

北海道建設業若年労働者入職に関する実態調査業務

報告書概要

平成28年2月

北海道建設部建設政策局建設管理課

<業務受託:株式会社ピーアールセンター>

目次

1	建設業企業アンケート調査	
	1 調査実施概要	2
	2 経営課題	3
	3 インターンシップについて	6
	4 今後の若年労働者確保策について	7
2	若年従業者アンケート調査	
	1 調査実施概要	9
	2 就職動機など	10
	3 就業意識など	12
	4 インターンシップについて	13
	5 建設業の人手不足	14
3	建設関連の学科等で学ぶ学生アンケート調査	
	1 調査実施概要	17
	2 建設系学校・学科を選んだ理由など	18
	3 建設関係の仕事イメージなど	20

【建設企業アンケート調査】

1 調査実施概要

調査実施概要

(1) 調査対象

道内に主たる営業所を有する建設業許可業者（重複を除く純事業者数）21,390事業所とし、無作為抽出によって依頼対象企業を設定した。

(2) 調査件数

依頼件数：14,600社 回答企業：2,315社

(3) 調査方法

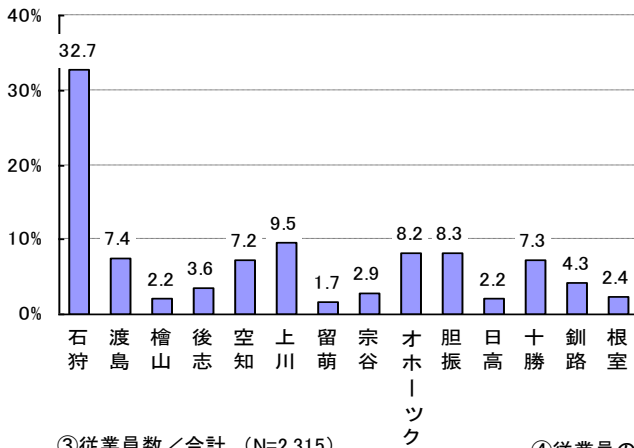
郵送調査法

(4) 調査時期

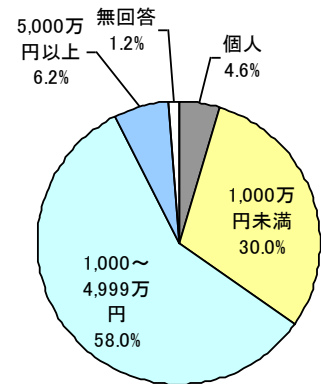
平成27年8月下旬～10月上旬

回答企業プロフィール

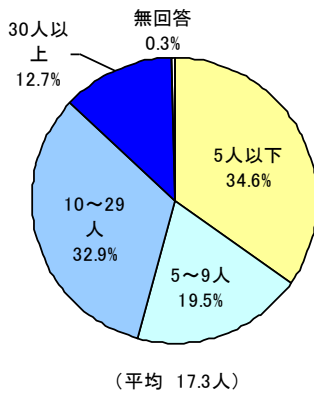
①所在地 (N=2,315)



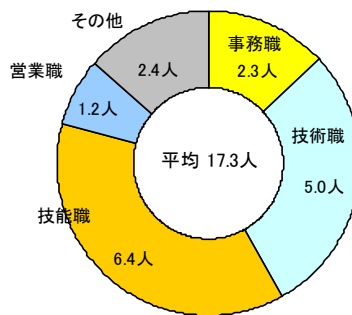
②資本金規模 (N=2,315)



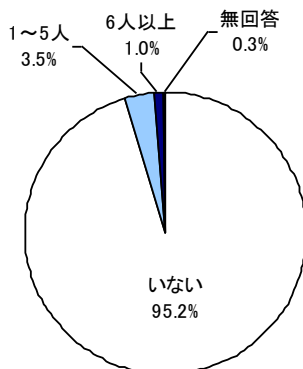
③従業員数/合計 (N=2,315)



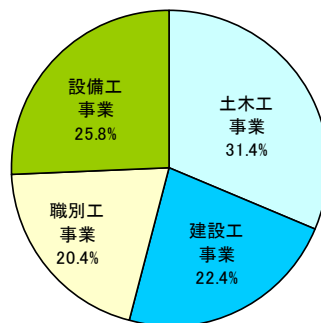
④従業員の構成/平均人数 (N=2,315)



⑤派遣従業者人数 (N=2,315)



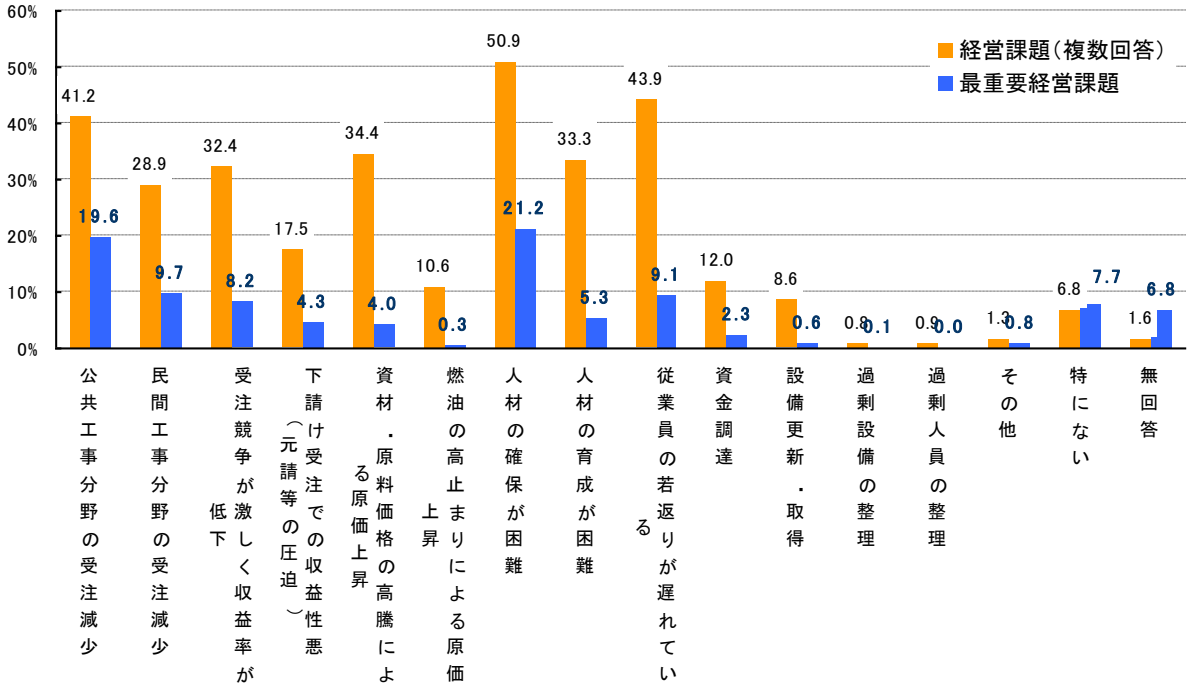
⑥業種大分類 (N=2,315)



