

**BUILD OITA**

# 平成30年度 建設産業の実態把握アンケート

## 概要版

平成30年12月

おおいた建設人材共育ネットワーク

## 1. 調査の対象

### (1) 企業

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企業
- (一社)大分県測量設計コンサルタンツ協会
- (一社)大分県地質調査業協会

### (2) 若手技術者・技能者

(1)の企業に所属する29歳以下の技術者・技能者

### (3) 学生

大分県内の大学、高等技術専門学校及び高等学校の建設系学科の生徒

高等学校(大分工業高校、鶴崎工業高校、佐伯豊南高校、日田林工高校)

大分工業高等専門学校  
日本文理大学

## 2. 調査の実施期間

平成30年7月9日～平成30年8月31日

## 3. 回収結果

### (1) 企業

協会名	配布数	回収数	回収率
(一社)大分県建設業協会	486	289	59.5%
(一社)大分県測量設計コンサルタンツ協会	46	36	78.3%
(一社)大分県地質調査業協会	10	10	100.0%
合計	542	335	61.8%

(単位:社)

### (2) 若手

業種	男性	女性	計	女性比率
施工業者	土木	2	32	6%
	建築	4	11	27%
コンサルタント	7	26	33	21%
その他	2	4	6	33%
計	15	73	88	17%

(単位:人)

### (3) 学生

学校種別	対象学年	男性	女性	計	女性比率
高校	2年	133	42	175	24%
高専	4・5年	49	22	71	31%
大学	3・4年	37	16	53	30%
計		219	80	299	27%

(単位:人)

# 大分県における建設産業の実態

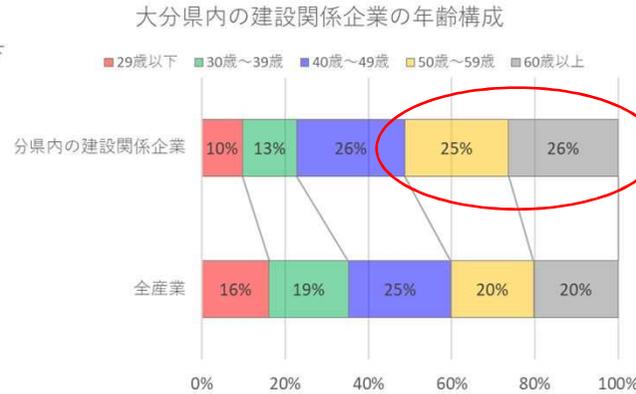
## 1. 減少する建設業就業者



出典: 国勢調査

20年間で37%減少、29歳以下は62%減少

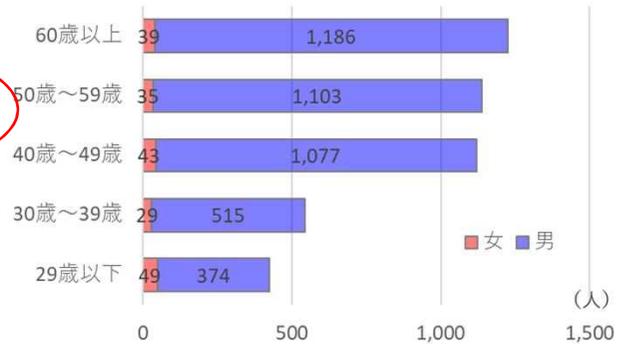
## 2. いびつな年齢構成



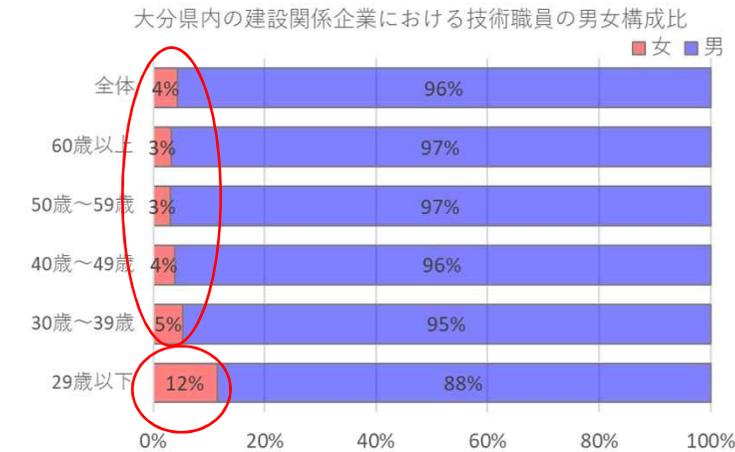
出典: 2017労働力調査(全国・全産業)

