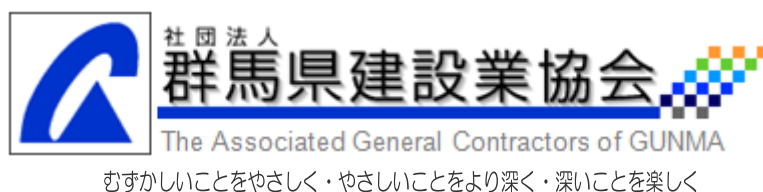


土木施工管理技士に関するアンケート調査報告書

建設技術者問題を考える
～品質の優れた社会資本整備を
維持するために～

平成24年7月



目 次

1. はじめに-----	P. 1
2. アンケート調査結果の概要-----	P. 2
3. 技術力を維持し、今後も品質の良い 社会資本整備を造っていくために-----	P. 4
4. 土木施工管理技士に関するアンケート調査結果-----	P. 6
5. 土木施工管理技士に関するアンケート調査表-----	P. 25
6. 参考資料-----	P. 29
(1) 監理技術者・主任技術者の現場配置と専任制	
(2) 建設業法における技術者制度の概要	
(3) 許可業種区分と連動する技術者要件	
(4) 公共工事発注者別請負金額の推移（群馬県）	
(5) 売上高階層別売上高経常利益率の推移	
(6) 群馬県内建設系高校8校に於ける卒業生の進路状況・ 求人数	
(7) 建設業就業者数の推移	

1. はじめに

道路や橋梁、堤防などの社会資本は、安全・安心な県民生活を守るために不可欠であり、その品質は県民生活に直接、長期にわたり大きく影響を及ぼします。

このため、建設工事の適正な施工を確保するため、建設業法で工事現場や営業所には必要な知識及びその応用能力を持った技術者を専任で設置することを求めています。

工事現場ごとに専任すべき技術者は、工作物の種類、請負金額等によって細かく規定されています。

例えば、土木工事現場には、国家試験に合格した1級土木施工管理技士、2級土木施工管理技士の有資格者を監理技術者や主任技術者として専任常駐させる義務があります。（参考資料 参照）

こうした建設技術者は、工作物の品質を確保するのに重要な役割を果たしていますが、建設技術者の高齢化や若手の育成、技術継承が大きな課題になっています。

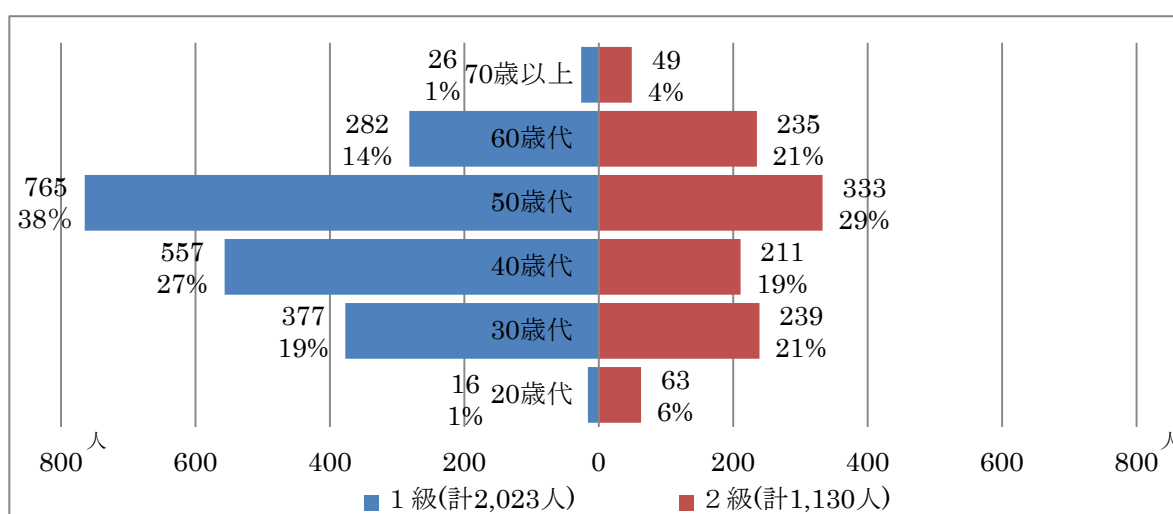
そこで（社）群馬県建設業協会では、協会員（支部会員を含む）を対象に土木工事の施工に不可欠な建設技術者である土木施工管理技士に着目したアンケート調査を実施しました。

- ・ 実施日 平成24年6月12日～20日
- ・ 対 象 協会員及び支部会員 348社
- ・ 回答数 290社（回答率83.3%）
- ・ アンケート内容 アンケート調査票 参照

2. アンケート調査結果の概要

(1) 技術者の過半数は50歳以上

10年区分の年齢構成をみると、50歳代が最も多く（1級土木施工管理技士38%、2級土木施工管理技士29%）、若年層が少ない。定年を迎える60歳代になると急激に減少するので、現状のまま推移すると、数年後には著しい技術者不足が発生する。



また、技術者の過半数が50歳以上であることは、悪条件化で長時間にわたる緊急業務を余儀なくされる災害応急対策に不安を残すのみでなく、若年層が少ないことは、建設業界の将来が懸念される。

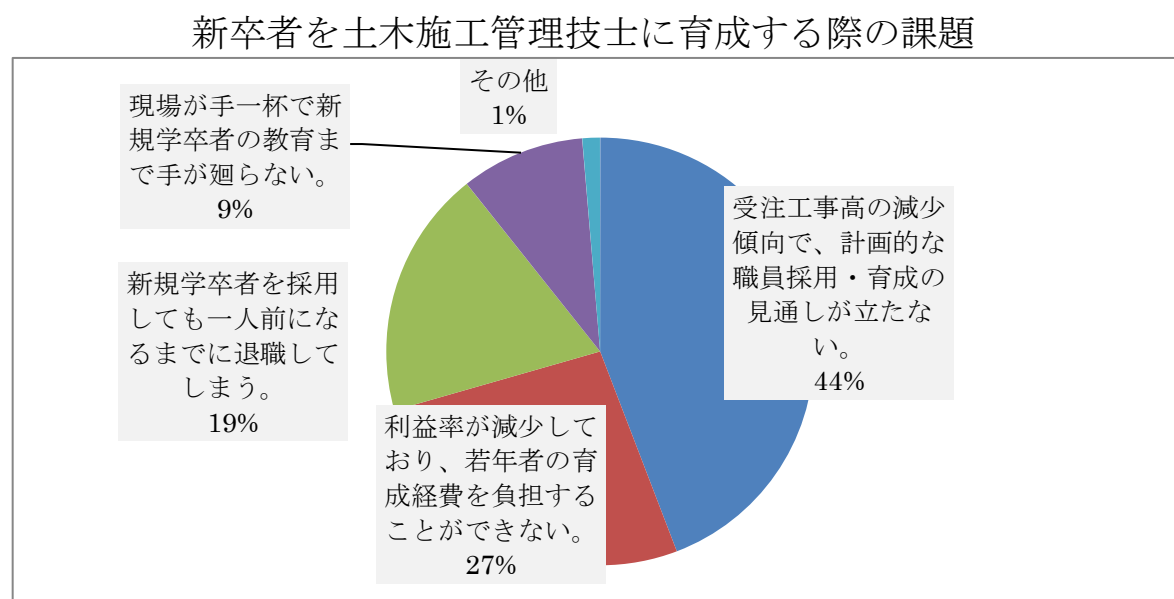
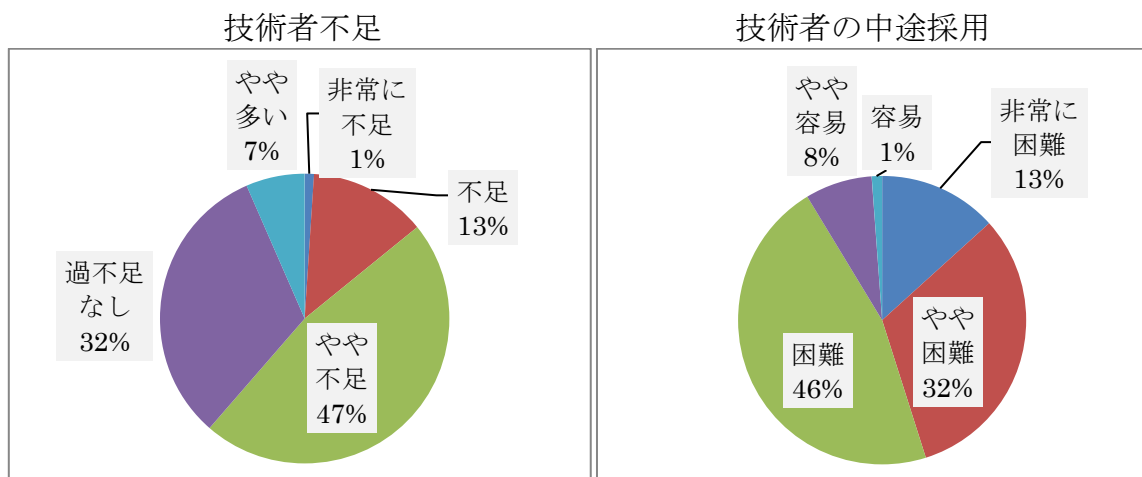
【自由意見では、若手が少なく5年後には技術者の半数が定年を迎えるため、技術者数が半減するとの報告があった。】

(2) 技術者が不足し、中途採用・新規学卒者の育成も困難

61%が技術者不足（非常に不足；1%、不足；13%、やや不足；47%）と回答。

即戦力となる有資格者の中途採用を計画しても、現状では中途採用は、91%が困難（非常に困難；13%、やや困難；32%、困難；46%）と回答。

一方、新規学卒者を採用して有資格者に育成するには、様々な課題があると回答。



【自由意見では、受注競争が激化して経費削減のため現場要員も必要最小限に削減され、技術者も多岐にわたる業務に忙殺され余裕がなくなっているとの報告があった。】

(3) 技術者不足を解決するには

社会資本の品質を確保するには、優れた技術者が不可欠です。
 優れた技術者を育てるには、まず個人の努力、個々の企業の努力、建設業界の努力が必要ですが、発注者には次の事項を要望しています。

- ① 受注工事高の安定（職員採用や育成には、時間がかかるので、中・長期的な建設投資計画の明示と実行が不可欠）
- ② 発注時期の平準化（発注時期が集中すると必要以上の技術者数が必要になる。）
- ③ 資格試験制度の改良（受験に必要な実務経験期間の短縮、合格率を上げる等）

3. 技術力を維持し、今後も品質の良い社会資本を造っていくために

このためには、個々の建設業者は、若年者を雇用し、有資格者に育てる努力を続け、建設業界全体で技術の伝承や建設業のイメージアップを図る必要があります。

しかし、建設業は受注産業のため、自ら努力するほか、発注者である国や県、市町村等に対して次の事項をお願いする必要があります。

(1) 建設業への若年者の入職を促すこと

現状のままで推移すると技術者不足が年々深刻となります。
若年者の入職を促すための官民あげた総合的対策が必要です。

【例】

- ・ 就業環境（賃金、勤務時間等労働条件）の改善
- ・ 建設業の役割確認、イメージアップ
- ・ 人材育成経費の捻出
- ・ 高校生・大学生の就業体験（インターンシップ）推進

(2) 実力を備えた技術者を増やすこと

技術者制度創設の原点に立って、実力を備えた技術者を増やすための制度改正を検討する必要があります。

【例】

- ・ 実力を有する者に対しては、受験に必要な実務経験期間を短縮
- ・ 工事現場で必要な知識と試験内容の整合

(3) 工事規模・内容にあった技術者とする

現状では下請金額3千万円以上の土木工事には1級土木施工管理技士の専任が義務付けられていますが、現実の工事現場は請負金額のみで判断できず、工事内容は様々です。そこで、工事規模や工事内容にあった土木施工管理技士の級制度を見直すべきものと考えます。

【例】

- ・ 工事内容によって、2級土木施工管理技士の守備範囲を拡大し一定金額までは監理技術者として認める。

（４）技術の向上と伝承を図ること

技術者の技術向上と若手技術者への技術の伝承には、若手技術者の現場体験を増やし、ベテラン技術者からの技術指導機会を増やすことが必要です。建設業者のこうした努力に対して発注者側の後押しが必要です。

【例】

- ・ 技術者のダブル専任（若手、ベテラン）を評価する入札制度の新設
- ・ 若手技術者の育成を目的にした入札制度の新設

（５）建設業者の体力を再生すること

公共工事の入札制度は、価格のみの競争から品質を左右する技術力も加味した総合評価方式が取り入れられていますが、受注競争の激化は止まりません。過度な安値受注は、建設業者の体力を確実に弱めます。このため、真に必要な社会資本整備を計画的に進めるほか、次の対策を今まで以上に進める必要があります。

【例】

- ・ 発注量の確保と中長期発注量の公表・実行
建設業は、ものづくり産業であり人材育成にも長い時間がかかるので、受注量の急激な変化に対応できません。真に必要な社会資本整備について中長期的計画を立て、発注量の見通しを公表し実行することが必要です。
- ・ 年間を通じた発注の平準化
年度末等に発注が集中すると、必要以上に技術者が必要になります。
- ・ 安値受注（ダンピング）対策
安値受注は、建設業者の体力を削ぎ人材育成も出来ません。
低入札価格調査基準価格、最低制限価格の更なる引き上げが必要です。
- ・ 増加コスト負担の明確化
受注後、設計図書と現場が不一致等によりコストが増加した場合増加コスト負担のルール化、照会に対する回答の迅速化が必要です。
- ・ 時代にあった真に必要な資格者制度であること
個々の資格者制度に意義がありますが、制度の維持にはコストが必要で、そのコストを建設業者が負担することになります。過剰のコストとならないよう効果を検証し、時代にあった資格者制度とする必要があります。

