

「建設業における雇用管理現状把握実態調査」結果 主な調査項目ごとに見た傾向

第7次計画の基本的事項	調査項目	調査時期	単位	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	傾向
1 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備											
(1) 建設雇用改善の基礎的事項の達成											
①雇入れの主体、雇用契約の内容等の明確化 ②労働者募集、請負の適正化	雇用管理責任者を選任しているとする割合	H17～21	%	-	96.0	92.1	91.7	94.1	87.2	-	↓
	雇用管理援助担当者を選任しているとする割合	H17～21	%	-	10.2	9.8	9.5	14.7	14.9	-	↑
	従業員に対して雇用条件を文書で明示しているとする割合	H17～21	%	-	65.8	56.7	51.0	67.9	70.4	-	↑
	上記の雇用条件を文書で明示している場合の文書の種類										
	雇用通知書	H17～21	%	-	84.3	64.1	55.6	51.1	50.3	-	↓
	労働契約書		%	-	23.7	17.0	18.3	24.7	24.2	-	→
	就業規則		%	-	49.3	43.2	41.4	71.0	65.1	-	↑
	上記の雇用通知書を従業員全員に交付しているとする割合										
	常用に対して	H17～21	%	-	83.4	83.0	79.2	80.7	82.7	-	→
	期間・臨時雇用に対して		%	-	59.1	68.4	66.7	66.0	69.9	-	↑
	日雇に対して		%	-	33.7	52.9	52.4	35.4	53.7	-	↑
	労災保険の特別加入制度を知っているとする割合	H17～21	%	-	-	-	-	80.3	78.8	-	→
	労災保険の特別加入制度を一人親方に知らせたことがあるとする割合	H17～21	%	-	-	-	-	70.5	71.7	-	→
	一人親方を活用しているとする割合	H16→22	%	-	-	-	-	-	-	43.6	
	一人親方が直近3か年で増加しているとする割合	H16→22	%	-	-	-	-	-	-	4.5	
	1つの建設現場において、一人親方を多く活用している業種(上位3つ)	H16→22	1位	-	-	-	-	-	-	大工	
			2位	-	-	-	-	-	-	電気作業者	
			3位	-	-	-	-	-	-	配管工	
	一人親方を活用している理由	H16→22	1位	-	-	-	-	-	-	熟練技能が備わっている	
			2位	-	-	-	-	-	-	直接雇用より安くできる	
			3位	-	-	-	-	-	-	技能労働者が不足	
	一人親方を活用していない理由	H16→22	1位	-	-	-	-	-	-	下請や協力会社へ依頼	
			2位	-	-	-	-	-	-	技能労働者が足りていない	
			3位	-	-	-	-	-	-	直接雇用より安くできる	

第7次計画の基本的事項	調査項目	調査時期	単位	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	推移
③雇用の安定	常用の月給制であるとする割合	H16→22	%	43.3	-	-	-	-	-	59.3	↑
	技能労働者の雇用形態が 常用の日給月払制であるとする割合		%	51.3	-	-	-	-	-	36.5	↓
	非正規雇用であるとする割合		%	4.1	-	-	-	-	-	2.5	↓
	技能労働者の雇用形態を常用の月給制にできない理由(上位3つ)	H16→22	1位	工事受注量の変動が大きい	-	-	-	-	-	工事受注量の変動が大きい	
			2位	昔からの慣習	-	-	-	-	-	昔からの慣習	
			3位	意欲低下、欠勤増加につながる	-	-	-	-	-	意欲低下、欠勤増加につながる	
	技能労働者の雇用形態を常用(月給制、日給月払制)にできない理由(上位3つ)	H16→22	1位	工事受注量の変動が大きい	-	-	-	-	-	工事受注量の変動が大きい	
			2位	財政基盤が弱い	-	-	-	-	-	財政基盤が弱い	
			3位	労働者自身が望まない	-	-	-	-	-	昔からの慣習	
	会社の労働時間										
④労働時間の改善	1年単位の変形労働時間制	H16→22	%	43.9	-	-	-	-	-	41.0	→
	半年、あるいは1か月単位の変形労働時間制	H16→22	%	6.7	-	-	-	-	-	5.2	→
	完全週休2日制	H16→22	%	10.2	-	-	-	-	-	10.5	→
	隔週または何らかの週休2日制	H16→22	%	28.3	-	-	-	-	-	26.9	→
	会社に次の制度があるとする割合	H16→22									
	フレックスタイム制		%	3.5	-	-	-	-	-	2.0	↓
	裁量労働制		%	5.8	-	-	-	-	-	2.2	↓
	年次有給休暇制度		%	63.6	-	-	-	-	-	55.6	↓
	育児休暇制度		%	26.9	-	-	-	-	-	21.6	↓
	特別休暇制度		%	44.2	-	-	-	-	-	22.1	↓
	会社で計画的な休暇取得に取り組んでいるとする割合	H16→22	%	-	-	-	-	-	-	30.9	
	就業規則を定めているとする割合	H16→22	%	-	-	-	-	-	-	77.0	
⑤労働災害の防止	技能労働者(常用)に対する定期健康診断を年1回以上実施しているとする割合	H17→21	%	-	-	-	-	-	93.6	-	
	技能労働者(期間雇用・臨時雇用)に対する定期健康診断を年1回以上実施しているとする割合	H17→21	%	-	97.9	97.9	98.8	75.2	71.5	-	↓
	技能労働者(期間雇用・臨時雇用)に対する「雇い入れ時の健康診断」を実施しているとする割合	H17→21	%	-	74.0	64.0	65.4	62.4	52.1	-	↓
	技能労働者(日雇)に対する「雇い入れ時の健康診断」を実施しているとする割合	H17→21	%	-	56.6	52.8	52.2	41.9	46.6	-	↓

