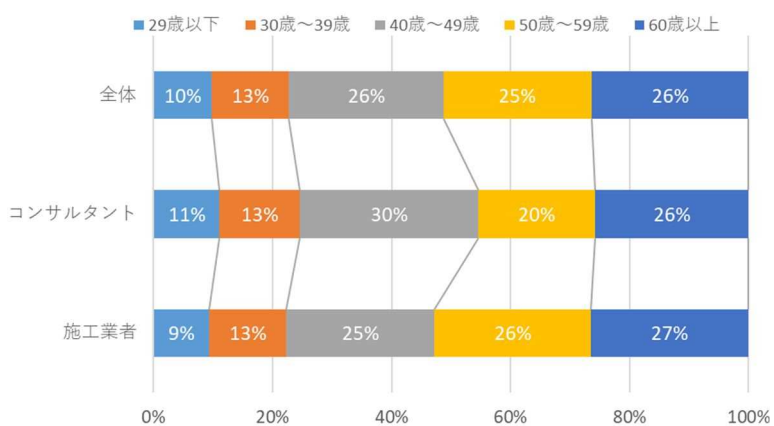
また、図表 10 は、アンケート結果と全国・全産業における労働者の年齢構成を比較したものである。全産業では、労働者が最も多い年齢層が 40～49 歳であり、50 歳代以降は労働人口が減少するのに対し、県内施工業者では 40 歳代以降、人口が横ばいになっている。



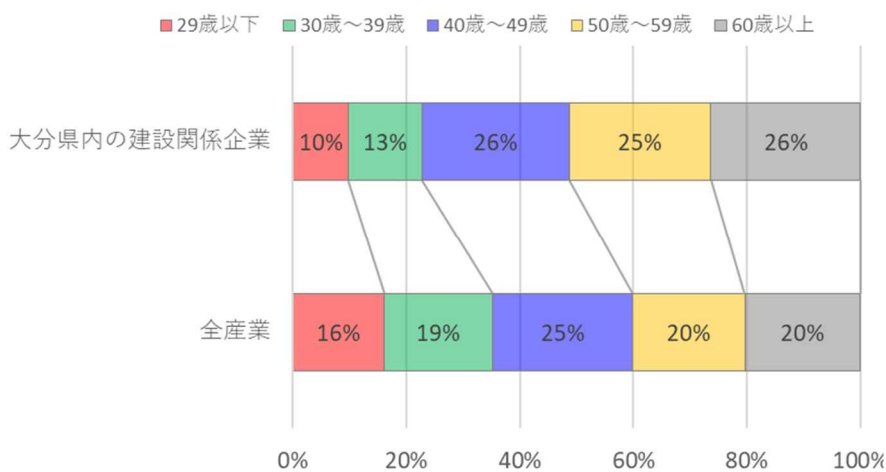
図表 8-1 業種別年齢構成（事務職員）



図表 8-2 業種別年齢構成（技術職員）

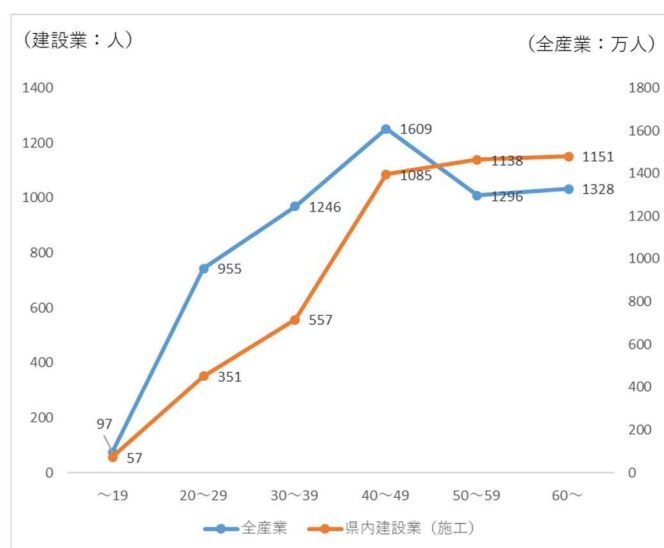


図表 8-3 業種別年齢構成（全体）



図表 9 他産業との年齢構成比較

出典：2017 労働力調査（全国・全産業）



図表 10 全産業と県内建設業における年齢層別労働者

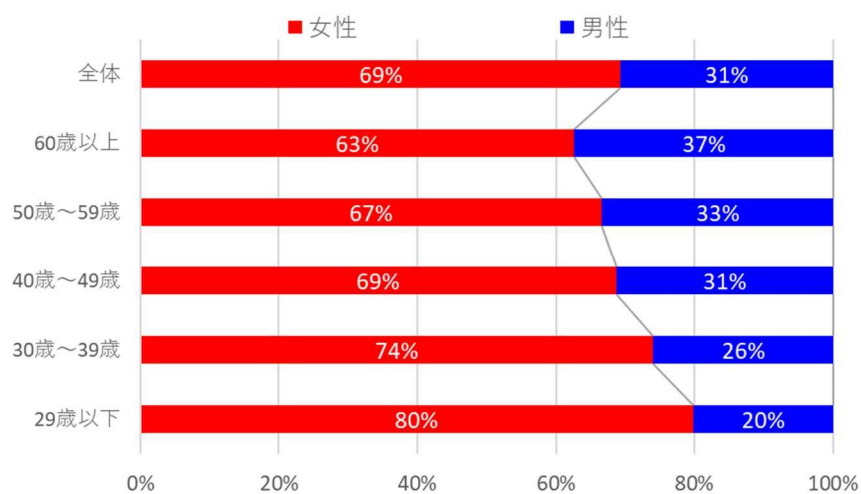
(2) 男女比

図表 11～13 は、それぞれ施工業者、コンサルタント及び全体の事務職員、技術職員、全職員に対する各年代別の男女比率を示している。

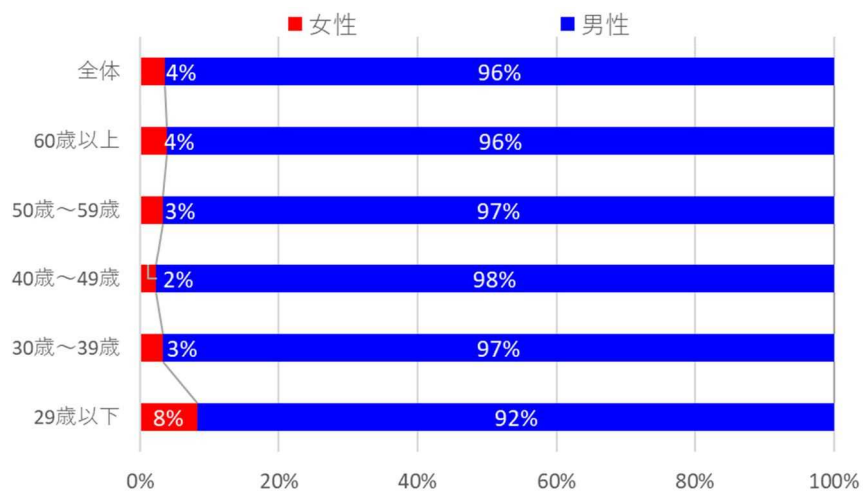
全体の事務職員（図表 13-1）は女性職員の方が多く、全体では 2／3 が女性職員となっている。また、年代別で見ると、若年層ほどその傾向は強く、29 歳以下では 8 割が女性職員となっている。

全体の技術職員（図表 13-2）は、全体で見ると 96%が男性職員、女性職員はわずか 4%となっており、極端な構造となっている。年代別では 30 歳以上では女性職員の割合は 5%以下となっているが、29 歳以下では 12%と他の世代に比べて多くなっており、若い世代では女性の建設産業への進出がうかがえる。その傾向はコンサルタントではさらに顕著で、29 歳以下の割合は 21%と 1／5 が女性職員となっている。

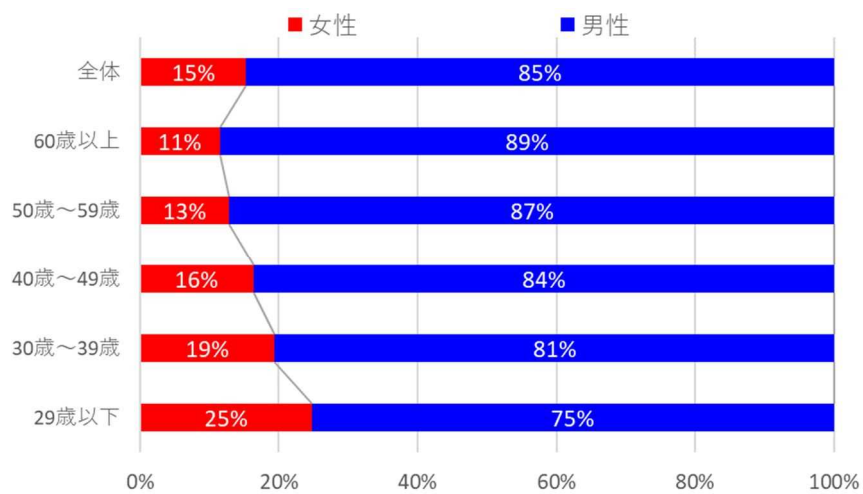
図表 14 は、H29 労働福祉等実態調査による大分県内の産業別女性職員の割合と今回のアンケート結果を比較したものである。H29 労働福祉等実態調査では全職種平均の 34%に比べて建設業は 8%となっており、対象としている全産業の中で最も低くなっている。また、アンケート結果は全職員に占める女性職員の割合は 16%と H29 労働福祉等実態調査の結果と比べると高くなっているが、全職種平均と比べると低い水準となっている。また、技術職員に限ってみると、アンケート結果では女性職員の割合は 4%と極端に低い状況となっているといえる。



