

2023年4月10日  
建設コンサルタンツ協会 中国支部若手の会  
生産性向上ワーキングチーム

# 管理職／若手社員向け意識調査アンケート 集計結果

※本資料の用途は、建設コンサルタンツ協会及び若手の会における活動利用となります。

※無断転載等は禁止です。上記以外の目的で利用を希望される場合は、[中国支部若手の会にご連絡ください。](#)

## 《はじめに》

この度、アンケート回答にご協力いただき、ありがとうございました。おかげさまで、約360件の回答をいただきました。本アンケートは、管理職、若手社員を対象にそれぞれ行っており、管理職向けアンケートから「管理職から見る若手社員」、若手社員向けのアンケートから「自身が見る若手社員」を抽出できるように構成しました。若手社員に対するお互いの捉え方を比較することで、管理職と若手社員それぞれの捉え方の傾向やそのギャップを抽出し、若手の会ではそこに向けた取組みを2023年度に検討していく予定です。各社の皆さまにおきましては、管理職、若手社員それぞれの捉え方の傾向やギャップを確認することで、各職場での参考にしていただけたら甚幸です。

## 《目次》

【1】アンケート概要	: <a href="#">3P</a>
【2】アンケート結果、分析	
<総括版>	: <a href="#">4P</a>
<詳細版>	
1)基本情報(属性)	: <a href="#">5P-6P</a>
2)人間関係／コミュニケーション	: <a href="#">7P-12P</a>
3)能力開発(自己研鑽／若手育成)	: <a href="#">13P-20P</a>
4)長時間労働	: <a href="#">21P-22P</a>
5)働き方の多様性	: <a href="#">23P-25P</a>
6)その他	: <a href="#">26P-29P</a>
参考:アンケート質問	: <a href="#">30P-31P</a>

## 【1】アンケート概要

### 1)目的

管理職および若手社員の働き方、生産性向上に関する意識調査を行い、管理職および若手社員の考え方の傾向や抱えている課題、ニーズを収集・抽出することが目的です。管理職および若手社員の抱えている課題、ニーズのギャップを埋めるために、若手の会でどのような取組みを行えるかを検討します。

### 2)対象者

- ・中国支部会員の管理職(組織を統括する部長・課長・チームリーダー相当の方)
- ・若手社員(管理職ではない 40 代以下の方)の全員

※技術者の方だけではなく、管理部門、営業部門等で従事する社員の方も対象

※派遣社員、契約社員、パート、アルバイトの方は対象外

### 3)回答方法／質問構成

回答方法:Google フォーム

質問構成:36 質問

- |                     |                     |
|---------------------|---------------------|
| ・基本情報 6 問           | ・人間関係／コミュニケーション 7 問 |
| ・能力開発(自己研鑽／若手育成)8 問 | ・長時間労働 6 問          |
| ・働き方の多様性 7 問        | ・その他 2 問            |
- ※質問の詳細は 30-31P

### 4)回答期間

2022 年 12 月 9 日(金) – 2023 年1月20日(金)

### 5)回答件数

358 件(管理職:148 件、若手社員:210 件)

## 【2】アンケート結果、分析 <総括版>

総括版では、「管理職および若手社員の抱えている課題、ニーズにおいて、双方のギャップ」が大きかった内容を中心に、抜粋して紹介します。

### ○人間関係／コミュニケーション

- ・意思疎通の円滑さについては、管理職の 68%、若手の 79%が良好と感じている。⇒ 管理職が感じている以上に、**若手は仕事における意思疎通が取れていると感じている。**
- ・管理職・若手の 90%近くがコミュニケーションの円滑さがもたらす生産性への影響があると感じている。

### ○能力開発(自己研鑽／若手育成)

- ・管理職が必要とするマインドが「チャレンジ力」、「ポジティブシンキング」、「目標設定」に対し、若手のそれは「目標設定」、「ストレス耐性」だった。⇒ 管理職が感じている以上に、**若手は「ストレス耐性が必要」と感じている。**
- ・必要とするヒューマンスキルは、「コミュニケーション力」が1位で、管理職・若手で認識が一致している。
- ・若手の専門分野における能力(技術者なら技術力)について、管理職の 65%が勤続年数相応と感じているのに対し、若手は 50%に留まる。⇒ 管理職が感じている以上に、**若手は「自分の専門分野における能力が不十分」と感じている。**
- ・若手の自己研鑽に対する意欲は高いが、管理職が感じている以上に、**若手は時間の確保に難しさを感じている。**
- ・技術継承について、管理職の 75%は意欲が高いのに対し、若手が感じている職場の意欲の高さは 47%に留まる。⇒ 管理職が感じている以上に、**若手に技術継承の意欲が伝わっていない状態にある。**

### ○長時間労働

- ・長時間労働の長さについては、閑散期・繁忙期とも管理職・若手で認識がほぼ一致しており、繁忙期の労働時間は減らしていきたいと感じている。
- ・長時間労働の主な理由は、「業務量の多さ」、「突発性の高さ」という若手自身ではコントロール困難な要因と、「確認事項の多さ」、「自分で考える時間の多さ」という業務体制によっては調整できそうな要因である。

### ○働き方の多様性

- ・若手のテレワークの生産性については、管理職の 84%が低下すると感じているのに対し、低下を感じている若手は 67%に留まる。⇒ 若手が考えている以上に、**管理職は「テレワークで若手の生産性が低下する」と感じている。**(業務管理およびコミュニケーションの面で難しい)

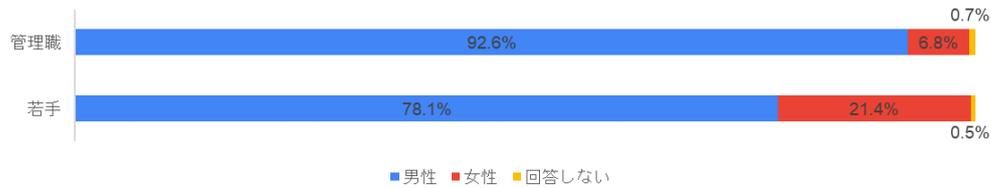
## 【2】アンケート結果、分析 <詳細版>

### 1) 基本情報(属性)

#### 1. 性別

管理者向けの質問:1)あなたの性別を教えてください。(n=148人)

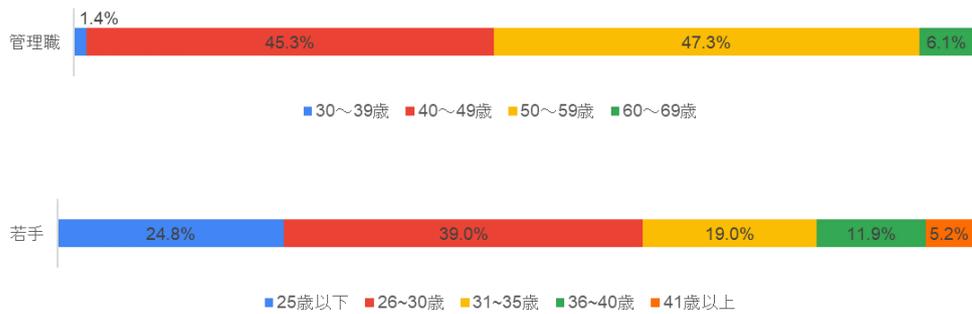
若手向けの質問:1)あなたの性別を教えてください。(n=210人)



#### 2. 年齢

管理者向けの質問:2)あなたの年齢を教えてください。(n=148人)

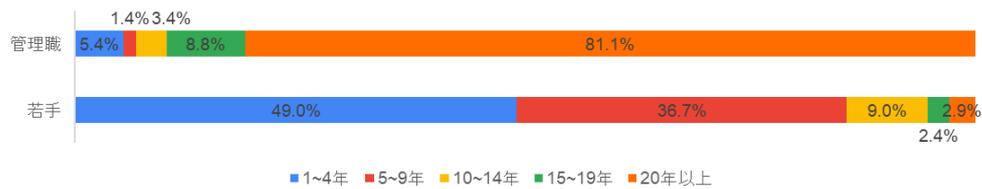
若手向けの質問:2)あなたの年齢を教えてください。(n=210人)



#### 3. 建コン業界歴

管理者向けの質問:3)あなたの建設コンサルタント業界の経験年数を教えてください。(n=148人)

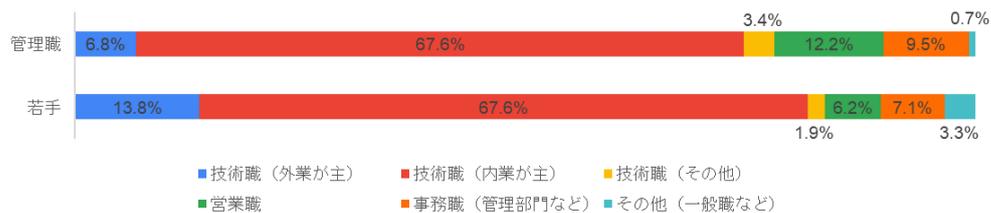
若手向けの質問:3)あなたの建設コンサルタント業界の経験年数を教えてください。(n=210人)



#### 4. 職種

管理者向けの質問:4)あなたの職種を教えてください。(n=148人)

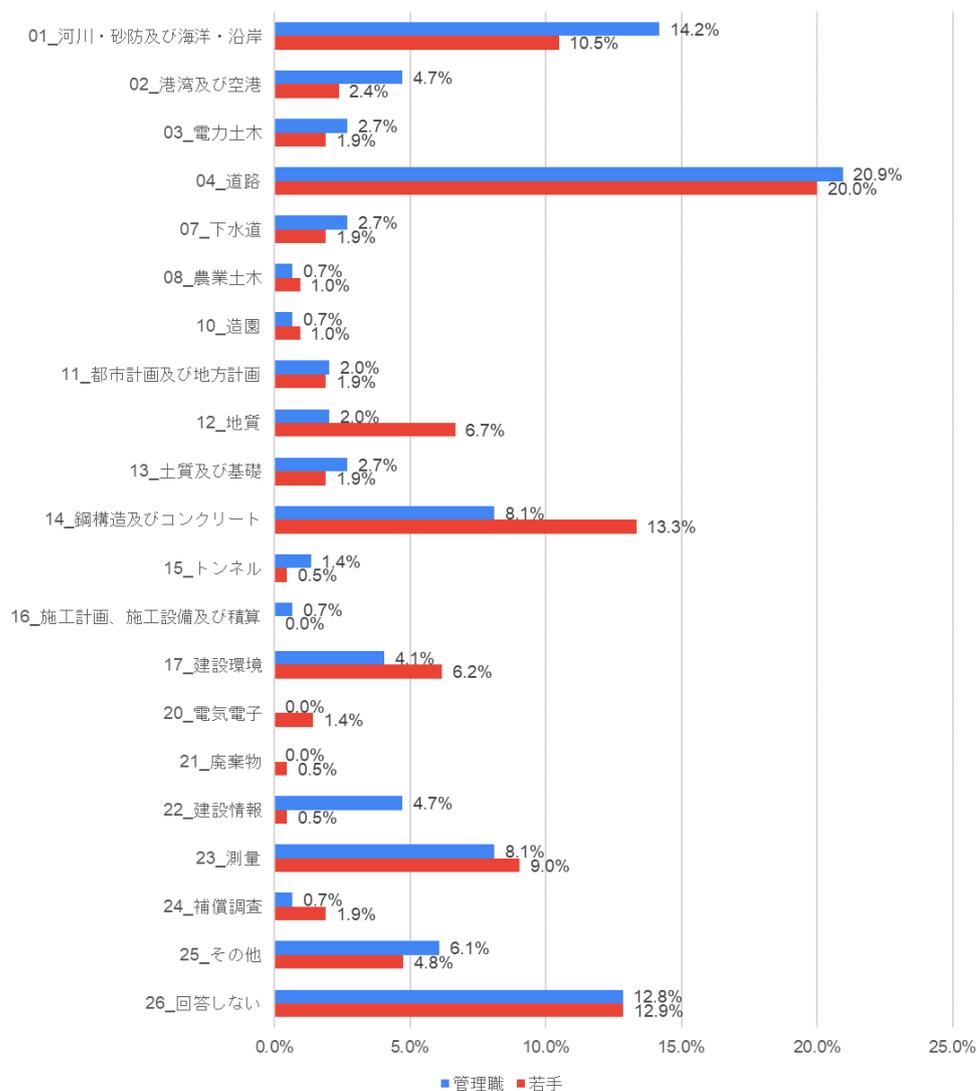
若手向けの質問:4)あなたの職種を教えてください。(n=210人)



