

埼玉県建設業協会 会員企業における
「建設技術者」に関する実態調査

報告書

平成 22 年 3 月

社団法人 埼玉県建設業協会

はじめに

建設業は「3K 産業」などと言われ、若者への人気のなさが指摘され続けてきました。そのため、若年層の建設業離れが進み、建設産業就業者の高齢化が急速に進展し、技術・技能の伝承が危惧されています。

そこで、当土木委員会では、会員企業に所属する 40 歳未満の建設技術者を対象に入社動機、職場環境などについて、アンケート調査を実施し、その調査結果をとりまとめました。

その主な内容は、入社の動機・建設業の魅力、現状の満足度と今後の希望、賃金・労働条件、建設業に望むこと、技術の伝承、職場環境、教育環境などそれぞれの職場における待遇や建設技術者の意識について明らかにしたものです。

この調査結果が、今後、若手技術者にとって魅力ある建設業となり活力に満ちた建設業界にしていく上で参考になれば幸いです。

結びに、調査にご協力いただきました会員企業の皆様に厚くお礼申し上げます。

土木専門委員会

目 次

はじめに

調査の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

調査結果のまとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

実態調査の要約等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

相関関係グラフ（１）～（９）・・・・・・・・・・・・ 9

（１） 入社の動機・建設業の魅力等について・・・・・・・・ 9

（２） 現状の満足度と今後の希望について・・・・・・・・11

（３） 賃金・労働条件等について・・・・・・・・・・・・13

（４） 建設業に望むこと・・・・・・・・・・・・・・・・・・16

（５） 建設技術者として今後必要な技術及び技術の伝承方法について・18

（６） 職場環境について・・・・・・・・・・・・・・・・・・20

（７） 教育環境について・・・・・・・・・・・・・・・・・・23

（８） 勤務地について・・・・・・・・・・・・・・・・・・26

（９） 自分自身の仕事の実績や自社に対する貢献度について・・・・・・27

（１０） その他の意見等・・・・・・・・・・・・・・・・・・28

実態調査の集計票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・29

<添付資料>

「建設技術者に関する実態調査のお願い」配布案内資料

土木専門委員会 委員名簿

目 次

はじめに

調査の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

調査結果のまとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

実態調査の要約等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

相関関係グラフ（１）～（９）・・・・・・・・・・・・ 9

（１） 入社の動機・建設業の魅力等について・・・・・・・・ 9

（２） 現状の満足度と今後の希望について・・・・・・・・11

（３） 賃金・労働条件等について・・・・・・・・・・・・13

（４） 建設業に望むこと・・・・・・・・・・・・・・・・・・16

（５） 建設技術者として今後必要な技術及び技術の伝承方法について・18

（６） 職場環境について・・・・・・・・・・・・・・・・・・20

（７） 教育環境について・・・・・・・・・・・・・・・・・・23

（８） 勤務地について・・・・・・・・・・・・・・・・・・26

（９） 自分自身の仕事の実績や自社に対する貢献度について・・・・・・27

（１０） その他の意見等・・・・・・・・・・・・・・・・・・28

実態調査の集計票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・29

<添付資料>

「建設技術者に関する実態調査のお願い」配布案内資料

土木専門委員会 委員名簿

調査の概要

1. 調査の目的：

建設技術者に従事する技術者の入社動機や現在の職場環境、改善要望等の実態を調査することにより経営者層を含む業界全体、発注者側との相互理解を深める。又、これにより改善ポイントを見出し、新しく入社を希望する学生や若手技術者に対して魅力ある業界へと変革する為の基礎資料とすることを目的とする。

2. 調査内容：

(1) 入社の動機・建設業の魅力等について

- ① 入社の動機について
- ② 建設業界または、現在の会社の魅力は何ですか
- ③ 転職の経験は

(2) 現状の満足度と今後の希望について

- ① 現在の職場・職種に満足していますか
- ② 今後の希望について
- ③ 転職を検討する場合、希望する職種は何ですか

(3) 賃金・労働条件等について

- ① 現在の年収に満足していますか
- ② 賃金を決める要件は何であると考えますか
- ③ 時間外労働について
- ④ 労働時間の短縮対策にはどのような方法がありますか

(4) 建設業に望むことについて

- ① 今後の建設業のあるべき姿について
- ② 魅力を向上するために業界がやるべきことについて

(5) 建設技術者として今後必要な技術及び技術の伝承方法について

- ① 建設技術者として必要な技術について
- ② 今後、必要と思われる専門資格は何ですか
- ③ 現場で必要とされる技術の伝承方法について

(6) 職場環境について

- ① 繁忙期における1ヶ月当りの休日出勤について
- ② 1ヶ月当りの時間外勤務時間（年平均で）について
- ③ 社員旅行を含むコミュニケーションの実施状況について
- ④ 社内の部門間の業務格差について

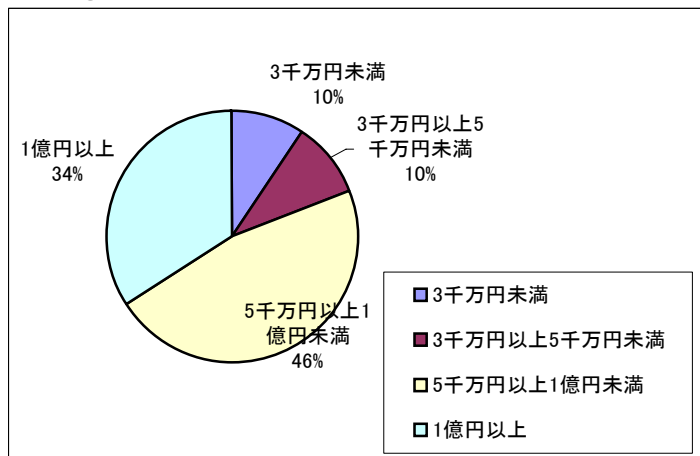
- ⑤ 繁忙期の技術者不足時の対応について
 - (7) 教育環境について
 - ① 社内教育の体系について
 - ② 社内教育で実施している項目は何ですか
 - ③ 社内教育の講師は誰ですか
 - ④ 社内教育の回数は年間どれくらいを希望しますか
 - ⑤ 社内教育は、今後の建設業の変革に必要ですか
 - ⑥ 建設業の変革に必要な教育は何ですか
 - (8) 勤務地について
 - ① 現在の勤務地までの通勤時間はどれくらいですか
 - ② 通勤時間の長短が業務内容ややるきに影響しますか
 - (9) 自分自身の仕事の実績や自社に対する貢献度について
 - ① 自分自身の実績で最も評価して欲しい項目は何ですか
 - ② 社内で表彰される場合、具体的にどんな待遇を受けたいですか
3. 調査の対象：社団法人 埼玉県建設業協会会員企業に勤務する建設技術者
4. 調査の方法：会員企業への郵送アンケート調査（実態調査表別紙添付）
5. 調査の時期：平成21年12月3日～平成21年12月25日
6. 調査対象企業：会員企業117社
7. 調査企画・実施：社団法人 埼玉県建設業協会
土木委員会 土木専門委員会（小委員会）

回答者の属性

調査対象者：埼玉県内の建設会社に勤務する建設技術者（土木・建築等）のうち、年齢が40歳未満の方
回答者：179名

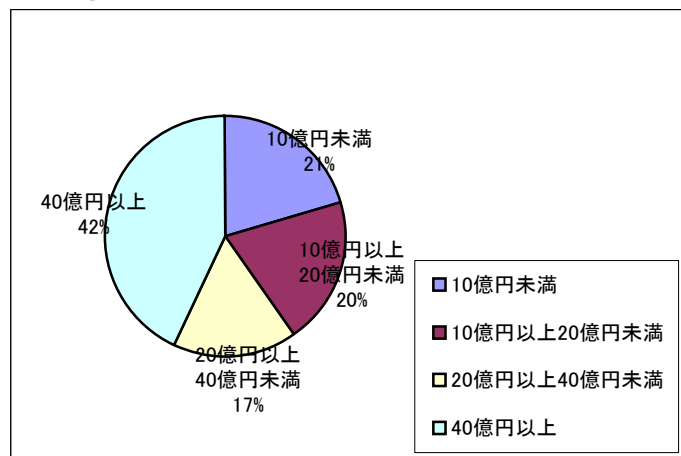
（１）あなたの所属等について

①会社の資本金について



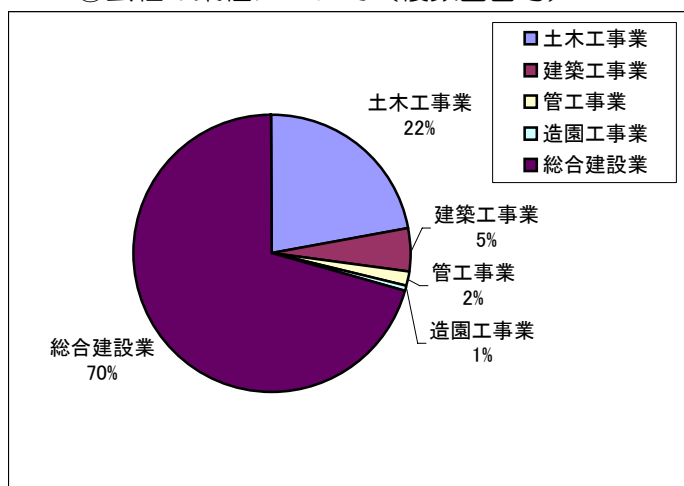
3千万円未満 17人、3千万円以上5千万円未満 17人、
5千万以上1億円未満 83人、1億円以上 61人

②会社の完成工事高について



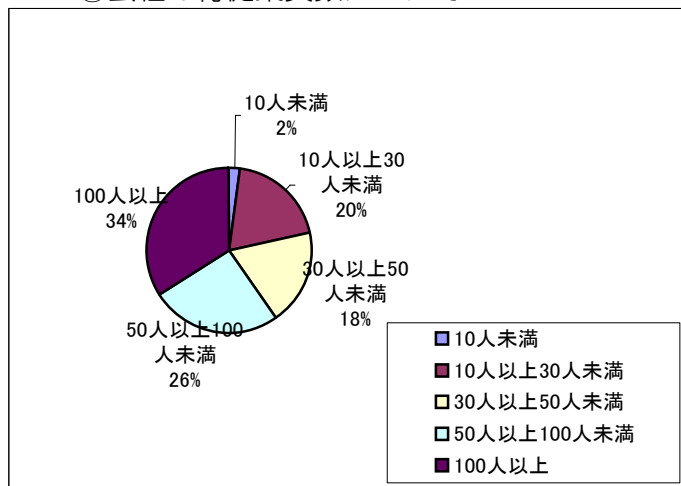
完成工事高は、回答者のほぼ60%が20億円以上である。

③会社の業種について（複数回答可）



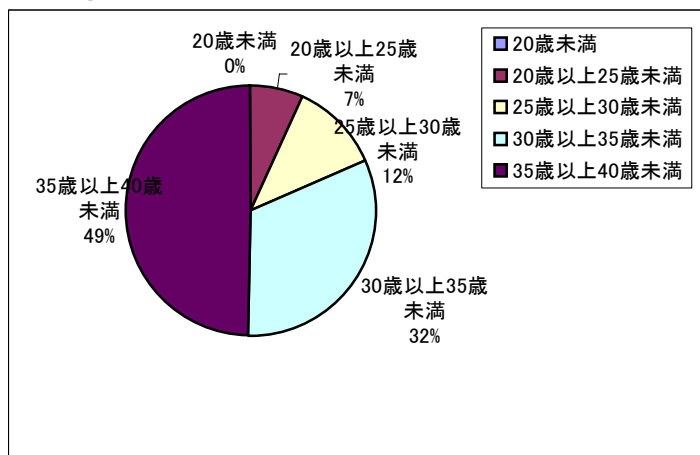
回答者の70%が総合建設業に従事している。

④会社の総従業員数について

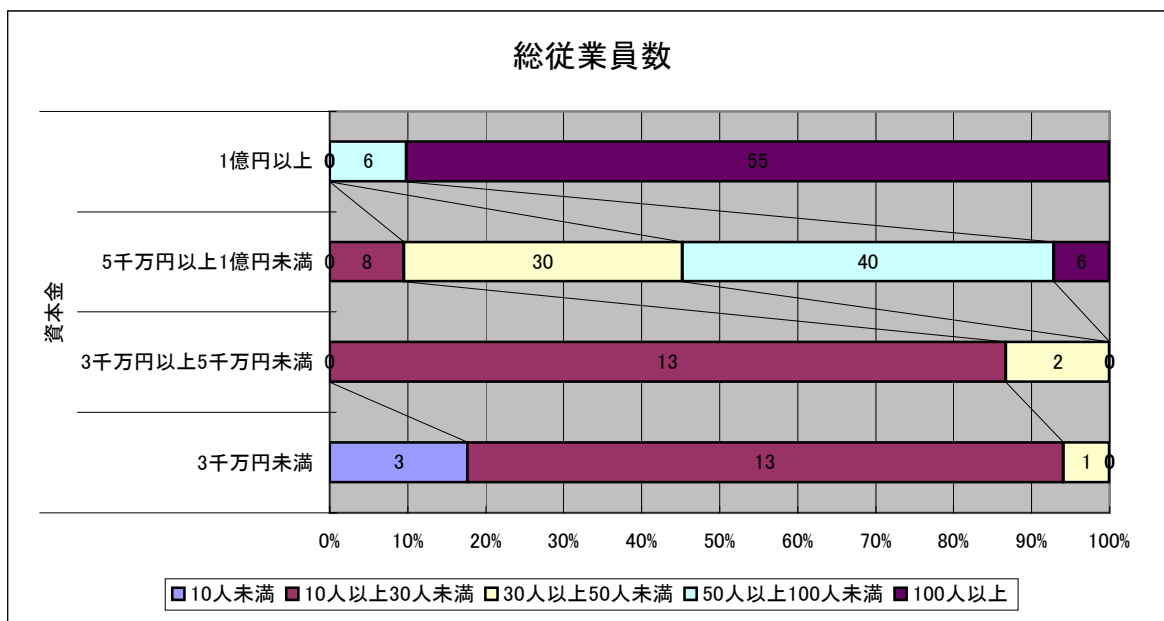


総従業員が30人以上は、回答者の80%弱となっている。

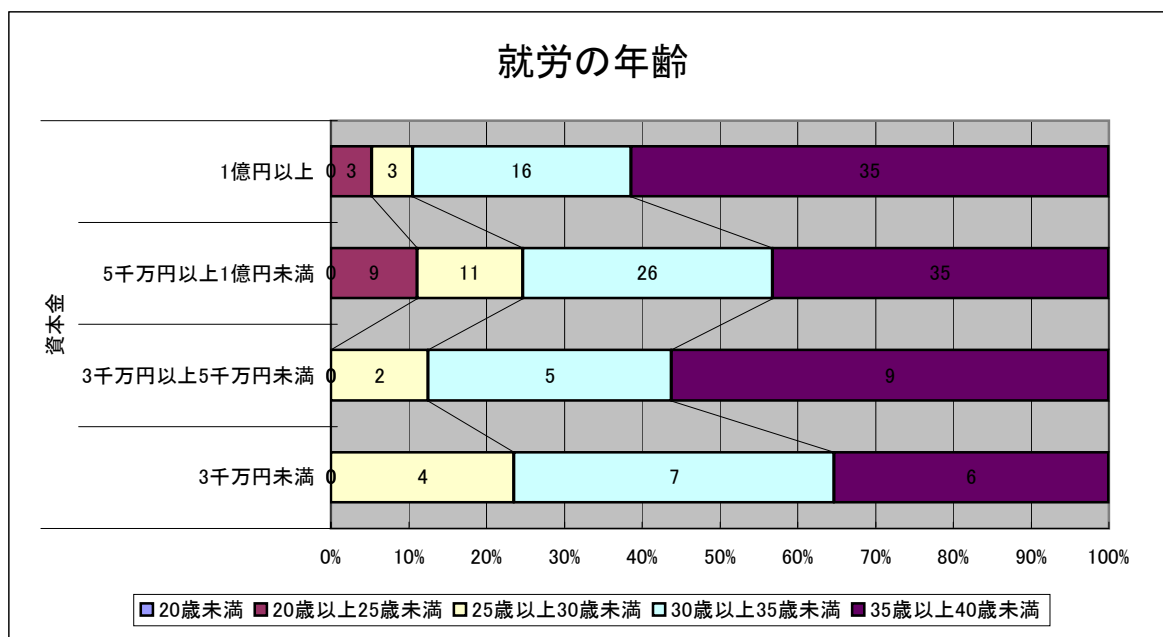
⑤あなたの年齢は何歳ですか



35歳～40歳未満がほぼ半数を占めている。



資本金1億円以上では、総従業員数100人以上が90%を占めている。



就労年齢については、30歳以上35歳未満は資本金に関わらず、25%～30%の割合となっています。25歳以上30歳未満では、資本金が多くなるにつれて人数が減っている。20歳以上25歳未満に限れば、資本金5千万以上では5～10%、5千万以下ではまったくいない状況である。20歳未満の就労はほぼいないのが現状である。

調査結果のまとめ

総括考察

本実態調査は、建設投資の減少と若者の建設業離れが進行するもとで今後、建設業協会会員が取り組むべき課題を明確にすることを主眼としました。過去に、建設関連で全国に発行されている専門雑誌等が同様の調査を実施し報告されていますが、本調査は埼玉県建設業協会の所属企業の実態をいかに把握するかに重点を置きました。

調査項目の詳細と調査対象者（年齢が40歳未満）の選定については、土木専門委員から選出された小委員会により検討しました。特に調査項目については、改善ポイントを見出すための前向きな意見を求める質問形式としました。その結果、会員企業のうちDランク以上の117社に発送したところ合計で179名の方から回答を頂くことができました。発送から回収の時期が繁忙期であったにもかかわらず多くに回答を頂いたことに感謝する次第です。

調査結果の傾向

調査対象者の所属をはじめその他の9項目の調査項目については、実態調査の要約でその傾向とコメントが記述されています。ここでは、調査結果の全体の傾向について概説します。

回答者の多くは、資本金が5千万円以上であり完成工事高が20億円以上の企業に所属している。また、年齢では35歳～40歳未満がほぼ半数を占め30歳未満は全体の19%程度にとどまっている。入社の動機や建設業の魅力については、『工事を完成したときの達成感』『社会資本整備に貢献』等の前向きな意見が多く、転職経験『0回』が83%であることが特筆される。

現状の満足度と今後の希望については、比較的小規模な企業に所属する方の満足度が高い傾向であり、賃金・労働条件等についての回答でも同様の傾向となっており現状に満足しているが賃金・労働条件等の面で不満がある傾向である。

