

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7年度調査

令和8年2月

 株式会社 **東京商互リサーチ**

目 次

I. 調査の概要	
1. 調査の目的	1
2. 調査の対象範囲	2
3. 調査事項	4
4. 調査の実施	8
5. 調査結果利用上の注意	8
6. 主な用語の定義	9
II. 調査結果の要約	
1. 企業調査結果の要約	11
2. 従業員調査結果の要約	21
III. 調査結果の詳細	
1. 企業調査結果の詳細	27
A. 企業の属性に関する事項	27
B. 基礎的な雇用管理に関する事項	39
C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生に関する事項	46
D. 常用の技能労働者に対する職業能力開発・熟練技能継承に関する事項	53
E. 常用の若年（34歳以下）技能労働者の雇用状況に関する事項	57
F. 常用の高齢（65歳以上）技能労働者の雇用状況に関する事項	67
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	69
H. 業務のデジタル化に関する事項	72
I. 建設キャリアアップシステムに関する事項	75
J. 2024年問題（時間外労働の上限規制）に関する事項	79
K. 建設事業主等に対する助成金に関する事項	82
2. 従業員調査結果の詳細	85
A. 個人の属性に関する事項	85
B. 労働環境・福利厚生に関する事項	90
C. 建設業への入職・建設業の魅力に関する事項	96
D. 技能の習得に関する事項	102
E. 女性技能労働者に関する事項	104
F. 今後の展望に関する事項	106
G. 建設キャリアアップシステムに関する事項	109
H. 建設業における働き方に関する事項	111
IV. 調査結果のまとめ	
1. 序文	113
2. 常用の若年技能労働者の確保・定着に関する現状	113
3. 建設技能労働者が置かれる雇用環境の現状	133
4. 建設業における働き方の現状と時間外労働規制の影響	152
5. 建設事業主等に対する助成金に関する現状	156

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	159
2. 従業員調査	176
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	189
2. 従業員調査	201

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26～27回 | 令和5年度、令和6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26～27回 | 令和5年度、令和6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26～27回 | 令和5年度、令和6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、(株)東京商工リサーチの所有する TSR 企業情報ファイルから、令和 3 年度経済センサス活動調査における建設業業種小分類別事業所数および従業員数の分布を参考に、全体で 15,000 社を目安に比例配分して行った。その際、後述の従業員調査の実施を考慮し、従業員数 2 人以上の企業を調査対象とした。

集計対象企業数は、本年度調査では 3,717 社となっており、有効回答率は 24.8%となっている。業種別の調査対象企業数および集計対象企業数は次頁のとおり。

なお、集計対象企業の業種については当該企業の回答内容を優先とし、複数回答もしくは無回答の場合は、調査票に印字した ID をキーに、(株)東京商工リサーチの所有する TSR 企業情報ファイルの主業種データを参照して絞り込み、もしくは付与を行った。従業員規模は TSR 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 2,431 名で、有効回答率は 16.2%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	237 1.6	436 11.7
	土木工事業(舗装工事業を除く)	2,317 15.4	335 9.0
	舗装工事業	198 1.3	36 1.0
	建築工事業(木造建築工事業を除く)	1,553 10.4	256 6.9
	木造建築工事業	1,301 8.7	255 6.9
	建築リフォーム工事業	880 5.9	225 6.1
	総合工事業計	6,486 43.2	1,543 41.5
	職別 工 事 業	大工工事業	528 3.5
とび・土工・コンクリート工事業		668 4.5	195 5.2
鉄骨・鉄筋工事業		265 1.8	56 1.5
石工・れんが・タイル・ブロック工事業		184 1.2	55 1.5
左官工事業		280 1.9	60 1.6
板金・金物工事業		370 2.5	97 2.6
塗装工事業		684 4.6	146 3.9
床・内装工事業		750 5.0	147 4.0
その他の職別工事業		899 6.0	198 5.3
職別工事業計		4,628 30.9	1,121 30.2
設備 工 事 業	電気工事業	1,605 10.7	485 13.0
	電気通信・信号装置工事業	352 2.3	62 1.7
	管工事業(さく井工事業を除く)	1,418 9.5	335 9.0
	機械器具設置工事業	335 2.2	77 2.1
	その他の設備工事業	176 1.2	93 2.5
	設備工事業計	3,886 25.9	1,052 28.3
業種不明	0 0.0	1 0.0	
全体	15,000 100.0	3,717 100.0	

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

I-3. 調査事項

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

1. 企業調査

A. 企業の属性に関する事項

- (1) 主たる業種と所在地
- (2) 会社の形態
- (3) 主な請負形態
- (4) 直近3年の建設事業における売上高の推移
- (5) 従業員数（直接雇用している従業員の人数・雇用形態）
- (6) 常用の技能労働者の年齢別人数および女性人数
- (7) 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) 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6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6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6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への効果
- (3) 業務のデジタル化による生産性向上への効果

I. 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) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由
- (3) 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
- (4) 建設キャリアアップシステムの活用方法

J. 2024年問題（時間外労働の上限規制）に関する事項

- (1) 時間外労働の上限規制における影響
- (2) 時間外労働の上限規制に対するこれまでの取組
- (3) 時間外労働の上限規制後における若年層の離職状況の変化

K. 建設事業主等に対する助成金に関する事項

- (1) 建設事業主等に対する助成金の認知状況と申請の有無
- (2) 建設事業主等に対する助成金に関する情報収集の方法
- (3) 助成金制度の周知から申請に関して改善が必要と感じる点

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) 勤続年数と建設業の従事年数
- (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7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6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施設整備状況
- (2) 女性技能労働者が働くための制度整備状況
- (3) 女性技能労働者が建設業で働き続けるために最も必要だと思うこと

F. 今後の展望に関する事項

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

G. 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

H. 建設業における働き方の現状に関する事項

- (1) 時間外労働の上限規制で受けた影響
- (2) 若年者等の入職・定着を阻害している要因

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7年7月31日現在の状況について、令和7年9月8日から令和7年10月24日までの間、「令和7年度 建設業における雇用管理現状把握実態調査（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、回収は郵送およ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7年7月31日現在の状況について、企業調査と同期間、「令和7年度 建設業における雇用管理現状把握実態調査（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およびインターネットで行っている。

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

I - 5. 調査結果利用上の注意

1. この調査結果は、集計対象となった調査票についての単純集計であり、全国推計を行ったものではない。従って、調査結果については、生の数値の大小を論ずるよりも、むしろ構成比などによって相対的に状況を判断評価する、といった利用の仕方をすべきである。
2. 図表中の「N」（Number of cases の略）は、設問に対する回答者の総数を示しており、回答者の構成比（%）を算出するための基数である。
3. 特に断りのない場合、集計表の上段の数字は回答者の件数、下段の数字は構成比率である。
4. 比率（%）は、小数点第2位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を選択する方式であるため、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、相談役および顧問等であって、勤務が常勤で、かつ報酬を受けている者だけをいう。なお、取締役の場合で部長、次長等を兼ね、「賃金」を支給されている人は、「常用」雇用者に含める。

3. 事務・営業等

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

4. 現場監督・作業所長

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

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。単純作業者等が入り、技術者、現場監督者、技能労働者は入らない。

7. 常用

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

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・臨時雇用に含める。

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人をいう。

10. 若年（層）

年齢が 34 歳以下の者（一群）をいう。

11. 高年（層）

年齢が 55 歳以上の者（一群）をいう。

12. 中間（層）

年齢が若年と高年の間である、35 歳～54 歳の者（一群）をいう。

Ⅱ. 調査結果の要約

II-1. 企業調査結果の要約

調査に回答いただいた3,717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

主たる業種は、「総合工事業」が41.5%と最も高く、次いで「職別工事業」が30.2%、「設備工事業」が28.3%となっている。

(2) 会社の形態

会社の形態は、「株式会社」が62.7%と最も高く、次いで「有限会社」が27.6%、「個人経営」が8.7%となっている。

(3) 主な請負形態

主な請負形態は、「元請」が41.4%、「下請」が57.6%であった。

(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49.6%と最も高く、次いで「減少基調」が32.3%、「増加基調」が17.2%となっている。

(5) 従業員数（直接雇用している従業員の人数・雇用形態）

① 従業員数

従業員数は、「1～4人」が33.4%と最も高く、次いで「5～9人」が32.6%、「10～29人」が28.1%となっている。

② 常用従業員数

常用従業員数は、「5～9人」が32.0%と最も高く、次いで「10～29人」が26.2%、「3～4人」が21.7%となっている。

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68.4%と最も高く、以下、「10～29人」が26.2%、「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87.9%と最も高く、次いで「1人」が5.4%、「2人」が2.5%となっている。

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93.1%と最も高く、次いで「1人」が3.5%、「2人」が1.5%となっている。

⑤ 就業形態別常用従業員数

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35.2%と最も高く、次いで「1人」が32.0%、「3～4人」が26.6%となっている。

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50.5%と最も高く、次いで「1人」が19.5%、「2人」が10.3%となっている。

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25.6%と最も高く、次いで「3～4人」が16.8%、「5～9人」が16.2%となっている。

エ. その他

常用従業員のうち、その他（単純作業員および事務職・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50.4%と最も高く、次いで「1人」が22.2%、「2人」が10.8%となっている。

(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65.1%と最も高く、次いで「1人」が14.6%、「2人」が7.3%となっている。

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95.9%と最も高く、次いで「1人」が3.1%、「2人」が0.6%となっている。

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45.8%と最も高く、次いで「1人」が20.2%、「2人」が12.3%となっている。

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92.9%と最も高く、次いで「1人」が5.6%、「2人」が1.0%となっている。

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64.5%と最も高く、次いで「1人」が17.9%、「2人」が8.5%となっている。

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95.9%と最も高く、次いで「1人」が3.5%、「2人」が0.5%となっている。

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71.6%と最も高く、次いで「1人」が16.6%、「2人」が6.5%となっている。

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97.0%と最も高く、次いで「1人」が2.9%、「2人」が0.1%となっている。

(7) 直近3年の常用の技能労働者の過不足感

直近3年の常用の技能労働者の過不足感は、「不足」が33.4%と最も高く、次いで「やや不足」が29.9%、「ちょうどよい」が17.9%となっている。

B. 基礎的な雇用管理に関する事項

(1) 雇用管理責任者の選任状況

雇用管理責任者の選任状況は、「選任していない」が58.4%と最も高く、「選任している」が37.2%、「その他」が1.4%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64.5%と最も高く、次いで「(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18.6%、「(株)労働調査会の雇用管理研修(厚生労働省委託事業)を受講」が9.4%となっている。

(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74.7%と最も高く、次いで「該当者なし」が8.3%、「半数以上が加入」が4.2%となっている。

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26.7%と最も高く、次いで「全員加入」が5.2%、「加入していない」が2.9%となっている。

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29.1%と最も高く、次いで「加入していない」が2.9%、「全員加入」が1.9%となっている。

(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）等医療保険の加入状況（以降、健康保険の加入状況）は、「全員加入」が77.7%と最も高く、次いで「半数以上が加入」が4.6%、「該当者なし」が4.5%となっている。

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26.4%と最も高く、次いで「全員加入」が4.3%、「加入していない」が3.6%となっている。

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28.7%と最も高く、次いで「加入していない」が2.7%、「全員加入」が1.6%となっている。

(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80.2%と最も高く、次いで「半数以上が加入」が5.2%、「該当者なし」が3.6%となっている。

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26.7%と最も高く、次いで「全員加入」が4.7%、「加入していない」が3.0%となっている。

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28.9%と最も高く、次いで「加入していない」が2.2%、「全員加入」が2.1%となっている。

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、「完全週休2日制」が23.3%と最も高く、次いで「1年単位の変形労働時間制」が18.7%、「何らかの週休2日制（4週8休制）」が17.9%となっている。

(2) 週休2日制を導入していない理由

週休2日制を導入していない理由は、「人材不足（週休2日を前提とした人員配置ができない）」が22.6%と最も高く、次いで「週休2日を考慮した工期や労務費価格では受注できない」が20.4%、「労働者の手取額を維持するためには、日給単価の引上げや月給制への移行も併せて必要になる」が19.2%となっている。

(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47.4%と最も高く、次いで「休日出勤を命じていない」が42.6%、「1か月に平均3～4日休日出勤を命じることはある」が6.8%となっている。

(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常用の技能労働者への代休付与状況は、「基本的に与えている」が59.1%と最も高く、次いで「与える場合と与えない場合が半々くらいある」が24.9%、「基本的に与えていない」が14.5%となっている。

(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61.9%と最も高く、次いで「主に日給月払制（日給×出勤日）」が30.0%、「主に時給制」が1.1%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72.9%と最も高く、次いで「通勤手当」が58.2%、「資格手当」が40.6%となっている。

(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53.0%と最も高く、次いで「ほぼ横這い」が40.5%、「減少基調」が2.8%となっている。

(8) 労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取組

年次有給休暇制度を設けている企業の、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53.1%と最も高く、次いで「特に行っていない」が37.1%、「有給休暇は付与していない」が6.3%となっている。

(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

年次有給休暇を取得する際の労働者の希望の反映状況は、「通年で反映している」が84.2%と最も高く、次いで「繁忙期等は反映していない」が14.5%、「反映していない」が1.1%となっている。

(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33.3%と最も高く、次いで「使用者が個々の労働者の労働時間を現認している」が31.4%、「労働者の自己申告による管理としている」が24.9%となっている。

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54.6%と最も高く、次いで「十分に行えている」が21.9%、「どちらかといえば行えていない」が11.9%となっている。

(2) 令和6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6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、「業界団体で実施」が20.6%と高く、次いで「自社内で実施」が16.1%、「民間の教育訓練施設で実施」が14.8%となっている。一方で、「実施していない」が36.3%みられた。

(3) 令和6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6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51.6%と最も高く、次いで「取組のための時間が確保できない」が18.2%、「OFF-JTの対象者がいない」が17.0%となっている。

(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57.9%と最も高く、次いで「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28.3%、「有給教育訓練休暇の付与」が14.8%となっている。一方で、「リスクリングが必要な業務がない」が17.0%と比較的高い。

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6年度の若年技能労働者の入職・離職状況

① 入職の状況（①未経験者＋②経験者）

常用の若年（34歳以下）技能労働者の未経験者と経験者を合わせた入職状況は、「0人（未記入含む）」が74.8%と最も高く、次いで「1人」が14.0%、「2人」が4.9%となっている。

② 入職の状況（①未経験者）

常用の若年（34歳以下）技能労働者の未経験者の入職状況は、「0人（未記入含む）」が81.1%と最も高く、次いで「1人」が11.0%、「2人」が4.2%となっている。

③ 入職の状況（②経験者）

経験者の入職状況は、「0人（未記入含む）」が89.7%と最も高く、次いで「1人」が7.1%、「2人」が2.2%となっている。

④ 離職の状況

離職人数は、「0人（未記入含む）」が86.1%と最も高く、次いで「1人」が10.0%、「2人」が2.2%となっている。

(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50.7%と最も高く、次いで「やや不足」が26.4%、「ちょうどよい」が15.7%となっている。

(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49.4%と最も高く、次いで「あまり採用できていない」が18.2%、「採用したいと考えていない」が14.4%となっている。

(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44.8%と最も高く、次いで「縁故を頼りに働きかける」が29.6%、「民間の就職・転職サイトを利用する」が19.8%となっている。一方で、「常用の若年技能労働者の募集は行っていない」は23.3%となっている。

(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、「賃上げ（初任給の引き上げも含む）を行う」が23.5%と高く、次いで「休日数を増やす」が14.9%、「SNS（X（旧Twitter）、Facebook等）に採用情報を掲載する」が6.1%となっている。一方で、「特に取組を行っていない」は55.5%となっている。

(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」が37.9%と最も高く、次いで「ほぼ定着している」が19.8%、「どちらかといえば定着している」が17.9%となっている。

(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48.6%と最も高く、次いで「年齢の近い先輩が少ない」が29.7%、「（若年技能労働者の）職業意識が低い」が27.4%となっている。

(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32.4%と最も高く、次いで「能力や資格を反映した賃金」が28.7%、「週休2日制の推進」が28.3%となっている。

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43.0%と最も高く、次いで「現在はいないが、今後対象者がいれば継続雇用する予定」が32.0%、「雇用する予定はない（定年退職とする）」が20.5%となっている。

(2) 高齢技能労働者の雇用終了予定年齢

高齢技能労働者の雇用終了予定年齢は、「71～75歳」が40.6%と最も高く、次いで「70歳」が22.2%、「76～80歳」が15.2%となっている。

(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54.0%と最も高く、次いで「若年技能労働者の育成・技能継承」が23.9%、「中堅技能労働者の育成・技能継承」が22.2%となっている。

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、「採用は考えていない」が43.3%と最も高く、次いで「これまで採用してこなかったが機会があれば採用したい」が36.8%、「既に採用しており、今後は雇用維持を予定」が7.7%となっている。

(2) 建設現場における女性技能労働者が働くための施設整備状況

建設現場における女性技能労働者が働くための施設整備状況は、「女性用トイレを整備している」が20.7%と高く、次いで「女性労働者はいるが整備していない」が11.0%、「女性用更衣室を整備している」が7.2%となっている。一方で、「女性労働者はいないため整備していない」は57.4%となっている。

(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仕事と家庭の両立に関する制度整備状況は、「育児休業の取得促進」が20.6%と高く、次いで「産後パパ育休の取得促進」が7.9%、「仕事と家庭の両立に関する相談窓口の設置」が3.9%となっている。一方で、「取組は行っていない」は66.5%となっている。

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、「導入している」が14.2%、「導入の希望はあるができていない」が12.8%であり、一方で、「自社業務には不要」が29.1%、「導入の希望はない」が12.0%となっている。また、「わからない」は22.3%となっている。

(2) 業務のデジタル化による人手不足対策への効果

業務のデジタル化による人手不足対策への効果は、「効果がある」が45.0%と最も高く、次いで「どちらともいえない」が40.1%、「効果がない」が13.6%となっている。

(3) 業務のデジタル化による生産性向上への効果

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64.5%と最も高く、次いで「どちらともいえない」が28.9%、「効果がない」が4.5%となっている。

I. 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、「登録しておらず、登録の予定もない」が32.2%と最も高く、次いで「登録しているが、元請ではないのでカードリーダー等の機器は準備していない」が29.7%、「建設キャリアアップシステムを知らない」が17.0%となっている。

(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「登録するメリットがわからない」が53.0%と最も高く、次いで「登録の手続きが面倒」が17.4%、「個人情報の管理が不安」が14.2%となっている。また、「その他」は15.1%となっている。

(3) 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39.1%と最も高く、次いで「登録させている」が22.7%、「技能労働者はいない」が16.1%となっている。

(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、「現場での入場要件」が22.1%と高く、次いで、「施工体制台帳とのデータ連携」が8.6%、「社会保険加入状況の確認」が5.2%となっている。一方で、「特に活用（登録）していない」は56.6%となっている。

J. 2024年問題（時間外労働の上限規制）に関する事項

(1) 時間外労働の上限規制における影響

時間外労働の上限規制における影響は、「休日が増えた」が20.0%と高く、次いで、「残業・休日出勤が減った」が17.0%、「年次有給休暇など休暇の取得日数が増えた」が10.2%となっている。一方で、「特に影響なし・不明」は51.1%となっている。

(2) 時間外労働の上限規制に対するこれまでの取組

時間外労働の上限規制に対するこれまでの取組は、「適正な工期設定に向けた発注者への要請、発注者との交渉」が24.5%と高く、次いで、「業務量、人員配置の見直し」が21.8%、「労働時間制度の見直し（1年単位の変形労働時間制の導入など）」が10.1%となっている。一方で、「特になし」が47.9%となっている。

(3) 時間外労働の上限規制後における若年層の離職状況の変化

時間外労働の上限規制後における若年層の離職状況の変化は、「特に変化はない」が44.0%と最も高く、次いで「若年層（34歳以下）は在籍していない」が28.2%、「わからない」が20.1%となっている。

K. 建設事業主等に対する助成金に関する事項

(1) 建設事業主等に対する助成金の認知状況と申請の有無

建設事業主等に対する助成金の認知状況は、「知っている助成金はない」が47.9%と最も高く、次いで「知っている助成金はあるが、申請したことはない」が30.4%、「知っている助成金があり、申請したことがある」が18.0%となっている。

(2) 建設事業主等に対する助成金に関する情報収集の方法

建設事業主等に対する助成金に関する情報収集の方法は、「税理士や経営コンサルタントからの紹介」が22.9%と最も高く、次いで「業界団体からの紹介」が22.1%、「インターネット検索（厚生労働省以外のHP等を含む）」が20.8%となっている。

(3) 助成金制度の周知から申請に関して改善が必要と感じる点

助成金制度の周知から申請に関して改善が必要と感じる点は、「計画届の提出／支給申請に係る事務手続きの簡略化」が46.5%と最も高く、次いで「助成金制度に関する周知」が32.6%、「助成金の受給要件や必要手続きなどの情報の不足」が27.1%となっている。

II-2. 従業員調査結果の要約

調査に回答いただいた2,431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81.5%、「女性」が17.3%、「その他」が0.2%となっている。

(2) 年齢

年齢は、「50歳～54歳」が16.7%と最も高く、次いで「45歳～49歳」が14.8%、「40歳～44歳」が12.4%となっている。

(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38.0%と最も高く、次いで「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）」が18.9%、「中学校」が11.7%となっている。

(4) 現在の会社の主たる業種

現在の会社の主たる業種は、「総合工事業」が40.2%と最も高く、次いで「職別工事業」が30.4%、「設備工事業」が29.4%となっている。

(5) 勤続年数と建設業の従事年数

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23.5%と最も高く、次いで「5年未満」「5年以上10年未満」が同率で17.7%となっている。

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34.3%と最も高く、次いで「20年以上25年未満」が12.8%、「10年以上15年未満」が10.1%となっている。

(6) 役職

役職は、「役職なし」が42.6%と最も高く、次いで「職長相当職」が33.9%、「係長・主任相当職」が14.0%となっている。

(7) 前職

前職は、「建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）」が33.8%と最も高く、次いで「他産業従事者（雇用形態問わず）」が23.7%、「学生（新規学卒）」が17.2%となっている。

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54.1%と最も高く、次いで「休日出勤を命じられることはない」が28.5%、「取得していない」が16.3%となっている。

(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59.1%と最も高く、次いで「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21.7%となっている。また、「わからない」は10.0%であった。

(3) 令和7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7年7月の勤務日数（休日出勤含む）

令和7年7月の勤務日数は、「22日」が22.7%と最も高く、次いで「16～20日」が15.7%、「23日」が14.3%となっている。

② 令和7年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）

令和7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49.7%と最も高く、次いで「7時間以上8時間未満」が22.2%、「9時間以上10時間未満」が7.0%となっている。

(4) 1か月の平均残業時間

1か月の平均残業時間は、「20時間未満」が83.3%と最も高く、次いで「20時間以上45時間未満」が10.9%、「45時間以上60時間未満」が1.8%となっている。

(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27.4%と最も高く、次いで「短い納期への対応」が23.2%、「一人当たりの業務量の多さ」が6.4%となっている。

(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74.8%と最も高く、次いで「どちらかという取得できている」が20.7%、「どちらかという取得できていない」が3.1%となっている。

(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36.6%と最も高く、次いで「ちょうどよい」が32.7%、「不足」が25.2%となっている。

(8) 令和6年度の年次有給休暇の取得日数

令和6年度の年次有給休暇の取得日数は、「6日～10日」が31.1%と最も高く、次いで「1日～5日」が20.6%、「11日～15日」が16.2%となっている。

(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43.6%と最も高く、次いで「ほぼ取得できている」が21.4%、「どちらかという取得できている」が14.9%となっている。

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36.3%と最も高く、次いで「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21.5%、「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」が16.3%となっている。

(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35.6%と最も高く、次いで「友人や母校の先輩など知人からの紹介・勧誘を受けて」が28.8%、「公共職業安定所（ハローワーク）の求人を通じて応募」が12.5%となっている。

(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45.3%と最も高く、次いで「安定した賃金の支払」が23.8%、「地元の企業であること」が17.1%となっている。

(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19.7%と最も高く、次いで「社会的意義の大きな仕事ができる（社会に貢献する仕事ができる）」が17.3%、「屋外で体を動かすことが性に合っている」が12.4%となっている。また、「わからない」は14.9%となっている。

(5) 現段階での重視度

現段階での重視度は、「①仕事の内容」「⑩雇用が安定していること」が同率の4.10ポイントと最も高く、以下、「⑬作業現場の安全管理」が4.04ポイントと続いた。

なお、回答結果に対し「とても重視している」を選んだ場合は5ポイント、「やや重視している」は4ポイント、「どちらともいえない」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、「⑥休暇の取りやすさ」が4.03ポイントと最も高く、以下、「⑩雇用が安定していること」が4.02ポイント、「⑤残業の少なさ」が3.98ポイントと続いた。

なお、回答結果に対し「とても満足している」を選んだ場合は5ポイント、「やや満足している」は4ポイント、「どちらともいえない」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51.4%と最も高く、次いで「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34.9%、「会社が必要とする具体的な能力や資格の提示」が12.2%と続く。なお、「特になし」が22.2%となっている。

(2) 仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題

仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題は、「仕事が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的・体力的な余裕がない」が25.3%と高く、次いで、「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10.4%、「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・体力的な余裕がない」が9.8%となっている。一方で、「特に課題はない」は46.6%となっている。

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施設整備状況

女性技能労働者が働くための施設整備状況は、「わからない・女性技能労働者はいない」が36.3%と最も高く、次いで「整っていない現場もあるが、おおむね整っている」が15.0%、「整っていない現場が多い」が11.8%となっている。

(2) 女性技能労働者が働くための制度整備状況

女性技能労働者が働くための制度整備状況は、「おおむね整っている」が23.0%と高く、次いで、「あまり整っていない」が11.2%、「全く整っていない」が7.5%となっている。一方で、「わからない」は40.1%であった。

(3) 女性技能労働者が建設業で働き続けるために最も必要だと思うこと

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17.6%と最も高く、次いで「女性だからという意識の改革」が14.9%、「育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入」が14.6%となっている。

F. 今後の展望に関する事項

(1) 建設業で働き続けるために企業に求めること

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29.9%と最も高く、次いで「仕事が年間を通じてあること」が29.8%、「仕事の内容に対応した賃金」が21.4%となっている。

(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25.8%と最も高く、次いで「70歳以降もできる限り働きたい」が19.6%、「70歳くらいまで」が17.2%となっている。なお、「わからない」は23.5%となっている。

G. 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40.7%と最も高く、次いで「登録している」が33.1%、「登録していないが知っている」が19.7%となっている。

(2) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

建設キャリアアップシステムに登録していない理由は、「自社に登録していないので不要」が30.8%と最も高く、次いで「活用方法がわからない」が21.5%、「登録の手続きが面倒」が16.7%となっている。

H. 建設業における働き方の現状に関する事項

(1) 時間外労働の上限規制で受けた影響

時間外労働の上限規制で受けた影響は、「休日が増えた」が25.8%と高く、次いで、「残業・休日出勤が減った」が15.1%、「年次有給休暇などの休暇の取得が増えた」が10.0%となっている。一方で「特に影響なし・不明」が45.2%となっている。

(2) 若年者等の入職・定着を阻害している要因

若年者等の入職・定着を阻害している要因は、「作業が身体的にきつい」が52.1%と最も高く、次いで「作業に危険が伴う」が31.5%、「賃金が低い」が25.9%となっている。

Ⅲ. 調査結果の詳細

Ⅲ-1. 企業調査結果の詳細

A. 企業の属性に関する事項

(1) 主たる業種と所在地

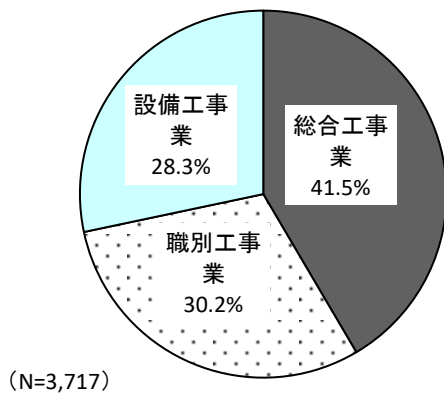
主たる業種は、「総合工事業」が41.5%と最も高く、次いで「職別工事業」が30.2%、「設備工事業」が28.3%となっている。

総合工事業では、「一般土木建築工事業」が11.7%と最も高く、以下、「土木工事業（舗装工事業を除く）」が9.0%、「建築工事業（木造建築工事業を除く）」「木造建築工事業」がともに6.9%と続く。

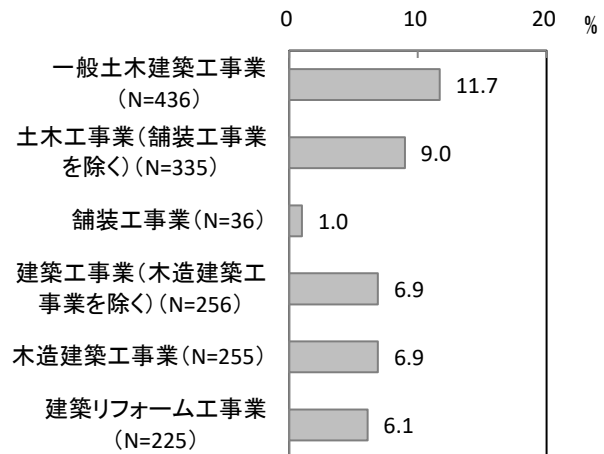
職別工事業では、「その他の職別工事業」が5.3%と最も高く、以下、「とび・土工・コンクリート工事業」が5.2%、「大工工事業」が4.5%と続く。

設備工事業では、「電気工事業」が13.0%と最も高く、以下、「管工事業（さく井工事業を除く）」が9.0%、「その他の設備工事業」が2.5%と続く。

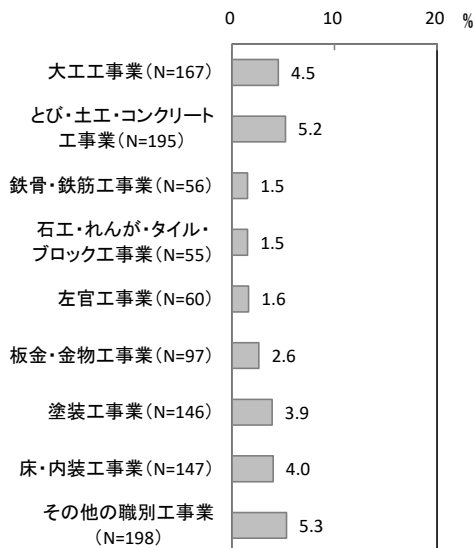
【図表 1-1】業種（中分類）



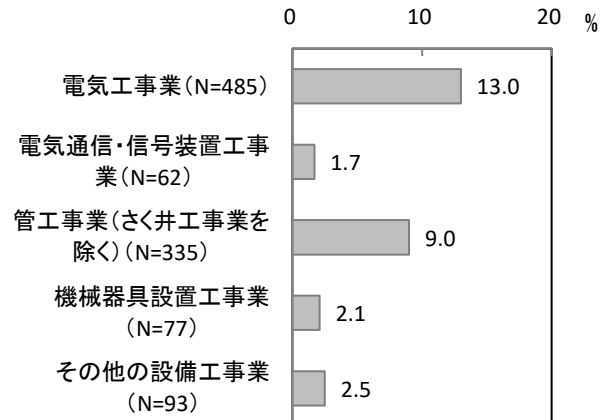
【図表 1-2】業種別内訳（総合工事業）



【図表1-3】業種別内訳（職別工事業）



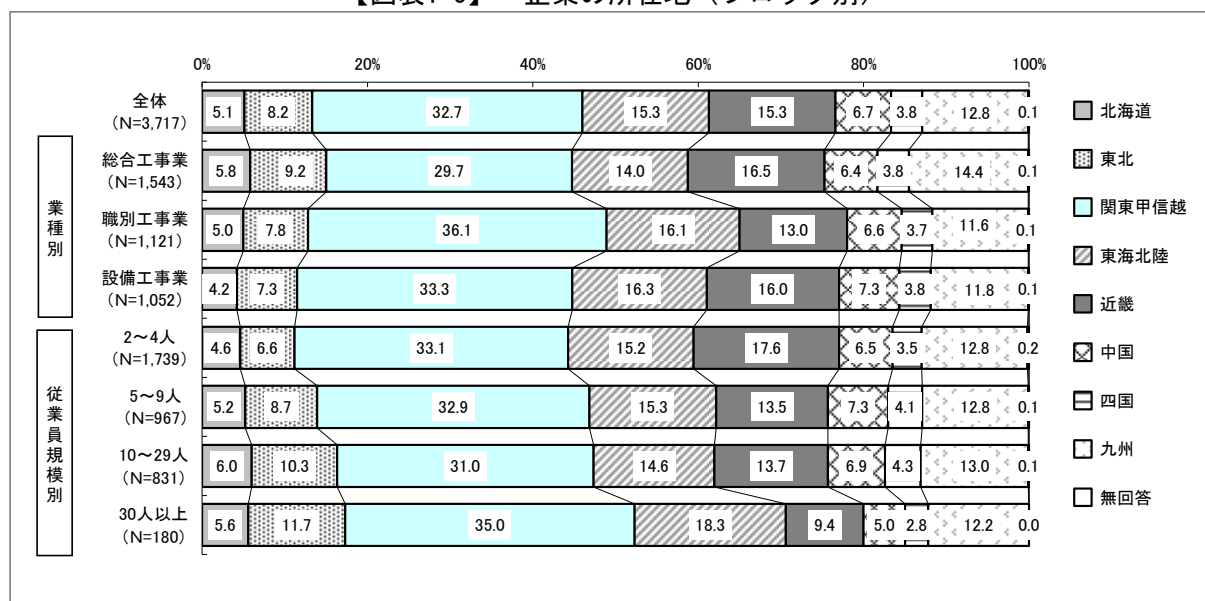
【図表1-4】業種別内訳（設備工事業）



※業種不明 1 件

なお、企業の所在地は、「関東甲信越」が32.7%と最も高く、次いで「東海北陸」「近畿」が同率で15.3%となっている。

【図表1-5】 企業の所在地（ブロック別）



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

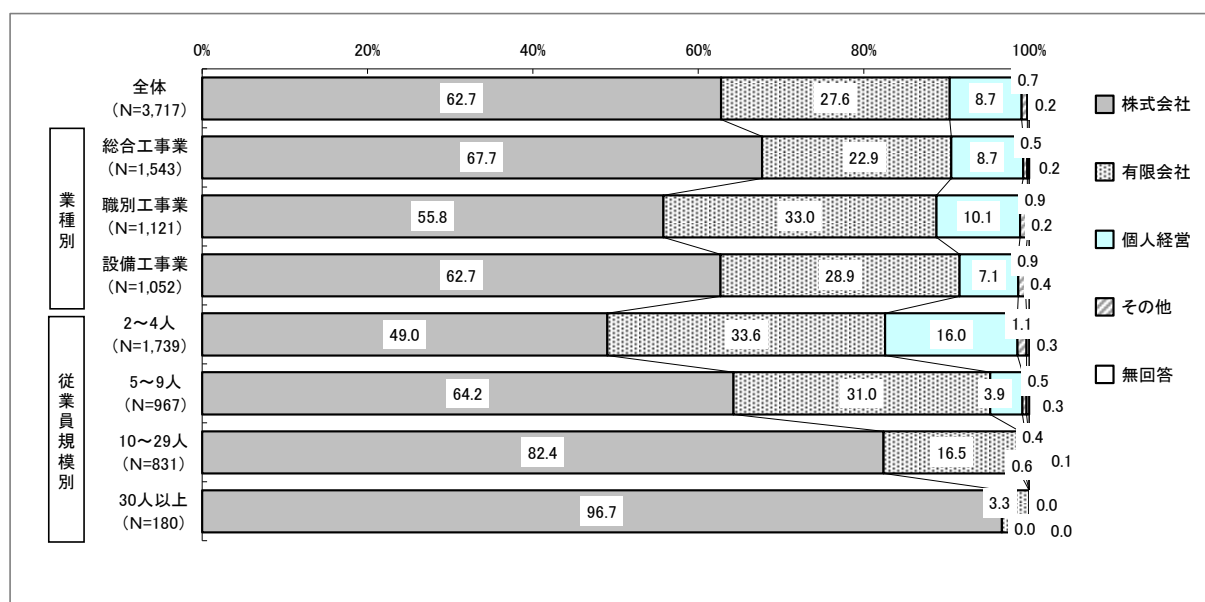
(2) 会社の形態

会社の形態は、「株式会社」が62.7%と最も高く、次いで「有限会社」が27.6%、「個人経営」が8.7%となっている。

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

従業員規模別にみると、「株式会社」は規模が大きいほど高い。「個人経営」は2~4人で1割以上となっている。

【図表2】 会社の形態



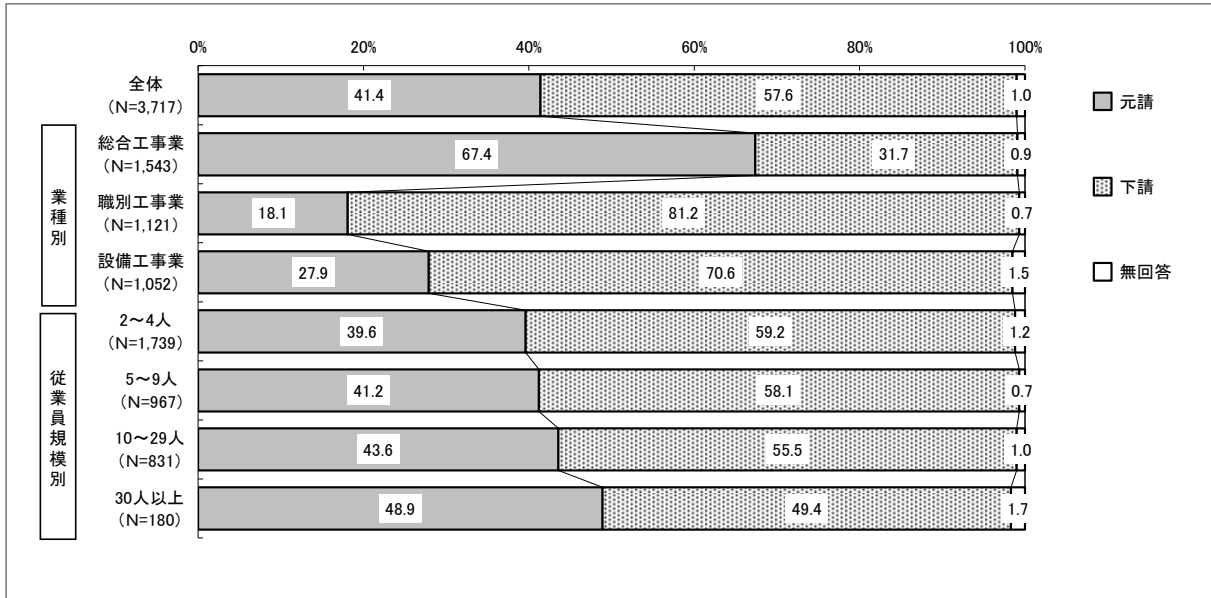
(3) 主な請負形態

主な請負形態は、「元請」が41.4%、「下請」が57.6%であった。

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



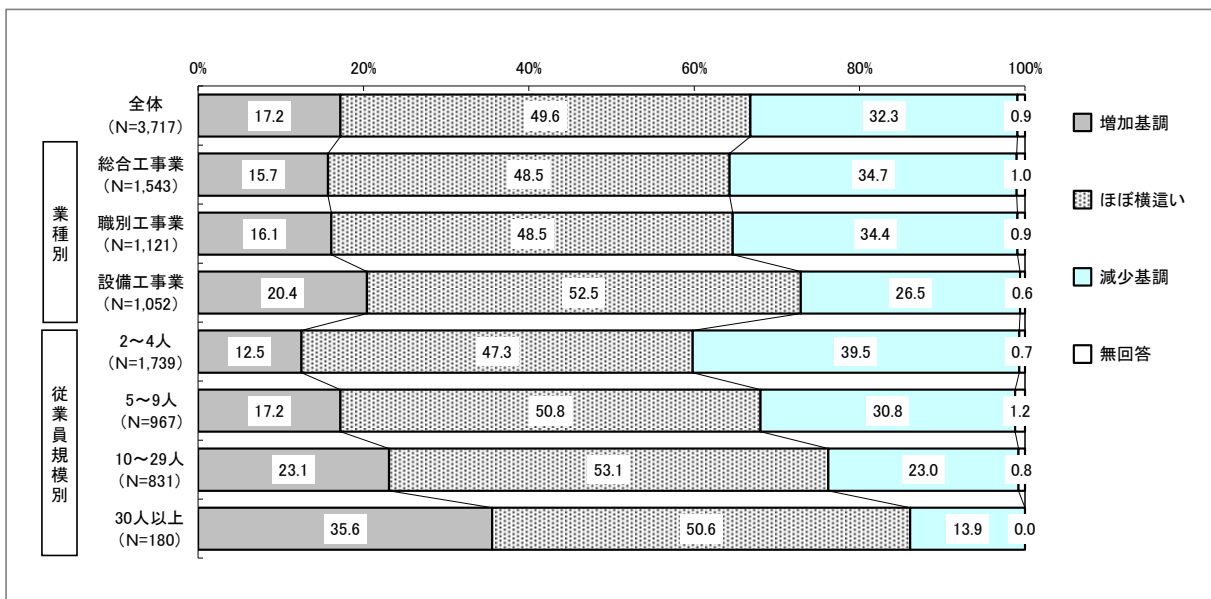
(4) 直近3年の建設事業における売上高の推移

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49.6%と最も高く、次いで「減少基調」が32.3%、「増加基調」が17.2%となっている。

業種別にみると、全業種で「ほぼ横這い」が最も高い。設備工事業は他の業種より「増加基調」「ほぼ横這い」と回答する割合が高く、「減少基調」と回答する割合が低い。

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

【図表4】 直近3年の建設事業における売上高の推移



(5) 従業員数（直接雇用している従業員の数・雇用形態）

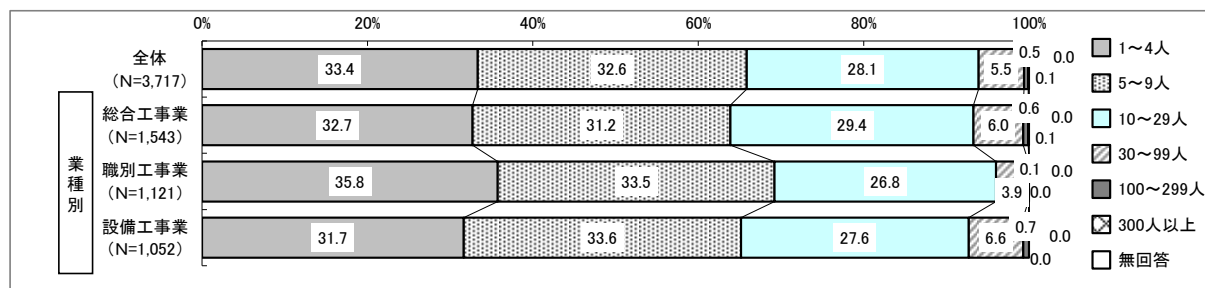
① 従業員数

従業員数は、「1～4人」が33.4%と最も高く、次いで「5～9人」が32.6%、「10～29人」が28.1%となっている。

業種別にみると、総合工事業と職別工事業が「1～4人」「5～9人」の順に高く、設備工事業では「5～9人」「1～4人」の順に高くなっているが、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11.0人である。業種別では、総合工事業は1社平均12.0人、職別工事業は同9.3人、設備工事業は同11.3人である。

【図表5-1】従業員数分布



次に、従業員を雇用形態別にみている。

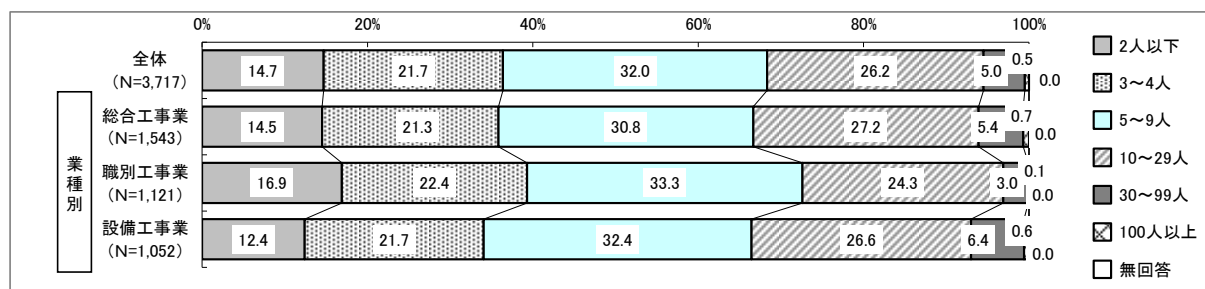
② 常用従業員数

常用従業員数は、「5～9人」が32.0%と最も高く、次いで「10～29人」が26.2%、「3～4人」が21.7%となっている。

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10.3人である。業種別では、総合工事業は1社平均11.2人、職別工事業は同8.6人、設備工事業は同10.8人である。

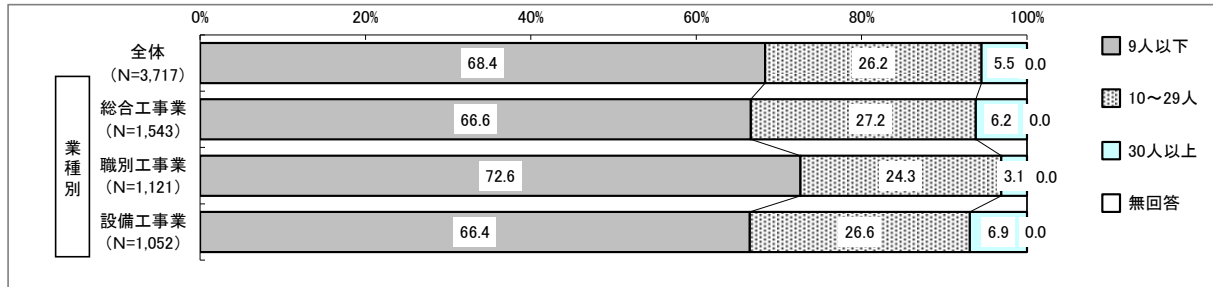
【図表5-2】常用従業員数分布



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68.4%と最も高く、以下、「10～29人」が26.2%、「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）



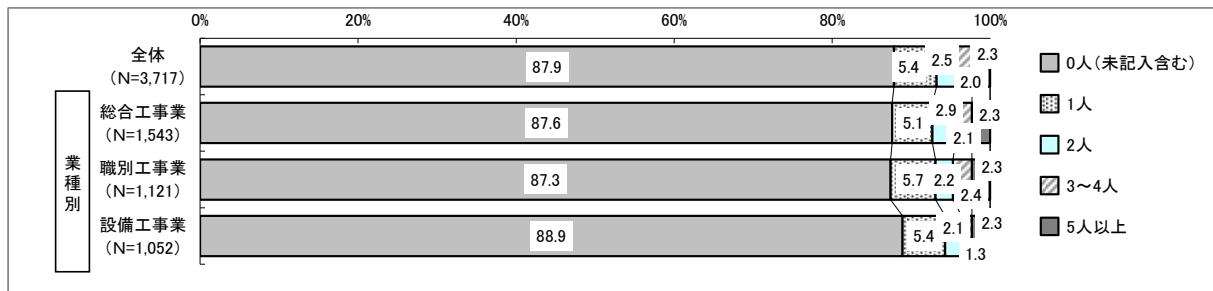
③ 期間雇用・臨時雇用従業員数

期間雇用・臨時雇用従業員数の分布は、「0人（未記入含む）」が87.9%と最も高く、次いで「1人」が5.4%、「2人」が2.5%となっている。

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、平均人数は、1社平均0.4人である。業種別では、総合工事業は1社平均0.6人、職別工事業は同0.4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



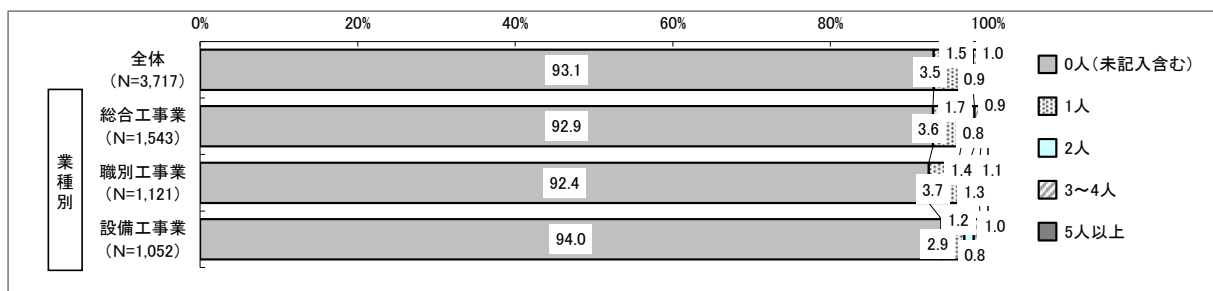
④ 日雇従業員数

日雇従業員数の分布は、「0人（未記入含む）」が93.1%と最も高く、次いで「1人」が3.5%、「2人」が1.5%となっている。

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、平均人数は、1社平均0.2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0.2人、設備工事業は同0.2人である。

【図表5-5】日雇従業員数分布



⑤ 就業形態別常用従業員数

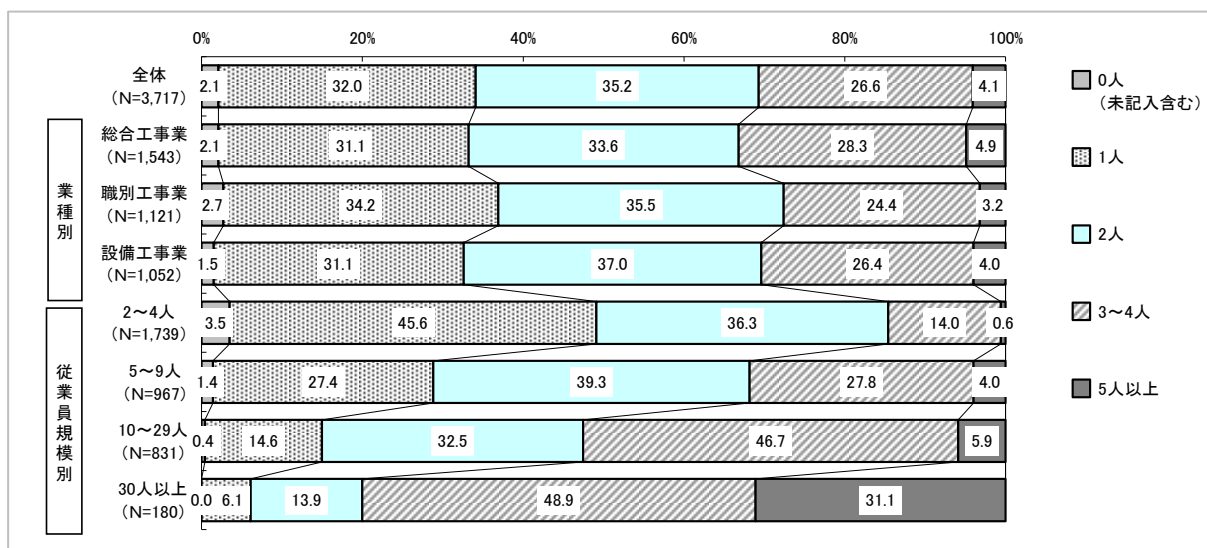
ア. 経営者・常勤役員

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35.2%と最も高く、次いで「1人」が32.0%、「3～4人」が26.6%となっている。

業種別にみると、全業種で「2人」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「3～4人」と回答する割合が高く、「0人（未記入含む）」「1人」と回答する割合が低くなる傾向がみられる。

【図表5-6】常用従業員（経営者・常勤役員）数分布



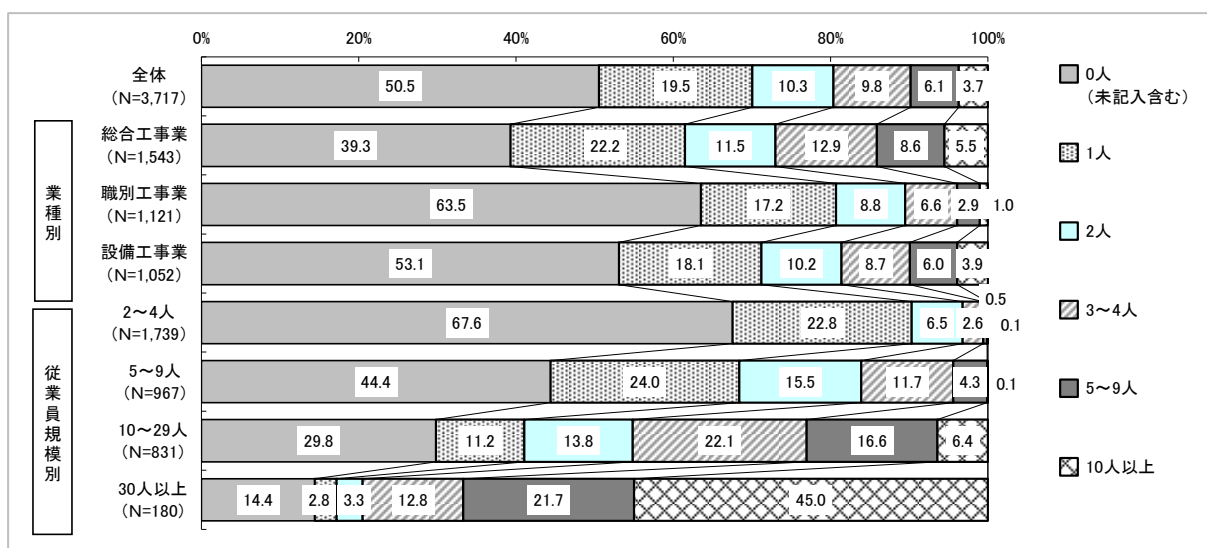
イ. 現場監督・作業所長

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50.5%と最も高く、次いで「1人」が19.5%、「2人」が10.3%となっている。

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人以上を除き「0人（未記入含む）」が最も高く、2～4人では7割に近い。また、30人以上では「10人以上」が4割を超え他の区分より高い。

【図表5-7】常用従業員（現場監督・作業所長）数分布



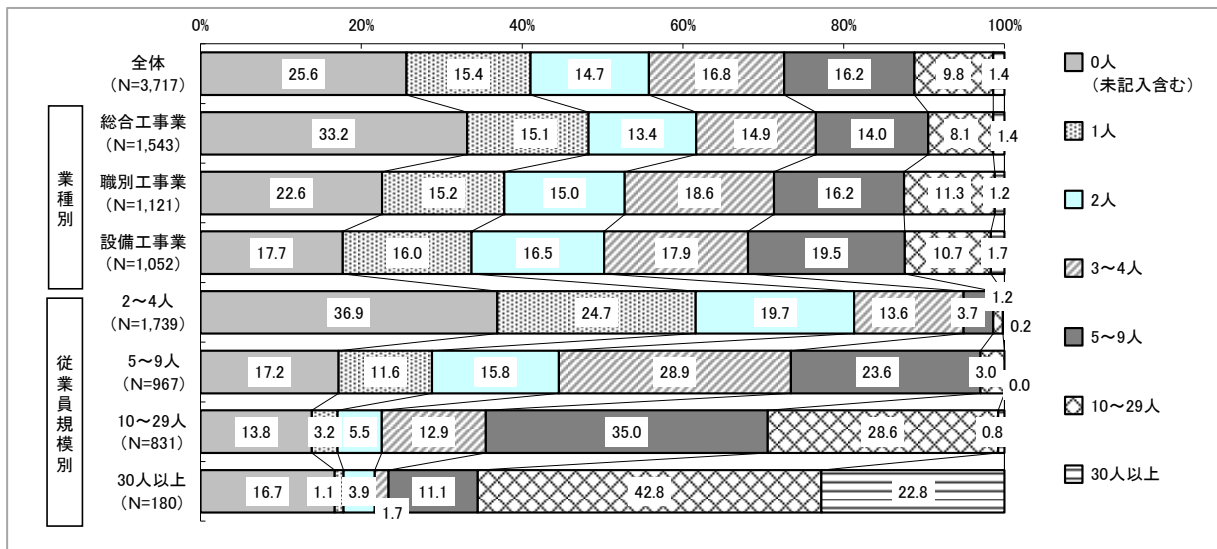
ウ. 技能労働者

常用従業員のうち、技能労働者数の分布をみると、「0人（未記入含む）」が25.6%と最も高く、次いで「3～4人」が16.8%、「5～9人」が16.2%となっている。

業種別にみると、総合工事業は他の業種より「0人（未記入含む）」が高い。

従業員規模別にみると、2～4人では「0人（未記入含む）」が4割弱、5～9人では「3～4人」が3割弱、10～29人では「5～9人」が3割半ば、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



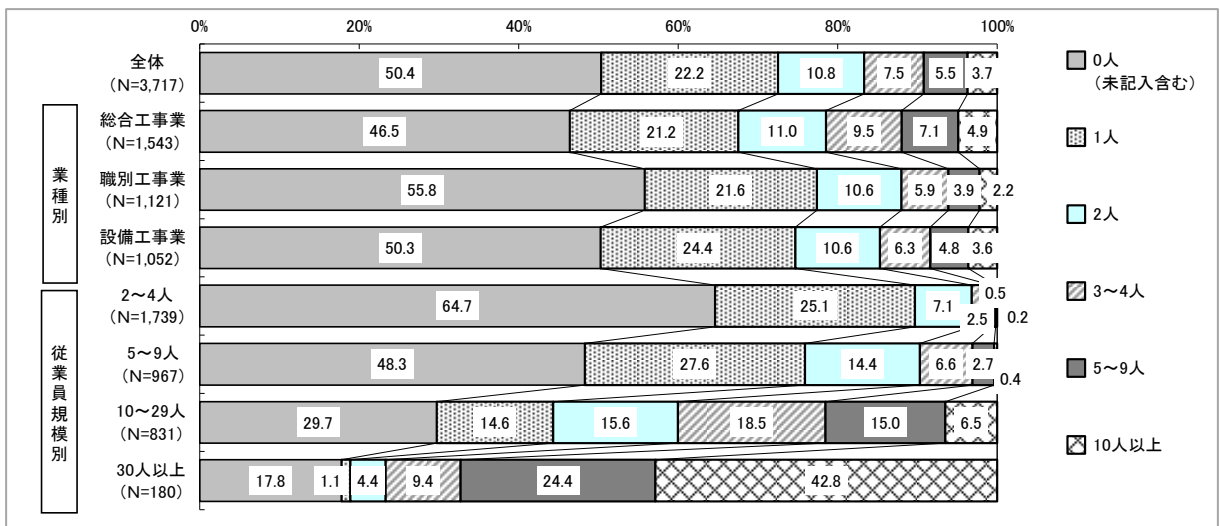
エ. その他

常用従業員のうち、その他（単純作業員および事務職・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50.4%と最も高く、次いで「1人」が22.2%、「2人」が10.8%となっている。

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割半ばと高い。一方、30人以上では「10人以上」が4割を超えて他の区分より高い。

【図表5-9】常用従業員（その他）数分布



(6) 常用の技能労働者の年齢別人数および女性人数

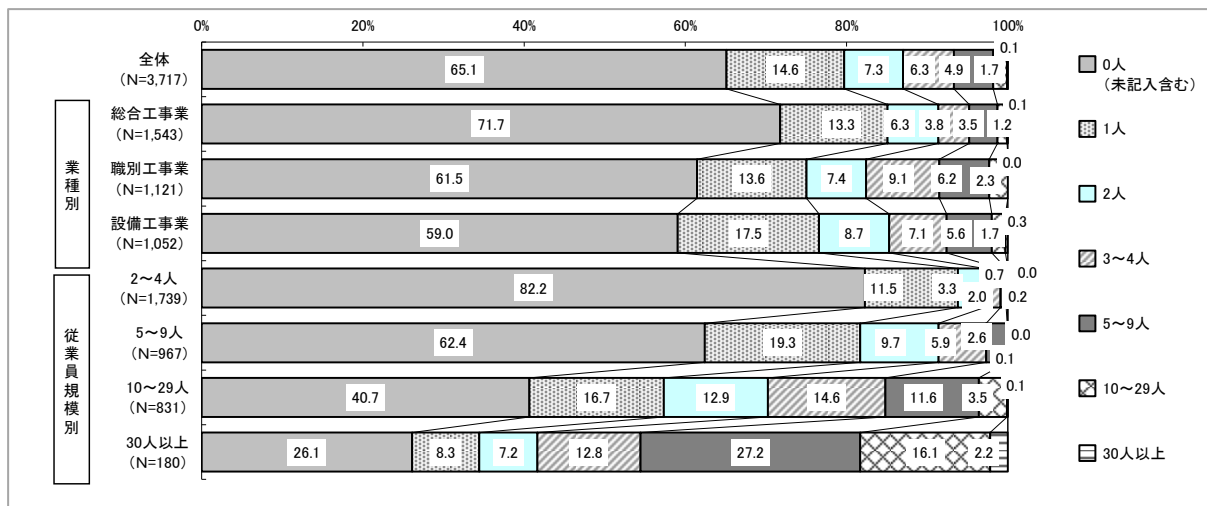
① 若年層 (34歳以下)

若年層の技能労働者数は、「0人(未記入含む)」が65.1%と最も高く、次いで「1人」が14.6%、「2人」が7.3%となっている。

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8割を超え他の区分より高い。

【図表6-1】常用の技能労働者の年齢別人数(若年層)

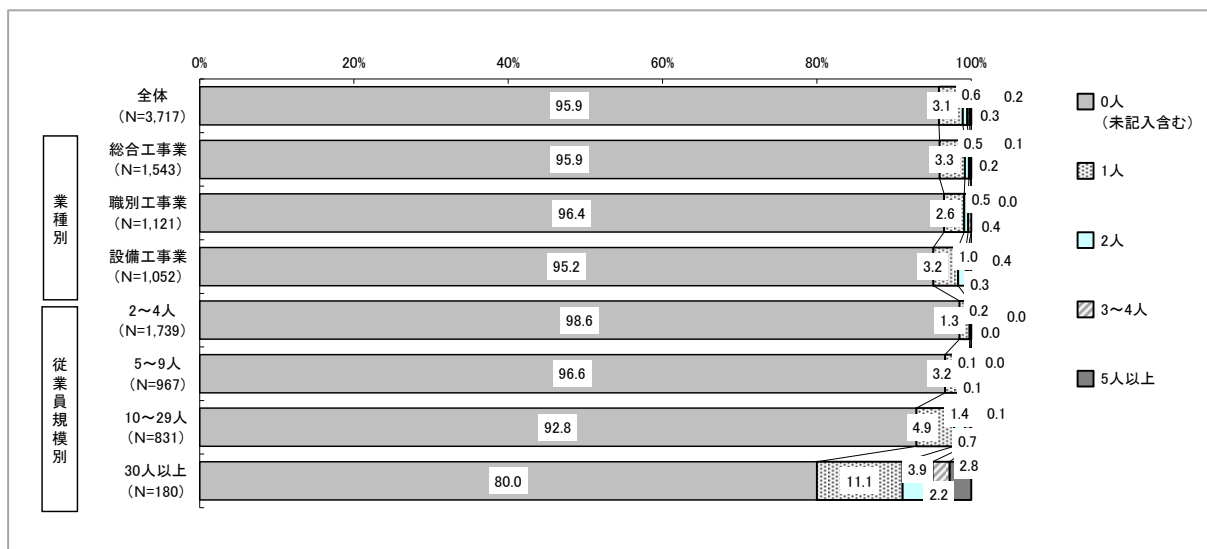


若年層の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人(未記入含む)」が95.9%と最も高く、次いで「1人」が3.1%、「2人」が0.6%となっている。

業種別にみると、全業種で「0人(未記入含む)」が最も高い。

従業員規模別にみると、全区分で「0人(未記入含む)」が最も高く、規模が小さいほど高い。また、30人以上では「1人」が1割を超え、他の区分より高い。

【図表6-2】常用の技能労働者の年齢別人数(若年層)うち女性



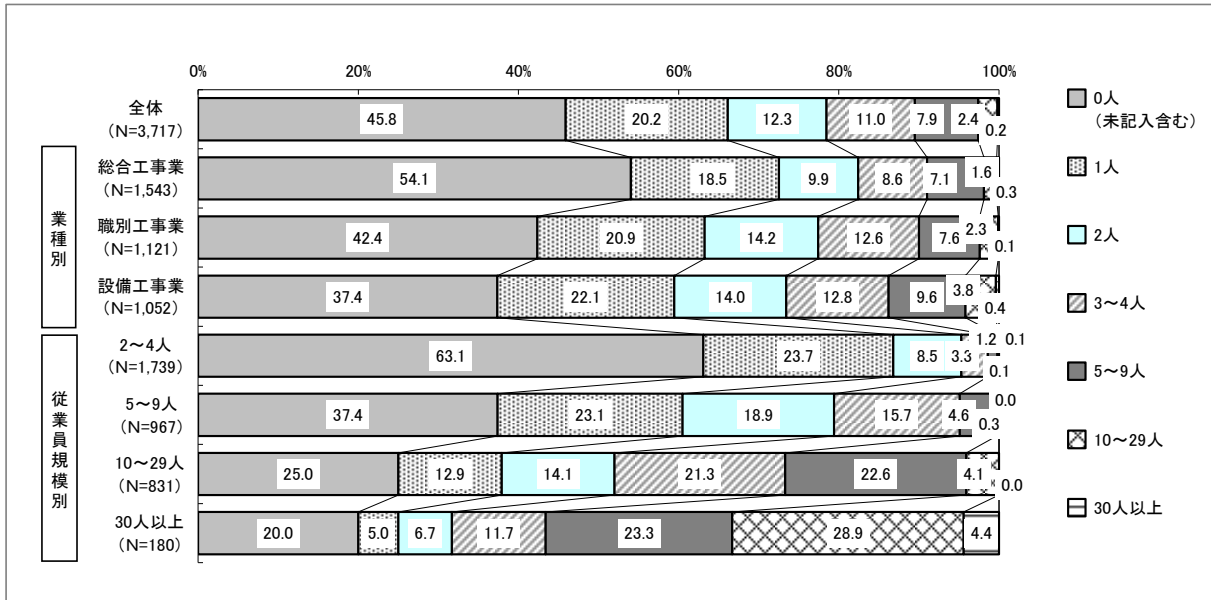
② 中間層 (35~54 歳)

中間層の技能労働者数は、「0人 (未記入含む)」が45.8%と最も高く、次いで「1人」が20.2%、「2人」が12.3%となっている。

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

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「0人 (未記入含む)」が高く、2~4人では6割を超えている。また、30人以上では「10~29人」が3割近くと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)

