

「建築設備の担い手 確保・育成に関する アンケート」の 結果報告

現状把握と意識調査



「目的」

建設設備業での後継者不足、担い手不足、高齢化、育成についての各社の取組に関する現状把握と意識調査

アンケート対象

東北空調衛生工事業協会正会員 55社

回答企業	未回答企業
43社	12社

※ 正会員の78%の回答

問1①：東北地区の高校卒採用実績は、何名ですか？

1	2	3	4	5
0人	1人	2人	3人	6人
30社	9社	2社	1社	1社

期間 2022年4月~2023年3月

回答企業43社

問1②：東北地区の短大・専門学校卒採用実績は、何名ですか？

1	2	3	4
0人	1人	2人	3人
33社	6社	3社	1社

期間 2022年4月~2023年3月

回答企業43社

問1③：東北地区の大学・大学院卒採用実績は、何名ですか？

1	2	3	4	5	6	7
0人	1人	2人	3人	4人	5人	7人
26社	4社	5社	2社	2社	2社	2社

期間 2022年4月~2023年3月

回答企業43社

問1④：東北地区の中途採用実績は、何名ですか？

1	2	3	4	5	6
0人	1人	2人	3人	4人	5人
20社	11社	7社	2社	2社	1社

期間 2022年4月~2023年3月

回答企業43社

問2：東北地区への配属は、何名ですか？

回答企業42社

1	2	3	4	5	6	7	8	9
0人	1人	2人	3人	4人	5人	8人	9人	29人
11社	10社	8社	3社	3社	3社	1社	2社	1社

期間 2022年4月~2023年3月

問3：後継者不足・担い手不足・高齢化・育成について何か取組をしていますか？

回答企業43社

取組	1 新卒採用	2 中途採用	3 定年後再雇用・定年延長・定年廃止等	4 女性活用推進	5 外部人材利用	6 教育育成
会社数	36社	39社	38社	24社	21社	30社

* 複数回答

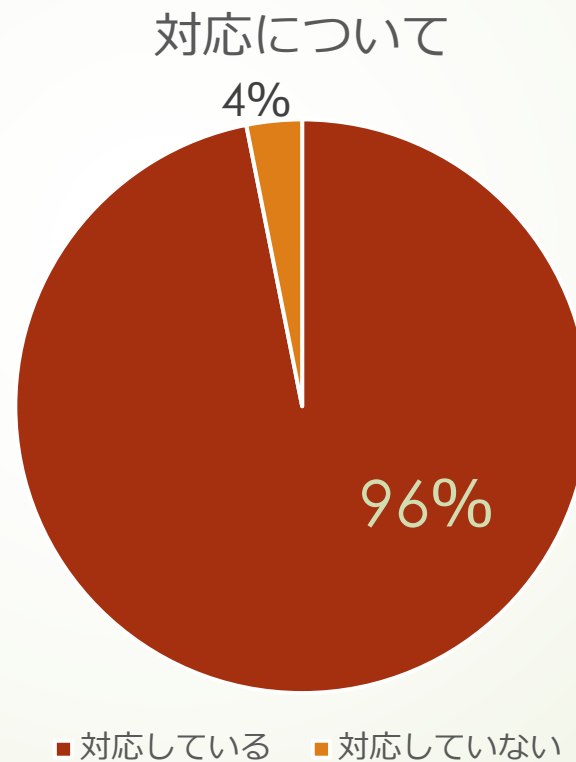
問4：新卒採用予定人員は、何名ですか？

回答企業31社



問5：新卒採用に関する対応（アピール、宣伝）は、何かしていますか？

対応している	対応していない
31社	1社



回答企業32社

※ 回答企業の96%が対応あり

問6：対応策について

回答企業41社

対応策	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	インターンシップ	コンサルタントを利用	採用基準の見直し	初任給のアップ	ホームページ利用	大学訪問	就職斡旋サイト	大学〇Bの活用	テレビ・ラジオの媒体利用	会社説明会の開催・ガイダンス	懇親会の開催	福利厚生の実をPR	社員からの情報・金融機関を利用	高校を訪問	縁故・知人の紹介	東北空衛会
会社数	29社	3社	12社	27社	24社	23社	22社	17社	4社	20社	4社	13社	1社	1社	1社	1社