建設業に望むことについては、『安定的な雇用の創出』が最も多く次いで『地域社会に貢献する』であり、『職場環境を改善する』の順となっている。建設技術者として今後必要な技術及び技術の伝授方法については、『品質確保のための施工方法を提案する能力』が全体の36%を占めている。また、必要と思われる専門資格は『技術士』『コンクリート技士』『コンクリート診断士』『舗装施工管理技士』の順となっており、技術の伝承方法については、『社内OJTで伝授する』が41%を占めている。

職場環境については、繁忙期には時間外労働が多く社内の部門間の業務負荷の較差が大きく社内でのコミュニケーション不足が伺える。教育環境については、社内の精通者によりCAD、施工計画、原価管理、資格取得等多岐にわたり実施されている。しかしながら、若い世代が望むほど教育の機会が与えられていないようである。

通勤時間については、ほとんどが1時間以内の近距離であるが通勤時間の長さが業務に与える影響は大きいとの意見が多い。自分自身の仕事の実績や自社に対する貢献度については、工事成績と利益と考えている意見が多く、貢献度に対する処遇については職位のアップよりも金銭面だけを希望している傾向である。

おわりに

アンケートの回答数（１７９人）は、全体的な傾向を把握するために満足できる数字であったと考えます。全体的には、各々の質問項目における『その他』の記述がほとんどない傾向でした。質問（１１）のその他の意見の自由記述については少数ですが『生の声』そして最終項に記述のとおり記載しました。

全体の傾向としては、前向きな意見が多い傾向でしたが回答者の内３０歳未満の方が全体の１９％の３２人であったことは、若者の意見が不足した結果となりました。しかしながら、このことがデータとして最も有効な数字であるとも言い換えられます。

全国土木施工管理技士会のデータによると１級土木施工管理技士の総数は、平成２１年度現在で、約６２万人です。しかしながら、このうちの約５６％である３５万人が５０歳以上であり５０歳～５９歳の年齢層が１８万人（約２８％）を占めています。１級建築施工管理技士のデータは入手できませんでしたが同様の数字であると推測します。

このデータから建設業における１０年後の技術者不足は必至であり、業界として各々の企業として早急に対処すべき課題として人材確保を挙げる必要があります。会社の規模や職場環境等で異なった意見も多くあったかと思いますが、本調査の全体の傾向及び個別のデータが有効に活用され改善に繋がることを期待します。

実態調査の要約

1. 入社の動機・建設業の魅力等について

入社の動機について、『該当する専門学科を卒業したから』『建設業界に魅力を感じたから』との回答が70%を占めていて、自分から希望し会社を選択した結果となっている。建設業界・現在の会社の魅力については、『工事を完成した時の達成感』が38%で最も多く、次に『自分の性格に合っている』の順になっている。年齢別で見ると、35歳～40歳では『社会資本整備に貢献できる』が32%で最も多く、次に『工事を完成した時の達成感』の順になっているが、20歳～25歳では『工事を完成した時の達成感』が42%で最も多く、次に『職場の人間関係に満足』の順になる結果となり相違が見受けられる。転職の経験については、『0回』が83%で最も多く、次に『1回』が11%で全体の95%を占めている。

2. 現状の満足度と今後の希望について

現在の職場・職種の満足度については、『満足している』『やや満足している』で64%を占めている反面、36%は『やや不満』『不満』という結果となった。資本金別で見ると、1億円以上で、『やや不満』『不満』が48%を占めるのに対して、3千万未満では、23%となり企業の規模では相違が見受けられる。

3. 賃金・労働条件等について

現在の年収の満足度については、『やや満足』が36%で最も多く、全体でも『やや不満』『不満』合わせて64%を占める結果となった。資本金別に見ると、1億円以上では、『やや不満』『不満』が85%で、5千万未満では、43%と会社の規模による相違が見受けられた。賃金を決める要件については、『自社の業績』が31%で次に『労働時間や事務負担とのバランス』が25%で続く結果となった。時間外労働については、『時間外労働が多い』が31%で次に『サービス残業がある』が25%と続き、『普通』『少ない』という回答は、15%となった。労働時間の短縮対策については、『提出書類の簡素化』が43%と最も多く、資本金別にみても同様の結果になった。労働時間の短縮対策は、建設業界にとって重要な課題の一つと思われる。

4. 建設業に望むことについて

今後の建設業のあるべき姿は、「安定的な雇用の創出」との回答が全体の82件29%で最も多く、年齢「35歳以上40歳未満」の階級で全体回答82件中41件の回答で50%となっている。魅力を向上するために業界がやるべきことは、「地域社会に貢献する」との回答が全体では92件25%で最も多く、次に「職場環境を改善する」の順となっている。

5. 建設技術者として今後必要な技術及び技術の伝承方法について

建設技術者として必要な技術は、「品質確保のための施工方法を提案する能力」との回答が全体では112件36%となっており、資本金・年齢別階層を見ても同一回答が最も多くなっている。

今後、必要と思われる専門資格は、「技術士」との回答が全体では、92件37%で最も多く、次に「コンクリート技士」「コンクリート診断士」「舗装施工管理技士」の順となっている。

現場で必要とされている技術の伝承方法は、「社内OJTで伝承する」との回答が全体では、93件41%で最も多く、資本金「1億円以上」の階層で「社内OJTで伝承する」の回答が45%となっている。

6. 職場環境について

繁忙期における一ヶ月当たりの休日出勤について、「3～4日」との回答が全体では、80件44%で最も多く、資本金の各階層においても40%を超え、年齢「30歳以上」の階層では50%を超える回答となっている一ヶ月当たりの時間外勤務時間について、『50時間以上100時間未満』・「30時間以上50時間未満」との回答が全体では、100件で58%となっている。資本金「1億円以上」の階層では「50時間以上」が33件57%との回答となっている。社員旅行を含むコミュニケーションの実施について、「毎年、社員旅行がある」との回答が全体の48件（26%）となっており、次に「定期的に会社主催の福利厚生の催しがある」・「社員同士のコミュニケーション」の順になっている。

社内の部門間の業務格差について、「工事部門の業務負担が大きい」との回答が全体では、116件66%となっており、次に「業務負担に大差はない」の順になっている。繁忙期の技術者不足時の対応について、「社内の他部所からの応援」との回答が全体では、81件45%で最も多く、次に「人材派遣会社に依頼」・「東北・北海道の会社からの応援」の順になっている。

7. 教育環境について

社内教育の体系について、各社での年間計画に沿っての実施状況が推測される。中でも「協会等の主催する研修に参加」が25%となっている。

社内教育の実施項目について「CAD」が15%、「施工計画」が16%、「原価管理」が16%、「資格試験」が20%など多種にわたり実施されている。社内の教育の講師については「社内管理職」43%と「社内精通者」35%が多数をしめ、各社の独自色の継承に勤めているように思われる。社内教育の年間実施時間について、技術者の月々の教育時間は月に1時間位を希望しているようである。社内教育は建設業に必要なかについて、技術者は、今後の建設業は社内教育の重要性を認識している。建設業の変革に必要な教育とは何かについて、より良いものを造る教育と利益の追求に関する教育を望んでいる。

8. 勤務地について

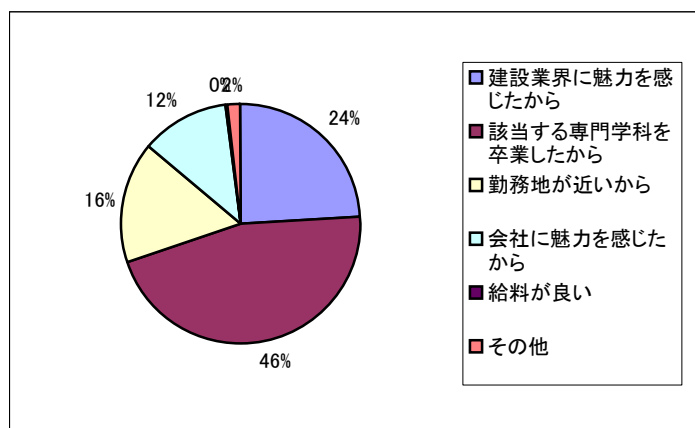
通勤時間について「1時間未満」が72%と大半をしめている。また年代を問わず通勤時間の長短が業務に影響すると考えている。

9. 自分自身の仕事の実績や自社に対する貢献度について

自分自身の実績を最も評価してほしい項目のトップである「工事利益」、「工事成績」がともに27%で、表彰時の具体的な待遇について「職位のアップ」を考える技術者は各年代とも10%未満であり、多くの技術者は金銭面での評価を希望しているようだ。工事利益を多くあげ、かつ、良い工事成績を得ることは、非常に大変なことである。回答者の多くはそれを達成し、報奨金や賞与のアップを考えているように思える。

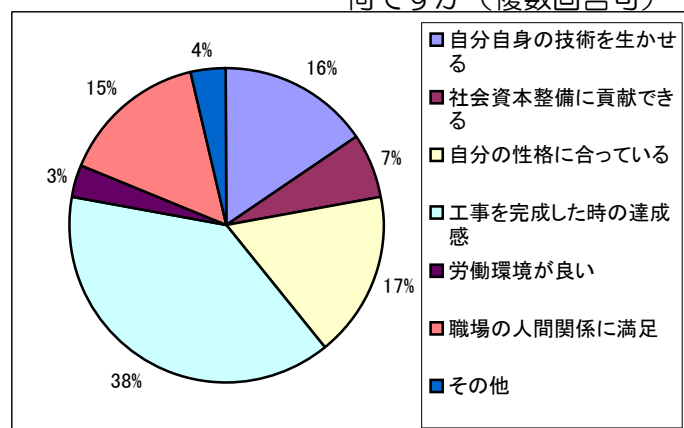
(1) 入社の動機・建設業の魅力等について

①入社の動機について（複数回答可）

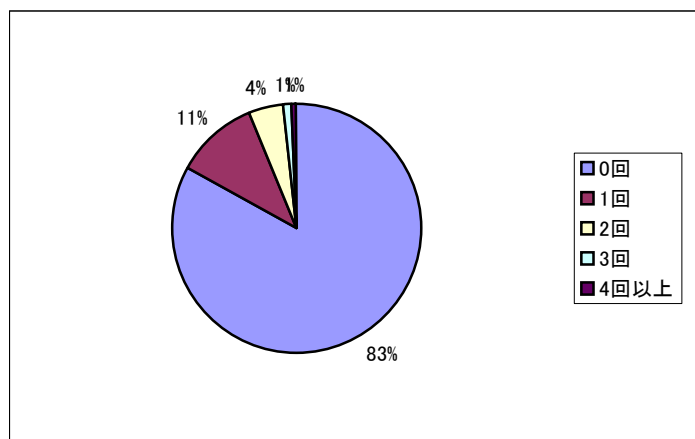


建設業に魅力を感じたから・専門学科を卒業したからで70%を占める

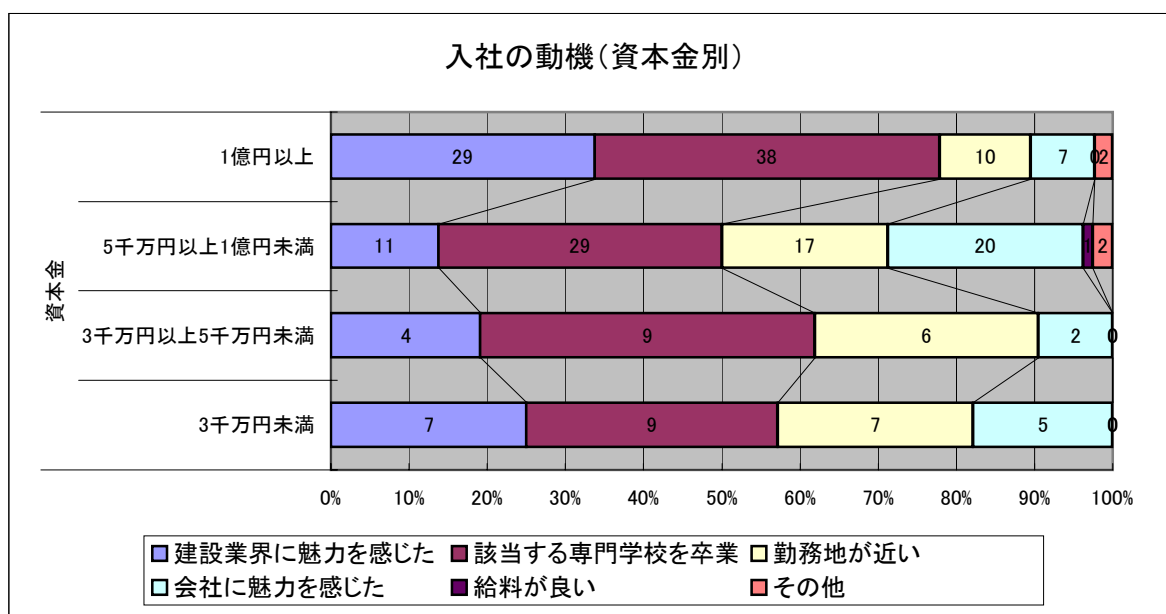
②建設業界または、現在の会社の魅力は何ですか（複数回答可）



③転職の経験について

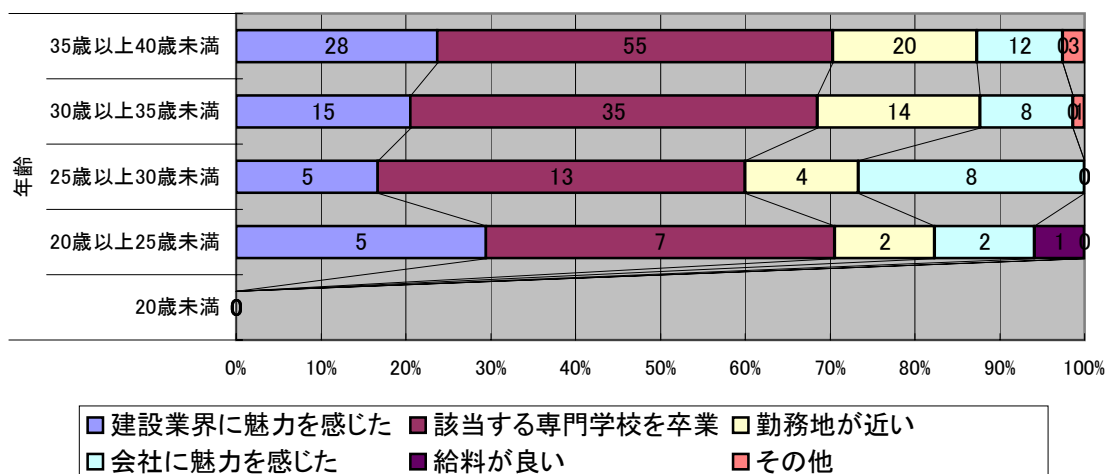


入社の動機（資本金別）



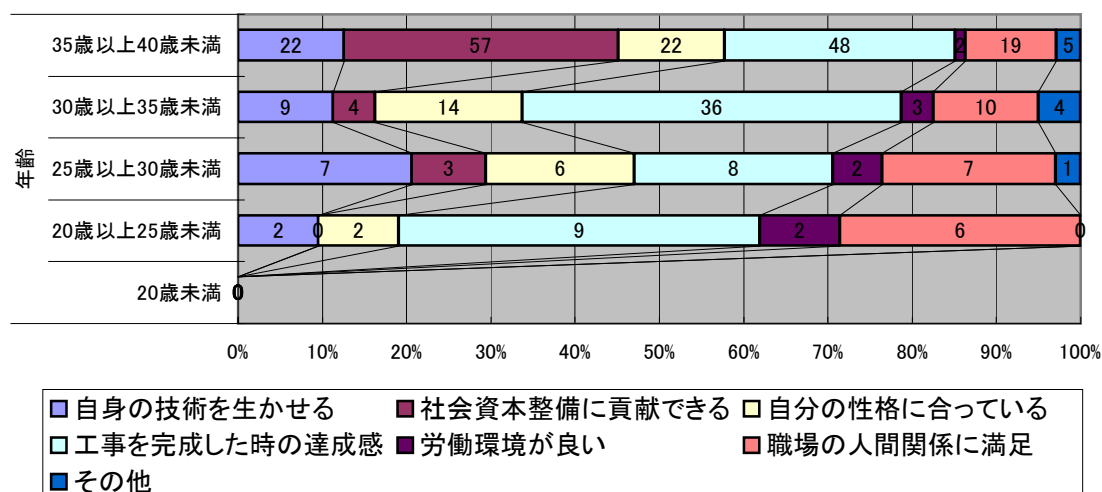
資本の等大小に関係なく建設業に興味があった、又は好きであるという層が多い。

入社の動機(年齢別)



