

中小建設コンサルタント会社の社員教育に関する実態調査

# 報 告 書

平成 22 年 3 月

建設コンサルタンツ協同組合



## はじめに

当組合では平成19年2月に”「中小建設コンサルタント業の活路開拓ビジョン」～中小建設コンサルタント業の生き残りのために～”を刊行しました。この中の「生き残りを図るための方策」に対するアンケート調査結果によると、実務型のテクニカルエンジニアの存在を明確にし、成果品の品質確保に寄与するとともに社会的評価の向上を図っていくことが重要と指摘されています。その一環として、当組合の提唱により建設産業共同教育訓練協議会主催のもとで昨年7月に第1回土木設計技士の資格検定試験を実施し、応募者数1,451名中、517名の合格者を得ました。今後は、更なる試験制度の充実、周知徹底及び有資格者の増加を図るとともに、公的機関の1日も早い認知が望まれます。技術士・RCCMに加え「土木設計の実務者資格」として公認頂けるよう、他団体と協働して当組合は努力を重ねる所存です。

また、「活路開拓ビジョン」のアンケート調査結果では、「企業を成功させる要因」として「優秀な社員の採用、育成」が喫緊の課題であり、技術者育成（教育・訓練）が中小建設コンサルタント業者の生き残りのための最重要課題であると、多くの経営者が答えています。

そこで、この度当組合では(財)建設業振興基金の助成金を受け、「中小建設コンサルタント会社の社員教育に関する実態調査」を行う事としましたが、非常に関心を持って頂き、このアンケート調査（調査票数1,111社）の回収率は35.1%（390社）とこの種のアンケート調査では非常に高い回収率となりました。

今まさに、建設関連業は最も厳しい経営環境に置かれています。しかしながら、そういう環境にあっても将来を託するための子弟への教育に対する熱意は、江戸時代から引き継がれてきたかけがえのない伝統であります。回収率が高かったのはこの証左であり、当組合としてはこの実態調査結果を踏まえて「厳しい環境の中での社員教育」を中小建設コンサルタントの視点に立ってどうあるべきか追求し、活路を見いだしたいと思っております。

この実態調査にあたっては、年度末にも拘わらずアンケート調査にご協力頂いた中小建設コンサルタント業者各位及びアンケート調査の計画立案、集計・分析等々に携わって頂いた委員各位に厚く御礼申し上げます。

平成22年3月

建設コンサルタンツ協同組合  
理事長 須山富直

中小建設コンサルタント会社の社員教育に関する実態調査委員会  
委員会名簿

委員長	須山 富直	東京コンサルタンツ (株)	会長
委員	堀 尚義	(株) 東光コンサルタンツ	代表取締役社長
同上	山本 実	日建コンサルタンツ (株)	代表取締役社長
同上	河合 正晴	(株) 東京シビルコンサルタント	代表取締役社長
同上	高野 泰隆	(株) 水圏科学コンサルタント	代表取締役社長
同上	森 修一	前 (株) CTI サイエンスシステム	営業部防災情報研究所長

## 目 次

第1章 実態調査の概要 .....	1
1.1 調査テーマ .....	1
1.2 調査目的 .....	1
1.3 調査対象 .....	1
1.4 調査方法 .....	1
1.5 調査期間 .....	1
1.6 アンケート調査票数及び回答会社数 .....	1
第2章 アンケート集計結果の概要及び分析 .....	2
2.1 集計結果の概要 .....	2
2.2 設問別集計結果及び分析 .....	4
2.3 意見及び要望 .....	27

### 【参考資料】

1. アンケートの設問
2. アンケートの回答票
3. 設問別回答数
4. 都道府県別回答数



# 第1章 実態調査の概要

## 1.1 調査テーマ

中小建設コンサルタント会社の社員教育に関する実態調査

## 1.2 調査目的

当組合は平成19年2月に「中小建設コンサルタント業の活路開拓ビジョン」を刊行した。その中の「生き残りを図るための方策」に対するアンケート調査結果では、「企業を成功させる要因」として「優秀な社員の採用、育成」が喫緊の課題であり、技術者育成（教育・訓練）は企業の生き残りのための最重要課題であると、多くの経営者が回答していた。そこで、当組合は（財）建設業振興基金の助成金を受け、中小建設コンサルタント会社の技術系従業員の教育訓練の実態をアンケート調査し、教育訓練に必要な施策に役立てることを目的に実態調査を行った。

## 1.3 調査対象

資本金5,000万円以下の全国中小建設コンサルタント会社

## 1.4 調査方法

アンケート調査

## 1.5 調査期間

平成21年7月～平成22年3月

## 1.6 アンケート調査票数及び有効回答社数

- ・アンケート調査票数；1,111社
- ・有効回答会社数；390社
- ・回収率；35.1%

## 第2章 アンケート集計結果の概要及び分析

### 2.1 集計結果の概要

#### (1) 会社の属性について

##### ■平均従業員数

1社当たりの従業員数は平均で28.4名

##### ■資本金

資本金分類のうち、1千万円超3千万円以下が57%と過半数を占めた

##### ■売上高

売上高のうち、1億円超3億円以下が49%と、ほぼ半数を占めた

##### ■業種登録

「建設コンサルタント」の登録が第1位で97%と圧倒的に多く、3部門までの登録会社が72%を占めた

##### ■資格の保有

「測量士」、「一級土木施工管理技士」、「RCCM」、「技術士」の順が多かった反面、技術士の保有数が少ない会社が多いことを示している

#### (2) 社員教育の現状について

##### ■社員教育の必要性

「必要不可欠」と認識している会社が78%と圧倒的に多い反面、「長期的に計画を立て、実施してきた」とする会社は20%と少なかった

##### ■社員教育の形態

「中堅社員」を対象とする会社が30%と最も多かった

##### ■社員教育の形式

「外部で開催される研修への参加」が49%と最も多かった

##### ■研修で取り上げたい分野

「技術・技能分野」が59%と最も多かった

##### ■資格取得に向けた奨励策

「会社負担による積極的な奨励」をしている会社が79%と最も多かった

##### ■資格取得に対する登録・更新費用の負担

「全て会社負担」としている会社が74%と最も多かった

##### ■社員のCPDへの関与

「会社が積極的に支援する」とする会社が58%と最も多かった

以上より、社員教育に関しての会社の姿勢は、概ね熱心に取り組み、支援している実態が伺われた。

### (3) 今後計画している社員教育について

#### ■今後の社員教育に対する基本方針

「従来どおり実施する」とする積極的な姿勢を示す会社が 63%と最も多かった

#### ■今後計画している教育のテーマ

「技術・技能分野」が上記の「現状」と同様、圧倒的に多かった

#### ■年間研修期間

「1日以上1週間未満」が 58%と最も多く、「2週間以上」の長期間を望む会社は 8%と少なかった。

#### ■年間投資額

「50,000円以下」が半数を占め、高額な投資を敬遠している

#### ■国等の機関から受けたい助成金

「30,000円以上、50,000円以下」が 39%と最も多く、投資額に匹敵する金額を望んでいる実態が伺われた

#### ■社員に取得させたい資格

第1位が「技術士」、第2位が「RCCM」で、有資格者が少なかった「現状」とは正反対に、資格として重要視し、取得を切望している姿が伺われた

#### ■CPDへの関与

「従来どおり積極的にポイント獲得に向け、支援していく」とする会社が 68%と最も多かった

以上より、今後の社員教育に対する姿勢には積極性が見える反面、時間、投資金額についての会社の負担を感じている状況が伺われた。

### 【総括】

社員教育は必要であると 80%近くの会社が答えている。このことは建設コンサルタント会社にとって「技術の教育による取得」が重要であることが共通の認識になっていることを示している。それにも拘わらず定期的には実施している会社が 20%に過ぎない現状をみると、中小建設コンサルタントの置かれている資金的・時間的な状況の厳しさが推察される。

会社の教育に対する意欲は中堅社員よりも若手・新入社員に重点が置かれている回答より察せられるが、反面幹部社員に対する研修は少なく最小限度の教育に対する注力となっている。

また、教育の現状および計画においてのテーマをみると技術・技能分野がそれぞれ 60%、80%で、かつ取得させたい資格は技術士と RCCM を併せて 80%を超えている。このことは建設コンサルタント会社が今、社内技術の充実を最も必要としている現れとみることができる。

今回の実態調査によるこのような回答の傾向を基に今後の中小建設コンサルタントの社員教育の方向を考えると、例えば、当組合が推奨している土木設計技士のような現実的かつ実効性のある資格等も目標とした外部機関等による教育が合理的であると考えられる。

## 2.2 設問別集計結果及び分析

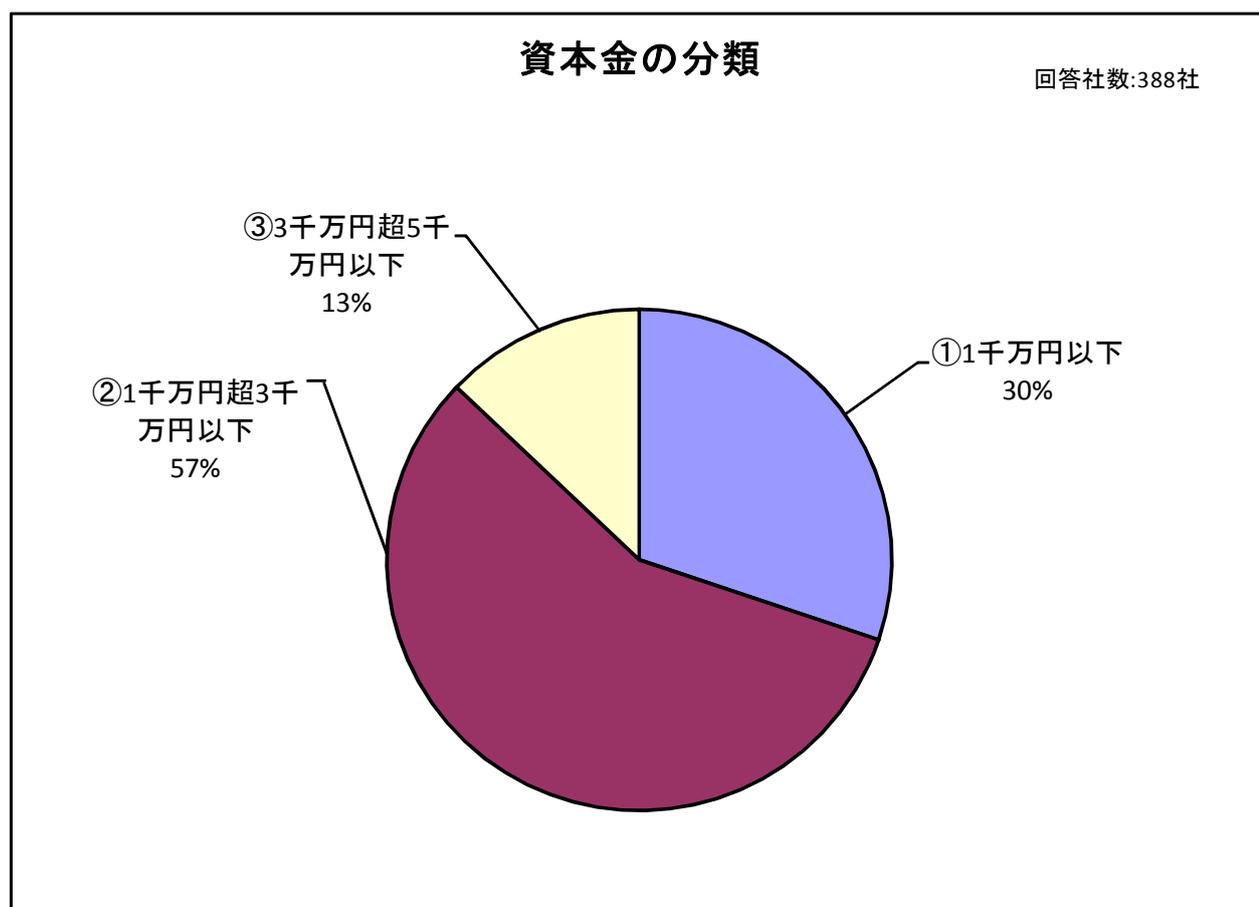
### 1) 会社の属性について

#### (1) 従業員数

- ・従業員数は、最小；5名、最大；300名で、1社当たりの平均従業員数は28.4名となっている。
- ・この平均従業員数は、後述する4.技術系従業員数の分類において30名以下が全体の78%を占めることを反映した結果となっている。

