

# 漁港建設業の担い手確保・育成に 関するアンケート調査結果

令和4年11月  
(一社) 全日本漁港建設協会

## 漁港建設業の担い手確保・育成に関するアンケート調査【結果概要】

### 調査の目的

・本調査は、近年、担い手及び技能労働者不足に悩む漁港建設業界において、その現状と課題、さらには、担い手確保に向けたニーズ等を把握し、効果的かつ実効性ある対策を検討する際の基礎資料とするために実施したものである。

### 調査概要

- ・調査対象：(一社) 全日本漁港建設協会会員各社の経営者・管理者、及び若手職員（原則入社5年未満）
- ・調査方式：インターネットアンケート（Google フォーム）
- ・実施期間：令和4年8月8日～9月2日
- ・有効回答：経営者・管理者向け（224件）、若手職員向け（226件）
- ・調査項目：別添アンケート調査票参照

### 調査結果の概要

・本調査は、経験により漁港建設業に対する意識の異なることが想定されたことから、アンケートは、全漁建会員各社の経営者及び管理者向けと若手職員（原則入社5年未満）に対して実施した。結果の概要は以下のとおり。

#### (経営者・管理者向けアンケートの結果)

- ・担い手（技術者・技能労働者）の確保状況について、十分確保できているとの回答は数社しかなく、半分以上の会社は不足しているとしており、漁港建設業界における深刻な担い手不足の現状が改めて明らかとなった。
- ・これらに対し、担い手を確保していくためには、業界のイメージアップが最重要と考える会社が多く、そのためには、新3K+1（休日・給与・希望・家族）への取り組みや、モノづくりとしての漁港建設業の魅力、などをアピールすべきとの意見が多かった。
- ・一方、この5年間に採用した担い手の離職率も、3割以上と回答した会社が30%近くに上り、全体的に離職率が高い結果となった。
- ・このような中、若者が業界に定着するためには、計画的な休日確保が重要と

回答する会社が多かった。しかしながら、週休2日を含め4週8休以上を実施している会社は約6割にとどまっており、計画的な休日確保については厳しい状況であることがわかった。

### **(若手職員（原則入社5年未満）向けアンケートの結果)**

- ・若者が漁港建設業を就職先に選定するにあたっては、自らがやりがいを見出すとともに、親や学校など周辺からの勧めも大きな要素となっており、この両面からの対応が重要であることがわかった。
- ・また、漁港建設業への関心を高めるための要素としては、経営者・管理者と同様、業界のイメージアップが最も重要とされ、そのためには、新3K+1（休日・給与・希望・家族）への取組みに加え、若者が心惹かれるような働く人の姿（かっこよさ等）等をアピールすべきとの意見が特徴的であった。
- ・また、これら情報の発信手段としては、圧倒的にスマートフォン等WEBサイト等の活用が多かった。
- ・最後に、就職後も漁港建設業に長く定着するために必要なことについては、計画的な休日確保が最も重要とされ、次いで他産業に見劣りしない給与・賃金、時間外労働の減少、安定した将来展望の提示の順となった。

**漁港建設業の担い手確保・育成に  
関するアンケート調査結果  
(経営者・管理者)**

## 目次

- I. 調査概要
- II. 調査結果の概要
- III. 調査結果
  - 1. 所属について
  - 2. 雇用の現状について
  - 3. 担い手確保の課題について
  - 4. 担い手確保対策について
  - 5. 計画的な休日確保について
  - 6. 担い手の定着・育成について

### I. 調査概要

対象	一般社団法人全日本漁港建設協会の会員各社の 経営者・管理者
期間	令和4年8月8日～9月2日
方法	インターネットアンケート (Google フォーム)
有効回答数	224件

## II. 調査結果の概要

### 会員各社における担い手（技術者・技能労働者）の確保状況について

「十分確保できている」との回答はわずか1.4%しかなく、半分以上の52.3%が「不足している」と回答であり、深刻な担い手不足の現状が改めて明らかとなった。

### 担い手が不足している理由について

「他の職種に比べて若者の関心・魅力が低い」（70%）が最も多く、「建設業の業務内容や魅力（やりがい）が理解されていない」（48.8%）、「3K（危険、きつい、汚い）など、悪いイメージが強い」（47%）の順となっている。

### 今後、担い手を確保していくために必要なことについて

「新3K（休日、給与、希望）など業界のイメージアップ」（74.1%）が最も多く、次いで「働き方改革による休日確保」（64.1%）、「分かり易い業務内容や魅力ある将来像の提示」（45.5%）の順となっており、業界のイメージアップが最重要課題である結果となった。

### 漁港建設業のイメージアップのためにアピールすべきことについて

「新3K+1（休日・給与・希望・家族）への取組み」（62.7%）、「モノづくりとしての漁港建設業の魅力ややりがい等」（60.9%）、「若者が心惹かれるような働く人の姿（かっこよさ等）」（46.4%）などの意見が多かった。

### ここ5年以内に採用した担い手の定着（離職）の状況について

ここ5年に採用した若手の担い手の離職率については、約5%の会社で半数以上、約17%の会社で3割以上、約52%の会社で1割以上となっており、全体的に離職率の高いことが判明した。

### 若者が漁港建設業に定着するために必要なことについて

「計画的な休日確保」（70.5%）と答える会社が最も多く、次いで「他産業に見劣りしない給与・賃金」（65.9%）、「安定した将来展望の提示」（49.1%）、「時間外労働の減少」（43.2%）となった。

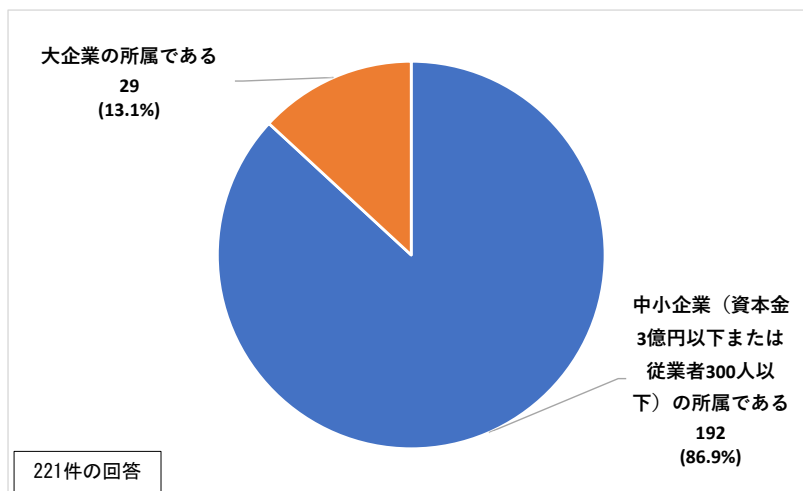
### 会員各社（現場事務所を含む）における休日確保の対応状況について

「週休2日」を実施している会社が28.2%、「4週8休」を実施している会社が31.4%と約6割の会社が「4週8休」以上を実施している一方で、「4週6休以上4週8休未満」が38.6%、「いずれもできていない」が1.8%と4割近く存在し、計画的な休日確保については厳しい状況であることが判明した。

## II. 調査結果

### 1. 所属について

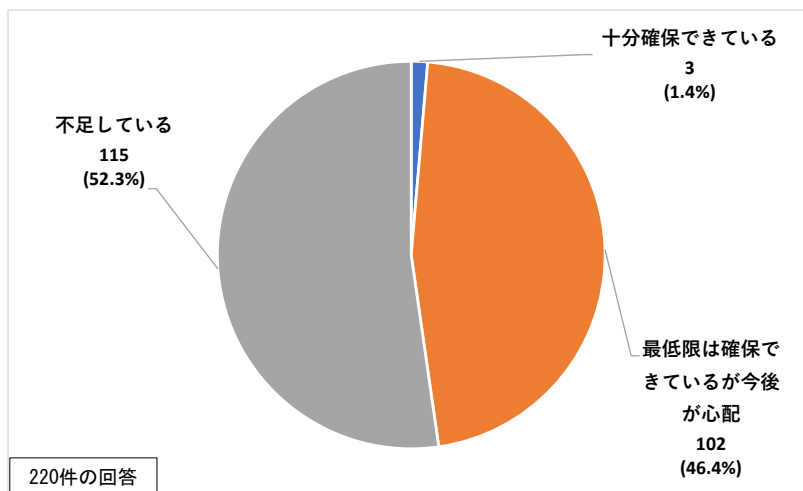
(1) あなたは、中小企業の所属ですか、それとも大企業の所属ですか  
回答者の86.9%が「中小企業（資本金3億円以下または従業員300人以下）の所属」となっている。