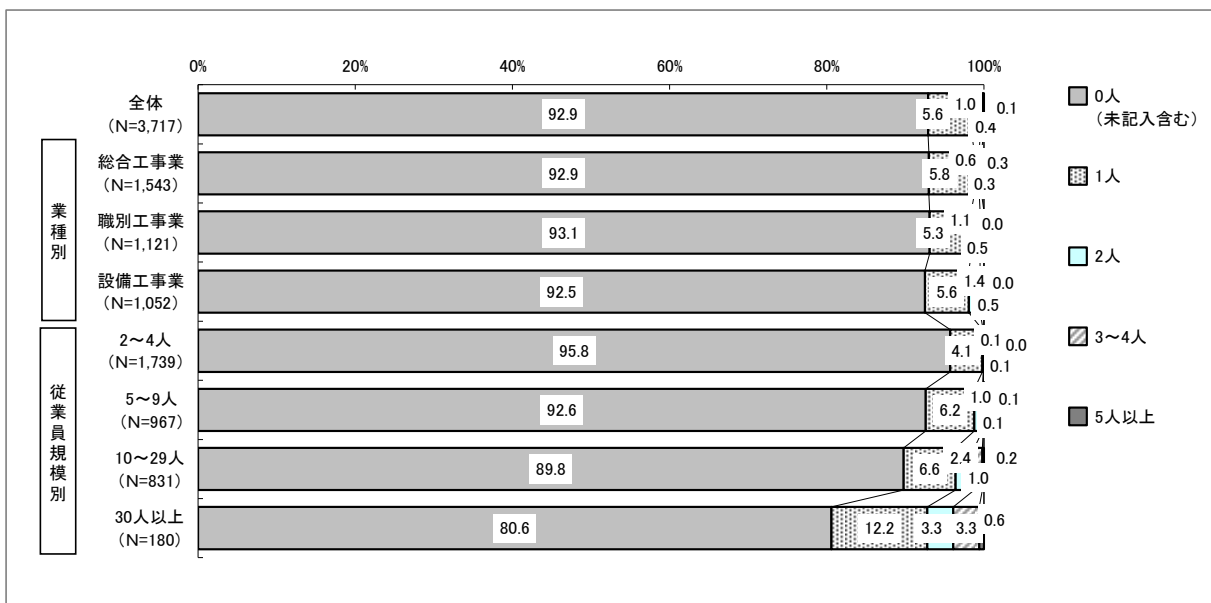


中間層の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人 (未記入含む)」が92.9%と最も高く、次いで「1人」が5.6%、「2人」が1.0%となっている。

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



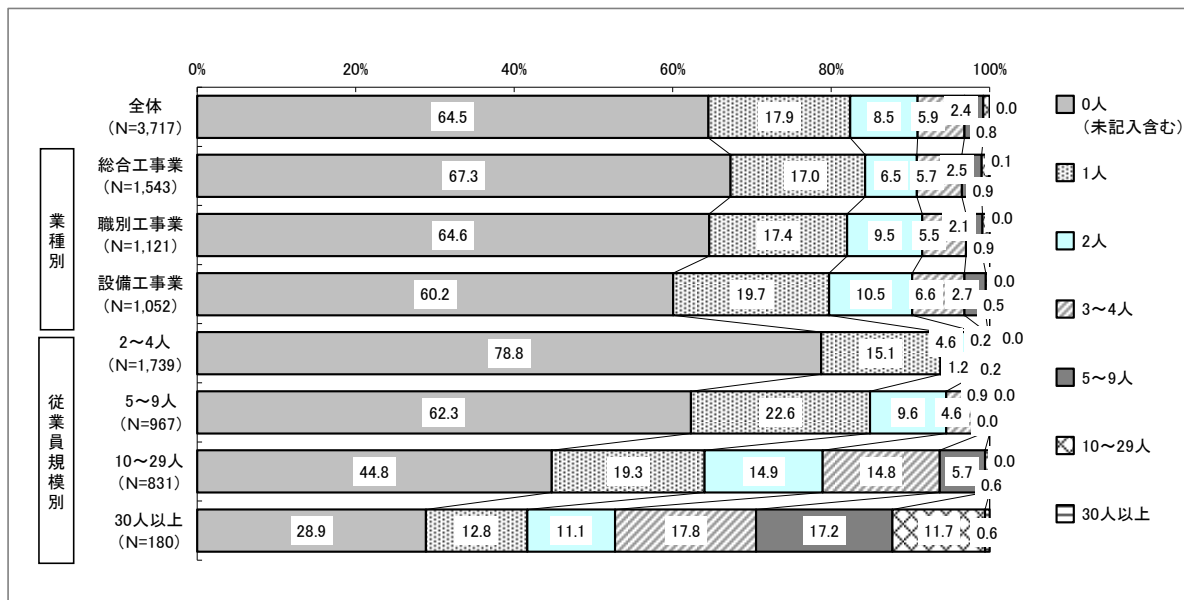
③ 高年層（55歳～64歳）

高年層（55歳～64歳）の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が64.5%と最も高く、次いで「1人」が17.9%、「2人」が8.5%となっている。

業種別にみると、全業種で「0人（未記入含む）」が6割を超え、最も高い。

従業員規模別にみると、全区分で「0人（未記入含む）」が最も高く、規模が小さいほど高くなり、2～4人では8割に近い。

【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））

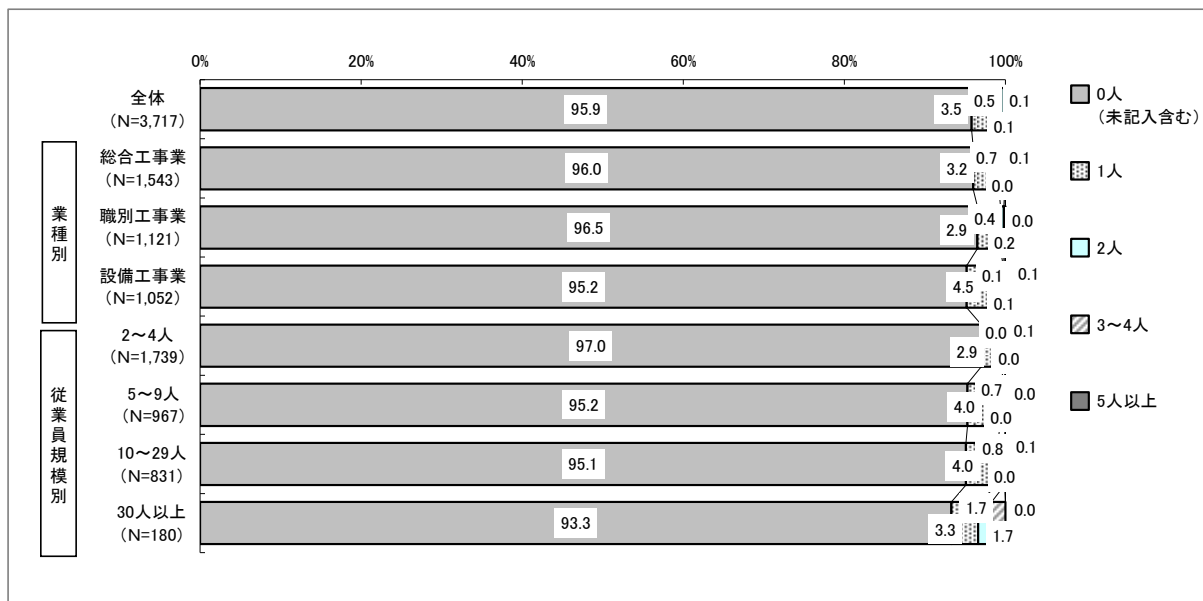


高年層（55歳～64歳）の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が95.9%と最も高く、次いで「1人」が3.5%、「2人」が0.5%となっている。

業種別にみると、全業種で「0人（未記入含む）」が9割を超え、業種間の差はあまりみられない。

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

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



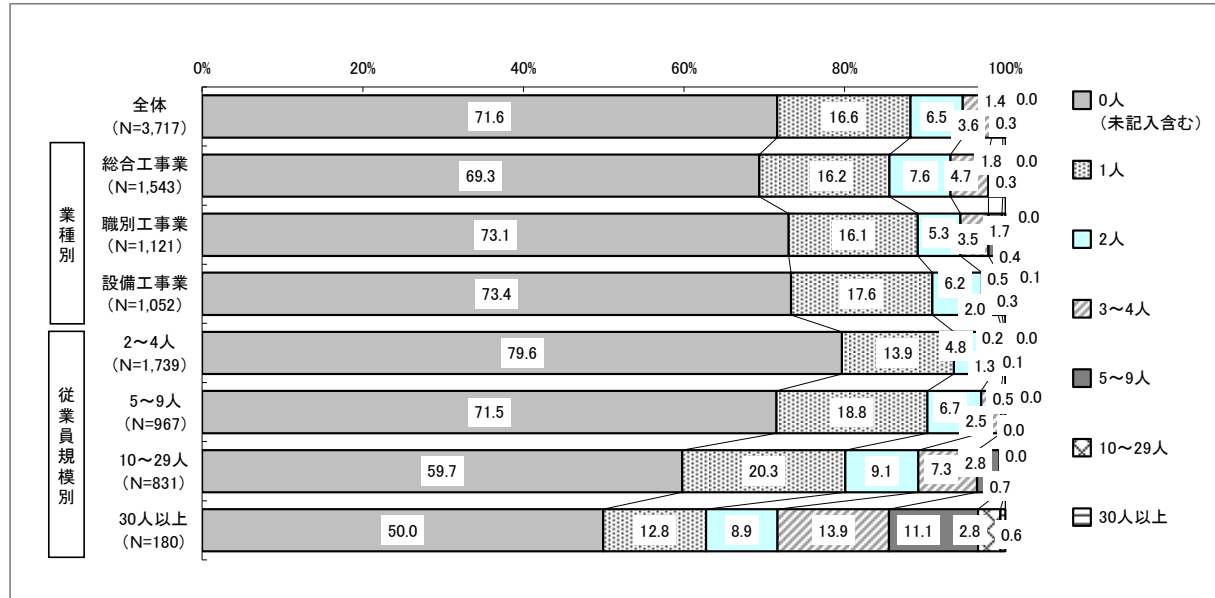
④ 高年層（65歳以上）

高年層（65歳以上）の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が71.6%と最も高く、次いで「1人」が16.6%、「2人」が6.5%となっている。

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

従業員規模別にみると、全区分で「0人（未記入含む）」が最も高く、規模が小さいほど高くなり、2～4人では8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））

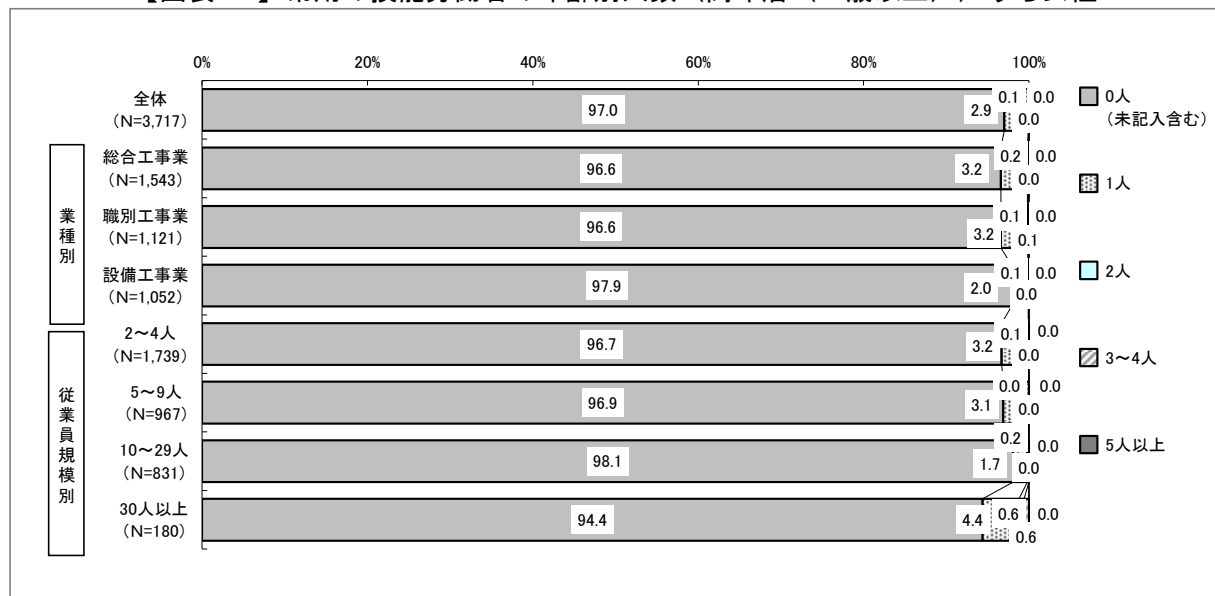


高年層（65歳以上）の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が97.0%と最も高く、次いで「1人」が2.9%、「2人」が0.1%となっている。

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

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

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



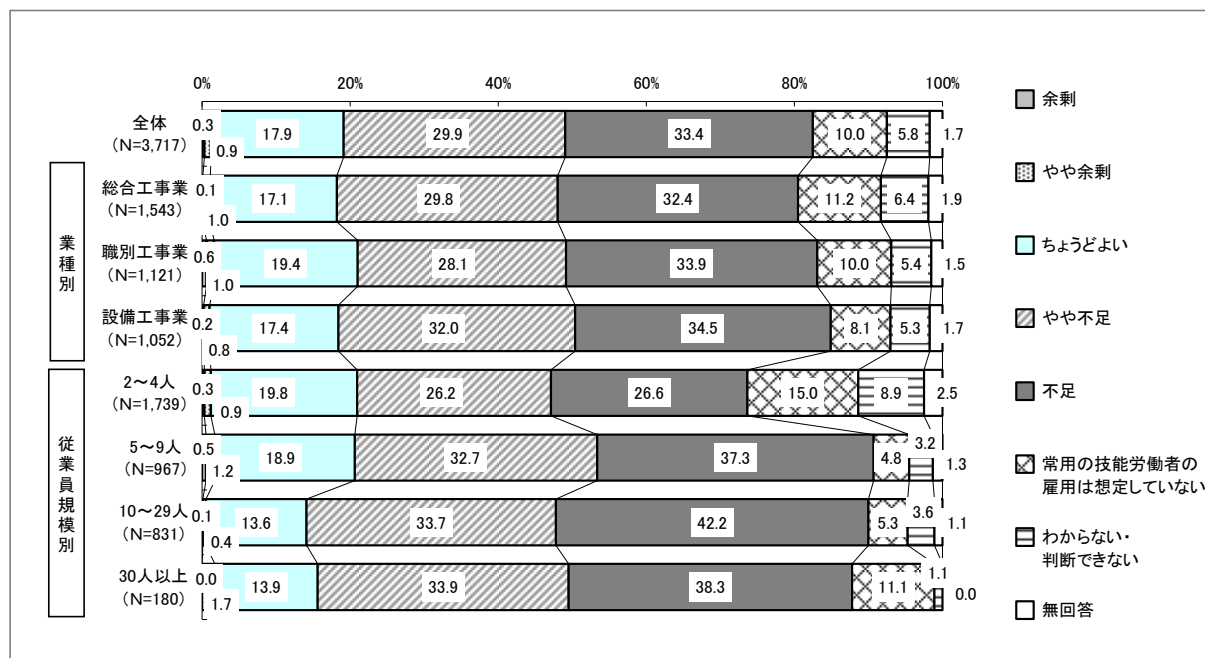
(7) 直近3年の常用の技能労働者の過不足感

直近3年の常用の技能労働者の過不足感は、「不足」が33.4%と最も高く、次いで「やや不足」が29.9%、「ちょうどよい」が17.9%となっている。

業種別にみると、全業種で「不足」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「不足」が最も高く、特に10～29人では4割を超えている。

【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

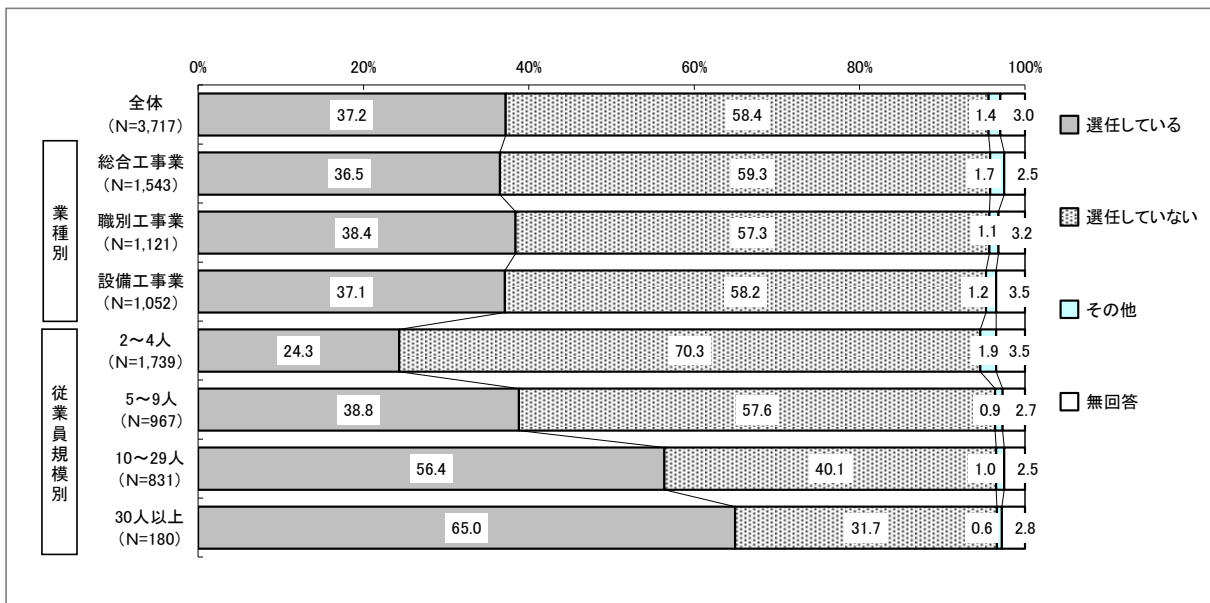
(1) 雇用管理責任者の選任状況

雇用管理責任者の選任状況は、「選任していない」が58.4%と最も高く、「選任している」が37.2%、「その他」が1.4%となっている。

業種別にみると、全業種で「選任していない」が最も高く、業種間の差はみられない。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「選任している」が高く、30人以上では6割半ばとなっている。

【図表8】雇用管理責任者の選任状況



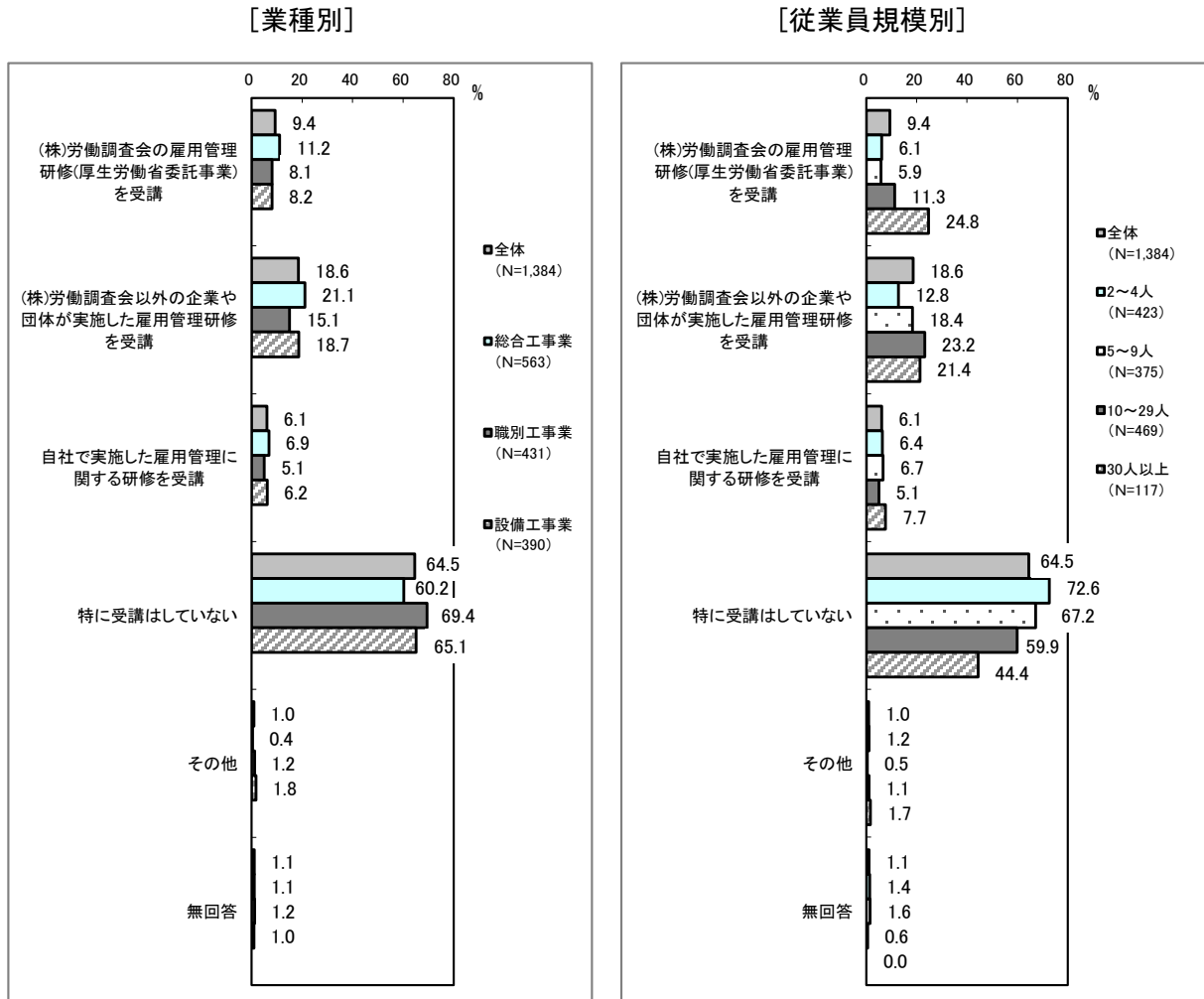
(2) 雇用管理責任者の研修受講状況

雇用管理責任者の研修受講状況は、「特に受講はしていない」が64.5%と最も高く、次いで「(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18.6%、「(株)労働調査会の雇用管理研修(厚生労働省委託事業)を受講」が9.4%となっている。

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、業種間の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

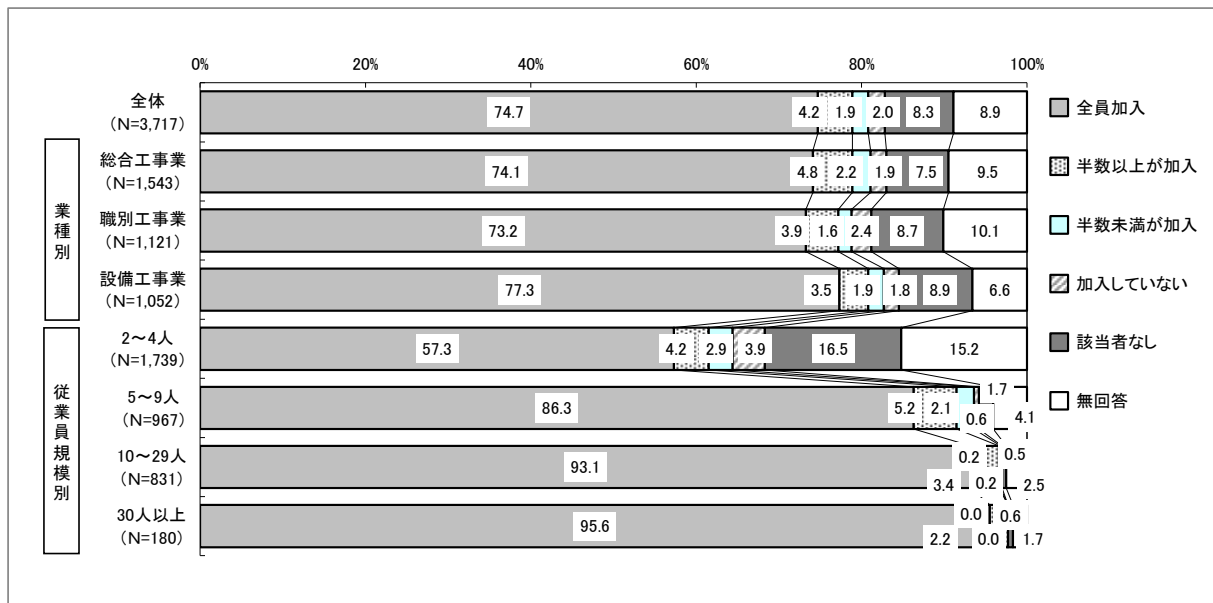
① 常用従業員

常用従業員の雇用保険の加入状況は、「全員加入」が74.7%と最も高く、次いで「該当者なし」が8.3%、「半数以上が加入」が4.2%となっている。

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割弱と低く、一方で「該当者なし」は1割超と他の区分より高い。

【図表10-1】 従業員の雇用保険の加入状況（常用）



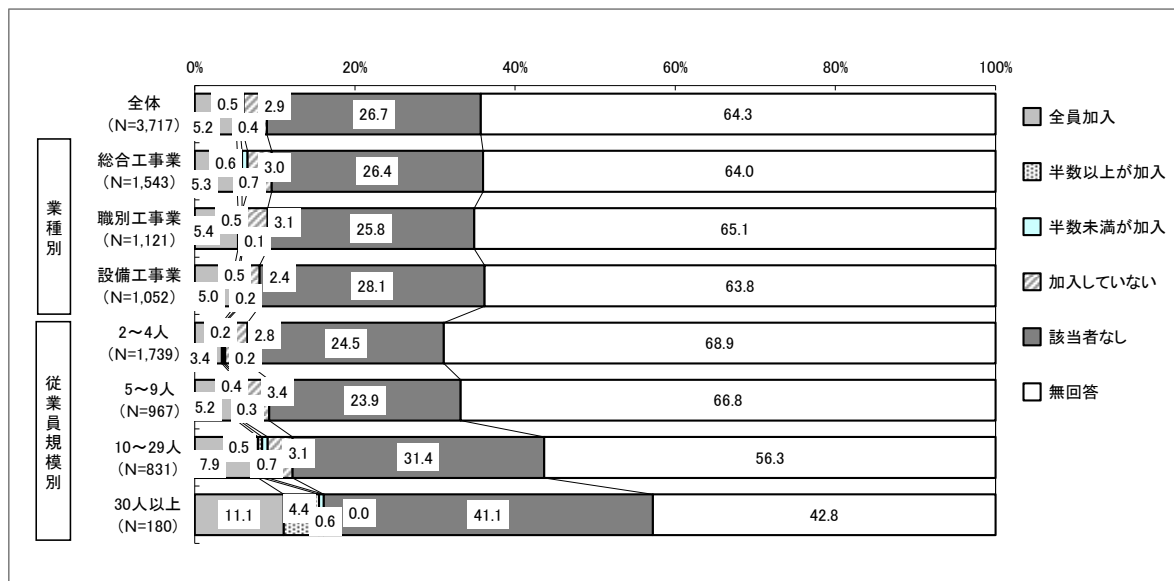
② 期間雇用・臨時雇用従業員

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26.7%と最も高く、次いで「全員加入」が5.2%、「加入していない」が2.9%となっている。

業種別にみると、「無回答」を除き、全業種で「該当者なし」が最も高い。

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）



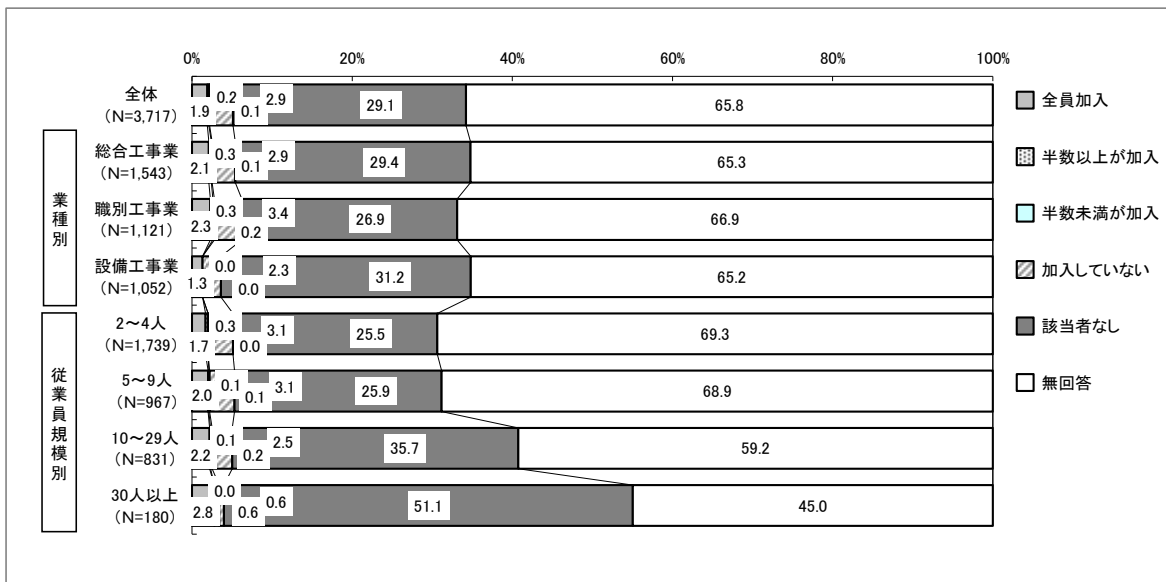
③ 日雇従業員

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29.1%と最も高く、次いで「加入していない」が2.9%、「全員加入」が1.9%となっている。

業種別にみると、「無回答」を除き、全業種で「該当者なし」が最も高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「該当者なし」が高く、30人以上では5割を超えている。

【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

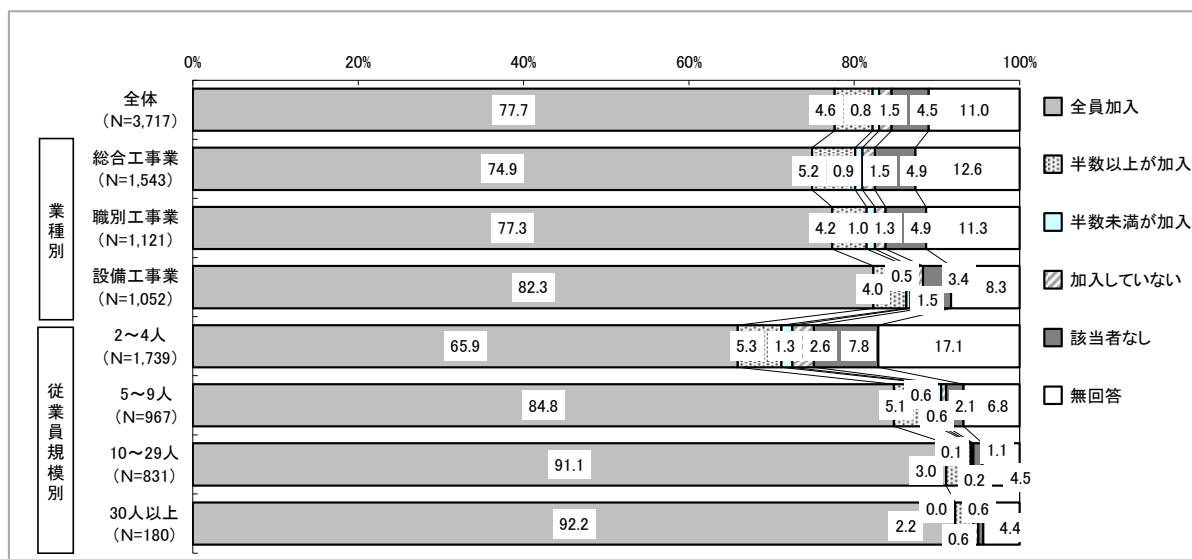
① 常用従業員

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）等医療保険の加入状況（以降、健康保険の加入状況）は、「全員加入」が77.7%と最も高く、次いで「半数以上が加入」が4.6%、「該当者なし」が4.5%となっている。

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

従業員規模別にみると、全区分で「全員加入」が最も高く、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）



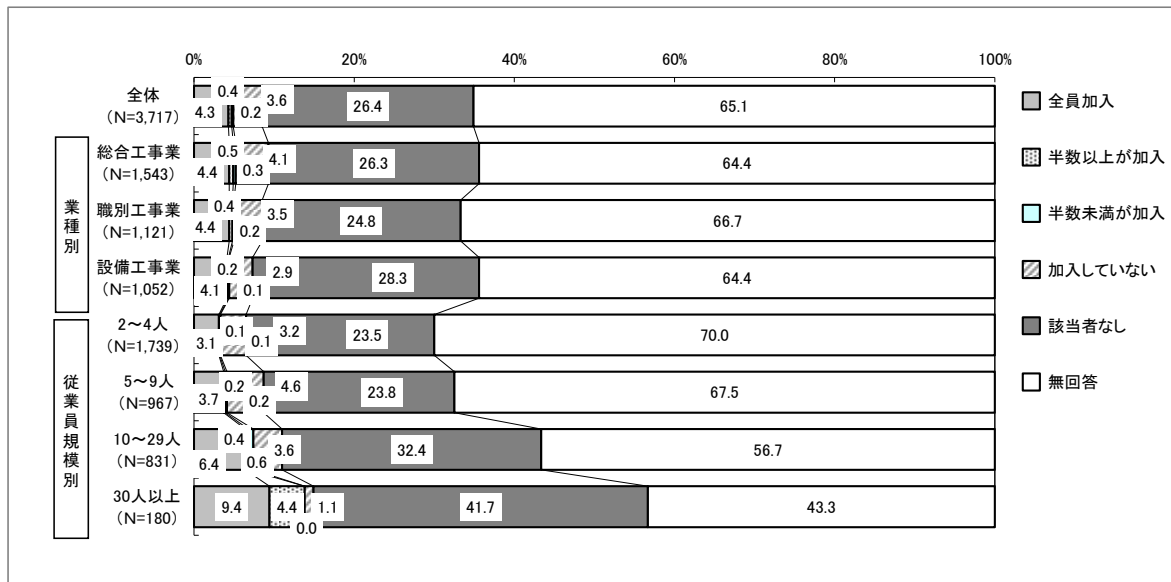
② 期間雇用・臨時雇用従業員

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26.4%と最も高く、次いで「全員加入」が4.3%、「加入していない」が3.6%となっている。

業種別にみても、「無回答」を除き、全業種で「該当者なし」が最も高く、大きな差はみられない。

従業員規模別にみても、「無回答」を除き、全業種で「該当者なし」が最も高いが、規模が大きいほど「全員加入」が高くなっている。

【図表10-5】 従業員の健康保険の加入状況（期間雇用・臨時雇用）



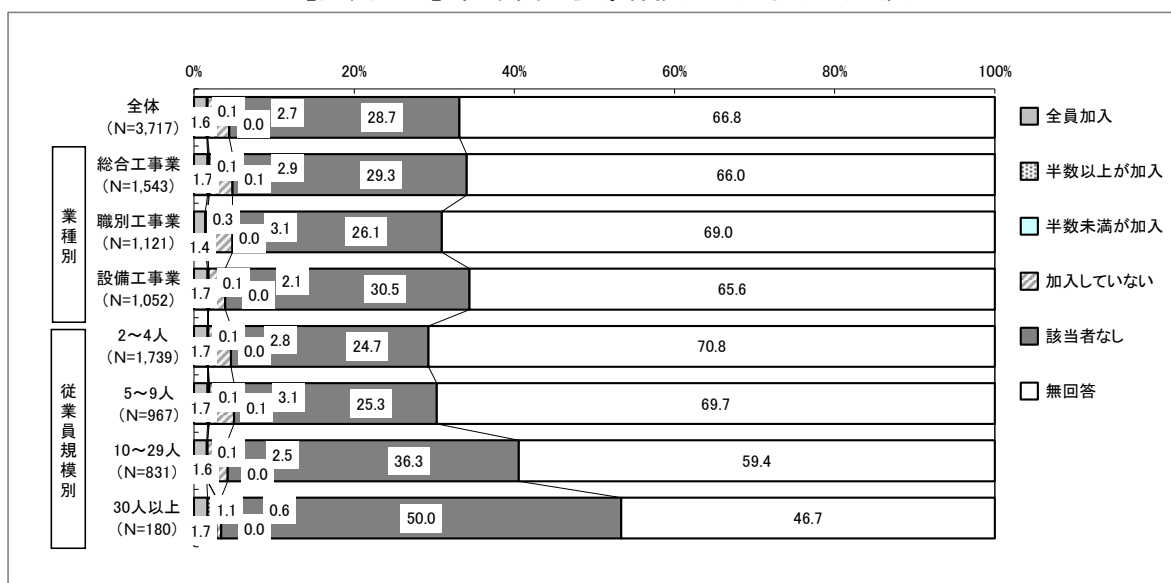
③ 日雇従業員

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28.7%と最も高く、次いで「加入していない」が2.7%、「全員加入」が1.6%となっている。

業種別にみると、「無回答」を除き、全業種で「該当者なし」が最も高く、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

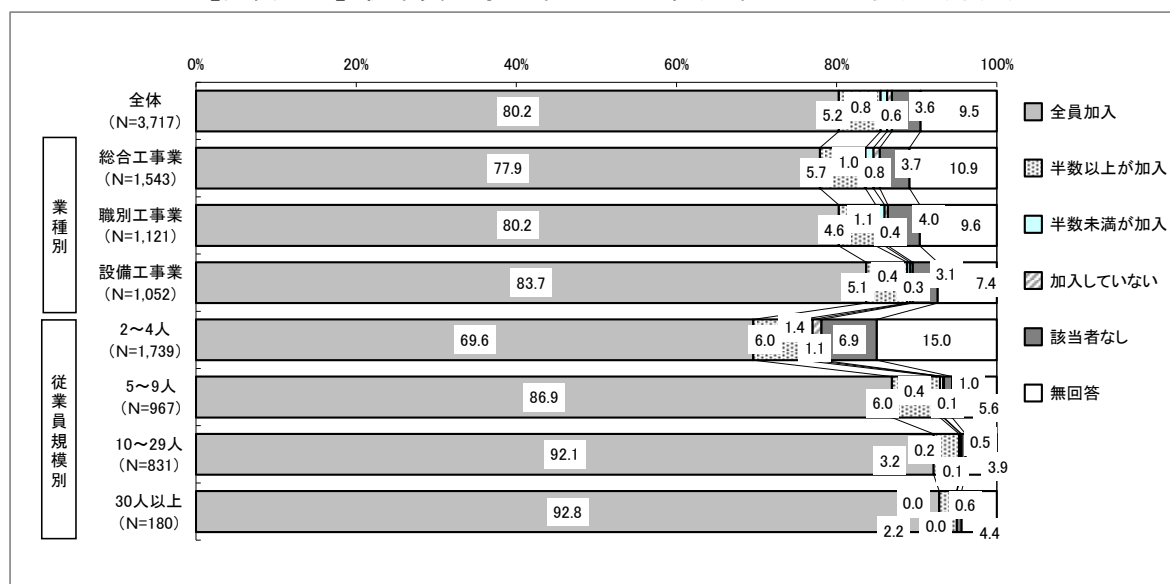
① 常用従業員

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80.2%と最も高く、次いで「半数以上が加入」が5.2%、「該当者なし」が3.6%となっている。

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割弱となっている。

【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）



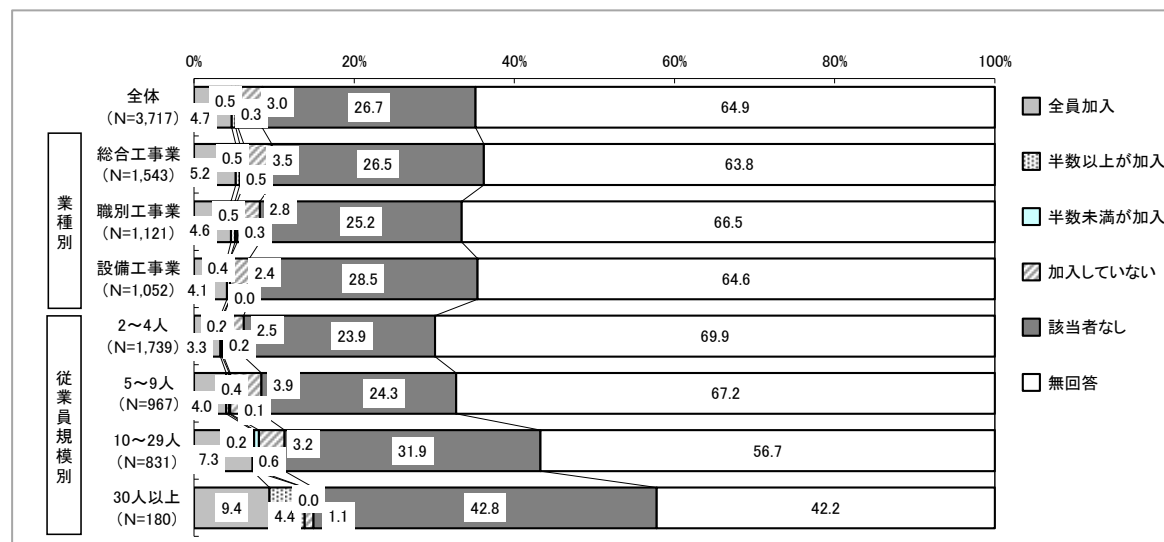
② 期間雇用・臨時雇用従業員

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、「無回答」を除くと、「該当者なし」が26.7%と最も高く、次いで「全員加入」が4.7%、「加入していない」が3.0%となっている。

業種別にみると、「無回答」を除き、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）



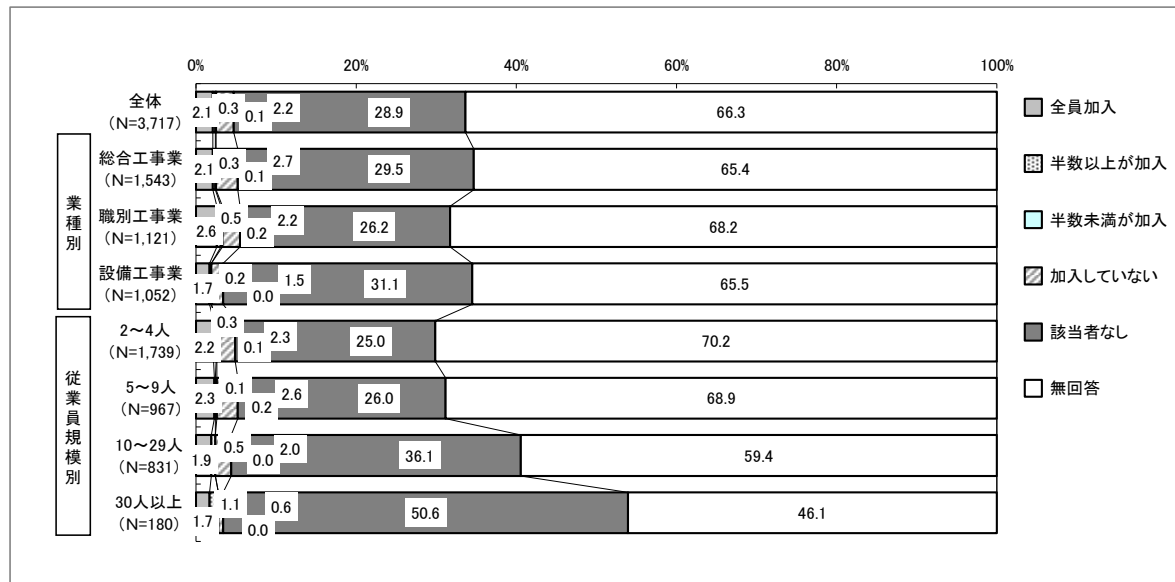
③ 日雇従業員

日雇従業員の厚生年金または国民年金の加入状況は、「無回答」を除くと、「該当者なし」が28.9%と最も高く、次いで「加入していない」が2.2%、「全員加入」が2.1%となっている。

業種別にみると、「無回答」を除き、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「該当者なし」が高く、30人以上では5割を超えている。

【図表10-9】 従業員の厚生年金または国民年金の加入状況（日雇）



C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生に関する事項

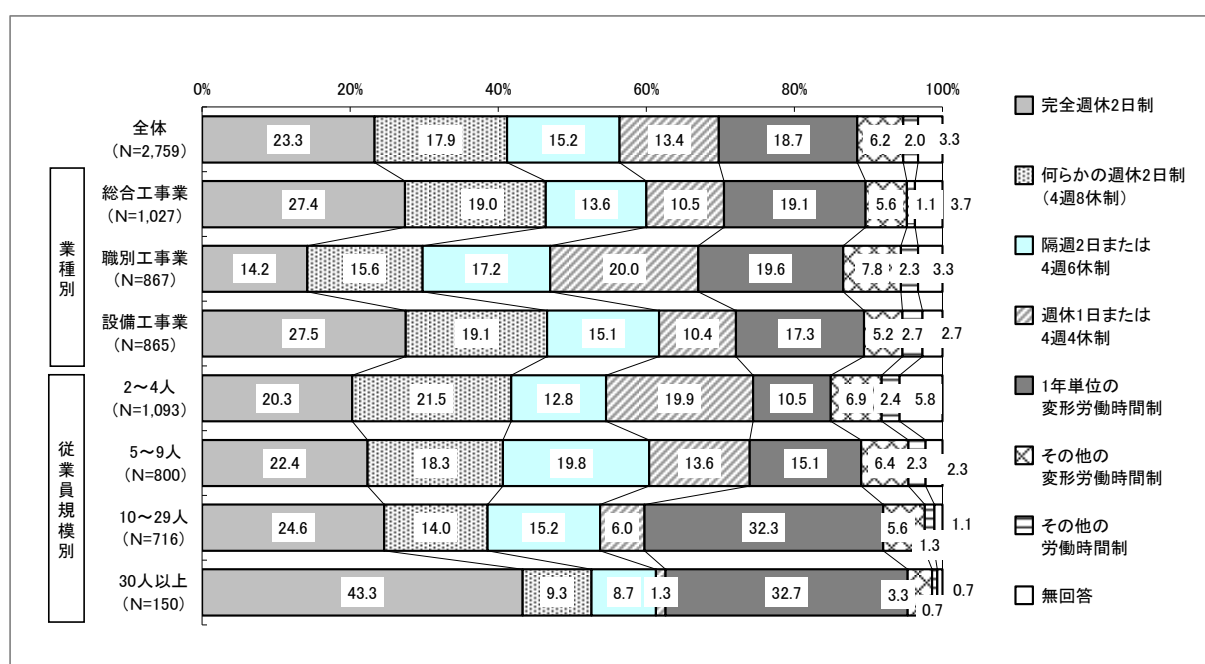
(1) 常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制

常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制は、「完全週休2日制」が23.3%と最も高く、次いで「1年単位の変形労働時間制」が18.7%、「何らかの週休2日制（4週8休制）」が17.9%となっている。

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」が他の業種より高く、「完全週休2日制」が他の業種より低い。

従業員規模別にみると、30人以上は「完全週休2日制」が4割を超え他の区分より高い。また、「1年単位の変形労働時間制」は規模が大きいほど高く、「何らかの週休2日制（4週8休制）」「週休1日または4週4休制」は規模が小さいほど高い。

【図表11】 常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制



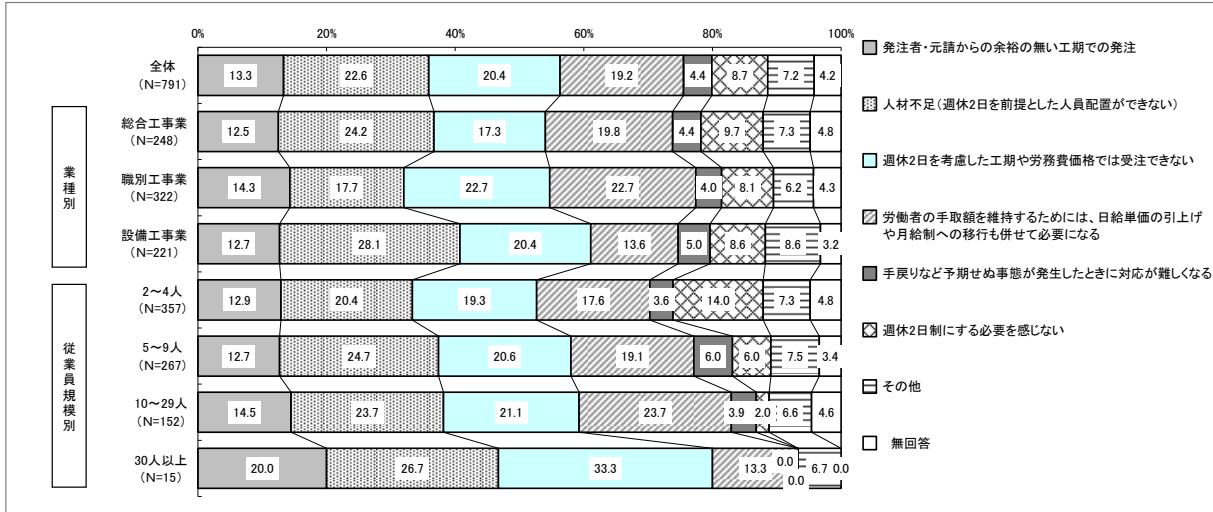
(2) 週休2日制を導入していない理由

週休2日制を導入していない理由は、「人材不足（週休2日を前提とした人員配置ができない）」が22.6%と最も高く、次いで「週休2日を考慮した工期や労務費価格では受注できない」が20.4%、「労働者の手取額を維持するためには、日給単価の引上げや月給制への移行も併せて必要になる」が19.2%となっている。

業種別にみると、設備工事業では「人材不足（週休2日を前提とした人員配置ができない）」が他の業種より高く、「労働者の手取額を維持するためには、日給単価の引上げや月給制への移行も併せて必要になる」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「発注者・元請からの余裕の無い工期での発注」「週休2日を考慮した工期や労務費価格では受注できない」が他の区分より高い。

【図表12】 週休2日制を導入していない理由



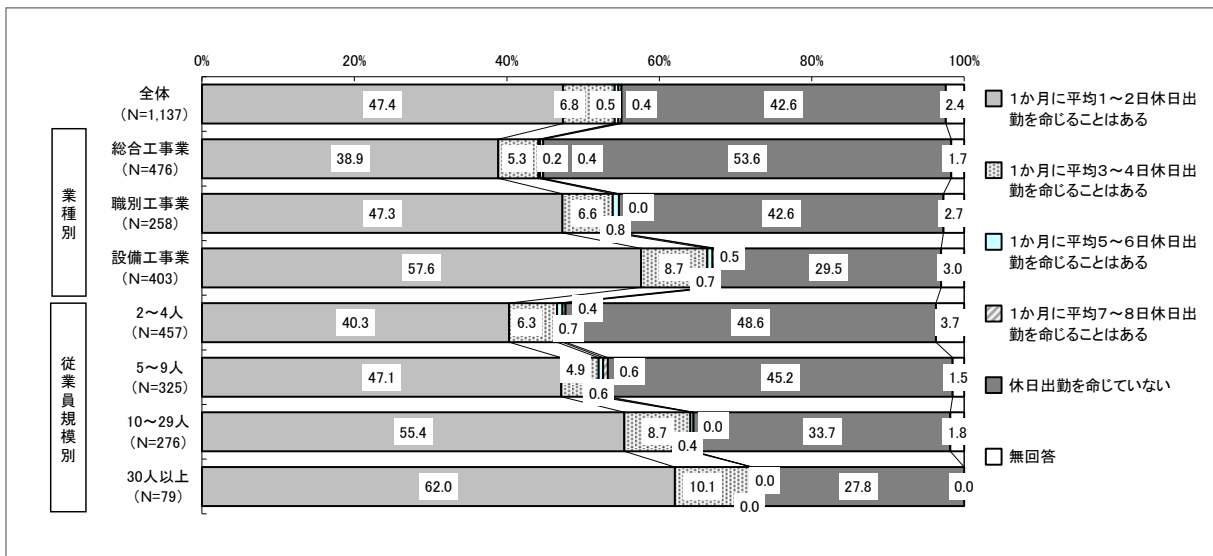
(3) 常用の技能労働者への休日出勤の指示状況

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47.4%と最も高く、次いで「休日出勤を命じていない」が42.6%、「1か月に平均3~4日休日出勤を命じることはある」が6.8%となっている。

業種別にみると、設備工事業は「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、「休日出勤を基本的に命じていない」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



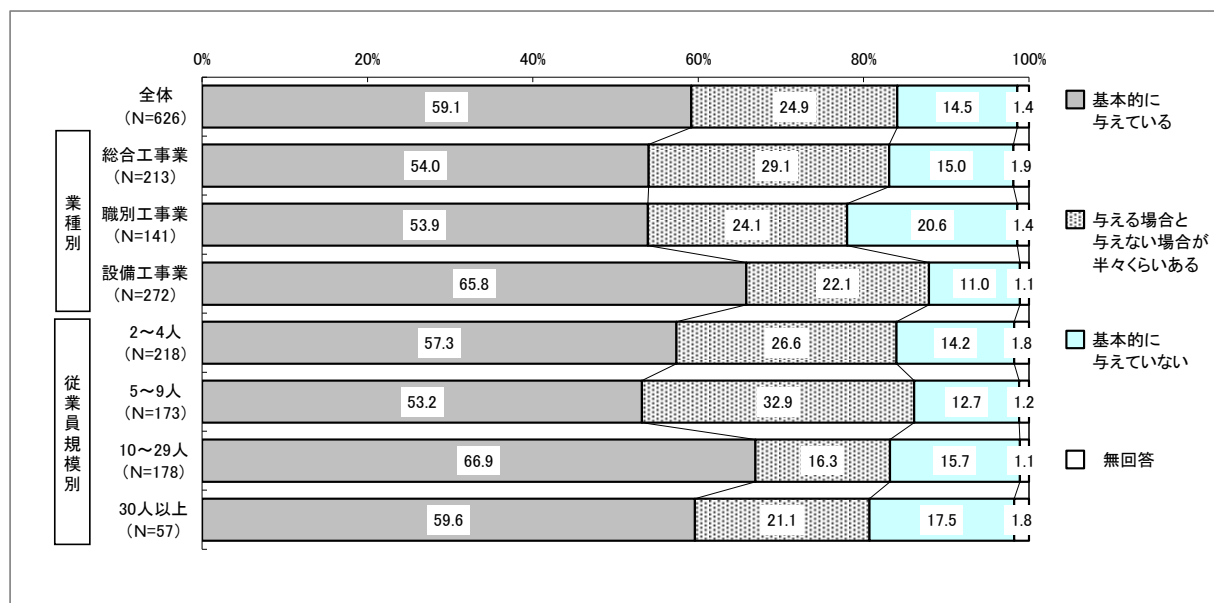
(4) 休日出勤指示をした常用の技能労働者への代休付与状況

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常用の技能労働者への代休付与状況は、「基本的に与えている」が59.1%と最も高く、次いで「与える場合と与えない場合が半々くらいある」が24.9%、「基本的に与えていない」が14.5%となっている。

業種別にみると、設備工事業で「基本的に与えている」が他業種に比べ高い。また、職別工事業では「基本的に与えていない」が他業種に比べ高い。

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、10～29人では6割半ばと他の区分より高い。

【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



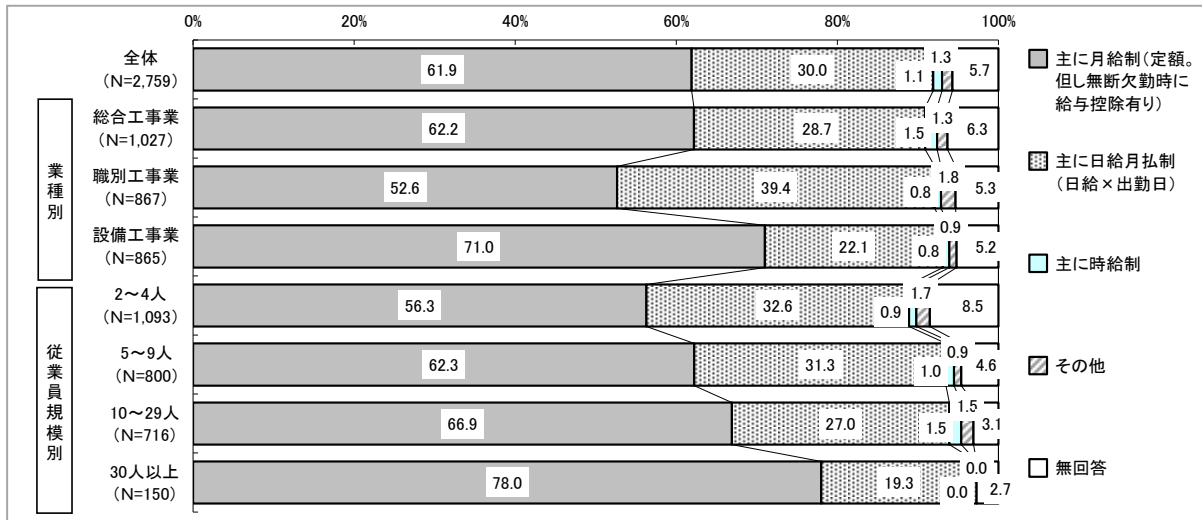
(5) 常用の技能労働者の賃金支払形態

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61.9%と最も高く、次いで「主に日給月払制（日給×出勤日）」が30.0%、「主に時給制」が1.1%となっている。

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

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8割近くとなっている。

【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72.9%と最も高く、次いで「通勤手当」が58.2%、「資格手当」が40.6%となっている。

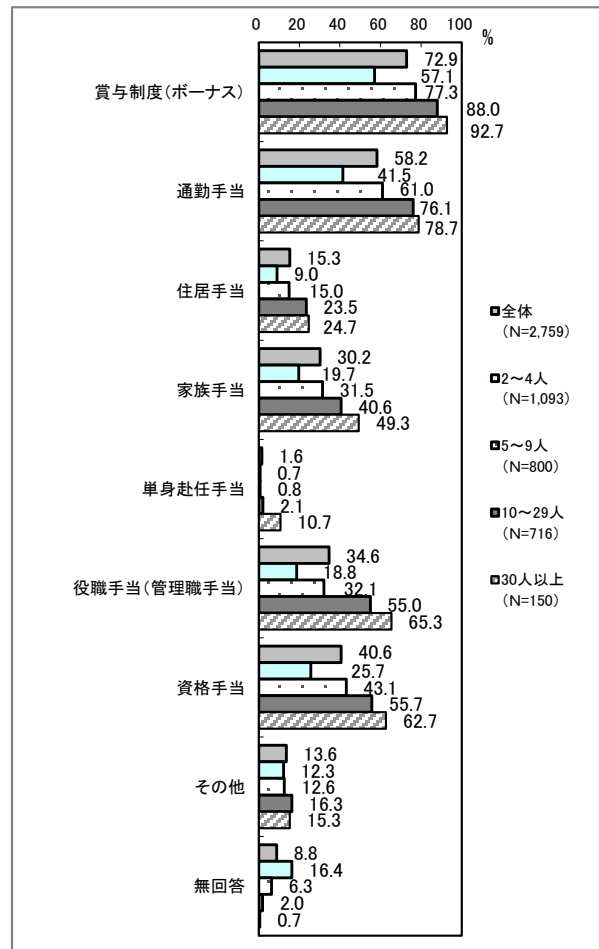
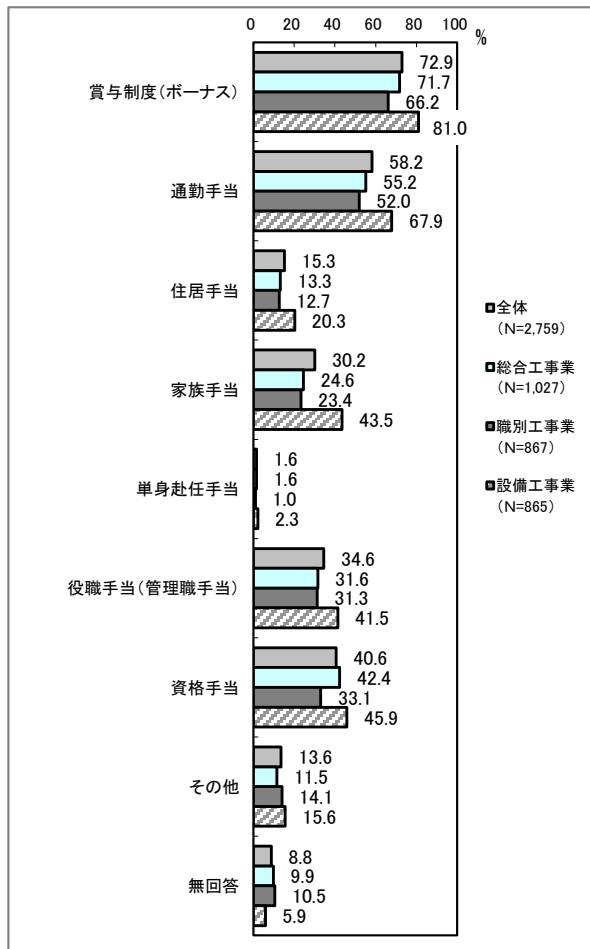
業種別にみると、設備工事業では全ての手当制度において他の業種より高い。

従業員規模別にみると、全区分で「賞与制度(ボーナス)」が半数を超え最も高い。また、規模が大きいほど全項目の割合がおおむね高い。

【図表16】 常用の技能労働者に対する手当制度

[業種別]

[従業員規模別]



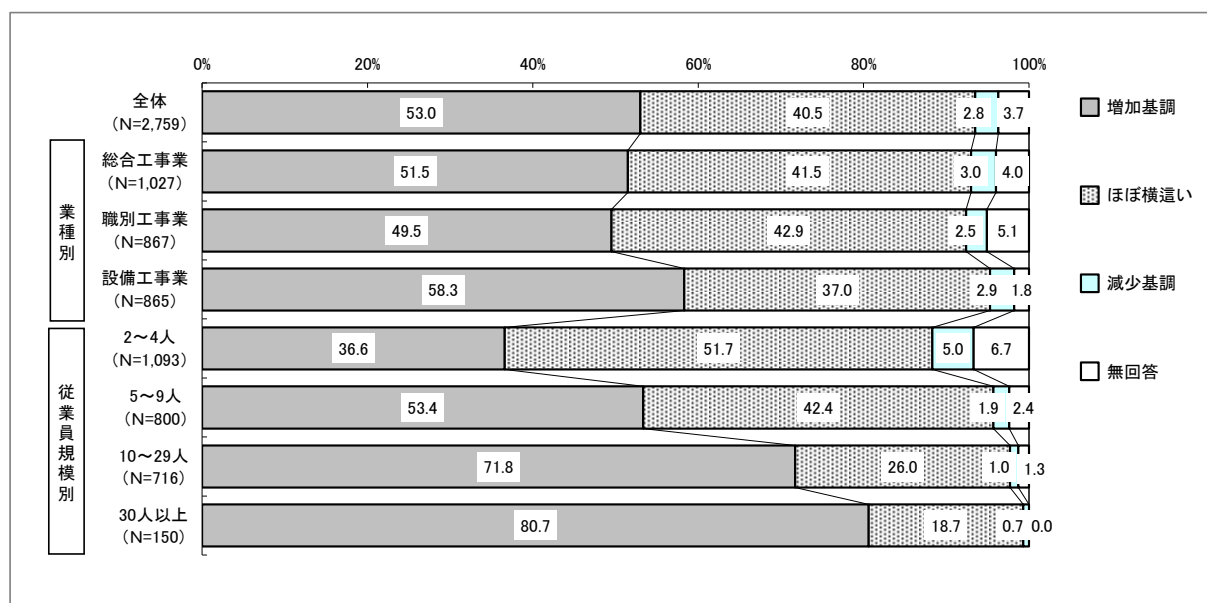
(7) 直近2～3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金

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53.0%と最も高く、次いで「ほぼ横這い」が40.5%、「減少基調」が2.8%となっている。

業種別にみると、全業種で「増加基調」が最も高く、設備工事業は他の業種と比べ「増加基調」が高い。

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」「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



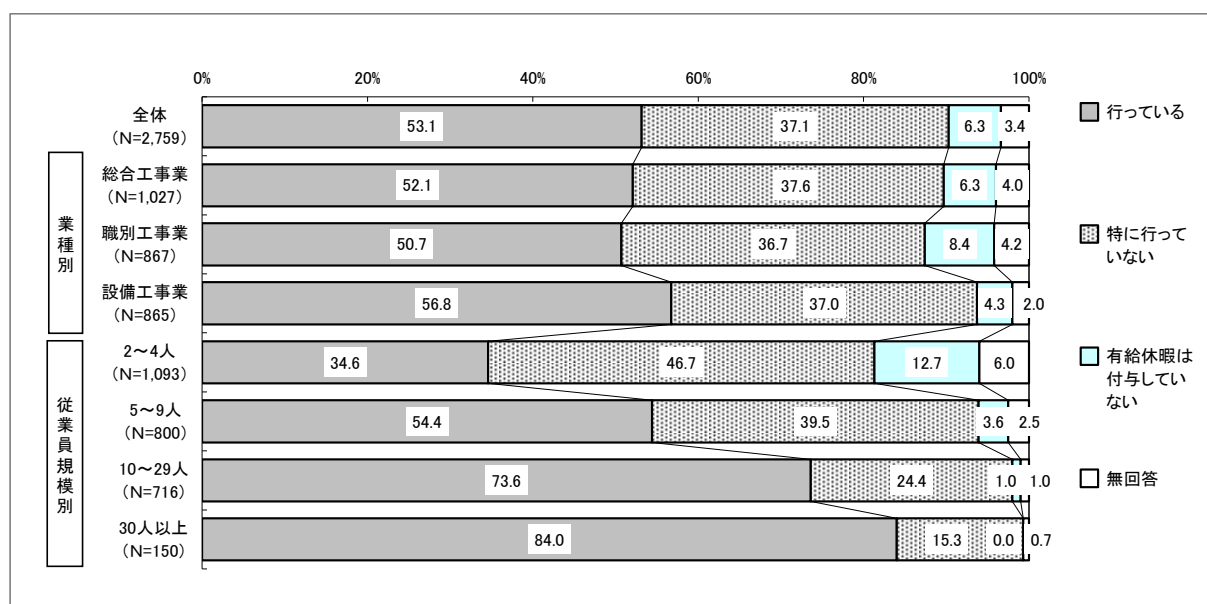
(8) 労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取組

