

業界と地域の未来に

株式会社後迫組
代表取締役 後迫 芳周

1.

今回、鹿児島県建設業青年部の会員企業を対象にアンケート調査を行いました。

〔調査方法 会社名無記名で返信封筒にて回収、県内の青年部在籍及び OB 在籍企業 250 社に郵送し、125 社が返信。〕

なぜアンケートを行ったかといいますと、弊社(株)後迫組は社員 17 名売上 2 億程度の規模ですが、社員がかなり高齢化してきており、稼ぎ頭の現場監督は皆 50 代半ばにさしかかり、オペレーターなども 60 代に入る者もでてきております。又、同地域の他社を見回しても大差ないように見うけました。そこで、県内全体でみたらどのような状況にあるのか、地域的や売上の的に特徴があるのか調査してみたいと思いました。丁度、藻谷浩介さんの「デフレの正体 経済は人口の波で動く」という本を読んだせいもあるのですが、建設業においても人口の波があるのか？あるとすれば、それが業界の将来にどのように影響をあたえるのかということを実際に調べてみたいという、誠に個人的な思いでアンケート調査を行いました。

また、青年部の中で情報交換すると新卒募集を行ってもなかなか入社希望者が来ないという話を聞いていましたので、今回のアンケートを機会に土木系の学生がいる県内の大学・専門学校・高校を対象に新卒者の進路状況を聞き取り、調査を行いました。読むと暗くなる内容になっていますが、現実を知っていただき今後の会社運営の参考にしていただけたらと思います。

2. (年齢分布について)

①売上別

A グラフが全体を集計した技術者の年齢分布になります。55 才以上の技術者の占める割合が 32%になります。55 才以上で区分するのは、私の個人的な見解ですが本人が現場代理人として現場管理や役所対応を行う場合の限界が、勿論個人差もありますが 57・58 才位ではないかなと思います。(若手を代理人にし監理技術者としての場合を除く) そうすると、あと 5 年後ぐらいには、技術者の 3 割位はいなくなってしまうということになります。この 3 割の技術継承を 40 才以下の 28%でうまくやっていくのが大事になると思います。あくまで年齢のみで判断していきませんが、50 才でも経験も浅くうまくいかない人もいるでしょうし、30 才でも能力がありバリバリやる人もいるのは良く分かりますが、個々の主観的な判断はできませんので、あくまで 1、2 級の施工管理技師の資格をもつ人の年齢でのみ判断しています。

次に B・C のグラフをみて下さい。売上が 1 億以下と 1 億から 2 億の会社の年齢構成です。A のグラフより 55 才以上の割合がかなり高くなっているのがわかります。特に B (1 億以下) のグラフをみると、55 才以上が約 50%を占めています。また、B においては、そこを引継ぐ 40 才以下が 25%しかいません。ということは、5 年後ぐらいには技術者不足が発生してくるのではないかと思います。

D・E のグラフにいきます。D (2~3 億) E (3~5 億) の会社にもやはり 55 才以

上の占める割合が高く、40才以下は20~24%程度しかいません。しかし、40~55才の人員に厚みがあるので5年・10年では心配ないかもしれません。しかし、やはり40才以下が少ないというのは、その後のことがかなり不安になってくると思います。

次にF(5~10億)G(10億以上)のグラフを見て下さい。A~Eのグラフと大きく異なっています。55才以上が占める割合が25%以下になり、主力となる40~55才の層が厚く、40才以下の若手も多いという理想的な形になっていると思います。10億以上の売上の会社は鹿児島県でも上位の会社ですが、おそらく昔からこういった年齢構成だったわけではないと思います。10年程前、県内でも大手建設会社が民事再生を行ったりという時期がありましたが、その頃は県内大手の会社の自己資本比率が20~40%位が多かったのですが、最近では50~60%以上になってきているように、体質改善・リストラを進めてきていました。その過程で社員の若返りも行われている結果だと思っています。ただF・Gクラスの会社が問題がないかという点とまったく無いとは言いきれません。F・G特に10億以上のGグラフの会社は直営の作業班はほとんどいなくなっているのではないのでしょうか？合理化を追求すると、直営の作業班や重機を保有するより、仕事量に応じて外注して工事を行う方がずっと効率的です。そうすると、その外注して直接作業を請負のは、どのグラフの会社かという点とA・Bグラフの会社になってくるのではないのでしょうか。今回のアンケートでも実は、熟練したオペレーターの年代についても調査していたのですが、調査方法の不備(オペレーターの技量をどうやって判断し集計するか)により、うまく把握できませんでした。ただA・Bグラフにいる技術者はほとんど熟練したオペレーターでもあります。そのため、A・Bグラフが抱える年齢問題は大手建設会社にとっても施工能力の衰退として影響してくるのではないかと思います。

