

令和3年度
建設産業の実態把握アンケート調査報告書

令和4年3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	2
5.調査の方法.....	3
6.回収の結果.....	3
 第Ⅱ章 会員企業へのアンケート	5
調査の結果.....	5
1.業種.....	5
2.人員構成	5
3.技術・技能職員の採用状況	13
4.技術・技能職員の離職状況	13
5.技術・技能職員の年収.....	15
6.休業規定について	16
7.女性のための職場環境整備について	17
8.技術・技能職員の人材不足について	20
9.職員の採用計画状況について	22

第Ⅲ章 若手職員(29歳以下)へのアンケート..... 23

調査の結果.....	23
1.調査対象者の基本事項.....	23
2.残業について	23
3.休暇の取得状況	25
4.自己のスキルアップについて.....	26
5.建設産業を就職先として選んだ理由.....	28
6.現在働いている会社を選んだきっかけ	29
7.建設産業へのイメージについて	29
8.仕事の満足度について.....	32
9.建設産業の魅力	35
10.建設産業に望むこと	36
11.女性職員で仕事で困っていること	37

第Ⅳ章 大分県内の建設系学科の学生へのアンケート..... 40

調査の結果.....	40
1.調査対象者の基本事項.....	40
2.現在の学校を選択した理由	41
3.建設産業に対するイメージ	42
4.卒業後の進路について.....	43
5.就職先を決める上で重視することについて	48
6.就職先を決める際の情報源について	52

第Ⅴ章 学生の保護者へのアンケート	54
調査の結果.....	54
1.調査対象者の基本事項.....	54
2.建設産業に対するイメージ	55
3.卒業先の進路について.....	56
4.就職について	57
5.就職にあたり保護者として最も重視すること	58

第Ⅰ章 調査の概要

1.調査の目的

この調査は、建設産業の担い手確保・育成のための取組を効果的に行っていくうえで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) 以下の協会に属する企業
 - ・大分県建設業協会
 - ・大分県測量設計コンサルタント協会
 - ・大分県地質調査業協会
- (2) 以下の協会の企業に所属する若手（29歳以下）職員
 - ・大分県建設業協会
 - ・大分県建設産業団体連合会
 - ・大分県測量設計コンサルタント協会
 - ・大分県地質調査業協会
 - ・大分県建築士事務所協会
 - ・大分市管工事協同組合
 - ・大分商工会議所（建設設備部会）
 - ・大分商工会議所（建設サービス部会）
- (3) 以下の学校（建設系学科）の学生
 - ・高等学校（国東、大分工業、鶴崎工業、佐伯豊南、日田林工、中津東）
 - ・大分工業高等専門学校
 - ・工科短期大学校
 - ・佐伯高等技術専門学校
 - ・大学（大分大学、日本文理大学）
- (4) (3)の学生の保護者（大学を除く）

3.調査の実施期間

令和3年9月～令和4年2月

4.調査の項目

(1) 会員企業

- ① 業種
- 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 技術・技能職員の年収
- ⑥ 休業規定について
- ⑦ 女性に対する職場環境整備について
- ⑧ 技術・技能職員の人材不足について
- ⑨ 職員の採用計画状況について

(2) 若手職員（29歳以下）

- ① 調査対象者の基本事項（業種、職種、性別）
- 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 建設産業を選んだ理由
- ⑥ 現在働いている会社を選んだきっかけ
- ⑦ 建設産業へのイメージについて
- ⑧ 仕事の満足度について
- ⑨ 建設産業の魅力
- ⑩ 建設産業に望むこと
- ⑪ 女性職員で仕事で困っていること（設備、制度、職番環境）

(3) 建設系学科の学生

- ① 調査対象者の基本事項（学部学科、性別）
- 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 卒業後の進路について
- 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

- (4) 学生の保護者（大学を除く）
- ① 調査対象者の基本事項
 - ② 建設産業に対するイメージ
 - ③ お子さんの卒業先の進路について
 - ④ お子さんの就職について
 - ⑤ 就職について保護者として最も重視すること

5.調査の方法

大分県簡易申請システムにて回答を回収した。

(URL及びQRコードを調査対象者に周知 → パソコンやスマホで回答)

※会員企業へのアンケートで、大分県建設業協会については一部紙で回答を回収後、大分県建設業協会本部が大分県簡易申請システムに代理入力した。

6.回収の結果

(1) 会員企業

575社のうち、391社から回答を得た。

団体名	対象数	回答数	回答率
大分県建設業協会	515	340	66%
大分県測量設計コンサルタンツ協会	49	44	90%
大分県地質調査業協会	11	7	64%
計	575	391	68%

(2) 若手職員（29歳以下）

203名から回答数があり、その内訳（業種、職種、性別）は下表のとおりである。

業種	職種	男性	女性	計
施工業者	事務・営業職	9	11	20
	技術職	73	16	89
	技能職	26	0	26
コンサルタント	事務・営業職	0	2	2
	技術職	48	15	63
	技能職	1	2	3
計		157	46	203

(3) 建設系学科の学生

計11校の学生を対象に調査し、回答数は332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	80	24	104
高専等※	4・5年(高専) 1年(その他)	33	16	49
大学	3・4年	127	52	179
計		240	92	332

※高専等・・・大分工業高等専門学校、工科短期大学校、佐伯高等技術専門校の3校（以下同じ）

(4) (3)の学生の保護者（大学を除く）

下表のとおり 64 名の保護者から回答を得た。

学校名	回答数
国東高校	1
大分工業高校	27
鶴崎工業高校	10
佐伯豊南高校	1
日田林工高校	7
中津東高校	1
高専(大分工業高等専門学校)	9
工科短期大学	8
佐伯高等技術専門学校	0
合計	64

第Ⅱ章 会員企業へのアンケート

1.調査の結果

設問 1. 及び設問 2. 「業種」 及び 「人員構成」 について

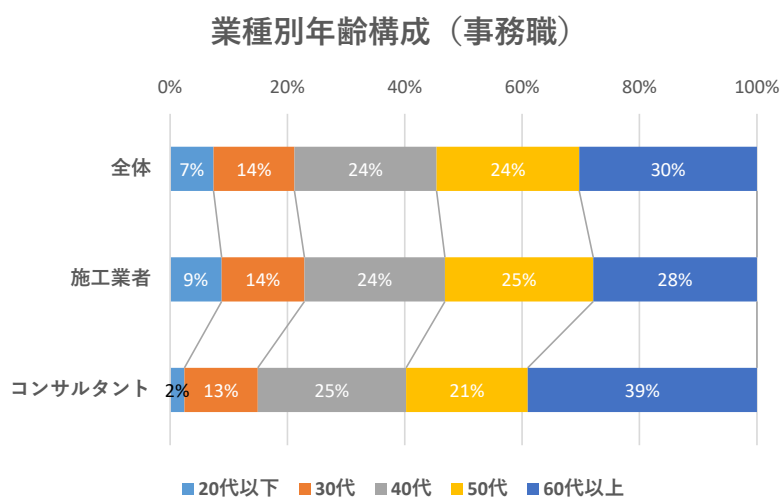
下記は、回答があった施工業者・コンサルタントの年代別・業種別・性別の人員構成をまとめたものである。

業種	性別	年代							上段:合計人数
		10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	計	下段:女性の割合
施工業者(土木)	事務	男性	1	31	40	84	106	147	409
		女性	2	40	81	140	142	133	538
	技術	男性	17	158	192	531	516	677	2,091
		女性	5	19	5	15	18	24	86
	技能	男性	15	142	129	264	266	441	1,257
		女性	0	3	0	3	5	5	16
施工業者(建築)	事務	男性	1	10	17	29	30	25	112
		女性	0	21	23	26	15	11	96
	技術	男性	14	83	43	116	96	160	512
		女性	2	13	2	5	4	1	27
	技能	男性	3	21	3	7	9	23	66
		女性	2	5	0	0	0	0	7
施工業者(その他)	事務	男性	0	1	3	1	7	13	25
		女性	0	0	8	12	8	11	39
	技術	男性	0	4	19	25	23	33	104
		女性	0	2	0	2	0	0	4
	技能	男性	0	25	12	13	16	24	90
		女性	0	0	0	0	0	0	0
施工業者 小計	事務	男性	2	42	60	114	143	185	546
		女性	2	61	112	178	165	155	673
	技術	男性	31	245	254	672	635	870	2,707
		女性	7	34	7	22	22	25	117
	技能	男性	18	188	144	284	291	488	1,413
		女性	2	8	0	3	5	5	23
施工業者 合計	合計	男性	51	475	458	1,070	1,069	1,543	4,666
		女性	11	103	119	203	192	185	813
コンサルタント	事務	男性	0	2	14	37	35	110	198
		女性	0	6	27	46	33	18	130
	技術	男性	5	96	110	245	189	258	903
		女性	2	25	32	37	17	4	117
	技能	男性	0	3	6	9	5	1	24
		女性	0	2	3	8	1	0	14
コンサルタント 合計	合計	男性	5	101	130	291	229	369	1,125
		女性	2	33	62	91	51	22	261
技術・技能職員 総計	総計	男性	54	532	514	1,210	1,120	1,617	5,047
		女性	11	69	42	70	45	34	271
事務職員 総計	総計	男性	2	44	74	151	178	295	744
		女性	2	67	139	224	198	173	803
全体 総計	総計	男性	56	576	588	1,361	1,298	1,912	5,791
		女性	13	136	181	294	243	207	1,074

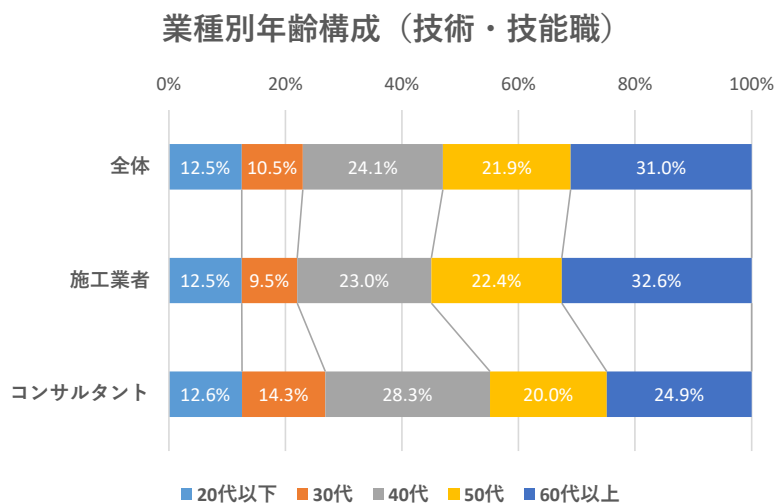
(1) 年齢構成

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下記に示す。

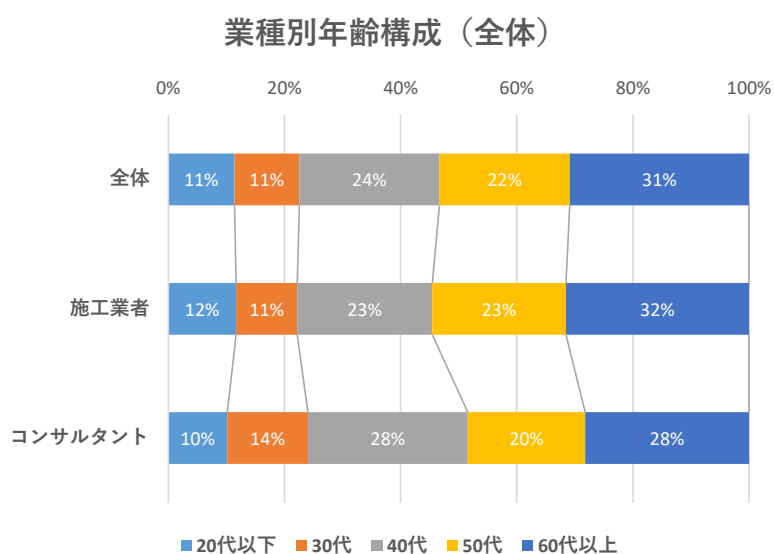
事務職員は、全体で 50 歳以上が 54%である一方、29 歳以下は 7%と高年齢化が進んでいる。また、その傾向はコンサルタントの方が顕著となっている。（50 歳以上 60%、29 歳以下 2%）



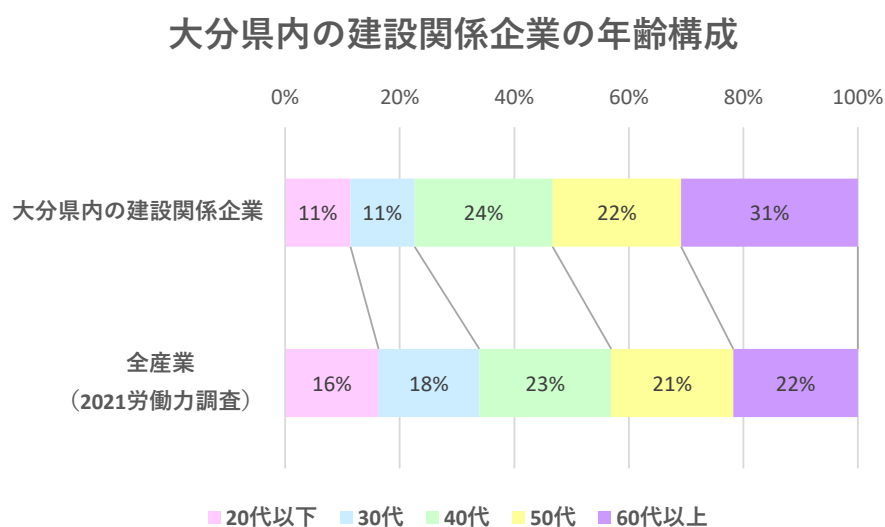
技術・技能職員は、全体では 50 歳以上が 52.9%で、29 歳以下は 12.5%となっている。29 歳以下の割合は、施工業者（12.5%）とコンサルタント（12.6%）はほぼ同じであった。



全体（事務職＋技術・技能職）の状況は、下記のとおりである。



また、下記は、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。大分県内の建設関係企業は、全産業に比べて、29歳以下の割合が少なく、60歳以上の割合が大きい状況となっている。



※2021 労働力調査（総務省統計局）

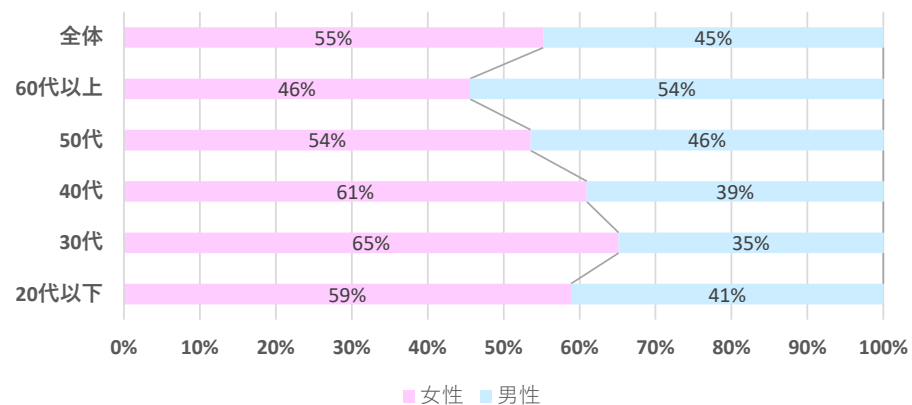
(2) 男女比

次の表は、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・技能職員、全職員に対する各年代別の男女比率を示している。

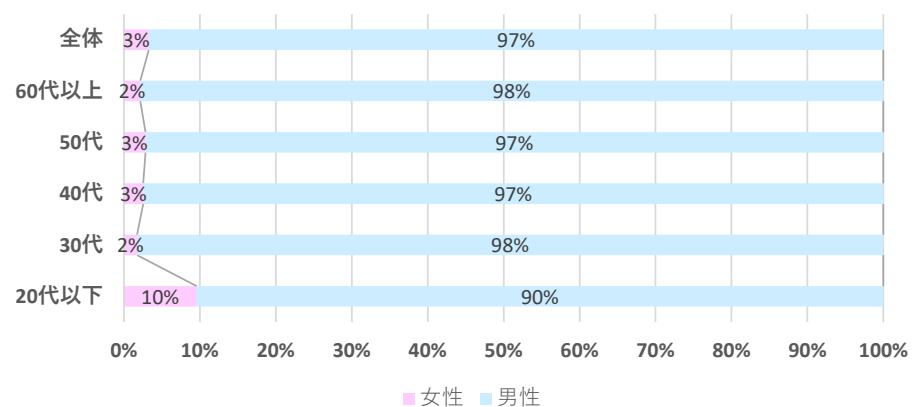
施工業者、コンサルタントともに事務職は全体で半々の割合であるが、技術・技能職は、圧倒的に男性の割合が高い。