### 2. 雇用の現状について

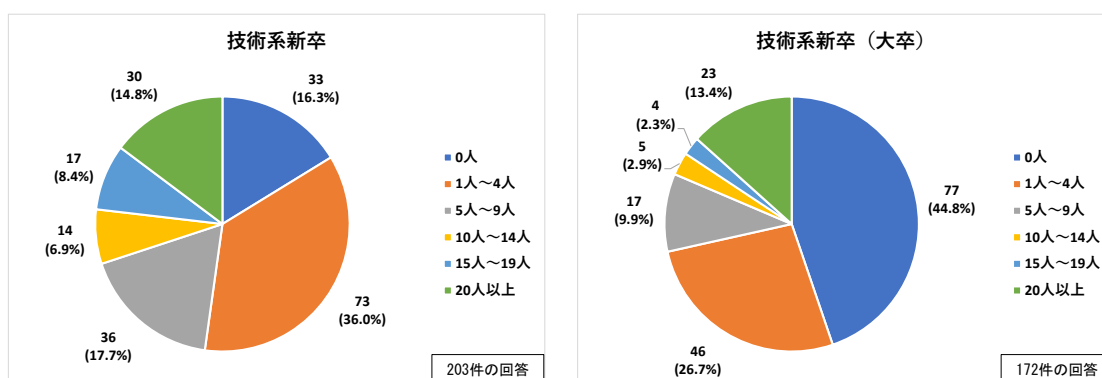
(1) 御社における担い手（技術者・技能労働者）の確保状況について、1つ選択してください

担い手（技術者・技能労働者）の確保状況について、「不足している」が52.3%と最も高く、次いで「最低限は確保できているが今後が心配」が46.4%となっている。一方、「十分確保できている」は1.4%となっている。



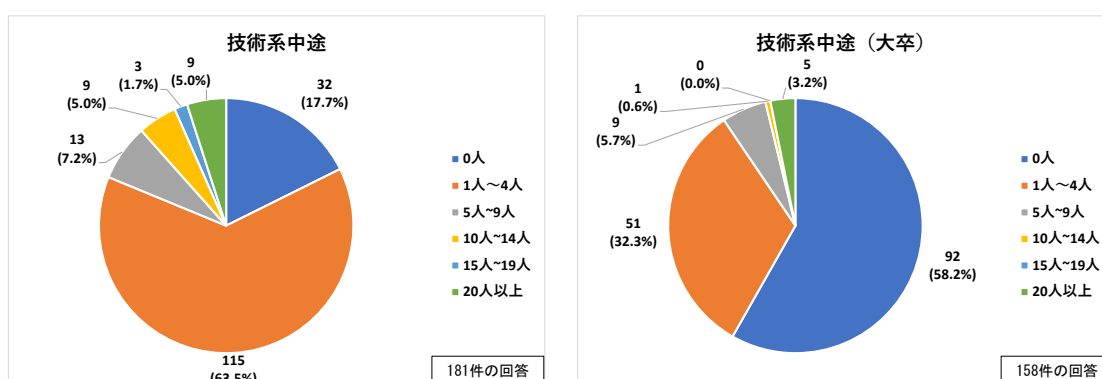
(2) 過去5年間の職員の採用状況について、あてはまるものに回答してください (① 技術系新卒)

過去5年間で採用した技術系新卒の採用人数は「1人～4人」が36.3%と最も多く、次いで「5人～9人」が17.7%、「0人」が16.3%と続いている。  
このうち大卒の採用人数は「0人」が44.8%で最も多く、次いで「1人～4人」が26.7%となっている。



(2) 過去5年間の職員の採用状況について、あてはまるものに回答してください (② 技術系中途)

過去5年間で採用した技術系中途の採用人数は「1人～4人」が63.5%と最も多く、次いで「0人」が17.7%と続いている。  
このうち大卒の採用人数は「0人」が58.2%で最も多く、次いで「1人～4人」が32.3%となっている。

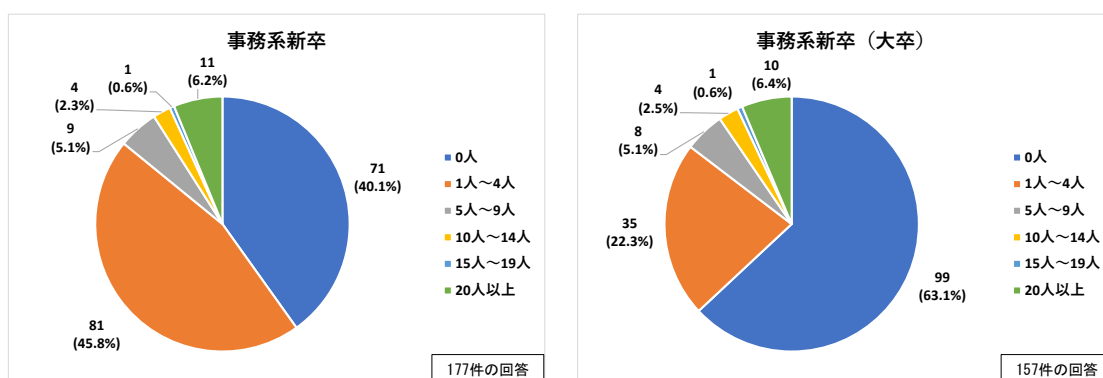




(2) 過去5年間の職員の採用状況について、あてはまるものに回答してください (③ 事務系新卒)

過去5年間で採用した事務系新卒の採用人数は「1人～4人」が45.8%と最も多く、次いで「0人」が40.1%と続いている。

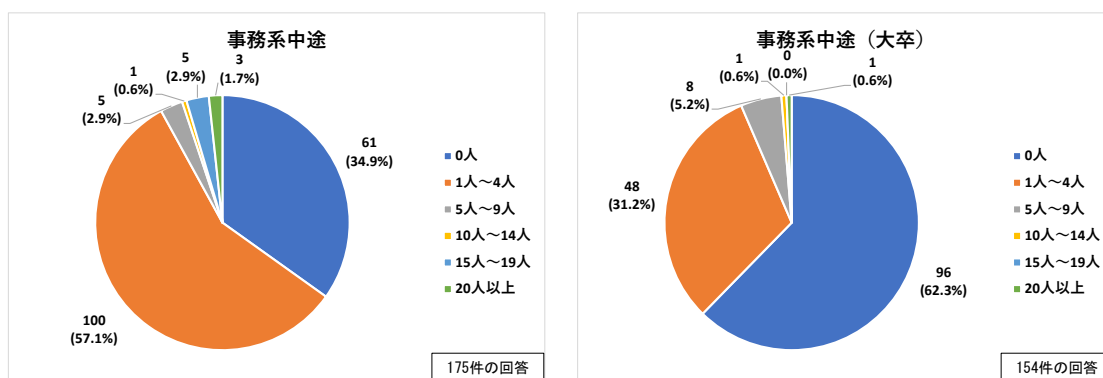
このうち大卒の採用人数は「0人」が63.1%で最も多く、次いで「1人～4人」が22.3%となっている。



(2) 過去5年間の職員の採用状況について、あてはまるものに回答してください (④ 事務系中途)

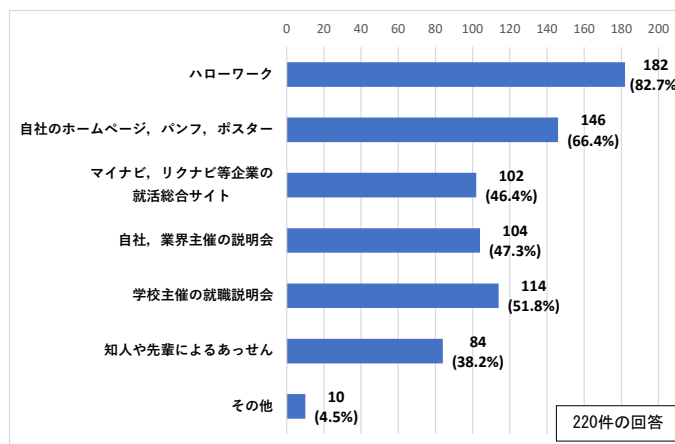
過去5年間で採用した事務系中途の採用人数は「1人～4人」が57.1%と最も多く、次いで「0人」が34.9%と続いている。

このうち大卒の採用人数は「0人」が62.3%で最も多く、次いで「1人～4人」が31.2%となっている。



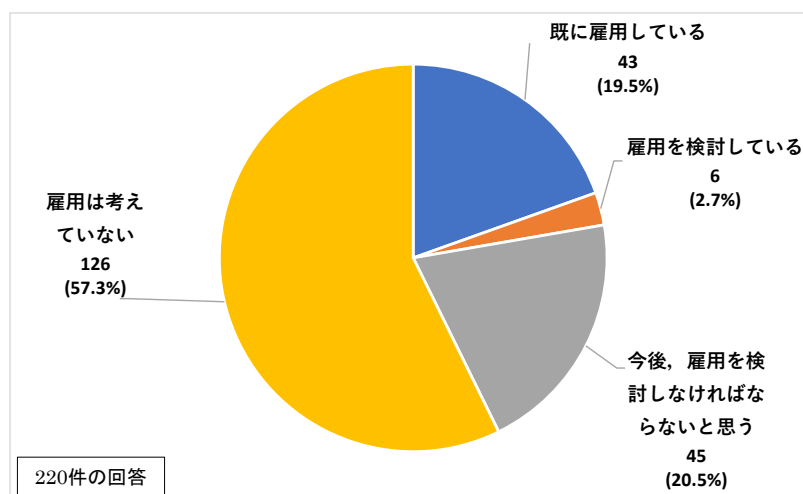
### (3) 求人情報の出し方について（複数回答可）

求人情報の出し方について、「ハローワーク」が82.7%と最も多く、次いで「自社のホームページ、パンフ、ポスター」が66.4%、「学校主催の就職説明会」が51.8%、「自社、業界主催の説明会」が47.3%となっている。



