総合建設業 人員削減・再就職の現状と課題

産業全体での雇用確保を目指して

1999年 6月

日本建設産業職員労働組合協議会

はじめに

1997 年 6 月、東海興業の会社更生法の申請を皮切りに、総合建設業各社の経営問題が一気に表面化し、経営再建の命の下、雇用に手をつける企業が相次ぎました。現在では、日建協加盟組合のうち、6割以上の企業で、何らかの形で人員削減が行われようとしています。

雇用は、本来、企業の経営責任において守られるべきものです。

終身雇用という、戦後の日本企業を支えた不文律のもとに入社し、働き、自らの生活と企業を支えてきた私たち組合員にとって、会社の業績が悪いからといって、他の企業に転職を考えるような意識は持ち合わせてはいません。何とか現在の企業の中で自らを活かし、企業と共に発展を図りたいと願っています。しかし、今、そうした日本企業の文化や、働くことへの考え方そのものに見直しが迫られているのかもしれません。個人の価値観も多様化し、一つの企業で働き続けることが、必ずしも個人の自己実現、幸福に結びつくとは言い切れなくなっています。

そして、建設産業全体も、変革を求められています。

社会資本整備に対する社会のニーズが変わり、従来のような建設投資の伸びが見込まれない状況の中、建設産業が今までと同じやり方、意識では、社会の期待に応えていけず、構造転換をしなければならない状況にあります。

日建協は、こうした現状を直視し、「新しい仕事に挑戦しようとする仲間を支援したい」また「構造転換の狭間で、矛盾を一身に受け再就職を図らなければならない仲間を失業だけはさせたくない」「もし企業内で雇用が守れない場合には、産業、社会全体で雇用を維持していきたい」との思いで、この提言集をまとめました。

元の企業を去った多くの仲間が、今もその企業への愛着を持ち発展を願っています。また、この機を人生のチャンスと捉え、新しい仕事に挑戦されようとしています。

この提言が、そうした新しい時代を切り開こうとする仲間のために少しでも役に立つことを、また、雇用問題の解決に向けて全力で努力されている行政・関係者の方、そして、雇用の維持のために奮闘されている各企業・加盟組合の皆様に、少しでも役立つことを、切に願っております。

目　　次

はじめに

本　文

［1］総合建設業　人員削減の現状　P 1

［2］総合建設業社員 再就職などの現状　P 3

［3］建設業界･産業界全体での雇用の確保に向けて　P 8

［参考］アンケート・ヒアリング等で出た企業への要望のまとめ　P 13

［資料］アンケートに記入された意見 概要　P 15

退職者 再就職活動に関する個別調査　P 21

おわりに

［２］総合建設業社員　再就職などの現状　～日建協退職者向けアンケート結果より～

再就職者の傾向

① 自営・独立を志す人が多い。

② 施工系・設計系など技術職は、中小のゼネコン、専門業者など、建設関連の産業内での転職が多い。事務系・営業系では、産業内外に多様に転職している

③ 再就職した人のほとんどが退職前に再就職先を決めている

④ 職業安定所や人材銀行といった公的機関はほとんど役に立たず、友人知人の紹介が最も有効

⑤ 行政に対しては、「自己啓発への金銭的補助」や「独立開業の支援」、「各種職業紹介機関の連携」などの充実や推進を望んでいる

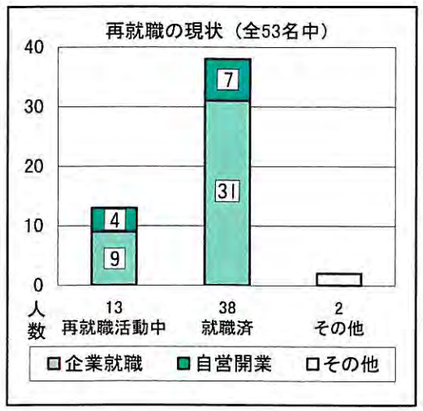
＊日建協では、各加盟組合の協力を得て、それぞれの企業を中途退職された方に「再就職状況に関する調査」を実施した。以下は、その結果からうかがえる総合建設業社員の再就職の現状である。なお、実施要領は下記の通り。

・実施時期：1999年2月
・対象者　：1997年4月以降退職された31歳から55歳の方（職種不問）
・アンケート依頼数　約220名
・調査方法：自宅への郵送による依頼、および郵送による回答
・回答者　：61名（回答率28%）、うち有効（年齢・退職時期）回答53名

1．7割の人が再就職済み。約2割が自営・独立を目指す。

回答者の再就職状況と平均年齢

	人数（割合）	平均年齢
未就職者	13人（24%）	46.2
既就職者	38人（72%）	44.7
その他	2人（ 4%）	―



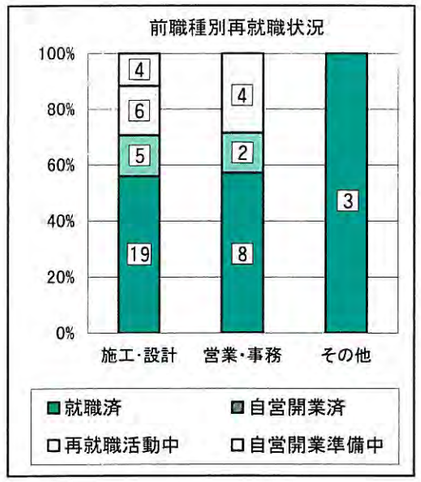
・開業も含め、既に就職済みの人が約7割に達する。次の職が決まった人の方が回答し易いと推測されるため、この結果から、直ちに総合建設業を退職した人の状況を判断することは難しいが、全産業における調査（再就職61％ 未就職37％：以下JIL調査(*)）と近い結果になっている。

・未就職者の方が若干高齢である。

・既に再就職が決まった人のうち、企業等に就職した人は31名で、７名が自ら開業している。また現在再就職活動中の13名のうち、４名は自営開業を視野に入れて活動している。全体で約２割の人が開業を志しており、独立開業への志向は高いといえる。

・「その他」2名は学校へ通うなどの生活を送っている。

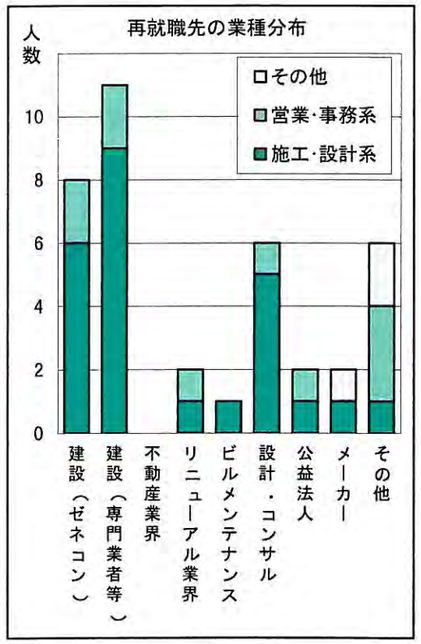
*JIL調査：1998年10月に日本労働研究機構（JIL）が、新宿ﾊﾛｰﾜｰｸの求職者に行った現状調査。全回答者1093名（内30歳～59歳 588名）



・母数が少ないため結論づけにくいが、施工系・設計系などの技術系と、事務系・営業系とのあいだで、再就職のしやすさに特別の差は見られない。
ただし、別途ヒアリング調査によると、技術系、特に土木系技術者の求人が比較的多いと聞く。

・技術系の方が自営開業をより強く志向する傾向が見られる。

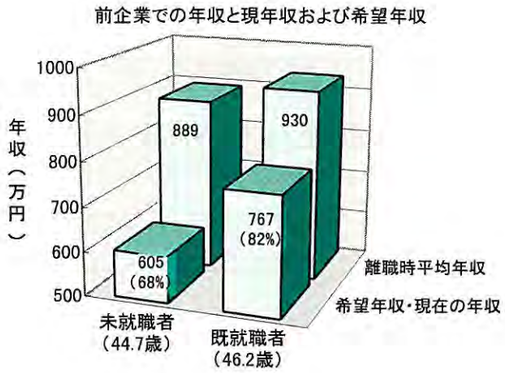
2．技術系は産業内へ、事務系は多彩。



①技術系（施工・設計）の傾向
・地方の中小ゼネコンや、専門業者、設計・コンサルタントなど関連業種への転職がほとんどである。
・また、リニューアル業者やビルメンテ業者など、建設関連の新規市場への転職も見られる。
・他の情報では、環境関係の企業への転職もある。
・自営開業においても、それまで身につけた技術や資格を活かした専門業種（施工図作成・設計事務所・土木系コンサル・土地家屋調査士）への参入が目立つ。

②事務系（事務・営業）の傾向
・事務系・営業系の転職先は、多彩である。
地方の中小ゼネコンや専門業者等の営業の職もあるが、生命保険の販売や、老人ホームの所長、教育産業での部門管理などの例もある。
・自営開業においては、海外経験等を活かし、不動産処理のコンサルタントや、リニューアル業の開業例がある。

