
資格取得等に関する取組実態調査 報告書

— 技術者・技能者等の各種資格取得および女性の活躍推進 —

平成 29 年 3 月



全国管工事業協同組合連合会

まえがき

総務省が発表した平成 28 年の労働力調査によると、建設業就業者のうち技能労働者が前年比 5 万人減の 326 万人に減少しました。2 年連続で前年を下回り、技能労働者数は建設投資が回復基調に入った平成 23 年から 4 年連続で増加しておりましたが、再び減少傾向に入っております。ただし、年齢階層別では 29 歳以下の若年層が 37.1 万人で前年より 1.4 万人増加しております。

国土交通省がこの労働力調査の結果をもとに算出した技能労働者数では、平成 9 年に 455 万人でピークを迎えましたが、平成 22 年には 331 万人まで減少しております。平成 23 年以降は 4 年連続で増加し、平成 26 年に 341 万人まで回復したものの、平成 27 年に 10 万人減の 331 万人、平成 28 年に 5 万人減の 326 万人と 2 年連続で減少しております。

しかしながら、技能労働者数を年齢階層別に見ると、55 歳以上の高齢者層が 1.2 万人減の 110.7 万人になったのに対し、29 歳以下の若年層は 1.4 万人増の 37.1 万人でした。建設就業者全体に占める 29 歳以下の割合も 0.6 ポイント増の 11.4% に高まっております。若年層が増加した背景には、建設投資が増加基調にあることに加え、若年層を対象とした職業訓練の充実、公共工事設計労務単価の引き上げなどの効果が出たとされております。ただし、中堅・高齢層も含めた建設業全体の技能労働者が今後減少することは避けられません。

全国管工事業協同組合連合会では経営委員会を中心に、管工事業の人材確保・育成のあり方について検討を行うため、所属員企業の技術者・技能者等の各種資格取得や女性の登用状況の実態を調査しました。十分な回答数が得られませんでした。今回、それらの調査結果を報告書に取りまとめました。施工管理技士や給水装置工事主任技術者などの資格取得促進と若年、女性の技術者・技能者の確保・育成にむけて、本会では本報告書を基に関係機関に働きかけいくこととしております。また、会員や所属員企業におかれても本報告書を広くご活用いただきますようお願いいたします。

結びに調査実施にあたり、ご多忙にもかかわらず多大なご協力をいただいた調査対象の会員組合及び所属員企業の皆様に対し、深く御礼を申し上げます。

平成 29 年 3 月 31 日

全国管工事業協同組合連合会 会長 大澤規郎

目 次

調査の概要.....	1
第1章 回答企業の概要.....	3
1-1. 回答企業の概要について.....	3
(1)所在地.....	3
(2)資本金.....	4
(3)直近の完工高.....	4
(4)従業員数.....	4
(5)管工事高の中で最も割合が大きい請負層.....	5
(6)建設業の許可について（管・水道施設・土木工事業）.....	5
(7)管工事の主な内容.....	6
第2章 従業員の「技術者・技能者」数について.....	7
2-1. 年齢層別.....	7
2-2. 保有資格別.....	9
(1)回答企業における資格保有者数.....	9
(2)管工事施工管理技士(1級).....	11
(3)管工事施工管理技士(2級).....	12
(4)土木施工管理技士(1級).....	13
(5)土木施工管理技士(2級).....	14
(6)給水装置工事主任技術者.....	15
(7)給水装置工事配管技能者.....	16
(8)排水設備工事責任技術者.....	17
(9)登録配管基幹技能者.....	18
(10)配水管技能者.....	19
(11)配管技能士(1級).....	20
(12)配管技能士(2級).....	21
(13)消防設備士(甲種).....	22
(14)消防設備士(乙種).....	23
(15)浄化槽設備士.....	24
2-3. 男女別.....	25
2-4. 現在と5年後、10年後の資格者数等.....	26
第3章 資格取得のための支援について.....	33
3-1. 資格保有者の確保状況.....	33
3-2. 不足する技術者・技能者の資格.....	34
3-3. 資格取得を推進する取組.....	35
3-4. 若手の育成における問題・課題.....	37
第4章 女性活躍支援について.....	39
4-1. 女性活躍を促進する支援や取組の状況.....	39
4-2. 女性活躍の支援につながる就業制度の実施状況.....	40
4-3. 女性が働きやすい就業環境の整備等の工夫.....	50
4-4. 女性活躍を推進するうえでの問題や課題.....	51
参考資料（調査票）.....	53

調査の概要

1. 調査の目的

本調査は、所属員企業の技術者・技能者等の各種資格取得や女性の登用状況の実態を把握し、管工事業の人材確保・育成のあり方について調査、検討を行うための資料を得ることを目的とする。

2. 調査対象

本会所属員企業(15,843 社)

3. 調査時期

平成 28 年 8 月 26 日～平成 28 年 12 月 20 日

4. 調査項目

1. 会社の概要について
2. 従業員の「技術者・技能者」数について
3. 資格所有者数について
4. 資格取得のための支援について
5. 女性活躍支援について

5. 調査内容

巻末の参考資料参照 (P53～P57)

6. 調査方法

WEB アンケート

- ①本会ホームページに貼り付けたアンケートコーナーへのパソコン・スマートフォンからの入力
- ②同ホームページより印刷したアンケートに記入した用紙の回収 (FAX、郵送等)

7. 回収状況

対象企業数 15,843 社
有効回収数 1,296 社
有効回収率 8.2% (詳細は P3 参照)

平成 26 年度に実施した実態調査では全国より 5,446 社 (33.3%) より回答を頂いた。今回の調査では 1,296 社 (8.2%) より回答を頂いたが、従業員数別の企業割合を比較すると、グラフのとおりである。今回の回答数は少なかったもののサンプルに大きな偏りは無く、所属企業を代表するデータとなっていると思われる。

▶[従業員規模別] 回答のあった企業割合



8. 分析方法

回収した調査票を、クロス集計（資本金別、従業員別等）し、その結果を分析する方法によった。

第1章 回答企業の概要

1-1. 回答企業の概要について

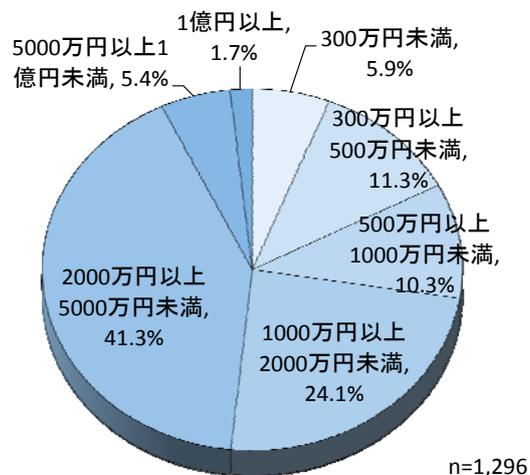
(1)所在地

各地域ブロックと都道府県別の回答数を次の表に示した。

地域	都道府県	回収率 (A/B)		回収率 (C/B)			
		回答数 (A)	所属企業数(B)	回答数 (C)	所属企業数(B)		
全体	全体	8.2%	1,296	15,843	-	-	-
北海道	北海道	13.5%	64	474	13.5%	64	474
東北	青森県	12.6%	179	1,418	5.1%	11	214
	岩手県				20.4%	33	162
	宮城県				11.4%	32	280
	秋田県				15.7%	36	229
	山形県				14.7%	39	266
	福島県				10.5%	28	267
関東	茨城県	3.0%	105	3,522	4.1%	14	343
	栃木県				5.0%	27	545
	群馬県				4.5%	10	220
	埼玉県				1.4%	13	900
	千葉県				0.0%	0	644
	神奈川県				4.2%	34	818
	山梨県				13.5%	7	52
東京	東京都	2.7%	41	1,504	2.7%	41	1504
北信越	新潟県	15.0%	257	1,713	8.0%	48	602
	長野県				32.5%	67	206
	富山県				23.2%	84	362
	石川県				6.8%	23	340
	福井県				17.2%	35	203
中部	愛知県	6.2%	124	2,011	4.3%	41	954
	岐阜県				5.8%	30	515
	三重県				6.0%	11	182
	静岡県				11.7%	42	360
近畿	滋賀県	5.2%	108	2,072	11.2%	22	197
	京都府				3.8%	10	266
	大阪府				4.6%	31	673
	奈良県				1.8%	2	113
	和歌山県				7.2%	22	307
	兵庫県				4.1%	21	516
中国	岡山県	7.2%	45	627	7.0%	13	185
	広島県				3.4%	11	324
	鳥取県				15.4%	6	39
	島根県				41.4%	12	29
	山口県				6.0%	3	50
四国	香川県	30.0%	216	719	11.9%	26	218
	愛媛県				55.6%	169	304
	高知県				2.0%	1	49
	徳島県				13.5%	20	148
九州	福岡県	8.8%	157	1,783	10.3%	49	478
	佐賀県				16.2%	28	173
	長崎県				9.0%	12	134
	熊本県				5.7%	14	247
	大分県				4.5%	11	243
	宮崎県				9.5%	19	201
	鹿児島県				5.8%	13	224
	沖縄県				13.3%	11	83

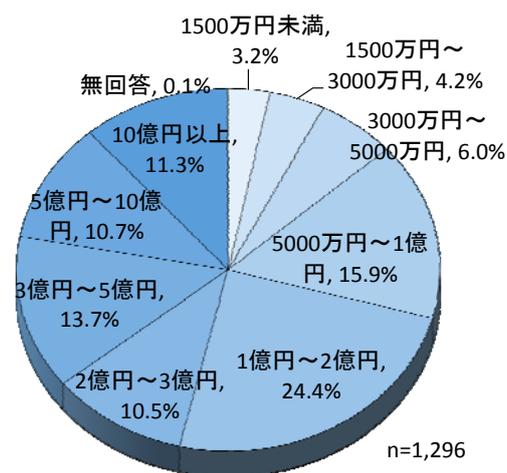
(2)資本金

資本金規模を見ると、全体では「2000万円以上5000万円未満」が41.3%と最も多い区分となっているが、「2000万円未満」が51.6%と全体の半数を超えている。



(3)直近の完工高

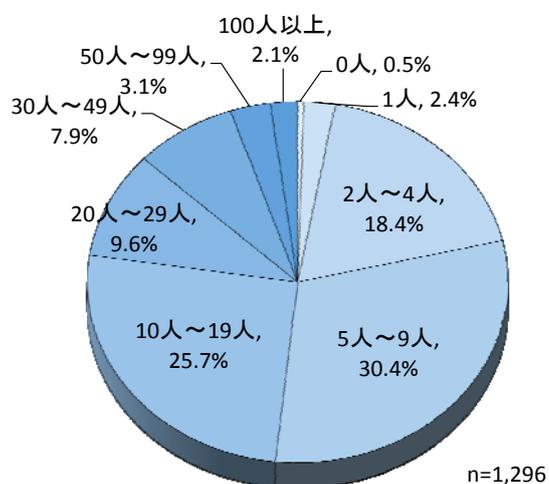
直近の完工高は、全体で「2億円未満」が53.7%と過半数を占めている。



(4)従業員数

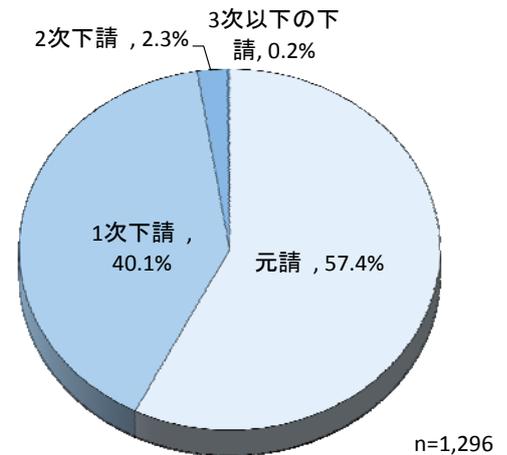
従業員数は、全体では「5人~9人」の小規模な企業が最も多く、30.4%を占めている。

更に「10人から19人」25.7%が続き、「2人~19人まで」の小規模な企業が全体の7割以上を占めている。



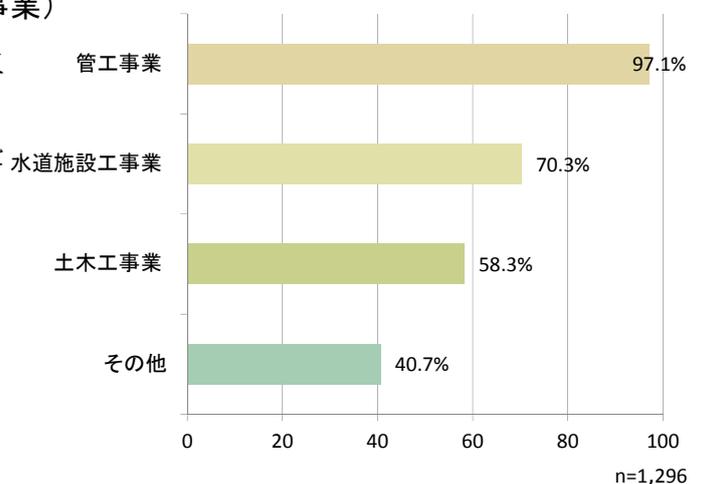
(5)管工事高の中で最も割合が大きい請負層

全体では「元請」が 57.4%と最も多く、次いで「1次下請」40.1%、「2次下請」2.3%と続く。



(6)建設業の許可について(管・水道施設・土木工事業)

取得している建設業の許可を全体で見ると、「管工事業」が 97.1%と最も多く、次いで「水道施設工事業」が 70.3%、「土木工事業」58.3%、「その他」40.7%となっている。



▶管・水道施設・土木工事業の取得状況

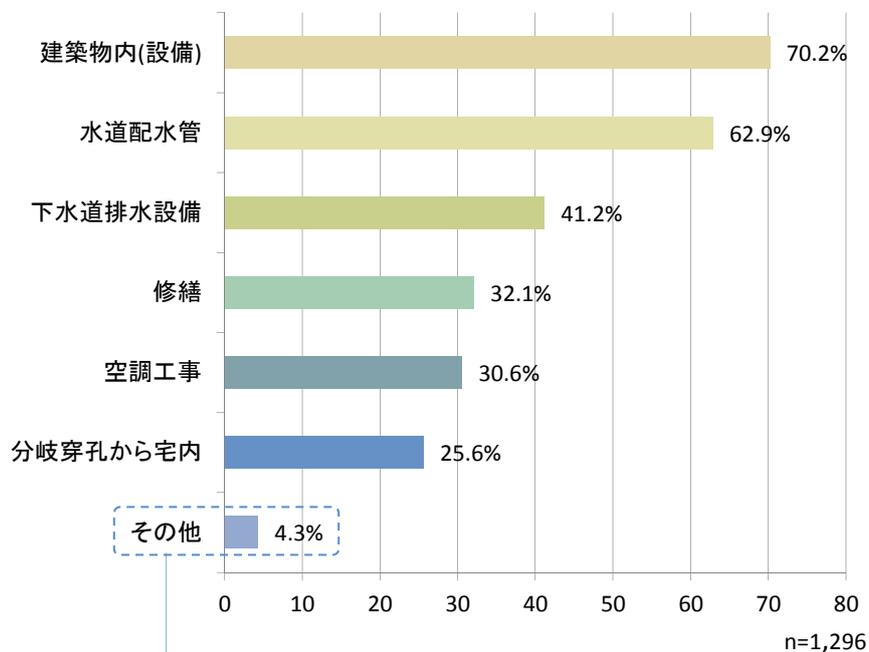
許可の取得状況を全体で見ると、3業種で取得している企業が、50.3%と過半数を超えている。次いで、管工事業のみ取得している企業が 22.7%、2業種(管工事業・水道施設工事業)17.6%と続く。

	管 工 事	水 道 施 設	土 木 工 事	(%)
3業種で取得している企業	○	○	○	50.3 (652社)
2業種(管・水道施設)で取得している企業	○	○	-	17.6 (228社)
〃 (管・土木)で取得している企業	○	-	○	6.5 (84社)
〃 (水道・土木)で取得している企業	-	○	○	1.1 (14社)
1業種(管工事)のみ取得している企業	○	-	-	22.7 (294社)
〃 (水道施設)で取得している企業	-	○	-	1.3 (17社)
〃 (土木工事)で取得している企業	-	-	○	0.4 (5社)
上記以外の業種で取得している企業	-	-	-	0.2 (2社)

※%は建設業許可を取得している企業 1,296 社に対する割合。()は回答数

(7)管工事の主な内容

管工事の内容を全体で見ると、最も多いのが「建築物内(設備)」(70.2%)であり、次いで、「水道配水管」(62.9%)、「下水道排水設備」(41.2%)と続く。



「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

機械設備工事
浄化槽設備工事
消化設備工事
水管橋架設工事
土木工事
公共下水道本管工事
量水器交換・検針
漏水調査
農業用水管
融雪工事
ガス工事
リフォーム
給水ポンプ
設備資材の販売
空調機器の保守・メンテナンス
LPガスの小売販売

第2章 従業員の「技術者・技能者」数について

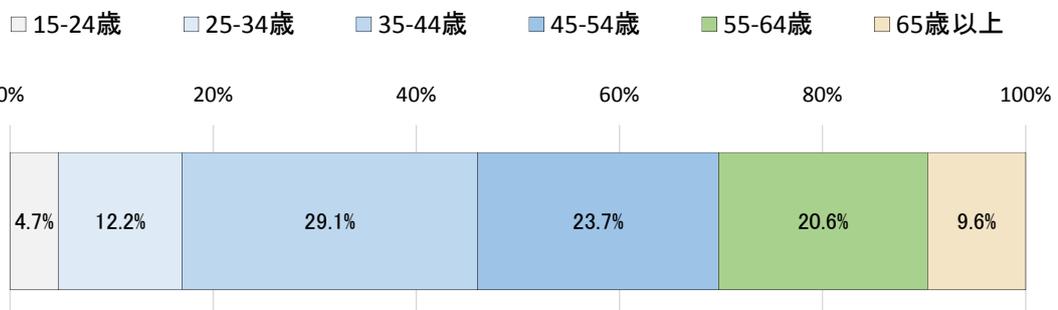
2-1. 年齢層別

「技術者・技能者」数の構成を見ると、「15～24歳」の将来の担い手層が4.7%と非常に少なく、「34歳以下」というくくりでも、1割台(16.9%)にとどまる。

それに対して、「35～44歳」は年齢層としては最も多い29.1%であり、次いで「45～54歳」が23.7%、「55～64歳」が20.6%となっている。「45歳以上」が5割を超えていることとなり、高齢化傾向を示しており、近い将来の更なる高齢化と技術者・技能者不足が懸念される。

なお、34歳以下の若年層の技術者・技能者の割合は資本金が大きくなるほど多い傾向にある。

▶ 技術者・技能者の年齢構成



▶ [資本金別] 回答のあった技術者・技能者数

単位:人

	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	17,427	177	647	894	1,236	2,044	3,027	2,335	1,799	1,790	1,799	1,679
	100.0%	1.0%	3.7%	5.1%	7.1%	11.7%	17.4%	13.4%	10.3%	10.3%	10.3%	9.6%
300万円未満	252	0	4	5	18	33	47	30	32	21	24	38
	100.0%	0.0%	1.6%	2.0%	7.1%	13.1%	18.7%	11.9%	12.7%	8.3%	9.5%	15.1%
300～500万円未満	739	4	14	25	66	87	139	94	70	62	85	93
	100.0%	0.5%	1.9%	3.4%	8.9%	11.8%	18.8%	12.7%	9.5%	8.4%	11.5%	12.6%
500～1000万円未満	708	2	12	19	49	95	115	79	69	84	74	110
	100.0%	0.3%	1.7%	2.7%	6.9%	13.4%	16.2%	11.2%	9.7%	11.9%	10.5%	15.5%
1000～2000万円未満	2,518	13	77	89	181	326	407	331	258	253	248	335
	100.0%	0.5%	3.1%	3.5%	7.2%	12.9%	16.2%	13.1%	10.2%	10.0%	9.8%	13.3%
2000～5000万円未満	8,384	126	328	349	545	1,014	1,393	1,063	866	945	898	857
	100.0%	1.5%	3.9%	4.2%	6.5%	12.1%	16.6%	12.7%	10.3%	11.3%	10.7%	10.2%
5000～1億円未満	2,194	18	82	125	157	250	427	335	229	187	208	176
	100.0%	0.8%	3.7%	5.7%	7.2%	11.4%	19.5%	15.3%	10.4%	8.5%	9.5%	8.0%
1億円以上	2,632	14	130	282	220	239	499	403	275	238	262	70
	100.0%	0.5%	4.9%	10.7%	8.4%	9.1%	19.0%	15.3%	10.4%	9.0%	10.0%	2.7%

※数値回答は、「0(ゼロ)」と明記されているものは集計対象としたが、無回答については対象からはずして集計を行なった。(以下同様)

一企業あたりの技術者・技能者の在籍者数は平均で13.4人である。
 資本金別で見ると、40歳代後半から60歳代前半の保有者が多く、34歳未満が少ないという傾向は
 ほぼ共通している。

▶[資本金別] 一社あたりの技術者・技能者数

単位:人

	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	13.4	0.1	0.5	0.7	1.0	1.6	2.3	1.8	1.4	1.4	1.4	1.3
300万円未満	3.3	0.0	0.1	0.1	0.2	0.4	0.6	0.4	0.4	0.3	0.3	0.5
300～500万円未満	5.0	0.0	0.1	0.2	0.4	0.6	0.9	0.6	0.5	0.4	0.6	0.6
500～1000万円未満	5.3	0.0	0.1	0.1	0.4	0.7	0.9	0.6	0.5	0.6	0.6	0.8
1000～2000万円未満	8.1	0.0	0.2	0.3	0.6	1.0	1.3	1.1	0.8	0.8	0.8	1.1
2000～5000万円未満	15.7	0.2	0.6	0.7	1.0	1.9	2.6	2.0	1.6	1.8	1.7	1.6
5000～1億円未満	31.3	0.3	1.2	1.8	2.2	3.6	6.1	4.8	3.3	2.7	3.0	2.5
1億円以上	119.6	0.6	5.9	12.8	10.0	10.9	22.7	18.3	12.5	10.8	11.9	3.2