4. 土木施工管理技士に関するアンケート結果

社団法人群馬県建設業協会

調査概要 調査日：平成24年6月12日～6月20日

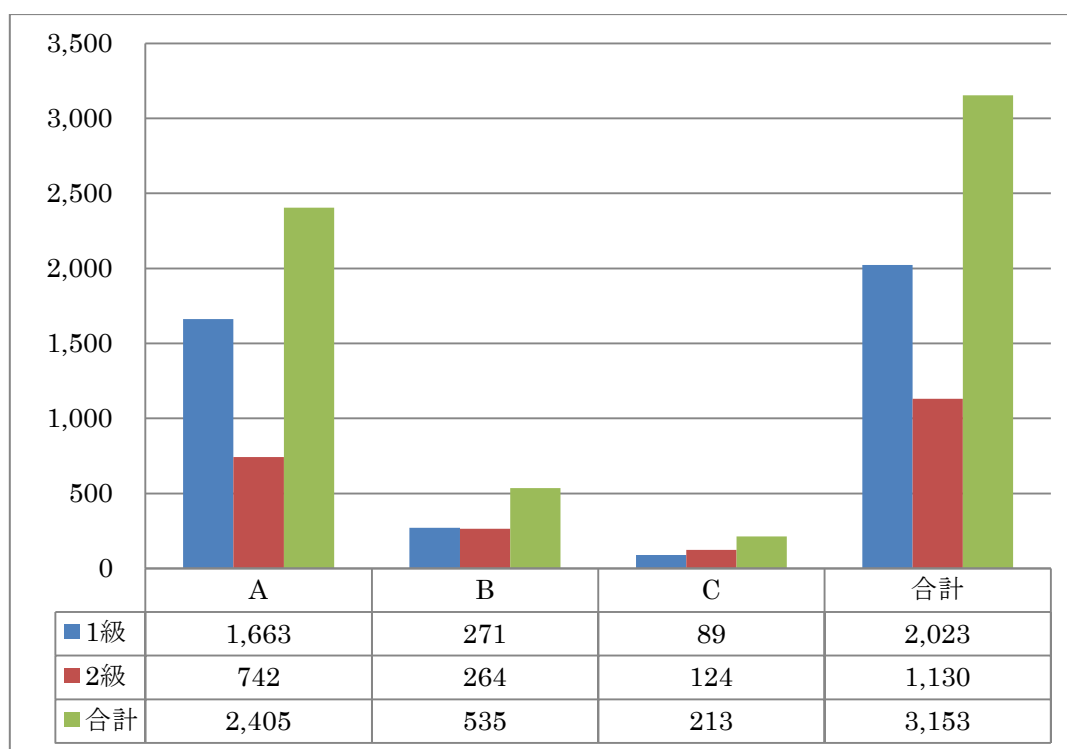
調査対象：(社)群馬県建設業協会 会員(本部・支部会員)：348社

回答数：290社

回答率：83.3%

1. 土木施工管理技士数

県等級(土木)	企業数	1級	2級	合計
Aランク	152社	1,663人	742人	2,405人
Bランク	82社	271人	264人	535人
Cランク	56社	89人	124人	213人
合計	290社	2,023人	1,130人	3,153人

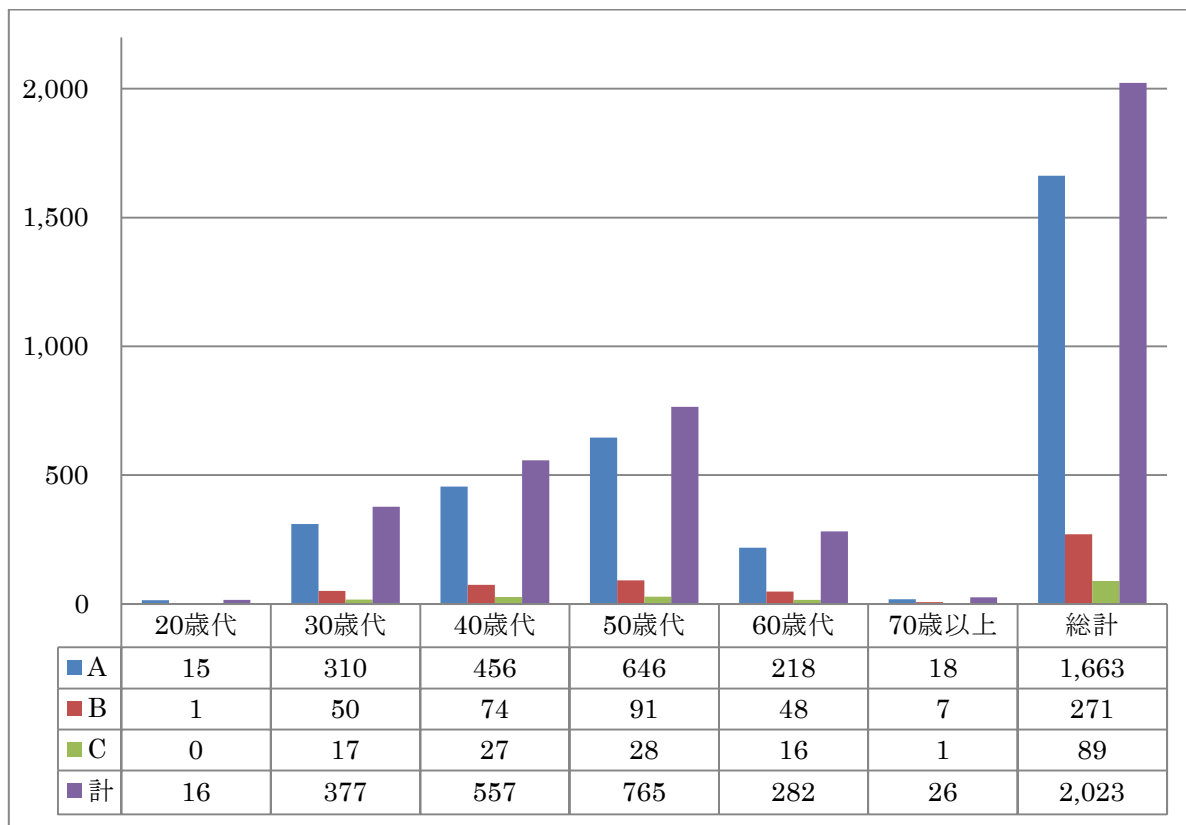


2. 土木施工管理技士の年齢構成

① 1級土木施工管理技士の年齢構成

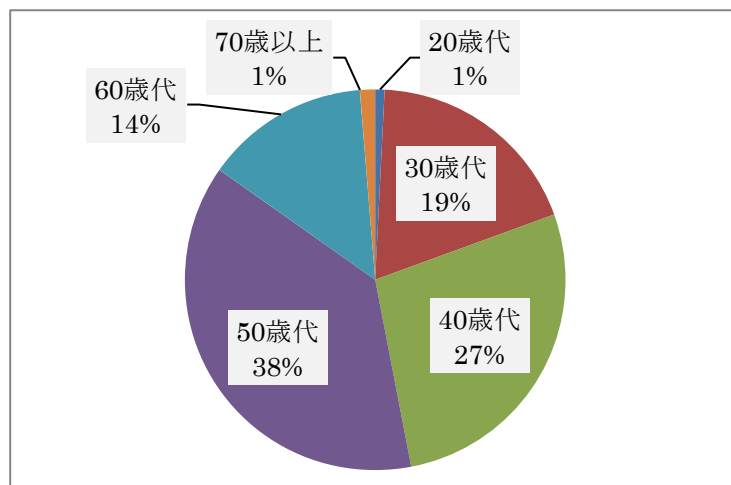
単位:人

県等級	20 歳代	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上	総計
Aランク	15	310	456	646	218	18	1,663
Bランク	1	50	74	91	48	7	271
Cランク	0	17	27	28	16	1	89
計	16	377	557	765	282	26	2,023



② 1級土木施工管理技士の年齢割合

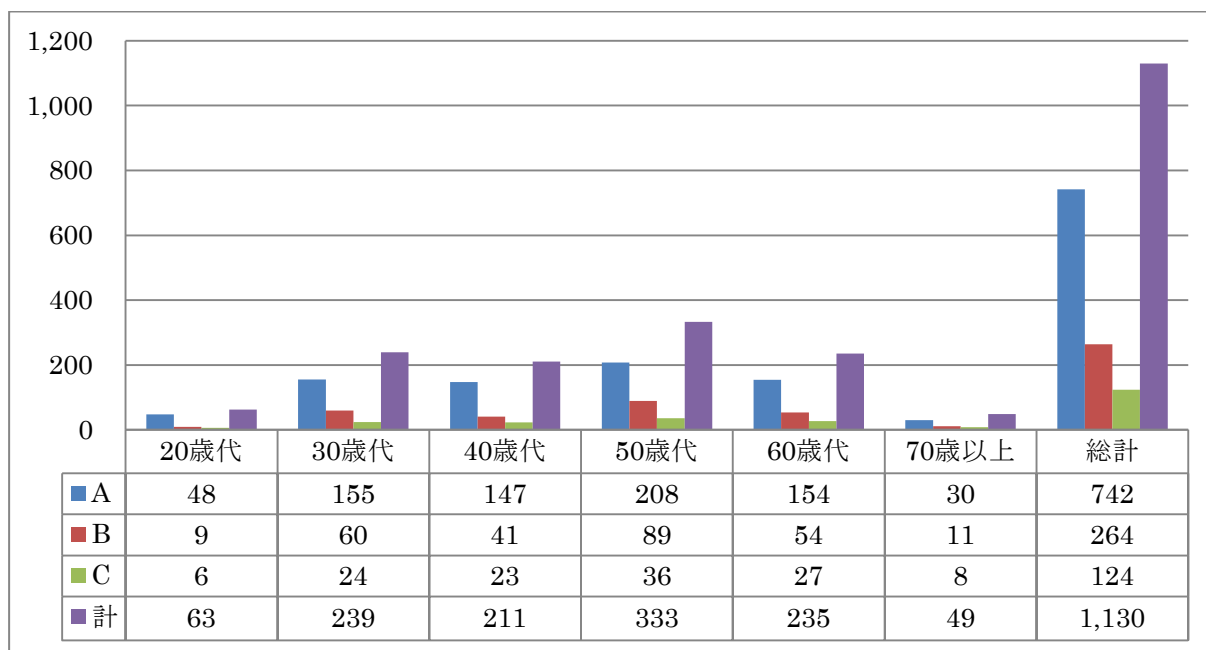
1級土木施工管理技士の年齢構成は、50歳代が全体の38%で最も多く、20歳代は1%、50歳以上が53%、50歳未満が47%という結果であった。



③ 2級土木施工管理技士の年齢構成

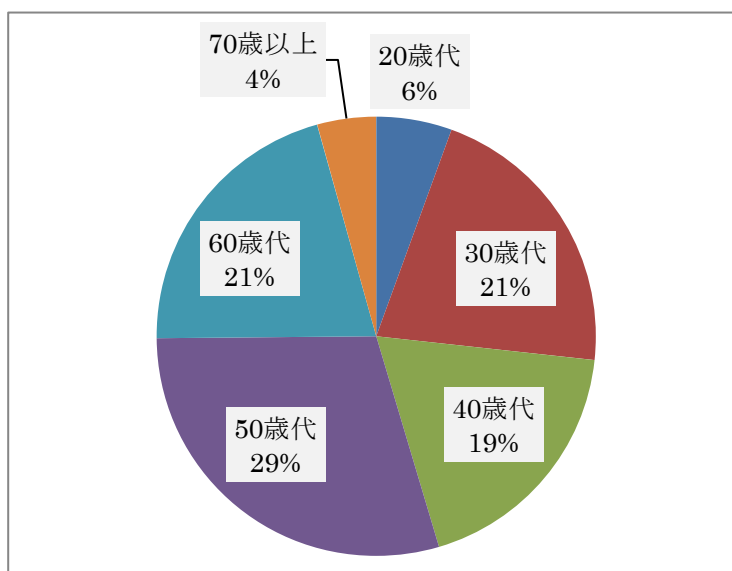
単位:人

県等級	20 歳代	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上	総計
Aランク	48	155	147	208	154	30	742
Bランク	9	60	41	89	54	11	264
Cランク	6	24	23	36	27	8	124
計	63	239	211	333	235	49	1,130