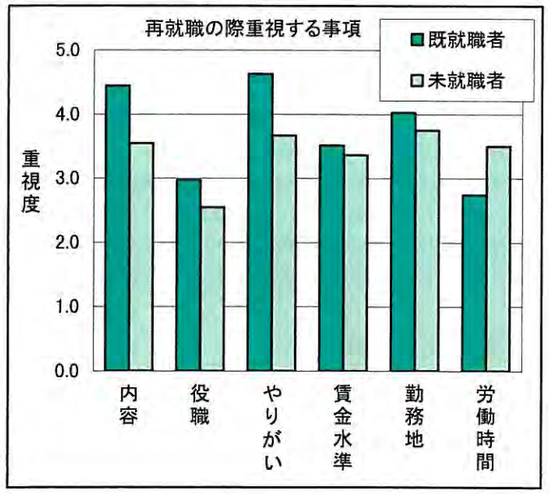
3. 再就職者の年収は退職時の8割、未就職者は高望みできず

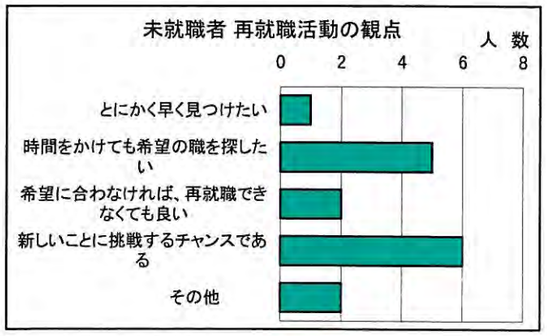


・再就職した人の年収は、前企業で得ていた退職時の水準の約８割となっている。この低下率は、全産業を対象にした調査（JIL調査）とほぼ同様の結果である。

・再就職した人に比べ、現在就職活動中の人の希望年収は、退職時の７割弱となっている。これは、再就職先が決まらず就職活動が長期化するほど賃金面の条件が厳しくなり、高望みできない状況になっていることを示している。

4．転職を新たな挑戦と捉え、仕事のやりがいや内容を重視





・全般に、再就職先を決める際特に重視することは、仕事のやりがいや内容である。

・逆に、役職や労働時間といった点は重視されていない。賃金水準についてもかなり譲歩していることが分かる。

・未就職者の回答では、既就職者ほどの顕著な差が見られない。

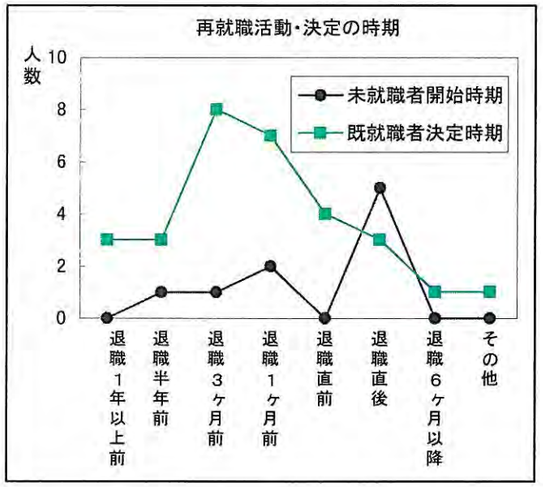
・勤務地については、様々な事情から譲れない点があるのであろう。

・全産業調査（JIL調査）でも、再就職の際に最もこだわった条件が「仕事の内容・職種」であり、下げた希望条件のトップが「賃金」となっており、近い結果が出ている。

・これから再就職しようとしている人の多くは、現状をチャンスと捉え、新しいことに挑戦しようとしている。

・そのため、ある程度時間をかけても、希望の職を探そうとしている。

5．再就職したほとんどの人が退職前に就職先を見つけている



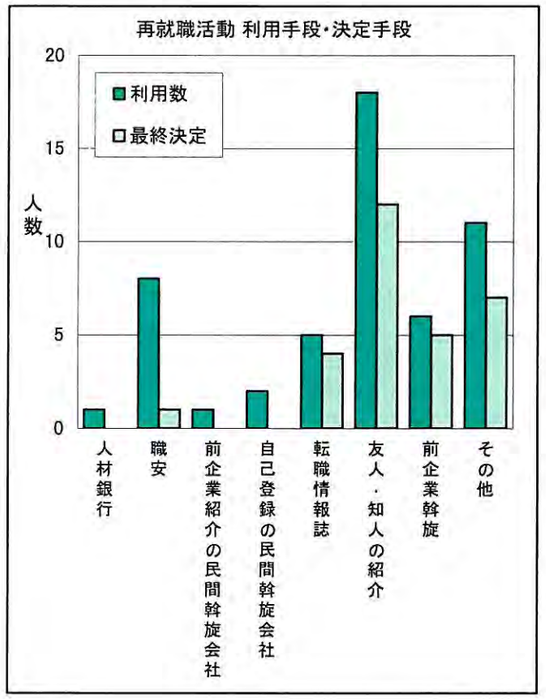
・既就職者では、約８割の人が退職前に再就職先を決めている。

・退職直後まで含めれば、９割の人が決定しており、少なくとも、退職前から再就職活動を行っていたことがうかがえる。

・未就職者では、退職直後から活動を始める場合が多く、退職前に活動を始めた人は半数に満たないことが分かる。

・一般的に、退職後6ヶ月を過ぎると、再就職はより難しくなると言われている。退職前から準備を行い、できれば退職前に再就職先を決めておくことが大切である。

6. 友人や知人の紹介が最も有効

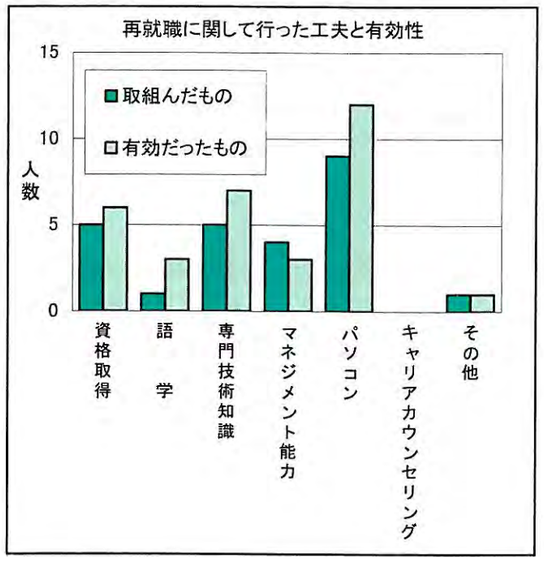


・再就職先を見つけるに当たり、最も活用され、また有効なのが、友人知人の紹介など個人的なつながりである。
ただし、今回の調査対象者には少ないが、前企業が直接斡旋する場合もあり、この方法が当然決定率は高い。

・職安、人材銀行の利用数は意外と少ない。また、そこの情報が再就職に結びついた事例が少ない。
総合建設業に働くホワイトカラー層には、あまり有効ではないことが伺える。

・転職情報誌、ビジネス紙の求人欄などの情報が、豊富で新しく、決定に結びつきやすいとも言える。

7. パソコン技能と専門の知識・資格が重要



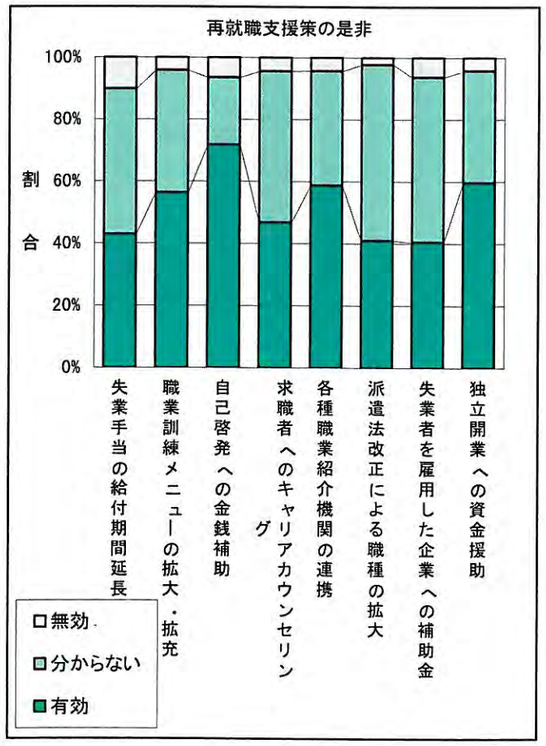
・再就職に関して、特別に自己啓発や資格取得などに取り組んだ人は意外に少ない。

・パソコンに取組み、またそれが有効だったと答えた人が最も多い。特別な技術ではないが再就職の際重要な技能といえる。

・資格取得については、技術士、一級建築士、一級土木施工管理技師など、職務に直結した専門的資格を有効とする声が多い。

・全産業調査（JIL調査）においても、事前に行っておけば良かった訓練として中高年層では「ｺﾝﾋﾟｭｰﾀ関連の知識・技術」が最も多く、次いで「公的資格」が挙がっており、ほぼ同様の結果となっている。

