

「平成16年度建設業における雇用管理現状把握実態調査」結果概要

1 調査の概要

本調査は建設事業者、特に中小建設事業主における建設労働者の雇用管理の実態等を調査・分析し、現状を把握するとともに、雇用改善指標や雇用改善施策の推進のための検討に資する基礎資料として毎年度行っているものである。

このうち本年度は昨今の建設業を取り巻く厳しい状況の下、建設業の再生に向けた取り組みを雇用面から支援するための施策検討に向けた基礎資料の調査を併せて行っており、以下はその部分の結果概要である。

2 調査概要

全国の約14,000社に郵送アンケートを行い、回答数は4,062社、回収率は約30%。

業種は日本標準産業分類による20業種、職種は6職種に分類。(下表)
常用雇用者を対象。

業種の分類

総合工事業系	専門工事業系	設備工事業系
1. 一般土木建築工事業	1. 大工工事業	1. 電気工事業
2. 土木工事業	2. とび・土工・コンクリート工事業	2. 電気通信・信号装置工事業
3. 舗装工事業	3. 鉄骨・鉄筋・橋梁工事業	3. 管工事業
4. 建築工事業	4. 石工・れんが・タイル・ブロック工事業	4. 機械器具設置工事業
5. 木造建築工事業	5. 左官工事業	5. その他の設備工事業
6. 建築リフォーム工事業	6. 板金・金物工事業	
	7. 塗装工事業	
	8. 床・内装工事業	
	9. その他の職別工事業	

職種の分類

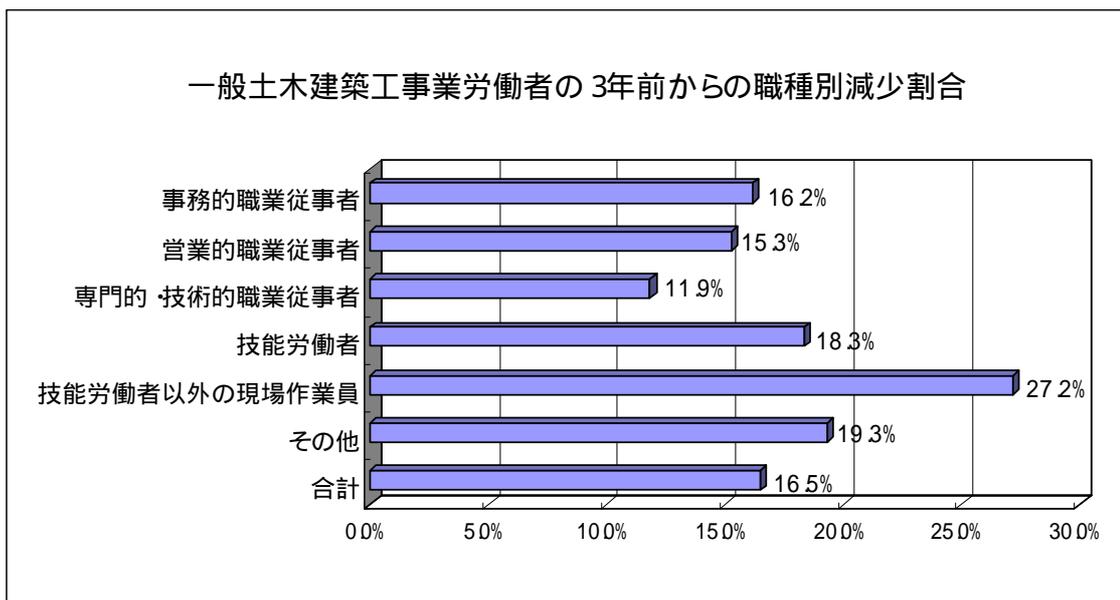
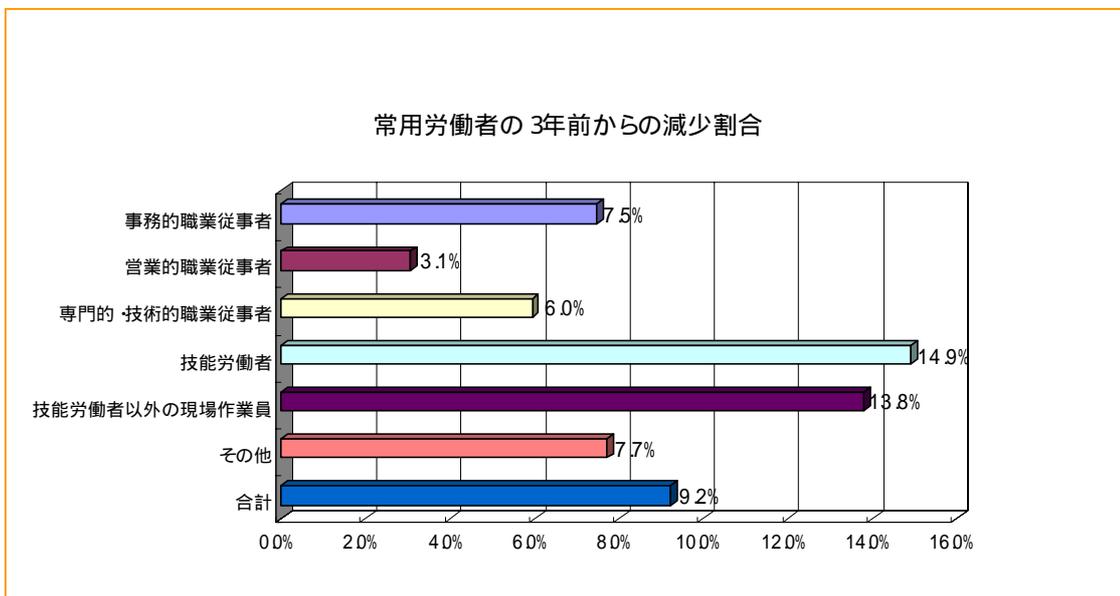
職 種	備 考
事務的職業従事者	総務担当、経理担当等
営業的職業従事者	営業担当
専門的・技術的職業従事者	建築士、施工管理技士、現場監督等
技能労働者	とび、型枠工、大工等職長を含む
技能労働者以外の現場作業員	
その他	