②地域別

地域別に年齢構成に特徴があるのでしょうか？同じ鹿児島県内なので大きな違いはないかと思いましたが、意外にも各地でおもしろいデータが出てきました。

(ア)は始良地区ですが、55~65才が多く40~55才が他地区に比べて少なくなっています。(イ)(ウ)は奄美・南薩ですが50~60才の比率が非常に高くなります。特に南薩では50代がかなり突出して人数が多くなっています。(オ)の大隅では40~55才の割合が少なくなっています。(カ)の鹿児島地区は大手会社と同じような分布になっていますが、これは鹿児島地区からのアンケート調査資料がかえてきたのは大手会社が多かったということがいえるかと思っています。

3. 以上のように、技術者の年齢分布に関しては5年10年後に高齢化になる人員不足や技術やノウハウを継承していく世代の不足というような問題が発生しているということが理解して頂けたと思います。

それでは、その様な高齢化による人員不足を解消する方法はどのようにしたら良いでしょうか？私は新入社員の採用や中途入社による社員補強が一番現実的で取り組みやす

いと思います。新入社員が入らない以上、平均年齢は毎年確実に上がるだけです。他にも会社の合併というのも一つの方法かと思いますが、会社の存続にかかわる問題なので経営者としては、なかなか決断しきれないのではと思います。

そこで、新入社員の採用ということで、新入社員候補が何人位いるのかというのが気になったので、土木科のある学校に直接聞きに行ってみました。まずハローワークに行き、県内に土木系の学校がいくつかあるのか調査したところ、鹿児島大学（48）・鹿児島高専（30）・鹿児島建設専門学校（13）鹿児島工業高校（37）・加治木工業高校（38）・鹿屋工業高校（35）・薩南工業高校（19）・大島工業高校（14）があります。（ ）内が今年卒業見込みの学生数です。「なんだ 220 人もいるじゃないか、1~2 名ずつ採用していけば将来の心配も無用だな」と思われるかもしれません。しかし状況はそう楽観的ではありません。新入社員がどんどん入ってくる状況であれば、A 図の 20~30 才がもう少し多くなっていると思います。実は卒業しても県内の建設会社に就職していく学生は驚くほど少ないのです。昨年の実績でいうと、鹿児島大学（3 名但しほぼコンサルタント）鹿児島高専（3 名）鹿児島建設専門学校（6 名）鹿児島工業高校（6 名）加治木工業高校（4 名）鹿屋工業高校（3 名）薩南工業高校（7 名）大島工業高校（0 名）ということで、全卒業生の 14%にすぎません。昨年のみ少なかつた訳ではありません。別表で過去 2~3 年を示しましたが、昨年は多かつた方です。卒業生の多くは県外の建設会社に就職するか、進学か、若しくは建設業以外の職種に進んでいってしまいます。何故、県内の建設会社に就職しないのでしょうか？求人がないのでしょうか？条件が悪いのでしょうか？今回就職担当や土木担当の先生とお話をするなかで斜陽産業という言葉を知りました。そうなのです、建設業の将来性がかなり暗いと評価されているのです。確かに否定できない事実です。進路相談でも親御さんが「建設業以外に就職したら」という話が出てくるそうです。斜陽産業と言いましたが、実は土木系の学校・学科自体も減ってきています。土木系をうたっても生徒が集まらないので土木科は消えていっています。前記した学校の中でも、薩南工業と大島工業は今年の 3 年生が卒業すると土木科は消滅します。鹿児島建設専門学校も 2 年後の募集停止が決定しているそうです。土木科とつけるよりも福祉や医療・介護という言葉がついた学科に生徒が集まるという現状が見えてきます。その中でどうやって新入社員を確保していくかということですが、採用しようと思ったら毎年募集を早め（9 月）に出して下さいということでした。2~3 年で 1 人採用するというつもりでやれば良いと思います。