8. 行政には「自己啓発援助」「独立開業支援」「職業紹介機関の連携」などを求める



・行政の雇用安定の施策に関して、最も要望が強いのが、自己啓発への金銭的な補助である。

・また、独立開業への支援、各種紹介機関の連携、職業教育訓練メニューの充実も望まれている。

・逆に、失業者を雇用した企業への補助金や、失業手当の給付期間の延長、また、派遣法改正などによる雇用の流動化は、雇用の確保に結びつかないとする意見が多い。

［3］建設業界・産業界全体での雇用の確保に向けて

～行政および業界への提言～

Ⅰ．離職者の再就職支援に向けた取組

①自己啓発への支援強化

ホワイトカラー向け講座の充実、産業別・職種別のきめ細かなカリキュラム作成

②求人情報の掘り起こし、全国ネットでの情報の一元化

特に建設産業ホワイトカラー層の求人企業・求職者の紹介システムの整備

③独立開業の支援策の強化

ノウハウ提供と資金援助

Ⅱ．新規雇用の創出に向けた取組

① 民間の技術・ノウハウを公的機関に活かす仕組の検討

新規業務の創出につながる規制の見直し・研究開発の推進

Ⅰ．離職者の再就職支援に向けた取組

①自己啓発への支援強化

ホワイトカラー向けの講座の充実、産業別・職種別のきめ細かなカリキュラム作成

＜教育訓練給付制度に関して＞

・「教育訓練給付制度（自己啓発に 20 万円を上限とした助成金が出る）」の新設は極めて有効である。しかしその対象講座は、従来から、通信教育で行っているような資格取得・語学・ビジネスの基礎知識・教養などのプログラムが多く、実践的ではない。

・ホワイトカラー向けのマネジメント系の講座、実践的な講座（ビジネススクール、セミナー、夜間の大学や専門学校の社会人向け講座など）の指定が望まれる。

＜ホワイトカラー向け再就職支援の講座の拡大＞

・現在、生涯職業能力開発促進センター（アビリテイーガーデン(*1)）で行っているようなホワイトカラー層の再就職向の講座を、全国で多数実施するべき。現在、求職者からの応募が多いが、応じきれていない。

そして、そこで開発されている、実践的な再教育の手法・カリキュラムを公開し、民間へノウハウを展開していくべきである。

＜産業別、その中でも職種別・目的別に特化した再就職支援プログラムの開発＞

・既成の講座には、ホワイトカラー一般で括られた基礎的な講座が多い。建設業などの産業別、さらにその中の、施工、設計、事務などの業種別に特徴を捉え、再就職に目的を絞ったきめこまかなプログラムの整備が必要である。

(*1)雇用促進事業団が、ホワイトカラー向けの職業能力開発を支援する目的で設立した団体。

・再就職に必要な知識などについては、アンケートでは、かなり具体的、また、実践的な知識、感覚の熟成を求める声が多い。
体験者からのノウハウの伝授、体験学習などの講座を開発する必要がある。

・以上のことを踏まえ、行政、経営者団体、組合が協力して、より実践的な再教育カリキュラムの開発を試みるべきである。

（アンケート、ヒアリングでの意見より）

・教育訓練給付制度などの機会がもっとあると良い。

・自己啓発への金銭補助は、この時期非常に助けとなる。

・仕事が継続してあるかどうか不安になる。新しく知識や技術を習得したくとも都心にはたくさんの機関・機会があるが地方では少ない。地方でこそ各機関・大学・各種学校を開放してその機会を増やして欲しい。

（アンケート：不足していると思う知識・経験など）

・与えられた条件の元での設計業務は十分にこなせるキャリアはあると思うが、仕事を得る営業力が不足

・営業経験（特に顧客への自分の売り込み）

・経理的な感覚/税務関係の知識/税金対策・経理・パソコン知識/ビルメンテナンスの法的な知識。

・リフォーム・小口工事に対する原価の把握。/マネジメント能力/会社経営に関する知識。

・パソコンを使いこなせたら良いと思う。学習はしたがもっと完全にしておけば良かった。など（５名）

（関係者意見）

・資格は、自分の能力を証明する手段として、再就職には必要不可欠。

②求人情報の掘り起こし、全国ネットでの情報の一元化
特に建設産業ホワイトカラー層の求人企業・求職者の紹介システムの整備

1)中小企業の人材ニーズ・発掘・研究

・アンケートからは、ハローワークなどには有効な求人情報が無いとの意見が多いが、中小企業からは、「経営の片腕に成れるような良い人」に対する人材ニーズを聞くことは多い。また、現実の再就職先も、中小のゼネコン・専門業者が一番多い。

・問題は、これらの人材ニーズが曖昧なままであり、なかなか、具体的な求人に結びつかないことである。

・建設産業に関わる政労使が協力して、中小企業が潜在的に持つ求人ニーズを発掘する必要がある。また、中小企業の人材ニーズを明確にし、そのニーズに向けた再教育プログラムの開発を行う必要がある。

2)情報の全国一元化

・地方の企業が地元で技術士の資格を持つ人を求めたがおらず、東京で見つけたとの例もある。地元へＵターンしての求職もあり、全国の求人情報を、全国で検索できるようにネットワーク化することが望まれる。

・労働省が進めている、ハローワークの求人情報をインターネットで検索できるようなシステムの開発、全国展開を早めて欲しい。

3)建設産業ホワイトカラー層の求人企業・求職者の紹介システムの整備

・特に、建設産業内の中小企業が潜在的にもつ求人情報を集め、また、求職者を紹介するような仕組みを作ることが必要。規制緩和の流れに乗り、建設産業向けの職業紹介業を志向する民間企業があれば、積極的な支援が必要である。

（アンケートの意見：ハローワークなどを利用しての感想）

・求人案内（ハローワーク）等では年齢・賃金条件等が合わない/該当する仕事がない/紹介がなかった

・求人内容があいまいなものが多い

・年齢的に求人の数が極端に少ない /競争が激しい

・大手ｾﾞﾈｺﾝ在職者は地場民間では余り採用したがらないとわれた（ﾊﾛｰﾜｰｸ談）

（関係者へのヒアリング）

・地方の中小ゼネコンには、大手企業の社員の中途採用意欲は、潜在的にはある。
「経営の片腕に成れるような良い人材、息子に経営を渡すまで、つないでくれる人材」 などの人材ニーズを抱えた企業は多い。

・この潜在している求人情報を集め、適した人を紹介できる仕組が必要。各保証会社などは、中小企業との関係も深く、経営支援という観点からも、各保証会社にぞういう人材バンク的な機能を持たせてはどうか。

・中小企業には確かに人材ニーズがあるが、それは「良い人・優秀な人」というように曖昧な場合が多い。これを明確にしないまま人を雇っても、その人を活かせないケースが多い。

・秋田県の業者が、「技術士」の資格を持った人材を探したが、県内ではみつからなかった。
東京の人材銀行で探したところ、すぐに見つかった。

③独立開業の支援策の強化

1)会社経営のノウハウ提供：

・アンケートの声には、会社経営のノウハウ、経理的なセンスを学びたいとの声や、売るべき技術・能力はあっても、その売り方(営業の方法)が分からないなどの声もある。

・サラリーマンが独立開業する際のノウハウを、効率的に学習できる場、実際の体験談を聞ける場などの設置が必要。

2)資金援助：

・独立開業した人からは、開業はしたものの収入が無い、無収入に応じて、失業者と同じ扱いで、失業保険を貰えないかとの主旨の声が多い。

・今年の１月から、「雇用保険の受給資格者が創業し、労働者を雇い入れた際の助成」が拡充されてはいるが、あくまで人を雇った場合にのみ利用できる助成金である。

・失業保険の給付基準の見直しなども含め、独立開業する人への、直接的な資金援助の仕組の拡充が望まれる。

（アンケートにみる、独立開業者の声）

・収入が無いため、預金が目に見えて減っていく。

・仕事の入りが不規則で一定しそうにないと予想されること、忙しい時には人を欲しいが将来の経費の面から二の足を踏む

・定期的に収入がないこと。

・独立自営した場合、失業保険の給付がうけられない、仕事が無い中無収入に応じ給付をしてほしい。

・当面の運転資金を確保してないと大変です。自営を目指す方は、国保・年金などにサラリーマンでは考えられない負担を感じます。

Ⅱ．新規雇用の創出に向けた取組

①民間の技術・ノウハウを公的機関に活かす仕組の検討
新規業務の創出につながる規制の見直し・研究開発の推進

・現在、自治体の公共事業の案件に、自治体の発注業務が追いついていない。また、小さな地方自治体では、慢性的に技術者が不足しているとも聞く。

・今回の建築基準法の改正により、建築確認・検査業務が民間にも開放される。しかし、そのなかには各種制限があり、総合建設会社で設計業務・施工管理業務に携わっていた人でも、検査員にはなりにくくなっている。
建設会社で実務を担当していた者だからこそ検査に活かせる知識・経験も多いと思われる。検査員の認定基準などの、より一層の規制緩和が必要である。

・その他、より質の高い発注業務を行うためにも、積算業務の支援など民間に開放できるものがあれば、積極的に開放するべき。

・公共事業の発注における、総合評価制度の拡充、設計施工の一括発注や、ＰＦＩ事業などのように、民間の資金・事業運営のノウハウを活用する仕組などの整備を急ぐべき。

・リニューアル業、ビルメンテ業など建設業に関連して拡大が見込まれる市場、また、環境、バリアフリー、通信など、今後建設産業が進出できそうな新規市場に関するさらなる調査研究が必要。