3 結果概要

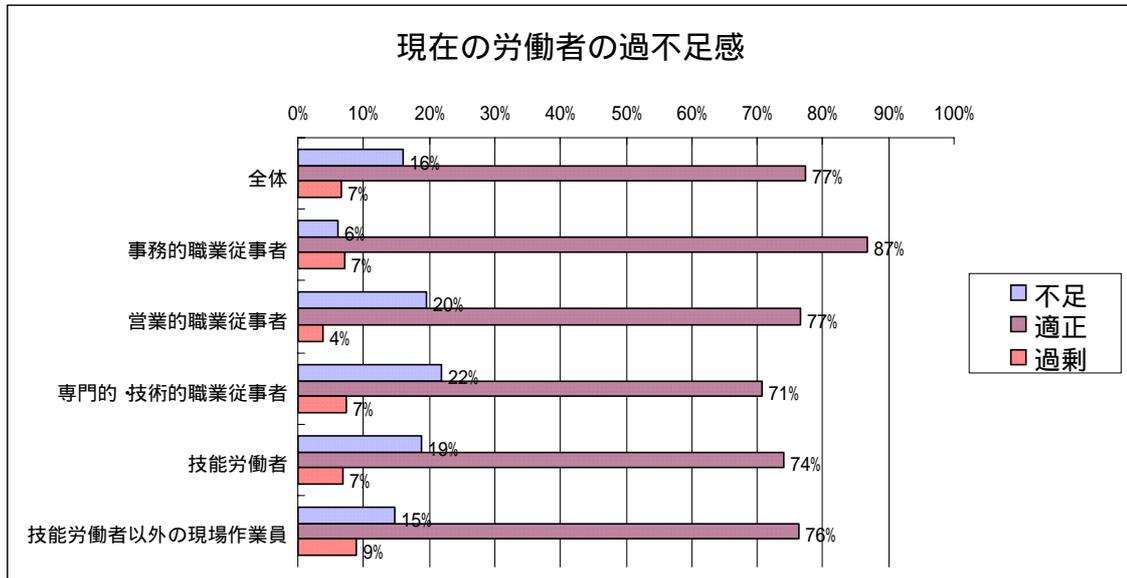
(1) 雇用の動向及び将来見通し

3年前と比較して常用労働者数は1割程度減少しており、技能労働者・現場作業員の減少傾向が強い。
現在の労働者の過不足感では営業、専門的・技術的職業と技能労働者に不足感が強い。

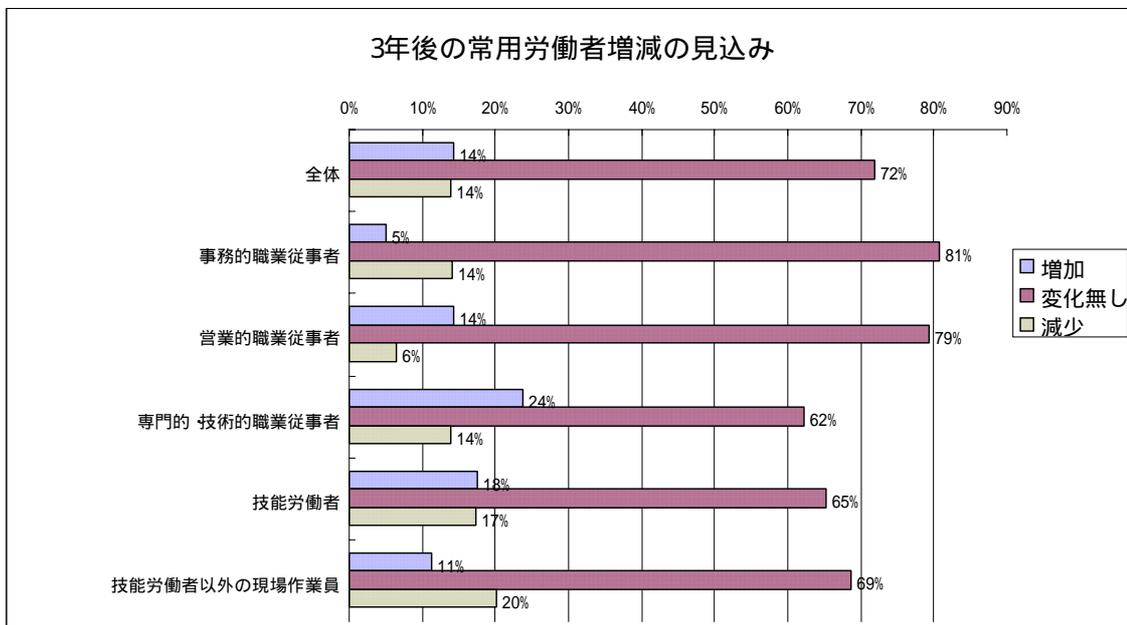
- 1) 3年前と現在の常用労働者数は全体で9%の減少であり、職種で見た場合は技能労働者が15%、その他の現場作業員が14%と減少傾向が強い。
業種別では一般土木建築事業が16%と最も減少傾向が強く、その内、職種で見ると現場作業員の減少が27%と顕著である。
また専門工事業は総じて減少傾向は弱い。