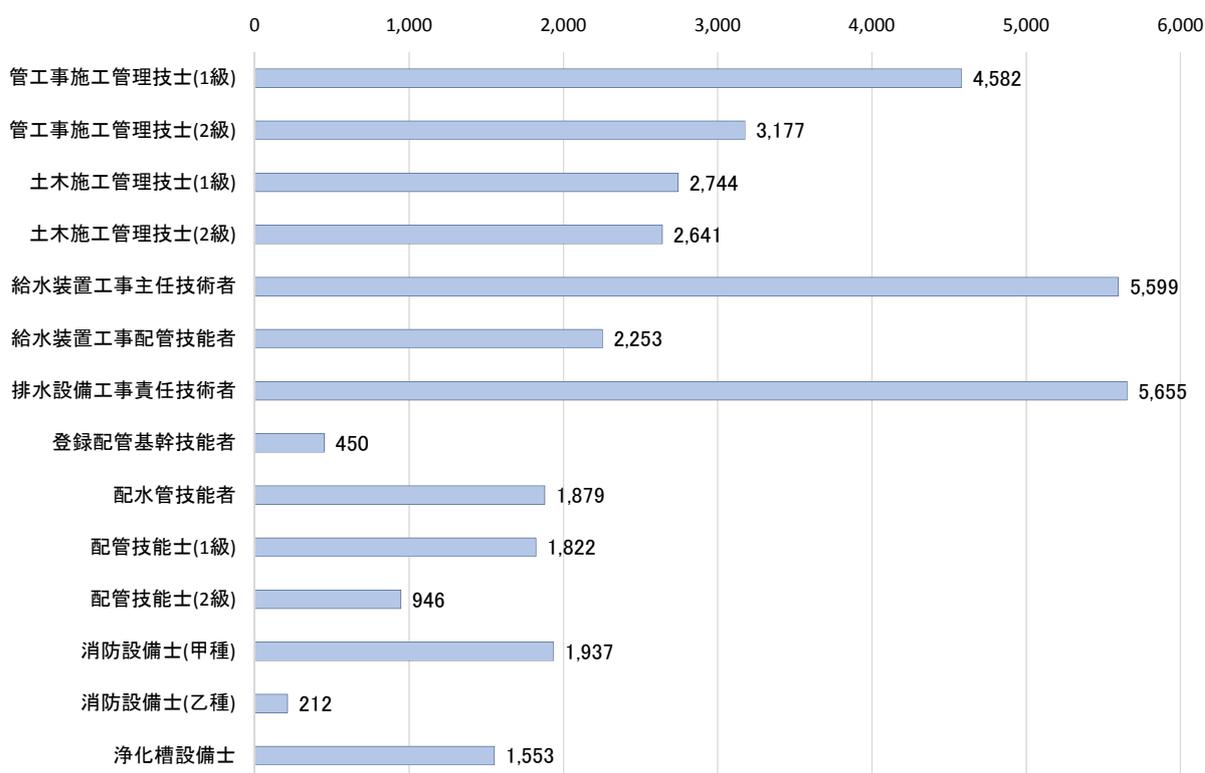
2-2. 保有資格別

(1)回答企業における資格保有者数

回答企業における資格保有者数の数は全体で、「排水設備工事責任技術者」が 5,655 人で最も多く、次いで「給水装置工事主任技術者」が 5,599 人、「管工事施工管理技士(1 級)」が 4,582 人などとなっている。

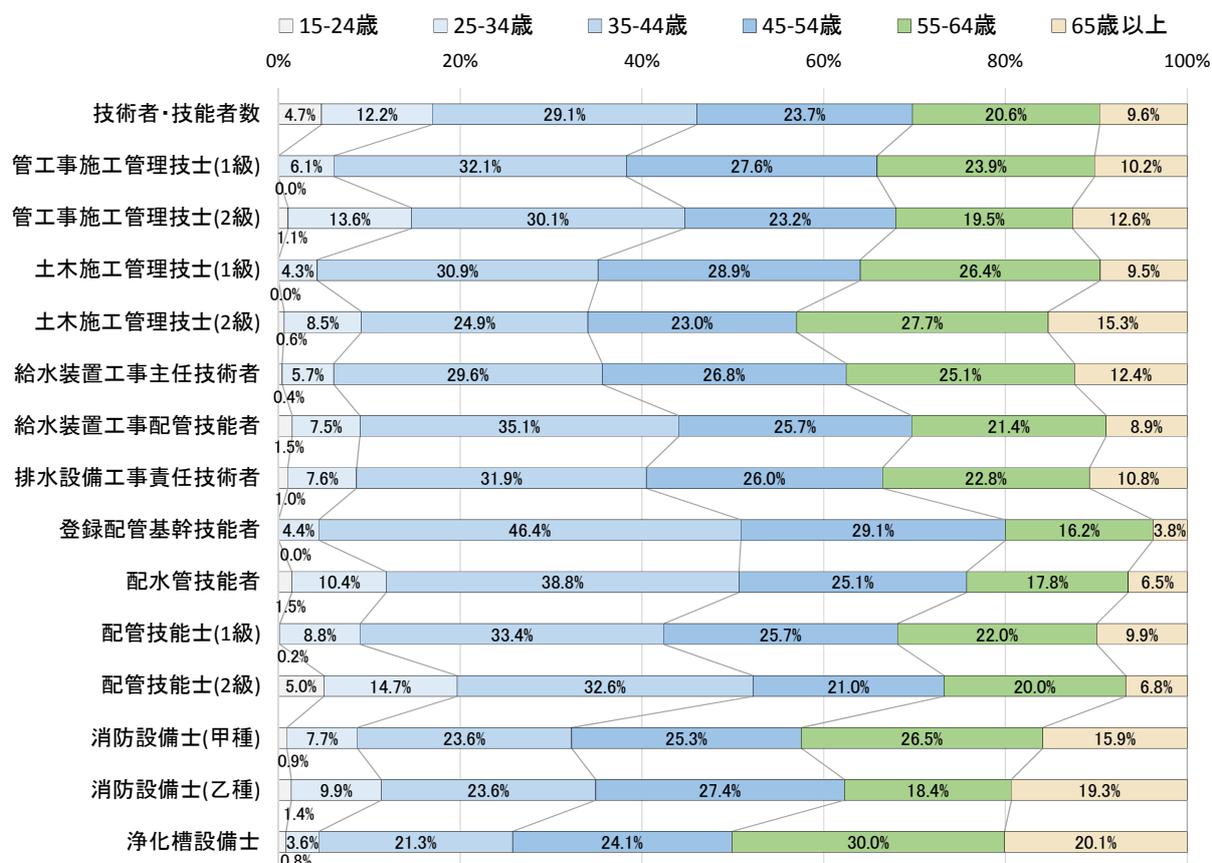
保有資格別に年齢層を見ると、最も多い「排水設備工事責任技術者」、及び「給水装置工事主任技術者」、「管工事施工管理技士(1 級)」などの主な資格では、「35～44 歳」「45 歳～54 歳」のベテラン層が 6 割近くを占めている状況となっている。

▶回答企業における資格保有者数



※同一資格で1級・2級(甲種・乙種)の両方を取得している場合は、1級(甲種)のみを回答。

▶[保有資格別] 資格保有者数の年齢構成



▶[年齢別] 技術者・技能者の年齢構成別の保有資格者数

	合計	(管工事施工管理技士1級)	(管工事施工管理技士2級)	(土木施工管理技士1級)	(土木施工管理技士2級)	技術者	給水装置工事主任技師	給水装置工事配管技師	排水設備工事責任技師	登録配管基幹技能者	配水管技能者	(配管技能士1級)	(配管技能士2級)	(消防設備士甲種)	(消防設備士乙種)	浄化槽設備士
合計	17,427	4,582	3,177	2,744	2,641	5,599	2,253	5,655	450	1,879	1,822	946	1,937	212	1,553	
15-24歳	824	0	34	0	17	23	34	58	0	28	3	47	18	3	13	
25-34歳	2,130	281	431	117	224	317	168	428	20	195	161	139	150	21	56	
35-44歳	5,071	1,473	955	848	658	1,655	790	1,803	209	729	609	308	457	50	331	
45-54歳	4,134	1,265	738	792	607	1,503	578	1,470	131	471	468	199	490	58	375	
55-64歳	3,589	1,097	618	725	731	1,407	482	1,288	73	334	400	189	514	39	466	
65歳以上	1,679	466	401	262	404	694	201	608	17	122	181	64	308	41	312	

※上段:回答数、下段:構成比

(2)管工事施工管理技士(1級)

管工事施工管理技士(1級)保有者は、一企業あたり平均3.5人である。資格保有者の年齢構成を資本金別で見ると、資本金の規模に関わらず、「40～44歳」が最も多く、次いで「45～49歳」、ほぼ同数の50歳代～60歳代前半の年齢層が続く。一方、30歳代は比較的多いが、29歳未満の若手の保有者は極めて少ない。

▶[資本金別] 回答のあった資格者数

単位:人

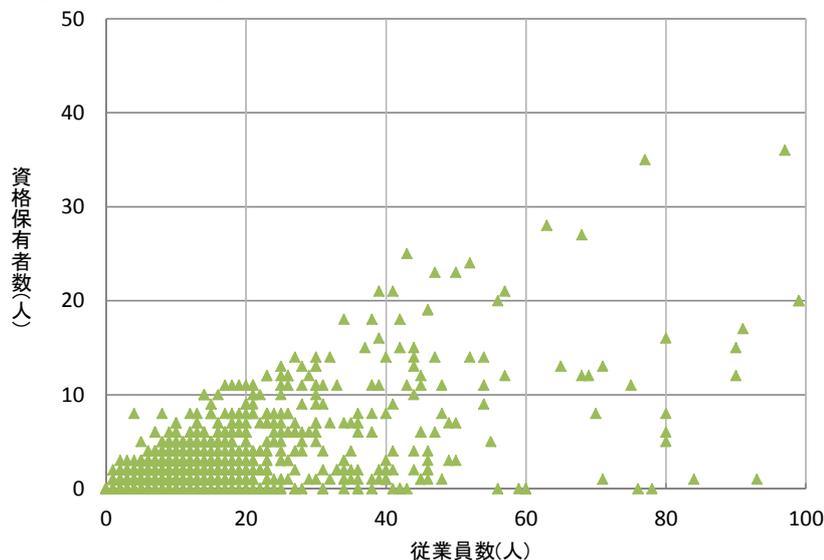
	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	4,582	0	0	58	223	473	1,000	713	552	563	534	466
300万円未満	38	0	0	0	1	4	11	6	5	3	3	5
300～500万円未満	80	0	0	0	3	10	20	10	11	10	8	8
500～1000万円未満	91	0	0	2	3	6	21	14	13	11	8	13
1000～2000万円未満	368	0	0	0	5	47	77	54	54	40	44	47
2000～5000万円未満	2,164	0	0	10	74	232	462	304	247	289	261	285
5000～1億円未満	829	0	0	10	39	80	191	156	103	95	89	66
1億円以上	1,012	0	0	36	98	94	218	169	119	115	121	42

▶[資本金別] 一社あたりの資格者数

単位:人

	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	3.5	0.0	0.0	0.0	0.2	0.4	0.8	0.6	0.4	0.4	0.4	0.4
300万円未満	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1
300～500万円未満	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
500～1000万円未満	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
1000～2000万円未満	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.2
2000～5000万円未満	4.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.4	0.9	0.6	0.5	0.5	0.5	0.5
5000～1億円未満	11.8	0.0	0.0	0.1	0.6	1.1	2.7	2.2	1.5	1.4	1.3	0.9
1億円以上	46.0	0.0	0.0	1.6	4.5	4.3	9.9	7.7	5.4	5.2	5.5	1.9

▶[従業員規模別] 管工事施工管理技士(1級)の分布



(3)管工事施工管理技士(2級) ※1級・2級の両方を取得している場合は、1級として集計

管工事施工管理技士(2級)保有者は、一企業あたり平均2.5人である。資格保有者の年齢構成を資本金別で見ると、資本金の規模に関わらず「40～44歳」が最も多い。5000万円未満の企業では、30歳代後半から60歳代前半の高い年齢層が多いのに対して、5000万円以上の企業では、20歳代後半から30歳代の若い年齢層の保有者もバランス良く多い。

▶[資本金別] 回答のあった資格者数

単位:人

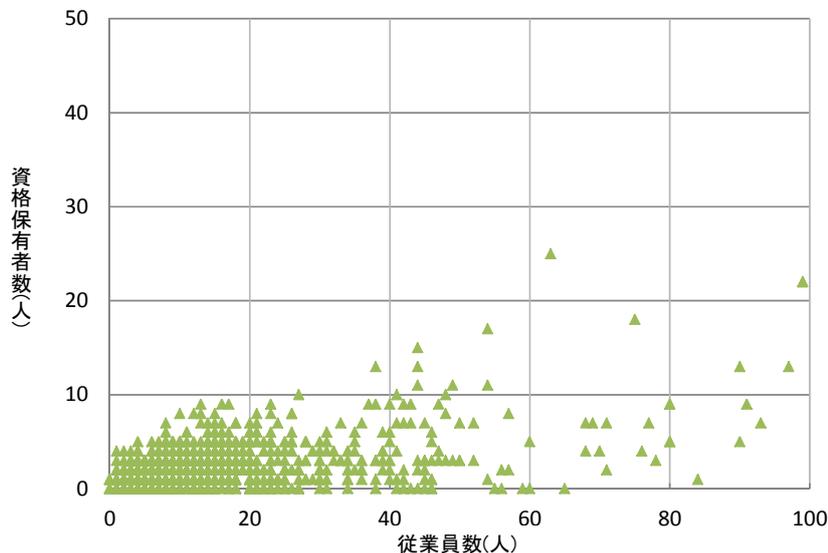
	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	3,177	0	34	197	234	406	549	415	323	311	307	401
300万円未満	87	0	0	1	4	6	13	14	13	9	9	18
300～500万円未満	184	0	0	2	12	19	24	28	20	14	20	45
500～1000万円未満	212	0	1	1	12	29	31	26	19	28	27	38
1000～2000万円未満	516	0	1	8	31	77	84	58	62	47	53	95
2000～5000万円未満	1,566	0	8	84	117	210	296	202	154	167	154	174
5000～1億円未満	337	0	10	40	34	39	59	45	24	30	32	24
1億円以上	275	0	14	61	24	26	42	42	31	16	12	7

▶[資本金別] 一社あたりの資格者数

単位:人

	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	2.5	0.0	0.0	0.2	0.2	0.3	0.4	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3
300万円未満	1.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.2
300～500万円未満	1.3	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.3
500～1000万円未満	1.6	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.3
1000～2000万円未満	1.7	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3
2000～5000万円未満	2.9	0.0	0.0	0.2	0.2	0.4	0.6	0.4	0.3	0.3	0.3	0.3
5000～1億円未満	4.8	0.0	0.1	0.6	0.5	0.6	0.8	0.6	0.3	0.4	0.5	0.3
1億円以上	12.5	0.0	0.6	2.8	1.1	1.2	1.9	1.9	1.4	0.7	0.5	0.3

▶[従業員規模別] 管工事施工管理技士(2級)の分布



(4)土木施工管理技士(1級)

土木施工管理技士(1級)保有者は、一企業あたり平均2.1人である。資格保有者の年齢構成を資本金別で見ると、資本金の規模に関わらず、「40～44歳」が最も多く、次いで「45～49歳」、ほぼ同数の50歳代～60歳代前半が続いている。

▶[資本金別] 回答のあった資格者数

単位:人

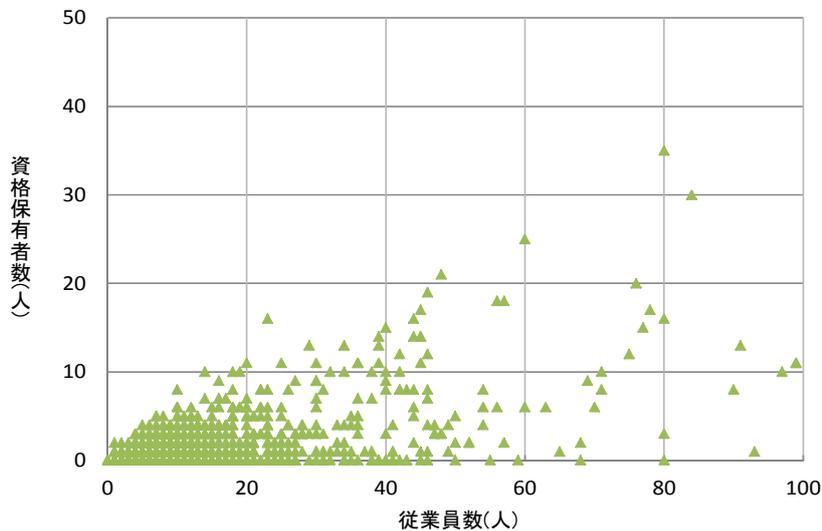
	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	2,744	0	0	19	98	306	542	421	371	387	338	262
300万円未満	33	0	0	0	1	4	7	5	7	3	2	4
300～500万円未満	69	0	0	0	2	5	18	7	9	7	9	12
500～1000万円未満	75	0	0	0	4	6	20	12	7	10	8	8
1000～2000万円未満	304	0	0	2	10	36	49	44	45	45	37	36
2000～5000万円未満	1,400	0	0	6	43	162	262	200	205	208	173	141
5000～1億円未満	459	0	0	4	14	43	97	87	50	60	57	47
1億円以上	404	0	0	7	24	50	89	66	48	54	52	14

▶[資本金別] 一社あたりの資格者数

単位:人

	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	2.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.4	0.3	0.3	0.3	0.3	0.2
300万円未満	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1
300～500万円未満	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1
500～1000万円未満	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
1000～2000万円未満	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
2000～5000万円未満	2.6	0.0	0.0	0.0	0.1	0.3	0.5	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3
5000～1億円未満	6.6	0.0	0.0	0.1	0.2	0.6	1.4	1.2	0.7	0.9	0.8	0.7
1億円以上	18.4	0.0	0.0	0.3	1.1	2.3	4.0	3.0	2.2	2.5	2.4	0.6

▶[従業員規模別] 土木施工管理技士(1級)の分布



(5)土木施工管理技士(2級) ※1級・2級の両方を取得している場合は、1級として集計

土木施工管理技士(2級)保有者は、一企業あたり平均2.0人である。資格保有者の年齢構成を資本金別で見ると、ほぼ資本金の規模に関わらず、「40～44歳」が最も多く、次いで「45～49歳」、「35～39歳」が多い。しかし、2000～5000万円未満の企業では、保有者の高齢化が著しい。

▶[資本金別] 回答のあった資格者数

単位:人

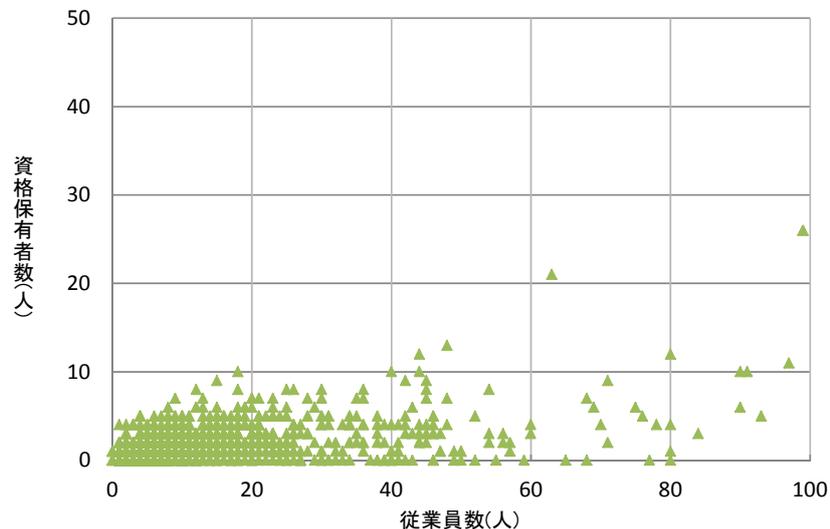
	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	2,641	0	17	89	135	278	380	308	299	342	389	404
300万円未満	68	0	0	1	2	6	8	12	12	5	8	14
300～500万円未満	159	0	0	4	8	20	23	16	20	14	16	38
500～1000万円未満	170	0	0	2	9	25	17	24	17	22	22	32
1000～2000万円未満	476	0	5	8	28	49	55	54	56	66	68	87
2000～5000万円未満	1,308	0	6	28	65	130	202	140	144	194	206	193
5000～1億円未満	239	0	1	11	10	29	36	40	24	22	42	24
1億円以上	221	0	5	35	13	19	39	22	26	19	27	16

▶[資本金別] 一社あたりの資格者数

単位:人

	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	2.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.2	0.3	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3
300万円未満	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.2	0.2	0.1	0.1	0.2
300～500万円未満	1.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.3
500～1000万円未満	1.3	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.1	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2
1000～2000万円未満	1.5	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3
2000～5000万円未満	2.4	0.0	0.0	0.1	0.1	0.2	0.4	0.3	0.3	0.4	0.4	0.4
5000～1億円未満	3.4	0.0	0.0	0.2	0.1	0.4	0.5	0.6	0.3	0.3	0.6	0.3
1億円以上	10.0	0.0	0.2	1.6	0.6	0.9	1.8	1.0	1.2	0.9	1.2	0.7

▶[従業員規模別] 土木施工管理技士(2級)の分布



(6)給水装置工事主任技術者

給水装置工事主任技術者の資格保有者は、一企業あたり平均 4.3 人である。資格保有者の年齢構成を資本金別で見ると、資本金の規模に関わらず、「40～44 歳」が最も多く、次いで「45～49 歳」、ほぼ同数の 50 歳代～60 歳代が続く。他の資格に比べても 65 歳以上が比較的多く、資格保有者の高齢化が著しい。

▶[資本金別] 回答のあった資格者数

単位:人

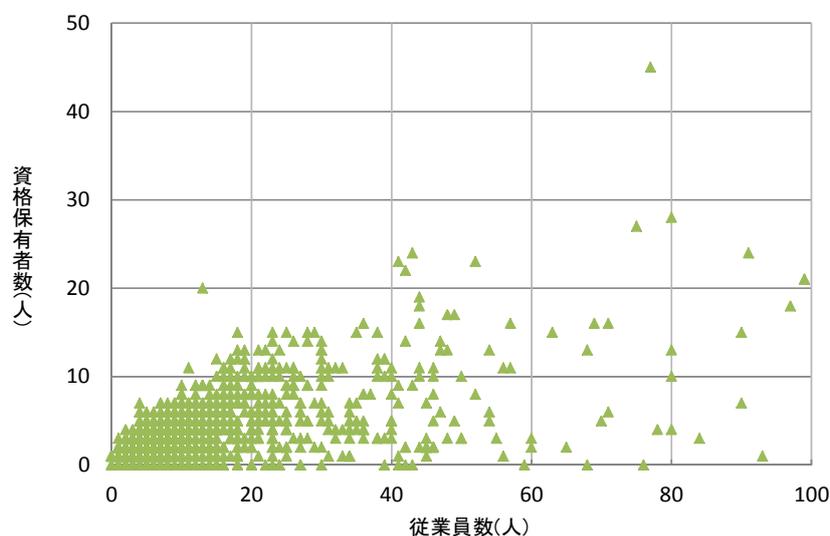
	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	5,599	10	13	72	245	586	1,069	805	698	740	667	694
300万円未満	157	0	0	2	7	15	23	22	32	13	17	26
300～500万円未満	346	0	1	7	22	38	69	42	36	33	36	62
500～1000万円未満	330	0	0	5	15	31	58	42	44	42	35	58
1000～2000万円未満	1,013	0	4	8	50	120	170	147	140	112	116	146
2000～5000万円未満	2,853	10	3	34	105	286	562	404	343	422	347	337
5000～1億円未満	691	0	4	11	38	74	146	120	74	76	90	58
1億円以上	209	0	1	5	8	22	41	28	29	42	26	7

▶[資本金別] 一社あたりの資格者数

単位:人

	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	4.3	0.0	0.0	0.1	0.2	0.5	0.8	0.6	0.5	0.6	0.5	0.5
300万円未満	2.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.3	0.3	0.4	0.2	0.2	0.3
300～500万円未満	2.4	0.0	0.0	0.0	0.1	0.3	0.5	0.3	0.2	0.2	0.2	0.4
500～1000万円未満	2.5	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.4	0.3	0.3	0.3	0.3	0.4
1000～2000万円未満	3.2	0.0	0.0	0.0	0.2	0.4	0.5	0.5	0.4	0.4	0.4	0.5
2000～5000万円未満	5.3	0.0	0.0	0.1	0.2	0.5	1.1	0.8	0.6	0.8	0.6	0.6
5000～1億円未満	9.9	0.0	0.1	0.2	0.5	1.1	2.1	1.7	1.1	1.1	1.3	0.8
1億円以上	9.5	0.0	0.0	0.2	0.4	1.0	1.9	1.3	1.3	1.9	1.2	0.3