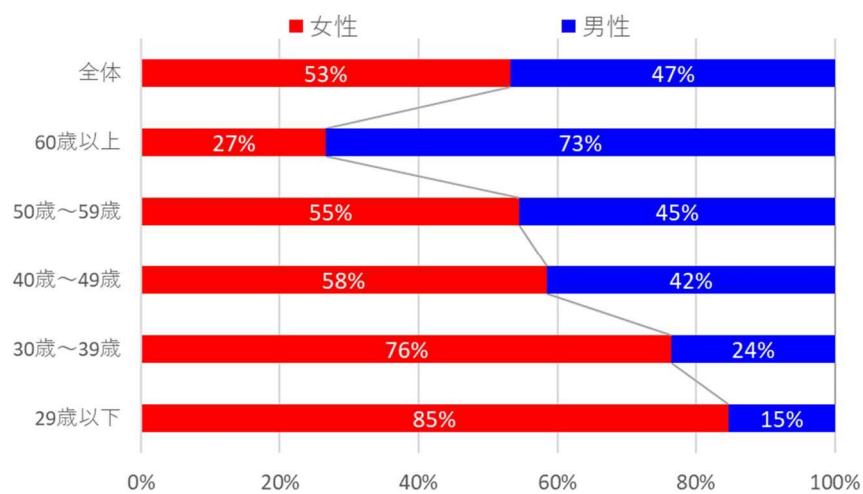
図表 11-1 年齢構成別男女比（施工業者：事務職員）



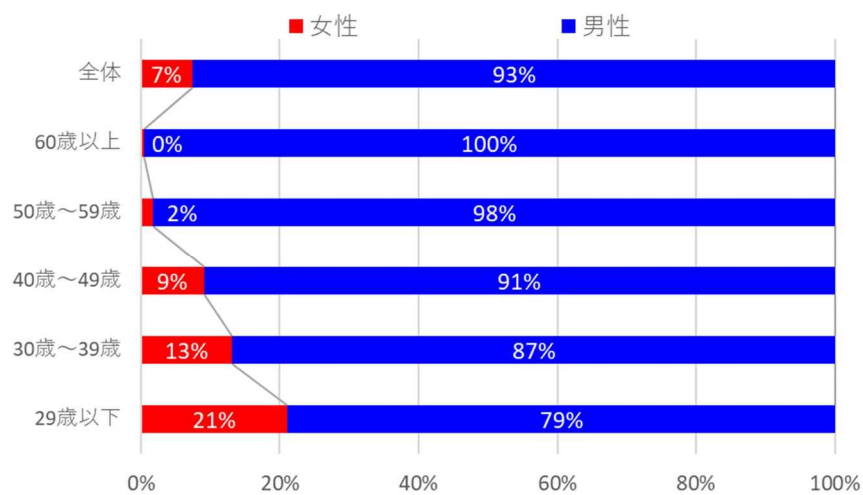
図表 11-2 年齢構成別男女比（施工業者：技術職員）



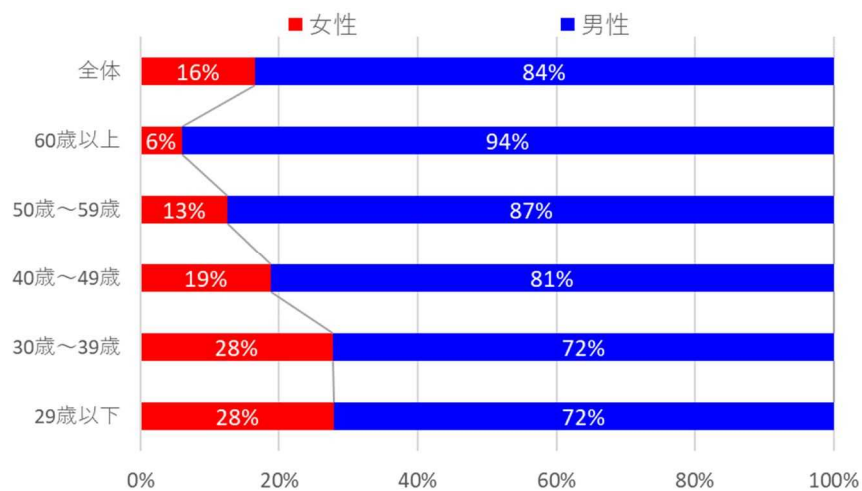
図表 11-3 年齢構成別男女比（施工業者：全職員）



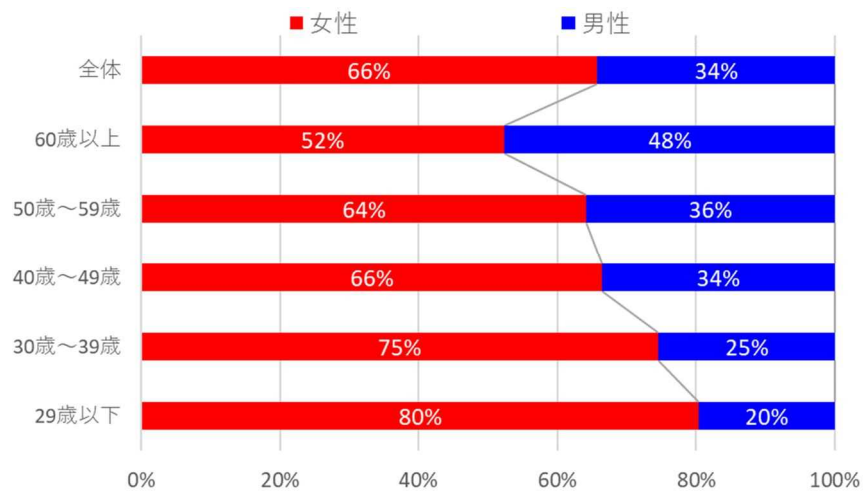
図表 12-1 年齢構成別男女比（コンサルタント：事務職員）



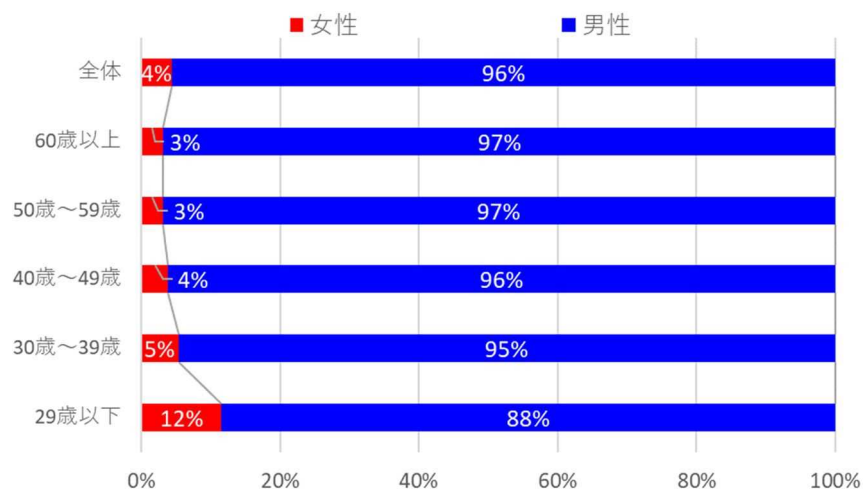
図表 12-2 年齢構成別男女比（コンサルタント：技術職員）



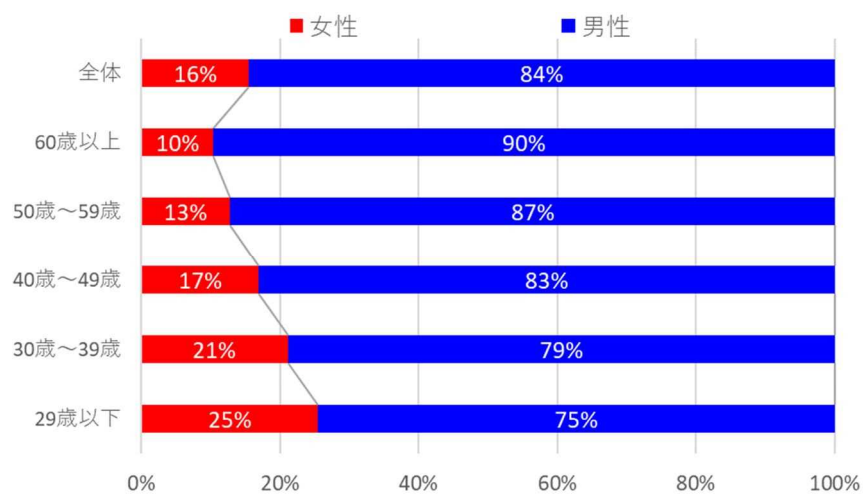
図表 12-3 年齢構成別男女比（コンサルタント：全職員）



図表 13-1 年齢構成別男女比（全体：事務職員）

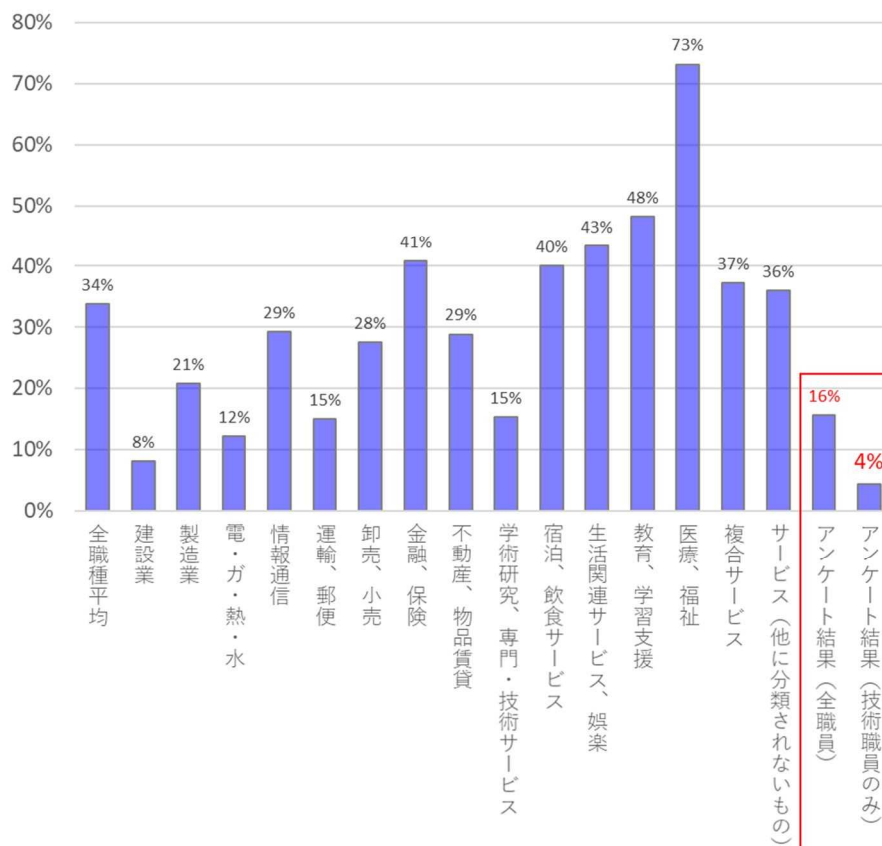


図表 13-2 年齢構成別男女比（全体：技術職員）



図表 13-3 年齢構成別男女比（全体：全職員）

産業別 女性労働者の雇用割合



図表 14 産業別の女性職員の割合

出典：H29 労働福祉等実態調査

(3) 外国人労働者

外国人従業員について、下表は、回答があった施工業者が雇用している外国人従業員の人数を業種別にまとめたものである。県内施工業者においては、土木(技能職)で7人、建築(技術職)で1人、建築(技能職)で1人、県内コンサルタント業者においては、土木(技術職)で1人、土木(技能職)で4人と、外国人従業員の採用があまり進んでいない事がわかった。

業 種		人数
事 務		0
土 木	技 術	0
	技 能	7
建 築	技 術	1
	技 能	1

(単位:人)

図表 15-1 外国人採用状況
(施工業者)

業 種		人数
事 務		0
土木	技術	1
	技能	4
建築	技術	0
	技能	0

(単位:人)

図表 15-2 外国人採用状況
(コンサルタント)

設問 3. 技術・技能職員の採用状況

(1) 過去5年の採用の有無

図表 16 は、回答企業のうち、過去 5 年間ににおける技術・技能職員の採用状況を示している。

施工業者は、2/3 以上にあたる 190(67%)社が、コンサルタントでは約 9 割にあたる 38(88%)社が過去 5 年間に採用を行っている」と回答した。

また、図表 17 は、施工業者、コンサルタントそれぞれの採用者の内訳（技術・技能別、中途・新規別、最終学歴別）を示したものである。施工業者では、5 年間で技術者、技能合わせて 896 名を採用している。採用ありと回答した企業が 190 社であることから、単純平均では 1 社あたり 5 年間で 2.8 名採用していることとなる。また、回答した全企業(223 社)平均で見ると 5 年間で 2.3 名となることから、概ね 2 年に 1 名程度採用していることとなる。

コンサルタントでは 5 年間で技術者、技能者合わせて 258 名採用している。採用をしたと回答した企業(38 社)の平均では 6.6 名、全回答企業(43 社)の平均では 5.8 名となり、概ね毎年 1 名程度採用していることとなる。

(2) 技術職・技能職採用状況

施工業者の採用状況は、5 年間で技術者 523 名、技能者 373 名であり、技術者の採用が多くなっている。

技術職の内訳は、中途採用者と新規採用者の割合は概ね 6:4 となっており、中途採用者の割合がやや多くなっている。新規採用者の卒業学校については、高校卒が約 63%、大学卒が約 32%と全体のほとんどを占めており、高校卒の割合が高くなっている。また、そのほとんどが建設系の学校、学科を卒業している。

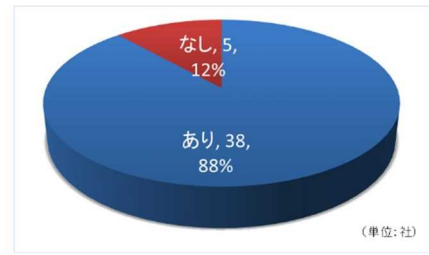
技能職の内訳、中途採用者と新規採用者の割合は概ね 8:2 と技術者と比べて中途採用者の割合が高く、新規入職者の割合が低くなっている。新規採用者の卒業学校については、高校卒が 85%と高くなっている。また、技術者と異なり、そのほとんどが建設系学校は卒業していないことが特徴的である。

コンサルタントの採用状況は技術者 250 名、技能者 8 名となっており、ほとんどが技術者としての採用となっている。

中途採用者と新規採用者の割合は概ね 2:1 となっており、施工業者と同様に中途採用者の割合が多くなっているが、施工業者と比べると相対的に新規採用者の割合が高くなっている。新規採用者の卒業学校は、大学卒が 42%と最も高く、次いで高専・短大・専門学校卒の 36%、高校卒の 18%となっている。また、建設系学校、学科の卒業生の割合は全体の半分強程度であり、土木や建築を専攻していない学生もかなりの割合で入職しているといえる。



図表 16-1 過去 5 年間の採用の有無
(施工業者)



図表 16-2 過去 5 年間の採用の有無
(コンサルタント)