- 3) 現在の常用労働者の過不足感では、全体として77%が適正と感じているが、事務的職業従事者には若干過剰感があるものの、その他は不足感が過剰感を上回っており、特に専門的・技術的職業従事者は約15%、技能労働者は約12%不足感が過剰感を上回っている。



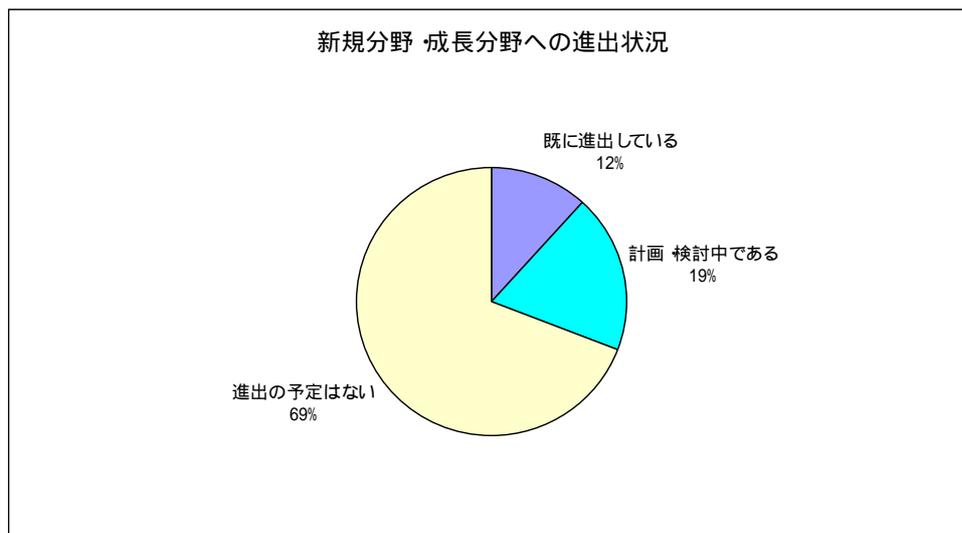
- 4) 3年後の常用労働者の増減の見込みは全体では72%が変化無しで、増加・減少はそれぞれ14%程度と見込んでいるが、営業と専門的・技術的職業従事者については8~10%程度増加が減少を上回ると見込んでいる。



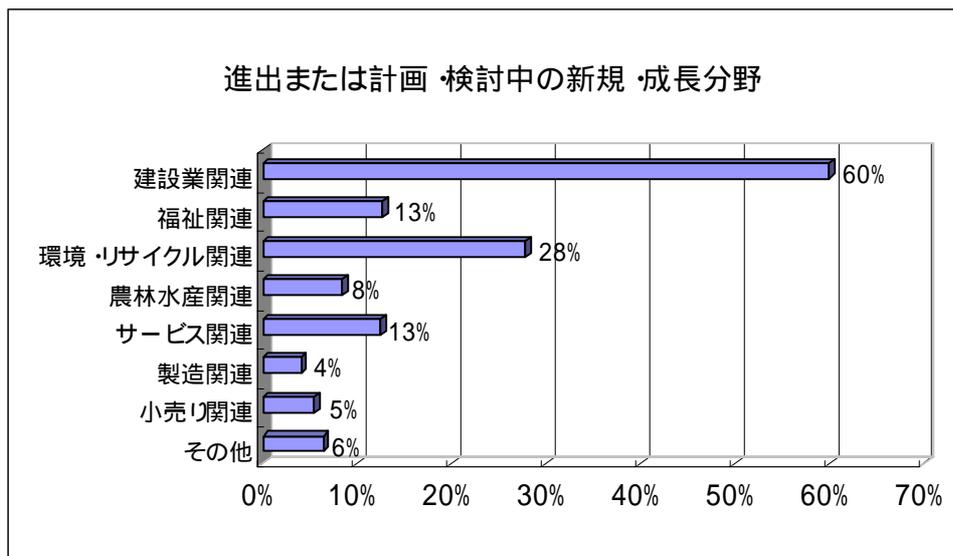
(2) 新規分野や成長分野への進出の状況

新規成長分野に既に進出している企業と計画、検討中の企業は併せて約30%有り、進出分野で多いのは建設業関連と環境・リサイクル分野である。進出への課題として最も多いのは、事業計画の策定や中心的な役割を担う人材の確保である。

