

---

---

平成 17 年度

サービス分野人材育成プロジェクト業務報告書

「人材マップ・人材育成計画（概要版）」

— 緑化ビジネス —

---

---

平成 18 年 3 月

株式会社 NTT データ経営研究所

## 1. 緑化ビジネスの概要

### (1) 概要

緑化ビジネスとは、近年の環境問題の一つとして挙げられる自然環境破壊への社会的な対応として、これまでに破壊された森林等の自然環境そのものを再生するほか、都市において日常的な生活空間を緑化する業種です。現在、国家レベルの政策として緑化を進める取組みが進められていますが、民間においても緑化による「癒し」といった心理的な効果等に対する関心が高まっています。

本調査における緑化ビジネスの対象範囲については、日常生活に特に関連の高いものとして、これまでに造園業者等によって行われてきた公園緑化、屋上緑化、壁面緑化等を対象とすることとします。なお、「緑化ビジネス」は30年前からの呼称であり、現在では「造園」と呼ばれることが一般的となっています。

### (2) 市場動向

緑化ビジネスの市場規模については、各種統計資料において分野として確立していないため、全体規模の把握は難しい状況にあります。そのため、環境省が平成15年に実施した「我が国の環境ビジネスの市場規模及び雇用規模の現状と将来予測についての推計」調査の結果を、信頼性の高い公的な統計として参考とすることとします。本調査結果では、平成12年度の都市緑化等に関する市場規模及び労働市場規模の算出と、平成22年度及び平成32年度の推計を行っており、ここから算出した平成17年度の数値を参考として以下に記載します。

まず市場規模については、平成12年度が約1兆4,955億円、平成22年度が約1兆5,674億円であることから、平成17年度は単純平均で約1兆5,314億円となり、単純平均による伸び率の誤差を勘案しても、1兆5千億円規模であることがわかります。

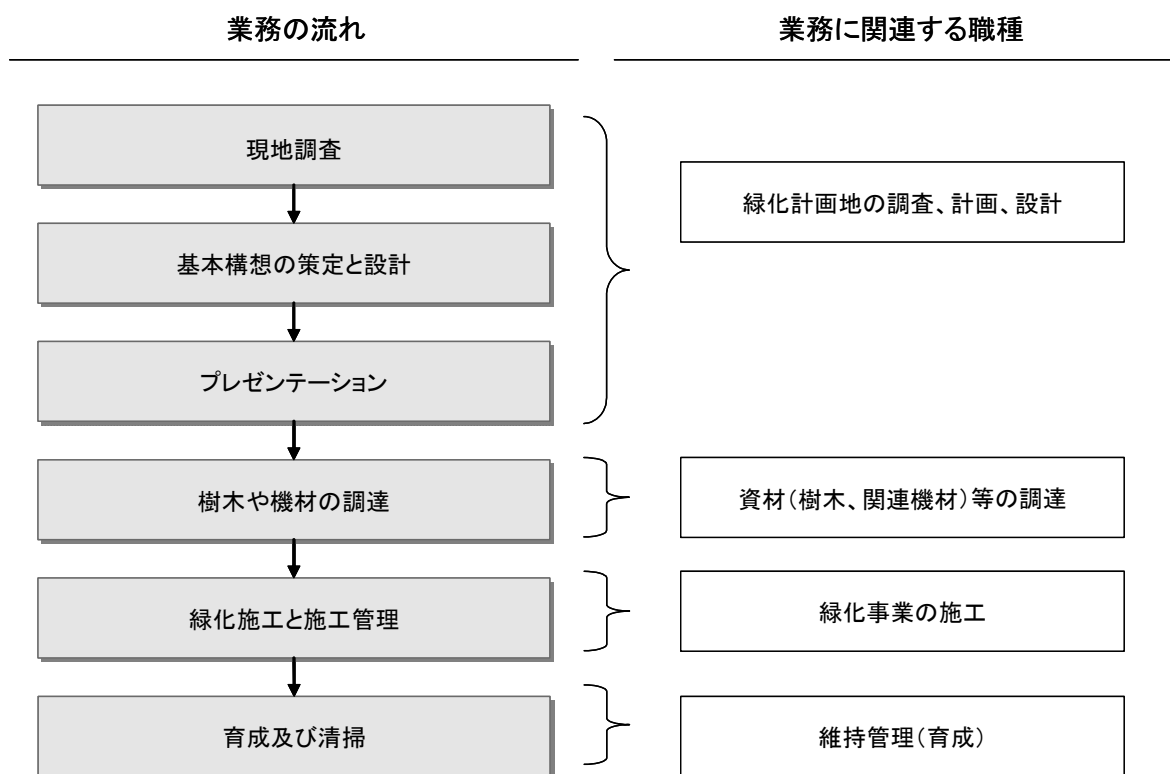
一方、労働市場規模ですが、上記の調査結果によると、平成12年度が約65,700人、平成22年度が約68,900人であることから、平成17年度は単純平均で約67,300人となり、単純平均による伸び率の誤差を勘案しても、6万7千人規模であることがわかります。

なお、市場規模及び労働市場規模共に、平成12年度と比較して2%程度の伸びですが、一般的に緑化ビジネスは建設業の景気が3年遅れで影響すると言われており、現在建設業が不振であることを鑑みると、緑化ビジネスもしばらくは厳しい状況が続くものと予測されます。