▶[従業員規模別] 給水装置工事主任技術者の分布



(7)給水装置工事配管技能者

給水装置配管技能者資格の保有者は、一企業あたり平均1.7人と他の資格と比べてそう多くはない。資格保有者の年齢構成を資本金別で見ると、資本金の規模に関わらず、「40～44歳」が最も多く、次いで「45～49歳」、「35～39歳」、ほぼ同数の50歳代～60歳代が続く。一方、29歳未満の若手の保有者は非常に少ない。

▶[資本金別] 回答のあった資格者数

単位:人

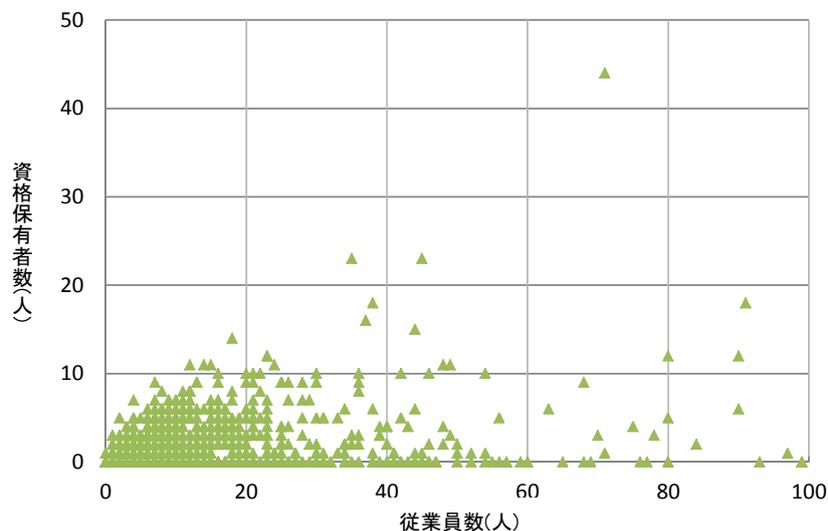
	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	2,253	6	28	43	125	302	488	330	248	251	231	201
300万円未満	52	0	1	0	2	9	11	5	9	7	4	4
300～500万円未満	108	0	5	6	3	16	24	13	8	10	8	15
500～1000万円未満	167	2	2	2	11	32	32	21	12	15	17	21
1000～2000万円未満	529	0	10	10	40	71	118	82	60	45	46	47
2000～5000万円未満	1,112	4	8	17	61	147	245	151	123	147	116	93
5000～1億円未満	205	0	1	7	7	22	39	38	29	18	25	19
1億円以上	80	0	1	1	1	5	19	20	7	9	15	2

▶[資本金別] 一社あたりの資格者数

単位:人

	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	1.7	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.4	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2
300万円未満	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
300～500万円未満	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
500～1000万円未満	1.3	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.2
1000～2000万円未満	1.7	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.4	0.3	0.2	0.1	0.1	0.2
2000～5000万円未満	2.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.3	0.5	0.3	0.2	0.3	0.2	0.2
5000～1億円未満	2.9	0.0	0.0	0.1	0.1	0.3	0.6	0.5	0.4	0.3	0.4	0.3
1億円以上	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.9	0.9	0.3	0.4	0.7	0.1

▶[従業員規模別] 給水装置工事配管技能者の分布



(8)排水設備工事責任技術者

排水設備工事責任技術者の資格保有者は、一企業あたり平均 4.4 人である。資格保有者の年齢構成を資本金別で見ると、資本金の規模に関わらず、「40～44 歳」が最も多く、次いで「45～49 歳」、「35～39 歳」、ほぼ同数の 50 歳代～60 歳代の順で多い。一方、29 歳未満の若手の保有者は非常に少ない。

▶[資本金別] 回答のあった資格者数

単位：人

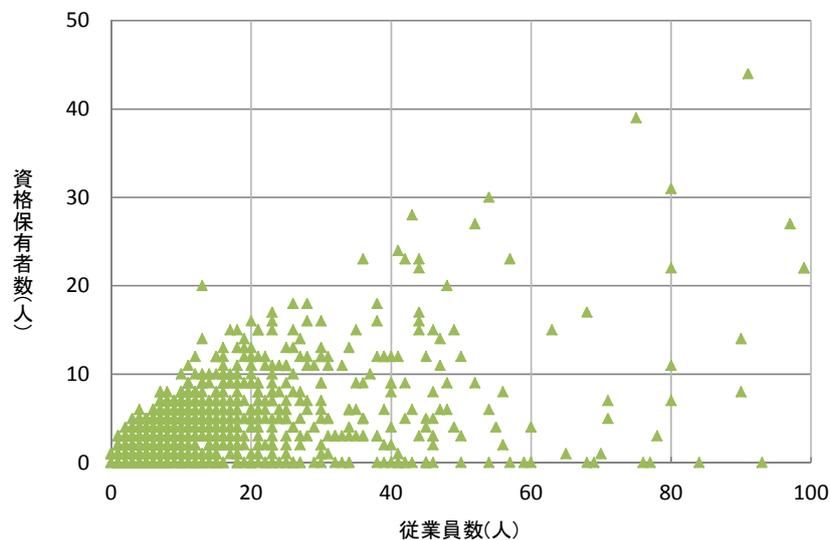
	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	5,655	10	48	132	296	686	1,117	816	654	672	616	608
300万円未満	159	0	0	1	8	20	30	19	24	15	16	26
300～500万円未満	359	0	2	11	26	35	71	50	37	39	37	51
500～1000万円未満	338	0	4	9	18	40	63	39	35	45	37	48
1000～2000万円未満	1,074	0	11	16	56	154	195	158	130	108	113	133
2000～5000万円未満	2,858	10	17	57	146	336	578	410	317	371	312	304
5000～1億円未満	619	0	10	26	33	75	125	98	78	62	72	40
1億円以上	248	0	4	12	9	26	55	42	33	32	29	6

▶[資本金別] 一社あたりの資格者数

単位：人

	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	4.4	0.0	0.0	0.1	0.2	0.5	0.9	0.6	0.5	0.5	0.5	0.5
300万円未満	2.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.3	0.4	0.2	0.3	0.2	0.2	0.3
300～500万円未満	2.4	0.0	0.0	0.1	0.2	0.2	0.5	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
500～1000万円未満	2.5	0.0	0.0	0.1	0.1	0.3	0.5	0.3	0.3	0.3	0.3	0.4
1000～2000万円未満	3.4	0.0	0.0	0.1	0.2	0.5	0.6	0.5	0.4	0.3	0.4	0.4
2000～5000万円未満	5.3	0.0	0.0	0.1	0.3	0.6	1.1	0.8	0.6	0.7	0.6	0.6
5000～1億円未満	8.8	0.0	0.1	0.4	0.5	1.1	1.8	1.4	1.1	0.9	1.0	0.6
1億円以上	11.3	0.0	0.2	0.5	0.4	1.2	2.5	1.9	1.5	1.5	1.3	0.3

▶[従業員規模別] 排水設備工事責任技術者の分布



(9)登録配管基幹技能者

登録配管基幹技能者資格の保有者は、一企業あたり平均 0.3 人と少ない。1000 万円未満の小規模な企業には資格者がほとんど在籍していない状況であり、大規模企業においても保有者数は限られている。年齢層別には、「40～44 歳」の年齢層が最も多く、「45～49 歳」、「35～39 歳」が続く。

▶[資本金別] 回答のあった資格者数

単位:人

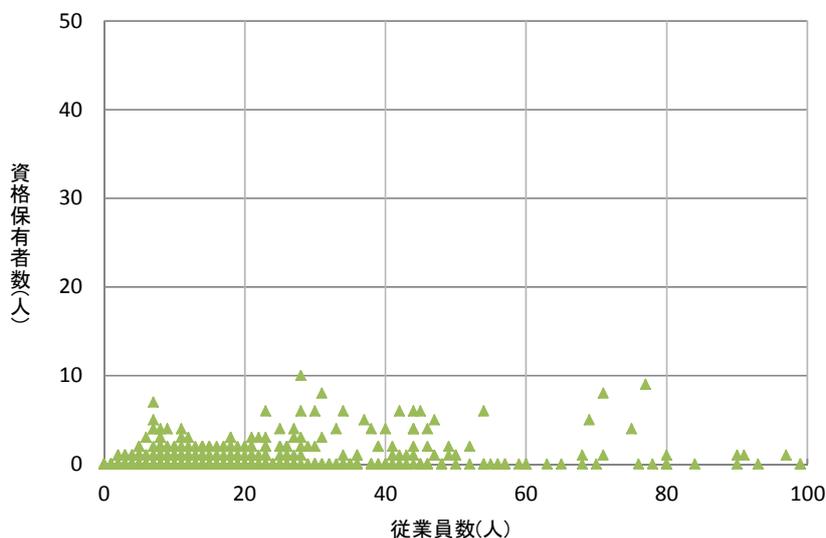
	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	450	0	0	1	19	73	136	80	51	45	28	17
300万円未満	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
300～500万円未満	12	0	0	0	1	1	2	2	3	0	1	2
500～1000万円未満	14	0	0	0	1	0	2	6	2	1	0	2
1000～2000万円未満	90	0	0	1	4	23	19	16	10	7	6	4
2000～5000万円未満	260	0	0	0	9	38	90	45	30	25	15	8
5000～1億円未満	63	0	0	0	4	11	20	11	4	7	5	1
1億円以上	10	0	0	0	0	0	2	0	2	5	1	0

▶[資本金別] 一社あたりの資格者数

単位:人

	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
300万円未満	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
300～500万円未満	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
500～1000万円未満	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1000～2000万円未満	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
2000～5000万円未満	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0
5000～1億円未満	0.9	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.3	0.2	0.1	0.1	0.1	0.0
1億円以上	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.2	0.0	0.0

▶[従業員規模別] 登録配管基幹技能者の分布



(10)配水管技能者

配水管技能者資格の保有者は、一企業あたり平均 1.4 人である。資格者の年齢構成を資本金別で見ると、資本金の規模に関わらず、「40～44 歳」が最も多く、次いで「35～39 歳」、「45～49 歳」が続く。30 歳代後半～40 歳代後半に比べると、50 歳代以上はやや少なく、30 歳代前半未満の若い年齢層はかなり少ない。

▶[資本金別] 回答のあった資格者数

単位:人

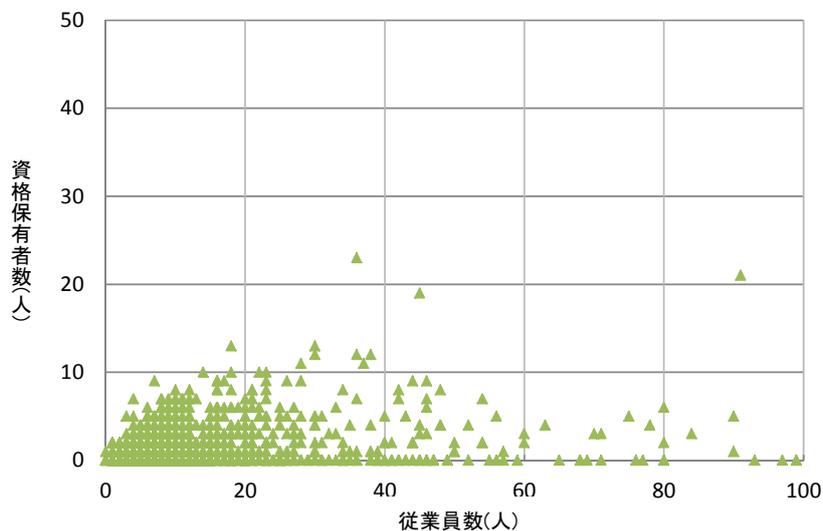
	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	1,879	3	25	56	139	314	415	261	210	173	161	122
300万円未満	43	0	0	1	1	4	14	5	5	6	5	2
300～500万円未満	97	2	2	2	6	16	23	14	9	7	8	8
500～1000万円未満	138	0	1	6	18	27	33	16	10	8	8	11
1000～2000万円未満	412	0	10	10	29	58	91	58	51	42	30	33
2000～5000万円未満	929	0	10	28	72	163	198	116	102	96	88	56
5000～1億円未満	202	1	2	8	13	35	35	44	28	11	14	11
1億円以上	58	0	0	1	0	11	21	8	5	3	8	1

▶[資本金別] 一社あたりの資格者数

単位:人

	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	1.4	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.3	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1
300万円未満	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0
300～500万円未満	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1
500～1000万円未満	1.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
1000～2000万円未満	1.3	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.3	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1
2000～5000万円未満	1.7	0.0	0.0	0.1	0.1	0.3	0.4	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1
5000～1億円未満	2.9	0.0	0.0	0.1	0.2	0.5	0.5	0.6	0.4	0.2	0.2	0.2
1億円以上	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	1.0	0.4	0.2	0.1	0.4	0.0

▶[従業員規模別] 配水管技能者の分布



(11)配管技能士(1級)

配水技能士(1級)資格の保有者は、一企業あたり平均1.4人と多くはない。資格者の年齢構成を資本金別で見ると、資本金の規模に関わらず、ほぼ「40～44歳」が最も多く、次いで「35～39歳」、「45～49歳」が続く。30歳代後半～40歳代後半に比べて、50歳代以上はやや少なく、34歳未満の若い年齢層はかなり少ない。

▶[資本金別] 回答のあった資格者数

単位:人

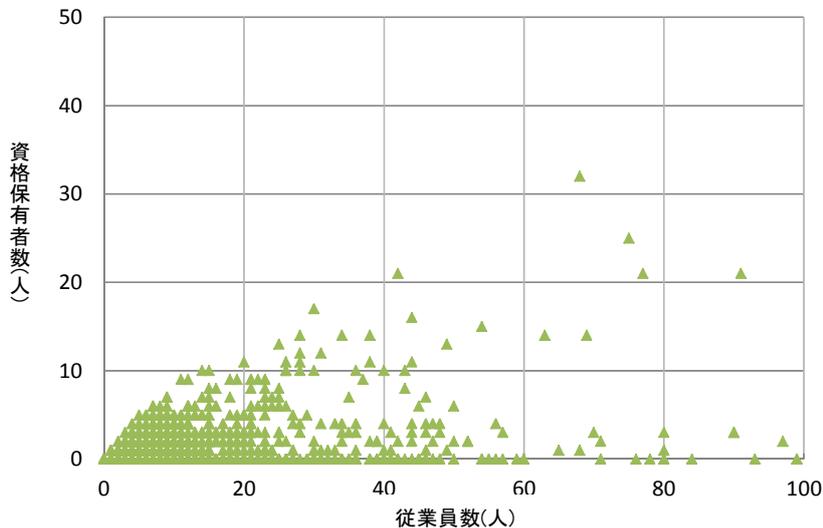
	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	1,822	1	2	25	136	259	350	248	220	222	178	181
300万円未満	26	0	0	1	3	4	5	3	2	1	2	5
300～500万円未満	68	0	0	0	8	12	12	4	6	7	4	15
500～1000万円未満	78	0	1	0	4	12	10	13	3	13	9	13
1000～2000万円未満	265	0	0	4	22	39	33	38	49	27	27	26
2000～5000万円未満	1,094	1	1	12	82	156	228	140	115	136	118	105
5000～1億円未満	261	0	0	6	16	35	58	46	39	30	15	16
1億円以上	30	0	0	2	1	1	4	4	6	8	3	1

▶[資本金別] 一社あたりの資格者数

単位:人

	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	1.4	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1
300万円未満	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
300～500万円未満	0.5	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
500～1000万円未満	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1
1000～2000万円未満	0.8	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1
2000～5000万円未満	2.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.3	0.4	0.3	0.2	0.3	0.2	0.2
5000～1億円未満	3.7	0.0	0.0	0.1	0.2	0.5	0.8	0.7	0.6	0.4	0.2	0.2
1億円以上	1.4	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.2	0.2	0.3	0.4	0.1	0.0

▶[従業員規模別] 配管技能士(1級)の分布



(12)配管技能士(2級) ※1級・2級の両方を取得している場合は、1級として集計

配水技能士(2級)資格の保有者は、一企業あたり平均 0.7 人と少ない。資格者の年齢構成を資本金別で見ると、資本金の規模に関わらず、ほぼ「40～44 歳」が最も多く、次いで「35～39 歳」、「45～49 歳」が続く。30 歳代後半～40 歳代後半に比べて、50 歳代以上はやや少なく、30 歳未満の若い年齢層はかなり少ない。

▶[資本金別] 回答のあった資格者数

単位:人

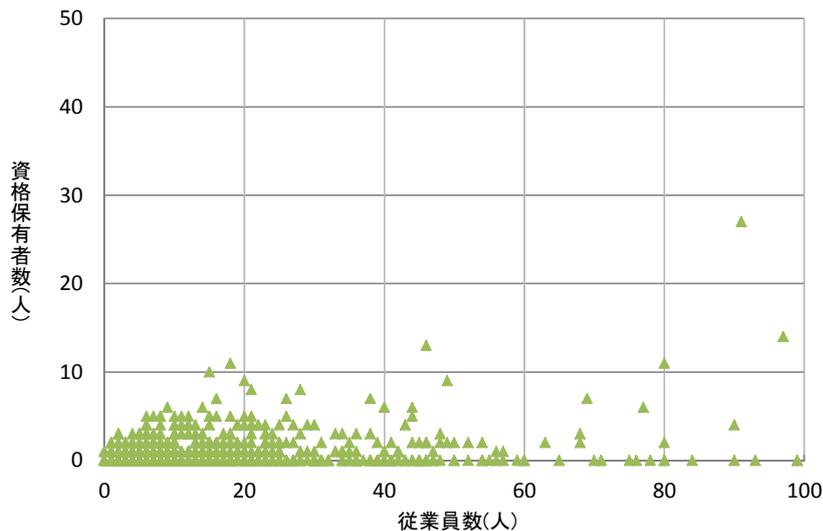
	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	946	3	44	69	70	136	172	125	74	102	87	64
300万円未満	17	0	0	0	1	0	2	2	4	3	2	3
300～500万円未満	49	0	0	3	2	15	9	3	6	3	4	4
500～1000万円未満	73	0	1	3	3	11	11	12	7	8	8	9
1000～2000万円未満	140	1	5	6	11	20	29	19	12	14	12	11
2000～5000万円未満	463	2	24	37	43	70	79	57	27	52	40	32
5000～1億円未満	162	0	13	13	8	14	34	28	16	14	17	5
1億円以上	42	0	1	7	2	6	8	4	2	8	4	0

▶[資本金別] 一社あたりの資格者数

単位:人

	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	0.7	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0
300万円未満	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
300～500万円未満	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
500～1000万円未満	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
1000～2000万円未満	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
2000～5000万円未満	0.9	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
5000～1億円未満	2.3	0.0	0.2	0.2	0.1	0.2	0.5	0.4	0.2	0.2	0.2	0.1
1億円以上	1.9	0.0	0.0	0.3	0.1	0.3	0.4	0.2	0.1	0.4	0.2	0.0

▶[従業員規模別] 配管技能士(2級)の分布



(13)消防設備士(甲種)

消防設備士(甲種)の保有者は、一企業当たり平均1.5人である。小規模企業では在籍していないところも多く、資格保有者は比較的大規模な企業に集中している様子がうかがわれる。資格者の年齢構成を資本金別で見ると、資本金の規模に関わらず、「40～44歳」が最も多く、次いで「65歳以上」、「45～49歳」、ほぼ同数の50歳代～60歳代前半が続く。

▶[資本金別] 回答のあった資格者数

単位:人

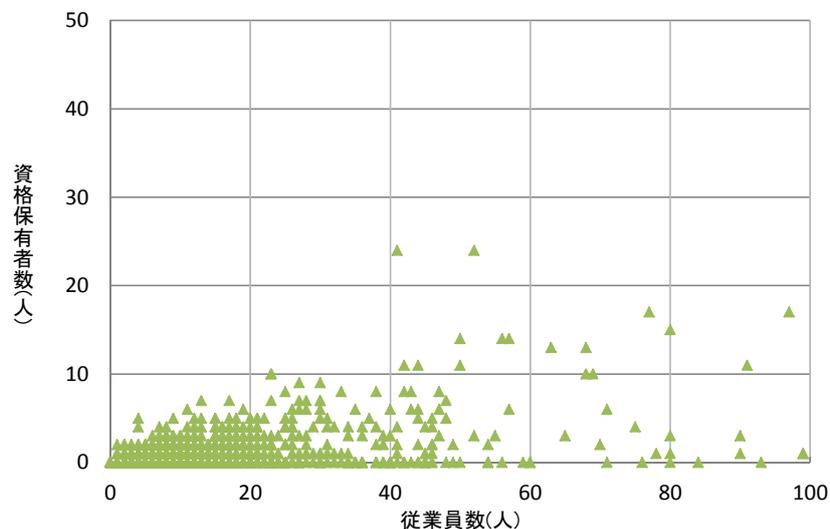
	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	1,937	1	17	69	81	140	317	254	236	242	272	308
300万円未満	10	0	0	0	1	0	2	1	1	2	1	2
300～500万円未満	39	0	0	0	0	1	4	2	2	4	11	15
500～1000万円未満	45	0	0	0	1	3	6	5	9	4	4	13
1000～2000万円未満	146	0	1	0	1	6	27	14	20	13	21	43
2000～5000万円未満	832	1	1	6	17	64	120	101	81	126	126	189
5000～1億円未満	340	0	4	11	10	23	62	54	56	36	51	33
1億円以上	525	0	11	52	51	43	96	77	67	57	58	13

▶[資本金別] 一社あたりの資格者数

単位:人

	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	1.5	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
300万円未満	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
300～500万円未満	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1
500～1000万円未満	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1
1000～2000万円未満	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1
2000～5000万円未満	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.4
5000～1億円未満	4.9	0.0	0.1	0.2	0.1	0.3	0.9	0.8	0.8	0.5	0.7	0.5
1億円以上	23.9	0.0	0.5	2.4	2.3	2.0	4.4	3.5	3.0	2.6	2.6	0.6

▶[従業員規模別] 消防設備士(甲種)の分布



(14)消防設備士(乙種) ※甲種・乙種の両方を取得している場合は、甲種として集計

消防設備士(乙種)資格の保有者は、一企業あたり平均 0.2 人と非常に少ない。半数以上の企業で保有者が在籍しておらず、甲種資格とは異なり、大規模な企業においても保有者数は非常に少ない。