第7次計画の基本的事項	調査項目	調査時期	単位	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	推移
⑥労働保険・社会保険の適用促進	労災保険に加入しているとする割合	H17~21	%	-	96.2	94.6	95.9	97.8	97.0	-	↑
	技能労働者（常用）が次の制度に加入しているとする割合										
	雇用保険	H16→22 H17~21	%	-	93.4	87.5	89.0	94.1	96.2	82.8	↑
	建退共（建設業退職金共済制度）	H17~21	%	-	55.5	44.1	45.9	43.9	55.1	-	→
	中退共（中小企業退職金共済制度）		%	-	36.5	31.4	33.5	34.9	43.8	-	↑
	健康保険（協会けんぽ・健保組合）	H16→22	%	-	-	-	-	-	-	78.0	
	国民健康保険		%	-	-	-	-	-	-	15.9	
	厚生年金		%	-	-	-	-	-	-	80.6	
	国民年金		%	-	-	-	-	-	-	14.1	
(2) 労働環境の整備											
①労働環境の改善	現場に従業員のための世帯者用宿舎があるとする割合	H17~21	%	-	3.6	2.9	2.7	4.3	3.1	-	→
	現場に従業員のための単身者用宿舎があるとする割合		%	-	6.7	6.0	5.9	8.8	7.4	-	↑
	店社に従業員のための世帯者用宿舎があるとする割合	H17~21	%	-	10.8	5.9	5.6	8.7	7.6		↓
	店社に従業員のための単身者用宿舎があるとする割合		%	-	15.6	10.6	10.5	16.1	15.8		→
②助成制度の効率的、効果的な活用	建設教育訓練助成金等を知っているとする割合	H17~21	%	-	-	41.1	44.0	45.5	65.8	-	↑
	建設教育訓練助成金等を以前から知っており、現在活用しているとする割合	H17~21	%	-	-	16.0	27.2	36.2	39.9	-	↑
	助成金を活用しない理由（上位3つ）	H17~21	1位	-	-	訓練を実施しなかった	訓練を実施しなかった	支給要件に合わなかった	手続が煩雑	-	
			2位	-	-	支給要件に合わなかった	支給要件に合わなかった	訓練を実施しなかった	訓練を実施しなかった	-	
			3位	-	-	手続が煩雑	手続が煩雑	手続が煩雑	支給要件に合わなかった	-	
2 職業能力開発の推進											
(1) 事業主等の行う職業能力開発の促進											
①教育訓練の実施 ③ITの活用	専任の教育訓練担当者を配置しているとする割合	H17~21	%	-	53.4	43.0	43.5	45.2	47.4	-	→
	教育訓練体系を作成済みであるとする割合	H17~21	%	-	24.9	15.7	17.0	21.4	20.5	-	→
	前年度に技能労働者への教育訓練（OJT）を実施したとする割合	H17~21	%	-	48.4	41.8	40.6	46.5	44.6	-	→
	前年度に技能労働者への教育訓練（OFF-JT）を実施したとする割合		%	-	51.2	41.6	40.5	46.4	45.8	-	→