## 5. 専門分野(参考:RCCMの専門技術部門)

管理者向けの質問:5)技術職の場合は主な専門分野を教えてください(RCCMの専門技術部門を参考に設定)。(n=148人)

若手向けの質問:5)技術職の場合は主な専門分野を教えてください(RCCMの専門技術部門を参考に設定)。(n=210人)

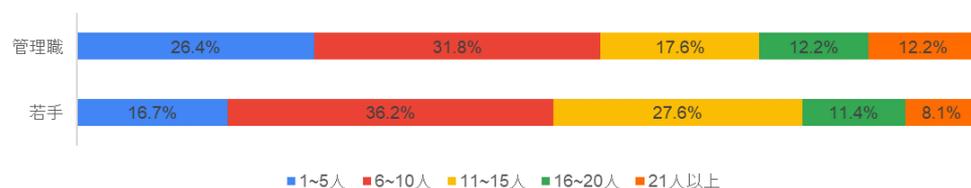


※「05\_鉄道」、「06\_上水道及び工業用水道」、「09\_森林土木」、「18\_機械」、「19\_水産土木」は回答なし

## 6. 所属組織(課レベル)の人数

管理者向けの質問:6)あなたが所属している組織(課レベル)の人数を教えてください。(n=148人)

若手向けの質問:6)あなたが所属している組織(課レベル)の人数を教えてください。(n=210人)



## 2)人間関係／コミュニケーション

### 7.「意思疎通の円滑さ」と「話しやすさ」の関係

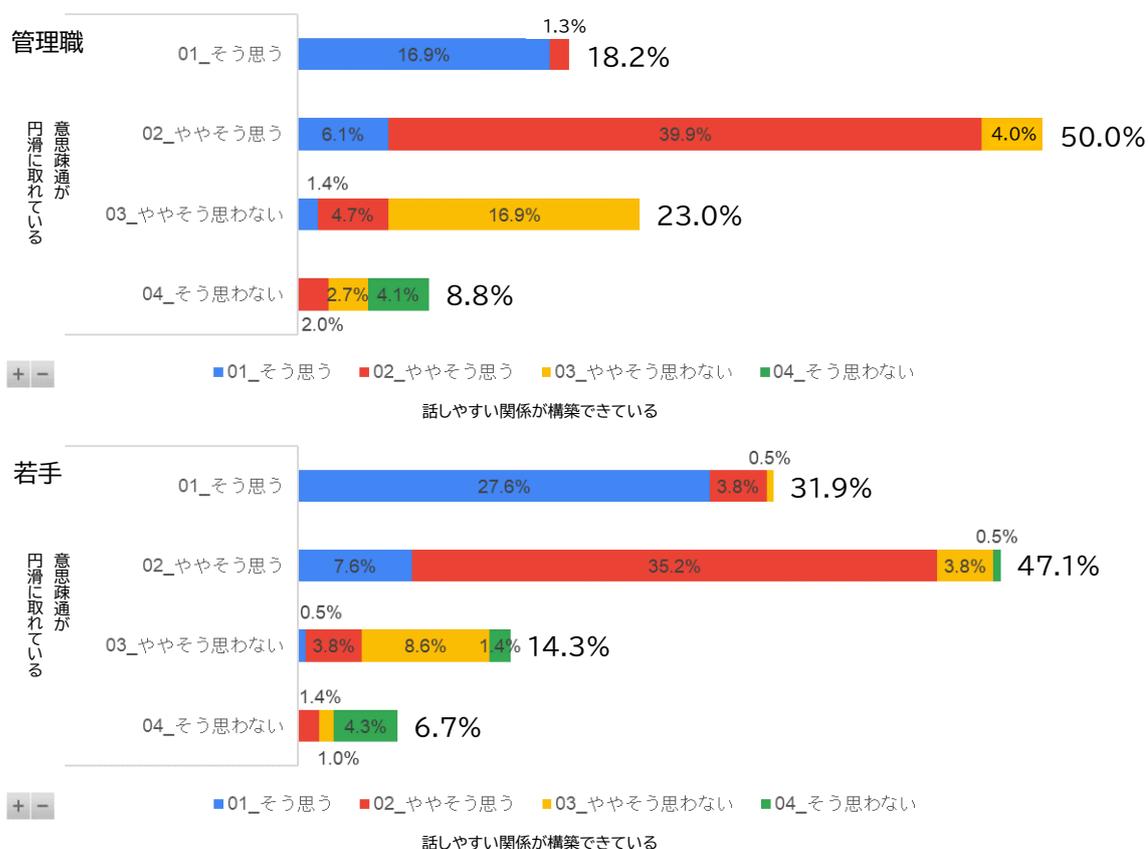
管理者向けの質問:7)若手社員との意思疎通(作業の指示内容、優先度等の相互認識)は円滑に取れていますか？(n=148人)

8)若手社員とは話しやすい関係が構築できていますか？(意見を言い合える、相談しやすい、話しかけやすいなどを目安に考えてください)(n=148人)

若手向けの質問:7)上司、先輩社員との意思疎通(作業の指示内容、優先度等の相互認識)は円滑に取れていますか？(n=210人)

8)上司、先輩社員とは話しやすい関係が構築できていますか？(意見を言い合える、相談しやすい、話しかけやすいなどを目安に考えてください)(n=210人)

グラフは、「意思疎通の円滑さ」の選択肢を横軸に、その内訳として「話しやすさ」の割合を表記



#### 《まとめ》

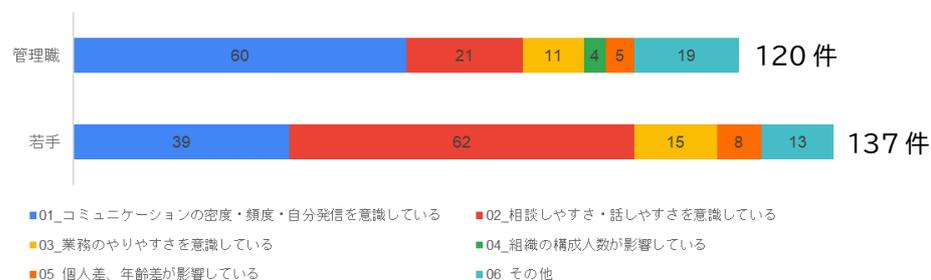
- ・意思疎通の円滑さ(質問7で「01\_そう思う」「02\_ややそう思う」を選択)は、管理職が約68%に対し、若手は79%だった。管理職が感じている以上に、若手は仕事における意思疎通が取れていると感じている。
- ・また、意思疎通が円滑であると感じている管理職、若手(質問7で「01\_そう思う」「02\_ややそう思う」を選択)は、その大半がお互いに話しやすい(質問8で「01\_そう思う」「02\_ややそう思う」を選択)と感じている。
- ・逆に、意思疎通が円滑でないと感じている管理職、若手(質問7で「03\_ややそう思わない」「04\_そう思わない」を選択)は、その大半がお互いに話しにくい(質問8で「03\_ややそう思わない」「04\_そう思わない」を選択)と感じている。

## 8. 「意思疎通の円滑さ」と「話しやすさ」の関係 で回答した理由

管理者向けの質問:9)7)・8)の質問で回答した理由を教えてください。(n=120件)

若手向けの質問:9)7)・8)の質問で回答した理由を教えてください。(n=137件)

フリーコメントから共通点をもとにグルーピングし、集計(複数グループにまたぐ場合は、意味合いが一番強いと思われるグルーピングに集計)



区分	年齢	01_コミュニケーションの密度・頻度・自分発信を意識している	02_相談しやすさ・話しやすさを意識している	03_業務のやりやすさを意識している	04_組織の構成人数が影響している	05_個人差、年齢差が影響している	06_その他	総計
管理職	30~39歳	1						1
	40~49歳	22	9	9	2	2	9	53
	50~59歳	30	12	2	2	3	9	58
	60~69歳	7					1	8
	計	60	21	11	4	5	19	120
若手	25歳以下	12	13	4		2	4	35
	26~30歳	9	26	4		4	3	46
	31~35歳	6	11	5		2	2	26
	36~40歳	9	8	1			2	20
	41歳以上	3	4	1			2	10
	計	39	62	15		8	13	137
総計		99	83	26	4	13	32	257

### 《まとめ》

・管理職、若手の60%以上が、「コミュニケーションの密度・頻度・自分発信」「相談のしやすさ・話しやすさ」について、回答している。

### ・「意思疎通の円滑さ」/「話しやすさ」の評価別コメント(抜粋)

#### ①評価高めの管理職(質問7・8の両方で「01\_そう思う」「02\_ややそう思う」を選択)

- あいさつや、自分から積極的な声かけなどを日常的に行っている
- お互いに相談しやすい、話しやすい、風通しの良い職場環境の醸成を心がけている
- ミーティングなどの意思確認の場を定期的、もしくは、短い時間でも実施している

#### ②評価低めの管理職(質問7・8の両方で「03\_ややそう思わない」「04\_そう思わない」を選択)

- 職位差や年齢差による会話の頻度の少なさややりづらさを感じる
- そもそも近くに若手がない

#### ③評価高めの若手(質問7・8の両方で「01\_そう思う」「02\_ややそう思う」を選択)

- 上司や先輩が定期的にミーティングをつくるなど、相談時間を取ってくれている
- 上司や先輩が気さく話してくれる、声がけてくれるので、相談しやすい雰囲気、説明が丁寧である
- 自分も上司や先輩に気を配っている、積極的に話しかける、自分の意見を言う

④評価低めの若手(質問 7・8で「03\_ややそう思わない」「04\_そう思わない」を選択)

- 管理職の指示に不明瞭さを感じている
- 上司に相談しづらい、相談しても的を得た回答でない
- 職場の雰囲気が良くない、会話が少ない

9.「意思疎通の円滑さ」と「コミュニケーションの円滑さがもたらす生産性への影響」の関係

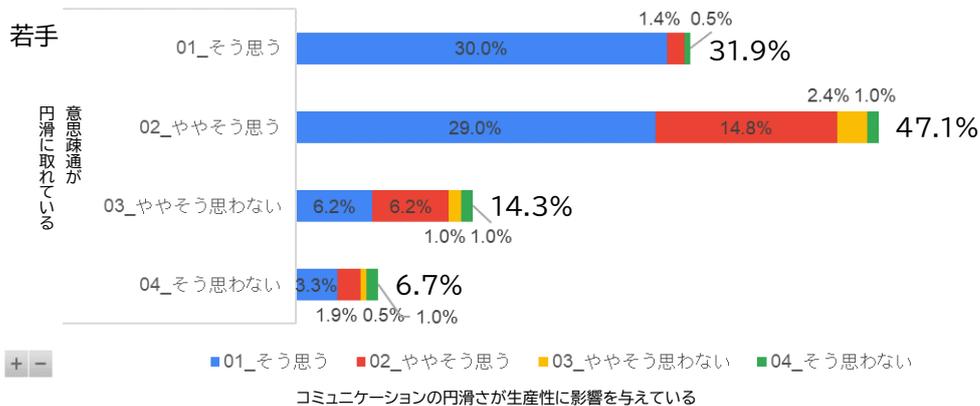
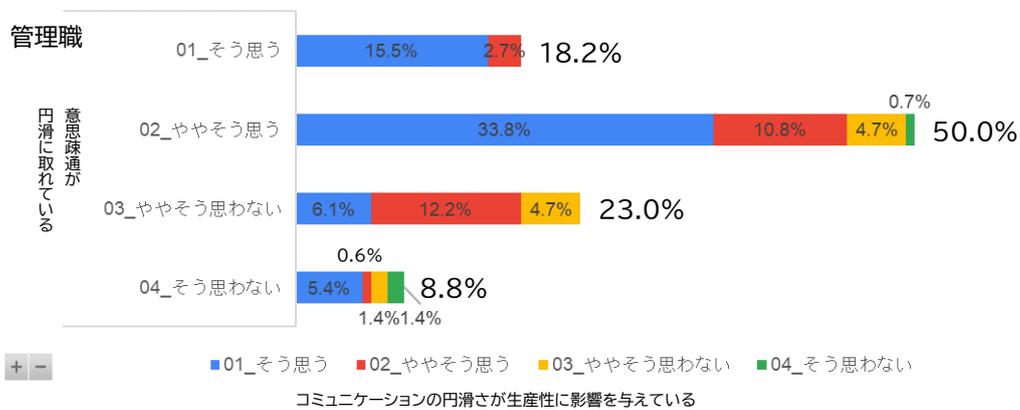
管理者向けの質問:7)若手社員との意思疎通(作業の指示内容、優先度等の相互認識)は円滑に取れていますか?(n=148人)

