



「地域の守り手」 アンケート調査結果

「定着率向上」・「事業承継」 取組事例集

令和元年9月



東日本建設業保証株式会社

目 次

アンケート調査の概要	1
従業員の「定着率向上」のための工夫	2
1. ご回答企業の概要	3
2. カテゴリー別の概要	4
3. 「従業員の『定着率向上』のための工夫」取組事例	6
「事業承継」の課題や必要と感じる支援策	20
1. ご回答企業の概要	21
2. カテゴリー別の概要	22
3. 「『事業承継』の課題や必要と感じる支援策」ご意見・取組事例	24
アンケート票	38

本書のご案内

当社では、平成31年1月に地域建設業の皆さまを対象に「地域の守り手」アンケートを実施し、1万5千社を超えるお客さまからご回答をいただきました。

アンケート結果につきましては、全体版を同年3月に、都県版を同年7月に公表したところです。

本書につきましては、全体版で掲載した「従業員の定着率向上のための工夫」と「事業承継の課題や必要と感じる支援策」の自由記述欄に記載されましたご意見、事例等を取りまとめたものです。

ここに改めて公表させていただきますので、地域建設業に携わる皆さまにとって、参考資料として活用いただければ幸いです。

【アンケート対象地域】

青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県、長野県、新潟県、富山県、石川県、福井県、静岡県、愛知県、岐阜県、三重県

アンケート調査の概要

【 1. 目的 】

当社の主たるお客さまである地域建設業は、頻発する自然災害に対する応急・復旧活動など重要な役割を担っており、将来に向けて持続性を確保して行かなければなりません。一方で、賃金など待遇の向上や週休2日など働き方改革を通じた担い手の確保が喫緊の課題となっています。

本アンケートは、地域の安全安心の守り手である地域建設業の現状を捉え、当社および当社グループがお客さまに提供しているサービスの向上に活用するとともに関係各位にご提供する目的で行いました。

【 2. 調査対象 】

当社をご利用の建設業を営む資本金1億円以下のお客さま27,954社のうち、15,371社からご回答をいただきました。(回答率 55.0%／回答期限後の到着分を含む)

このうち、本書が取りまとめた「従業員の定着率向上のための工夫」については3,752社、「事業承継の課題や必要とを感じる支援策」については932社からコメントをいただきました。

【 3. ご回答をお願いした方 】

代表者、経営管理者層

【 4. 調査期間 】

平成31年1月9日～1月31日



従業員の 「**定着率向上**」のための工夫

1. ご回答企業の概要
2. カテゴリー別の概要
3. 「従業員の『定着率向上』のための工夫」取組事例

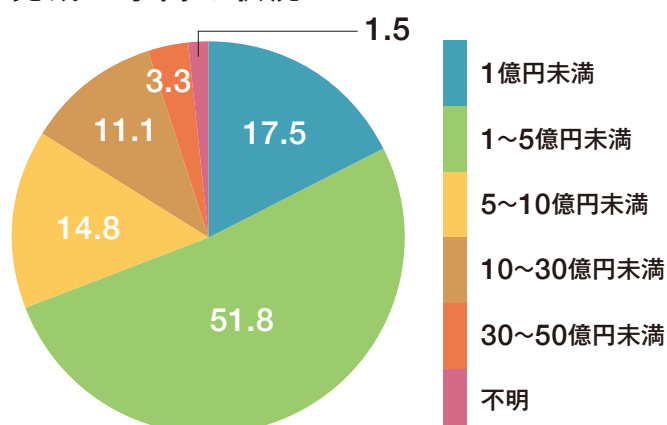
1. ご回答企業の概要

従業員の定着率向上のために工夫していることとして、3,752社からコメントが寄せられました。都県別の回答数のほか、ご回答いただいた企業の完成工事高、業種、常勤役員及び従業員数の割合は図表のとおりです。

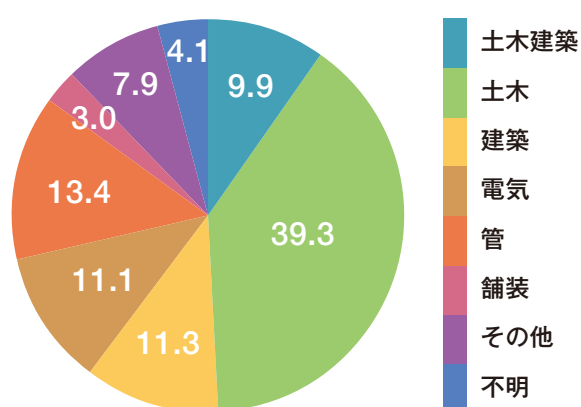
都県別回答数(単位:社)

所在地	回答数
青森	131
岩手	148
宮城	193
秋田	96
山形	96
福島	203
茨城	174
栃木	134
群馬	156
埼玉	143
千葉	172
東京	284
神奈川	241
山梨	108
長野	134
新潟	244
富山	123
石川	131
福井	112
静岡	215
愛知	157
岐阜	175
三重	115
不明	67
合計	3,752

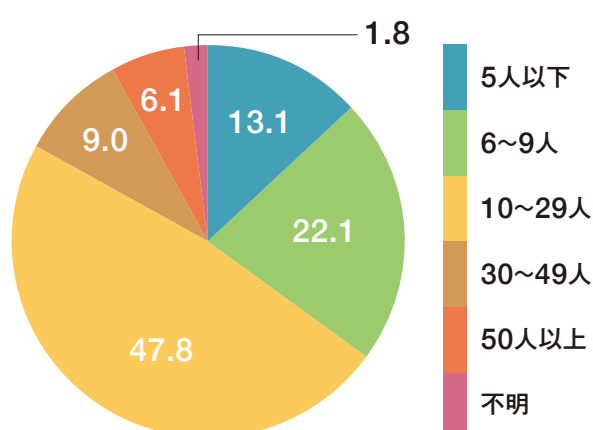
完成工事高の状況(%)



主たる業種の状況(%)



常勤役員及び従業員
(常用雇用者)数の状況(%)



2. カテゴリー別の概要

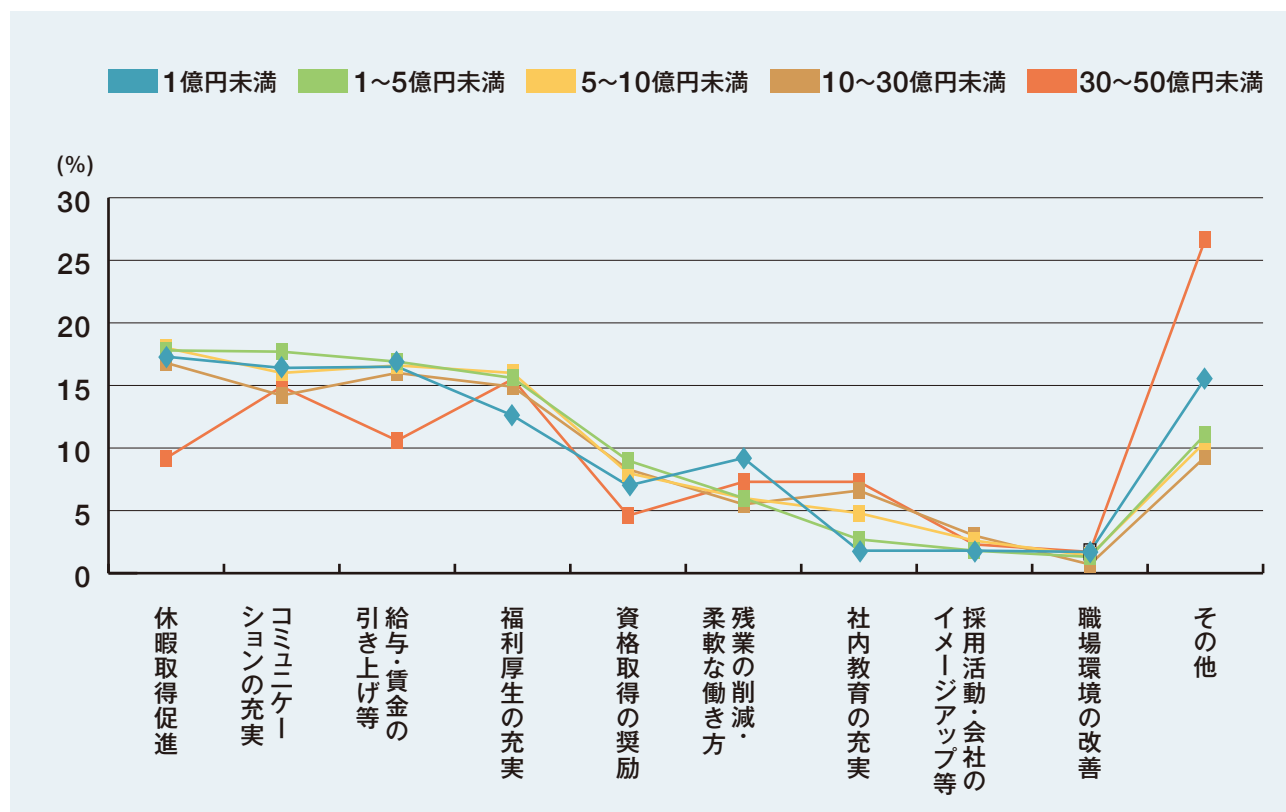
3,752社から寄せられたコメントについて、以下のとおりカテゴリー分けを行いました。その結果、定着率向上に必要な方策として、「休暇取得促進」、「コミュニケーションの充実」、「給与・賃金の引き上げ等」、「福利厚生の充実」を挙げる企業が多く、完成工事高別・業種別にみても、その傾向に変化はありませんでした。

カテゴリー別回答数(単位:件)