### (3) 緑化ビジネスに関連する業務の流れと職種

緑化ビジネスでは、下図に示すような流れで業務を実施しています。顧客から依頼があると、まず緑化計画地に対する基礎調査及び緑化計画の策定や設計を行います。次に、緑化を行う資材となる樹木や関連機材等の購入及び育成を行い、植木等の植栽工事や関連工事を行います。また、工事が終了した後は、緑化を行った場所について、その環境が維持されるよう管理や育成を行うことになります。

したがって、緑化ビジネスに関する職種は、「緑化計画地の調査、計画、設計」、「資材（樹木、関連機材）等の調達」、「緑化事業の施工」及び「維持管理（育成）」の4つに分類されます。なお、大手の造園業者ではこれらの専門職種に分かれて配属されていますが、造園業者は小規模な事業者が多いため、大半の緑化ビジネスの就業者は、これらの職種の複数あるいは全てを兼務して担当することが多いという状況にあります。



**【参考：労働省編職業分類】**

|                   |     |         |
|-------------------|-----|---------|
| 「計画の調査、計画、設計」     | 433 | 植木職、造園師 |
| 「資材（樹木、関連機材）等の調達」 | 433 | 植木職、造園師 |
| 「緑化事業の施工」         | 433 | 植木職、造園師 |
| 「維持管理（育成）」        | 433 | 植木職、造園師 |

## 2. 職種「緑化計画地の調査、計画、設計」

### (1) 労働市場の概況

職種「緑化計画地の調査、計画、設計」における雇用形態としては、正社員での採用が多く、パートやアルバイトは少ないです。また、就業者の平均年齢は40代前後となっており、男女構成としては、現状の就業者の9割以上を男性が占めています。賃金については、事業所の規模にもよりますが、新卒あるいは未経験者では約18万円、30代では20～25万円、50代では30～35万円が業界の一般的な月収となっています。

### (2) 職務内容と職務遂行能力

職種「緑化計画地の調査、計画、設計」における職務内容には、緑地計画地の状況や周辺環境に関する調査の実施、作業計画の策定及び設計の実施があります。また、計画の策定や設計においては、必要な資料の作成以外にも、顧客に対するプレゼンテーション等の提案も行います。民間から受注した場合は、計画地の設計業務から請け負うこととなりますが、官公庁関連の案件については、計画地の基本構想、設計内容や図面等が既に作成済みであるため、それ以降の業務から開始することとなります。

本職種において、入職後3年～5年程度は初級と位置付けられ、新卒や未経験者といった上司のサポートが必要な層がこれに該当します。主な職務内容としては、緑化計画地の調査、計画策定、設計の基本的な作業となります。このレベルにおいて求められる職務遂行能力は、一連の作業を理解して上司の補助作業ができること、そして見積書作成等の事務作業ができることが挙げられます。また企業によっては、顧客に提出できる程度のCAD図やデッサンの作成が求められる場合もあります。

次に、初級における職務経験が2年～4年程度になると中級と位置付けられます。主な職務内容としては初級とほぼ同様ですが、このレベルにおいては、緑化計画地の調査、計画、設計の実務を一人でを行い、顧客と対等に接することができる職務遂行能力が求められます。

そして、中級における職務経験が3年～5年以上になると、上級と位置付けられます。主な職務内容としては中級とほぼ同様ですが、より専門的で高度な能力が求められます。このレベルにおいて求められる職務遂行能力は、資材に関する知識、顧客のニーズを把握するための洞察力、顧客がイメージするものを理解し、それを具現化するための設計案をデザイン出来る能力、顧客にプレゼンテーションを行うためのコミュニケーション能力や表現力が挙げられます。それに加えて、顧客や業者と折衝を行う上でのコスト管理能力やデザインのセンスを兼ね備え、顧客満足度の高い設計案を提示する能力も必要でしょう。また、大型案件（数千万円クラス）を扱う場合には、部下への指導力や、緑化に関する専門知識だけでなく、土木工事や法律に関する知識も求められます。

### (3) 人材要件

職種「緑化計画地の調査、計画、設計」において求められる人材像としては、調査を正確に行うための緻密さのほか、顧客の注文（ニーズ）を的確に捉えるために顧客と良好な関係を築くコミュニケーション能力があります。さらに、そのニーズを計画や設計案として具現化するための分析力や提案力も要求されます。

また、調査や設計段階においては、これらの知識だけでなく、現場の状況や施工作业に関わる一連の知識が無い場合、実際の施工作业が困難になることがあります。具体的には資材（主に樹木）、土木、建築、設計、施工、メンテナンス、環境、化学（土壌等）の総合的かつ複合的な知識が必要となってくるため、これらの知識を習得するために自己研鑽のできる人が適していると考えられます。したがって、忍耐力や自己管理能力があることも基本的に求められる資質と言えます。

他方、この職種における関連資格として主なものには、造園技能士や造園施工管理技士があります。基本的には業務を行う中で取得していきませんが、中途採用の場合には、入職する前に資格を取得しておくことは就職に有利となります。この職種に転職する場合、造園業、土木業、建設業等の設計関連業務での経験が活かせます。