10)コミュニケーションが円滑であること(ないこと)が生産性に影響を与えていると思いますか?(n=148人)

若手向けの質問:7)上司、先輩社員との意思疎通(作業の指示内容、優先度等の相互認識)は円滑に取れていますか?(n=210人)

10)コミュニケーションが円滑であること(ないこと)が生産性に影響を与えていると思いますか?(n=210人)

グラフは、「意思疎通の円滑さ」の選択肢を横軸に、その内訳として「コミュニケーションの円滑さがもたらす生産性への影響」の割合を表記



《まとめ》

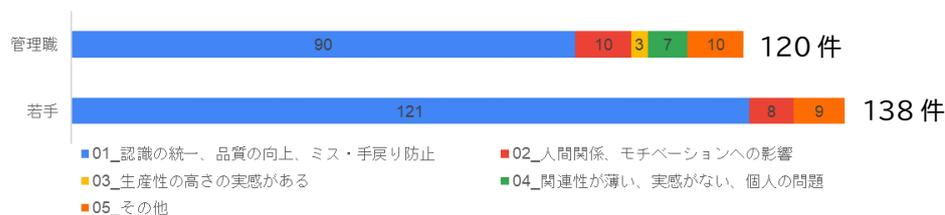
- ・意思疎通の円滑さのレベルに関わらず、管理職の約 87%、若手の約 93%がコミュニケーションの円滑さがもたらす生産性への影響があると感じている。(質問 10 で「01\_そう思う」「02\_ややそう思う」を選択)
- ・特に、意思疎通が円滑であると特に感じている管理職、若手(質問 7 で「01\_そう思う」を選択)は、その大半がコミュニケーションの円滑さがもたらす生産性への影響が高いと感じている。(質問 10 で「01\_そう思う」を選択)

## 10.「コミュニケーションの円滑さがもたらす生産性への影響」で回答した理由

管理者向けの質問:11)10)の質問で回答した理由を教えてください。(n=120件)

若手向けの質問:11)10)の質問で回答した理由を教えてください。(n=137件)

フリーコメントから共通点をもとにグルーピングし、集計(複数グループにまたぐ場合は、意味合いが一番強いと思われるグルーピングに集計)



区分	年齢	01 認識の統一、品質の向上、ミス・手戻り防止	02 人間関係、モチベーションへの影響	03 生産性の高さの実感がある	04 関連性が薄い、実感が無い、個人の問題	05 その他	総計
管理職	30~39歳						0
	40~49歳	40	3	3	4	5	55
	50~59歳	46	5		3	4	58
	60~69歳	4	2			1	7
	計	90	10	3	7	10	120
若手	25歳以下	29				3	32
	26~30歳	45	2			2	49
	31~35歳	25	4			2	31
	36~40歳	17				1	18
	41歳以上	5	2			1	8
	計	121	8			9	138
総計		211	18	3	7	19	258

### 《まとめ》

・管理職の75%、若手の約88%が「認識の統一、品質の向上、ミス・手戻り防止」の面において、コミュニケーションが生産性に影響していると感じている。

・「意思疎通の円滑さ」/「コミュニケーションの円滑さによる生産性への影響」の評価別コメント(抜粋)

#### ①評価高めの管理職(質問7・10の両方で「01\_そう思う」「02\_ややそう思う」を選択)

- 生産性を上げるには設計思想に間違いが無いこと、手戻りのないことなので、コミュニケーションの円滑さが必須
- コミュニケーションが円滑でないと、無駄な作業を行ったりし、非効率的。ただし、こちらが無駄だと思う作業も、若手にとっては色々考えた上でやっているの、回り道をするのも必要な経験。
- 人間関係が良くないとモチベーションが向上しないため、自主性が無くなる。
- 仕事の内容や人間関係を把握していることは、種々の判断において重要である。
- コミュニケーションが生産性に影響するのは一定量まで。

#### ②評価低めの管理職(質問7・10の両方で「03\_ややそう思わない」「04\_そう思わない」を選択)

- 他人から受けるものより個人の意識によるところが大きいと考えているため。
- コミュニケーションが円滑でなくても、生産性に影響はない。

③評価高めの若手(質問 7・8の両方で「01\_そう思う」「02\_ややそう思う」を選択)

- チームワークが取れないと、この業界の仕事は完遂しないと思うため。
- 営業の考えと技術の人の考えが違うのはもちろんのこと、年代が違っていると考え方や感じ方が違うので、話すことでより効率的に作業が進んでいくと考えるから。
- 作業内容が具体的にイメージできていないと成果品の質に関わってくる。コミュニケーションが取れていれば、最小限の作業量で質の高い成果品を作成できるので、生産性に影響を与えていると思う。
- コミュニケーションが上手いかず手戻りになる失敗を何度か経験したから。

④評価低めの若手(質問 7・10の両方で「03\_ややそう思わない」「04\_そう思わない」を選択)

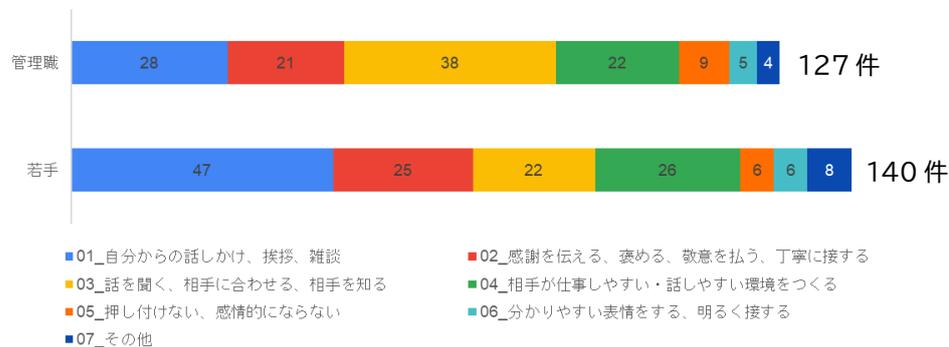
- 相互に進捗の確認を行うことが生産性に大きく影響すると考えるため。
- そもそも一人で業務を行っているため、社内のコミュニケーションが必要とされていない。

## 11. 円滑なコミュニケーションをとる上でプラスなこと

管理者向けの質問:12)あなたが考える職場内で円滑なコミュニケーションをとる上でプラスなこと(気遣い、言動等)を教えてください。(n=127件)

若手向けの質問:12)あなたが考える職場内で円滑なコミュニケーションをとる上でプラスなこと(気遣い、言動等)を教えてください。(n=140件)

フリーコメントから共通点をもとにグルーピングし、集計(複数グループにまたぐ場合は、意味合いが一番強いと思われるグルーピングに集計)

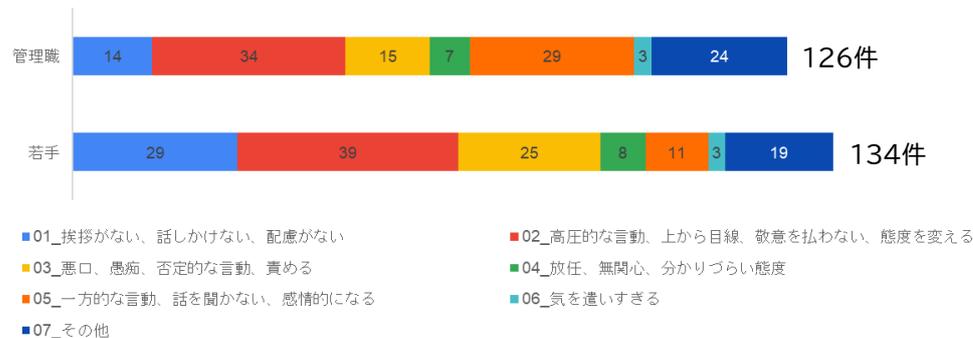


## 12. 円滑なコミュニケーションをとる上でマイナスなこと

管理者向けの質問:13)あなたが考える職場内で円滑なコミュニケーションをとる上でマイナスなこと(言葉遣い、言動等)を教えてください。(n=126件)

若手向けの質問:13)あなたが考える職場内で円滑なコミュニケーションをとる上でマイナスなこと(言葉遣い、言動等)を教えてください。(n=134件)

フリーコメントから共通点をもとにグルーピングし、集計(複数グループにまたぐ場合は、意味合いが一番強いと思われるグルーピングに集計)



11. 円滑なコミュニケーションをとる上でプラスなこと の集計表

		01 自分からの話しかけ、挨拶、雑談	02 感謝を伝える、褒める、敬意を払う、丁寧に接する	03 話を聞く、相手に合わせる、相手を知る	04 相手が仕事しやすい、話しやすい環境をつくる	05 押し付けない、感情的にならない	06 分かりやすい表情をする、明るく接する	07 その他	総計
管理職	30~39歳								0
	40~49歳	11	10	17	11	6	1	2	58
	50~59歳	15	10	20	9	1	4	2	61
	60~69歳	2	1	1	2	2			8
	計	28	21	38	22	9	5	4	127
若手	25歳以下	10	4	3	5	2	3	3	30
	26~30歳	17	9	8	12	2	1	3	52
	31~35歳	6	8	7	3	1	1	2	28
	36~40歳	10	4	3	2		1		20
	41歳以上	4		1	4	1			10
	計	47	25	22	26	6	6	8	140
総計	75	46	60	48	15	11	12	267	

12. 円滑なコミュニケーションをとる上でマイナスなこと の集計表

		01 挨拶がない、話しかけない、配慮がない	02 高圧的な言動、上から目線、敬意を払わない、態度を変える	03 悪口、愚痴、否定的な言動、責める	04 放任、無関心、分かりづらい態度	05 一方的な言動、話を聞かない、感情的になる	06 気を遣いすぎる	07 その他	総計
管理職	30~39歳								0
	40~49歳	8	16	8	2	14	1	9	58
	50~59歳	5	15	6	5	14	2	14	61
	60~69歳	1	3	1		1		1	7
	計	14	34	15	7	29	3	24	126
若手	25歳以下	5	8	5		1	1	5	25
	26~30歳	12	15	8	4	3	2	5	49
	31~35歳	6	7	5	3	4		4	29
	36~40歳	4	7	5		2		3	21
	41歳以上	2	2	2	1	1		2	10
	計	29	39	25	8	11	3	19	134
総計	43	73	40	15	40	6	43	260	

《まとめ》

- ・若手は、「挨拶をすること」「話しかけること」「敬意を払う姿勢」がコミュニケーションにとって大切だと感じている。
- ・管理職は、「挨拶をすること」「話しかけること」「敬意を払う姿勢」に加え、「相手の話を聞くこと」「感情的にならないこと」など組織を束ねる立場のコミュニケーションも大切だと感じている。

### 3)能力開発(自己研鑽/若手育成)

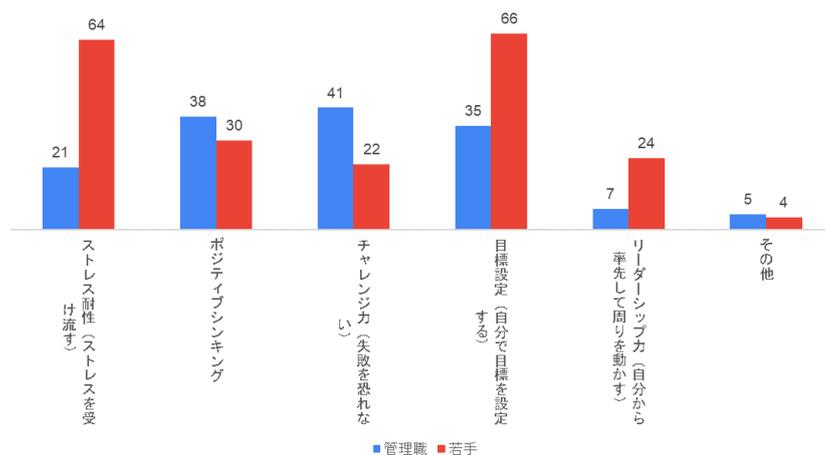
#### <3-1.マインド>

#### 13. 業務上必要なマインド

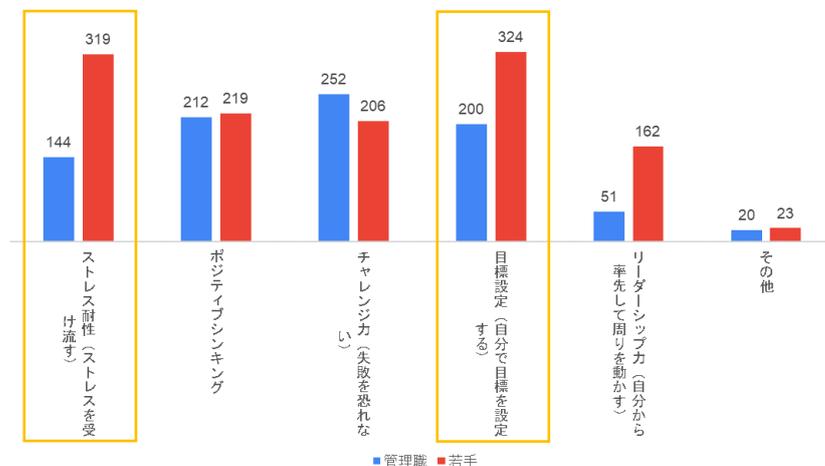
管理者向けの質問:14)あなたが考える業務上必要とする若手社員のマインドは何ですか？次の項目に優先順位をつけて教えてください。