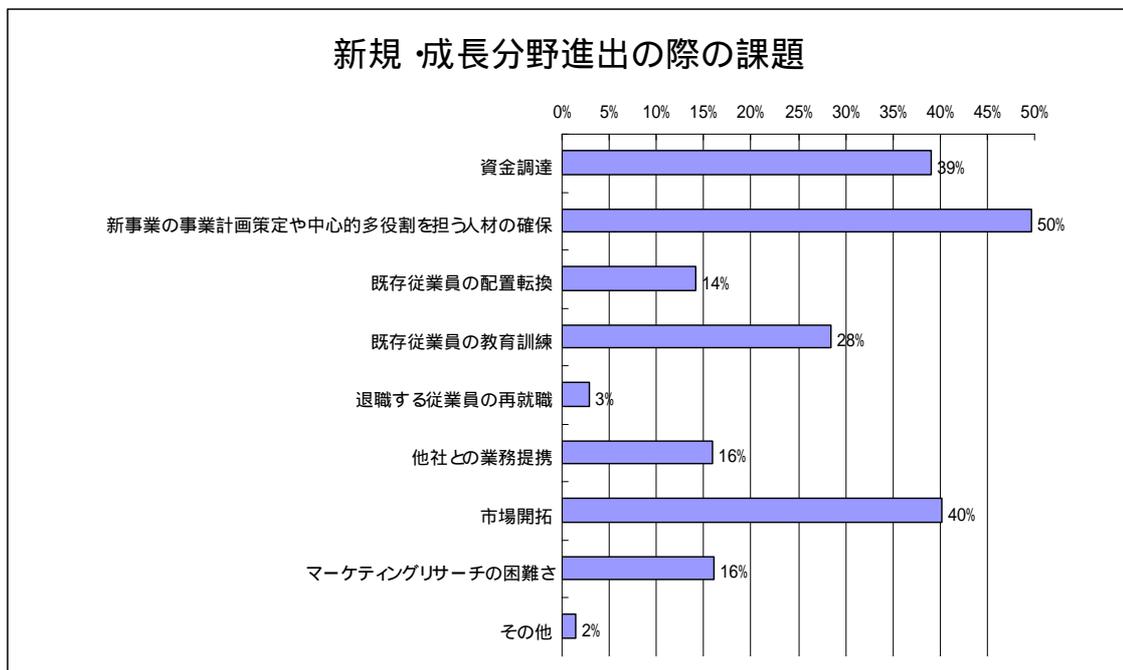
- 1) 現在、新規分野や成長分野に既に進出している企業は12%、また計画、検討中である企業は19%と、併せて30%程度の企業が新分野等へ進出を考えており、特に総合工事業系や従業員数51人以上の企業で進出傾向が強い。



- 2) 既に進出あるいは計画・検討中の分野（複数回答有）で最も多いのが建設業関連分野で60%、以下環境・リサイクル関連28%、福祉関連13%、サービス関連13%と続く。



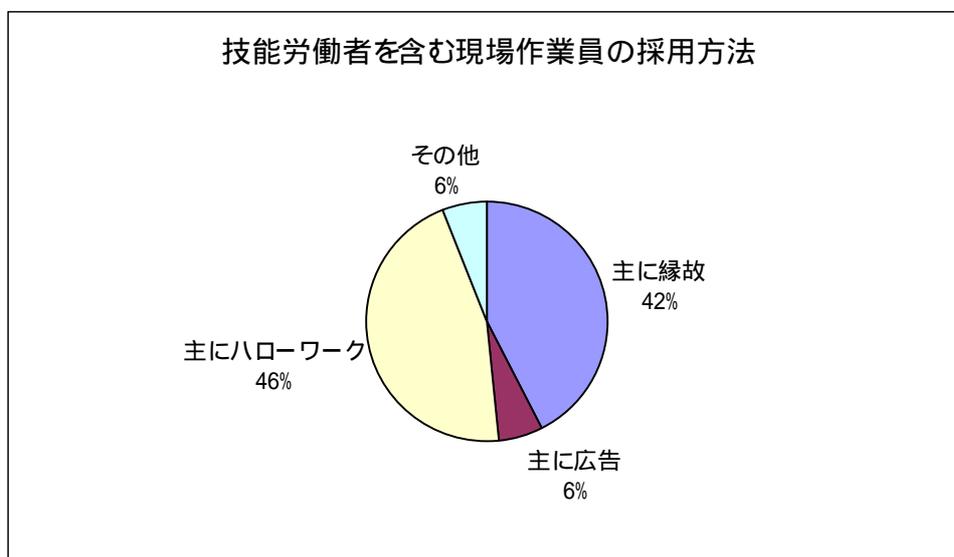
- 3) 新規成長分野への進出の際の課題（複数回答有）として最も多いのは「新規事業の事業計画の策定や中心的な役割を担う人材の確保」で50%、以下「市場開拓」と「資金調達」が40%、「既存従業員の教育訓練」が28%と続いている。