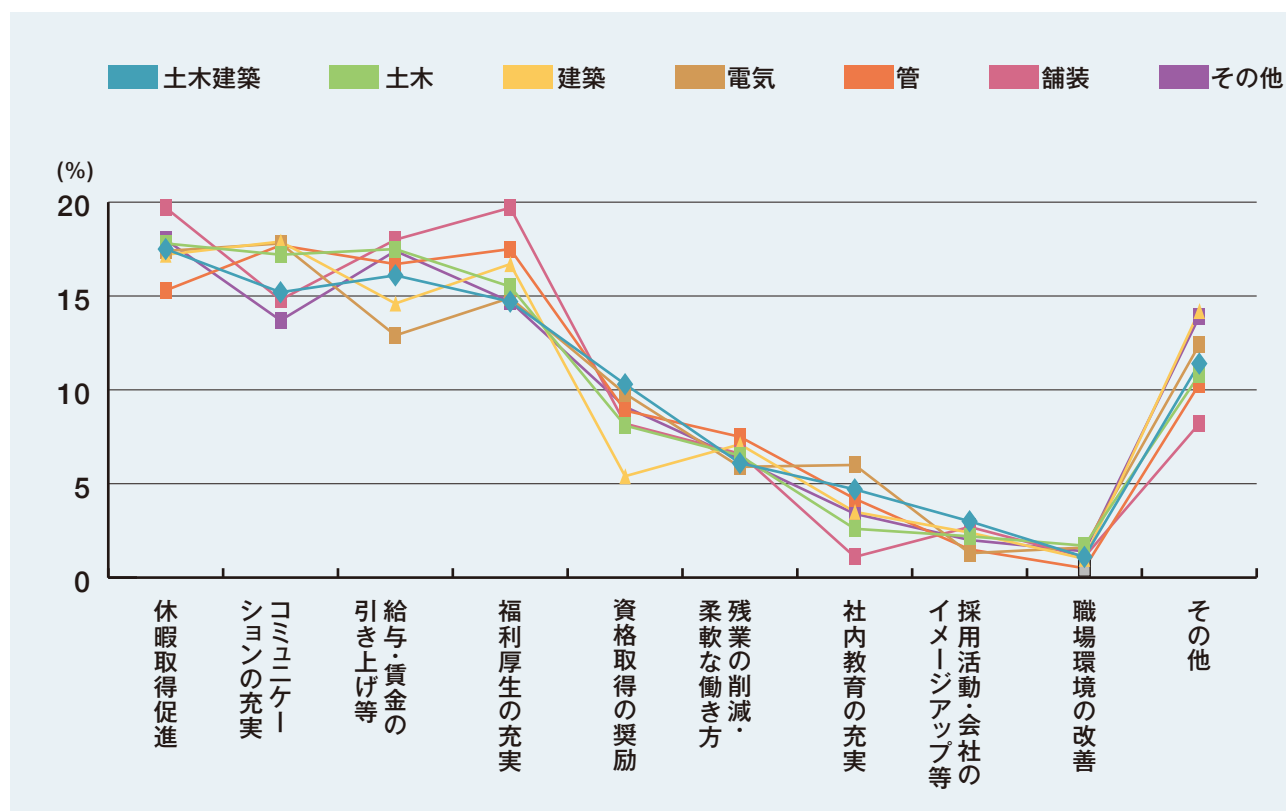
休暇取得促進1,080 年次休暇の取得促進 休日の増加 週休2日 育休・産休	残業の削減・柔軟な働き方408 定時退社 残業削減 フレックス等勤務時間の見直し
コミュニケーションの充実1,043 上司・部下の意思疎通 ミーティング 個人面談・相談体制(メンター等) 雰囲気づくり・交流・親睦	社内教育の充実227 表彰 研修 スキルアップ・自己啓発・技術指導
給与・賃金の引き上げ等1,023 正社員化 月給制・昇級等給与の見直し(賃金) 賞与・手当の新設・付与	採用活動・会社のイメージアップ等131 インターンシップ等採用活動 高齢者雇用推進(定年延長・再雇用) 同世代の複数採用等世代への配慮 情報発信による会社のイメージアップ 地域貢献
福利厚生の充実983 社会保険加入等 健康管理・健診・産業医等 旅行会・飲み会等行事の充実(レクリエーション) 退職金制度 家庭・家族への配慮(家族参加)	職場環境の改善83 事務所の新築・改装 新しい機械・車両等の導入 作業服・靴等の支給 通勤用車両の提供 雨天時の作業等遊び時間をなくす工夫
資格取得の奨励519	その他724

(注) コメントによっては複数のカテゴリーに分類しているため、回答数の合計は回答企業数(3,752社)と一致しない。

完成工事高別の状況



主たる業種別の状況



3.「従業員の『定着率向上』のための工夫」取組事例

この章では皆さまから寄せられたコメントの一部を原文のままご紹介していきます。

従業員の定着率向上のために各社が力を入れているのは、「休暇取得促進」(1,080件)が最も多く、次いで「コミュニケーションの充実」(1,043件)となっています。

吹出部分の見方

カテゴリーの説明

X,XXX件

└ コメントの件数

PXX

└ カテゴリーの掲載頁



休暇取得促進

1,080件

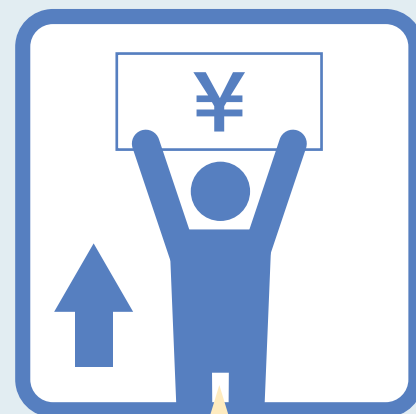
P8



コミュニケーション
の充実

1,043件

P9



給与・賃金の
引き上げ等

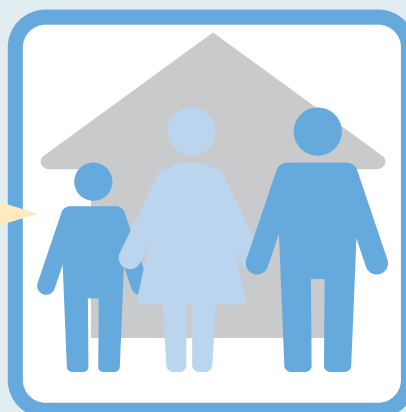
1,023件

P10

福利厚生の充実

983件

P11



資格取得の奨励

519件

P13



社内教育の
充実

227件

P15



残業の削減・
柔軟な働き方

408件

P14



採用活動・会社の
イメージアップ等

131件

P16



その他

724件

P18



職場環境の改善

83件

P18



Other



休暇取得促進

就業カレンダーや休暇予定など、あらかじめ年間計画をつくり、年次休暇が取りやすい環境づくりに力を入れている。労働条件を改正して休日の増加や、長期間の休暇となるように見直している。

子供の行事を優先し、有給を取得するようにしている。

富山県・土木

「やまがた子育て・介護応援いきいき企業」に登録し資格の取得等に取り組んでいる。事務職については完全週休2日制にしている。SNS等で当社の情報を発信している。

山形県・土木

有給をしっかり利用し、仕事へのON、OFFをはっきりする。仕事も私用も頑張れる社員教育をしている。家庭が大切に出来る人間になってもらう企業作り。

新潟県・管

会社独自の就業カレンダーがあり、年の初めに計画(休日、大型連休等)が立てやすく、有給休暇も取得しやすい。

三重県・その他

私生活優先で休みをとらせる(個々の家庭状況を把握し理解すること)。仕事は辛いのが当たり前なので、職場を明るくすること。

栃木県・建築

工程を見直し、休日(連休)を毎月とるようにしている。賃金上昇に向けての受注率のアップ。社長以下の役職をつけず、社員全員が働きやすい職場環境をつくれるよう日々努力している。

長野県・土木建築



コミュニケーションの充実

若年層への声かけを積極的に行う。親睦会や食事会などを開催して、社員間の懇親を深めている。常にお互いを気に掛け、仕事以外の相談がしやすい環境を整えている。



定期的な面談。品質会議への全員参加。

東京都・建築

コミュニケーションを第一に考えています。ベトナム人を採用していますが、言葉の壁が大変です。

千葉県・土木

建設目的物(商品)がどのようなものになるか、毎日の作業工程を事前に説明をすると、技能労働者もやりがいがある。

三重県・土木

有給休暇をスケジュール化し、取得率を高める。コミュニケーションの充実。

岩手県・土木

誰かが気に掛けているムード作り。

神奈川県・その他

職場活性化委員会を開催し広く意見を求める様にした。

長野県・土木建築



給与・賃金の引き上げ等

賃金や評価制度を明確化して労働者に安心感を与えるだけでなく、諸手当の充実や日払いを月払いに変更した企業も多い。賃金面で中堅・若年層への配慮が見られる。

市内就業者の平均年収以上を目指して給与を考えている。

岩手県・建築

他会社より賃金が高くなるようにしている。

青森県・土木

季節ごと(仕事量)にもよりますが、なるべく、年末年始・春季休業・夏季休業等できる範囲で、長い休日を設けています。月々頑張った人には、なるべく手当を多くして「人」を大切にするよう心がけています。高齢化ですが、日々声がけして、日々の体調を把握する。

宮城県・土木

賃金&評価制度の透明化。新人へのメンター(指導者)専任。1年間、新人への指導カリキュラム。トップが自ら動くこと(経営層全体)。残業しない風土づくり。資格取得等に関する社内勉強会。