職種	採用区分	人数	内訳	新卒内訳
技術・技能計	合計	523	100%	
	中途	304	58.1%	
	新卒合計	219	41.9%	100.0%
	中学卒	1		0.5%
	高校卒	138		63.0%
	うち建設系	117		53.4%
	高専・短大・専門学校卒	9		4.1%
	うち建設系	7		3.2%
	大学卒	69		31.5%
	うち建設系	62		28.3%
	大学院卒	2		0.9%
	うち建設系	2		0.9%
技術・技能計	合計	373	100%	
	中途	299	80.2%	
	新卒合計	74	19.8%	100.0%
	中学卒	4		5.4%
	高校卒	63		85.1%
	うち建設系	1		1.4%
	高専・短大・専門学校卒	5		6.8%
	うち建設系	2		2.7%
	大学卒	2		2.7%
	うち建設系	1		1.4%
	大学院卒	0		0.0%
	うち建設系	0		0.0%
技術・技能計	合計	896	100%	
	中途	603	67.3%	
	新卒合計	293	32.7%	100.0%
	中学卒	5		1.7%
	高校卒	201		68.6%
	うち建設系	118		40.3%
	高専・短大・専門学校卒	14		4.8%
	うち建設系	9		3.1%
	大学卒	71		24.2%
	うち建設系	63		21.5%
	大学院卒	2		0.7%
	うち建設系	2		0.7%

(単位: 人)

図表 17-1 採用区分別採用状況
(施工業者)

職種	採用区分	人数	内訳	新卒内訳
技術・技能計	合計	250	100.0%	
	中途	167	66.8%	
	新卒合計	83	33.2%	100.0%
	中学卒	1		1.2%
	高校卒	13		15.7%
	うち建設系	6		7.2%
	高専・短大・専門学校卒	30		36.1%
	うち建設系	15		18.1%
	大学卒	35		42.2%
	うち建設系	25		30.1%
	大学院卒	4		4.8%
	うち建設系	3		3.6%
技術・技能計	合計	8	100.0%	
	中途	8	100.0%	
	新卒合計	0	0.0%	0.0%
	中学卒	0		0.0%
	高校卒	0		0.0%
	うち建設系	0		0.0%
	高専・短大・専門学校卒	0		0.0%
	うち建設系	0		0.0%
	大学卒	0		0.0%
	うち建設系	0		0.0%
	大学院卒	0		0.0%
	うち建設系	0		0.0%
技術・技能計	合計	258	100.0%	
	中途	175	67.8%	
	新卒合計	83	32.2%	100.0%
	中学卒	1		1.2%
	高校卒	13		15.7%
	うち建設系	6		7.2%
	高専・短大・専門学校卒	30		36.1%
	うち建設系	15		18.1%
	大学卒	35		42.2%
	うち建設系	25		30.1%
	大学院卒	4		4.8%
	うち建設系	3		3.6%

(単位: 人)

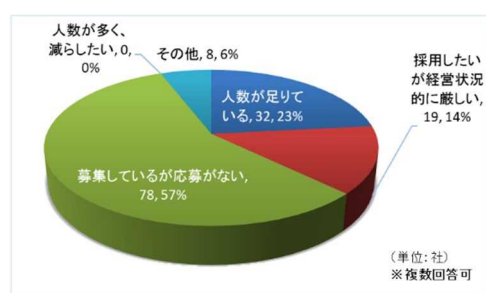
図表 17-2 採用区分別採用状況
(コンサルタント)

(3) 採用を行っていない理由

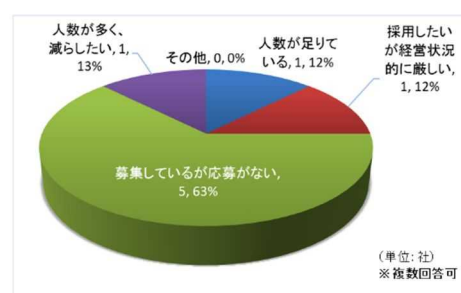
図表 18 は、過去 5 年間で採用を行っていない理由についてまとめたものである（回答の対象は過去 5 年間採用を行っていない企業）。

施工業者について、採用を行っていない理由としては、「募集は行っているが応募がない」78 社(57%)が最も多く、建設産業において担い手が不足している現状を反映した結果となっている。次いで、「人数が足りている」が 32 社(23%)、「採用したいが経営状況的に厳しい」が 19 社(14%)の順に回答した企業が多く、「人数が多く、減らしたい」と回答した企業はなかった。

コンサルタントについても、施工業者と同様の傾向となっているが、「人数が多く、減らしたい」と回答した企業が 1 社(13%)あった。



図表 18-1 採用を行っていない理由
(施工業者)



図表 18-2 採用を行っていない理由
(コンサルタント)

設問 4. 技術・技能職員の離職状況

(1) 離職の状況

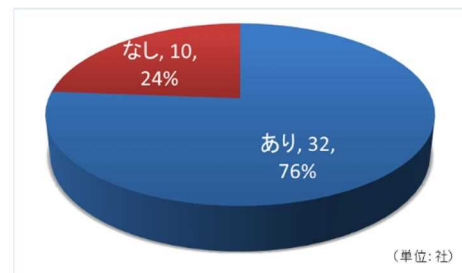
図表 19 は、過去 5 年間における離職者の有無を、図表 20 は離職者の人数を示している。

施工業者については、回答企業のうち、約 2/3 にあたる 179 社(63%)で過去 5 年間に技術・技能職員の離職があった。一方、5 年以内の離職がなかった企業は 107 社(37%)だった。離職者数は技術者で 370 名、技能者で 272 名となっている。また、離職者のうち採用 3 年以内での離職者数は技術者で 113 名、技能者で 107 名とそれぞれ全体の 3 割、4 割を占めている。

コンサルタントについては、回答企業のうち、約 3/4 にあたる 32 社(76%)で過去 5 年間に技術・技能職員の離職があった。一方、5 年以内の離職がなかった企業は 10 社(24%)だった。離職者数は技術者で 85 名、技能者で 3 名となっている。また、離職者のうち採用 3 年以内での離職者数は技術者で 42 名、技能者で 1 名となっており、技術者は離職者数の半分が採用 3 年未満での離職となっている。



図表 19-1 過去 5 年間に於ける離職の有無
(施工業者)



図表 19-2 過去 5 年間に於ける離職の有無
(コンサルタント)

職 種	人数	割合
技 術	370	30.5%
うち採用3年以内	113	
技 能	272	39.3%
うち採用3年以内	107	

(単位:人)

図表 20-1 職種別離職者数
(施工業者)

職 種	人数	割合
技 術	85	49.4%
うち採用3年以内	42	
技 能	3	33.3%
うち採用3年以内	1	

(単位:人)

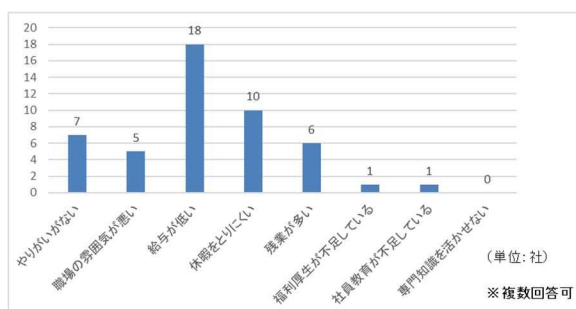
図表 20-2 職種別離職者数
(コンサルタント)

(2) 離職の理由

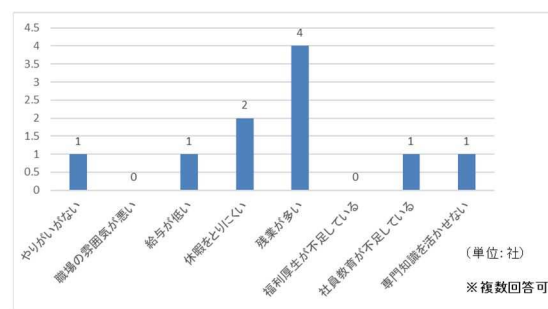
図表 21 は、離職者のあった企業が回答した離職者の離職理由をまとめたものである。

施工業者については、グラフの選択肢中の離職理由として「給与が低い」を選択した企業が最も多く(18 社)、次いで「休暇を取りにくい」を選択した企業が多かった(10 社)。また、「その他」の選択肢で「高齢による引退」、「病気による退職」と回答した企業もあった。

他方、コンサルタント業者については、「残業が多い」と回答した企業が最も多かった。



図表 21-1 離職の理由 (施工業者)



図表 21-2 離職の理由 (コンサルタント)

(3)採用と離職との関係

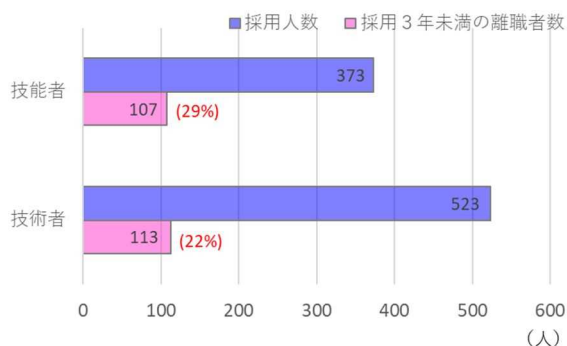
図表 22 は、5 年間の入職者数と採用 3 年未満の離職者数を比較したものである。

施工業者では、技術者の約 2 割、技能者の約 3 割が採用から 3 年未満で離職している。

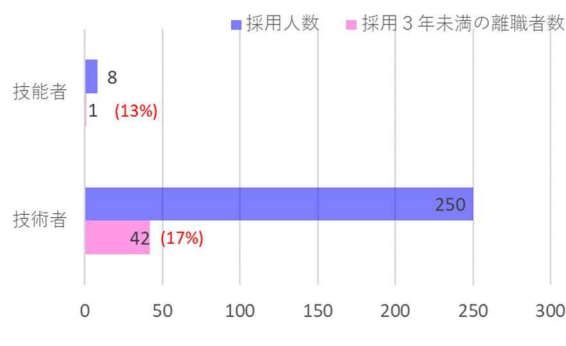
コンサルタントも同様の傾向を示しており、技術者の約 2 割が採用から 3 年未満で離職している。

図表 23 は H29 雇用労働調査による産業別入職・離職状況と今回のアンケート結果（技術職員）を比較したものである。アンケート結果における入職率、離職率は入職者数（896 人）離職者数（642 人）をそれぞれ全技術職員数（3567 人）で除して算出している。

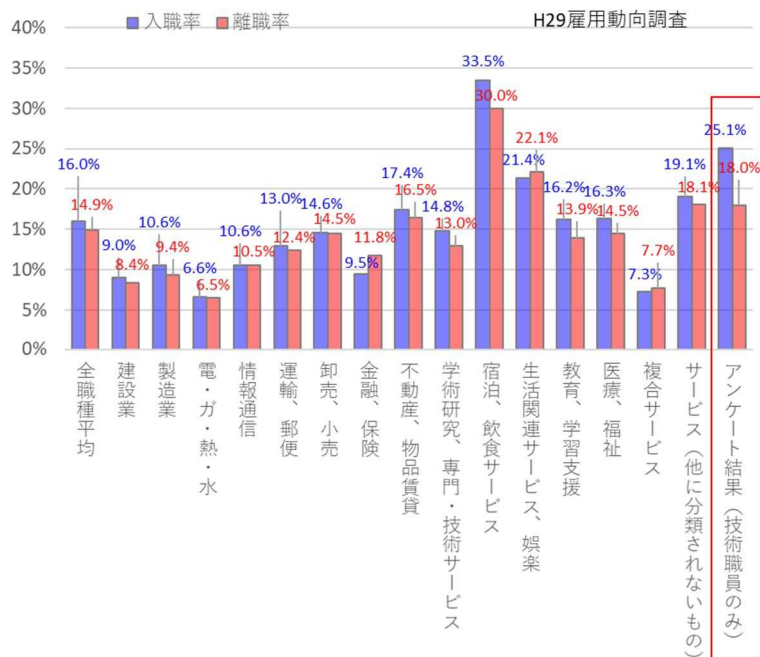
入職率、離職率を比較すると入職率の方が高く、流出超過とはなっていないものの、全職種平均と比較すると、入職率、離職率とも高くなっており、出入りの激しい職種であることが分かる。



図表 22-1 過去 5 年間の採用者数
と離職者数（施工業者）



図表 22-2 過去 5 年間の採用者数
と離職者数（コンサルタント）



図表 23 産業別入職・離職状況
出典：H29 雇用動向調査
18

設問 5.初任給について

図表 24 は各職種・各採用区分の初任給の平均値を算出し、まとめたものである（平均値については、回答のあった項目における企業の初任給の合計値を、項目の回答企業数で除したもの。）。また、図表 25 は施工業者、コンサルタントそれぞれの全職種の初任給の平均値の推移を示したものである。

初任給については、この5年間で上昇傾向にあり、H26 年を 1 とした場合、H30 年は施工業者で平均 1.05 倍、コンサルタントで平均 1.08 倍となっている。