他産業に比べ、高年齢化が進む  
社員の半数は50歳以上

大分県内の建設関係企業における技術職員数

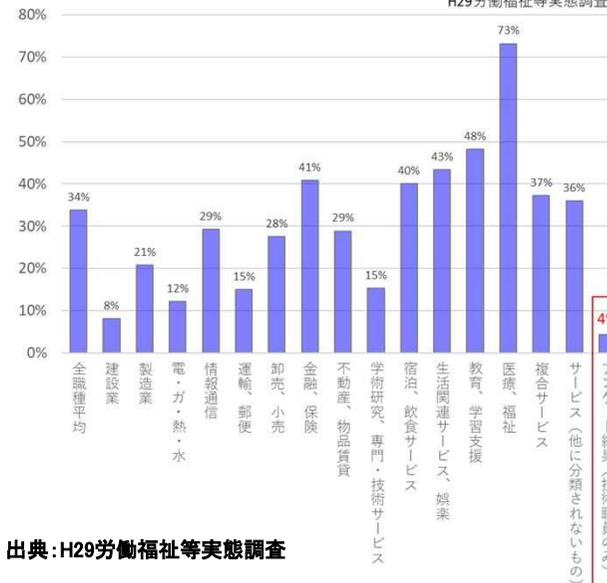


## 3. 極端な男性社会



29歳以下では他の年代に比べて女性比率が高い

産業別 女性労働者の雇用割合 H29労働福祉等実態調査



出典: H29労働福祉等実態調査

他産業に比べ、女性の比率が極端に低い

## 4. 低い賃金水準



初任給は年々上昇しつつある



他産業に比べ、賃金水準が低い

## 6. 少ない休日

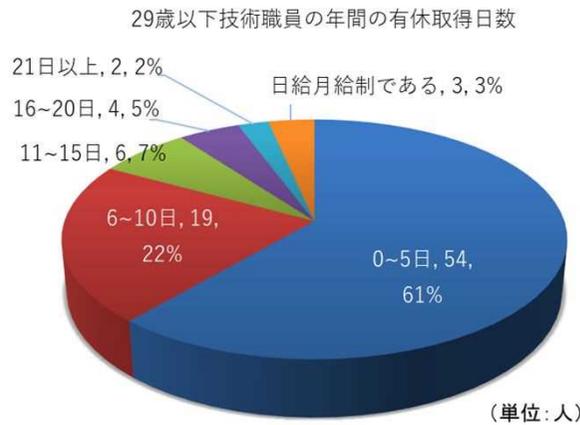
推定月平均休日数

年	H28年	H29年
建設業	9日	9.5日
全産業	10.3日	10.6日

休日数は月平均日数(30.4日)から出勤日数を除いたもの

出典：H29毎月勤労統計調査

改善されつつあるものの、依然として長い労働時間、少ない休日

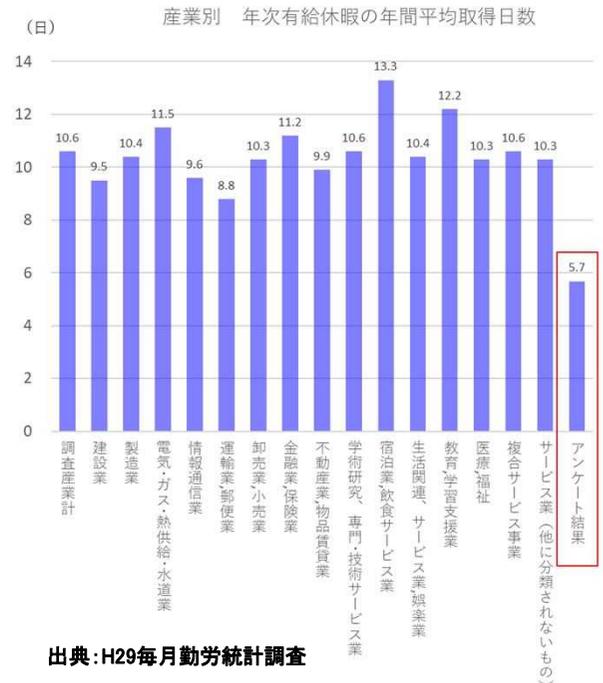


若手(29歳以下)職員の6割が年間の年休取得5日以下

## 5. 遅れている週休2日制の普及



1/4が4週5休未満  
完全週休2日制は約1割



# 大分県における建設産業の実態

## 7. 長い労働時間

常用労働者の年間総実労働時間

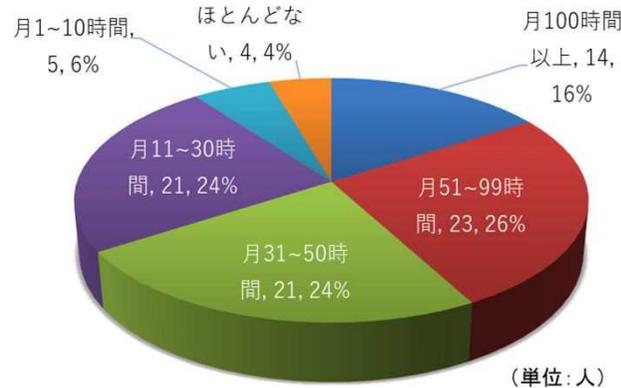
年	H28年	H29年
建設業	2,102時間	2,065時間
全産業	1,794時間	1,818時間

