

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6年度調査

令和7年2月



株式会社労働調査会

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	20

III. 調査結果の詳細

1. 企業調査結果の詳細	25
A. 企業の属性に関する事項	25
B. 基礎的な雇用管理に関する事項	37
C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生に関する事項	44
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	51
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	55
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	66
H. 業務のデジタル化に関する事項	69
I. 将来の建設業を支える担い手の確保に関する事項	71
J. 建設キャリアアップシステムに関する事項	76
2. 従業員調査結果の詳細	80
A. 個人の属性に関する事項	80
B. 労働環境・福利厚生に関する事項	85
C. 建設業への入職・建設業の魅力に関する事項	91
D. 技能の習得に関する事項	97
E. 女性技能労働者に関する事項	99
F. 今後の展望に関する事項	101
G. 将来の建設業を支える担い手の確保に関する事項	104
H. 建設キャリアアップシステムに関する事項	109

IV. 調査結果のまとめ	
1. 序文	111
2. 常用の若年技能労働者の確保・定着に関する現状	111
3. 建設技能労働者が置かれる雇用環境の現状	125
4. 将来の建設業を支える担い手の確保に関する現状	142
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	157
2. 従業員調査	172
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	185
2. 従業員調査	195

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 8～25 回 | 平成 15 年度以降令和 2 年度まで毎年実施 |
| 第 26 回 | 令和 5 年度に実施 |

<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 8～25 回 | 平成 15 年度以降令和 2 年度まで毎年実施 |
| 第 26 回 | 令和 5 年度に実施 |

<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 5～25 回 | 平成 13 年度以降令和 2 年度まで毎年実施 |
| 第 26 回 | 令和 5 年度に実施 |

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、国土交通省「建設業者・宅建業者等企業情報検索システム」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 4,449 社となっており、有効回答率は 29.7%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)労働調査会の所有する企業情報ファイルの主要種データを参照して絞り込み、もしくは付与を行った。従業員規模は同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 2,502 名で、有効回答率は 16.7%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	327 2.2	266 6.0
	土木工事業（舗装工事業を除く）	2,087 13.9	308 6.9
	舗装工事業	203 1.4	57 1.3
	建築工事業（木造建築工事業を除く）	1,481 9.9	272 6.1
	木造建築工事業	1,538 10.3	246 5.5
	建築リフォーム工事業	617 4.1	220 4.9
	総合工事業計	6,253 41.7	1,369 30.8
職別工事業	大工工事業	649 4.3	125 2.8
	とび・土工・コンクリート工事業	565 3.8	211 4.7
	鉄骨・鉄筋工事業	243 1.6	89 2.0
	石工・れんが・タイル・ブロック工事業	206 1.4	76 1.7
	左官工事業	375 2.5	98 2.2
	板金・金物工事業	450 3.0	124 2.8
	塗装工事業	718 4.8	224 5.0
	床・内装工事業	755 5.0	222 5.0
	その他の職別工事業	832 5.5	367 8.2
	職別工事業計	4,793 32.0	1,536 34.5
設備工事業	電気工事業	1,632 10.9	548 12.3
	電気通信・信号装置工事業	318 2.1	108 2.4
	管工事業（さく井工事業を除く）	1,542 10.3	583 13.1
	機械器具設置工事業	287 1.9	144 3.2
	その他の設備工事業	175 1.2	161 3.6
	設備工事業計	3,954 26.4	1,544 34.7
業種不明	0 0.0	0 0.0	
全体	15,000 100.0	4,449 100.0	

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・就業形態）
- (6) 常用の技能労働者の年齢別人数および女性人数
- (7) 直近3年の常用の技能労働者の過不足感

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（組合健保）
または全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）等健康保険の加入状況
- (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) 常用の技能労働者への休日出勤の指示状況
- (4) 休日出勤指示をした常用の技能労働者への代休付与状況
- (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) 労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取組
- (9) 年次有給休暇を取得する際の労働者の希望の反映状況
- (10) 労働者の労働時間を適正に把握するための取組

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5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5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) 常用の技能労働者のリスクリングへの取組に対する支援

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

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
- (3) 高齢技能労働者の（期待する）役割

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) 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
- (3) 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（育児休業など）の整備状況

H. 業務のデジタル化に関する事項

- (1) デジタル技術の導入状況
- (2) 業務のデジタル化による人手不足対策や生産性向上への効果

I. 将来の建設業を支える担い手の確保に関する事項

- (1) 担い手の確保を阻害すると考えられる要因
- (2) 担い手の確保に向けて必要な国の取組
- (3) 若年者等の入職・定着を促進するために必要な国の取組
- (4) 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組
- (5) 職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組

J. 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組
- (3) 現場での技能労働者の就業履歴の蓄積状況
- (4) 建設キャリアアップシステムの活用方法
- (5) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

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) 勤続年数及び建設業の従事年数
- (6) 役職
- (7) 前職

B. 労働環境・福利厚生に関する事項

- (1) 休日出勤を指示された際の代休取得状況
- (2) 希望する給与の支払形態と休暇制度
- (3) 令和6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）
- (4) 1か月の平均残業時間
- (5) 残業や休日出勤の主たる要因と思うもの
- (6) 業務中の適度な休憩の取得状況
- (7) 現場の技能労働者の過不足感
- (8) 令和5年度の年次有給休暇の取得日数
- (9) 年次有給休暇の希望どおりの取得状況

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組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（育児休業など）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) 建設業で働きたい年齢

G. 将来の建設業を支える担い手の確保に関する事項

- (1) 担い手の確保を阻害すると考えられる要因
- (2) 担い手の確保に向けて必要な国の取組
- (3) 若年者等の入職・定着を促進するために必要な国の取組
- (4) 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組
- (5) 職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組

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

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6年7月31日現在の状況について、令和6年9月1日から令和6年10月24日までの間、「令和6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6年7月31日現在の状況について、企業調査と同期間、「令和6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)労働調査会が行った。

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チェック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

調査結果およ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. 経営者・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者は、「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者をいう。

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）をしている者は含まない。

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者、または1年以上の雇用期間が定められている者をいう。

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者をいう。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・臨時雇用に含まれる。

9. 日雇

日々雇用される者、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者をいう。

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4,449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、「設備工事業」が34.7%と最も高く、以下、「職別工事業」が34.5%、「総合工事業」が30.8%と続く。

企業の所在地は、「関東甲信越」が37.3%と最も高く、以下、「東海北陸」が18.4%、「近畿」が14.1%と続く。

(2) 会社の形態

会社の形態は、「株式会社」が59.7%と最も高く、以下、「有限会社」が32.0%と続く。

(3) 主な請負形態

主な請負形態は、「下請」が63.7%、「元請」は35.8%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50.8%と最も高く、以下、「減少基調」が32.0%、「増加基調」が16.4%と続く。

(5) 従業員数（直接雇用している従業員の人数・就業形態）

① 従業員数

従業員数は、「5～9人」が35.9%と最も高く、以下、「10～29人」が29.9%、「2～4人」が28.3%と続く。

② 常用従業員数

常用従業員数は、「5～9人」が35.0%と最も高く、以下、「10～29人」が28.4%、「3～4人」が23.3%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66.2%と最も高く、以下、「10～29人」が28.4%、「30人以上」が5.5%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89.3%と最も高く、以下、「1人」が4.7%、「2人」が2.4%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94.2%と最も高く、以下、「1人」が2.8%、「2人」が1.6%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36.6%と最も高く、以下、「3～4人」が29.6%、「1人」が28.9%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52.5%と最も高く、以下、「1人」が20.2%、「2人」が9.9%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20.9%と最も高く、以下、「3～4人」が19.4%、「5～9人」が18.3%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47.0%と最も高く、以下、「1人」が21.7%、「2人」が12.0%と続く。

(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62.3%と最も高く、以下、「1人」が16.2%、「2人」が8.5%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95.8%と最も高く、以下、「1人」が3.3%、「2人」が0.7%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39.7%と最も高く、以下、「1人」が21.1%、「2人」が14.0%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92.4%と最も高く、以下、「1人」が5.7%、「2人」が1.4%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62.4%と最も高く、以下、「1人」が19.4%、「2人」が8.7%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96.5%と最も高く、以下、「1人」が2.9%、「2人」が0.4%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71.0%と最も高く、以下、「1人」が17.8%、「2人」が6.4%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96.9%と最も高く、以下、「1人」が2.8%、「2人」が0.2%と続く。

(7) 直近3年の常用の技能労働者の過不足感

直近3年の技能労働者の過不足感は、「不足」と「やや不足」が32.5%で最も高く、以下、「ちょうどよい」が21.9%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「選任している」が41.8%、「選任していない」が56.1%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67.6%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19.7%、「自社で実施した雇用管理に関する研修を受講」が6.6%と続く。

(3) 従業員の雇用保険の加入状況

① 常用従業員

常用従業員の雇用保険の加入状況は、「全員加入」が79.0%と最も高く、以下、「該当者なし」が7.4%、「半数以上が加入」が5.6%と続く。

② 期間雇用・臨時雇用従業員

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46.2%と最も高く、以下、「全員加入」が5.7%、「加入していない」が3.4%と続く。

③ 日雇従業員

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49.7%と最も高く、以下、「加入していない」が2.9%、「全員加入」が2.6%と続く。

(4) 従業員の組保管掌健康保険（組合健保）

または全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）等健康保険の加入状況

① 常用従業員

常用従業員の組保管掌健康保険（組合健保）または全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）等健康保険の加入状況（以降、健康保険の加入状況）は、「全員加入」が78.8%と最も高く、以下、「半数以上が加入」が7.1%、「該当者なし」が4.0%と続く。

② 期間雇用・臨時雇用従業員

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44.0%と最も高く、以下、「全員加入」が5.2%、「加入していない」が5.1%と続く。

③ 日雇従業員

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47.0%と最も高く、以下、「加入していない」が4.5%、「全員加入」が2.7%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 常用従業員

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83.7%と最も高く、以下、「半数以上が加入」が7.2%、「該当者なし」が2.9%と続く。

② 期間雇用・臨時雇用従業員

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46.1%と最も高く、以下、「全員加入」が5.9%、「加入していない」が2.8%と続く。

③ 日雇従業員

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49.2%と最も高く、以下、「全員加入」が3.4%、「加入していない」が1.8%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21.7%と最も高く、以下、「完全週休2日制」が20.8%、「何らかの週休2日制」が20.6%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24.9%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19.7%、「その他」が11.7%と続く。

(3) 常用の技能労働者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、常用の技能労働者への休日出勤の指示状況は、「1か月に平均1~2日休日出勤を命じることはある」が48.0%と最も高く、以下、「休日出勤を命じていない」が39.9%、「1か月に平均3~4日休日出勤を命じることはある」が6.3%と続く。

(4) 休日出勤指示をした常用の技能労働者への代休付与状況

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63.1%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24.2%、「基本的に与えていない」が11.9%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64.4%と最も高く、以下、「主に日給月払制（日給×出勤日）」が31.8%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77.8%と最も高く、以下、「通勤手当」が63.2%、「資格手当」が39.9%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54.0%と最も高く、以下、「ほぼ横這い」が42.1%、「減少基調」が2.3%と続く。

(8) 労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取組

労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取組は、「行っている」が56.1%と最も高く、以下、「特に行っていない」が35.3%、「有給休暇は付与していない」が7.3%と続く。

(9) 年次有給休暇を取得する際の労働者の希望の反映状況

取得する年次有給休暇に対する労働者の希望の反映状況は、「通年で反映している」が83.4%と最も高く、以下、「繁忙期等は反映していない」が14.3%、「反映していない」が1.4%と続く。

(10) 労働者の労働時間を適正に把握するための取組

労働者の労働時間を適正に把握するための取組は、「タイムカード、ICカード、パソコン等を使用した客観的な記録を基礎とした確認を行っている」が35.4%と最も高く、以下、「使用者が個々の労働者の労働時間を現認している」が28.9%、「労働者の自己申告による管理としている」が22.9%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52.7%と最も高く、以下、「十分に行えている」が24.6%、「どちらかといえば行えていない」が13.7%と続く。

(2) 令和5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5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33.9%と最も高く、以下、「業界団体で実施」が25.6%、「自社内で実施」が20.4%と続く。

(3) 令和5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5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、「今のところ取組をしなくても特に支障は出ていない」が56.2%と最も高く、以下、「取組のための時間が確保できない」が18.6%、「OFF-JTの対象者がいない」が11.2%と続く。

(4) 常用の技能労働者のリスキリングへの取組に対する支援

常用の技能労働者のリスキリングへの取組に対する支援は、「受講料に対する金銭的支援」が62.2%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31.1%、「有給教育訓練休暇の付与」が16.7%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) 令和5年度の若年技能労働者の入職・離職状況

① 入職

令和5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75.6%と最も高く、以下、「1人」が14.9%、「2人」が5.2%と続く。

② 離職

令和5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87.0%と最も高く、以下、「1人」が9.5%、「2人」が2.4%と続く。

(2) 直近3年の常用の若年技能労働者の過不足感

直近3年の常用の若年技能労働者の過不足感は、「不足」が38.7%と最も高く、以下、「やや不足」が25.8%、「常用の若年技能労働者はいない」が19.2%と続く。

(3) 直近3年の常用の若年技能労働者の採用状況

直近3年の常用の若年技能労働者の採用状況は、「採用できていない」が49.8%と最も高く、以下、「あまり採用できていない」が18.7%、「採用したいと考えていない」が14.8%と続く。

(4) 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47.2%と最も高く、以下、「縁故を頼りに働きかける」が28.9%、「常用の若年技能労働者の募集を行っていない」が23.1%と続く。

(5) 常用の若年技能労働者の応募を増やすための取組

常用の若年技能労働者の応募を増やすための取組は、「特に取組を行っていない」が73.7%と最も高く、以下、「職場見学会を実施する」が6.8%、「インターンシップを実施する」が5.2%と続く。

(6) 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」を除くと「ほぼ定着している」が21.6%と最も高く、以下、「どちらかといえば定着している」が17.0%、「定着していない」が13.1%と続く。

(7) 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44.8%と最も高く、以下、「(若年技能労働者の)職業意識が低い」が30.4%、「年齢の近い先輩が少ない」が28.8%と続く。

(8) 常用の若年技能労働者を定着させるための取組

常用の若年技能労働者を定着させるための取組は、「社会保険への加入」が41.4%と最も高く、以下、「能力や資格を反映した賃金」が31.7%、「仕事の内容に対応した賃金」が30.5%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43.1%と最も高く、以下、「現在はいいないが、今後対象者がいれば継続雇用する予定」が32.5%、「雇用する予定はない（定年退職とする）」が22.0%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歳～75歳」が37.0%と最も高く、以下、「70歳」が22.5%、「76歳～80歳」が15.5%と続く。

(3) 高齢技能労働者の（期待する）役割

高齢技能労働者の（期待する）役割は、「労働力」が63.7%と最も高く、以下、「中堅技能労働者の育成・技能継承」が31.8%、「若年技能労働者の育成・技能継承」が28.9%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（採用も考えていない）」が45.5%と最も高く、以下、「いないが機会があれば採用したい」が37.8%、「既に採用しており、今後は雇用維持を予定」が8.6%と続く。

(2) 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

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、「女性労働者はいない」が67.2%と最も高く、以下、「女性用トイレを整備している」が18.2%、「女性労働者はいるが整備していない」が11.6%と続く。

(3) 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（育児休業など）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、「制度を整えていない」が 67.8%と最も高く、以下、「育児休業の取得促進」が 21.7%、「産後パパ育休の取得促進」が 6.6%と続く。

H. 業務のデジタル化に関する事項

(1) デジタル技術の導入状況

業務のデジタル技術の導入状況は、「自社業務には不要」が 30.2%と最も高く、以下、「わからない」が 26.4%、「導入している」が 13.6%と続く。

(2) 業務のデジタル化による人手不足対策や生産性向上への効果

① 人手不足対策

業務のデジタル化による人手不足対策への効果は、「どちらともいえない」が 43.4%と最も高く、以下、「効果がある」が 39.3%、「効果がない」が 16.8%と続く。

② 生産性向上

業務のデジタル化による生産性向上への効果は、「効果がある」が 55.9%と最も高く、以下、「どちらともいえない」が 36.6%、「効果がない」が 6.8%と続く。

I. 将来の建設業を支える担い手の確保に関する事項

(1) 担い手の確保を阻害すると考えられる要因

担い手の確保を阻害すると考えられる要因は、「体力が必要（きつい）」が 67.5%と最も高く、以下、「技術が必要」が 49.0%、「危険業務が伴う」が 45.0%と続く。

(2) 担い手の確保に向けて必要な国の取組

担い手の確保に向けて必要な国の取組は、「若年者等の入職・定着促進」が 63.9%と最も高く、以下、「魅力ある労働環境づくり」が 49.2%、「職業能力開発の促進、技能継承」が 43.7%と続く。

(3) 若年者等の入職・定着を促進するために必要な国の取組

若年者等の入職・定着を促進するために必要な国の取組は、「若年労働者の確保・育成（理解促進、魅力発信、建設キャリアアップシステムの推進など）」が 78.1%と最も高く、以下、「ハローワークにおける支援」が 31.7%、「高年齢労働者の活躍の促進（高年齢者雇用安定法の周知、雇用管理に関する支援）」が 30.2%と続く。

(4) 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組

魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組は、「賃金の改善」が 62.9%と最も高く、以下、「安定就労の確保（雇用関係の明確化、一人親方・請負業務等の適正化など）」が 55.6%、「働き方改革の推進（長時間労働の改善、完全週休2日制の普及など）」が 45.7%と続く。

(5) 職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組

職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組は、「建設業を担う人材（離転職者、学卒未就職者など）に対する職業訓練の実施」が54.0%と最も高く、以下、「熟練技能の維持・継承及び活用（技能継承の促進、若年者への技能指導）」が48.0%、「事業主等の行う職業能力開発の促進（在職者訓練、キャリア形成への支援など）」が39.0%と続く。

J. 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、「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」が29.3%と最も高く、以下、「登録しておらず、登録の予定もない」が29.2%、「建設キャリアアップシステムを知らない」が26.3%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組

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組は、「登録させていない（わからない）」が54.0%と最も高く、以下、「登録させている」が19.9%、「技能労働者はいない」が11.4%と続く。

(3) 現場での技能労働者の就業履歴の蓄積状況

現場での技能労働者の就業履歴の蓄積状況は、「行っていない」が51.2%と最も高く、以下、「行っている」が19.1%、「技能労働者はいない」が17.5%と続く。

(4) 建設キャリアアップシステムの活用方法

建設キャリアアップシステムの活用方法は、「特に活用（登録）していない」が68.7%と最も高く、以下、「現場への入場要件」が17.4%、「施工体制台帳とのデータ連携」が6.4%と続く。

(5) 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わからない」が51.6%と最も高く、以下、「登録の手続きが面倒」が19.8%、「個人情報の管理が不安」が13.7%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2,502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88.4%、「女性」が11.0%となっている。

(2) 年齢

年齢は、「50歳～54歳」が16.9%と最も高く、以下、「45歳～49歳」が16.3%、「40歳～44歳」が12.8%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38.1%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19.8%、「中学校」が11.6%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」と「管工事業（さく井工事業を除く）」が13.5%と最も高く、以下、「その他の職別工事業」が8.4%、土木工事業（舗装工事業を除く）が8.0%と続く。

(5) 勤続年数及び建設業の従事年数

① 現在の会社での勤続年数

現在の会社での勤続年数は、「25年以上」が25.0%と最も高く、以下、「5年以上10年未満」が16.7%、「5年未満」が15.1%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36.6%と最も高く、以下、「20年以上25年未満」が15.1%、「5年以上10年未満」が13.1%と続く。

(6) 役職

役職は、「役職なし」が43.7%と最も高く、以下、「職長相当職」が37.4%、「係長・主任相当職」が13.9%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32.6%と最も高く、以下、「他産業従事者（雇用形態問わず）」が25.5%、「学生（新規学卒）」が19.8%と続く。

B. 労働環境・福利厚生に関する事項

(1) 休日出勤を指示された際の代休取得状況

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57.8%と最も高く、以下、「休日出勤を命じられることはない」が23.5%、「取得していない」が17.6%と続く。

(2) 希望する給与の支払形態と休暇制度

希望する給与の支払形態と休暇制度は、「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55.1%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22.5%、「わからない」が11.2%と続く。

(3) 令和6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6年7月の勤務日数

令和6年7月の勤務日数は、「22日」が19.4%と最も高く、以下、「23日」が15.7%、「16～20日」が14.4%と続く。

② 令和6年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）

令和6年7月の1日当たり平均労働時間は、「8時間以上9時間未満」が50.9%と最も高く、以下、「7時間以上8時間未満」が19.7%、「9時間以上10時間未満」が9.1%と続く。

(4) 1か月の平均残業時間

1か月の平均残業時間は、「45時間未満」が92.3%と最も高く、以下、「45時間～60時間未満」が3.3%、「60時間～80時間未満」と「100時間以上」が0.4%と続く。

(5) 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30.9%と最も高く、以下、「短い納期への対応」が25.5%、「その他」が7.9%と続く。

(6) 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76.0%と最も高く、以下、「どちらかという取得できている」が21.0%、「どちらかという取得できていない」が1.9%と続く。

(7) 現場の技能労働者の過不足感

現場の技能労働者の過不足感は、「やや不足」が39.4%と最も高く、以下、「ちょうどよい」が33.4%、「不足」が22.5%と続く。

(8) 令和5年度の年次有給休暇の取得日数

令和5年度の年次有給休暇の取得日数は、「6日～10日」が31.7%と最も高く、以下、「1日～5日」が20.9%、「11日～15日」が13.9%と続く。

(9) 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44.9%と最も高く、以下、「ほぼ取得できている」が23.4%、「どちらかという取得できている」が13.2%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35.7%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22.1%、「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17.1%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33.5%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30.3%、「公共職業安定所（ハローワーク）の求人を通じて応募」が15.2%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46.6%と最も高く、以下、「賃金の額」が24.1%、「地元の企業であること」が15.3%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21.3%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15.9%、「わからない」が14.0%と続く。

(5) 現段階での重視度

現段階での重視度は、「仕事の内容」が4.14ポイントと最も高く、以下、「仕事の責任の大きさ」が4.09ポイント、「雇用が安定していること」が4.08ポイントと続く。

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、「どちらともいえない」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、「雇用が安定していること」が4.01ポイントと最も高く、以下、「休暇の取りやすさ」が3.99ポイント、「仕事の内容」が3.94ポイントと続く。

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、「どちらともいえない」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組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組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54.8%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34.6%、「能力向上や資格取得のための取組に対する有給教育訓練休暇の付与」が12.5%と続く。

(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46.8%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25.8%、「技能や知識・能力を身につけるために、どのような取組メニューがあるかわからない、見つからない」が10.9%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の整備状況は、「無回答」を除くと「わからない・女性技能労働者はいない」が39.6%と最も高く、以下、「整っていない現場もあるが、おおむね整っている」が14.0%、「整っていない現場が多い」が11.9%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（育児休業など）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（育児休業など）の整備状況は、「無回答」を除くと「わからない」が43.6%と最も高く、以下、「おおむね整っている」が19.9%、「あまり整っていない」が12.1%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22.5%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15.9%、「女性だからという意識の改革」が15.3%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33.1%と最も高く、以下、「仕事が年間を通じてあること」が26.0%、「仕事の内容に対応した賃金」が21.7%と続く。

(2) 建設業で働きたい年齢

建設業界で何歳まで働きたいかは、「65歳くらいまで」が30.2%と最も高く、以下、「わからない」が24.1%、「70歳以降もできる限り働きたい」が16.6%と続く。

G. 将来の建設業を支える担い手の確保に関する事項

(1) 担い手の確保を阻害すると考えられる要因

担い手の確保を阻害すると考えられる要因は、「体力が必要（きつい）」が58.4%と最も高く、以下、「危険業務が伴う」が41.4%、「技術が必要」が35.6%と続く。

(2) 担い手の確保に向けて必要な国の取組

担い手の確保に向けて必要な国の取組は、「若年者等の入職・定着促進」が66.3%と最も高く、以下、「魅力ある労働環境づくり」が45.8%、「職業能力開発の促進、技能継承」が32.0%と続く。

(3) 若年者等の入職・定着を促進するために必要な国の取組

若年者等の入職・定着を促進するために必要な国の取組は、「若年労働者の確保・育成（理解促進、魅力発信、建設キャリアアップシステムの推進など）」が76.2%と最も高く、以下、「高年齢労働者の活躍の促進（高年齢者雇用安定法の周知、雇用管理に関する支援）」が27.7%、「女性労働者の活躍・定着の促進（就労環境の整備、女性の入職促進など）」が26.2%と続く。

(4) 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組

魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組は、「賃金の改善」が58.8%と最も高く、以下、「安定就労の確保（雇用関係の明確化、一人親方・請負業務等の適正化など）」が48.3%、「働き方改革の推進（長時間労働の改善、完全週休2日制の普及など）」が45.7%と続く。

(5) 職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組

職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組は、「建設業を担う人材（離転職者、学卒未就職者など）に対する職業訓練の実施」が47.2%と最も高く、以下、「事業主等の行う職業能力開発の促進（在職者訓練、キャリア形成への支援など）」が39.0%、「熟練技能の維持・継承及び活用（技能継承の促進、若年者への技能指導）」が37.8%と続く。

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49.9%と最も高く、以下、「知っているが登録はしていない」が15.9%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、「活用方法がわからない」が28.2%と最も高く、以下、「自社に登録していないので不要」が28.0%、「登録しても処遇改善にはつながらない」が22.9%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

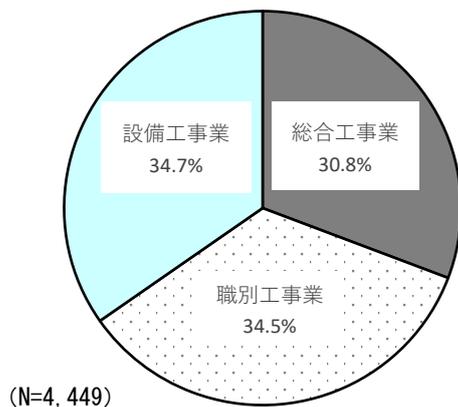
主たる業種は、「設備工事業」が34.7%と最も高く、次いで「職別工事業」が34.5%、「総合工事業」が30.8%となっている。

総合工事業では、「土木工事業（舗装工事業を除く）」が6.9%と最も高く、以下、「建築工事業（木造建築工事業を除く）」が6.1%、「一般土木建築工事業」が6.0%と続く。

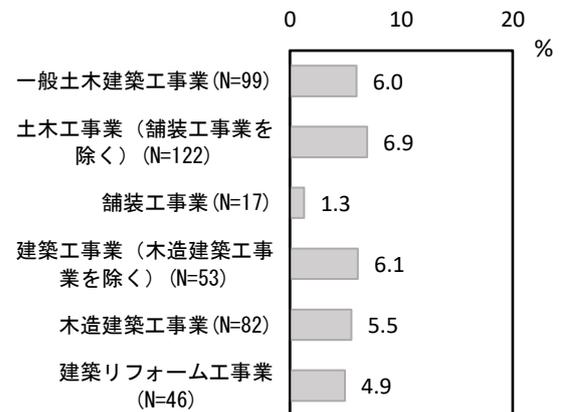
職別工事業では、「その他の職別工事業」が8.2%と最も高く、以下、「塗装工事業」と「床・内装工事業」が5.0%で続く。

設備工事業では、「管工事業（さく井工事業を除く）」が13.1%と最も高く、以下、「電気工事業」が12.3%、「その他の設備工事業」が3.6%と続く。

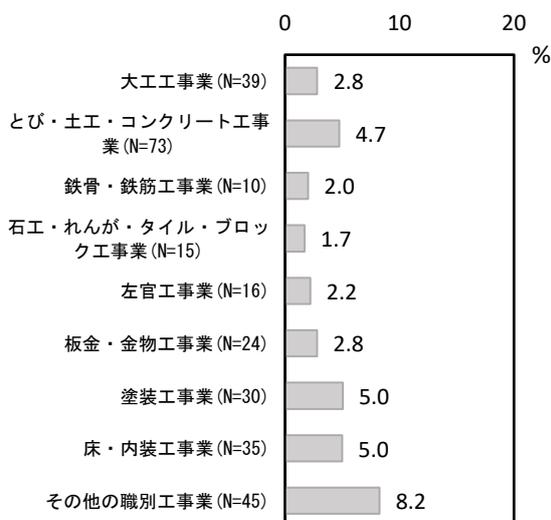
【図表 1-1】業種（中分類）



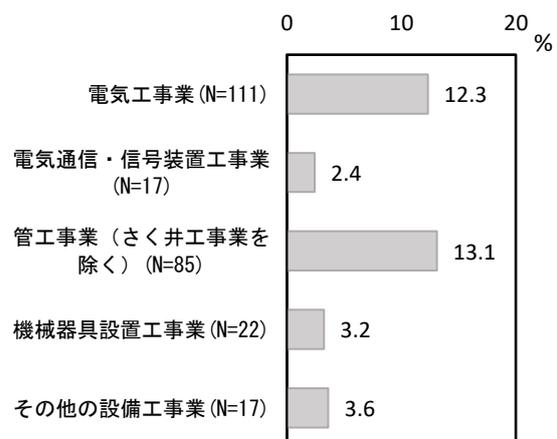
【図表 1-2】業種別内訳（総合工事業）



【図表 1-3】業種別内訳（職別工事業）

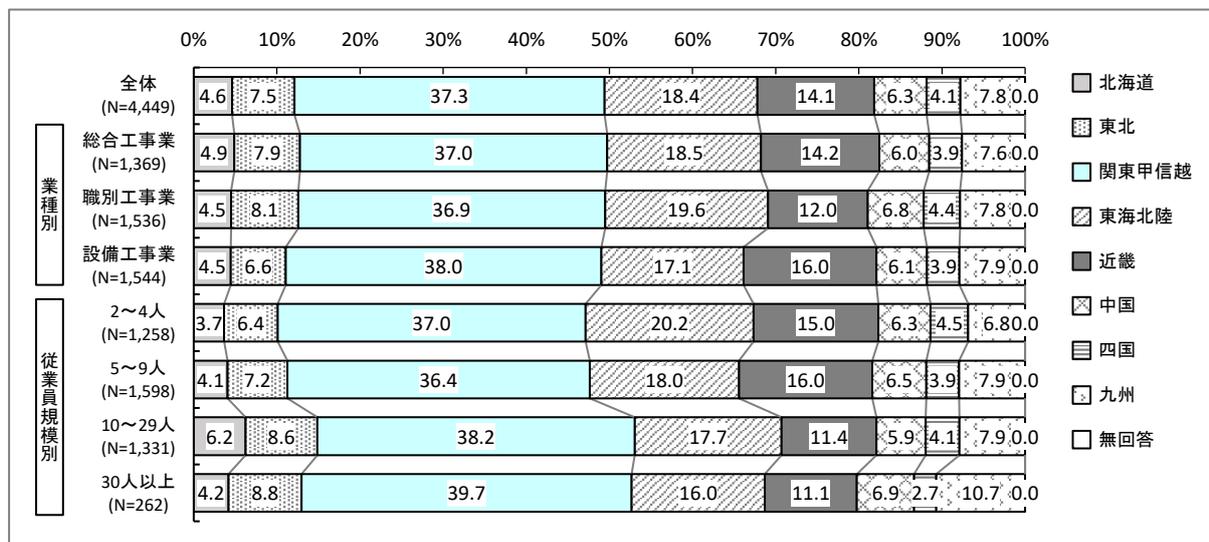


【図表 1-4】業種別内訳（設備工事業）



なお、企業の所在地は、「関東甲信越」が37.3%と最も高く、次いで「東海北陸」が18.4%、「近畿」が14.1%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)労働調査会の所有する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。

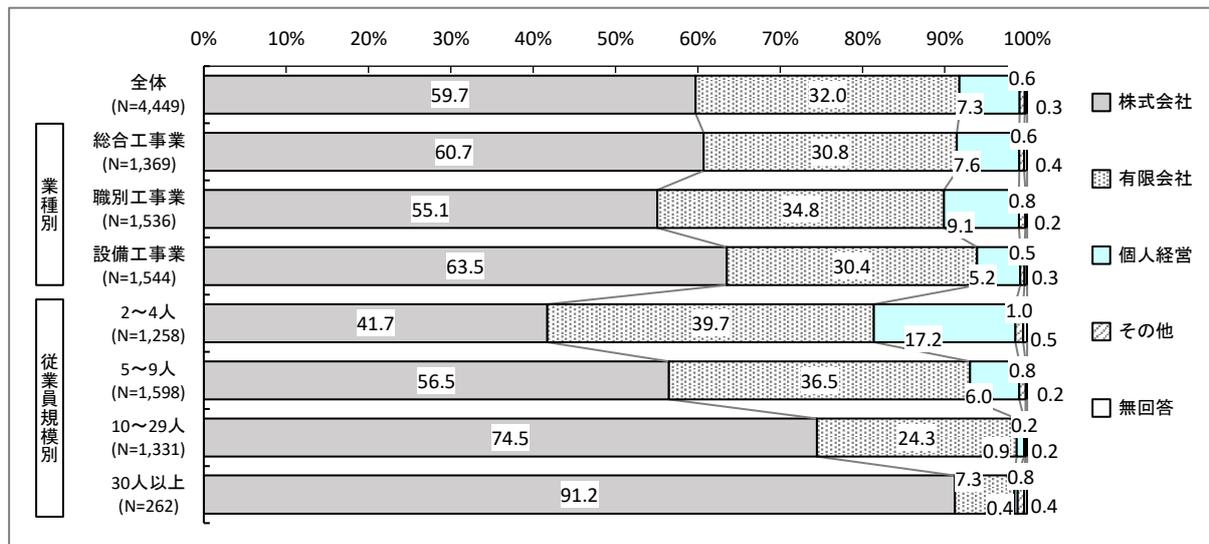
(2) 会社の形態

会社の形態は、「株式会社」が59.7%と最も高く、以下、「有限会社」が32.0%、「個人経営」が7.3%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、規模が大きいほど「株式会社」が高い。2~4人では「個人経営」が他の区分より突出して高い。

【図表2】 会社の形態



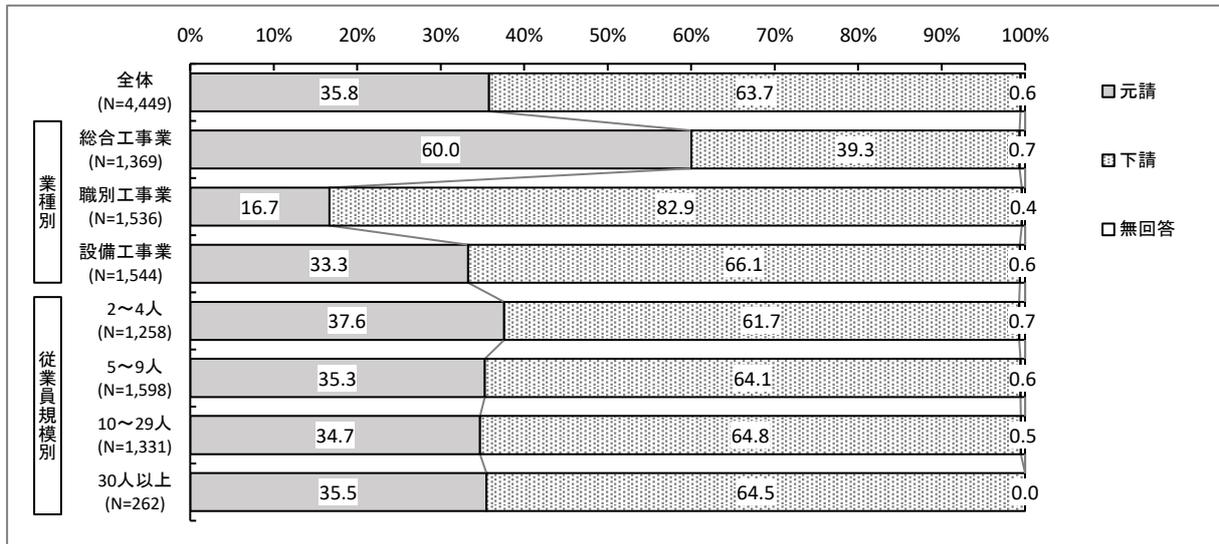
(3) 主な請負形態

主な請負形態は、「下請」が63.7%、「元請」は35.8%となっている。

業種別にみると、総合工事業では「元請」が6割で高く、職別工事業と設備工事業では「下請」が高い。特に職別工事業では「下請」が8割を超えて高い。

従業員規模別にみると、区分別による大きな差はみられない。

【図表3】 主な請負形態



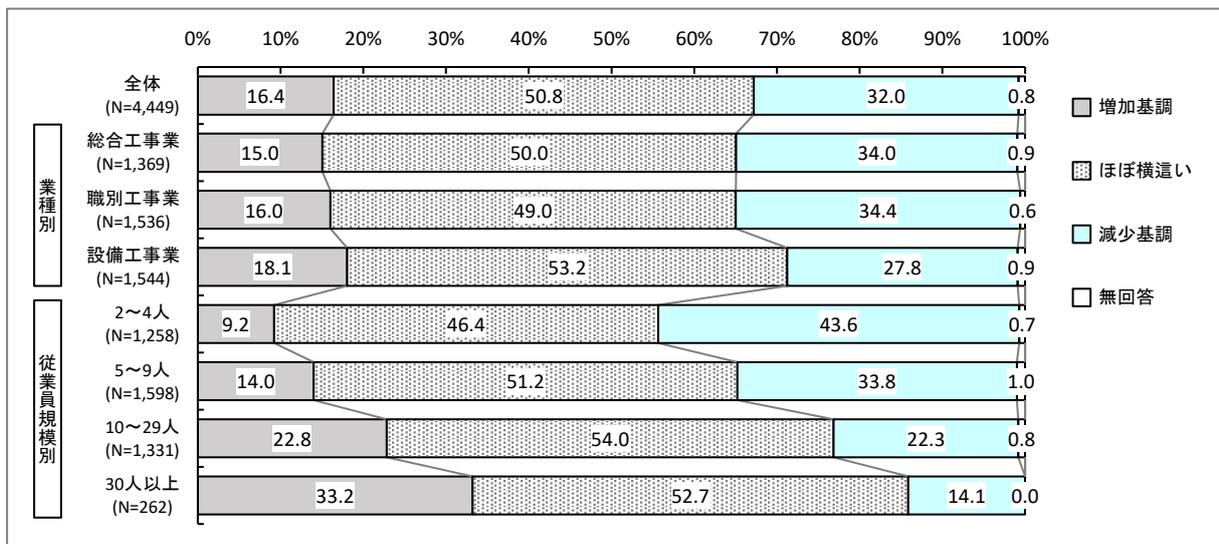
(4) 直近3年の建設事業における売上高の推移

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50.8%、「減少基調」が32.0%、「増加基調」が16.4%となっている。

業種別にみると、全業種で「ほぼ横這い」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、規模が大きいほど「増加基調」が高く、「減少基調」は低い。

【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・就業形態）

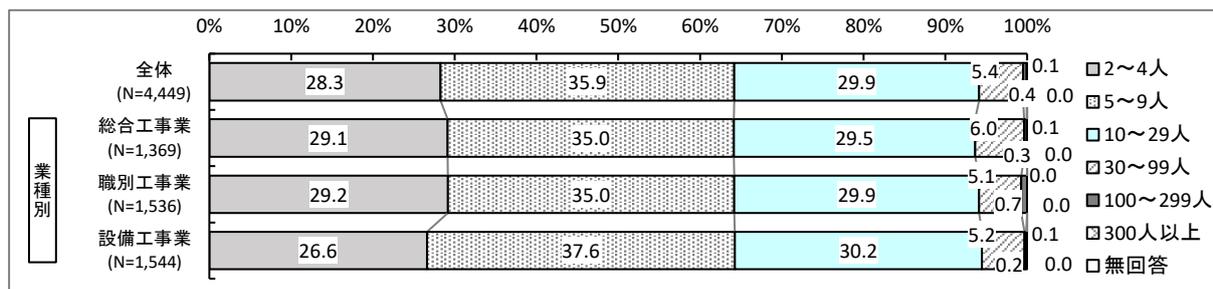
① 従業員数

従業員数は、「5～9人」が35.9%と最も高く、以下、「10～29人」が29.9%、「2～4人」が28.3%と続く。

業種別にみると、全業種で「5～9人」が最も高く、以下、「10～29人」「2～4人」と続いており、業種間で大きな差はみられない。

なお、平均人数は、1社平均11.1人である。業種別では、総合工事業は1社平均11.0人、職別工事業は1社平均11.1人、設備工事業は1社平均11.3人である。

【図表 5-1】 従業員数分布



次に、従業員を就業形態別にみてる。

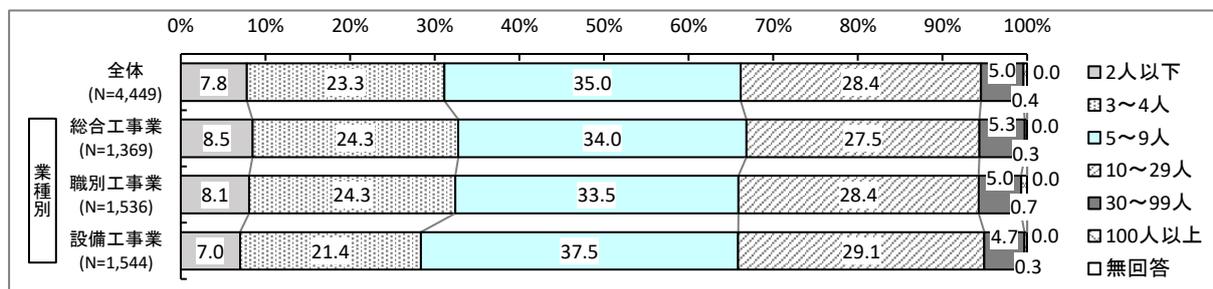
② 常用従業員数

常用従業員数は、「5～9人」が35.0%と最も高く、以下、「10～29人」が28.4%、「3～4人」が23.3%と続く。

業種別にみると、全業種で「5～9人」が最も高く、以下、「10～29人」「3～4人」と続いており、業種間で大きな差はみられない。

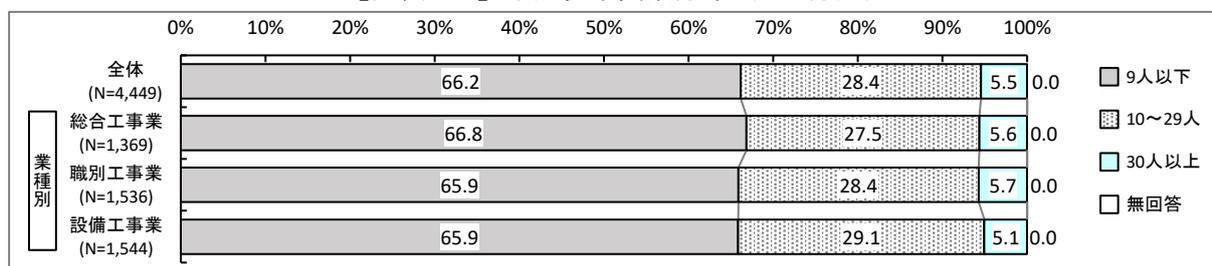
なお、平均人数は、1社平均10.7人である。業種別では、総合工事業は1社平均10.5人、職別工事業は同10.6人、設備工事業は同10.9人である。

【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区分別にみると、「9人以下」が66.2%と最も高く、以下、「10～29人」が28.4%、「30人以上」が5.5%となっている。業種別にみると、全業種で「9人以下」が最も高く、業種間で大きな差はみられない。

【図表 5-3】 常用従業員数分布（3区分別）



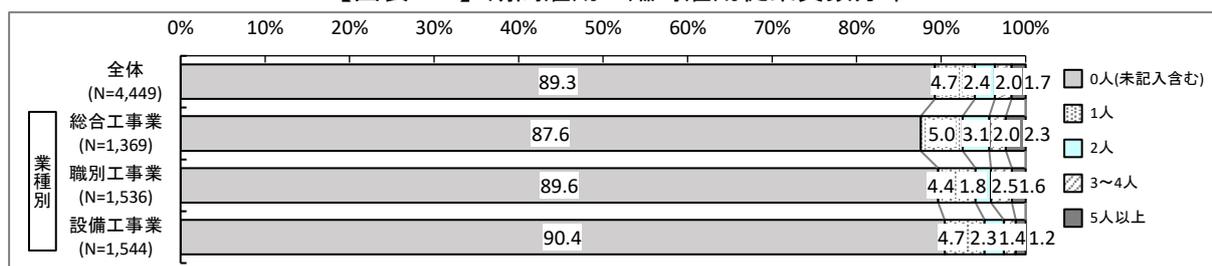
③ 期間雇用・臨時雇用従業員数

期間雇用・臨時雇用従業員数の分布は、「0人（未記入含む）」が89.3%と最も高く、以下、「1人」が4.7%、「2人」が2.4%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、業種間で大きな差はみられない。

なお、平均人数（未記入含む）は、1社平均0.3人である。業種別では、総合工事業は1社平均0.4人、職別工事業は同0.3人、設備工事業は同0.3人である。

【図表 5-4】 期間雇用・臨時雇用従業員数分布



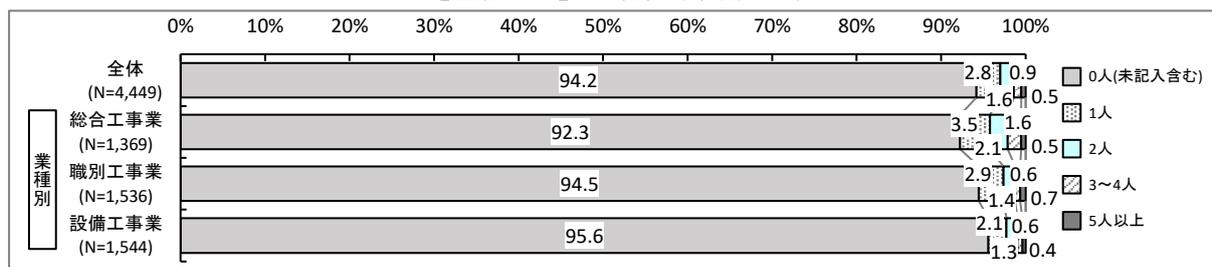
④ 日雇従業員数

日雇従業員数の分布は、「0人（未記入含む）」が94.2%と最も高く、以下、「1人」が2.8%、「2人」が1.6%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、業種間で大きな差はみられない。

なお、平均人数（未記入含む）は、1社平均0.1人である。業種別では、総合工事業は1社平均0.2人、職別工事業は同0.1人、設備工事業は同0.1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

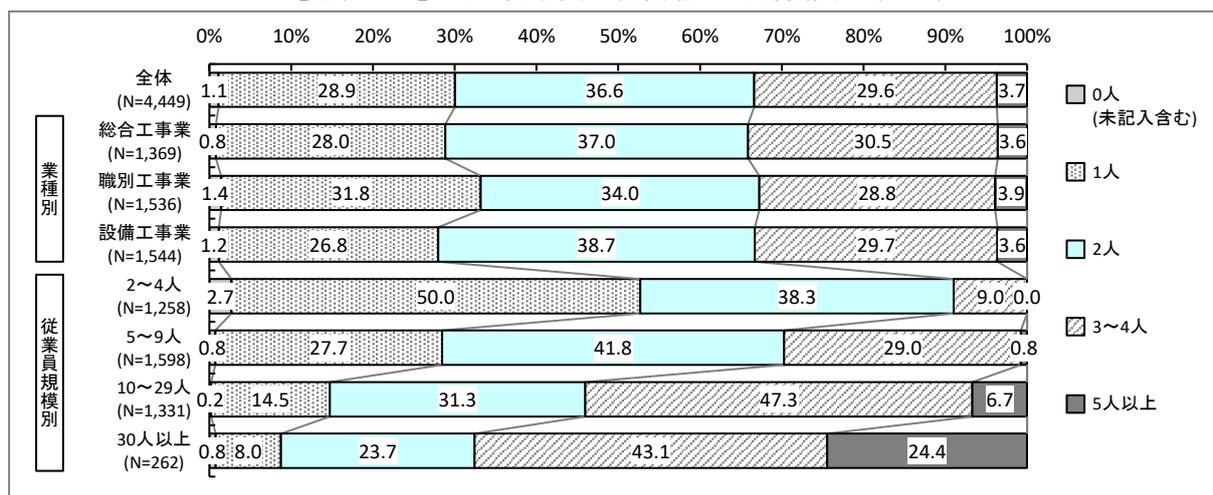
ア. 経営者・常勤役員

常用従業員のうち、経営者・常勤役員数の分布をみると、「2人」が36.6%と最も高く、以下、「3～4人」が29.6%、「1人」が28.9%と続く。

業種別にみると、全業種で「2人」が最も高く、職別工事業のみ「1人」が「3～4人」より高くなっているが、以下「3～4人」「1人」と続き、業種間で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「3～4人」以上が高く、「2人」以下は低い。

【図表 5-6】常用従業員（経営者・常勤役員）数分布



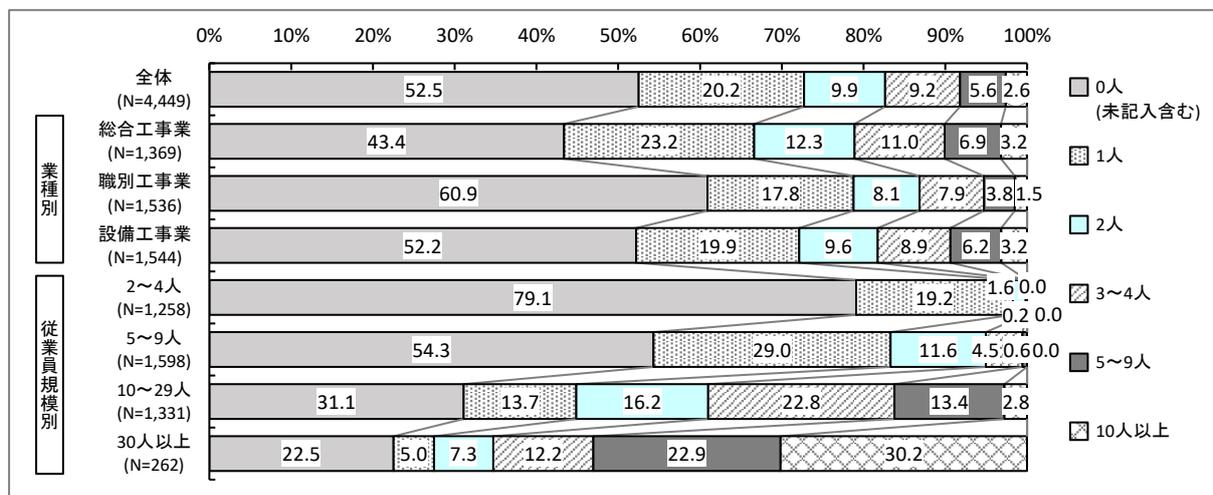
イ. 現場監督・作業所長

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52.5%と最も高く、以下、「1人」が20.2%、「2人」が9.9%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、30人以上を除いて「0人（未記入含む）」が最も高く、2～4人では8割に近い。また、30人以上では「10人以上」が3割強で、他の区分より突出して高い。

【図表 5-7】常用従業員（現場監督・作業所長）数分布



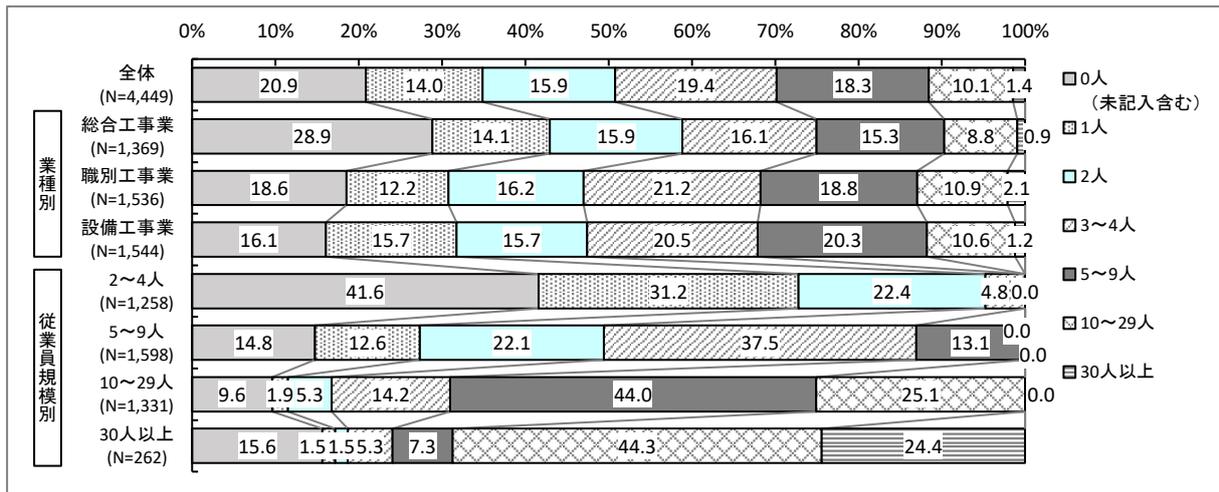
ウ. 技能労働者

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20.9%と最も高く、以下、「3～4人」が19.4%、「5～9人」が18.3%と続く。

業種別にみると、総合工事業では「0人（未記入含む）」が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、2～4人では「0人（未記入含む）」が4割を超えて突出して高い。また、5～9人では「3～4人」が4割弱、10～29人では「5～9人」が4割強、30人以上では「10～29人」が4割強と、それぞれ他の区分より高い。

【図表 5-8】 常用従業員（技能労働者）数分布



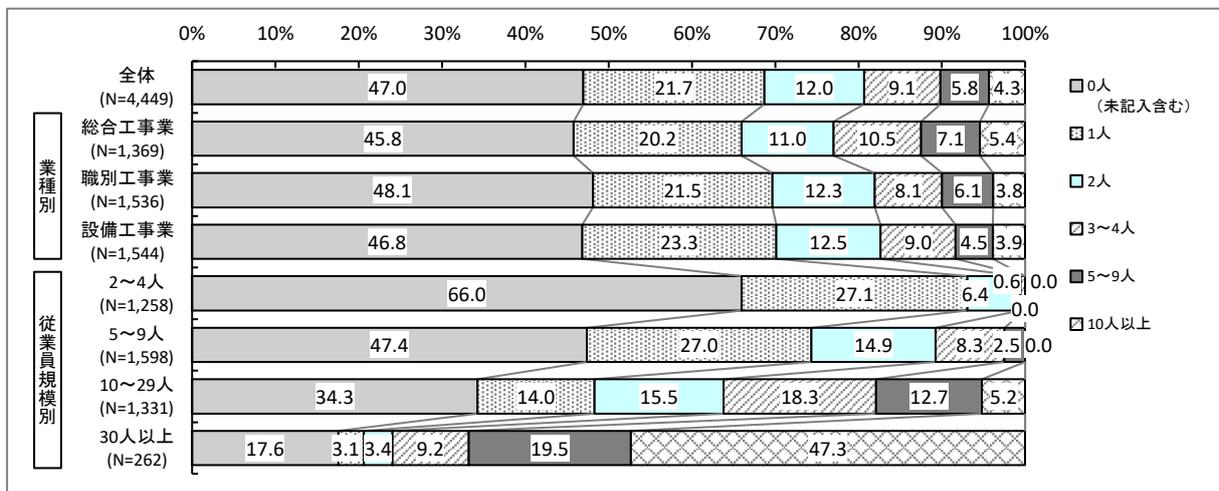
エ. その他

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47.0%と最も高く、以下、「1人」が21.7%、「2人」が12.0%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、業種間で大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「0人（未記入含む）」が高く、特に2～4人では6割を超えて高い。一方、30人以上では「10人以上」が5割近く、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

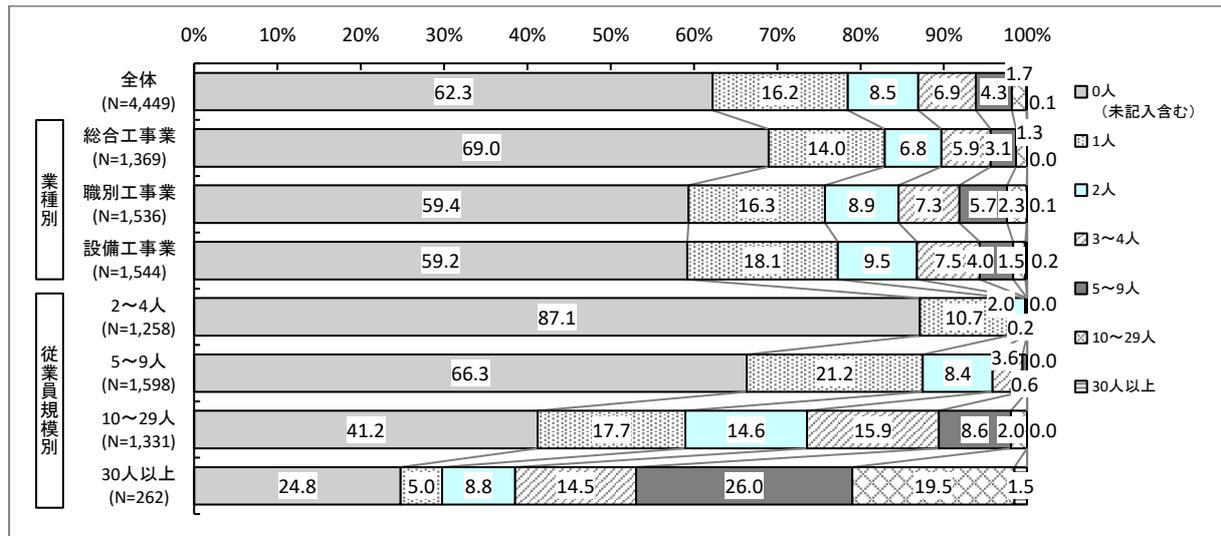
① 若年層 (34 歳以下)

若年層の技能労働者数は、「0 人 (未記入含む)」が 62.3%と最も高く、以下、「1 人」が 16.2%、「2 人」が 8.5%と続く。

業種別にみると、総合工事業では「0 人 (未記入含む)」が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、30 人以上では「5~9 人」が最も高く、それ以外では「0 人 (未記入含む)」が最も高い。規模が小さいほど「0 人 (未記入含む)」が高く、特に 2~4 人では 9 割に近く、他の区分より高い。また、30 人以上では「10~29 人」が 2 割弱と、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)

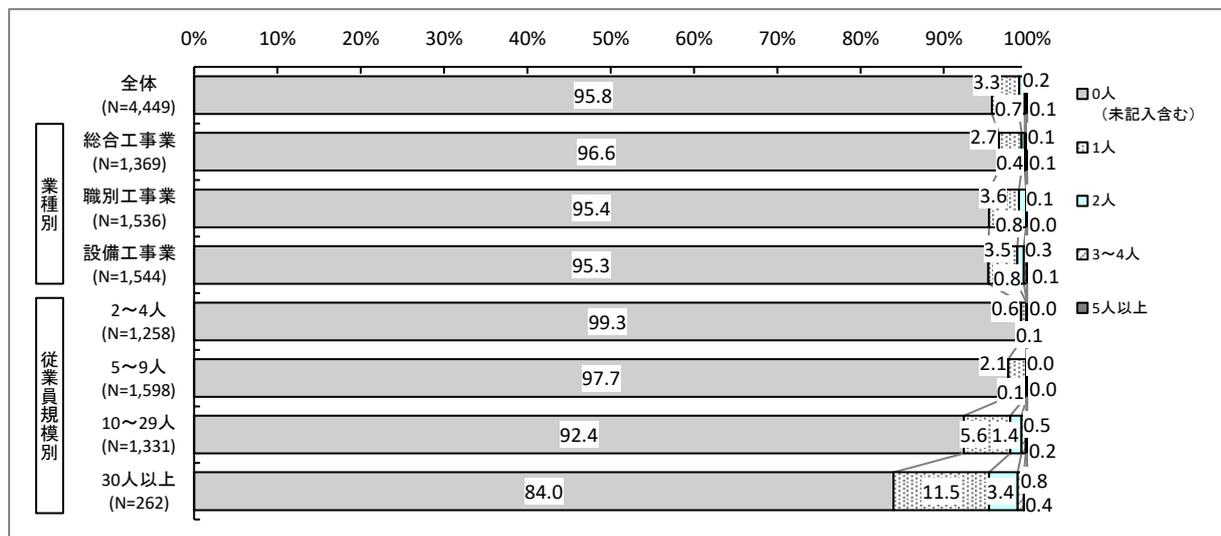


若年層の技能労働者のうち、女性の人数は、「0 人 (未記入含む)」が 95.8%と最も高く、以下、「1 人」が 3.3%、「2 人」が 0.7%と続く。

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、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 9 割を下回って他の区分よりやや低い。

【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



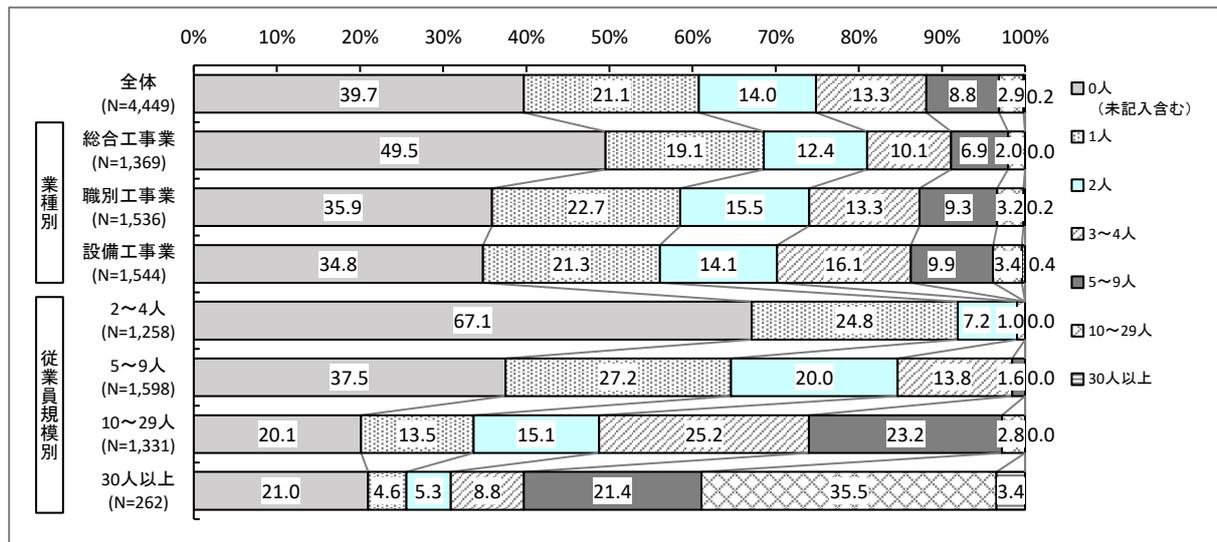
② 中間層 (35~54 歳)

中間層の技能労働者数は、「0人 (未記入含む)」が 39.7%と最も高く、以下、「1人」が 21.1%、「2人」が 14.0.%と続く。

業種別にみると、総合工事業では「0人 (未記入含む)」が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「0人 (未記入含む)」が高い傾向がある。特に2~4人では7割に近い。また、30人以上では「10~29人」が3割を超え、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)

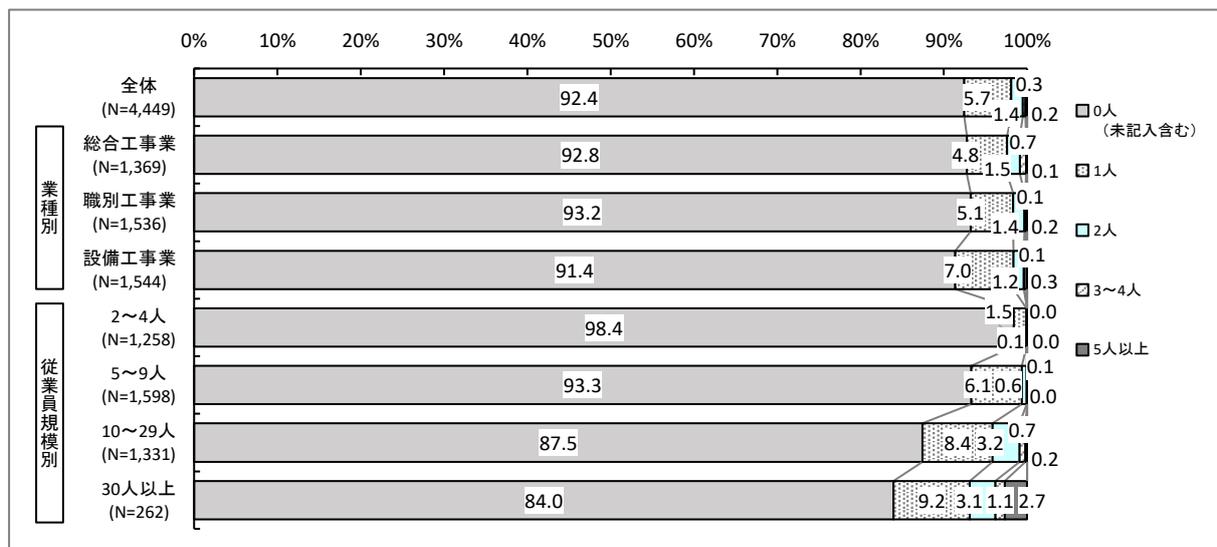


中間層の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人 (未記入含む)」が 92.4%と最も高く、以下、「1人」が 5.7%、「2人」が 1.4%と続く。

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

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「0人 (未記入含む)」が高い。

【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



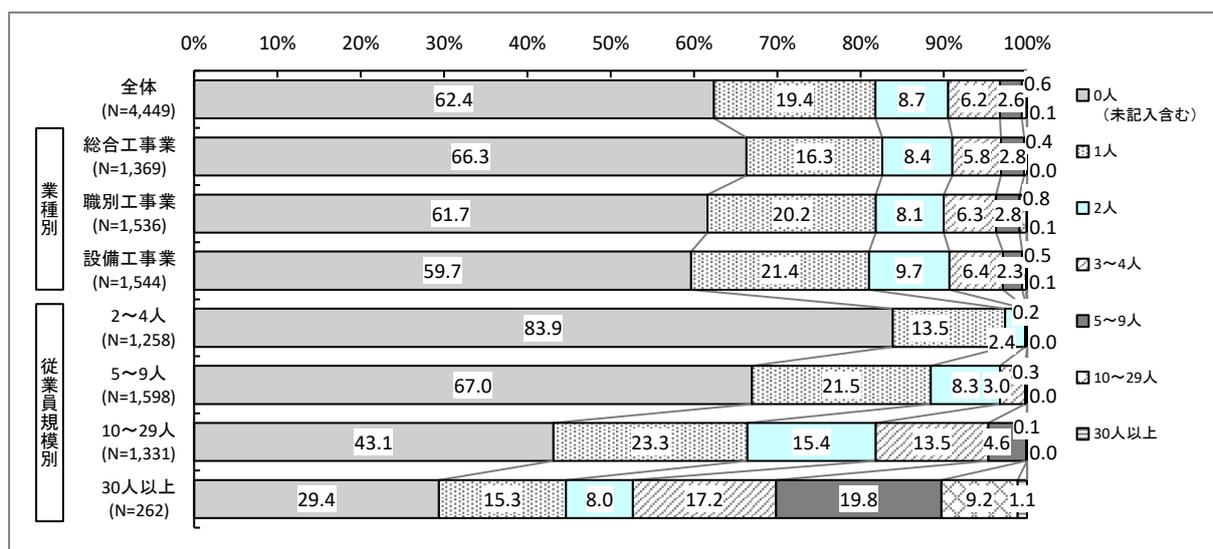
③ 高年層（55歳～64歳）

高年層（55歳～64歳）の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が62.4%と最も高く、以下、「1人」が19.4%、「2人」が8.7%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、全区分で「0人（未記入含む）」が最も高く、規模が小さいほど高くなり、特に2～4人では8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））