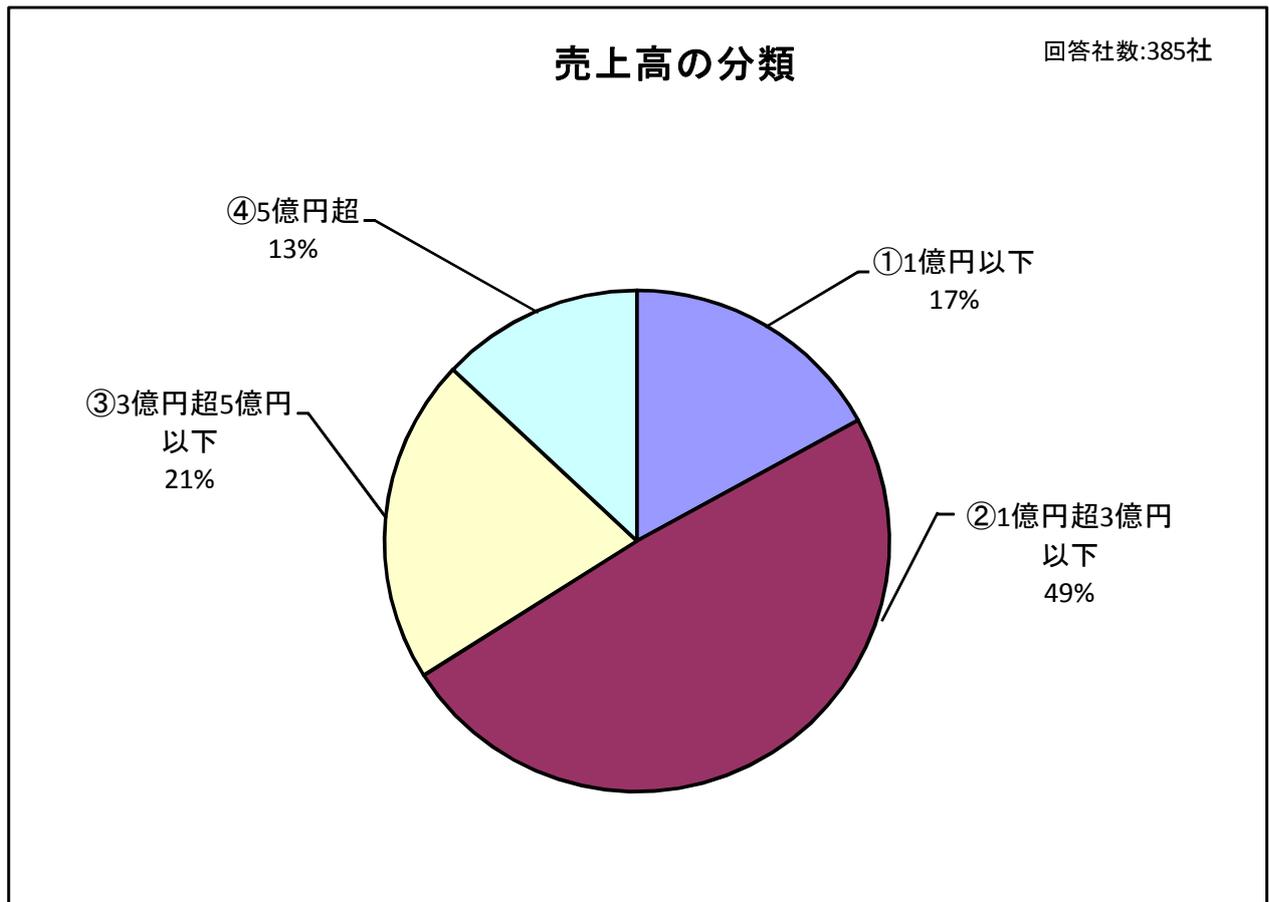
#### (2) 資本金の分類

- ・資本金の階層比率は、①1千万円以下が30%、②1千万円超3千万円以下が57%、③3千万円超5千万円以下が13%であり、中でも3千万円以下は87%を占めている。



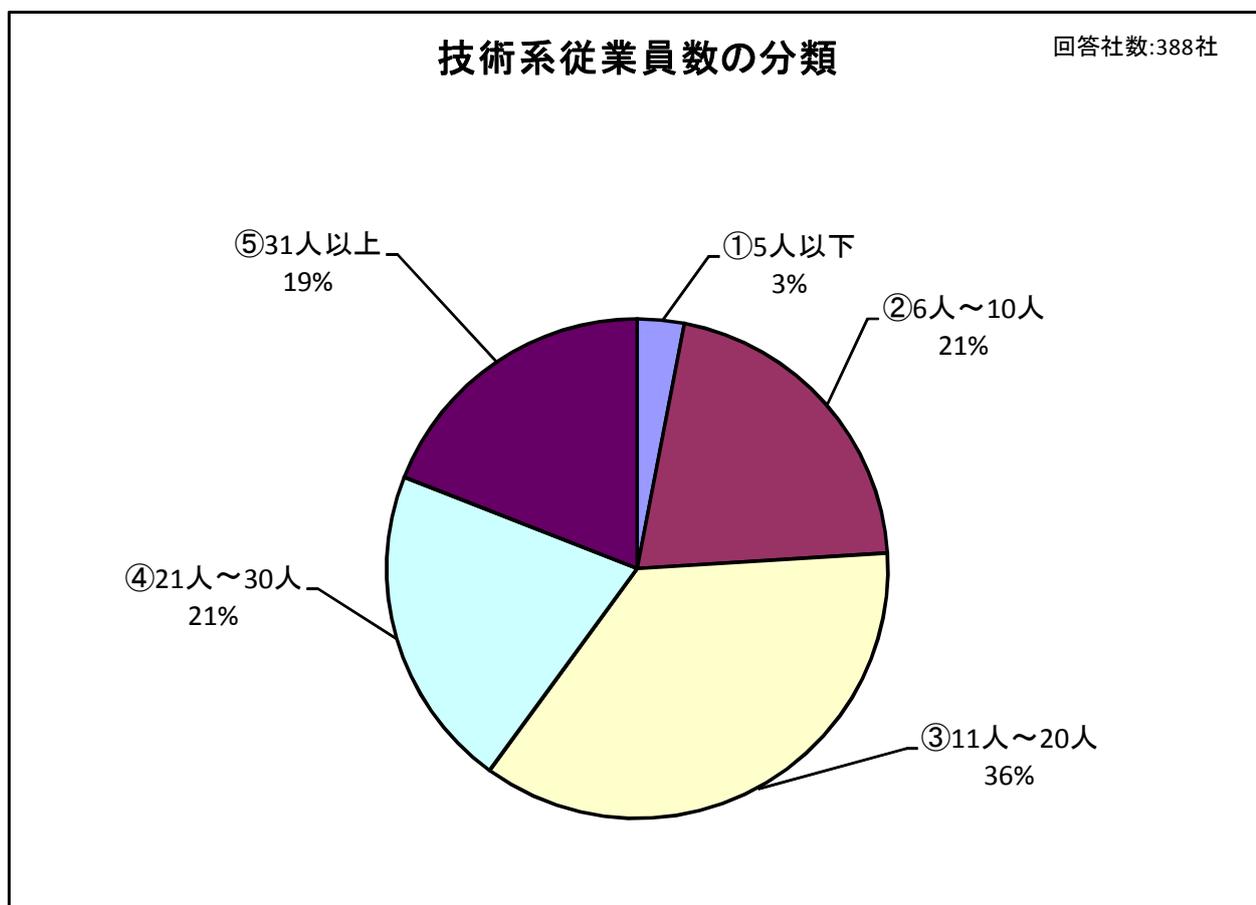
### (3) 売上高の分類

・売上高は②1億円超3億円以下の会社が全体のほぼ半数を占め、③3億円超5億円以下、①1億円以下がほぼ拮抗して続いている。売上高3億円以下が66%と7割を占めている。また、比較的規模の大きい④5億円超は13%となっている。



#### (4) 技術系従業員数の分類

・技術系従業員は6名～30名が全体の78%を占め、この中で11名～30名が57%とほぼ半数を占めていることから、平均社員数が28.4名となっていることを裏付けている。なお、5名以下は3%である。

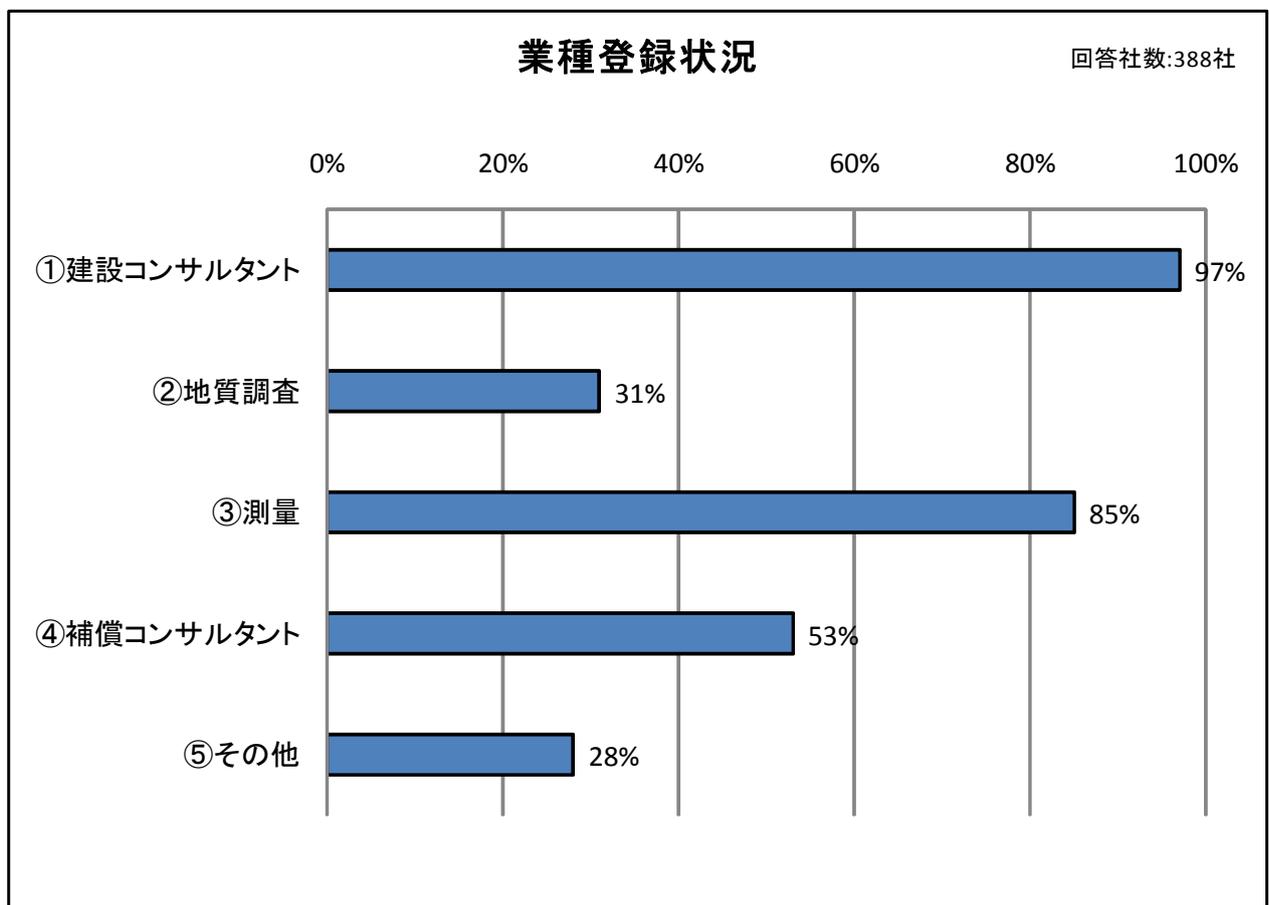


## Q1.業種登録状況及び主たる業種

### (1) 会社の業種登録状況

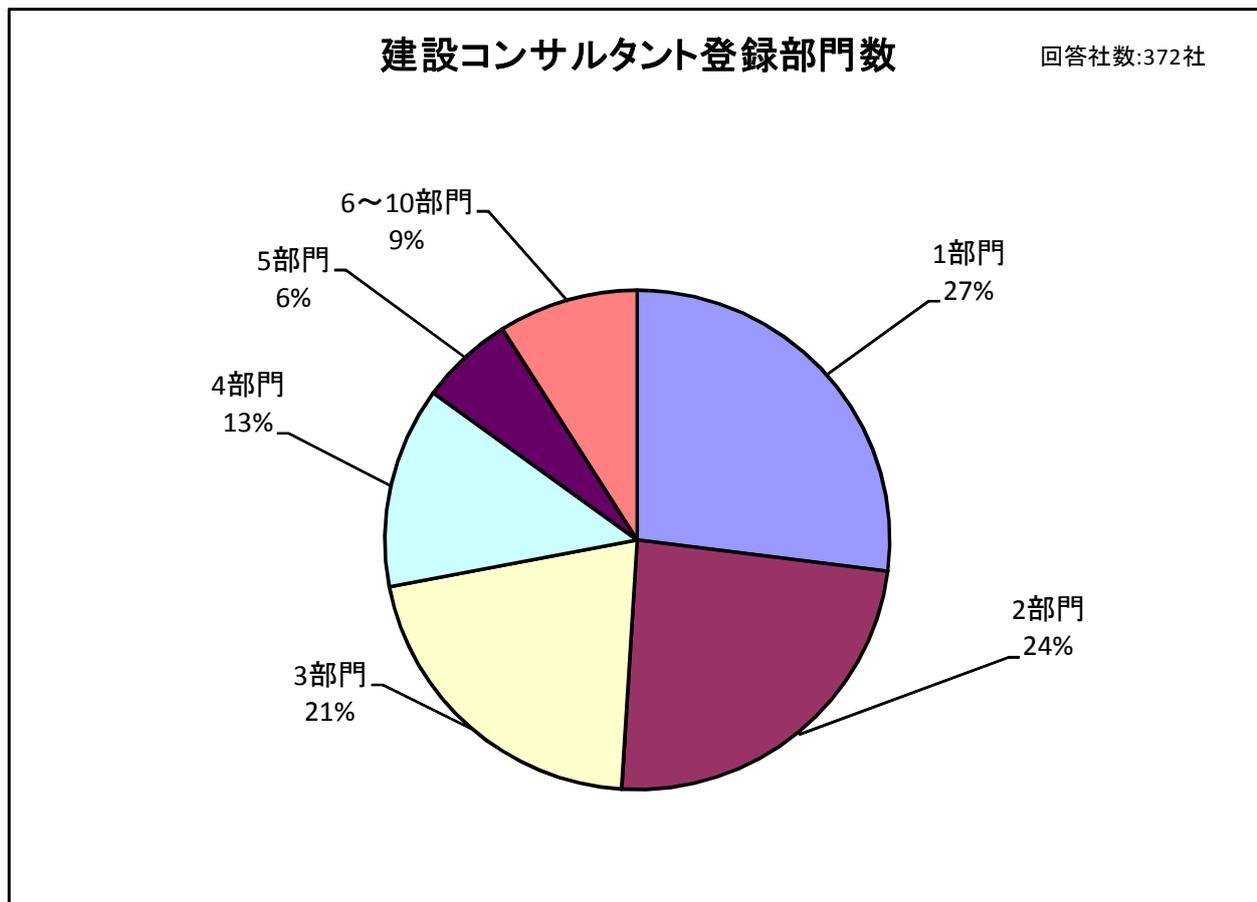
・会社の登録状況を①建設コンサルタント、②地質調査、③測量、④補償コンサルタント、⑤その他の中から複数回答で求めたところ、①建設コンサルタントがほぼ全社に当たる97%であった。次いで③測量が85%、④補償コンサルタントが53%、②地質調査が31%の順で登録されている。