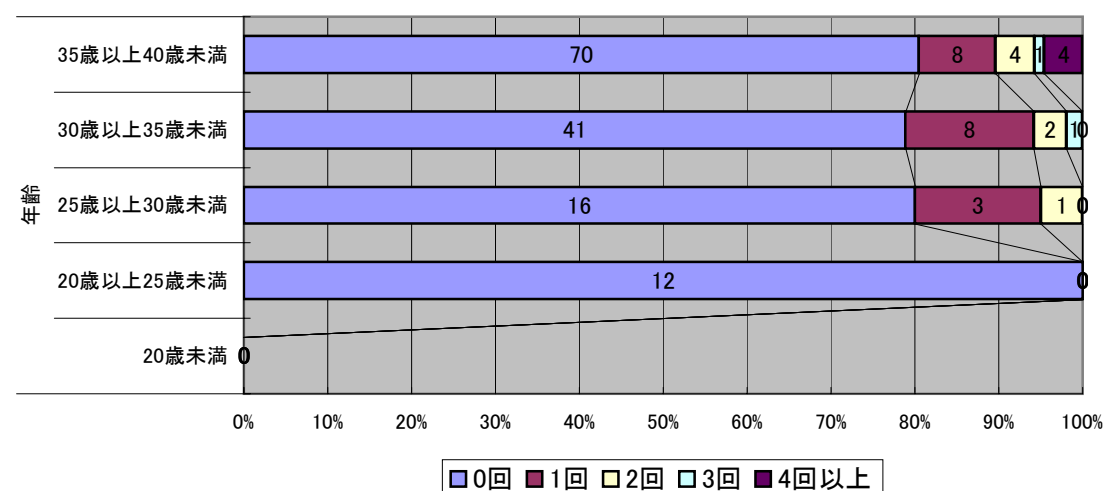
入社の動機については、各年齢とも同様の比率となっている。

会社の魅力



資本整備に貢献できるとの回答が多く、責任感の表れが見られる。

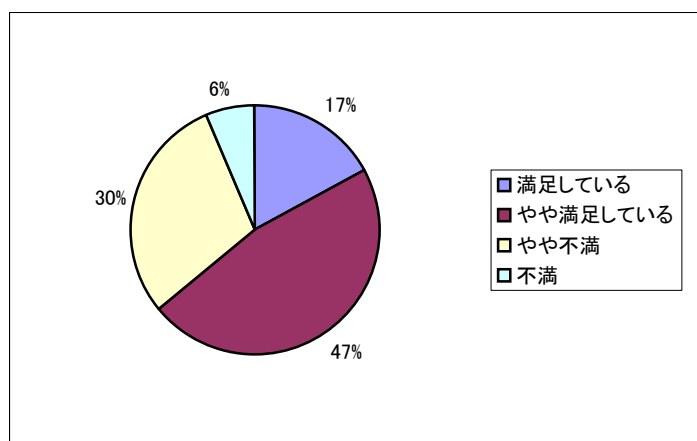
転職の回数



回答者の80%が転職歴がない。

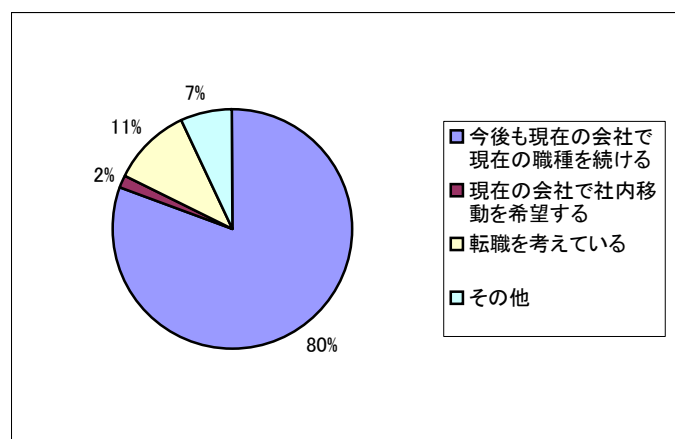
(2) 現状の満足度と今後の希望について

①現在の職場・職種に満足していますか



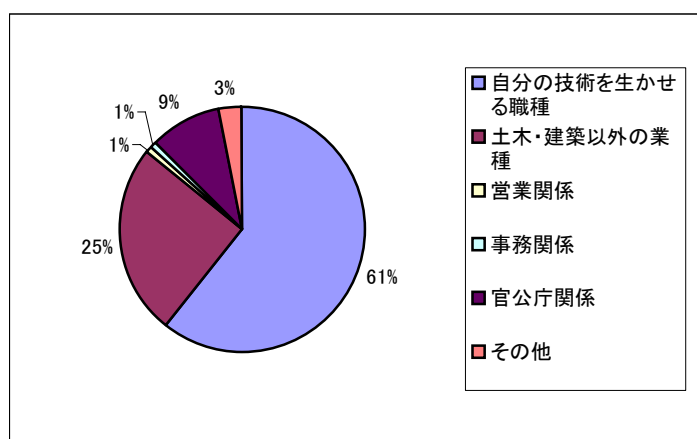
64%の人が、やや満足しているのに対し、36%の人が、不満を感じている。

②今後の希望等について



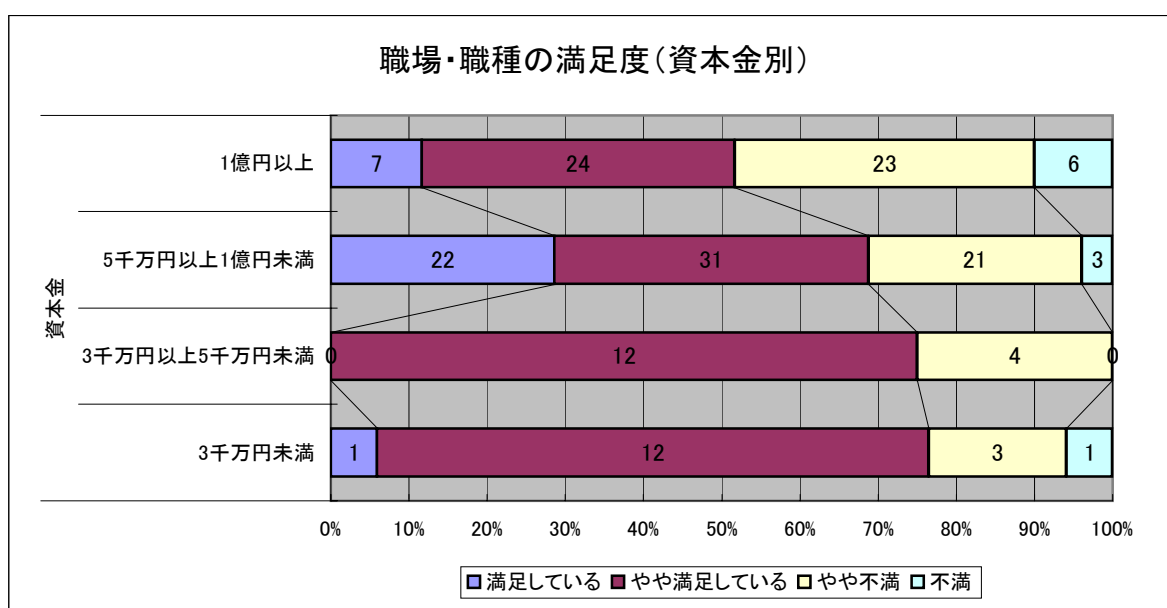
80%の人が、現在の会社に継続して勤めたいと考えている。

③転職を検討する場合、希望する職種はなんですか

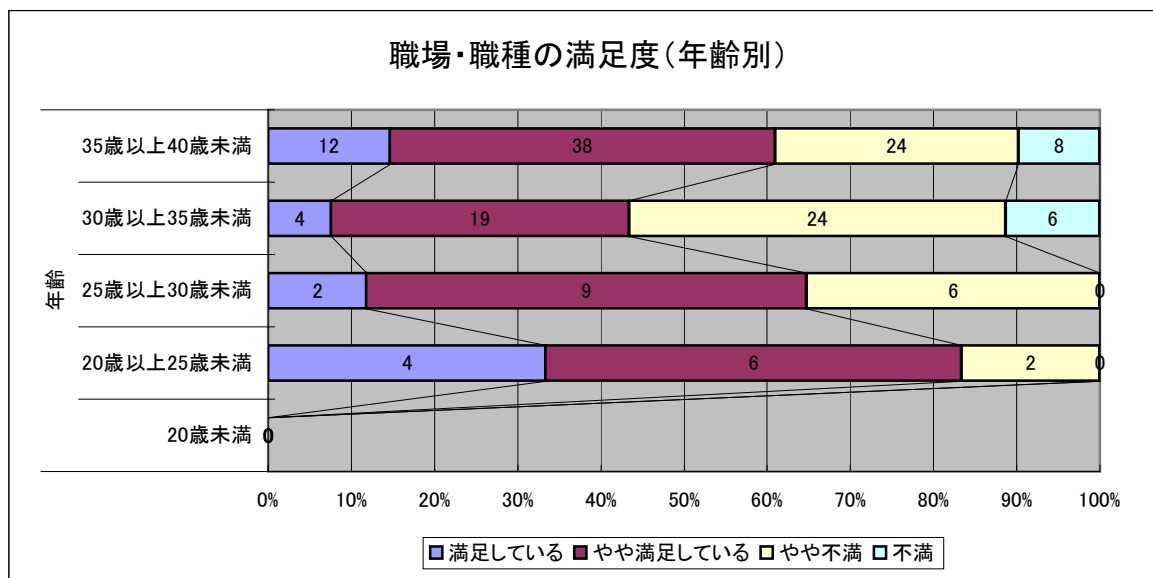


転職希望は11%に止まり内訳は自分の技術を生かせる職種61%他業種25%となっている。

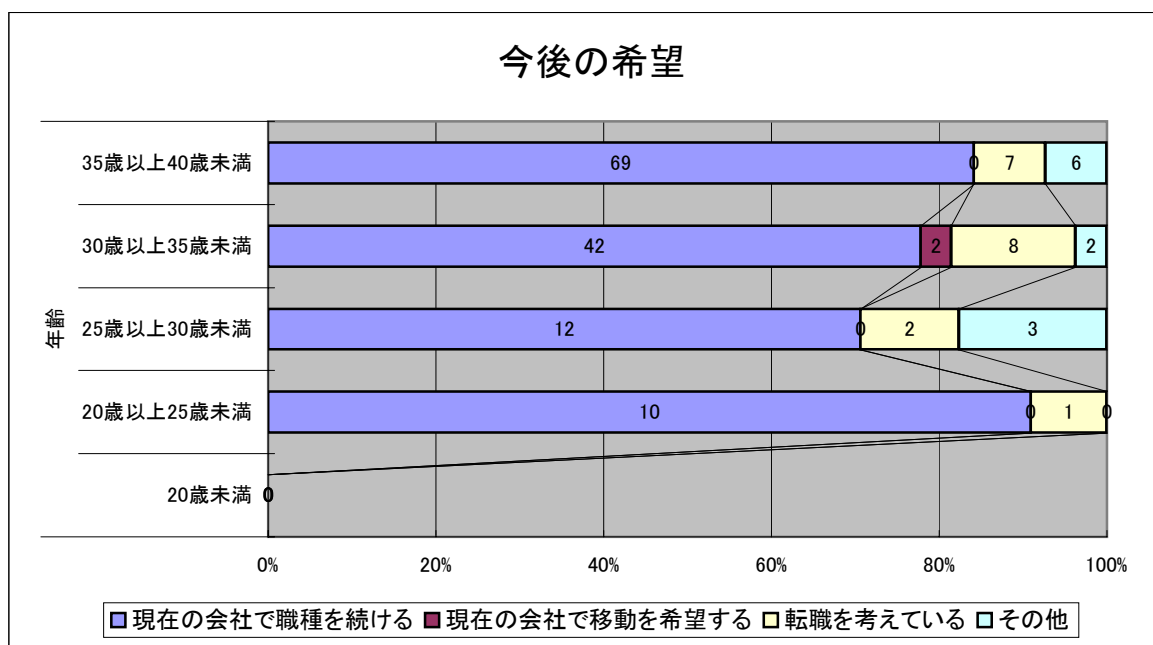
職場・職種の満足度(資本金別)



回答を見る限り資本金に関係なく現状に満足していてかつ現在の会社での仕事を望んでいる人が6割になる。



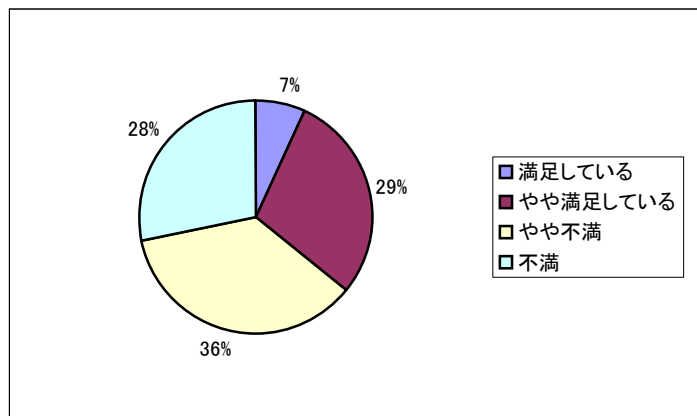
年齢が上がるにしたがって、満足度が低下している傾向がある。



転職希望は、年齢に関係なく10%～25%の人が考えている。

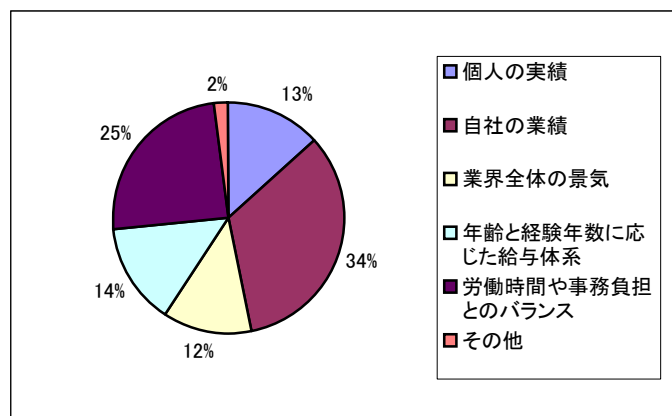
(3) 賃金・労働条件等について

①現在の年収に満足していますか



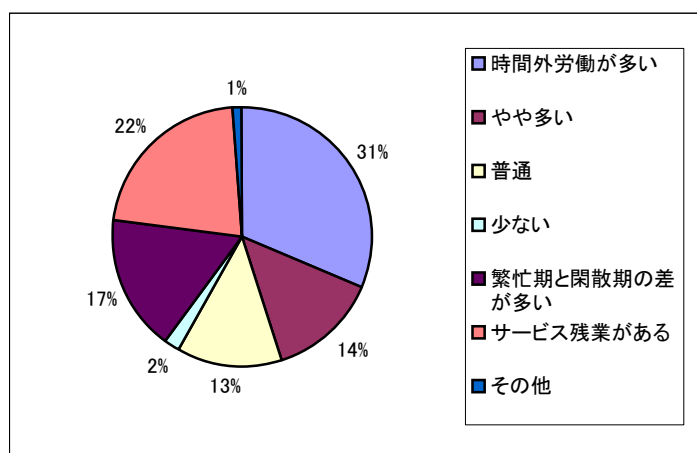
やや不満36%、不満28%で64%に達して現在年収面での不満が多い。

②賃金を決める要件は何であると考えますか（複数回答可）



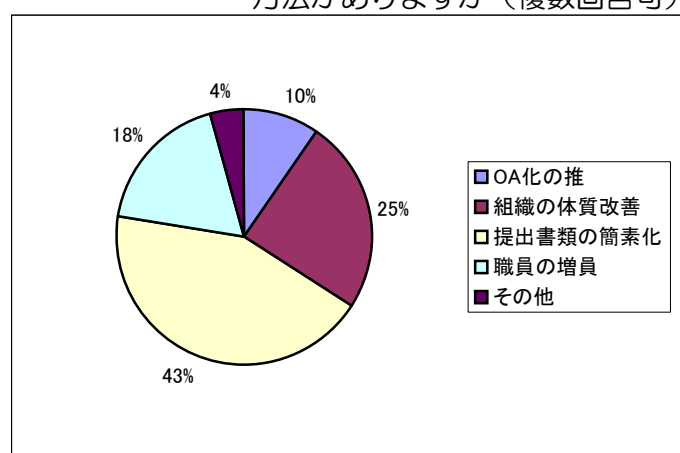
個人の業績や会社の業績を賃金の決め手と考えているようである。

③時間外労働について（複数回答可）

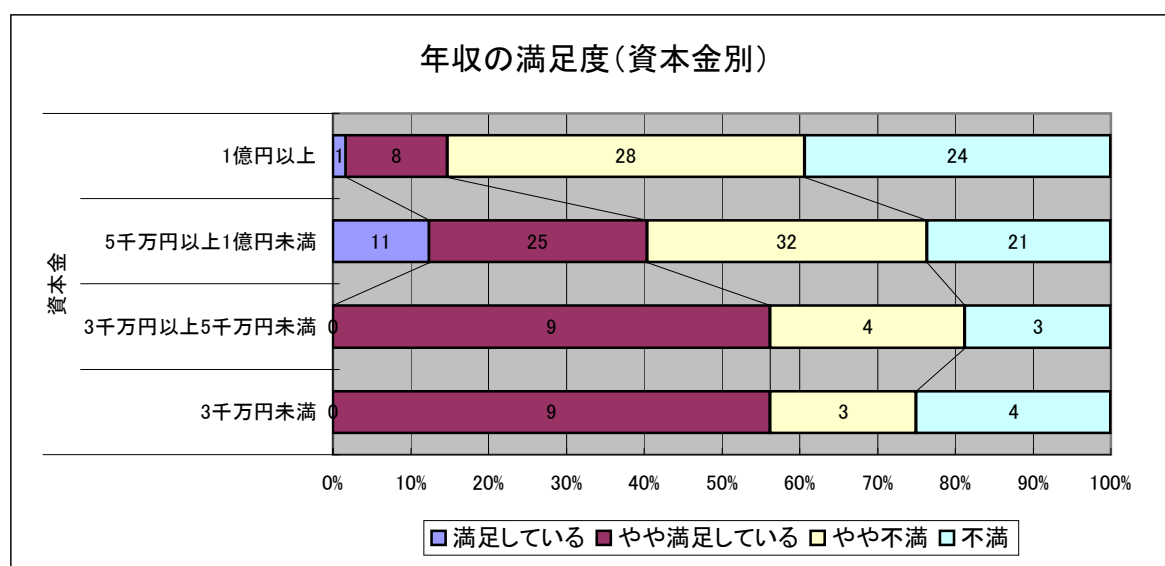


時間外労働サービス残業が多く、67%が敬遠している。

④労働時間の短縮対策にはどのような方法がありますか（複数回答可）

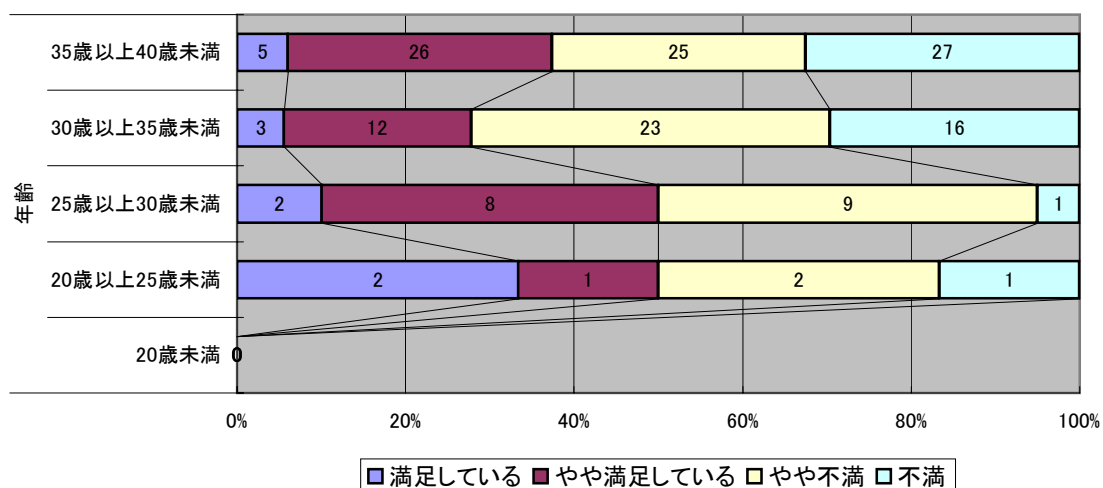


残業の短縮対策として提出書類の簡素化43%と組織の体質改善25%が上げられている。



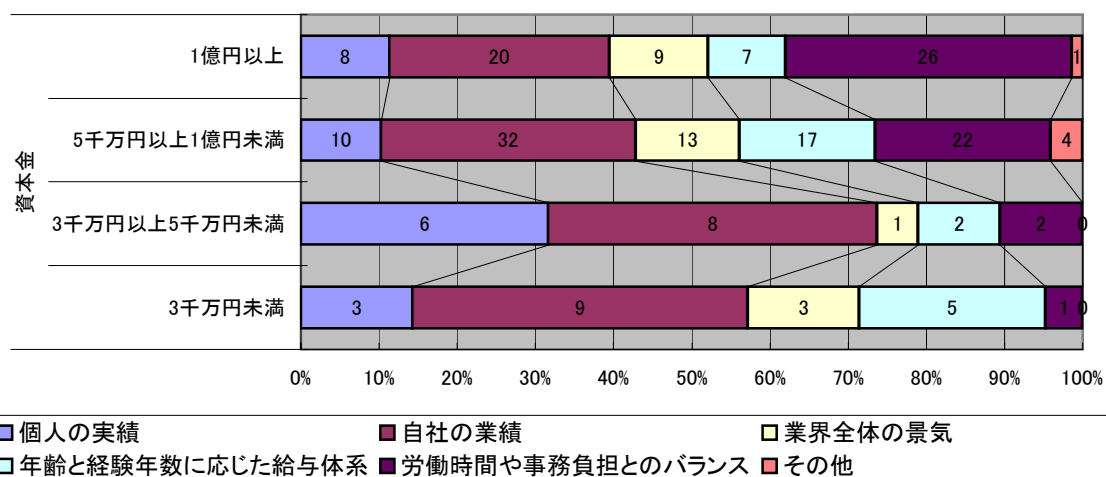
資本金が多ければ多い会社ほど不満が多く見られる。

年収の満足度(年齢別)