事業所規模5人以上を対象

年間総労働時間 = 月平均総実労働時間 × 12ヶ月

出典: H29毎月勤労統計調査

29歳以下技術職員の最も残業が多い月の残業時間数



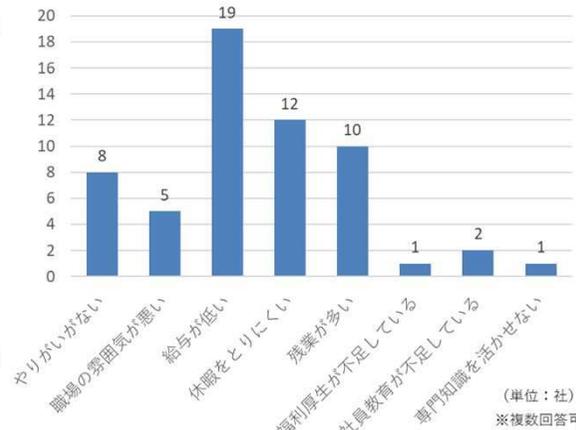
**改善されつつあるものの、依然として長い労働時間  
若手職員の4割が最大50時間以上残業。うち、4割は100時間以上残業**

## 8. 若年離職者の多さ

過去5年間の企業の採用者及び離職者数



過去5年間の離職者の離職理由



産業別入職・離職状況



出典: H29雇用動向調査

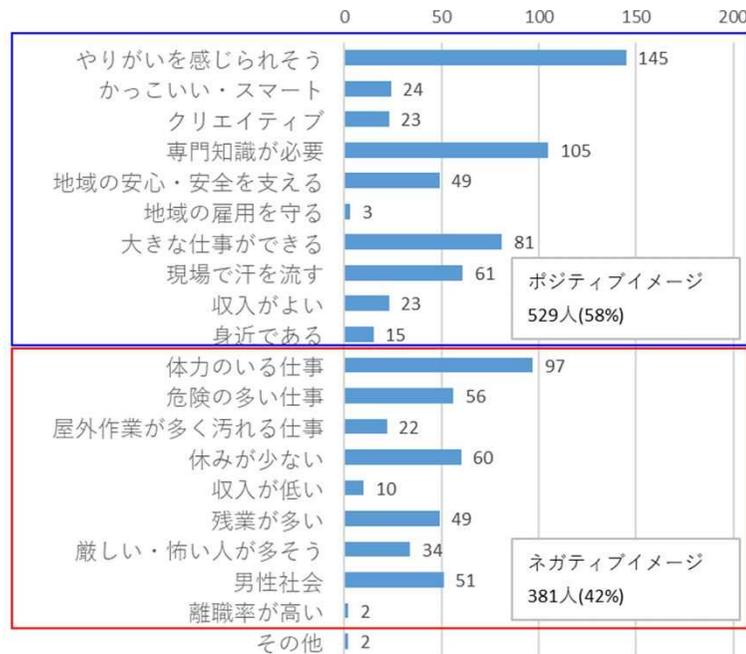