### (4) 外国人労働者の雇用状況について

外国人労働者の雇用について、「雇用は考えていない」が57.3%と最も多く、次いで「今後、雇用を検討しなければならないと思う」が20.5%、「既に雇用している」が19.5%となっている。

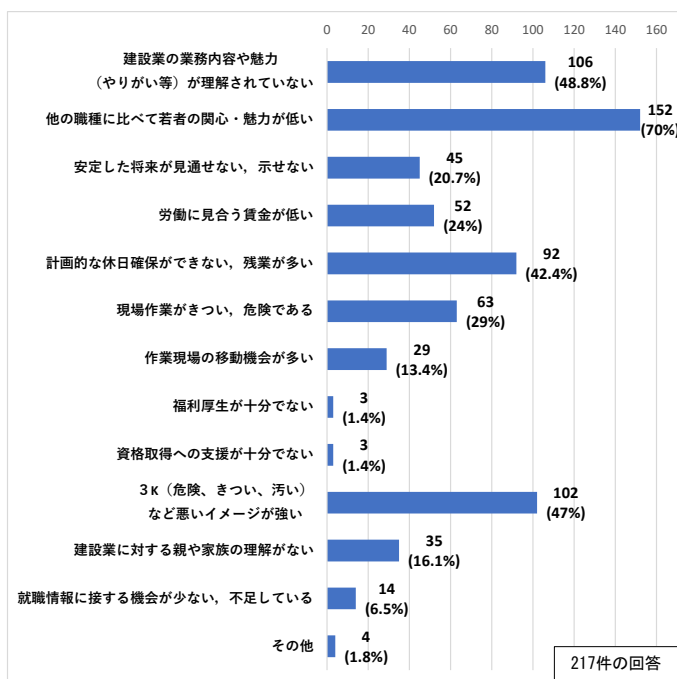


### 3. 担い手確保の課題について

(1) 担い手（技術者・技能労働者）が現在不足している、あるいはこれから不足する理由をどのようにお考えですか（複数回答可）

担い手不足の理由として、「他の職種に比べて若者の関心・魅力が低い」が70%と最も多く、次いで「建設業の業務内容や魅力（やりがい等）が理解されていない」が48.8%、「3K（危険、きつい、汚い）など悪いイメージが強い」が47%となっている。

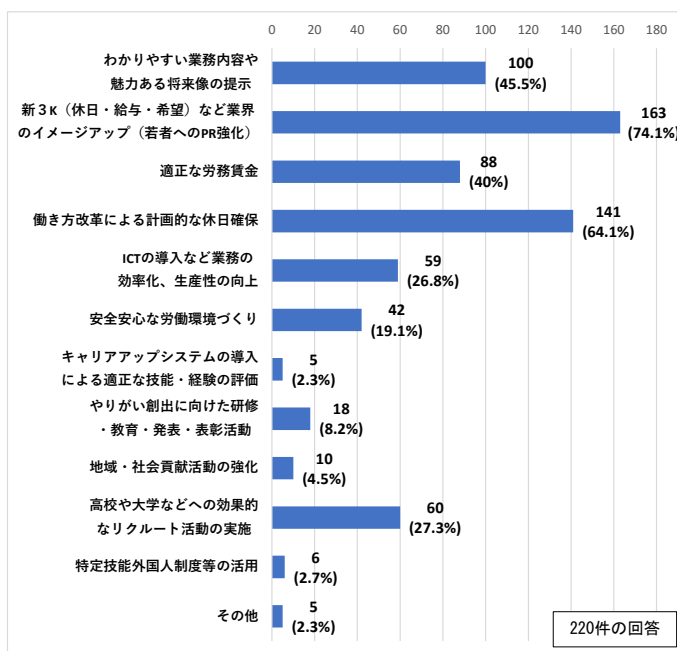
※「2. 雇用の現状」設問（1）において担い手が「不足している」「最低限は確保できているが今後が心配」と回答した人を対象としたもの



### 4. 担い手確保対策について

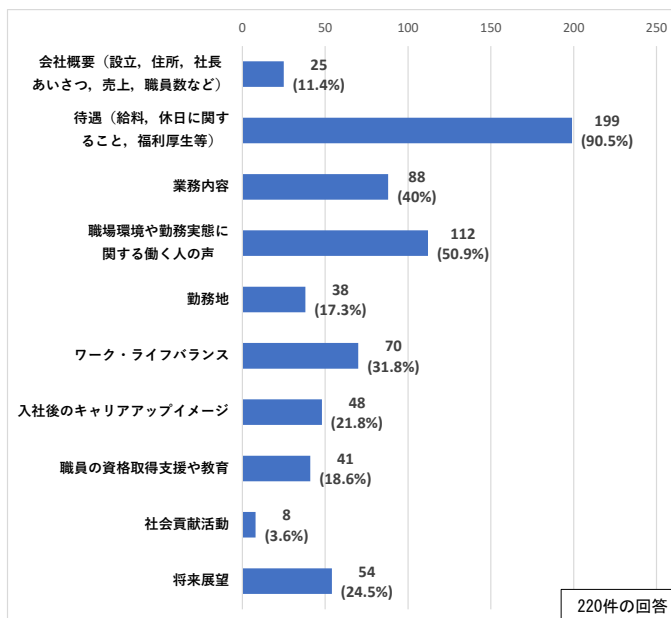
(1) 今後とも担い手（技術者・技能労働者）を確保していくためには何が必要とお考えですか（3つまで回答可）

担い手確保に必要なものとして、「新3K（休日・給与・希望）など業界のイメージアップ」が74.1%と最も多く、次いで「働き方改革による計画的な休日確保」が64.1%、「わかりやすい業務内容や魅力ある将来像の提示」が45.5%となっている。



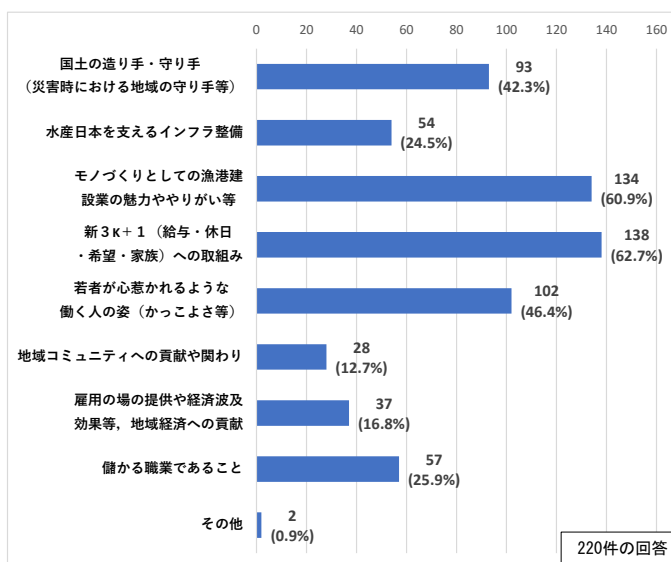
(2) 職員の採用活動強化に向けてどのような情報が有効だと思いますか  
(3つまで回答可)

職員採用活動強化に向けて有効な情報として、「待遇（給料、休日に関すること、福利厚生等）」が90.5%と最も多く、次いで「職場環境や勤務実態に関する働く人の声」が50.9%、「業務内容」が40%となっている。



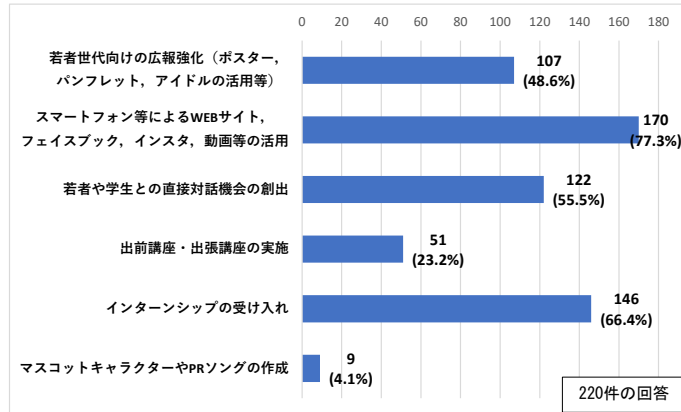
(3) 漁港建設業のイメージアップを図るためにアピールすべきと思うことを選択してください（3つまで回答可）

漁港建設業のイメージアップのためにアピールすべきこととして、「新3K+1（給与・休日・希望・家族）への取り組み」が62.7%と最も多く、次いで「モノづくりとしての漁港建設業の魅力ややりがい等」が60.9%、「若者が心惹かれるような働く人の姿（かっこよさ等）」が46.4%となっている。