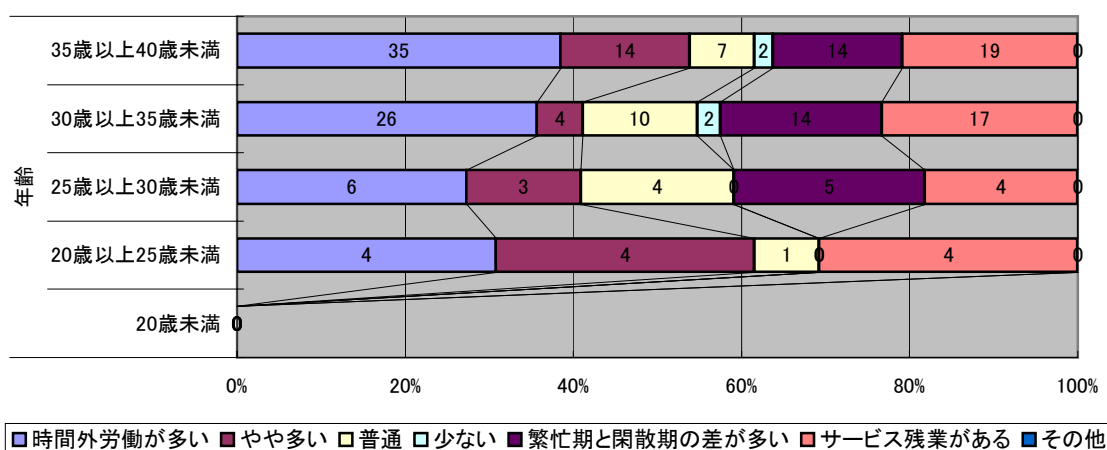
年齢については30～35歳未満でやや低い満足度になっている。20～30歳未満では50%の人が満足と回答している。不満については各年齢で半数以上が不満と回答している。

賃金の決定要件(年齢別)

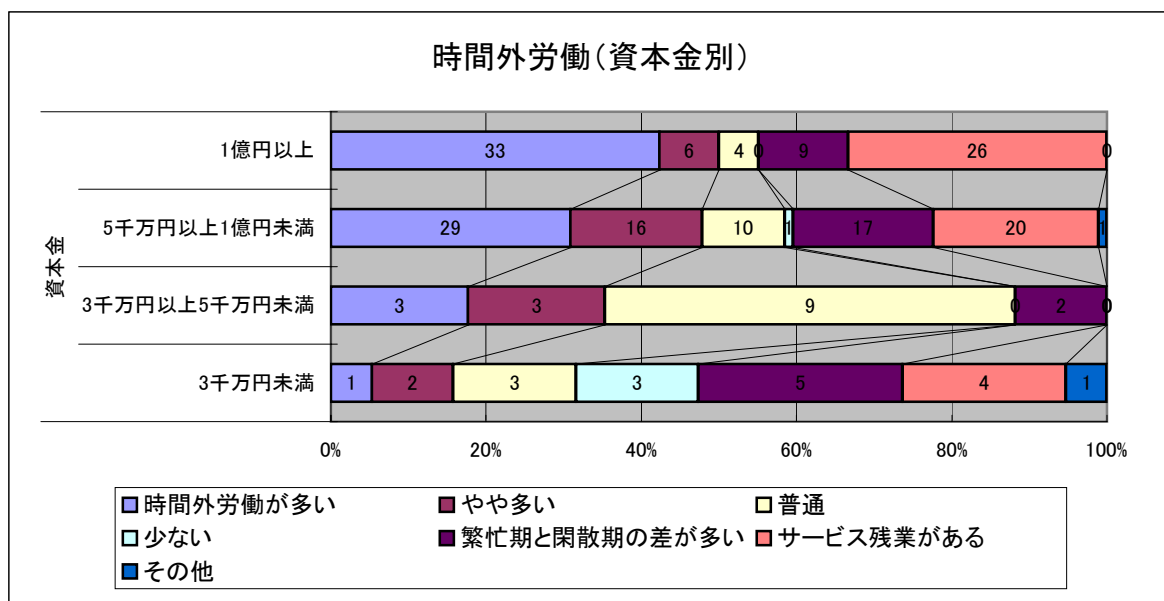


5千万円以上で40%の人が個人の実績・自社の業績と回答している。半数で景気等を加味した形を考えている。5千万円以下では業種実績が強く表れている。

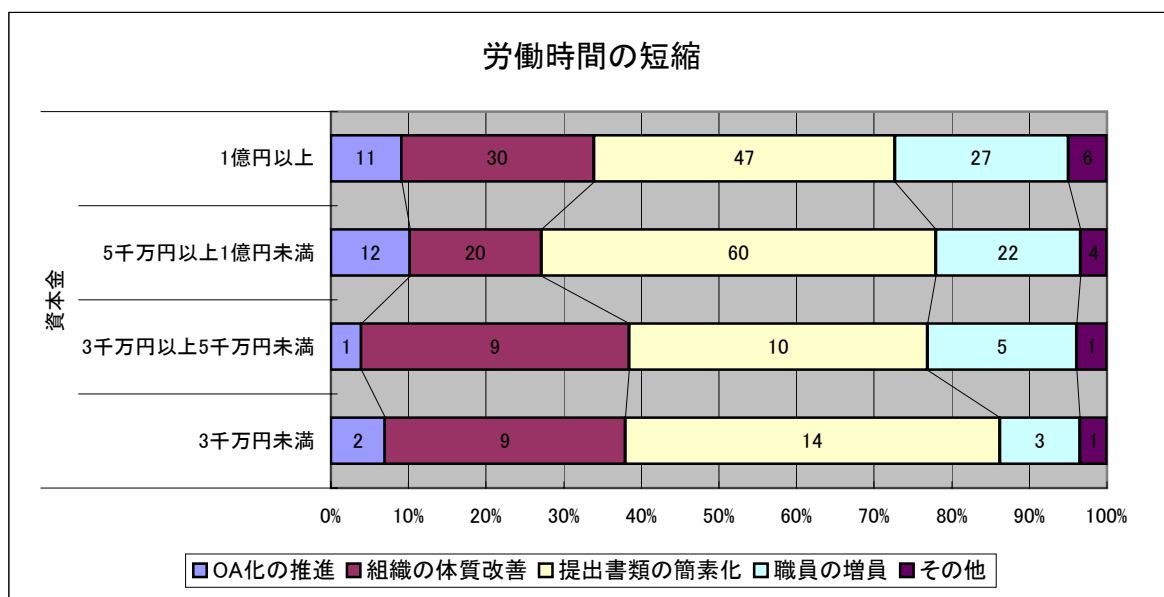
時間外労働(年齢別)



時間外労働が多い・やや多く、と思っている人が、半数以上いる。サービス残業については20%以上の人がいると回答している。



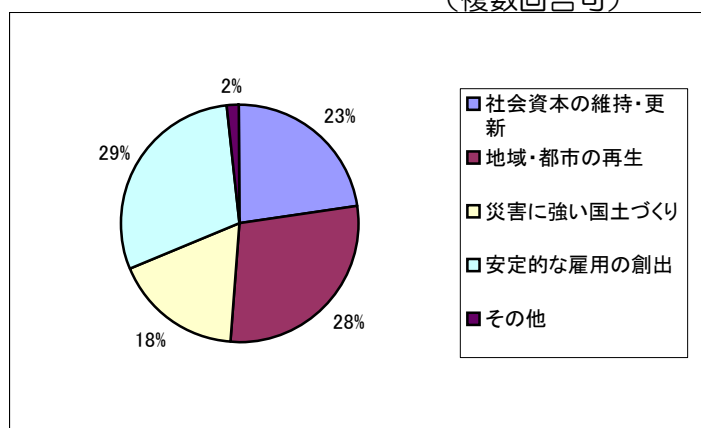
時間外労働では、資本金が下がれば比例して減少している。5千万円以上の資本金では半数の人が時間外労働がやや多いと回答している。



労働時間の短縮では、40～50%の人が提出書類の簡素化を考えている。30～40%の人がOA化や組織の体質改善により可能と回答している。

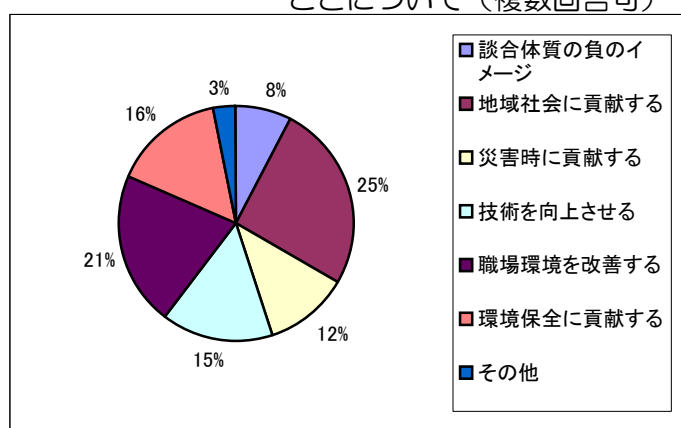
(4) 建設業に望むことについて

① 今後の建設業のあるべき姿について (複数回答可)



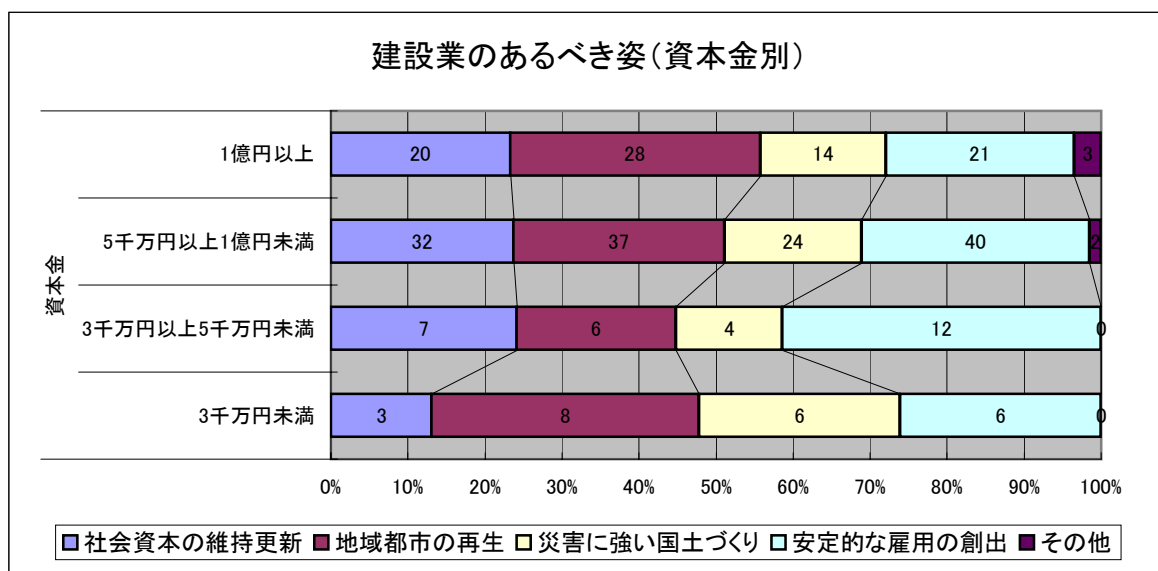
安定的な雇用の創出(29%)、地域・都市の再生(28%)、社会資本の維持・更新(23%)

② 魅力を向上するために業界がやるべきことについて(複数回答可)



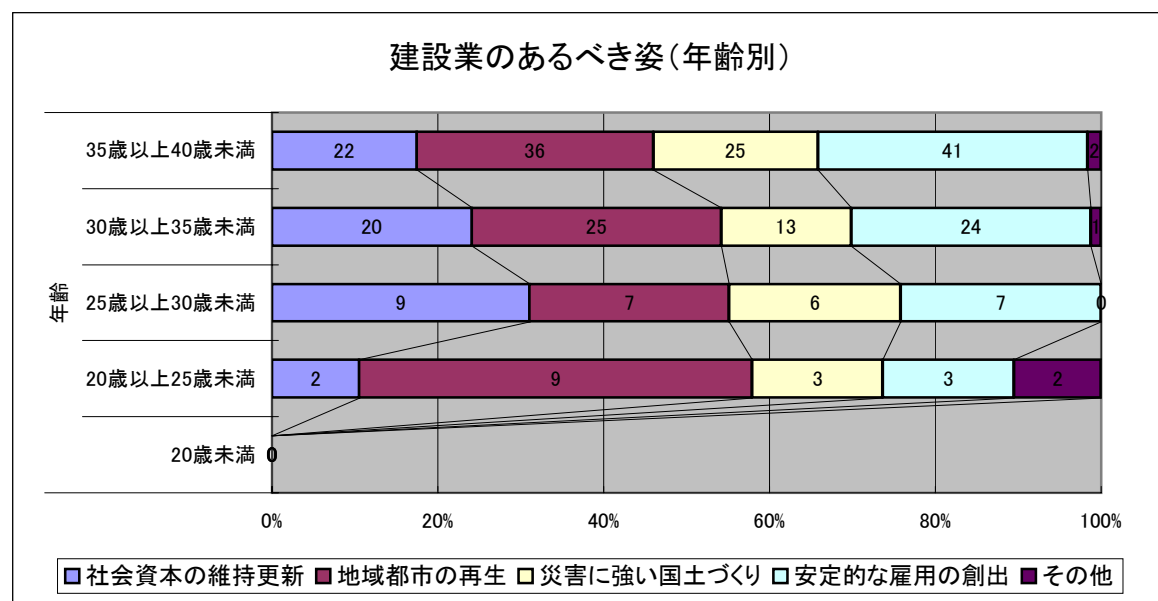
地域社会に貢献する(25%)、職場の環境を改善する(21%)

建設業のあるべき姿(資本金別)



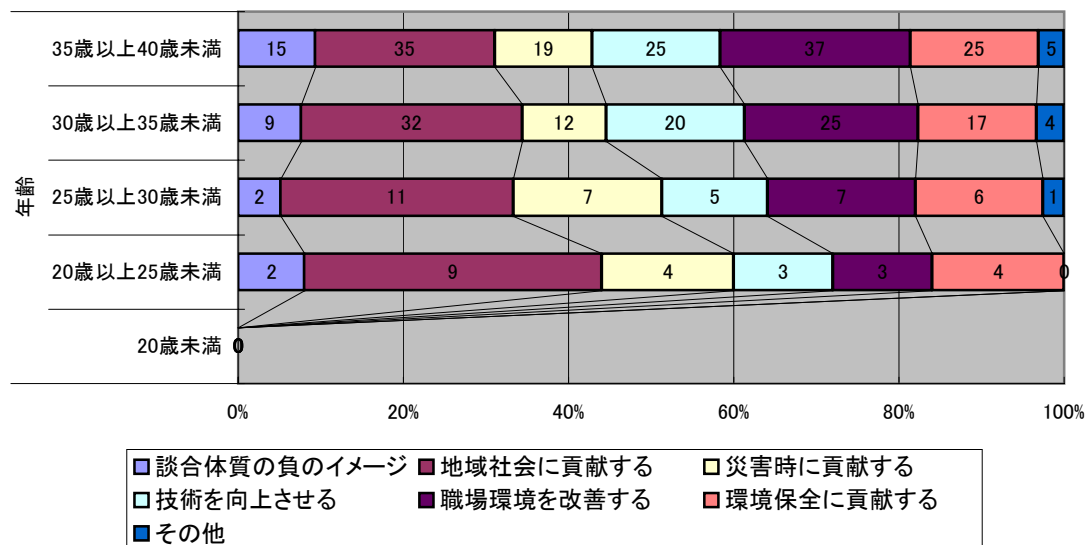
安定雇用の創出は、資本金別では5千万以上1億未満で41%である。

建設業のあるべき姿(年齢別)

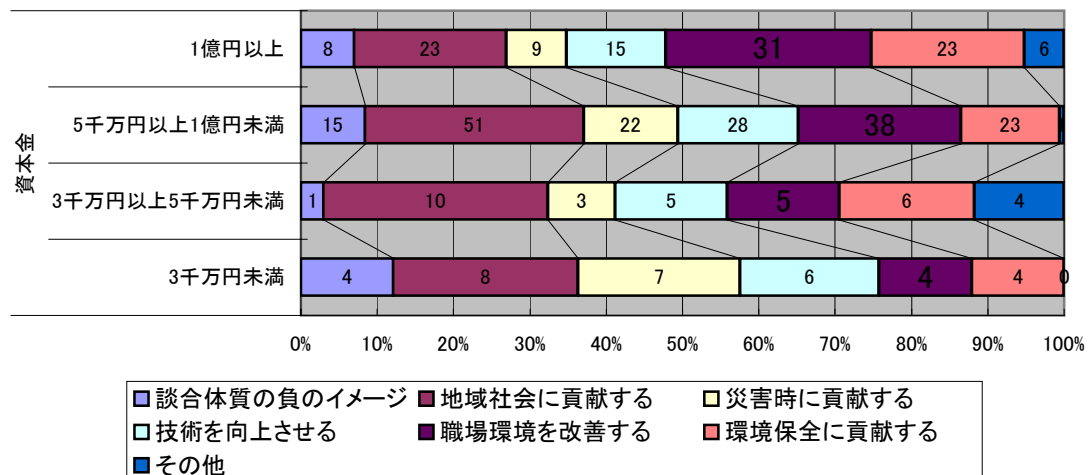


35歳以上40歳未満は安定的な雇用の創出(32%)、20歳以上25歳未満は地域・都市の再生(42%)である。

魅力向上について(年齢別)