(1) 経営課題

- 現在の経営課題（複数回答による）としては、「人材の確保が困難」（50.9%）が最大で、「従業員の若返りが遅れている」（43.9%）もこれに関連する。

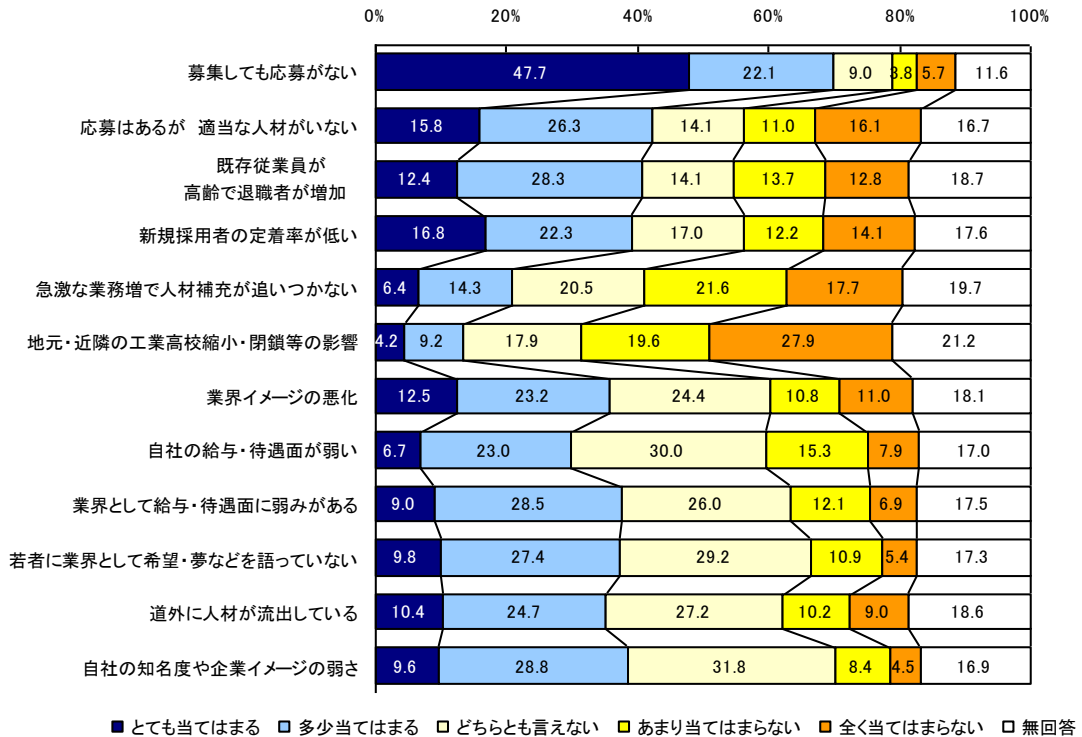
図表1 経営課題／最重要課題(N=2,315)



(2)人材不足要因

- 人手不足の要因を『かなり当てはまる+多少当てはまる』の割合でみると、7割が「募集しても応募がない」（69.8%）としている。
- 「応募はあるが適当な人材がない」（42.1%）、「既存従業員が高齢で退職者が増加」（40.7%）も目立つ。

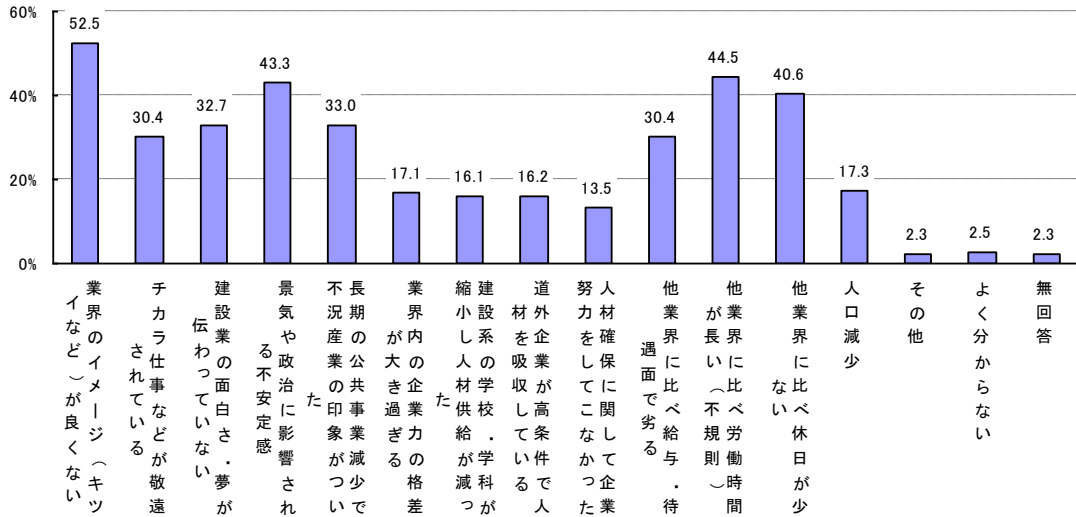
図表2 人材不足の要因(N=1,099)



(3) 業界が人手不足になる要因

- 最大は「業界のイメージ（キツイなど）」が良くない（52.5%）で、「他業界に比べて労働時間が長い（不規則）」（44.5%）や「景気や政治に影響される不安定感」（43.3%）、「他業界に比べて休日が少ない」（40.6%）、「建設業の面白さ・夢が伝わっていない」（32.7%）など。

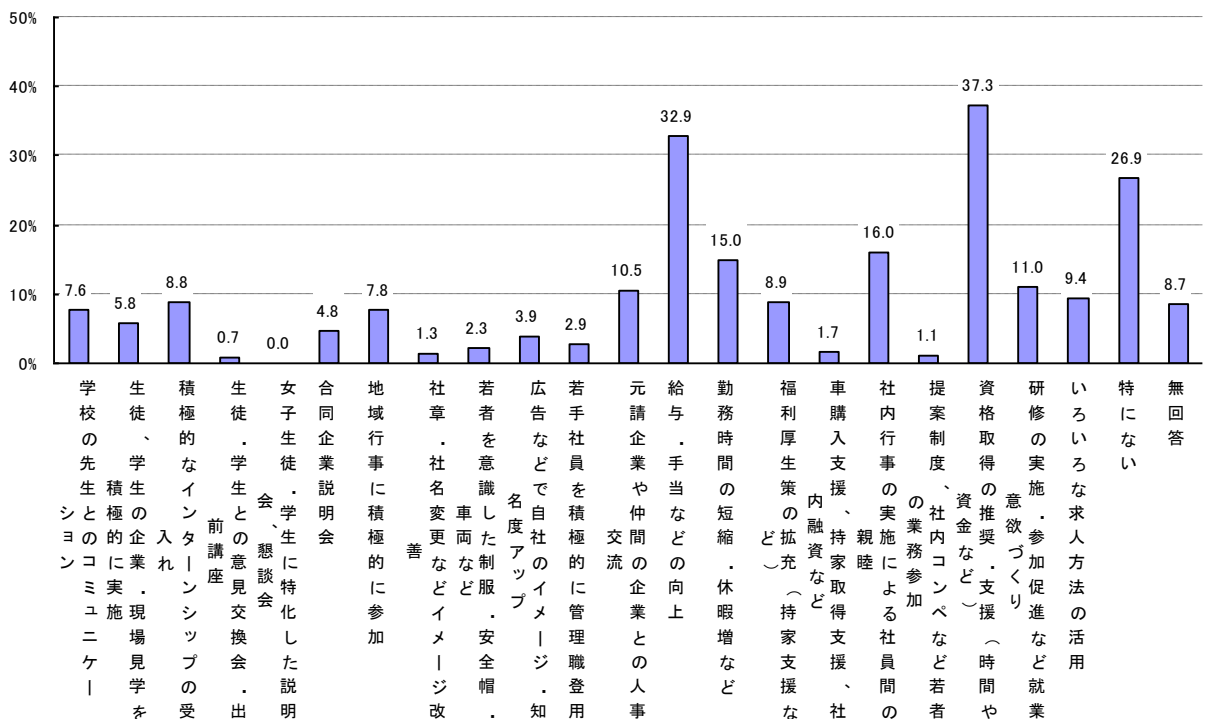
図表3 業界が人材不足になる要因(N=2,315)



(4) 若者人材確保・定着への取組み

- 現在、若者の確保・定着策として取組んでいるものは「資格取得の推奨・支援（時間や資金など）」（37.3%）が最も多く、次に「給与・手当などの向上」（32.9%）。

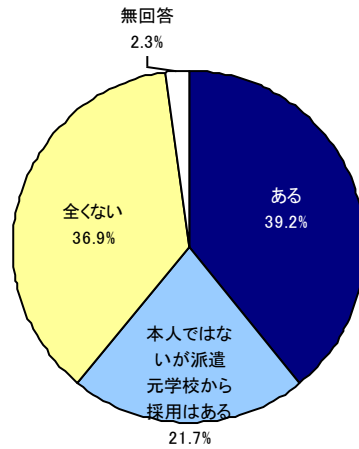
図表4 若者人材確保・定着の取組み(N=2,315)