（アンケート・関係者へのヒアリングより）

・行政は、あらゆる入札の門戸を開放し、参加の機会を増やすべき（設計事務所の開設者）

・民間工事の設計確認業務、工事の確認検査業務の民間開放を進めるべき

・特殊法人や第３セクターなどへの民間出身者の中途採用を進めて欲しい

・地方自治体の工事企画・積算業務などの民間企業の活用

・世の中でいわれている人材関係・健康産業・通信事業が２０１０年まで拡張するとの事なので、それに関する知識の習得・取り組みが必要だと思われる。

Ⅲ その他 要望

①退職金への税率の見直し（勤続年数による差の撤廃）

・中途退職者の退職金への税金が高い。このお金は、その後の生活、および再就職活動・開業に向けての準備金などに利用されるものであり、ひいては雇用の安定に不可欠なお金である。
少なくとも、４０歳を超える中高年層は、再就職の条件も厳しく、生活費も一番必要な年次であり、定年退職した場合の退職金と同等の税金の控除額・税率の適用が望ましい。

・現行制度では、勤続年数に応じて、税金の控除額が違う。40 歳と 60 歳を比べるた場合、退職金の額が 720 万円を超えると納税額に差が出始め、金額が上がるに連れて徐々に差が開く。2000 万円では約 100 万円、3000 万円では、約 150 万円の差がつく。

・こういった終身雇用制に応じた勤続年数による税額の違いは、雇用の円滑な異動を妨げる一面もある。少なくとも、日本全体で構造変革のための雇用の異動が避けられない時期には、その状況に応じて、退職金の税額の見直しも必要であろう。

（アンケート意見より）

・退職所得に対する税金が高すぎる。

参　考

［アンケート、ヒアリング等で出た企業への要望のまとめ］

～非自発的離職者の保護のために企業がすべきこと～

①本人の自由意志は、必ず担保されなければならない。
②企業側から、再就職先の斡旋を行う必要がある。
③希望退職者募集にあたっては、在職中に再就職活動を行えるような十分な募集期間と、また、転進準備休暇などの制度の整備・運用が必要である。
④退職後の生活設計、再就職時の留意点などについて、事前に学習できる機会を設けるべきである。

①本人の自由意志の担保

・アンケートの意見からも、嫌がらせなど、退職勧奨の事例があることが分かる。
・本人の自由意志が担保されることは希望退職者募集の大前提であり、本人の意思に背いて、退職を強要することがあってはならない。

（アンケートの自由意見より）
・直属の上司のいやがらせ（特に困ったこと）
・今後もリストラ、早期退職がふえてくると思うが、リストラ時のいやがらせをやめさせること。

②再就職先の斡旋の重要性

・関係者ヒアリングの結果から、当然ながら、企業が再就職先を直接斡旋する場合が、最も確実に再就職できることが分かる。2 章－6 で見た通り、再就職先を見つける際、職安・人材銀行等の公的機関があまり有効ではなく、友人・知人など個人の人脈に頼っているのが現実である。
・会社は、日常の取引関係等から、自社の社員に適した求人情報を一番集めやすい状況にある。積極的に再就職先を開拓し、あっせんに努めるべきである。
・外部の再就職支援会社を利用する際も、単なる面接のノウハウなど再教育だけでなく、かならず、再就職先を自ら斡旋する会社を利用すべきである。
・さらに、必要に応じ、再就職斡旋とその後のフオローを専門とする部署を設立すべきである。

（関係者へのヒアリングより）
・某社では、再就職先の斡旋を自社でも行った。希望退職者のうち再就職した者が 200 名余おり、その半数以上が、自社の直接の斡旋によるものである。

③希望退職者の募集期間などの十分な設定

・2 章－5 で見たとおり、再就職した人のほとんどが、退職前に再就職先を予め決定していた。また逆に、未就職の人には、退職直後から活動を始める人が多い。

・企業在職中から本人が再就職活動を行い、再就職先の見込みを付けておくことが、転職をスムーズに行うには不可欠である。
・以上の事実を踏まえ、企業側は、希望退職者の募集にあたっては期間をできるだけ長くとり、社員に十分な準備期間を与えること、また、転職準備休暇（転職準備のために、会社に申し出た場合、数ヶ月間の特別休暇を認める）などの制度の整備・運用が必要である。

（アンケート自由意見より）
・再就職先を決めてから退職すべき
・私と同じく在職中に再就職活動を行うべきだと思います。また、将来の生活設計をきちんとたてて再就職を行うこと。
・私の場合は、会社の期限の前日に退職を決めてしまったが、やはり退職する前に再就職先をきめてから、退職すべきである。（私の場合は急な退職ということで再就職先が決まるまで最長で 3 ヶ月）某部署に(肩書きとして)在籍した。
・リストラは理解できるが、企業が転職を勧める時には会社の業績内容を充分に説明した上で、充分に考える時間を与えた方がよい。
・仕事をしながらの就職活動(特に悩んだこととして)

④退職後の生活設計、再就職時の留意点などの学習機会の提供

・退職金にかかる税金の額を知らないなど、退職後の生活設計に必要な基礎知識が無い例もあり、各種保険（年金・健康保険）なども含めた退職後の生活、再就職に関する情報へのニーズが高い。
・また、再就職できた人からは、大企業から中小企業へ移ってのギャップや、新しい職場での人間関係に悩む人も多い。
・外部のセミナーの受講なども含めて、退職後の生活、再就職時の留意点などに関する情報提供を行い、社員ができる限り余計な不安を抱かずに済むようにすべきである。

（アンケート自由意見より）
・退職時に有利な退職方法？（賃金、退職金等）をマニュアル化して退職者に周知させてほしい。
・退職後の就職情報の不足。各種保険（年金・健保他）の情報。
・退職時の再就職に際しての指導・相談・斡旋などを希望したい。

⑤その他：債務の清算、退職金の扱いなど

・持株会の清算金など、退職者への債務は、退職時に全額支払われるべきである。

（アンケート自由意見より）
・持株会を退会し希望退職したのに株を現金化してくれない。今になって減資し 1 株 50 円になると説明があった。
・退職する 1 年程前に退会した従業員持ち株会からいまだに返金されず、大変不安である。生活設計に影響大きい。

（関係者意見より）
・企業は、非自発的な退職者に対しては、割り増し退職金にかかる税金などを考慮し、税金相当額を上乗せして、退職者に支払うべきである。
・転職しても損をしないような退職金制度（前企業での勤続年数が考慮された退職金の制度：退職金のポータブル化）を企業は導入していくべき

資　料　アンケートに記入された意見 概要

Q16　悩んでいること 困っていることなど（未就職者）

・金が無い
・収入が無いため、預金が目に見えて減っていく。
・所得は前企業時の1/4～1/3（失業保険）となり、生活費のオーバー分は貯蓄を取り崩しています。
・定期的に収入がないこと。
・仕事の入りが不規則で一定しそうにないと予想されること
・忙しい時、人を欲しいが将来の経費の面から二の足を踏む
・半年就職活動をしたが思うようにいかない、独立事務所を目指すつもり。

Q24 特に不安・苦労と思ったことなど（既就職者）

・再就職による収入金額のダウンで一定以上（自分の希望額）の年収があるか否か不安であった。また、家からの通勤が希望であったのでそれが可能であるか否か。
・収入（年収）がへること。収入が減っても、これをカバーするTotal的メリットを自分なりに見いだせたこと。
・退職はしたものの、うまく再就職（満足のいく賃金）ができるか
・持家（マンション）のローンがサラリーマン時代の給与による設定であったので、返済可能か、その不安。要は食っていけるだろうかということ。
・友人とコンサル会社を共同経営することになったため、自分の仕事は自分で見つけ、収入を得る。これは、短期的なものが多く、長い期間の収入の保証がないこと。
・遠距離のため、情報の入手が難しかった。
・希望する規模の会社の求人が少なかったこと。
・求人案内（ハローワーク）等では年齢・賃金条件等が合わない。
・就職口がほとんどない。
・職種を選ばなければ何かあると思っていたが、職務内容に満足できるものがあるかどうか不安だった。
・いわゆる35歳の壁を越えていたこと。転職経験がないこと。
・スタッフ部門が長く、ラインの経験が長い。
・２８年勤務した安定した会社から、新しい小さな会社へ行くことの不安。組織の一員から経営も含めてすべてまかされることへの不安。
・厳しい建設業界の中小企業で一生食べていけるか
・ついていけるか
・現在進行中ですが、独立後準備している期間は考えたようには進まず、あせりも感じた。
・同じ会社から同時期に再就職を希望した人がもう一人（43歳）いて、43歳の方を優先して面接が行われた。会社側は「あなたと一緒に面接したら43歳の人が落ちるから、43歳の人が決まってから再就職先に話をする」と言われ、私は約一ヶ月くらいあとに面接した。その一ヶ月間不安だった。
・採用内定前に退職することが確定していた上、受けていたのが1社だけだったので、不採用となった場合のことを考えると不安であった。
・在職中の活動である為、信頼できる上司及び同僚にしか相談しなかった。
・仕事をしながらの就職活動
・多忙な為に、時間を確保しづらかった。
・専門技術の（特に環境問題）修得。
・直属の上司のいやがらせ
・家族（特に家内）の理解が得られなかったこと。
・何がしたいのかわからず、進路決定に迷いました。

