

厚生労働省職業安定局委託調査

建設業における雇用管理現状把握 実態調査報告書

令和2年度調査

令和3年2月

 株式会社 **東京商互リサーチ**

目 次

I. 調査の概要	
1. 調査の目的	1
2. 調査の対象範囲	2
3. 調査事項	4
4. 調査の実施	8
5. 調査結果利用上の注意	8
6. 主な用語の定義	9
II. 調査結果の要約	
1. 企業調査結果の要約	11
2. 従業員調査結果の要約	21
III. 調査結果の詳細	
1. 企業調査結果の詳細	27
A. 企業の属性に関する事項	27
B. 基礎的な雇用管理に関する事項	39
C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生に関する事項	46
D. 常用の技能労働者に対する職業能力開発・熟練技能継承に関する事項	52
E. 常用の若年（34歳以下）技能労働者の雇用状況に関する事項	57
F. 常用の高齢（65歳以上）技能労働者の雇用状況に関する事項	63
G. 常用の女性技能労働者の雇用状況・雇用環境に関する事項	64
H. 業務のIT化に関する事項	67
I. 今後の「常用の技能労働者の雇用」に係る展望に関する事項	70
J. 「建設事業主等に対する助成金」に関する事項	71
K. 建設キャリアアップシステムに関する事項	81
L. 新型コロナウイルス感染症予防対策に関する事項	84
M. ご意見、ご要望	87
2. 従業員調査結果の詳細	89
A. 個人の属性に関する事項	89
B. 労働環境・福利厚生に関する事項	94
C. 建設業への入職、建設業の魅力に関する事項	104
D. 技能の習得に関する事項	110
E. 女性技能労働者に関する事項	112
F. 今後の展望に関する事項	114
G. 人材確保・育成に関する事項	117
H. 建設キャリアアップシステムに関する事項	119
I. 新型コロナウイルス感染症の流行に関する事項	121
J. ご意見、ご要望	123

IV. 調査結果のまとめ	
1. 序文	125
2. 常用の若年技能労働者の確保・定着に関する現状	125
3. 建設技能労働者が置かれる雇用環境の現状	134
4. 「建設事業主等に対する助成金」に関する現状	152
V. 建設業における雇用管理現状把握実態調査集計表	
1. 企業調査	171
2. 従業員調査	189
VI. 建設業における雇用管理現状把握実態調査 調査票	
1. 企業調査	203
2. 従業員調査	216

I . 調査の概要

I-1. 調査の目的

- ・本調査は昭和53年より、建設業の処遇改善、雇用管理改善を目的として実施されてきたものである。
- ・建設業の中のどの業種を調査対象とするか、また設問等については毎回見直されてきており、本年度も時代の変化を反映させるため、見直しを行ったうえで調査を実施した。

各業種の現在までの実施状況は次のとおりである。

<総合工事業>

- | | |
|--------|---------------------------|
| 第1回 | 昭和53年度、54年度に実施 |
| 第2回 | 昭和58年度、59年度に実施 |
| 第3回 | 昭和63年度、平成元年度に実施 |
| 第4回 | 平成5年度、6年度に実施 |
| 第5回 | 平成10年度、11年度に実施 |
| 第6回 | 平成13年度に実施 |
| 第7回 | 平成14年度に実施（木造建築工事業についても調査） |
| 第8～24回 | 平成15年度以降毎年実施 |

<職別工事業>

- | | |
|--------|----------------|
| 第1回 | 昭和55年度、56年度に実施 |
| 第2回 | 昭和60年度、61年度に実施 |
| 第3回 | 平成2年度、3年度に実施 |
| 第4回 | 平成7年度、8年度に実施 |
| 第5回 | 平成12年度に実施 |
| 第6回 | 平成13年度に実施 |
| 第7回 | 平成14年度に実施 |
| 第8～24回 | 平成15年度以降毎年実施 |

<設備工事業>

- | | |
|--------|--------------|
| 第1回 | 昭和57年度に実施 |
| 第2回 | 昭和62年度に実施 |
| 第3回 | 平成4年度に実施 |
| 第4回 | 平成9年度に実施 |
| 第5～24回 | 平成13年度以降毎年実施 |

I - 2. 調査の対象範囲

(1) 調査地域

日本全国

(2) 調査対象業種

中分類	小分類
総合工事業	一般土木建築工事業、土木工事業（舗装工事業を除く）、舗装工事業 建築工事業（木造建築工事業を除く）、木造建築工事業、 建築リフォーム工事業
職別工事業	大工工事業、とび・土工・コンクリート工事業、鉄骨・鉄筋工事業 石工・れんが・タイル・ブロック工事業、左官工事業、板金・金物工事業 塗装工事業、床・内装工事業、その他の職別工事業
設備工事業	電気工事業、電気通信・信号装置工事業、管工事業（さく井工事業を除く） 機械器具設置工事業、その他の設備工事業

(3) 調査対象企業・者

1. 企業調査

調査対象企業数は 15,000 社である。抽出は、(株)東京商工リサーチの所有する T S R 企業情報ファイルから、平成 26 年経済センサス基礎調査における建設業業種小分類別事業所数及び従業員数の分布を参考に、全体で 15,000 社を目安に比例配分して行った。その際、後述の従業員調査の実施を考慮し、従業員数 2 人以上の企業を調査対象とした。

集計対象企業数は、本年度調査では 3,508 社となっており、有効回答率は 23.4%となっている。業種別の調査対象企業数及び集計対象企業数は次頁のとおり。

なお、集計対象企業の業種については当該企業の回答内容を優先とし、複数回答もしくは無回答の場合は、調査票に印字した ID をキーに、(株)東京商工リサーチの所有する T S R 企業情報ファイルの主業種データを参照して絞り込み、もしくは付与を行った。従業員規模は T S R 企業情報ファイルの従業員数データを参照して区分している。

2. 従業員調査

前述の企業調査の対象企業 15,000 社に対し、1 社につき 1 人分の従業員調査票（計 15,000 人分）を郵送し、回収を依頼した。

集計対象従業員数は、本年度調査では 2,392 名で、有効回答率は 15.9%となっている。

(上段：件数 下段：%)

中分類	小分類	調査対象 企業	集計対象 企業
総合 工事業	一般土木建築工事業	325 2.2	465 3.1
	土木工事業(舗装工事業を除く)	2,087 13.9	292 1.9
	舗装工事業	205 1.4	57 0.4
	建築工事業(木造建築工事業を除く)	1,484 9.9	253 1.7
	木造建築工事業	1,540 10.3	253 1.7
	建築リフォーム工事業	619 4.1	146 1.0
	総合工事業計	6,260 41.7	1,466 9.8
	職別 工事業	大工工事業	649 4.3
とび・土工・コンクリート工事業		561 3.7	185 1.2
鉄骨・鉄筋工事業		247 1.6	60 0.4
石工・れんが・タイル・ブロック工事業		206 1.4	56 0.4
左官工事業		375 2.5	55 0.4
板金・金物工事業		451 3.0	101 0.7
塗装工事業		716 4.8	153 1.0
床・内装工事業		748 5.0	107 0.7
その他の職別工事業		834 5.6	136 0.9
職別工事業計		4,787 31.9	991 6.6
設備 工事業	電気工事業	1,631 10.9	449 3.0
	電気通信・信号装置工事業	316 2.1	59 0.4
	管工事業(さく井工事業を除く)	1,544 10.3	373 2.5
	機械器具設置工事業	288 1.9	85 0.6
	その他の設備工事業	174 1.2	84 0.6
	設備工事業計	3,953 26.4	1,050 7.0
	業種不明	0 0.0	1 0.0
全体	15,000 100.0	3,508 100.0	

※集計対象企業の業種は、当該企業の回答内容を優先とし、複数回答もしくは無回答の場合は、調査票に印字したIDをキーに、(株)東京商工リサーチの所有するTSR企業情報ファイルの主業種データを参照して絞り込み、もしくは付与を行った。そのため、集計対象企業数が調査対象企業数を上回っている業種がある。

I - 3. 調査事項

調査事項は次のとおりである。なお、調査内容の詳細については添付資料「VI-1. 建設業における雇用管理現状把握実態調査 企業調査票」「VI-2. 建設業における雇用管理現状把握実態調査 従業員調査票」を参照されたい。

1. 企業調査

A. 企業の属性に関する事項

- (1) 主たる業種と所在地
- (2) 会社の形態
- (3) 主な請負形態
- (4) 直近3年の建設事業における売上高の推移
- (5) 従業員数（直接雇用している従業員の人数・雇用形態）
- (6) 常用の技能労働者の年齢別人数および女性人数
- (7) 令和元年度の若年技能労働者の入職・離職状況

B. 基礎的な雇用管理に関する事項

- (1) 雇用管理責任者の選任状況
- (2) 雇用管理責任者の研修受講状況
- (3) 従業員の雇用保険の加入状況
- (4) 従業員の組合管掌健康保険（組合けんぽ）
または全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）等医療保険の加入状況
- (5) 従業員の厚生年金または国民年金の加入状況

C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生に関する事項

- (1) 常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制
- (2) 完全週休2日制を導入していない理由
- (3) 従業員への休日出勤の指示状況
- (4) 休日出勤指示をした従業員への代休付与状況
- (5) 常用の技能労働者の賃金支払形態
- (6) 常用の技能労働者に対する手当制度
- (7) 直近2～3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金
- (8) 常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組み

D. 常用の技能労働者に対する職業能力開発・熟練技能継承に関する事項

- (1) 常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況
- (2) 令和元年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況
- (3) 令和元年度、常用の技能労働者に対してOFF-JTを実施しなかった理由

- (4) 令和元年度、常用の技能労働者に対して行ったOJTの実施状況
- (5) 常用の技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援

E. 常用の若年（34歳以下）技能労働者の雇用状況に関する事項

- (1) 直近3年の若年技能労働者の過不足感
- (2) 直近3年の若年技能労働者の採用状況
- (3) 常用の若年技能労働者の募集方法
- (4) 常用の若年技能労働者の応募を増やすための取り組み
- (5) 直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況
- (6) 常用の若年技能労働者が定着していない理由
- (7) 常用の若年技能労働者を定着させるための取り組み

F. 常用の高齢（65歳以上）技能労働者の雇用状況に関する事項

- (1) 今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考え
- (2) 高齢技能労働者の雇用終了予定年齢

G. 常用の女性技能労働者の雇用状況・雇用環境に関する事項

- (1) 今後の女性技能労働者の採用動向
- (2) 社内における女性技能労働者が働くための、女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況
- (3) 建設現場における女性技能労働者が働くための、女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況
- (4) 女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度（育児休暇など）の整備状況

H. 業務のIT化に関する事項

- (1) 業務のITに関する手法の導入状況
- (2) 業務のIT化による効果（安全面改善）
- (3) 業務のIT化による効果（生産性向上）

I. 今後の「常用の技能労働者の雇用」に係る展望に関する事項

- (1) 常用の技能労働者の雇用に関して、今後推進が必要と思う取り組み
- (2) ご意見、ご要望

J. 「建設事業主等に対する助成金」に関する事項

- (1) 「建設事業主等に対する助成金」の認知状況
- (2) 行政施策からの情報収集の方法
- (3) 「建設事業主等に対する助成金」の活用状況

- (4) 「建設事業主等に対する助成金」を申請しなかった理由
- (5) 受給できた「建設事業主等に対する助成金」の内容
- (6) 受給できた「建設事業主等に対する助成金」の満足度
- (7) 助成金制度が開始された2013年度と2019年度の若年技能労働者の在職者数
- (8) 助成金制度が開始された2013年度と2019年度の女性技能労働者の在職者数
- (9) 受給できた「建設事業主等に対する助成金」の効果
- (10) 受給できた「建設事業主等に対する助成金」における改善が必要な点
- (11) 助成金制度全般について行政に求めること

K. 建設キャリアアップシステムに関する事項

- (1) 建設キャリアアップシステムへの登録状況
- (2) 技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取り組み
- (3) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由
- (4) 建設キャリアアップシステムの登録促進に向けて必要な対策

L. 新型コロナウイルス感染症予防対策に関する事項

- (1) 建設現場における新型コロナウイルス感染症予防対策に関する取り組み
- (2) 新型コロナウイルス感染症の流行による建設現場での困難や課題
- (3) 建設現場における新型コロナウイルス感染症予防対策に関して必要な行政からの支援

2. 従業員調査

A. 個人の属性に関する事項

- (1) 性別
- (2) 年齢
- (3) 最終学歴
- (4) 現在の会社の主たる業種
- (5) 勤続年数
- (6) 役職
- (7) 前職

B. 労働環境・福利厚生に関する事項

- (1) 給与の支払形態
- (2) 適用を受けている労働時間・休暇制度
- (3) 会社からの休日出勤の指示状況
- (4) 休日出勤を指示された際の代休取得状況
- (5) 希望する給与の支払形態と休日
- (6) 労働時間（出退勤の状況）の管理方法
- (7) 令和2年7月の勤務日数および1日当たりの平均労働時間（残業含む）

- (8) 1ヶ月の平均残業時間
- (9) 残業や休日出勤の主たる要因と思うもの
- (10) 業務中の適度な休憩の取得状況
- (11) 職場の技能労働者の過不足感
- (12) 令和元年度の年次有給休暇の取得日数
- (13) 年次有給休暇の希望どおりの取得状況
- (14) 受けている待遇
- (15) 社会保険加入状況

C. 建設業への入職、建設業の魅力に関する事項

- (1) 建設業界に初めて入職したきっかけ
- (2) 建設業界に初めて入職した際に利用した方法
- (3) 現在の会社に就職する際に重視したこと
- (4) 建設業で最も魅力を感じる点
- (5) 現段階での重視度
- (6) 現段階での満足度

D. 技能の習得に関する事項

- (1) 技能習得や知識習得のための取り組みに対する会社からの支援のうち、希望するもの
- (2) 仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題

E. 女性技能労働者に関する事項

- (1) 女性技能労働者が働くための、職場（現場）における女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況
- (2) 女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度（育児休暇など）の整備状況
- (3) 女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うこと

F. 今後の展望に関する事項

- (1) 今後、建設業で働き続けるために企業に求めること
- (2) 建設業で働き続けたい年齢
- (3) ご意見、ご要望

G. 人材確保・育成に関する事項

- (1) 人材確保・育成に関して職場で実施している取り組み
- (2) 人材確保・育成に関して職場で実施してほしい取り組み

H. 建設キャリアアップシステムに関する事項

- (1) 建設キャリアアップシステムの認知状況
- (2) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由
- (3) 建設キャリアアップシステムの登録促進に向けて必要な対策

I. 新型コロナウイルス感染症の流行に関する事項

- (1) 新型コロナウイルス感染症の流行による影響（給料）
- (2) 新型コロナウイルス感染症の流行による影響（労働時間）

I - 4. 調査の実施

各調査の実施期間は、次のとおりである。

1. 企業調査

原則として令和2年7月31日現在の状況について、令和2年9月1日から令和2年10月16日までの間、「令和2年度 建設業における雇用管理に関するアンケート調査（企業向け）」調査票を用いて郵送調査方式により実施した。なお、回収は郵送及びインターネットで行っている。

2. 従業員調査

原則として令和2年7月31日現在の状況について、企業調査と同期間、「令和2年度 建設業における雇用管理に関するアンケート調査（従業員向け）」調査票を用いて郵送調査方式により実施した。なお、回収は企業調査と同様に郵送及びインターネットで行っている。

調査の実施、集計、分析は、厚生労働省の委託を受けて、（株）東京商工リサーチが行った。

I - 5. 調査結果利用上の注意

1. この調査結果は、集計対象となった調査票についての単純集計であり、全国推計を行ったものではない。従って、調査結果については、生の数値の大小を論ずるよりも、むしろ構成比などによって相対的に状況を判断評価する、といった利用の仕方をすべきである。
2. 図表中の「N」（Number of cases の略）は、設問に対する回答者の総数を示しており、回答者の構成比（%）を算出するための基数である。
3. 特に断りのない場合、集計表の上段の数字は回答者の件数、下段の数字は構成比率である。
4. 比率（%）は、小数点第2位以下を四捨五入して表示している。そのため、単数回答の場合において、表記した比率の合計が100%にならない場合がある。
5. 複数回答は、該当する選択肢全てに○をつける方式であるため、構成比率（%）の合計は100%を超える。

I-6. 主な用語の定義

調査結果及び統計表に用いられた用語の定義は、次のとおりである。

1. 従業員

満15歳以上で多少でも収入（報酬、賃金）を得て、建設業の仕事に従事している者をいう。

2. 常勤役員

会長、社長、副社長、専務・常務取締役、取締役、監査役、相談役及び顧問等であって、勤務が常勤で、かつ報酬を受けている者だけをいう。なお、取締役の場合で部長、次長等を兼ね、「賃金」を支給されている人は、「常用」雇用者に含める。

3. 事務・営業等

事務所または現場事務所等で、専ら事務・営業等を担当する従業員をいう。（例えば、事務員、営業員、内勤の設計者、内勤の技術者等の人は「事務・営業等」とする）

4. 現場監督・作業所長

現場事務所、施工現場等で、専ら作業者の管理・監督を担当し、作業所長、現場監督者等の現場において労務管理・施工管理等を行っている人をいう。

5. 技能労働者

施工現場または工場等における作業者のうち、専門的技能を持って作業を担当している従業員をいう。職長、世話役等を含むが、単純作業（資材運搬、清掃等）をしている人は含まない。

6. その他

上記のいずれにも当てはまらない従業員をいう。単純作業者等をいい、技術者、現場監督者、技能労働者は入らない。

7. 常用

常用とは、雇用契約において雇用期間の定めのない人、または1年以上の雇用期間が定められている人をいう。

8. 期間雇用・臨時雇用

雇用契約において1か月以上1年未満の雇用期間が定められている人をいう。なお、反復更新して1年を超える雇用者であっても期間雇用・臨時雇用に含める。

9. 日雇

日々雇用される人、あるいは雇用契約において1か月未満の雇用期間が定められている人をいう。

10. 若年（層）

年齢が 34 歳以下の者（一群）をいう。

11. 高年（層）

年齢が 55 歳以上の者（一群）をいう。

12. 中間（層）

年齢が若年と高年の間である、35 歳～54 歳の者（一群）をいう。

Ⅱ. 調査結果の要約

II-1. 企業調査結果の要約

調査に回答いただいた3,508社の回答内容の概要は、以下のとおり。

A. 企業の属性に関する事項

(1) 主たる業種と所在地

主たる業種は、「総合工事業」が41.8%と最も高く、以下、「設備工事業」が29.9%、「職別工事業」が28.2%と続く。

企業の所在地は、「関東甲信越」が31.2%と最も高く、以下、「東海北陸」が16.9%、「近畿」が13.1%と続く。

(2) 会社の形態

会社の形態は、「株式会社」が63.7%と最も高く、以下、「有限会社」が29.0%、「個人経営」が6.4%と続く。

(3) 主な請負形態

主な請負形態は、「下請」が57.7%、「元請」は41.5%となっている。

(4) 直近3年の建設事業における売上高の推移

直近3年の建設事業における売上高の推移は、「ほぼ横這い」が50.3%と最も高く、以下、「減少基調」が30.4%、「増加基調」が18.0%と続く。

(5) 従業員数（直接雇用している従業員の人数・雇用形態）

① 従業員数

従業員数は、「1～4人」が37.9%と最も高く、以下、「5～9人」が30.3%、「10～29人」が25.7%と続く。

② 常用従業員数

常用従業員数は、「5～9人」が29.7%と最も高く、以下、「10～29人」が28.6%、「3～4人」が20.5%と続く。

また、常用従業員数を、「9人以下」「10～29人」「30人以上」の3区分別にみても、「9人以下」が63.9%と最も高く、以下、「10～29人」が28.6%、「30人以上」が7.5%となっている。

③ 期間雇用・臨時雇用従業員数

期間雇用・臨時雇用従業員数の分布は、「0人（未記入含む）」が68.5%と最も高く、以下、「5人以上」が12.0%、「1人」が7.6%と続く。

④ 日雇従業員数

日雇従業員数の分布は、「0人（未記入含む）」が72.7%と最も高く、以下、「1人」が8.9%、「5人以上」が8.0%と続く。

⑤ 職種別常用従業員数

ア. 経営者・常勤役員

常用従業員のうち、経営者・常勤役員数の分布をみると、「2人」が23.7%と最も高く、以下、「1人」が21.6%、「3～4人」が18.1%と続く。

イ. 現場監督・作業所長

常用従業員のうち、現場監督・作業所長数の分布をみると、「0人（未記入含む）」が64.7%と最も高く、以下、「1人」が12.1%、「3～4人」が7.4%と続く。

ウ. 技能労働者

常用従業員のうち、技能労働者数の分布をみると、「0人（未記入含む）」が29.2%と最も高く、以下、「3～4人」が19.6%、「2人」が18.6%と続く。

エ. その他

常用従業員のうち、その他（単純作業員及び事務職・営業職・設計等の内勤技術者）の数の分布をみると、「0人（未記入含む）」が39.9%と最も高く、以下、「1人」が21.2%、「2人」が12.7%と続く。

(6) 常用の技能労働者年齢別人数および女性人数

① 若年層（34歳以下）

若年層の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が54.9%と最も高く、以下、「1人」が16.1%、「2人」が9.7%と続く。

若年層の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が79.6%と最も高く、以下、「1人」が7.7%、「5人以上」が4.6%と続く。

② 中間層（35歳～54歳）

中間層の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が43.5%と最も高く、以下、「1人」が20.9%、「2人」が13.4%と続く。

中間層の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が85.2%と最も高く、以下、「1人」が10.2%、「2人」が2.7%と続く。

③ 高年層（55歳～64歳）

高年層（55歳～64歳）の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が72.1%と最も高く、以下、「1人」が14.4%、「2人」が6.6%と続く。

高年層（55歳～64歳）の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が94.7%と最も高く、以下、「1人」が4.6%、「2人」が0.5%と続く。

④ 高年層（65歳以上）

高年層（65歳以上）の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が78.8%と最も高く、以下、「1人」が12.5%、「2人」が4.6%と続く。

高年層（65歳以上）の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が96.0%と最も高く、以下、「1人」が3.8%、「2人」及び「5人以上」が0.1%と続く。なお、「3～4人」と答えた企業はなかった。

(7) 令和元年度の若年技能労働者の入職・離職状況

① 入職

令和元年度における、若年技能労働者の入職人数は、「0人（未記入含む）」が80.5%と最も高く、以下、「1人」が11.6%、「2人」が4.4%と続く。

② 離職

令和元年度における、若年技能労働者の離職人数は、「0人（未記入含む）」が87.2%と最も高く、以下、「1人」が8.6%、「2人」が2.8%と続く。

B. 基礎的な雇用管理に関する事項

(1) 雇用管理責任者の選任状況

雇用管理責任者の選任状況は「選任していない」が52.6%、「選任している」が45.5%となっている。

(2) 雇用管理責任者の研修受講状況

雇用管理責任者の研修受講状況は、「特に受講はしていない」が63.7%と最も高く、以下、「(株)労働調査会以外の企業や団体が実施した雇用管理研修を受講」が21.9%、「(株)労働調査会の雇用管理研修(厚生労働省委託事業)を受講」が7.8%と続く。

(3) 従業員の雇用保険の加入状況

① 常用

常用従業員の雇用保険の加入状況は、「全員加入」が75.2%と最も高く、以下、「半数以上が加入」が6.0%、「該当者なし」が5.8%と続く。

② 期間雇用・臨時雇用

期間雇用・臨時雇用従業員の雇用保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が16.4%と最も高く、以下、「全員加入」が7.8%、「加入していない」が3.1%と続く。

③ 日雇

日雇従業員の雇用保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が19.3%と最も高く、以下、「加入していない」が3.1%、「全員加入」が2.2%と続く。

(4) 従業員の組合管掌健康保険（組合けんぽ）

または全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）等医療保険の加入状況

① 常用

常用従業員の組合管掌健康保険（組合けんぽ）または全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）等医療保険の加入状況（以降、健康保険の加入状況）は、「全員加入」が74.4%と最も高く、以下、「半数以上が加入」が5.9%、「該当者なし」が3.0%と続く。

② 期間雇用・臨時雇用

期間雇用・臨時雇用従業員の健康保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が15.8%と最も高く、以下、「全員加入」が6.3%、「加入していない」が3.1%と続く。

③ 日雇

日雇従業員の健康保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が18.0%と最も高く、以下、「加入していない」が2.6%、「全員加入」が2.3%と続く。

(5) 従業員の厚生年金または国民年金の加入状況

① 常用

常用従業員の厚生年金または国民年金の加入状況は、「全員加入」が80.7%と最も高く、以下、「半数以上が加入」が6.0%、「該当者なし」が1.7%と続く。

② 期間雇用・臨時雇用

期間雇用・臨時雇用従業員の厚生年金または国民年金の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が16.0%と最も高く、以下、「全員加入」が7.4%、「加入していない」が2.6%と続く。

③ 日雇

日雇従業員の厚生年金または国民年金の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が18.4%と最も高く、以下、「全員加入」が3.6%、「加入していない」が1.7%と続く。

C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生に関する事項

(1) 常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制

常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制は、「変形労働時間制」が23.1%と最も高く、以下、「隔週2日または4週6休制」が17.5%、「週休1日または4週4休制」が16.4%と続く。

(2) 完全週休2日制を導入していない理由

完全週休2日制を導入していない理由は、「人材不足（完全週休2日を前提とした人員配置ができない）」が26.3%と最も高く、以下、「発注者・元請からの余裕の無い工期での発注」が19.1%、「完全週休2日を考慮した労務費価格では受注できない」が11.1%と続く。

(3) 従業員への休日出勤の指示状況

完全週休2日制または何らかの週休2日制を導入していると回答した企業において、従業員への休日出勤の指示状況は、「1ヶ月に平均1～2日休日出勤を命じることはある」が48.9%と最も高く、以下、「休日出勤を基本的に命じていない」が35.1%、「1ヶ月に平均3～4日休日出勤を命じることはある」が11.0%と続く。

(4) 休日出勤指示をした従業員への代休付与状況

完全週休2日制または何らかの週休2日制を導入していると回答した企業において、休日出勤指示をした従業員への代休付与状況は、「基本的に与えている」が61.7%と最も高く、以下、「与える場合と与えない場合が半々くらいある」が25.3%、「基本的に与えていない」が11.4%と続く。

(5) 常用の技能労働者の賃金支払形態

常用の技能労働者の賃金支払形態は、「主に月給制（定額。但し無断欠勤時に給与控除有り）」が55.6%と最も高く、以下、「主に日給月給制（日給×出勤日）」が28.4%となっている。

(6) 常用の技能労働者に対する手当制度

常用の技能労働者に対する手当制度は、「賞与制度（ボーナス）」が68.6%と最も高く、以下、「通勤手当」が57.4%、「資格手当」が37.8%と続く。

(7) 直近2～3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金

直近2～3年の常用の技能労働者への平均賃金は、「増加基調」が41.9%と最も高く、以下、「ほぼ横這い」が41.7%、「減少基調」が2.1%と続く。

(8) 常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組み

年次有給休暇制度を設けている企業の、常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組みは、「行っている」が49.5%と最も高く、以下、「特に行っていない」が31.4%、「有給休暇は付与していない」が4.8%と続く。

D. 常用の技能労働者に対する職業能力開発・熟練技能継承に関する事項**(1) 常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況**

常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況は、「どちらかといえば行えている」が48.9%と最も高く、以下、「十分に行えている」が16.8%、「どちらかといえば行えていない」が15.5%と続く。

(2) 令和元年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況

令和元年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況は、「実施していない」が27.1%と最も高く、以下、「業界団体で実施」が24.7%、「自社内で実施」が18.1%と続く。

(3) 令和元年度、常用の技能労働者に対してOFF-JTを実施しなかった理由

令和元年度、常用の技能労働者に対してOFF-JTを実施しなかった理由は、「今のところ取り組みをしなくても特に支障は出ていない」が52.8%と最も高く、以下、「取り組みのための時間が確保できない」が23.1%、「取り組みの方法がわからない」が12.6%と続く。

(4) 令和元年度、常用の技能労働者に対して行ったOJTの実施状況

令和元年度、常用の技能労働者に対して行ったOJTの実施状況は、「熟練技能の継承のために実施」が29.2%と最も高く、以下、「主に新人教育の一環として実施」が28.0%、「職種別に実施」が20.3%と続く。

(5) 常用の技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援

常用の技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援は、「受講料に対する金銭的支援」が62.6%と最も高く、以下、「能力向上や資格取得に対応した手当の支給、賃金体系の導入」が33.4%、「自己啓発への取り組みに対する有給教育訓練休暇の付与」が11.7%と続く。

E. 常用の若年（34歳以下）技能労働者の雇用状況に関する事項

(1) 直近3年の若年技能労働者の過不足感

直近3年の若年技能労働者の過不足感は、「不足」が46.0%と最も高く、以下、「やや不足」が25.0%、「ちょうどよい」が12.8%と続く。

(2) 直近3年の若年技能労働者の採用状況

直近3年の若年技能労働者の採用状況は、「採用できていない」が42.6%と最も高く、以下、「あまり採用できていない」が20.2%、「どちらかといえば採用できている」が10.7%と続く。

(3) 常用の若年技能労働者の募集方法

常用の若年技能労働者の募集方法は、「公共職業安定所（ハローワーク）を通して確保を図る」が52.5%と最も高く、以下、「縁故を頼りに、働きかける」が33.8%、「学校、専門学校、訓練校等を通して働きかける」が19.8%と続く。

(4) 常用の若年技能労働者の応募を増やすための取り組み

常用の若年技能労働者の応募を増やすための取り組みは、「職場見学会を実施する」が10.9%と最も高く、以下、「インターンシップを実施する」が8.2%、「業界団体主催の会社説明会に参加する」が7.5%と続く。「その他」は27.9%となっている。

(5) 直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況

直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況は、「常用の若年技能労働者はいない」が22.0%と最も高く、以下、「ほぼ定着している」が20.6%、「どちらかといえば定着している」が18.6%と続く。

(6) 常用の若年技能労働者が定着していない理由

常用の若年技能労働者があまり定着していない、または定着していないと回答した企業において定着していない理由は、「作業が身体的にきつい」が47.0%と最も高く、以下、「（若年技能労働者の）職業意識が低い」が32.1%、「年齢の近い先輩が少ない」が27.6%と続く。

(7) 常用の若年技能労働者を定着させるための取り組み

常用の若年技能労働者を定着させるための取り組みは、「社会保険への加入」が45.8%と最も高く、以下、「能力や資格を反映した賃金」が35.7%、「技能教育の推進、資格取得の支援」が34.6%と続く。

F. 常用の高齢（65歳以上）技能労働者の雇用状況に関する事項

(1) 今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考え

今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考えは、「現在継続雇用している」が39.5%と最も高く、以下、「現在はいないが、今後対象者がいれば継続雇用する予定」が30.4%、「雇用する予定はない（定年退職とする）」が16.3%と続く。

(2) 高齢技能労働者の雇用終了予定年齢

高齢技能労働者の雇用終了予定年齢は、「71～75歳」が35.1%と最も高く、以下、「70歳」が30.0%、「66～69歳」が18.3%と続く。

G. 常用の女性技能労働者の雇用状況・雇用環境に関する事項

(1) 今後の女性技能労働者の採用動向

今後の女性技能労働者の採用動向は、「いないが機会があれば採用したい」が36.8%と最も高く、以下、「いない（採用も考えていない）」が35.5%、「既に採用しており、今後は雇用維持を予定」が7.6%と続く。

(2) 社内における女性技能労働者が働くための、女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況

社内における女性技能労働者が働くための施設の整備状況は、「ほとんど整えていない」が43.2%と最も高く、以下、「多少は整えている」が21.7%、「概ね整えている」が18.6%となっている。

(3) 建設現場における女性技能労働者が働くための、女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況

建設現場における女性技能労働者が働くための施設の整備状況は、「ほとんど整っていない」が40.3%と最も高く、以下、「整っていない現場が多い」が31.4%、「ほとんどの現場で整えている」が11.1%と続く。

(4) 女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度（育児休暇など）の整備状況

女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度の整備状況は、「ほとんど整えていない」が42.8%と最も高く、以下、「多少は整えている」が21.0%、「概ね整えている」が19.1%と続く。

H. 業務のIT化に関する事項

(1) 業務のITに関する手法の導入状況

業務のITに関する手法の導入状況は、「導入している」が23.3%と最も高く、以下、「自社業務には不要」が23.1%、「導入の希望はあるができていない」が16.5%と続く。

(2) 業務のIT化による効果（安全面改善）

業務のIT化による安全面改善への効果は、「効果がある」が56.2%と最も高く、以下、「どちらともいえない」が38.5%、「効果がない」が3.2%と続く。

(3) 業務のIT化による効果（生産性向上）

業務のIT化による生産性向上への効果は、「効果がある」が70.8%と最も高く、以下、「どちらともいえない」が24.7%、「効果がない」が2.6%と続く。

I. 今後の「常用の技能労働者の雇用」に係る展望に関する事項

(1) 常用の技能労働者の雇用に関して、今後推進が必要と思う取り組み

常用の技能労働者の雇用に関して、今後推進が必要と思う取り組みは、「賃金・手当の改善」が35.6%と最も高く、以下、「週休2日制度など休暇制度の改善」が27.8%、「教育訓練等、技能習得機会の充実」が17.6%と続く。

J. 「建設事業主等に対する助成金」に関する事項

(1) 「建設事業主等に対する助成金」の認知状況

「建設事業主等に対する助成金」の認知状況は、「知っている」が51.3%、「知らない」が46.2%となっている。

(2) 行政施策からの情報収集の方法

行政施策からの情報収集の方法は、「税理士や経営コンサルタントからの紹介」が43.4%と最も高く、以下、「同業者や取引先からの口コミ」が30.8%、「業界団体からの紹介」が28.4%と続く。

(3) 「建設事業主等に対する助成金」の活用状況

「建設事業主等に対する助成金」の活用状況は、「申請しなかった」が67.0%と最も高く、以下、「申請し、受給できた（現在、申請中（申請準備中含む））」が22.2%、「申請したが、受給できなかった」が1.1%と続く。

(4) 「建設事業主等に対する助成金」を申請しなかった理由

「建設事業主等に対する助成金」を申請しなかった理由は、「助成金申請に必要な条件を満たせなかったため」が28.5%と最も高く、以下、「自社の目的にかなうコースがないため」が23.5%、「そもそも必要ないため」が20.0%と続く。

(5) 受給できた「建設事業主等に対する助成金」の内容

受給できた「建設事業主等に対する助成金」の内容は、「建設労働者技能実習コース」が43.5%と最も高く、以下、「建設労働者認定訓練コース」が10.5%、「雇用管理制度助成コース」が10.0%と続く。

(6) 受給できた「建設事業主等に対する助成金」の満足度

受給できた「建設事業主等に対する助成金」の満足度（「満足」と「やや満足」を合計した『満足』の割合）は、「建設労働者技能実習コース」が86.8%、「建設労働者認定訓練コース」が76.2%、「雇用管理制度助成コース」が65.0%、「若年・女性建設労働者トライアルコース」が54.2%であった。

(7) 助成金制度が開始された2013年度と2019年度の若年技能労働者の在職者数

2013年度の若年技能労働者の在籍者数は、「0人」が50.0%と最も高く、以下、「1人」が13.5%、「3人以上」が12.1%と続き、2019年度も同様の傾向となっている。

(8) 助成金制度が開始された2013年度と2019年度の女性技能労働者の在職者数

2013年度の女性技能労働者の在籍者数は、「0人」が74.1%と最も高く、以下、「1人」が5.5%、「2人」が1.6%と続いている、2019年度は「2人」と「3人以上」の順位が入れ替わっている。

(9) 受給できた「建設事業主等に対する助成金」の効果

受給できた「建設事業主等に対する助成金」の効果は、「人材開発支援に関わる経費の負担が軽減された」が49.5%と最も高く、以下、「雇用に関わる経費の負担が軽減された」が49.0%、「就業規則や雇用の管理改善につながった」が8.0%と続く。

(10) 受給できた「建設事業主等に対する助成金」における改善が必要な点

受給できた「建設事業主等に対する助成金」における改善が必要な点は、「計画申請/交付申請に係る事務手続きの簡略化」が49.8%と最も高く、以下、「助成金制度に関する周知」が29.0%、「助成金の受給要件や必要手続きなどの情報の不足」が26.5%と続く。

K. 建設キャリアアップシステムに関する事項**(1) 建設キャリアアップシステムへの登録状況**

建設キャリアアップシステムへの登録状況は、「建設キャリアアップシステムを知らない」が33.4%と最も高く、以下、「登録しておらず、登録の予定もない」が31.0%、「登録しているが、元請けではないのでカードリーダーは準備していない」が16.1%と続く。

(2) 技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取り組み

技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取り組みは、「建設キャリアアップシステムを知らない」が49.0%、「登録は技能労働者個人に任せている」が19.9%となっている。

(3) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

建設キャリアアップシステムに登録していない理由は、「登録するメリットが分からない」が46.0%と最も高く、以下、「登録の手続きが面倒」が19.9%、「個人情報の管理が不安」が15.8%と続く。

L. 新型コロナウイルス感染症予防対策に関する事項

(1) 建設現場における新型コロナウイルス感染症予防対策に関する取り組み

建設現場における新型コロナウイルス感染症予防対策に関する取り組みは、「フェイスシールドやマスクを従業員に提供している」が61.4%と最も高く、以下、「技能労働者に石鹸を使ったこまめな手洗いを徹底させている」が44.6%、「技能労働者に出勤前の検温や感染を疑われる症状の有無の確認を徹底させている」が41.7%と続く。

(2) 新型コロナウイルス感染症の流行による建設現場での困難や課題

新型コロナウイルス感染症の流行による建設現場での困難や課題は、「発注数の減少」が43.9%と最も高く、以下、「コロナ感染予防対策に伴う作業の進行の遅れ」が29.0%、「コロナ感染予防対策に関する経費負担の増加」が24.1%と続く。

(3) 建設現場における新型コロナウイルス感染症予防対策に関して必要な行政からの支援

建設現場における新型コロナウイルス感染症予防対策に関して必要な行政からの支援は、「技能労働者が感染した場合の休業補償をしてほしい」が57.9%と最も高く、以下、「対策をとるための物品購入費などの経費を補助金などで負担してほしい」が43.1%、「フェイスシールドやマスクを増産するよう関連業界に働き掛けてほしい」が13.4%と続く。

II-2. 従業員調査結果の要約

調査に回答いただいた2,392人の回答内容の概要は、以下のとおり。

なお、本年度の従業員調査は、常用の技能労働者の方を対象に行っている。

A. 個人の属性に関する事項

(1) 性別

性別は、「男性」が86.2%、「女性」が13.1%となっている。

(2) 年齢

年齢は、「45歳～49歳」が17.6%と最も高く、以下、「40歳～44歳」が16.3%、「35歳～39歳」が12.1%と続く。

(3) 最終学歴

最終学歴は、「工業高校以外の高校（普通科、商業科、農業科、その他）」が37.0%と最も高く、以下、「工業高校（あるいは、工業高校以外で理工・工業系のコースを卒業した人）」が18.8%、「中学校」が12.2%と続く。

(4) 現在の会社の主たる業種

現在の会社の主たる業種は、「電気工事業」が13.8%と最も高く、以下、「一般土木建築工事業」が13.4%、「管工事業」が11.3%と続く。

(5) 勤続年数

① 現在の会社での勤続年数

現在の会社での勤続年数は、「5年以上10年未満」が21.0%と最も高く、以下、「5年未満」が18.7%、「25年以上」が17.3%と続く。

② 建設業の従事年数（通年）

建設業の従事年数（通年）は、「25年以上」が27.9%と最も高く、以下、「20年以上25年未満」が15.3%と続く。

(6) 役職

役職は、「役職なし」が38.5%と最も高く、以下、「職長相当職」が32.6%、「係長・主任相当職」が18.6%と続く。

(7) 前職

前職は、「建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）」が33.6%と最も高く、以下、「他産業従事者（雇用形態問わず）」が23.2%、「学生（新規学卒）」が18.6%と続く。

B. 労働環境・福利厚生に関する事項

(1) 給与の支払形態

給与の支払形態は、「月給制（1ヶ月分の固定の基本給あり）」が75.2%と最も高く、以下、「日給月給制（日給×出勤日）」が22.7%、「時給制」が1.0%と続く。

(2) 適用を受けている労働時間・休暇制度

適用を受けている労働時間・休暇制度は、「隔週2日または4週6休制」が19.9%と最も高く、以下、「週休1日または4週4休制」が19.7%、「完全週休2日制」が19.1%と続く。

(3) 会社からの休日出勤の指示状況

完全週休2日制または何らかの週休2日制の適用を受けていると回答した従業員において、会社からの休日出勤の指示状況は、「休日出勤を命じられていない」が52.3%と最も高く、以下、「1ヶ月に平均1~2日休日出勤を命じられることはある」が36.8%、「1ヶ月に平均3~4日休日出勤を命じられることはある」が7.6%と続く。

(4) 休日出勤を指示された際の代休取得状況

完全週休2日制または何らかの週休2日制の適用を受けていると回答した従業員において、休日出勤を指示された際の代休取得状況は、「取得している」が67.0%、「取得していない」が30.7%となっている。

(5) 希望する給与の支払形態と休日

希望する給与の支払形態と休日は、「月給制かつ完全週休2日制で、毎月安定した給与と休日を得たい」が49.3%と最も高く、以下、「月給制かつ完全週休2日制以外で、休日よりも可能な限り多くの給与を得たい」が26.4%、「わからない」が11.0%と続く。

(6) 労働時間（出退勤の状況）の管理方法

労働時間（出退勤の状況）の管理方法は、「自己申告」が56.0%と最も高く、以下、「タイムレコーダーによる管理」が27.5%、「その他」が10.7%と続く。

(7) 令和2年7月の勤務日数および1日当たりの平均労働時間（残業含む）

① 令和2年7月の勤務日数

令和2年7月の勤務日数は、「23日」が16.8%と最も高く、以下、「25日」が15.1%、「21日」と「24日」が13.5%と続く。

② 令和2年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）

令和2年7月の1日当たり平均労働時間は、「7時間超8時間以下」が48.8%と最も高く、以下、「8時間超9時間以下」が14.1%、「6時間超7時間以下」が10.7%と続く。

(8) 1ヶ月の平均残業時間

1ヶ月の平均残業時間は、「45時間未満」が89.0%と最も高く、以下、「45時間~60時間未満」が5.1%、「60時間~80時間未満」が0.8%と続く。

(9) 残業や休日出勤の主たる要因と思うもの

残業や休日出勤の主たる要因と思うものは、「特定時期の業務の集中」が37.5%と最も高く、以下、「短い納期への対応」が29.3%、「その他」が13.4%と続く。

(10) 業務中の適度な休憩の取得状況

業務中に適度な休憩を取得できているかは、「ほぼ取得できている」が73.5%と最も高く、以下、「どちらかという取得できている」が21.7%、「どちらかという取得できていない」が2.8%と続く。

(11) 職場の技能労働者の過不足感

職場の技能労働者の過不足感は、「ちょうどよい」が37.1%と最も高く、以下、「やや不足」が37.0%、「不足」が19.3%と続く。

(12) 令和元年度の年次有給休暇の取得日数

令和元年度の年次有給休暇の取得日数は、「1～5日」が31.0%と最も高く、以下、「6～10日」が28.8%、「11日～15日」が11.3%と続く。

(13) 年次有給休暇の希望どおりの取得状況

年次有給休暇を希望どおりに取得できているかは、「希望どおり取得できている」が35.5%と最も高く、以下、「ほぼ取得できている」が25.1%、「どちらかという取得できている」が15.2%と続く。

(14) 受けている待遇

受けている待遇は、「賞与制度（ボーナス）」が73.9%と最も高く、以下、「通勤手当」が54.6%、「資格手当」が32.1%と続く。

(15) 社会保険加入状況

社会保険加入状況は、「健康保険」が88.1%と最も高く、以下、「厚生年金」が84.6%、「雇用保険」が79.0%と続く。

C. 建設業への入職、建設業の魅力に関する事項**(1) 建設業界に初めて入職したきっかけ**

建設業界に初めて入職したきっかけは、「親族が建設業で働いていたので興味を持った」が34.7%と最も高く、以下、「友人や先輩などが建設業で働きたしたので興味を持った」が20.2%、「以前から、ものづくりの仕事に関心があり、建設業に興味を持っていた」が16.5%と続く。

(2) 建設業界に初めて入職した際に利用した方法

建設業界に初めて入職した際に利用した方法は、「家族や親戚から薦められて応募」が29.7%と最も高く、以下、「友人や母校の先輩など知人からの紹介・勧誘を受けて」が29.2%、「公共職業安定所（ハローワーク）の求人を通じて応募」が14.7%と続く。

(3) 現在の会社に就職する際に重視したこと

現在の会社に就職する際に重視したことは、「仕事の内容」が47.2%と最も高く、以下、「安定した賃金の支払」が22.5%、「地元の企業であること」が19.4%と続く。

(4) 建設業で最も魅力を感じる点

建設業で最も魅力を感じる点は、「技能を磨き、現場で活かすことができる」が20.4%と最も高く、以下、「社会的意義の大きな仕事ができる（社会に貢献する仕事ができる）」が17.9%、「屋外で体を動かすことが性に合っている」が13.9%と続く。

(5) 現段階での重視度

現段階での重視度は、「①仕事の内容」が4.19ポイントと最も高く、次いで「②仕事の責任の大きさ」が4.15ポイント、「⑩雇用が安定していること」4.13ポイントと続いた。

なお、回答結果に対し「とても重視している」を選んだ場合は5ポイント、「やや重視している」は4ポイント、「どちらでもない」は3ポイント、「あまり重視していない」は2ポイント、「全く重視していない」は1ポイントをそれぞれ配点し、各項目の平均を算出した。

(6) 現段階での満足度

現段階での満足度は、「⑩雇用が安定していること」が4.03ポイントと最も高く、次いで「①仕事の内容」が3.94ポイント、「②仕事の責任の大きさ」3.91ポイントと続いた。

なお、回答結果に対し「とても満足している」を選んだ場合は5ポイント、「やや満足している」は4ポイント、「どちらでもない」は3ポイント、「あまり満足していない」は2ポイント、「全く満足していない」は1ポイントをそれぞれ配点し、各項目の平均を算出した。

D. 技能の習得に関する事項

(1) 技能習得や知識習得のための取り組みに対する会社からの支援のうち、希望するもの

技能習得や知識習得のための取り組みに対する会社からの支援のうち、希望するものは、「受講料に対する金銭的支援」が54.6%と最も高く、以下、「能力向上や資格取得に対応した手当の支給、基本給への反映」が36.3%、「会社が必要とする具体的な能力や資格の提示」が12.9%と続く。なお、「特になし」は19.1%となっている。

(2) 仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題

仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題は、「特に課題はない」が41.3%と最も高く、以下、「仕事が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的な余裕がない」が31.6%、「技能や知識・能力を身につけるために、どのような取り組みメニューがあるかわからない、見つかからない」が11.7%と続く。

E. 女性技能労働者に関する事項

(1) 女性技能労働者が働くための、職場（現場における）女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況

女性技能労働者が働くための職場（現場）における女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況は、「わからない・女性技能労働者はいない」が29.1%と最も高く、以下、「ほとんど整って

いない」が18.7%、「整っていない現場が多い」が17.6%と続く。

(2) 女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度（育児休暇など）の整備状況

女性技能労働者が働くための勤務先における育児休暇などの仕事と家庭の両立に関する制度面の整備状況は、「わからない」が34.8%と最も高く、以下、「おおむね整っている」が25.3%、「あまり整っていない」が16.6%と続く。

(3) 女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うこと

女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うことは、「無回答」を除くと「体力的な負担の軽減」が17.6%と最も高く、以下、「育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入」が15.3%、「女性だからという意識の改革」が14.5%と続く。

F. 今後の展望に関する事項

(1) 今後、建設業で働き続けるために企業に求めること

今後、自身が建設業で働き続けるために企業に求めることは、「週休2日制の推進」が32.5%と最も高く、以下、「仕事が年間を通じてあること」が27.3%、「仕事の内容に対応した賃金」が18.6%と続く。

(2) 建設業で働き続けたい年齢

建設業界で何歳まで働きたいかは、「65歳くらいまで」が36.0%と最も高く、以下、「70歳くらいまで」が18.0%、「わからない」が17.0%と続く。

G. 人材確保・育成に関する事項

(1) 人材確保・育成に関して職場で実施している取り組み

人材確保・育成に関して職場で実施している取り組みは、「若年技能労働者や女性技能労働者の雇用」及び「認定訓練や技能実習の実施の推進」が27.6%と最も高く、以下、「就業規則や雇用管理の改善」が19.1%と続く。なお、「特になし」が38.4%となっている。

(2) 人材確保・育成に関して職場で実施してほしい取り組み

人材確保・育成に関して職場で実施してほしい取り組みは、「若年技能労働者や女性技能労働者の雇用」が36.5%と最も高く、以下、「認定訓練や技能実習の実施の推進」が17.1%、「就業規則や雇用管理の改善」が10.8%と続く。なお、「特になし」が40.3%となっている。

H. 建設キャリアアップシステムに関する事項

(1) 建設キャリアアップシステムの認知状況

建設キャリアアップシステムの認知状況は、「知らない」が64.0%と最も高く、以下、「登録していないが知っている」が19.0%、「登録している」が15.3%と続く。

(2) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

建設キャリアアップシステムに登録していない理由は、「自社に登録していないので不要」が24.4%と最も高く、以下、「活用方法がわからない」が21.5%、「登録の手続きが面倒」が17.6%と続く。

I. 新型コロナウイルス感染症の流行に関する事項

(1) 新型コロナウイルス感染症の流行による影響（給料）

新型コロナウイルス感染症の流行による影響（給料）は、「普段と変わらない」が73.3%と最も高く、以下、「やや減少した」が14.5%、「減少した」が8.1%と続く。

(2) 新型コロナウイルス感染症の流行による影響（労働時間）

新型コロナウイルス感染症の流行による影響（労働時間）は、「普段と変わらない」が64.6%と最も高く、以下、「やや減少した」が17.9%、「減少した」が13.7%と続く。

Ⅲ. 調査結果の詳細

Ⅲ-1. 企業調査結果の詳細

A. 企業の属性に関する事項

(1) 主たる業種と所在地

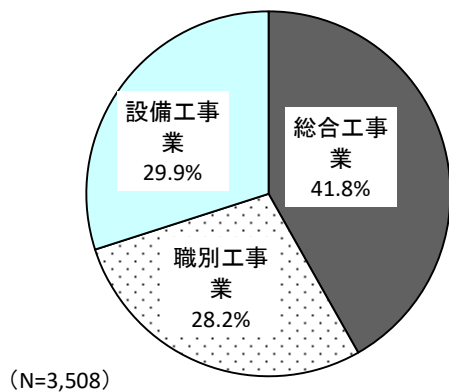
主たる業種は、「総合工事業」が41.8%と最も高く、次いで「設備工事業」が29.9%、「職別工事業」が28.2%となっている。

総合工事業では、「一般土木建築工事業」が13.3%と最も高く、以下、「土木工事業（舗装工事業を除く）」が8.3%、「建築工事業（木造建築工事業を除く）」及び「木造建築工事業」がともに7.2%と続く。

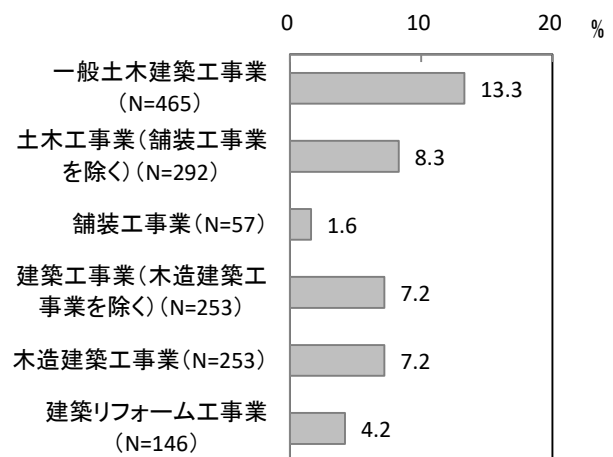
職別工事業では、「とび・土工・コンクリート工事業」が5.3%と最も高く、以下、「塗装工事業」が4.4%、「大工工事業」及び「その他の職別工事業」がともに3.9%と続く。

設備工事業では、「電気工事業」が12.8%と最も高く、以下、「管工事業」が10.6%、「機械器具設置工事業」及び「その他の設備工事業」がともに2.4%と続く。

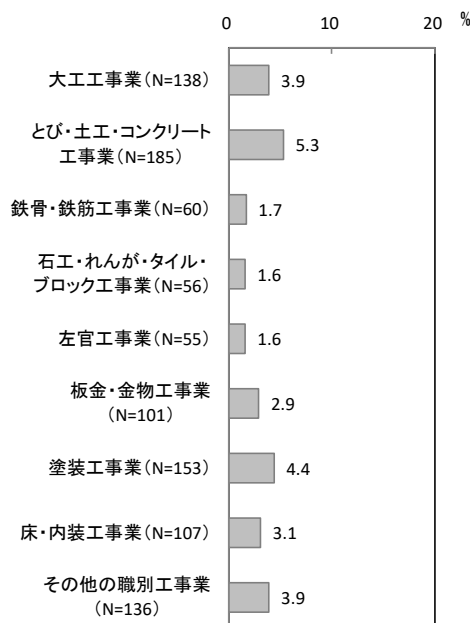
【図表 1-1】業種（中分類）



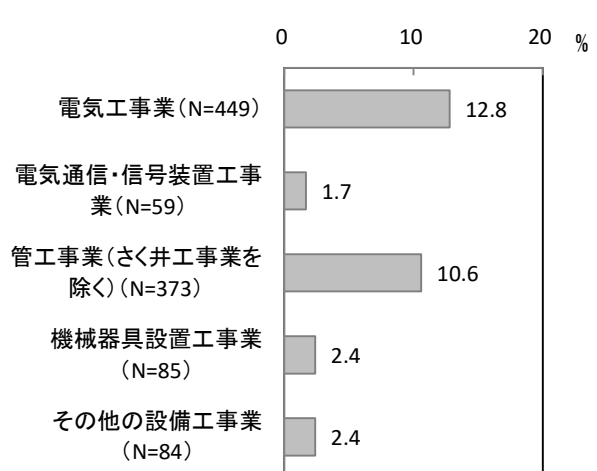
【図表 1-2】業種別内訳（総合工事業）



【図表1-3】業種別内訳（職別工事業）

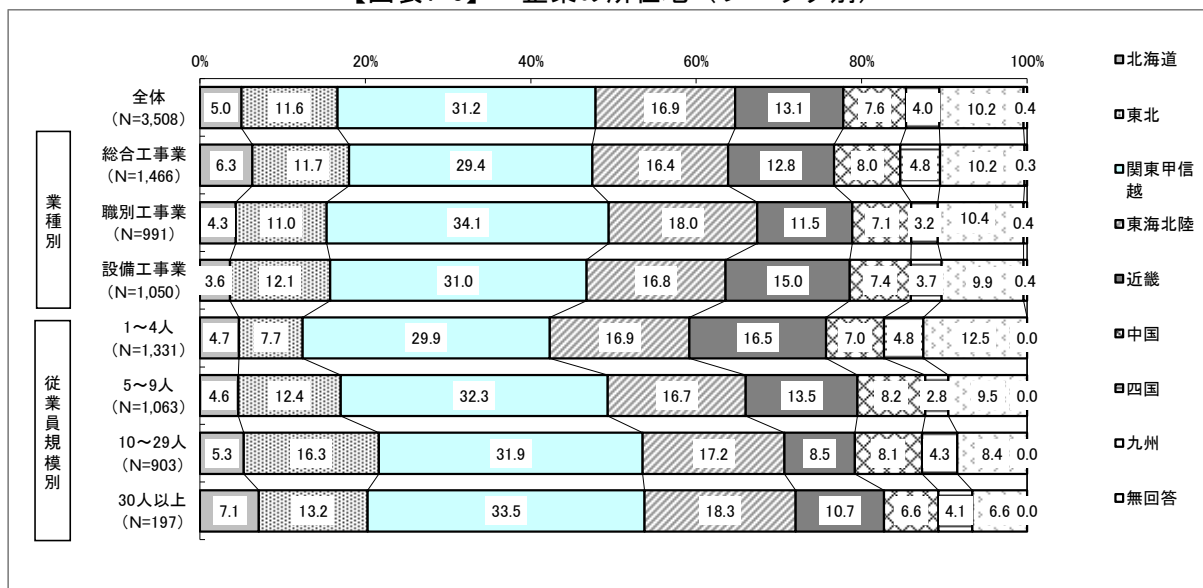


【図表1-4】業種別内訳（設備工事業）



なお、企業の所在地は、「関東甲信越」が31.2%と最も高く、次いで「東海北陸」が16.9%、「近畿」が13.1%となっている。

【図表1-5】 企業の所在地（ブロック別）



※本年度調査では、調査票に印字したIDをキーに、(株)東京商工リサーチの所有するTSR企業情報ファイルの所在地データを参照し、ブロック分けを行った。なお、調査票のIDが削除されるなどで、所在地が特定できなかったものは「無回答」としている。

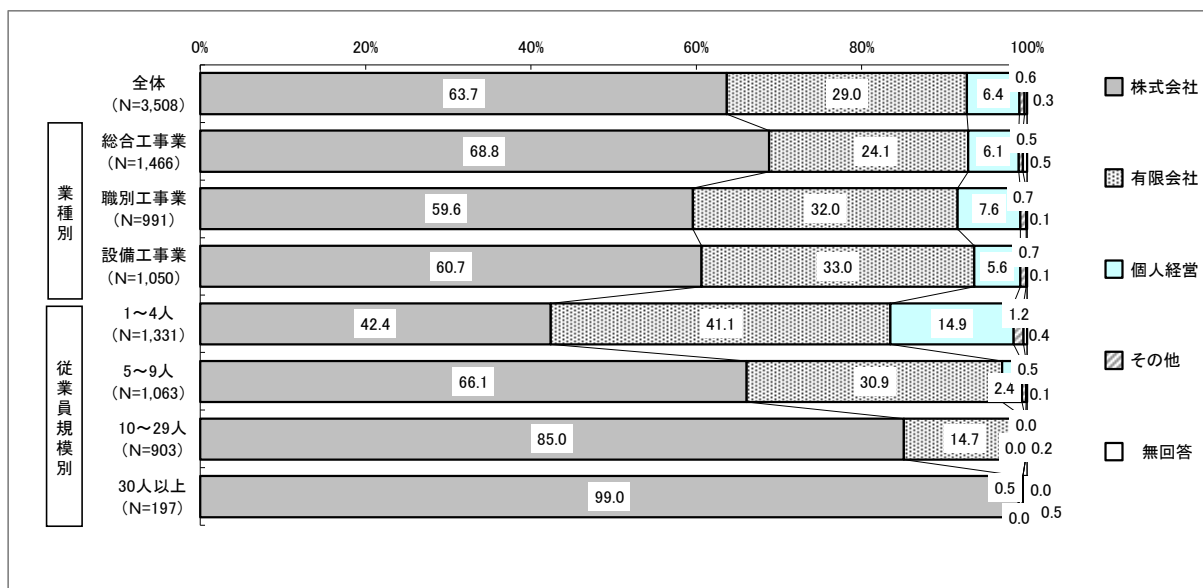
(2) 会社の形態

会社の形態は、「株式会社」が63.7%と最も高く、以下、「有限会社」が29.0%、「個人経営」が6.4%となっている。

業種別にみても、全業種で「株式会社」が最も高く、以下、同じように「有限会社」、「個人経営」と続く。

従業員規模別にみると、「株式会社」は規模が大きいほど高い。「個人経営」は1~4人で1割以上となっている。

【図表2】 会社の形態



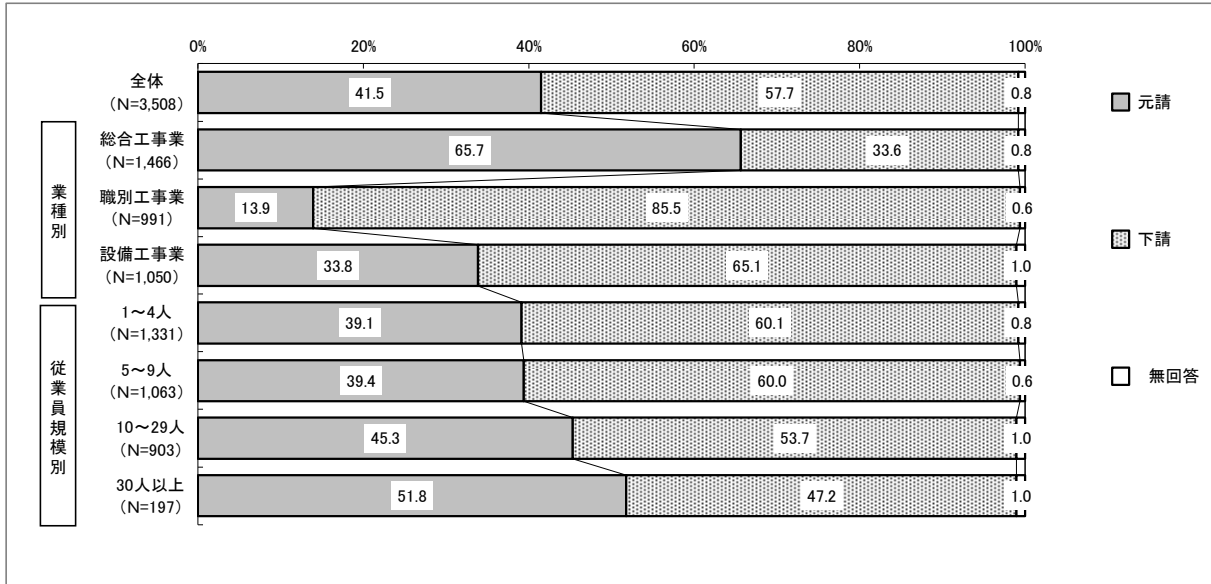
(3) 主な請負形態

主な請負形態は、「下請」が57.7%、「元請」は41.5%となっている。

業種別にみると、「元請」は総合工事業が、「下請」は職別工事業と設備工事業でそれぞれ高い。

従業員規模別では、「下請」は1~4人と5~9人で6割を占め、「元請」は30人以上で5割を超えており、他の区分に比べて高くなっている。

【図表3】 主な請負形態



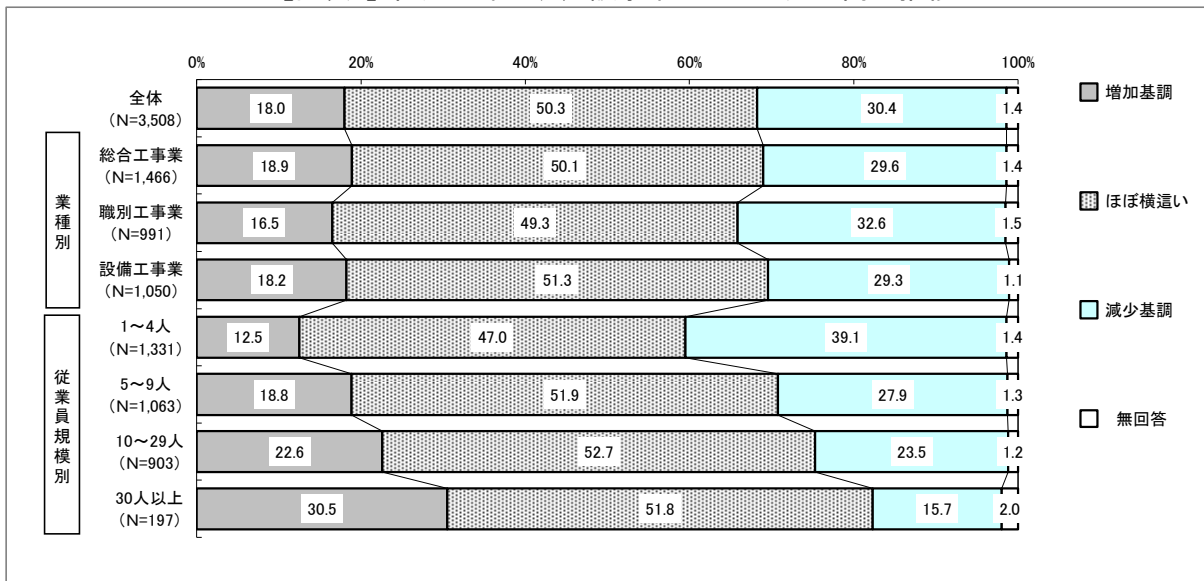
(4) 直近3年の建設事業における売上高の推移

直近3年の建設事業における売上高の推移は、「ほぼ横這い」が50.3%、「減少基調」が30.4%、「増加基調」が18.0%となっている。

業種別にみると、特に大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「増加基調」と回答する割合が高く、「減少基調」と回答する割合が低くなる傾向がみられる。

【図表4】 直近3年の、建設事業における売上高の推移



(5) 従業員数（直接雇用している従業員の人数・雇用形態）

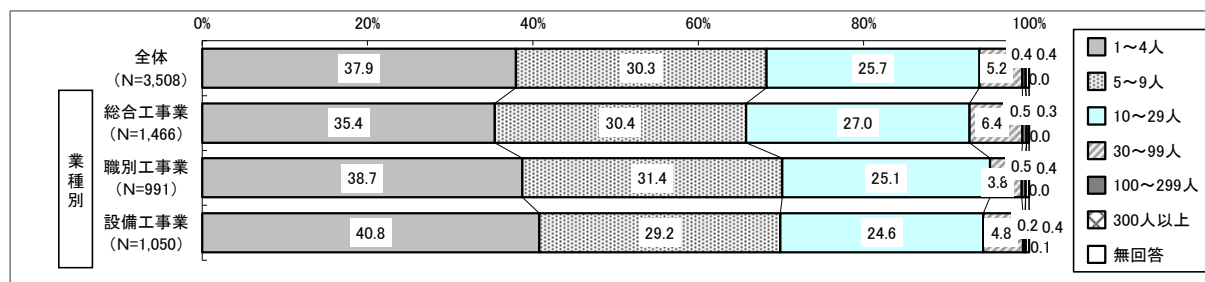
① 従業員数

従業員数は、「1～4人」が37.9%と最も高く、以下、「5～9人」が30.3%、「10～29人」が25.7%と続く。

業種別では、全業種で「1～4人」が最も高く、以下、「5～9人」「10～29人」と続いており、業種間の差はあまりみられない。

なお、平均人数は、1社平均11.2人である。業種別では、総合工事業は1社平均12.1人、職別工事業及び設備工事業はともに1社平均10.5人である。

【図表5-1】従業員数分布



次に、従業員を雇用形態別にみている。

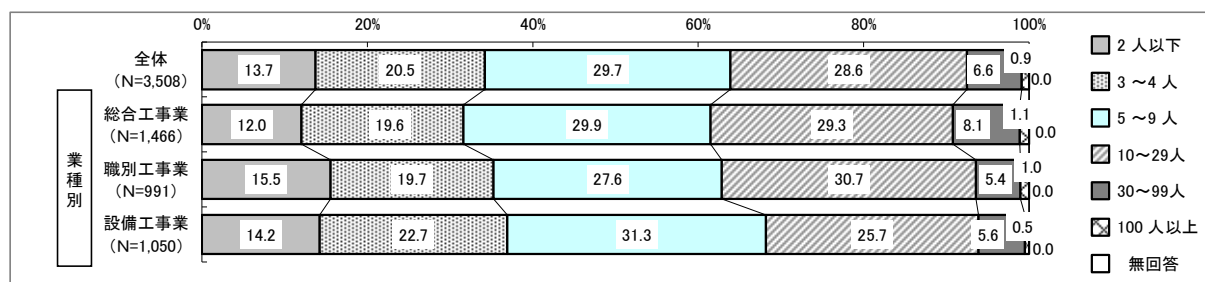
② 常用従業員数

まず、常用従業員数は、「5～9人」が29.7%と最も高く、以下、「10～29人」が28.6%、「3～4人」が20.5%と続く。

業種別にみると、職別工事業では「10～29人」「5～9人」の順に高く、総合工事業と設備工事業では「5～9人」「10～29人」の順に高くなっているが、業種間の差はあまりみられない。

なお、平均人数は、1社平均12.5人である。業種別では、総合工事業は1社平均13.4人、職別工事業は同12.5人、設備工事業は同11.2人である。

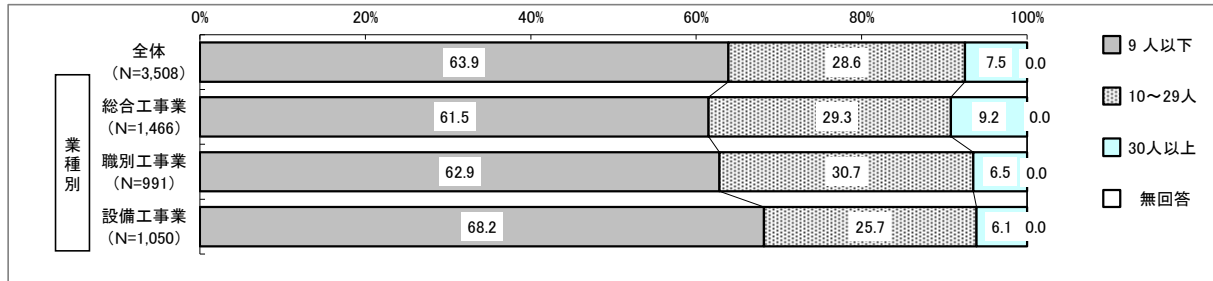
【図表5-2】常用従業員数分布



また、常用従業員数を、「9人以下」「10～29人」「30人以上」の3区分別にみても、「9人以下」が63.9%と最も高く、以下、「10～29人」が28.6%、「30人以上」が7.5%となっている。

業種別にみると、設備工事業では「9人以下」が7割弱でやや高くなっている。

【図表5-3】 常用従業員数分布（3区分別）



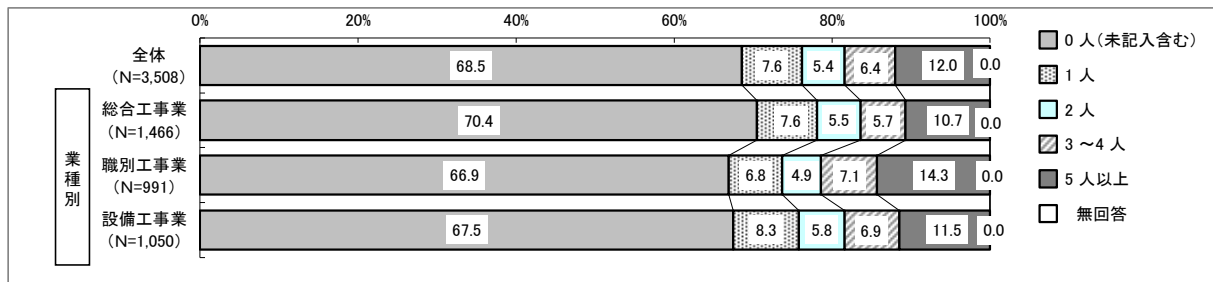
③ 期間雇用・臨時雇用従業員数

期間雇用・臨時雇用従業員数の分布は、「0人（未記入含む）」が68.5%と最も高く、以下、「5人以上」が12.0%、「1人」が7.6%と続く。

業種別にみると、「0人（未記入含む）」は総合工事業が他の業種よりやや高い。

なお、平均人数は、1社平均2.1人である。業種別では、総合工事業は1社平均1.9人、職別工事業は同2.7人、設備工事業は同1.7人である。

【図表5-4】 期間雇用・臨時雇用従業員数分布



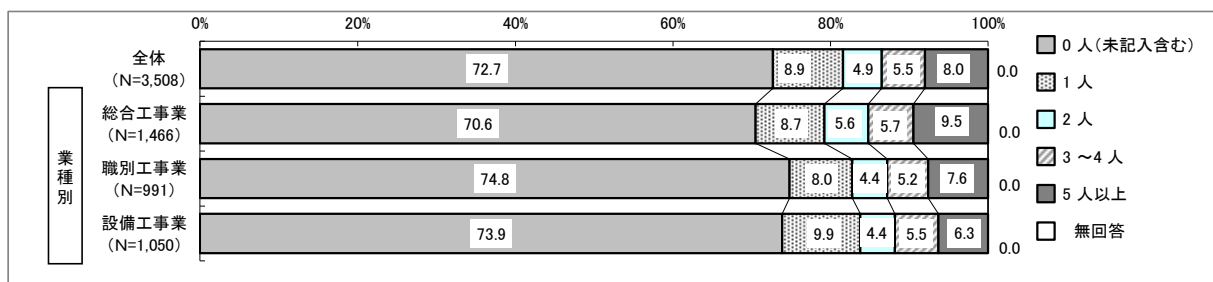
④ 日雇従業員数

日雇従業員数の分布は、「0人（未記入含む）」が72.7%と最も高く、以下、「1人」が8.9%、「5人以上」が8.0%と続く。

業種別では、総合工事業は「0人（未記入含む）」が他の業種よりやや低く、「5人以上」がやや高い。

なお、平均人数は、1社平均1.8人である。業種別では、総合工事業は1社平均1.9人、職別工事業は同1.7人、設備工事業は同1.5人である。

【図表5-5】 日雇従業員数分布



⑤ 職種別常用従業員数

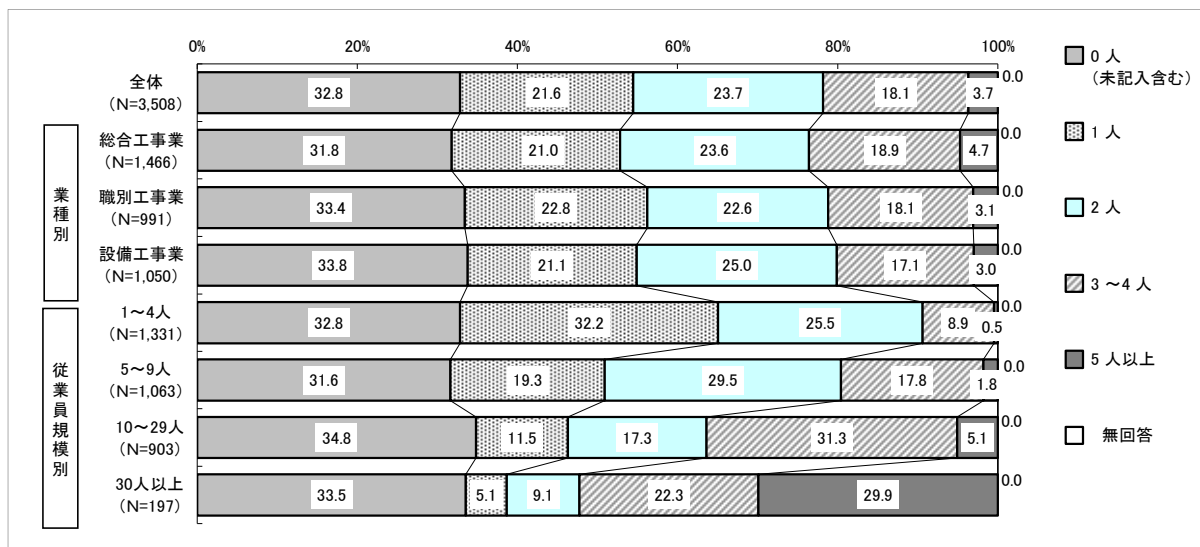
ア. 経営者・常勤役員

常用従業員のうち、経営者・常勤役員数の分布をみると、「0人（未記入含む）」が32.8%と最も高く、以下、「2人」が23.7%、「1人」が21.6%と続く。

業種別にみると、全業種で「0人（未記入含む）」が3割を超えており、「1人」「2人」が2割を超え、業種間の差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、全ての区分で「0人（未記入含む）」が3割を超えており、1～4人では「1人」、10～29人では「3～4人」が3割を超え、30人以上では「5人以上」がほぼ3割で他の区分より高い。

【図表5-6】常用従業員（経営者・常勤役員）数分布



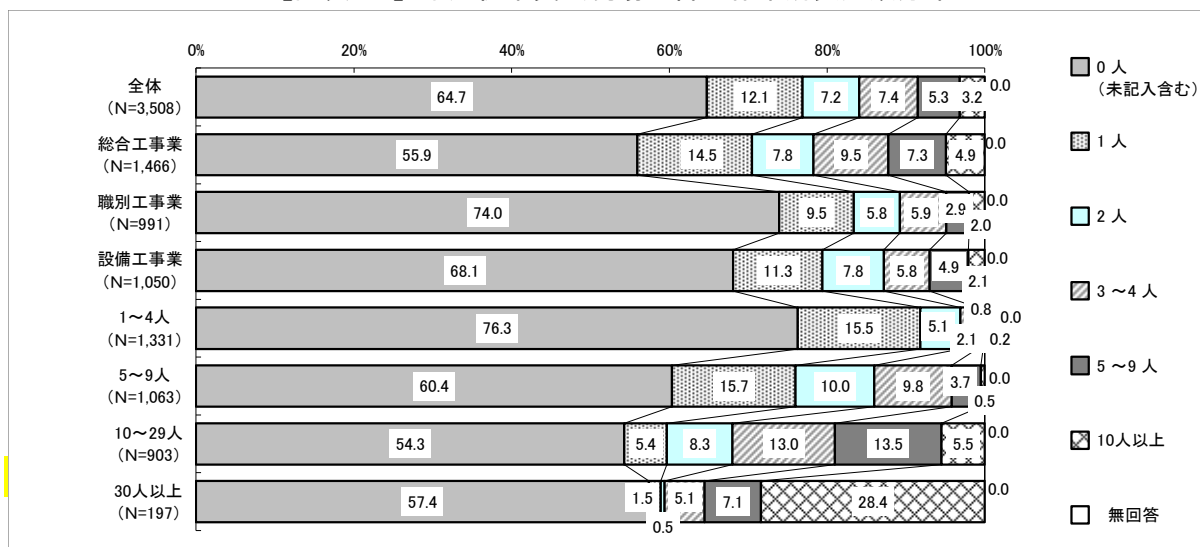
イ. 現場監督・作業所長

常用従業員のうち、現場監督・作業所長数の分布をみると、「0人（未記入含む）」が64.7%と最も高く、以下、「1人」が12.1%、「3～4人」が7.4%と続く。

業種別にみると、「0人（未記入含む）」は、職別工事業が他の業種より高く、総合工事業が低い。

従業員規模別にみると、全ての区分で「0人（未記入含む）」が最も高く、1～4人で7割を超えている。また、30人以上では「10人以上」が3割弱で他の区分より高い。

【図表5-7】常用従業員（現場監督・作業所長）数分布



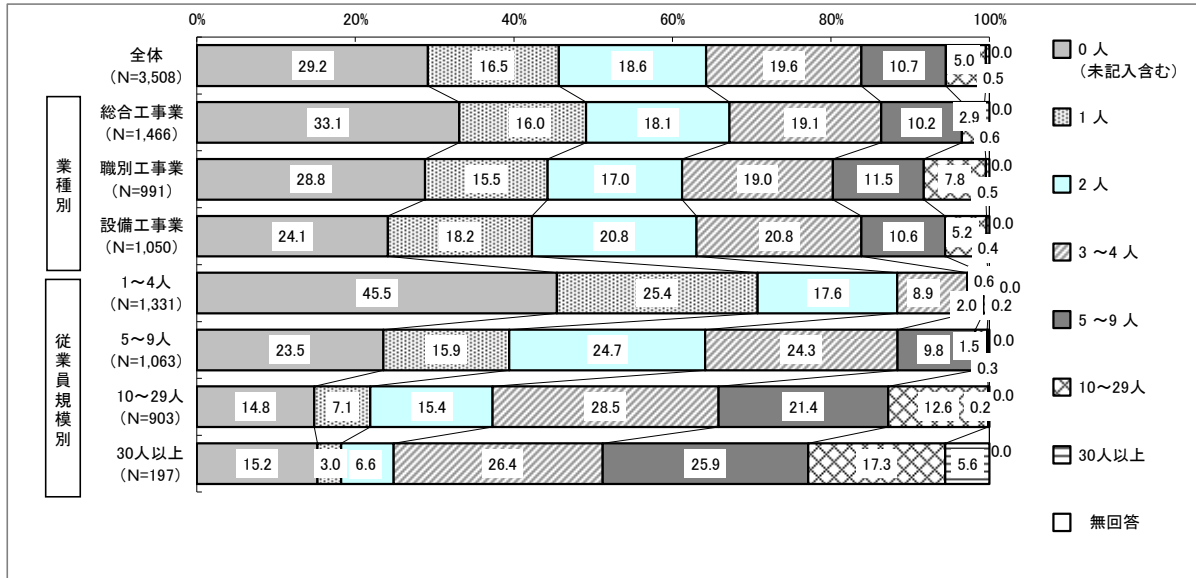
ウ. 技能労働者

常用従業員のうち、技能労働者数の分布をみると、「0人（未記入含む）」が29.2%と最も高く、以下、「3～4人」が19.6%、「2人」が18.6%と続く。

業種別にみると、総合工事業は他の業種より「0人（未記入含む）」が高い。

従業員規模別にみると、1～4人では「0人（未記入含む）」が4割を超え、5～9人では「2人」、10～29人と30人以上では「3～4人」が2割を超え、最も高い。また、規模が大きいほど「5～9人」「10～29人」が高い。