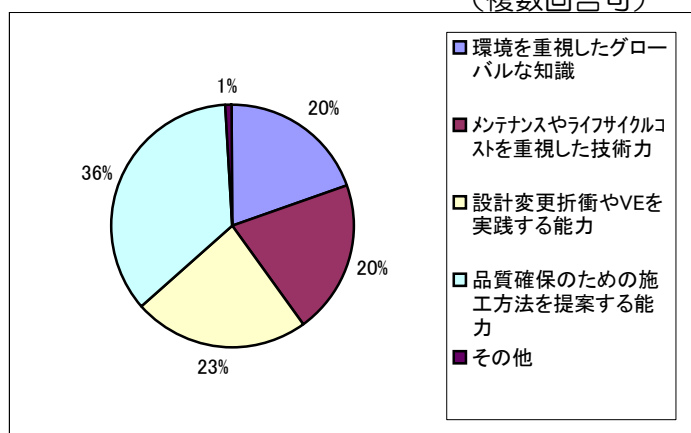


魅力向上について(資本金別)



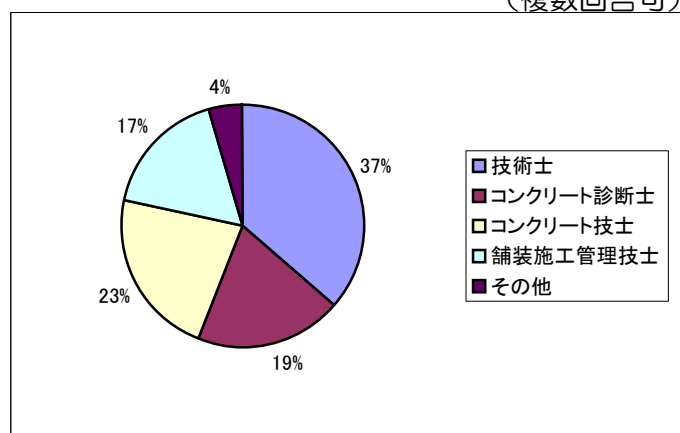
(5) 建設技術者として今後必要な技術及び技術の伝承方法について

① 今後の建設業のあるべき姿について (複数回答可)



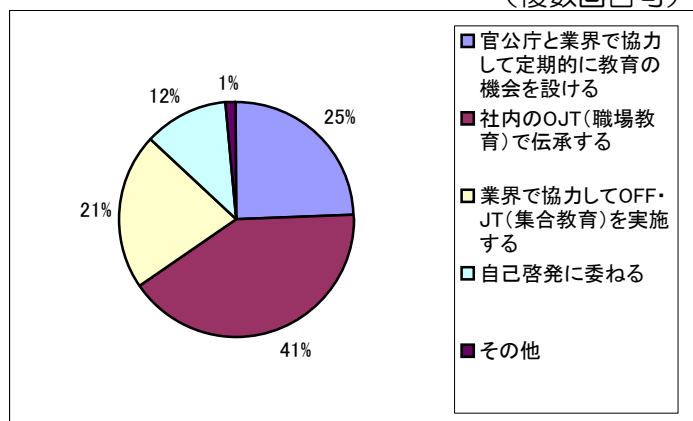
提案する能力（36%）、折衝の実施する能力（23%）

② 今後、必要と思われる専門資格は何ですか (複数回答可)



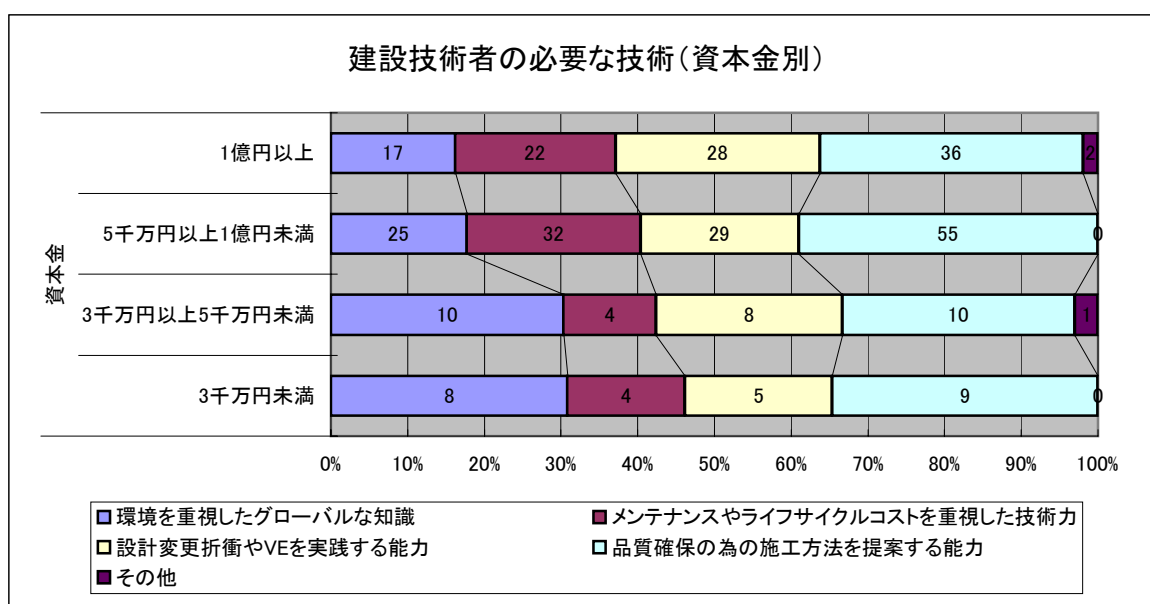
技術士、コンクリート技士、コンクリート診断士が必要と考えられている。

③ 現場で必要とされる技術の伝承方法について (複数回答可)



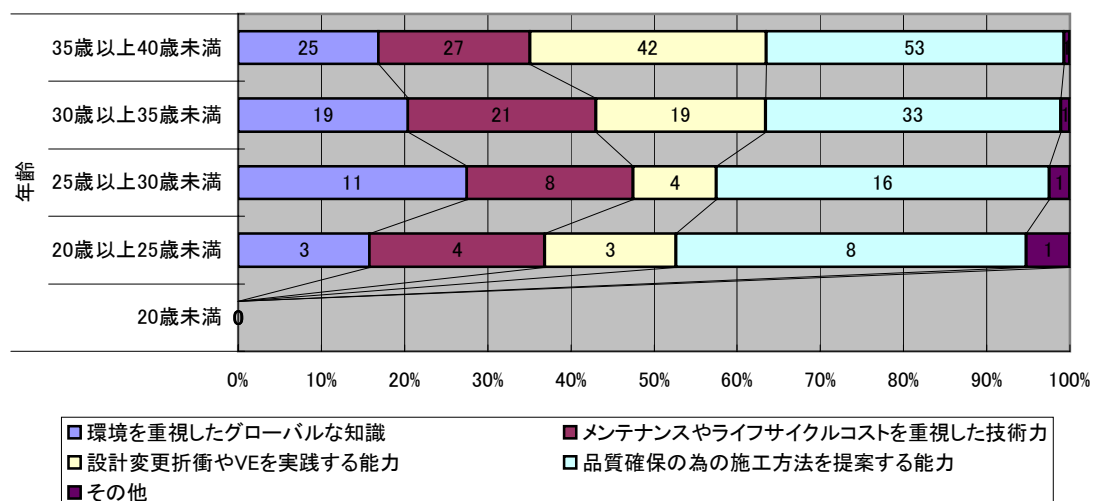
社内OJTでもっと多く、次に官公庁と企業での教育が多く考えられている。

建設技術者の必要な技術(資本金別)

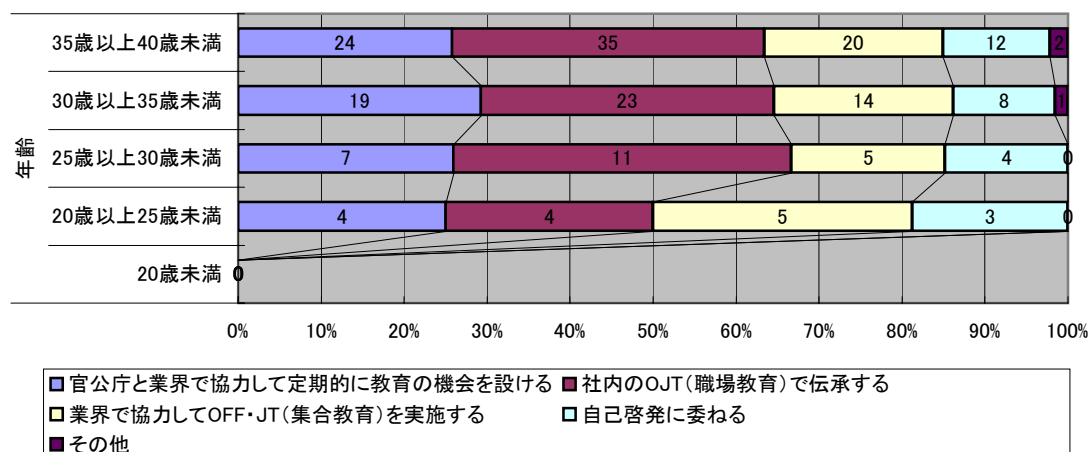


資本金別・年齢別のすべての階級で同様である。

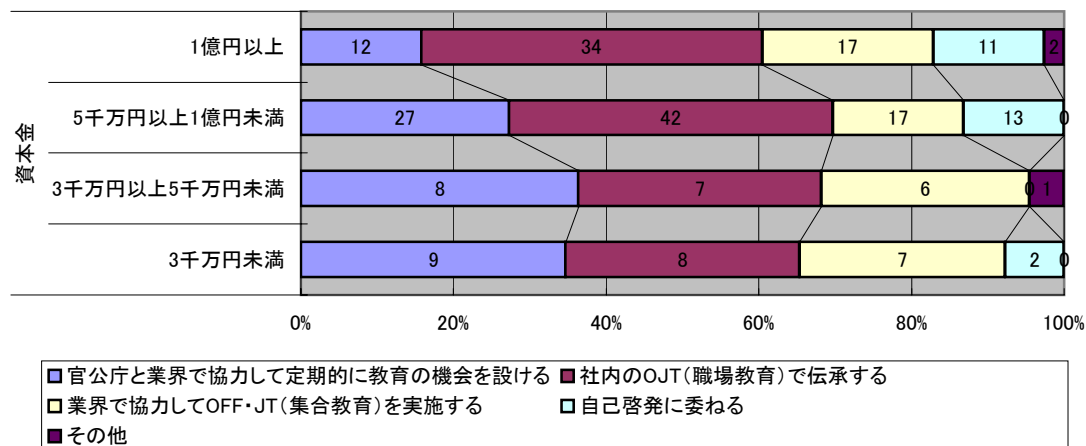
建設技術者の必要な技術（年齢別）



技術の伝承（年齢別）

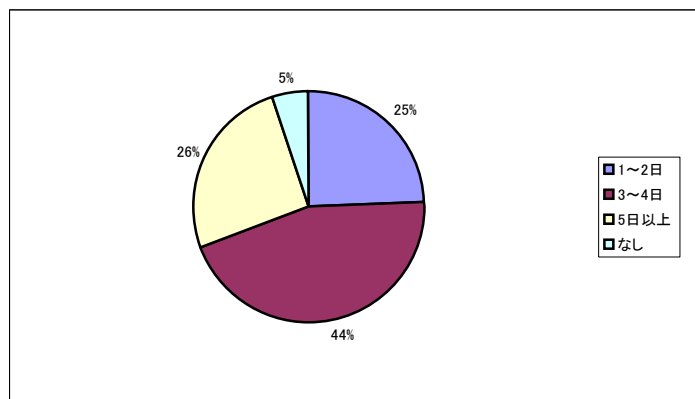


技術の伝承（資本金別）



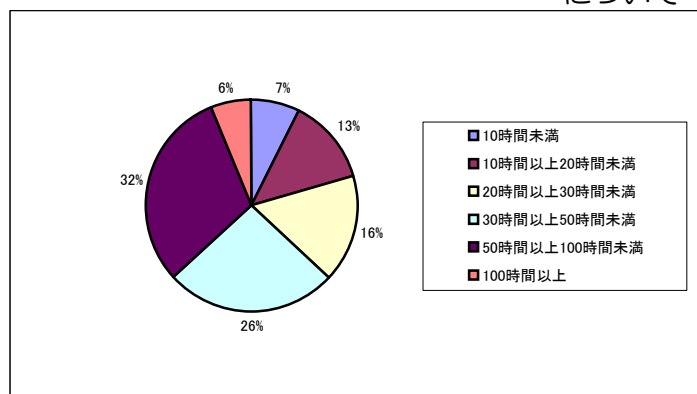
(6) 職場環境について

① 繁忙期における1ヶ月当りの休日出勤について



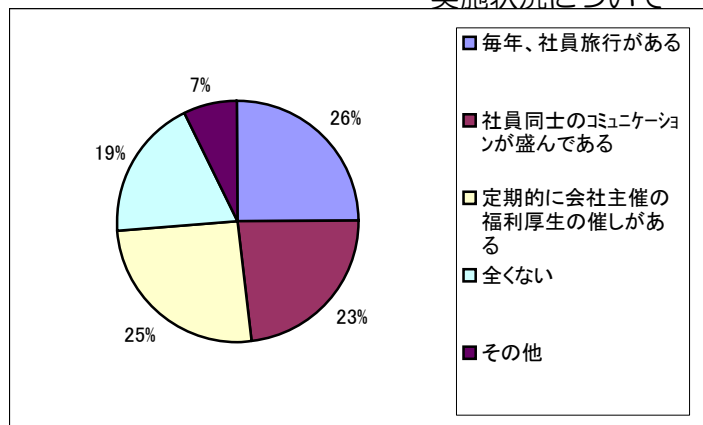
3～4日がもっとも多く、次に5日以上で全体の70%を占める。

② 1ヶ月当りの時間外勤務時間（年平均で）について



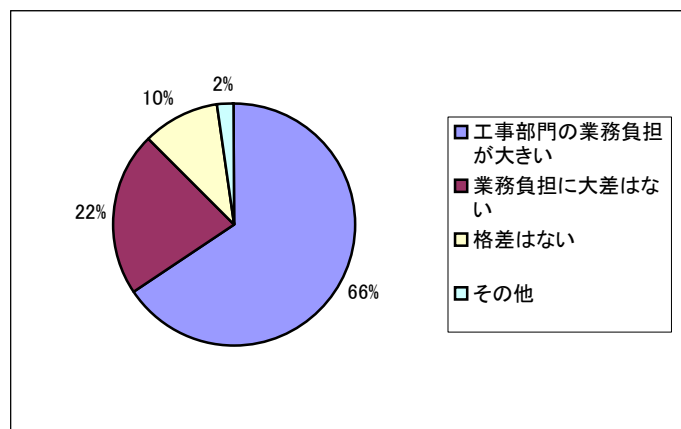
30～50時間、50～100時間、100時間以上で全体の64%がを占める。

③ 社員旅行を含むコミュニケーションの実施状況について



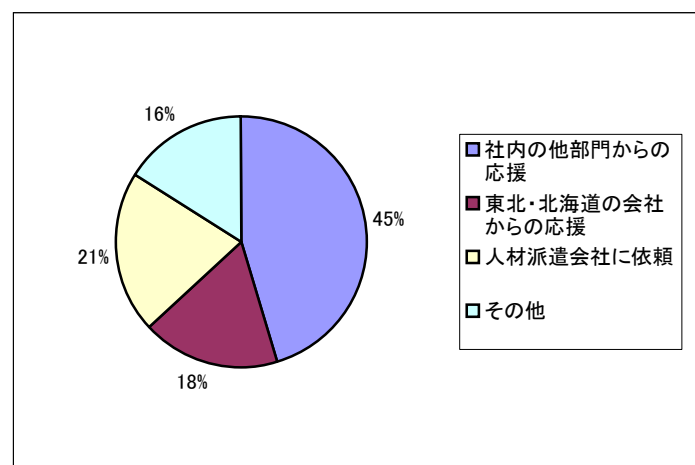
社員旅行を含むコミュニケーションは70%以上で実施されている。

④ 社内の部門間の業務格差について



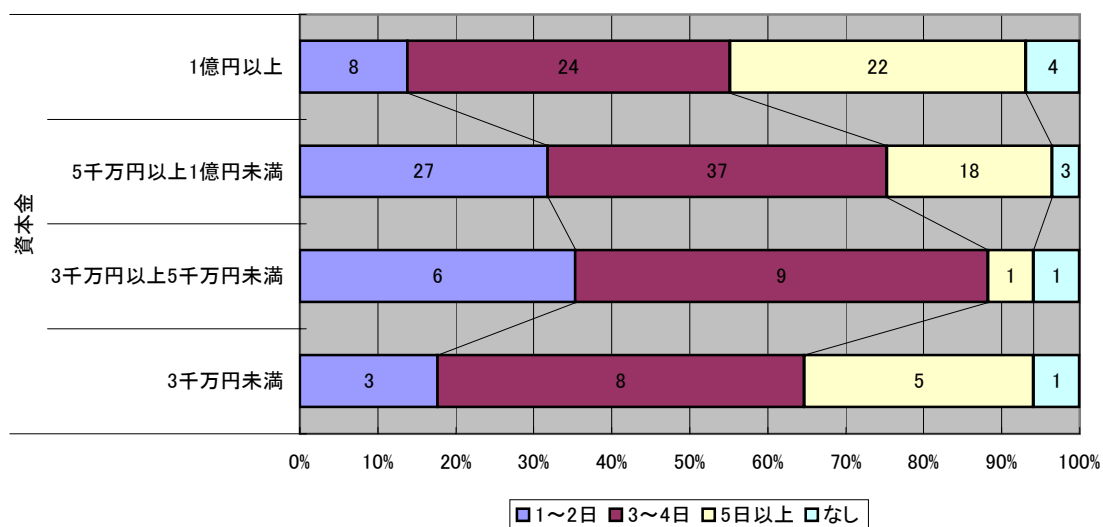
工事部門の業務負担が非常に大きい。

⑤ 繁忙期の技術者不足時の対応について

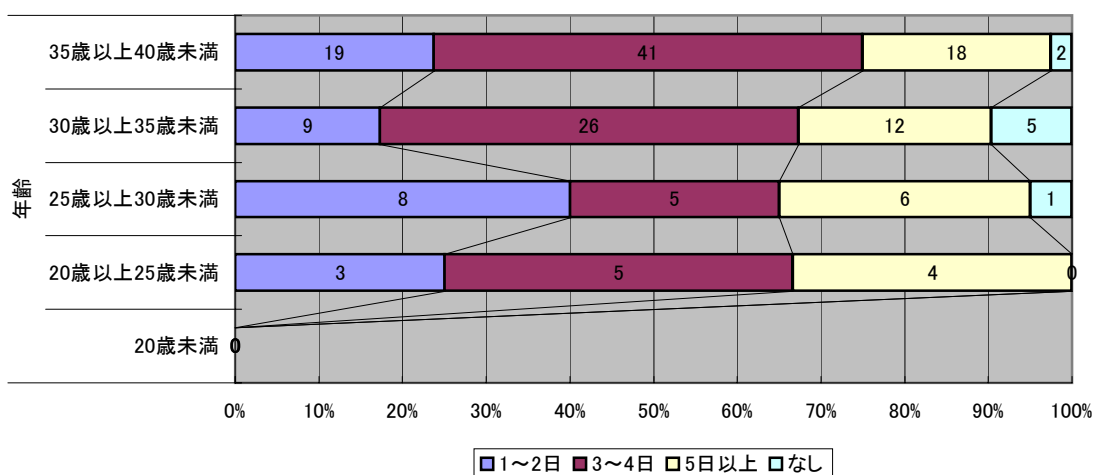


社内他部門から応援や人材派遣で対応している。

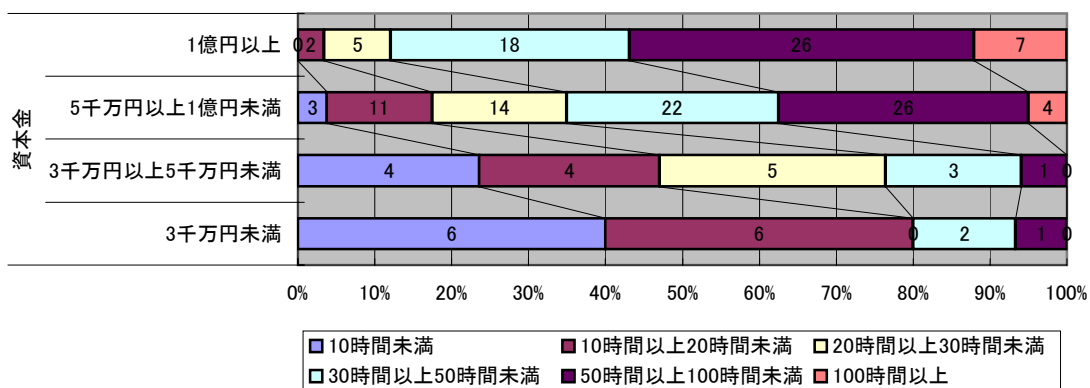
繁忙期の休日出勤(資本金別)