④ 2級土木施工管理技士の年齢割合

2級土木施工管理技士の年齢割合は、50歳代が29%で最も多く、20歳代は6%、50歳以上が54%、50歳未満が46%という結果であった。

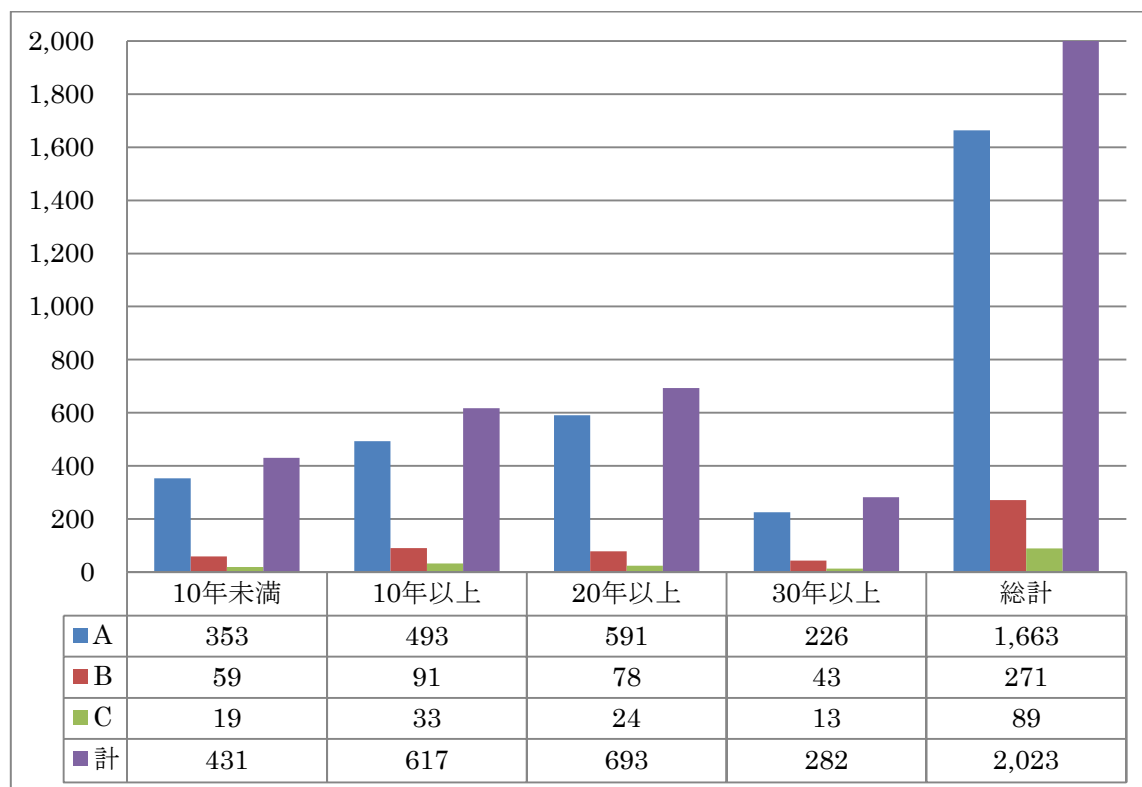


3. 有資格者の資格取得後の経験年数

① 1級土木施工管理技士の資格取得後の経験年数

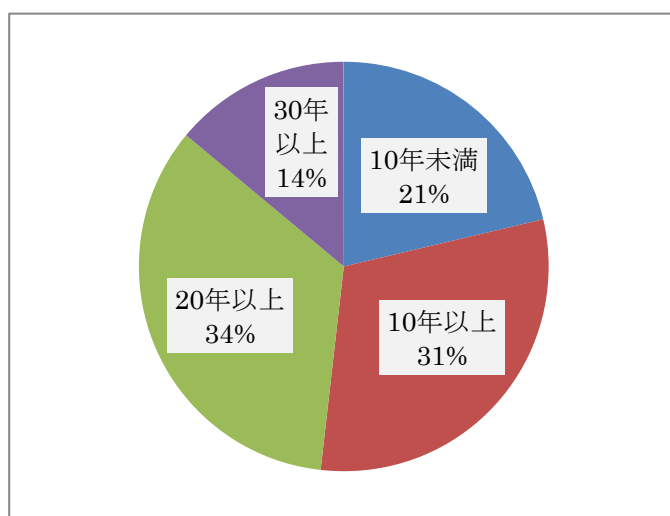
単位:人

県等級	10年未満	10年以上	20年以上	30年以上	総計
Aランク	353	493	591	226	1,663
Bランク	59	91	78	43	271
Cランク	19	33	24	13	89
計	431	617	693	282	2,023



② 1級土木施工管理技士の資格取得後の経験年数割合

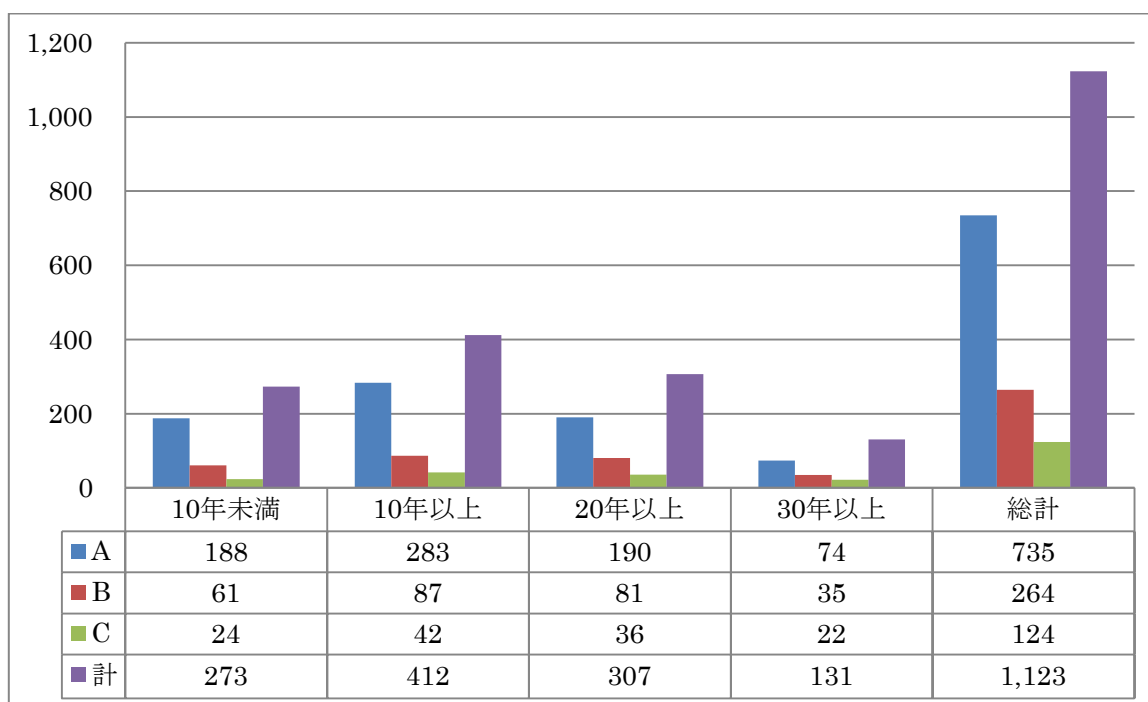
1級土木施工管理技士の資格取得後の経験年数は、20年以上が48%、10年未満は21%という結果であった。



③ 2級土木施工管理技士の資格取得後の経験年数

単位:人

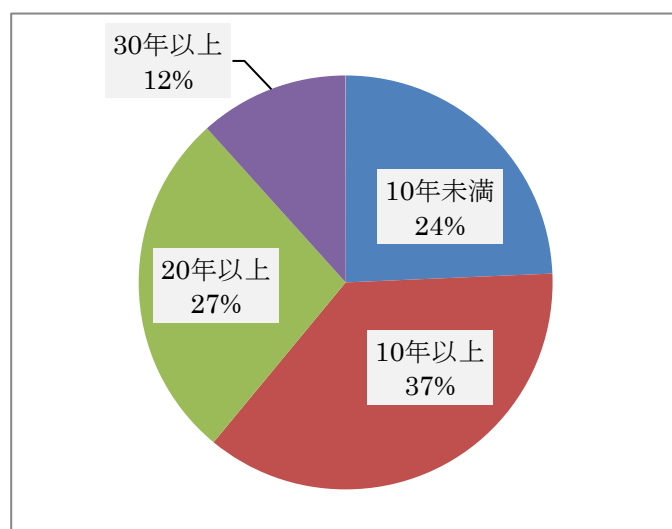
県等級	10年未満	10年以上	20年以上	30年以上	総計
Aランク	188	283	190	74	735
Bランク	61	87	81	35	264
Cランク	24	42	36	22	124
計	273	412	307	131	1,123



④ 2級土木施工管理技士の資格取得後の経験年数割合

2級土木施工管理技士の資格取得後の経験年数は、20年以上が39%、10年未満が24%という結果であった。

※ この設問に関して、無回答があるため、他の設問の回答数と一致していない。

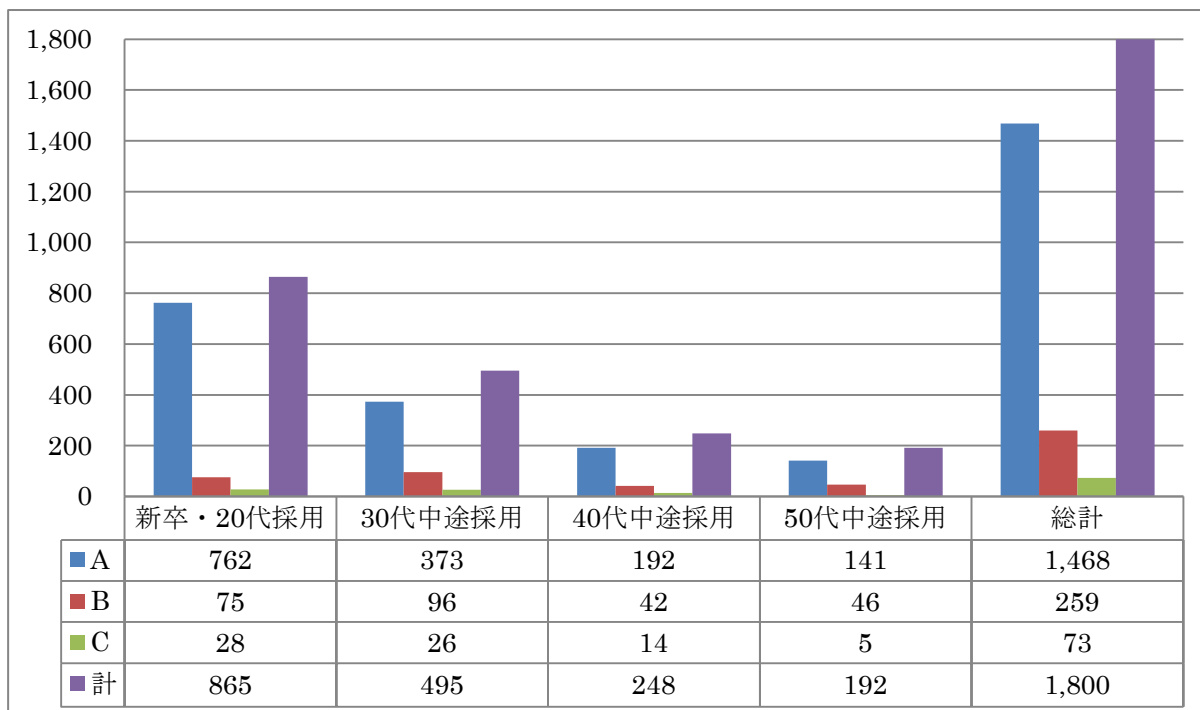


4. 土木施工管理技士の採用形態

① 1級土木施工管理技士の採用形態

単位:人

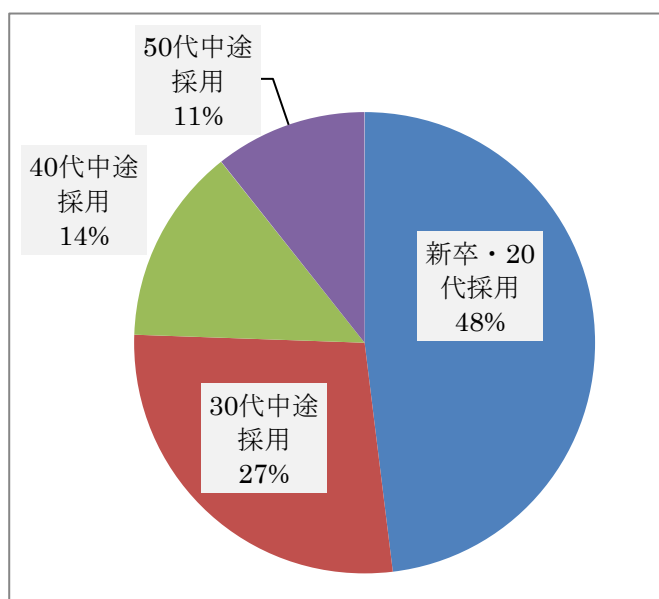
県等級	新卒・20代 採用	30代 中途採用	40代 中途採用	50代 中途採用	総計
Aランク	762	373	192	141	1,468
Bランク	75	96	42	46	259
Cランク	28	26	14	5	73
計	865	495	248	192	1,800