秋田県・土木

40歳以下の賃金アップ。60歳以上の再雇用者の建退共加入。

静岡県・土木

工事の安全と賃金の向上。

千葉県・管

目標管理制度→目標立案(※期首)→中間面談→期末目標評価→業績賞与反映

静岡県・土木建築



仕事に対する苦勞や達成感を常を感じながら、毎日働く環境づくりに心掛け、ものづくりへの楽しさ?を実感してもらうようにしている。小さい会社なため、全員で一つの仕事をしっかり完了させ、報酬にも反映できるよう努力している。

東京都・管



各自のレベルアップを目ざす。資格取得した者は、賃金(給料)を上げ、専門校などへの入校も可能にする。

千葉県・管



福利厚生の充実

社会保険への加入が定着率の向上に役立っているという意見が多く寄せられた。労災を含めた各種保険や退職金に、自主的な上乘せ実施も。体温・血圧・体重を毎日測定して健康に気づかう。



歓迎会や永年勤続表彰の実施。資格取得の費用全額会社負担。他に工夫があったら知りたい。

長野県・電気



健康経営認定事業所の取得。

青森県・土木



懇談を深めるために会社内のイベントを行なっている(新年会、花見、ビアガーデン(2回)、芋煮会、忘年会等々)。若手の賞与を多くする。

山形県・建築



定着率向上に努めすぎで厚生費増で経営圧迫ぎみ。現在は仕事量があるが先々減になること不安です。

福島県・不明





「職場健康づくり宣言」認定(社保など)。体温・血圧・体重毎日測定。

宮城県・土木建築



福利厚生充実。有給休暇を取得しやすい環境づくり。男女共同参画職場づくり、女性の活躍推進の為に協定を結び行動目標とする。

秋田県・土木



福利厚生充実(外部機関に加入)。資格取得に手厚い支援。

千葉県・その他



新卒採用者と入社後約1ヶ月の間、交換日記のようなノートを交わしています。社長と直接、文字による会話を行う事によって、入社直後の対人関係や社会との関わりの手助けになると思い行っています。また、親睦会やボーリング大会、社内旅行を通じて会社内の親睦を深めています。

茨城県・土木



社会保障の充実、表彰制度、親睦行事の充実。資格取得補助、学生扶養への手当等。

群馬県・土木建築



地域貢献企業として認定されている。健康経営企業として認定されている。労災上乗せ、グループ共済、あんしん生命、その他福利厚生。

神奈川県・その他



福利厚生を充実すること(社員研修・全員参加のパーティーなど)。時間外の労働を極力行わない人員の確保。女性の労働者を現場に配置することにより、チームのコミュニケーションが良好になった。必要とする免状の取得(会社もちですべて充実する)。

秋田県・電気





血圧計、体重計、万歩計を各自の健康管理手帳に記帳して頂き、当社の安全大会（7月）には、これまでのデータをグラフにし、各自に渡しています。又、その際、健康についての講話も行っています。

青森県・土木



従業員とのコミュニケーション（バーベキュー、他）。技能検定（講習）。従業員へ配布（誕生日ケーキ、7月鰻弁当、12月精肉）。

三重県・土木



横浜健康経営認証、研修旅行。

神奈川県・土木



上司、従業員間の融和、協調性を図る為、季節毎の行事を取り入れたり、技術者、労働者を問わず、同じ作業着・防寒着等で、組織一丸となり、労務意欲を高めている。「困り言相談室」を総務部に置いている。

宮城県・土木



資格取得の奨励

資格取得費用を全額負担するだけでなく、専門学校や講習会等へも出席しやすいような環境を整えている。合格奨励金の授与など、資格取得への意欲をかき立てている。



富士教育センターをはじめ各種の講習により初期の能力を向上させる事によって、仕事に貢献できるようにする。スキルマップの活用。

三重県・土木



技術研修センターへの出向。

新潟県・土木建築





資格取得の助成。インターンシップ制度。

秋田県・土木



資格取得支援で、対象種目、手当の見直し(増額)や合格祝金の支給などを行っている。

群馬県・建築



資格取得者に対して奨励金の授与。計画的年次有給休暇付与に関する協定書の取り交わし。

山形県・土木



残業の削減・柔軟な働き方

早出や残業ができるだけ発生しないよう、工程をやりくりしている。若い職員には残業を命令しないという配慮もある。居住地と現場位置を近くするシフトも組む。



作業服を若者が好みそうなデザインを使用。社用車、ダンプ、重機は新しいものに入れ替えた。社員とのコミュニケーション(飲み会、研修会)をとる。早出、残業をなくす。

富山県・土木



地元の雇用が主で、家庭との両立が出来るような時間帯で作業している(例えば、残業をしないようにしている。急用があれば、昼休みでも家に帰れるようにしている)。

新潟県・土木



現場担当者は、できるだけ居住地と現場位置が近い社員をシフトできるように工夫している(直行直帰可)。

愛知県・土木





社内教育の充実

年齢の近い先輩とパートナーを組むトレーナー制度で丁寧に指導する。社会保険労務士を招いた研修や、職長会での報告会などでスキルアップを図っている。研修旅行を実施する企業もある。

顧問の社会保険労務士の勉強会を毎月開催している事や毎月の職長会での各班の報告、忘年会、新年会、納涼会、安全大会など開催しコミュニケーションを図っています。企業型確定拠出年金の導入や、夏季の熱中症対策の1日3回の安全チェック、毎朝の自己申告カードの提出などきめ細やかに社員のための制度の改革に努めています。

東京都・土木

経営者との面談。(不定期)懇親会。管理職の育成によるキャリアアップの構築。

新潟県・土木

トレーナー制度の実施。(先輩社員が新入社員とパートナーを組む。)

群馬県・電気

自分の子供だったらいと思い育成に努力する。

石川県・電気

若手社員への教育、指導を改善した。1年～10年間へのステップアップ目標を掲示し、毎月若手社員への成長を確認している。

三重県・電気

無理をさせない(最初は、余裕を持たせて仕事をさせる)。色々な現場作業を体験させる。入社後早い時期(6～7月頃)に研修旅行などを行う。

東京都・その他





新卒新入社員に対して若手先輩社員が指導、アドバイスを行う「ブラザー制度」を採り入れ実践している。

群馬県・建築



新入社員研修を社内・社外にて実施、配置後1年間は定期的に面接及びレポート提出させて、諸問題を早期に発見して検討、解決をするように努めている。又資格取得には受験援助及び資格手当を支給している。

栃木県・土木建築



採用活動・会社のイメージアップ等

インターン制度の実施や、建設業の仕事を小学生にPRする。企業の知名度アップにホームページの開設や、社名を冠したクラブ活動の展開も。地域貢献企業に認定された事業者もある。



社内に従業員対象のスポーツクラブが自発的に発足(3年前)、社名を冠したクラブ名で活動している。その中で定着率がプラスされている。会社の社長他役員も加入している。団結力の醸成が仕事面にもプラスに。

新潟県・土木



高校生の就職説明会(学校へ行く)。

岐阜県・その他



ハローワークとの連携。高校との関係構築。

埼玉県・土木



イメージアップのため、地元スポーツチームへの協賛、賃金アップ。

栃木県・管



地域に密着し、建設業のイメージを明るくするものとする為の努力。

愛知県・舗装



1人だけの採用をひかえている(同期がいないと精神的に負担が大きい)。

福井県・土木



会社の地名度アップ、PR。

山梨県・土木



ホームページの開設。社名の広がり、色んな協賛に社名を掲載。

福井県・電気



小学校から建設業(当社)がどの様な会社かPRしている。

秋田県・不明



面接時に建設業(職種)についてデメリット、メリットをよく説明する。目標を持たせるようにする。

福島県・土木



高校回りのエリアを広げている。

三重県・建築



社会保険労務士と話し合い、求人条件等を考えた。

山形県・土木建築





職場環境の改善



iPadを導入して仕事の仕組みそのものを改善している。作業服・車両・作業所をキレイにするよう心掛けるとともに事務所・社屋を新しくするなど、働く人を意識した環境を整備している。

悪天候(雨等)の時でも出来る仕事を常日頃より準備しておく。機械等の整備や新工法の実験を行う等、遊びの時間を無くすことで従業員の安心を得ることと不安を除くことに繋がると思っている。

群馬県・建築

建設業は「キタナイ、ヨゴレル」のイメージのため、作業服、車両、作業所等をキレイにするよう心掛けている。

宮城県・建築

iPadを導入し、仕事の仕組みを変える。

岩手県・土木

その他



キャリアコンサルタントの活用や、社会保険労務士の助言を受けて求人条件や就業規則を変えるなど、定着率の向上に外部からの意見を積極的に取り入れている。

個人の持ち味を伸ばすようにしています。

静岡県・土木

屋外作業が主流の為、暑さ寒さに耐え、頑張る姿を常に念頭におきながら労をねぎらい、気持ちよく働ける職場環境を整える事に配慮しております。

新潟県・不明

キャリアコンサルタントの活用。

石川県・土木建築



「社員の子育て応援宣言」に登録している。

長野県・建築



社会保険労務士と共に就業規則の改正を行った。

東京都・電気



現場でケガがないよう、安全に心掛けています。

静岡県・土木



安全はトップダウンだが、現場の工夫はボトムアップになるようにしている。

石川県・土木



経営者は従業員に対する「指導力」・「リーダーシップ」が重要である。策定した経営計画を全従業員に説明し、会社の状況や今後の方針について情報開示を行い、公平なチャンスを与え、従業員の努力には十分に報い、適切な裁量権を与えることが大切である。こうした今後の対策・今後の方向性が見られれば、経営者への信頼を高めるとともに、従業員のモチベーションを向上させることになる。