Q15　不足していると思う知識・経験・能力（未就職者）

・与えられた条件の元での設計業務は十分にこなせるキャリアはあると思うが仕事を得る営業力が不足
・新しい職種に再就職を希望する者は、多かれ少なかれ自分自身の能力不足を感じるであろうが、どこまで新しいものにチャレンジする気持ちを持つかであると思う。また、同職種に再就職するのであれば自分の能力に合った職場は、偏り希望がなければあると思う。
・基本的な事がわかっているようで理解できておらず自分自身のベースができていない
・建設業はある意味特殊な世界なので、在職中の知識等は他の一般の職業ではあまり通用しない。結局同種の職業を探すが不況のおり、求人は全くと言っていいほど無いです。
・税金対策・経理・パソコン知識
・専門的に知識が偏りすぎること。
・パソコンの操作。・語学（最近カタカナ語が多い）

Q25　不足していると思う知識・経験・能力　（既就職者）

・営業経験（第一線として）
・営業経験（特に顧客への自分の売り込み）
・マネジメント能力
・会社経営に関する知識。リフォーム・小口工事に対する原価の把握。
・金関係・現場での経験
・経理的な感覚
・原価管理
・税務関係の知識
・ビルメンテナンスの法的な知識。
・建設業で、最低限の資格（1級建築士）をもっていないこと
・福祉関係の資格
・設計業務を行うのは７年ぶりであり、知識の乏しさを痛感している。特に兵庫県南部地震後の耐震設計に関する諸規定の改定について知識が乏しく、相当勉強しなければならないと感じている。

・専門業者としての基礎知識が不足している。
・専門技術の知識（プレゼンテーションができない）
・再就職先が電話会社（日本テレコム）であるため、弱電関係の知識・デジタル関係の知識の不足を感じている。
・製造業なので物造りのキャリアが不足（プロセスなど）。製造業でのｼｽﾃﾑ開発を行っていく上でのプロとしての知識がまだ不足。
・やはり現場代理人を経験しないで退職し、現在現場代理人として仕事をしていますがいろいろ経験不足だと痛感。
・独立開業間もないため、業務も少なくすべての面で経験不足といえる。画一的な業務処理だけでは解決できないものもあり、経験年数を積むしかないと思っている。
・人脈・雑学を広げておけば良かったと思う。
・日本の産業界の先を読む能力。
・ｺﾝﾋﾟｭｰﾀｰ、仕事のスピード
・パソコンを使いこなせたら良いと思う。学習はしたがもっと完全にしておけば良かった。など（５名）

Q26　新しい職場・生活面での悩み

・安定した収入を得るまでは相当の年月が必要と思うのでその間の生活資金に不安がある。
・給料が減ること。賃金が安い。
・収入が安定しない。
・収入が不安定。（完全歩合制に2年後に移行するために、いかに顧客を増やしていくか）
・半分近くになった年収で生活を考えなおすことへの不安
・マンションのローンの返済
・不況により再就職先が見つからず、少なくともあと5年は働きたい。（退職金の半分は住宅ローンの返済に使うため）
・上司との意見の相違。生活力のダウン（収入のダウン）
・自営を始めたが、退職金は住宅ローン返済にほとんど使い、早急に景気が回復し仕事が発生しないと生活費がつきる。
・仕事が継続してあるかどうか不安になる。
・新しく知識や技術を習得したくとも都心にはたくさんの機関・機会があるが地方では少ない。地方でこそ各機関・大学・各種学校を開放してその機会を増やして欲しい。
・隔週2日でも休日が欲しいです。（現在週一）・通勤距離が長い。（2時間）
・週休２日が月１回しかない。
・通勤時間が長い
・特にないが、以前より体がつかれる
・自営業なので、仕事のメリハリと健康の維持。
・同じ会社に同期入社者がいないというのはさびしいものである。社内人脈を広げることを考えなければならない。
・同期入社の友人がいない。（中途採用は自分を含み4人）。会社が大きすぎて（従業員50,000万人）なかなか全体が見渡せない。会社での人脈がほとんどない。
・まだ、他の人と接していないので輪の中にはいけない。
・職場は役所関係OB・ﾌﾟﾛﾊﾟｰ等半々で構成されているが、自分の立場のような人間が少ないので、少々浮いている。
・改革が難しい
・土木の仕事なので会社の利益につながるように早くならないといけないと思う。
・ｺﾝﾋﾟｭｰﾀｰ、仕事のスピード、細かい書類の作成
・今後どの程度会社が発展するか。また同時に年収も。
・新会社での倒産のリスク
・仕事の絶対量が圧倒的に増えた。不況だと一番先に見直されるのがメンテナンス業で、先行き、見通しが見えない。

Q19 新しい職場への感想

・いろいろなことが出来る
・最先端の情報通信システムの開発に関わっている
・やりがいある
・仕事を任せてくれるし判断が早い。給料が良い
・市場状況は悪いが、実力次第で収入アップが可能
・多少の不安はあるが、自分の実力次第で正規社員となれるため、今まで以上にやりがいがある
・前職を生かせる、ＯＡ関連が充実している。他
・ｻﾗﾘｰﾏﾝ時代に比べると収入に関して、かなり苦労しているが、自分で好んで選んだ道なので
・自分の希望した職種である。
・性分にあいそう
・現在の職場において、満足している。
・あまりプレッシャーがない
・時間的、人的制約がない
・就任して１カ月強なので夢中で業務を覚えている段階
・給与が安い・職種が土木系しかない
・家から会社が近い。転勤がない。
・今までの会社と規模が違う為、又組合が無いので労働時間・休日等の規定がはっきりしていない
・仕事が厳しい（細かい仕事が多い）
・収入は減ったが週休二日で勤務時間がかなり減った。
・収入・勤務地ともに満足のいくものであるが、勤務時間の長いのがやや難。（特に、現在年度末な為）
・通勤距離が長い
・業務委託件数が少ない
・建設業界不況の為、仕事を取りづらい
・今後の経営状況に不安あり。
・ゼネコンから見ていた下請企業と現状のｷﾞｬｯﾌﾟ（会社の体質）
・支店長からの支持を事務の女性を通じて言われる。全ての作業は支店長の指示通り行わないとかなりのペナルティがある。自己の主張が通らない。
・収入不安