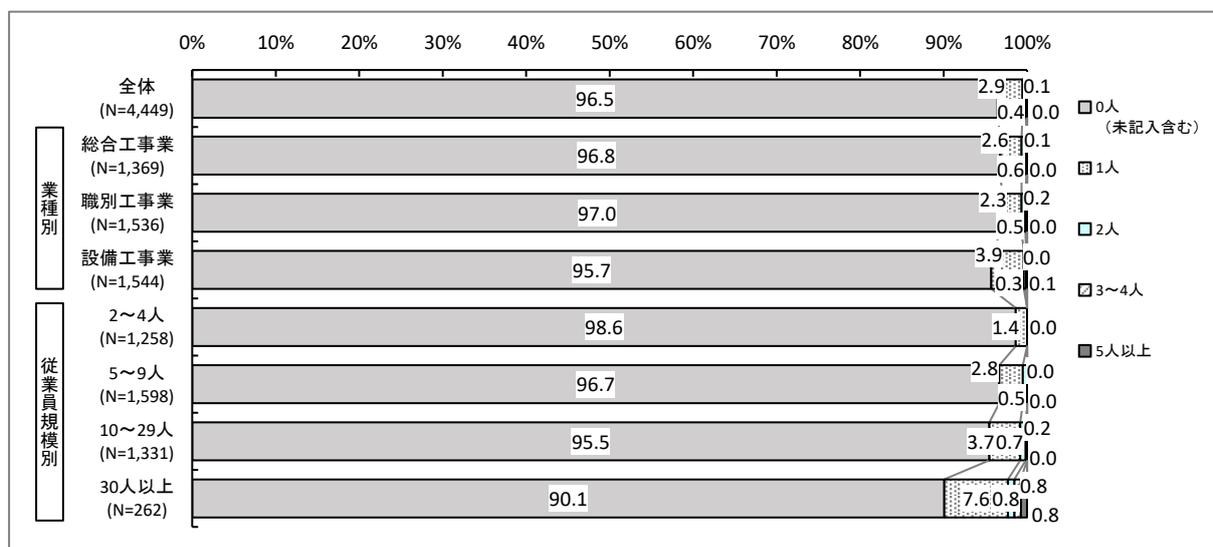


高年層（55歳～64歳）の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が96.5%と最も高く、以下、「1人」が2.9%、「2人」が0.4%と続く。

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

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、区分別で大きな差はみられない。

【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



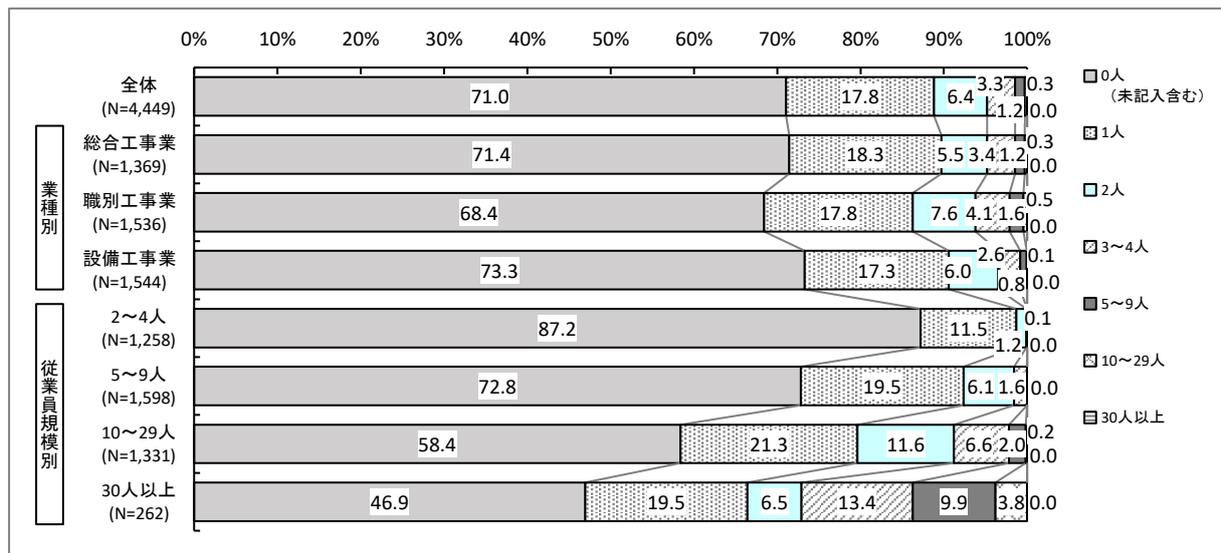
④ 高年層（65歳以上）

高年層（65歳以上）の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が71.0%と最も高く、以下、「1人」が17.8%、「2人」が6.4%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、業種間で大きな差はみられない。

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、規模が小さいほど高くなり、特に2~4人では9割に近い。

【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））

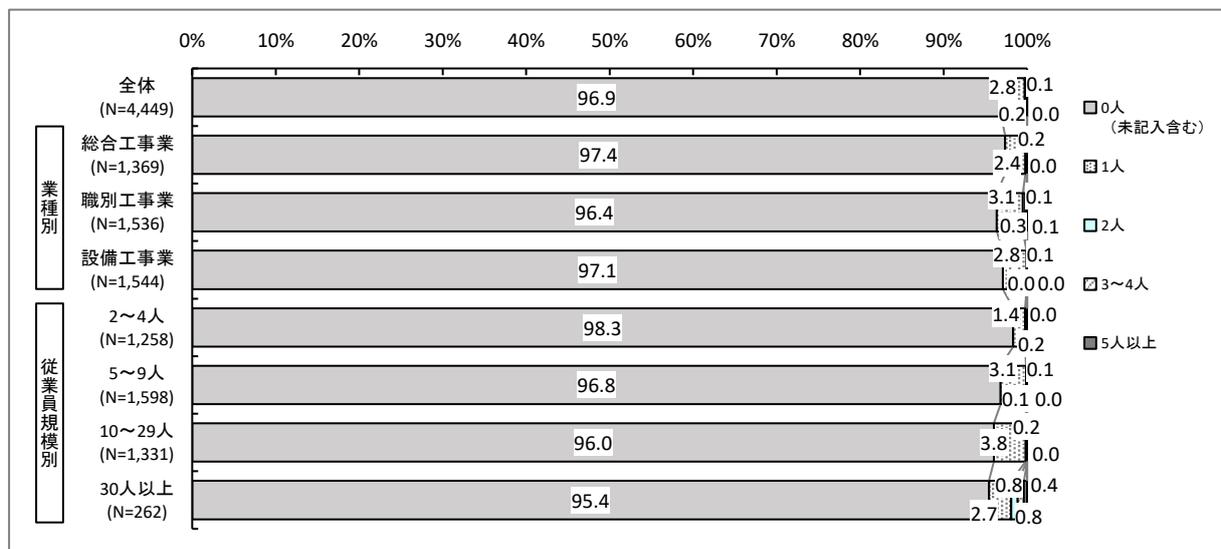


高年層（65歳以上）の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が96.9%と最も高く、以下、「1人」が2.8%、「2人」が0.2%と続く。

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

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、区分別で大きな差はみられない。

【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



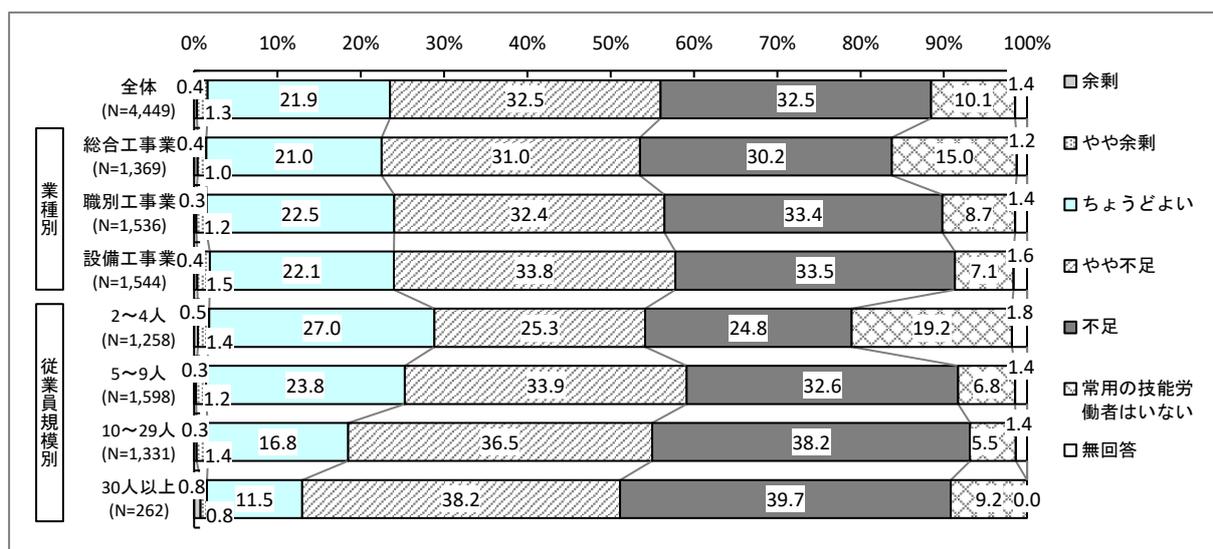
(7) 直近3年の常用の技能労働者の過不足感

直近3年の技能労働者の過不足感は、「やや不足」と「不足」が32.5%と最も高く、以下、「ちょうどよい」が21.9%、「常用の技能労働者はいない」が10.1%と続く。

業種別にみると、全業種で不足を示す回答が高く、業種間で大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「やや不足」「不足」が高く、「ちょうどよい」が低い。

【図表7】直近3年の常用の技能労働者の過不足感



B. 基礎的な雇用管理に関する事項

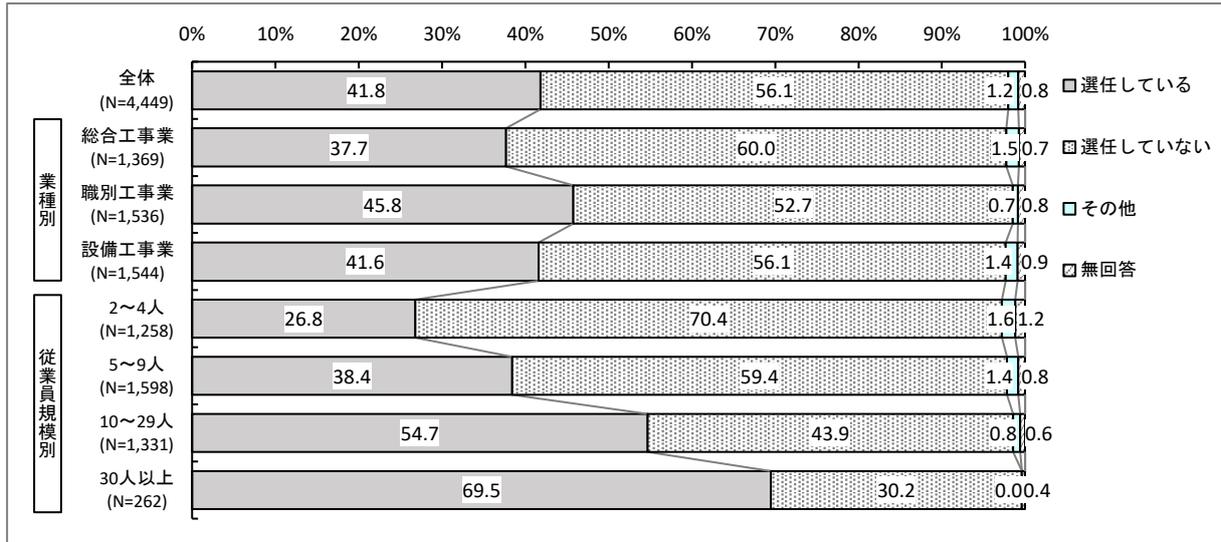
(1) 雇用管理責任者の選任状況

雇用管理責任者の選任状況は「選任している」が41.8%、「選任していない」が56.1%となっている。

業種別にみると、職別工事業では「選任している」が他の業種よりやや高い。

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割に近い。

【図表 8】雇用管理責任者の選任状況



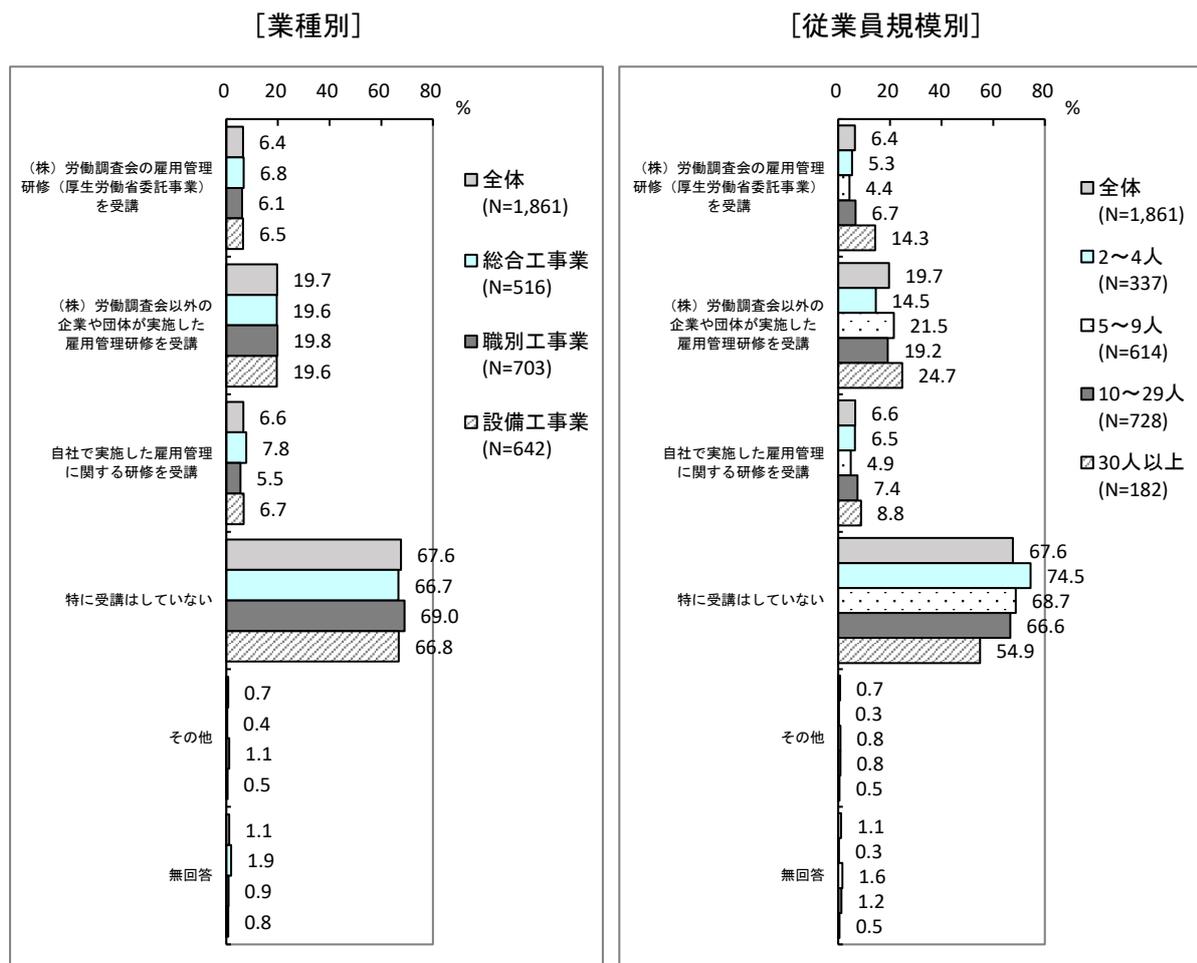
(2) 雇用管理責任者の研修受講状況

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67.6%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19.7%、「自社で実施した雇用管理に関する研修を受講」が6.6%と続く。

業種別にみると、全業種で「特に受講はしていない」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、規模が小さいほど「特に受講はしていない」が高い。

【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

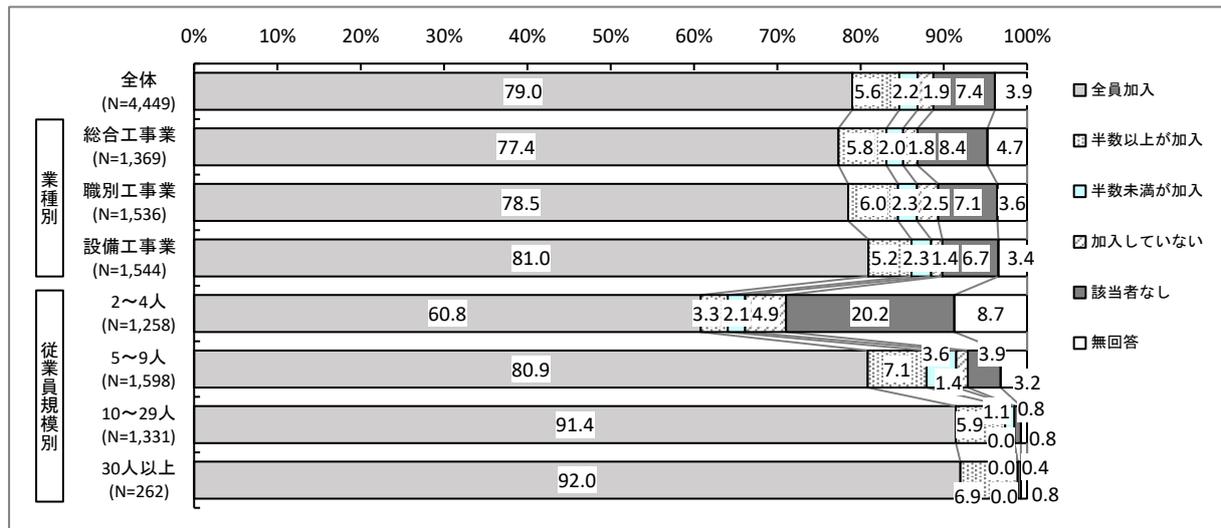
① 常用従業員

常用従業員の雇用保険の加入状況は、「全員加入」が79.0%と最も高く、以下、「該当者なし」が7.4%、「半数以上が加入」が5.6%と続く。

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

従業員規模別でも、全区分で「全員加入」が最も高く、更に規模が大きいほど高い。2~4人の「全員加入」は6割と他の区分より低く、一方で「該当者なし」は2割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）



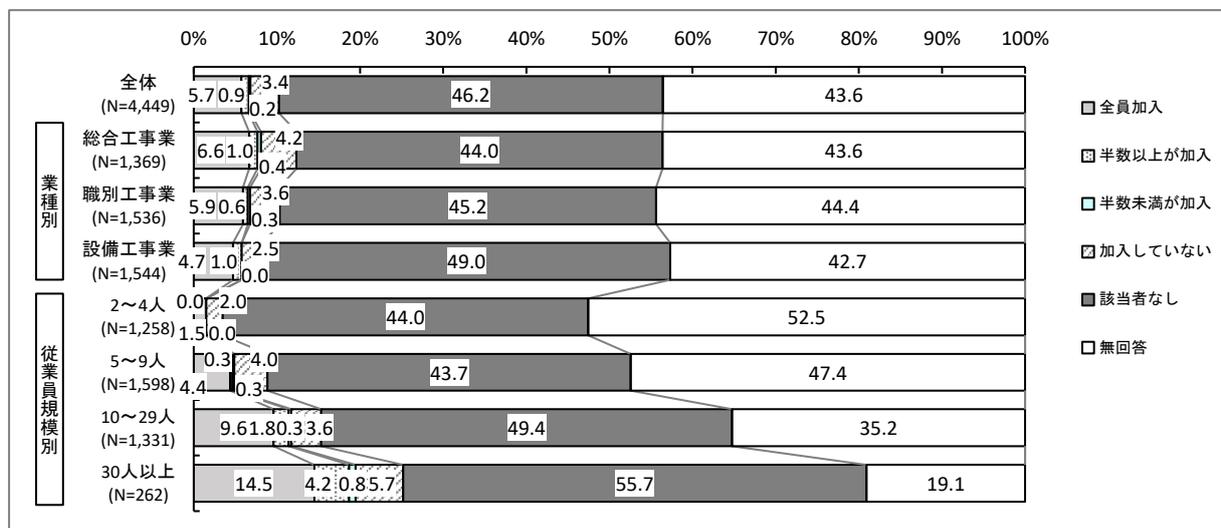
② 期間雇用・臨時雇用従業員

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46.2%と最も高く、以下、「全員加入」が5.7%、「加入していない」が3.4%と続く。

業種別でみると、全業種で「該当者なし」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、「無回答」を除き、全区分で「該当者なし」が最も高く、また規模が大きいほど「全員加入」が高い。

【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）

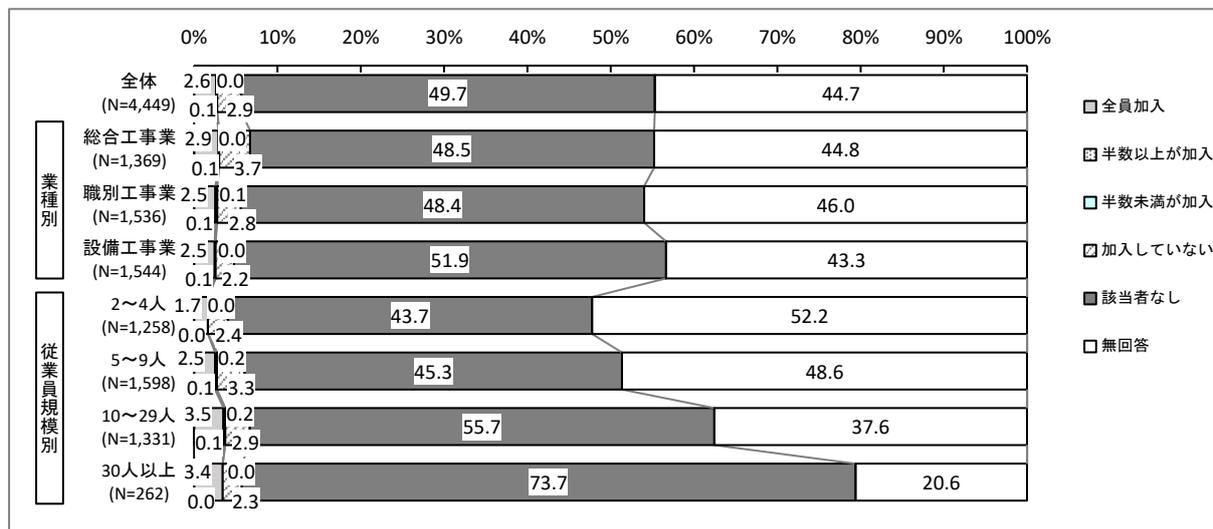


③ 日雇従業員

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49.7%と最も高く、以下、「加入していない」が2.9%、「全員加入」が2.6%と続く。

業種別にみると、全業種で「該当者なし」が最も高く、業種間で大きな差はみられない。従業員規模別にみると、「無回答」を除き、全区分で「該当者なし」が最も高い。

【図表 10-3】 従業員の雇用保険の加入状況（日雇）



(4) 従業員の組保管掌健康保険（組合健保）

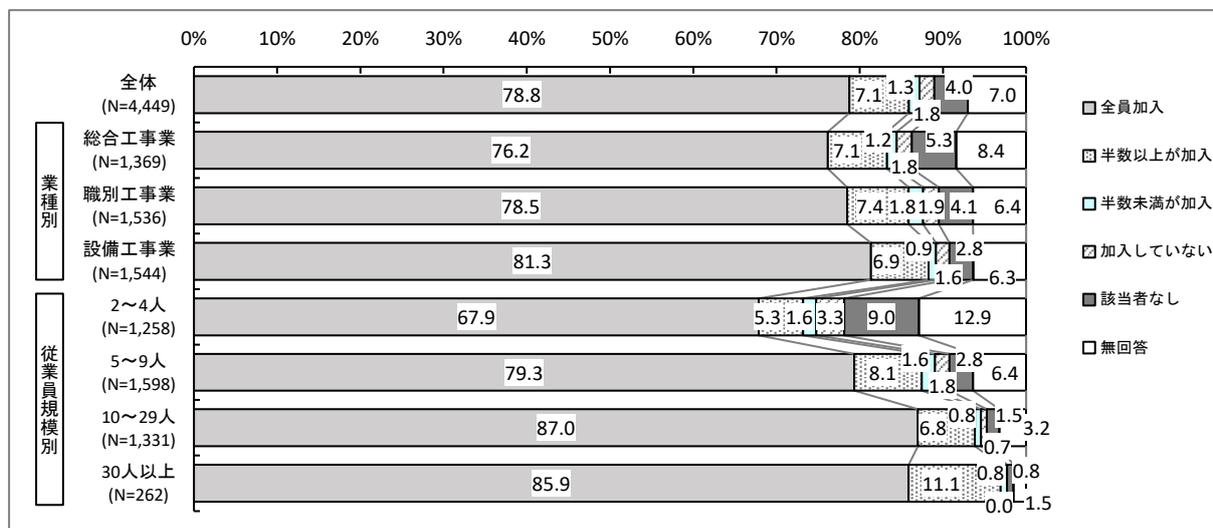
または全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）等健康保険の加入状況

① 常用従業員

常用従業員の組保管掌健康保険（組合健保）または全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）等健康保険の加入状況（以降、健康保険の加入状況）は、「全員加入」が78.8%と最も高く、以下、「半数以上が加入」が7.1%、「該当者なし」が4.0%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」が最も高く、概ね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）



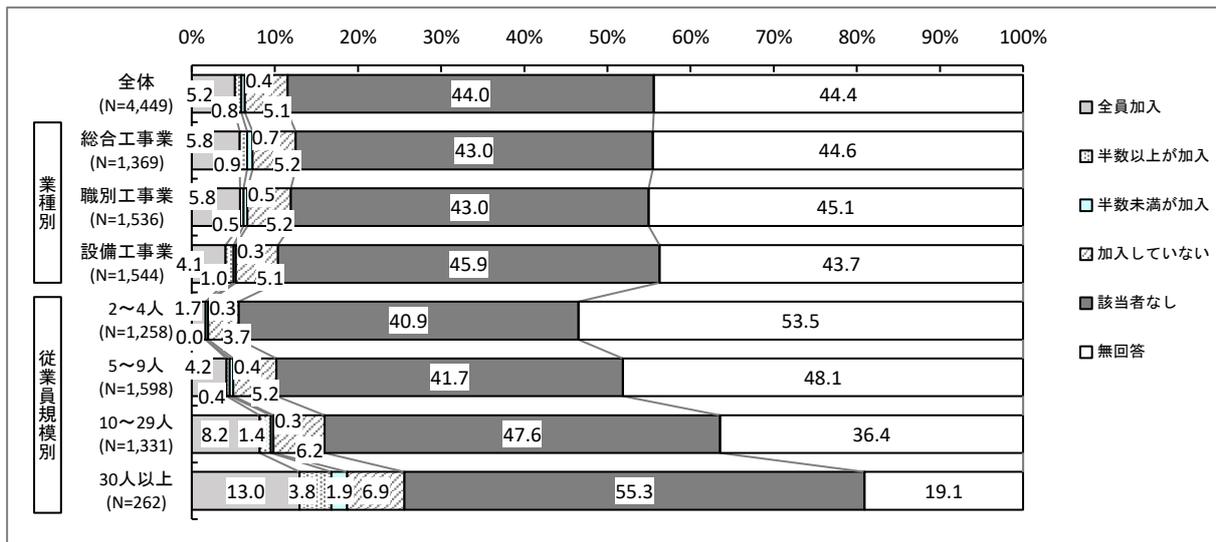
② 期間雇用・臨時雇用従業員

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44.0%と最も高く、以下、「全員加入」が5.2%、「加入していない」が5.1%と続く。

業種別では、全業種で「該当者なし」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、概ね規模が大きいほど「全員加入」「半数以上が加入」「半数未満が加入」が高い。

【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）



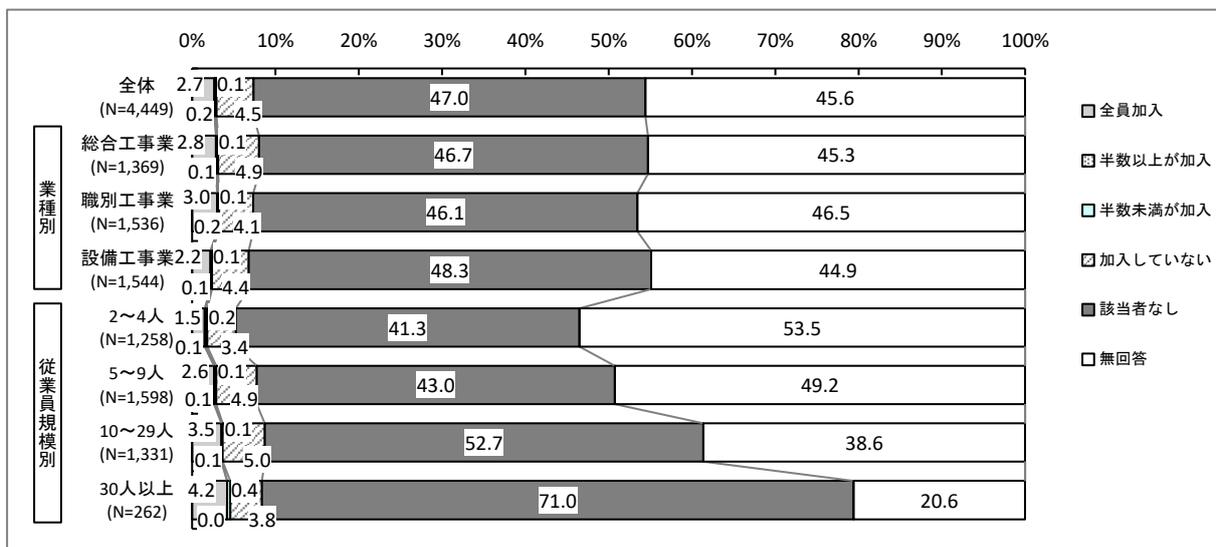
③ 日雇従業員

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47.0%と最も高く、以下、「加入していない」が4.5%、「全員加入」が2.7%と続く。

業種別にみると、全業種で「該当者なし」が最も高く、業種間で大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、「無回答」を除き、全区分で「該当者なし」が最も高い。

【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

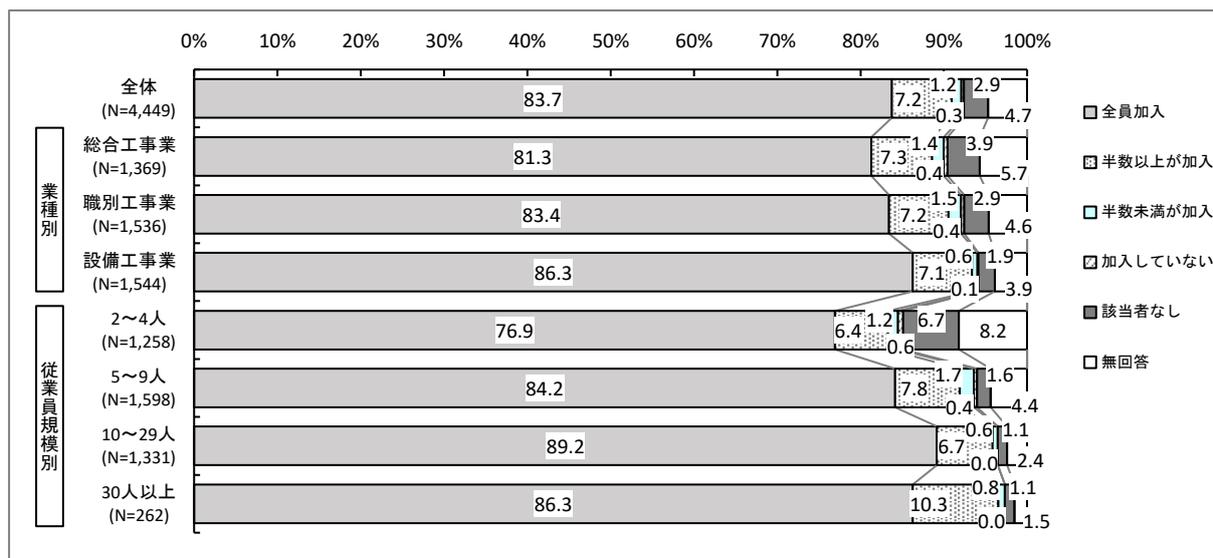
① 常用従業員

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83.7%と最も高く、以下、「半数以上が加入」が7.2%、「該当者なし」が2.9%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」が最も高いが、2～4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）



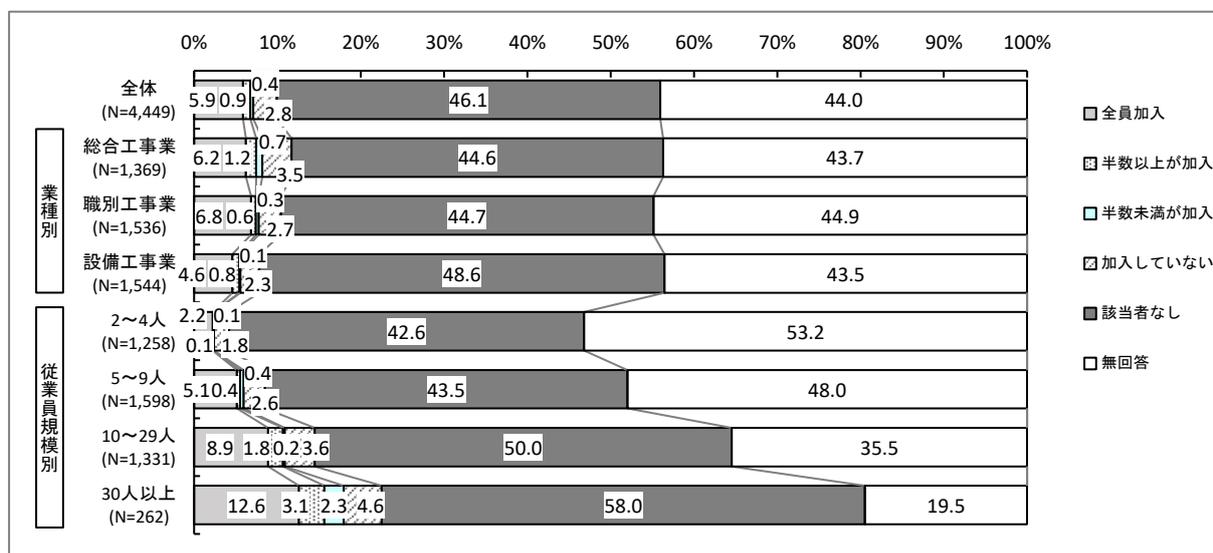
② 期間雇用・臨時雇用従業員

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、「該当者なし」が46.1%と最も高く、以下、「全員加入」が5.9%、「加入していない」が2.8%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「全員加入」が高い。

【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）

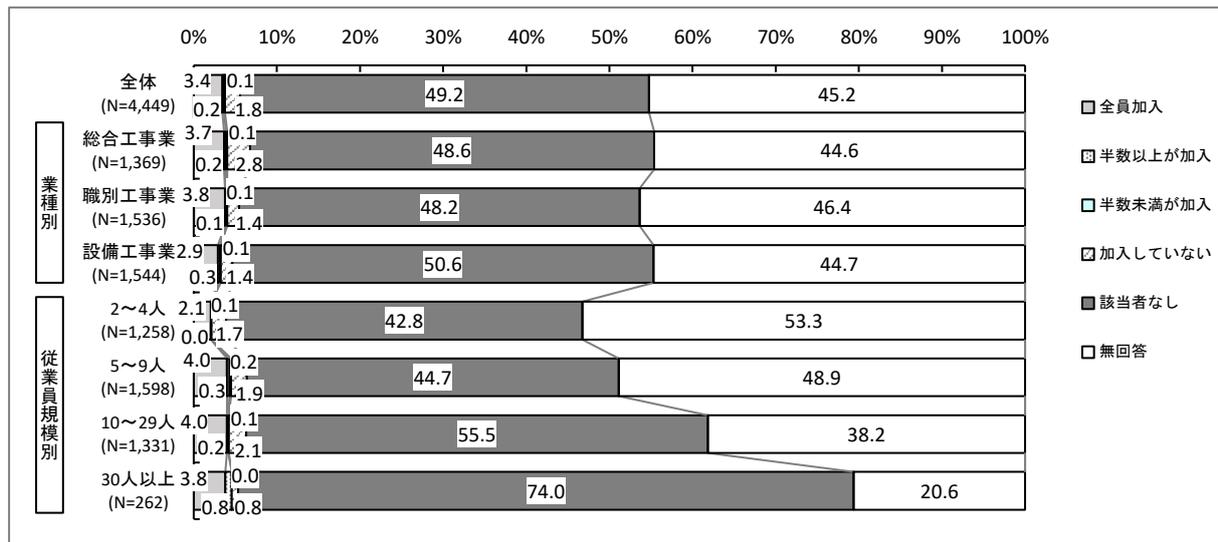


③ 日雇従業員

日雇従業員の厚生年金または国民年金の加入状況は、「該当者なし」が 49.2%と最も高く、以下、「全員加入」が 3.4%、「加入していない」が 1.8%と続く。

業種別にみると、全業種で「該当者なし」が最も高く、業種間で大きな差はみられない。従業員規模別にみると、「無回答」を除き、全区分で「該当者なし」が最も高い。

【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

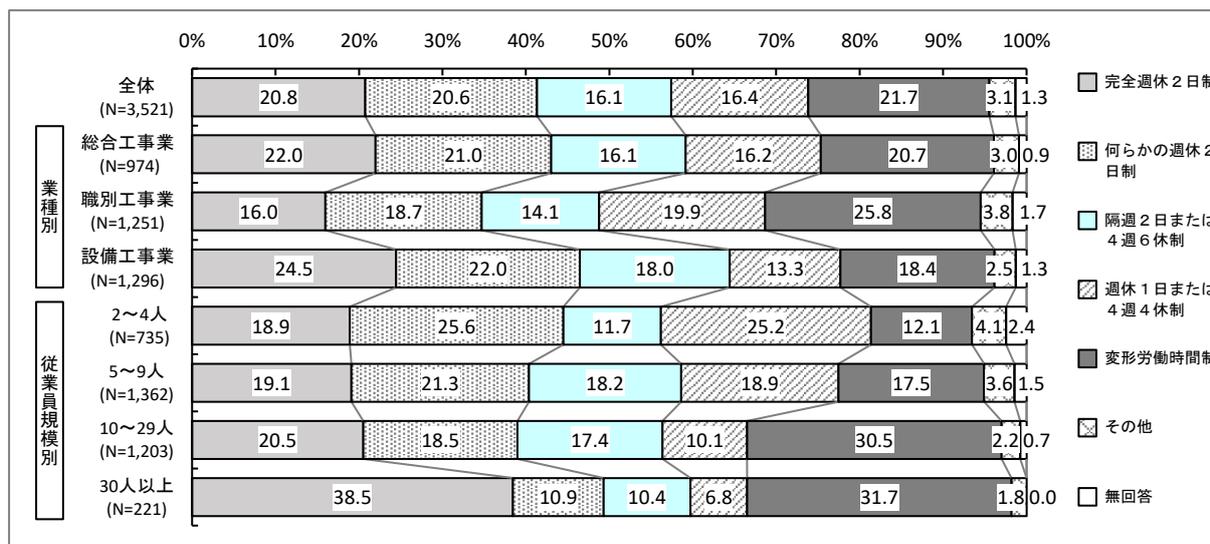
(1) 常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制

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21.7%と最も高く、以下、「完全週休2日制」が20.8%、「何らかの週休2日制」が20.6%と続く。

業種別にみると、職別工事業では「週休1日または4週4休制」と「変形労働時間制」が他の業種よりやや高く、「完全週休2日制」が他の業種よりやや低い。

従業員規模別にみると、30人以上は「完全週休2日制」が4割弱で他の区分より高い。また、規模が大きいほど「変形労働時間制」が高く、「週休1日または4週4休制」は低い。

【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



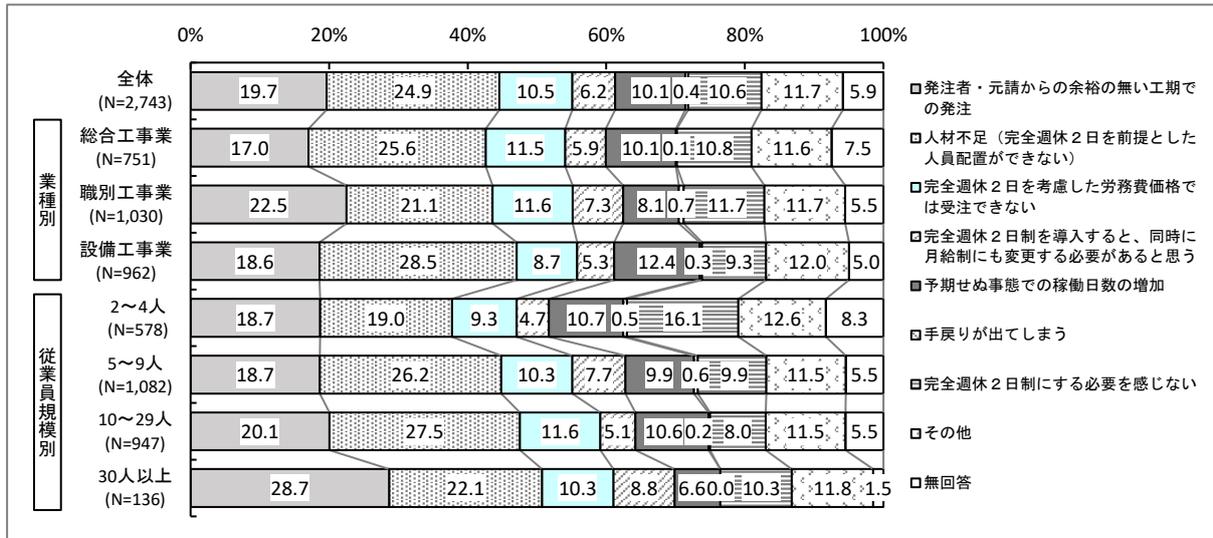
(2) 完全週休2日制を導入していない理由

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24.9%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19.7%、「その他」が11.7%と続く。

業種別にみると、総合工事業と設備工事業で「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）」が最も高いが、職別工事業では他の業種よりやや低く、「発注者・元請からの余裕の無い工期での発注」が最も高い。

従業員規模別にみると、30人以上では「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



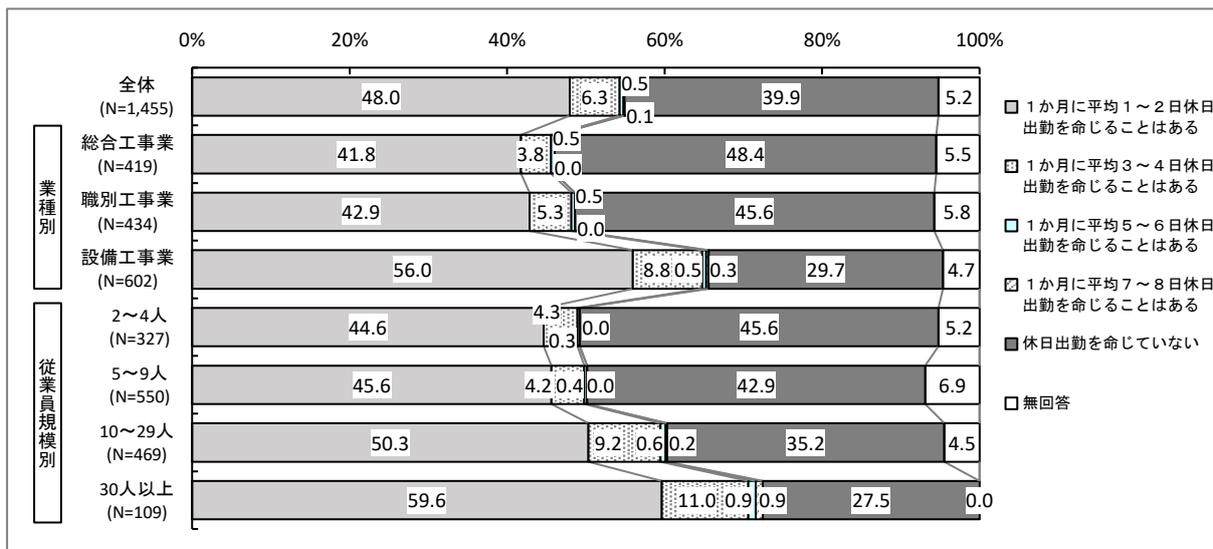
(3) 常用の技能労働者への休日出勤の指示状況

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、常用の技能労働者への休日出勤の指示状況は、「1 か月に平均 1~2 日休日出勤を命じることはある」が 48.0%と最も高く、以下、「休日出勤を命じていない」が 39.9%、「1 か月に平均 3~4 日休日出勤を命じることはある」が 6.3%と続く。

業種別にみると、設備工事業では「1 か月に平均 1~2 日休日出勤を命じることはある」が 5 割を超えて他の業種より高く、「休日出勤を命じていない」は低い。

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

【図表 13】 常用の技能労働者への休日出勤の指示状況



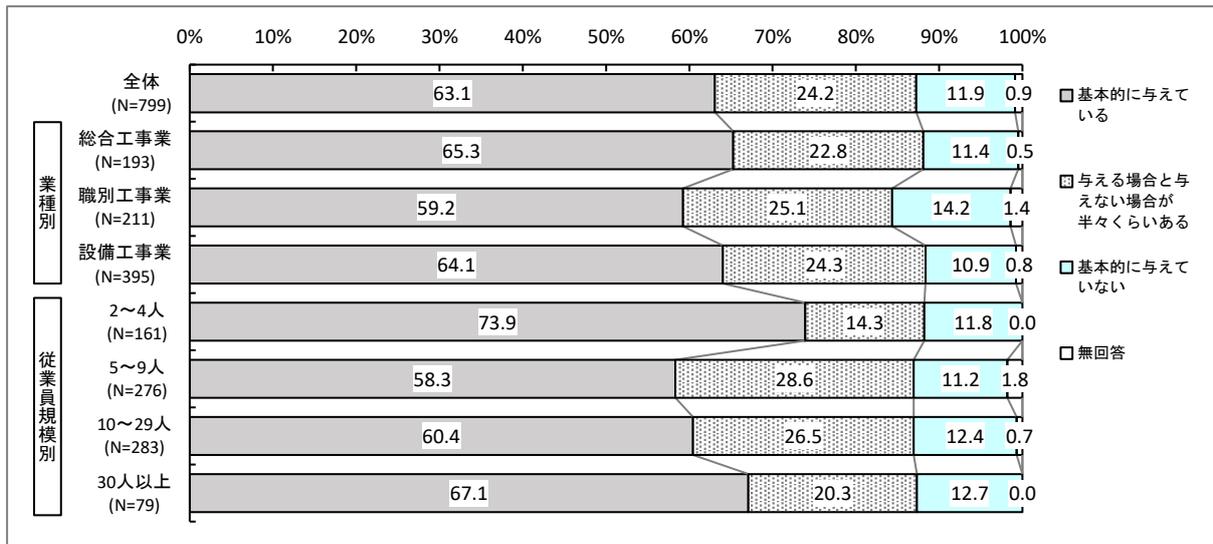
(4) 休日出勤指示をした常用の技能労働者への代休付与状況

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63.1%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24.2%、「基本的に与えていない」が11.9%と続く。

業種別にみると、全業種で「基本的に与えている」が最も高いが、職別工事業では6割弱とやや低く、「基本的に与えていない」が他の業種よりやや高い。

従業員規模別にみると、全区分で「基本的に与えている」が最も高く、2~4人では7割を超えて他の区分よりやや高い。

【図表 14】 休日出勤指示をした常用の技能労働者への代休付与状況



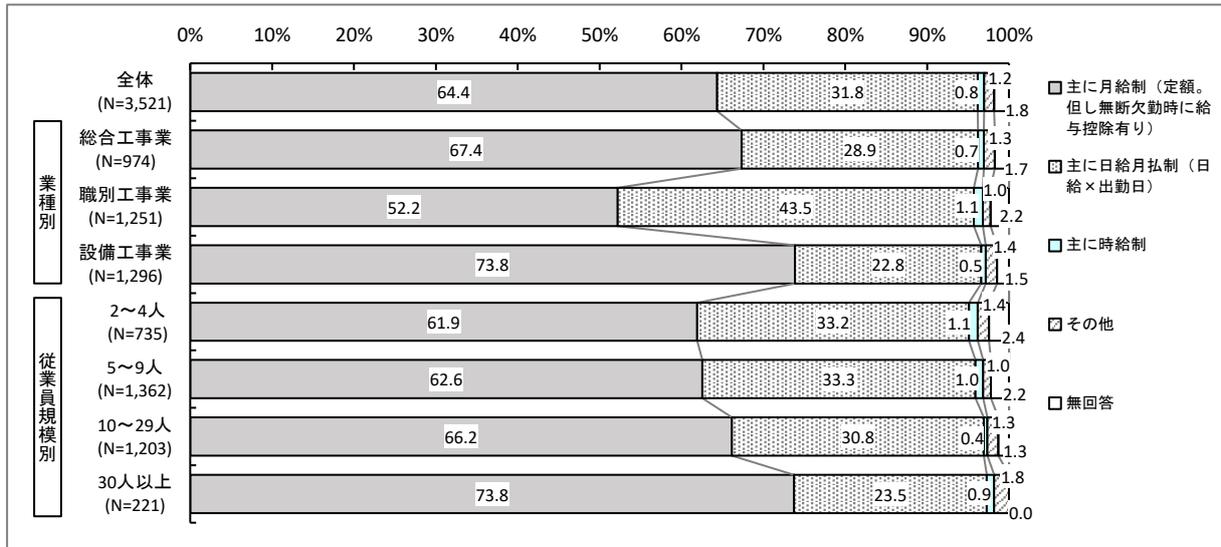
(5) 常用の技能労働者の賃金支払形態

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64.4%と最も高く、以下、「主に日給月払制（日給×出勤日）」が31.8%となっている。

業種別にみると、職別工事業では「主に日給月払制（日給×出勤日）」が他の業種より高く、「主に月給制（定額。但し無断欠勤時に給与控除有り）」は低い。

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）」が最も高く、特に30人以上では7割を超えている。

【図表 15】 常用の技能労働者の賃金支払形態



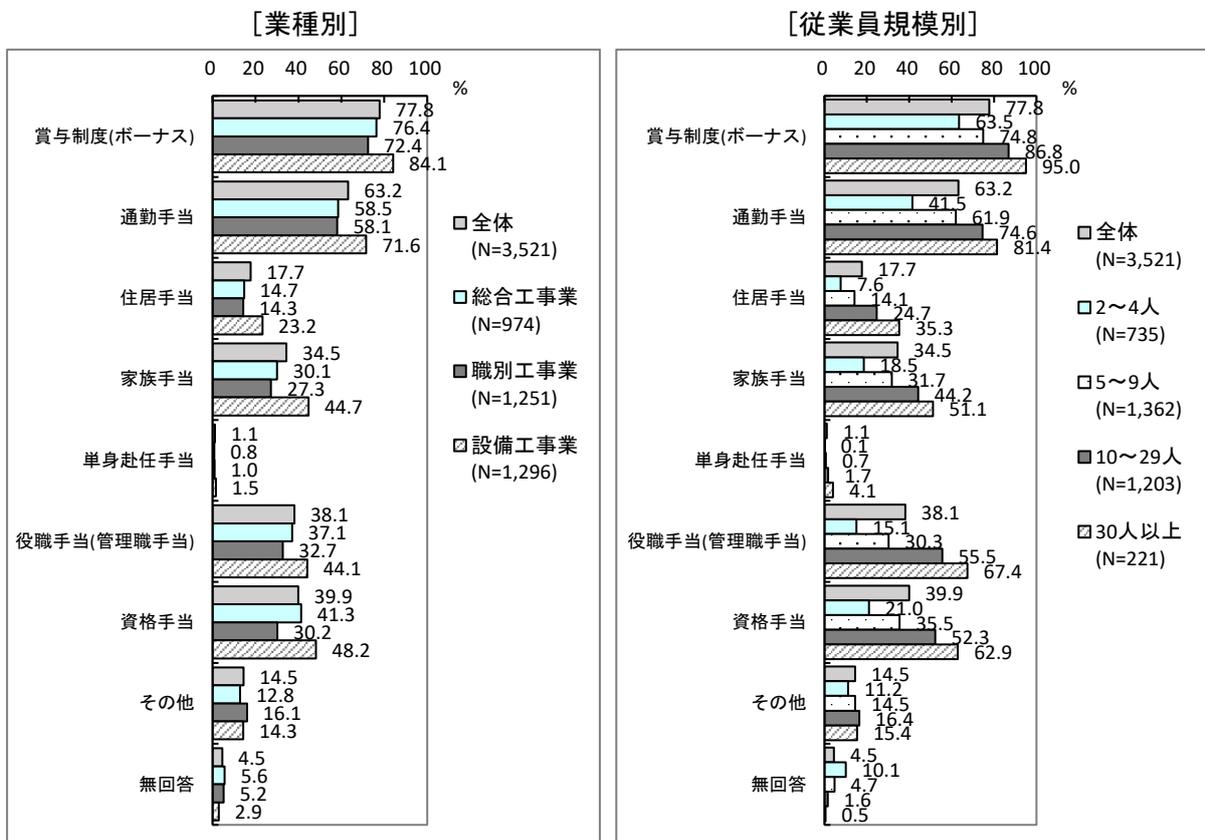
(6) 常用の技能労働者に対する手当制度

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 77.8%と最も高く、以下、「通勤手当」が 63.2%、「資格手当」が 39.9%と続く。

業種別にみると、設備工事業では「その他」を除く全ての手当制度において他の業種より高い。

従業員規模別にみると、全区分で「賞与制度 (ボーナス)」が6割を超え最も高い。また、おおむね規模が大きいほど全項目において高い。

【図表 16】 常用の技能労働者に対する手当制度



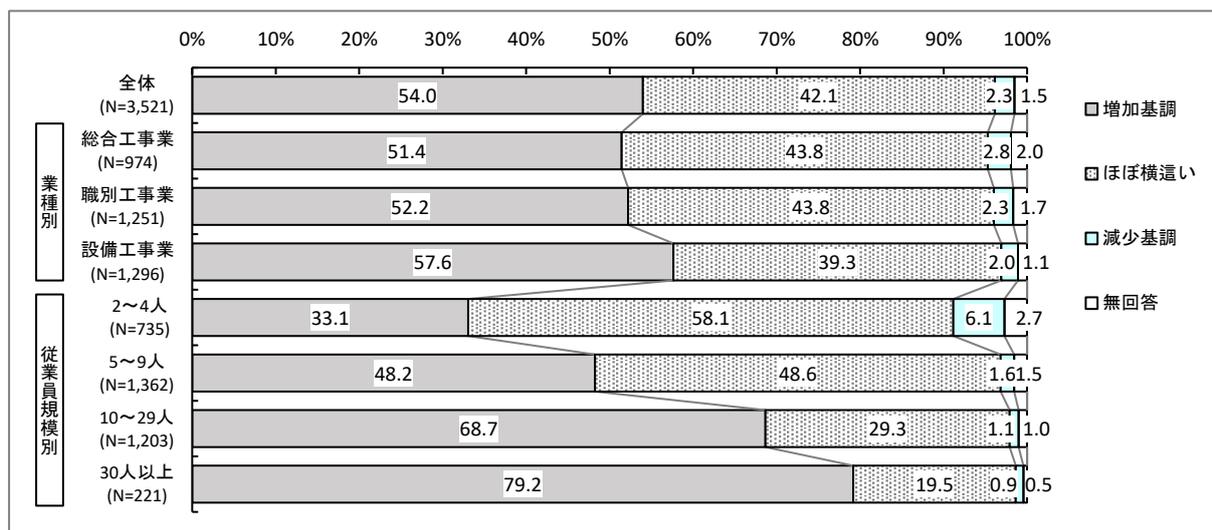
(7) 直近2～3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金

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54.0%と最も高く、以下、「ほぼ横這い」が42.1%、「減少基調」が2.3%と続く。

業種別にみると、設備工事業では「増加基調」が他の業種より高く、「ほぼ横這い」はやや低い。

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

【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



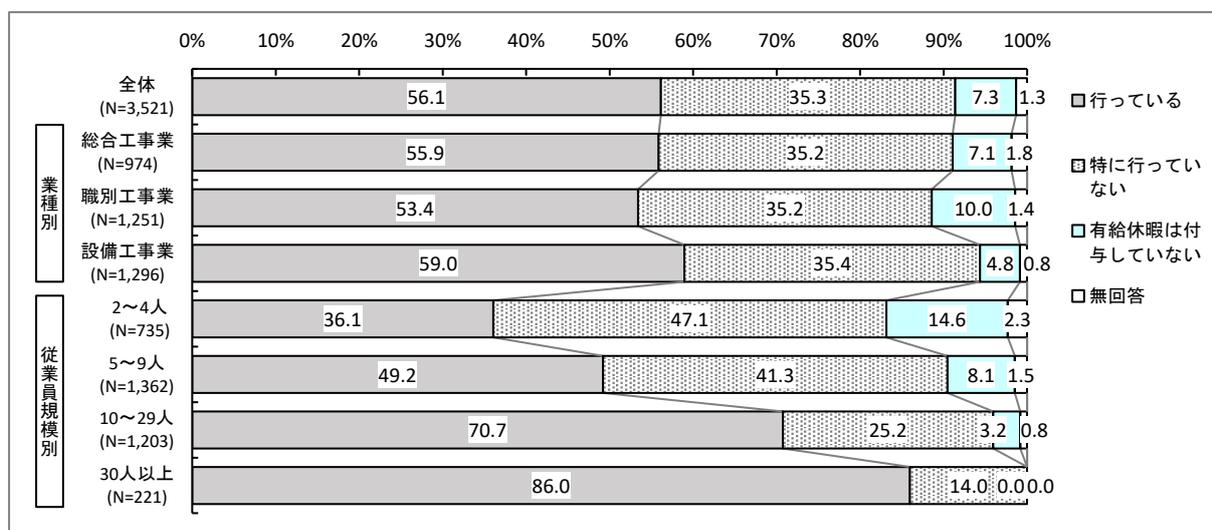
(8) 労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取組

労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取組は、「行っている」が56.1%と最も高く、以下、「特に行っていない」が35.3%、「有給休暇は付与していない」が7.3%と続く。

業種別にみると、設備工事業では「行っている」が他の業種よりやや高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「行っている」が高く、「特に行っていない」「有給休暇は付与していない」は低い。

【図表 18】 労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取組



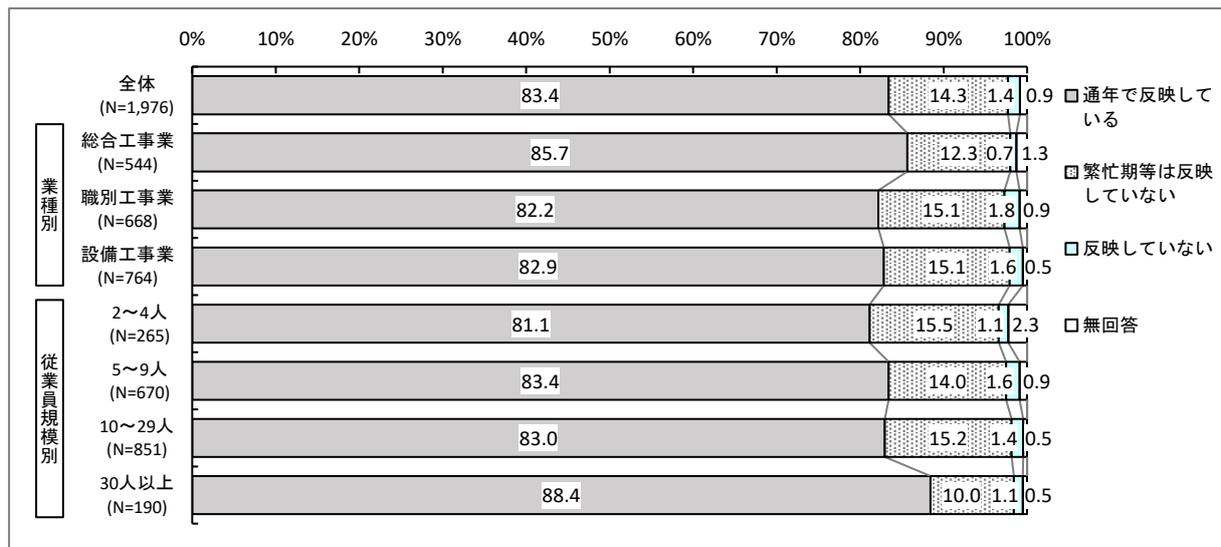
(9) 年次有給休暇を取得する際の労働者の希望の反映状況

年次有給休暇制度を設けている企業の、取得する年次有給休暇に対する労働者の希望の反映状況は、「通年で反映している」が83.4%と最も高く、以下、「繁忙期等は反映していない」が14.3%、「反映していない」が1.4%と続く。

業種別にみると、総合工事業では「通年で反映している」が他の業種よりやや高く、「繁忙期等は反映していない」はやや低い。業種間で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「通年で反映している」が他の区分よりやや高く、「繁忙期等は反映していない」は低い。

【図表 19】 年次有給休暇を取得する際の労働者の希望の反映状況



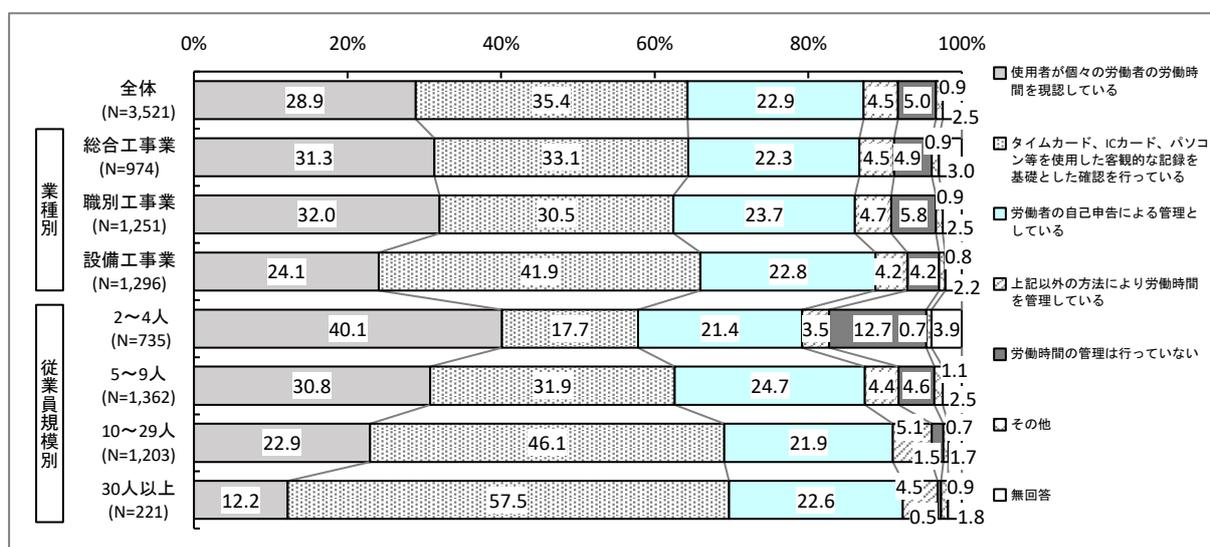
(10) 労働者の労働時間を適正に把握するための取組

労働者の労働時間を適正に把握するための取組は、「タイムカード、ICカード、パソコン等を使用した客観的な記録を基礎とした確認を行っている」が35.4%と最も高く、以下、「使用者が個々の労働者の労働時間を現認している」が28.9%、「労働者の自己申告による管理としている」が22.9%と続く。

業種別にみると、設備工事業では「タイムカード、ICカード、パソコン等を使用した客観的な記録を基礎とした確認を行っている」が他の業種より高く、「使用者が個々の労働者の労働時間を現認している」は低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「タイムカード、ICカード、パソコン等を使用した客観的な記録を基礎とした確認を行っている」が高く、「使用者が個々の労働者の労働時間を現認している」は低い。

【図表 20】労働者の労働時間を適正に把握するための取組



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

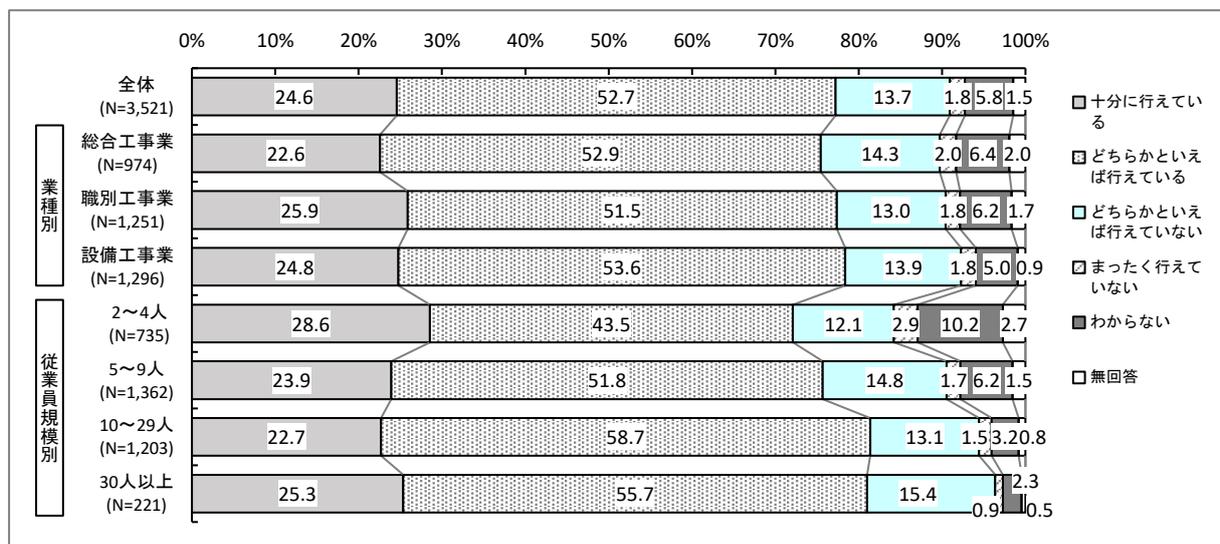
(1) 常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況

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52.7%と最も高く、以下、「十分に行えている」が24.6%、「どちらかといえば行えていない」が13.7%と続く。

業種別にみると、全業種で「どちらかといえば行えている」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、2~4人では「十分に行えている」が他の区分よりやや高く、「どちらかといえば行えている」は低い。