《施工業者》

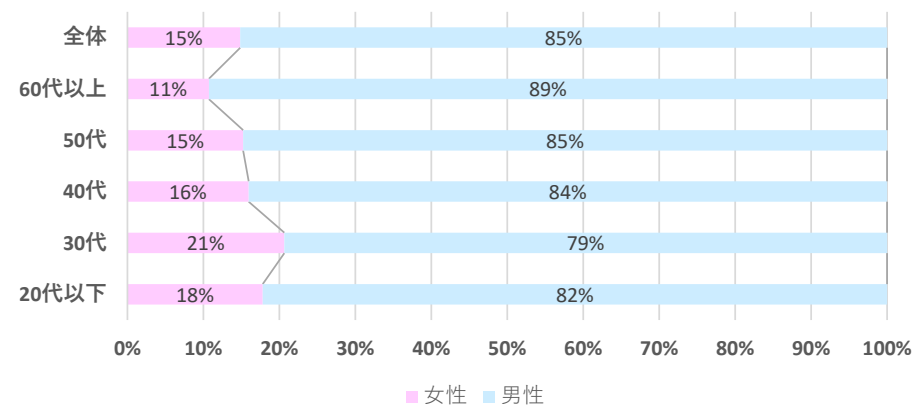
年齢構成別男女比（施工業者：事務職）



年齢構成別男女比（施工業者：技術・技能職）

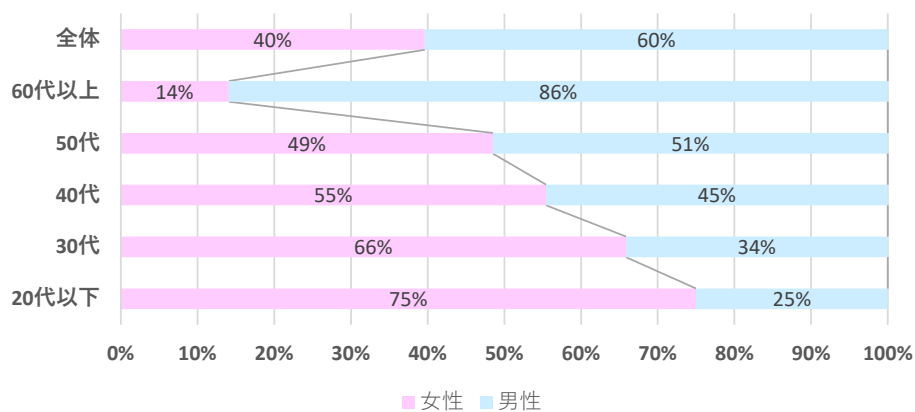


年齢構成別男女比（施工業者：全職員）

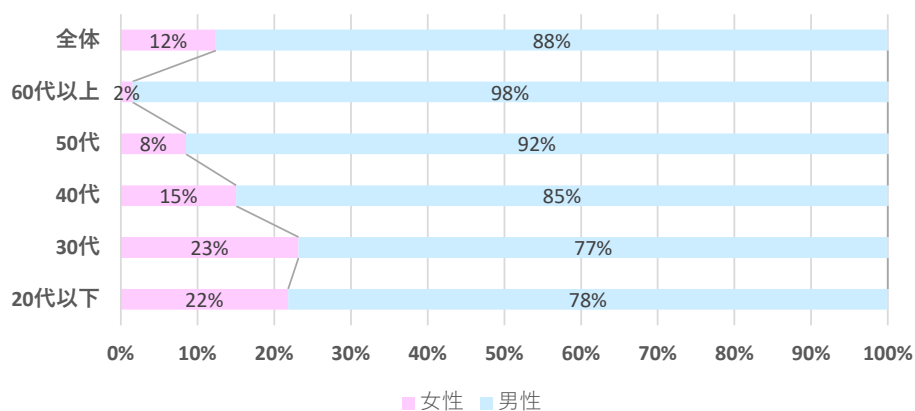


《コンサルタント》

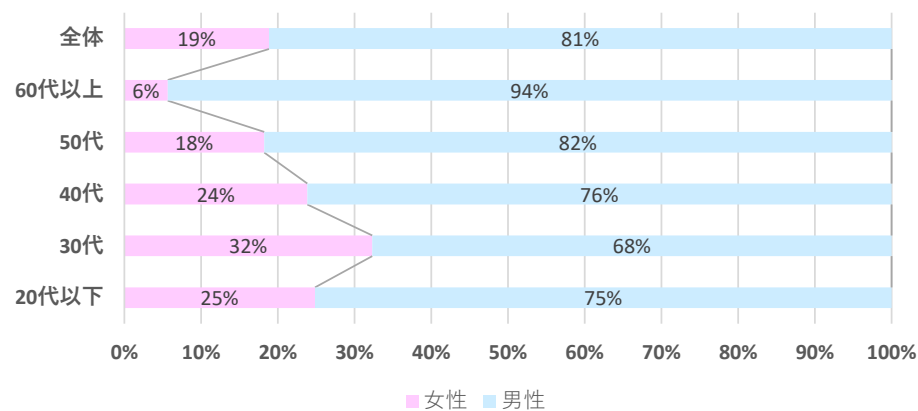
年齢構成別男女比（コンサル：事務職）



年齢構成別男女比（コンサル：技術・技能職）

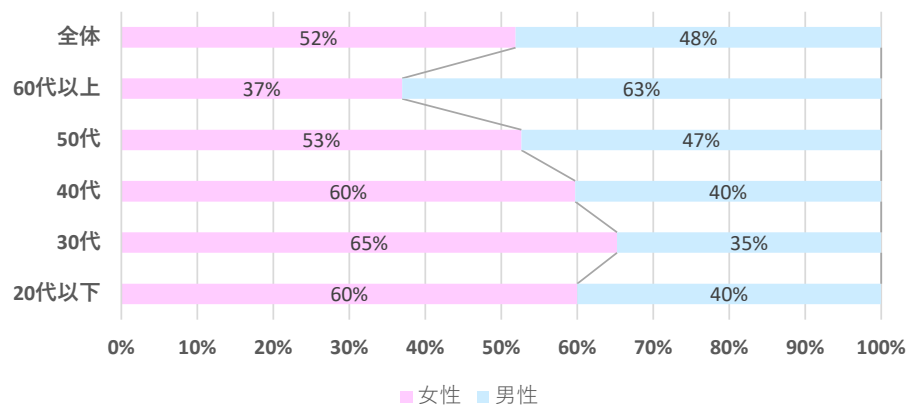


年齢構成別男女比（コンサル：全職員）

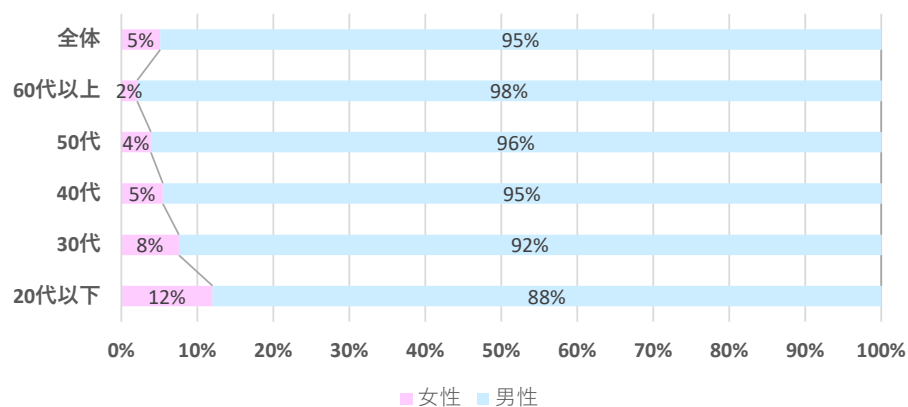


《全体（施工業者＋コンサルタント）》

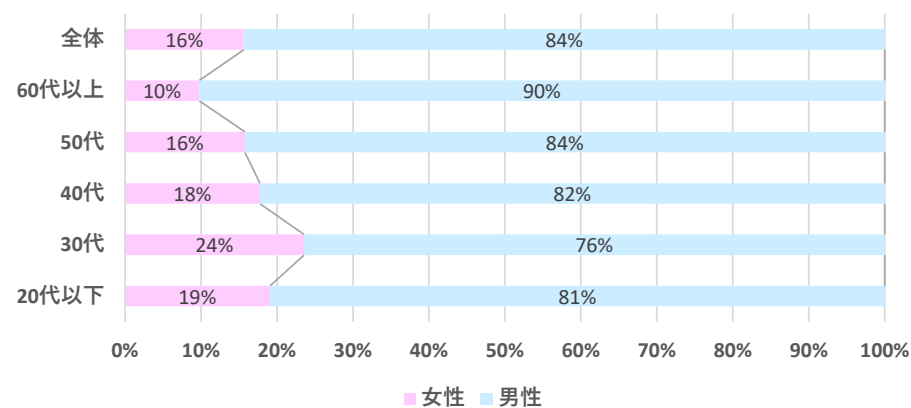
年齢構成別男女比（全体：事務職）



年齢構成別男女比（全体：技術・技能職）



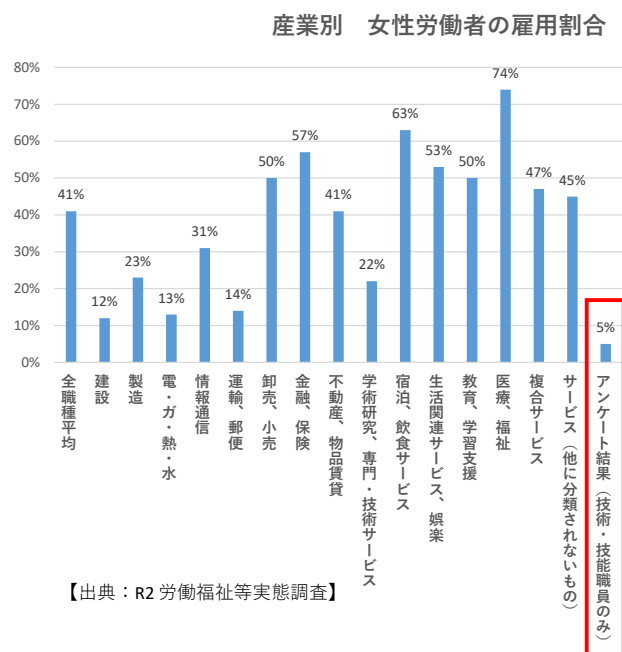
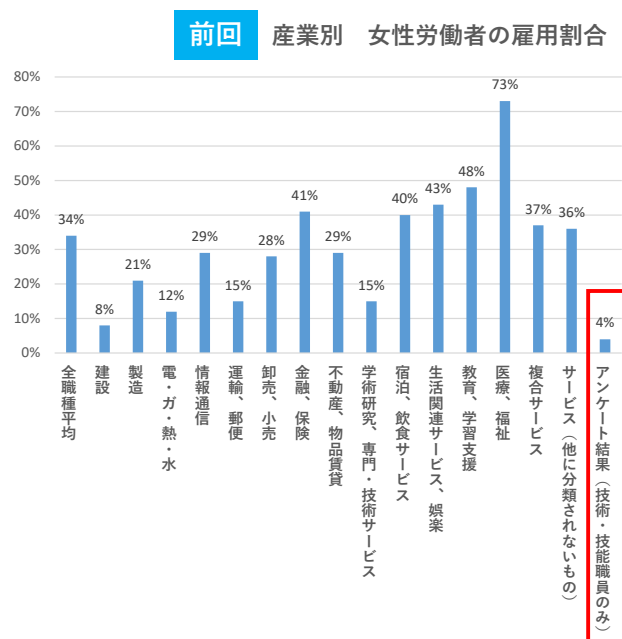
年齢構成別男女比（全体：全職員）



(3) 女性労働者の雇用割合

次の表は、各種産業における女性労働者の雇用割合を示したものである。

技術職員の女性雇用割合について、前回（H30）の調査結果（4%）と比較して、今回は5%と微増となった。



※R2 労働福祉等実態調査（大分県雇用労働政策課）

(4) 外国人労働者

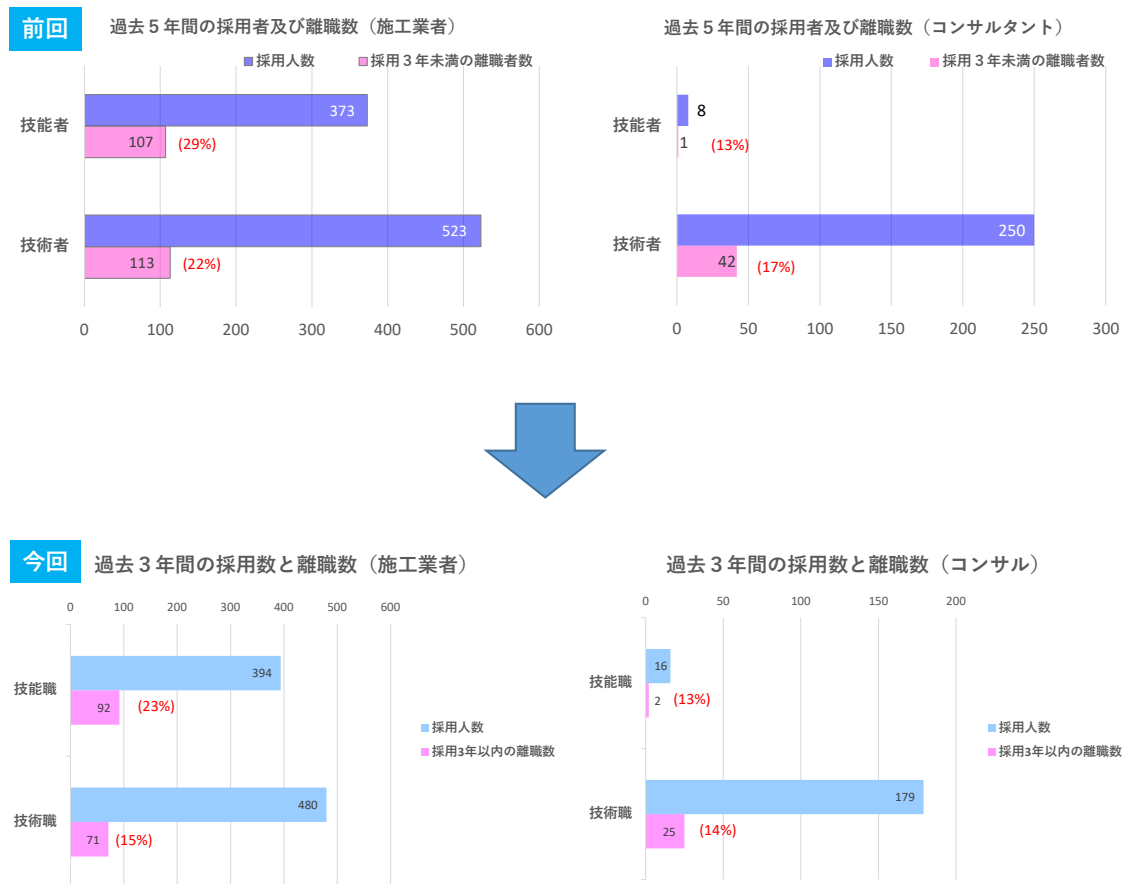
外国人従業員について、下表は、回答があった施工業者が採用している外国人従業員の人数を業種別にまとめたものである。技能職で外国人従業員の数が多いことが分かる。コンサルタントでは採用が少ない。

業種	職種	人数
施工業者(土木)	事務	13
	技術	7
	技能	49
施工業者(建築)	事務	0
	技術	0
	技能	0
施工業者(その他)	事務	2
	技術	0
	技能	18
施工業者 小計	事務	15
	技術	7
	技能	67
施工業者 合計		89
コンサルタント 小計	事務	0
	技術	1
	技能	0
コンサルタント 合計		1

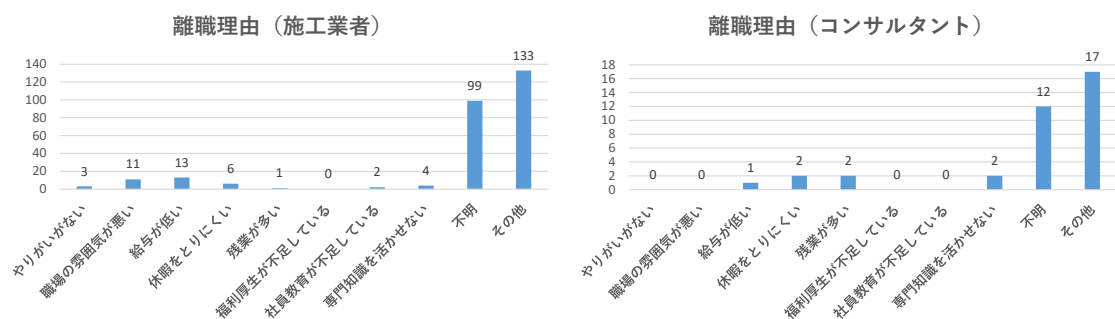
設問 3.及び設問 4. 技術・技能職員の「採用状況」と「離職状況」

下表は、「過去3年間の採用人数」と「当該採用人数のうち離職した人数（つまり3年以内で辞めた人数）」を、施工業者・コンサルタントでそれぞれまとめたものである。

前回（H30）調査時と比較して、離職割合は低く抑えられており、改善傾向がみてとれる。



なお、離職理由は下記のとおりである。（複数回答可）



離職理由「その他」の主な内容については次のとおりである。

《施工業者》

【技術職】 人間関係
転職
体調不良
病気
他社からの引き抜き
家業の継承
家庭の事情
引っ越し
独立
解雇
体力的に厳しい
高齢による
発注者とのトラブル

【技能職】 病気
介護のため
高齢による
独立
人間関係
他社からの引き抜き
現場が合わない
解雇
転職
本人のやる気がない
体力的に続かない

《コンサルタント》

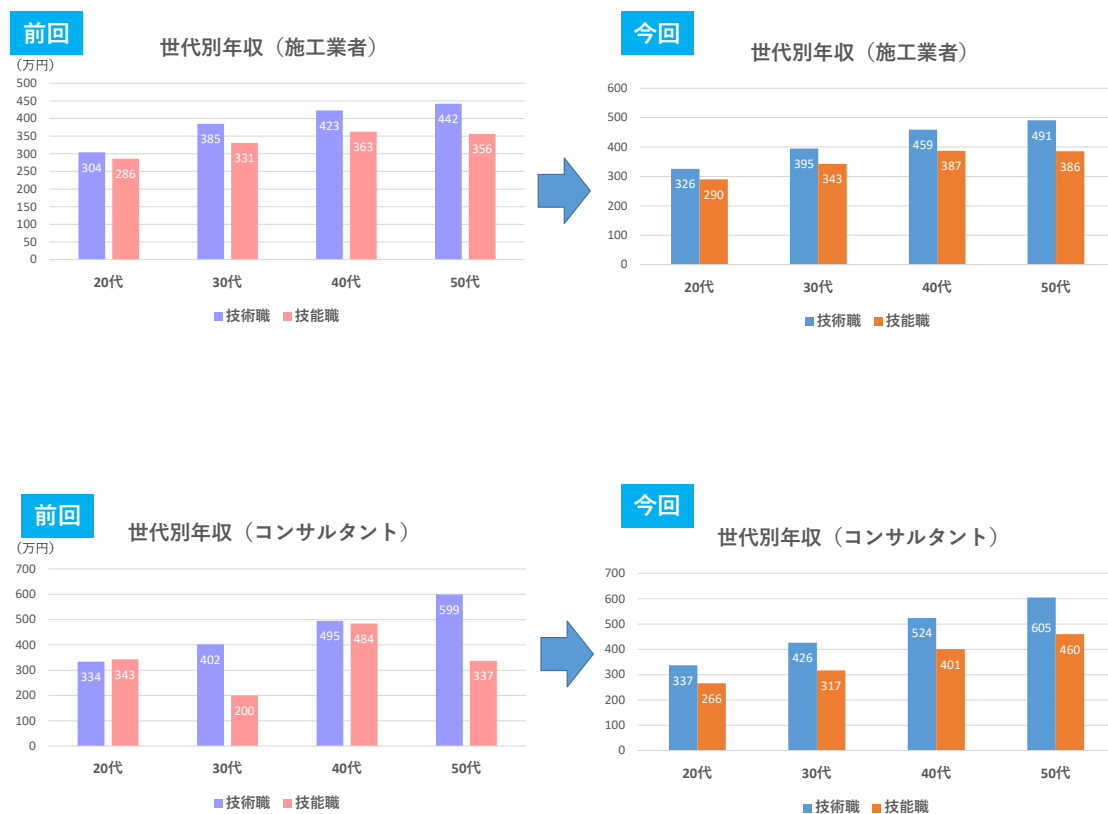
【技術職】 転職
適性がなかった
勤労意欲がなかった
未経験者の採用だったが、資格などの話をしたら一日で辞めてしまった
病気
勤務態度が悪く会社より退職勧告により退社
介護のため

【技能職】 家庭事情
地味な仕事だし、出会いがない（10代男性職員）

設問 5. 技術・技能職員の年収について

下表は、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。）。

技術職と技能職を比較すると、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。これは、施工業者とコンサルタントいずれも同様の状況である。



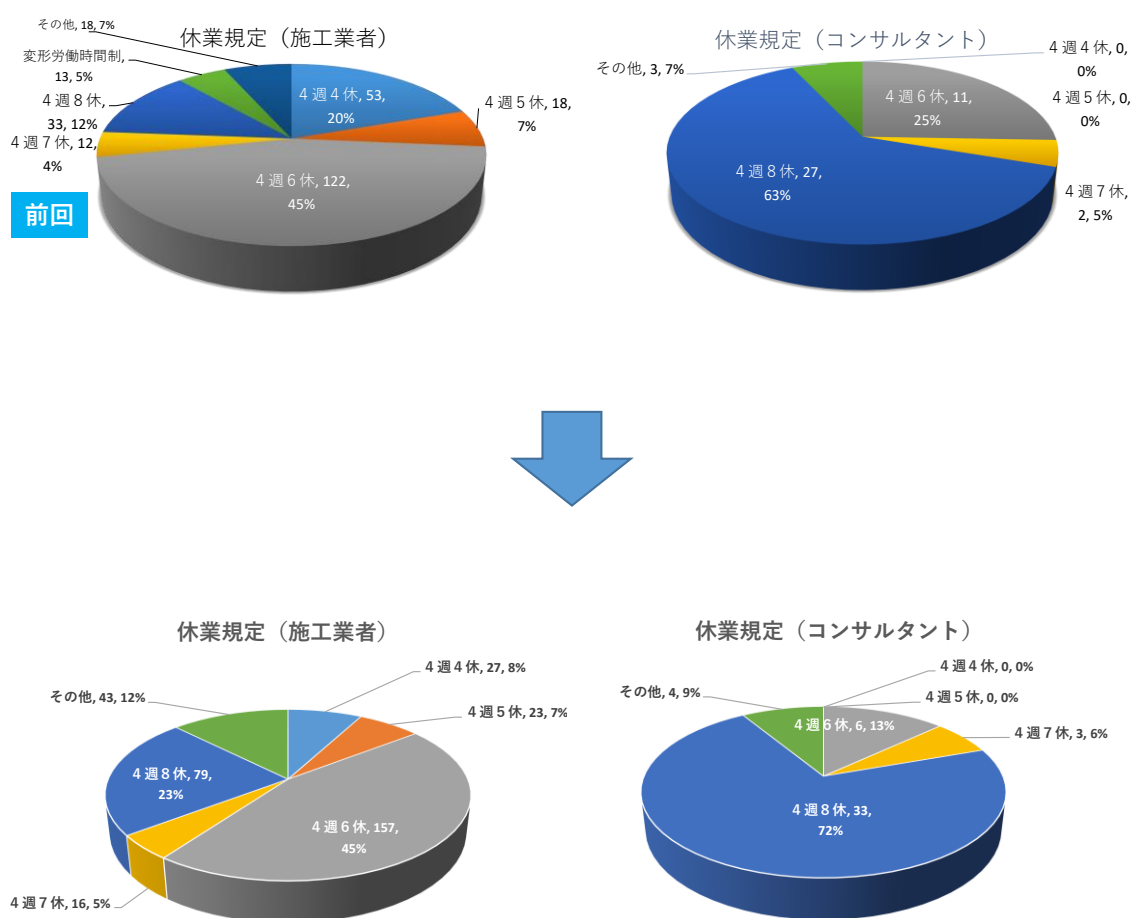
設問 6. 休業規定について

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で大きな差が見られる。

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157社、45%となっている。

コンサルタントでは回答企業の72%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。

ただ、前回（H30）調査と比べると、施工業者については、4週6休未満が前回27%と全体の1/4を占める割合であったが、今回調査では15%となっており、また完全週休2日制については前回12%が今回調査で23%と取組が進んでいることがみてとれる。



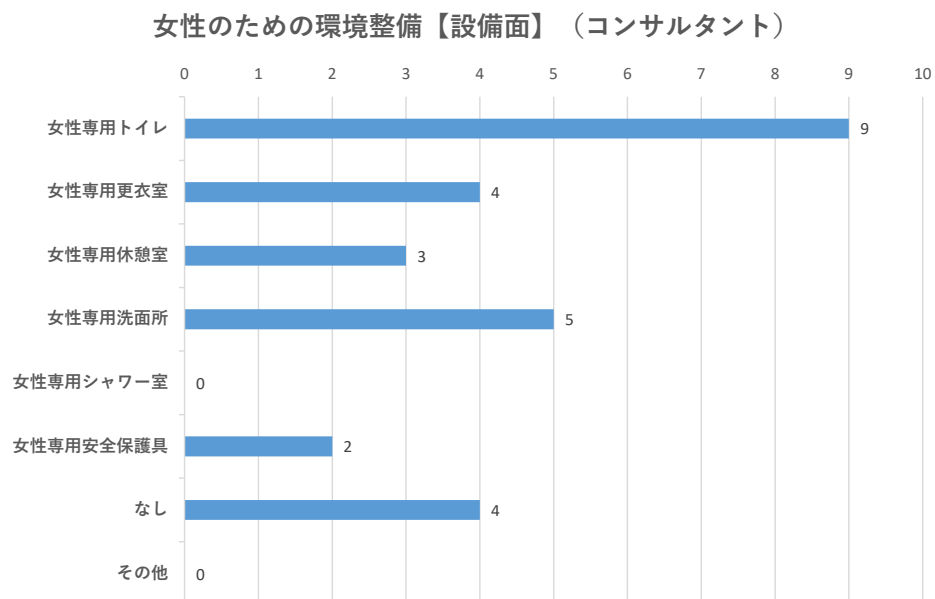
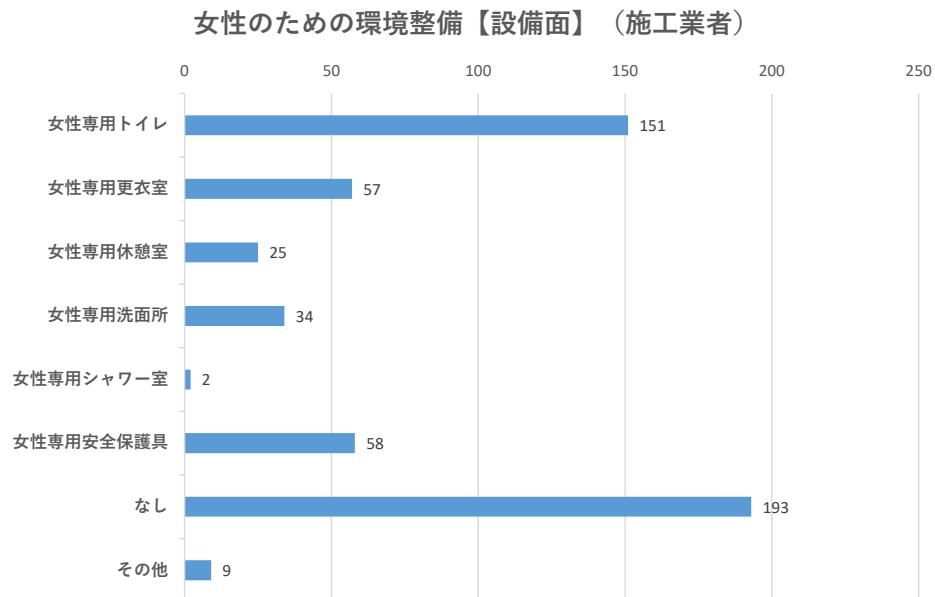
※その他・・・変形労働時間制、繁忙期4週4休・閑散期4週8休、会社カレンダー