第7次計画の基本的事項	調査項目	調査時期	単位	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	推移
②技能労働者の育成	技能労働者（常用）の直近3か年の動向										
	増加したとする割合	H16→22 H17～21	%	6.6	-	-	-	19.3	17.5	10.3	↓
	減少したとする割合		%	25.2	-	-	-	23.0	26.0	21.6	↓
	変わらないとする割合		%	64.2	-	-	-	56.2	54.6	58.6	↓
	技能労働者（常用）の3年後の見込み										
	増加するとする割合	H16→22	%	10.9	-	-	-	-	-	11.3	→
	減少するとする割合		%	10.8	-	-	-	-	-	17.8	↑
	変わらないとする割合		%	40.6	-	-	-	-	-	60.8	↑
	確保したい技能労働者の職種（上位3つ）	H17～21	1位	-	職長	職長	職長	職長	職長	-	
			2位	-	電気作業者	電気作業者	電気作業者	電気作業者	電気作業者	-	
			3位	-	土木作業者	配管工	配管工	大工	建設用機械運転工	-	
	確保したい技能労働者の年齢層（上位3つ）	H17～21	1位	-	30～44歳	25～29歳	25～29歳	25～29歳	25～29歳	-	
			2位	-	25～29歳	20～24歳	20～24歳	30～39歳	30～39歳	-	
			3位	-	20～24歳	30～39歳	30～39歳	20～24歳	20～24歳	-	
	過剰数が多い技能労働者の職種（上位3つ）	H17～21	1位	-	土木作業者	職長	職長	職長	型枠大工	-	
			2位	-	その他の技能労働者	内装仕上工	建設用機械運転工	左官	職長	-	
			3位	-	職長	土木作業者	配管工	建設用機械運転工	左官	-	
	不足数が多い技能労働者の職種（上位3つ）	H17～21	1位	-	職長	職長	職長	職長	職長	-	
			2位	-	型枠大工	電気作業者	電気作業者	電気作業者	電気作業者	-	
			3位	-	土木作業者	型枠大工	型枠大工	型枠大工	建設用機械運転工	-	
	技能労働者数が不足する場合の対応（上位3つ）	H17～21	1位	-	-	-	-	現在の者でやりくり	現在の者でやりくり	-	
			2位	-	-	-	-	協力企業に依頼、下請	協力企業に依頼、下請	-	
			3位	-	-	-	-	一人親方を使う	一人親方を使う	-	
	技能労働者（職長）に今後必要となる技能・能力（上位3つ）	H17～21	1位	-	幅広い業務への対応能力	幅広い業務への対応能力	幅広い業務への対応能力	現場での指導力、調整力	現場での指導力、調整力	-	
			2位	-	経験に基づく知識・技能	経験に基づく知識・技能	経験に基づく知識・技能	経験に基づく知識・技能	経験に基づく知識・技能	-	
			3位	-	高度な専門的知識・技術	高度な専門的知識・技術	高度な専門的知識・技術	顧客への対応力	幅広い業務への対応能力	-	