【図表 21】 常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況



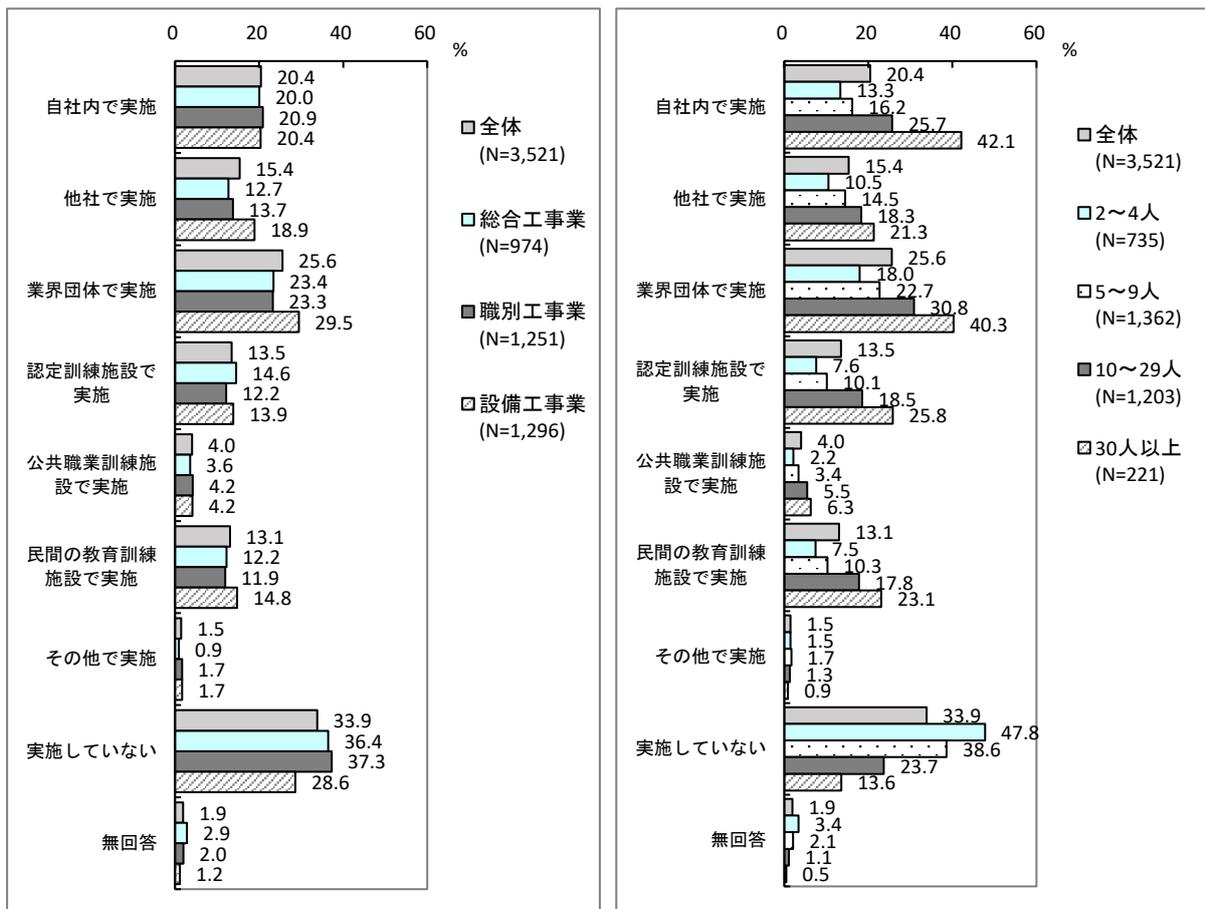
(2) 令和5年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況

令和5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33.9%と最も高く、以下、「業界団体で実施」が25.6%、「自社内で実施」が20.4%と続く。

業種別にみると、設備工事業では「他社で実施」「業界団体で実施」が他の業種より高く、「実施していない」は低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「その他で実施」を除く実施している全項目で高い。一方、規模が小さいほど「実施していない」が高い。

【図表 22】 令和5年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況
[業種別] [従業員規模別]



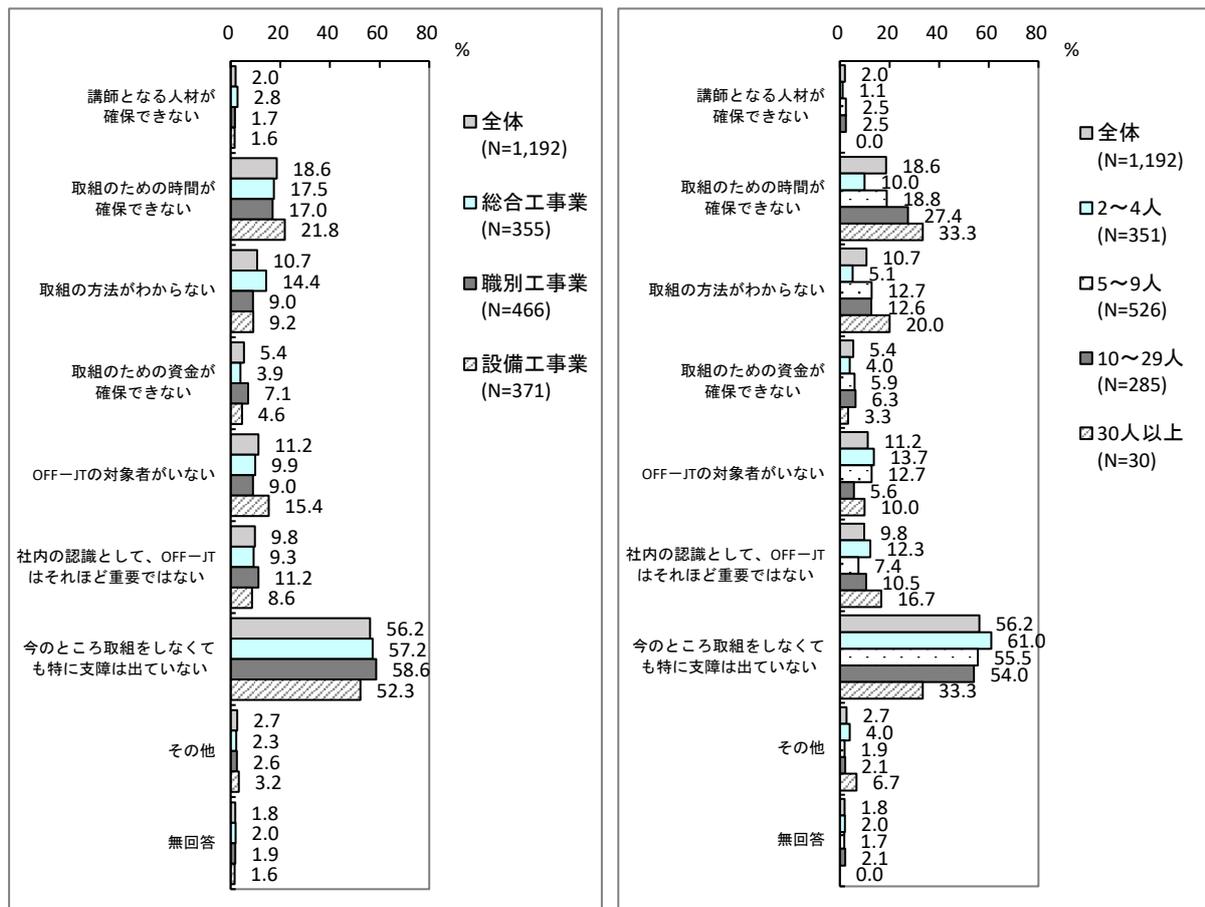
(3) 令和5年度、常用の技能労働者に対してOFF-JTを実施しなかった理由

令和5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、「今のところ取組をしなくても特に支障は出ていない」が56.2%と最も高く、以下、「取組のための時間が確保できない」が18.6%、「OFF-JTの対象者がいない」が11.2%と続く。

業種別にみると、全業種で「今のところ取組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、規模が大きいほど「取組のための時間が確保できない」「取組の方法がわからない」が高い傾向にあり、「今のところ取組をしなくても特に支障は出ていない」は低い。

【図表 23】 令和5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
[業種別] [従業員規模別]



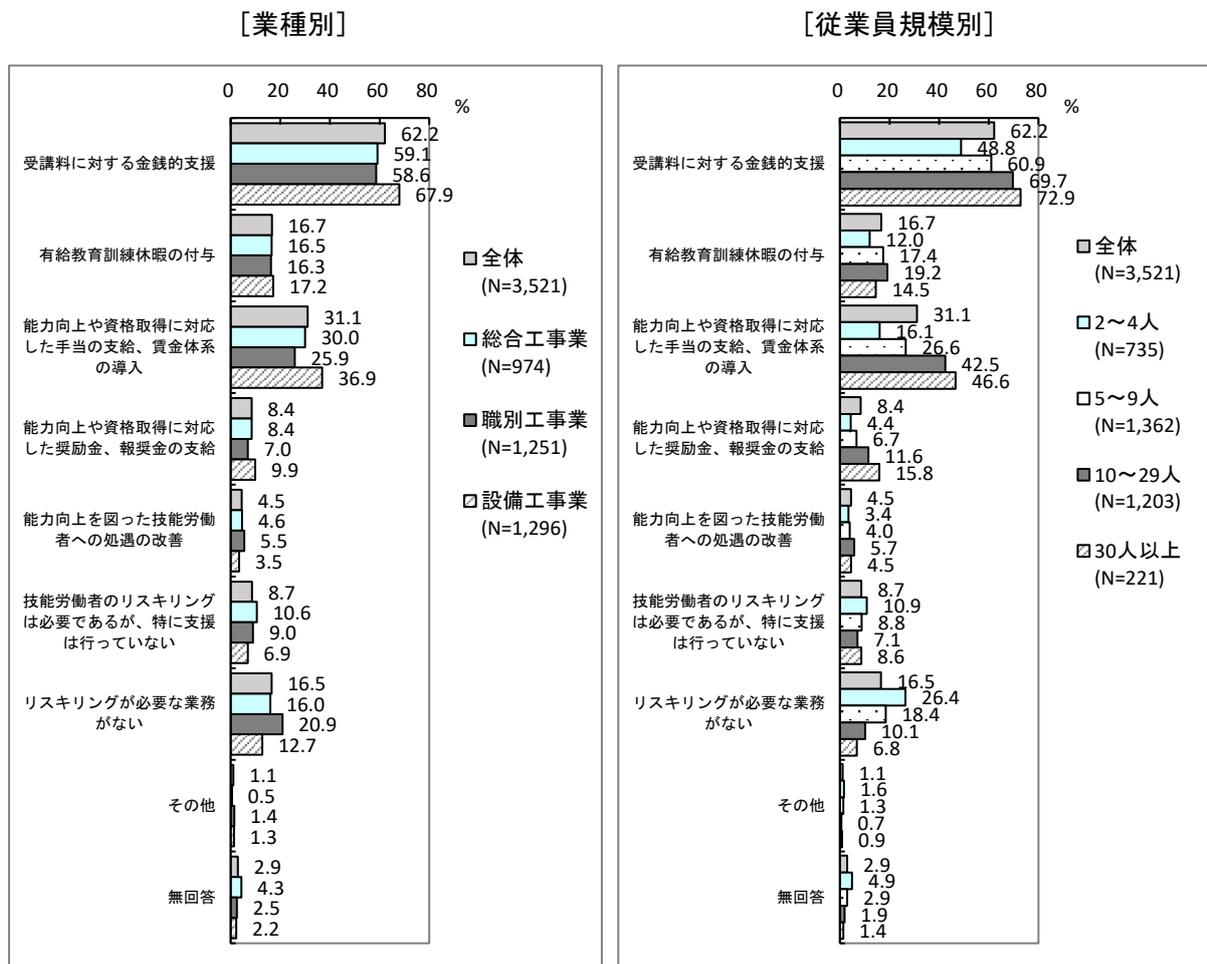
(4) 常用の技能労働者のリスクリングへの取組に対する支援

常用の技能労働者のリスクリングへの取組に対する支援は、「受講料に対する金銭的支援」が62.2%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31.1%、「有給教育訓練休暇の付与」が16.7%と続く。

業種別にみると、設備工事業では「受講料に対する金銭的支援」「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」が他の業種より高い。

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」が最も高いが、2～4人では5割以下で他の区分より低い。また、規模が大きいくほど「受講料に対する金銭的支援」「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」「能力向上や資格取得に対応した奨励金、報奨金の支給」が高く、「リスクリングが必要な業務がない」は低い。

【図表 24】 常用の技能労働者のリスクリングへの取組に対する支援



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) 令和5年度の若年技能労働者の入職・離職状況

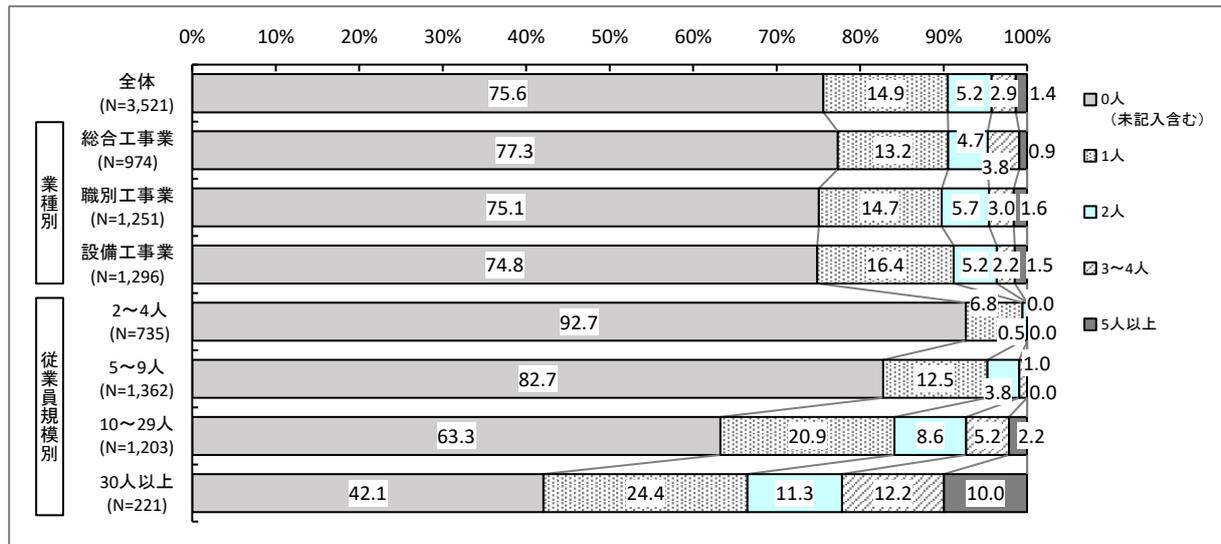
① 入職

令和5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75.6%と最も高く、以下、「1人」が14.9%、「2人」が5.2%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、業種間の大きな差はみられない。

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、更に規模が小さいほど高い。反対に、規模が大きいほど「0人（未記入含む）」以外のすべての項目が高い。

【図表 25-1】 令和5年度の若年技能労働者の入職人数



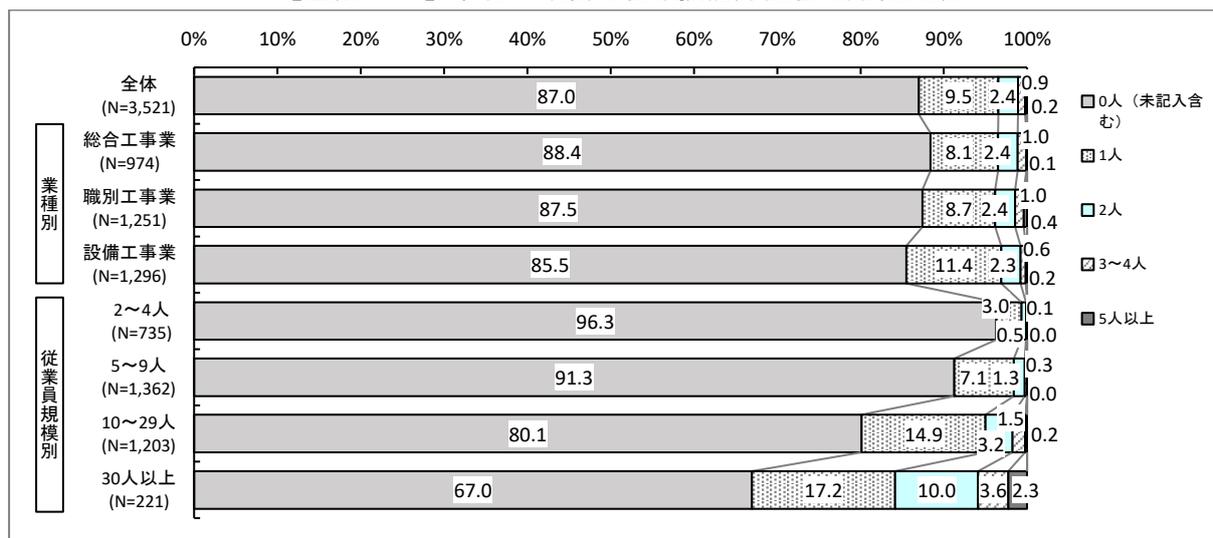
② 離職

令和5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87.0%と最も高く、以下、「1人」が9.5%、「2人」が2.4%と続く。

業種別にみると、全業種で「0人（未記入含む）」が8割を超えて最も高く、業種間の大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、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。反対に、規模が大きいほど「0人（未記入含む）」以外のすべての項目が高い。

【図表 25-2】 令和5年度の若年技能労働者の離職人数



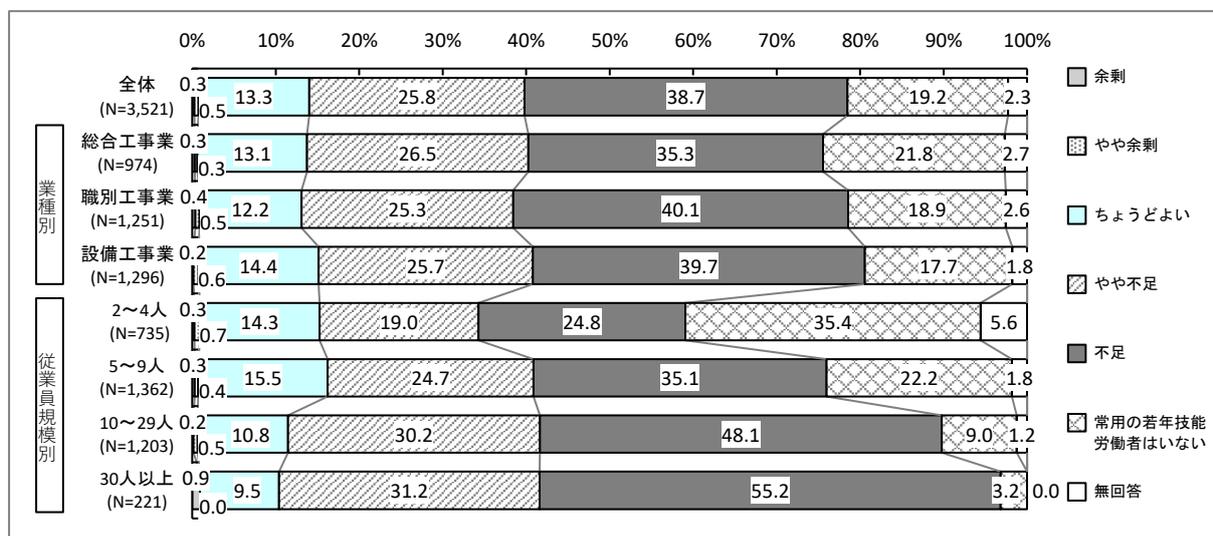
(2) 直近3年の常用の若年技能労働者の過不足感

直近3年の常用の若年技能労働者の過不足感は、「不足」が38.7%と最も高く、以下、「やや不足」が25.8%、「常用の若年技能労働者はいない」が19.2%と続く。

業種別にみると、全業種で不足を示す回答が高く、業種間で大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「やや不足」「不足」が他の区分より高く、「常用の若年技能労働者はいない」は低い。

【図表 26】 直近3年の常用の若年技能労働者の過不足感



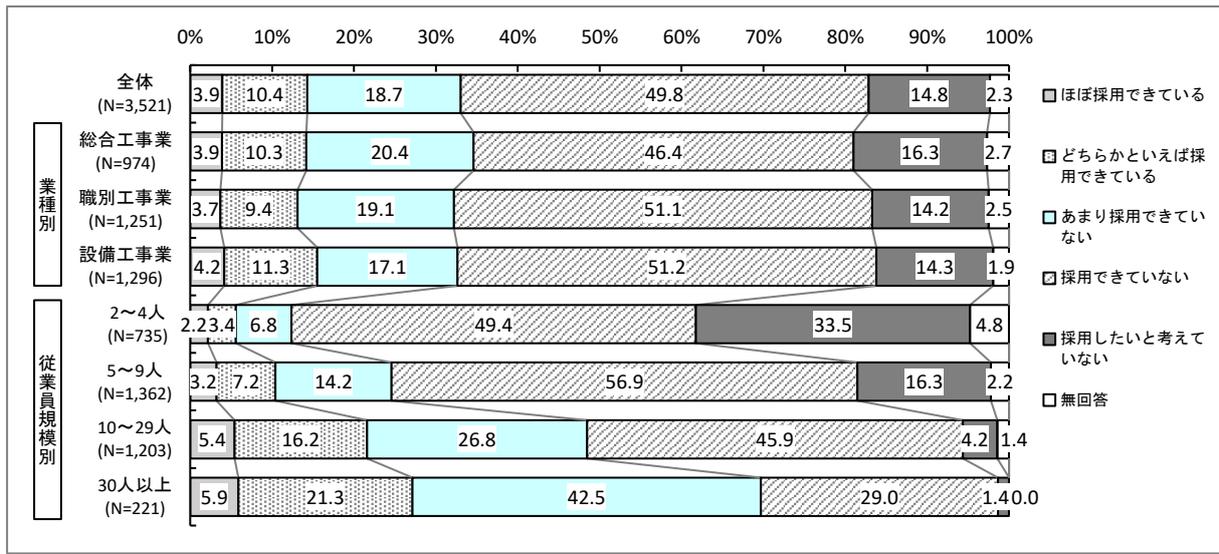
(3) 直近3年の常用の若年技能労働者の採用状況

直近3年の常用の若年技能労働者の採用状況は、「採用できていない」が49.8%と最も高く、以下、「あまり採用できていない」が18.7%、「採用したいと考えていない」が14.8%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「ほぼ採用できている」「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」が高く、「採用したいと考えていない」は低い。特に2~4人では「採用したいと考えていない」が他の区分よりも突出して高い。

【図表 27】 直近3年の常用の若年技能労働者の採用状況



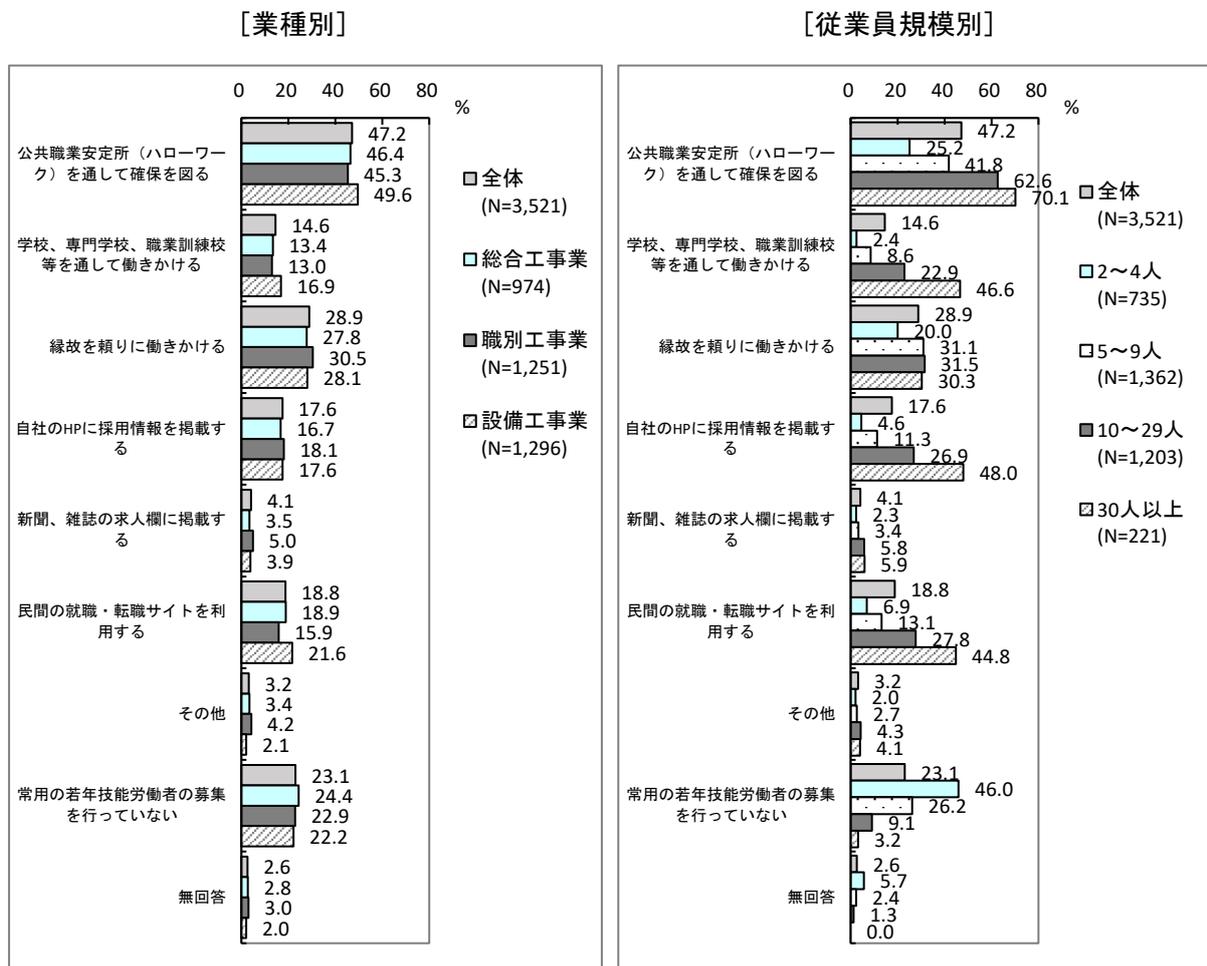
(4) 常用の若年技能労働者の募集方法

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47.2%と最も高く、以下、「縁故を頼りに働きかける」が28.9%、「常用の若年技能労働者の募集を行っていない」が23.1%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「公共職業安定所（ハローワーク）を通して確保を図る」「学校、専門学校、職業訓練校等を通して働きかける」「自社のHPに採用情報を掲載する」「民間の就職・転職サイトを利用する」が高い。また、これらの項目は区分間の差が大きく、2～4人と30人以上の間には、いずれも4割程度の差がある。反対に、規模が小さいほど「常用の若年技能労働者の募集を行っていない」が高い。

【図表 28】 常用の若年技能労働者の募集方法



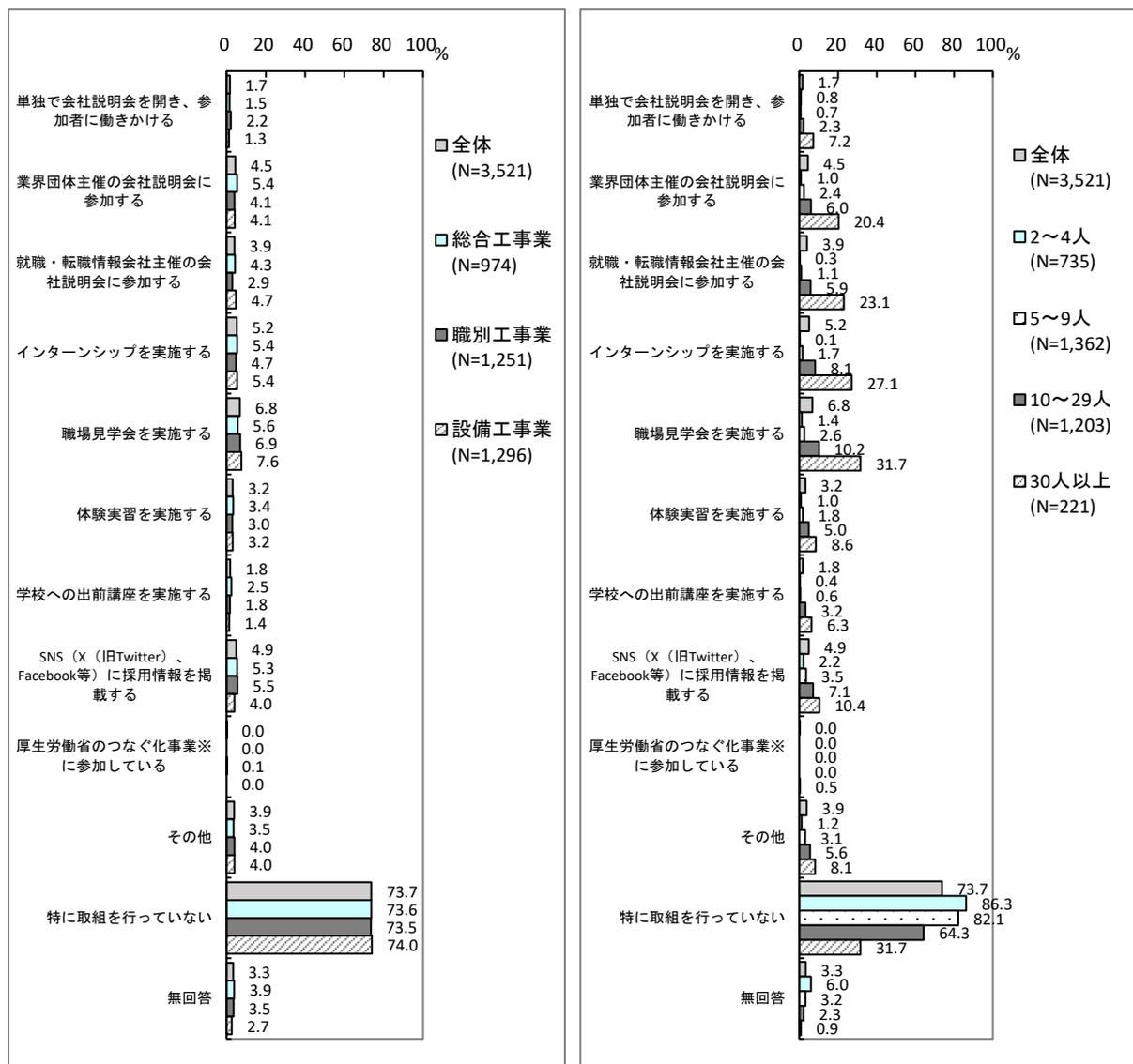
(5) 常用の若年技能労働者の応募を増やすための取組

常用の若年技能労働者の応募を増やすための取組は、「特に取組を行っていない」が73.7%と最も高く、以下、「職場見学会を実施する」が6.8%、「インターンシップを実施する」が5.2%と続く。

業種別にみると、「特に取組を行っていない」を除き、全業種で「職場見学会を実施する」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、規模が大きいほど、おおむねの取組項目が高く、特に30人以上では「業界団体主催の会社説明会に参加する」「就職・転職情報会社主催の会社説明会に参加する」「インターンシップを実施する」「職場見学会を実施する」が2割を超えて他の区分より突出して高い。反対に、規模が小さいほど「特に取組を行っていない」が高い。

【図表 29】 常用の若年技能労働者の応募を増やすための取組
[業種別] [従業員規模別]



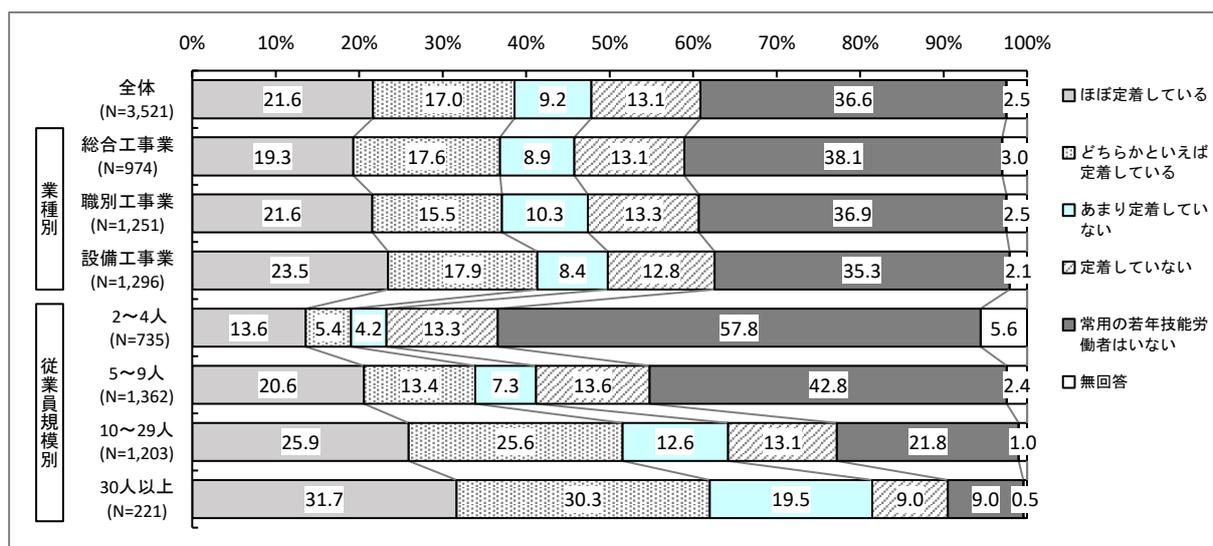
(6) 直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況

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」を除くと「ほぼ定着している」が21.6%と最も高く、以下、「どちらかといえば定着している」が17.0%、「定着していない」が13.1%と続く。

業種別にみると、「常用の若年技能労働者はいない」を除き、全業種で「ほぼ定着している」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、規模が大きいほど「ほぼ定着している」「どちらかといえば定着している」が高い。

【図表30】直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況



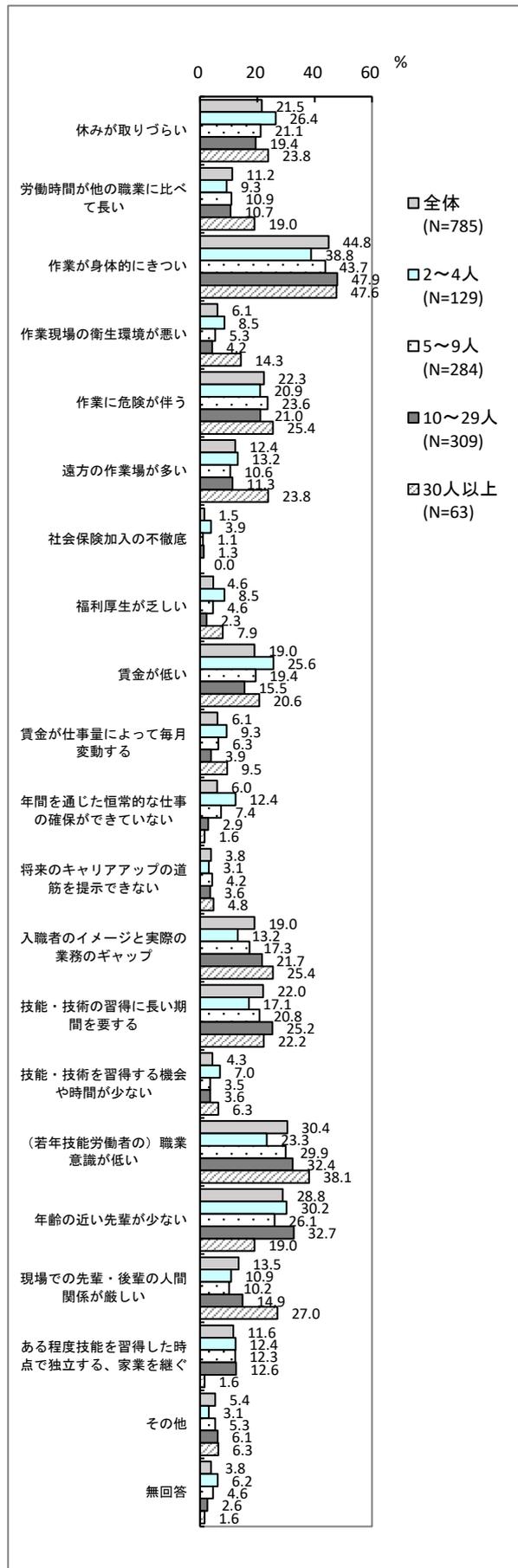
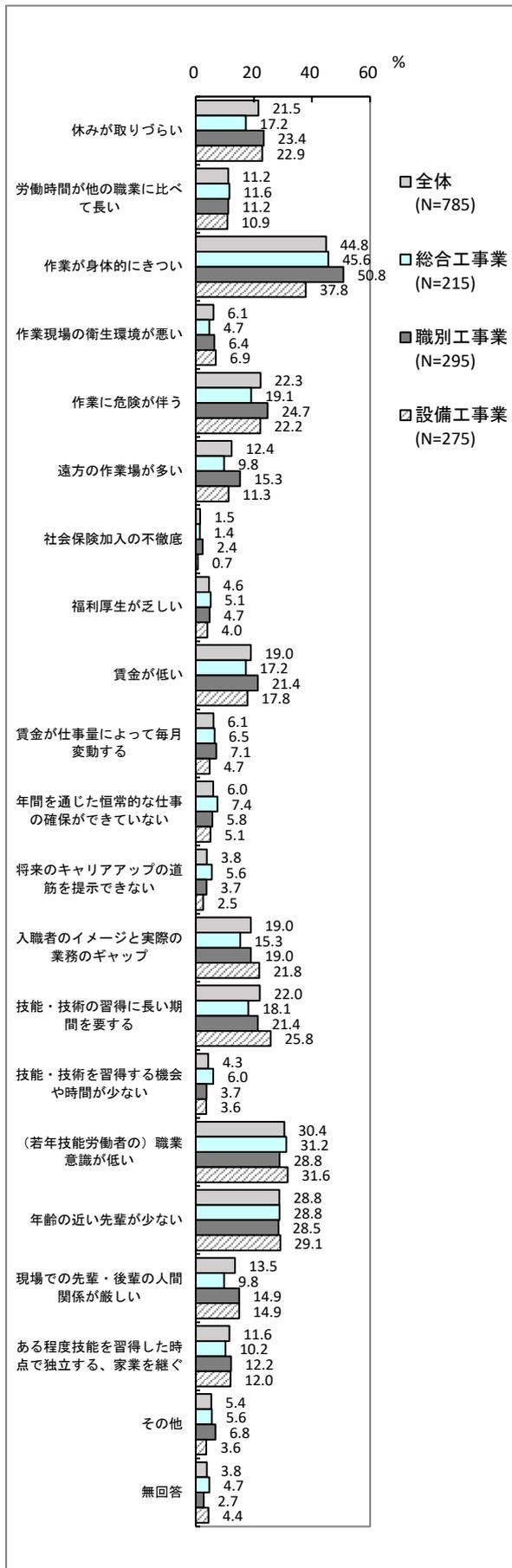
(7) 常用の若年技能労働者が定着していない理由

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44.8%と最も高く、以下、「(若年技能労働者の) 職業意識が低い」が30.4%、「年齢の近い先輩が少ない」が28.8%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」「作業に危険が伴う」「遠方の作業場が多い」「賃金が低い」などの項目が他の業種よりやや高い。

従業員規模別にみると、全区分で「作業が身体的にきつい」が最も高く、30人以上では「労働時間が他の職業に比べて長い」「作業現場の衛生環境が悪い」「遠方の作業場が多い」「現場での先輩・後輩の人間関係が厳しい」が他の区分より高い。

【図表 31】 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]



(8) 常用の若年技能労働者を定着させるための取組

常用の若年技能労働者を定着させるための取組は、「社会保険への加入」が41.4%と最も高く、以下、「能力や資格を反映した賃金」が31.7%、「仕事の内容に対応した賃金」が30.5%と続く。

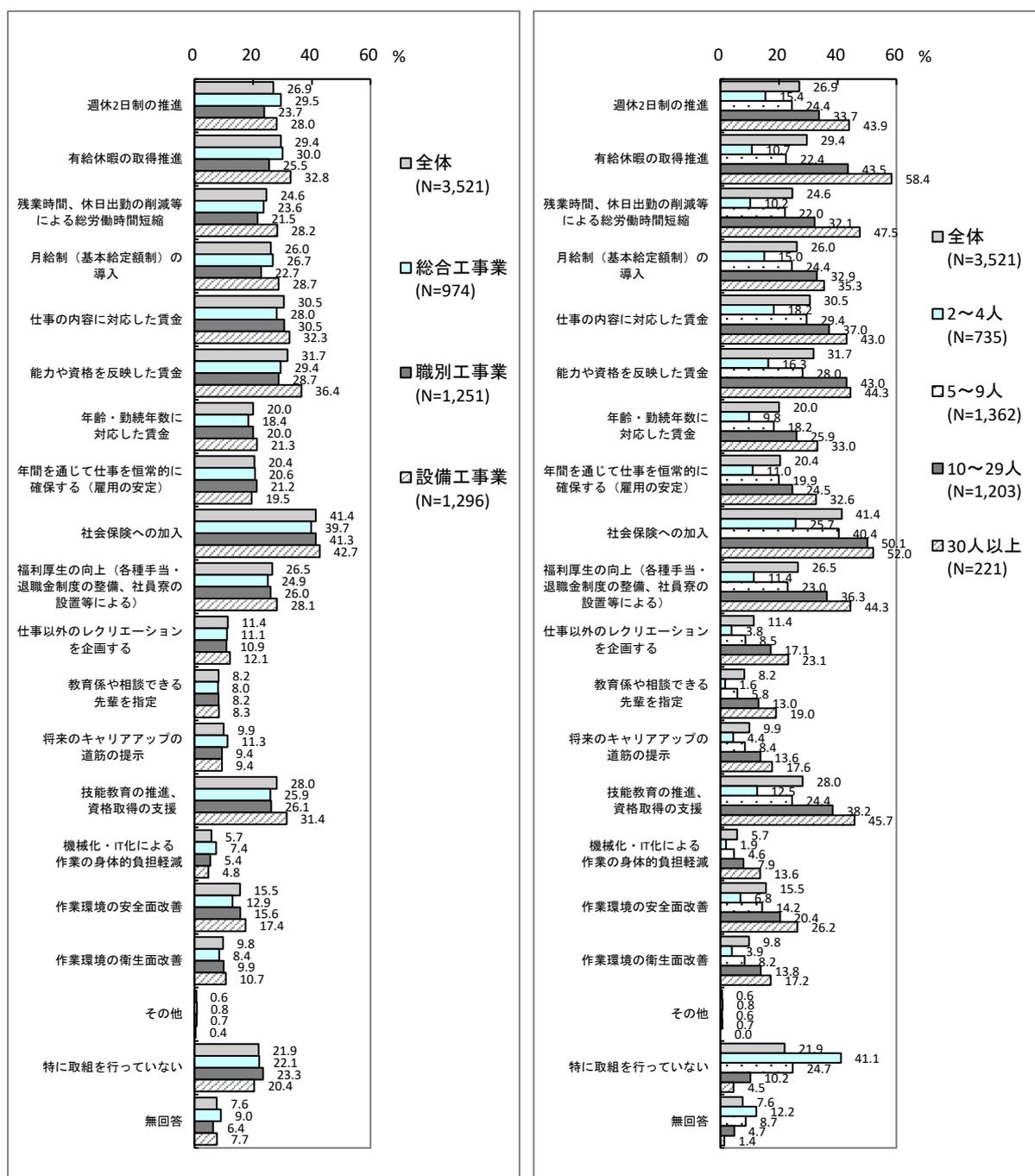
業種別にみると、全業種で「社会保険への加入」が最も高く、これに次いで、総合工事業では「有給休暇の取得推進」、職別工事業では「仕事の内容に対応した賃金」、設備工事業では「能力や資格を反映した賃金」が、それぞれ続いている。

従業員規模別にみると、「特に取組を行っていない」を除き、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。また、規模が大きいほど、すべての取組項目で高い。

【図表 32】 常用の若年技能労働者を定着させるための取組

[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

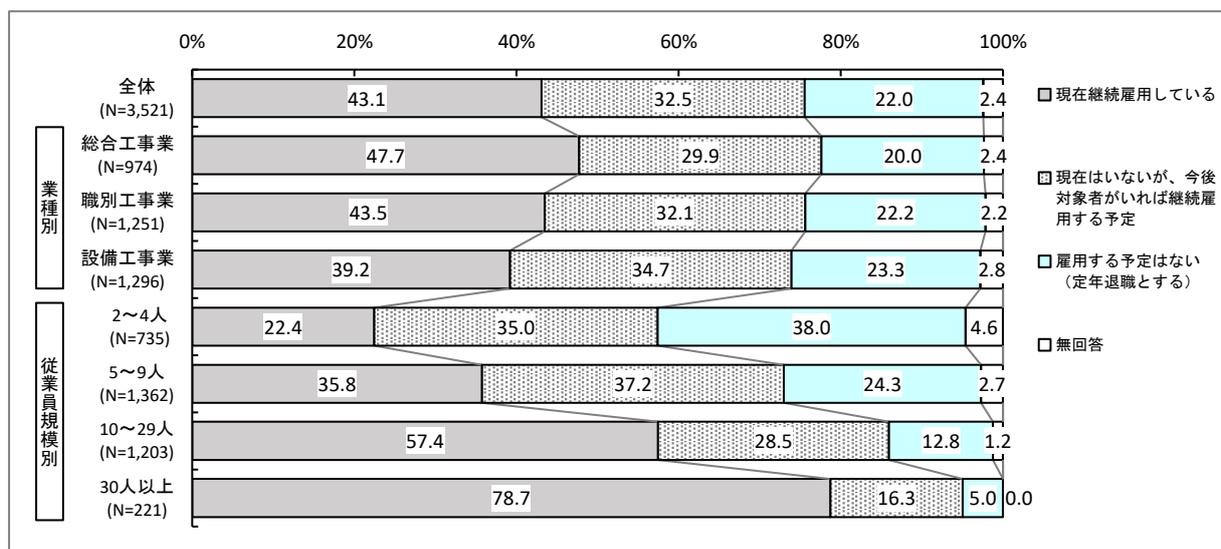
(1) 今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考え

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43.1%と最も高く、以下、「現在はいるが、今後対象者がいれば継続雇用する予定」が32.5%、「雇用する予定はない（定年退職とする）」が22.0%と続く。

業種別にみると、総合工事業では「現在継続雇用している」が他の業種よりもやや高く、「現在はいるが、今後対象者がいれば継続雇用する予定」はやや低い。

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」が高く、「雇用する予定はない（定年退職とする）」は低い。

【図表 33】 今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考え



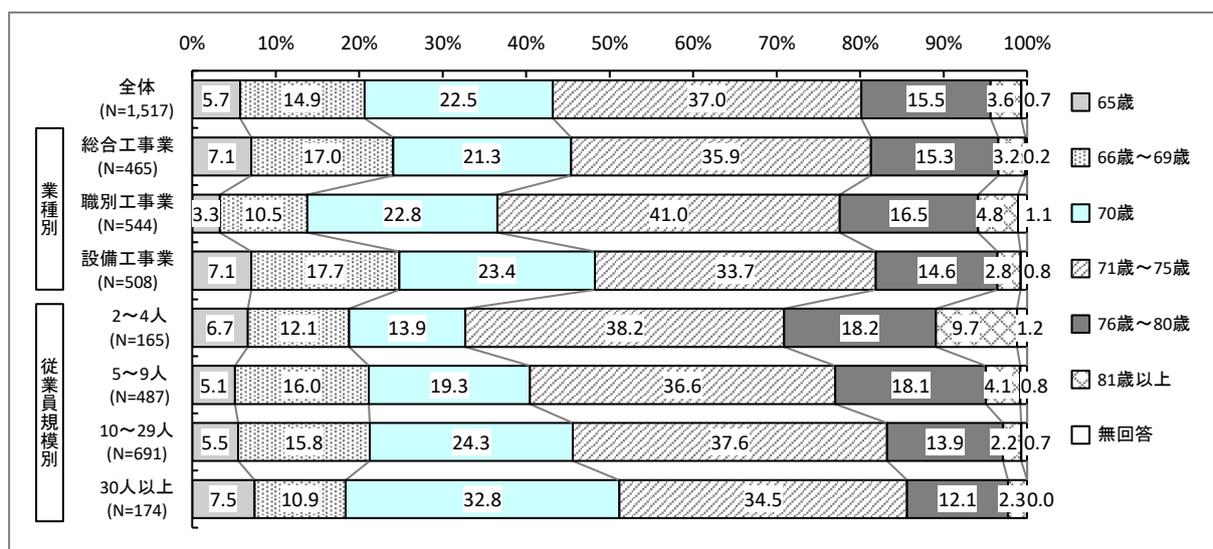
(2) 高齢技能労働者の雇用終了予定年齢

高齢技能労働者の雇用終了予定年齢は、「71歳～75歳」が37.0%と最も高く、以下、「70歳」が22.5%、「76歳～80歳」が15.5%と続く。

業種別にみると、全業種で「71歳～75歳」が最も高く、職別工事業では「71歳～75歳」が他の業種よりも高く、「66歳～69歳」は低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「70歳」が高い。

【図表 34】 高齢技能労働者の雇用終了予定年齢



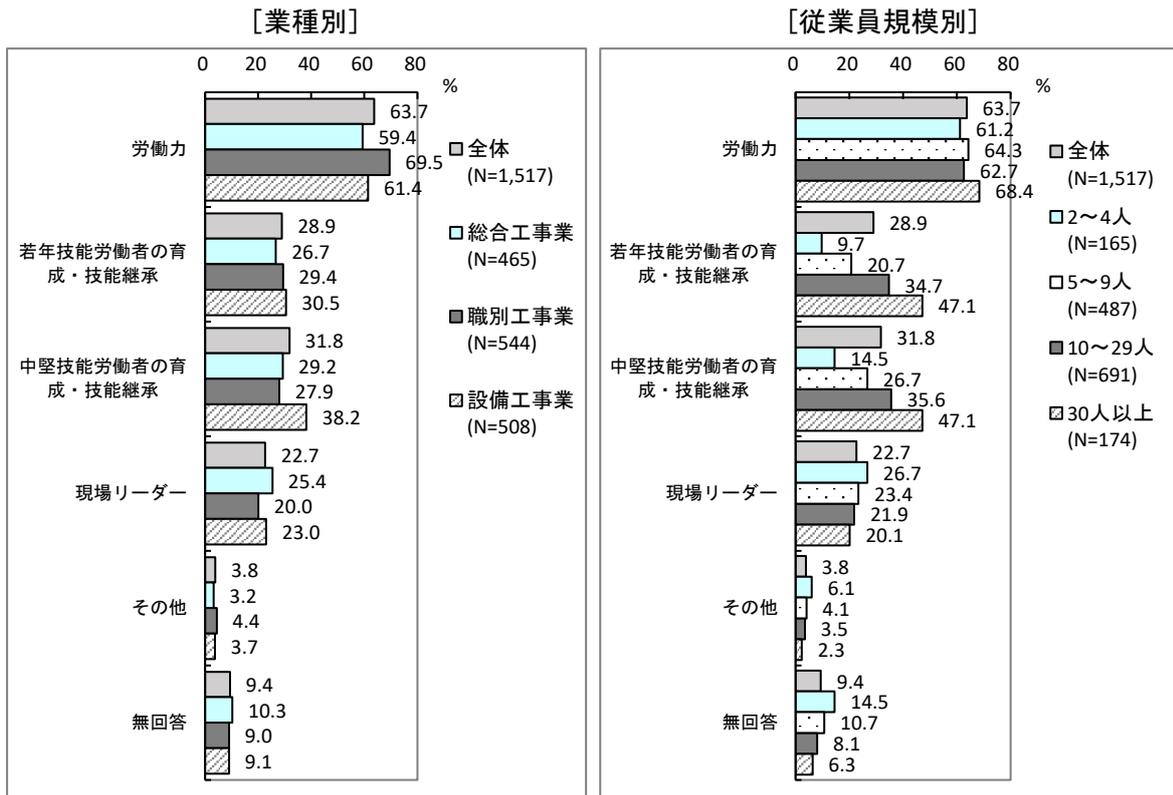
(3) 高齢技能労働者の（期待する）役割

高齢技能労働者の（期待する）役割は、「労働力」が63.7%と最も高く、以下、「中堅技能労働者の育成・技能継承」が31.8%、「若年技能労働者の育成・技能継承」が28.9%と続く。

業種別にみると、全業種で「労働力」が最も高く、設備工事業では「中堅技能労働者の育成・技能継承」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「若年技能労働者の育成・技能継承」「中堅技能労働者の育成・技能継承」が高く、「現場リーダー」は低い。

【図表 35】 高齢技能労働者の（期待する）役割



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

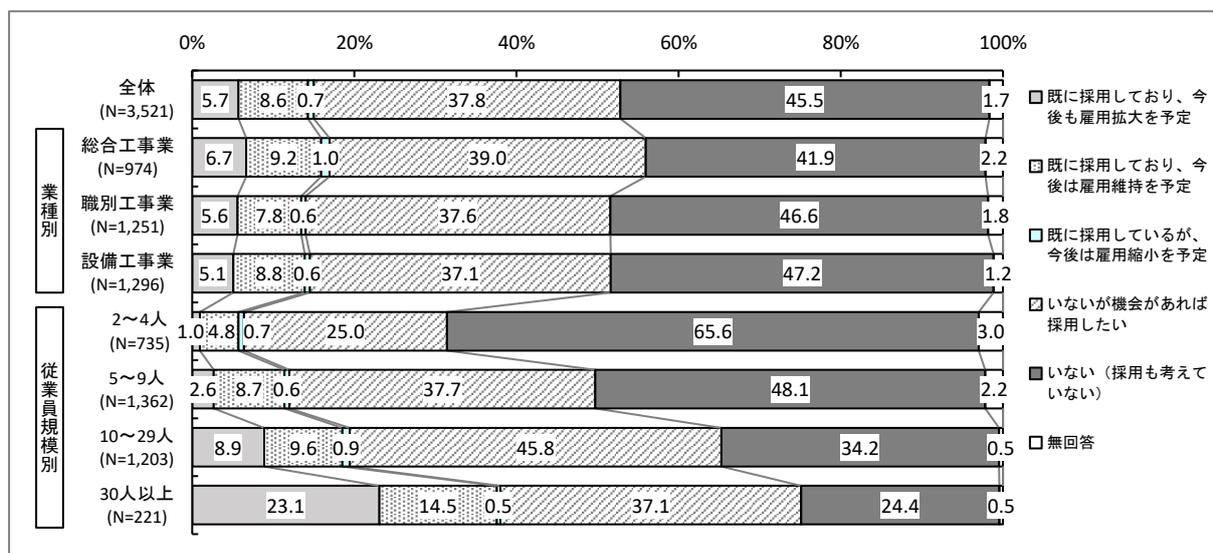
(1) 今後の女性技能労働者の採用動向

今後の女性技能労働者の採用動向は、「いない（採用も考えていない）」が45.5%と最も高く、以下、「いないが機会があれば採用したい」が37.8%、「既に採用しており、今後は雇用維持を予定」が8.6%と続く。

業種別にみると、総合工事業では「いない（採用も考えていない）」が他の業種よりやや低いが、業種間で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「既に採用しており、今後も雇用拡大を予定」「既に採用しており、今後は雇用維持を予定」が高く、「いない（採用も考えていない）」は低い。

【図表 36】 今後の女性技能労働者の採用動向



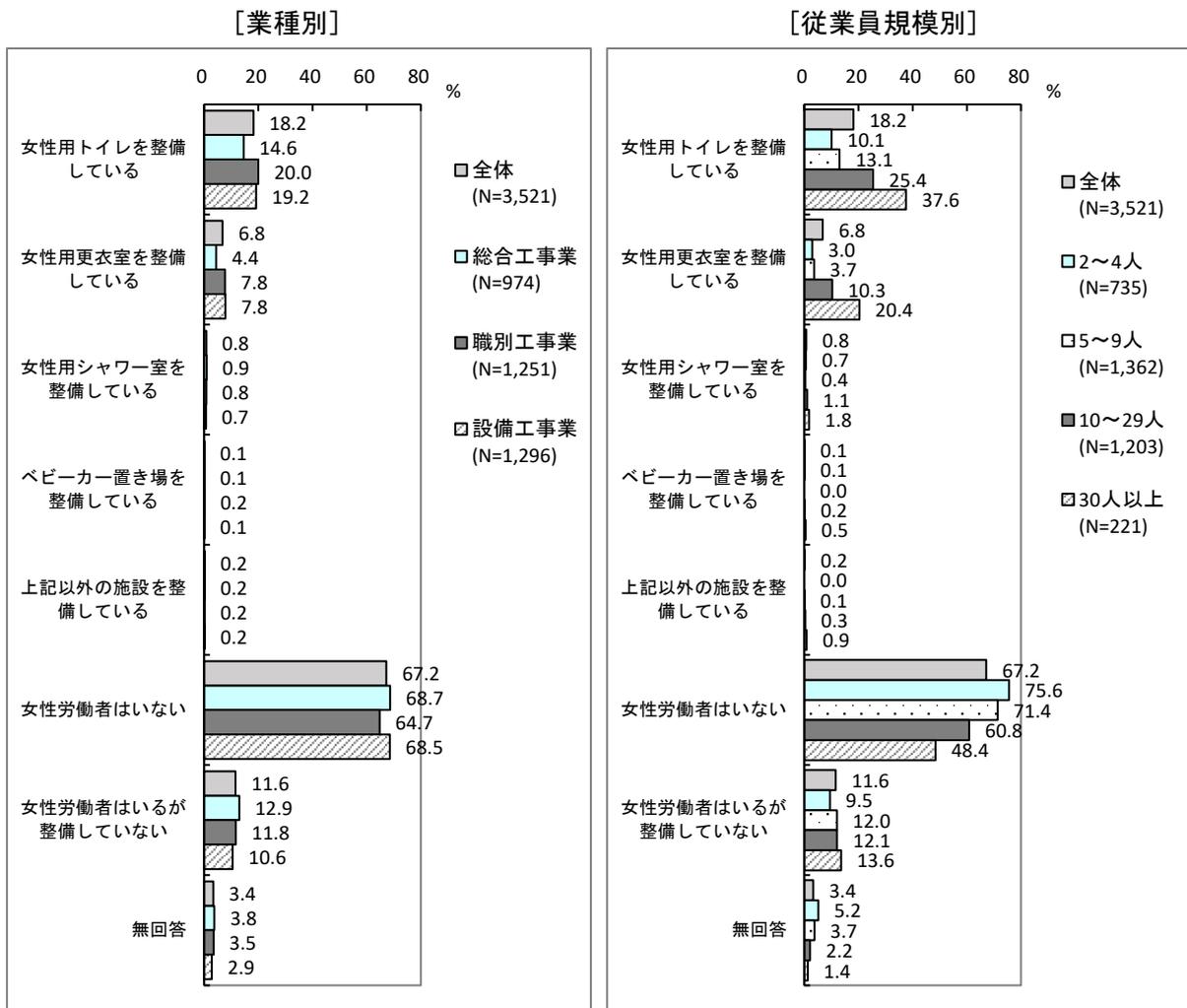
(2) 建設現場における女性技能労働者が働くための施設の整備状況

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、「女性労働者はいない」を除くと「女性用トイレを整備している」が18.2%と最も高く、以下、「女性労働者はいるが整備していない」が11.6%、「女性用更衣室を整備している」が6.8%と続く。

業種別にみると、「女性労働者はいない」を除き、全業種で「女性用トイレを整備している」が最も高いが、総合工事業では「女性用トイレを整備している」「女性用更衣室を整備している」が他の業種よりやや低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「女性用トイレを整備している」「女性用更衣室を整備している」が高い。

【図表 37】 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



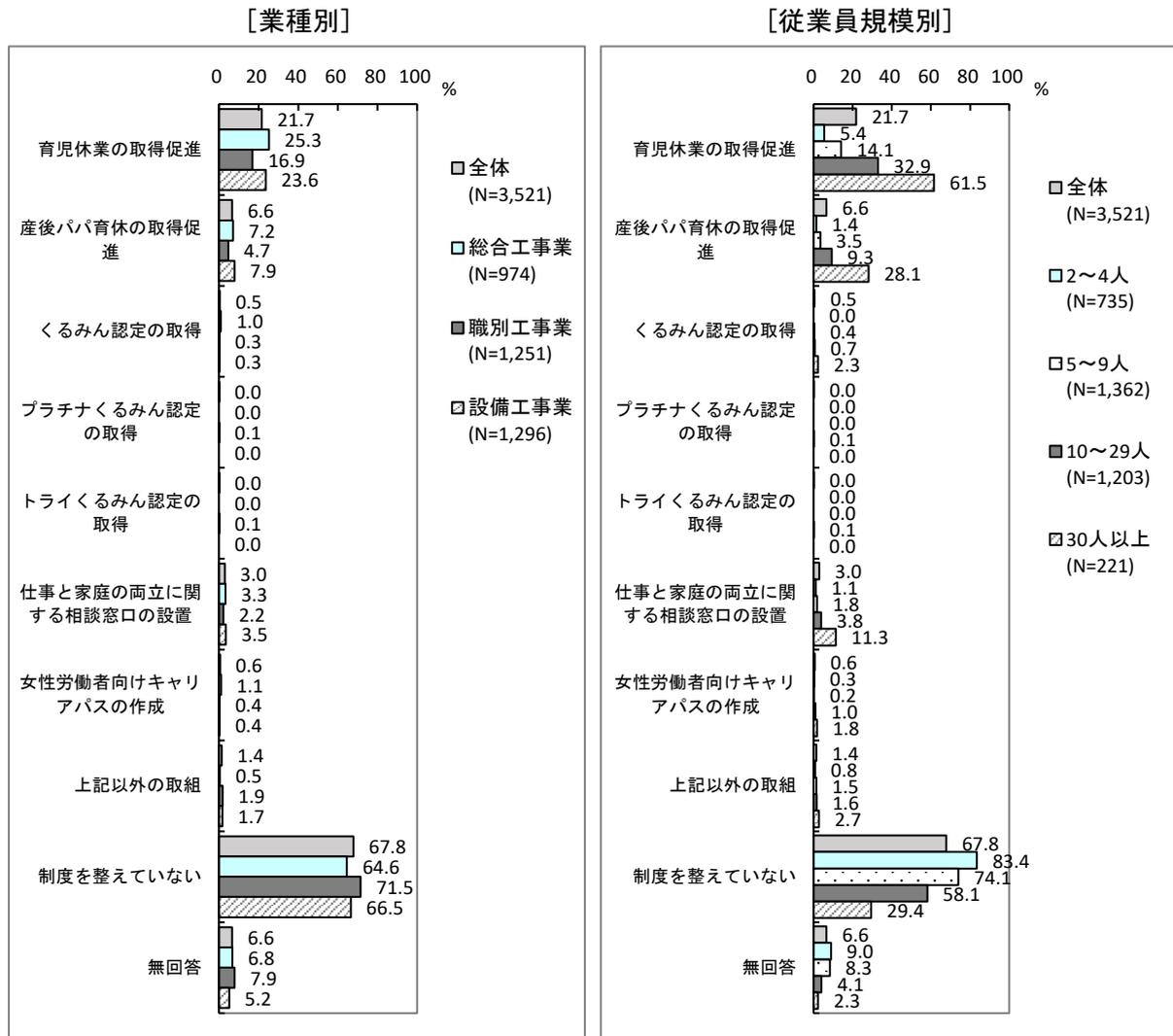
(3) 女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度（育児休業など）の整備状況

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、「制度を整えていない」が67.8%と最も高く、以下、「育児休業の取得促進」が21.7%、「産後パパ育休の取得促進」が6.6%と続く。

業種別にみると、全業種で「制度を整えていない」が最も高く、職別工事業では「育児休業の取得促進」が他の業種より低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「育児休業の取得促進」「産後パパ育休の取得促進」「仕事と家庭の両立に関する相談窓口の設置」が高く、「制度を整えていない」は低い。

【図表 38】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. 業務のデジタル化に関する事項

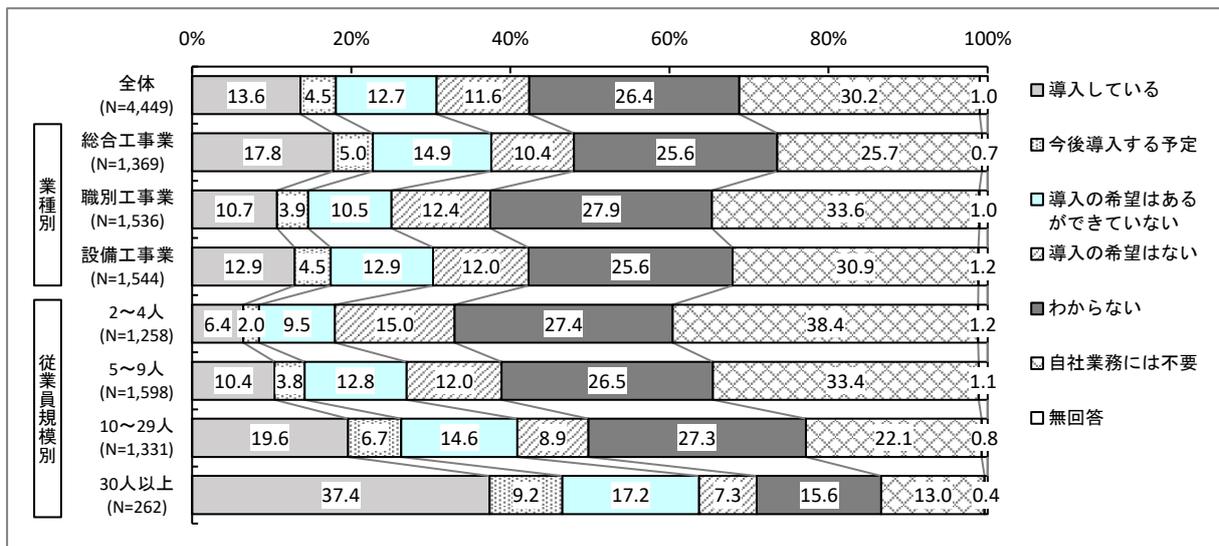
(1) デジタル技術の導入状況

業務のデジタル技術の導入状況は、「自社業務には不要」が30.2%と最も高く、以下、「わからない」が26.4%、「導入していない」が13.6%、「導入している」が13.6%と続く。

業種別にみると、全業種で「自社業務には不要」が最も高く、総合工事業では「導入している」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「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」が高く、特に30人以上では「導入している」が29人以下よりも20ポイント近く高い。反対に、規模が小さいほど「導入の希望はない」「自社業務には不要」が高い。

【図表 39】 デジタル技術の導入状況



(2) 業務のデジタル化による人手不足対策や生産性向上への効果

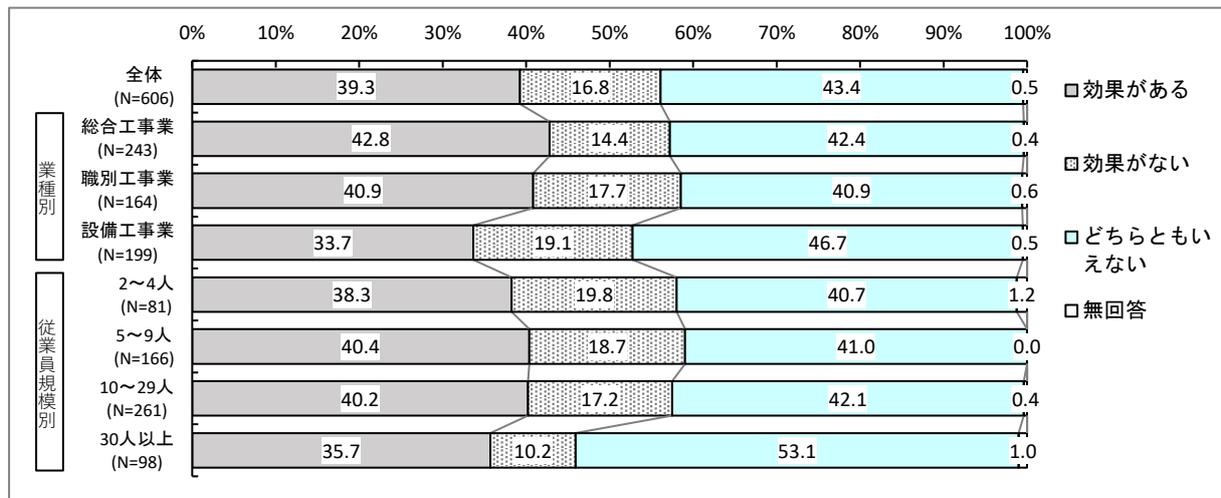
①人手不足対策

業務のデジタル化による人手不足対策への効果は、「どちらともいえない」が43.4%と最も高く、以下、「効果がある」が39.3%、「効果がない」が16.8%と続く。

業種別にみると、総合工事業では「効果がある」が、設備工事業では「どちらともいえない」が、職別工事業では「効果がある」と「どちらともいえない」が、それぞれ最も高い。また、設備工事業では「効果がある」が他の業種より低い。

従業員規模別にみると、30人以上では「どちらともいえない」が他の区分より高く、「効果がない」は低い。

【図表 40-1】業務のデジタル化による人手不足対策への効果



②生産性向上

業務のデジタル化による生産性向上への効果は、「効果がある」が55.9%と最も高く、以下、「どちらともいえない」が36.6%、「効果がない」が6.8%と続く。

業種別にみると、全業種で「効果がある」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、2~4人では「効果がない」が他の区分より高く、「効果がある」は低い。