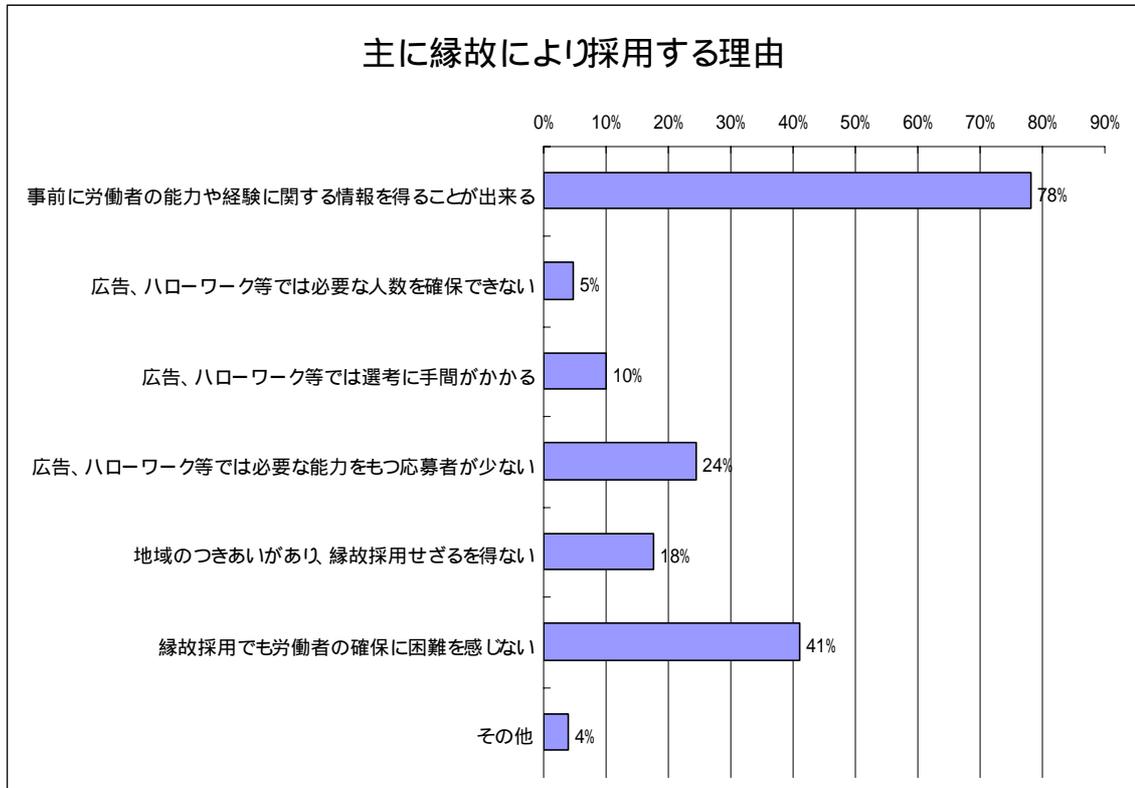
(3) 募集・採用・定着等

技能労働者・現場作業員の採用方法では全業種ではハローワークが多いが、専門工事業では縁故の割合が高い。縁故による利点としては、事前に能力や経験に関する情報が得られる点が多いが、将来的には縁故採用には不安を抱いている傾向にある。

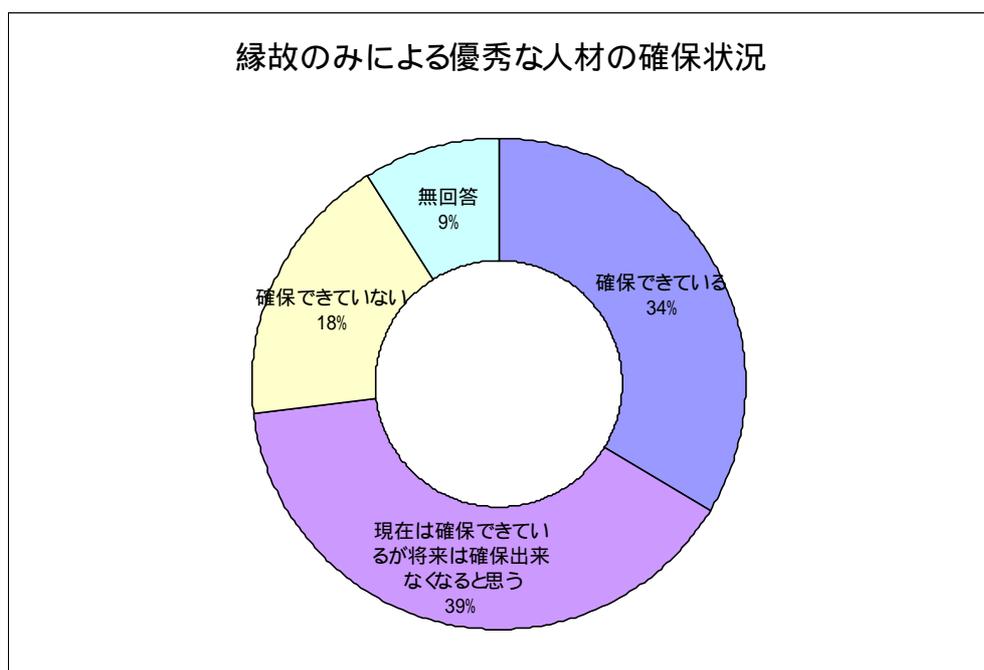
- 1) 技能労働者を含む現場作業員の採用方法としては、全業種で見ると最も多いのがハローワークで45%、次に縁故で41%となっている。しかし専門工事業では縁故が46%、ハローワークが35%と逆の状況となっている。