第7次計画の基本的事項	調査項目	調査時期	単位	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	推移
(2) 労働者の自発的な職業能力開発	従業員の自己啓発への取組に対して何らかの支援を行っているとする割合	H17～21	%	-	82.8	77.1	77.4	78.4	84.5	-	→
	受講料に対する金銭的支援		%	-	92.9	89.5	89.7	66.6	70.1	-	↓
	自己啓発の取組に対する有給教育訓練休暇の付与		%	-	22.6	24.3	23.8	16.3	20.4	-	↓
	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		%	-	-	-	-	41.7	47.9	-	↑
	能力向上や資格取得に対応した奨励金、報奨金の支給		%	-	-	-	-	-	17.1	-	-
(3) 熟練技能の維持・継承及び活用	熟練技能を承継するための取組を実施しているとする割合	H17～21	%	-	-	-	18.6	21.9	24.2	-	↑
	「熟練技能」承継のため実施または予定している取組（上位3つ）	H17～21	1位	-	-	-	実作業でのマンツーマン型指導	実作業でのマンツーマン型指導	実作業でのマンツーマン型指導	-	-
			2位	-	-	-	技能・資格取得の経費の補助	技能・資格取得の経費の補助	技能・資格取得の経費の補助	-	-
			3位	-	-	-	自社または共同の集合教育	自社または共同の集合教育	自社または共同の集合教育	-	-
	「熟練技能」承継のため取組を実施したいが実施していない理由（上位3つ）	H17～21	1位	-	-	-	若手の人材が不足	若手の人材が不足	若手の人材が不足	-	-
			2位	-	-	-	時間が確保できない	賃金・経費が確保できない	賃金・経費が確保できない	-	-
			3位	-	-	-	賃金・経費が確保できない	時間が確保できない	仕事減少で	-	-
	「熟練技能」承継のため取組を実施していない、必要性を感じていない理由（上位3つ）	H17～21	1位	-	-	-	自然に技能が受け継がれている	自然に技能が受け継がれている	自然に技能が受け継がれている	-	-
			2位	-	-	-	中途採用によって技能者を確保	中途採用によって技能者を確保	下請けに出す、協力会社へ依頼	-	-
			3位	-	-	-	事業縮小や廃業する	機械・工具・工法の発達	中途採用によって技能者を確保	-	-

第7次計画の基本的事項	調査項目	調査時期	単位	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	推移
3 若年労働者等の確保及び建設業に対する理解の促進											
①建設業に対する関心の喚起 ②ライフステージに応じた生活設計 ③建設労働に対する正しい理解の促進	現場監督・作業所長・技能労働者に30歳未満の若年者がいるとする割合	H17～21	%	-	71.6	58.8	61.0	66.8	56.0	-	↓
	新規学卒の技能労働者の募集人数(1事業所平均)	H17～21	人	-	-	-	2.60	2.77	2.13	-	↓
	新規学卒の技能労働者の採用人数(1事業所平均)		人	-	-	-	1.05	1.40	1.41	-	↑
	若年技能労働者の採用人数が募集人員を下回った場合の対応	H17～21	1位	-	-	-	再募集したが採用に至らず	再募集したが採用に至らず	再募集したが採用に至らず	-	
			2位	-	-	-	その後は募集していない	その後は募集していない	その後は募集していない	-	
			3位	-	-	-	再度募集し全部又は一部を採用	再度募集し全部又は一部を採用	再度募集し全部又は一部を採用	-	
	翌年度に若年技能労働者の採用を計画しているとする割合	H17～21	%	-	-	-	39.1	29.6	29.1	-	
	若年技能労働者の募集・雇入れに関して行っていること(上位3つ)	H17～21	1位	-	-	-	ハローワークを通して確保	ハローワークを通して確保	ハローワークを通して確保	-	
			2位	-	-	-	学校を通して働きかけ	学校を通して働きかけ	学校を通して働きかけ	-	
			3位	-	-	-	縁故を頼りに働きかけ	縁故を頼りに働きかけ	縁故を頼りに働きかけ	-	
	新規学卒の技能労働者が当社を選んで就職した理由(上位3つ)	H17～21	1位	-	-	-	学校(先生)の勤め	学校(先生)の勤め	学校(先生)の勤め	-	
			2位	-	-	-	地元の企業だから	地元の企業だから	地元の企業だから	-	
			3位	-	-	-	仕事に魅力があるから	仕事に魅力があるから	仕事に魅力があるから	-	
	3年前に採用した新規学卒の技能労働者の離職率(1事業所平均)	H17～21	%	-	-	-	45.1	42.9	40.6	-	↓
	若年技能労働者が定着しているとする割合	H17～21	%	-	-	-	31.7	33.2	38.5	-	↑
	若年技能労働者の定着が悪い理由(上位3つ)	H17～21	1位	-	-	-	作業がきつく危険	職業意識が低い	職業意識が低い	-	
			2位	-	-	-	職業意識が低い	作業がきつく危険	作業がきつく危険	-	
			3位	-	-	-	労働に対して賃金が低い	現場での人間関係が難しい	現場での人間関係が難しい	-	
	若年技能労働者を定着させるために実施または予定していること(上位3つ)	H17～21	1位	-	-	-	教育、資格取得に力を入れる	やりがい、責任を持たせる	やりがい、責任を持たせる	-	
			2位	-	-	-	職場の人間関係を良くする	教育、資格取得に力を入れる	教育、資格取得に力を入れる	-	
			3位	-	-	-	仕事に対応する賃金を支払う	能力を反映する賃金制度に改善	職場の人間関係を良くする	-	
	質のよい若年者が確保できているとする割合	H16→22	%	39.7	-	-	-	-	-	36.8	↓