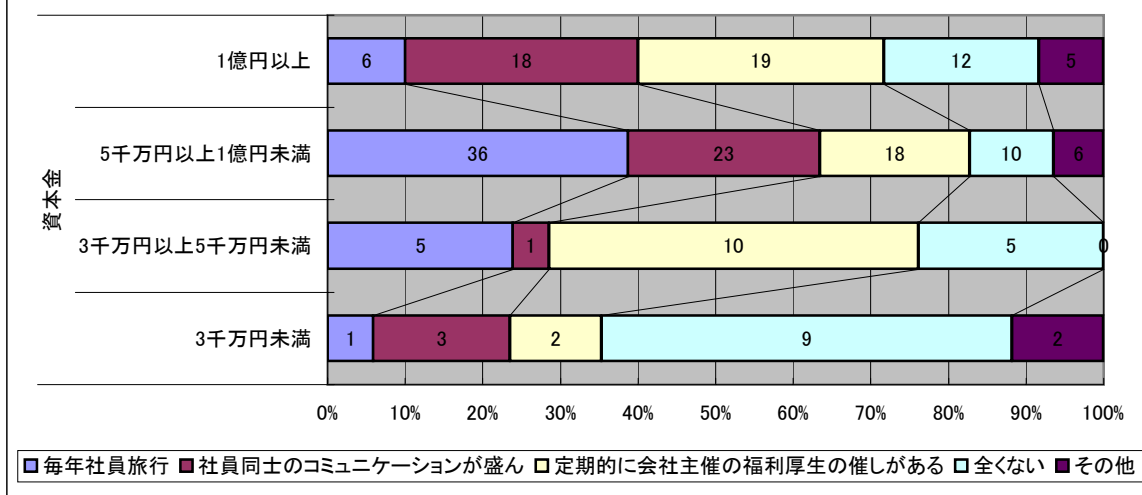
繁忙期の休日出勤(年齢別)



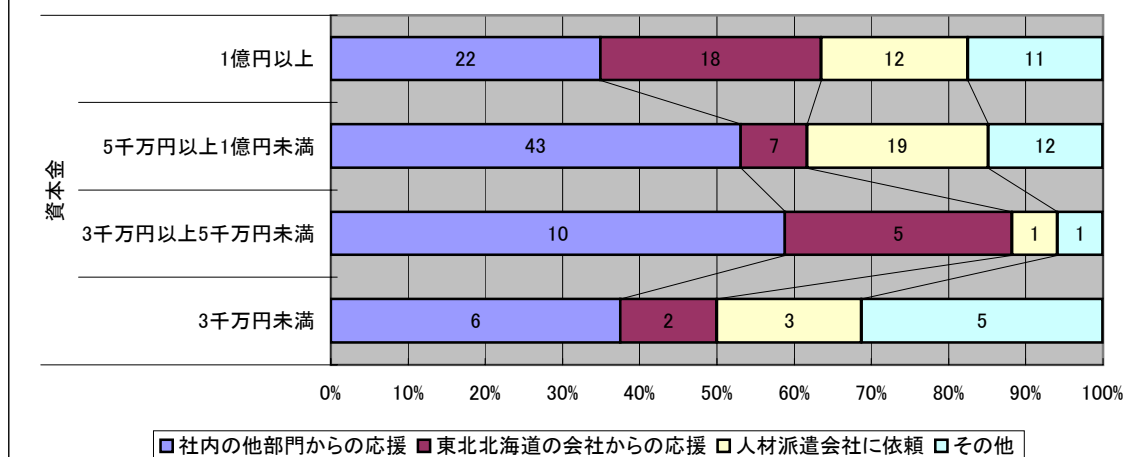
時間外勤務(資本金別)



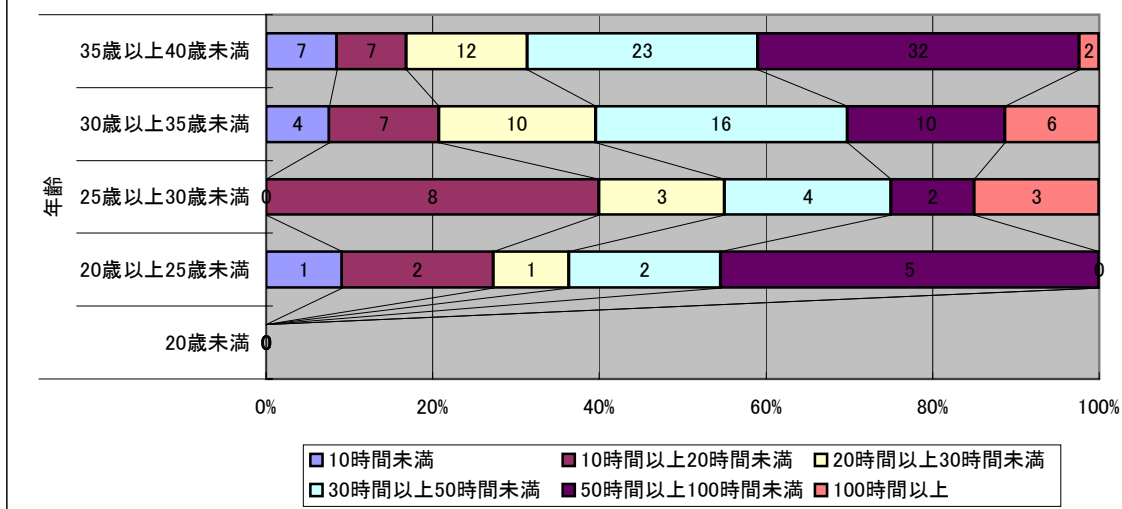
コミュニケーションの実施



技術者不足の対応

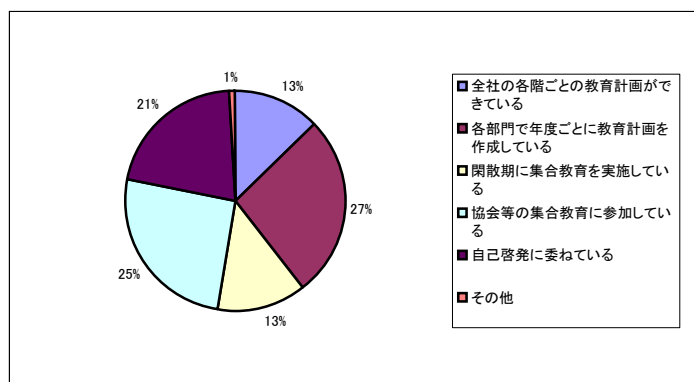


時間外勤務(年齢別)



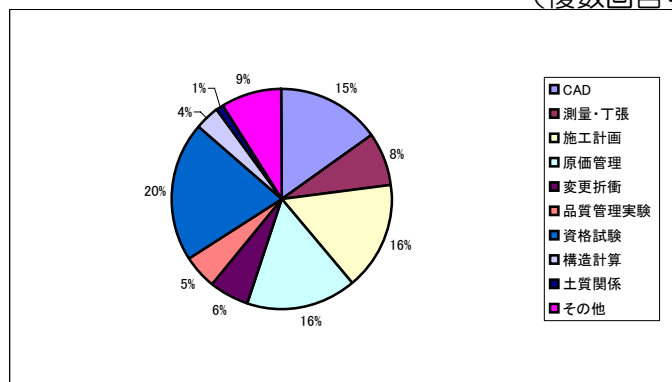
(7) 教育環境について

①社内教育の体系について（複数回答可）



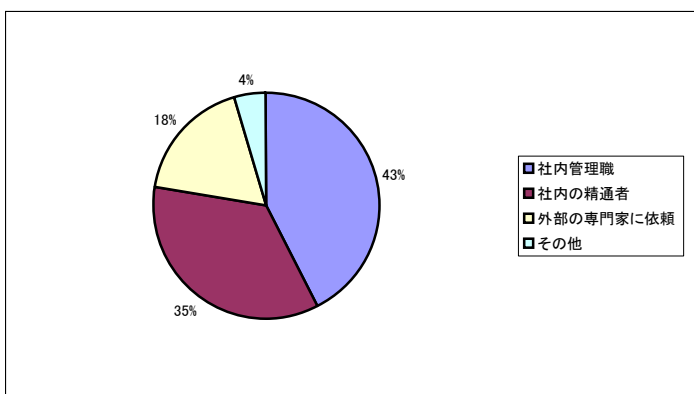
社内教育計画の作成が多く、次いで協会等の教育で済ませている。自己啓発に委ねている業者も多い。

②社内教育で実施している項目は何ですか（複数回答可）



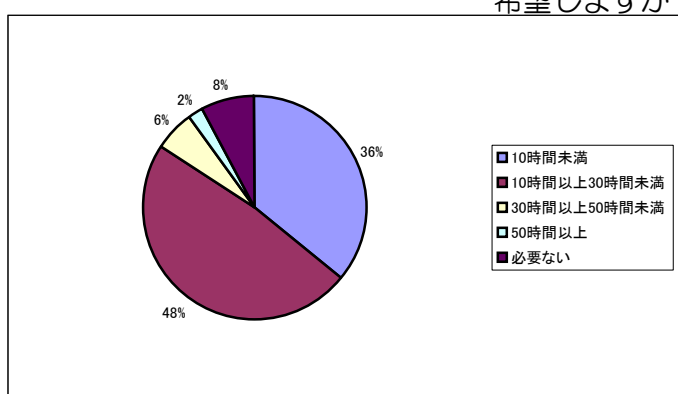
資格試験教育がもっとも多く、幅広い分野の社内教育が行われている。

③社内教育の講師は誰ですか（複数回答可）



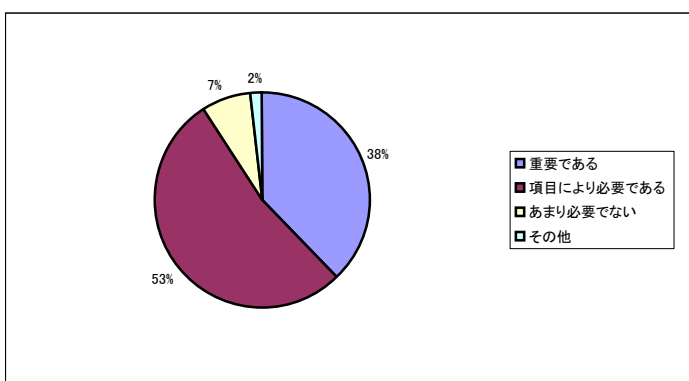
社内管理職や精通者が講師をする機会が多い。

④社内教育の回数は年間どれくらいを希望しますか



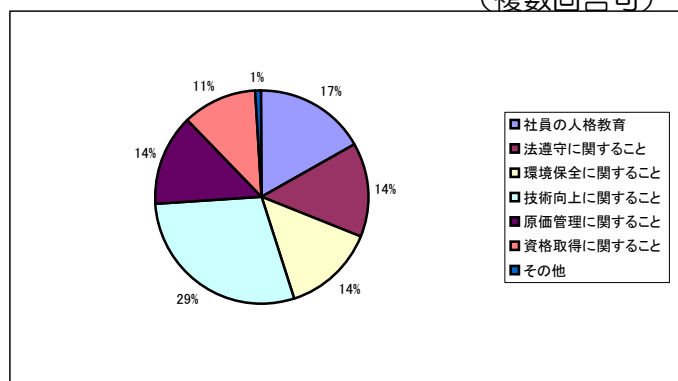
10～30時間未満がもっとも多く、次に10時間未満が多い。

⑤社内教育は、今後の建設業の変革に必要ですか

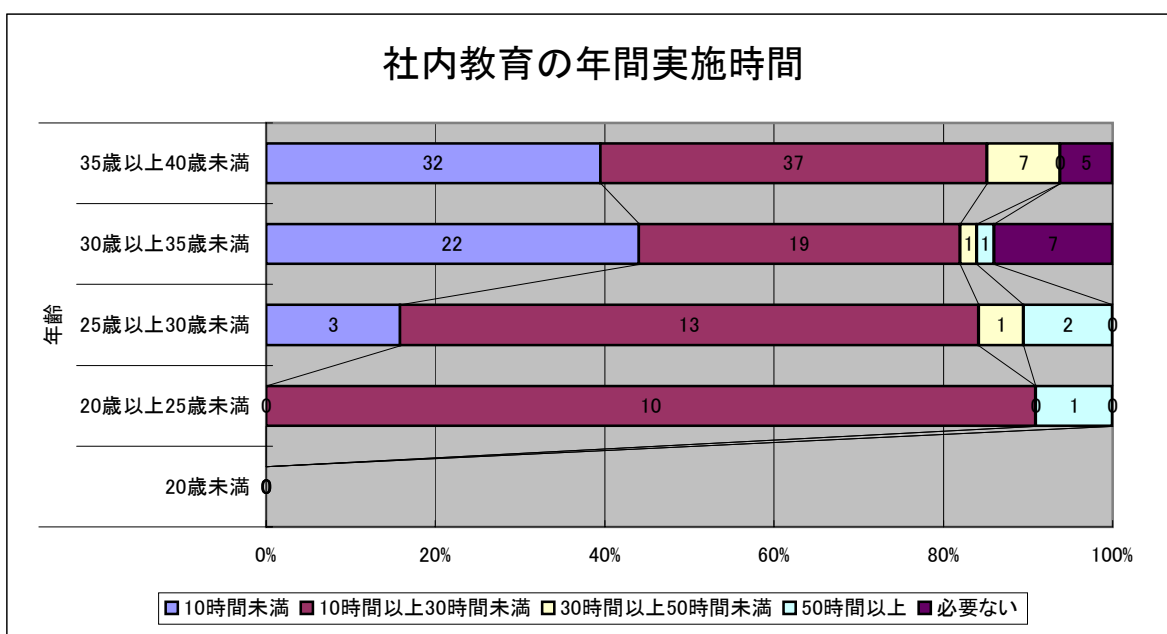
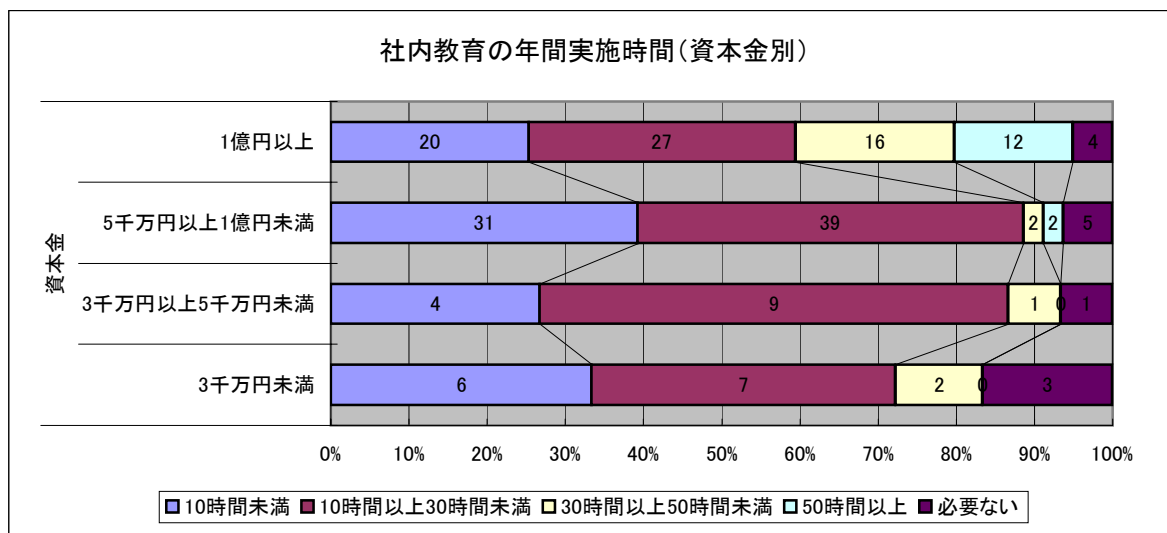