#### 【関連資格】

「造園技能士」

厚生労働省管轄の国家資格で、造園工事を行うために必要な技能を証明します。大規模な公共工事には、造園技能士の参加が義務付けられています。中央職業能力開発協会が試験問題等を作成し、各都道府県が試験を実施します。資格は1～3級に分かれており、学科試験と実技試験があります。現在2級、3級の合格率は約40%、1級は約25%となっています。

「造園施工管理技士」

国土交通省管轄の国家資格で、造園工事の施工計画を作成し、工程管理や安全管理の技能を証明します。官公庁の入札において、この資格の取得者数が評価されており、また、地方自治体が発注する造園工事には、1級造園施工管理技士の配置が義務付けられています。（財）全国建設研修センターが試験を実施しており、資格には1級と2級があります。試験は学科試験と実地試験の両方があり、現在2級の合格率は約55%、1級は約45%となっています。

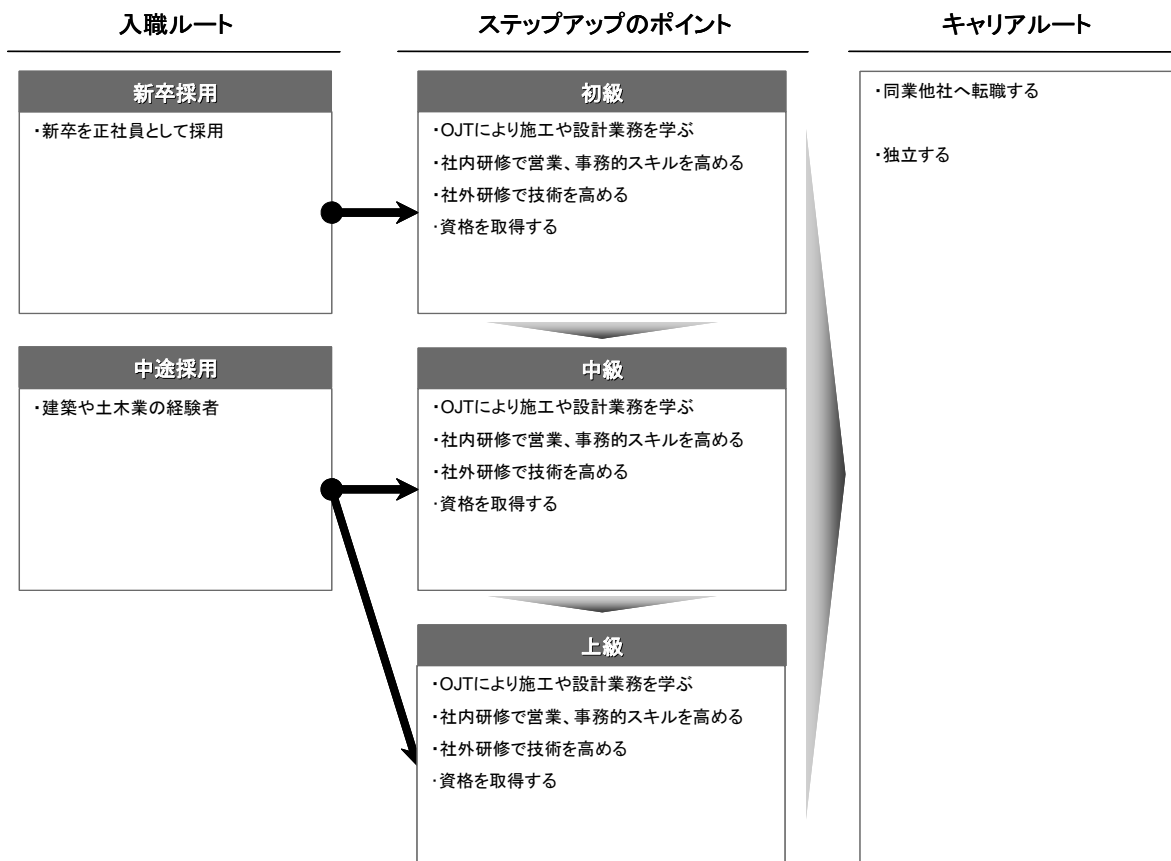
#### (4) 入職ルート・キャリアルートとステップアップのポイント

職種「緑化計画地の調査、計画、設計」の入職ルートは、初級については、新卒を採用する場合と、未経験者を他業界から中途で採用する場合の両方があります。その比率は事業所によって異なり、特に目立った傾向は見られません。他方、中級以上の人材については即戦力を求める事業者が多いため、建築や土木等の同業経験者を採用するケースが多く見られます。

職についてからのキャリアルートとしては、職能をステップアップさせていった後、より好待遇を求めた同業他社への転職や、独立する道があります。

この職種の人材育成は OJT が基本です。事業者によっては、幅広く知識を習得させるために、設計業務の希望者であってもまずは現場の施工業務の経験をさせています。また、研修制度を導入する事業者もあり、社内研修では営業・事務的な分野の研修が多く、社外研修では技術的分野、資格取得に向けてのものが多くなっています。

さらに、この職種のステップアップの方法として、造園施工管理技士や造園技能士等の資格を取得することが望ましいと考えられています。なお、資格取得者には、資格に見合った手当を支給している企業もあります。