年次有給休暇制度を設けている企業の、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53.1%と最も高く、次いで「特に行っていない」が37.1%、「有給休暇は付与していない」が6.3%となっている。

業種別にみると、設備工事業では「行っている」が他業種よりやや高い。

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



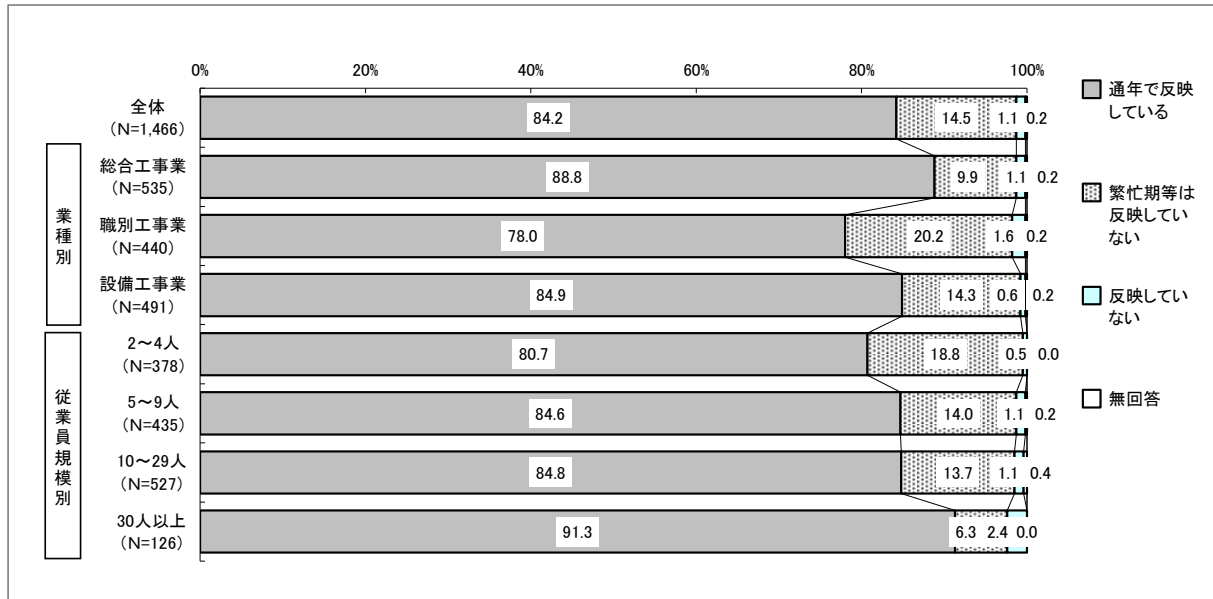
(9) 年次有給休暇を取得する際の労働者の希望の反映状況

年次有給休暇を取得する際の労働者の希望の反映状況は、「通年で反映している」が84.2%と最も高く、次いで「繁忙期等は反映していない」が14.5%、「反映していない」が1.1%となっている。

業種別にみると、職別工事業では「繁忙期等は反映していない」が他業種に比べ高く、「通年で反映している」が低い。

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



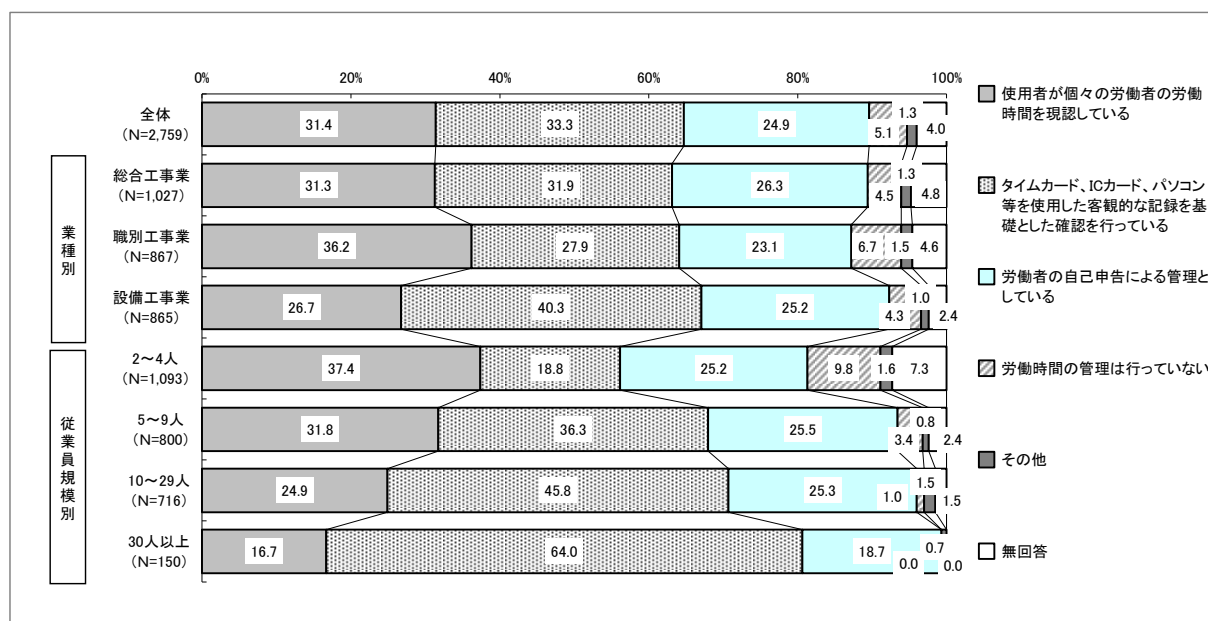
(10) 労働者の労働時間を適正に把握するための取組

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33.3%と最も高く、次いで「使用者が個々の労働者の労働時間を現認している」が31.4%、「労働者の自己申告による管理としている」が24.9%となっている。

業種別にみると、設備工事業で「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」が他業種に比べ高く、「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

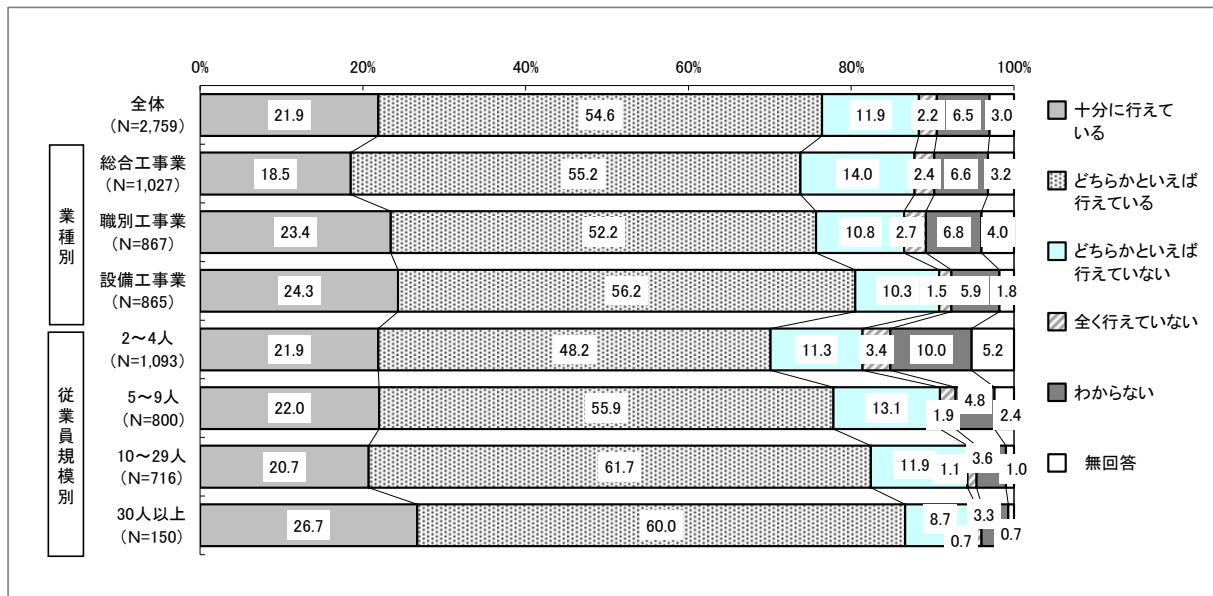
(1) 常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況

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54.6%と最も高く、次いで「十分に行えている」が21.9%、「どちらかといえば行えていない」が11.9%となっている。

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、30人以上では「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ない」はやや低い。

【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



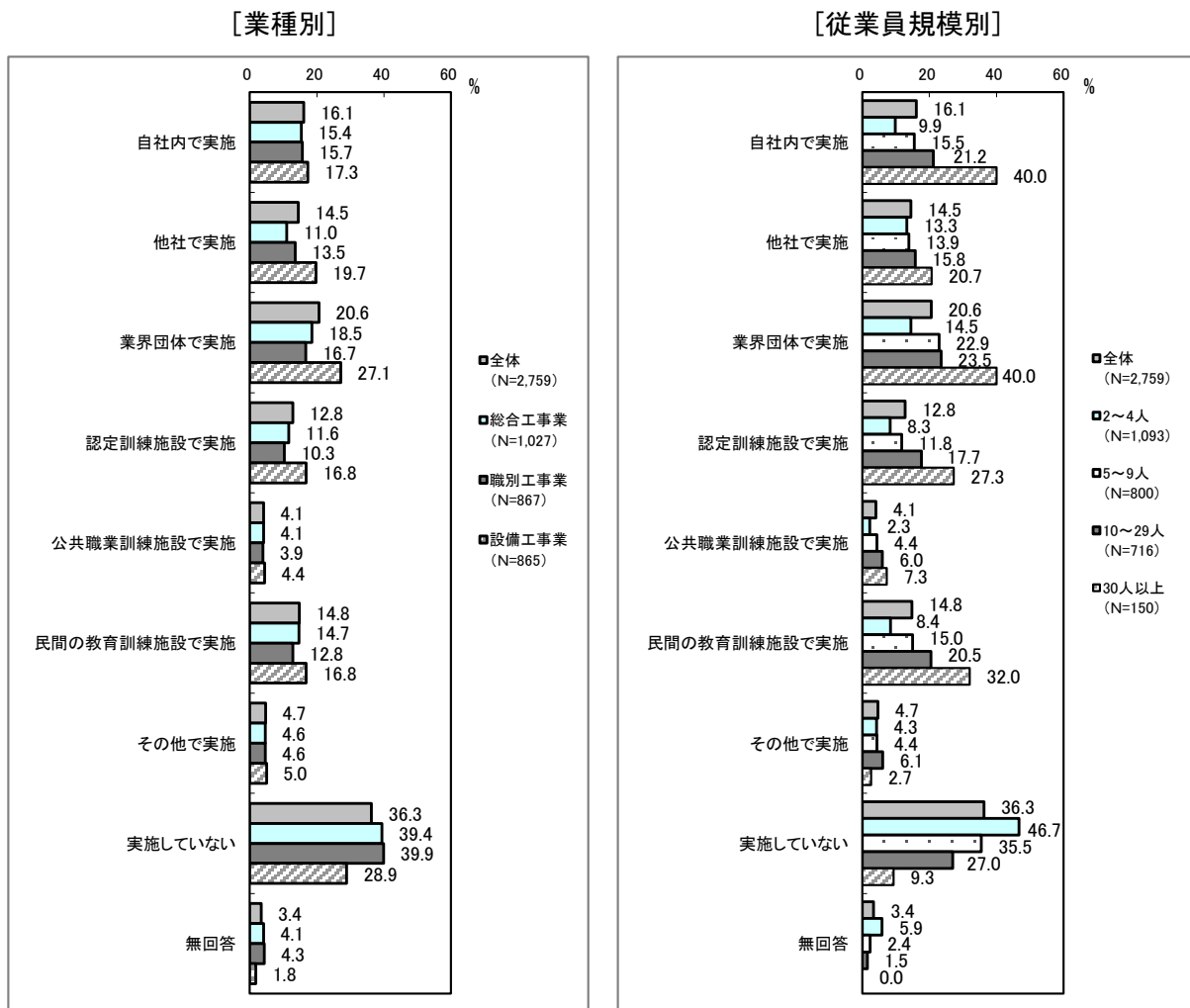
(2) 令和6年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況

令和6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、「業界団体で実施」が20.6%と高く、次いで「自社内で実施」が16.1%、「民間の教育訓練施設で実施」が14.8%となっている。一方で、「実施していない」が36.3%みられた。

業種別にみると、設備工事業では他業種に比べ「業界団体で実施」「他社で実施」「認定訓練施設で実施」が高く、「実施していない」が低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「その他で実施」を除いた項目で割合が高い。一方、「実施していない」は規模が小さいほど割合が高い。

【図表22】 令和6年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況



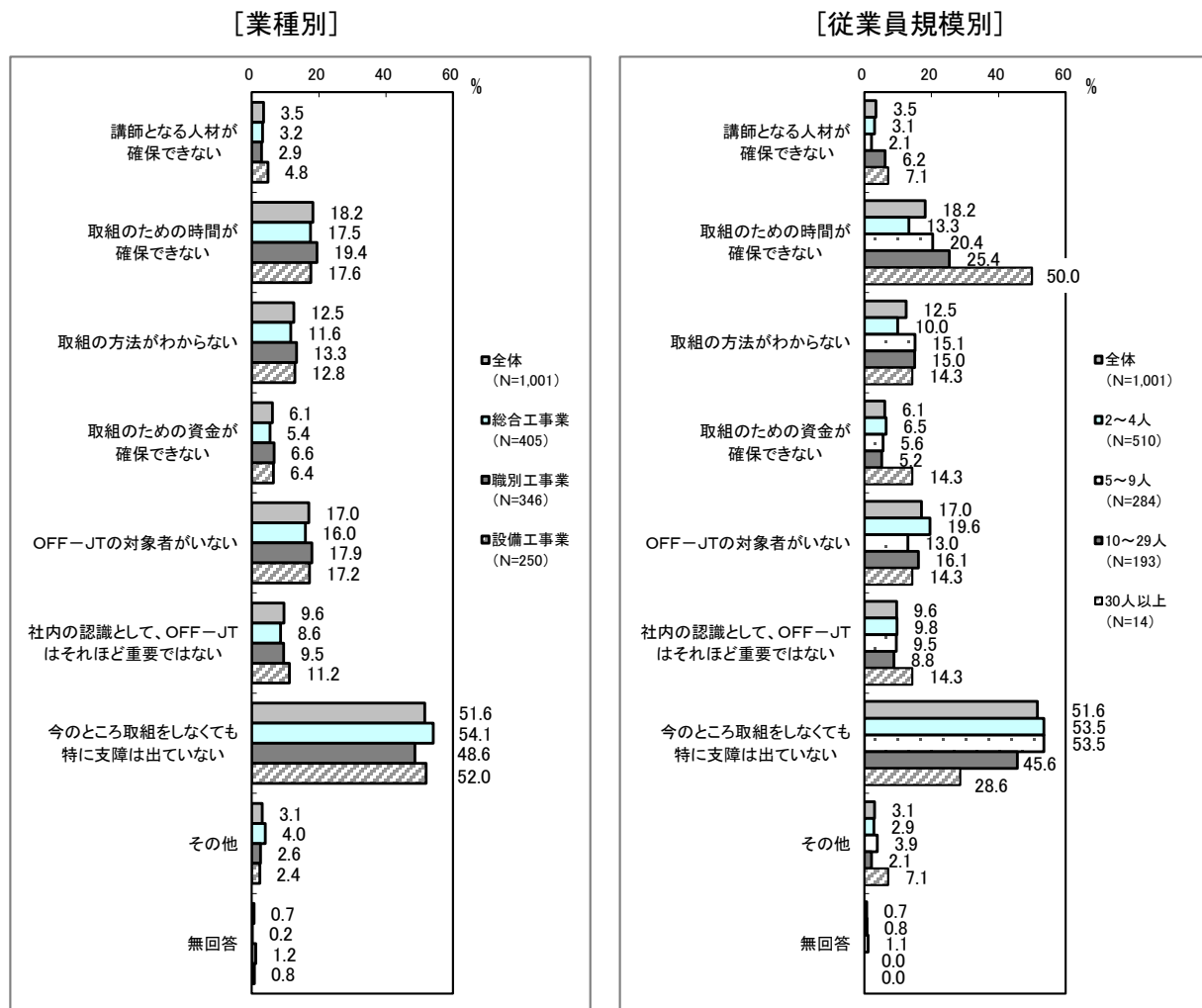
(3) 令和6年度、常用の技能労働者に対してOFF-JTを実施しなかった理由

令和6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51.6%と最も高く、次いで「取組のための時間が確保できない」が18.2%、「OFF-JTの対象者がいない」が17.0%となっている。

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、30人以上では「取組のための時間が確保できない」「取組のための資金が確保できない」が他区分に比べ高く、「今のところ取組をしなくても特に支障は出ていない」が低い。

【図表23】 令和6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



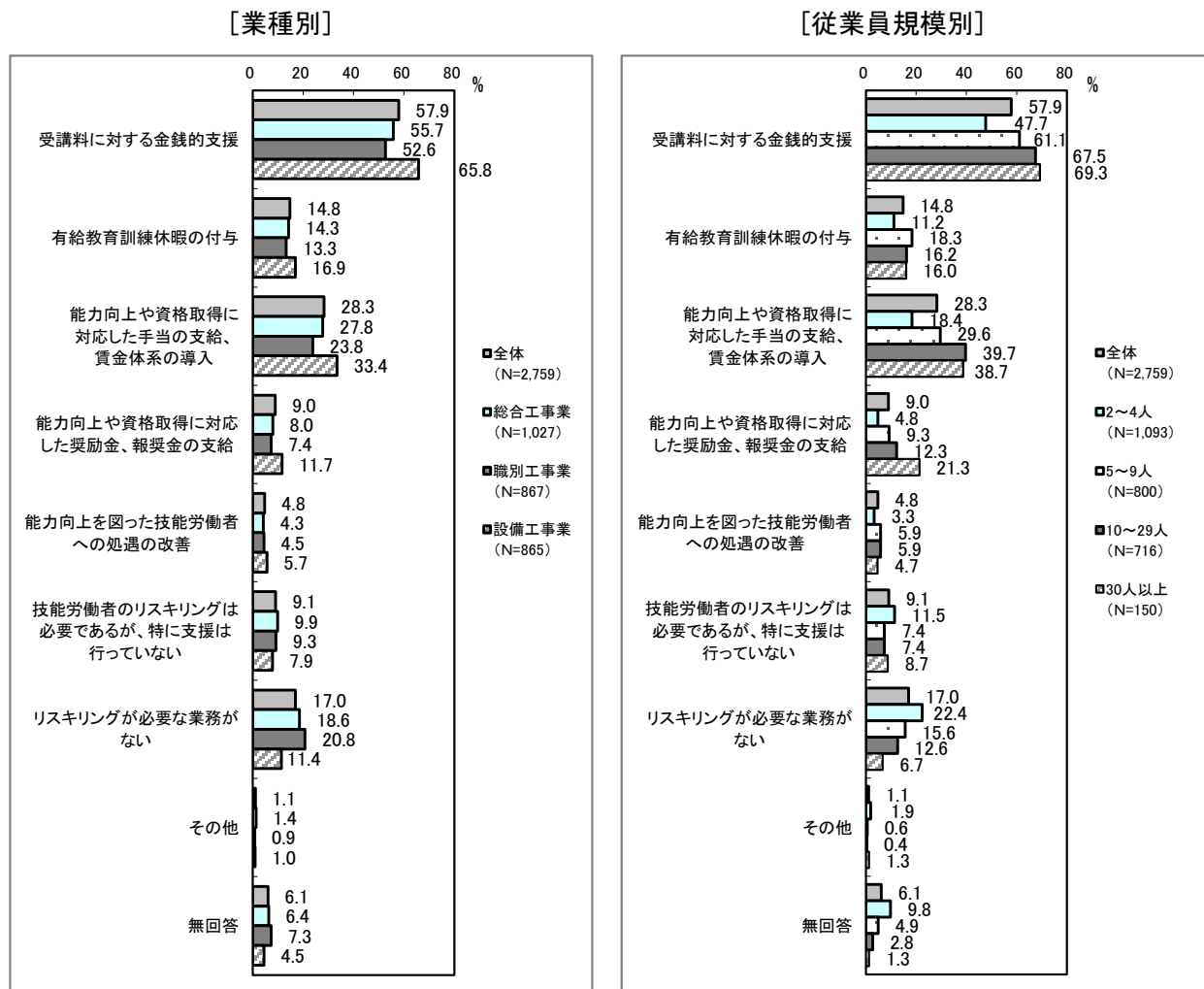
(4) 常用の技能労働者のリスクリングへの取組に対する支援

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57.9%と最も高く、次いで「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28.3%、「有給教育訓練休暇の付与」が14.8%となっている。一方で、「リスクリングが必要な業務がない」が17.0%と比較的高い。

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」が他業種に比べ高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「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6年度の若年技能労働者の入職・離職状況

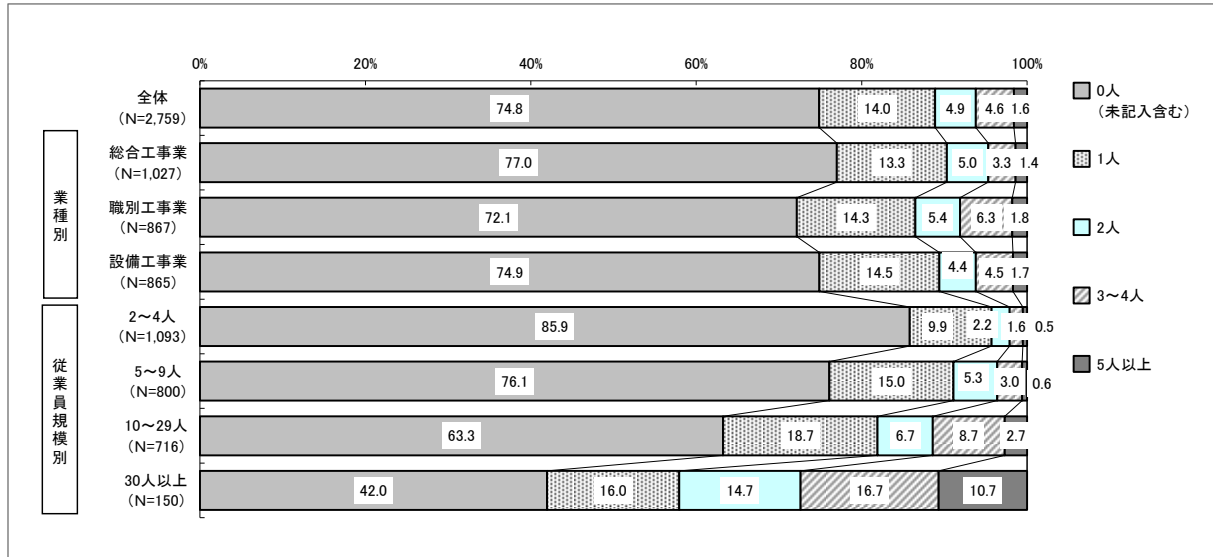
① 入職の状況（①未経験者+②経験者）

常用の若年（34歳以下）技能労働者の未経験者と経験者を合わせた入職状況は、「0人（未記入含む）」が74.8%と最も高く、次いで「1人」が14.0%、「2人」が4.9%となっている。

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、おおむね規模が大きいほど「0人（未記入含む）」が低く、「0人（未記入含む）」以外の項目が高い。

【図表25-1】 令和6年度の若年技能労働者の入職人数（①未経験者+②経験者）



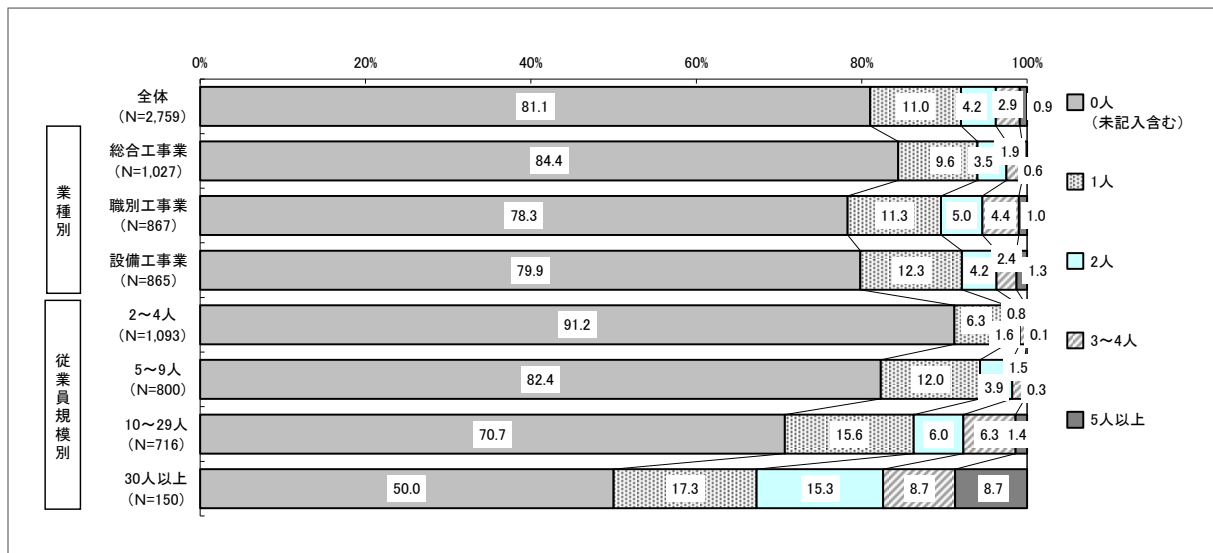
② 入職の状況（①未経験者）

常用の若年（34歳以下）技能労働者の未経験者の入職状況は、「0人（未記入含む）」が81.1%と最も高く、次いで「1人」が11.0%、「2人」が4.2%となっている。

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、規模が大きいほど「0人（未記入含む）」が低く、「0人（未記入含む）」以外の項目が高い。

【図表25-2】 令和6年度の若年技能労働者の入職人数（①未経験者）

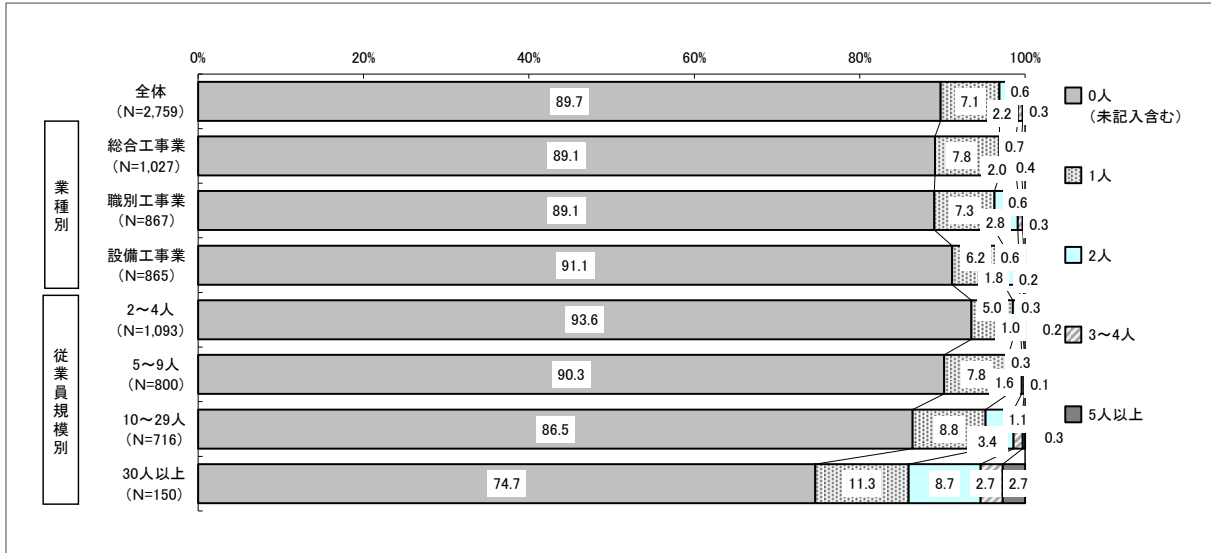


③ 入職の状況 (②経験者)

経験者の入職状況は、「0人(未記入含む)」が89.7%と最も高く、次いで「1人」が7.1%、「2人」が2.2%となっている。

業種別にみると、全業種で「0人(未記入含む)」が最も高く、業種間の差はあまりみられない。従業員規模別にみると、30人以上では「0人(未記入含む)」以外の項目が他の区分より高い。

【図表25-3】令和6年度の若年技能労働者の入職人数 (②経験者)



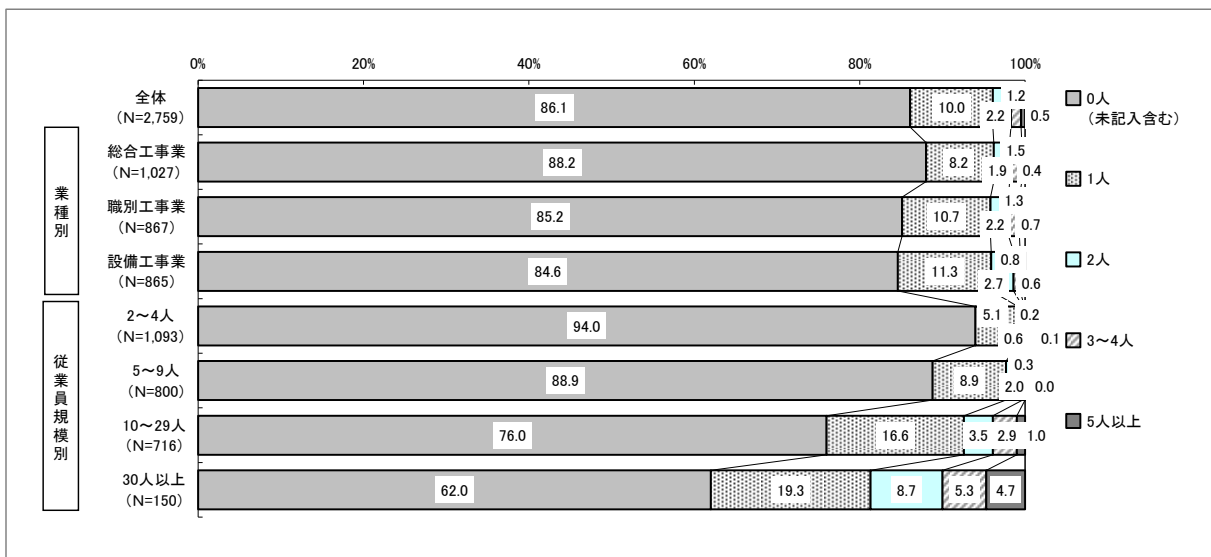
④ 離職の状況

離職人数は、「0人(未記入含む)」が86.1%と最も高く、次いで「1人」が10.0%、「2人」が2.2%となっている。

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

従業員規模別にみると、おおむね規模が大きいほど「0人(未記入含む)」が低く、「0人(未記入含む)」以外の項目が高い。

【図表25-4】令和6年度の若年技能労働者の離職人数



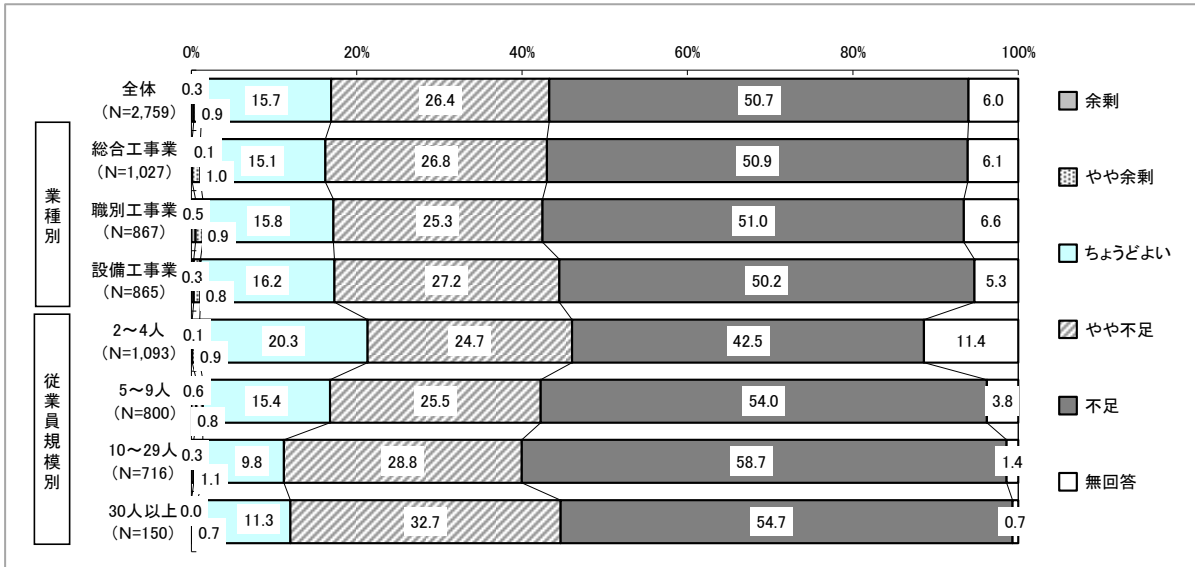
(2) 直近3年の常用の若年技能労働者の過不足感

直近3年の常用の若年技能労働者の過不足感は、「不足」が50.7%と最も高く、次いで「やや不足」が26.4%、「ちょうどよい」が15.7%となっている。

業種別にみると、全業種で「不足」が最も高く、業種間の差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「やや不足」が高い。また、2~4人は「不足」が他の区分より低く、「ちょうどよい」が高い。

【図表26】 直近3年の常用の若年技能労働者の過不足感



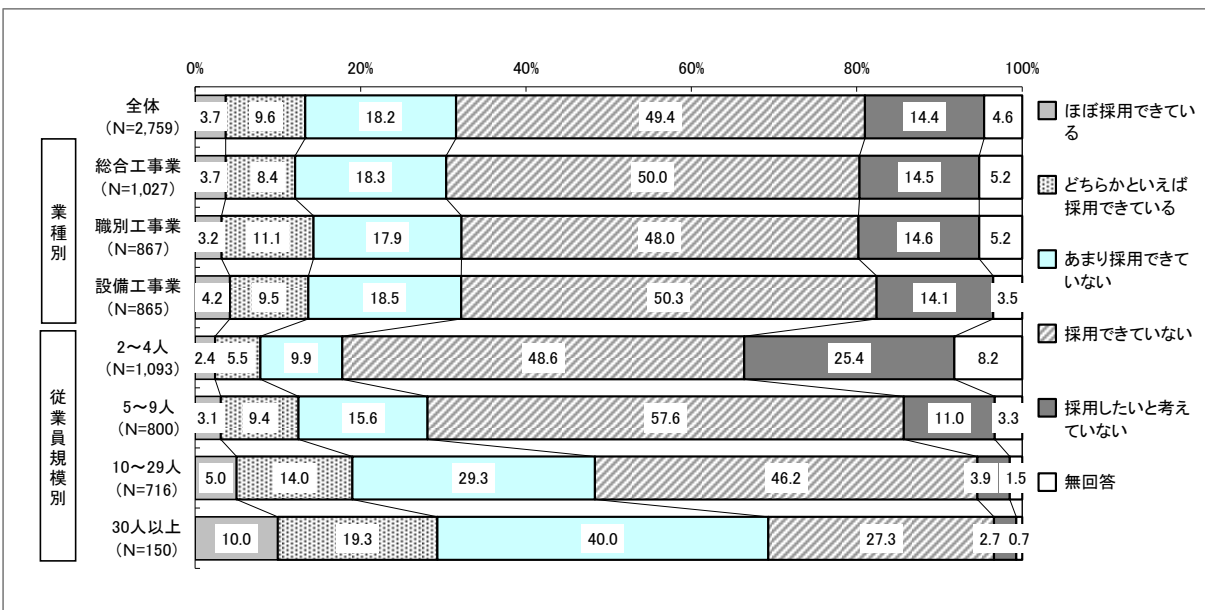
(3) 直近3年の常用の若年技能労働者の採用状況

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49.4%と最も高く、次いで「あまり採用できていない」が18.2%、「採用したいと考えていない」が14.4%となっている。

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

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「どちらかといえば採用できている」「あまり採用できていない」が高い。2~4人では「採用したいと考えていない」が他の区分より高く、唯一2割を超えている。

【図表27】 直近3年の常用の若年技能労働者の採用状況



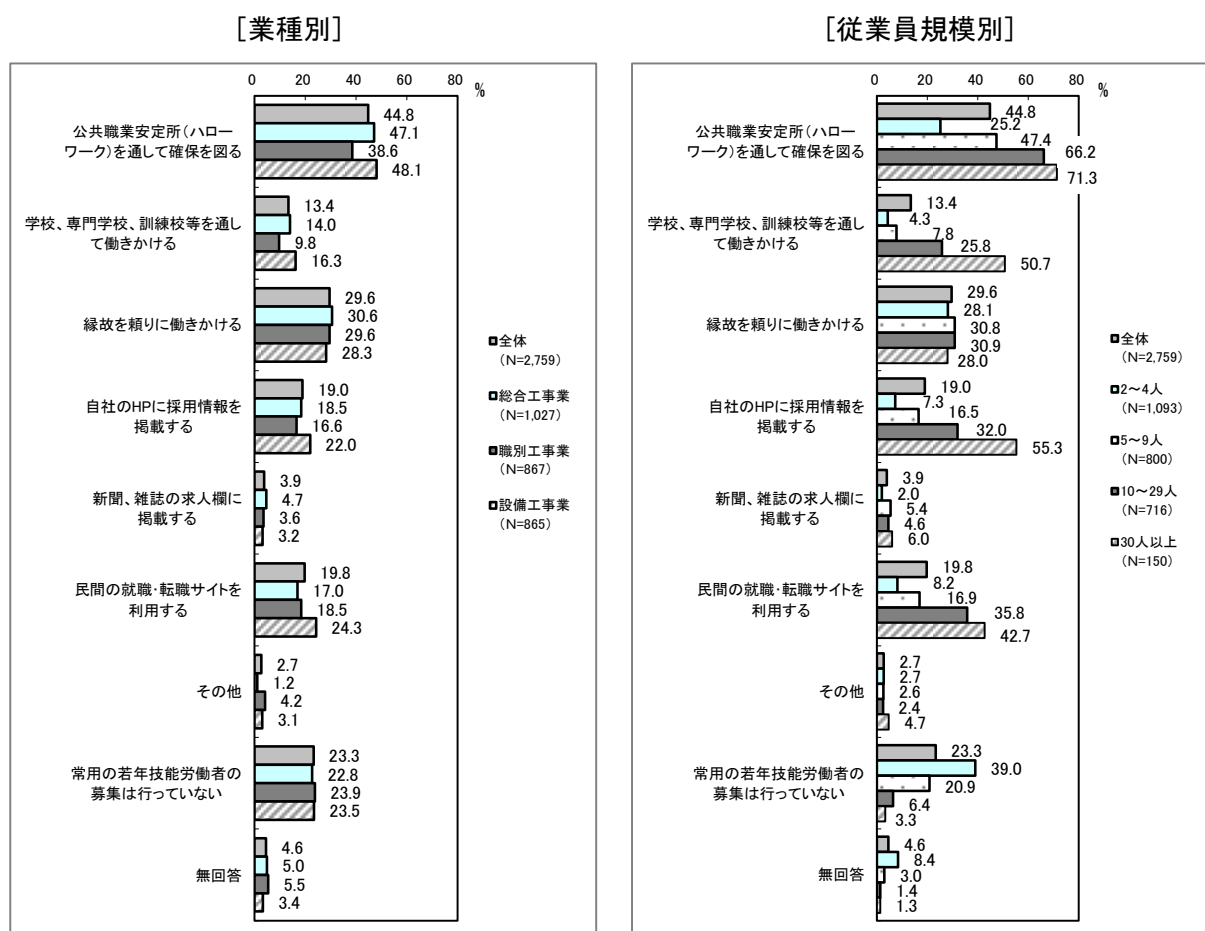
(4) 常用の若年技能労働者の募集方法

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44.8%と最も高く、次いで「縁故を頼りに働きかける」が29.6%、「民間の就職・転職サイトを利用する」が19.8%となっている。一方で、「常用の若年技能労働者の募集は行っていない」は23.3%となっている。

業種別にみると、全業種で「公共職業安定所（ハローワーク）を通して確保を図る」が最も高い。設備工事業では「民間の就職・転職サイトを利用する」「自社のHPに採用情報を掲載する」が2割を超え他業種に比べ高い。

従業員規模別にみると、5人以上の区分では「公共職業安定所（ハローワーク）を通して確保を図る」がいずれも4割を超えて最も高いのに対し、2～4人では「縁故を頼りに働きかける」が最も高い。30人以上では「自社のHPに採用情報を掲載する」「学校、専門学校、訓練校等を通して働きかける」も5割台で他区分に比べ高い。

【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、「賃上げ（初任給の引き上げも含む）を行う」が23.5%と高く、次いで「休日数を増やす」が14.9%、「SNS（X（旧Twitter）、Facebook等）に採用情報を掲載する」が6.1%となっている。一方で、「特に取組を行っていない」は55.5%となっている。

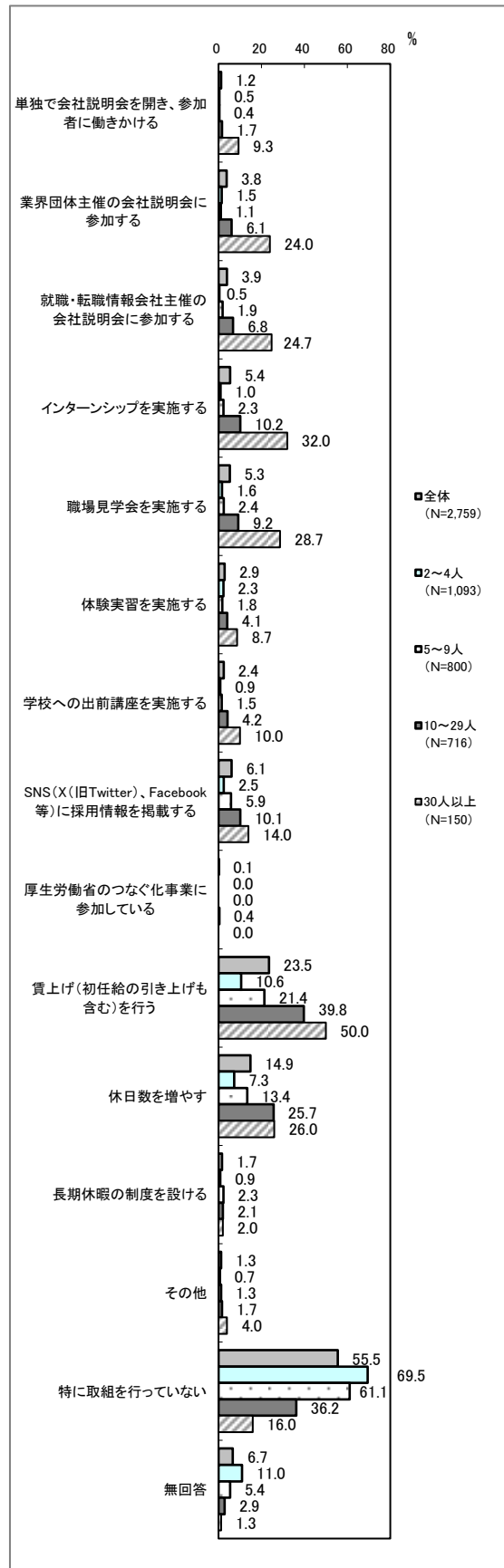
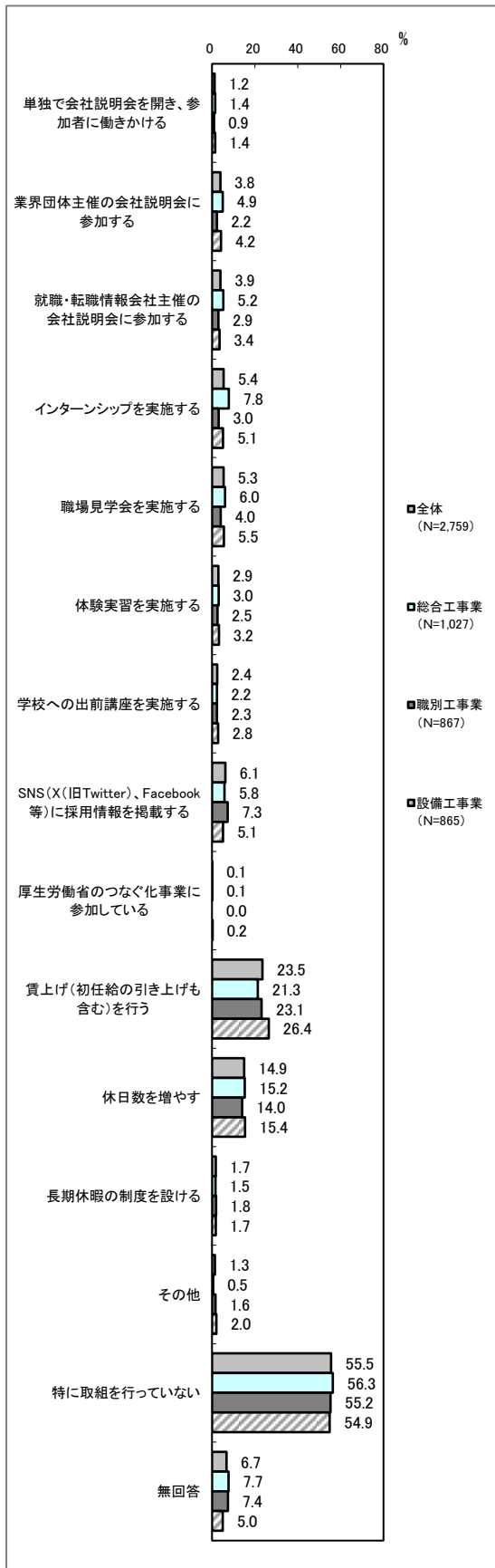
業種別にみると、全業種で「賃上げ（初任給の引き上げも含む）を行う」、次いで「休日数を増やす」の順で高い。また、「特に取組を行っていない」は全業種で5割を超えている。

従業員規模別にみると、30人以上では「賃上げ（初任給の引き上げも含む）を行う」「インターンシップを実施する」「職場見学会を実施する」「就職・転職情報会社主催の会社説明会に参加する」「業界団体主催の会社説明会に参加する」が他の区分より突出して高い。また、「特に取組を行っていない」は低い。

【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]

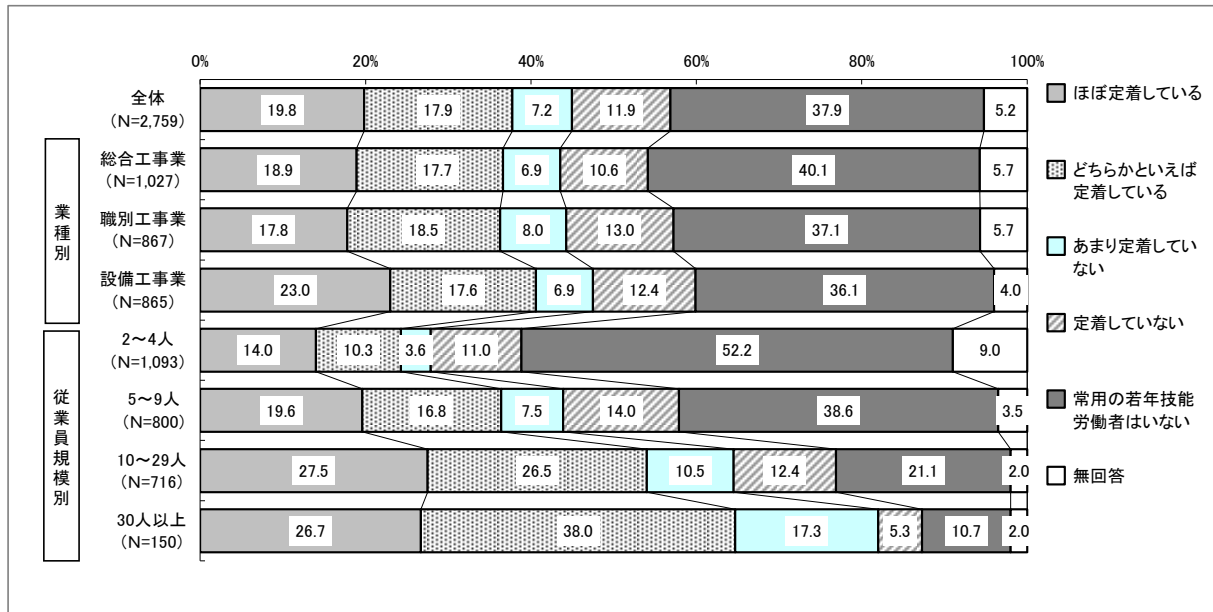


(6) 直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況

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」が37.9%と最も高く、次いで「ほぼ定着している」が19.8%、「どちらかといえば定着している」が19.8%、「どちらかといえば定着している」が17.9%、「あまり定着していない」が7.2%となっている。

業種別にみると、設備工事業では「ほぼ定着している」が2割を超え、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「どちらかといえば定着している」が高く、「常用の若年技能労働者はいない」は低い。

【図表30】直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況



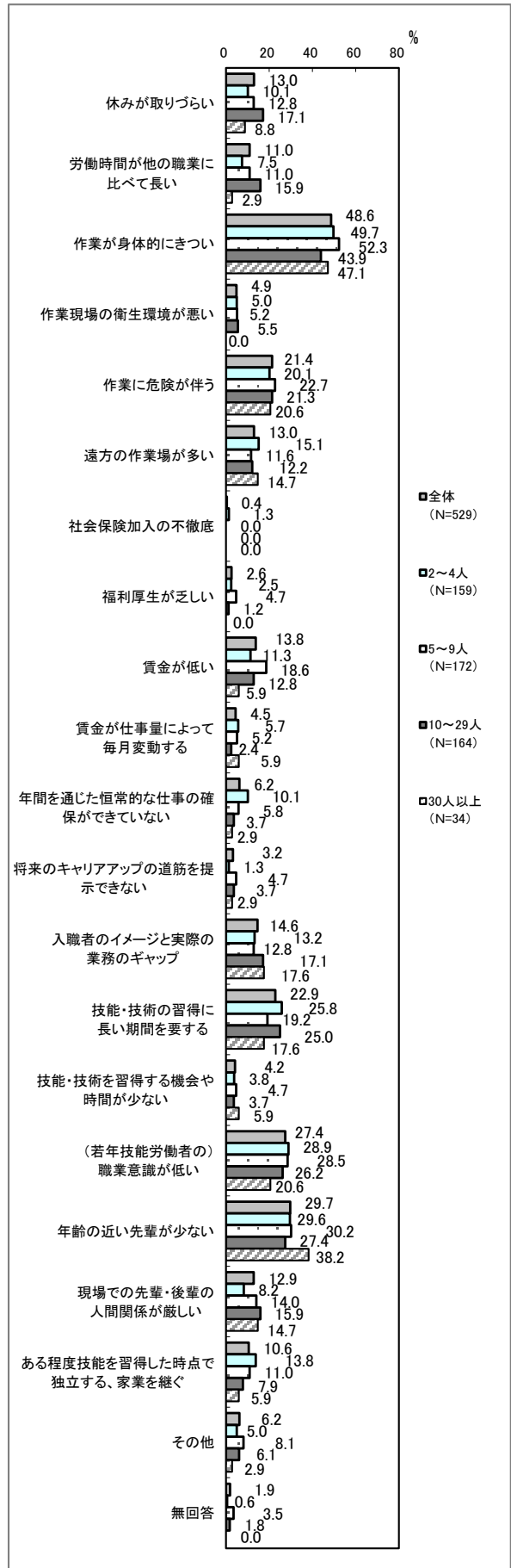
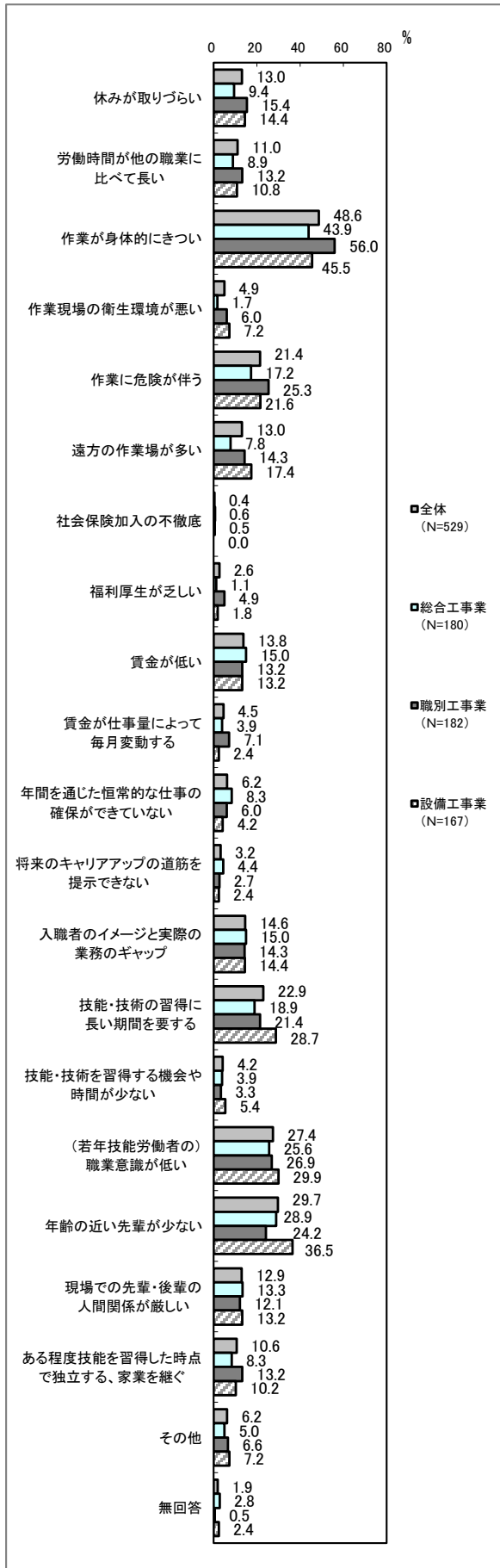
(7) 常用の若年技能労働者が定着していない理由

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48.6%と最も高く、次いで「年齢の近い先輩が少ない」が29.7%、「(若年技能労働者の)職業意識が低い」が27.4%となっている。

業種別にみると、職別工事業では「作業が身体的にきつい」が5割半ば、設備工事業では「年齢の近い先輩が少ない」が3割半ばと、他業種に比べ高い。一方、総合工事業では「作業に危険が伴う」「遠方の作業場が多い」が他業種に比べやや低い。

従業員規模別にみると、30人以上では「休みが取りづらい」「賃金が低い」が1割未満で他の区分より低く、「年齢の近い先輩が少ない」が4割弱で他の区分より高い。

【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]



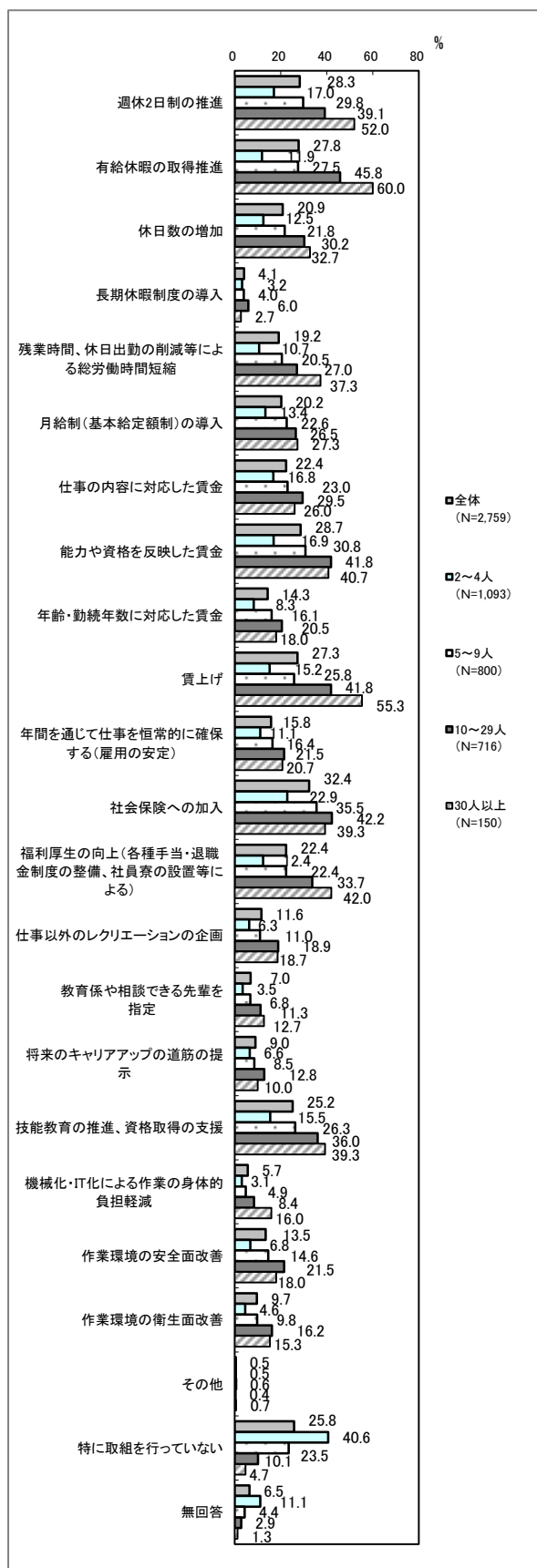
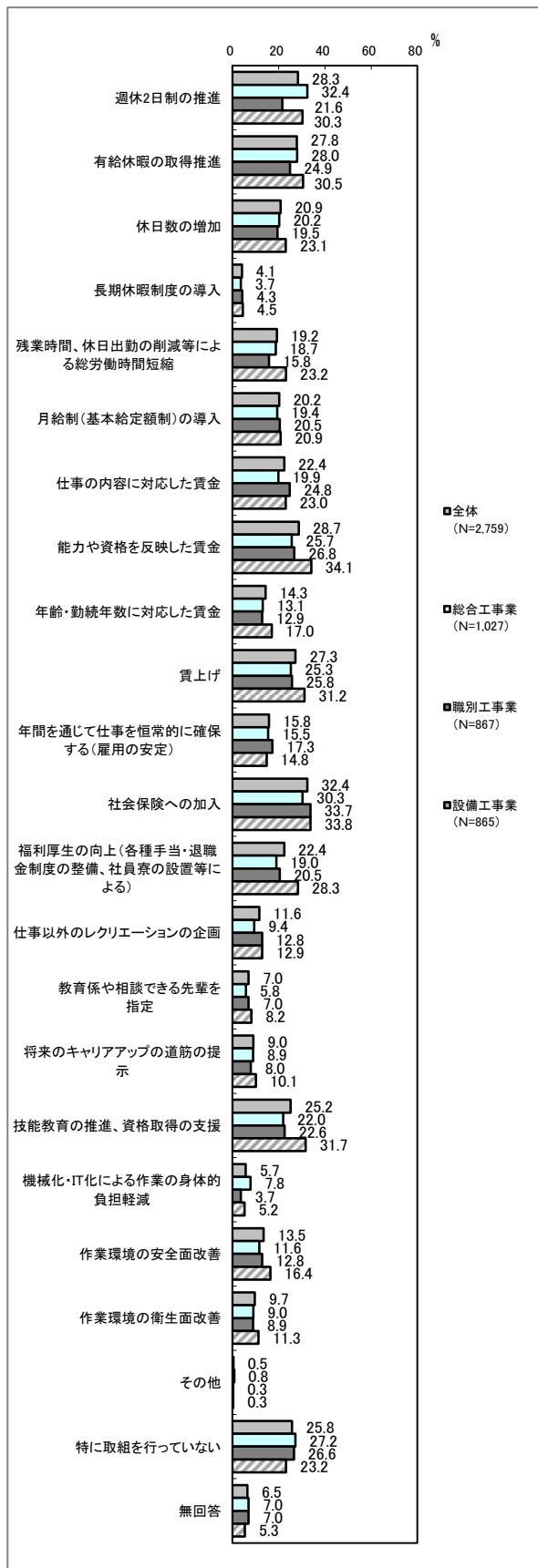
(8) 常用の若年技能労働者を定着させるための取組

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32.4%と最も高く、次いで「能力や資格を反映した賃金」が28.7%、「週休2日制の推進」が28.3%となっている。

業種別にみると、設備工事業では「能力や資格を反映した賃金」が3割を超え最も高く、他業種に比べ高い。

従業員規模別にみると、30人以上では「有給休暇の取得推進」「賃上げ」「週休2日制の推進」が5割超で他区分より高い。一方、2～4人では「特に取組を行っていない」が約4割で他区分より高い。

【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

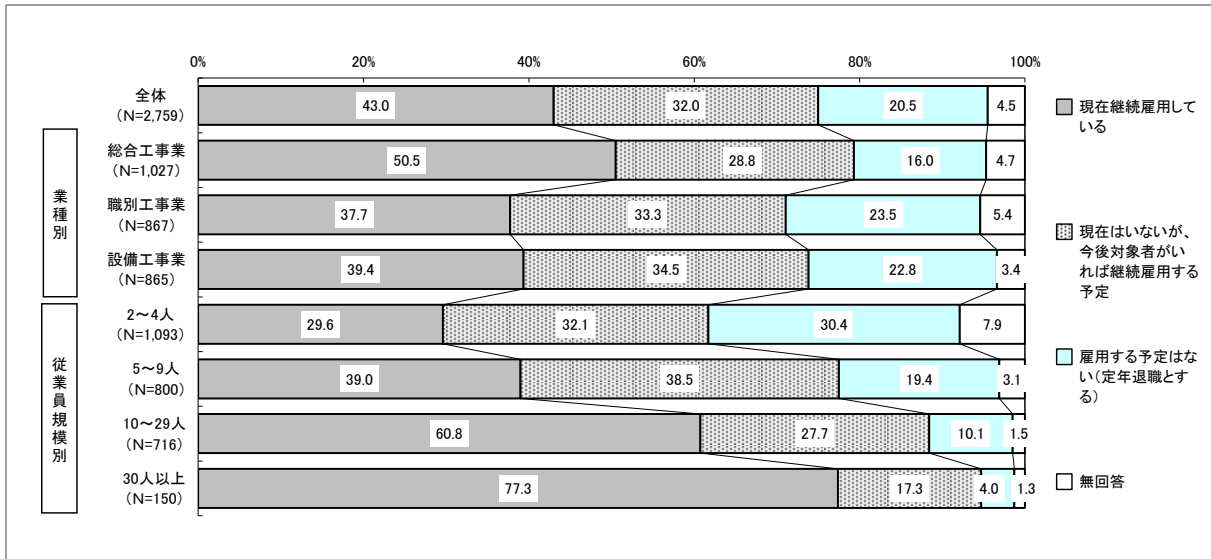
(1) 今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考え

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43.0%と最も高く、次いで「現在はいないが、今後対象者がいれば継続雇用する予定」が32.0%、「雇用する予定はない（定年退職とする）」が20.5%となっている。

業種別にみると、全業種で「現在継続雇用している」が最も高く、総合工事業では約5割を占めている。

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



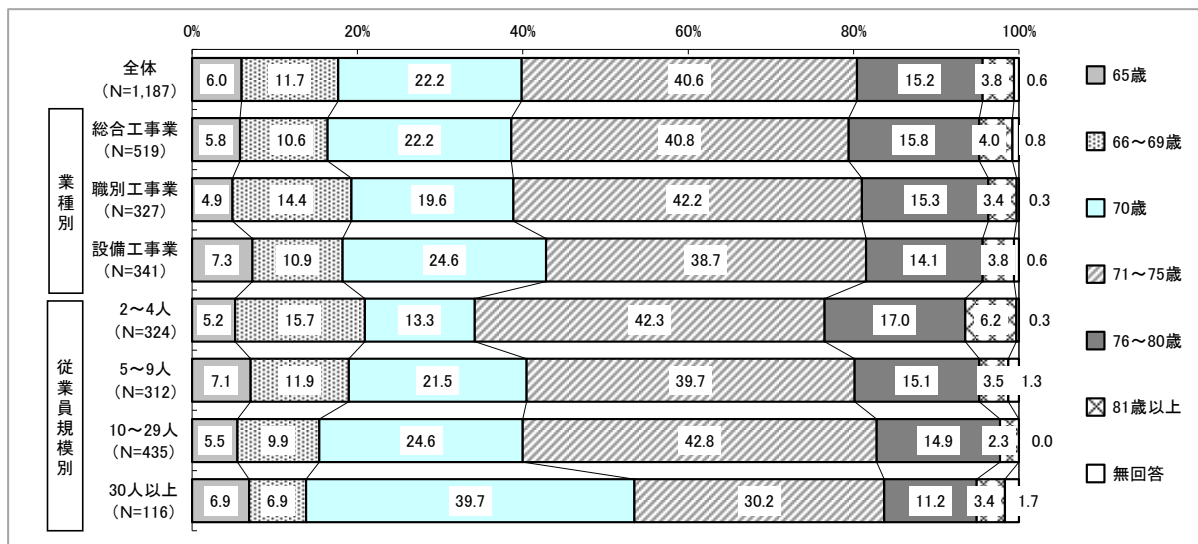
(2) 高齢技能労働者の雇用終了予定年齢

高齢技能労働者の雇用終了予定年齢は、「71~75歳」が40.6%と最も高く、次いで「70歳」が22.2%、「76~80歳」が15.2%となっている。

業種別にみると、全業種で「71~75歳」が最も高く、業種間の差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「70歳」が高く、「66~69歳」「76~80歳」は低い。