福島県・土木建築



役員等だけが会社の先頭に立っているという意識でなく、全員で物づくりをしているという認識を定着させて行く様にしている。

新潟県・土木



「(岐阜県)ワーク・ライフ・バランス(推進)エクセレント企業」認定を目指しています。

岐阜県・土木建築





「事業承継」の課題や必要と感じる支援策

1. ご回答企業の概要
2. カテゴリー別の概要
3. 「『事業承継』の課題や必要と感じる支援策」ご意見・取組事例

1. ご回答企業の概要

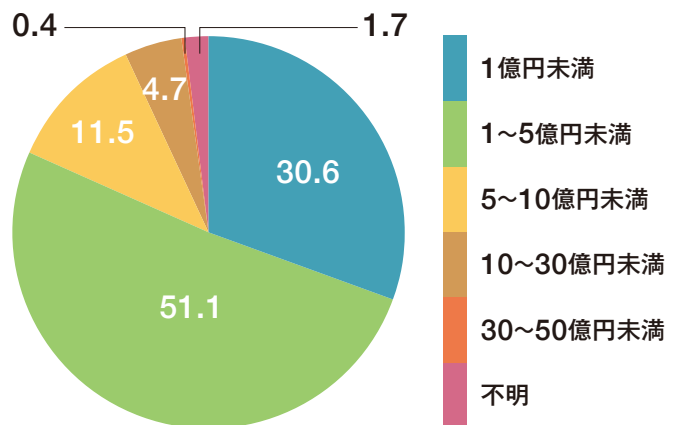
事業承継の具体的な課題や必要と感じる支援策について、932社からコメントが寄せられました。

都県別の回答数のほか、ご回答いただいた企業の完成工事高、業種、常勤役員及び従業員数の割合は図表のとおりです。

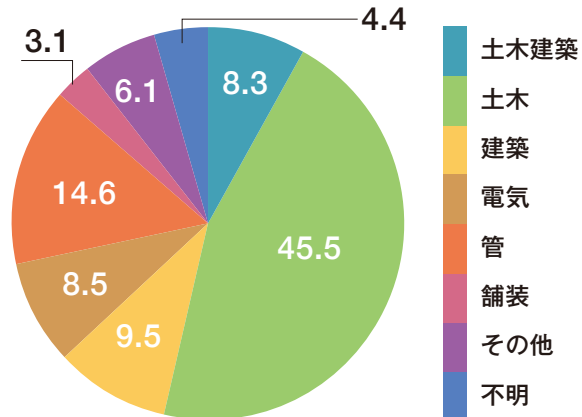
都県別回答数(単位:社)

所在地	回答数
青森	33
岩手	21
宮城	52
秋田	36
山形	22
福島	51
茨城	45
栃木	27
群馬	40
埼玉	29
千葉	47
東京	55
神奈川	54
山梨	41
長野	46
新潟	59
富山	22
石川	30
福井	27
静岡	54
愛知	34
岐阜	46
三重	34
不明	27
合計	932

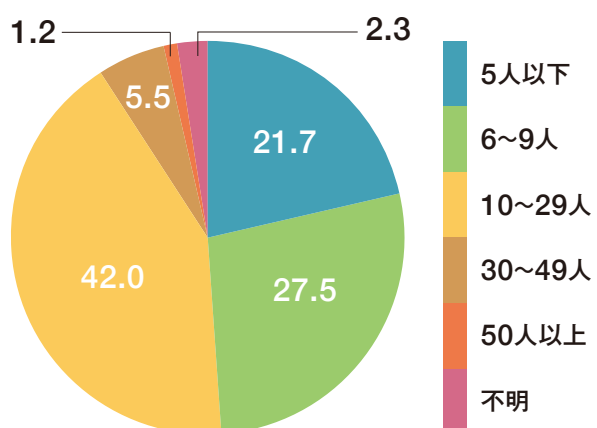
完成工事高の状況(%)



主たる業種の状況(%)



常勤役員及び従業員
(常用雇用者)数の状況(%)



2. カテゴリー別の概要

カテゴリー別回答数(単位:件)

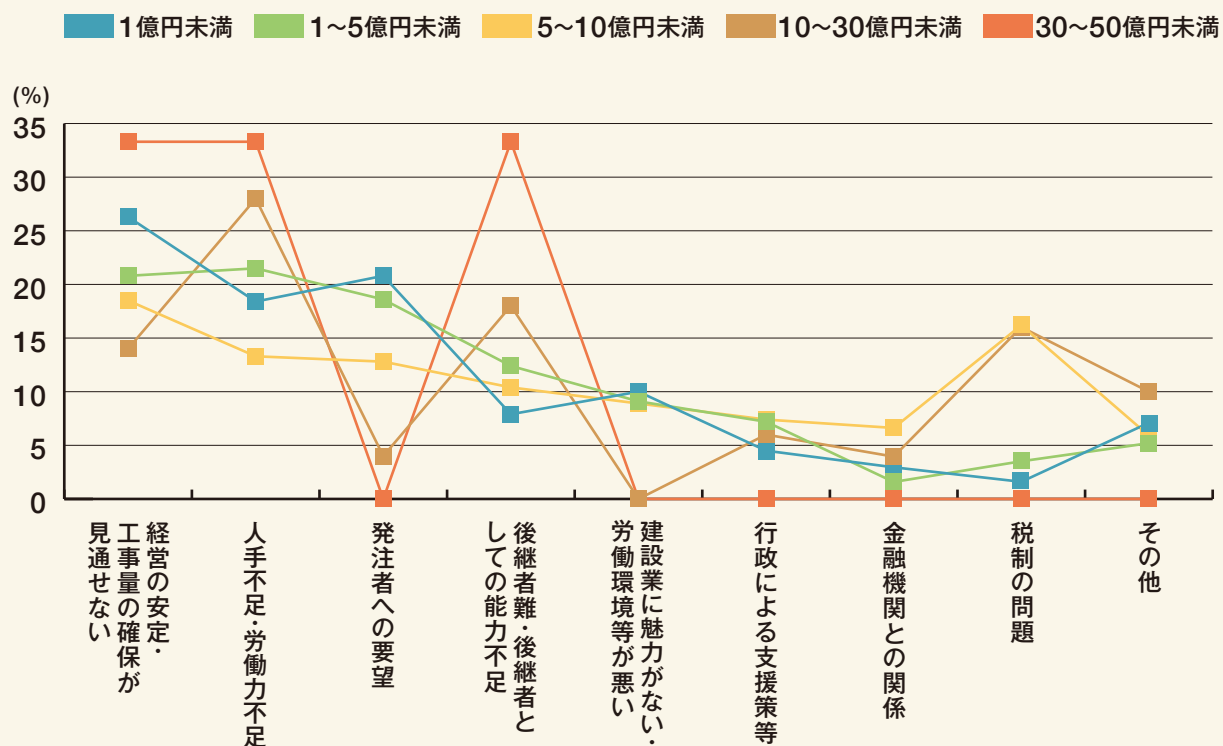
経営の安定・工事量の確保が見通せない	268
利益が低い・出ない	
公共工事が減少・見通せない	
工事量が不安定	
民間顧客が減少	
地域の衰退・人口減少	
人手不足・労働力不足	241
若手の新規採用ができない	
労働者の高齢化	
専門工事業(下請)の人手不足	
技術者の不足(資格取得が困難)	
発注者への要望	214
競争入札の弊害	
工期の確保	
単価のアップ	
書類の簡素化	
施工上の課題	
支払の問題	
後継者難・後継者としての能力不足	133
子供等若い世代がやりたがらない	
後継者の経験不足・実力不足(世代ギャップ)	
取引先との関係継続が困難	
後継者と部下社員との人間関係	

932社から寄せられたコメントについて、以下のとおりカテゴリー分けを行いました。その結果、事業承継の具体的な課題や必要と感じる支援策として、「経営の安定・工事量の確保が見通せない」、「人手不足・労働力不足」、「発注者への要望」を挙げる企業が多く、また区分によってはコメント数が少ないため全体の傾向と判断するには注意が必要ですが、完成工事高別・業種別でみても、「経営の安定・工事量の確保が見通せない」、「人手不足・労働力不足」を挙げる企業が多いことがうかがえます。

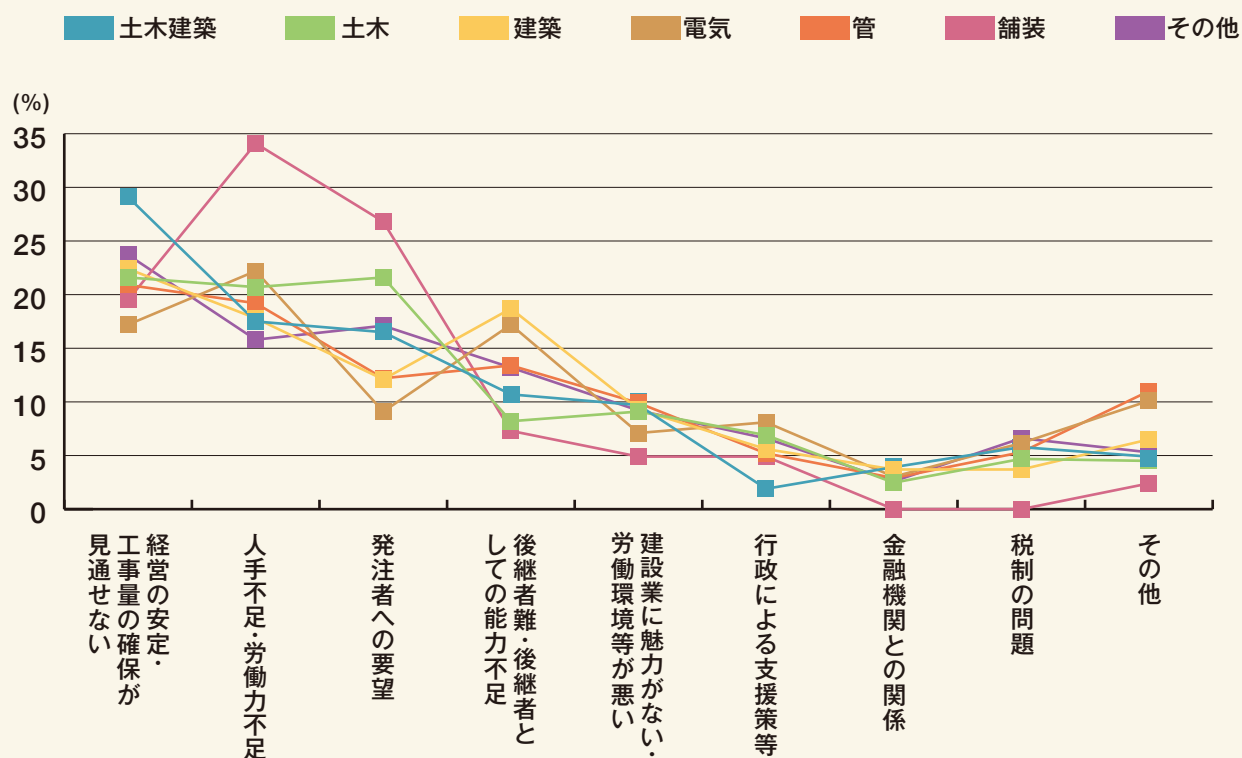
建設業の魅力がない・労働環境等が悪い	106
経営上の苦勞の多さ	
仕事がきつい	
屋外作業のつらさ	
業界の悪しき風習	
元下関係	
行政による支援策等	76
事業承継への支援策	
講習やセミナーの実施	
資格取得を容易にする	
金融機関との関係	33
借入金の多さ	
個人保証、担保	
後継者についての金融機関の了解が困難	
税制の問題	60
制度が複雑・わかりにくい	
自社株の評価が高過ぎる	
親子間以外の譲渡の問題	
税制の改正(先延ばしでなく、減免・免除)	
その他	74