設問 7. 女性のための職場環境整備について

(1) 設備面での職場環境整備

下表は、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。（複数回答可）

施工業者、コンサルタントともに、女性専用トイレ、更衣室、休憩室、洗面所の整備がとられている。施工業者については、女性専用安全保護具の整備と回答した企業も多くあった。



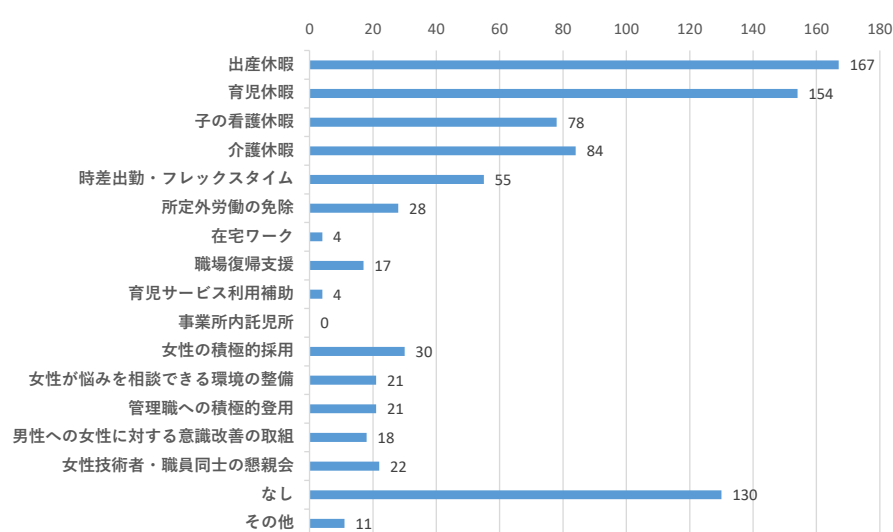
(2) 制度面での職場環境整備

下表は、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。（複数回答可）

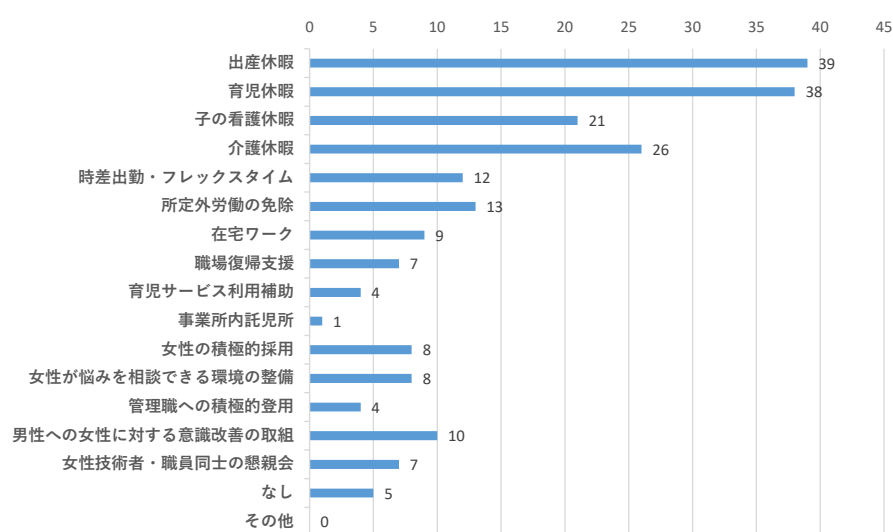
施工業者では、出産休暇の制度を設けている企業が 167 社と最も多く、次いで育児休暇を設けている企業が 154 社と多かった。子の看護休暇や介護休暇制度を設けている会社も一定程度あった。

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。

女性のための環境整備【制度面】（施工業者）



女性のための環境整備【制度面】（コンサルタント）



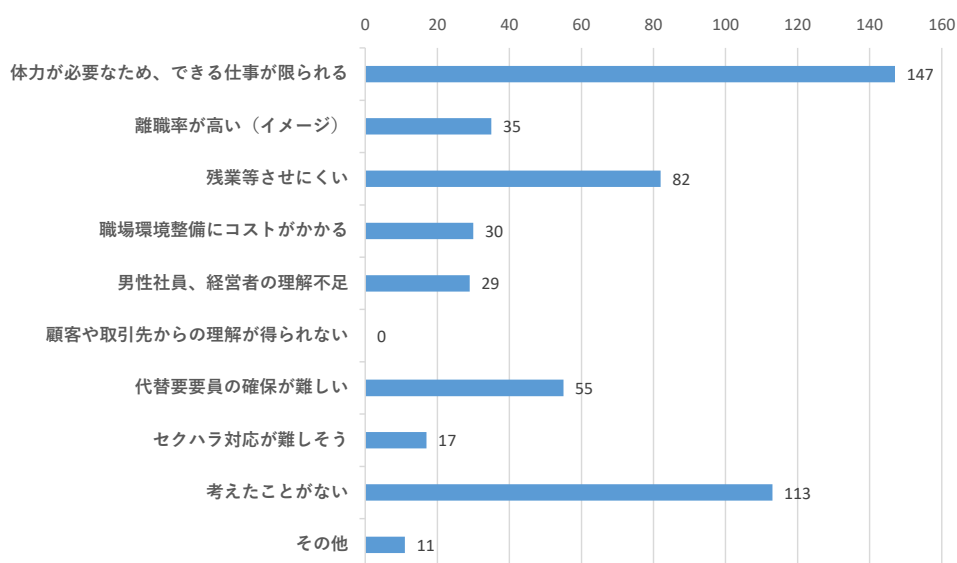
(3) 女性の活躍を推進する上での課題

下表は、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。（複数回答可）

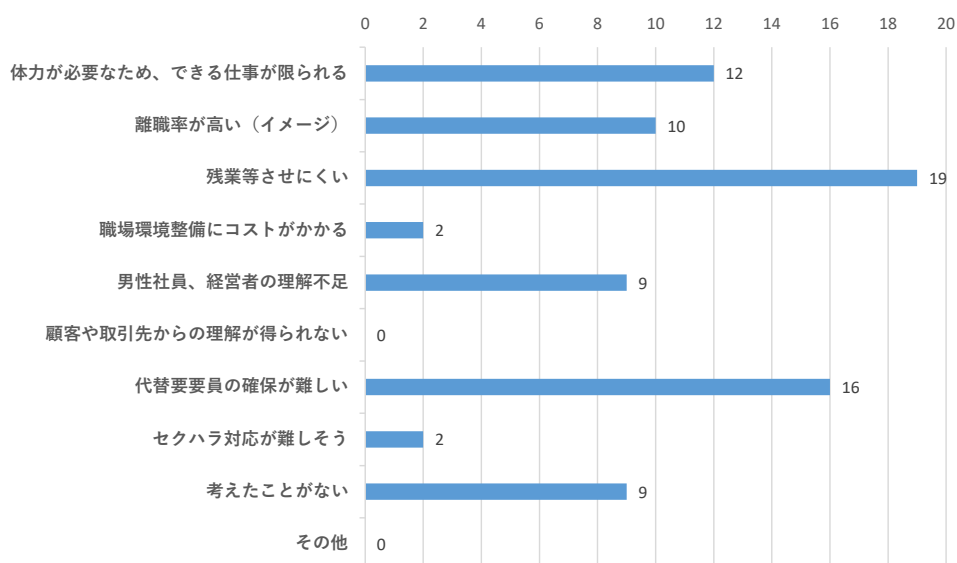
施工業者では、「体力的な面での課題」を指摘する企業が 147 社と最も多く、「残業等させにくい 82 社」、「代替要員の確保が難しい 55 社」との意見が続いている。

コンサルタントでは、「残業等をさせにくい 19 社」が最も多く、次いで「代替要員の確保が難しい 16 社」との意見が多かった。

女性の活躍を推進する上での課題（施工業者）



女性の活躍を推進する上での課題（コンサルタント）



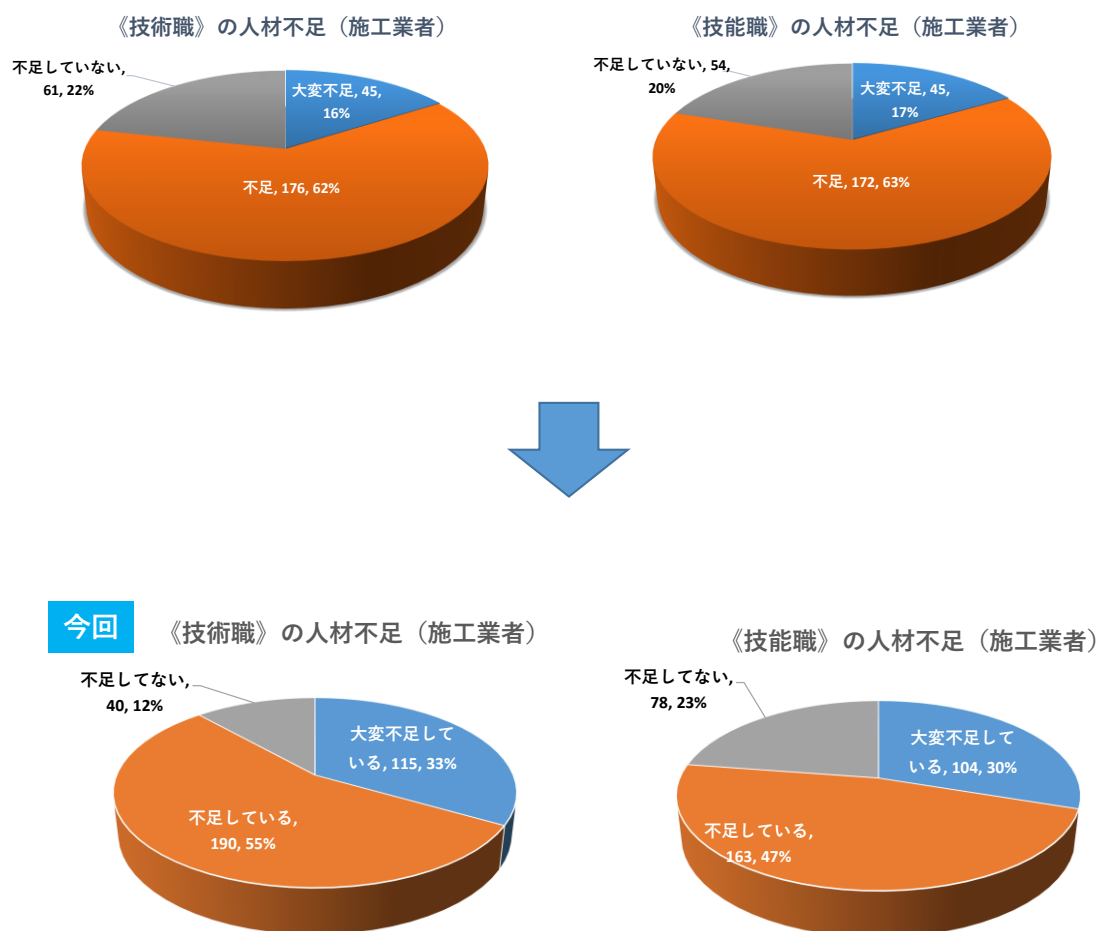
設問 8. 技術・技能職員の人材不足について

(1) 施工業者における技術職・技能職の不足状況

下表は施工業者における技術職、技能職の不足状況をまとめたものである。

技術職、技能職ともに「大変不足している」「不足している」の回答が多く、人手不足の状況が続いていることが分かる。

前回（H30）の調査と比べると、技術職においては「大変不足している」が前回 16%から今回 33%と厳しい状況となっている。技能職でも同様に、「大変不足している」が前回 17%から今回 30%と増加している。

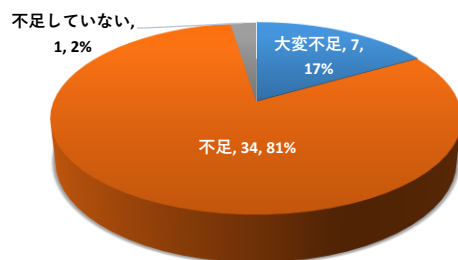


(2) コンサルタントにおける技術職・技能職の不足状況

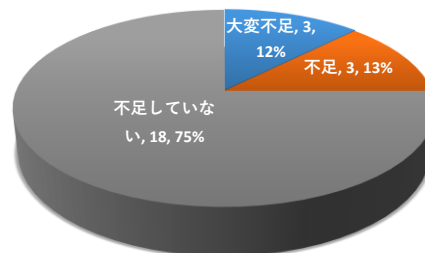
下表はコンサルタントにおける技術職、技能職の不足状況をまとめたものである。

技術職は「大変不足している」「不足している」の回答が多いが、一方、技能職については前回と比較して不足状況は改善している。

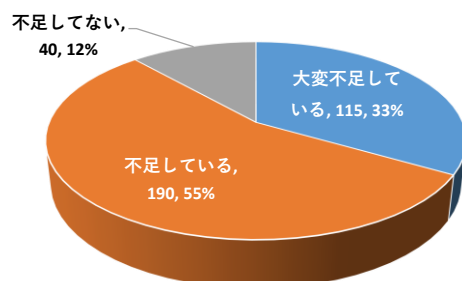
前回 《技術職》の人材不足（コンサルタント）



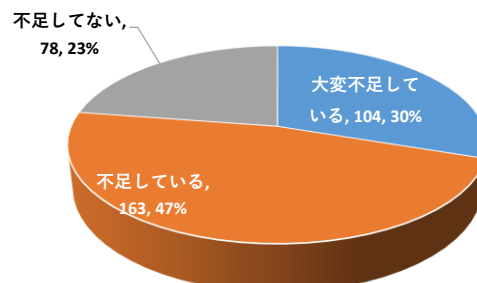
《技能職》の人材不足（コンサルタント）



今回 《技術職》の人材不足（施工業者）



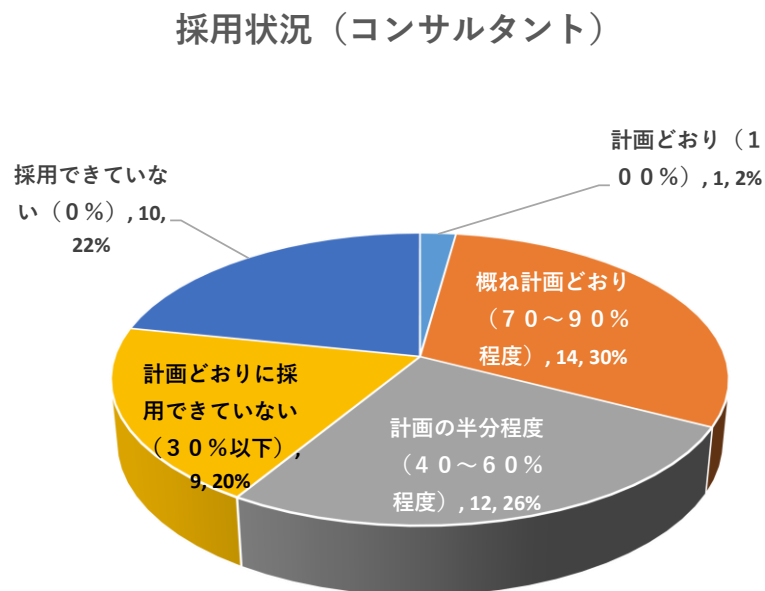
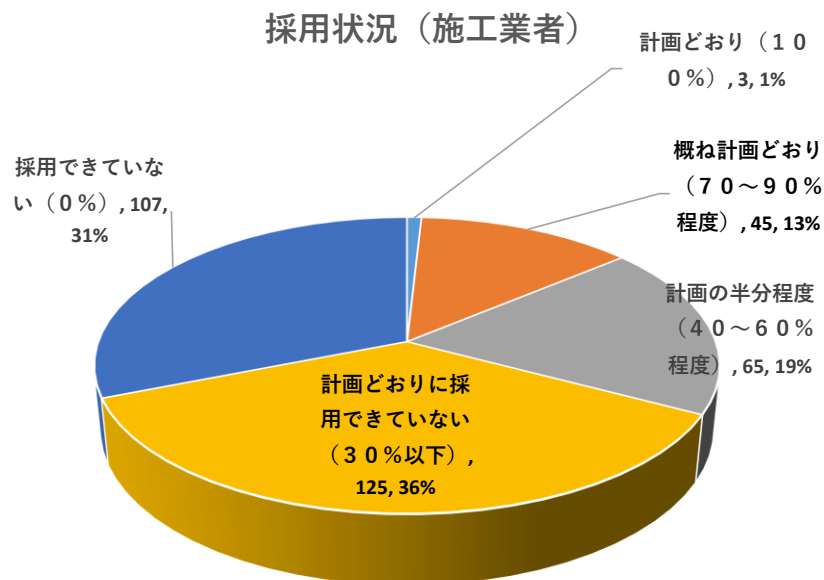
《技能職》の人材不足（施工業者）



設問 9. 職員の採用計画状況について

下表は、職員の採用計画の状況について、まとめたものである。

施工業者、コンサルタントともに満足のいく採用実績になっていない現状がみてとれる。



第Ⅲ章 若手職員（29歳以下）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

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歳以下の若手職員を対象に実施し、回答数は203（男性157、女性46）であった。

下表にその内訳を示す。（再掲）

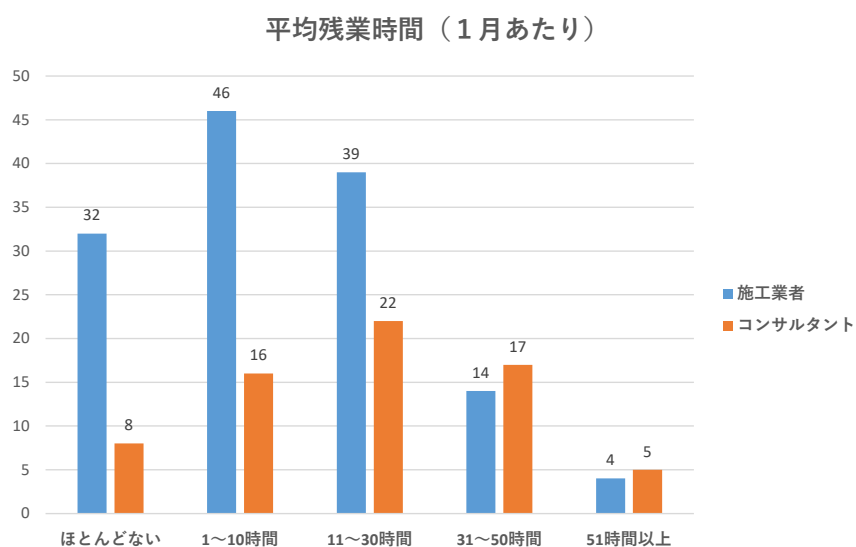
業種	職種	男性	女性	計
施工業者	事務・営業職	9	11	20
	技術職	73	16	89
	技能職	26	0	26
コンサルタント	事務・営業職	0	2	2
	技術職	48	15	63
	技能職	1	2	3
計		157	46	203

設問 2. 残業について

(1) 1カ月当たりの平均残業時間

下表は、直近1年間における「1カ月当たりの平均残業時間」をまとめたものである。

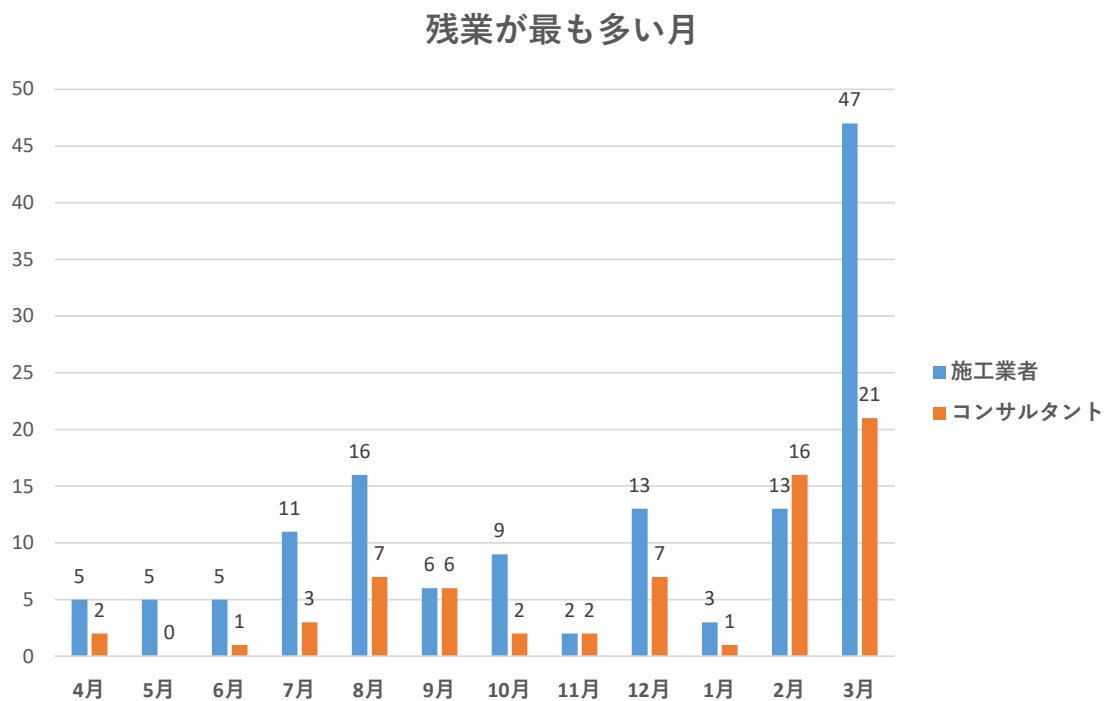
施工業者では「1～10時間」が最も多く、コンサルタントでは「11～30時間」が最も多かった。50時間を超える残業を行っている現状もあった。