【図表 40-2】業務のデジタル化による生産性向上への効果



I. 将来の建設業を支える担い手の確保に関する事項

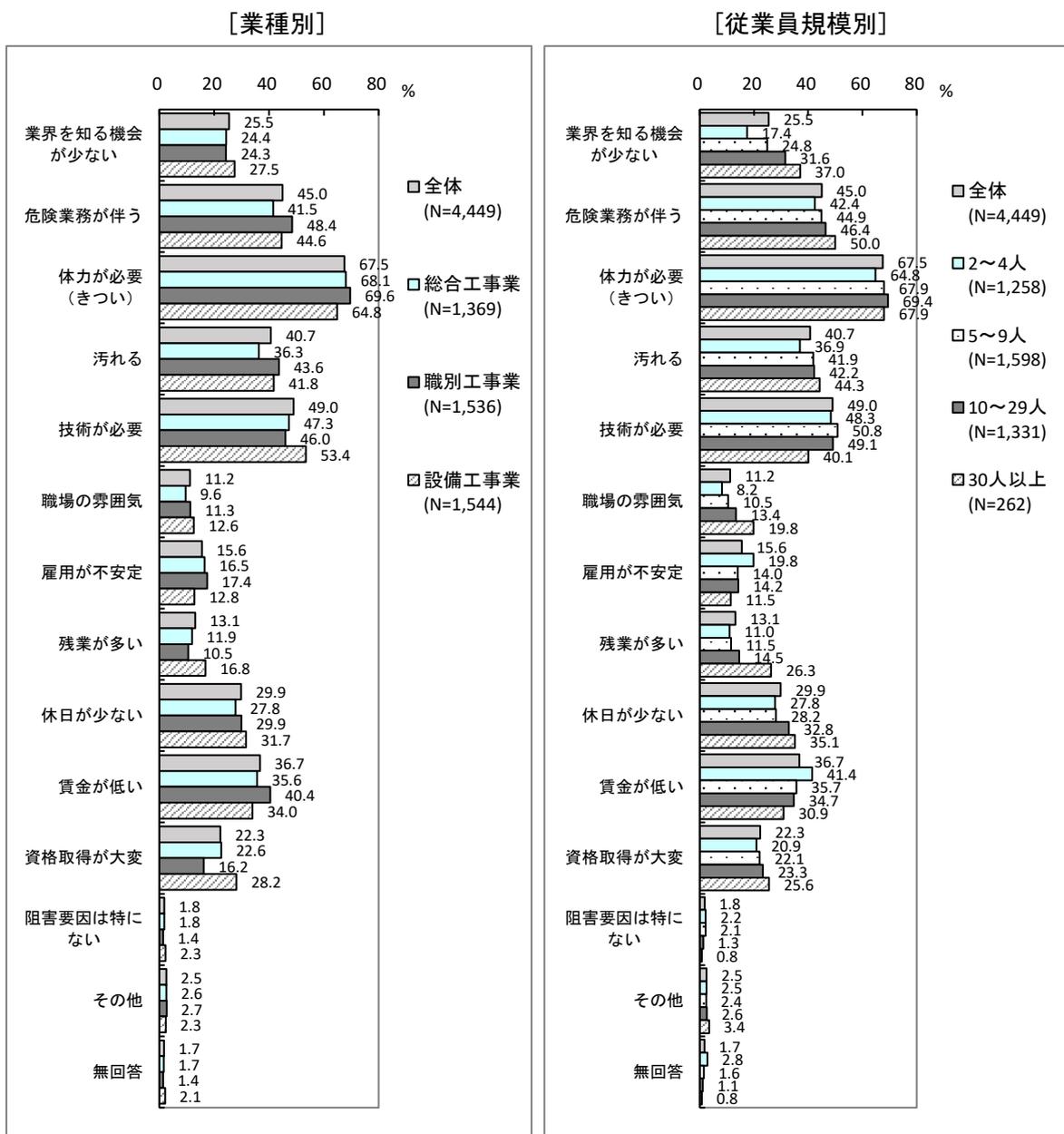
(1) 担い手の確保を阻害すると考えられる要因

担い手の確保を阻害すると考えられる要因は、「体力が必要（きつい）」が67.5%と最も高く、以下、「技術が必要」が49.0%、「危険業務が伴う」が45.0%と続く。

業種別にみると、全業種で「体力が必要（きつい）」が最も高く、設備工事業では「技術が必要」「残業が多い」「資格取得が大変」が他の業種よりやや高く、職別工事業では「危険業務が伴う」「賃金が低い」が他の業種よりやや高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「業界を知る機会が少ない」「危険業務が伴う」「汚れる」「職場の雰囲気」「残業が多い」「休日が少ない」「資格取得が大変」が高く、「賃金が低い」は低い。

【図表 41】 担い手の確保を阻害すると考えられる要因



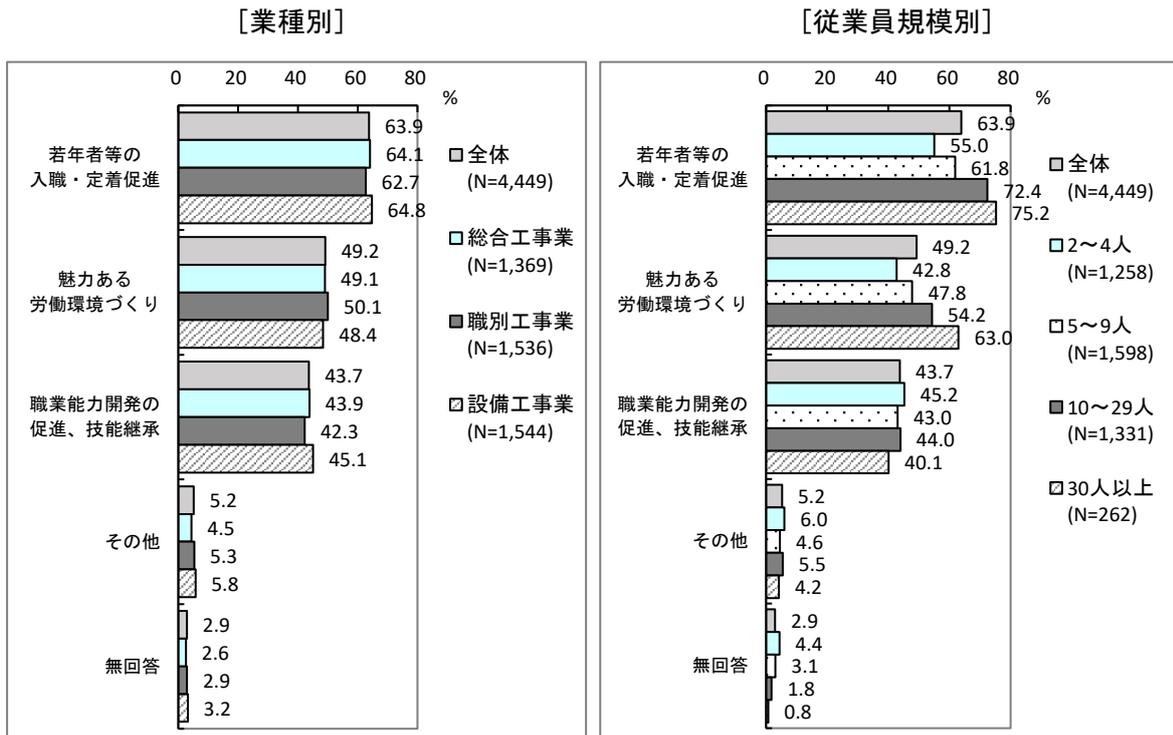
(2) 担い手の確保に向けて必要な国の取組

担い手の確保に向けて必要な国の取組は、「若年者等の入職・定着促進」が63.9%と最も高く、以下、「魅力ある労働環境づくり」が49.2%、「職業能力開発の促進、技能継承」が43.7%と続く。

業種別にみると、全業種で「若年者等の入職・定着促進」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、規模が大きいほど「若年者等の入職・定着促進」「魅力ある労働環境づくり」が高い。

【図表 42】 担い手の確保に向けて必要な国の取組



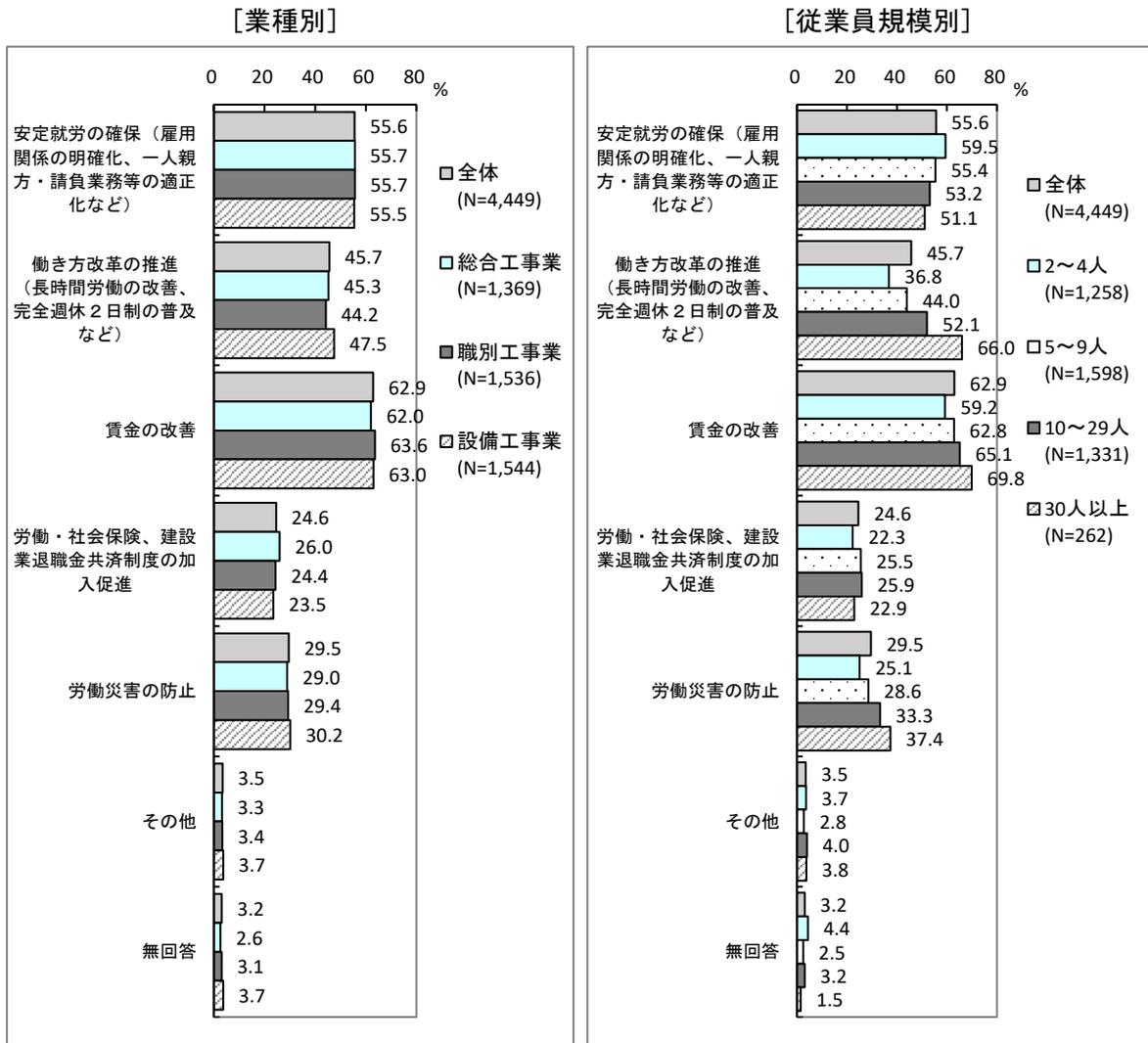
(4) 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組

魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組は、「賃金の改善」が62.9%と最も高く、以下、「安定就労の確保（雇用関係の明確化、一人親方・請負業務等の適正化など）」が55.6%、「働き方改革の推進（長時間労働の改善、完全週休2日制の普及など）」が45.7%と続く。

業種別にみると、全業種で「賃金の改善」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、規模が大きいほど「働き方改革の推進（長時間労働の改善、完全週休2日制の普及など）」「賃金の改善」「労働災害の防止」が高く、「安定就労の確保（雇用関係の明確化、一人親方・請負業務等の適正化など）」は低い。

【図表 44】 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組



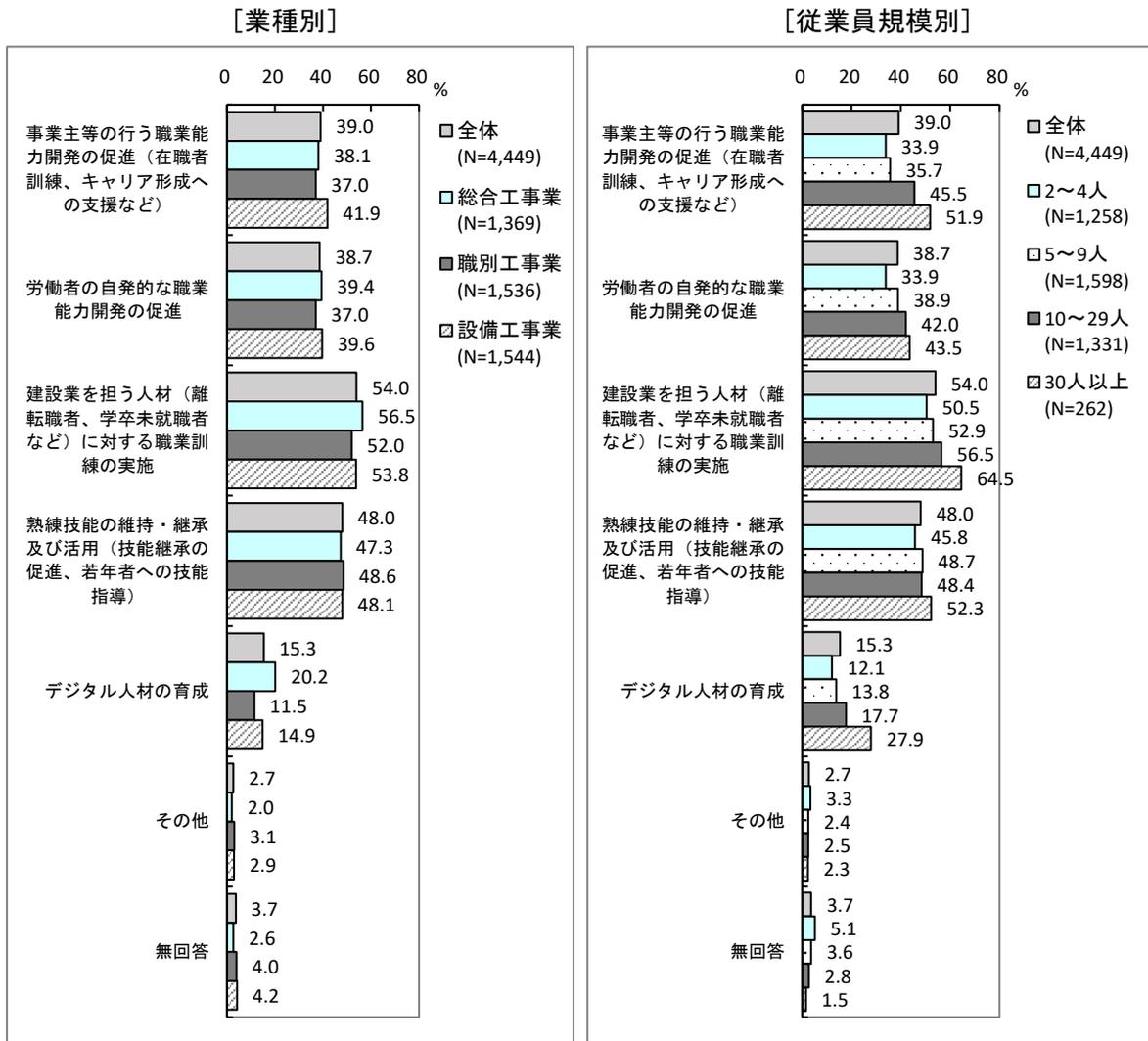
(5) 職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組

職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組は、「建設業を担う人材（離転職者、学卒未就職者など）に対する職業訓練の実施」が54.0%と最も高く、以下、「熟練技能の維持・継承及び活用（技能継承の促進、若年者への技能指導）」が48.0%、「事業主等の行う職業能力開発の促進（在職者訓練、キャリア形成への支援など）」が39.0%と続く。

業種別にみると、全業種で「建設業を担う人材（離転職者、学卒未就職者など）に対する職業訓練の実施」が最も高く、総合工事業では「デジタル人材の育成」が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほどおおむねの項目が高い。

【図表 45】 職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組



J. 建設キャリアアップシステムに関する事項

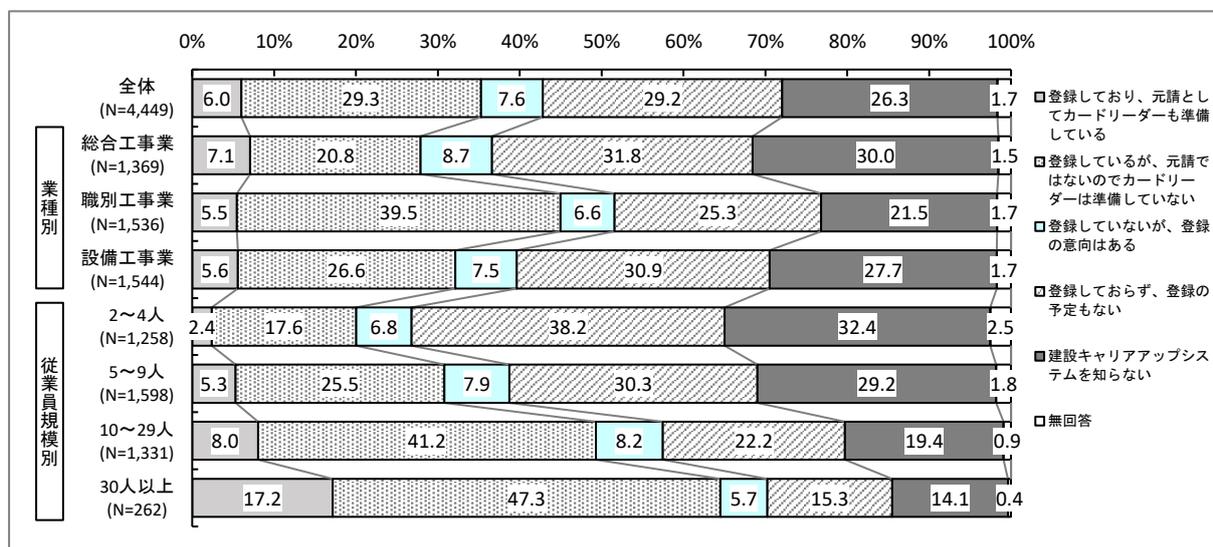
(1) 建設キャリアアップシステムへの登録状況

建設キャリアアップシステムへの登録状況は、「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」が 29.3%と最も高く、以下、「登録しておらず、登録の予定もない」が 29.2%、「建設キャリアアップシステムを知らない」が 26.3%と続く。

業種別にみると、職別工事業では「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」が4割弱と他の業種より突出して高く、「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」は低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「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」「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」が高く、「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」は低い。

【図表 46】建設キャリアアップシステムへの登録状況



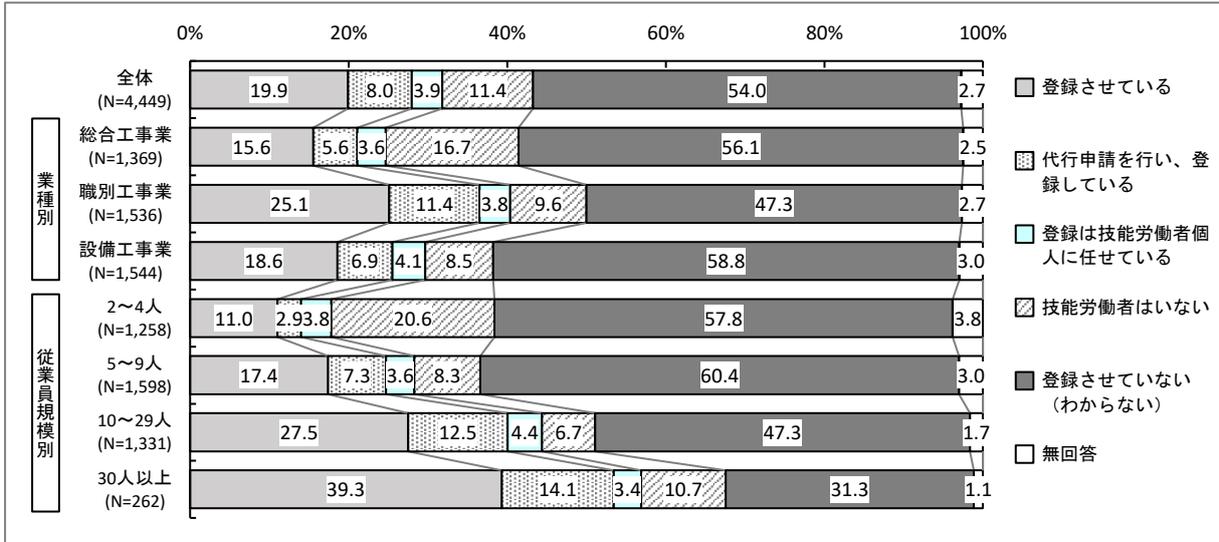
(2) 技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取組

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組は、「登録させていない（わからない）」が 54.0%と最も高く、以下、「登録させている」が 19.9%、「技能労働者はいない」が 11.4%と続く。

業種別にみると、職別工事業では「登録させている」「代行申請を行い、登録している」が他の業種より高く、「登録させていない（わからない）」は低い。

従業員規模別にみると、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」が高い。また、規模が小さいほど「登録させていない（わからない）」が高い傾向にある。

【図表 47】 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組



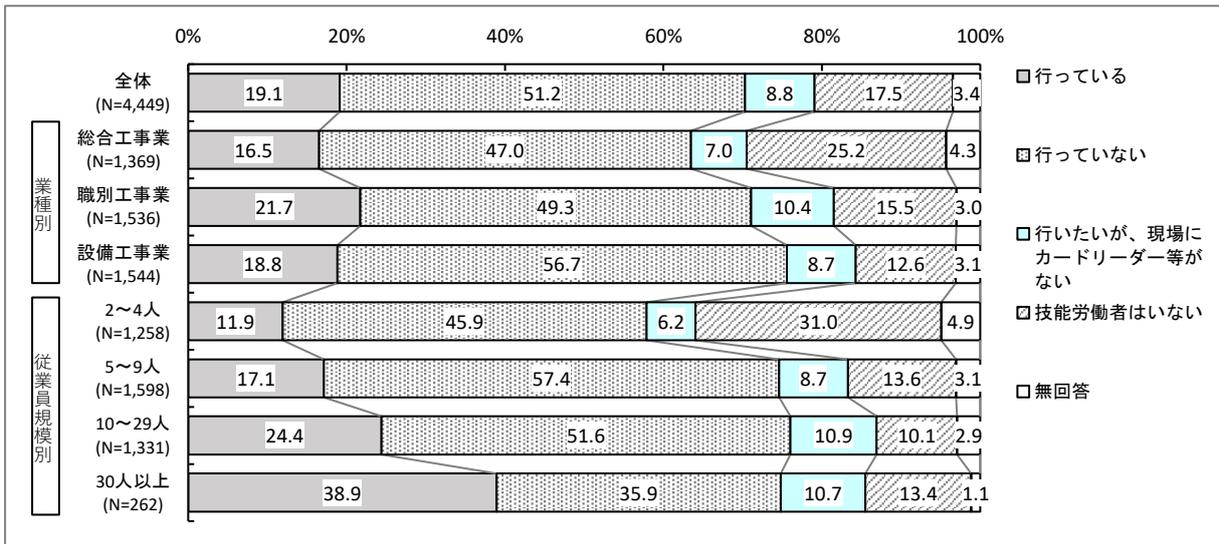
(3) 現場での技能労働者の就業履歴の蓄積状況

現場での技能労働者の就業履歴の蓄積状況は、「行っていない」が51.2%と最も高く、以下、「行っている」が19.1%、「技能労働者はいない」が17.5%と続く。

業種別にみると、全業種で「行っていない」が最も高く、設備工事業では5割を超えて他の業種より高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「行っている」が高く、規模が小さいほど「行っていない」が高い傾向がある。

【図表 48】 現場での技能労働者の就業履歴の蓄積状況



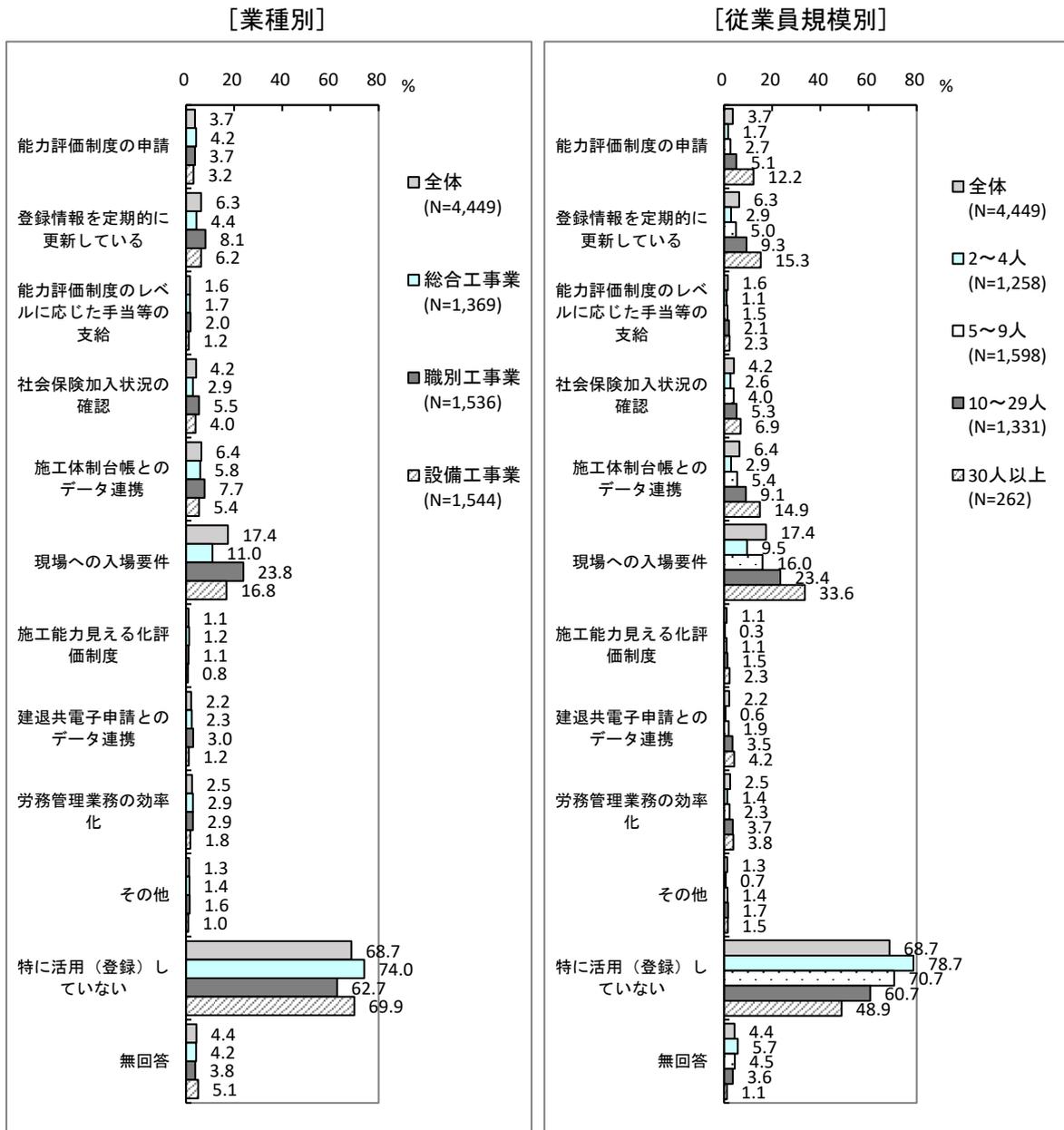
(4) 建設キャリアアップシステムの活用方法

建設キャリアアップシステムの活用方法は、「特に活用（登録）していない」が68.7%と最も高く、以下、「現場への入場要件」が17.4%、「施工体制台帳とのデータ連携」が6.4%と続く。

業種別にみると、全業種で「特に活用（登録）していない」が最も高いが、職別工事業では「現場への入場要件」が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど活用方法の全項目が高く、「特に活用（登録）していない」は低い。

【図表 49】 建設キャリアアップシステムの活用方法



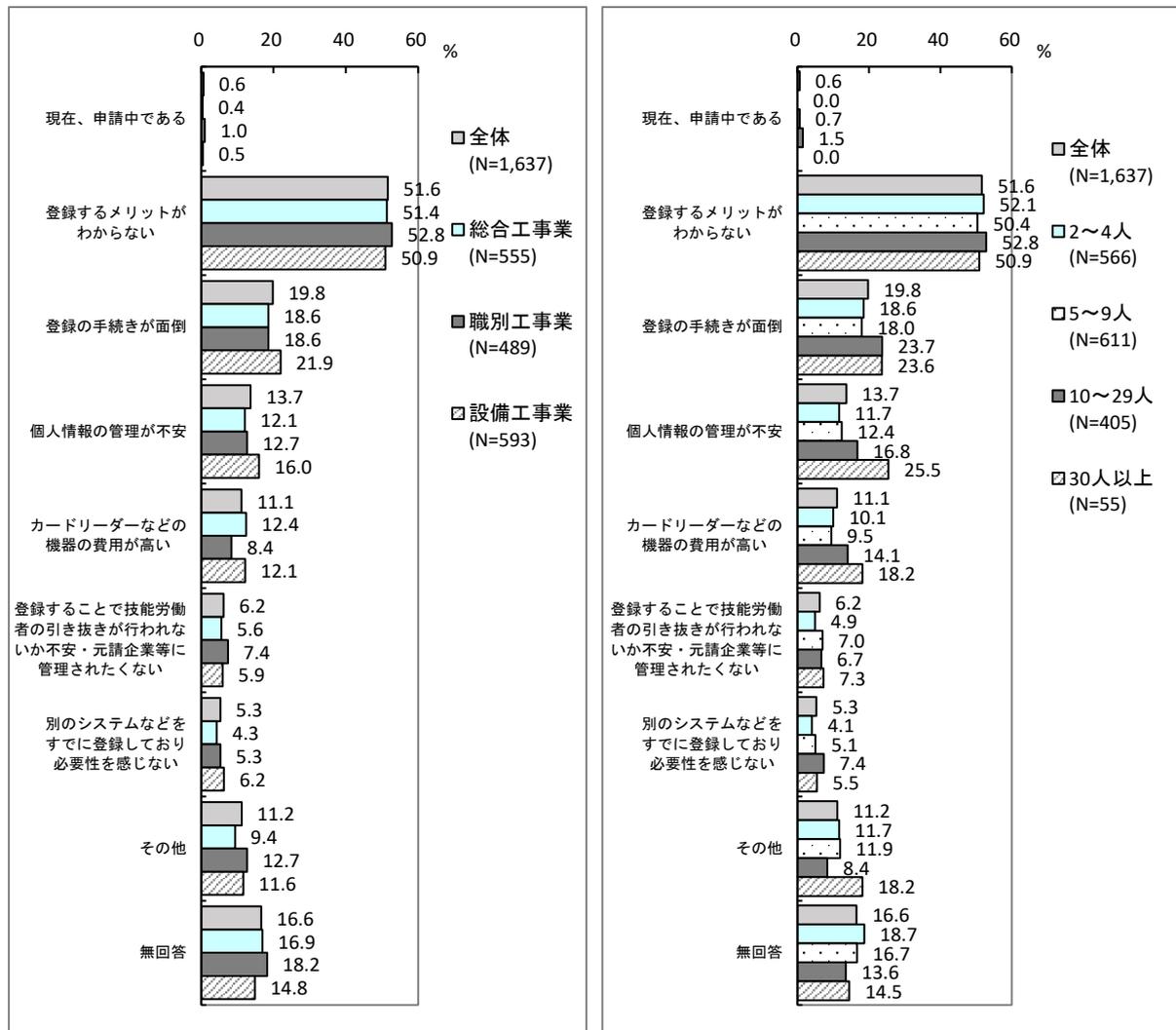
(5) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

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わからない」が51.6%と最も高く、以下、「登録の手続きが面倒」が19.8%、「個人情報の管理が不安」が13.7%と続く。

業種別にみると、全業種で「登録するメリットがわからない」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、全区分で「登録するメリットがわからない」が最も高いが、規模が大きいほど「個人情報の管理が不安」が高い。

【図表 50】 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]



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88.4%、「女性」が11.0%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。
 従業員規模別にみると、区分別で大きな差はみられない。

【図表 51】性別



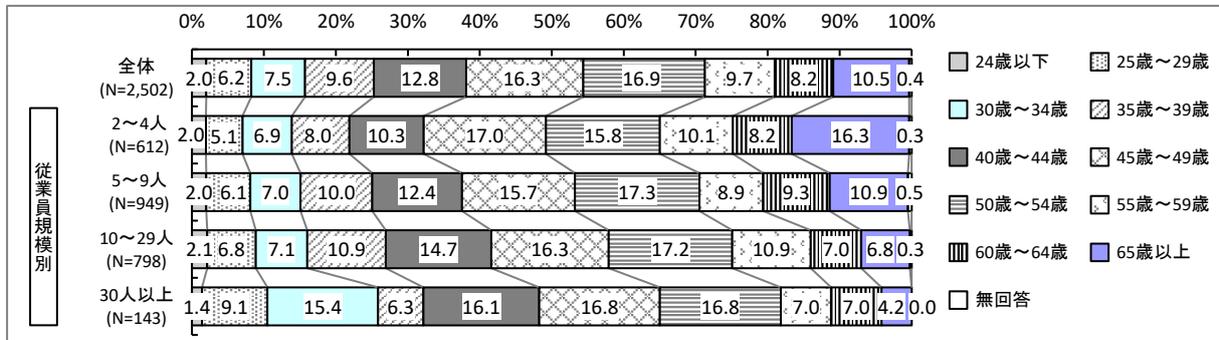
※年齢層別にみた場合、クロス軸の元となる設問 (A-問2) には、「若年層」(「24歳以下」「25歳~29歳」「30歳~34歳」が該当)、「中間層」(「35歳~39歳」「40歳~44歳」「45歳~49歳」「50歳~54歳」が該当)、「高年層」(「55歳~59歳」「60歳~64歳」「65歳以上」が該当)の他に、無回答 (N=9) が存在するため、上記の年齢層の該当者 (N数) を合計しても、全体 (N=2,502) とは一致しない。以下同様。

(2) 年齢

年齢は、「50歳～54歳」が16.9%と最も高く、以下、「45歳～49歳」が16.3%、「40歳～44歳」が12.8%と続く。

従業員規模別にみると、全区分で「45歳～49歳」「50歳～54歳」が高い。30人以上では「25歳～29歳」「30歳～34歳」が他の区分より高い。

【図表 52】 年齢



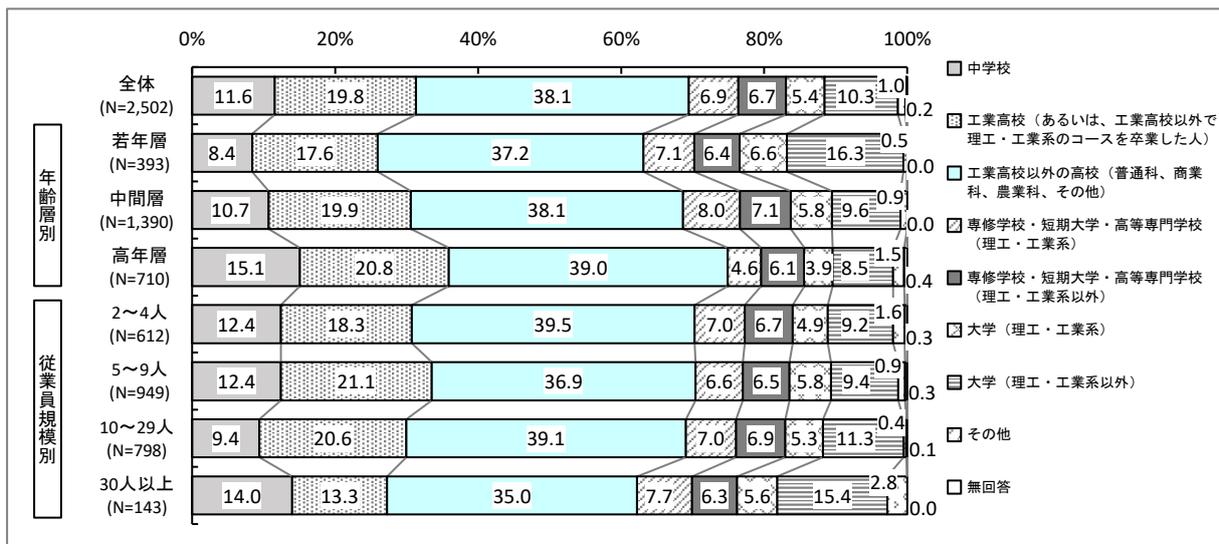
(3) 最終学歴

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38.1%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19.8%、「中学校」が11.6%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「工業高校以外の高校（普通科、商業科、農業科、その他）」が最も高く、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、30人以上では「大学（理工・工業系以外）」が他の区分よりやや高く、「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）」は低い。

【図表 53】 最終学歴



(4) 現在の会社の主たる業種

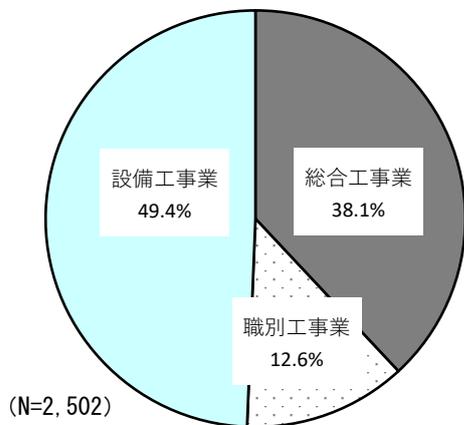
主たる業種は、「設備工事業」が49.4%と最も高く、次いで「総合工事業」が38.1%、「職別工事業」が12.6%となっている。

総合工事業では、「土木工事業（舗装工事業を除く）」が8.0%と最も高く、以下、「一般土木建築工事業」と「建築工事業（木造建築工事業を除く）」が5.8%、「木造建築工事業」が3.8%と続く。

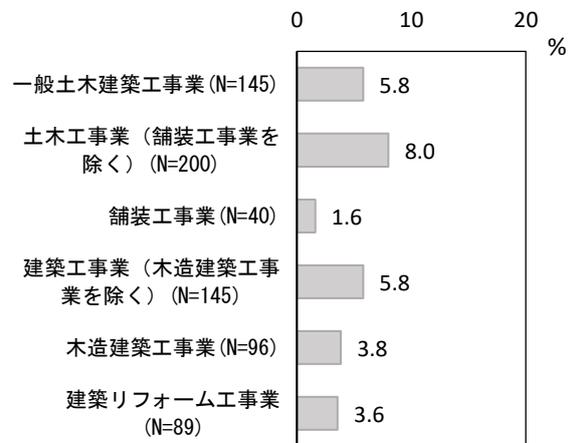
職別工事業では、「その他の職別工事業」が8.4%と最も高く、以下、「とび・土工・コンクリート工事業」が5.1%、「塗装工事業」が4.8%と続く。

設備工事業では、「電気工事業」と「管工事業（さく井工事業を除く）」が13.5%と最も高く、以下、「その他の設備工事業」が3.8%、「機械器具設置工事業」が3.5%と続く。

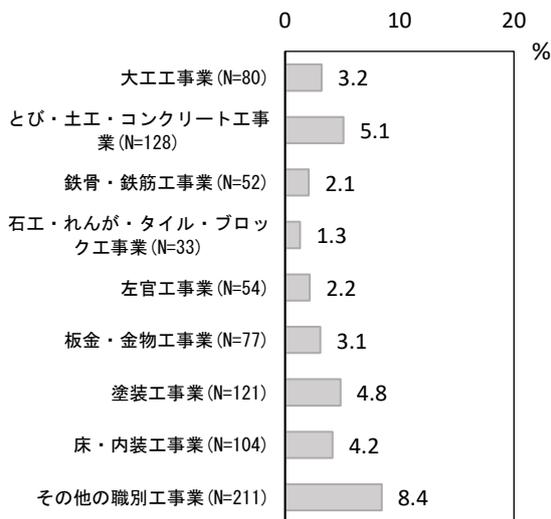
【図表 54-1】業種（中分類）



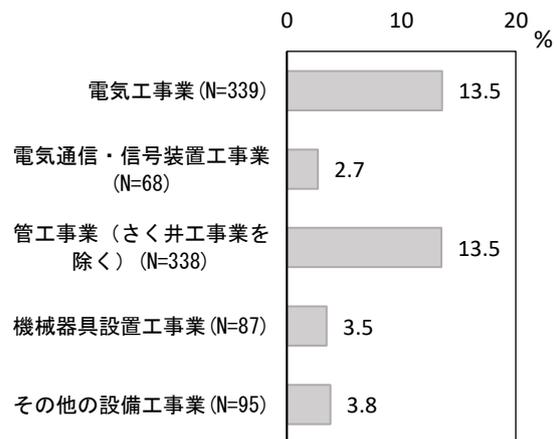
【図表 54-2】業種別内訳（総合工事業）



【図表 54-3】業種別内訳（職別工事業）



【図表 54-4】業種別内訳（設備工事業）



(5) 勤続年数及び建設業の従事年数

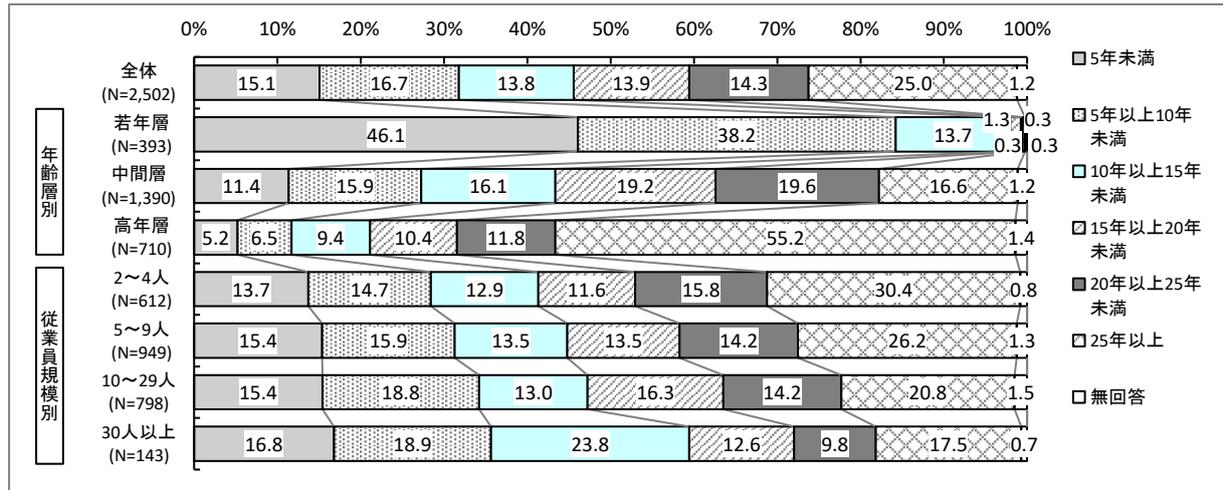
① 現在の会社での勤続年数

現在の会社での勤続年数は、「25年以上」が25.0%と最も高く、以下、「5年以上10年未満」が16.7%、「5年未満」が15.1%と続く。

年齢層別にみると、若年層では「5年未満」が4割超、高年層では「25年以上」が5割超で高いのに対し、中間層では全項目が1~2割の間で分散している。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「5年未満」「5年以上10年未満」が高く、「20年以上25年未満」「25年以上」は低い。

【図表 55-1】現在の会社での勤続年数



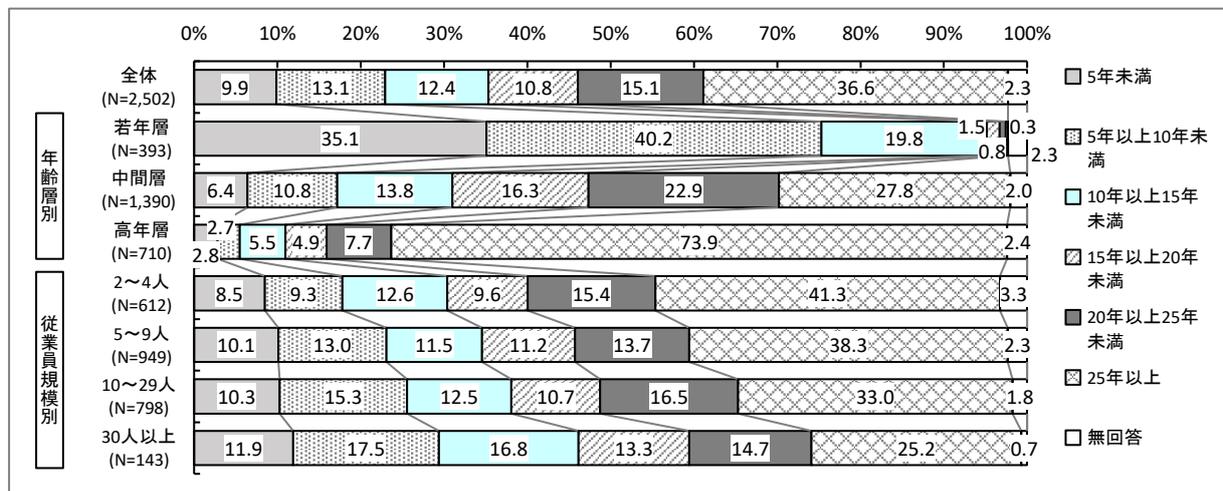
② 建設業の従事年数（通年）

建設業の従事年数（通年）は、「25年以上」が36.6%と最も高く、以下、「20年以上25年未満」が15.1%、「5年以上10年未満」が13.1%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」が他の区分より高い。

従業員規模別にみると、全区分で「25年以上」が最も高く、更に規模が小さいほど高い。また、規模が大きいほど「5年未満」「5年以上10年未満」が高い。

【図表 55-2】建設業の従事年数（通年）



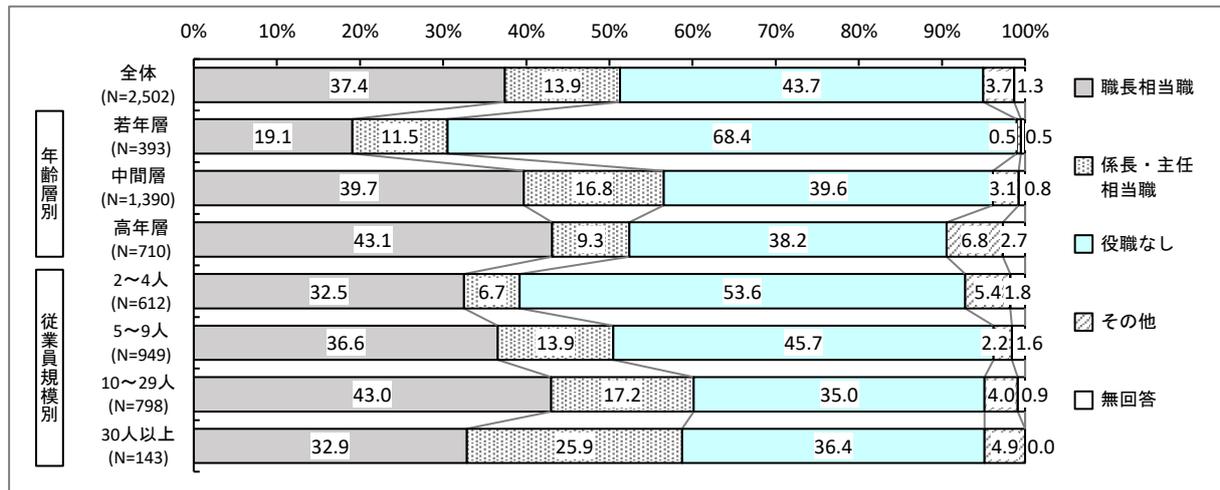
(6) 役職

役職は、「役職なし」が43.7%と最も高く、以下、「職長相当職」が37.4%、「係長・主任相当職」が13.9%と続く。

年齢層別にみると、若年層では「役職なし」が、中間層と高年層では「職長相当職」が最も高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「係長・主任相当職」が高い。

【図表 56】 役職



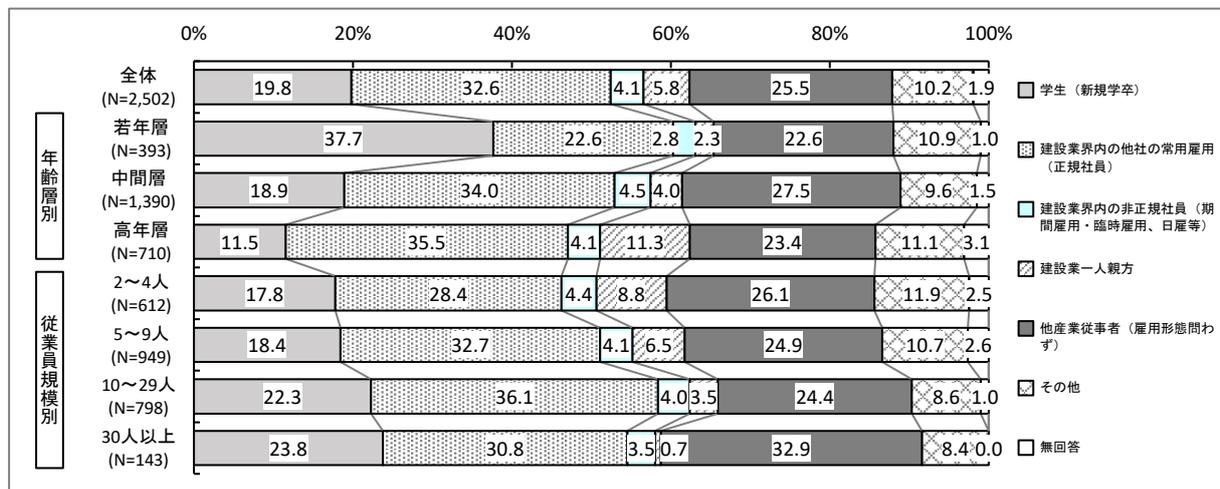
(7) 前職

前職は、「建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）」が32.6%と最も高く、以下、「他産業従事者（雇用形態問わず）」が25.5%、「学生（新規学卒）」が19.8%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。中間層と高年層では「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）」が高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「学生（新規学卒）」が高く、「建設業一人親方」は低い。また、30人以上では「他産業従事者（雇用形態問わず）」が他の区分より高い。

【図表 57】 前職



B. 労働環境・福利厚生に関する事項

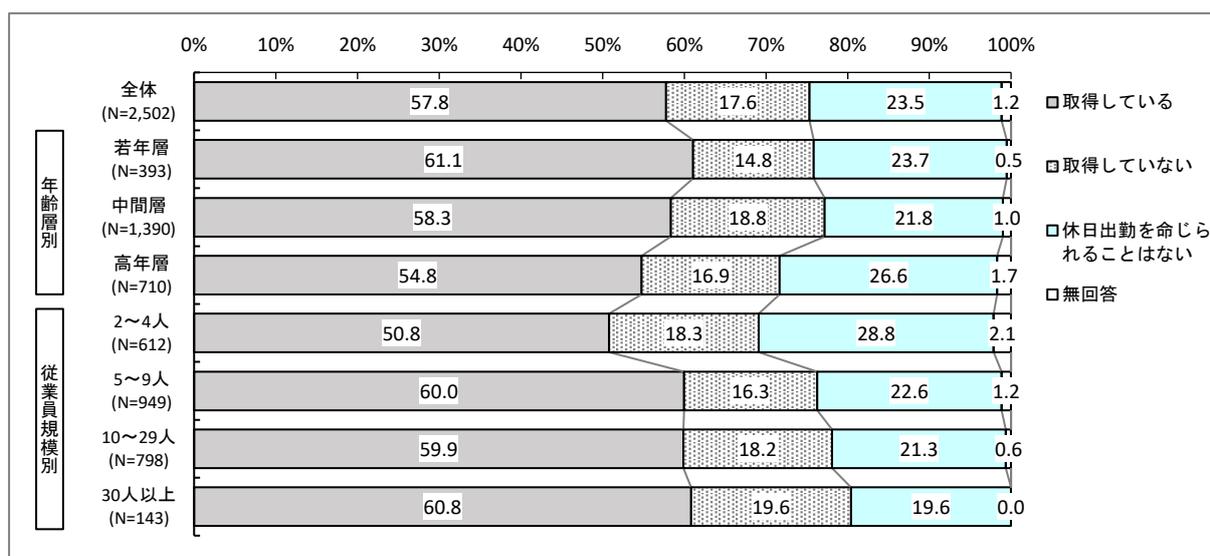
(1) 休日出勤を指示された際の代休取得状況

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57.8%、以下、「休日出勤を命じられることはない」が23.5%、「取得していない」が17.6%となっている。

年齢層別にみると、高年層では「休日出勤を命じられることはない」が他の年齢層よりやや高く、「取得している」はやや低い。

従業員規模別にみると、2~4人では「休日出勤を命じられることはない」が他の区分より高く、「取得している」は低い。

【図表 58】 休日出勤を指示された際の代休取得状況



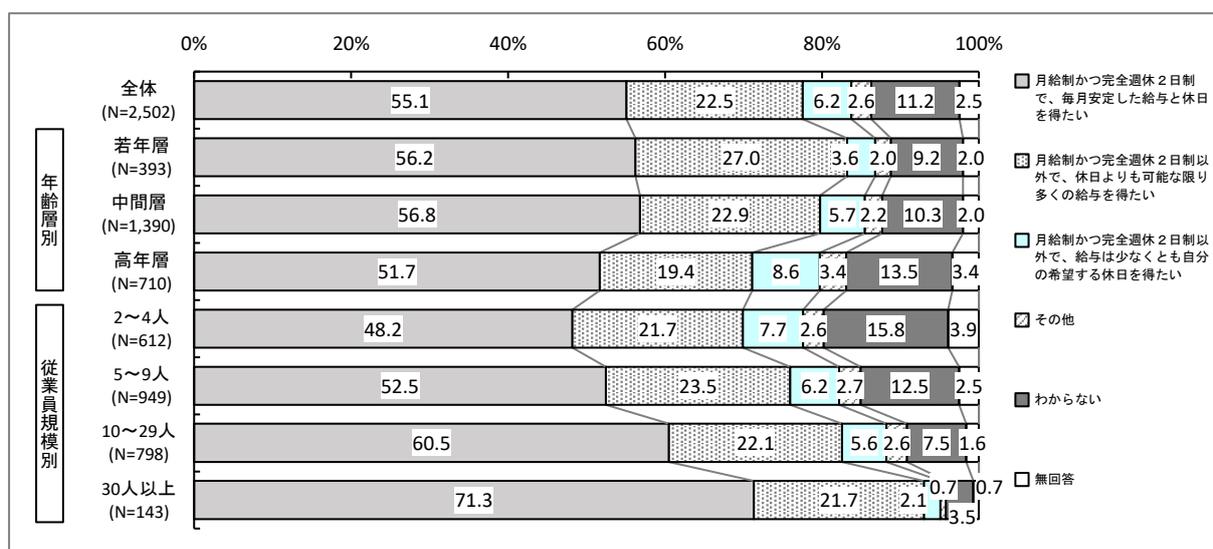
(2) 希望する給与の支払形態と休暇制度

希望する給与の支払形態と休暇制度は、「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55.1%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22.5%、「わからない」が11.2%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」が最も高いが、高年層では他の区分よりやや低い。また、若年層では「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」が他の区分よりやや高い。

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」が高く、「月給制かつ完全週休2日制以外で、給与は少なくとも自分の希望する休日を得たい」「わからない」は低い。

【図表 59】 希望する給与の支払形態と休暇制度



(3) 令和6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）

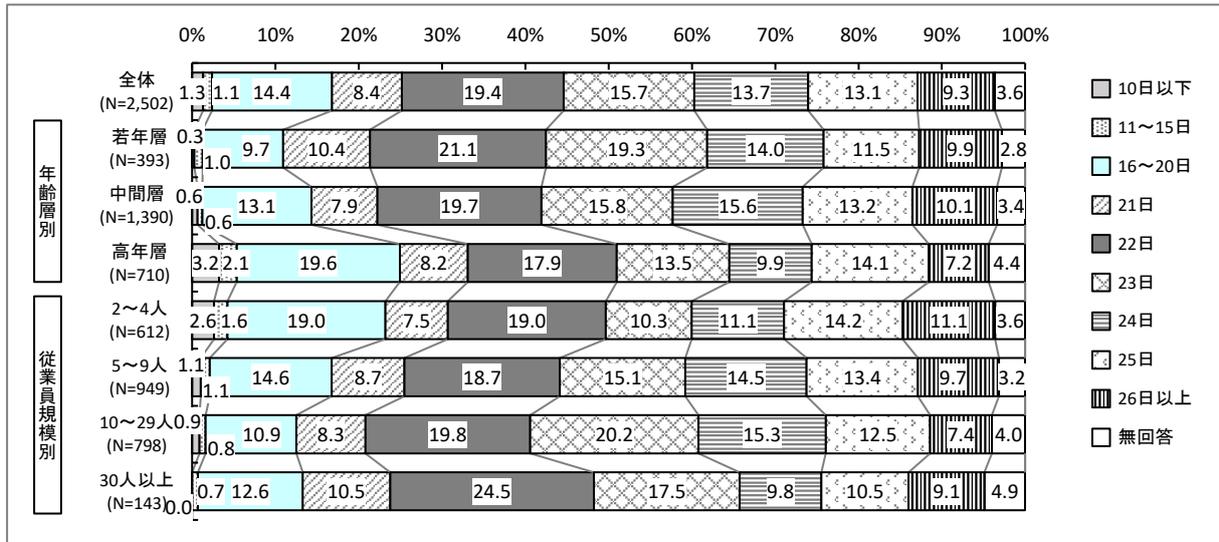
① 令和6年7月の勤務日数

令和6年7月の勤務日数は、「22日」が19.4%と最も高く、以下、「23日」が15.7%、「16~20日」が14.4%と続く。

年齢層別にみると、若年層と中間層では「22日」が最も高く、高年層では「16~20日」が最も高い。

従業員規模別にみると、30人以上では「22日」が他の区分より高い。また、2~4人では「16~20日」が他の区分より高く、「23日」が低い。

【図表 60-1】 令和6年7月の勤務日数



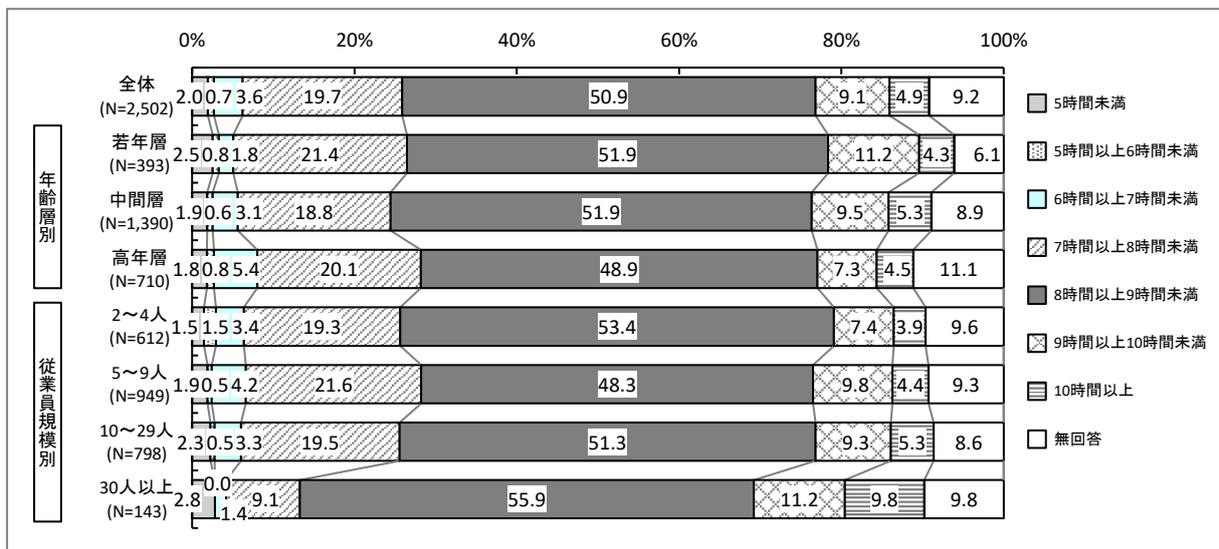
② 令和6年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）

令和6年7月の1日当たりの平均労働時間は、「8時間以上9時間未満」が50.9%と最も高く、以下、「7時間以上8時間未満」が19.7%、「9時間以上10時間未満」が9.1%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「8時間以上9時間未満」が最も高く、年齢層で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「7時間以上8時間未満」が他の区分より低く、「10時間以上」がやや高い。

【図表 60-2】 令和6年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）



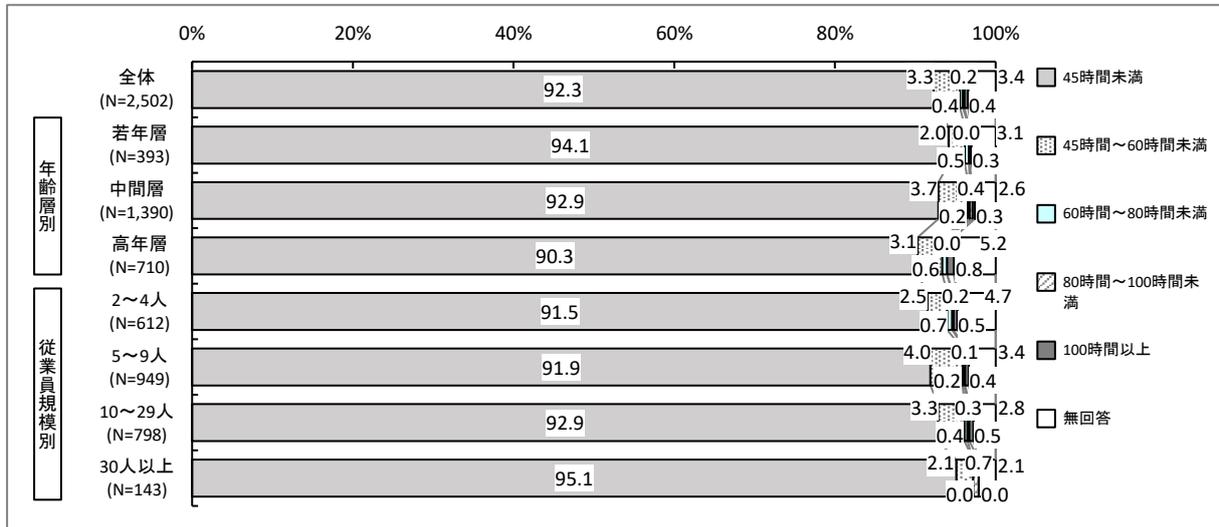
(4) 1か月の平均残業時間

1か月の平均残業時間は、「45時間未満」が92.3%と最も高く、以下、「45時間～60時間未満」が3.3%、「60時間～80時間未満」と「100時間以上」が0.4%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」が最も高く、更に規模が大きいほど高い。

【図表 61】 1か月の平均残業時間



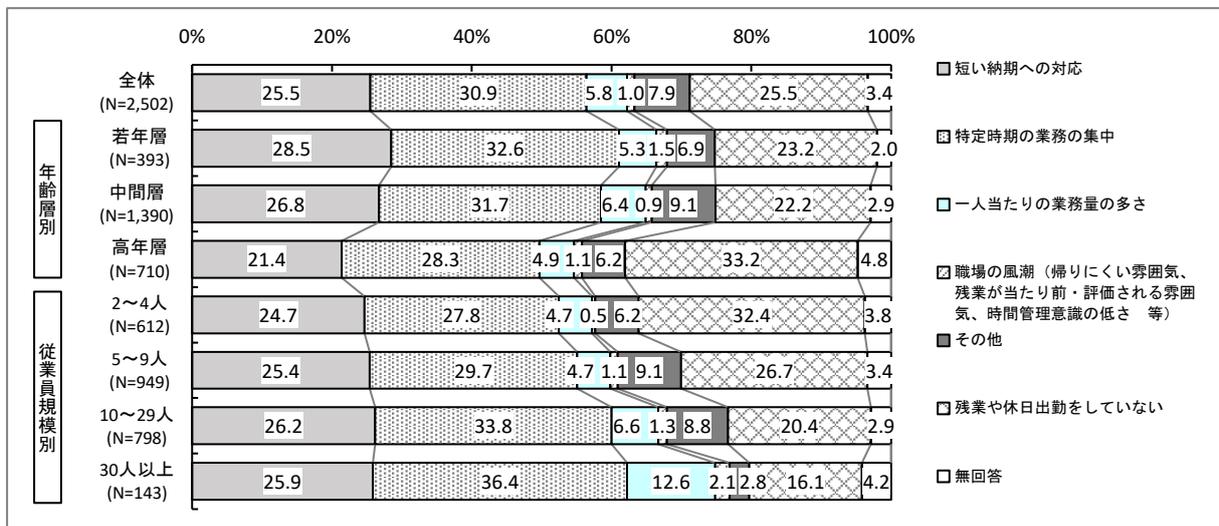
(5) 残業や休日出勤の主たる要因と思うもの

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30.9%と最も高く、以下、「短い納期への対応」が25.5%、「その他」が7.9%と続く。なお、「残業や休日出勤をしていない」は25.5%となっている。

年齢層別にみると、高年層では「残業や休日出勤をしていない」が他の年齢層より突出して高く、「短い納期への対応」は低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「特定時期の業務の集中」が高く、「残業や休日出勤をしていない」は低い。

【図表 62】 残業や休日出勤の主たる要因と思うもの



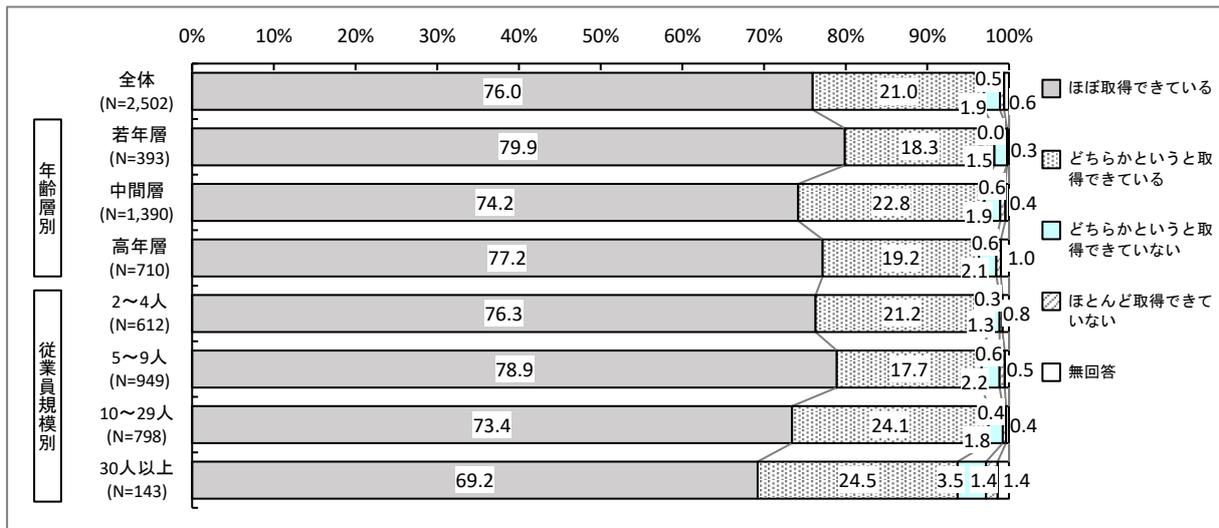
(6) 業務中の適度な休憩の取得状況

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76.0%と最も高く、以下、「どちらかという取得できている」が21.0%、「どちらかという取得できていない」が1.9%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「ほぼ取得できている」が7割を超えて最も高く、年齢層で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「ほぼ取得できている」が他の区分よりやや低く、5~9人では「どちらかという取得できている」が他の区分よりやや低い。

