

自分の勤務する会社をおすすめできますか？約6割が衝撃の回答を

2023年2月21日

**建築/仮設業界に迫る2025年問題！****人手不足解消に必要なのは給与UPではなかった？**

～人にすすめたくなる企業であるために「福利厚生」と「働きがい」の見直しを～

足場をはじめとする仮設機材の開発・製造・販売・レンタルを行う株式会社タカミヤ（以下タカミヤ、本社：大阪市北区、代表取締役会長兼社長：高宮一雅）は、18～79歳の男女40,000人に「働き方に関する意識調査」を実施しました。

昨今、超高齢社会に突入した日本は、労働人口の減少が加速する中での人材確保が最大の課題になっています。更に終身雇用の慣習がなくなったことで、人材の流動性が高まり転職が一般的になったことで、人気のある企業に人が集まり、不人気の企業の人手不足が加速する結果になったと見受けられます。そこで、人材の確保と流出のストップのために賃上げや、働き方改革といった解決策を投じる企業が多くなっています。このような人材確保が重要となる現代で注目されるのがリファラル採用です。現状約8割の企業が実施しているが、リファラル採用を成功させるには、“おすすめしたい会社”であることが大前提である。今回の調査では、そんなおすすめしたい会社に必要要素や、おすすめしたくない会社の理由について明らかにしています。

**【調査サマリー】**

- ①一般生活者の過半数が自分(またはパートナーや親)の会社に不満！  
「就活生にはあまりおすすめしたくない」と6割以上が回答
- ②7割が訴える！  
必要なのは「働き方」と「働きがい」～給与は3番手と意外な結果に～
- ③人におすすめできない！？  
人材不足を加速させる建築/仮設業界のイメージとは

本リリースの調査結果をご利用いただく際は、必ず【タカミヤ調べ】とご明記ください。

**【アンケート概要】**

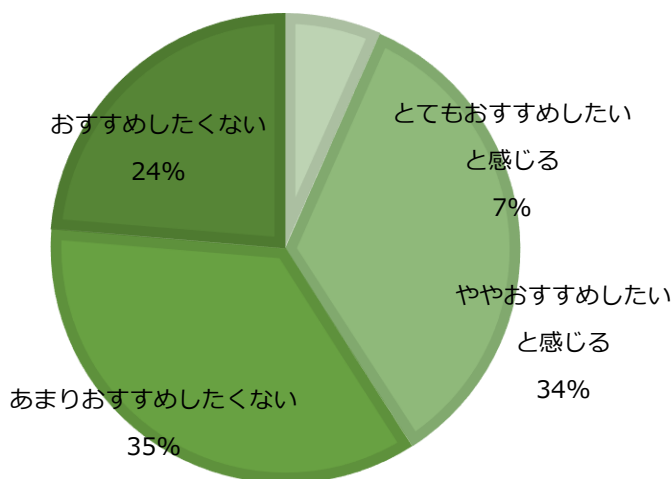
- ・調査主体：株式会社タカミヤ(マクロミル調べ)
- ・調査期間：12月21日(水)～2022年12月24日(土)
- ・調査対象者：18～79歳の男女
- ・調査対象地域：全国
- ・調査方法：インターネットリサーチ
- ・有効回答数：40,000人

**【本件に関するお問い合わせ先】**

タカミヤPR 事務局(株)アンティル内) 担当：阿部・木村・水原・藤井・大瀧  
T 06.6225.7781 F 06.6225.7782 [takamiya\\_pr@vectorinc.co.jp](mailto:takamiya_pr@vectorinc.co.jp)