- 2) 主に縁故により採用する理由（複数回答有）として、最も多いのが「事前に労働者の能力や経験に関する情報が得ることが出来るため」で78%、以下「縁故採用でも必要な労働者の確保に困難を感じない」41%、「広告、ハローワーク等では応募者の中に必要な能力や経験を持つ労働者が少ない」24%と続いている。



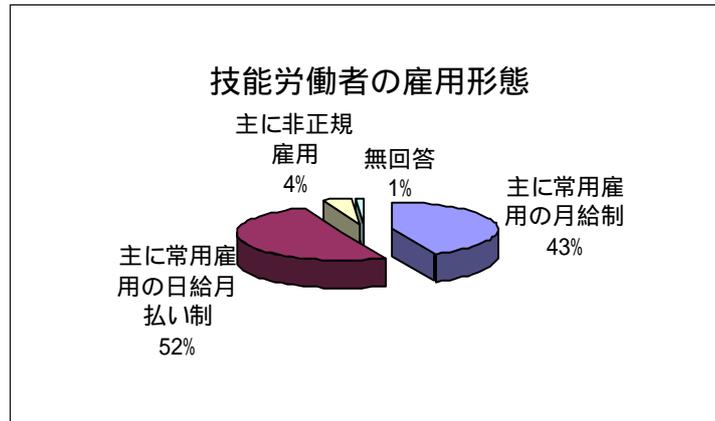
- 3) 縁故のみによる優秀な人材の確保状況としては、「現在は確保できているが、将来は確保出来なくなると思う」が39%で最も多く、「確保できている」34%と併せて73%は縁故採用で現在は確保できているが、将来への不安は多くの企業が持っている。



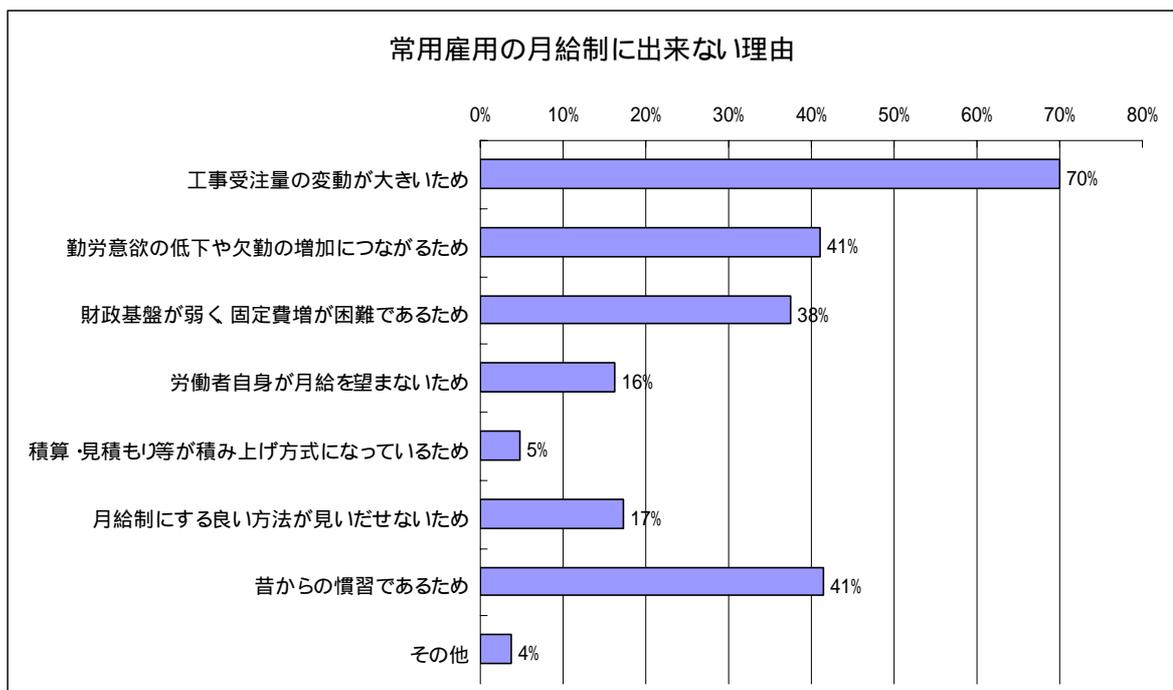
(4) 雇用形態

技能労働者の雇用形態としては「主に常用雇用の日給月払い制」が最も多いが、月給制に出来ない理由としては「工事受注量の変動が大きい」が首位となっている。

- 1) 技能労働者の雇用形態として最も多いのは「主に常用雇用の日給月払い制」で52%、「主に常用雇用の月給制」は43%であり、「主に非正規雇用」は4%であった。



- 2) 常用雇用の月給制に出来ない理由（複数回答有）としては、最も多いのが「工事受注量の変動が大きい」70%で、以下「昔からの慣習であるため」、「勤労意欲の低下や欠勤の増加につながる」、「財政基盤が弱く、固定費増が困難である」がそれぞれ約40%で続いている。