**技能者の3割、技術者の2割が採用3年以内で離職**

**給与が低い、休暇が取れない、残業が多いため離職**

**他産業と比べ、出入りの激しい業種**

## 1. 学生が持つイメージ

学生が持つ建設産業に対するイメージ



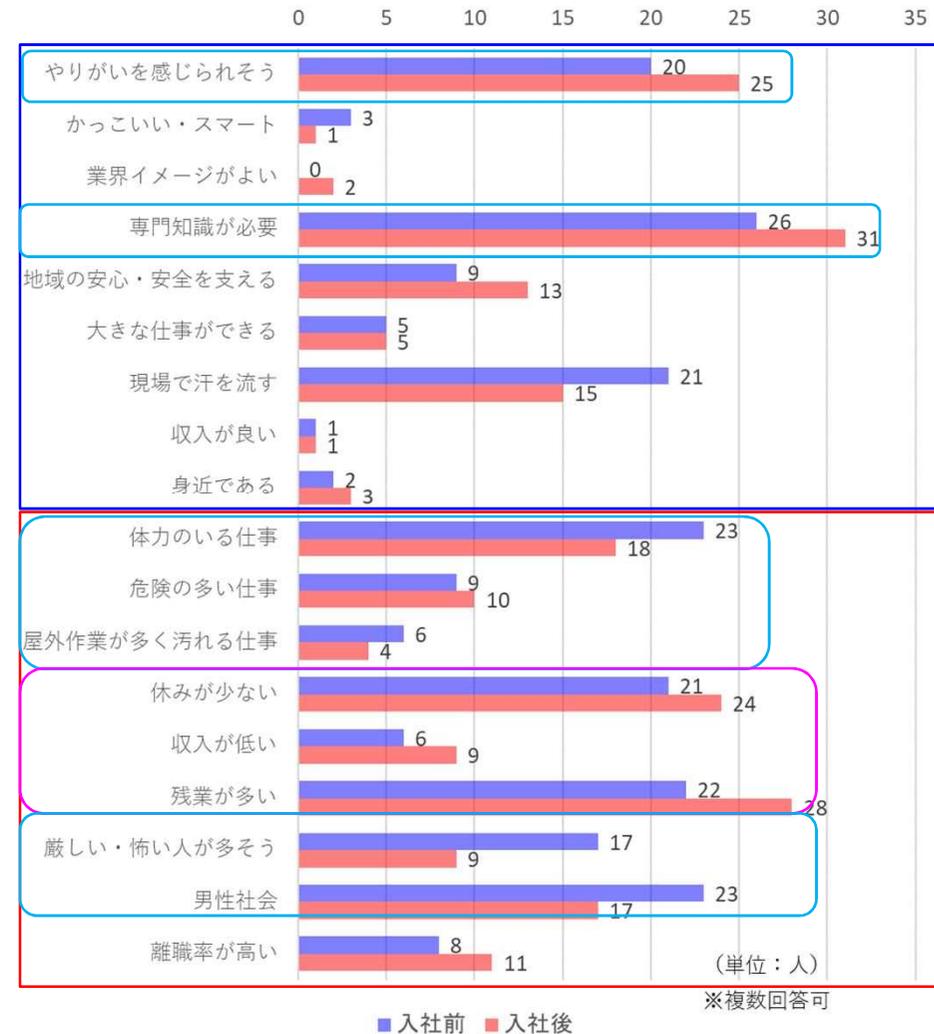
学生はポジティブなイメージ、ネガティブなイメージが半々

### 入社後のイメージの変化

- ・やりがい、専門知識は増加
- ・3K(きつい、汚い、危険)、怖い人多い、男性社会は減少 → 誤解の解消が必要
- ・収入が少ない、休みが少ない、残業が多いは増加 → 今後対策が必要