職 種	区 分	2014	2015	2016	2017	2018
事 務	中途	170	146	168	172	170
	高卒	142	144	143	146	155
	短大・高専卒	153	150	156	160	155
	大卒	180	175	178	178	184
	院卒					189
土 技 能	中途	234	236	266	262	254
	高卒	180	170	205	195	191
	短大・高専卒			171		169
	大卒	200	230	230	250	200
	院卒					230
木 技 術	中途	261	259	258	251	266
	高卒	174	163	171	173	179
	短大・高専卒	177	179	176	180	189
	大卒	185	197	183	189	199
	院卒	194	194	196	204	213
建 技 能	中途					275
	高卒	170	180	167	168	193
	短大・高専卒					
	大卒		250	173	173	223
	院卒					
築 技 術	中途	216	212	184	180	279
	高卒	162	159	160	162	177
	短大・高専卒	212	493	246	242	232
	大卒	178	178	184	183	192
	院卒	180	180	190	190	200

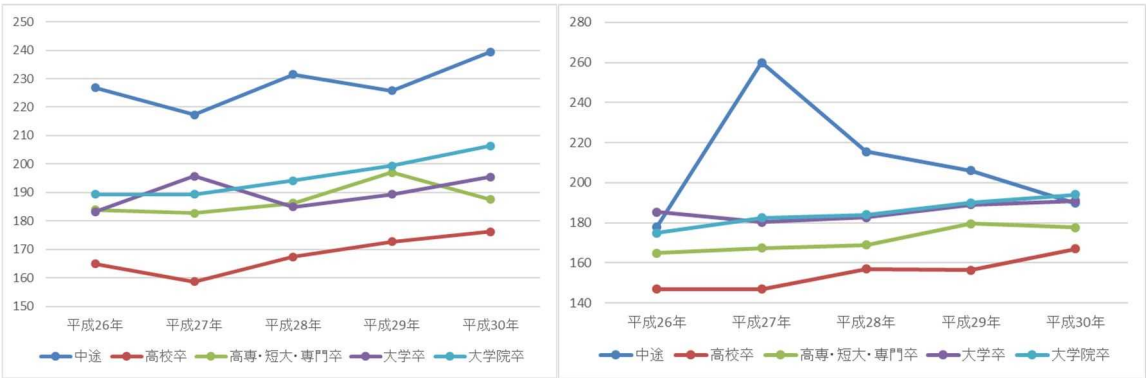
(単位:千円)

職 種	区 分	2014	2015	2016	2017	2018
事 務	中途	140	300	180	159	170
	高卒	150	150	160	160	167
	短大・高専卒			180	190	185
	大卒	190		180	190	191
	院卒			180	190	191
土 技 能	中途				180	242
	高卒					179
	短大・高専卒					
	大卒	200			200	
	院卒					
木 技 術	中途	235	240	227	236	197
	高卒	144	144	156	153	162
	短大・高専卒	165	167	165	178	176
	大卒	166	180	184	187	191
	院卒	175	183	186	188	195
建 技 能	中途					
	高卒					
	短大・高専卒					
	大卒					
	院卒					
築 技 術	中途					
	高卒					
	短大・高専卒		169			
	大卒				190	190
	院卒				196	196

(単位:千円)

図表 24-1 平均初任給額
(施工業者)

図表 24-1 平均初任給額
(コンサルタント)



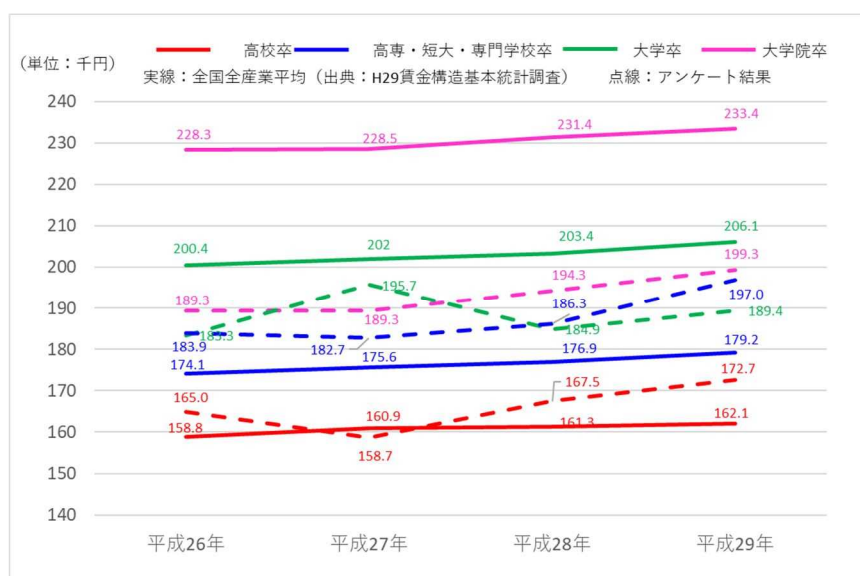
図表 25-1 平均初任給額の推移
(施工業者：全職種)

図表 25-2 平均初任給額の推移
(コンサルタント：全職種)

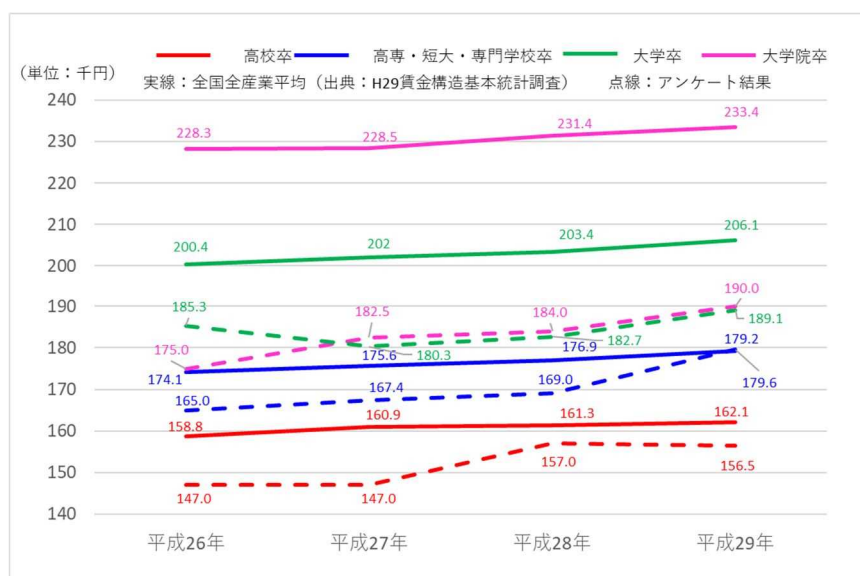
また、図表 26 は平成 29 年賃金構造基本統計調査による全国全職種の平均値と今回のアンケート結果を卒業学歴別に比較したものである。図は、実線が全国全産業平均値を、点線がアンケート結果を示している。

施工業者（図表 26-1）を見ると、大学、大学院卒の初任給は全国平均と比べて低くなっているが、高校、高専・短大・専門学校卒の初任給は全国平均よりも高くなっている。

コンサルタント（図表 26-2）高校、高専・短大・専門学校卒の初任給は全国平均とほぼ同程度であるが、他の初任給は全国平均より低くなっている。



図表 26-1 他産業との比較（施工業者）
出典：H29 賃金構造基本統計調査



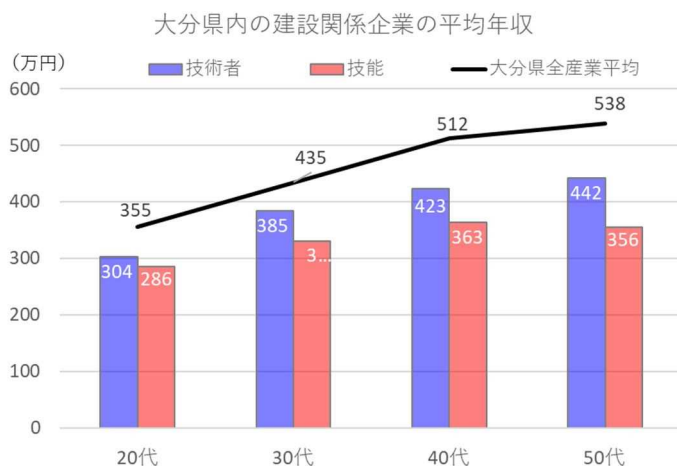
図表 26-2 他産業との比較（コンサルタント）
出典：H29 賃金構造基本統計調査

設問 6.年収について

図表 27 は、施工業者・コンサルタントにおける各年代の平均年収を技術職・技能職に分けて示したものである（平均年収については、年代ごとに回答のあった企業の年収の合計を回答企業数で除したもの。）。

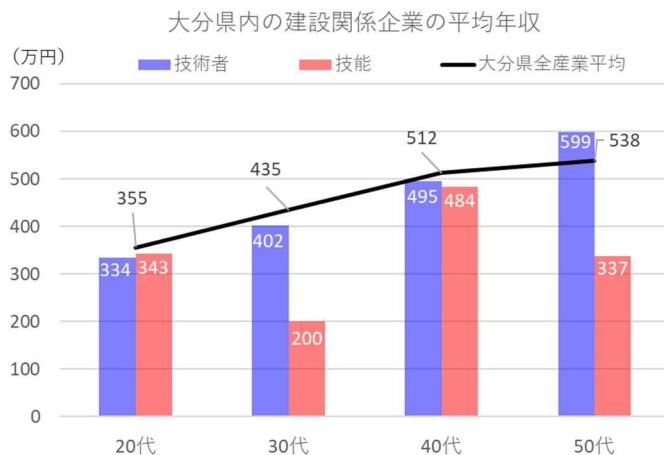
施工業者について技術者と技能者を比較すると、全年代において技能職よりも技術職の方が高水準となっている。また、技術職の年収は年代が上がるごとに徐々に上昇していくが、技能職の年収は 40 代をピークに以降は減少傾向にある。年収の減少要因としては、加齢による体力の低下に伴う仕事量の減少などが考えられる。また、図中の折れ線は平成 29 年賃金構造基本統計調査に基づく大分県全産業の平均年収であるが、全ての世代も平均には届いていない状況にある。

コンサルタントの技術職員では、大分県平均と比べると、50 歳代では平均以上ではあるが、その他の世代ではやや低い水準となっている。



図表 27-1 世代別年収（施工業者）

出典：賃金構造基本統計調査 2017 都道府県別（大分県）



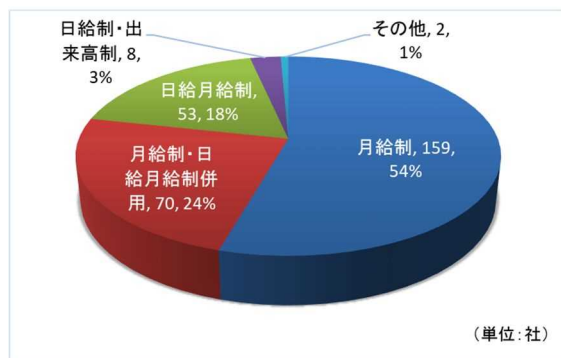
図表 27-2 世代別年収（コンサルタント）

出典：賃金構造基本統計調査 2017 都道府県別（大分県）

設問 7.就業規則について

(1) 給与体系

給与体系については、施工業者では月給制のみと回答した企業が全体の 54%、月給制の併用も含めた日給月給制や日給制、出来高制を採用している企業が 45%とほぼ同数となっている。コンサルタントでは、93%とほとんどの企業が月給制のみの給与制度となっている。



図表 28-1 給与体系（施工業者）



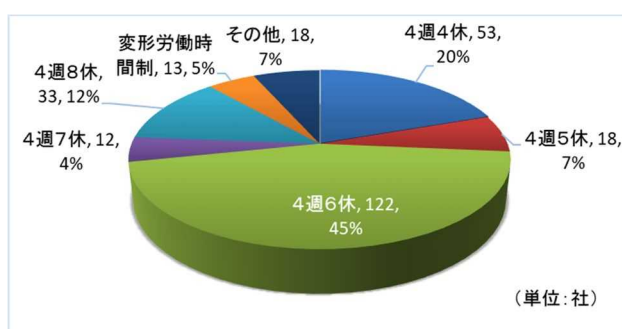
図表 28-2 給与体系（コンサルタント）

(2) 休業規定

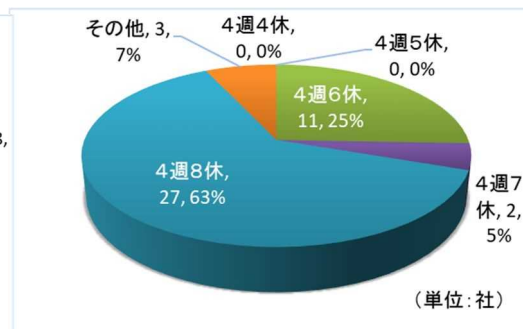
休業規定については、施工業者とコンサルタント業者の間に大きな差が見られた（図表 29）。

施工業者については、4週6休と回答した企業が最も多く(122社,45%)、規定上、4週8休としている企業は33社(12%)だった。4週6休未満の休業規定となっている企業も27%とかなりの割合を占めている。また、「変形労働時間制」を導入している企業も5%あった。