▶[資本金別] 回答のあった資格者数

単位:人

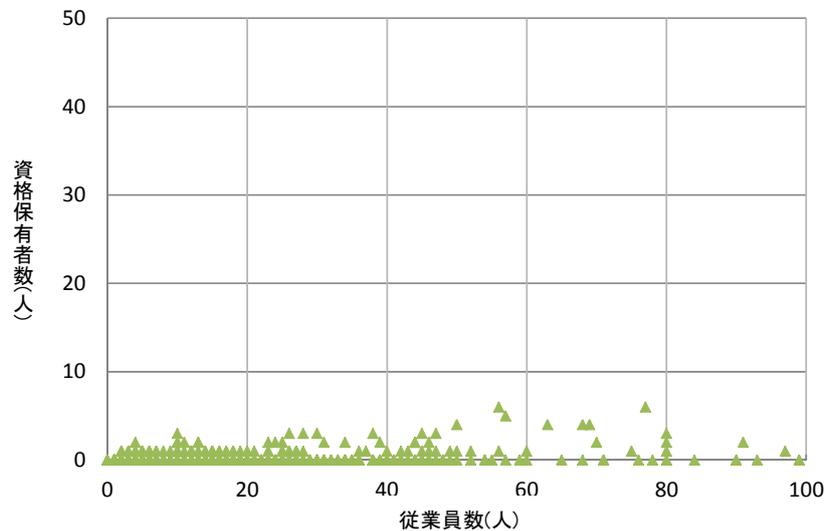
	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	212	0	3	8	13	23	27	31	27	17	22	41
300万円未満	4	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2
300～500万円未満	5	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	3
500～1000万円未満	6	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4
1000～2000万円未満	25	0	0	0	0	3	2	2	5	2	2	9
2000～5000万円未満	88	0	0	4	4	8	11	13	14	6	12	16
5000～1億円未満	62	0	1	3	6	8	10	10	5	6	7	6
1億円以上	22	0	2	1	2	4	1	6	3	1	1	1

▶[資本金別] 一社あたりの資格者数

単位:人

	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
300万円未満	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
300～500万円未満	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
500～1000万円未満	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1000～2000万円未満	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2000～5000万円未満	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
5000～1億円未満	0.9	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
1億円以上	1.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.2	0.0	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0

▶[従業員規模別] 消防設備士(乙種)の分布



(15)浄化槽設備士

浄化槽設備士の資格保有者は、一企業当たり平均 1.2 人である。半数以上の企業で保有者がいないのに対して、大規模な企業では多数在籍しているところもある。資格者の年齢構成を資本金別で見ると、資本金の規模に関わらず、35 歳以上が大半を占め、34 歳未満は極めて少ない。

▶[資本金別] 回答のあった資格者数

単位:人

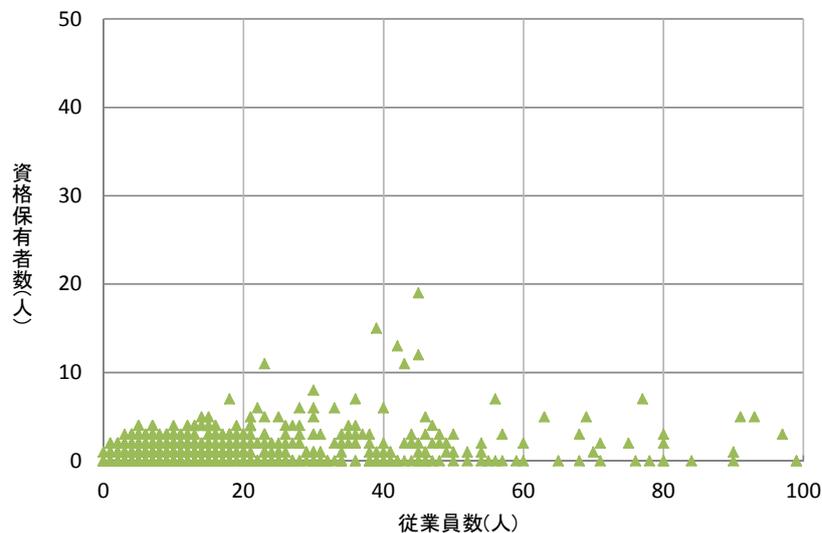
	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	1,553	2	11	19	37	106	225	189	186	221	245	312
300万円未満	47	0	0	1	2	3	5	7	8	6	4	11
300～500万円未満	114	0	0	0	2	13	15	10	12	11	11	40
500～1000万円未満	116	0	0	1	5	7	20	13	14	20	11	25
1000～2000万円未満	269	0	0	1	8	16	28	29	37	38	37	75
2000～5000万円未満	636	2	0	3	10	42	87	71	78	99	111	133
5000～1億円未満	121	0	0	0	4	12	16	24	11	15	21	18
1億円以上	250	0	11	13	6	13	54	35	26	32	50	10

▶[資本金別] 一社あたりの資格者数

単位:人

	合計	15～19歳	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	～59歳	～64歳	65歳以上
全体	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2
300万円未満	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
300～500万円未満	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.3
500～1000万円未満	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.1	0.1	0.2	0.1	0.2
1000～2000万円未満	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2
2000～5000万円未満	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2
5000～1億円未満	1.7	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	0.3	0.3
1億円以上	11.4	0.0	0.5	0.6	0.3	0.6	2.5	1.6	1.2	1.5	2.3	0.5

▶[従業員規模別] 浄化槽設備士の分布

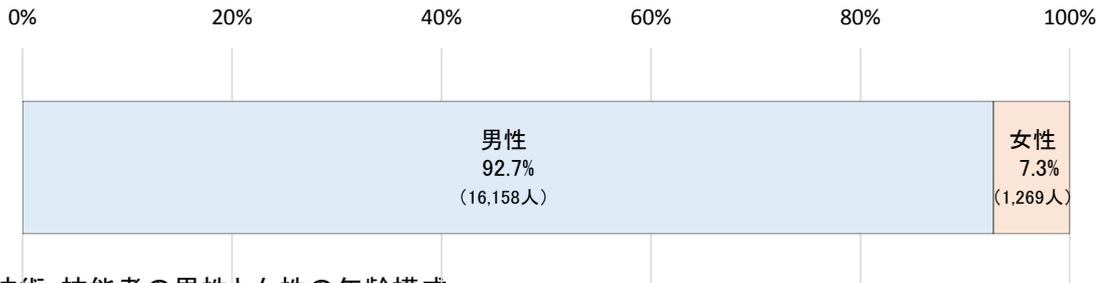


2-3. 男女別

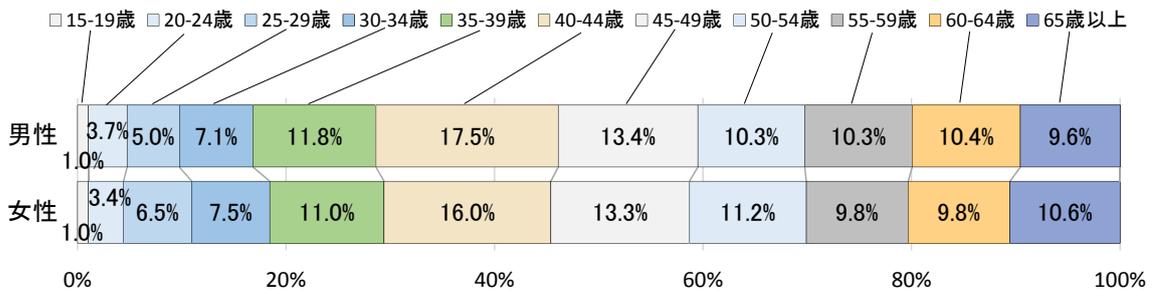
技術者・技能者の男女比を見ると 93:7 と圧倒的に男性が多い。また年齢構成では、男女似通っており「40～44 歳」が最も多く、次いで「45～49 歳」、「35～39 歳」、50 歳代～60 歳代の順で続く。

女性の割合が比較的高い資格は、「給水装置工事主任技術者」7.0%、「排水工事責任技術者」が 6.8%、「管工事施工管理技士(2 級)」7.2%となっている。女性の能力を活かした、台所など水まわりの設備設計、リフォームなどで活躍している様子が見られる。

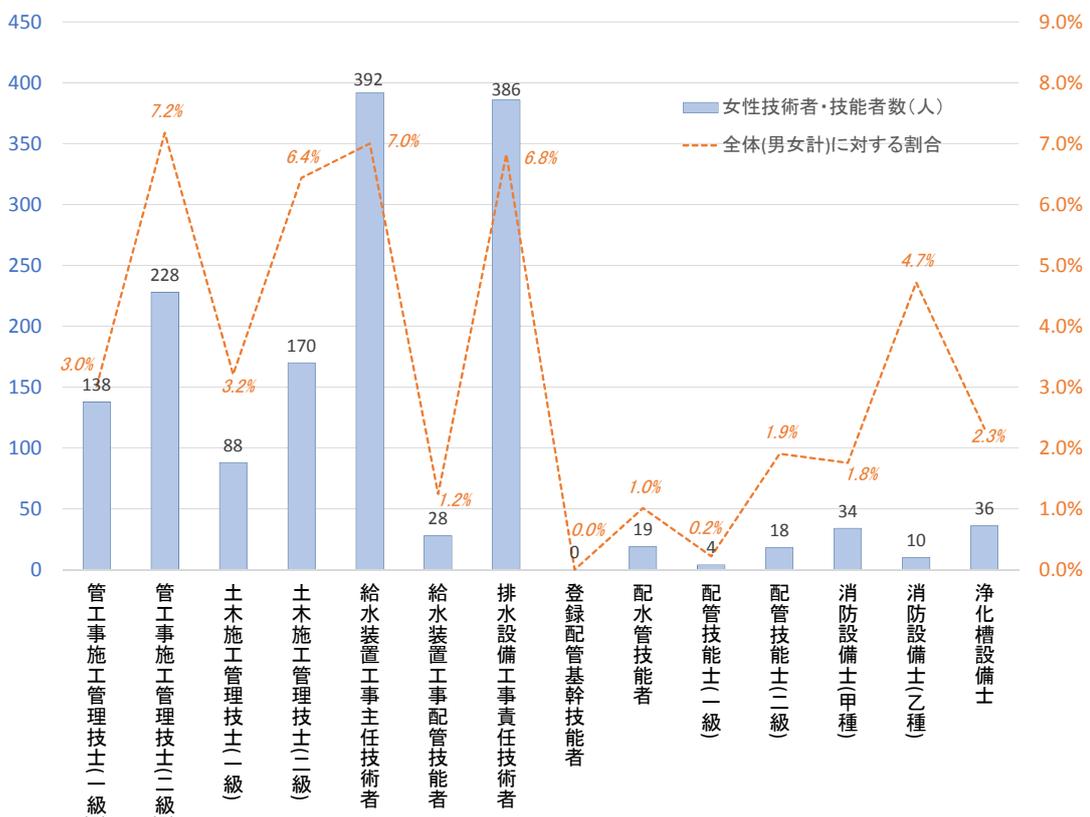
▶ 技術・技能者の男性と女性の割合



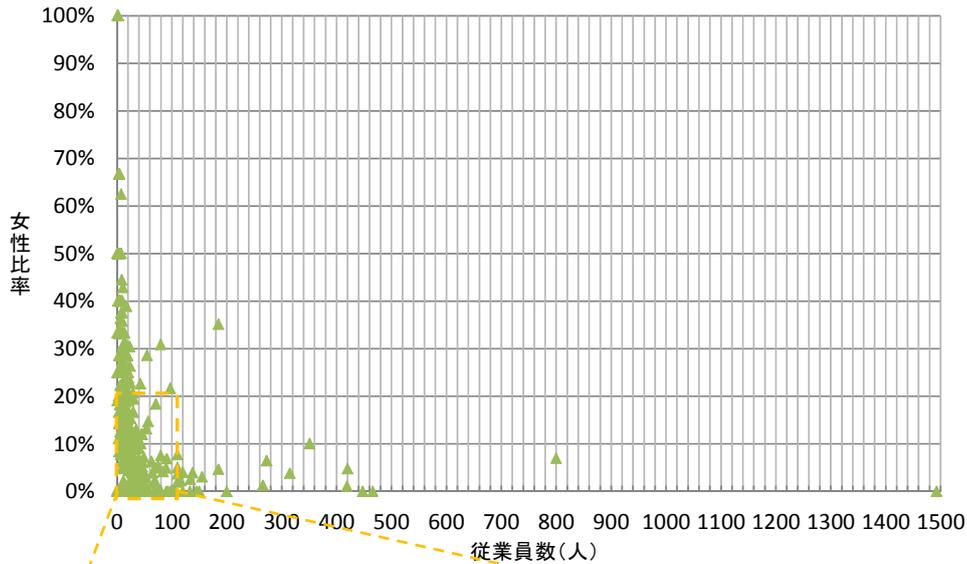
▶ 技術・技能者の男性と女性の年齢構成



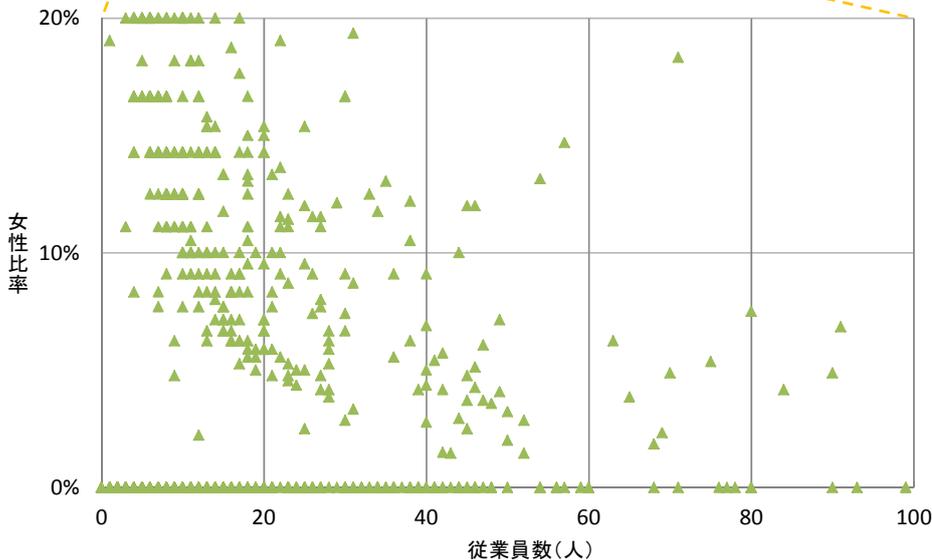
▶ 女性の技術・技能者数と全体に対する割合



▶[従業員規模別] 女性比率の分布(全体)



▶[従業員規模別] 女性比率の分布(従業員数 100 人、女性比率 20%)



2-4. 現在と5年後、10年後の資格者数等

2016年時点の技術者・技能者数を5歳きざみの年齢層で示したものが次の図表の実線である。この図表をもとに10年後の人数を予測する。

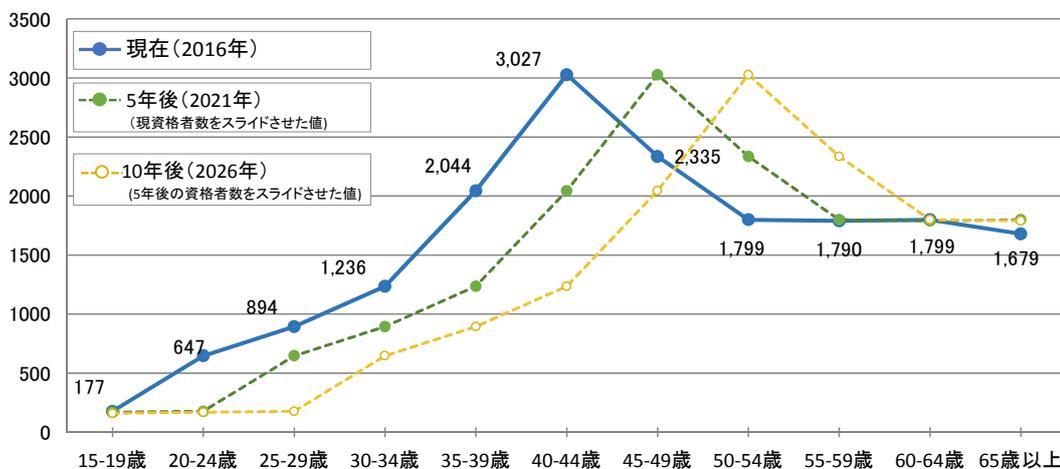
予測の前提は以下のとおりとする。

- ①5年毎に年齢層が一つ上の年齢層に並行移動する。
- ②5年後の「15～19歳」の技術者・技能者数については、文部科学省「18歳人口と高等教育機関への進学率等の推移」を参考に現在の「15～19歳」のマイナス5%の人数(168人 \div 177人 \times 0.95)が入社する。同様に10年後の「15～19歳」の技術者・技能者数についても5年後の「15～19歳」のマイナス5%の人数(160人 \div 168人 \times 0.95)が入社する。

以上の前提のもとに回答企業における資格保有者の総数を推計すると、2016年現在、17,427人であるが、5年後(2021年)には15,925人、さらに10年後(2026年)には14,303人となり、現在に比べて約18%減少する。

また、2016年時点での最も多い年齢層は「40～44歳」であるが、5年後(2021年)は「45～49歳」、さらに10年後(2026年)では「50～54歳」となり、高齢化・若手不足が顕著となってくることも明らかであり、人材の減少とともに、高齢化という深刻な状況が到来する可能性が高い。

・技術者・技能者数



・管工事施工管理技士(1級)

管工事施工管理技士(1級)の資格保有者の総数を同じ方法で推計すると、2016年現在、4,582人から、5年後(2021年)には4,115人、さらに10年後(2026年)には3,582人へと、約22%の大幅な減少となる。

また、2016年時点での最も多い年齢層は、全体の傾向と同じ「40～44歳」であるが、5年後(2021年)は「45～49歳」、さらに10年後(2026年)では「50～54歳」となり、高齢化がより顕著となってくることも明らかであり、人材不足、高齢化の二重に深刻な状況が予測される。

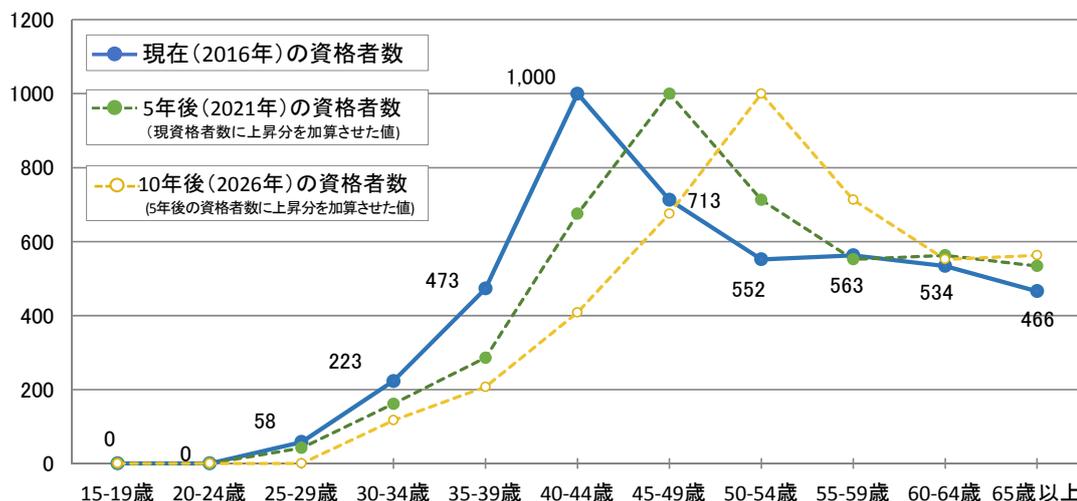
なお、予測の前提は以下のとおりとする。

①5年後の「20～24歳」から「40～44歳」までの資格者数については、資格保有者率(当該資格者数 ÷ 技術者・技能者数 × 100)を技術者・技能者数に乘じた数を資格取得数とした。

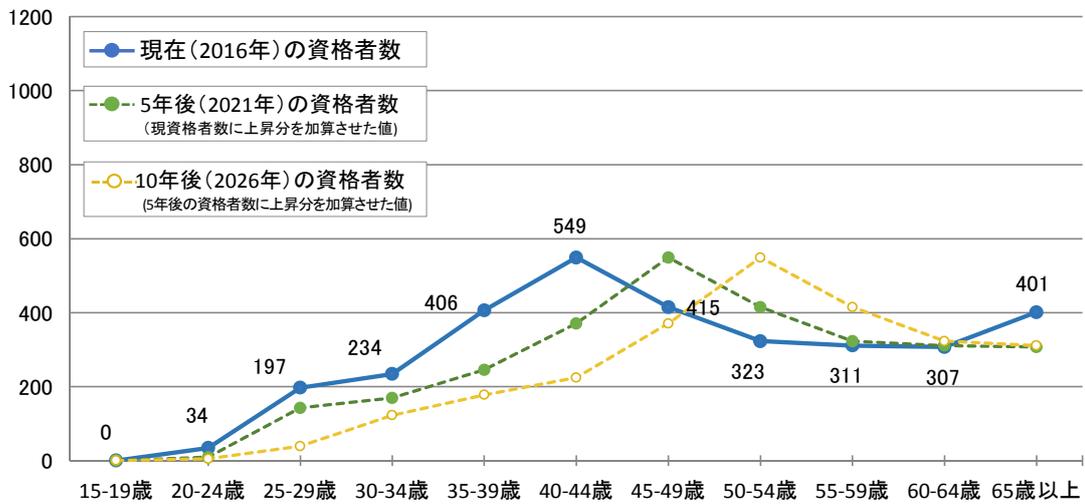
(例)「25～29歳」資格保有者 58 人の5年後は、「30～34歳」資格保有率(223 人 ÷ 1,236 人 × 100 ≒ 18%) 894 人 × 0.18 ≒ 161 人とする。同様に「25～29歳」資格保有者 58 人の10年後は、「35～39歳」資格保有率(473 人 ÷ 2,044 人 × 100 ≒ 23%) 894 人 × 0.23 ≒ 206 人とする。

②「45～49歳」以降については現在の「40～44歳」以降を単純に5年スライドさせた。10年後の資格者数についても同様の措置を行った。

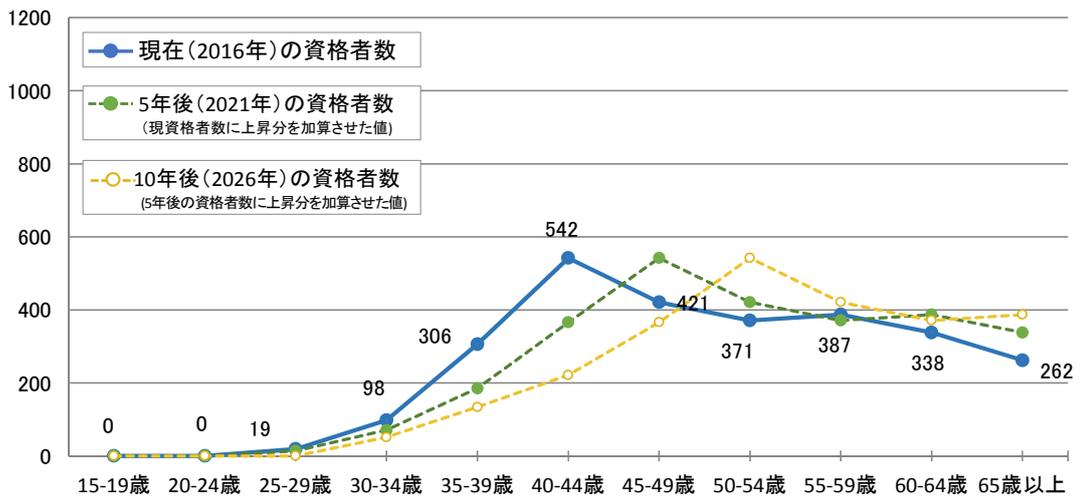
③5年後の「15～19歳」の資格者数については、文部科学省「18歳人口と高等教育機関への進学率等の推移」を参考に現在の「15～19歳」のマイナス5%の人数(0 人 ≒ 0 人 × 0.95)とする。同様に10年後の「15～19歳」の資格者数についても5年後の「15～19歳」のマイナス5%の人数(0 人 ≒ 0 人 × 0.95)とする(以下同)。