勿論、新卒だけが新入社員ではありません。中途入社も新入社員と違いはありませんし、この業界から言えば中途入社組がほとんどではないかと思えます。しかし、これからも中途入社で人員が確保できるのでしょうか？これからは団塊の世代のような人数がいる世代ではありませんし、中途入社する人からみても需要が多く将来性のある福祉・介護の分野に人が集まるような気がします。

この様に、新人の確保が難しくなるという外部要因と経営状況が厳しく、将来的なこ

とまで考えられないという内部要因が重なりますので、この業界の高齢化はなかなか改善しないまま進行していくと思います。しかし、青年部の皆様は45才以下の将来の経営者ばかりなので苦しいなかでも対策をとっていかなければなりません。逆に10年・15年後を考えて苦しい現状を乗り切っていければ、将来の業界の状況もかなり変わってきている気がします。重機は借金してでも買えば明日からでも使えますが、人材は採用して育てなければなりませんので、今年の決算も考えながら10年後の会社の姿も考えていかなければならないと思います。

質問事項解説

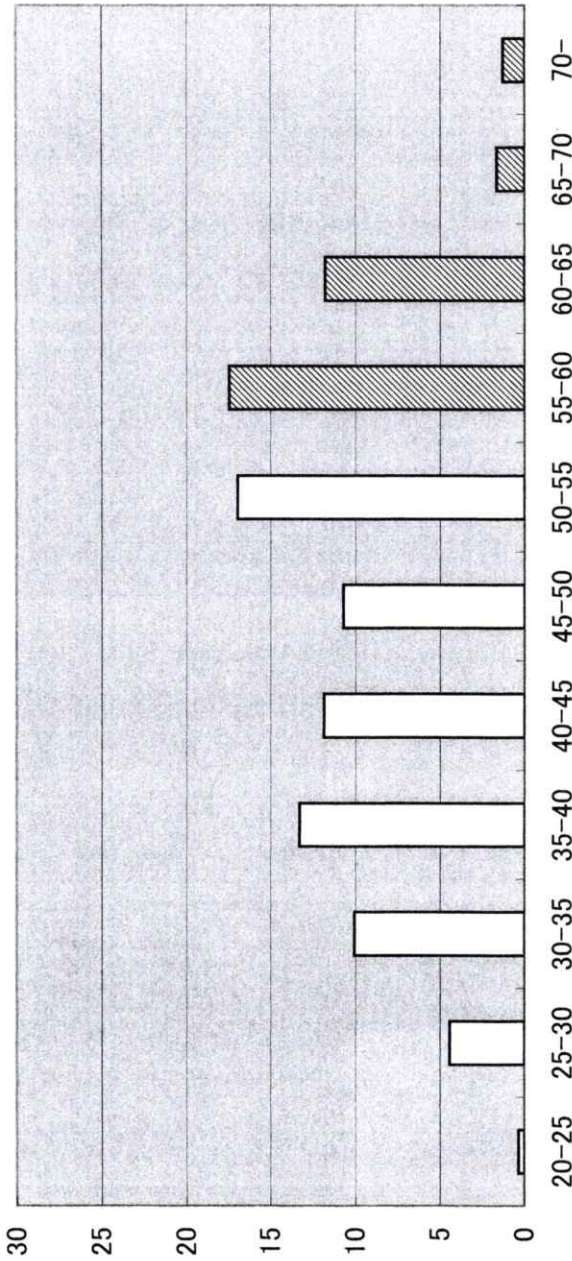
- ① 地域的にデータが異なるのか調べる為に入れました。
- ② 売上のデータが異なるのか調べる為に入れました。
 - ① と②の質問は必記事項としっかり表示すべきでした。質問者の失敗で無効回答が4社ほど出てしまいました。
- ③ の質問では、社長の給与は年齢と関係もあるだろうと思ったので年齢と給与の両方を質問しました。また、なぜ役員給与を質問したかといえば、経営状況が厳しくなるなかで、各社、販管費を削減していきます。青年部の方も自分の給与や親の給与を減らさざるおえない状況にあると思います。その際、なかなか直接他社の社長に聞くわけにもいかないので、今回の無記名のアンケートをきっかけに調査してみました。④の技術者の給与⑤の販管費⑥の決算実績についても同様の考えで質問しました。勿論、他社がどうだからということ、自分や社員の給与を決めることではありません。儲かっている会社はいくら給与をはらっても構わないと思います。あくまでも参考資料なのでご容赦下さい。