## (5) 人材の過不足状況感

職種「緑化計画地の調査、計画、設計」において、初級の人材には大きな不足感はなく、良い人材であれば採用したいという状況です。一方、中級以上になると、即戦力を求めている事業者が多く、実務経験があり関連資格を保有している人材の不足感があります。また、上級に関しては、関連資格の上級資格を取得している者、CADを用いた設計ができる者等、高いパフォーマンスを発揮する人材に対しては常に需要がある状況となっています。

### 3. 職種「資材（樹木、関連機材）等の調達」

#### (1) 労働市場の概況

職種「資材（樹木、関連機材）等の調達」における雇用形態としては、正社員での採用が多く、パートやアルバイトは少ないです。また、年齢構成としては、30代後半が中心となっており、男女構成としては、現状の就業者の9割以上を男性が占めています。賃金については、事業所の規模にもよる上、本職種が職種として独立した給与体系を整備していることが稀であるため、一概に言えませんが、職種「緑化事業の施工」及び「維持管理」を参考とすると、新卒あるいは未経験者では15～18万円程度、30代では20～25万円、50代では30～35万円が業界の一般的な月収となっています。

#### (2) 職務内容と職務遂行能力

職種「資材（樹木、関連機材）等の調達」における職務内容には、緑化地で使用する樹木等の資材の調達及び運搬があります。具体的には、策定された緑化設計書において示されている樹木や周辺に設置される機材（例：公園の場合、ベンチやブランコ等）を、専門業者などから調達します。調達先としては、樹木の育成を行っている企業からの購入を行うことが多いのですが、一部の企業では、専門の育成業者を選定し、育成対象となる樹木や育成方法を指示・指導して、自社で活用する樹木を調達しています。

本職種において、入職後1年～3年程度は初級と位置付けられ、新卒や未経験者といった上司のサポートが必要な層がこれに該当します。主な職務内容としては、資材（樹木、関連資材）の選定、購入や運搬を担当します。このレベルにおいて求められる職務遂行能力は、上司の指示に従い必要な原資材（樹木）を購入・育成することが挙げられます。

次に、初級における職務経験が3年～5年程度になると中級と位置付けられます。主な職務内容としては中級とほぼ同様ですが、このレベルにおいては、上司の指示に加えて、施工主のニーズにあった原資材（樹木）の選定・育成をすることができる職務遂行能力が求められます。

そして、中級における職務経験が5年～10年以上になると上級と位置付けられます。主な職務内容としては中級とほぼ同様ですが、より専門的で高度な能力が求められます。このレベルにおいて求められる職務遂行能力は、設計等を考慮し、現場に適した資材の選定・調達をするために、植物に関する豊富な知識や全国にネットワークを持つことができること、加えて、原価管理や価格設定などのコスト管理まで行うことができることが挙げられます。また企業によっては、造園施工管理技士の1級資格が求められる場合もあります。

### (3) 人材要件

職種「資材（樹木、関連機材）等の調達」において求められる人材像としては、調達する樹木に対して、単に緑化設計書に記述しているもののみを調達するのではなく、顧客ニーズを反映した樹木を選定する想像力や、緑化地に適した大きさや形を見分けるセンスがあります。

また、対象となる資材は、顧客ニーズによって多種多様であるため、樹木に対する豊富な知識が必要となってきます。したがって、これらの知識を習得するために自己研鑽ができる人が適しているとも言えます。加えて、資材を全国から調達するためには全国各地にネットワークを張り巡らす能力があることが有効であるため、資材の市場動向に関する情報収集能力もあるとよいでしょう。更に、調達した資材は緑化事業で植樹するまでの間、適切に保管される必要があるため、本職種に就く人には注意深さや責任感も必要です。

その他、上級になるに従い、資材調達のためのコスト管理能力や交渉力が重要となってきます。

この職種における関連資格としては、造園施工管理技士があります。また、この職種に転職する場合、造園業、土木業、建設業等での経験が活かされます。

#### 【関連資格】

「造園施工管理技士」

国土交通省管轄の国家資格で、造園工事の施工計画を作成し、工程管理や安全管理の技能を証明します。官公庁の入札において、この資格の取得者数が評価されており、また、地方自治体が発注する造園工事には、1級造園施工管理技士の配置が義務付けられています。（財）全国建設研修センターが試験を実施しており、資格には1級と2級があります。試験は学科試験と実地試験の両方があり、現在2級の合格率は約55%、1級は約45%となっています。