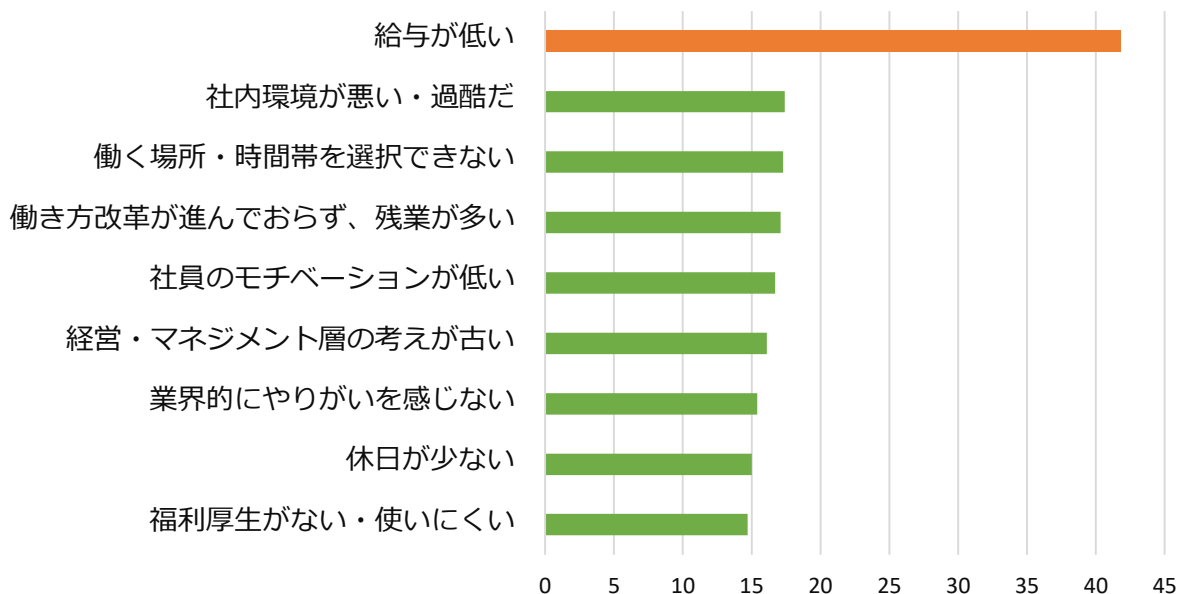
①一般生活者の過半数が自分(またはパートナーや親)の会社に不満！  
「就活生にはあまりおすすめしたくない」と6割以上が回答

[Q1] あなたは自分（またはパートナーや親）が働いている（いた）企業を現在就活中の学生におすすめ・紹介したいと思いますか。(N=40000)



一般労働者に、現在自分が働いている会社を就活生におすすめしたいかを調査したところ、「いいえ」と「ややいいえ」と回答した人が全体の6割を占めていました。労働者の殆どが自身の会社に満足していないことが分かりました。

[Q2]自分（またはパートナーや親）が働いている（いた）企業を現在就活中の学生におすすめ・紹介したくないと感じる理由を全て選択してください。(n=40000)



次に全体の6割を占めていた、おすすめしたくない理由について聞いたところ、給与と答えた方が多数であり、日本全体としても取り組むべき課題であると再認識に至った。次に多かった声は、「社内環境が悪い・劣悪」「働く場所・時間を選択できない」「働き方改革が進んでおらず、残業が多い」この3つがほぼ同率で、改善すべき優先事項が多い結果となった。