(4) 若者が会社を理解し、また、漁港建設業のイメージ向上を図る手段として有効と思うもの（複数回答可）

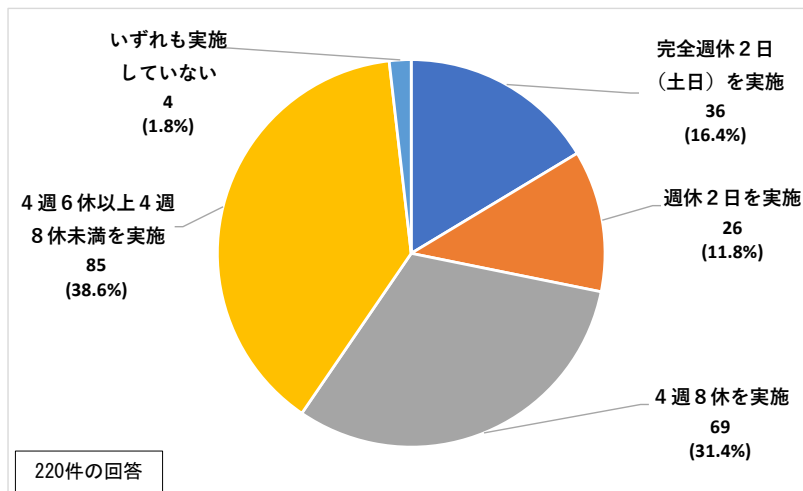
漁港建設業のイメージアップを図る手段として有効なものとして、「スマートフォン等によるWEBサイト、フェイスブック、インスタ、動画等の活用」が77.3%と最も多く、次いで「インターンシップの受け入れ」が66.4%、「若者や学生との直接対話機会の創出」が55.5%となっている。



5. 計画的な休日確保について

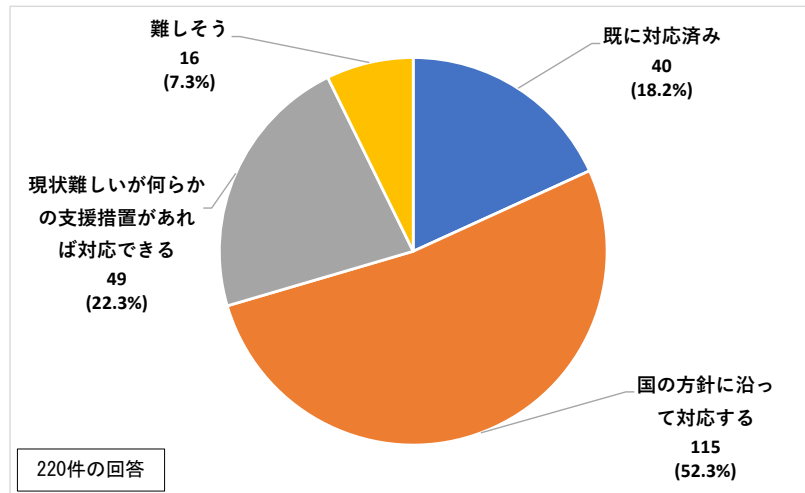
(1) あなたの会社（現場事務所）における休日確保対応について

休日確保の対応状況について、「4週6休以上4週8休未満を実施」が38.6%と最も多い。一方、「4週8休を実施」が31.4%、「完全週休2日（土日）を実施」が16.4%、「週休2日を実施」が11.8%となっている。



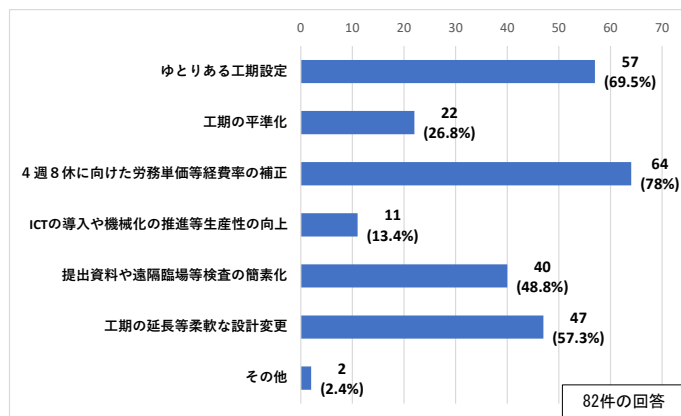
(2) 2024年4月から適用される罰則付き時間外労働時間の上限規制に向けて、4週8休の対応は可能ですか

4週8休への対応について、「国の方針に沿って対応する」が52.3%と最も多く、次いで「現状難しいが何らかの支援措置があれば対応できる」が22.3%、「既に対応済み」が18.2%、「難しそう」が7.3%となっている。



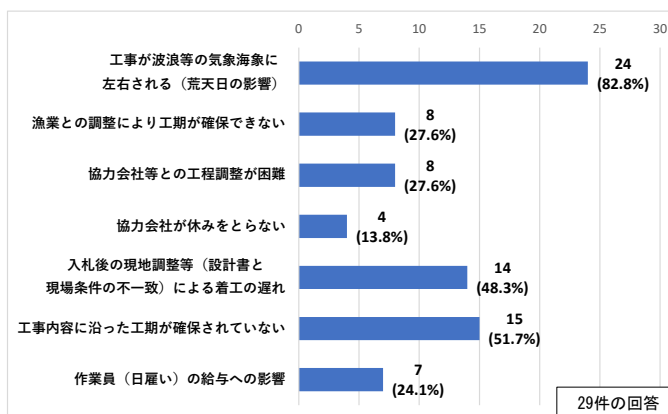
(3) 4週8休に対して「現状難しいが何らかの支援措置があれば対応できる」と答えた方は、どのような措置があれば対応できそうですか（3つまで回答可）

4週8休に対応するため支援措置として求められるものとして、「4週8休に向けた労務単価等経費率の補正」が78%と最も多く、次いで「ゆとりある工期設定」が69.5%、「工期の延長等柔軟な設計変更」が57.3%、「提出資料や遠隔臨場等検査の簡素化」が48.8%となっている。



(4) 4週8休に対して「難しそう」と答えた方は、その理由は何ですか  
(3つまで回答可)

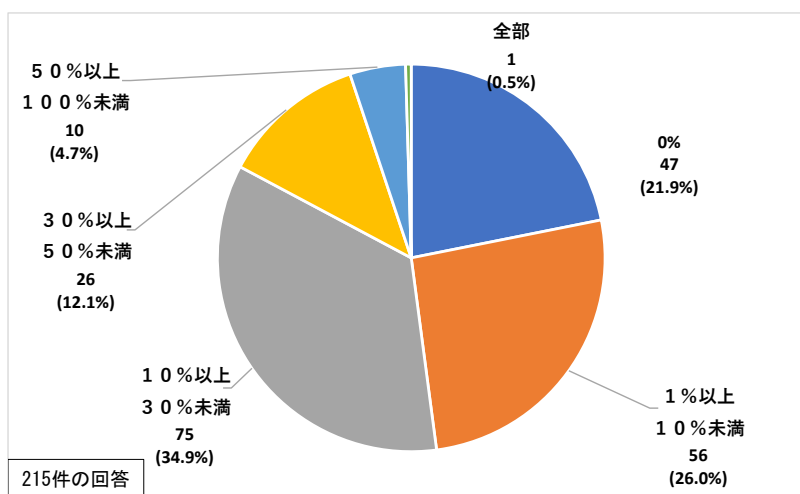
4週8休の対応が難しそう  
な理由として、「工事が波浪  
等の気象海象に左右される  
(荒天日の影響)」が  
82.8%と最も多く、次いで  
「工事内容に沿った工期が  
確保されていない」が  
51.7%、「入札後の現地調整  
等(設計書と現場条件の不  
一致)による着工の遅れ」  
が48.3%となっている。



## 6. 担い手の定借・育成について

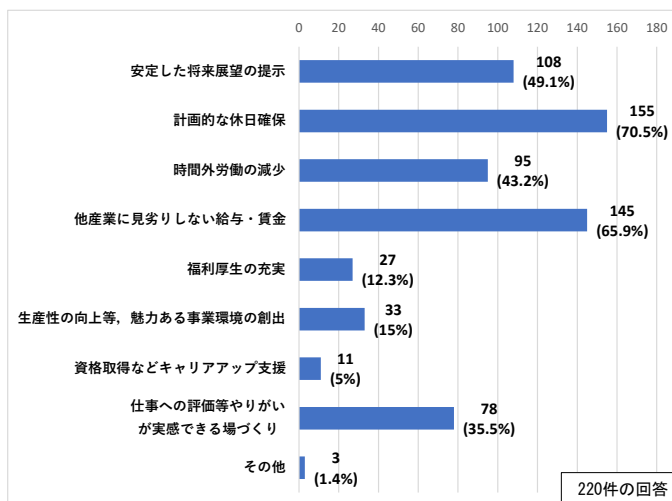
(1) ここ5か年に採用した若手の担い手(技術者・技能労働者)の離職率は

ここ5か年に採用した若手の担い手の離職率について、「10%以上30%未満」が34.9%と最も多く、次いで「1%以上10%未満」が26%、「0%」が21.9%となっている。一方で、30%以上の離職率も「30%以上50%未満」が12.1%、「50%以上100%未満」が4.7%と高い結果となっている。