【図表34】 高齢技能労働者の雇用終了予定年齢



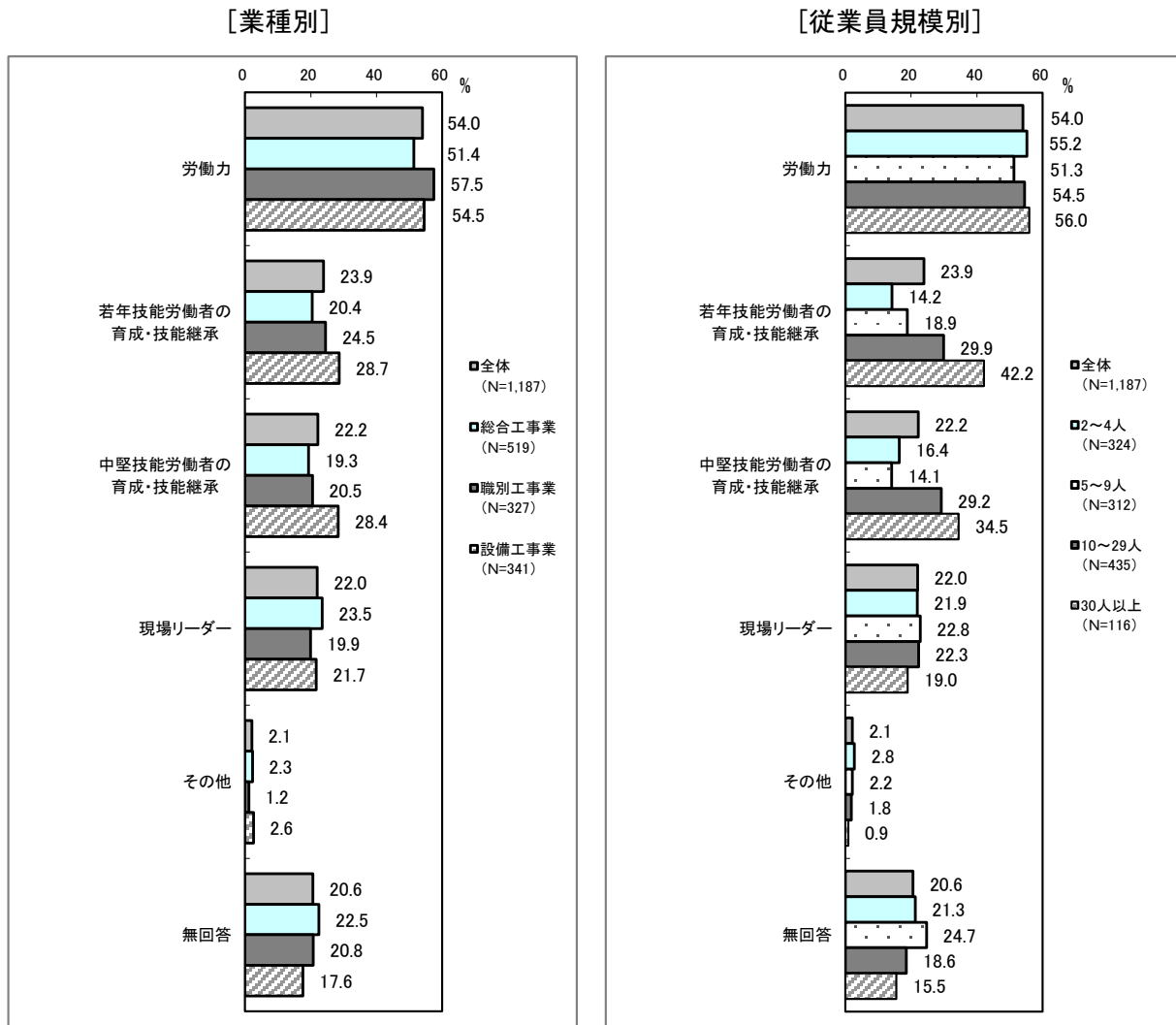
(3) 高齢技能労働者の（期待する）役割

高齢技能労働者の（期待する）役割は、「労働力」が54.0%と最も高く、次いで「若年技能労働者の育成・技能継承」が23.9%、「中堅技能労働者の育成・技能継承」が22.2%となっている。

業種別にみると、全業種で「労働力」が最も高く、次いで、総合工事業では「現場リーダー」、職別工事業と設備工事業では「若年技能労働者の育成・技能継承」が高い。

従業員規模別にみると、30人以上では「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」が他区分に比べ高く、「現場リーダー」がやや低い。

【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

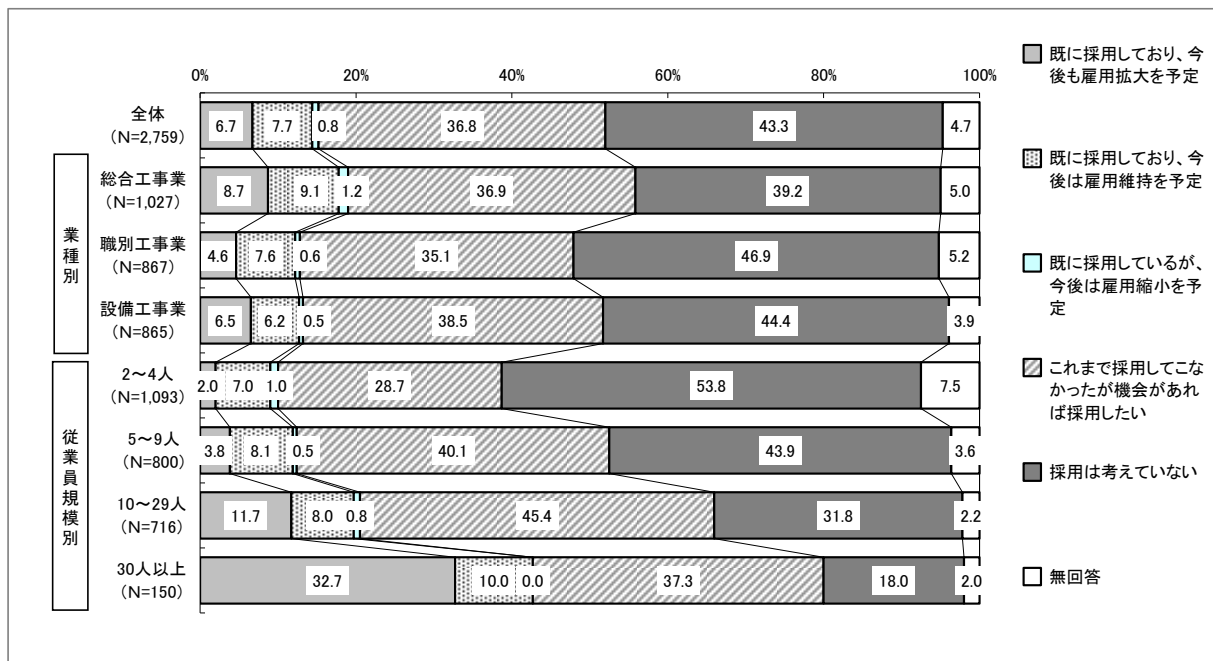
(1) 今後の女性技能労働者の採用動向

今後の女性技能労働者の採用動向は、「採用は考えていない」が43.3%と最も高く、次いで「これまで採用してこなかったが機会があれば採用したい」が36.8%、「既に採用しており、今後は雇用維持を予定」が7.7%となっている。

業種別にみると、全ての業種で「採用は考えていない」が最も高く、次いで「これまで採用してこなかったが機会があれば採用したい」が高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「採用は考えていない」が低く、「既に採用しており、今後も雇用拡大を予定」が高い。5～9人、10～29人では「これまで採用してこなかったが機会があれば採用したい」が4割台となっている。

【図表36】 今後の女性技能労働者の採用動向



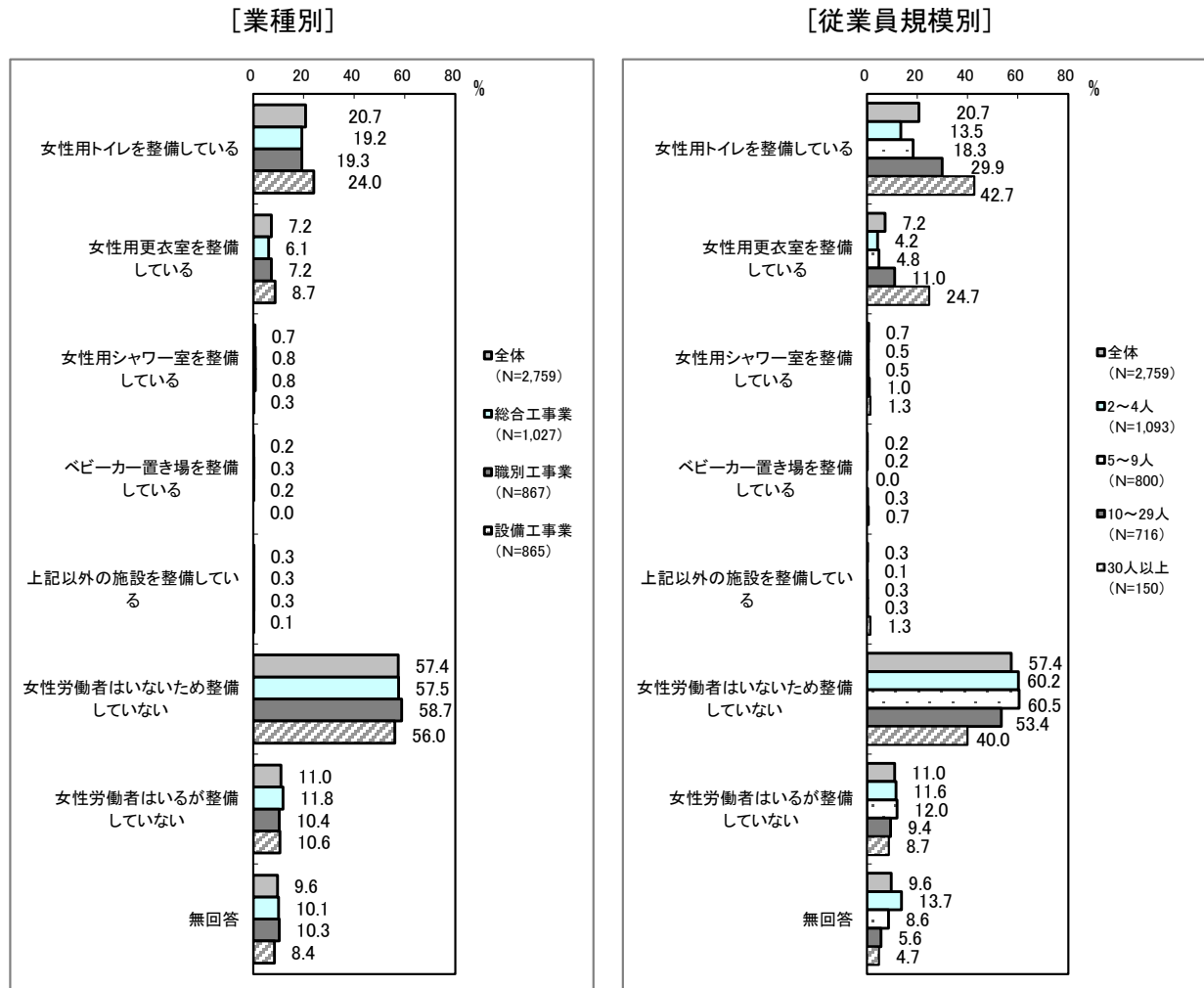
(2) 建設現場における女性技能労働者が働くための施設整備状況

建設現場における女性技能労働者が働くための施設整備状況は、「女性用トイレを整備している」が20.7%と高く、次いで「女性労働者はいるが整備していない」が11.0%、「女性用更衣室を整備している」が7.2%となっている。一方で、「女性労働者はいないため整備していない」は57.4%となっている。

業種別にみると、全業種で「女性労働者はいないため整備していない」を除くと「女性用トイレを整備している」が最も高く、業種間であまり差はみられない。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「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



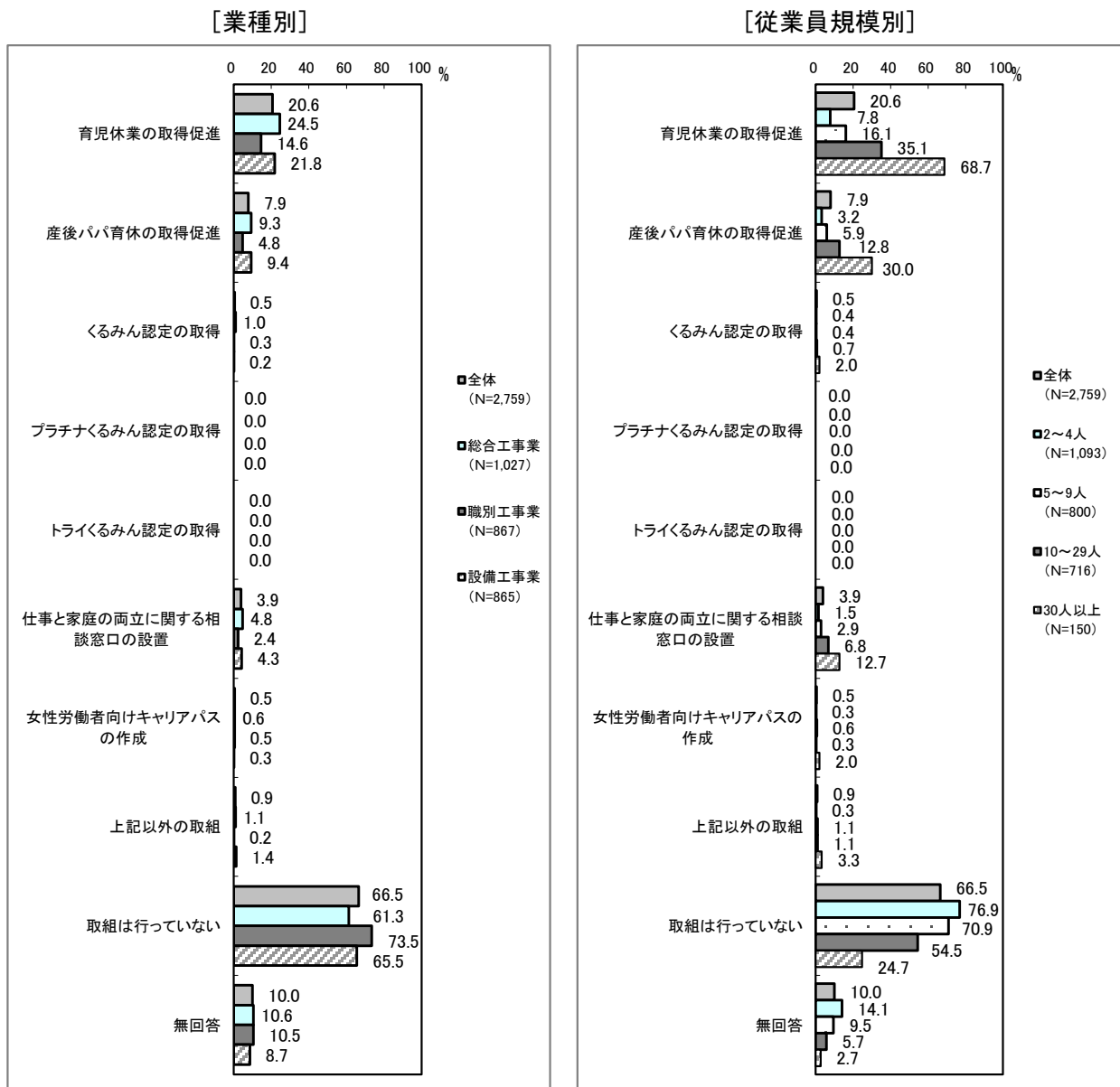
(3) 女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度整備状況

建設現場における女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度整備状況は、「育児休業の取得促進」が20.6%と高く、次いで「産後パパ育休の取得促進」が7.9%、「仕事と家庭の両立に関する相談窓口の設置」が3.9%となっている。一方で、「取組は行っていない」は66.5%となっている。

業種別にみると、職別工事業では「育児休業の取得促進」が他業種に比べ低く、「取組は行っていない」が高い。

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、「取組は行っていない」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

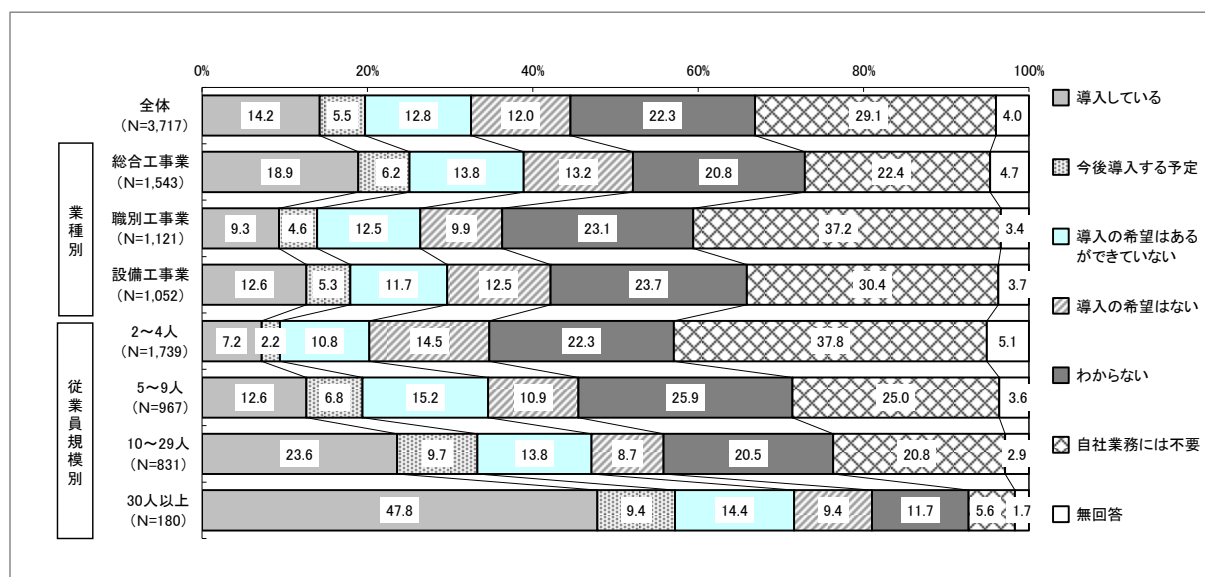
(1) デジタル技術の導入状況

業務のデジタル技術の導入状況は、「導入している」が14.2%、「導入の希望はあるができていない」が12.8%であり、一方で、「自社業務には不要」が29.1%、「導入の希望はない」が12.0%となっている。また、「わからない」は22.3%となっている。

業種別にみると、職別工事業では「導入している」が他業種より低く、「自社業務には不要」が高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「導入している」が高く、30人以上で4割半ばを超えている。一方、規模が小さいほど「自社業務には不要」が高い。

【図表39】 デジタル技術の導入状況



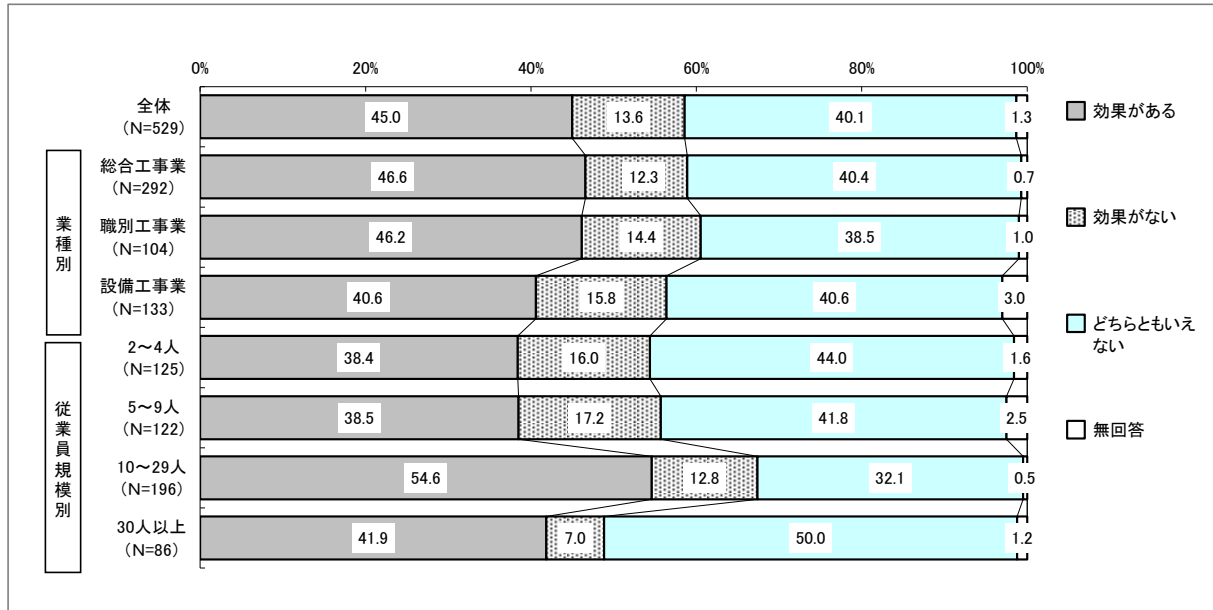
(2) 業務のデジタル化による人手不足対策への効果

業務のデジタル化による人手不足対策への効果は、「効果がある」が45.0%と最も高く、次いで「どちらともいえない」が40.1%、「効果がない」が13.6%となっている。

業種別にみると、総合工事業と職別工事業では「効果がある」が4割半ばで最も高く、設備工事業では「効果がある」「どちらともいえない」が同率で約4割となっている。

従業員規模別にみると、10～29人では「効果がある」が5割半ば、30人以上では「どちらともいえない」が5割と、それぞれ他の区分より高い。また、30人以上では「効果がない」が1割を下回り、他の区分より低い。

【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



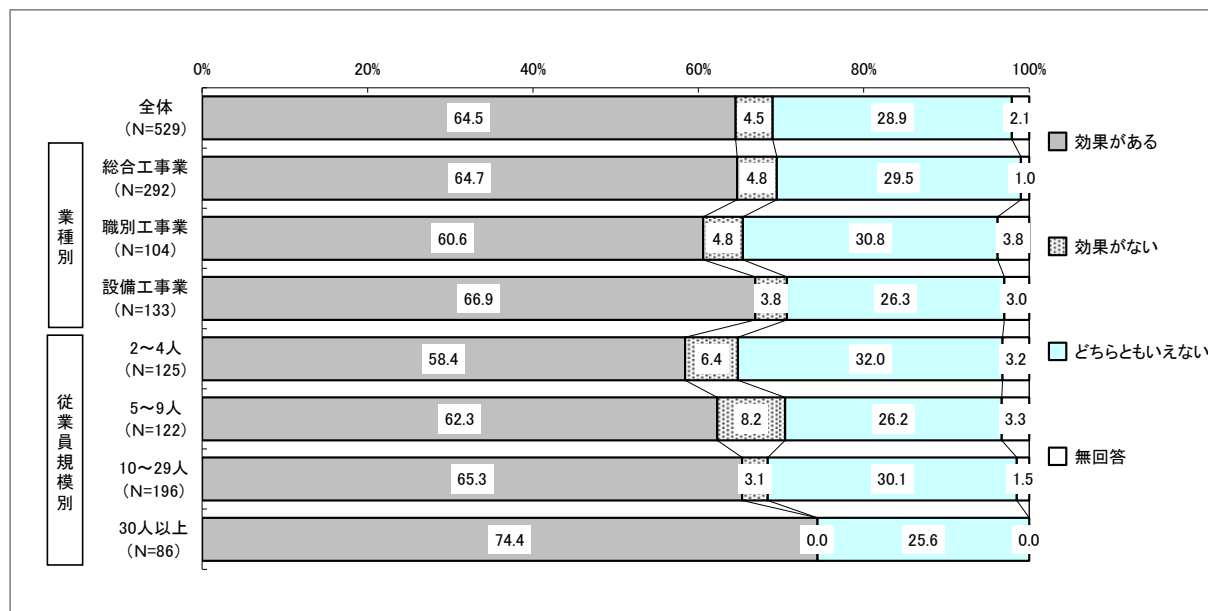
(3) 業務のデジタル化による生産性向上への効果

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64.5%と最も高く、次いで「どちらともいえない」が28.9%、「効果がない」が4.5%となっている。

業種別にみると、全業種で「効果がある」が最も高く、業種間の差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「効果がある」が高く、30人以上では7割半ばとなっている。また、9人以下の区分では「効果がない」が10人以上の区分より高い。

【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. 建設キャリアアップシステムに関する事項

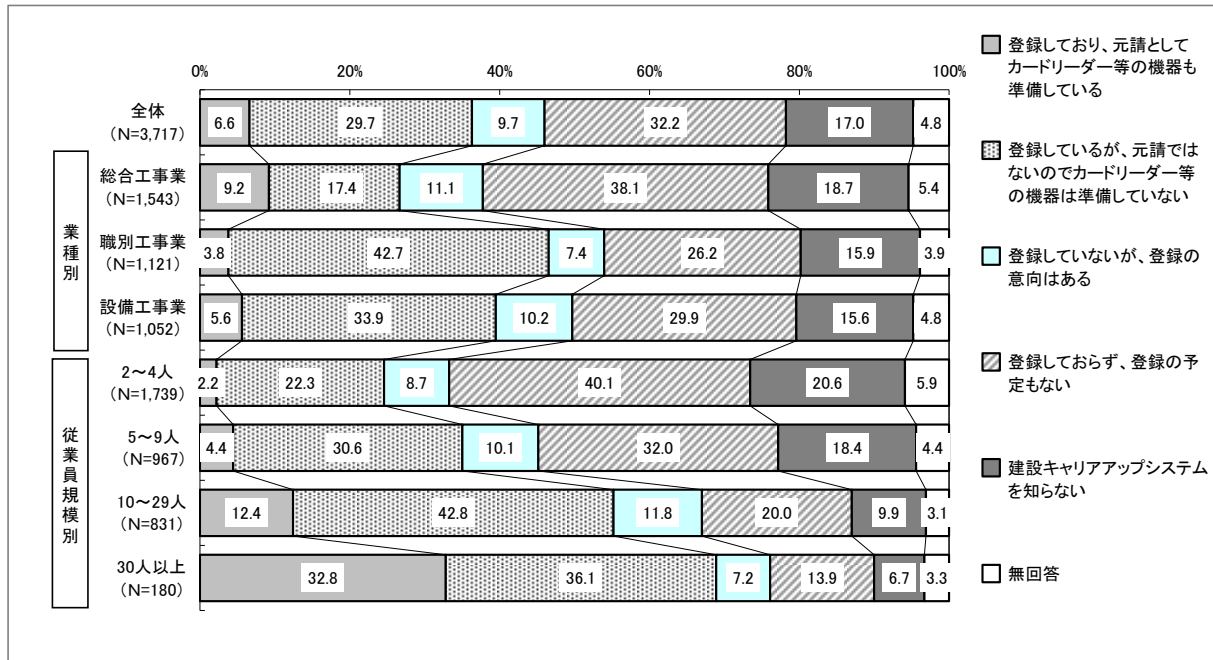
(1) 建設キャリアアップシステムへの登録状況

建設キャリアアップシステムへの登録状況は、「登録しておらず、登録の予定もない」が32.2%と最も高く、次いで「登録しているが、元請ではないのでカードリーダー等の機器は準備していない」が29.7%、「建設キャリアアップシステムを知らない」が17.0%となっている。

業種別にみると、総合工事業では「登録しておらず、登録の予定もない」、職別工事業と設備工事業では「登録しているが、元請ではないのでカードリーダー等の機器は準備していない」が最も高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「登録しており、元請としてカードリーダー等の機器も準備している」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」が低い。

【図表41】建設キャリアアップシステムへの登録状況



(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「登録するメリットがわからない」が53.0%と最も高く、次いで「登録の手続きが面倒」が17.4%、「個人情報の管理が不安」が14.2%となっている。また、「その他」は15.1%となっている。

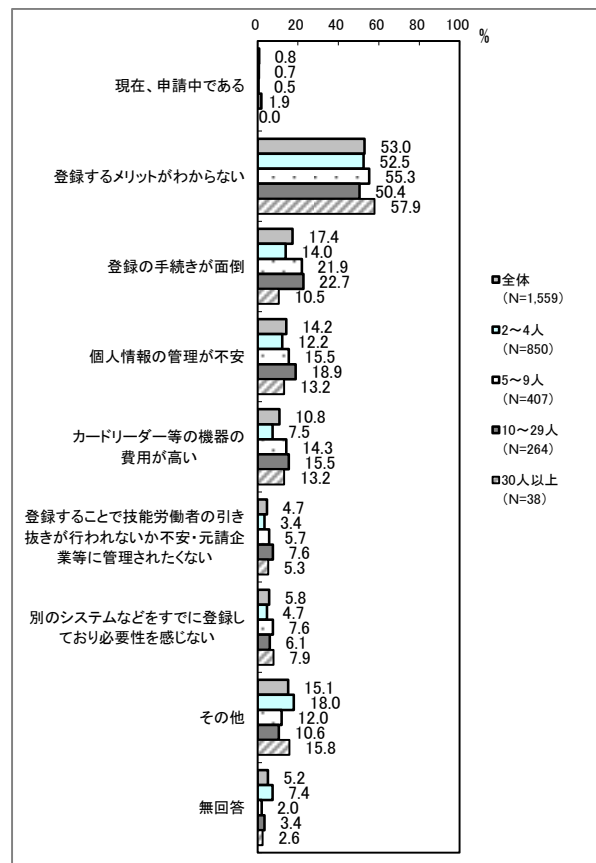
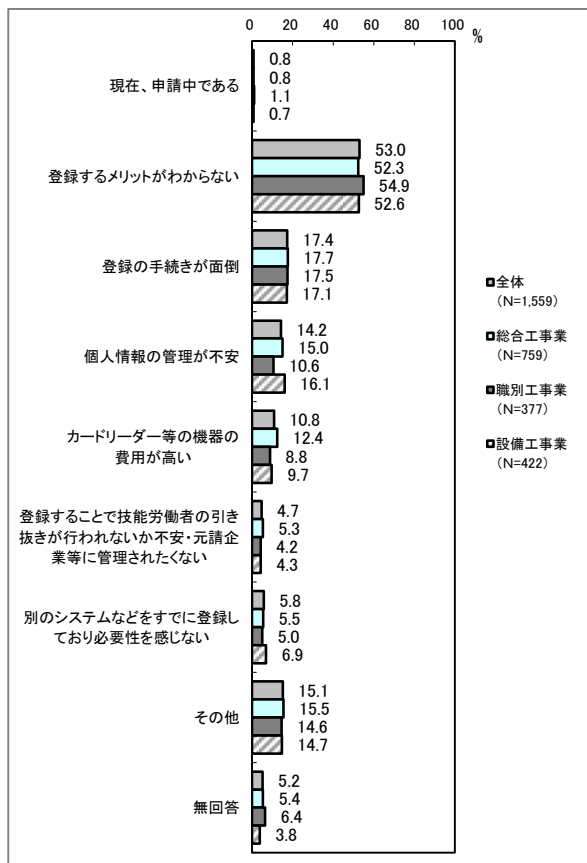
業種別にみると、全業種で「登録するメリットがわからない」が最も高く、業種間であまり差はみられない。

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。2～4人では「カードリーダー等の機器の費用が高い」が1割を下回り、他区分に比べ低い。

【図表42】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]



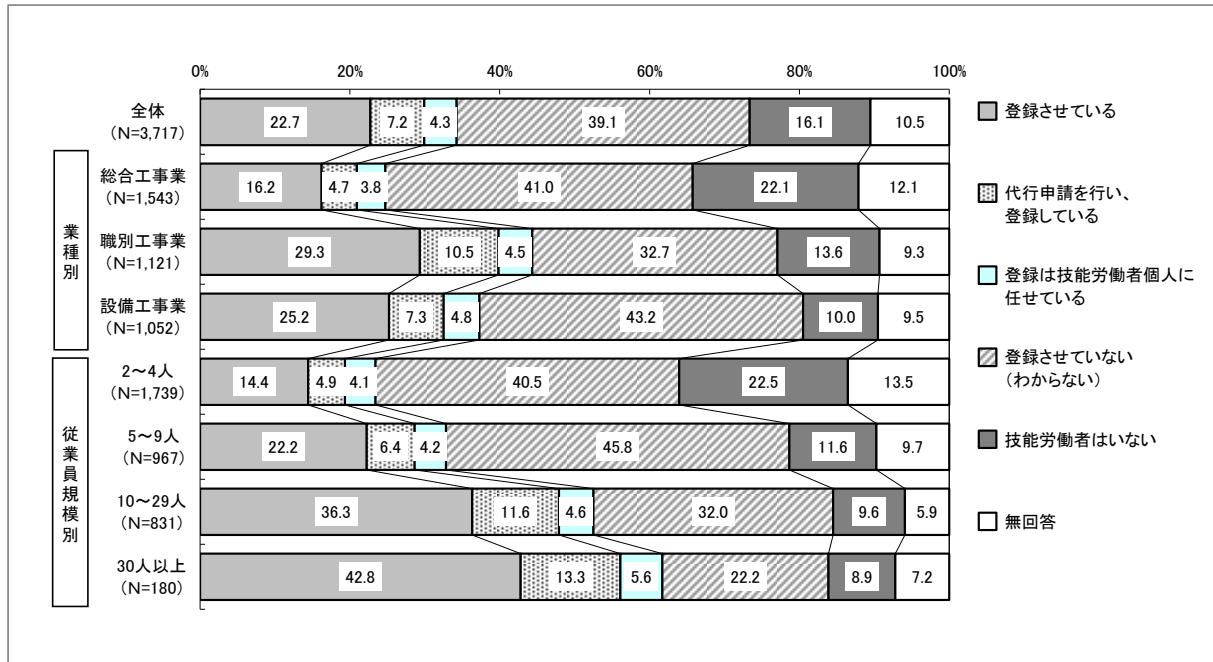
(3) 技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取組

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39.1%と最も高く、次いで「登録させている」が22.7%、「技能労働者はいない」が16.1%となっている。

業種別にみると、職別工事業では「登録させている」が約3割、「代行申請を行い、登録している」が約1割で他業種よりやや高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「登録させている」「代行申請を行い、登録している」「登録は技能労働者個人に任せている」が高く、「登録は技能労働者個人に任せている」が低く、「技能労働者はいない」が低い。

【図表43】 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



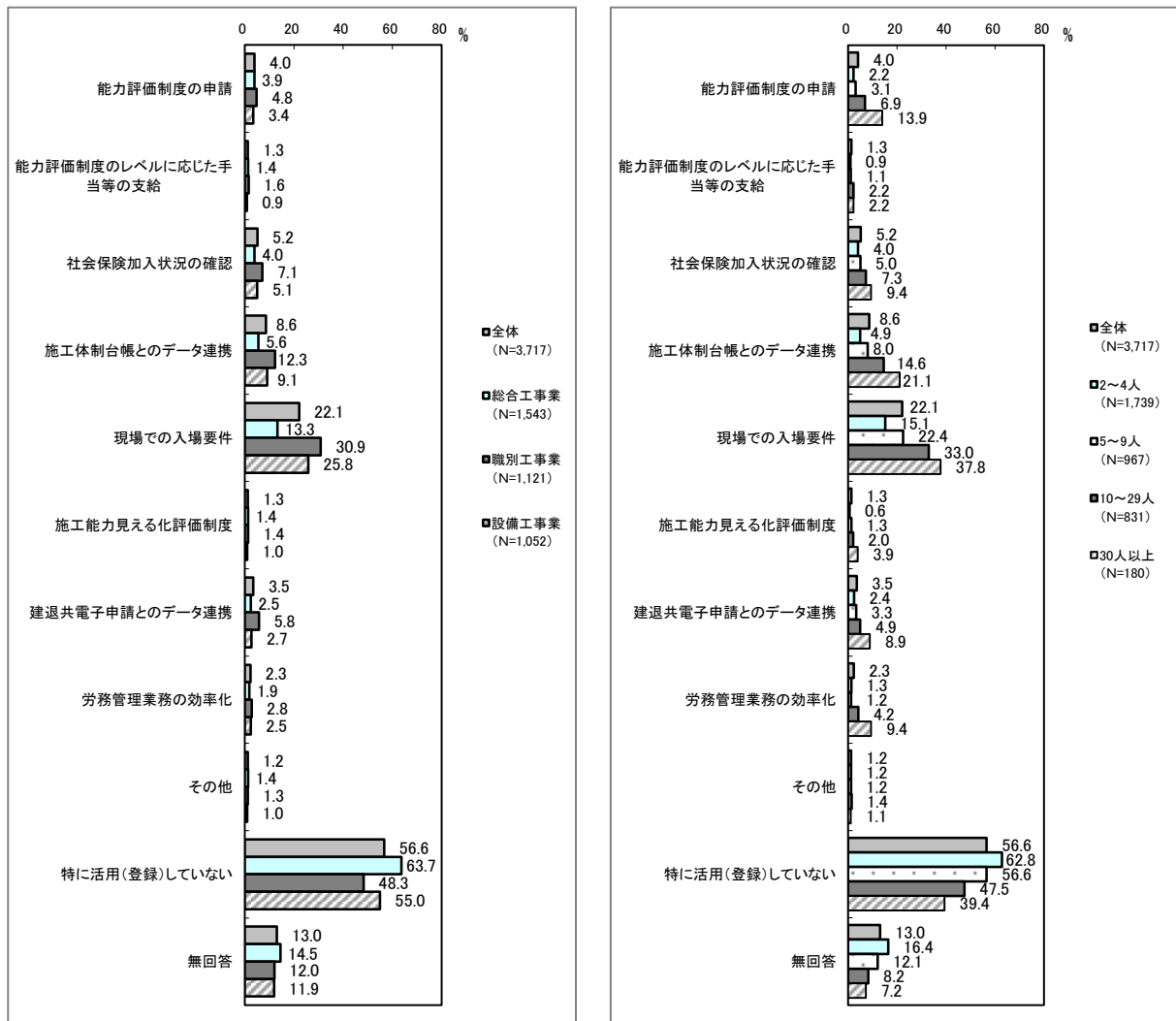
(4) 建設キャリアアップシステムの活用方法

建設キャリアアップシステムの活用方法は、「現場での入場要件」が22.1%と高く、次いで、「施工体制台帳とのデータ連携」が8.6%、「社会保険加入状況の確認」が5.2%となっている。一方で、「特に活用（登録）していない」は56.6%となっている。

業種別にみると、職別工事業では「現場での入場要件」が3割強、「施工体制台帳とのデータ連携」が1割強と他業種よりやや高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど各活用項目がおおむね高く、「特に活用（登録）していない」が低い。

【図表44】建設キャリアアップシステムの活用方法
[業種別] [従業員規模別]



J. 2024年問題（時間外労働の上限規制）に関する事項

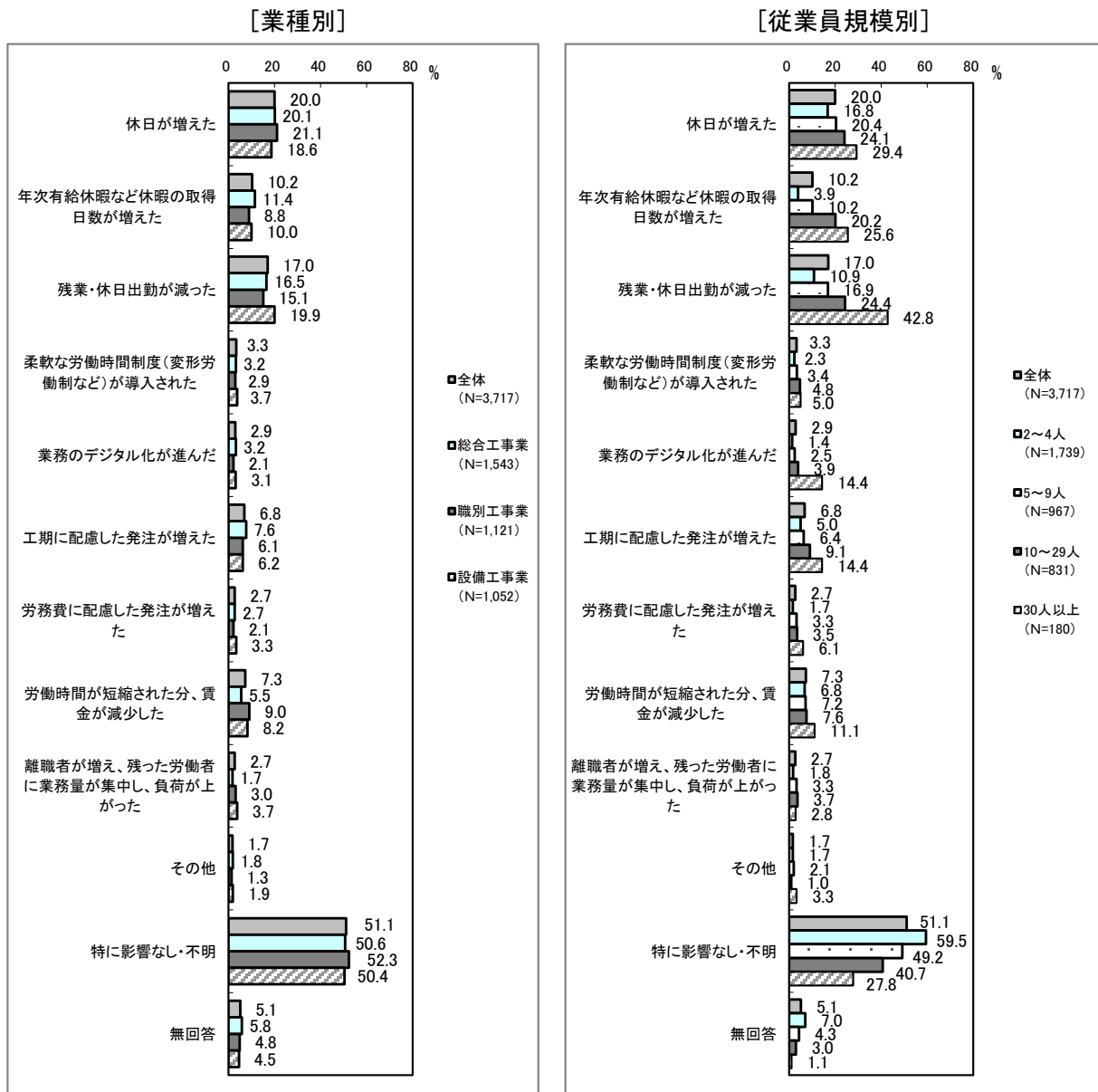
(1) 時間外労働の上限規制における影響

時間外労働の上限規制における影響は、「休日が増えた」が20.0%と高く、次いで、「残業・休日出勤が減った」が17.0%、「年次有給休暇など休暇の取得日数が増えた」が10.2%となっている。一方で、「特に影響なし・不明」は51.1%となっている。

業種別にみると、設備工事業で「残業・休日出勤が減った」が他の業種よりやや高い。また、全業種で「特に影響なし・不明」が最も高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「離職者が増え、残った労働者に業務量が集中し、負荷が上がった」以外の項目が高く、「特に影響なし・不明」が低い。

【図表45】時間外労働の上限規制における影響



(2) 時間外労働の上限規制に対するこれまでの取組

時間外労働の上限規制に対するこれまでの取組は、「適正な工期設定に向けた発注者への要請、発注者との交渉」が24.5%と高く、次いで、「業務量、人員配置の見直し」が21.8%、「労働時間制度の見直し（1年単位の変形労働時間制の導入など）」が10.1%となっている。一方で、「特にない」が47.9%となっている。

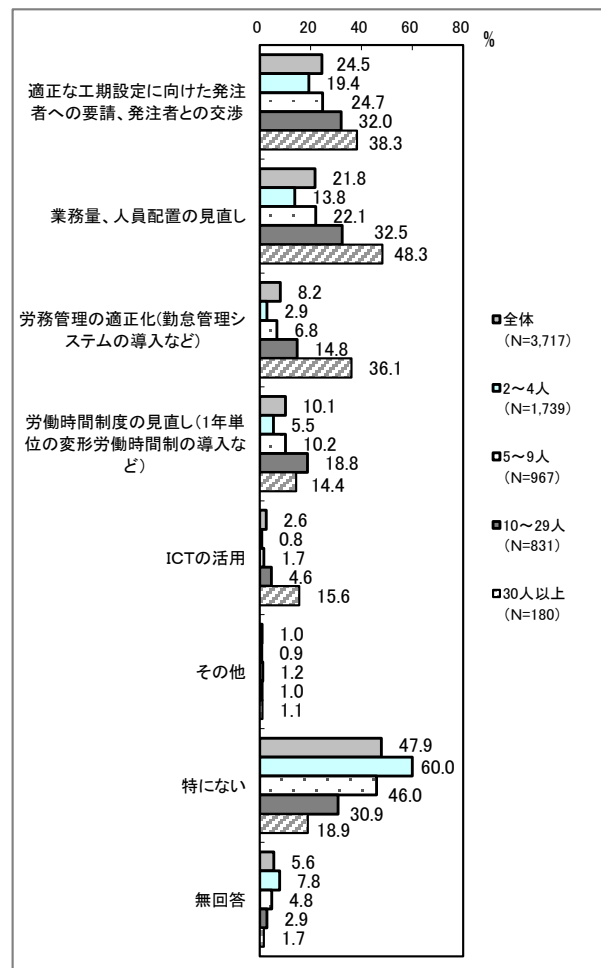
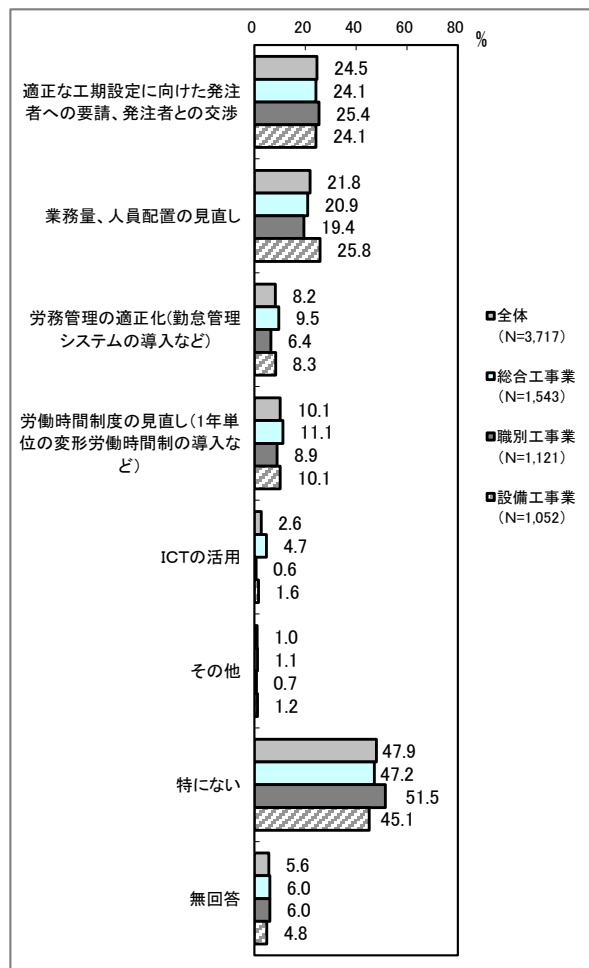
業種別にみると、総合工事業と職別工事業では「適正な工期設定に向けた発注者への要請、発注者との交渉」、設備工事業では「業務量、人員配置の見直し」がそれぞれ2割半ばで最も高い。「特にない」は全業種で4割半ばを超えている。

従業員規模別にみると、9人以下の区分では「適正な工期設定に向けた発注者への要請、発注者との交渉」、10人以上の区分では「業務量、人員配置の見直し」が最も高い。また、規模が大きいかいほど各取組項目においておおむね割合が高い。

【図表46】 時間外労働の上限規制に対するこれまでの取組

[業種別]

[従業員規模別]



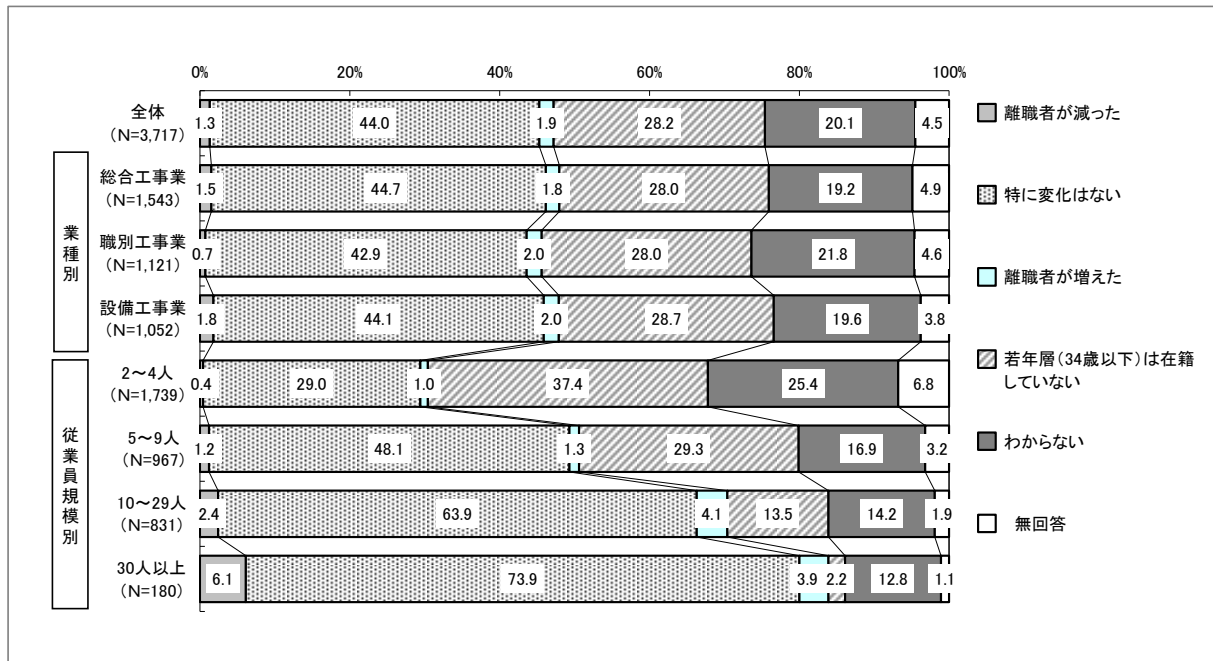
(3) 時間外労働の上限規制後における若年層の離職状況の変化

時間外労働の上限規制後における若年層の離職状況の変化は、「特に変化はない」が44.0%と最も高く、次いで「若年層（34歳以下）は在籍していない」が28.2%、「わからない」が20.1%となっている。

業種別にみると、全業種で「特に変化はない」が4割を超え最も高く、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「特に変化はない」が高く30人以上で7割を超える。また、規模が小さいほど「若年層（34歳以下）は在籍していない」「わからない」が高い。

【図表47】 時間外労働の上限規制後における若年層の離職状況の変化



K. 建設事業主等に対する助成金に関する事項

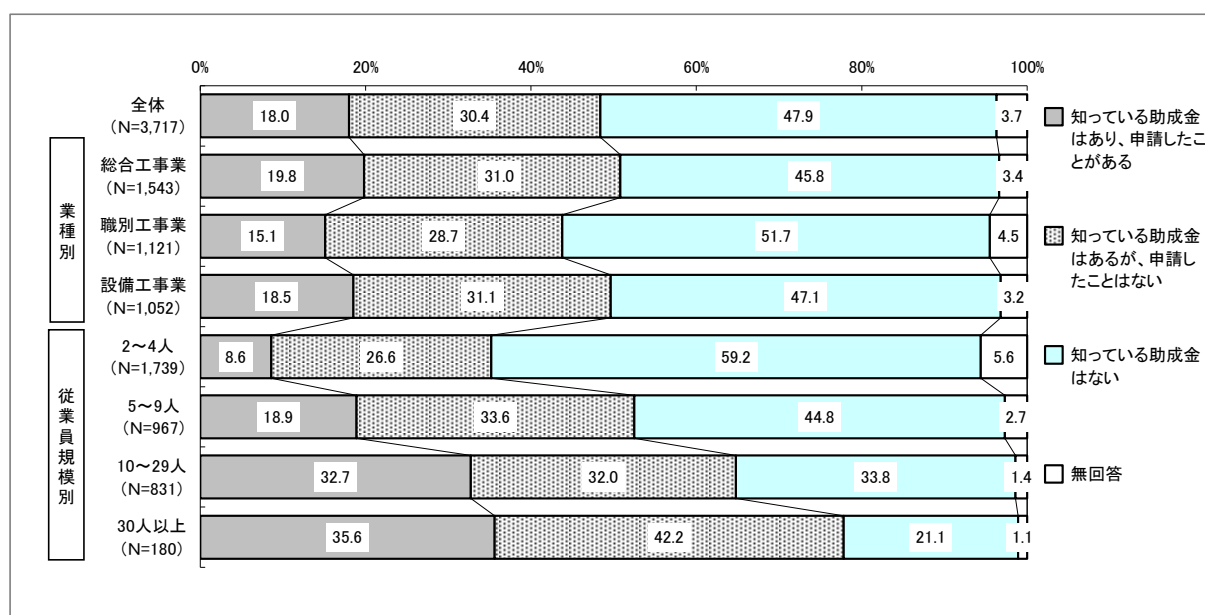
(1) 建設事業主等に対する助成金の認知状況と申請の有無

建設事業主等に対する助成金の認知状況は、「知っている助成金はない」が47.9%と最も高く、次いで「知っている助成金はあるが、申請したことはない」が30.4%、「知っている助成金があり、申請したことがある」が18.0%となっている。

業種別にみると、全業種で「知っている助成金はない」が最も高く、職別工事業では5割を超えている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「知っている助成金があり、申請したことがある」が高い。また、規模が小さいほど「知っている助成金はない」が高い。

【図表48】建設事業主等に対する助成金の認知状況と申請の有無



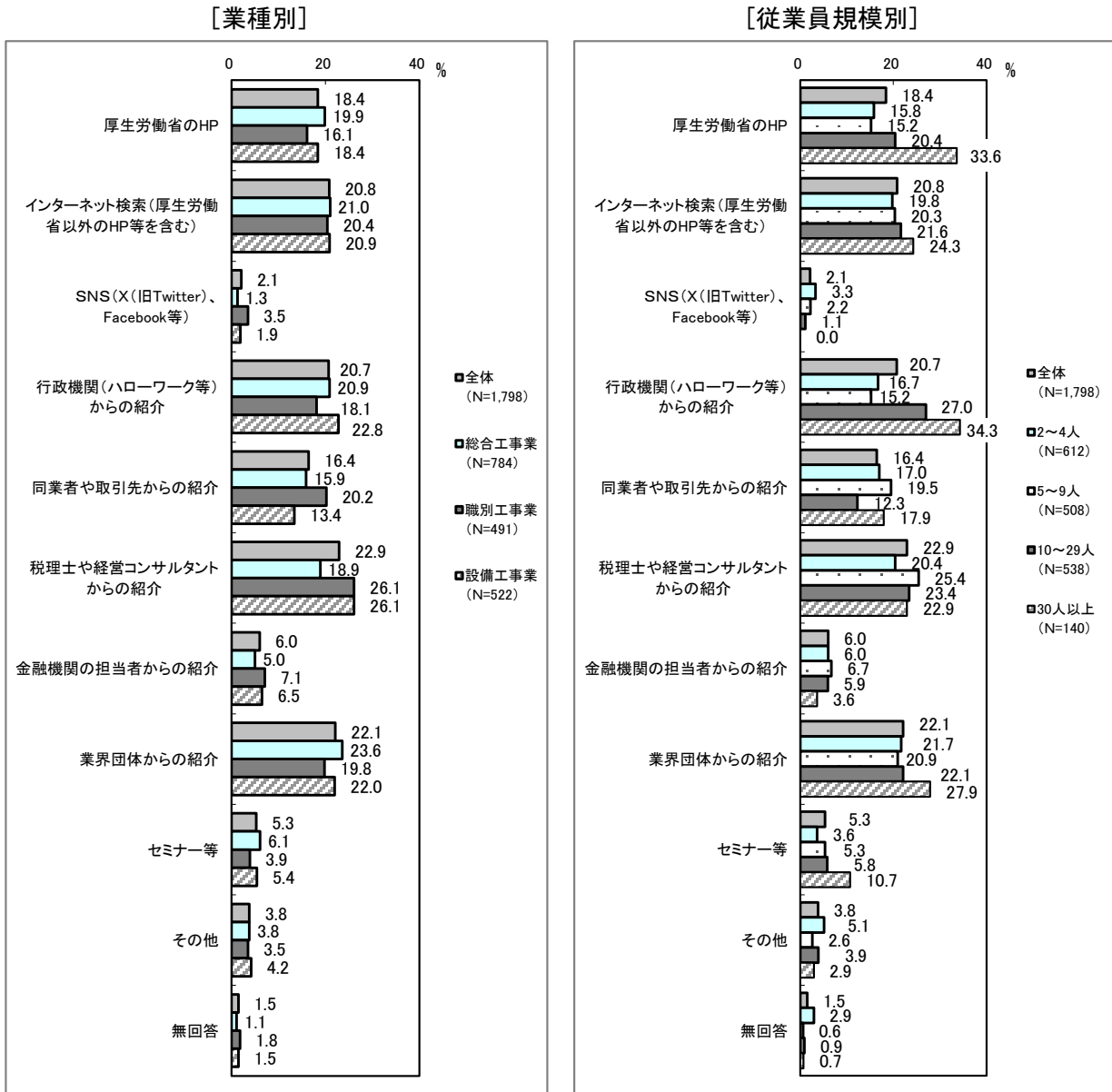
(2) 建設事業主等に対する助成金に関する情報収集の方法

建設事業主等に対する助成金に関する情報収集の方法は、「税理士や経営コンサルタントからの紹介」が22.9%と最も高く、次いで「業界団体からの紹介」が22.1%、「インターネット検索（厚生労働省以外のHP等を含む）」が20.8%となっている。

業種別にみると、総合工事業で「業界団体からの紹介」、職別工事業と設備工事業では「税理士や経営コンサルタントからの紹介」が最も高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「インターネット検索（厚生労働省以外のHP等を含む）」「セミナー等」の割合が高い。30人以上では「厚生労働省のHP」「行政機関（ハローワーク等）からの紹介」が3割を超え他の区分より高い。

【図表49】建設事業主等に対する助成金に関する情報収集の方法



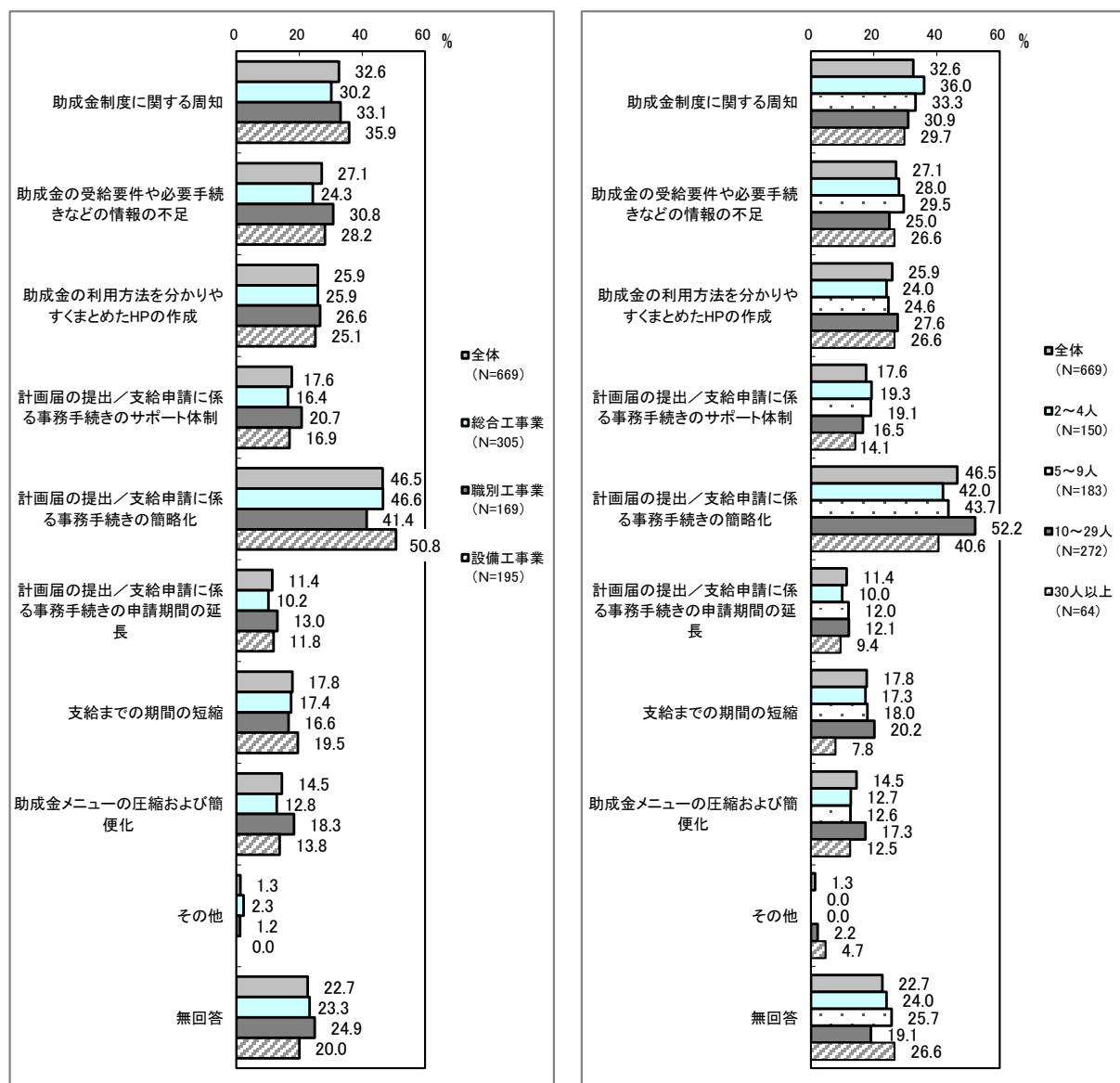
(3) 助成金制度の周知から申請に関して改善が必要と感じる点

助成金制度の周知から申請に関して改善が必要と感じる点は、「計画届の提出／支給申請に係る事務手続きの簡略化」が46.5%と最も高く、次いで「助成金制度に関する周知」が32.6%、「助成金の受給要件や必要手続きなどの情報の不足」が27.1%となっている。

業種別にみると、全業種で「計画届の提出／支給申請に係る事務手続きの簡略化」が最も高く、設備工事業では5割強となっている。

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「助成金制度に関する周知」「計画届の提出／支給申請に係る事務手続きのサポート体制」が高い。10～29人では「計画届の提出／支給申請に係る事務手続きの簡略化」が5割強と、他区分に比べ高い。

【図表50】 助成金制度の周知から申請に関して改善が必要と感じる点
[業種別] [従業員規模別]



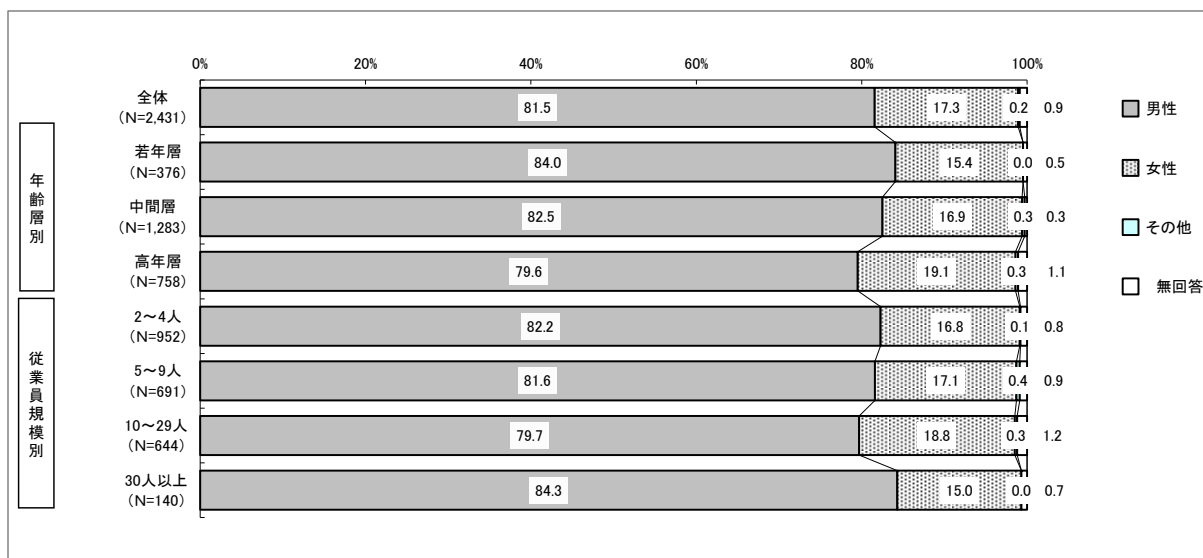
Ⅲ－２．従業員調査結果の詳細

A．個人の属性に関する事項

(1) 性別

性別は、「男性」が81.5%、「女性」が17.3%、「その他」が0.2%となっている。
 年齢層別にみると、年齢層が高いほど女性の割合が高い傾向にある。
 従業員規模別にみると、区分別で大きな差はみられない。

【図表 51】性別



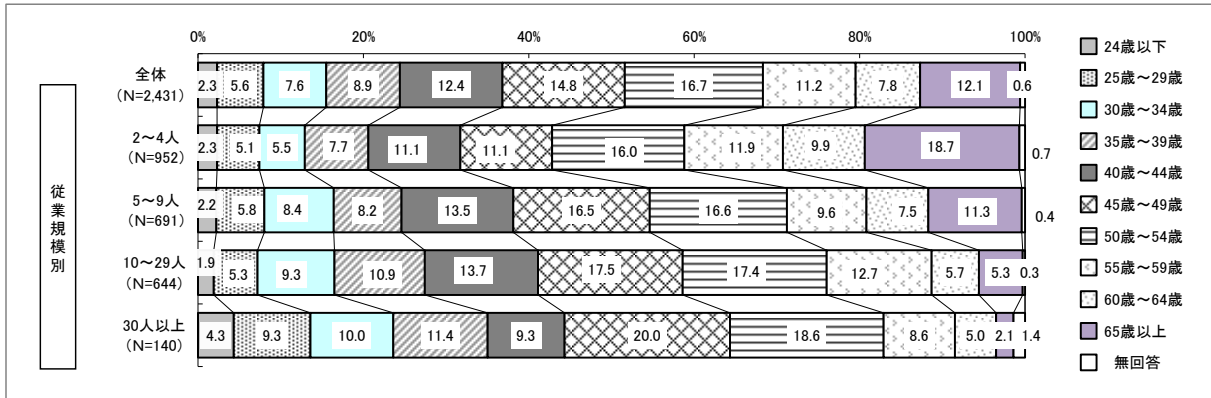
※年齢層別にみた場合、クロス軸の元となる設問 (A-問2) には、「若年層」(「24歳以下」「25歳~29歳」「30歳~34歳」が該当)、「中間層」(「35歳~39歳」「40歳~44歳」「45歳~49歳」「50歳~54歳」が該当)、「高年層」(「55歳~59歳」「60歳~64歳」「65歳以上」が該当) の他に、無回答 (N=14) が存在するため、上記の年齢層の該当者 (N数) を合計しても、全体 (N=2,431) とは一致しない。以下同様。