これらより、建設コンサルタントと測量を併せて登録している会社が大多数であることが伺える。



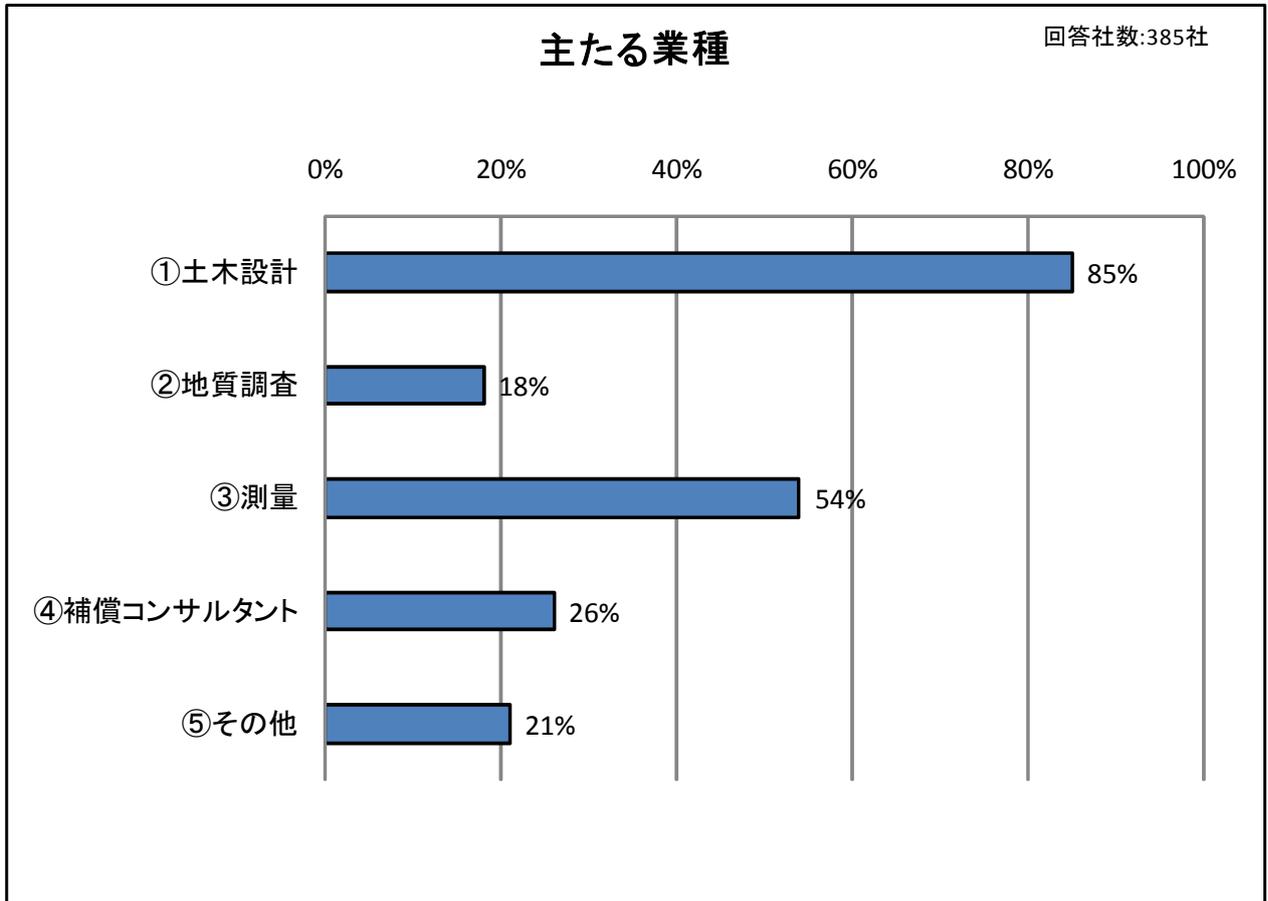
## (2) 建設コンサルタントの登録部門数

・ 第1位の①建設コンサルタントでの登録部門数は、「1部門」が27%、「2部門」が24%、「3部門」が21%で、「3部門」までの登録が全体の72%を占めた。



### (3) 主たる業種

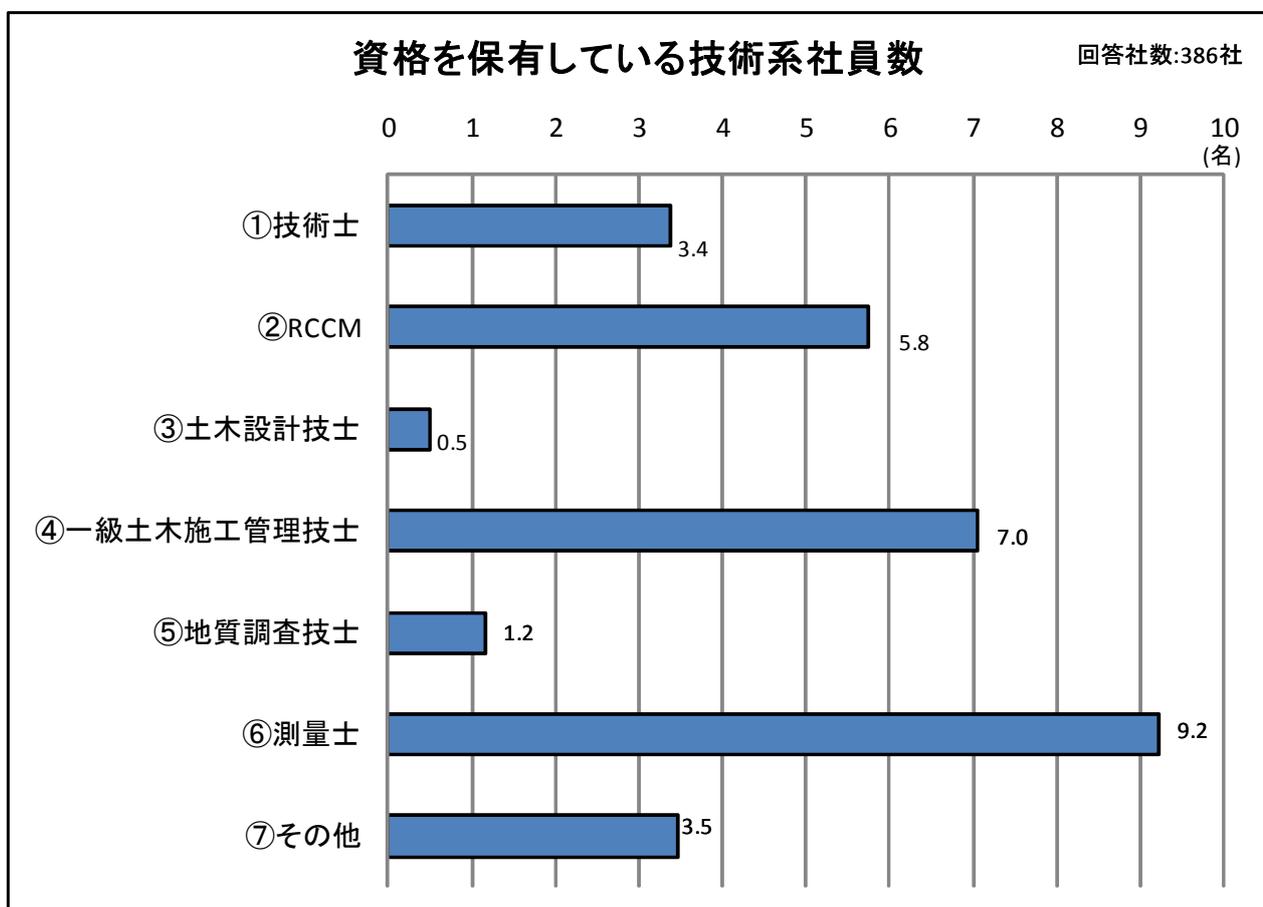
・会社の主たる業種を複数回答で求めたところ、①土木設計が回答会社数に対して85%で第1位となり、③測量が54%、④補償コンサルタントが26%、②地質調査が18%の順で続いている。



## Q2.有資格技術系社員数

・1社あたりの資格を保有する技術系社員数は、「測量士」が9.2人で第1位、「一級土木施工管理技士」が7.0名で第2位、「RCCM」が5.8名で第3位、「技術士」が3.4名で第4位、「地質調査技士」が1.2名で第5位、「その他」が3.5名となった。「技術士」及び「RCCM」が極めて少ない実態が顕著に伺われた。

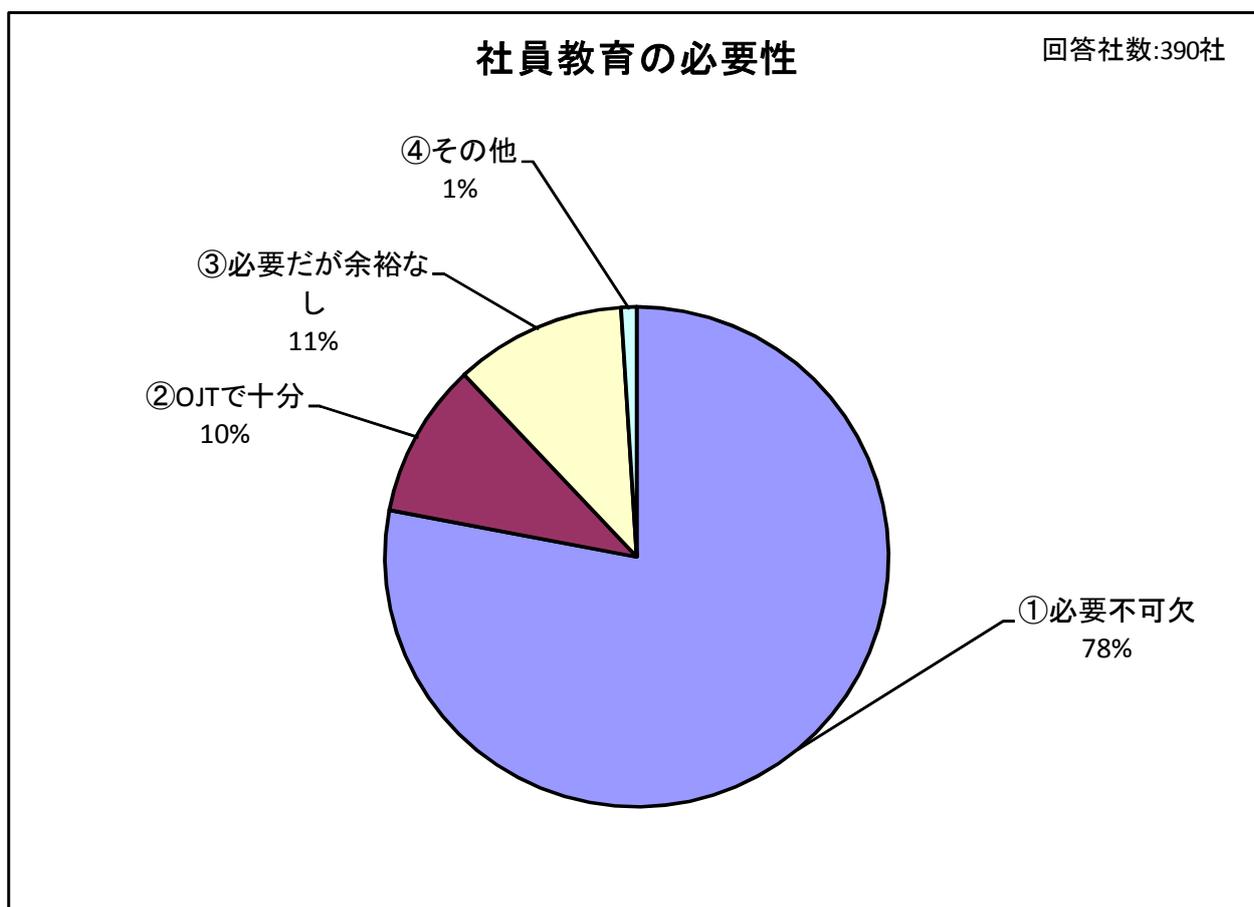
・その他として、「補償業務管理士」、「一級建築士」、「環境測量士」、「コンクリート診断士」等々の回答があった。