* 複数回答

問7：中途採用する際にどのような媒体を利用しますか？

回答企業38社

媒体	1 就職斡旋会社 (エージェント採用)	2 ハローワーク等の公的機関	3 知人・友人等 (リファラル採用)	4 社長の親族関係者を採用	5 特段なし
会社数	25社	28社	22社	1社	2社

* 複数回答

問8：中途採用する際に経験は、問いますか

回答企業43社

はい	いいえ
30社	13社

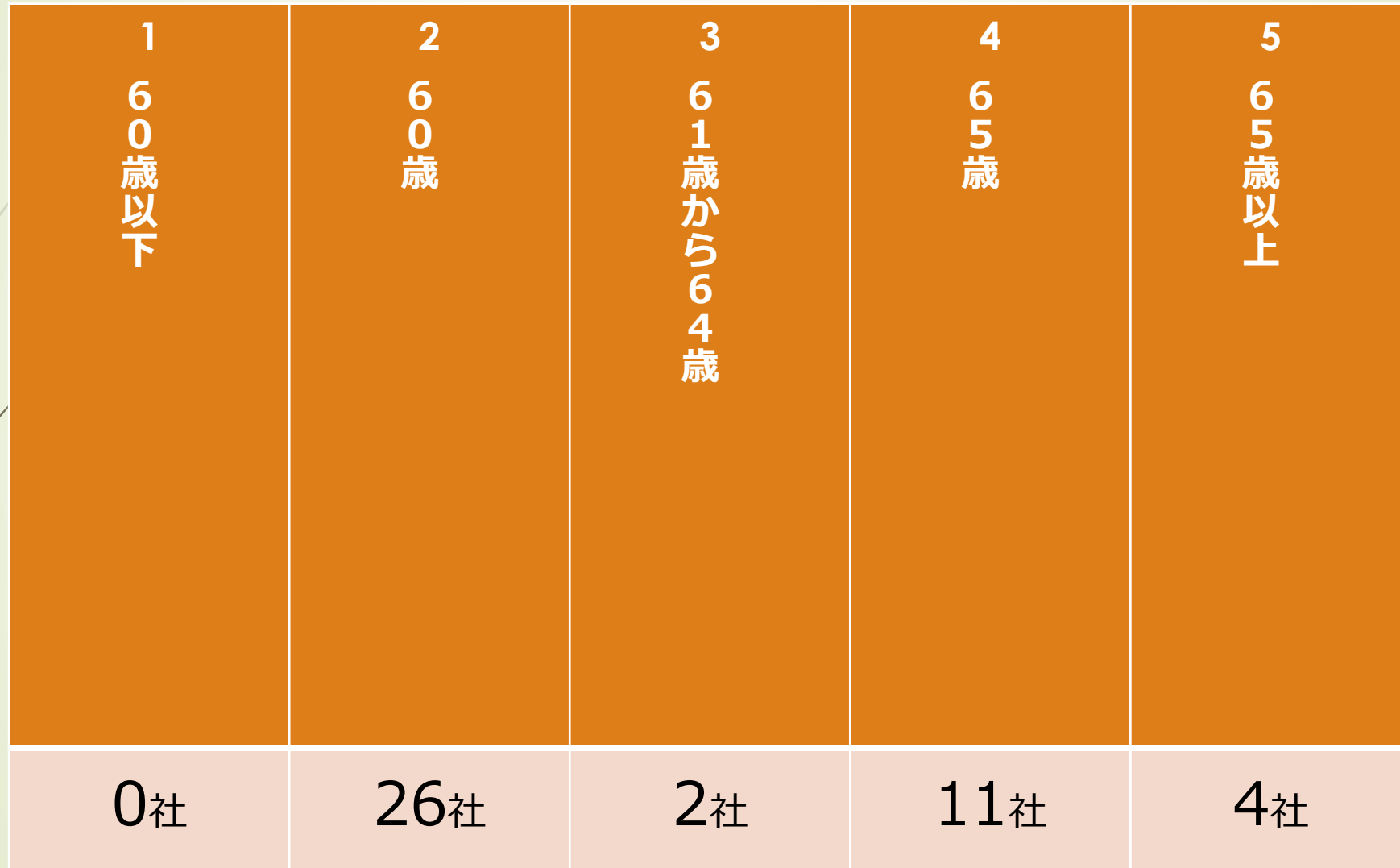
問9：経験年数は、どの程度か？

回答企業40社

1 経験 1年未 満	2 経験 1年以 上	3 経験 3年以 上	4 経験 5年以 上	5 経験 10年以 上
4社	6社	13社	13社	4社

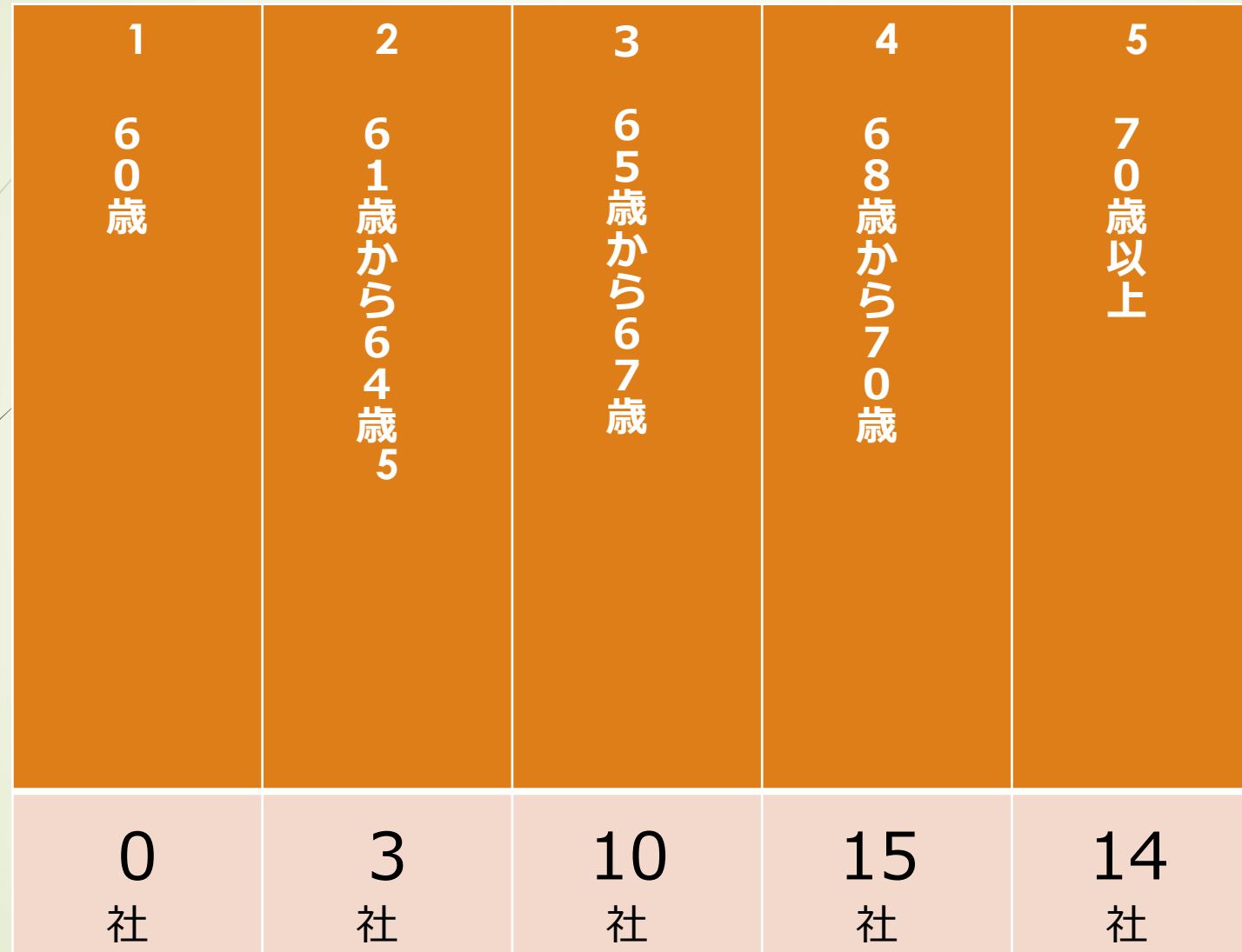
問10：定年は、何歳ですか？

回答企業43社



問11：再雇用・延長は、何歳までですか？

回答企業42社



* 定年延長等の取組

問12：女性活躍推進でどのように活用、活躍していますか？

回答企業27社

1 女性の総合職（現場等）の採用	2 女性の管理職の配置	3 設計・営業部門での採用	4 フレックスタイム制度・在宅勤務など
24 社	15 社	1 社	1 社

* 女性活躍推進での取組

問13：外部人材をどの様な活用、利用してありますか？

回答企業24社