(2) 年齢

年齢は、「50歳～54歳」が16.7%と最も高く、次いで「45歳～49歳」が14.8%、「40歳～44歳」が12.4%となっている。

従業員規模別にみると、2～4人以外の区分で「45歳～49歳」「50歳～54歳」が高い。また、2～4人では「65歳以上」が他の区分より高い。

【図表 52】 年齢



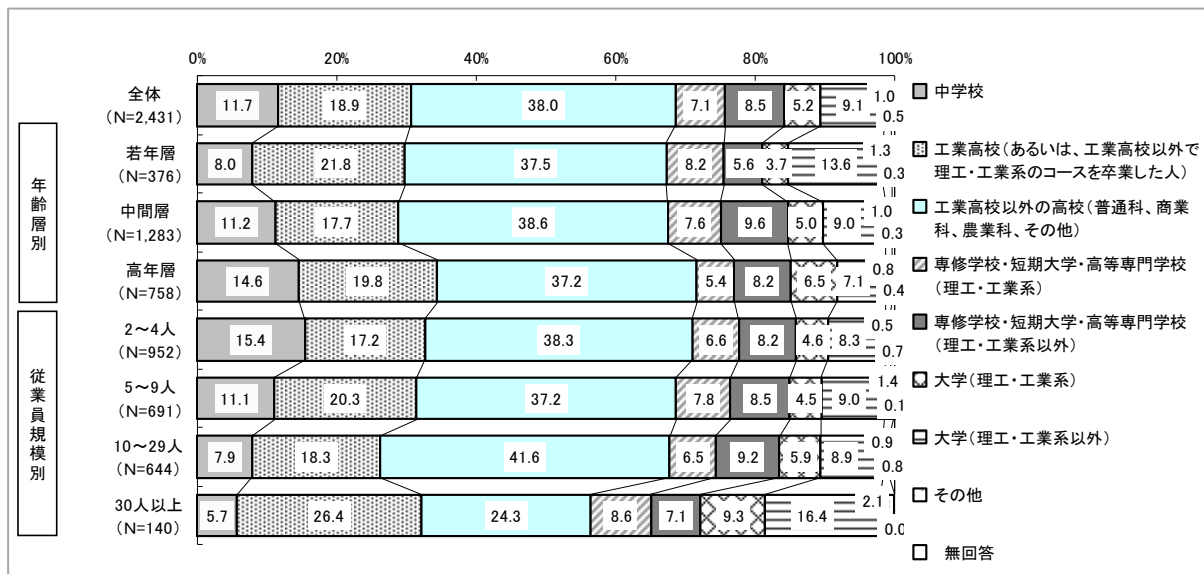
(3) 最終学歴

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38.0%と最も高く、次いで「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）」が18.9%、「中学校」が11.7%となっている。

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）」の割合が最も高く、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、規模が大きいほど「中学校」の割合が低い。また、30人以上では「大学（理工・工業系）」「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）」が他の区分より高い。

【図表 53】 最終学歴



(4) 現在の会社の主たる業種

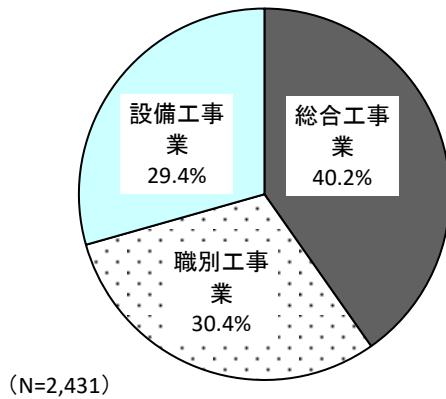
現在の会社の主たる業種は、「総合工事業」が40.2%と最も高く、次いで「職別工事業」が30.4%、「設備工事業」が29.4%となっている。

総合工事業では、「一般土木建築工事業」が12.4%と最も高く、以下、「土木工事業（舗装工事業を除く）」が9.9%、「建築工事業（木造建築工事業を除く）」が6.0%と続く。

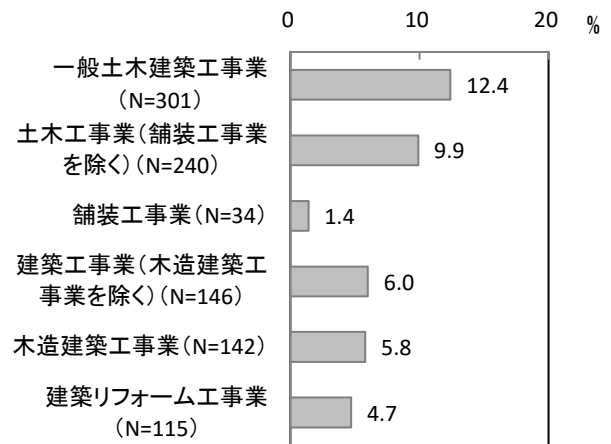
職別工事業では、「その他の職別工事業」が5.6%と最も高く、以下、「とび・土工・コンクリート工事業」が5.3%、「大工工事業」が4.6%と続く。

設備工事業では、「電気工事業」が13.5%と最も高く、以下、「管工事業（さく井工事業を除く）」が9.3%、「機械器具設置工事業」が2.5%と続く。

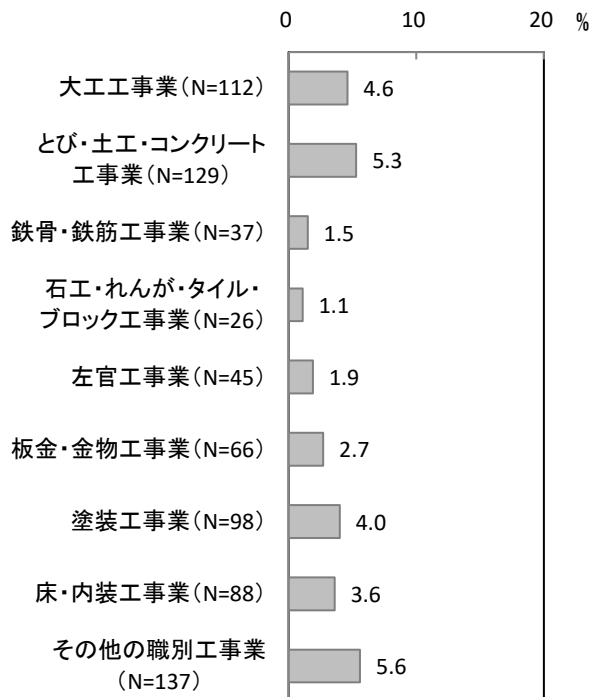
【図表 54-1】業種（中分類）



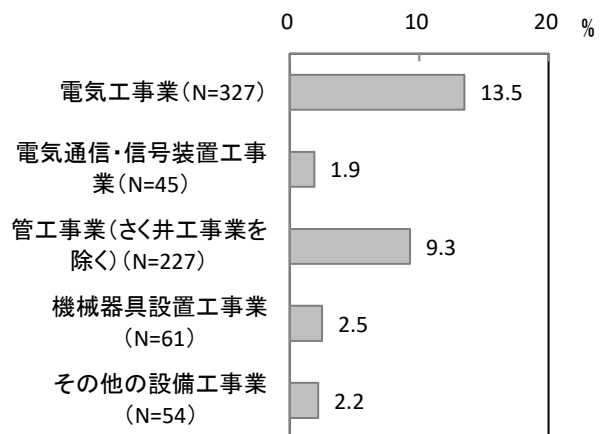
【図表 54-2】業種別内訳（総合工事業）



【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）



※業種不明 1 件

(5) 勤続年数と建設業の従事年数

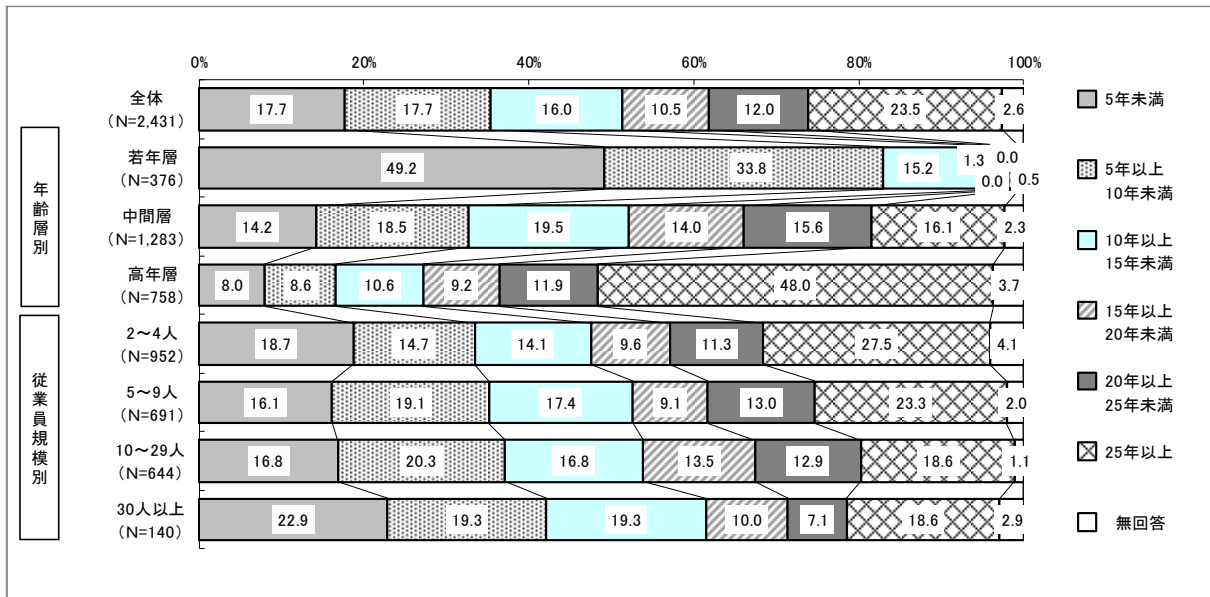
① 現在の会社での勤続年数

現在の会社での勤続年数は、「25年以上」が23.5%と最も高く、次いで「5年未満」「5年以上10年未満」が同率で17.7%となっている。

年齢層別にみると、若年層では「5年未満」、高年層では「25年以上」がともに約5割で高いのに対し、中間層では全項目が1割台で分散している。

従業員規模別にみると、2～4人、5～9人では「25年以上」、10～29人では「5年以上10年未満」、30人以上では「5年未満」がそれぞれ最も高い。

【図表 55-1】現在の会社での勤続年数



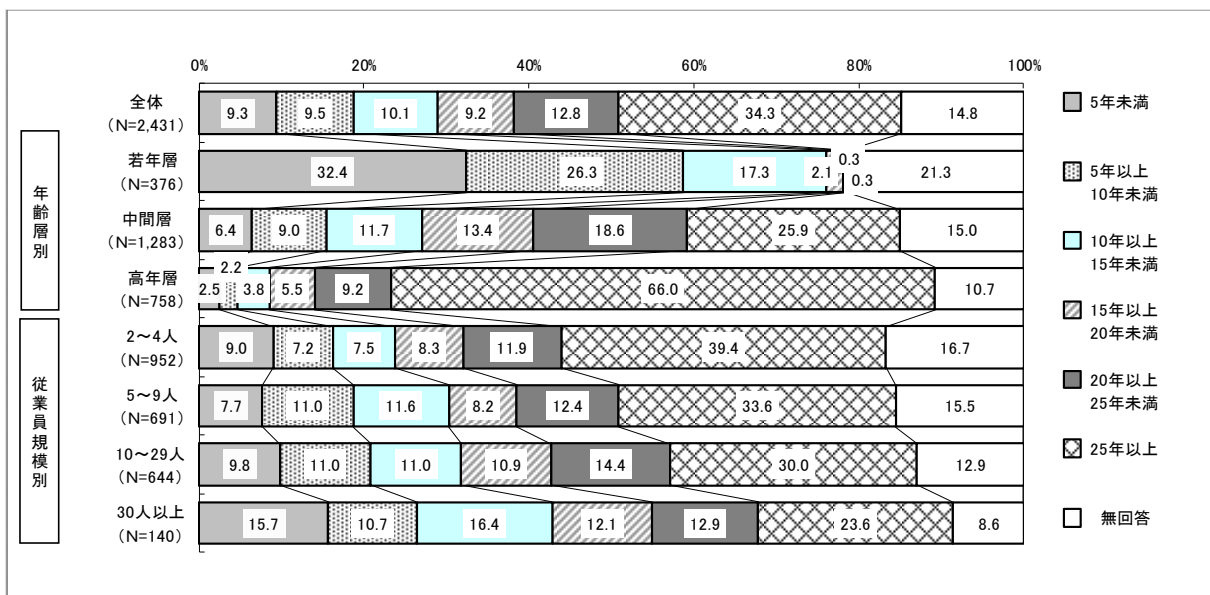
② 建設業の従事年数（通年）

建設業の従事年数（通年）は、「25年以上」が34.3%と最も高く、次いで「20年以上25年未満」が12.8%、「10年以上15年未満」が10.1%となっている。

年齢層別にみると、若年層では「5年未満」、中間層、高年層では「25年以上」が最も高い。

従業員規模別にみると、全区分で「25年以上」が最も高く、2～4人では4割弱を占めている。

【図表 55-2】建設業の従事年数（通年）



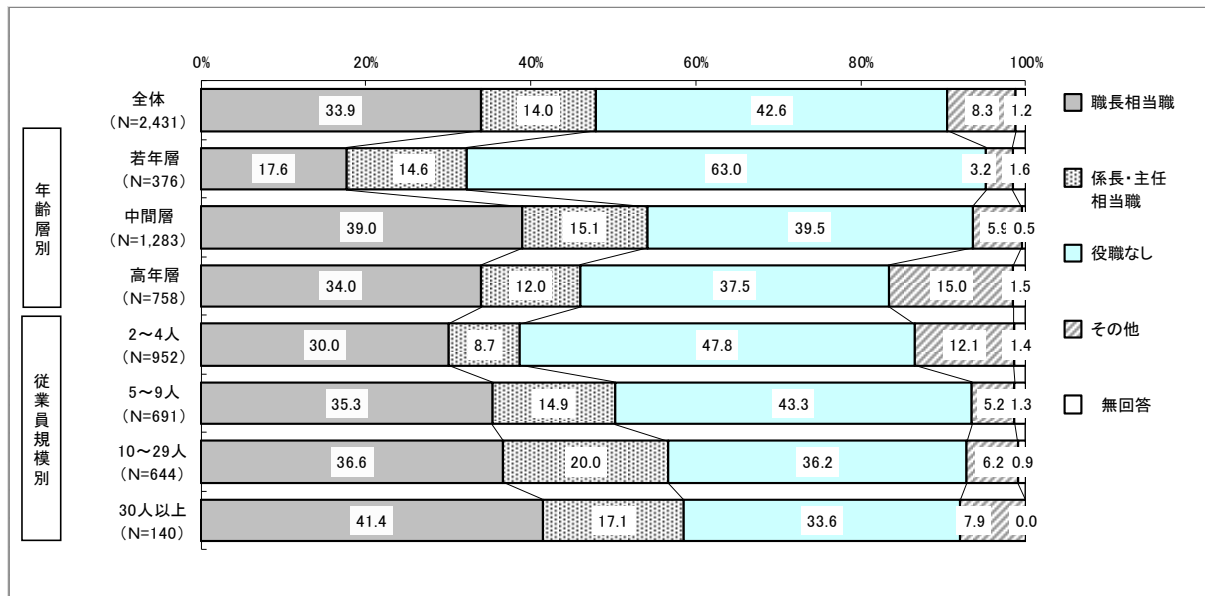
(6) 役職

役職は、「役職なし」が42.6%と最も高く、次いで「職長相当職」が33.9%、「係長・主任相当職」が14.0%となっている。

年齢層別にみると、全年齢層で「役職なし」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・主任担当職」が高い。

【図表 56】 役職



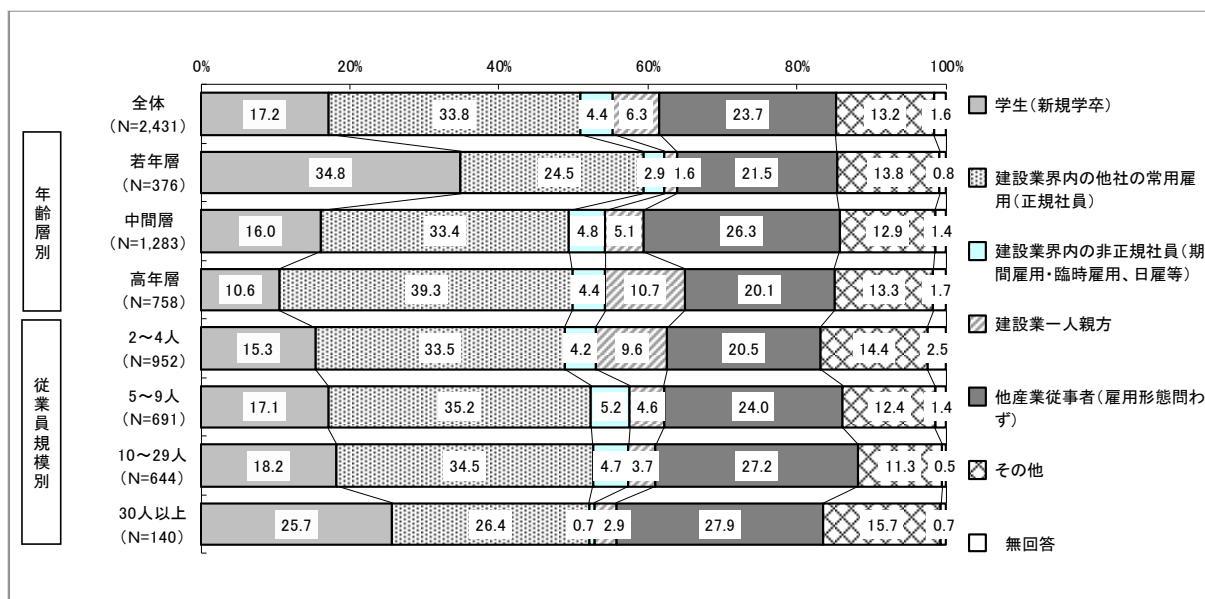
(7) 前職

前職は、「建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）」が33.8%と最も高く、次いで「他産業従事者（雇用形態問わず）」が23.7%、「学生（新規学卒）」が17.2%となっている。

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、29人以下の区分では「建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）」、30人以上では「他産業従事者（雇用形態問わず）」が最も高い。

【図表 57】 前職



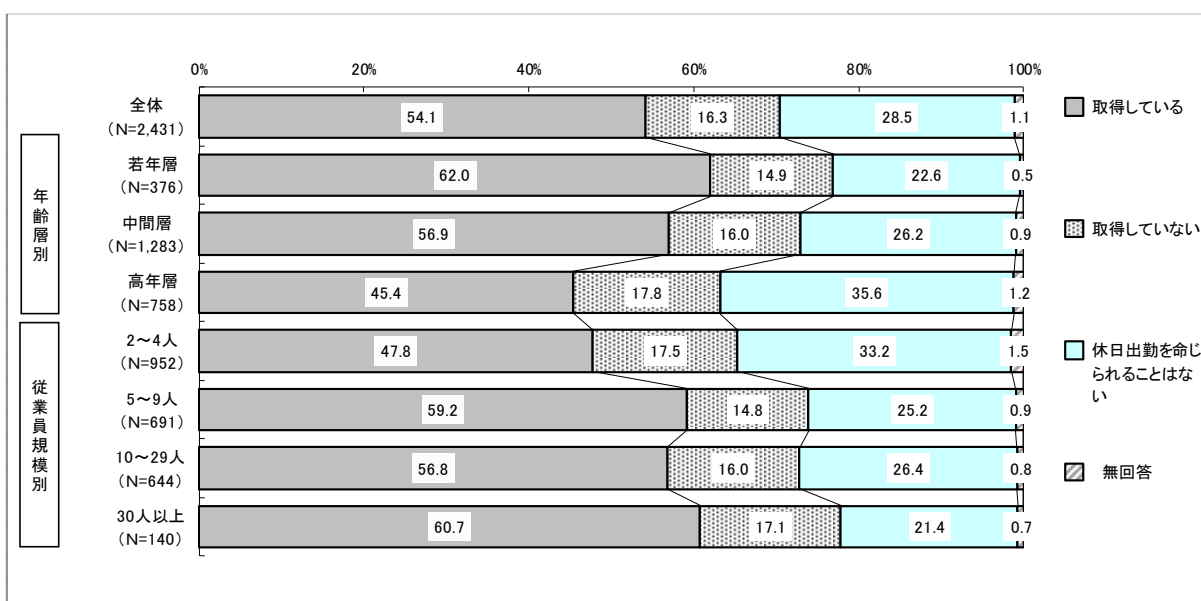
B. 労働環境・福利厚生に関する事項

(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54.1%と最も高く、次いで「休日出勤を命じられることはない」が28.5%、「取得していない」が16.3%となっている。

年齢層別にみると、全年齢層で「取得している」が最も高く、その割合は若い層ほど高い。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



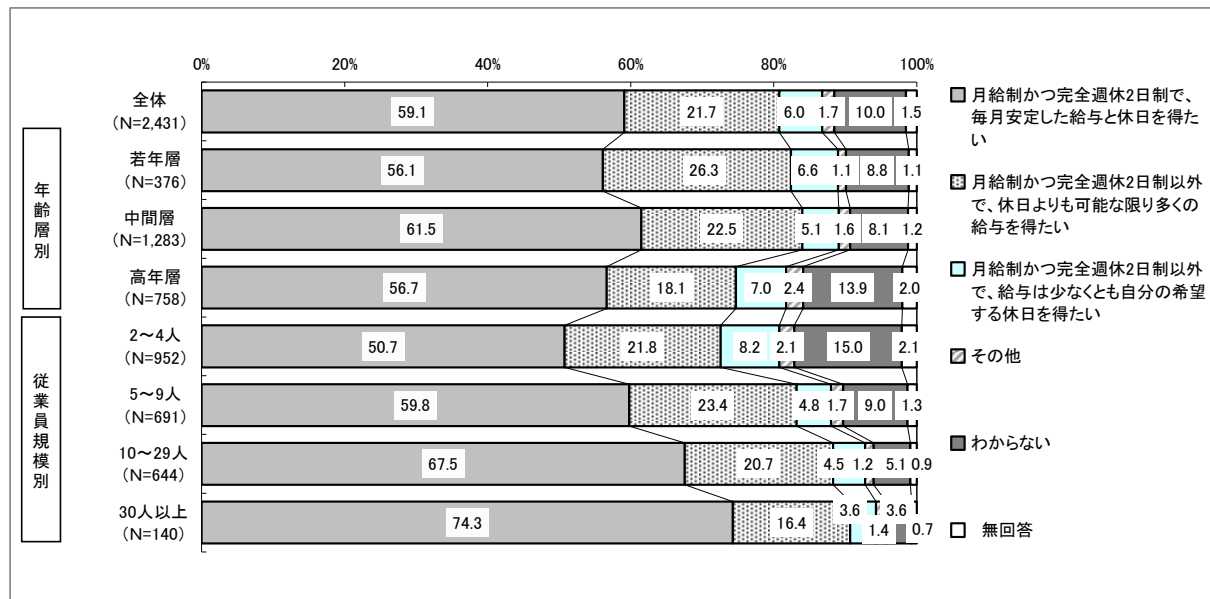
(2) 希望する給与の支払形態と休暇制度

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59.1%と最も高く、次いで「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21.7%となっている。また、「わからない」は10.0%であった。

年齢層別にみると、全年齢層で「月給制かつ完全週休2日制で、毎月安定した給与と休日を得たい」が最も高く、中間層では6割強となっている。また、年齢が高いほど「月給制かつ完全週休2日制以外で、休日よりも可能な限り多くの給与を得たい」の割合が低い。

従業員規模別にみると、全規模で「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。30人以上では「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低い。

【図表 59】 希望する働き方（給与支払形態と休暇制度）



(3) 令和7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）

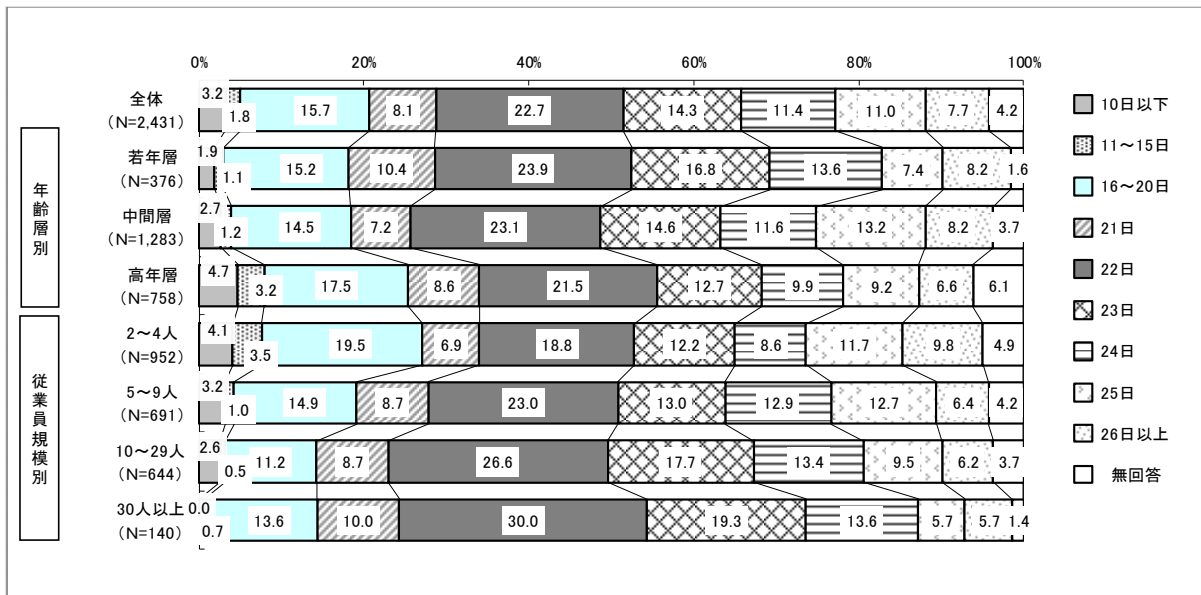
① 令和7年7月の勤務日数（休日出勤含む）

令和7年7月の勤務日数は、「22日」が22.7%と最も高く、次いで「16～20日」が15.7%、「23日」が14.3%となっている。

年齢層別にみると、全年齢層で「22日」が最も高く、2割以上を占めている。

従業員規模別にみると、2～4人で「16～20日」、5人以上の区分では「22日」が最も高い。

【図表 60-1】 令和7年7月の勤務日数（休日出勤含む）



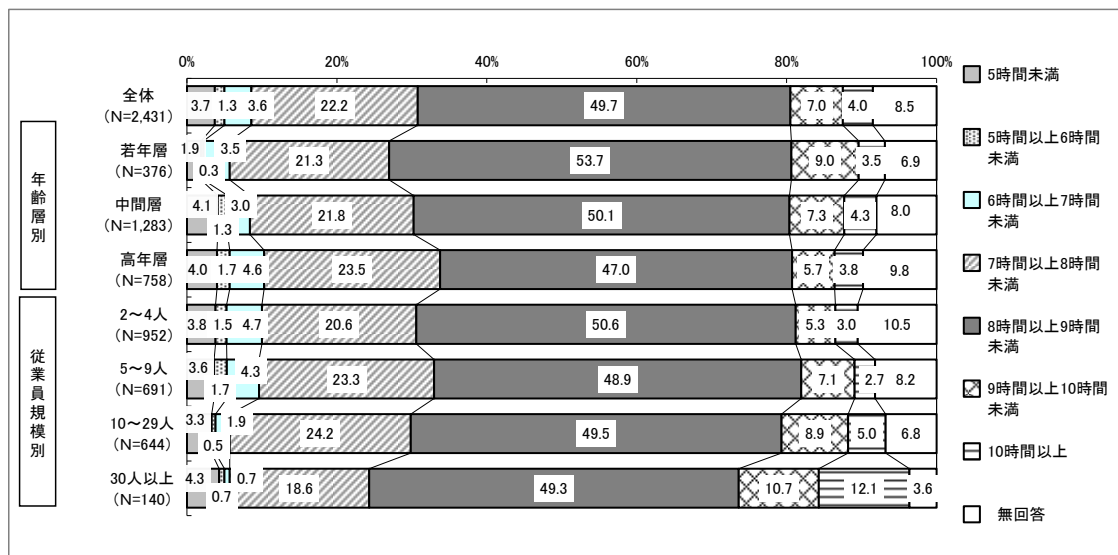
② 令和7年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）

令和7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49.7%と最も高く、次いで「7時間以上8時間未満」が22.2%、「9時間以上10時間未満」が7.0%となっている。

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人以上では他の区分より「7時間以上8時間未満」がやや低く、「10時間以上」が高い。

【図表 60-2】 令和7年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）



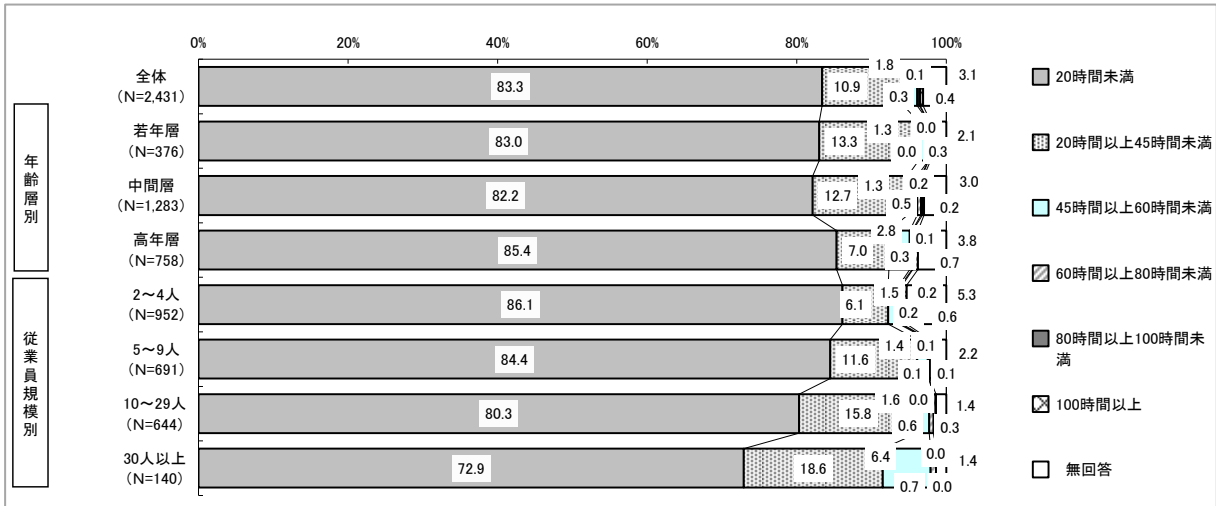
(4) 1か月の平均残業時間

1か月の平均残業時間は、「20時間未満」が83.3%と最も高く、次いで「20時間以上45時間未満」が10.9%、「45時間以上60時間未満」が1.8%となっている。

年齢層別にみると、全年齢層で「20時間未満」が最も高く、8割台となっている。

従業員規模別にみると、全区分で「20時間未満」が最も高く、規模が小さいほど割合が高い。

【図表 61】 1か月の平均残業時間



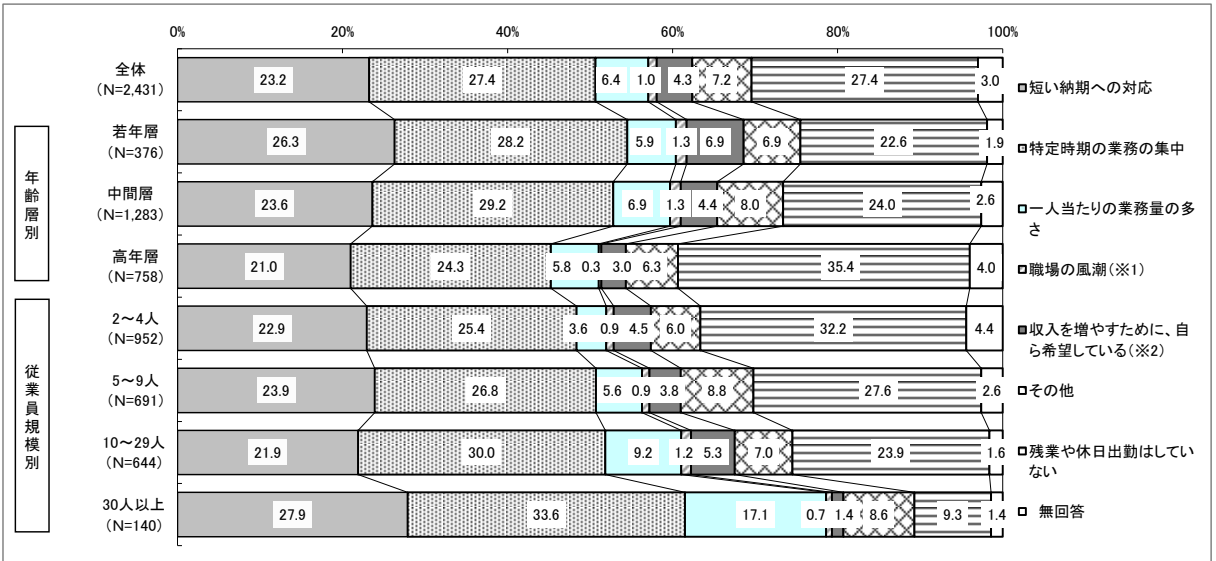
(5) 残業や休日出勤の主たる要因と思うもの

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27.4%と最も高く、次いで「短い納期への対応」が23.2%、「一人当たりの業務量の多さ」が6.4%となっている。

年齢層別にみると、年齢層が高いほど「短い納期への対応」は低い。高年層では「残業や休日出勤はしていない」が他の年齢層に比べ高い。

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、「残業や休日出勤はしていない」は低い。

【図表 62】 残業や休日出勤の主たる要因と思うもの



※1「職場の風潮」は、調査票の選択肢では「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）」としている。

※2「収入を増やすために、自ら希望している」は、調査票の選択肢では「収入を増やすために、自ら希望して残業や休日出勤をしている」としている。

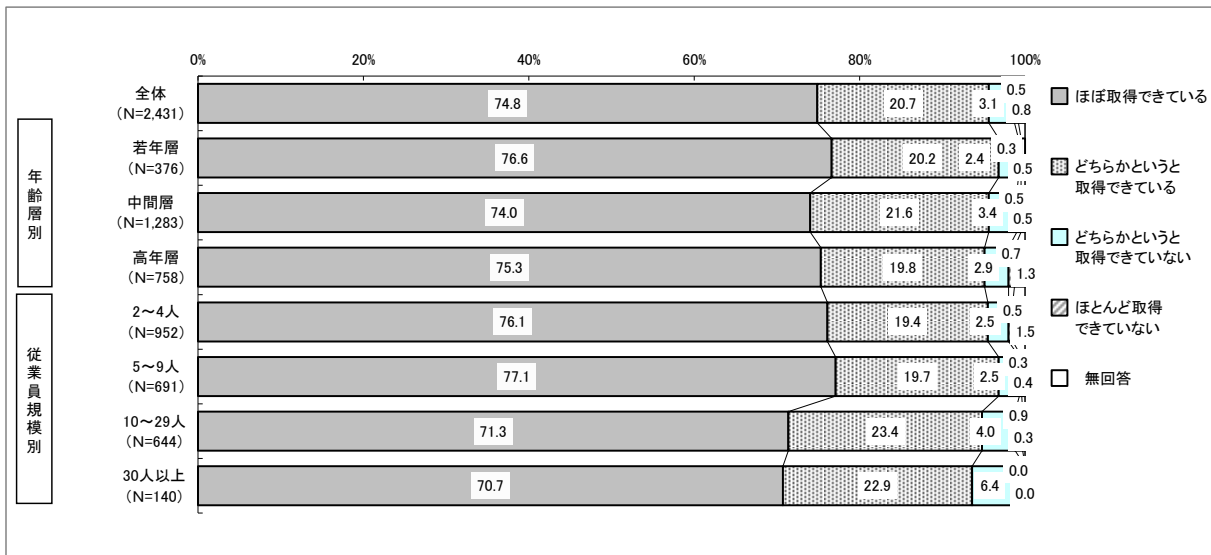
(6) 業務中の適度な休憩の取得状況

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74.8%と最も高く、次いで「どちらかという取得できている」が20.7%、「どちらかという取得できていない」が3.1%となっている。

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「どちらかという取得できていない」が他の区分よりやや高い。

【図表 63】 業務中の適度な休憩の取得状況



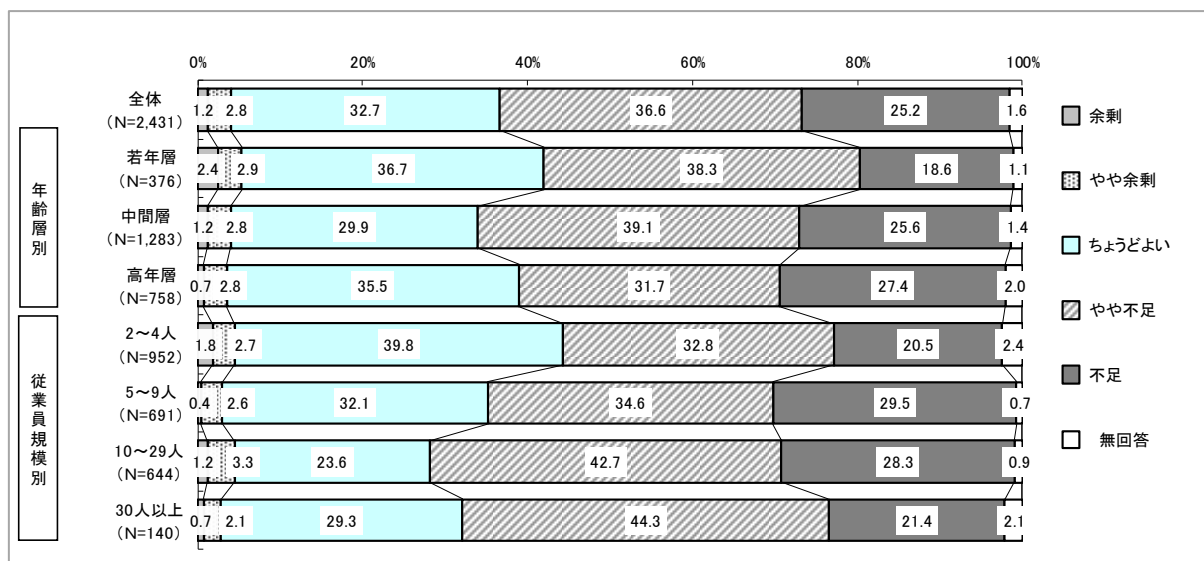
(7) 現場の技能労働者の過不足感

現場の技能労働者の過不足感は、「やや不足」が36.6%と最も高く、次いで「ちょうどよい」が32.7%、「不足」が25.2%となっている。

年齢層別にみると、年齢層が高いほど「不足」が高く、「余剰」は低い。

従業員規模別にみると、2~4人では「ちょうどよい」、5人以上の区分では「やや不足」が最も高い。

【図表 64】 現場の技能労働者の過不足感



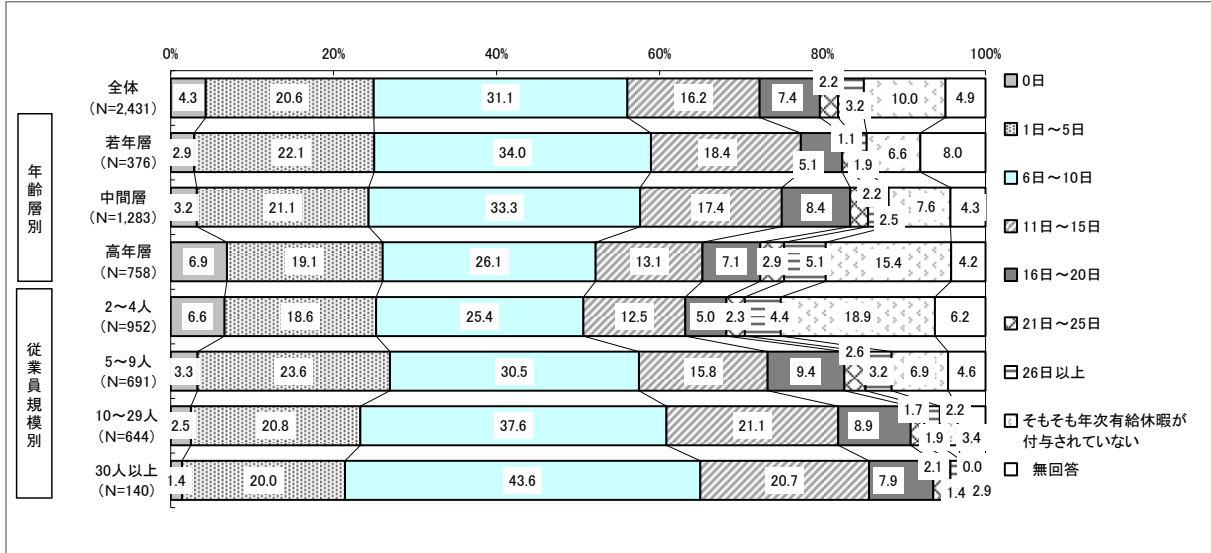
(8) 令和6年度の年次有給休暇の取得日数

令和6年度の年次有給休暇の取得日数は、「6日～10日」が31.1%と最も高く、次いで「1日～5日」が20.6%、「11日～15日」が16.2%となっている。

年齢層別にみると、全年齢層で「6日～10日」が最も高い。また、高年層では「そもそも年次有給休暇が付与されていない」が他の年齢層よりも高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「6日～10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、2～4人では2割弱で他の区分より高い。

【図表 65】 令和6年度の年次有給休暇の取得日数



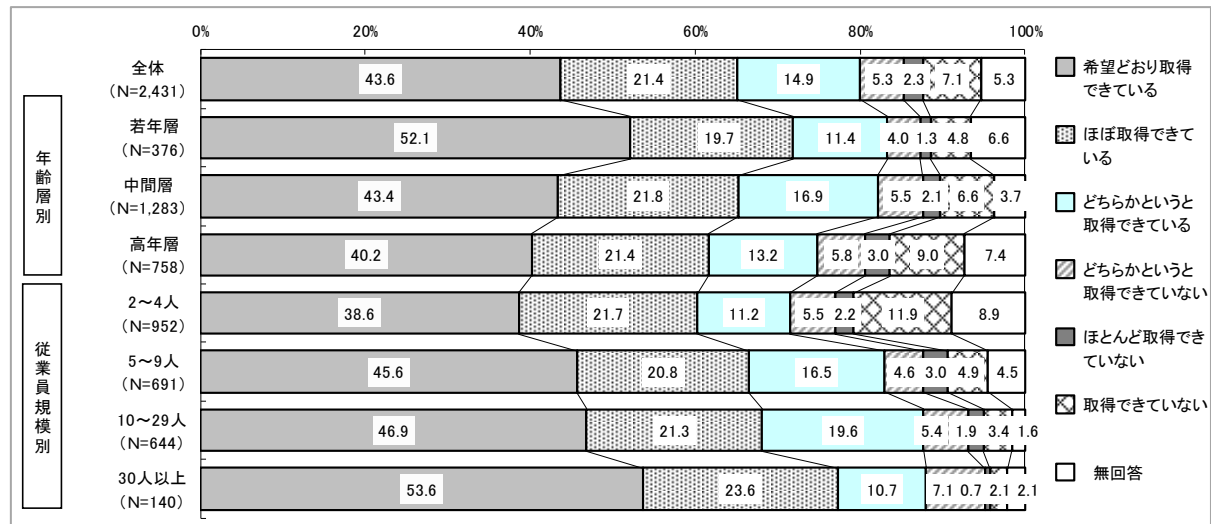
(9) 年次有給休暇の希望どおりの取得状況

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43.6%と最も高く、次いで「ほぼ取得できている」が21.4%、「どちらかという取得できている」が14.9%となっている。

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

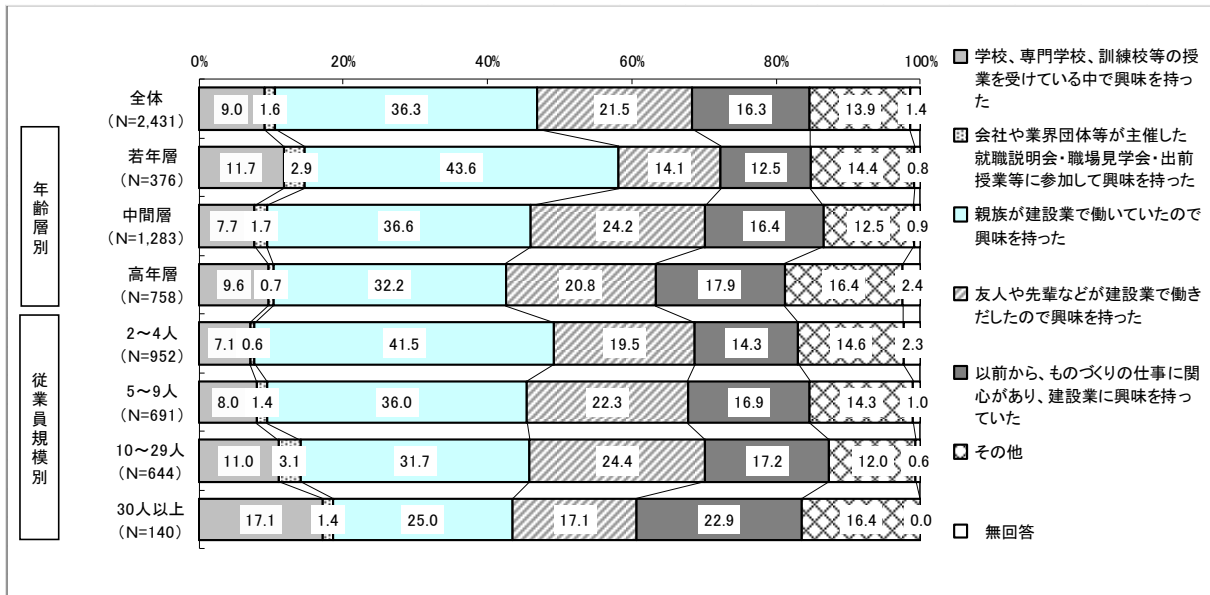
(1) 建設業界に初めて入職したきっかけ

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36.3%と最も高く、次いで「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21.5%、「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」が16.3%となっている。

年齢層別にみると、全年齢層で「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」が他の年齢層より低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「学校、専門学校、訓練校等の授業を受けている中で興味を持った」「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「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」が他の区分よりやや低い。

【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35.6%と最も高く、次いで「友人や母校の先輩など知人からの紹介・勧誘を受けて」が28.8%、「公共職業安定所（ハローワーク）の求人を通じて応募」が12.5%となっている。

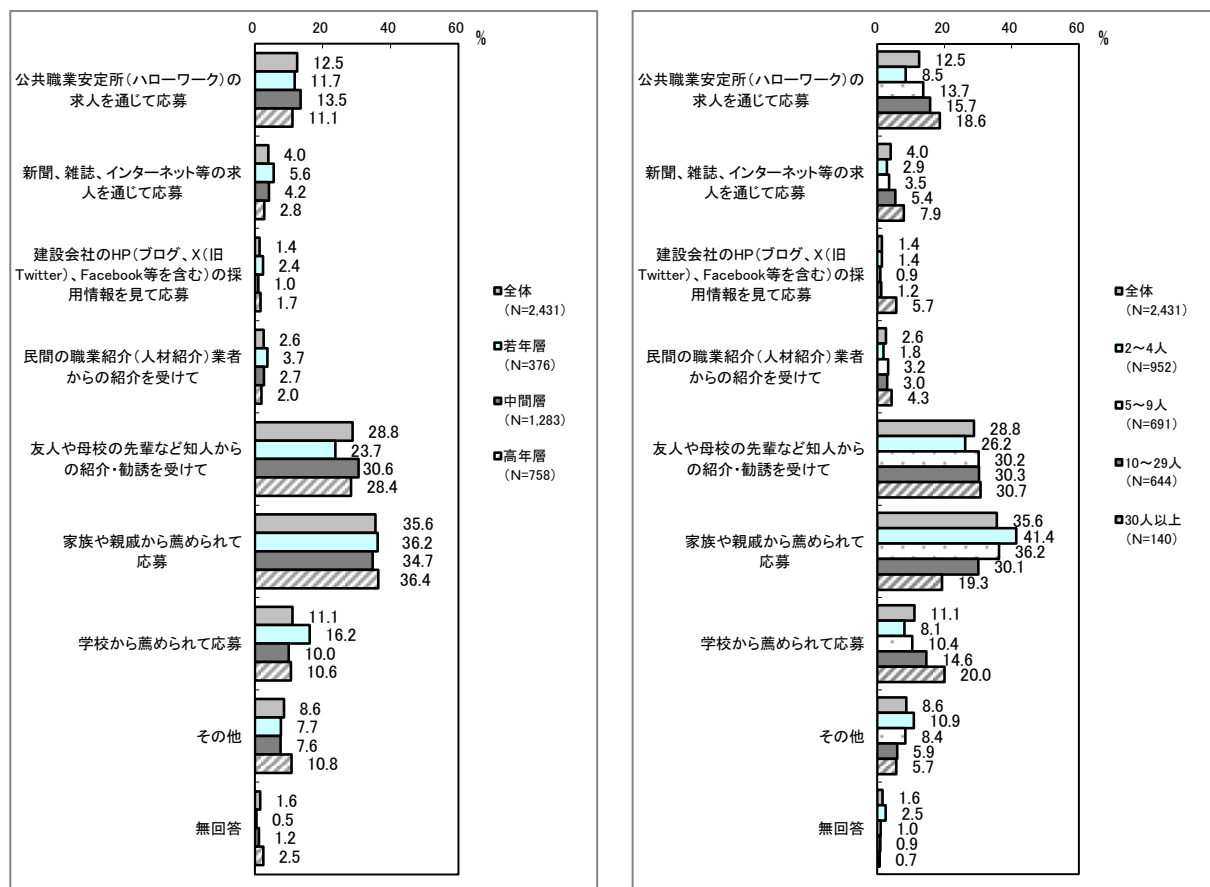
年齢層別にみると、全年齢層で「家族や親戚から薦められて応募」が最も高い。また、若年層では「学校から薦められて応募」が他の年齢層より高い。

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」「新聞、雑誌、インターネット等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]



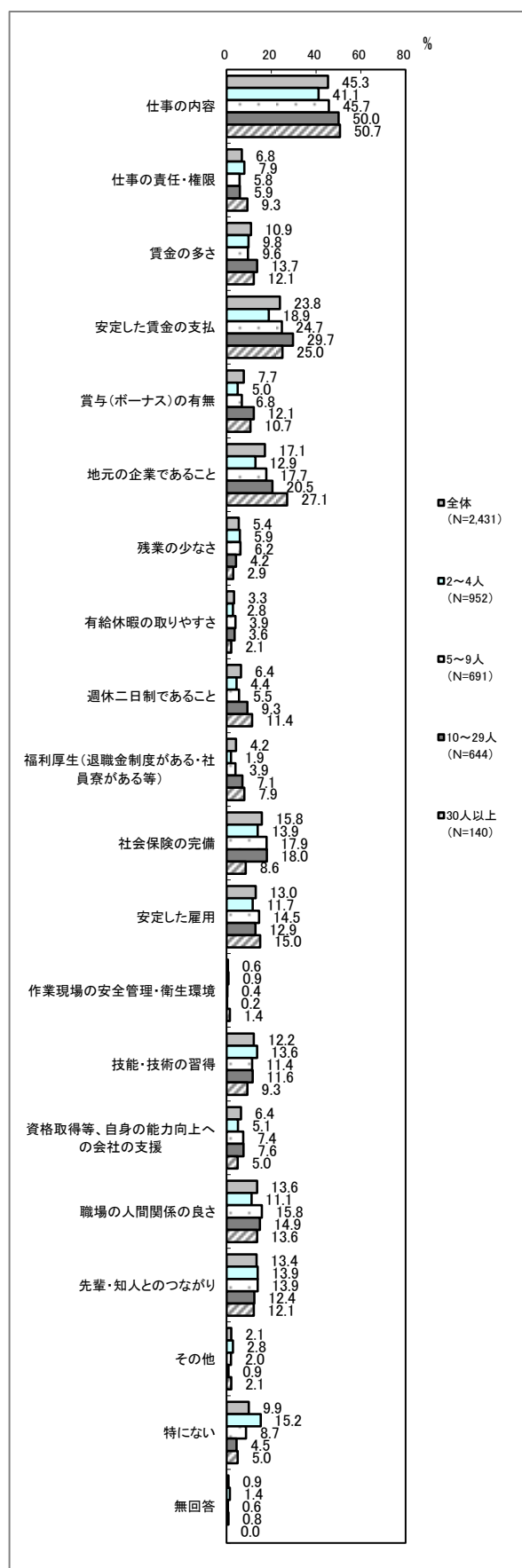
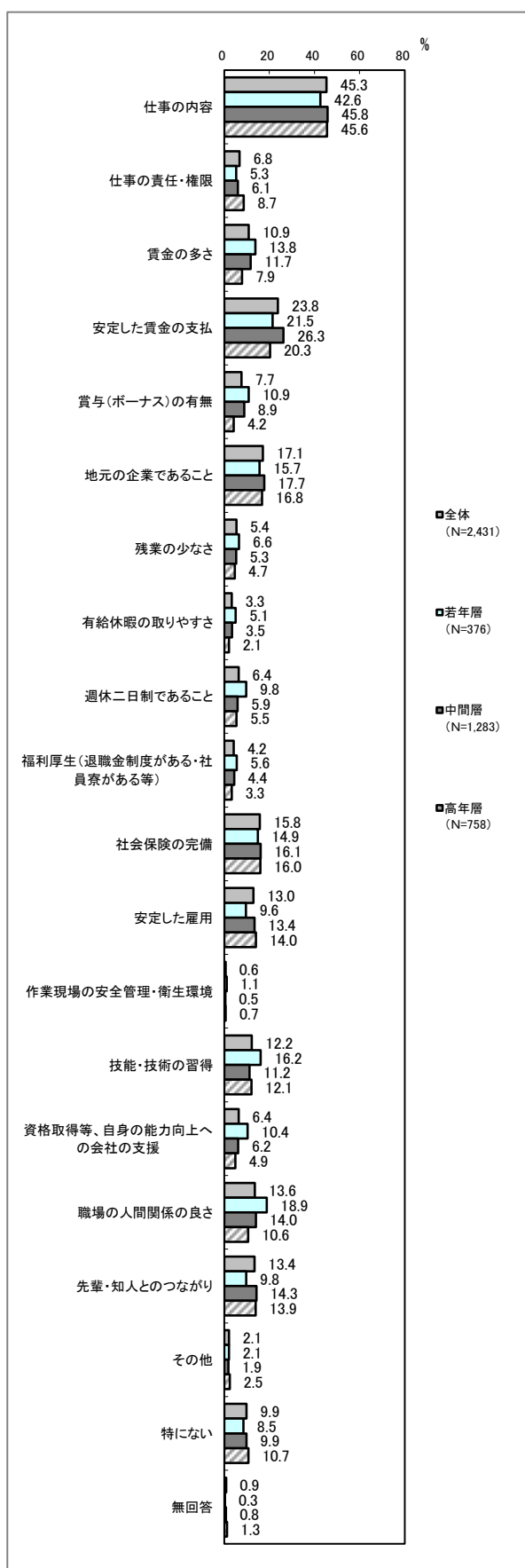
(3) 現在の会社に就職する際に重視したこと

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45.3%と最も高く、次いで「安定した賃金の支払」が23.8%、「地元の企業であること」が17.1%となっている。

年齢層別にみると、年齢層が低いほど「賃金の多さ」「賞与（ボーナス）の有無」「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」が高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「仕事の内容」「地元の企業であること」「福利厚生（退職金制度がある・社員寮がある等）」が高い。

【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]



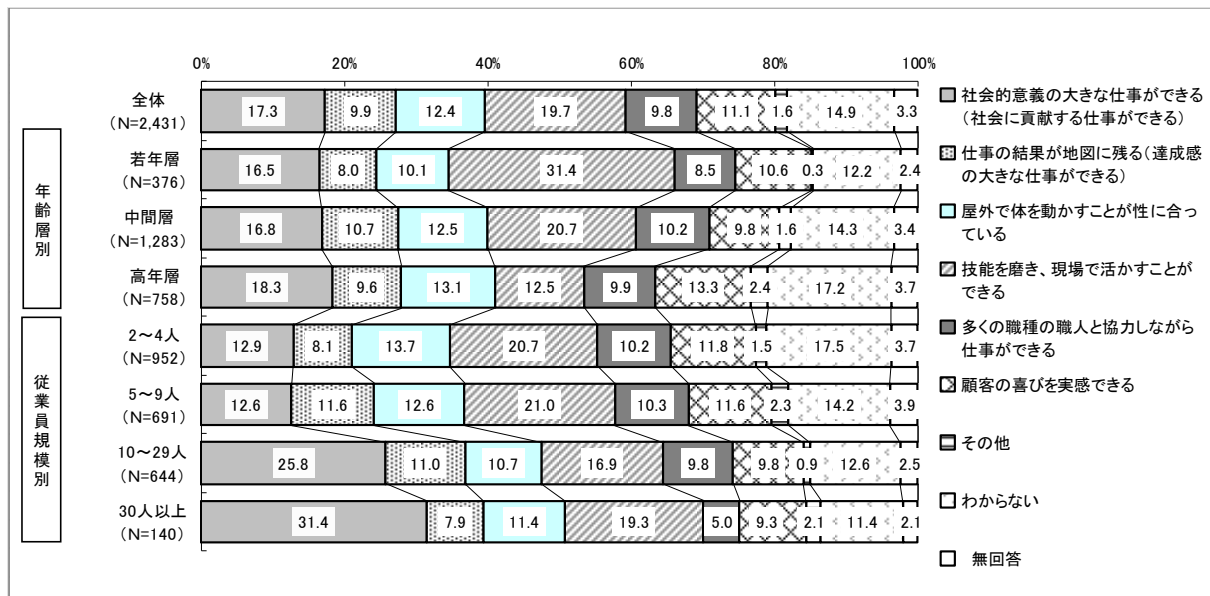
(4) 建設業で最も魅力を感じる点

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19.7%と最も高く、次いで「社会的意義の大きな仕事ができる（社会に貢献する仕事ができる）」が17.3%、「屋外で体を動かすことが性に合っている」が12.4%となっている。また、「わからない」は14.9%となっている。

年齢層別にみると、年齢層が低いほど「技能を磨き、現場で活かすことができる」が高く、「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）」「屋外で体を動かすことが性に合っている」はやや低い。

従業員規模別にみると、おおむね規模が大きいほど「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」「⑩雇用が安定していること」が同率の4.10ポイントと最も高く、以下、「⑬作業現場の安全管理」が4.04ポイントと続いた。

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

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

【図表71-1】現段階での重視度

重視する項目	全年齢層 (N=2,431)	若年層 (N=376)	中間層 (N=1,283)	高年齢層 (N=758)	
1 仕事の内容	4.10	4.11	4.12	4.05	
2 仕事の責任の大きさ	4.03	3.95	4.05	4.03	
3 給料	4.02	4.19	4.07	3.84	
4 勤務日数・時間	3.77	3.91	3.81	3.62	
5 残業の少なさ	3.57	3.66	3.59	3.49	
6 休暇の取りやすさ	3.77	3.95	3.78	3.64	
7 福利厚生	3.66	3.77	3.71	3.53	
8 能力や資格に対する評価	3.78	3.88	3.84	3.63	
9 自身の能力向上への支援	3.70	3.95	3.73	3.52	
10 職場の人間関係の良さ	4.03	4.22	4.04	3.93	
11 雇用が安定していること	4.10	4.24	4.13	3.98	
12 作業現場の衛生環境	3.79	3.86	3.80	3.74	
13 作業現場の安全管理	4.04	4.10	4.05	3.98	
重視する項目	全従業員規模 (N=2,431)	従業員数2～4人 (N=952)	従業員数5～9人 (N=691)	従業員数10～29人 (N=644)	従業員数30人以上 (N=140)
1 仕事の内容	4.10	4.05	4.01	4.24	4.21
2 仕事の責任の大きさ	4.03	4.02	3.92	4.14	4.00
3 給料	4.02	3.87	4.01	4.20	4.14
4 勤務日数・時間	3.77	3.66	3.78	3.92	3.74
5 残業の少なさ	3.57	3.50	3.59	3.65	3.47
6 休暇の取りやすさ	3.77	3.69	3.78	3.85	3.79
7 福利厚生	3.66	3.52	3.70	3.83	3.65
8 能力や資格に対する評価	3.78	3.69	3.76	3.92	3.81
9 自身の能力向上への支援	3.70	3.61	3.71	3.83	3.63
10 職場の人間関係の良さ	4.03	3.95	3.99	4.18	4.12
11 雇用が安定していること	4.10	3.94	4.07	4.31	4.34
12 作業現場の衛生環境	3.79	3.71	3.75	3.92	3.86
13 作業現場の安全管理	4.04	3.97	3.97	4.16	4.16

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、「⑥休暇の取りやすさ」が4.03ポイントと最も高く、以下、「⑪雇用が安定していること」が4.02ポイント、「⑤残業の少なさ」が3.98ポイントと続いた。

年齢層別にみると、若年層、高年層では「⑥休暇の取りやすさ」が、中間層は「⑪雇用が安定していること」が最もポイントが高い。

従業員規模別にみると、2～4人、5～9人では「⑥休暇の取りやすさ」が、10～29人、30人以上では「⑪雇用が安定していること」が最も高い。

【図表71-2】現段階での満足度

満足する項目	全年齢層 (N=2,431)	若年層 (N=376)	中間層 (N=1,283)	高年層 (N=758)	
1 仕事の内容	3.96	4.04	3.96	3.93	
2 仕事の責任の大きさ	3.89	3.91	3.89	3.88	
3 給料	3.64	3.75	3.65	3.56	
4 勤務日数・時間	3.85	3.98	3.85	3.77	
5 残業の少なさ	3.98	4.08	4.00	3.90	
6 休暇の取りやすさ	4.03	4.21	4.03	3.94	
7 福利厚生	3.84	4.01	3.87	3.70	
8 能力や資格に対する評価	3.76	3.88	3.77	3.68	
9 自身の能力向上への支援	3.80	4.01	3.82	3.64	
10 職場の人間関係の良さ	3.91	4.09	3.90	3.84	
11 雇用が安定していること	4.02	4.20	4.06	3.87	
12 作業現場の衛生環境	3.78	3.96	3.77	3.73	
13 作業現場の安全管理	3.91	4.11	3.87	3.86	
満足する項目	全従業員規模 (N=2,431)	従業員数2～4人 (N=952)	従業員数5～9人 (N=691)	従業員数10～29人 (N=644)	従業員数30人以上 (N=140)
1 仕事の内容	3.96	3.93	3.99	4.00	3.87
2 仕事の責任の大きさ	3.89	3.87	3.89	3.94	3.77
3 給料	3.64	3.57	3.68	3.72	3.47
4 勤務日数・時間	3.85	3.83	3.86	3.86	3.79
5 残業の少なさ	3.98	3.97	4.03	3.97	3.87
6 休暇の取りやすさ	4.03	3.98	4.08	4.03	4.10
7 福利厚生	3.84	3.73	3.89	3.93	3.86
8 能力や資格に対する評価	3.76	3.73	3.80	3.81	3.51
9 自身の能力向上への支援	3.80	3.75	3.82	3.84	3.79
10 職場の人間関係の良さ	3.91	3.92	3.93	3.92	3.78
11 雇用が安定していること	4.02	3.92	4.03	4.14	4.11
12 作業現場の衛生環境	3.78	3.74	3.82	3.82	3.72
13 作業現場の安全管理	3.91	3.87	3.93	3.94	3.83

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

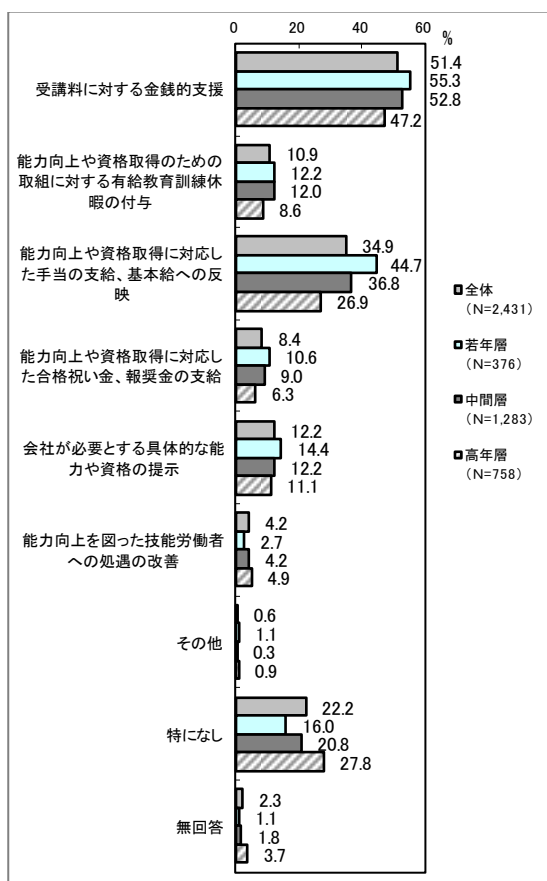
技能習得や知識習得のため取組に対する会社からの支援のうち、希望するものは、「受講料に対する金銭的支援」が51.4%と最も高く、次いで「能力向上や資格取得に対応した手当の支給、基本給への反映」が34.9%、「会社が必要とする具体的な能力や資格の提示」が12.2%と続く。なお、「特になし」が22.2%となっている。

年齢層別にみると、全年齢層で「受講料に対する金銭的支援」が最も高い。また、年齢層が低いほど「能力向上を図った技能労働者への処遇の改善」が低く、それ以外の項目は高い。