## 2) 社員教育の現状について

Q3.社員に対するレベルアップを目指した教育は必要と考えられていますか

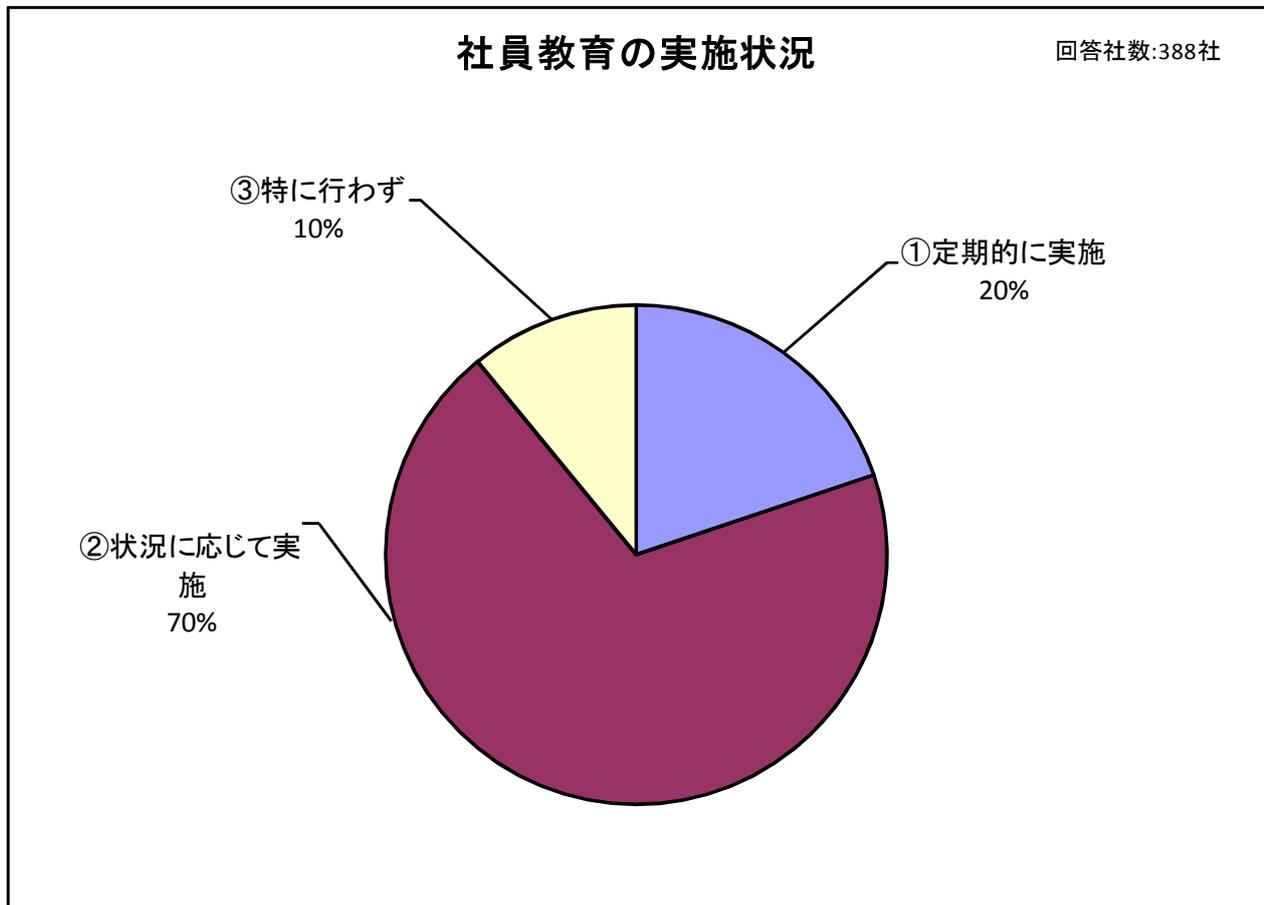
- ・社員教育の必要性について、「必要不可欠のもので、積極的に教育が必要」と考えている会社が78%と最も多い反面、「OJTで十分」、「財政的な余裕がないため、考えていない」とする会社も21%もあり、会社が厳しい環境にあることも伺われた。
- ・その他として、「必要であり、余裕のある範囲で実施している。」との回答があった。



#### Q4.社員に対する教育をどのように行われてこられましたか

・会社が今までに行ってきた社員教育の実態は、「長期的な計画は持たないものの、状況に応じては実施してきた」と回答した会社が、全体の70%と最も多く、「長期的に計画を立て、定期的実施してきた」とする会社が20%、「社員個人に委ね、会社としては特に行ってこなかった」とする会社が10%と続いた。

以上より、定期的実施することが中々難しい状況が伺われた。

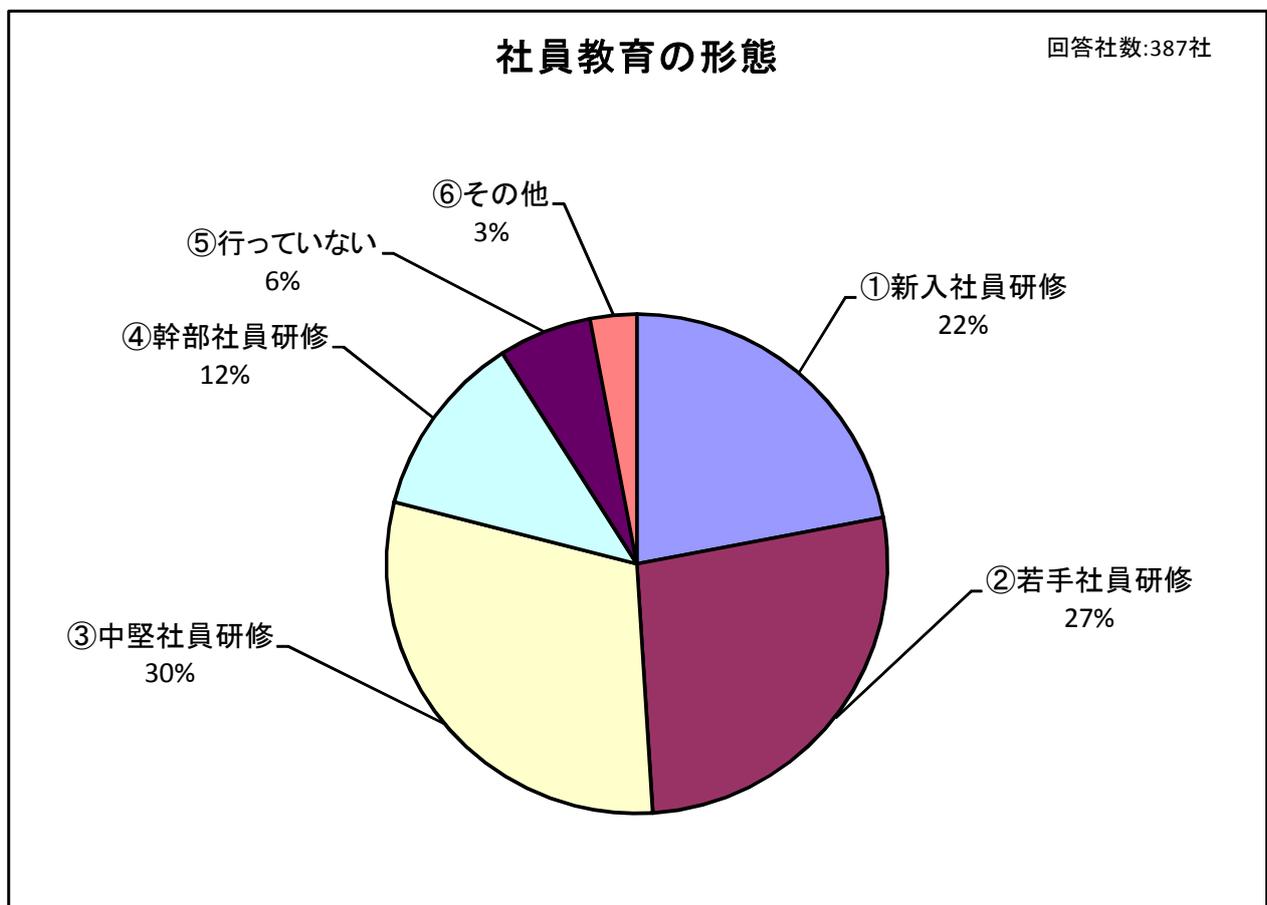


Q5.社員教育の形態は多くが研修方式と考えます。どのような研修を実施してこられましたか

・社員教育の形態として対象の区分を、①新入社員、②若手社員、③中堅社員、④幹部社員他に分類して複数回答で求めたところ、③中堅社員が30%、②若手社員が27%、①新入社員が22%で上位を占め、④幹部社員研修は12%と少ない結果となった。

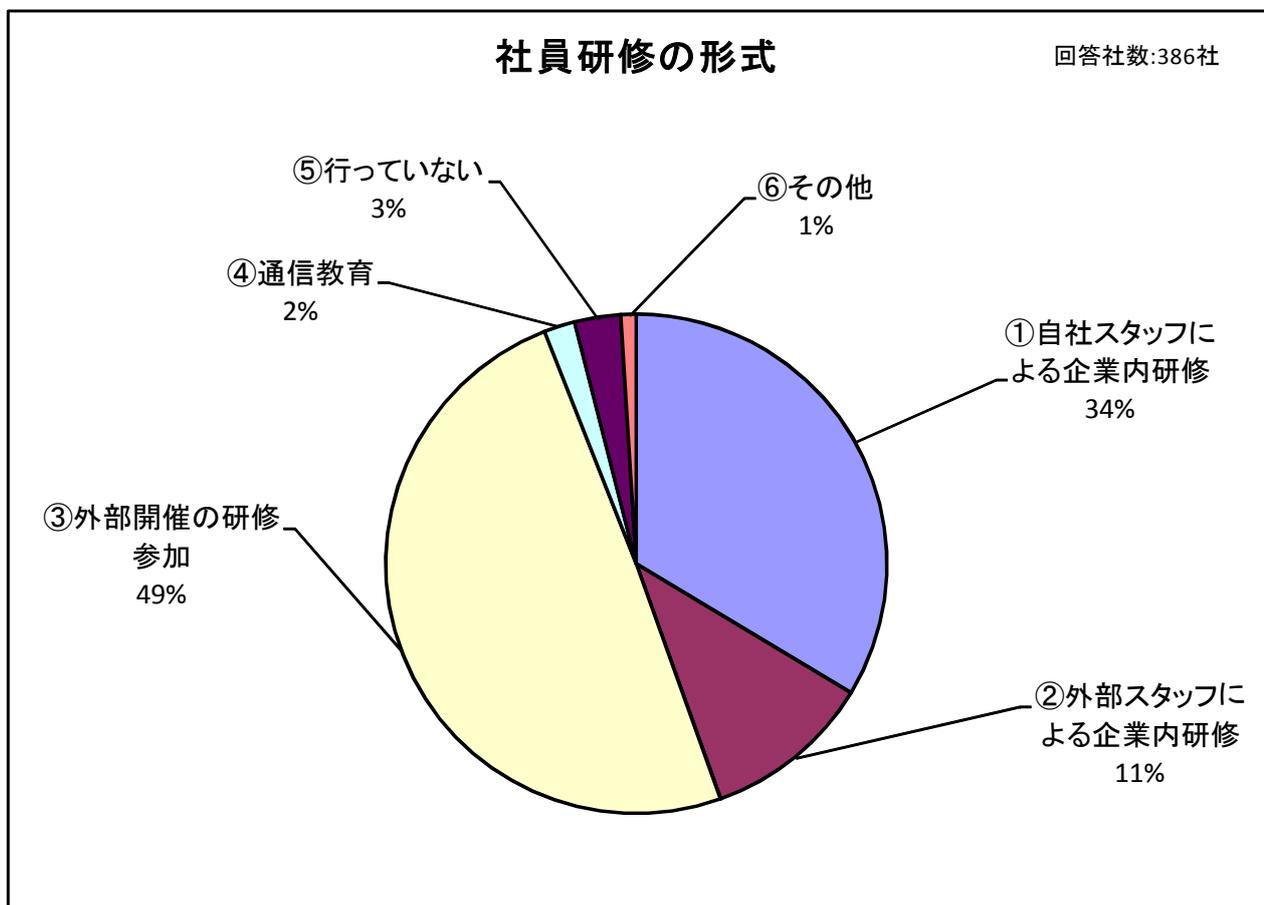
・若手から中堅社員層への傾注ぶりが伺われた反面、幹部社員層への研修はあまり行なわれていない状況が伺われた。