【図表5-8】常用従業員（技能労働者）数分布



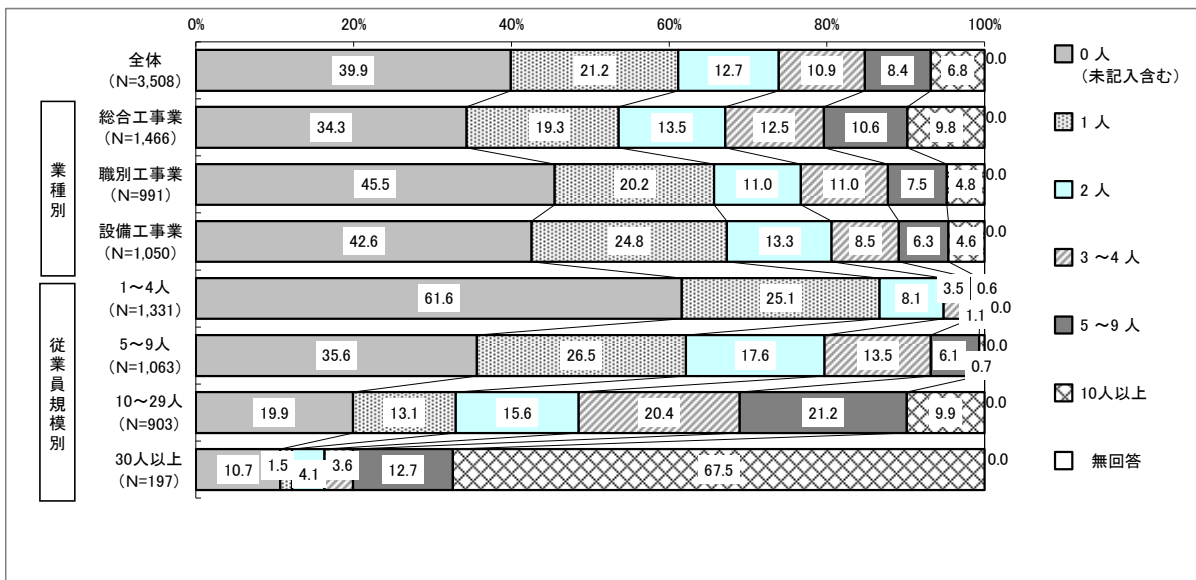
エ. その他

常用従業員のうち、その他（単純作業員及び事務職・営業職・設計等の内勤技術者）の数の分布をみると、「0人（未記入含む）」が39.9%と最も高く、以下、「1人」が21.2%、「2人」が12.7%と続く。

業種別にみると、総合工事業は他の業種より「0人（未記入含む）」が低く、設備工事業は「1人」が高い。

従業員規模別にみると、「0人（未記入含む）」は規模が小さいほど高く、特に1～4人では6割強で高い。一方、30人以上では「10人以上」が6割を超えて他の区分より高い。

【図表5-9】常用従業員（その他）数分布



(6) 常用の技能労働者の年齢別人数および女性人数

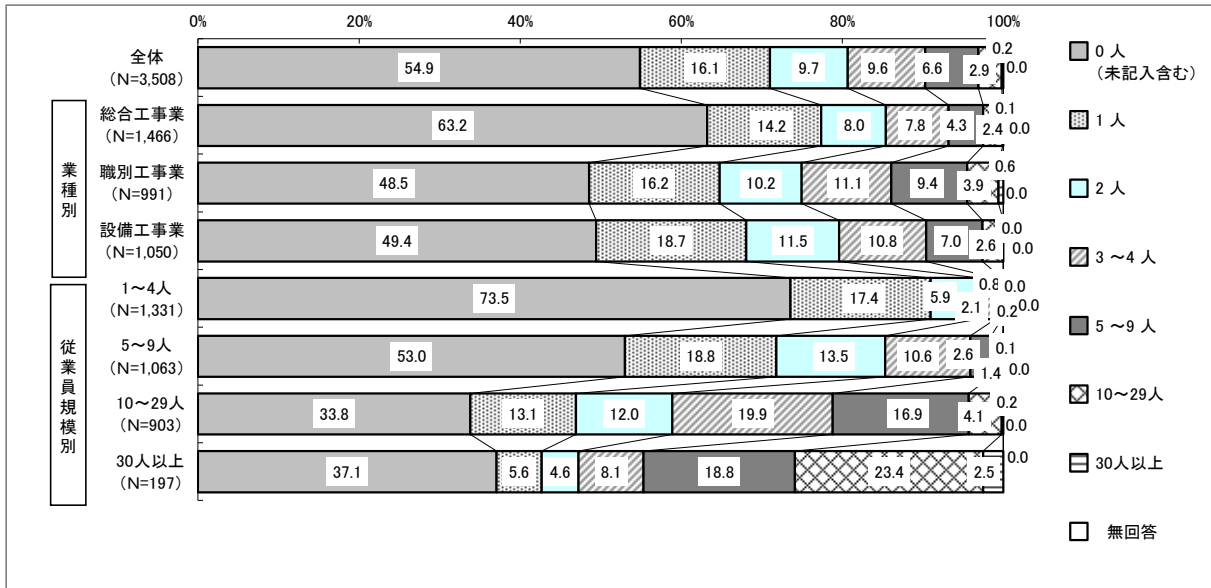
① 若年層 (34歳以下)

若年層の技能労働者数は、「0人(未記入含む)」が54.9%と最も高く、以下、「1人」が16.1%、「2人」が9.7%と続く。

業種別にみると、「0人(未記入含む)」は総合工事業が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、「0人(未記入含む)」は全区分でそれぞれ最も高く、特に1~4人では7割を超え、他の区分より高い。また、30人以上では「10~29人」が2割を超え、他の区分より高い。

【図表6-1】常用の技能労働者の年齢別人数 (若年層)

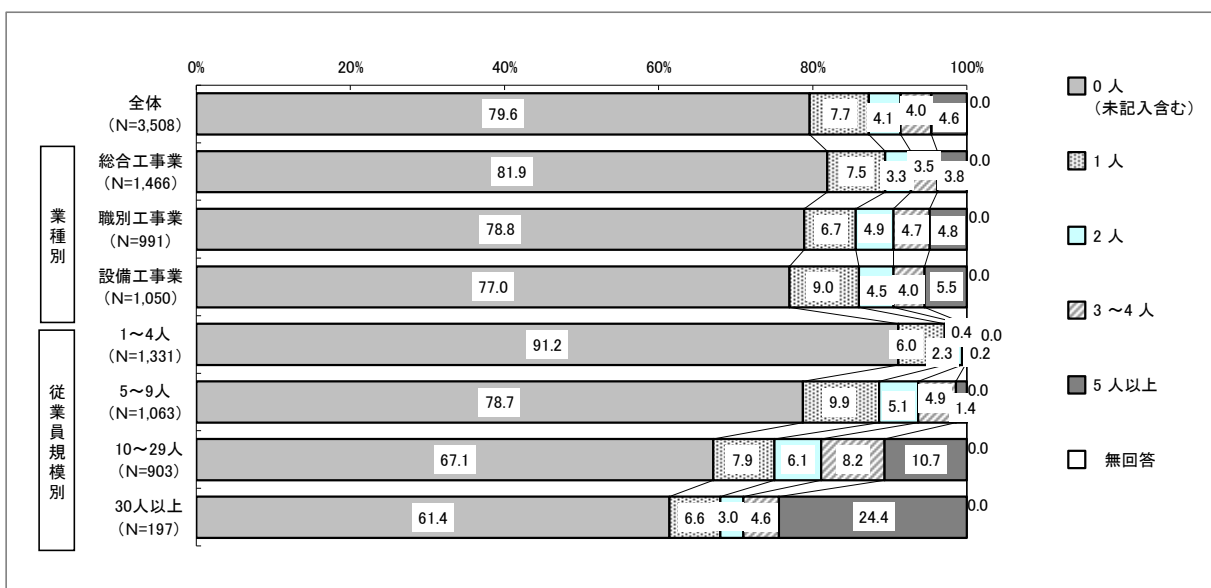


若年層の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人(未記入含む)」が79.6%と最も高く、以下、「1人」が7.7%、「5人以上」が4.6%と続く。

業種別にみると、全業種で「0人(未記入含む)」が最も高い。

従業員規模別にみると、全区分で「0人(未記入含む)」が最も高く、更に規模が小さいほど高い。30人以上では「5人以上」が2割を超え、他の区分より高い。

【図表6-2】常用の技能労働者の年齢別人数 (若年層) うち女性



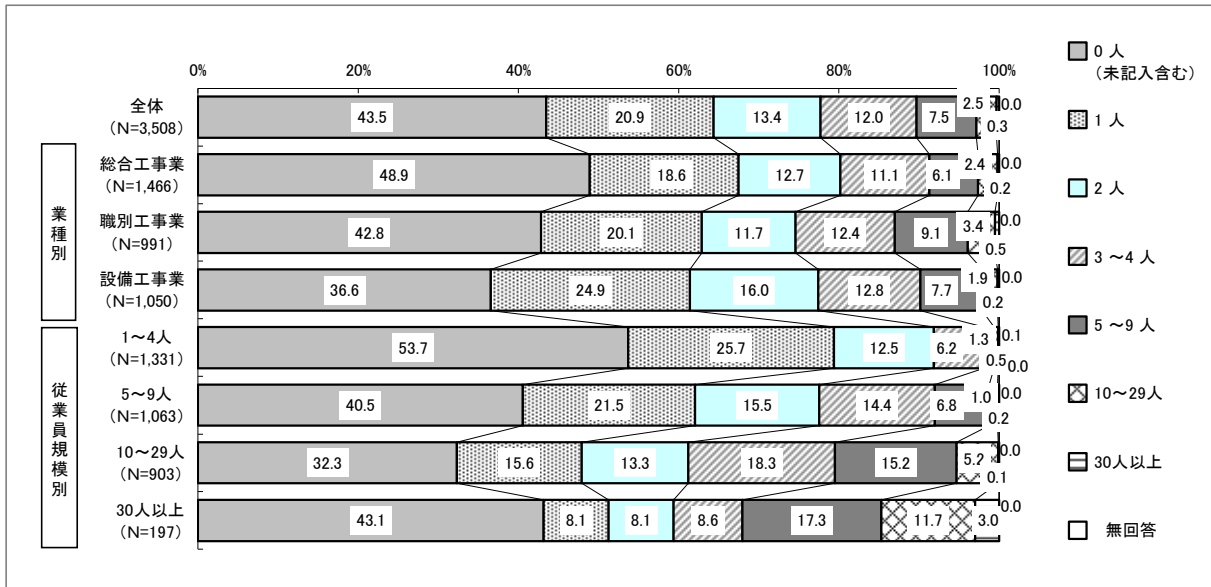
② 中間層 (35~54 歳)

中間層の技能労働者数は、「0人 (未記入含む)」が43.5%と最も高く、以下、「1人」が20.9%、「2人」が13.4%と続く。

業種別にみると、設備工事業では、「0人 (未記入含む)」が他の業種より低い。

従業員規模別にみると、全区分で「0人 (未記入含む)」が最も高く、これに次いで、1~4人、5~9人では「1人」が2割を超えて続く。また、10~29人では「3~4人」が、30人以上では「10~29人」が他の区分よりも高い。

【図表6-3】 常用の技能労働者の年齢別人数 (中間層)

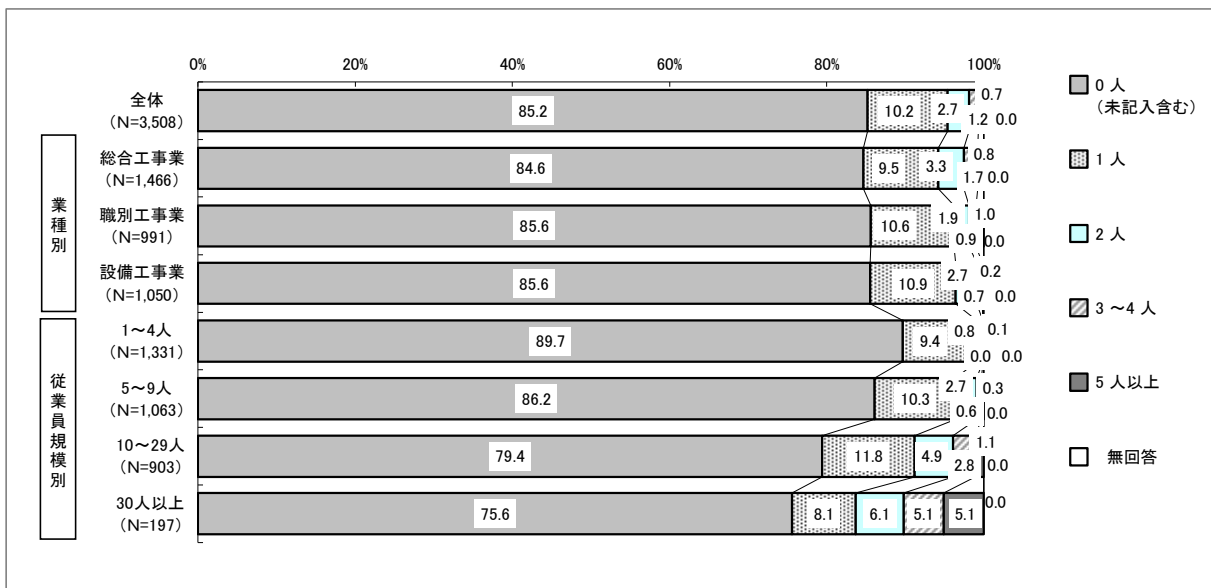


中間層の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人 (未記入含む)」が85.2%と最も高く、以下、「1人」が10.2%、「2人」が2.7%と続く。

業種別にみると、全業種で「0人 (未記入含む)」が最も高い。

従業員規模別にみると、1~4人で「0人 (未記入含む)」が9割弱と他の区分よりも高い。

【図表6-4】 常用の技能労働者の年齢別人数 (中間層) うち女性



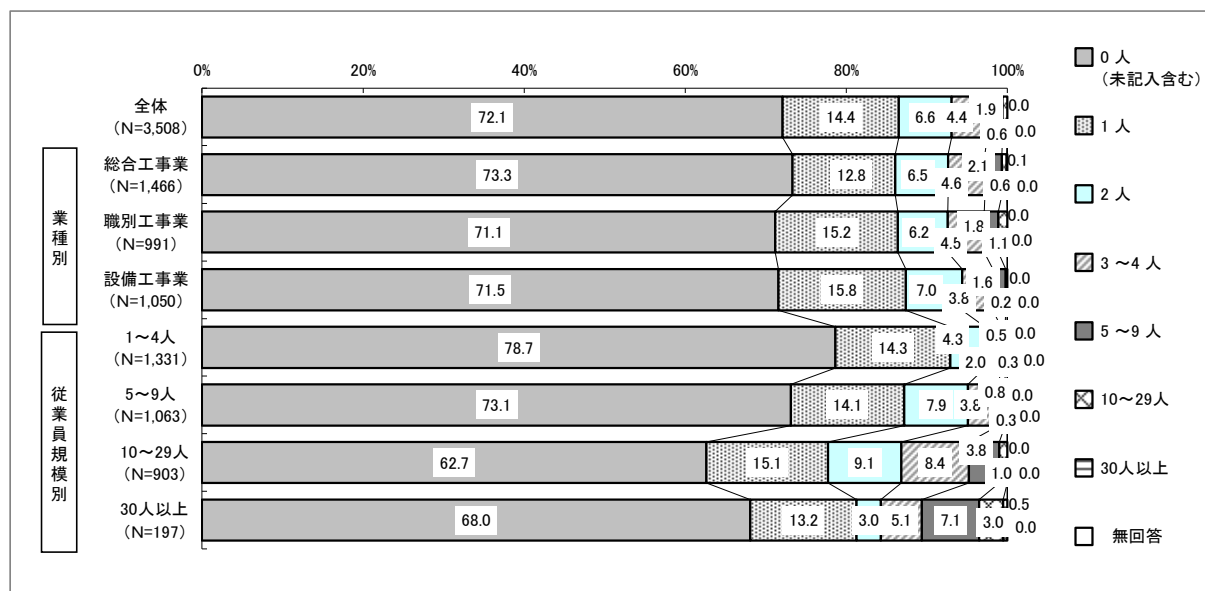
③ 高年層（55歳～64歳）

高年層（55歳～64歳）の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が72.1%と最も高く、以下、「1人」が14.4%、「2人」が6.6%と続く。

業種別にみると、全業種で「0人（未記入含む）」が7割を超え、最も高い。

従業員規模別にみると、全区分で「0人（未記入含む）」が最も高く、1～4人、5～9人で7割を超えている。

【図表6-5】 常用の技能労働者の年齢別人数（高年層（55歳～64歳））

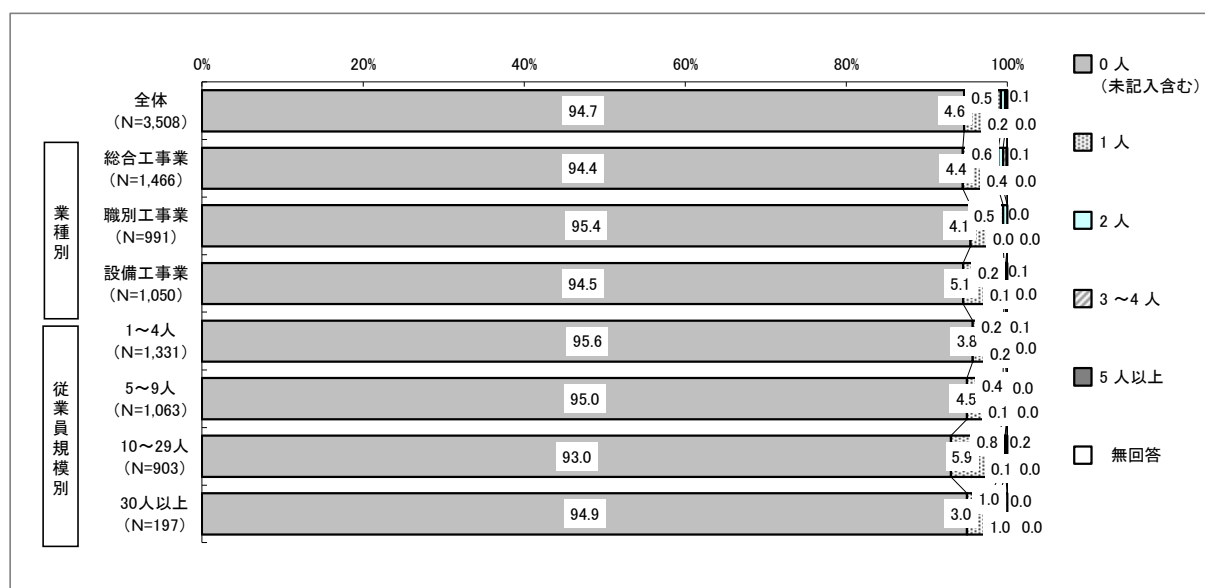


高年層（55歳～64歳）の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が94.7%と最も高く、以下、「1人」が4.6%、「2人」が0.5%と続く。

業種別にみると、全業種で「0人（未記入含む）」が最も高く、業種間の差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、全区分で「0人（未記入含む）」が最も高く、区分別による差はあまりみられない。

【図表6-6】 常用の技能労働者の年齢別人数（高年層（55歳～64歳））うち女性



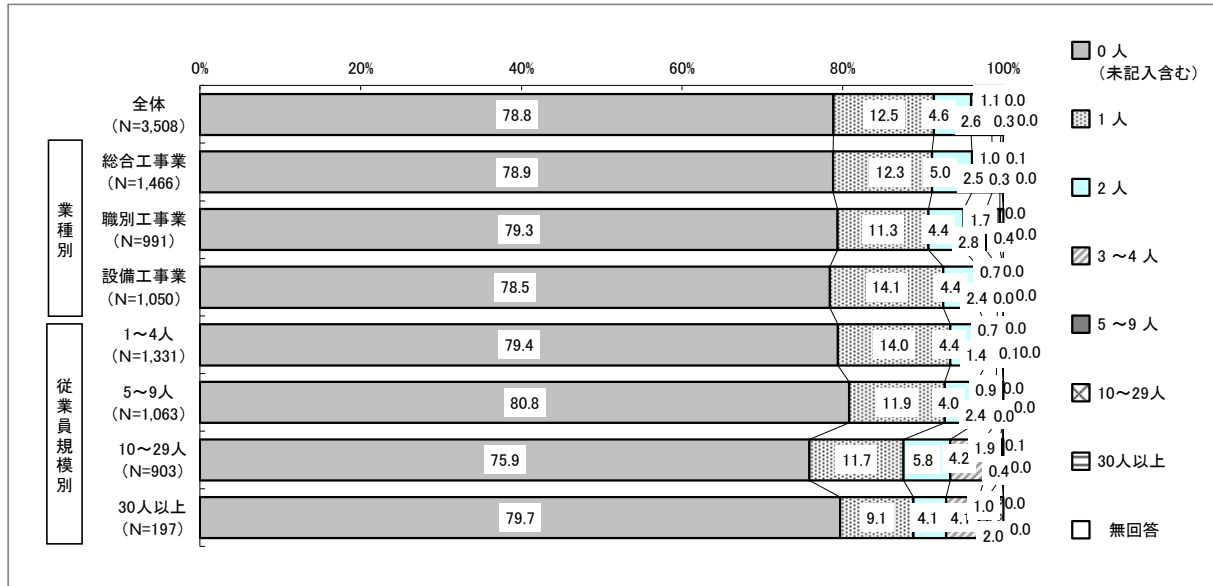
④ 高年層（65歳以上）

高年層（65歳以上）の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が78.8%と最も高く、以下、「1人」が12.5%、「2人」が4.6%と続く。

業種別にみると、全業種で「0人（未記入含む）」が最も高く、業種間の差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、全区分で「0人（未記入含む）」が最も高く、区分別による差はあまりみられない。

【図表6-7】 常用の技能労働者の年齢別人数（高年層（65歳以上））

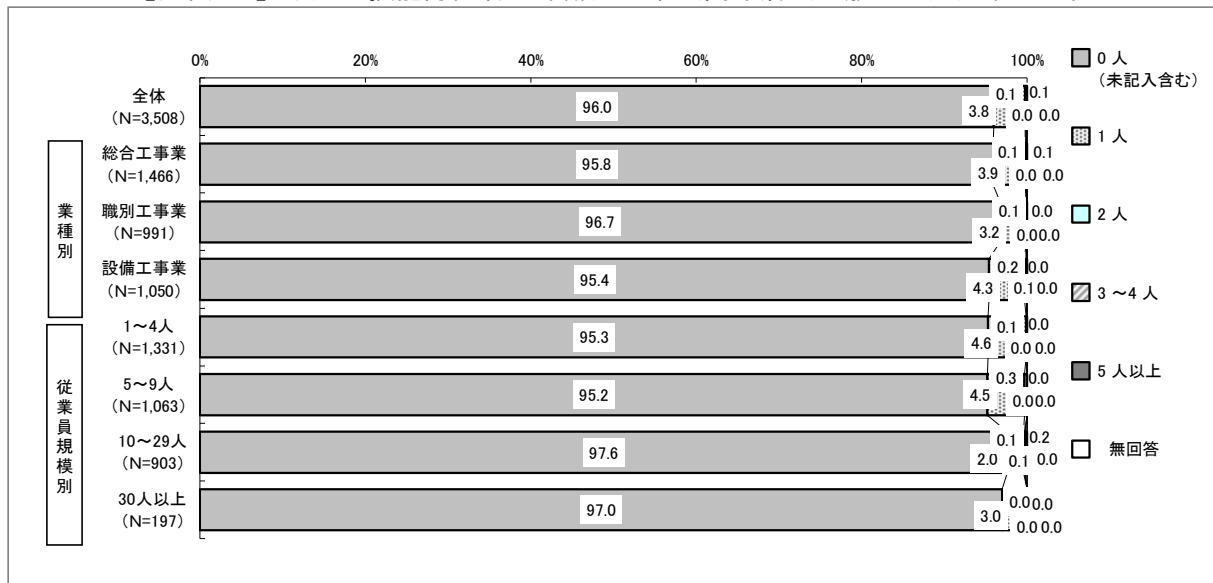


高年層（65歳以上）の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が96.0%と最も高く、以下、「1人」が3.8%、「2人」及び「5人以上」が0.1%と続く。なお、「3~4人」と答えた企業はなかった。

業種別にみると、全業種で「0人（未記入含む）」が最も高く、業種間の差はみられない。

従業員規模別にみても、全区分で「0人（未記入含む）」が最も高く、区分別による差はみられない。

【図表6-8】 常用の技能労働者の年齢別人数（高年層（65歳以上））うち女性



(7) 令和元年度の若年技能労働者の入職・離職状況

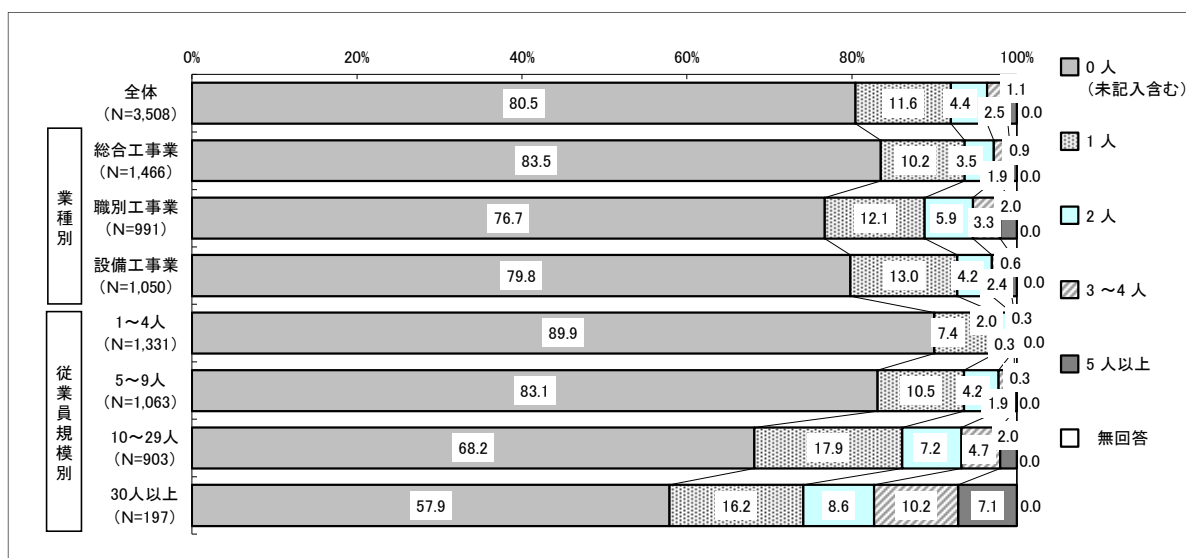
① 入職

令和元年度における、若年技能労働者の入職人数は、「0人（未記入含む）」が80.5%と最も高く、以下、「1人」が11.6%、「2人」が4.4%と続く。

業種別にみると、全業種で「0人（未記入含む）」が最も高く、次いで「1人」が1割以上で続く。特に総合工事業は「0人（未記入含む）」が8割を超え、他の業種より高い。

従業員規模別にみると、全区分で「0人（未記入含む）」が最も高く、更に規模が小さいほど高い。30人以上では「3～4人」が約1割で、他の区分より高い。

【図表7-1】 令和元年度の若年技能労働者の入職人数



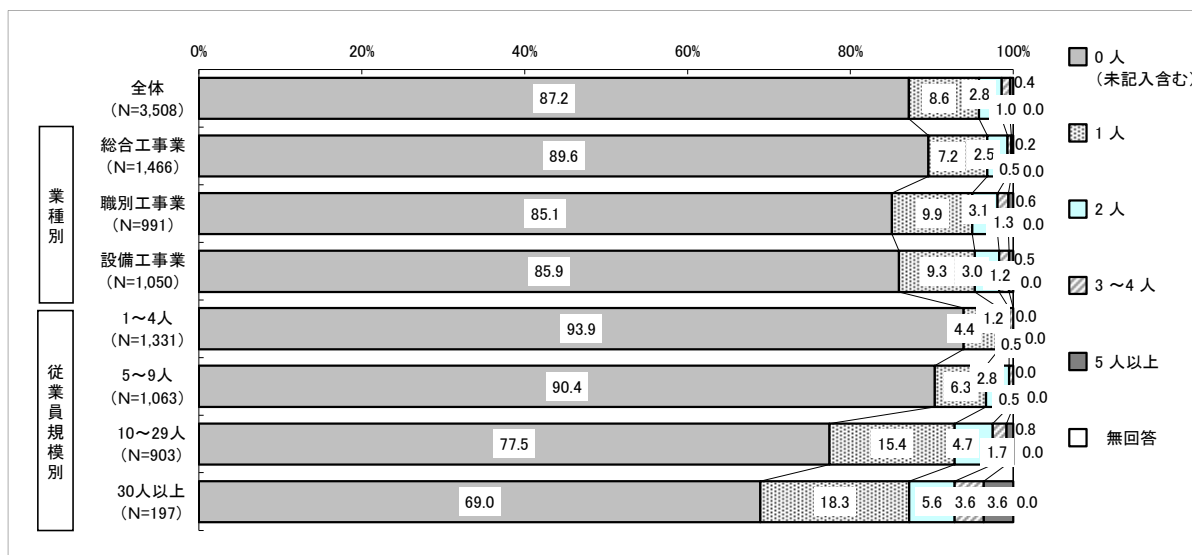
② 離職

令和元年度における、若年技能労働者の離職人数は、「0人（未記入含む）」が87.2%と最も高く、以下、「1人」が8.6%、「2人」が2.8%と続く。

業種別にみると、全業種で「0人（未記入含む）」が8割を超え最も高く、特に総合工事業では9割弱となっている。

従業員規模別にみると、全区分で「0人（未記入含む）」が最も高い。また、規模が小さいほど高い。

【図表7-2】 令和元年度の若年技能労働者の離職人数



B. 基礎的な雇用管理に関する事項

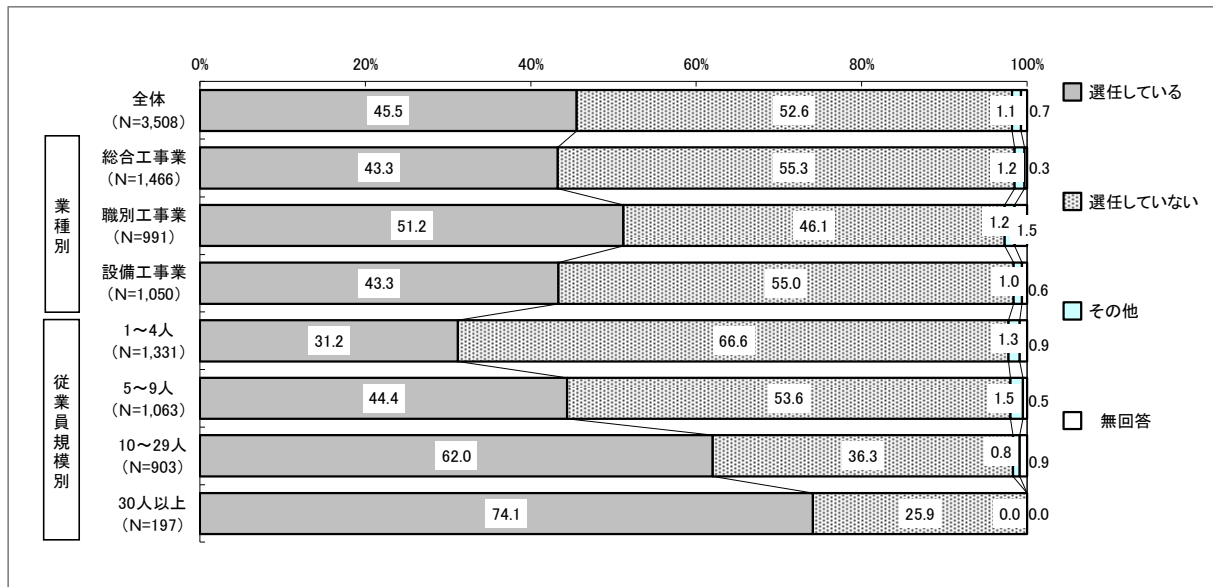
(1) 雇用管理責任者の選任状況

雇用管理責任者の選任状況は「選任していない」が52.6%、「選任している」が45.5%となっている。

業種別にみると、「選任している」は職別工事業で他の業種より高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「選任している」が高く、30人以上では7割を超えている。

【図表8】雇用管理責任者の選任状況



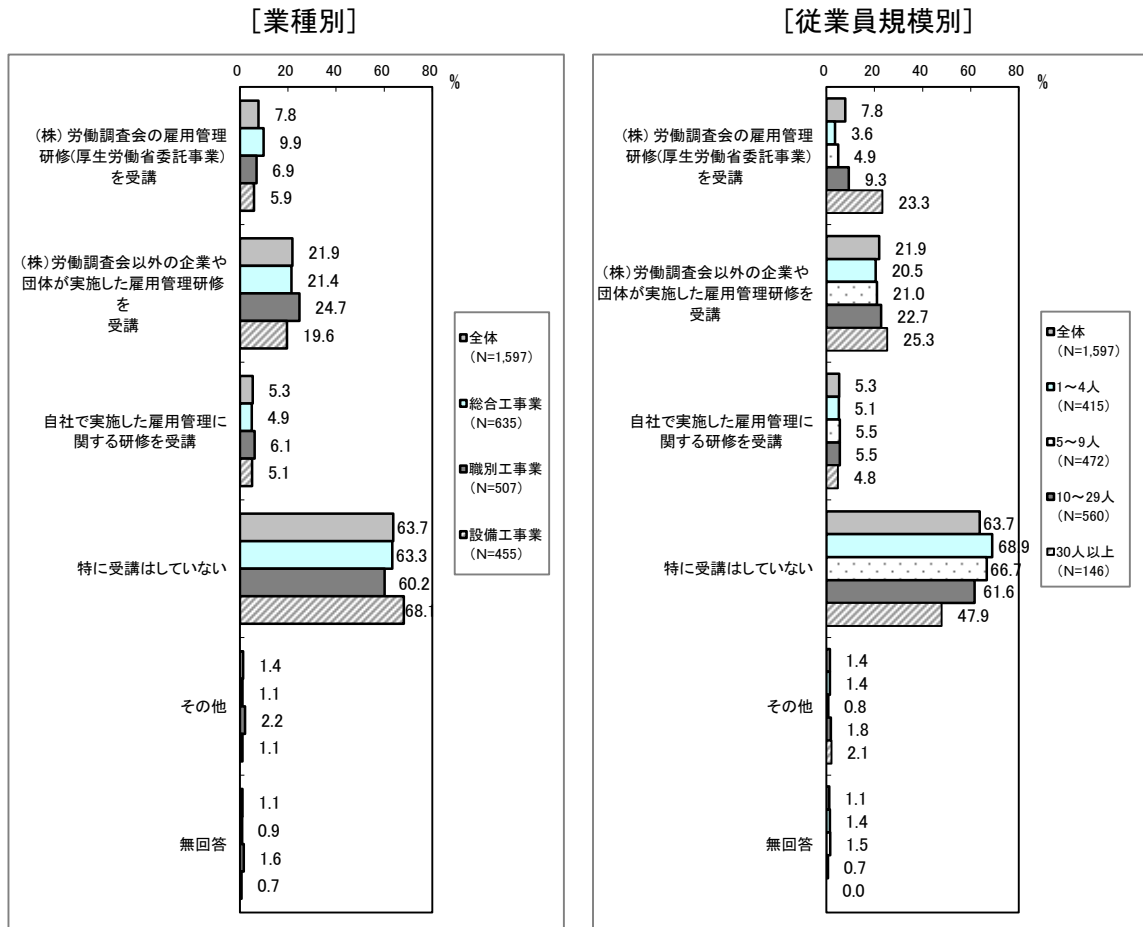
(2) 雇用管理責任者の研修受講状況

雇用管理責任者の研修受講状況は「特に受講はしていない」が63.7%と最も高く、以下、「(株)労働調査会以外の企業や団体が実施した雇用管理研修を受講」が21.9%、「(株)労働調査会の雇用管理研修(厚生労働省委託事業)を受講」が7.8%と続く。

業種別では、全業種で「特に受講はしていない」が最も高く、業種間の大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、「(株)労働調査会の雇用管理研修(厚生労働省委託事業)を受講」は、規模が大きいほど高い。一方、「特に受講していない」は規模が大きいほど低く、30人以上では半数を切っている。

【図表9】雇用管理責任者の研修受講状況



(3) 従業員の雇用保険の加入状況

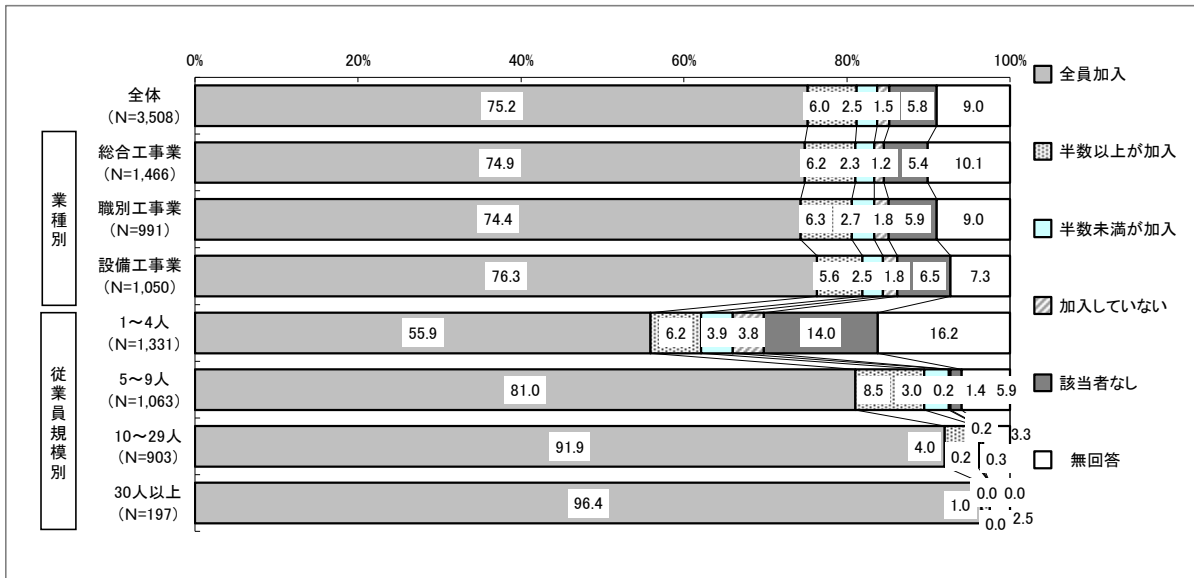
① 常用

常用従業員の雇用保険の加入状況は、「全員加入」が75.2%と最も高く、以下、「半数以上が加入」が6.0%、「該当者なし」が5.8%と続く。

業種別にみると、全業種で「全員加入」が最も高くなっており、業種による差はあまりみられない。

従業員規模別でも、全区分で「全員加入」が最も高い。更に規模が大きいほど高いが、1~4人は極端に低く、5割半ばとなっている。一方で「該当者なし」は1割超と他の区分より高い。

【図表10-1】 従業員の雇用保険の加入状況（常用）



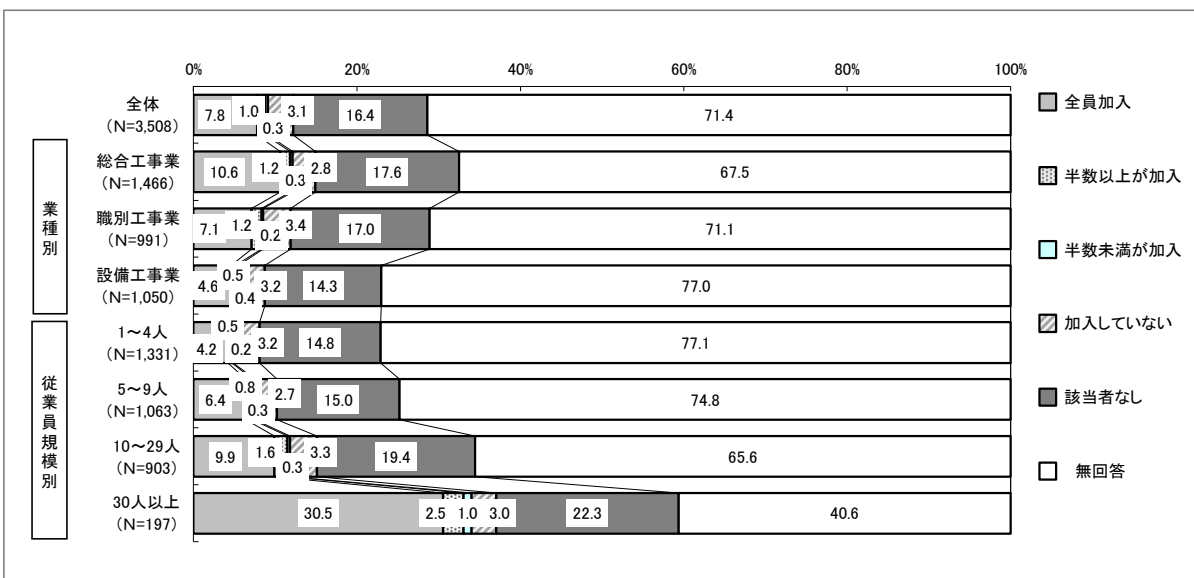
② 期間雇用・臨時雇用

期間雇用・臨時雇用従業員の雇用保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が16.4%と最も高く、以下、「全員加入」が7.8%、「加入していない」が3.1%と続く。

業種別では、総合工事業は「全員加入」が1割強で他の業種よりやや高いが、業種間の大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、「全員加入」は規模が大きいほど高く、30人以上では3割強となっている。

【図表10-2】 従業員の雇用保険の加入状況（期間雇用・臨時雇用）

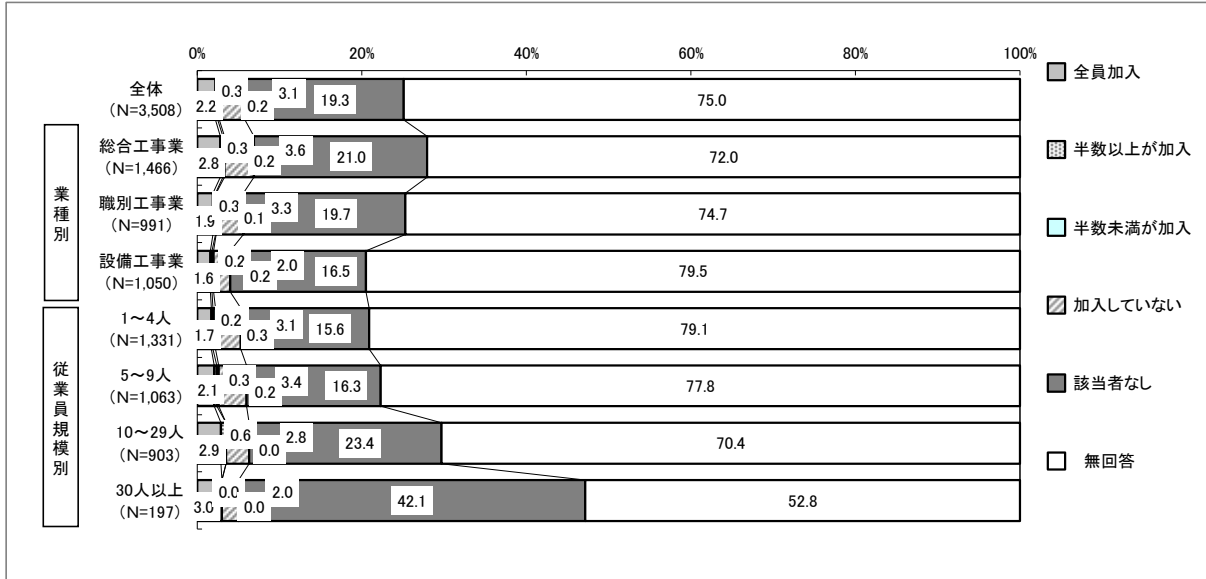


③ 日雇

日雇従業員の雇用保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が19.3%と最も高く、以下、「加入していない」が3.1%、「全員加入」が2.2%と続く。

業種別にみると、「該当者なし」は全業種で最も高いが、設備工事業は他の業種よりやや低い。従業員規模別にみると、「全員加入」と「該当者なし」は、概ね規模が大きいほど高い。

【図表10-3】 従業員の雇用保険の加入状況（日雇）



(4) 従業員の組合管掌健康保険（組合けんぽ）

または全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）等医療保険の加入状況

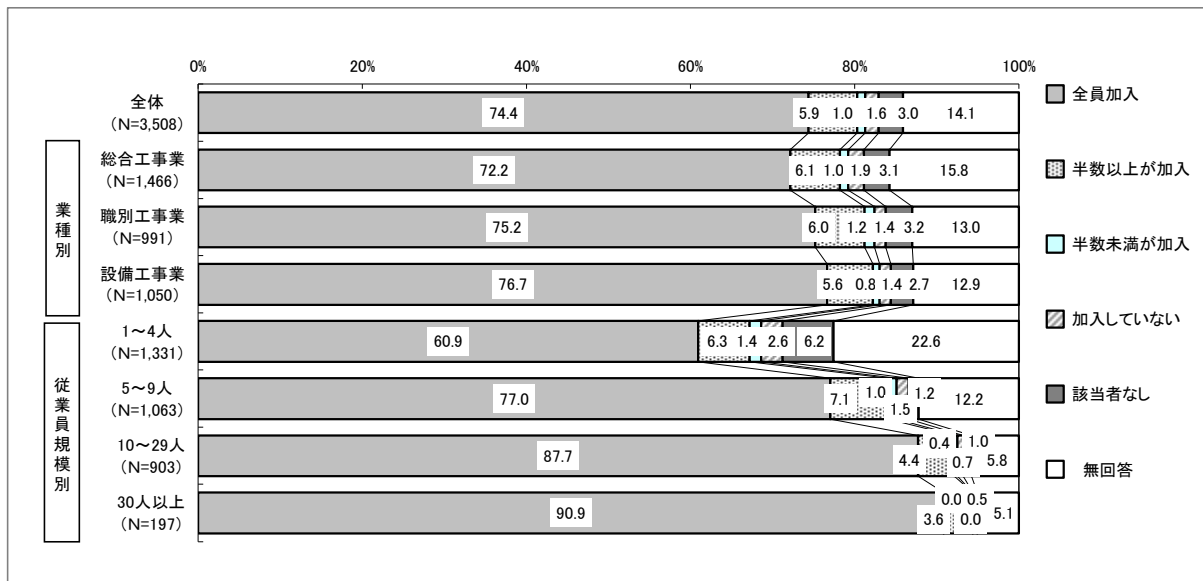
① 常用

常用従業員の組合管掌健康保険（組合けんぽ）または全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）等医療保険の加入状況（以降、健康保険の加入状況）は、「全員加入」が74.4%と最も高く、以下、「半数以上が加入」が5.9%、「該当者なし」が3.0%と続く。

業種別にみると、全業種で「全員加入」が最も高く、業種間での大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、全区分で「全員加入」がそれぞれ最も高く、更に、規模が大きいほど高い。

【図表10-4】 従業員の健康保険の加入状況（常用）



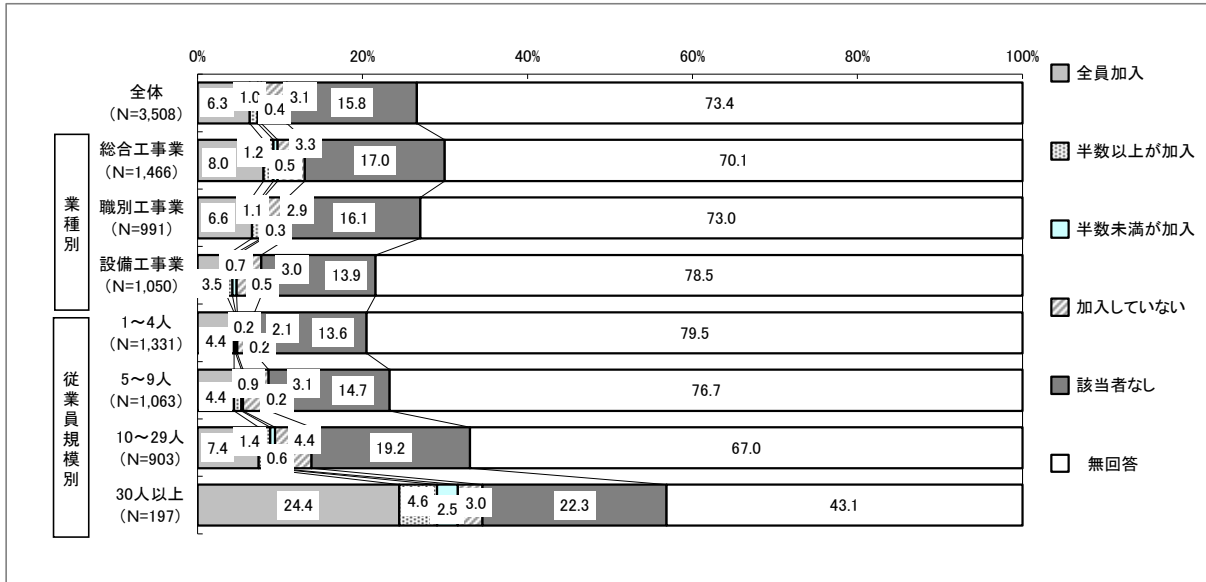
② 期間雇用・臨時雇用

期間雇用・臨時雇用従業員の健康保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が15.8%と最も高く、以下、「全員加入」が6.3%、「加入していない」が3.1%と続く。

業種別では、「全員加入」は設備工事業が他の業種より低い。

従業員規模別にみると、「全員加入」「半数以上が加入」「半数未満が加入」は規模が大きいほど高く、特に「全員加入」は30人以上で2割を超えている。

【図表10-5】 従業員の健康保険の加入状況（期間雇用・臨時雇用）



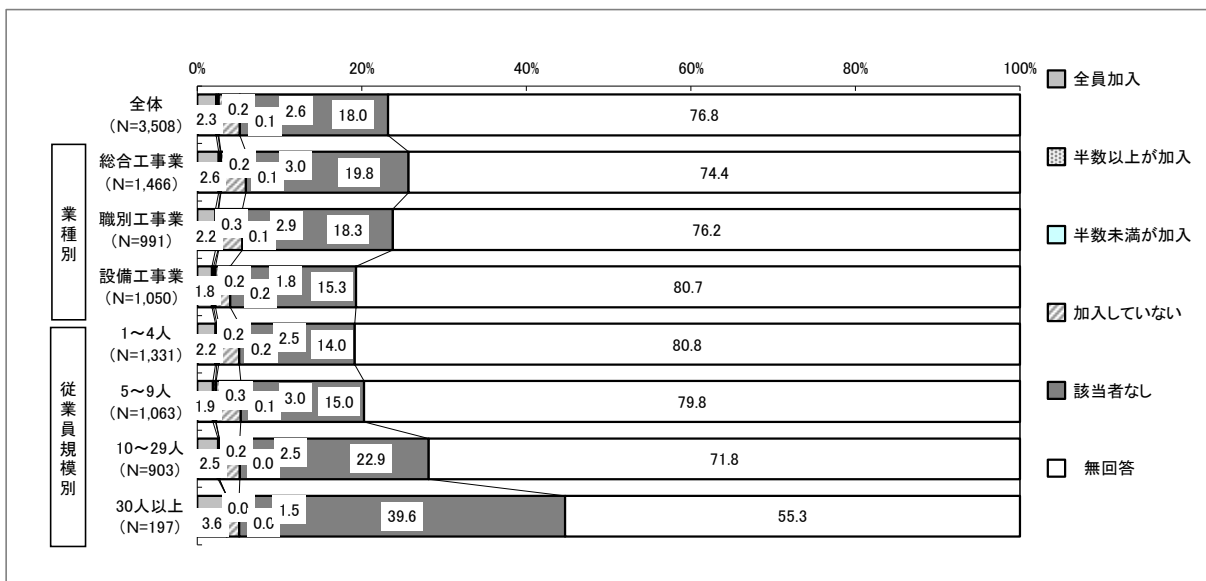
③ 日雇

日雇従業員の健康保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が18.0%と最も高く、以下、「加入していない」が2.6%、「全員加入」が2.3%と続く。

業種別にみると、設備工事業で「該当者なし」がやや低いが、業種間の差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、全区分で「該当者なし」が最も高い。特に30人以上は他の区分より高く、4割弱となっている。

【図表10-6】 従業員の健康保険の加入状況（日雇）



(5) 従業員の厚生年金または国民年金の加入状況

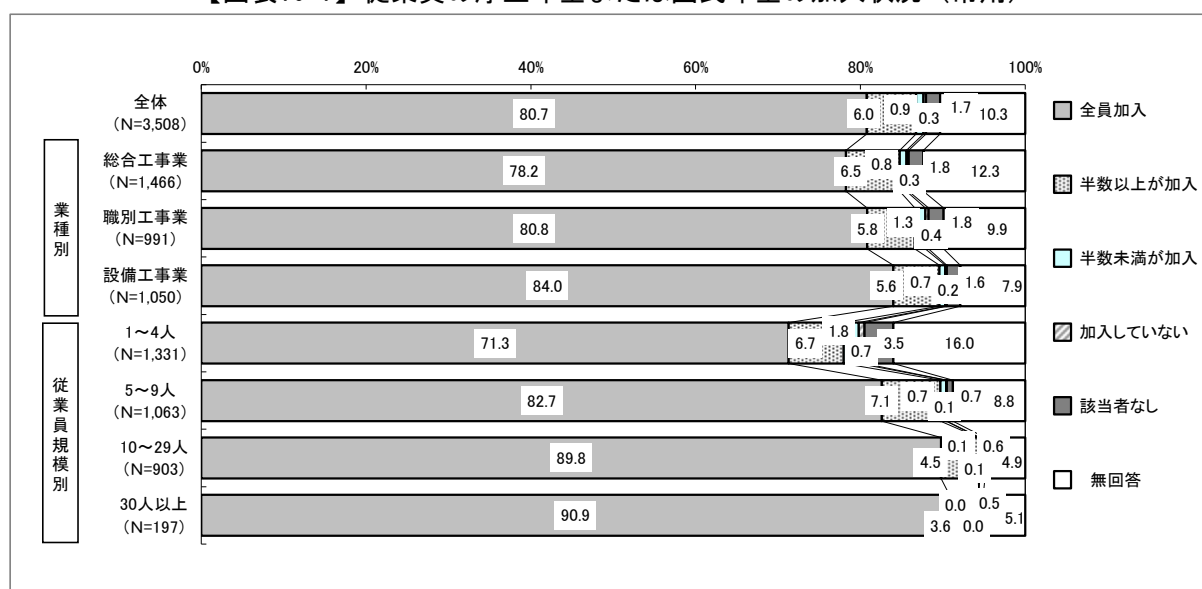
① 常用

常用従業員の厚生年金または国民年金の加入状況は、「全員加入」が80.7%と最も高く、以下、「半数以上が加入」が6.0%、「該当者なし」が1.7%と続く。

業種別にみると、全業種で「全員加入」が最も高く、設備工事業は他の業種よりやや高い。

従業員規模別にみると、全区分で「全員加入」が最も高いが、「1～4人」は他の区分より低く、7割台となっている。

【図表10-7】 従業員の厚生年金または国民年金の加入状況（常用）



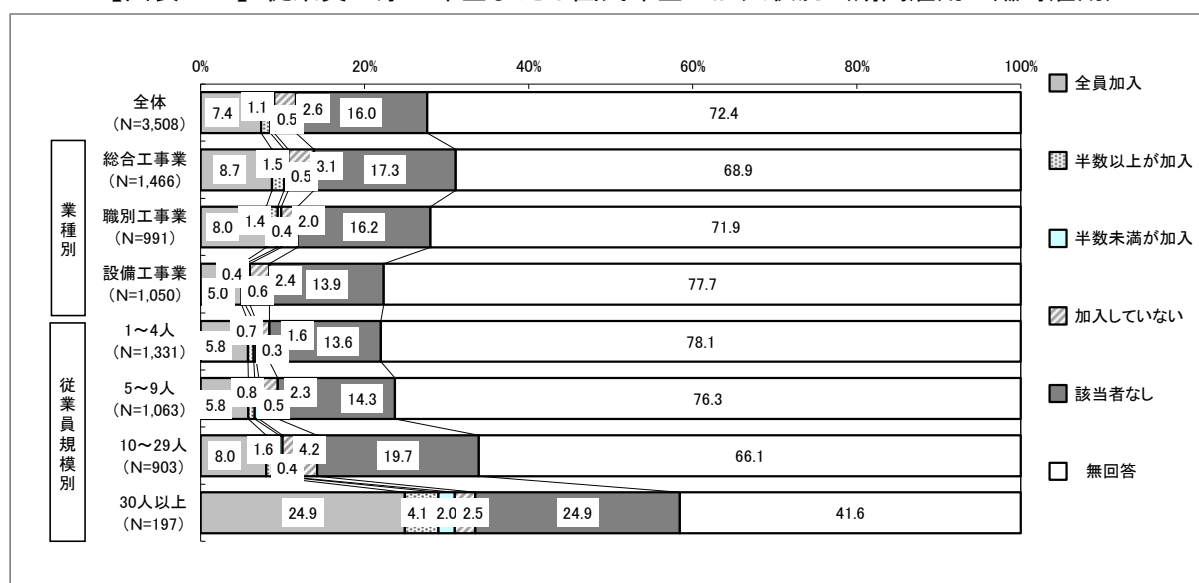
② 期間雇用・臨時雇用

期間雇用・臨時雇用従業員の厚生年金または国民年金の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が16.0%と最も高く、以下、「全員加入」が7.4%、「加入していない」が2.6%と続く。

業種別にみると、「全員加入」は設備工事業が他の業種より低い。

従業員規模別にみると、「全員加入」で30人以上が2割半ばと突出している。

【図表10-8】 従業員の厚生年金または国民年金の加入状況（期間雇用・臨時雇用）



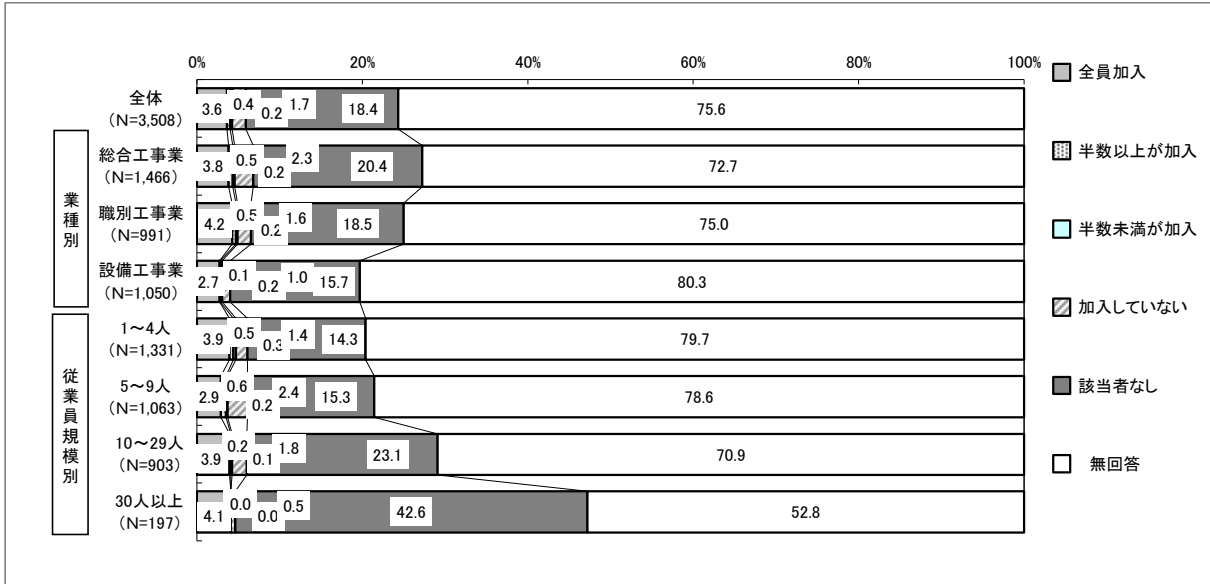
③ 日雇

日雇従業員の厚生年金または国民年金の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が18.4%と最も高く、以下、「全員加入」が3.6%、「加入していない」が1.7%と続く。

業種別にみると、全業種で「該当者なし」が最も高く、業種間での差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「該当者なし」が高く、30人以上では4割超となっている。

【図表10-9】 従業員の厚生年金または国民年金の加入状況（日雇）



C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生に関する事項

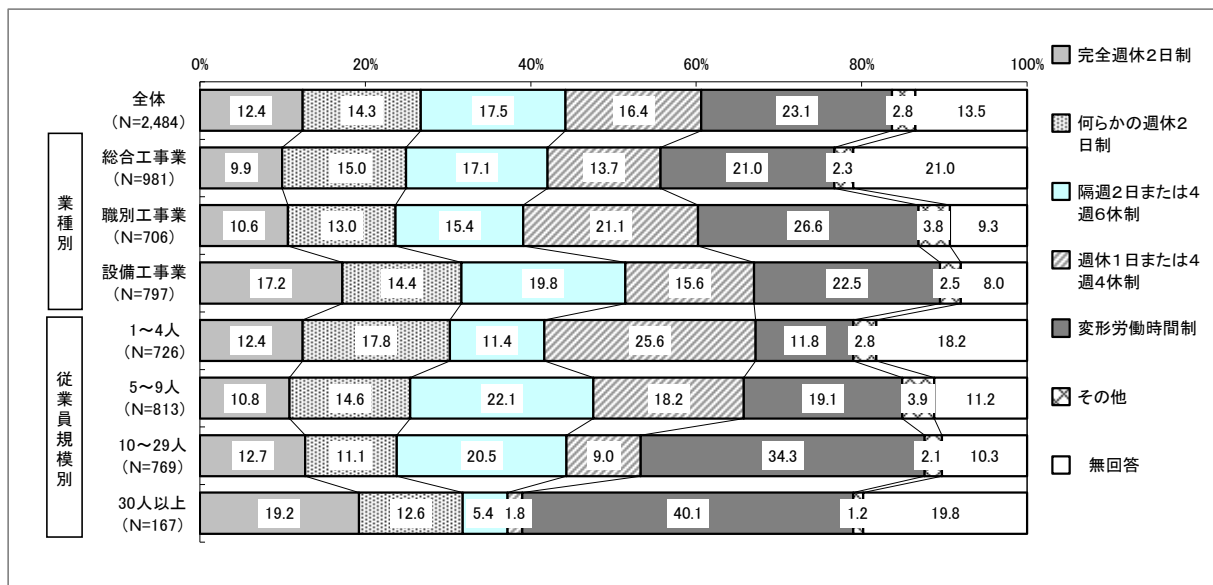
(1) 常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制

常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制は、「変形労働時間制」が23.1%と最も高く、以下、「隔週2日または4週6体制」が17.5%、「週休1日または4週4体制」が16.4%と続く。

業種別にみると、「週休1日または4週4体制」と「変形労働時間制」は職別工事業が、「完全週休2日制」は設備工事業が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、「完全週休2日制」は30人以上が2割弱で他の区分より高い。また、「変形労働時間制」は規模が大きいかほど高く、「週休1日または4週4体制」は規模が小さいほど高い。

【図表11】常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制



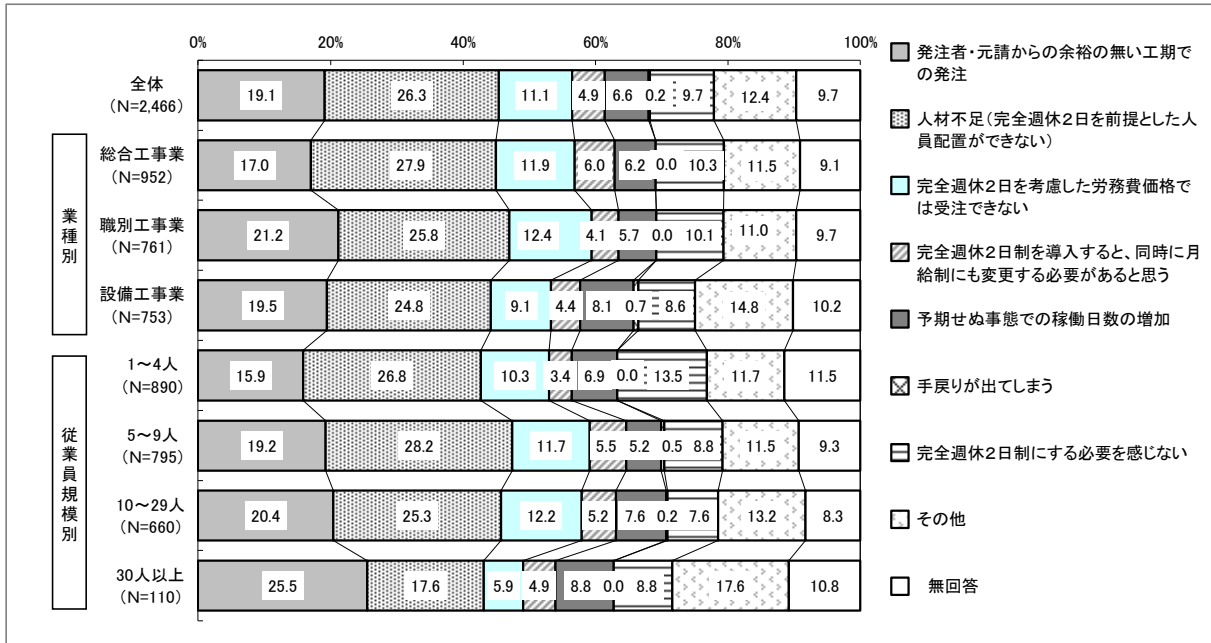
(2) 完全週休2日制を導入していない理由

完全週休2日制を導入していない理由は、「人材不足（完全週休2日を前提とした人員配置ができない）」が26.3%と最も高く、以下、「発注者・元請からの余裕の無い工期での発注」が19.1%、「完全週休2日を考慮した労務費価格では受注できない」が11.1%と続く。

業種別にみると、全業種で「人材不足（完全週休2日を前提とした人員配置ができない）」が最も高く、業種間での大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、30人以上では「人材不足（完全週休2日を前提とした人員配置ができない）」「完全週休2日を考慮した労務費価格では受注できない」が他の区分より低く、「発注者・元請からの余裕の無い工期での発注」が他の区分より高い。

【図表12】完全週休2日制を導入していない理由



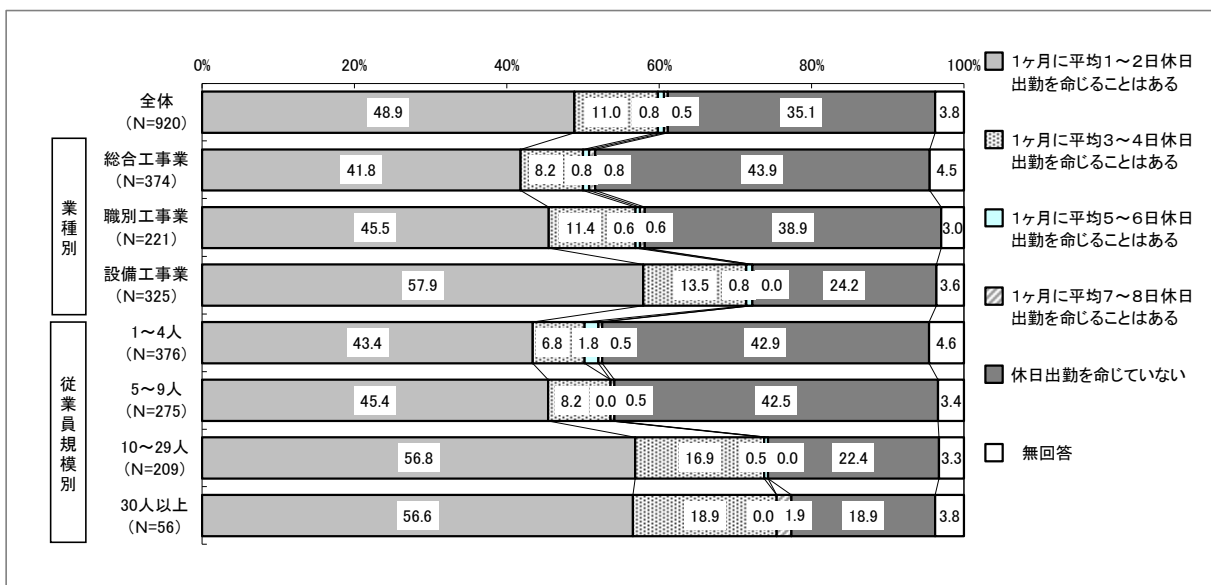
(3) 従業員への休日出勤の指示状況

完全週休2日制または何らかの週休2日制を導入していると回答した企業において、従業員への休日出勤の指示状況は、「1ヶ月に平均1~2日休日出勤を命じることはある」が48.9%と最も高く、以下、「休日出勤を命じていない」が35.1%、「1ヶ月に平均3~4日休日出勤を命じることはある」が11.0%と続く。

業種別にみると、設備工事業は「1ヶ月に平均1~2日休日出勤を命じることはある」が5割超、総合工事業では「休日出勤を命じていない」が4割超で、それぞれ最も高くなっている。

従業員規模別にみると、概ね規模が大きいくほど「1ヶ月に平均1~2日休日出勤を命じることはある」は高く、「休日出勤を命じていない」は低い。

【図表13】従業員への休日出勤の指示状況



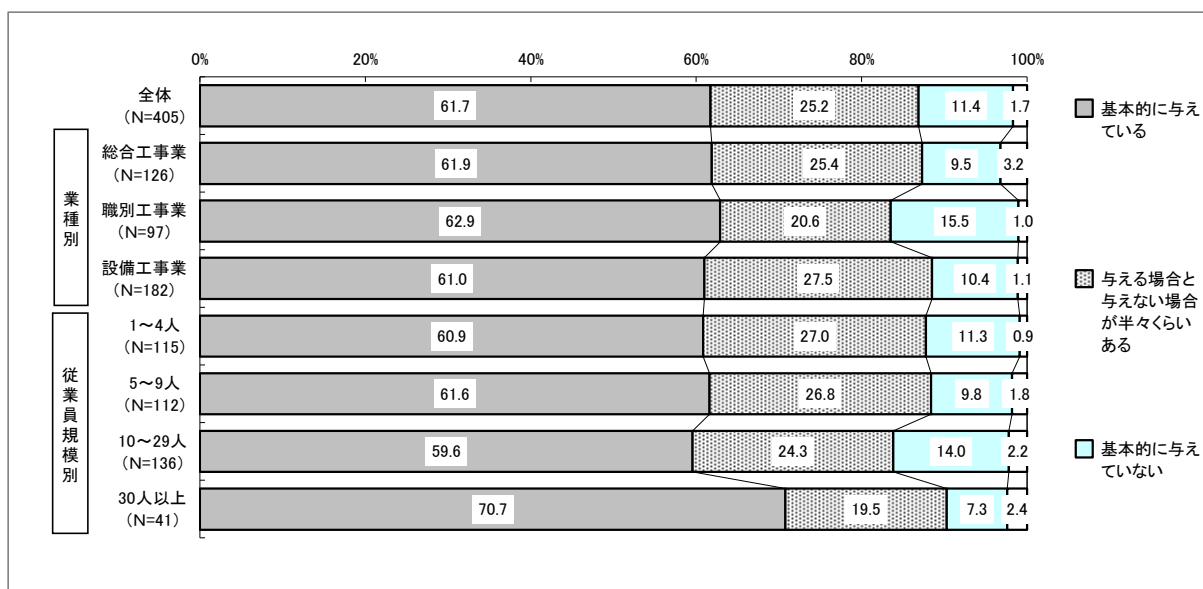
(4) 休日出勤指示をした従業員への代休付与状況

完全週休2日制または何らかの週休2日制を導入していると回答した企業において、休日出勤指示をした従業員への代休付与状況は、「基本的に与えている」が61.7%と最も高く、以下、「与える場合と与えない場合が半々くらいある」が25.2%、「基本的に与えていない」が11.4%と続く。

業種別にみると、全業種で「基本的に与えている」が6割を超え最も高い。また、職別工事業では「基本的に与えていない」が他業種に比べやや高い。

従業員規模別にみると、全区分で「基本的に与えている」が5割を超え最も高い。「与える場合と与えない場合が半々くらいある」は規模が小さいほど高い。

【図表14】 休日出勤指示をした従業員への代休付与状況



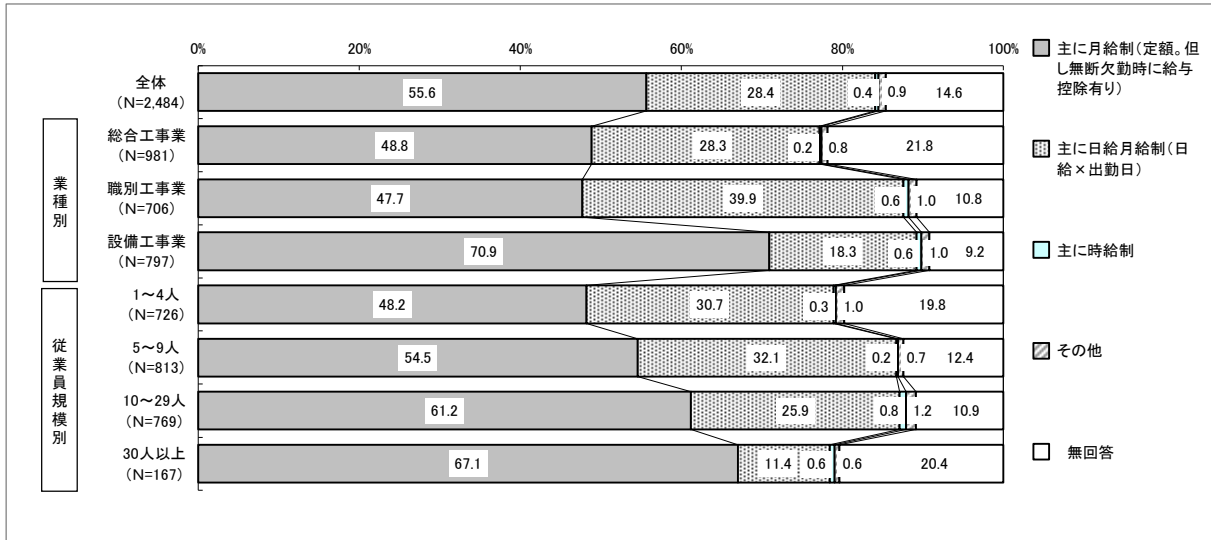
(5) 常用の技能労働者の賃金支払形態

常用の技能労働者の賃金支払形態は、「主に月給制（定額。但し無断欠勤時に給与控除有り）」が55.6%と最も高く、以下、「主に日給月給制（日給×出勤日）」が28.4%となっている。

業種別にみると、「主に月給制（定額。但し無断欠勤時に給与控除有り）」は設備工事業が7割強で突出して高く、「主に日給月給制（日給×出勤日）」は他の業種より低く、1割台となっている。

従業員規模別にみると、全区分で「主に月給制（定額。但し無断欠勤時に給与控除有り）」が「主に日給月給制（日給×出勤日）」を上回り、なおかつ規模が大きいほど「主に月給制（定額。但し無断欠勤時に給与控除有り）」の割合が高い。

【図表15】 常用の技能労働者の賃金支払形態



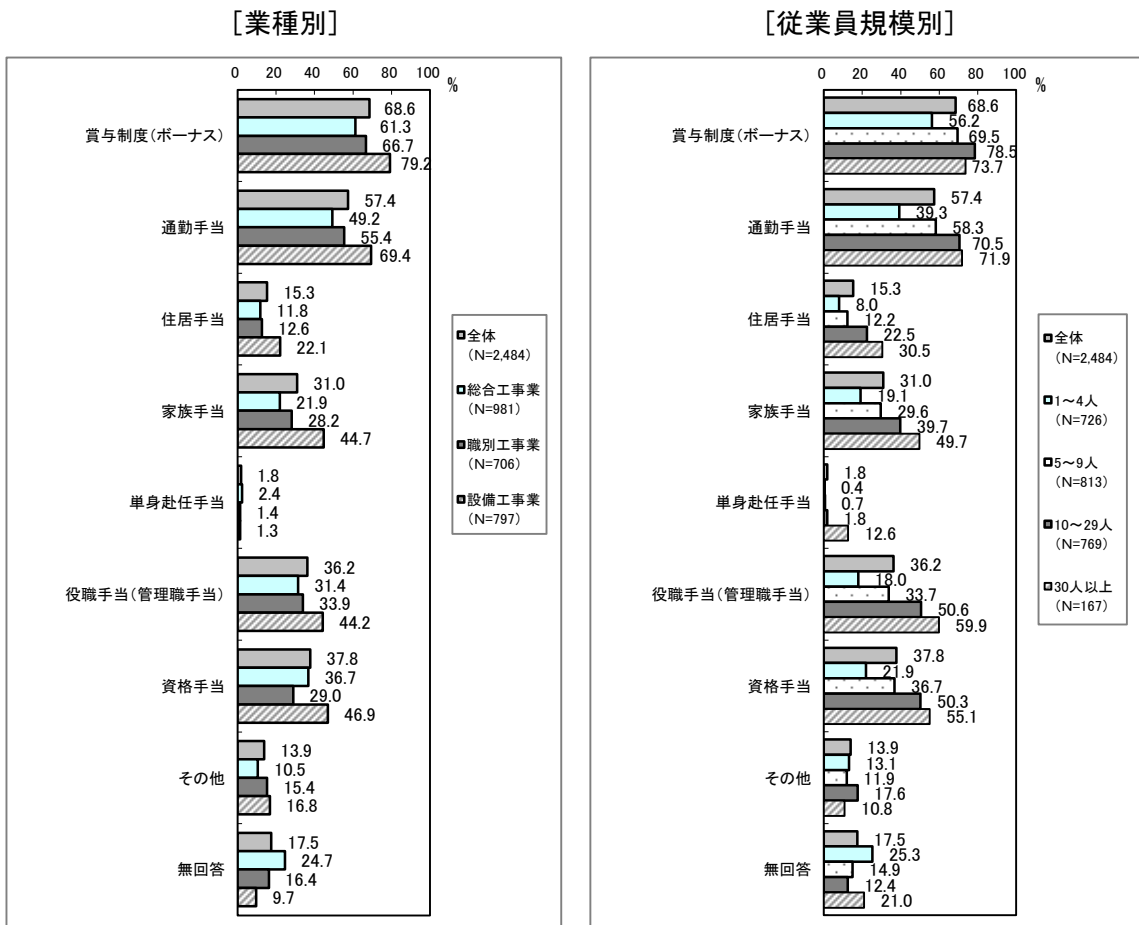
(6) 常用の技能労働者に対する手当制度

常用の技能労働者に対する手当制度は、「賞与制度(ボーナス)」が68.6%と最も高く、以下、「通勤手当」が57.4%、「資格手当」が37.8%と続く。

業種別にみると、ほとんどの項目で設備工事業が他の業種より高く、「賞与制度(ボーナス)」はほぼ8割、「通勤手当」はほぼ7割となっている。

従業員規模別にみると、全区分で「賞与制度(ボーナス)」が半数を超え最も高い。その他の項目は規模が大きいほど割合が高い。

【図表16】 常用の技能労働者に対する手当制度



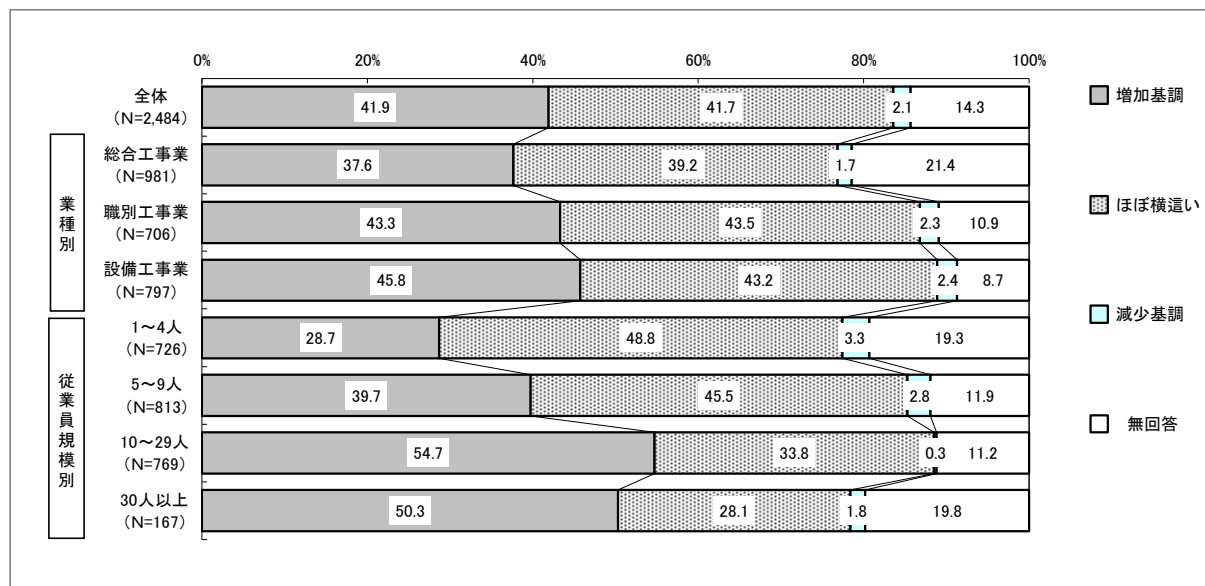
(7) 直近2～3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金