(1) インターンシップと入職について

- インターンシップで来社した生徒・学生が自社に就職した事例を尋ねると、実に4割が「(就職した事例がある) (39.2%)」と回答した。

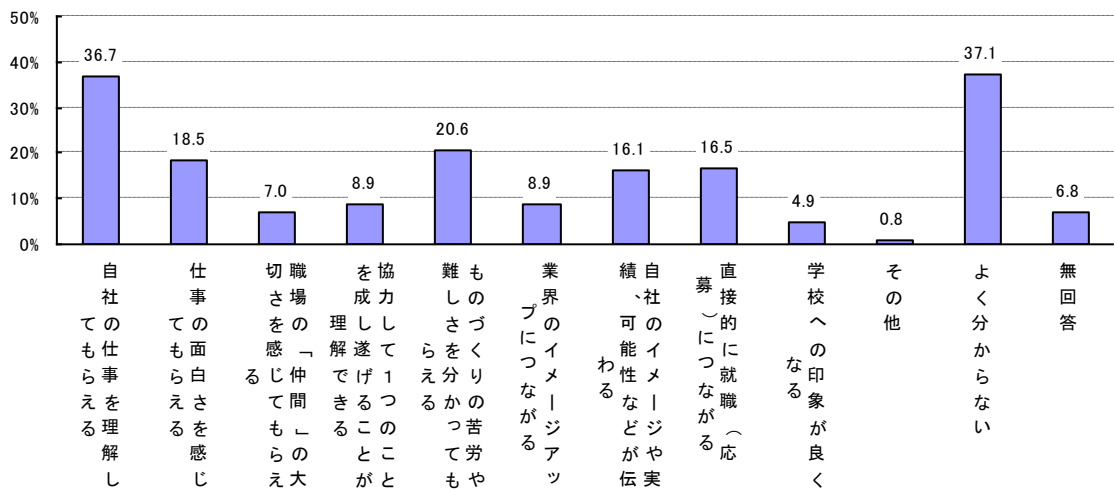
図表5 インターンシップが就職に結びついた事例の有無(過去5年間に実施した企業 N=263)



(2) インターンシップの効果への評価

- インターンシップに対する評価は、「自社の仕事を理解してもらえる」(36.7%) 「ものづくりの苦労や難しさを分かってもらえる」(20.6%) など肯定的な回答が多い。

図表6 インターンシップの効果への評価(N=2,315)



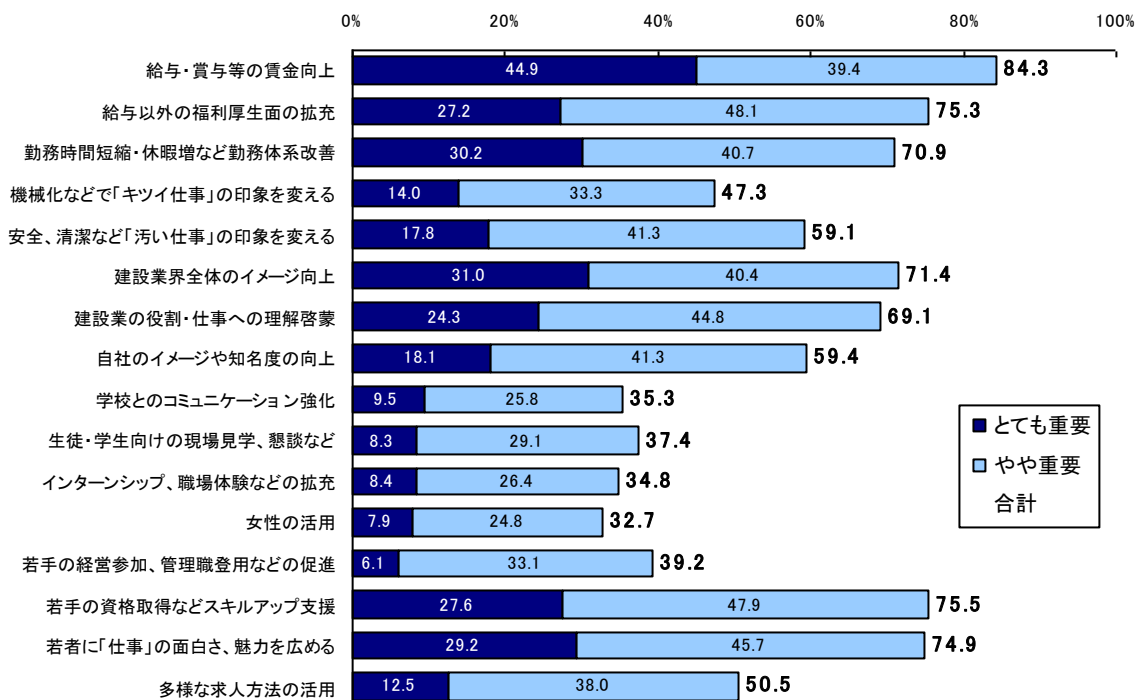
(1) 企業イメージの重要性

- <企業イメージ>の重要性の認識については、重要と考える企業が77.3%（とても重要 31.7%、ある程度重要 45.6%）。

(2) 若年労働者確保施策の重要度

- 若者人材確保に向けた施策で重要と考える割合（とても重要+やや重要）が最大になったのは「給与・賞与等の賃金向上」（84.3%）、続いて「若手の資格取得などスキルアップ支援」（75.5%）、「給与以外の福利厚生面の拡充」（75.3%）、「若者に仕事の面白さ、魅力を広める」（74.9%）。

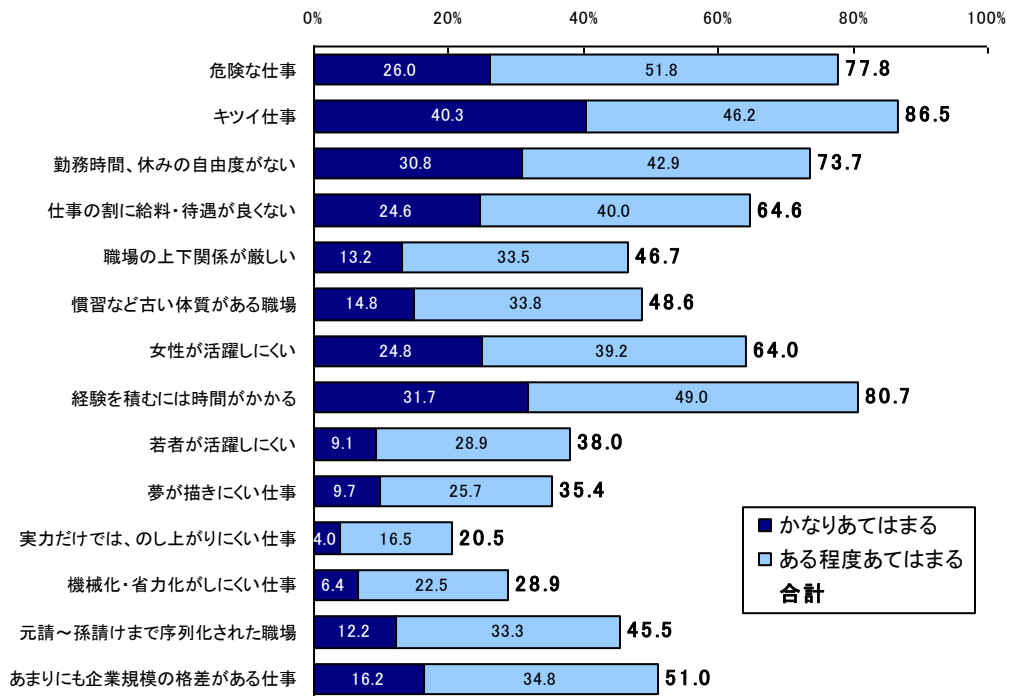
図表7 若者人材確保施策の重要割合／グラフは重要との回答のみ(N=2,315)



(3)建設業界のイメージ

- 建設業界に関するイメージで、当てはまる割合（とても+ある程度）の最大は「キツイ仕事」（86.5%）で、これに「経験を積むには時間がかかる」（80.7%）、「危険な仕事」（77.8%）、「勤務時間、休みの自由度がない」（73.7%）、「仕事の割に給料・待遇が良くない」（64.6%）、「女性が活躍しにくい」（64.0%）、「夢が描きにくい仕事」（35.4%）などが上位となった。