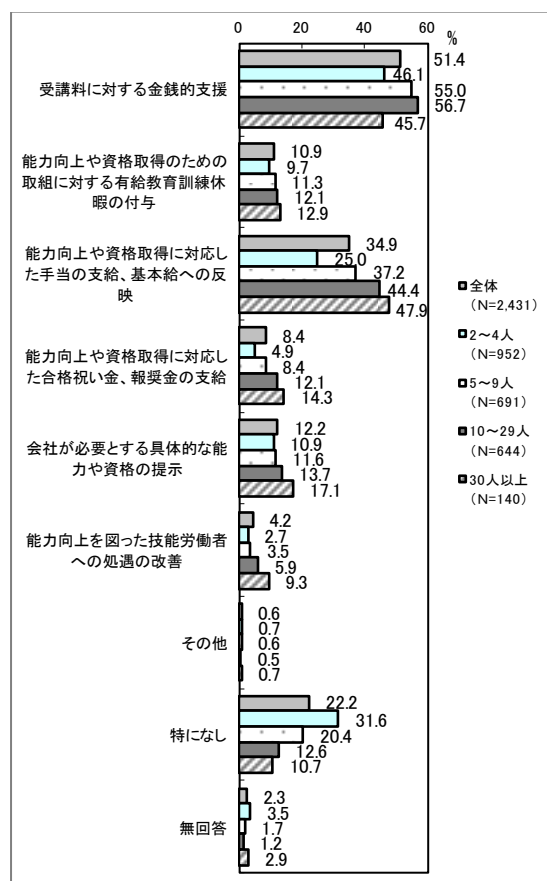
従業員規模別にみると、29人以下の区分で「受講料に対する金銭的支援」、30人以上で「能力向上や資格取得に対応した手当の支給、基本給への反映」が最も高い。また、規模が大きいほどおおむね項目が高く、「特になし」は低い。

【図表 72】 技能習得や知識習得のため、希望する会社からの支援

[年齢層別]



[従業員規模別]



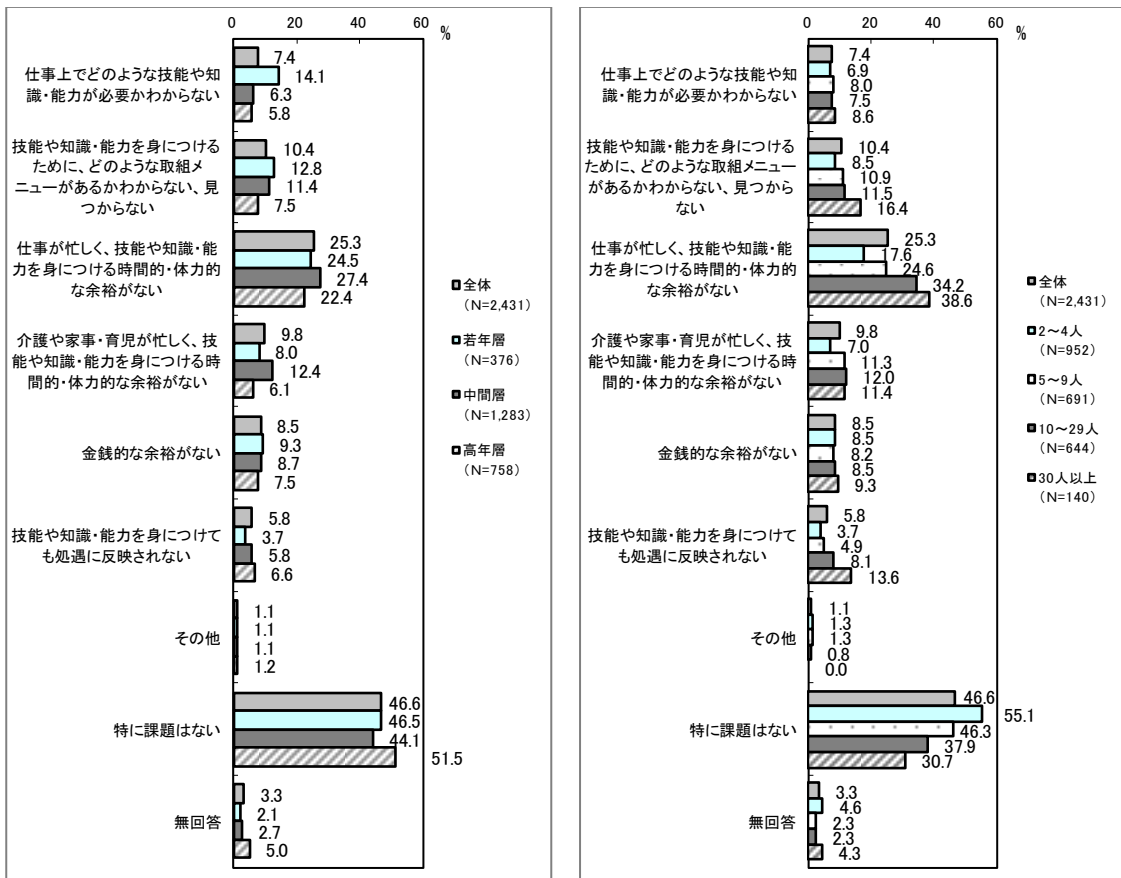
(2) 仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題

仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題は、「仕事が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的・体力的な余裕がない」が25.3%と高く、次いで、「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10.4%、「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・体力的な余裕がない」が9.8%となっている。一方で、「特に課題はない」は46.6%となっている。

年齢層別にみると、年齢層が低いほど「仕事上でどのような技能や知識・能力が必要かわからない」「技能や知識・能力を身につけるために、どのような取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、中間層では「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・体力的な余裕がない」が他の年齢層より高い。なお、高年齢層では「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・体力的な余裕がない」「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」「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

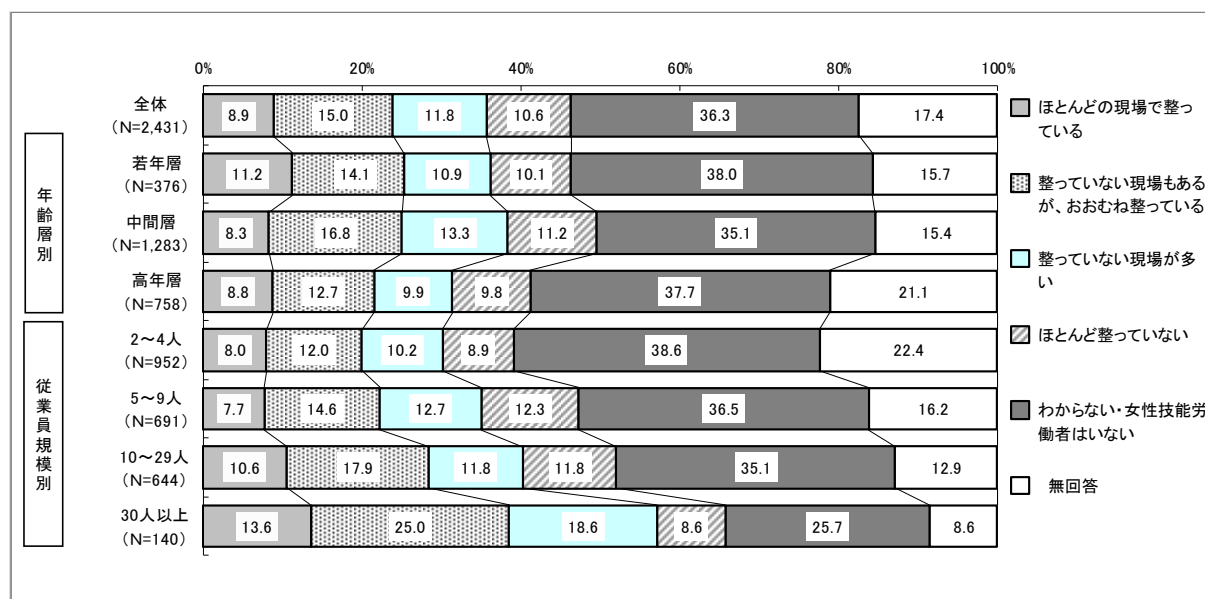
(1) 女性技能労働者が働くための施設整備状況

女性技能労働者が働くための施設整備状況は、「わからない・女性技能労働者はいない」が36.3%と最も高く、次いで「整っていない現場もあるが、おおむね整っている」が15.0%、「整っていない現場が多い」が11.8%となっている。

年齢層別にみると、若年層では「ほとんどの現場で整っている」が1割強で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「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」が高い傾向にある。

【図表 74】女性技能労働者が働くための施設整備状況



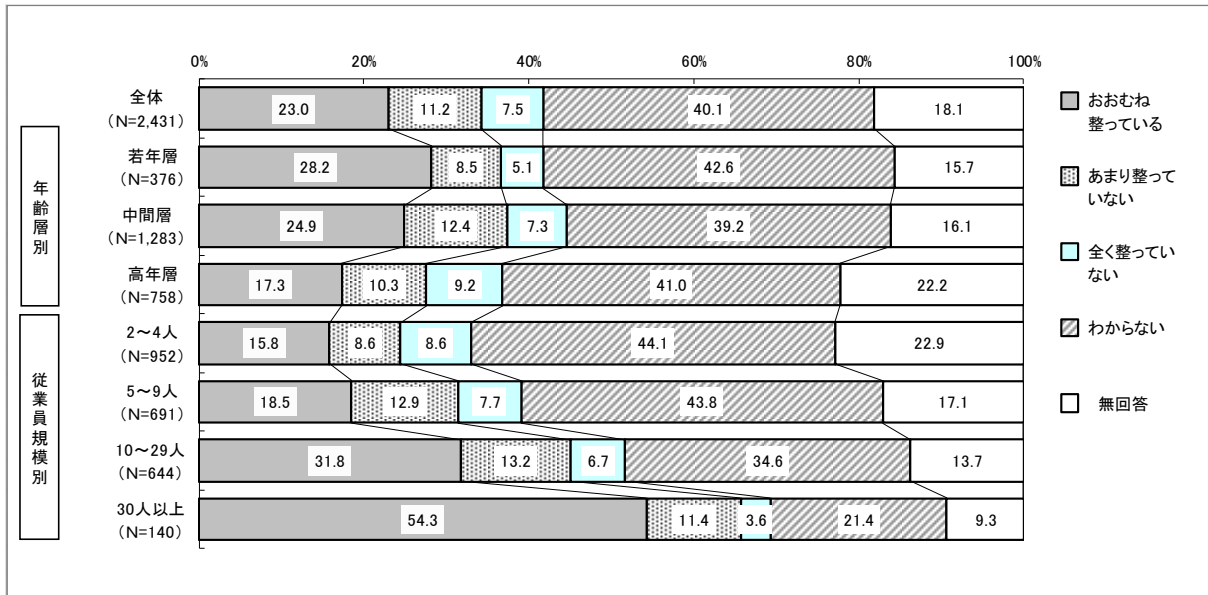
(2) 女性技能労働者が働くための制度整備状況

女性技能労働者が働くための制度整備状況は、「おおむね整っている」が23.0%と高く、次いで、「あまり整っていない」が11.2%、「全く整っていない」が7.5%となっている。一方で、「わからない」は40.1%であった。

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、「全く整っていない」は低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「おおむね整っている」が高く、「全く整っていない」「わからない」は低い。

【図表 75】女性技能労働者が働くための制度整備状況



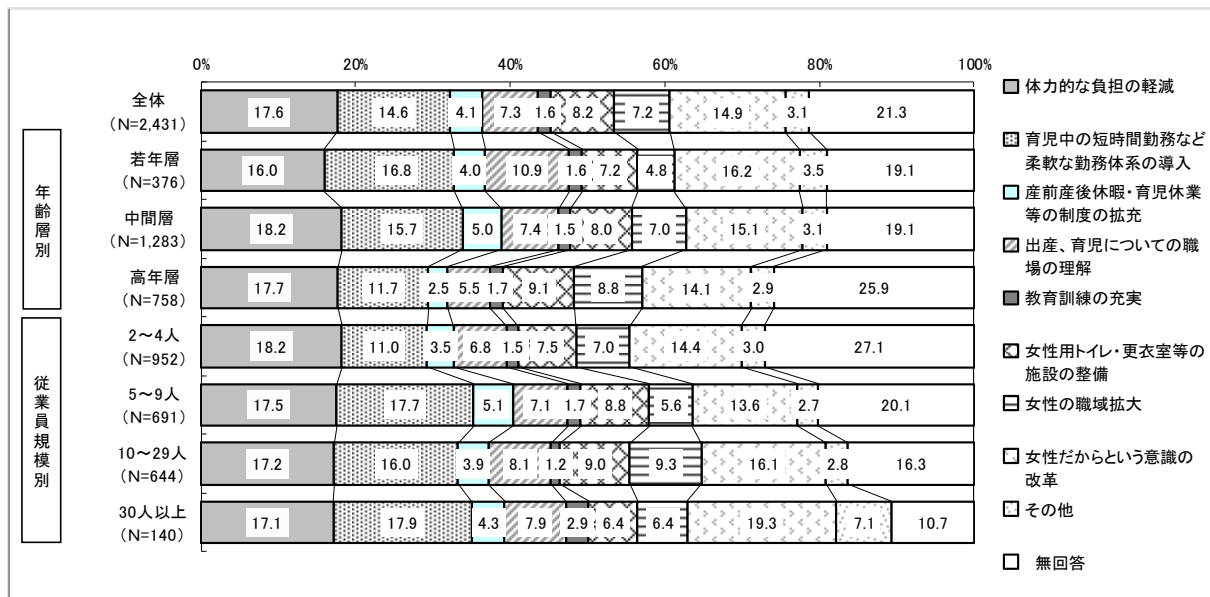
(3) 女性技能労働者が建設業で働き続けるために最も必要だと思うこと

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17.6%と最も高く、次いで「女性だからという意識の改革」が14.9%、「育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入」が14.6%となっている。

年齢層別にみると、年齢層が低いほど「育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入」「出産、育児についての職場の理解」「女性だからという意識の改革」が高く、「女性用トイレ・更衣室等の施設の整備」「女性の職域拡大」は低い。

従業員規模別にみると、2～4人、10～29人の区分では「体力的な負担の軽減」、5～9人では「育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入」、30人以上では「女性だからという意識の改革」が最も高い。また、2～4人では「育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入」が他の区分よりやや低い。

【図表 76】女性技能労働者が建設業で働き続けるために最も必要だと思うこと



F. 今後の展望に関する事項

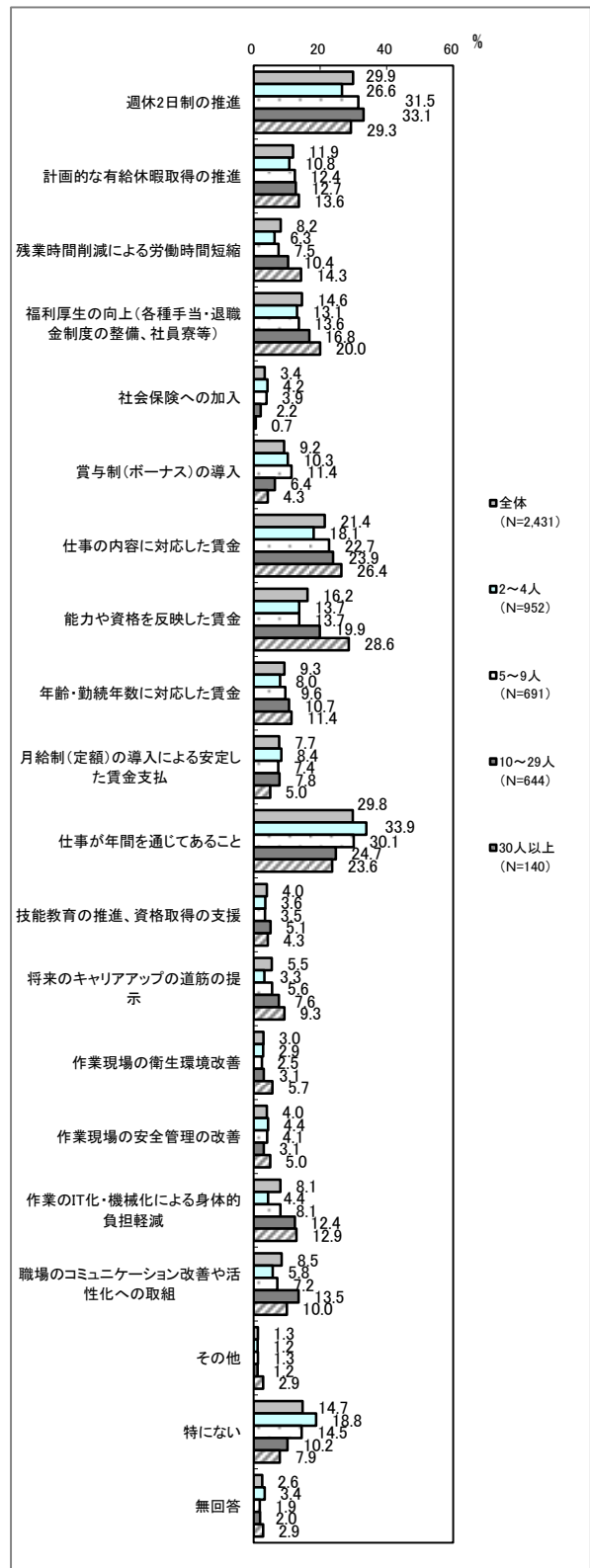
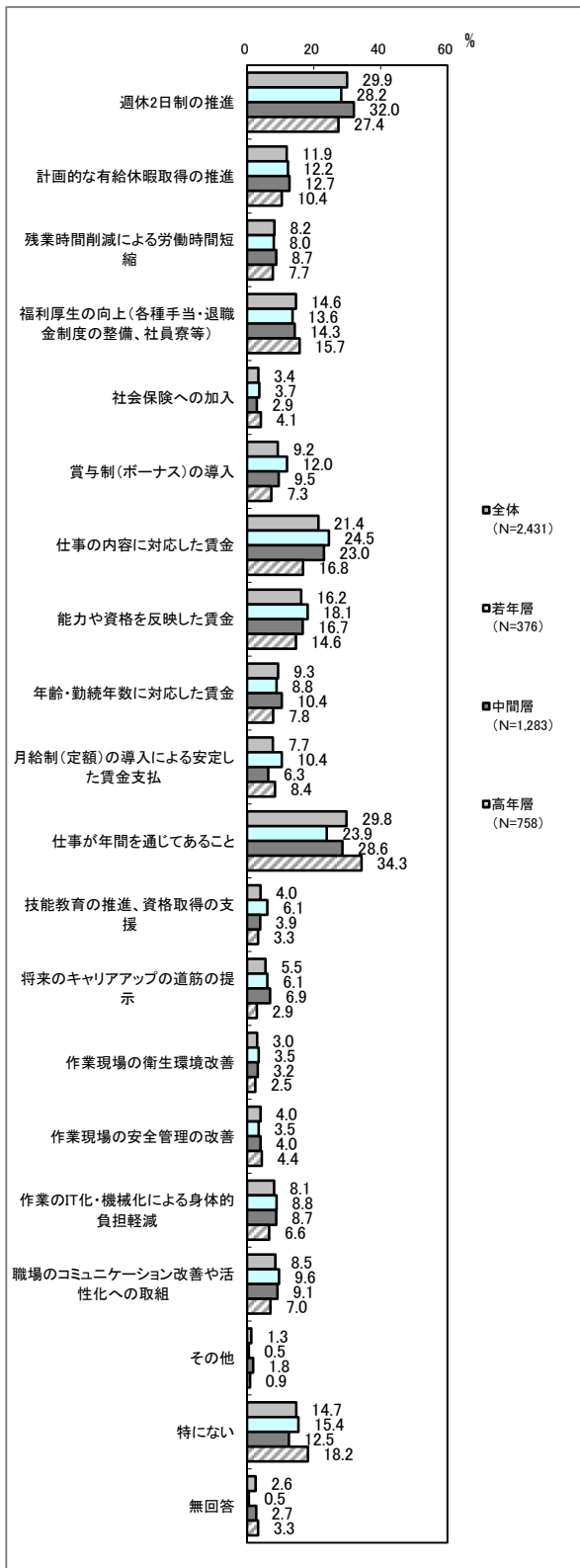
(1) 建設業で働き続けるために企業に求めること

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29.9%と最も高く、次いで「仕事が年間を通じてあること」が29.8%、「仕事の内容に対応した賃金」が21.4%となっている。

年齢層別にみると、若年層、中間層では「週休2日制の推進」、高年層では「仕事が年間を通じてあること」が最も高い。また、年齢層が高いほど「福利厚生の上昇（各種手当・退職金制度の整備、社員寮等）」「仕事が年間を通じてあること」「作業現場の安全管理の改善」が高い。

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」「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」「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」が高く、「社会保険への加入」「仕事が年間を通じてあること」は低い。

【図表 77】 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]



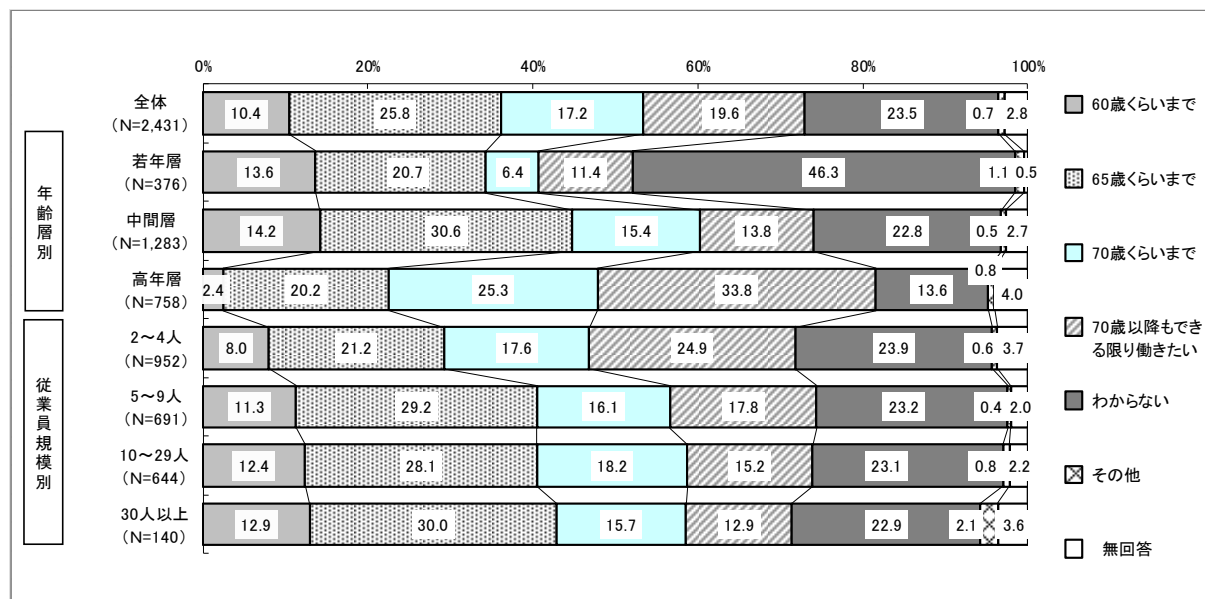
(2) 建設業で働き続けたい年齢

建設業界で何歳まで働きたいかは、「65歳くらいまで」が25.8%と最も高く、次いで「70歳以降もできる限り働きたい」が19.6%、「70歳くらいまで」が17.2%となっている。なお、「わからない」は23.5%となっている。

年齢層別にみると、高年層では「60歳くらいまで」が他の年齢層より低い。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、「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「60歳くらいまで」が高く、「70歳以降もできる限り働きたい」「わからない」は低い。

【図表 78】 建設業で働き続けたい年齢



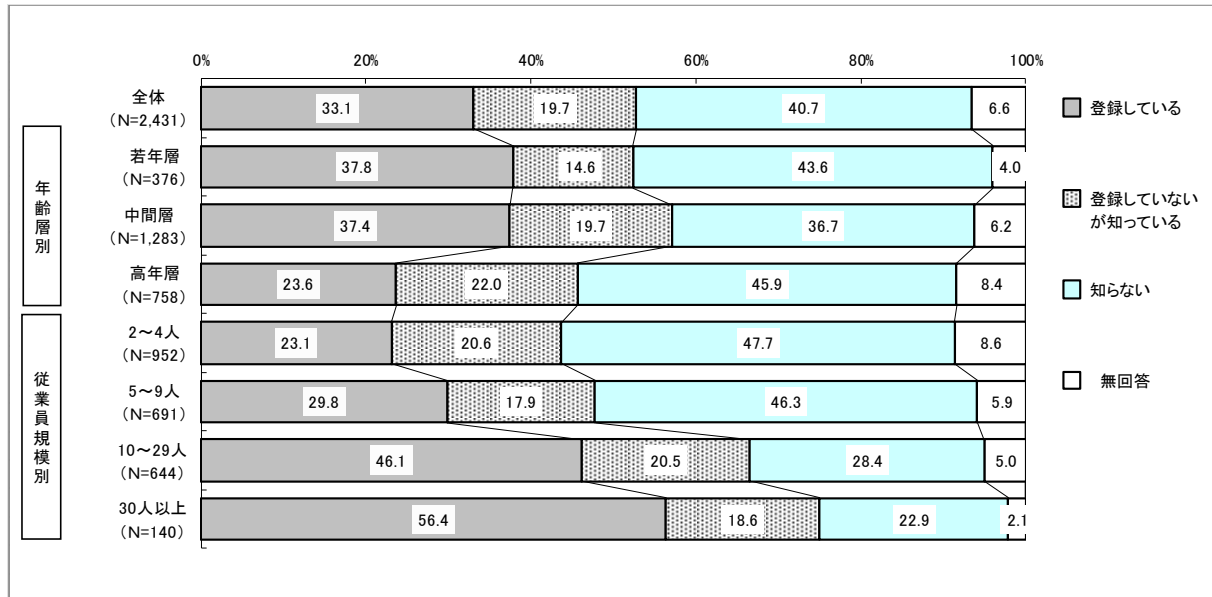
G. 建設キャリアアップシステムに関する事項

(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40.7%と最も高く、次いで「登録している」が33.1%、「登録していないが知っている」が19.7%となっている。

年齢層別にみると、若年層、高年層では「知らない」、中間層は「登録している」が最も高い。従業員規模別にみると、規模が大きいほど「登録している」が高く、「知らない」は低い。

【図表 79】建設キャリアアップシステムの認知状況



(2) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

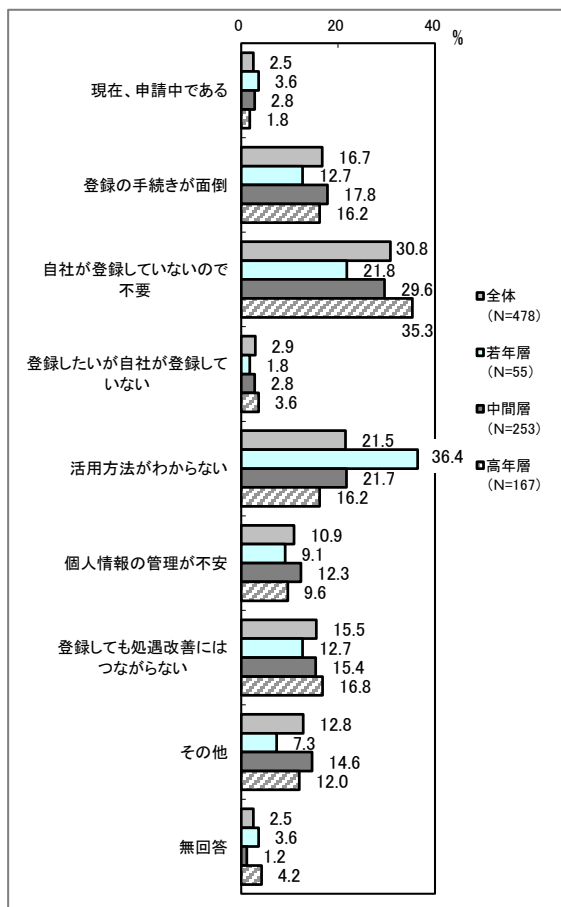
建設キャリアアップシステムに登録していない理由は、「自社に登録していないので不要」が30.8%と最も高く、次いで「活用方法がわからない」が21.5%、「登録の手続きが面倒」が16.7%となっている。

年齢層別にみると、年齢層が高いほど「自社に登録していないので不要」「登録したいが自社に登録していない」「登録しても処遇改善にはつながらない」が高く、「現在、申請中である」「活用方法がわからない」は低い。

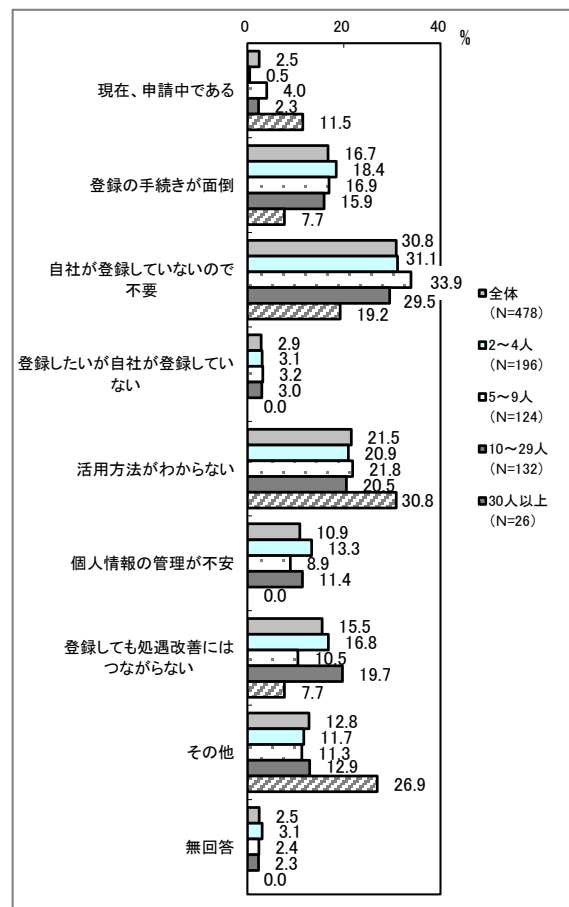
従業員規模別にみると、29人以下の区分では「自社に登録していないので不要」、30人以上は「活用方法がわからない」が最も高い。また、30人以上は「現在、申請中である」が他の区分より高い。

【図表 80】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]



H. 建設業における働き方の現状に関する事項

(1) 時間外労働の上限規制で受けた影響

時間外労働の上限規制で受けた影響は、「休日が増えた」が25.8%と高く、次いで、「残業・休日出勤が減った」が15.1%、「年次有給休暇などの休暇の取得が増えた」が10.0%となっている。一方で「特に影響なし・不明」が45.2%となっている。

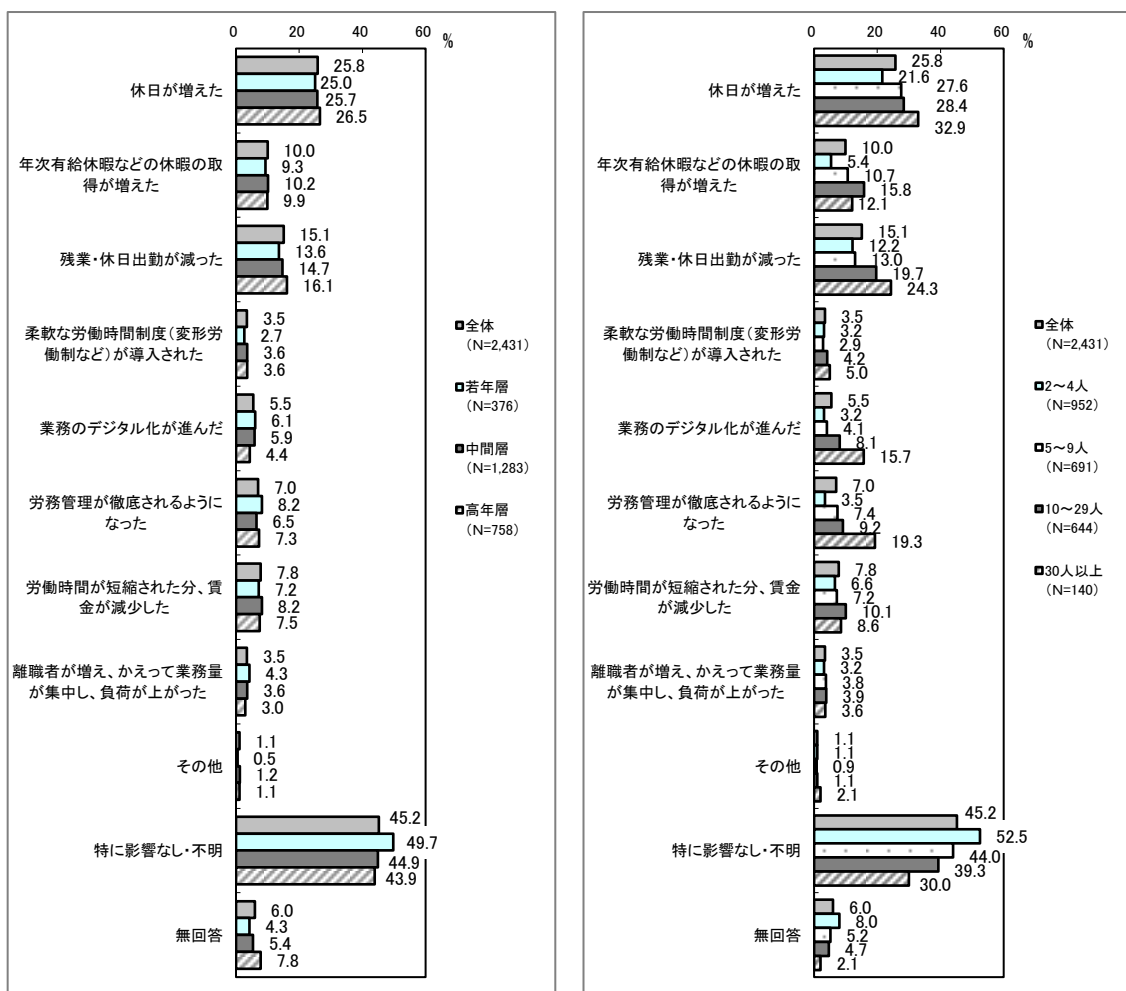
年齢層別にみると、年齢層が高いほど「休日が増えた」「残業・休日出勤が減った」が高く、「業務のデジタル化が進んだ」「離職者が増え、かえって業務量が集中し、負荷が上がった」「特に影響なし・不明」は低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「休日が増えた」「残業・休日出勤が減った」「業務のデジタル化が進んだ」「労務管理が徹底されるようになった」が高く、「特に影響なし・不明」は低い。

【図表81】 時間外労働の上限規制で受けた影響

[年齢層別]

[従業員規模別]



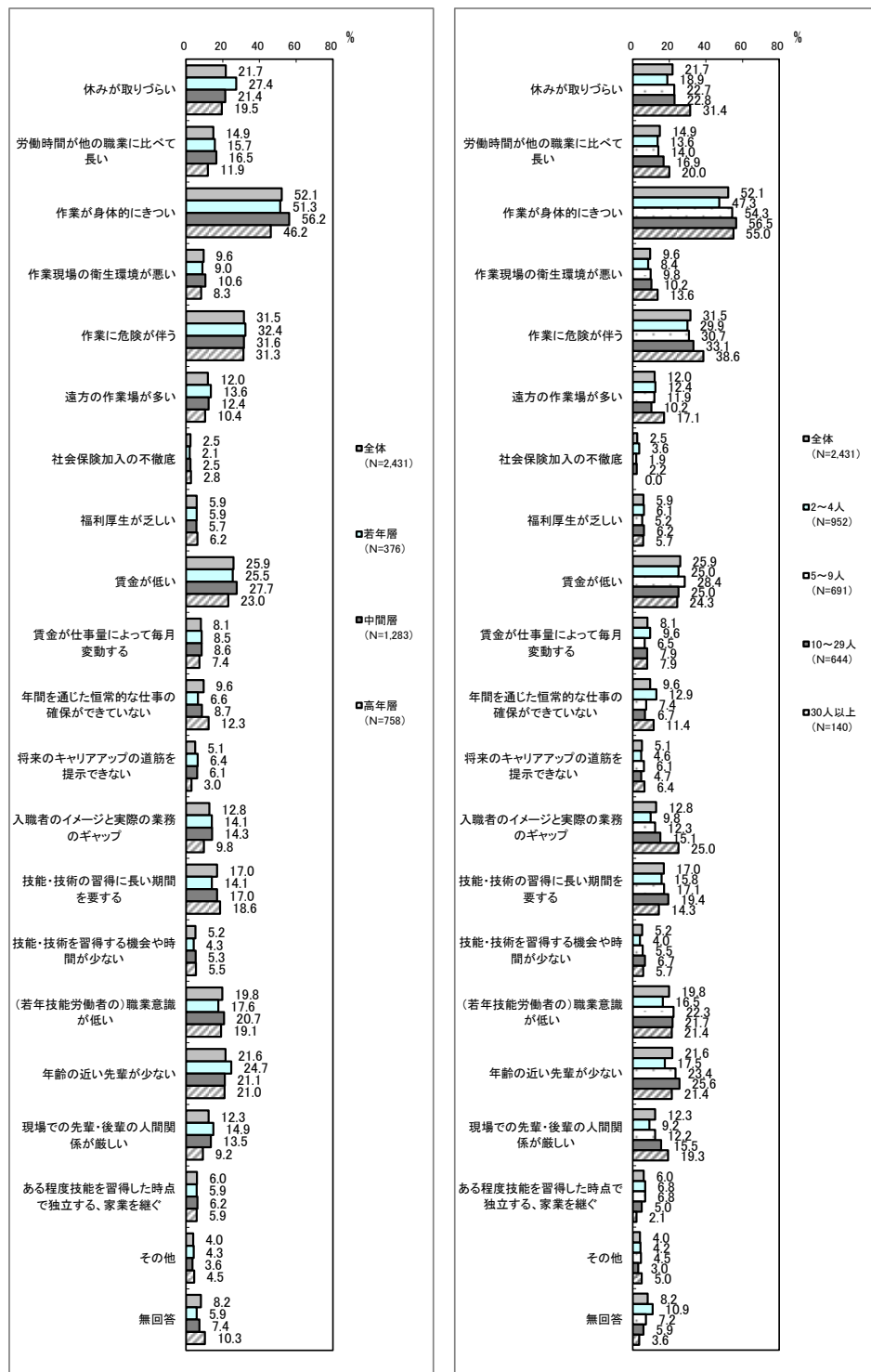
(2) 若年者等の入職・定着を阻害している要因

若年者等の入職・定着を阻害している要因は、「作業が身体的にきつい」が52.1%と最も高く、次いで「作業に危険が伴う」が31.5%、「賃金が低い」が25.9%となっている。

年齢層別にみると、全年齢層で「作業が身体的にきつい」が最も高いが、高年層は中間層に比べ10.0ポイント低かった。

従業員規模別にみても、全区分で「作業が身体的にきつい」が最も高い。また、30人以上は「休みが取りづらい」「入職者のイメージと実際の業務のギャップ」が他の区分より突出して高い。

【図表82】若年者等の入職・定着を阻害している要因
[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、「建設業における働き方の現状と時間外労働規制の影響」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」、IV-5.「建設事業主等に対する助成金に関する現状」は、特に規模別の差異に注目して結果をまとめるものとし、IV-4.「建設業における働き方の現状と時間外労働規制の影響」については、定着状況や取組別の状況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/どちらかというを採用できている」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/どちらかというと定着している」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

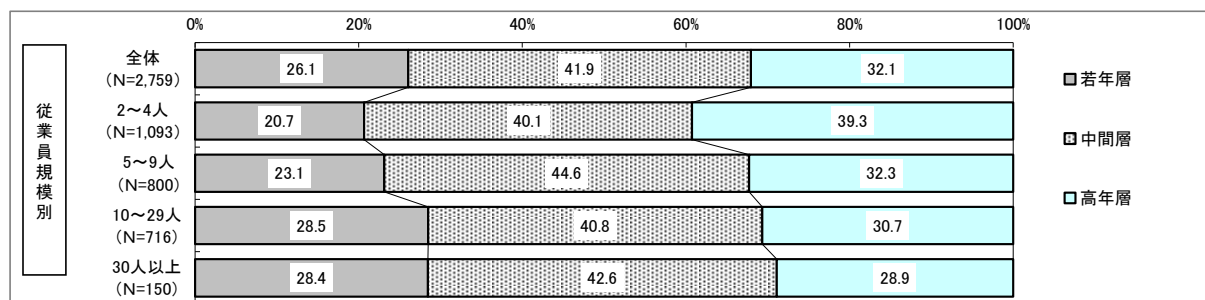
- 建設技能労働者に占める高年層の割合は全体では 3 割強となっており、従業員規模が小さいほど割合が高くなっている。
- 若年技能労働者の不足感は従業員規模が大きいほど割合が高い。
- 若年技能労働者を採用できていないと回答した割合は従業員数 5 人以上の企業で約 7 割と高い。
- 「常用の若年技能労働者を採用したいと考えていない」と回答した割合は従業員数 4 人以下の企業では 2 割以上と、従業員数 5 人以上の企業よりも高くなっている。
- 常用の技能労働者に占める若年層の割合が高い企業は、若年層の割合が低い企業よりも若年技能労働者を採用できている割合が高い。反対に、高年層のうち 65 歳以上の者(以下「高年層(65 歳以上)」という。)が常用の技能労働者に占める割合が高い企業は、若年技能労働者を採用できていない割合が高い傾向がある。
- 若年技能労働者の転職率は、従業員規模が小さいほど割合が高い。
- 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。

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6年度調査の結果と比較すると、30人以上を除くすべての従業員規模で若年層の割合は微増している。

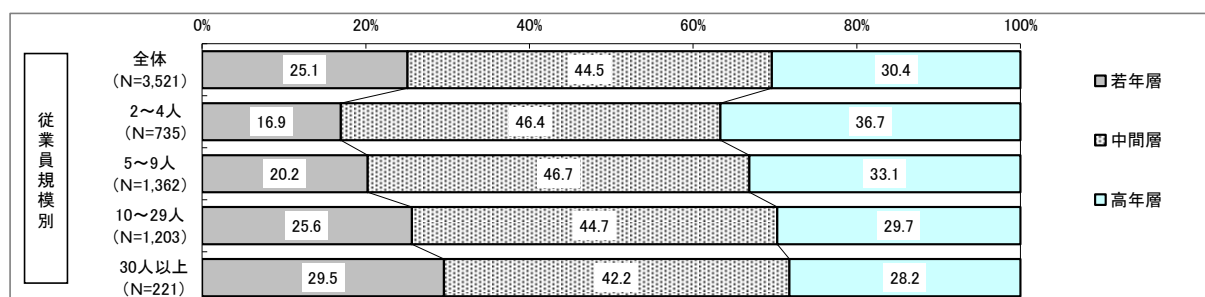
【図表(1)】建設技能労働者の年齢区分
 ([企業調査] 企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)



若年層: 34歳以下
 中間層: 35歳~54歳
 高年層: 55歳以上

※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(1)】の令和6年度における調査結果



2. 常用の若年技能労働者の確保・定着に関する現状

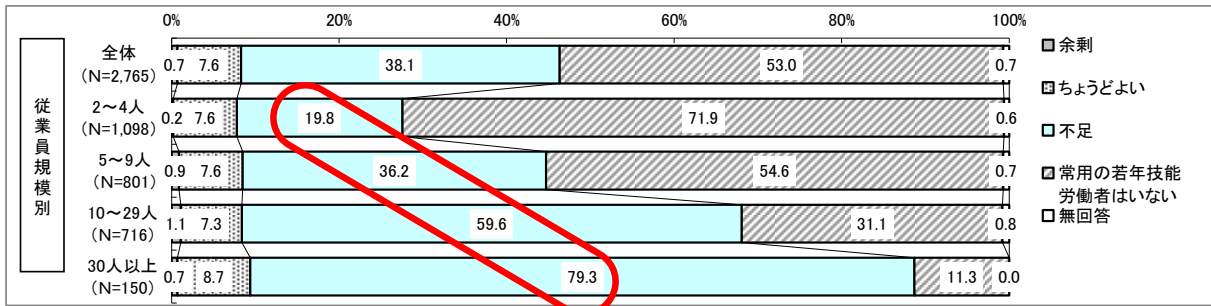
①過不足感

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6年度調査の結果と比較すると、すべての従業員規模で「ちょうどよい」の割合が減少している。

「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。

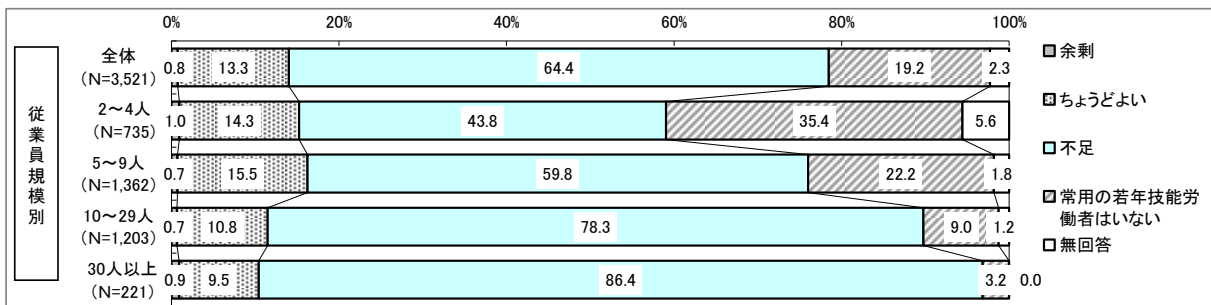
※「常用の若年技能労働者はいない」は34歳以下の常用の技能労働者が0人(未記入も含む)の事業所を対象としている。

なお令和6年度は「常用の若年技能労働者はいない」を選択肢として設けており、今年度と集計方法が異なるため比較の際は留意が必要である

※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6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)

	全体	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		
働用過	全体	1,348	4.2	74.0	21.9	
者の不	規 従 模 業 別 員	2~4人	699	2.9	66.0	31.2
は若		5~9人	414	5.1	80.4	14.5
足		10~29人	219	5.5	87.2	7.3
感		30人以上	16	18.8	75.0	6.3
ない						
技能						
な						
い						
能						
感						
ない						
能						
感						
へ						
常						

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。

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 4 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	2,417	33	380	2,004
	%	100.0	1.4	15.7	82.9
過 不 足 感 別	常用の技能労働者は 余剰	N	37	10	16
	%	100.0	27.0	29.7	43.2
	常用の技能労働者は ちょうどよい	N	486	10	283
	%	100.0	2.1	58.2	39.7
常用の技能労働者は 不足	N	1,894	13	86	1,795
	%	100.0	0.7	4.5	94.8

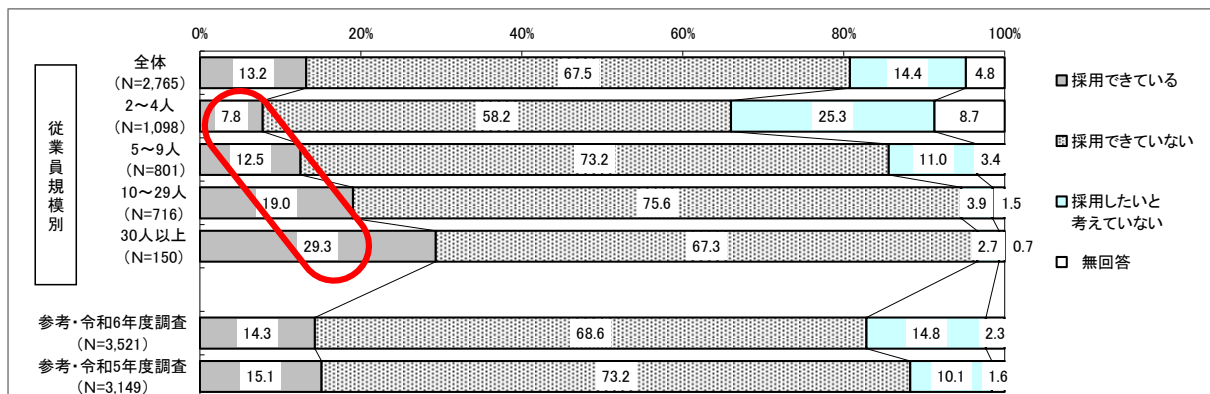
※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

②採用状況

企業人事労務担当者によると、5人以上の各従業員規模でおおむね7割が若年技能労働者を「採用できていない」となっている。従業員数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、反対に「採用したいと考えていない」の割合が2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20ポイント以上の差がある。

【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。

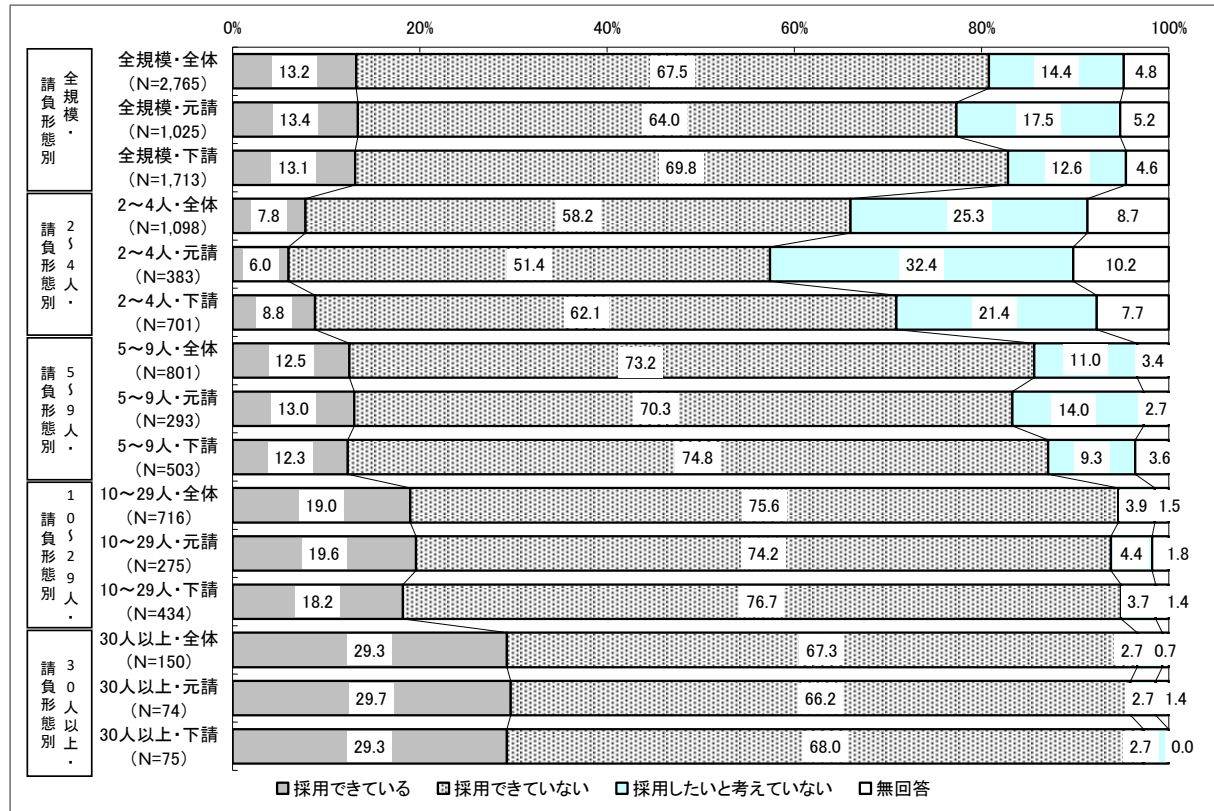
※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

※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、29人以下のすべての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)



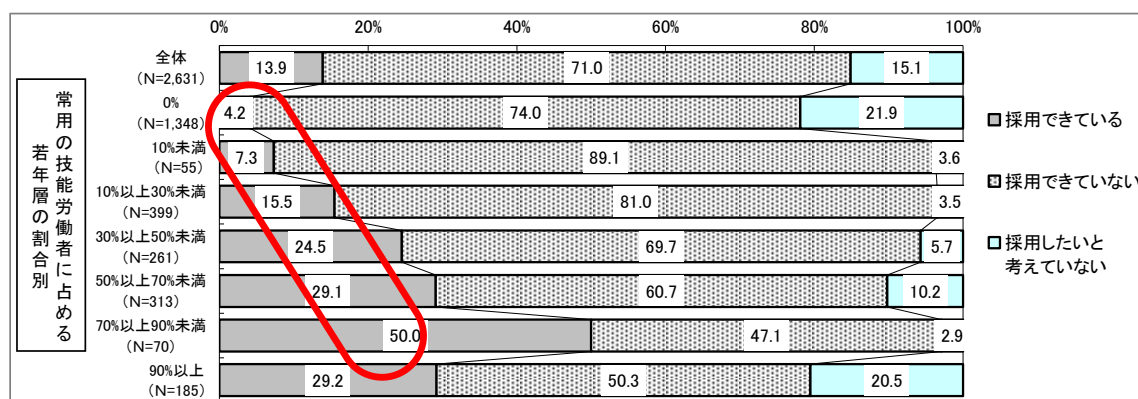
※若年技能労働者の採用について「ほぼ採用できている/どちらかというと採用できている」と回答した企業は『採用できている』、「あまり採用できていない/採用できていない」と回答した企業は『採用できていない』と表記している。

※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。

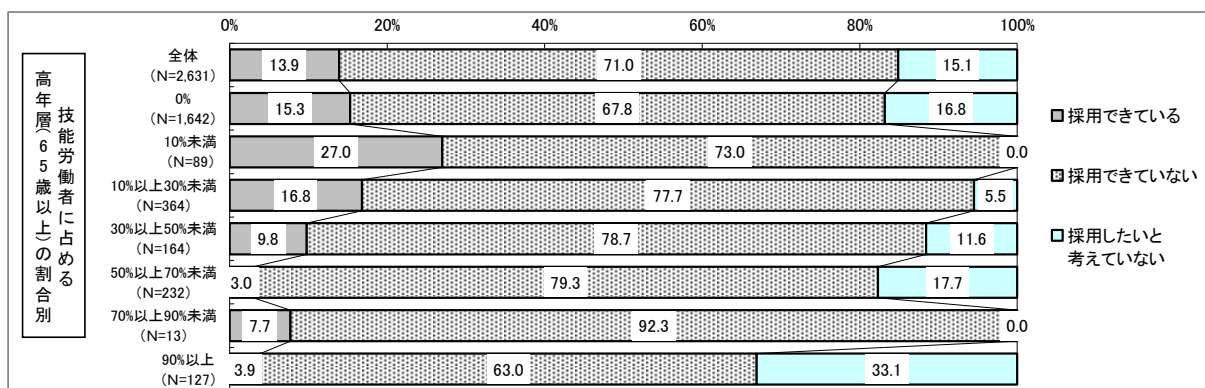
若年技能労働者の採用状況を常用の技能労働者に占める若年層の割合別にみると、若年層の割合が90%以上を除いて、若年層の割合が高くなるほど、「採用できている」が高い。しかし、70%以上90%未満であっても「採用できている」が「採用できていない」を僅差で上回っている程度であり、技能労働者に占める若年層の割合が高い企業であっても、若年技能労働者を採用できていない認識が強いことがみてとれる。また、技能労働者に占める若年層の割合が0%（常用の若年技能労働者はいない）の企業の「採用したいと考えていない」は2割強と他の区分より高いが、「採用できていない」は7割を超えており、若年技能労働者が在籍していない企業で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

【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) および90%以上を除いて、若年技能労働者を「採用できていない」と回答した企業は7割以上と高い。また、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割以上と突出して高いが、「採用できていない」も6割以上と高い。

【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



若年技能労働者の転職率を、入職者に占める経験者の割合で算出した。全体では「25%未満」が60.1%と最も高く、次いで「75%以上」が25.5%、「50%以上75%未満」が8.8%の順となった。業種別にみるといずれも「25%未満」が最も割合が高いが、総合工事業は「75%以上」が32.6%と他の業種より割合が高く、転職している若年技能労働者の割合が高いことがうかがえる。

【図表(8)】若年技能労働者の転職率
〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・業種別

	全体	入職における経験者の割合				
		25%未満	25%以上 50%未満	50%以上 75%未満	75%以上	
全体	695	60.1	5.6	8.8	25.5	
業種別	総合工事業	236	53.4	4.2	9.7	32.6
	職別工事業	242	62.4	7.0	7.4	23.1
	設備工事業	217	65.0	5.5	9.2	20.3

若年技能労働者の転職率を従業員規模別にみると、いずれも「25%未満」が最も割合が高い。また、「75%以上」では規模が小さいほど割合が高く、若年技能労働者の転職が多い可能性が示唆される。

【図表(9)】若年技能労働者の転職率
 ([企業調査] 企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

	全体	入職における経験者の割合				
		25%未満	25%以上 50%未満	50%以上 75%未満	75%以上	
全体	695	60.1	5.6	8.8	25.5	
規 従 業 員 別	2～4人	154	53.9	1.9	7.1	37.0
	5～9人	191	59.7	3.7	9.9	26.7
	10～29人	263	64.3	7.6	6.5	21.7
	30人以上	87	59.8	10.3	16.1	13.8

若年技能労働者の転職率を建設キャリアアップシステムの登録状況別にみると、いずれも「25%未満」が最も割合が高い。登録状況の違いによる大きな差はみられない。

【図表(10)】若年技能労働者の転職率
 ([企業調査] 企業人事労務担当者の回答・建設キャリアアップシステム登録状況別)

	全体	入職における経験者の割合				
		25%未満	25%以上 50%未満	50%以上 75%未満	75%以上	
全体	668	61.2	5.8	8.4	24.6	
建 設 キ ャ リ ア ア ッ プ シ ス テ ム 登 録 状 況 別	登録しており、元請としてカードリーダー等の機器も準備している	86	64.0	7.0	5.8	23.3
	登録しているが、元請ではないのでカードリーダー等の機器は準備していない	333	59.5	7.8	8.4	24.3
	登録していないが、登録の意向はある	70	57.1	2.9	8.6	31.4
	登録しておらず、登録の予定もない	120	65.8	1.7	8.3	24.2
	建設キャリアアップシステムを知らない	59	62.7	5.1	11.9	20.3

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40ポイント以上の差がある。「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、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」は従業員規模が大きいほど高い。従業員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、これらの募集方法は一定程度活用されている手法であることがうかがえる。

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、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。さらに「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」も前述の規模別の傾向と同様に割合が高く、これらの方法も若年技能労働者の採用に一定の寄与をしていると考えられる。

【図表(11-1)】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

	全 体	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、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	常用は行っていない若年技能労働者の募集
全 体	2,631	46.9	14.1	31.0	19.9	4.1	20.7	2.9	24.5
規 従 模 業 別 員	2～4人	27.5	4.7	30.7	8.0	2.2	9.0	3.0	42.6
	5～9人	48.8	8.0	31.7	17.0	5.5	17.4	2.7	21.5
	10～29人	67.1	26.2	31.3	32.4	4.7	36.3	2.4	6.5
	30人以上	72.3	51.4	28.4	56.1	6.1	43.2	4.7	3.4

※無回答を除外して集計。

※色付セル＝上位1位の項目。

【図表(11-2)】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・募集方法別)

		全 体	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	
全 体	N	2,587	363	1,839	385	
	%	100.0	14.0	71.1	14.9	
若年技能労働者の募集方法別	公共職業安定所(ハローワーク)を通して確保を図る	N	1,221	202	990	29
	%	100.0	16.5	81.1	2.4	
	学校、専門学校、訓練校等を通して働きかける	N	367	98	265	4
	%	100.0	26.7	72.2	1.1	
	縁故を頼りに働きかける	N	806	141	638	27
	%	100.0	17.5	79.2	3.3	
	自社のHPに採用情報を掲載する	N	523	107	409	7
	%	100.0	20.5	78.2	1.3	
	新聞、雑誌の求人欄に掲載する	N	107	18	88	1
	%	100.0	16.8	82.2	0.9	
民間の就職・転職サイトを利用する	N	539	112	419	8	
%	100.0	20.8	77.7	1.5		
その他	N	75	22	48	5	
%	100.0	29.3	64.0	6.7		
常用の若年技能労働者の募集は行っていない	N	622	20	277	325	
%	100.0	3.2	44.5	52.3		

※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、「賃上げ（初任給の引き上げも含む）を行う」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、「採用できている」は、「厚生労働省のつなぐ化事業に参加している」「単独で会社説明会を開き、参加者に働きかける」「学校への出前講座を実施する」「インターンシップを実施する」の割合が高くなっており、若年技能労働者の募集方法で「学校、専門学校、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。なお、「厚生労働省のつなぐ化事業に参加している」は回答数が少ないため参考値として扱う必要がある。

一方で、「賃上げ（初任給の引き上げも含む）を行う」は2割以上であるものの前述の項目や「SNS（X（旧Twitter）、Facebook等）に採用情報を掲載する」を下回る。賃金や休暇など条件の改善もさることながら、企業側から積極的に情報を発信し、若年者が企業を知る機会や仕事を体験的に理解できる場を提供する取組のほうが、応募行動や採用につながりやすいことが示唆される。

【図表(12-1)】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

	全体	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	掲載する 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	賃上げ（初任給の引き上げも含む）を行う	休日数を増やす	長期休暇の制度を設ける	その他	特に取組を行っていない
全体	2,573	1.3	4.1	4.2	5.8	5.6	3.1	2.6	6.5	0.1	25.1	15.9	1.8	1.4	59.5
従業員規模別	2～4人	973	0.5	1.6	0.6	1.1	1.7	2.6	1.0	2.8	11.9	8.2	1.0	0.8	78.1
	5～9人	757	0.4	1.2	2.0	2.4	2.5	1.8	1.6	6.2	22.6	14.1	2.4	1.3	64.6
	10～29人	695	1.7	6.3	7.1	10.5	9.5	4.2	4.3	10.4	41.0	26.5	2.2	1.7	37.3
	30人以上	148	9.5	24.3	25.0	32.4	29.1	8.8	10.1	14.2	50.7	26.4	2.0	4.1	16.2

※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(12-2)】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)

		全 体	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
全 体	N	2,538	356	1,804	378
	%	100.0	14.0	71.1	14.9
若年技能労働者の応募を増やすための取組別	単独で会社説明会を開き、参加者に働きかける	N 34	13	20	1
	%	100.0	38.2	58.8	2.9
	業界団体主催の会社説明会に参加する	N 105	29	74	2
	%	100.0	27.6	70.5	1.9
	就職・転職情報会社主催の会社説明会に参加する	N 106	26	80	0
	%	100.0	24.5	75.5	0.0
	インターンシップを実施する	N 148	50	95	3
	%	100.0	33.8	64.2	2.0
	職場見学会を実施する	N 145	47	98	0
	%	100.0	32.4	67.6	0.0
	体験実習を実施する	N 81	20	59	2
	%	100.0	24.7	72.8	2.5
	学校への出前講座を実施する	N 67	25	42	0
	%	100.0	37.3	62.7	0.0
	SNS(X(旧Twitter)、Facebook等)に採用情報を掲載する	N 165	44	117	4
	%	100.0	26.7	70.9	2.4
	厚生労働省のつなぐ化事業に参加している	N 3	2	1	0
%	100.0	66.7	33.3	0.0	
賃上げ(初任給の引き上げも含む)を行う	N 646	136	502	8	
%	100.0	21.1	77.7	1.2	
休日数を増やす	N 408	74	327	7	
%	100.0	18.1	80.1	1.7	
長期休暇の制度を設ける	N 46	10	34	2	
%	100.0	21.7	73.9	4.3	
その他	N 36	9	26	1	
%	100.0	25.0	72.2	2.8	
特に取組を行っていない	N 1,503	144	1,002	357	
%	100.0	9.6	66.7	23.8	

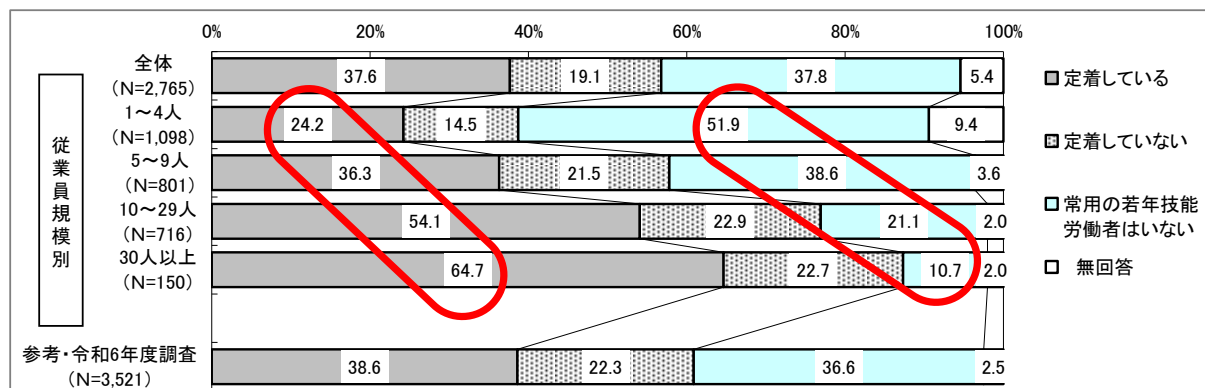
※無回答を除外して集計。

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」割合が高くなっている。

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」の割合が高くなる傾向も見られる。

【図表(13)】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。

企業人事労務担当者によると、若年技能労働者が定着しない理由は「作業が身体的にきつい」の割合が最も高い。

前回の令和6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9人以下で「作業が身体的にきつい」の割合が高くなり、「休みが取りづらい」は10～29人の企業を除き8ポイント以上減少している。

【図表(14)】若年技能労働者が定着しない理由（複数回答）

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別

	全 体	休みが取りづらい	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	年間を通じて恒常的な仕事の確保ができていない	将来のキャリアアップの道筋を提示できない	入職者のイメージと実際の業務のギャップ	
		13.0	11.0	48.6	4.9	21.4	13.0	0.4	2.6	13.8	4.5	6.2	3.2	14.6	
全 体	529	13.0	11.0	48.6	4.9	21.4	13.0	0.4	2.6	13.8	4.5	6.2	3.2	14.6	
従業員規模別	2～4人	159	10.1	7.5	49.7	5.0	20.1	15.1	1.3	2.5	11.3	5.7	10.1	1.3	13.2
	5～9人	172	12.8	11.0	52.3	5.2	22.7	11.6	0.0	4.7	18.6	5.2	5.8	4.7	12.8
	10～29人	164	17.1	15.9	43.9	5.5	21.3	12.2	0.0	1.2	12.8	2.4	3.7	3.7	17.1
	30人以上	34	8.8	2.9	47.1	0.0	20.6	14.7	0.0	0.0	5.9	5.9	2.9	2.9	17.6

	全 体	要する技能・技術の習得に長い期間を	技能・技術が少ない	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	が現場での先輩・後輩の人間関係	独立する、家を継ぐ	ある程度技能を習得した時点で	その他	無回答
		22.9	4.2	27.4	29.7	12.9	10.6	6.2	1.9	
全 体	529	22.9	4.2	27.4	29.7	12.9	10.6	6.2	1.9	
従業員規模別	2～4人	159	25.8	3.8	28.9	29.6	8.2	13.8	5.0	0.6
	5～9人	172	19.2	4.7	28.5	30.2	14.0	11.0	8.1	3.5
	10～29人	164	25.0	3.7	26.2	27.4	15.9	7.9	6.1	1.8
	30人以上	34	17.6	5.9	20.6	38.2	14.7	5.9	2.9	0.0