(2) 残業が最も多い月

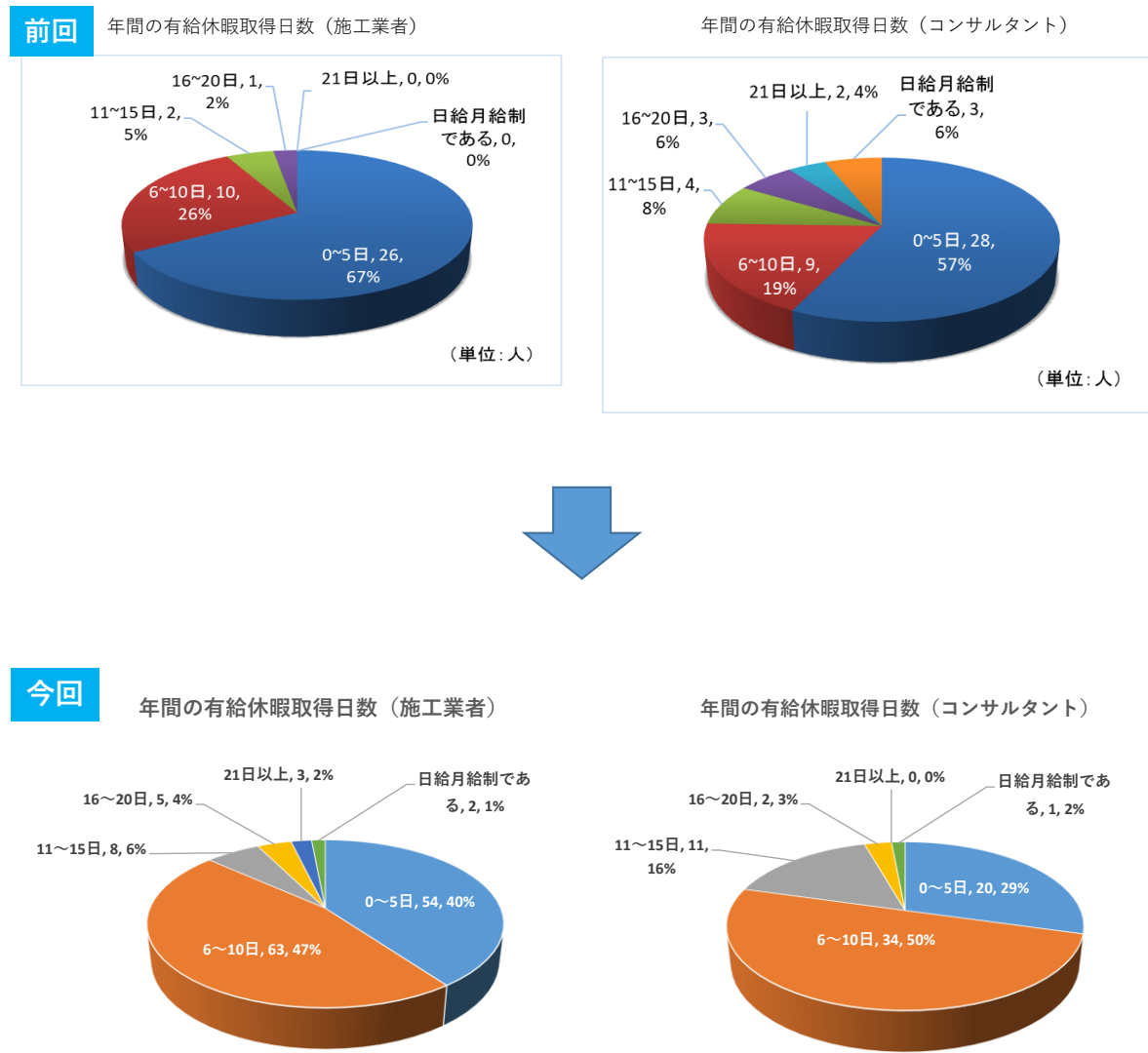
下表は、「残業時間が最も多い月」についてまとめたものである。

施工業者、コンサルタントともに年度末の3月が最も多かった。



設問 3. 休暇の取得状況

下表は、年間の有休休暇取得日数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、前回（H30）は「0～5 日」が最も多かったが、今回は「6～10 日」が多くなっており、休暇の取得促進がみてとれる。



設問 4. 自己のスキルアップについて

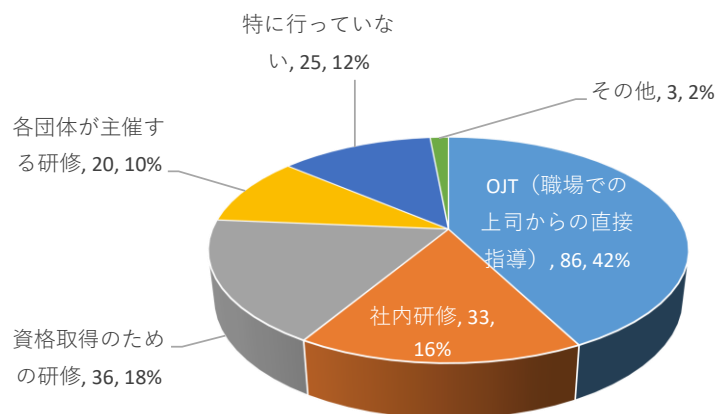
(1) 現在行っているスキルアップの方法について

下表は、どのように自己のスキルアップを図っているかについてまとめたものである。（複数回答可）

施工業者では、「OJT」と回答した人が最も多く(86人,42%)、次いで「資格取得のための研修(36人,18%)」となっている。

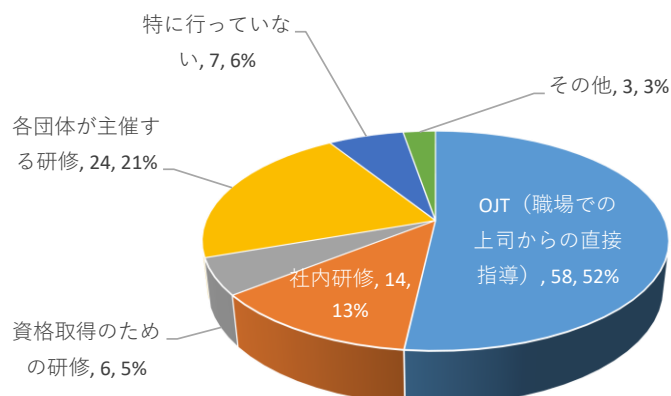
コンサルタントは、施工業者と同様に、「OJT」が最も多く回答された（58人、52%）。次いで「各団体が主催する研修等（24人、21%）」であった。

自己のスキルアップ手段（施工業者）



※その他・・・自主学習、ベテランのやり方を見て覚える

自己のスキルアップ手段（コンサルタント）

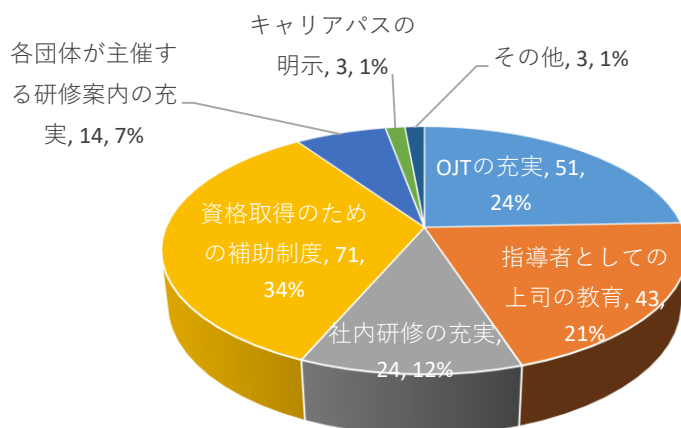


※その他・・・自主学習、個人的な資格取得

(2) スキルアップのために望むこと

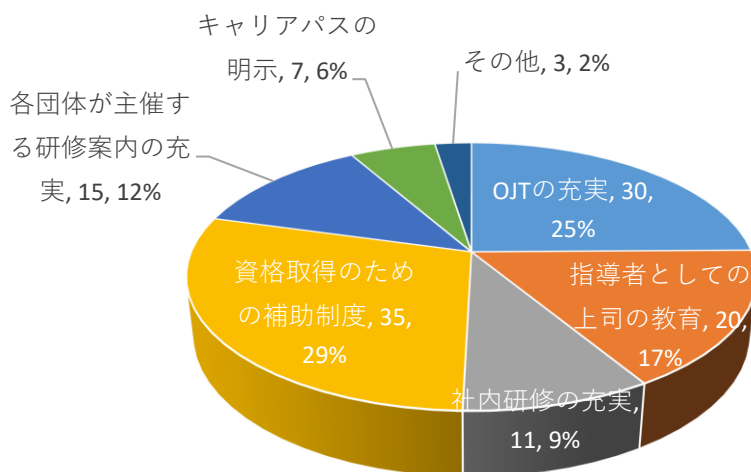
下表は、自己のスキルアップのために望んでいることをまとめたものである。（複数回答可）
施工業者、コンサルタントともに「資格取得のための補助制度」が最も多くなっている。

スキルアップで望むこと（施工業者）



※その他・・・特になし、案内あっても仕事で行けない、免許・資格取得費用が個人持ち

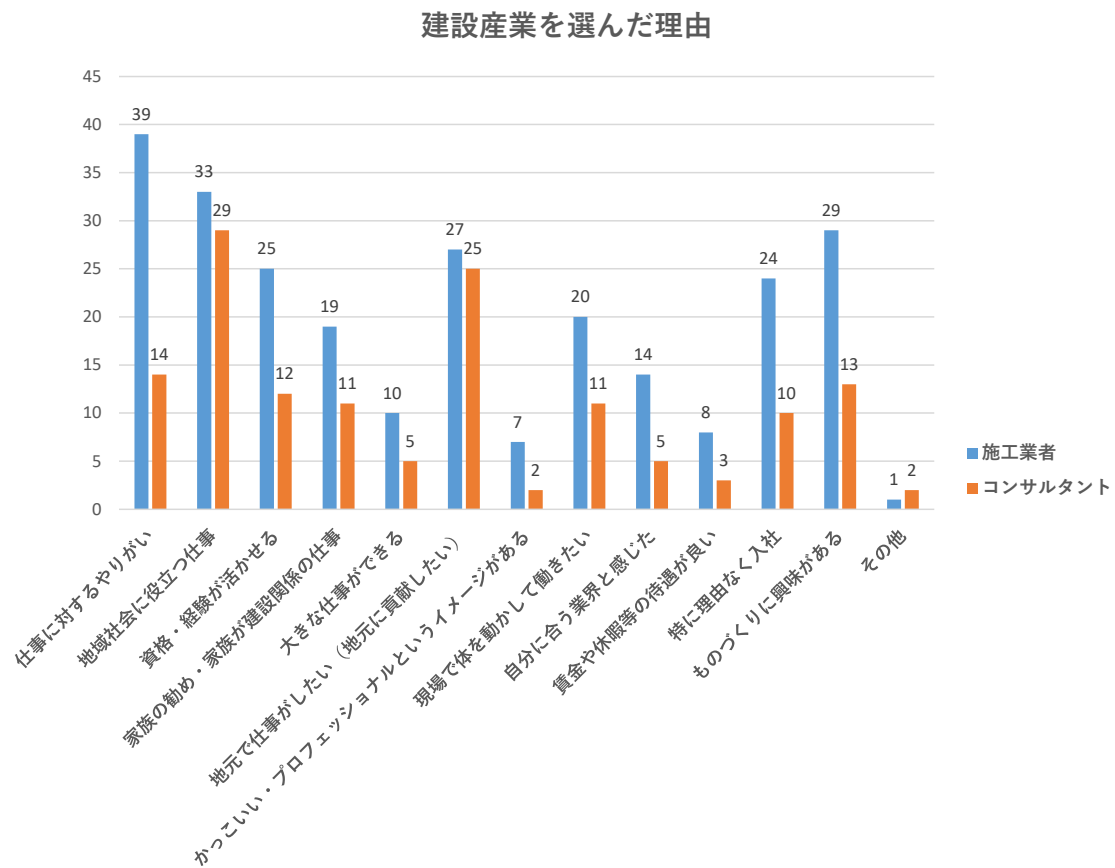
スキルアップで望むこと（コンサルタント）



※その他・・・特になし、技術継承の体制、資格取得費用が自腹できつい

設問 5. 建設産業を就職先として選んだ理由

下表は、建設産業を就職先として選んだ理由についてまとめたものである。（複数回答可）
 施工業者では「仕事に対するやりがい」「地域社会に役立つ」といった理由が多かった。
 コンサルタントでは「地域社会に役立つ」「地元貢献したい」といった理由が多かった。

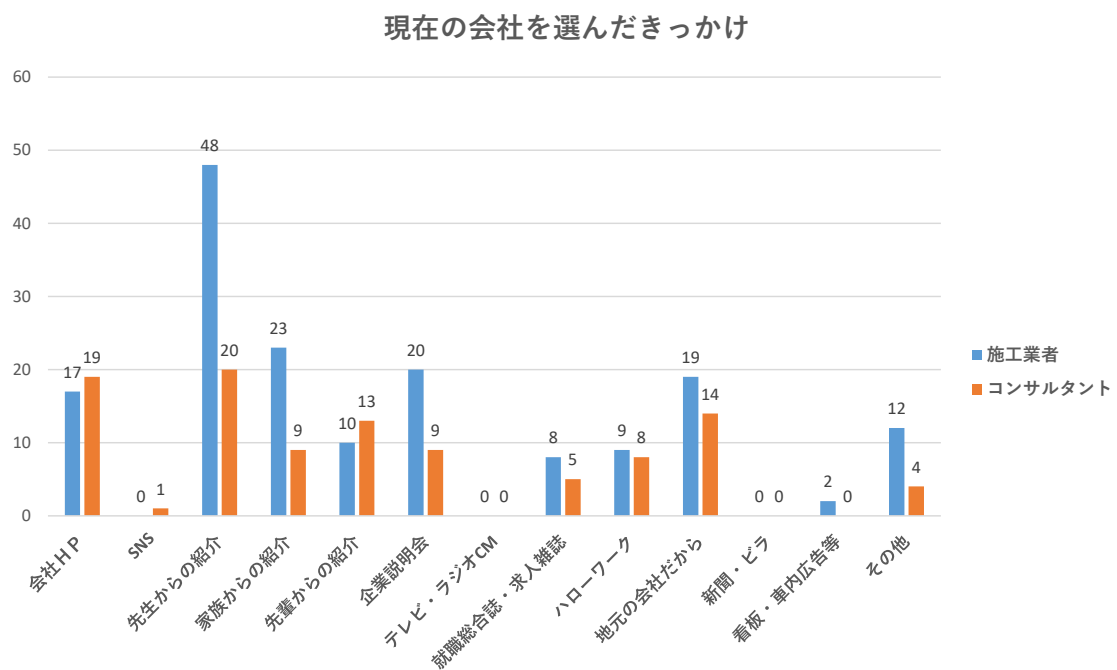


※その他・・・「3K と呼ばれる建設業界のきつさを確かめたかったから」、「大学の延長」、「建設業が人手不足であることを知り、学生時代に農業土木を学んでいたため力になれるのではないかと思ったから」

設問 6. 現在働いている会社を選んだきっかけ

下表は、現在働いている会社を選んだきっかけについてまとめたものである。（複数回答可）
 施工業者、コンサルタントともに「先生からの紹介」が最も多かった。施工業者では、次いで「家族からの紹介」が多く、コンサルタントでは「会社HP」が多かった。

その他・・・「日本で型枠の技術が学びたかった（外国人技能実習生）」、「高校に届く求人票」、「友人の紹介」、「派遣社員で来たのがきっかけ」、「職業訓練校の紹介」、「会社訪問をした際に社員と会話をして社内の雰囲気や待遇に納得」など



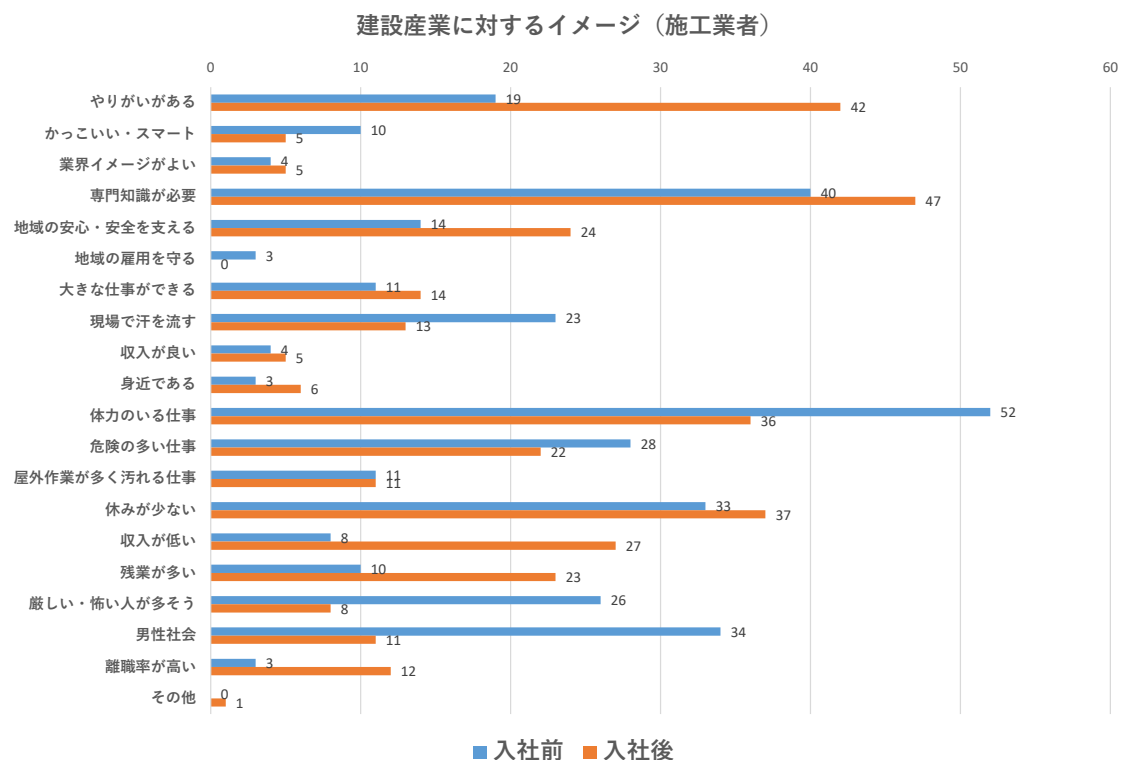
設問 7. 建設産業へのイメージについて

建設産業へのイメージについて、「入社前」「入社後」の変化をまとめた。（複数回答可）

表中の入社前（入社後）割合は、各項目の入社前（入社後）イメージの回答数を入社前（入社後）イメージの回答数の和で除し、百分率で示したものである。また、増減は入社後割合から入社前割合を引いたものである。）。

《 施工業者 》

建設産業に対するイメージ	入社前	割合(336中)	入社後	割合(349中)	増減
やりがいがある	19	6%	42	12%	6%
カッコいい・スマート	10	3%	5	1%	-2%
業界イメージがよい	4	1%	5	1%	0%
専門知識が必要	40	12%	47	13%	2%
地域の安心・安全を支える	14	4%	24	7%	3%
地域の雇用を守る	3	1%	0	0%	-1%
大きな仕事ができる	11	3%	14	4%	1%
現場で汗を流す	23	7%	13	4%	-3%
収入が良い	4	1%	5	1%	0%
身近である	3	1%	6	2%	1%
体力のいる仕事	52	15%	36	10%	-5%
危険の多い仕事	28	8%	22	6%	-2%
屋外作業が多く汚れる仕事	11	3%	11	3%	0%
休みが少ない	33	10%	37	11%	1%
収入が低い	8	2%	27	8%	5%
残業が多い	10	3%	23	7%	4%
厳しい・怖い人多そう	26	8%	8	2%	-5%
男性社会	34	10%	11	3%	-7%
離職率が高い	3	1%	12	3%	3%
その他	0	0%	1	0%	0%
計	336		349		

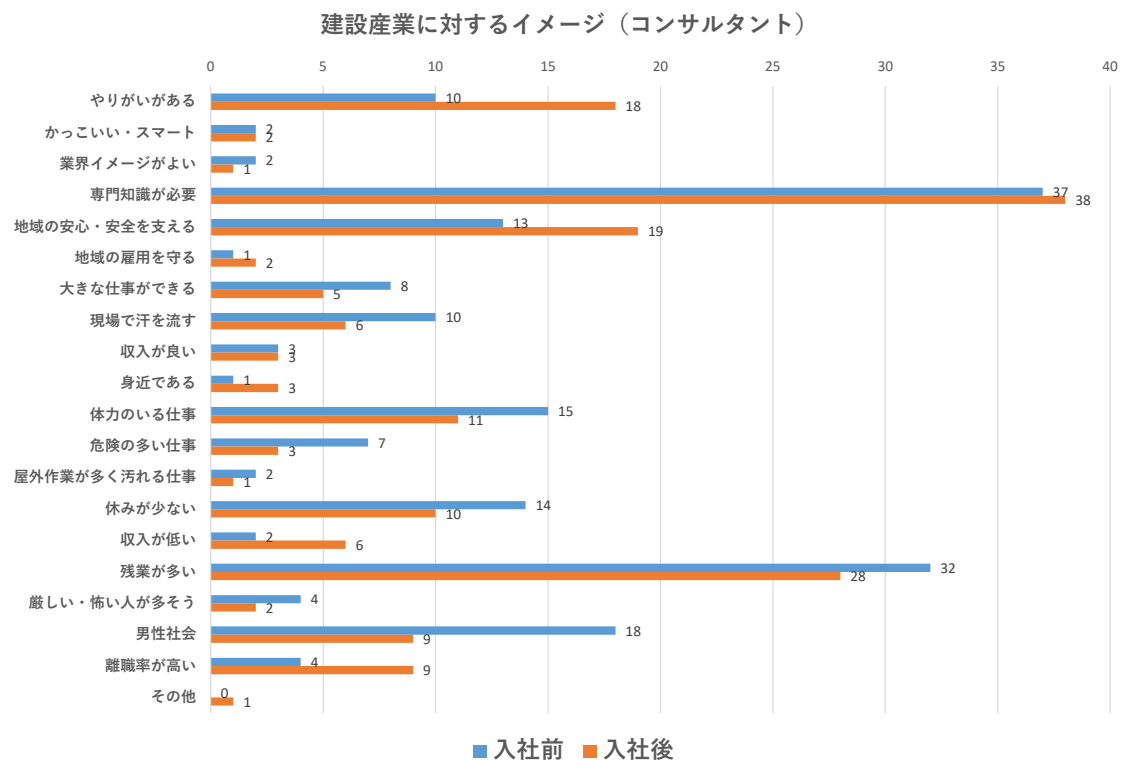


入社前は、「体力のいる仕事」「専門知識が必要」「休みが少ない」「男性社会」のイメージが多かった。

入社後は、「専門知識が必要」「やりがいがある」「休みが少ない」というイメージが多くなっている。

《コンサルタント》

建設産業に対するイメージ	入社前	割合(185中)	入社後	割合(177中)	増減
やりがいがある	10	5%	18	5%	0%
カッコいい・スマート	2	1%	2	1%	-1%
業界イメージがよい	2	1%	1	0%	-1%
専門知識が必要	37	20%	38	11%	-9%
地域の安心・安全を支える	13	7%	19	5%	-2%
地域の雇用を守る	1	1%	2	1%	0%
大きな仕事ができる	8	4%	5	1%	-3%
現場で汗を流す	10	5%	6	2%	-4%
収入が良い	3	2%	3	1%	-1%
身近である	1	1%	3	1%	0%
体力のいる仕事	15	8%	11	3%	-5%
危険の多い仕事	7	4%	3	1%	-3%
屋外作業が多く汚れる仕事	2	1%	1	0%	-1%
休みが少ない	14	8%	10	3%	-5%
収入が低い	2	1%	6	2%	1%
残業が多い	32	17%	28	8%	-9%
厳しい・怖い人多そう	4	2%	2	1%	-2%
男性社会	18	10%	9	3%	-7%
離職率が高い	4	2%	9	3%	0%
その他	0	0%	1	0%	0%
計	185		177		