項目によって必要がほぼ半数以上を占めている。

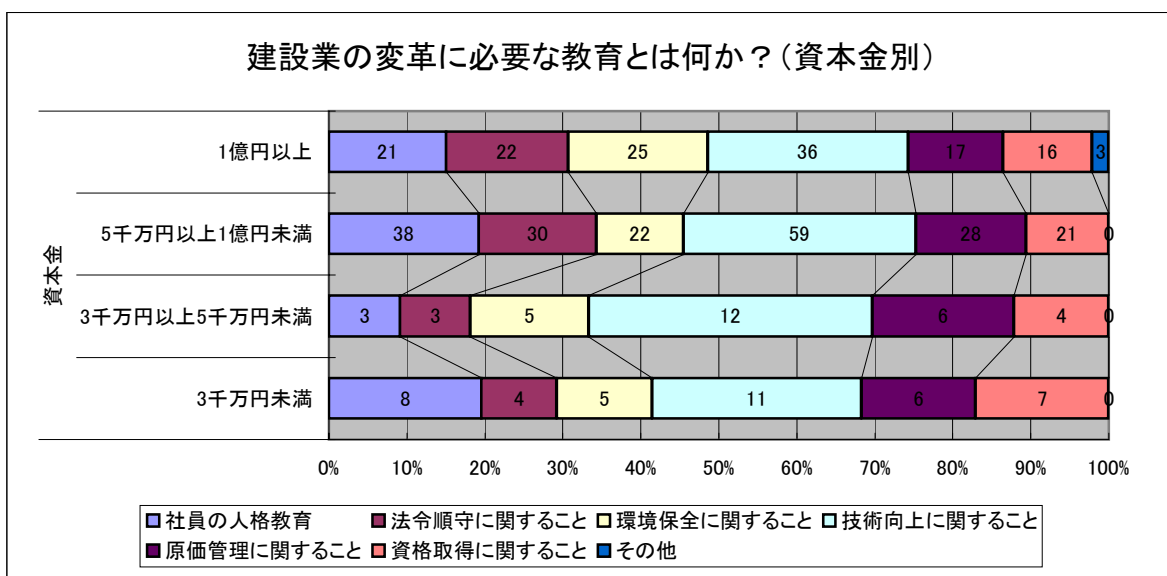
⑥建設業の変革に必要な教育は何ですか（複数回答可）



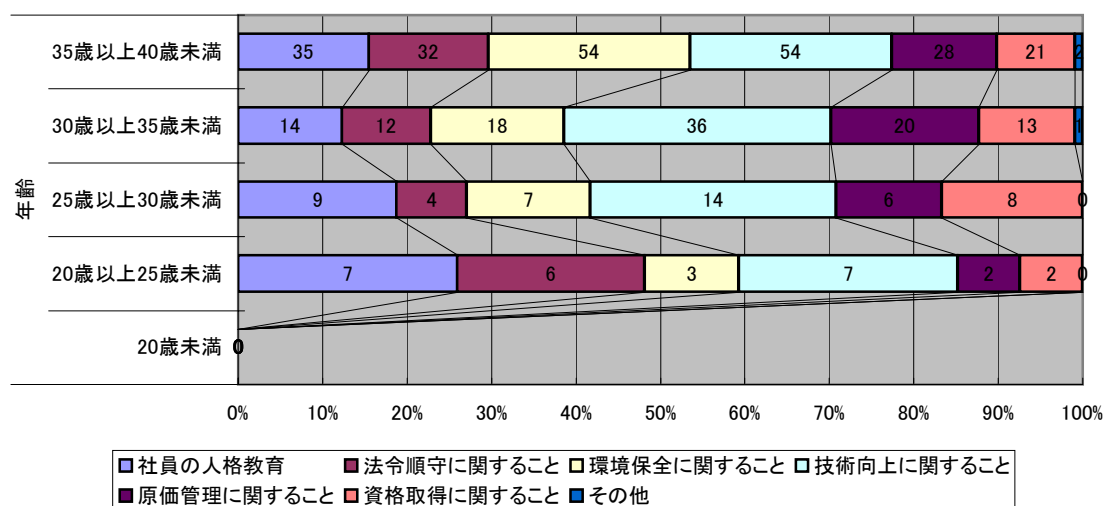
幅広い分野に教育が必要と考えているようである。



若い年齢層が教育の時間を多く希望している。

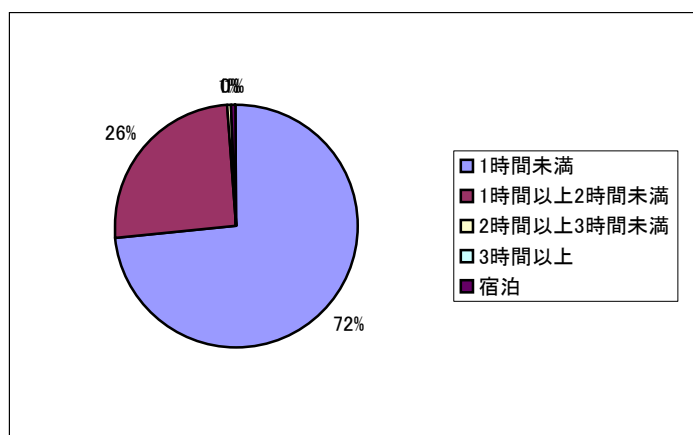


建設業の変革に必要な教育とは何か？（年齢別）



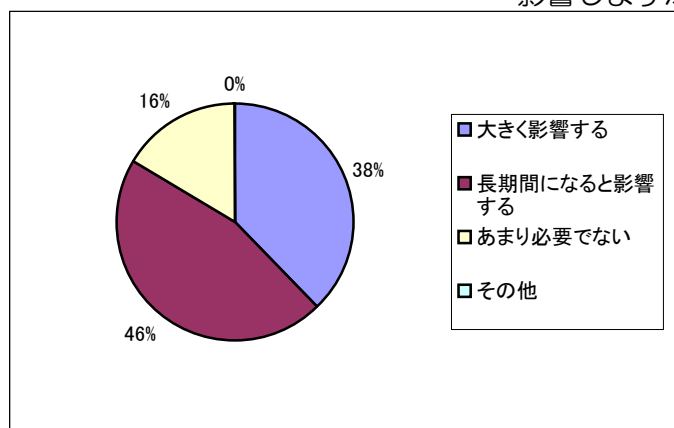
(8) 勤務地について

①現在の勤務地までの通勤時間はどれ位ですか

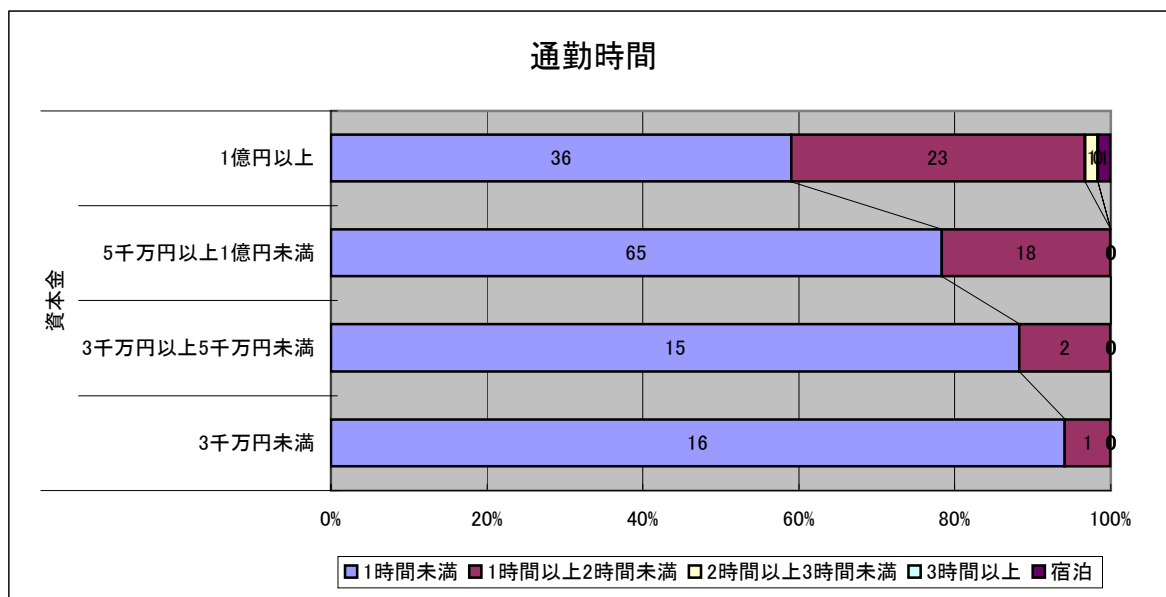


1時間未満の通勤距離が大半を占めている。

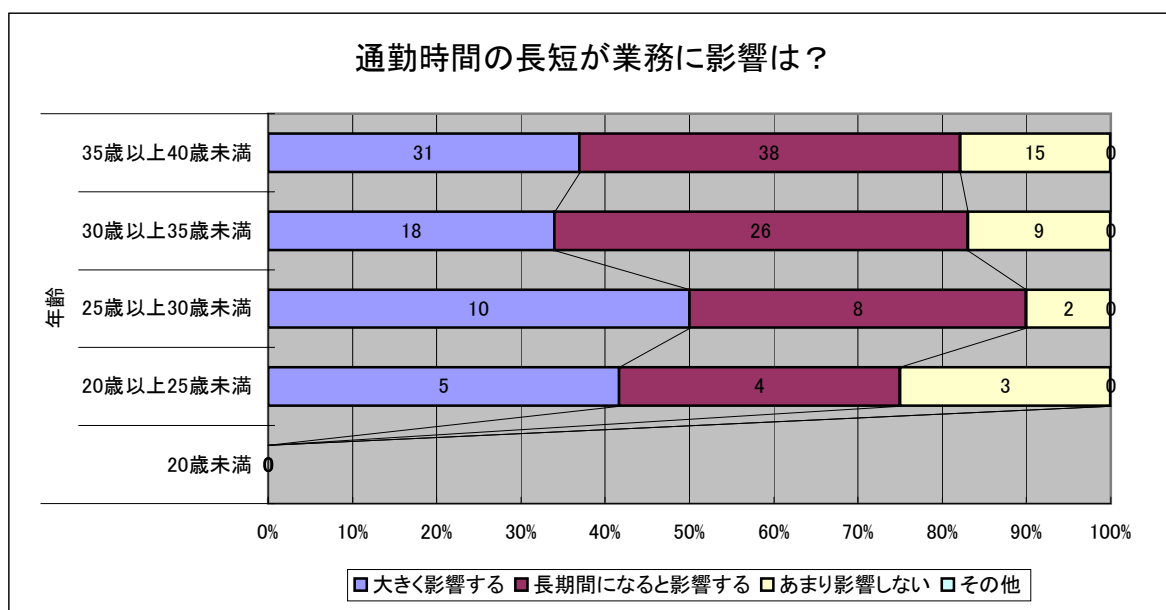
②通勤時間の長短が業務内容ややる気に影響しますか



通勤時間の長短が非常に大きく、業務に影響を及ぼすと考えられている。



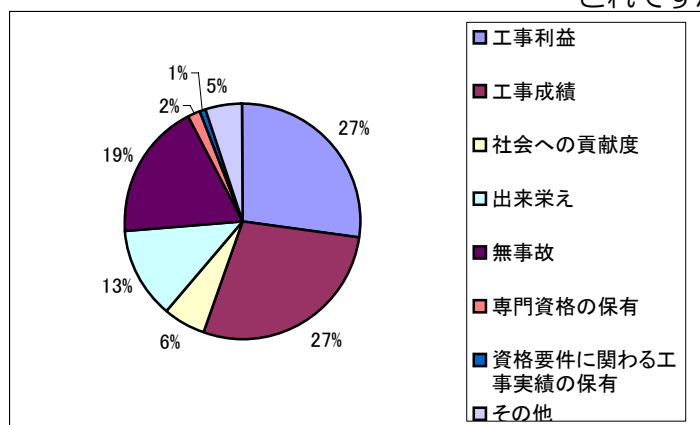
資本金額が大きくなるにしたがって、通勤時間が長くなっている。



30歳未満までは「大きく影響する」「長期間になると影響する」の差は少なく、30歳以上になると差が大きくなる

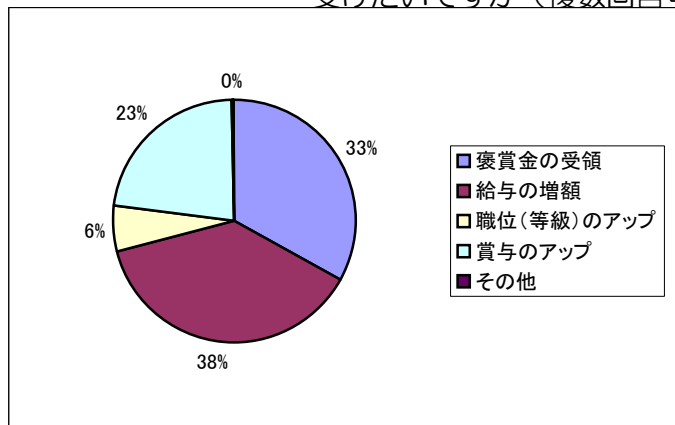
(9) 自分自身の仕事の実績や自社に対する貢献度について

①自分自身の実績で最も評価してほしい項目は
どれですか



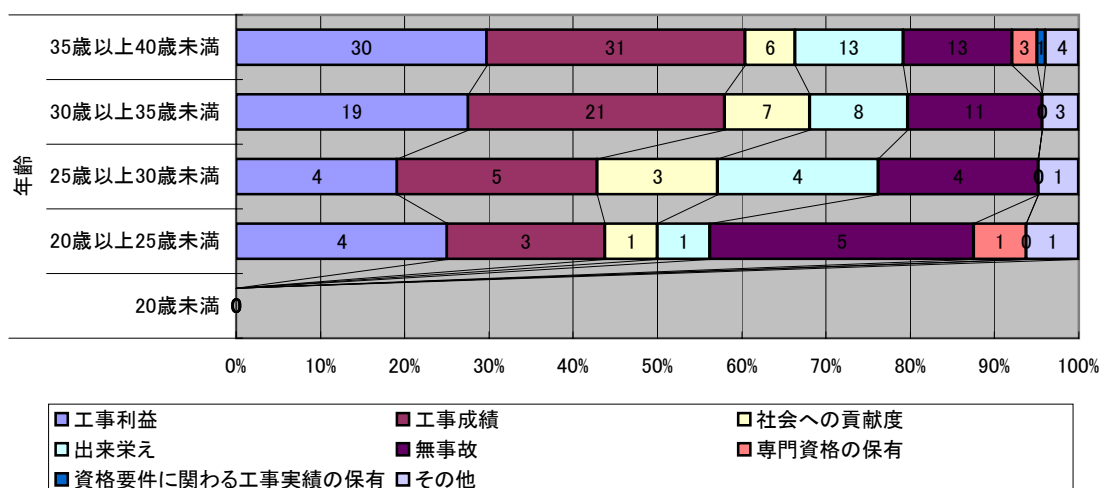
工事利益・成績でもっとも多くの評価を期待している。

②社内で表彰される場合、具体的にどんな待遇を受けたいですか（複数回答可）



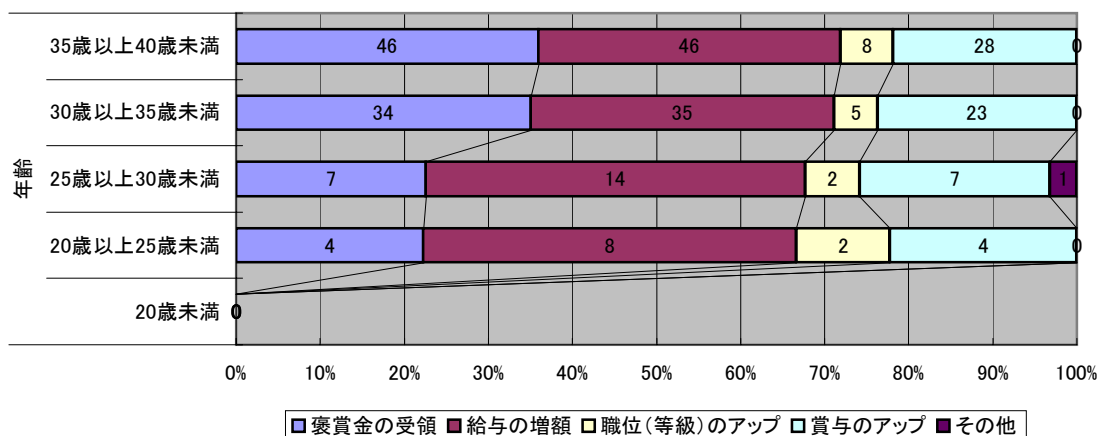
給与の増額が最も多く、次に褒賞金の受領が多い。

自分自身の実績で最も評価してほしい項目



階層ごとのばらつきがあまりみられない。

表彰時の具体的な待遇



30歳未満の階層は、「給与の増額」がもっとも多く、30歳以上の階層は、「給与の増額」と「褒賞金の受領」がほぼ同じであった。

その他の意見等

- 1 社内での査定に影響する内容の質問もあり依頼及び提出方法に疑問を感じます。(社内の伝達方法の問題かもしれませんが)
- 2 業界全体が悪化する中、技術者不足によりさらなる悪化が増し、社員のやる気や、業務負担が増える為、転職者が出るなど、悪循環が絶えません。協会等業界で結束し、改善出来たら良いと思います。
- 3 ・建設業の若い技術者が不足していると感じます。特に土木の分野で。その理由として、3K(きつい、汚い、危険)のイメージが先行しているからだと思います。業界として、悪いイメージを払拭するか、3Kだけ見返りは大きいという感じで何かを変えていかなければ若い技術者は定着しないし、この業界へ入ってくる人は増えないと思います。
・我々社員は、会社あつての存在なので発注者へ適正価格での受注環境を整備してくれるように働きかけていただきたい。そのためにも、不適格業者の排除のために、全うな会社の優遇設置の拡大を望みます。
・どこかの会社のフレーズじゃないけど、「子供達に誇れる仕事に」する為にも、業界のイメージアップと安定的な仕事確保を協会及び我々従事者、そして官公庁の方々と実現したいものです。
- 4 当社は、数ある建設会社の中でも、とても魅力のある会社だと思います。しかし業界の外を見てしまうと、そうは言えない点も多々あります。建設業界全体に言えることですが、休日の不確定さに私は不満を感じることがあります。休みが多くほしいというわけではなく、突発的な出勤や工期の厳しい現場等ではまともに休みを取ることも出来ず、プライベートな時間を犠牲にしなくてはならない点が、今後業界に若者を呼ぶための障害になるのではないかと思います。
- 5 現在の建設業に魅力はないです。(3k)
若い人の育成に余裕がないと思います。(工期短、予算なし)
- 6 官庁工事(公団を含む)は、不必要な書類が多すぎる。負担が大きい。
技術の向上、品質確保の方に力を入れたいのに、技術屋ではなくて、事務屋になってしまう。
- 7 技術者不足又は、技量不足の傾向があるのは、一年間を通し、仕事量の変動が大きいことだと思う。経済的な問題であり、安定継続率が一定であれば、若い技術者が募ると思う。安定性があるがゆえに、ヤル気を生み出し、技術向上の目覚めを引き起こし、この様な調査が無くなると思います。物造りはとても雄大なものであり、魅力あることだと思い、そう思い感じる感じる若者も存在すると思います。自分自身、いく度と繁忙期にくじける様なことが多々あります。今の20才～35才代の若者には耐えられない試練だと思います。安定的仕事量の改善無くして、この様な実態は回避出来ないと思います。
- 8 忙しいのでコミュニケーション不足！！やる気をなくさせる事しか居間は見当たらない！！
- 9 ・若年層が定着しにくい職種であり、定着させる為には将来性及び報酬面での改善が必要だと思います。
・普段の書類が多くて責任も重く、大変な仕事だと思います。
- 10 インフラ整備はもっと社会に認められるべきだと思いますが、談合などから悪い物だというイメージが先行してしまっているので、仕事をする上でも周辺住民等の協力を必要とする場合等でも苦勞を要する。
- 11 若い人材を入れる努力が業界全体に必要なだと思います。イメージのアップ、労働条件等の改善、技術者の世代交代、全体的な若返りをした方が良いのではと思います。