若手向けの質問:14)あなたが業務上必要と考えるマインドはなんですか？次の項目に優先順位をつけて教えてください。

・優先度 1 位(管理職 n=148 件 / 若手n=210 件)



・累計ポイント (1位:3ポイント、2位:2ポイント、3位:1ポイントで計算し、合算)(管理職 n=879 ポイント/ 若手 n=1,253 ポイント)



#### 《まとめ》

- ・管理職が必要とする上位マインドは「チャレンジ力」、「ポジティブシンキング」、「目標設定」であるのに対し、若手が必要とする上位マインドは「目標設定」、「ストレス耐性」であった(優先度 1 位・累計ポイントともに)。
- ・「目標設定」は管理職・若手ともに重要性を感じているが、「ストレス耐性」は管理職が考えている以上に若手が重要とする(管理職と若手でギャップが大きい)項目であった。
- ・また、優先度は下がるが、「リーダーシップ」も管理職が考えている以上に若手が重要とする(管理職と若手でギャップが大きい)項目であった。

#### 14. 業務上必要なマインド で選択した理由(抜粋)

##### ・「チャレンジ力」を優先度 1 位に選択した管理職のコメント

- 積極性を大事にしたい。その上で高い目標を設定し、積極的にチャレンジして欲しい。また失敗にくじけないようなポジティブさが欲しい。
- 失敗することでその物事を覚えていくという精神が必要。若手は失敗が当たり前。
- 失敗をしても、次に失敗しないための対策を講じられればいい、という考えであれば問題はないから。
- 作業を実施して、成功、失敗のどちらにしても経験を積む必要があるのでチャレンジ力は必要。
- 経験・知識ともに発展途上の若手社員は、失敗しないと成長しないと思う。失敗しないように事前に指示を仰ぐことが多いが、結果的には成長が鈍化している。目標設定をしない人は成長が遅いと感じる。将来的なキャリアを見据えて中長期の目標設定をして、更には今年 1 年どうするかまで落とし込んでいる人は自ずと成長する。また、若手社員は元気でポジティブであることをどうしても期待してしまう。

##### ・「目標設定」を優先度 1 位に選択した管理職のコメント

- 物事を進める上では、方向性が正しくないと無駄なことを多く行ってしまうことになる。目標を正しく設定することが第一であり、その上で、スタッフ全員がそれぞれの役目をしっかり行うためには本来チームワークであるが、個人としてはリーダーシップ力が必要と思われる。
- 目標を決めてポジティブに行動することが良いと考えるから。
- 難しい目標は自分を追い込み、ストレスを感じ、心身のバランスが取れなくなるかもしれないので、自分の力量に応じた目標を設定が大切だと思います。
- 自分で目標を設定することで、その部分に対する責任感が出てくる
- マインドを構成する要素としてまずは目標がないと何も始まりません。

##### ・「ポジティブシンキング」を優先度 1 位に選択した管理職のコメント

- 積極性が相手への好感を与えると考える。
- うつ病を発症する若手が増えているため。ポジティブに考えることは、メンタルにも影響する。
- 前向きにチャレンジすることが成長の助けとなると思うため。
- 前向きな考え方、行動は失敗を怖れず、チャレンジする原動力となるため。また、積極的な態度が周りのメンバーにも良い影響を与える。
- 若手に限らずポジティブシンキングができる人には魅力を感じるし、自分を高めることに直結する。特に若手には指示待ちにならず、自らの考えを積極的に発信して、周囲と意見を戦わせて欲しい。早いうちに、こういったマインドを身に着けると、それがチャレンジ精神に繋がり、自ら高い目標を志しこれに向けて邁進し、延いては揺るぎないリーダーシップを確立すると思う。また、ポジティブマインドで動ける人の方がストレスに対しても対抗しやすいのではないかと個人的には思う。
- まずは何事もポジティブに考えてチャレンジすることが大事かと思います。それによって失敗し、叱責される事もあるかもしれませんが、それを程よく受け止めるくらいのストレス耐性があれば、再度チャレンジして良い経験が積めるのではないかと思います。

・「目標設定力」を優先度 1 位に選択した若手のコメント

- 目標を明確にするとモチベーションが上がり、最短ルートでゴールを迎えるので仕事の効率化につながる。
- 目標設定が明確でなければ、能力が身についているか確認することができないから。また、目標に届かなくても、今後何を重点的に取り組むべきか把握できるから。
- 「主体的に働くために最も重要な要素」だと考える。自分は 4 年目の若手技術者であり、主体的に働くことが求められている年代だと感じているし、また自分もそのようにありたいと考えている。主体的に働くためには、自分の目指す働き方を明確にするための目標設定が必要と考える。
- 目標設定することで、上司から与えられた作業に対し、何の目的でやっているのか、定めた目標に対しプラスになることは何かと考える癖がつく。上司から言われたことをただ淡々とこなすと成長も見込めない。

・「ストレス耐性」を優先度 1 位に選択した若手のコメント

- その時の感情に左右されず仕事をこなせることが重要と考える。適度に前向きな感情はまだ良くとも、必要以上に後ろ向きな感情・考え方はパフォーマンスを落とすので、考え方・受け取り方を調整し安定した精神状態にしておきたいと考えているため。
- 自分が若手ということもあり、経験や知識不足からくる失敗や手戻りが多く、それら一つ一つを気にして落ち込むよりも、自分の経験としてプラスにとらえ、前に進めていくことが大切だと考える。
- 自分が思ったように作業が出来ない、相手から無茶な要求がある、残業が多いなどストレスが多い業界だと思う。経験が浅いうちはこれらのストレス要因をどれだけ受け流せるかが重要と感じる。技術者として成長していくには目標(作業のゴールや 1 日のノルマ)などを自分の中で設定し、チャレンジしていくことが重要。失敗したときはなぜ失敗したのか、どうすれば改善できるかなどを考えることで成長につながる。
- 難しい要求や方針転換があっても耐えつつ、指示をだして成果としてまとめることで、業務遂行を確実に実施することができると思ったため

・「チャレンジ力」を優先度 1 位に選択した若手のコメント

- まだ若いからいろんなことにチャレンジすることが今後この仕事をするにあたり自分のためになるから。
- 業務は経験がないものが多いので、挑戦しないと技術力向上もない。
- 様々な分野に挑戦していき、自分のできることを増やすのが重要であると考えたから

・「ポジティブシンキング」を優先度 1 位に選択した若手のコメント

- 相手の言動をマイナスに受け取るのではなく、自分にとってプラスになるように考えることで相手に対して自分の心に余裕も出てくると考えているから。
- 指導していただいた時に、すべてをマイナスに捉えていたら自信をなくし業務も円滑に進まなくなるから。
- ポジティブシンキングは、ストレス耐性もチャレンジ精神にもよい方向に影響を及ぼすと感じたから。

・「リーダーシップ力」を優先度 1 位に選択した若手のコメント

- 自分一人での仕事ではなく、周りとの協力・周りに指示が出来る人が円滑に業務を遂行出来ると思う。
- リーダーシップをとるには内容や状況の理解が必要であり、業務の適切な遂行と品質の確保につながる。

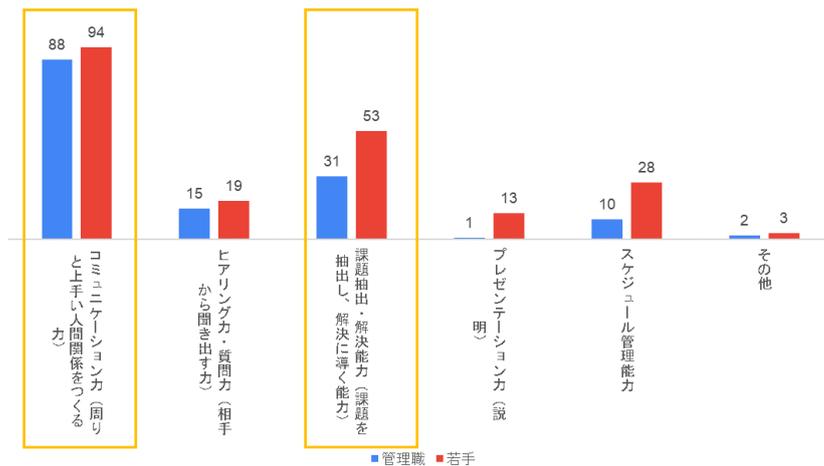
## <3-2.ヒューマンスキル>

### 15. 業務上必要なヒューマンスキル

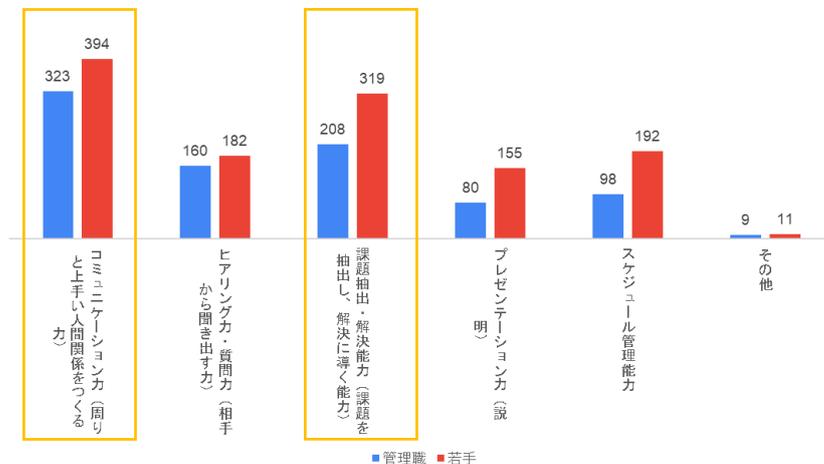
管理者向けの質問:16)あなたが考える業務上必要とする若手社員のヒューマンスキルは何ですか？次のスキルに優先順位をつけて教えてください。

若手向けの質問:16)あなたが業務上必要と考えるヒューマンスキルはなんですか？次の項目に優先順位をつけて教えてください。

#### ・優先順位 1 位(管理職 n=148 件 / 若手n=210 件)



#### ・累計ポイント (1位:3ポイント、2位:2ポイント、3位:1ポイントで計算し、合算)(管理職 n=878ポイント / 若手 n=1,253ポイント)



#### 《まとめ》

- ・管理職・若手の両方が必要とするヒューマンスキルは、優先度 1 位・累計ポイントともに、「コミュニケーション力」が圧倒的1位、「課題抽出・解決能力」が2位である。(管理職・若手で認識が一致している)