#### (4) 入職ルート・キャリアルートとステップアップのポイント

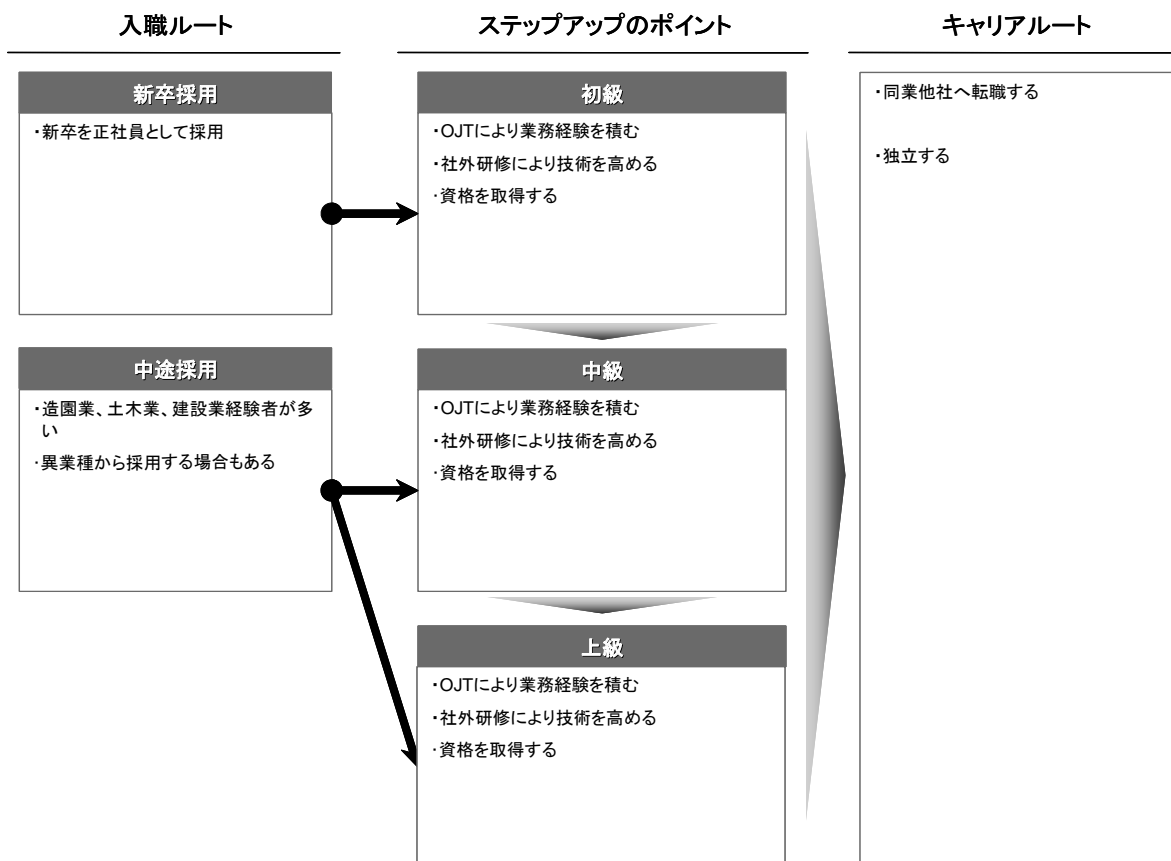
職種「資材（樹木、関連機材）等の調達」の入職ルートは、初級については新卒採用が多いです。初級の人材を途中で採用する場合には、異業種からの採用も見られます。他方、中級以上の人材の採用については、即戦力を求める事業者が多いため、造園業経験者、土木業経験者、建設業経験者が多い傾向にあります。

職についてからのキャリアルートとしては、職能をステップアップさせていった後、より好待遇を求めた同業他社への転職や、独立する道があります

この職種の人材育成は OJT 中心です。特に樹木の選定等のセンスが求められる業務についてはマニュアルが無いいため、経験を積んで慣れる必要があります。一部の企業では、研修制度を導入している場合もあります。

研修に関連した業界団体の動きとしては、(社)日本造園学会を中心とした業界 20 団体が連携して、平成 17 年より「継続能力開発制度 (CPD)」がスタートしました。本制度は、造園技術者の能力開発を支援することを目的として、受講した研修の単位数など自己研鑽の結果に対して第三者証明を行うものです。まだ始まったばかりの制度であり、参加するにはこれらの団体の個人あるいは法人会員となる必要があること、日常業務は証明の対象外であることなどから、今後のどのように業界に浸透していくかが課題と言えます。

さらに、この職種のステップアップの方法として、造園施工管理技士の資格を取得することが望ましいとされています。



## (5) 人材の過不足状況感

職種「資材（樹木、関連機材）等の調達」における労働市場の人材の過不足状況感としては、初級、中級、上級共に不足感はありません。中級以上の人材については、資材に関する知識や取り扱いの経験豊富な良い人材がいれば、採用する場合もあるという状況です。

## 4. 職種「緑化事業の施工」

### (1) 労働市場の概況

職種「緑化事業の施工」における雇用形態としては、新卒、中途両方について正社員として採用している場合がほとんどで、パートやアルバイトは少ないです。また、年齢構成としては、30代～40代が中心となっており、男女構成としては、現状の就業者の9割以上を男性が占めています。賃金については、事業所の規模にもよりますが、新卒あるいは未経験者では約18万円、30代では20～25万円、50代では30～35万円が業界の一般的な月収となっています。

### (2) 職務内容と職務遂行能力

職種「緑化事業の施工」における職務内容には緑化施工、周辺工事施工及び施工管理があります。具体的には、緑化設計書に基づき、予定された工期に間に合うように、工事を行った上で植栽工事を実施する施工と、工程表に従い現場監督（現場代理人）として施工作業員等の管理や監督を行う施工管理に大別されます。

また、民間と官公庁では業務の形態が異なり、民間の緑化工事では、住宅の計画や設計から全てを手掛けることが多いですが、官公庁の仕事では、公共事業及びビル建設における緑化工事の施工管理が主な仕事となっています。

本職種において、入職後2年～3年程度は初級と位置付けられ、新卒や未経験者といった上司のサポートが必要な層がこれに該当します。主な職務内容としては、緑化施工や周辺工事施工があります。このレベルにおいて求められる職務遂行能力は、施工業務が行われる際に上司の補助作業が出来ることや清掃等の雑用ができることが挙げられます。