【本件に関するお問い合わせ先】

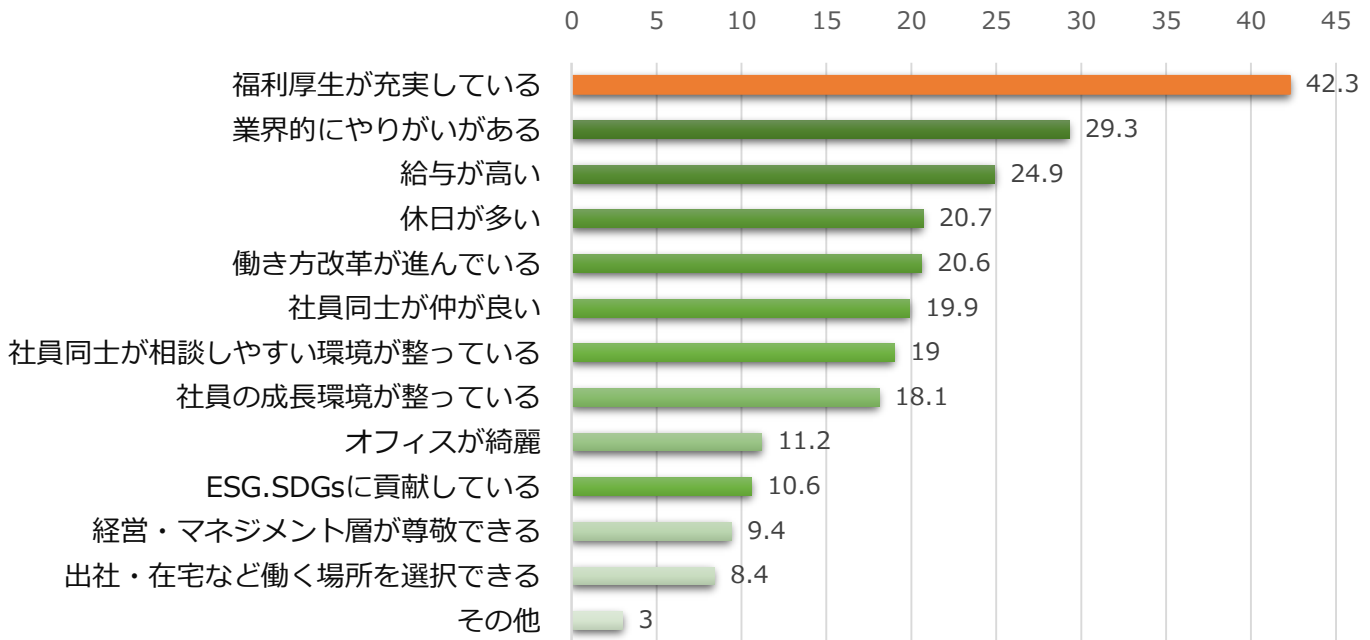
タカミヤPR 事務局(株)アンティル内) 担当：阿部・木村・水原・藤井

T 06.6225.7781 F 06.6225.7782 [takamiya\\_pr@vectorinc.co.jp](mailto:takamiya_pr@vectorinc.co.jp)

## ②7割が訴える！

必要なのは「働き方」と「働きがい」  
～給与は3番手と意外な結果に～

[Q3]自分（またはパートナーや親）が働いている（いた）企業を、おすすめ・紹介したいと感じる理由を全て選択してください。（n=16354）



次に、【Q1】の質問で「はい」「ややはい」と回答した方の理由を伺ったところ、「福利厚生が充実しているから」との回答が最多となった。そこで改めて、福利厚生とは何なのかを見直すと“企業が従業員やその家族の生活（経済的+健康）の安定とさらなる向上実施する施策・取り組みの総称”であり、従業員を取り巻くすべての環境を支える施策であることがわかった。働く上で必要となる資格支援サービスや、休日をまとめて取得できるような施策が多い。近年は働き方改革の推進により、生活の充実度を表すワークライフバランスを見直す意識が世の中の的に高まってきていることが読み取れる。