第7次計画の基本的事項	調査項目	調査時期	単位	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	推移	
	若年者が定着しているとする割合	H16→22	%	49.6	-	-	-	-	-	53.9	↑	
	若年者の大半が仕事にやりがいをもって働いているとする割合	H16→22	%	52.1	-	-	-	-	-	60.7	↑	
	社内でこれからを任せられる社員が育っているとする割合	H16→22	%	55.5	-	-	-	-	-	52.9	↓	
4 高年齢労働者及び女性労働者の活躍の促進												
(1) 高年齢労働者の活躍の促進												
①継続雇用、再就職援助 ②高年齢労働者に対応した労働環境の整備 ③技能の継承	定年年齢が「ある」とする割合	H17→21	%	-	-	54.2	57.5	69.6	77.4	-	↑	
	上記のうち定年年齢を「65歳以上」としている割合	H17→21	%	-	-	-	-	26.9	30.2	-	↑	
	現場監督・作業所長・技能労働者に55歳以上の高齢者がいるとする割合	H17→21	%	-	93.4	85.0	88.1	90.9	71.5	-	↓	
	過去3年間に離職した人がいる場合、離職の理由	H16→22	1位	本人の都合	-	-	-	-	-	本人の都合		
			2位	事業主の都合	-	-	-	-	-	事業主の都合		
			3位	定年	-	-	-	-	-	定年		
	過去3年間に離職した人がいる場合で、離職の理由が「本人の都合」の場合、離職者の年齢層（上位3つ）	H16→22	1位	29歳以下	-	-	-	-	-	29歳以下		
			2位	50～64歳	-	-	-	-	-	50～64歳		
			3位	30～39歳	-	-	-	-	-	30～39歳		
	事業主の都合により離職する人に対する再就職支援		H16→22									
	希望者に対し会社として支援とする割合			%	8.3	-	-	-	-	7.0	→	
	本人から特に要望があったときに支援とする割合			%	28.9	-	-	-	-	20.8	↓	
	会社として支援することはしていないとする割合			%	37.9	-	-	-	-	32.5	↓	
	再就職支援として行っていること（上位3つ）	H16→22	1位	他の建設会社への斡旋	-	-	-	-	-	他の建設会社への斡旋		
		H16→22	2位	建設会社以外への斡旋	-	-	-	-	-	求職活動のための有給休暇		
		H16→22	3位	求職活動のための有給休暇	-	-	-	-	-	建設会社以外への斡旋		
(2) 女性労働者の活躍の促進												
①受入体制の整備 ②女性労働者に対応した職場環境の改善 ③女性の入職の促進 ④坑内労働の解禁	現場監督・作業所長・技能労働者に女性がいるとする割合	H17→21	%	-	20.0	12.9	10.1	1.1	11.9	-	↓	
	現場に次の女性専用の福利厚生施設があるとする割合		H17→21									
	トイレ			%	-	88.2	87.4	81.2	82.3	83.6	-	↓
	更衣室			%	-	48.9	48.7	49.9	61.4	57.0	-	↑
	社宅(寮)			%	-	4.5	4.2	2.3	1.8	1.8	-	↓