次に、初級における職務経験が2年～5年程度になると中級と位置付けられます。主な職務内容としては、緑化施工、周辺工事施工及び施工管理があります。このレベルにおいて求められる職務遂行能力は、造園施工管理技士の2級資格を取得し、民間工事の現場代理人を担当できる（ただし、大規模な案件は2級だと不可能）ことが挙げられます。

そして、中級における職務経験が5年～10年以上になると上級と位置付けられます。主な職務内容としては中級とほぼ同様ですが、より専門的で高度な能力が求められます。このレベルにおいて求められる職務遂行能力は、造園施工管理技士の1級資格を取得し、大規模な案件の現場代理人として施工管理、工程管理、安全管理、品質管理（機材の目利き）、原価管理、労務管理等、全ての業務の監督ができることが挙げられます。

### (3) 人材要件

緑化工事では、施工業務と施工管理業務（現場管理者）の両面において幅広い知識を有することが求められます。特に施工方法については、対象地に適した多種多様な方法を知っていることが望ましいため、職種「緑化事業の施工」において求められる人材像としては、これらの知識を習得するために自己研鑽ができる人が適していると考えられます。また、与えられた図面を見て、現場でどのような業務を行えばよいか、あるいは必要な資材や工法は何かを考え出すことのできる想像力を持つことも必要です。

また、土いじりに抵抗がないことや、何より草花に関する仕事が好きなことが大変重要です。さらに、屋外での労働や木に登る機会も多いため、体力があり、比較的身軽な人が向いていると言えるでしょう。

他方、施工管理に携わる場合は、現場代理人として、作業全体をまとめ上げ指揮できるリーダーシップのある人材が求められます。また、下請け業者と共同で施工を行うことも多いため、協調性や作業員に的確に指示を伝えるコミュニケーション能力も必要です。

本職種における関連資格として主なものには、造園技能士や造園施工管理技士があります。基本的には業務を行う中で取得していきませんが、中途採用の場合には、入職する前に資格を取得しておくことは就職に有利となります。この職種に転職する場合、造園業、土木業、建設業等の施工関連業務での経験が活かされます。

#### 【関連資格】

「造園技能士」

厚生労働省管轄の国家資格で、造園工事を行うために必要な技能を証明します。大規模な公共工事には、造園技能士の参加が義務付けられています。中央職業能力開発協会が試験問題等を作成し、各都道府県が試験を実施します。資格は1～3級に分かれており、学科試験と実技試験があります。現在2級、3級の合格率は約40%、1級は約25%となっています。

「造園施工管理技士」

国土交通省管轄の国家資格で、造園工事の施工計画を作成し、工程管理や安全管理の技能を証明します。官公庁の入札において、この資格の取得者数が評価されており、また、地方自治体が発注する造園工事には、1級造園施工管理技士の配置が義務付けられています。（財）全国建設研修センターが試験を実施しており、資格には1級と2級があります。試験は学科試験と実地試験の両方があり、現在2級の合格率は約55%、1級は約45%となっています。