アンケート調査をもとに勝手な思い込みを含め書かせていただきました。書いた内容に関しては、私の思い込みや勘違いもあると思いますがデータの数値は正確に集計しましたので、数値・グラフをみて青年部の皆様は判断していただければ良いと思います。

最後になりますが、アンケートに協力していただいた125社の皆様貴重な時間をいただきました。ハローワークや各学校関係者の皆様、アンケートを行う理解をいただきました青年部役員の皆様本当にありがとうございました。

全体 技術者年齢分布

A

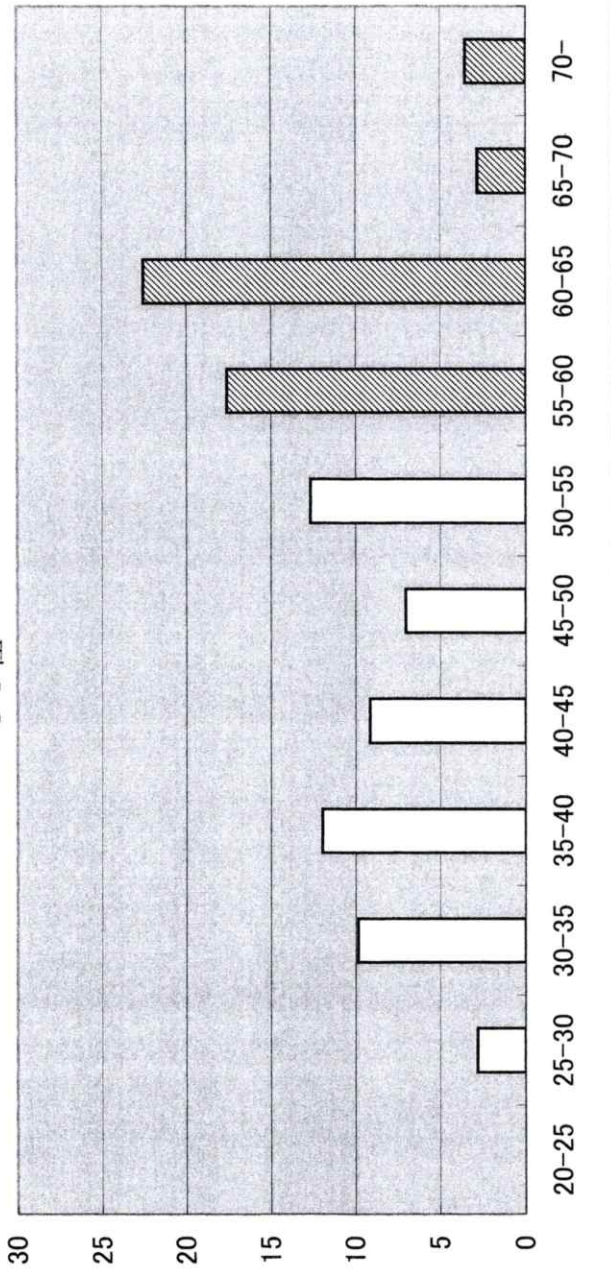


年代	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	65-70	70-
%	0.35	4.43	10.09	13.31	11.88	10.73	16.96	17.46	11.81	1.64	1.28

平均売上高 363,772 千円
 平均技術者数 11 人
 平均技術者数 3.3 人
 平均作業員数 3.1 人
 平均事務員数 3.3 人
 平均人数 20.7 人
 平均年齢 47.36 才