(5) 離職者等再就職支援

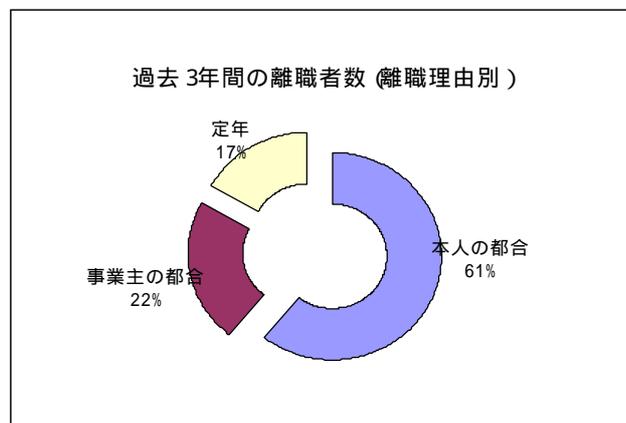
過去3年間の離職者数は「本人の都合」によるものが最も多く、かつ、その内、年代別には「29歳以下」の年代が最も多く若者の建設業離れの傾向が見られる。

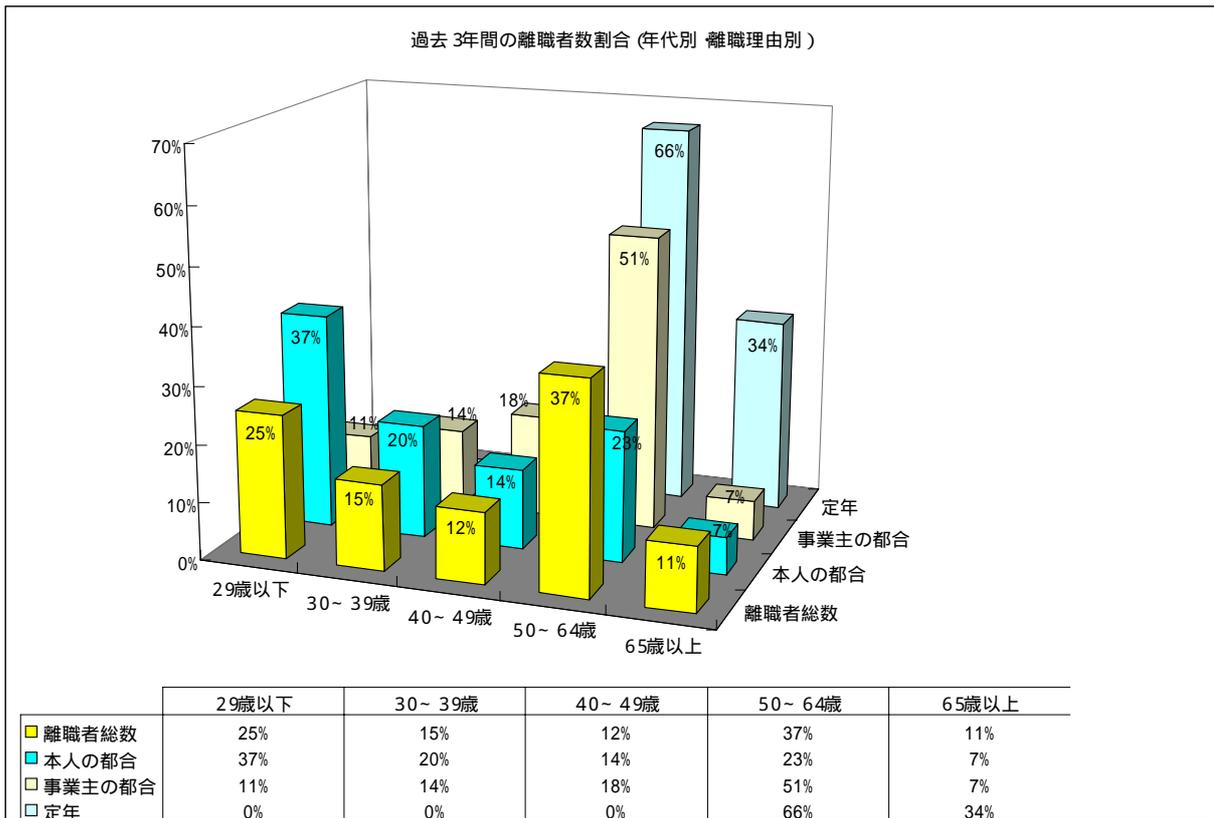
「事業主の都合」による離職者の再就職支援は中小企業においては総じて消極的である。