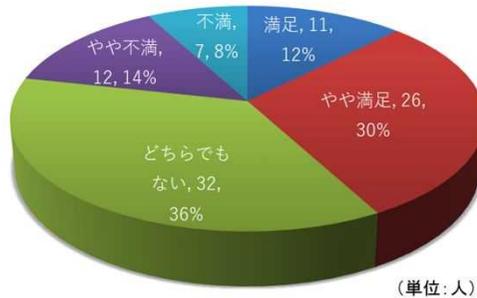
## 2. 若手技術者が持つイメージ

29歳以下技術職員の入社前後の建設産業に対するイメージの変化

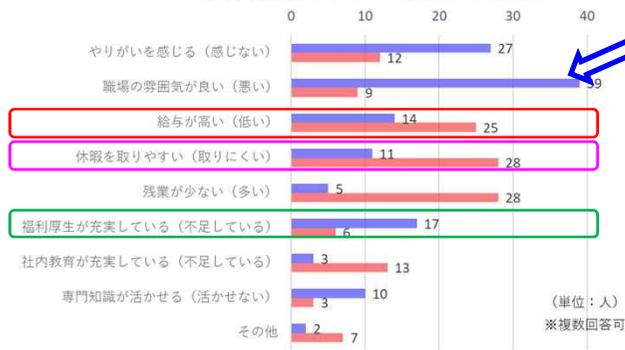


## 1. 若手技術者の声

29歳以下技術職員の現在の仕事に対する満足度



29歳以下技術職員の仕事への満足度・不満足度



29歳以下技術職員が建設産業に望むこと



## 2. 学生の声

学生が就職する上で重視していること

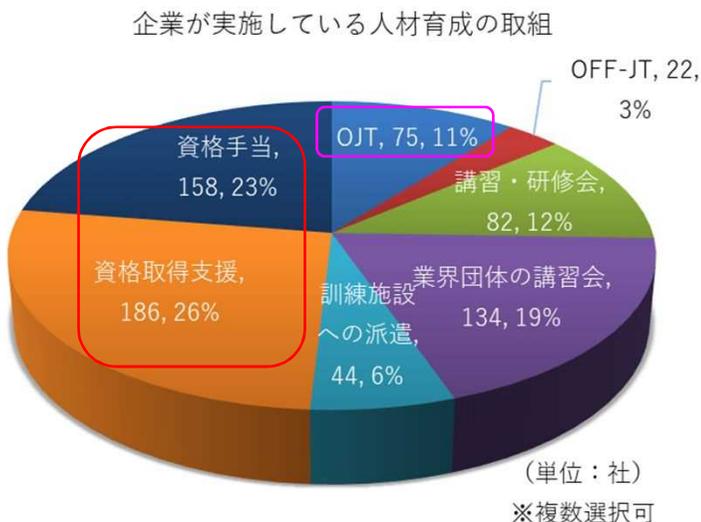


・若手、学生ともに「高い給与」「週休2日制」を望んでいる

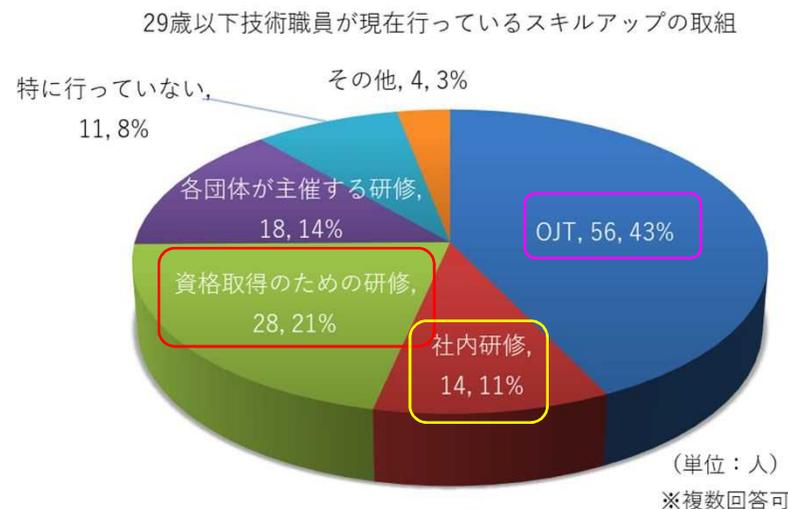
・福利厚生についてもさらなる充実が必要

・学生は社内の雰囲気を心配しているが、実態は雰囲気はよい