## 16. 業務上必要なヒューマンスキル で選択した理由(抜粋)

### ・「コミュニケーション力」を優先度 1 位に選択した管理職のコメント

- コンサルタント業に携わるには、人と円滑に話ができることが最重要なスキルと考えます。
- 建設コンサルで生きていくには、まずは誰とでもコミュニケーションが難なく取れることが必須で、業務上は高いプレゼン能力が不可欠で、これらは場数を踏むことで体得できると考える。これらの力を備えるとヒアリング力は自ずと付いてくるし、課題抽出やその解決にも目線が向いていくと。スケジュール管理は、若手時代は先輩や発注者に振り回されると思われるが、意識して訓練することでプライオリティの付け方が上手くなり、高いコミュニケーション力で周囲とも調整しやすくなる(スケジュール管理能力の方が後からついてくる)。
- 個人で対応できる能力には限界があり、様々な関係者と情報を共有して対応することで難関な課題も解決できるため、多くの人と関わりを持つことが重要と考える。
- 若手、管理職にかかわらず社内外ともに周りとうまい人間関係を築き上げることで自分の専門外の事も聞きやすくなる。一人でできる仕事は限られるので、人脈形成により引き出しを増やし、不足する知識等を補っていければ幅広い仕事に対応できる。
- 中堅以上になると協働作業が多く、意思疎通や要点を押えることが重要となるため。
- 業務はコミュニケーションをとることで、円滑にかつ品質向上につながるため、コミュニケーションは欠かせない。また、コンサルタントは客先に分かりやすく説明する、プレゼンテーション力が重要と考えているため。
- コミュニケーション能力が高ければ、ヒアリング力・質問力も自然と高まっていくものと考え。課題抽出・解決能力があればベストだが、若手レベルにはまだ期待しなくてもよいと考える。
- 今どきの若手は、コミュニケーション力やアピール発信力が苦手と感じる。

### ・「課題抽出・解決能力」を優先度 1 位に選択した管理職のコメント

- 設計業務において、「問題」は受注時に判明していることが殆ど。様々な状況から、自身で「適切な」課題を設定できなければ、業務を遂行(解決)できない。解決できたとしても生産性が悪い。したがって、「適切な課題を設定する能力」を設計者にとって最も重要な能力。なお、課題設定は、他者のアドバイスを得心することも重要。
- 課題が何であるか、それを解決するために何が必要であるかを理解して行動することが大切である。
- 業務として付加価値になるものは、課題に対する解決結果です。技術者として業務を進め成果を仕上げている上で、何が課題であることを見つけ、解決すべき方法をチーム内で共有し、解決した内容を取りまとめているためにまずは必要だと思いました。
- 建設コンサルタントとして一人前になるには、業務上の問題点抽出から課題設定、課題解決の流れを掴むことが必須。これができるようにならないと仕事は何とかなすが、時間やコストがかかる。コミュニケーション能力が高い若手社員は上司先輩から上手にアドバイスや指導を引き出している。プレゼンテーション力は高いにこしたことはないが、自分の考えたプロセスや結果をきちんと話せることが大事と考える。

### ・「スケジュール管理」を優先度 1 位に選択した管理職のコメント

- 業務には期間(工期)があり、段階的・計画的に業務を遂行する能力を身に付ける必要がある。コンサルタントの技術者として、その他のスキルは付帯的な能力であり、あればより良いというもので、まずは時間内に求められた成果を上げる能力が必要と考える。

・「コミュニケーション力」を優先度 1 位に選択した若手のコメント

- 人間関係が良好でないと、質問や課題の解決につながらないから。
- コミュニケーションを取れば、自分に出来ないことを詳しい人に聞けたりして、業務を円滑に行えるため。
- なるべく多くの人間関係があれば、自分が困ったときに助けてもらえる可能性が高いと思います。発注者の抱えている課題に対して、多数ある解決策の中から最も良いものにたどり着ける能力が大切だと考えます。また、自分の中にある考えを相手に正しく伝えるためにプレゼンの能力が必要だと考えます。
- 困難な状況においても周囲とコミュニケーションがとれていれば協力しあって解決できると思うから。
- 業務を一人でやることは少なく、適切なコミュニケーションを図れないと、円滑に進めないため。
- 発注者と良好な人間関係を築くことが前提となるから。
- 一人で仕事はできないため、周りの協力を得ることが必要である。また、コミュニケーション能力は、ヒアリング力やプレゼンテーション能力の基となる重要な能力と考えるため。

・「課題抽出・解決能力」を優先度 1 位に選択した若手のコメント

- コンサルタントとして求められているのは発注者に求められていることを聞き出して課題を抽出し解決、それを適切に説明することであるため。
- 自分は課題解決が常に要求される職種のため必要不可欠。そのために、関係する人との良いコミュニケーションは必要であり、良いコミュニケーションのためには相手の言葉を聞く能力に加え、自身の意見・考えが伝わるような説明が必要。
- 仕事をするうえで、問題を理解して、質問をし、仕事を管理するという手順が大切だと思うから。
- 課題を抽出し解決することで出来るが増えると思うため。またそのために上司との関係性は重要だと思うため。
- 発注者・関係者・協同チームなどとコミュニケーションをとりつつ、業務完了にむけて課題を明確にする力が重要だと考えるため。
- 課題抽出・解決能力は業務の大小問わずどの場面でも大切なスキルだと感じた。発注者が求めている解答に対し、業務内容を整理し、課題解決までの過程を考え取り組むこと、そしてその期間を定めることが優先的に求められるスキルだと感じたから。

・「スケジュール管理」を優先度 1 位に選択した若手のコメント

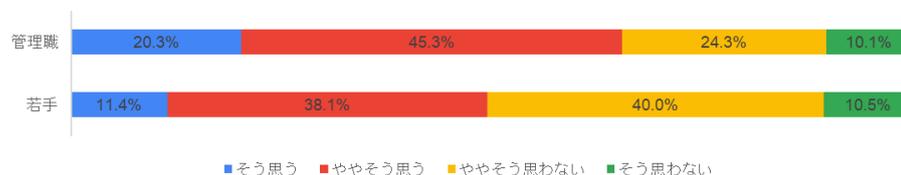
- 建設コンサルタントは1つの部門で完結しないため、他部門に迷惑をかけないスケジュール管理が必須。また、課題抽出ができなければ手戻りによってスケジュールに支障をきたす。
- どれも大切だが、業務を工期内に完了させるためにはスケジュール管理能力が必須と考える。
- スケジュール管理能力がないということは、業務の優先順位がつけられないと同義のため、業務の重要なポイントがわかっていないことになるため重要。
- 工期に間に合わせるためにはスケジュール管理が重要だと思うから。

### <3-3.専門分野>

#### 17. 専門分野における能力(技術者なら技術力)は、勤続年数に合ったレベルか？

管理者向けの質問:18)若手社員の専門分野における能力(技術者の方なら、主に技術力)は、勤続年数に見合ったレベルだと思いますか？(n=148人)

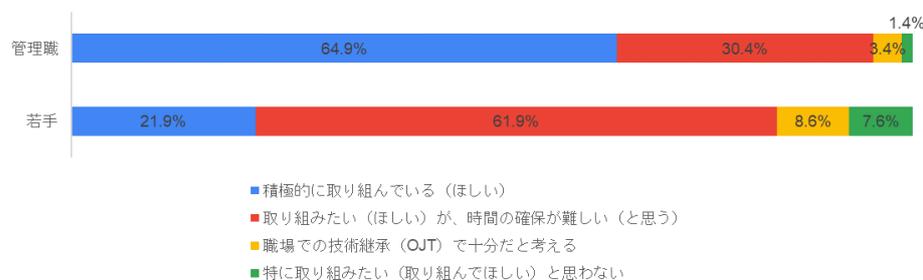
若手向けの質問:18)あなたの専門分野における能力(技術者なら技術力)は、勤続年数に合ったレベルだと思いますか？(n=210人)



#### 18. 自己研鑽に対する意欲、状況

管理者向けの質問:19)あなたが若手社員に期待する自己研鑽の意欲を教えてください。(n=148人)

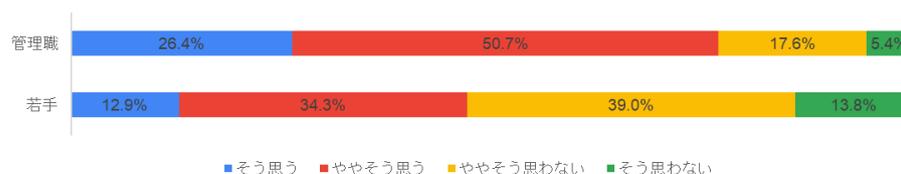
若手向けの質問:19)あなたの自己研鑽に対する意欲、状況を教えてください。(n=210人)



#### 19. 技術継承の意欲は高いか？

管理者向けの質問:20)職場での技術継承について、あなたは意欲が高いと思いますか？(n=148人)

若手向けの質問:20)職場での技術継承について、あなたの職場は意欲が高いと思いますか？(n=210人)



#### 《まとめ》

- ・若手の専門分野における能力は、管理職の約65%は勤続年数相応と感じているのに対し、若手自身は約50%に留まっている。(質問18で「そう思う」「ややそう思う」を選択)。
- ・若手の自己研鑽は、管理職の約95%が取り組んでほしい、若手の約84%が取り組みたいと感じているが、管理職の考えている以上に、若手は時間の確保が難しいと感じている。(質問19で「積極的に取り組んでいる(ほしい)」 「取り組みたい(ほしい)が、時間の確保が難しい(と思う)」を選択)。
- ・技術継承について、管理職の意欲は約77%と高いものの、若手が職場から感じる意欲は約47%に留まり、若手に技術継承の意欲が伝わっていない状態にある(お互いの捉え方にギャップが大きい)。

## 20. 専門分野における能力向上に関する意見(抜粋)

### ①管理職のコメント

- 古い体制の「見て覚える」から、効率的・継続的な改善で「体系立てて教える」人材教育が重要だと考える。そのために、①日々の技術資料をまとめていく習慣、②組織力を生かした off-JT が効果的である。
- 業務を行う中で上司は教える意識、部下は学ぶ意識、お互いの意識向上が重要。
- 今、会社はミスを恐れ挑戦させる環境がない(雰囲気)。若手に「やらせてみる」も大切。
- 昔のように長時間残業し、自分で課題に対し解決策を探る働き方は時代錯誤と思うが、残業することで得られる経験もある。時間を掛けずに、経験値となるような仕事の仕方を模索する必要があると思う。
- 働く時間が制約を受ける時代になっているため、技術の型(セオリー、マニュアル)の継承も必要だと考える。一方で、セオリーやマニュアルの先に技術を発揮する部分があることに気づききっかけを与えたい。
- 若手技術者の人数が圧倒的に少ない状況であるので、仕事に追われることが多くなります。研鑽する時間が少ないので、覚えるよりも、マニュアルを見返して身につけることも併せて行う必要があると考えています。
- 自己研鑽は必要であると思うが、知識が豊富であることと実践で使える技術力があることは違うので、実際の業務に積極的に参加して多くの実務経験を積んでほしい。
- 基本的には、OJT である程度の技術力は身につくと考えているので、業務を通じて指導をしているが、プラス  $\alpha$  の獲得は本人の意識次第である。各人が設定する将来像(目標)に対し、必要な努力を期待するし、求められれば、助言(助力)も惜しまない。
- 無理やりさせるとパワハラになるし、技術力を向上させるかどうかは最終的には自分に返って来る事で、若手技術者自身が自分で選ぶべきことと捉えている。
- 近年の若手は消極的なような気がする。自分の技術力向上のために何をすべきか、本人も考え、必要となる技術講習会へ参加をし、能力向上へ繋げてほしい。
- 人それぞれ技術を身につける時間は違うので、自分に合った方法で能力向上してほしい。
- 社外において技術交流し、刺激を得る機会があればよいと思います。

### ②若手のコメント

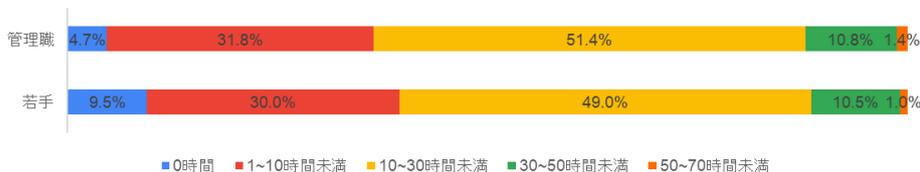
- 新技術をもっと効率的に利用できるようになると良いと思います。
- 忙しくて機械任せ、外注任せなので、向上する能力があるとすれば機械操作と外注管理くらいだと思う。
- 過去の事例の学び方を工夫すれば、実経験がなくてもある程度の能力向上が図れると考えている。
- 規模の小さいコンサルだと、専門的な設計の仕事が受注できない。(大規模な設計の仕事ができない)
- 上司・先輩の教育方針と若い世代の教育方針に乖離がある。
- 3D 模型や3D データに関する専門知識があります。昨年 3D データ活用技術基礎の民間資格も取得し、会社では認めてもらえませんでした。今後、資格と技術を武器にいい仕事が獲得できれば、徐々に認めてもらえるのではないかと期待しています。
- OJT は技術習得に効率が良いが、それ以外の直接業務に関係ない幅広い分野の知識を身につける努力が必要だと感じる。
- 「とりあえずやってみる」の昔ながらの方法で技術継承を促すアナログ人間が多いことが、技術継承・各位の能力向上の速度を著しく遅くしている。
- 技術継承に消極的な上司が多すぎる。