② 1級土木施工管理技士の採用形態の割合

1級土木施工管理技士の採用形態は、新卒・20代の採用は48%で、残りの52%は中途採用という結果であった。

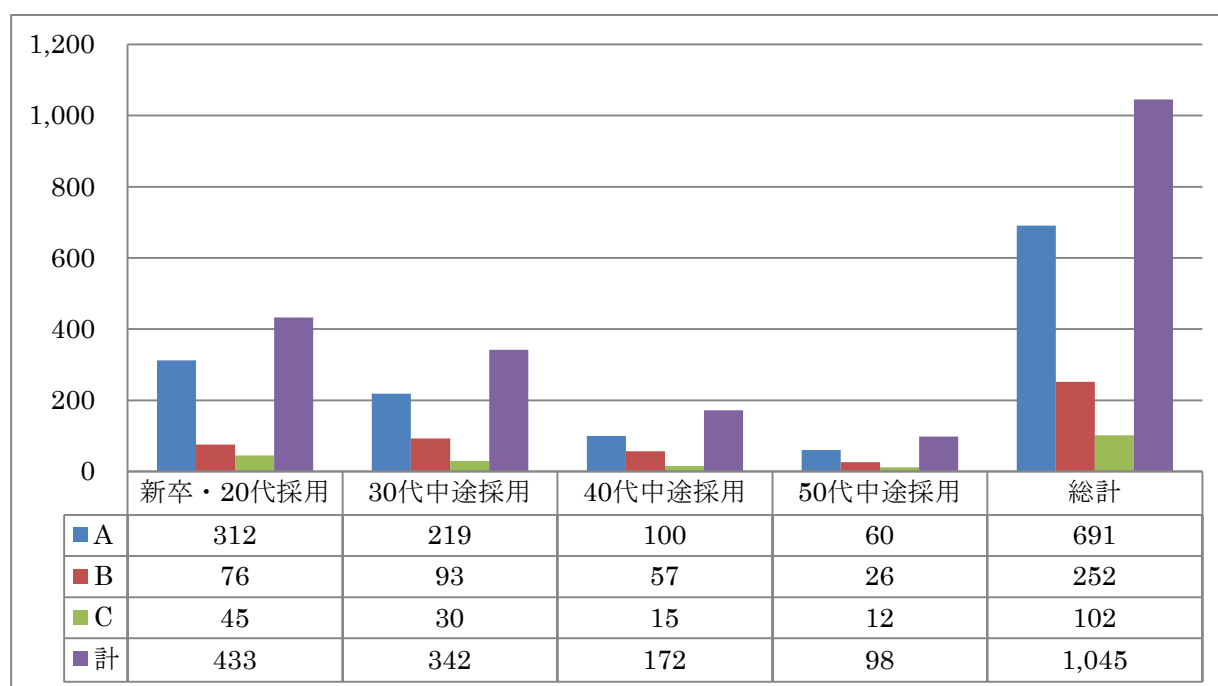
※ この設問に関して、無回答があるため、他の設問の回答数と一致していない。



③ 2級土木施工管理技士の採用形態

単位:人

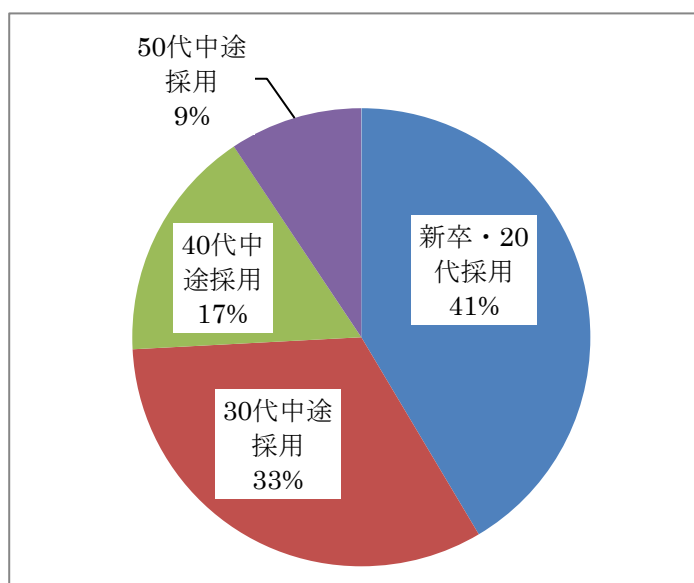
県等級	新卒・20代 採用	30代 中途採用	40代 中途採用	50代 中途採用	総計
Aランク	312	219	100	60	691
Bランク	76	93	57	26	252
Cランク	45	30	15	12	102
計	433	342	172	98	1,045



④ 2級土木施工管理技士の採用形態の割合

2級土木施工管理技士の採用形態は、新卒・20代の採用は41%で、残りの59%は中途採用という結果であった。

※ この設問に関して、無回答があるため、他の設問の回答数と一致していない。

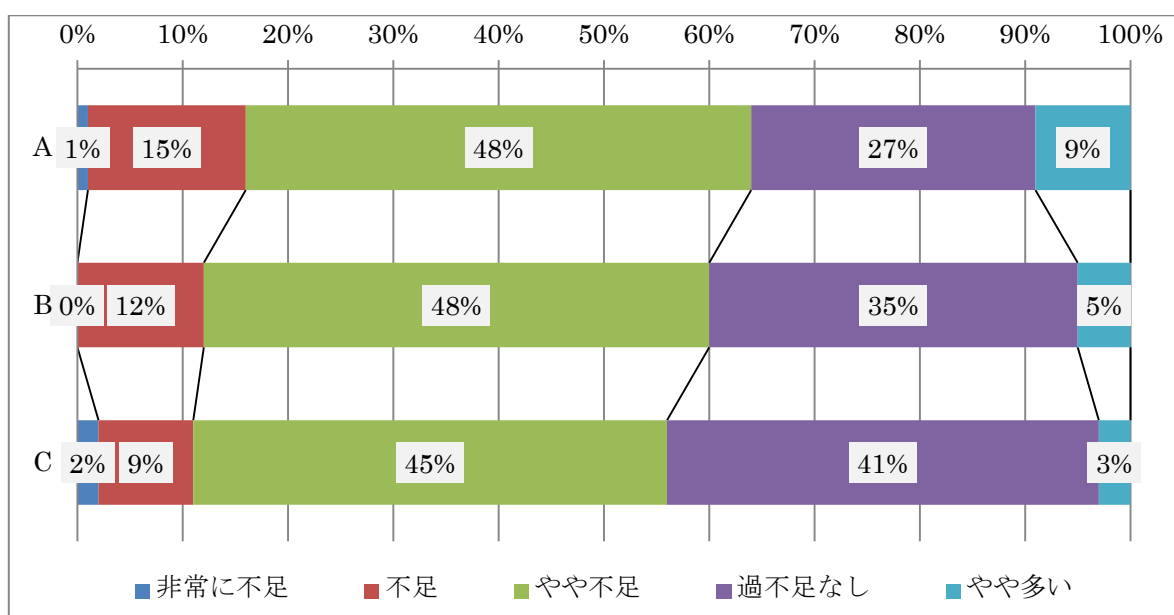
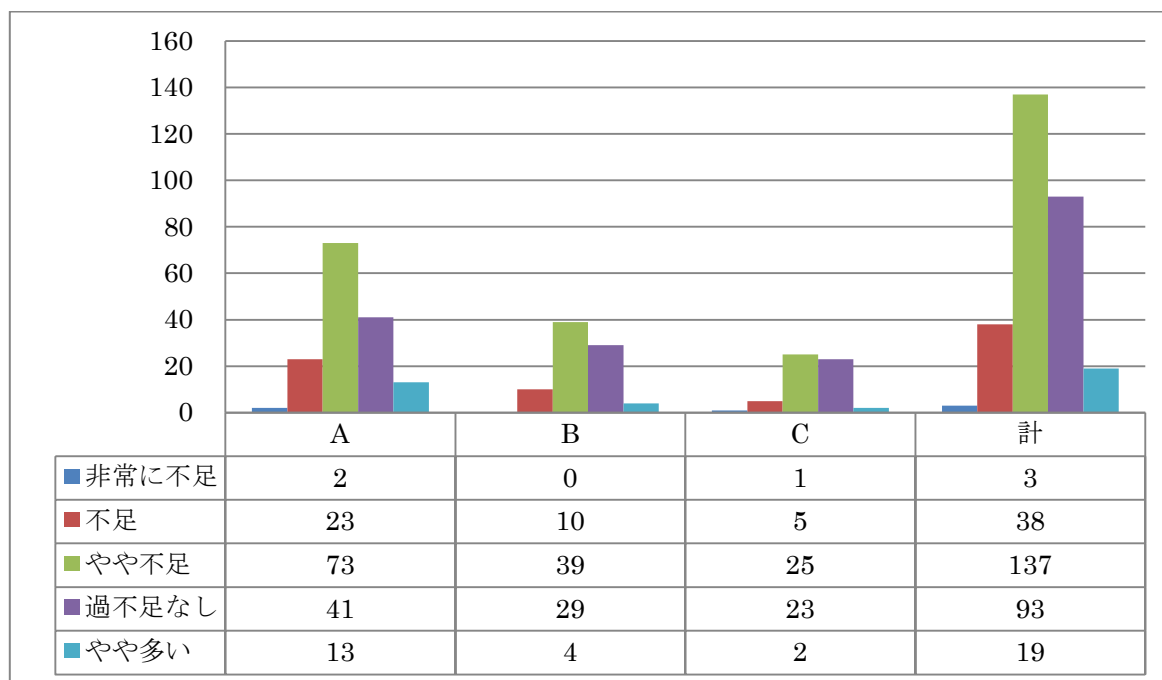


5. 土木施工管理技士資格者数の過不足

① 過不足に関する回答数

単位:人

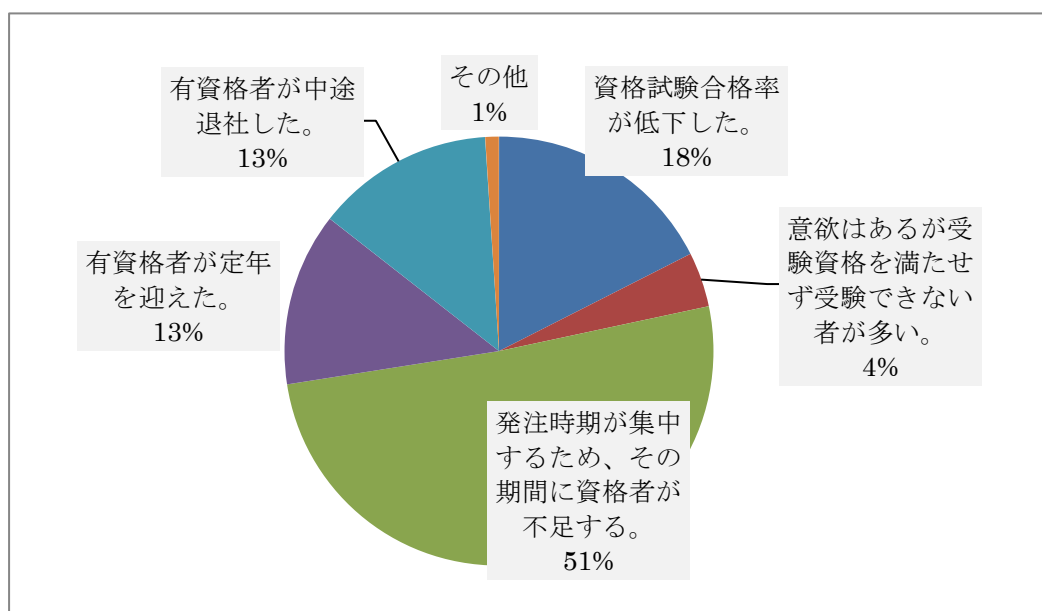
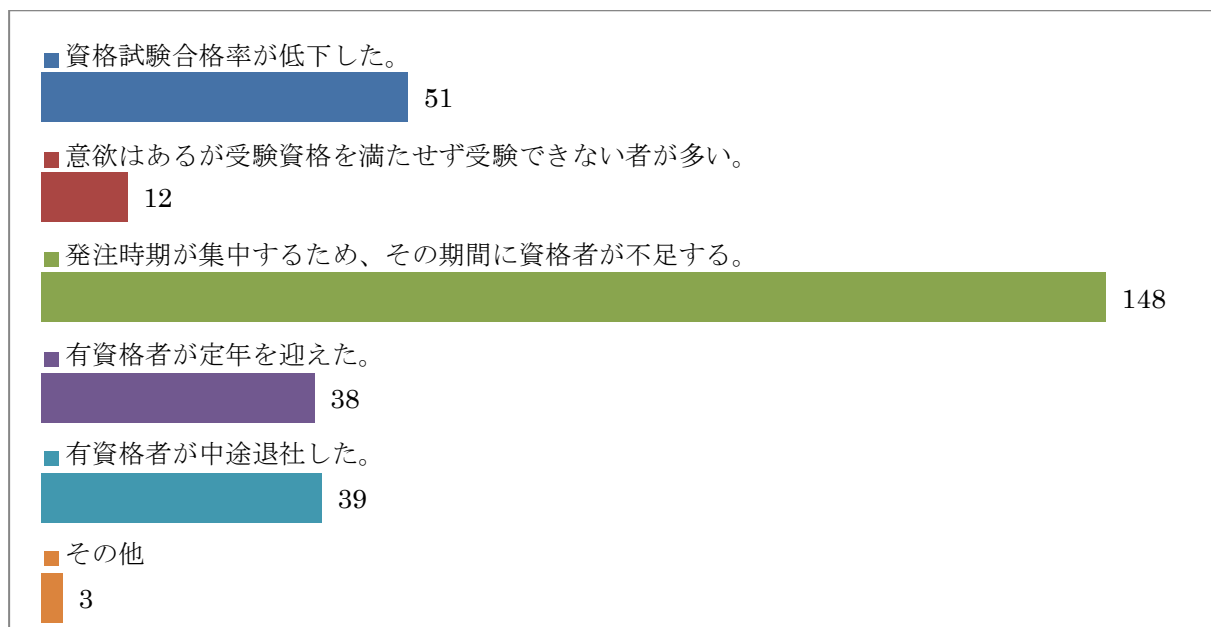
県等級	非常に不足	不足	やや不足	過不足なし	やや多い	総計
Aランク	2	23	73	41	13	152
Bランク	0	10	39	29	4	82
Cランク	1	5	25	23	2	56
計	3	38	137	93	19	290



過去2年間の平均的な受注実績に対して、現状の資格者数は、非常に不足、やや不足、不足の合計が61%という結果であった。

A・B・Cランクで比較すると、Aランクの不足感がB・Cに比べ4～8%高率であった。

② 不足している原因 （不足と回答した企業中の複数回答）

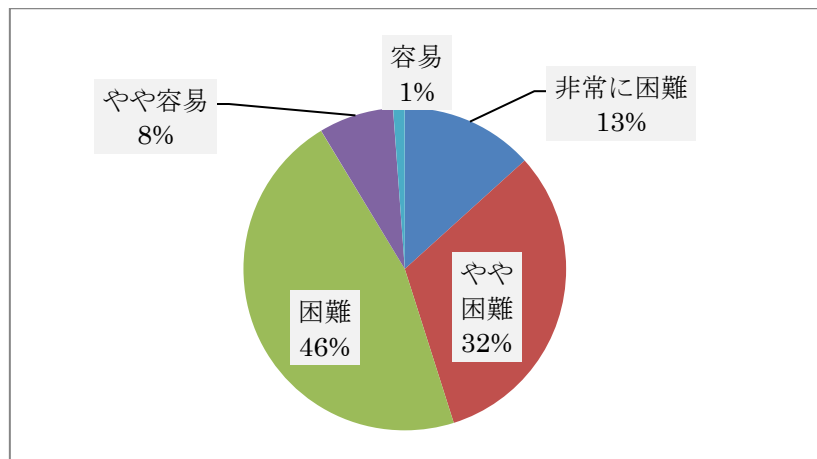


非常に不足、不足、やや不足の回答者に、不足している原因をたずねたところ、「発注時期が 集中するため、その期間に資格者が不足する」が最も多く 51%、「試験資格合格率が低下した」が 18%、「有資格者が定年を迎えた」が 13%、「有資格者が中途退社した」が 13%と続いた。