直近2～3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金は、「増加基調」が41.9%と最も高く、以下、「ほぼ横這い」が41.7%、「減少基調」が2.1%と続く。

業種別にみると、設備工事業では「増加基調」が、総合工事業、職別工事業では「ほぼ横這い」が最も高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど概ね「増加基調」が高く、「ほぼ横這い」が低い。

【図表17】直近2～3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金



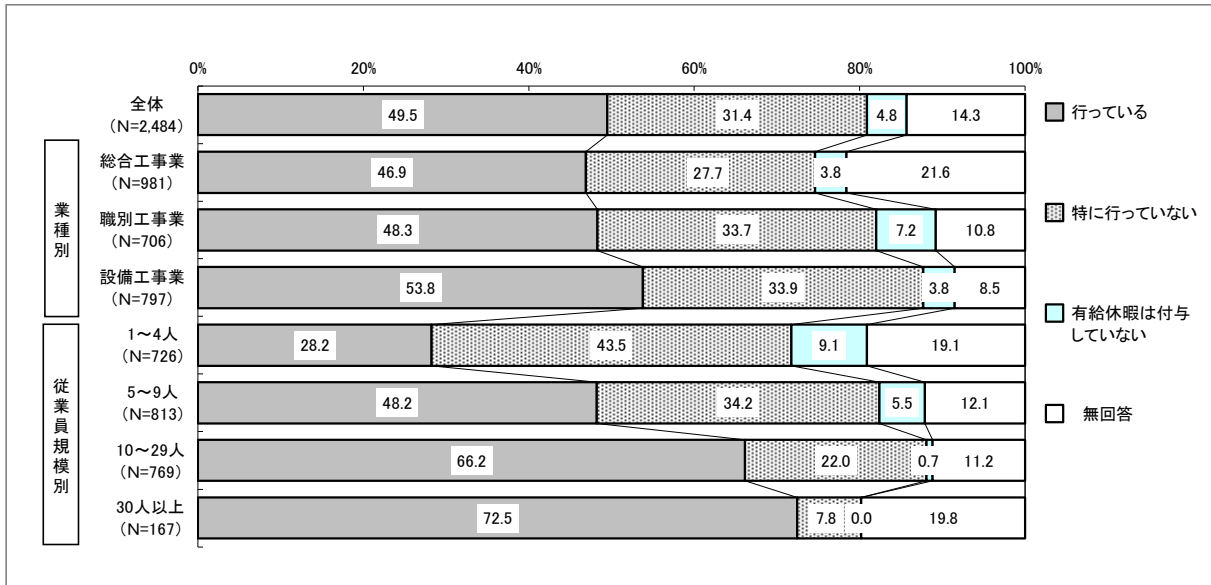
(8) 常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組み

年次有給休暇制度を設けている企業の、常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組みは、「行っている」が49.5%と最も高く、以下、「特に行っていない」が31.4%、「有給休暇は付与していない」が4.8%と続く。

業種別にみると、設備工事業で「行っている」は5割を超え、他業種に比べて高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「行っている」は高く、10人以上では半数を超えている。一方、「特に行っていない」「有給休暇は付与していない」は規模が大きいほど低い。

【図表18】 常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組み



D. 常用の技能労働者に対する職業能力開発・熟練技能継承に関する事項

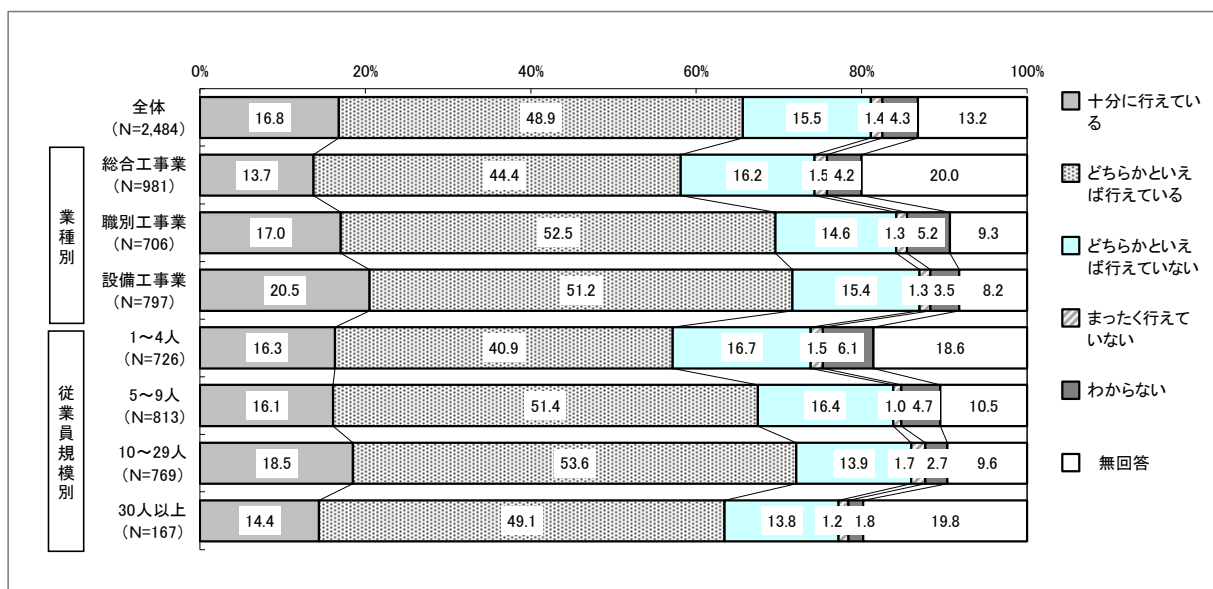
(1) 常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況

常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況は、「どちらかといえば行えている」が48.9%と最も高く、以下、「十分に行えている」が16.8%、「どちらかといえば行えていない」が15.5%と続く。

業種別にみると、設備工事業では「十分に行えている」が他業種に比べ高い。職別工事業と設備工事業では「どちらかといえば行えている」が5割を超えている。

従業員規模別にみると、1～4人では「どちらかといえば行えている」が約4割で、他区分に比べ低い。

【図表19】 常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況



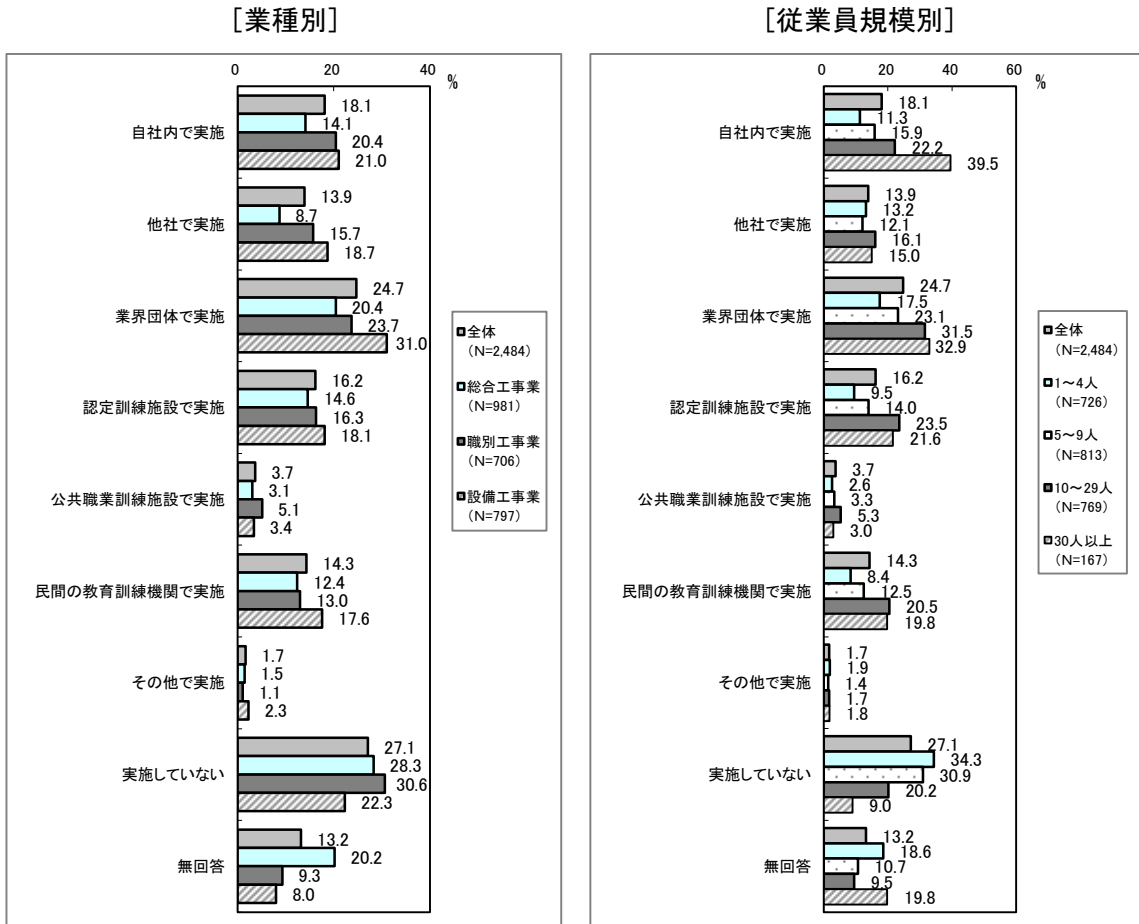
(2) 令和元年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況

令和元年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況は、「実施していない」が27.1%と最も高く、以下、「業界団体で実施」が24.7%、「自社内で実施」が18.1%と続く。

業種別にみると、設備工事業では他業種に比べ「実施していない」が低く、「業界団体で実施」「民間の教育訓練機関で実施」が高い。

従業員規模別にみると、ほぼすべての項目で規模が大きいほど割合が高い。一方、「実施していない」は規模が小さいほど割合が高い。

【図表20】 令和元年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況



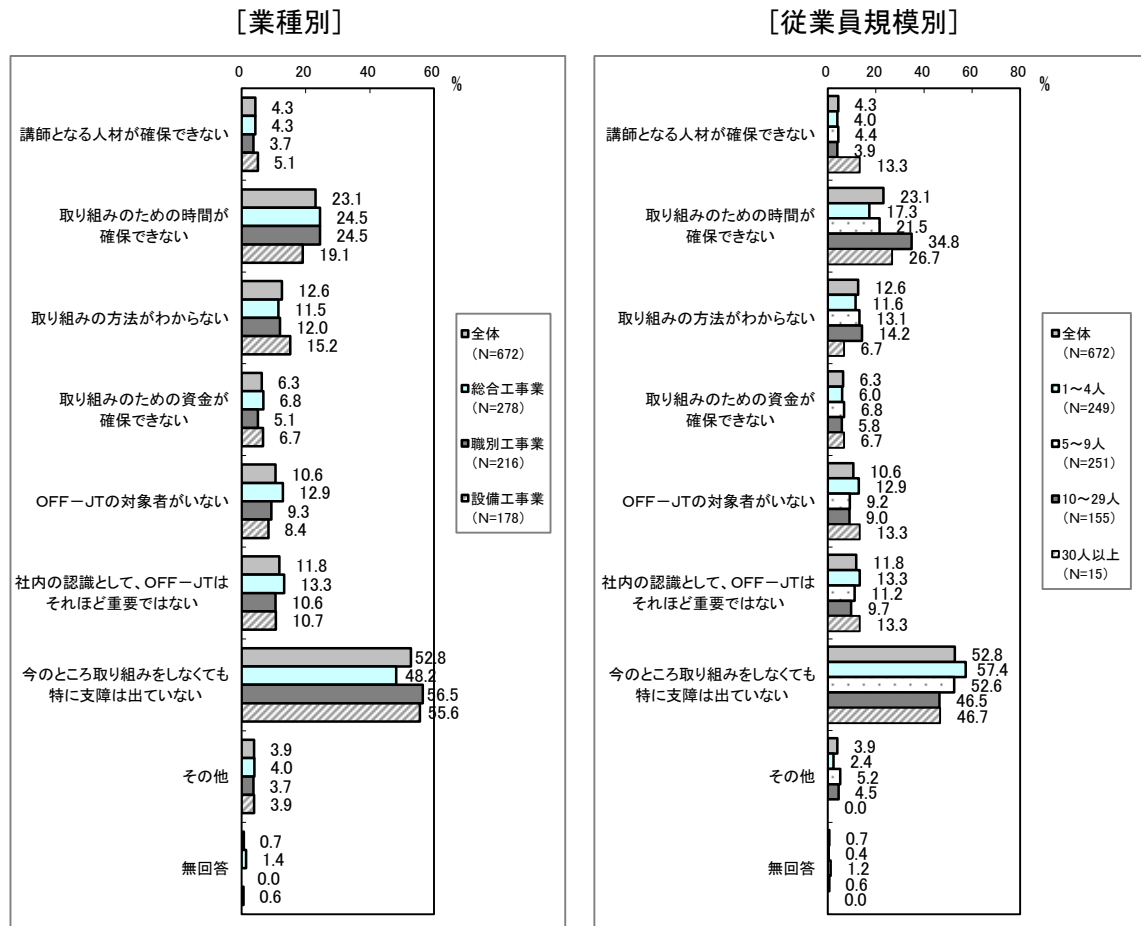
(3) 令和元年度、常用の技能労働者に対してOFF-JTを実施しなかった理由

令和元年度、常用の技能労働者に対してOFF-JTを実施しなかった理由は、「今のところ取り組みをしなくても特に支障は出ていない」が52.8%と最も高く、以下、「取り組みのための時間が確保できない」が23.1%、「取り組みの方法がわからない」が12.6%と続く。

業種別にみると、全業種で「今のところ取り組みをしなくても特に支障は出ていない」が最も高く、業種間で大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、10～29人では「取り組みのための時間が確保できない」が3割半ば、30人以上では「講師となる人材が確保できない」が1割超で、それぞれ他区分に比べ高い。

【図表21】令和元年度、常用の技能労働者に対してOFF-JTを実施しなかった理由



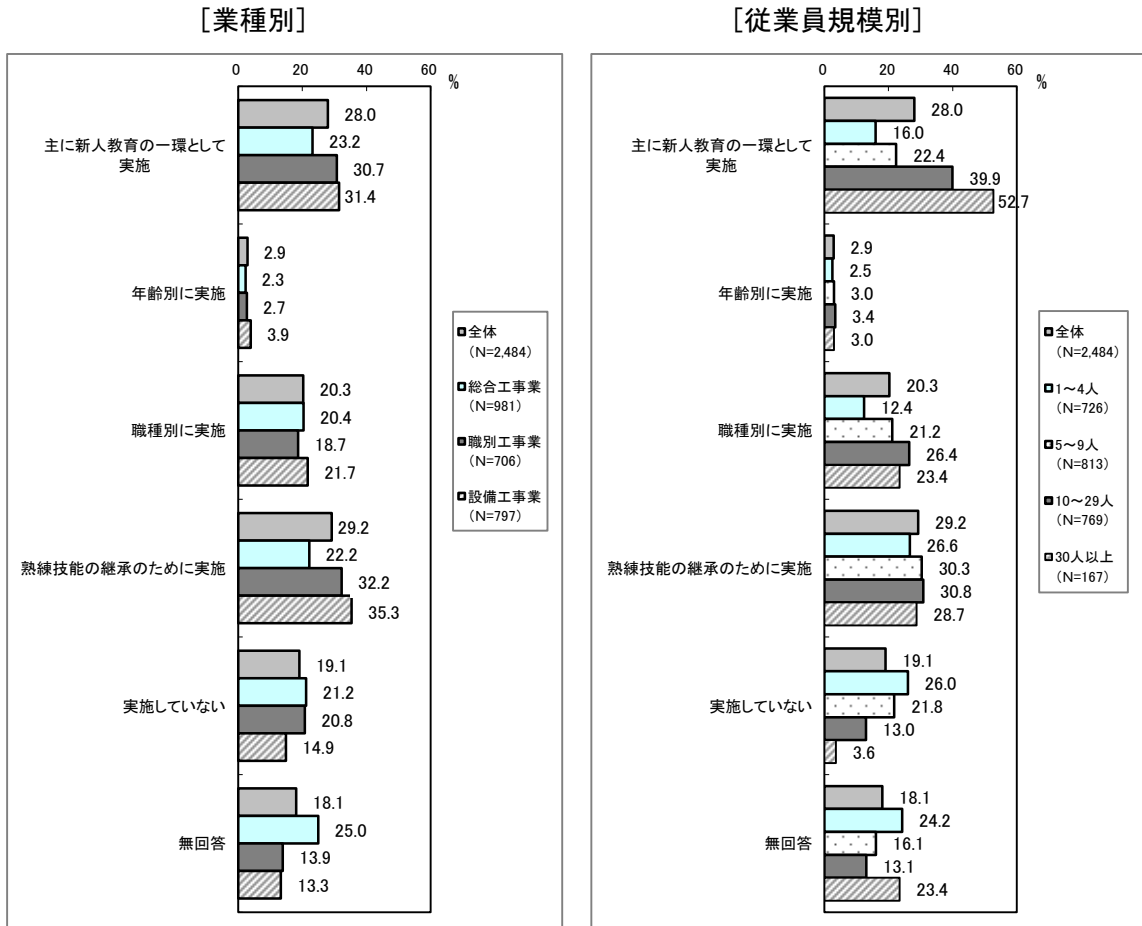
(4) 令和元年度、常用の技能労働者に対して行ったOJTの実施状況

令和元年度、常用の技能労働者に対して行ったOJTの実施状況は、「熟練技能の継承のために実施」が29.2%と最も高く、以下、「主に新人教育の一環として実施」が28.0%、「職種別に実施」が20.3%と続く。

業種別にみると、設備工事業では「熟練技能の継承のために実施」が3割半ばで他業種に比べ高い。総合工事業では「主に新人教育の一環として実施」が他業種に比べ低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「主に新人教育の一環として実施」が高く、30人以上では5割を超えている。また、規模が大きいほど「実施していない」は低い。

【図表22】 令和元年度、常用の技能労働者に対して行ったOJTの実施状況



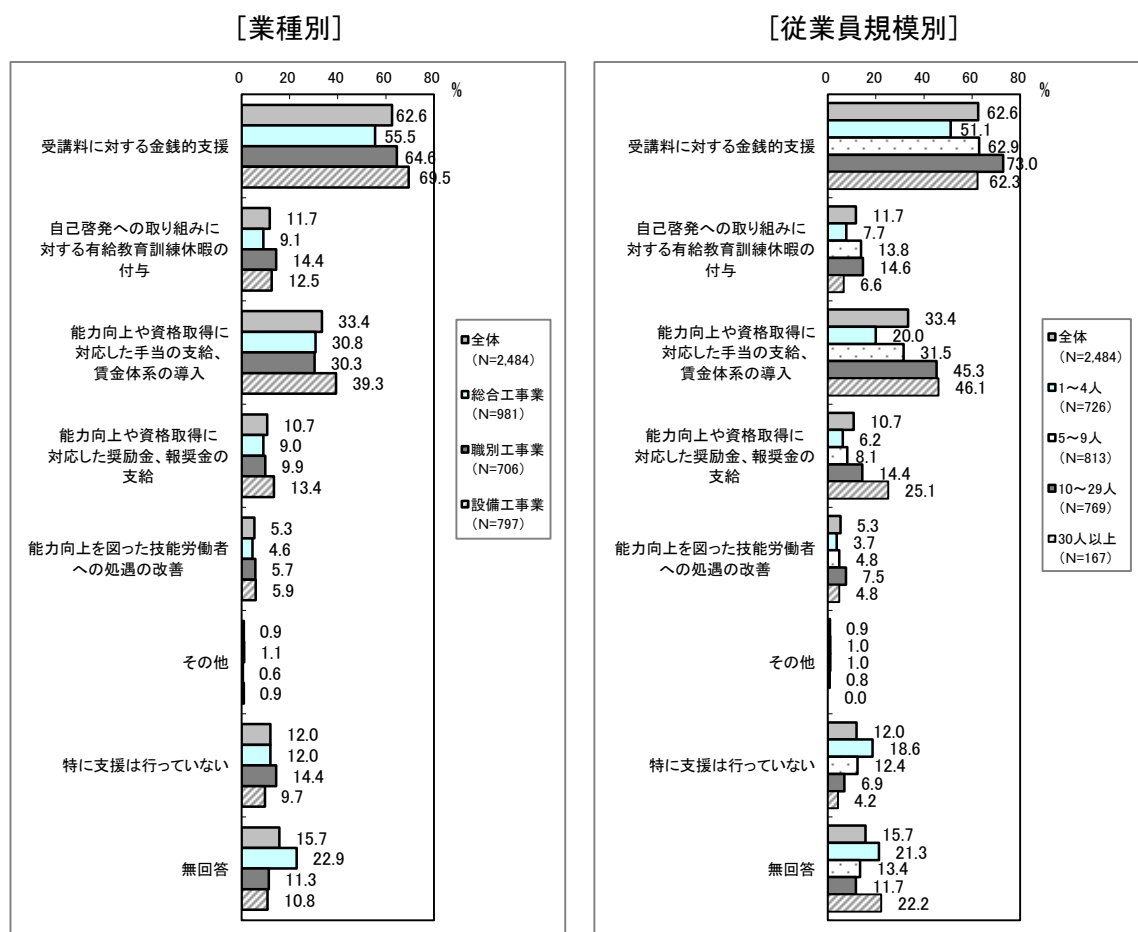
(5) 常用の技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援

常用の技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援は、「受講料に対する金銭的支援」が62.6%と最も高く、以下、「能力向上や資格取得に対応した手当の支給、賃金体系の導入」が33.4%、「自己啓発への取り組みに対する有給教育訓練休暇の付与」が11.7%と続く。

業種別にみると、設備工事業は支援に関する項目で概ね高く、「特に支援は行っていない」は低い。

従業員規模別にみると、全区分で「受講料に対する金銭的支援」が最も高く、半数を超えている。10人以上の区分では「能力向上や資格取得に対応した手当の支給、賃金体系の導入」がともに4割半ばで、10人未満の区分に比べて高い。また、規模が小さいほど「特に支援は行っていない」が高い。

【図表23】 常用の技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援



E. 常用の若年（34歳以下）技能労働者の雇用状況に関する事項

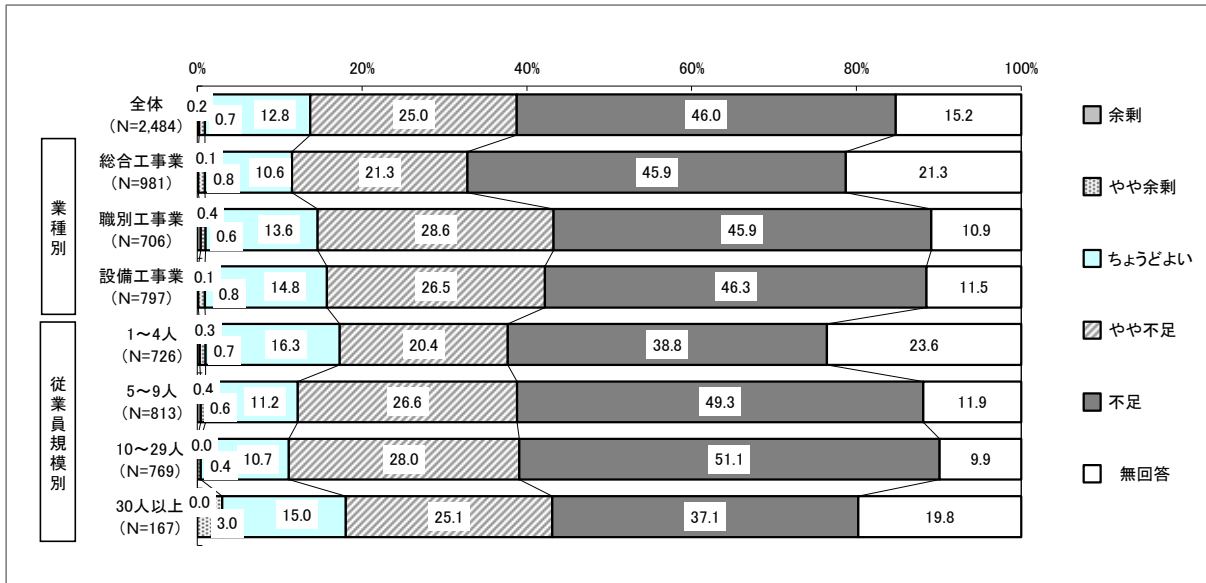
(1) 直近3年の若年技能労働者の過不足感

直近3年の若年技能労働者の過不足感は、「不足」が46.0%と最も高く、以下、「やや不足」が25.0%、「ちょうどよい」が12.8%と続く。

業種別にみると、全業種で不足を示す回答が高い。「余剰」「やや余剰」「ちょうどよい」の合計は、総合工事業で1割強と他の業種より低い。

従業員規模別にみると、5～9人、10～29人では「不足」が他の区分より高く、5割前後となっている。

【図表24】直近3年の若年技能労働者の過不足感



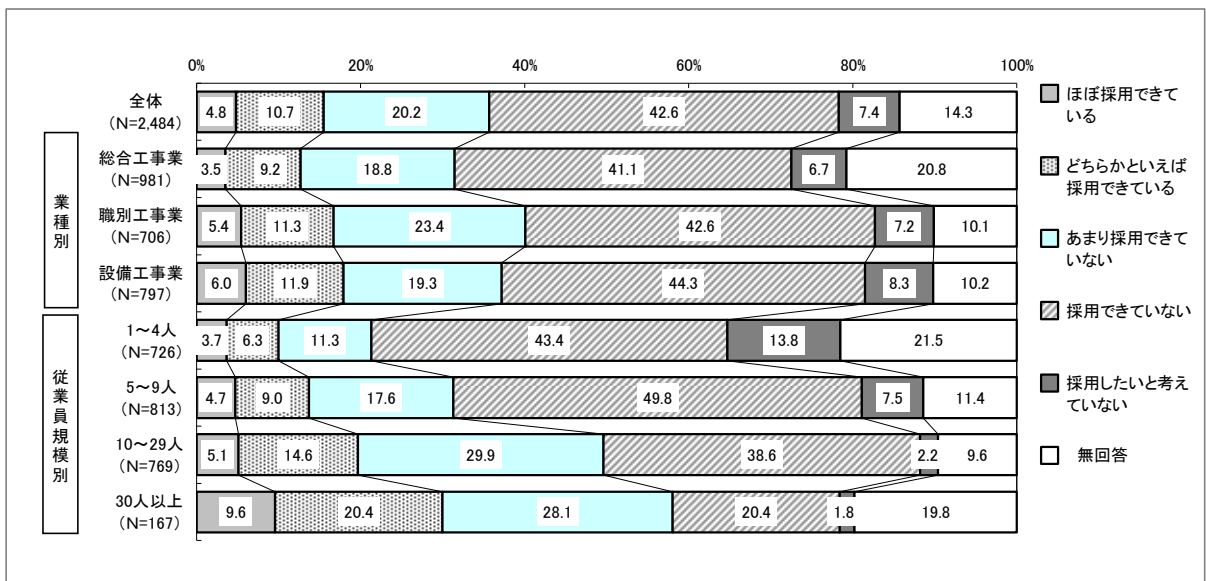
(2) 直近3年の若年技能労働者の採用状況

直近3年の若年技能労働者の採用状況は、「採用できていない」が42.6%と最も高く、以下、「あまり採用できていない」が20.2%、「どちらかといえば採用できている」が10.7%と続く。

業種別にみると、全業種で「採用できていない」が最も高く、業種間の差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「どちらかといえば採用できている」「あまり採用できていない」が高い。1～4人では「採用したいと考えていない」が他の区分より高く、唯一1割を超えている。

【図表25】直近3年の若年技能労働者の採用状況



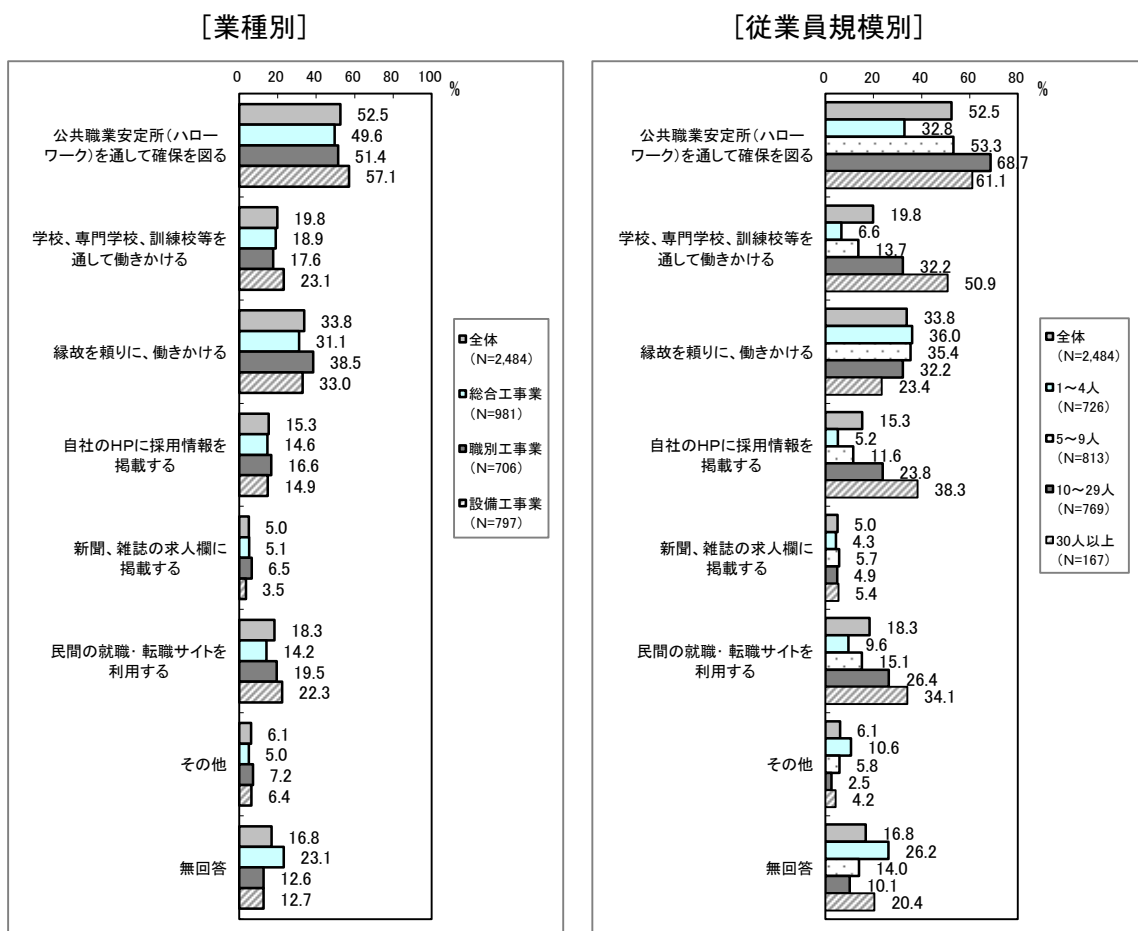
(3) 常用の若年技能労働者の募集方法

常用の若年技能労働者の募集方法は、「公共職業安定所（ハローワーク）を通して確保を図る」が52.5%と最も高く、以下、「縁故を頼りに、働きかける」が33.8%、「学校、専門学校、訓練校等を通して働きかける」が19.8%と続く。

業種別にみると、全業種で「公共職業安定所（ハローワーク）を通して確保を図る」が最も高い。設備工事業では「学校、専門学校、訓練校等を通して働きかける」が2割を超え、職別工事業では「縁故を頼りに、働きかける」が4割弱で、それぞれ他業種に比べて高い。

従業員規模別にみると、5人以上の区分では「公共職業安定所（ハローワーク）を通して確保を図る」がいずれも5割を超えて最も高いのに対し、1～4人では「縁故を頼りに働きかける」が最も高い。30人以上では「学校、専門学校、訓練校等を通して働きかける」も約5割で他区分に比べて高い。

【図表26】 常用の若年技能労働者の募集方法



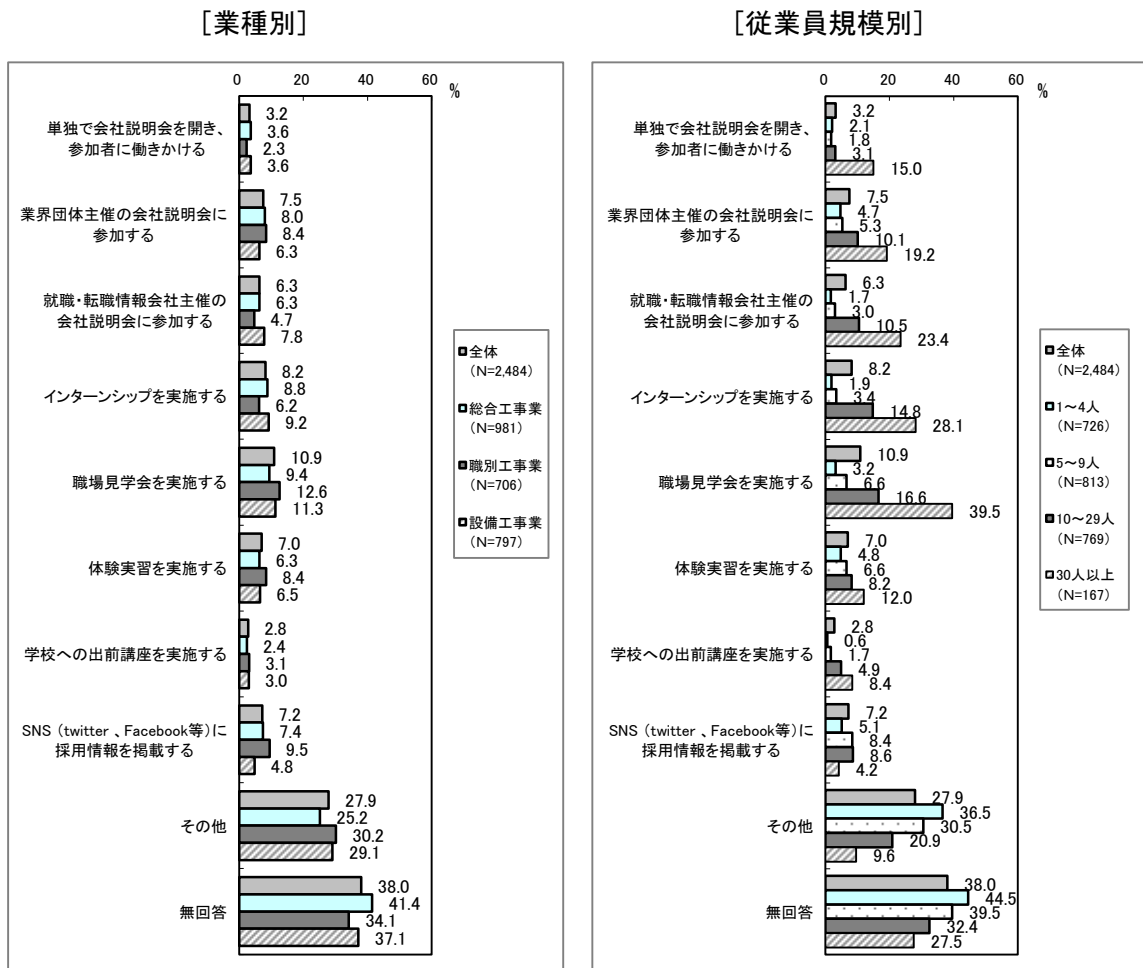
(4) 常用の若年技能労働者の応募を増やすための取り組み

常用の若年技能労働者の応募を増やすための取り組みは、「職場見学会を実施する」が10.9%と最も高く、以下、「インターンシップを実施する」が8.2%、「業界団体主催の会社説明会に参加する」が7.5%と続く。なお、「その他」は27.9%となっている。

業種別にみると、全業種で「職場見学会を実施する」が最も高く、これに次いで、総合工事業、設備工事業では「インターンシップを実施する」が、職別工事業では「SNS (twitter、Facebook等) に採用情報を掲載する」が続いている。

従業員規模別にみると、10人未満の区分では「その他」以外の項目で1割を下回り、10人以上の区分では「職場見学会を実施する」が最も高く、次いで「インターンシップを実施する」となっている。

【図表 27】 常用の若年技能労働者の応募を増やすための取り組み



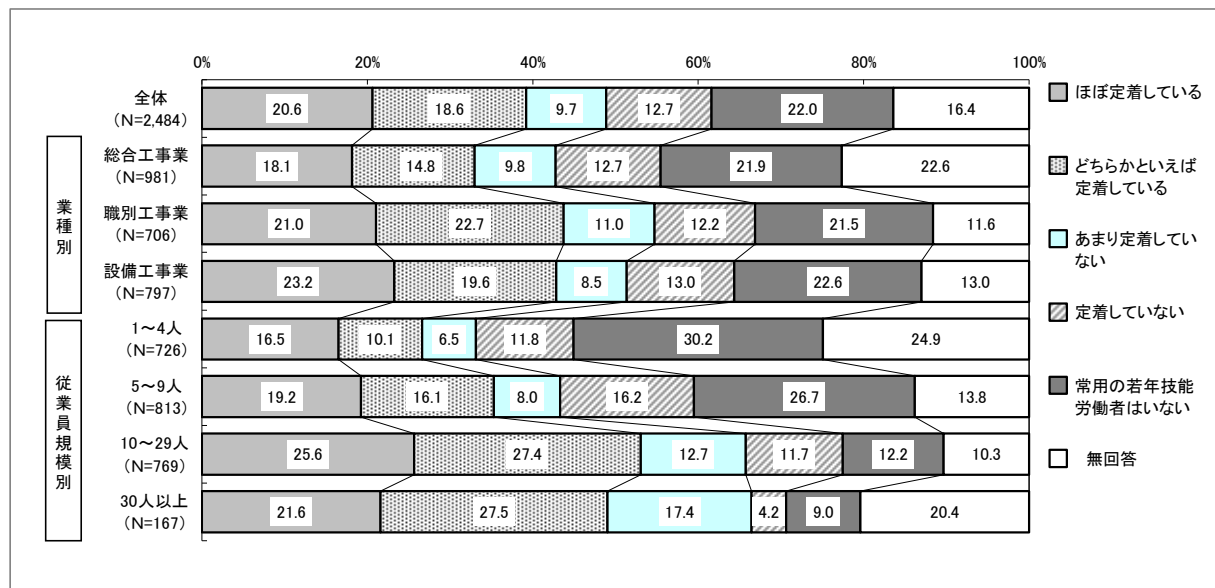
(5) 直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況

直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況は、「常用の若年技能労働者はいない」が22.0%と最も高く、以下、「ほぼ定着している」が20.6%、「どちらかといえば定着している」が18.6%、「どちらかといえば定着している」が18.6%と続く。

業種別にみると、「ほぼ定着している」「どちらかといえば定着している」を合わせた割合は総合工事業では3割強にとどまるが、職別工事業、設備工事業では4割を超えている。

従業員規模別にみると、「ほぼ定着している」「どちらかといえば定着している」を合わせた割合は10～29人で5割を超え、他区分に比べて高い。一方「常用の若年技能労働者はいない」は規模が小さいほど高く、1～4人で3割を超えている。

【図表28】直近3年の若年技能労働者の定着状況



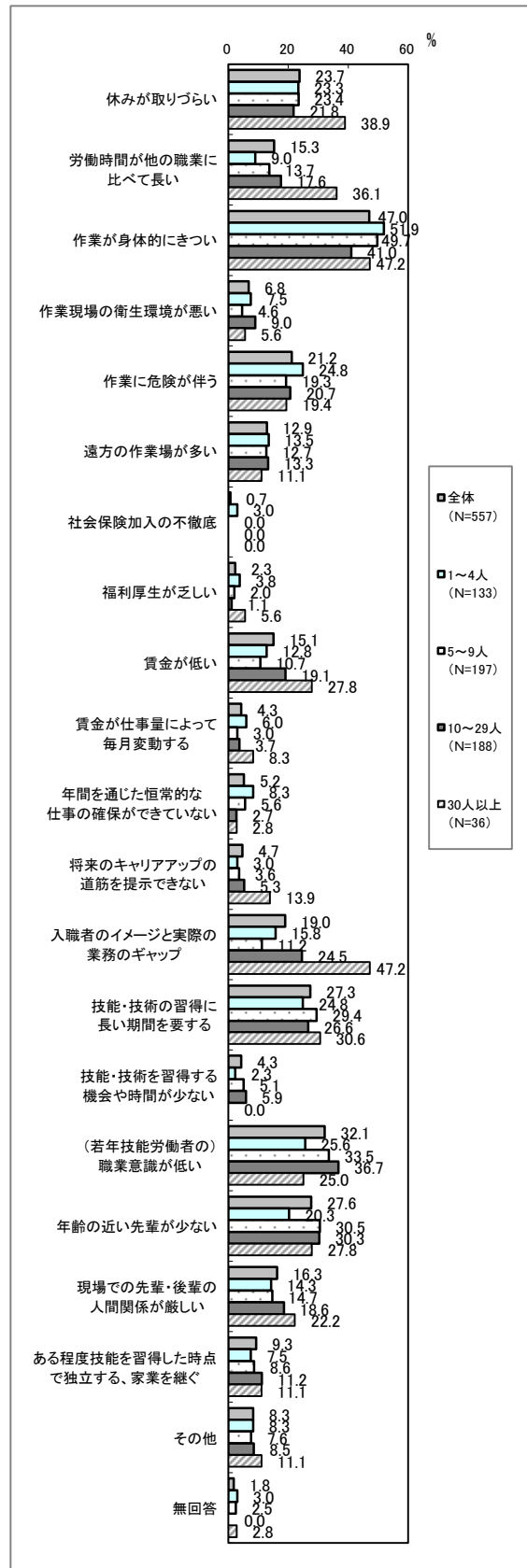
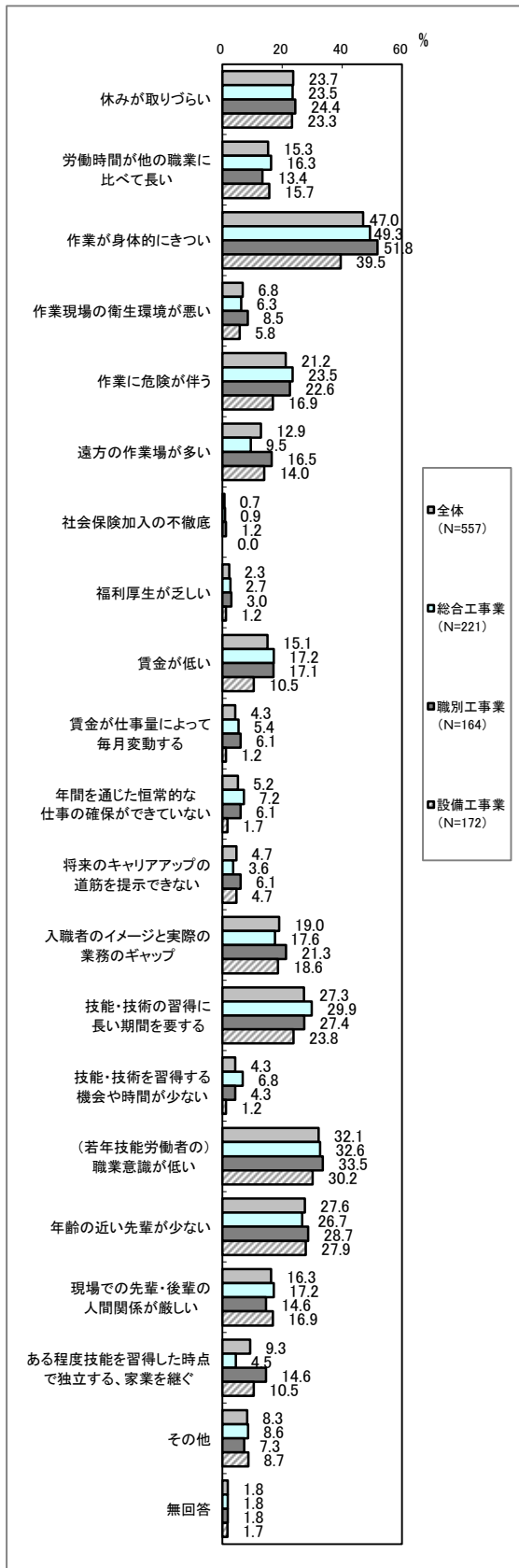
(6) 常用の若年技能労働者が定着していない理由

常用の若年技能労働者があまり定着していない、または定着していないと回答した企業において定着していない理由は、「作業が身体的にきつい」が47.0%と最も高く、以下、「(若年技能労働者の) 職業意識が低い」が32.1%、「年齢の近い先輩が少ない」が27.6%と続く。

業種別にみると、職別工事業では「作業が身体的にきつい」が5割強、「ある程度技能を習得した時点で独立する、家業を継ぐ」が1割半ばと、他業種に比べて高い。

従業員規模別にみると、30人未満の区分では「作業が身体的にきつい」が最も高く、次いで「(若年技能労働者の) 職業意識が低い」となっているのに対し、30人以上では「作業が身体的にきつい」「入職者のイメージと実際の業務のギャップ」が最も高く、次いで「休みがとりづらい」となっている。

【図表29】 常用の若年技能労働者が定着していない理由
 [業種別] [従業員規模別]



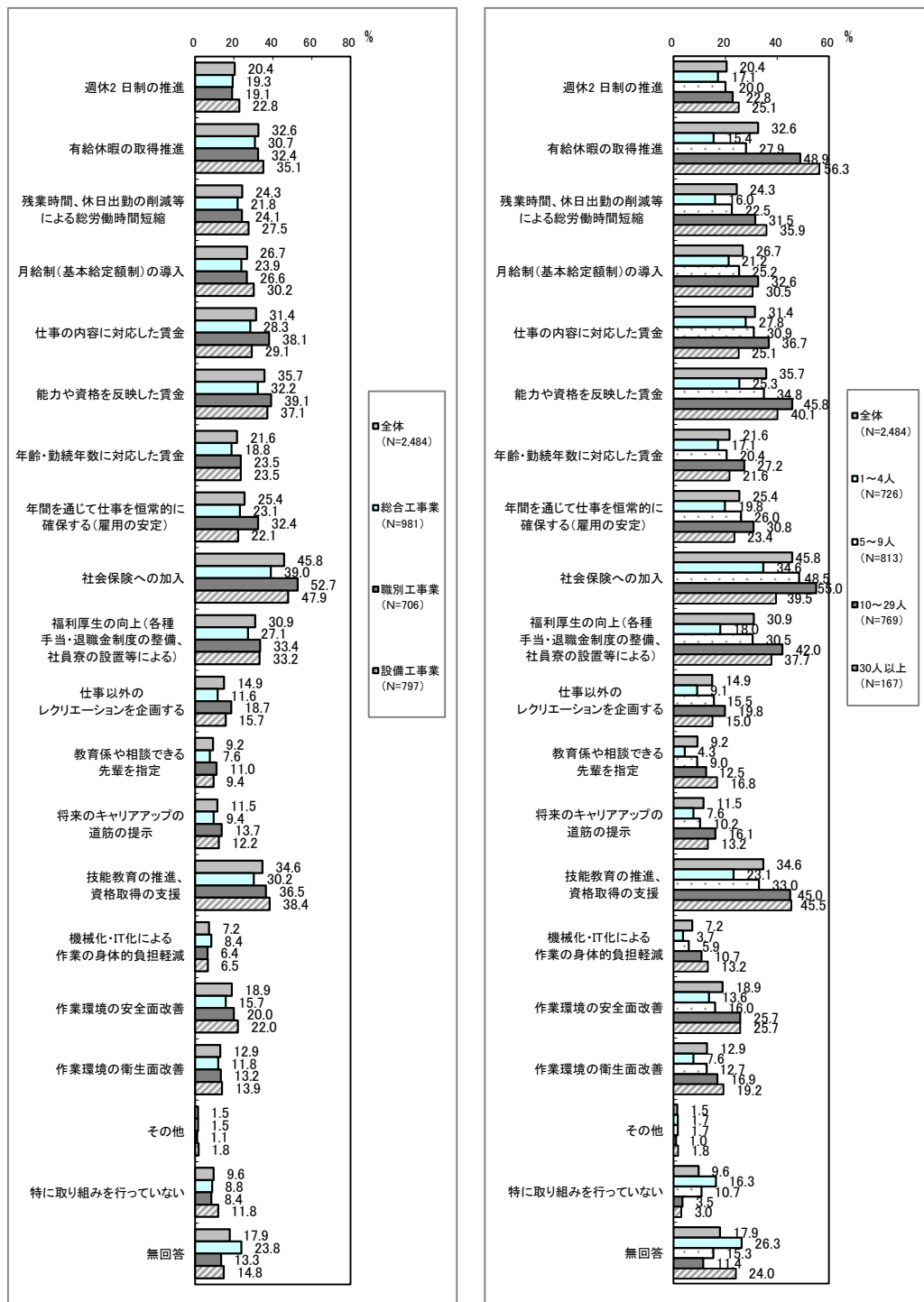
(7) 常用の若年技能労働者を定着させるための取り組み

常用の若年技能労働者を定着させるための取り組みは、「社会保険への加入」が45.8%と最も高く、以下、「能力や資格を反映した賃金」が35.7%、「技能教育の推進、資格取得の支援」が34.6%と続く。

業種別にみると、全業種で「社会保険への加入」が最も高く、これに次いで、総合工事業と職別工事業では「能力や資格を反映した賃金」が、設備工事業では「技能教育の推進、資格取得の支援」が、それぞれ続いている。

従業員規模別にみると、30人未満の区分では「社会保険への加入」が、30人以上では「有給休暇の取得推進」が最も高い。10～29人では「能力や資格を反映した賃金」「福利厚生の上昇（各種手当・退職金制度の整備、社員寮の設置等による）」が4割超で他区分に比べ高い。

【図表30】常用の若年技能労働者を定着させるための取り組み
[業種別] [従業員規模別]



F. 常用の高齢（65歳以上）技能労働者の雇用状況に関する事項

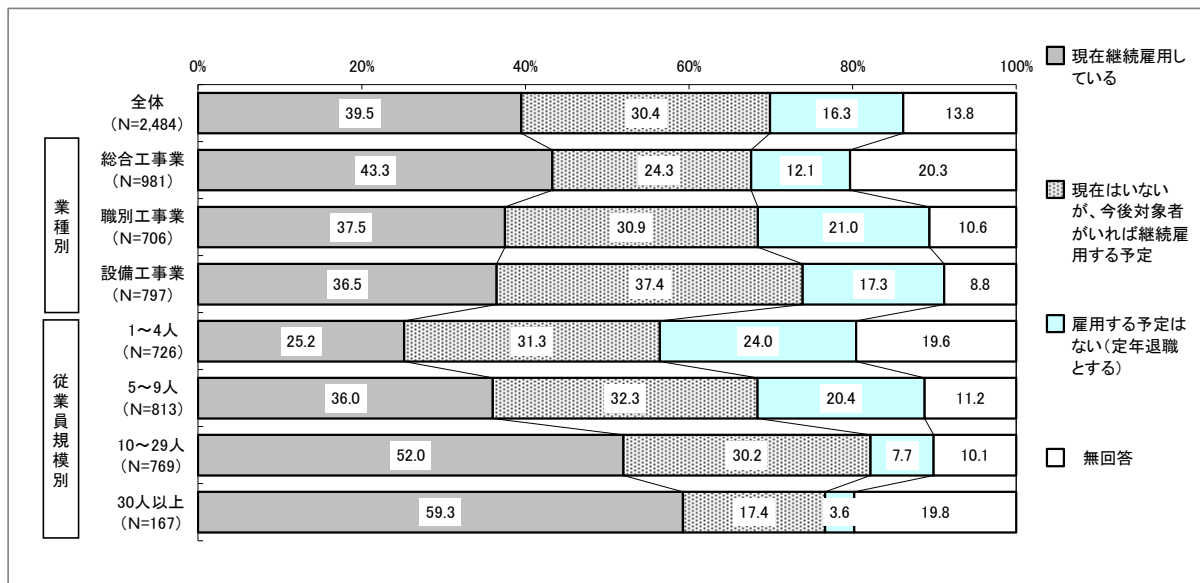
(1) 今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考え

今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考えは、「現在継続雇用している」が39.5%と最も高く、以下、「現在はいないが、今後対象者がいれば継続雇用する予定」が30.4%、「雇用する予定はない（定年退職とする）」が16.3%と続く。

業種別にみると、「現在継続雇用している」は総合工事業が、「現在はいないが、今後対象者がいれば継続雇用する予定」は設備工事業が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「現在継続雇用している」は高く、「雇用する予定はない（定年退職とする）」は低い。30人以上では「現在はいないが、今後対象者がいれば継続雇用する予定」が1割台で、他区分に比べ低い。

【図表31】 今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考え



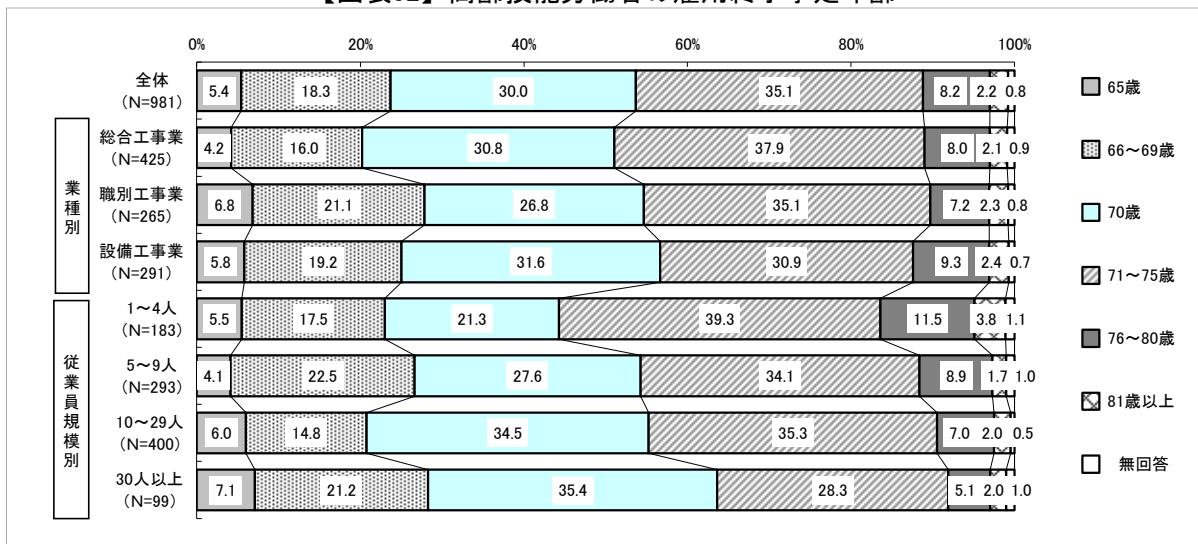
(2) 高齢技能労働者の雇用終了予定年齢

高齢技能労働者の雇用終了予定年齢は、「71~75歳」が35.1%と最も高く、以下、「70歳」が30.0%、「66~69歳」が18.3%と続く。

業種別にみると、総合工事業と職別工事業では「71~75歳」が、設備工事業では「70歳」がそれぞれ最も高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「70歳」は高く、「71~75歳」「76~80歳」は低い。5~9人では「66~69歳」が他区分に比べてやや高い。

【図表32】 高齢技能労働者の雇用終了予定年齢



G. 常用の女性技能労働者の雇用状況・雇用環境に関する事項

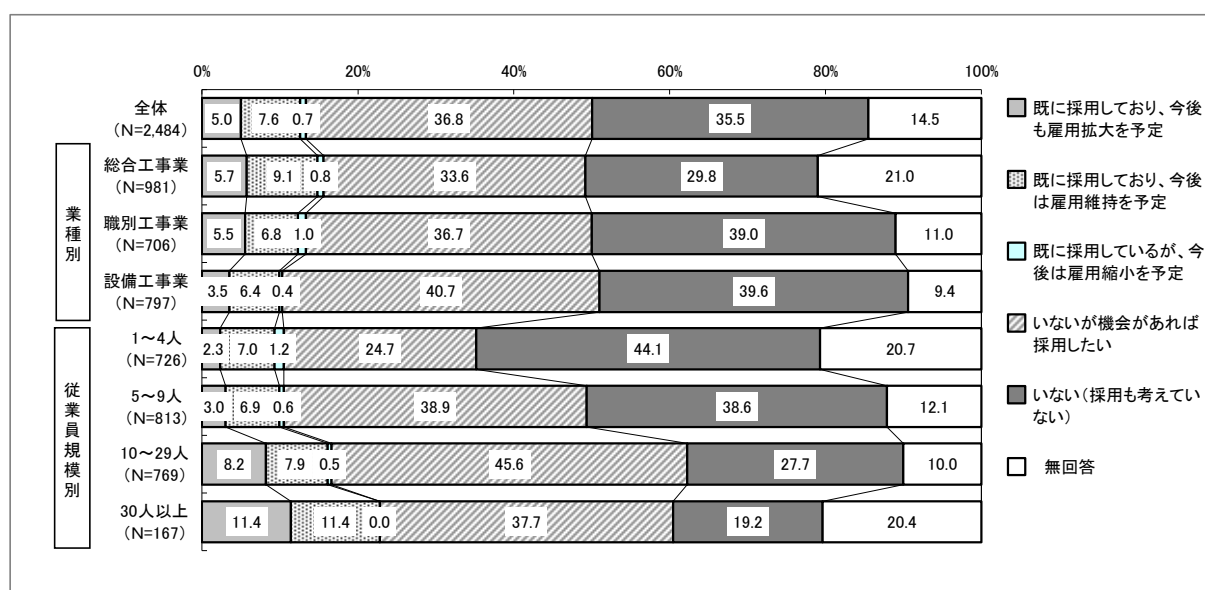
(1) 今後の女性技能労働者の採用動向

今後の女性技能労働者の採用動向は、「いないが機会があれば採用したい」が36.8%と最も高く、以下、「いない（採用も考えていない）」が35.5%、「既に採用しており、今後は雇用維持を予定」が7.6%と続く。

業種別にみると、職別工事業では「いない（採用も考えていない）」が最も高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「いない（採用も考えていない）」が低い一方、採用に肯定的な項目は高く、10～29人で「いないが機会があれば採用したい」が4割半ばとなっている。

【図表33】 今後の女性技能労働者の採用動向



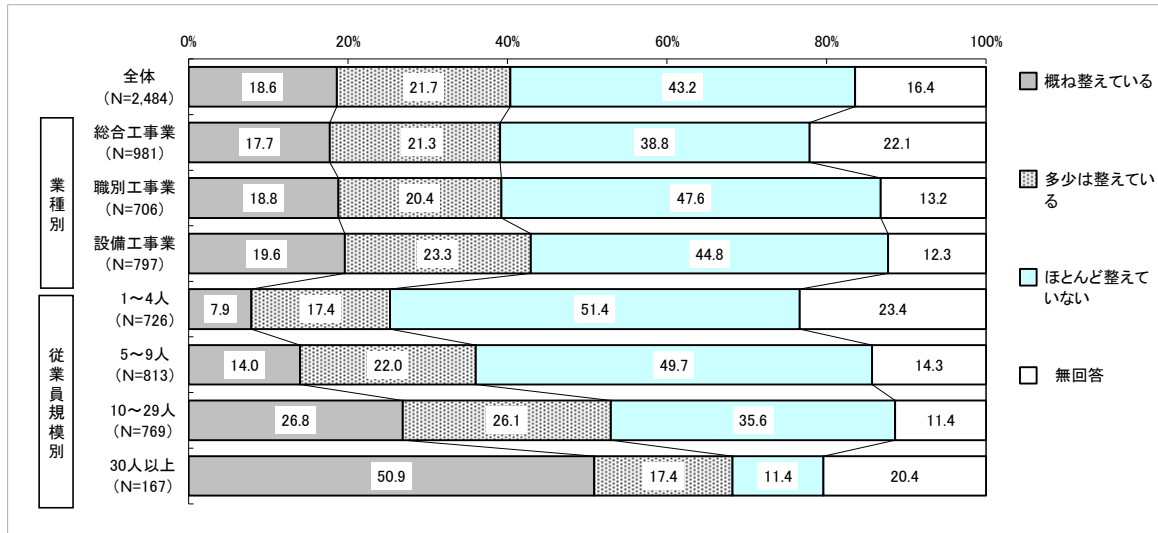
(2) 社内における女性技能労働者が働くための、女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況

社内における女性技能労働者が働くための施設の整備状況は、「ほとんど整えていない」が43.2%と最も高く、以下、「多少は整えている」が21.7%、「概ね整えている」が18.6%となっている。

業種別にみると、総合工事業では「ほとんど整えていない」は4割を下回り、他業種に比べて低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「概ね整えている」が高く、「ほとんど整えていない」は1~4人で5割を超えている。「概ね整えている」「多少は整えている」を合わせた割合は、10人以上の区分で5割を超えている。

【図表34】社内における女性技能労働者が働くための施設の整備状況



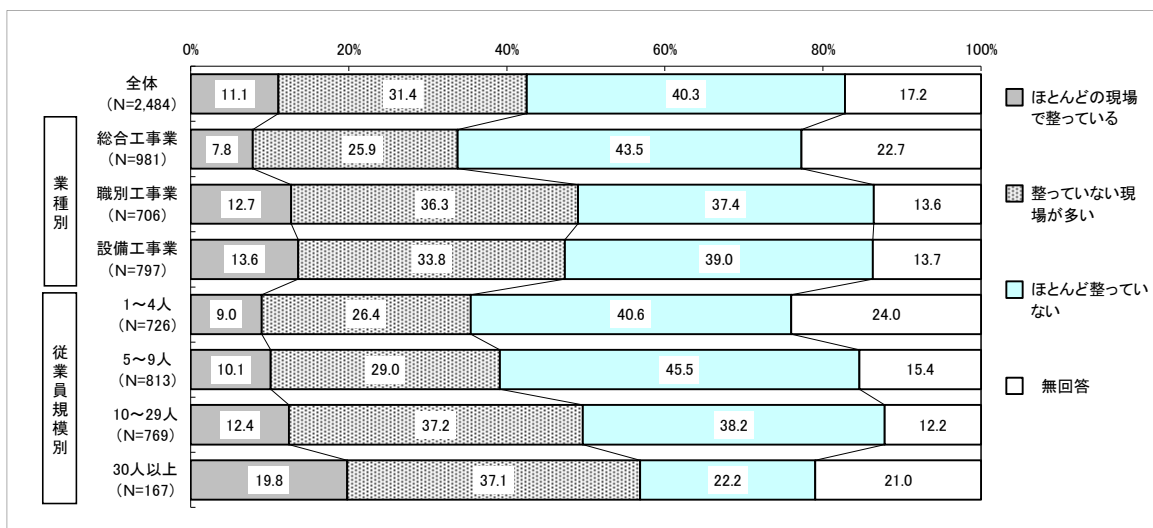
(3) 建設現場における女性技能労働者が働くための、女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況

建設現場における女性技能労働者が働くための施設の整備状況は、「ほとんど整っていない」が40.3%と最も高く、以下、「整っていない現場が多い」が31.4%、「ほとんどの現場で整っている」が11.1%と続く。

業種別にみると、総合工事業では「ほとんど整っていない」が他業種に比べて高い。

従業員規模別にみると、10人未満の区分では「ほとんど整っていない」が4割を超えて最も高い。30人以上では「整っていない現場が多い」が最も高く3割を超えている。また、規模が大きいほど「ほとんどの現場で整っている」が高く、30人以上ではほぼ2割となっている。

【図表35】建設現場における女性技能労働者が働くための施設の整備状況



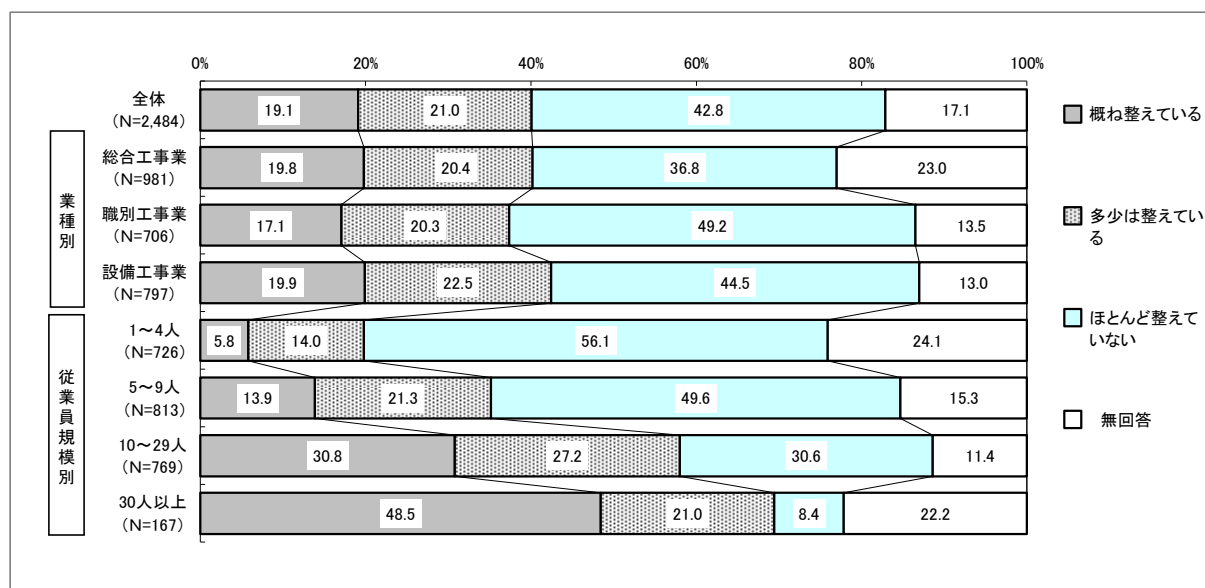
(4) 女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度（育児休暇など）の整備状況

女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度の整備状況は、「ほとんど整えていない」が42.8%と最も高く、以下、「多少は整えている」が21.0%、「概ね整えている」が19.1%と続く。

業種別にみると、職別工事業は「ほとんど整えていない」が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、「概ね整えている」は規模が大きいくほど高く、特に30人以上では5割弱となっている。一方「ほとんど整えていない」は規模が小さいほど高く、特に1～4人では半数を上回っている。

【図表36】女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度の整備状況



H. 業務のIT化に関する事項

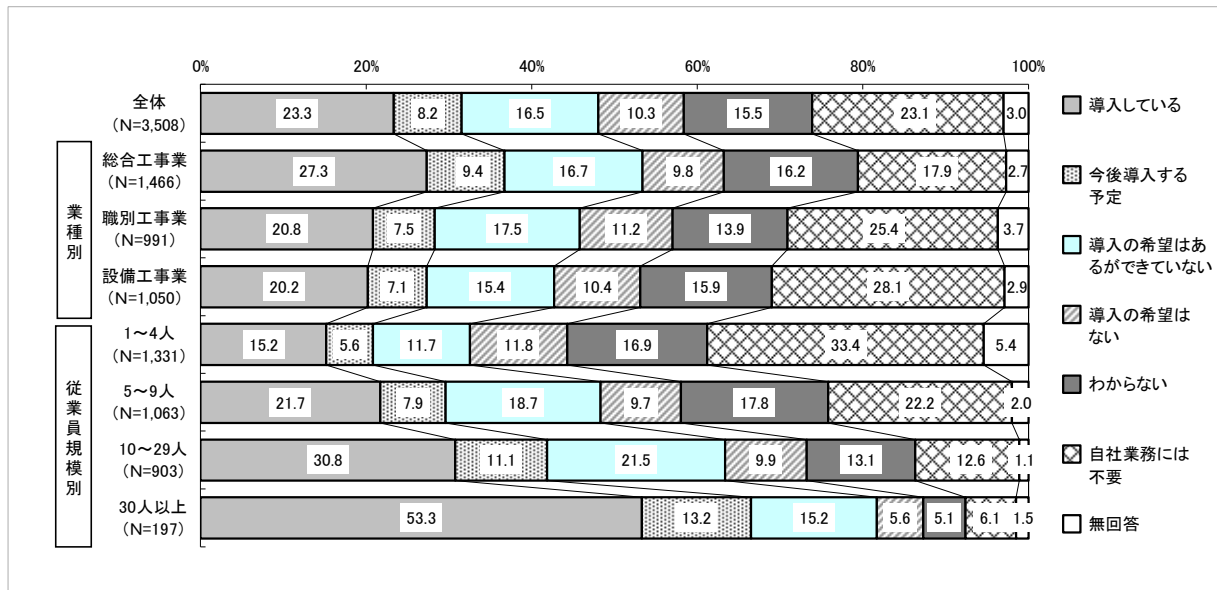
(1) 業務のITに関する手法の導入状況

業務のITに関する手法の導入状況は、「導入している」が23.3%と最も高く、以下、「自社業務には不要」が23.1%、「導入の希望はあるができていない」が16.5%と続く。

業種別にみると、総合工事業では「導入している」が、職別工事業と設備工事業では「自社業務には不要」が、それぞれ最も高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「導入している」が高く、30人以上で5割を超えている。一方、規模が小さいほど「自社業務には不要」が高い。10~29人では「導入の希望はあるができていない」が2割強で、他区分に比べて高い。

【図表37】 業務のITに関する手法の導入状況



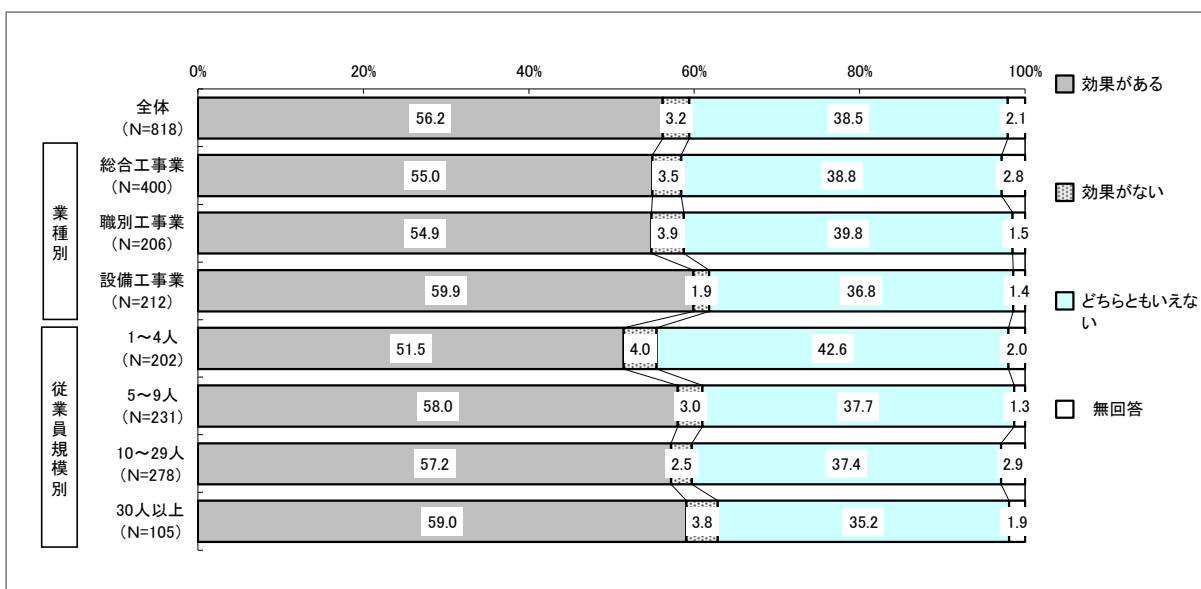
(2) 業務のIT化による効果（安全面改善）

業務のIT化による安全面改善への効果は、「効果がある」が56.2%と最も高く、以下、「どちらともいえない」が38.5%、「効果がない」が3.2%と続く。

業種別にみると、全業種で「効果がある」が5割を超えて最も高く、業種間での大きな差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、全ての区分で「効果がある」が5割を超えて最も高い。また、規模が小さいほど「どちらともいえない」が高い。

【図表38-1】業務のIT化による効果（安全面改善）



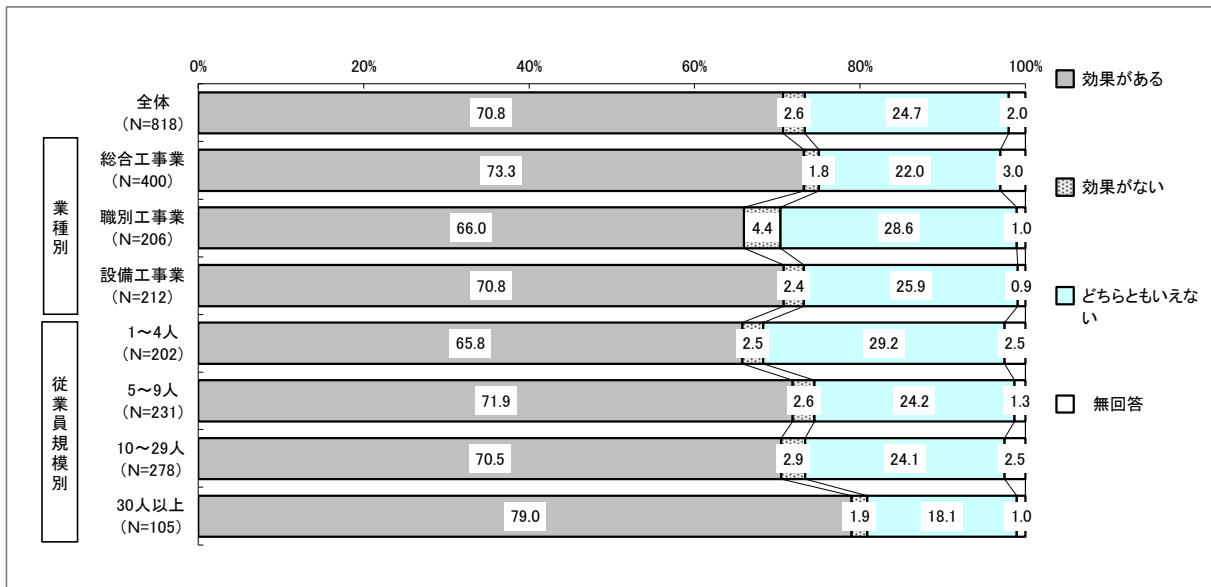
(3) 業務のIT化による効果（生産性向上）

業務のIT化による生産性向上への効果は、「効果がある」が70.8%と最も高く、以下、「どちらともいえない」が24.7%、「効果がない」が2.6%と続く。

業種別にみると、全業種で「効果がある」が最も高いが、職別工事業では6割半ばと他業種に比べてやや低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「効果がある」が概ね高く、30人以上では8割弱となっている。また、規模が小さいほど「どちらともいえない」が高い。

【図表38-2】業務のIT化による効果（生産性向上）



I. 今後の「常用の技能労働者の雇用」に係る展望に関する事項

(1) 常用の技能労働者の雇用に関して、今後推進が必要と思う取り組み

常用の技能労働者の雇用に関して、今後推進が必要と思う取り組みは、「賃金・手当の改善」が35.6%と最も高く、以下、「週休2日制度など休暇制度の改善」が27.8%、「教育訓練等、技能習得機会の充実」が17.6%と続く。

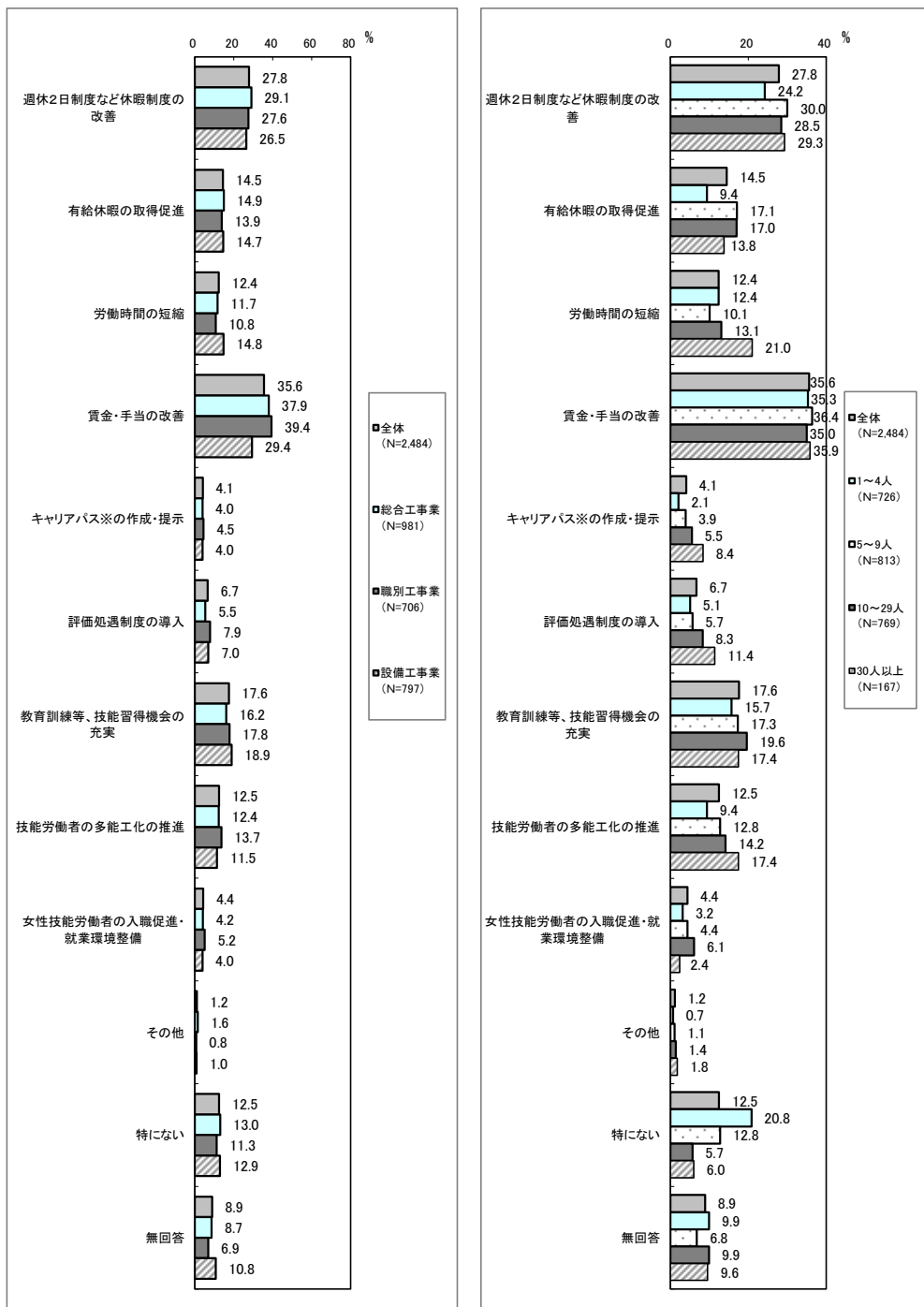
業種別にみると、全業種で「賃金・手当の改善」が最も高く、次いで「週休2日制度など休暇制度の改善」となっている。業種間で大きな差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、30人以上で「労働時間の短縮」が2割強、「評価処遇制度の導入」が1割強と、他区分に比べて高い。