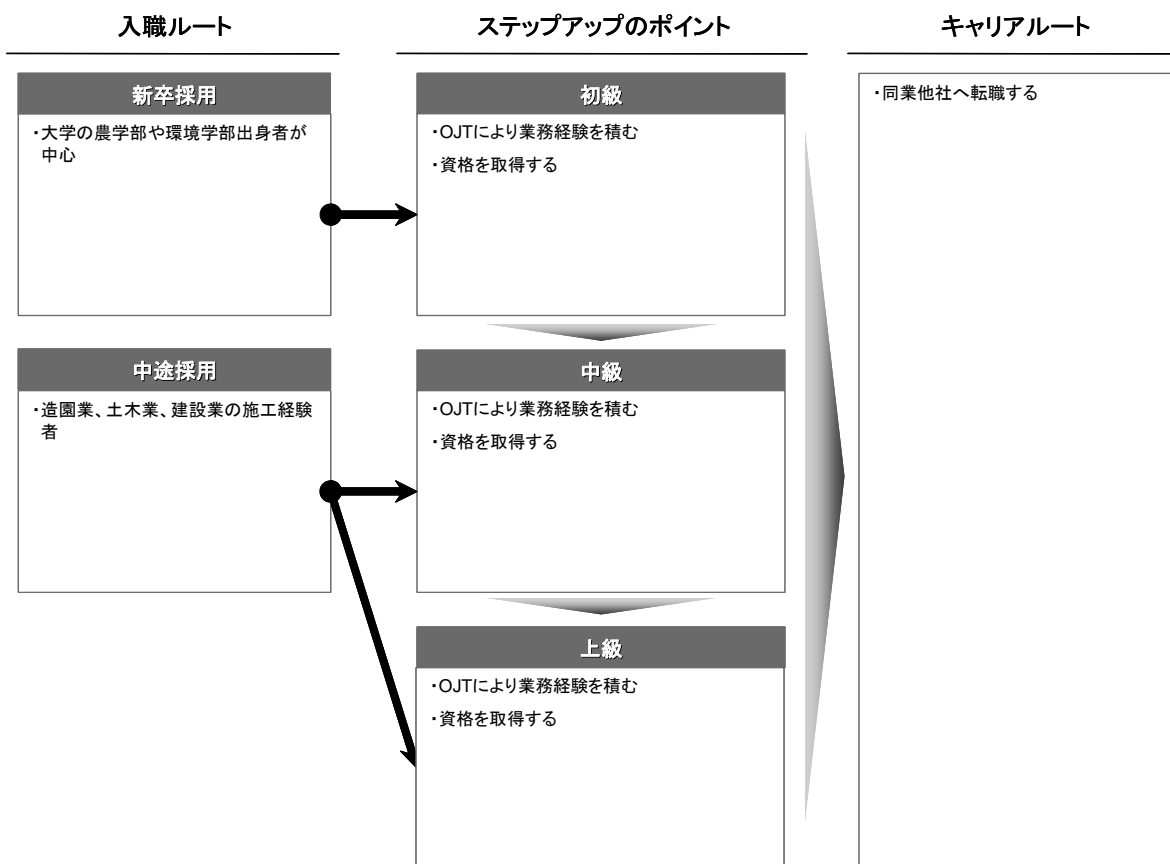
#### (4) 入職ルート・キャリアルートとステップアップのポイント

職種「緑化事業の施工」の入職ルートは、初級については、新卒を採用する場合と、未経験者を中途採用する場合の両方があります。新卒の場合、大学の農業や環境関連学部出身が中心で、設計や施工管理に関心の高い人が多いです。初級を中途で採用する場合には、他業種からの転職であっても、本人に仕事に対する積極的な姿勢があれば問題ないとされています。他方、中級以上の人材の入職については、基本的に即戦力が求められるため、造園業、土木業、建設業の施工経験者が多い状況にあります。

職についてからのキャリアルートとしては、職能をステップアップさせていった後、より好待遇を求めた同業他社への転職という道があります。

この職種の人材育成は OJT 方式がほとんどです。それぞれの緑化工事によって多種多様なケースがあり、その都度対応の仕方も異なるため、様々な現場を担当し、経験を積むことが重要となっています。また最近では、一部、施工だけでなく設計業務とのジョブローテーションを実施している企業もあります。

さらに、この職種のステップアップの方法として、造園施工管理技士の資格を取得することが望ましいと考えられています。したがって、資格取得を奨励する事業者も多く、検定の受験料の貸付制度や資格報奨金制度を導入している企業もあります。



## (5) 人材の過不足状況感

職種「緑化施工」における労働市場の人材の過不足状況感としては、初級、中級、上級共に大きな不足感はありません。初級については、不足は感じるものの、業界の伸びがほぼ横ばいであることなどから、積極的な求人は行っていません。中級以上の人材については、関連資格を取得し同業経験が豊富な良い人材がいれば、採用する場合もあるという状況です。

## 5. 職種「維持管理」

### (1) 労働市場の概況

職種「維持管理」における雇用形態としては、正社員での採用が多く、パートやアルバイトは少ないです。また、年齢構成としては、30代～40代が中心となっており、男女構成としては、現状の就業者の9割以上を男性が占めています。賃金については、事業所の規模にもよりますが、新卒あるいは未経験者では約15～18万円、30代では20万円前半、50代では30万円前半が業界の一般的な月収となっています。

### (2) 職務内容と職務遂行能力

職種「維持管理」における職務内容には育成及び清掃があります。具体的には、資材（植物）の最初の状態が維持されるよう、水やり・防虫等の管理や育成を行うと共に、掃除や草刈等の清掃を行います。また、資材がレンタル商品の場合は、レンタル期間が過ぎる前に商品を撤去し、次期商品の搬入装飾を行います。

職種「維持管理」において、入職後1年～3年程度は初級と位置付けられ、上司のサポートが必要な層がこれに該当します。主な職務内容としては、育成や清掃があります。このレベルにおいて求められる職務遂行能力は、顧客回りをを行い、施工先の環境の清掃等の維持管理の補助作業ができることが挙げられます。

次に、初級における職務経験が1年～2年程度になると中級と位置付けられます。主な職務内容としては初級とほぼ同様ですが、このレベルにおいては、顧客回りをを行い、施工先における工程管理の実行ができる職務遂行能力が求められます。

そして、中級における職務経験が1年～3年以上になると上級と位置付けられます。主な職務内容としては中級とほぼ同様ですが、より専門的で高度な能力が求められます。このレベルにおいて求められる職務遂行能力は、多種多様な施工先に適した維持管理（育成）ができることが挙げられます。

### (3) 人材要件

本職種においては、植栽に関する基礎知識、肥料農薬等の知識に加え、資材（樹木）育成を行う能力、資材の枝の伐採を行う能力やセンスが重視されています。したがって、職種「維持管理」において求められる人材像としては、これらの知識や技能を習得するために自己研鑽のできる人が適していると考えられます。また、資材によっては重量の大きなものを多く扱う必要があるため、基本的な体力も求められます。

他方、本職種における関連資格として主なものには、造園技能士や造園施工管理技士があります。基本的に業務を行う中で取得していきませんが、中途採用の場合には、入職する前に資格を取得しておくことは就職に有利となります。この職種に転職する場合、造園業、土木業、建設業等での経験が活かされます。