Q29　今後の再就職活動者へのアドバイス

・20代の努力と経験(ｷｬﾘｱと専門性の取得)が人生を左右する。人生一つの会社という幻想は早く捨てるべし。
・自己能力の活用・人生一企業では終わらない。
・新しい会社で何をするのか、自分に適しているのかを十分に考えて就職活動をするべきと思います。
・今は会社が希望退職を奨励しているが、その場の感情に流されず自分の置かれている立場、家族などの事を良く考え冷静に判断して欲しい。
・事前にいろいろな情報を収集してよく考えて、どのような方面に進みたいか、明確にして就職先を検討した方がよい。
・自分の考え方、気持ちのの持ち方をしっかりさせる
・自分のための人生を過ごす会社に入るのだから、自分の意志、希望を明確にし、それにあう会社を選んだほうが良い。
・損、得など打算で就職を考えず、原点に帰って自分に何ができるのか、何に向いているのか、いったい何がしたいのかよく考えよう。
・失業手当等で生活が逼迫していない人は、長い人生の中で長期間自分の時間が持てることは少ないと思うので、ゆっくり体を休めるなり、鍛えたりしながら、自己の能力を伸ばしながら自分にとってやりがいのある仕事を探せばよいと思う。あせって意図しない職につくことはないと思う。
・就職には、多種の条件があります。今までと同等または同等以上はなかなかないと思う。いかに、目的を持ちたとえ条件が悪いところがあっても、自分は何をしたいか、何で退職したかをよく考えて再就職活動をしてほしい。
・金銭（年収等）で決めるのではなく、生活できる範囲でのやりがいのある仕事（経営者）の性質が合う、自己能力が活用できる）を瞬時的に見抜けるとよいと思う。
・再就職に関しては技術士・などの高度な資格が必要である。又、専門知識でも企業でも高評価されることも必要である。
・自分の得意とするもの(技術・人脈など）を持つこと。
・現在の景気の動向を思うと大変厳しい時代であるが自分の得意分野に対し自己啓発を行い自分しかできない能力をアピールしていった方が良いと思う。
・自分が把握している自分の能力と会社、他人が思っている自分の能力の差を明確にしすべし。勇気がいることであるが、やらねば、どこにいてもダメな人材だ。
・自分のアピールポイントをしっかり持ち、商品としての自分を他人と差別化して、その価値を高めること。
・企業とか組合は頼れない。自分自身の力を付けることが重要
・資格は大切だと思います。当面の運転資金を確保してないと大変です。自営を目指す方は、国保・年金などにサラリーマンでは考えられない負担を感じます。
・資格を取得して、なるべく早い時期に決断すべし。
・年齢が高すぎてもお金になる資格を取得しておくこと。
・武器となるスキル・資格は必須。自在にＰＣを使いこなせること。ＴＯＥＩＣ７００点以上。自分自信の棚卸ともいうべき、自己分析が必要。
・終身雇用制度は終わったといわれていますが、それは一部の会社であって、ほとんどの会社がそのような形に移行するのは、四半世紀後だと思います。ですから再就職するのであれば、他社内での逆風に耐えられるように２つ以上の資格（専門に深く仕事ができる）が必要かと思います。１つですと全体が見えにくくなるのと同時に、どこにでもいる素材だからです。
・絶対に会社内での資格や役職にこだわらないこと。最後は人的評価（スキルも含むが）は世間が行うとの認識のもと自己啓発に常に努めること。技術力を身につける。１つの技術はその人のバックボーンとなり、他の技術を身につけるのも早い。そしてそのエビデンスが資格（博士・技術士など）である。この計画は決してペーパーではだめ。身につけた技術と資格が一体であることが重要。
・自分の力を信じるのみ
・全て自分の力がたよりです。
・何事にも情熱をもってぶつかること。強い意志を持つこと。
・収入の面でより以上の要望が期待したいことは当たり前のこととは思いますが、責任と仕事量がそれなりについてくるので反面思わぬつらさを覚悟せねばならない羽目になることもあると思います。自分の希望を少しだけ下げて交渉したほうが後先うまくいうのではと思っています。
求人側から見ればそれなりの仕事を期待しているのでその辺の見極めが大事だと思います。
・友人・知人の情報が確かで、あたりはずれが少ない傾向である。日頃の人脈を大切にする。
・中高年の再就職はますます厳しい時代が続くと思われます。なによりも人脈の形成が第一と考えます。
・正面からの再就職は厳しいと思います。友人などのつてを使った方法が良いです。
・再就職先を決めてから退職すべき
・私と同じく在職中に再就職活動を行うべきだと思います。また、将来の生活設計をきちんとたてて再就職を行うこと。
・私の場合は、会社の期限12月15日の前日に退職を決めてしまったが、やはり退職する前に再就職先をきめてから、退職すべきであると思う。(私の場合は12月31日付で退職したが、急な退職ということで再就職先が決まるまで最長で3月31日まで）某部署に(肩書きとして）在籍した。
・退職前の会社の情報（就職に生かすための協力会社などの取引)。関連企業へ行くかまたは独立してやるかの決断を決めておくこと。
・時期的問題があるが、再就職はタイミングが必要。
・なるべく早い時期に活動する準備をする。個人的に情報を探す努力をする。
・なるべく早い時期に転職を決めるべきだ。特に他業種に移る場合は、若くて身体・知力が充実している時期がベスト。
・他の人に相談すること。
・中小企業に目を向けて下さい。中小企業は有資格を重視し、又即戦力を望んでいます。自己啓発をし自分の能力を蓄えることです。

・何を量として再就職するのか目的意識をもつこと。どうしても前の会社との比較をしてしまうが、それよりいい条件があることは多くない。いいとこ取り、満点はありえない。
・残った有給休暇の使用等、権利を主張すること。異動にあたってだされた（おいしい）条件は、口約束でなく、書いたものでもらったほうがよい。
・やめる前にもうちょっと考える
・やりたいことをやる。早ければ早いほど。お金ではありません。一度しか人生はありません。

Q28　以前の勤務先・組合への意見

・今でも愛着を持っているので、以前のような活気のある会社に戻って欲しい。
・複雑な気持ちです。見切りをつけたり、つけられたりすることは。
・冬期一時金のカット、来期賃金カット宣言と早期退職者優遇措置の発表を同時に行ったため、実力のある社員が多数退職した。会社に残ってがんばって行こうとしている社員のやる気と自信が維持できるのか心配である。残った社員がプライドを持って仕事をやっていけるような施策・措置を期待したい。
・某労組時代に組合幹部を務めたので、現在（私も）非常に苦しい状況だと察します。会社に対して組合員に対してどうあるべきかはっきりしなければならない時期ではないかと思います。労使協調路線とは言うものの本当にそうであるか疑問です。会社が大好きで、再建のために骨をうずめようと思っていましたが、一部の上層部があまりにも現状認識が甘いため、辞めようと決心したのですが、今後は同じようなものがでないよう、人を大切にした再建を陰ながら応援したいとおもいます。
・大リストラをしたが、経営ＴＯＰの責任があいまいであった。
・会社の責任者が若すぎて、無責任な経営方針が多すぎた。また、失敗しても責任をとらないのもどうかと思う。
・経営者のレベル
・経営者は経営不安におとしいれた責任を、今まで信じて働いてきた社員に対して責任を感じるべきだ。責任を形で表して欲しい。
・社員とその家族又下請会社の倒産防止に全力をそそぎ最善の努力をしてほしい。
・不況の時だからこそ、現場の声を聞いてよりよい方向に進めてほしかった。
・賃金や雇用条件、制度の見直し改善を協議すると同時に、日常業務における権限移譲と責任を明確にしてほしかった。
・退職する1年程前に退会した従業員持ち株会からいまだに返金されず、大変不安である。生活設計に影響大きい。
・持ち株会を退会し希望退職したのに株を現金化してくれない。今になって減資するといって1株50円になると説明があった。購入は1株1,000円でした。勤めていた会社に幻滅している。
・リストラは理解できるが、転職を勧める時には会社の業績内容を充分に説明した上で、充分に考える時間を与えた方がよい。
・会社の業績の悪さがひしひしと伝わり、リストラに拍車がかかるのは目に見えており、自分の将来(会社の将来）が不安になった。会社を見捨てるようだが、自分の年齢（44歳）からして、再就職できるのは今しかないと思った。

・仕事は生活の一部であり、すべてではないので、企業主体の経営方針には矛盾を感じる。組合も要望をだすのはいいが具体的な内容不足である
・組合上層部が企業の言う通りの行動のみの集まりであった。なくても良かった。
・組合の活動はそれなりに評価できるが、やはりこの不況には無力だと思う。
・組合は無力だと思う。労働者の立場で本当に努力をしていない。このような状態になったとき会社側のいいなりである。「特に建設業の組合は弱い」
・行政等の働きかけをしてきたと言うが何か改善されましたか。現場で働く社員の労働条件は以前より悪くなっていると思う。実態をしっていますか。建前は聞きたくない。実行して欲しい。
・これからも組合員の幸せのためにがんばってください。
・一部の人であるが、組合（活動）の意味がわかっていないようである。
・今後も労使一体となって主幹産業の一翼として邁進してください。
・残業手当の問題など、不満はたくさんありましたが、現在のように景気が悪いとやはり解雇状態が維持され、それなりの賃金が確保されていれば、良い企業であると思えます。もっと厳しい状況の企業は山ほどあるので今は我慢の時期だと思います。
・自分自信としては大変勉強になったと思う。但し企業が大規模になるほど縦横の連絡・書類の多さが気になるところであり、かなり硬直化しているように思う。又、以前と違い仕事がきつくなる変わりに人間として企業人として向上する教育がなかなかされていないような気がした。
・リストラを行う企業の場合、就職の斡旋は必ず行った方が良いと思う。建設業界は特に厳しい業界なので他産業も含め行うべきである。
・当組合は無意味。キャリア志向の人にとっては邪魔な存在。皆で一緒に沈んで行く硬直的体質を維持する一助になっているだけ。「会社との信頼関係」をそんなに意識するなら、組合は要らないのでは。
・バブルの時期の大量採用とその後の絞込み、現在は中高年層の早期退職推進。あまりにも環境に左右されすぎている。
・ゼネコンの体質　若いころは多種多様の業務に当てる人材を多く必要とするが、管理職の年齢になってくると必要無くなる。(ポストの激減)

・今はともかく、今までは定年まで会社に勤めることを前提に我々は会社に入っているわけで、会社の都合で人生を大きく変えられては困る。中長期的にビジネスキャリアを積んでいたはずが転職して実感しているのは、建設業とは違う業種の人々との出会いの中での世の中の広さである。今後人材の流動化が進むので、建設業の人達も客観的に自分の能力・人脈・給料を認識すべきで、会社・組合もこうした面をサポートしていくべきだ。
・退職後の就職情報の不足。各種保険（年金・健保他）の情報。
・退職時の再就職に際しての指導・相談・斡旋などは組合としては活動の範囲外になるのでしょうか。そうでなければ積極的な支援を希望したいと思います。
・能力より好みでリストラされたことが残念。
・一昨年に退職された方々と比べ昨年退職した人々（私を含む）の方が退職一時金が低かった。会社のことはわかりませんが、今後も退職一時金は同額、同条件にした方がよいと思います。
・作業所採用・職員採用含めて30年間お世話になった企業ですから、非常に感謝しています。また、現在ある基礎は全て今までの企業のおかげだと思います。
・お世話になりました。ありがとうございました。
・３６年余り勤務しまして、大変お世話になりました。卒業してからも、前企業を大切に思っています。弱小ながら協力できればと思っています。
・企業（会社）体質、主義は十分に参考にしたい。バランスに優れた上司が多かった
・大変すばらしい職場だったとおもっています。