図表8 建設業界のイメージ/グラフは「あてはまる」との回答のみ(N=2,315)



【若年従業者アンケート調査】

1 調査実施概要

調査実施概要

(1) 調査対象

道内に主たる営業所を有する建設業許可業者に勤務する30代までの若者従業者。

(2) 調査方法

「1-1 建設業での人材確保に関する調査」で対象とした企業に、従業者へのアンケートを依頼。インターネットを通じての回答も併用。

(3) 調査件数

依頼件数：14,600社の企業

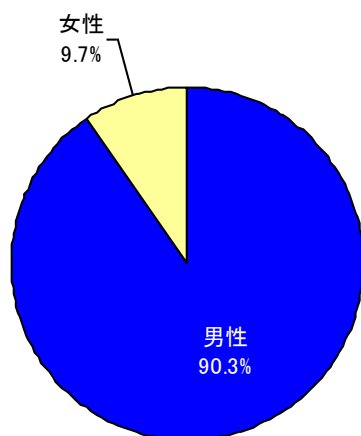
回収件数：839人から回答

(4) 調査時期

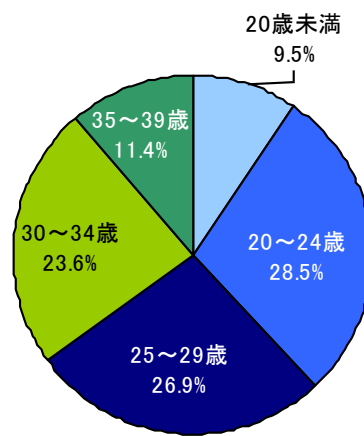
平成27年8月下旬～10月上旬

回答者プロフィール

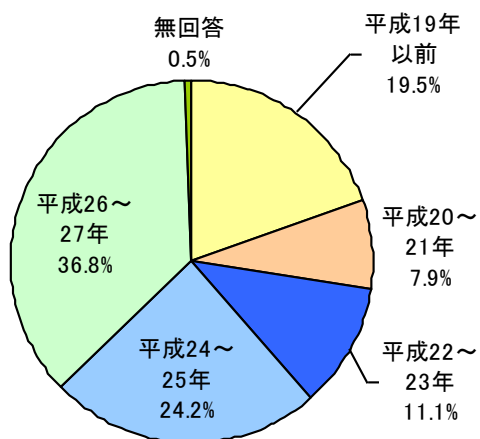
①性別 (N=839)



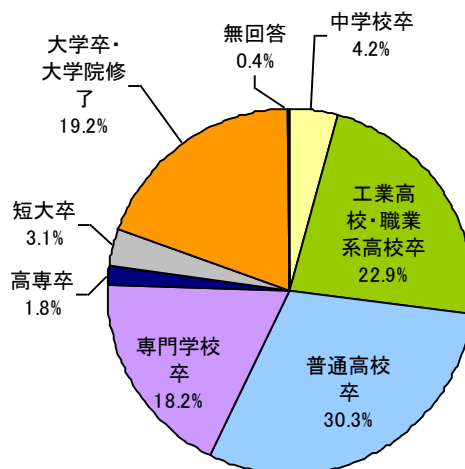
②年代 (N=839)



③入社年 (N=839)



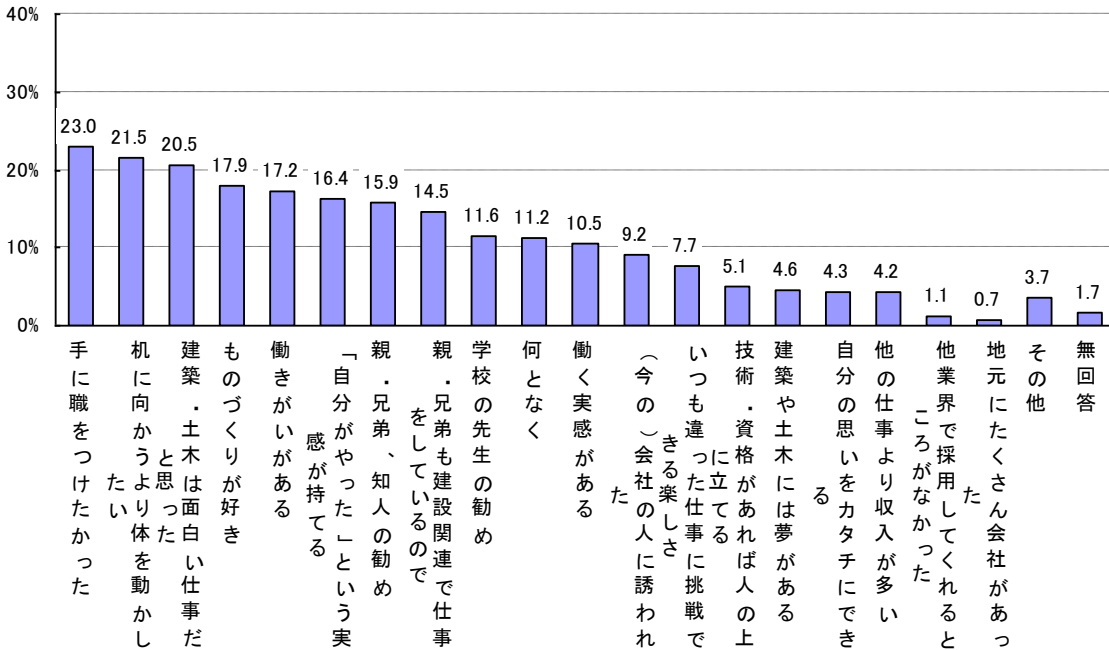
④学歴 (N=839)



(1)建設関連業を選んだ理由

- 建設業界に就職した理由は、大きいものから順に「手に職をつけたかった」(23.0%)、「机に向かうより体を動かしたい」(21.5%)、「建築・土木は面白い仕事だと思った」(20.5%)、「ものづくりが好き」(17.9%)が主なものである。
- なお、「学校の先生の勧め」(11.6%)は意外に少ない。

図表1 建設業界を選んだ理由(N=839)

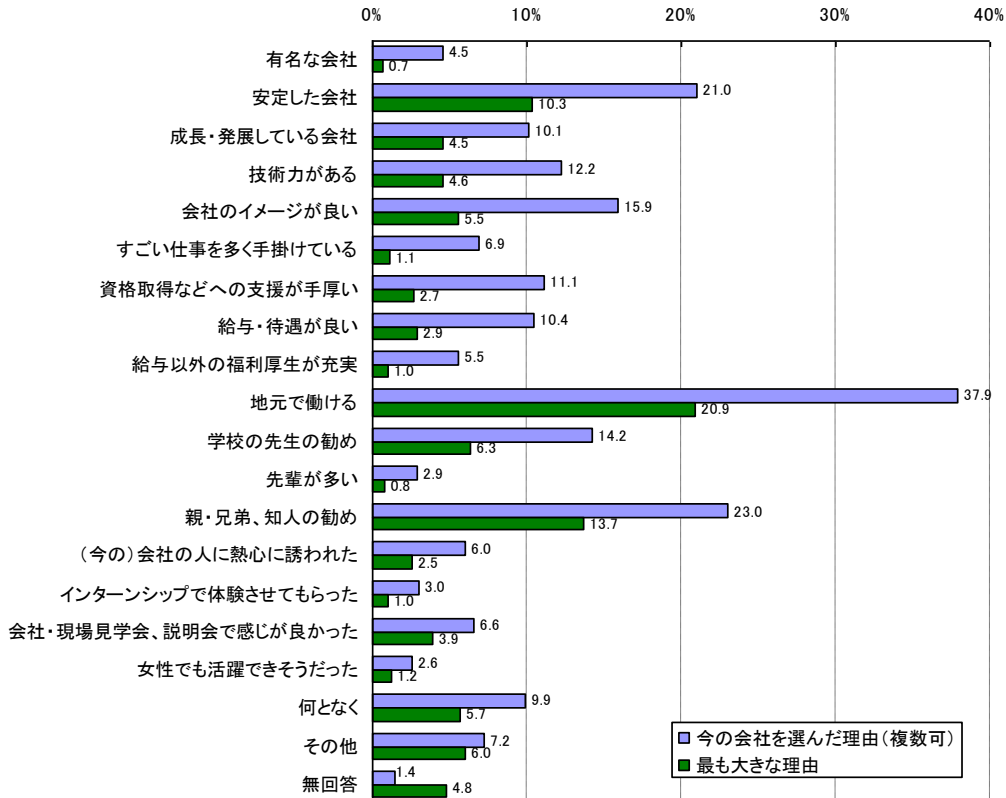


(2)就職先の会社を選んだ理由

いまの会社を選んだ理由（複数回答）

- 最大は「地元で働ける」（37.9%）であり、他を圧倒。
- その他では「親・兄弟・知人の勧め」（23.0%）、「安定した会社」（21.0%）、「会社のイメージが良い」（15.9%）などが中心。