入社前は、「専門知識が必要」「残業が多い」「男性社会」のイメージが多かった。

入社後は、「専門知識が必要」「残業が多い」「やりがいがある」「地域の安心・安全を支える」というイメージが多くなっている。

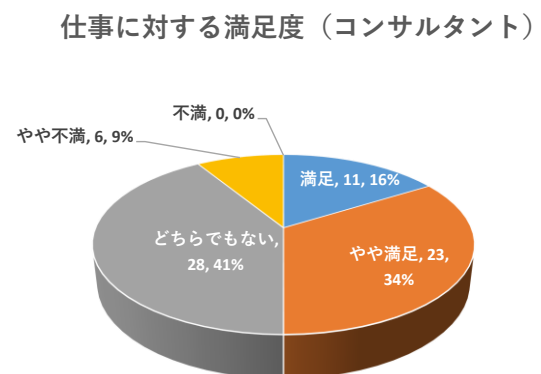
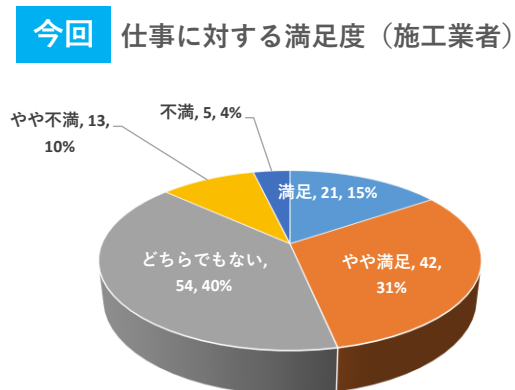
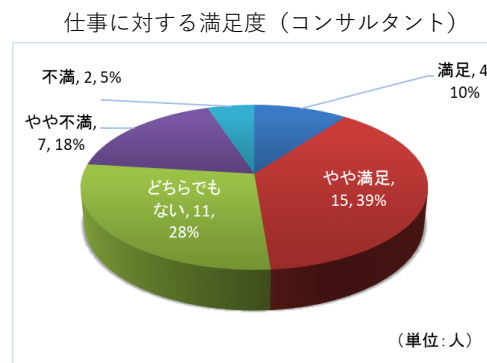
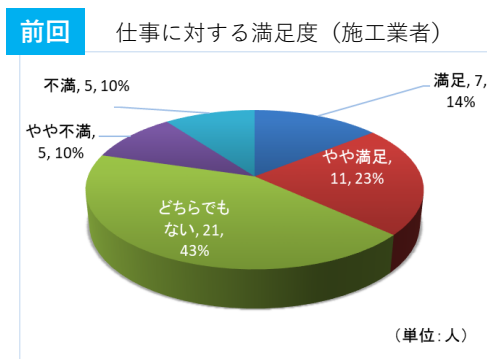
設問 8. 仕事の満足度について

(1) 仕事の満足度

仕事の満足度について見ると、現在の仕事について、「満足」「やや満足」と回答した人は施工業者では 46%、コンサルタントでは 50%であり、コンサルタントの方がやや満足度は高かった。また、「不満」「やや不満」と回答した人が施工業者で 14%、コンサルタントで 9%となっている。

前回（H30）調査と比較すると、施工業者では「満足」「やや満足」の割合が 37%→46%と高くなり、「不満」「やや不満」の割合は 20%→14%と低くなった。

また、コンサルタントでは「満足」「やや満足」の割合は 49%→50%とほぼ横ばいであるが、「不満」「やや不満」の割合は 23%→9%と低くなっている。

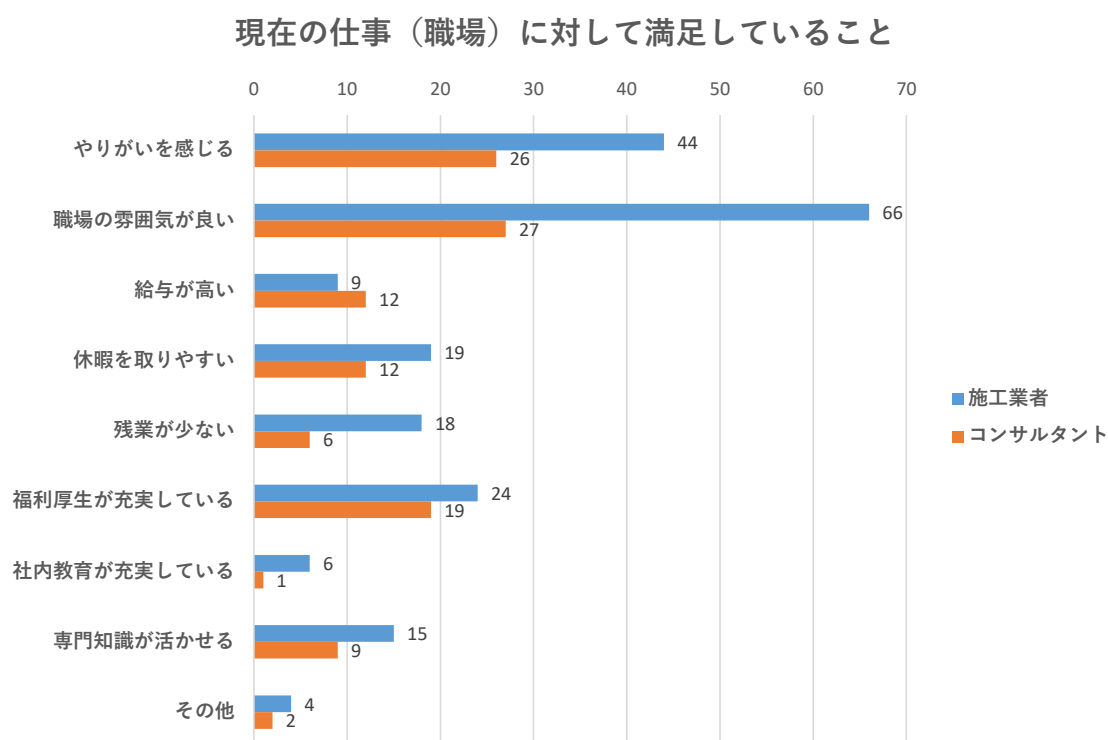


(2) 仕事・職場に満足していること・不満なこと

下表は仕事（職場）に「満足していること」及び「不満なこと」をまとめたものである。（複数回答可）

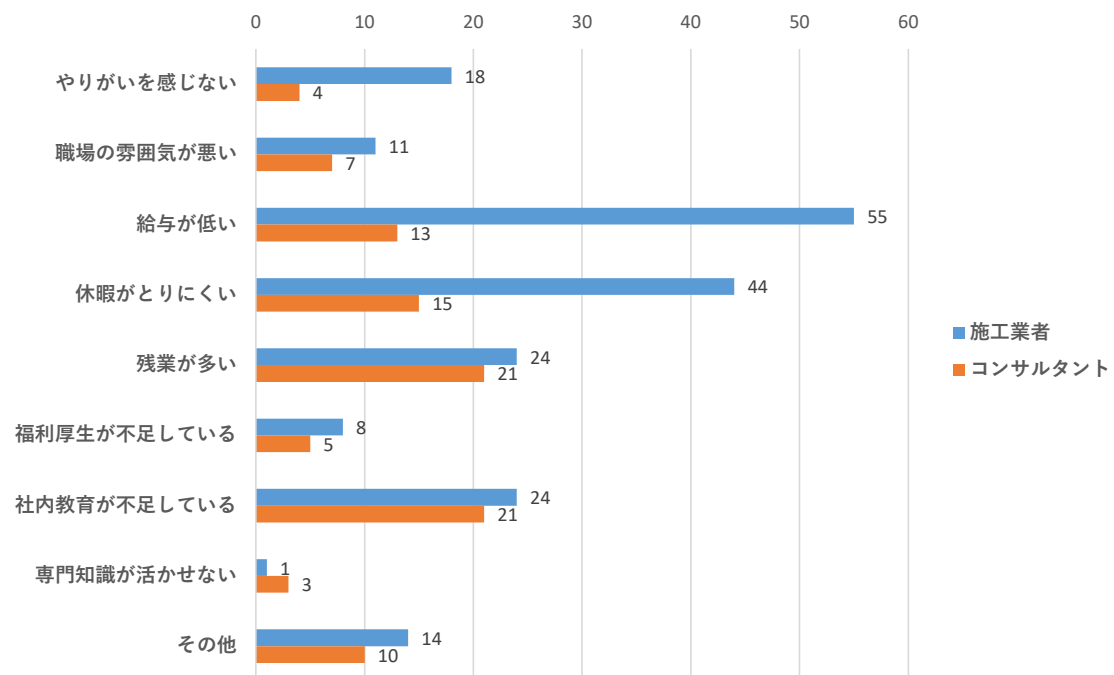
施工業者では、「職場の雰囲気がいい」「やりがいを感じる」「福利厚生が充実している」といった点で満足している一方で、「給与が低い」「休暇が取りにくい」「残業が多い」が不満となっている。

コンサルタントでは、「やりがいを感じる」「職場の雰囲気がいい」「福利厚生が充実している」といった点で満足している一方で、「残業が多い」「社内教育が不足している」「休暇が取りにくい」といった不満の意見が多かった。



その他・・・「満足していることは特に無し」、「時間の融通が効く」など

現在の仕事（職場）に対して不満に思うこと



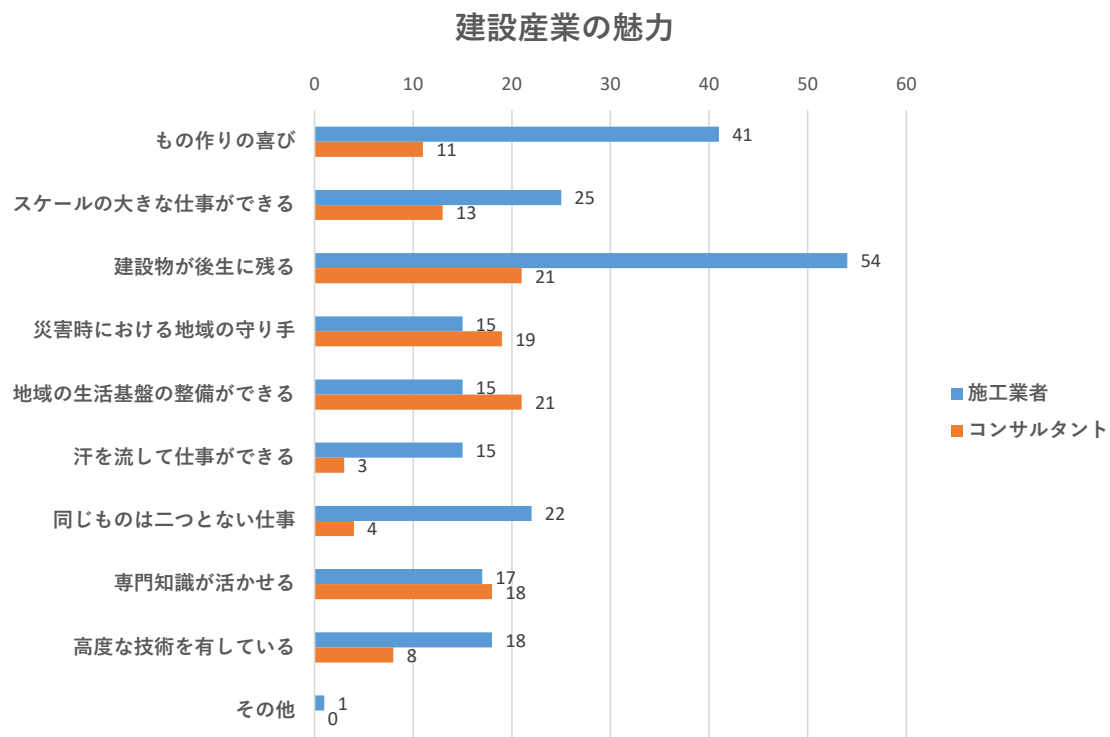
※その他・・・「明確な給与基準が定められていない」、「残業がつけにくい」、「給料が低いのに、残業が多く休みが少ない」、「特になし」、「仕事量が不平等」、「忙しく、コミュニケーションが図りづらい」、「人材不足（特に若手）」、「業務量が多い」、「支給品などが少なく、自腹が多い」、「教育体制の確立が必要」など

設問 9. 建設産業の魅力

下表は、建設産業の魅力についてまとめたものである。（複数回答可）

施工業者、コンサルタントともに「建設物が後生に残る」ことが最も多く回答された。

施工業者では、以下「もの作りの喜び」「スケールの大きな仕事」の順となっており、建設業ならではの項目が多くなっている。コンサルタントでは、「地域の生活基盤の整備ができる」が同一位で、次いで「災害時における地域の守り手」が多くなっており、地域のためになることが魅力と捉えていることがみてとれる。



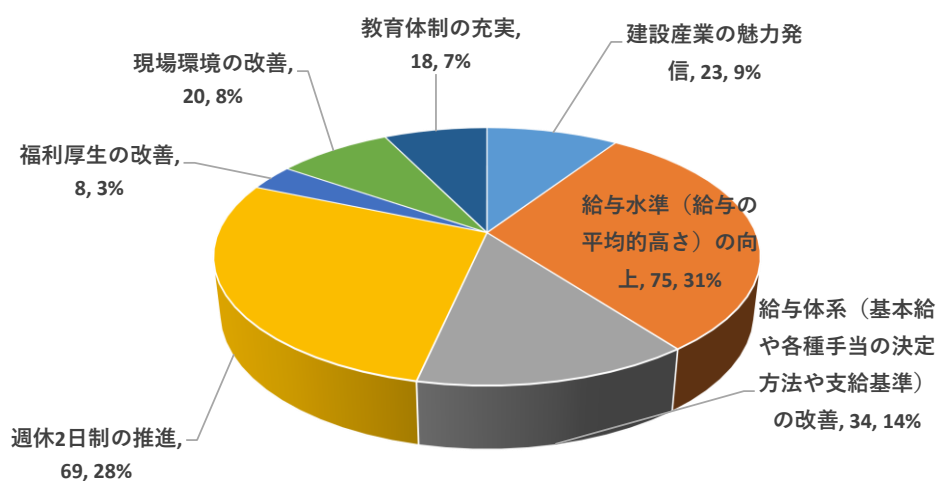
設問 10. 建設産業に望むこと

下表は、若手職員が建設産業に望むことをまとめたものである。（複数回答可）

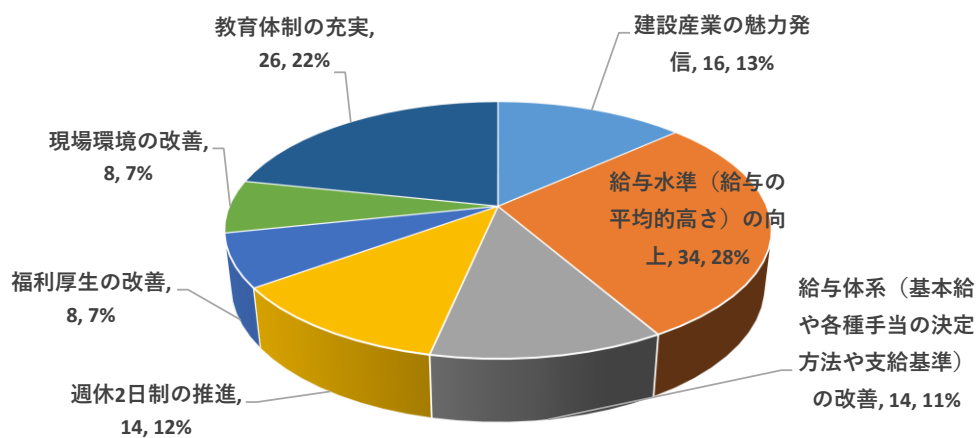
施工業者では、「給与水準の向上」「週休2日制の推進」が多く、給料が少ない、休みが少ないという実態が表れている。

一方、コンサルタントでは「給与水準の向上」を望む声が多いことは施工業者と同様であるが、「週休2日制の推進」については施工業者と比較すると割合は低く抑えられており、「建設産業の魅力発信」が2番目に挙がっている。

建設産業に望むこと（施工業者）



建設産業に望むこと（コンサルタント）



設問 11. 女性職員で仕事で困っていること

(1) 設備面での課題

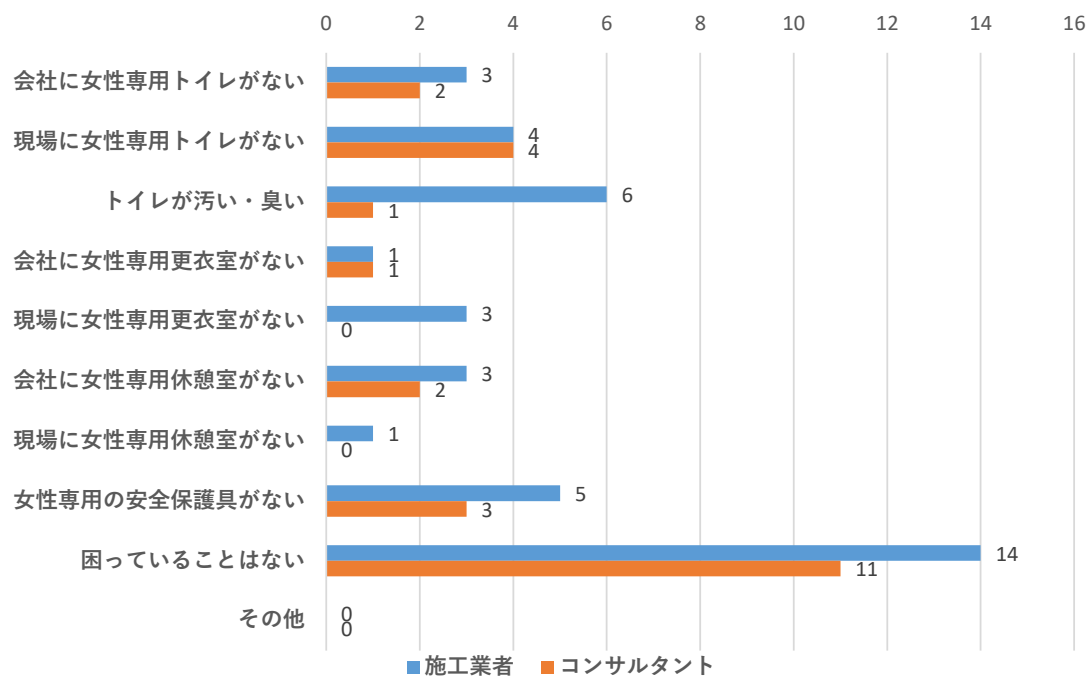
下表は《設備面》で現在困っていることに女性職員の意見をまとめたものである。（複数回答可）

施工業者、コンサルタントともに「困っていることはない」が最も多かった。

次いで、施工業者では「トイレが汚い・臭い」「女性専用の安全保護具がない」「現場に女性専用トイレがない」の順に意見が多かった。

コンサルタントでは「現場に女性専用トイレがない」「女性専用の安全保護具がない」「会社に女性専用トイレがない」となっている。

（女性）仕事で困っていること【設備面】



(2) 制度面での課題

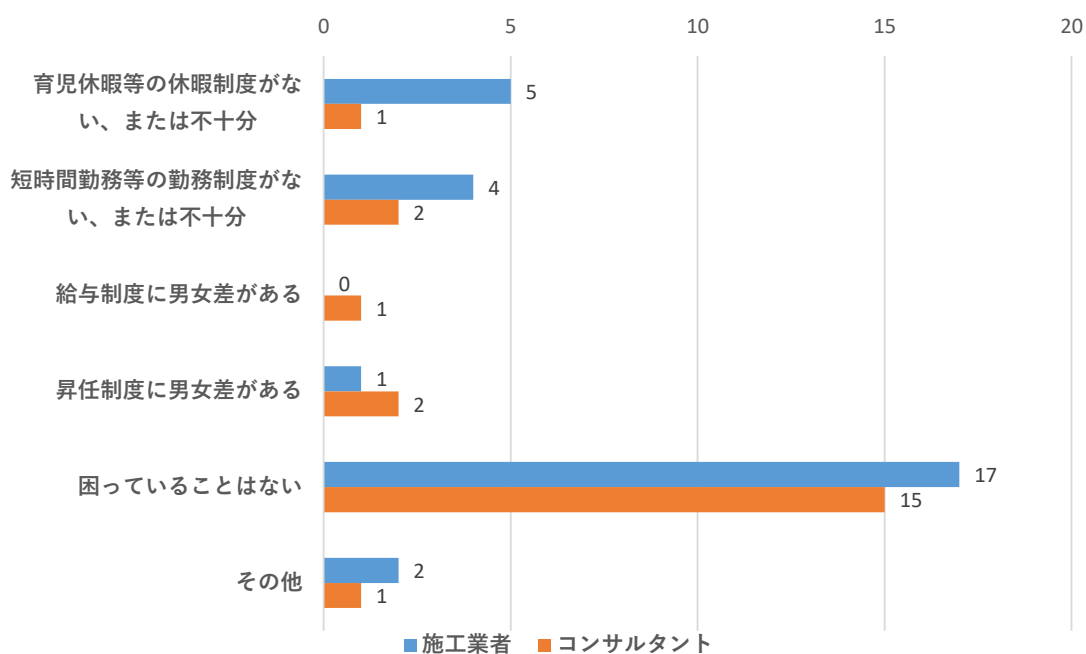
下表は《制度面》で困っていることについてまとめたものである。(複数回答可)

設備面同様に、「困っていることはない」が最も多い意見であった。

施工業者では、「育児休暇等の休暇制度がない、不十分」「短時間勤務等の勤務制度がない、または不十分」の声が多い。

コンサルタントでは「短時間勤務等の勤務制度がない、または不十分」「昇任制度に男女差がある」の声が多かった。

(女性) 仕事で困っていること【制度面】



※その他・・・「そのとき対応するようになっており、どのような制度があるかわからない」、「生理によって、動けない日もあるが、なかなか休暇や休憩を言い出せない」、「女性の体調面での認識が不十分(生理など)」