1) 過去3年間の離職者数は理由別では「本人の都合」によるものが61%と最も多く、「事業主の都合」は22%、「定年」は17%となっている。

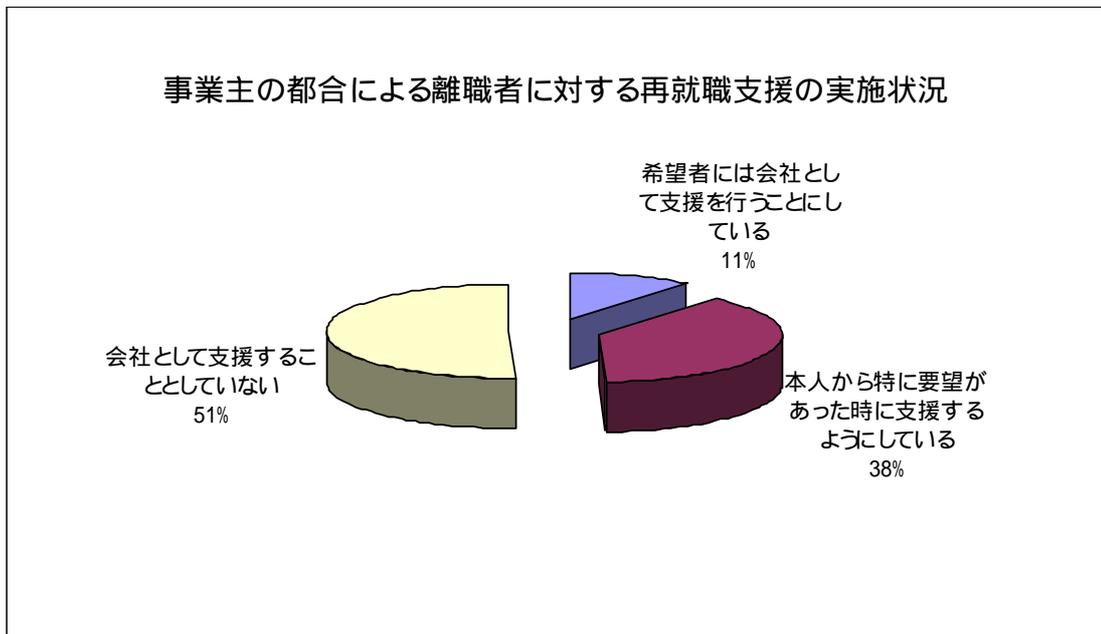
年齢別には「50～64歳」が37%で最多、次に「29歳以下」が25%となっており、50歳以上の合計は全体の48%を占める。

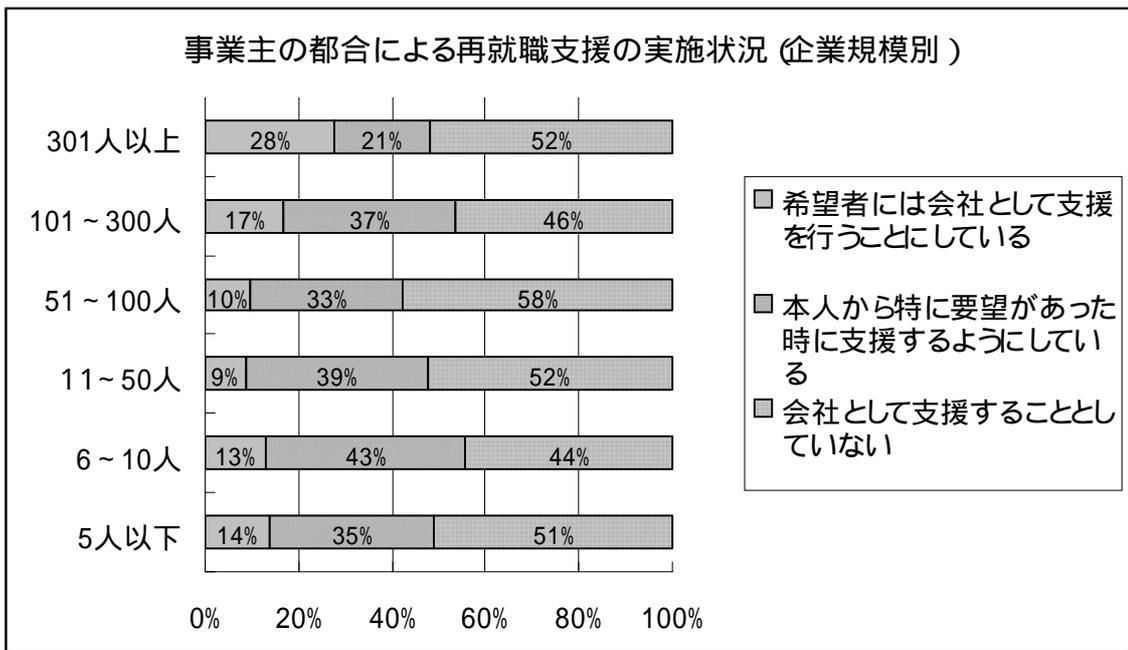
理由と年齢の関係から見ると、「本人の都合」による離職は「29歳以下」が37%で最も多く、「事業主の都合」は「50～64歳」が51%で最も多く年齢が下がるとともに割合も低くなっていく。





2) 事業主の都合による離職者に対する再就職支援の実施状況については、「支援しない」が51%、「本人から特に要望があったときに支援する」が38%であり、「希望者には支援する」は11%にとどまっている。しかし、従業員301人以上の大企業では「希望者には支援する」が28%となっている。





3) 再就職支援の内容としては、「他の建設会社への斡旋」が57%、「建設会社以外の会社への斡旋」が21%、次に「求職活動のための有給休暇の付与」が18%と続く。全企業では「再就職会社等への委託」は9%であるが、従業員数301人以上の大企業では43%が委託を行っている。