※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(14)】の令和6年度における調査結果

	全体	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	年間を通じて恒常的な仕事の確保ができていない	将来のキャリアアップの道筋を提示できない	入職者のイメージと実際の業務のギャップ	
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	
規模別 従業員	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
	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
	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
	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

	全体	技能・技術の習得に長い期間を要する	技能・技術が少ない	が(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	22.0	4.3	30.4	28.8	13.5	11.6	5.4	3.8	
規模別 従業員	2~4人	129	17.1	7.0	23.3	30.2	10.9	12.4	3.1	6.2
	5~9人	284	20.8	3.5	29.9	26.1	10.2	12.3	5.3	4.6
	10~29人	309	25.2	3.6	32.4	32.7	14.9	12.6	6.1	2.6
	30人以上	63	22.2	6.3	38.1	19.0	27.0	1.6	6.3	1.6

若年技能労働者が定着しない理由を、常用の技能労働者が考える若年者等の入職・定着阻害要因と比較すると、それぞれ1位は「作業が身体的にきつい」で一致している。常用の技能労働者が考える若年者等の入職・定着阻害要因の上位にある「作業に危険が伴う」「賃金が低い」「休みが取りづらい」は、企業が考える若年技能労働者が定着しない理由の5位、7位、8位となっており、それぞれ10ポイント以上の乖離がみられる。

【図表(15)】企業が考える若年技能労働者が定着しない理由と
常用の技能労働者が考える若年者等の入職・定着阻害要因（複数回答）の比較
（〔企業調査〕企業人事労務担当者からの回答） （〔従業員調査〕従業員からの回答）

常用の若年技能労働者が定着していない理由		
順位	全体	519
1位	作業が身体的にきつい	49.5
2位	年齢の近い先輩が少ない	30.3
3位	(若年技能労働者の)職業意識が低い	27.9
4位	技能・技術の習得に長い期間を要する	23.3
5位	作業に危険が伴う	21.8
6位	入職者のイメージと実際の業務のギャップ	14.8
7位	賃金が低い	14.1
8位	休みが取りづらい	13.3
9位	遠方の作業場が多い	13.3
10位	現場での先輩・後輩の人間関係が厳しい	13.1
11位	労働時間が他の職業に比べて長い	11.2
12位	ある程度技能を習得した時点で独立する、家業を継ぐ	10.8
13位	年間を通じた恒常的な仕事の確保ができていない	6.4
14位	その他	6.4
15位	作業現場の衛生環境が悪い	5.0
16位	賃金が仕事量によって毎月変動する	4.6
17位	技能・技術を習得する機会や時間が少ない	4.2
18位	将来のキャリアアップの道筋を提示できない	3.3
19位	福利厚生が乏しい	2.7
20位	社会保険加入の不徹底	0.4

若年者等の入職・定着を阻害している要因	
全体	2,232
作業が身体的にきつい	56.8
作業に危険が伴う	34.3
賃金が低い	28.2
休みが取りづらい	23.7
年齢の近い先輩が少ない	23.5
(若年技能労働者の)職業意識が低い	21.6
技能・技術の習得に長い期間を要する	18.5
労働時間が他の職業に比べて長い	16.3
入職者のイメージと実際の業務のギャップ	13.9
現場での先輩・後輩の人間関係が厳しい	13.4
遠方の作業場が多い	13.0
作業現場の衛生環境が悪い	10.4
年間を通じた恒常的な仕事の確保ができていない	10.4
賃金が仕事量によって毎月変動する	8.9
ある程度技能を習得した時点で独立する、家業を継ぐ	6.6
福利厚生が乏しい	6.4
技能・技術を習得する機会や時間が少ない	5.7
将来のキャリアアップの道筋を提示できない	5.6
その他	4.4
社会保険加入の不徹底	2.7

※無回答を除外して集計

※単位は全体が「件」、1位以降は「%」であり、降順でソートしている。

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」、10～29人、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。ほとんどの取組で従業員規模が大きいほど割合が高いが、「有給休暇の取得推進」「賃上げ」「週休2日制の推進」などで従業員規模による取組の差が大きいことがみてとれる。

また、前回の令和6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。5人以上の従業員規模では「週休2日制の推進」がやや高い傾向がみられる。

【図表(16)】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

	全 体	週休2日制の推進	有給休暇の取得推進	休日数の増加	長期休暇制度の導入	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	賞金	年齢・勤続年数に対応した賃金	賞上げ	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	退職金制度の整備、社員寮の・設置等による）	福利厚生への向上（各種手当の・）
全 体	2,759	28.3	27.8	20.9	4.1	19.2	20.2	22.4	28.7	14.3	27.3	15.8	32.4	22.4	22.4	
規 従 模 業 別 員	2～4人	1,093	17.0	11.9	12.5	3.2	10.7	13.4	16.8	16.9	8.3	15.2	11.1	22.9	12.4	
	5～9人	800	29.8	27.5	21.8	4.0	20.5	22.6	23.0	30.8	16.1	25.8	16.4	35.5	22.4	
	10～29人	716	39.1	45.8	30.2	6.0	27.0	26.5	29.5	41.8	20.5	41.8	21.5	42.2	33.7	
	30人以上	150	52.0	60.0	32.7	2.7	37.3	27.3	26.0	40.7	18.0	55.3	20.7	39.3	42.0	

	全 体	の仕 事以 外の レク リエ ーシ ョン	指 定 教 育 係 や 相 談 で き る 先 輩 を	の 将 来 の キ ャ リ ア ア ッ プ の 道 筋	支 援	技 能 教 育 の 推 進 、 資 格 取 得 の	機 械 化 ・ I T 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	2,759	11.6	7.0	9.0	25.2	5.7	13.5	9.7	0.5	25.8	6.5	
規 従 模 業 別 員	2～4人	1,093	6.3	3.5	6.6	15.5	3.1	6.8	4.6	0.5	40.6	11.1
	5～9人	800	11.0	6.8	8.5	26.3	4.9	14.6	9.8	0.6	23.5	4.4
	10～29人	716	18.9	11.3	12.8	36.0	8.4	21.5	16.2	0.4	10.1	2.9
	30人以上	150	18.7	12.7	10.0	39.3	16.0	18.0	15.3	0.7	4.7	1.3

※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(16)】の令和6年度における調査結果

	全 体	週休2日制の推進	有給休暇の取得推進	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	福利厚生の上昇（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の企画	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	
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	
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
	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
	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
	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	19.0	17.6

	全 体	支援教育の推進、資格取得の	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	28.0	5.7	15.5	9.8	0.6	21.9	7.6	
従業員規模別	2～4人	735	12.5	1.9	6.8	3.9	0.8	41.1	12.2
	5～9人	1,362	24.4	4.6	14.2	8.2	0.6	24.7	8.7
	10～29人	1,203	38.2	7.9	20.4	13.8	0.7	10.2	4.7
	30人以上	221	45.7	13.6	26.2	17.2	0.0	4.5	1.4

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すべ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」「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）」「月給制（基本給定額制）の導入」「作業環境の衛生面改善」「作業環境の安全面改善」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「休日数の増加」「長期休暇制度の導入」は差が小さい。ただし、「週休2日制の推進」「有給休暇の取得推進」は一定の差がみられることから、制度を設けても実際の取得が進みにくい状況にある可能性が示唆される。

【図表(17)】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〕企業人事労務担当者の回答・定着状況別

		全体													
		週休2日制の推進	有給休暇の取得推進	休日数の増加	長期休暇制度の導入	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	賞金	賞上げ	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		
全体	N	1,554	588	612	450	87	408	429	479	604	318	622	346	664	
	%	-	37.8	39.4	29.0	5.6	26.3	27.6	30.8	38.9	20.5	40.0	22.3	42.7	
定着状況別	若年技能労働者が定着している	N	1,033	411	439	303	62	286	322	352	434	237	448	262	507
	%	-	39.8	42.5	29.3	6.0	27.7	31.2	34.1	42.0	22.9	43.4	25.4	49.1	
若年技能労働者が定着していない	N	521	177	173	147	25	122	107	127	170	81	174	84	157	
	%	-	34.0	33.2	28.2	4.8	23.4	20.5	24.4	32.6	15.5	33.4	16.1	30.1	

		全体											
		退職金・福利厚生等の向上（各種手当の・の企画以外のレクリエーション）	指定教育係や相談できる先輩を	将来のキャリアアップの道筋の提示	支援教育の推進、資格取得の	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	1,554	478	270	165	189	539	126	295	216	10	140	
	%	-	30.8	17.4	10.6	12.2	34.7	8.1	19.0	13.9	0.6	9.0	
定着状況別	若年技能労働者が定着している	N	1,033	373	202	117	138	390	96	231	180	7	68
	%	-	36.1	19.6	11.3	13.4	37.8	9.3	22.4	17.4	0.7	6.6	
若年技能労働者が定着していない	N	521	105	68	48	51	149	30	64	36	3	72	
	%	-	20.2	13.1	9.2	9.8	28.6	5.8	12.3	6.9	0.6	13.8	

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、企業における若年技能労働者を定着させるための取組を比較すると、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3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3位と13位である。「週休2日制の推進」の従業員と企業の回答割合には大きな差はないものの、企業では「社会保険の加入」や、「能力や資格を反映した賃金」を重くみているといえる。

【図表(18)】 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）

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)		
順位	全体	374
1位	週休2日制の推進	28.3
2位	仕事の内容に対応した賃金	24.6
3位	仕事が年間を通じてあること	24.1
4位	能力や資格を反映した賃金	18.2
5位	特になし	15.5
6位	福利厚生の上向(各種手当・退職金制度の整備、社員寮等)	13.6
7位	計画的な有給休暇取得の推進	12.3
8位	賞与制(ボーナス)の導入	12.0
9位	月給制(定額)の導入による安定した賃金支払	10.4
10位	職場のコミュニケーション改善や活性化への取組	9.6
11位	年齢・勤続年数に対応した賃金	8.8
12位	作業のIT化・機械化による身体的負担軽減	8.8
13位	残業時間削減による労働時間短縮	8.0
14位	技能教育の推進、資格取得の支援	6.1
15位	将来のキャリアアップの道筋の提示	6.1
16位	社会保険への加入	3.7
17位	作業現場の衛生環境改善	3.5
18位	作業現場の安全管理の改善	3.5
19位	その他	0.5
20位		
21位		
22位		

（〔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		2,580
	全体	
	社会保険への加入	34.7
	能力や資格を反映した賃金	30.7
	週休2日制の推進	30.3
	有給休暇の取得推進	29.8
	賃上げ	29.2
	特に取組を行っていない	27.6
	技能教育の推進、資格取得の支援	27.0
	仕事の内容に対応した賃金	24.0
	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)	24.0
	休日数の増加	22.3
	月給制(基本給定額制)の導入	21.6
	残業時間、休日出勤の削減等による総労働時間短縮	20.5
	年間を通じて仕事を恒常的に確保する(雇用の安定)	16.9
	年齢・勤続年数に対応した賃金	15.3
	作業環境の安全面改善	14.4
	仕事以外のレクリエーションの企画	12.4
	作業環境の衛生面改善	10.4
	将来のキャリアアップの道筋の提示	9.6
	教育係や相談できる先輩を指定	7.4
	機械化・IT化による作業の身体的負担軽減	6.1
	長期休暇制度の導入	4.4
	その他	0.5

※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」や「雇用が安定していること」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、「休暇の取りやすさ」や「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ある。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、「①仕事の内容」「⑪雇用が安定していること」が同率の 4.10 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「①仕事の内容」は 2~4 人で 1 位、5~9 人、10~29 人、30 人以上で 2 位であった。「⑪雇用が安定していること」は 5 人以上の企業で 1 位であり、2~4 人で 5 位であった。

若年層では「⑪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 5~9 人のみ「⑩職場の人間関係の良さ」が 1 位であった。

【図表(19)】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)

重視する項目/N		全年齢層の平均値(ポイント)				
		全従業員規模	従業員数2~4人	従業員数5~9人	従業員数10~29人	従業員数30人以上
		2,431	952	691	644	140
①	仕事の内容	4.10	4.05	4.01	4.24	4.21
②	仕事の責任の大きさ	4.03	4.02	3.92	4.14	4.00
③	給料	4.02	3.87	4.01	4.20	4.14
④	勤務日数・時間	3.77	3.66	3.78	3.92	3.74
⑤	残業の少なさ	3.57	3.50	3.59	3.65	3.47
⑥	休暇の取りやすさ	3.77	3.69	3.78	3.85	3.79
⑦	福利厚生	3.66	3.52	3.70	3.83	3.65
⑧	能力や資格に対する評価	3.78	3.69	3.76	3.92	3.81
⑨	自身の能力向上への支援	3.70	3.61	3.71	3.83	3.63
⑩	職場の人間関係の良さ	4.03	3.95	3.99	4.18	4.12
⑪	雇用が安定していること	4.10	3.94	4.07	4.31	4.34
⑫	作業現場の衛生環境	3.79	3.71	3.75	3.92	3.86
⑬	作業現場の安全管理	4.04	3.97	3.97	4.16	4.16
重視する項目/N		若年層の平均値(ポイント)				
		全従業員規模	従業員数2~4人	従業員数5~9人	従業員数10~29人	従業員数30人以上
		376	123	113	106	33
①	仕事の内容	4.11	4.02	4.07	4.24	4.21
②	仕事の責任の大きさ	3.95	3.97	3.83	4.06	3.97
③	給料	4.19	4.09	4.22	4.24	4.24
④	勤務日数・時間	3.91	3.87	3.93	4.00	3.70
⑤	残業の少なさ	3.66	3.58	3.74	3.69	3.48
⑥	休暇の取りやすさ	3.95	3.88	4.04	4.00	3.76
⑦	福利厚生	3.77	3.70	3.74	3.89	3.64
⑧	能力や資格に対する評価	3.88	3.80	3.78	4.11	3.81
⑨	自身の能力向上への支援	3.95	3.89	3.94	4.13	3.61
⑩	職場の人間関係の良さ	4.22	4.02	4.25	4.39	4.27
⑪	雇用が安定していること	4.24	4.14	4.14	4.41	4.39
⑫	作業現場の衛生環境	3.86	3.79	3.81	3.96	3.91
⑬	作業現場の安全管理	4.10	4.07	4.00	4.22	4.15

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。

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「②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「③給料」が上位となっている。

全年齢層の従業員規模別にみると、従業員2～4人の企業では「①仕事の内容」、5人以上の企業では「⑪雇用が安定していること」が1位となっている。

【図表(20)】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

	順位	全年齢層		若年層	
		N=2,431	ポイント	N=376	ポイント
全従業員規模	1位	① 仕事の内容	4.10	⑪ 雇用が安定していること	4.24
	2位	⑪ 雇用が安定していること	4.10	⑩ 職場の人間関係の良さ	4.22
	3位	⑬ 作業現場の安全管理	4.04	③ 給料	4.19
	4位	② 仕事の責任の大きさ	4.03	① 仕事の内容	4.11
	5位	⑩ 職場の人間関係の良さ	4.03	⑬ 作業現場の安全管理	4.10
254人	順位	N=952	ポイント	N=123	ポイント
	1位	① 仕事の内容	4.05	⑪ 雇用が安定していること	4.14
	2位	② 仕事の責任の大きさ	4.02	③ 給料	4.09
	3位	⑬ 作業現場の安全管理	3.97	⑬ 作業現場の安全管理	4.07
	4位	⑩ 職場の人間関係の良さ	3.95	① 仕事の内容	4.02
559人	順位	N=691	ポイント	N=113	ポイント
	1位	⑪ 雇用が安定していること	4.07	⑩ 職場の人間関係の良さ	4.25
	2位	① 仕事の内容	4.01	③ 給料	4.22
	3位	③ 給料	4.01	⑪ 雇用が安定していること	4.14
	4位	⑩ 職場の人間関係の良さ	3.99	① 仕事の内容	4.07
10529人	順位	N=644	ポイント	N=106	ポイント
	1位	⑪ 雇用が安定していること	4.31	⑪ 雇用が安定していること	4.41
	2位	① 仕事の内容	4.24	⑩ 職場の人間関係の良さ	4.39
	3位	③ 給料	4.20	① 仕事の内容	4.24
	4位	⑩ 職場の人間関係の良さ	4.18	③ 給料	4.24
30人以上	順位	N=140	ポイント	N=33	ポイント
	1位	⑪ 雇用が安定していること	4.34	⑪ 雇用が安定していること	4.39
	2位	① 仕事の内容	4.21	⑩ 職場の人間関係の良さ	4.27
	3位	⑬ 作業現場の安全管理	4.16	③ 給料	4.24
	4位	③ 給料	4.14	① 仕事の内容	4.21
	5位	⑩ 職場の人間関係の良さ	4.12	⑬ 作業現場の安全管理	4.15

※同値の順位差は小数点3位以下の差異。

仕事や職場に関する満足度については全年齢層・全従業員規模で、「⑥休暇の取りやすさ」が4.03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、5～9人の企業で同項目が1位となった。従業員数10～29人、30人以上では「⑪雇用が安定していること」が1位となった。

若年層でも「⑥休暇の取りやすさ」が1位で、従業員規模別では従業員数5～9人、30人以上の企業で同項目が1位となり、従業員数2～4人、10～29人の企業では「⑪雇用が安定していること」が1位となった。

【図表(21)】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)

満足度項目/全体	全年齢層の平均値(ポイント)				
	全従業員規模	従業員数2～4人	従業員数5～9人	従業員数10～29人	従業員数30人以上
① 仕事の内容	3.96	3.93	3.99	4.00	3.87
② 仕事の責任の大きさ	3.89	3.87	3.89	3.94	3.77
③ 給料	3.64	3.57	3.68	3.72	3.47
④ 勤務日数・時間	3.85	3.83	3.86	3.86	3.79
⑤ 残業の少なさ	3.98	3.97	4.03	3.97	3.87
⑥ 休暇の取りやすさ	4.03	3.98	4.08	4.03	4.10
⑦ 福利厚生	3.84	3.73	3.89	3.93	3.86
⑧ 能力や資格に対する評価	3.76	3.73	3.80	3.81	3.51
⑨ 自身の能力向上への支援	3.80	3.75	3.82	3.84	3.79
⑩ 職場の人間関係の良さ	3.91	3.92	3.93	3.92	3.78
⑪ 雇用が安定していること	4.02	3.92	4.03	4.14	4.11
⑫ 作業現場の衛生環境	3.78	3.74	3.82	3.82	3.72
⑬ 作業現場の安全管理	3.91	3.87	3.93	3.94	3.83
満足度項目/全体	若年層の平均値(ポイント)				
	全従業員規模	従業員数2～4人	従業員数5～9人	従業員数10～29人	従業員数30人以上
① 仕事の内容	4.04	4.03	4.04	4.11	3.88
② 仕事の責任の大きさ	3.91	4.00	3.85	3.95	3.70
③ 給料	3.75	3.78	3.78	3.83	3.24
④ 勤務日数・時間	3.98	3.96	3.96	4.07	3.82
⑤ 残業の少なさ	4.08	4.04	4.10	4.20	3.82
⑥ 休暇の取りやすさ	4.21	4.14	4.23	4.25	4.21
⑦ 福利厚生	4.01	4.04	3.96	4.09	3.85
⑧ 能力や資格に対する評価	3.88	3.90	3.93	3.95	3.39
⑨ 自身の能力向上への支援	4.01	4.01	3.98	4.11	3.82
⑩ 職場の人間関係の良さ	4.09	4.03	4.22	4.07	3.94
⑪ 雇用が安定していること	4.20	4.17	4.15	4.31	4.09
⑫ 作業現場の衛生環境	3.96	3.97	4.04	3.97	3.67
⑬ 作業現場の安全管理	4.11	4.12	4.14	4.14	3.91

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。

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「①仕事の内容」が上位に入っているが、若年層では代わりに「⑬作業現場の安全管理」が上位となっている。従業員規模別にみると、若年層の従業員数 30 人以上の企業のみ、「⑤残業の少なさ」が上位に入っていない。

【図表 (22)】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）

	順位	全年齢層		若年層	
		N=2,431	ポイント	N=376	ポイント
全従業員規模	1 位	⑥ 休暇の取りやすさ	4.03	⑥ 休暇の取りやすさ	4.21
	2 位	⑪ 雇用が安定していること	4.02	⑪ 雇用が安定していること	4.20
	3 位	⑤ 残業の少なさ	3.98	⑬ 作業現場の安全管理	4.11
	4 位	① 仕事の内容	3.96	⑩ 職場の人間関係の良さ	4.09
	5 位	⑩ 職場の人間関係の良さ	3.91	⑤ 残業の少なさ	4.08
		順位	N=952	ポイント	N=123
254人	1 位	⑥ 休暇の取りやすさ	3.98	⑪ 雇用が安定していること	4.17
	2 位	⑤ 残業の少なさ	3.97	⑥ 休暇の取りやすさ	4.14
	3 位	① 仕事の内容	3.93	⑬ 作業現場の安全管理	4.12
	4 位	⑩ 職場の人間関係の良さ	3.92	⑤ 残業の少なさ	4.04
	5 位	⑪ 雇用が安定していること	3.92	⑦ 福利厚生	4.04
	順位	N=691	ポイント	N=113	ポイント
559人	1 位	⑥ 休暇の取りやすさ	4.08	⑥ 休暇の取りやすさ	4.23
	2 位	⑤ 残業の少なさ	4.03	⑩ 職場の人間関係の良さ	4.22
	3 位	⑪ 雇用が安定していること	4.03	⑪ 雇用が安定していること	4.15
	4 位	① 仕事の内容	3.99	⑬ 作業現場の安全管理	4.14
	5 位	⑩ 職場の人間関係の良さ	3.93	⑤ 残業の少なさ	4.10
	順位	N=644	ポイント	N=106	ポイント
1052人	1 位	⑪ 雇用が安定していること	4.14	⑪ 雇用が安定していること	4.31
	2 位	⑥ 休暇の取りやすさ	4.03	⑥ 休暇の取りやすさ	4.25
	3 位	① 仕事の内容	4.00	⑤ 残業の少なさ	4.20
	4 位	⑤ 残業の少なさ	3.97	⑬ 作業現場の安全管理	4.14
	5 位	② 仕事の責任の大きさ	3.94	① 仕事の内容	4.11
	順位	N=140	ポイント	N=33	ポイント
30人以上	1 位	⑪ 雇用が安定していること	4.11	⑥ 休暇の取りやすさ	4.21
	2 位	⑥ 休暇の取りやすさ	4.10	⑪ 雇用が安定していること	4.09
	3 位	① 仕事の内容	3.87	⑩ 職場の人間関係の良さ	3.94
	4 位	⑤ 残業の少なさ	3.87	⑬ 作業現場の安全管理	3.91
	5 位	⑦ 福利厚生	3.86	① 仕事の内容	3.88

※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。

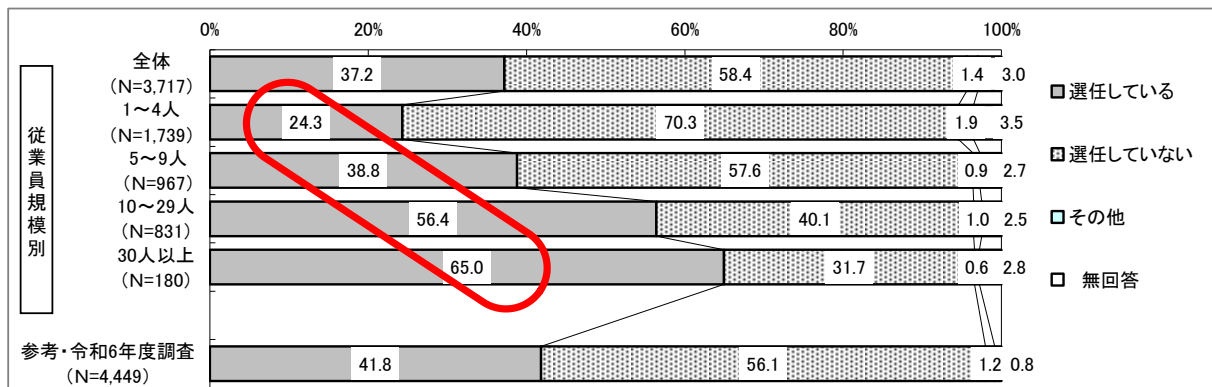
このことから、従業員規模の違いによる割合に着目すると、事業主は、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」第5条により、建設事業（建設労働者を雇用して行うものに限る）を行う事業所ごとに雇用管理責任者を選任する義務があるが、当該義務の認知度が小規模事業者に対して十分でないことなどの要因が考えられる。

なお、雇用管理責任者の選任に際して雇用管理研修を受講する場合、厚生労働省では委託事業として、雇用管理研修を無料で実施している。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。

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。

【図表(23)】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(24)】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	1,526	773	740	13	
	%	100.0	50.7	48.5	0.9	
定着状況別	若年技能労働者が定着している	N	1,013	515	488	10
	%	100.0	50.8	48.2	1.0	
若年技能労働者が定着していない	N	513	258	252	3	
	%	100.0	50.3	49.1	0.6	

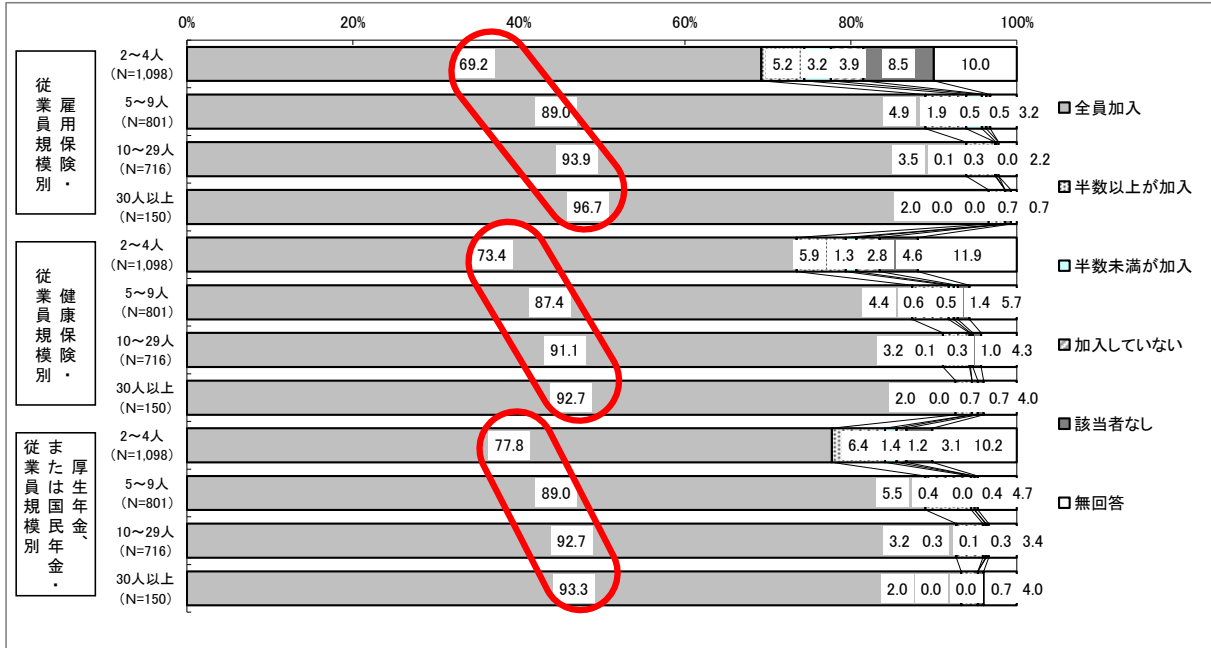
※無回答を除外して集計。

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

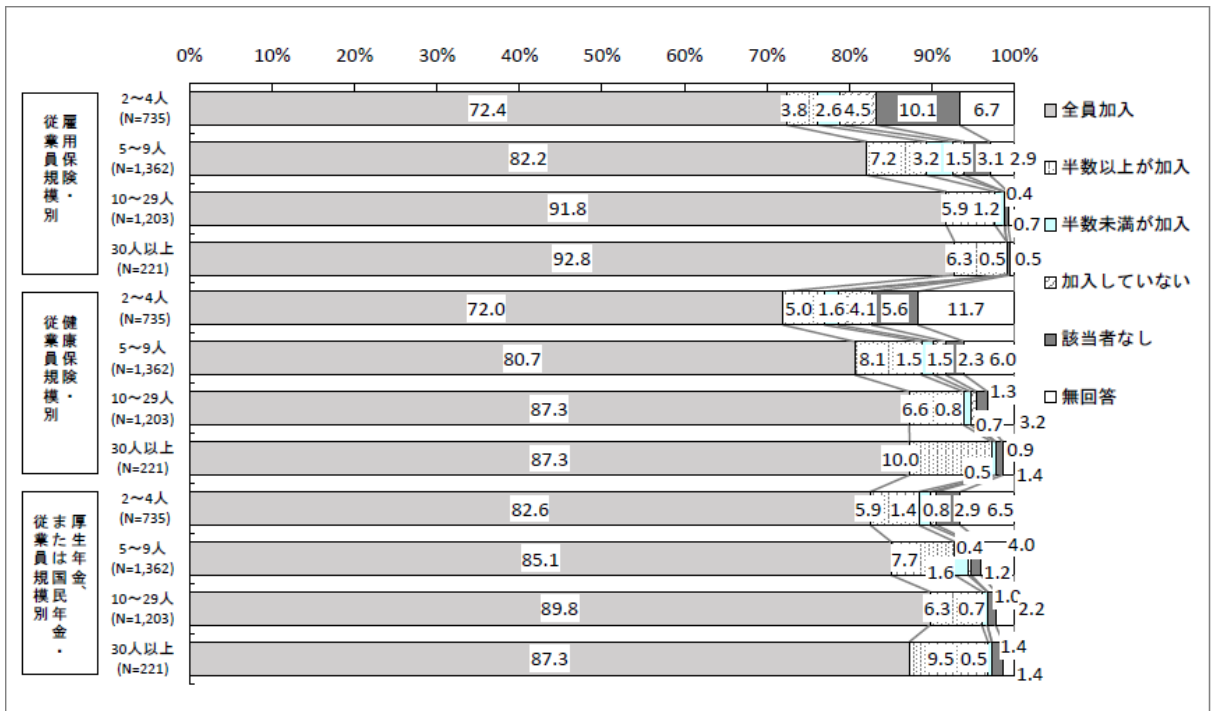
企業人事労務担当者によると、従業員規模が小さい企業ほど社会保険の全員加入の割合が低い傾向がある。保険種類別にみても同様の傾向となっている。

前回の令和6年度調査と比較すると、従業員数2～4人の企業では、雇用保険と厚生年金、または国民年金の「全員加入」の割合が下がっている。

【図表(25)】従業員規模別の常用技能労働者を雇用する企業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(25)】の令和6年度における調査結果

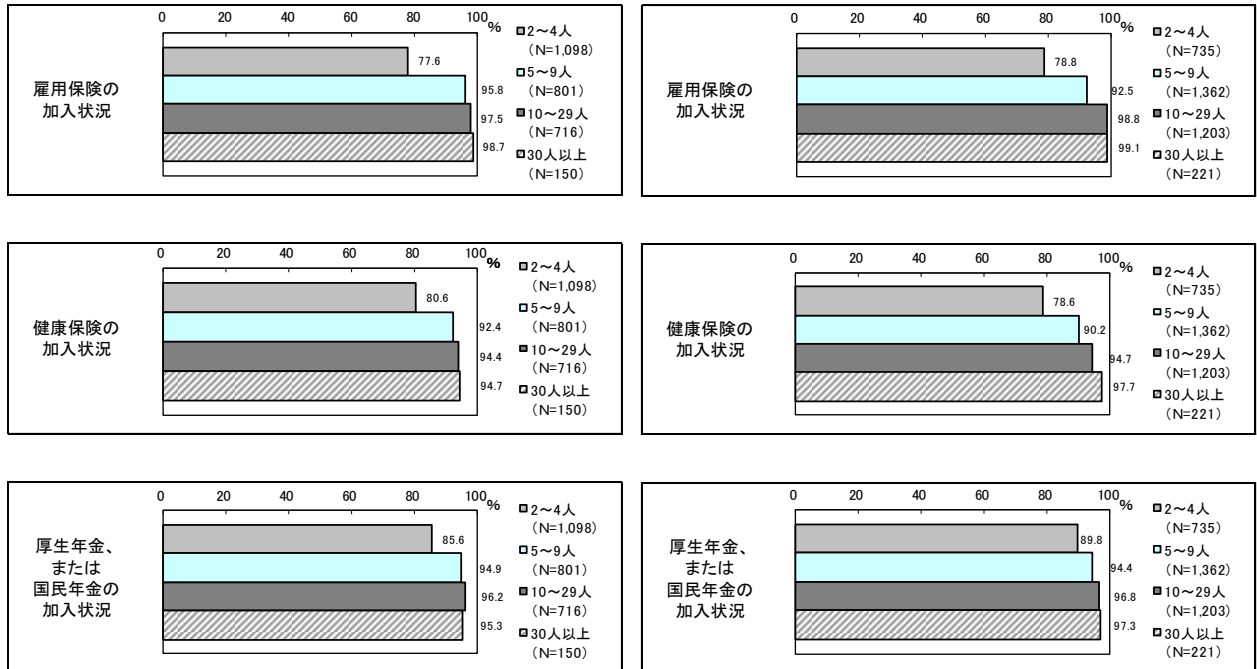


社会保険に「全員加入」「半数以上が加入」「半数未満が加入」の合計の割合をみると、おおむね従業員規模が小さい企業ほどいずれの保険の加入状況も割合が低い。

なお、前回の令和6年度調査と比較すると、全体的に大きな差はみられない。

【図表(26)】常用技能労働者を雇用する企業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(26)】の令和6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、雇用保険を除く社会保険において、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。また雇用保険は定着していない企業の「全員加入」の割合が定着している企業より高いが、こちらも微差である。

【図表(27)】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	1,511	1,398	64	20	8	21	
	%	100.0	92.5	4.2	1.3	0.5	1.4	
定着状況別	若年技能労働者が定着している	N	1,005	929	41	11	8	16
		%	100.0	92.4	4.1	1.1	0.8	1.6
	若年技能労働者が定着していない	N	506	469	23	9	0	5
		%	100.0	92.7	4.5	1.8	0.0	1.0

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	1,475	1,365	66	9	17	18	
	%	100.0	92.5	4.5	0.6	1.2	1.2	
定着状況別	若年技能労働者が定着している	N	981	909	43	5	11	13
		%	100.0	92.7	4.4	0.5	1.1	1.3
	若年技能労働者が定着していない	N	494	456	23	4	6	5
		%	100.0	92.3	4.7	0.8	1.2	1.0

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	1,492	1,408	65	9	2	8	
	%	100.0	94.4	4.4	0.6	0.1	0.5	
定着状況別	若年技能労働者が定着している	N	992	941	40	4	1	6
		%	100.0	94.9	4.0	0.4	0.1	0.6
	若年技能労働者が定着していない	N	500	467	25	5	1	2
		%	100.0	93.4	5.0	1.0	0.2	0.4

3. 就業環境

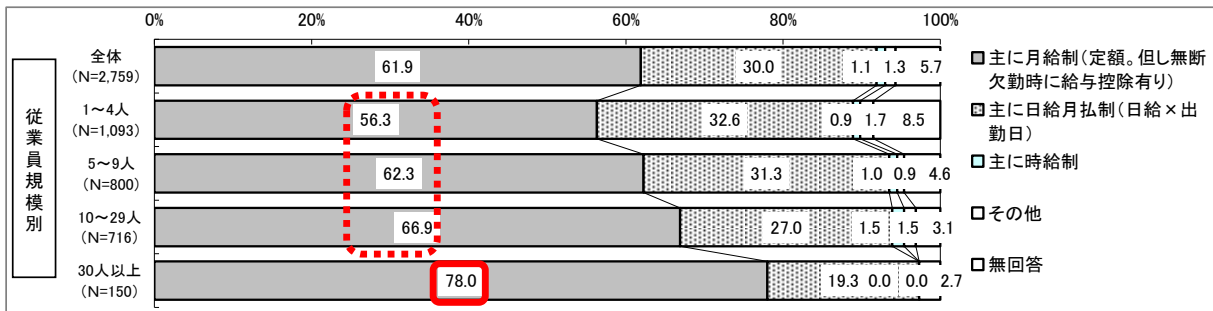
①月給制の導入状況

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。従業員規模による月給制の導入状況の差が顕著になった。

前回の令和6年度調査と比較すると、従業員数9人以下の企業では、月給制の割合が低くなっている。

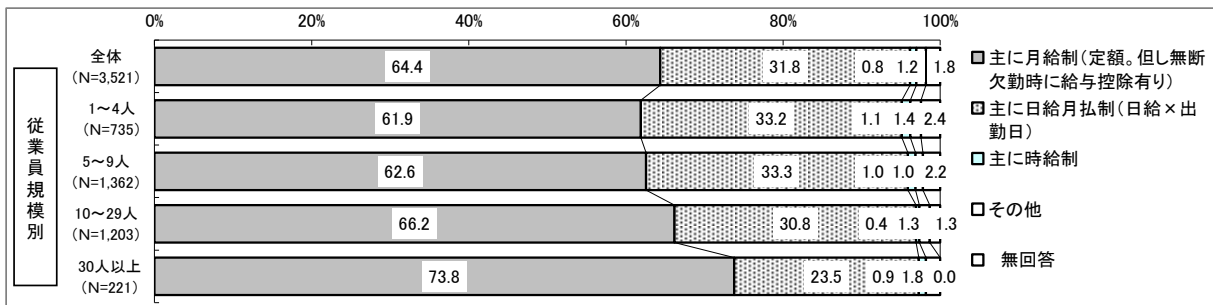
【図表(28)】月給制の導入状況

(〔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(28)】の令和6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(29)】月給制の導入に対する採用状況 【図表(30)】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	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						
			全体	主勤時に月給制(定額有り。但し無断)	主に日給月払制(日給×出勤)	主に時給制	その他	全体	主勤時に月給制(定額有り。但し無断)	主に日給月払制(日給×出勤)	主に時給制	その他		
全体	2,151 100.0	1,418 65.9	683 31.8	22 1.0	28 1.3	全体	1,509 100.0	1,034 68.5	445 29.5	15 1.0	15 1.0			
採用状況別	354 100.0	1,797 100.0	268 64.0	80 22.6	2 0.6	4 1.1	定着状況別	999 100.0	510 100.0	698 65.9	279 32.5	10 1.0	12 1.2	3 0.6

※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。

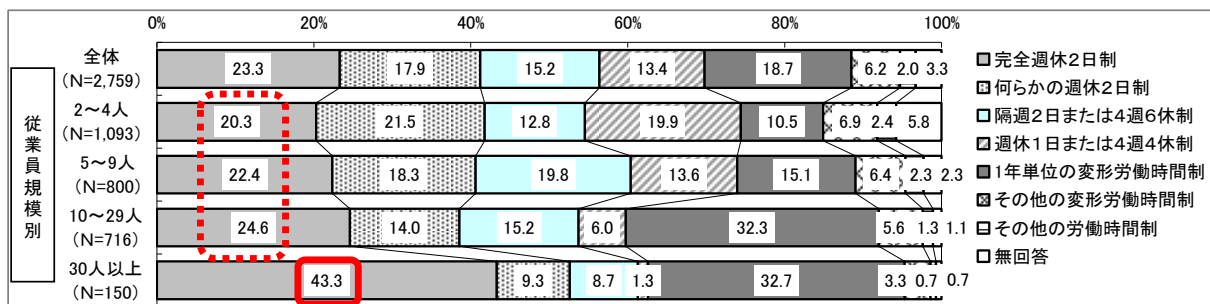
②週休2日制の導入状況

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いが、29人以下では、従業員数が少なくなるにつれて高くなっている。これらは前回の令和6年度調査でもみられた傾向である。

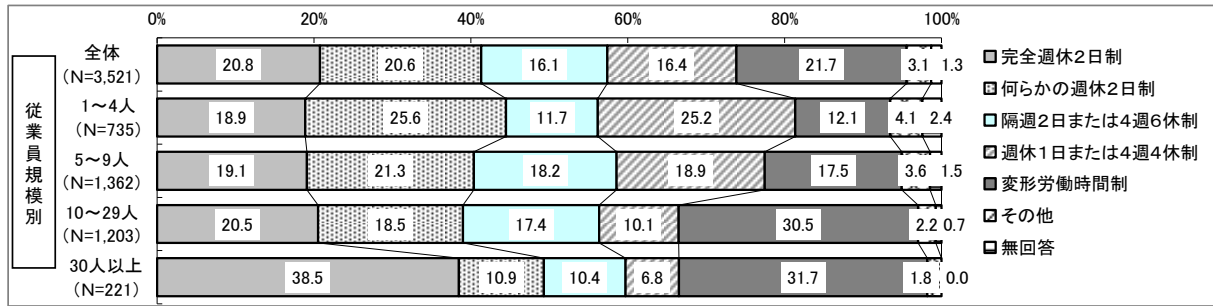
前回の令和6年度調査と比較すると、「完全週休2日制」の割合が高くなっており、特に従業員数30人以上の企業では前回調査より4ポイント以上高くなっている。

【図表(31)】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(31)】の令和6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が「完全週休2日制」を導入している割合は、採用できていない企業よりも僅差であるが高くなっている。反対に若年技能労働者を採用できていない企業は「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、こちらも僅差だ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、完全週休2日制を導入していない理由として、令和6年度と比較すると「週休2日を考慮した工期や労務費価格では受注できない」（令和6年度では「完全週休2日を考慮した労務費価格では受注できない」）、「労働者の手取額を維持するためには、日給単価の引き上げや月給制への以降も併せて必要になる」（令和6年度では「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」）が、ほとんどの従業員規模で10ポイント以上高くなっている。

【図表(32)】週休2日制の導入に対する採用状況

【図表(33)】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）

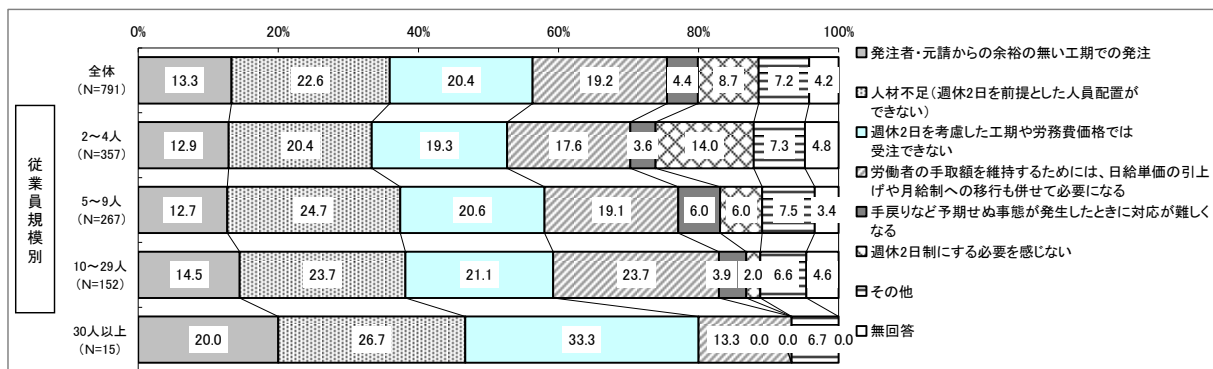
		採用状況別							定着状況別									
		完全週休2日制	何らかの週休2日制	隔週2日または4週6休制	週休1日または4週4休制	1年単位の変形労働時間制	その他の変形労働時間制	その他の労働時間制	完全週休2日制	何らかの週休2日制	隔週2日または4週6休制	週休1日または4週4休制	1年単位の変形労働時間制	その他の変形労働時間制	その他の労働時間制			
全体	N	2,200	538	408	349	284	468	123	30	1,548	380	282	242	175	350	94	25	
	%	100.0	24.5	18.5	15.9	12.9	21.3	5.6	1.4	100.0	24.5	18.2	15.6	11.3	22.6	6.1	1.6	
採用状況別	若年技能労働者を採用できている	N	361	95	69	56	38	82	17	4	1,028	268	183	158	102	232	66	19
	%	100.0	26.3	19.1	15.5	10.5	22.7	4.7	1.1	100.0	26.1	17.8	15.4	9.9	22.6	6.4	1.8	
定着状況別	若年技能労働者を採用できていない	N	1,839	443	339	293	246	386	106	26	520	112	99	84	73	118	28	6
	%	100.0	24.1	18.4	15.9	13.4	21.0	5.8	1.4	100.0	21.5	19.0	16.2	14.0	22.7	5.4	1.2	

※無回答を除外して集計。

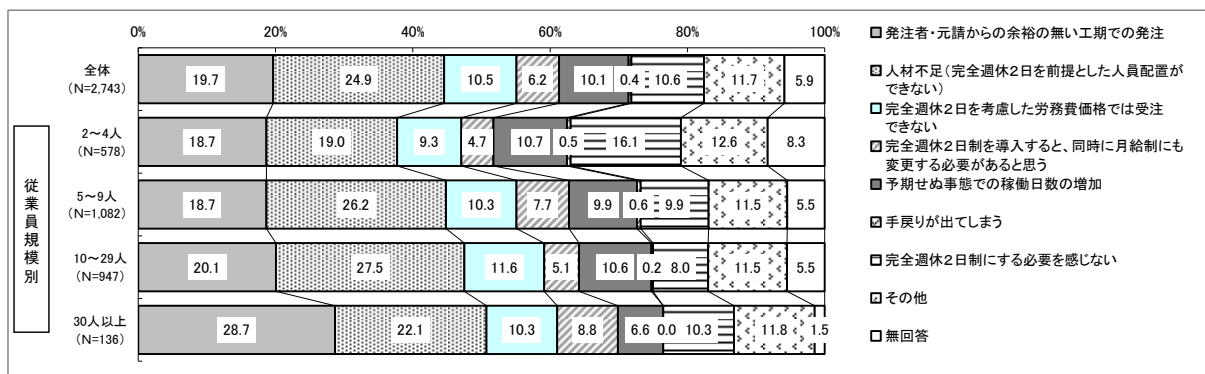
※採用状況、定着状況は直近3年の状況について確認している。

【図表(34)】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）



【参考】【図表(34)】の令和6年度における調査結果



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くほど導入している割合がおおむね高くなっており、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ほとんどの手当制度で、定着していない企業よりも割合が高い。

【図表(35)】技能労働者に対する手当制度

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

		全体	賞与制度 (ボーナス)	通勤手当	住居手当	家族手当	単身赴任手当	役職手当 (管理職手当)	資格手当	その他
全体		2,515	80.0	63.8	16.8	33.1	1.8	38.0	44.5	14.9
従業員規模別	2~4人	914	68.3	49.7	10.7	23.5	0.9	22.5	30.7	14.7
	5~9人	750	82.4	65.1	16.0	33.6	0.8	34.3	46.0	13.5
	10~29人	702	89.7	77.6	23.9	41.5	2.1	56.1	56.8	16.7
	30人以上	149	93.3	79.2	24.8	49.7	10.7	65.8	63.1	15.4

※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(36)】企業から受けている待遇に対する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	1,498	1,266	1,033	308	569	38	641	771	226	
	%	100.0	84.5	69.0	20.6	38.0	2.5	42.8	51.5	15.1	
定着状況別	若年技能労働者が定着している	N	1,005	868	702	207	395	25	435	524	152
	%	100.0	86.4	69.9	20.6	39.3	2.5	43.3	52.1	15.1	
若年技能労働者が定着していない	N	493	398	331	101	174	13	206	247	74	
	%	100.0	80.7	67.1	20.5	35.3	2.6	41.8	50.1	15.0	

※無回答を除外して集計。

④能力開発

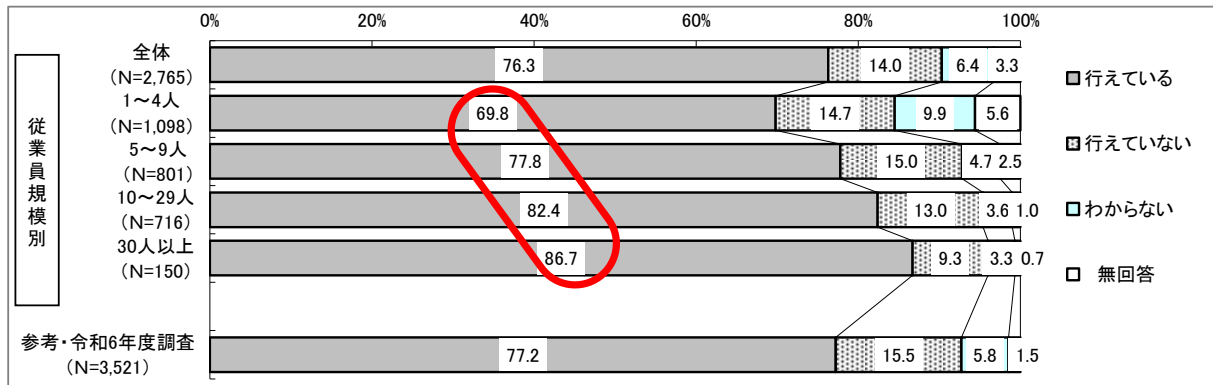
(1) 職業能力開発の実施状況

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行えている割合が高い。

また、若年技能労働者の定着状況を実施状況別にみると、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よりも職業能力開発が「行えている」の割合が10ポイント以上高い。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10ポイント程度高い。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(37)】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(38)】職業能力開発の実施状況に対する定着状況

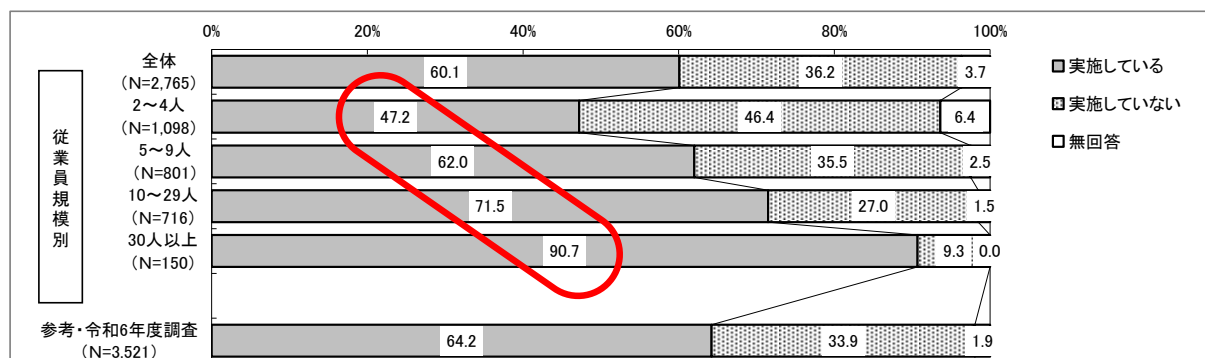
(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・定着状況別)

		全体	行えている	行えていない	わからない	
全体	N	1,556	1,293	192	71	
	%	100.0	83.1	12.3	4.6	
定着状況別	若年技能労働者が定着している	N	1,032	905	93	34
		%	100.0	87.7	9.0	3.3
	若年技能労働者が定着していない	N	524	388	99	37
		%	100.0	74.0	18.9	7.1

(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、従業員数 30 人以上の企業を除く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 9 人以下の企業では過半数を占めている。従業員数 30 人以上の企業では「取組のための時間が確保できない」の割合が最も高い。

【図表(39)】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(40)】企業の OFF-JT を実施していない理由
 (〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

	全体	講師となる人材が確保できない	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	今のところ取組をしなくても特に支障は出ていない	その他	無回答	
											全体
全体	1,001	3.5	18.2	12.5	6.1	17.0	9.6	51.6	3.1	0.7	
従業員規模別	2~4人	510	3.1	13.3	10.0	6.5	19.6	9.8	53.5	2.9	0.8
	5~9人	284	2.1	20.4	15.1	5.6	13.0	9.5	53.5	3.9	1.1
	10~29人	193	6.2	25.4	15.0	5.2	16.1	8.8	45.6	2.1	0.0
	30人以上	14	7.1	50.0	14.3	14.3	14.3	14.3	28.6	7.1	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 8 ポイント以上高い。また、若年技能労働者が定着している企業は、「他社で実施」「その他で実施」を除く実施項目で定着していない企業よりも割合が高い。

【図表(41)】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	1,553	329	258	376	247	87	297	73	452	
	%	-	21.2	16.6	24.2	15.9	5.6	19.1	4.7	29.1	
定 着 状 況 別	若年技能労働者が 定着している	N	1,028	240	167	261	172	60	211	48	268
	%	-	-	23.3	16.2	25.4	16.7	5.8	20.5	4.7	26.1
若年技能労働者が 定着していない	N	525	89	91	115	75	27	86	25	184	
	%	-	17.0	17.3	21.9	14.3	5.1	16.4	4.8	35.0	

※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おおむね高い傾向にある。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 6 年度調査と比較すると、「受講料に対する金銭的支援」の割合がやや低くなっている。その他の項目も若干の増減はあるものの、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(42)】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)

	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	の能力向上や資格取得に対応した手当	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	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	2,759	57.9	14.8	28.3	9.0	4.8	9.1	17.0	1.1	6.1	
従業員規模別	2～4人	1,093	47.7	11.2	18.4	4.8	3.3	11.5	22.4	1.9	9.8
	5～9人	800	61.1	18.3	29.6	9.3	5.9	7.4	15.6	0.6	4.9
	10～29人	716	67.5	16.2	39.7	12.3	5.9	7.4	12.6	0.4	2.8
	30人以上	150	69.3	16.0	38.7	21.3	4.7	8.7	6.7	1.3	1.3

※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(42)】の令和6年度における調査結果

	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	の能力向上や資格取得に対応した手当	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	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

【図表(43)】若年技能労働者のリスキ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	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	リスキリングが必要な業務がない	その他	
全体	N	1,510	1,029	256	545	182	91	130	182	12	
	%	-	68.1	17.0	36.1	12.1	6.0	8.6	12.1	0.8	
定着状況別	若年技能労働者が定着している	N	1,001	708	168	374	127	66	79	99	8
	%	-	70.7	16.8	37.4	12.7	6.6	7.9	9.9	0.8	
若年技能労働者が定着していない	N	509	321	88	171	55	25	51	83	4	
	%	-	63.1	17.3	33.6	10.8	4.9	10.0	16.3	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. 建設業における働き方の現状と時間外労働規制の影響

2024年4月から、働き方改革関連法の施行に伴い、時間外労働の上限規制違反に対する罰則が建設業にも適用された。この制度変更はいわゆる「2024年問題」として広く注目されており、本調査における重要な動向の一つとなっている。適用前より、様々な影響が懸念されていたが、実際の影響や対応状況を把握するため、企業調査では、適用による影響、規制に対応するための取組、規制開始後の若年層の離職状況の変化、従業員調査では、適用による影響を確認した。

ポイント

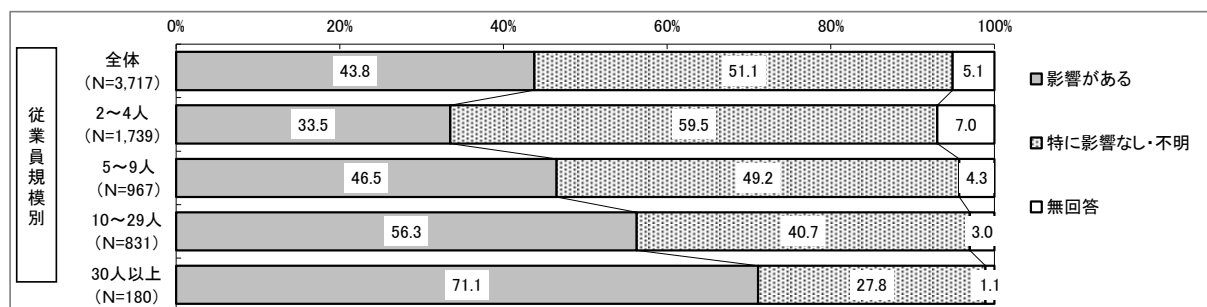
- 時間外労働の上限規制における影響は従業員規模が大きいほど影響を受けている割合が高い。
- 企業では「特に影響なし・不明」が過半数、従業員でも約半数を占めている。一方で、一定割合の企業・従業員は影響を受けていると回答しており、影響が一律ではないことがうかがえる。
- 影響内容としては、「休日が増えた」「残業・休日出勤が減った」といった項目が上位に挙がっている。
- 時間外労働の上限規制後における若年層の離職状況は、「労働時間が短縮された分、賃金が減少した」「離職者が増え、残った労働者に業務量が集中し、負荷が上がった」と回答した企業で離職者が増えた割合が高い。

1. 上限規制の影響

企業人事労務担当者によると、時間外労働の上限規制における影響は従業員規模が大きいほど影響を受けている割合が高い。従業員数2~4人の企業と従業員数30人以上の企業では、30ポイント以上の差がみられた。従業員規模が大きい企業ほど業務量や受注案件が多く、多様な職種・工程を抱えることで調整の必要が生じるためと考えられる。

【図表(44)】時間外労働の上限規制における影響（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）



※「影響がある」について、「特に影響なし・不明」を除き1項目以上回答のあった企業を対象としている。

企業が考える時間外労働の上限規制における影響を、技能労働者が考えることと比較すると、企業では「特に影響なし・不明」が過半数、従業員でも約半数を占めている。一方で、一定割合の企業・従業員は影響を受けていると回答しており、影響の受け方にはばらつきがみられる。影響内容としては、「休日が増えた」「残業・休日出勤が減った」といった項目が上位に挙がっている。これらは、前述の建設技能労働者において現在の職場環境への満足度が高い項目に「休暇の取りやすさ」が挙げられている点とも整合しており、休暇取得環境の改善が一定程度進んでいる可能性が示唆される。

【図表(45)】企業が考える時間外労働の上限規制における影響と
技能労働者が考える時間外労働の上限規制で受けた影響（複数回答）の比較

（〔企業調査〕企業人事労務担当者からの回答）

（〔従業員調査〕従業員からの回答）

時間外労働の上限規制における影響（企業）		
順位	全体	3,527
1位	特に影響なし・不明	53.8
2位	休日が増えた	21.0
3位	残業・休日出勤が減った	18.0
4位	年次有給休暇など休暇の取得日数が増えた	10.8
5位	労働時間が短縮された分、賃金が減少した	7.7
6位	工期に配慮した発注が増えた	7.1
7位	柔軟な労働時間制度（変形労働制など）が導入された	3.5
8位	業務のデジタル化が進んだ	3.0
9位	労務費に配慮した発注が増えた	2.9
10位	離職者が増え、残った労働者に業務量が集中し、負荷が上がった	2.8
11位	その他	1.8

時間外労働の上限規制で受けた影響（従業員）		
順位	全体	2,284
1位	特に影響なし・不明	48.2
2位	休日が増えた	27.4
3位	残業・休日出勤が減った	16.1
4位	年次有給休暇などの休暇の取得が増えた	10.7
5位	労働時間が短縮された分、賃金が減少した	8.3
6位	労務管理が徹底されるようになった	7.4
7位	業務のデジタル化が進んだ	5.8
8位	離職者が増え、かえって業務量が集中し、負荷が上がった	3.8
9位	柔軟な労働時間制度（変形労働制など）が導入された	3.7
10位	その他	1.1

※無回答を除外して集計。

※単位は全体が「件」、1位以降は「%」であり、降順でソートしている。

2. 若年層の離職状況の変化

企業人事労務担当者によると、時間外労働の上限規制後における若年層の離職状況の変化を規制の影響別にみると、「労働時間が短縮された分、賃金が減少した」「離職者が増え、残った労働者に業務量が集中し、負荷が上がった」で「離職者が増えた」の割合が高くなっている。一方、「業務のデジタル化が進んだ」「労務費に配慮した発注が増えた」では、「離職者が減った」の割合が、他の影響よりやや高くなっている。

時間外労働の上限規制対応の取組別による若年層の離職状況は、全体的に大きな差はみられなかった。

【図表(46)】時間外労働の上限規制後における若年層の離職状況の変化

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・時間外労働の上限規制における影響別)

		全 体	離職者が減った	特に変化はない	離職者が増えた	若年層（34歳以下）は在籍していない	わからない	
全 体	N	3,444	50	1,582	69	1,027	716	
	%	100.0	1.5	45.9	2.0	29.8	20.8	
時間外労働の上限規制における影響別	休日が増えた	N	727	24	356	27	201	119
	%	100.0	3.3	49.0	3.7	27.6	16.4	
	年次有給休暇など休暇の取得日数が増えた	N	376	19	237	12	71	37
	%	100.0	5.1	63.0	3.2	18.9	9.8	
	残業・休日出勤が減った	N	623	23	343	15	147	95
	%	100.0	3.7	55.1	2.4	23.6	15.2	
	柔軟な労働時間制度(変形労働制など)が導入された	N	120	3	68	4	31	14
	%	100.0	2.5	56.7	3.3	25.8	11.7	
	業務のデジタル化が進んだ	N	104	7	62	2	19	14
	%	100.0	6.7	59.6	1.9	18.3	13.5	
	工期に配慮した発注が増えた	N	248	7	136	3	74	28
	%	100.0	2.8	54.8	1.2	29.8	11.3	
	労務費に配慮した発注が増えた	N	99	6	52	3	23	15
	%	100.0	6.1	52.5	3.0	23.2	15.2	
労働時間が短縮された分、賃金が減少した	N	265	5	107	30	74	49	
%	100.0	1.9	40.4	11.3	27.9	18.5		
離職者が増え、残った労働者に業務量が集中し、負荷が上がった	N	98	2	23	28	29	16	
%	100.0	2.0	23.5	28.6	29.6	16.3		
その他	N	62	1	23	3	16	19	
%	100.0	1.6	37.1	4.8	25.8	30.6		
特に影響なし・不明	N	1,848	8	775	9	606	450	
%	100.0	0.4	41.9	0.5	32.8	24.4		

【図表(47)】時間外労働の上限規制後における若年層の離職状況の変化

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・時間外労働の上限規制対応の取組別)

		全 体	離職者が減った	特に変化はない	離職者が増えた	若年層（34歳以下）は在籍していない	わからない	
全 体	N	3,429	50	1,580	70	1,020	709	
	%	100.0	1.5	46.1	2.0	29.7	20.7	
時間外労働の上限規制対応の取組別	適正な工期設定に向けた発注者への要請、発注者との交渉	N	894	23	477	25	242	127
		%	100.0	2.6	53.4	2.8	27.1	14.2
	業務量、人員配置の見直し	N	800	28	462	31	172	107
		%	100.0	3.5	57.8	3.9	21.5	13.4
	労務管理の適正化(勤怠管理システムの導入など)	N	304	11	207	10	42	34
		%	100.0	3.6	68.1	3.3	13.8	11.2
	労働時間制度の見直し(1年単位の変形労働時間制の導入など)	N	373	12	213	11	92	45
		%	100.0	3.2	57.1	2.9	24.7	12.1
ICTの活用	N	94	4	57	6	19	8	
	%	100.0	4.3	60.6	6.4	20.2	8.5	
その他	N	35	0	17	2	9	7	
	%	100.0	0.0	48.6	5.7	25.7	20.0	
特に影響ない	N	1,733	6	639	24	589	475	
	%	100.0	0.3	36.9	1.4	34.0	27.4	

IV-5. 建設事業主等に対する助成金に関する現状

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

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

そのため、建設事業主等に対する助成金の申請状況、周知から申請に関する状況を把握し、課題について明らかにすることを目的に調査を実施した。

ポイント

- 建設事業主等に対する助成金の認知、申請状況について、職別工事業は他の業種と比べて割合が低い。
- 建設事業主等に対する助成金の認知、申請状況について、従業員規模が大きいほど割合が高い。
- 建設事業主等に対する助成金を認知、申請している企業は、「知っている助成金はない」と回答した企業と比べて、若年技能労働者の採用・定着ができている割合が高い。

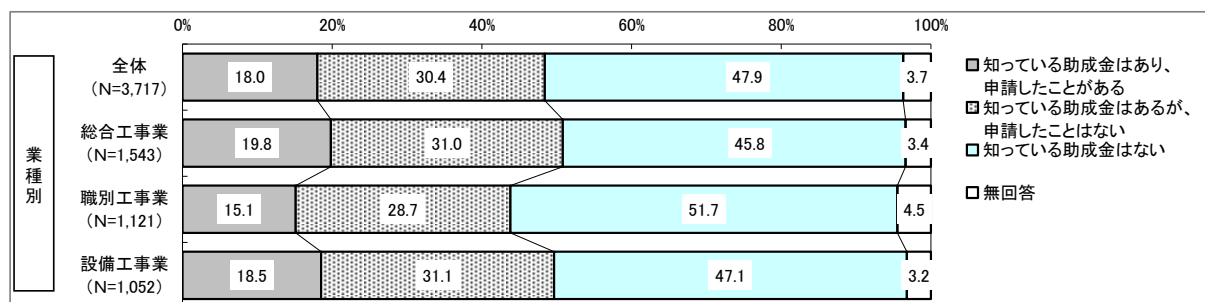
1. 建設事業主等に対する助成金の認知、申請状況

企業人事労務担当者によると、建設事業主等に対する助成金の認知、申請状況について業種別にみると、職別工事業は他の業種と比べて「知っている助成金はあるが、申請したことがある」「知っている助成金はあるが、申請したことはない」のいずれも割合がやや低い傾向がうかがえる。

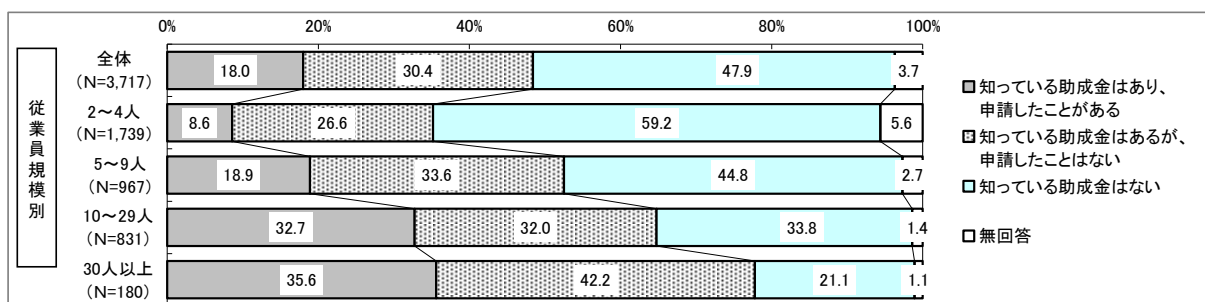
建設事業主等に対する助成金の認知、申請状況について従業員規模別にみると、規模が大きいほど「知っている助成金はあるが、申請したことがある」「知っている助成金はあるが、申請したことはない」のいずれも割合が高い傾向がみられる。相対的に規模が小さいほど「知っている助成金はない」の割合が高く、従業員数が2~4人の企業では約6割となっている。小規模企業への認知・申請促進を図るための方策を検討する必要がある。