【図表39】 常用の技能労働者の雇用に関して、今後推進したい取り組み

[業種別]

[従業員規模別]



J. 「建設事業主等に対する助成金」に関する事項

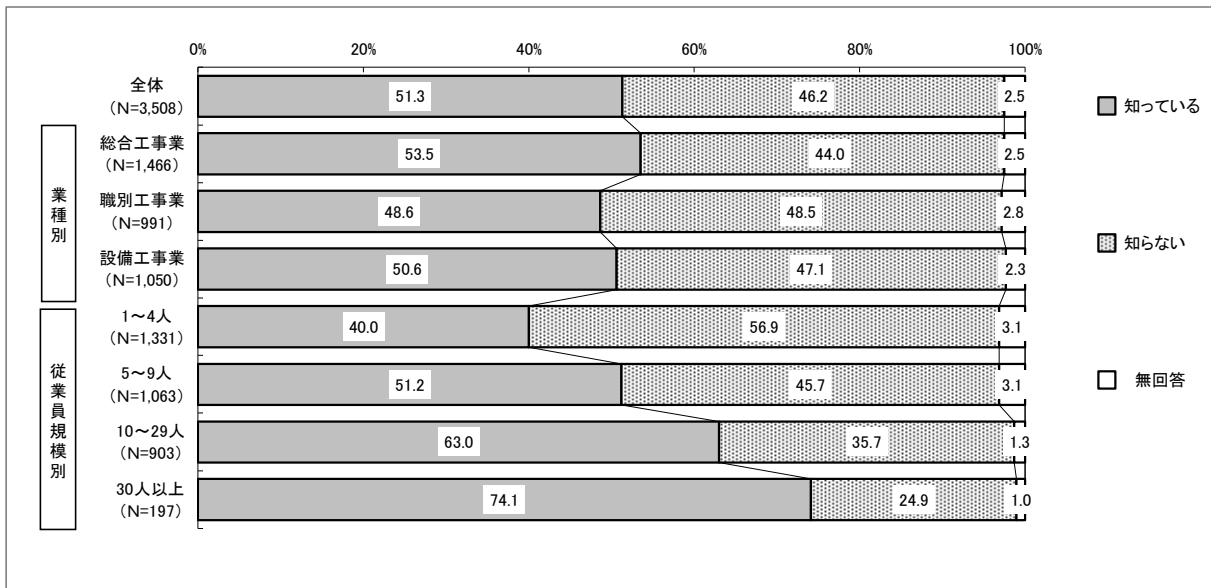
(1) 「建設事業主等に対する助成金」の認知状況

「建設事業主等に対する助成金」の認知状況は、「知っている」が51.3%、「知らない」が46.2%となっている。

業種別にみると、総合工事業と設備工事業では「知っている」が5割を超え、「知らない」を上回っている。職別工事業では「知っている」と「知らない」がほぼ同じ割合となっている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「知っている」が高く、「知らない」が低い傾向にある。1～4人では「知らない」が「知っている」を上回っている。

【図表40】 「建設事業主等に対する助成金」の認知状況



(2) 行政施策からの情報収集の方法

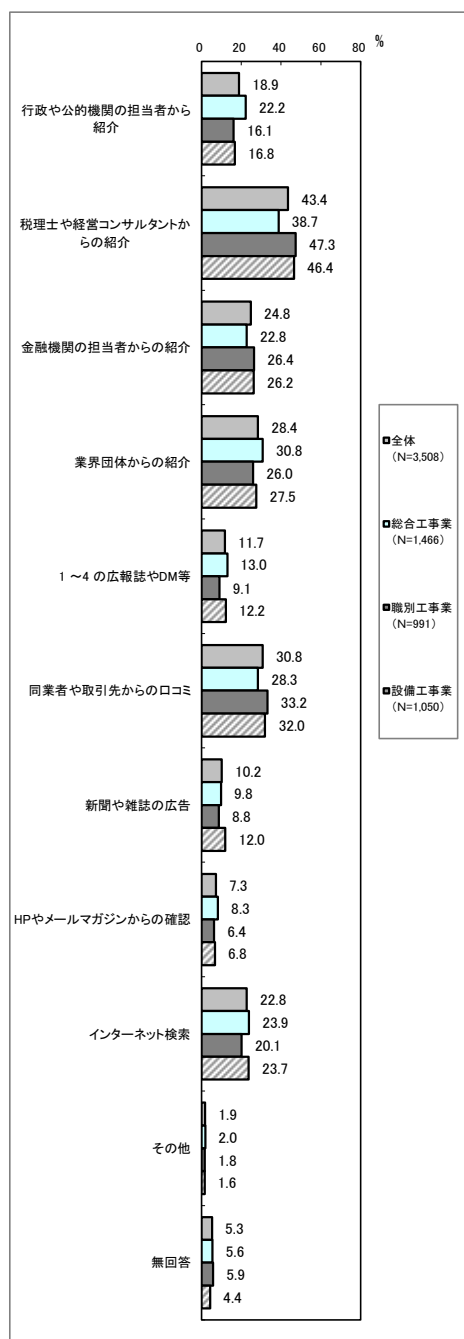
行政施策からの情報収集の方法は、「税理士や経営コンサルタントからの紹介」が43.4%と最も高く、以下、「同業者や取引先からの口コミ」が30.8%、「業界団体からの紹介」が28.4%と続く。

業種別にみると、全業種で「税理士や経営コンサルタントからの紹介」が最も高く、これに次いで、総合工事業では「業界団体からの紹介」が、職別工事業と設備工事業では「同業者や取引先からの口コミ」が続いている。

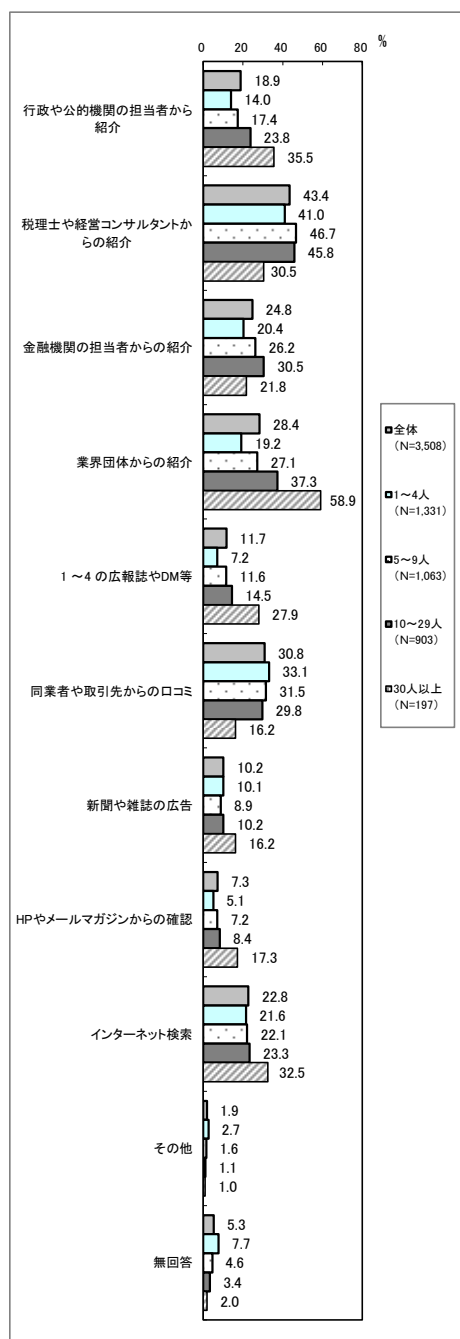
従業員規模別にみると、30人未満の区分では「税理士や経営コンサルタントからの紹介」が、30人以上では「業界団体からの紹介」が、それぞれ最も高い。10～29人では「金融機関の担当者からの紹介」が3割強、30人以上では「行政や公的機関の担当者から紹介」が3割半ばで、それぞれ他区分に比べて高い。

【図表41】 行政施策からの情報収集の方法

[業種別]



[従業員規模別]



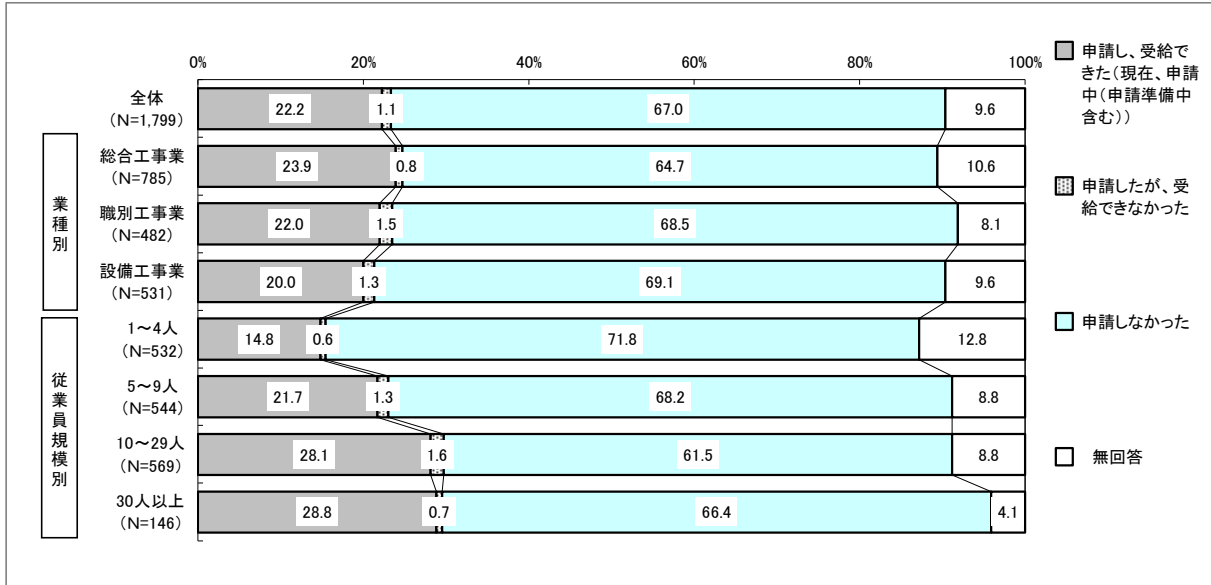
(3) 「建設事業主等に対する助成金」の活用状況

「建設事業主等に対する助成金」の活用状況は、「申請しなかった」が67.0%と最も高く、以下、「申請し、受給できた（現在、申請中（申請準備中含む））」が22.2%、「申請したが、受給できなかった」が1.1%と続く。

業種別にみると、全業種で「申請しなかった」が6割を超え最も高く、業種間の大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「申請し、受給できた（現在、申請中（申請準備中含む））」が高い傾向にあり、10人以上の区分で3割弱となっている。

【図表42】「建設事業主等に対する助成金」の活用状況



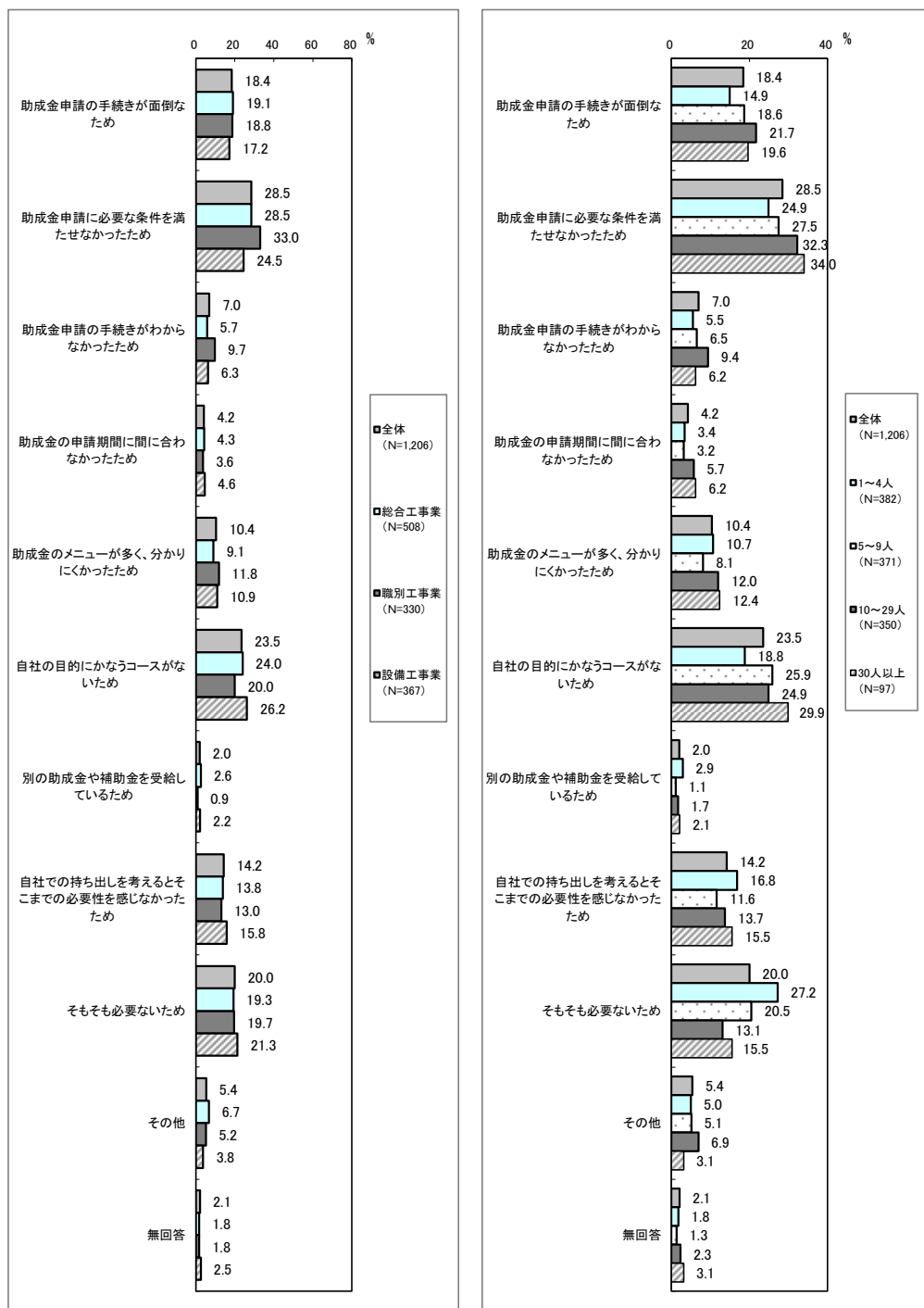
(4) 「建設事業主等に対する助成金」を申請しなかった理由

「建設事業主等に対する助成金」を申請しなかった理由は、「助成金申請に必要な条件を満たせなかったため」が28.5%と最も高く、以下、「自社の目的にかなうコースがないため」が23.5%、「そもそも必要ないため」が20.0%と続く。

業種別にみると、総合工事業と職別工事業では「助成金申請に必要な条件を満たせなかったため」が、設備工事業では「自社の目的にかなうコースがないため」が、それぞれ最も高い。

従業員規模別にみると、概ね規模が大きいほど「助成金申請に必要な条件を満たせなかったため」「自社の目的にかなうコースがないため」が高い。1～4人では「そもそも必要ないため」が、それ以上の区分では「助成金申請に必要な条件を満たせなかったため」が、それぞれ最も高い。

【図表43】「建設事業主等に対する助成金」を申請しなかった理由
[業種別] [従業員規模別]



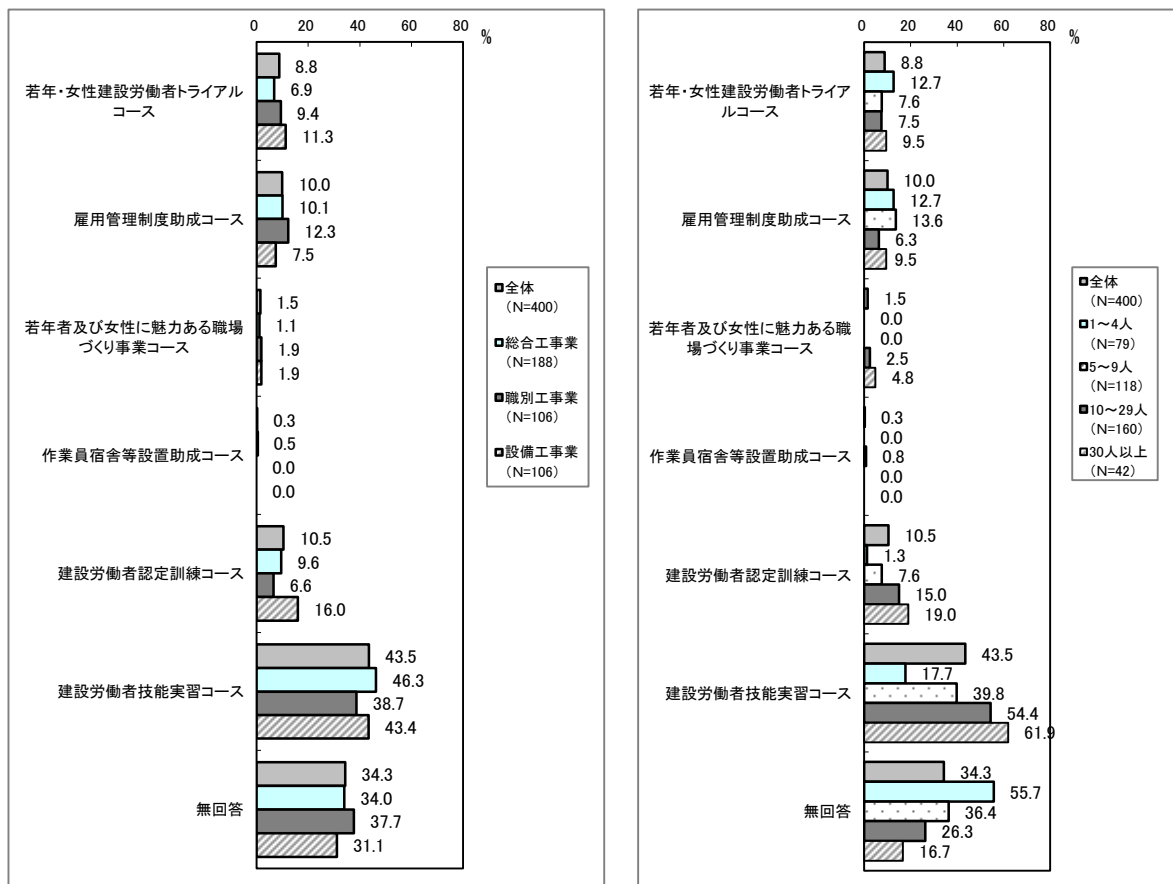
(5) 受給できた「建設事業主等に対する助成金」の内容

受給できた「建設事業主等に対する助成金」の内容は、「建設労働者技能実習コース」が43.5%と最も高く、以下、「建設労働者認定訓練コース」が10.5%、「雇用管理制度助成コース」が10.0%と続く。

業種別にみると、全業種で「建設労働者技能実習コース」が最も高い。設備工事業では「若年・女性建設労働者トライアルコース」「建設労働者認定訓練コース」がそれぞれ1割を上回り、他業種に比べて高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「建設労働者技能実習コース」「建設労働者認定訓練コース」が高くなっている。10人未満の区分では「雇用管理制度助成コース」が1割強、1～4人では「若年・女性建設労働者トライアルコース」も1割強で、他区分に比べて高い。

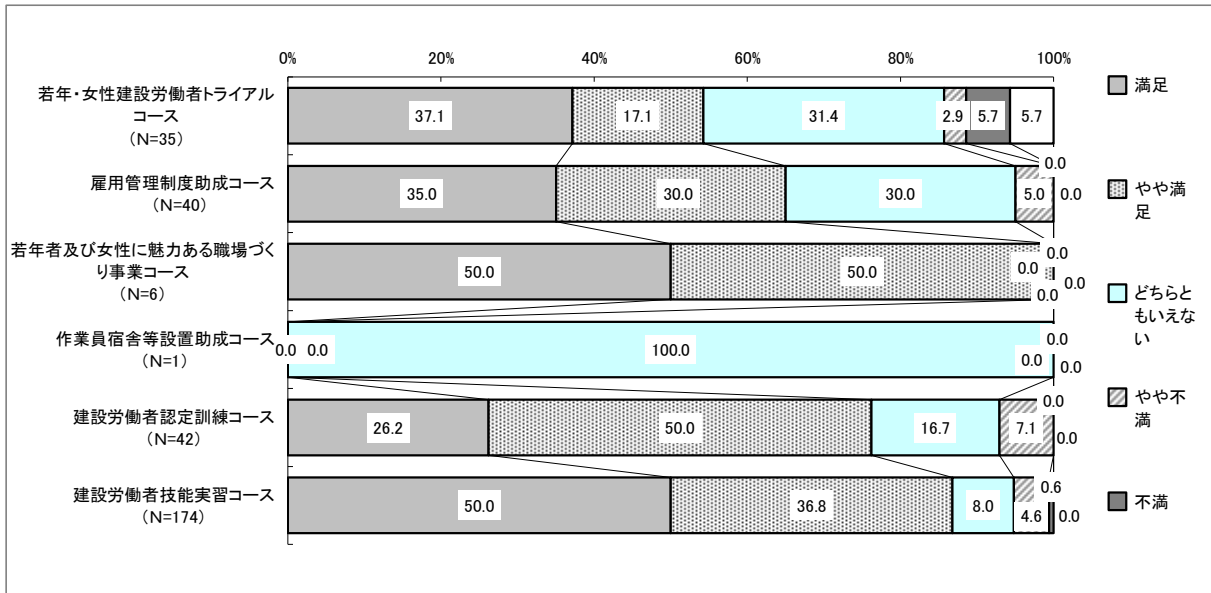
【図表44-1】 受給できた「建設事業主等に対する助成金」の内容
[業種別] [従業員規模別]



(6) 受給できた「建設事業主等に対する助成金」の満足度

受給できた「建設事業主等に対する助成金」の満足度（「満足」と「やや満足」を合計した『満足』の割合）は、「建設労働者技能実習コース」が86.8%、「建設労働者認定訓練コース」が76.2%、「雇用管理制度助成コース」が65.0%、「若年・女性建設労働者トライアルコース」が54.2%であった。

【図表44-2】 受給できた「建設事業主等に対する助成金」の満足度



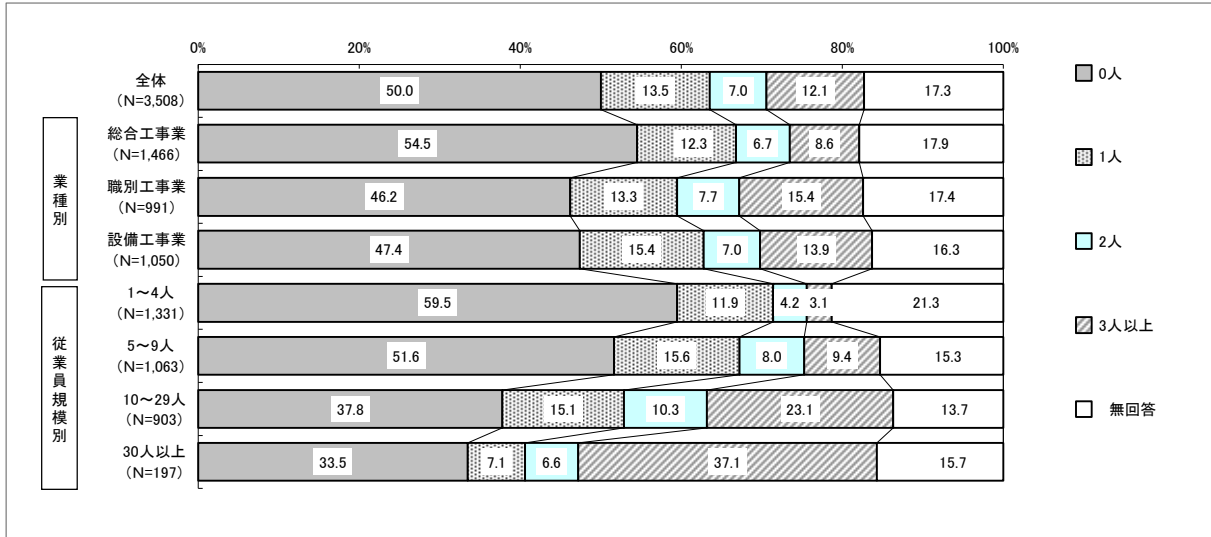
(7) 助成金制度が開始された2013年度と2019年度の若年技能労働者の在職者数

2013年度の若年技能労働者の在籍者数は、「0人」が50.0%と最も高く、以下、「1人」が13.5%、「3人以上」が12.1%と続き、2019年度も同様の傾向となっている。

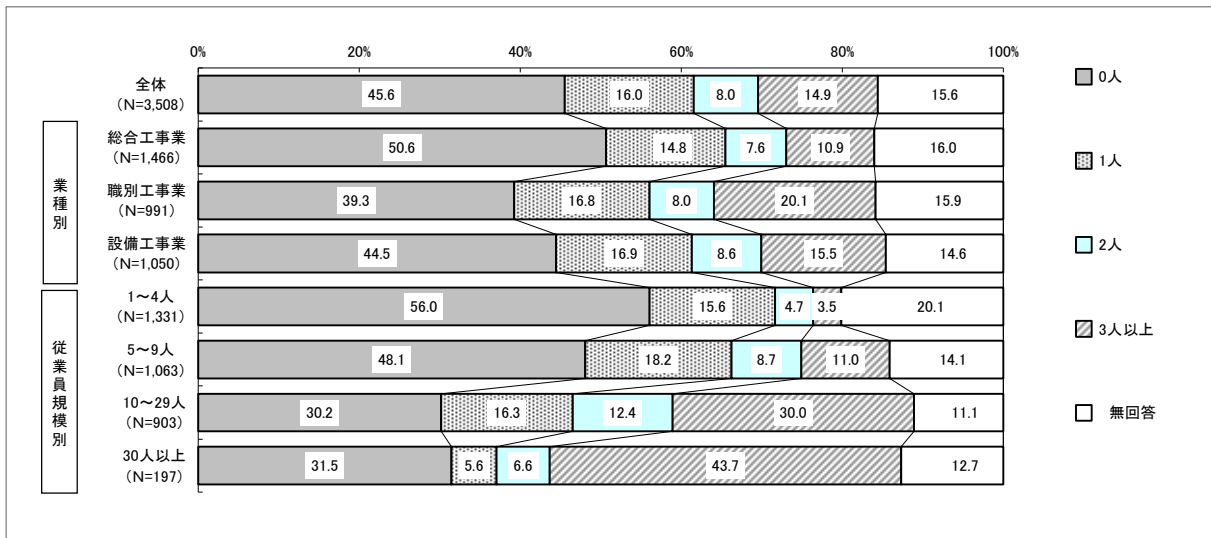
業種別にみると、「0人」は総合工事業で5割以上と、他業種に比べて高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど若年技能労働者の在籍者の割合が高くなる傾向がみられる。

【図表45-1】若年技能労働者の在籍者数（2013年）



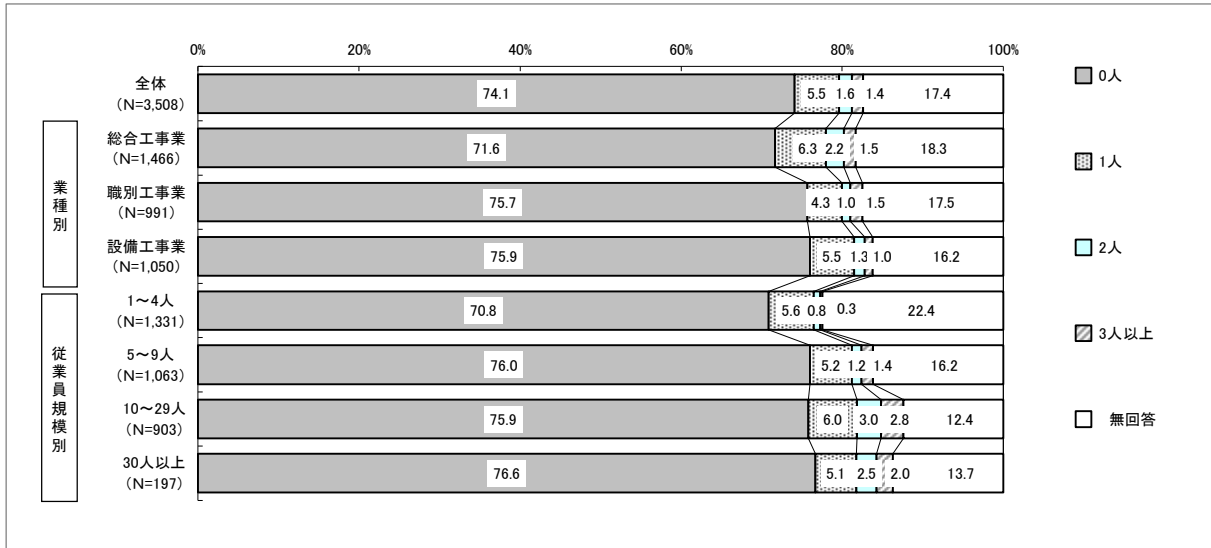
【図表45-2】若年技能労働者の在籍者数（2019年）



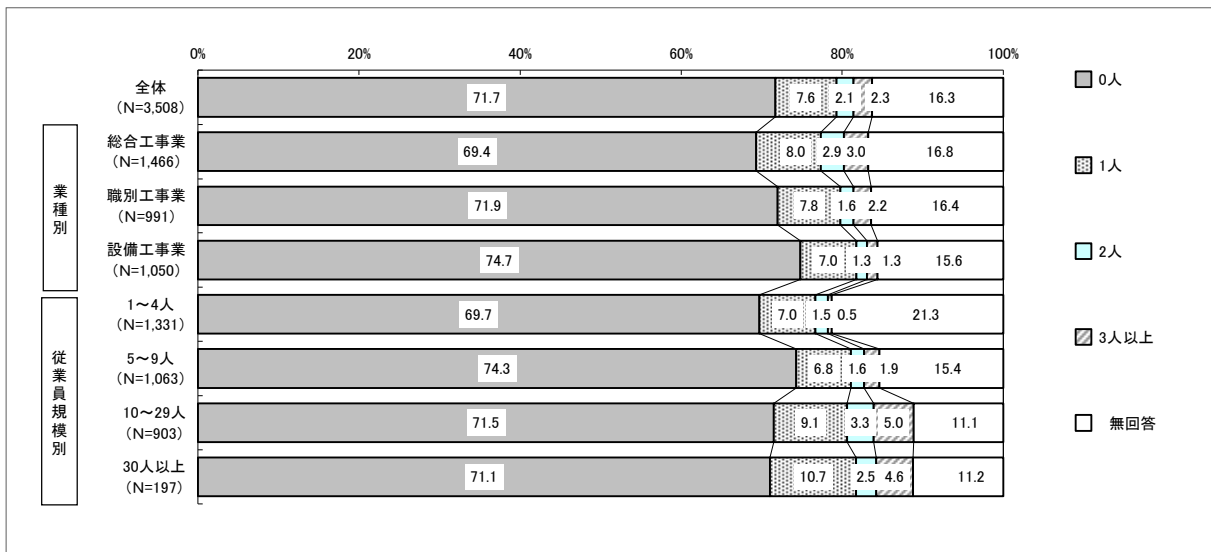
(8) 助成金制度が開始された2013年度と2019年度の女性技能労働者の在職者数

2013年度の女性技能労働者の在籍者数は、「0人」が74.1%と最も高く、以下、「1人」が5.5%、「2人」が1.6%と続いている、2019年度は「2人」と「3人以上」の順位が入れ替わっている。
業種別にみると、大きな差異は見られない。
従業員規模別にみると、大きな差異は見られない。

【図表46-1】女性技能労働者の在籍者数（2013年）



【図表46-2】女性技能労働者の在籍者数（2019年）



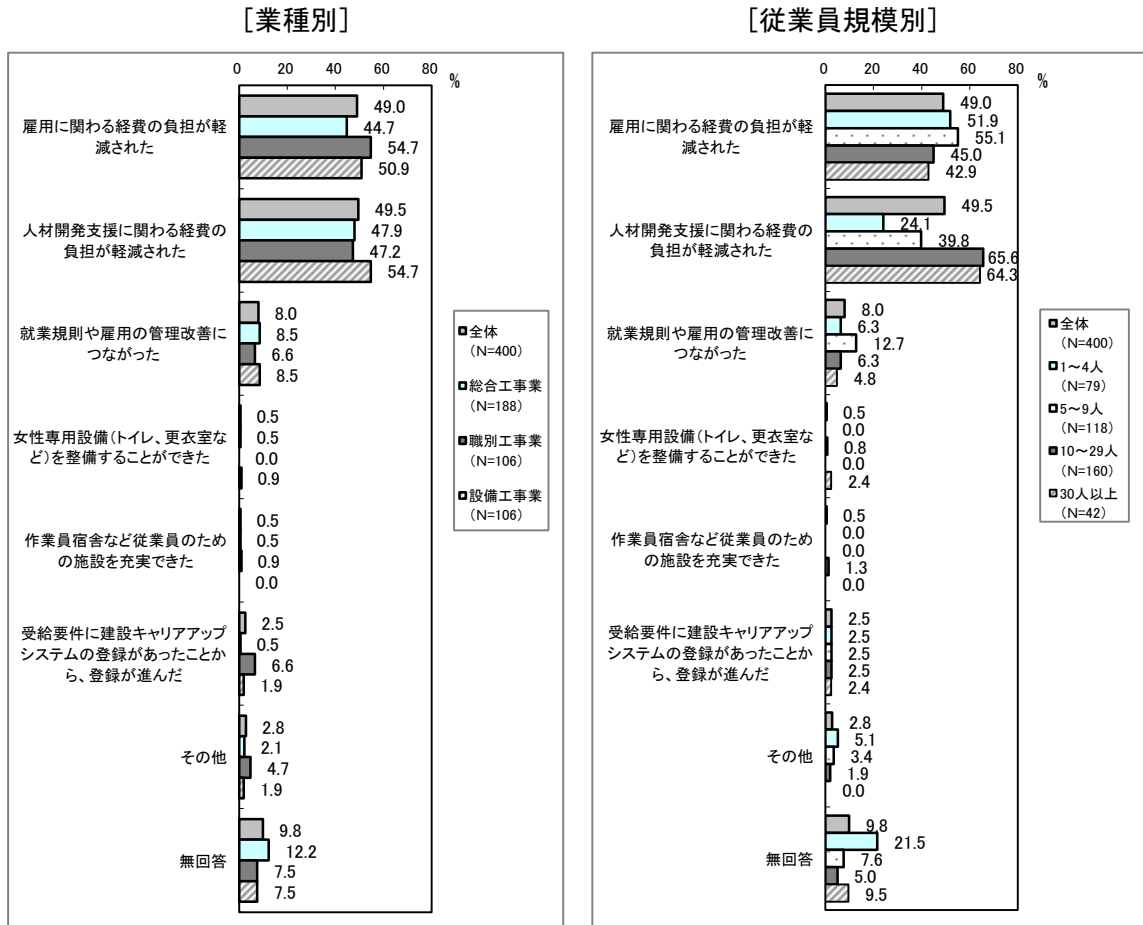
(9) 受給できた「建設事業主等に対する助成金」の効果

受給できた「建設事業主等に対する助成金」の効果は、「人材開発支援に関わる経費の負担が軽減された」が49.5%と最も高く、以下、「雇用に関わる経費の負担が軽減された」が49.0%、「就業規則や雇用の管理改善につながった」が8.0%と続く。

業種別にみると、全業種で「雇用に関わる経費の負担が軽減された」「人材開発支援に関わる経費の負担が軽減された」が4割を超えている。

従業員規模別にみると、概ね規模が大きいほど「雇用に関わる経費の負担が軽減された」が低く、「人材開発支援に関わる経費の負担が軽減された」が高い。

【図表47】 受給できた「建設事業主等に対する助成金」の効果



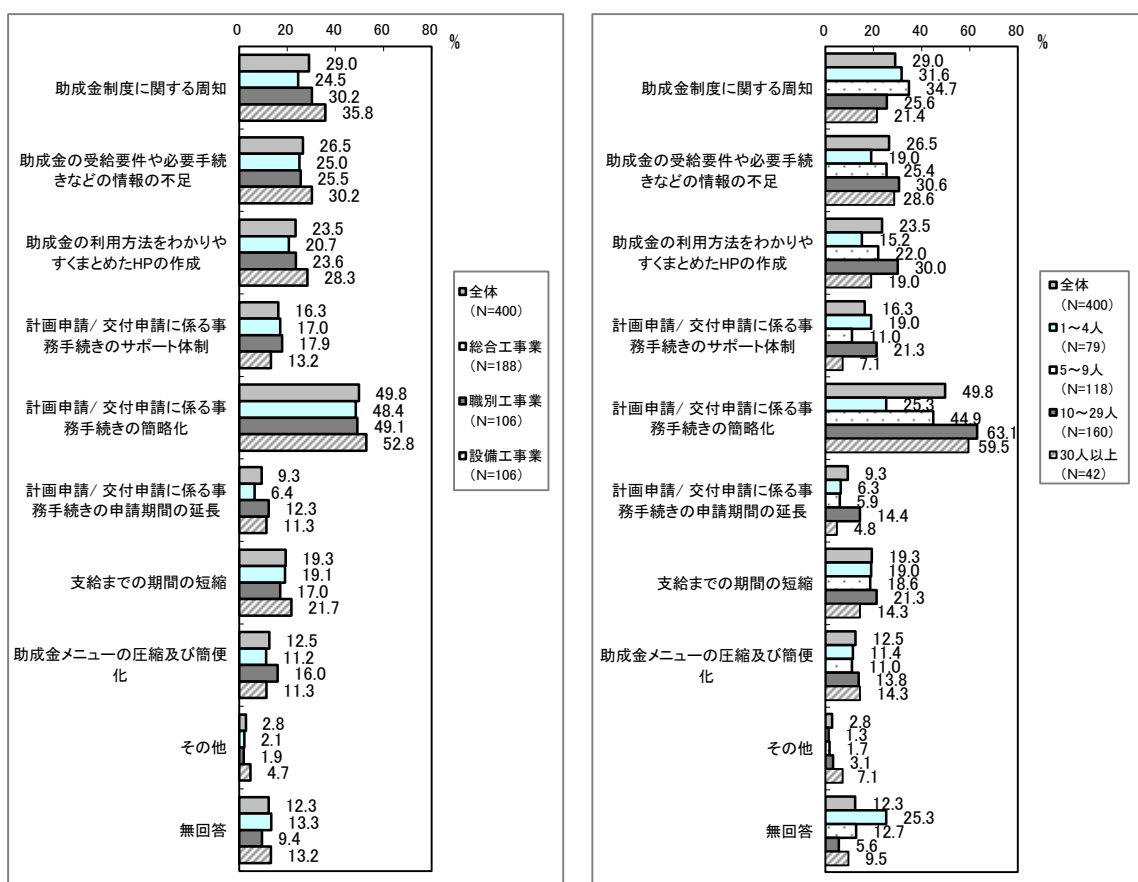
(10) 受給できた「建設事業主等に対する助成金」における改善が必要な点

受給できた「建設事業主等に対する助成金」における改善が必要な点は、「計画申請/交付申請に係る事務手続きの簡略化」が49.8%と最も高く、以下、「助成金制度に関する周知」が29.0%、「助成金の受給要件や必要手続きなどの情報の不足」が26.5%と続く。

業種別にみると、全業種で「計画申請/交付申請に係る事務手続きの簡略化」が最も高い。設備工事業では「助成金制度に関する周知」が3割半ばで、他業種に比べて高い。

従業員規模別にみると、5人以上の区分で「計画申請/交付申請に係る事務手続きの簡略化」が最も高い。10人未満の区分では「助成金制度に関する周知」が、10人以上の区分に比べて高い。

【図表48】 受給できた「建設事業主等に対する助成金」における改善が必要な点
[業種別] [従業員規模別]



(10) 助成金制度全般について行政に求めること

助成金制度全般について行政に求めることとして、「現在の制度は元々予定している訓練、雇用等に対する補助にはなるが、予定していなかった事柄を新たに始ようとする動機にはならない」「もっとわかりやすく、手続きを簡潔にしてほしい」「各機関からの情報発信が足りない」などの意見がみられた。

K. 建設キャリアアップシステムに関する事項

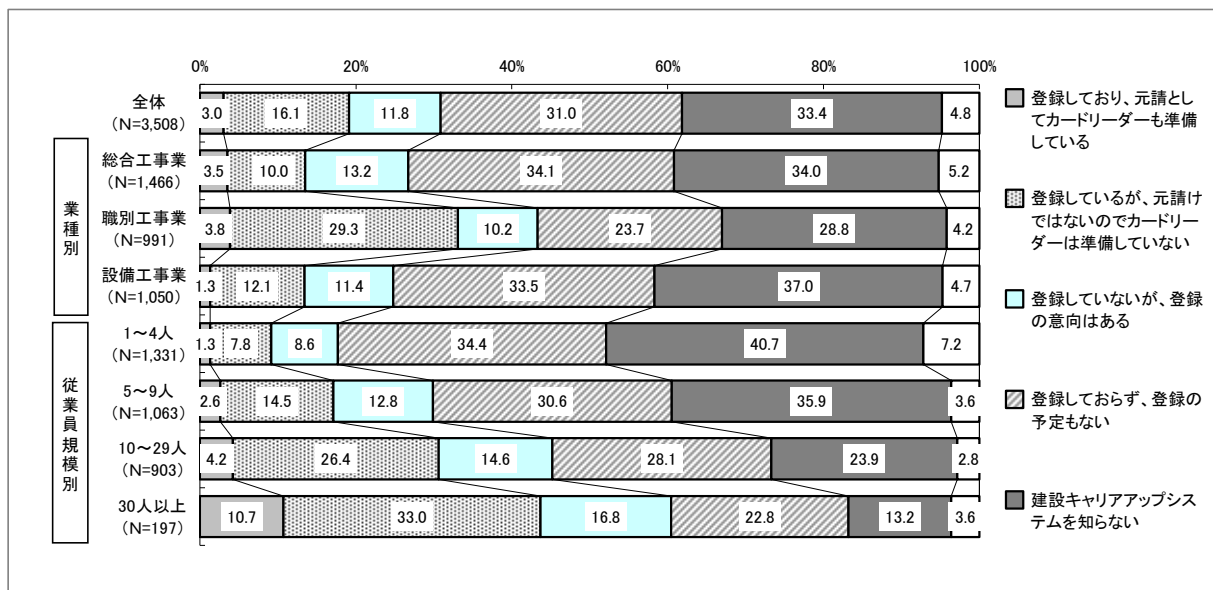
(1) 建設キャリアアップシステムへの登録状況

建設キャリアアップシステムへの登録状況は、「建設キャリアアップシステムを知らない」が33.4%と最も高く、以下、「登録しておらず、登録の予定もない」が31.0%、「登録しているが、元請けではないのでカードリーダーは準備していない」が16.1%と続く。

業種別にみると、「登録しており、元請としてカードリーダーも準備している」は大きな差異はみられず、「登録しているが、元請けではないのでカードリーダーは準備していない」は職別工事業で3割弱と、他業種に比べて高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「登録しているが、元請けではないのでカードリーダーは準備していない」「登録していないが、登録の意向はある」が高い。また、規模が小さいほど「登録しておらず、登録の予定もない」「建設キャリアアップシステムを知らない」が高い。

【図表49】建設キャリアアップシステムへの登録状況



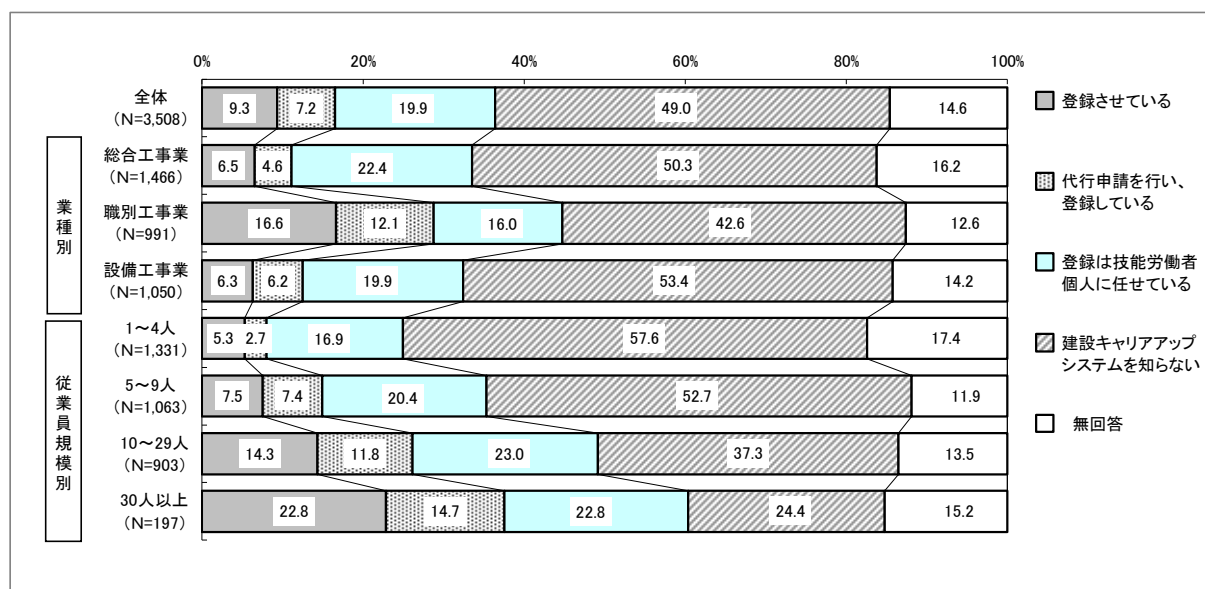
(2) 技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取り組み

技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取り組みは、「建設キャリアアップシステムを知らない」が49.0%、「登録は技能労働者個人に任せている」が19.9%となっている。

業種別にみると、職別工事業で「登録させている」「代行申請を行い、登録している」が1割を超え、他業種に比べて高い。

従業員規模別にみると、概ね規模が大きいほど「登録させている」「代行申請を行い、登録している」「登録は技能労働者個人に任せている」の割合が高い傾向にある。

【図表50】 技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取り組み



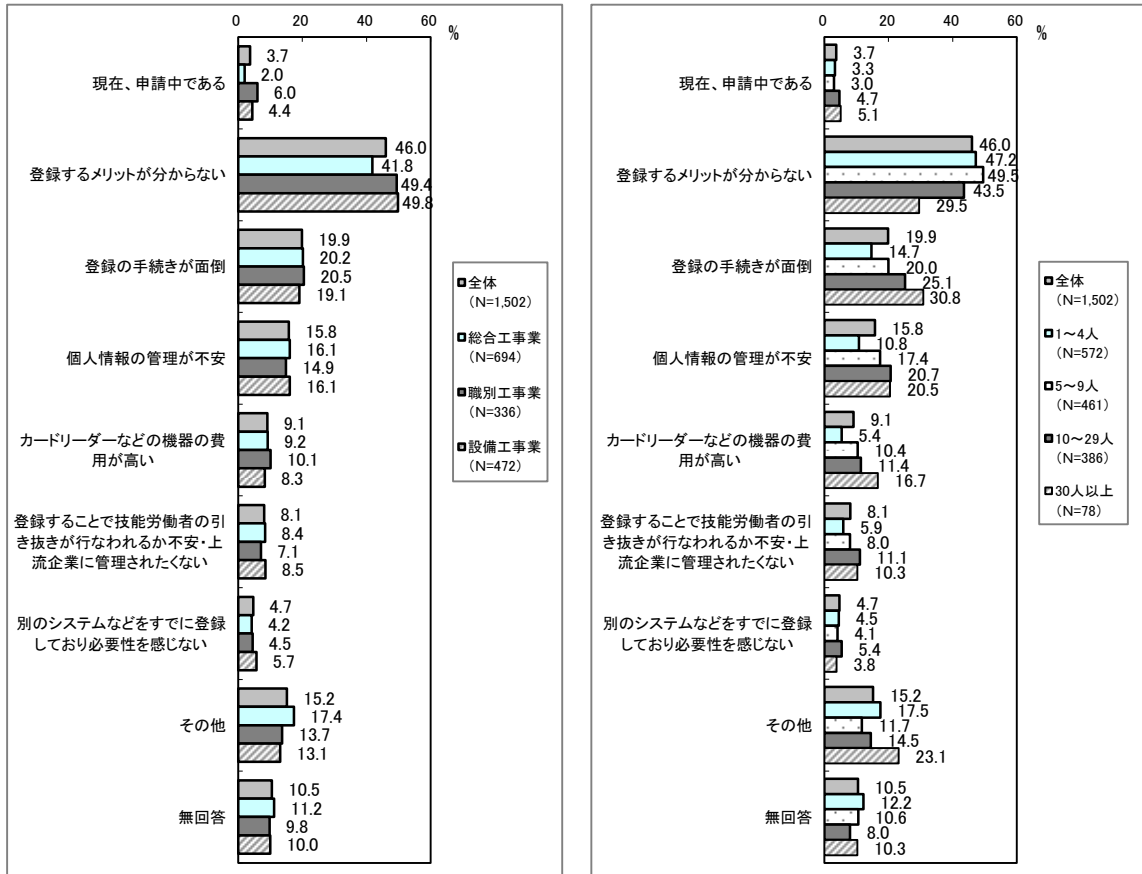
(3) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

建設キャリアアップシステムに登録していない理由は、「登録するメリットが分からない」が46.0%と最も高く、以下、「登録の手続きが面倒」が19.9%、「個人情報の管理が不安」が15.8%と続く。

業種別にみると、全業種で「登録するメリットが分からない」が最も高く、職別工事業と設備工事業では5割弱となっている。

従業員規模別にみると、概ね規模が小さいほど「登録するメリットが分からない」が高い傾向にある。30人以上では「登録の手続きが面倒」が3割強と、他区分に比べて高い。

【図表51】建設キャリアアップシステムに登録していない理由
[業種別] [従業員規模別]



(4) 建設キャリアアップシステムの登録促進に向けて必要な対策

建設キャリアアップシステムの登録促進に向けて必要な対策として、「事業主に対するメリットの付与」「システムの周知及びメリット、費用等の周知を図ること」「資格の取得はもちろんだが、元請け業者が積極的に展開しないと我々下請けは追従できない」などの意見がみられた。

L. 新型コロナウイルス感染症予防対策に関する事項

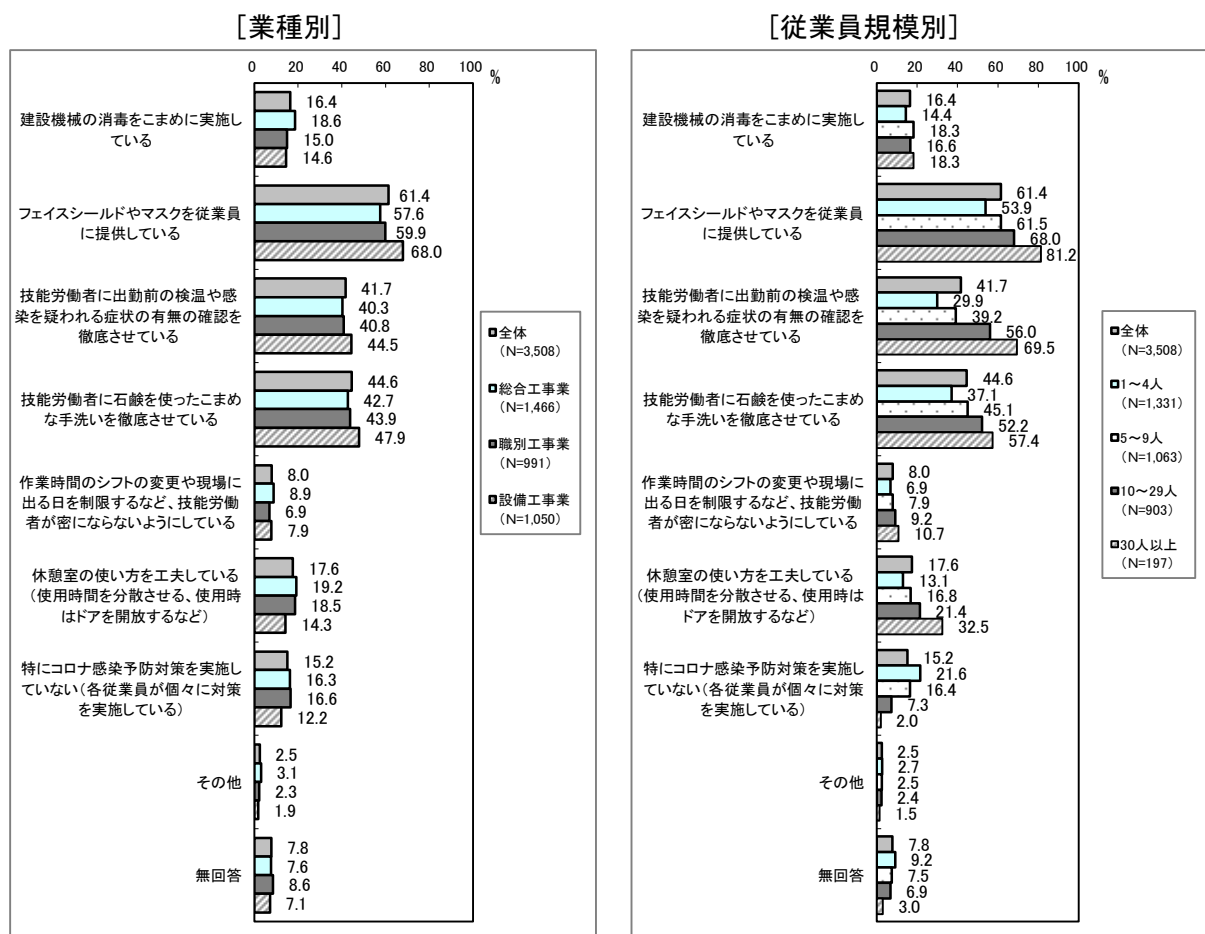
(1) 建設現場における新型コロナウイルス感染症予防対策に関する取り組み

建設現場における新型コロナウイルス感染症予防対策に関する取り組みは、「フェイスシールドやマスクを従業員に提供している」が61.4%と最も高く、以下、「技能労働者に石鹸を使ったこまめな手洗いを徹底させている」が44.6%、「技能労働者に出勤前の検温や感染を疑われる症状の有無の確認を徹底させている」が41.7%と続く。

業種別にみると、全業種で「フェイスシールドやマスクを従業員に提供している」が最も高く、特に設備工事業では7割弱と他業種に比べて高い。

従業員規模別にみると、全区分で「フェイスシールドやマスクを従業員に提供している」が最も高い。また、規模が小さいほど「特にコロナ感染予防対策を実施していない（各従業員が個々に対策を実施している）」が高い。

【図表52】建設現場における新型コロナウイルス感染症予防対策に関する取り組み



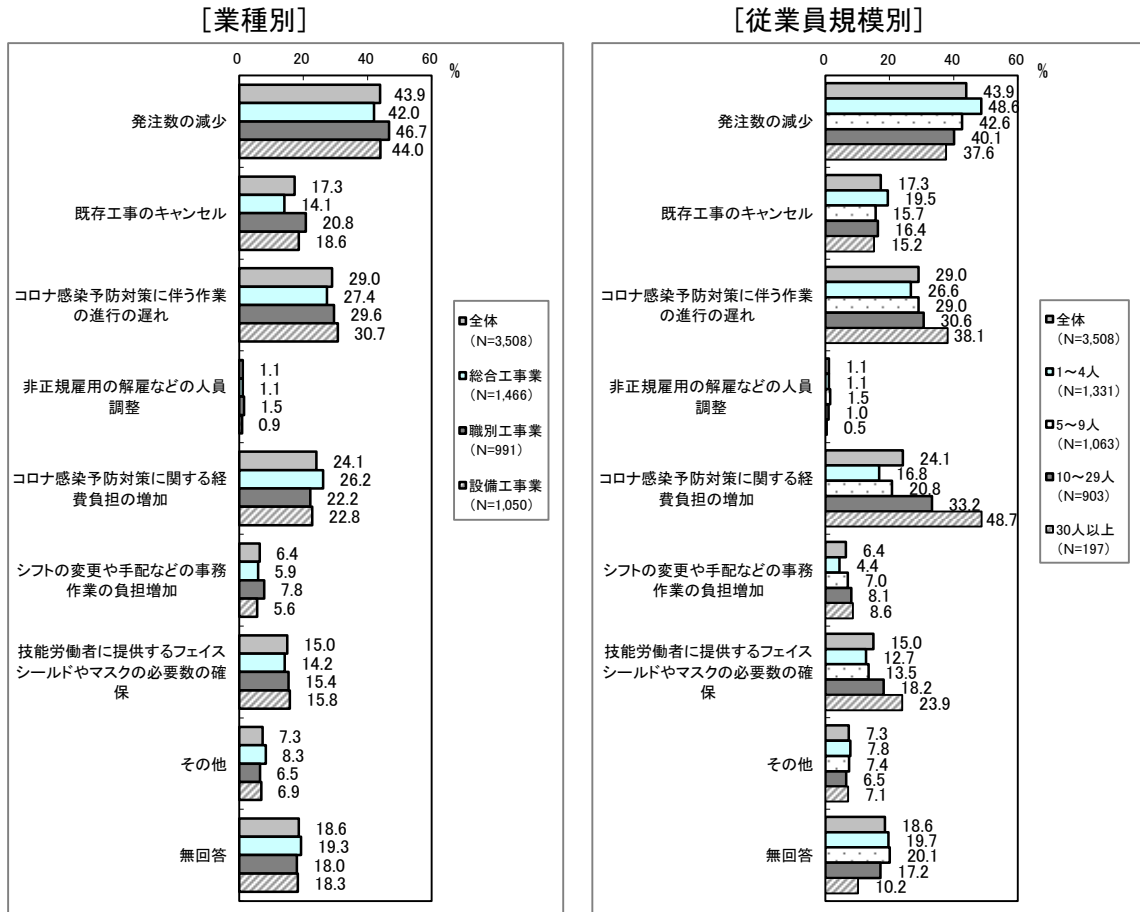
(2) 新型コロナウイルス感染症の流行による建設現場での困難や課題

新型コロナウイルス感染症の流行による建設現場での困難や課題は、「発注数の減少」が43.9%と最も高く、以下、「コロナ感染予防対策に伴う作業の進行の遅れ」が29.0%、「コロナ感染予防対策に関する経費負担の増加」が24.1%と続く。

業種別にみると、全業種で「発注数の減少」が最も高い。職別工事業では「既存工事のキャンセル」が2割強と、他業種に比べてやや高い。

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「発注数の減少」が高く、30人未満の区分では最も高い。一方、30人以上では「コロナ感染予防対策に関する経費負担の増加」が5割弱で、最も高い。

【図表53】 新型コロナウイルス感染症の流行による建設現場での困難や課題



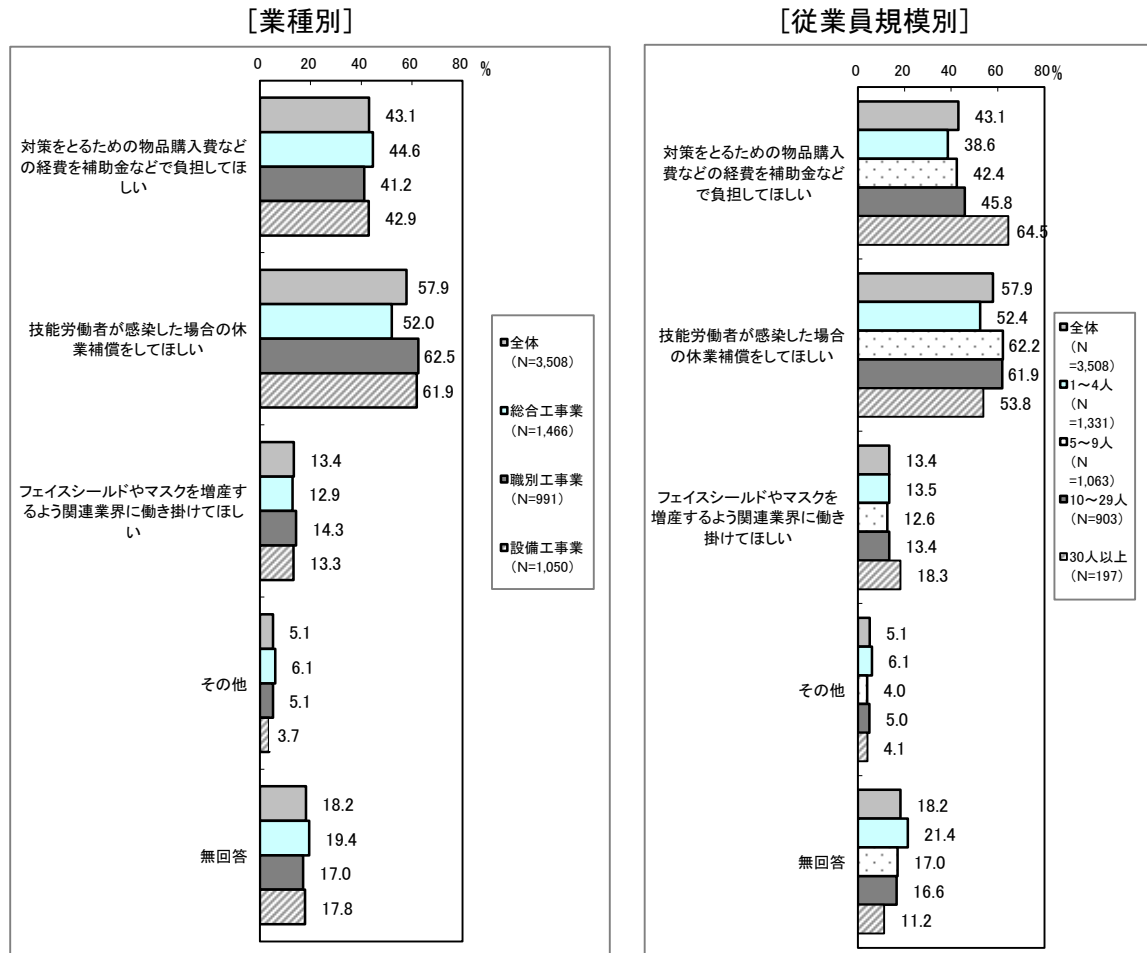
(3) 建設現場における新型コロナ感染症予防対策に関して必要な行政からの支援

建設現場における新型コロナ感染症予防対策に関して必要な行政からの支援は、「技能労働者が感染した場合の休業補償をしてほしい」が57.9%と最も高く、以下、「対策をとるための物品購入費などの経費を補助金などで負担してほしい」が43.1%、「フェイスシールドやマスクを増産するよう関連業界に働き掛けてほしい」が13.4%と続く。

業種別にみると、全業種で「技能労働者が感染した場合の休業補償をしてほしい」が最も高い。

従業員規模別にみると、30人未満の区分では「技能労働者が感染した場合の休業補償をしてほしい」が最も高い。一方、30人以上では「対策をとるための物品購入費などの経費を補助金などで負担してほしい」が最も高い。

【図表54】建設現場における新型コロナ感染症予防対策に関して必要な行政からの支援



M. ご意見、ご要望

ご意見、ご要望を 476 社からいただいた。
 主なものについて、項目ごとにまとめて以下に掲載する。

項目	内容
①人材育成	雇用管理、人材育成、福利厚生等、経費がかかる事が多いです。それに見合った工事単価になるよう、行政から、ゼネコン、サブコン様への強い指導を希望します。 人材育成制度で外国人でもよいので、技能修得面でもっといろいろな、助成金や、学校などを作ったり人材不足を補ってもらいたいです。
②若年層の入職者不足	零細小企業が、いつでも手軽に簡単に、若い世代を募集・育成できる助成金制度を創ってほしい。 業界に対してなかなかいいイメージがなく、若手育成は永遠の課題のような気がしています。
③単価の引き上げ	地域の生活を守るために重要不可欠な業種と考えております。その為企業努力し、年間を通して安定的な仕事の受注、労務単価の見直し等が図れるよう国の政策に期待致します。
④労働環境 [週休2日等]	建設業に週休二日制は無理だと思います。降雪地域では、雪の降らない時期に工事をしなければならぬので（外部の工事）週休二日制だと、完工できる工事数が減ってしまって、収入にも影響が出ると思います。 完全週休二日制の導入を行政指導で行ってほしい。下請け業者の一存では実行できない。業界全体での意識改革が必要。 役所の発注工事については、完全週休二日制度を導入し、工期に猶予を持たせ、労働条件の改善を図ることで、若年者の雇用が期待できる。
⑤助成金・補助金	現場で学ばせる時間が、先輩職人の仕事量に関係してくるので大工等は一人前になるまで少しでもいいので、金銭面での補助金を、5年はほしいです。 正社員で人材募集をかけても応募がない、もしくは、体力面ですぐ辞めてしまう。建設業の人材管理に関する補助金制度の拡大を望みます。
⑥賃金額の改善	下請会社の労働者の賃金改善に必要なことは、元請会社が、直接工事費外の、法定福利費や、労働災害防止費、その他諸経費を、認めてくれることです。元請会社は、経費を抱え込み、下請に回さない。現場で働く労働者にこそ、経費が必要です。このままでは、建設作業員はいなくなります。
⑦安定した仕事量	安定的な仕事受注が一番大切だと感じている。リーマンショック時仕事が激減して今の労働者不足に陥っている。
⑧下請の立場改善	2次・3次下請に対しての対応指導を元請にしてほしい。多くの工種が入っている現場では、2次・3次下請は日程が組めない。状況によっては作業員が出勤しても当日作業に成らない事がある。賃金の確保が出来ない。もらえない。
⑨工期の見直し (長期化)	元請が現場を完全週休2日にしなければ、下請は出勤せざるを得ない。元請に施主にギチギチの工期は、どうかしてほしい。 公共工事に対しては週休2日制度は各現場していますが、民間工事に於いては工期が厳しく特に夏期の作業が辛い。
⑩業務のIT化	IT・機械化に頼ってしまい、個人の技術レベルアップできない。いわゆる職人さんがいなくなった。技術者の待遇をよくしていただきたい。(金銭・資格等)

⑪ 技能労働者不足	<p>技能労働者を増やす為、ハローワークへ相談しに行っても、管工事業を希望している人が少なすぎる。特に若年者はゼロに近い。技能教育に力を入れたいが、対象者が少ない。年齢が高くなるほど、技能教育に対する意欲も薄くなるので、やはり、若年者の確保が重要。</p> <p>中小企業にはなかなか人材が来てくれない。中小企業では教育係を専属で決めるのは難しい。若年技能労働者不足の改善策を国に期待したい。</p>
⑫ 働き方改革	<p>政府が推し進めている働き方改革について、必要とも感じる反面、休みよりも稼ぎたい人もいるのではないかと。稼げる環境と労働に対する対価が実際には評価する側と受け取る側で差異を感じる。</p> <p>手待ちが多い業種のため、どうしても拘束時間が長くなる。そのため、残業時間が多くなるため、働き方改革に適応しようとするとはみ出す者が出てきてしまう。途中休憩しても、携帯電話を持っていると勤務中となってしまう。何とかならないか。</p>
⑬ 地方・地元支援	<p>学校から卒業した若者が、地方から都心部へと出て行ってしまい、地元建設業等に就職する人材や、後継者候補となる人が少ない状況である。若者が地元に残ってくれるような施策を考えていかねばと思う。</p>
⑭ 外国人雇用	<p>労働単価や業界環境改善の停滞が建設業界における人手不足の元凶なので、この問題を外国人労働者導入という安易な形で対処する手法には懐疑的に思っています。なので、国に対しては、この業界に過度な競争原理を制限する、業界全体の成長を重視した施策を望みたいと思います。</p>
⑮ 資格取得関連	<p>何をやるにしても資格が必要な業界。入社早々資格を取らせて、数ヶ月で辞められたら、社会的にダメージが大きい。取得費、給与…安全面で必要とはわかるが、玉掛けなど、最低限必要な資格取得の補助等を手厚くしてくれると助かる。</p>
⑯ 女性・高齢者の雇用	<p>女性の雇用を増やすのもいいが、その分、男性の雇用の機会が減少する、男性のような継続的就業が期待できない。</p> <p>女性や若い方の求職は、ほとんどとっていいほどありませんし、新しい人材などきてくれません。今、現在、就労されている方たちが年をとられて、高齢化している状況です。とにかく人材不足です。</p>
⑰ 入札制度・法規	<p>技術面、施工能力が有っても、現在の元請実績重視の総合評価方式では公平な受注機会が期待できず、技術者や労働者を育成し増やしていくことが厳しいため、入札制度の改革が必要だと思う。</p>

Ⅲ－２．従業員調査結果の詳細

A．個人の属性に関する事項

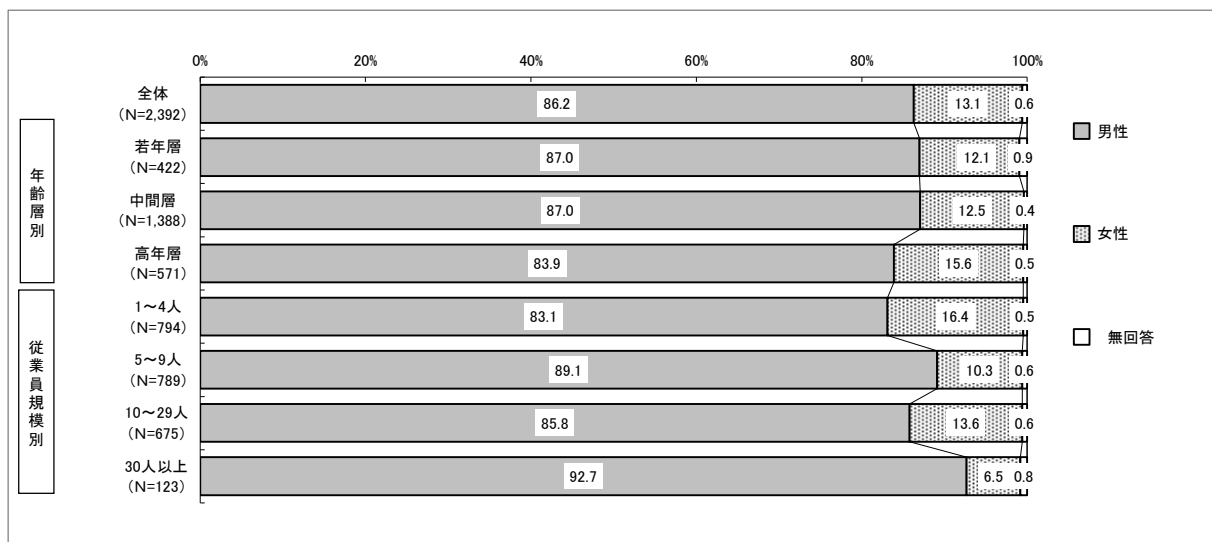
(1) 性別

性別は、「男性」が86.2%、「女性」が13.1%となっている。

年齢層別にみると、年齢層が高いほど女性の割合が高い傾向にある。

従業員規模別にみると、30人未満の区分では「女性」の割合が1割を超えているのに対し、30人以上では1割を下回っている。

【図表 55】性別



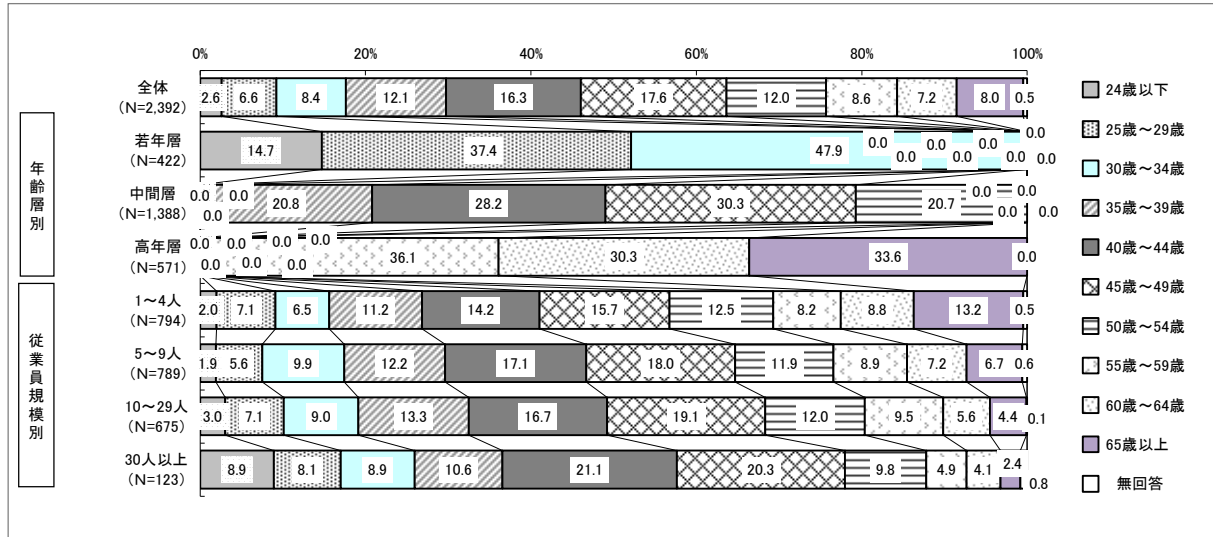
※年齢層別にみた場合、クロス軸の元となる設問 (A-問2) には、「若年層」(「24歳以下」「25歳～29歳」「30歳～34歳」が該当)、「中間層」(「35歳～39歳」「40歳～44歳」「45歳～49歳」「50歳～54歳」が該当)、「高年層」(「55歳～59歳」「60歳～64歳」「65歳以上」が該当)の他に、無回答 (N=11) が存在するため、上記の年齢層の該当者 (N数) を合計しても、全体 (N=2,392) とは一致しない。以下同様。

(2) 年齢

年齢は、「45歳～49歳」が17.6%と最も高く、以下、「40歳～44歳」が16.3%、「35歳～39歳」が12.1%と続く。

従業員規模別にみると、全区分で「40歳～44歳」「45歳～49歳」の割合が高い。1～4人では「65歳以上」が他区分に比べて高い。

【図表 56】 年齢



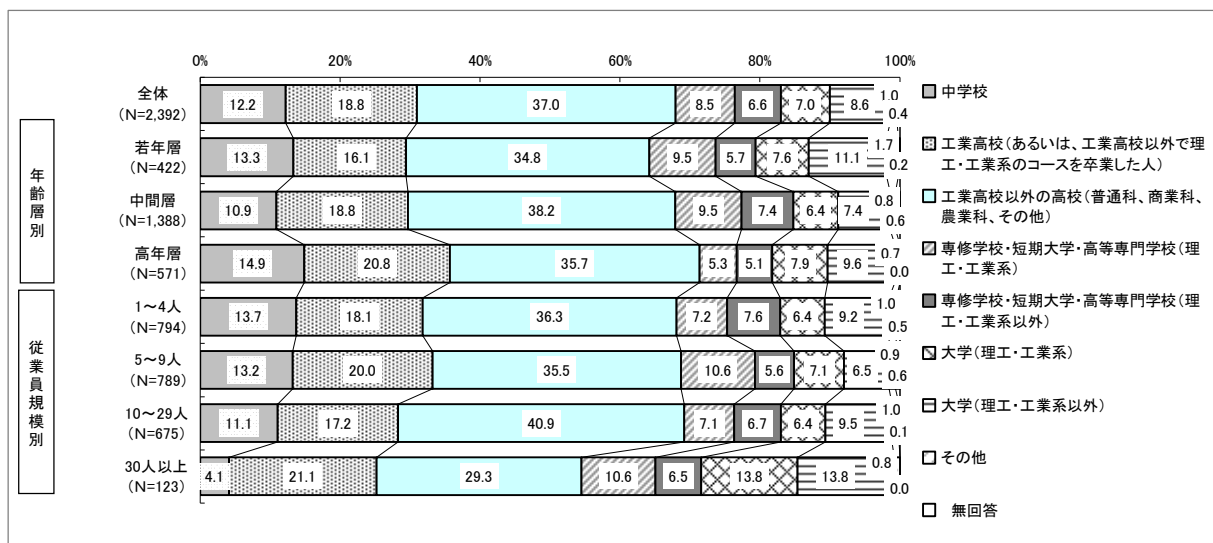
(3) 最終学歴

最終学歴は、「工業高校以外の高校（普通科、商業科、農業科、その他）」が37.0%と最も高く、以下、「工業高校（あるいは、工業高校以外で理工・工業系のコースを卒業した人）」が18.8%、「中学校」が12.2%と続く。

年齢層別にみると、いずれの年齢層も「工業高校以外の高校（普通科、商業科、農業科、その他）」の割合が最も高い。また、若年層では「大学（理工・工業系以外）」が他の年齢層より高い。

従業員規模別にみると、「中学校」は規模が大きいほど低い。また、30人以上では「大学（理工・工業系）」「大学（理工・工業系以外）」が他の区分より高く、1割を超えている。

【図表 57】 最終学歴



(4) 現在の会社の主たる業種

現在の会社の主たる業種は、「電気工事業」が13.8%と最も高く、以下、「一般土木建築工事業」が13.4%、「管工事業」が11.3%と続く。

年齢層別にみると、若年層と中間層では「電気工事業」、高年層では「一般土木建築工事業」が最も高い。

従業員規模別にみると、1~4人、5~9人では「電気工事業」、10~29人、30人以上では「一般土木建築工事業」が最も高い。

【図表 58】現在の会社の主たる業種

	N	一般土木建築工事業	(土木建築工事業を除く)	舗装工事業	(木造建築工事業を除く)	木造建築工事業	建築リフォーム工事業	大工工事業	コンクリート工事業	とび・土工	鉄骨・鉄筋工事業	ブロック工事業	石工・レンガ・タイル	左官工事業
全体	2,392	13.4	8.7	1.7	5.6	5.6	3.5	4.2	5.6	1.7	1.2	1.9		
年齢層別	若年層	422	10.9	5.9	1.4	5.2	5.0	2.8	4.0	8.3	2.6	1.2	1.4	
	中間層	1,388	12.2	8.7	1.7	6.3	5.9	3.6	4.2	4.8	1.7	1.2	1.7	
	高年層	571	18.6	10.9	1.6	4.2	5.3	3.7	4.2	5.3	1.1	0.9	2.5	
従業員規模別	1~4人	794	13.2	6.5	1.0	4.7	7.1	4.2	4.7	4.7	1.5	1.1	1.8	
	5~9人	789	12.5	9.5	1.5	5.7	6.2	3.0	4.3	5.1	1.3	1.3	1.4	
	10~29人	675	13.6	9.9	2.7	6.2	3.4	3.0	3.4	7.4	2.7	1.2	2.7	
	30人以上	123	17.1	9.8	1.6	8.1	4.9	4.9	4.9	3.3	0.8	0.8	1.6	

	N	板金・金物工事業	塗装工事業	床・内装工事業	その他の職別工事業	電気工事業	工事業	電気通信・信号装置	管工事業	機械器具設置工事業	その他の設備工事業	無回答
全体	2,392	3.3	4.1	2.5	3.7	13.8	1.5	11.3	2.4	2.3	2.2	
年齢層別	若年層	422	4.7	5.5	2.4	4.7	17.5	1.7	8.8	1.4	2.6	1.9
	中間層	1,388	3.1	4.3	2.5	3.5	13.3	1.7	13.1	2.8	2.1	1.5
	高年層	571	2.8	2.5	2.3	3.5	12.6	1.1	8.9	2.3	2.3	3.9
従業員規模別	1~4人	794	4.2	3.9	1.9	3.8	14.2	1.5	11.7	2.8	2.9	2.8
	5~9人	789	3.8	4.3	2.9	4.9	13.8	1.1	11.2	2.9	1.4	1.8
	10~29人	675	2.1	3.9	2.8	2.5	13.0	2.1	11.4	1.5	2.5	2.1
	30人以上	123	1.6	4.9	1.6	1.6	15.4	0.8	9.8	2.4	2.4	1.6