## 4)長時間労働

### 21. 閑散期の時間外労働時間の平均値

管理者向けの質問:22)若手社員(部下)の閑散期の時間外労働時間の平均値を教えてください。(n=148人)

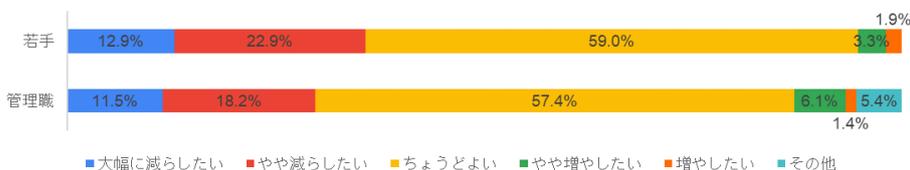
若手向けの質問:22)あなたの閑散期の時間外労働時間の平均値を教えてください。(n=210人)



### 22. 閑散期の時間外労働時間について、どう思うか？

管理者向けの質問:23)若手社員(部下)の閑散期の時間外労働時間についてどう思いますか？(n=148人)

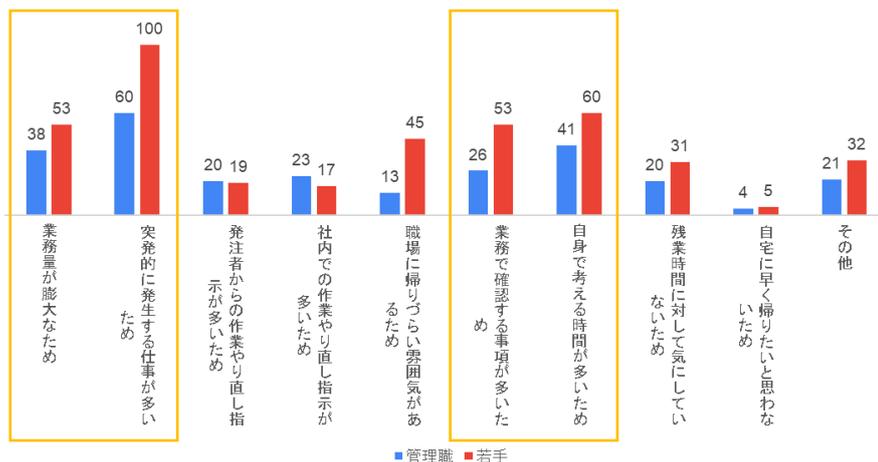
若手向けの質問:23)あなたの閑散期の時間外労働時間についてどう思いますか？(n=210人)



### 23. 閑散期の時間外労働時間の理由(複数回答)

管理者向けの質問:24)あなたが考える若手社員(部下)の閑散期の時間外労働時間の理由を教えてください。(複数回答可)(n=266件)

若手向けの質問:24)あなたの閑散期の時間外労働時間の理由を教えてください。(複数回答可)(n=415件)



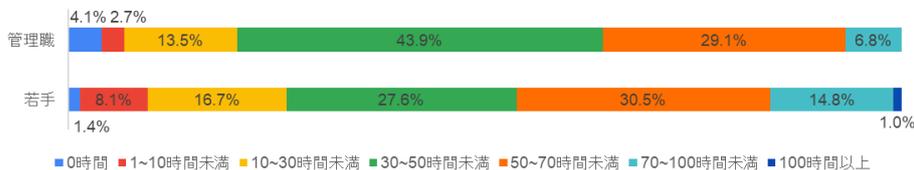
#### 《まとめ》

- ・閑散期の時間外労働は、30時間未満が約90%を占めており(質問22で「10~30時間未満」以下を選択)、負担感も約60%が「ちょうどよい」と感じている(質問23で「ちょうどよい」を選択)。また、管理職・若手で認識の違いは殆どない。
- ・主な理由は、「業務量の多さ」「突発性の高さ」という若手自身ではコントロール困難な要因と、「確認事項の多さ」「自分で考える時間の多さ」という業務体制によっては調整できそうな要因が挙げられる。

## 24. 繁忙期の時間外労働時間の平均値

管理者向けの質問:25 若手社員(部下)の繁忙期の時間外労働時間の平均値を教えてください。(n=148人)

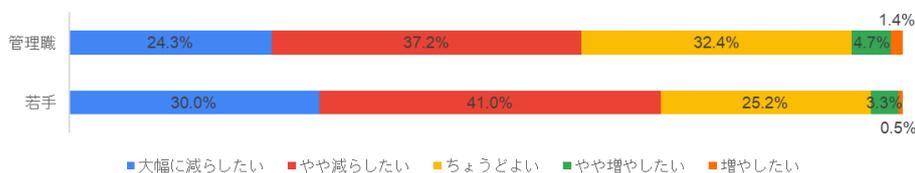
若手向けの質問:25 あなたの繁忙期の時間外労働時間の平均値を教えてください。(n=210人)



## 25. 繁忙期の時間外労働時間について、どう思うか？

管理者向けの質問:26 若手社員(部下)の繁忙期の時間外労働時間についてどう思いますか？(n=148人)

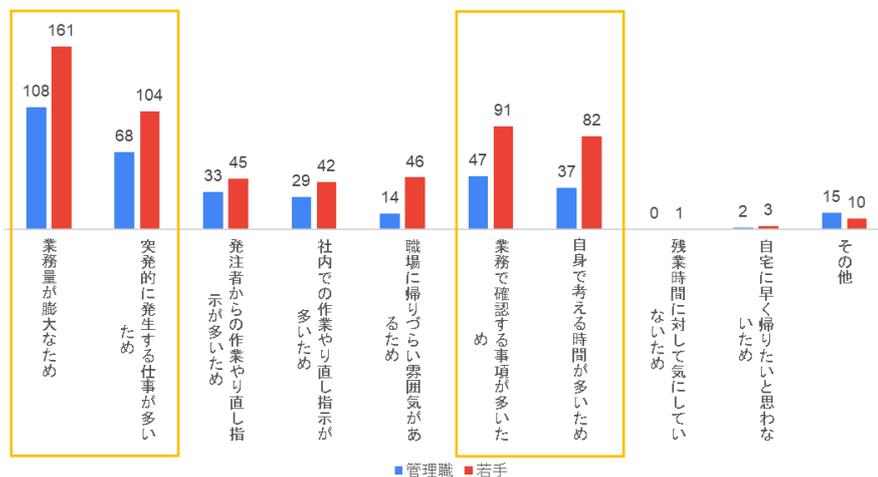
若手向けの質問:26 あなたの繁忙期の時間外労働時間について、どう思いますか？(n=210人)



## 26. 繁忙期の時間外労働時間の理由(複数回答)

管理者向けの質問:27 あなたが考える若手社員(部下)の繁忙期の時間外労働時間の理由を教えてください。(複数回答可)(n=353件)

若手向けの質問:27 あなたの繁忙期の時間外労働時間の理由を教えてください。(複数回答可)(n=585件)



### 《まとめ》

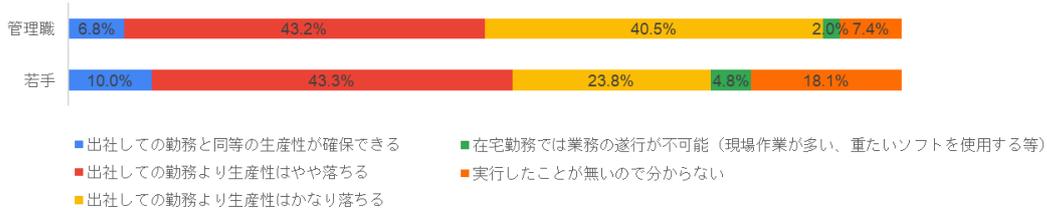
- ・繁忙期の時間外労働は、30時間以上が約74%以上を占めており(質問25で「30~50時間未満」以上を選択)、負担としても約70%が「減らしたい」と感じている(質問26で「大幅に減らしたい」「やや減らしたい」を選択)。また、管理職・若手で認識の違いは殆どない。
- ・閑散期から回答件数は増えているものの、理由に大きな変動はない。主な理由は、「業務量の多さ」「突発性の高さ」という若手自身ではコントロール困難な要因と、「確認事項の多さ」「自分で考える時間の多さ」という業務体制によっては調整できそうな要因が挙げられる。

## 5)働き方の多様性

### 27. 在宅勤務等のテレワークは、出社勤務と比べ生産性を低下させることなく遂行できるか？

管理者向けの質問:【テレワーク】28)若手社員(部下)の業務内容は、在宅勤務等のテレワークでも、出社しての勤務と比べ生産性を低下させることなく遂行可能ですか？(n=148人)

若手向けの質問:【テレワーク】28)あなたの業務内容は、在宅勤務等のテレワークでも、出社しての勤務と比べ生産性を低下させることなく遂行可能ですか？(n=210人)



#### 《まとめ》

・若手の約67%がテレワークでは生産性が低下すると感じているが、**それ以上に、管理職の約84%が若手(部下)のテレワークは生産性が低下すると感じている。**(質問28で「出社しての勤務より生産性はやや落ちる」「出社しての勤務より生産性はかなり落ちる」を選択)

#### ・管理職のコメント(抜粋)

- オンラインやSNSを活用することで即時性の高い双方向コミュニケーションが可能になり、出社と同等の生産性が確保できる。しかし、信頼関係が構築できていない場合は対面でのコミュニケーションが不足する分、生産性は低下すると考える。
- PCやインターネット環境が会社より落ちるため。また、FAX、電子契約システム、電子入札システム等の対応について、在宅勤務等のテレワークでは対応困難なため。
- 若手職員では、テレワークにて自身の業務内容を段階的に管理できない。前段のOJTを行いつつ業務遂行している段階では指導者(助言者)と一緒に仕事することが良く、資料や既往の報告書など現物が無い状況では効率が悪い。(顔色が見えない状態では良好なコミュニケーションは取れない)
- 自身で解決できない問題が発生すると、目の前に相談相手がいないため、問題を後回しにする傾向がある。
- 心の余裕がある分、外的な要因(テレビ・音楽・家の事)が気になるのではないかと感じる。

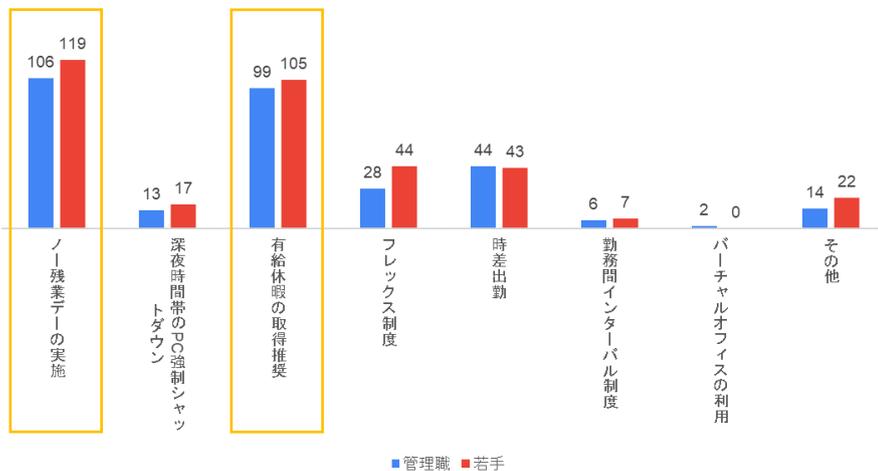
#### ・若手のコメント(抜粋)

- 緊張感が職場と比較し軽く、気が散ることもないので少ないストレスで集中して作業に取り組める。
- 効率が落ちる面もある(職場PCは2画面でサイズも大きめ、テレワークのノートPCはそのあたりが劣る)が、電話番号をする必要がなくなるため、相殺されていると感じる。
- ネット環境のこともあり、社内でサクサク開くファイルがなかなか開かないなど、生産性が低下していると感じる。ただし、移動時間が省かれる点は、効率化になっていると感じる。
- 困ったときに相談しにくい。電話やメール、Web会議などで相談できるが自分の考えや上司の考えは対面で相談した方が伝わりやすい。
- 若手のうちは、自分一人で打合せ対応やメール対応が難しく、その都度上司と相談する必要があり、すぐにコミュニケーションがとれない。