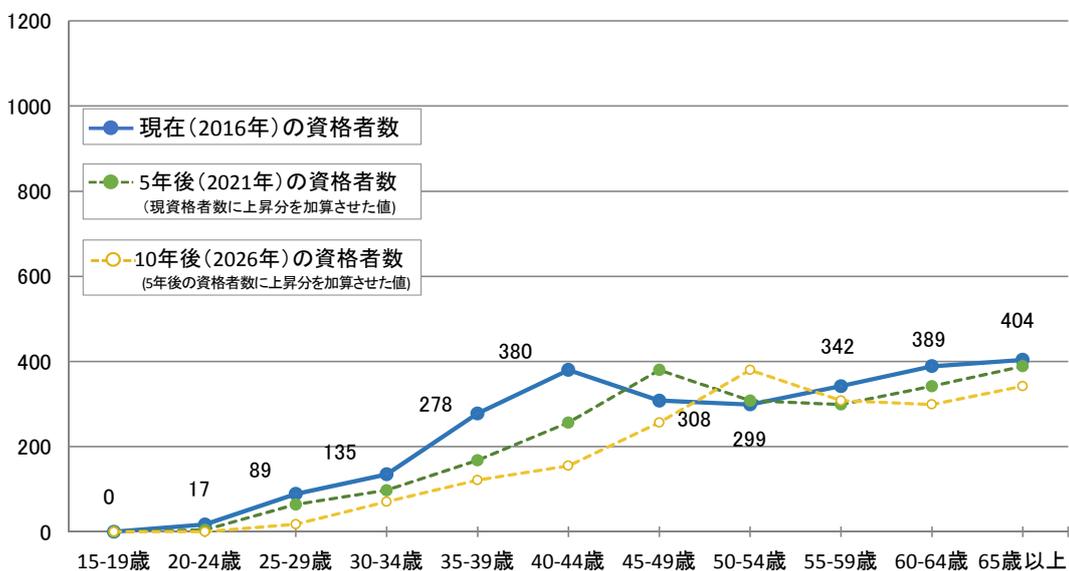
・管工事施工管理技士(2級)



・土木施工管理技士(1級)



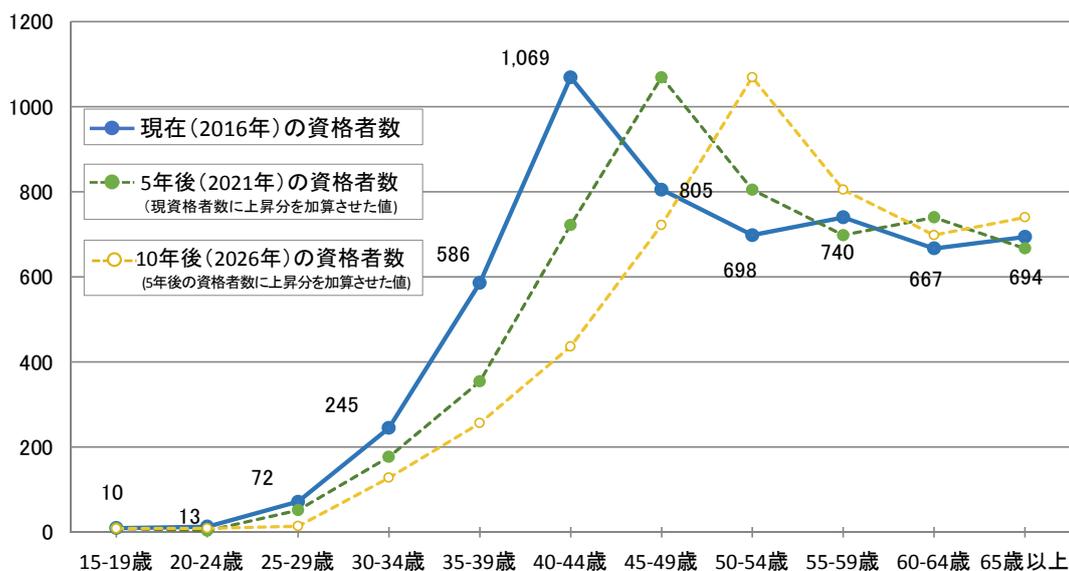
・土木施工管理技士(2級)



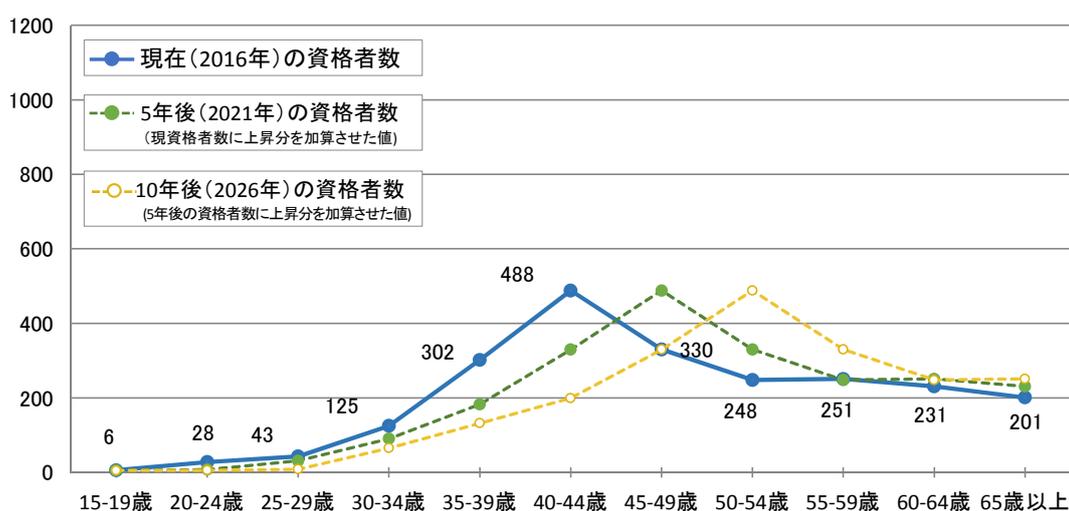
・給水装置工事主任技術者

給水装置工事主任技術者の資格保有者数の総数を推計すると、2016年現在、5,599人の資格保有者は、5年後(2021年)には4,915人、さらに10年後(2026年)には、4,258人へと、約24%の大幅な減少となる。

また、2016年時点での最も多い年齢層は、全体の傾向と同じ「40～44歳」であるが、5年後(2021年)は「45～49歳」、さらに10年後(2026年)では「50～54歳」となり、高齢化がより顕著となってくることも明らかであり、人材不足、高齢化の二重に深刻な状況が予測される。



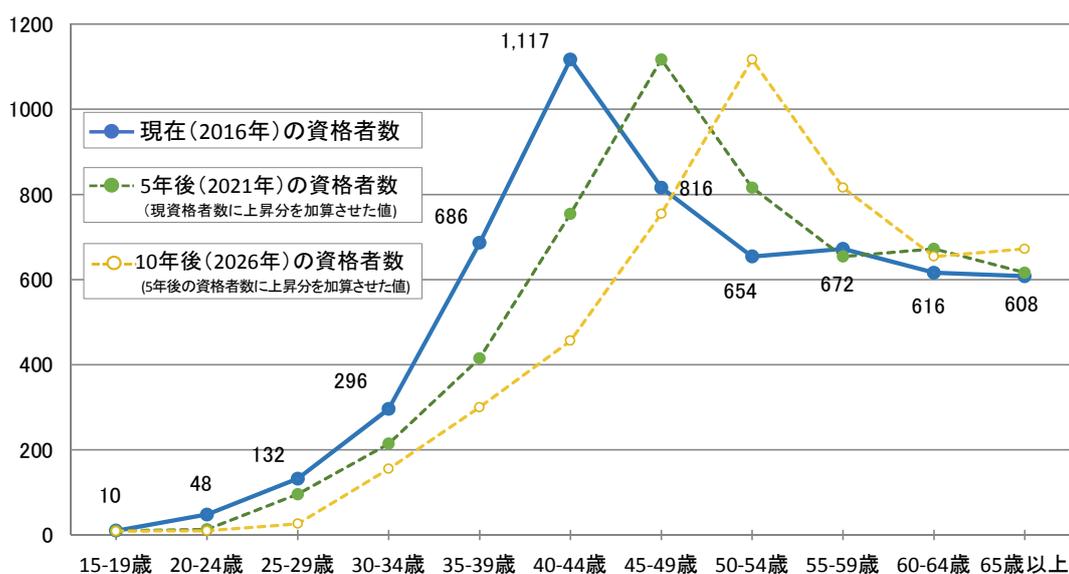
・給水装置工事配管技能者



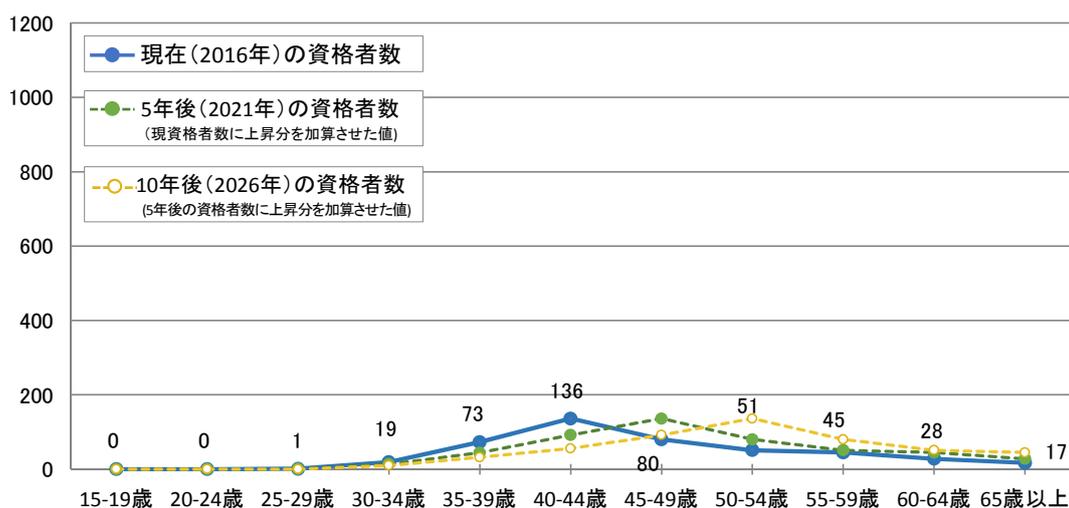
・排水設備工事責任技術者

排水設備工事責任技術者の資格保有者数の総数を推計すると、2016年現在、5,655人の資格保有者は、5年後(2021年)には5,057人、さらに10年後(2026年)には、4,451人へと、約21%の大幅な減少となる。

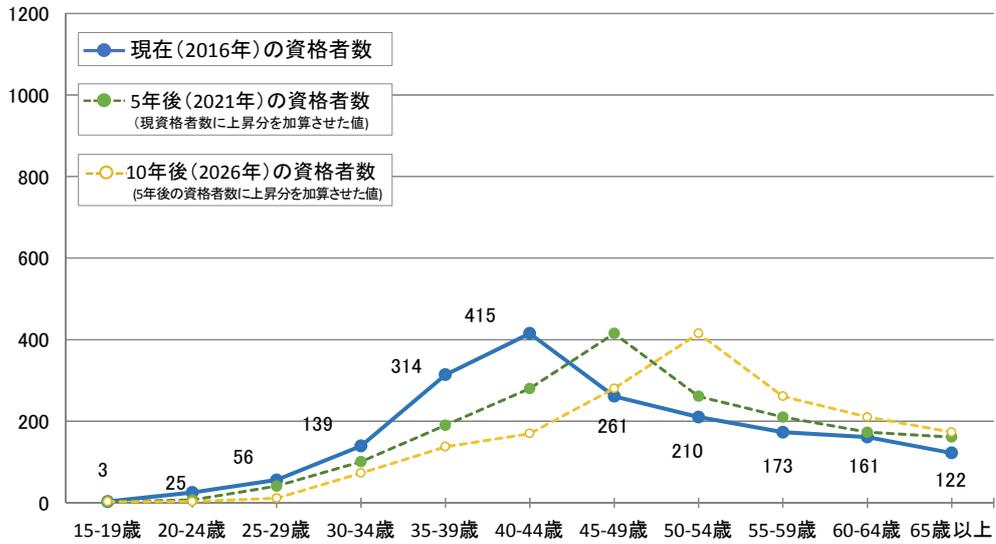
また、2016年時点での最も多い年齢層は、全体の傾向と同じ「40～44歳」であるが、5年後(2021年)は「45～49歳」、さらに10年後(2026年)では「50～54歳」となり、高齢化がより顕著となってくることも明らかであり、人材不足、高齢化の二重に深刻な状況が予測される。



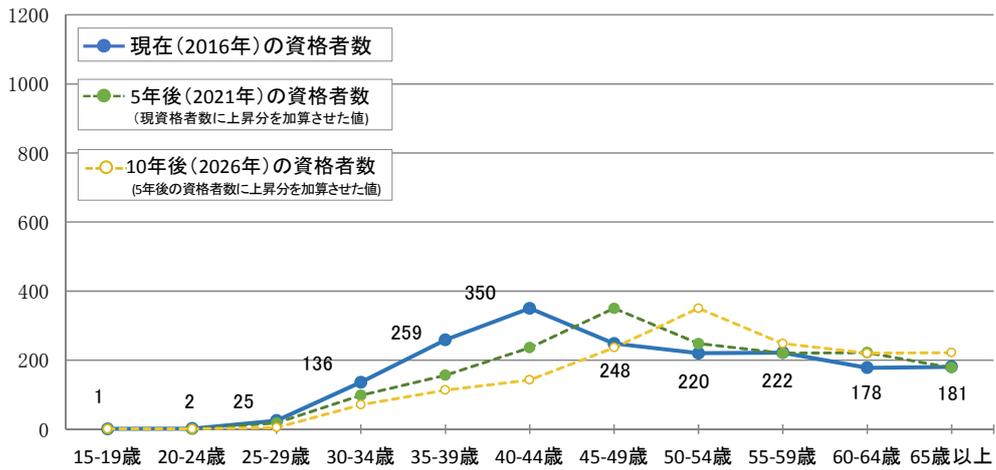
・登録配管基幹技能者



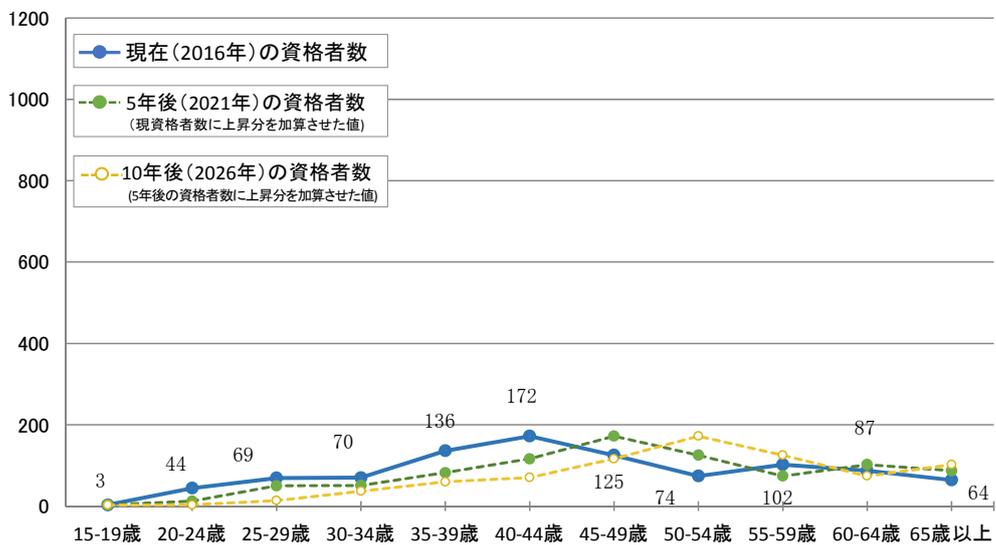
・配水管技能者



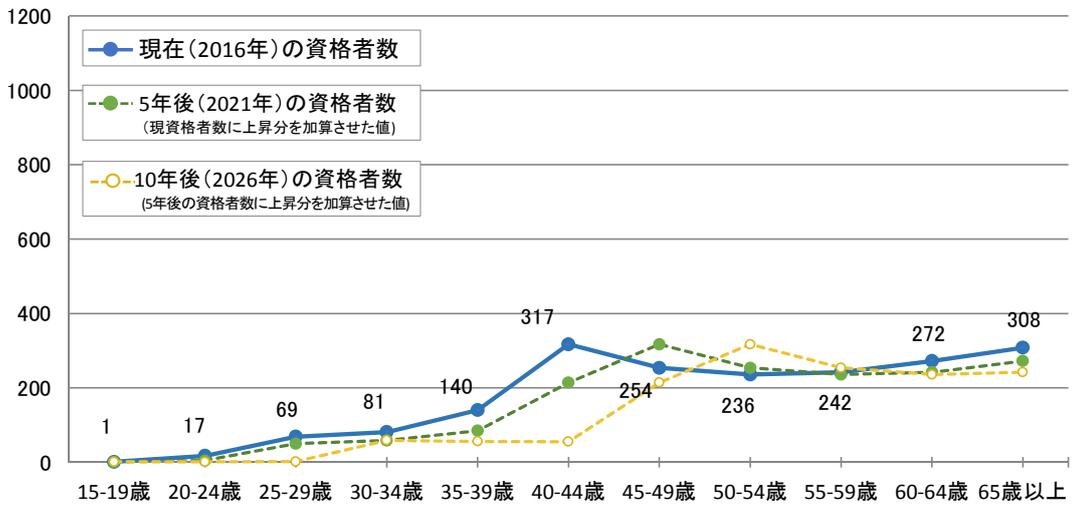
・配管技能士(1級)



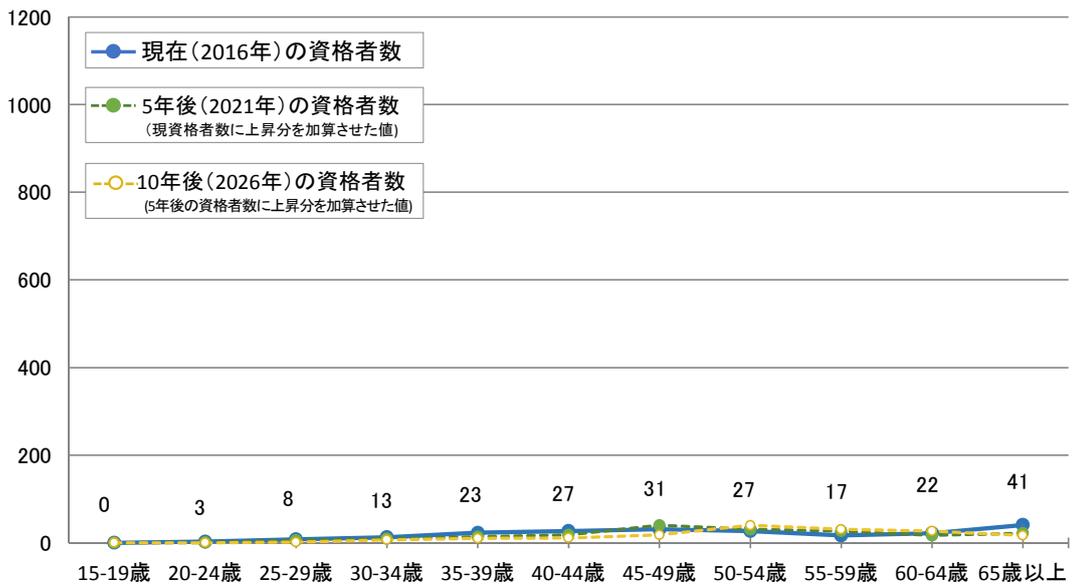
・配管技能士(2級)



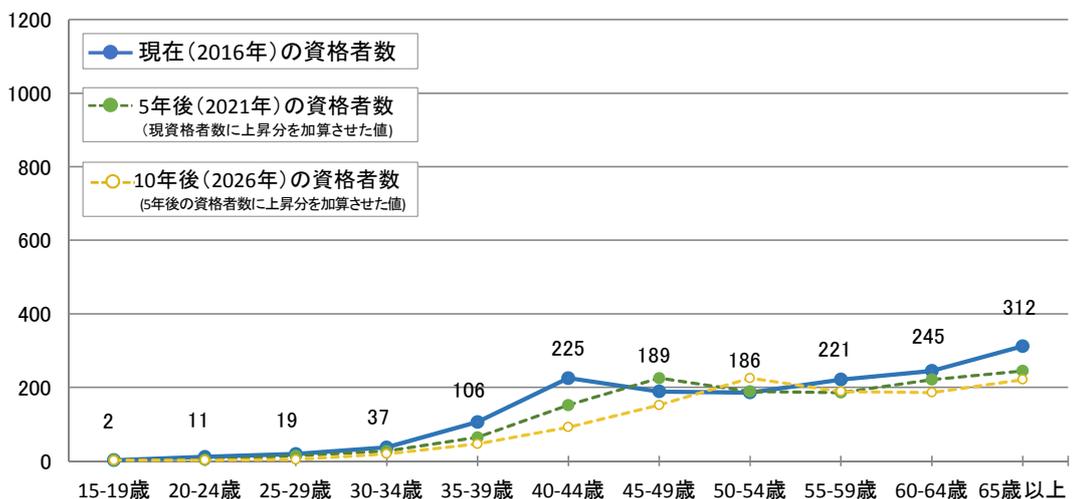
・消防設備士(甲種)



・消防設備士(乙種)



・浄化槽設備士

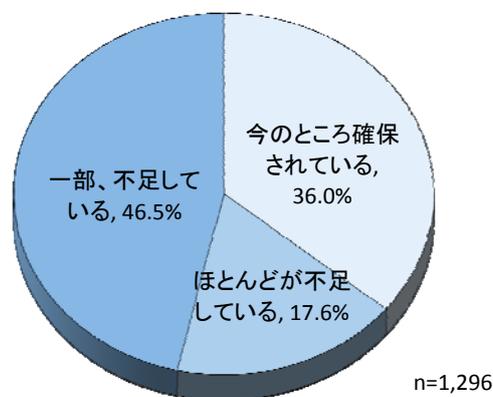


第3章 資格取得のための支援について

3-1. 資格保有者の確保状況

資格保有者の確保状況を全体で見ると、「今のところ必要な技術者・技能者は確保されている」は36.0%にとどまり、「ほとんどの技術者・技能者が不足」「一部の技術者・技能者が不足」と不足を訴える企業の方がはるかに多い