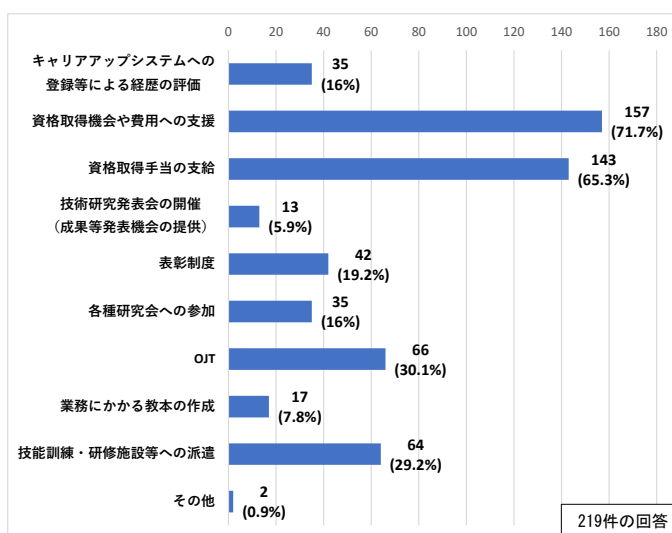
(2) 担い手（技術者・技能労働者）が今後とも漁港建設業に定着するために重要と考えるものは（3つまで回答可）

担い手が漁港建設業に定着するために重要なものとして、「計画的な休日確保」が70.5%と最も多く、次いで「他産業に見劣りしない給与・賃金」が65.9%、「安定した将来展望の提示」が49.1%となっている。



(3) 担い手（技術者・技能労働者）の育成方法として効果的だと思うものは（3つまで回答可）

担い手の育成に効果的なものとして、「資格取得機会や費用への支援」が71.7%と最も多く、次いで「資格取得手当の支給」が65.3%、「OJT」が30.1%、「技能訓練・研修施設等への派遣」が29.2%となっている。





**漁港建設業の担い手確保・育成に  
関するアンケート調査結果  
(若手職員)**

## 目次

- I. 調査概要
- II. 調査結果の概要
- III. 調査結果
  - 1. 所属について
  - 2. 職業選択について
  - 3. 担い手確保・育成について

### I. 調査概要

対象	一般社団法人全日本漁港建設協会の会員各社に所属する原則入社5年以内の若手職員
期間	令和4年8月8日～9月2日
方法	インターネットアンケート (Google フォーム)
有効回答数	226件

## II. 調査結果の概要

### 漁港建設業を就職先に選んだ理由について

「やりがいがありそうだった」(48.4%)と回答した者が最も多い一方で、「学校や親、友人から勧められた」(37.2%)が2番目に高い結果となり、就職先の選定には、本人のみならず、親や学校など周辺からの影響も大きいことがわかった。

### 漁港建設業を就職先に決める以前の不安要素について

「休日・休暇が計画的に取得できない、時間外労働が多い」(59.9%)が最も多く、次いで「3K(危険、きつい、汚い)等イメージがよくない」(47.5%)、「若手の不足等により職場環境がよくない」(30.4%)の順となり、若者にとって休日確保をはじめ3K等労働環境への不安の大きいことがわかった。

### 若者が職業として漁港建設業の関心を高めるために必要だと思うことについて

「新3K(休日、給与、希望)や誇れる職業など業界のイメージアップ」(65%)が最も多く、次いで「働き方改革による計画的な休日確保」(53.4%)、「わかりやすい業務内容や魅力ある将来像の提示」(48.4%)となっており、この傾向は、経営者・管理者の考えと同じであった。

### 漁港建設業のイメージアップのためにアピールすべきことについて

「新3K+1(休日・給与・希望・家族)への取組み」(69.5%)、「若者が心惹かれるような働く人の姿(かっこよさ等)」(46.2%)、「モノづくりとしての漁港建設業の魅力ややりがい等」(45.3%)の順となっており、経営者・管理者の考えと概ね同じ傾向を示したが、かっこよさを気にする点が特徴的である。

### 若者が会社を理解し、漁港建設業のイメージ向上を図る有効な手段について

「スマートフォン等WEBサイト等の活用」(80.2%)が圧倒的に多く、次いで「インターンシップの受け入れ」(57.2%)、「若者や学生との直接対話機会の創出」(45%)の順となっており、若者への情報発信手段としては、スマートフォン等が圧倒的に有効であることがわかった。

### 就職後も漁港建設業に長く定着するために必要なことについて

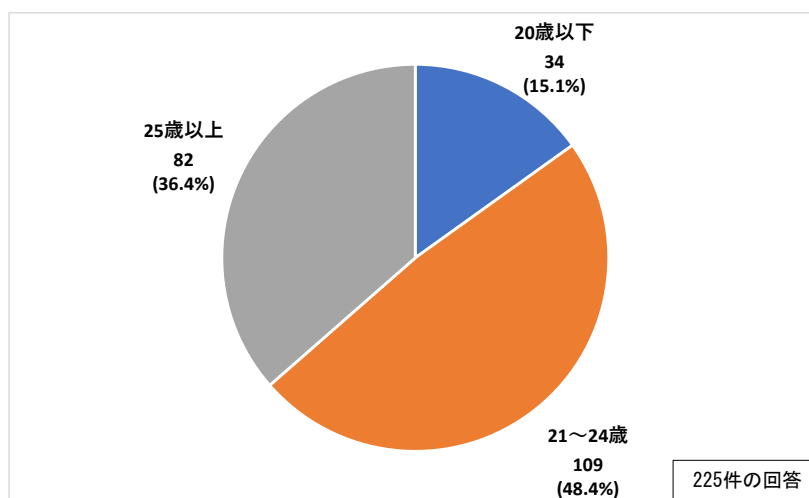
「計画的な休日確保」(62.8%)が最も多く、次いで「他産業に見劣りしない給与・賃金」(52.5%)、「時間外労働の減少」(52%)、「安定した将来展望の提示」(49.1%)となっており、この傾向は、経営者・管理者の考えと概ね同じ結果であった。

## II. 調査結果

### 1. 所属について

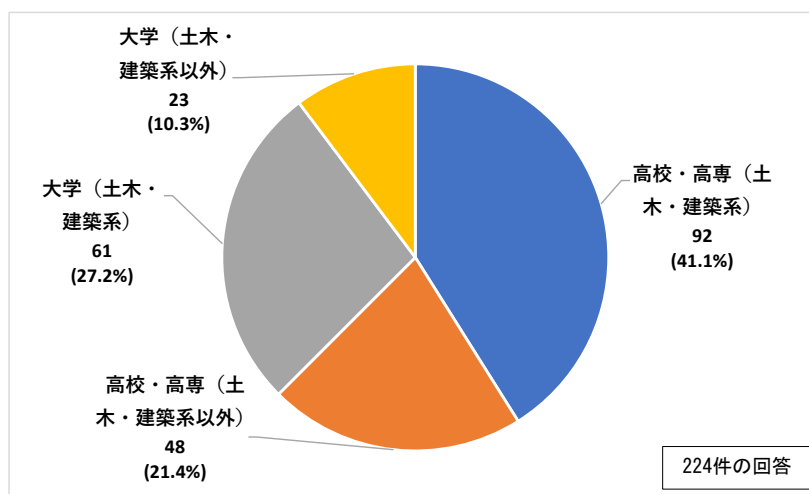
#### (1) 回答者の年齢構成について

回答者のうち「21～24歳」が48.4%と最も多く、次いで「25歳以上」が36.4%となっている。



#### (2) 回答者の出身校等について

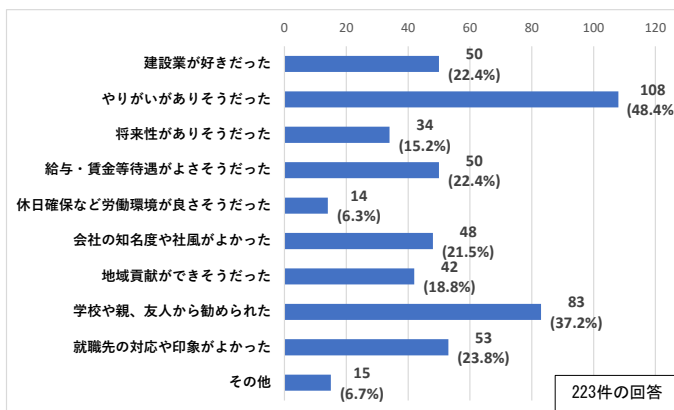
回答者のうち「高校・高専（土木・建築系）」の卒業者が41.1%と最も多く、次いで「大学（土木・建築系）」卒業者が27.2%となっている。