【図表(48)】建設事業主等に対する助成金の認知、申請状況

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・業種別)



【図表(49)】建設事業主等に対する助成金の認知、申請状況
 ([企業調査] 企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)



また、若年技能労働者の採用状況を、建設事業主等に対する助成金の認知状況別にみると、「知っている助成金はある、申請したことがある」企業は、「知っている助成金はない」企業より採用できている割合が高い。

定着状況でも同様の傾向がみてとれる。

助成金を把握し申請した経験のある企業では、採用活動に必要な体制整備や環境改善が進んでいる可能性があり、こうした取組が若年技能労働者の採用につながりやすい状況を生み出していることが示唆される。

【図表(50)】若年技能労働者の採用状況における建設事業主等に対する助成金の認知状況
 ([企業調査] 企業人事労務担当者の回答・認知、申請状況別)

		全体	採用できている	採用できていない
全体	N	2,192	363	1,829
	%	100.0	16.6	83.4
の対「建設事業主等」に対する認知、助成金申請状況に	知っている助成金はある、申請したことがある	N 551	131	420
	%	100.0	23.8	76.2
	知っている助成金はあるが、申請したことはない	N 718	109	609
	%	100.0	15.2	84.8
知っている助成金はない	N 923	123	800	
	%	100.0	13.3	86.7

【図表(51)】若年技能労働者の定着状況における建設事業主等に対する助成金の認知状況
 ([企業調査] 企業人事労務担当者の回答・認知、申請状況別)

		全体	定着している	定着していない
全体	N	1,540	1,024	516
	%	100.0	66.5	33.5
の対「建設事業主等」に対する認知、助成金申請状況に	知っている助成金はある、申請したことがある	N 440	308	132
	%	100.0	70.0	30.0
	知っている助成金はあるが、申請したことはない	N 503	336	167
	%	100.0	66.8	33.2
知っている助成金はない	N 597	380	217	
	%	100.0	63.7	36.3

V. 建設業における雇用管理現状 把握実態調査 集計表

V-1. 企業調査（単純集計）

V-2. 従業員調査（単純集計）

V-1. 企業調査

A. 企業の属性に関する事項

(1) 主たる業種と所在地

① 主たる業種

	全体	総合工事業						職別工事業							設備工事業					不明		
		一般土木建築工事業	土木工事業（舗装工事業を除く）	舗装工事業	建築工事業（木造建築工事業を除く）	木造建築工事業	建築リフォーム工事業	大工工事業	りとび・土工・コンクリート工事業	鉄骨・鉄筋工事業	石工・れんが・タイル・ブロック工事業	左官工事業	板金・金物工事業	塗装工事業	床・内装工事業	その他の職別工事業	電気工事業	電気通信・信号装置工事業	管工事業（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	3,717 100.0	436 11.7	335 9.0	36 1.0	256 6.9	255 6.9	225 6.1	167 4.5	195 5.2	56 1.5	55 1.5	60 1.6	97 2.6	146 3.9	147 4.0	198 5.3	485 13.0	62 1.7	335 9.0	77 2.1	93 2.5	1 0.0

② 企業の所在地（ブロック別）

	全体	北海道	東北	関東甲信越	東海北陸	近畿	中国	四国	九州	無回答
全体	3,717 100.0	190 5.1	306 8.2	1,214 32.7	567 15.3	568 15.3	250 6.7	141 3.8	476 12.8	5 0.1

(2) 会社の形態

	全体	株式会社	有限会社	個人経営	その他	無回答
全体	3,717 100.0	2,332 62.7	1,027 27.6	322 8.7	27 0.7	9 0.2

(3) 主な請負形態

	全体	元請	下請	無回答
全体	3,717 100.0	1,537 41.4	2,142 57.6	38 1.0

(4) 直近3年の建設事業における売上高の推移

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

(5) 従業員数（直接雇用している従業員の数・雇用形態）

① 従業員数

	全体	1 ～ 4 人	5 ～ 9 人	10 ～ 29 人	30 ～ 99 人	100 ～ 299 人	300 人 以上	無 回 答	平均
全体	3,717 100.0	1,240 33.4	1,210 32.6	1,043 28.1	205 5.5	17 0.5	2 0.1	0 0.0	11.0 -

② 常用従業員数

	全体	2 人 以下	3 ～ 4 人	5 ～ 9 人	10 ～ 29 人	30 ～ 99 人	100 人 以上	無 回 答	再掲				1 社 平 均 人 数
									9 人 以下	10 ～ 29 人	30 人 以上	無 回 答	
全体	3,717 100.0	545 14.7	808 21.7	1,189 32.0	972 26.2	185 5.0	18 0.5	0 0.0	2,542 68.4	972 26.2	203 5.5	0 0.0	10.3 -

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 ～ 4 人	5 人 以上	平均
全体	3,717 100.0	3,267 87.9	199 5.4	92 2.5	73 2.0	86 2.3	0.0 0.0

④ 日雇従業員数

	全体	0 人 （未 記 入 含 む）	1 人	2 人	3 ～ 4 人	5 人 以上	平均
全体	3,717 100.0	3,460 93.1	129 3.5	56 1.5	35 0.9	37 1.0	0.0 0.0

⑤ 就業形態別常用従業員数

ア. 経営者・常勤役員

	全体	0 人 （未 記 入 含 む）	1 人	2 人	3 ～ 4 人	5 人 以上
全体	3,717 100.0	78 2.1	1,190 32.0	1,307 35.2	988 26.6	154 4.1

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	3,717 100.0	1,878 50.5	726 19.5	384 10.3	365 9.8	227 6.1	137 3.7

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	3,717 100.0	952 25.6	571 15.4	548 14.7	626 16.8	603 16.2	365 9.8	52 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	3,717 100.0	1,872 50.4	826 22.2	400 10.8	278 7.5	203 5.5	138 3.7

(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	3,717 100.0	2,418 65.1	541 14.6	272 7.3	236 6.3	182 4.9	63 1.7	5 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	3,717 100.0	3,563 95.9	114 3.1	23 0.6	11 0.3	6 0.2

② 中間層 (35歳～54歳)

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 5 9人	1 0 5 2 9人	3 0 人以上
全体	3,717 100.0	1,704 45.8	751 20.2	459 12.3	408 11.0	295 7.9	91 2.4	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	3,717 100.0	3,452 92.9	208 5.6	37 1.0	16 0.4	4 0.1

③ 高年層 (55歳～64歳)

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 5 9人	1 0 5 2 9人	3 0 人以上
全体	3,717 100.0	2,396 64.5	664 17.9	317 8.5	219 5.9	91 2.4	29 0.8	1 0.0

うち女性の人数

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 人以上
全体	3,717 100.0	3,566 95.9	129 3.5	17 0.5	3 0.1	2 0.1

④ 高年層 (65歳以上)

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 5 9人	1 0 5 2 9人	3 0 人以上
全体	3,717 100.0	2,662 71.6	616 16.6	241 6.5	133 3.6	52 1.4	12 0.3	1 0.0

(b) 組合けんぽ、または協会けんぽ等医療保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,717 100.0	2,889 77.7	170 4.6	30 0.8	54 1.5	166 4.5	408 11.0

(c) 厚生年金、または国民保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,717 100.0	2,982 80.2	194 5.2	31 0.8	21 0.6	135 3.6	354 9.5

② 期間雇用・臨時雇用

(a) 雇用保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,717 100.0	195 5.2	20 0.5	14 0.4	107 2.9	992 26.7	2,389 64.3

(b) 組合けんぽ、または協会けんぽ等医療保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,717 100.0	160 4.3	15 0.4	8 0.2	132 3.6	982 26.4	2,420 65.1

(c) 厚生年金、または国民保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,717 100.0	175 4.7	18 0.5	10 0.3	110 3.0	992 26.7	2,412 64.9

③ 日雇

(a) 雇用保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,717 100.0	72 1.9	8 0.2	4 0.1	106 2.9	1,083 29.1	2,444 65.8

(b) 組合けんぽ、または協会けんぽ等医療保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,717 100.0	61 1.6	5 0.1	1 0.0	101 2.7	1,066 28.7	2,483 66.8

(c) 厚生年金、または国民保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,717 100.0	79 2.1	12 0.3	3 0.1	83 2.2	1,076 28.9	2,464 66.3

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 (4週8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	1年単位の變形労働時間制	その他の變形労働時間制	その他の労働時間制	無回答
全体	2,759 100.0	642 23.3	495 17.9	420 15.2	371 13.4	516 18.7	171 6.2	54 2.0	90 3.3

(2) 週休2日制を導入していない理由

	全体	余裕のない元請からの発注余	前提のない(週休2日を人材不足(週休2日配置が)	注できない(週休2日を注できない)	週休2日を考慮した工	の移り手取額を維持	労働者の手取額を維持	する引上げは必要に	の移り手取額を維持	労働者の手取額を維持	態が難しくなる	手戻りなど予期せぬ事	を感ぜぬ必要	週休2日制にする必要	その他	無回答
全体	791 100.0	105 13.3	179 22.6	161 20.4	152 19.2	35 4.4	69 8.7	57 7.2	33 4.2							

(3) 常用の技能労働者への休日出勤の指示状況

	全体	1か月に平均1.5日	1か月に平均3.4日	1か月に平均5.6日	1か月に平均7.8日	無回答	
全体	1137 100.0	539 47.4	77 6.8	6 0.5	4 0.4	484 42.6	27 2.4

(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	場合が半々くらいある	与える場合と与えない	基本的に与えていない	無回答
全体	626 100.0	370 59.1	156 24.9	91 14.5	9 1.4	

(5) 常用の技能労働者の賃金支払形態

	全体	主給制(月額給)	主給制(日給)	主給制(時給)	その他	無回答
全体	2,759 100.0	1,709 61.9	828 30.0	29 1.1	37 1.3	156 5.7

(6) 常用の技能労働者に対する手当制度

	全体	賞与制度(ボーナス)	通勤手当	住居手当	家族手当	単身赴任手当	役職手当(管理職手)	資格手当	その他	無回答
全体	2,759 -	2,011 72.9	1,605 58.2	423 15.3	832 30.2	45 1.6	955 34.6	1,119 40.6	375 13.6	244 8.8

(7) 直近2～3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金

	全体	増加基調	ほぼ横這い	減少基調	無回答
全体	2,759 100.0	1,462 53.0	1,118 40.5	78 2.8	101 3.7

(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	2,759 100.0	1,466 53.1	1,024 37.1	175 6.3	94 3.4

(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る	反映していない	無回答
全体	1,466 100.0	1,235 84.2	212 14.5	16 1.1	3 0.2

(10) 労働者の労働時間を適正に把握するための取組

	全体	いる労働者が個々の労働者を現認している	使用した客観的な記録を基とした確認を行っている	タイムカード、ICカード、パソコン等を使用している	労働者の自己申告による管理としている	労働時間の管理は行っていない	その他	無回答
全体	2,759 100.0	866 31.4	919 33.3	688 24.9	141 5.1	35 1.3	110 4.0	

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っていない	全く行っていない	わからない	無回答
全体	2,759 100.0	603 21.9	1,506 54.6	327 11.9	61 2.2	178 6.5	84 3.0

(2) 令和6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	その他の実施	実施していない	無回答
全体	2,759 -	444 16.1	400 14.5	569 20.6	353 12.8	114 4.1	407 14.8	130 4.7	1,001 36.3	95 3.4

(3) 令和6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	OFF-JTの対象者がいない	重要ではない	社内での認識として、OFF-JTはそれほど重要ではない	今のところ取組を出さない	その他	無回答
全体	1,001 -	35 3.5	182 18.2	125 12.5	61 6.1	170 17.0	96 9.6	517 51.6	31 3.1	7 0.7	

(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	受講料に対する金銭的支援	与有給教育訓練休暇の付与	賃金体系の導入	能力向上や資格取得に 対応した手当の支給、 賞金	金の支給	能力向上や資格取得に 対応した奨励金、報奨	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	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、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	2,759 -	1,597 57.9	408 14.8	780 28.3	247 9.0	132 4.8	251 9.1	470 17.0	31 1.1	168 6.1					

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6年度の若年技能労働者の入職・離職状況

①入職の状況（①未経験者＋②経験者）

	全体	0人（未記入含む）	1人	2人	3 3 4人	5人以上	無回答
全体	2,759 100.0	2,064 74.8	386 14.0	136 4.9	128 4.6	45 1.6	0 0.0

②入職の状況 (①未経験者)

	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	2,759 100.0	2,236 81.1	303 11.0	115 4.2	79 2.9	26 0.9	0.4 -

③入職の状況 (②経験者)

	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	2,759 100.0	2,475 89.7	197 7.1	61 2.2	17 0.6	9 0.3	0.2 -

④離職の状況

	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	2,759 100.0	2,375 86.1	275 10.0	61 2.2	33 1.2	15 0.5	0.3 -

(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	無回答
全体	2,759 100.0	8 0.3	25 0.9	432 15.7	729 26.4	1,399 50.7	166 6.0

(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	2,759 100.0	102 3.7	264 9.6	503 18.2	1,364 49.4	398 14.4	128 4.6

(4) 常用の若年技能労働者の募集方法

	全体	確保を図る	公共職業安定所（ハローワーク）を通して	学校、専門学校、訓練学校等を通して働きかけ	緑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j利用する	その他	常用の若年技能労働者の募集は行っていない	無回答
全体	2,759 -	1,235 44.8	370 13.4	816 29.6	524 19.0	107 3.9	107 3.9	545 19.8	75 2.7	644 23.3	128 4.6

(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	単独で会社説明会を開き、参加者に働きかけ	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	インターネットをj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	採用情報掲載する	Facebook等	SNS（X（旧Twitter）、LINE（旧LINE）等）	厚生労働省のつなぐ事業に参加している	賞上げ（初任給の引き上げも含む）を行う	休日数を増やす	長期休暇の制度を設ける	その他	特に取組を行っていない	無回答
全体	2,759 -	34 1.2	105 3.8	107 3.9	150 5.4	145 5.3	81 2.9	67 2.4	167 6.1	3 0.1	647 23.5	410 14.9	46 1.7	36 1.3	1532 55.5	186 6.7		

(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ではない	無回答
全体	2,759 100.0	547 19.8	494 17.9	200 7.2	329 11.9	1,046 37.9	143 5.2

(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	賃金が不安定	年間を通じて仕事量が増える（雇用の不安定）	社会保険への加入	賞上げ	年齢・勤続年数に対応した賃金	能力や資格を反映した賃金	仕事の内容に対応した賃金	賞金	月給制（基本給定額制）の導入	残業時間、休日出勤の削減等による総労働時間の短縮	長期休暇制度の導入	休日数の増加	有給休暇の取得推進	週休2日制の推進	その他	特に取組を行っていない	無回答
全体	529 -	69 13.0	58 11.0	257 48.6	26 4.9	113 21.4	69 13.0	2 0.4	14 2.6	73 13.8	24 4.5	33 6.2	17 3.2	77 14.6	121 22.9	22 4.2	145 27.4	157 29.7	68 12.9	56 10.6	33 6.2	10 1.9								

(8) 常用の若年技能労働者を定着させるための取組

	全体	賞上げ	年間を通じて仕事量が増える（雇用の不安定）	社会保険への加入	賞上げ	年齢・勤続年数に対応した賃金	能力や資格を反映した賃金	仕事の内容に対応した賃金	賞金	月給制（基本給定額制）の導入	残業時間、休日出勤の削減等による総労働時間の短縮	長期休暇制度の導入	休日数の増加	有給休暇の取得推進	週休2日制の推進	その他	特に取組を行っていない	無回答						
全体	2,759 -	782 28.3	768 27.8	576 20.9	114 4.1	530 19.2	558 20.2	618 22.4	791 28.7	394 14.3	754 27.3	437 15.8	895 32.4	618 22.4	320 11.6	192 7.0	247 9.0	696 25.2	157 5.7	372 13.5	267 9.7	14 0.5	711 25.8	179 6.5

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	用対象者がいないが、今後	現在はいないが、継続雇用	雇用する予定はない（一定年退職とする）	無回答
全体	2,759 100.0	1,187 43.0	883 32.0	565 20.5	124 4.5	

(2) 高齢技能労働者の雇用終了予定年齢

	全体	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳	72歳	73歳	74歳	75歳	81歳以上	無回答
全体	1187 100.0	71 6.0	139 11.7	263 22.2	482 40.6	180 15.2	45 3.8	7 0.6						

(3) 高齢技能労働者の（期待する）役割

	全体	労働力	若年技能継承者の育成	成年技能継承者の育成	中堅技能継承者の育成	現場リーダー	その他	無回答
全体	1187 -	641 54.0	284 23.9	264 22.2	261 22.0	25 2.1	245 20.6	

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、今後も採用拡大を予定	既に採用しており、今後は採用維持を予定	既に採用しているが、今後は採用縮小を予定	採用したい機会があれば	これまで採用してこなかったが、採用したい機会があれば	採用は考えていない	無回答
全体	2,759 100.0	185 6.7	213 7.7	21 0.8	1,016 36.8	1,194 43.3	130 4.7	

(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	左記以外の施設を整備している	女性労働者はいないが整備していない	女性労働者はいるが整備していない	無回答
全体	2,759 -	572 20.7	200 7.2	18 0.7	5 0.2	7 0.3	1584 57.4	303 11.0	266 9.6

(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整備状況

	全体	育児休業の取得促進	産後パパ育児の取得促進	くるみん認定の取得	ブラチナくるみん認定の取得	取得	トライくるみん認定の取得	仕事と家庭の両立に関する相談窓口の設置	アパスの作成	女性労働者向けキャリアパスの作成	左記以外の取組	取組は行っていない	無回答
全体	2,759 -	568 20.6	219 7.9	15 0.5	0 0.0	0 0.0	107 3.9	13 0.5	25 0.9	1834 66.5	275 10.0		

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	導入の希望はないが、きていない	導入の希望はない	わからない	自社業務には不要	無回答
全体	3,717 100.0	529 14.2	203 5.5	476 12.8	447 12.0	829 22.3	1,083 29.1	150 4.0

(2) 業務のデジタル化による人手不足対策への効果

	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	529 100.0	238 45.0	72 13.6	212 40.1	7 1.3

(3) 業務のデジタル化による生産性向上への効果

	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	529 100.0	341 64.5	24 4.5	153 28.9	11 2.1

I. 建設キャリアアップシステムに関する事項

(1) 建設キャリアアップシステムへの登録状況

	全体	の登録している機器も準備している	登録してカードリーダー等	登録してカードリーダー等	登録してカードリーダー等	登録してカードリーダー等	登録してカードリーダー等	登録してカードリーダー等	登録してカードリーダー等	登録してカードリーダー等	登録してカードリーダー等	登録してカードリーダー等
全体	3,717 100.0	244 6.6	1,105 29.7	361 9.7	1,198 32.2	631 17.0	178 4.8					

(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	登録しない	登録の手続きが面倒	個人情報の管理が不安	カードリーダー等の機	費用が高い	業等に管理されたくない	働者の引き抜きが行わ	登録すること技能労働	性を感じない	別のシステムなど必要	その他	無回答
全体	1,559 -	13 0.8	826 53.0	272 17.4	222 14.2	168 10.8	74 4.7	90 5.8	236 15.1	81 5.2				

(3) 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

	全体	登録させている	代行申請を行い、登録	登録は技能労働者個人	登録させていない(わ	登録させていない(わ	技能労働者はいない	無回答
全体	3,717 100.0	844 22.7	268 7.2	160 4.3	1,454 39.1	600 16.1	391 10.5	

(4) 建設キャリアアップシステムの活用状況

	全体	能力評価制度の申請	能力評価制度の支給	社会保険加入状況の確	施工体台帳とのデー	現場での入場要件	施工能力見える化評価	建設電子申請との	労務管理業務の効率化	その他	特活用(登録)して	無回答
全体	3,717 -	150 4.0	48 1.3	195 5.2	321 8.6	822 22.1	48 1.3	131 3.5	87 2.3	46 1.2	2,105 56.6	484 13.0

J. 2024年問題（時間外労働の上限規制）に関する事項

(1) 時間外労働の上限規制における影響

	全体	休日が 増えた	の 年 次 有 給 休 暇 が 増 え た	た 残 業 ・ 休 日 出 勤 が 減 っ た	導 入 さ れ た （ 柔 軟 な 勞 働 制 度 が 導 入 さ れ た ）	業 務 の デ ジ タ ル 化 が 進 ん だ	工 期 に 配 慮 し た 発 注 が 増 え た	が 勞 務 費 に 配 慮 し た 発 注 が 増 え た	分 、 勞 働 時 間 が 短 縮 さ れ た	勞 働 者 に 業 務 量 が 集 中 し 、 負 荷 が 上 が つ つ た	離 職 者 が 増 え 、 残 つ た	そ の 他	特 に 影 響 な し ・ 不 明	無 回 答
全体	3,717 -	742 20.0	380 10.2	633 17.0	122 3.3	106 2.9	251 6.8	101 2.7	272 7.3	100 2.7	63 1.7	1898 51.1	190 5.1	

(2) 時間外労働の上限規制に対するこれまでの取組

	全体	注 者 と の 交 渉 が 進 ん だ	適 正 な 工 期 設 定 に 向 け た 発 注 者 へ の 要 請 、 発 注 者 と の 交 渉	直 接 の 見 込 み 、 業 務 量 、 人 員 配 置 の 見 直 し	急 務 シ ス テ ム の 導 入 （ 勤 務 管 理 シ ス テ ム の 適 正 化 ）	時 間 制 の 導 入 （ 1 年 単 位 の 導 入 ）	勞 働 時 間 制 度 の 見 直 し （ 1 年 単 位 の 導 入 ）	I C T の 活 用	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全体	3,717 -	911 24.5	811 21.8	305 8.2	377 10.1	96 2.6	38 1.0	1,780 47.9	209 5.6		

(3) 時間外労働の上限規制後における若年層の離職状況の変化

	全体	離 職 者 が 減 つ た	特 に 変 化 は な い	離 職 者 が 増 え た	若 年 層 （ 3 4 歳 以 下 ） に 在 籍 し て い な い	わ か ら な い	無 回 答
全体	3,717 100.0	50 1.3	1,634 44.0	71 1.9	1,049 28.2	746 20.1	167 4.5

K. 建設事業主等に対する助成金に関する事項

(1) 建設事業主等に対する助成金の認知状況と申請の有無

	全体	知っている助成金があるが、申請したことがあ	知っている助成金はないが、申請したことはあ	知っている助成金はない	無回答
全体	3,717 100.0	669 18.0	1,129 30.4	1,782 47.9	137 3.7

(2) 建設事業主等に対する助成金に関する情報収集の方法

	全体	厚生労働省のHP	インターネット検索（厚生労働省以外のHP等を含む）	インターネット検索（Fawcettbook等）	SNS（X（旧Twitter））	行政機関（ハローワーク等）からの紹介	紹介業者や取引先からの紹介	税理士や経営コンサルタントからの紹介	金融機関の担当者からの紹介	業界団体からの紹介	セミナー等	その他	無回答
全体	1,798 -	331 18.4	374 20.8	37 2.1	372 20.7	294 16.4	412 22.9	108 6.0	397 22.1	95 5.3	69 3.8	27 1.5	

(3) 助成金制度の周知から申請に関して改善が必要と感じる点

	全体	助成金制度に関する周知	助成金の受給要件や必要手続きなどの情報や必要手続きの作成	助成金の利用方法を分かりやすくまとめたHPの作成	助成金の利用方法をサポート体制	申請に係る事務手続きの簡略化	申請に係る事務手続きの簡略化	申請に係る事務手続きの簡略化	申請に係る事務手続きの簡略化	申請に係る事務手続きの簡略化	支給までの期間の短縮	助成金メニューの圧縮	その他	無回答
全体	669 -	218 32.6	181 27.1	173 25.9	118 17.6	311 46.5	76 11.4	119 17.8	97 14.5	9 1.3	152 22.7			

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	その他	無回答
全体	2,431 100.0	1,981 81.5	421 17.3	6 0.2	23 0.9

(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	2,431 100.0	56 2.3	136 5.6	184 7.6	216 8.9	301 12.4	361 14.8	405 16.7	273 11.2	190 7.8	295 12.1	14 0.6

(3) 最終学歴

	全体	中学校	工業高校(あるいは、工業系のコースを卒業した人)	業科(その他)	工業高校以外の高校(普通科、商業科、農業科)	工業系	高等専門学校(理工・工業系)	高等専門学校・短期大学(理工系以外)	高等専門学校・短期大学(理工系)	大学(理工・工業系以外)	大学(理工・工業系)	その他	無回答
全体	2,431 100.0	285 11.7	459 18.9	924 38.0	172 7.1	206 8.5	127 5.2	221 9.1	24 1.0	13 0.5			

(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	工業系(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	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	2,431 100.0	301 12.4	240 9.9	34 1.4	146 6.0	142 5.8	115 4.7	112 4.6	129 5.3	37 1.5	26 1.1	45 1.9	66 2.7	98 4.0	88 3.6	137 5.6	327 13.5	45 1.9	227 9.3	61 2.5	54 2.2	1 0.0

(5) 勤続年数と建設業の従事年数

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	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	2,431 100.0	430 17.7	431 17.7	389 16.0	255 10.5	291 12.0	571 23.5	64 2.6

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	2,431 100.0	225 9.3	232 9.5	245 10.1	223 9.2	310 12.8	835 34.3	361 14.8

(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	2,431 100.0	825 33.9	340 14.0	1,036 42.6	202 8.3	28 1.2

(7) 前職

	全体	学生（新規学卒）	建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）	建設業界内の非正規雇用（期間雇用・臨時雇社員）	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	2,431 100.0	417 17.2	821 33.8	107 4.4	153 6.3	575 23.7	320 13.2	38 1.6

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	2,431 100.0	1,316 54.1	396 16.3	692 28.5	27 1.1

(2) 建設業界に初めて入職した際に利用した方法

	全体	公共職業安定所（ハローワーク）の求人を通じて応募	ネット等の求人を通じて応募	新聞、雑誌、インターネットの求人を通じて応募	Twitter（旧Facebook）等を含む採用情報を見ながら応募	建設会社のHP（ブログ）	紹介業者からの紹介を受けて	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を紹介・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	2,431	303	98	14	35	64	699	866	271	209	38	1.6	
	-	12.5	4.0	0.6	1.4	2.6	28.8	35.6	11.1	8.6	1.6		

(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	賞金の多さ	安定した賞金の支払	無賞（ボーナス）の有	地元企業であること	残業の少なさ	有給休暇の取りやすさ	週休二日制であること	福利厚生（退職金制度等）	社会保険の完備	安定した雇用	作業現場の安全管理・衛生環境	技能・技術の習得	力向上への会社の支援	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	2,431	1,101	166	264	578	188	415	131	80	156	102	385	316	15	297	156	331	325	51	241	22	
	-	45.3	6.8	10.9	23.8	7.7	17.1	5.4	3.3	6.4	4.2	15.8	13.0	0.6	12.2	6.4	13.6	13.4	2.1	9.9	0.9	

(4) 建設業で最も魅力を感じる点

	全体	社会的意義の大きな仕事ができる（社会に貢献できる）	仕事の結果が地元に残る（達成感の大きな仕事ができる）	屋外で体を動かすことが性に合っている	かすことが、現場で活躍できる	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	その他	わからない	無回答
全体	2,431	420	240	302	479	238	269	40	362	81
	100.0	17.3	9.9	12.4	19.7	9.8	11.1	1.6	14.9	3.3

(5) 現段階での重視度

①仕事の内容

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,431	845	977	438	64	17	90
	100.0	34.8	40.2	18.0	2.6	0.7	3.7

②仕事の責任の大きさ

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,431	816	913	482	107	20	93
	100.0	33.6	37.6	19.8	4.4	0.8	3.8

③給料

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,431 100.0	776 31.9	930 38.3	496 20.4	84 3.5	24 1.0	121 5.0

④勤務日数・時間

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,431 100.0	562 23.1	939 38.6	575 23.7	200 8.2	40 1.6	115 4.7

⑤残業の少なさ

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,431 100.0	553 22.7	695 28.6	671 27.6	301 12.4	94 3.9	117 4.8

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	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,431 100.0	647 26.6	809 33.3	590 24.3	201 8.3	65 2.7	119 4.9

⑦福利厚生

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,431 100.0	544 22.4	791 32.5	686 28.2	219 9.0	64 2.6	127 5.2

⑧能力や資格に対する評価

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,431 100.0	560 23.0	907 37.3	661 27.2	146 6.0	38 1.6	119 4.9

⑨自身の能力向上への支援

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,431 100.0	503 20.7	849 34.9	753 31.0	162 6.7	41 1.7	123 5.1

⑩職場の人間関係の良さ

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,431 100.0	794 32.7	925 38.1	492 20.2	83 3.4	21 0.9	116 4.8

⑪雇用が安定していること

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,431 100.0	882 36.3	885 36.4	446 18.3	67 2.8	23 0.9	128 5.3

⑫作業現場の衛生環境

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,431 100.0	522 21.5	946 38.9	698 28.7	122 5.0	23 0.9	120 4.9

⑬作業現場の安全管理

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,431 100.0	793 32.6	904 37.2	540 22.2	60 2.5	17 0.7	117 4.8

(6) 現段階での満足度

①仕事の内容

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,431 100.0	551 22.7	1,139 46.9	450 18.5	66 2.7	16 0.7	209 8.6

②仕事の責任の大きさ

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,431 100.0	543 22.3	984 40.5	608 25.0	64 2.6	17 0.7	215 8.8

③給料

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,431 100.0	396 16.3	950 39.1	629 25.9	189 7.8	67 2.8	200 8.2

④勤務日数・時間

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,431 100.0	539 22.2	991 40.8	543 22.3	121 5.0	32 1.3	205 8.4

⑤ 残業の少なさ

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,431 100.0	759 31.2	799 32.9	572 23.5	73 3.0	27 1.1	201 8.3

⑥ 休暇の取りやすさ

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,431 100.0	799 32.9	847 34.8	474 19.5	82 3.4	32 1.3	197 8.1

⑦ 福利厚生

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,431 100.0	604 24.8	816 33.6	683 28.1	84 3.5	37 1.5	207 8.5

⑧ 能力や資格に対する評価

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,431 100.0	490 20.2	895 36.8	708 29.1	97 4.0	43 1.8	198 8.1

⑨ 自身の能力向上への支援

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,431 100.0	533 21.9	830 34.1	757 31.1	76 3.1	26 1.1	209 8.6

⑩職場の人間関係の良さ

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,431 100.0	604 24.8	982 40.4	535 22.0	81 3.3	34 1.4	195 8.0

⑪雇用が安定していること

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,431 100.0	722 29.7	937 38.5	494 20.3	61 2.5	18 0.7	199 8.2

⑫作業現場の衛生環境

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,431 100.0	444 18.3	993 40.8	682 28.1	88 3.6	22 0.9	202 8.3

⑬作業現場の安全管理

	全体	とても満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答
全体	2,431 100.0	534 22.0	1,037 42.7	584 24.0	58 2.4	14 0.6	204 8.4

VI. 建設業における雇用管理 現状把握実態調査 調査票

VI-1. 企業調査

VI-2. 従業員調査

VI-1. 企業調査

ID:

パスワード:

令和7年9月

人事労務ご担当者様

厚生労働省委託調査 「令和7年度 建設業における雇用管理現状把握 実態調査(企業向け)」ご協力のお願い

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

建設業界は、住宅・社会資本の整備や防災・減災対策、国土強靱化の推進など、地域において重要な役割を果たしている一方で、その従事者については高齢化・若年入職者の離職率の高さ等が指摘されており、将来を担う技能労働者不足が危惧される状況に置かれています。

そこで、本アンケート調査にて各企業における雇用管理や人材確保・育成等に係る現状・課題等についておうかがいすることにより、今後の建設業における労働力の確保や技能労働者の能力開発と技能継承に向けた課題等の把握に役立てたいと考えております。

つきましては、業務ご多忙の折、誠に手前勝手なお願いではございますが、本調査の趣旨をご理解のうえ、何卒ご協力賜りますようお願い申し上げます。

なお、調査回答結果をもって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。本調査票は厳重に保管し、調査結果は全て統計的に処理し、集計結果として取り扱い、回答企業および個人が特定されるような形で公表されることはありません。また、データを統計等以外の目的に使用することは絶対にありません。

本アンケート調査のご回答につきましては、以下のいずれかの方法にて、**令和7年10月3日(金)まで**にご回答いただきたくお願い申し上げます。

- ①WEBによるご回答:次ページのログインガイドをご参照ください。
- ②郵送によるご回答:同封の返信用封筒(切手は必要ございません)をご利用ください。

敬具

【記入上のお願い】

1. 特にことわりのない限り、**令和7年7月31日現在**でご記入ください。
2. 「その他」をお選びの際は、()または指定欄に具体的な内容をご記入ください。

なお、本調査の実施に関しては、下記HPでもご案内しております。

<株式会社東京商工リサーチ(略称 TSR)>

<https://www.tsr-net.co.jp/questionnaire/index.html>

または、 と 後、一番上の検索結果 をクリックしてください

【調査実施機関および本調査に関するお問合せ先】

株式会社東京商工リサーチ「建設業における雇用管理に関するアンケート調査」回収係

住 所 東京都千代田区大手町1-3-1JAビル

電 話 03(6910)3154

メー ル koyoukanri@tsr-net.co.jp

受付時間 平日(月~金)9時~17時(12時~13時を除く)

ログインガイド

本アンケートはインターネット経由でのご回答も可能です！

「本アンケート調査専用ウェブサイト」にアクセスし、表紙のタイトル上部に印字しているID・パスワードでログインして下さい。

本アンケート調査専用ウェブサイト
<https://jittaichosa.mhlw.go.jp/>

<アンケート調査専用ウェブサイト・ログイン画面>

<ウェブのアンケート回答>

IDとパスワードを入力

※IDとパスワードは調査票の表紙に印刷されています。

※上記URLは、本調査事業のために政府ドメイン上に設けられた、アンケート専用のウェブサイトです。株式会社東京商工リサーチは、本事業の委託を受け、当該サイトの運営・管理を行っています。

アクセス方法 次のいずれかの手順でアクセスしてください

ブラウザに URL を直接入力

ウェブブラウザ(グーグルクローム等)に、上記 URL を直接入力してください。

二次元バーコードからアクセス

お手持ちの携帯端末で読み取り用アプリを起動し、右記の二次元バーコードを読み取ってください。



(株)東京商工リサーチ(TSR)サイト経由

- ①検索サイト(Google 等)で **TSR アンケート** を **検索** します。
- ②「現在実施中のアンケート調査」をクリックし、TSR サイトを表示します。
- ③「建設業における雇用管理現状把握実態調査(企業向け)」内の「回答はこちら」をクリックし、アクセスしてください。



A. 貴社(事業所の概要)について

【6問】

A-問1 主たる業種をお答えください(○は1つ)。

<総合工事業>		
1. 一般土木建築工事業	2. 土木工事業(舗装工事業を除く)	3. 舗装工事業
4. 建築工事業(木造建築工事業を除く)	5. 木造建築工事業	6. 建築リフォーム工事業
<職別工事業>		
7. 大工工事業	8. とび・土工・コンクリート工事業	9. 鉄骨・鉄筋工事業
10. 石工・れんが・タイル・ブロック工事業	11. 左官工事業	12. 板金・金物工事業
13. 塗装工事業	14. 床・内装工事業	15. その他の職別工事業
<設備工事業>		
16. 電気工事業	17. 電気通信・信号装置工事業	
18. 管工事業(さく井工事業を除く)	19. 機械器具設置工事業	20. その他の設備工事業

A-問2 会社の形態をお答えください(○は1つ)。

1. 株式会社	2. 有限会社
3. 個人経営	4. その他()

A-問3 主な請負形態をお答えください(○は1つ)。

1. 元請	2. 下請
-------	-------

A-問4 直近3年の、建設事業における売上高の推移についてお答えください(○は1つ)。

1. 増加基調	2. ほぼ横這い	3. 減少基調
---------	----------	---------

A-問5 貴社が直接雇用している全ての従業員(経営者・常勤役員も含む)の人数を、就業形態ごとに記入ください。該当者がいない場合は、当てはまる欄に0を記入ください。

※1 就業形態は、以下の分類でご回答ください。

A 常用:雇用契約において、雇用に期間の定めがない人、または1年以上の雇用期間の定めがある人。

B 期間雇用・臨時雇用:雇用契約において、1か月以上1年未満の雇用期間の定めがある人。反復更新して1年を超える雇用者も、含まれます。

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

	就業形態別 従業員人数					
	A 常用 内訳を職種ごと※2 にご記入ください	①経営者・常勤役員	人	※2 ①~④の職種を兼務している方については、 選択肢の番号が小さい方の職種に含めてご回 答ください(例、経営者兼現場監督の方は、① 経営者・常勤役員に含める)。		
②現場監督・作業所長		人				
③技能労働者※3		性別/年齢	34歳以下	35~54歳	55~64歳	65歳以上
		男性	人	人	人	人
女性		人	人	人	人	
④その他	人	※3 ③技能労働者には、運搬等の単純作業員や、事 務職・営業職・設計等の内勤技術者の方は含め てください。				
B 期間雇用・臨時雇用	人					
C 日雇	人					

※無記入の箇所は0人とみなす。

※A①~④の合計を常用の従業員の合計人数とする。

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. 常用の技能労働者の雇用は想定していない	7. わからない・判断できない	

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. 上記「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((a)雇用保険、(b)健康保険、(c)厚生・国民年金)の加入状況について、それぞれお答えください(①常用、②期間雇用・臨時雇用、③日雇)。

	(a)雇用保険					(b) 組合健保 ^{※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	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
②期間雇用・ 臨時雇用	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
③日雇	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

※1 組合健保は、「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③技能労働者が 0 人と回答された方は、次の C. ~G. (C-問 1~G-問 3)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、p.10 のH. (H-問 1)へお進みください。

また、同封の従業員調査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.～G. (C-問1～G-問3)は、常用の技能労働者を直接雇用されている(A-問5の③技能労働者が1人以上)企業の方のみご回答ください。

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)。

※「1.」～「4.」は変形労働時間制(「5.」または「6.」)を全く導入していない場合に選択してください。

例えば、4週8休とした上で、1年単位の変形労働時間制を導入している場合には、「5.」を選択してください。

- | | |
|------------------|---------------------|
| 1. 完全週休2日制 | 2. 何らかの週休2日制(4週8休制) |
| 3. 隔週2日または4週6休制 | 4. 週休1日または4週4休制 |
| 5. 1年単位の変形労働時間制* | 6. その他の変形労働時間制 |
| 7. その他の労働時間制() | |

※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(労働基準法第32条の2等)。

※C-問1で「3.」または「4.」と回答された方におうかがいします。

C-問2 貴社で週休2日制を導入していない(または、できない)主たる理由について、お答えください(○は1つ)。

- | |
|---|
| 1. 発注者・元請からの余裕の無い工期での発注 |
| 2. 人材不足(週休2日を前提とした人員配置ができない) |
| 3. 週休2日を考慮した工期や労務費価格では受注できない |
| 4. 労働者の手取額を維持するためには、日給単価の引上げや月給制への移行も併せて必要になる |
| 5. 手戻りなど予期せぬ事態が発生したときに対応が難しくなる |
| 6. 週休2日制にする必要を感じない |
| 7. 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)。

- | |
|----------------------------|
| 1. 1か月に平均1～2日休日出勤を命じることはある |
| 2. 1か月に平均3～4日休日出勤を命じることはある |
| 3. 1か月に平均5～6日休日出勤を命じることはある |
| 4. 1か月に平均7～8日休日出勤を命じることはある |
| 5. 休日出勤を命じていない |

※C-問3で「1.」～「4.」と回答された方におうかがいします。

C-問4 休日出勤を命じた場合に代休を与えていますか(○は1つ)。

- | | |
|---------------|-------------------------|
| 1. 基本的に与えている | 2. 与える場合と与えない場合が半々くらいある |
| 3. 基本的に与えていない | |

C-問5 常用の技能労働者の賃金支払形態についてお答えください(○は1つ)。

- | | |
|-----------------------------|--------------------|
| 1. 主に月給制(定額。但し無断欠勤時に給与控除有り) | 2. 主に日給月払制(日給×出勤日) |
| 3. 主に時給制 | 4. その他() |

C-問 6 貴社で設けている常用の技能労働者に対する手当制度についてお答えください(○はいくつでも)。

1. 賞与制度(ボーナス)	2. 通勤手当	3. 住居手当
4. 家族手当	5. 単身赴任手当	6. 役職手当(管理職手当)
7. 資格手当	8. その他()	

C-問 7 貴社の直近 2~3 年の常用の技能労働者への一人あたりの賃金(平均額)について、お答えください(○は 1 つ)。

1. 増加基調	2. ほぼ横這い	3. 減少基調
---------	----------	---------

C-問 8 貴社では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)。

1. 行っている	2. 特に行っていない	3. 有給休暇は付与していない
----------	-------------	-----------------

※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. 労働時間の管理は行っていない
5. 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つけるまで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. 全く行えていない
5. わからない	

D-問 2 昨年度、貴社が常用の技能労働者に対して行った「OFF-JT[※]」の実施状況についてお答えください(○はいくつでも)。

※OFF-JT: 日常業務を一時的に離れて行う教育訓練(研修等)のこと。

1. 自社内で実施	2. 他社で実施
3. 業界団体で実施	4. 認定訓練施設で実施
5. 公共職業訓練施設で実施	6. 民間の教育訓練施設で実施
7. その他で実施	8. 実施していない

※D-問2で「8.」と回答された方におうかがいします。

D-問3 昨年度、貴社が常用の技能労働者に対して「OFF-JT」を実施しなかった理由をお答えください（〇は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クリング[※]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(〇はいくつでも)。

※リスクリング: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。

- | |
|---|
| 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(上記「3.」および「4.」以外の処遇改善) |
| 6. 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 |
| 7. リスク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
①未経験者	②経験者	
人	人	人

※無記入の箇所は0人とみなす。

※入職の状況は①～②の合計を入職者の合計人数とする。

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(〇は1つ)。

- | | | |
|---------|---------|-----------|
| 1. 余剰 | 2. やや余剰 | 3. ちょうどよい |
| 4. やや不足 | 5. 不足 | |

E-問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(〇は1つ)。

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

E-問 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 | 3. 縁故を頼りに働きかける |
| 2. 学校、専門学校、訓練校等を通して働きかける | 5. 新聞、雑誌の求人欄に掲載する |
| 4. 自社の HP に採用情報を掲載する | |
| 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は行っていない | |

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. 賃上げ(初任給の引き上げも含む)を行う | 11. 休日数を増やす |
| 12. 長期休暇の制度を設ける | 13. その他() |
| 14. 特に取組を行っていない | |

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)。

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

※E-問 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)。

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

E-問 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)。

- | | |
|--------------------------------------|---------------------|
| 1. 週休 2 日制の推進 | 2. 有給休暇の取得推進 |
| 3. 休日数の増加 | 4. 長期休暇制度の導入 |
| 5. 残業時間、休日出勤の削減等による総労働時間短縮 | 6. 月給制(基本給定額制)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. 賃上げ |
| 11. 年間を通じて仕事を恒常的に確保する(雇用の安定) | 12. 社会保険への加入 |
| 13. 福利厚生の上(各種手当・退職金制度の整備、社員寮の設置等による) | |
| 14. 仕事以外のレクリエーションの企画 | 15. 教育係や相談できる先輩を指定 |
| 16. 将来のキャリアアップの道筋の提示 | 17. 技能教育の推進、資格取得の支援 |
| 18. 機械化・IT 化による作業の身体的負担軽減 | 19. 作業環境の安全面改善 |
| 20. 作業環境の衛生面改善 | |
| 21. その他() | |
| 22. 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)。

- | |
|------------------------------|
| 1. 現在継続雇用している |
| 2. 現在はいないが、今後対象者がいれば継続雇用する予定 |
| 3. 雇用する予定はない(定年退職とする) |

※F-問 1 で「1.」と回答された方におうかがいします。

F-問 2 現在継続雇用している高齢技能労働者に、おおよそ何歳くらいまで働いてもらう予定ですか(○は 1 つ)。

- | | | |
|------------|------------|-----------|
| 1. 65 歳 | 2. 66~69 歳 | 3. 70 歳 |
| 4. 71~75 歳 | 5. 76~80 歳 | 6. 81 歳以上 |

※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)。

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1. 労働力 | 2. 若年技能労働者の育成・技能継承 |
| 3. 中堅技能労働者の育成・技能継承 | 4. 現場リーダー |
| 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)。

- | | |
|------------------------------|------------------------|
| 1. 既に採用しており、今後も雇用拡大を予定 | 2. 既に採用しており、今後は雇用維持を予定 |
| 3. 既に採用しているが、今後は雇用縮小を予定 | |
| 4. これまで採用してこなかったが機会があれば採用したい | |
| 5. 採用は考えていない | |

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)。

1. 女性用トイレを整備している	2. 女性用更衣室を整備している
3. 女性用シャワー室を整備している	4. ベビーカー置き場を整備している
5. 上記「1.」～「4.」以外の施設を整備している(施設名: _____)	
6. 女性労働者はいないため整備していない	
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)。

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

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(情報通信技術)、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)。

1. 導入している	2. 今後導入する予定
3. 導入の希望はあるができていない	4. 導入の希望はない
5. わからない	6. 自社業務には不要

※H-問1で「1.」と回答された方におうかがいします。

H-問 2 貴社では、業務のデジタル化により、①人手不足対策や②生産性向上に効果があるかについてお答えください(○はそれぞれ1つ)。

①人手不足対策	1. 効果がある	2. 効果がない	3. どちらともいえない
②生産性向上	1. 効果がある	2. 効果がない	3. どちらともいえない

I. 建設キャリアアップシステムについて 【4問】

I-問 1 貴社では建設キャリアアップシステム*を登録していますか(○は1つ)。

※建設キャリアアップシステムとは…

建設キャリアアップシステムは、技能者ひとり一人の就業実績や資格を登録し、技能の公正な評価、工事の品質向上、現場作業の効率化などにつなげるシステムです。事業者には技能者の就業状況等が容易に確認できるほか入退場にICカード等を使うことにより、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や就業履歴を証明できるため、働く現場にかかわらず適正な評価と処遇が受けられます。

1. 登録しており、元請としてカードリーダー等の機器も準備している
2. 登録しているが、元請ではないのでカードリーダー等の機器は準備していない
3. 登録していないが、登録の意向はある
4. 登録しておらず、登録の予定もない
5. 建設キャリアアップシステムを知らない

※I-問1で「3.」または「4.」と回答された方におうかがいします。

I-問2 登録していない理由はなんですか(○はいくつでも)。

- | | |
|---|-------------------|
| 1. 現在、申請中である | 2. 登録するメリットがわからない |
| 3. 登録の手続きが面倒 | 4. 個人情報の管理が不安 |
| 5. カードリーダー等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() | |

I-問3 貴社では技能労働者に建設キャリアアップシステムを登録させていますか(○は1つ)。

- | | |
|---------------------|--------------------|
| 1. 登録させている | 2. 代行申請を行い、登録している |
| 3. 登録は技能労働者個人に任せている | 4. 登録させていない(わからない) |
| 5. 技能労働者はいない | |

I-問4 貴社では建設キャリアアップシステム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. 能力評価制度のレベルに応じた手当等の支給 |
| 3. 社会保険加入状況の確認 | 4. 施工体制台帳とのデータ連携 |
| 5. 現場での入場要件 | 6. 施工能力見える化評価制度 |
| 7. 建退共 [*] 電子申請とのデータ連携 | 8. 労務管理業務の効率化 |
| 9. その他() | 10. 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. 「2024年問題(時間外労働の上限規制)」について

【3問】

J-問1 時間外労働の上限規制が適用された結果、どのような影響がありましたか(○はいくつでも)。

- | | |
|----------------------------------|------------------------|
| 1. 休日が増えた | 2. 年次有給休暇など休暇の取得日数が増えた |
| 3. 残業・休日出勤が減った | |
| 4. 柔軟な労働時間制度(変形労働制など)が導入された | |
| 5. 業務のデジタル化が進んだ | 6. 工期に配慮した発注が増えた |
| 7. 労務費に配慮した発注が増えた | 8. 労働時間が短縮された分、賃金が減少した |
| 9. 離職者が増え、残った労働者に業務量が集中し、負荷が上がった | |
| 10. その他() | 11. 特に影響なし・不明 |

J-問2 時間外労働の上限規制に対応するため、現在および過去に取り組んでいる(取り組んできた)ことをお答えください(○はいくつでも)。

- | |
|----------------------------------|
| 1. 適正な工期設定に向けた発注者への要請、発注者との交渉 |
| 2. 業務量、人員配置の見直し |
| 3. 労務管理の適正化(勤怠管理システムの導入など) |
| 4. 労働時間制度の見直し(1年単位の変形労働時間制の導入など) |
| 5. ICTの活用 |
| 6. その他() |
| 7. 特になし |

J-問 3 時間外労働の上限規制開始後(2024年4月以降)とそれ以前とで、若年層(34歳以下)の離職状況に変化はありましたか(○は1つ)。

- | | |
|------------|-----------------------|
| 1. 離職者が減った | 2. 特に変化はない |
| 3. 離職者が増えた | 4. 若年層(34歳以下)は在籍していない |
| 5. わからない | |

K.「建設事業主等に対する助成金」について

【3問】

K-問 1 「建設事業主等に対する助成金※」の中に知っている助成金はありますか。また、知っている場合、これまでに申請したことのある助成金はありますか(○は1つ)。

- | |
|---------------------------|
| 1. 知っている助成金があり、申請したことがある |
| 2. 知っている助成金はあるが、申請したことはない |
| 3. 知っている助成金はない |

※「建設事業主等に対する助成金」とは、以下のものを指します。

- ・トライアル雇用助成金(若年・女性建設労働者トライアルコース)
- ・人材確保等支援助成金(若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野))
- ・人材確保等支援助成金(作業員宿舎等設置助成コース(建設分野))
- ・人材確保等支援助成金(建設キャリアアップシステム等活用促進コース)
- ・人材開発支援助成金(建設労働者認定訓練コース)
- ・人材開発支援助成金(建設労働者技能実習コース)

※K-問 1 で「1.」または「2.」と回答された方におうかがいします。

K-問 2 「建設事業主等に対する助成金」について、どこで知りましたか(○はいくつでも)。

- | |
|---------------------------------|
| 1. 厚生労働省の HP |
| 2. インターネット検索(厚生労働省以外の HP 等を含む) |
| 3. SNS(X(旧 Twitter)、Facebook 等) |
| 4. 行政機関(ハローワーク等)からの紹介 |
| 5. 同業者や取引先からの紹介 |
| 6. 税理士や経営コンサルタントからの紹介 |
| 7. 金融機関の担当者からの紹介 |
| 8. 業界団体からの紹介 |
| 9. セミナー等 |
| 10. その他() |

※K-問 1 で「1.」と回答された方におうかがいします。

K-問 3 助成金制度の周知から申請まで、改善が必要と感じた点があれば教えてください(○はいくつでも)。

- | |
|--------------------------------|
| 1. 助成金制度に関する周知 |
| 2. 助成金の受給要件や必要手続きなどの情報の不足 |
| 3. 助成金の利用方法を分かりやすくまとめた HP の作成 |
| 4. 計画届の提出/支給申請に係る事務手続きのサポート体制 |
| 5. 計画届の提出/支給申請に係る事務手続きの簡略化 |
| 6. 計画届の提出/支給申請に係る事務手続きの申請期間の延長 |
| 7. 支給までの期間の短縮 |
| 8. 助成金メニューの圧縮および簡便化 |
| 9. その他() |

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

VI-2. 従業員調査

ID :

パスワード :

令和7年9月

各位

厚生労働省委託調査 「令和7年度 建設業における雇用管理現状把握 実態調査(従業員向け)」ご協力のお願い

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

建設業界は、住宅・社会資本の整備や防災・減災対策、国土強靱化の推進など、地域において重要な役割を果たしている一方で、その従事者については高齢化・若年入職者の離職率の高さ等が指摘されており、将来を担う技能労働者不足が危惧される状況に置かれています。

そこで、本アンケート調査を通じ、建設業界に従事されている皆様の仕事に対する意識や能力開発の状況、今後のキャリア形成の意向等についておうかがいすることにより、皆様が働きやすい職場環境作りに向けた課題等の把握に役立てたいと考えております。

業務ご多忙の折、誠に手前勝手なお願いではございますが、本調査の趣旨をご理解いただき、何卒ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

本アンケート調査のご回答につきましては、以下のいずれかの方法にて、令和7年10月3日(金)までにご回答いただきたくお願い申し上げます。

- ①WEBによるご回答:次ページのログインガイドをご参照ください。
- ②郵送によるご回答:同封の返信用封筒(切手は必要ございません)をご利用ください。

- ご回答いただいた個別の内容について、皆様の勤務先企業にお知らせすることはございません。
- 本調査票は厳重に保管し、調査結果は全て統計的に処理し、集計結果として取り扱い、回答された個人が特定されるような形で公表されることはありません。また、データを統計等以外の目的に使用することは絶対にありません。

敬具

このアンケート調査票は、「常用の技能労働者の方」にご回答ください。

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

- ① 雇用契約で期間の定めがない、または雇用期間の定めが1年以上の従業員の方。
- ② 専門的技術を持って作業を担当されている従業員の方。いわゆる「職人」の方などで、職長や世話役を含みます。

なお、以下に該当する方は、回答の必要はございません。

- ◇ 期間雇用・臨時雇用(雇用期間の定めが1年未満)の方や、日雇の方
- ◇ 経営者・常勤役員の方や、現場監督・作業所長の方(兼任を含みます)
- ◇ 資材運搬や工事現場での清掃・交通誘導・警備などを主に行う方
- ◇ 事務職、営業職、設計等の内勤技術者の方
- ◇ 直接雇用されていない方(一人親方など)

本調査の実施に関しては、下記HPでもご案内しております。

<株式会社東京商工リサーチ(略称 TSR)>

<https://www.tsr-net.co.jp/questionnaire/index.html>

または、 と 後、一番上の検索結果 をクリックしてください

【調査実施機関および本調査に関するお問合せ先】

株式会社東京商工リサーチ「建設業における雇用管理に関するアンケート調査」回収係

住 所 東京都千代田区大手町1-3-1JAビル

電 話 03(6910)3171

メー ル koyoukanri@tsr-net.co.jp

受付時間 平日(月~金)9時~17時(12時~13時を除く)

ログインガイド

本アンケートはインターネット経由でのご回答も可能です！

「本アンケート調査専用ウェブサイト」にアクセスし、表紙のタイトル上部に印字しているID・パスワードでログインして下さい。

本アンケート調査専用ウェブサイト

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

<アンケート調査専用ウェブサイト・ログイン画面>

<ウェブのアンケート回答>

IDとパスワードを入力

※IDとパスワードは調査票の表紙に印刷されています。

※上記URLは、本調査事業のために政府ドメイン上に設けられた、アンケート専用のウェブサイトです。株式会社東京商工リサーチは、本事業の委託を受け、当該サイトの運営・管理を行っています。

アクセス方法 次のいずれかの手順でアクセスしてください

ブラウザに URL を直接入力

ウェブブラウザ(グーグルクローム等)に、上記 URL を直接入力してください。

二次元バーコードからアクセス

お手持ちの携帯端末で読み取り用アプリを起動し、
右記の二次元バーコードを読み取ってください。



(株)東京商工リサーチ(TSR)サイト経由

- ①検索サイト(Google 等)で **TSR アンケート** を **検索** します。
- ②「現在実施中のアンケート調査」をクリックし、TSR サイトを表示します。
- ③「建設業における雇用管理現状把握実態調査(従業員向け)」内の「回答はこちら」をクリックし、アクセスしてください。



回答はこちら

【記入上のお願い】

1. 特にことわりのない限り、**令和7年7月31日現在**でご記入ください。
2. 「その他」をお選びの際は、()または指定欄に具体的な内容をご記入ください。

A. あなた(回答者の属性)について **【7問】**

A-問1 あなたの性別を教えてください(○は1つ)。

1. 男性	2. 女性	3. その他
-------	-------	--------

A-問2 あなたの年齢を教えてください(○は1つ)。

1. 24歳以下	2. 25歳～29歳	3. 30歳～34歳	4. 35歳～39歳	5. 40歳～44歳
6. 45歳～49歳	7. 50歳～54歳	8. 55歳～59歳	9. 60歳～64歳	10. 65歳以上

A-問3 あなたの最終学歴を教えてください(○は1つ)。

1. 中学校	2. 工業高校(あるいは、工業高校以外で理工・工業系のコースを卒業した人)
3. 上記「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>		
1. 一般土木建築工事業	2. 土木工事業(舗装工事業を除く)	3. 舗装工事業
4. 建築工事業(木造建築工事業を除く)	5. 木造建築工事業	6. 建築リフォーム工事業
<職別工事業>		
7. 大工工事業	8. とび・土工・コンクリート工事業	9. 鉄骨・鉄筋工事業
10. 石工・れんが・タイル・ブロック工事業	11. 左官工事業	12. 板金・金物工事業
13. 塗装工事業	14. 床・内装工事業	15. その他の職別工事業
<設備工事業>		
16. 電気工事業	17. 電気通信・信号装置工事業	18. 管工事業(さく井工事業を除く)
19. 機械器具設置工事業	20. その他の設備工事業	

A-問5 あなたの①現在の会社での勤続年数、②建設業の従事年数(通年)を教えてください(○はそれぞれ1つ)。

①現在の会社での勤続年数	1. 5年未満 4. 15年以上20年未満	2. 5年以上10年未満 5. 20年以上25年未満	3. 10年以上15年未満 6. 25年以上
②建設業の従事年数(通年)	1. 5年未満 4. 15年以上20年未満	2. 5年以上10年未満 5. 20年以上25年未満	3. 10年以上15年未満 6. 25年以上

A-問6 あなたの役職を教えてください(○は1つ)。

1. 職長相当職	2. 係長・主任相当職	3. 役職なし	4. その他()
----------	-------------	---------	-----------

A-問7 あなたの前職を教えてください(○は1つ)。

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

B. 労働環境・福利厚生について **【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)。

1. 取得している	2. 取得していない	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)。

- | |
|------------------------------------|
| 1. 月給制かつ完全週休2日制で、毎月安定した給与と休日を得たい |
| 2. 上記「1.」以外で、休日よりも可能な限り多くの給与を得たい |
| 3. 上記「1.」以外で、給与は少なくとも自分の希望する休日を得たい |
| 4. その他() |
| 5. わからない |

B-問 3 あなたの①令和 7 年 7 月の勤務日数(休日出勤含む)、②令和 7 年 7 月の 1 日当たりの平均労働時間(残業含む)を教えてください(数字を記入)。

①令和 7 年 7 月の勤務日数(休日出勤含む)	日
②令和 7 年 7 月の 1 日当たりの平均労働時間(残業含む)	時間

B-問 4 あなたの 1 か月の平均残業時間(休日労働を含む)を教えてください(○は1つ)。

- | | | |
|--------------------|---------------------|--------------------|
| 1. 20 時間未満 | 2. 20 時間以上 45 時間未満 | 3. 45 時間以上 60 時間未満 |
| 4. 60 時間以上 80 時間未満 | 5. 80 時間以上 100 時間未満 | 6. 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)。

- | | | |
|---|------------------|-----------------|
| 1. 短い納期への対応 | 2. 特定時期の業務の集中 | 3. 一人当たりの業務量の多さ |
| 4. 職場の風潮(帰りにくい雰囲気、残業が当たり前・評価される雰囲気、時間管理意識の低さ 等) | | |
| 5. 収入を増やすために、自ら希望して残業や休日出勤をしている | | |
| 6. その他() | 7. 残業や休日出勤はしていない | |

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)。

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. ほぼ取得できている | 2. どちらかという取得できている |
| 3. どちらかという取得できていない | 4. ほとんど取得できていない |

B-問 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)。

- | | | |
|---------|---------|-----------|
| 1. 余剰 | 2. やや余剰 | 3. ちょうどよい |
| 4. やや不足 | 5. 不足 | |

※「令和 6 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)。

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

B-問 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)。

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

C. 建設業への入職・建設業の魅力について

【5問】

C-問 1 あなたが建設業界に初めて入職した際の最も大きなきっかけを教えてください(○は1つ)。

- | |
|--|
| 1. 学校、専門学校、訓練校等の授業を受けている中で興味を持った |
| 2. 会社や業界団体等が主催した就職説明会・職場見学会・出前授業等に参加して興味を持った |
| 3. 親族が建設業で働いていたので興味を持った |
| 4. 友人や先輩などが建設業で働きだしたので興味を持った |
| 5. 以前から、ものづくりの仕事に関心があり、建設業に興味を持っていた |
| 6. その他() |

C-問2 あなたが建設業界に初めて応募・入職した際の経緯を教えてください(○は3つまで)。

- | | |
|--|-----------------------------|
| 1. 公共職業安定所(ハローワーク)の求人を通じて応募 | 2. 新聞、雑誌、インターネット等の求人を通じて応募 |
| 3. 建設会社のHP(ブログ、X(旧 Twitter)、Facebook 等を含む)の採用情報を見て応募 | |
| 4. 民間の職業紹介(人材紹介)業者からの紹介を受けて | 5. 友人や母校の先輩など知人からの紹介・勧誘を受けて |
| 6. 家族や親戚から薦められて応募 | 7. 学校から薦められて応募 |
| 8. その他() | |

C-問3 あなたが現在の会社に就職する際に重視したことを教えてください(○は3つまで)。

- | | | |
|----------------------------|--------------------------|---------------|
| 1. 仕事の内容 | 2. 仕事の責任・権限 | 3. 賃金の多さ |
| 4. 安定した賃金の支払 | 5. 賞与(ボーナス)の有無 | 6. 地元の企業であること |
| 7. 残業の少なさ | 8. 有給休暇の取りやすさ | 9. 週休二日制であること |
| 10. 福利厚生(退職金制度がある・社員寮がある等) | 11. 社会保険の完備 | |
| 12. 安定した雇用 | 13. 作業現場の安全管理・衛生環境 | |
| 14. 技能・技術の習得 | 15. 資格取得等、自身の能力向上への会社の支援 | |
| 16. 職場の人間関係の良さ | 17. 先輩・知人とのつながり | |
| 18. その他() | 19. 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(○は1つ)。

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| 1. 社会的意義の大きな仕事ができる(社会に貢献する仕事ができる) | |
| 2. 仕事の結果が地図に残る(達成感の大きな仕事ができる) | |
| 3. 屋外で体を動かすことが性に合っている | 4. 技能を磨き、現場で活かすことができる |
| 5. 多くの職種の職人と協力しながら仕事ができる | 6. 顧客の喜びを実感できる |
| 7. その他() | 8. わからない |

C-問5 現在の会社での以下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.	2.	3.	4.	5.	1.	2.	3.	4.	5.
	と	や	ど	あ	全	と	や	ど	あ	全
	ても	やや	ちら	ま	く	ても	やや	ちら	ま	く
	重視	重視	重視	重視	重視	満足	満足	満足	満足	満足
	している	している	している	している	している	している	している	している	している	している
	いる	いる	いない	いない	いない	いる	いる	いない	いない	いない
①仕事の内容	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
②仕事の責任の大きさ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
③給料	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
④勤務日数・時間	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑤残業の少なさ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑥休暇の取りやすさ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑦福利厚生	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑧能力や資格に対する評価	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑨自身の能力向上への支援	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑩職場の人間関係の良さ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑪雇用が安定していること	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑫作業現場の衛生環境	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑬作業現場の安全管理	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

D. 技能の習得について

【2問】

D-問 1 あなたの技能習得や知識習得のための取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(上記「3.」や「4.」以外の処遇改善)
7. その他()
8. 特になし

D-問 2 あなたの仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題を教えてください(○は2つまで)。

1. 仕事上でどのような技能や知識・能力が必要かわからない
2. 技能や知識・能力を身につけるために、どのような取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・体力的な余裕がない
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・体力的な余裕がない
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しますか(○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しますか(○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. 産前産後休暇・育児休業等の制度の拡充
4. 出産、育児についての職場の理解
5. 教育訓練の充実
6. 女性用トイレ・更衣室等の施設の整備
7. 女性の職域拡大
8. 女性だからという意識の改革
9. その他()

F. 今後の展望について**【3問】**

F-問1 今後、あなたが建設業で働き続けるために企業へ求めることを教えてください(○は3つまで)。

1. 週休2日制の推進
2. 計画的な有給休暇取得の推進
3. 残業時間削減による労働時間短縮
4. 福利厚生の上(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. 建設キャリアアップシステムについて

【2問】

G-問1 あなたは建設キャリアアップシステム※を知っていますか(○は1つ)。

※建設キャリアアップシステムとは…

建設キャリアアップシステムは、技能者ひとり一人の就業実績や資格を登録し、技能の公正な評価、工事の品質向上、現場作業の効率化などにつなげるシステムです。事業者には技能者の就業状況等が容易に確認できるほか入退場にICカード等を使うことにより、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や就業履歴を証明できるため、働く現場にかかわらず適正な評価と処遇が受けられます。

- | | | |
|-----------|------------------|---------|
| 1. 登録している | 2. 登録していないが知っている | 3. 知らない |
|-----------|------------------|---------|

※G-問1で「2.」と回答された方におうかがいします。

G-問2 登録していない理由はなんですか(○はいくつでも)。

- | | |
|----------------------|---------------------|
| 1. 現在、申請中である | 2. 登録の手続きが面倒 |
| 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() |

H. 建設業における働き方の現状について

【2問】

H-問1 2024年4月以降、建設業における時間外労働の上限規制が適用されましたが、あなたが受けた影響をお答えください(○はいくつでも)。

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| 1. 休日が増えた | 2. 年次有給休暇などの休暇の取得が増えた |
| 3. 残業・休日出勤が減った | 4. 柔軟な労働時間制度(変形労働制など)が導入された |
| 5. 業務のデジタル化が進んだ | 6. 労務管理が徹底されるようになった |
| 7. 労働時間が短縮された分、賃金が減少した | |
| 8. 離職者が増え、かえって業務量が集中し、負荷が上がった | |
| 9. その他() | |
| 10. 特に影響なし・不明 | |

H-問2 建設業における若年者等の入職・定着を阻害している要因について、当てはまると思うものをお答えください(○はいくつでも)。

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

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8年2月

発行 厚生労働省 職業安定局 雇用開発企画課 建設・港湾対策室
〒100-8916 東京都千代田区霞が関1丁目2番2号
電話 03-5253-1111 (代表)

実施 株式会社 東京商工リサーチ
〒100-6810 東京都千代田区大手町1丁目3番1号
電話 03-6910-3111 (代表)