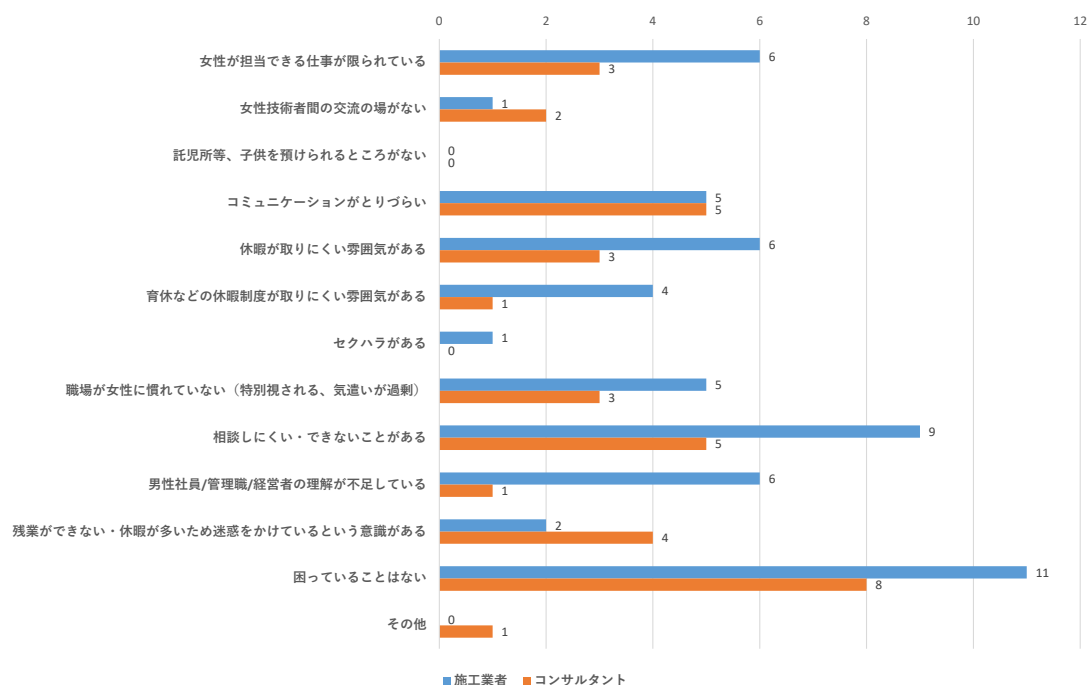
(3) 職場環境面での課題

下表は、《職場環境面》で現在困っていることについてまとめたものである。（複数回答可）
設備面・制度面同様に、「困っていることはない」が最も多い意見であった。

施工業者では「相談しにくい・できないことがある」「女性が担当できる仕事に限られている」「休暇が取りにくい雰囲気がある」「男性社員の理解が不足している」との声が多かった。

コンサルタントでは「コミュニケーションがとりづらい」「相談しにくい・できないことがある」との声が多かった。

（女性）仕事で困っていること【職場環境面】



IV.建設系学科の学生へのアンケート

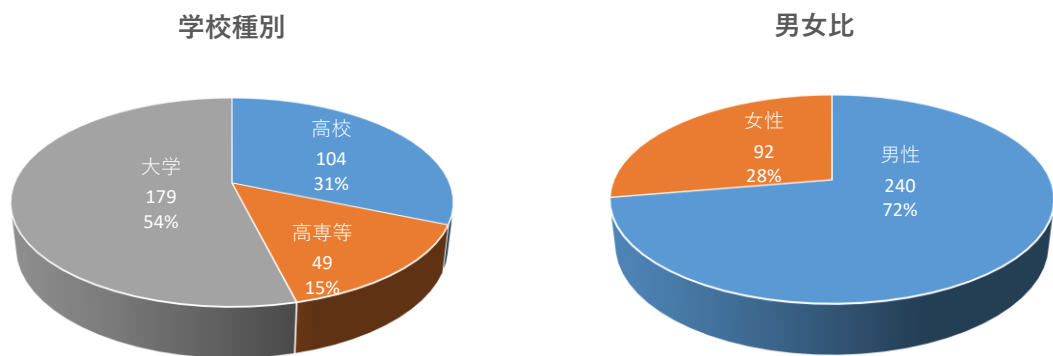
1.調査の結果

設問 1. 調査対象者の基本事項

下表に調査対象者の内訳を示す。（再掲）

学校種別	対象学年	男性	女性	計
高校	2年	80	24	104
高専等※	4・5年(高専) 1年(その他)	33	16	49
大学	3・4年	127	52	179
計		240	92	332

学校種別、男女比の割合は下記のとおりである。



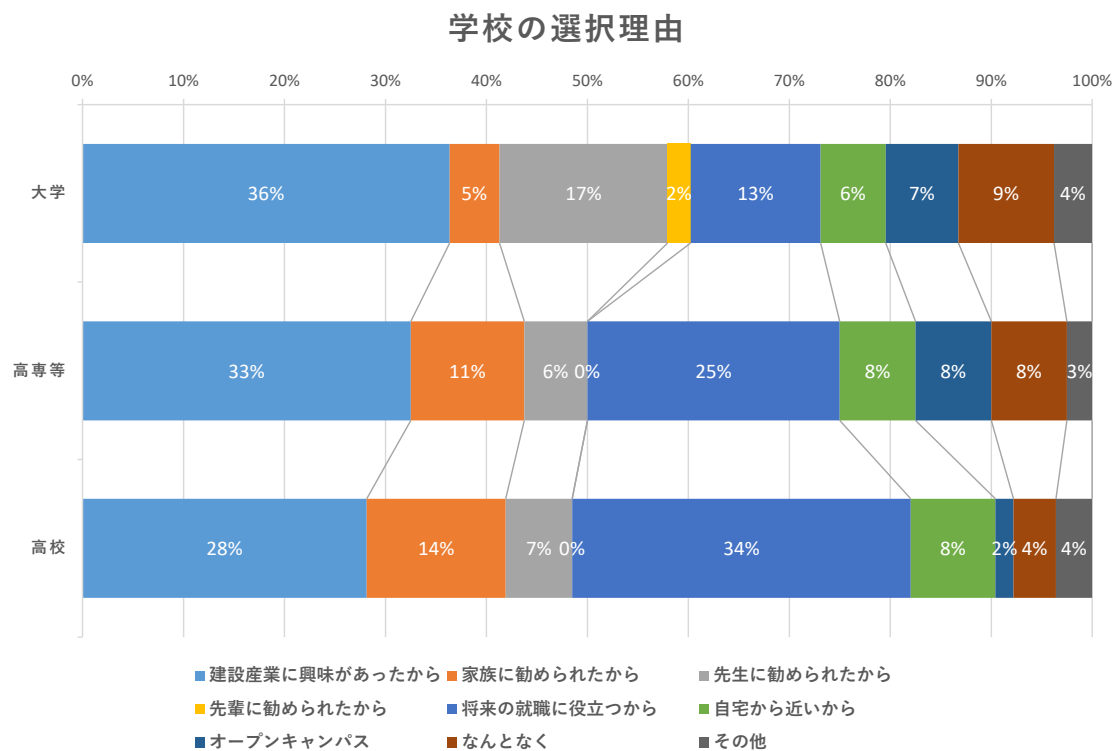
設問 2. 現在の学校を選択した理由

下表は学校種別毎に現在の学校を選択した理由を割合で示したものである。（複数回答可）

高校では、「将来の就職に役立つから（34%）」が最も多く、次いで「建設産業に興味があったから（28%）」となっている。また「家族に勧められたから（14%）」も多く家族の意見の影響が大きいことが分かる。

高専等では、「建設産業に興味があったから（33%）」に次いで「将来の就職に役立つから」となっている。

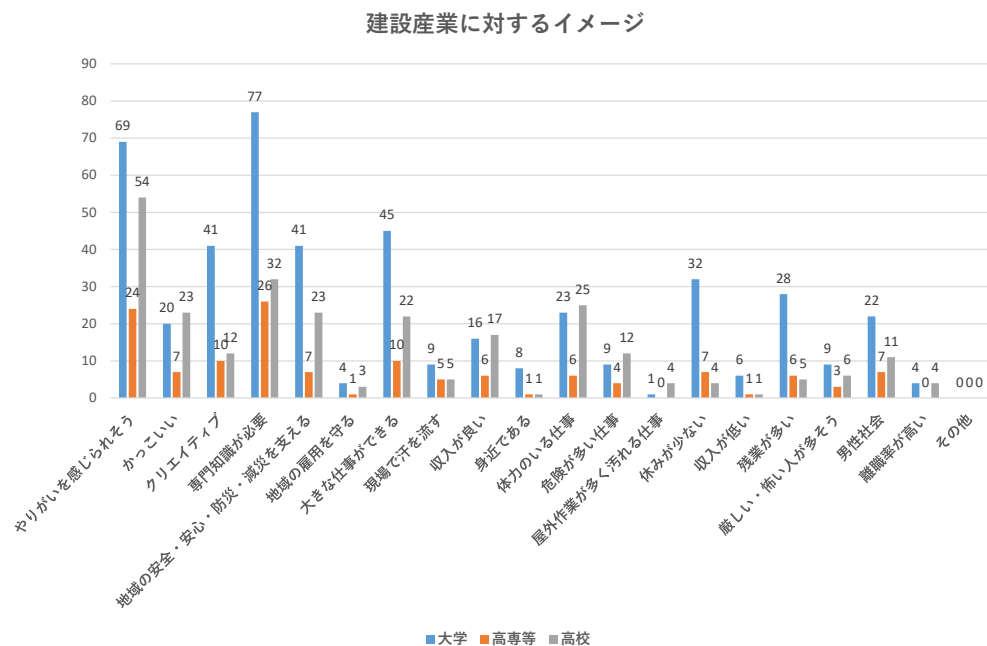
大学では、「建設産業に興味があったから（36%）」に次いで「先生に勧められたから（17%）」となっている。また「先生に勧められたから（17%）」も多くあり高校時代での先生の影響も大きくなっている。



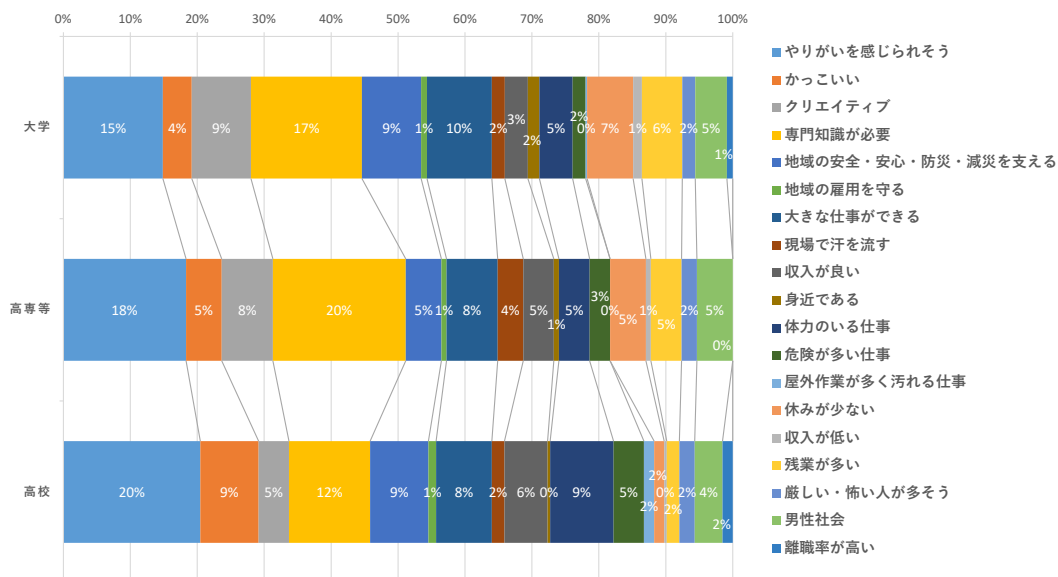
設問 3. 建設産業に対するイメージ

下表は、学生が持っている建設産業に対するイメージをまとめたものである。（複数回答可）
 プラスイメージでは、「やりがいを感じられそう」が最も多く(147 人)、また、「専門知識が必要」(135 人)、「大きな仕事ができる」(77 人)といった回答が多く、専門知識を活用し、大きな仕事ができるやりがいのある仕事というイメージを持っていることが分かる。

一方、マイナスイメージでは、「体力のいる仕事」(54 人)、「休みが少ない」(43 人)、「男性社会」(40 人)というイメージを持つ学生が多い。



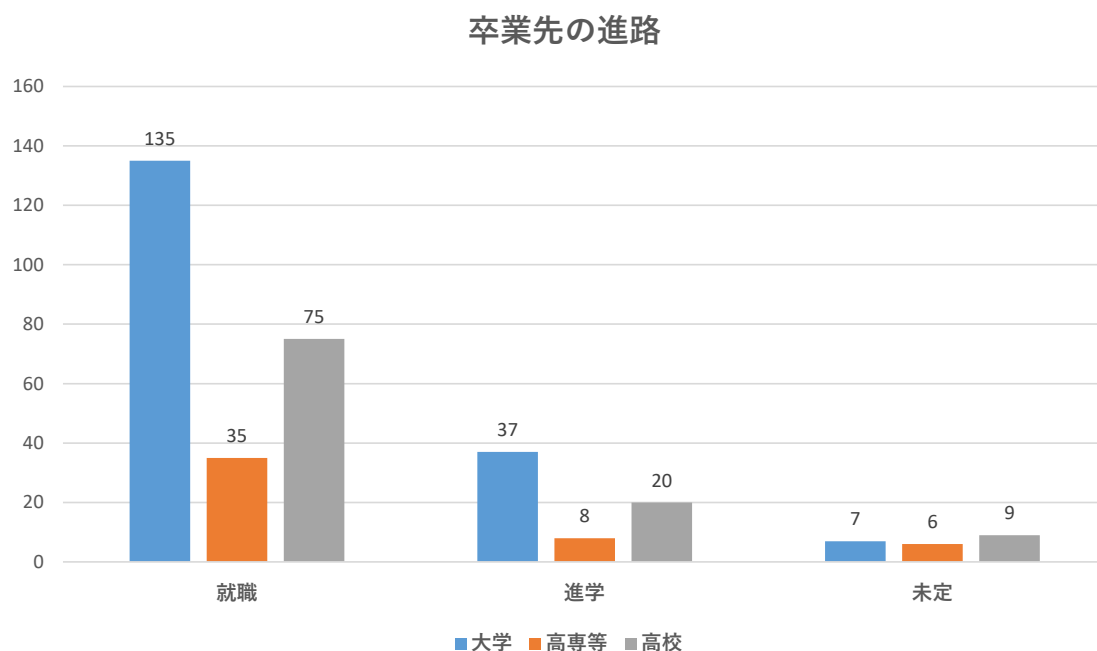
また下表は学校種別毎に、建設産業に対するイメージの割合を示したものである。



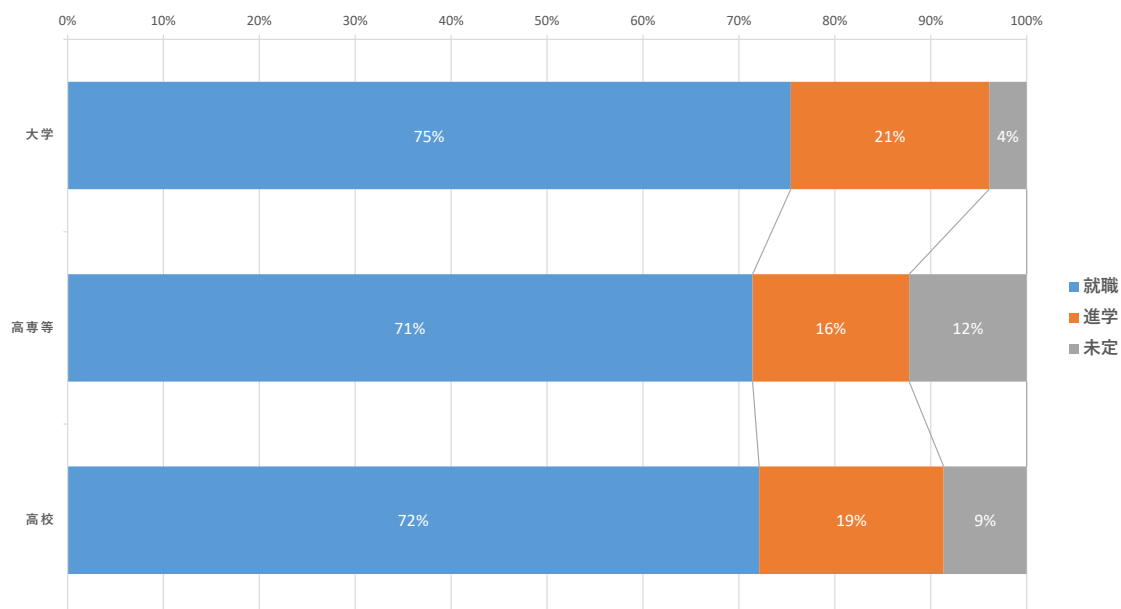
設問 4. 卒業後の進路について

(1) 進路

下表は、卒業後の進路について「就職」「進学」「未定」で回答をまとめたものである。

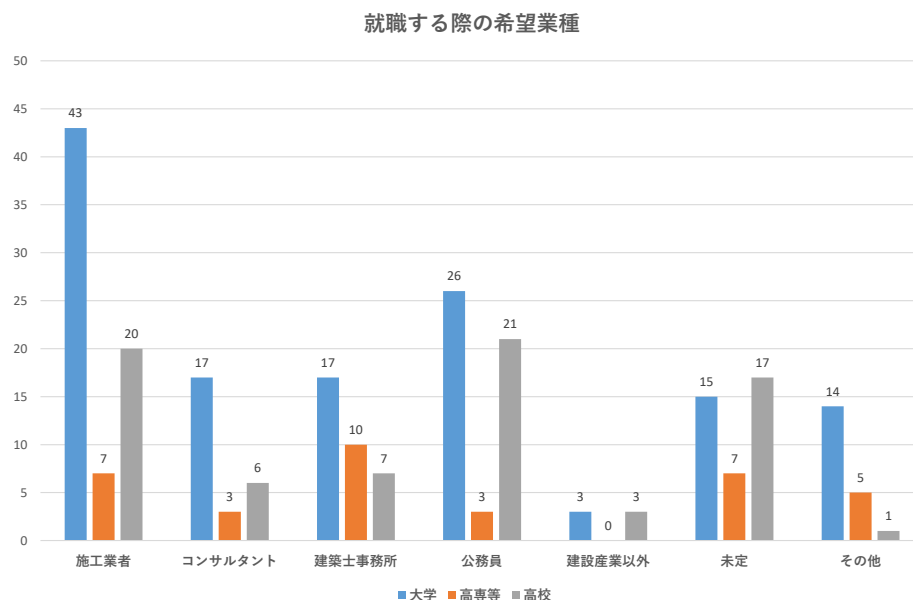


学校種別毎の割合は下表のとおりであるが、大学・高専等・高校とも「就職」「進学」のパーセンテージは、ほぼ同じ結果となった。



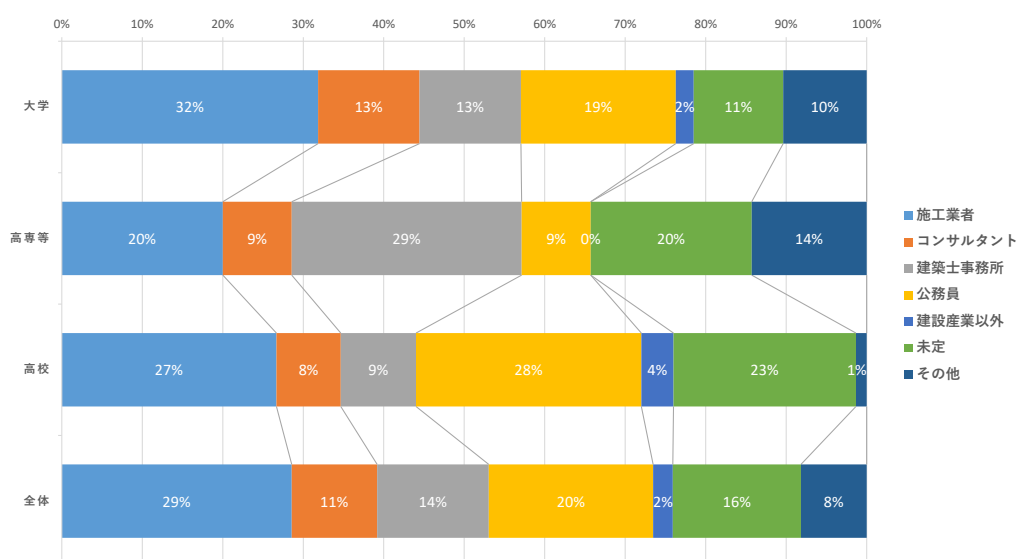
(2) 就職する際の希望業種

下表は、就職する際の希望業種を学校種別毎にまとめたものである。（上記(1)進路で「就職」と回答した学生を対象）



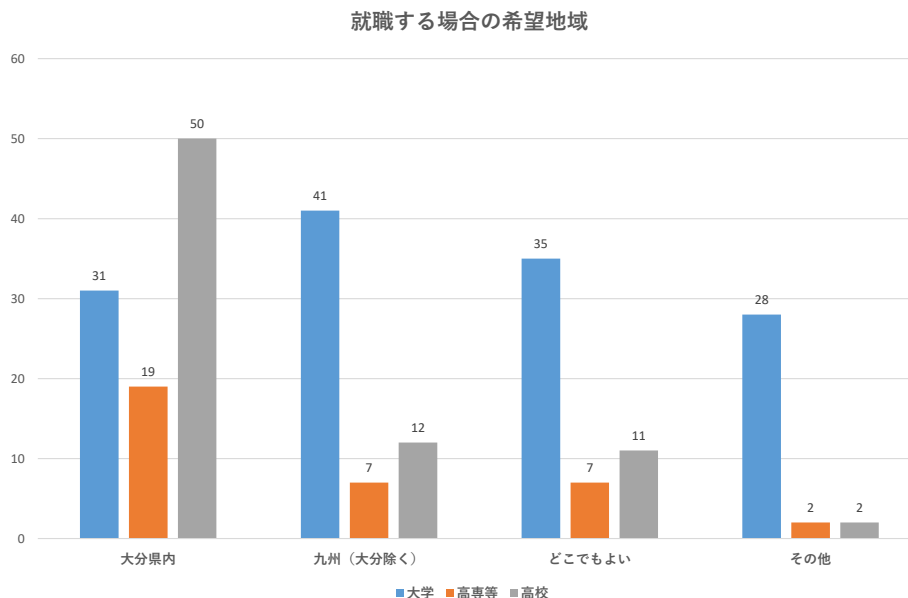
また、下表はそれを学校種別毎に割合を整理したものである。

全体としては、「施工業者（29%）」、「公務員（20%）」、「未定（16%）」、という割合となっている。学校種別毎に見ると、高校では、28%が「公務員」を希望しており、次いで「施工業者（27%）」となっている。高専では「建築士事務所（29%）」が最も多く、次いで「施工業者（20%）」と「未定（20%）」が同じ結果となった。大学では「施工業者（32%）」に次いで「公務員（19%）」が多かった。なお、公務員を目指しているのは高校が一番多い。また高専等では「建設産業以外」を考えている意見はなかった。