売上高1億以下 技術者年齢分布
33社

B B

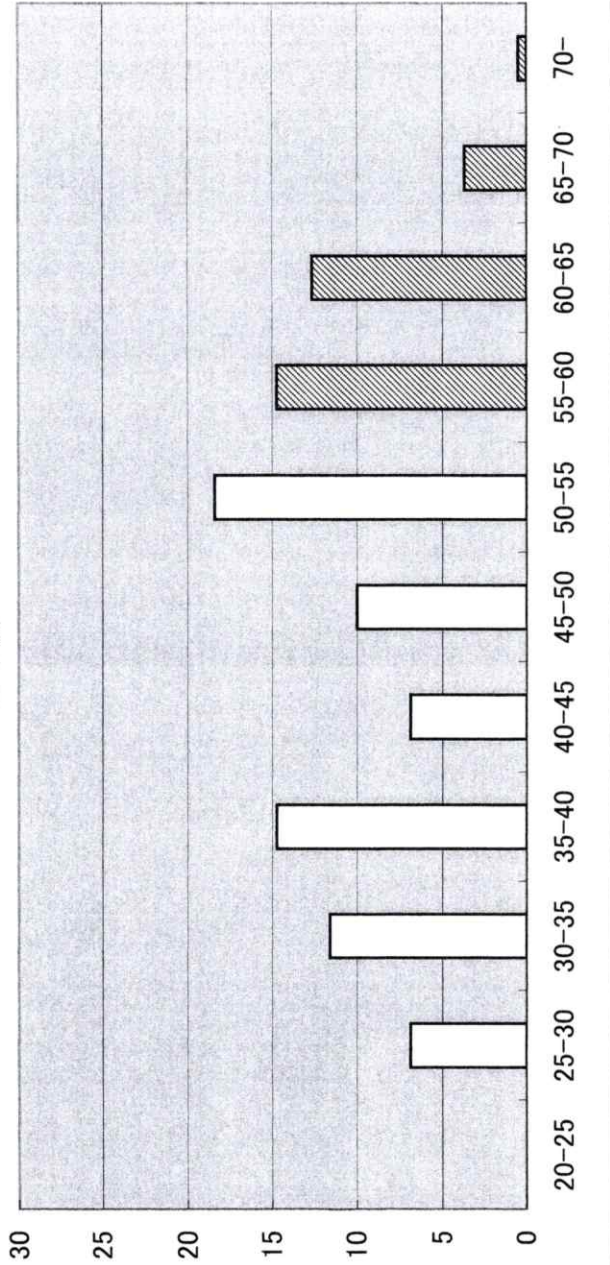


年代	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	65-70	70-
%	0	2.81	9.85	11.97	9.15	7.04	12.67	17.6	22.53	2.81	3.52

平均売上高 64,357 千円
 平均技術者数 4.3 人
 平均技術能者数 1 人
 平均作業員数 1.8 人
 平均事務員数 1.3 人
 平均人数 8.4 人
 平均年齢 49.39 才