Q30 行政・経営者団体への要望・提案等

・あらゆる入札の門戸を開放し、参加の機会を増やしてもらいたい。
・企業内個人企業的制度の整備。たとえば、ある期間、自分で収入を得ることのできる人は、外で稼ぎ、その後また復職できるとかの制度。
・企業は社員の育成に当たって、場当たり的な人事異動を行うのではなく、個人の資質や思考を考慮してスキルアップにつながるキャリア形成に努めて欲しい。つまり、会社のプロを育てるのではなく、社会に通用するプロを育てるつもりでやっていただきたい。そうすれば、たとえ企業である個人の雇用をを守ることができなくなっても、その人の雇用は確保されるはずである。
・建設業界は長期的に人材を採用・育成する視点がかけていると思う。他業種でも通用するような人材を作っていかなければ転職先は確保できない。
・資格・技術などの修得に関し無償で勉強できる期間が必要。
・新聞・テレビを見ているとまだリストラという声をよく聞くけれども、このまま行くとリストラがリストラを呼ぶことになると思う。現代においては失業して収入の無くなった人を放っておくわけには行かないので働いている人がお金をだして、なんらかの形で面倒を見なければ成らない。それよりは現在の高水準の賃金（本当に必要な生活費から見れば）を全体に下げて雇用を維持し、働いて（失業せず）もらって消費し、税金も納めてもらうほうが良いと思う。高水準の賃金は消費に廻らずに貯蓄に廻っていると思う。
（経済が廻っていない）
・退職時に有利な退職方法？（賃金、退職金等）をマニュアル化して退職者に周知させてほしい。
・中途採用を増やす。
・特殊法人や第三セクター及び国出資会社などの中途採用（民間出身者）の枠を広げてほしい。
・放任が一番。人間は甘えるものがある限り本気を出さない。
・世の中でいわれている人材関係・健康産業・通信事業が２０１０年まで拡張するとの事なので、それに関する知識の習得・取り組みが必要だと思われます。

Q31 その他

・「３Ｋ」という言葉が流行っている時代に新卒の確保対策として賃金のアップを字はかってきました。実際にはゼネコンの仕事（営業・施工管理・設計）はサブコンやメーカー・デベロッパー等と比べてそれほど「３Ｋ」が深刻であるとは思えません。どこの業界も同じなのに建設業だけが賃金を上げていき、現在の固定費削減につながったのだと思います。もっと抜本的な賃金体系の見直しが急務だと思います。「賃金よりも雇用の確保」
・請負専門（低付加価値）とｴﾝｼﾞﾆｱﾘﾝｸﾞ（交付加価値）に。持ち株会社を通じて独立採算ベースに分離し、路線を徹底すべき。最も重要なのは「技術屋経営者」は辞めること。
・外国企業進出に対する対策。
・業界全体、業者数が多すぎる。ゼネコンの総合サブコンの統合化を進めるべき
・景気が悪い時ほど、やさしい雇用状況をつくる
・建設会社としての就職情報誌があればよいのでは。
・若い職人が少なくなっていると思う。電化されコンピューター化された現代であるが、現実は人が働くことで物を作っているわけで職人は必要である。一人前の職人であればそれなりの収入がある。そこで最近高校中退が多くなったとか聞くけれども、誰もが高校大学に行くという世相を変えて小中学校で実生活に必要な知識を学び、（現代はそれを学んでいないようであるが）職人になりたいというような人が増える方策を考えていく必要があるように思う。
・建設工事における公共工事の発注者側の書類があいかわらず多い。建設省などは書類レスがかなり進んでいるが特殊法人及び自治体は請負金額の多少に関わらず多い。（特に住都公・道路公団）建設産業の労働時間の長さはここにある。企業は経費節減のため現場の配属人数を減らし、職員の負担がかなり多くなっている。発注者側は請負金だけでなく書類も減らしてほしい。
・現場等の経験がものをいう業界なので、専門的な知識を身につけた人はそういう分野にいけるようにするべき。

・今後もリストラ、早期退職がふえてくると思うがリストラ時のいやがらせをやめさせること。
・産業全般にいえることですが、談合体質を改め自由な実力の競争になくして、企業の活力は生きれないでしょう。
・残念ながら現状の建設業界には失望せざるをえない。結果として私の場合は脱建設産業の道を選択した。
・ゼネコンでのｼｽﾃﾑ開発・研究を12年間行っていた。周りの人たちからはかなり白い目で見られ肩身もせまかったが、逆にそれがよかったと思う。
・同業間での横の交流が少ない。非常に閉鎖的。他産業との人脈が持ちにくい。他業界への転職への支障になると思う。
・とくに大手会社にいえることだが、企画管理部内の人数は減らすべき。全員が商売をやる（売り上げ、利益に貢献する）認識を向上させることが必要。
・日建協の果すべき役割・債務はますます重くなってくると思われます。がんばってください。
・バブル期の経済や生活の成り立ちがいまだに国民の意識の基準になっているので、前に（良い時に）に戻そうという考えが先行しがちですが、根本的な改善にならないので、構造的な改革を望みます。でも生活のレベルを下げることに抵抗が大きいからなんとも難しい。しかしまったなしの今はとにもかくにも景気の回復がなによりだと思います。

Q27 行政の各種施策への感想

（失業手当の給付期間延長）
・10ヶ月では短い。
・給付期間はあまり長くないほうが就職活動に身が入ると思う。今以上に長くする必要はない。
・現在の期間でも良い。延長される分、将来への対応が遅くなる
・現在のように少ない求人の場合、給付金の期間延長はとても助かると思う。
・再就職までのつなぎであればよいが、長ければ失業手当に頼る人が出ると思う。
・独立自営した場合、給付がうけられない、仕事が無い中無収入に応じ給付をしてほしい。

（職業訓練メニューの充実）
・新しい技術等の取得は有効であるが、再就職者の目的意識の問題である。目的もなく、何か技術を資格を、では再就職は無理と思う。
・自分に足りないと思える能力を働いている間に身につけやすくなる。
・前職にこだわらず別の分野でのメニューが活動に繋がる。特に事務系の人たちについて
・年齢制限があるために資格を取得したい。（ボイラー取扱、電気取扱など）
・一般的なものは皆がやるので意味が無い
・やりたい人は自前でやる

（自主的な訓練等への金銭補助）
・教育訓練給付制度などの機会がもっとあると良いと思う。
・自己啓発に対しては有効だと思うが、個人的な問題であり、そんなことに国税を使うのはおかしいと思う。
・自己啓発への金銭補助は、この時期非常に助けとなる。

（求職者へのｷｬﾘｱｶｳﾝｾﾘﾝｸﾞ）
・ｶｳﾝｾﾘﾝｸﾞを実施しても求人がなければ無意味では。
・希望職種が有効、資格利用しのたいのであるからその有効利用を教えてほしい

（各種職業紹介機関の連携・情報の一元化）
・早く目的の職種を探せると思う。

（派遣法改正に伴う派遣職種拡大）
・一時的に雇用される人は増えるかもしれないが、長期的にはピークをすぎた人は働かなくなる。
・年がいっての派遣はきつい。

（失業者を雇用した企業への補助金）
・雇用促進へのはずみとなる
・雇用に対しては有効だと思うが、資本主義経済の中ではゆがんだ雇用形態だと思う。
・税の無駄使い。企業が不要な人を雇う

（独立開業への資金援助）
・新しい企業活動への援助をすることで新しい雇用が生まれると思う。
・開業しても仕事が無い「失業保険」と同じに考えて欲しい。
・サラリーマンの独立開業は難しい。
・退職所得に対する税金が高すぎる。

資　料　退職者 再就職活動に関する個別調査（質問内容概略）

［属性］

Q１ 前の企業を退職された時は何歳ですか（満年齢）

Q２ 退職された時期はいつですか

Q３ 前の企業での主な職種はどれですか。（１つ）

1.建築系　2.設備系　3.建築設計系
4.土木系　5.機電系　6.土木設計系
7.技術研究系　8.外勤事務系　9.総務・人事系
10.財務・経理系　11.営業系　12.企画系
13.購買系　14.労務安全系　15.その他

Q４ 前の企業での年収は、いくらぐらいでしたか

Q５ 現在、再就職活動中ですか、再就職済み（以下全て独立開業も含む）ですか

1.再就職活動中　2.再就職済み　3.その他

Q５で「1. 再就職活動中」と答えた方は、引き続きQ６から回答
「2. 再就職済み」「3. その他」と答えた方は、Q17 から回答。

［再就職希望先］

Q６ 再就職先の条件について、以下の各項目について どの程度重視されていますか（5 段階でチェック）

①職務内容・過去のｷｬﾘｱの活用　②役職・ポスト
③仕事のやりがい　④賃金水準　⑤勤務地　⑥労働時間
⑦その他

Q７ 希望する再就職先の業界･業種はどの分野ですか。（２つ以内）

1.建設業界（ゼネコン）　2.建設業界（専門業者等）
3.不動産業界　4.リニューアル業界
5.設計･コンサル事務所　6.業界にはこだわらない　7.その他

Q８ あなたが再就職するに当たって納得できる賃金は年収でいくらぐらいですか

Q９ 現在、どういう観点で再就職活動に取り組んでおられますか。（２つ以内で〇）

1.とにかく早く新しい職場を見つけたい
2.ある程度時間をかけても希望の職場を探したい
3.希望の職場が無ければ、無理には再就職しなくても良い
4.新しい仕事に挑戦するチャンスである
5.その他