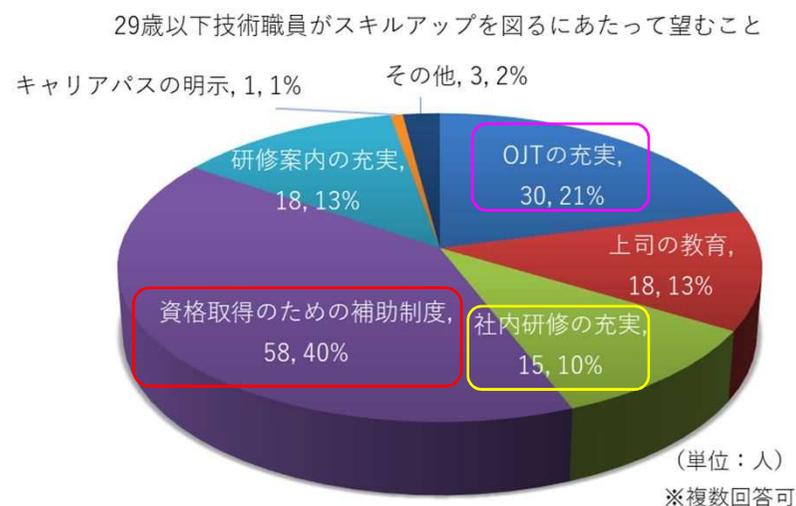
## 1. 企業が実施している人材育成の取組



## 2. 若手技術者が行っているスキルアップの取組



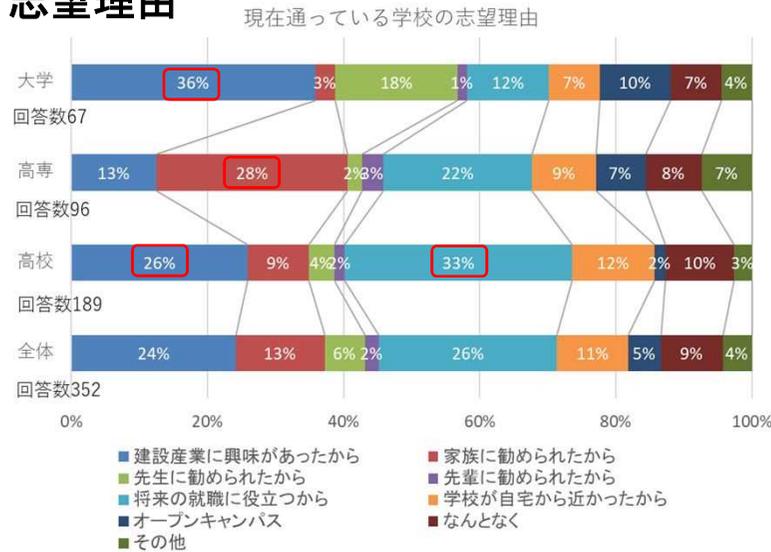
## 3. 若手技術者が望むスキルアップのための取組



・若手技術者はOJT,社内研修にてスキルアップを図っている一方で企業側の取組意識は低い  
→社内の人材不足もあり、できない実態

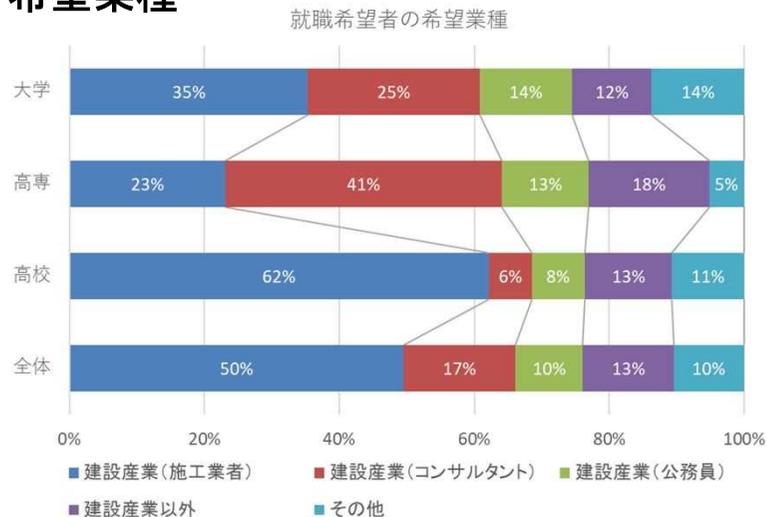
・若手技術者は資格取得をスキルアップの手段としてとらえ、研修等に参加している。  
・企業も資格取得に向けた取り組みを行っているものの、若手技術者はさらなる充実を求めている。

## 1. 志望理由



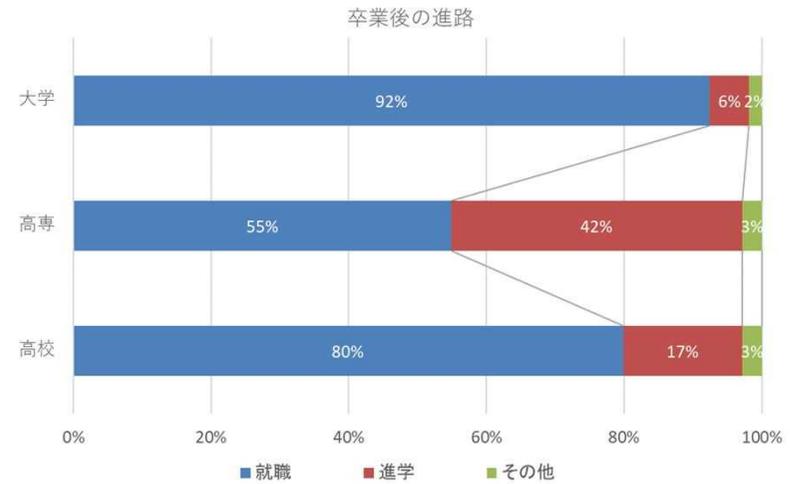
高校生は建設産業に対する興味と就職、高専生は家族の薦め、大学生は建設産業への興味

