

地方建設業の人材育成の現状について

足利大学 正会員 ○藤島 博英
高橋 研二

1. はじめに

現在、建設業の働き方の抜本的な改善に向け向けて、賃金、雇用の安定・人生設計、労働時間・休暇、職場環境・人材育成等に関する取組みが行われている。そのような中、地方の建設業界には技術者を上手に育成する環境が整っていないという現状が抽出された¹⁾。

そこで、地方建設業界の人材育成に関する現状を明らかにすることを目的に、アンケート調査を行ったので報告する。

表1 アンケート調査概要

区分	内容
アンケート対象	栃木県内建設業 380 者
調査方法	郵送調査法
実施日	平成 30 年 11 月 16 日
回答数 (者)	184
回収率 (%)	48.4

2. 調査概要

建設業栃木県知事許可業者一覧（平成 30 年 9 月末現在）および国土交通省「建設業者・宅建業者等企業情報検索システム」により抽出された栃木県内に本社を持つ企業（但し、土木一式工事の特定許可を得た企業）380 者を対象にアンケート調査を実施した。アンケート調査表の配布及び回収は、いずれも郵送により行った。なお、回答数は 184 者で回収率は 48.4%であった。

3. 調査結果

(1) 人材育成について

人材育成は、「基本的に企業(自社)の責任において行うものである。」という回答が 8 割を占めており、また、今後、建設業界における働き方改革を行う上で重要な項目として、「給与」、「休日」、「施工時期の平準化」に次いで、「人材教育」の重要性があげられた（図 1）。どの企業も人材育成の重要性は感じている。しかし、図 2 に示すとおり、自社内で研修を行っている企業は半数程度であり、多くの企業は業界団体が行う講習会を利用し人材育成のための研修を実施している。自社内で新入社員研修を行っている企業であってもそれ以降のフォロー研修を行っている企業は少数である。また、OJT による研修を実施している企業は少ない。

人材育成の満足度を調査した結果、「やや不満足」、「不満足」と約 3 割の企業が回答しており、現在行

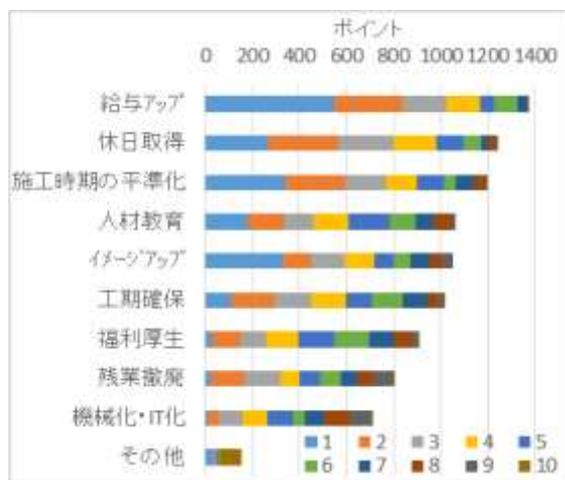


図 1 建設業界において重要だと思われる項目

※図中のポイントは 1 位 10 点、2 位 9 点、・・・、10 位 1 点とし、加算したものである

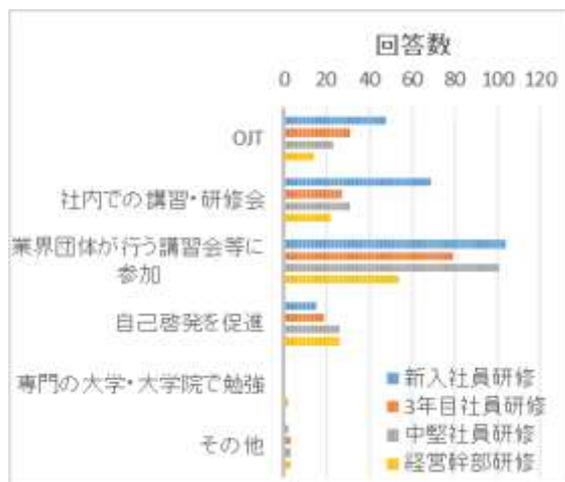


図 2 人材育成のための研修

キーワード 人材育成, 地方建設業, アンケート調査

連絡先 〒326-8558 栃木県足利市大前町 286-1 足利大学工学部創生工学科 TEL 0284-62-00605

っている人材育成に対して不満を持っている（図3）。不満の原因は、「育成した効果がみられない」、「すぐ辞めてしまう」等であった。

問題点としては、「指導をする人手が足りない」、「育成にかかる時間がない」等上げられた。時間・コスト以外に「育成のノウハウが無い」との回答も見られた。その他として、「そもそも育てる若手人材が入社してこない」との意見もあった。