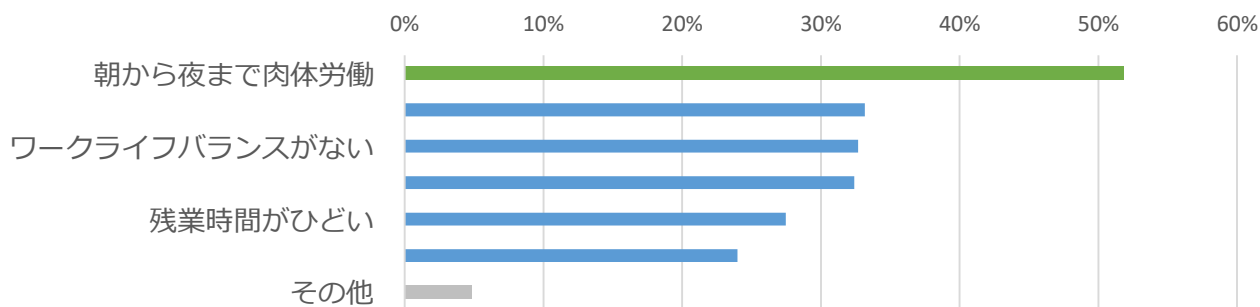
回答者へアンケートを行った際のコメントをみると、「自分の時間が確保されている」20歳男性、「急な休みが取れやすい」43歳女性、「ワークライフバランスが良い」34歳男性、「女性が多く、育休産休がとりやすい」41歳女性、「すごく給与が良い訳では無いし、調整次第では忙しいが、やりがいがあり楽しいから」21歳女性、「仕事は大変だが、やりがいのある仕事で喜びを感じられる」70歳女性 とあり、人生の三分の一を占めると言われている仕事において、お金を重視するのではなく、自身の“充実”を求めている人が多いことがわかった。

【本件に関するお問い合わせ先】

タカミヤPR 事務局(株)アンティル内) 担当：阿部・木村・水原・藤井  
T 06.6225.7781 F 06.6225.7782 [takamiya\\_pr@vectorinc.co.jp](mailto:takamiya_pr@vectorinc.co.jp)

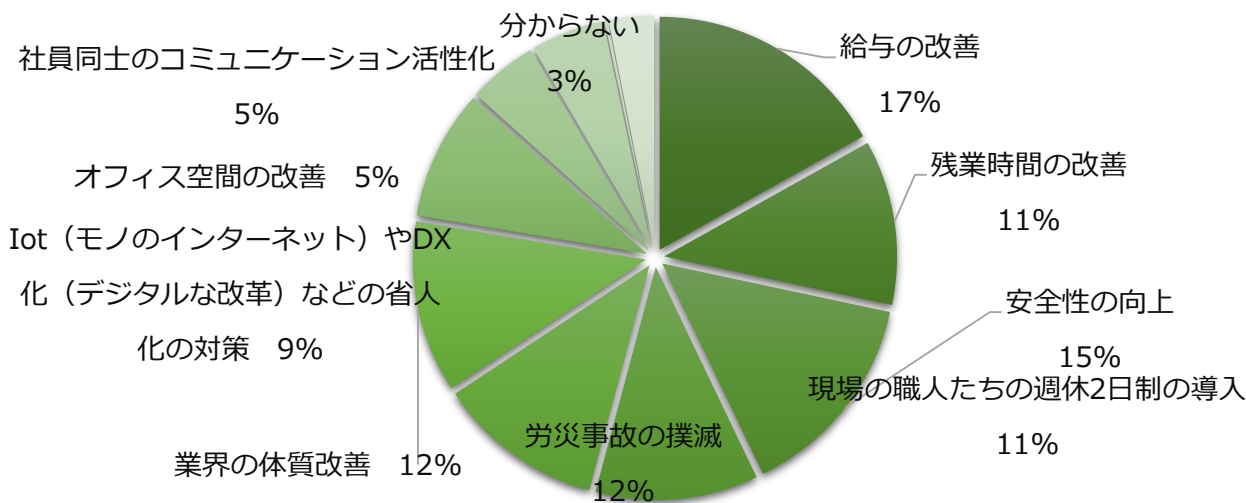
### ③人におすすりできない！？ 人材不足を加速させる建築/仮設業界のイメージとは