## 3. 希望業種



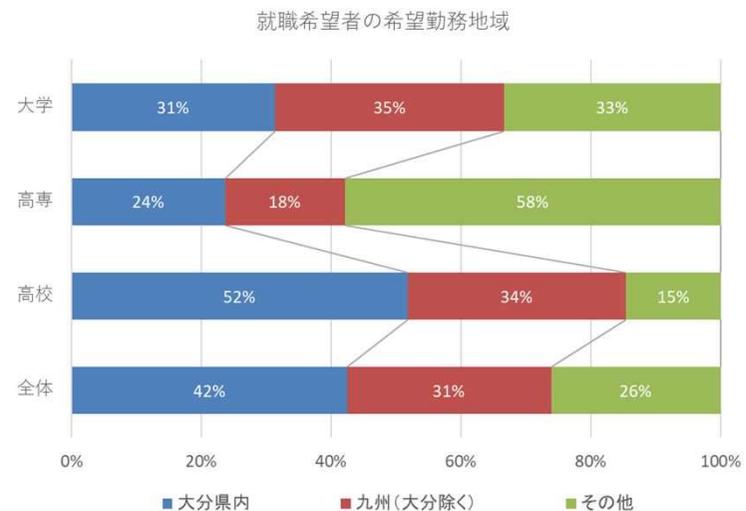
高校生は施工業者、高専生はコンサルタント志向

## 2. 卒業後の進路



高校生は就職志向、高専生は進学志向

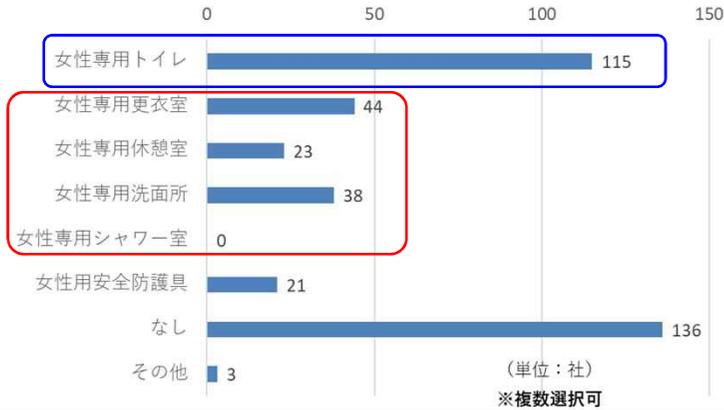
## 4. 希望勤務地域



高校生は地元志向、高専生は県外志向

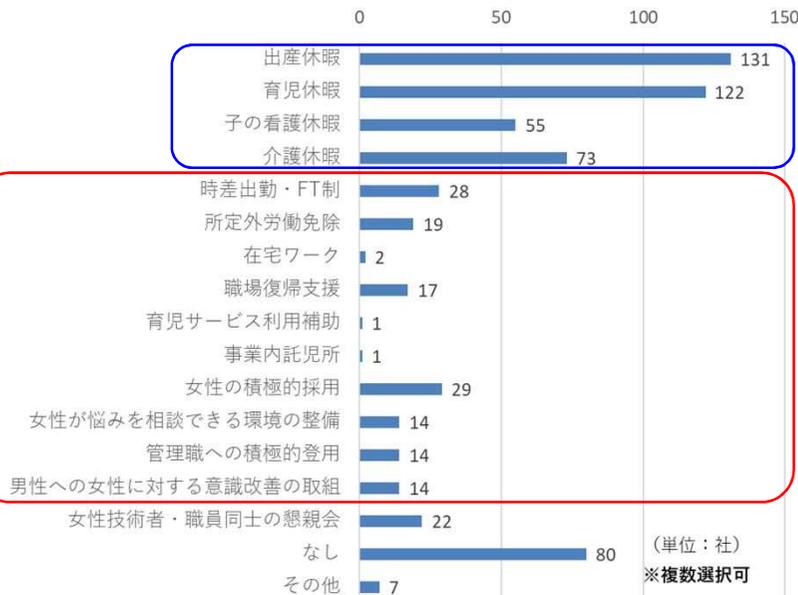
## 1. 企業の取組

企業が実施している女性のための環境整備（設備面）



**トイレの整備は進んでいるが、更衣室、休憩室の整備は少ない**

企業が実施している女性のための環境整備（制度面）



**休暇制度の取組は進んでいるが、勤務形態、昇任についての取組は少ない**

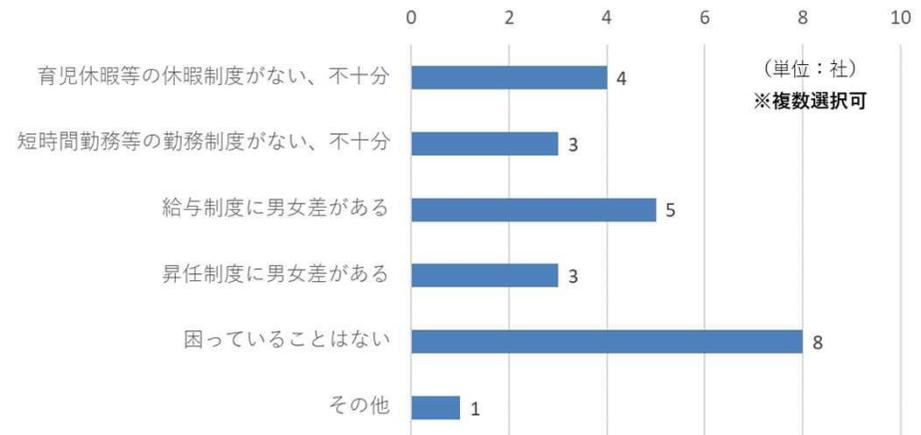
## 2. 女性技術者の声

29歳以下女性技術職員が現在困っていること（設備面）



**現場での環境整備、安全防護具への対応を望んでいる**

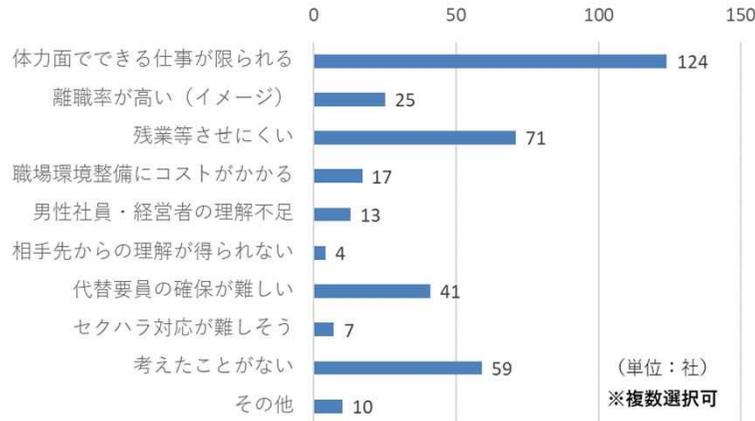
29歳以下女性技術職員が現在困っていること（制度面）



**休暇制度、勤務制度、昇任制度に対する不満がある**

## 3. 企業が考えている課題

企業が考える女性活躍を推進する上での課題