コンサルタントでは回答企業の63%が4週8休としており、施工業者と比べると規定上週休2日の取組は進んでいるといえる。



図表 29-1 休業規定（施工業者）

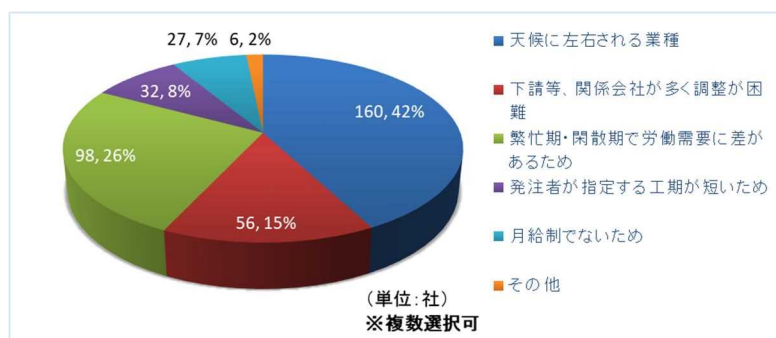


図表 29-2 休業規定（コンサルタント）

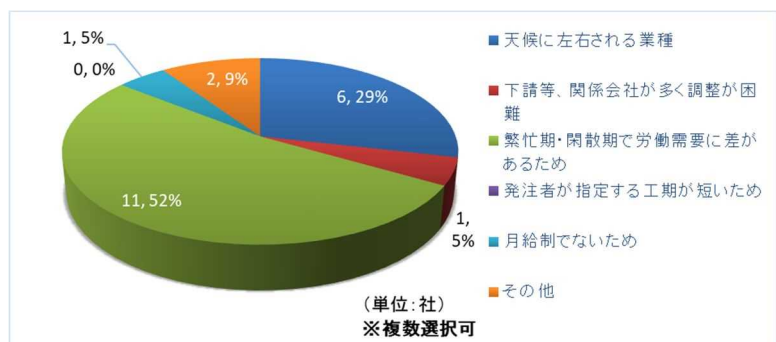
(3) 週休2日達成の阻害要因

図表 30 は、完全週休二日を達成していない企業を対象に、週休二日達成の妨げの要因について調査した結果をまとめたものである（複数回答可）。

施工業者については、「天候に左右される業種であるため」が最も多く 160 社(42%)、「労働需要の変動」をあげる企業が次に多く、98 社(26%)だった。下請等関係会社との調整が困難と答えた企業も一定数あった(56 社,15%)。一方、コンサルタントについては、「労働需要の変動」が最も多く、11 社(52%)だった。



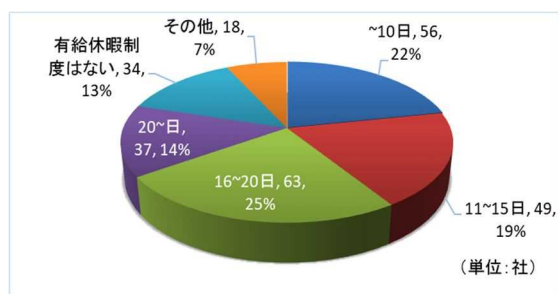
図表 30-1 完全週休2日達成の妨げ要因（施工業者）



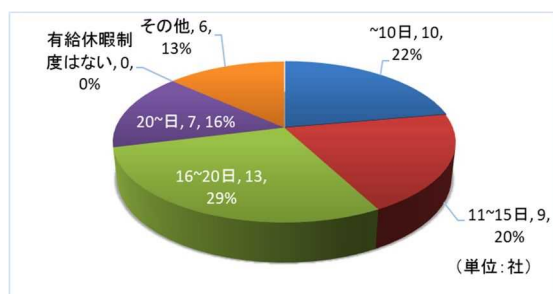
図表 30-2 完全週休2日達成の妨げ要因（コンサルタント）

(4) 有給休暇の付与日数

図表 31 は有給休暇の付与日数について整理したものであるが、施工業者・コンサル業者とも年 16～20 日と回答した企業が最も多かった。ただ、施工業者では「有給休暇制度はない」と答える企業もあった(34 社,13%)。



図表 31-1 年間有給付与日数（施工業者）



図表 31-2 年間有給付与日数（コンサルタント）

設問 8.社会保険について

図表 32 は、社会保険（雇用保険、健康保険、厚生年金保険）の加入状況をまとめたものである。ほぼ全ての企業から「加入」又は「適用除外」と回答が得られた。



図表 32-1 社会保険加入状況（施工業者）



図表 32-2 社会保険加入状況（コンサルタント）

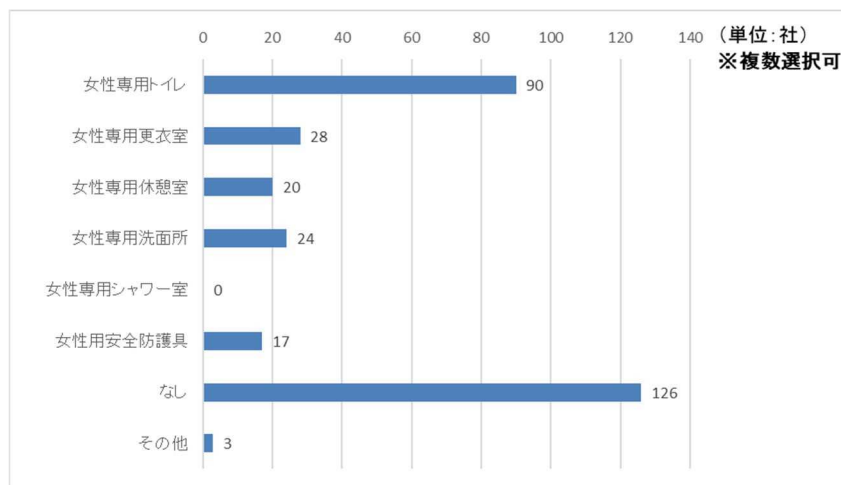
設問 9.女性のための職場環境整備について

(1) 現在行っている設備面での職場環境整備

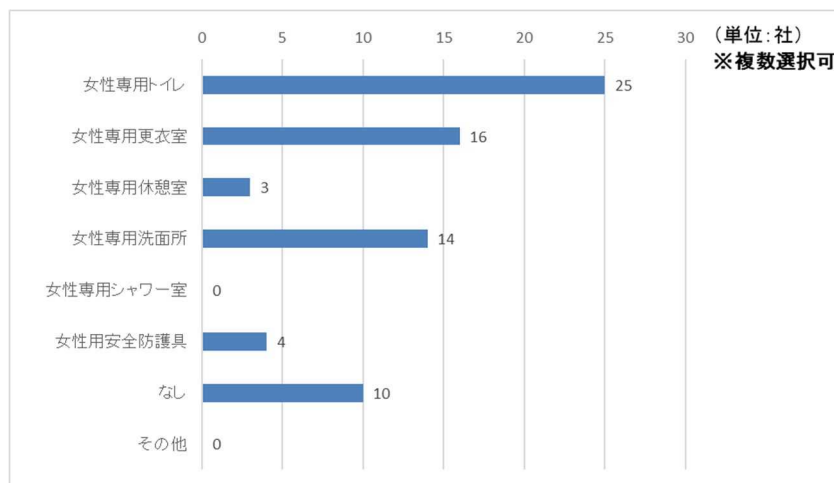
図表 33 は、女性のための職場環境整備のうち、設備面について現在行っている取り組みをまとめたものである。

施工業者では女性専用トイレは多くの企業で設置しているとともに、更衣室、休憩室、洗面所を設置している企業も 20～30 社見られた。一方、126 社が「取り組み無し」と回答しているが、これは女性職員がいないことから、現時点で整備の必要がないため取組なしとの回答も含まれる。また、その他意見として、「社用車を可能な限り AT 車としている」が上がっている。

コンサルタントでも、施工業者と同様に、女性専用トイレ、更衣室、洗面所といった施設を整備している企業が多い。



図表 33-1 女性のための環境整備（設備面：施工業者）



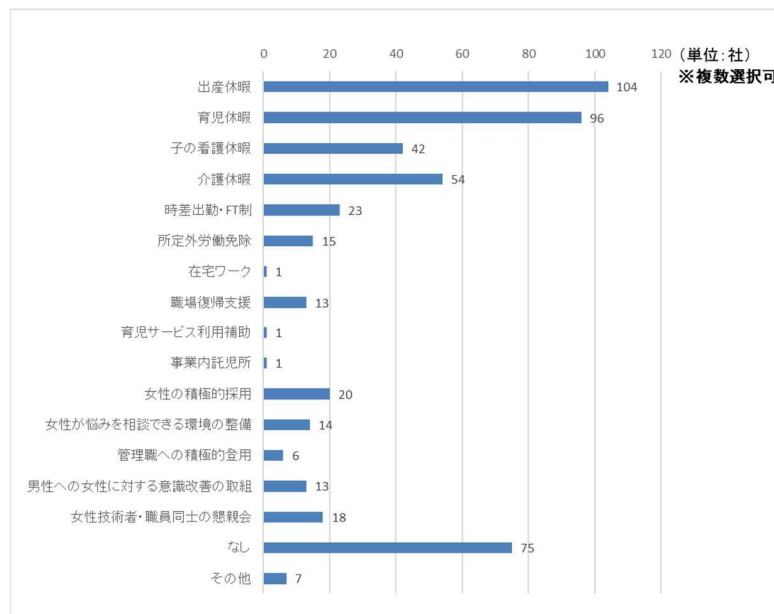
図表 33-2 女性向け環境整備（設備面：コンサルタント）

(2) 現在行っている制度面での職場環境整備

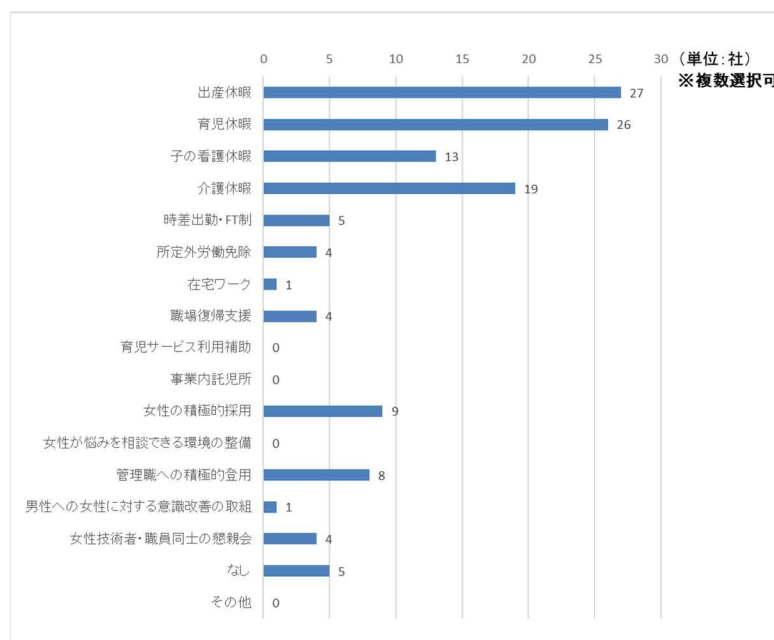
図表 34 は、女性のための職場環境整備のうち、制度面について現在行っている取り組みをまとめたものである。

施工業者では、出産休暇、育児休暇の制度を設けている企業が施工業者 289 社中 104 社(36%)と最も多く、次いで育児休暇を設けている企業(96 社,33%)が多かった。子の看護休暇や介護休暇制度を設けている会社も一定程度あった。