(2) 採用者・離職者について

図4は直近5年間の採用者・離職者数の回答結果である。新卒採用者が644人、中途採用者が819人に対し、離職者は769人となっている。数値だけで比較すると、新規採用した職員が、すべて退職し、他の企業に再就職していることになる。さらに、新人採用者を離職者が125人も上回るという結果となった。このデータから地方建設業界の人手不足が深刻であることが伺える。

離職理由としては、「上司のコミュニケーション能力不足」、「本人のコミュニケーション能力不足」が上げられた（図5）。

4. おわりに

地方建設業界の人材育成は、その重要性ほどの企業も感じているが、OFF-JTによる業界団体が行う資格取得中心の研修になっている。また、新入社員の研修は行っているものの、その後のフォローアップ研修が充実していない。また、上司の育成能力や指導意識が不足し、コミュニケーション不足により、部下の離職に繋がっていると思われる。また、計画的・系統的なOJTが実施されていないことが伺えた。

このように、大手建設企業と比べて地方建設企業は相対的な人材育成や訓練機会の格差をもたらしているのは事実ではあるが、どの企業も「業務多忙のため部下に対する育成・指導する時間が確保されていない」という人材育成上の大きな課題は抱えている。しかし、「計画的なOJTが実施されていない」、「そもそも新入社員が入ってこない」との回答に見られるように、地方の建設会社の多くは、いびつな年齢構成、職員の一人配属など現場内でのコミュニケーション不足やOJT教育が難しい環境にあるのではないと思われる。

そこで、地方建設業界の土木技術者の育成・確保を考えると、新人研修はもちろんのこと、入社2～3年目向けのフォロー研修、管理職向け研修など、計画的に人材育成を図ることが極めて重要であり、業界全体で長期的に育てていく環境を整えてゆく必要があると思われる。

参考文献

1) 藤島・早乙女:建設分野における技術者の人材確保と育成について,足利大学共同研究成果報告書,第19号

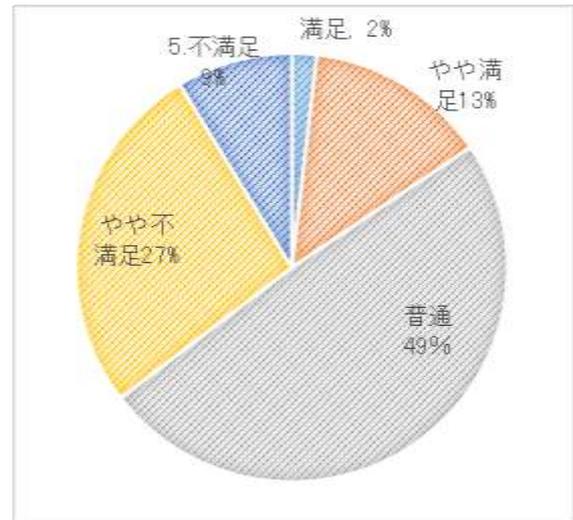


図3 人材育成の満足度

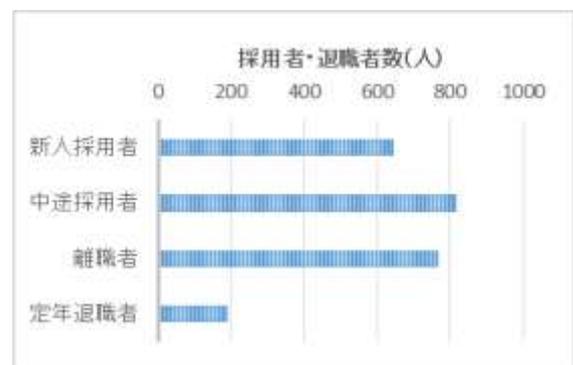


図4 直近5年間の採用者・離職者数

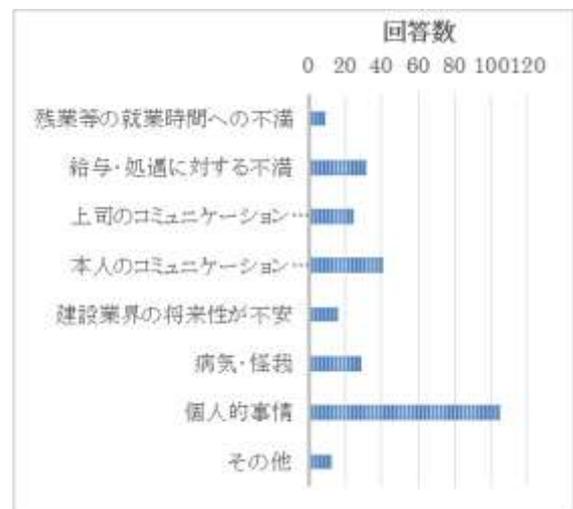


図5 離職理由