売上高1~2億以下 技術者年齢分布
29社

C



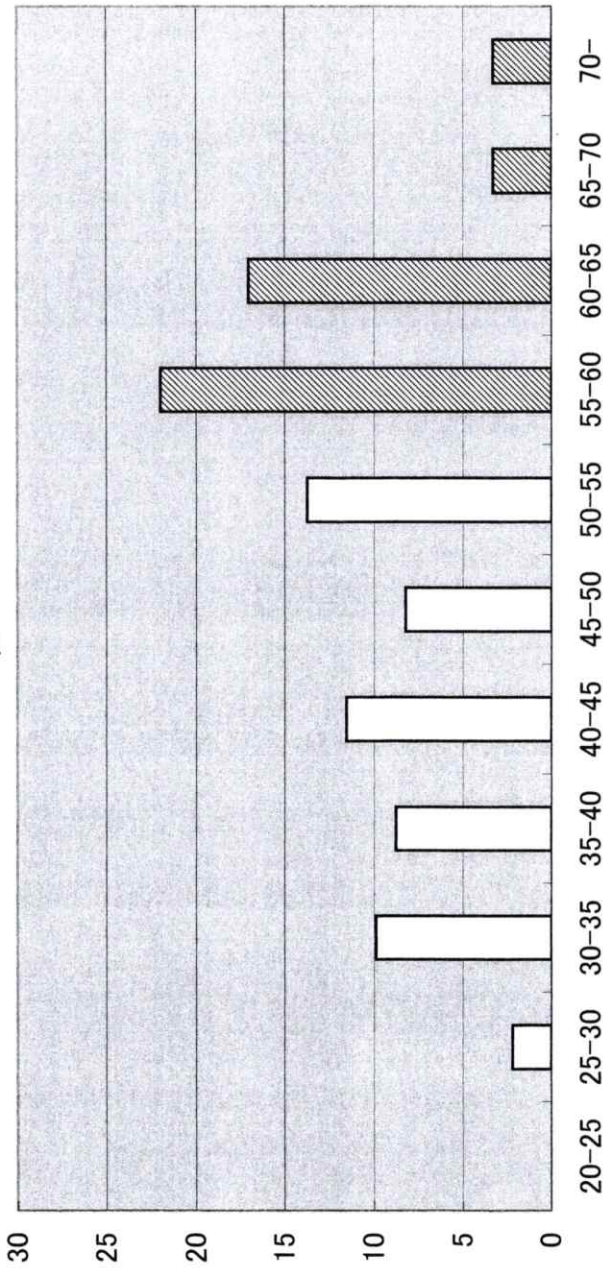
年代	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	65-70	70-
%	0	6.84	11.57	14.73	6.84	10	18.42	14.73	12.63	3.68	0.52

33.14

31.56

平均売上高 141,283 千円
 平均技術者数 5.7 人
 平均技能者数 1.8 人
 平均作業員数 2.1 人
 平均事務員数 1.9 人
 平均人数 11.5 人
 平均年齢 47.21 才

D
売上高2~3億以下 技術者年齢分布
19社



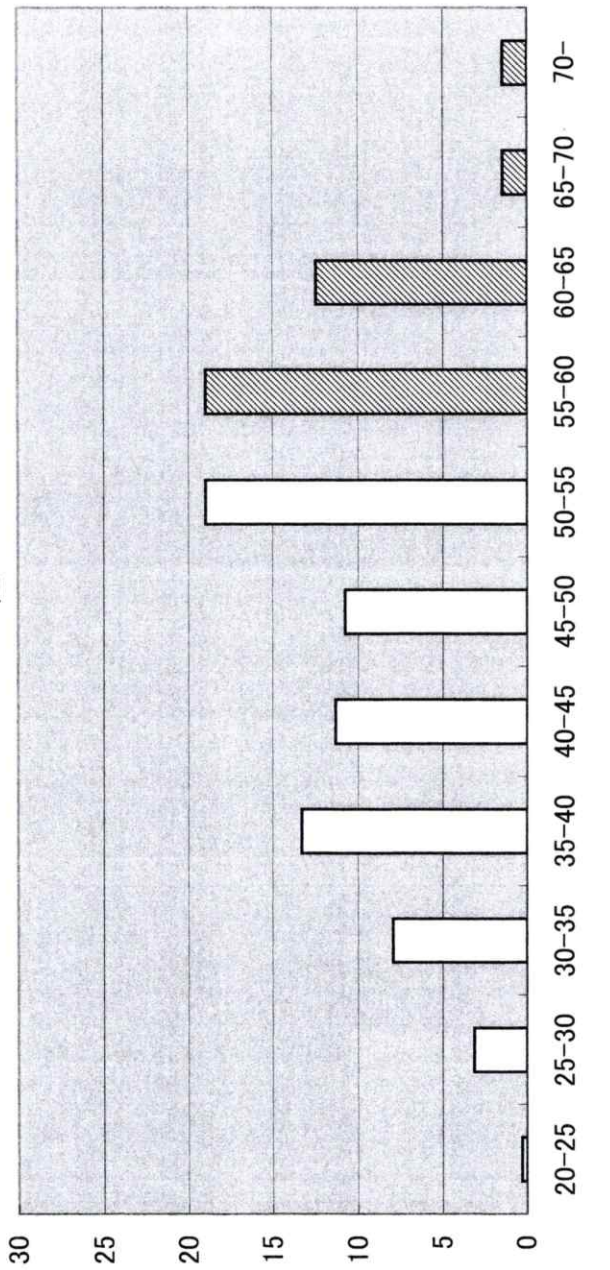
年代	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	65-70	70+
%	0	2.19	9.89	8.79	11.53	8.24	13.73	21.97	17.03	3.29	3.29