#### [Q4] 建築/仮設業界での働き方に、どのようなイメージをお持ちですか？(n=1034)



次に、2023年12月に配信した「働き方に関する意識調査」では、建築/仮設業界を知る生活者に対して、業界のイメージを伺ったところ、「朝から夜まで肉体労働」への回答が最多となった。他にも「事故が多い」「ワークライフバランスがない」といった回答にも一定数の回答が集まっており、前段の【Q2】人に会社をおすすりしたくない理由の上位と重なっているに加え、業界ならではの肉体労働や、安全面が懸念されておりこのイメージのままだと業界は、さらなる人で不足に加速が加かると予想されます。

#### [Q5] 2025年問題（戦後すぐの第一次ベビーブーム（1947～49年）の時に生まれた、いわゆる“団塊の世代”が後期高齢者（75歳）の年齢に達し、医療や介護などの社会保障費の急増が懸念する問題）で建築/仮設業界の人手不足が問題になっています。業界の人手不足解消のために必要な要素は何だと思ひますか。全てご回答ください。（いくつでも）



そんな建築/仮設業界の人手不足解消に必要な具体的要素は一体何があるのでしょうか？

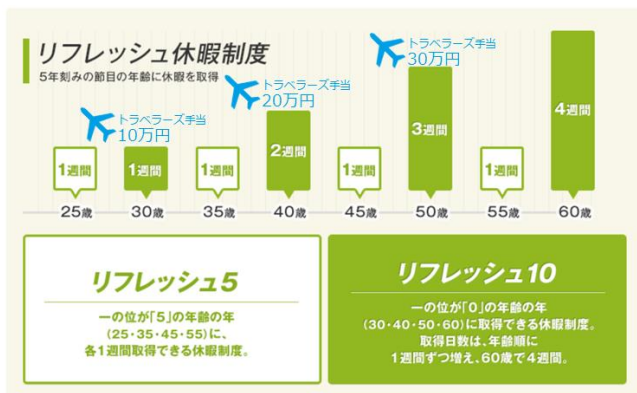
給与の改善・底上げは日本の企業全体としての課題となっているが、その他の安全面・業界の体質改善・残業時間・休日制度の改善を含む福利厚生面は、優秀な人材を確保するため、または人材の流出を防ぐために第一に改善に取り掛かるべき部分であることがわかる。加えて、建築/仮設業界は未だに3K（きつい、汚い、危険）のイメージで、危険とは常に隣り合わせで働いている印象が定着していると考えられる。つまり、業界の人手不足を救うためには、安全面の保証とダイバーシティに配慮した福利厚生を充実させることがまずは取り組むべきステップ1となる。

【本件に関するお問い合わせ先】

タカミヤPR 事務局(株)アンティル内) 担当：阿部・木村・水原・藤井

T 06.6225.7781 F 06.6225.7782 [takamiya\\_pr@vectorinc.co.jp](mailto:takamiya_pr@vectorinc.co.jp)

## 【ポイント①】 強制的に有給消化を促す5年刻みのリフレッシュ休暇など 休暇取得を促進する取り組み多数！



### ▼リフレッシュ休暇制度

調査結果から、労働者は、“休み”に対する関心が高いことがわかりました。当社では、全社員の有給消化率を高めるために5年おきに1週間の休暇を取得できる制度を設けました。この制度は、取得できそうなら取るという程度のもではなく、「必ず取得してください」という実行力の高いものです。社内システムを活用し、誰がいつから何日間休暇を取るのかがアナウンスされ、部署全体で休暇メンバーのフォローにあたることで、安心して確実に休暇を取得し合える環境を整備しています。

### ▼トラベラーズ手当

上記制度に加えて、有給休暇をより有意義なものとするよう、30歳で10万円、40歳で20万円、50歳で30万円、トラベラーズ手当の支給も行っています。休暇を楽しみ、リフレッシュしてもらうことだけでなく、日常から飛び出し新たな見聞を広げてもらえればといった期待も込められた制度です。