## 28. テレワークのほかに、実施して効果的な取組みはあるか？（複数回答）

管理者向けの質問:【テレワーク以外】30)テレワークのほかに、あなたの部署で実施して、効果的な取組みはありますか？（複数回答可）(n=312件)

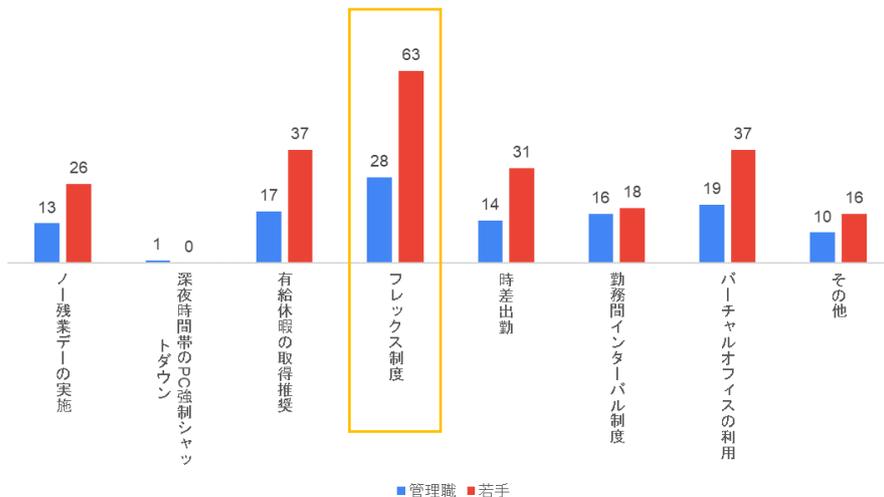
若手向けの質問:【テレワーク以外】30)テレワークのほかに、あなたの部署で実施して、効果的な取組みはありますか？（複数回答可）(n=357件)



## 29. テレワークのほかに、今後取り入れて欲しい取組みはあるか？（複数回答）

管理者向けの質問:【テレワーク以外】32)テレワークのほかに、あなたの部署で今後取り入れて欲しい取組みはありますか？（複数回答可）(n=118件)

若手向けの質問:【テレワーク以外】32)テレワークのほかに、あなたの部署で今後取り入れて欲しい取組みはありますか？（複数回答可）(n=228件)



### 《まとめ》

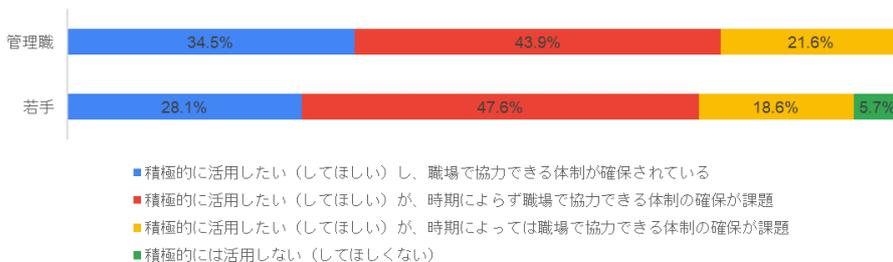
- ・「フレックス制度」の導入が今後取り入れてほしい取組みとして最上位である。(特に若手)
- ・「ノー残業デーの実施」、「有給休暇の取得推奨」は、管理職・若手ともに効果的な取組みと感じている一方で、今後取り入れて欲しい取組みに一定数挙がっている。
- ・「時差出勤」、「バーチャルオフィスの利用」も今後取り入れて欲しい取組みに一定数挙がっている。
- ・今後取り入れて欲しい取組みで「ノー残業デー」を選択した人のコメント(抜粋)
  - 繁忙期にもノー残業デーを設ければ、社員の健康維持に努めることができるから。
  - 本社では実施されているが、支社ではまだ認識が甘いため。
  - 後輩の社員はノー残業デーでも帰りづらい雰囲気だと言うので、上司から積極的に声掛けして欲しいし、自分もそのように取り組みたい。

- ・今後取り入れて欲しい取り組みで「有給休暇の取得推奨」を選択した人のコメント(抜粋)
  - 既に取り入れているが、有休消化が少ない人があるので、まんべんなく取れるようにしてほしい。
  - 有給休暇取得を会社が推奨すれば、それを踏まえた業務時間の使い方を各自が考えると思う。
  - 最低日数しか取れない人が多く、業務バランスを整えて社員全員が平等に有給取得できるようにしてほしい。
- ・今後取り入れて欲しい取り組みで「フレックス制度」を選択した人のコメント(抜粋)
  - もっと一人ひとりに合った自由な働き方が選べるようになってほしい。
  - テレワークはコロナ禍での臨時対応で正式な勤務形態として認められていない。また、育児時短勤務も子が3歳までになるが、実際は10歳くらいまでは手がかり、フルタイム勤務は正直しんどい。家庭事情や本人の体力などに応じて、勤務時間短縮やテレワークなど、柔軟な働き方が選択できるようになってほしい。
- ・今後取り入れて欲しい取り組みで「時差出勤」を選択した人のコメント(抜粋)
  - コロナ対策含めて効果があると思う。
  - 混雑時の通勤は無駄が多いと思う。昔は発注者からの電話対応のために官公庁の勤務時間に併せて出社していたが、今はメールでのやり取りが増えているので、発注者の時間に無理に合わせる必要はない。
  - 子どもができれば朝早く出勤して夕方早く帰りたいため。
- ・今後取り入れて欲しい取り組みで「勤務間インターバル制度」を選択した人のコメント(抜粋)
  - 長時間連続による労働は心身ともに疲弊してしまうため(経験的に)。
  - 繁忙期はインターバルが確保できないときもあるが、体調管理、ストレス解消には必要と思う。
- ・今後取り入れて欲しい取り組みで「バーチャルオフィスの利用」を選択した人のコメント(抜粋)
  - ネット環境でもっとコミュニケーションを取る必要あり。
  - 試験的に取り入れて欲しい。コミュニケーションや生産性への影響を確認したい。

### 30. 出産・育児に際し、出産育児休暇、時短勤務などの働き方をどう思うか？

管理者向けの質問:【出産・育児】34)若手社員(部下)が出産・育児に際し、出産育児休暇、時短勤務などの働き方をどう思いますか？(n=148件)

若手向けの質問:【出産・育児】34)あなたは出産・育児に際し、出産育児休暇、時短勤務などの働き方をどう思いますか？(n=210件)



#### 《まとめ》

- ・管理職・若手の大半が、出産・育児に合わせた働き方を活用してほしい・活用したいが、協力体制が確保されていると感じるのは30%前後に留まる。(60%以上が協力体制の確保が課題だと感じている。)

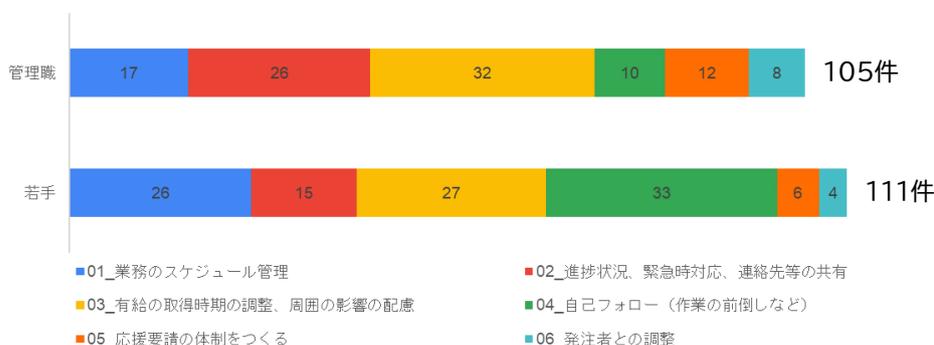
## 6)その他

### 31.有休を利用する時に業務調整で心がけていること、取組み

管理者向けの質問:【有休取得】35)あなたが有休を利用する時に業務調整で心がけていること、取組みは何ですか？(n=105件)

若手向けの質問:【有休取得】35)あなたが有休を利用する時に業務調整で心がけていること、取組みは何ですか？(n=111件)

フリーコメントから共通点をもとにグルーピングし、集計(複数グループにまたぐ場合は、意味合いが一番強いと思われるグルーピングに集計)



区分	年齢	01_業務のスケジュール管理	02_進捗状況、緊急時対応、連絡先等の共有	03_有給の取得時期の調整、周囲の影響の配慮	04_自己フォロー(作業の前倒しなど)	05_応援要請の体制をつくる	06_発注者との調整	総計
管理職	30~39歳							0
	40~49歳	7	15	13	6	3	4	48
	50~59歳	10	8	17	4	8	4	51
	60~69歳		3	2		1		6
	計	17	26	32	10	12	8	105
若手	25歳以下	5	1	6	6	1		19
	26~30歳	10	5	11	11	2	1	40
	31~35歳	5	6	7	7	1	1	27
	36~40歳	5	3		5	2	2	17
	41歳以上	1		3	4			8
	計	26	15	27	33	6	4	111
総計		43	41	59	43	18	12	216

#### 《まとめ》

- ・「有休の取得時期の調整、周囲の影響の配慮」は、管理職・若手ともに最上位に挙がっている。
- ・管理職は、その次に「進捗状況、緊急時対応、連絡先等の共有」が挙がり、自分の不在時の対応方法を心がけているが、若手はその次に「自己フォロー(作業の前倒しなど)」が挙がっている。
- ・「有休の取得時期の調整、周囲の影響の配慮」を選択した管理職のコメント(抜粋)
  - お盆時期は課員の休みが重複しない日にとるようにしている。また、業務スケジュール上、支障のないようにして有休をとっている。
  - 現場仕事が多いので、天候や作業人員を考慮し、業務に遅れが出ないように休暇を取得する。
  - 少なくとも3週間程度前から予定を調整した上で、有給を取得するようにしている。
  - 課長業務が繁忙となる月初め等は取得しないよう心がけている。

・「進捗状況、緊急時対応、連絡先等の共有」を選択した管理職のコメント(抜粋)

- 予測できる事象をしっかりと伝えておく。
- 業務の関係者と情報を共有する。有休中でもメールでの報告や確認をできるようにしておく。
- 書類の保管場所など整理しておく。
- 私でないに対応出来ない案件もあるので、有給休暇中も携帯電話は手放さない。

・「有休の取得時期の調整、周囲の影響の配慮」を選択した若手のコメント(抜粋)

- 子供の病気、学校行事、参観日等の学校行事等の予定を考慮して、有休がとれるように計算して使う。
- 中途半端な状態で有休を取らないこと。自分が休んでいる間に問い合わせがあった場合に他の方が対応できないと相手からの印象が悪くなるといけないため。
- 班で仕事を行っているため、一週間前もしくは二週間前にいつに休暇を取るのか先に伝えておく。
- 有給時まで上司と相談し業務工程を調整したり、業務量が多いときは、区切りをつけて備忘録にまとめる。

・「自己フォロー(作業の前倒しなど)」を選択した若手のコメント(抜粋)

- 休みの日に仕事のことが気にならないよう、休み前までにできることは片づけておき、また休暇後どう業務を進めるか、ある程度計画を事前に立てておく。
- 一週間の仕事目標を決めて、必ず終わらせて休む。
- なるべく自分のところにボールがないようにし、回答するべきことを回答してから休む。

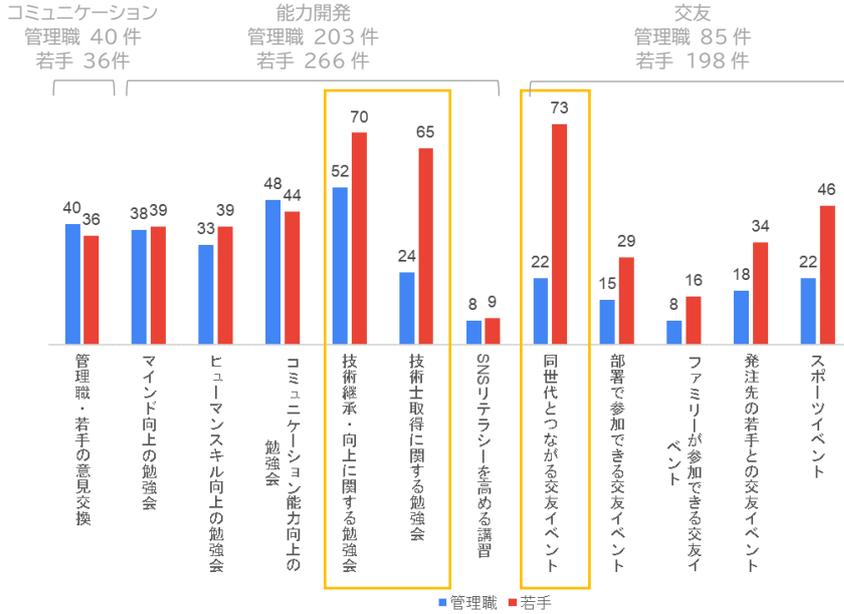
### 32. 参加してみたい企画は何か？(複数回答)