1 派遣会社の利用	2 同業者とのタイアップ	3 現場（海外やバックオフィスの利用）利用
24 社	3 社	8 社

* 外部人材活用の取組

* 複数回答

問14：どのような教育・育成してありますか？

回答企業31社

1	2	3	4
定期的研修制度 (社内・社外等)	フィードバック等の面接制度	OJTの活用	その他
28 社	15 社	26 社	1 社

* 教育・訓練・育成の取組

* 複数回答

問15：今後の担い手確保、の取組についての各社の意見

1. 2024年度残業時間規制以降の若手社員の意識、業界への魅力は、企業単では困難であり、その意識浸透は業界全体での取り組みが必要、かつ企業成長の両立・バランスが課題
2. 業界全体で取組む必要性あり、また設備業界全体の知名度UP、イメージUPが必要
3. 年々、建設業への就業者が激減していることに危機感がある。日空衛本部より全国に向けて業界の魅力PRを積極的に実施していただきたい
4. 建設業の技術者イメージUP（週休二日）と特殊技術への評価（単価UP）
5. 担い手確保について現在の学生は、インターンシップを経験した会社への入社率が高い傾向にあるようなので、注力していくべきではないかと思えます

問15：今後の担い手確保、の取組についての各社の意見

6. 人とソフト、人と機械のバランスが大事

7. ①本社における定量的な採用の継続、②資格取得に向けた会社支援③ベテラン社員による若手社員の育成④定期的な人事異動による現場スキルの向上