(5) 勤続年数

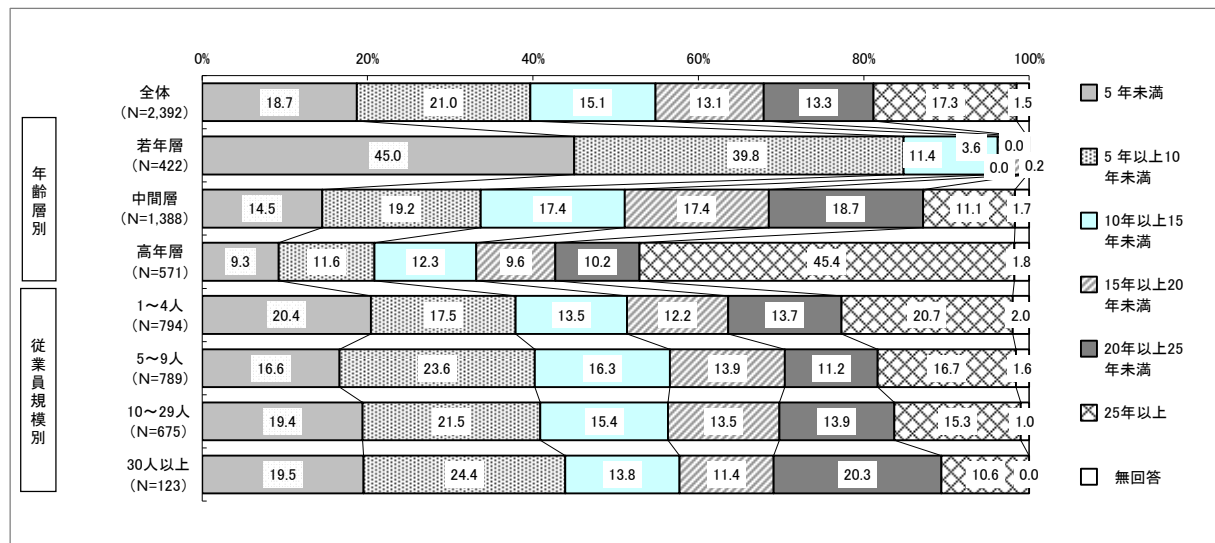
① 現在の会社での勤続年数

現在の会社での勤続年数は、「5年以上10年未満」が21.0%と最も高く、以下、「5年未満」が18.7%、「25年以上」が17.3%と続く。

年齢層別にみると、若年層では「5年未満」、高年層では「25年以上」がともに4割半ばで多くを占めているのに対し、中間層では全区分が1割超で、突出して高い区分はなく分散している。

従業員規模別にみると、1～4人では「5年未満」「25年以上」が約2割で高く、5人以上の区分では「5年以上10年未満」が2割を超えて最も高い。30人以上では「20年以上25年未満」も約2割となっている。

【図表 59-1】現在の会社での勤続年数



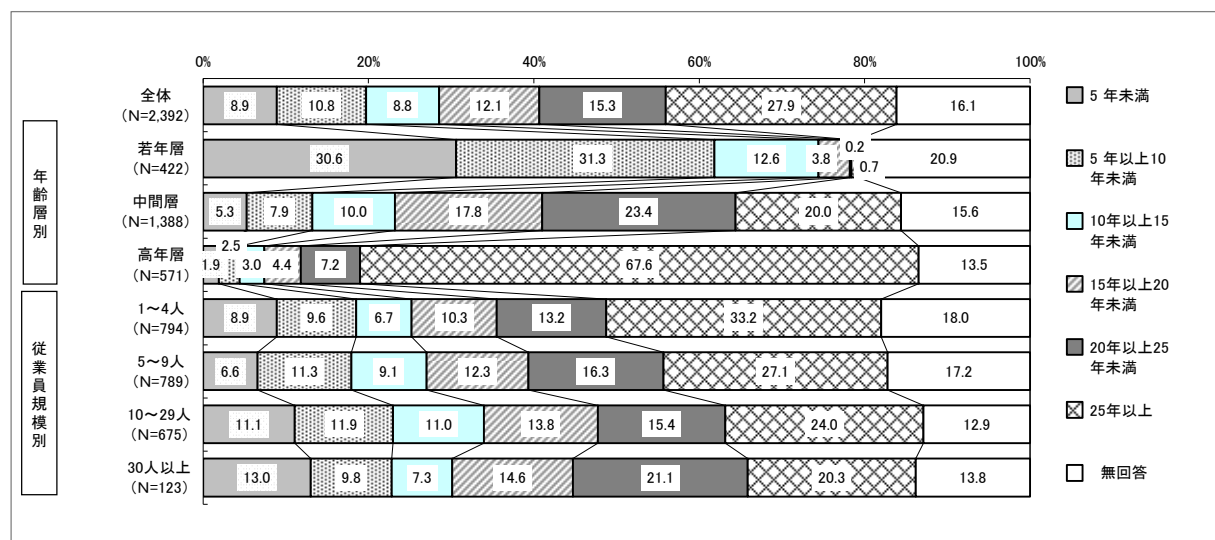
② 建設業の従事年数（通年）

建設業の従事年数（通年）は、「25年以上」が27.9%と最も高く、以下、「20年以上25年未満」が15.3%と続く。

年齢層別にみると、若年層では「5年未満」「5年以上10年未満」が、中間層では「15年以上20年未満」「20年以上25年未満」が、高年層では「25年以上」が他の区分と比べて高い。

従業員規模別にみると、全区分で「25年以上」が最も高く、中でも1～4人は3割を超えている。また、10人以上の区分では「5年未満」が1割を超えている。

【図表 59-2】建設業の従事年数（通年）

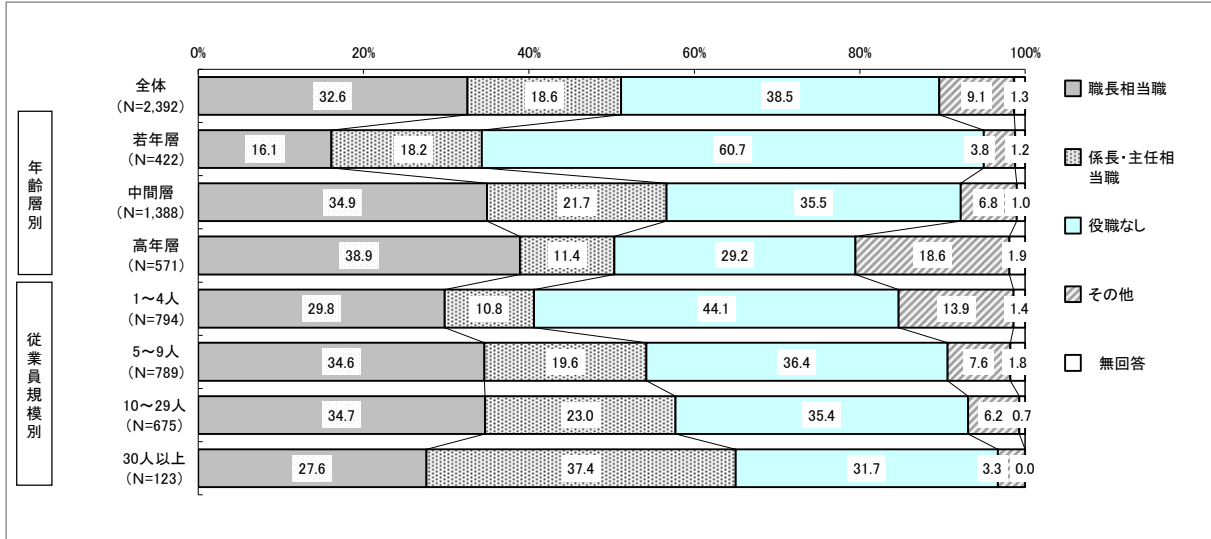


(6) 役職

役職は、「役職なし」が38.5%と最も高く、以下、「職長相当職」が32.6%、「係長・主任相当職」が18.6%と続く。

年齢層別にみると、若年層、中間層で「役職なし」が、高年層では「職長相当職」が最も高い。従業員規模別にみると、「係長・主任担当職」は規模が大きほど高い。

【図表 60】 役職



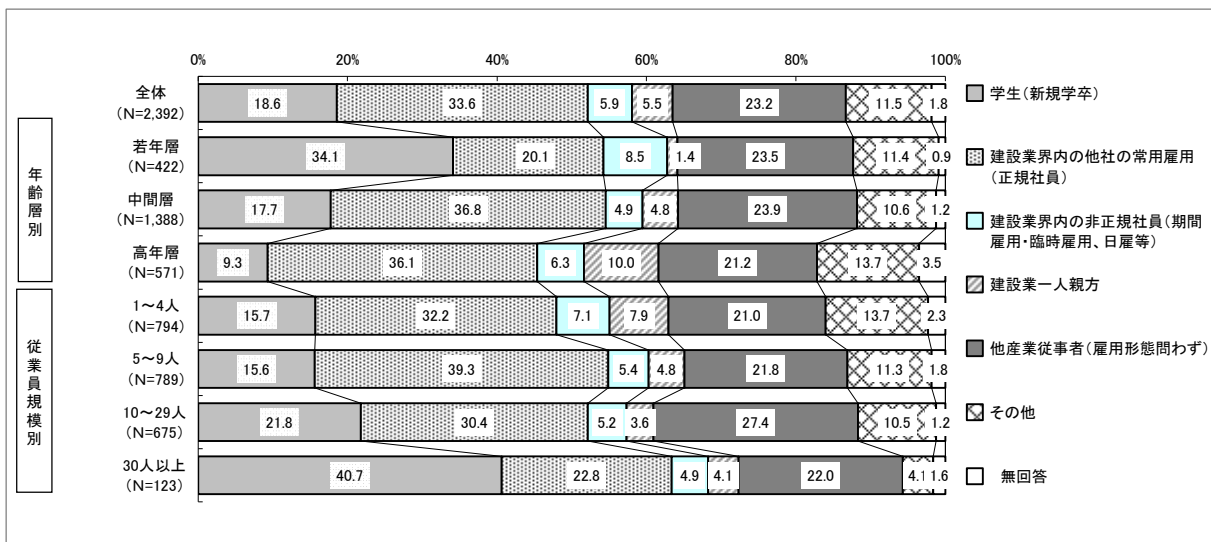
(7) 前職

前職は、「建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）」が33.6%と最も高く、以下、「他産業従事者（雇用形態問わず）」が23.2%、「学生（新規学卒）」が18.6%と続く。

年齢層別にみると、若年層では「学生（新規学卒）」が最も高いが、「建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）」「他産業従事者（雇用形態問わず）」も2割を超えている。中間層と高年層は「建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）」が最も高く、次いで「他産業従事者（雇用形態問わず）」となっている。

従業員規模別にみると、30人未満の区分で「建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）」が3割台で最も高い。30人以上では「学生（新規学卒）」が約4割で最も高い。

【図表 61】 前職



B. 労働環境・福利厚生に関する事項

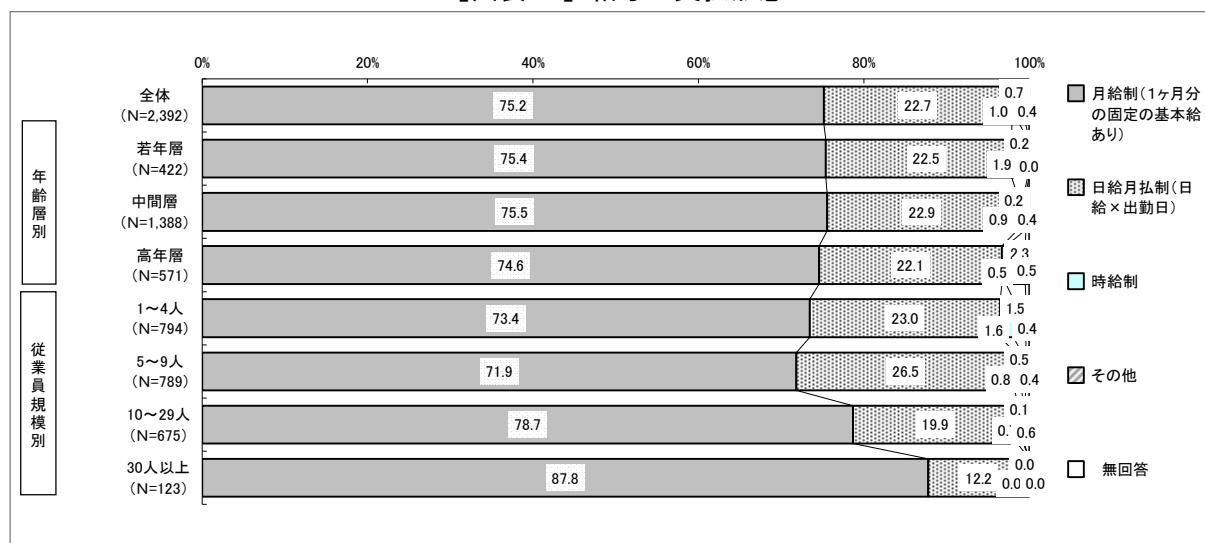
(1) 給与の支払形態

給与の支払形態は、「月給制（1ヶ月分の固定の基本給あり）」が75.2%と最も高く、以下、「日給月給制（日給×出勤日）」が22.7%、「時給制」が1.0%と続く。

年齢層別にみると、全ての年齢層で「月給制（1ヶ月分の固定の基本給あり）」が7割を超えて最も高く、年齢層間で大きな差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、概ね規模が大きいほど「月給制（1ヶ月分の固定の基本給あり）」が高く、「日給月給制（日給×出勤日）」は低い。

【図表 62】 給与の支払形態



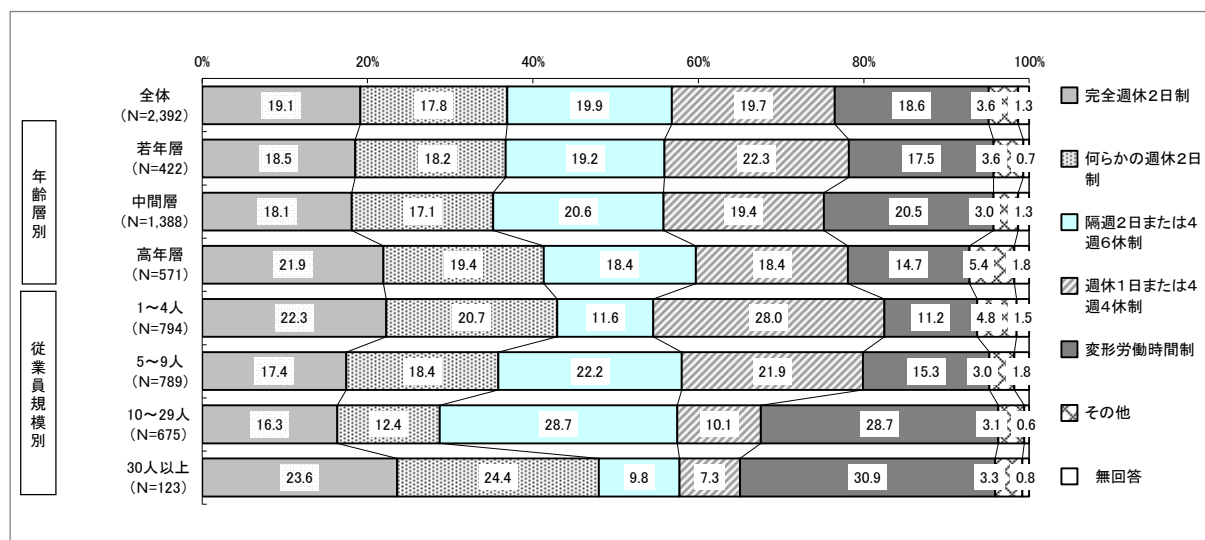
(2) 適用を受けている労働時間・休暇制度

適用を受けている労働時間・休暇制度は、「隔週2日または4週6休制」が19.9%と最も高く、以下、「週休1日または4週4休制」が19.7%、「完全週休2日制」が19.1%と続く。

年齢層別にみると、若年層では「週休1日または4週4休制」が、高年層では「完全週休2日制」が最も高い。中間層では「隔週2日または4週6休制」「変形労働時間制」がともに約2割で高い。

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「週休1日または4週4休制」が高い。また、規模が大きいほど「変形労働時間制」が高い。

【図表 63】 適用を受けている労働時間・休暇制度



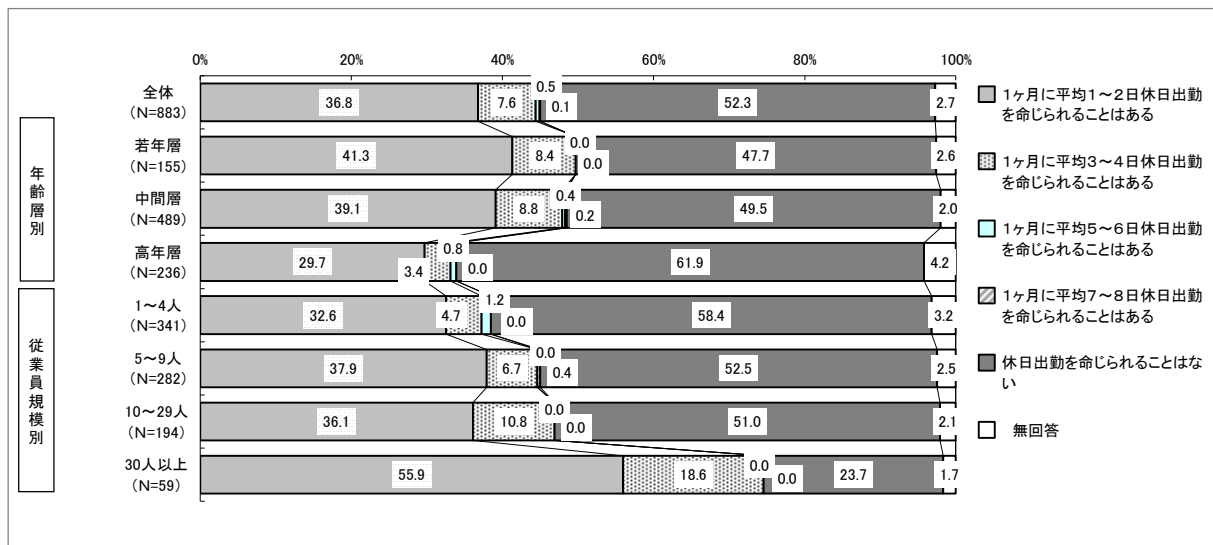
(3) 会社からの休日出勤の指示状況

完全週休2日制または何らかの週休2日制の適用を受けていると回答した従業員において、会社からの休日出勤の指示状況は、「休日出勤を命じられていない」が52.3%と最も高く、以下、「1ヶ月に平均1～2日休日出勤を命じられることはある」が36.8%、「1ヶ月に平均3～4日休日出勤を命じられることはある」が7.6%と続く。

年齢層別にみると、いずれも「休日出勤を命じられていない」が最も高く、特に高年層は6割を超えている。

従業員規模別にみると、30人以上では「1ヶ月に平均1～2日休日出勤を命じられることはある」が最も高いが、他の区分では「休日出勤を命じられていない」が高い。また、30人以上では「1ヶ月に平均3～4日休日出勤を命じられることはある」も他の区分より高い。

【図表 64】 会社からの休日出勤の指示状況



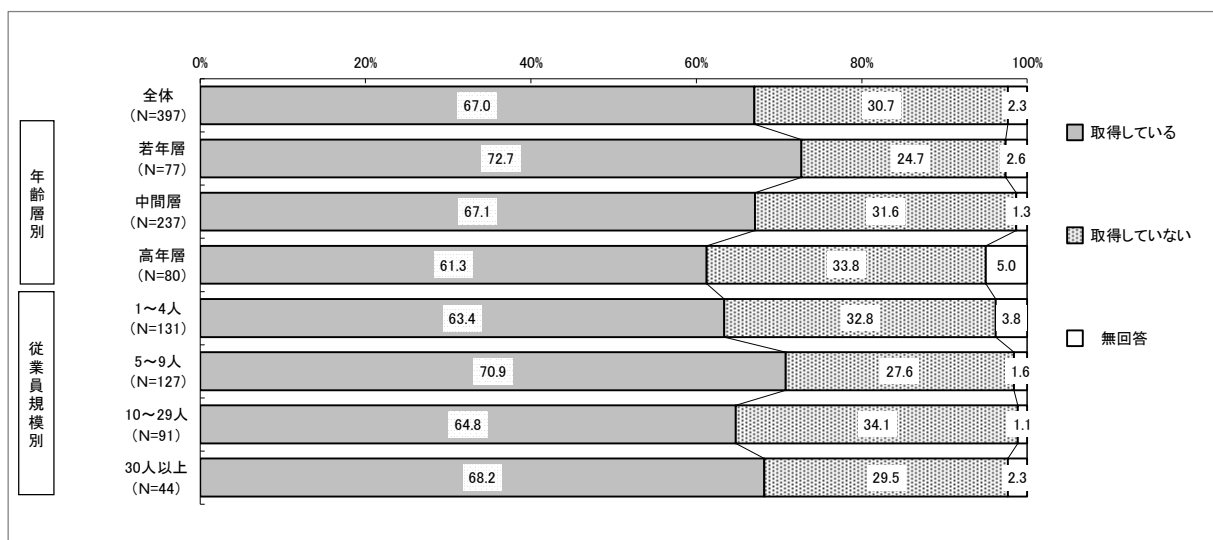
(4) 休日出勤を指示された際の代休取得状況

完全週休2日制または何らかの週休2日制の適用を受けていると回答した従業員において、休日出勤を指示された際の代休取得状況は、「取得している」が67.0%、「取得していない」が30.7%となっている。

年齢層別にみると、若年層は他の区分より「取得している」が高く、7割を超えている。

従業員規模別にみると、全区分で「取得している」が最も高く、6割を超えている。

【図表 65】 休日出勤を指示された際の代休取得状況



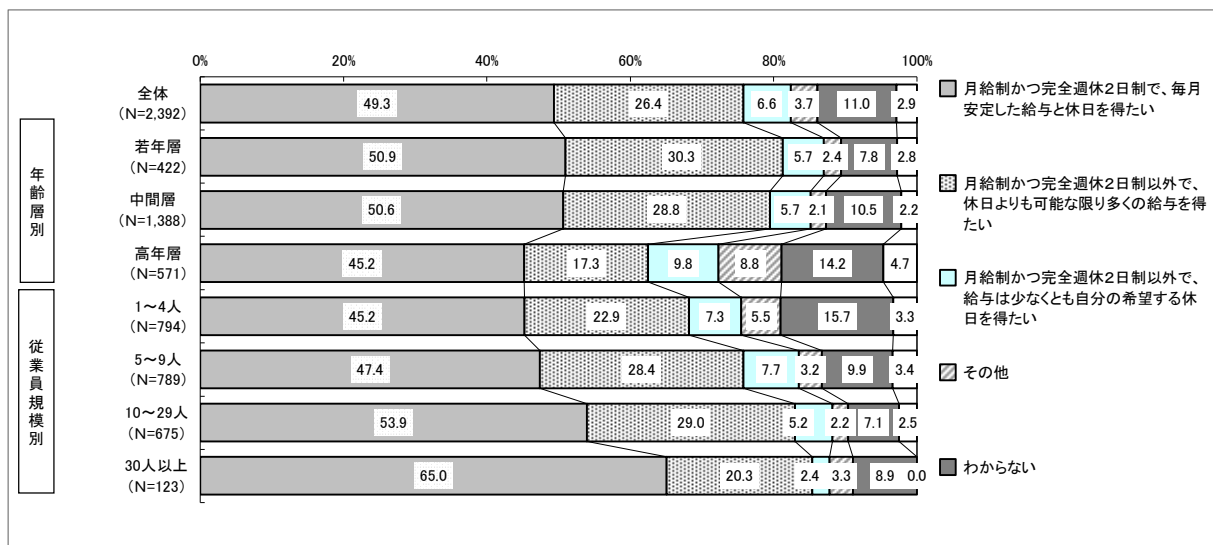
(5) 希望する給与の支払形態と休日

希望する給与の支払形態と休日は、「月給制かつ完全週休2日制で、毎月安定した給与と休日を得たい」が49.3%と最も高く、以下、「月給制かつ完全週休2日制以外で、休日よりも可能な限り多くの給与を得たい」が26.4%、「わからない」が11.0%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「月給制かつ完全週休2日制で、毎月安定した給与と休日を得たい」が最も高く、若年層と中間層では約5割となっている。高年層では「月給制かつ完全週休2日制以外で、休日よりも可能な限り多くの給与を得たい」の割合が他の年齢層よりも低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「月給制かつ完全週休2日制で、毎月安定した給与と休日を得たい」が高い。5～9人、10～29人では「月給制かつ完全週休2日制以外で、休日よりも可能な限り多くの給与を得たい」が3割弱で、他区分に比べて高い。

【図表 66】 希望する給与の支払形態と休日



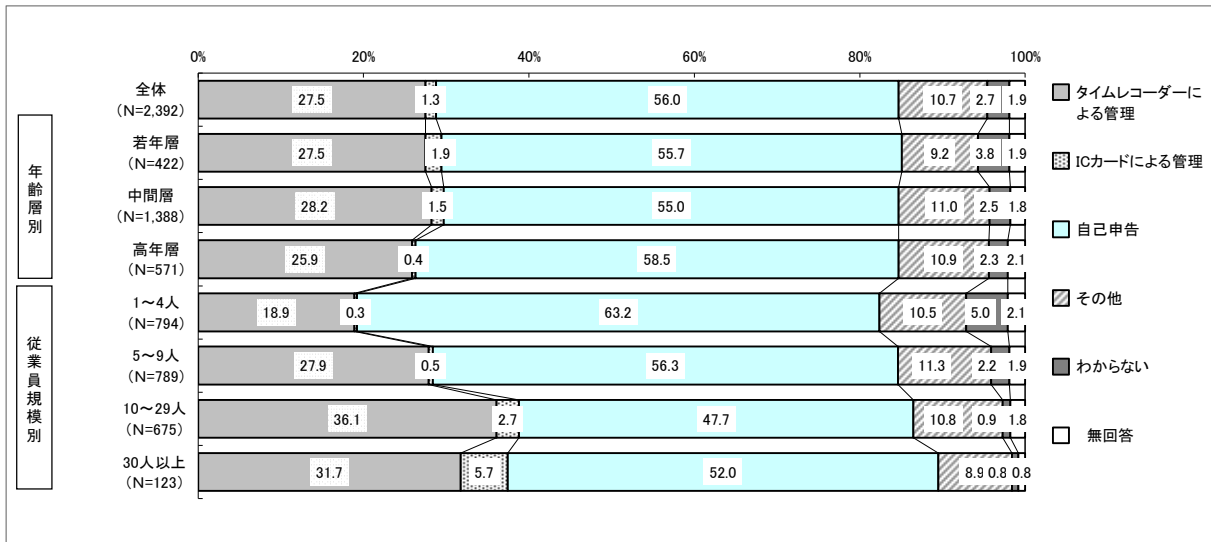
(6) 労働時間（出退勤の状況）の管理方法

労働時間（出退勤の状況）の管理方法は、「自己申告」が56.0%と最も高く、以下、「タイムレコーダーによる管理」が27.5%、「その他」が10.7%と続く。

年齢層別にみると、いずれも「自己申告」が5割以上で最も高く、次いで「タイムレコーダーによる管理」となっている。

従業員規模別にみると、全区分で「自己申告」が最も高く、次いで「タイムレコーダーによる管理」となっている。10人以上の区分では「タイムレコーダーによる管理」が3割を超えている。

【図表 67】労働時間（出退勤の状況）の管理方法



(7) 令和2年7月の勤務日数および1日当たりの平均労働時間（残業含む）

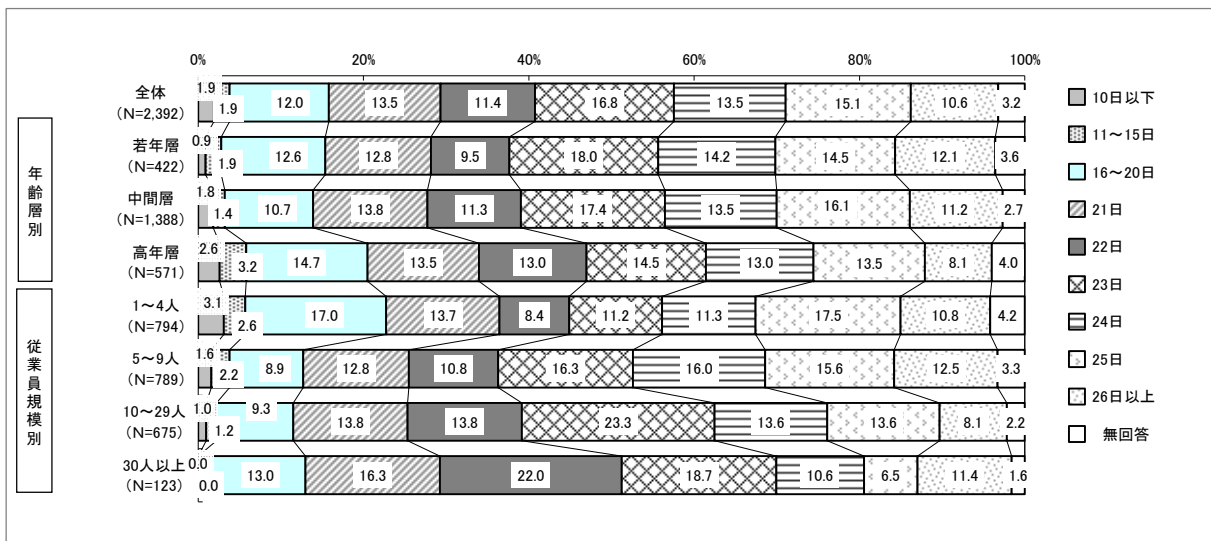
① 令和2年7月の勤務日数

令和2年7月の勤務日数は、「23日」が16.8%と最も高く、以下、「25日」が15.1%、「21日」「24日」がともに13.5%と続く。

年齢層別にみると、若年層、中間層は「23日」、高年層は「16~20日」が最も高い。

従業員規模別にみると、1~4人で「25日」、5~9人、10~29人で「23日」、30人以上で「22日」が最も高い。

【図表 68-1】令和2年7月の勤務日数



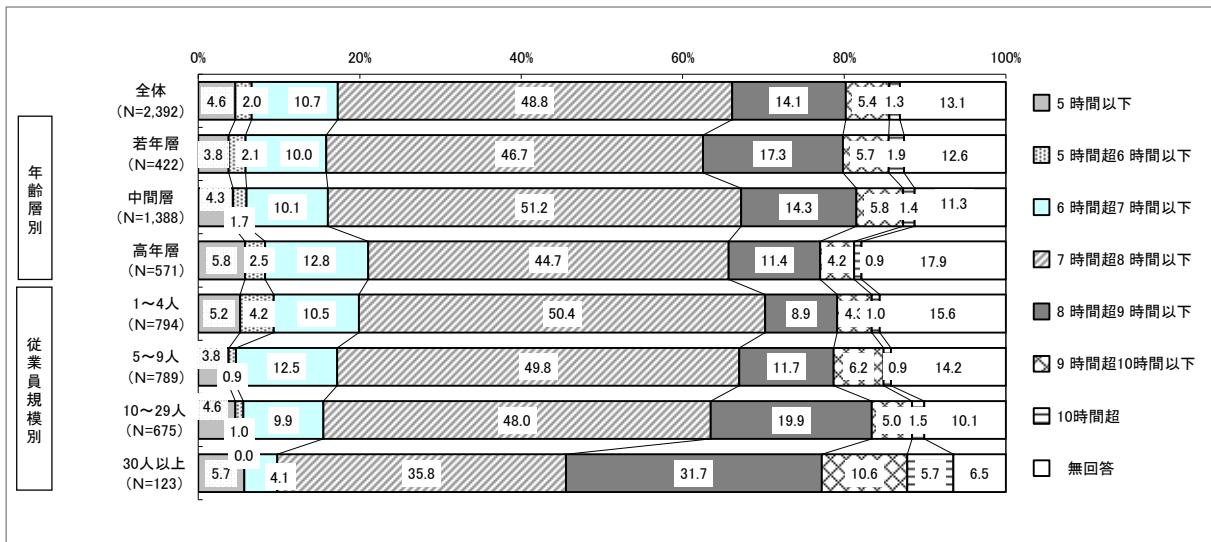
② 令和2年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）

令和2年7月の1日当たりの平均労働時間は、「7時間超8時間以下」が48.8%と最も高く、以下、「8時間超9時間以下」が14.1%、「6時間超7時間以下」が10.7%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「7時間超8時間以下」が最も高い。一方「8時間超9時間以下」は年齢層が高いほど低い。

従業員規模別にみると、全区分で「7時間超8時間以下」が最も高く、規模が大きいほど低い。一方、「8時間超9時間以下」は規模が大きいほど高く、30人以上では3割強となっている。

【図表 68-2】 令和2年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）



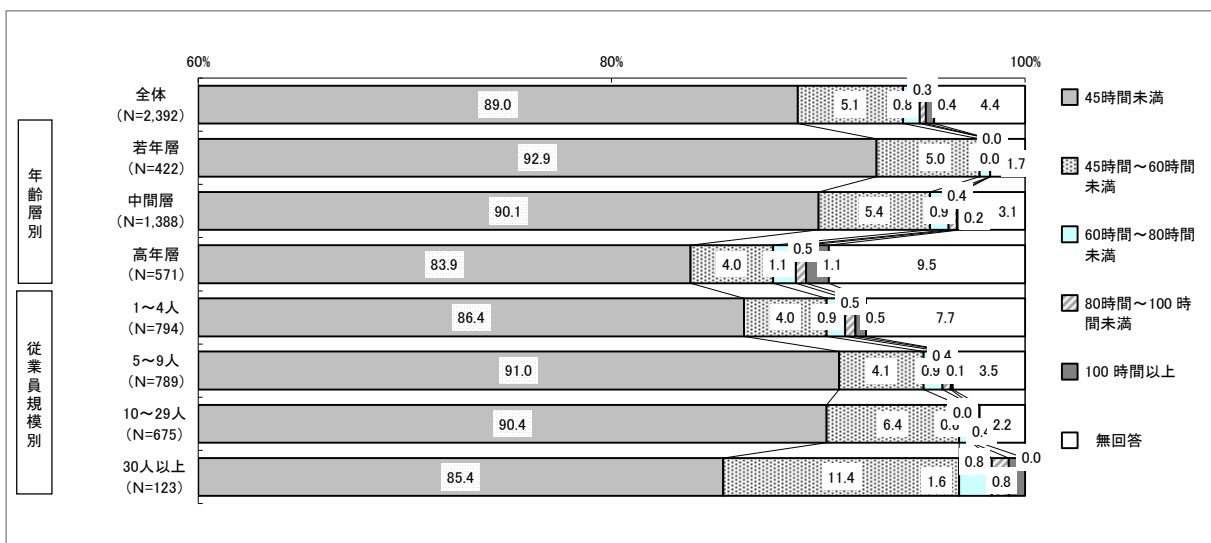
(8) 1ヶ月の平均残業時間

1ヶ月の平均残業時間は、「45時間未満」が89.0%と最も高く、以下、「45時間～60時間未満」が5.1%、「60時間～80時間未満」が0.8%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「45時間未満」が最も高く、更に年齢層が低いほど高い。

従業員規模別にみると、全区分で「45時間未満」が最も高い。また、30人以上では「45時間～60時間未満」が他の区分より高く、唯一1割を超えている。

【図表 69】 1ヶ月の平均残業時間



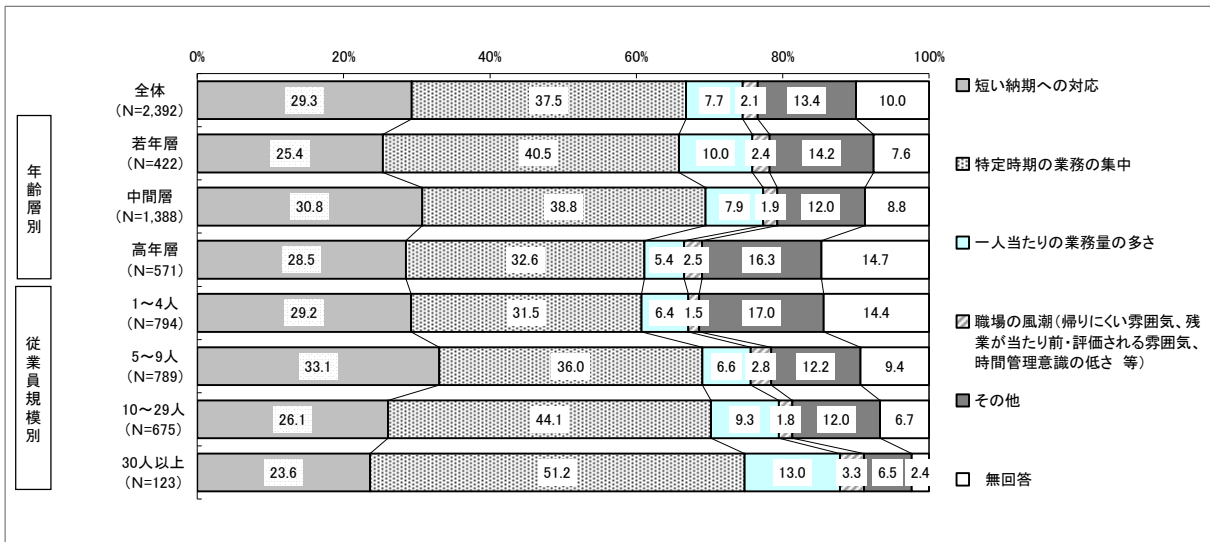
(9) 残業や休日出勤の主たる要因と思うもの

残業や休日出勤の主たる要因と思うものは、「特定時期の業務の集中」が37.5%と最も高く、以下、「短い納期への対応」が29.3%、「その他」が13.4%と続く。

年齢層別にみると、「特定時期の業務の集中」は年齢層が高いほど低い。若年層では「短い納期への対応」が他の年齢層に比べて低い。

従業員規模別にみると、「特定時期の業務の集中」は規模が大きいほど高い。また、5～9人では「短い納期への対応」が他の区分より高い。

【図表 70】 残業や休日出勤の主たる要因と思うもの



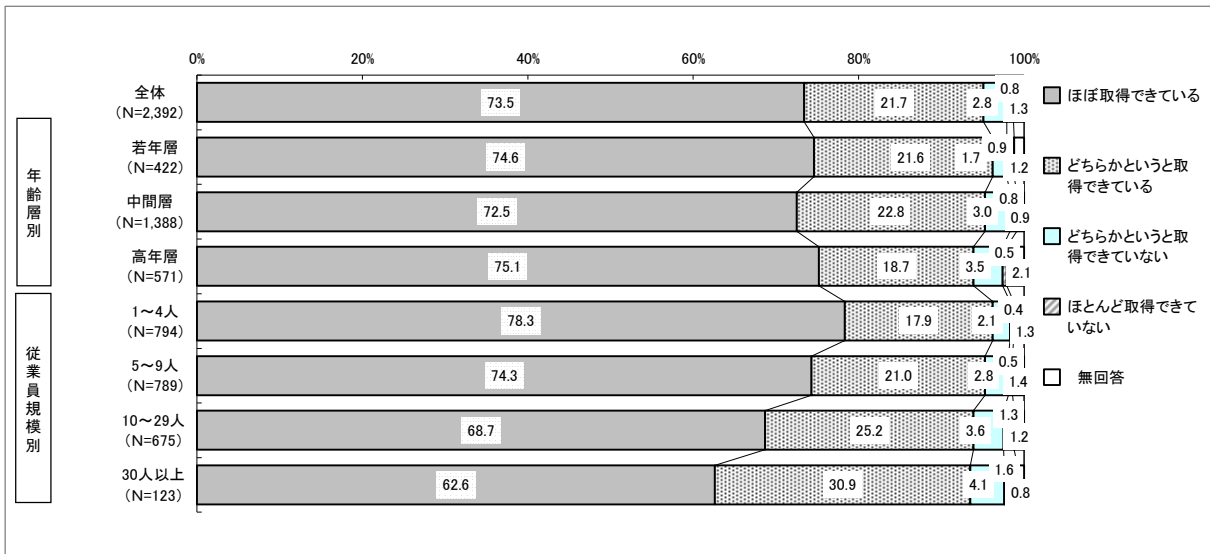
(10) 業務中の適度な休憩の取得状況

業務中に適度な休憩を取得できているかは、「ほぼ取得できている」が73.5%と最も高く、以下、「どちらかという取得できている」が21.7%、「どちらかという取得できていない」が2.8%と続く。

年齢層別にみると、全区分で「ほぼ取得できている」が7割を超え、最も高い。

従業員規模別にみると、概ね規模が大きいほど「ほぼ取得できている」が低く、「どちらかという取得できている」が高い。

【図表 71】 業務中の適度な休憩の取得状況



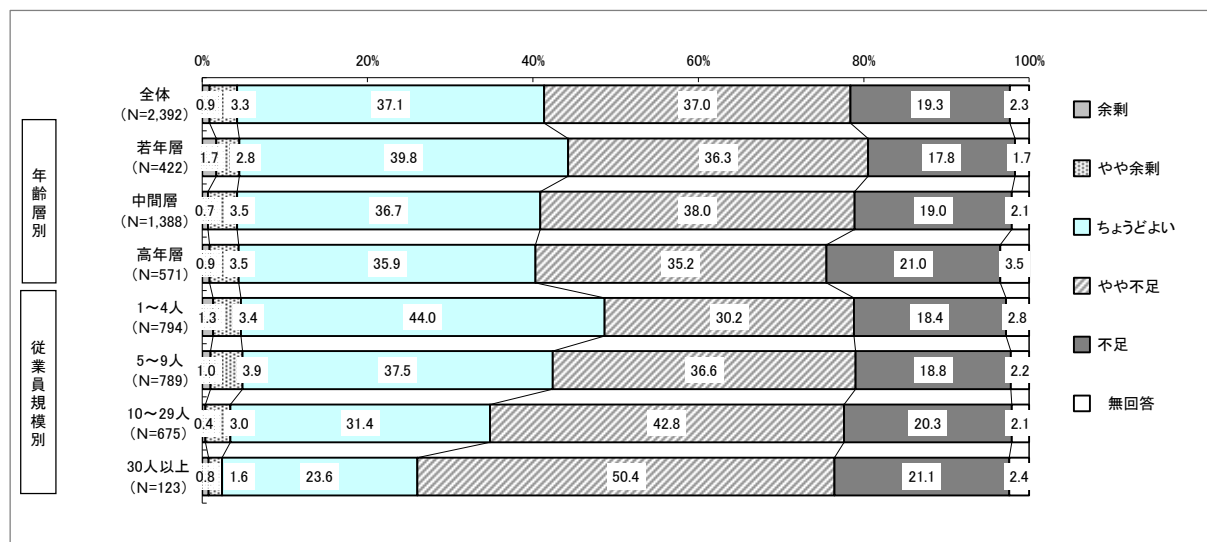
(11) 職場の技能労働者の過不足感

職場の技能労働者の過不足感は、「ちょうどよい」が37.1%と最も高く、以下、「やや不足」が37.0%、「不足」が19.3%と続く。

年齢層別にみると、「やや不足」と「不足」の合計は、全年齢層でいずれも5割を超えている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「やや不足」と「不足」の合計の割合が高く、「ちょうどよい」は低い。

【図表 72】 職場の技能労働者の過不足感



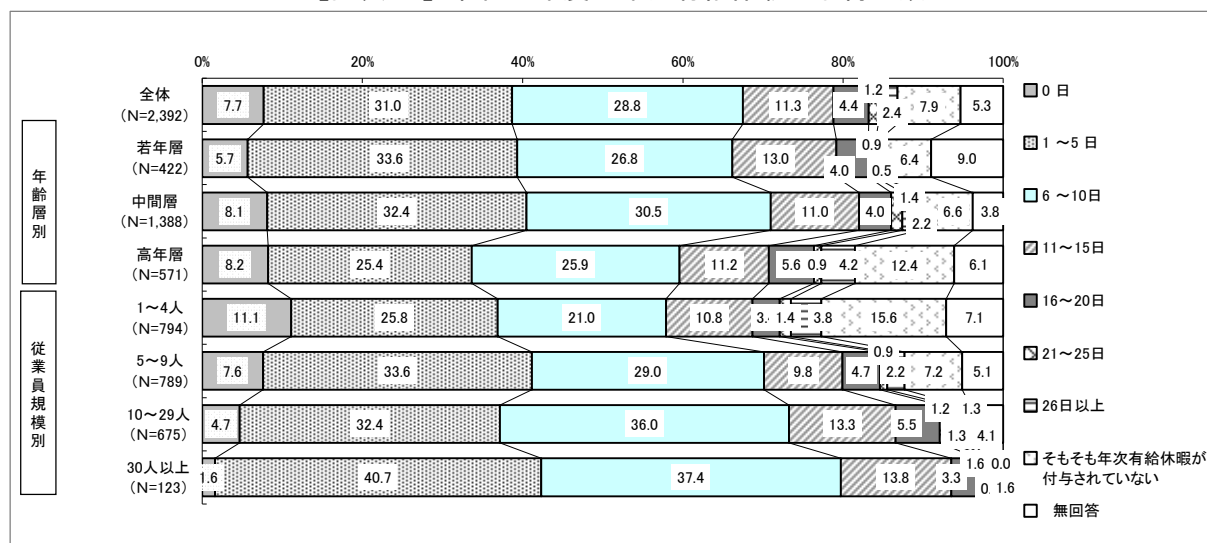
(12) 令和元年度の年次有給休暇の取得日数

令和元年度の年次有給休暇の取得日数は、「1~5日」が31.0%と最も高く、以下、「6~10日」が28.8%、「11~15日」が11.3%と続く。

年齢層別にみると、若年層と中間層は「1~5日」、高年層は「6~10日」が最も高い。また、高年層では「そもそも年次有給休暇が付与されていない」が1割を超え、他の年齢層よりも高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「6~10日」が高く、「1~5日」も概ね高い。1~4人では「そもそも年次有給休暇が付与されていない」が1割半ばで他区分より高い。

【図表 73】 令和元年度の年次有給休暇の取得日数



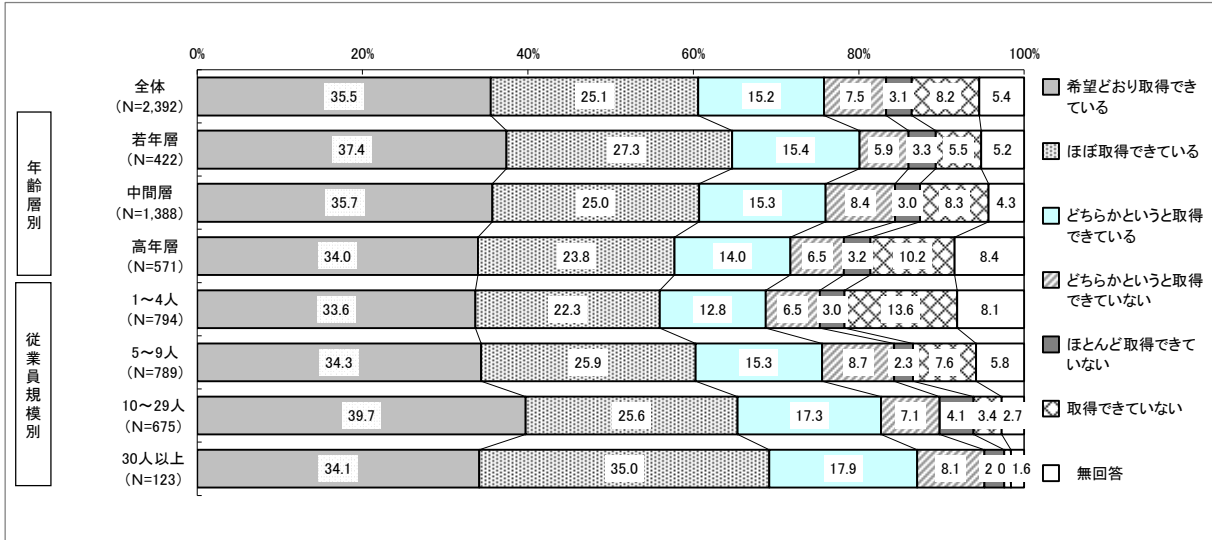
〔13〕 年次有給休暇の希望どおりの取得状況

年次有給休暇を希望どおりに取得できているかは、「希望どおり取得できている」が35.5%と最も高く、以下、「ほぼ取得できている」が25.1%、「どちらかというと取得できている」が15.2%と続く。

年齢層別にみると、年齢層が高いほど「希望どおり取得できている」「ほぼ取得できている」「どちらかというと取得できている」の合計が低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「希望どおり取得できている」「ほぼ取得できている」「どちらかというと取得できている」の合計が高い。

【図表 74】 年次有給休暇の希望どおりの取得状況



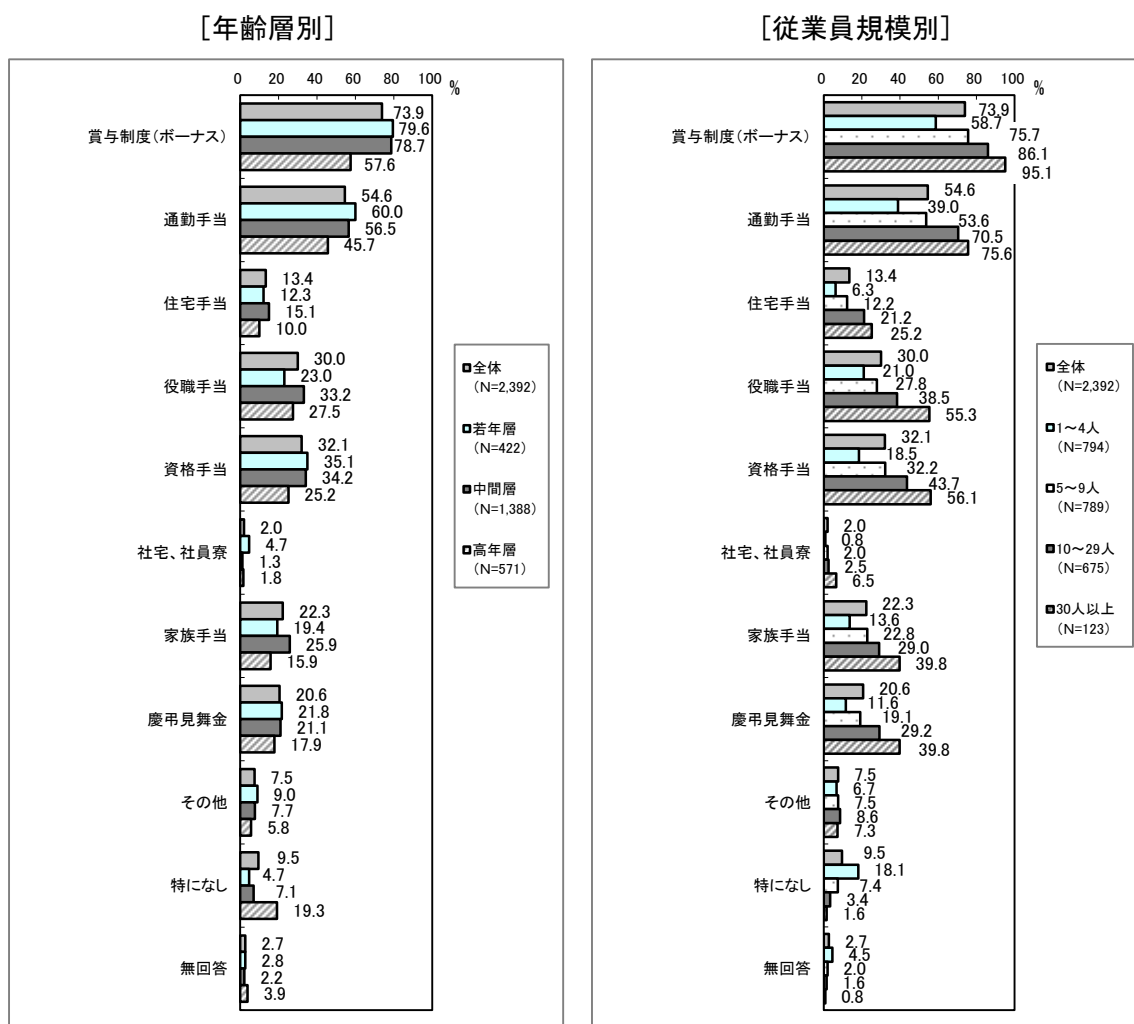
(14) 受けている待遇

受けている待遇は、「賞与制度（ボーナス）」が73.9%と最も高く、以下、「通勤手当」が54.6%、「資格手当」が32.1%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「賞与制度（ボーナス）」の割合が最も高い。また、高年齢層では「賞与制度（ボーナス）」「通勤手当」「住宅手当」「資格手当」「家族手当」「慶弔見舞金」が他の年齢層より低い。

従業員規模別にみると、待遇の種類に関する全ての項目で、概ね規模が大きいほど割合が高い。また、「賞与制度（ボーナス）」は全区分でそれぞれ最も高く、1～4人でも6割弱となっている。

【図表 75】 受けている待遇



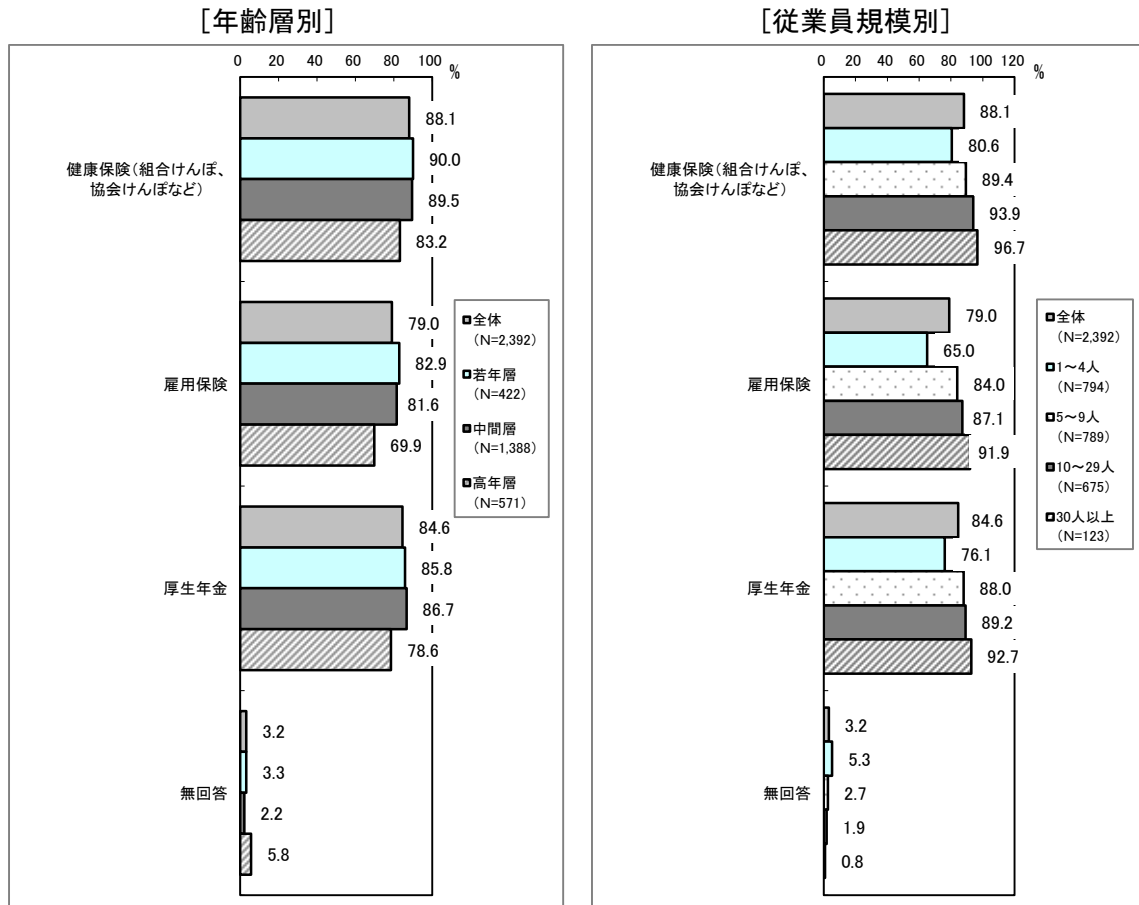
(15) 社会保険加入状況

社会保険加入状況は、「健康保険」が88.1%と最も高く、以下、「厚生年金」が84.6%、「雇用保険」が79.0%と続く。

年齢層別にみると、全ての年齢層で「健康保険」が最も高く、8割を超えている。高年齢層は全ての項目で他の年齢層より割合が低い。

従業員規模別にみると、全ての項目で規模が大きいほど割合が高い。

【図表 76】 社会保険加入状況



C. 建設業への入職、建設業の魅力に関する事項

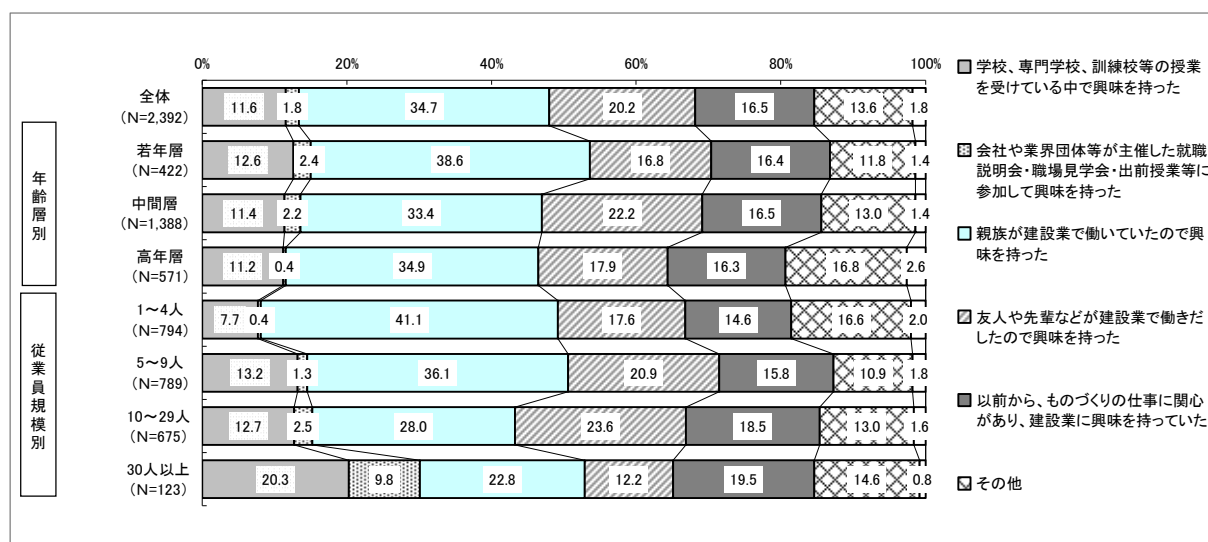
(1) 建設業界に初めて入職したきっかけ

建設業界に初めて入職したきっかけは、「親族が建設業で働いていたので興味を持った」が34.7%と最も高く、以下、「友人や先輩などが建設業で働きだしたので興味を持った」が20.2%、「以前から、ものづくりの仕事に関心があり、建設業に興味を持っていた」が16.5%と続く。

年齢層別にみると、全ての年齢層で「親族が建設業で働いていたので興味を持った」が最も高い。中間層では「友人や先輩などが建設業で働きだしたので興味を持った」が2割強で、他の年齢層に比べてやや高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「学校、専門学校、訓練校等の授業を受けている中で興味を持った」「会社や業界団体等が主催した就職説明会・職場見学会・出前授業等に参加して興味を持った」「以前から、ものづくりの仕事に関心があり、建設業に興味を持っていた」は高く、「親族が建設業で働いていたので興味を持った」は低い。

【図表 77】 建設業界に初めて入職したきっかけ



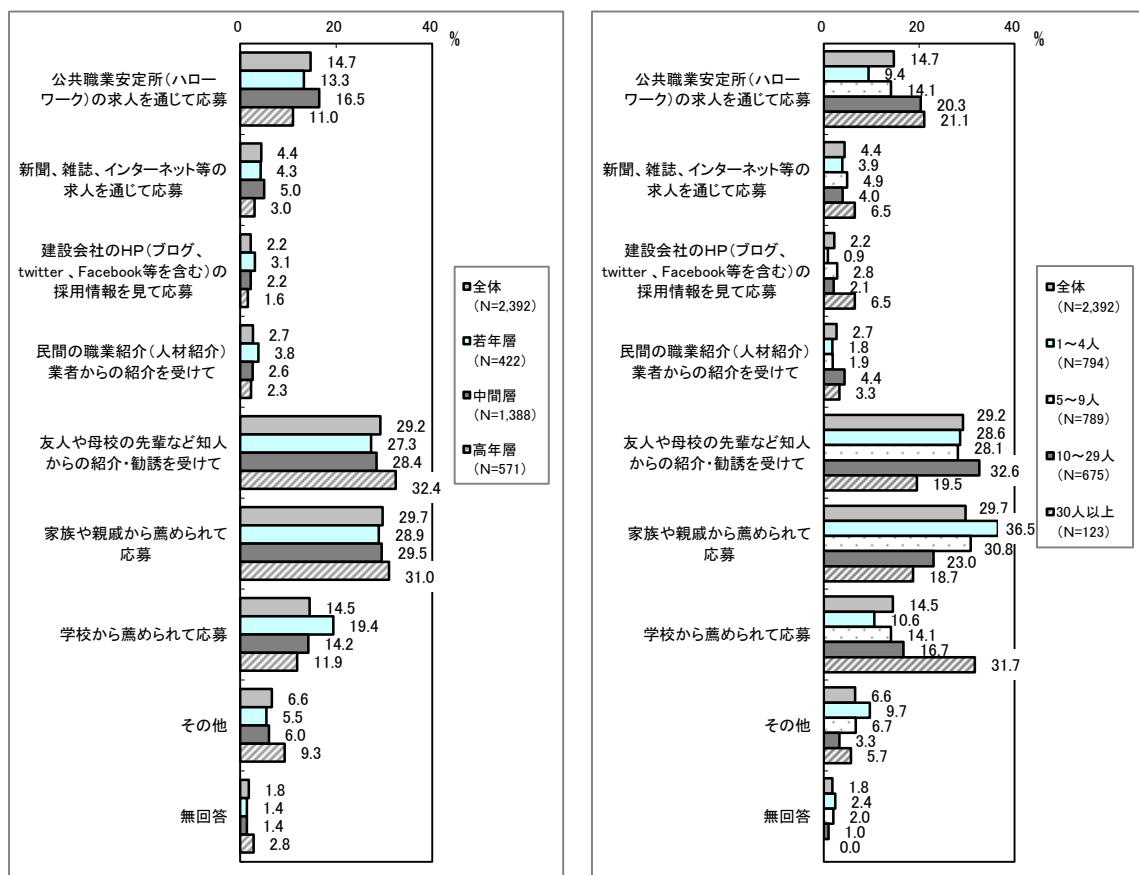
(2) 建設業界に初めて就職した際に利用した方法

建設業界に初めて就職した際に利用した方法は、「家族や親戚から薦められて応募」が29.7%と最も高く、以下、「友人や母校の先輩など知人からの紹介・勧誘を受けて」が29.2%、「公共職業安定所（ハローワーク）の求人を通じて応募」が14.7%と続く。

年齢層別にみると、年齢層が高いほど「友人や母校の先輩など知人からの紹介・勧誘を受けて」「家族や親戚から薦められて応募」が高く、年齢層が低いほど「学校から薦められて応募」が高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「公共職業安定所（ハローワーク）の求人を通じて応募」「学校から薦められて応募」が高い。

【図表 78】 建設業界に初めて就職した際に利用した方法
 [年齢層別] [従業員規模別]



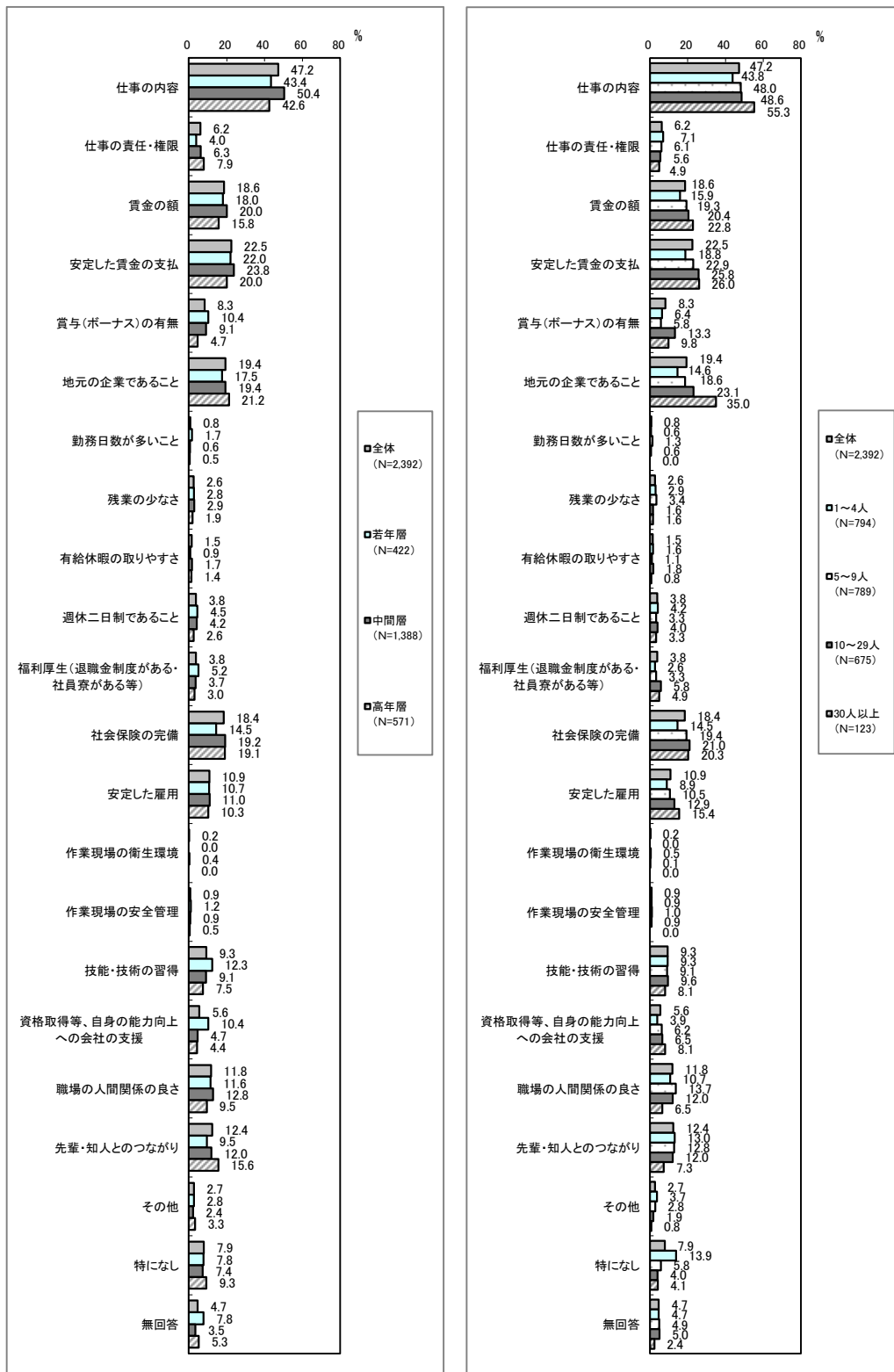
(3) 現在の会社に就職する際に重視したこと

現在の会社に就職する際に重視したことは、「仕事の内容」が47.2%と最も高く、以下、「安定した賃金の支払」が22.5%、「地元の企業であること」が19.4%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「仕事の内容」が最も高い。

従業員規模別にみると、全区分で「仕事の内容」が最も高く、これに次いで、30人未満の区分では「安定した賃金の支払」が、30人以上では「地元の企業であること」が、それぞれ続いている。

【図表 79】現在の会社に就職する際に重視したこと
[年齢層別] [従業員規模別]



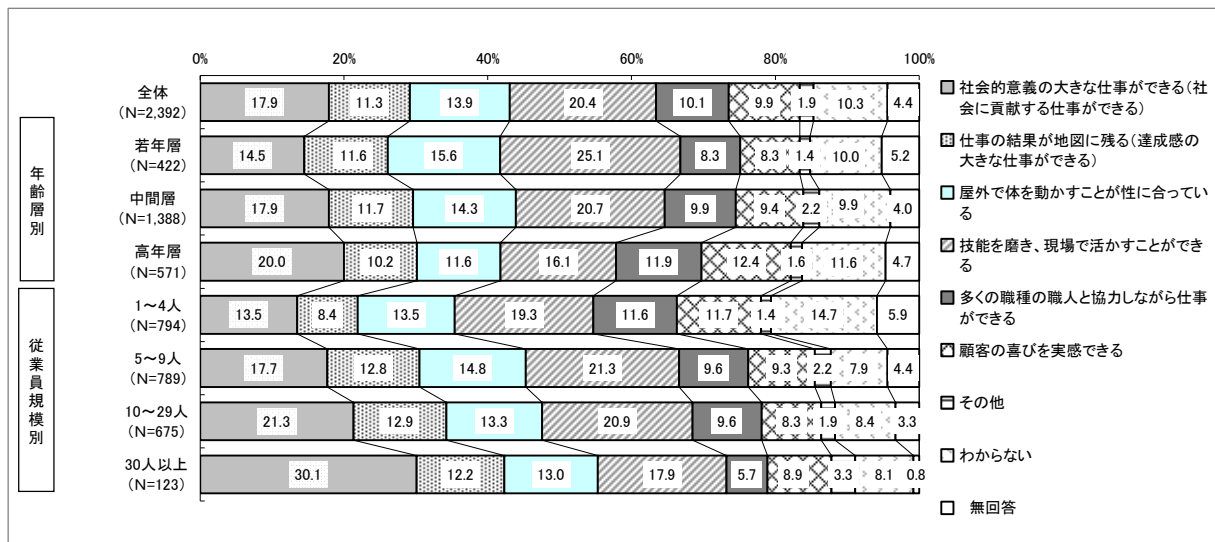
(4) 建設業で最も魅力を感じる点

建設業で最も魅力を感じる点は、「技能を磨き、現場で活かすことができる」が20.4%と最も高く、以下、「社会的意義の大きな仕事ができる（社会に貢献する仕事ができる）」が17.9%、「屋外で体を動かすことが性に合っている」が13.9%と続く。

年齢層別にみると、若年層、中間層では「技能を磨き、現場で活かすことができる」が最も高く、高年層では「社会的意義の大きな仕事ができる（社会に貢献する仕事ができる）」が最も高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「社会的意義の大きな仕事ができる（社会に貢献する仕事ができる）」の割合が高く、規模が小さいほど「多くの職種の職人と協力しながら仕事ができる」「顧客の喜びを実感できる」の割合が高い。

【図表 80】 建設業で最も魅力を感じる点



(5) 現段階での重視度

下表（図表81-1）の13項目について、現在の会社での現段階での重視度を尋ねた。その結果に対し「とても重視している」を選んだ場合は5ポイント、「やや重視している」は4ポイント、「どちらでもない」は3ポイント、「あまり重視していない」は2ポイント、「全く重視していない」は1ポイントをそれぞれ配点し、各項目の平均を出したところ、「①仕事の内容」が4.19ポイントと最も高く、次いで「②仕事の責任の大きさ」が4.15ポイント、「⑩雇用が安定していること」が4.13ポイントと続いた。

年齢層別にみると、中間層、高年層では「①仕事の内容」が、若年層は「⑩雇用が安定していること」が最もポイントが高い。

従業員規模別にみると、従業員5～9人、30人以上では「①仕事の内容」が最もポイントが高いが、従業員1～4人では「②仕事の責任の大きさ」、従業員10～29人では「⑩雇用が安定していること」が最も高い。

【図表81-1】現段階での重視度

重視する項目	全年齢層 (N=2,381)	若年層 (N=422)	中間層 (N=1,388)	高年層 (N=571)	
1 仕事の内容	4.19	4.13	4.19	4.22	
2 仕事の責任の大きさ	4.15	4.07	4.15	4.18	
3 給料	3.99	4.15	4.03	3.78	
4 勤務日数・時間	3.89	4.01	4.08	4.05	
5 残業の少なさ	3.36	3.51	3.38	3.22	
6 休暇の取りやすさ	3.55	3.67	3.57	3.41	
7 福利厚生	3.72	3.80	3.72	3.66	
8 能力や資格に対する評価	3.81	3.95	3.83	3.65	
9 自身の能力向上への支援	3.72	3.85	3.77	3.49	
10 職場の人間関係の良さ	4.00	4.09	4.01	3.92	
11 雇用が安定していること	4.13	4.15	4.15	4.03	
12 作業現場の衛生環境	3.75	3.82	3.76	3.68	
13 作業現場の安全管理	4.01	4.00	4.02	3.98	
重視する項目	全従業員規模 (N=2,381)	従業員数1～4人 (N=794)	従業員数5～9人 (N=789)	従業員数10～29人 (N=675)	従業員数30人以上 (N=123)
1 仕事の内容	4.19	4.15	4.23	4.18	4.20
2 仕事の責任の大きさ	4.15	4.16	4.18	4.10	4.11
3 給料	3.99	3.89	4.01	4.08	4.05
4 勤務日数・時間	3.89	3.66	3.68	3.72	3.68
5 残業の少なさ	3.36	3.35	3.38	3.37	3.35
6 休暇の取りやすさ	3.55	3.53	3.57	3.59	3.44
7 福利厚生	3.72	3.68	3.75	3.75	3.54
8 能力や資格に対する評価	3.81	3.77	3.82	3.87	3.80
9 自身の能力向上への支援	3.72	3.67	3.75	3.77	3.58
10 職場の人間関係の良さ	4.00	3.96	4.04	4.02	4.02
11 雇用が安定していること	4.13	4.02	4.18	4.19	4.15
12 作業現場の衛生環境	3.75	3.74	3.77	3.77	3.73
13 作業現場の安全管理	4.01	4.01	4.02	4.03	3.94

重視度のポイント付与基準

- 「とても重視している」:5ポイント
- 「やや重視している」:4ポイント
- 「どちらともいえない」:3ポイント
- 「あまり重視していない」:2ポイント
- 「全く重視していない」:1ポイント

(6) 現段階での満足度

現段階での満足度は、「⑪雇用が安定していること」が4.03ポイントと最も高く、次いで「①仕事の内容」が3.94ポイント、「②仕事の責任の大きさ」3.91ポイントと続いた。

なお、回答結果に対し「とても重視している」を選んだ場合は5ポイント、「やや重視している」は4ポイント、「どちらでもない」は3ポイント、「あまり重視していない」は2ポイント、「全く重視していない」は1ポイントをそれぞれ配点し、各項目の平均を算出した。

年齢層別にみると、高年層では「①仕事の内容」が、若年層、中間層は「⑪雇用が安定していること」が最もポイントが高い。

従業員規模別にみると、従業員1～4人では「①仕事の内容」が最もポイントが高いが、従業員5～9人、従業員10～29人、30人以上では「⑪雇用が安定していること」が最も高い。

【図表81-2】現段階での満足度

満足している項目	全年齢層 (N=2,381)	若年層 (N=422)	中間層 (N=1,388)	高年層 (N=571)	
1 仕事の内容	3.94	3.97	3.92	3.97	
2 仕事の責任の大きさ	3.91	3.91	3.90	3.93	
3 給料	3.61	3.64	3.60	3.62	
4 勤務日数・時間	3.70	3.73	3.66	3.76	
5 残業の少なさ	3.82	3.83	3.80	3.84	
6 休暇の取りやすさ	3.84	3.90	3.83	3.82	
7 福利厚生	3.89	4.02	3.87	3.85	
8 能力や資格に対する評価	3.72	3.80	3.72	3.65	
9 自身の能力向上への支援	3.75	3.90	3.76	3.61	
10 職場の人間関係の良さ	3.84	3.90	3.84	3.82	
11 雇用が安定していること	4.03	4.14	4.02	3.95	
12 作業現場の衛生環境	3.72	3.76	3.73	3.65	
13 作業現場の安全管理	3.83	3.88	3.82	3.81	
満足している項目	全従業員規模 (N=2,381)	従業員数1～4人 (N=794)	従業員数5～9人 (N=789)	従業員数10～29人 (N=675)	従業員数30人以上 (N=123)
1 仕事の内容	3.94	3.95	3.99	3.90	3.88
2 仕事の責任の大きさ	3.91	3.94	3.95	3.85	3.76
3 給料	3.61	3.60	3.65	3.60	3.48
4 勤務日数・時間	3.70	3.73	3.67	3.71	3.62
5 残業の少なさ	3.82	3.85	3.84	3.79	3.55
6 休暇の取りやすさ	3.84	3.81	3.83	3.89	3.81
7 福利厚生	3.89	3.84	3.92	3.93	3.78
8 能力や資格に対する評価	3.72	3.73	3.80	3.68	3.43
9 自身の能力向上への支援	3.75	3.72	3.82	3.72	3.61
10 職場の人間関係の良さ	3.84	3.86	3.94	3.74	3.74
11 雇用が安定していること	4.03	3.92	4.11	4.05	4.08
12 作業現場の衛生環境	3.72	3.73	3.76	3.68	3.64
13 作業現場の安全管理	3.83	3.85	3.83	3.82	3.78

満足度のポイント付与基準

- 「とても満足している」:5ポイント
- 「やや満足している」:4ポイント
- 「どちらともいえない」:3ポイント
- 「あまり満足していない」:2ポイント
- 「全く満足していない」:1ポイント

D. 技能の習得に関する事項

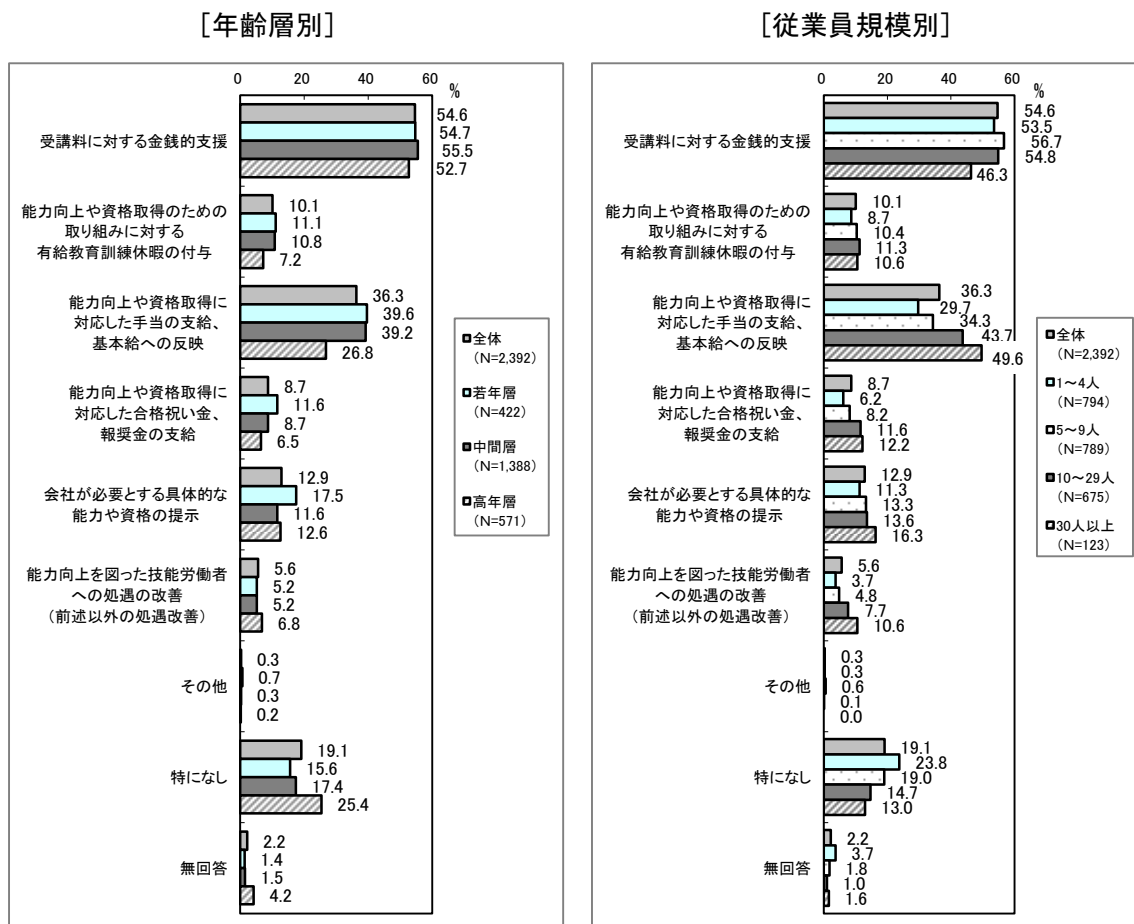
(1) 技能習得や知識習得のための取り組みに対する会社からの支援のうち、希望するもの