**体力面、勤務時間、代替要員確保が課題と認識**

## 4. 女性技術者の声

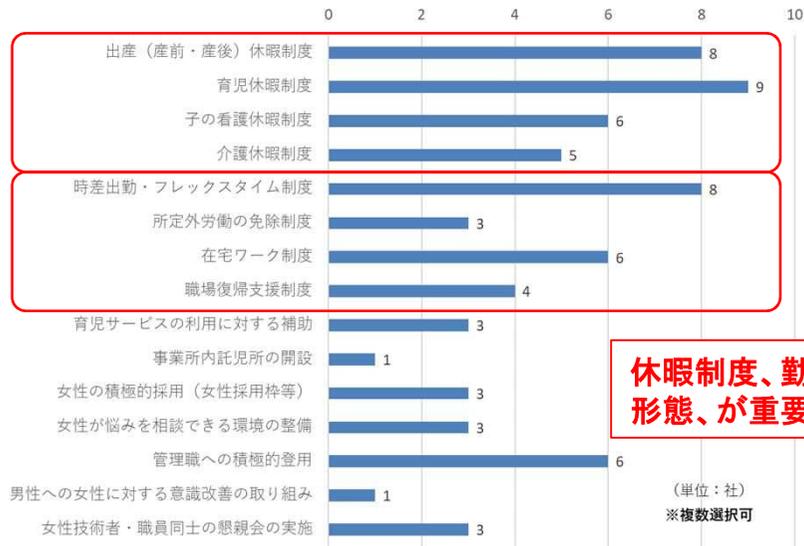
29歳以下女性技術職員が現在困っていること（職場環境面）



**意識の問題(雰囲気、特別扱い、理解不足)が大きい**

## 5. 女性が働きやすい職場にするための取組

29歳以下女性技術職員が考える女性が建設産業で活躍するために必要な取組



**休暇制度、勤務形態、が重要**

## 6. 建設産業に女性を増やすために必要な取組

29歳以下女性技術職員が考える女性技術者を増やすために必要な取組

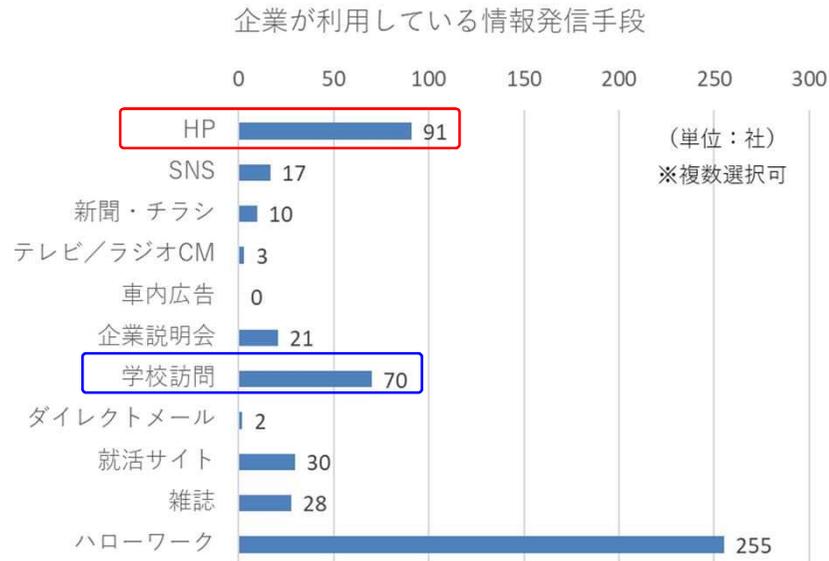


**女性の活躍をPRする取組が重要**

**福利厚生の実が必要**

**長時間労働の是正が必要**

## 1. 企業が行っている情報発信手段



### 雇用する側(企業)

HP、学校訪問による情報発信を主として実施  
※ハローワークは中途採用者向けの情報発信

### 就職する側(若手技術者、学生)

就職する際の情報源は「学校」(先生の紹介、求人票)がメイン  
HPや企業説明会も情報源として活用



学校(先生)との連携強化、HPの充実が重要

## 2. 若手技術者が利用した情報源



## 3. 学生が利用している情報源