## 2. 職業選択について

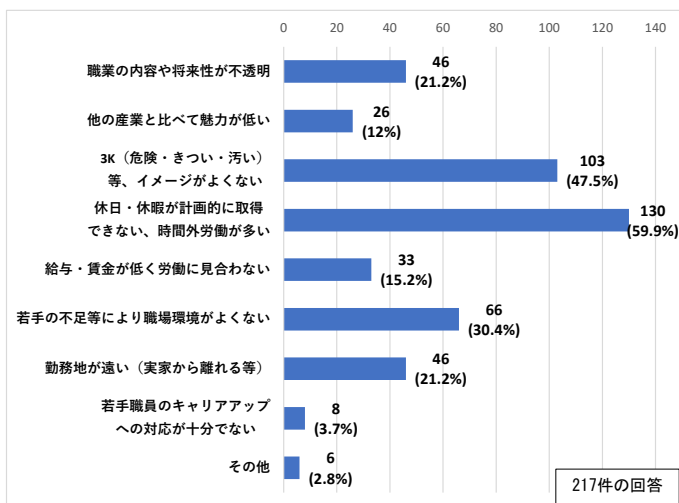
(1) 就職にあたって、何が入社する理由となりましたか（3つまで回答可）

就職先選択の決定要因として、「やりがいがありそうだった」が48.4%と最も多く、次いで「学校や親、友人から勧められた」が37.2%となっている。



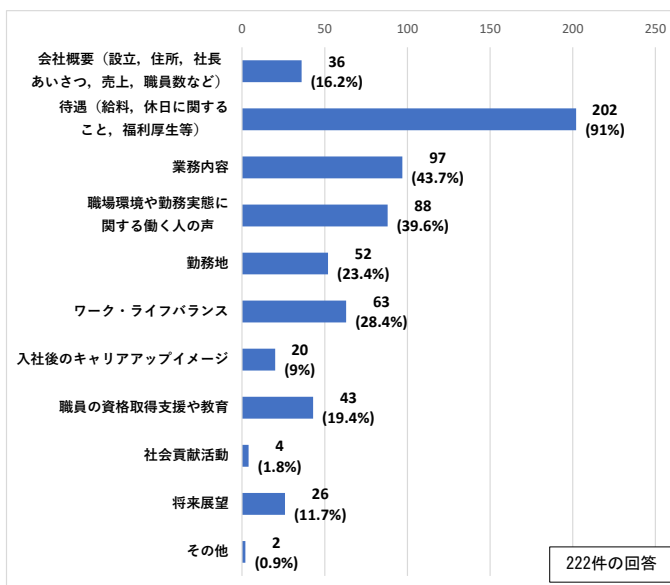
(2) 就職を決める以前、建設業に対する不安要素はありましたか（3つまで回答可）

就職先を決める前の建設業に対する不安要素として、「休日・休暇が計画的に取得できない、時間外労働が多い」が59.9%と最も多く、次いで「3K（危険・きつい・汚い）等イメージがよくない」が47.5%、「若手の不足等により職場環境がよくない」が30.4%となっている。



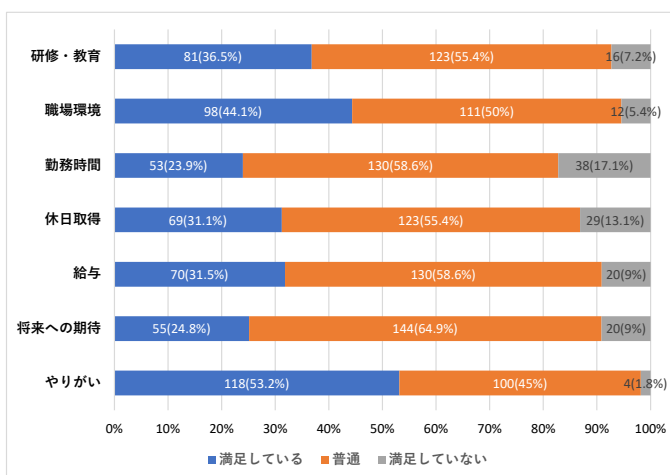
(3) 若者が会社を選定する際、どのような情報が有効だと思いますか (3つまで回答可)

会社選択における有効な情報として、「待遇（給料、休日に関すること、福利厚生等）」が91%と最も多く、次いで「業務内容」が43.7%、「職場環境や勤務実態に関する働く人の声」が39.6%となっている。



(4) 就職後、実際の満足度はどうでしたか (それぞれ単一回答)

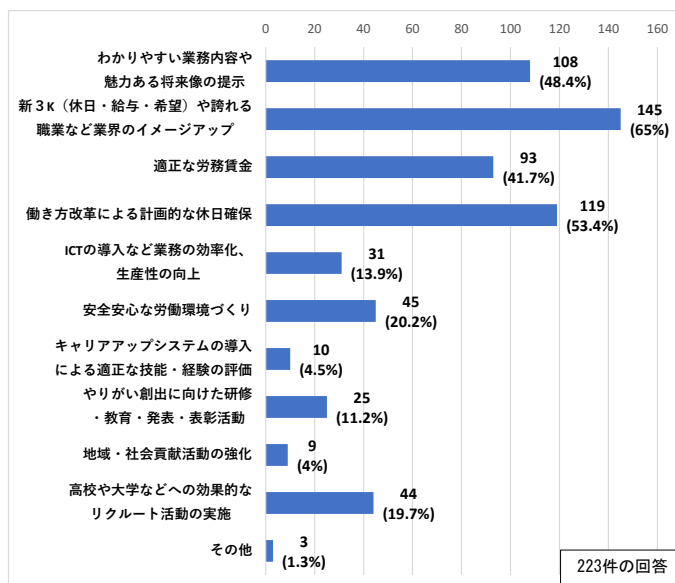
就職先決定要因に対して「やりがい」については53.2%、「職場環境」については44.1%と高い満足度を示した。一方で、17.1%が「勤務時間」に、13.1%が「休日取得」に不満を示している。



### 3. 担い手確保・育成について

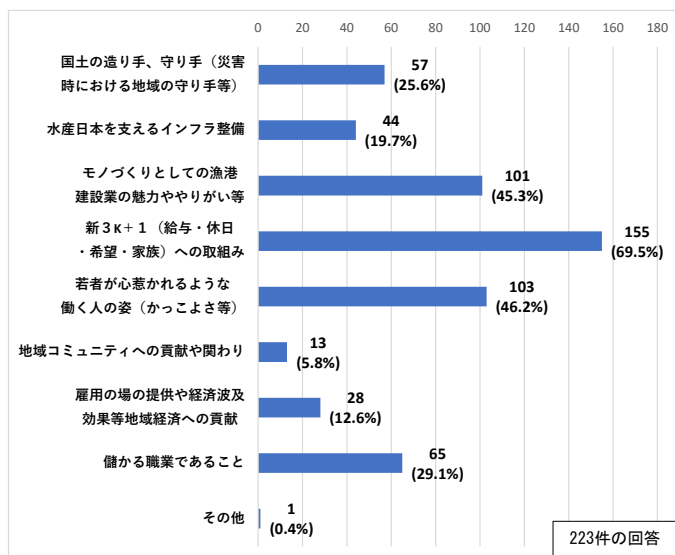
(1) 若者が職業として漁港建設業の関心を高めるために必要なことは(3つまで回答可)

漁港建設業への若者の関心を高めるために必要なこととして、「新3K(休日・給与・希望)や誇れる職業など業界のイメージアップ」が65%と最も多く、次いで「働き方改革による計画的な休日確保」が53.4%、「わかりやすい業務内容や魅力ある将来像の提示」が48.4%となっている。



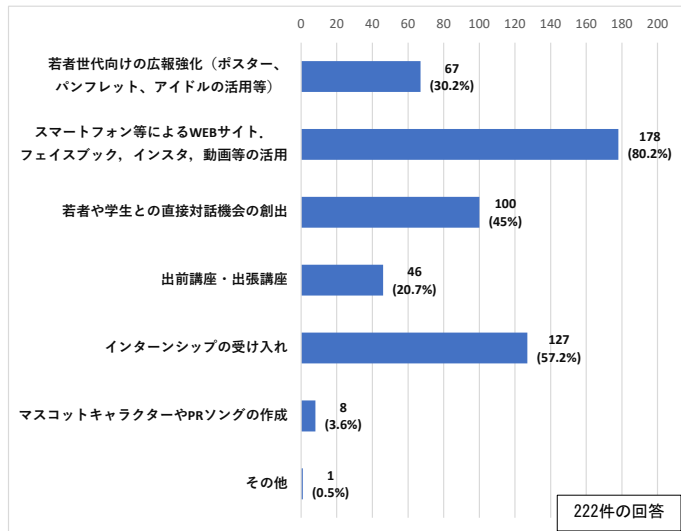
(2) 漁港建設業のイメージアップを図るためにアピールすべきことを選択してください(3つまで回答可)

漁港建設業のアピールすべきこととして、「新3K+1(給与・休日・希望・家族)への取組み」が69.5%と最も多く、次いで「若者が心惹かれるような働く人の姿(かっこよさ等)」が46.2%、「モノづくりとしての漁港建設業の魅力ややりがい等」が45.3%となっている。



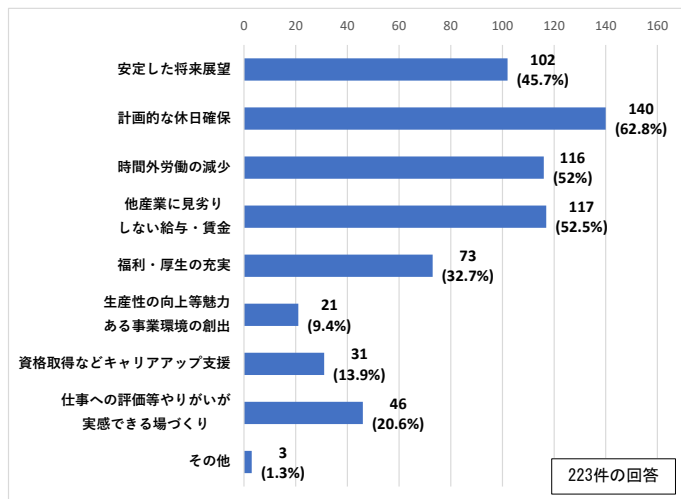
(3) 若者が会社を理解し、漁港建設業のイメージ向上を図る手段として有効と思うもの（複数選択可）