技能習得や知識習得のための取り組みに対する会社からの支援のうち、希望するものは、「受講料に対する金銭的支援」が 54.6%と最も高く、以下、「能力向上や資格取得に対応した手当の支給、基本給への反映」が 36.3%、「会社が必要とする具体的な能力や資格の提示」が 12.9%と続く。なお、「特になし」は 19.1%となっている。

年齢層別にみると、全年齢層で「受講料に対する金銭的支援」が最も高い。また、年齢層が低いほど、「能力向上や資格取得のための取り組みに対する有給教育訓練休暇の付与」「能力向上や資格取得に対応した手当の支給、基本給への反映」「能力向上や資格取得に対応した合格祝い金、報奨金の支給」が高い。

従業員規模別にみると、30人未満の区分では「受講料に対する金銭的支援」が、30人以上では「能力向上や資格取得に対応した手当の支給、基本給への反映」が、それぞれ最も高い。

【図表 82】 技能習得や知識習得のための取り組みに対する会社からの支援のうち、希望するもの



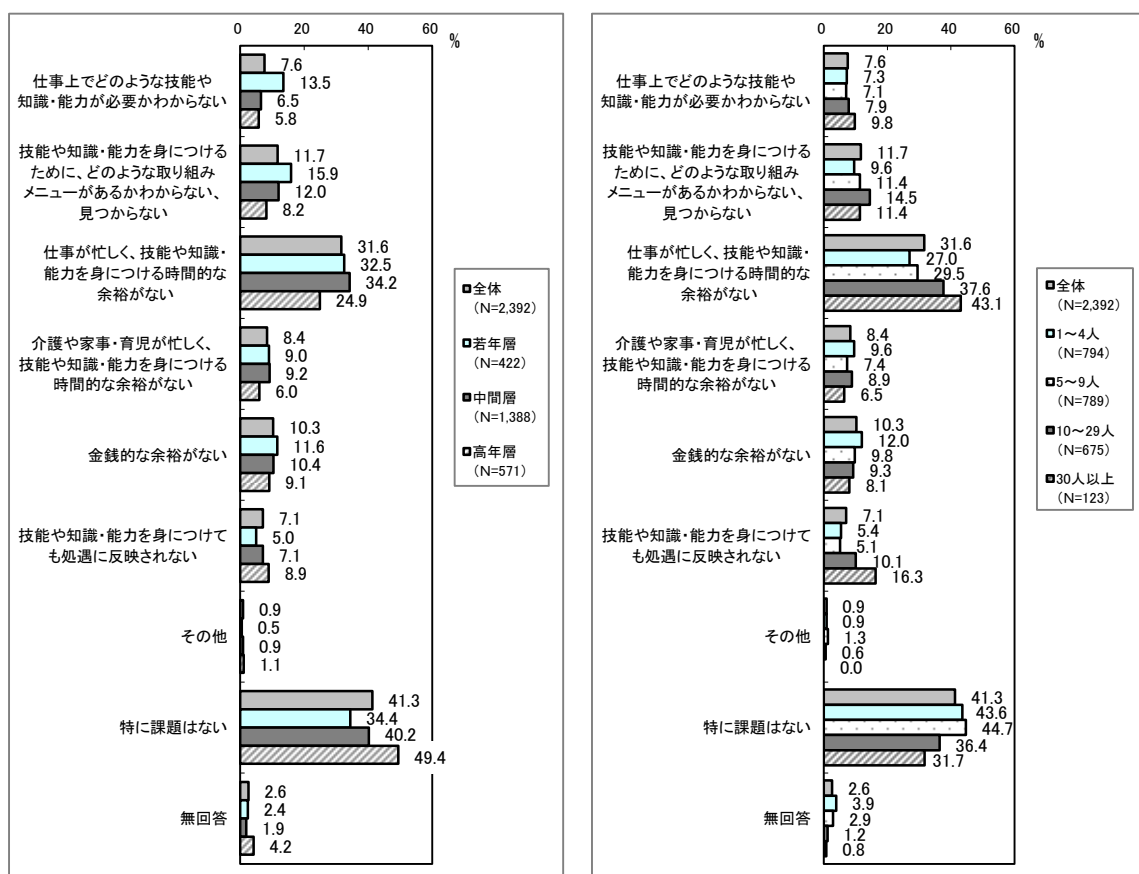
(2) 仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題

仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題は、「特に課題はない」が41.3%と最も高く、以下、「仕事が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的な余裕がない」が31.6%、「技能や知識・能力を身につけるために、どのような取り組みメニューがあるかわからない、見つからない」が11.7%と続く。

年齢層別にみると、若年層では「仕事上でどのような技能や知識・能力が必要かわからない」「技能や知識・能力を身につけるために、どのような取り組みメニューがあるかわからない、見つからない」が他の年齢層に比べて高い。なお、「特に課題はない」は高年層で約5割と高い。

従業員規模別にみると、「仕事が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的な余裕がない」は、規模が大きいほど高く30人以上では4割を超えている。また、30人以上では「技能や知識・能力を身につけても処遇に反映されない」が1割半ばで他区分に比べて高い。10人未満の区分では「特に課題はない」が4割を超えている。

【図表 83】 仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題
[年齢層別] [従業員規模別]



E. 女性技能労働者に関する事項

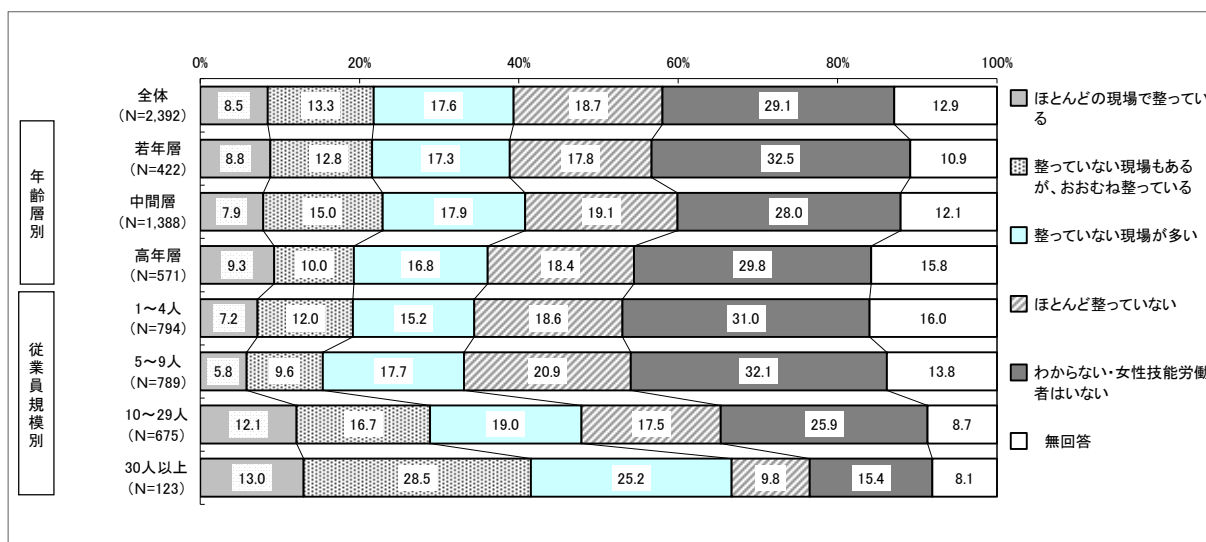
(1) 女性技能労働者が働くための、職場（現場）における女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況

女性技能労働者が働くための職場（現場）における女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況は、「わからない・女性技能労働者はいない」が29.1%と最も高く、以下、「ほとんど整っていない」が18.7%、「ほとんど整っている」が12.9%と続く。「ほとんどの現場で整っている」と「整っていない現場もあるが、おおむね整っている」を合わせた『整っている』は21.8%、「整っていない現場が多い」と「ほとんど整っていない」を合わせた『整っていない』は36.3%となり、『整っていない』の割合が上回っている。

年齢層別にみると、全年齢層で『整っていない』が2割前後となっている。

従業員規模別にみると、『整っている』はおおむね規模が大きいほど高く、30人以上では4割強となっている。

【図表 84】女性技能労働者が働くための、
職場（現場）における女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況



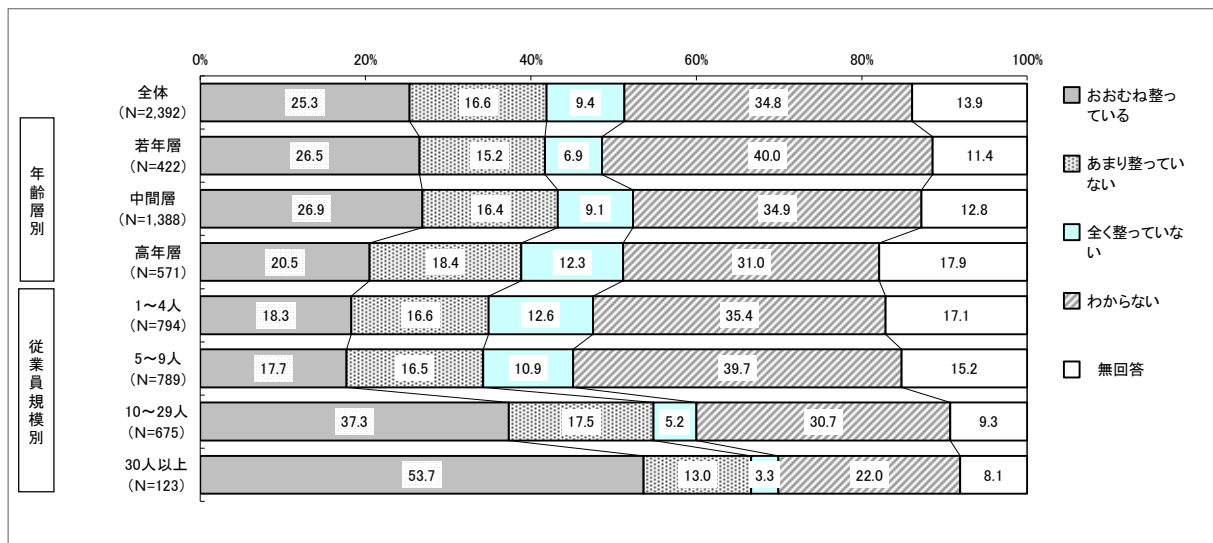
(2) 女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度（育児休暇など）の整備状況

女性技能労働者が働くための勤務先における育児休暇などの仕事と家庭の両立に関する制度面の整備状況は、「わからない」が34.8%と最も高く、以下、「おおむね整っている」が25.3%、「あまり整っていない」が16.6%と続く。「あまり整っていない」と「全く整っていない」を合わせた『整っていない』は26.0%となり、「おおむね整っている」とほぼ同率である。

年齢層別にみると、高年齢層では「おおむね整っている」が他の年齢層に比べて低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「おおむね整っている」は高く、『整っていない』は低い。

【図表 85】女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度（育児休暇など）の整備状況



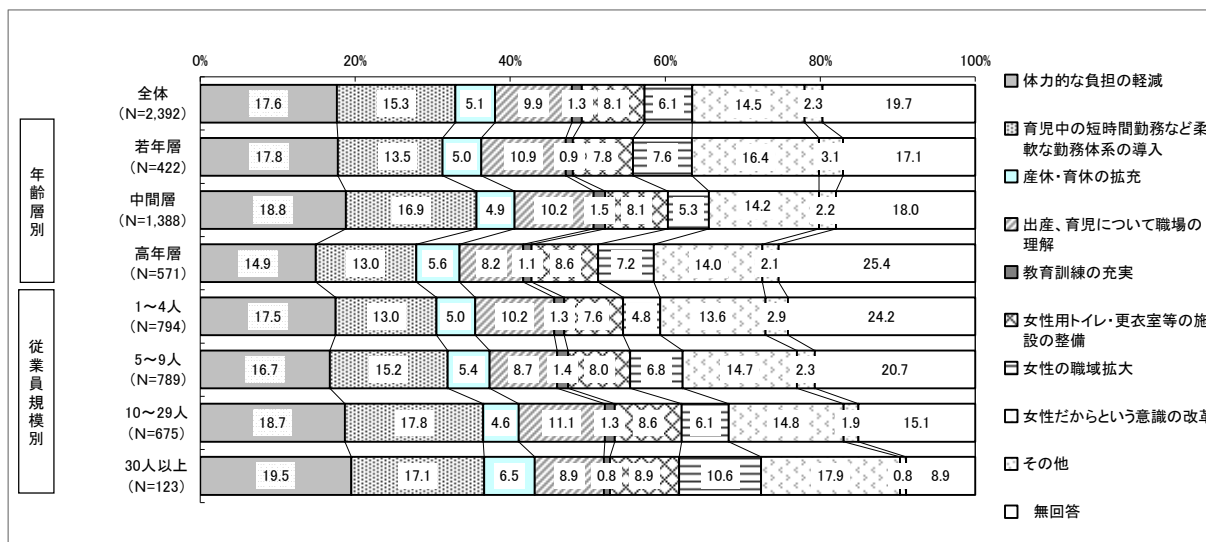
(3) 女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うこと

女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うことは、「無回答」を除くと「体力的な負担の軽減」が17.6%と最も高く、以下、「育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入」が15.3%、「女性だからという意識の改革」が14.5%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「体力的な負担の軽減」が最も高い。中間層では「育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入」が他の年齢層に比べやや高い。

従業員規模別にみると、30人以上では「体力的な負担の軽減」「女性の職域拡大」「女性だからという意識の改革」が他区分に比べてやや高い。

【図表 86】女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うこと



F. 今後の展望に関する事項

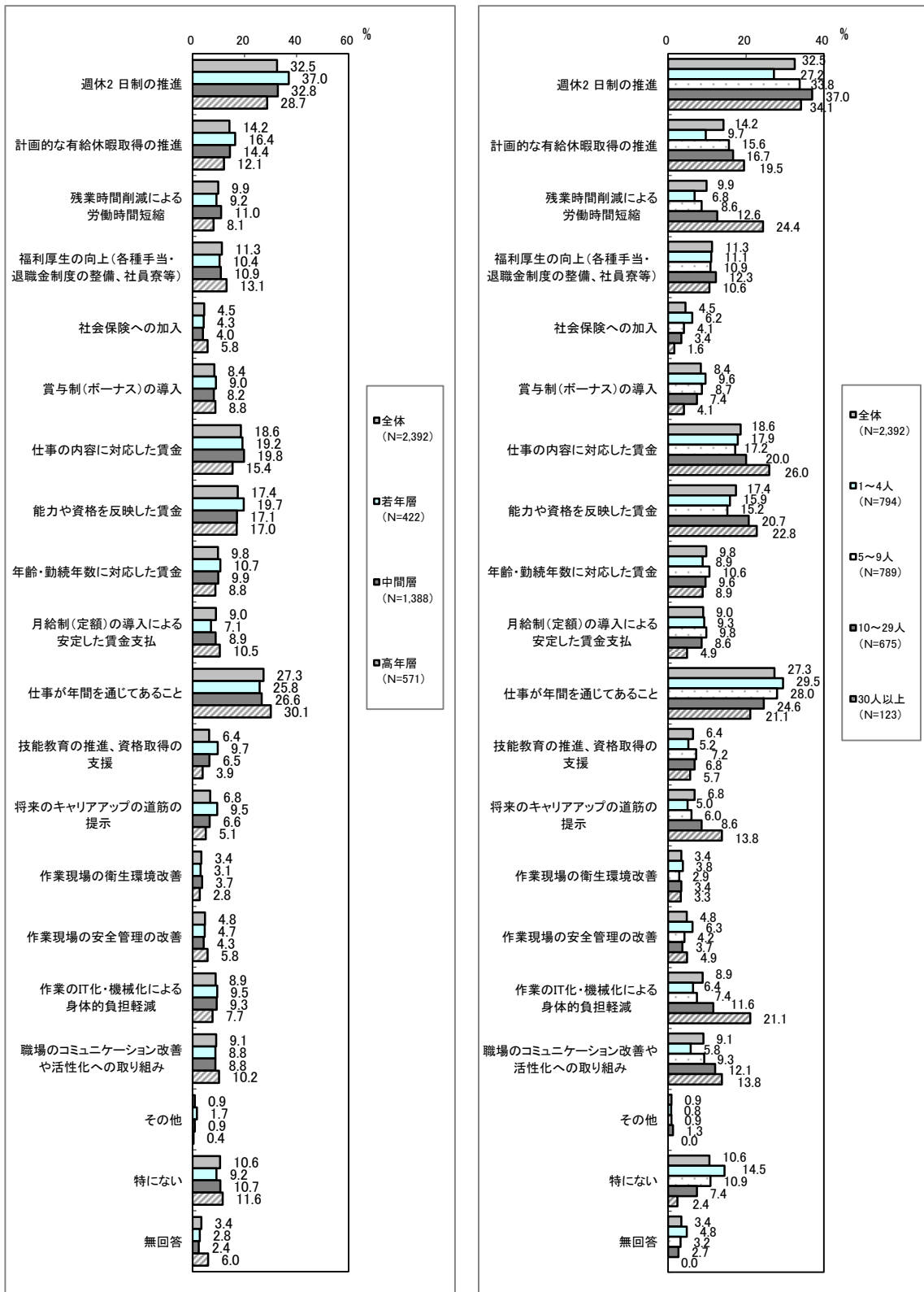
(1) 今後、建設業で働き続けるために企業に求めること

今後、自身が建設業で働き続けるために企業に求めることは、「週休2日制の推進」が32.5%と最も高く、以下、「仕事が年間を通じてあること」が27.3%、「仕事の内容に対応した賃金」が18.6%と続く。

年齢層別にみると、若年層と中間層では「週休2日制の推進」が最も高く、次いで「仕事が年間を通じてあること」が続く。一方、高年層では「仕事が年間を通じてあること」「週休2日制の推進」の順に高い。また、高年層では「仕事の内容に対応した賃金」が若年層と中間層に比べてやや低い。

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「仕事が年間を通じてあること」が高い。1~4人では「週休2日制の推進」が3割を下回り、他区分に比べて低い。30人以上では「残業時間削減による労働時間短縮」「作業のIT化・機械化による身体的負担軽減」が唯一2割を超え、他区分に比べて高い。

【図表 87】 今後、建設業で働き続けるために企業に求めること
 [年齢層別] [従業員規模別]



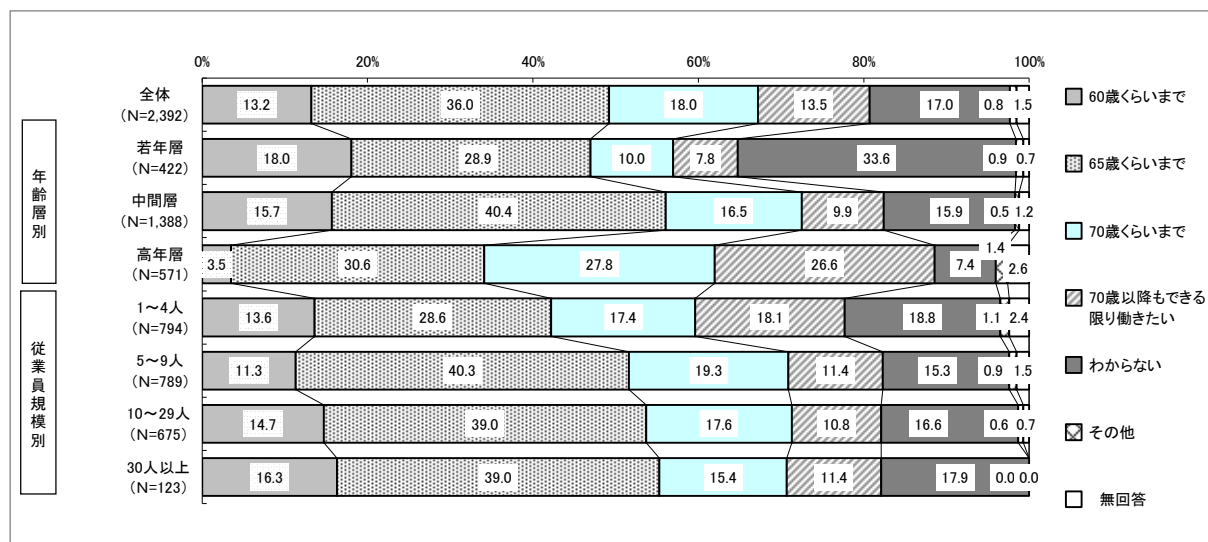
(2) 建設業で働き続けたい年齢

建設業界で何歳まで働きたいかは、「65歳くらいまで」が36.0%と最も高く、以下、「70歳くらいまで」が18.0%、「わからない」が17.0%と続く。

年齢層別にみると、中間層、高年層では「65歳くらいまで」が最も高く、中間層では約4割となっている。また、年齢層が上がるほど「70歳くらいまで」「70歳以降もできる限り働きたい」は高く、「わからない」は低い。

従業員規模別にみると、全区分で「65歳くらいまで」が最も高く、これに次いで、1～4人、30人以上では「わからない」が、5～9人、10～29人では「70歳くらいまで」が、それぞれ続いている。

【図表 88】 建設業で働き続けたい年齢



G. 人材確保・育成に関する事項

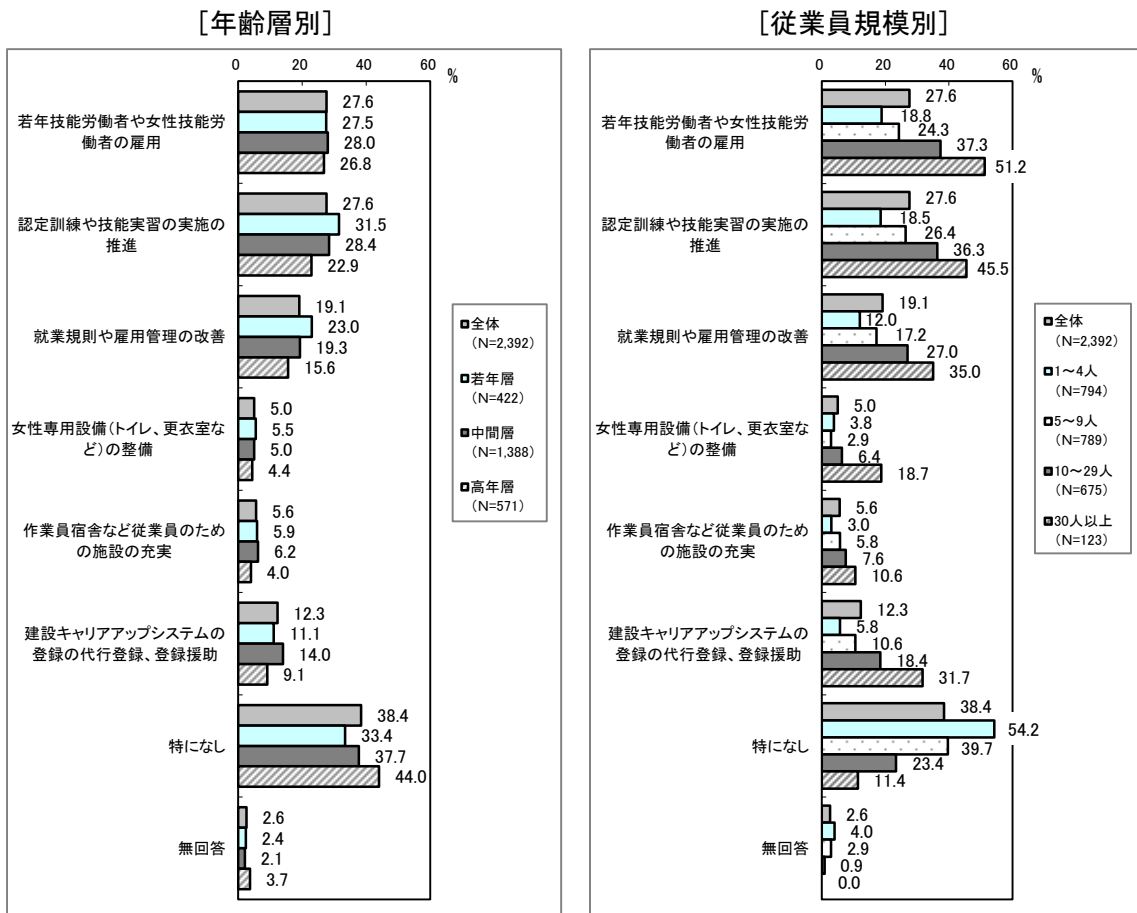
(1) 人材確保・育成に関して職場で実施している取り組み

人材確保・育成に関して職場で実施している取り組みは、「若年技能労働者や女性技能労働者の雇用」及び「認定訓練や技能実習の実施の推進」が27.6%と最も高く、以下、「就業規則や雇用管理の改善」が19.1%と続く。なお、「特になし」が38.4%となっている。

年齢層別にみると、若年層と中間層では「認定訓練や技能実習の実施の推進」が、高年層では「若年技能労働者や女性技能労働者の雇用」が、それぞれ最も高い。

従業員規模別にみると、規模が高いほど実施している取り組み項目の割合が高く、1~4人では「特になし」が5割半ばとなっている。

【図表 89】 人材確保・育成に関して、実施している取り組み



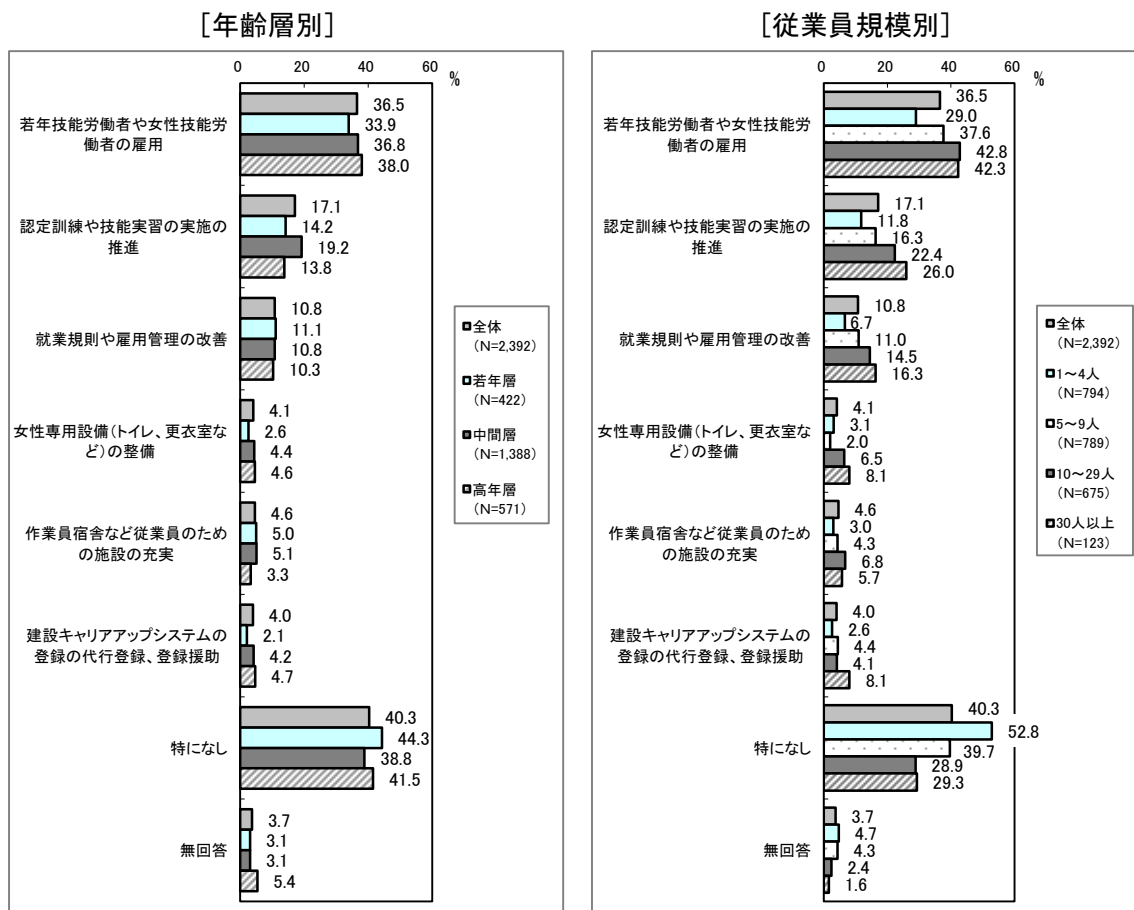
(2) 人材確保・育成に関して職場で実施してほしい取り組み

人材確保・育成に関して職場で実施してほしい取り組みは、「若年技能労働者や女性技能労働者の雇用」が36.5%と最も高く、以下、「認定訓練や技能実習の実施の推進」が17.1%、「就業規則や雇用管理の改善」が10.8%と続く。なお、「特になし」が40.3%となっている。

年齢層別にみると、全年齢層で「若年技能労働者や女性技能労働者の雇用」が最も高い。中間層では「認定訓練や技能実習の実施の推進」が2割弱と他の年齢層に比べて高い。

従業員規模別にみると、全区分で「若年技能労働者や女性技能労働者の雇用」が最も高く、次いで「認定訓練や技能実習の実施の推進」となり、規模が大きいほど高い。

【図表 90】人材確保・育成に関して、実施してほしい取り組み



H. 建設キャリアアップシステムに関する事項

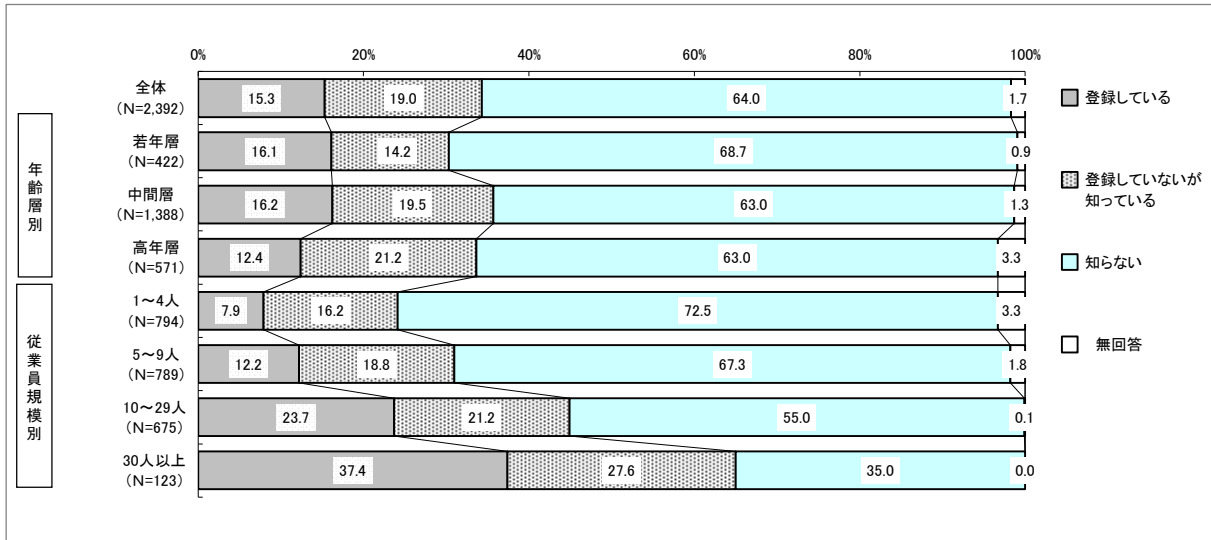
(1) 建設キャリアアップシステムの認知状況

建設キャリアアップシステムの認知状況は、「知らない」が64.0%と最も高く、以下、「登録していないが知っている」が19.0%、「登録している」が15.3%と続く。

年齢層別にみると、年齢層が高いほど「登録していないが知っている」が高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「登録している」「登録していないが知っている」の割合が高く、「知らない」の割合が低い。

【図表 91】建設キャリアアップシステムの認知状況



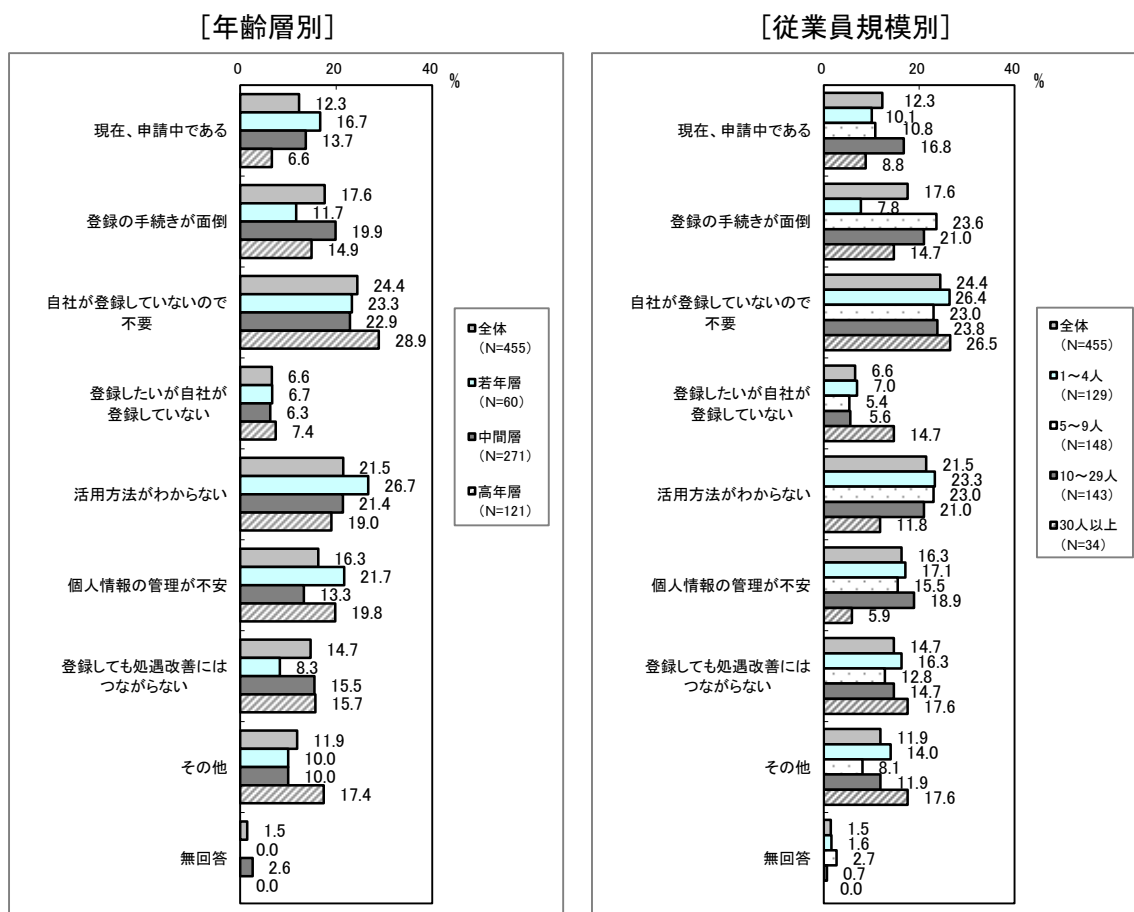
(2) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

建設キャリアアップシステムに登録していない理由は、「自社に登録していないので不要」が24.4%と最も高く、以下、「活用方法がわからない」が21.5%、「登録の手続きが面倒」が17.6%と続く。

年齢層別にみると、若年層では「活用方法がわからない」が、中間層、高年層では「自社に登録していないので不要」が、それぞれ最も高い。

従業員規模別にみると、5～9人では「登録の手続きが面倒」が、それ以外の区分では「自社に登録していないので不要」が、それぞれ最も高い。

【図表 92】建設キャリアアップシステムに登録していない理由



(3) 建設キャリアアップシステムの登録促進に向けて必要な対策

建設キャリアアップシステムの登録促進に向けて必要な対策として、「手続きをもっと簡素化した方が良い」「SNS、TV、新聞等でこの制度があることを知らせて欲しい」「登録料の無料化」などの意見がみられた。

I. 新型コロナウイルス感染症の流行に関する事項

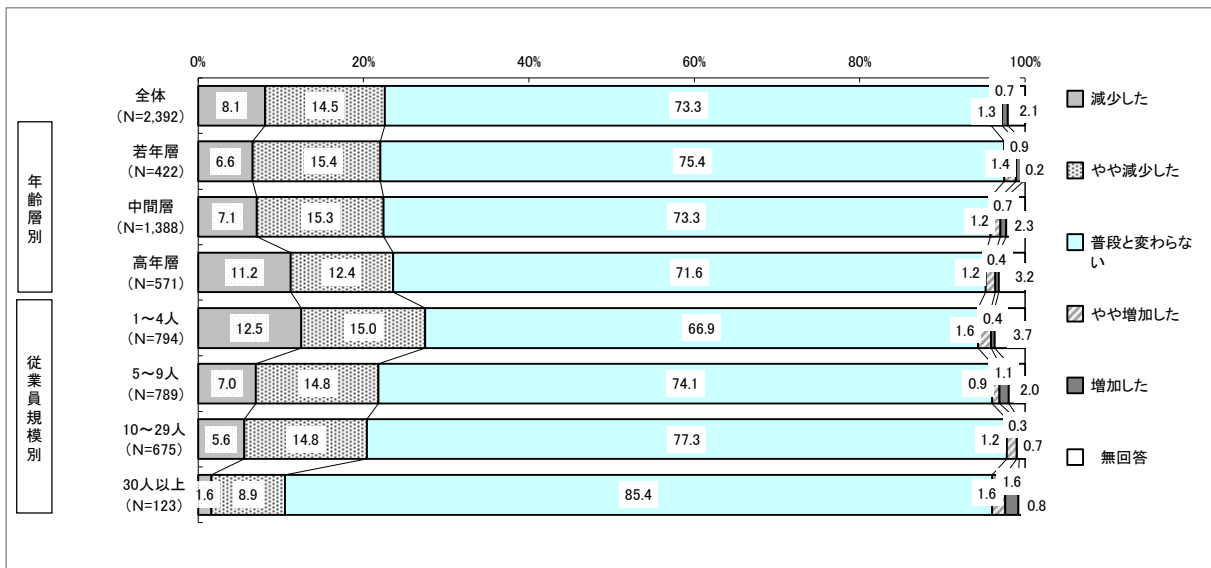
(1) 新型コロナウイルス感染症の流行による影響（給料）

新型コロナウイルス感染症の流行による影響（給料）は、「普段と変わらない」が73.3%と最も高く、以下、「やや減少した」が14.5%、「減少した」が8.1%と続く。

年齢層別にみると、全ての年齢層で「普段と変わらない」が7割を超え、最も高い。高年齢層では「減少した」が1割を超え、他の年齢層に比べて高い。

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「減少した」「やや減少した」の割合が高い。1~4人では「普段と変わらない」が7割を下回り、他区分に比べて低い。

【図表 93-1】 新型コロナウイルス感染症の流行による影響（給料）



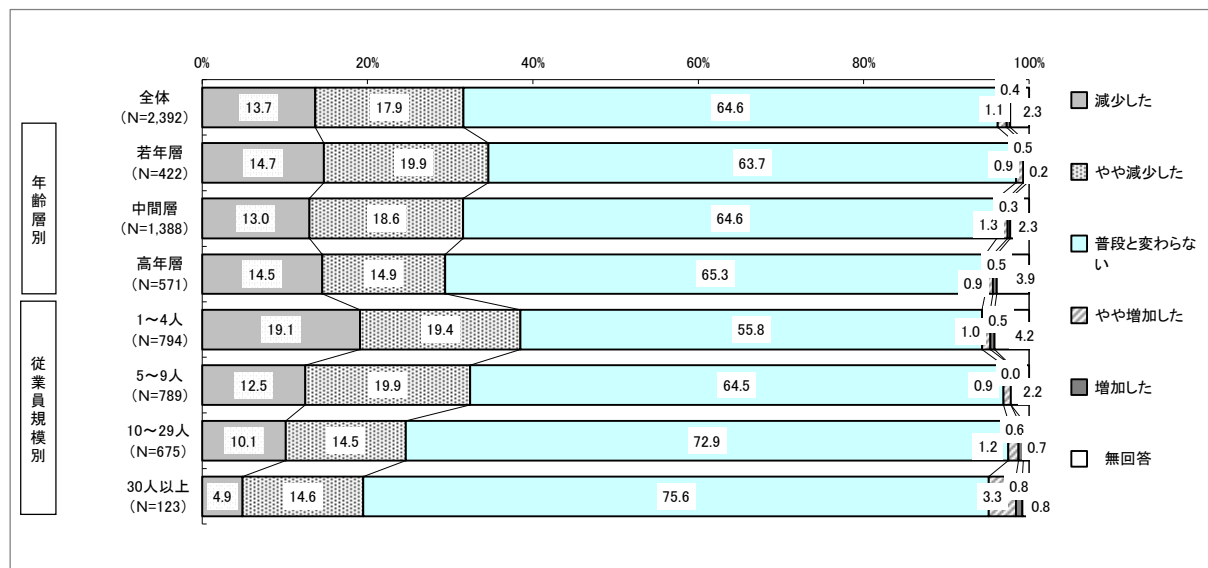
(2) 新型コロナウイルス感染症の流行による影響（労働時間）

新型コロナウイルス感染症の流行による影響（労働時間）は、「普段と変わらない」が64.6%と最も高く、以下、「やや減少した」が17.9%、「減少した」が13.7%と続く。

年齢層別にみると、全ての年齢層で「普段と変わらない」が6割を超え、最も高い。また、年齢層が高いほど「やや減少した」の割合が低い。

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「減少した」の割合が高く、「普段と変わらない」の割合が低い。1～4人では「減少した」「やや減少した」を合わせた割合が4割弱と、他区分に比べて高い。

【図表 93-2】新型コロナウイルス感染症の流行による影響（労働時間）



J. ご意見、ご要望

ご意見、ご要望を 317 人からいただいた。
 主なものについて、項目ごとにまとめて以下に掲載する。

項目	内容
①労働環境の改善	有給休暇を当たり前に取り得る環境が欲しいです。休暇の理由も本当は話す義務はなくても聞かれたら答えなくてはならない雰囲気も気まずいですし、会社がそれを聞いてはいけない、と認識してもらえるような世の中になったらいいな、と期待しています。大手企業だけが頑張っていて有給消化しているのは不公平かと思います。
②賃金	機械やITもすばらしいですが、職人の技術や感覚はまだまだマネ出来ない物だと思います。その技術、感覚に、賃金が反映されないのは、とても悲しい事だと思います。
③建設業界全体	国は、職人に対して、もっと手厚く支援するべき、技術が無くなる。賃金のアップが必要と、週休2日を完全に行うべきだと思う。 作業員や技術者は大手に流れ中小企業には来ない。作業員の育成を行う場所を作ってほしい。
④安定した仕事量の確保	仕事の繁忙期と閑散期の差が激しいのでゆとりのある工期をお願いしたい。
⑤若手人材の不足	建設業離れがおきないように、若い人達にも建設業の良さ、やりがいを分かってもらえる活動をしてほしい。
⑥工程・工期	働き方改革による休暇取得と残業減少の取り組みは非常に良い事ではあるが、事務職であれば取り組みにより改善が可能であるが、建設業の現地と成ると、完成日程が決まっている以上どうしても労働者を増員するとか、稼働日数を多くするとか対応が出てくるが、労働力が足りていない為、現実的に増員は難しく休日にも必要であり残業も減らす必要もあり、複雑な状況に成っていると思われれます。民間工事であれば仕方がないが、せめて公共工事ぐらいは、世の中の状況を踏まえた工期の設定と明確な工事の提示を期待したい。
⑦技能・技術、資格	経営者が、労働者の資格や技術取得への支援を惜しみ、労働者の賃金や雇用条件を向上させる事にあまり積極的ではないので、業界や国から強い圧力をお願いしたい。
⑧単価の改善	電気工事業の労務単価を上げてほしい。電気工事でも、内線、配電、送電、発電、変電とすべて一緒な括りに今なっているので危険度によって見直してほしい。
⑨将来への不安	田舎の日雇い労働者の現実は思っているより厳しく、建設業退職金共済も会社が掛金払っているという事で途中解約され取られる始末で、年間87日しか休みが無いが休むと年収が減る、家族5人ではとても生きてはいけない年収。何をどうしていいかわからないが、働き方改革とはいったものの労働基準法なりの規約を決めるにあたって罰則規定も全企業に厳しく提示し抜け道が出来ぬよう厳しく取り締まって頂きたい。未来の子供達にはどうか建設業、大工職人になっても生きてはいけない！と伝えていこうと思う。

⑩下請の立場改善・安全性確保	<p>国からの支援があっても、ゼネコンや元請までで、結局、下請まで恩恵が受けられない。 処遇改善や建設キャリアアップシステム導入も、価格競争が主体であると難しさを感じる。</p> <hr/> <p>建設業で仕事をしていると、元請だけ儲かって、下請が低賃金で働いているという状況を改善できる仕組みを作してほしい。</p>
⑪書類・手続面	<p>入札制度について最低価格の企業が選ばれている現状、くじ運の強い会社が落札できる。それでは技能推進、資格の支援をしても、あまり意味がない。総合評価制度をもっと推進してもらいたい。</p>
⑫公共工事	<p>現在、公共工事の新規事業者の参入は、とても厳しい。何か支援策を打ち出して欲しい。小規模企業にもチャンスが欲しい。</p>
⑬女性雇用	<p>出産育児に対する環境整備の充実</p>
⑭社会的立ち位置	<p>この職種に於いて、若者の雇用が離れており、外国人研修生の雇用で賄っている。研修生は帰国するので結果、技術の継承が途絶えてしまう。国がもっと魅力ある職種であるとアピールして欲しい。</p> <hr/> <p>自分もそうだったように、現場でどんな作業がされていてどんな人が働いているのか、知りもしない人が多い。単に、「土がついて汚れている」とか「汚い」とか思われがち、各職種の作業の重要性も知られることもなく。</p>

IV. 調査結果のまとめ

IV-1. 序文

この章では、建設技能労働者の雇用管理における現状の課題について本調査で得られた結果を基にとりまとめる。

本年度の調査の特徴は、特別調査として「企業調査」および「従業員調査」の各調査において、『建設事業主等に対する助成金』に関する現状』をテーマとした設問を追加して調査した点があげられる。

なお、次章以降のIV-2.「常用の若年技能労働者の確保・定着に関する現状」とIV-3.「建設技能労働者が置かれる雇用環境の現状」は、特に規模別の差異に注目して結果をまとめるものとし、IV-4.『建設事業主等に対する助成金』に関する現状』については、調査開始時に立てた仮説に注目して結果をまとめるものとする。(詳細は後述する)

注意事項

- 「建設技能労働者」「若年技能労働者」は、常用雇用の方を対象とする。
- 若年技能労働者の採用状況別の図表については、「ほぼ採用できている/どちらかという採用できている」と回答した企業は、『採用できている』または『若年技能労働者を採用できている』と表記。「あまり採用できていない/採用できていない」と回答した企業は『採用できていない』または『若年技能労働者を採用できていない』と表記している場合がある。
- 若年技能労働者の定着状況別の図表については、「ほぼ定着している/どちらかという定着している」と回答した企業は『定着している』または『若年技能労働者が定着している』、「あまり定着していない/定着していない」と回答した企業は『定着していない』または『若年技能労働者が定着していない』と表記している場合がある。

IV-2. 常用の若年技能労働者の確保・定着に関する現状

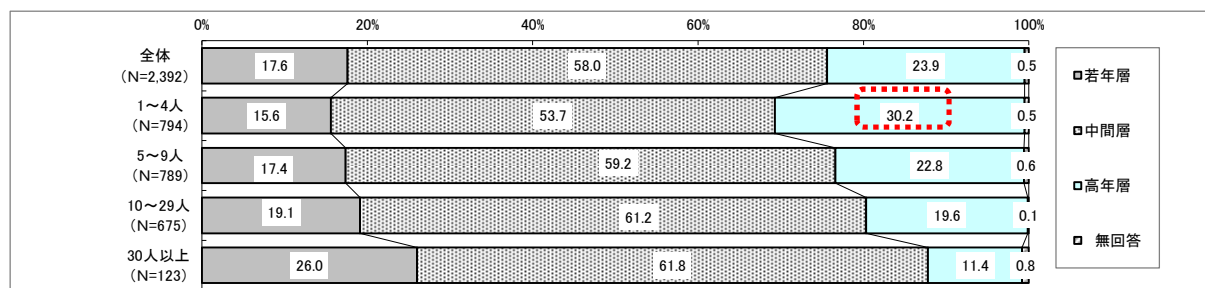
ポイント

- 建設技能労働者に占める高年層の割合は全体では2割強となっている。特に従業員数4人以下の企業では3割超となっており、従業員数5人以上の企業と比べて割合が高い。
- 若年技能労働者が不足していると回答した割合は従業員数規模に関わらず5~8割と高い。
- 若年技能労働者を採用できていないと回答した割合は従業員規模に関わらず4~7割と高い。
- 「常用の若年技能労働者の採用を考えていない」と回答した割合は従業員数4人以下の企業では1割以上と、従業員数5人以上の企業よりも高くなっている。
- 若年技能労働者の採用を考えていない従業員数4人以下の企業について、従業員の年齢構成をみると、高年層が多いとする企業の割合が、従業員数5人以上の企業よりも高い。この採用を考えていない理由として、社内の高齢化や現況の経営環境の悪化に伴い廃業も視野に入れている可能性が考えられる。
- 若年技能労働者の定着状況は、従業員規模が大きいほどおおむね割合が高い。一方で、従業員規模が小さいほど、若年技能労働者がそもそも在籍していないとする割合が高い。
- 若年技能労働者の採用状況、定着状況について、前年度の調査との比較では大きな差はみられないものの、過不足感については不足が少なくなっていることから、新型コロナウイルス感染症による経営環境の変化から雇用への意識に変化がみられていることが読み取れる。

1. 建設技能労働者の年齢区分

回答のあった従業員に年齢を聞いたところ、従業員規模が小さいほど高年層の割合が高い。特に従業員数1～4人の企業は3割以上が高年層となっている。

【図表(1)】建設技能労働者の年齢区分
 ([従業員調査] 従業員からの回答・従業員規模別)



若年層: 34歳以下

中間層: 35歳～54歳

高年層: 55歳以上

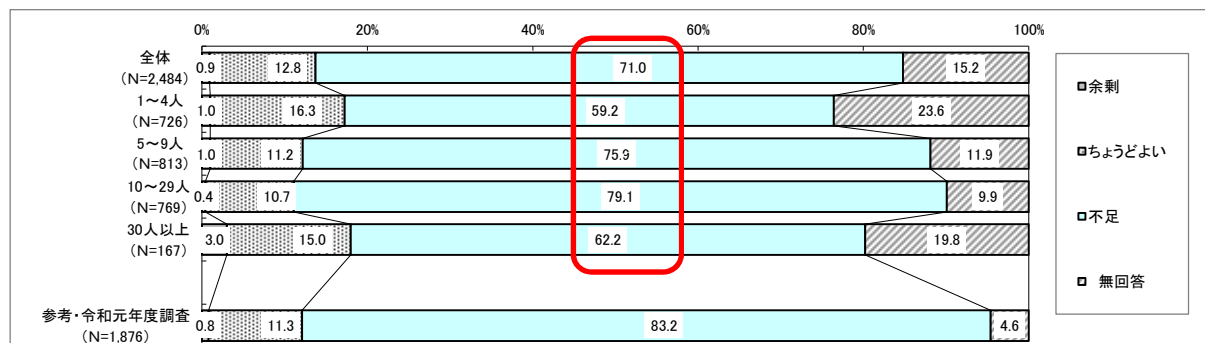
2. 若年技能労働者の確保・定着の状況

①過不足感

企業人事労務担当者によると、従業員規模を問わず若年技能労働者が『不足』していると感じる企業が全体の5割～8割となっている。

前回の令和元年度調査の結果と比較すると、『不足』の割合は下がっており、不足感が少し改善されている。

【図表(2)】若年技能労働者の過不足感
(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)



※若年技能労働者の過不足感について「余剰/やや余剰」と回答した企業は『余剰』、「やや不足/不足」と回答した企業は『不足』と表記している。

※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

※直近3年の状況について確認している。

②採用状況

企業人事労務担当者によると、いずれの従業員規模でも4～7割が若年技能労働者を『採用できていない』となっている。

従業員規模が大きいほど『採用できている』の割合が高くなる傾向にあり、従業員数が29人以下の企業と30人以上の企業を比較すると10.3ポイント以上の差がある。

また、特徴的な点として、従業員数1～4人の企業は「採用したいと考えていない」割合が1割以上と他の従業員規模よりも高い。不足感があるにもかかわらず採用を考えていないということになる。

そこで、従業員数1～4人の企業が採用を考えていない理由として、従業員数1～4人の企業は「年齢構成上、若年層は足りているから採用しない」、「ほとんどが高年層で占められており、廃業の見込みである」といった状況にある企業が多いのではないかと仮説を立てた。その検証のため、若年技能労働者を「採用したいと考えていない」と回答した各企業の建設技能労働者の年齢構成比を下記の2パターンで確認した。

仮説を検証するため、若年技能労働者を「採用したいと考えていない」と回答した各企業について、下記の2パターンで年齢構成を確認

(1)若年層の割合

(2)高年層の割合

まず、「(1) 若年層の割合」では、若年層の割合が5%未満の企業は従業員数1~4人を除き、おおよそ7割弱になっている。また、従業員数1~4人の企業について前回の令和元年度調査の結果と比較すると、若年層の割合は悪化している。

つぎに「(2) 高年層の割合」では、従業員数1~4人の企業は、高年層の割合が75%以上の企業が19.2%となり、他と比べて高くなっている。前回の令和元年度調査の結果と比較すると、高年層の割合が75%以上の企業は増えており、高年層の割合も悪化がみられる。

以上のことから、従業員数1~4人の企業が若年技能労働者の採用を考えていない割合の高さと従業員の高年層の割合には相関関係がみられ、従業員の高齢化や現況の経営環境の悪化に伴い廃業も視野に入れている企業とそうでない企業の差異が明確になってきていることがうかがえる。

【図表(3)】若年技能労働者の採用状況（上段）

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別

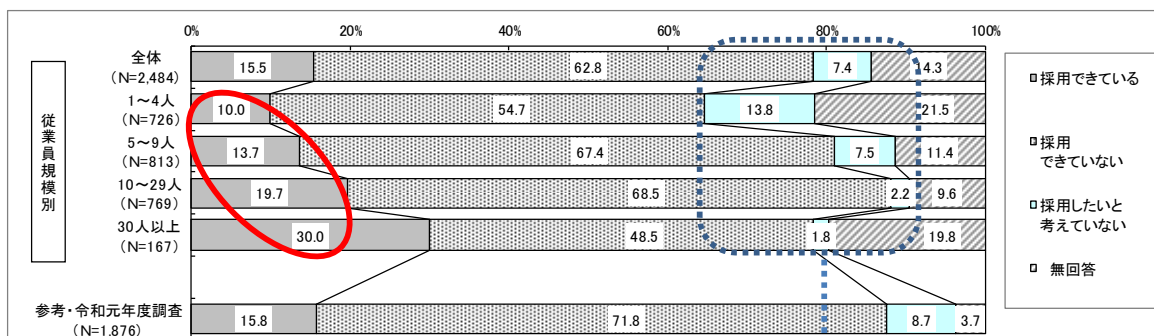
【図表(4)】「採用を考えていない」かつ「若年層の割合が5%未満」の企業割合（下段・左）

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別

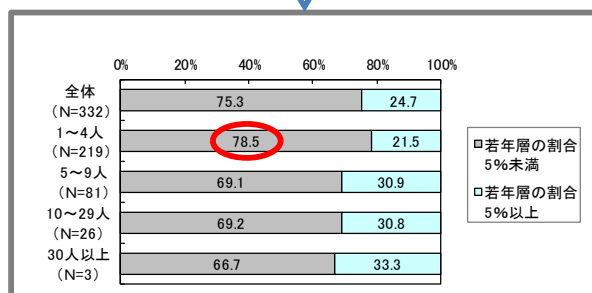
【図表(5)】「採用を考えていない」かつ「高年層割合が75%以上」の企業割合（下段・右）

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別

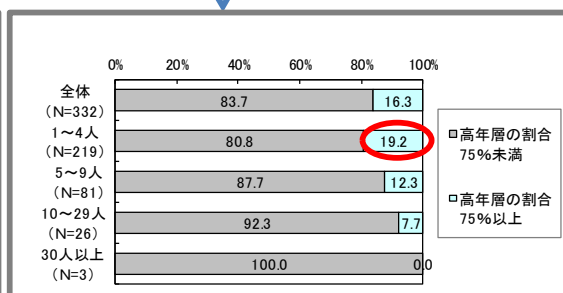
【図表(3)】



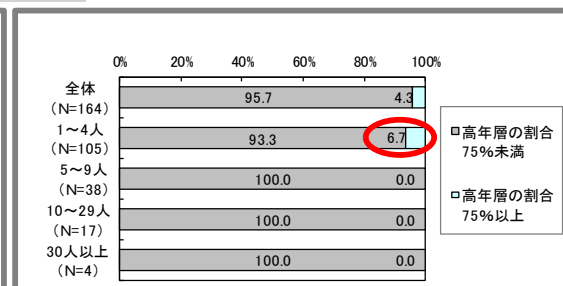
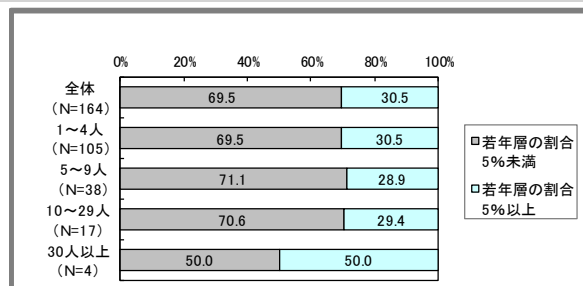
【図表(4)】



【図表(5)】



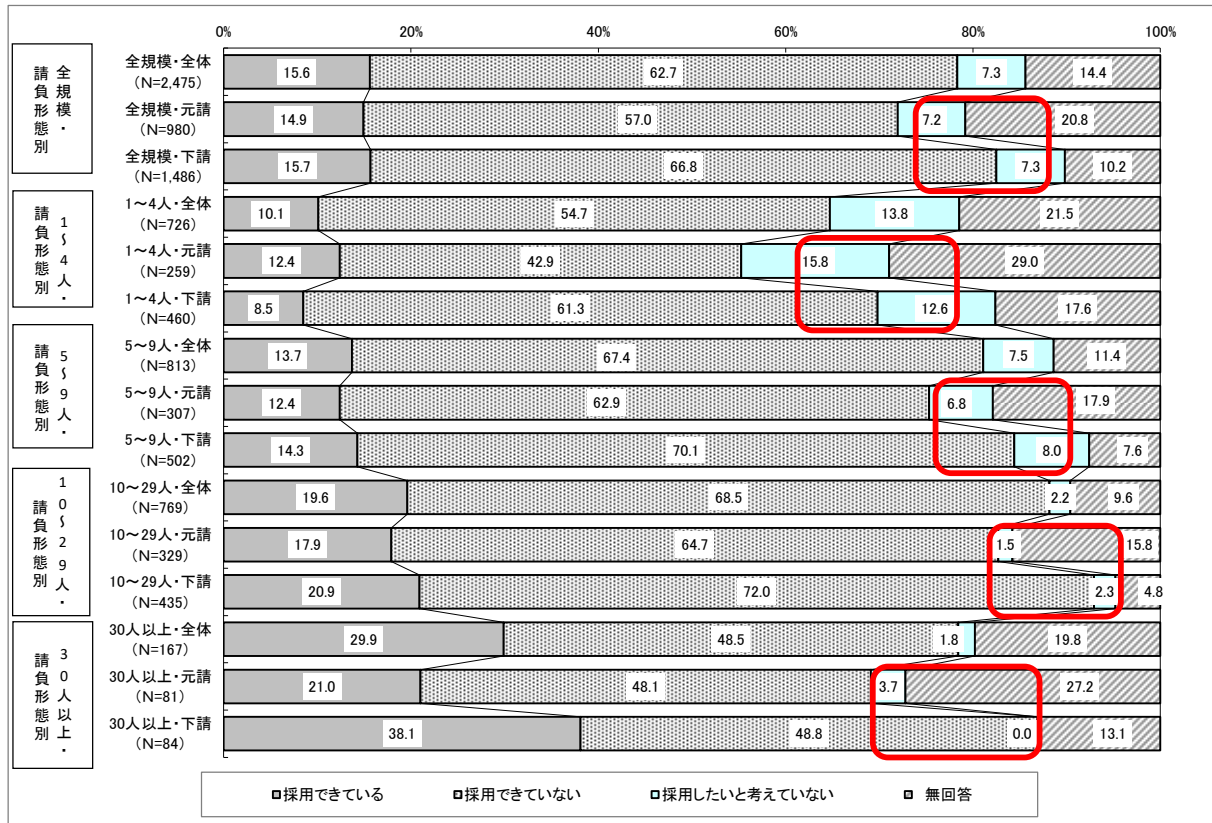
【参考】【図表(4)】、【図表(5)】の令和元年度における調査結果



なお、企業の請負形態別でも確認をしてみたが、ほとんどの従業員規模で、「採用したいと考えていない」割合に大きな差はない。

【図表(6)】若年技能労働者の採用状況

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別、主な請負形態別)



※若年技能労働者の採用について「ほぼ採用できている/どちらかというと採用できている」と回答した企業は『採用できている』、「あまり採用できていない/採用できていない」と回答した企業は『採用できていない』と表記している。

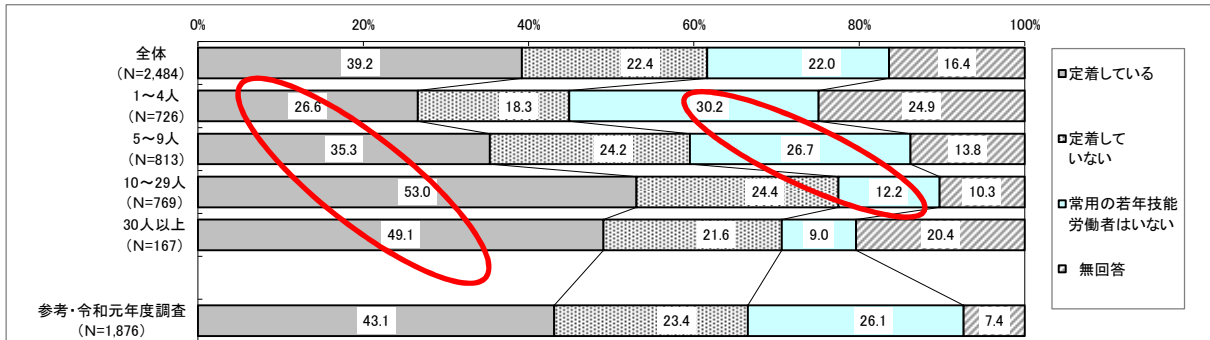
※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

※直近3年の状況について確認している。

③定着状況

企業人事労務担当者によると、従業員規模が大きいほど若年技能労働者が『定着している』割合がおおむね高くなる傾向がある。一方で、従業員規模が小さいほど「常用の若年技能労働者はいない」割合が高くなる傾向もみられる。

【図表(7)】若年技能労働者の定着状況
 ([企業調査] 企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)



※若年技能労働者の定着について「ほぼ定着している/どちらかという而定着している」と回答した企業は『定着している』、「あまり定着していない/定着していない」と回答した企業は『定着していない』と表記している。

※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

※直近3年の状況について確認している。

若年技能労働者が定着しない理由を企業人事労務担当者に確認した。企業人事労務担当者によると「作業が身体的にきつい」の割合が最も高い結果となった。

また、企業人事労務担当者によると、従業員数 30 人以上の企業で「入職者のイメージと実際の業務のギャップ」や「現場での先輩・後輩の人間関係が厳しい」が従業員数 29 人以下の企業より高い。規模が大きい企業では作業面での負担だけでなく、人数が多いことによる人間関係等の課題も抱えていることがわかる。

【図表(8)】若年技能労働者が定着しない理由（複数回答）

（〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別）

		全体	休みが取りづらい	労働時間が他の職業に比べて長い	作業が身体的にきつい	作業現場の衛生環境が悪い	作業に危険が伴う	遠方の作業場が多い	社会保険加入の不徹底	福利厚生が乏しい	賃金が低い	賃金が仕事量によって毎月変動する	年間を通じて恒常的な仕事の確保ができていない	将来のキャリアアップの道筋を提示できない
全体		557	23.7	15.3	47.0	6.8	21.2	12.9	0.7	2.3	15.1	4.3	5.2	4.7
従業員規模別	1～4人	133	23.3	9.0	51.9	7.5	24.8	13.5	3.0	3.8	12.8	6.0	8.3	3.0
	5～9人	197	23.4	13.7	49.7	4.6	19.3	12.7	0.0	2.0	10.7	3.0	5.6	3.6
	10～29人	188	21.8	17.6	41.0	9.0	20.7	13.3	0.0	1.1	19.1	3.7	2.7	5.3
	30人以上	36	38.9	36.1	47.2	5.6	19.4	11.1	0.0	5.6	27.8	8.3	2.8	13.9

		全体	入職者のイメージと実際の業務のギャップ	期間を要する技術の習得に長い	会や時間が少ない	技能・技術を習得する機会が少ない	業意識が低い（若年技能労働者の職業意識が低い）	年齢の近い先輩が少ない	現場での先輩・後輩の人間関係が厳しい	ある程度技能を習得した時点で独立する、家業を継ぐ時	その他	無回答
全体		557	19.0	27.3	4.3	32.1	27.6	16.3	9.3	8.3	1.8	
従業員規模別	1～4人	133	15.8	24.8	2.3	25.6	20.3	14.3	7.5	8.3	3.0	
	5～9人	197	11.2	29.4	5.1	33.5	30.5	14.7	8.6	7.6	2.5	
	10～29人	188	24.5	26.6	5.9	36.7	30.3	18.6	11.2	8.5	0.0	
	30人以上	36	47.2	30.6	0.0	25.0	27.8	22.2	11.1	11.1	2.8	

※色付セル＝上位 5 位までの項目。

※定着状況について「あまり定着していない」または「定着していない」と回答した企業を対象としている。

※直近 3 年の状況を確認している。

企業の若年技能労働者を定着させるための取り組みについて、従業員規模別に上位5位までを確認すると、従業員数1～4人、5～9人、10～29人の企業は「社会保険への加入」、30人以上の企業は「有給休暇の取得推進」の割合が最も高かった。

また、前回の令和元年度調査の結果と比較すると、各取り組みの割合に大きな変化は見られなかった。

ただし、従業員数1～4人の企業では「有給休暇の取得推進」が2割以下と低く、5人以上の企業と異なり上位5位までに含まれていない。

【図表(9)】若年技能労働者を定着させるための取り組み（複数回答）

（〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別）

		全体	週休2日制の推進	有給休暇の取得推進	縮減等による総労働時間の短縮	残業時間による休日出勤時間の短縮	の月給制（基本給定額制）	金賃の内容に対応した賃	金能力や資格を反映した賃	た賃金・勤続年数に対応し	年間に確保して仕事を恒常	社会保険への加入	福利厚生の上
全体		2,484	20.4	32.6	24.3	26.7	31.4	35.7	21.6	25.4	45.8	30.9	
従業員規模別	1～4人	726	17.1	15.4	16.0	21.2	27.8	25.3	17.1	19.8	34.6	18.0	
	5～9人	813	20.0	27.9	22.5	25.2	30.9	34.8	20.4	26.0	48.5	30.5	
	10～29人	769	22.8	48.9	31.5	32.6	36.7	45.8	27.2	30.8	55.0	42.0	
	30人以上	167	25.1	56.3	35.9	30.5	25.1	40.1	21.6	23.4	39.5	37.7	

		全体	仕事を外の企画する	シヨンを企画する	を指定	教育係や相談できる先輩	道筋の提示	将来のキャリアアップの	得の支援	技能教育の推進、資格取	業の身体的負担軽減	機械化・IT化による作	作業環境の安全面改善	作業環境の衛生面改善	その他	ない	特に取り組みを行っている	無回答
全体		2,484	14.9	9.2	11.5	34.6	7.2	18.9	12.9	1.5	9.6	17.9						
従業員規模別	1～4人	726	9.1	4.3	7.6	23.1	3.7	13.6	7.6	1.7	16.3	26.3						
	5～9人	813	15.5	9.0	10.2	33.0	5.9	16.0	12.7	1.7	10.7	15.3						
	10～29人	769	19.8	12.5	16.1	45.0	10.7	25.7	16.9	1.0	3.5	11.4						
	30人以上	167	15.0	16.8	13.2	45.5	13.2	25.7	19.2	1.8	3.0	24.0						

※色付セル＝上位5位までの項目。

※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

【参考】【図表（9）】の令和元年度における調査結果

		全体	週休2日制の推進	有給休暇の取得推進	縮減等による総労働時間の短縮	残業時間、休日出勤の削減	月給制（基本給定額制）の導入	金 仕事の内容に対応した賃金	金 能力や資格を反映した賃金	年齢・勤続年数に対応した賃金	年間を通じて仕事を恒常的に確保する	社会保険への加入	福利厚生への向上
全体		1,876	21.7	34.8	24.6	29.8	32.9	39.3	21.3	24.5	49.9	34.0	
従業員規模別	1～4人	591	19.1	17.8	17.6	23.5	29.9	29.3	17.1	19.8	39.8	22.5	
	5～9人	568	22.4	32.7	22.0	30.8	34.2	39.6	21.1	25.0	52.6	31.7	
	10～29人	593	22.3	48.1	31.0	33.9	33.9	47.9	23.4	26.3	55.3	44.0	
	30人以上	124	29.0	62.1	38.7	35.5	37.1	44.4	31.5	36.3	60.5	50.8	

		全体	仕事以外のレクリエーションを企画する	教育係や相談できる先輩を指定	将来のキャリアアップの道筋の提示	技能教育の推進、資格取得の支援	機械化・IT化による作業の身体的負担軽減	作業環境の安全面改善	作業環境の衛生面改善	その他	特に取り組みを行っていない	無回答
全体		1,876	18.1	9.6	11.5	37.6	6.2	18.8	11.9	1.2	11.2	9.1
従業員規模別	1～4人	591	9.6	4.6	8.0	27.7	4.1	14.6	8.8	2.0	18.8	15.7
	5～9人	568	16.5	9.5	11.1	35.0	5.3	15.3	9.2	0.7	11.3	7.4
	10～29人	593	26.6	13.2	15.0	46.7	8.1	23.3	15.2	0.7	5.4	5.9
	30人以上	124	25.0	16.9	12.9	52.4	12.1	33.9	23.4	1.6	2.4	0.8

IV-3. 建設技能労働者が置かれる雇用環境の現状

ポイント

- 建設技能労働者が現在従事している仕事や職場に関して重視していることは、全年齢層では「仕事の内容」だが、若年層においては「給料」や「雇用が安定していること」が高くなっている。
- 建設技能労働者が現在従事している仕事や職場に関して満足していることは、全年齢層、若年層問わず、「雇用が安定していること」が高くなっている。
- 雇用管理に関しては、雇用管理責任者の選任状況や、社会保険の加入状況など、従業員規模が大きいほど選任・加入の割合が高い。
- 就業環境は、月給制の導入状況、週休2日制の導入状況、福利厚生、ITの導入状況、能力開発の状況など、基本的に規模が大きいほど導入、取り組みが進んでいる傾向にある。

1. 現在従事している仕事や職場に関して重視する点・満足している点

従業員に仕事や職場に関する13項目について重視度・満足度を聞き、「とても重視/満足している」と回答した場合5ポイント、以下、「やや重視/満足している」4ポイント、「どちらともいえない」3ポイント、「あまり重視/満足していない」2ポイント、「全く重視/満足していない」1ポイントとして配点し、各項目について平均を算出した。

さらに、それらを従業員規模別および全年齢層・若年層別の一覧表と上位5位までのランキング表を作成して比較し、それぞれの重視度と満足度の強さを確認した。

その結果、まず、重視度については全年齢層・全従業員規模では、「仕事の内容」が4.19と最もポイントが高い結果となり、従業員規模別でみると半数以上で同項目が1位となった。また、従業員数10~29人では「雇用が安定していること」が1位となった。

反面、若年層では、「給料」と「雇用が安定していること」が同率で1位となり、従業員数1~4人では「雇用が安定していること」、従業員数10~29人や従業員数30人以上では「給料」が1位となった。

全従業員規模で全年齢層と若年層を比較すると、全年齢層では「仕事の内容」「仕事の責任の大きさ」が上位に入っているが、若年層では「給料」「雇用が安定していること」が上位となっている。

全年齢層の従業員規模別にみると、「仕事の責任の大きさ」は従業員数1~4人の企業では1位、従業員数5~9人の企業では2位となっているが、従業員数10人以上の企業では3位と規模が大きいほど順位が低い。

次に、満足度については全年齢層・全従業員規模では、「雇用が安定していること」が4.03と最もポイントが高い結果となり、従業員規模別でみると従業員数1~4人以外で同項目が1位となった。また、従業員数1~4人では「仕事の内容」が1位となった。

若年層でも同様の傾向で「雇用が安定していること」が1位となり、従業員数10~29人のみ「福利厚生」が1位となった。

全従業員規模で全年齢層と若年層を比較すると、ともに「雇用が安定していること」「仕事の内容」「仕事の責任の大きさ」「福利厚生」が上位となっている。

【図表(10)】仕事や職場に関する重視度一覧表

〔従業員調査〕従業員からの回答・従業員規模別、全年齢層・若年層別)

		全年齢層の平均値(ポイント)				
重視する項目		全従業員規模 (N=2,381)	従業員数1~4人 (N=794)	従業員数5~9人 (N=789)	従業員数10~29人 (N=675)	従業員数30人以上 (N=123)
1	仕事の内容	4.19	4.15	4.23	4.18	4.20
2	仕事の責任の大きさ	4.15	4.16	4.18	4.10	4.11
3	給料	3.99	3.89	4.01	4.08	4.05
4	勤務日数・時間	3.89	3.66	3.68	3.72	3.68
5	残業の少なさ	3.36	3.35	3.38	3.37	3.35
6	休暇の取りやすさ	3.55	3.53	3.57	3.59	3.44
7	福利厚生	3.72	3.68	3.75	3.75	3.54
8	能力や資格に対する評価	3.81	3.77	3.82	3.87	3.80
9	自身の能力向上への支援	3.72	3.67	3.75	3.77	3.58
10	職場の人間関係の良さ	4.00	3.96	4.04	4.02	4.02
11	雇用が安定していること	4.13	4.02	4.18	4.19	4.15
12	作業現場の衛生環境	3.75	3.74	3.77	3.77	3.73
13	作業現場の安全管理	4.01	4.01	4.02	4.03	3.94
		若年層の平均値(ポイント)				
重視する項目		全従業員規模 (N=422)	従業員数1~4人 (N=122)	従業員数5~9人 (N=131)	従業員数10~29人 (N=127)	従業員数30人以上 (N=32)
1	仕事の内容	4.13	4.05	4.28	4.13	3.88
2	仕事の責任の大きさ	4.07	4.12	4.20	4.00	3.65
3	給料	4.15	4.11	4.15	4.20	4.13
4	勤務日数・時間	4.01	3.95	3.74	3.69	3.84
5	残業の少なさ	3.51	3.59	3.60	3.37	3.47
6	休暇の取りやすさ	3.67	3.73	3.76	3.61	3.34
7	福利厚生	3.80	3.88	3.92	3.70	3.50
8	能力や資格に対する評価	3.95	3.93	4.00	3.94	3.91
9	自身の能力向上への支援	3.85	3.87	3.90	3.87	3.44
10	職場の人間関係の良さ	4.09	4.11	4.15	4.06	3.88
11	雇用が安定していること	4.15	4.16	4.23	4.13	3.94
12	作業現場の衛生環境	3.82	3.83	3.86	3.86	3.47
13	作業現場の安全管理	4.00	4.02	4.02	4.06	3.66

重視度のポイント付与基準

- 「とても重視している」:5ポイント
- 「やや重視している」:4ポイント
- 「どちらともいえない」:3ポイント
- 「あまり重視していない」:2ポイント
- 「全く重視していない」:1ポイント

※色付セル=上位1位の項目。

【図表(11)】仕事や職場に関する重視度ランキング（上位5位）
 （〔従業員調査〕従業員からの回答・従業員規模別、全年齢層・若年層別）

全年齢層の順位						
順位	全従業員規模 (N=2,381)	ポイント	従業員数1~4人 (N=794)	ポイント	従業員数5~9人 (N=789)	ポイント
1位	仕事の内容	4.19	仕事の責任の大きさ	4.16	仕事の内容	4.23
2位	仕事の責任の大きさ	4.15	仕事の内容	4.15	仕事の責任の大きさ/ 雇用が安定していること	4.18
3位	雇用が安定していること	4.13	雇用が安定していること	4.02	雇用が安定していること	
4位	作業現場の安全管理	4.01	作業現場の安全管理	4.01	職場の人間関係の良さ	4.04
5位	職場の人間関係の良さ	4.00	職場の人間関係の良さ	3.96	作業現場の安全管理	4.02
若年層の順位						
順位	全従業員規模 (N=422)	ポイント	従業員数1~4人 (N=122)	ポイント	従業員数5~9人 (N=131)	ポイント
1位	給料/ 雇用が安定していること	4.15	雇用が安定していること	4.16	仕事の内容	4.28
2位	雇用が安定していること		仕事の責任の大きさ	4.12	雇用が安定していること	4.23
3位	仕事の内容	4.13	給料/ 職場の人間関係の良さ	4.11	仕事の責任の大きさ	4.20
4位	職場の人間関係の良さ	4.09	職場の人間関係の良さ		給料/ 職場の人間関係の良さ	4.15
5位	仕事の責任の大きさ	4.07	仕事の内容	4.05	職場の人間関係の良さ	

全年齢層の順位				
順位	従業員数10~29人 (N=675)	ポイント	従業員数30人以上 (N=123)	ポイント
1位	雇用が安定していること	4.19	仕事の内容	4.20
2位	仕事の内容	4.18	雇用が安定していること	4.15
3位	仕事の責任の大きさ	4.10	仕事の責任の大きさ	4.11
4位	給料	4.08	給料	4.05
5位	作業現場の安全管理	4.03	職場の人間関係の良さ	4.02
若年層の順位				
順位	従業員数10~29人 (N=127)	ポイント	従業員数30人以上 (N=32)	ポイント
1位	給料	4.20	給料	4.13
2位	仕事の内容/ 雇用が安定していること	4.13	雇用が安定していること	3.94
3位	雇用が安定していること		能力や資格に対する評価	3.91
4位	職場の人間関係の良さ/ 作業現場の安全管理	4.06	仕事の内容/ 職場の人間関係の良さ	3.88

【図表(12)】仕事や職場に関する満足度一覧表

〔従業員調査〕従業員からの回答・従業員規模別、全年齢層・若年層別)

		全年齢層の平均値(ポイント)				
満足している項目		全従業員規模 (N=2,381)	従業員数1~4人 (N=794)	従業員数5~9人 (N=789)	従業員数10~29人 (N=675)	従業員数30人以上 (N=123)
1	仕事の内容	3.94	3.95	3.99	3.90	3.88
2	仕事の責任の大きさ	3.91	3.94	3.95	3.85	3.76
3	給料	3.61	3.60	3.65	3.60	3.48
4	勤務日数・時間	3.70	3.73	3.67	3.71	3.62
5	残業の少なさ	3.82	3.85	3.84	3.79	3.55
6	休暇の取りやすさ	3.84	3.81	3.83	3.89	3.81
7	福利厚生	3.89	3.84	3.92	3.93	3.78
8	能力や資格に対する評価	3.72	3.73	3.80	3.68	3.43
9	自身の能力向上への支援	3.75	3.72	3.82	3.72	3.61
10	職場の人間関係の良さ	3.84	3.86	3.94	3.74	3.74
11	雇用が安定していること	4.03	3.92	4.11	4.05	4.08
12	作業現場の衛生環境	3.72	3.73	3.76	3.68	3.64
13	作業現場の安全管理	3.83	3.85	3.83	3.82	3.78
		若年層の平均値(ポイント)				
満足している項目		全従業員規模 (N=422)	従業員数1~4人 (N=122)	従業員数5~9人 (N=131)	従業員数10~29人 (N=127)	従業員数30人以上 (N=32)
1	仕事の内容	3.97	3.95	4.11	3.92	3.66
2	仕事の責任の大きさ	3.91	3.87	4.09	3.90	3.41
3	給料	3.64	3.68	3.78	3.59	3.19
4	勤務日数・時間	3.73	3.84	3.74	3.71	3.38
5	残業の少なさ	3.83	3.88	3.95	3.76	3.41
6	休暇の取りやすさ	3.90	3.89	3.90	3.94	3.72
7	福利厚生	4.02	3.98	4.15	4.04	3.56
8	能力や資格に対する評価	3.80	3.80	4.04	3.71	3.22
9	自身の能力向上への支援	3.90	3.87	4.04	3.91	3.47
10	職場の人間関係の良さ	3.90	3.87	4.05	3.83	3.78
11	雇用が安定していること	4.14	4.12	4.33	3.99	4.09
12	作業現場の衛生環境	3.76	3.81	3.88	3.68	3.41
13	作業現場の安全管理	3.88	3.98	3.91	3.83	3.56