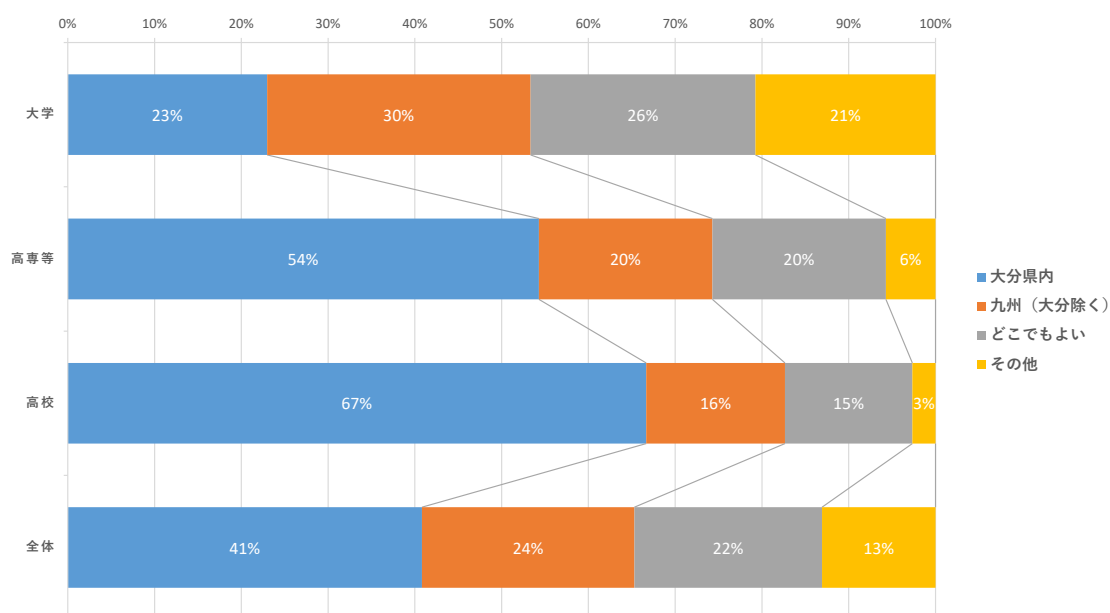
(3) 就職する際の希望勤務地域

下表は就職希望者の希望勤務地域を学校種別毎にまとめたものである（上記(1)進路で「就職」と回答した学生を対象）



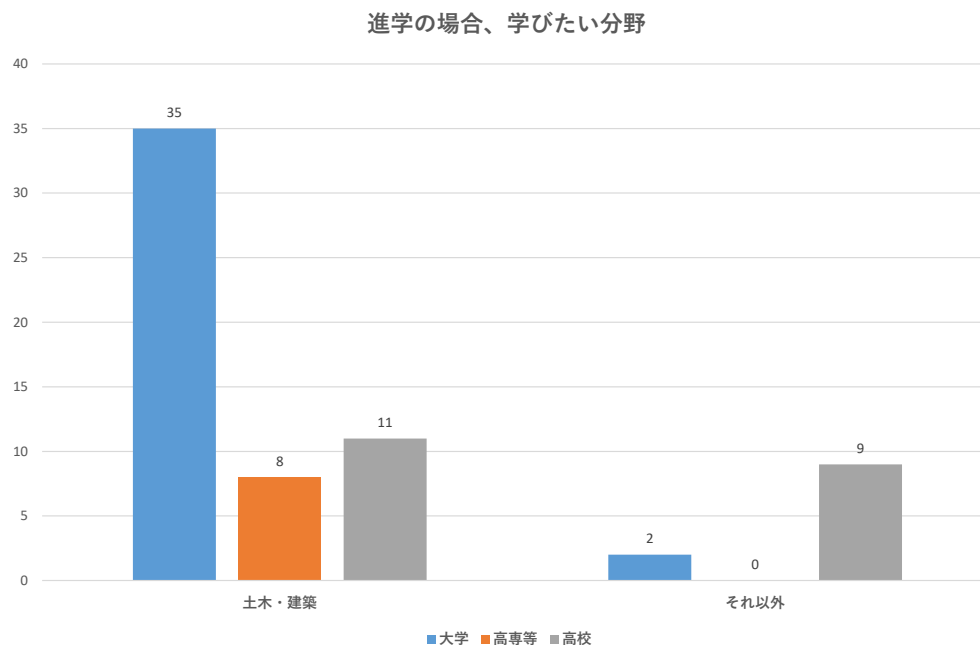
また、下表はそれを学校種別毎に割合を整理したものである。

全体的には、大分県内が 41%、大分県以外の九州が 24%、その他が 13%となっており、地元志向が強いといえるが、学校種別毎に見ると大学、高専等、高校の順に従って地元志向が強くなっている。なお、大学では「大分県内（23%）」よりも「大分県以外の九州（30%）」を希望する意見が多かった。



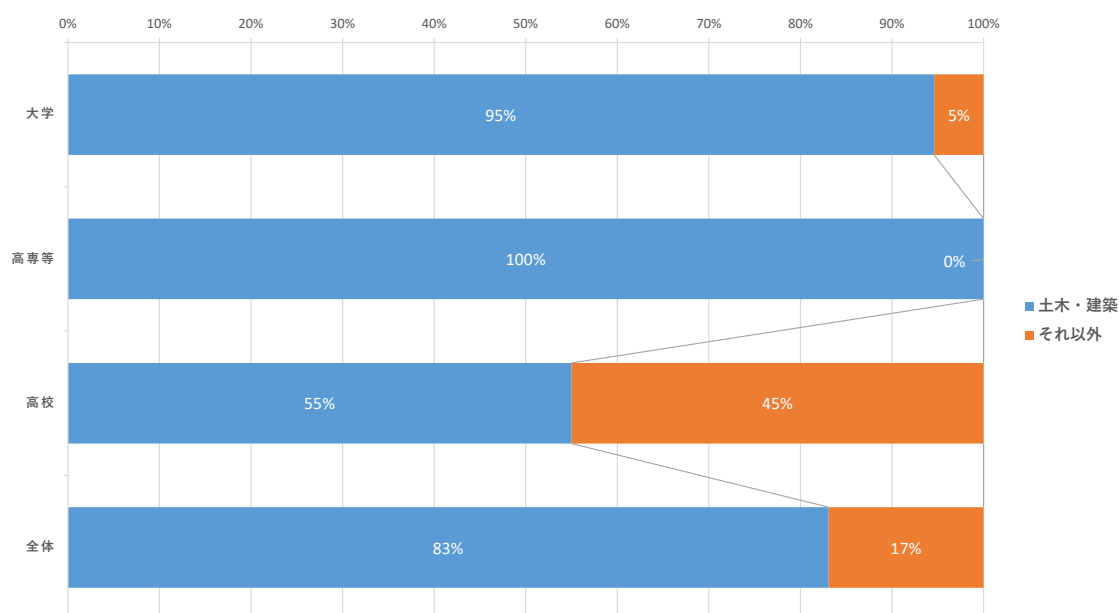
(4) 進学する場合に学びたい分野

下表は進学する場合に学びたい分野を学校種別毎にまとめたものである。(上記(1)進路で「進学」と回答した学生を対象)



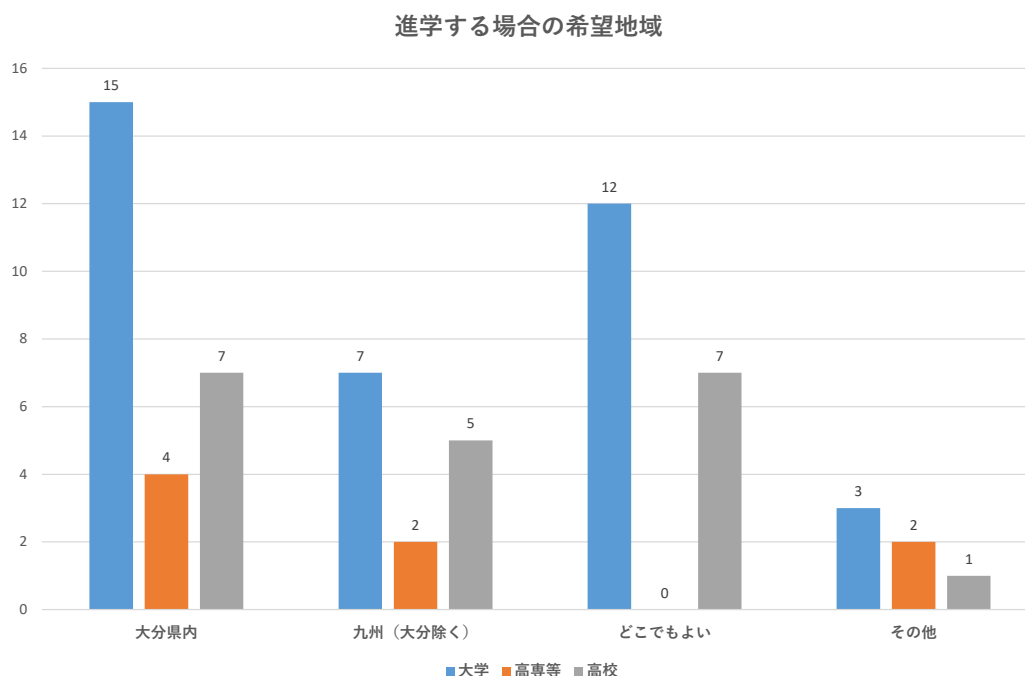
また、下表はそれを学校種別毎に割合を整理したものである。

全体としては 83%が土木・建築系を専攻する一方で、17%は他学科への転向を考えている学生がいることがわかる。なお、高専等は他学科への転向を考えている意見はゼロであった。また高校は意見がおおよそ半々であるが、大学では 95%が土木・建築を専攻する意見であった。



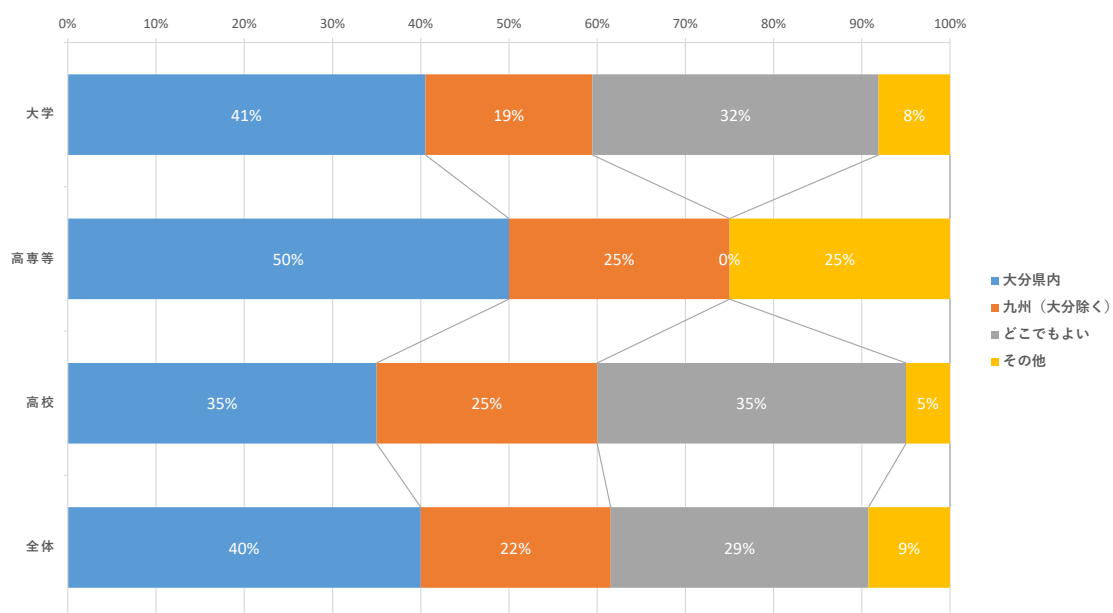
(5) 進学する場合の希望地域

下表は進学希望者の希望進学地域を学校種別毎にまとめたものである（上記(1)進路で「進学」と回答した学生を対象）



また、下表はそれを学校種別毎に割合を整理したものである。

全体としては 40%が大分県内を望んでいる。高専等に至っては、半数が大分県内を希望している。



設問 5. 就職先を決める上で重視することについて

次表は、就職先を決める上で《1 番目》に重視することについて、学校種別毎にまとめたものである。

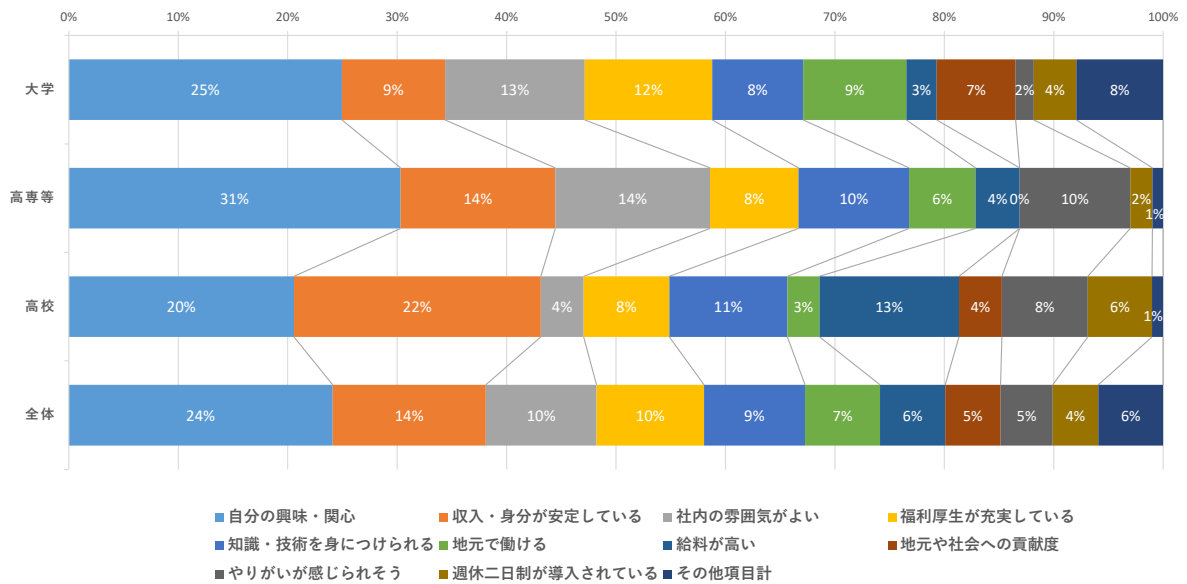
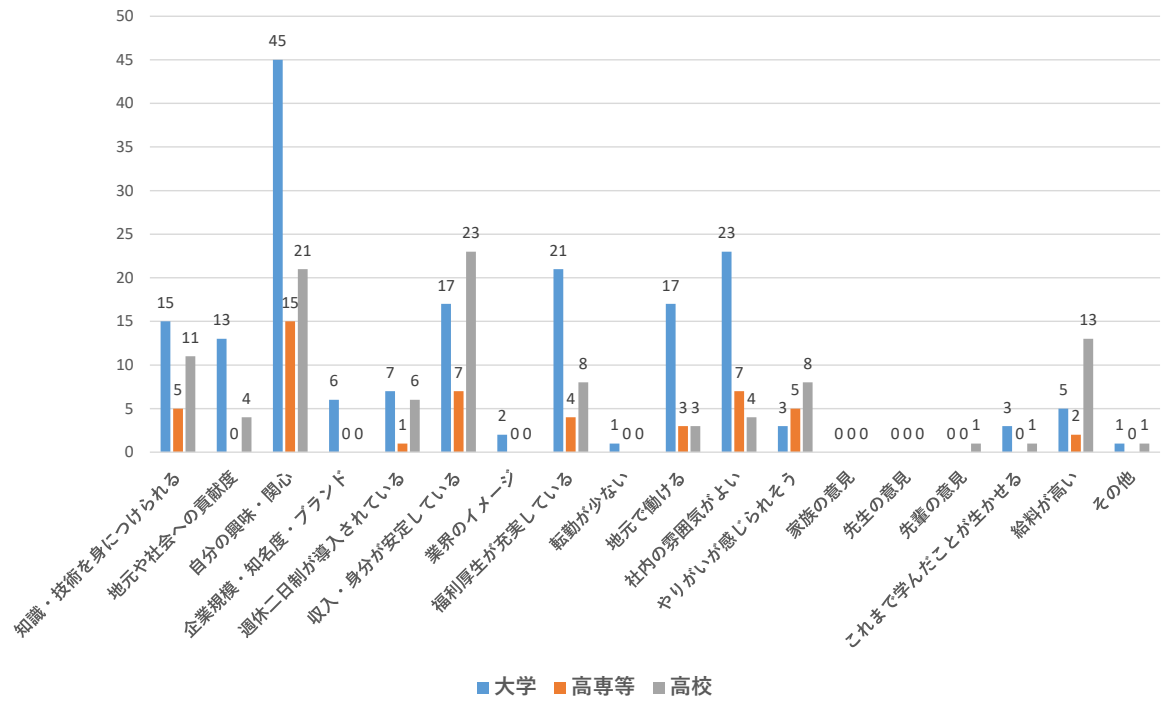
全体的には、「自分の興味・関心」「収入・身分が安定している」「社内の雰囲気」「福利厚生の実」の割合が高くなっている。

学校種別毎に見ると、高校では「収入・身分が安定している」が最も高く、次いで「自分の興味・関心」「給料が高い」となっている。

高専等では、「自分の興味・関心」が最も高く、次いで「収入・身分が安定している」「社内の雰囲気がよい」となっている。

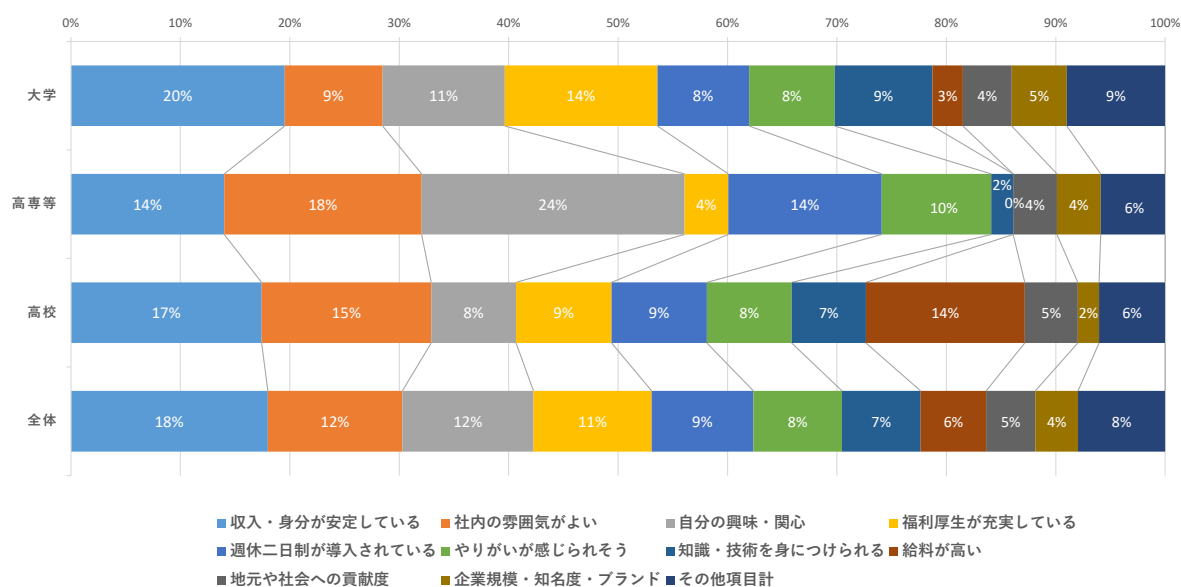
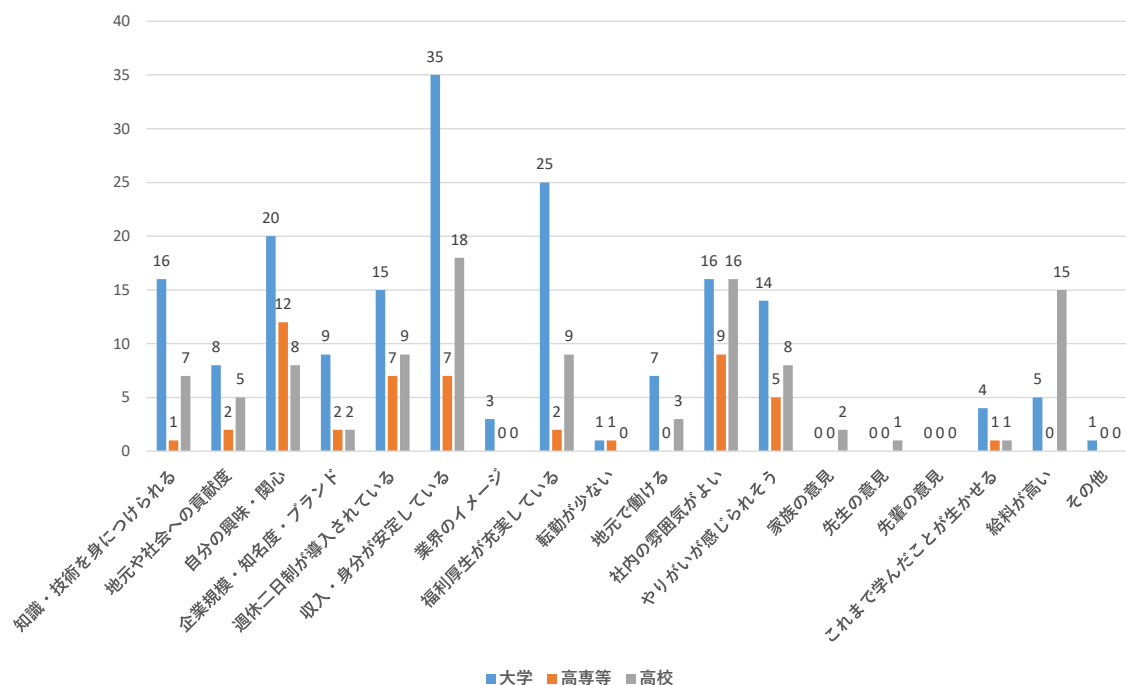
大学では、「自分の興味・関心」が最も高く、次いで「社内の雰囲気がよい」「福利厚生が充実している」となった。