8. 設備業界として社会、子供等への認知度アップ、イメージアップ（広告、CM,体験イベント等）の取り組みが必要。

9. 少子化による人材不足が否めないため、高校生の採用も検討し、定年延長も検討が必要

10. 採用や働き方の多様性を模索し、求職者ニーズに近い環境づくりに取り組む必要があると思われる。

問15：今後の担い手確保、の取組についての各社の意見

11. 今後の担い手確保（特に若手）については、業界的に週休二日制が確立しないと難しいと思われれます。特に下請負の立場になると建築の意向に左右されがちで思うように休みが確保できず、入職者が増えない要因の一つであると考えます。
12. 完全週休二日制。現場の閉所。賃金の上昇
13. 先ずは時間外労働を少なくし、業界離れしないよう取組中
14. 来年度より新卒採用の対象に高卒を復活させる予定です
15. 地元中小零細企業について、新卒の就職者がほぼいないのが現状です。働き方改革や労働時間の上限規制に対応しつつ担い手を確保するのが非常に難しい。一人一現場張り付きの状況であるため、経費を更に上乘せして頂かないと新3Kの実現は厳しいと思っております。
16. 建設現場の4週8閉所を確実に定着させ、休暇を確保し、かつ残業時間の抑制を図らないと若手の入職者は増えない。また、就職後の退職者の数に影響する。



ご清聴ありがとうございました