満足度のポイント付与基準

- 「とても満足している」:5ポイント
- 「やや満足している」:4ポイント
- 「どちらともいえない」:3ポイント
- 「あまり満足していない」:2ポイント
- 「全く満足していない」:1ポイント

※色付セル=上位1位の項目。

【図表(13)】仕事や職場に関する満足度ランキング（上位5位）

〔従業員調査〕従業員からの回答・従業員規模別、全年齢層・若年層別）

全年齢層の順位						
順位	全従業員規模 (N=2,381)	ポイント	従業員数1~4人 (N=794)	ポイント	従業員数5~9人 (N=789)	ポイント
1位	雇用が安定していること	4.03	仕事の内容	3.95	雇用が安定していること	4.11
2位	仕事の内容	3.94	仕事の責任の大きさ	3.94	仕事の内容	3.99
3位	仕事の責任の大きさ	3.91	雇用が安定していること	3.92	仕事の責任の大きさ	3.95
4位	福利厚生	3.89	職場の人間関係の良さ	3.86	職場の人間関係の良さ	3.94
5位	休暇の取りやすさ/職場の人間関係の良さ	3.84	残業の少なさ/作業現場の安全管理	3.85	福利厚生	3.92
若年層の順位						
順位	全従業員規模 (N=422)	ポイント	従業員数1~4人 (N=122)	ポイント	従業員数5~9人 (N=131)	ポイント
1位	雇用が安定していること	4.14	雇用が安定していること	4.12	雇用が安定していること	4.33
2位	福利厚生	4.02	福利厚生/ 作業現場の安全管理	3.98	福利厚生	4.15
3位	仕事の内容	3.97	仕事の内容	3.95	仕事の内容	4.11
4位	仕事の責任の大きさ	3.91	仕事の内容	3.95	仕事の責任の大きさ	4.09
5位	休暇の取りやすさ/自身の能力向上 への支援/職場の人間関係の良さ	3.90	休暇の取りやすさ	3.89	職場の人間関係の良さ	4.05

全年齢層の順位				
順位	従業員数10~29人 (N=675)	ポイント	従業員数30人以上 (N=123)	ポイント
1位	雇用が安定していること	4.05	雇用が安定していること	4.08
2位	福利厚生	3.93	仕事の内容	3.88
3位	仕事の内容	3.90	休暇の取りやすさ	3.81
4位	休暇の取りやすさ	3.89	福利厚生/ 作業現場の安全管理	3.78
5位	仕事の責任の大きさ	3.85	作業現場の安全管理	
若年層の順位				
順位	従業員数10~29人 (N=127)	ポイント	従業員数30人以上 (N=32)	ポイント
1位	福利厚生	4.04	雇用が安定していること	4.09
2位	雇用が安定していること	3.99	職場の人間関係の良さ	3.78
3位	休暇の取りやすさ	3.94	休暇の取りやすさ	3.72
4位	仕事の内容	3.92	仕事の内容	3.66
5位	自身の能力向上への支援	3.91	福利厚生/作業現場の安全管理	3.56

2. 雇用管理

①従業員規模別の雇用管理責任者の選任割合

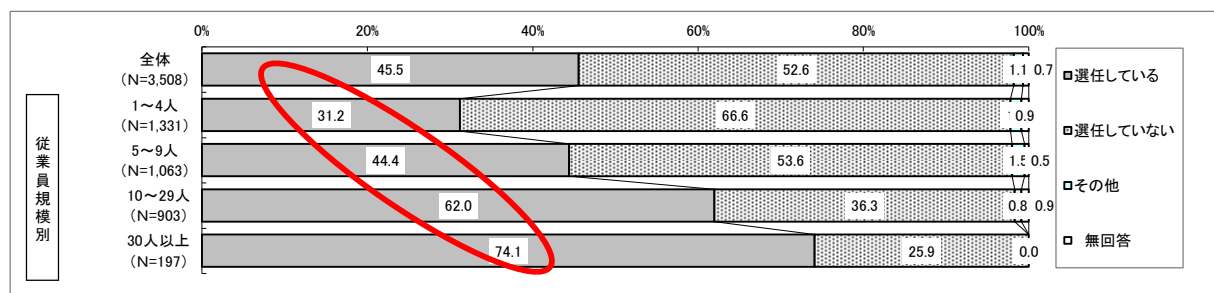
従業員規模が小さいほど雇用管理責任者を選任している割合が低い。なお、若年技能労働者の定着状況別にみると、若年技能労働者の定着状況の違いで雇用管理責任者を選任している割合にあまり違いはみられない。

このことから、従業員規模の違いによる割合の違いに着目すると、雇用管理責任者は、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」第5条により、事業主にとって、建設事業（建設労働者を雇用している場合に限る）を行う事業所ごと選任する義務があるが、当該義務の認知度が小規模事業者に対して十分でないことなどの要因が考えられる。

なお、雇用管理責任者の選任に伴い雇用管理研修を受講する場合、「人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）」を受けることが可能となる場合があるため、同助成金の周知等の機会に併せて雇用管理責任者の選任について小規模事業者に重点的に周知することなどの取り組みが効果的であると考えられる。

【図表(14)】従業員規模別の雇用管理責任者の選任割合

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別



【図表(15)】雇用管理責任者の選任割合に対する定着状況

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・定着状況別

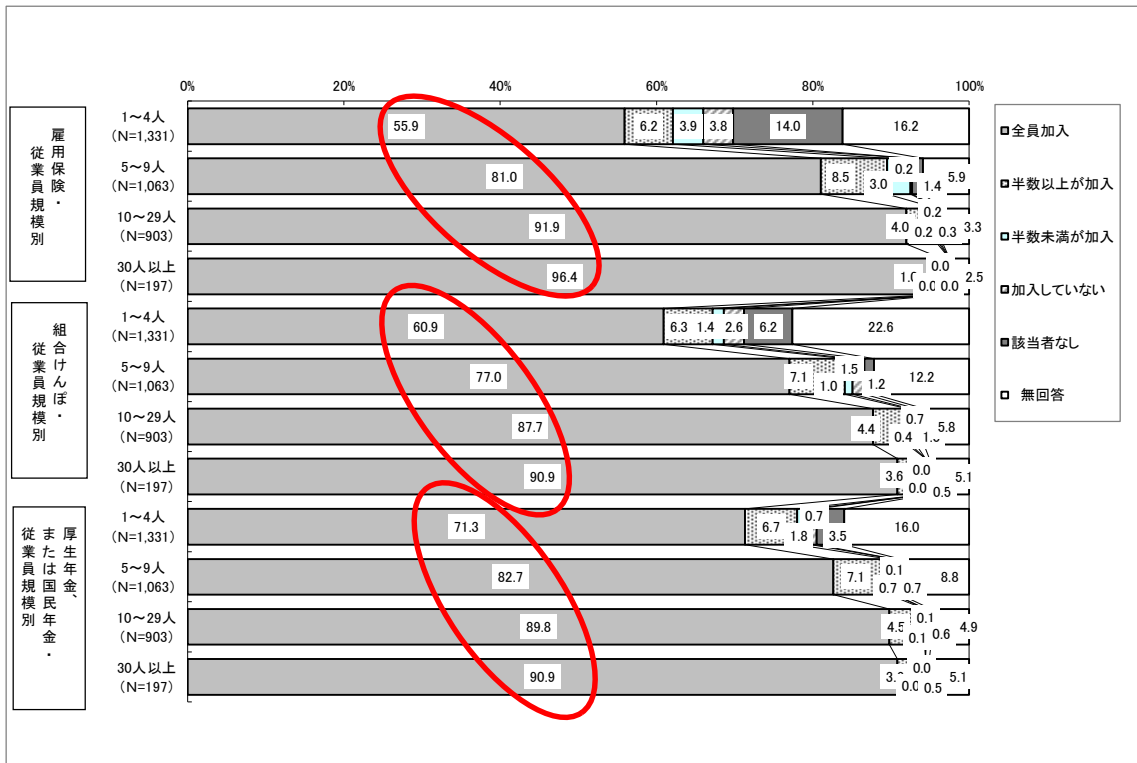
		全体	選任している	選任していない	その他
全体		1518	856	649	13
		100.0	56.4	42.8	0.9
定着状況別	若年技能労働者が定着している	966	555	405	6
		100.0	57.5	41.9	0.6
定着状況別	若年技能労働者が定着していない	552	301	244	7
		100.0	54.5	44.2	1.3

※無回答を除外して集計。

②建設技能労働者における従業員規模別の社会保険の加入状況

企業人事労務担当者によると、従業員規模が小さい企業ほど社会保険の全員加入の割合が低い。保険種類別にみても同様の傾向となっているが、特に従業員数1～4人の企業での雇用保険の加入状況は、全員加入の割合が5～7割と前回調査より悪化している。

【図表(16)】企業規模別の常用技能労働者の社会保険加入状況
〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・保険種類別、従業員規模別



【参考】【図表(16)】の令和元年度における調査結果

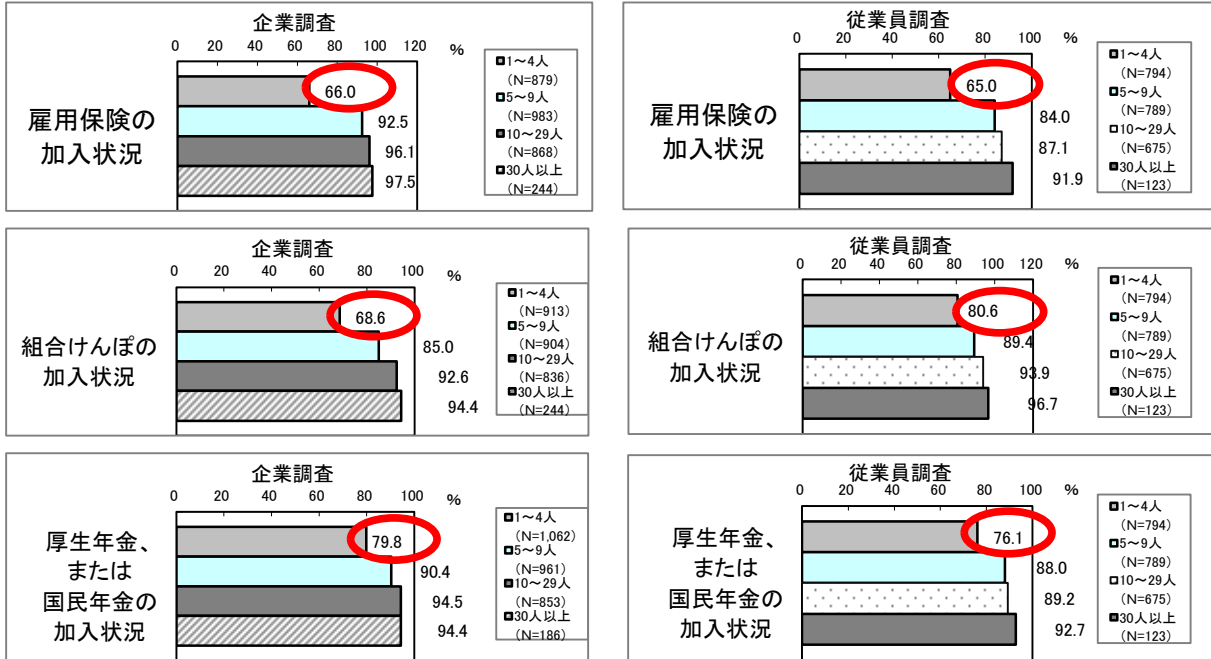


概ね従業員規模が小さい企業ほどいずれの保険の加入状況も割合が低い。企業人事労務担当者の回答、従業員の回答は、ともに同様の傾向となっており、双方の認識に差はみられない。

なお、前回調査と比較すると、従業員1~4人での企業人事労務担当者の回答、従業員の回答は、ともに各社会保険加入状況の割合は低くなっており、悪化している。

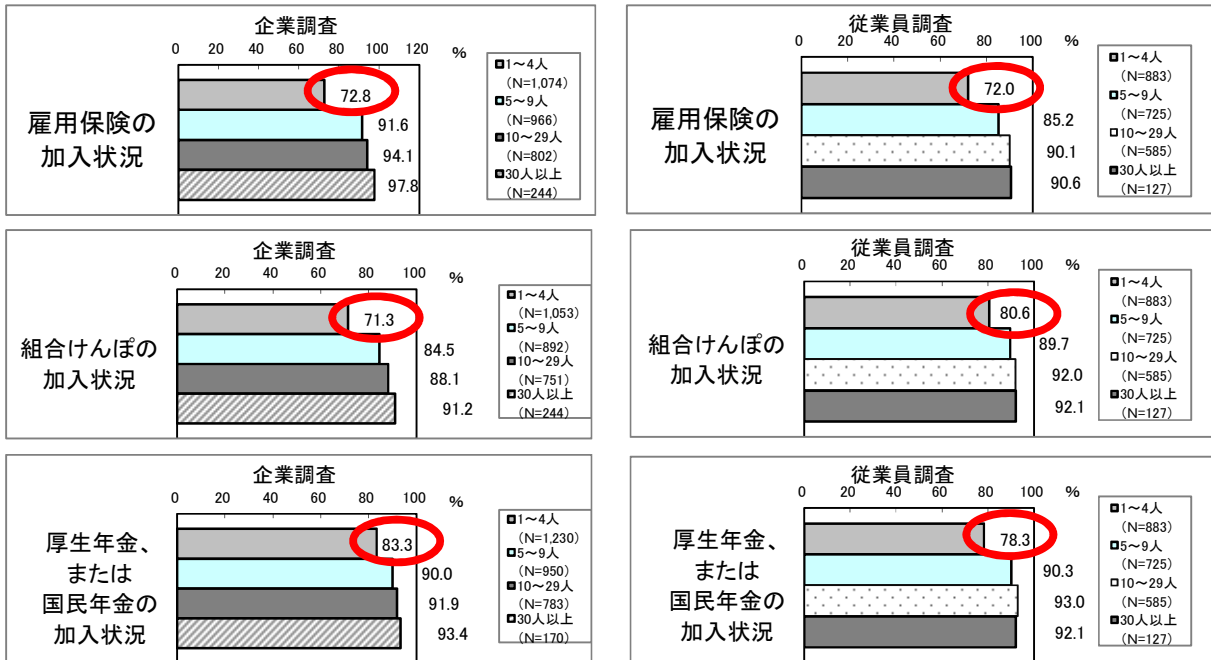
【図表(17)】技能労働者の社会保険加入状況

(〔企業調査〕〔従業員調査〕企業人事労務担当者の回答、従業員からの回答・従業員規模別)



※企業調査の割合は企業調査問10「1 全員加入」「2 半数以上が加入」「3 半数未満が加入」の合計。

【参考】【図表(17)】の令和元年度における調査結果



3. 就業環境

下記の項目では、基本的に従業員規模が大きいほど待遇が良い結果となっている。

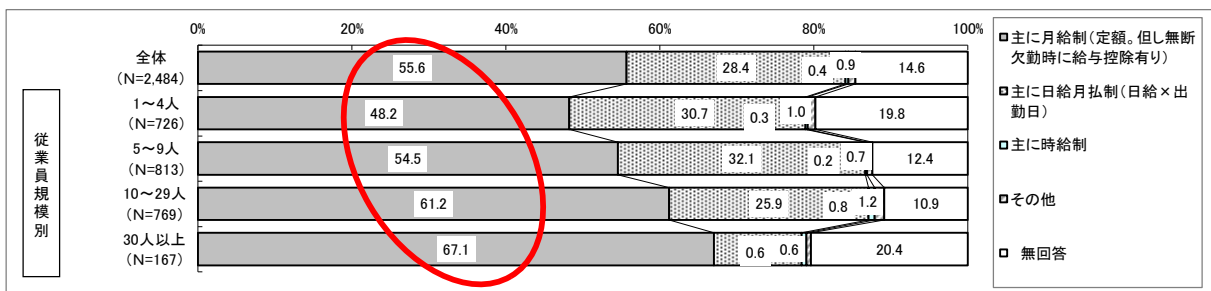
- ①月給制の導入状況
- ②週休2日制の導入状況
- ③福利厚生
- ④能力開発

①月給制の導入状況

企業人事労務担当者によると、従業員規模が大きいほど主に月給制を導入している割合が高い。しかし、従業員の回答では従業員数1~4人の企業が従業員数5~9人の企業より高くなっており、双方の傾向に若干の差がみられる。

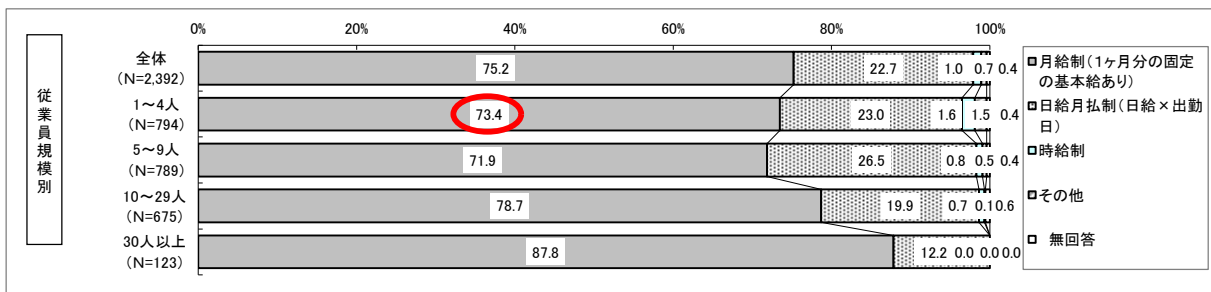
なお、企業調査、従業員調査ともに前回調査よりも月給制の割合が下がっている。

【図表(18)】月給制の導入状況
 ([企業調査] 企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)



※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

【図表(19)】月給制の導入状況
 ([従業員調査] 従業員からの回答・従業員規模別)



月給制の導入状況について、若年技能労働者の採用状況別にみると、主に月給制を導入している企業では、採用できている割合が採用できていない割合を上回る。逆に主に日給月払制を導入している企業では、採用できていない割合が採用できている割合を上回っている。若年技能労働者の定着状況別でも同様の結果となっている。

【図表(20)】月給制の導入に対する採用状況

【図表(21)】月給制の導入に対する定着状況

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・採用状況別) (〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・定着状況別)

		全体	断主に月給制に給与(定額。但し無)	勤主に日給月払制(日給×出)	主に時給制	その他			全体	断主に月給制に給与(定額。但し無)	勤主に日給月払制(日給×出)	主に時給制	その他
全体		1908	1248	631	11	18	全体		1498	972	498	10	18
		100.0	65.4	33.1	0.6	0.9			100.0	64.9	33.2	0.7	1.2
採用状況別	若年技能労働者を採用できている	378	271	102	5	0	定着状況別	若年技能労働者が定着している	952	641	291	8	12
	若年技能労働者を採用できていない	1530	977	529	6	18		若年技能労働者が定着していない	546	331	207	2	6
		100.0	71.7	27.0	1.3	0.0			100.0	67.3	30.6	0.8	1.3
		100.0	63.9	34.6	0.4	1.2			100.0	60.6	37.9	0.4	1.1

※無回答を除外して集計。

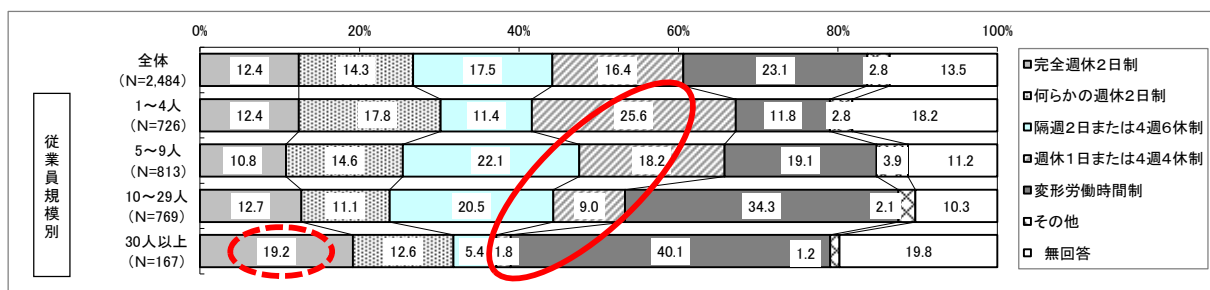
※採用状況、定着状況は直近3年の状況について確認している。

②週休2日制の導入状況

企業人事労務担当者によると、従業員数30人以上の企業では、完全週休2日制の割合が高くなる傾向となっている。一方で「週休1日または4週4休制」の割合は従業員数が少なくなるとつれて高くなっている。企業人事労務担当者の回答、従業員の回答は、従業員側では全体的に完全週休2日制の割合が高く、双方の認識に差がみられる。

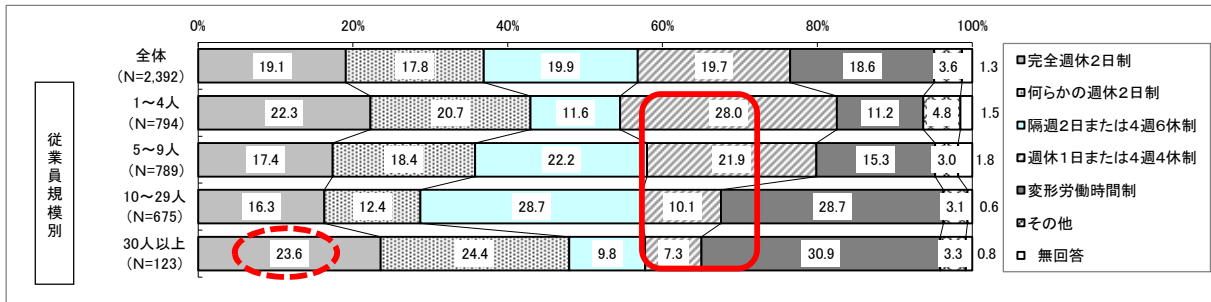
【図表(22)】週休2日制の導入状況

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)



※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

【図表(23)】週休2日制の導入状況
 ([従業員調査] 従業員からの回答・従業員規模別)



週休2日制の導入状況について、若年技能労働者の採用状況別にみると「完全週休2日制」を導入している企業では採用できている割合が採用できていない割合を上回る。逆に「週休1日または4週4休制」を導入している企業では、採用できていない割合が採用できている割合を上回っている。若年技能労働者の定着状況別でも同様の結果となっている。

また、週休2日制を導入していない理由は「人材不足」の割合が大きいことから、週休2日制の導入による採用状況や定着状況の改善効果を周知する必要がある。

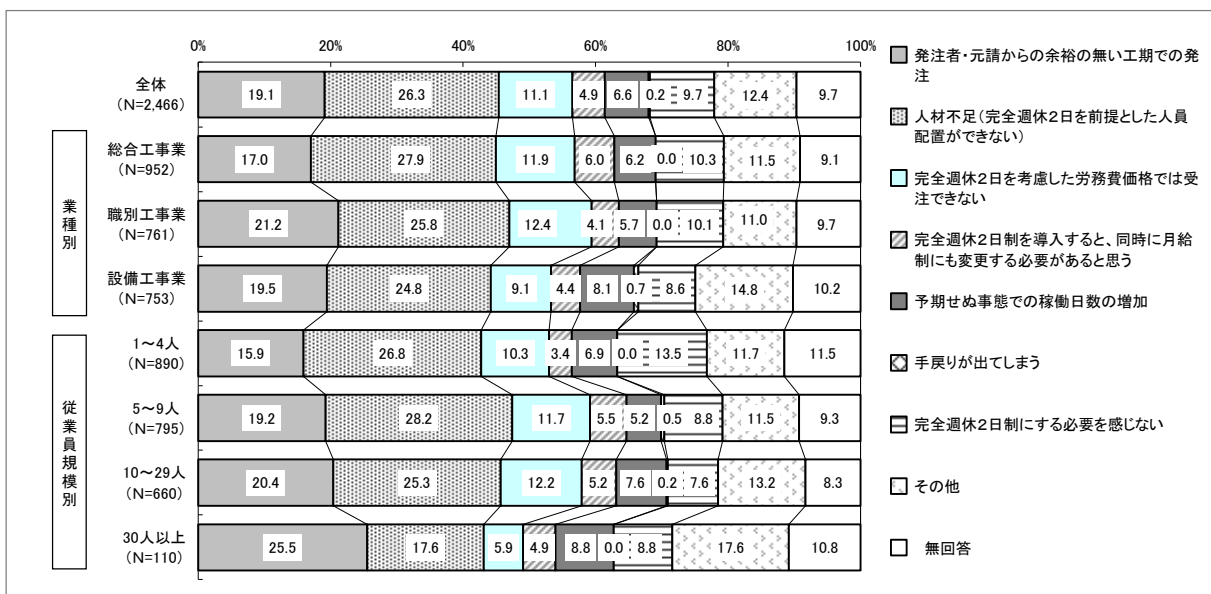
【図表(24)】週休2日制の導入に対する採用状況 【図表(25)】週休2日制の導入に対する定着状況
 ([企業調査] 企業人事労務担当者の回答・採用状況別) ([企業調査] 企業人事労務担当者の回答・定着状況別)

採用状況別	若年技能労働者を採用できている	若年技能労働者を採用できていない	採用状況別						定着状況別	若年技能労働者が定着している	若年技能労働者が定着していない	定着状況別						
			完全週休2日制	何らかの週休2日制	隔週2日または4週6休制	週休1日または4週4休制	変形労働時間制	その他				完全週休2日制	制何らかの週休2日	週6週2日または4	週4休1日または4	変形労働時間制	その他	
全体	378	1548	1926	270	309	398	342	548	59	960	553	1513	209	235	315	263	445	46
	100.0	100.0	100.0	14.0	16.0	20.7	17.8	28.5	3.1	100.0	100.0	100.0	13.8	15.5	20.8	17.4	29.4	3.0
	63	207	270	16.7	16.1	19.3	13.8	31.5	2.6	147	62	147	15.3	14.6	20.7	16.8	28.8	2.8
	100.0	100.0	100.0	13.4	16.0	21.0	18.7	27.7	3.2	100.0	100.0	100.0	11.2	17.2	21.0	18.4	28.8	3.4

※無回答を除外して集計。

※採用状況、定着状況は直近3年の状況について確認している。

【参考】【大項目Ⅲ図表12再掲】完全週休2日制を導入していない理由



③福利厚生

③-1 賞与・待遇

企業人事労務担当者によると、いずれの従業員規模でも最も導入している割合が高いのは「賞与制度（ボーナス）」となっている。従業員規模別にみると、ほとんどの手当で、従業員規模が大きいほど導入している割合が高くなっており、規模の大きさと待遇の充実度は比例しているといえる。企業人事労務担当者の回答、従業員の回答は、ともに同様の傾向となっており、双方の認識に相違はみられない。

また、若年技能労働者の定着状況別にみると、いずれの項目も若年技能労働者が定着している割合が、定着していない割合を上回っている。

【図表(26)】技能労働者に対する手当制度

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別

	全 体	賞与制度 (ボーナス)	通勤手当	住居手当	家族手当	単身赴任手 当	役職手当(管 理職手当)	
全 体	2,484	68.6	57.4	15.3	31.0	1.8	36.2	
従 業 員 規 模 別	1～4人	726	56.2	39.3	8.0	19.1	0.4	18.0
	5～9人	813	69.5	58.3	12.2	29.6	0.7	33.7
	10～29人	769	78.5	70.5	22.5	39.7	1.8	50.6
	30人以上	167	73.7	71.9	30.5	49.7	12.6	59.9

	全 体	資格手当	その他	無回答	
全 体	2,484	37.8	13.9	17.5	
従 業 員 規 模 別	1～4人	726	21.9	13.1	25.3
	5～9人	813	36.7	11.9	14.9
	10～29人	769	50.3	17.6	12.4
	30人以上	167	55.1	10.8	21.0

※色付セル＝上位1位の項目。

※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

【図表(27)】技能労働者が企業から受けている待遇

〔従業員調査〕従業員からの回答・従業員規模別

	全 体	賞与制度 (ボーナス)	通勤手当	住宅手当	役職手当	資格手当	社宅、社員 寮	
全 体	2,392	73.9	54.6	13.4	30.0	32.1	2.0	
従 業 員 規 模 別	1～4人	794	58.7	39.0	6.3	21.0	18.5	0.8
	5～9人	789	75.7	53.6	12.2	27.8	32.2	2.0
	10～29人	675	86.1	70.5	21.2	38.5	43.7	2.5
	30人以上	123	95.1	75.6	25.2	55.3	56.1	6.5

	全 体	家族手当	慶弔見舞金	その他	特になし	無回答	
全 体	2,392	22.3	20.6	7.5	9.5	2.7	
従 業 員 規 模 別	1～4人	794	13.6	11.6	6.7	18.1	4.5
	5～9人	789	22.8	19.1	7.5	7.4	2
	10～29人	675	29.0	29.2	8.6	3.4	1.6
	30人以上	123	39.8	39.8	7.3	1.6	0.8

※色付セル＝上位1位の項目。

【図表(28)】技能労働者が企業から受けている待遇に対する定着状況

(〔企業調査〕企業人事労務担当者からの回答・定着状況別)

		全 体	賞 与 制 度 (ポ ー ナ ス)	通 勤 手 当	住 居 手 当	家 族 手 当	単 身 赴 任 手 当	当 役 職 手 当 (管 理 職 手)	資 格 手 当	そ の 他
全 体		1,467 100.0	1,256 85.6	1,077 73.4	300 20.4	595 40.6	42 2.9	713 48.6	712 48.5	257 17.5
定 着 状 況 別	若年技能労働者が 定着している	931 100.0	818 87.9	689 74.0	195 20.9	406 43.6	29 3.1	470 50.5	472 50.7	163 17.5
	若年技能労働者が 定着していない	536 100.0	438 81.7	388 72.4	105 19.6	189 35.3	13 2.4	243 45.3	240 44.8	94 17.5

※無回答を除外して集計。

③-2 今後必要な取り組み

企業人事労務担当者によると、企業が考える今後の技能労働者を雇用するために必要な取り組みは、「賃金手当の改善」の割合が高い結果となった。雇用環境が売り手市場にある中、同規模同業種間での技能労働者の確保および離職防止を目的として、賃金や手当の改善など従業員の目に見える形での取り組みの優先度が高まっていることが推察される。

また、従業員によると、従業員が今後働き続けるために必要なことは、従業員数5人以上の企業では「週休2日制の推進」の割合が高い結果となり、企業が考える取り組みの優先順位との間に差がみられた。従業員数1~4人の企業は「仕事が年間を通じてあること」の割合が高く、雇用の安定性に対するニーズが高いことがうかがえる。

【図表(29)】今後の技能労働者の雇用に関して推進が必要な取り組み

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

		全 体	の 週 休 2 日 制 な ど 休 暇 制 度 の 改 善	有 給 休 暇 の 取 得 促 進	労 働 時 間 の 短 縮	賃 金 ・ 手 当 の 改 善	示 キ ャ リ ア パ ス の 作 成 ・ 提	評 価 処 遇 制 度 の 導 入	会 教 育 訓 練 等 、 技 能 習 得 機	推 技 能 勞 働 者 の 多 能 工 化 の	進 女 性 技 能 勞 働 者 の 入 職 促 ・ 就 業 環 境 整 備	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全 体		2,484	27.8	14.5	12.4	35.6	4.1	6.7	17.6	12.5	4.4	1.2	12.5	8.9
従 業 員 規 模 別	1~4人	726	24.2	9.4	12.4	35.3	2.1	5.1	15.7	9.4	3.2	0.7	20.8	9.9
	5~9人	813	30.0	17.1	10.1	36.4	3.9	5.7	17.3	12.8	4.4	1.1	12.8	6.8
	10~29人	769	28.5	17.0	13.1	35.0	5.5	8.3	19.6	14.2	6.1	1.4	5.7	9.9
	30人以上	167	29.3	13.8	21.0	35.9	8.4	11.4	17.4	17.4	2.4	1.8	6.0	9.6

※色付セル=上位1位の項目。

【図表(30)】 今後、建設業で働き続けるために企業へ求めること

〔従業員調査〕 従業員からの回答・従業員規模別

		全体	週休2日制の推進	計画的な有給休暇取得の推進	残業時間削減による労働時間短縮	社員寮等）	福利厚生の上昇（各種手当・退職金制度の整備、手	社会保険への加入	賞与制（ボーナス）の導入	金	仕事の内容に対応した賃	金	能力や資格を反映した賃	年齢・勤続年数に対応した賃金	月給制（定額）の導入による安定した賃金支払
全体		2,392	32.5	14.2	9.9	11.3	4.5	8.4	18.6	17.4	9.8	9.0			
従業員規模別	1～4人	794	27.2	9.7	6.8	11.1	6.2	9.6	17.9	15.9	8.9	9.3			
	5～9人	789	33.8	15.6	8.6	10.9	4.1	8.7	17.2	15.2	10.6	9.8			
	10～29人	675	37.0	16.7	12.6	12.3	3.4	7.4	20.0	20.7	9.6	8.6			
	30人以上	123	34.1	19.5	24.4	10.6	1.6	4.1	26.0	22.8	8.9	4.9			

		全体	仕事が年間を通じてあること	技能教育の推進、資格取得の支援	将来のキャリアアップの道筋の提示	作業現場の衛生環境改善	善	作業現場の安全管理の改善	よる	組	職	その他	特	無
全体		2,392	27.3	6.4	6.8	3.4	4.8	8.9	9.1	0.9	10.6	3.4		
従業員規模別	1～4人	794	29.5	5.2	5.0	3.8	6.3	6.4	5.8	0.8	14.5	4.8		
	5～9人	789	28.0	7.2	6.0	2.9	4.2	7.4	9.3	0.9	10.9	3.2		
	10～29人	675	24.6	6.8	8.6	3.4	3.7	11.6	12.1	1.3	7.4	2.7		
	30人以上	123	21.1	5.7	13.8	3.3	4.9	21.1	13.8	0.0	2.4	0.0		

※色付セル＝上位1位の項目。

④能力開発

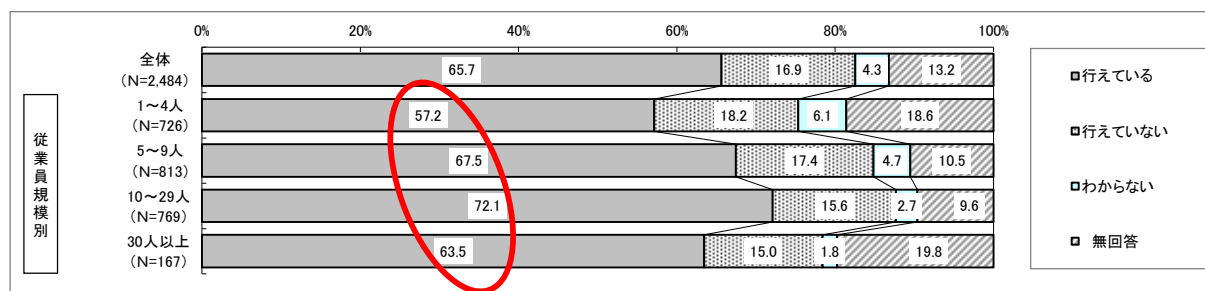
④-1 職業能力開発の実施状況

企業人事労務担当者によると、職業能力開発の実施状況はおおむね従業員規模が大きいほど力を入れている割合が高い。しかし、従業員数30人以上では全体よりも低くなっている。

また、実施状況別に売上高の推移をみると、職業能力開発を行えている企業は行えていない企業より売上高の減少基調の割合が低い結果となっている。

【図表(31)】職業能力開発の実施状況

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)



※職業能力開発実施状況別の定義について「十分に行えている/どちらかといえば行えている」と回答した企業は『行えている』、「どちらかといえば行えていない/まったく行えていない」と回答した企業は『行えていない』と表記している。

【図表(32)】直近3年の建設事業における売上高の推移

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・職業能力開発実施状況別)

		全体	増加基調	ほぼ横這い	減少基調	無回答
全体		2,484	504	1,251	699	30
		100.0	20.3	50.4	28.1	1.2
職業能力開発実施状況	行えている	1,632	336	846	429	21
		100.0	20.6	51.8	26.3	1.3
	行えていない	419	89	194	129	7
	100.0	21.2	46.3	30.8	1.7	
	わからない	106	17	61	27	1
		100.0	16.0	57.5	25.5	0.9

※職業能力開発実施状況別の定義について「十分に行えている/どちらかといえば行えている」と回答した企業は『行えている』、「どちらかといえば行えていない/まったく行えていない」と回答した企業は『行えていない』と表記している。

④-2 OFF-JT、OJTの実施状況

企業人事労務担当者によると、OFF-JTの実施状況、OJTの実施状況は、どちらも概ね従業員規模が大きいほど実施している割合が高い。OFF-JTを実施していない理由については、すべての従業員規模で「今のところ取り組みをしていなくても特に支障は出ていない」の割合が最も高く、特に従業員数9人以下の企業では過半数を占めている。

【図表(33)】企業のOFF-JT、OJTの実施状況

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別

<OFF-JTの実施状況>

<OJTの実施状況>

		全体	実施している	実施していない	無回答			全体	実施している	実施していない	無回答
全体		2,484	59.7	27.1	13.2	全体		2,484	62.8	19.1	18.1
従業員規模別	1～4人	726	47.1	34.3	18.6	従業員規模別	1～4人	726	49.8	26.0	24.2
	5～9人	813	58.4	30.9	10.7		5～9人	813	62.1	21.8	16.1
	10～29人	769	70.3	20.2	9.5		10～29人	769	73.9	13.0	13.1
	30人以上	167	71.2	9.0	19.8		30人以上	167	73.0	3.6	23.4

※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

【図表(34)】企業のOFF-JTを実施していない理由

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別

		全体	講師となる人材が確保できいない	取り組みのための時間が確保できない	取り組みの方法がわからない	取り組むための資金が確保できない	OFF-JTの対象者がいない	社内認識として、重要ではない	今も特に取り組みをしなくてもいい	その他	無回答
全体		672	4.3	23.1	12.6	6.3	10.6	11.8	52.8	3.9	0.7
従業員規模別	1～4人	249	4.0	17.3	11.6	6.0	12.9	13.3	57.4	2.4	0.4
	5～9人	251	4.4	21.5	13.1	6.8	9.2	11.2	52.6	5.2	1.2
	10～29人	155	3.9	34.8	14.2	5.8	9.0	9.7	46.5	4.5	0.6
	30人以上	15	13.3	26.7	6.7	6.7	13.3	13.3	46.7	0.0	0.0

※色付セル＝上位1位の項目。

※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

④-3 若年技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援

企業人事労務担当者によると、若年技能労働者の自己啓発の取り組みに対する支援について、何らかの支援をしている割合は従業員規模が大きいほど割合が高い傾向にある。逆に支援を行っていない割合は従業員規模が小さいほど高くなっている。特に、従業員数 1～4 人については、18.6%と 2 割弱の企業が支援を行っていない。

また、前回の令和元年度調査の結果と比較すると、「特に支援は行っていない」が従業員数 29 人以下では低くなっており、何らかの支援をしている企業が増えていることがうかがえる。

若年技能労働者の定着状況別にみると、何らかの支援をしている企業は支援を行っていない企業よりも定着達成の割合が高い。

【図表(35)】若年技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

	全体	受講料に対する金銭的支援	自己啓発への取り組みに対する有給教育訓練休暇の付与	能力向上や資格取得に対応した手当の支給、賞金体系の導入	能力向上や資格取得に対応した奨励金、報奨金の支給	能力向上を図った技能労働者への処遇の改善	その他	特に支援は行っていない	無回答	
全体	2,484	62.6	11.7	33.4	10.7	5.3	0.9	12.0	15.7	
従業員規模別	1～4人	726	51.1	7.7	20.0	6.2	3.7	1.0	18.6	21.3
	5～9人	813	62.9	13.8	31.5	8.1	4.8	1.0	12.4	13.4
	10～29人	769	73.0	14.6	45.3	14.4	7.5	0.8	6.9	11.7
	30人以上	167	62.3	6.6	46.1	25.1	4.8	0.0	4.2	22.2

[参考]【図表(35)】の令和元年度における調査結果

	全体	受講料に対する金銭的支援	自己啓発への取り組みに対する有給教育訓練休暇の付与	能力向上や資格取得に対応した手当の支給、賞金体系の導入	能力向上や資格取得に対応した奨励金、報奨金の支給	能力向上を図った技能労働者への処遇の改善	その他	特に支援は行っていない	無回答	
全体	1,876	67.3	13.9	35.9	11.2	5.2	0.9	12.7	10.0	
従業員規模別	1～4人	591	62.9	13.9	24.0	4.2	3.7	1.0	19.5	10.0
	5～9人	568	66.0	12.0	34.5	10.4	4.8	0.2	12.7	10.4
	10～29人	593	71.0	15.3	46.4	15.3	6.1	1.3	8.1	9.9
	30人以上	124	76.6	16.1	48.4	28.2	10.5	0.8	3.2	8.1

【図表(36)】若年技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援による定着状況

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・定着状況別

		全 体	受講料に対する金銭的支援	自己啓発への取り組みに対する有給教育訓練休暇の付与	能力向上や資格取得に導いた手当の支給、賃金体系の導入	能力向上や資格取得に対応した奨励金、報奨金の支給	能力向上を図った技能労働者への処遇の改善	その他	特に支援は行っていない
全 体		1,477	1,167	224	661	207	110	13	149
		100.0	79.0	15.2	44.8	14.0	7.4	0.9	10.1
定着状況別	若年技能労働者が定着している	940	755	147	440	148	67	10	85
		100.0	80.3	15.6	46.8	15.7	7.1	1.1	9.0
定着状況別	若年技能労働者が定着していない	537	412	77	221	59	43	3	64
		100.0	76.7	14.3	41.2	11.0	8.0	0.6	11.9

※無回答を除外して集計。

※定着状況は直近3年の状況について確認している。

IV-4. 「建設事業主等に対する助成金」に関する現状

建設業界は、他産業に比べて労働時間が長く休みが取りづらい等の労働環境や、低い賃金水準等の要因により、建設就業者の減少及び高齢化が進んでおり、担い手確保・育成が喫緊の課題となっている。

こうした課題に対応するため、厚生労働省では、建設労働者の雇用改善や技能向上等に取り組む建設事業主及び建設事業主団体に対する助成制度を設けており、その効果的な活用によって、働き方改革や生産性向上を促進し、建設業をより魅力のある産業にしていくことが重要となっている。

そのため、建設事業主等に対する助成金の活用状況を把握するとともに、助成金活用の効果や活用に応じた阻害要因、課題について明らかにすることを目的に調査を実施した。

なお、分析にあたっては、助成金の活用有無と雇用者数の差異から、施策の効果による改善なのかという点に注目して、助成金の政策効果の検証としてまとめるものとする。

最後に留意事項として、助成金の活用と雇用者数の因果関係の分析について、差の差分法を用いた推論であり、必ずしも因果関係を実証したものではない。

ポイント

- 行政施策の情報収集の方法について、「建設事業主等に対する助成金」を知っている企業は知らない企業と比べて、専門性の高い媒体を情報収集の方法としている傾向がみえる。
- 企業人事労務担当者によると、「建設事業主等に対する助成金」の活用状況について、従業員規模が大きいほどの割合が高くなる傾向がある。
- 「建設事業主等に対する助成金」と若年技能労働者の雇用者数への影響について、どの従業員規模においても「申請し、受給できた」企業の方が「申請しなかった」企業よりも雇用者数におけるプラスの変化が大きく、若年技能労働者の雇用において「建設事業主等に対する助成金」の受給が一定の効果を上げている傾向にあることを示唆している。
- また、直近3年の若年技能労働者の採用状況や定着状況、職業能力開発の状況について、採用や定着、実施のいずれにおいても、受給している企業の方が受給していない企業より高くなっていることから、「建設事業主等に対する助成金」の活用状況と相関関係があることがわかる。
- 「建設事業主等に対する助成金」と女性技能労働者の雇用者数への影響について、9人以下の従業員規模において「申請し、受給できた」企業の方が「申請しなかった」企業よりも雇用者数におけるプラスの変化が大きく、女性技能労働者の雇用において小規模事業者では「建設事業主等に対する助成金」の受給が一定の効果を上げている傾向にあることを示唆している。
- また、社内における女性技能労働者が働くための施設や女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度の整備状況について、いずれにおいても、受給している企業の方が受給していない企業より高くなっていることから、「建設事業主等に対する助成金」の活用状況と相関関係があることがわかる。

1. 行政施策の情報収集の方法と活用状況

企業人事労務担当者によると、行政施策からの情報収集の方法について、「建設事業主等に対する助成金」を知っている企業は知らない企業と比べて、「行政や公的機関の担当者から紹介」「税理士や経営コンサルタントからの紹介」「金融機関の担当者からの紹介」「業界団体からの紹介」が高く、専門性の高い媒体を情報収集の方法としている傾向がみえる。

反面、「建設事業主等に対する助成金」を知らない企業は「同業者や取引先からの口コミ」が比較的高く、専門性の低い媒体を情報収集の方法としていることがわかる。

【図表(37)】行政施策からの情報収集の方法に対する「建設事業主等に対する助成金」の認知状況

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・「建設事業主等に対する助成金」の認知状況別)

	全体	行政や公的機関の担当者から紹介	税理士や経営コンサルタントから紹介	金融機関の担当者からの紹介	業界団体からの紹介	154の広報誌やDM等	同業者や取引先からの口コミ	新聞や雑誌の広告	認 HP や メ ー ル マ ガ ジ ン か ら の 確	イン ター ネ ット 検 索	その他	無 回 答
全体	3508 100.0	662 18.9	1524 43.4	871 24.8	998 28.4	409 11.7	1080 30.8	357 10.2	255 7.3	799 22.8	65 1.9	186 5.3
の 主 に 知 っ て い る に 対 し て	知っている	463 25.7	825 45.9	485 27.0	618 34.4	252 14.0	514 28.6	188 10.5	152 8.4	439 24.4	24 1.3	18 1.0
	知らない	1621 100.0	192 11.8	684 42.2	372 22.9	371 22.9	146 9.0	552 34.1	166 10.2	101 6.2	352 21.7	40 2.5

企業人事労務担当者によると、「建設事業主等に対する助成金」の活用状況について、従業員規模が大きいほど割合が高くなる傾向がある。

建設業では現場作業者が主であるため、規模の小さい企業ほど現場業務に忙殺されて、助成金に関する情報収集や受給のための事務処理に対応ができず、結果として助成金を十分に活用できていないことがわかる。

【図表(38)】「建設事業主等に対する助成金」の活用状況
 ([企業調査] 企業人事労務担当者の回答・業種別/従業員規模別)

		全体	受給している	受給していない	無回答
全体		1,799	22.2	68.1	9.6
業 種 別	総合工事業	785	23.9	65.5	10.6
	職別工事業	482	22.0	69.9	8.1
	設備工事業	531	20.0	70.4	9.6
従 業 員 規 模	1～4人	532	14.8	72.4	12.8
	5～9人	544	21.7	69.5	8.8
	10～29人	569	28.1	63.1	8.8
	30人以上	146	28.8	67.1	4.1

※活用状況について「申請し、受給できた(現在、申請中(申請準備中含む))」と回答した場合は『受給している』、「申請したが、受給できなかった/申請しなかった」と回答した企業は『受給していない』と表記している。

2. 若年技能労働者と「建設事業主等に対する助成金」の関係

企業人事労務担当者によると、「建設事業主等に対する助成金」と若年技能労働者の雇用者数への影響について、「建設事業主等に対する助成金」がスタートした2013年度の若年技能労働者の1社あたりの雇用者数と2019年度の若年技能労働者の1社あたりの雇用者数の差異を比較すると、どの従業員規模においても「申請し、受給できた」企業の方が「申請しなかった」企業よりも雇用者数におけるプラスの変化が大きく、若年技能労働者の雇用において「建設事業主等に対する助成金」の受給が一定の効果を上げている傾向にあることを示唆している。

【図表(39)】「建設事業主等に対する助成金」と若年技能労働者の雇用者数への影響

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

		助成金を「申請しなかった」企業					1社あたりの雇用者数の差異 (2019－2013)
		社数	2013年度雇用者合計	2013年度1社あたりの雇用者数	2019年度雇用者合計	2019年度1社あたりの雇用者数	
従業員規模別	1～4人	322	157	0.488	162	0.503	0.015
	5～9人	327	289	0.884	301	0.920	0.036
	10～29人	311	531	1.707	629	2.023	0.316
	30人以上	84	442	5.262	464	5.524	0.262

		助成金を「申請し、受給できた」企業					1社あたりの雇用者数の差異 (2019－2013)
		社数	2013年度雇用者合計	2013年度1社あたりの雇用者数	2019年度雇用者合計	2019年度1社あたりの雇用者数	
従業員規模別	1～4人	63	41	0.651	53	0.841	0.190
	5～9人	109	138	1.266	189	1.734	0.468
	10～29人	149	326	2.188	437	2.933	0.745
	30人以上	40	144	3.600	192	4.800	1.200

※若年技能労働者の2013年度雇用者数と2019年度雇用者数を完全回答している回答のみを集計の対象としている。

企業人事労務担当者によると、受給できた「建設事業主等に対する助成金」の効果に対する受給できた「建設事業主等に対する助成金」の内容について、「人材開発支援に関わる経費の負担が軽減された」と「雇用に関わる経費の負担が軽減された」がともに5割以上と高く、人材面での効果を感じている事業者が多いことがわかる。

また、助成金の内容別でみると、若年・女性建設労働者トライアルコースや雇用管理制度助成コースでは雇用面で効果的と感じている割合が高くなっており、建設労働者認定訓練コースや建設労働者技能実習コースでは人材開発支援で効果的と感じている割合が高くなっている。

【図表(40)】受給できた「建設事業主等に対する助成金」の効果に対する
受給できた「建設事業主等に対する助成金」の内容
(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・助成金の内容別)

		「建設事業主等に対する助成金」の効果							
		さ 雇 れ た に 関 わ る 経 費 の 負 担 が 軽 減	担 人 材 開 発 支 援 に 関 わ る 経 費 の 負 担	な 就 業 規 則 や 雇 用 の 管 理 改 善 に つ	な 女 性 専 用 設 備 す る こ と が 、 更 衣 室	施 設 を 充 実 で き た	作 業 員 宿 舎 な ど 従 業 員 の た め の	ら シ 登 録 が 進 ん だ	受 給 要 件 に 建 設 キ ャ リ ア ア ッ プ
全 体	249 -	132 53.0	149 59.8	25 10.0	1 0.4	2 0.8	6 2.4	4 1.6	
助 成 金 の 内 容 別	若年・女性建設労働者 トライアルコース	33 -	28 84.8	6 18.2	4 12.1	1 3.0	1 3.0	1 3.0	1 3.0
	雇用管理制度助成コース	35 -	23 65.7	14 40.0	9 25.7	0 0.0	0 0.0	4 11.4	0 0.0
	建設労働者認定訓練コース	37 -	18 48.6	24 64.9	3 8.1	0 0.0	1 2.7	1 2.7	1 2.7
	建設労働者技能実習コース	144 -	63 43.8	105 72.9	9 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 1.4

※無回答を除外して集計。

※助成金の内容について、サンプル数が一定以上のものを集計。

企業人事労務担当者によると、受給できた「建設事業主等に対する助成金」における改善が必要な点に対する受給できた「建設事業主等に対する助成金」の内容について、「計画申請/交付申請に係る事務手続きの簡略化」が6割弱と高くなっており、毎年、事務手続きの内容が変更していることに対する不満が読み取れる。

なお、若年・女性建設労働者トライアルコースや雇用管理制度助成コースでは「助成金制度に関する周知」が5割前後と比較的高いことから、これらの「建設事業主等に対する助成金」についてはより周知を進める必要があることがわかる。

【図表(41)】受給できた「建設事業主等に対する助成金」における改善が必要な点に対する
受給できた「建設事業主等に対する助成金」の内容
(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・助成金の内容別)

		「建設事業主等に対する助成金」における改善が必要な点									
		助成金制度に関する周知	助成金の情報の不足	助成金の利用方法の作成	計画申請のサポート体制	計画申請の簡略化	計画申請の交付期間の延長	支給までの期間の短縮	助成金メニューの圧縮及び簡便	その他	
全体	241	81	71	75	41	141	30	56	38	9	
	-	33.6	29.5	31.1	17.0	58.5	12.4	23.2	15.8	3.7	
助成金の内容別	若年・女性建設労働者 トライアルコース	33	16	11	7	2	14	2	3	3	2
		-	48.5	33.3	21.2	6.1	42.4	6.1	9.1	9.1	6.1
	雇用管理制度助成コース	33	18	10	4	7	12	5	7	3	0
		-	54.5	30.3	12.1	21.2	36.4	15.2	21.2	9.1	0.0
	建設労働者認定訓練コース	36	11	14	15	10	28	8	12	4	3
	-	30.6	38.9	41.7	27.8	77.8	22.2	33.3	11.1	8.3	
建設労働者技能実習コース	139	36	36	49	22	87	15	34	28	4	
	-	25.9	25.9	35.3	15.8	62.6	10.8	24.5	20.1	2.9	

※無回答を除外して集計。

※助成金の内容について、サンプル数が一定以上のものを集計。

企業人事労務担当者によると、直近3年の若年技能労働者の採用状況に対する「建設事業主等に対する助成金」の活用状況について、『採用できている（「ほぼ採用できている」＋「どちらかといえば採用できている」）』の割合は受給している企業の方が受給していない企業より10ポイント以上高くなっており、若年技能労働者の採用状況と「建設事業主等に対する助成金」の活用状況に相関関係があることがわかる。

若年技能労働者の採用状況が良い企業ほど助成金の活用状況が良いということからわかるように、若年技能労働者の採用意向の強い企業に的を絞って広報活動を行うことで、若年技能労働者の採用状況の更なる進展が期待できる。

【図表(42)】直近3年の若年技能労働者の採用状況に対する「建設事業主等に対する助成金」の活用状況
（〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・活用状況別）

		全 体	採用状況			無回答
			採用できている	採用できていない	採用したいと考えていない	
全 体		1,367	239	868	81	179
		100.0	17.5	63.5	5.9	13.1
活用状況別	受給している	334	87	210	7	30
		100.0	26.0	62.9	2.1	9.0
活用状況別	受給していない	926	133	581	68	144
		100.0	14.4	62.7	7.3	15.6

また、受給していない企業を申請理由でわけると、『採用できていない（「あまり採用できていない」＋「採用できていない」）』の割合は申請に関して懸念点があったので申請しなかった企業の方が必要性がなかったので申請しなかった企業より10ポイント以上高くなっている。

このことから、若年技能労働者を必要としている企業において、助成金を申請するうえでの様々な課題が制約となって、うまく活用できていないことがわかる。

【図表(43)】直近3年の若年技能労働者の採用状況に対する
「建設事業主等に対する助成金」を申請しなかった企業の理由
（〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・申請しなかった理由別）

		採用状況				
		採用 でき ている	採用 でき てい ない	採用 した いと 考 え て い ない	無 回 答	
全 体		911 100.0	130 14.3	570 62.6	68 7.5	143 15.7
か 申 由 っ 請 別 た し 理 な	申請に関して懸念点が あったため	705 100.0	108 15.3	447 63.4	44 6.2	106 15.0
	そもそも必要ないため	146 100.0	17 11.6	76 52.1	22 15.1	31 21.2

※申請しなかった理由について「そもそも必要ないため」以外の回答をした企業は『申請に関して懸念点があったため』として集計している。

企業人事労務担当者によると、直近3年の若年技能労働者の定着状況に対する「建設事業主等に対する助成金」の活用状況について、『定着している（「ほぼ定着している」＋「どちらかといえば定着している」）』の割合は受給している企業の方が受給していない企業より15ポイント以上高くなっており、若年技能労働者の定着状況と「建設事業主等に対する助成金」の活用状況に相関関係があることがわかる。

若年の労働者においてワークライフバランスを重視した働き方を望む声が増えている中で、月の仕事量で賃金額が大きく変動する建設業には安定した働き方が望めず、定着する前に離職へと至ってしまう。助成金を受給し、若年技能労働者が定着している企業においては、月給制度などの各種社内制度が導入できたことが一因となって、離職防止につながったのではないかと考えられる。

【図表(44)】直近3年の若年技能労働者の定着状況に対する「建設事業主等に対する助成金」の活用状況
（〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・活用状況別）

		全体	定着状況			
			定着している	定着していない	常用の若年技能労働者はいない	無回答
全体		1,367	575	326	263	203
		100.0	42.1	23.8	19.2	14.9
活用状況別	受給している	334	180	86	33	35
		100.0	53.9	25.7	9.9	10.5
活用状況別	受給していない	926	341	223	200	162
		100.0	36.8	24.1	21.6	17.5

また、受給していない企業を申請理由でわけると、『定着していない（「あまり定着していない」＋「定着していない」）』の割合は申請に関して懸念点があったので申請しなかった企業の方が必要性がなかったので申請しなかった企業より 10 ポイント近く高くなっている。

なお、『定着している』も申請に関して懸念点があったので申請しなかった企業の方が高かったことから、助成金を必要としない企業は助成金がなくても問題なく若年技能労働者が定着するような企業ではなく、廃業等を検討しているような状況にある雇用意向の低い企業であることが読み取れる。

それらの企業には助成金ではなく、事業承継等の廃業に関する支援施策の情報発信を積極的に実施することが効果的だろう。

【図表(45)】直近3年の若年技能労働者の定着状況に対する
「建設事業主等に対する助成金」を申請しなかった企業の理由
（〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・申請しなかった理由別）

		全 体	定着状況			
			定着している	定着していない	常用の若年技能労働者はいない	無回答
全 体		911 100.0	337 37.0	216 23.7	197 21.6	161 17.7
か申 由っ請 別たし 理な	申請に関して懸念点があったため	705 100.0	273 38.7	181 25.7	131 18.6	120 17.0
	そもそも必要ないため	146 100.0	38 26.0	23 15.8	51 34.9	34 23.3

※申請しなかった理由について「そもそも必要ないため」以外の回答をした企業は『申請に関して懸念点があったため』として集計している。

企業人事労務担当者によると、常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況に対する「建設事業主等に対する助成金」の活用状況について、『行えている（「十分に行えている」＋「どちらかといえば行えている」）』の割合は受給している企業の方が受給していない企業より10ポイント弱高くなっており、職業能力開発の状況と「建設事業主等に対する助成金」の活用状況に相関関係があることがわかる。

助成金を受給している企業においては、職業能力開発を行うことによる自社のメリットが十分に理解できている結果であるといえる。そのため、建設キャリアアップシステムを踏まえて、職業能力開発を積極的に推進する企業側のメリットを浸透させることで助成金の活用状況が加速するのではないかと考えられる。

【図表(46)】常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況に対する「建設事業主等に対する助成金」の活用状況
（〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・活用状況別）

		全体	職業能力開発の状況			
			行えている	行えていない	わからない	無回答
全体		1,367	952	210	39	166
		100.0	69.6	15.4	2.9	12.1
活用状況別	受給している	334	252	47	5	30
		100.0	75.4	14.1	1.5	9.0
活用状況別	受給していない	926	619	145	28	134
		100.0	66.8	15.7	3.0	14.5

また、受給していない企業を申請理由でわけると、『行えていない（「どちらかといえば行えていない」＋「まったく行えていない」）』の割合は申請に関して懸念点があったので申請しなかった企業の方が必要性がなかったので申請しなかった企業より10ポイント弱高くなっている。

若年技能労働者の定着状況と同様に、助成金を必要としない企業は助成金がなくても問題なく職業能力開発が行われている企業ではなく、廃業等を検討しているような状況にある雇用への投資意識の低い企業であることが読み取れる。

それらの企業には助成金ではなく、事業承継等の廃業に関する支援施策の情報発信を積極的に実施することが効果的だろう。

【図表(47)】常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況に対する
「建設事業主等に対する助成金」を申請しなかった企業の理由
(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・申請しなかった理由別)

		職業能力開発の状況				
		行えている	行えていない	わからない	無回答	
全体		911	605	144	28	134
		100.0	66.4	15.8	3.1	14.7
か申請理由別とし理由な	申請に関して懸念点があったため	705	471	122	13	99
		100.0	66.8	17.3	1.8	14.0
	そもそも必要ないため	146	92	14	12	28
		100.0	63.0	9.6	8.2	19.2

※申請しなかった理由について「そもそも必要ないため」以外の回答をした企業は『申請に関して懸念点があったため』として集計している。

3. 女性技能労働者と「建設事業主等に対する助成金」の関係

企業人事労務担当者によると、「建設事業主等に対する助成金」と女性技能労働者の雇用者数への影響について、「建設事業主等に対する助成金」がスタートした2013年度の女性技能労働者の1社あたりの雇用者数と2019年度の女性技能労働者の1社あたりの雇用者数の差異を比較すると、9人以下の従業員規模において「申請し、受給できた」企業の方が「申請しなかった」企業よりも雇用者数におけるプラスの変化が大きく、女性技能労働者の雇用において小規模事業者では「建設事業主等に対する助成金」の受給が一定の効果を上げている傾向にあることを示唆している。

【図表(48)】「建設事業主等に対する助成金」の活用による女性技能労働者の在籍者数への影響

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

		助成金を「申請しなかった」企業					1社あたりの雇用者数の差異 (2019－2013)
		社数	2013年度雇用者合計	2013年度1社あたりの雇用者数	2019年度雇用者合計	2019年度1社あたりの雇用者数	
従業員規模別	1～4人	319	23	0.072	31	0.097	0.025
	5～9人	326	46	0.141	53	0.163	0.022
	10～29人	316	100	0.316	164	0.519	0.203
	30人以上	83	16	0.193	30	0.361	0.168

		助成金を「申請し、受給できた」企業					1社あたりの雇用者数の差異 (2019－2013)
		社数	2013年度雇用者合計	2013年度1社あたりの雇用者数	2019年度雇用者合計	2019年度1社あたりの雇用者数	
従業員規模別	1～4人	63	18	0.286	25	0.397	0.111
	5～9人	109	24	0.220	32	0.294	0.074
	10～29人	150	46	0.307	68	0.453	0.146
	30人以上	41	35	0.854	36	0.878	0.024

※女性技能労働者の2013年度雇用者数と2019年度雇用者数を完全回答している回答のみを集計の対象としている。

企業人事労務担当者によると、社内における女性技能労働者が働くための施設の整備状況に対する「建設事業主等に対する助成金」の活用状況について、「概ね整えている」と「多少は整えている」の割合はともに受給している企業の方が受給していない企業より高くなっており、社内における女性技能労働者が働くための施設の整備状況と「建設事業主等に対する助成金」の活用状況に相関関係があることがわかる。

なお、社内施設整備状況については女性を雇用するうえで技能労働者であるかに関わらず、必要な整備であるため、その必要性を改めて周知するとともに本助成金が経費負担を軽減することにつながるということが十分に理解させることができれば、更なる助成金の活用につながると思われる。

【図表(49)】社内における女性技能労働者が働くための施設の整備状況に対する「建設事業主等に対する助成金」の活用状況
(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・活用状況別)

		全 体	社内施設整備状況別			
			概ね整えている	多少は整えている	ほとんど整えていない	無回答
全 体		1,367 100.0	310 22.7	329 24.1	523 38.3	205 15.0
活 用 状 況 別	受給している	334 100.0	87 26.0	89 26.6	124 37.1	34 10.2
	受給していない	926 100.0	199 21.5	219 23.7	347 37.5	161 17.4

また、受給していない企業を申請理由でわけてみると、申請に関して懸念点があったので申請しなかった企業の方が必要性がなかったので申請しなかった企業よりすべての選択肢で高くなっていた。このことから、助成金の必要性を認識していない企業においては助成金の目的の一つである女性技能労働者の雇用意識が低いことがわかる。

女性技能労働者活用の機運がさらに高まることで、社内施設の整備状況の推進並びに助成金の活用促進が図られると見込まれる。

【図表(50)】社内における女性技能労働者が働くための施設の整備状況に対する「建設事業主等に対する助成金」を申請しなかった企業の理由
 (〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・申請しなかった理由別)

		全 体	社内施設整備状況別			
			概ね整えている	多少は整えている	ほとんど整えていない	無回答
全 体		911 100.0	194 21.3	215 23.6	342 37.5	160 17.6
か申 由っ請 別たし 理な	申請に関して懸念点があったため	705 100.0	150 21.3	168 23.8	270 38.3	117 16.6
	そもそも必要ないため	146 100.0	30 20.5	28 19.2	51 34.9	37 25.3

※申請しなかった理由について「そもそも必要ないため」以外の回答をした企業は『申請に関して懸念点があったため』として集計している。

企業人事労務担当者によると、建設現場における女性技能労働者が働くための施設の整備状況に対する「建設事業主等に対する助成金」の活用状況について、「整っていない現場が多い」と「ほとんど整っていない」の割合はともに受給している企業の方が受給していない企業より高くなっており、建設現場における女性技能労働者が働くための施設の整備状況と「建設事業主等に対する助成金」の活用状況に相関関係はみられない。

この要因の一つとして建設現場の整備は基本的に元請企業が行っており、下請企業にとっては本助成金を受給したとしても建設現場の状況を改善するために活用することができないからだと考えられる。

【図表(51)】建設現場における女性技能労働者が働くための施設の整備状況に対する「建設事業主等に対する助成金」の活用状況
(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・活用状況別)

		全 体	建設現場整備状況別			
			ほとんどの現場で整っている	整っていない現場が多い	ほとんど整っていない	無回答
全 体		1,367 100.0	165 12.1	461 33.7	524 38.3	217 15.9
活 用 状 況 別	受給している	334 100.0	39 11.7	125 37.4	135 40.4	35 10.5
	受給していない	926 100.0	113 12.2	301 32.5	340 36.7	172 18.6

また、受給していない企業を申請理由でわけてみると、申請に関して懸念点があったので申請しなかった企業の方が必要性がなかったので申請しなかった企業よりも高い傾向になっており、前述した通り、建設現場の整備は元請企業が行っているため、何らかのボトルネックを感じて申請ができなかった元請企業と必要性を感じていない下請企業との対比構造になっている点で、回答に差異が生まれたのではないかと考えられる。

【図表(52)】建設現場における女性技能労働者が働くための施設の整備状況に対する「建設事業主等に対する助成金」を申請しなかった企業の理由
 ([企業調査] 企業人事労務担当者の回答・申請しなかった理由別)

		建設現場整備状況別				
		ほとんどの現場で整っている	整っていない現場が多い	ほとんど整っていない	無回答	
全体		911 100.0	110 12.1	297 32.6	334 36.7	170 18.7
か申請別たし理な	申請に関して懸念点があったため	705 100.0	85 12.1	241 34.2	255 36.2	124 17.6
	そもそも必要ないため	146 100.0	16 11.0	38 26.0	53 36.3	39 26.7

※申請しなかった理由について「そもそも必要ないため」以外の回答をした企業は「申請に関して懸念点があったため」として集計している。

企業人事労務担当者によると、女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度の整備状況に対する「建設事業主等に対する助成金」の活用状況について、「概ね整えている」の割合は受給している企業の方が受給していない企業より高くなっており、女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度の整備状況と「建設事業主等に対する助成金」の活用状況に相関関係があることがわかる。

例えば助成金を活用している企業の女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度の整備に関する導入事例を発信するなどして、受給していない企業にも助成金活用の具体的なイメージをもたせることで制度整備への積極性が増し、助成金の活用状況についてもより進展していくのではないかと考えられる。

【図表(53)】女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度の整備状況に対する「建設事業主等に対する助成金」の活用状況
 ([企業調査] 企業人事労務担当者の回答・活用状況別)

		全 体	制度整備状況別			
			概ね整えている	多少は整えている	ほとんど整えていない	無回答
全 体		1,367	333	320	503	211
		100.0	24.4	23.4	36.8	15.4
活 用 状 況 別	受給している	334	113	78	108	35
		100.0	33.8	23.4	32.3	10.5
	受給していない	926	191	227	343	165
		100.0	20.6	24.5	37.0	17.8

また、受給していない企業を申請理由でわけてみると、「概ね整えている」と「多少は整えている」の割合はともに申請に関して懸念点があったので申請しなかった企業の方が必要性がなかったため申請しなかった企業より、高くなったことから、申請する必要がないとする企業と何らかのボトルネックを感じて申請できなかった企業とでは、建設現場での女性技能労働者が働くための制度の整備状況に対しても意識の違いがあることが読み取れる。

例えば、入札の際にくるみんマークの認定を受けた企業の加点評価を更に高めるなど、女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度の整備状況が企業の売上に直結するようになれば、制度整備の必要性が増し、助成金の活用も促進されていくだろう。

【図表(54)】女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度の整備状況に対する「建設事業主等に対する助成金」を申請しなかった企業の理由
(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・申請しなかった理由別)

	全体	制度整備状況別				
		概ね整えている	多少は整えている	ほとんど整えていない	無回答	
全体	911 100.0	188 20.6	223 24.5	336 36.9	164 18.0	
か申請理由別とし理由なし	申請に関して懸念点があったため	705 100.0	152 21.6	177 25.1	257 36.5	119 16.9
	そもそも必要ないため	146 100.0	21 14.4	30 20.5	58 39.7	37 25.3

※申請しなかった理由について「そもそも必要ないため」以外の回答をした企業は『申請に関して懸念点があったため』として集計している。

V. 建設業における雇用管理現状 把握実態調査 集計表

V-1. 企業調査（単純集計）

V-2. 従業員調査（単純集計）

V-1. 企業調査

A. 企業の属性に関する事項

(1) 主たる業種と所在地

① 主たる業種

	全体	総合工事業						職別工事業								設備工事業				不明		
		一般土木建築工事業	土木工事業（舗装工事業を除く）	舗装工事業	建築工事業（木造建築工事業を除く）	木造建築工事業	建築リフォーム工事業	大工工事業	リフト工事業	とび・土工・コンク	鉄骨・鉄筋工事業	石工・れんが・タイ	ル・ブロック工事業	左官工事業	板金・金物工事業	塗装工事業	床・内装工事業	その他の職別工事業	電気工事業		電気通信・信号装置工事業	管工事業（さく井工事業を除く）
全体	3,508	465	292	57	253	253	146	138	185	60	56	55	101	153	107	136	449	59	373	85	84	1
	100.0	13.3	8.3	1.6	7.2	7.2	4.2	3.9	5.3	1.7	1.6	1.6	2.9	4.4	3.1	3.9	12.8	1.7	10.6	2.4	2.4	0.0

② 企業の所在地（ブロック別）

	全体	北海道	東北	関東甲信越	東海北陸	近畿	中国	四国	九州	無回答
全体	3,508	174	407	1,095	594	460	266	141	357	14
	100.0	5.0	11.6	31.2	16.9	13.1	7.6	4.0	10.2	0.4

(2) 会社の形態

	全体	株式会社	有限会社	個人経営	その他	無回答
全体	3,508	2,236	1,018	224	21	9
	100.0	63.7	29.0	6.4	0.6	0.3

(3) 主な請負形態

	全体	元請	下請	無回答
全体	3,508	1,456	2,024	28
	100.0	41.5	57.7	0.8

(4) 直近3年の建設事業における売上高の推移

	全体	増加基調	ほぼ横這い	減少基調	無回答
全体	3,508	632	1,763	1,065	48
	100.0	18.0	50.3	30.4	1.4

(5) 従業員数（直接雇用している従業員の数・雇用形態）

① 従業員数

	全体	1 5 4 人	5 5 9 人	1 0 5 2 9 人	3 0 5 9 9 人	1 0 0 5 2 9 9 人	3 0 0 人 以上	無 回 答	平均
全体	3,508 100.0	1,331 37.9	1,063 30.3	903 25.7	182 5.2	14 0.4	1 0.0	14 0.4	11.2 -

② 常用従業員数

	全体	2 人 以下	3 5 4 人	5 5 9 人	1 0 5 2 9 人	3 0 5 9 9 人	1 0 0 人 以上	無 回 答	再掲				1 社 平 均 人 数
									9 人 以下	1 0 5 2 9 人	3 0 人 以上	無 回 答	
全体	3,508 100.0	479 13.7	720 20.5	1,043 29.7	1,003 28.6	232 6.6	31 0.9	0 0.0	2,242 63.9	1,003 28.6	263 7.5	0 0.0	12.5 -

③ 期間雇用・臨時雇用従業員数

	全体	0 人 (未 記 入 含 む)	1 人	2 人	3 5 4 人	5 人 以上	平均
全体	3,508 100.0	2,404 68.5	267 7.6	191 5.4	226 6.4	420 12.0	2.1 -

④ 日雇従業員数

	全体	0 人 (未 記 入 含 む)	1 人	2 人	3 5 4 人	5 人 以上	平均
全体	3,508 100.0	2,552 72.7	311 8.9	172 4.9	193 5.5	280 8.0	1.8 -

⑤ 職種別常用従業員数

ア. 経営者・常勤役員

	全体	0 人 (未 記 入 含 む)	1 人	2 人	3 5 4 人	5 人 以上
全体	3,508 100.0	1,152 32.8	756 21.6	833 23.7	636 18.1	131 3.7

イ. 現場監督・作業所長

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 5 9人	1 0 人以上
全体	3,508 100.0	2,269 64.7	426 12.1	253 7.2	259 7.4	187 5.3	114 3.2

ウ. 技能労働者

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 5 9人	1 0 5 2 9人	3 0 人以上
全体	3,508 100.0	1,024 29.2	579 16.5	651 18.6	686 19.6	375 10.7	175 5.0	18 0.5

エ. その他

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 5 9人	1 0 人以上
全体	3,508 100.0	1,401 39.9	744 21.2	447 12.7	381 10.9	296 8.4	239 6.8

(6) 常用の技能労働者の年齢別人数および女性人数

① 若年層 (34歳以下)

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 5 9人	1 0 5 2 9人	3 0 人以上
全体	3,508 100.0	1,927 54.9	566 16.1	339 9.7	337 9.6	230 6.6	101 2.9	8 0.2

うち女性の人数

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 人以上
全体	3,508 100.0	2,791 79.6	270 7.7	145 4.1	140 4.0	162 4.6

② 中間層 (35歳～54歳)

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 5 9人	1 0 5 2 9人	3 0 人以上
全体	3,508 100.0	1,525 43.5	732 20.9	470 13.4	420 12.0	262 7.5	89 2.5	10 0.3

うち女性の人数

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 人以上
全体	3,508 100.0	2,988 85.2	359 10.2	96 2.7	41 1.2	24 0.7

③ 高年層 (55歳～64歳)

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 5 9人	1 0 5 2 9人	3 0 人以上
全体	3,508 100.0	2,530 72.1	505 14.4	231 6.6	153 4.4	66 1.9	22 0.6	1 0.0

うち女性の人数

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 人以上
全体	3,508 100.0	3,322 94.7	160 4.6	16 0.5	7 0.2	3 0.1

④ 高年層 (65歳以上)

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 5 9人	1 0 5 2 9人	3 0 人以上
全体	3,508 100.0	2,766 78.8	440 12.5	163 4.6	91 2.6	38 1.1	9 0.3	1 0.0

うち女性の人数

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5人以上
全体	3,508 100.0	3,366 96.0	134 3.8	5 0.1	1 0.0	2 0.1

(7) 令和元年度の若年技能労働者の入職・離職状況

① 入職

	全体	0人	1人	2人	3 5 4人	5人以上	平均
全体	3,508 100.0	2,823 80.5	406 11.6	154 4.4	86 2.5	39 1.1	0.4 -

② 離職

	全体	0人	1人	2人	3 5 4人	5人以上	平均
全体	3,508 100.0	3,060 87.2	301 8.6	99 2.8	34 1.0	14 0.4	0.2 -

B. 基礎的な雇用管理に関する事項

(1) 雇用管理責任者の選任状況

	全体	選任している	選任していない	その他	無回答
全体	3,508 100.0	1,597 45.5	1,846 52.6	40 1.1	25 0.7

(2) 雇用管理責任者の研修受講状況

	全体	省委託 管理 事業 (厚労省 労働 研修 調査 会 の 委 託 受 講)	たの し ま の 会 (株) 労働 研修 調査 会 以 外 の 団 体 研 修 受 講	理 自 社 に 関 する 研 修 受 講	特 に 受 講 は し て い な い	そ の 他	無 回 答
全体	1,597 100.0	125 7.8	350 21.9	85 5.3	1,017 63.7	23 1.4	17 1.1

(3) 従業員の雇用保険の加入状況

① 常用

(a) 雇用保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,508 100.0	2,637 75.2	212 6.0	86 2.5	54 1.5	205 5.8	314 9.0

(b) 組合けんぽ、または協会けんぽ等医療保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,508 100.0	2,610 74.4	207 5.9	34 1.0	57 1.6	105 3.0	495 14.1

(c) 厚生年金、または国民保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,508 100.0	2,830 80.7	212 6.0	32 0.9	11 0.3	61 1.7	362 10.3

② 期間雇用・臨時雇用

(a) 雇用保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,508 100.0	2,637 75.2	212 6.0	86 2.5	54 1.5	205 5.8	314 9.0

(b) 組合けんぽ、または協会けんぽ等医療保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,508 100.0	221 6.3	35 1.0	15 0.4	108 3.1	555 15.8	2,574 73.4

(c) 厚生年金、または国民保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,508 100.0	261 7.4	40 1.1	17 0.5	90 2.6	561 16.0	2,539 72.4

③ 日雇

(a) 雇用保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,508 100.0	78 2.2	10 0.3	6 0.2	107 3.1	676 19.3	2,631 75.0

(b) 組合けんぽ、または協会けんぽ等医療保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,508 100.0	79 2.3	8 0.2	4 0.1	92 2.6	632 18.0	2,693 76.8

(c) 厚生年金、または国民保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,508 100.0	126 3.6	14 0.4	7 0.2	61 1.7	647 18.4	2,653 75.6

C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生に関する事項

(1) 常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制

	全体	完全週休2日制	何らかの週休2日制	隔週2日または4週6	週休1日または4週4	変形労働時間制	その他	無回答
全体	2,484 100.0	309 12.4	354 14.3	435 17.5	407 16.4	573 23.1	70 2.8	336 13.5

(2) 完全週休2日制を導入していない理由

	全体	余裕発注者・元請からの注	置がでできない	人材不足(完全週休2日を前提とした人員配	できない	完全週休2日を考慮した労務費価格では受注	完全週休2日導入を必要とする	完全週休2日導入と同時に月給制	完全週休2日導入による増減	予期せぬ事態での稼働	手戻りが出してしまう	完全週休2日制に必要を感じない	その他	無回答
全体	1,839	351	483	205	205	90	122	4	178	228	178	12.4	9.7	
	100.0	19.1	26.3	11.1	11.1	4.9	6.6	0.2	9.7	12.4	9.7			

(3) 従業員への休日出勤の指示状況

	全体	休日出勤を命じる	1ヶ月に平均1.5日	1ヶ月に平均2日	1ヶ月に平均3日	1ヶ月に平均4日	1ヶ月に平均5日	1ヶ月に平均6日	1ヶ月に平均7日	1ヶ月に平均8日	休日出勤を命じない	無回答
全体	663	324	73	5	3	233	25					
	100.0	48.9	11.0	0.8	0.5	35.1	3.8					

(4) 休日出勤指示をした従業員への代休付与状況

	全体	基本的に与えている	場合が半々くらいある	与える場合と与えない場合がある	基本的に与えていない	無回答
全体	405	250	102	46	7	
	100.0	61.7	25.2	11.4	1.7	

(5) 常用の技能労働者の賃金支払形態

	全体	除し無断欠勤時に給与控	主に月給制(定額。但	主に日給月給制(日給	主に時給制	その他	無回答
全体	2,484	1,381	706	11	23	363	
	100.0	55.6	28.4	0.4	0.9	14.6	

(6) 常用の技能労働者に対する手当制度

	全体	賞与制度(ボーナス)	通勤手当	住居手当	家族手当	単身赴任手当	役職手当(管理職手)	資格手当	その他	無回答
全体	2,484	1,703	1,427	381	770	44	899	939	346	435
	-	68.6	57.4	15.3	31.0	1.8	36.2	37.8	13.9	17.5