［再就職活動の内容］

Q10 再就職活動に当たり活用している手段はどのようなものですか。以下の各手段について、利用されたか否か、役立つか否かに〇をつけてください。また、利用されての感想などお書き下さい。

手　段	利用したか否か	役立つか否か
①人材銀行	利用した・しない	役立つ･立たない
②ﾊﾛｰﾜｰｸ(職安)	利用した・しない	役立つ･立たない
③前企業の紹介で登録した民間斡旋会社	利用した・しない	役立つ･立たない
④自分で登録した民間斡旋会社	利用した・しない	役立つ･立たない
⑤転職情報誌	利用した・しない	役立つ･立たない
⑥友人・知人	利用した・しない	役立つ･立たない
⑦前企業の直接の斡旋	利用した・しない	役立つ･立たない
⑧その他		

Q11 いつごろから、再就職活動を始められましたか。（１つ）

1.退職する１年以上前　2.退職する半年前　3.退職する３ヶ月前
4.退職する１ヶ月前　5.退職する直前　6.退職直後
7.退職後１ヶ月以内　8.退職後３ヶ月以内
9.退職後６ヶ月以内　10.退職して６ヶ月以降　11.その他

Q12 すでに何社くらい面接を受けましたか。

Q13 再就職活動に活かすため、現在、何か自己啓発などに取組んでおられますか。また以前から取組んでおられましたか。

	取組んだか否か	取組の内容・学習方法など
①資格取得	はい・いいえ	資格名：
②語学	はい・いいえ	語学名：
③パソコン	はい・いいえ	学習方法は：
④ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ能力	はい・いいえ	学習方法は：
⑤専門技術･知識	はい・いいえ	内容･学習方法は：
⑥その他	はい・いいえ	その内容

Q14 再就職活動に関して、どのような点に苦労されていますか。（以下の項目を５段階でチェック）

①再就職候補先の情報の少なさ
②再就職候補先の条件の悪さ
③以前の企業でのキャリアが通用しないこと
④自分の経験･能力が、偏っていること
⑤自分の能力･経験が一般的にすぎること
⑥自分のキャリアを修正できるｾﾐﾅｰ等が無い
⑦その他

Q15 再就職にあたって、不足していると感じる知識・能力・経験等があれば、お書きください。

Q16 現在、生活面も含めて、特に悩んでいること、困っていることがあればお書きください。

Q17～Q26 は、Q６で「2. 再就職済」「3. その他」と答えた方のみ回答。

［再就職先］

Q17 再就職（以下全て、独立も含む）先は、どういった業種ですか。

1.建設業界（ゼネコン）　2.建設業界（専門業者等）
3.不動産業界　4.リニューアル業界
5.設計･コンサル事務所　6.その他

Q18 職場での雇用形態は、どのようなものですか。（１つ）

1.経営者　2.正規社員　3.派遣　4.アルバイト　5.臨時雇　6.その他

Q19 新しい職場での雇用条件や満足度はどうですか。

1)賃金（年収）　約　　万円
2)勤務地（都道府県名）
3)具体的な業務内容
4)現在の職場の満足度と理由（5 段階）

［再就職活動］

Q20 新しい職場を見つけた方法

1) 再就職活動に当たりどのような手段を利用されましたか。以下、各手段について、利用されたか否か、また、利用された場合には感想や要望など有ればお書きください。なお、最終的に新しい職場を見つけた方法に、〇をつけてください

手　段	利用したか否か
①人材銀行	利用した・しない
②ﾊﾛｰﾜｰｸ(職安)	利用した・しない
③前企業の紹介で登録した民間斡旋会社	利用した・しない
④自分で登録した民間斡旋会社	利用した・しない
⑤転職情報誌	利用した・しない
⑥友人・知人	利用した・しない
⑦前企業の直接の斡旋	利用した・しない
⑧その他	

2)退職されるにあたり、どれくらいで再就職先を決められましたか

1.退職する１年以上前　2.退職する半年前　3.退職する３ヶ月前
4.退職する１ヶ月前　5.退職する直前　6.退職直後
7.退職後１ヶ月以内　8.退職後３ヶ月以内　9.退職後６ヶ月以
10 退職後１年以内　11.退職後１年以上　12. その他

3)何社くらい面接を受けましたか

4)再就職活動に要した費用はいくららいですか
（その間の生活費などは除き、直接要した費用）

Q21 再就職先を決めるに当たり、以下の各項目についてどの程度重視されましたか。（①～⑦の各項目ごとに５段階評価）

①職務内容・過去のキャリアの活用　②役職・ポスト
③仕事のやりがい　④賃金水準　⑤勤務地
⑥労働時間　⑦その他

Q22 再就職において何が武器になりましたか。以下、該当する項目に関し、具体的に記入してください。

①能力	どのような能力ですか
②経験	どのような経験ですか
③知識	どのような知識ですか
④人脈	どのような関係ですか
⑤資格	何の資格ですか
⑥その他	自由にお書きください

Q23 再就職に関連して、以下のような工夫、自己啓発などを行いましたか（またそれは有効でしたか、具体的な内容は？）

①資格取得　②語学力　③専門技術・知識　④ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ能力
⑤パソコン　⑥ｷｬﾘｱｶｳﾝｾﾘﾝｸﾞ　⑦その他

Q24 再就職活動において、特に不安だったこと、苦労されたことは何ですか

Q25 現在、ご自分の知識・能力や、経験(ｷｬﾘｱ)で不足していると感じるものがあればお書きください

Q26 現在、新しい職場や、生活面での悩みはありますか、あるとすればどんな事ですか

Q27 以降は、全ての方が回答

［各種要望］

Q27 以下のような行政等が行っている各種対策は、再就職活動の支援として有効と考えますか。また、特に、要望などが有りますか

①失業手当の給付期間の延長
②職業訓練のメニュー拡大･充実
③自主的な職業訓練、自己啓発への金銭補助
④求職者へのキャリアカウンセリングの実施
⑤各種職業紹介機関の連携（情報の一元化）
⑥派遣法の改正による派遣できる職種の拡大
⑦失業した方を雇用した企業への補助金
⑧独立開業への資金援助

Q28 以前勤めていた企業・組合に対して、言いたかったことが何か有りますか。ご自由にお書き下さい。

Q29 今後、同じように再就職活動を行う人へのアドバイスをお願いいたします

Q30 建設省・労働省などの行政、日建連などの経営者団体、また日建協などに対し、再就職の支援策や、
雇用の創出に結びつく建設関連の新規産業の育成に関して、要望、提案があればお書きください。

Q31 その他、雇用問題、建設産業全般についてご意見が有れば、ご自由にお書きください。

お わ り に

本文では紹介しきれませんでしたが、退職された方が今でも、元の企業に対して複雑な愛情を持ち続けていることが、アンケートの自由意見から分かります。

「会社再建に骨を埋めるつもりだったが、失望した」「経営トップの責任が曖昧なままであった」といった声から「実力のある社員が多数退社した。会社に残って頑張ろうとしている社員がプライドを持って仕事ができるような施策・措置を期待する」「以前のような活気のある会社に戻って欲しい」といった声援まで、様々な声が寄せられました。しかし、どの人の声にも、元の企業とそこを去った自分自身への真剣さを、一様に感じます。各企業そして私達の業界は、一番大切な「人」という財産を、自ら無くしているのかもしれません。

特に現在の状況を見ると、人員削減が建設業界の風潮になっており、必要の無い企業までが横並び意識で行っているのではないかとの懸念を持ちます。本来、人員削減に走らない企業が優良であり、今こそ、人を大切にする経営が社員からも社会からも望まれています。本当に個々の企業の経営方針、長期戦略に基づいて実施されているのでしょうか。少なくとも、職場会や各種アンケートの意見からは、各企業の経営の状況、今後の経営方針や戦略が、従業員に十分説明され、理解・納得を得ているとは言い難いものがあります。企業としての一体感、ベクトルを一つにできないまま人員削減に走った場合、企業としての求心力を急速に失ってしまいます。

人員削減は、従業員の志気や経営への信頼感の喪失、自社の技術やノウハウの流出など、失うものが非常に大きい、いわば企業の大手術です。人員削減の計画にあたっては、経営計画・長期戦略を含めて、企業は組合と十分な検討・協議を行うことが大前提であり、また社員への十分な納得できる説明が必要不可欠であることを、最後に確認しておきたいと思います。

今回、この提言集をまとめるにあたり、この活動にご理解をいただき、アンケート・ヒアリングにご協力いただいた方々、様々なアドバイスをいただいた皆様に、この場を借りて、深く、感謝させていただきます。ありがとうございました。

１９９９年６月

日本建設産業職員労働組合協議会