③ 中途採用の困難さ （不足と回答した企業中の複数回答）

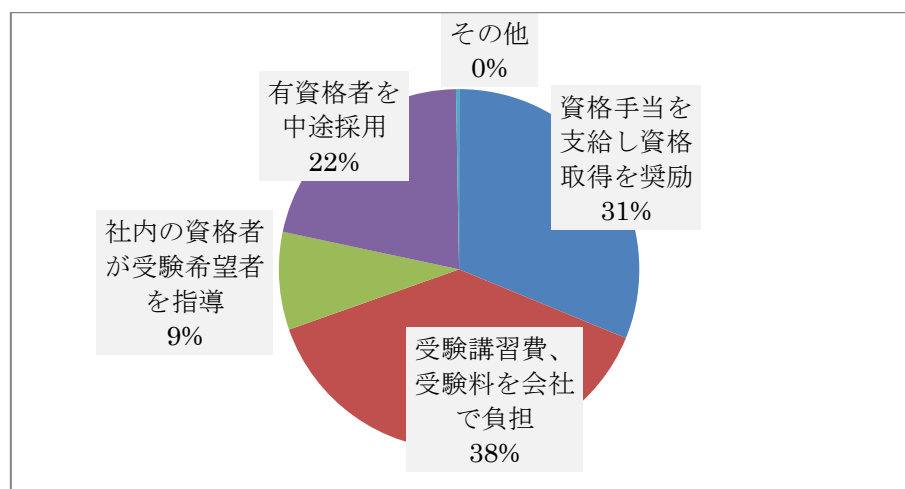
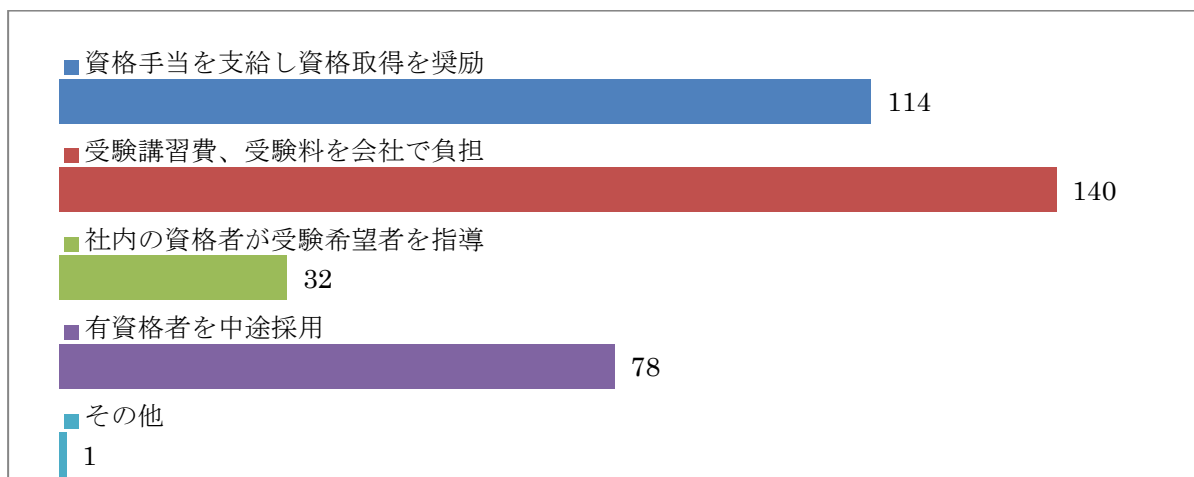
単位：社

非常に困難	やや困難	困難	やや容易	容易
23	55	80	13	2



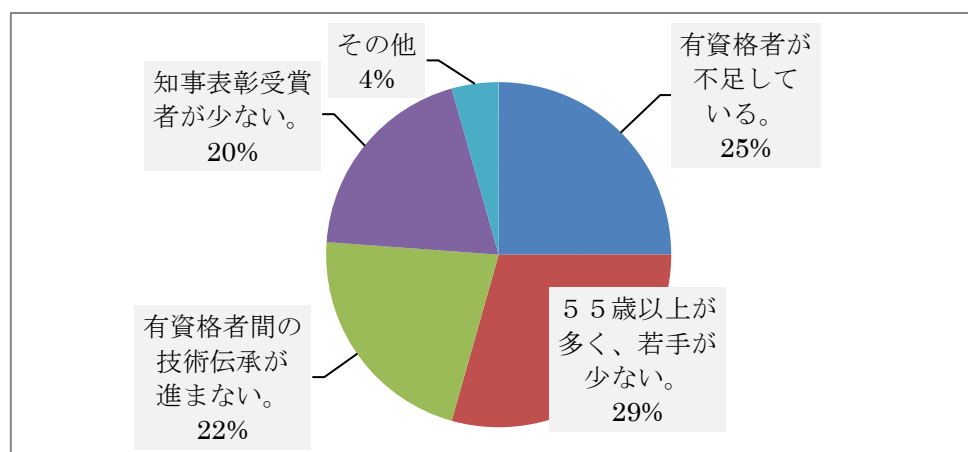
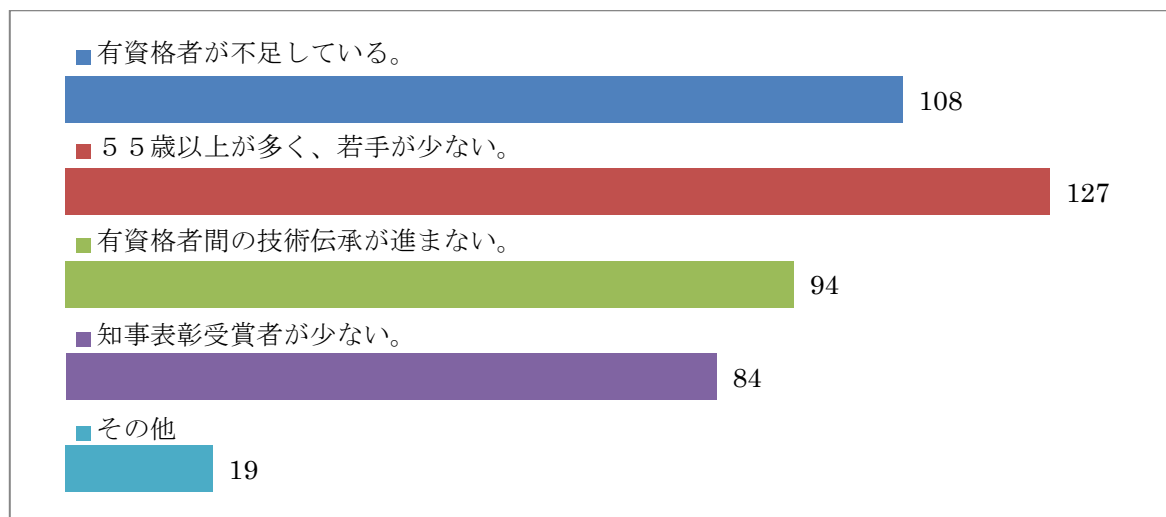
「非常に不足」「不足」「やや不足」の回答者に、有資格者の中途採用をたずねたところ、「非常に困難」13%、「やや困難」32%、「困難」46%の合計で91%となり、困難とする回答が大多数だった。

④ 従業員の資格取得への企業としての努力 （不足と回答した企業中の複数回答）



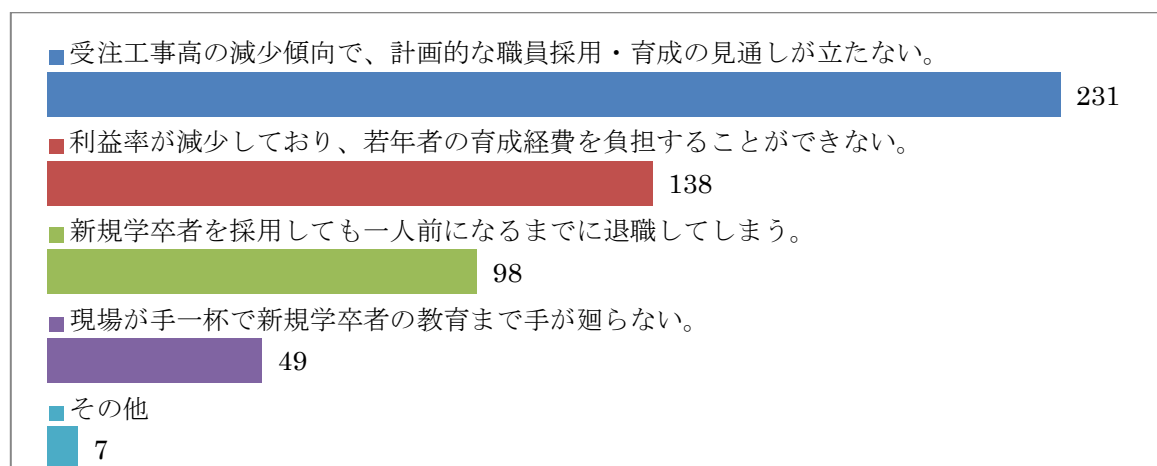
「非常に不足」「不足」「やや不足」の回答者に、従業員の資格取得に対する企業の努力をたずねたところ、「受験料等の経費負担」が38%と最も多く、次いで「資格手当による取得の奨励」31%、「有資格者の中途採用」22%と続いた。

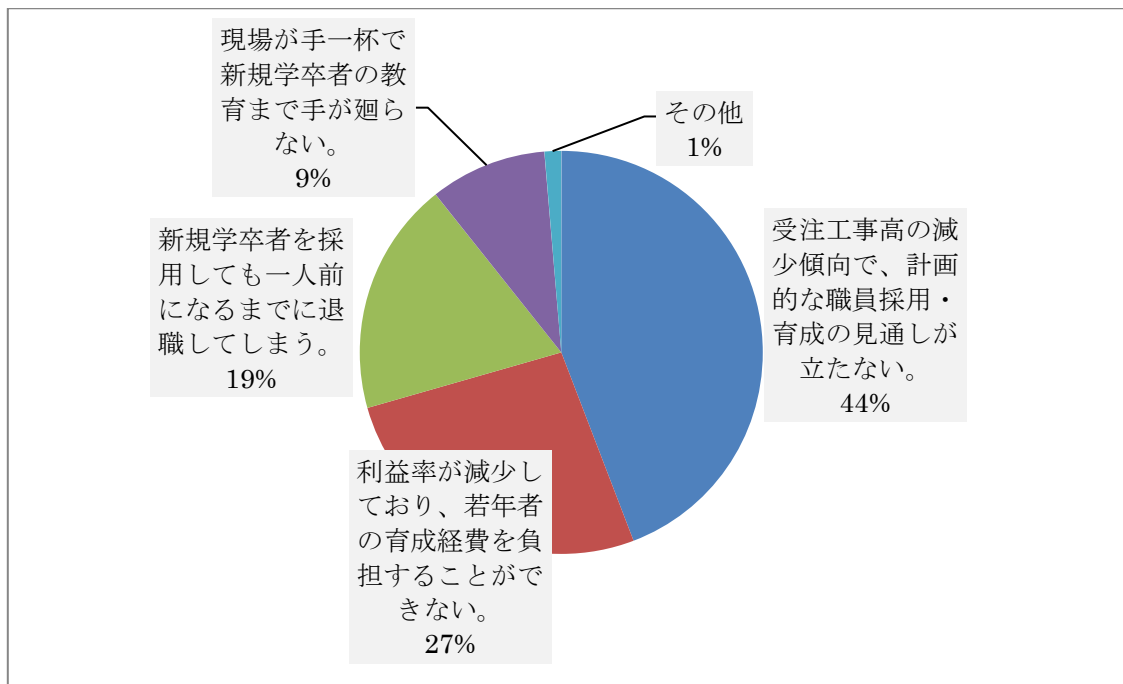
6. 土木施工管理技士に関する課題（複数回答）



企業としての土木施工管理技士に関する課題をたずねたところ、「55歳以上が多く若手が少ない」が29%と最も多く、次いで「有資格者の不足」25%、「技術伝承が進まない」22%、「知事表彰受賞者が少ない」20%と続いた。

7. 新卒者を採用し土木施工管理技士を育成する際の課題（複数回答）





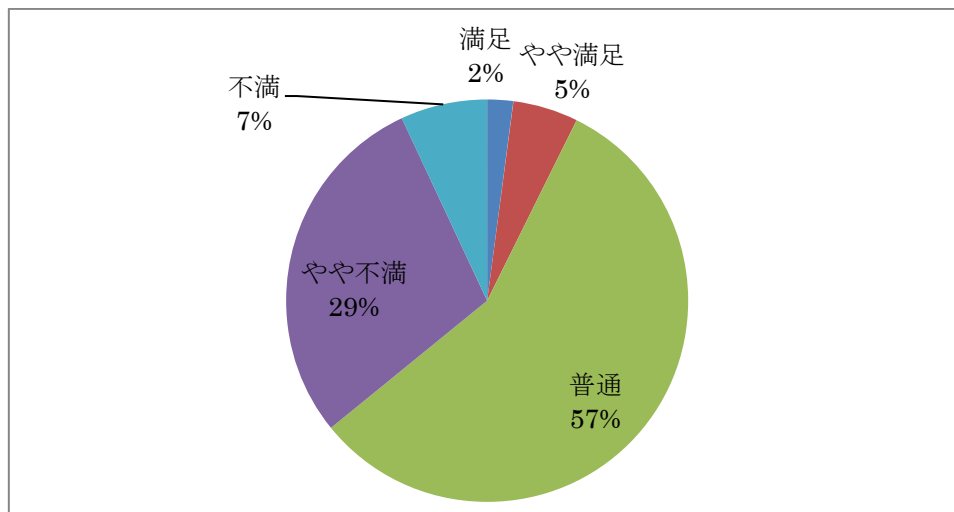
企業として、土木施工管理技士育成の課題についてたずねたところ、「受注工事高の減少」が44%と半数弱を占め、次いで「利益率の減少」が27%、「新卒者の中途退職」が19%と多かった。