【図表 63】 業務中の適度な休憩の取得状況



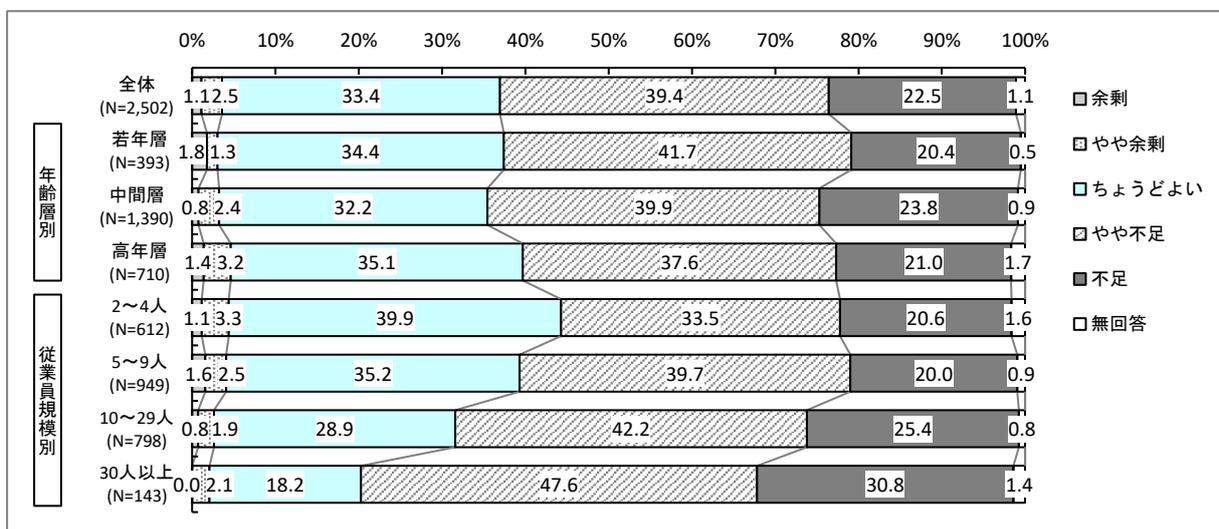
(7) 現場の技能労働者の過不足感

現場の技能労働者の過不足感は、「やや不足」が39.4%と最も高く、以下、「ちょうどよい」が33.4%、「不足」が22.5%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「やや不足」が最も高く、年齢層で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「やや不足」と「不足」の合計が高く、「ちょうどよい」は低い。

【図表 64】 現場の技能労働者の過不足感



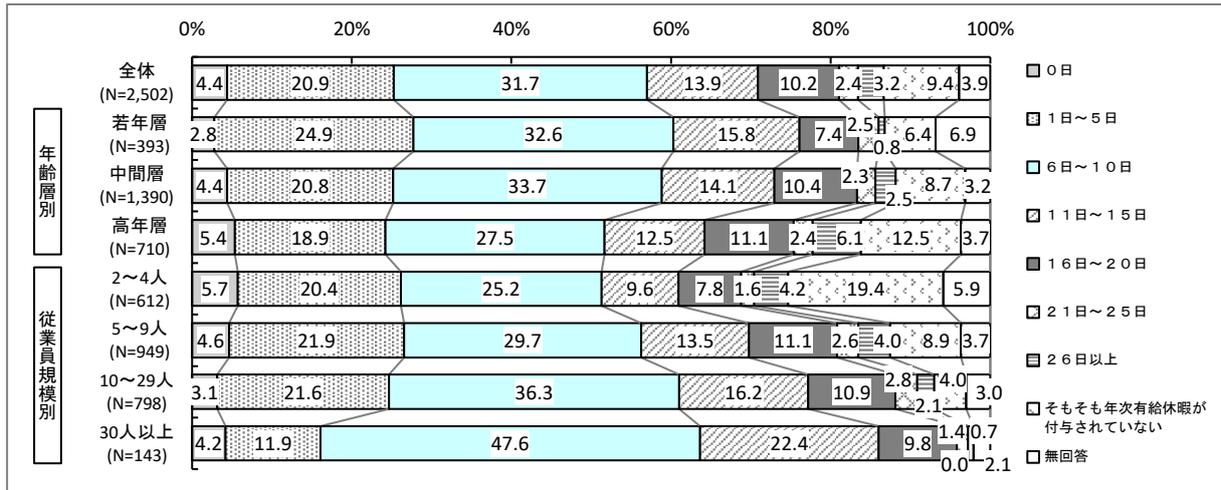
(8) 令和5年度の年次有給休暇の取得日数

令和5年度の年次有給休暇の取得日数は、「6日～10日」が31.7%と最も高く、以下、「1日～5日」が20.9%、「11日～15日」が13.9%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「6日～10日」が最も高いが、高年層では他の年齢層より低い。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」が他の年齢層よりやや高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「6日～10日」「11日～15日」が高い。また、規模が小さいほど「そもそも年次有給休暇が付与されていない」が高く、特に2～4人では2割弱で他の区分より突出して高い。30人以上では「1日～5日」が他の区分より低い。

【図表 65】 令和5年度の年次有給休暇の取得日数



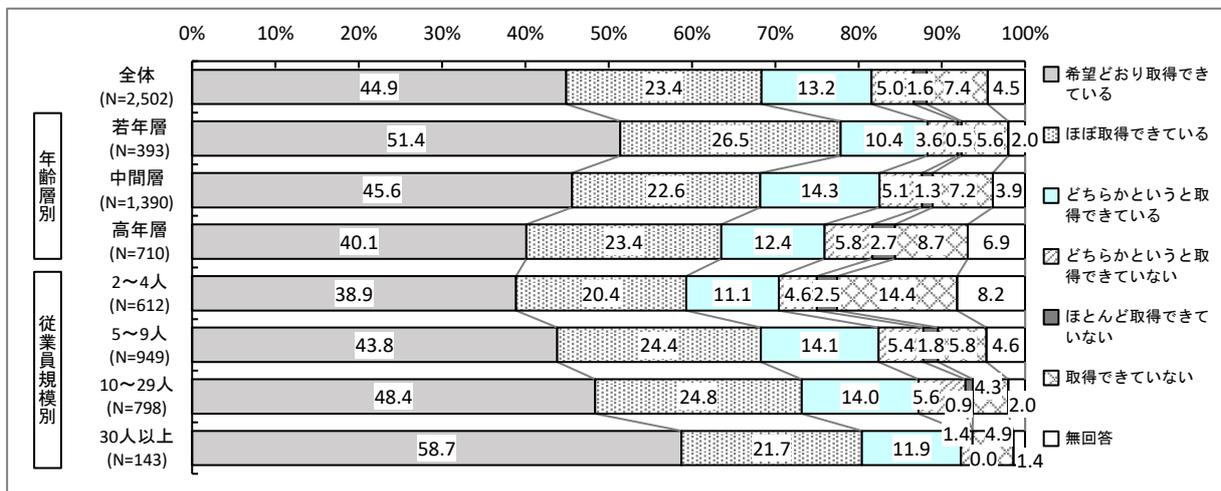
(9) 年次有給休暇の希望どおりの取得状況

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44.9%と最も高く、以下、「ほぼ取得できている」が23.4%、「どちらかという取得できている」が13.2%と続く。

年齢層別にみると、年齢層が低いほど「希望どおり取得できている」が高く、「どちらかという取得できている」「ほとんど取得できていない」「取得できていない」は低い。

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」が高い。また、2～4人では「取得できていない」が他の区分より高い。

【図表 66】 年次有給休暇の希望どおりの取得状況



C. 建設業への入職・建設業の魅力に関する事項

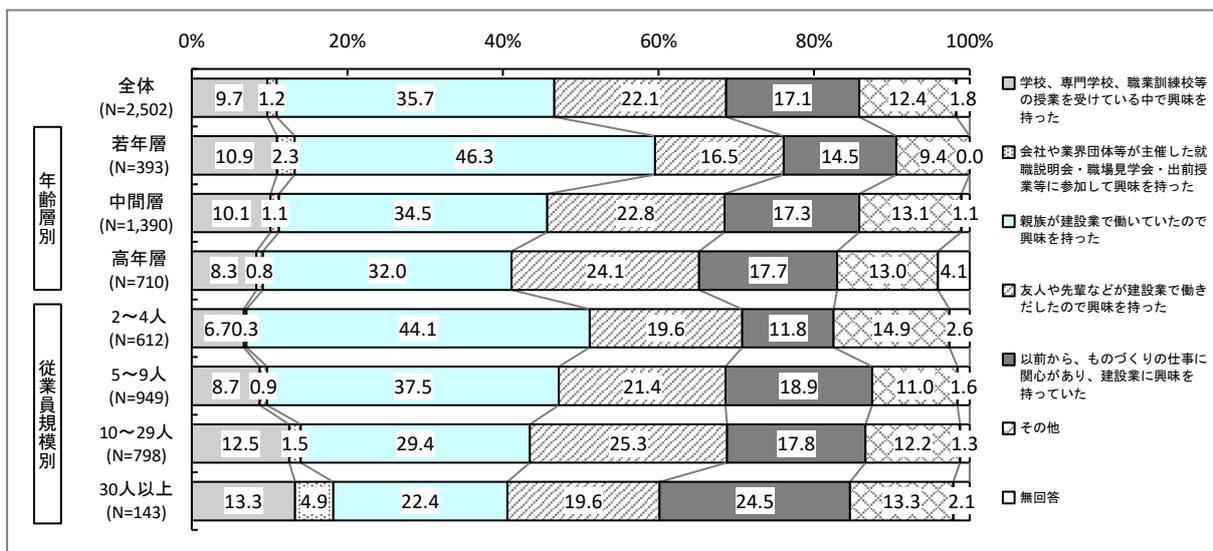
(1) 建設業界に初めて入職したきっかけ

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35.7%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22.1%、「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17.1%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」が最も高く、若年層では他の年齢層より突出して高い。また、若年層では「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」「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」が他の年齢層よりやや低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「学校、専門学校、職業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」が高く、「親族が建設業で働いていたので興味を持った」は低い。30人以上では「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」が他の区分より高い。

【図表 67】 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

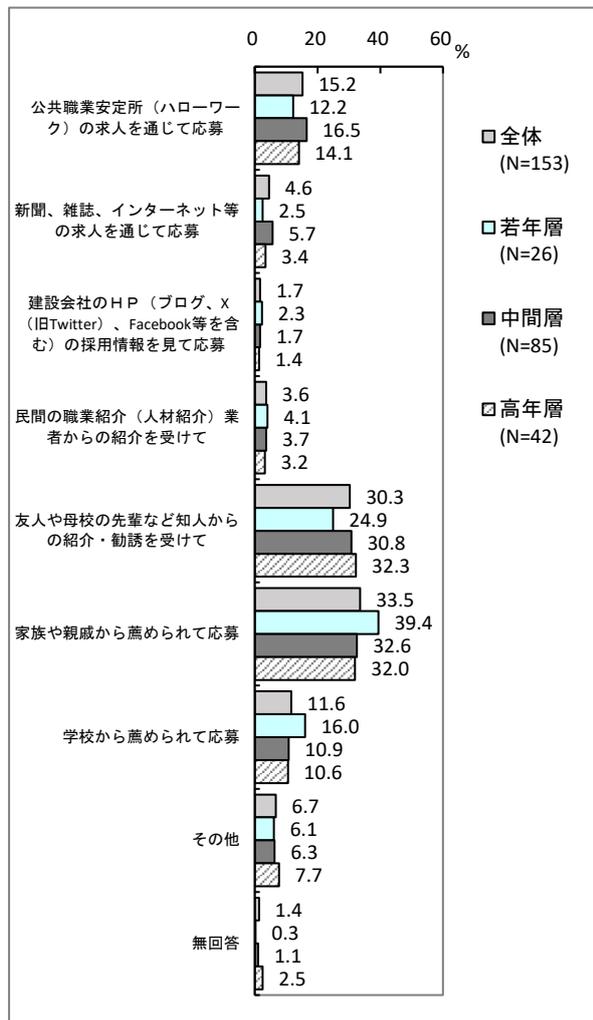
建設業界に初めて入職した際に利用した方法は、「家族や親戚から薦められて応募」が33.5%と最も高く、以下、「友人や母校の先輩など知人からの紹介・勧誘を受けて」が30.3%、「公共職業安定所（ハローワーク）の求人を通じて応募」が15.2%と続く。

年齢層別にみると、若年層と中間層では「家族や親戚から薦められて応募」が、高年層では「友人や母校の先輩など知人からの紹介・勧誘を受けて」が最も高い。また、若年層では「学校から薦められて応募」が他の年齢層より高い。

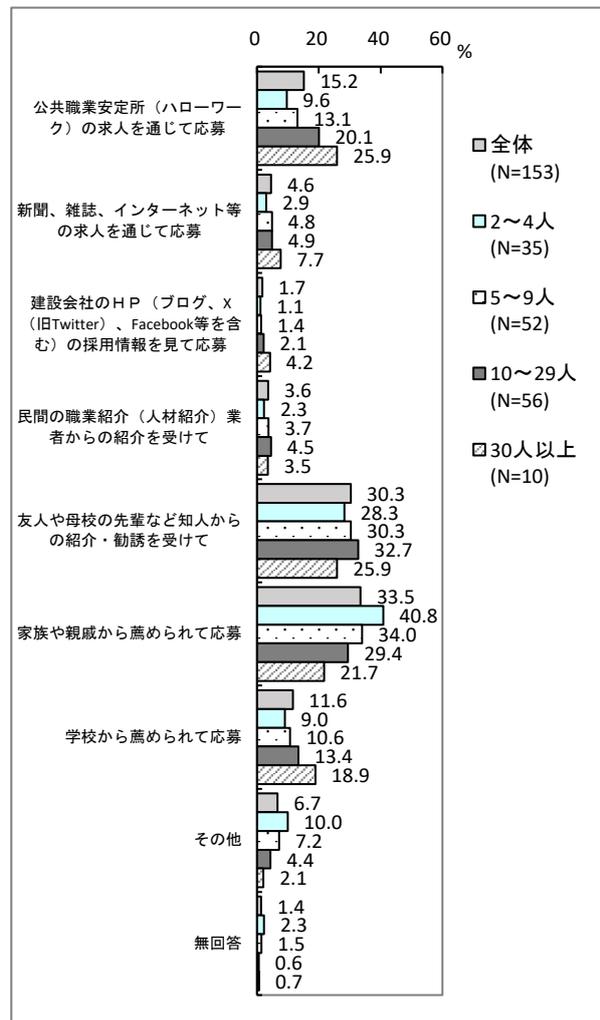
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「公共職業安定所（ハローワーク）の求人を通じて応募」「学校から薦められて応募」が高く、「家族や親戚から薦められて応募」は低い。

【図表 68】 建設業界に初めて入職した際に利用した方法

[年齢層別]



[従業員規模別]



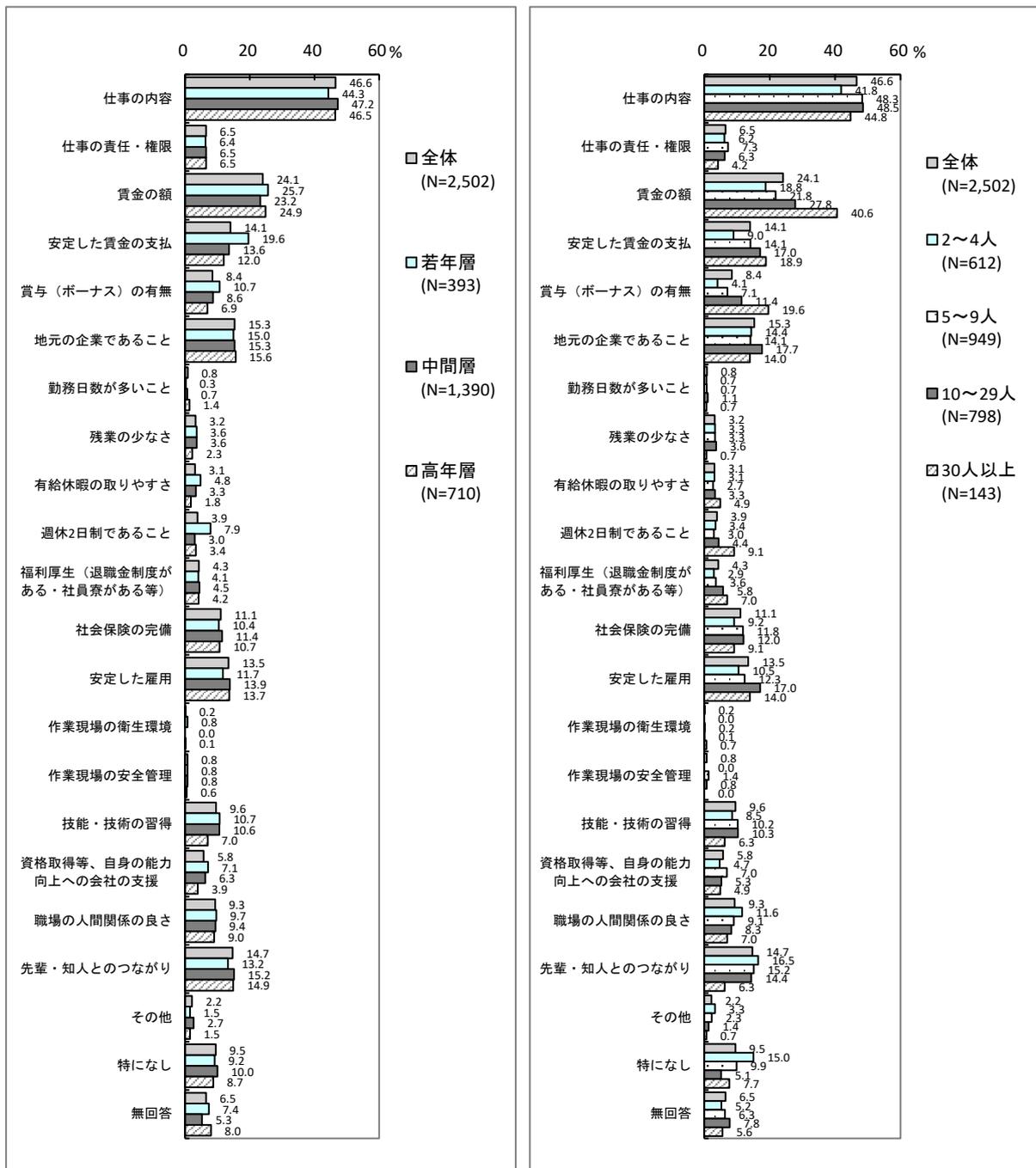
(3) 現在の会社に就職する際に重視したこと

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46.6%と最も高く、以下、「賃金の額」が24.1%、「地元の企業であること」が15.3%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。また、年齢層が低いほど「安定した賃金の支払」「賞与（ボーナス）の有無」が高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「賃金の額」「安定した賃金の支払」「賞与（ボーナス）の有無」が高く、「職場の人間関係の良さ」「先輩・知人とのつながり」は低い。

【図表 69】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]



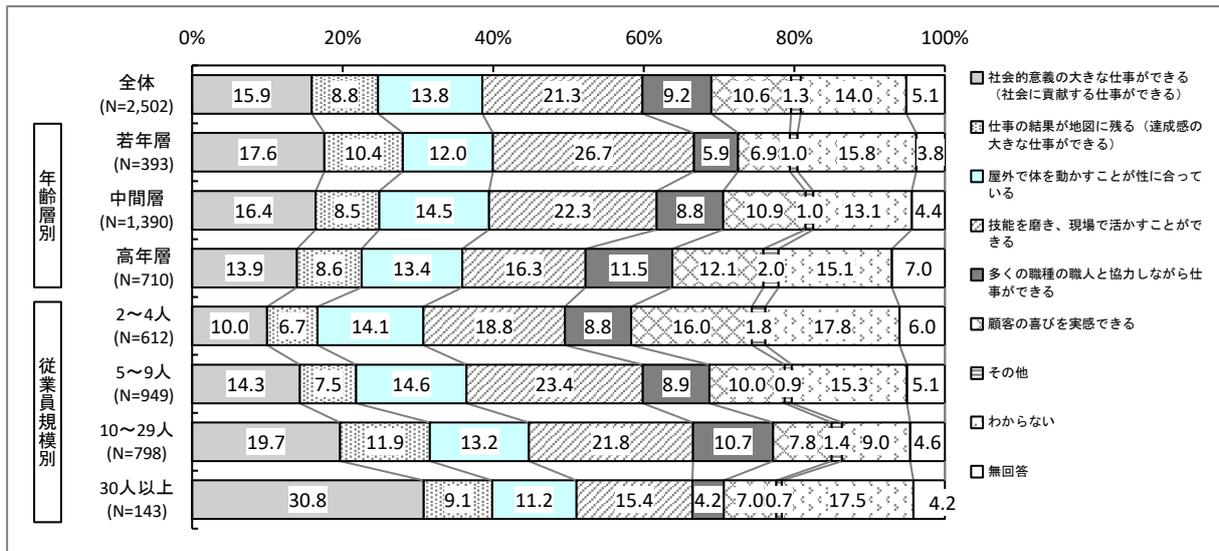
(4) 建設業で最も魅力を感じる点

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21.3%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15.9%、「わからない」が14.0%と続く。

年齢層別にみると、年齢層が低いほど「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）」「技能を磨き、現場で活かすことができる」が高く、「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」は低い。

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）」が高く、30人以上では他の区分より突出して高い。

【図表 70】 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 71-1）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、「どちらともいえない」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ところ、「①仕事の内容」が 4.14 ポイントと最も高く、以下、「②仕事の責任の大きさ」が 4.09 ポイント、「⑩雇用が安定していること」が 4.08 ポイントと続いた。

年齢層別にみると、若年層では「⑩雇用が安定していること」が、中間層と高年層では「①仕事の内容」が最も高い。

従業員規模別にみると、5～9 人と 10～29 人では「①仕事の内容」が、2～4 人では「②仕事の責任の大きさ」が、30 人以上では「③給料」が、それぞれ最も高い。

【図表 71-1】現段階での重視度

重視する項目	全年齢層 (N=2,502)	若年層 (N=393)	中間層 (N=1390)	高年層 (N=710)	
1 仕事の内容	4.14	4.09	4.15	4.12	
2 仕事の責任の大きさ	4.09	3.94	4.11	4.12	
3 給料	4.03	4.10	4.06	3.92	
4 勤務日数・時間	3.77	3.92	3.74	3.74	
5 残業の少なさ	3.50	3.62	3.48	3.48	
6 休暇の取りやすさ	3.70	3.87	3.69	3.64	
7 福利厚生	3.67	3.77	3.67	3.59	
8 能力や資格に対する評価	3.79	3.84	3.80	3.73	
9 自身の能力向上への支援	3.68	3.83	3.70	3.54	
10 職場の人間関係の良さ	4.00	4.11	4.00	3.94	
11 雇用が安定していること	4.08	4.18	4.09	4.02	
12 作業現場の衛生環境	3.78	3.84	3.77	3.75	
13 作業現場の安全管理	4.05	4.09	4.04	4.04	
重視する項目	全従業員規模 (N=2,502)	従業員数2~4人 (N=612)	従業員数5~9人 (N=949)	従業員数10~29人 (N=798)	従業員数30人以上 (N=143)
1 仕事の内容	4.14	4.04	4.12	4.22	4.19
2 仕事の責任の大きさ	4.09	4.05	4.06	4.16	4.02
3 給料	4.03	3.86	4.00	4.16	4.20
4 勤務日数・時間	3.77	3.67	3.73	3.86	3.95
5 残業の少なさ	3.50	3.42	3.52	3.53	3.59
6 休暇の取りやすさ	3.70	3.58	3.69	3.79	3.88
7 福利厚生	3.67	3.55	3.67	3.77	3.62
8 能力や資格に対する評価	3.79	3.63	3.75	3.94	3.85
9 自身の能力向上への支援	3.68	3.57	3.65	3.79	3.74
10 職場の人間関係の良さ	4.00	3.89	3.97	4.10	4.10
11 雇用が安定していること	4.08	3.91	4.08	4.20	4.17
12 作業現場の衛生環境	3.78	3.72	3.75	3.86	3.76
13 作業現場の安全管理	4.05	3.97	4.04	4.12	4.05

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

下表（図表 71-2）の 13 項目について、現在の会社での現段階での満足度を尋ねた。その結果に対し「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、「どちらともいえない」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ところ、「⑪雇用が安定していること」が 4.01 ポイントと最も高く、以下、「⑥休暇の取りやすさ」が 3.99 ポイント、「①仕事の内容」が 3.94 ポイントと続いた。

年齢層別にみると、若年層と中間層では「⑪雇用が安定していること」が、高年層では「⑥休暇の取りやすさ」と「⑪雇用が安定していること」が最も高い。

従業員規模別にみると、5～9 人、10～29 人、30 人以上では「⑪雇用が安定していること」が、2～4 人では「①仕事の内容」が最も高い。

【図表 71-2】現段階での満足度

満足している項目		全年齢層 (N=2,502)	若年層 (N=393)	中間層 (N=1390)	高年層 (N=710)	
1	仕事の内容	3.94	3.99	3.95	3.90	
2	仕事の責任の大きさ	3.91	3.91	3.94	3.87	
3	給料	3.61	3.73	3.60	3.55	
4	勤務日数・時間	3.76	3.89	3.73	3.73	
5	残業の少なさ	3.92	4.04	3.90	3.88	
6	休暇の取りやすさ	3.99	4.11	3.98	3.93	
7	福利厚生	3.85	4.02	3.85	3.77	
8	能力や資格に対する評価	3.77	3.91	3.76	3.71	
9	自身の能力向上への支援	3.78	4.03	3.78	3.64	
10	職場の人間関係の良さ	3.87	4.02	3.83	3.84	
11	雇用が安定していること	4.01	4.18	4.01	3.93	
12	作業現場の衛生環境	3.71	3.83	3.69	3.68	
13	作業現場の安全管理	3.86	4.00	3.84	3.81	
満足している項目		全従業員規模 (N=2,502)	従業員数2~4人 (N=612)	従業員数5~9人 (N=949)	従業員数10~29人 (N=798)	従業員数30人以上 (N=143)
1	仕事の内容	3.94	3.88	3.94	3.98	4.01
2	仕事の責任の大きさ	3.91	3.86	3.92	3.94	3.98
3	給料	3.61	3.51	3.60	3.68	3.65
4	勤務日数・時間	3.76	3.72	3.74	3.79	3.80
5	残業の少なさ	3.92	3.85	3.97	3.94	3.81
6	休暇の取りやすさ	3.99	3.85	4.03	4.02	4.06
7	福利厚生	3.85	3.73	3.90	3.89	3.87
8	能力や資格に対する評価	3.77	3.69	3.79	3.81	3.77
9	自身の能力向上への支援	3.78	3.67	3.80	3.83	3.85
10	職場の人間関係の良さ	3.87	3.80	3.92	3.86	3.85
11	雇用が安定していること	4.01	3.83	4.05	4.08	4.12
12	作業現場の衛生環境	3.71	3.65	3.75	3.70	3.77
13	作業現場の安全管理	3.86	3.77	3.90	3.87	3.89

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

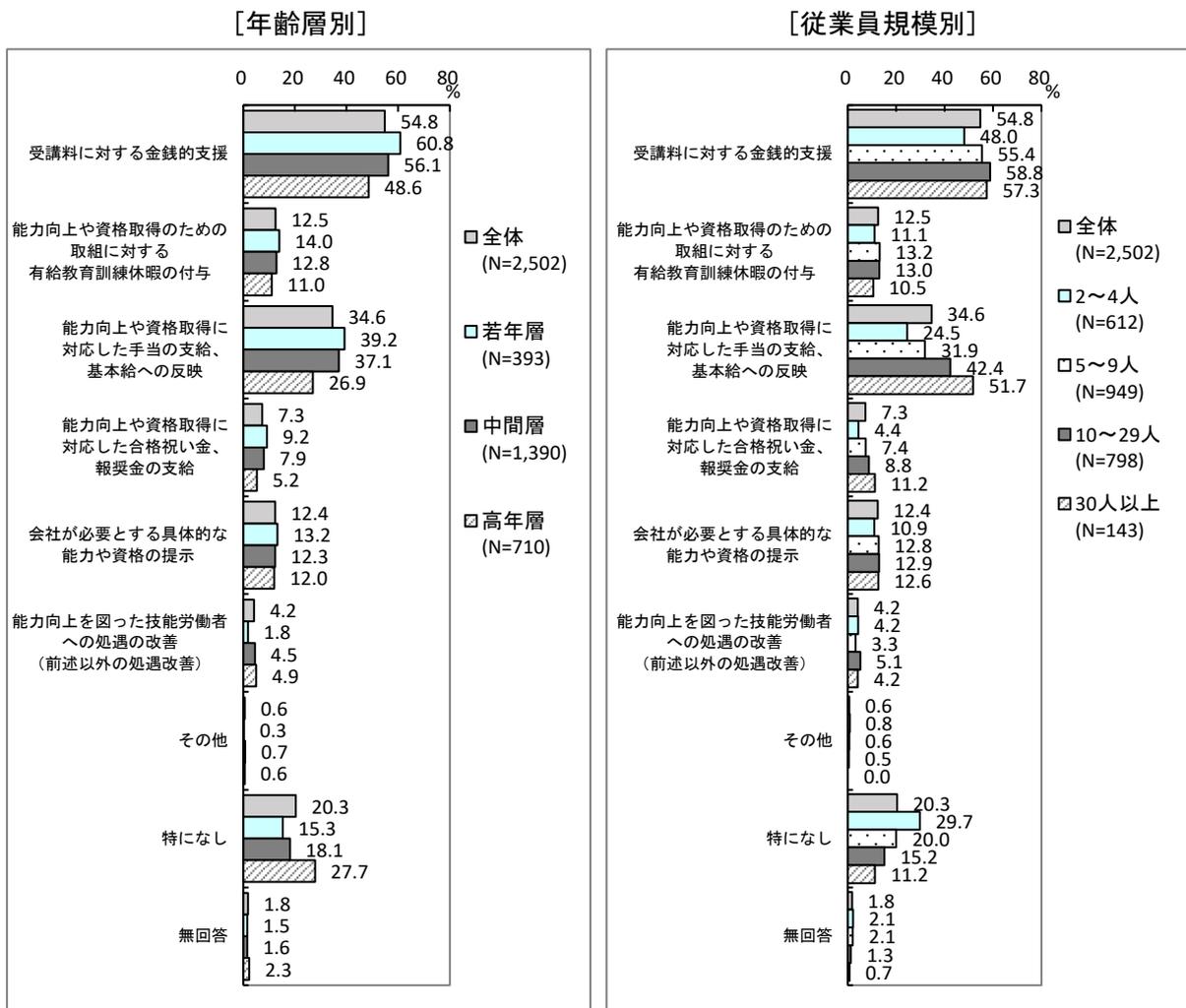
(1) 技能習得や知識習得のための取組に対する会社からの支援のうち、希望するもの

技能習得や知識習得のための取組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54.8%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34.6%、「能力向上や資格取得のための取組に対する有給教育訓練休暇の付与」が12.5%と続く。なお、「特になし」は20.3%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、年齢層が低いほどおおむねの項目が高い。

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」が最も高いが、2～4人では他の区分より低い。また、規模が大きいほど「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」が高く、「特になし」は低い。

【図表 72】 技能習得や知識習得のための取組に対する会社からの支援のうち、希望するもの



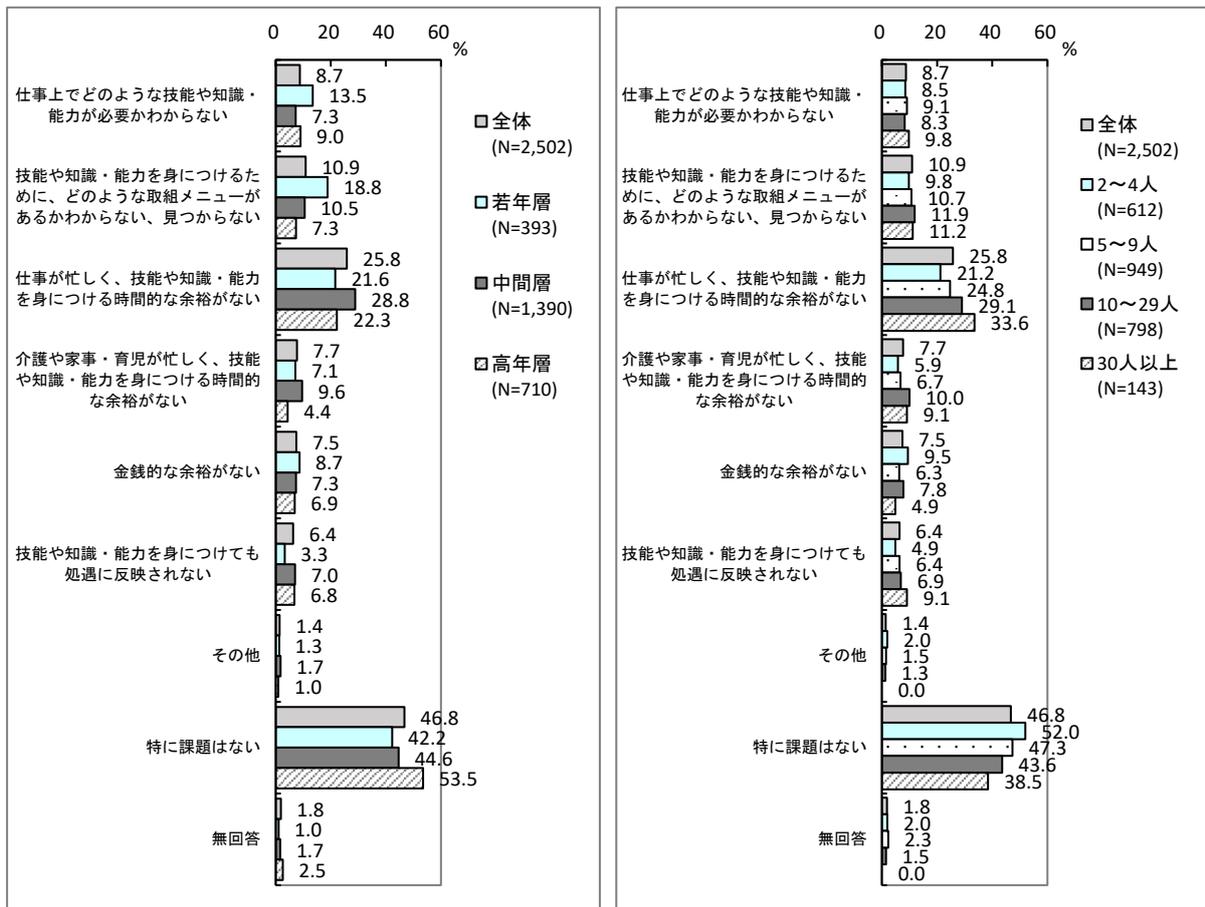
(2) 仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題

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46.8%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25.8%、「技能や知識・能力を身につけるために、どのような取組メニューがあるかわからない、見つからない」が10.9%と続く。

年齢層別にみると、年齢層が低いほど「技能や知識・能力を身につけるために、どのような取組メニューがあるかわからない、見つからない」「金銭的な余裕がない」が高い。また、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」、中間層では「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」がそれぞれ他の年齢層より高い。なお、高年層では「特に課題はない」が5割を超えて他の年齢層より高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「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」「技能や知識・能力を身につけても処遇に反映されない」が高く、「特に課題はない」は低い。

【図表 73】 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

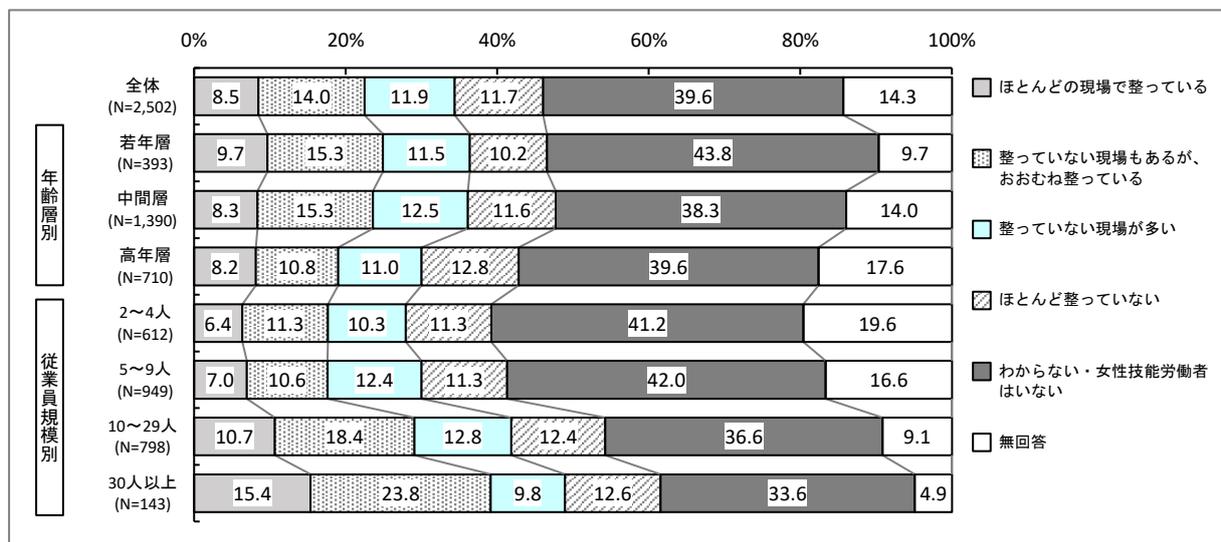
(1) 女性技能労働者が働くための、職場（現場）における女性用トイレや更衣室などの施設の整備状況

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の整備状況は、「わからない・女性技能労働者はいない」が39.6%と最も高く、以下、「整っていない現場もあるが、おおむね整っている」が14.0%、「整っていない現場が多い」が11.9%と続く。また、「無回答」が14.3%と高い。

年齢層別にみると、年齢層が上がるほど「無回答」が高いが、「無回答」を除くと年齢層による大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、おおむね規模が大きいくほど「ほとんどの現場で整っている」「整っていない現場もあるが、おおむね整っている」が高く、「わからない・女性技能労働者はいない」は低い。

【図表 74】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



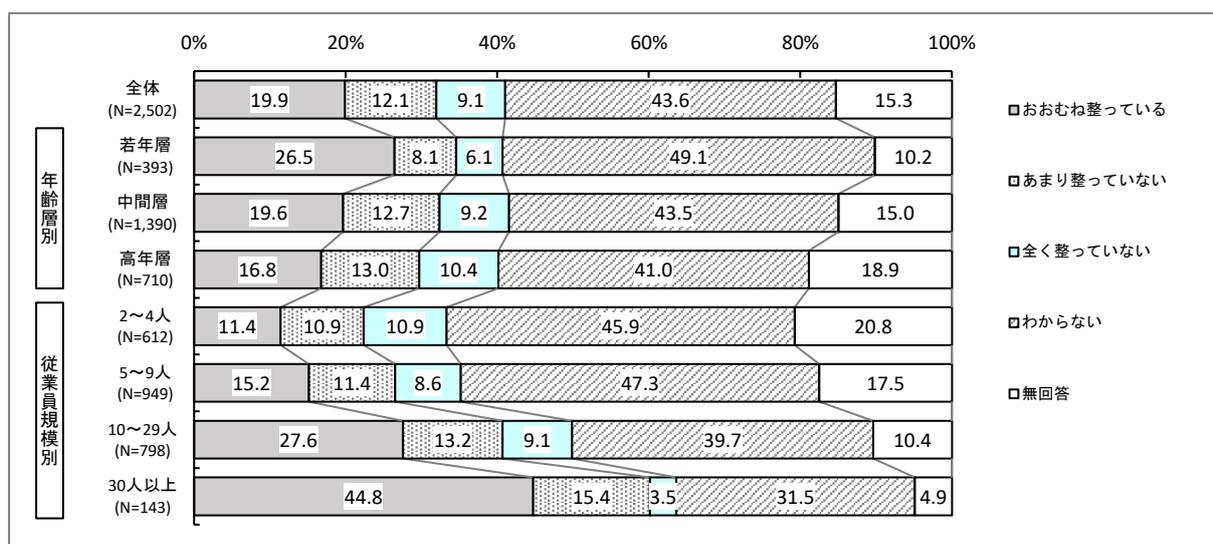
(2) 女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度（育児休業など）の整備状況

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（育児休業など）の整備状況は、「わからない」が43.6%と最も高く、以下、「おおむね整っている」が19.9%、「あまり整っていない」が12.1%と続く。また、「無回答」が15.3%と高い。

年齢層別にみると、年齢層が低いほど「おおむね整っている」が高く、「あまり整っていない」「全く整っていない」は低い。また、年齢層が高いほど「無回答」が高い。

従業員規模別にみると、おおむね規模が大きいほど「おおむね整っている」「あまり整っていない」が高く、「全く整っていない」「わからない」は低い。また、規模が小さいほど「無回答」が高く、2～4人では2割を超えている。

【図表 75】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（育児休業など）の整備状況



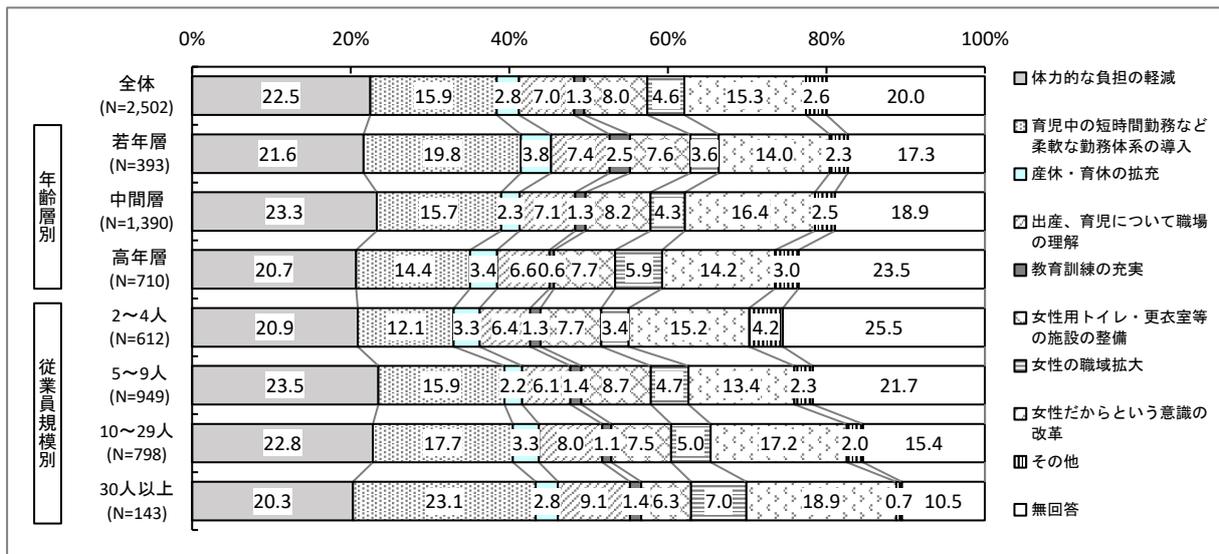
(3) 女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うこと

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、「体力的な負担の軽減」が22.5%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15.9%、「女性だからという意識の改革」が15.3%と続く。また、「無回答」が20.0%と高い。

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。若年層では「育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入」が他の年齢層より高い。また、年齢層が上がるほど「無回答」が高く、高年層では2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「育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入」が高い。また、規模が小さいほど「無回答」が高く、2～4人と5～9人では2割を超えている。

【図表 76】 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

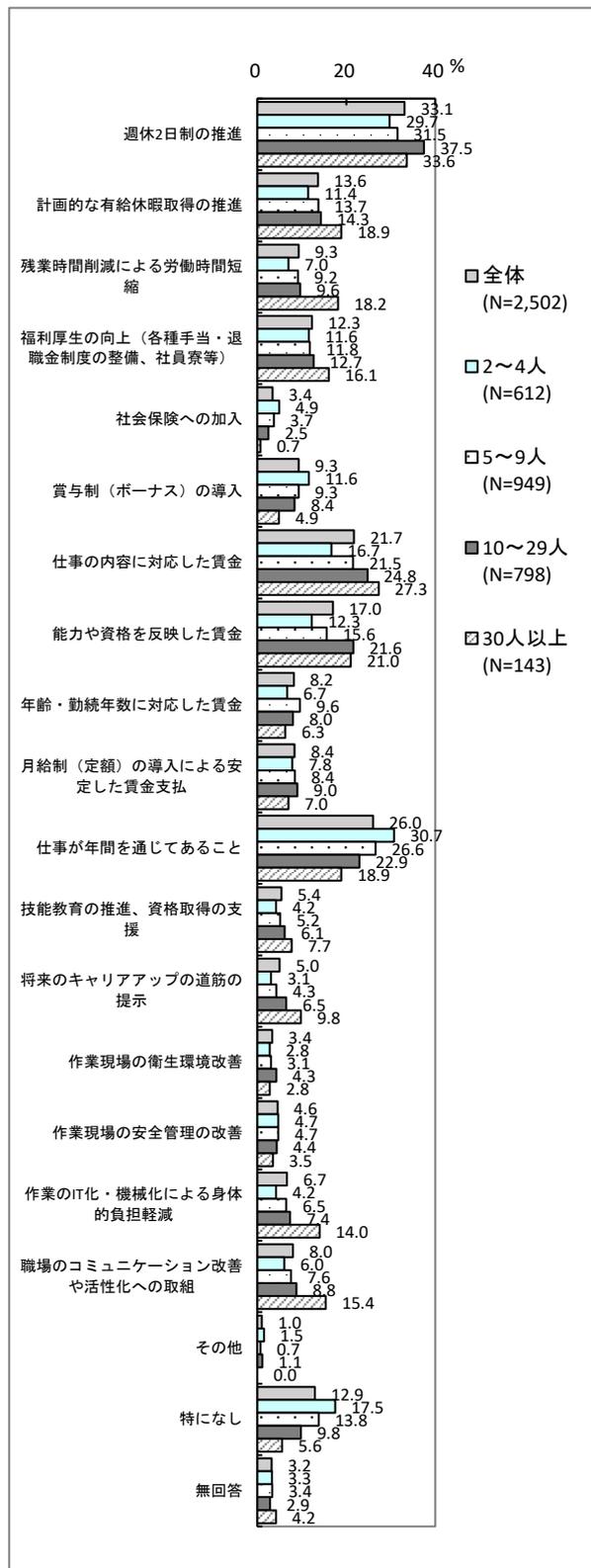
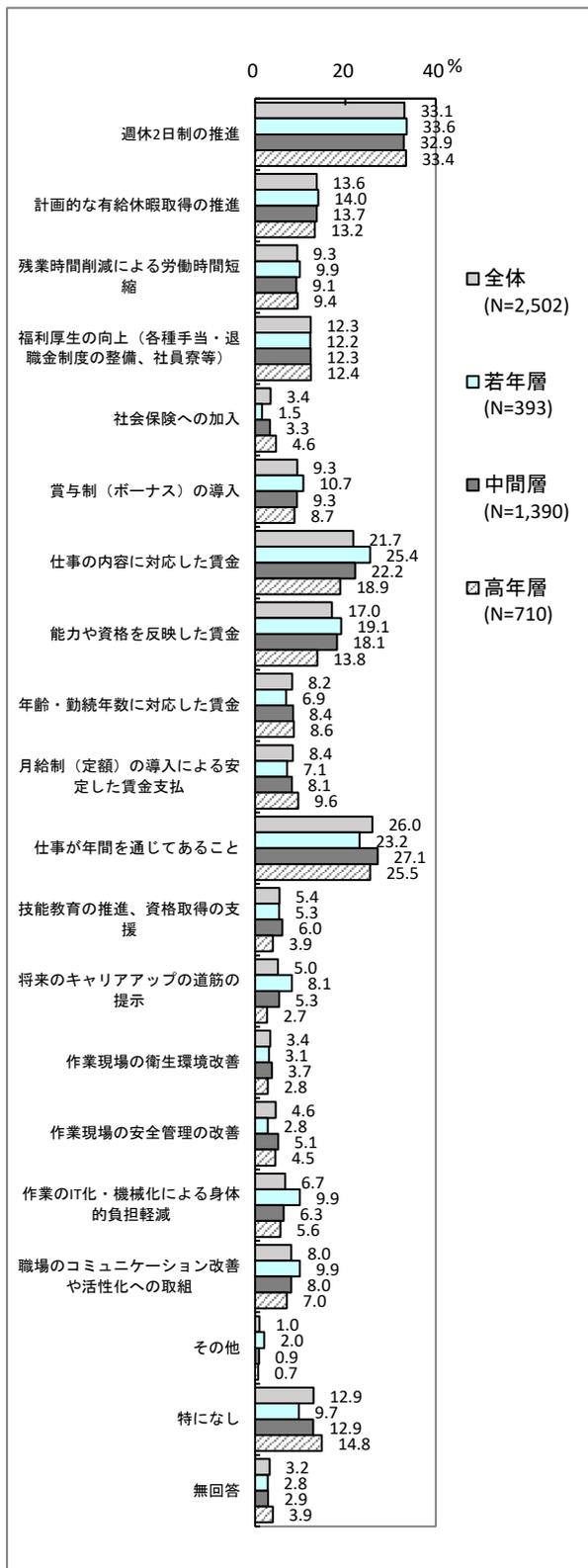
(1) 今後、建設業で働き続けるために企業に求めること

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33.1%と最も高く、以下、「仕事が年間を通じてあること」が26.0%、「仕事の内容に対応した賃金」が21.7%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「週休2日制の推進」が最も高い。年齢層が低いほど「賞与制（ボーナス）の導入」「仕事の内容に対応した賃金」「能力や資格を反映した賃金」「将来のキャリアアップの道筋の提示」「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組」が高く、「特になし」は低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「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」「福利厚生の上昇（各種手当・退職金制度の整備、社員寮等）」「仕事の内容に対応した賃金」「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組」が高く、「社会保険への加入」「賞与制（ボーナス）の導入」「仕事が年間を通じてあること」「特になし」は低い。

【図表 77】 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]



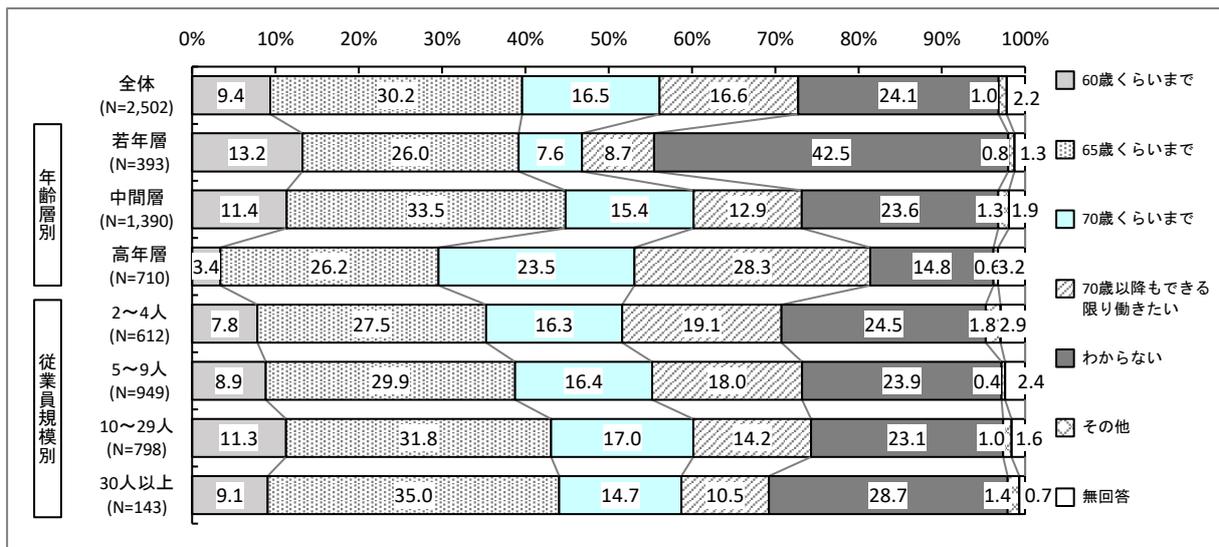
(2) 建設業で働き続けたい年齢

建設業界で何歳まで働きたいかは、「65歳くらいまで」が30.2%と最も高く、以下、「わからない」が24.1%、「70歳以降もできる限り働きたい」が16.6%と続く。

年齢層別にみると、若年層では「わからない」が、中間層では「65歳くらいまで」が、高年層では「70歳以降もできる限り働きたい」が最も高い。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」が高く、「60歳くらいまで」「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、更に規模が大きいほど高い。また、規模が小さいほど「70歳以降もできる限り働きたい」が高い。

【図表 78】 建設業で働き続けたい年齢



G. 将来の建設業を支える担い手の確保に関する事項

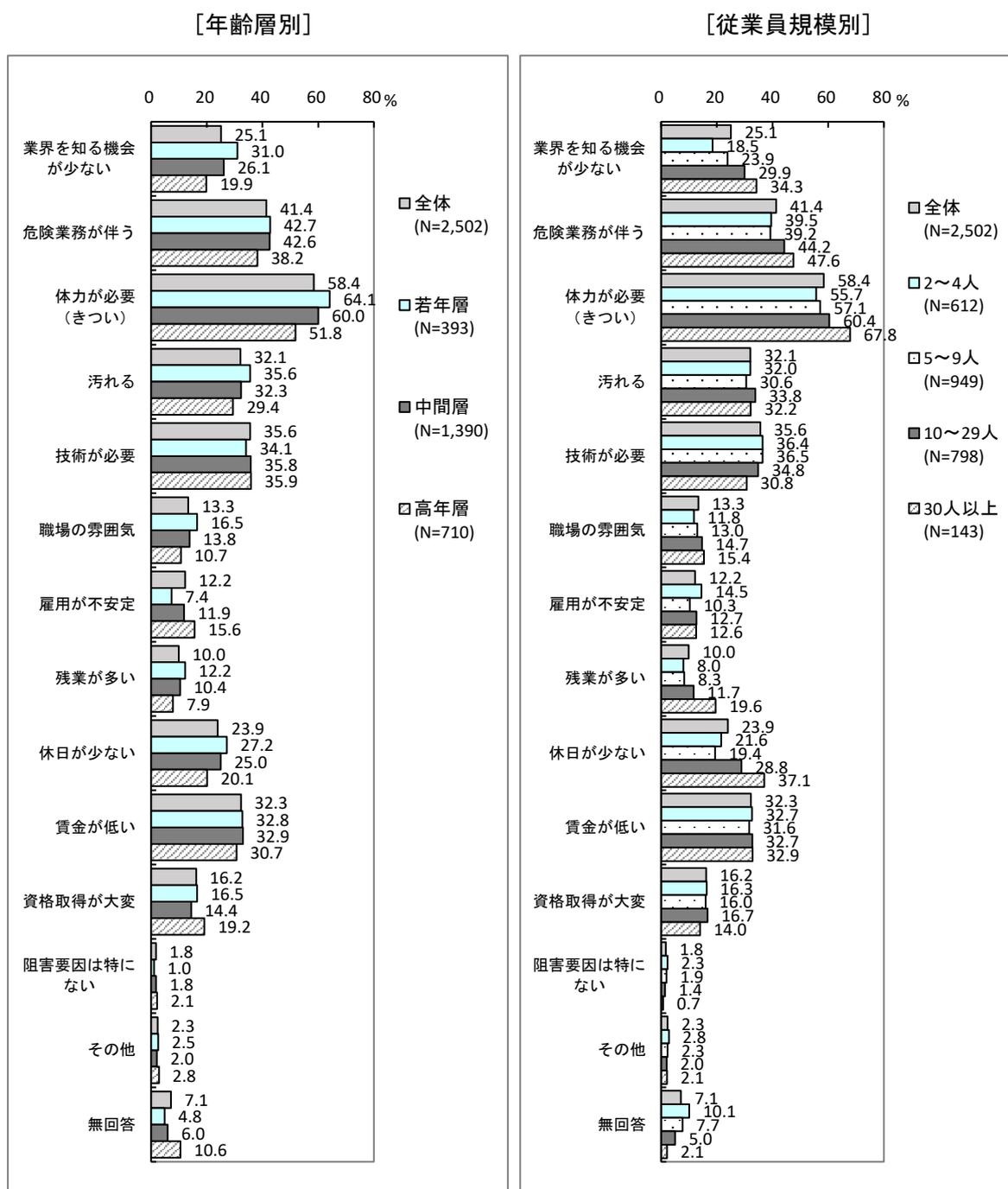
(1) 担い手の確保を阻害すると考えられる要因

担い手の確保を阻害すると考えられる要因は、「体力が必要（きつい）」が 58.4%と最も高く、以下、「危険業務が伴う」が 41.4%、「技術が必要」が 35.6%と続く。

年齢層別にみると、年齢層が低いほど「業界を知る機会が少ない」「体力が必要（きつい）」「汚れる」「職場の雰囲気」「残業が多い」「休日が少ない」が高く、「雇用が不安定」は低い。

従業員規模別にみると、おおむね規模が大きいくほど「業界を知る機会が少ない」「危険業務が伴う」「体力が必要（きつい）」「職場の雰囲気」「残業が多い」「休日が少ない」が高い。

【図表 79】担い手の確保を阻害すると考えられる要因



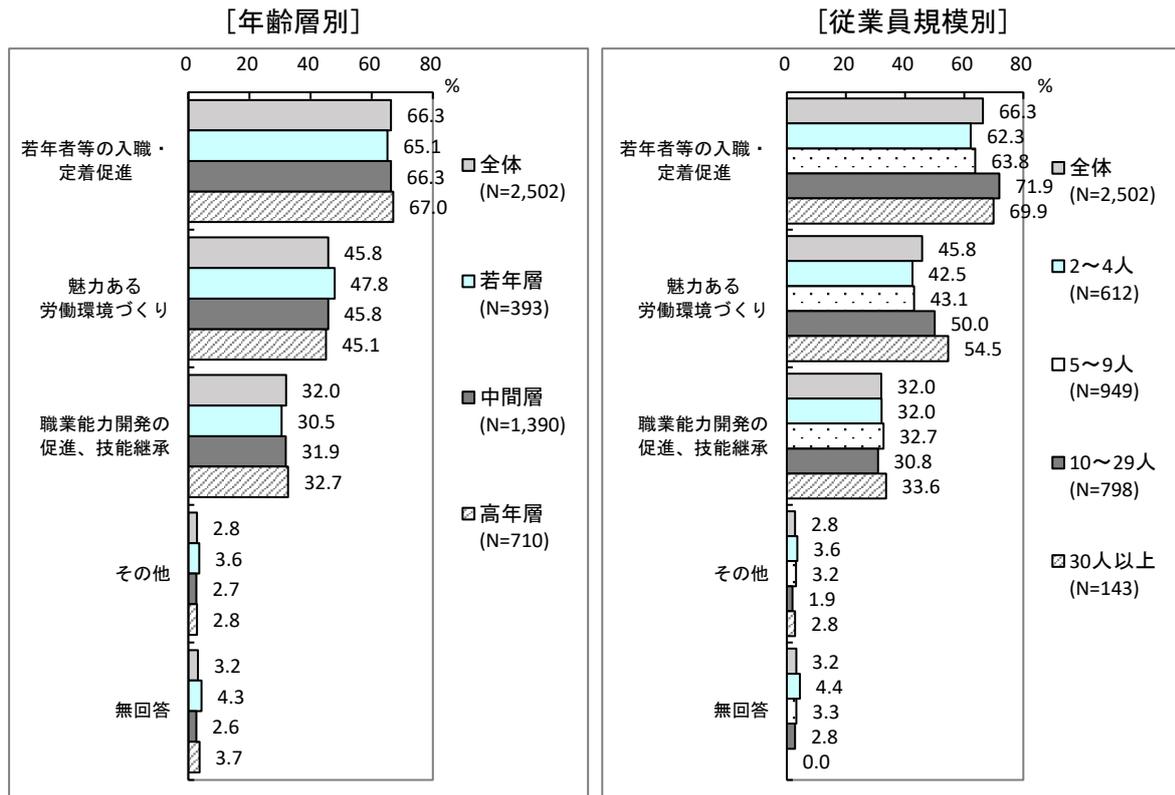
(2) 担い手の確保に向けて必要な国の取組

担い手の確保に向けて必要な国の取組は、「若年者等の入職・定着促進」が66.3%と最も高く、以下、「魅力ある労働環境づくり」が45.8%、「職業能力開発の促進、技能継承」が32.0%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「若年者等の入職・定着促進」が最も高く、年齢層で大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、全区分で「若年者等の入職・定着促進」が最も高い。また、規模が大きいほど「魅力ある労働環境づくり」が高い。

【図表 80】 担い手の確保に向けて必要な国の取組



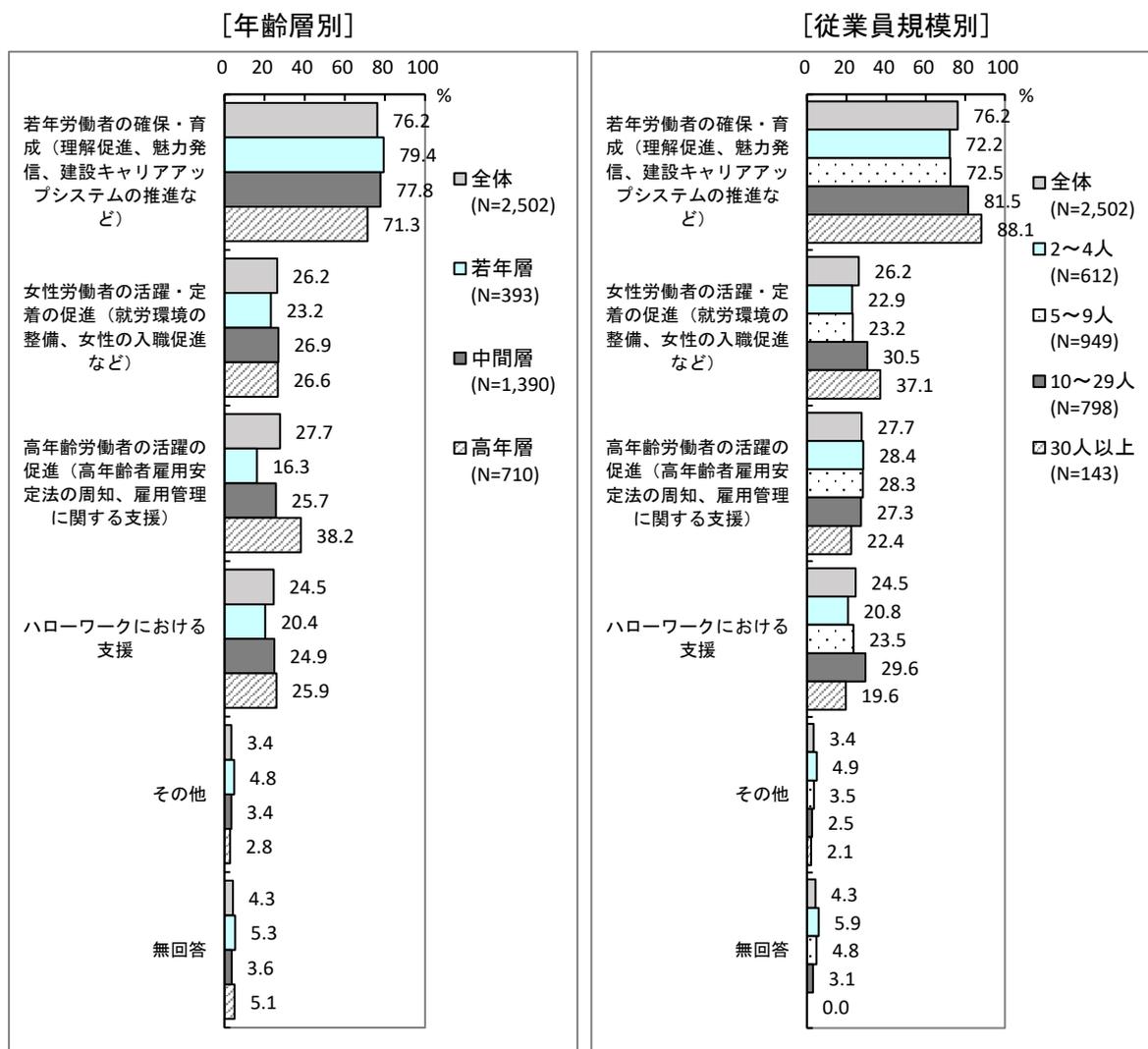
(3) 若年者等の入職・定着を促進するために必要な国の取組

若年者等の入職・定着を促進するために必要な国の取組は、「若年労働者の確保・育成（理解促進、魅力発信、建設キャリアアップシステムの推進など）」が76.2%と最も高く、以下、「高年齢労働者の活躍の促進（高年齢者雇用安定法の周知、雇用管理に関する支援）」が27.7%、「女性労働者の活躍・定着の促進（就労環境の整備、女性の入職促進など）」が26.2%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「若年労働者の確保・育成（理解促進、魅力発信、建設キャリアアップシステムの推進など）」が最も高い。また、年齢層が高いほど「高年齢労働者の活躍の促進（高年齢者雇用安定法の周知、雇用管理に関する支援）」「ハローワークにおける支援」が高い。

従業員規模別にみると、全区分で「若年労働者の確保・育成（理解促進、魅力発信、建設キャリアアップシステムの推進など）」が最も高く、更に規模が大きいほど高い。また、規模が大きいほど「女性労働者の活躍・定着の促進（就労環境の整備、女性の入職促進など）」が高い。

【図表 81】 若年者等の入職・定着を促進するために必要な国の取組



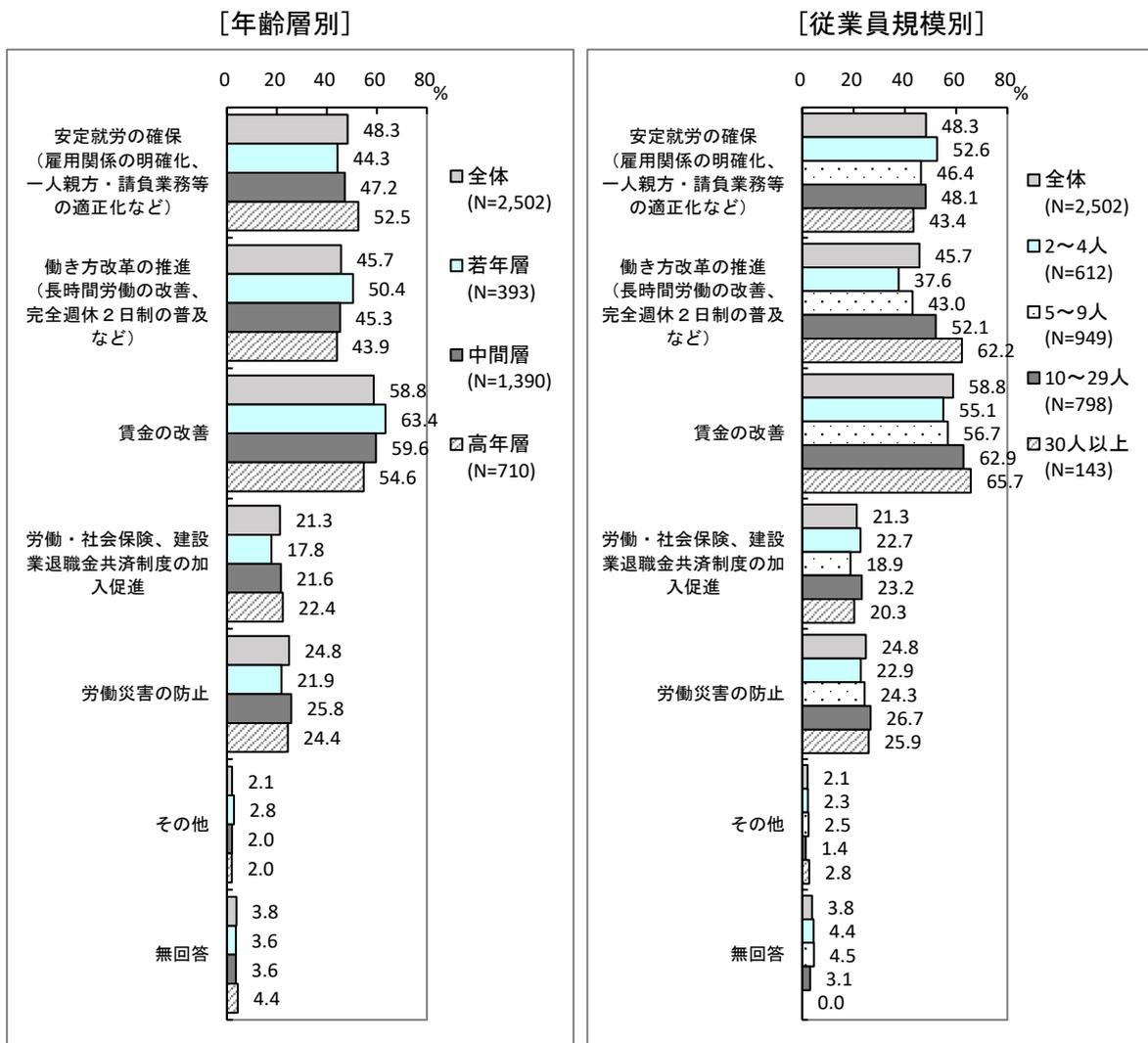
(4) 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組

魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組は、「賃金の改善」が58.8%と最も高く、以下、「安定就労の確保（雇用関係の明確化、一人親方・請負業務等の適正化など）」が48.3%、「働き方改革の推進（長時間労働の改善、完全週休2日制の普及など）」が45.7%と続く。

年齢層別にみると、年齢層が低いほど「働き方改革の推進（長時間労働の改善、完全週休2日制の普及など）」「賃金の改善」が高く、「安定就労の確保（雇用関係の明確化、一人親方・請負業務等の適正化など）」「労働・社会保険、建設業退職金共済制度の加入促進」は低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「働き方改革の推進（長時間労働の改善、完全週休2日制の普及など）」「賃金の改善」が高い。また、2~4人では「安定就労の確保（雇用関係の明確化、一人親方・請負業務等の適正化など）」が他の区分よりやや高い。

【図表 82】 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組



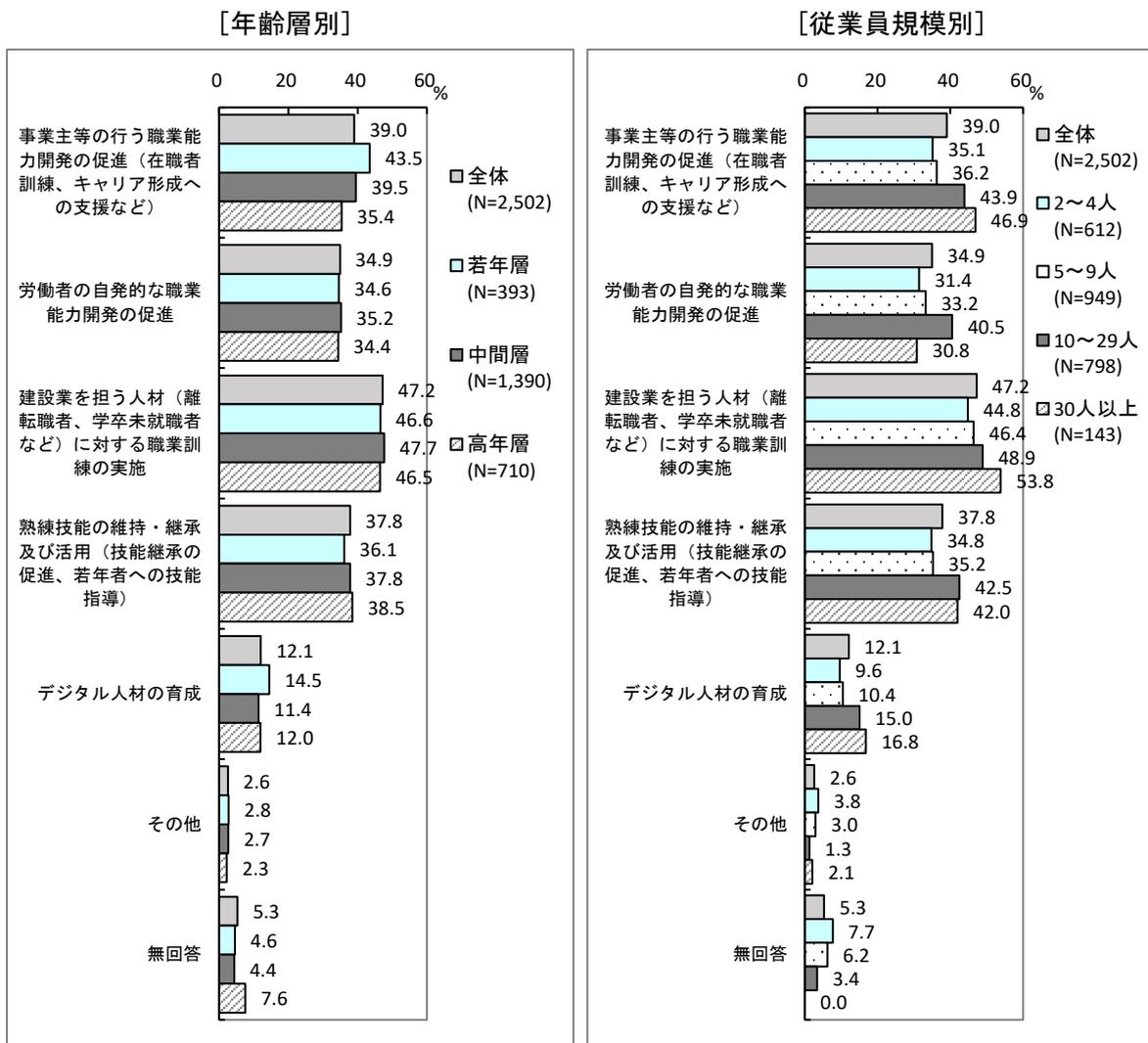
(5) 職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組

職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組は、「建設業を担う人材（離転職者、学卒未就職者など）に対する職業訓練の実施」が47.2%と最も高く、以下、「事業主等の行う職業能力開発の促進（在職者訓練、キャリア形成への支援など）」が39.0%、「熟練技能の維持・継承及び活用（技能継承の促進、若年者への技能指導）」が37.8%と続く。

年齢層別にみると、年齢層が低いほど「事業主等の行う職業能力開発の促進（在職者訓練、キャリア形成への支援など）」が高く、「熟練技能の維持・継承及び活用（技能継承の促進、若年者への技能指導）」は低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「事業主等の行う職業能力開発の促進（在職者訓練、キャリア形成への支援など）」「建設業を担う人材（離転職者、学卒未就職者など）に対する職業訓練の実施」「デジタル人材の育成」が高い。また、10～29人では「労働者の自発的な職業能力開発の促進」が他の区分より高い。

【図表 83】 職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組



H. 建設キャリアアップシステムに関する事項

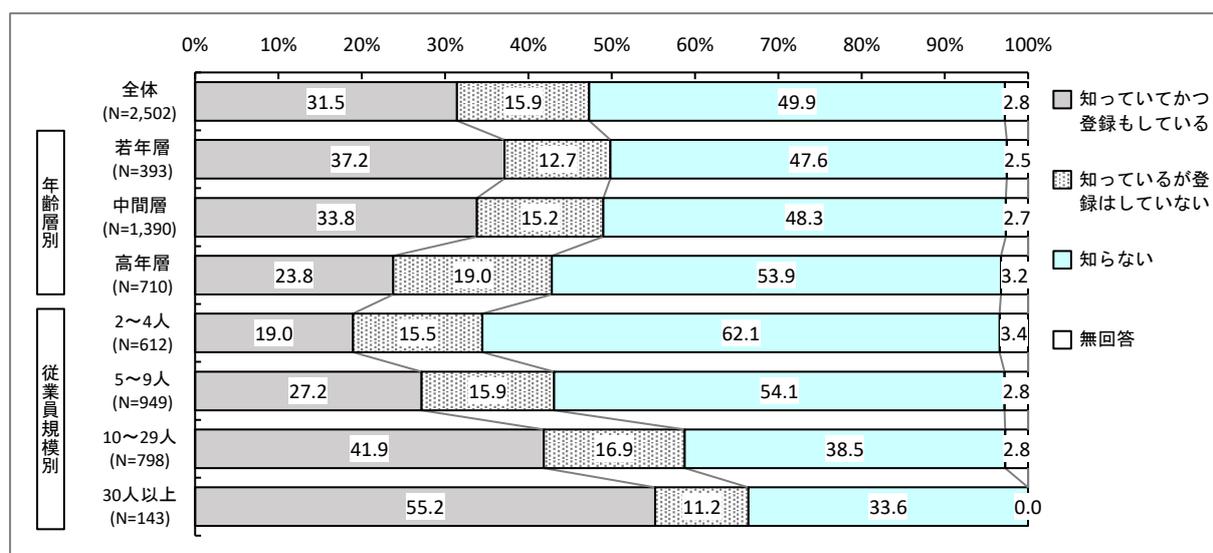
(1) 建設キャリアアップシステムの認知状況

建設キャリアアップシステムの認知状況は、「知らない」が49.9%と最も高く、以下、「知っているかつ登録もしている」が31.5%、「知っているが登録はしていない」が15.9%となっている。

年齢層別にみると、高年層では「知っているが登録はしていない」「知らない」が他の年齢層より高く、「知っているかつ登録もしている」は低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「知っているかつ登録もしている」が高く、「知らない」は低い。

【図表 84】建設キャリアアップシステムの認知状況



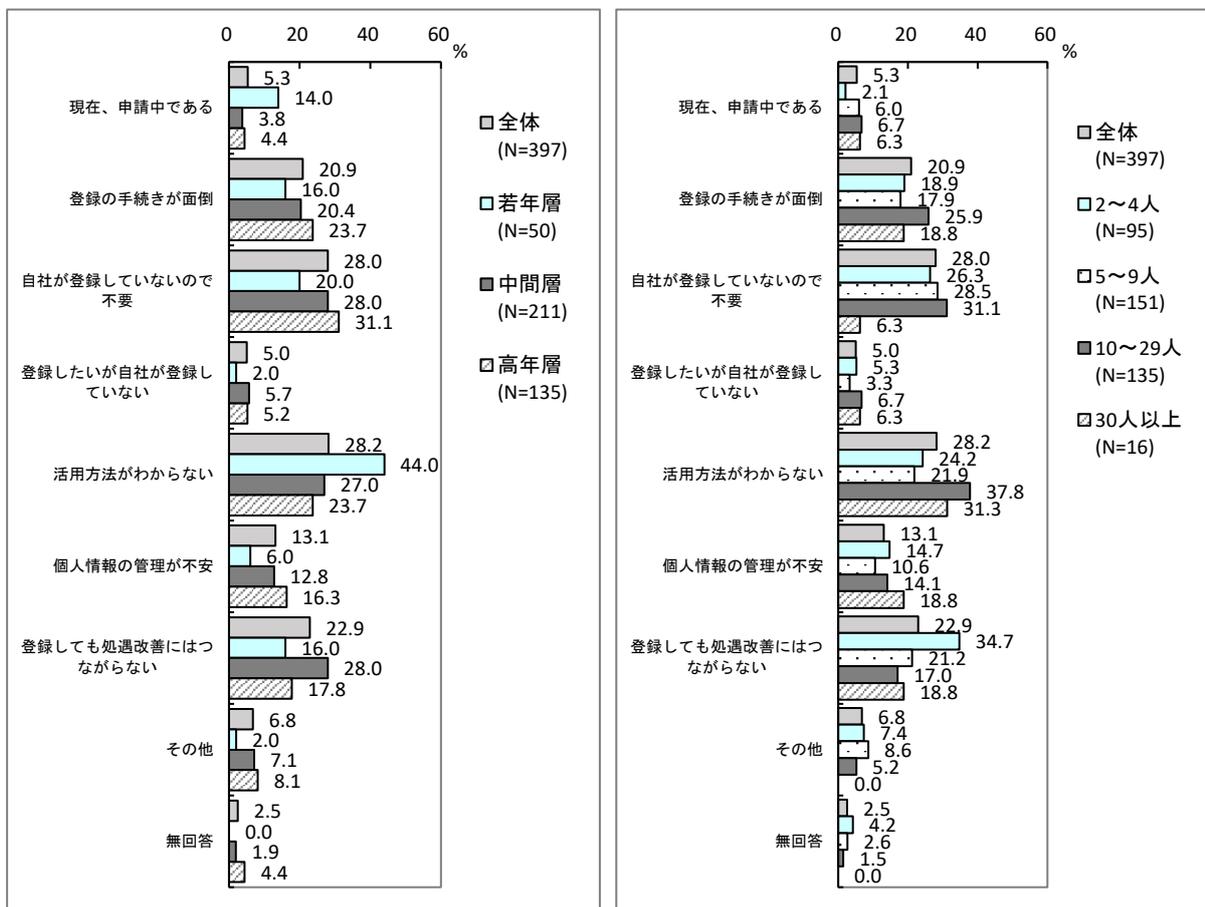
(2) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

建設キャリアアップシステムに登録していない理由は、「活用方法がわからない」が28.2%と最も高く、以下、「自社に登録していないので不要」が28.0%、「登録しても処遇改善にはつながらない」が22.9%と続く。

年齢層別にみると、年齢層が高いほど「登録の手続きが面倒」「自社に登録していないので不要」「個人情報の管理が不安」が高い。また、若年層では「現在、申請中である」と「活用方法がわからない」、中間層では「登録しても処遇改善にはつながらない」が、それぞれ他の年齢層より突出して高い。

従業員規模別にみると、2～4人では「登録しても処遇改善にはつながらない」が、5～9人では「自社に登録していないので不要」が、10～29人と30人以上では「活用方法がわからない」が、それぞれ最も高い。また、10～29人では「登録の手続きが面倒」が他の区分より高い。

【図表 85】建設キャリアアップシステムに登録していない理由
[年齢層別] [従業員規模別]



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、「『将来の建設業を支える担い手の確保』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.「将来の建設業を支える担い手の確保に関する現状」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

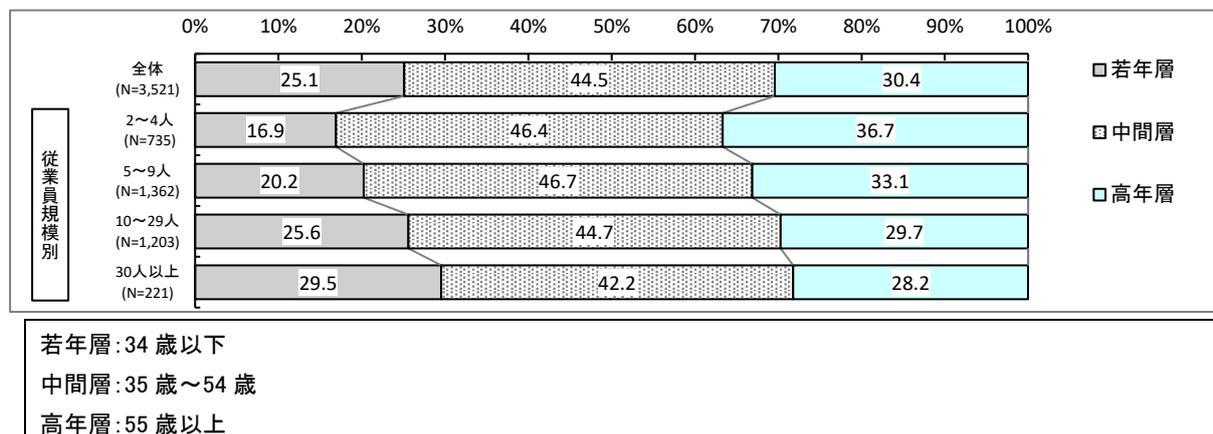
- 建設技能労働者に占める高年層の割合は全体では3割強となっており、従業員規模が小さいほど割合が高くなっている。
- 若年技能労働者の不足感は従業員数規模が大きいほど割合が高い。
- 若年技能労働者を採用できていないと回答した割合は従業員数5人以上で約7割と高い。
- 「常用の若年技能労働者の採用を考えていない」と回答した割合は従業員数4人以下の企業では3割以上と、従業員数5人以上の企業よりも高くなっている。
- 常用の技能労働者に占める若年層の割合が高い企業は、若年層の割合が低い企業よりも若年技能労働者を採用できている割合が高い。反対に常用の技能労働者に占める高年層(65歳以上)の割合が高い企業は、若年技能労働者を採用できていない割合が高い。
- 若年技能労働者の定着状況は、従業員規模が大きいほど割合が高い。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、令和5年度調査との比較では、採用状況については「採用したいと考えていない」が高くなっており、定着状況については「常用の若年技能労働者がいない」が高くなっている。

1. 建設技能労働者の年齢区分

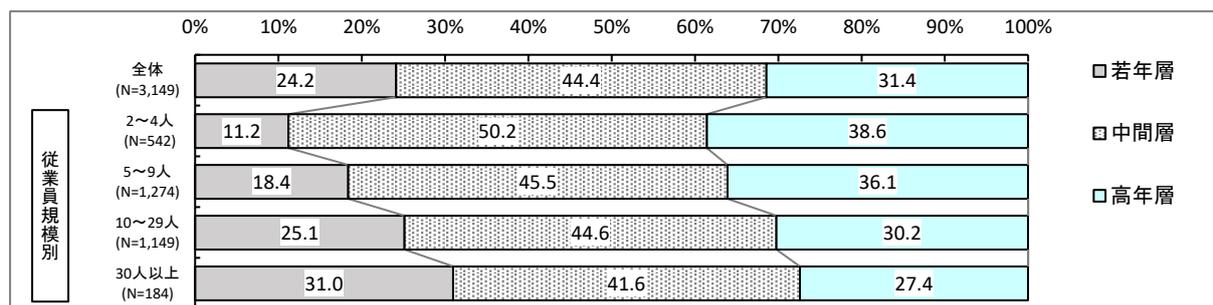
企業人事労務担当者によると、従業員規模が小さいほど高年層の割合が高く、若年層の割合が低い。

前回の令和5年度調査の結果と比較すると、2~4人でやや若年層の割合が高く、中間層の割合が低くなっているが、全体の割合に大きな変化はみられなかった。

【図表(1)】建設技能労働者の年齢区分
 (〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)



[参考] 【図表(1)】の令和5年度における調査結果



2. 若年技能労働者の確保・定着の状況

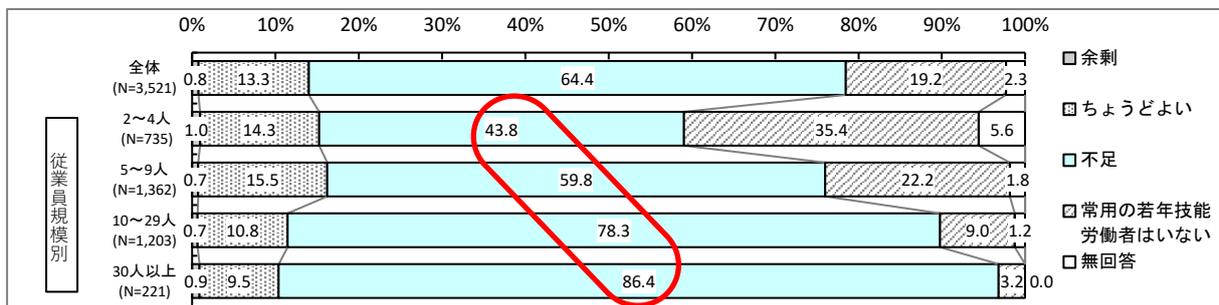
① 過不足感

企業人事労務担当者によると、従業員規模が大きいほど若年技能労働者の不足感が強い。

前回の令和5年度調査の結果と比較すると、従業員規模が小さいほど、選択肢に追加した「常用の若年技能労働者はいない」に「不足」の割合が移っている。

この「常用の若年技能労働者はいない」を従業員規模別に若年技能労働者の採用状況に対してみると、規模が小さいほど「採用したいと考えていない」の割合が高くなる。このことから、常用の技能労働者がいない企業の中には規模が小さいほど、採用の意図そのものを持っていない場合が含まれていることがみてとれる。

【図表(2-1)】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)

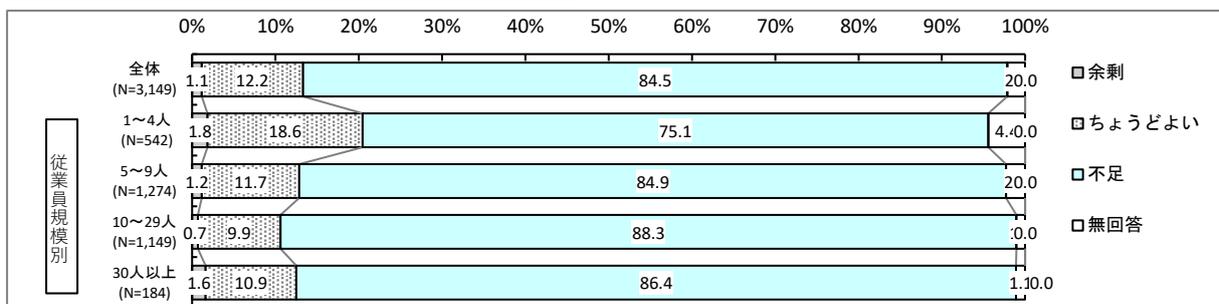


※若年技能労働者の過不足感について「余剰/やや余剰」と回答した企業は『余剰』、「やや不足/不足」と回答した企業は『不足』と表記している。

※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。

【参考】【図表(2-1)】の令和5年度における調査結果



【図表(2-2)】若年技能労働者の採用状況に対する過不足感（常用の若年技能労働者はいない）

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

	N	常用の若年技能労働者の採用状況			
		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	
者の過不足感別(常用の若年技能労働者はいない)	全体	674	1.0	64.4	34.6
	2~4人	259	2.3	48.3	49.4
	5~9人	301	0.3	70.4	29.2
	10~29人	107	0.0	85.0	15.0
	30人以上	7	0.0	85.7	14.3

また、若年技能労働者の過不足感を常用の技能労働者の過不足感別にみると、常用の技能労働者が不足していると回答した企業のほとんどは、若年技能労働者も不足していると回答している。また、常用の技能労働者が余剰と回答している企業であっても、約5割は若年技能労働者が不足していると回答している。このことから、若年技能労働者の不足感は常用の技能労働者の不足感の中でも特に強いものであることがみてとれる。

【図表(3)】若年技能労働者の過不足感に対する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・常用技能労働者の過不足感別)

		全体	常用の若年技能労働者の過不足感			
			余剰	ちょうどよい	不足	
全体	N	2,719	27	452	2,240	
	%	100.0	1.0	16.6	82.4	
過不足感別	常用の技能労働者は余剰	N	44	13	10	21
		%	100.0	29.5	22.7	47.7
	常用の技能労働者はちょうどいい	N	570	5	348	217
		%	100.0	0.9	61.1	38.1
	常用の技能労働者は不足	N	2,105	9	94	2,002
		%	100.0	0.4	4.5	95.1

※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

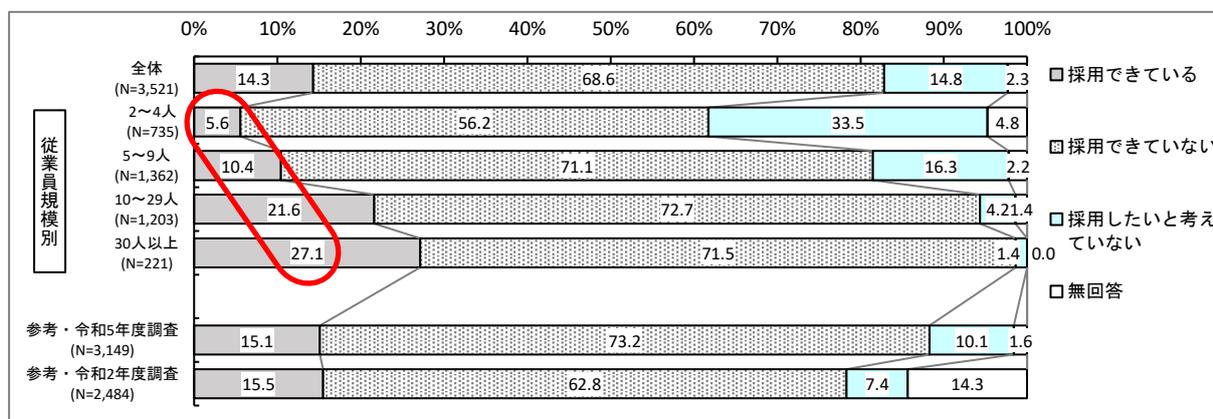
② 採用状況

企業人事労務担当者によると、5人以上の従業員規模では7割以上が若年技能労働者を「採用できていない」となっている。従業員数2~4人の企業は「採用できていない」が他の従業員規模より低いが、反対に「採用したいと考えていない」の割合が3割以上と他の従業員規模よりも高い。

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2~4人の企業と30人以上の企業を比較すると21.5ポイントの差がある。

【図表(4)】従業員規模別の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)



※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。

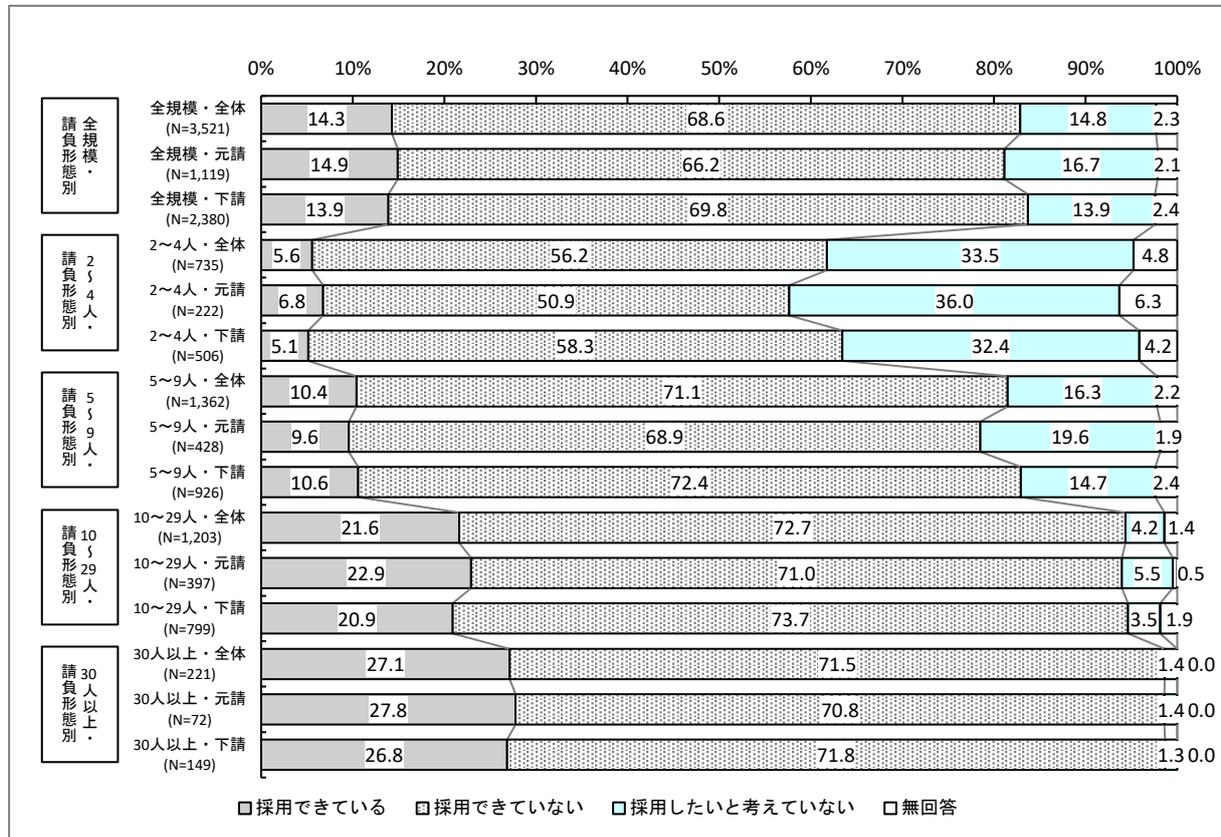
※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

※直近3年の状況について確認している。

なお、企業の請負形態別でも確認をしてみたところ、全従業員規模で元請の方が下請よりも「採用したいと考えていない」の割合が高くなっている。

【図表(5)】従業員規模別・請負形態別の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)



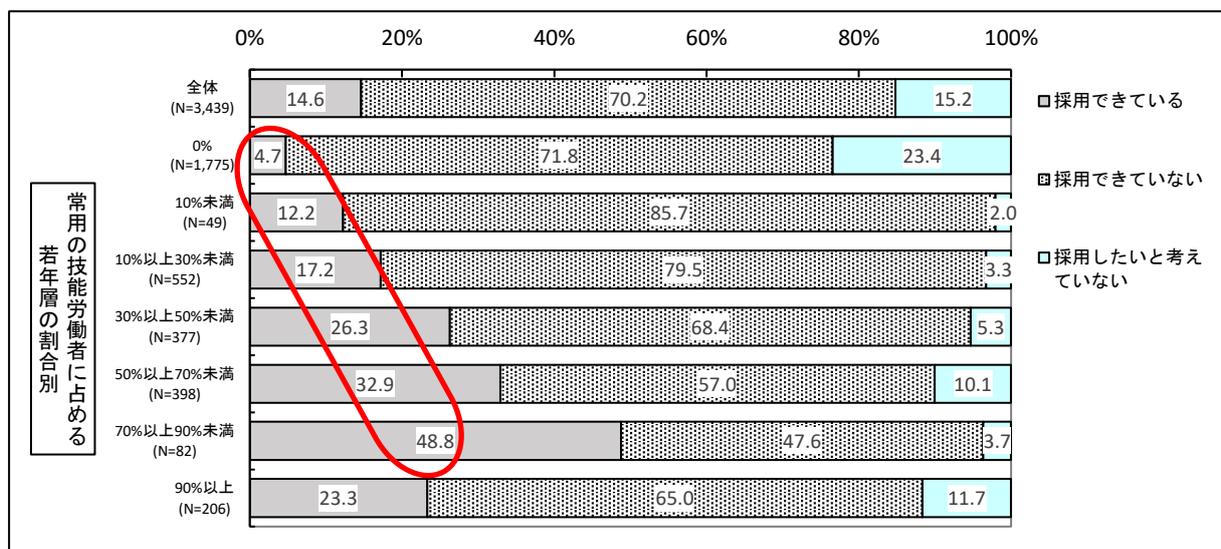
※若年技能労働者の採用について「ほぼ採用できている/どちらかというと採用できている」と回答した企業は『採用できている』、「あまり採用できていない/採用できていない」と回答した企業は『採用できていない』と表記している。

※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。

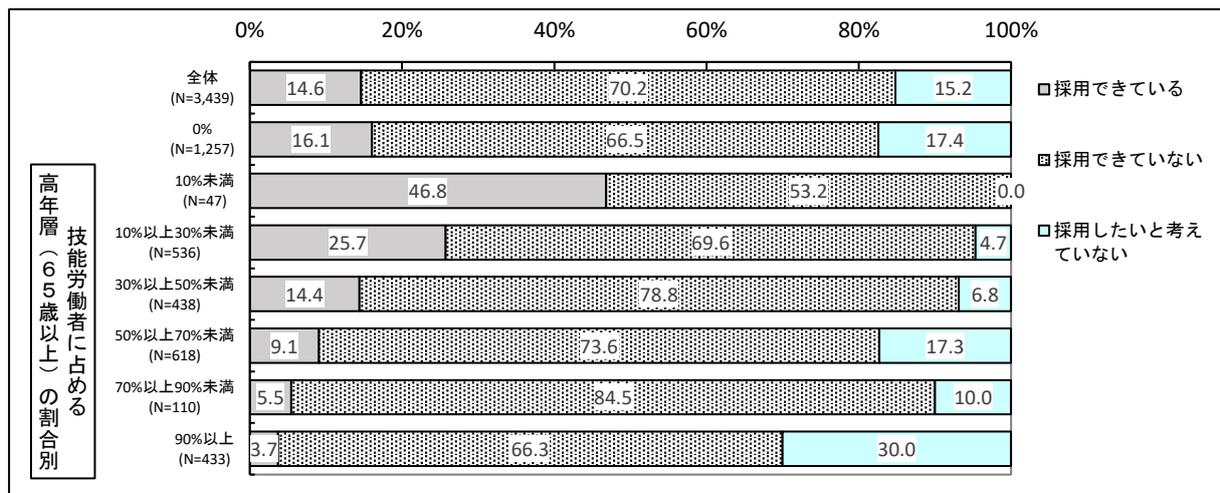
若年技能労働者の採用状況を常用の技能労働者に占める若年層の割合別にみると、0%（常用の若年技能労働者はいない）と90%以上を除いて、若年層の割合が高くなるほど、「採用できている」が高く、「採用できていない」が低い。しかし、70%以上90%未満であっても「採用できている」が「採用できていない」を微差で上回っている程度であり、技能労働者に占める若年層の割合が高い企業であっても、若年技能労働者を採用できていない認識が強いことがみてとれる。また、技能労働者に占める若年層の割合が0%（常用の若年技能労働者はいない）の企業の「採用したいと考えていない」は2割強と他の区分より突出して高いが、「採用できていない」は7割を超えており、若年技能労働者が在籍していない企業であっても、多くは若年技能労働者を採用する意図がないわけではないことがみてとれる。

【図表(6)】若年技能労働者の採用状況に対する技能労働者に占める若年層の割合
 ([企業調査] 企業人事労務担当者の回答・若年層の割合別)



若年技能労働者の採用状況を常用の技能労働者に占める高年層(65歳以上)の割合別にみると、0% (常用の高年層技能労働者はいない)を除いて、高年層(65歳以上)の割合が高くなるほど、おおむね「採用できていない」が高く、「採用できている」が低い。全体として「採用できていない」が過半であることは変わらないが、高年層(65歳以上)の割合が高い企業ほど、若年技能労働者を採用できていない認識が強いことがみてとれる。また、90%以上は「採用したいと考えていない」が3割と突出して高いが、「採用できていない」も6割以上と高い。90%以上の企業の8割は技能労働者が1人か2人の企業だが、そうした小規模の企業であっても若年技能労働者を採用する意図がないわけではないことがみてとれる。

【図表(7)】若年技能労働者の採用状況に対する技能労働者に占める高年層(65歳以上)の割合
〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・高年層の割合別



若年技能労働者の募集方法としては「公共職業安定所（ハローワーク）を通して確保を図る」が最も高く、特に30人以上では7割を超え、2～4人とは41.7ポイントの差がある。「公共職業安定所（ハローワーク）を通して確保を図る」の他に、「学校、専門学校、職業訓練校等を通して働きかける」「自社のHPに採用情報を掲載する」「民間の就職・転職サイトを利用する」は規模が大きいほど高い。規模が大きいほど若年技能労働者を採用できている傾向から、これらの募集方法が有効とみることができる。

また、若年技能労働者の採用状況を若年技能労働者の募集方法別にみると、「学校、専門学校、職業訓練校等を通して働きかける」の「採用できている」が他の募集方法よりもやや高く、教育機関との連携が若年技能労働者の採用に影響力をもっていることがみてとれる。

【図表(8-1)】若年技能労働者の募集方法（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

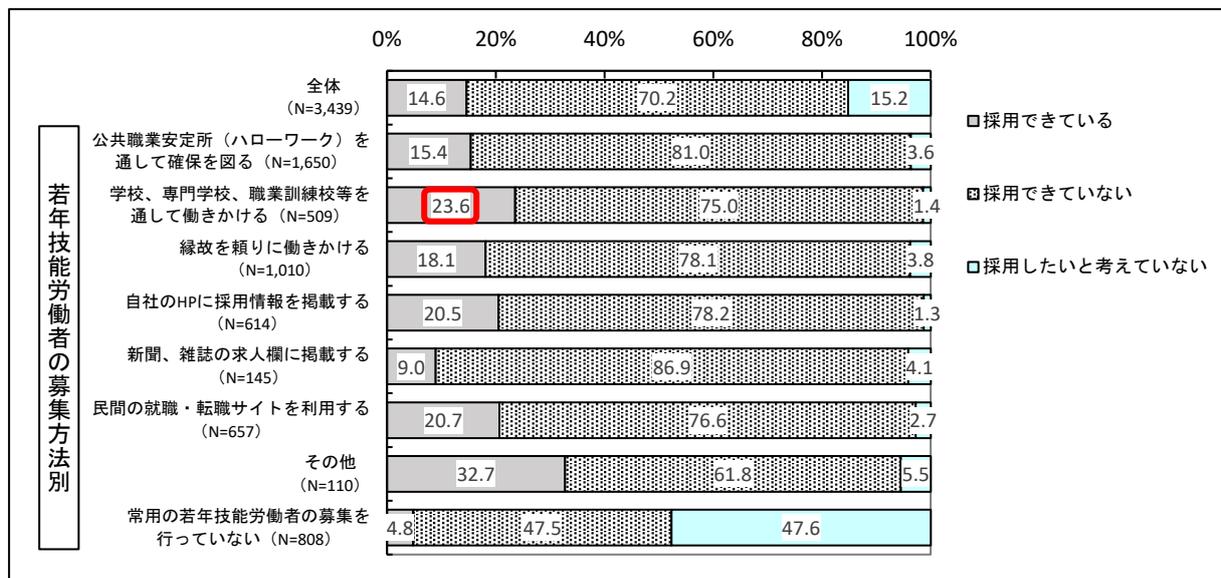
	N	公共職業安定所（ハローワーク）を通して確保を図る	学校、専門学校、職業訓練校等を通して働きかける	縁故を頼りに働きかける	自社のHPに採用情報を掲載する	新聞、雑誌の求人欄に掲載する	民間の就職・転職サイトを利用する	その他	常用の若年技能労働者の募集を行っていない
全体	3,339	49.8	15.4	30.4	18.5	4.4	19.9	3.4	24.3
従業員規模別	2～4人	28.4	2.8	22.6	5.2	2.6	7.8	2.3	51.9
	5～9人	43.9	9.0	32.6	11.9	3.5	13.8	2.9	27.5
	10～29人	64.3	23.5	32.4	27.7	6.0	28.5	4.4	9.4
	30人以上	70.1	46.6	30.3	48.0	5.9	44.8	4.1	3.2

※無回答を除外して集計。

※色付セル＝上位1位の項目。

【図表(8-2)】若年技能労働者の採用状況に対する募集方法

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・募集状況別



※無回答を除外して集計。

若年技能労働者の応募を増やすための取組は「特に取組を行っていない」を除くと、「職場見学会を実施する」が最も高い。また、若年技能労働者の採用状況を若年技能労働者の応募を増やすための取組別にみると、「厚生労働省のつなぐ化事業に参加している」を除いて「採用できている」は「職場見学会を実施する」が最も高く、続く「インターンシップを実施する」「体験実習を実施する」と合わせて、若年技能労働者の募集方法で「学校、専門学校、職業訓練校等を通して働きかける」は「採用できている」が高い傾向と一致する。

【図表(9-1)】若年技能労働者の応募を増やすための取組（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

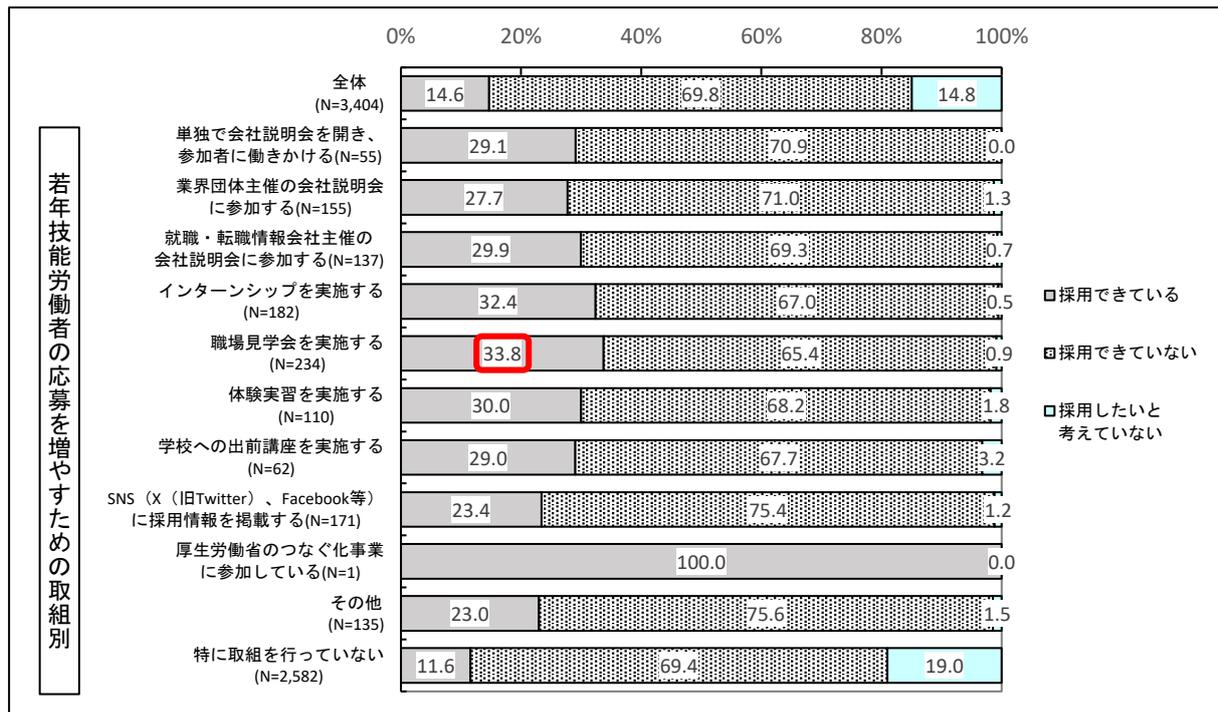
	N	単独で会社説明会を開き、参加者に働きかける	業界団体主催の会社説明会に参加する	就職・転職情報会社主催の会社説明会に参加する	インターンシップを実施する	職場見学会を実施する	体験実習を実施する	学校への出前講座を実施する	SNS(X(旧Twitter)、Facebook等)に採用情報を掲載する	厚生労働省のつなぐ化事業に参加している	その他	特に取組を行っていない	
全体	3,287	1.8	4.8	4.2	5.5	7.3	3.4	1.9	5.3	0.0	4.1	78.9	
従業員規模別	2~4人	647	0.9	1.1	0.3	0.2	1.5	1.1	0.5	2.5	0.0	1.4	98.0
	5~9人	1,276	0.7	2.6	1.2	1.8	2.8	2.0	0.6	3.8	0.0	3.3	87.6
	10~29人	1,147	2.4	6.3	6.2	8.5	10.7	5.2	3.4	7.5	0.0	5.8	67.4
	30人以上	217	7.4	20.7	23.5	27.6	32.3	8.8	6.5	10.6	0.5	8.3	32.3

※無回答を除外して集計。

※色付セル=上位1位の項目(「特に取組を行っていない」を除く)。

【図表(9-2)】若年技能労働者の採用状況に対する応募を増やすための取組

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・応募を増やすための取組別

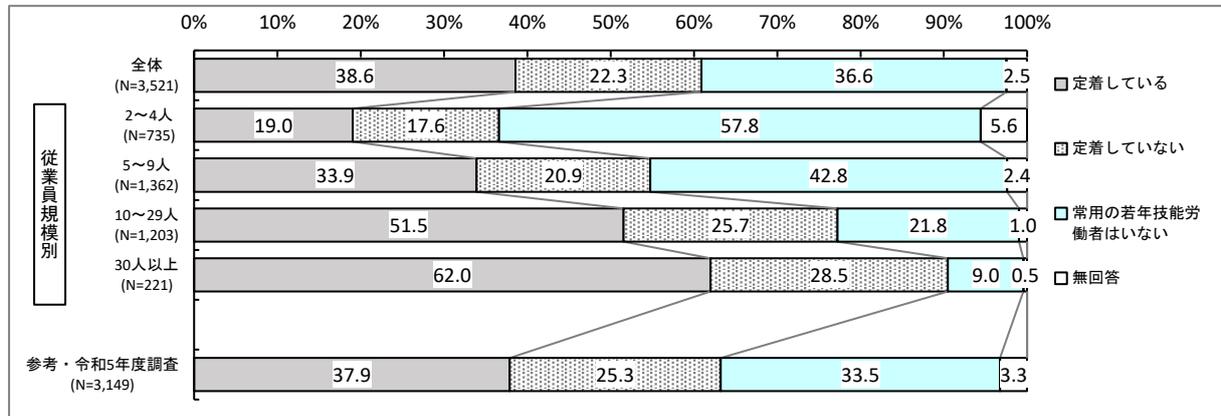


※無回答を除外して集計。

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」割合も「定着していない」割合も高くなるが、「定着している」割合の方がその傾向が顕著である。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。

【図表(10)】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を確認した。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。

前回の令和5年度調査と比較すると、全体的な傾向に大きな差はない。従業員30人以上で「入職者のイメージと実際の業務のギャップ」や「年齢の近い先輩が少ない」の割合が低くなり、「現場での先輩・後輩の人間関係が厳しい」の割合が高くなるなどの変動はあるが、集計対象数が少ないため誤差の範囲とみるべきであろう。

【図表(11)】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

	N	休みが取りづらい	長い労働時間が他の職業に比べて	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	年間を通じた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	入職者のイメージと実際の業務のギャップ	技能・技術の習得に長い期間を要する	時間・技術を習得する機会や時間が少ない	識が低い (若年技能労働者の)職業意識	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	その他	無回答	
																							44.8
全体	785	21.5	11.2	44.8	6.1	22.3	12.4	1.5	4.6	19.0	6.1	6.0	3.8	19.0	22.0	4.3	30.4	28.8	13.5	11.6	5.4	3.8	
従業員規模別	2~4人	129	26.4	9.3	38.8	8.5	20.9	13.2	3.9	8.5	25.6	9.3	12.4	3.1	13.2	17.1	7.0	23.3	30.2	10.9	12.4	3.1	6.2
	5~9人	284	21.1	10.9	43.7	5.3	23.6	10.6	1.1	4.6	19.4	6.3	7.4	4.2	17.3	20.8	3.5	29.9	26.1	10.2	12.3	5.3	4.6
	10~29人	309	19.4	10.7	47.9	4.2	21.0	11.3	1.3	2.3	15.5	3.9	2.9	3.6	21.7	25.2	3.6	32.4	32.7	14.9	12.6	6.1	2.6
	30人以上	63	23.8	19.0	47.6	14.3	25.4	23.8	0.0	7.9	20.6	9.5	1.6	4.8	25.4	22.2	6.3	38.1	19.0	27.0	1.6	6.3	1.6

※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。

【参考】【図表(11)】の令和5年度における調査結果

	N	休みが取りづらい	長い労働時間が他の職業に比べて	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	年間を通じた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	入職者のイメージと実際の業務のギャップ	技能・技術の習得に長い期間を要する	時間・技術を習得する機会や時間が少ない	識が低い (若年技能労働者の)職業意識	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	その他	無回答	
																							51.5
全体	798	22.1	15.4	51.5	7.1	22.3	11.9	0.6	3.8	18.4	7.1	5.6	4.6	16.9	22.2	3.4	36.5	29.8	15.0	9.8	5.3	1.9	
従業員規模別	2~4人	123	20.3	9.8	43.1	5.7	23.6	9.8	0.8	3.3	20.3	9.8	9.8	5.7	9.8	23.6	2.4	35.0	28.5	12.2	12.2	6.5	2.4
	5~9人	300	22.3	17.3	54.3	7.0	22.0	11.3	0.0	4.3	17.7	6.0	7.3	3.3	14.0	21.0	3.7	34.0	26.7	14.7	9.0	3.7	1.7
	10~29人	331	22.4	15.4	50.8	6.9	22.7	12.7	0.9	3.6	18.7	7.6	3.0	4.5	19.6	22.7	3.9	39.9	31.7	16.3	10.0	6.3	1.8
	30人以上	44	22.7	18.2	61.4	13.6	18.2	15.9	2.3	2.3	15.9	4.5	2.3	11.4	36.4	22.7	0.0	31.8	40.9	15.9	6.8	4.5	2.3

企業の若年技能労働者を定着させるための取組について、従業員規模別に確認すると、従業員数2～4人、5～9人、10～29人の企業は、「特に取り組みを行っていない」を除いて「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。すべての取組で企業規模が大きいくほど割合が高いことは変わらないが、「有給休暇の取得推進」「残業時間、休日出勤の削減等による総労働時間短縮」「福利厚生向上（各種手当・退職金制度の整備、社員寮の設置等による）」「技能教育の推進、資格取得の支援」などで企業規模による取組の差が大きいことがみとれる。

また、前回の令和5年度調査の結果と比較すると、傾向に大きな差はないが全体的に取組の割合が低くなっている。反対に「特に取り組みを行っていない」は全従業員規模で高くなっており、従業員規模が小さいほど差が大きい傾向がみられる。

【図表(12)】若年技能労働者を定着させるための取組（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

	N	週休2日制の推進	有給休暇の取得推進	残業時間・休日出勤の削減等による総労働時間短縮	月給制（基本給定額制）の導入	仕事の内容に対応した賃金	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	年間を通じて仕事を恒常的に確保する（雇用の安定）	社会保険への加入	福利厚生向上（各種手当・退職金制度の整備、社員寮の設置等による）	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	担軽減 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	特に取組を行っていない	無回答	
全体	3,521	26.9	29.4	24.6	26.0	30.5	31.7	20.0	20.4	41.4	26.5	11.4	8.2	9.9	28.0	5.7	15.5	9.8	0.6	21.9	7.6	
従業員規模別	2～4人	735	15.4	10.7	10.2	15.0	18.2	16.3	9.8	11.0	25.7	11.4	3.8	1.6	4.4	12.5	1.9	6.8	3.9	0.8	41.1	12.2
	5～9人	1,362	24.4	22.4	22.0	24.4	29.4	28.0	18.2	19.9	40.4	23.0	8.5	5.8	8.4	24.4	4.6	14.2	8.2	0.6	24.7	8.7
	10～29人	1,203	33.7	43.5	32.1	32.9	37.0	43.0	25.9	24.5	50.1	36.3	17.1	13.0	13.6	38.2	7.9	20.4	13.8	0.7	10.2	4.7
	30人以上	221	43.9	58.4	47.5	35.3	43.0	44.3	33.0	32.6	52.0	44.3	23.1	17.6	45.7	13.6	26.2	17.2	0.0	4.5	1.4	

※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(12)】の令和5年度における調査結果

	N	週休2日制の推進	有給休暇の取得推進	残業時間・休日出勤の削減等による総労働時間短縮	月給制（基本給定額制）の導入	仕事の内容に対応した賃金	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	年間を通じて仕事を恒常的に確保する（雇用の安定）	社会保険への加入	福利厚生向上（各種手当・退職金制度の整備、社員寮の設置等による）	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	担軽減 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	特に取組を行っていない	無回答	
全体	3,149	27.9	33.1	25.7	29.5	34.1	36.9	22.7	24.2	47.0	33.1	13.4	8.4	11.9	34.7	7.3	17.2	10.2	1.1	17.0	5.4	
従業員規模別	2～4人	542	21.8	15.3	15.1	20.8	23.6	19.4	14.2	13.3	33.4	18.3	4.4	2.4	6.6	19.7	4.6	8.7	3.7	1.5	33.9	9.6
	5～9人	1,274	25.0	26.8	22.1	27.5	33.4	35.4	21.4	21.4	44.7	28.8	11.1	6.4	8.6	29.6	5.4	15.5	8.6	1.3	19.9	6.0
	10～29人	1,149	32.0	44.0	33.3	34.8	39.3	45.3	27.3	31.4	54.7	41.6	17.9	11.7	17.1	44.9	9.6	21.3	13.1	0.7	8.3	3.4
	30人以上	184	40.2	60.9	34.8	35.3	38.0	46.2	28.3	31.0	56.0	53.3	27.7	20.7	18.5	50.5	14.1	27.7	21.7	0.5	2.2	1.1

若年技能労働者を定着させるための取組を定着状況別にみると、若年技能労働者が定着している企業は、定着していない企業と比べて、「その他」以外の全ての取組で割合が高い。これを割合の差が大きい順に抽出すると、「社会保険への加入」、「能力や資格を反映した賃金」、「有給休暇の取得推進」、「月給制（基本給定額制）の導入」、「技能教育の推進、資格取得の支援」となり、これらは若年技能労働者の定着に効果的な取組とみることができる。相対的に「機械化・IT化による作業の身体的負担軽減」、「将来のキャリアアップの道筋の提示」、「教育係や相談できる先輩を指定」は差が小さい。

【図表(13)】若年技能労働者を定着させるための取組に対する定着状況

（〔企業調査〕企業人事事務担当者の回答・定着状況別）

		全体	週休2日制の推進	有給休暇の取得推進	残業時間、休日出勤の削減等による総労働時間短縮	月給制（基本給定額制）の導入	仕事の内容に対応した賃金	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	年間を通じて仕事を恒常的に確保する（雇用の安定）	社会保険への加入	福利厚生の上向（各種手当・退職金制度の整備、社員寮の設置等による）
全体		N 2,083 % -	723 34.7	836 40.1	697 33.5	711 34.1	806 38.7	863 41.4	554 26.6	560 26.9	1,112 53.4	730 35.0
定着状況別	若年技能労働者が定着している	N 1,311 % -	475 22.8	585 28.1	472 22.7	519 24.9	536 25.7	599 28.8	350 16.8	406 19.5	785 37.7	518 24.9
	若年技能労働者が定着していない	N 772 % -	248 11.9	251 12.0	225 10.8	192 9.2	270 13.0	264 12.7	204 9.8	154 7.4	327 15.7	212 10.2
		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	特に取組を行っていない	
全体		N 276 % -	50 18.1	40 14.5	43 15.6	101 36.6	21 7.6	67 24.3	43 15.6	2 0.7	16 5.8	
定着状況別	若年技能労働者が定着している	N 170 % -	35 12.7	28 10.1	29 10.5	72 26.1	14 5.1	42 15.2	30 10.9	2 0.7	4 1.4	
	若年技能労働者が定着していない	N 106 % -	15 5.4	12 4.3	14 5.1	29 10.5	7 2.5	25 9.1	13 4.7	0 0.0	12 4.3	

若年技能労働者を定着させるための取組を、若年層の技能労働者が今後、建設業で働き続けるために企業へ求めることと比較すると、若年層が企業に求めることの1位である「週休2日制の推進」と2位の「仕事が年間を通じてあること」は、企業の取組のそれぞれ7位と10位であり、乖離がみられる。また、企業が若年技能労働者を定着させるための取組として最も割合が高い「社会保険への加入」は、若年層が企業に求めることとしては最下位に近い。これは従業員人数2～4人の企業であっても社会保険の加入が凡そ8割になる加入状況においては、従業員にとって社会保険への加入はあらためて求めることではないからだと考えられる。

【図表(14)】今後、建設業で働き続けるために企業へ求めること(若年層)と若年技能労働者を定着させるための取組の比較

(〔従業員調査〕従業員からの回答)

順位	今後、建設業で働き続けるために企業へ求めること(若年層)	N	632
1位	週休2日制の推進		33.70
2位	仕事が年間を通じてあること		30.38
3位	仕事の内容に対応した賃金		22.47
4位	能力や資格を反映した賃金		14.40
5位	計画的な有給休暇取得の推進		13.92
6位	特になし		12.82
7位	福利厚生(各種手当・退職金制度の整備、社員寮等)		12.03
8位	賞与制(ボーナス)の導入		10.13
9位	年齢・勤続年数に対応した賃金		7.91
10位	月給制(定額)の導入による安定した賃金支払		7.28
11位	残業時間削減による労働時間短縮		6.65
12位	職場のコミュニケーション改善や活性化への取組		6.33
13位	作業のIT化・機械化による身体的負担軽減		6.01
14位	作業現場の安全管理の改善		5.54
15位	社会保険への加入		3.96
16位	技能教育の推進、資格取得の支援		3.96
17位	将来のキャリアアップの道筋の提示		3.64
18位	作業現場の衛生環境改善		3.48
19位	その他		1.74

(〔企業調査〕企業人事労務担当者からの回答)

若年技能労働者を定着させるための取組		N	817
	社会保険への加入		31.58
	仕事の内容に対応した賃金		24.11
	能力や資格を反映した賃金		22.03
	技能教育の推進、資格取得の支援		21.30
	福利厚生(各種手当・退職金制度の整備、社員寮等)の導入		20.20
	月給制(基本給定額制)の導入		19.34
	週休2日制の推進		18.85
	有給休暇の取得推進		18.36
	特に取組を行っていない		17.87
	年間を通じて仕事を恒常的に確保する(雇用の安定)		16.65
	残業時間、休日出勤の削減等による総労働時間短縮		14.81
	年齢・勤続年数に対応した賃金		13.95
	作業環境の安全面改善		9.42
	仕事以外のレクリエーションを企画する		7.71
	将来のキャリアアップの道筋の提示		6.73
	作業環境の衛生面改善		5.26
	教育係や相談できる先輩を指定		4.28
	機械化・IT化による作業の身体的負担軽減		3.55
	その他		1.59

※無回答を除外して集計。

※色付セル=上位3位(今後、建設業で働き続けるために企業へ求めること)までの項目。

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「雇用が安定していること」や「職場の人間関係の良さ」である。
- 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、若年層を問わず、「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、能力開発の状況など、従業員規模が大きいほど取組が進んでいる傾向にあるが、従業員数29人以下では大きな差がみられない場合も多い。また、若年技能労働者が定着している企業は、定着していない企業よりも取組が進んでいる割合が高い。

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、「仕事の内容」が4.14と最もポイントが高い結果となり、全年齢層の従業員規模別では5～9人、10～29人で同項目が1位であり、2～4人、30人以上では2位であった。

若年層では「雇用が安定していること」が1位であり、従業員規模別では従業員数30人以上のみ「職場の人間関係の良さ」が1位であった。

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「仕事の責任の大きさ」が上位に入っているが、若年層では代わりに「職場の人間関係の良さ」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2～4人の企業では1位となっているが、従業員数5～9人と10～29人の企業では3位、従業員数30人以上の企業では6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、「雇用が安定していること」が4.01と最もポイントが高い結果となり、全年齢層の従業員規模別では従業員数2～4人の企業以外で同項目が1位となった。

若年層でも「雇用が安定していること」が1位で、従業員規模別でも全ての規模で同項目が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」と「仕事の責任の大きさ」が上位に入っているが、若年層では代わりに「自身の能力向上への支援」と「職場の人間関係の良さ」が上位となっている。

従業員規模別にみると、全年齢層、若年層ともに従業員数30人以上の企業のみ、「残業の少なさ」が上位に入っていない。

【図表(15)】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)				
		全従業員規模	2～4人	5～9人	10～29人	30人以上
重視する項目/N		2,502	612	949	798	143
1	仕事の内容	4.14	4.04	4.12	4.22	4.19
2	仕事の責任の大きさ	4.09	4.05	4.06	4.16	4.02
3	給料	4.03	3.86	4.00	4.16	4.20
4	勤務日数・時間	3.77	3.67	3.73	3.86	3.95
5	残業の少なさ	3.50	3.42	3.52	3.53	3.59
6	休暇の取りやすさ	3.70	3.58	3.69	3.79	3.88
7	福利厚生	3.67	3.55	3.67	3.77	3.62
8	能力や資格に対する評価	3.79	3.63	3.75	3.94	3.85
9	自身の能力向上への支援	3.68	3.57	3.65	3.79	3.74
10	職場の人間関係の良さ	4.00	3.89	3.97	4.10	4.10
11	雇用が安定していること	4.08	3.91	4.08	4.20	4.17
12	作業現場の衛生環境	3.78	3.72	3.75	3.86	3.76
13	作業現場の安全管理	4.05	3.97	4.04	4.12	4.05
		若年層の平均値(ポイント)				
		全従業員規模	2～4人	5～9人	10～29人	30人以上
重視する項目/N		393	85	143	128	37
1	仕事の内容	4.09	3.99	4.04	4.19	4.19
2	仕事の責任の大きさ	3.94	3.92	3.93	4.01	3.81
3	給料	4.10	3.85	4.14	4.19	4.19
4	勤務日数・時間	3.92	3.88	3.87	3.95	4.11
5	残業の少なさ	3.62	3.46	3.66	3.65	3.70
6	休暇の取りやすさ	3.87	3.83	3.81	3.91	4.05
7	福利厚生	3.77	3.77	3.72	3.85	3.68
8	能力や資格に対する評価	3.84	3.66	3.84	3.94	3.92
9	自身の能力向上への支援	3.83	3.66	3.82	3.92	3.97
10	職場の人間関係の良さ	4.11	4.00	4.08	4.17	4.27
11	雇用が安定していること	4.18	4.07	4.16	4.28	4.22
12	作業現場の衛生環境	3.84	3.76	3.84	3.87	3.89
13	作業現場の安全管理	4.09	4.05	4.12	4.06	4.11

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(16)】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		若年層	
		N=2,502	ポイント	N=393	ポイント
全従業員規模	順位				
	1位	①仕事の内容	4.14	①雇用が安定していること	4.18
	2位	②仕事の責任の大きさ	4.09	⑩職場の人間関係の良さ	4.11
	3位	①雇用が安定していること	4.08	③給料	4.10
	4位	⑬作業現場の安全管理	4.05	①仕事の内容	4.09
	5位	③給料	4.03	⑬作業現場の安全管理	4.09
254人	順位	N=612	ポイント	N=85	ポイント
	1位	②仕事の責任の大きさ	4.05	①雇用が安定していること	4.07
	2位	①仕事の内容	4.04	⑬作業現場の安全管理	4.05
	3位	⑬作業現場の安全管理	3.97	⑩職場の人間関係の良さ	4.00
	4位	①雇用が安定していること	3.91	①仕事の内容	3.99
	5位	⑩職場の人間関係の良さ	3.89	②仕事の責任の大きさ	3.92
559人	順位	N=949	ポイント	N=143	ポイント
	1位	①仕事の内容	4.12	①雇用が安定していること	4.16
	2位	①雇用が安定していること	4.08	③給料	4.14
	3位	②仕事の責任の大きさ	4.06	⑬作業現場の安全管理	4.12
	4位	⑬作業現場の安全管理	4.04	⑩職場の人間関係の良さ	4.08
	5位	③給料	4.00	①仕事の内容	4.04
10529人	順位	N=798	ポイント	N=128	ポイント
	1位	①仕事の内容	4.22	①雇用が安定していること	4.28
	2位	①雇用が安定していること	4.20	①仕事の内容	4.19
	3位	②仕事の責任の大きさ	4.16	③給料	4.19
	4位	③給料	4.16	⑩職場の人間関係の良さ	4.17
	5位	⑬作業現場の安全管理	4.12	⑬作業現場の安全管理	4.06
30人以上	順位	N=143	ポイント	N=37	ポイント
	1位	③給料	4.20	⑩職場の人間関係の良さ	4.27
	2位	①仕事の内容	4.19	①雇用が安定していること	4.22
	3位	①雇用が安定していること	4.17	①仕事の内容	4.19
	4位	⑩職場の人間関係の良さ	4.10	③給料	4.19
	5位	⑬作業現場の安全管理	4.05	④勤務日数・時間	4.11

※同値の順位差は小数点3位以下の差異。

【図表(17)】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)				
		全従業員規模	2~4人	5~9人	10~29人	30人以上
満足している項目/N		2,502	612	949	798	143
1	仕事の内容	3.94	3.88	3.94	3.98	4.01
2	仕事の責任の大きさ	3.91	3.86	3.92	3.94	3.98
3	給料	3.61	3.51	3.60	3.68	3.65
4	勤務日数・時間	3.76	3.72	3.74	3.79	3.80
5	残業の少なさ	3.92	3.85	3.97	3.94	3.81
6	休暇の取りやすさ	3.99	3.85	4.03	4.02	4.06
7	福利厚生	3.85	3.73	3.90	3.89	3.87
8	能力や資格に対する評価	3.77	3.69	3.79	3.81	3.77
9	自身の能力向上への支援	3.78	3.67	3.80	3.83	3.85
10	職場の人間関係の良さ	3.87	3.80	3.92	3.86	3.85
11	雇用が安定していること	4.01	3.83	4.05	4.08	4.12
12	作業現場の衛生環境	3.71	3.65	3.75	3.70	3.77
13	作業現場の安全管理	3.86	3.77	3.90	3.87	3.89
		若年層の平均値(ポイント)				
		全従業員規模	2~4人	5~9人	10~29人	30人以上
満足している項目/N		393	85	143	128	37
1	仕事の内容	3.99	4.01	3.98	3.98	4.03
2	仕事の責任の大きさ	3.91	3.94	3.86	3.94	3.97
3	給料	3.73	3.68	3.68	3.80	3.73
4	勤務日数・時間	3.89	3.98	3.79	3.90	4.03
5	残業の少なさ	4.04	4.11	4.02	4.05	3.95
6	休暇の取りやすさ	4.11	4.10	4.11	4.11	4.16
7	福利厚生	4.02	4.07	4.03	3.97	4.05
8	能力や資格に対する評価	3.91	3.94	3.87	3.96	3.86
9	自身の能力向上への支援	4.03	3.93	4.03	4.04	4.22
10	職場の人間関係の良さ	4.02	3.98	4.01	4.06	4.03
11	雇用が安定していること	4.18	4.12	4.18	4.18	4.27
12	作業現場の衛生環境	3.83	3.80	3.85	3.78	3.97
13	作業現場の安全管理	4.00	3.89	4.04	4.01	4.08

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(18)】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		若年層	
全従業員規模	順位	N=2,502	ポイント	N=393	ポイント
	1位	①雇用が安定していること	4.01	①雇用が安定していること	4.18
	2位	⑥休暇の取りやすさ	3.99	⑥休暇の取りやすさ	4.11
	3位	①仕事の内容	3.94	⑤残業の少なさ	4.04
	4位	⑤残業の少なさ	3.92	⑨自身の能力向上への支援	4.03
	5位	②仕事の責任の大きさ	3.91	⑩職場の人間関係の良さ	4.02
254人	順位	N=612	ポイント	N=85	ポイント
	1位	①仕事の内容	3.88	①雇用が安定していること	4.12
	2位	②仕事の責任の大きさ	3.86	⑤残業の少なさ	4.11
	3位	⑤残業の少なさ	3.85	⑥休暇の取りやすさ	4.10
	4位	⑥休暇の取りやすさ	3.85	⑦福利厚生	4.07
	5位	①雇用が安定していること	3.83	①仕事の内容	4.01
59人	順位	N=949	ポイント	N=143	ポイント
	1位	①雇用が安定していること	4.05	①雇用が安定していること	4.18
	2位	⑥休暇の取りやすさ	4.03	⑥休暇の取りやすさ	4.11
	3位	⑤残業の少なさ	3.97	⑬作業現場の安全管理	4.04
	4位	①仕事の内容	3.94	⑦福利厚生	4.03
	5位	⑩職場の人間関係の良さ	3.92	⑨自身の能力向上への支援	4.03
10529人	順位	N=798	ポイント	N=128	ポイント
	1位	①雇用が安定していること	4.08	①雇用が安定していること	4.18
	2位	⑥休暇の取りやすさ	4.02	⑥休暇の取りやすさ	4.11
	3位	①仕事の内容	3.98	⑩職場の人間関係の良さ	4.06
	4位	②仕事の責任の大きさ	3.94	⑤残業の少なさ	4.05
	5位	⑤残業の少なさ	3.94	⑨自身の能力向上への支援	4.04
30人以上	順位	N=143	ポイント	N=37	ポイント
	1位	①雇用が安定していること	4.12	①雇用が安定していること	4.27
	2位	⑥休暇の取りやすさ	4.06	⑨自身の能力向上への支援	4.22
	3位	①仕事の内容	4.01	⑥休暇の取りやすさ	4.16
	4位	②仕事の責任の大きさ	3.98	⑬作業現場の安全管理	4.08
	5位	⑬作業現場の安全管理	3.89	⑦福利厚生	4.05