資本金別には、規模の小さな企業ほど「今のところ必要な技術者・技能者は確保されている」が多く、規模が大きくなるにつれて「不足している」の合計が増加している。



▶[地域別、資本金別] 資格保有者の確保状況

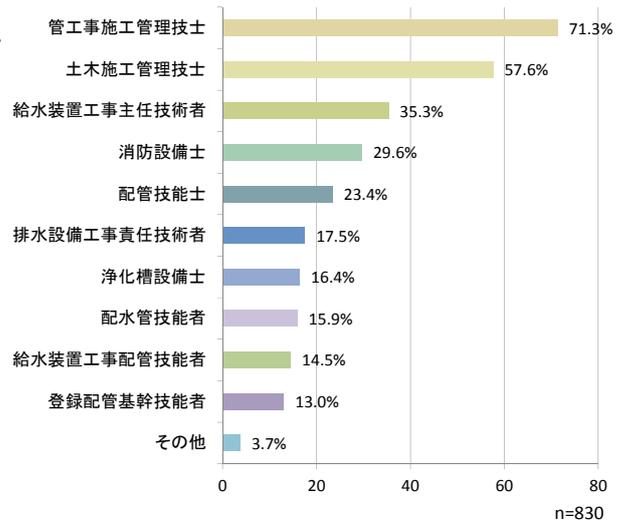
	合計	今のところ確保されている	ほとんど不足している	一部、不足している	
全体	1,296 100.0%	466 36.0%	228 17.6%	602 46.5%	
地域別	北海道	64 100.0%	17 26.6%	17 26.6%	30 46.9%
	東北	179 100.0%	67 37.4%	26 14.5%	86 48.0%
	関東	105 100.0%	33 31.4%	16 15.2%	56 53.3%
	東京	41 100.0%	16 39.0%	10 24.4%	15 36.6%
	北信越	257 100.0%	95 37.0%	40 15.6%	122 47.5%
	中部	124 100.0%	43 34.7%	18 14.5%	63 50.8%
	近畿	108 100.0%	55 50.9%	18 16.7%	35 32.4%
	中国	45 100.0%	12 26.7%	6 13.3%	27 60.0%
	四国	216 100.0%	82 38.0%	38 17.6%	96 44.4%
	九州	157 100.0%	46 29.3%	39 24.8%	72 45.9%
資本金別	300万円未満	77 100.0%	43 55.8%	10 13.0%	24 31.2%
	300万円以上 500万円未満	147 100.0%	69 46.9%	21 14.3%	57 38.8%
	500万円以上 1000万円未満	133 100.0%	53 39.8%	18 13.5%	62 46.6%
	1000万円以上 2000万円未満	312 100.0%	120 38.5%	54 17.3%	138 44.2%
	2000万円以上 5000万円未満	535 100.0%	165 30.8%	99 18.5%	271 50.7%
	5000万円以上 1億円未満	70 100.0%	14 20.0%	21 30.0%	35 50.0%
	1億円以上	22 100.0%	2 9.1%	5 22.7%	15 68.2%

※上段:回答数、下段:構成比

3-2. 不足する技術者・技能者の資格

企業として不足する技術者・技能者の資格を見ると、全体では、「管工事施工管理技士」が71.3%と最も多く、次いで、「土木施工管理技士」の57.6%、「給水装置工事主任技術者」が35.3%と続く。

資本金別には、どの規模の企業でも上記3資格の技術者が不足しているが、「管工事施工管理技士」は資本金規模が大きくなるにつれて不足度も高くなり、「5000万円以上1億円未満」で85.7%、「1億円以上」の企業では75.0%が不足していると回答している。



▶[資本金別] 不足する技術者・技能者の資格

	合計	管工事施工管理技士	土木施工管理技士	給水装置工事主任技術者	給水装置工事配管技能者	排水設備工事責任技術者	登録配管基幹技能者	配水管技能者	配管技能士	消防設備士	浄化槽設備士	その他
全体	830 100.0%	592 71.3%	478 57.6%	293 35.3%	120 14.5%	145 17.5%	108 13.0%	132 15.9%	194 23.4%	246 29.6%	136 16.4%	31 3.7%
300万円未満	34 100.0%	19 55.9%	16 47.1%	18 52.9%	7 20.6%	12 35.3%	4 11.8%	7 20.6%	10 29.4%	7 20.6%	8 23.5%	0 0.0%
300万円以上 500万円未満	78 100.0%	51 65.4%	50 64.1%	37 47.4%	11 14.1%	20 25.6%	5 6.4%	10 12.8%	19 24.4%	21 26.9%	18 23.1%	4 5.1%
500万円以上 1000万円未満	80 100.0%	54 67.5%	53 66.3%	38 47.5%	8 10.0%	18 22.5%	6 7.5%	9 11.3%	12 15.0%	19 23.8%	19 23.8%	4 5.0%
1000万円以上 2000万円未満	192 100.0%	126 65.6%	107 55.7%	67 34.9%	36 18.8%	35 18.2%	19 9.9%	34 17.7%	39 20.3%	52 27.1%	27 14.1%	9 4.7%
2000万円以上 5000万円未満	370 100.0%	279 75.4%	217 58.6%	109 29.5%	49 13.2%	50 13.5%	60 16.2%	60 16.2%	93 25.1%	125 33.8%	57 15.4%	10 2.7%
5000万円以上 1億円未満	56 100.0%	48 85.7%	28 50.0%	19 33.9%	9 16.1%	7 12.5%	11 19.6%	10 17.9%	18 32.1%	17 30.4%	5 8.9%	2 3.6%
1億円以上	20 100.0%	15 75.0%	7 35.0%	5 25.0%	0 0.0%	3 15.0%	3 15.0%	2 10.0%	3 15.0%	5 25.0%	2 10.0%	2 10.0%

※上段: 回答数、下段: 構成比

▶[管工事の主な内容別] 不足する技術者・技能者の各資格の割合

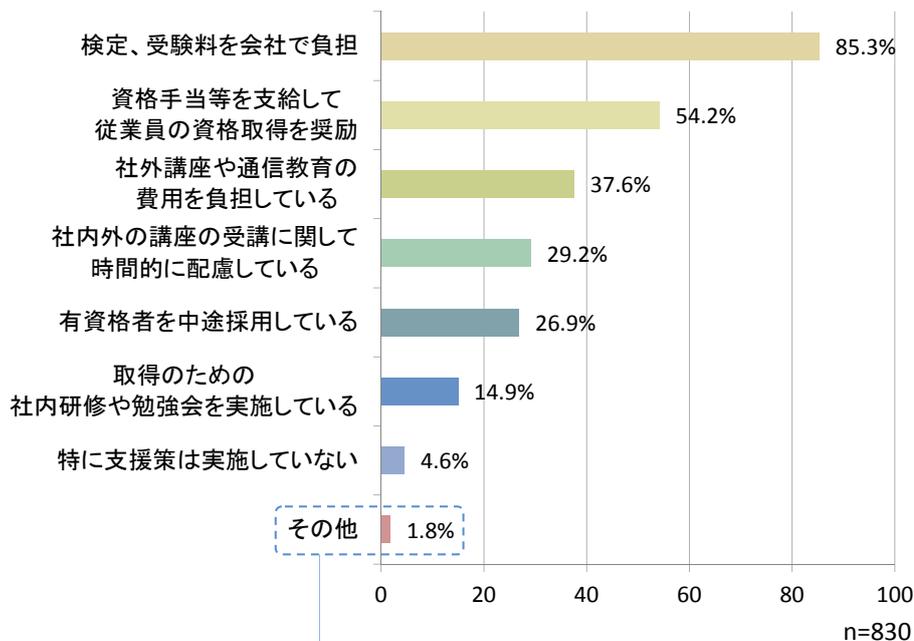
	合計	管工事施工管理技士	土木施工管理技士	給水装置工事主任技術者	給水装置工事配管技能者	排水設備工事責任技術者	登録配管基幹技能者	配水管技能者	配管技能士	消防設備士	浄化槽設備士	その他
全体	830 100.0%	592 71.3%	478 57.6%	293 35.3%	120 14.5%	145 17.5%	108 13.0%	132 15.9%	194 23.4%	246 29.6%	136 16.4%	31 3.7%
建築物内(設備)	166 100.0%	121 72.9%	52 31.3%	52 31.3%	20 12.0%	31 18.7%	24 14.5%	14 8.4%	48 28.9%	65 39.2%	25 15.1%	6 3.6%
水道配水管	93 100.0%	66 71.0%	65 69.9%	34 36.6%	14 15.1%	11 11.8%	7 7.5%	13 14.0%	12 12.9%	8 8.6%	3 3.2%	6 6.5%
下水道排水設備	16 100.0%	12 75.0%	9 56.3%	9 56.3%	5 31.3%	5 31.3%	1 6.3%	2 12.5%	3 18.8%	3 18.8%	5 31.3%	0 0.0%
建築物内(設備) +水道配水管	236 100.0%	162 68.6%	151 64.0%	74 31.4%	31 13.1%	29 12.3%	37 15.7%	45 19.1%	58 24.6%	87 36.9%	47 19.9%	8 3.4%
水道配水管 +下水道排水設備	103 100.0%	78 75.7%	66 64.1%	50 48.5%	20 19.4%	27 26.2%	8 7.8%	28 27.2%	26 25.2%	15 14.6%	20 19.4%	4 3.9%
建築物内(設備) +下水道排水設備	93 100.0%	68 73.1%	54 58.1%	34 36.6%	13 14.0%	17 18.3%	11 11.8%	12 12.9%	28 30.1%	31 33.3%	13 14.0%	3 3.2%
建築物内(設備) +水道配水管 +下水道排水設備	101 100.0%	71 70.3%	71 70.3%	35 34.7%	15 14.9%	22 21.8%	15 14.9%	14 13.9%	17 16.8%	31 30.7%	18 17.8%	2 2.0%

※上段: 回答数、下段: 構成比

3-3. 資格取得を推進する取組

資格取得を推進している取組としては、全体で、「検定、受験料を会社で負担」が 85.3%と最も多く、次いで「資格手当を支給して従業員の資格取得を奨励」が 54.2%、「社外講座や通信教育の費用を負担」が 37.6%などとなっており、金銭面での支援に積極的に取り組んでいる様子が見える。

資本金別には、どの区分の企業も多彩な取組を行っているが、規模が大きくなるにつれて「社内研修や勉強会を実施する」割合が多くなる傾向があり、「1 億円以上」では 50.0%に達している。



「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

- 有資格者を随時募集中[北海道]
- 今後の受注業務が不透明なので、アクションが起こせない。[岩手県]
- 報奨金を実施している[茨城県]
- 社員からの資格取得要望をとり、会社判断により積極的に取得支援をしている[栃木県]
- 毎月の資格手当の他に、資格取得時に特別奨励金を支給している。[長野県]
- 資格取得者へ報奨金支給[石川県]
- 資格を限定し、合格時に奨励金を支給。[静岡県]
- テキストブック等を支給[京都府]
- 必要な資格、会社より指名して取得させています。(若手優先に)[大阪府]
- 資格取得時に報奨金を出している。[愛媛県]
- 図書館とかでの勉強を許可している[福岡県]
- 航空券代金の負担(離島なので)[沖縄県]

▶[資本金別] 資格取得を推進する取組

	合計	会社で検定、受験料を負担する	内研得のやため強い会社	社外講座や通信教育の費用を負担している	社内外の講座の間に配慮してしている	採用資格者の中途	資格取得を奨励	支給手当等を支	特に支援策はない	その他
全体	830 100.0%	708 85.3%	124 14.9%	312 37.6%	242 29.2%	223 26.9%	450 54.2%	38 4.6%	15 1.8%	
300万円未満	34 100.0%	28 82.4%	2 5.9%	11 32.4%	10 29.4%	3 8.8%	10 29.4%	5 14.7%	0 0.0%	
300万円以上 500万円未満	78 100.0%	61 78.2%	7 9.0%	24 30.8%	22 28.2%	6 7.7%	37 47.4%	10 12.8%	0 0.0%	
500万円以上 1000万円未満	80 100.0%	62 77.5%	8 10.0%	20 25.0%	15 18.8%	11 13.8%	32 40.0%	10 12.5%	2 2.5%	
1000万円以上 2000万円未満	192 100.0%	163 84.9%	26 13.5%	59 30.7%	44 22.9%	43 22.4%	101 52.6%	9 4.7%	4 2.1%	
2000万円以上 5000万円未満	370 100.0%	326 88.1%	56 15.1%	176 47.6%	130 35.1%	129 34.9%	216 58.4%	4 1.1%	6 1.6%	
5000万円以上 1億円未満	56 100.0%	49 87.5%	15 26.8%	16 28.6%	15 26.8%	25 44.6%	39 69.6%	0 0.0%	3 5.4%	
1億円以上	20 100.0%	19 95.0%	10 50.0%	6 30.0%	6 30.0%	6 30.0%	15 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	

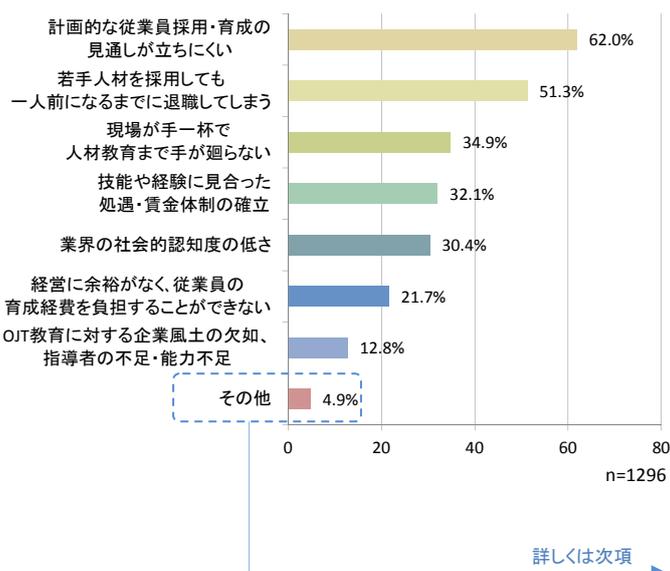
※上段:回答数、下段:構成比

3-4. 若手の育成における問題・課題

若手の育成における問題・課題としては、全体で「計画的な従業員・育成の見通しが立ちにくい」が最も多く、62.0%である。次いで、「若手人材を採用しても一人前になるまでに退職してしまう」が51.3%、さらに「現場が手一杯で人材育成まで手が廻らない」の34.9%と続く。

資本金別に見ても全体の傾向とほぼ同じだが、資本金規模が大きくなるにつれ、「若手人材を採用しても一人前になる前に退職してしまう」割合が増加している。

人材確保状況別にみると、「ほとんどの技術者・技能者が不足している」企業では、「一人前になる前に退職してしまう」が多く(64.5%)、逆に「必要な技術者・技能者は確保されている」企業はその2/3程度と少ない。



▶[資本金別] 若手の育成における問題・課題

	合計	業界の社会的認知度の低さ	計画的な従業員採用・育成の見通しが立ちにくい	経営に余裕がなく、従業員の育成経費を負担することができない	技能や経験に見合った処遇・賃金体制の確立	若手人材を採用しても一人前になるまでに退職してしまう	OJT教育に対する企業風土の欠如、指導者の不足・能力不足	現場が手一杯で人材育成まで手が廻らない	その他
全体	1,296 100.0%	394 30.4%	803 62.0%	281 21.7%	416 32.1%	665 51.3%	166 12.8%	452 34.9%	63 4.9%
300万円未満	77 100.0%	15 19.5%	44 57.1%	26 33.8%	33 42.9%	35 45.5%	8 10.4%	29 37.7%	6 7.8%
300万円以上 500万円未満	147 100.0%	33 22.4%	80 54.4%	31 21.1%	50 34.0%	52 35.4%	7 4.8%	54 36.7%	7 4.8%
500万円以上 1000万円未満	133 100.0%	33 24.8%	80 60.2%	53 39.8%	56 42.1%	60 45.1%	11 8.3%	46 34.6%	6 4.5%
1000万円以上 2000万円未満	312 100.0%	96 30.8%	195 62.5%	78 25.0%	93 29.8%	164 52.6%	33 10.6%	113 36.2%	17 5.4%
2000万円以上 5000万円未満	535 100.0%	184 34.4%	351 65.6%	85 15.9%	154 28.8%	300 56.1%	86 16.1%	178 33.3%	24 4.5%
5000万円以上 1億円未満	70 100.0%	26 37.1%	40 57.1%	8 11.4%	26 37.1%	41 58.6%	20 28.6%	26 37.1%	1 1.4%
1億円以上	22 100.0%	7 31.8%	13 59.1%	0 0.0%	4 18.2%	13 59.1%	1 4.5%	6 27.3%	2 9.1%

※上段:回答数、下段:構成比

▶[人材確保状況別] 若手の育成における問題・課題

	合計	業界の社会的認知度の低さ	計画的な従業員採用・育成の見通しが立ちにくい	経営に余裕がなく、従業員の育成経費を負担することができない	技能や経験に見合った処遇・賃金体制の確立	若手人材を採用しても一人前になるまでに退職してしまう	OJT教育に対する企業風土の欠如、指導者の不足・能力不足	現場が手一杯で人材育成まで手が廻らない	その他
全体	1296 100.0%	394 30.4%	803 62.0%	281 21.7%	416 32.1%	665 51.3%	166 12.8%	452 34.9%	63 4.9%
今のところ必要な技術者・技能者は確保されている	466 100.0%	102 21.9%	283 60.7%	110 23.6%	136 29.2%	192 41.2%	34 7.3%	154 33.0%	25 5.4%
ほとんどの技術者・技能者が不足している	228 100.0%	89 39.0%	149 65.4%	52 22.8%	93 40.8%	147 64.5%	46 20.2%	100 43.9%	6 2.6%
一部の技術者・技能者が不足している	602 100.0%	203 33.7%	371 61.6%	119 19.8%	187 31.1%	326 54.2%	86 14.3%	198 32.9%	32 5.3%

※上段:回答数、下段:構成比

「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

募集しても集まらない、辞めてしまう

求人応募ナシ[岩手県]

求人募集しても集まらない。[岩手県]

新卒求人に応募が少ない。(県外流出)[秋田県]

若手人材の求人は出すもののなかなか求職者が現れない[栃木県]

まず車両・重機運転・操作などに慣れる、興味のある人の不足[神奈川県]

社員を募集してもなかなか人材が集まらない。[東京都]

若手の就業者の確保が困難[長野県]

求人を出しても応募がほとんど無い[長野県]

講習会費受験料交通宿泊費等の費用負担をし資格取得をさせた途端に他者が引き抜く[富山県]

若手人材の確保ができない[富山県]

採用したくても若手が来ない[富山県]

若い人がいない[福井県]

この職種を希望する人間がいない[岐阜県]

若手人材及び従業員募集に応募がない[岐阜県]

募集しても応募がない[和歌山県]

人材募集をしても応募がない[兵庫県]

募集しても人材が集まらない[愛媛県]

資格までの全額負担として取得させても、資格を取得後、退職する場合がある。[愛媛県]

この地区は、造船・タオル等の産業が伸びているので建設、建築関係の仕事につく人が少ない。[愛媛県]

求人募集してもなかなか求職者がこない[宮崎県]

業界のイメージ、賃金水準にも問題あり

この業界(職種)が今の世代に興味を持たれていないように感じる。それにより就職希望者自体見込めない[宮城県]

建設業界全般について、若年者にとって全く魅力のない職種となっているため。[山形県]

若い方がやりたいと思うような世界観が無い。[茨城県]

建設業のイメージが悪い。他の仕事の方が楽で高賃金きつい、きたくない、くさい、低賃金[神奈川県]

業界のイメージが悪い。[新潟県]

第一に若い世代の人が、この業界に入りたがらない。それはなぜか？多分賃金が重労働なのに低い為入ろうとしないのだと思う。[富山県]

労務単価(国交省)が安すぎる[富山県]

綺麗な仕事ではないので求人募集しても誰も来ない[石川県]

他業種に若手人材がとられてしまい建設業に職場を求めてこない[福井県]

仕事の簡素化による過去技術とのずれ及び過酷な労働条件に対する低報酬[香川県]

肉体労働や汚れ仕事を嫌う人々も多くなっている[愛媛県]

配管工が普通作業員よりも労務単価が低く冷遇され資格取得意欲を欠かせる[福岡県]

若手の資格を取る意欲が低い

資格を取る意欲が欠けている。[宮城県]

資格に興味のない社員が多い[富山県]

勉強をして、資格取得をしようとする意識が低い。[和歌山県]

若者本人のモチベーションが低いので向上させるのに苦勞[和歌山県]

本人に資格取得の意思が無い[岡山県]

明らかに合格する解答で何故か試験結果がでない。[愛媛県]

学力が低い為試験に合格しない[鹿児島県]

仕事量が少なく、育成まで手がまわらない

仕事量が減っているため新たに採用するのは無理。施工管理技士学科は合格したが実地で落ちてから受験する気がない。[栃木県]

一般競争入札により受注予定が立たないため教育・雇用が計画建たなくなった[長野県]

絶対的な仕事量が少ない[富山県]

特にないが、管工事の受注件数も少なく知識が低い。[佐賀県]

業界への提案

技術系の工業高校が無くなり新卒の採用が難しくなった。各管内に建築・配管・電気・土木等の工業高校の再校を望む[北海道]

業界として、あるいは地域の組合として、地域の建築業界全体として、技術力への自信、人間関係の構築の仕方を含む業界としての意識改革が必要[山形県]

資格・技能講習会の開催と資格取得に対して勉強するのに助成金を出してほしい[山形県]

人材の求人窓口が少なく(公共安定所・リクルート誌他)知名度の低い弊社での求人活動に限界を感じており、近年は求人活動の積極性にかけております。所属の管工事組又全管連での募集活動の新規事業を立ち上げる秘策を役員に望む。変革の実行を希望する。[神奈川県]

その他

後継者の育成が困難[宮城県]

働き盛り30代~40代の技術者が少ない[宮城県]

現場が忙しく、なかなか学科等の試験勉強に時間が割けない[秋田県]

ゼネコンのサブコンいじめ[栃木県]

育成体制は整っている。[山梨県]

比較的安定しているLPガスの販売にシフトしていく計画である[岐阜県]

若手を採用して平均年齢を下げ、賃金を全体的に下げたい。[大阪府]

休日・夜間などの時間外勤務をなくす[和歌山県]

後4~5年で廃業予定です。今の従業員が独立できるよう応援しています。[香川県]

一人前になると独立する。[愛媛県]

今年4月から10月迄高等技術専門校に入学させて教育中。36歳男子1名。[長崎県]

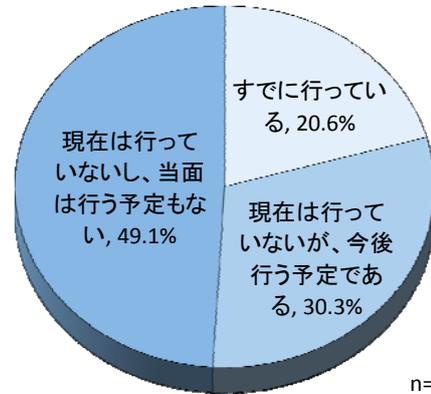
入社希望者の年齢層が高い[鹿児島県]

第4章 女性活躍支援について

4-1. 女性活躍を促進する支援や取組の状況

女性活躍を促進する支援や取組の状況については、全体で「すでに行っている」は20.6%であるが、「現在は行っていないが、今後行う予定である」も合わせると、50.9%であり、半数が取組む可能性はある。

資本金別では、規模が大きくなるにつれて「すでに行っている」割合が高くなる傾向は顕著で、「300万円未満」では6.5%であるのに対して、「1億円以上」では59.1%に達している。