(注) コメントによっては複数のカテゴリーに分類しているため、回答数の合計は回答企業数(932社)と一致しない。

完成工事高別の状況



主たる業種別の状況



3.「『事業承継』の課題や必要と感じる支援策」 ご意見・取組事例

この章では皆さまから寄せられたコメントの一部を原文のままご紹介していきます。
事業承継の課題についてみると、「経営の安定・工事量の確保が見通せない」(268件)が最も多く、次いで「人手不足・労働力不足」(241件)となっています。

吹出部分の見方

カテゴリの説明

XXX件

└ コメントの件数

PXX

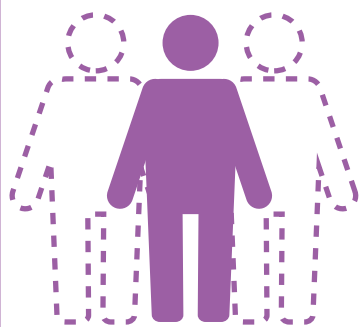
└ カテゴリの掲載頁



経営の安定・工事量
の確保が見通せない

268件

P26



発注者への要望

214件

P31



人手不足・
労働力不足

241件

P28



後継者難・後継者
としての能力不足

133件

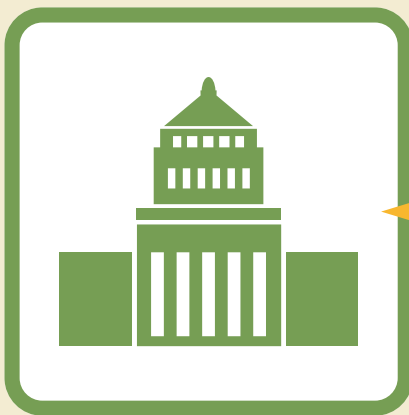
P32



建設業の魅力がない
・労働環境等が悪い

106件

P34



行政による
支援策等

76件

P35



金融機関との
関係

33件

P35

税制の問題

60件

P36

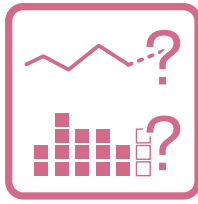


その他

74件

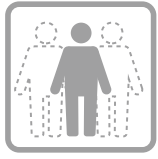
P37

Other



経営の安定・工事量の確保が見通せない

地域の過疎化から将来の工事量に不安があり、経営の先行きは不透明な状態が続いている。建設業のイメージそのものが悪いという意見もあり、事業承継のためらいの一因にもなっている。



地域の過疎化に伴い、工事量の減少で将来の経営に不安を感じる。

秋田県・管



震災から7年が過ぎ、今後、公共事業が減り、一物件に集中し低入札でなくては仕事が取れなくなることが不安である。

宮城県・土木建築



生え抜きの後継者に、3年後に承継する予定。ただ今後の仕事量には不安があるので、後継者への心の負担を減らすように努めていく考えです。

宮城県・管



ひと昔前は、ほどほどに利益も上がり、この業界も活気がありました。人口減少もあり、仕事量も減ってきましたが、災害も多くなって来ました。「転ばぬ先の杖」のことわざのように災害対策は非常に大切だと思います。

山梨県・土木建築



人材は確保できたが、これからの公共工事が安定的に受注出来るか、発注量が減少しないか心配。

不明・不明



民間の工事は多数次下請で、請負えば赤字。公共工事は競争が激しく、受注が不安定。こうした現状では、事業を承継し数十年後も会社を存続させる意欲が低下してしまっている。建設業は確かに地域の守り手かもしれないが、事業継続のため私的な財産も取り崩している状況であり、地域より自分の生活を守りたい。

東京都・電気



雇用政策として下請工事も行っているが、できれば100%元請で受注したい。会社の規模やランクを考えると難しい。自社の努力が不可欠ではあるが、元請比率が上がれば、会社も十分、利益が上がり、物、人に投資ができる。まだまだ、業者数が多いのかなと思う。

青森県・土木

建設業を行うにあたり、承継してもメリットがあるのか疑問。複雑な環境にあるのに、承継する者が苦勞するのが見えている。そこまでして継がせる意味はない。

三重県・土木

将来が不透明過ぎに加えて、地域建設業のイメージの悪過ぎで事業承継も難しい。

愛知県・管

地方の小工事に対しても大手ゼネコンが参加する傾向があり、また技術の内製化、業者の囲い込みが進んでいる。施工力の確保の為であると理解はしているが、今後中小施工業者の淘汰が進むのではないかと、地方都市の公共サービス・インフラが維持されるか不安に感じています。

茨城県・管

昨今の建設業を取り巻く環境は建設投資が低迷している中で、受注（公共・民間）の減少、利益率の低下等により大変厳しい時代になっております。当社におきましても、このような経営環境の中で、経営基盤強化のため、事業管理体制の見直し及び他社との差別化を明確にし、時代の変化に対応できる企業づくりに取り組んでおります。そのためにも、公共・民間を含む社会資本の整備として、安定的な建設投資が日本経済に与える影響は非常に大きく、建設業の役割がいかに重要であるかが理解できますので、今後の諸経済政策に期待しております。

福島県・土木建築

地方（田舎）では地域全体が人口減等で活気が無く、定住するにも不便が多く事業のことだけでなく、地域全体が今後、成り立って行けるのかが不安である。同業他社の減少により仕事はあっても、緊急対応等の負担も多くいつまで続けられるかも不安であり、経営が順調なうちに廃業等も考えている。

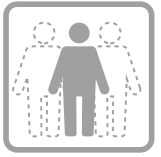
群馬県・管

今後の工事量に対して不安も有り、人員を増やすことも出来ない。又、土木建築に対してのイメージも肉体労働ゆえに若手は敬遠すると思われる。材料、人件費等が高騰する中で、今を維持するのに精一杯が現状で承継は考えられない。

長野県・土木建築

人口減少による工事量の減少が課題。社員一人一人が技能、資格を取得し、会社全体がレベルアップすること。

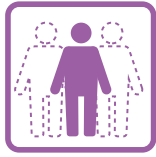
山形県・管





30年後50年後の建設業の先行きがどう変貌していくのかに不安を感じる。事業承継するべきか否か非常に考慮する。働き方改革についても日給月給制の場合、休みが増えれば、給料が減るという現実はどう対処するのか？全体的な底上げが必要かと考える。

神奈川県・建築



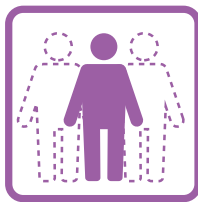
弊社は息子が後継者となる予定です。代表者としては今後の工事量がどうなるのか不安です。金融機関・取引先との関係継続が安定して行けるか？事業承継のこれからの課題が山程あると思います。リース・その他消耗品の購入はなるべく抑えた営業にしていこう支援して行きます。

群馬県・土木



受注産業であることが最大の課題。次年度さえ受注見通しが出来ない現状では、人材育成や事業継承は難しいのは当然。又、資格要件が厳しいので、実務は優れていても施工可能な工事の技術者に配置できない技術者がいる。経験要件で技術者を配置出来ればありがたい。

神奈川県・土木建築



人手不足・労働力不足

若手が不足しているだけでなく、働き手そのものがないという悩みが多い。技能者になるまでには10年はかかるので、それを見越した人材の確保が喫緊の課題。



若手後継者がいない。建設業をやりたいがらない。やらせようとも思わない。建設業への不安、職人不足(若手)、低賃金等をなくすべき。

石川県・建築



当社は地域密着型の企業なので、公共工事でも柔軟な対応、緊急時等ボランティアに近い部分もある。近年は、工事量減少のため、競争激化してきており、震災前に戻りつつある。現在の労働者も60才を過ぎており今後の工事量、先行きが不透明な中で、人材の育成や借入してまでの設備投資等、事業をいつまで続けるかが大きな課題である。人材の育成は若手より、今働いている高齢者への手厚さ、女性の建設業への転職、外国人労働者の教育・確保だと思う。(→支援・相談先?どこ?)