就職を決める際に「1番目」に重視すること

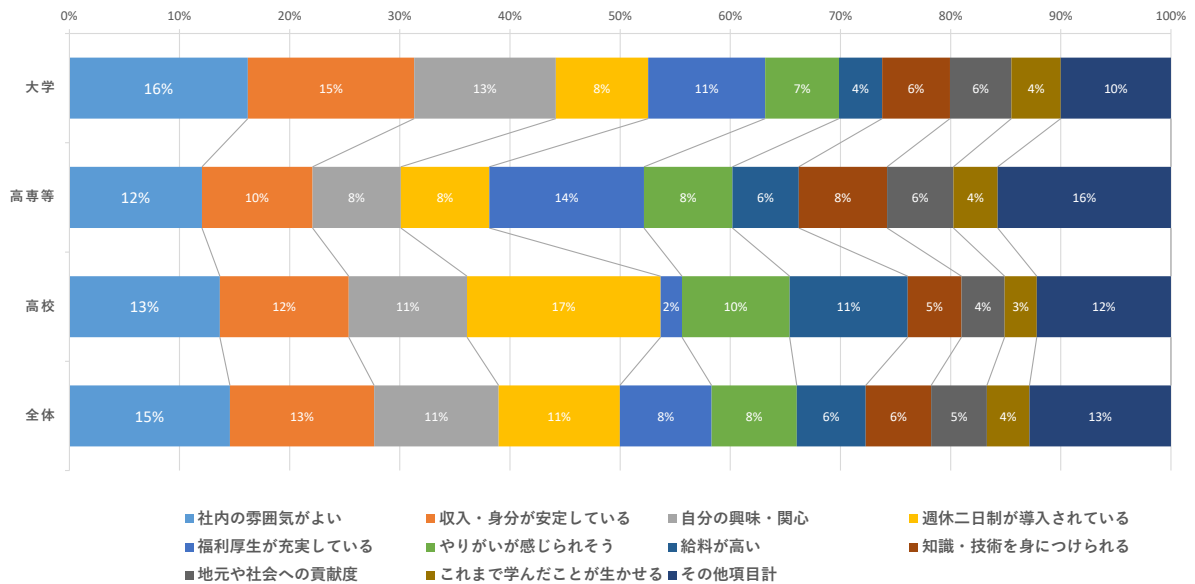
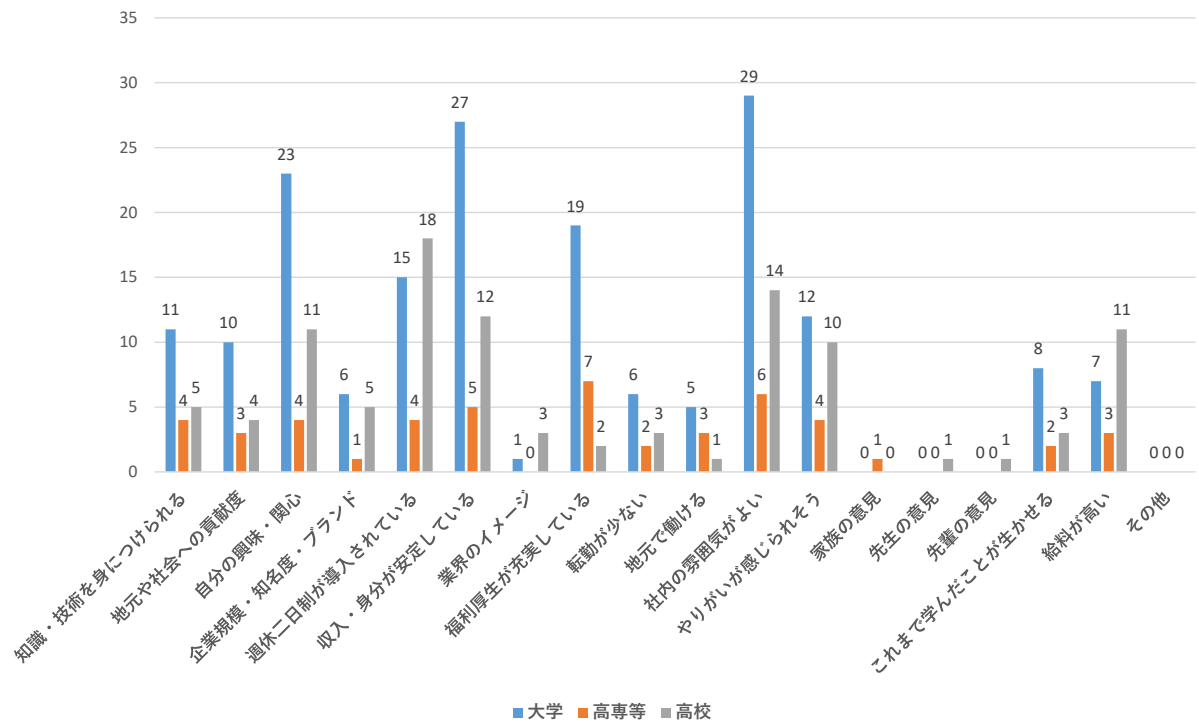


なお《2番目に重視すること》《3番目に重視すること》は次表のとおりである。

就職を決める際に「2番目」に重視すること



就職を決める際に「3 番目」に重視すること



設問 6. 就職先を決める際の情報源について

次表は、学校種別毎の「就職先を決める際の情報源」をまとめたものである。

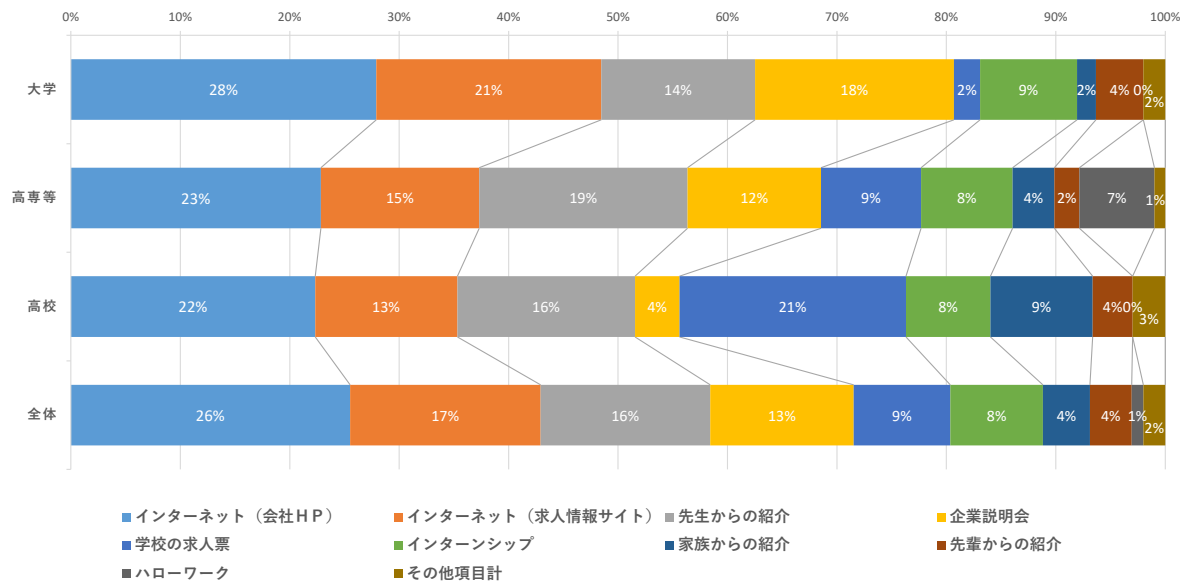
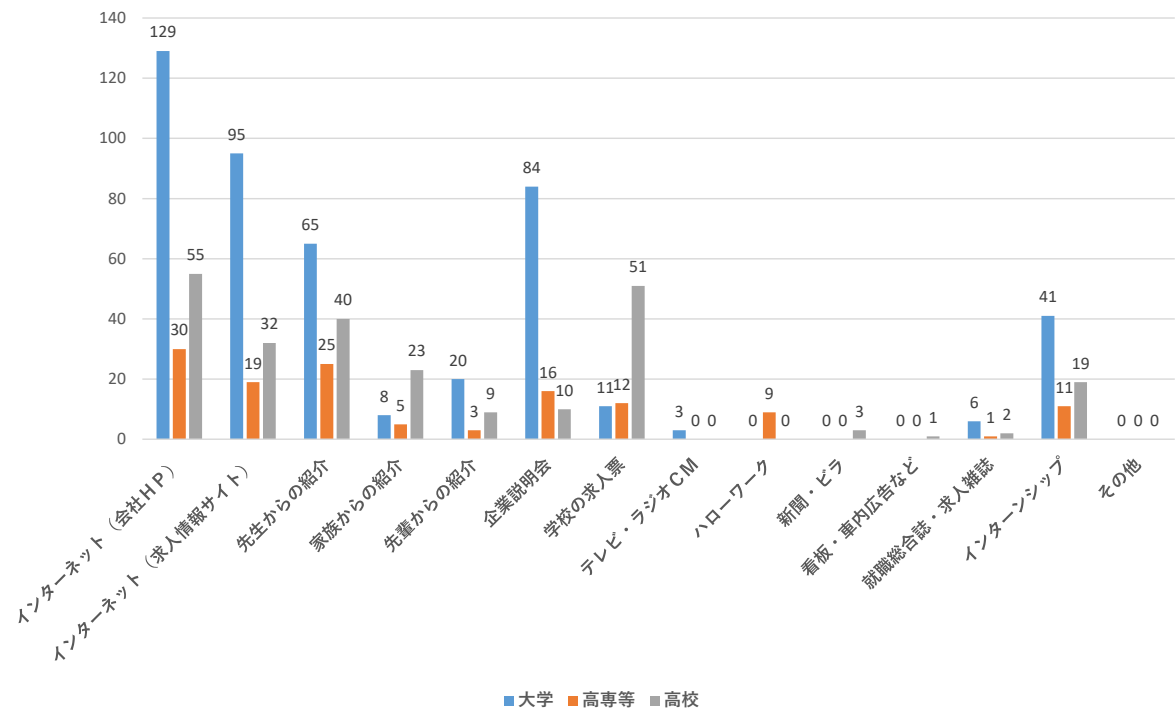
全体としては、「会社HP（26%）」が最も多く、次いで「求人情報サイト（17%）」、「先生からの紹介（16%）」となっている。

また、どの学校種別でも、最も多い回答は「会社HP」となっており、企業としては会社HPの充実が人材確保に繋がるものと考えられる。

高校では次いで「学校の求人票（21%）」、「先生からの紹介（16%）」となっている。

高専等では次いで「先生からの紹介（19%）」、「求人情報サイト（15%）」となっており、大学では次いで「求人情報サイト（21%）」、「企業説明会（18%）」となった。

就職を決める際の情報源



V. 学生の保護者へのアンケート

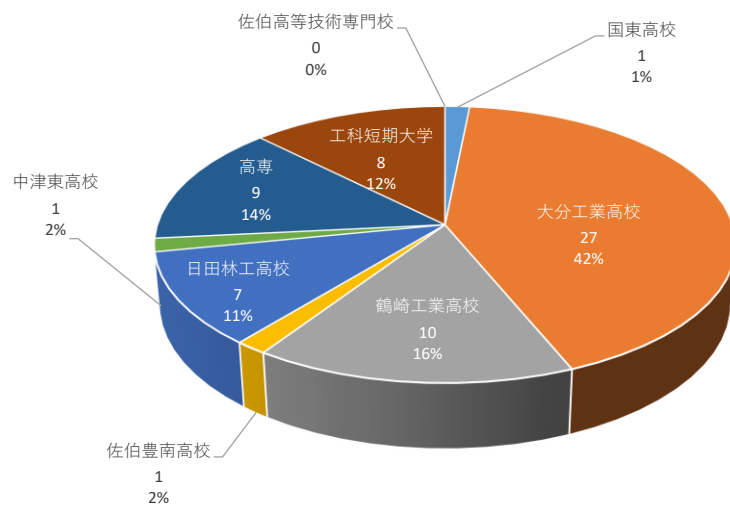
1. 調査の結果

設問 1. 調査対象者の基本事項

本調査は第1章で示したとおり、建設系学科の学生の保護者（大学除く）を対象に調査を実施したものである。

下表にその内訳を示す。（再掲）

学校名	回答数
国東高校	1
大分工業高校	27
鶴崎工業高校	10
佐伯豊南高校	1
日田林工高校	7
中津東高校	1
高専（大分工業高等専門学校）	9
工科短期大学	8
佐伯高等技術専門学校	0
合計	64

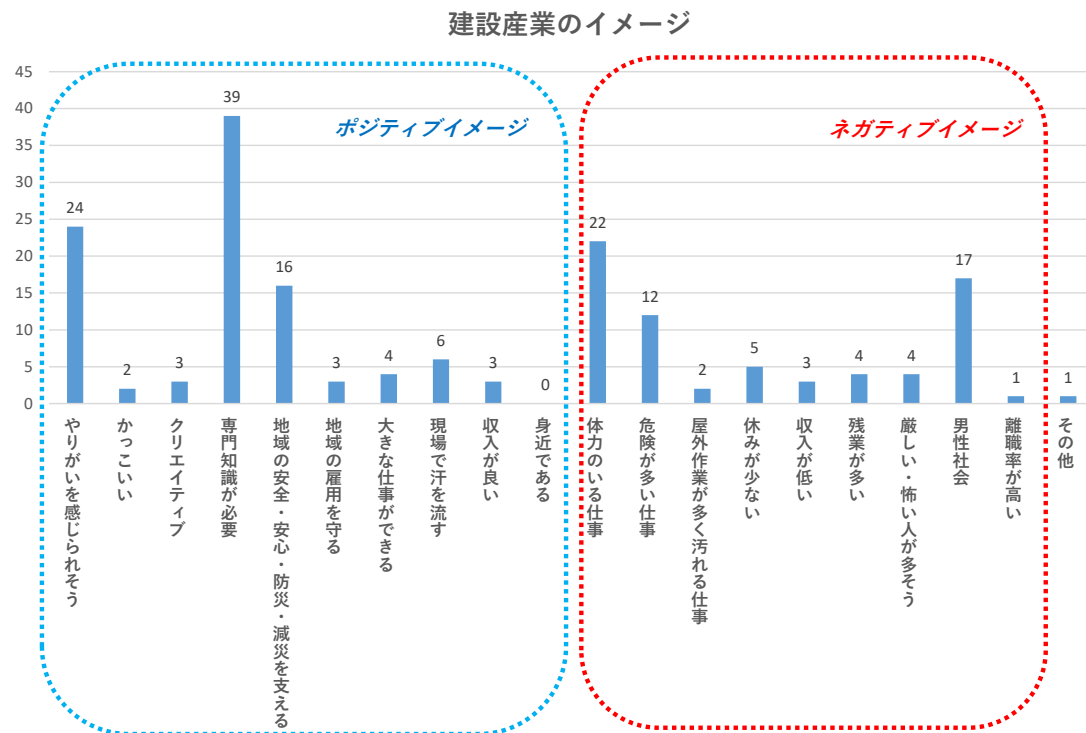


設問 2. 建設産業に対するイメージ

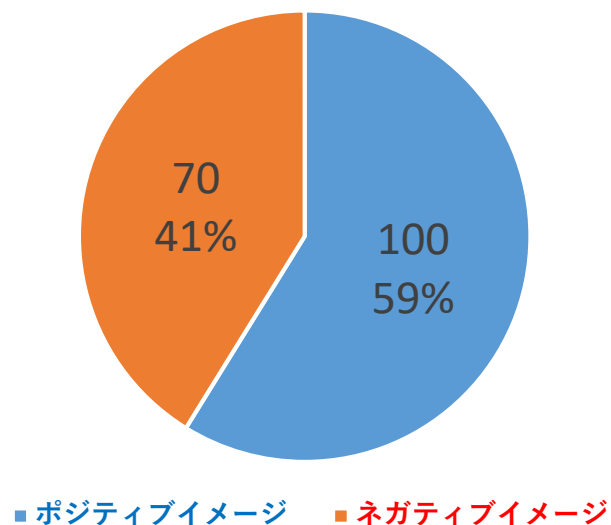
下表は、建設産業に対するイメージをまとめたものである。（複数回答可）

最も多い回答は「専門知識が必要（39人）」であった。

次に「やりがいを感じられそう（24人）」、「体力のいる仕事（22人）」と続いた。



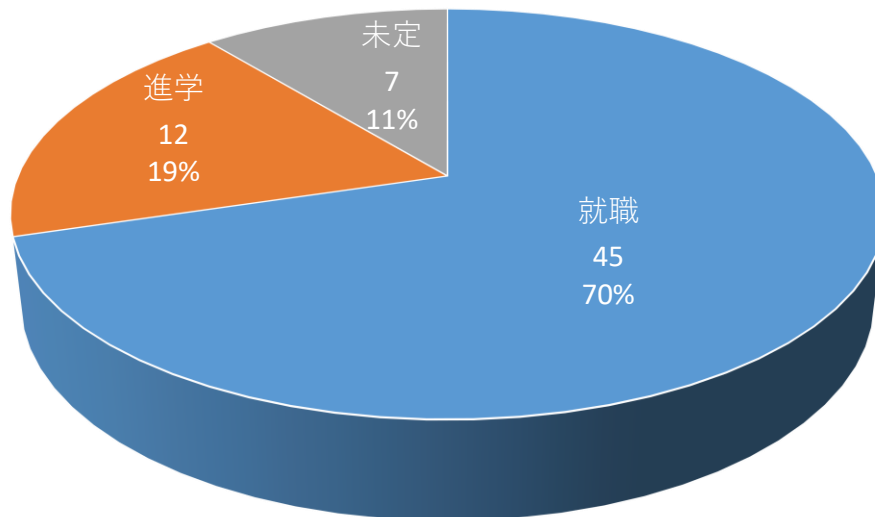
また、回答を「ポジティブイメージ」と「ネガティブイメージ」で分けした時に、ポジティブイメージの方が割合が高く、保護者の建設産業に対するイメージは悪くないものと思われる。



設問 3. 卒業先の進路について

下表は、子供の卒業先の進路について、保護者の進路希望の意見をまとめたものである。
多くの保護者が「就職」を希望していることが分かった。

卒業先の進路希望

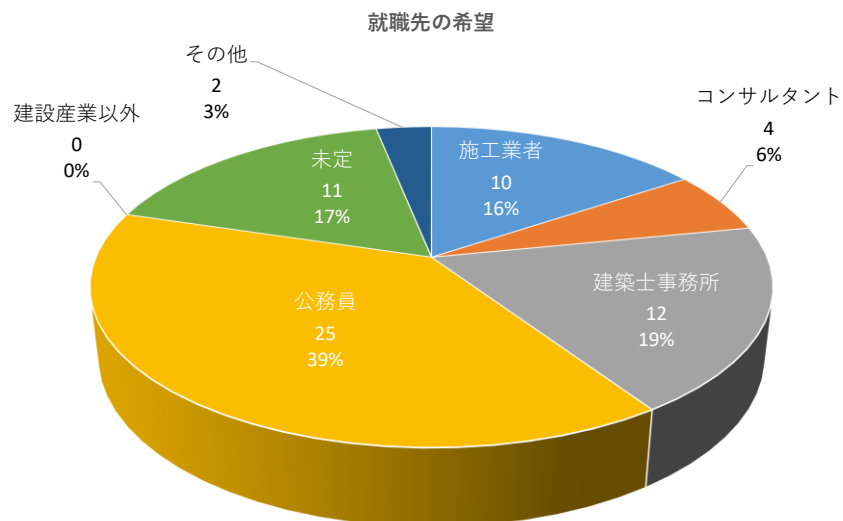


設問 4. 就職について

(1) 就職先の希望

下表は、保護者として子供に就いて欲しい就職先をまとめたものである。

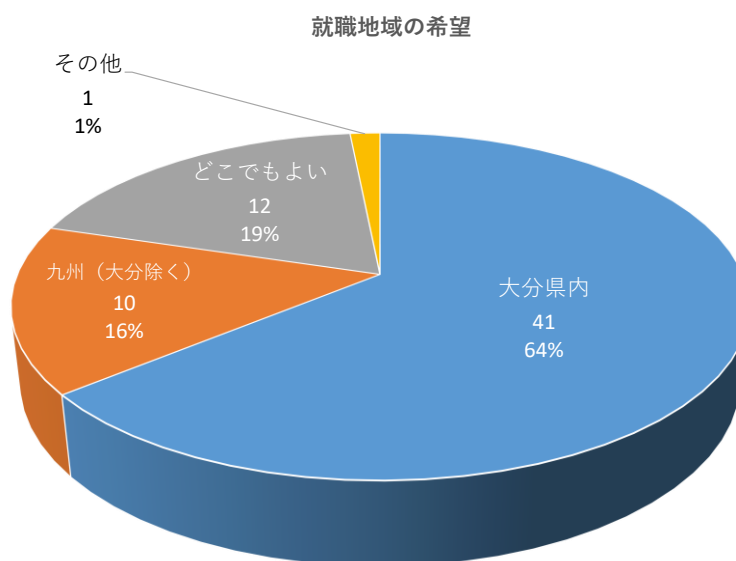
4割近い保護者が「公務員（39%）」と回答している。次いで「建築士事務所（19%）」、「施工業者（16%）」とあるが、「未定（17%）」の回答も多くあった。



(2) 就職地域の希望

下表は、子供の就職地域の希望をまとめたものである。

「大分県内（64%）」を望む声が多く、やはり親として県内で就職して欲しいという気持ちが表れた結果となった。



設問 5. 就職にあたり保護者として最も重視すること

下表は、就職にあたって保護者として最も重視することをまとめたものである。

「お子さん自身の興味・関心（26人）」と、子供の考えを尊重する意見が最も多かった。

次いで「収入・身分が安定している（10人）」で、「知識・技術を身につけられる」「社内の雰囲気がよい」「やりがいを感じられそう」がいずれも6人という結果であった。

就職にあたり保護者として最も重視すること