▶[資本金別] 女性活躍を促進する取組の状況

		合計	すでに行っている	現在、行っていないが、今後行う予定である	現在、行っていないし、当面は行う予定もない
全体		1,296 100.0%	267 20.6%	393 30.3%	636 49.1%
資本金別	300万円未満	77 100.0%	5 6.5%	19 24.7%	53 68.8%
	300万円以上 500万円未満	147 100.0%	19 12.9%	31 21.1%	97 66.0%
	500万円以上 1000万円未満	133 100.0%	14 10.5%	38 28.6%	81 60.9%
	1000万円以上 2000万円未満	312 100.0%	45 14.4%	101 32.4%	166 53.2%
	2000万円以上 5000万円未満	535 100.0%	150 28.0%	172 32.1%	213 39.8%
	5000万円以上 1億円未満	70 100.0%	21 30.0%	27 38.6%	22 31.4%
	1億円以上	22 100.0%	13 59.1%	5 22.7%	4 18.2%

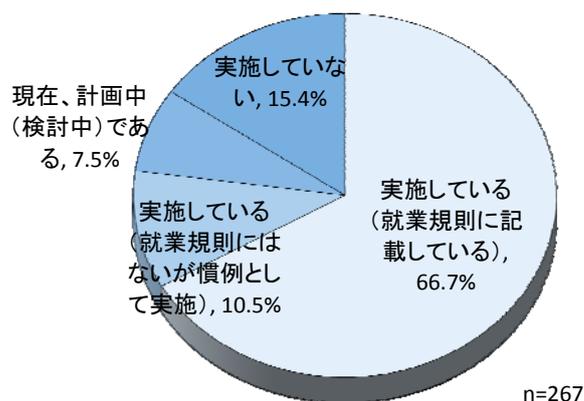
※上段:回答数、下段:構成比

4-2. 女性活躍の支援につながる就業制度の実施状況

・育児休業制度

育児休業制度については、全体で、「実施している(就業規則に記載している)」(66.7%)が最も多く、次いで「実施している(就業規則には記載していないが慣例として実施)」(10.5%)であり、実施している企業は合計8割に達している。

資本金別では、規模が大きくなるにつれて「実施している」割合が高くなり、逆に「実施していない」割合が低くなる。ただし、規模の小さな企業は女性社員がいない企業も多くあり、制度の実施状況と女性社員支援との関連は注意深い検討が必要である(以下同)。



▶[資本金別] 育児休業制度の実施状況

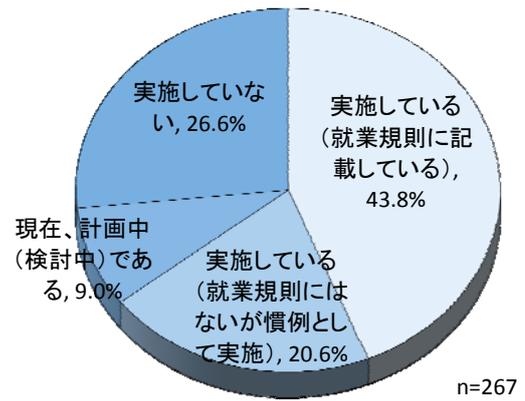
	合計	実施している (就業規則に 記載している)	実施している (就業規則には ないが慣例とし て実施)	現在、計画中 (検討中)である	実施していない	
全体	267 100.0%	178 66.7%	28 10.5%	20 7.5%	41 15.4%	
資 本 金 別	300万円未満	5 100.0%	2 40.0%	1 20.0%	0 0.0%	2 40.0%
	300万円以上 500万円未満	19 100.0%	8 42.1%	2 10.5%	2 10.5%	7 36.8%
	500万円以上 1000万円未満	14 100.0%	3 21.4%	3 21.4%	1 7.1%	7 50.0%
	1000万円以上 2000万円未満	45 100.0%	21 46.7%	7 15.6%	7 15.6%	10 22.2%
	2000万円以上 5000万円未満	150 100.0%	115 76.7%	13 8.7%	9 6.0%	13 8.7%
	5000万円以上 1億円未満	21 100.0%	16 76.2%	2 9.5%	1 4.8%	2 9.5%
	1億円以上	13 100.0%	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

※上段:回答数、下段:構成比

・子の看護休暇制度

子供の看護休暇制度については、全体で、「実施している(就業規則に記載している)」(43.8%)が最も多く、「実施している(就業規則には記載していないが慣例として実施)」(20.6%)と合わせると、実施している企業は6割を超えている。「実施していない」(26.6%)とほぼ1/4を占めている。

資本金別に見ると、統計誤差はかなり大きいですが、資本金規模が大きくなるにつれて「実施している」割合が大きくなる傾向が見られる。



▶[資本金別] 子の看護休暇制度の実施状況

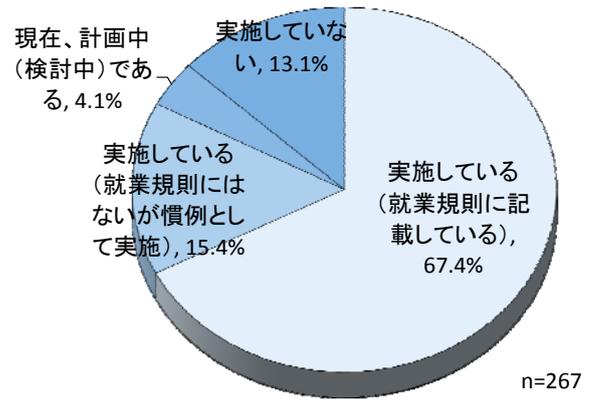
		合計	実施している (就業規則に 記載している)	実施している (就業規則には ないが慣例とし て実施)	現在、計画中 (検討中)である	実施していない
全体		267 100.0%	117 43.8%	55 20.6%	24 9.0%	71 26.6%
資 本 金 別	300万円未満	5 100.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	3 60.0%
	300万円以上 500万円未満	19 100.0%	5 26.3%	3 15.8%	4 21.1%	7 36.8%
	500万円以上 1000万円未満	14 100.0%	1 7.1%	4 28.6%	1 7.1%	8 57.1%
	1000万円以上 2000万円未満	45 100.0%	11 24.4%	12 26.7%	3 6.7%	19 42.2%
	2000万円以上 5000万円未満	150 100.0%	74 49.3%	32 21.3%	15 10.0%	29 19.3%
	5000万円以上 1億円未満	21 100.0%	14 66.7%	3 14.3%	1 4.8%	3 14.3%
	1億円以上	13 100.0%	11 84.6%	0 0.0%	0 0.0%	2 15.4%

※上段:回答数、下段:構成比

・産前・産後休業制度

産前・産後休業制度については、全体で、「実施している(就業規則に記載している)」(67.4%)が最も多く、「実施している(就業規則には記載していないが慣例として実施)」(15.4%)と合わせると、実施している企業は8割を超えている。

資本金別に見ると、統計誤差はかなり大きいですが、資本金規模が大きくなるにつれて「実施している」割合が大きくなる傾向が見られる。



▶[資本金別] 産前・産後休業制度の実施状況

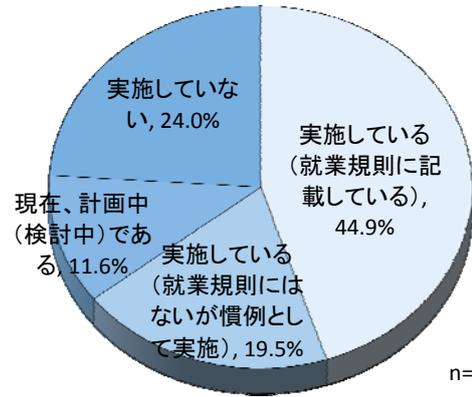
	合計	実施している (就業規則に 記載している)	実施している (就業規則には ないが慣例とし て実施)	現在、計画中 (検討中)である	実施していない
全体	267 100.0%	180 67.4%	41 15.4%	11 4.1%	35 13.1%
資 本 金 別	300万円未満	5 100.0%	3 60.0%	0 0.0%	2 40.0%
	300万円以上 500万円未満	19 100.0%	9 47.4%	3 15.8%	5 26.3%
	500万円以上 1000万円未満	14 100.0%	3 21.4%	4 28.6%	6 42.9%
	1000万円以上 2000万円未満	45 100.0%	23 51.1%	12 26.7%	4 8.9%
	2000万円以上 5000万円未満	150 100.0%	114 76.0%	18 12.0%	4 2.7%
	5000万円以上 1億円未満	21 100.0%	16 76.2%	3 14.3%	0 0.0%
	1億円以上	13 100.0%	12 92.3%	1 7.7%	0 0.0%

※上段:回答数、下段:構成比

・短時間勤務制度(育児)

短時間勤務制度(育児)については、全体で、「実施している(就業規則に記載している)」(44.9%)が最も多く、「実施している(就業規則には記載していないが慣例として実施)」(19.5%)と合わせると、実施している企業は6割を超えている。

資本金別に見ると、統計誤差はかなり大きいですが、資本金規模が大きくなるにつれて「実施している」割合が大きくなる傾向が見られる。



n=267

▶[資本金別] 短時間勤務制度(育児)の実施状況

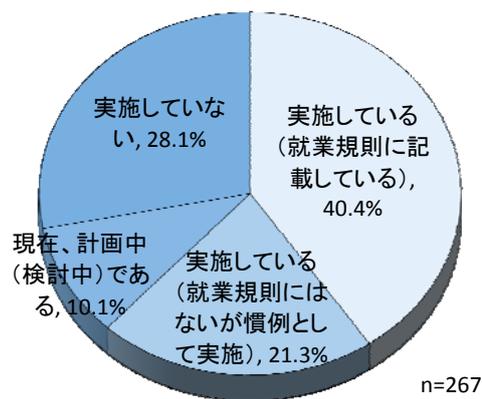
		合計	実施している (就業規則に 記載している)	実施している (就業規則には ないが慣例として 実施)	現在、計画中 (検討中)である	実施していない
全体		267 100.0%	120 44.9%	52 19.5%	31 11.6%	64 24.0%
資 本 金 別	300万円未満	5 100.0%	2 40.0%	2 40.0%	0 0.0%	1 20.0%
	300万円以上 500万円未満	19 100.0%	5 26.3%	5 26.3%	5 26.3%	4 21.1%
	500万円以上 1000万円未満	14 100.0%	1 7.1%	4 28.6%	1 7.1%	8 57.1%
	1000万円以上 2000万円未満	45 100.0%	11 24.4%	13 28.9%	8 17.8%	13 28.9%
	2000万円以上 5000万円未満	150 100.0%	75 50.0%	23 15.3%	15 10.0%	37 24.7%
	5000万円以上 1億円未満	21 100.0%	13 61.9%	5 23.8%	2 9.5%	1 4.8%
	1億円以上	13 100.0%	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

※上段:回答数、下段:構成比

・所定外労働の免除制度

所定外労働の免除制度については、全体で、「実施している(就業規則に記載している)」(40.0%)が最も多く、「実施している(就業規則には記載していないが慣例として実施)」(21.3%)と合わせると、実施している企業は6割を超えている。

資本金別に見ると、統計誤差はかなり大きいですが、資本金規模が大きくなるにつれて「実施している」割合が大きくなる傾向が見られる。



▶[資本金別] 所定外労働の免除制度の実施状況

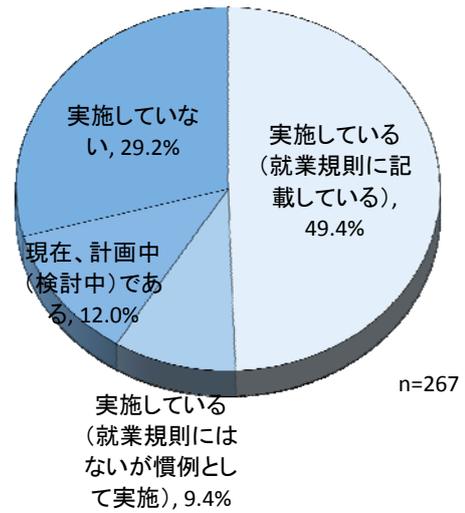
	合計	実施している (就業規則に 記載している)	実施している (就業規則には ないが慣例とし て実施)	現在、計画中 (検討中)である	実施していない
全体	267 100.0%	108 40.4%	57 21.3%	27 10.1%	75 28.1%
資 本 金 別	300万円未満	5 100.0%	0 0.0%	2 40.0%	3 60.0%
	300万円以上 500万円未満	19 100.0%	5 26.3%	4 21.1%	7 36.8%
	500万円以上 1000万円未満	14 100.0%	1 7.1%	3 21.4%	9 64.3%
	1000万円以上 2000万円未満	45 100.0%	10 22.2%	17 37.8%	5 11.1%
	2000万円以上 5000万円未満	150 100.0%	70 46.7%	27 18.0%	14 9.3%
	5000万円以上 1億円未満	21 100.0%	11 52.4%	4 19.0%	3 14.3%
	1億円以上	13 100.0%	11 84.6%	0 0.0%	1 7.7%

※上段:回答数、下段:構成比

・介護休業制度

介護休業制度については、全体で、「実施している(就業規則に記載している)」(49.4%)が最も多く、「実施している(就業規則には記載していないが慣例として実施)」(9.4%)と合わせると、実施している企業は6割弱である。

資本金別に見ると、統計誤差はかなり大きいですが、資本金規模が大きくなるにつれて「実施している」割合が大きくなる傾向が見られる。



▶[資本金別] 介護休業制度の実施状況

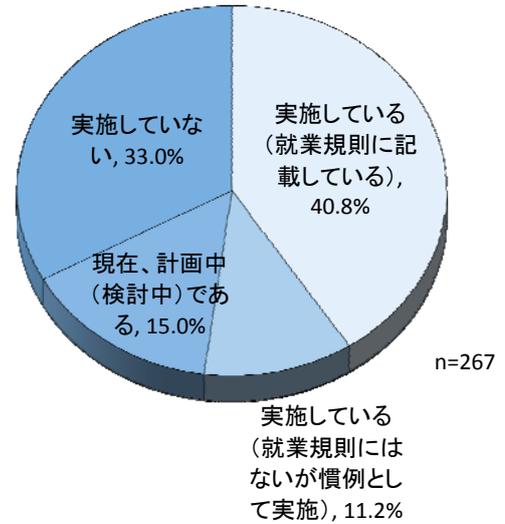
		合計	実施している (就業規則に 記載している)	実施している (就業規則には ないが慣例とし て実施)	現在、計画中 (検討中)である	実施していない
全体		267 100.0%	132 49.4%	25 9.4%	32 12.0%	78 29.2%
資 本 金 別	300万円未満	5 100.0%	1 20.0%	2 40.0%	0 0.0%	2 40.0%
	300万円以上 500万円未満	19 100.0%	6 31.6%	1 5.3%	2 10.5%	10 52.6%
	500万円以上 1000万円未満	14 100.0%	1 7.1%	4 28.6%	1 7.1%	8 57.1%
	1000万円以上 2000万円未満	45 100.0%	12 26.7%	6 13.3%	10 22.2%	17 37.8%
	2000万円以上 5000万円未満	150 100.0%	84 56.0%	12 8.0%	17 11.3%	37 24.7%
	5000万円以上 1億円未満	21 100.0%	15 71.4%	0 0.0%	2 9.5%	4 19.0%
	1億円以上	13 100.0%	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

※上段:回答数、下段:構成比

・短時間勤務制度(介護)

短時間勤務制度(介護)については、全体で、「実施している(就業規則に記載している)」(40.8%)が最も多く、「実施している(就業規則には記載していないが慣例として実施)」(11.2%)と合わせると、実施している企業は半数を超えている。

資本金別に見ると、統計誤差はかなり大きいですが、資本金規模が大きくなるにつれて「実施している」割合が大きくなる傾向が見られる。



▶[資本金別] 短時間勤務制度(介護)の実施状況

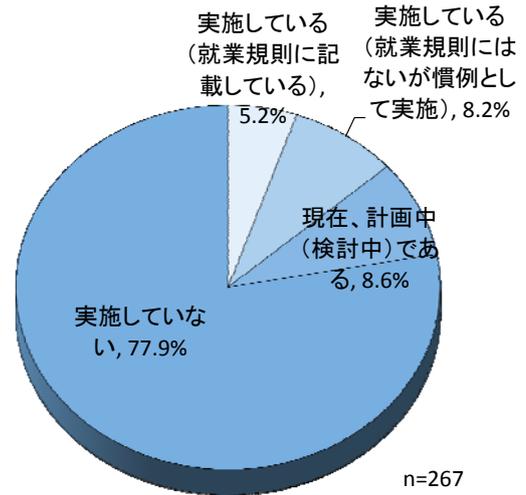
		合計	実施している (就業規則に記載している)	実施している (就業規則には記載していないが慣例として実施)	現在、計画中 (検討中)である	実施していない
全体		267 100.0%	109 40.8%	30 11.2%	40 15.0%	88 33.0%
資本金別	300万円未満	5 100.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	3 60.0%
	300万円以上 500万円未満	19 100.0%	5 26.3%	1 5.3%	3 15.8%	10 52.6%
	500万円以上 1000万円未満	14 100.0%	1 7.1%	3 21.4%	2 14.3%	8 57.1%
	1000万円以上 2000万円未満	45 100.0%	10 22.2%	5 11.1%	14 31.1%	16 35.6%
	2000万円以上 5000万円未満	150 100.0%	69 46.0%	17 11.3%	16 10.7%	48 32.0%
	5000万円以上 1億円未満	21 100.0%	11 52.4%	3 14.3%	4 19.0%	3 14.3%
	1億円以上	13 100.0%	12 92.3%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%

※上段:回答数、下段:構成比

・フレックスタイム制度

フレックスタイム制度は、全体で「実施していない」(77.9%)が、ほぼ8割を占めている。

資本金別に見るとサンプル数が少なく、数値の誤差は大きいがおおむね「実施していない」が圧倒的に多い。



▶[資本金別] フレックスタイム制度の実施状況

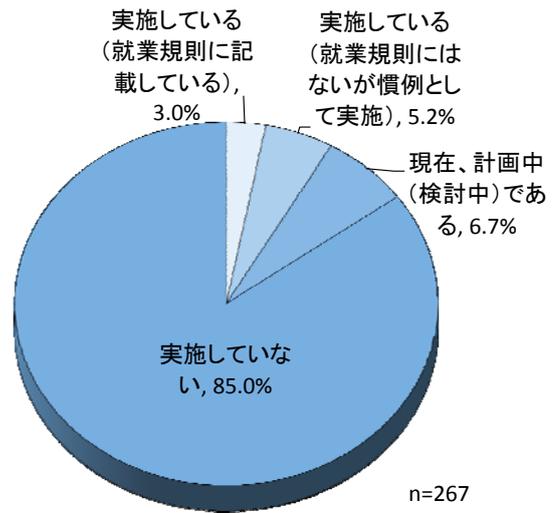
	合計	実施している (就業規則に記載している)	実施している (就業規則にはないが慣例として実施)	現在、計画中 (検討中)である	実施していない	
全体	267 100.0%	14 5.2%	22 8.2%	23 8.6%	208 77.9%	
資本金別	300万円未満	5 100.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	4 80.0%
	300万円以上 500万円未満	19 100.0%	2 10.5%	1 5.3%	2 10.5%	14 73.7%
	500万円以上 1000万円未満	14 100.0%	0 0.0%	2 14.3%	0 0.0%	12 85.7%
	1000万円以上 2000万円未満	45 100.0%	3 6.7%	6 13.3%	4 8.9%	32 71.1%
	2000万円以上 5000万円未満	150 100.0%	7 4.7%	9 6.0%	14 9.3%	120 80.0%
	5000万円以上 1億円未満	21 100.0%	1 4.8%	3 14.3%	1 4.8%	16 76.2%
	1億円以上	13 100.0%	1 7.7%	0 0.0%	2 15.4%	10 76.9%

※上段:回答数、下段:構成比

・在宅勤務制度

在宅勤務制度は、全体で「実施していない」(85.0%)が、高い比率を占めている。

資本金別に見るとサンプル数が少なく、数値の誤差は大きいですが、おおむね「実施していない」が圧倒的に多い。



▶[資本金別] 在宅勤務制度の実施状況

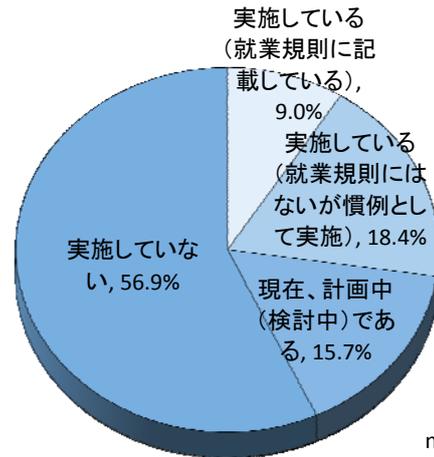
	合計	実施している (就業規則に 記載している)	実施している (就業規則には ないが慣例とし て実施)	現在、計画中 (検討中)である	実施していない	
全体	267 100.0%	8 3.0%	14 5.2%	18 6.7%	227 85.0%	
資 本 金 別	300万円未満	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%	
	300万円以上 500万円未満	19 100.0%	2 10.5%	2 10.5%	14 73.7%	
	500万円以上 1000万円未満	14 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	14 100.0%	
	1000万円以上 2000万円未満	45 100.0%	2 4.4%	2 4.4%	5 11.1%	36 80.0%
	2000万円以上 5000万円未満	150 100.0%	3 2.0%	8 5.3%	10 6.7%	129 86.0%
	5000万円以上 1億円未満	21 100.0%	0 0.0%	2 9.5%	0 0.0%	19 90.5%
	1億円以上	13 100.0%	1 7.7%	0 0.0%	2 15.4%	10 76.9%

※上段:回答数、下段:構成比

・育児等で離職した人を対象とした再雇用制度

育児等で離職した人を対象とした再雇用制度は、「実施している(就業規則に記載している)」(9.0%)、「実施している(就業規則にはないが慣例として実施)」(18.4%)と合わせると、「実施している」は3割弱に達している。

資本金別に見るとサンプル数が少なく、数値の誤差は大きいがおおむね「実施していない」が半数を超えている。



n=267

▶[資本金別] 育児等で離職した人を対象とした再雇用制度の実施状況

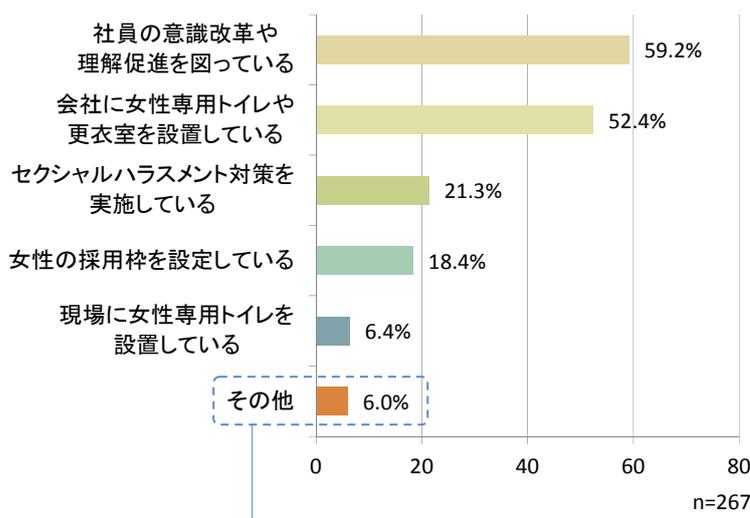
		合計	実施している (就業規則に 記載している)	実施している (就業規則には ないが慣例とし て実施)	現在、計画中 (検討中)である	実施していない
全体		267 100.0%	24 9.0%	49 18.4%	42 15.7%	152 56.9%
資 本 金 別	300万円未満	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	4 80.0%
	300万円以上 500万円未満	19 100.0%	3 15.8%	2 10.5%	6 31.6%	8 42.1%
	500万円以上 1000万円未満	14 100.0%	0 0.0%	2 14.3%	1 7.1%	11 78.6%
	1000万円以上 2000万円未満	45 100.0%	5 11.1%	11 24.4%	7 15.6%	22 48.9%
	2000万円以上 5000万円未満	150 100.0%	15 10.0%	27 18.0%	24 16.0%	84 56.0%
	5000万円以上 1億円未満	21 100.0%	0 0.0%	6 28.6%	2 9.5%	13 61.9%
	1億円以上	13 100.0%	1 7.7%	1 7.7%	1 7.7%	10 76.9%