※同値の順位差は小数点3位以下の差異。

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

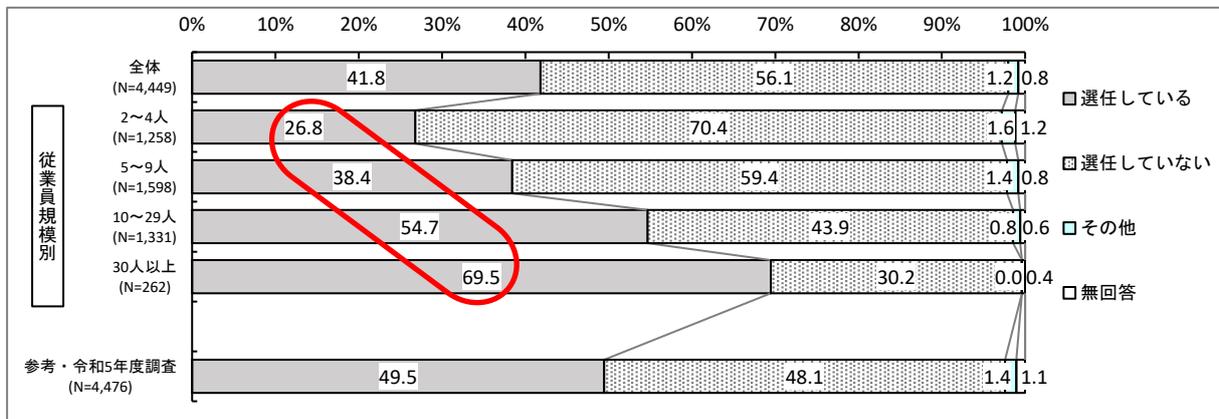
従業員規模が小さいほど雇用管理責任者を選任している割合が低い。なお、若年技能労働者の定着状況別にみると、若年技能労働者の定着状況の違いで雇用管理責任者を選任している割合にほとんど違いはみられない。

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）を行う事業所ごとに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、厚生労働省が委託事業で実施する雇用管理研修を無料で受講できるため、同事業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組が効果的であると考えられる。

【図表(19)】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(20)】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	N		2,144	1,073	1,040	19
	%		100.0	50.0	48.5	0.9
定着状況別	若年技能労働者が定着している	N	1,359	679	663	11
		%	100.0	50.0	48.8	0.8
	若年技能労働者が定着していない	N	785	394	377	8
		%	100.0	50.2	48.0	1.0

※無回答を除外して集計。

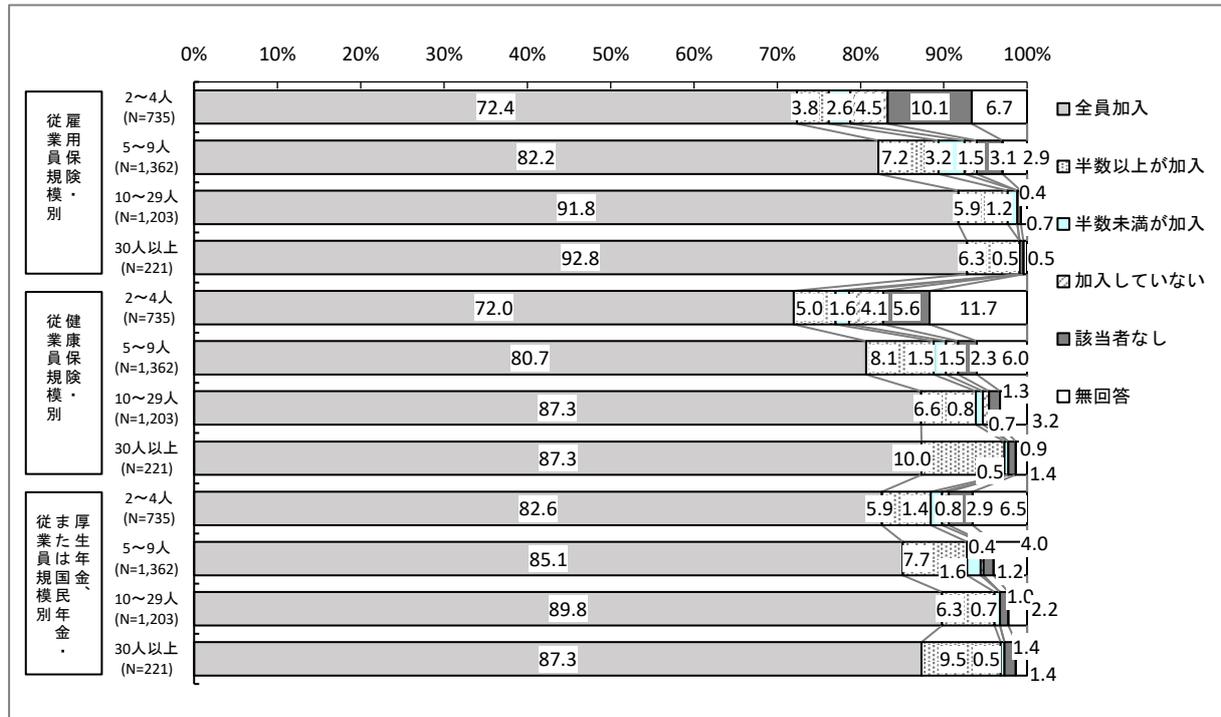
② 建設技能労働者における従業員規模別の社会保険の加入状況

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傾向がある。保険種類別にみても同様の傾向となっている。

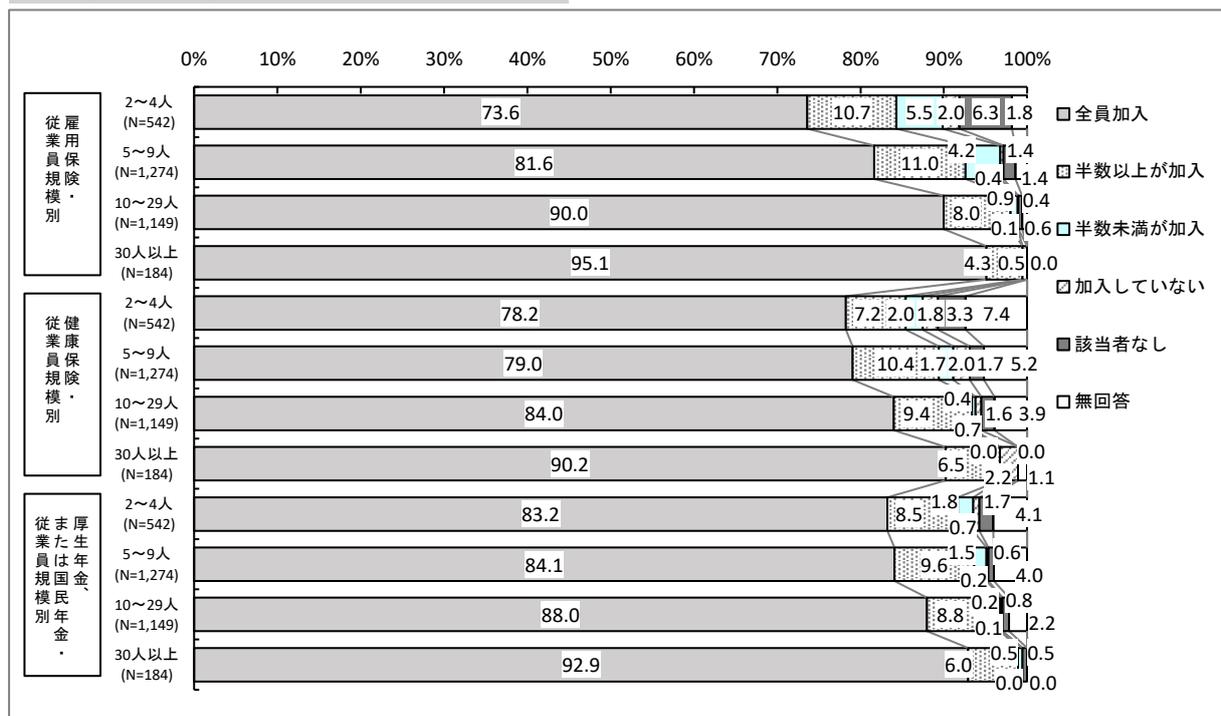
前回の令和5年度調査と比較すると、従業員数30人以上の企業で、いずれの保険種別でも「全員加入」の割合が下がっている。

【図表(21)】従業員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(21)】の令和5年度における調査結果

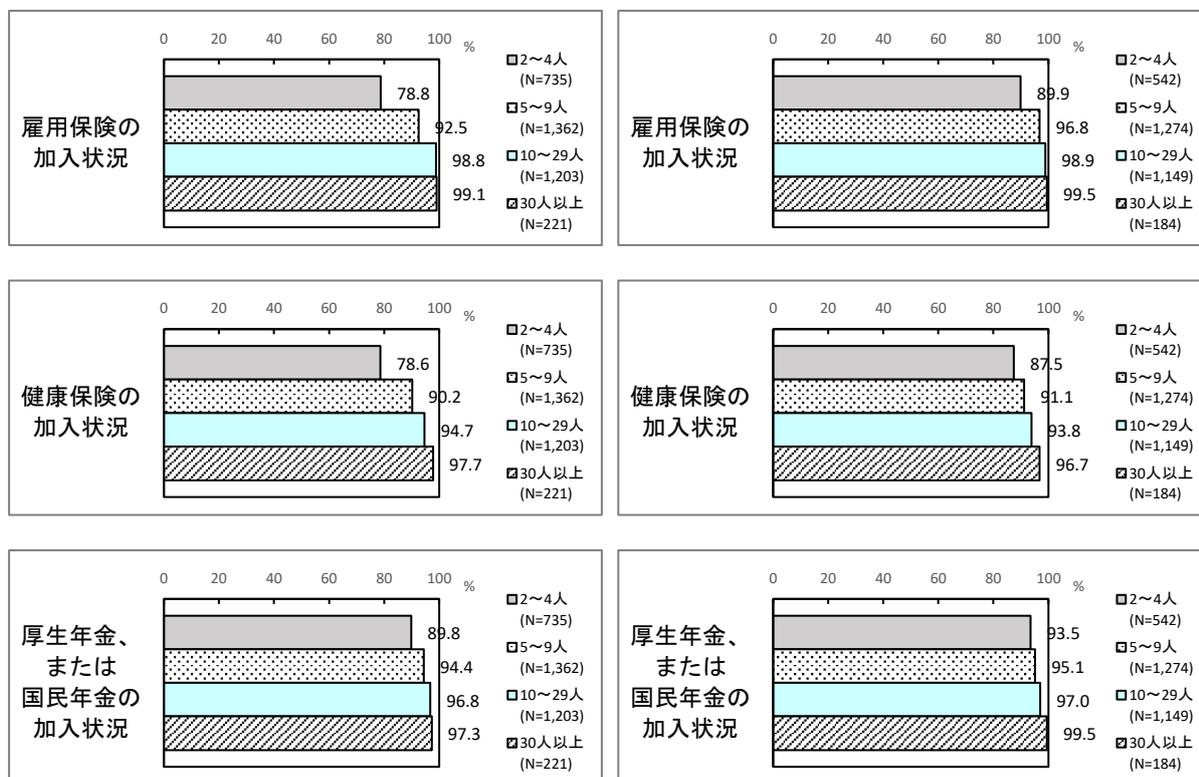


社会保険に「全員加入」「半数以上が加入」「半数未満が加入」の合計の割合をみると、従業員規模が小さい企業ほどいずれの保険の加入状況も割合が低い。

なお、前回の令和5年度調査と比較すると、従業員2～4人での各社会保険加入状況の割合が下がっている。

【図表(22)】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・従業員規模別) [参考]【図表(22)】の令和5年度における調査結果



※「1 全員加入」「2 半数以上が加入」「3 半数未満が加入」の合計。

技能労働者の社会保険加入状況を若年技能労働者の定着状況別にみると、若年技能労働者が定着している企業は、どの社会保険においても、定着していない企業よりも「全員加入」の割合が高いが微差である。

【図表(23)】技能労働者の社会保険加入状況に対する定着状況

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・保険種類別、定着状況別)

雇用保険の加入状況

		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	
全体	N	2,109	1,883	129	37	20	40	
	%	100.0	89.3	6.1	1.8	0.9	1.9	
定着 状況 別	若年技能労働者が 定着している	N	1,343	1,204	82	24	13	20
		%	100.0	89.7	6.1	1.8	1.0	1.5
	若年技能労働者が 定着していない	N	766	679	47	13	7	20
		%	100.0	88.6	6.1	1.7	0.9	2.6

健康保険の加入状況

		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	
全体	N	2,037	1,813	145	14	28	37	
	%	100.0	89.0	7.1	0.7	1.4	1.8	
定着 状況 別	若年技能労働者が 定着している	N	1,307	1,169	95	9	17	17
		%	100.0	89.4	7.3	0.7	1.3	1.3
	若年技能労働者が 定着していない	N	730	644	50	5	11	20
		%	100.0	88.2	6.8	0.7	1.5	2.7

厚生年金、または国民年金の加入状況

		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	
全体	N	2,074	1,893	141	13	1	26	
	%	100.0	91.3	6.8	0.6	0.0	1.3	
定着 状況 別	若年技能労働者が 定着している	N	1,322	1,207	93	7	1	14
		%	100.0	91.3	7.0	0.5	0.1	1.1
	若年技能労働者が 定着していない	N	752	686	48	6	0	12
		%	100.0	91.2	6.4	0.8	0.0	1.6

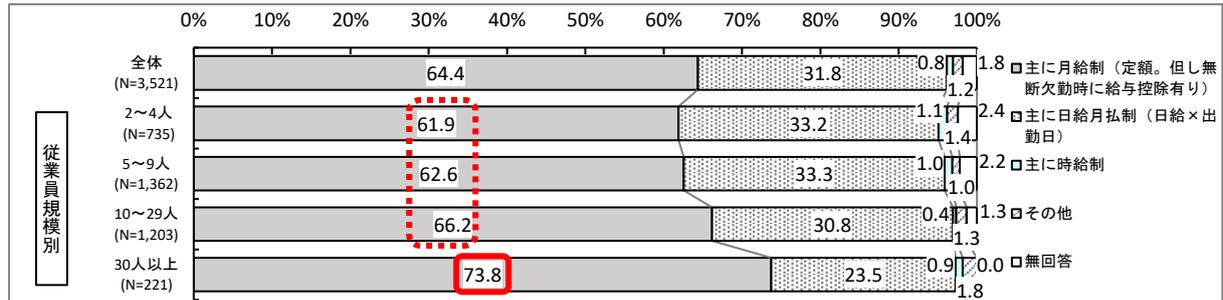
3. 就業環境

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。特に従業員数 30 人以上の企業では、従業員数 29 人以下の企業より月給制を導入している割合が高くなっている。

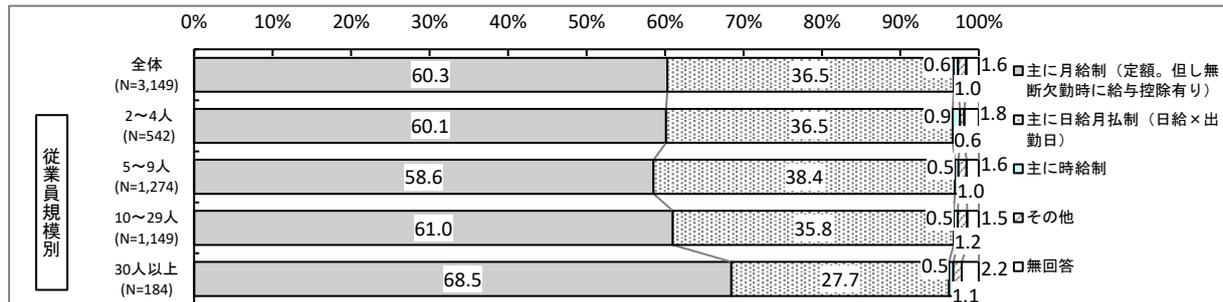
前回の令和 5 年度調査と比較すると、全体的に主に月給制の割合が高くなっており、企業規模による月給制の導入状況の差が顕著になった。

【図表(24)】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。

[参考] 【図表(24)】の令和5年度における調査結果



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、若年技能労働者を採用できている企業では「主に月給制」を導入している割合が、採用できていない企業よりも高い。反対に若年技能労働者を採用できていない企業では、「主に日給月払制」を導入している割合が、採用できている企業よりも高い。また、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(25)】月給制の導入に対する採用状況

【図表(26)】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)

		採用状況別					定着状況別								
		全体	断主に月給制に給与控除有り)	主に日給月払制(日給×出勤日)	主に日給月払制(日給×出勤日)	主に時給制	その他	全体	断主に月給制に給与控除有り)	主に日給月払制(日給×出勤日)	主に日給月払制(日給×出勤日)	主に時給制	その他		
全体	N	2,884	1,888	110	5	8	全体	N	2,118	1,441	638	19	20		
	%	100.0	65.5	3.8	0.2	0.3		%	100.0	68.0	30.1	0.9	0.9		
採用状況別	若年技能労働者を採用できている	N	498	366	121	7	4	定着状況別	若年技能労働者が定着している	N	1,343	950	371	10	12
		%	100.0	73.5	24.3	1.4	0.8			%	100.0	70.7	27.6	0.7	0.9
採用状況別	若年技能労働者を採用できていない	N	2,386	1,522	817	17	30	定着状況別	若年技能労働者が定着していない	N	775	491	267	9	8
		%	100.0	63.8	34.2	0.7	1.3			%	100.0	63.4	34.5	1.2	1.0

※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

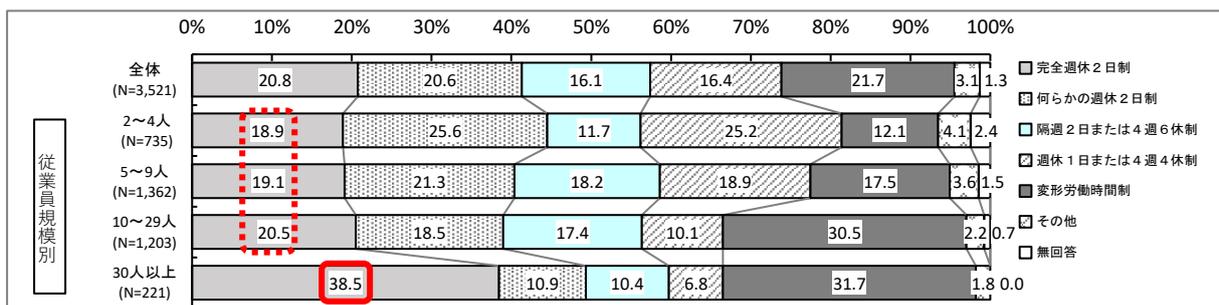
企業人事労務担当者によると、従業員数30人以上の企業では、完全週休2日制の割合が高い。また、「週休1日または4週4休制」の割合は従業員数が少なくなるにつれて高くなっている。

「完全週休2日制」と「何らかの週休2日制」の合計の割合で見ると、従業員数30人以上の企業が最も高く、次に従業員数2~4人の企業が高い。また、従業員数5~9人の企業よりも従業員数10~29人の企業の方が低い。これらは前回の令和5年度調査や令和2年度調査でもみられた傾向である。

前回の令和5年度調査と比較すると、完全週休2日制の割合が高くなっており、特に従業員数30人以上の企業では前回調査より14.6ポイント高くなっている。

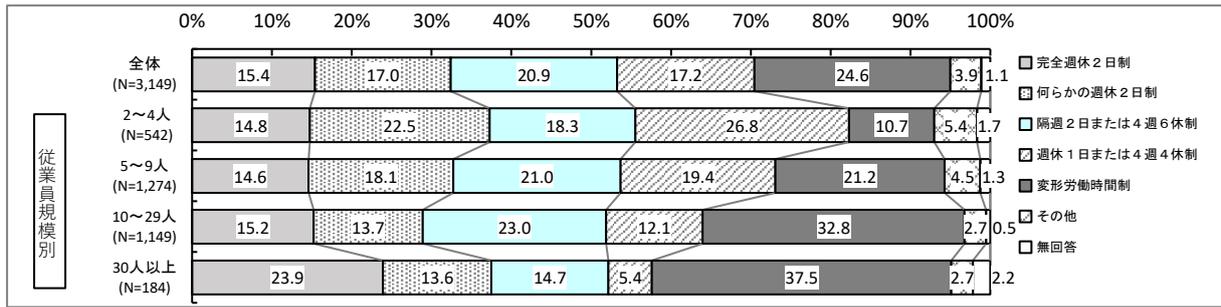
【図表(27)】週休2日制の導入状況

(〔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。

【参考】【図表(27)】の令和5年度における調査結果



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、若年技能労働者を採用できている企業は「完全週休2日制」を導入している割合が、採用できていない企業よりも高い。反対に若年技能労働者を採用できていない企業は「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」の割合が、採用できている企業よりも高い。若年技能労働者の定着状況別でも、おおむね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(28)】週休2日制の導入に対する採用状況 【図表(29)】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)

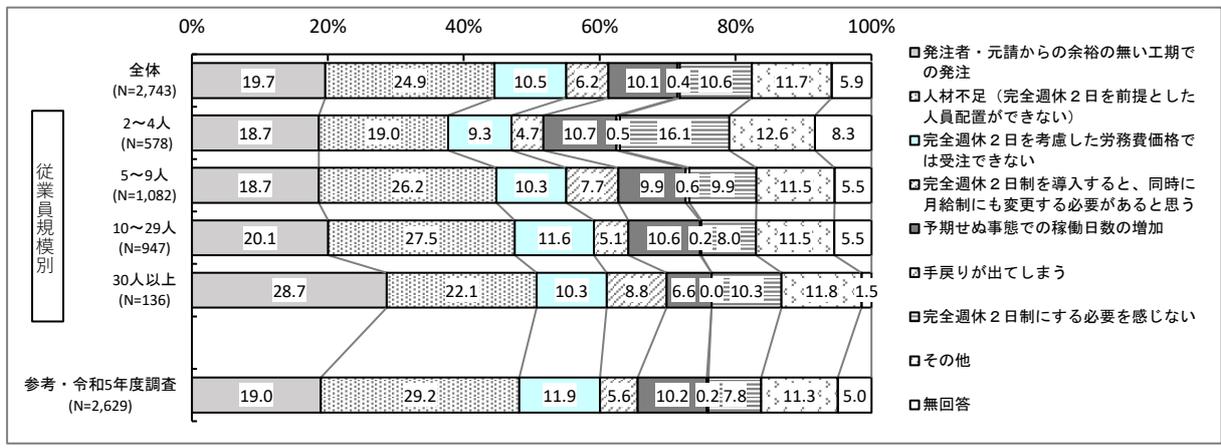
採用状況別	若年技能労働者を採用できている	若年技能労働者を採用できていない	採用状況別							定着状況別	若年技能労働者が定着している	若年技能労働者が定着していない	定着状況別						
			全体	完全週休2日制	制何らかの週休2日	週6休制	隔週2日または4週6休制	週休1日または4週4休制	変形労働時間制				その他	全体	完全週休2日制	制何らかの週休2日	週6休制	隔週2日または4週6休制	週休1日または4週4休制
全体	N 2,894	N 500	N 2,394	N 600	N 92	N 489	N 62	N 441	N 67	N 125	N 82	N 1,351	N 308	N 265	N 229	N 167	N 348	N 34	
	% 100.0	% 100.0	% 100.0	% 20.8	% 28.7	% 18.5	% 17.0	% 15.3	% 24.0	% 11.1	% 2.8	% 100.0	% 22.9	% 19.7	% 17.1	% 12.4	% 25.9	% 2.5	
	N 2,394	N 457	N 1,937	N 498	N 427	N 374	N 567	N 71	N 23.8	N 3.0	N 17.3	N 134	N 167	N 126	N 143	N 184	N 24	N 2.4	
	% 100.0	% 19.2	% 81.8	% 20.9	% 17.9	% 15.7	% 23.8	% 3.0				% 17.3	% 21.5	% 16.3	% 18.5	% 23.7	% 3.1		

※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。

【図表(30)】完全週休2日制を導入していない理由

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)



③ 福利厚生

(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、「その他」を除く全項目で、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、規模の大きさと手当制度の充実度は比例しているといえる。

また、若年技能労働者の定着状況別にみると、若年技能労働者が定着している企業はおおむねの手当制度で、定着していない企業よりも割合が高い。

【図表(31)】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

		N	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)	資格手当	その他
全体		3,363	81.5	66.2	18.5	36.1	1.2	39.9	41.8	15.2
従業員 規模別	2～4人	661	70.7	46.1	8.5	20.6	0.2	16.8	23.3	12.4
	5～9人	1,298	78.5	64.9	14.8	33.3	0.7	31.8	37.2	15.3
	10～29人	1,184	88.2	75.8	25.1	44.9	1.8	56.4	53.1	16.6
	30人以上	220	95.5	81.8	35.5	51.4	4.1	67.7	63.2	15.5

※色付セル＝上位1位の項目。

※無回答を除外して集計。

※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(32)】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 (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)	資格手当	その他
全体		N 2,090 % -	1,762 84.3	1,473 70.5	461 22.1	841 40.2	33 1.6	949 45.4	998 47.8	307 14.7
定着 状況 別	若年技能労働者が 定着している	N 1,324 % -	1,134 85.6	946 71.5	311 23.5	564 42.6	20 1.5	624 47.1	651 49.2	202 15.3
	若年技能労働者が 定着していない	N 766 % -	628 82.0	527 68.8	150 19.6	277 36.2	13 1.7	325 42.4	347 45.3	105 13.7

※無回答を除外して集計。

④ 能力開発

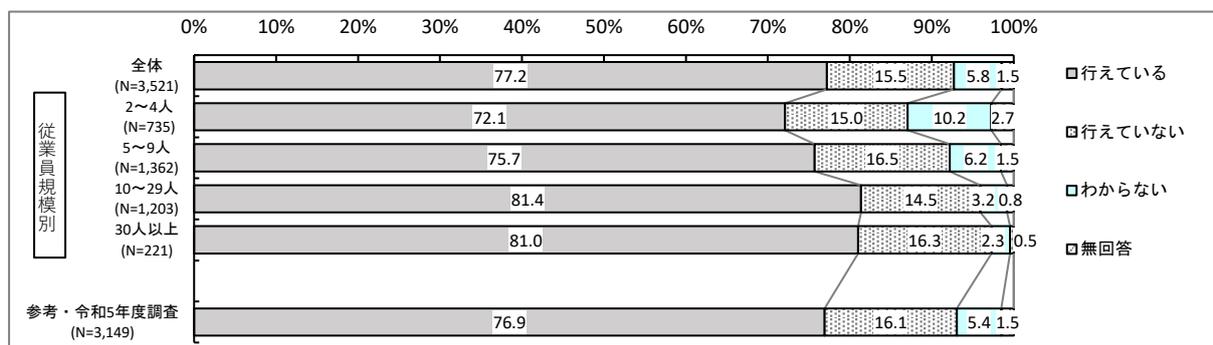
(1) 職業能力開発の実施状況

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従業員規模が大きいほど力を入れている割合が高い傾向があるが、従業員30人以上の企業の「行えている」割合は、従業員10～29人の企業よりも微差であるが低い。

また、実施状況別に若年技能労働者の定着状況をみると、若年技能労働者が定着している企業は、定着していない企業よりも職業能力開発が「行えている」の割合が7.7ポイント高い。反対に、定着していない企業は「行えていない」の割合が、定着している企業よりも6.3ポイント高い。職業能力開発の実施状況は若年技能労働者の定着に影響しているとみてとることができる。

【図表(33)】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(34)】職業能力開発の実施状況に対する定着状況

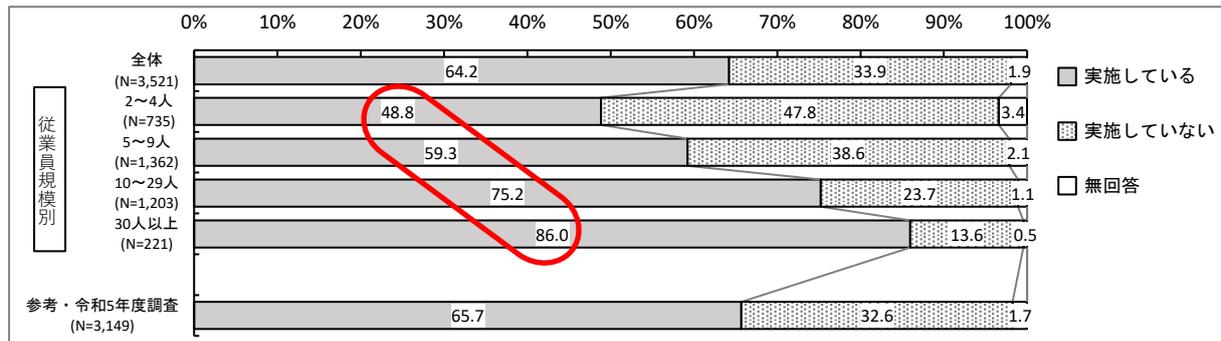
(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・定着状況別)

		全体	行えている	行えていない	わからない	
全体	N	2,080	1,748	304	28	
	%	100.0	84.0	14.6	1.3	
定着状況別	若年技能労働者が	N	1,316	1,143	162	11
	定着している	%	100.0	86.9	12.3	0.8
	若年技能労働者が	N	764	605	142	17
	定着していない	%	100.0	79.2	18.6	2.2

(2) OFF-JT の実施状況

企業人事労務担当者によると、OFF-JT の実施状況は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「今のところ取組をし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 29 人以下の企業では過半数を占めている。また、従業員規模が小さいほど「今のところ取組をしなくても特に支障は出ていない」の割合が高い。

【図表(35)】企業の OFF-JT 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)



※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(36)】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)

	N	講師となる人材が確保できない	取組のための時間が確保できない	取組の方法がわからない	取組のための資金が確保できない	OFF-JTの対象者がいない	社内での認識として、OFF-JTはそれほど重要ではない	今も特に支障は出ていない	その他	無回答	
全体	1,192	2.0	18.6	10.7	5.4	11.2	9.8	56.2	2.7	1.8	
従業員規模別	2~4人	351	1.1	10.0	5.1	4.0	13.7	12.3	61.0	4.0	2.0
	5~9人	526	2.5	18.8	12.7	5.9	12.7	7.4	55.5	1.9	1.7
	10~29人	285	2.5	27.4	12.6	6.3	5.6	10.5	54.0	2.1	2.1
	30人以上	30	0.0	33.3	20.0	3.3	10.0	16.7	33.3	6.7	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。

OFF-JT の実施状況を定着状況別にみると、若年技能労働者が定着していない企業は、OFF-JT を「実施していない」の割合が定着している企業よりも 7.1 ポイント高い。また、若年技能労働者が定着している企業は、全ての実施項目で実施していない企業よりも割合が高い。

【図表(37)】企業の OFF-JT の実施状況に対する定着状況

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・定着状況別)

		全体	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	民間の教育訓練施設で実施	その他で実施	実施していない	
全体	N	2,125	529	370	624	346	109	327	34	585	
	%	-	24.9	17.4	29.4	16.3	5.1	15.4	1.6	27.5	
定着状況別	若年技能労働者が定着している	N	1,347	363	237	409	247	74	223	22	336
	%	-	26.9	17.6	30.4	18.3	5.5	16.6	1.6	24.9	
定着状況別	若年技能労働者が定着していない	N	778	166	133	215	99	35	104	12	249
	%	-	21.3	17.1	27.6	12.7	4.5	13.4	1.5	32.0	

※無回答を除外して集計。

(3) 若年技能労働者のリスクリングへの取組に対する支援

企業人事労務担当者によると、若年技能労働者のリスクリングの取組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高い傾向にある。反対に「リスクリングが必要な業務がない」割合は従業員規模が小さいほど高い。

前回の令和 5 年度調査と比較すると、全ての支援項目で割合が下がっているが、大きな差はない。

若年技能労働者の定着状況別にみると、若年技能労働者が定着している企業は何らかの支援をしている割合が、定着していない企業よりも高い傾向がある。

【図表(38)】若年技能労働者のリスクリングへの取組に対する支援

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

		N	受講料に対する金銭的支援	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、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	技能労働者のリスクリングは必要であるが、特に支援は行っていない	リスクリングが必要な業務がない	その他	無回答
全体		3,521	62.2	16.7	31.1	8.4	4.5	8.7	16.5	1.1	2.9
従業員規模別	2~4 人	735	48.8	12.0	16.1	4.4	3.4	10.9	26.4	1.6	4.9
	5~9 人	1,362	60.9	17.4	26.6	6.7	4.0	8.8	18.4	1.3	2.9
	10~29 人	1,203	69.7	19.2	42.5	11.6	5.7	7.1	10.1	0.7	1.9
	30 人以上	221	72.9	14.5	46.6	15.8	4.5	8.6	6.8	0.9	1.4

※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。

【参考】【図表(38)】の令和5年度における調査結果

	N	受講料に対する金銭的支援	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、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	能力向上を図った技能労働者への処遇の改善	技能労働者のリスクリングは必要であるが、特に支援は行っていない	リスクリングが必要な業務がない	その他	無回答
全体	3,149	64.2	19.5	32.0	9.4	4.6	9.8	14.6	1.0	3.0	
従業員規模別	2~4人	542	55.2	16.2	20.5	7.4	2.6	11.6	22.0	1.5	4.1
	5~9人	1,274	61.6	19.3	29.4	7.1	4.1	10.4	16.6	1.1	3.5
	10~29人	1,149	70.2	20.9	38.8	11.2	5.8	8.4	9.6	0.8	2.3
	30人以上	184	70.7	21.2	42.4	20.1	6.0	8.7	10.9	0.5	1.6

【図表(39)】若年技能労働者のリスクリングへの取組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	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、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	能力向上を図った技能労働者への処遇の改善	技能労働者のリスクリングは必要であるが、特に支援は行っていない	リスクリングが必要な業務がない	その他	
全体	N	2,109	1,468	390	804	224	115	169	240	17	
	%	-	69.6	18.5	38.1	10.6	5.5	8.0	11.4	0.8	
定着状況別	若年技能労働者が定着している	N	1,339	963	250	533	137	80	109	141	11
	%	-	71.9	18.7	39.8	10.2	6.0	8.1	10.5	0.8	
若年技能労働者が定着していない	N	770	505	140	271	87	35	60	99	6	
	%	-	65.6	18.2	35.2	11.3	4.5	7.8	12.9	0.8	

※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. 将来の建設業を支える担い手の確保に関する現状

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（建設労働者雇用改善法）は建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進を図るための措置を講ずることにより、建設業務に必要な労働力の確保に資するとともに、建設労働者の雇用の安定を図ることを目的としている。

同法第3条は、国に対して、建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進に関する重要事項を定めた計画を策定し、その概要を公表するよう定めている。

この計画は5年ごとに改正することになっており、現在は令和3年度から令和7年度までの第十次計画期間となっている。

目前に迫る令和8年度からの第十一次計画の策定に資するために、本年度の特別調査として、将来の建設業を支える担い手の確保を阻害すると考えられる要因を調査するとともに、建設業に携わる企業が担い手の確保のために国に求める取組を調査し、多面的に検証としてまとめるものとする。

ポイント

- 担い手の確保を阻害すると考えられる要因は、雇用条件よりも現場の環境に関する項目の方が割合が高い傾向があり、企業や従業員、業種、請負形態による大きな差異はみられない。
- 担い手の確保に向けて必要な国の取組は、規模が大きい企業ほど取組の優先順位を明確にしており、「若年者等の入職・定着促進」の割合が高い。
- また、担い手の確保を阻害すると考えられる要因と担い手の確保に向けて必要な国の取組には一定の関連性があり、業界の認知と雰囲気、資格の取得を担い手の確保の阻害要因とみている場合は「若年者等の入職・定着促進」が、職場の雰囲気と残業、休日が阻害要因とみている場合は「魅力ある労働環境づくり」が必要な取組とみる傾向がある。
- 若年者等の入職・定着を促進するために必要な国の取組は、「若年労働者の確保・育成」の割合が最も高く、また、担い手の確保に向けて必要な国の取組において「若年者等の入職・定着促進」を選択していると、この傾向が顕著になる。
- 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組は、「賃金の改善」が最も割合が高い。従業員数30人以上では「賃金の改善」に準じて割合が高い「働き方改革の推進」は、規模が小さい企業ほど極端に低い傾向があり、小規模事業所は「働き方改革の推進」の前に「安定就労の確保」や「賃金の改善」を求めていることがみてとれる。
- また、担い手の確保に向けて必要な国の取組において「魅力ある労働環境づくり」を選択していると、選択していない企業に比べて「賃金の改善」と「働き方改革の推進」の割合が高くなるため、担い手の確保に「魅力ある労働環境づくり」を選択している企業は、この二つを重視していることがわかる。
- 職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組は、「デジタル人材の育成」を除いて各取組の割合に大きな差はない。また、担い手の確保に向けて必要な国の取組において「職業能力開発の促進、技能継承」を選択していると、選択していない企業に比べて「熟練技能の維持・継承及び活用」の割合が極端に高い。

1. 担い手の確保を阻害すると考えられる要因

企業人事労務担当者、従業員いずれも「体力が必要(きつい)」が最も高い。

次いで、「危険業務が伴う」と「技術が必要」が高いことも変わらず、雇用条件よりも現場の環境を阻害要因と考えていることは、企業も従業員も共通している。

雇用条件では、企業も従業員も「賃金が低い」が最も高い。

総じて企業と従業員の阻害要因に対する考え方に大きな乖離はみられない。

従業員規模別でみると、働き方に関する項目である「残業が多い」と「休日が少ない」は、規模が大きいほど高い。また、「業界を知る機会が少ない」も規模が大きいほど高くなり、規模が大きいほど働き方や業界の認知を阻害要因と考える傾向があるとみてとれる。

【図表(40)】担い手の確保を阻害すると考えられる要因

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

	N	担い手の確保を阻害すると考えられる要因													
		業界を知る機会が少ない	危険業務が伴う	体力が必要(きつい)	汚れる	技術が必要	職場の雰囲気	雇用が不安定	残業が多い	休日が少ない	賃金が低い	資格取得が大変	阻害要因は特にない	その他	
全体	4,372	25.9	45.8	68.7	41.4	49.8	11.4	15.8	13.4	30.4	37.4	22.7	1.9	2.6	
規模別 従業員	2~4人	1,223	17.9	43.7	66.6	37.9	49.7	8.4	20.4	11.4	28.6	42.6	21.5	2.3	2.5
	5~9人	1,573	25.2	45.6	69.0	42.6	51.6	10.6	14.2	11.7	28.6	36.2	22.4	2.2	2.4
	10~29人	1,316	31.9	47.0	70.2	42.7	49.7	13.5	14.4	14.7	33.2	35.1	23.6	1.3	2.7
	30人以上	260	37.3	50.4	68.5	44.6	40.4	20.0	11.5	26.5	35.4	31.2	25.8	0.8	3.5

※無回答を除外して集計。

※色付セル=上位3位までの項目。

【図表(41)】担い手の確保を阻害すると考えられる要因

(〔従業員調査〕従業員からの回答・従業員規模別)

	N	担い手の確保を阻害すると考えられる要因													
		業界を知る機会が少ない	危険業務が伴う	体力が必要(きつい)	汚れる	技術が必要	職場の雰囲気	雇用が不安定	残業が多い	休日が少ない	賃金が低い	資格取得が大変	阻害要因は特にない	その他	
全体	2,324	27.0	44.5	62.9	34.5	38.3	14.4	13.2	10.7	25.8	34.8	17.4	1.9	2.5	
規模別 従業員	2~4人	550	20.5	44.0	62.0	35.6	40.5	13.1	16.2	8.9	24.0	36.4	18.2	2.5	3.1
	5~9人	876	25.9	42.5	61.9	33.1	39.5	14.0	11.2	9.0	21.0	34.2	17.4	2.1	2.5
	10~29人	758	31.5	46.6	63.6	35.6	36.7	15.4	13.3	12.3	30.3	34.4	17.5	1.5	2.1
	30人以上	140	35.0	48.6	69.3	32.9	31.4	15.7	12.9	20.0	37.9	33.6	14.3	0.7	2.1

※無回答を除外して集計。

※色付セル=上位3位までの項目。

担い手の確保を阻害すると考えられる要因を請負形態別にみると、技術や資格に関する項目以外はほとんど下請のほうが高いか微差であるが、傾向として大きな差はない。

請負形態によって担い手の確保を阻害すると考えられる要因に乖離はないことがわかる。

全般的に、回答者の属性によって割合に多少の差異や傾向はあれども、上位の項目が変わることはない。業界内で担い手の確保を阻害する要因についての考えは、ある程度一致しているとみることができる。

【図表(42)】担い手の確保を阻害すると考えられる要因

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・請負形態別)

			担い手の確保を阻害すると考えられる要因													
			業界を知る機会が少ない	危険業務が伴う	体力が必要(きつい)	汚れる	技術が必要	職場の雰囲気	雇用が不安定	残業が多い	休日が少ない	賃金が低い	資格取得が大変	阻害要因は特にない	その他	
全体		N	4,347	1,126	1,990	2,981	1,805	2,165	496	688	581	1,322	1,631	990	81	113
		%	-	25.9	45.8	68.6	41.5	49.8	11.4	15.8	13.4	30.4	37.5	22.8	1.9	2.6
形態別 請負	元請	N	1,555	415	671	1,024	585	808	144	221	210	439	516	427	33	32
		%	-	26.7	43.2	65.9	37.6	52.0	9.3	14.2	13.5	28.2	33.2	27.5	2.1	2.1
形態別 下請	元請	N	2,792	711	1,319	1,957	1,220	1,357	352	467	371	883	1,115	563	48	81
		%	-	25.5	47.2	70.1	43.7	48.6	12.6	16.7	13.3	31.6	39.9	20.2	1.7	2.9

※無回答を除外して集計。

2. 担い手の確保に向けて必要な国の取組

① 担い手の確保に向けて必要な国の取組

企業人事労務担当者、従業員いずれも「若年者等の入職・定着促進」が最も高い。

従業員規模別にみると、企業人事労務担当者の回答において、「若年者等の入職・定着促進」と「魅力ある労働環境づくり」は規模が大きいほど割合が高い。全体で最も割合が低い「職業能力開発の促進、技能継承」が、全従業員規模で6.9ポイントの差異に収まっているのに対し、「若年者等の入職・定着促進」は18.3ポイントの差があることから、規模が大きい企業ほど取組の優先順位を明確にしているとみてとれる。反対に従業員からの回答は規模の差による傾向の違いはあまりみられない。

【図表(43)】担い手の確保に向けて必要な国の取組

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

	N	担い手の確保に向けて必要だと考える国の取組			
		若年者等の入職・定着促進	魅力ある労働環境づくり	職業能力開発の促進、技能継承	その他
全体	4,319	65.8	50.7	45.1	5.4
従業員規模別	2～4人	57.5	44.7	47.3	6.2
	5～9人	63.8	49.3	44.4	4.7
	10～29人	73.8	55.2	44.8	5.6
	30人以上	75.8	63.5	40.4	4.2

※無回答を除外して集計。

※色付セル＝上位1位の項目。

【図表(44)】担い手の確保に向けて必要な国の取組

(〔従業員調査〕従業員からの回答・従業員規模別)

	N	担い手の確保に向けて必要だと考える国の取組			
		若年者等の入職・定着促進	魅力ある労働環境づくり	職業能力開発の促進、技能継承	その他
全体	2,422	68.5	47.3	33.0	2.9
従業員規模別	2～4人	65.1	44.4	33.5	3.8
	5～9人	65.9	44.6	33.8	3.3
	10～29人	74.0	51.4	31.7	1.9
	30人以上	69.9	54.5	33.6	2.8

※無回答を除外して集計。

※色付セル＝上位1位の項目。

担い手の確保に向けて必要だと考える国の取組を請負形態別にみると、請負形態によって大きな差はない。

請負形態によって担い手の確保に向けて必要だと考える国の取組に乖離はないことが分かる。

全般的に、回答者の属性によって割合に多少の差異はあれども、傾向が変わることはない。業界内で担い手の確保に向けて必要な国の取組に対する考えは、ある程度一致しているとみることができる。

【図表(45)】担い手の確保に向けて必要な国の取組

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・請負形態別)

			担い手の確保に向けて必要だと考える国の取組				
			全体	若年者等の入職・定着促進	魅力ある労働環境づくり	職業能力開発の促進、技能継承	その他
全体		N	4,297	2,825	2,181	1,937	231
		%	-	65.7	50.8	45.1	5.4
形態別 請負	元請	N	1,547	1,010	771	724	70
		%	-	65.3	49.8	46.8	4.5
	下請	N	2,750	1,815	1,410	1,213	161
		%	-	66.0	51.3	44.1	5.9

※無回答を除外して集計。

担い手の確保に向けて必要だと考える国の取組を、担い手の確保を阻害すると考えられる要因別にみると、全体の傾向に大きな差異はない。

それぞれの取組に対して、割合の高い阻害要因の考えを抽出すると、「若年者等の入職・定着促進」は、企業で「業界を知る機会が少ない」「職場の雰囲気」、従業員で「業界を知る機会が少ない」「資格取得が大変」の割合が高く、「魅力ある労働環境づくり」は、企業で「職場の雰囲気」「残業が多い」「休日が少ない」、従業員で「職場の雰囲気」「残業が多い」が高い。また、「職業能力開発の促進、技能継承」に対し、企業、従業員ともに「技術が必要」「資格取得が大変」の割合が高いことから、担い手の確保に向けて必要だと考える国の取組と担い手の確保を阻害すると考えられる要因は、一定の関連性をもつとみることができる。このことから、業界の認知と雰囲気、資格の取得を担い手の確保の阻害要因とみている場合は「若年者等の入職・定着促進」が、職場の雰囲気と残業、休日が阻害要因とみている場合は「魅力ある労働環境づくり」が必要な取組とみる傾向があるとわかる。

【図表(46)】 担い手の確保に向けて必要な国の取組に対する担い手の確保を阻害すると考えられる要因

〔企業・従業員調査〕 企業人事労務担当者・従業員からの回答・担い手の確保を阻害すると考えられる要因別)

			〔企業調査〕							〔従業員調査〕								
			担い手の確保に向けて必要だと考える国の取組							担い手の確保に向けて必要だと考える国の取組								
			全体	職・定着促進	若年者等の入	境づくり	魅力ある労働環境	促進、技能継承	職業能力開発の	その他	全体	職・定着促進	若年者等の入	境づくり	魅力ある労働環境	促進、技能継承	職業能力開発の	その他
担い手の確保を阻害すると考えられる要因	全体	N	4,319	2,830	2,179	1,933	230			2,422	1,576	1,097	752	67				
		%	-	65.5	50.5	44.8	5.3			-	65.1	45.3	31.0	2.8				
	業界を知る機会が少ない	N	1,128	871	634	598	63			613	490	300	233	10				
		%	-	77.2	56.2	53.0	5.6			-	79.9	48.9	38.0	1.6				
	危険業務が伴う	N	1,972	1,397	1,162	1,004	104			1,012	756	561	386	23				
		%	-	70.8	58.9	50.9	5.3			-	74.7	55.4	38.1	2.3				
	体力が必要(きつい)	N	2,954	2,046	1,608	1,369	143			1,429	1,017	748	515	29				
		%	-	69.3	54.4	46.3	4.8			-	71.2	52.3	36.0	2.0				
	汚れる	N	1,778	1,283	1,036	872	100			784	572	455	297	25				
		%	-	72.2	58.3	49.0	5.6			-	73.0	58.0	37.9	3.2				
	技術が必要	N	2,139	1,491	1,066	1,206	97			869	648	422	389	15				
		%	-	69.7	49.8	56.4	4.5			-	74.6	48.6	44.8	1.7				
	職場の雰囲気	N	498	380	356	265	34			325	228	234	133	12				
		%	-	76.3	71.5	53.2	6.8			-	70.2	72.0	40.9	3.7				
	雇用が不安定	N	685	487	409	378	42			301	218	178	127	11				
	%	-	71.1	59.7	55.2	6.1			-	72.4	59.1	42.2	3.7					
残業が多い	N	577	435	396	263	44			241	172	161	102	5					
	%	-	75.4	68.6	45.6	7.6			-	71.4	66.8	42.3	2.1					
休日が少ない	N	1,319	958	827	605	84			585	430	349	224	13					
	%	-	72.6	62.7	45.9	6.4			-	73.5	59.7	38.3	2.2					
賃金が低い	N	1,612	1,103	941	721	138			789	558	439	286	27					
	%	-	68.4	58.4	44.7	8.6			-	70.7	55.6	36.2	3.4					
資格取得が大変	N	975	681	510	590	67			392	304	177	182	12					
	%	-	69.8	52.3	60.5	6.9			-	77.6	45.2	46.4	3.1					
阻害要因は特にない	N	78	34	27	32	6			42	19	15	8	4					
	%	-	43.6	34.6	41.0	7.7			-	45.2	35.7	19.0	9.5					
その他	N	108	47	52	30	58			57	30	21	16	18					
	%	-	43.5	48.1	27.8	53.7			-	52.6	36.8	28.1	31.6					

※無回答を除外して集計。

② 若年者等の入職・定着を促進するために必要な国の取組

企業人事労務担当者、従業員いずれも「若年労働者の確保・育成」が最も高い。

従業員規模別にみると、企業人事労務担当者、従業員いずれも「女性労働者の活躍・定着の促進」は規模が大きいほど高い。これは企業調査「今後の女性技能労働者の採用動向」における女性技能労働者の採用拡大の傾向と一致する。

若年者等の入職・定着を促進するために、女性労働者の活躍・定着の促進や高齢労働者の活躍の促進、ハローワークにおける支援が必要と考える傾向は業界的にそれほど高くないことがみてとれる。ただし、あくまでも若年者等の入職・定着を促進するためには、という前提に留意されたい。

【図表(47)】若年者等の入職・定着を促進するために必要な国の取組

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

	N	若年者等の入職・定着を促進するために必要と考える国の取組					その他
		若年労働者の確保・育成 (理解促進、魅力発信、 建設キャリアアップシ ステムの推進など)	女性労働者の活躍・定着 の促進(就労環境の整 備、女性の入職促進な ど)	女性労働者の活躍・定着 の促進(就労環境の整 備、女性の入職促進な ど)	法(高年齢労働者雇用安 定法の周知、雇用管理に 関する支援)	高年齢労働者の活躍の 促進(高年齢労働者雇用 安定法の周知、雇用管理 に関する支援)	
全体	4,281	81.2	30.1	31.4	33.0	5.3	
従業員 規模別	2~4人	79.1	26.4	29.1	25.6	6.2	
	5~9人	79.6	27.6	31.2	33.2	4.7	
	10~29人	83.4	34.1	33.7	40.2	5.0	
	30人以上	88.8	41.2	31.5	28.8	6.2	

※無回答を除外して集計。

※色付セル=上位1位の項目。

【図表(48)】若年者等の入職・定着を促進するために必要な国の取組

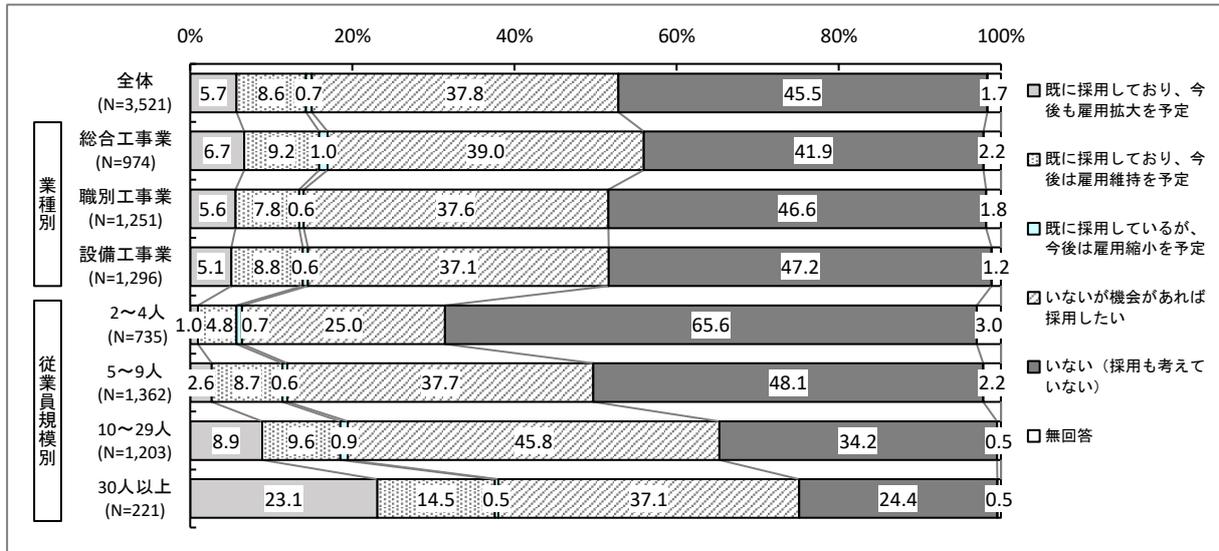
(〔従業員調査〕従業員からの回答・従業員規模別)

	N	若年者等の入職・定着を促進するために必要と考える国の取組					その他
		若年労働者の確保・育成 (理解促進、魅力発信、 建設キャリアアップシ ステムの推進など)	女性労働者の活躍・定着 の促進(就労環境の整 備、女性の入職促進な ど)	女性労働者の活躍・定着 の促進(就労環境の整 備、女性の入職促進な ど)	法(高年齢労働者雇用安 定法の周知、雇用管理に 関する支援)	高年齢労働者の活躍の 促進(高年齢労働者雇用 安定法の周知、雇用管理 に関する支援)	
全体	2,395	79.6	27.4	28.9	25.6	3.6	
従業員 規模別	2~4人	76.7	24.3	30.2	22.0	5.2	
	5~9人	76.2	24.4	29.8	24.7	3.7	
	10~29人	84.1	31.4	28.2	30.5	2.6	
	30人以上	88.1	37.1	22.4	19.6	2.1	

※無回答を除外して集計。

※色付セル=上位1位の項目。

【参考】【大項目Ⅲ図表 36 再掲】今後の女性技能労働者の採用動向



若年者等の入職・定着を促進するために必要と考える国の取組を請負形態別にみると、「若年労働者の確保・育成」と「女性労働者の活躍・定着の促進」が元請の方がやや高いが、傾向として大きな差はない。

請負形態によって若年者等の入職・定着を促進するために必要と考える国の取組に違いはないことが分かる。

全般的に、回答者の属性によって割合に多少の差異や傾向はあれども、割合の傾向が変わることはない。業界内で若年者等の入職・定着を促進するために必要な国の取組の考えは、ある程度一致しているとみることができる。

【図表(49)】若年者等の入職・定着を促進するために必要な国の取組

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・請負形態別)

形態別	請負	N	若年者等の入職・定着を促進するために必要と考える国の取組					
			全体	若年労働者の確保・育成(理解促進、魅力発信、建設キャリアアップシステムの推進など)	促進など(就労環境の整備、女性の活躍・定着の促進)	管理に関する支援(高年齢者雇用安定法の周知、雇用)	ハローワークにおける支援	その他
全体		N	4,258	3,459	1,281	1,335	1,403	227
		%	-	81.2	30.1	31.4	32.9	5.3
元請	下請	N	1,530	1,289	507	480	487	71
		%	-	84.2	33.1	31.4	31.8	4.6
元請	下請	N	2,728	2,170	774	855	916	156
		%	-	79.5	28.4	31.3	33.6	5.7

※無回答を除外して集計。

若年者等の入職・定着を促進するために必要と考える国の取組を、①の担い手の確保に向けて必要な国の取組において「若年者等の入職・定着促進」を選択したかどうかでみると、全体的に選択している方が割合が高いことがみてとれる。

全体的な傾向に変化があるわけではないが、より顕著に「若年労働者の確保・育成」の割合が高くなり、企業に至っては9割近くに達する。将来の担い手の確保のために「若年者等の入職・定着促進」が必要と考える場合、ほとんどが若年者等の入職・定着を促進するために「若年労働者の確保・育成」が必要と考えていることがみてとれる。

【図表(50)】若年者等の入職・定着を促進するために必要な国の取組に対する担い手の確保に必要な取組
〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・担い手確保に必要な国の取組別

		全体	若年者等の入職・定着を促進するために必要と考える国の取組				
			若年労働者の確保・育成(理解促進、魅力発信、建設キャリアアップシステムの推進など)	職促進など)	女性労働者の活躍・定着の促進(就労環境の整備、女性の入職促進など)	知、雇用管理に関する支援)	高年齢労働者の活躍の促進(高年齢者雇用安定法の周知、雇用管理に関する支援)
全体	N	4,241	3,475	1,287	1,344	1,411	227
	%	-	81.9	30.3	31.7	33.3	5.4
①で若年者等の入職・定着促進が特に必要を選択した	N	2,815	2,476	1,004	961	1,066	80
	%	-	88.0	35.7	34.1	37.9	2.8
①で若年者等の入職・定着促進が特に必要を選択していない	N	1,426	999	283	383	345	147
	%	-	70.1	19.8	26.9	24.2	10.3

※無回答を除外して集計。

【図表(51)】若年者等の入職・定着を促進するために必要な国の取組に対する担い手の確保に必要な取組
〔従業員調査〕従業員からの回答・担い手確保に必要な国の取組別

		全体	若年者等の入職・定着を促進するために必要と考える国の取組				
			若年労働者の確保・育成(理解促進、魅力発信、建設キャリアアップシステムの推進など)	職促進など)	女性労働者の活躍・定着の促進(就労環境の整備、女性の入職促進など)	知、雇用管理に関する支援)	高年齢労働者の活躍の促進(高年齢者雇用安定法の周知、雇用管理に関する支援)
全体	N	2,386	1,906	656	693	614	86
	%	-	79.9	27.5	29.0	25.7	3.6
①で若年者等の入職・定着促進が特に必要を選択した	N	1,642	1,404	506	507	468	39
	%	-	85.5	30.8	30.9	28.5	2.4
①で若年者等の入職・定着促進が特に必要を選択していない	N	744	502	150	186	146	47
	%	-	67.5	20.2	25.0	19.6	6.3

※無回答を除外して集計。

③ 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組

企業人事労務担当者、従業員いずれも「賃金の改善」が最も高い。

次いで「安定就労の確保」と「働き方改革の推進」が高いことも変わらず、企業人事労務担当者と従業員の間で考えに乖離はみられない。

従業員規模別にみると、「働き方改革の推進」「賃金の改善」が規模が大きいほど高いのに対して、「安定就労の確保」は規模が小さいほど高く、企業の2～4人では「賃金の改善」を僅差だが上回る。特に「働き方改革の推進」は、企業人事労務担当者、従業員いずれも30人以上と2～4人の間に20ポイント以上の差があり、小規模事業所は「働き方改革の推進」の前に「安定就労の確保」や「賃金の改善」を求めていることがみてとれる。

【図表(52)】魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別

	N	魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要と考える国の取組						
		負業務等の適正化など	安定就労の確保（雇用関係の明確化、一人親方・請負業務等）	2日制の普及など	働き方改革の推進（長時間労働の改善、完全週休）	賃金の改善	労働・社会保険、建設業退職金共済制度の加入促進	労働災害の防止
全体	4,308		57.5	47.2	65.0	25.4	30.5	3.6
従業員規模別	2～4人	1,203	62.2	38.5	61.9	23.4	26.3	3.8
	5～9人	1,558	56.8	45.1	64.4	26.2	29.3	2.9
	10～29人	1,289	54.9	53.8	67.3	26.8	34.4	4.1
	30人以上	258	51.9	67.1	70.9	23.3	38.0	3.9

※無回答を除外して集計。

※色付セル＝上位1位の項目。

【図表(53)】魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組

〔従業員調査〕従業員からの回答・従業員規模別

	N	魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要と考える国の取組						
		負業務等の適正化など	安定就労の確保（雇用関係の明確化、一人親方・請負業務等）	2日制の普及など	働き方改革の推進（長時間労働の改善、完全週休）	賃金の改善	労働・社会保険、建設業退職金共済制度の加入促進	労働災害の防止
全体	2,407		50.2	47.5	61.1	22.1	25.8	2.2
従業員規模別	2～4人	585	55.0	39.3	57.6	23.8	23.9	2.4
	5～9人	906	48.6	45.0	59.4	19.8	25.5	2.6
	10～29人	773	49.7	53.8	64.9	23.9	27.6	1.4
	30人以上	143	43.4	62.2	65.7	20.3	25.9	2.8

※無回答を除外して集計。

※色付セル＝上位1位の項目。

魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要と考える国の取組を請負形態別にみると、「働き方改革の推進」が元請の方がやや高いが、傾向として大きな差はない。

請負形態によって魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要と考える国の取組に違いはないことが分かる。

全般的に、回答者の属性によって割合に多少の差異や傾向はあれども、割合の傾向が変わることはない。業界内で魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組の考えは、ある程度一致しているとみることができる。

【図表(54)】魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・請負形態別)

		全体	魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要と考える国の取組						
			業務等の適正化など の明確化、一人親方・請負 の明瞭化、一人親方・請負 の明瞭化、一人親方・請負 業務等の適正化など	安定就労の確保（雇用関係 の明瞭化、一人親方・請負 業務等の適正化など）	働き方改革の推進（長時間 労働の改善、完全週休2日 制の普及など）	賃金の改善	労働・社会保険、建設業退 職金共済制度の加入促進	労働災害の防止	その他
全体	N	4,285	2,459	2,021	2,785	1,085	1,307	154	
	%	-	57.4	47.2	65.0	25.3	30.5	3.6	
形態別 請負	元請	N	1,538	871	780	974	396	464	47
		%	-	56.6	50.7	63.3	25.7	30.2	3.1
	下請	N	2,747	1,588	1,241	1,811	689	843	107
		%	-	57.8	45.2	65.9	25.1	30.7	3.9

※無回答を除外して集計。

魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要と考える国の取組を、①の担い手の確保に向けて必要な国の取組において「魅力ある労働環境づくり」を選択したかどうかでみると、全体的に選択した方が高くなるが、特に「働き方改革の推進」と「賃金の改善」で顕著に高く、企業人事労務担当者、従業員ともに20ポイント近い差がある。反対に「安定就労の確保」にはあまり差が出ていない。このことから、将来の担い手の確保に「魅力ある労働環境づくり」が必要と考えている場合は、「働き方改革の推進」や「賃金の改善」の重視度が上がることがみてとれる。

【図表(55)】魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組に対する担い手の確保に必要な取組
〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・担い手確保に必要な国の取組別

		全体	魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要と考える国の取組						
			業務等の適正化など	安定就労の確保（雇用関係の明確化、一人親方・請負の普及など）	働き方改革の推進（長時間労働の改善、完全週休2日制の普及など）	賃金の改善	職・労働・社会保険、建設業退職共済制度の加入促進	労働災害の防止	その他
全体	N	4,255	2,475	2,032	2,799	1,094	1,314	154	
	%	-	58.2	47.8	65.8	25.7	30.9	3.6	
①で魅力ある労働環境づくりが特に必要を選択した	N	2,172	1,306	1,268	1,616	703	834	61	
	%	-	60.1	58.4	74.4	32.4	38.4	2.8	
①で魅力ある労働環境づくりが特に必要を選択していない	N	2,083	1,169	764	1,183	391	480	93	
	%	-	56.1	36.7	56.8	18.8	23.0	4.5	

※無回答を除外して集計。

【図表(56)】魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組に対する担い手の確保に必要な取組
〔従業員調査〕従業員からの回答・担い手確保に必要な国の取組別

		全体	魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要と考える国の取組						
			業務等の適正化など	安定就労の確保（雇用関係の明確化、一人親方・請負の普及など）	働き方改革の推進（長時間労働の改善、完全週休2日制の普及など）	賃金の改善	職・労働・社会保険、建設業退職共済制度の加入促進	労働災害の防止	その他
全体	N	2,396	1,208	1,143	1,471	532	621	53	
	%	-	50.4	47.7	61.4	22.2	25.9	2.2	
①で魅力ある労働環境づくりが特に必要を選択した	N	1,139	594	665	797	347	380	12	
	%	-	52.2	58.4	70.0	30.5	33.4	1.1	
①で魅力ある労働環境づくりが特に必要を選択していない	N	1,257	614	478	674	185	241	41	
	%	-	48.8	38.0	53.6	14.7	19.2	3.3	

※無回答を除外して集計。

④ 職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組

企業人事労務担当者、従業員いずれも「建設業を担う人材に対する職業訓練の実施」が最も高いが、突出したのではなく、「デジタル人材の育成」以外の割合に大きな差はない。

従業員規模別でみると、一般的に規模が大きいほど高い傾向がみられるが、企業の「事業主等の行う職業能力開発の促進」と「デジタル人材の育成」でやや顕著なことを除いて、それほど大きな差はない。

全体的に5割程度であることから、特に何が重要かみえていない、あるいは回答が困難であったことがみてとれる。

【図表(57)】職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

	N	職業能力開発の促進、技能継承のために必要と考える国の取組						
		事業主等の 行う職業能力 開発の促進 (在職者訓練、 キャリア形成 への支援など)	労働者の 自発的な 職業能力 開発の促進	建設業を担う 人材(離職 者、学卒未 就職者など) に対する 職業訓練の 実施	熟練技能の 維持・継承 及び 活用(技能 継承の促進、 若年者への 技能指導)	デジタル 人材の 育成	その他	
全体	4,286	40.5	40.1	56.0	49.8	15.9	2.8	
従業員 規模別	2~4人	1,194	35.7	35.7	53.2	48.2	12.7	3.5
	5~9人	1,540	37.0	40.3	54.9	50.6	14.4	2.5
	10~29人	1,294	46.8	43.2	58.1	49.8	18.2	2.6
	30人以上	258	52.7	44.2	65.5	53.1	28.3	2.3

※無回答を除外して集計。

※色付セル=上位1位の項目。

【図表(58)】職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組

(〔従業員調査〕従業員からの回答・従業員規模別)

	N	職業能力開発の促進、技能継承のために必要と考える国の取組						
		事業主等の 行う職業能力 開発の促進 (在職者訓練、 キャリア形成 への支援など)	労働者の 自発的な 職業能力 開発の促進	建設業を担う 人材(離職 者、学卒未 就職者など) に対する 職業訓練の 実施	熟練技能の 維持・継承 及び 活用(技能 継承の促進、 若年者への 技能指導)	デジタル 人材の 育成	その他	
全体	2,369	41.2	36.9	49.9	39.9	12.7	2.7	
従業員 規模別	2~4人	565	38.1	34.0	48.5	37.7	10.4	4.1
	5~9人	890	38.7	35.4	49.4	37.5	11.1	3.1
	10~29人	771	45.4	41.9	50.6	44.0	15.6	1.3
	30人以上	143	46.9	30.8	53.8	42.0	16.8	2.1

※無回答を除外して集計。

※色付セル=上位1位の項目。

職業能力開発の促進、技能継承のために必要と考える国の取組を請負形態別にみると、「建設業を担う人材」「熟練技能の維持・継承及び活用」「デジタル人材の育成」が元請でやや高いが、傾向として大きな差はない。

請負形態によって職業能力開発の促進、技能継承のために必要と考える国の取組に違いはないことが分かる。

全般的に、回答者の属性によって割合に多少の差異や傾向はあれども、割合の傾向が変わることはない。業界内で職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組の考えは、ある程度一致しているとみることができる。

【図表(59)】職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・請負形態別)

		全体	職業能力開発の促進、技能継承のために必要と考える国の取組					
			事業主等の行う職業能力開発の促進（在職者訓練、キャリア形成への支援など）	労働者の自発的な職業能力開発の促進	建設業を担う人材（離職者、学卒未就職者など）に対する職業訓練の実施	熟練技能の維持・継承及び活用（技能継承の促進、若年者への技能指導）	デジタル人材の育成	その他
全体		N 4,263	1,731	1,706	2,390	2,122	678	120
		% -	40.6	40.0	56.1	49.8	15.9	2.8
形態別 請負	元請	N 1,535	625	616	910	807	310	30
		% -	40.7	40.1	59.3	52.6	20.2	2.0
下請	N 2,728	1,106	1,090	1,480	1,315	368	90	
	% -	40.5	40.0	54.3	48.2	13.5	3.3	