コンサルタントでも、実施している取組について施工業者と同様の傾向が見られた。



図表 34-1 女性向け環境整備（制度面：施工業者）

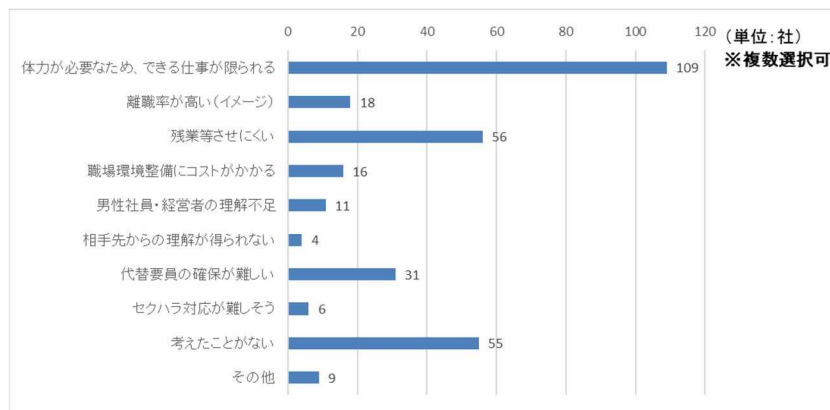


図表 34-2 女性向け環境整備（制度面：コンサルタント）

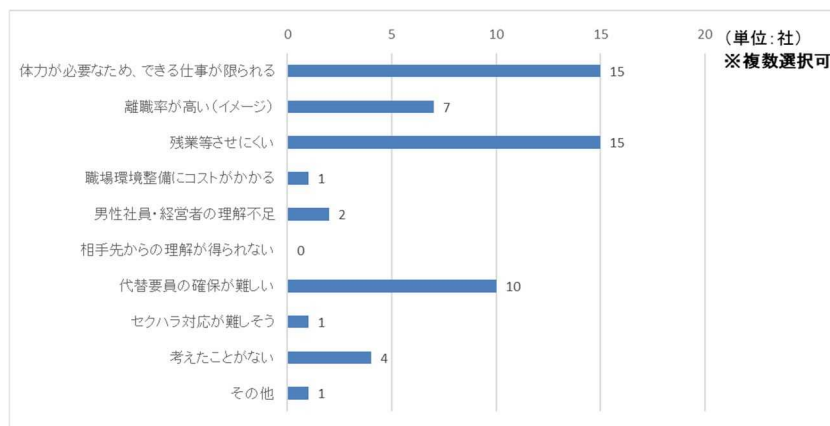
(3) 女性の活躍を推進する上での課題

図表 35 は、女性の活躍を推進する上での課題についてまとめたものである。施工業者では、体力的な面での課題を指摘する企業が 109 社(35%)と最も多く、「残業等させにくい (56 社 (18%))」、「代替要員の確保が難しい (31 社 : 10%)」との意見が続いている。

コンサルタントでも、施工業者と同様に、「体力面での問題 (15 社 (27%))」「残業等させにくい (15 社 (27%))」、「代替要員の確保が難しい (10 社 : 18%)」との意見が多かった。



図表 35-1 女性の活躍を推進する上での課題（施工業者）



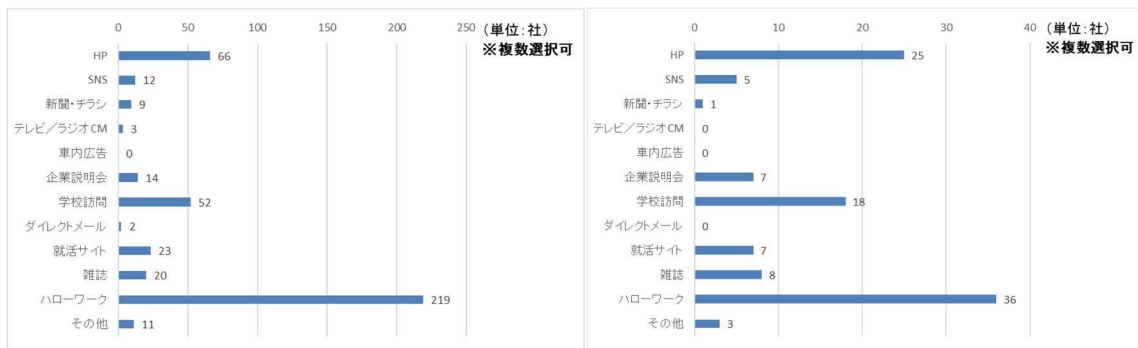
図表 35-2 女性の活躍を推進する上での課題（コンサルタント）

設問 10.採用に関する情報発信について

(1) 現在行っている情報発信手段

図表 36 は、企業の情報発信手段のうち現在実施しているものについてまとめたものである。施工業者では、ハローワークを利用している企業が 219 社(78%)と回答した企業の半分が利用している結果が得られた。また、HP (66 社：23%)、学校訪問 (52 社：18%) といった手段が比較的に利用されている。ハローワーク利用の背景には、中途採用者の積極的な確保があると考えられる。

コンサルタントでも同様の傾向が見られるが、ハローワーク (36 社：78%)、HP (25 社：54%)、学校訪問 (18 社：39%) と施工業者と比べると様々なツールを用いて情報発信を行っていることが分かる。

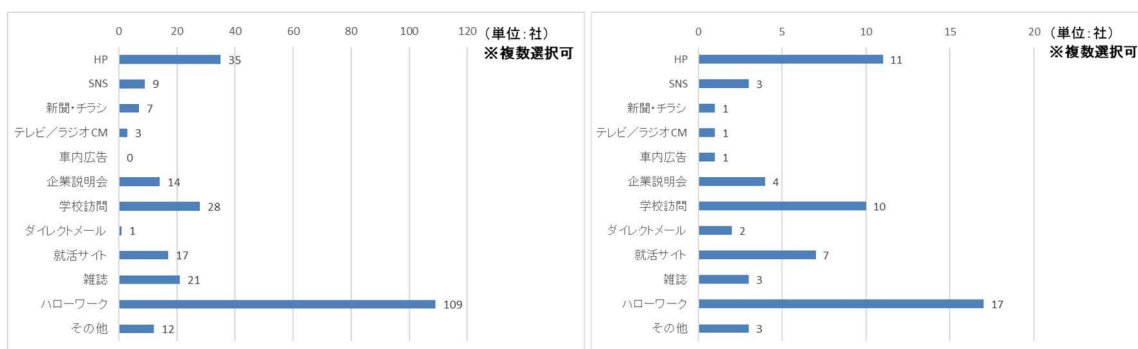


図表 36-1 現在行っている情報発信の手段
(施工業者)

図表 36-2 現在行っている情報発信の手段
(コンサルタント)

(2) 現在検討している情報発信手段

図表 37 は、企業の情報発信手段のうち実施を検討しているものについてまとめたものである。施工業者、コンサルタントともに、検討している情報発信手段についても、現在利用している手段と同じ傾向を示しており、「ハローワーク」「HP」「学校訪問」が多くなっている。



図表 37-1 現在検討している情報発信の手段
(施工業者)

図表 37-2 現在検討している情報発信の手段
(コンサルタント)

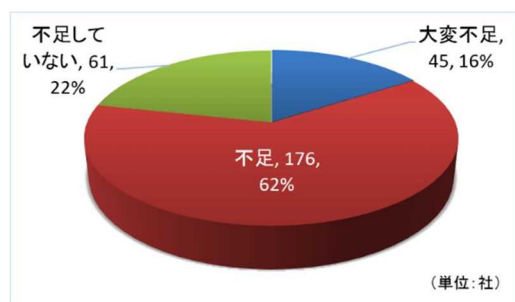
設問 11.人材不足・人材確保について

(1) 人材不足の状況

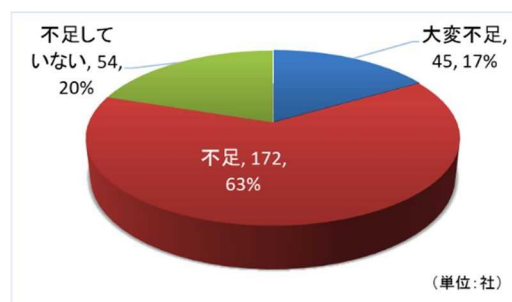
図表 38 は施工業者における技術者、技能者の不足状況を、図表 39 は技術者、技能者それぞれの不足職種をまとめたものである。

施工業者については、技術者、技能者ともに「大変不足している」「不足している」と答えた企業が合わせて約 8 割となっており、人手不足が深刻な状況となっていることが分かる。

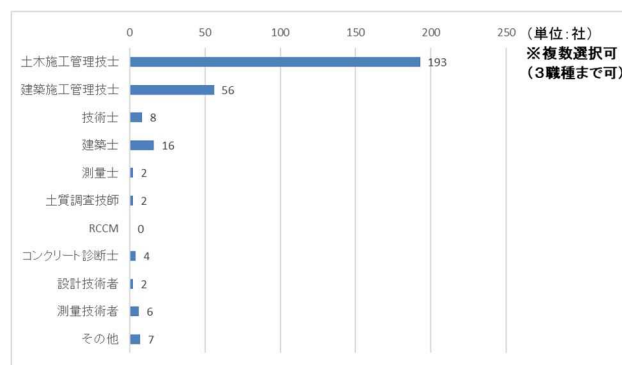
不足職種は土木施工管理技士、建築施工管理技士、普通作業員、運転手といった一般的な施工に不可欠な職種が多くなっており、全体的に人手が不足しているといえる。また、他の職種も不足しているという回答もあり、様々な職種で人手不足が生じているといえる。



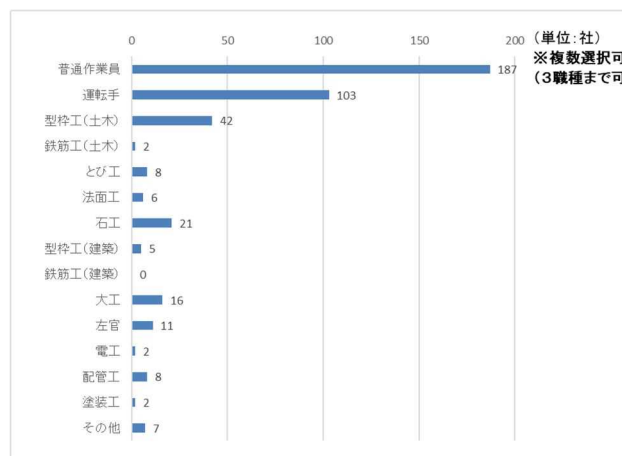
図表 38-1 技術者の不足状況
(施工業者)



図表 38-1 技能者の不足状況
(施工業者)



図表 39-1 技術者の不足職種 (施工業者)

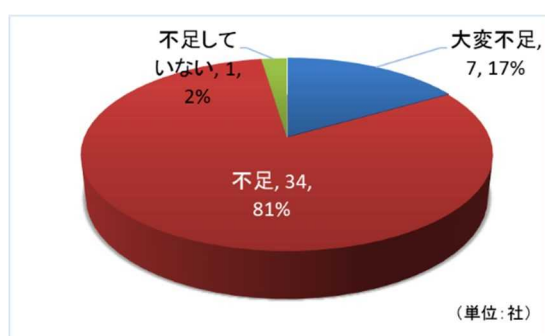


図表 39-2 技能者の不足職種 (施工業者)

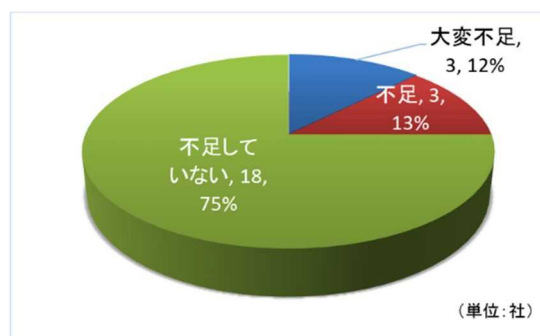
図表 40 はコンサルタントにおける技術者、技能者の不足状況を、図表 41 は技術者、技能者それぞれの不足職種をまとめたものである。

コンサルタントでは、「大変不足している」「不足している」と答えた企業が合わせて 98% となっており、ほぼ全ての企業で技術職員が不足している状況となっている。

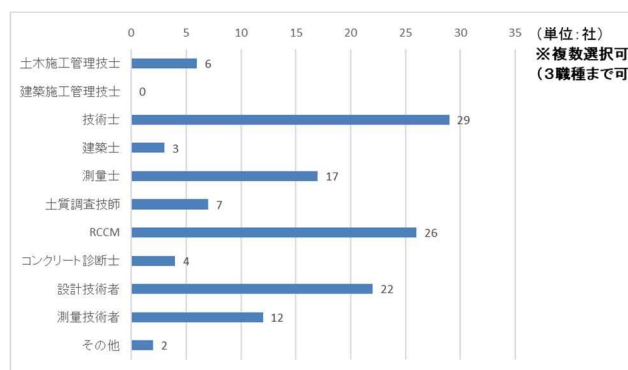
不足している職種（技術職）を見ると、多くの職種で職員が不足しており、担い手不足の深刻さがうかがえる。



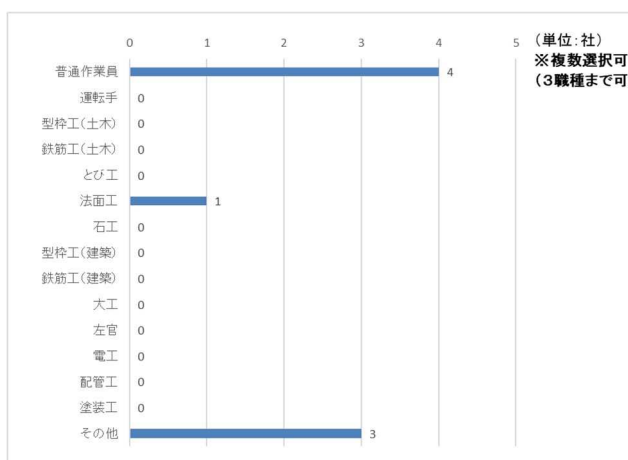
図表 40-1 技術者の不足状況
(コンサルタント)