漁港建設業のイメージ向上に有効な手段として、「スマートフォン等によるWEBサイト、フェイスブック、インスタ、動画等の活用」が80.2%と最も多く、次いで「インターンシップの受け入れ」が57.2%、「若者や学生との直接対話機会の創出」が45%となっている。



(4) 就職後も漁港建設業に長く定着するために必要と考えるものは（3つまで選択可）

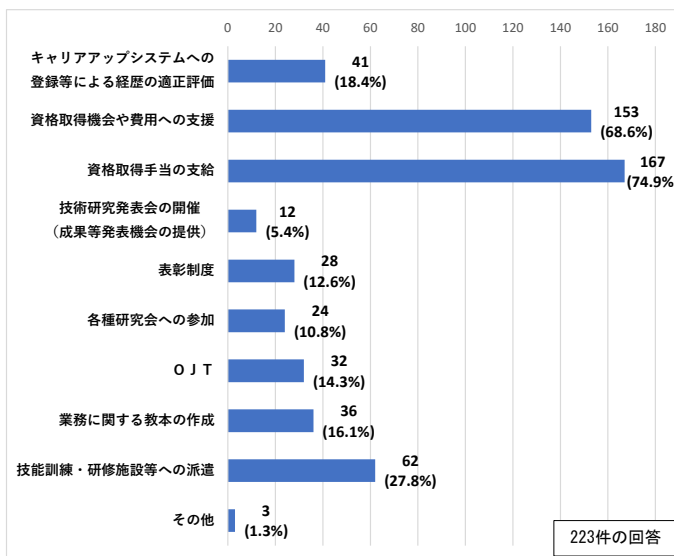
漁港建設業に長く定着するために必要なものとして、「計画的な休日確保」が62.8%と最も多く、次いで「他産業に見劣りしない給与・賃金」が52.5%、「安定した将来展望」が45.7%となっている。





(5) 担い手（技術者・技能労働者）の育成方法として効果的と思うもの、  
また期待するもの（3つまで選択可）

担い手の育成に効果的なものとして、「資格取得手当の支給」が74.9%と最も多く、次いで「資格取得機会や費用への支援」が68.6%、「技能訓練・研修施設などへの派遣」が27.8%となっている。



## <参考資料1 アンケート調査票（経営者・管理者用）>

### 漁港建設業の担い手確保・育成に関するアンケート調査

#### （経営者・管理者用）

本アンケートは、近年、担い手及び技術者不足に悩む建設業界（特に漁港建設業）において、効果的な担い手確保対策を検討するにあたり、現状の課題や漁港建設業の魅力向上に関するニーズ等を把握し、その参考とするものです。

#### 【記載者情報】

記載者情報の記入をお願いします。なお、支店、営業所ごとに職員を採用している場合は、支店・営業所ごとに回答をお願いします。

○会社名（支店名・営業所名）をお書きください。（        ）

○都道府県をお書きください。（        ）

以下の設問1～6にご回答ください。

#### 1. 所属について

あなたは、中小企業の所属ですか、それとも大企業の所属ですか？

- ① 中小企業（資本金3億円以下または従業員300人以下）の所属である
- ② 大企業の所属である（①以外）

#### 2. 雇用の現状について

（1）御社における担い手（技術者・技能労働者）の確保状況について、1つ選択してください。

- ① 十分確保できている
- ② 最低限は確保できているが今後は心配
- ③ 不足している

（2）過去5年間の職員の採用状況について、あてはまるものに回答してください。

- ① 技術系新卒（     人：うち大卒（     人））
- ② 技術系中途（     人：うち大卒（     人））

③ 事務系新卒（ 人：うち大卒（ 人））

④ 事務系中途（ 人：うち大卒（ 人））

※WEB アンケートにおいては、0人、1～4人、5～9人、10人～14人、15人～19人、20人以上として提示

(3) 求人情報の出し方について（複数選択可）

① ハローワーク

② 自社のホームページ、パンフ、ポスター

③ マイナビ、リクナビ等企業の就活総合サイト

④ 自社、業界主催の説明会

⑤ 学校主催の就職説明会

⑥ 知人や先輩によるあっせん

⑦ その他（ )

(4) 外国人労働者の雇用状況

① 既に雇用している

② 雇用を検討している

③ 今後、雇用を検討しなければならないと思う

④ 雇用は考えていない

**3. 担い手確保の課題について**（2.（1）担い手の確保状況について、②最低限は確保できているが今後は心配、③不足している と答えた方）

（1）担い手（技術者・技能労働者）が現在不足している、あるいは、これから不足する理由をどのようにお考えですか？（3つまで選択可）

① 建設業の業務内容や魅力（やりがい等）が理解されていない

② 他の職種に比べて若者の関心・魅力が低い

③ 安定した将来が見通せない、示せない

④ 労働に見合う賃金が低い

⑤ 計画的な休日確保ができない、残業が多い

⑥ 現場作業がきつい、危険である

⑦ 作業現場の移動機会が多い

⑧ 福利厚生が十分でない

⑨ 資格取得への支援が十分でない

⑩ 3K（危険、きつい、汚い）など悪いイメージが強い

⑪ 建設業に対する親や家族の理解がない

- ⑫ 就職情報に接する機会が少ない、不足している
- ⑬ その他 ( )

#### 4. 担い手確保対策について

(1) 今後とも担い手(技術者・技能労働者)を確保していくためには何が必要とお考えですか?(3つまで選択可)

- ① わかりやすい業務内容や魅力ある将来像の提示
- ② 新3K(休日・給与・希望)など業界のイメージアップ(若者へのPR強化)
- ③ 適正な労務賃金
- ④ 働き方改革による計画的な休日確保
- ⑤ ICTの導入など業務の効率化、生産性の向上
- ⑥ 安全安心な労働環境づくり
- ⑦ キャリアアップシステムの導入による適正な技能・経験の評価
- ⑧ やりがい創出に向けた研修・教育・発表・表彰活動
- ⑨ 地域・社会貢献活動の強化
- ⑩ 高校や大学などへの効果的なリクルート活動の実施
- ⑪ 特定技能外国人制度等の活用
- ⑫ その他 ( )

(2) 職員の採用活動強化に向けてどのような情報が有効だと思いますか?

(3つまで選択可)

- ① 会社概要(設立, 住所, 社長あいさつ, 売上, 職員数など)
- ② 待遇(給料, 休日に関する事, 福利厚生等)
- ③ 業務内容
- ④ 職場環境や勤務実態に関する働く人の声
- ⑤ 勤務地
- ⑥ ワーク・ライフバランス
- ⑦ 入社後のキャリアアップイメージ
- ⑧ 職員の資格取得支援や教育
- ⑨ 社会貢献活動
- ⑩ 将来展望
- ⑪ その他 ( )

(3) 漁港建設業のイメージアップを図るためにアピールすべきと思うことを選択してください。(3つまで選択可)

- ①国土の造り手、守り手(災害時における地域の守り手等)
- ②水産日本を支えるインフラ整備
- ③モノづくりとしての漁港建設業の魅力ややりがい等
- ④新3K+1(給与・休日・希望・家族)への取り組み
- ⑤若者が心惹かれるような働く人の姿(かっこよさ等)
- ⑥地域コミュニティへの貢献や関わり
- ⑦雇用の場の提供や経済波及効果等、地域経済への貢献
- ⑧儲かる職業であること
- ⑨その他

( )

(4) 若者が会社を理解し、また、漁港建設業のイメージアップを図る手段として有効だと思うものを選択してください。(複数回答可)

- ①若者世代向けの広報強化(ポスター、パンフレット、アイドルの活用等)
- ②スマートフォン等によるWEBサイト、フェイスブック、インスタ、動画等の活用
- ③若者や学生との直接対話機会の創出
- ④出前講座・出張講座の実施
- ⑤インターンシップの受け入れ
- ⑥マスコットキャラクターやPRソングの作成
- ⑦その他 ( )

## 5. 計画的な休日確保について

(1) あなたの会社(現場事務所)における休日確保対応について

- ① 完全週休2日(土日)を実施
- ② 週休2日を実施
- ③ 4週8休を実施
- ④ 4週6休以上4週8休未満を実施
- ⑤ いずれも実施していない

(2) 2024年4月から適用される罰則付き時間外労働時間の上限規制に向けて、4週8休の対応は可能ですか?