・その他として、「社内技術講習会」、「課題研修会」、「研究発表会」、「社外出向」、「OJT」、「大学院への社会人入学」、「資格取得研修会」、「全社員対象研修会」等々の回答があった。



## Q6.社員研修はどのような形式で行われましたか

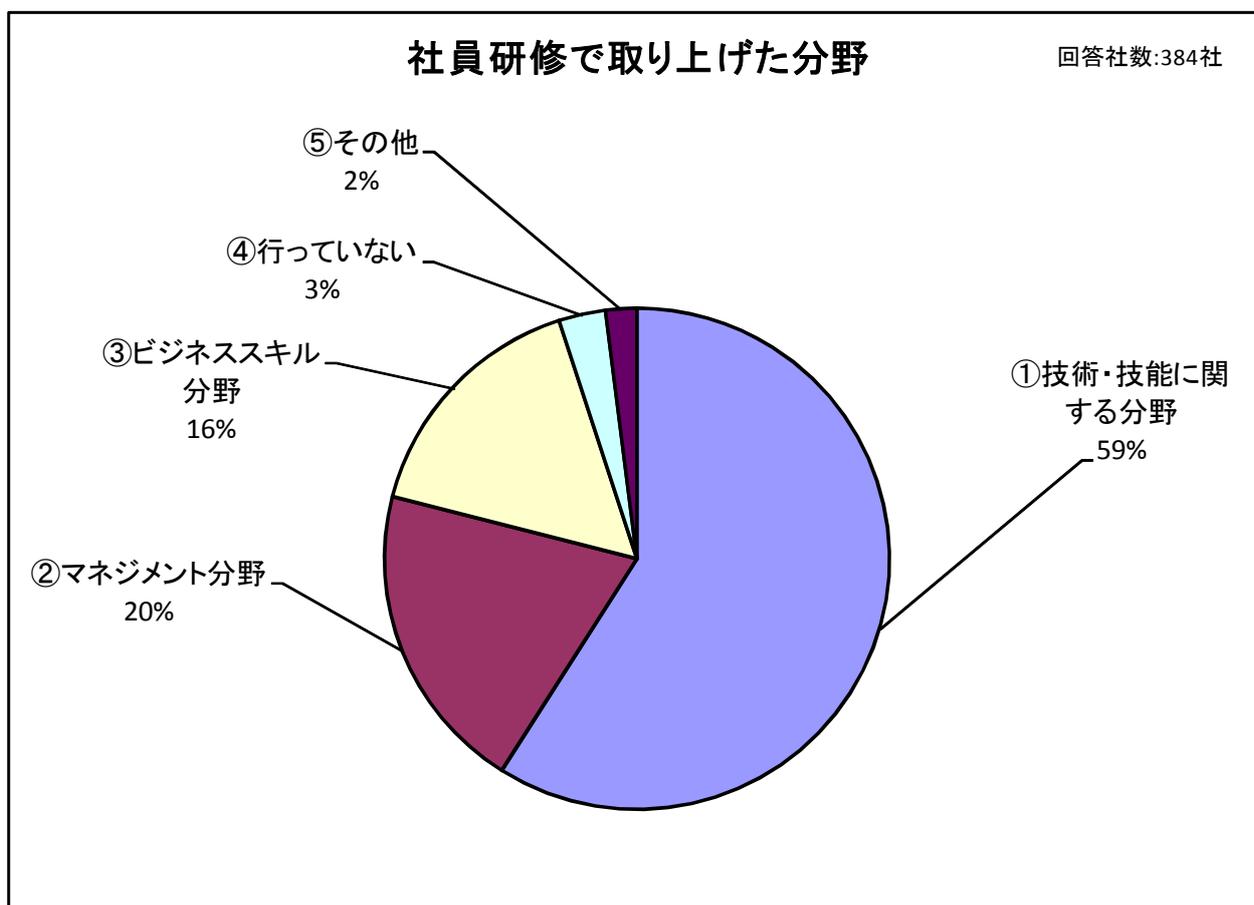
- ・社員研修の形式として、企業内又は外部開催に区分して複数回答で求めたところ、「外部開催の研修への参加」が49%で最も多かった。
- ・外部開催研修への期待が高い反面、企業内での自社スタッフによる研修開催が34%で続き、これらで他を大きく引き離す結果となった。
- ・その他として、「技術検討会」、「展示会参加」、「社内業務発表会」、「大学院課程」等々の回答があった。



### Q7.これまで実施されてきた社員研修の内容について

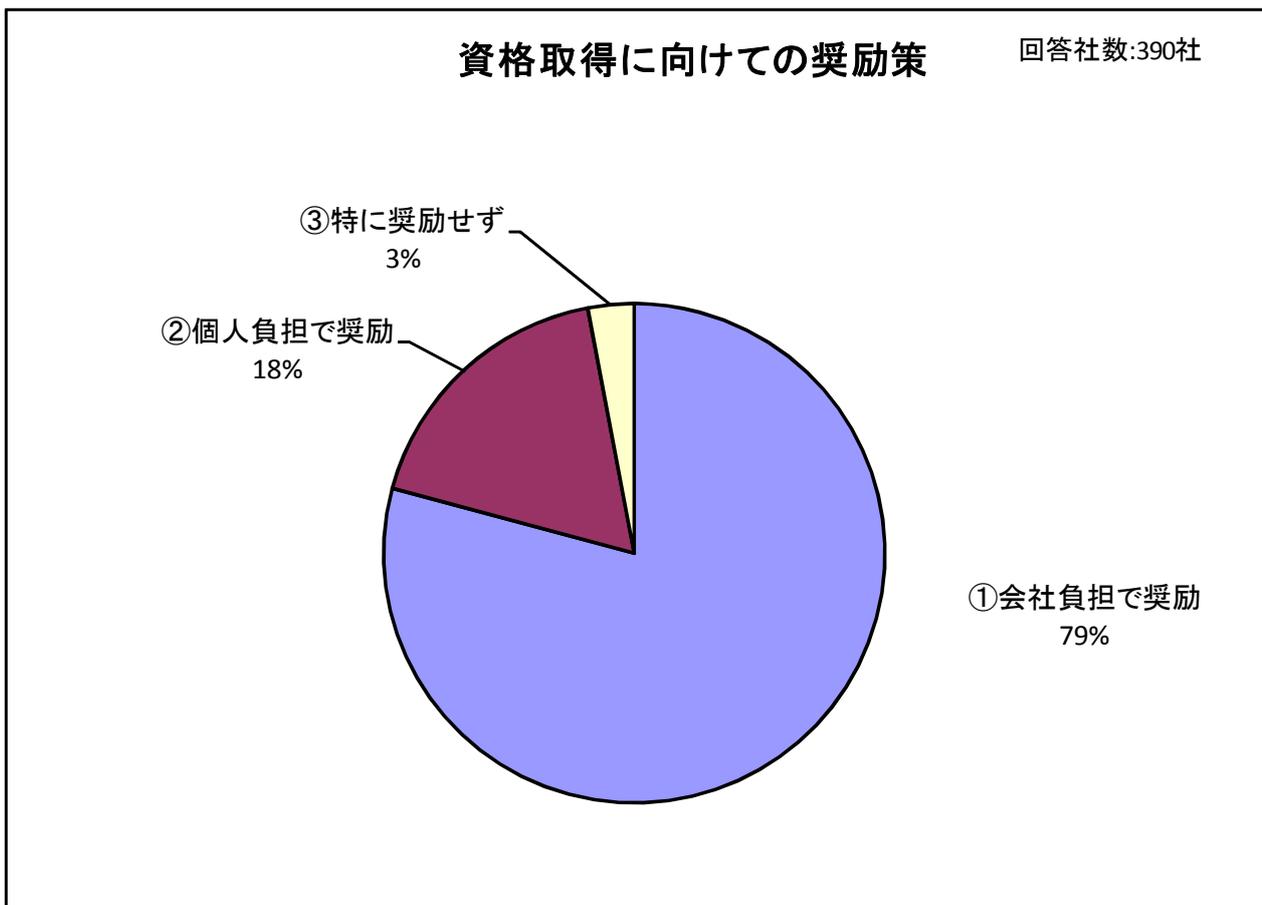
・社員研修で取り上げた分野として、①技術・技能、②マネジメント、③ビジネススキル等に分類して複数回答により求めたところ、①技術・技能分野が59%と圧倒的に多く、②マネジメント分野が20%、③ビジネススキル分野が16%と続く結果となり、「技術・技能分野」が最優先されている実態が明らかになった。

・その他として、「社外出向」、「会社の歴史・理念等」等の回答があった。



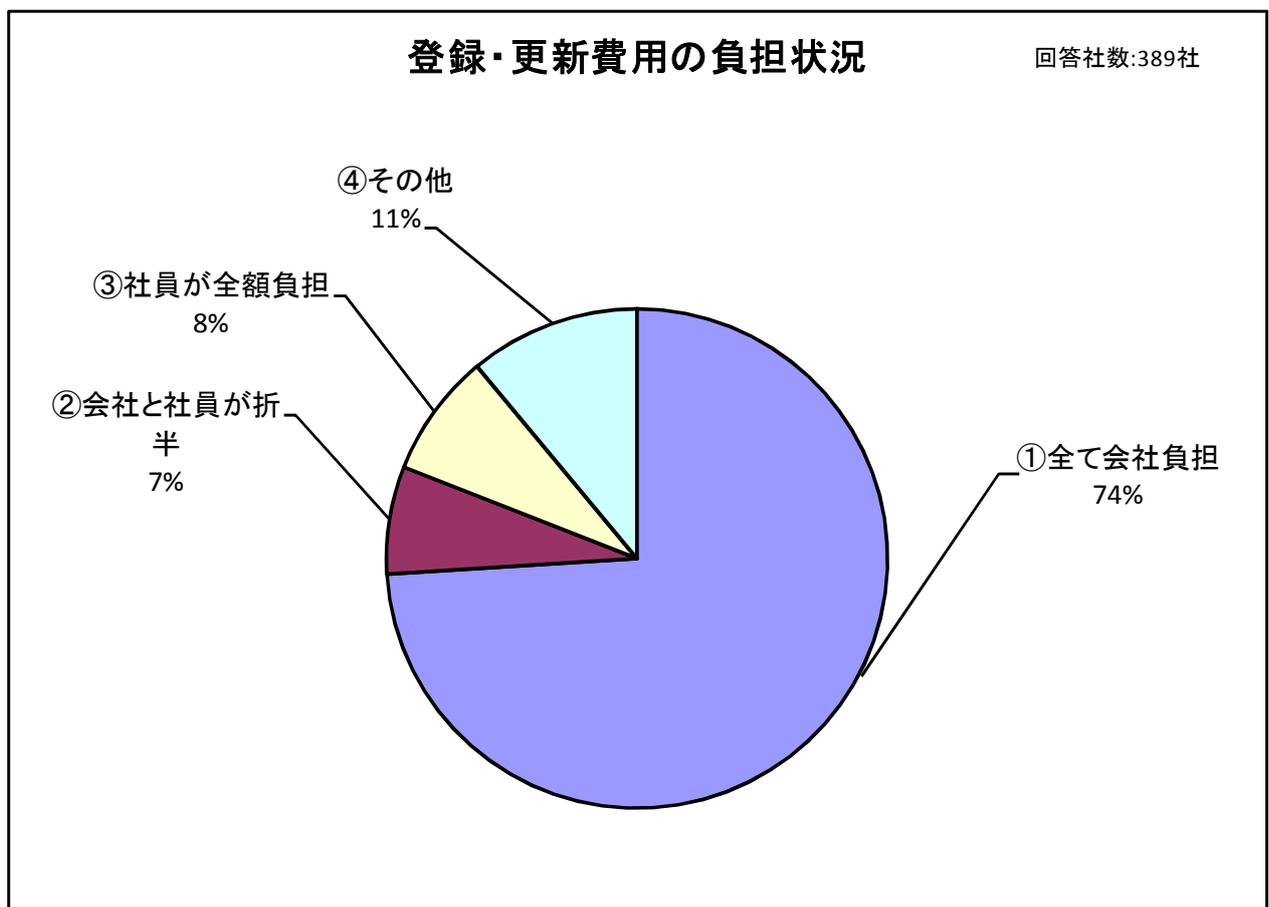
Q8.これまで技術系資格取得に向けて、どのように奨励されてこられましたか

・技術系資格取得に向けての会社の奨励策としては、①会社負担による積極的な奨励が79%と最も多く、②情報や機会の提供は行なうが、費用は自己負担とする奨励が18%と続き、③特に会社としては奨励しないは3%と極めて少なかった。