#### 【関連資格】

「造園技能士」

厚生労働省管轄の国家資格で、造園工事を行うために必要な技能を証明します。大規模な公共工事には、造園技能士の参加が義務付けられています。中央職業能力開発協会が試験問題等を作成し、各都道府県が試験を実施します。資格は1～3級に分かれており、学科試験と実技試験があります。現在2級、3級の合格率は約40%、1級は約25%となっています。

「造園施工管理技士」

国土交通省管轄の国家資格で、造園工事の施工計画を作成し、工程管理や安全管理の技能を証明します。官公庁の入札において、この資格の取得者数が評価されており、また、地方自治体が発注する造園工事には、1級造園施工管理技士の配置が義務付けられています。（財）全国建設研修センターが試験を実施しており、資格には1級と2級があります。試験は学科試験と実地試験の両方があり、現在2級の合格率は約55%、1級は約45%となっています。

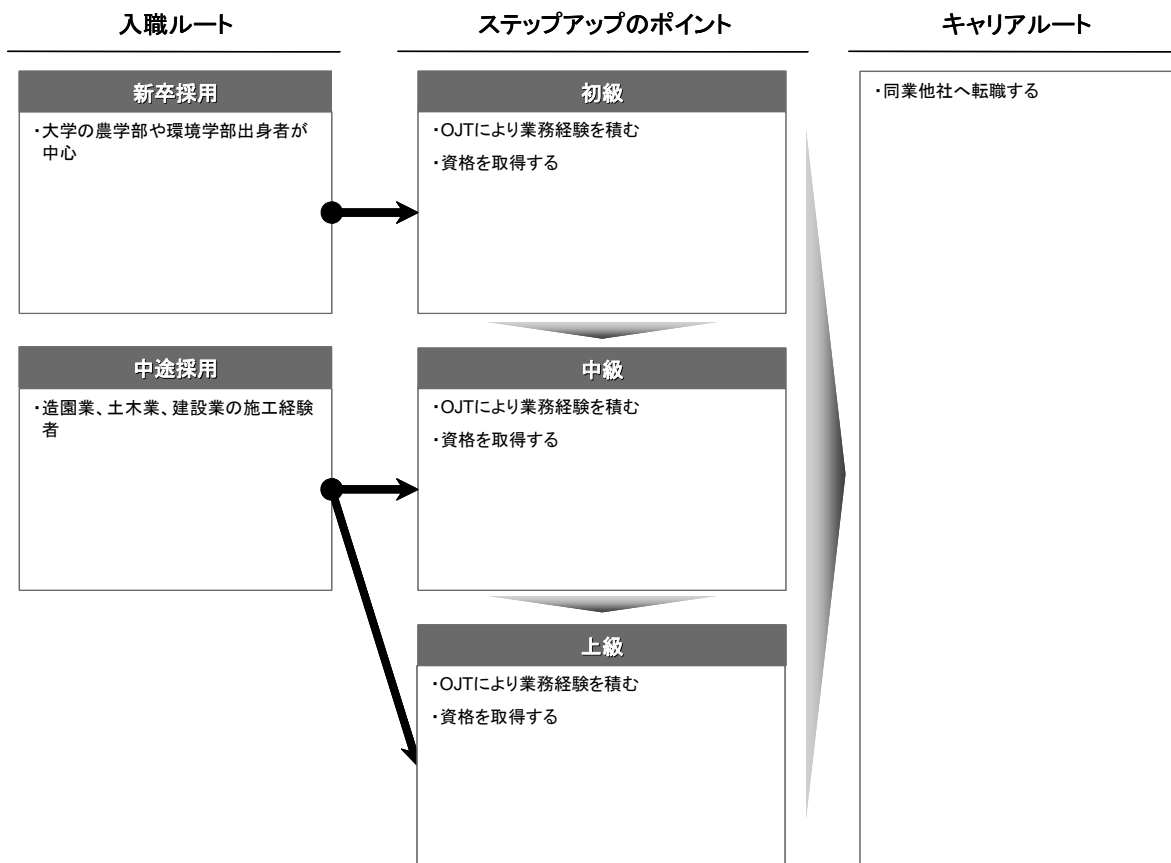
#### (4) 入職ルート・キャリアルートとステップアップのポイント

職種「維持管理」の入職ルートは、初級については、新卒を採用する場合と、未経験者を中途採用する場合の両方があります。新卒の場合、大学の農業や環境関連学部出身が中心で、造園に関心が高い人が多いです。他方、中級以上の人材の入職については、基本的に即戦力が求められるため、造園業、土木業、建設業の施工経験者が多い状況にあります。

職についてからのキャリアルートとしては、職能をステップアップさせていった後、より好待遇を求めた同業他社への転職があります

この職種の人材育成は OJT 方式がほとんどです。対象とする資材によって維持管理方法が多種多様であるため、数多くの経験を積むことが重要となっています。

また、この職種のステップアップの方法として、造園施工管理技士の資格を取得することが望ましいと考えられています。したがって、資格取得を奨励する事業者も多く、検定の受験料の貸付制度や資格報奨金制度を導入している企業もあります。



## (5) 人材の過不足状況感

職種「維持管理」における労働市場の人材の過不足状況感としては、初級、中級、上級共に不足感はありません。欠員が出た場合にも、補充のための採用活動を行うのではなく、業務委託で対応することが一般的です。初級については、一部の事業者では雑用もできる人材を求めていることから、需要に即した良い人材がいれば採用する場合もあるという状況となっています。