福島県・土木



ここ数年、人材確保、仕事の受注量等に会社は努力してきたが何も変わらない。ますます悪くなってきている。今更支援策など考えても手遅れな業界になっていると思う。

栃木県・土木

建設業界による外国人作業員の採用なしでは人材不足となり、経営もなかなか難しく将来の見通しが立てにくい。

三重県・土木

まず、事業を存続(5年～10年先)して行くための今後(将来)の地域の工事量と社内の体制に大きな不安がある。特に、従業員の高齢化が急速に進行しており、重機のオペレーターや普通作業員の不足の問題が深刻である。外国人労働者の雇用と併せ、行政(地方)の積極的な施策が必要と思われる。

秋田県・土木

地域の工事量減少が一層進む中で企業の生き残りへの競争と、利益の減少が経営に与える影響が大きくなって来ている。技術者不足で受注の減少、働き方改革で経費が増大し、経営のかじ取りが難しい現状となっている。

青森県・電気

技能労働者の人材不足の時代がやって来る。技術を要しない工法を考えて行く必要がある。

山形県・建築

受注量は確保できるが、人員が確保できない(担い手不足)。上記の理由により会社規模の縮小等を考慮すると、事業承継までは現段階では考えられない。

千葉県・土木

事業の継続は、今後、若い人材が確保出来るかで決まると思います。技能者になるのに約10年は要しますので、ここ4～5年が、人材確保に重要な期間だと思います。

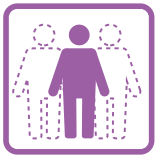
福井県・管

仕事はあるが、作業員が不足している為、断わらざるを得ない事が多々ある。業界全体で魅力ある建設業にしていかないと、何れ外国人作業員ばかりとなり、逆に低所得者層の業界というレッテルが貼られてしまう。

千葉県・土木

地域的な、建設業の各専門職のネットワークが、廃業等により維持が不可能な状態となりつつ有る。建設全体の工程が組めず、一部の改修工事に特化せざるを得ない。

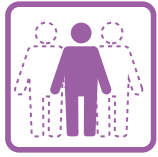
東京都・不明





中小企業の悩みに人材層の薄さがあります。私も2代目なので経験していますが、トップが代わると幹部も全員替わりました。今、私と一緒に担ってきた経営幹部8人は、すべて高齢者ですから、次代には新しい幹部が必要です。今、各部署に次代の幹部が育っている現状ではないのが、困ったことでもあります。

茨城県・不明



求人を出しても施工管理をできる人材、労働者ともに確保することが難しい状況です。その為、外国人技能実習生を受け入れることにしたのですが、人材不足の解決にはならず、長く働ける環境を整える必要があると感じます。資格や専門的な知識をもった人が少なくなっていく現状を打開するには、絶対的に外国人を増やしていく必要があります。

神奈川県・管



高齢化により若手の人材が不足している。育成も考えているが人手が不足している。即戦力(有資格者)が望しいが、セカンドキャリアの斡旋の強化をして欲しい。

新潟県・電気



働き方、従業員(監督及び作業員を含め)の確保ができ、仕事の消化の不安(売上の維持)が解消し、かつ賃金の適正化(今は低賃金)がなされれば、承継はそんなに困難とは思っていない。

埼玉県・土木



人材不足(若い人のなり手が無い)。社員がみな高齢となり、事故等が心配、夏の暑さ等の心配。電子入札における工事落札の不安、電子くじ等による対策がとれない、じっと待つしかない等の不安、予定を立てることができない。

神奈川県・電気



現場作業員を何年も募集しているが、問い合わせすらない。代表的な3Kの職種とはいえ若者離れが未恐ろしい。画期的な変化がないと難しい。

新潟県・建築



建設業全体の人材不足、高齢化。発注工事量の減少。幸い後継者はいるものの今後は心配です。

宮城県・土木

たとえ後継者を決めたとしても、従業員不足により衰退する。地方、特に僻地は人口減少とともに、なくなってしまう可能性が大である。特効薬はいらない。抜本的な改革が必要だ。

宮城県・土木

公共案件で発注段階で施工条件が明示されておらず、落札後、施設・発注者の都合で休日・土曜日に仕事をするケースが多く、発注側に合わせざるを得ない状況が多い。人手不足、魅力ある建設業にすべく、積算段階から休日等手当を含めた予算を作成すべきと思う。

千葉県・管

人材を確保するためには、自治体の協力は不可欠である。

宮城県・土木

まず何よりも人員不足に対する対策が必須です。学校も週休2日で育ってきた子達が、建設業を選ぶと完全週休2日ではなくなる上に、祝日も仕事するのがあたり前の世界に入ってくるわけがなく、入ってきても続くわけがないと思うのです。工期と予算の見直しが早急ですが、予算はともかく工期だけでも完全週休2日になるような工期の設定を義務づける法律に改正してもらいたいです。

愛知県・電気



発注者への要望

人員が減少する一方で、工事書類が増え、業務負担の増加につながっていると指摘。新技術を押しつけられ、採算が悪化しているという意見もある。

年間を通じて、バランスのいい工事発注(12月以降の仕事の集中の改め)。提出書類の簡素化。費用の掛かる新しい技術推進の押しつけをやめる。

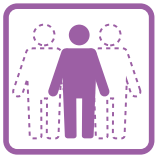
静岡県・土木

週休二日制にした場合の賃金の低下を危惧。進捗率の低下を危惧。

群馬県・土木

公共工事の場合、現場の書類作成の量が多く、工事を進めても書類が出来ないと入金がないので業者への支払が大変。

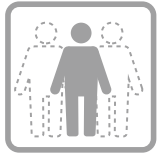
不明・土木建築





国交省の「2017+10」の中に地域建設業の強化が謳われているが、具体策が見えない。標題の通り、災害発生時には、地域建設業者の初期始動が求められ、また実行しているが、「地域の守り手」としての地域建設業者が営業継続できるような、発注及び仕事量の確保が支援策としてほしい。

新潟県・土木



人手不足と言いながら、毎年新しい資格が義務化されて、何の為の働き方改革なのかわからない。国の方針がずれているのではないのか。若年労働者が建設業に定着しないことは、大きな問題と思う。必要のない官僚機構の排除が不可決に思う近況です。

東京都・電気



後継者はいるが、今の安定した職業をやめて、今後仕事の量が減るであろう建設業を継ぐというリスクが大きい。また、建設業の社会的イメージが悪すぎて、将来を考えると踏み出せないでいる。公共工事の安定的な発注と地域格差のない工事の発注をお願いしたい。

茨城県・土木



地域の工事量の減少が続けば建設業に従事する人材は減少するばかりです。また、下請に求める提出書類も多くなっているので、下請業者の負担も大きくなってきています。前々から書類の簡素化をお願いしていても、ますます多く、面倒になってきています。現場代理人は日中は現場常駐、そうならば書類は時間外労働となり、会社の経費も多くなります。よって承継が魅力あるものかどうか考えさせられることがあります。

不明・土木建築



後継者難・後継者としての能力不足

後継者の資質を疑問に思うだけでなく、ベテラン社員との関係を危惧する。後継者候補の現場経験の少なさを不安に思う経営者もいる。



一級、二級の土木管理技術者の資格取得が難しい。このため、技術者の高齢化とともに、資格者が極端に少なくなっている。技術者の減少は経営の継続化に不安を感じさせる。複数回受験しても資格が取れない若者はこの業種から離れていく。過去の資格取得はこれ程難かしくなかった。そのことで不適切な工事があったらどうか。希望のもてる業種にしなければ、この業界は遅かれ早かれ、なくなっていく。

山梨県・土木

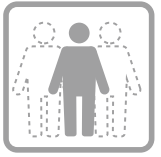
子供はいるが、会社を継ぐ意志がない(異業種の会社に勤務)。会社の経営状態は健全であるが、社内で継ぐ意欲をもつ者がいない。

栃木県・土木



組織を作り変えることに対するベテラン社員、職人の抵抗が大きい。

不明・電気



後継者の資質の問題がある。仕事はできても経営となると全く別問題に感じている。いかに教育するかが大きな課題であり、セミナー等の研修会があれば良いし参加させたい。

福島県・不明



トップリーダーは、正しい考え方(哲学・思想)が出来ないと、能力(テクニック、技術)があっても経営者のプロにはなれません。日本全体が、能力一筋になっている気がします。

東京都・管



時代が豊かになってきて、後継者候補で現場経験が不足気味の人が増えてきたようです。やはり、建設業の経営者は、現場のことを知らないで正しい判断は難しいのではと課題として痛感します。

新潟県・電気



5年以内に事業承継を予定しておりますが、技術者の確保が最大の課題なので、解消出来た時点で少しでも早期に実現したいと考えております。

千葉県・電気



代表取締役の営業力のみで成立しているので、後継への引継ぎが難しい。後継者の候補もない。

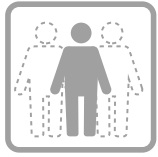
東京都・電気



取引先との関係は良好と思うが、金融機関に関しては不透明である。社員が後継者を支えてくれる環境作りが今後の課題です。

東京都・電気





建設業の魅力がない・労働環境等が悪い

働く人の高齢化が事故増加につながるのではないかと懸念が多い。体力的にきつい肉体労働のイメージが強く、作業内容の軽い業種に人材が流れる傾向が強い。

建設業は3K職場だといわれますが、社会に対する貢献度は多いと思います。このことをもっと世間に宣伝して、この職場の魅力を若い世代に訴えて行けば、後継者・人材不足の解消になるのではないかと思います。

福井県・管

働き方改革は、休日や制度だけの問題でなく、建設業における元下の金額の取り決め方や、元請けのパワハラ(言葉の暴力)等、人的課題が残ってます。また、取決金額については労務費、法定福利費等の支払いがなされてない。これも人的、組織的課題である。