8. 現在の土木施工管理技士資格制度について

単位：社

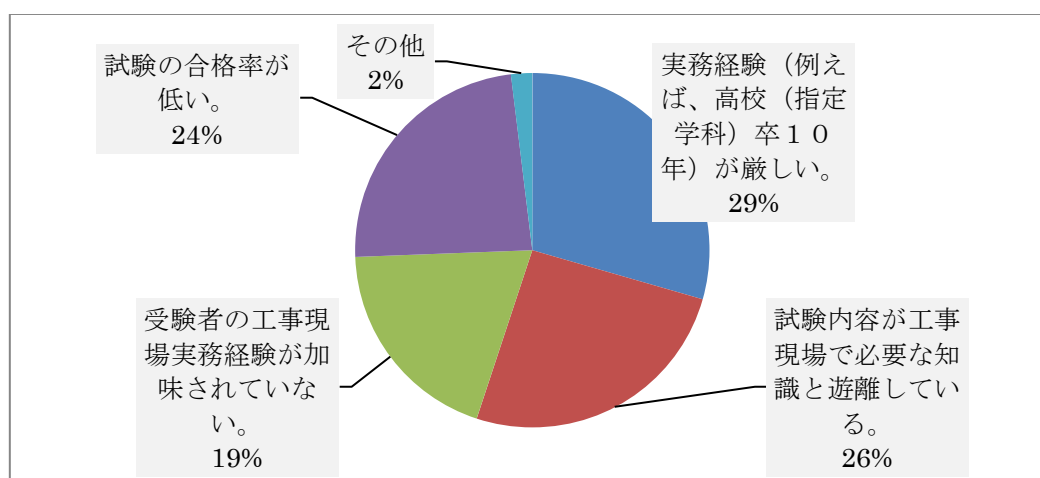
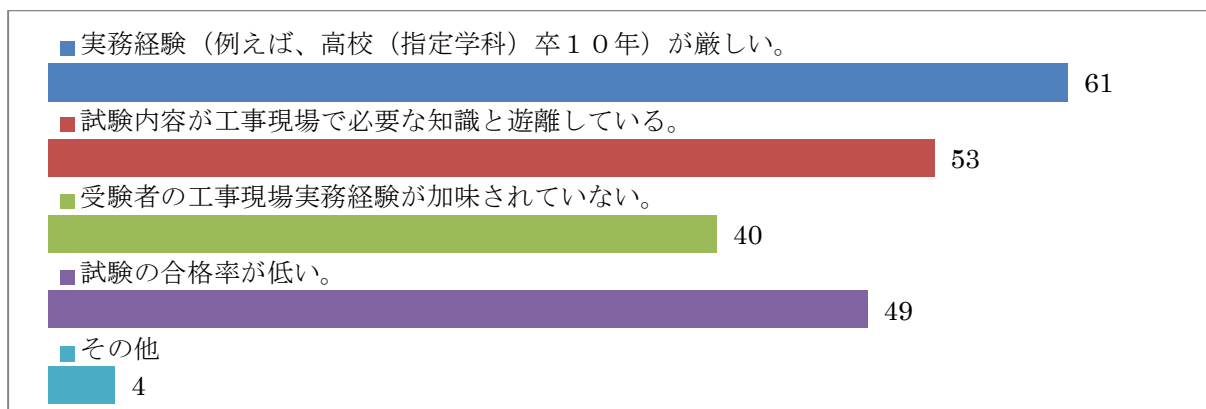
満足	やや満足	普通	やや不満	不満	総計
6	15	163	83	20	287

※ この設問に関して、無回答があるため他の設問の回答数と一致していない。



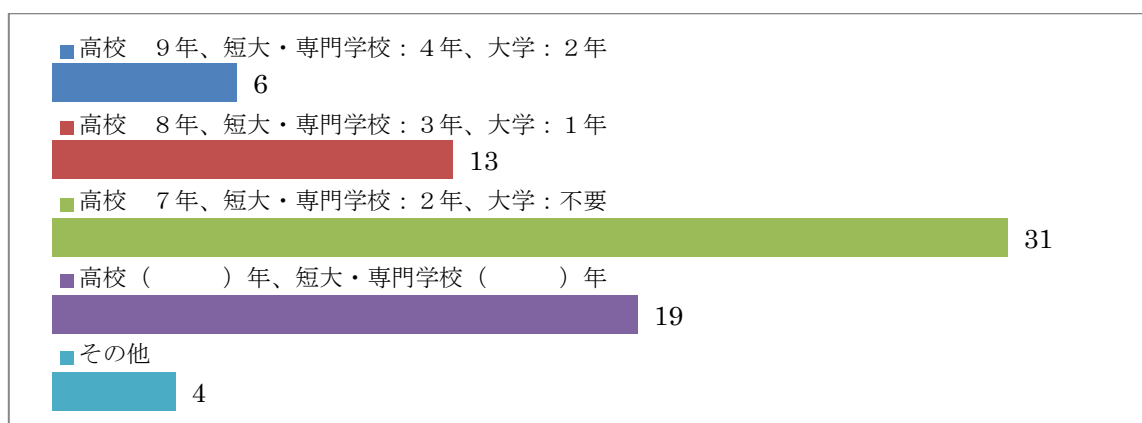
現在の土木施工管理技士資格制度についてたずねたところ、「普通」57%、「やや満足」5%、「満足」2%の合計が64%で、「不満」7%、「やや不満」29%の合計36%より多かった。

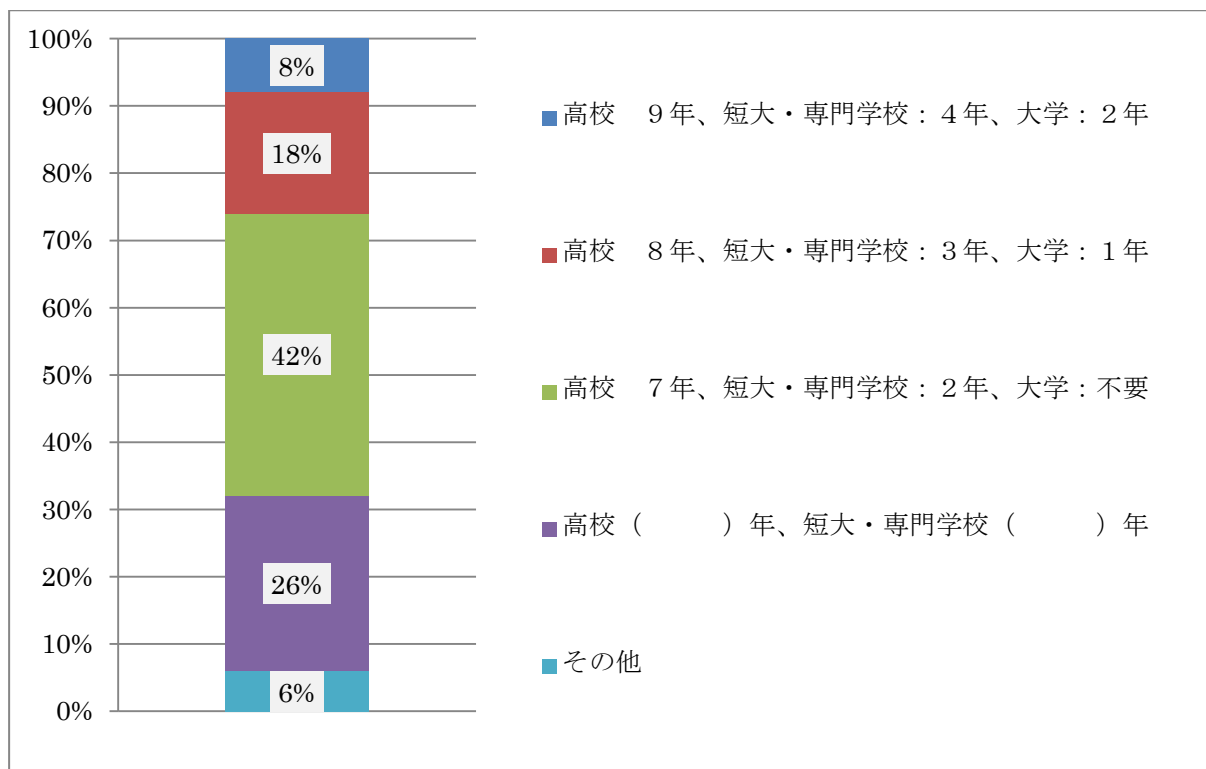
9. 現行制度への不満点（複数回答）



「不満」「やや不満」の回答者に対して、現行制度の不満点をたずねたところ、「受験に必要な実務経験が厳しい(長すぎる)」が29%と最も多く、次いで、「試験内容が現場と遊離している」26%、「合格率が低い」24%、「工事現場実務経験が加味されていない」が19%となった。

10. 1級土木施工管理技士の実務経験の妥当性（年）





他の回答

高校 3 年	1 件
高校 1 年、短大・専門学校 1 年	1 件
高校 2 年、短大・専門学校 2 年	1 件
高校 4 年、短大・専門学校 2 年	1 件
高校 4 年、短大・専門学校 2 年	2 件
高校 5 年、短大・専門学校 1 年	2 件
高校 5 年、短大・専門学校 2 年	6 件
高校 5 年、短大・専門学校 3 年	3 件
高校 5 年、短大・専門学校 5 年	2 件
高校 6 年、短大・専門 4 年、大学 2 年	1 件
高校 5 年、短大 2 年・大学 1 年	1 件
高校 7 年、短大 2 年、大学 1 年	1 件
高校 8 年、短大・専門 3 年、大学 2 年	1 件
計 23 件	

「実務経験が厳しい」と回答した企業(その他等含む)に、妥当と思われる実務経験をたずねたところ、高校 7 年(現行 10 年)、短大・専門学校 2 年(現行 5 年)、大学不要(現行 3 年)の選択が 42%と最も多かった。

土木施工管理技士に関する自由意見

【全般】

- ・ 企業が技術者を雇用するにあたり、現在の危機的状況を改善するには、社会資本投資を増やす以外に選択肢はありません。アンケート結果を基に発注者への働きかけをお願い致します。
- ・ 公共工事が減少している今、土木施工管理技士の増員は考えにくい。しかし、年度末に集中する工事を受注するには、ある程度の土木施工管理技士と作業員を雇用しなければなりません。早期発注をお願いします。
- ・ 受注工事量の減少、利益率の低下等により施工者としては利益確保のために経費削減を図り、現場要員も必要最小限での施工を強いられます。このため、施工管理技士も多岐に渡る現場管理を行いながら本来の自分の責務を果たしている現状です。日々の業務に忙殺され余裕が無くなっており、技術的な業務展開や学習の機会が失われているように思います。CPDS（継続的専門能力啓発システム）をもっと活用して学習の機会を与えたり技術の研鑽を積んで行けば良いと思いますが、CPDSが強制事項でなく、現時点では施工者にとって直接目に見えるメリットが少ないため参加の機会が薄れているように感じます。
- ・ 近年の受注競争の激化等により利益率の減少となることから職員の給料に影響が出ることを心配する。
- ・ この業界は、経験がものをいう仕事であるが、仕事量が少なく経験を積む機会が少なすぎである。また、施工監理においても、電子納品やCAD化が進む中で仕事量が減少してきては、力のある会社が伸び、土木施工管理技士が少ない会社には電子納品やCADを経験する機会が減るので、元請工事の受注が取りづらくなるのではないかと。これから、新卒者や20代が土木の分野に目を向けてくれるような業界づくりが必要だと思う。土木施工管理技士の合格率については現状のままで良いと思う。緩和されてしまうと土木施工管理技士の価値が下がり資格が意味の無いものになってしまう。ただ、合格しても配置し経験する場所がないとペーパードライバーと同じになってしまうので、土木業界に入った若手社員のために経験させる場所をたくさんつくって欲しい。
- ・ 全般的に言えることですが、景気の低迷で県内の大きな公共事業が一部地域を除いて少ないので、土木施工管理技士の活躍の場がないので寂しく思われるが、各支部ごとに活動（テーマを決めて研修会など）をしていったら各自、各社が向上していくと思う。
- ・ 年々、公共土木工事に関する現場監理内容が密になり当社においても土木施工管理技士の高齢化が進んでおり現場作業においては、経験・知識があるのだが電子

納品等の工事書類作成、提出等のP C作業の対応が低下しているのが現状です。また、有資格者の中途採用でも高齢者が多くP C対応が出来ない状態で当社にとっての今後の重大課題になっている状況です。

- ・ 問4、5の通り、若手の土木施工管理技士が不足しており、5年後には半数になってしまう現状にあります。新卒者の育成及び有資格者の中途採用が厳しい中、土木施工管理技術資格試験（特に2級）の合格率を高くなるような措置をお願いします。また、土木施工管理技士の専任の上限金額を現状の2千5百万円から5千万円位に上げていただきたい。
- ・ 有資格者で、人間性、技術面、金銭面等で会社の必要とする条件を兼ね備えている人材を探すのもなかなか難しく、また、現在雇っている従業員に資格を取得してもらうのも、年々合格率が下がっている試験であるため、かなり厳しいものがある。現場での仕事と平行で試験勉強に取り組み、会社の負担で、夜や休日に資格取得のための学校を受講しているが、合格してもずっとこの会社に勤務してくれる保証もなく、難しい問題である。
- ・ 魅力ある建設業界にすることにより、若い人が土木の仕事をやってみたいと思うようにすることが大切であると思う。一企業、特に中小企業で対応するには無理が多いと考える。建設産業の重要性は、H23. 3. 11の大震災で言われているが、その中身は一向に前進しているとは感じられない。警察、消防（水防団）、自衛隊に対するマスコミの取扱に比べ比較にならないほど、建設業界は低い。このことは、団体としての対応力の低さと感じる。建設業者として優秀な土木施工管理技士をかかえ、経営できる仕組みがづくりが大切であると思う。適正な利益が出る事も合わせて重要な事と思う。
- ・ 世間一般に、建築士は何をするか理解しているが、土木施工管理技士の役割について理解している人は少ないと思われるので、もっと広報して貰いたい。
- ・ 建設業者が有資格者を現場に配置しても、最近発注者側の監督員に現場への理解力が無く苦勞することがあります。やはり、同等の技術力をもってものづくりをしたいと思います。