図表2 今の会社を選んだ理由（複数回答）・最大理由（単数回答）（N=839）



(1) 仕事上の夢・目標

- 最大の夢・目標として挙げられたのは「多くの資格をとる」(35.4%)で、これに「技術を磨いて<職人>と呼ばれたい」(27.4%)、「会社を背負うような人材になりたい」(25.6%)が次ぐ。

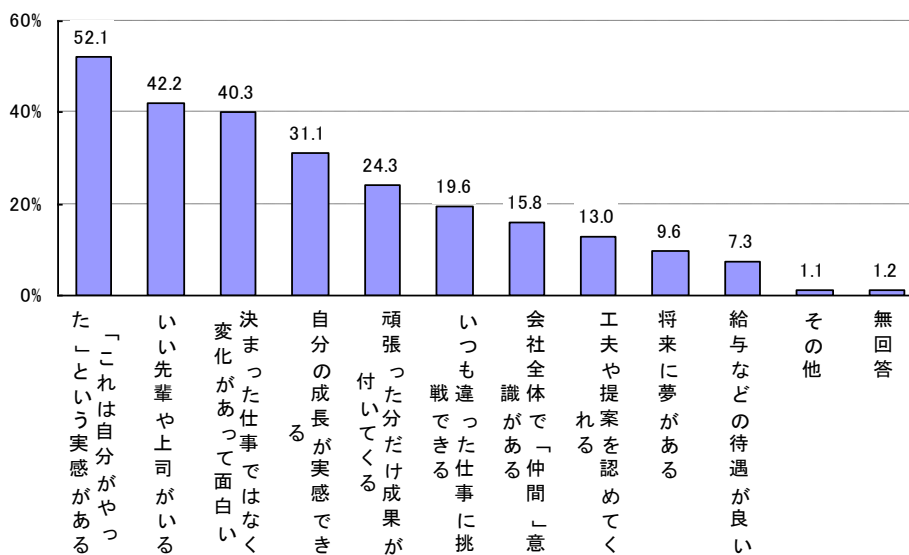
(2) やりがい

- 建設業働く若者の「やりがい」感は大きく、やりがいを「とても感じる」(31.9%)と「多少感じる」(45.2%)を合わせると、77.1%が実感してる。

(3) 「やりがい」の要因

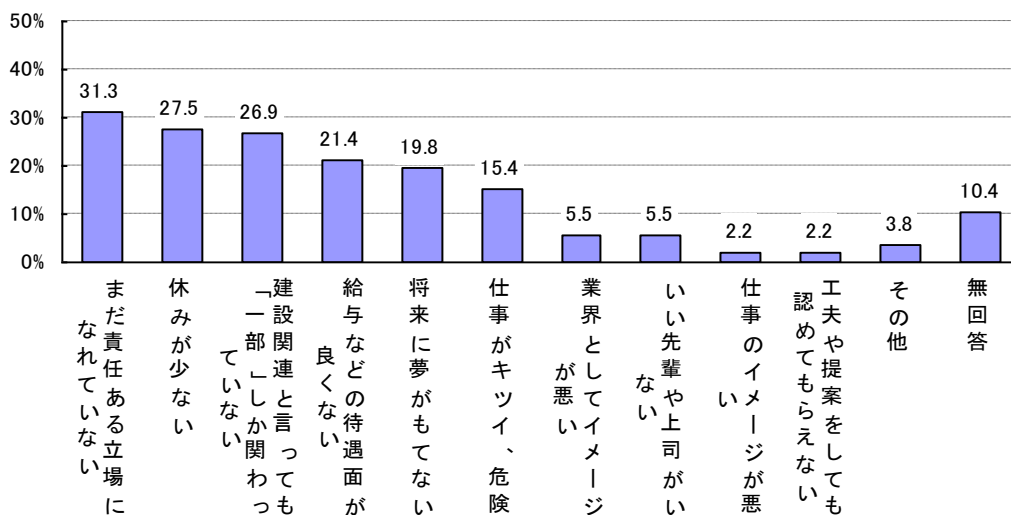
① やりがいを感じる要因

図表3 仕事上の「やりがい」を感じる要因(N=647)



② やりがいを感じられない要因

図表4 仕事上の「やりがい」を感じない要因(N=182)



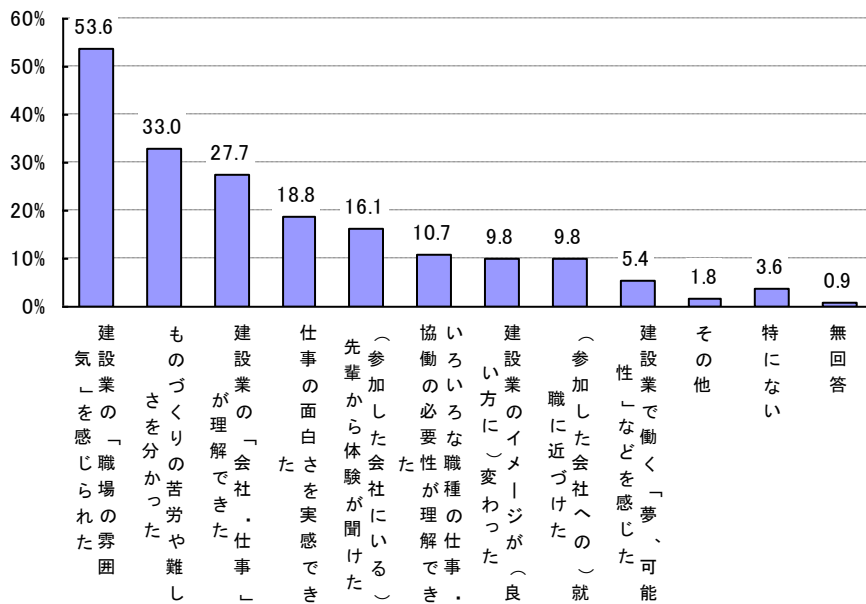
(1) インターンシップ参加経験

- インターンシップを「体験した」(13.3%)割合は1割を超えている。
- この体験者と「インターンシップ自体は知っているが参加していない」(29.4%)を合わせると、インターンシップ自体の認知率は42.7%となる。

(2) インターンシップ参加の満足ポイント

- インターンシップを体験した者(112人)に、その評価を尋ねた結果、半数以上が「建設業の職場の雰囲気を感じられた」(53.6%)とし、その他「ものづくりの苦労や難しさが分かった」(33.0%)、「建設業の会社・仕事が理解できた」(27.7%)などが続き、総じてリアルな“建設業”に接することができたとのメリットを示した。