※上段:回答数、下段:構成比

4-3. 女性が働きやすい就業環境の整備等の工夫

女性が働きやすい就業環境の整備等の工夫については、全体では、「社員の意識改革や理解促進を図っている」が59.2%、次いで「会社に女性専用トイレや更衣室を設置している」が52.4%などとなっている。

資本金別に見るとサンプル数が少なく、数値の誤差は大きいですが、「会社に女性専用トイレや更衣室を設置している」や「セクシャルハラスメント対策を実施している」割合は資本金規模が大きくなるにつれて実施している割合が高くなる傾向が見られる。



「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

- ①意識の高い女性には、支援しようと思っている。②子供が病気や行事がある時は時間を取れるようにと思っている。[岩手県]
- 1階と2階にトイレがあるので1階は来客と女性が使用。2階は男性が使用。[栃木県]
- 規則や整備は有りませんが、出来る限り対応(希望に沿って)しています[東京都]
- 資格取得の奨励と支援、及び給与上乘せをしている。[新潟県]
- 新潟県のハッピーパートナー企業(新潟県男女共同参画推進企業)として登録。男女が共に働きやすく、仕事と家庭生活等を両立できるよう職場環境を整えている。[新潟県]
- 生理休暇、子ども休暇[長崎県]
- 上記就業制度の実施[宮崎県]

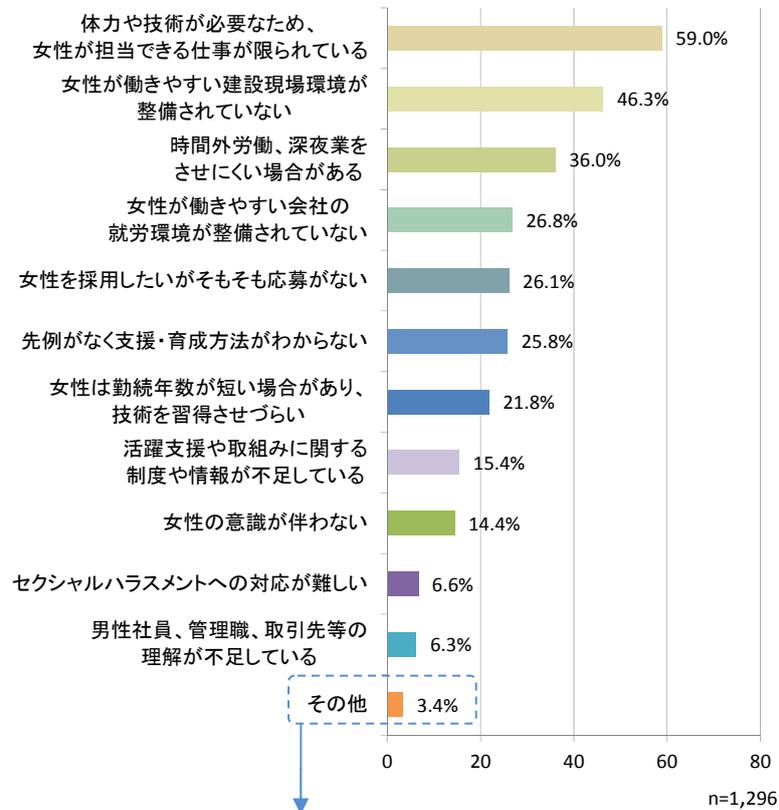
▶[資本金別] 女性が働きやすい就業環境の整備等の工夫

	合計	社員の意識改革や理解促進を図っている	セクシャルハラスメント対策を実施している	女性の採用枠を設定している	会社に女性専用トイレや更衣室を設置している	現場に女性専用トイレを設置している	その他	
全体	267 100.0%	158 59.2%	57 21.3%	49 18.4%	140 52.4%	17 6.4%	16 6.0%	
資本金別	300万円未満	5 100.0%	4 80.0%	0 0.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%
	300万円以上 500万円未満	19 100.0%	12 63.2%	2 10.5%	6 31.6%	7 36.8%	0 0.0%	1 5.3%
	500万円以上 1000万円未満	14 100.0%	10 71.4%	1 7.1%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	3 21.4%
	1000万円以上 2000万円未満	45 100.0%	29 64.4%	3 6.7%	9 20.0%	12 26.7%	2 4.4%	4 8.9%
	2000万円以上 5000万円未満	150 100.0%	78 52.0%	33 22.0%	27 18.0%	91 60.7%	8 5.3%	7 4.7%
	5000万円以上 1億円未満	21 100.0%	16 76.2%	7 33.3%	4 19.0%	17 81.0%	3 14.3%	1 4.8%
	1億円以上	13 100.0%	9 69.2%	11 84.6%	1 7.7%	12 92.3%	4 30.8%	0 0.0%

※上段:回答数、下段:構成比

4-4. 女性活躍を推進するうえでの問題や課題

女性活躍を推進するうえでの問題や課題としては、全体で、「体力や技術が必要なため、女性が担当できる仕事に限られている」が最も多く、59.0%である。次いで、「女性が働きやすい建設現場環境が整備されていない」が46.3%、「時間外労働、深夜業をさせにくい場合がある」の36.0%となっている。



「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

年齢的なこともあるのだが、仕事に対する本気度が見えない。言われたことだけやれば良いと思っていて、次の現場につなげる応用力を養おうとしない。[岩手県]

女性社員の場合は事務系及びCAD要員として限定されやすい[宮城県]

子供の学校行事等に参加しやすい様に、休暇を取りやすくしている。[秋田県]

業界の広報活動不足による女性の認知度不足や技能習得の場の不足[山形県]

管理職への女性登用に力を入れている[福島県]

特に男女の区別はしておりません。[茨城県]

工事量が増えないと採用はできない。[栃木県]

専門学校及び工業高校女子を雇入れ現場の代理人補佐で導入したが、弊社下請け以前に建築やその他工事関係者より、非難を受け、会社として何か起きたときの責任の重大さを認識し、その後女子の求人には躊躇がある。[神奈川県]

私は女性社長ですが、そもそもこの業界では、女性社長が少ないので、女性がこの業界に入るのは、家族が多いと思います。まだまだ女性は受け入れにくいと思います。[神奈川県]

休みが多い(と思われる)ので、フルタイム正社員として採用は難しい[神奈川県]

現場仕事であれば、決まった時間に帰る事が出来ない為。[富山県]

ガスに関しては、検針・販売促進に活躍してもらっている。[岐阜県]

事務関連は女性が必要ですが、現場作業についてはまだまだ問題が多くあると思います。今の所、事務以外の女性の採用は考えていません。[大阪府]

女性より若者を育む政策が必要。[愛媛県]

H27.4より設計現場管理見習いとして高卒女性を入社させ指導・教育しているが、普通男子の倍の時間を要する。[徳島県]

女性を採用する予定は無い[福岡県]

▶[資本金別] 女性活躍を推進するうえでの問題や課題

	合計	女性が担当できる仕事に限られ、女性体力や技術が必要なため、女性が働きやすい環境が整備されていない	女性の意識が伴わない	女性が働きやすい環境が整備されていない	女性が働きやすい建設現場環境が整備されていない	女性は勤続年数が短い場合があり、技術を習得させづらい	時間外労働、深夜業をさせにくい場合がある	先例がなく支援・育成方法がわからない	男性社員、管理職、取引先等の理解が不足している	セクシャルハラスメントへの対応が難しい	女性が採用したいがそもそも応募がない	活躍支援や取組みに関する制度や情報が不足している
全体	1,296 100.0%	764 59.0%	187 14.4%	347 26.8%	600 46.3%	283 21.8%	467 36.0%	334 25.8%	81 6.3%	86 6.6%	338 26.1%	200 15.4%
300万円未満	77 100.0%	47 61.0%	9 11.7%	25 32.5%	29 37.7%	11 14.3%	18 23.4%	20 26.0%	3 3.9%	5 6.5%	14 18.2%	7 9.1%
300万円以上 500万円未満	147 100.0%	85 57.8%	18 12.2%	35 23.8%	67 45.6%	27 18.4%	41 27.9%	43 29.3%	5 3.4%	9 6.1%	14 9.5%	22 15.0%
500万円以上 1000万円未満	133 100.0%	94 70.7%	15 11.3%	46 34.6%	52 39.1%	21 15.8%	47 35.3%	42 31.6%	4 3.0%	11 8.3%	27 20.3%	21 15.8%
1000万円以上 2000万円未満	312 100.0%	179 57.4%	51 16.3%	82 26.3%	127 40.7%	65 20.8%	101 32.4%	74 23.7%	20 6.4%	21 6.7%	85 27.2%	51 16.3%
2000万円以上 5000万円未満	535 100.0%	316 59.1%	75 14.0%	140 26.2%	271 50.7%	130 24.3%	220 41.1%	132 24.7%	37 6.9%	37 6.9%	169 31.6%	85 15.9%
5000万円以上 1億円未満	70 100.0%	35 50.0%	13 18.6%	17 24.3%	41 58.6%	27 38.6%	28 40.0%	20 28.6%	7 10.0%	3 4.3%	23 32.9%	12 17.1%
1億円以上	22 100.0%	8 36.4%	6 27.3%	2 9.1%	13 59.1%	2 9.1%	12 54.5%	3 13.6%	5 22.7%	0 0.0%	6 27.3%	2 9.1%

※上段:回答数、下段:構成比

▶[女性活躍の取組状況別] 女性活躍を推進するうえでの問題や課題

	合計	女性が担当できる仕事に限られ、女性体力や技術が必要なため、女性が働きやすい環境が整備されていない	女性の意識が伴わない	女性が働きやすい環境が整備されていない	女性が働きやすい建設現場環境が整備されていない	女性は勤続年数が短い場合があり、技術を習得させづらい	時間外労働、深夜業をさせにくい場合がある	先例がなく支援・育成方法がわからない	男性社員、管理職、取引先等の理解が不足している	セクシャルハラスメントへの対応が難しい	女性が採用したいがそもそも応募がない	活躍支援や取組みに関する制度や情報が不足している	その他
全体	1296 100.0%	764 59.0%	187 14.4%	347 26.8%	600 46.3%	283 21.8%	467 36.0%	334 25.8%	81 6.3%	86 6.6%	338 26.1%	200 15.4%	44 3.4%
すでに支援や取組みを行っている	267 100.0%	145 54.3%	39 14.6%	34 12.7%	126 47.2%	61 22.8%	108 40.4%	34 12.7%	19 7.1%	11 4.1%	79 29.6%	47 17.6%	9 3.4%
現在、支援や取組みを行っていないが、今後行う予定である	393 100.0%	216 55.0%	59 15.0%	118 30.0%	195 49.6%	103 26.2%	168 42.7%	104 26.5%	22 5.6%	28 7.1%	159 40.5%	75 19.1%	5 1.3%
現在、支援や取組みを行っていないし、当面は行う予定もない	636 100.0%	403 63.4%	89 14.0%	195 30.7%	279 43.9%	119 18.7%	191 30.0%	196 30.8%	40 6.3%	47 7.4%	100 15.7%	78 12.3%	30 4.7%

※上段:回答数、下段:構成比

参考資料（調査票）

※本紙を記入し FAX 経由でのご回答も可能ですが、インターネットが利用できる場合は、より記入が簡単なホームページから回答を行って下さいませようお願いします。URL <http://awawa.jp/zenkanren/>

全管連会員企業における資格取得等に関する取組み実態調査

本調査について

- 本調査は、所属員の企業の技術者・技能者等の各種資格取得や女性の登用状況の実態をお聞きし、管工事業の人材確保・育成のあり方について調査、検討を行うための資料を得ることを目的として実施するものです。
- 回答内容は、すべて統計的に処理され、他の工事関係者の目に触れたり、他の目的に使用されることは決してありませんので、ありのままをご回答頂きますようお願い致します。

回答方法

- (1) 選択肢のある設問には、該当する選択肢番号に○印をつけて下さい。
記入欄がある設問には、具体的な数値や記述をご記入下さい。
- (2) すべての設問に、ご回答頂きますようお願い致します。
- (3) 各設問は、原則として平成 28 年 3 月 31 日現在の状態を記入して下さい。
- (4) 回答が終わりましたら、**F A X 03-3949-7351** までご返送下さい。

回答期限 平成 28 年 12 月 20 日(火) 必着

お問い合わせ

全国管工事業協同組合連合会 アンケート事務局
TEL. 03-3949-7312(平日 8:30-17:00)

貴社の概要について

問 1 最初に貴社の概要についてお教え下さい。貴社名はお答え頂く必要はありません。

所在地(都道府県)	() 都・道・府・県								
創業年	西暦 [] 年 ※登記上の設立年ではなく、事業を開始された年								
資本金 (○はひとつ)	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">1. 300 万円未満</td> <td style="width: 50%;">5. 2000 万円以上 5000 万円未満</td> </tr> <tr> <td>2. 300 万円以上 500 万円未満</td> <td>6. 5000 万円以上 1 億円未満</td> </tr> <tr> <td>3. 500 万円以上 1000 万円未満</td> <td>7. 1 億円以上</td> </tr> <tr> <td>4. 1000 万円以上 2000 万円未満</td> <td></td> </tr> </table>	1. 300 万円未満	5. 2000 万円以上 5000 万円未満	2. 300 万円以上 500 万円未満	6. 5000 万円以上 1 億円未満	3. 500 万円以上 1000 万円未満	7. 1 億円以上	4. 1000 万円以上 2000 万円未満	
1. 300 万円未満	5. 2000 万円以上 5000 万円未満								
2. 300 万円以上 500 万円未満	6. 5000 万円以上 1 億円未満								
3. 500 万円以上 1000 万円未満	7. 1 億円以上								
4. 1000 万円以上 2000 万円未満									
直近の完工高 (平成 27 年度)	[] 億 [] 万円								
従業員数(事務職含む)	[] 人 ※この「従業員数」とは直接雇用している従業員(契約社員、パート、アルバイト含む)を指します。但し取締役(社長含む)は除外して下さい。								
完成工事高の中で最も割合が大きい請負階層 (○はひとつ)	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td>1. 元請</td> <td>2. 1 次下請</td> <td>3. 2 次下請</td> <td>4. 3 次以下の下請</td> </tr> </table> <p>※元請・・・工事の発注者(施主)から直接工事を請け負う者 1 次下請・・・元請から工事を請け負う者 2 次下請・・・1 次下請から工事を請け負う者 (以下同様)</p>	1. 元請	2. 1 次下請	3. 2 次下請	4. 3 次以下の下請				
1. 元請	2. 1 次下請	3. 2 次下請	4. 3 次以下の下請						
許可業種 (○はいくつでも)	1. 管工事業 2. 水道施設工事業 3. 土木工事業 4. その他								
管工事の主な内容 (○は主なものを3つ以内)	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">1. 水道配水管</td> <td style="width: 50%;">5. 下水道排水設備</td> </tr> <tr> <td>2. 分岐穿孔から宅内</td> <td>6. 空調工事</td> </tr> <tr> <td>3. 建築物内(設備)</td> <td>7. その他</td> </tr> <tr> <td>4. 修繕</td> <td>()</td> </tr> </table>	1. 水道配水管	5. 下水道排水設備	2. 分岐穿孔から宅内	6. 空調工事	3. 建築物内(設備)	7. その他	4. 修繕	()
1. 水道配水管	5. 下水道排水設備								
2. 分岐穿孔から宅内	6. 空調工事								
3. 建築物内(設備)	7. その他								
4. 修繕	()								

従業員の「技術者・技能者数」について

問2 貴社が雇用している従業員の「技術者・技能者」数、資格所有者数を年齢層別に記入して下さい。

※該当者がいない場合は「0」を記入して下さい。わからない場合は「-」（ハイフン）を記入し、空欄はないようにお願いします。

※「従業員」とは、期間を定めず、もしくは1か月を超える期間を定めて雇用している常用雇用者を指します。なお、いわゆる一人親方の場合は、従業員としてカウントして下さい。

※ひとりでも2つ以上の資格をもっている場合は、それぞれについて記入して下さい。ただし、同一資格で1級・2級（甲種・乙種）の両方をお持ちの方は、1級（甲種）のみを記入して下さい。

※空欄がないように記入して下さい。

		合計	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65歳以上
技術者・技能者数	男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
	女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名

▶ 上記に含まれる資格保有者数

		合計	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65歳以上
管工事施工管理技士(1級)	男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
	女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
" (2級)	男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
	女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
土木施工管理技士 (1級)	男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
	女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
" (2級)	男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
	女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
給水装置工事主任技術者	男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
	女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
給水装置工事配管技能者	男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
	女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
排水設備工事責任技術者	男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
	女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
登録配管基幹技能者	男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
	女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
配水管技能者	男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
	女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
配管技能士 (1級)	男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
	女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
" (2級)	男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
	女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
消防設備士 (甲種)	男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
	女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
" (乙種)	男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
	女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
浄化槽設備士	男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
	女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名

資格取得のための支援について

問 3-1 貴社では、従業員において技術者・技能者の有資格者は十分確保されていますか。(〇はひとつ)

1. 今のところ必要な技術者・技能者は確保されている → 問 3-3 へ
2. ほとんどの技術者・技能者が不足している → 問 3-1-1 以降すべてお答え下さい
3. 一部の技術者・技能者が不足している

問 3-1-1 「技術者・技能者が不足している」と回答した方にお聞きます。特に不足している技術者・技能者はどれですか (〇はいくつでも)

1. 管工事施工管理技士
2. 土木施工管理技士
3. 給水装置工事主任技術者
4. 給水装置工事配管技能者
5. 排水設備工事責任技術者
6. 登録配管基幹技能者
7. 配水管技能者
8. 配管技能士
9. 消防設備士
10. 浄化槽設備士
11. その他

問 3-2 「技術者・技能者が不足している」と回答した方にお聞きます。従業員に資格を取得してもらうために会社としてどのような支援をしていますか。(〇はいくつでも)

1. 検定・受験料を会社で全額又は一部負担
2. 取得のための社内研修や勉強会を実施している
3. 社外講座や通信教育の費用を負担している
4. 社内外の講座の受講に関して時間的に配慮している
5. 有資格者を中途採用している
6. 資格手当等を支給して従業員の資格取得を奨励
7. 特に支援策は実施していない
8. その他 → その内容を具体的に教えてください

問 3-3 今後、若手人材を技術者・技能者(有資格者)として育成していくにあたり、どのような問題や課題がありますか。(〇はいくつでも)

1. 業界の社会的認知度が低い
2. 計画的な従業員採用・育成の見通しが立ちにくい
3. 経営に余裕がなく、従業員の育成経費を負担することができない
4. 技能や経験に見合った処遇・賃金体制の確立が難しい
5. 若手人材を採用しても一人前になるまでに退職してしまう
6. OJT 教育に対する企業風土の欠如、指導者の不足・能力不足
7. 現場が手一杯で人材教育まで手が回らない
8. その他 → その内容を具体的に教えてください

女性活躍支援について

問 4-1 貴社は、女性の技術者・技能者(有資格者)の活躍を促進するための支援や取組みがありますか。もし無い場合、今後行なう予定はありますか。(〇はひとつ)

※女性支援につながっていれば、必ずしも女性を限定対象としたものでなくても結構です。

1. すでに支援や取組みを行っている ▶問 4-1-1 以降すべてお答え下さい
2. 現在、支援や取組みを行っていないが、今後行う予定である。 ▶問 4-2 へ
3. 現在、支援や取組みを行っていないし、当面は行う予定もない。

問 4-1-1 貴社での女性の支援につながる就業制度の実施状況について、下記「1、2、3、4」のいずれかに当てはまるものに〇をつけて、お答えください。(〇は各制度ごとにひとつ)

※女性支援につながっていれば、必ずしも女性を限定対象としたものでなくても結構です。

	実施している (就業規則に記載している)	実施している (就業規則にはないが慣例として実施)	現在、計画中 (検討中)である	実施していない
1. 育児休業制度 ※子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる制度。ただし、一定の場合については、子が1歳6ヶ月に達するまで延長することができる。	1	2	3	4
2. 子の看護休暇制度 ※小学校就学前の子について、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、1年に5日まで、2人以上の場合は1年に10日まで休暇を取得することができる制度。	1	2	3	4
3. 産前・産後休業制度 ※出産を控えた又は出産後の女性労働者は、事業主に申請すれば、休業措置を受けることができる制度(産前6週間、産後8週間)	1	2	3	4
4. 短時間勤務制度(育児) ※3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合、短時間勤務(1日原則6時間)ができる制度	1	2	3	4
5. 所定外労働の免除制度 ※3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働時間を免除する制度	1	2	3	4
6. 介護休業制度 ※要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで介護休業をすることができる制度	1	2	3	4
7. 短時間勤務制度(介護) ※要介護状態にある対象家族を介護する従業員が希望した場合、短時間勤務ができる制度。	1	2	3	4
8. フレックスタイム制度 ※フレックスタイム制度とは、1ヵ月以内の一定の総労働時間を定め、各労働日の労働時間を自分で決められることのできる勤務態勢	1	2	3	4
9. 在宅勤務制度 ※在宅勤務制度とは、労働者が自宅で情報通信機器を用いて行う勤務形態	1	2	3	4
10. 育児等で離職した人を対象とした再雇用制度 ※再雇用制度とは、育児等退職者について、一定の条件を満たした場合、再び正社員として受け入れる制度	1	2	3	4

問 4-1-2 貴社では女性活躍の支援につながる就業環境・整備等の工夫はありますか。次の中から当てはまるものをお答えください。(〇はいくつでも) ※女性支援につながっていれば、必ずしも女性を限定対象としたものでなくても結構です。

1. 社員の意識改革や理解促進を図っている
2. セクシャルハラスメント対策を実施している
3. 女性の採用枠を設定している
4. 会社に女性専用トイレや更衣室を設置している
5. 現場に女性専用トイレを設置している
6. その他 → その内容を具体的に教えて下さい

問 4-2 女性の活躍支援や取組みを推進する上で、どのような問題や課題がありますか。次の中から当てはまるものをお答えください。(〇はいくつでも)

1. 体力や技術が必要なため、女性が担当できる仕事に限られている
2. 女性の意識が伴わない
3. 女性が働きやすい会社の就労環境が整備されていない
4. 女性が働きやすい建設現場環境が整備されていない
5. 女性は勤続年数が短い場合があり、技術を習得させづらい
6. 時間外労働、深夜業をさせにくい場合がある
7. 先例がなく支援・育成方法がわからない
8. 男性社員、管理職、取引先等の理解が不足している
9. セクシャルハラスメントへの対応が難しい
10. 女性を採用したいがそもそも応募がない
11. 活躍支援や取組みに関する制度や情報が不足している
12. その他 → その内容を具体的に教えて下さい

アンケートは以上です。ご協力いただき、誠にありがとうございました。

F A X 03-3949-7351 までご返送下さい