図表 40-2 技能者の不足状況
(コンサルタント)



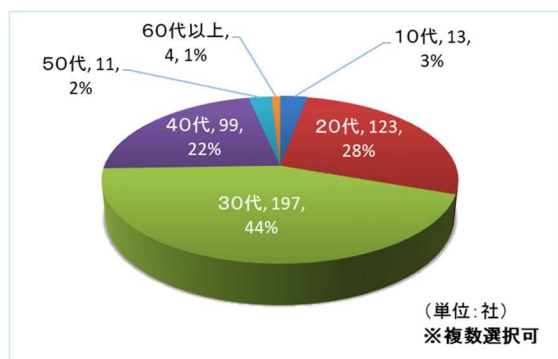
図表 41-1 技術者の不足職種 (コンサルタント)



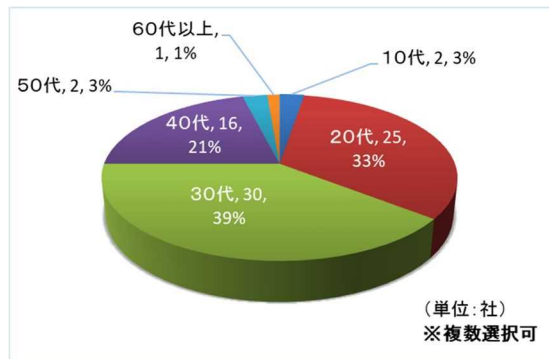
図表 41-2 技能者の不足職種 (コンサルタント)

(2) 不足している年代

不足する年代（図表 42）については、施工業者、コンサルタントともに 20～30 代の若い働き手が不足していると回答した企業が多い。企業の年齢構成ではこの世代の割合が低くなっており、各企業とも 20～30 代の職員確保が不足しているとの認識を持っているといえる。



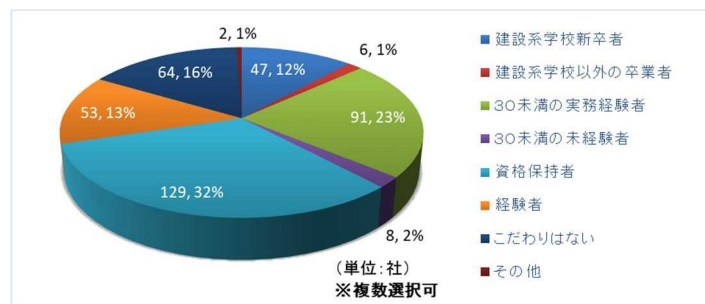
図表 42-1 不足している年代
(施工業者)



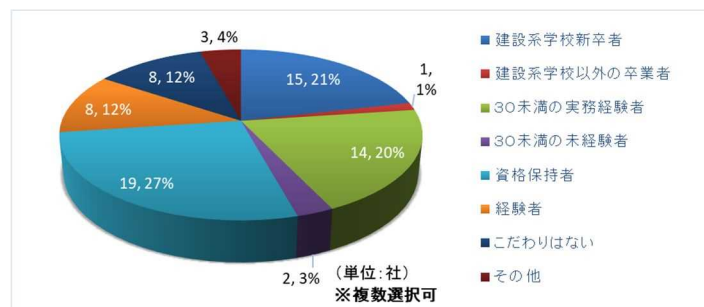
図表 42-2 不足している年代
(コンサルタント)

(3) 優先して雇用したい人材

図表 43 は、優先的に雇用したい人材についてまとめたものであるが、施工業者、コンサルタントともに資格保持者や実務経験者を雇用したい企業が多く、即戦力となる人材を求めていることがわかる。また、「こだわりはない」との回答が施工業者で 16%、コンサルタントで 12%、また、新卒者を求めている企業は施工業者で 12%、コンサルタントで 21%となっている。これらから、即戦力はほしいが贅沢は言えない、すぐにでも人材がほしいという実情が現れている。



図表 43-1 求める人材（施工業者）



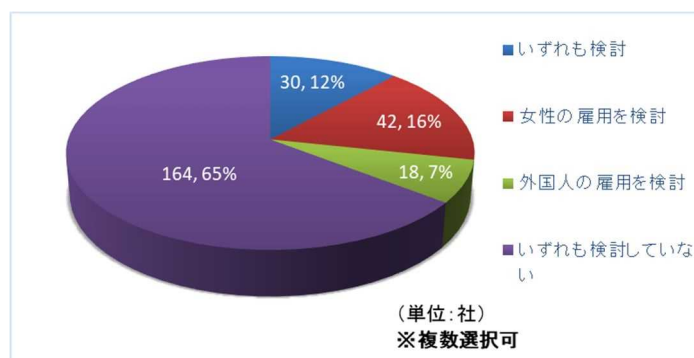
図表 43-2 求める人材（コンサルタント）

(4) 女性の雇用、外国人実習生の受入について

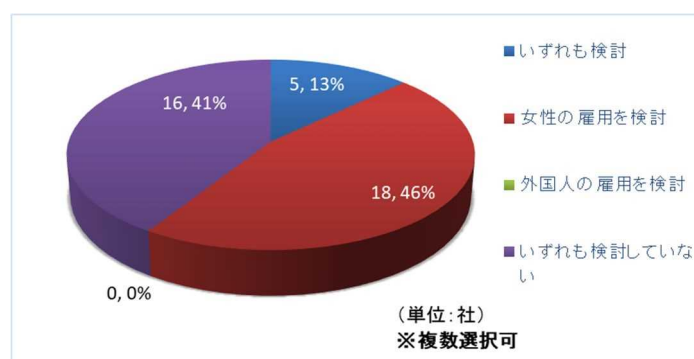
図表 44 は、女性または外国人の雇用を検討しているかどうかについてまとめたものである。

施工業者では、女性または外国人の雇用を検討している企業は 90 社(35%)であった。いずれも検討していない企業が最も多く、164 社(65%)であった。

コンサルタントでは、女性または外国人の雇用を検討している企業は 23 社(59%)となっており、過半数の企業が女性あるいは外国人実習生の採用を検討していることがわかった。



図表 44-1 外国人実習生・女性の採用検討状況（施工業者）



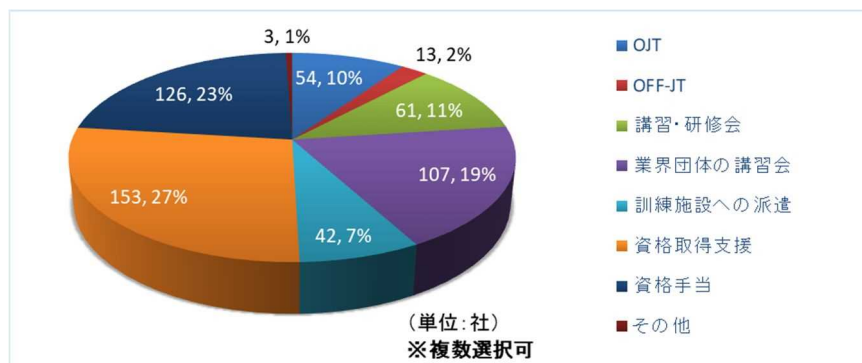
図表 44-2 外国人実習生・女性の採用検討状況（コンサルタント）

設問 12.人材育成について

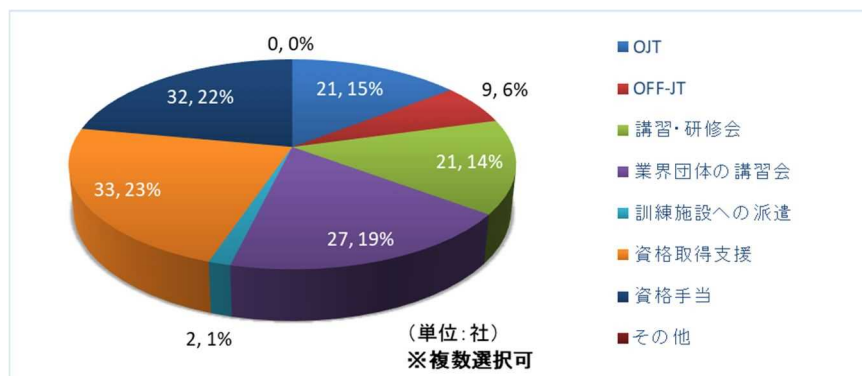
図表 45 は、企業における人材育成の取り組みについてまとめたものである。

人材育成の取り組みについては、資格取得支援や資格手当といった資格取得を通じた人材育成と講習、研修を行っている企業が多い一方で、OJT や訓練施設への派遣等の実務的な人材育成にはあまり取り組んでいない。

コンサルタントでも施工業者と同様に、資格取得や講習、研修を通じた人材育成がメインであるが、OJT も 15% となっており、現場を通じた人材教育にも取り組んでいる。



図表 45-1 人材育成の取組状況（施工業者）



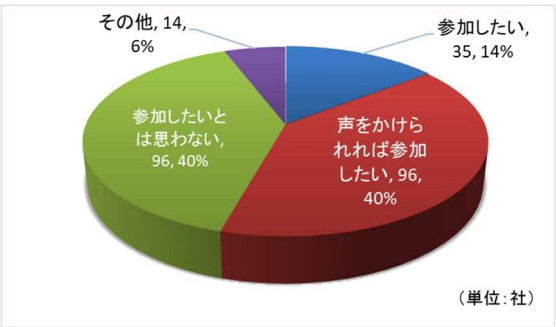
図表 45-2 人材育成の取組状況（コンサルタント）

設問 13.おおいた建設人材共育ネットワークについて

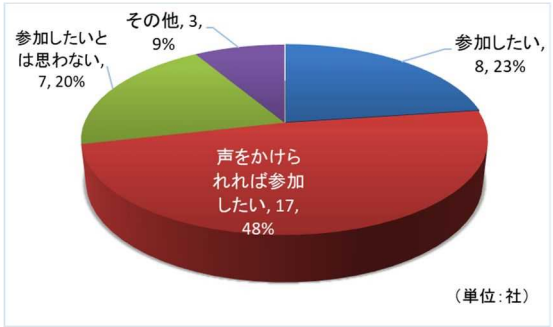
図表 46 は、おおいた建設人材共育ネットワークへの参加希望についてまとめたものである。

施工業者については、参加したいと回答した企業が 14%、参加したいとは思わないとの回答が 40%とあまり積極的でない傾向が見られた。その他の意見では、「どんな活動をしているかわからない」「人手不足解消につながるとは思えない」という声があった。

コンサルタントについては、参加したいと回答した企業が 23%、参加したいとは思わないとの回答が 20%と施工業者と比べると積極的な回答が得られた。



図表 46-1 おおいた建設人材共育 NW への参加希望状況（施工業者）



図表 46-2 おおいた建設人材共育 NW への参加希望状況（コンサルタント）

設問 14.建設機械の保有状況

今回アンケートに回答した企業の建設機械の保有状況については下記の通りであった。

機 材	保有企業(社)	保有台数(台)
バックホウ	223	738
ホイールローダー	48	72
モーターグレーダ	30	37
タイヤローラー	45	61
振動ローラー	77	94
クレーン付きトラック	119	134
ダンプトラック	213	515
ブルドーザー	30	44
ラフテーククレーン	7	7
アスファルトフィニッシャー	25	32
その他	15	15

※複数回答可
※台数を記入していない企業は1台保有として計上

図表 47-1 建設機械保有状況
（施工業者）

機 材	保有企業(社)	保有台数(台)
バックホウ	1	1
ホイールローダー	0	0
モーターグレーダ	0	0
タイヤローラー	0	0
振動ローラー	0	0
クレーン付きトラック	1	1
ダンプトラック	1	2
ブルドーザー	0	0
ラフテーククレーン	0	0
アスファルトフィニッシャー	0	0
その他	3	3

※複数回答可
※台数を記入していない企業は1台保有として計上

図表 47-2 建設機械保有状況
（コンサルタント）

2.まとめ

企業向けアンケートは、施工業者として（一社）大分県建設業協会会員企業 289 社、コンサルタントとして、（一社）大分県測量設計コンサルタンツ協会 36 社、（一社）大分県地質調査業協会 10 社の計 46 社、全体で 335 社から回答が得られた。

(1) 年齢構成・男女比

年齢構成は 50 代、60 代が全体の 51%（技術職員に限ってみると 54%）と、職員の過半数は 50 歳以上の高年齢化が進んでいる。全国全産業平均の 50 歳以上の割合は 40%となっており、県内の建設産業の高齢化は他産業と比べても非常に進んでいる実態がある。（図表 8～9）