- ①既に対応済み

- ②国の方針に沿って対応する
- ③現状難しいが何らかの支援措置があれば対応できる
- ④難しそう

(3) 上記(2)で③現状難しいが何らかの支援措置があれば対応できる、④難しそう と答えた方は、どのような措置があれば対応できそうですか？(3つまで選択可)

- ①ゆとりある工期設定
- ②工期の平準化
- ③4週8休に向けた労務単価等経費率の補正
- ④ICTの導入や機械化の推進等生産性の向上
- ⑤提出資料や遠隔臨場等検査の簡素化
- ⑥工期の延長等柔軟な設計変更
- ⑦その他 ( )

(4) 上記(2)の質問で④難しそう とお答えの方は、その理由を選択してください。(3つまで選択可)

- ①工事が波浪等の気象海象に左右される(荒天日の影響)
- ②漁業との調整により工期が確保できない
- ③協力会社等との工程調整が困難
- ④協力会社が休みをとらない
- ⑤入札後の現地調整等(設計書と現場条件の不一致)による着工の遅れ
- ⑥工事内容に沿った工期が確保されていない
- ⑦作業員(日雇い)の給与への影響
- ⑧その他 ( )

## 6. 担い手(技術者・技能労働者)の定着・育成について

(1) ここ5か年に採用した若手の担い手(技術者・技能労働者)の離職率は？

- ①0%
- ②1%以上 10%未満
- ③10%以上 30%未満
- ④30%以上 50%未満
- ⑤50%以上 100%未満
- ⑥全部

(2) 担い手（技術者・技能労働者）が今後とも漁港建設業に定着するために重要と考えるものを選択してください。（3つまで選択可）

- ① 安定した将来展望の提示
- ② 計画的な休日確保
- ③ 時間外労働の減少
- ④ 他産業に見劣りしない給与・賃金
- ⑤ 福利・厚生充実
- ⑥ 生産性の向上等、魅力ある事業環境の創出
- ⑦ 資格取得などキャリアアップ支援
- ⑧ 仕事への評価等やりがい実感できる場づくり
- ⑨ その他

(3) 担い手（技術者・技能労働者）の育成方法として効果的だと思うもの？  
(3つまで選択可)

- ① キャリアアップシステムへの登録等による経歴の評価
- ② 資格取得機会や費用への支援
- ③ 資格取得手当の支給
- ④ 技術研究発表会の開催（成果等発表機会の提供）
- ⑤ 表彰制度
- ⑥ 各種研究会への参加
- ⑦ OJT
- ⑧ 業務にかかる教本の作成
- ⑨ 技能訓練・研修施設等への派遣
- ⑩ その他

(5) 漁港建設業のイメージアップ・計画的な休日確保・人材育成等に関する  
自由意見

アンケートは以上です。ありがとうございました。

## ＜参考資料2 アンケート調査票（若手職員用）＞

### 漁港建設業の担い手確保・育成に関するアンケート調査

#### （若手職員用）

※入社5年目までの若手社員において回答願います。

本アンケートは、近年、担い手及び技術者不足に悩む建設業界において、効果的な担い手確保対策を検討するにあたり、就職前後の若者が職業、特に漁港建設業に対しどのようなイメージや期待を有するのか把握し、その参考とするものです。

#### 【記載者情報】

記載者情報の記入をお願いします。なお、支店、営業所ごとに職員を採用している場合は、支店・営業所ごとに回答をお願いします。

○会社名（支店名・営業所名）をお書きください。（                      ）

○都道府県をお書きください。（                      ）

以下の設問1～4にご回答ください。

#### 1. 属性について

##### （1）回答者の年齢構成

- ① 20歳以下
- ② 21～24歳
- ③ 25歳以上

##### （2）出身校等

- ① 高校・高専（土木・建設系）
- ② 高校・高専（①以外）
- ③ 大学（土木・建設系）
- ④ 大学（③以外）

#### 2. 職業選択について

##### （1）就職にあたって、何が入社理由となりましたか？（3つまで選択可）

- ① 建設業が好きだった



- ② やりがいがありそうだった
- ③ 将来性がありそうだった
- ④ 給与・賃金等待遇がよさそうだった
- ⑤ 休日確保など労働環境が良さそうだった
- ⑥ 会社の知名度や社風がよかった
- ⑦ 地域貢献ができそうだった
- ⑧ 学校や親、友人から勧められた
- ⑨ 就職先の対応や印象がよかった
- ⑩ その他 ( )

(2) 就職を決める以前、建設業に対する不安要素はありましたか？(3つまで選択可)

- ① 職業の内容や将来性が不透明
- ② 他の産業と比べて魅力が低い
- ③ 3K(危険・きつい・汚い)等、イメージがよくない
- ④ 休日・休暇が計画的に取得できない、時間外労働が多い
- ⑤ 給与・賃金が低く労働に見合わない
- ⑥ 若手の不足等により職場環境がよくない
- ⑦ 勤務地が遠い(実家から離れる等)
- ⑧ 若手職員のキャリアアップへの対応が十分でない
- ⑨ その他 ( )

(3) 若者が会社を選定する際、どのような情報が有効だと思いますか？(3つまで選択可)

- ①会社概要(設立、住所、社長あいさつ、売上、職員数など)
- ②待遇(給料、休日に関する事、福利厚生等)
- ③業務内容
- ④職場環境や勤務実態に関する働く人の声
- ⑤勤務地
- ⑥ワーク・ライフバランス
- ⑦入社後のキャリアアップイメージ
- ⑧職員の資格取得支援や教育
- ⑨社会貢献活動
- ⑩将来展望
- ⑪その他 ( )

(4) 就職後、実際の満足度はどうでしたか(2.(1)に関して)(それぞれ単一回答)

- ① やりがい (満足している、普通、満足していない)
- ② 将来への期待 (満足している、普通、満足していない)
- ③ 給与 (満足している、普通、満足していない)
- ④ 休日取得 (満足している、普通、満足していない)
- ⑤ 勤務時間 (満足している、普通、満足していない)
- ⑥ 職場環境 (満足している、普通、満足していない)
- ⑦ 研修・教育 (満足している、普通、満足していない)
- ⑧ その他 ( )

### 3. 担い手確保・育成について

(1) 若者が職業として漁港建設業の関心を高めるために必要だと思うことは？(3つまで選択可)

- ① わかりやすい業務内容や魅力ある将来像の提示
- ② 新3K(休日・給与・希望)や誇れる職業など業界のイメージアップ
- ③ 適正な労務賃金
- ④ 働き方改革による計画的な休日確保
- ⑤ ICTの導入など業務の効率化、生産性の向上
- ⑥ 安全安心な労働環境づくり
- ⑦ キャリアアップシステムの導入による適正な技能・経験の評価
- ⑧ やりがい創出に向けた研修・教育・発表・表彰活動
- ⑨ 地域・社会貢献活動の強化
- ⑩ 高校や大学などへの効果的なリクルート活動の実施
- ⑪ その他 ( )

(2) 漁港建設業のイメージアップを図るためにアピールすべきと思うことは？。(3つまで選択可)

- ① 国土の造り手、守り手(災害時における地域の守り手等)
- ② 水産日本を支えるインフラ整備
- ③ モノづくりとしての漁港建設業の魅力ややりがい等
- ④ 新3K+1(給与・休日・希望・家族)への取組み
- ⑤ 若者が心惹かれるような働く人の姿(かつこよさ等)
- ⑥ 地域コミュニティへの貢献や関わり
- ⑦ 雇用の場の提供や経済波及効果等、地域経済への貢献

⑧儲かる職業であること

⑨その他 ( )

(3) 若者が会社を理解し、漁港建設業のイメージアップを図る手段として有効だと思うものは？(複数回答可)

①若者世代向けの広報強化(ポスター、パンフレット、アイドルの活用等)

②スマートフォン等によるWEBサイト、フェイスブック、インスタ、動画等の活用

③若者や学生との直接対話機会の創出

④出前講座・出張講座

⑤インターンシップの受け入れ

⑥マスコットキャラクターやPRソングの作成

⑦その他 ( )

(4) 就職後も漁港建設業に長く定着するために必要と考えるものは？(3つまで選択可)

①安定した将来展望

②計画的な休日確保

③時間外労働の減少

④他産業に見劣りしない給与・賃金

⑤福利厚生充実

⑥生産性の向上等、魅力ある事業環境の創出

⑦資格取得などキャリアアップ支援

⑧仕事への評価等やりがいを実感できる場づくり

⑨その他

(5) 担い手(技術者・技能労働者)の育成方法として効果的だと思うもの、また、期待するものは？(3つまで選択可)

①キャリアアップシステムへの登録等による経歴の適正評価

②資格取得機会や費用への支援

③資格取得手当の支給

④技術研究発表会の開催(成果等発表機会の提供)

⑤表彰制度

⑥各種研究会への参加

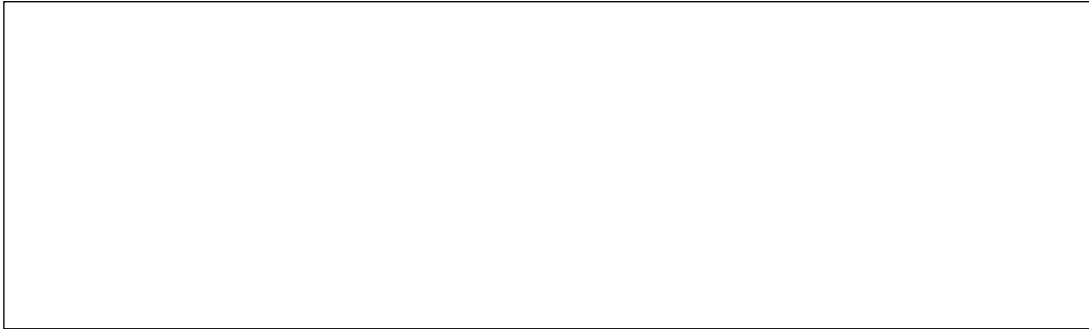
⑦OJT

⑧業務にかかる教本の作成

⑨技能訓練・研修施設等への派遣

⑩その他( )

(7) 漁港建設業の担い手確保・定着のための自由意見



アンケートは以上です。ありがとうございました。