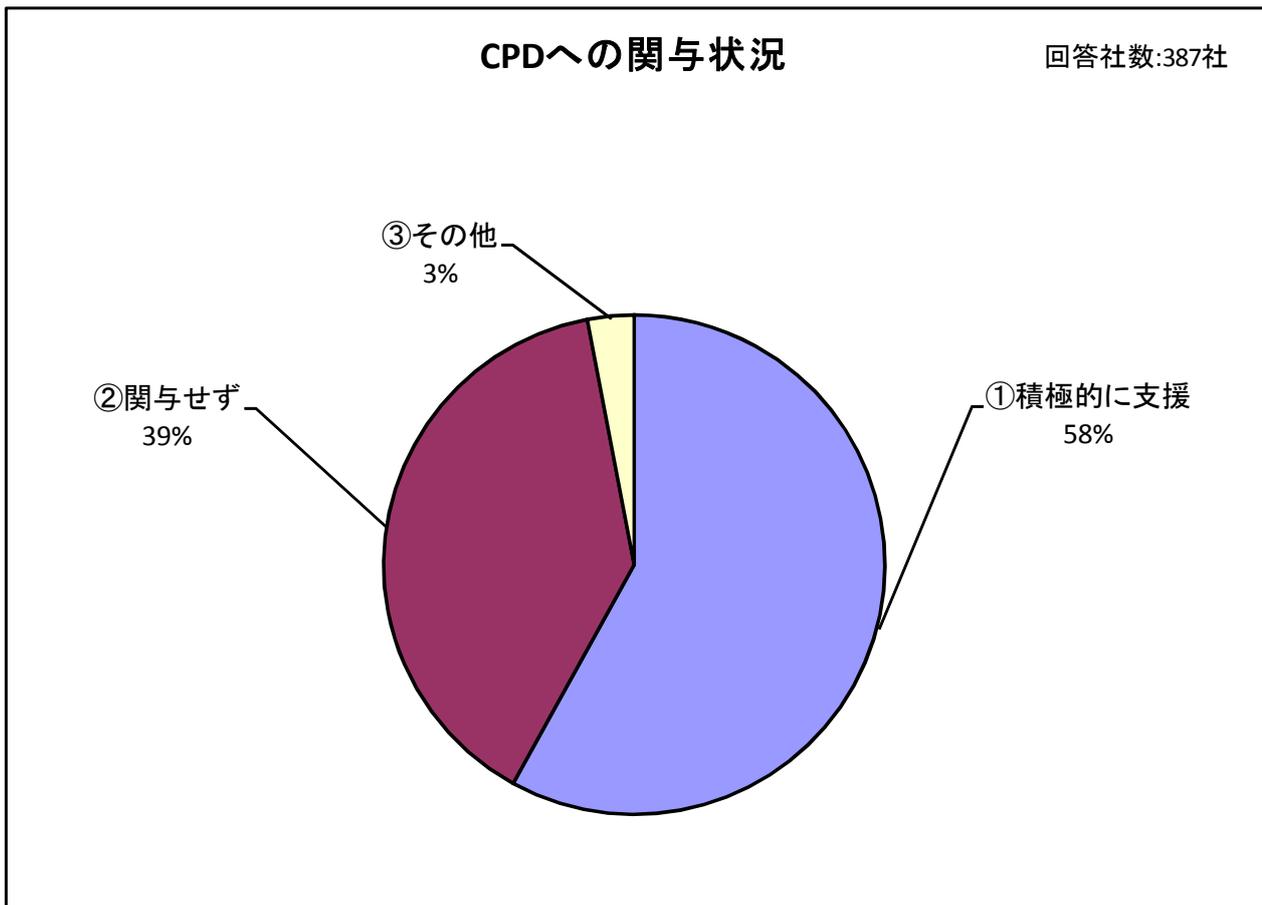
Q9.社員が取得した資格の登録及び更新に関する費用負担の状況について

- ・資格取得社員に対する登録及び更新に関する費用の負担状況は、①全ての費用を負担している会社が74%と最も多く、②会社と社員が折半して負担している会社が7%、③全ての費用を社員が負担している会社が8%であった。
- ・会社が負担の中心となっている状況が明確に現れた。
- ・その他として、「資格手当の支給」との回答があった。



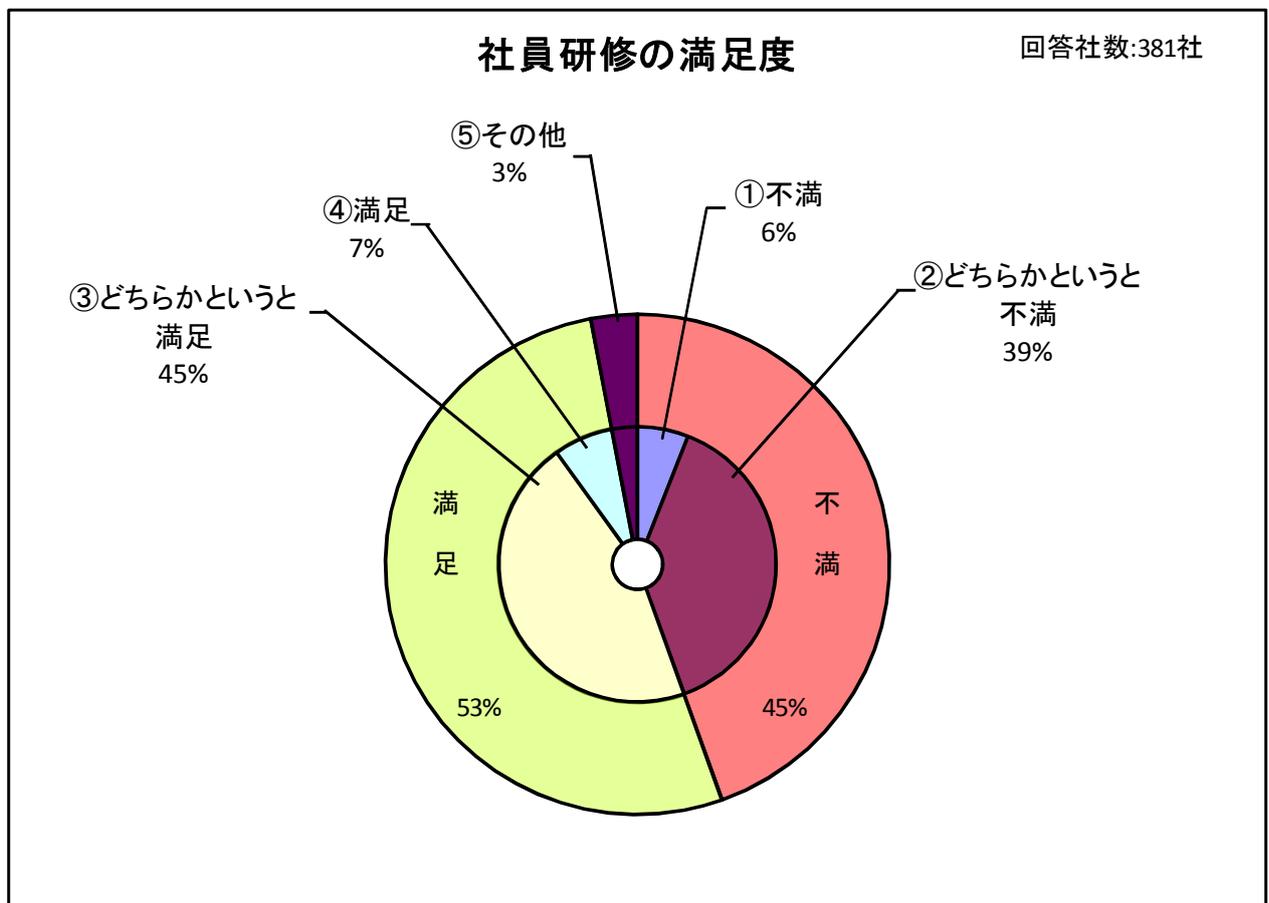
Q10.会社として、社員のCPD（継続教育）への関与状況について

- ・会社としての社員のCPDへの関与は、①CPD認証機関に登録させ、ポイント獲得に向け積極的に支援している会社が58%と最も多く、②社員個人の自主性に委ね、関与していない会社が39%で、大きく2分される結果となった。
- ・その他として、「必要に応じて支援」との回答があった。



Q11.会社がこれまで行ってきた社員研修の満足度について

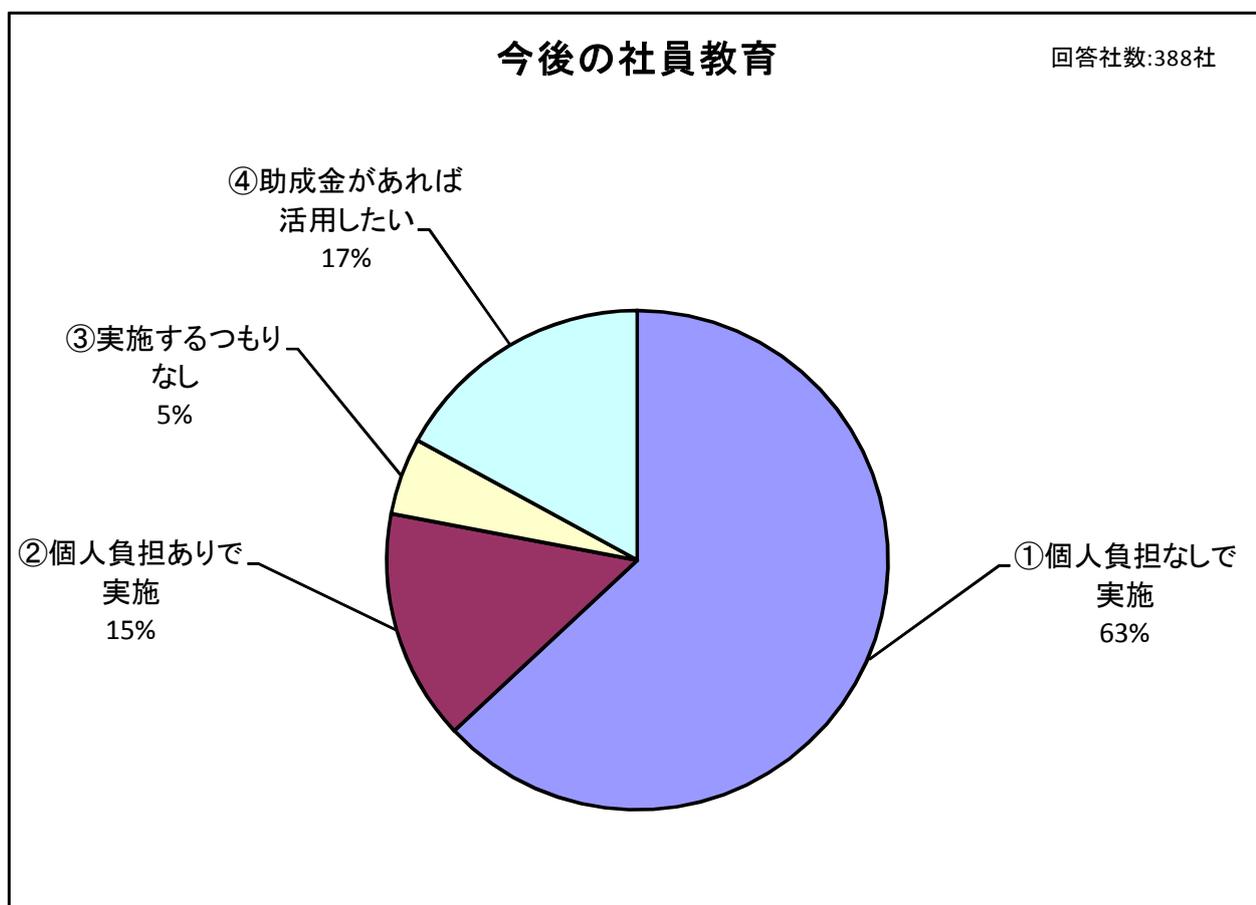
- ・会社としての社員研修に対する満足度は、④満足しているは7%、①不満は6%で何れも僅かであった。
- ・③どちらかという満足しているは45%と最も多く、②どちらかという不満が39%で続き、これらを合わせた会社は84%で、圧倒的な比率を占める結果となった。
- ・さらに、「満足」と「不満」に大別した場合、④満足以③どちらかという満足を合わせた比率は52%と半数を占める一方、①不満及び②どちらかという不満を合わせた会社は45%で、「満足」との差異は僅かで、両者が拮抗した結果となった。
- ・その他として、「ケースバイケース」との回答があった。