岩手県・建築

建設業が地域に貢献する役割は大きいと思う。私で2代目であるが、建設業の大変さと思うと(昔より利益があがらなくなり、建設機械、諸資材の高騰、その割に発注者側の我々に対しての要求度は高い)、事業継承させられない。又、下請会社も実力のあるところは限られてくる。前途多難で、普通の工場と異なることを自覚してもらいたい。

岐阜県・建築

建設業全体として、大手ゼネコンだけが儲けていて中小は苦労ばかり。そんな業界と縁を切りたい。子供に継がせて、苦労をさせたくない。

新潟県・電気

建設業、特に公共工事のイメージが悪い。問題や震災が起きた時だけでなく、インフラの維持管理等、必要であることをもっと訴えてほしい。

東京都・土木

若者が建設業に全く魅力を感じていない。国を挙げての建設業のイメージ作りが必要。労働者を保護する法律ばかりが施行され、日本人の特長である勤勉さが失われている。働くことへの意欲、モチベーションを向上させる教育と思想が必要。

長野県・土木建築



行政による支援策等

資格試験のハードルの高さを指摘する意見が多い。中小企業への入職者の支援や若者が集まる仕組みを求める声も。

事業承継には関係性のない意見で申し訳ありませんが、当社の20代～30代の社員はとても頑張っておりまして。が、土木の技術検定などの申し込みに際して、所定の学校を卒業出来ていないため（中卒・高校中退など）、いつまでたっても試験にチャレンジ出来ません。もちろん現場においては十分に能力を発揮できていて、若年ながらも時には現場を任せたりもしています。このようなことから、少しでも緩和措置があればと思っております。指名参加願いにも上記のことなどから、若年育成しているにもかかわらず届出することが出来ません。なんとかしなければ!!というも思っております。

山梨県・土木

会社の経営者になりたいと思う人がまずいない。経営者に魅力を感じていないということだと思います。確実に人口が減っていくなか、会社の数も減っていきます。M & Aへの支援や、廃業時の支援が必要になってくるのかと思います。

山梨県・土木

中小企業に入職が増えるような施策を国にはとってもらいたい。企業側に対する支援ではなく、中小企業に入職する本人が優遇される仕組みが必要。

富山県・土木

県内に建築を学べる大学を増やしてほしい。現在は茨城大学工学部都市システム工学科しかないので、建築学部を増やして若者が集まるようにしたら、少しは県外に出てしまう若者をおさえられると思う。

茨城県・建築

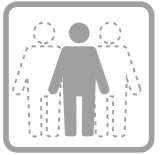


金融機関との関係

後継者と金融機関との関係を不安視する。個人資産を担保に融資を受けている関係から事業承継が困難ではないかという意見もある。

金融機関が後継者に対してどのような評価をするのかが、わからないので不安を感じることはある。

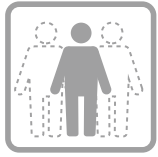
青森県・土木





金融機関の借金が多すぎて前代表からの事業承継がとても大変である。出来れば継ぎたくなかった。

山梨県・建築



経営者の個人資産が担保として金融機関に複数入っており、代表者を変更すると、担保利用が出来なくなり、融資に影響が出ることが予想されるため、事業承継が無理になる。借入れを無にすることも難しいため、存続は危ぶまれる。金融庁からの担保なしの指導の効果は全く感じない。

栃木県・土木建築



後継者が経営の舵をとるには、金融機関が柔軟体制で援助が不可欠と思う。

福島県・電気



税制の問題

自社株式の承継時における税負担の重さを指摘する声が多い。減免を要望するだけでなく、後継者の負担軽減を求める意見もあった。



株の引継ぎが難しい。リーダーシップを発揮していくのが難しい。顧客が替わる可能性がある。

長野県・建築



株式の譲渡の課税が難解。

石川県・管



一定規模以下の会社の事業承継には、税制のメリットがもっとあった方が良く感じている。納税の先延ばしではなく、税そのものの減額や免税制度等があれば後継者もいるのではないか。金融機関においても、何かメリットがないと、そもそも後を継ぎたくないというのが本音ではないか。

茨城県・土木



今のところ黒字経営だが承継に当たり、自社の評価額がどの位なものか知りたい。金融機関はじめコンサルタント会社が入りみだれ、聞こえがいい話しをするが確信がもてない。

岩手県・土木

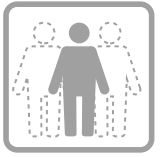
株の相続について、株価が上がりすぎていて、株の売買が非常に困難である。株を売買する時の株価について、中小企業にとって検討が必要だと思う。

東京都・その他



税制の優遇措置等あれば知りたい。

福島県・不明



Other

その他

後継者は、いつまでも実権を握ったままの前任者の存在を煙たがっているほか、後継した立場での苦労をコメントしている。男性優位・女性軽視の建設業界を痛感しているという。

いつまでも、代表が譲りたがらない。

愛知県・土木



女性から見て、土木・建築業界は男の世界であり、セクハラ、パワハラ、女性軽視が普通です。女性というだけで相手にされません。やはり、日本の労働市場は、まだまだ男性優位であり、他の先進国に比べて劣っていると思います。私としては、国レベルで男性陣の生活能力(炊事、洗濯、掃除、育児)の向上、無駄な手続きの削除、中小企業・零細企業の支援、男女平等が必要であると、しみじみ感じています。

三重県・土木



働き方改革は経営者側に負担となる改革ではないでしょうか。従業員の休みを見直した分は、誰かに負担となってしまいます。経営者を守る改革はない状況。小さな会社ほど企業努力にも限界があります。労働基準監督署の方にもつい先日、御指導頂きましたが、経営者側がブラックな働き方になってしまいます。いったい誰に助けを求めたら良いのでしょうか?とお話したばかり。後継者も今後考えて自分自身の働き方改革をしないと、経営者の過労死が増えて行くのではないのでしょうか。事業承継の前に会社がなくなってしまう。

岐阜県・土木



思案中。先日、某M & Aセンターが来社。契約金100万円、実印を押して契約してくれと云れたが、恐くて断った。

東京都・管

アンケート票

「地域の守り手」アンケート調査ご協力をお願い

平成31年1月
東日本建設業保証株式会社

1. 目的

平素より、前払金保証をご利用いただき厚く御礼申し上げます。

さて、当社では、標記アンケートを実施することと致しましたので、是非ともご協力を賜りたくお願い申し上げます。

当社の主たるお客さまである地域建設業は、頻発する自然災害に対する応急・復旧活動など重要な役割を担っており、将来に向けて持続性を確保して行かなければなりません。一方で、賃金など待遇の向上や週休2日など働き方改革を通じた担い手の確保が喫緊の課題となっています。

本アンケートは、地域の安全・安心の守り手である地域建設業の現状を捉えるとともに、当社がお客さまに提供しているサービスの改善に活用する目的で行うものです。

お忙しい中甚だ恐縮ですが、アンケートへのご協力につきまして、特段のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

2. アンケート先 当社をご利用いただいている建設業を営む各都県のお客さま

3. ご回答をお願いしたい方 代表者、経営管理者層

4. 留意事項

- ・アンケート用紙に貴社の名称を記入していただく必要はありません。
- ・必ずしも、すべての設問にお答えいただけなくともかまいません。
- ・アンケートの回答は統計的に処理し、調査結果を目的以外に使用することはありません。
- ・アンケート結果は集計データとして公表させていただきますが、個別データを公表することはありません。

5. ご回答期限 平成31年1月31日までに、同封の返信用封筒にてご回答くださるようお願い申し上げます。

6. お問合せ先 東日本建設業保証株式会社 経営企画部 「地域の守り手」アンケート調査係 (電話) 03-3552-7525

I. 貴社の概要について

- 所在地をご記入ください。 都県名（ ） 市区町村名（ ）
- 直前決算期の完工高に一つ○をつけてください。
ア. 1億円未満 イ. 1～5億円未満 ウ. 5～10億円未満 エ. 10～30億円未満 オ. 30～50億円未満
カ. 50億円以上
- 直前決算期の完工高のうち、公共工事の元請割合に一つ○をつけてください。
ア. 20%未満 イ. 20～40%未満 ウ. 40～60%未満 エ. 60～80%未満 オ. 80%以上
- 主たる業種に一つ○をつけてください。
ア. 土木建築（注1） イ. 土木 ウ. 建築 エ. 電気 オ. 管 カ. 舗装 キ. その他
（注1） 完工高に占める土木または建築の割合が80%以上の方は、イまたはウを選択してください。
- 所属している業界団体に○をつけてください。（複数回答可）
ア. 都県の建設業協会（支部会員含む）
イ. 市町村、地域単位の建設業団体
ウ. 許可を受けている業種の建設業団体（例：電気工業工業組合、電設業協会、管工事業協同組合、空調衛生工事業協会）
エ. その他の建設業団体（例：土地改良建設協会、林務建設協会、漁港建設協会、港湾建設協会）
オ. 所属していない
- 平成31年1月1日時点での常勤役員および従業員（常用雇用者）数に一つ○をつけてください。
ア. 5人以下 イ. 6～9人 ウ. 10～29人 エ. 30～49人 オ. 50人以上

7 平成31年1月1日時点での常勤役員および従業員（常用雇用者）の内訳をご記入ください。

性別	常勤役員	技術者	技能労働者(注2)	営業職	事務職
男性	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人

（注2）この調査で「技能労働者」とは、直接、工事現場で作業に従事する方を言います。（職長、班長を含みます）

（注3）同一人物が複数の職種を兼ねている場合、比重の大きい方にカウントしてください。

II. 人材確保について

- 今年度（平成30年4月～12月）の採用について、一つ○をつけてください。
ア. 採用予定があり、採用できた イ. 採用予定はあったが、採用できなかった ウ. 採用予定は無かった
- 今年度（平成30年4月～12月）に採用した場合、その内訳をご記入ください。