女性職員の割合は、事務、技術を合わせた全体では 16%となっており、大分県内の各産業の平均である 34%と比べて半分以下となっている。技術職員に限ってみると女性職員の比率は 4%と極端に低い水準にとどまっている。（図表 13～14）

技術職員の年代別女性職員の割合を見ると、30 歳以上では 5%以下と非常に低くなっているものの、29 歳以下の割合は 12%と高くなっており、女性も建設産業の世界に入りつつあることが分かった。（図表 13-2）

(2) 採用・離職状況

技術、技能職員の採用の状況については、施工業者では概ね 2/3 の企業が、コンサルタントでは約 9 割の企業が過去 5 年間で採用を行っている。単純平均ではあるが、各企業で施工業者では 2 年に 1 人、コンサルタントでは毎年 1 人程度の採用を行っている。（図表 17）

中途採用者と新規採用者の割合については、施工業者、コンサルタントともに中途採用者の方が多く、特に、技能職では 8:2 と、新規入職者は全体の 2 割程度と低い状況となっている。これは、建設産業を希望する学生が少なく、新規入職者が少ないことと、即戦力が必要であるという企業側のニーズの結果であると考えられる。（図表 17）

新卒採用者の卒業学校であるが、施工業者とコンサルタントで傾向が異なる結果が得られた。施工業者では高校卒が 63%、大学卒が 32%と全体の 95%を占めている。また、そのほとんどが建設系の学校、学科を卒業している。一方、コンサルタントでは、大学卒が 42%と最も高く、次いで高専・短大・専門学校卒の 36%、高校卒の 18%となっている。また、建設系学校、学科の卒業生の割合は全体の半分強であり、土木や建築を専攻していない学生もかなりの割合で入職しているといえる。（図表 17）

(3) 離職状況

技術、技能職員の離職の状況については、施工業者では概ね 2/3 の企業が、コンサルタントでは概ね 3/4 の企業が過去 5 年間で離職があった。また、入職者のうち、技術者の 2 割、技能者の

3割が採用後3年以内で離職している。離職の理由としては、「給与が低い」「休暇が取りにくい」「残業が多い」が多くなっている。（図表 19～22）

（4）初任給・年収

初任給についてはこの5年間では上昇傾向にあり、H26年を1とした場合、H30年は施工業者で平均1.05倍、コンサルタントで平均1.08倍となっている。公共工事設計労務単価のH26～H30の伸び率(1.21)と比べると小さいものの、着実に増加している。（図表 24～25）

施工業者の高校、高専、短大、専門学校卒の初任給は全国全職種平均より高くなっており、給与面での待遇はよいことが分かる。コンサルタントの高校、高専、短大、専門学校卒の初任給は全国平均より若干低いものの、全国平均に近づきつつある。一方、大学、大学院卒の初任給は全国平均よりかなり低い水準にとどまっている。（図表 26）

年収については、施工業者では大分県全産業平均と比べて低く、技術者で平均の85%、技能者では平均の73%となっている。また、技能者については年収のピークが体力、経験のピークとなる40歳代となっており、50歳代では年収が下がってしまう状況にある。コンサルタントの年収は、概ね大分県平均と同様の額となっているものの、30歳代の年収は平均の90%となっており、やや低い状況となっている。（図表 27）

（5）就業規則

給与体系については、施工業者では月給制のみと回答した企業が全体の54%、月給制の併用も含めた日給月給制や日給制、出来高制を採用している企業が45%とほぼ同数となっているのに対し、コンサルタントでは、93%とほとんどの企業が月給制のみの給与制度となっている。（図表 28）

休業規定については、施工業者では4週6休の企業が45%、4週5休以下の企業も27%あった。なお完全週休2日制（4週8休）を導入している企業は12%となっており、全体の1割程度にとどまっている。一方、コンサルタントでは回答企業の63%が4週8休としており、施工業者と比べると規定上取組は進んでいるといえる。（図表 29）

施工業者において週休2日制を導入できていない理由としては「天候に左右されるため」「繁忙期・閑散期で労働需要に差があるため」が主なものであり、今後、週休2日制を普及させていくためには、契約工期の適切な設定、発注の平準化が必要となる。（図表 30）

有給休暇付与日数については、施工業者、コンサルタントともに16～20日としている企業が全体の1/4と最も多いものの、15日以下の企業も4割程度存在する。また、施工業者については給与制度、休業規定との関係もあるが、有給休暇制度がない企業も13%ある。（図表 31）

社会保険（雇用保険、健康保険、厚生年金保険）の加入状況については、ほぼ全ての企業で加入している。

(6) 女性の雇用、職場環境整備

女性のための職場環境整備として、設備面については、女性専用トイレを整備している企業は一定程度あるものの、更衣室、休憩室、洗面所等については少数となっている。また、取組なしとの回答が最も多い結果であったが、これは女性職員がいないため現時点では整備していないという結果となっている。（図表 33）

制度面での職場環境整備としては、出産休暇、育児休暇、看護休暇、介護休暇といった休暇面での制度はあるものの、職場復帰支援、女性の積極的な採用といった女性職員を増やす取組や、男性の女性に対する意識改善や管理職への積極的な登用、在宅ワーク、時差出勤などの取組については実施している企業は少数となっている。（図表 34）

(7) 情報発信

企業が現在行っている、検討している情報発信手段は「ハローワーク」「HP」「学校訪問」が多くなっている。ハローワーク利用の背景には、中途採用者の積極的な確保があると考えられる。（図表 36～37）

(9) 人材不足と雇用したい人材

人材不足状況については、施工業者では約 8 割、コンサルタントではほぼ全ての企業で「大変不足」「不足」と回答しており、人手不足が深刻な状況であることが分かる。技術者については有資格者が、技能者については普通作業員や運転手といった一般的な工事で不可欠な職種に加え、型枠工や石工など専門的な職種までほぼ全ての職種で不足している状況にある。（図表 38～42）また、不足している年代は 20～30 歳代の若い世代との回答が多く、50 歳以上が過半数を占める現在の年齢構成に各企業とも危機感を持っていることが分かる。（図表 42）

優先的に雇用したい人材については、当然とは考えられるが資格保有者や実務経験者を希望している企業が多い一方で、「こだわりはない」との回答も 1 割以上あり、即戦力はほしいが贅沢は言えない、すぐにでも人材がほしいという実情が現れている。（図表 43）

(10) 人材育成

人材育成の取組としては、資格取得支援や資格手当など、資格に対する支援と講習、研修を通じた人材育成がメインとなっており、OJT 等の実務的な育成はあまりおこなわれていないことが分かった。

第Ⅲ章 若手技術者・技能者へのアンケート

1.調査の結果

設問 1.調査対象者の基本事項

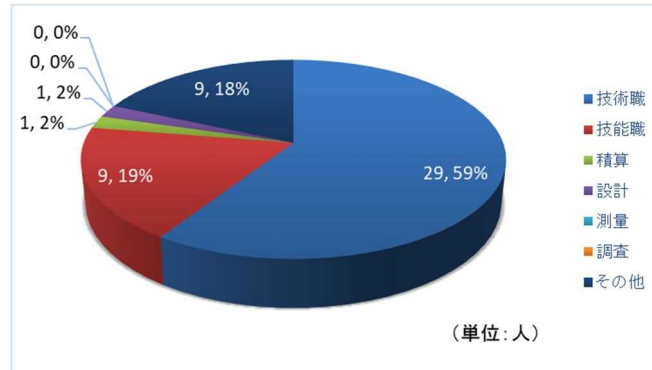
(1) 回答者の概要

本調査は第1章で示したとおり、ネットワーク会員企業に所属する29歳以下の若手技術職員を対象に実施し、回答数は88（男性73、女性15）であった。図表48にその内訳を示す。

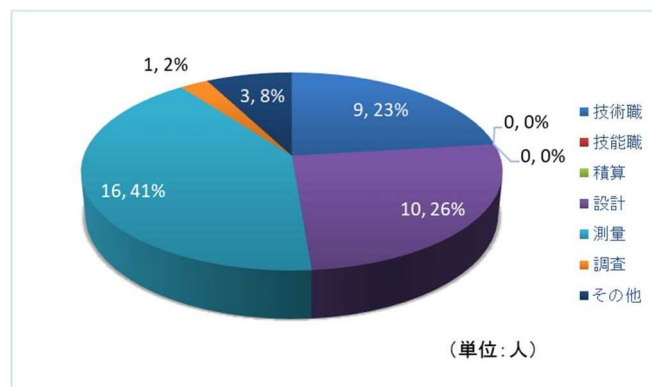
図表49は、回答者の業務内容についてまとめたものである。施工業者では、「技術職」と回答した人が過半数の59%と最も多かった。一方、コンサルタントでは41%の人が「測量」と回答しており最も多く、次いで「設計」（26%）、「積算」（23%）だった。

業 種		男性	女性	計	女性の割合
施工業者	土木	32	2	34	6%
	建築	11	4	15	27%
コンサルタント		26	7	33	21%
その他		4	2	6	33%
計		73	15	88	17%

図表 48 回答者の内訳 (単位:人)



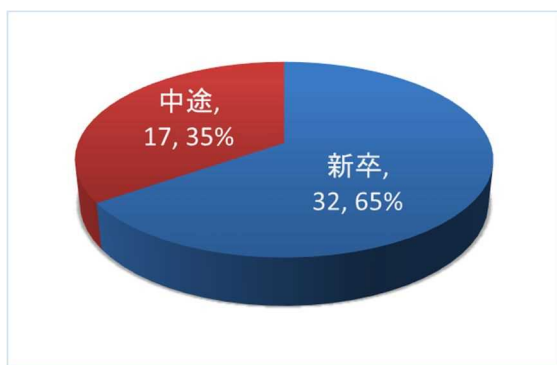
図表 49-1 業務内容（施工業者）



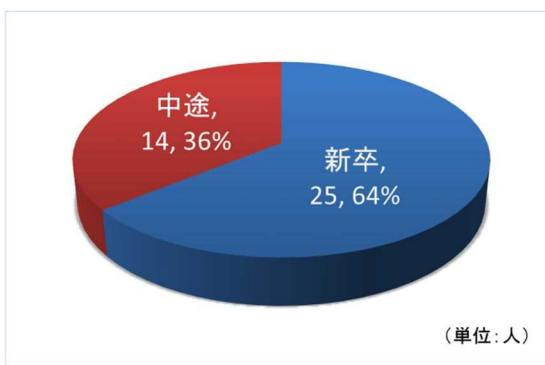
図表 49-2 業務内容（コンサルタント）

(2) 中途・新規採用の違い

図表 50 は、施工業者、コンサルタントそれぞれの新規採用と中途採用の割合を示したものである。採用区分については、施工業者では新卒が 65%、中途が 35%、コンサルタントでは新卒が 64%、中途が 36%と、新規採用者が約 2/3 を占めているが、一方で 29 歳以下の若年層においても 1/3 は転職して現在の職についていることになる。



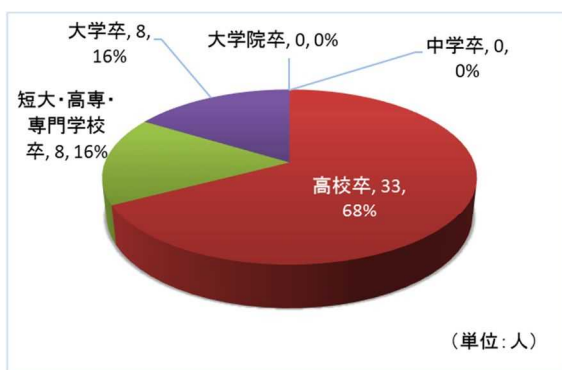
図表 50-1 採用区分（施工業者）



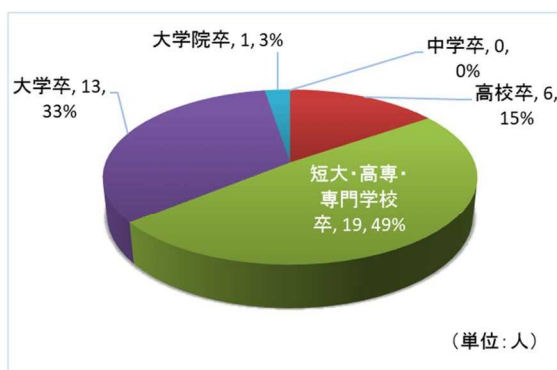
図表 50-2 採用区分（コンサルタント）

(3) 新卒者の学歴

図表 51 は、新卒者の学歴の内訳を示したものである。施工業者では高校卒が 68%、短大・高専・専門学校卒が 16%、大学卒が 8%、となっており、高校卒が多くなっている。コンサルタントは高校卒が 15%、短大・高専・専門学校卒が 49%、大学卒が 33%、大学院卒が 3%となっており、短大・高専・専門学校卒が約半分を占めている。



図表 51-1 最終学歴（施工業者）



図表 51-2 最終学歴（コンサルタント）