### 3) 今後計画している社員教育について

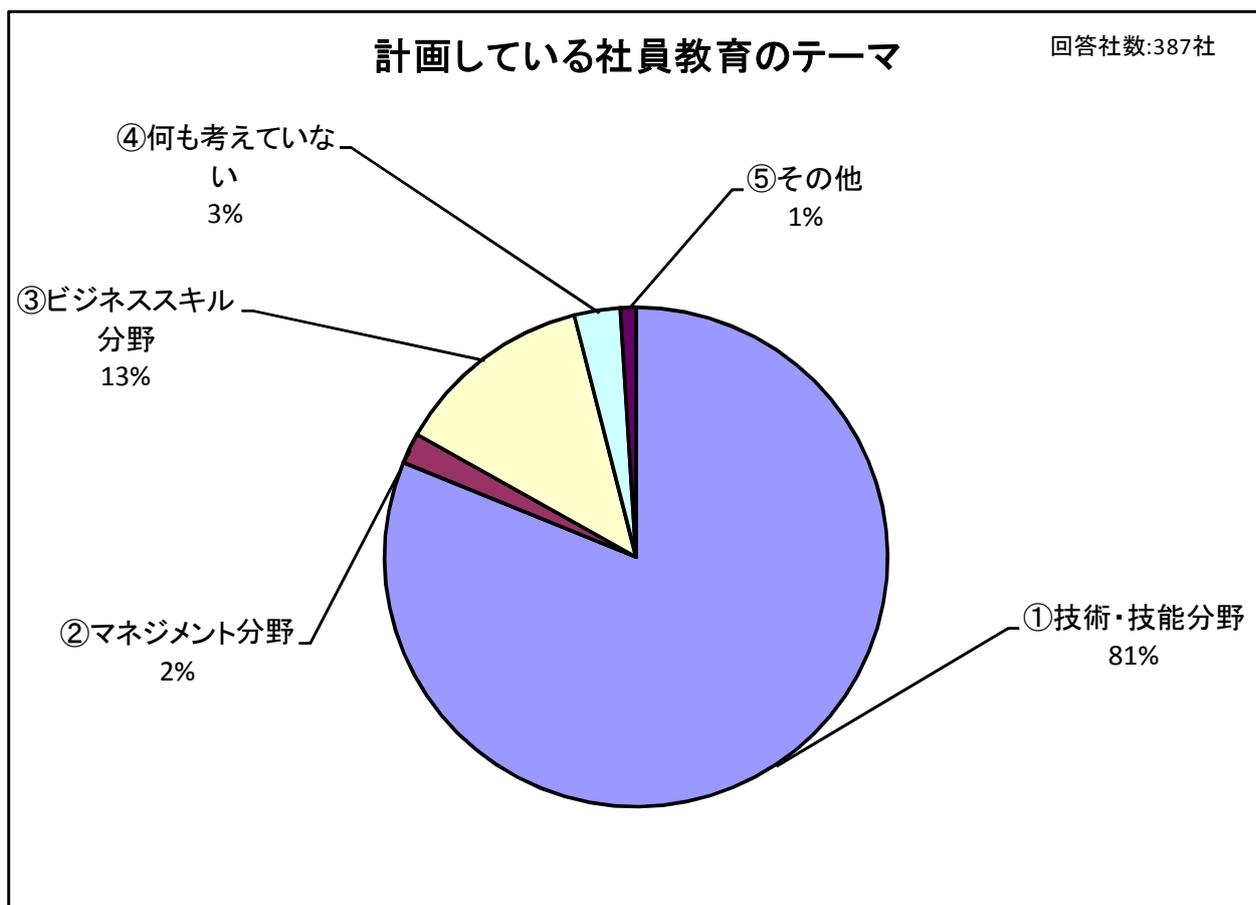
Q12.今後の社員に対する社員教育をどのように考えておられますか

- ・今後の社員教育に関する会社の方針については、①個人負担なしで従来どおり実施するが63%と最も多く、②個人負担ありでも従来どおり実施するが15%も含めれば、従来どおり実施するが78%と大勢を占めた。
- ・③自己研鑽が原則で、会社として実施するつもりは無いとする会社は5%と極めて少なかった。
- ・また、経済状況を反映して、④国等の機関の助成金が使えれば活用したいとする会社も17%あった。



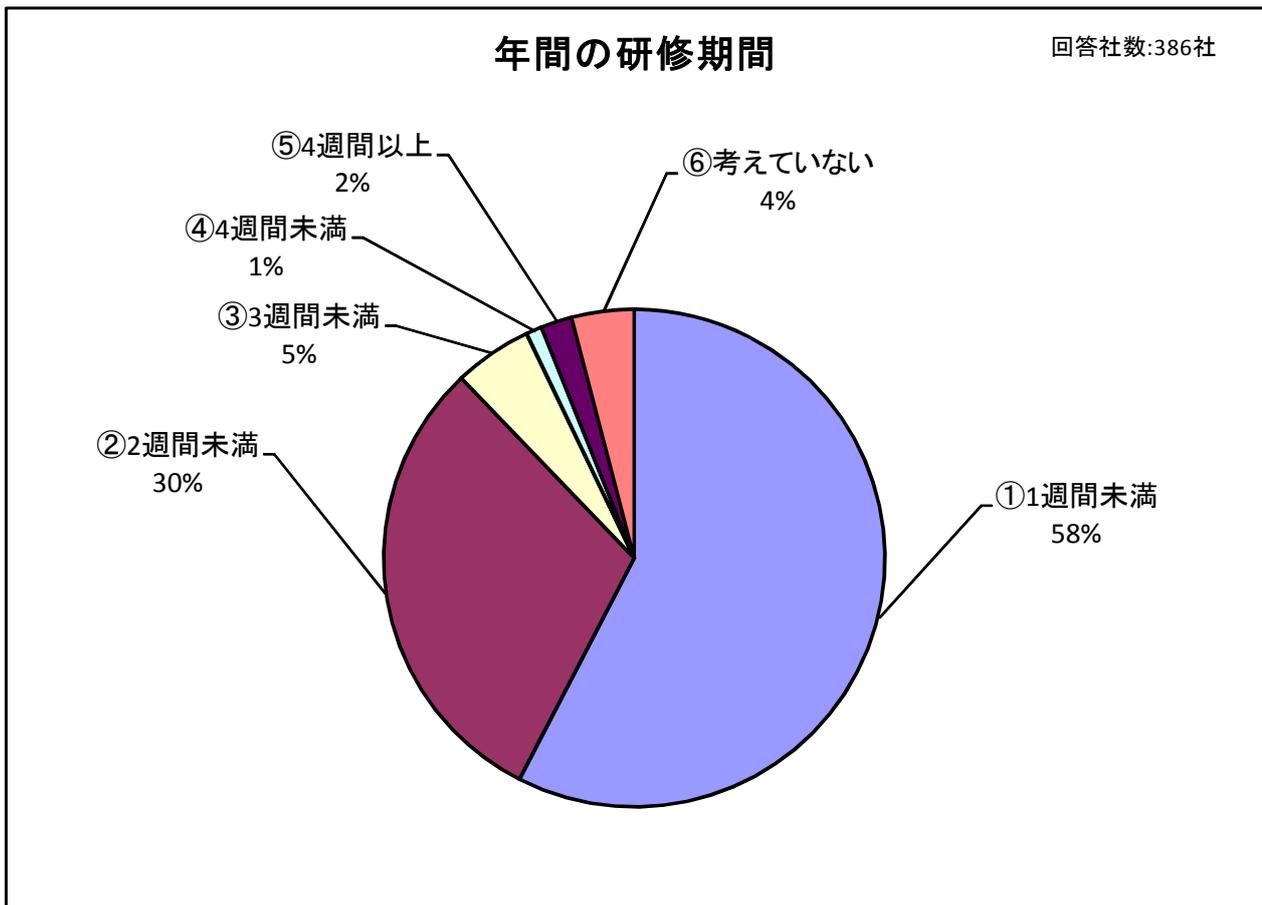
Q13.今後社員のレベルアップに向けて計画している教育のテーマは何ですか

・社員のレベルアップに向け計画している教育のテーマとしては、①技術・技能分野が81%と圧倒的に多く、③ビジネススキル分野が13%で続き、②マネジメント分野、④特別何も考えていないは、合わせて5%と極めて少なく、「技術・技能」重視の姿勢が顕著に現れた。



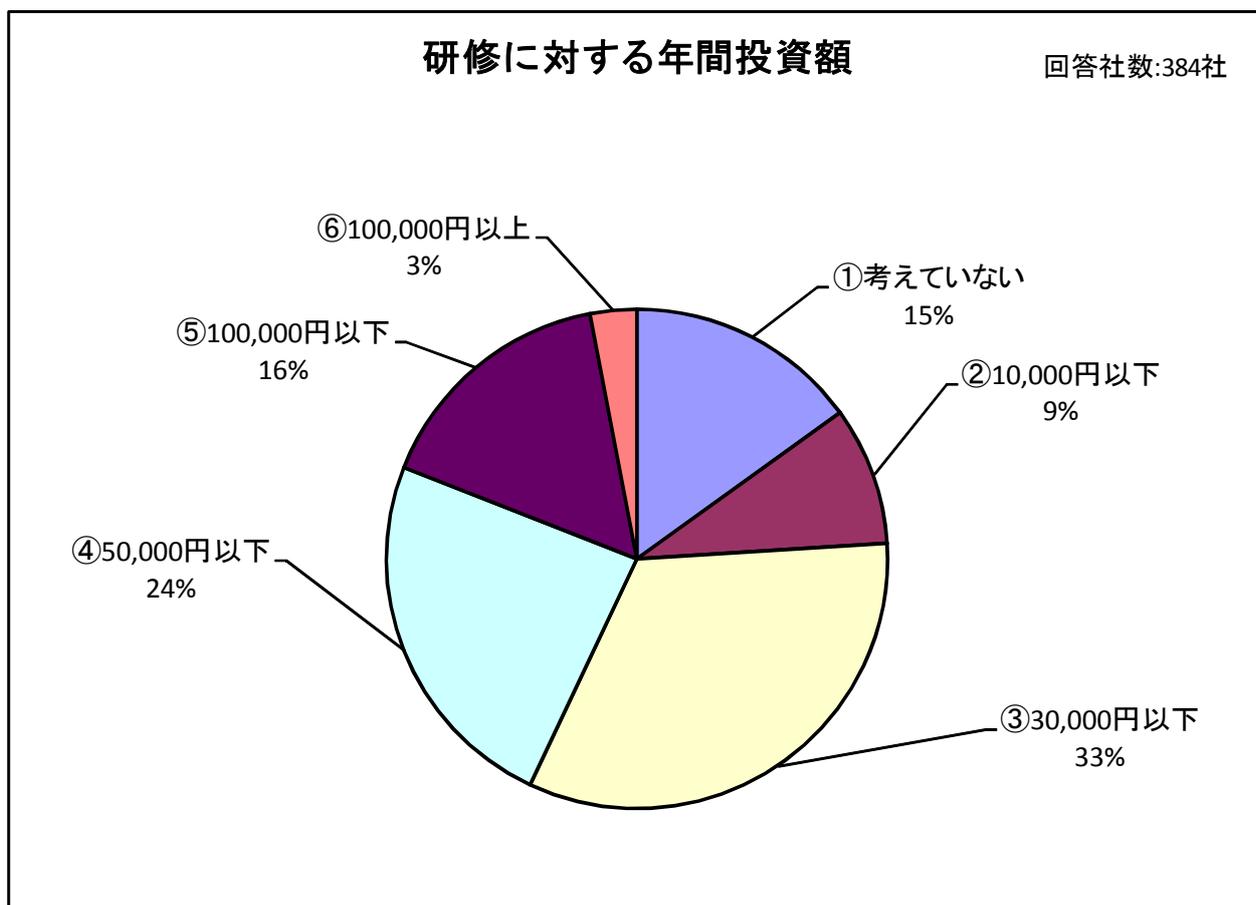
Q14.社員研修に掛ける研修期間は、年間通算でどの程度を考えておられますか

- ・社員研修に掛ける年間通算の研修期間は、①1日以上1週間未満が最多の58%、②1週間以上2週間未満が30%と続き、③、④、⑤の2週間以上の長期間を掛ける会社は、合計で8%と極めて少数派に止まった。
- ・長期間の研修による社員の不在が会社に重大な影響を及ぼすことから、敬遠されていることが伺われた。