採用できた職種	
技術者	人
技能労働者	人
営業職	人
事務職	人

採用できた年代	
～20代	人
30代	人
40代	人
50代	人
60代～	人

採用の経路	
ハローワーク	人
学校への求人	人
新聞、情報誌	人
就職情報サイト	人
縁故、紹介	人
その他	人

3 過去3年度の採用者等についてご記入ください。

区分	今年度	前年度	前々年度
貴社が採用を希望した人数	人	人	人
採用できた人数	人	人	人
採用できた人数のうち、平成31年1月1日までの離職人数	人	人	人

4 平成31年1月1日時点における従業員（常用雇用者）の過不足感について、職種ごとに一つ○をつけてください。

職 種	過 剰	やや過剰	ちょうどよい	やや不足	不 足
技 術 者					
技能労働者					
営業職					
事務職					

5 採用活動において、重要な課題とを感じるもの3つに○をつけてください。

- ア. 賃金
- イ. 休日
- ウ. 残業
- エ. 屋外労働
- オ. 建設業のイメージ
- カ. 家族や保護者の理解
- キ. 高校、専門学校等との関係構築
- ク. その他

6 従業員の定着率向上のために工夫している事がありましたら、ご記入ください。

Ⅲ. 人材育成について

1 人材の育成方法について、該当するものに○をつけてください。（複数回答可）

- ア. 所属部署での実践を中心に育成している
- イ. 社内で勉強会を開催するなど指導している
- ウ. 社外講習会に参加させている
- エ. 数年程度の育成計画を立て、それに基づいて行っている
- オ. 育成計画は立てていない
- カ. その他

2 人材の育成を図る上で、重要な課題とを感じるもの3つに○をつけてください。

- ア. 育成する側の人力的な余裕
- イ. 育成する側の時間的な余裕
- ウ. 育成する側の準備に係る負担
- エ. 将来が不透明な中で、育成される側のモチベーションの維持
- オ. 育成に要する経費の負担
- カ. その他

3 資格取得の支援について、該当するものに○をつけてください。（複数回答可）

- ア. 社内で勉強会を開催するなど指導している
- イ. 社外講習会に参加させている
- ウ. 資格を取得した場合、費用を補助している
- エ. 資格試験の可否に関わらず、費用を補助している
- オ. 保有している資格に応じて手当を支給している
- カ. 特に支援はしていない
- キ. その他

Ⅳ. 賃金について

1 従業員（常用雇用者）の賃金の支払形態についてお伺いします。職種と支払形態ごとに、人数をご記入ください。

職 種	月給制	日給月給制	その他（支払形態の内容もご記入ください）
技術者	人	人	人（ ）
技能労働者	人	人	人（ ）
営業職	人	人	人（ ）
事務職	人	人	人（ ）

- 2 賃金の前年度比についてお伺いします。職種ごとに一つ○をつけてください。
 (同一職種でも個々人によって差はあると思われますが、総じての感覚的なご回答でかまいません。)

職 種	上昇	やや上昇	変わらない	やや減少	減少
技術者					
技能労働者					
営業職					
事務職					

- 3 就業規則等に定めているものに○をつけてください。

ア. 賞与 イ. 退職金

V. 週休等について

- 1 貴社で定めている週休（就業規則等）についてお伺いします。職種ごとに一つ○をつけてください。

職 種	4 週 4 休以下	4 週 5 休	4 週 6 休	4 週 7 休	4 週 8 休	完全週休 2 日	その他（内容をご記入ください）
技術者							
技能労働者							
営業職							
事務職							

- 2 上記 1 に定めている週休は、今年度（平成 30 年 4 月～12 月）、どの程度取得できていますか。職種ごとに一つ○をつけてください。
 (同一職種でも個々人によって差はあると思われますが、総じての感覚的なご回答でかまいません。)

職 種	概ね 8 割 以上	概ね 7 割 以上 8 割未満	概ね 6 割 以上 7 割未満	概ね 6 割未満
技術者				
技能労働者				
営業職				
事務職				

- 3 週休取得を増やすために、効果的と思われるもの 3 つに○をつけてください。

ア. 適正な工期（余裕ある工期）の設定
 イ. 現場に関わる人手の確保
 ウ. 日給月給制対策（労務単価・賃金の引上げ）
 エ. 施工の効率化
 オ. 施工の平準化
 カ. 手戻りの少ない適正な設計図書、施工条件の整備
 キ. 発注者への提出書類の簡素化・削減
 ク. その他

- 4 今年度（平成 30 年 4 月～12 月）、貴社が元請した工事現場の週休についてお伺いします。発注者区分ごとに、最も現場数が多かった週休欄に一つ○をつけてください。

発注者区分	4 週 4 休以下	4 週 5 休	4 週 6 休	4 週 7 休	4 週 8 休	その他	該当工事なし
国の機関							
都県							
区市町村							
民間（公共下請け含む）							

- 5 今年度（平成 30 年 4 月～12 月）、貴社が元請した工事の工期設定についてお伺いします。発注者区分ごとに、一つ○をつけてください。
 (発注者区分ごとに複数の工事を元請している場合があると思われますが、総じての感覚的なご回答でかまいません。)

発注者区分	適切	概ね適切	やや不適切	不適切	該当工事なし
国の機関					
都県					
区市町村					
民間（公共下請け含む）					

VI. 働き方改革について

1 働き方改革に関する政府の取り組みについてお伺いします。該当するものに一つ○をつけてください。

平成30年6月に働き方改革関連法案が成立し、平成31年4月に改正労働基準法が施行されます。建設業については5年間の猶予期間を経て、平成36年4月から罰則付きの時間外労働の上限規制が適用されることとなりました。この事についてご存じでしたか。

- ア. 上限規制が適用されることは知っており、内容も理解している
- イ. 上限規制が適用されることは知っているが、内容はよく理解していない
- ウ. 知らない

2 働き方改革に関する国土交通省の取り組みについてお伺いします。該当するものに一つ○をつけてください。

国土交通省では、5年間の猶予期間中においても受注者・発注者が相互の理解と協力の下に取り組むべき事項について「建設工事における適正な工期設定等に関するガイドライン」を作成していますが、この事についてご存じでしたか。

- ア. ガイドラインについて知っていて、発注者や下請との契約締結に際して活用している
- イ. ガイドラインがあることは知っているが、内容はよく理解していない
- ウ. 知らない

VII. 事業承継について

1 代表者の年代に一つ○をつけてください。

- ア. 30代以下 イ. 40代 ウ. 50代 エ. 60代 オ. 70代以上

2 事業承継について、一つ○をつけてください。

- ア. 予定者を含め、後継者は決まっている
- イ. 事業承継をするつもりだが、後継者は決まっていない
- ウ. 事業承継ではなく、事業売却、合併、解散・廃業等を検討する
- エ. 事業承継、事業売却等について決めていない

3 事業承継の課題について、該当するものに○をつけてください。（複数回答可）

- ア. 後継者・人材の不足
- イ. 後継者と前代表者時代からの経営陣との人間関係、経営執行体制等の組織体制
- ウ. 金融機関をはじめとする取引先との関係継続
- エ. 事業承継に係る税制
- オ. 今後の地域の工事量
- カ. 上記の課題のより具体的な内容や、その他課題と感ずること、必要と感ずる支援策などをご記入ください

アンケートはこれで終了です。大変お忙しい中ご協力をいただき、誠にありがとうございました。

「地域の守り手」アンケート調査結果
「定着率向上」・「事業承継」 取組事例集

禁 転 載

【発行・編集】



東日本建設業保証株式会社

〒104-8438 東京都中央区八丁堀2-27-10

TEL 03-3552-7525(経営企画部) / FAX 03-3552-7536

お客さまの経営に役立つサービスを無料で提供しています

財務診断サービス

e 診断

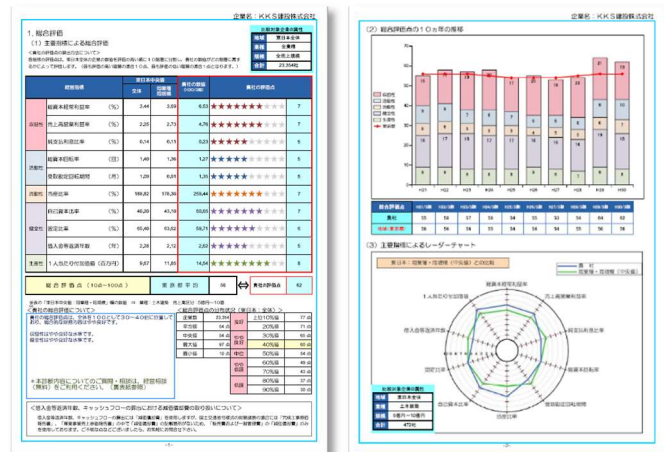
- ▶お客さまの決算書をもとに『財務診断レポート』をご提供します。

e 相談（電話相談）

- ▶『財務診断レポート』をもとに電話によるご相談をお受けします。

e コンサル（訪問コンサルティング）

- ▶お客さまを訪問して経営改善に関するご提案を行います。



▲財務診断レポートの一部抜粋

小冊子の提供

マンガでわかるシリーズ

- ▶施工管理について、若手技術者向けにわかりやすく解説しています。現在発行しているテーマは、「原価管理」、「安全管理」、「工程管理」、「品質管理」、「環境安全管理」です。

建設フレッシュマン GUIDE BOOK

- ▶新入社員研修や学生向けの会社説明会などのテキストとして活用されています。



▲小冊子の一例

詳しくは、お近くの弊社営業部・支店までお問い合わせください