※無回答を除外して集計。

職業能力開発の促進、技能継承のために必要と考える国の取組を、①の担い手の確保に向けて必要な国の取組において「職業能力開発の促進、技能継承」を選択したかどうかでみると、全体的に選択した方が15ポイント程度高くなるが、「熟練技能の維持・継承及び活用」は企業人事労務担当者も従業員も25ポイント前後高い。このことから、将来の担い手の確保に職業能力開発の促進、技能継承が必要と考えている場合、「建設業を担う人材に対する職業訓練の実施」と「熟練技能の維持・継承及び活用」をやや重視する傾向があることがみてとれる。

【図表(60)】職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組に対する担い手の確保に必要な取組
 (〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・担い手確保に必要な国の取組別)

		全体	職業能力開発の促進、技能継承のために必要と考える国の取組					
			職業能力開発の促進、技能継承の促進(在職者訓練、キャリア形成への支援など)	事業主等の行う職業能力開発の促進	労働者の自発的な職業能力開発の促進	労働者の自発的な職業能力開発の促進	建設業を担う人材(離職者、学卒未就職者など)に対する職業訓練の実施	建設業を担う人材(離職者、学卒未就職者など)に対する職業訓練の実施
全体	N	4,242	1,737	1,720	2,402	2,136	682	120
	%	-	40.9	40.5	56.6	50.4	16.1	2.8
①で職業能力開発の促進、技能継承が特に必要を選択した	N	1,926	951	956	1,260	1,222	411	26
	%	-	49.4	49.6	65.4	63.4	21.3	1.3
①で職業能力開発の促進、技能継承が特に必要を選択していない	N	2,316	786	764	1,142	914	271	94
	%	-	33.9	33.0	49.3	39.5	11.7	4.1

※無回答を除外して集計。

【図表(61)】職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組に対する担い手の確保に必要な取組
 (〔従業員調査〕従業員からの回答・担い手確保に必要な国の取組別)

		全体	職業能力開発の促進、技能継承のために必要と考える国の取組					
			職業能力開発の促進、技能継承の促進(在職者訓練、キャリア形成への支援など)	事業主等の行う職業能力開発の促進	労働者の自発的な職業能力開発の促進	労働者の自発的な職業能力開発の促進	建設業を担う人材(離職者、学卒未就職者など)に対する職業訓練の実施	建設業を担う人材(離職者、学卒未就職者など)に対する職業訓練の実施
全体	N	2,360	976	874	1,181	946	302	64
	%	-	41.4	37.0	50.0	40.1	12.8	2.7
①で職業能力開発の促進、技能継承が特に必要を選択した	N	790	407	376	492	453	153	6
	%	-	51.5	47.6	62.3	57.3	19.4	0.8
①で職業能力開発の促進、技能継承が特に必要を選択していない	N	1,570	569	498	689	493	149	58
	%	-	36.2	31.7	43.9	31.4	9.5	3.7

※無回答を除外して集計。

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 を除外	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	とび・土工・コンクリー ト工事業	鉄骨・鉄筋工事業	ブロック工事業	石工・れんが・タイル・ 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	業 電気通信・信号装置工事 を除く)	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
全体	4,449 100.0	266 6.0	308 6.9	57 1.3	272 6.1	246 5.5	220 4.9	125 2.8	211 4.7	89 2.0	76 1.7	98 2.2	124 2.8	224 5.0	222 5.0	367 8.2	548 12.3	108 2.4	583 13.1	144 3.2	161 3.6	0 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	4,449 100.0	205 4.6	334 7.5	1,659 37.3	818 18.4	626 14.1	280 6.3	181 4.1	346 7.8	0 0.0

(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	4,449 100.0	2,658 59.7	1,425 32.0	325 7.3	28 0.6	13 0.3

(3) 主な請負形態

	全体	元請	下請	無回答
全体	4,449 100.0	1,592 35.8	2,832 63.7	25 0.6

(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	4,449 100.0	731 16.4	2,259 50.8	1,423 32.0	36 0.8

(5) 従業員数（直接雇用している従業員の人数・就業形態）

① 従業員数

	全体	2 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	4,449 100.0	1,258 28.3	1,598 35.9	1,331 29.9	241 5.4	18 0.4	3 0.1	0 0.0	11.1 -

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	4,449 100.0	348 7.8	1,037 23.3	1,559 35.0	1,262 28.4	223 5.0	20 0.4	0 0.0	2,944 66.2	1,262 28.4	243 5.5	0 0.0	10.7 -

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	4,449 100.0	3,972 89.3	209 4.7	106 2.4	87 2.0	75 1.7	0.3 -

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	4,449 100.0	4,190 94.2	126 2.8	70 1.6	40 0.9	23 0.5	0.1 -

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	4,449 100.0	51 1.1	1,286 28.9	1,628 36.6	1,319 29.6	165 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	10人 以上
全体	4,449 100.0	2,336 52.5	900 20.2	440 9.9	409 9.2	248 5.6	116 2.6

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	10 5 2 9人	30人 以上
全体	4,449 100.0	928 20.9	623 14.0	709 15.9	862 19.4	813 18.3	450 10.1	64 1.4

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	10人 以上
全体	4,449 100.0	2,089 47.0	967 21.7	533 12.0	407 9.1	260 5.8	193 4.3

(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	10 5 2 9人	30人 以上
全体	4,449 100.0	2,770 62.3	721 16.2	376 8.5	309 6.9	192 4.3	77 1.7	4 0.1

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	4,449 100.0	4,261 95.8	146 3.3	30 0.7	9 0.2	3 0.1

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	4,449 100.0	1,766 39.7	938 21.1	625 14.0	591 13.3	390 8.8	130 2.9	9 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	4,449 100.0	4,113 92.4	252 5.7	61 1.4	13 0.3	10 0.2

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	4,449 100.0	2,776 62.4	863 19.4	389 8.7	276 6.2	117 2.6	25 0.6	3 0.1

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	4,449 100.0	4,293 96.5	131 2.9	19 0.4	4 0.1	2 0.0

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	4,449 100.0	3,161 71.0	791 17.8	283 6.4	149 3.3	53 1.2	12 0.3	0 0.0

うち女性の人数

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 ~ 4人	5人以上
全体	4,449 100.0	4,312 96.9	125 2.8	8 0.2	3 0.1	1 0.0

(7) 直近3年の常用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	ない	常用の技能労働者はいい	無回答
全体	4,449 100.0	16 0.4	56 1.3	975 21.9	1,445 32.5	1,445 32.5	448 10.1	64 1.4	

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	4,449 100.0	1,861 41.8	2,498 56.1	53 1.2	37 0.8

(2) 雇用管理責任者の研修受講状況

	全体	託事業を受講 管理研修(厚生労働省委 (株)労働調査会の雇用 管理研修を受講	(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	自社で実施した雇用管 理に関する研修を受講	特に受講はしていない	その他	無回答
全体	1,861 -	120 6.4	366 19.7	122 6.6	1,258 67.6	13 0.7	21 1.1

(3) 従業員の社会保険の加入状況

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	4,449 100.0	3,515 79.0	251 5.6	98 2.2	84 1.9	328 7.4	173 3.9

(b) 組合健保、または協会けんぽ等健康保険

	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	4,449 100.0	3,505 78.8	317 7.1	57 1.3	79 1.8	180 4.0	311 7.0

(c) 厚生年金、または国民年金

	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	4,449 100.0	3,726 83.7	320 7.2	52 1.2	14 0.3	128 2.9	209 4.7

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	4,449 100.0	255 5.7	39 0.9	10 0.2	152 3.4	2,055 46.2	1,938 43.6

(b) 組合健保、または協会けんぽ等健康保険

	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	4,449 100.0	231 5.2	34 0.8	20 0.4	229 5.1	1,958 44.0	1,977 44.4

(c) 厚生年金、または国民年金

	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	4,449 100.0	261 5.9	39 0.9	17 0.4	124 2.8	2,049 46.1	1,959 44.0

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	4,449 100.0	117 2.6	5 0.1	2 0.0	128 2.9	2,209 49.7	1,988 44.7

(b) 組合健保、または協会けんぽ等健康保険

	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	4,449 100.0	119 2.7	4 0.1	7 0.2	198 4.5	2,093 47.0	2,028 45.6

(c) 厚生年金、または国民年金

	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	4,449 100.0	153 3.4	9 0.2	5 0.1	82 1.8	2,187 49.2	2,013 45.2

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 休制	週休1日または4週4 休制	変形労働時間制	その他	無回答
全体	3,521 100.0	731 20.8	724 20.6	566 16.1	579 16.4	764 21.7	110 3.1	47 1.3

(2) 完全週休2日制を導入していない理由

	全体	発注者・元請からの余裕 の無い工期での発注 ができない	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	完全週休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	無回答	
全体	2,743 100.0	539 19.7	683 24.9	289 10.5	170 6.2	278 10.1	11 0.4	290 10.6	322 11.7	161 5.9

(3) 常用の技能労働者への休日出勤の指示状況

	全体	はある 1か月に平均1～2日 休日出勤を命じること	はある 1か月に平均3～4日 休日出勤を命じること	はある 1か月に平均5～6日 休日出勤を命じること	はある 1か月に平均7～8日 休日出勤を命じること	い 休日出勤を命じていな	無回答
全体	1,455 100.0	698 48.0	92 6.3	7 0.5	2 0.1	580 39.9	76 5.2

(4) 休日出勤指示をした常用の技能労働者への代休付与状況

	全体	基本的 に与えている	与える 場合と与えない 場合が半々くらいある	基本的 に与えていない	無 回答
全体	799 100.0	504 63.1	193 24.2	95 11.9	7 0.9

(5) 常用の技能労働者の賃金支払形態

	全体	有 り 無 断 欠 勤 時 に 給 与 控 除 主 に 月 給 制 （ 定 額 ） 但 し	主 に 日 給 月 給 制 （ 日 給 × 出 勤 日 ）	主 に 時 給 制	そ の 他	無 回 答
全体	3,521 100.0	2,266 64.4	1,120 31.8	28 0.8	43 1.2	64 1.8

(6) 常用の技能労働者に対する手当制度

	全体	賞 与 制 度 （ ホ 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 ）	資 格 手 当	そ の 他	無 回 答
全体	3,521 -	2,740 77.8	2,225 63.2	623 17.7	1,213 34.5	40 1.1	1,341 38.1	1,405 39.9	511 14.5	158 4.5

(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	3,521 100.0	1,901 54.0	1,484 42.1	82 2.3	54 1.5

(8) 労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取組

	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	3,521 100.0	1,976 56.1	1,242 35.3	256 7.3	47 1.3

(9) 年次有給休暇を取得する際の労働者の希望の反映状況

	全体	通年で反映している	繁忙期等は反映していない	反映していない	無回答
全体	1,976 100.0	1,648 83.4	283 14.3	28 1.4	17 0.9

(10) 労働者の労働時間を適正に把握するための取組

	全体	使用者が個々の労働者の労働時間を現認している	タイムカード、ICカード、パソコン等を使用した客観的な記録を基礎とした確認を行っている	労働者の自己申告による管理としている	労働時間の自己申告による管理としている	上記以外の方法により労働時間を管理していない	労働時間の管理は行っていない	その他	無回答
全体	3,521 100.0	1,017 28.9	1,246 35.4	808 22.9	157 4.5	175 5.0	30 0.9	88 2.5	

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	どちらかといえば行えている	どちらかといえば行えていない	まったく行えていない	わからない	無回答
全体	3,521 100.0	865 24.6	1,854 52.7	482 13.7	64 1.8	204 5.8	52 1.5

(2) 令和5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	民間の教育訓練施設で実施	その他で実施	実施していない	無回答
全体	3,521 -	720 20.4	541 15.4	901 25.6	474 13.5	142 4.0	460 13.1	52 1.5	1,192 33.9	68 1.9

(3) 令和5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	講師となる人材が確保できない	取組のための時間が確保できない	取組の方法がわからない	取組のための資金が確保できない	者がいない	OFF-JTの対象者がいない	重要ではない	社内の認識として、OFF-JTはそれほど重要ではない	今のところ取組をしながらも特に支障は出ていない	その他	無回答
全体	1,192 -	24 2.0	222 18.6	127 10.7	64 5.4	134 11.2	117 9.8	670 56.2	32 2.7	22 1.8		

(4) 常用の技能労働者のリスキングへの取組に対する支援

	全体	支援	受講料に対する金銭的	与有給教育訓練休暇の付	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、賃	の支給	能力向上や資格取得に	対応した奨励金、報奨金	労働者への処遇の改善	労働者への処遇の改善	リスキングは必要であるが、特に支援は行っていない	技能労働者のリスキングは必要であるが、特に支援は行っていない	業務がない	リスキングが必要ない	その他	無回答
全体	3,521 -	2,189 62.2	588 16.7	1,094 31.1	297 8.4	159 4.5	305 8.7	582 16.5	40 1.1	102 2.9							

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) 令和5年度の若年技能労働者の入職・離職状況

① 入職

	全体	0人（未記入含む）	1人	2人	3人	4人	5人以上	平均
全体	3,521 100.0	2,662 75.6	525 14.9	184 5.2	102 2.9	48 1.4	0.4 -	

② 離職

	全体	0人（未記入含む）	1人	2人	3人	4人	5人以上	平均
全体	3,521 100.0	3,063 87.0	336 9.5	83 2.4	31 0.9	8 0.2	0.2 -	

(2) 直近3年の常用の若年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	はいない	常用の若年技能労働者	無回答
全体	3,521 100.0	10 0.3	17 0.5	467 13.3	908 25.8	1,361 38.7	677 19.2	81 2.3	

(3) 直近3年の常用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	あ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	3,521 100.0	138 3.9	365 10.4	660 18.7	1,754 49.8	522 14.8	82 2.3

(4) 常用の若年技能労働者の募集方法

	全体	図る	公共職業安定所（ハローワーク）を通して確保を	学校、専門学校、職業訓練校等を通して働きかける	学校、専門学校の会社説明会に参加する	就職・転職情報会社主催の会社説明会に参加する	縁故を頼りに働きかけを掲載する	自社のHPに採用情報を掲載する	新聞、雑誌の求人欄に掲載する	民間の就職・転職サイトを利用する	民間の就職・転職サイトを利用する	その他	常用の若年技能労働者の募集を行っていない	無回答
全体	3,521 -	1,662 47.2	513 14.6	1,016 28.9	618 17.6	146 4.1	663 18.8	113 3.2	812 23.1	91 2.6				

(5) 常用の若年技能労働者の応募を増やすための取組

	全体	き参加者に働きかける	単独で会社説明会を開く	明会に参加する	業界団体主催の会社説明会に参加する	就職・転職情報会社主催の会社説明会に参加する	実施する	インターンシップを実施する	職場見学会を実施する	体験実習を実施する	実施する	学校への出前講座を実施する	SNS（Twitter、Facebook等）に採用情報を掲載する	厚生労働省のつなぐ事業に参加している	その他	特に取組を行っていない	無回答
全体	3,521 -	59 1.7	157 4.5	139 3.9	182 5.2	239 6.8	111 3.2	64 1.8	173 4.9	1 0.0	136 3.9	2,595 73.7	117 3.3				

(6) 直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況

	全体	ほぼ定着している	どちらかといえば定着している	あまり定着していない	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	3,521 100.0	762 21.6	597 17.0	325 9.2	460 13.1	1,290 36.6	87 2.5

(7) 常用の若年技能労働者が定着していない理由

	全体	休みが取りづらい	比べて長い	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	悪い	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	賃金が低い	年間の通じた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	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	技能・技術の習得に長い	技能・技術を習得する機会や時間が少ない	（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	その他	無回答
全体	785 -	169 21.5	88 11.2	352 44.8	48 6.1	175 22.3	97 12.4	12 1.5	36 4.6	149 19.0	48 6.1	47 6.0	30 3.8	149 19.0	173 22.0	34 4.3	239 30.4	226 28.8	106 13.5	91 11.6	42 5.4	30 3.8				

(8) 常用の若年技能労働者を定着させるための取組

	全体	週休2日制の推進	有給休暇の取得推進	残業時間、休日出勤の削減等による総労働時間短縮	月給制（基本給定額制）の導入	賃金	仕事の内容に対応した賃金	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	年間を通じた賃金の確保（雇用の安定）	年間を通じて仕事を恒常的に確保する（雇用の安定）	社会保険への加入	当・退職金制度の整備	社員の設置等による	福利厚生向上（各種手当・退職金制度の整備）	シフトを企画する	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	特に取組を行っていない	無回答
全体	3,521 -	947 26.9	1,036 29.4	865 24.6	916 26.0	1,074 30.5	1,117 31.7	705 20.0	719 20.4	1,457 41.4	932 26.5	401 11.4	289 8.2	349 9.9	986 28.0	202 5.7	547 15.5	345 9.8	22 0.6	771 21.9	268 7.6					

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

	全体	現在継続雇用している	現在はいないが、今後対象者がいれれば継続雇用する予定	雇用する予定はない（定年退職とする）	無回答
全体	3,521 100.0	1,517 43.1	1,143 32.5	775 22.0	86 2.4

(2) 高齢技能労働者の雇用終了予定年齢

	全体	65歳	66歳～69歳	70歳	71歳～75歳	76歳～80歳	81歳以上	無回答
全体	1,517 100.0	87 5.7	226 14.9	342 22.5	561 37.0	235 15.5	55 3.6	11 0.7

(3) 高齢技能労働者の（期待する）役割

	全体	労働力	若年技能労働者の育成・技能継承	中堅技能労働者の育成・技能継承	現場リーダー	その他	無回答
全体	1,517 -	966 63.7	439 28.9	482 31.8	344 22.7	58 3.8	143 9.4

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	既に採用しており、今後も雇用拡大を予定	既に採用しており、今後は雇用維持を予定	既に採用しているが、今後は雇用縮小を予定	採用したい	採用したい機会があればない	採用も考えていない（採用も考えていない）	無回答
全体	3,521 100.0	201 5.7	302 8.6	25 0.7	1,331 37.8	1,603 45.5	59 1.7	

(2) 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

	全体	女性用トイレを整備している	女性用更衣室を整備している	女性用シャワー室を整備している	ベビーカー置き場を整備している	上記以外の施設を整備している	女性労働者はいない	女性労働者はいるが整備していない	無回答
全体	3,521 -	641 18.2	241 6.8	28 0.8	4 0.1	7 0.2	2,367 67.2	410 11.6	118 3.4

(3) 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（育児休業など）の整備状況

	全体	育児休業の取得促進	産後バハ育休の取得促進	くるみん認定の取得	の取得 プラチナくるみん認定	取得 トライくるみん認定	仕事と家庭の両立に関する相談窓口の設置	女性労働者向けキャリアパスの作成	上記以外の取組	制度を整えていない	無回答
全体	3,521 -	764 21.7	231 6.6	18 0.5	1 0.0	1 0.0	104 3.0	21 0.6	51 1.4	2,386 67.8	233 6.6

H. 業務のデジタル化に関する事項

(1) デジタル技術の導入状況

	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	4,449 100.0	606 13.6	198 4.5	564 12.7	518 11.6	1,174 26.4	1,345 30.2	44 1.0

(2) 業務のデジタル化による人手不足対策や生産性向上への効果

①人手不足対策

	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	606 100.0	238 39.3	102 16.8	263 43.4	3 0.5

②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	606 100.0	339 55.9	41 6.8	222 36.6	4 0.7

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	2,502 100.0	2,213 88.4	274 11.0	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	2,502 100.0	50 2.0	156 6.2	187 7.5	240 9.6	321 12.8	407 16.3	422 16.9	243 9.7	204 8.2	263 10.5	9 0.4

(3) 最終学歴

	全体	中学校	工業高校以外で理工・工業系のコースを卒業した人	工業高校（あるいは、工業高校以外の高専、通科、商業科、農業科、その他）	工業高校以外の高校（普通科、商業科、農業科、その他）	専門学校・短期大学・高等専門学校（理工・工業系以外）	専門学校・短期大学・高等専門学校（理工・工業系）	大学（理工・工業系）	大学（理工・工業系以外）	その他	無回答
全体	2,502 100.0	289 11.6	495 19.8	954 38.1	173 6.9	167 6.7	135 5.4	257 10.3	26 1.0	6 0.2	

(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	土工事業	とび・土工・コンクリー	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）	機械器具設置工事業	その他の設備工事業	無回答
全体	2,502 100.0	145 5.8	200 8.0	40 1.6	145 5.8	96 3.8	89 3.6	80 3.2	128 5.1	52 2.1	33 1.3	54 2.2	77 3.1	121 4.8	104 4.2	211 8.4	339 13.5	68 2.7	338 13.5	87 3.5	95 3.8	0 0.0	

(5) 勤続年数及び建設業の従事年数

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	満10年以上15年未満	満15年以上20年未満	満20年以上25年未満	25年以上	無回答
全体	2,502 100.0	377 15.1	418 16.7	345 13.8	347 13.9	359 14.3	626 25.0	30 1.2

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	2,502 100.0	247 9.9	327 13.1	310 12.4	269 10.8	377 15.1	915 36.6	57 2.3

(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	2,502 100.0	936 37.4	347 13.9	1,093 43.7	93 3.7	33 1.3

(7) 前職

	全体	学生（新規卒卒）	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	2,502 100.0	496 19.8	816 32.6	103 4.1	145 5.8	638 25.5	256 10.2	48 1.9

B. 労働環境・福利厚生に関する事項

(1) 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	休日出勤を命じられることはない	無回答
全体	2,502 100.0	1,445 57.8	440 17.6	588 23.5	29 1.2

(2) 希望する給与の支払形態と休暇制度

	全体	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	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	月給制かつ完全週休2日制以外で、給与は少なくとも自分の希望する休日を得たい	その他	わからない	無回答
全体	2,502 100.0	1,378 55.1	563 22.5	154 6.2	64 2.6	281 11.2	62 2.5

(3) 令和6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6年7月の勤務日数

	全体	10日以下	11～15日	16～20日	21日	22日	23日	24日	25日	26日以上	無回答
全体	2,502 100.0	33 1.3	27 1.1	360 14.4	210 8.4	486 19.4	392 15.7	342 13.7	329 13.1	232 9.3	91 3.6

② 令和6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	2,502 100.0	66 2.6	67 2.7	314 12.5	1,372 54.8	308 12.3	115 4.6	30 1.2	230 9.2

(4) 1か月の平均残業時間

	全体	45時間未満	未 満 4 5 時 間 ～ 6 0 時 間	未 満 6 0 時 間 ～ 8 0 時 間	8 0 時 間 ～ 1 0 0 時	1 0 0 時 間 以上	無回答
全体	2,502 100.0	2,309 92.3	82 3.3	9 0.4	5 0.2	11 0.4	86 3.4

(5) 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	一人当たりの業務量の多さ	等 等 時間管理意識の低さ	雰囲気、残業が当たり 前・評価される雰囲気、 職場の風潮（帰りにくい	その他	残業や休日出勤をしていない	無回答
全体	2,502 100.0	638 25.5	774 30.9	145 5.8		26 1.0	198 7.9	637 25.5	84 3.4

(6) 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	どちらかという取得 できていない	ない	ほとんど取得できてい ない	無回答
全体	2,502 100.0	1,901 76.0	525 21.0	48 1.9	13 0.5	15 0.6	

(7) 現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	2,502 100.0	28 1.1	62 2.5	835 33.4	987 39.4	563 22.5	27 1.1

(8) 令和5年度の年次有給休暇の取得日数

	全体	0日	1日～5日	6日～10日	11日～15日	16日～20日	21日～25日	26日以上	が付与されていない	そもそも年次有給休暇	無回答
全体	2,502 100.0	110 4.4	522 20.9	794 31.7	348 13.9	254 10.2	59 2.4	81 3.2	236 9.4	98 3.9	

(9) 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	どちらかという取得できている	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	2,502 100.0	1,124 44.9	586 23.4	331 13.2	126 5.0	39 1.6	184 7.4	112 4.5

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、職業訓練校等の授業を受けている中で興味を持った	学校、専門学校、職業訓練校、専門学校の授業を受けている中で興味を持った	加して興味を持った	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	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	親族が建設業で働いていたので興味を持った	味を持った	友人や先輩などが建設業で働きたしたので興味を持った	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	その他	無回答
全体	2,502 100.0	243 9.7	30 1.2	893 35.7	553 22.1	428 17.1	311 12.4	44 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	応募	公共職業安定所（ハローワーク）の求人を通じて	応募	新聞、雑誌、インターネット等の求人を通じて	新情報を見て応募	建設会社のHP（ブログ、X（旧Twitter）、Facebook、Line等を含む）の採用情報を見て応募	建設会社のHP（ブログ、X（旧Twitter）、Facebook、Line等を含む）の採用情報を見て応募	民間の職業紹介（人材紹介）業者からの紹介を受けて	友人や母校の先輩などからからの紹介・勧誘を受けて	家族や親戚から薦められて応募	学校から薦められて応募	その他	無回答
全体	2,502 -	380 15.2	114 4.6	43 1.7	90 3.6	759 30.3	839 33.5	290 11.6	167 6.7	34 1.4				

(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	賞金の額	安定した賞金の支払	賞与（ボーナス）の有無	地元企業であること	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2日制であること	福利厚生（退職金制度がある・社員寮がある等）	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	資格取得等、自身の能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	2,502 -	1,165 46.6	163 6.5	602 24.1	352 14.1	211 8.4	383 15.3	21 0.8	81 3.2	78 3.1	97 3.9	108 4.3	277 11.1	337 13.5	4 0.2	19 0.8	240 9.6	144 5.8	233 9.3	369 14.7	54 2.2	238 9.5	162 6.5

(4) 建設業で最も魅力を感じる点

	全体	顧客の喜びを実感できる	多岐にわたる職種の職人と協力しながら仕事ができる	技能を磨き、現場で活かすことができる	屋外で体を動かすことが性に合っている	仕事の結果が地図に残る（達成感の大きな仕事ができる）	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）	無回答		
全体	2,502 100.0	398 15.9	220 8.8	346 13.8	533 21.3	229 9.2	265 10.6	32 1.3	351 14.0	128 5.1

(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	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,502 100.0	918 36.7	1,011 40.4	438 17.5	58 2.3	11 0.4	66 2.6

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	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,502 100.0	921 36.8	940 37.6	468 18.7	100 4.0	12 0.5	61 2.4

③ 給料

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,502 100.0	803 32.1	1,004 40.1	528 21.1	80 3.2	16 0.6	71 2.8

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	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,502 100.0	594 23.7	939 37.5	653 26.1	207 8.3	29 1.2	80 3.2

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	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,502 100.0	565 22.6	689 27.5	702 28.1	357 14.3	120 4.8	69 2.8

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	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,502 100.0	632 25.3	826 33.0	652 26.1	244 9.8	69 2.8	79 3.2

⑦ 福利厚生

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,502 100.0	591 23.6	791 31.6	733 29.3	230 9.2	67 2.7	90 3.6

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	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,502 100.0	581 23.2	953 38.1	709 28.3	140 5.6	36 1.4	83 3.3

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	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,502 100.0	503 20.1	897 35.9	787 31.5	177 7.1	43 1.7	95 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	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,502 100.0	795 31.8	970 38.8	567 22.7	76 3.0	26 1.0	68 2.7

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	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,502 100.0	886 35.4	948 37.9	513 20.5	57 2.3	19 0.8	79 3.2

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	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,502 100.0	530 21.2	987 39.4	774 30.9	112 4.5	22 0.9	77 3.1

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	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,502 100.0	815 32.6	993 39.7	555 22.2	49 2.0	16 0.6	74 3.0

(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	どちらとも言えない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,502 100.0	539 21.5	1,250 50.0	537 21.5	52 2.1	11 0.4	113 4.5

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	どちらとも言えない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,502 100.0	544 21.7	1,150 46.0	627 25.1	52 2.1	6 0.2	123 4.9

③ 給料

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらとも言えない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,502 100.0	374 14.9	1,026 41.0	713 28.5	218 8.7	52 2.1	119 4.8

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	どちらとも言えない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,502 100.0	469 18.7	1,042 41.6	713 28.5	120 4.8	32 1.3	126 5.0

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	どちらとも言えない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,502 100.0	725 29.0	846 33.8	710 28.4	66 2.6	24 1.0	131 5.2

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	どちらとも言えない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,502 100.0	800 32.0	890 35.6	559 22.3	87 3.5	33 1.3	133 5.3

⑦ 福利厚生

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらとも言えない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,502 100.0	649 25.9	881 35.2	726 29.0	86 3.4	33 1.3	127 5.1

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	どちらとも言えない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,502 100.0	518 20.7	958 38.3	755 30.2	118 4.7	23 0.9	130 5.2

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	どちらとも言えない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,502 100.0	530 21.2	925 37.0	809 32.3	85 3.4	23 0.9	130 5.2

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	どちらとも言えない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,502 100.0	608 24.3	1,017 40.6	618 24.7	103 4.1	34 1.4	122 4.9

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の整備状況

	全体	ほとんど現場で整っている	あるが、おおむね整っている	整っていない現場が多い	ほとんど整っていない	わからない・女性技能労働者はいない	無回答
全体	2,502 100.0	212 8.5	351 14.0	297 11.9	293 11.7	991 39.6	358 14.3

(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（育児休業など）の整備状況

	全体	おおむね整っている	あまり整っていない	全く整っていない	わからない	無回答
全体	2,502 100.0	498 19.9	302 12.1	227 9.1	1,092 43.6	383 15.3

(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

	全体	体力的な負担の軽減	入る柔軟な勤務体系の導入	育児中の短時間勤務など	産休・育児の拡充	出産・育児について職場の理解	教育訓練の充実	女性用トイレ・更衣室等の施設の整備	女性の職域拡大	女性の改革	女性だからという意識	その他	無回答
全体	2,502 100.0	562 22.5	399 15.9	71 2.8	174 7.0	32 1.3	199 8.0	116 4.6	384 15.3	65 2.6	500 20.0		

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	勤務時間短縮	残業時間削減による労働時間短縮	社員寮等	当・退職金制度の整備	福利厚生向上（各種手当・退職金制度の整備）	社会保険への加入	普与制（ポーンズ）の導入	賃金	賃金の内容に対応した賃金	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	月給制（定額）の導入による安定した賃金支払	仕事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	作業現場の安全管理の改善	作業の1T化・機械化による身体的負担軽減	取り組み	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	2,502 -	828 33.1	341 13.6	233 9.3	307 12.3	86 3.4	233 9.3	543 21.7	425 17.0	205 8.2	210 8.4	650 26.0	135 5.4	126 5.0	84 3.4	114 4.6	167 6.7	201 8.0	25 1.0	324 12.9	81 3.2					

(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	2,502	235	756	413	416	602	25	55
	100.0	9.4	30.2	16.5	16.6	24.1	1.0	2.2

G. 将来の建設業を支える担い手の確保に関する事項

(1) 担い手の確保を阻害すると考えられる要因

	全体	業界を知る機会が少ない	危険業務が伴う	体力が必要(きつい)	汚れる	技術が必要	職場の雰囲気	雇用が不安定	残業が多い	休日が少ない	賃金が低い	資格取得が大変	阻害要因は特になし	その他	無回答
全体	2,502	628	1,035	1,462	802	891	334	306	249	599	808	405	44	58	178
	-	25.1	41.4	58.4	32.1	35.6	13.3	12.2	10.0	23.9	32.3	16.2	1.8	2.3	7.1

(2) 担い手の確保に向けて必要な国の取組

	全体	若年者等の入職・定着促進	魅力ある労働環境づくり	職業能力開発の促進、技能継承	その他	無回答
全体	2,502	1,660	1,146	800	71	80
	-	66.3	45.8	32.0	2.8	3.2

(3) 若年者等の入職・定着を促進するために必要な国の取組

	全体	建設キャリアアップシステムの推進など	若年労働者の確保・育成(理解促進、魅力発信、奨励など)	女性の活躍・定着の促進(就業環境の整備、女性の入職促進など)	女性労働者の活躍・定着の促進(高年齢者雇用安定法の周知、雇用管理に関する支援)	高年齢労働者の活躍の促進(高年齢者雇用安定法の周知、雇用管理に関する支援)	ハローワークにおける支援	その他	無回答
全体	2,502	1,906	656	693	614	86	107		
	-	76.2	26.2	27.7	24.5	3.4	4.3		

(4) 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために必要な国の取組

	全体	安定就労の確保(雇用関係の明確化、一人親方・請負業務等の適正化など)	働き方改革の推進(長時間労働の改善、完全週休2日制の普及など)	賃金の改善	退職金・社会保険、建設業加入促進	労働災害の防止	その他	無回答
全体	2,502	1,208	1,143	1,471	532	621	53	95
	-	48.3	45.7	58.8	21.3	24.8	2.1	3.8

(5) 職業能力開発の促進、技能継承のために必要な国の取組

	全体	支援など 練習、キャリア形成への支 援など	事業主等の行う職業能 力開発の促進（在職者訓 練）	労働者の自発的な職業 能力開発の促進	建設業を担う人材（離職 者、学卒未就職者な ど）に対する職業訓練の 実施	建設業を担う人材（離職 者、学卒未就職者な ど）に対する職業訓練の 実施	熟練技能の維持・継承及 び活用（技能継承の促 進）若年者への技能指 導	デジタル人材の育成	その他	無回答
全体	2,502 -	976 39.0	874 34.9	1,181 47.2	946 37.8	302 12.1	64 2.6	133 5.3		

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	知っているが登録も していない	知っているが登録はし ていない	知らない	無回答
全体	2,502 100.0	787 31.5	397 15.9	1,248 49.9	70 2.8

(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	自社が登録していない ので不要	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	397 -	21 5.3	83 20.9	111 28.0	20 5.0	112 28.2	52 13.1	91 22.9	27 6.8	10 2.5

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

建設業における雇用管理に関するアンケート調査 《建設企業向け》

本調査について

- 本調査票は厳重に保管し、また、データを統計等以外の目的に使用することはありません。
- 調査結果は全て統計的に処理し、回答をそのままの形で公表すること、及び個人や企業等が特定できる形で公表することは一切ありません。
- 調査回答結果をもって関係法令に基づく監督処分や行政指導、立入検査等の対象となることはありません。
- 本調査は、厚生労働省から委託を受けて、株式会社労働調査会が実施しております。

回答方法

- (1) 郵送またはインターネットからお答えください。
 1. 郵送：同封の返信用封筒（切手不要）で返送
※1枚の封筒に従業員向けと合わせて入れても問題ありません。
 2. インターネット：アンケート調査専用ウェブサイトから回答（下記参照）
- (2) アンケート回答期限：令和6年9月30日（月）
- (3) 特にことわりのない限り、令和6年7月31日現在でご記入ください。
- (4) 「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。

ログインガイド

下記 URL にアクセスし、アンケート用紙一枚目（2 ページ）上部に印字している ID・パスワード でログインしてください。

アンケート調査専用ウェブサイト

<https://koyouchosa.mhlw.go.jp>



■アクセス方法

1. ウェブブラウザ（Google Chrome 等）に、上記 URL を直接入力してください。
2. 携帯端末のカメラや QR コードリーダーを起動し、上記の QR コードを読み取ってください。
3. 労働調査会のホームページにアクセスし、バナーの「アンケート回答フォーム」をクリックしてください。

お問い合わせ

アンケート事務局（株式会社労働調査会）
TEL 03-3915-7221 ※平日 9 時～17 時（12 時～13 時を除く）

A-問6 直近3年の常用の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 6. 常用の技能労働者はいない

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)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)組合健保 ^{*1} または協会けんぽ ^{*2} 等健康保険					(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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
②期間雇用・臨時雇用	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
③日雇	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					

※1 組合健保は、「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。

常用の技能労働者を雇用されていない企業の方へ

A-問5で「常用の技能労働者」が0人と回答された方は、次のC～Gの設問に回答する必要はありません。

下記の項目にチェック(✓)のうえ、H「業務のデジタル化について」(8頁)へお進みください。また、従業員調査(11頁以降)も回答する必要はありませんので破棄してください。

常用の技能労働者を雇用していないため設問C～Gは回答できません。→設問Hへ

C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生について**[10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)

<input type="checkbox"/> 1. 完全週休2日制	<input type="checkbox"/> 2. 何らかの週休2日制
<input type="checkbox"/> 3. 隔週2日または4週6休制	<input type="checkbox"/> 4. 週休1日または4週4休制
<input type="checkbox"/> 5. 変形労働時間制*	<input type="checkbox"/> 6. その他 ()

*変形労働時間制：1か月や1年間等の一定の期間を平均し、1週間あたりの労働時間が40時間を超えない範囲内で、特定の週末または日に法定労働時間を超えて労働させることができる制度。制度を採用する場合は、労使協定の締結や就業規則で必要な事項を定める等の所定の手続きが必要（労働基準法32条の2等）。

※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)

<input type="checkbox"/> 1. 発注者・元請からの余裕の無い工期での発注
<input type="checkbox"/> 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）
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 5. 予期せぬ事態での稼働日数の増加
<input type="checkbox"/> 6. 手戻りが出てしまう
<input type="checkbox"/> 7. 完全週休2日制にする必要を感じない
<input type="checkbox"/> 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 常用の技能労働者に対して休日出勤を命じることはありますか。

(☑は1つ)

<input type="checkbox"/> 1. 1か月に平均1～2日休日出勤を命じることはある
<input type="checkbox"/> 2. 1か月に平均3～4日休日出勤を命じることはある
<input type="checkbox"/> 3. 1か月に平均5～6日休日出勤を命じることはある
<input type="checkbox"/> 4. 1か月に平均7～8日休日出勤を命じることはある
<input type="checkbox"/> 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)

<input type="checkbox"/> 1. 基本的に与えている	<input type="checkbox"/> 2. 与える場合と与えない場合が半々くらいある
<input type="checkbox"/> 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)

<input type="checkbox"/> 1. 主に月給制（定額。但し無断欠勤時に給与控除有り）
<input type="checkbox"/> 2. 主に日給月払制（日給×出勤日）
<input type="checkbox"/> 3. 主に時給制
<input type="checkbox"/> 4. その他 ()

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)

<input type="checkbox"/> 1. 賞与制度（ボーナス）	<input type="checkbox"/> 2. 通勤手当	<input type="checkbox"/> 3. 住居手当	<input type="checkbox"/> 4. 家族手当	<input type="checkbox"/> 5. 単身赴任手当
<input type="checkbox"/> 6. 役職手当（管理職手当）	<input type="checkbox"/> 7. 資格手当	<input type="checkbox"/> 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)

<input type="checkbox"/> 1. 増加基調	<input type="checkbox"/> 2. ほぼ横這い	<input type="checkbox"/> 3. 減少基調
----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------

C-問8 貴社では法定の年次有給休暇日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日間、年次有給休暇を確実に取得させる計画的な取組を行っていますか。

(☑は1つ)

<input type="checkbox"/> 1. 行っている	<input type="checkbox"/> 2. 特に行っていない	<input type="checkbox"/> 3. 有給休暇は付与していない
-----------------------------------	--------------------------------------	--

※C-問8で「1.」と回答された方におうかがいします。

C-問9 労働者が年次有給休暇を取得する上で、労働者の希望を反映していますか。

(☑は1つ)

1. 通年で反映している 2. 繁忙期等は反映していない 3. 反映していない

C-問10 貴社では労働者の労働時間を適正に把握するための取組を行っていますか。

(☑は1つ)

1. 使用者が個々の労働者の労働時間を現認している
 2. タイムカード、ICカード、パソコン等を使用した客観的な記録を基礎とした確認を行っている
 3. 労働者の自己申告による管理としている
 4. 「1.」～「3.」以外の方法により労働時間を管理している
 5. 労働時間の管理は行っていない
 6. その他 ()

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

[4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。

※日常業務を一時的に離れて行う教育訓練（研修等）のこと。

(☑はいくつでも)

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. 取組のための時間が確保できない
 3. 取組の方法がわからない 4. 取組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. 今のところ取組をしなくても特に支障は出ていない
 8. その他 ()

D-問4 貴社における、常用の技能労働者の「リスキリング[※]」への取組に対する支援（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。

※工事手法の変更やデジタルトランスフォーメーション（DX）、カーボンニュートラルへの対応等、現場で必要とされる新たなスキルや知識を習得すること。

(☑はいくつでも)

1. 受講料に対する金銭的支援
 2. 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.」及び「4.」以外の処遇改善）
 6. 技能労働者のリスキリングは必要であるが、特に支援は行っていない
 7. リスキリングが必要な業務がない
 8. その他 ()

E. 常用の若年(34歳以下)技能労働者の雇用状況について**[8問]**

E-問1 昨年度における若年技能労働者(34歳以下)の入職・離職人数をご記入ください。該当者がいない場合は、0をご記入ください。

入職の状況	離職の状況
人	人

E-問2 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)

- | | |
|------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 余剰 | <input type="checkbox"/> 2. やや余剰 |
| <input type="checkbox"/> 3. ちょうどよい | <input type="checkbox"/> 4. やや不足 |
| <input type="checkbox"/> 5. 不足 | <input type="checkbox"/> 6. 常用の若年技能労働者はいない |

E-問3 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)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ほぼ採用できている | <input type="checkbox"/> 2. どちらかといえば採用できている |
| <input type="checkbox"/> 3. あまり採用できていない | <input type="checkbox"/> 4. 採用できていない |
| <input type="checkbox"/> 5. 採用したいと考えていない | |

E-問4 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、職業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 ()
- 8. 常用の若年技能労働者の募集を行っていない

E-問5 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組を行っていますか。

(☑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(X(旧Twitter)、Facebook等)に採用情報を掲載する
- 9. 厚生労働省のつなぐ化事業*に参加している
- 10. その他 ()
- 11. 特に取組を行っていない

*建設業若年者理解・定着促進事業のこと。 <https://tsunaguka.mhlw.go.jp/>

E-問6 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。

(☑は1つ)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ほぼ定着している | <input type="checkbox"/> 2. どちらかといえば定着している |
| <input type="checkbox"/> 3. あまり定着していない | <input type="checkbox"/> 4. 定着していない |
| <input type="checkbox"/> 5. 常用の若年技能労働者はいない | |

※E-問6で「3.」または「4.」と回答された方におうかがいします。

E-問7 貴社における、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。

(☑はいくつでも)	
<input type="checkbox"/> 1. 休みが取りづらい	<input type="checkbox"/> 2. 労働時間が他の職業に比べて長い
<input type="checkbox"/> 3. 作業が身体的にきつい	<input type="checkbox"/> 4. 作業現場の衛生環境が悪い
<input type="checkbox"/> 5. 作業に危険が伴う	<input type="checkbox"/> 6. 遠方の作業場が多い
<input type="checkbox"/> 7. 社会保険加入の不徹底	<input type="checkbox"/> 8. 福利厚生が乏しい
<input type="checkbox"/> 9. 賃金が低い	<input type="checkbox"/> 10. 賃金が仕事量によって毎月変動する
<input type="checkbox"/> 11. 年間を通じた恒常的な仕事の確保ができていない	<input type="checkbox"/> 12. 将来のキャリアアップの道筋を提示できない
<input type="checkbox"/> 13. 入職者のイメージと実際の業務のギャップ	<input type="checkbox"/> 14. 技能・技術の習得に長い期間を要する
<input type="checkbox"/> 15. 技能・技術を習得する機会や時間が少ない	<input type="checkbox"/> 16. (若年技能労働者の) 職業意識が低い
<input type="checkbox"/> 17. 年齢の近い先輩が少ない	<input type="checkbox"/> 18. 現場での先輩・後輩の人間関係が厳しい
<input type="checkbox"/> 19. ある程度技能を習得した時点で独立する、家業を継ぐ	
<input type="checkbox"/> 20. その他 ()	

E-問8 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組についてお答えください。

(☑はいくつでも)	
<input type="checkbox"/> 1. 週休2日制の推進	<input type="checkbox"/> 2. 有給休暇の取得推進
<input type="checkbox"/> 3. 残業時間、休日出勤の削減等による総労働時間短縮	<input type="checkbox"/> 4. 月給制(基本給定額制)の導入
<input type="checkbox"/> 5. 仕事の内容に対応した賃金	<input type="checkbox"/> 6. 能力や資格を反映した賃金
<input type="checkbox"/> 7. 年齢・勤続年数に対応した賃金	<input type="checkbox"/> 8. 年間を通じて仕事を恒常的に確保する(雇用の安定)
<input type="checkbox"/> 9. 社会保険への加入	
<input type="checkbox"/> 10. 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)	
<input type="checkbox"/> 11. 仕事以外のレクリエーションを企画する	<input type="checkbox"/> 12. 教育係や相談できる先輩を指定
<input type="checkbox"/> 13. 将来のキャリアアップの道筋の提示	<input type="checkbox"/> 14. 技能教育の推進、資格取得の支援
<input type="checkbox"/> 15. 機械化・IT化による作業の身体的負担軽減	<input type="checkbox"/> 16. 作業環境の安全面改善
<input type="checkbox"/> 17. 作業環境の衛生面改善	
<input type="checkbox"/> 18. その他 ()	
<input type="checkbox"/> 19. 特に取組を行っていない	

F. 常用の高齢(65歳以上)技能労働者の雇用状況について

[3問]

F-問1 今後の高齢技能労働者の継続雇用についてお答えください。

(☑は1つ)	
<input type="checkbox"/> 1. 現在継続雇用している	
<input type="checkbox"/> 2. 現在はいいないが、今後対象者がいれば継続雇用する予定	
<input type="checkbox"/> 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)		
<input type="checkbox"/> 1. 65歳	<input type="checkbox"/> 2. 66歳~69歳	<input type="checkbox"/> 3. 70歳
<input type="checkbox"/> 4. 71歳~75歳	<input type="checkbox"/> 5. 76歳~80歳	<input type="checkbox"/> 6. 81歳以上

※F-問1で「1.」と回答された方におうかがいします。

F-問3 現在継続雇用している高齢技能労働者は、貴社においてどのような役割(期待する役割でも可)を担っていますか。

(☑はいくつでも)	
<input type="checkbox"/> 1. 労働力	<input type="checkbox"/> 2. 若年技能労働者の育成・技能継承
<input type="checkbox"/> 3. 中堅技能労働者の育成・技能継承	<input type="checkbox"/> 4. 現場リーダー
<input type="checkbox"/> 5. その他 ()	

G. 常用の女性技能労働者の雇用状況・雇用環境について**[3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)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 既に採用しており、今後も雇用拡大を予定 | <input type="checkbox"/> 2. 既に採用しており、今後は雇用維持を予定 |
| <input type="checkbox"/> 3. 既に採用しているが、今後は雇用縮小を予定 | <input type="checkbox"/> 4. いないが機会があれば採用したい |
| <input type="checkbox"/> 5. いない (採用も考えていない) | |

G-問2 貴社が携わる建設現場では、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。

(☑はいくつでも)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 女性用トイレを整備している | <input type="checkbox"/> 2. 女性用更衣室を整備している |
| <input type="checkbox"/> 3. 女性用シャワー室を整備している | <input type="checkbox"/> 4. ベビーカー置き場を整備している |
| <input type="checkbox"/> 5. 「1.」～「4.」以外の施設を整備している (施設名: _____) | |
| <input type="checkbox"/> 6. 女性労働者はいない | <input type="checkbox"/> 7. 女性労働者はいるが整備していない |

G-問3 貴社では、育児休業など、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取組は行っていますか。

(☑はいくつでも)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 育児休業の取得促進 | <input type="checkbox"/> 2. 産後パパ育休の取得促進 |
| <input type="checkbox"/> 3. くるみん認定の取得 | <input type="checkbox"/> 4. プラチナくるみん認定の取得 |
| <input type="checkbox"/> 5. トライくるみん認定の取得 | <input type="checkbox"/> 6. 仕事と家庭の両立に関する相談窓口の設置 |
| <input type="checkbox"/> 7. 女性労働者向けキャリアパスの作成 | |
| <input type="checkbox"/> 8. 「1.」～「7.」以外の取組 (_____) | |
| <input type="checkbox"/> 9. 制度を整えていない | |

H. 業務のデジタル化について**[2問]**

H-問1 貴社におけるデジタル技術 (AI、ICT、ドローン、SaaS (クラウド)、BIM/CIM (3D データ) など) の導入状況についてお答えください。

(☑は1つ)

- | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 導入している | <input type="checkbox"/> 2. 今後導入する予定 | <input type="checkbox"/> 3. 導入の希望はあるができていない |
| <input type="checkbox"/> 4. 導入の希望はない | <input type="checkbox"/> 5. わからない | <input type="checkbox"/> 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、業務のデジタル化により、人手不足対策や生産性向上に効果があるかについてお答えください。

①人手不足対策	(☑は1つ)	<input type="checkbox"/> 1. 効果がある	<input type="checkbox"/> 2. 効果がない	<input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
	(☑は1つ)	<input type="checkbox"/> 1. 効果がある	<input type="checkbox"/> 2. 効果がない	<input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない
②生産性向上	(☑は1つ)	<input type="checkbox"/> 1. 効果がある	<input type="checkbox"/> 2. 効果がない	<input type="checkbox"/> 3. どちらともいえない

I. 将来の建設業を支える担い手の確保について**[5問]**

I-問1 将来の建設業を支える担い手の確保を阻害すると考えられる業界全体における要因についてお答えください。

(☑はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 業界を知る機会が少ない	<input type="checkbox"/> 2. 危険業務が伴う	<input type="checkbox"/> 3. 体力が必要(きつい)
<input type="checkbox"/> 4. 汚れる	<input type="checkbox"/> 5. 技術が必要	<input type="checkbox"/> 6. 職場の雰囲気
<input type="checkbox"/> 7. 雇用が不安定	<input type="checkbox"/> 8. 残業が多い	<input type="checkbox"/> 9. 休日が少ない
<input type="checkbox"/> 10. 賃金が低い	<input type="checkbox"/> 11. 資格取得が大変	<input type="checkbox"/> 12. 阻害要因は特にない
<input type="checkbox"/> 13. その他 ()

I-問2 担い手の確保に向けて特に必要だと考える国の取組についてお答えください。

(☑はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 若年者等 [※] の入職・定着促進	<input type="checkbox"/> 2. 魅力ある労働環境づくり
<input type="checkbox"/> 3. 職業能力開発の促進、技能継承	<input type="checkbox"/> 4. その他 (

※若年者のほか、女性労働者、高齢労働者を含みます。

I-問3 若年者等の入職・定着を促進するために特に必要と考える国の取組についてお答えください。

(☑はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 若年労働者の確保・育成(理解促進、魅力発信、建設キャリアアップシステムの推進など)
<input type="checkbox"/> 2. 女性労働者の活躍・定着の促進(就労環境の整備、女性の入職促進など)
<input type="checkbox"/> 3. 高齢労働者の活躍の促進(高齢者雇用安定法の周知、雇用管理に関する支援)
<input type="checkbox"/> 4. ハローワークにおける支援
<input type="checkbox"/> 5. その他 (

I-問4 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために特に必要と考える国の取組についてお答えください。

(☑はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 安定就労の確保(雇用関係の明確化、一人親方・請負業務等の適正化など)
<input type="checkbox"/> 2. 働き方改革の推進(長時間労働の改善、完全週休2日制の普及など)
<input type="checkbox"/> 3. 賃金の改善
<input type="checkbox"/> 4. 労働・社会保険、建設業退職金共済制度の加入促進
<input type="checkbox"/> 5. 労働災害の防止
<input type="checkbox"/> 6. その他 (

I-問5 職業能力開発の促進、技能継承のために特に必要と考える国の取組についてお答えください。

(☑はいくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 事業主等の行う職業能力開発の促進(在職者訓練、キャリア形成への支援など)
<input type="checkbox"/> 2. 労働者の自発的な職業能力開発の促進
<input type="checkbox"/> 3. 建設業を担う人材(離転職者、学卒未就職者など)に対する職業訓練の実施
<input type="checkbox"/> 4. 熟練技能の維持・継承及び活用(技能継承の促進、若年者への技能指導)
<input type="checkbox"/> 5. デジタル人材の育成
<input type="checkbox"/> 6. その他 (

J. 建設キャリアアップシステムについて

[5問]

- J-問1 貴社では建設キャリアアップシステム^{*}（以下「CCUS」といいます。）を登録していますか。
※技能者一人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のこと。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カードを使うことにより、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保有状況の確認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るものです。

(☑は1つ)

- 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. CCUSを知らない

- J-問2 貴社では技能労働者にCCUS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. 技能労働者はいない
- 5. 登録させていない（わからない）

- J-問3 貴社では現場での技能労働者の就業履歴の蓄積を行っていますか。

(☑は1つ)

- 1. 行っている
- 2. 行っていない
- 3. 行いたい、現場にカードリーダー等がない
- 4. 技能労働者はいない

- J-問4 貴社ではCCUSをどのように活用していますか。

(☑はいくつでも)

- 1. 能力評価制度の申請
- 2. 登録情報を定期的に更新している
- 3. 能力評価制度のレベルに応じた手当等の支給
- 4. 社会保険加入状況の確認
- 5. 施工体制台帳とのデータ連携
- 6. 現場への入場要件
- 7. 施工能力見える化評価制度
- 8. 建退共^{*}電子申請とのデータ連携
- 9. 労務管理業務の効率化
- 10. その他（)
- 11. 特に活用（登録）していない

※建設業退職金共済制度のこと。

※J-問1で「3.」または「4.」と回答された方におうかがいします。

- J-問5 CCUSを登録していない理由をお答えください。

(☑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わからない
- 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われぬか不安・元請企業等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（)

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

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》

本調査について

■このアンケート調査票は、「常用の技能労働者の方」任意の1名がご回答ください。

本調査における「常用の技能労働者の方」とは、以下の①②とも該当される方になります。

- ① 雇用契約で期限の定めがない、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、「常用の技能労働者の方」には該当しません。

- ・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)

■調査結果は全て統計的に処理し、個人が特定できる形で公表することはありません。

■ご回答いただいた内容について、皆様の勤務企業にお知らせすることはありません。

回答方法

- (1) 郵送またはインターネットからお答えください。
 1. 郵送：同封の返信用封筒（切手不要）で返送
 2. インターネット：アンケート調査専用ウェブサイトから回答（下記参照）
- (2) アンケート回答期限：令和6年9月30日（月）
- (3) 特にことわりのない限り、令和6年7月31日現在でご記入ください。
- (4) 「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。

ログインガイド

下記 URL にアクセスし、アンケート用紙一枚目（12 ページ）上部に印字している ID・パスワードでログインしてください。

アンケート調査専用ウェブサイト

<https://koyouchosa.mhlw.go.jp>



■アクセス方法

1. ウェブブラウザ（Google Chrome 等）に、上記 URL を直接入力してください。
2. 携帯端末のカメラや QR コードリーダーを起動し、上記の QR コードを読み取ってください。
3. 労働調査会のホームページにアクセスし、バナーの「アンケート回答フォーム」をクリックしてください。

お問い合わせ

アンケート事務局（株式会社労働調査会）

TEL 03-3915-7221 ※平日 9 時～17 時（12 時～13 時を除く）

ID:	パスワード:
-----	--------

【記入上のお願い】

- 特にことわりのない限り、**令和6年7月31日現在**でご記入ください。
- 「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。

以降のアンケートは「常用の技能労働者の方」に向けた設問です。
常用の技能労働者を雇用していない企業は回答する必要はありません。

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)

<input type="checkbox"/> 1. 24歳以下	<input type="checkbox"/> 2. 25歳～29歳	<input type="checkbox"/> 3. 30歳～34歳
<input type="checkbox"/> 4. 35歳～39歳	<input type="checkbox"/> 5. 40歳～44歳	<input type="checkbox"/> 6. 45歳～49歳
<input type="checkbox"/> 7. 50歳～54歳	<input type="checkbox"/> 8. 55歳～59歳	<input type="checkbox"/> 9. 60歳～64歳
<input type="checkbox"/> 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)

<総合工事業>

<input type="checkbox"/> 1. 一般土木建築工事業	<input type="checkbox"/> 2. 土木工事業 (舗装工事業を除く)	<input type="checkbox"/> 3. 舗装工事業
<input type="checkbox"/> 4. 建築工事業 (木造建築工事業を除く)	<input type="checkbox"/> 5. 木造建築工事業	<input type="checkbox"/> 6. 建築リフォーム工事業

<職別工事業>

<input type="checkbox"/> 7. 大工工事業	<input type="checkbox"/> 8. とび・土工・コンクリート工事業	<input type="checkbox"/> 9. 鉄骨・鉄筋工事業
<input type="checkbox"/> 10. 石工・れんが・タイル・ブロック工事業	<input type="checkbox"/> 11. 左官工事業	
<input type="checkbox"/> 12. 板金・金物工事業	<input type="checkbox"/> 13. 塗装工事業	<input type="checkbox"/> 14. 床・内装工事業
<input type="checkbox"/> 15. その他の職別工事業		

<設備工事業>

<input type="checkbox"/> 16. 電気工事業	<input type="checkbox"/> 17. 電気通信・信号装置工事業	<input type="checkbox"/> 18. 管工事業 (さく井工事業を除く)
<input type="checkbox"/> 19. 機械器具設置工事業	<input type="checkbox"/> 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。

①現在の会社での勤続年数	(☑は1つ)					
	<input type="checkbox"/> 1. 5年未満	<input type="checkbox"/> 2. 5年以上10年未満	<input type="checkbox"/> 3. 10年以上15年未満	<input type="checkbox"/> 4. 15年以上20年未満	<input type="checkbox"/> 5. 20年以上25年未満	<input type="checkbox"/> 6. 25年以上
②建設業の従事年数(通年)	(☑は1つ)					
	<input type="checkbox"/> 1. 5年未満	<input type="checkbox"/> 2. 5年以上10年未満	<input type="checkbox"/> 3. 10年以上15年未満	<input type="checkbox"/> 4. 15年以上20年未満	<input type="checkbox"/> 5. 20年以上25年未満	<input type="checkbox"/> 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)		
<input type="checkbox"/> 1. 職長相当職	<input type="checkbox"/> 2. 係長・主任相当職	<input type="checkbox"/> 3. 役職なし
<input type="checkbox"/> 4. その他 ()

A-問7 あなたの前職を教えてください。

(☑は1つ)	
<input type="checkbox"/> 1. 学生(新規学卒)	<input type="checkbox"/> 2. 建設業界内の他社の常用雇用(正規社員)
<input type="checkbox"/> 3. 建設業界内の非正規社員(期間雇用・臨時雇用・日雇等)	
<input type="checkbox"/> 4. 建設業一人親方	<input type="checkbox"/> 5. 他産業従事者(雇用形態問わず)
<input type="checkbox"/> 6. その他 (
)	

B. 労働環境・福利厚生について**[9問]**

B-問1 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)		
<input type="checkbox"/> 1. 取得している	<input type="checkbox"/> 2. 取得していない	<input type="checkbox"/> 3. 休日出勤を命じられることはない

B-問2 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)	
<input type="checkbox"/> 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	
<input type="checkbox"/> 2. 「1.」以外で、休日よりも可能な限り多くの給与を得たい	
<input type="checkbox"/> 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	
<input type="checkbox"/> 4. その他 (
<input type="checkbox"/> 5. わからない	
)	

B-問3 あなたの①令和6年7月の勤務日数、②令和6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。

①令和6年7月の勤務日数	(1~31の数字を記入)	日
②令和6年7月の1日当たりの平均労働時間(残業含む)	(1~24の数字を記入)	時間

B-問4 あなたの1か月の平均残業時間を教えてください。

(☑は1つ)		
<input type="checkbox"/> 1. 45時間未満	<input type="checkbox"/> 2. 45時間~60時間未満	<input type="checkbox"/> 3. 60時間~80時間未満
<input type="checkbox"/> 4. 80時間~100時間未満		<input type="checkbox"/> 5. 100時間以上

B-問5 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うものを教えてください。

(☑は1つ)	
<input type="checkbox"/> 1. 短い納期への対応	
<input type="checkbox"/> 2. 特定時期の業務の集中	
<input type="checkbox"/> 3. 一人当たりの業務量の多さ	
<input type="checkbox"/> 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)	
<input type="checkbox"/> 5. その他 (
<input type="checkbox"/> 6. 残業や休日出勤をしていない	
)	

B-問6 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)	
<input type="checkbox"/> 1. ほぼ取得できている	<input type="checkbox"/> 2. どちらかという取得できている
<input type="checkbox"/> 3. どちらかという取得できていない	<input type="checkbox"/> 4. ほとんど取得できていない

B-問7 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)		
<input type="checkbox"/> 1. 余剰	<input type="checkbox"/> 2. やや余剰	<input type="checkbox"/> 3. ちょうどよい
<input type="checkbox"/> 4. やや不足		<input type="checkbox"/> 5. 不足

※「令和5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8 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)

- | | | |
|-------------------------------------|---|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 0日 | <input type="checkbox"/> 2. 1日～5日 | <input type="checkbox"/> 3. 6日～10日 |
| <input type="checkbox"/> 4. 11日～15日 | <input type="checkbox"/> 5. 16日～20日 | <input type="checkbox"/> 6. 21日～25日 |
| <input type="checkbox"/> 7. 26日以上 | <input type="checkbox"/> 8. そもそも年次有給休暇が付与されていない | |

B-問9 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)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 希望どおり取得できている | <input type="checkbox"/> 2. ほぼ取得できている |
| <input type="checkbox"/> 3. どちらかという取得できている | <input type="checkbox"/> 4. どちらかという取得できていない |
| <input type="checkbox"/> 5. ほとんど取得できていない | <input type="checkbox"/> 6. 取得できていない |

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)

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 学校、専門学校、職業訓練校等の授業を受けている中で興味を持った |
| <input type="checkbox"/> 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 |
| <input type="checkbox"/> 3. 親族が建設業で働いていたので興味を持った |
| <input type="checkbox"/> 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 |
| <input type="checkbox"/> 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 |
| <input type="checkbox"/> 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)

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 公共職業安定所（ハローワーク）の求人を通じて応募 |
| <input type="checkbox"/> 2. 新聞、雑誌、インターネット等の求人を通じて応募 |
| <input type="checkbox"/> 3. 建設会社のHP（ブログ、X（旧 Twitter）、Facebook 等を含む）の採用情報を見て応募 |
| <input type="checkbox"/> 4. 民間の職業紹介（人材紹介）業者からの紹介を受けて |
| <input type="checkbox"/> 5. 友人や母校の先輩など知人からの紹介・勧誘を受けて |
| <input type="checkbox"/> 6. 家族や親戚から薦められて応募 |
| <input type="checkbox"/> 7. 学校から薦められて応募 |
| <input type="checkbox"/> 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)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 仕事の内容 | <input type="checkbox"/> 2. 仕事の責任・権限 |
| <input type="checkbox"/> 3. 賃金の額 | <input type="checkbox"/> 4. 安定した賃金の支払 |
| <input type="checkbox"/> 5. 賞与（ボーナス）の有無 | <input type="checkbox"/> 6. 地元の企業であること |
| <input type="checkbox"/> 7. 勤務日数が多いこと | <input type="checkbox"/> 8. 残業の少なさ |
| <input type="checkbox"/> 9. 有給休暇の取りやすさ | <input type="checkbox"/> 10. 週休2日制であること |
| <input type="checkbox"/> 11. 福利厚生（退職金制度がある・社員寮がある等） | <input type="checkbox"/> 12. 社会保険の完備 |
| <input type="checkbox"/> 13. 安定した雇用 | <input type="checkbox"/> 14. 作業現場の衛生環境 |
| <input type="checkbox"/> 15. 作業現場の安全管理 | <input type="checkbox"/> 16. 技能・技術の習得 |
| <input type="checkbox"/> 17. 資格取得等、自身の能力向上への会社の支援 | <input type="checkbox"/> 18. 職場の人間関係の良さ |
| <input type="checkbox"/> 19. 先輩・知人とのつながり | |
| <input type="checkbox"/> 20. その他 () | |
| <input type="checkbox"/> 21. 特になし | |

C-問4 あなたが現段階で、建設業で最も魅力を感じる点を教えてください。

<p>(☑は1つ)</p> <p><input type="checkbox"/> 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)</p> <p><input type="checkbox"/> 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)</p> <p><input type="checkbox"/> 3. 屋外で体を動かすことが性に合っている</p> <p><input type="checkbox"/> 4. 技能を磨き、現場で活かすことができる</p> <p><input type="checkbox"/> 5. 多くの職種の職人と協力しながら仕事ができる</p> <p><input type="checkbox"/> 6. 顧客の喜びを実感できる</p> <p><input type="checkbox"/> 7. その他 ()</p> <p><input type="checkbox"/> 8. わからない</p>

C-問5 現在の会社での以下①～⑬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(☑はそれぞれ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 している	2 やや重視 している	3 どちらとも いえない	4 あまり重視 していない	5 全く重視 していない	1 とても満足 している	2 やや満足 している	3 どちらとも いえない	4 あまり満足 していない	5 全く満足 していない
①仕事の内容	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
②仕事の責任の大きさ	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
③給料	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
④勤務日数・時間	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
⑤残業の少なさ	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
⑥休暇の取りやすさ	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
⑦福利厚生	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
⑧能力や資格に対する評価	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
⑨自身の能力向上への支援	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
⑩職場の人間関係の良さ	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
⑪雇用が安定していること	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
⑫作業現場の衛生環境	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
⑬作業現場の安全管理	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 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組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組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.」及び「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、どのような取組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、育児休業など、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. 福利厚生の向上（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組
 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。

G. 将来の建設業を支える担い手の確保について**[5問]**

G-問1 将来の建設業を支える担い手の確保を阻害すると考えられる業界全体における要因についてお答えください。

(☑はいくつでも)

1. 業界を知る機会が少ない 2. 危険業務が伴う 3. 体力が必要（きつい）
 4. 汚れる 5. 技術が必要 6. 職場の雰囲気
 7. 雇用が不安定 8. 残業が多い 9. 休日が少ない
 10. 賃金が低い 11. 資格取得が大変 12. 阻害要因は特にない
 13. その他（

G-問2 担い手の確保に向けて特に必要だと考える国の取組についてお答えください。

(☑はいくつでも)

1. 若年者等[※]の入職・定着促進 2. 魅力ある労働環境づくり
 3. 職業能力開発の促進、技能継承 4. その他 ()

※若年者のほか、女性労働者、高齢労働者を含みます。

G-問3 若年者等の入職・定着を促進するために特に必要と考える国の取組についてお答えください。

(☑はいくつでも)

1. 若年労働者の確保・育成（理解促進、魅力発信、建設キャリアアップシステムの推進など）
 2. 女性労働者の活躍・定着の促進（就労環境の整備、女性の入職促進など）
 3. 高齢労働者の活躍の促進（高齢者雇用安定法の周知、雇用管理に関する支援）
 4. ハローワークにおける支援
 5. その他 ()

G-問4 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備のために特に必要と考える国の取組についてお答えください。

(☑はいくつでも)

1. 安定就労の確保（雇用関係の明確化、一人親方・請負業務等の適正化など）
 2. 働き方改革の推進（長時間労働の改善、完全週休2日制の普及など）
 3. 賃金の改善
 4. 労働・社会保険、建設業退職金共済制度の加入促進
 5. 労働災害の防止
 6. その他 ()

G-問5 職業能力開発の促進、技能継承のために特に必要と考える国の取組についてお答えください。

(☑はいくつでも)

1. 事業主等の行う職業能力開発の促進（在職者訓練、キャリア形成への支援など）
 2. 労働者の自発的な職業能力開発の促進
 3. 建設業を担う人材（離転職者、学卒未就職者など）に対する職業訓練の実施
 4. 熟練技能の維持・継承及び活用（技能継承の促進、若年者への技能指導）
 5. デジタル人材の育成
 6. その他 ()

H. 建設キャリアアップシステムについて

[2問]

H-問1 建設キャリアアップシステム（CCUS）[※]を知っていますか。

※技能者一人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のこと。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カードを使うことにより、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保有状況の確認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るものです。

(☑は1つ)

1. 知っていてかつ登録もしている
 2. 知っているが登録はしていない
 3. 知らない

※H-問1で「2.」と回答された方におかがいします。

H-問2 CCUSを登録していない理由をお答えください。

(☑はいくつでも)

1. 現在、申請中である 2. 登録の手続きが面倒
 3. 自社が登録していないので不要 4. 登録したいが自社が登録していない
 5. 活用方法がわからない 6. 個人情報の管理が不安
 7. 登録しても処遇改善にはつながらない
 8. その他 ()

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7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 労働調査会
〒170-0004 東京都豊島区北大塚2丁目4番5号
電話 03-3915-6401 (代表)