建設技術者に関する実態調査

調査対象者：埼玉県内の建設会社に勤務する建設技術者（土木・建築等）のうち、年齢が40歳未満の方
回答者：179名

回答者の属性

会社の資本金について

単位：名

3千万円未満	3千万円以上5千万円未満	5千万円以上1億円未満	1億円以上
17	17	83	61

会社の完成工事高について

10億円未満	10億円以上20億円未満	20億円以上40億円未満	40億円以上
37	35	30	77

会社の業種について

土木工事業	建築工事業	管工事業	造園工事業	総合建設業
41	9	3	1	130

会社の総従業員数について

10人未満	10人以上30人未満	30人以上50人未満	50人以上100人未満	100人以上
4	35	33	46	61

あなたの年齢は何歳ですか

20歳未満	20歳以上25歳未満	25歳以上30歳未満	30歳以上35歳未満	35歳以上40歳未満
0	12	20	54	85

（１）入社の動機・建設業の魅力について

入社の動機について（複数回答可）

建設業界に魅力を感じたから	該当する専門学科を卒業したから	勤務地が近いから	会社に魅力を感じたから	給料が良い	その他
61	115	41	30	1	4

建設業界または、現在の会社の魅力は何ですか（複数回答可）

自分自身の技術を生かせる	社会資本整備に貢献できる	自分の性格に合っている	工事を完成した時の達成感	労働環境が良い
43	18	46	106	9
職場の人間関係に満足	その他			
42	10			

転職の経験について

0回	1回	2回	3回	4回以上
148	19	8	2	1

（２）現状の満足度と今後の希望について

現在の職場・職種に満足していますか

満足している	やや満足している	やや不満	不満
30	82	52	11

今後の希望等について

今後も現在の会社で現在の職種を続ける	現在の会社で社内移動を希望する	転職を考えている	その他
141	3	19	12

転職を検討する場合、希望する職種はなんですか

自分の技術を生かせる職種	土木・建築以外の職種	営業関係	事務関係	官公庁関係	その他
77	32	1	1	12	4

(3) 賃金・労働条件等について

現在の年収に満足していますか

満足している	やや満足している	やや不満	不満
12	51	63	50

賃金を決める要件は何であると考えますか

個人の実績	自社の業績	業界全体の景気	年齢と経験年数に応じた給与体系	労働時間や事務負担とのバランス	その他
28	70	26	30	52	4

時間外労働について

時間外労働が多い	やや多い	普通	少ない	繁忙期と閑散期の差が多い
63	27	26	4	34
サービス残業がある	その他			
44	2			

労働時間の短縮対策にはどのような方法がありますか（複数回答可）

OA化の推	組織の体質改善	提出書類の簡素化	職員の増員	その他
30	77	136	57	13

(4) 建設業に望むことについて

今後の建設業のあるべき姿について（複数回答可）

社会資本の維持・更新	地域・都市の再生	災害に強い国土づくり	安定的な雇用の創出	その他
63	79	49	82	5

魅力を向上するために業界がやるべきことについて（複数回答可）

談合体質の負のイメージ	地域社会に貢献する	災害時に貢献する	技術を向上させる	職場環境を改善する
28	92	42	54	76
環境保全に貢献する	その他			
56	11			

(5) 建設技術者として今後必要な技術及び技術の伝承方法について

今後の建設業のあるべき姿について（複数回答可）

環境を重視したグローバルな知識	メカニクスやソフトウェアを重視した技術力	設計変更折衝やVEを実践する能力	品質確保のための施工方法を提案する能力	その他
62	63	73	112	3

今後、必要と思われる専門資格は、何ですか（複数回答可）

技術士	コンクリート診断士	コンクリート技士	舗装施工管理技士	その他
92	49	57	44	11

現場で必要とされる技術の伝承方法について（複数回答可）

官公庁と業界で協力して定期的に教育の機会を設ける	社内のOJT（職場教育）で伝承する	業界で協力してOFF-JT（集合教育）を実施する	自己啓発に委ねる	その他
56	93	49	27	3

(6) 職場環境について

繁忙期における1ヶ月当りの休日出勤について

1～2日	3～4日	5日以上	なし
44	80	46	9

1ヶ月当りの時間外勤務時間（年平均で）について

10時間未満	10時間以上20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上50時間未満	50時間以上100時間未満	100時間以上
13	23	29	46	54	11

社員旅行を含むコミュニケーションの実施状況について

毎年、社員旅行がある	社員同士のコミュニケーションが盛んである	定期的に会社主催の福利厚生が催しがある	全くない	その他
48	45	49	37	14

社内の部門間の業務格差について

工事部門の業務負担が大きい	業務負担に大差はない	格差はない	その他
116	39	18	4

繁忙期の技術者不足時の対応について

社内の他部門からの応援	東北・北海道の会社からの応援	人材派遣会社に依頼	その他
81	32	37	29

(7) 教育環境について

社内教育の体系について（複数回答可）

全社の各階ごとの教育計画ができています	各部門で年度ごとに教育計画を作成している	開散期に集合教育を実施している	協会等の集合教育に参加している	自己啓発に委ねている	その他
30	63	31	60	50	2

社内教育で実施している項目は何ですか（複数回答可）

CAD	測量・丁張	施工計画	原価管理	変更折衝	品質管理実験
55	28	57	59	21	18
資格試験	構造計算	土質関係	その他		
74	13	4	32		

社内教育の講師は誰ですか（複数回答可）

社内管理職	社内の精通者	外部の専門家に依頼	その他
95	78	40	10

社内教育の回数は年間どれくらいを希望しますか

10時間未満	10時間以上30時間未満	30時間以上50時間未満	50時間以上	必要ない
61	82	10	4	13

社内教育は、今後の建設業の変革に必要ですか

重要である	項目により必要である	あまり必要でない	その他
67	94	13	3

建設業の変革に必要な教育は何ですか（複数回答可）

社員の人格教育	法遵守に関すること	環境保全に関すること	技術向上に関すること	原価管理に関すること	資格取得に関すること
70	59	57	119	58	47
その他					
3					

(8) 勤務地について

現在の勤務地までの通勤時間はどれ位ですか

1時間未満	1時間以上2時間未満	2時間以上3時間未満	3時間以上	宿泊
132	46	1	0	1

通勤時間の長短が業務内容ややる気に影響しますか

大きく影響する	長期間になると影響する	あまり必要でない	その他
67	82	29	0

(9) 自分自身の仕事の実績や自社に対する貢献度について

自分自身の実績で最も評価してほしい項目はどれですか

工事利益	工事成績	社会への貢献度	出来栄え	無事故	専門資格の保有
61	63	13	28	42	4
資格要件に関わる工事実績の保有	その他				
2	11				

社内で表彰される場合、具体的にどんな待遇を受けたいですか（複数回答可）

褒賞金の受領	給与の増額	職位（等級）のアップ	賞与のアップ	その他
96	110	18	66	1

建設技術者に関する実態調査のお願い

社団法人 埼玉県建設業協会

調査の目的

この調査は、建設現場に従事する技術者の入社動機や現在の職場環境、改善要望等の実態を調査することにより経営者層を含む業界全体、発注者側との相互理解を深める。また、これにより改善ポイントを見出し、新しく入社を希望する学生や若手技術者に対して魅力ある業界へと変革するための基礎資料とすることが目的です。 ご協力宜しくお願い致します。

調査対象者

埼玉県内の建設会社に勤務する建設技術者(土木・建築等)のうち、年齢が40歳未満の方を対象とします。

調査内容

(1)あなたの所属等について

会社の資本金について、該当する数字を○で囲んでください。

1. 3千万円未満 2. 3千万円以上5千万円未満 3. 5千万円以上1億円未満 4. 1億円以上

会社の完成工事高について、該当する数字を○で囲んでください。

1. 10億円未満 2. 10億円以上20億円未満 3. 20億円以上40億円未満 4. 40億円以上

会社の業種について、該当する数字を○で囲んでください。

- 1.土木工事業 2.建築工事業 3.管工事業 4.造園工事業 5.総合建設業

会社の総従業員数について、該当する数字を○で囲んでください。

- 1.10人未満 2.10人以上30人未満 3.30人以上50人未満
4.50人以上100人未満 5.100人以上

あなたの年齢は、何歳ですか。該当する数字を○で囲んでください。

- 1.20歳未満 2.20歳以上25歳未満 3.25歳以上30歳未満 4.30歳以上35歳未満
5.35歳以上40歳未満

(2)入社の動機・建設業の魅力等について

入社の動機について、該当する数字を○で囲んでください。(複数回答可)

- 1.建設業界に魅力を感じたから 2.該当する専門学科を卒業したから
3.勤務地が近いから 4.会社の魅力を感じたから
5.給料が良い 6.その他()

建設業界または、現在の会社の魅力は何ですか。該当する数字を○で囲んでください。(複数回答可)

- 1.自分自身の技術を生かせる 2.社会資本整備に貢献できる 3.自分の性格に合っている
4.工事を完成した時の達成感 5.労働環境が良い 6.職場の人間関係に満足
7.その他()

転職の経験について、該当する数字を○で囲んでください。

- 1.転職回数 0回 2.転職回数 1回 3.転職回数 2回
4.転職回数 3回 5.転職回数 4回以上

(3)現状の満足度と今後の希望について

現在の職場・職種に満足していますか。該当する数字を○で囲んでください。

- 1.満足している 2.やや満足している 3.やや不満 4.不満

今後の希望等について、該当する数字を○で囲んでください。

- 1.今後も現在の会社で現在の職種を続ける 2.現在の会社で社内移動を希望する
3.転職を考えている 4.その他()

転職を検討する場合、希望する職種なんですか。該当する数字を○で囲んでください。

- 1.自分の技術を生かせる職種 2.土木・建築以外の業種 3.営業関係
4.事務関係 5.官公庁関係 6.その他()

(4)賃金・労働条件等について

現在の年収に満足していますか。該当する数字を○で囲んでください。

- 1.満足している 2.やや満足している 3.やや不満 4.不満

賃金を決める要件は何であると考えますか。該当する数字を○で囲んでください。

- 1.個人の実績 2.自社の業績 3.業界全体の景気
4.年齢と経験年数に応じた給与体系 5.労働時間や業務負荷とのバランス
6.その他()

時間外労働について、該当する数字を○で囲んでください。

- 1.時間外労働が多い 2.やや多い 3.普通 4.少ない 5.繁忙期と閑散期の差が多い
6.サービス残業がある 7.その他()

労働時間の短縮対策にはどのような方法がありますか。該当する数字を○で囲んでください。(複数回答可)

- 1.OA化の推進 2.組織の体質改善 3.提出書類の簡素化 4.職員の増員
5.その他()

(5)建設業に望むことについて

今後の建設業のあるべき姿について、該当する数字を○で囲んでください。(複数回答可)

- 1.社会資本の維持・更新 2.地域・都市の再生 3.災害に強い国土づくり
4.安定的な雇用の創出 5.その他()

魅力を向上するために業界がやるべきことについて、該当する数字を○で囲んでください。(複数回答可)

- 1.談合体質等の負のイメージを一新する 2.地域社会に貢献する 3.災害時に貢献する
4.技術を向上させる 5.職場環境を改善する 6.環境保全に貢献する
7.その他()

(6)建設技術者として今後必要な技術及び技術の伝承方法について

建設技術者として必要な技術について、該当する数字を○で囲んでください。(複数回答可)

- 1.環境を重視したグローバルな知識 2.メンテナンスやライフサイクルコストを重視した技術力
3.設計変更折衝やVEを実践する能力 4.品質確保のための施工方法を提案する能力
5.その他()

今後、必要と思われる専門資格は、何ですか。該当する数字を○で囲んでください。(複数回答可)

- 1.技術士 2.コンクリート診断士 3.コンクリート技士 4.舗装施工管理技士
5.その他()

現場で必要とされる技術の伝承方法について、該当する数字を○で囲んでください。(複数回答可)

1. 官公庁と業界で協力して定期的に教育の機会を設ける 2. 社内のOJT(職場教育)で伝承する
3. 業界で協力してOFF・JT(集合教育)を実施する 4. 自己啓発に委ねる
5. その他()

(7)職場環境について

繁忙期における1ヶ月当りの休日出勤について、該当する数字を○で囲んでください。

1. 1~2日 2. 3~4日 3. 5日以上 4. なし

1ヶ月当りの時間外勤務時間(年平均で)について、該当する数字を○で囲んでください。

1. 10時間未満 2. 10時間以上20時間未満 3. 20時間以上30時間未満
4. 30時間以上50時間未満 5. 50時間以上100時間未満 6. 100時間以上

社員旅行を含むコミュニケーションの実施状況について、該当する数字を○で囲んでください。

1. 毎年、社員旅行がある 2. 社員同士のコミュニケーションが盛んである
3. 定期的に会社主催の福利厚生の催しがある 4. 全くない
5. その他()

社内の部門間の業務格差について、該当する数字を○で囲んでください。

1. 工事部門の業務負荷が大きい 2. 業務負荷に大差はない 3. 格差はない
4. その他()

繁忙期の技術者不足時の対応について、該当する数字を○で囲んでください。

1. 社内の他部門からの応援 2. 東北・北海道の会社からの応援 3. 人材派遣会社に依頼
4. その他()

(8)教育環境について

社内教育の体系について、該当する数字を○で囲んでください。(複数回答可)

1. 全社の各階層ごとの教育計画ができています 2. 各部門で年度ごとに教育計画を作成している
3. 閑散期に集合教育を実施している 4. 協会等の集合教育に参加している
5. 自己啓発に委ねている 6. その他()

社内教育で実施している項目は、何ですか。(複数回答可)

1. CAD 2. 測量・丁張 3. 施工計画 4. 原価管理 5. 変更折衝 6. 品質管理試験
7. 資格試験 8. 構造計算 9. 土質関係 10. その他()

社内教育の講師は、誰ですか。該当する数字を○で囲んでください。(複数回答可)

1. 社内管理職 2. 社内の精通者 3. 外部の専門家に依頼 4. その他()

社内教育の回数は年間どれくらいを希望しますか。該当する数字を○で囲んでください。

1. 10時間未満 2. 10時間以上30時間未満 3. 30時間以上50時間未満
4. 50時間以上 5. 必要ない

社内教育は、今後の建設業の変革に必要ですか。該当する数字を○で囲んでください。

1. 重要である 2. 項目により必要である 3. あまり必要でない 4. その他

建設業の変革に必要な教育は何ですか。該当する数字を○で囲んでください。(複数回答可)

1. 社員の人格教育 2. 法遵守に関する事 3. 環境保全に関する事
4. 技術向上に関する事 5. 原価管理に関する事 6. 資格取得に関する事
7. その他()

(9)勤務地について

現在の勤務地までの通勤時間はどれ位ですか。該当する数字を○で囲んでください。

1. 1時間未満 2. 1時間以上2時間未満 3. 2時間以上3時間未満
4. 3時間以上 5. 宿泊

通勤時間の長短が業務内容ややる気に影響しますか。該当する数字を○で囲んでください。

1. 大きく影響する 2. 長期間になると影響する 3. 特に影響しない
4. その他()

(10) 自分自身の仕事の実績や自社に対する貢献度について

自分自身の実績で最も評価してほしい項目は何ですか。該当する数字を○で囲んでください。

1. 工事利益 2. 工事成績 3. 社会への貢献度 4. 出来栄 5. 無事故
6. 専門資格の保有 7. 資格要件に関わる工事实績の保有
8. その他()

社内で表彰される場合、具体的にどんな待遇を受けたいですか。(複数回答可)

- 1.褒賞金の受領 2.給与の増額 3.職位(等級)のアップ 4.賞与のアップ
5.その他()

(11)その他ご意見がありましたらご自由にお書きください。

[illegible]

以上で質問を終了します。ご協力ありがとうございました。今後も皆さんが建設業界で活躍されることを期待します。

土木専門委員会 委員名簿

委員長	金富 正彦	小川工業(株) 総務部
副委員長	小川 詔夫	伊田テクノス(株) 取締役建設本部土木部部长
副委員長	金久保晴人	(株)斎藤組 工事部長
副委員長	根岸 清志	島田建設工業(株) 執行役員工事本部長
副委員長	五十嵐尚之	関口工業(株) 関東東ブロック工事担当部長
委員	渡邊 徹	(株)ケイワールド日清 土木部副部长
委員	山口 哲夫	斉藤建設工業(株) 常務取締役
委員	道田 信	中原建設(株) 取締役工事部長
委員	稲葉 雄三	(株)ユードィケー 土木部埼玉西工事事務所所長
委員	対馬 寿一	和光建設(株) 土木工事部長 次長
委員	番場 秀人	岩田建設(株) 工事管理部長
委員	梶山 重忠	梶山工業(株) 専務取締役
委員	松井 稔	(株)河野組 営業部長
委員	高萩 昇	日栄建設(株) 工事課長
委員	齋藤 衛	初雁興業(株) 専務取締役
委員	宮崎 優	(株)宮崎土建工業所 専務取締役
委員	金刺 宗雄	(株)島村工業 土木設計積算部部长
委員	井上 秀雄	内藤建設工業(株) 工事部長
委員	岩瀬 正明	真下建設(株) 施工管理本部土木担当副本部長
委員	飯田 清	田部井建設(株) 執行役員開発営業部長
委員	榎本 修	古郡建設(株) 建設部土木工事長
委員	金子 浩行	羽生工業(株) 専務取締役
委員	吉田 一平	(株)星野組 工事部次長
委員	前田 護	金杉建設(株) 工事部長
委員	宮内富士夫	名倉建設(株) 工事部課長
委員	濱瀬 敦	(株)建設技術研究所 技師長
委員	山口 勝	社団法人埼玉県建設業協会 技術部長

埼玉県建設業協会 会員企業における

「建設技術者」に関する実態調査 報告書

平成 22 年 3 月

社団法人 埼玉県建設業協会

〒336-8515 埼玉県さいたま市南区鹿手袋 4 丁目 1 番 7 号(建産連会館内)

TEL 048-861-5111

FAX 048-861-5376