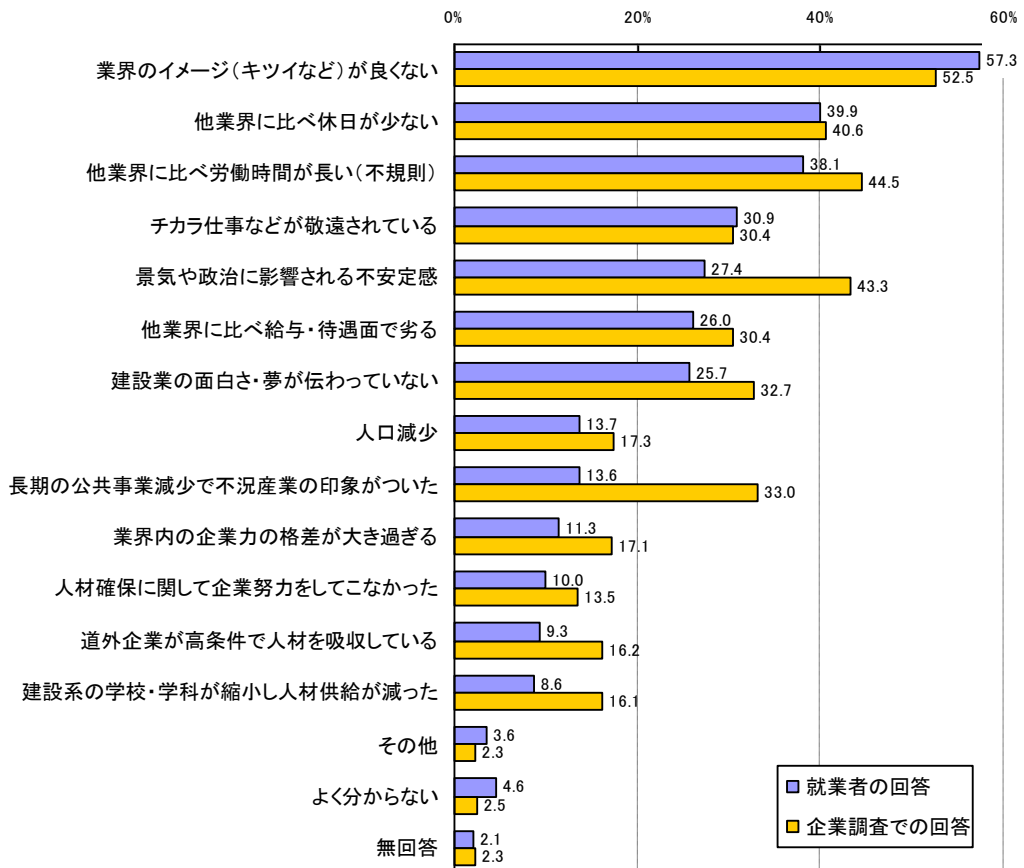
図表5 インターンシップ参加経験者の満足ポイント(N=112)



(1)人手不足になる要因

- 実際に建設業で働く若者から見た業界の人材不足要因は「業界のイメージ（キツイなど）」が良くない（57.3%）が最大で、これに「他業界に比べて休日が少ない」（39.9%）、「他業界に比べて労働時間が長い（不規則）」（38.1%）、「チカラ仕事などが敬遠されている」（30.9%）、「景気や政治に影響される不安定感」（27.4%）などが続く。

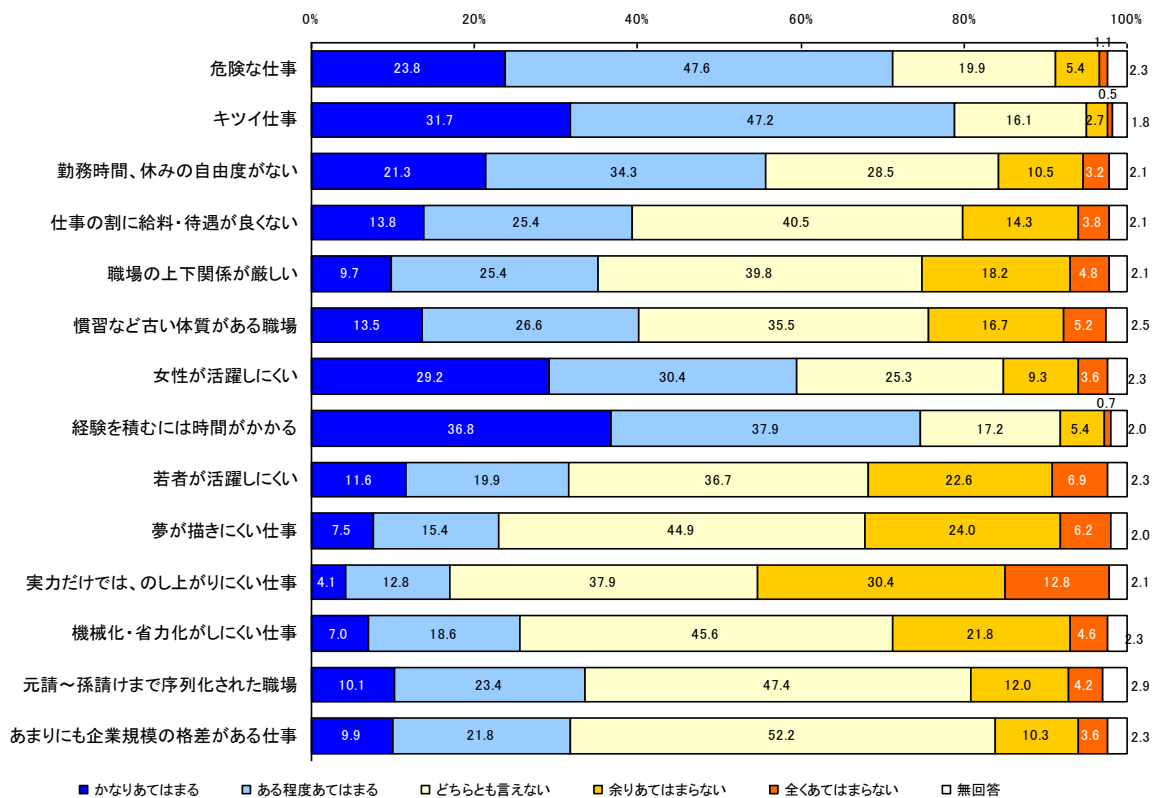
図表6 建設業が人材不足になる要因／企業調査との比較(N=839)



(2)建設業のイメージ

- 建設業界に関するイメージで、当てはまる割合（とても+ある程度）の最大は「キツイ仕事」（78.9%）で、これに「経験を積むには時間がかかる」（74.7%）、「危険な仕事」（71.4%）、「女性が活躍しにくい」（59.6%）、「勤務時間、休みの自由度がない」（55.6%）などが上位となった。

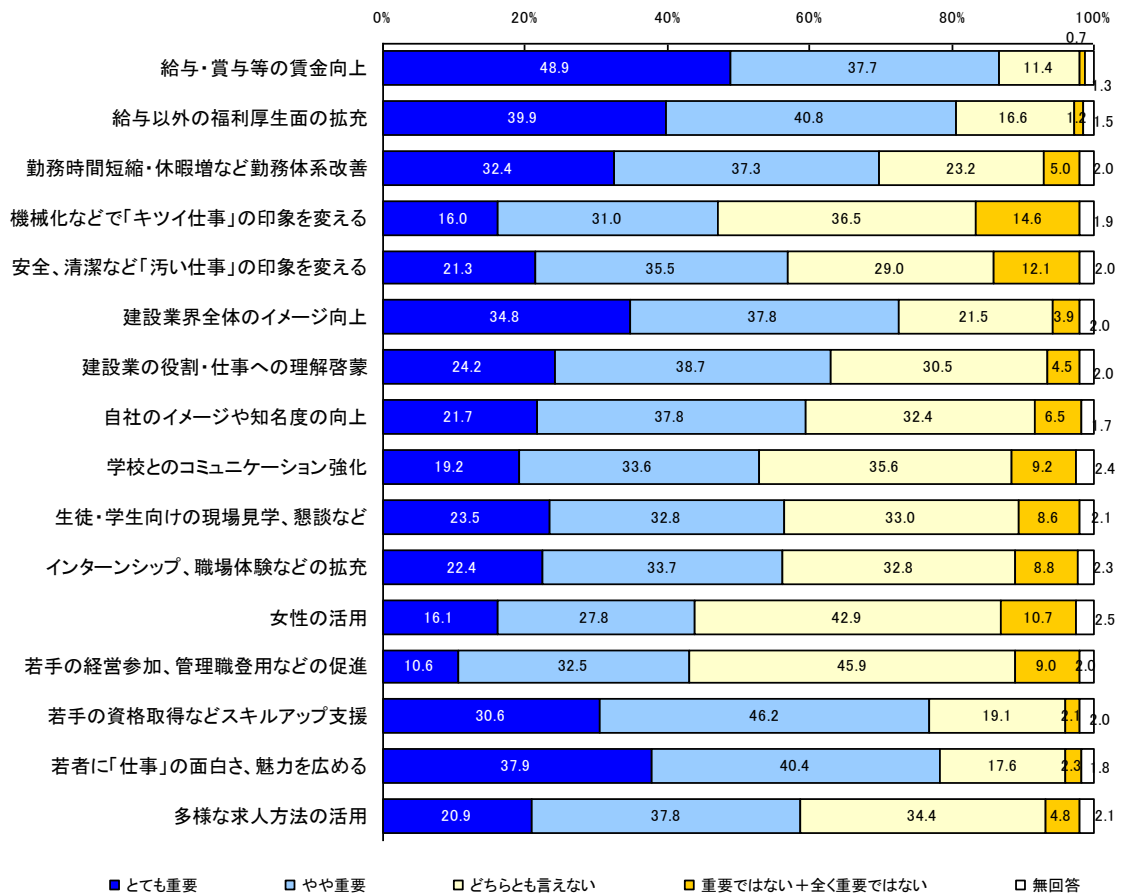
図表7 建設業のイメージ(N=839)