## 【ポイント②】 しくみを整え、働きやすさを実現！

多様化する人材の共働を促進させるため、社員のライフスタイル・ライフステージに合った自由度の高い働き方を実現させています。



### ▼在宅勤務

2018年4月よりテレワークによる在宅勤務を導入しました。育児などのライフプランの変化によってキャリアを諦めざるを得ない状況をなくし、今後のキャリア形成をサポートします。

### ▼産休育休・時短勤務制度

子どもを持つ社員が働きやすいように制度を充実させています。3度の産休・育休を経て、現在も時短勤務を利用し、働く社員もいます。一部の部署では、フレックス制度も利用し、それぞれがライフステージに合わせて自分らしく働き続けることができるように、タカミヤは沢山の選択肢を用意しています。

【本件に関するお問い合わせ先】

タカミヤPR 事務局(株)アンティル内) 担当: 阿部・木村・水原・藤井・大瀧  
T 06.6225.7781 F 06.6225.7782 [takamiya\\_pr@vectorinc.co.jp](mailto:takamiya_pr@vectorinc.co.jp)

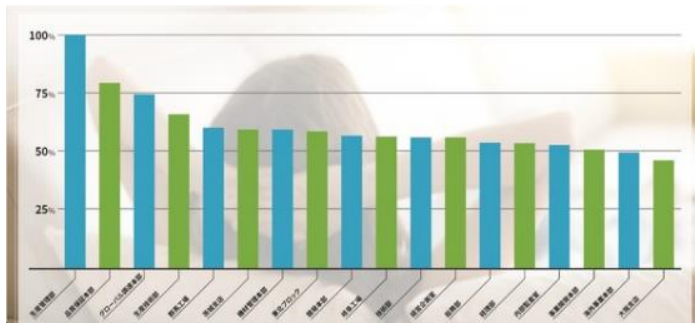
### 【ポイント③】

## 各部署の残業時間や有給取得率をひと目で・みんなで共有！ 全社の働き方に見える化した「社内大型サイネージ」の設置

業界の体質を変えるべく、本社や営業所の社内に、各部署の残業時間や有給消化率が確認できる大型サイネージを設置。またそのサイネージと同じデータが、各社員のデスクトップからいつでも確認できるようになっています。また、支社ごとのドライバー平均運転時間や、危険挙動も可視化しており、安全面も社内全体で確認し合っています。社内全体で各部署の働き方を視認・比較できるため、自身の働き方を自然と見直す習慣がついています。