【試験制度】

- ・ 資格を取得するには、仕事をこなしながら勉強時間を割かなければならないので、以前より難しくなっていると言われている試験の難易度を下げるべきだと思います。勉強してもなかなか受からない試験では、若手の技術者のやる気を喪失させてしまい、建設業から離れてしまう心配もあります。実際当社の若手技術者も、勉強して1級土木施工管理技士がなかなか受からず、やる気を喪失していた時期

がありました。若手が育ちづらい業界なので、関連する資格はあまり難しくないほうが会社としても助かります。

- ・ 一級の合格率が低くなっている。採用人数が減っている中、合格率を上げる試験として欲しい。
- ・ 資格試験の合格率の低下が問題だと思います（試験が以前よりも難しい）。
- ・ 資格試験合格率が低下したため、受験者が取得をあきらめている。会社で受験料、交通費、講習費など負担をして応援をしていますが、合格率があまりにも低すぎます。若い人を育てて資格を取らせても退職してしまい会社の負担が多すぎる。
- ・ 土木施工管理技士がもっと増やせるような工夫をして欲しい。例えば、実施試験は研修・講習等で免除できるような制度があると門戸が広がると思います。
- ・ 個人の能力差によるものとは思いますが、試験に合格した者が即、現場管理を完璧に出きるということでもなく、また、それを十分にできる者がなかなか合格出来ないというギャップが埋められない。いずれにしても時間がかかりすぎるので、不足した場合は有資格者の中途採用に頼らざるを得ない。
- ・ 施工管理技士資格制度自体に不満は無い。ある程度の実務経験をした後試験を受け合格者に与えるのは当然だと思う。
- ・ 実務経験もあり、工事の施工技術もあるが、試験範囲が広く高度な学力を必要とする為、現役の学生とは違い仕事を持ちながらの学習には限界があり、合格率もわずかであるので、資格取得を目指しても難しいのが現状だと思う。試験も年々難しくなり、実際現場で施工管理をする若い人達には特に厳しい状況です。資格が必要な人達が資格を取得出来る様考慮して欲しいと思う。
- ・ 資格を持っていても、実際に工事現場を経験していないと使いものにならない。もっと実務経験を加味するべきである。
- ・ 以前のように実務講習等で取得出来る様になれば、2級土木施工管理技士等は増員できると思う。現在では東京まで行かなくては試験を受けられない。もっと地方にも受験会場等を増やしてもらいたい。
- ・ 1級土木施工管理技士を取得するには、2級土木施工管理技士を取得してから5年以上の実務経験が必要ですが、緩和していただき多くの人が取得できるよう見直していただきたい。（若い取得者が減少しているので）
- ・ 問6の資格制度についてですが、1級技術検定での実務経験について大学卒の2年に比べ高校の10年は厳しいので、是非短縮していただきたい。
- ・ 土木施工管理技士の技術検定試験において専門分野の試験問題数を多くしてもらいたい。
- ・ 合否の解答内訳を知りたい。特に、1級実地試験。

- ・ 年1回（1級は合わせて2回）の試験地（会場）が条件がよくなれば良いと思います。（例えば、群馬、栃木で1箇所とか）個人の受験意欲も増すとともに、有資格者も増えると思います。

【資格制度】

- ・ 1級土木施工管理技士の取得者が公共事業を施工する為には、監理技術者の資格者証や講習を義務付けられているが必要ないのではないか。
- ・ 土木施工管理技士の試験については問題ないと思われるが、土木施工管理技士を取ってもその上に監理技術者講習修了証が必要になる。国会でも問題になったが、まったく無駄な制度と思われる。土木施工管理技士会、業界としても反対すべきである。
- ・ 土木施工管理技士1級の資格があるにもかかわらず、監理技術者資格制度があるのが、良くわからない。何のための土木1級なのか、その道のプロとしての資格ではないのか。監理技術者資格は不要ではないかと思います。技術の更新、習得と言う観点であれば、今のように講習だけで良いと思います。
- ・ 監理技術者資格者証発行・更新の申請と、監理技術者講習を別々に行わないで、これら二つを一度で行えるようにして欲しい。有効期限切れがせまっても現場の都合で行けないこともあるので、そんな中何回も手続きを行うのに手間がかかる為。
- ・ 土木工事を施工管理する上で、免許は当然必要と思われるが、工事を受注する上で、技術者で受注する傾向に疑問を感じる。技術者の待遇の向上はよろしいが、社員（技術者の退職等）に気を使いながら経営をしているようで、本来の経営のあり方と違っている。
- ・ 現場管理にできるだけ目を通すには複数人の土木施工管理技士が必要だが、工事費1千万円以下で半年から1年も現場担当者として常駐させられると、その給料だけで赤字現場になってしまうので、一考をお願いしたい。Cクラスでも1千5百万円～2千万円くらいまで受注できる機会がないと、土木施工管理技士の仕事を忘れるようになってしまう。
- ・ 2級であっても、監理技術者資格者証を発行するなどし、外注総額3千万円（土木一式工事の場合）を5千万円位に引き上げる様改正するのも一案。
- ・ 有資格者に対する優遇制度等があれば、資格取得意欲が向上するのではないか。また、有資格者に対するCPDのポイント数を多くしてはどうでしょうか。
- ・ 監理技術者の配置要件が下請発注額3千万円以上の工事であり、地方の建設工事から国レベルの大規模プロジェクト工事までとなり、1級土木施工管理技士に要

求される知識、経験等の範囲が広くなりすぎていると思います。我々、地方建設業者が施工する工事とゼネコンが施工する工事（例えば、工事規模2～3億円前後で区分）に分けて資格制度を見直す必要があると思います。地方建設業者は、大学、大学院等で長期間専門分野を勉強した者を数多く雇用することは難しく、このまま今の技術者制度が続いていくと、1級技術者が不足し受注機会を失い経営できなくなります。

- ・ 土木施工管理技士以外に取得する資格が多すぎる（作業員も含めて）。

【新規採用・育成】

- ・ 公共工事等の減少により、新規採用がなかなか出来ない。給料等の面で若者が就職したがない。建設業より工場勤務の方が良いと言う声もある。
- ・ 公共土木工事に対する建設投資額が減少する中、若手入職者の減少が続いているのが現状だと思いますが、技術者、技能者の高齢化は進む一方だと思います。品質の保持、次世代への技術、技能の承継の為に若手技術者（1級、2級土木施工管理技士）、技能者の育成が急務であると考えます。また、人員確保にも努めたいと思います。
- ・ 公共事業減少の報道が多く、土木施工管理技士だけではなく、若い世代が全体的に少ない。実際、仕事量も少なく、若い世代を育てる余裕が無い。
- ・ 新しく土木施工管理技士を採用や育成を行いたいですが、現状では、厳しい状態で手が廻らない。ただ、土木工事の技術レベルを下げないためにも試験などに関しては現状程度で良いのではないかと。
- ・ 新卒者を有資格者に育てるには、年数がかかる。
- ・ 工事の受注が年間を通じてままならない状況の中、技術者の育成に力を入れるのが大変厳しい状態です。今後の会社の経営状態により考えていきたいと思っています。
- ・ 土木施工管理技士の資格を有効に使用できるように、公共工事の受注高を上げ若い新卒者を採用し、技術伝承が進むよう努力をする。

【その他】

- ・ 舗装工事の舗装工作物の品質を確保するため、舗装施工管理技術者の有資格者の配置を設定できると良いと思います。
- ・ 現在公的資格と称して舗装管理技士、推進工事技士等の資格が有り、今後国家資格になるようなことが言われています。技術士は専門分野に分かれており、土木施工管理技士も今後は専門分野毎に細分化される事になるのでしょうか。

5. 土木施工管理技士に関するアンケート調査表

(社) 群馬県建設業協会

【調査の目的】

新規学卒者の建設業への入職の減少が続いています。また、建設業就業者の年齢構成を全産業の就業者と比べると、55歳以上が4%高く、29歳以下が5%低いという結果であり他産業に比べ高齢化が進行しており、次世代への技術の継承が大きな課題となっています。

そこで、土木施工管理技士に着目し、その実態を数値として把握するとともに、調査結果により土木施工管理技士制度等の改善提言の基礎資料とします。

【お願い】

回答は、該当番号を○で囲み、その他を選択した場合は()内に理由を記載して下さい。

問1. 貴社の群馬県建設工事競争参加資格を伺います。

土木 1. A 2. B 3. C

建築 1. A 2. B 3. C

問2. 貴社の土木施工管理技士数を伺います。

上位の資格者(1級と2級の両方をお持ちの方は1級)を実数でお答え下さい。

1級土木施工管理技士()名

2級土木施工管理技士()名 合計()名

問2-2. 資格者の年齢構成をお答え下さい(人数)。

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳以上	計
1級							
2級							
合計							

問2-3. 資格者の資格取得後の経験年数をお答え下さい(人数)。

	10年未満	10年以上	20年以上	30年以上	計
1級					
2級					
合計					

問2-4. 資格者の貴社への採用形態をお答え下さい（人数）。

	新卒で採用	30 代で 中途採用	40 代で 中途採用	50 代以上で 中途採用	計
1 級					
2 級					
合計					

問3. 貴社の過去2年間の平均的な受注実績に対して現状の土木施工管理技士資格者数に過不足がありますか？

1. 非常に不足 2. 不足 3. やや不足 4. 過不足なし 5. やや多い

問3-2. 「非常に不足」、「不足」、「やや不足」と回答した方にお聞きします。
なぜ不足していると考えられますか？（複数回答）

1. 資格試験合格率が低下した。
2. 受験意欲はあるが受験資格を満たせないので受験できない者が多い。
3. 発注時期が集中するため、その期間に資格者が不足する。
4. 有資格者が定年を迎えた。
5. 有資格者が中途退社した。
6. その他（ ）

問3-3. 「非常に不足」、「不足」、「やや不足」と回答した方にお聞きします。
有資格者の中途採用は難しいですか？

1. 非常に困難 2. やや困難 3. 困難 4. やや容易 5. 容易

問3-4. 「非常に不足」、「不足」、「やや不足」と回答した方にお聞きします。
従業員の資格取得にどんな努力をされていますか？（複数回答）

1. 資格手当を支給して従業員の資格取得を奨励
2. 受験講習費、受験料を会社で負担
3. 社内の資格者が受験希望者を指導
4. 有資格者を中途採用
5. その他（ ）

問4. 貴社の土木施工管理技士に関する課題を伺います。（複数回答）

1. 有資格者が不足している。
2. 55歳以上が多く、若手が少ない。
3. 有資格者間の技術伝承が進まない。
4. 知事表彰受賞者が少ない。
5. その他（ ）

問5. 貴社で新卒者を採用し土木施工管理技士を育成するのは、どんな課題がありますか？（複数回答）

1. 受注工事高の減少傾向が続いており、計画的な職員採用・育成の見通しが立たない。
2. 利益率が減少しており、若年者の育成経費を負担することができない。
3. 新規学卒者を採用しても一人前になるまでに退職してしまう。
4. 現場が手一杯で新規学卒者の教育まで手が廻らない。
5. その他（ ）

問6. 現在の土木施工管理技士資格制度について伺います。
現行制度に満足していますか？

1. 満足
2. やや満足
3. 普通
4. やや不満
5. 不満

問6-2. 「やや不満」、「不満」と回答した方にお聞きします。
どんな点が不満ですか？（複数回答）

1. 実務経験（例えば、高校（指定学科）卒10年）が厳しい。
2. 試験内容が工事現場で必要な知識と遊離している。
3. 受験者の工事現場実務経験が加味されていない。
4. 試験の合格率が低い。
5. その他（ ）

問6-2-2. 問6-2. の間で「1.」を選択した方にお聞きします。
1級技術検定の実務経験は何年程度が妥当とお考えですか？
なお、この問では全て指定学科卒業者とします。

1. 高校 9年、短大・専門学校：4年、大学：2年
2. 高校 8年、短大・専門学校：3年、大学：1年
3. 高校 7年、短大・専門学校：2年、大学：不要
4. 高校（ ）年、短大・専門学校（ ）年
5. その他（ ）

問 7. 土木施工管理技士に関するご意見をお聞かせ下さい。

[illegible]

ご協力いただき誠にありがとうございました。
ご回答については、6月20日までに所属支部へFAXして下さい。

6. 参考資料

(1) 監理技術者・主任技術者の現場配置と専任制

- ① 工事現場には、主任技術者を設置。〔建設業法 § 26①〕
【趣旨】工事現場で施工管理を行う主任技術者の設置を義務づけ、建設工事の適正な施工を確保。
- ② 3,000 万円（建築一式工事は 4,500 万円）以上を下請へ発注する場合は、監理技術者を設置。〔法 § 26②〕
【趣旨】工事現場での施工管理と、下請人に対する指導監督を適切に行う監理技術者の設置を義務づけ、建設工事の適切な施工を確保。
- ③ 公共性のある施設若しくは工作物又は多数の者が利用する施設若しくは工作物に関する重要な建設工事で政令で定めるものは、主任技術者又は監理技術者を現場ごとに専任で設置。〔法 § 26③〕
【趣旨】監理技術者又は主任技術者が行える工事の施工管理には限界があるため、特に適正な施工が強く求められる公共施設等に関する重要な工事については、監理技術者等の他の建設現場との兼任を禁止し、適正な施工を厳格に確保。
- i) 監理技術者・主任技術者の専任が義務づけられる建設工事
請負代金の額が 2,500 万円（建築一式工事は 5,000 万円）以上の工事で、次の建設工事（建設業法施行令 § 27①）
- ・ 国又は地方公共団体が注文者である施設等
 - ・ 鉄道、道路、橋、ダム、港湾施設、上下水道、電気事業用施設、ガス事業用施設等
 - ・ 学校、病院、百貨店、事務所、ホテル、共同住宅、工場等
- ii) 専任を要しない建設工事
- a. 密接な関係のある二以上の工事を同一又は近接した場所で施工する場合（施行令 § 27②）
密接な関係のある二以上の建設工事を同一の建設業者が同一の場所又は近接した場所において施工する場合は、同一の専任の主任技術者が複数工事を管理できる。
※「密接な関係にある二以上の工事」：下水道工事と区間の重なる道路工事など
- b. 工作物等に一体性があると認められる場合（監理技術者制度運用マニュアル（建設業課長通知））
契約工期の重複する複数の建設工事で、対象となる工作物等に一体性が認められるもの（当初以外は随契に限る。）は、一の工事とみなされ、同一の専任の監理技術者又は主任技術者が複数工事を管理できる。