平均売上高 244,283 千円
 平均技術者数 9.5 人
 平均技術者数 2.8 人
 平均作業員数 4.1 人
 平均事務員数 2 人
 平均人数 18.4 人
 平均年齢 48.84 才

売上高3～5億以下 技術者年齢分布
29社

E

E

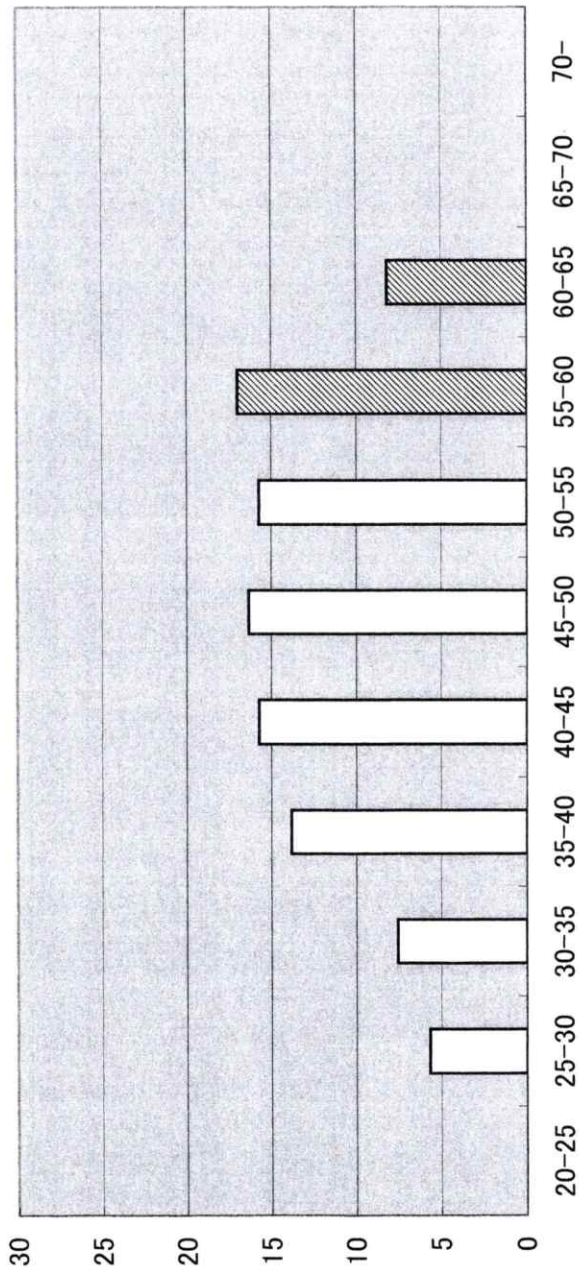


年代	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	65-70	70-
%	0.28	3.11	7.93	13.31	11.33	10.76	18.98	18.98	12.46	1.41	1.41

平均売上高 356,760 千円
 平均技術者数 12.1 人
 平均技術能手数 3.7 人
 平均作業員数 4 人
 平均事務員数 3.2 人
 平均人数 23 人
 平均年齢 47.19 才

売上高5～10億以下 技術者年齢分布
9社

F



年代	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	65-70	70-
%	0	5.66	7.54	13.83	15.72	16.35	15.72	16.98	8.17	0	0

平均売上高 713.735 千円
 平均技術者数 17.6 人
 平均技能者数 8.7 人
 平均作業員数 5.4 人
 平均事務員数 3.7 人
 平均人数 35.4 人
 平均年齢 47.12 才