### ▽部署別有給消化ランキング

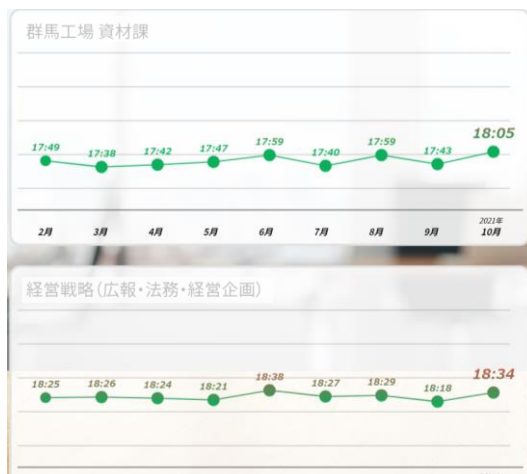
有休消化率を一覧のグラフにしています。



20年3月地点での有給消化ランキング、提供:タカミヤ

### ▽部署別平均帰宅時間

月ごとの変動を確認できます。



### ▽運転状況

各営業所の平均運転時間と、社内基準の危険挙動回数をカウントしています。



## 株式会社タカミヤの「充実した福利厚生」と「自慢したくなる労働環境」

### 【ポイント④】

## 社内“2人目”の男性育児休暇取得社員



従業員736名の中で2人目の男性育休所得者が登場しました。取得社員からは「他業界と比べて今どきな柔軟な働き方は難しいだろうと思っていましたし、社内でも前例もなかったの、当然男性の育児休暇も取得できないと思っていました。しかし、会社に相談すると快く育休を承諾していただきました。妻の実家が埼玉県と遠方にあることから、育児支援をお願いするのも一苦労と悩んでいたの、非常に助かりました。」とコメントがありました。育児休暇取得の経緯は、パートナーから「二週間育休を取得してほしい」と要望があり、それに応えられたことで、パートナーの心のケアもできたと話しています。生まれたての大事な時期に一緒に子育てに取り組んだことで、今後の仕事に対するモチベーションも上がったとのこと。

【本件に関するお問い合わせ先】

タカミヤPR 事務局(株)アンティル内)担当:阿部・木村・水原・藤井

T 06.6225.7781 F 06.6225.7782 [takamiya\\_pr@vectorinc.co.jp](mailto:takamiya_pr@vectorinc.co.jp)

## ▼働く場から、コミュニケーションの場へ！ オフィスの常識を変えた2つの地方オフィス



名古屋オフィス



新潟オフィス

当社では、トランスフォーメーションを加速させ、新しいビジネスモデルに対応していく働き方を  
目指し、全国の各拠点で働き方改革を推進しています。

### ▼名古屋オフィス（★第35回「日経ニューオフィス賞」中部ニューオフィス推進賞を受賞）

テレワーク下における課題を解決すべく「憩いの場・癒しの場」をコンセプトに、従来の執務ス  
ペース主体から、コミュニケーションやリフレッシュ主体のオフィスを目指し大幅なリニューアル  
を実施しました。社員の働きやすさはもちろん、生産性を高めるために一人一人が働く場所・時  
間・設備を考え、選択しながら自走してほしいという当社代表の高宮の思いから、オープンなワー  
クスペースへとレイアウトを変更し、様々なICTツールを導入しました。

### ▼新潟オフィス

コンセプトは「TAKAMIYA Urban Cottage」 Urban Cottage = “都会的な山小屋”と題し、自然あ  
ふれる新潟の新緑の中に佇むような落ち着きのあるコテージをイメージし、仲間と語り、自分自  
身と向き合える空間にしたいという想いを込めたオフィスです。

### ▼名古屋オフィスを利用した社員コメント

8割がオープンスペースで、フリーアドレスになり、毎日新鮮な気持ちでみんな働いています。気  
分転換で席移動もできるので仕事の効率も上がり、社内の様々な人と関わる機会も増えました。た  
だ仕事をする場所というよりも、“コミュニケーションを取り合い、共に仕事をする場所”という認  
識に変わりました。

### ▼すべての壁を取り払った コミュニケーション活性のための『大阪本社オフィス』

大阪本社では、社員同士のコミュニケーション活性を加速するため、オフィス内の壁をすべて取り払っています。部署が違つと  
声掛けや表情を見る機会が少なくなっていました。当社では、そこに課題意識を持ち、部署が違つても新入社員の表情を確認でき  
たり、困っている人に声掛けできたりと、社員同士が気軽にコ  
ミュニケーションを取れる環境づくりに注力しています。



## ■会社情報

社名 : 株式会社タカミヤ

代表 : 高宮 一雅

本社所在地 : 大阪市北区大深町 3-1 グランフロント大阪 タワーB27階

URL : [www.takamiya.co](http://www.takamiya.co)

設立 1969年6月21日 / 資本金10億 5,214万円 / 従業員数 736名 (連結従業員数 1,263名)

事業内容 仮設機材の開発、製造、販売及びレンタル、仮設工事の計画、設計、施工

【本件に関するお問い合わせ先】

タカミヤPR 事務局(株)アンティル内) 担当: 阿部・木村・水原・藤井・大瀧

T 06.6225.7781 F 06.6225.7782 [takamiya\\_pr@vectorinc.co.jp](mailto:takamiya_pr@vectorinc.co.jp)