第7次計画の基本的事項	調査項目	調査時期	単位	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	推移
5 円滑な労働力需給の調整等による建設労働者の雇用の安定等											
(1) 円滑な労働移動及び新分野進出の支援	新分野等へ既に進出しているとする割合	H16→22	%	11.1	-	-	-	-	-	10.8	→
	新分野等への進出を計画、検討しているとする割合		%	18.3	-	-	-	-	-	15.0	↓
	新分野等へ進出する予定はないとする割合		%	66.1	-	-	-	-	-	71.6	↑
	進出または計画、検討している分野（上位3つ）	H16→22	1位	建設業関連	-	-	-	-	-	建設業関連	
			2位	環境・リサイクル関連	-	-	-	-	-	環境・リサイクル関連	
			3位	福祉関連	-	-	-	-	-	サービス関連分野	
	70%以上とする割合	H16→22	%	-	-	-	-	-	-	2.9	
	新分野等の売上げまたは受注の割合が50%程度とする割合		%	-	-	-	-	-	-	8.8	
	30%以下とする割合		%	-	-	-	-	-	-	73.2	
	新分野等への進出にあたっての課題（上位3つ）	H16→22	1位	人材確保	-	-	-	-	-	人材確保	
			2位	市場開拓	-	-	-	-	-	市場開発	
			3位	資金調達	-	-	-	-	-	資金調達	
6 雇用管理推進体制の整備											
(1) 建設事業主における雇用管理体制等の整備 (2) 事業主団体等における効果的な雇用改善の推進 (3) 地域の実情を踏まえたきめ細やかな雇用改善の推進 (4) 雇用改善の気運の醸成 (5) 建設雇用改善助成金制度の活用 (6) 関係行政機関相互の連携の確保等 (7) 雇用改善を図るための諸条件の整備	下請を常時使っているとする割合			-	74.3	66.8	68.1	77.7	72.6	-	→
	使っている下請け企業数	H17~21	1位	-	10社未満	10社未満	10社未満	10社未満	10社未満	-	
			2位	-	10社以上50社未満	10社以上50社未満	10社以上50社未満	10社以上50社未満	10社以上50社未満	-	
			3位	-	50社以上100社未満	50社以上100社未満	50社以上100社未満	50社以上100社未満	50社以上100社未満	-	
	下請に対して次の雇用管理に関する指導を行っているとする割合（元請として施工した場合）	H17~21									
	雇用管理責任者の選任、知識の習得・向上に関すること		%	-	39.1	40.1	42.7	51.1	49.2	-	↑
	施工体制台帳に関すること		%	-	72.3	54.5	59.2	68.4	68.9	-	→
	再下請け届に関すること		%	-	56.1	46.6	50.5	59.4	60.1	-	↑
	募集・採用、配置等雇用に関すること		%	-	16.3	14.2	15.7	20.3	20.0	-	↑
	雇入通知書に関すること		%	-	24.3	19.4	19.5	26.7	26.5	-	↑
	労働者名簿、賃金台帳に関すること		%	-	47.0	43.4	43.1	50.7	49.9	-	↑
	賃金の遅払・未払等賃金に関すること		%	-	26.8	26.7	25.8	33.0	31.3	-	↑
	労働時間管理に関すること		%	-	36.8	38.0	36.0	44.5	41.5	-	↑
	安全衛生に関すること		%	-	75.9	65.3	67.2	74.3	74.7	-	→
	健康診断に関すること		%	-	66.1	56.3	59.0	62.9	65.9	-	→
	教育訓練に関すること		%	-	45.4	40.9	43.5	50.0	49.2	-	↑
	労働保険・社会保険・退職金に関すること		%	-	29.7	28.8	30.1	38.2	38.4	-	↑
	建設雇用改善助成金に関すること		%	-	10.4	10.5	11.7	15.7	15.5	-	↑
	労働組合の有無	H16→22	%	-	-	-	-	-	-	2.5	

第7次計画の基本的事項	調査項目	調査時期	単位	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	推移
※ 経営状況、雇用の動向											
※経営状況	ここ2～3年の受注工事高が10%以上減少したとする割合	H16→22	%	47.8	-	-	-	-	-	50.2	↑
	ここ2～3年の利益が10%以上減少したとする割合	H16→22	%	46.3	-	-	-	-	-	47.5	→
	他社には簡単に真似のできない独自の技術等があるとする割合	H16→22	%	18.3	-	-	-	-	-	25.3	↑
	安定した売上げとなる仕事(受注)があるとする割合	H16→22	%	24.7	-	-	-	-	-	34.1	↑
※雇用の動向	必要な人材を確保できているとする割合	H16→22	%	66.6	-	-	-	-	-	68.3	→
	雇用者数が仕事量に対して十分だとする割合	H16→22	%	-	-	-	-	-	-	27.2	

注) 「推移」欄：改善方向へ向かっている場合は矢印を太字で表示