(2) 建設業法における技術者制度の概要

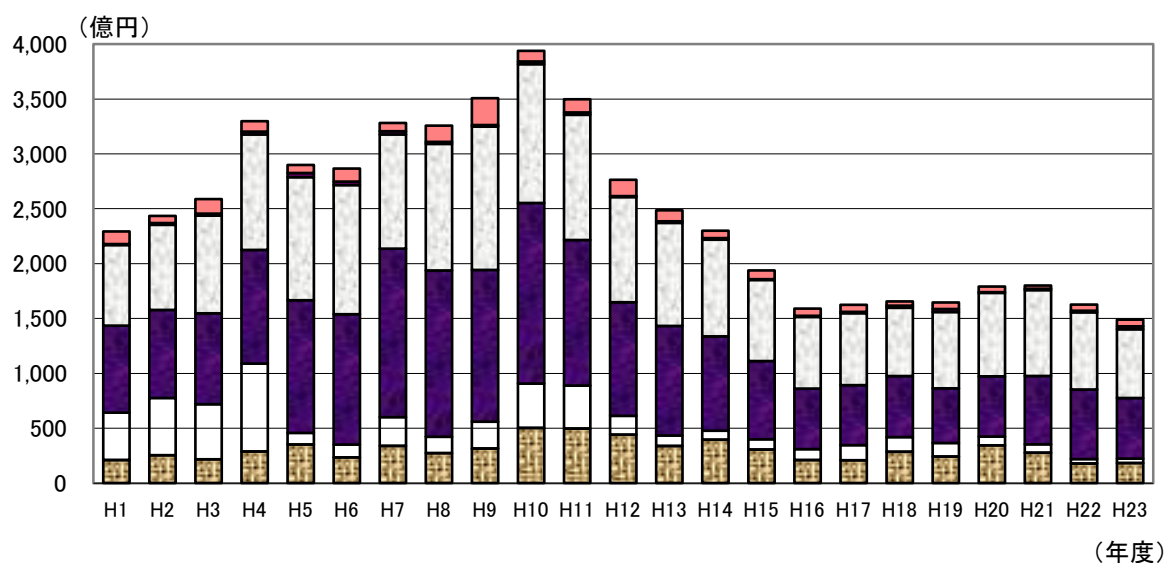
許可を受けている業種		指定建設業 (土木、建築、管、造園、鋼構造物、舗装、電気)			その他(指定建設業以外の21業種)		
建設業許可	許可の種類	特定		一般	特定		一般
	営業所に必要な技術者の資格要件	一級国家資格者 国交大臣特別認定者		一級国家資格者 二級国家資格者 実務経験者	一級国家資格者 実務経験者		一級国家資格者 二級国家資格者 実務経験者
工事現場の技術者制度	元請工事における下請金額	3,000万円以上**	3,000万円未満**	3,000万円以上**は契約不可	3,000万円以上	3,000万円未満	3,000万円以上は契約不可
	工事現場に置くべき技術者	監理技術者	主任技術者		監理技術者	主任技術者	
	技術者の資格要件	一級国家資格者 国交大臣特別認定者	一級国家資格者 二級国家資格者 実務経験者		一級国家資格者 実務経験者	一級国家資格者 二級国家資格者 実務経験者	
	工事現場における技術者の専任	公共性のある施設若しくは工作物又は多数の者が利用する施設若しくは工作物に関する重要な建設工事で、請負金額が2,500万円(建築一式の場合は5,000万円)以上で必要					
	監理技術者資格者証の必要性	専任の監理技術者のときに必要	—		専任の監理技術者のときに必要	—	
	講習の必要性	専任の監理技術者のときに必要	—		専任の監理技術者のときに必要	—	

注)** 建築一式工事の場合は4,500万円以上

(3) 許可業種区分と連動する技術者要件

業種区分		土木	舗装	しゅんせつ	水道施設	どび・土工	塗装	石	鋼構造物	建築	大工	屋根	タイル・レンガ・ブロック	内装仕上	左官	鉄筋	板金	ガラス	防水	熱絶縁	建具	電気	管	機械器具設置	電気通信	造園	さく井	清掃施設	消防施設			
国家資格	建設業法「技術検定」	建設機械	施工技術士			建設機械	施工技術士																									
		土木施工管理技術士																														
		建築施工管理技術士																														
																						電気工事	施工管理技術士									
	建築士法																															
	技術士法	技術士																														
	電気工事士法																															
電気事業法																																
電気通信事業法																																
水道法																																
消防法																																
職業能力開発促進法																																
その他	建設業法の位置づけあり																															

(4) 公共工事発注者別請負額の推移 (群馬県)



(資料) 東日本建設業保証㈱

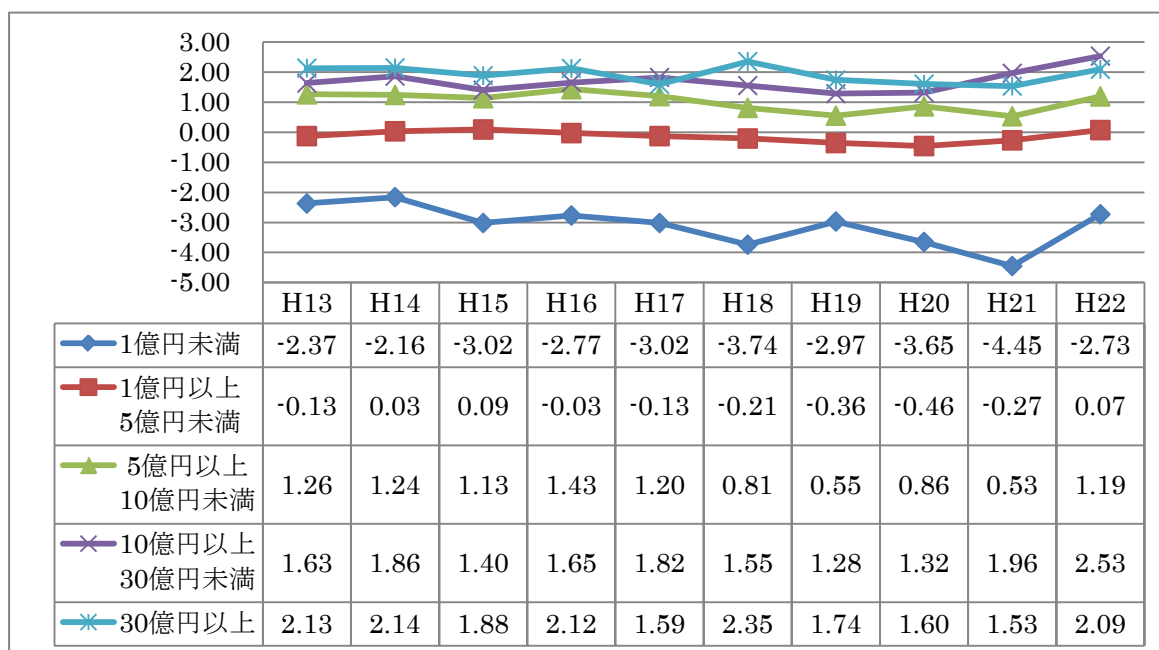
■ 国 □ 独立行政法人等 ■ 県 □ 市町村 ■ 地方公社 ■ その他

本県の公共投資の動きを東日本建設業保証㈱の公共工事発注者別請負額データを見ると、平成 23 年度の公共工事請負額は、平成 10 年に比べて半分以下になっている。

単位: 百万円

	国	独立行政法人等	県	市町村	地方公社	その他	合計
平成 10 年度	50,179	40,442	164,520	126,483	2,419	9,688	393,731
平成 23 年度	18,193	4,061	55,197	62,648	2,670	6,060	148,829
対平成 10 年度	36.3%	10.0%	33.6%	49.5%	110.4%	62.6%	37.8%

(5) 売上高階層別 売上高経常利益率の推移



(資料) 東日本建設業保証㈱

(6) 群馬県内建設系高校8校に於ける卒業生の進路状況・求人数

進路状況調査

建設系8校			
前橋工業高校	高崎工業高校	利根実業高校	中之条高校
勢多農林高校	桐生工業高校	藤岡北高校	館林商工高校

年度	卒業 生徒数	求人数	求人企業数			民間企業への就職		その他 (官庁等)	進学	専門学校	その他 (訓練校等)
			県内	県外	合計	県内	県外				
平成21年度	1,553	3,795	1,043	2,001	3,044	553	51	55	415	439	40
		375	96	258	354						
平成22年度	1,531	3,178	1,116	1,423	2,539	569	55	64	358	442	43
		429	181	181	362						
平成23年度	1,536	3,128	1,197	1,365	2,562	621	47	74	276	471	47
		337	129	155	284						

★赤字は建設業の数値

図-1 卒業生に対する求人数の推移(全体)

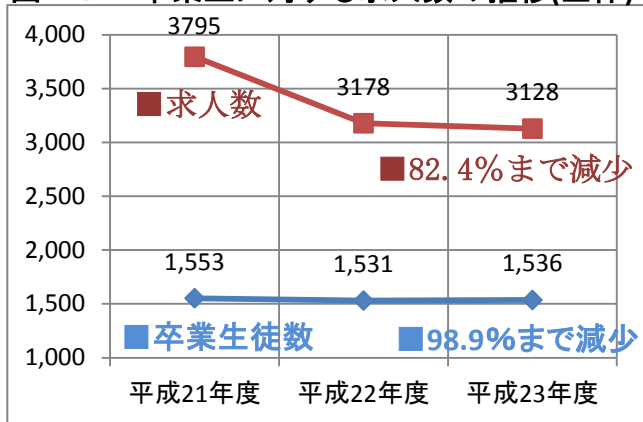


図-2 全体求人数と建設業の求人数の推移

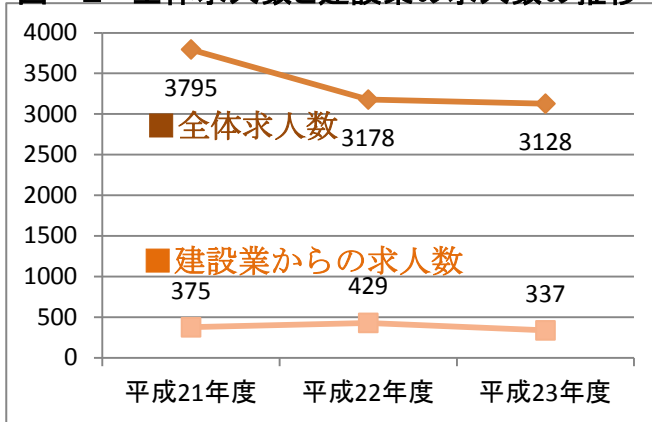


図-3 建設業からの求人に対する就職状況

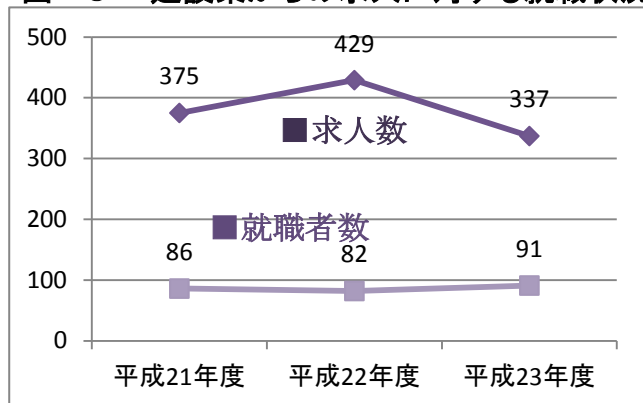
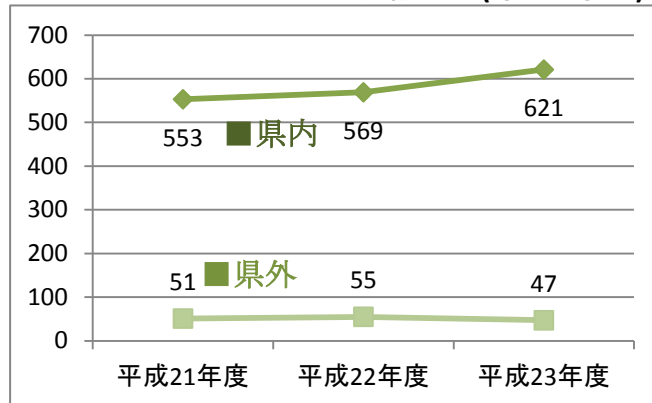


図-4 民間企業への就職状況(県内・県外)



(7) 建設業就業者数の推移

- 建設業就業者： 619万人(H4) → 497万人(H23) ▲ 122万人(▲20%)
- 技術者： 36万人(H4) → 30万人(H23) ▲ 6万人(▲17%)
- 技能労働者： 408万人(H4) → 316万人(H23) ▲ 92万人(▲23%)
- 営業職： 27万人(H4) → 31万人(H23) 4万人(15%)

※ただし、平成23年のデータは、建設産業全体の就業者の推計値(497万人：労働力調査)に被災3県(岩手、宮城、福島)を除く44都道府県の職業構成割合を乗じた値を国土交通省において計算したものである。