管理者向けの質問:36)若手の会では来年に向けて企画を検討していきます。どのような企画があったら、参加してみたいか教えてください。

(複数回答可)(n=328件)

若手向けの質問:36)若手の会では来期に向けて企画を検討していきます。どのような企画があったら、参加してみたいか教えてください。

(複数回答可)(n=500件)



区分	年齢	管理職・若手の意見交換	マインド向上の勉強会	ヒューマンスキル向上の勉強会	コミュニケーション能力向上の勉強会	技術継承・向上に関する勉強会	技術士取得に関する勉強会	SNSリテラシーを高める講習	同世代とつながる交友イベント	部署で参加できる交友イベント	ファミリーが参加できる交友イベント	発注先の若手との交友イベント	スポーツイベント	総計
管理職	30~39歳	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	4
	40~49歳	19	17	19	25	24	12	2	12	5	6	9	8	158
	50~59歳	17	19	11	19	25	9	5	9	9	1	8	12	144
	60~69歳	4	1	2	3	3	3	1	1	1	0	1	2	22
	計	40	38	33	48	52	24	8	22	15	8	18	22	328
若手	25歳以下	8	9	4	11	12	13	2	21	7	2	11	21	121
	26~30歳	11	16	21	17	31	30	4	24	16	3	12	12	197
	31~35歳	9	5	5	7	13	14	0	16	2	5	8	5	89
	36~40歳	7	7	4	4	10	8	3	8	4	6	3	5	69
	41歳以上	1	2	5	5	4	0	0	4	0	0	0	3	24
計	36	39	39	44	70	65	9	73	29	16	34	46	500	
総計		76	77	72	92	122	89	17	95	44	24	52	68	828

#### 《まとめ》

- ・能力開発については、管理職・若手ともに技術継承・向上に最も関心が高い。それに加えて、若手は技術士取得にも関心が高い。
- ・マインド・ヒューマンスキル・コミュニケーション力の向上は、管理職・若手ともに一定数の関心がある。
- ・若手が希望する交友イベントでは、同世代とつながるイベントがもっとも関心が高い。(交友イベント回答数の約37%)

### 33. 全体を通しての意見(抜粋)

#### ①管理職の意見

- 若手が働きやすい職場環境の整備は急務。優秀な人材の流出は避けなければならないし、誰もが気持ちよく仕事ができることは最低限必要。
- 有休取得の奨励やメンタルヘルスの相談制度など、労働環境はかなり改善されているが、業務量が多い状況はあまり変わっていない。いかにして仕事と生活のバランスをとるかが重要と考える。
- 若手とベテランでは考え方にギャップがあるのは当然のことであるが、互いの考えを尊重しながら仕事やつきあいをしていきたいです。
- 上司・部下の意識に差があればあるほど、業務はうまく進まず、若手社員の成長も遅くなる。永遠の課題でもあるが、同じ目標を持って両者歩み寄り取組みがあればと思う。ゆとり世代や Z 世代と呼ばれる方とのコミュニケーションをうまく取る方法などあれば教えて欲しい。
- 会社の発展には、経営陣の意思も重要ですが、若年層からの突き上げも活性化のためには必要。
- 若手が得意なことを積極的に管理職に教える機会が欲しい。
- 若手社員は、我々をうまく利用し能力向上に役立ててくれたら良いと思っている。
- ハラスメントが管理職、若手の両方にとってコミュニケーションの壁になっている。このような風潮の中では、お互いを認識はできるが、心を通わせることはないと思う。
- 管理技術者のマネジメント能力に若手の育成が大きく左右されている。資格(技術士/RCCM)＝管理技術者の風潮に違和感を覚える
- 若手の勤務時間、働き方はよく考えられているが、管理職は無いよあと思います。
- 労働時間の課題は、発注者側の問題が大きい。(時間的に無理な要求等)
- 知識・経験を包み隠さず教える準備はあるが、こちらから率先して若手社員に伝える元気はあまりない。正直なところハラスメントの関係もあり、若手への技術伝承はストレスしかない。
- 現在は新入社員の 3 割が 3 年以内に辞めると聞くので、それを踏まえた新卒採用をしていく必要がある。正直 3 年くらいで辞められるとへこむ。これが数回続くと心が折れる。

#### ②若手の意見

- 若手技術者は少なく、他社と交流する機会も少ないため機会があれば面白そうだと思う。
- 受注者の意識改革だけでなく、発注者を交えての意識改革を行わないと何も変わらないと思う。
- 建コン協で国総研の以下の出前講座を依頼して欲しい。(できれば地方ごとがいい)  
講座は「土木技術者の戦略的な人材育成の実現に向けて」というもので、技術継承に悩んでいる人や組織はいっぱいあるはずで、その一助になる内容だと思う。
- 残業があることが前提になっている状況(仕事量・考え方)を変えていくことができないか?と感じているので、そういった部分の管理職の方々の考え方を知りたい。

※若手の会、本アンケートについてもご意見を多数いただきましたが、ページ都合により割愛させていただきます。(今後の活動の参考にさせていただきます。)

参考:アンケート質問

	管理職向け	若手社員向け
基本情報(属性)	1)あなたの性別を教えてください。	1)あなたの性別を教えてください。
	2)あなたの年齢を教えてください。	2)あなたの年齢を教えてください。
	3)あなたの建設コンサルタント業界の経験年数を教えてください。	3)あなたの建設コンサルタント業界の経験年数を教えてください。
	4)あなたの職種を教えてください。	4)あなたの職種を教えてください。
	5)技術職の場合は主な専門分野を教えてください(RCCMの専門技術部門を参考に設定)。	5)技術職の場合は主な専門分野を教えてください(RCCMの専門技術部門を参考に設定)。
	6)あなたが所属している組織(課レベル)の人数を教えてください。	6)あなたが所属している組織(課レベル)の人数を教えてください。
人間関係/コミュニケーション	7)若手社員との意思疎通(作業の指示内容、優先度等の相互認識)は円滑に取れていますか?	7)上司、先輩社員との意思疎通(作業の指示内容、優先度等の相互認識)は円滑に取れていますか?
	8)若手社員とは話しやすい関係が構築できていますか?(意見を言い合える、相談しやすい、話しかけやすいなどを目安に考えてください)	8)上司、先輩社員とは話しやすい関係が構築できていますか?(意見を言い合える、相談しやすい、話しかけやすいなどを目安に考えてください)
	9)7)・8)の質問で回答した理由を教えてください。	9)7)・8)の質問で回答した理由を教えてください。
	10)コミュニケーションが円滑であること(ないこと)が生産性に影響を与えていると思いますか?	10)コミュニケーションが円滑であること(ないこと)が生産性に影響を与えていると思いますか?
	11)10)の質問で回答した理由を教えてください。	11)10)の質問で回答した理由を教えてください。
	12)あなたが考える職場内で円滑なコミュニケーションをとる上でプラスなこと(気遣い、言動等)を教えてください。	12)あなたが考える職場内で円滑なコミュニケーションをとる上でプラスなこと(気遣い、言動等)を教えてください。
	13)あなたが考える職場内で円滑なコミュニケーションをとる上でマイナスなこと(言葉遣い、言動等)ことを教えてください。	13)あなたが考える職場内で円滑なコミュニケーションをとる上でマイナスなこと(言葉遣い、言動等)ことを教えてください。
能力開発(自己研鑽/若手育成)	14)あなたが考える業務上必要とする若手社員のマインドは何ですか?次の項目に優先順位をつけて教えてください。	14)あなたが業務上必要と考えるマインドはなんですか?次の項目に優先順位をつけて教えてください。
	15)14)の質問で回答した理由を教えてください。また、「その他」を回答した方はその内容を教えてください。	15)14)の質問で回答した理由を教えてください。また、「その他」を回答した方はその内容を教えてください。
	16)あなたが考える業務上必要とする若手社員のヒューマンスキルは何ですか?次のスキルに優先順位をつけて教えてください。	16)あなたが業務上必要と考えるヒューマンスキルはなんですか?次の項目に優先順位をつけて教えてください。
	17)16)の質問で回答した理由を教えてください。また、「その他」を回答した方はその内容を教えてください。	17)16)の質問で回答した理由を教えてください。また、「その他」を回答した方はその内容を教えてください。
	18)若手社員の専門分野における能力(技術者の方なら、主に技術力)は、勤続年数に見合ったレベルだと思いますか?	18)あなたの専門分野における能力(技術者なら技術力)は、勤続年数に合ったレベルだと思いますか?

	19)あなたが若手社員に期待する自己研鑽の意欲を教えてください。	19)あなたの自己研鑽に対する意欲、状況を教えてください。
	20)職場での技術継承について、あなたの意欲は高いと思いますか？	20)職場での技術継承について、あなたの職場は意欲が高いと思いますか？
	21)専門分野における能力向上について、その他意見があれば教えてください。	21)専門分野における能力向上について、その他意見があれば教えてください。
長時間労働	22)若手社員(部下)の閑散期の時間外労働時間の平均値を教えてください。	22)あなたの閑散期の時間外労働時間の平均値を教えてください。
	23)若手社員(部下)の閑散期の時間外労働時間についてどう思いますか？	23)あなたの閑散期の時間外労働時間についてどう思いますか？
	24)あなたが考える若手社員(部下)の閑散期の時間外労働時間の理由を教えてください。(複数回答可)	24)あなたの閑散期の時間外労働時間の理由を教えてください。(複数回答可)
	25)若手社員(部下)の繁忙期の時間外労働時間の平均値を教えてください。	25)あなたの繁忙期の時間外労働時間の平均値を教えてください。
	26)若手社員(部下)の繁忙期の時間外労働時間についてどう思いますか？	26)あなたの繁忙期の時間外労働時間について、どう思いますか？
	27)あなたが考える若手社員(部下)の繁忙期の時間外労働時間の理由を教えてください。(複数回答可)	27)あなたの繁忙期の時間外労働時間の理由を教えてください。(複数回答可)
働き方の多様性	【テレワーク】28)若手社員(部下)の業務内容は、在宅勤務等のテレワークでも、出社しての勤務と比べ生産性を低下させることなく遂行可能ですか？	【テレワーク】28)あなたの業務内容は、在宅勤務等のテレワークでも、出社しての勤務と比べ生産性を低下させることなく遂行可能ですか？
	【テレワーク】29)28)の質問で回答した理由を教えてください。生産性が低下している実感がある場合、どのような面で生産性に支障があるか教えてください。	【テレワーク】29)28)の質問で回答した理由を教えてください。生産性が低下している実感がある場合、どのような面で生産性に支障があるか教えてください。
	【テレワーク以外】30)テレワークのほかに、あなたの部署で実施して、効果的な取組みはありますか？(複数回答可)	【テレワーク以外】30)テレワークのほかに、あなたの部署で実施して、効果的な取組みはありますか？(複数回答可)
	31)30)の質問で回答した理由を教えてください。	31)30)の質問で回答した理由を教えてください。
	【テレワーク以外】32)テレワークのほかに、あなたの部署で今後取り入れて欲しい取組みはありますか？(複数回答可)	【テレワーク以外】32)テレワークのほかに、あなたの部署で今後取り入れて欲しい取組みはありますか？(複数回答可)
	33)32)の質問で回答した理由を教えてください。	33)32)の質問で回答した理由を教えてください。
	【出産・育児】34)若手社員(部下)が出産・育児に際し、出産育児休暇、時短勤務などの働き方をどう思いますか？	【出産・育児】34)あなたは出産・育児に際し、出産育児休暇、時短勤務などの働き方をどう思いますか？
	【有休取得】35)あなたが有休を利用する時に業務調整で心がけていること、取組みは何ですか？	【有休取得】35)あなたが有休を利用する時に業務調整で心がけていること、取組みは何ですか？
その他	36)若手の会では来期に向けて企画を検討していきます。どのような企画があったら、参加してみたいか教えてください。(複数回答可)	36)若手の会では来期に向けて企画を検討していきます。どのような企画があったら、参加してみたいか教えてください。(複数回答可)