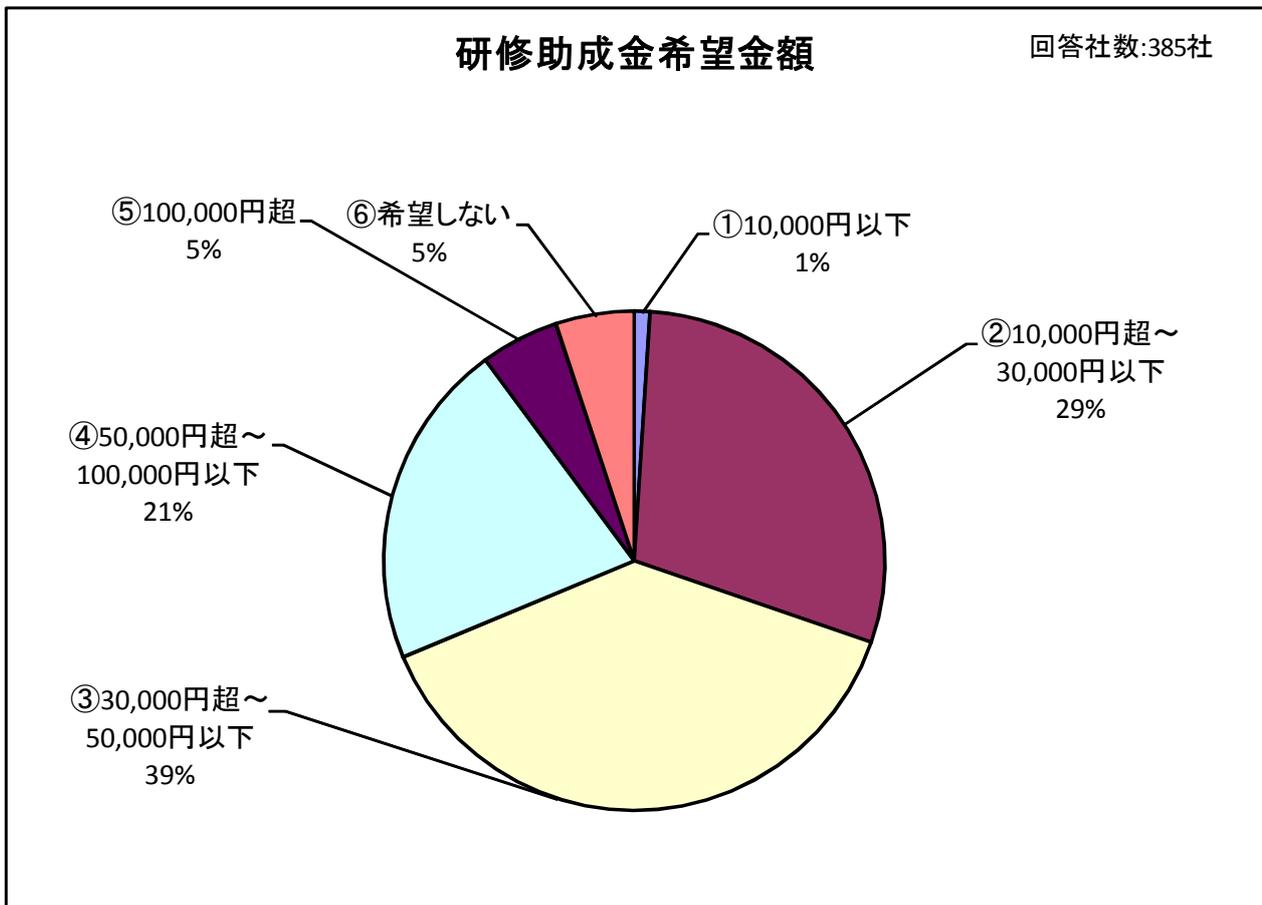
Q15.社員研修に掛ける一人当たりの年間投資額は、どの程度を考慮しておられますか

- ・社員研修に掛ける年間投資額は、③10,000円以上30,000円以下が33%、④30,000円以上50,000円以下が24%、⑤50,000円以上100,000円以下が16%と続いた。
- ・50,000円以下は全体の66%を占めた。
- ・一方、②10,000円以下は9%、⑥100,000円以上は3%と少なく、①考えていないも15%あった。



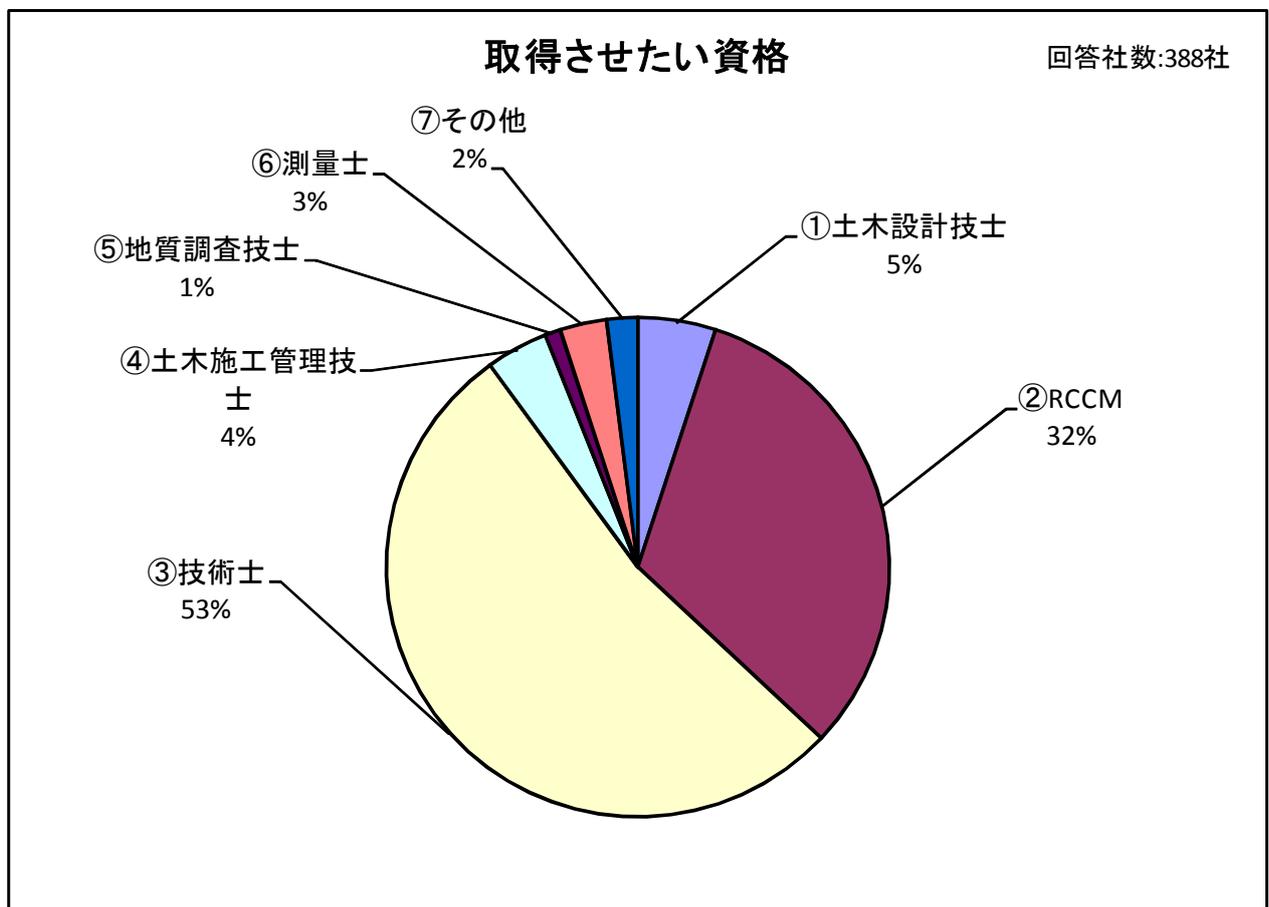
Q16.国等の機関から研修助成金をもらえる場合、年間一人当たりどの程度を希望されますか

- ・国等の機関から受ける場合の研修助成金希望額は、③30,000円超 50,000円以下が39%と最も多く、②10,000円超 30,000円以下が29%、④50,000円超 100,000円以下が21%と続き、①10,000円以下は1%、⑤100,000円以上は5%と極めて少なかった。
- ・50,000円以下が69%であることから、Q15.の会社が投資しようとしている金額と同程度の金額の助成を望んでいることが伺われた。



### Q17.社員に取得させたい資格の優先順位について

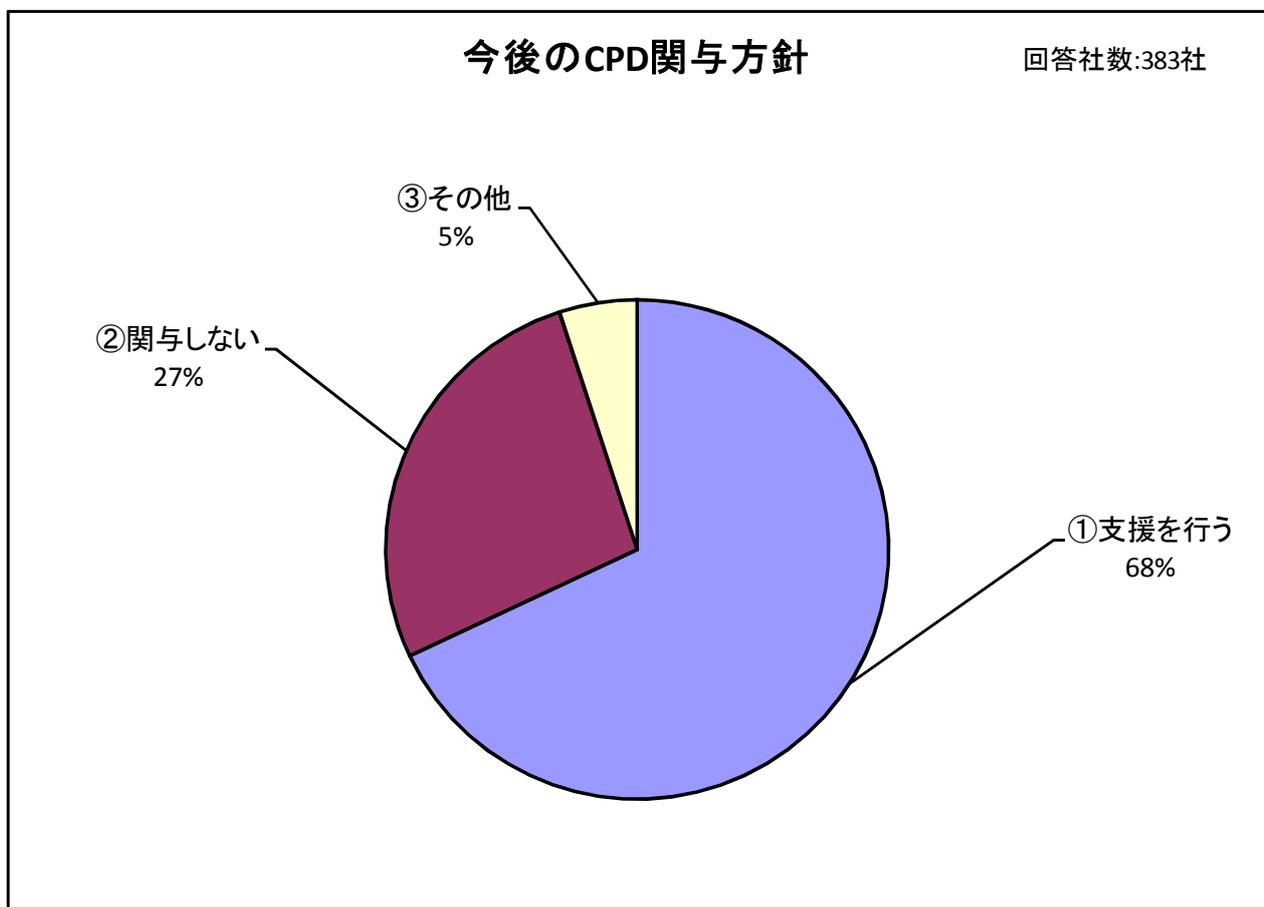
- ・社員に取得させたい資格の優先順位は、第1位が「技術士」で53%、第2位が「RCCM」32%、第3位が「土木設計技士」5%、第4位が「土木施工管理技士」4%と続く。
- ・中でも「技術士」と「RCCM」に集中して、3位以下を大きく引き離しており、これらが会社として必要不可欠な資格と位置付けられていることが顕著に現れた。
- ・その他として、「一級建築士」、「コンクリート診断士」、「情報処理士」、「TOE」、「畑地かんがい技士」、「補償業務管理士」等々の回答があった。



Q18.今後、会社として社員の CPD（継続教育） への関与を、どのように考えておられるか

・今後の社員の CPD への関与については、「従来どおり積極的に CPD ポイントの獲得に向け、会社として支援していく」が 68%と最も多く、「社員の自主性に委ね、会社としての支援は行わない」が 27%と続き、「その他」も 5%あった。

・その他として、「登録料・講習会費等の費用削減を望む」、「新しい資格が出来るが、必要であるのか疑問である」、「RCCM の CPD ポイント獲得に費用と時間が掛かりすぎる」、「国等の機関が、もっと助成なり無料の研修を行なうべきである」等々の回答があった。



## 2.3 意見及び要望

このアンケートの末尾に、内容に限定せず回答者の「ご意見・ご要望」を求めた。これらを項目別に分類整理し、以下に概要を示した。

### (1) 会社の存続が第一

- ・会社は、社員の教育よりも経営の安定が第一の厳しい状況にあり、本音としては、社員教育にまで手が回らない。

### (2) RCCM について

- ・RCCM の制度自体に疑問を感じている。
- ・登録・更新研修が都市に集中していて、受講に当たり時間的、費用的に地方にある会社は大きな負担を負っており、開催場所に不満を感じている。
- ・登録・更新の際に必要な添付書類の負担軽減を望む。
- ・CPD 登録費用において、会社の負担が大きい。
- ・RCCM、土木設計技士の受験資格要件である「実務経験年数」の短縮を望む。

### (3) 助成金

- ・国等による教育研修費用の助成拡大を望む。

### (4) CPD 教育研修における工夫

- ・CPD 教育研修において、「受講するだけ」に限らず、講師として登用し、教えることを体験させるような研修方式が有効と考える。

### (5) 土木設計技士、技術士補の地位拡大

- ・土木設計技士、技術士補を「管理技術者」として認定してもらいたい。

### (6) 英語教育の必要性

- ・英語の研修が必要と痛感している。

### (7) 教育は会社よりも個人の意識の高まり

- ・会社が研修等を用意することも大事だが、結局は個人の意識の問題で、受身な状態では身に付きにくいと考える。社員個人の意識の高まりに期待したい。

### (8) その他

- ・資格を取得した社員に対し、優先的に待遇の向上を図っている。