(3)建設業の人材確保施策の重要度

- 若者人材確保に向けた施策で、実際に建設業で働く若者が重要と考える割合（とても重要＋やや重要）が最大になったのは「給与・賞与等の賃金向上」（86.6%）で、これに「給与以外の福利厚生面の拡充」（80.7%）、「若者に仕事の面白さ、魅力を広める」（78.3%）、「若手の資格取得などスキルアップ支援」（76.8%）が次いだ。

図表8 若者人材確保施策の重要度(N=839)



【建設関連の学科等で学ぶ学生アンケート調査】

1

調査実施概要

調査実施概要

(1) 調査対象

道内の建設系学校・学科で学ぶ工業高校生、高等専門学校生（以下、高専生）、専門学校生、大学生、高等技術専門学院（同、技専生）。

(2) 調査方法

各学校を通じて生徒・学生にアンケート用紙を配布。直接インターネットを通じての回答も併用。

(3) 調査件数

依頼件数：33校（生徒・学生数7,242人）

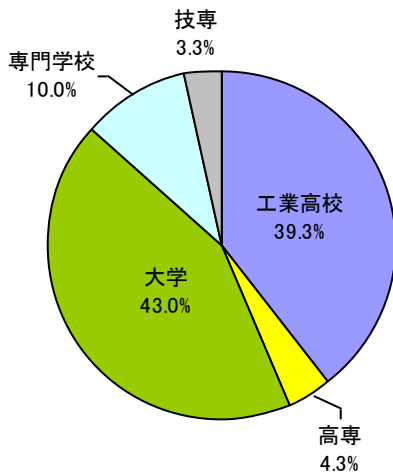
集計件数：2,302人

(4) 調査時期

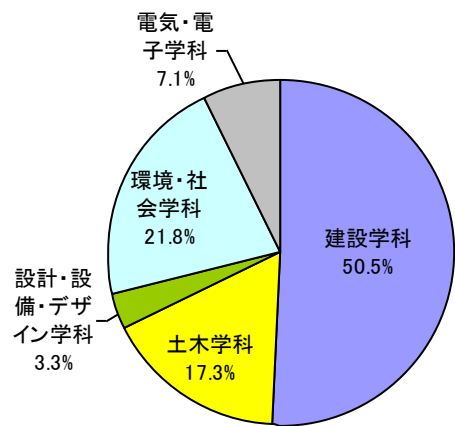
平成27年10月上旬～11月上旬（※夏季休暇終了後に実施）

回答者プロフィール

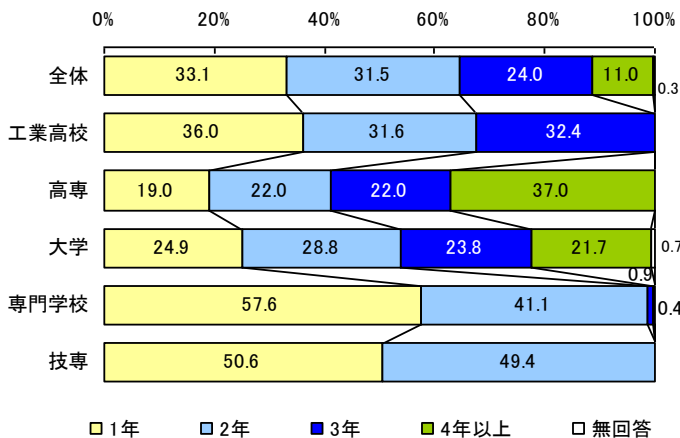
①学校構成 (N=2,302)



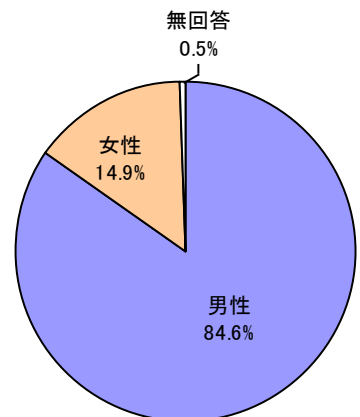
②専攻 (N=2,302)



③学年構成 (N=2,302)



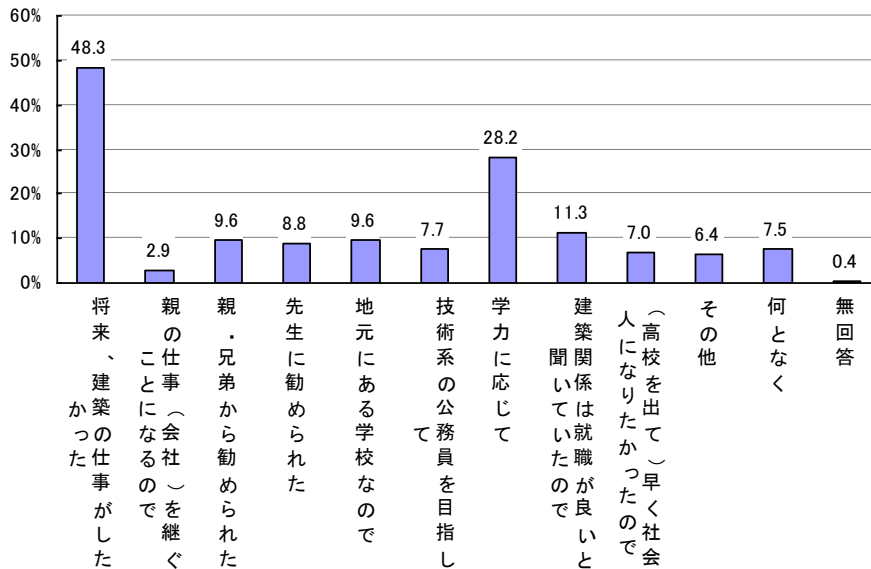
④性別 (N=2,302)



(1)当该校選択理由

- 「将来建築の仕事がしたかった」 (48.3%)、「学力に応じて」 (28.2%) が次ぐ。

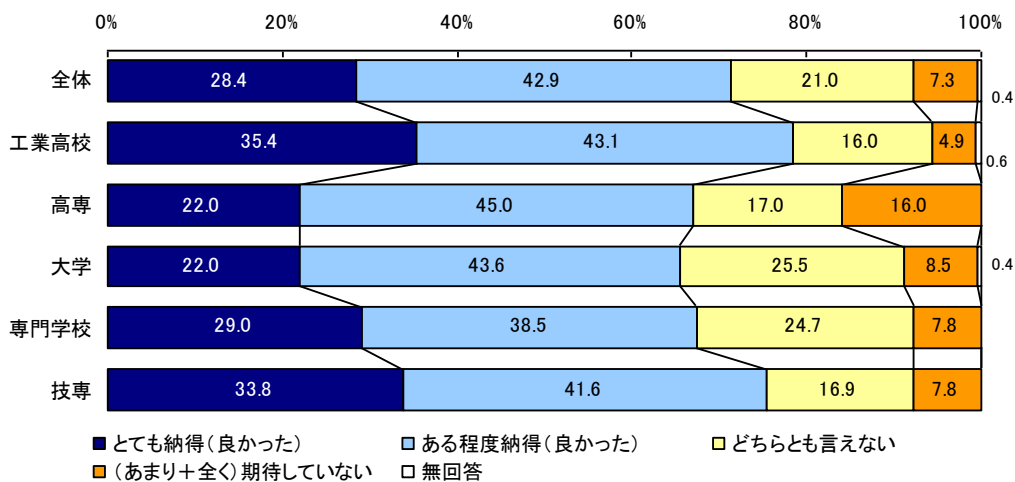
図表1 当该校選択理由(N=2,302)