(7) 直近2～3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金

	全体	増加基調	ほぼ横這い	減少基調	無回答
全体	2,484 100.0	1,040 41.9	1,036 41.7	52 2.1	356 14.3

(8) 常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組み

	全体	行っている	特に行っていない	有給休暇は付与していない	無回答
全体	2,484 100.0	1,230 49.5	780 31.4	118 4.8	356 14.3

D. 常用の技能労働者に対する職業能力開発・熟練技能継承に関する事項

(1) 常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況

	全体	十分に行えている	どちらかといえれば行えている	どちらかといえれば行っていない	まったく行っていない	わからない	無回答
全体	2,484 100.0	417 16.8	1,215 48.9	385 15.5	34 1.4	106 4.3	327 13.2

(2) 平成30年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況

	全体	自社内で実施	他社で実施	業界団体で実施	認定訓練施設で実施	公共職業訓練施設で実施	民間の教育訓練機関で実施	その他で実施	実施していない	無回答
全体	2,484 -	449 18.1	345 13.9	614 24.7	402 16.2	93 3.7	354 14.3	41 1.7	672 27.1	328 13.2

(3) 平成30年度、常用の技能労働者に対してOFF-JTを実施しなかった理由

	全体	で講師となる人材が確保できない	が取り組めないための時間確保できない	取り組む方法がわからない	が確保できないための資金不足	がいない	OFF-JTの対象者ではない	重要ではない	社内での認識として、OFF-JTはそれほど重要ではない	今のところ特に支障は出ない	その他	無回答
全体	672 -	29 4.3	155 23.1	85 12.6	42 6.3	71 10.6	79 11.8	355 52.8	26 3.9	5 0.7		

(4) 令和元年度、常用の技能労働者に対して行ったOJTの実施状況

	全体	主に 実施 して 新人 教育 の一 環と して	年 齢 別 に 実 施	職 種 別 に 実 施	熟 練 技 能 の 継 承 の た め に 実 施	実 施 し て い な い	無 回 答
全体	2,484 -	695 28.0	73 2.9	505 20.3	726 29.2	474 19.1	449 18.1

(5) 常用の技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援

	全体	支 援 料 に 対 す る 金 銭 的	休 暇 に 対 す る 有 給 教 育 訓 練 組 み に 対 す る 有 給 教 育 訓 練 組 み	自 己 啓 発 へ の 取 組 み	賞 金 体 系 の 導 入	能 力 向 上 や 資 格 取 得 に 対 応 し た 手 当 の 支 給	金 の 支 給	能 力 向 上 や 資 格 取 得 に 対 応 し た 奨 励 金 、 報 奨	能 力 向 上 を 図 っ た 技 能 改 善	労働 者 へ の 処 遇 の 改 善	その他	特 に 支 援 は 行 っ て い な い	無 回 答
全体	2,484 -	1,554 62.6	291 11.7	829 33.4	265 10.7	132 5.3	22 0.9	297 12.0	391 15.7				

E. 常用の若年（34歳以下）技能労働者の雇用状況に関する事項

(1) 直近3年の若年技能労働者の過不足感

	全体	余 剰	や や 余 剰	ち よ う ど よ い	や や 不 足	不 足	無 回 答
全体	2,484 100.0	5 0.2	18 0.7	318 12.8	622 25.0	1,143 46.0	378 15.2

(2) 直近3年の若年技能労働者の採用状況

	全体	ほ ぼ 採 用 で き て い る	ど ち ら か と い え ば 採 用 で き て い る	い ま り 採 用 で き て い な い	採 用 で き て い な い	採 用 し た い と 考 え て い な い	無 回 答
全体	2,484 100.0	120 4.8	265 10.7	503 20.2	1,057 42.6	183 7.4	356 14.3

(3) 常用の若年技能労働者の募集方法

	全体	確 保 を 図 る	公 共 職 業 安 定 所 （ ハ テ ラ ） を 通 し て	学 校 、 専 門 学 校 、 訓 練 校 等 を 通 し て 働 き か け 練 修	縁 故 を 頼 り に 、 働 き か ける	自 社 の H P に 採 用 情 報 を 掲 載 す る	掲 載 す る	新 聞 、 雑 誌 の 求 人 欄 に	民 間 の 就 職 ・ 転 職 サ イ ト を 利 用 す る	そ の 他	無 回 答
全体	2,484 -	1,305 52.5	493 19.8	840 33.8	379 15.3	124 5.0	455 18.3	151 6.1	417 16.8		

(2) 高齢技能労働者の雇用終了予定年齢

	全体	65歳	66～69歳	70歳	71～75歳	76～80歳	81歳以上	無回答
全体	981 100.0	53 5.4	180 18.3	294 30.0	344 35.1	80 8.2	22 2.2	8 0.8

G. 常用の女性技能労働者の雇用状況・雇用環境に関する事項

(1) 今後の女性技能労働者の採用動向

	全体	既に採用して拡大を予定、今	既に採用して維持を予定、今	既に採用しているが、縮小を予定	採用したい機会があれば	いない(採用も考えていない)	無回答
全体	2,484 100.0	123 5.0	188 7.6	18 0.7	913 36.8	883 35.5	359 14.5

(2) 社内における女性技能労働者が働くための、女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況

	全体	概ね整えている	多少は整えている	ほとんど整えていない	無回答
全体	2,484 100.0	463 18.6	539 21.7	1,074 43.2	408 16.4

(3) 建設現場における女性技能労働者が働くための、女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況

	全体	ほとんどの現場で整っている	整っていない現場が多い	ほとんど整っていない	無回答
全体	2,484 100.0	275 11.1	779 31.4	1,002 40.3	428 17.2

(4) 女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度（育児休暇など）の整備状況

	全体	概ね整えている	多少は整えている	ほとんど整えていない	無回答
全体	2,484 100.0	474 19.1	522 21.0	1,063 42.8	425 17.1

H. 業務のIT化に関する事項

(1) 業務のITに関する手法の導入状況

	全体	導入している	今後導入する予定	導入の希望はあるができていない	導入の希望はない	わからない	自社業務には不要	無回答
全体	3,508 100.0	818 23.3	287 8.2	580 16.5	363 10.3	543 15.5	811 23.1	106 3.0

(2) 業務のIT化による効果（安全面改善）

	全体	効果がある	効果がない	どちらともいえない	無回答
全体	818 100.0	460 56.2	26 3.2	315 38.5	17 2.1

(3) 業務のIT化による効果（生産性向上）

	全体	効果がある	効果がない	どちらともいえない	無回答
全体	818 100.0	579 70.8	21 2.6	202 24.7	16 2.0

I. 今後の「常用の技能労働者の雇用」に係る展望に関する事項

(1) 常用の技能労働者に関して、今後推進が必要と思う取り組み

	全体	週休2日制度の改善	有給休暇の取得促進	労働時間の短縮	賃金・手当の改善	キャリアパス※の作成・提示	評価処遇制度の導入	教育訓練等、技能習得機会の充実	技能労働者の多能工化の推進	女性・技能労働者の環境整備	女性・技能労働者の入職	その他	特になし	無回答
全体	2,484 -	691 27.8	361 14.5	309 12.4	884 35.6	103 4.1	166 6.7	436 17.6	311 12.5	110 4.4	30 1.2	311 12.5	220 8.9	

(6) 受給できた「建設事業主等に対する助成金」の満足度(若年・女性建設労働者トライアルコース)

	全体	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	無回答
全体	35 100.0	13 37.1	6 17.1	11 31.4	1 2.9	2 5.7	2 5.7

(7) 受給できた「建設事業主等に対する助成金」の満足度(雇用管理制度助成コース)

	全体	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	無回答
全体	40 100.0	14 35.0	12 30.0	12 30.0	2 5.0	0 0.0	0 0.0

(8) 受給できた「建設事業主等に対する助成金」の満足度(若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース)

	全体	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	無回答
全体	6 100.0	3 50.0	3 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(9) 受給できた「建設事業主等に対する助成金」の満足度(作業員宿舍等設置助成コース)

	全体	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	無回答
全体	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(10) 受給できた「建設事業主等に対する助成金」の満足度(建設労働者認定訓練コース)

	全体	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	無回答
全体	42 100.0	11 26.2	21 50.0	7 16.7	3 7.1	0 0.0	0 0.0

K. 建設キャリアアップシステムに関する事項

(1) 建設キャリアアップシステムへの登録状況

	全体	準備して 登録している	登録して おり、元請と ない	登録して いるが、元請 ではないので 登録していない	登録して いないが、登 録の意向はあ る	登録して おらず、登録 の予定もない	建設キャリア アップシ ステムを知ら ない	無 回 答
全体	3,508 100.0	104 3.0	564 16.1	415 11.8	1,087 31.0	1,171 33.4	167 4.8	

(2) 技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取り組み

	全体	登録させて いる	代行申請を 行い、登録 している	登録は技能 労働者個人 に任せている	建設キャリア アップシ ステムを知ら ない	無 回 答
全体	3,508 100.0	327 9.3	252 7.2	697 19.9	1,720 49.0	512 14.6

(3) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

	全体	現在、申 請中である	登録する メリットが 分らない	登録の手 続きが面倒	個人情報 の管理が不 安	カードリ ダーなど の機器の費 用が高い	業に管理 されたく ない	登録する ことで技 能労働者 の引き抜 きが行な われる	性を感 じない	別のシ ステム などで 登録し ておく 必要	その他	無 回 答
全体	1,502 -	55 3.7	691 46.0	299 19.9	238 15.8	137 9.1	122 8.1	71 4.7	229 15.2	158 10.5		

L. 新型コロナウイルス感染症予防対策に関する事項

(1) 建設現場における新型コロナウイルス感染症予防対策に関する取り組み

	全体	建設現場 に実施し ている	建設現場 に実施し ていない	建設現場 に実施し ていない 理由	その他	無 回 答
全体	3,508 -	575 16.4	2,154 61.4	1,462 41.7	1,564 44.6	272 7.8

(2) 新型コロナウイルス感染症の流行による建設現場での困難や課題

	全体	発注数の減少	既存工事のキャンセル	伴う作業の進捗の遅れ	コロナ感染予防対策の遅れ	非正規雇用の解雇など	関する経費負担の増加	コロナ感染予防対策に	加える経費負担の増加	ソフトの変更や手配増	スキルの必要数の確保	技能労働者に提供する	その他	無回答					
全体	3,508	1,541	608	1,016	40	844	223	527	257	653	43.9	17.3	29.0	1.1	24.1	6.4	15.0	7.3	18.6

(3) 建設現場における新型コロナウイルス感染症予防対策に関して必要な行政からの支援

	全体	補助金入費などでの負担経費を補	購入策をとるための物品	ほし合の休業者が感染した	技能労働者が感染した	ほし合の休業者が感染した	連携を強化する関係	スクエイスールドやマ	その他	無回答	
全体	3,508	1,513	2,032	471	179	639	43.1	57.9	13.4	5.1	18.2

V-2. 従業員調査

A. 個人の属性に関する事項

(1) 性別

	全体	男性	女性	無回答
全体	2,392 100.0	2,063 86.2	314 13.1	15 0.6

(2) 年齢

	全体	24歳以下	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳以上	無回答
全体	2,392 100.0	62 2.6	158 6.6	202 8.4	289 12.1	391 16.3	421 17.6	287 12.0	206 8.6	173 7.2	192 8.0	11 0.5

(3) 最終学歴

	全体	中学校	工業系以外の高校(工業系以外のコースを卒業した人)	工業系以外の高校(普通科、商業科、農業科、その他)	工業系以外の高校(工業系)	高等専門学校・短期大学・専門学校(理工・工業系)	専修学校・短期大学・工業系以外)	専修学校・短期大学・工業系以外)	大学(理工・工業系以外)	大学(理工・工業系)	その他	無回答
全体	2,392 100.0	293 12.2	450 18.8	884 37.0	203 8.5	157 6.6	167 7.0	205 8.6	23 1.0	10 0.4		

(4) 現在の会社の主たる業種

	全体	一般土木建築工事業	土木工事業(舗装工事を除く)	舗装工事業	建築工事業(木造建築工事を除く)	木造建築工事業	建築リフォーム工事業	大工工事業	リフト工事業	とび・土工・コンクリート工事業	鉄骨・鉄筋工事業	石工・れんが・タイル・ブロック工事業	左官工事業	板金・金物工事業	塗装工事業	床・内装工事業	その他の職別工事業	電気工事業	電気通信・信号装置工事業	管工事業	機械器具設置工事業	その他の設備工事業	無回答
全体	2,392 100.0	321 13.4	208 8.7	40 1.7	134 5.6	134 5.6	83 3.5	100 4.2	134 5.6	41 1.7	28 1.2	45 1.9	79 3.3	97 4.1	59 2.5	88 3.7	330 13.8	36 1.5	271 11.3	58 2.4	54 2.3	52 2.2	

(5) 勤続年数

① 現在の会社での勤続年数

	全体	5年未満	5年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上20年未満	20年以上25年未満	25年以上	無回答
全体	2,392 100.0	448 18.7	502 21.0	361 15.1	313 13.1	319 13.3	413 17.3	36 1.5

② 建設業の従事年数（通年）

	全体	5年未満	5年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上20年未満	20年以上25年未満	25年以上	無回答
全体	2,392 100.0	214 8.9	258 10.8	210 8.8	290 12.1	367 15.3	667 27.9	386 16.1

(6) 役職

	全体	職長相当職	係長・主任相当職	役職なし	その他	無回答
全体	2,392 100.0	779 32.6	444 18.6	921 38.5	217 9.1	31 1.3

(7) 前職

	全体	学生（新規学卒）	建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）	建設業界内の非正規社員（期間雇用・臨時雇用・日雇等）	建設業一人親方	他産業従事者（雇用形態問わず）	その他	無回答
全体	2,392 100.0	445 18.6	804 33.6	141 5.9	131 5.5	554 23.2	274 11.5	43 1.8

B. 労働環境・福利厚生に関する事項

(1) 給与の支払形態

	全体	月の給制（1ヶ月分の固）	日給月払制（日給×出勤日）	時給制	その他	無回答
全体	2,392 100.0	1,798 75.2	543 22.7	24 1.0	17 0.7	10 0.4

(2) 適用を受けている労働時間・休暇制度

	全体	完全週休2日制	何らかの週休2日制	休制 隔週2日または4週6	休制 週休1日または4週4	変形労働時間制	その他	無回答
全体	2,392 100.0	457 19.1	426 17.8	475 19.9	472 19.7	444 18.6	87 3.6	31 1.3

(3) 会社からの休日出勤の指示状況

	全体	休日出勤を命じられることはある	1ヶ月に平均1.5日	1ヶ月に平均3.4日	1ヶ月に平均5.6日	1ヶ月に平均7.8日	休日出勤を命じられることはない	無回答
全体	883 100.0	325 36.8	67 7.6	4 0.5	1 0.1	462 52.3	24 2.7	

(4) 休日出勤を指示された際の代休取得状況

	全体	取得している	取得していない	無回答
全体	397 100.0	266 67.0	122 30.7	9 2.3

(5) 希望する給与の支払形態と休日

	全体	給与と休日を得たい	月給制かつ完全週休2日	与え得ない限り多くの給	月給制かつ完全週休2日	月給制かつ完全週休2日	その他	わからない	無回答
全体	2,392 100.0	1,180 49.3	632 26.4	159 6.6	89 3.7	262 11.0	70 2.9		

(6) 労働時間（出退勤の状況）の管理方法

	全体	タイムレコーダーによる管理	ICカードによる管理	自己申告	その他	わからない	無回答
全体	2,392 100.0	657 27.5	31 1.3	1,339 56.0	256 10.7	64 2.7	45 1.9

(7) 令和元年7月の勤務日数および1日当たりの平均労働時間（残業含む）

① 令和元年7月の勤務日数

	全体	10日以下	11.5日	15.20日	21日	22日	23日	24日	25日	26日以上	無回答
全体	2,392 100.0	45 1.9	46 1.9	287 12.0	324 13.5	272 11.4	403 16.8	323 13.5	362 15.1	254 10.6	76 3.2

② 令和元年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）

	全体	5時間以下	5時間超6時間以下	6時間超7時間以下	7時間超8時間以下	8時間超9時間以下	9時間超10時間以下	10時間超	無回答
全体	2,392 100.0	109 4.6	47 2.0	256 10.7	1,167 48.8	338 14.1	130 5.4	32 1.3	313 13.1

(8) 1ヶ月の平均残業時間

	全体	45時間未満	満45時間～60時間未満	満60時間～80時間未満	未80時間～100時間	100時間以上	無回答
全体	2,392 100.0	2,129 89.0	121 5.1	20 0.8	8 0.3	9 0.4	105 4.4

(9) 残業や休日出勤の主たる要因と思うもの

	全体	短い納期への対応	特定時期の業務の集中	多一人当たりの業務量の多さ	職場の風潮	その他	無回答
全体	2,392 100.0	701 29.3	898 37.5	184 7.7	50 2.1	320 13.4	239 10.0

(10) 業務中の適度な休憩の取得状況

	全体	ほぼ取得できている	どちらかという取得	できているかという取得	ほとんど取得できていない	無回答
全体	2,392 100.0	1,757 73.5	519 21.7	68 2.8	18 0.8	30 1.3

(11) 職場の技能労働者の過不足感

	全体	余剰	やや余剰	ちょうどよい	やや不足	不足	無回答
全体	2,392 100.0	22 0.9	80 3.3	888 37.1	885 37.0	461 19.3	56 2.3

(12) 令和元年度の年次有給休暇の取得日数

	全体	0日	1～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21～25日	26日以上	がそもそも年次有給休暇が付与されていない	無回答
全体	2,392 100.0	185 7.7	741 31.0	688 28.8	271 11.3	105 4.4	28 1.2	57 2.4	190 7.9	127 5.3

(13) 年次有給休暇の希望どおりの取得状況

	全体	希望どおり取得できている	ほぼ取得できている	できていないと取得できている	どちらかという取得できていない	ほとんど取得できていない	取得できていない	無回答
全体	2,392 100.0	850 35.5	601 25.1	363 15.2	179 7.5	73 3.1	196 8.2	130 5.4

(14) 受けている待遇

	全体	賞与制度（ボーナス）	通勤手当	住宅手当	役職手当	資格手当	社宅、社員寮	家族手当	慶弔見舞金	その他	特になし	無回答
全体	2,392 -	1,767 73.9	1,306 54.6	320 13.4	717 30.0	769 32.1	48 2.0	534 22.3	493 20.6	179 7.5	228 9.5	65 2.7

(15) 社会保険加入状況

	全体	健康保険	雇用保険	厚生年金	無回答
全体	2,392 -	2,108 88.1	1,890 79.0	2,024 84.6	77 3.2

C. 建設業への入職、建設業の魅力に関する事項

(1) 建設業界に初めて入職したきっかけ

	全体	学校、専門学校、学校の中で興味を持った	学校、専門学校、訓練	学会・出前授業等に参加して興味を持った	会社や業界団体等が主催した就職説明会・職場見学会等に参加	親族が建設業で働いているので興味を持った	味を持った	友人や先輩などが建設業で働いているので興味を持った	建設業に携わりたい	以前からの仕事に興味があった	その他	無回答
全体	2,392 100.0	277 11.6	42 1.8	829 34.7	482 20.2	394 16.5	326 13.6	42 1.8				

(2) 建設業界に初めて入職した際に利用した方法

	全体	通じて応募	公共職業安定所（ハローワーク）の求人	ネット等の求人（求人ボックス）	新聞、雑誌、インターネット	建設会社（HP）の採用情報を見て応募	紹介（業者からの紹介）	知人からの紹介・勧誘	友人や母の先輩などから紹介	家族や親戚から勧められて応募	学校から勧められて応募	その他	無回答
全体	2,392 -	352 14.7	106 4.4	52 2.2	65 2.7	698 29.2	711 29.7	348 14.5	159 6.6	42 1.8			

(3) 現在の会社に就職する際に重視したこと

	全体	仕事の内容	仕事の責任・権限	賃金の額	安定した賃金の支払	賞与（ボーナス）の有	地元の企業であること	勤務日数が多いこと	残業の少なさ	有給休暇の取りやすさ	週休二日制であること	福利厚生（退職金制度等）がある・社員寮がある	社会保険の完備	安定した雇用	作業現場の衛生環境	作業現場の安全管理	技能・技術の習得	力向上への会社の支援	職場の人間関係の良さ	先輩・知人とのつながり	その他	特になし	無回答
全体	2,392	1,130	149	446	538	199	465	19	63	35	92	92	439	260	5	21	222	134	282	296	65	190	113
	-	47.2	6.2	18.6	22.5	8.3	19.4	0.8	2.6	1.5	3.8	3.8	18.4	10.9	0.2	0.9	9.3	5.6	11.8	12.4	2.7	7.9	4.7

(4) 建設業で最も魅力を感じる点

	全体	献事ができる（社会的意義の大きな仕事ができる）	事ができる（達成感の大きな仕事ができる）	屋外で体を動かすことが性に合っている	かすことができる、現場で活躍できる	力しながら仕事ができる	多くの職種の職人と協	顧客の喜びを実感できる	その他	わからない	無回答
全体	2,392	428	270	332	488	241	236	45	247	105	
	100.0	17.9	11.3	13.9	20.4	10.1	9.9	1.9	10.3	4.4	

(5) 現段階での重視度

①仕事の内容

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,392	924	964	371	41	12	80
	100.0	38.6	40.3	15.5	1.7	0.5	3.3

②仕事の責任の大きさ

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,392	929	879	404	79	11	90
	100.0	38.8	36.7	16.9	3.3	0.5	3.8

③給料

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,392	721	969	503	93	17	89
	100.0	30.1	40.5	21.0	3.9	0.7	3.7

④勤務日数・時間

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,392 100.0	467 19.5	924 38.6	672 28.1	200 8.4	42 1.8	87 3.6

⑤残業の少なさ

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,392 100.0	420 17.6	602 25.2	798 33.4	346 14.5	132 5.5	94 3.9

⑥休暇の取りやすさ

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,392 100.0	468 19.6	738 30.9	759 31.7	247 10.3	80 3.3	100 4.2

⑦福利厚生

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,392 100.0	556 23.2	792 33.1	743 31.1	159 6.6	49 2.0	93 3.9

⑧能力や資格に対する評価

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,392 100.0	540 22.6	942 39.4	688 28.8	105 4.4	24 1.0	93 3.9

⑨自身の能力向上への支援

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,392 100.0	481 20.1	903 37.8	736 30.8	146 6.1	34 1.4	92 3.8

⑩職場の人間関係の良さ

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,392 100.0	738 30.9	949 39.7	524 21.9	77 3.2	17 0.7	87 3.6

⑪雇用が安定していること

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,392 100.0	869 36.3	925 38.7	448 18.7	47 2.0	13 0.5	90 3.8

⑫作業現場の衛生環境

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,392 100.0	486 20.3	911 38.1	773 32.3	116 4.8	15 0.6	91 3.8

⑬作業現場の安全管理

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,392 100.0	750 31.4	901 37.7	587 24.5	59 2.5	8 0.3	87 3.6

(6) 現段階での満足度

①仕事の内容

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,392 100.0	524 21.9	1,184 49.5	469 19.6	70 2.9	15 0.6	130 5.4

②仕事の責任の大きさ

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,392 100.0	554 23.2	1,026 42.9	591 24.7	67 2.8	12 0.5	142 5.9

③給料

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,392 100.0	365 15.3	963 40.3	671 28.1	192 8.0	62 2.6	139 5.8

④勤務日数・時間

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,392 100.0	442 18.5	895 37.4	749 31.3	143 6.0	28 1.2	135 5.6

⑤残業の少なさ

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,392 100.0	595 24.9	788 32.9	745 31.1	91 3.8	26 1.1	147 6.1

⑥休暇の取りやすさ

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,392 100.0	639 26.7	798 33.4	656 27.4	107 4.5	43 1.8	149 6.2

⑦福利厚生

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,392 100.0	642 26.8	856 35.8	639 26.7	78 3.3	31 1.3	146 6.1

⑧能力や資格に対する評価

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,392 100.0	465 19.4	880 36.8	753 31.5	104 4.3	43 1.8	147 6.1

⑨自身の能力向上への支援

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,392 100.0	492 20.6	855 35.7	775 32.4	91 3.8	33 1.4	146 6.1

⑩職場の人間関係の良さ

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,392 100.0	558 23.3	938 39.2	633 26.5	97 4.1	27 1.1	139 5.8

⑪雇用が安定していること

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,392 100.0	720 30.1	957 40.0	510 21.3	39 1.6	22 0.9	144 6.0

⑫作業現場の衛生環境

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,392 100.0	402 16.8	931 38.9	814 34.0	89 3.7	14 0.6	142 5.9

⑬作業現場の安全管理

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,392 100.0	462 19.3	1,036 43.3	675 28.2	60 2.5	16 0.7	143 6.0

F. 今後の展望に関する事項

(1) 今後、建設業で働き続けるために企業に求めること

	全体	週休2日制の推進	計画的な有給休暇取得の推進	残業時間削減による労働時間短縮	備前社員寮(等)の整備	福利厚生(退職金制度の充実等)の向上	社会保険への加入	賞与制(ボーナス)の導入	賃金の内容に反映した賃金	賃金能力や資格を反映した賃金	年齢・勤続年数に対応した賃金	払戻金(定額)の導入による安定した賃金支	仕事(年間)を通じてあること	取得の支援	技能教育の推進、資格	将来のキャリアアップの道筋の提示	善作業現場の衛生環境改	改善	作業現場の安全管理の	作業のIT化・機械化による身体的負担軽減	職場のコミュニケーション改善や活性化への取り組み	その他	特になし	無回答
全体	2,392 -	778 32.5	339 14.2	238 9.9	271 11.3	108 4.5	202 8.4	445 18.6	417 17.4	234 9.8	216 9.0	653 27.3	153 6.4	162 6.8	81 3.4	115 4.8	213 8.9	218 9.1	22 0.9	254 10.6	81 3.4			

(2) 建設業で働き続けたい年齢

	全体	60歳くらいまで	65歳くらいまで	70歳くらいまで	70歳以降もできる限り働きたい	わからない	その他	無回答
全体	2,392 100.0	316 13.2	862 36.0	430 18.0	322 13.5	406 17.0	20 0.8	36 1.5

G. 人材確保・育成に関する事項

(1) 人材確保・育成に関して職場で実施している取り組み

	全体	若年技能労働者の雇用や女性	認定訓練や技能実習の推進	就業規則や雇用手続きの改善	就業規則や雇用手続きの改善	女性専用設備(トイレ)の整備	女性専用設備(トイレ)の整備	作業員宿舎などの充実	録音・登録補助	建設キャリアアップシステムの登録代行	特になし	無回答
全体	2,392 -	660 27.6	660 27.6	457 19.1	120 5.0	134 5.6	294 12.3	918 38.4	61 2.6			

(2) 人材確保・育成に関して職場で実施してほしい取り組み

	全体	若年技能労働者の雇用や女性	認定訓練や技能実習の推進	就業規則や雇用手続きの改善	就業規則や雇用手続きの改善	女性専用設備(トイレ)の整備	女性専用設備(トイレ)の整備	作業員宿舎などの充実	録音・登録補助	建設キャリアアップシステムの登録代行	特になし	無回答
全体	2,392 -	874 36.5	409 17.1	259 10.8	98 4.1	111 4.6	95 4.0	965 40.3	89 3.7			

H. 建設キャリアアップシステムに関する事項

(1) 建設キャリアアップシステムの認知状況

	全体	登録している	登録していないが知っている	知らない	無回答
全体	2,392 100.0	366 15.3	455 19.0	1,530 64.0	41 1.7

(2) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

	全体	現在、申請中である	登録の手続きが面倒	自社が登録していません	登録したいが自社が登録していない	活用方法がわからない	個人情報の管理が不安	登録しても処遇改善にはつながらない	その他	無回答
全体	455 -	56 12.3	80 17.6	111 24.4	30 6.6	98 21.5	74 16.3	67 14.7	54 11.9	7 1.5

I. 新型コロナウイルス感染症の流行に関する事項

(1) 新型コロナウイルス感染症の流行による影響（給料）

	全体	減少した	やや減少した	普段と変わらない	やや増加した	増加した	無回答
全体	2,392 100.0	194 8.1	348 14.5	1,753 73.3	30 1.3	16 0.7	51 2.1

(2) 新型コロナウイルス感染症の流行による影響（労働時間）

	全体	減少した	やや減少した	普段と変わらない	やや増加した	増加した	無回答
全体	2,392 100.0	327 13.7	428 17.9	1,545 64.6	27 1.1	9 0.4	56 2.3

VI. 建設業における雇用管理 現状把握実態調査 調査票

VI-1. 企業調査

VI-2. 従業員調査

VI-1. 企業調査

ID:

パスワード:

人事労務ご担当者様

令和2年9月

厚生労働省委託調査

「令和2年度 建設業における雇用管理に関するアンケート調査(企業向け)」ご協力をお願い

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

建設業界は、住宅・社会資本の整備や災害からの復旧・復興工事の実施など、地域において重要な役割を果たしている一方で、その従事者については高齢化・若年入職者の減少等が指摘されており、将来的な技能労働者不足が危惧される状況に置かれています。

そこで、本アンケート調査にて各企業における雇用管理や人材確保・育成等に係る現状・課題等についてお伺いすることにより、今後の建設業における労働力の確保や技能労働者の能力開発と技能継承に向けた課題等の把握に役立てたいと考えております。

つきましては、業務ご多忙の折、誠に手前勝手なお願いではございますが、本調査の趣旨をご理解のうえ、何卒ご協力賜りますようお願い申し上げます。

なお、調査回答結果をもって個別企業に法律上の措置等を講じることはございません。本調査票は厳重に保管し、調査結果は全て統計的に処理し、集計結果として取り扱い、回答企業および個人が特定されるような形で公表されることはありません。また、データを統計等以外の目的に使用することは絶対にありません。

本アンケート調査のご回答につきましては、同封の返信用封筒(切手は必要ございません)にて、**令和2年10月2日(金)までにご投函いただきたく、お願い申し上げます。**

もしくは、インターネットでのご回答も可能です。手順は次頁をご参照ください。

最後になりましたが、貴社の益々のご発展を祈念いたします。

敬具

【記入上のお願い】

1. 特にことわりのない限り、**令和2年7月31日現在**でご記入ください。
2. 「その他」をお選びの際は、()又は指定欄に具体的な内容をご記入ください。

なお、本調査の実施に関しては、下記HPでもご案内しております。

<厚生労働省>

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kensetsu-kouwan/index.html

または、**建設・港湾労働対策** で **検索** してください

<株式会社東京商工リサーチ(略称 TSR)>

<http://www.tsr-net.co.jp/service/product/mrq/index.html>

または、**TSR** で **検索** 後、トップページ左側の **現在実施中のアンケート調査** をクリックしてください

【調査実施機関および本調査に関するお問合せ先】

株式会社東京商工リサーチ「建設業における雇用管理に関するアンケート調査」回収係

住 所 東京都千代田区大手町1-3-1 JAビル

電 話 03(6910)3171 吉川、宮川

メー ル koyoukanri@tsr-net.co.jp

受付時間 平日(月~金)9時~17時(12時~13時を除く)



ログインガイド

本アンケートはインターネット経由でのご回答も可能です！

「本アンケート調査専用ウェブサイト」にアクセスし、表紙のタイトル上部に印字しているID・パスワードでログインして下さい。

本アンケート調査専用ウェブサイト

<https://www.c-pass.jp/koyoukanri/>

<アンケート調査専用ウェブサイト・ログイン画面>

<ウェブのアンケート回答>

IDとパスワードを入力

※IDとパスワードは調査票の表紙に印刷されています。

※上記URLは、本調査事業の委託先である株式会社東京商工リサーチ(TSR)が用意した本アンケート調査専用ウェブサイトです。

アクセス方法 次のいずれかの手順でアクセスしてください

ブラウザにURLを直接入力

ウェブブラウザ(グーグルクローム等)に、上記URLを直接入力してください。

QRコードからアクセス

お手持ちの携帯端末でQRコードリーダーを起動し、
右記のQRコードの認証を行ってください。



(株)東京商工リサーチ(TSR)サイト経由

- ①検索サイト(Google等)で「TSR アンケート」を「検索」します。
- ②「現在実施中のアンケート調査:東京商工リサーチ」をクリックし、TSRサイトを表示します。
- ③「建設業における雇用管理現状把握実態調査(企業向け)」内の「アンケートに回答する」をクリックし、アクセスしてください。



アンケートに回答する

A. 貴社(事業所の概要)について

[7 問]

A-問1 主たる業種をお答えください (○は1つ)。

1. 一般土木建築工事業	2. 土木工事業 (舗装工事業を除く)	3. 舗装工事業
4. 建築工事業 (木造建築工事業を除く)	5. 木造建築工事業	6. 建築リフォーム工事業
7. 大工工事業	8. とび・土木・コンクリート工事業	9. 鉄骨・鉄筋工事業
10. 石工・れんが・タイル・ブロック工事業		11. 左官工事業
12. 板金・金物工事業	13. 塗装工事業	14. 床・内装工事業
15. その他の職別工事業	16. 電気工事業	17. 電気通信・信号装置工事業
18. 管工事業	19. 機械器具設置工事業	20. その他の設備工事業

A-問2 会社の形態をお答えください (○は1つ)。

1. 株式会社 2. 有限会社 3. 個人経営 4. その他 ()

A-問3 主な請負形態をお答えください (○は1つ)。

1. 元請 2. 下請

A-問4 直近3年の、建設事業における売上高の推移についてお答えください (○は1つ)。

1. 増加基調 2. ほぼ横這い 3. 減少基調

A-問5 貴社が直接雇用している全ての従業員(経営者・常勤役員も含む)の人数を、就業形態ごとにご記入ください。該当者がいない場合は、当てはまる欄に0(ゼロ)をご記入ください。

※1 就業形態は、以下の分類でご回答ください。

A 常用：雇用契約において、雇用に期間の定めがない人、または1年以上の雇用期間の定めがある人。

B 期間雇用・臨時雇用：雇用契約において、1カ月以上1年未満の雇用期間の定めがある人。

回復更新して1年を超える雇用者も、含まれます。

C 日雇：日々雇用される人、あるいは雇用契約において1カ月未満の雇用期間が定められている人。

	就業形態別 従業員人数 ※1		
	A 常用	B 期間雇用・臨時雇用	C 日雇
	人	人	人
A 常用の内訳を職種ごとにご記入ください	①経営者・常勤役員	人	※2 ①～④の職種を兼務している方については、選択肢の番号が小さい方の職種に含めてご回答ください(例、経営者兼現場監督の方は、①経営者・常勤役員に含める)。 ※3 ③技能労働者には、運搬等の単純作業員や、事務職・営業職・設計等の内勤技術者の方は含めないでください。(それらの方は、④その他に含めてください)。
	②現場監督・作業所長	人	
	③技能労働者 ※3	人	
	④その他	人	

A-問6 技能労働者の年齢別人数をご記入ください。該当者がいない場合は、当てはまる欄に0(ゼロ)をご記入ください。

34歳以下		35歳～54歳		55歳～64歳		65歳以上	
人	人	人	人	人	人	人	人
(うち女性 人)	(うち女性 人)	(うち女性 人)	(うち女性 人)	(うち女性 人)	(うち女性 人)	(うち女性 人)	(うち女性 人)

※合計は、A-問5「③ 技能労働者」と一致します。

A-問7 昨年度における若年技能労働者(34歳以下)の離職・入職人数をご記入下さい。該当者がいない場合は、当てはまる欄に0(ゼロ)をご記入ください。

入職の状況	離職の状況
人	人

B. 基礎的な雇用管理について

[3 問]

B-問1 貴社では雇用管理責任者を選任していますか (○は1つ)。

1. 選任している 2. 選任していない 3. その他 ()

※B-問1で「1.」と回答された方におうかがいします。

B-問2 昨年度における、貴社の雇用管理責任者の研修について、お答えください (○はいくつでも)。

1. (株)労働調査会の雇用管理研修(厚生労働省委託事業)を受講
 2. 「1.」以外の企業や団体が実施した雇用管理研修を受講
 3. 自社で実施した雇用管理に関する研修を受講
 4. 特に受講はしていない
 5. その他 ()

B-問3 従業員の社会保険(雇用保険、健康保険、厚生・国民年金)の加入状況について、それぞれお答えください (①常用、②期間雇用・臨時雇用、③日雇)。

	(a)雇用保険					(b) 組合けんぽ ^{※1} 、または 協会けんぽ ^{※2} 等医療保険					(c) 厚生年金、または 国民年金				
	1 全員 加入	2 半数 以上が 加入	3 半数 未満が 加入	4 加入 してい ない	5 該 当 者 な し	1 全員 加入	2 半数 以上が 加入	3 半数 未満が 加入	4 加入 してい ない	5 該 当 者 な し	1 全員 加入	2 半数 以上が 加入	3 半数 未満が 加入	4 加入 してい ない	5 該 当 者 な し
①常用	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
②期間雇用・臨時雇用	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
③日雇	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

※1 組合けんぽは、「組合管掌健康保険」の略称。 ※2 協会けんぽは、「全国健康保険協会管掌健康保険」の略称。

C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生について

[8 問]

C-問1 常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制についてお答えください (○は1つ)。

1. 完全週休2日制 →C-問3へ 2. 何らかの週休2日制
 3. 隔週2日または4週6休制 4. 週休1日または4週4休制
 5. 変形労働時間制* 6. その他 ()

※変形労働時間制……1週または1日の法定労働時間の規制を単位期間(週、月、年の3種類)における週あたりの平均労働時間によって考える制度(労使協定等が必要です。労働基準法32条の2)。

※C-問1で「2.」～「6.」と回答された方におうかがいします。

C-問2 貴社で完全週休2日制を導入していない(または、できない)主たる理由について、お答えください (○は1つ)。

1. 発注者・元請からの余裕の無い工期での発注
 2. 人材不足(完全週休2日を前提とした人員配置ができない)
 3. 完全週休2日を考慮した労務費価格では受注できない
 4. 完全週休2日制を導入すると、同時に月給制にも変更する必要があると思う
 5. 予期せぬ事態での稼働日数の増加
 6. 手戻りが出てしまう
 7. 完全週休2日制にする必要を感じない
 8. その他 ()

※C-問1で「1.」または「2.」と回答された方におうかがいします。

C-問3 従業員に対して休日出勤を命じることはありますか（○は1つ）。

1. 1ヶ月に平均1～2日休日出勤を命じることはある
2. 1ヶ月に平均3～4日休日出勤を命じることはある
3. 1ヶ月に平均5～6日休日出勤を命じることはある
4. 1ヶ月に平均7～8日休日出勤を命じることはある
5. 休日出勤を命じていない

※C-問3で「1.」～「4.」と回答された方におうかがいします。

C-問4 休日出勤を命じた場合に代休を与えていますか（○は1つ）。

1. 基本的に与えている
2. 与える場合と与えない場合が半々くらいある
3. 基本的に与えていない

C-問5 常用の技能労働者の賃金支払形態についてお答えください（○は1つ）。

1. 主に月給制（定額。但し無断欠勤時に給与控除有り）
2. 主に日給月払制（日給×出勤日）
3. 主に時給制
4. その他（ ）

※雨天時や閑散時に労働者を休ませ、その日の分の給与を支払わない場合は、「2.」に○をつけてください。

C-問6 貴社で設けている常用の技能労働者に対する手当制度についてお答えください（○はいくつでも）。

1. 賞与制度（ボーナス）
2. 通勤手当
3. 住居手当
4. 家族手当
5. 単身赴任手当
6. 役職手当（管理職手当）
7. 資格手当
8. その他（ ）

C-問7 貴社の直近2～3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金について、お答えください（○は1つ）。

1. 増加基調
2. ほぼ横這い
3. 減少基調

C-問8 貴社では常用の技能労働者について年次有給休暇を付与し、さらに計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組みを行っていますか（○は1つ）。

1. 行っている
2. 特に行っていない
3. 有給休暇は付与していない

D. 常用の技能労働者に対する職業能力開発・熟練技能継承について [5問]

D-問1 貴社における、常用の技能労働者を対象とした職業能力の開発は、貴社が必要としている技能を身に付けるだけ十分に行えていますか（○は1つ）。

1. 十分に行えている
2. どちらかといえば行えている
3. どちらかといえば行えていない
4. まったく行えていない
5. わからない

D-問2 昨年度、貴社が常用の技能労働者に対して行った「OFF-JT^{*}」の実施状況についてお答えください（○はいくつでも）。

※OFF-JT：日常業務を一時的に離れて行う教育訓練（研修等）のこと。

1. 自社内で実施
2. 他社で実施
3. 業界団体で実施
4. 認定訓練施設で実施
5. 公共職業訓練施設で実施
6. 民間の教育訓練施設で実施
7. その他で実施（ ）
8. 実施していない

※D-問2で「8.」と回答された方におうかがいします。

D-問3 昨年度、貴社が常用の技能労働者に対して「OFF-JT」を実施しなかった理由をお答えください（○は2つまで）。

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. 講師となる人材が確保できない | |
| 2. 取り組みのための時間が確保できない | |
| 3. 取り組みの方法がわからない | |
| 4. 取り組みのための資金が確保できない | |
| 5. OFF-JTの対象者がいない | |
| 6. 社内の認識として、OFF-JTはそれほど重要ではない | |
| 7. 今のところ取り組みをしなくても特に支障は出ていない | |
| 8. その他（ | ） |

D-問4 昨年度、貴社の常用の技能労働者に対するOJT*実施状況〔実施目的〕をお答えください（○はいくつでも）。

※OJT：日常の業務に就きながら行われる教育訓練のこと。

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1. 主に新人教育の一環として実施 | 2. 年齢別に実施 |
| 3. 職種別に実施 | 4. 熟練技能の継承のために実施 |
| 5. 実施していない（理由： | ） |

D-問5 貴社における、常用の技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援（事業主から技能労働者への支援）についてお答えください（○はいくつでも）。

- | | |
|---|---|
| 1. 受講料に対する金銭的支援 | |
| 2. 自己啓発への取り組みに対する有給教育訓練休暇の付与 | |
| 3. 能力向上や資格取得に対応した手当の支給、賃金体系の導入 | |
| 4. 能力向上や資格取得に対応した奨励金、報奨金の支給 | |
| 5. 能力向上を図った技能労働者への処遇の改善（「3.」や「4.」以外の処遇改善） | |
| 6. その他（ | ） |
| 7. 特に支援は行っていない | |

E. 常用の若年(34歳以下)技能労働者の雇用状況について [7問]

E-問1 直近3年の常用の若年技能労働者の過不足感についてお答えください（○は1つ）。

- | | |
|-----------|---------|
| 1. 余剰 | 2. やや余剰 |
| 3. ちょうどよい | 4. やや不足 |
| 5. 不足 | |

E-問2 直近3年の常用の若年技能労働者の採用状況についてお答えください（○は1つ）。

- | | |
|-----------------|--------------------|
| 1. ほぼ採用できている | 2. どちらかといえば採用できている |
| 3. あまり採用できていない | 4. 採用できていない |
| 5. 採用したいと考えていない | |

E-問3 常用の若年技能労働者の募集をどのような方法で行っていますか（○はいくつでも）。

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| 1. 公共職業安定所(ハローワーク)を通して確保を図る | 2. 学校、専門学校、訓練校等を通して働きかける |
| 3. 縁故を頼りに働きかける | 4. 自社のHPに採用情報を掲載する |
| 5. 新聞、雑誌の求人欄に掲載する | 6. 民間の就職・転職サイトを利用する |
| 7. その他（ | ） |

E-問4 常用の若年技能労働者の応募を増やすためにどのような取り組みを行っていますか（〇はいくつでも）。

1. 単独で会社説明会を開き、参加者に働きかける
2. 業界団体主催の会社説明会に参加する
3. 就職・転職情報会社主催の会社説明会に参加する
4. インターンシップを実施する
5. 職場見学会を実施する
6. 体験実習を実施する
7. 学校への出前講座を実施する
8. SNS (twitter、Facebook等) に採用情報を掲載する
9. その他（)

E-問5 直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況についてお答えください（〇は1つ）。

1. ほぼ定着している →E-問7へ
2. どちらかといえば定着している →E-問7へ
3. あまり定着していない
4. 定着していない
5. 常用の若年技能労働者はいない →E-問7へ

※E-問5で「3.」または「4.」と回答された方におうかがいします。

E-問6 常用の若年技能労働者が定着していない理由についてお答えください（〇はいくつでも）。

1. 休みが取りづらい
2. 労働時間が他の職業に比べて長い
3. 作業が身体的にきつい
4. 作業現場の衛生環境が悪い
5. 作業に危険が伴う
6. 遠方の作業場が多い
7. 社会保険加入の不徹底
8. 福利厚生が乏しい
9. 賃金が低い
10. 賃金が仕事量によって毎月変動する
11. 年間を通じた恒常的な仕事の確保ができていない
12. 将来のキャリアアップの道筋を提示できない
13. 入職者のイメージと実際の業務のギャップ
14. 技能・技術の習得に長い期間を要する
15. 技能・技術を習得する機会や時間が少ない
16. (若年技能労働者の) 職業意識が低い
17. 年齢の近い先輩が少ない
18. 現場での先輩・後輩の人間関係が厳しい
19. ある程度技能を習得した時点で独立する、家業を継ぐ
20. その他（)

E-問7 貴社における、常用の若年技能労働者を定着させるための取り組みについてお答えください（〇はいくつでも）。

1. 週休2日制の推進
2. 有給休暇の取得推進
3. 残業時間、休日出勤の削減等による総労働時間短縮
4. 月給制（基本給定額制）の導入
5. 仕事の内容に対応した賃金
6. 能力や資格を反映した賃金
7. 年齢・勤続年数に対応した賃金
8. 年間を通じて仕事を恒常的に確保する（雇用の安定）
9. 社会保険への加入
10. 福利厚生の向上（各種手当・退職金制度の整備、社員寮の設置等による）
11. 仕事以外のレクリエーションを企画する
12. 教育係や相談できる先輩を指定
13. 将来のキャリアアップの道筋の提示
14. 技能教育の推進、資格取得の支援
15. 機械化・IT化による作業の身体的負担軽減
16. 作業環境の安全面改善
17. 作業環境の衛生面改善
18. その他（)
19. 特に取り組みを行っていない

F. 常用の高齢(65歳以上)技能労働者の雇用状況について [2問]

F-問1 今後の高齢技能労働者の継続雇用について、貴社ではどのようにお考えでしょうか(○は1つ)。

- | | | |
|---------------|------------------------------|-----------------------|
| 1. 現在継続雇用している | 2. 現在はいないが、今後対象者がいれば継続雇用する予定 | 3. 雇用する予定はない(定年退職とする) |
|---------------|------------------------------|-----------------------|

※F-問1で「1.」と回答された方におうかがいします。

F-問2 現在継続雇用している高齢技能労働者に、おおよそ何歳くらいまで働いてもらう予定ですか(○は1つ)。

- | | | |
|-----------|-----------|----------|
| 1. 65歳 | 2. 66~69歳 | 3. 70歳 |
| 4. 71~75歳 | 5. 76~80歳 | 6. 81歳以上 |

G. 常用の女性技能労働者の雇用状況・雇用環境について [4問]

G-問1 今後の女性技能労働者の採用についてお答えください(○は1つ)。

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1. 既に採用しており、今後も雇用拡大を予定 | 2. 既に採用しており、今後は雇用維持を予定 |
| 3. 既に採用しているが、今後は雇用縮小を予定 | 4. いないが機会があれば採用したい |
| 5. いない(採用も考えていない) | |

G-問2 貴社の社内では、女性用トイレや女性用更衣室など、女性技能労働者が働くための施設は整えていますか(○は1つ)。

- | | | |
|------------|-------------|---------------|
| 1. 概ね整えている | 2. 多少は整えている | 3. ほとんど整えていない |
|------------|-------------|---------------|

G-問3 貴社が携わる建設現場では、女性用トイレや女性用更衣室など、女性技能労働者が働くための施設は整えられていますか(○は1つ)。

- | | | |
|------------------|----------------|---------------|
| 1. ほとんどの現場で整っている | 2. 整っていない現場が多い | 3. ほとんど整えていない |
|------------------|----------------|---------------|

G-問4 貴社では、育児休暇など、女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度は整えていますか(○は1つ)。

- | | | |
|------------|-------------|---------------|
| 1. 概ね整えている | 2. 多少は整えている | 3. ほとんど整えていない |
|------------|-------------|---------------|

H. 業務のIT化について [2問]

H-問1 貴社では、以下具体例のような業務のIT化^{*}に関する手法を導入しているかについてお答えください(○は1つ)。

^{*}「ICTの全面的な活用」等を建設現場に導入することによって、建設生産システム全体の生産性向上を図り、もって魅力ある建設現場を目指す取り組みを指します。具体的には以下のような例が挙げられます。

【具体例】

- | | |
|----------------------------|---------------------|
| ① ICタグを活用(入退管理など) | ② Webカメラを活用(現場監視など) |
| ③ スマートフォンやタブレットを活用(施工管理など) | ⑤ ICT建機を導入 |
| ④ ドローンを導入(測量など) | ⑥ GPSを活用(出来形管理など) |

- | | |
|--------------------|-------------|
| 1. 導入している | 2. 今後導入する予定 |
| 3. 導入の希望はあるができていない | 4. 導入の希望はない |
| 5. わからない | 6. 自社業務には不要 |

※H-問1で「1.」と回答された方におうかがいします。

H-問2 貴社では、業務のIT化により、安全面改善および生産性向上に効果があるかについてお答えください
(○はそれぞれ1つ)。

① 安全面改善	1. 効果がある 2. 効果がない 3. どちらともいえない
② 生産性向上	1. 効果がある 2. 効果がない 3. どちらともいえない

I. 今後の「常用の技能労働者の雇用」に係る展望について

[2 問]

I-問1 常用の技能労働者の雇用に関して推進することが必要だと思う取り組みは何ですか (○は2つまで)。

- | | |
|-------------------------------|------------------|
| 1. 週休2日制度など休暇制度の改善 | 2. 有給休暇の取得促進 |
| 3. 労働時間の短縮 | 4. 賃金・手当の改善 |
| 5. キャリアパス [*] の作成・提示 | 6. 評価処遇制度の導入 |
| 7. 教育訓練等、技能習得機会の充実 | 8. 技能労働者の多能工化の推進 |
| 9. 女性技能労働者の入職促進・就業環境整備 | 10. その他 () |
| 11. 特になし | |

※キャリアパスとは、企業にとって必要な人材像として明確な技能・技術や資格等を職位等に応じて段階的に設定し、社員はそれぞれの目標とするキャリアやポストを目指しながら成果を上げていくことを指します。

I-問2 「雇用管理・人材育成面でお困りのこと」や「建設業の今後の発展のために国に期待すること」がございましたら、ご記入ください。

J. 「建設事業主等に対する助成金」について

[10問]

J-問1 別紙に記載の「建設事業主等に対する助成金」についてご存じですか（○は1つ）。

※なお、以下の設問で記載した助成金は新型コロナウイルスに関連した助成金とは異なり、すべて「建設事業主等に対する助成金」を指します。

- | | |
|----------|---------|
| 1. 知っている | 2. 知らない |
|----------|---------|

J-問2 貴社の行政施策からの情報収集の方法について教えてください（○はいくつでも）。

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 1. 行政や公的機関の担当者から紹介 | 2. 税理士や経営コンサルタントからの紹介 |
| 3. 金融機関の担当者からの紹介 | 4. 業界団体からの紹介 |
| 5. 1～4の広報誌やDM等 | 6. 同業者や取引先からの口コミ |
| 7. 新聞や雑誌の広告 | 8. HPやメールマガジンからの確認 |
| 9. インターネット検索 | 10. その他（) |

※ J-問1で「1. 」と回答された方におうかがいします。

J-問3 2019年度の助成金の活用状況について教えてください（○は1つ）。

- | |
|-------------------------------|
| 1. 申請し、受給できた（現在、申請中（申請準備中含む）） |
| 2. 申請したが、受給できなかった |
| 3. 申請しなかった |

※ J-問3で「3. 」と回答された方におうかがいします。

J-問4 2019年度に助成金を申請しなかった理由について教えてください（○はいくつでも）。

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 助成金申請の手続きが面倒なため |
| 2. 助成金申請に必要な条件を満たせなかったため |
| 3. 助成金申請の手続きがわからなかったため |
| 4. 助成金の申請期間に間に合わなかったため |
| 5. 助成金のメニューが多く、分かりにくかったため |
| 6. 自社の目的にかなうコースがないため |
| 7. 別の助成金や補助金を受給しているため |
| 8. 自社での持ち出しを考えるとそこまでの必要性を感じなかったため |
| 9. そもそも必要ないため |
| 10. その他（) |

※ J-問3で「1. 」と回答された方におうかがいします。

J-問5 受給できた助成金について教えてください（○はいくつでも）。

また、受給できた助成金がありましたら、その満足度についても教えてください。（○は1つ）

- | |
|---|
| 1. トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース） |
| （1. 満足 2. やや満足 3. どちらともいえない 4. やや不満 5. 不満 ） |
| 2. 人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース） |
| （1. 満足 2. やや満足 3. どちらともいえない 4. やや不満 5. 不満 ） |
| 3. 人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース） |
| （1. 満足 2. やや満足 3. どちらともいえない 4. やや不満 5. 不満 ） |
| 4. 人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース） |
| （1. 満足 2. やや満足 3. どちらともいえない 4. やや不満 5. 不満 ） |
| 5. 人材確保等支援助成金（建設労働者認定訓練コース） |
| （1. 満足 2. やや満足 3. どちらともいえない 4. やや不満 5. 不満 ） |
| 6. 人材確保等支援助成金（建設労働者技能実習コース） |
| （1. 満足 2. やや満足 3. どちらともいえない 4. やや不満 5. 不満 ） |

J-問6 助成金制度が開始された2013年度（平成25年度）と2019年度（令和元年度）の若年技能労働者（34歳以下）の在職者数について、人数をそれぞれお答えください。

2013年度（平成25年度）	2019年度（令和元年度）
人	人

J-問7 助成金制度が開始された2013年度（平成25年度）と2019年度（令和元年度）の女性技能労働者の在職者数について、人数をそれぞれお答えください。

※雇用途中での事務職等への職種の変更等は問わず、各年度時点での在職者の人数をお答えください。

2013年度（平成25年度）	2019年度（令和元年度）
人	人

※ J-問3で「1.」と回答された方におうかがいします。

J-問8 助成金を活用された効果について教えてください（〇はいくつでも）。

1. 雇用に関わる経費の負担が軽減された
2. 人材開発支援に関わる経費の負担が軽減された
3. 就業規則や雇用の管理改善につながった
4. 女性専用設備（トイレ、更衣室など）を整備することができた
5. 作業員宿舎など従業員のための施設を充実できた
6. 受給要件に建設キャリアアップシステムの登録があったことから、登録が進んだ
7. その他（

※ J-問3で「1.」と回答された方におうかがいします。

J-問9 助成金制度の周知から申請まで、改善が必要と感じた点があれば教えてください（〇はいくつでも）。

1. 助成金制度に関する周知
2. 助成金の受給要件や必要手続きなどの情報の不足
3. 助成金の利用方法をわかりやすくまとめたHPの作成
4. 計画申請/交付申請に係る事務手続きのサポート体制
5. 計画申請/交付申請に係る事務手続きの簡略化
6. 計画申請/交付申請に係る事務手続きの申請期間の延長
7. 支給までの期間の短縮
8. 助成金メニューの圧縮及び簡便化
9. その他（

J-問10 助成金制度全般について、行政に求めることがあれば教えてください。

K. 建設キャリアアップシステムについて

[4問]

K-問1 貴社では建設キャリアアップシステム[※]を登録していますか（○は1つ）。

※建設キャリアアップシステムとは…

建設キャリアアップシステムは、技能者ひとり一人の就業実績や資格を登録し、技能の公正な評価、工事の品質向上、現場作業の効率化などにつなげるシステムです。事業者には技能者の就業状況等が容易に確認できるほか入退場にICカードを使用することにより、現場の入場管理等の効率化が図れ、技能者には自分の資格や就業履歴を証明できるため、働く現場にかかわらず適正な評価と処遇が受けられます。

1. 登録しており、元請としてカードリーダーも準備している
2. 登録しているが、元請ではないのでカードリーダーは準備していない
3. 登録していないが、登録の意向はある
4. 登録しておらず、登録の予定もない
5. 建設キャリアアップシステムを知らない

K-問2 貴社では技能労働者に建設キャリアアップシステムを登録させていますか（○は1つ）。

1. 登録させている
2. 代行申請を行い、登録している
3. 登録は技能労働者個人に任せている
4. 建設キャリアアップシステムを知らない

※K-問1で「3.」または「4.」と回答された方におうかがいします。

K-問3 登録していない理由はなんですか（○はいくつでも）。

1. 現在、申請中である
2. 登録するメリットが分からない
3. 登録の手続きが面倒
4. 個人情報の管理が不安
5. カードリーダーなどの機器の費用が高い
6. 登録することで技能労働者の引き抜きが行なわれるか不安・上流企業に管理されたくない
7. 別のシステムなどをすでに登録しており必要性を感じない
8. その他（)

K-問4 建設キャリアアップシステムの登録を促進するためには、どのような対策が必要だと思いますか。

L. 新型コロナウイルス感染症予防対策について

[3問]

本調査におけるコロナ感染予防対策とは、建設現場での対策のことを指しており、事務所でのアルコール消毒などのコロナ感染予防対策は含みません。(例えば、建設機械の消毒をこまめに実施している、フェイスシールドやマスクを技能労働者に提供している等の建設現場での対策を指します)

L-問1 貴社では、建設現場での雇用管理や労働環境整備面でどのような新型コロナウイルス感染予防対策をされていますか(○はいくつでも)。

1. 建設機械の消毒をこまめに実施している
2. フェイスシールドやマスクを従業員に提供している
3. 技能労働者に出勤前の検温や感染を疑われる症状の有無の確認を徹底させている
4. 技能労働者に石鹸を使ったこまめな手洗いを徹底させている
5. 作業時間のシフトの変更や現場に出る日を制限するなど、技能労働者が密にならないようにしている
6. 休憩室の使い方を工夫している(使用時間を分散させる、使用時はドアを開放するなど)
7. 特にコロナ感染予防対策を実施していない(各従業員が個々に対策を実施している)
8. その他()

L-問2 新型コロナウイルス感染症の流行による建設現場での困難や課題はございますか(○はいくつでも)。

1. 発注数の減少
2. 既存工事のキャンセル
3. コロナ感染予防対策に伴う作業の進行の遅れ
4. 非正規雇用の解雇などの人員調整
5. コロナ感染予防対策に関する経費負担の増加
6. シフトの変更や手配などの事務作業の負担増加
7. 技能労働者に提供するフェイスシールドやマスクの必要数の確保
8. その他()

L-問3 建設現場での雇用管理や労働環境整備面でコロナ感染予防対策を取るにあたり行政に支援を求めることはございますか(○はいくつでも)。

1. 対策をとるための物品購入費などの経費を補助金などで負担してほしい
2. 技能労働者が感染した場合の休業補償をしてほしい
3. フェイスシールドやマスクを増産するよう関連業界に働き掛けてほしい
4. その他()

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

VI-2. 従業員調査

ID:

パスワード:

令和2年9月

各位

厚生労働省委託調査 「令和2年度 建設業における雇用管理に関する アンケート調査(従業員向け)」ご協力をお願い

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

建設業界は、住宅・社会資本の整備や災害からの復旧・復興工事の実施など、地域において重要な役割を果たしている一方で、その従事者については高齢化・若年入職者の減少等が指摘されており、将来的な技能労働者不足が危惧される状況に置かれています。

そこで、本アンケート調査を通じ、建設業界に従事されている皆様の仕事に対する意識や能力開発の状況、今後のキャリア形成の意向等についてお伺いすることにより、皆様が働きやすい職場環境作りに向けた課題等の把握に役立てたいと考えております。

業務ご多忙の折、誠に手前勝手なお願ひではございますが、本調査の趣旨をご理解いただき、何卒ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

本アンケート調査のご回答につきましては、専用の返信用封筒(切手は必要ございません)にて、**令和2年10月2日(金)まで**にご投函いただきたく、お願い申し上げます。

もしくは、インターネットでのご回答も可能です。手順は次頁をご参照ください。

- ご回答いただいた個別の内容について、皆様の勤務先企業にお知らせすることはございません。
- 本調査票は厳重に保管し、調査結果は全て統計的に処理し、集計結果として取り扱い、回答された個人が特定されるような形で公表されることはありません。また、データを統計等以外の目的に使用することは絶対にありません。

敬具

このアンケート調査票は、「**常用の技能労働者の方**」がご回答ください。

本調査における「常用の技能労働者の方」とは、以下①②とも該当される方になります。

- ① 雇用契約で期間の定めがない、または雇用期間の定めが1年以上の従業員の方。
- ② 専門的技術を持って作業を担当されている従業員の方。いわゆる「職人」の方などで、職長や世話役を含みます。

なお、以下に該当する方は、回答の必要はございません。

- ◇ 期間雇用・臨時雇用(雇用期間の定めが1年未満)の方や、日雇の方
- ◇ 経営者・常勤役員の方や、現場監督・作業所長の方(兼任を含みます)
- ◇ 資材運搬や工事現場での清掃・交通誘導・警備などを主に行う方
- ◇ 事務職、営業職、設計等の内勤技術者の方
- ◇ 直接雇用されていない方(一人親方など)

本調査の実施に関しては、下記HPでもご案内しております。

<厚生労働省>

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kensetsu-kouwan/index.html

または、**建設・港湾労働対策** で **検索** してください

<株式会社東京商工リサーチ(略称TSR)>

<http://www.tsr-net.co.jp/service/product/mrq/index.html>

または、**TSR** で **検索** 後、トップページ左側の **現在実施中のアンケート調査** をクリックしてください

【調査実施機関および本調査に関するお問合せ先】

株式会社東京商工リサーチ「建設業における雇用管理に関するアンケート調査」回収係

住 所 東京都千代田区大手町1-3-1JAビル

電 話 03(6910)3171 吉川、宮川

メ ー ル koyoukanri@tsr-net.co.jp

受付時間 平日(月~金)9時~17時(12時~13時を除く)

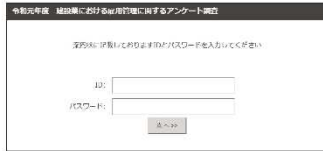
ログインガイド

本アンケートはインターネット経由でのご回答も可能です!

「本アンケート調査専用ウェブサイト」にアクセスし、表紙のタイトル上部に印字しているID・パスワードでログインして下さい。

本アンケート調査専用ウェブサイト
<https://www.c-pass.jp/koyoukanri/>

<アンケート調査専用ウェブサイト・ログイン画面>



IDとパスワードを入力

※IDとパスワードは調査票の表紙に印刷されています。

※上記URLは、本調査事業の委託先である株式会社東京商工リサーチ(TSR)が用意した本アンケート調査専用ウェブサイトです。

<ウェブのアンケート回答>



アクセス方法

次のいずれかの手順でアクセスしてください

ブラウザにURLを直接入力

ウェブブラウザ(グーグルクローム等)に、上記URLを直接入力してください。

QRコードからアクセス

お手持ちの携帯端末でQRコードリーダーを起動し、
右記のQRコードの認証を行ってください。



(株)東京商工リサーチ(TSR)サイト経由

- ①検索サイト(Google等)で「TSR アンケート」を「検索」します。
- ②「現在実施中のアンケート調査:東京商工リサーチ」をクリックし、TSRサイトを表示します。
- ③「建設業における雇用管理現状把握実態調査(従業員向け)」内の「アンケートに回答する」をクリックし、アクセスしてください。

> アンケートに回答する



【記入上のお願ひ】

1. 特にことわりのない限り、**令和2年7月31日現在**でご記入ください。
2. 「その他」をお選びの際は、() 又は指定欄に具体的な内容をご記入ください。

A. あなた(回答者の属性)について

[7 問]

A-問1 あなたの性別を教えてください (○は1つ)。

- | | |
|-------|-------|
| 1. 男性 | 2. 女性 |
|-------|-------|

A-問2 あなたの年齢を教えてください (○は1つ)。

- | | | | | |
|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1. 24歳以下 | 2. 25歳～29歳 | 3. 30歳～34歳 | 4. 35歳～39歳 | 5. 40歳～44歳 |
| 6. 45歳～49歳 | 7. 50歳～54歳 | 8. 55歳～59歳 | 9. 60歳～64歳 | 10. 65歳以上 |

A-問3 あなたの最終学歴を教えてください (○は1つ)。

- | |
|--|
| 1. 中学校 |
| 2. 工業高校 (あるいは、工業高校以外で理工・工業系のコースを卒業した人) |
| 3. 「2.」以外の高校 (普通科、商業科、農業科、その他) |
| 4. 専修学校・短期大学・高等専門学校 (理工・工業系) |
| 5. 専修学校・短期大学・高等専門学校 (理工・工業系以外) |
| 6. 大学 (理工・工業系) |
| 7. 大学 (理工・工業系以外) |
| 8. その他 () |

A-問4 あなたの、現在の会社の主たる業種を教えてください (○は1つ)。

- | | | |
|------------------------|---------------------|------------------|
| 1. 一般土木建築工事業 | 2. 土木工事業 (舗装工事業を除く) | 3. 舗装工事業 |
| 4. 建築工事業(木造建築工事業を除く) | 5. 木造建築工事業 | 6. 建築リフォーム工事業 |
| 7. 大工工事業 | 8. とび・土木・コンクリート工事業 | 9. 鉄骨・鉄筋工事業 |
| 10. 石工・れんが・タイル・ブロック工事業 | 11. 左官工事業 | |
| 12. 板金・金物工事業 | 13. 塗装工事業 | 14. 床・内装工事業 |
| 15. その他の職別工事業 | 16. 電気工事業 | 17. 電気通信・信号装置工事業 |
| 18. 管工事業 | 19. 機械器具設置工事業 | 20. その他の設備工事業 |

A-問5 あなたの、①現在の会社での勤続年数、②建設業の従事年数(通年)を教えてください (○はそれぞれ1つ)。

①現在の会社での勤続年数	1. 5年未満	2. 5年以上10年未満	3. 10年以上15年未満
	4. 15年以上20年未満	5. 20年以上25年未満	6. 25年以上
②建設業の従事年数(通年)	1. 5年未満	2. 5年以上10年未満	3. 10年以上15年未満
	4. 15年以上20年未満	5. 20年以上25年未満	6. 25年以上

A-問6 あなたの役職を教えてください (○は1つ)。

- | | | |
|------------|-------------|---------|
| 1. 職長相当職 | 2. 係長・主任相当職 | 3. 役職なし |
| 4. その他 () | | |

A-問7 あなたの前職を教えてください（○は1つ）。

- | | |
|---|---|
| 1. 学生（新規学卒）
2. 建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）
3. 建設業界内の非正規社員（期間雇用・臨時雇用、日雇等）
4. 建設業一人親方
5. 他産業従事者（雇用形態問わず）
6. その他（ | ） |
|---|---|

B. 労働環境・福利厚生について

[15 問]

B-問1 あなたの給与の支払形態について教えてください（○は1つ）。

- | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|---|
| 1. 月給制（1ヶ月分の固定の基本給あり）
3. 時給制 | 2. 日給月給制（日給×出勤日）
4. その他（ | ） |
|---------------------------------|-----------------------------|---|

B-問2 あなたが適用を受けている労働時間・休暇制度を教えてください（○は1つ）。

- | | | |
|--|---|---|
| 1. 完全週休2日制
3. 隔週2日または4週6休制 →B-問5へ
5. 変形労働時間制※ →B-問5へ | 2. 何らかの週休2日制
4. 週休1日または4週4休制 →B-問5へ
6. その他（ | ） |
|--|---|---|

※変形労働時間制……1週または1日の法定労働時間の規制を単位期間（週、月、年の3種類）における週あたりの平均労働時間によって考える制度。

※B-問2で「1.」または「2.」と回答された方におうかがいします。

B-問3 会社から休日出勤を命じられることはありますか（○は1つ）。

- | |
|---|
| 1. 1ヶ月に平均1～2日休日出勤を命じられることはある
2. 1ヶ月に平均3～4日休日出勤を命じられることはある
3. 1ヶ月に平均5～6日休日出勤を命じられることはある
4. 1ヶ月に平均7～8日休日出勤を命じられることはある
5. 休日出勤を命じられていない →B-問5へ |
|---|

※B-問3で「1.」～「4.」と回答された方におうかがいします。

B-問4 休日出勤を命じられた場合に代休を取得していますか（○は1つ）。

- | | |
|-----------|------------|
| 1. 取得している | 2. 取得していない |
|-----------|------------|

B-問5 あなたが希望する働き方（給与支払形態と休暇制度）について教えてください（○は1つ）。

- | | |
|---|---|
| 1. 月給制かつ完全週休2日制で、毎月安定した給与と休日を得たい
2. 「1.」以外で、休日よりも可能な限り多くの給与を得たい
3. 「1.」以外で、給与は少なくとも自分の希望する休日を得たい
4. その他（
5. わからない | ） |
|---|---|

B-問6 あなたの労働時間（出退勤の状況）についてはどのように管理されているか教えてください（○は1つ）。

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| 1. タイムレコーダーによる管理
3. 自己申告
5. わからない | 2. ICカードによる管理
4. その他（ | ） |
|---|--------------------------|---|

B-問7 あなたの、①令和2年7月の勤務日数、②令和2年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）を教えてください（数字を記入）。

① 令和2年7月の勤務日数	日
② 令和2年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）	時間

B-問8 あなたの1ヶ月の平均残業時間を教えてください（○は1つ）。

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1. 45時間未満 | 2. 45時間～60時間未満 |
| 3. 60時間～80時間未満 | 4. 80時間～100時間未満 |
| 5. 100時間以上 | |

B-問9 残業や休日出勤をしている場合、その最も主たる要因だと思ふものを教えてください（○は1つ）。

- | |
|---|
| 1. 短い納期への対応 |
| 2. 特定時期の業務の集中 |
| 3. 一人当たりの業務量の多さ |
| 4. 職場の風潮（帰りにくい雰囲気、残業が当たり前・評価される雰囲気、時間管理意識の低さ 等） |
| 5. その他（ ） |

B-問10 あなたは、業務中に適度な休憩を取得できていると思いますか（○は1つ）。

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. ほぼ取得できている | 2. どちらかという取得できている |
| 3. どちらかという取得できていない | 4. ほとんど取得できていない |

B-問11 あなたが現場で働く際に感じる技能労働者の過不足感を教えてください（○は1つ）。

- | | | | | |
|-------|---------|-----------|---------|-------|
| 1. 余剰 | 2. やや余剰 | 3. ちょうどよい | 4. やや不足 | 5. 不足 |
|-------|---------|-----------|---------|-------|

※「令和元年4月1日時点で現在の会社に勤務されていた方」におうかがいします。

B-問12 あなたの、昨年度1年間の年次有給休暇の取得日数（実際に休んだ日数）を教えてください（○は1つ）。

- | | | |
|------------|------------------------|-----------|
| 1. 0日 | 2. 1～5日 | 3. 6～10日 |
| 4. 11日～15日 | 5. 16日～20日 | 6. 21～25日 |
| 7. 26日以上 | 8. そもそも年次有給休暇が付与されていない | |

B-問13 あなたは、年次有給休暇を希望どおり取得できていると思いますか（○は1つ）。

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 1. 希望どおり取得できている | 2. ほぼ取得できている |
| 3. どちらかという取得できている | 4. どちらかという取得できていない |
| 5. ほとんど取得できていない | 6. 取得できていない |

B-問14 あなたが受けている待遇（賞与や福利厚生など）を教えてください（○はいくつでも）。

- | | | |
|---------------|----------|-----------|
| 1. 賞与制度（ボーナス） | 2. 通勤手当 | 3. 住宅手当 |
| 4. 役職手当 | 5. 資格手当 | 6. 社宅、社員寮 |
| 7. 家族手当 | 8. 慶弔見舞金 | |
| 9. その他（ ） | 10. 特になし | |

B-問15 あなたの社会保険加入状況を教えてください（○はいくつでも）。

- | | | |
|--|---------|---------|
| 1. 健康保険（組合けんぽ ^{※1} 、協会けんぽ ^{※2} など） | 2. 雇用保険 | 3. 厚生年金 |
|--|---------|---------|

※1 組合けんぽは、「組合管掌健康保険」の略称。

※2 協会けんぽは、「全国健康保険協会管掌健康保険」の略称。

C. 建設業への入職・建設業の魅力について

[5 問]

C-問1 あなたが建設業界に初めて入職した際の最も大きなきっかけを教えてください (○は1つ)。

1. 学校、専門学校、訓練校等の授業を受けている中で興味を持った
2. 会社や業界団体等が主催した就職説明会・職場見学会・出前授業等に参加して興味を持った
3. 親族が建設業で働いていたので興味を持った
4. 友人や先輩などが建設業で働きだしたので興味を持った
5. 以前から、ものづくりの仕事に関心があり、建設業に興味を持っていた
6. その他 ()

C-問2 あなたが建設業界に初めて入職した際に利用した方法を教えてください (○は3つまで)。

1. 公共職業安定所 (ハローワーク) の求人を通じて応募
2. 新聞、雑誌、インターネット等の求人を通じて応募
3. 建設会社のHP (ブログ、twitter、Facebook等を含む) の採用情報を見て応募
4. 民間の職業紹介 (人材紹介) 業者からの紹介を受けて
5. 友人や母校の先輩など知人からの紹介・勧誘を受けて
6. 家族や親戚から薦められて応募
7. 学校から薦められて応募
8. その他 ()

C-問3 あなたが現在の会社に就職する際に重視したことを教えてください (○は3つまで)。

- | | | |
|----------------|-----------------------------|--------------------------|
| 1. 仕事の内容 | 2. 仕事の責任・権限 | 3. 賃金の額 |
| 4. 安定した賃金の支払 | 5. 賞与 (ボーナス) の有無 | 6. 地元の企業であること |
| 7. 勤務日数が多いこと | 8. 残業の少なさ | 9. 有給休暇の取りやすさ |
| 10. 週休二日制であること | 11. 福利厚生 (退職金制度がある・社員寮がある等) | |
| 12. 社会保険の完備 | 13. 安定した雇用 | 14. 作業現場の衛生環境 |
| 15. 作業現場の安全管理 | 16. 技能・技術の習得 | 17. 資格取得等、自身の能力向上への会社の支援 |
| 18. 職場の人間関係の良さ | 19. 先輩・知人とのつながり | |
| 20. その他 () | 21. 特になし | |

C-問4 あなたが现阶段で、建設業で最も魅力を感じる点を教えてください (○は1つ)。

1. 社会的意義の大きな仕事ができる (社会に貢献する仕事ができる)
2. 仕事の結果が地図に残る (達成感の大きな仕事ができる)
3. 屋外で体を動かすことが性に合っている
4. 技能を磨き、現場で活かすことができる
5. 多くの職種の職人と協力しながら仕事ができる
6. 顧客の喜びを実感できる
7. その他 ()
8. わからない

C-問5 現在の会社での以下の項目について、あなたの(a) 現段階での重視度・(b) 現段階での満足度を教えてください(①～⑬について、○は(a)・(b)それぞれ1つ)。

	(a) 現段階での重視度					(b) 現段階での満足度				
	1 とても重視	2 やや重視	3 どちらとも	4 あまり重視	5 全く重視	1 とても満足	2 やや満足	3 どちらとも	4 あまり満足	5 全く満足
①仕事の内容	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
②仕事の責任の大きさ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
③給料	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
④勤務日数・時間	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑤残業の少なさ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑥休暇の取りやすさ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑦福利厚生	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑧能力や資格に対する評価	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑨自身の能力向上への支援	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑩職場の人間関係の良さ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑪雇用が安定していること	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑫作業現場の衛生環境	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑬作業現場の安全管理	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

D. 技能の習得について

[2 問]

D-問1 あなたの技能習得や知識習得のための取り組みに対する会社からの支援のうち、希望するものを教えてください(○は2つまで)。

1. 受講料に対する金銭的支援
2. 能力向上や資格取得のための取り組みに対する有給教育訓練休暇の付与
3. 能力向上や資格取得に対応した手当の支給、基本給への反映
4. 能力向上や資格取得に対応した合格祝い金、報奨金の支給
5. 会社が必要とする具体的な能力や資格の提示
6. 能力向上を図った技能労働者への処遇の改善(「3.」や「4.」以外の処遇改善)
7. その他 ()
8. 特になし

D-問2 あなたの仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題を教えてください(○は2つまで)。

1. 仕事上でどのような技能や知識・能力が必要かわからない
2. 技能や知識・能力を身につけるために、どのような取り組みメニューがあるかわからない、見つからない
3. 仕事が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的な余裕がない
4. 介護や家事・育児が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的な余裕がない
5. 金銭的な余裕がない
6. 技能や知識・能力を身につけても処遇に反映されない
7. その他 ()
8. 特に課題はない

E. 女性技能労働者について**[3 問]**

E-問1 あなたの職場（現場）において、女性用トイレや更衣室など、女性技能労働者が働くための施設は整っていると思いますか（○は1つ）。

- | | |
|----------------------|---------------------------|
| 1. ほとんどの現場で整っている | 2. 整っていない現場もあるが、おおむね整っている |
| 3. 整っていない現場が多い | 4. ほとんど整っていない |
| 5. わからない・女性技能労働者はいない | |

E-問2 あなたの勤務する企業において、育児休暇など、女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度は整っていると思いますか（○は1つ）。

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. おおむね整っている | 2. あまり整っていない |
| 3. 全く整っていない | 4. わからない |

E-問3 女性技能労働者が建設業に入職し、長く働き続けるために最も必要だと思うことは何ですか（○は1つ）。

- | | |
|--------------|--------------------------|
| 1. 体力的な負担の軽減 | 2. 育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入 |
| 3. 産休・育休の拡充 | 4. 出産、育児について職場の理解 |
| 5. 教育訓練の充実 | 6. 女性用トイレ・更衣室等の施設の整備 |
| 7. 女性の職域拡大 | 8. 女性だからという意識の改革 |
| 9. その他（) | |

F. 今後の展望について**[3 問]**

F-問1 今後、あなたが建設業で働き続けるために企業へ求めることを教えてください（○は3つまで）。

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| 1. 週休2日制の推進 | 2. 計画的な有給休暇取得の推進 |
| 3. 残業時間削減による労働時間短縮 | 4. 福利厚生の上昇（各種手当・退職金制度の整備、社員寮等） |
| 5. 社会保険への加入 | 6. 賞与制（ボーナス）の導入 |
| 7. 仕事の内容に対応した賃金 | 8. 能力や資格を反映した賃金 |
| 9. 年齢・勤続年数に対応した賃金 | 10. 月給制（定額）の導入による安定した賃金支払 |
| 11. 仕事が年間を通じてあること | 12. 技能教育の推進、資格取得の支援 |
| 13. 将来のキャリアアップの道筋の提示 | 14. 作業現場の衛生環境改善 |
| 15. 作業現場の安全管理の改善 | 16. 作業のIT化・機械化による身体的負担軽減 |
| 17. 職場のコミュニケーション改善や活性化への取り組み | |
| 18. その他（) | |
| 19. 特になし | |

F-問2 あなたは何歳まで建設業で働きたいとお考えですか（○は1つ）。

- | | | |
|--------------------|-------------|-------------|
| 1. 60歳くらいまで | 2. 65歳くらいまで | 3. 70歳くらいまで |
| 4. 70歳以降もできる限り働きたい | 5. わからない | 6. その他（) |

F-問3 建設業界で働く中で「労働条件や環境に関して感じていること」、「技能や知識・能力の習得で希望すること」や「今後、国に期待すること」がございましたら、ご記入ください。

H-問3 建設キャリアアップシステムの登録を促進するためには、どのような対策が必要だと思いますか。

--

I. 新型コロナウイルス感染症の流行について

[1問]

I-問1 あなたの仕事で、新型コロナウイルス感染症の流行によってどのような影響を受けましたか（各項目に○は1つ）。

給料	1. 減少した 3. 普段と変わらない 5. 増加した	2. やや減少した 4. やや増加した
労働時間	1. 減少した 3. 普段と変わらない 5. 増加した	2. やや減少した 4. やや増加した

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

建設業における雇用管理現状把握実態調査報告書

令和3年2月

発行 厚生労働省 職業安定局 雇用開発企画課 建設・港湾対策室
〒100-8916 東京都千代田区霞が関1丁目2番2号
電話 03-5253-1111 (代表)

実施 株式会社 東京商工リサーチ
〒100-6810 東京都千代田区大手町1丁目3番1号
電話 03-6910-3111 (代表)

建設業における雇用管理現状把握 実態調査報告書

令和2年度調査

令和3年2月

株式会社東京商工リサーチ