(2)当该校を選択しての納得度

- 建設関連の学校・学科を選択したことへの納得感は「とても納得(良かった)」 (28.4%)、「ある程度納得(良かった)」 (42.9%) を合わせ、大半の71.3%が納得感を感じている。

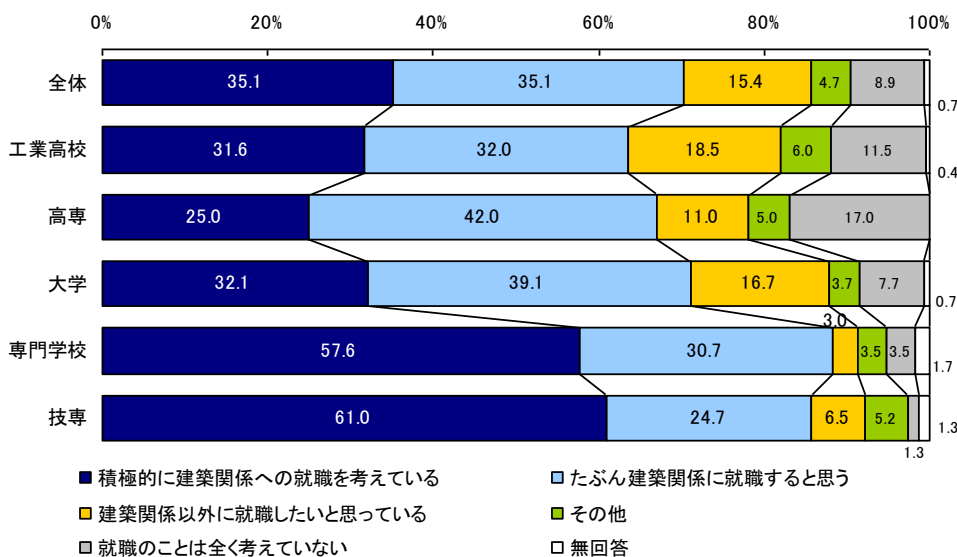
図表2 当该校を選択しての納得度(N=2,302)



(3)建設関係への就職意向

- 現時点での建設業界への就職意向率は「積極的に建築関係への就職を考えている」(35.1%)と「多分、建築関係に就職すると思う」(35.1%)を合わせ、計70.2%である。

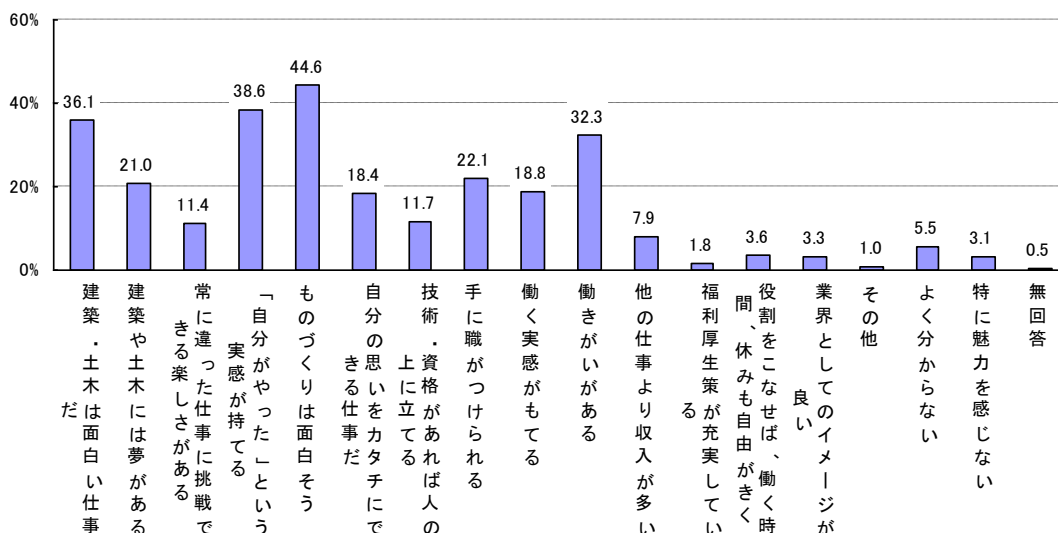
図表3 建設関係への就職意向(N=2,302)



(4)建設関係の「仕事の魅力」

- 生徒・学生が考える建設関連の「仕事の魅力」は、「ものづくりは面白そう」(44.6%)が最大で、これに「自分がやったという実感がもてる」(38.6%)、「建築・土木は面白い仕事だ」(36.1%)、「働きがいがある」(32.3%)などが次ぐ。

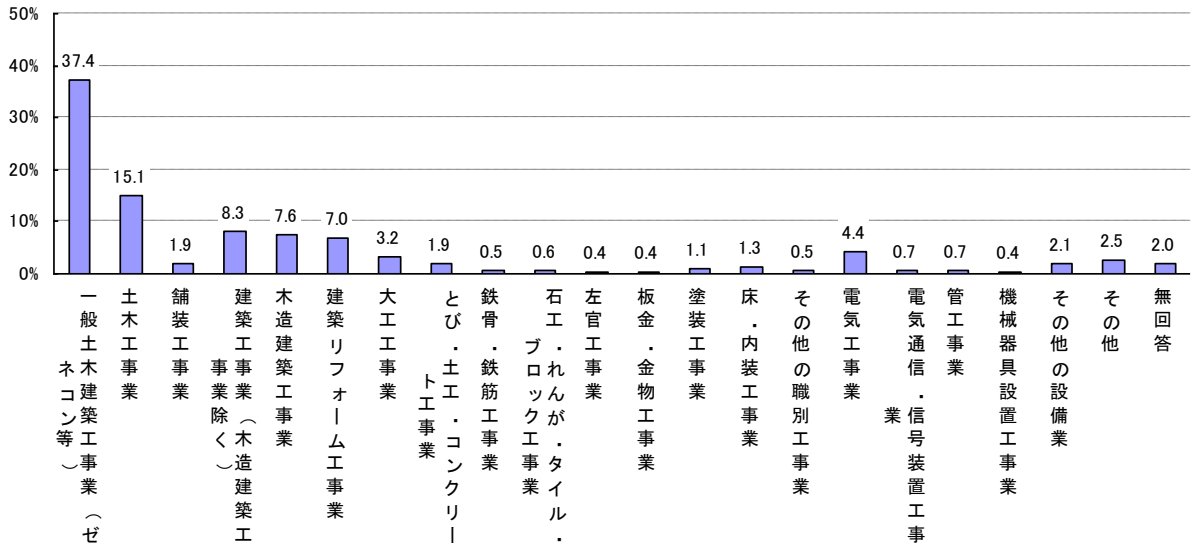
図表4 建設関係の「仕事の魅力」(N=2,302)



(1) 就職業種イメージ

- 前項と同様に、建設業界に就職すると仮定した場合の業種のイメージでは、「一般土木建築工事業（ゼネコン）」（37.4%）が最大で、以下の「土木工事業」（15.1%）、「建築工事業」（8.3%）、「木造建築工事業」（7.6%）などを大きく上回っている。

図表5 就職業種イメージ(N=2,302)



(2) 親など保護者の建設業就職賛意度

- 建設業界に就職することへの親などの保護者の賛意について尋ねてみた結果、「大いに賛成と思う」（42.8%）や「多分賛成と思う」（36.6%）のように、保護者の賛意は大きいと判断できる。

(3)建設業に就職する場合の企業選択ポイント

- 建設業界に就職するとした場合の企業選択ポイントでは、「安定した会社」(60.4%)が圧倒的に大きく、これに「給与・待遇が良い会社」(30.7%)、「企業イメージが良い会社」(27.2%)、「有名な会社」(26.1%)が次ぐ。

図表6 建設業に就職する場合の企業選択ポイント(N=2,302)

