

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5年度調査

令和6年2月



株式会社労働調査会

目 次

I. 調査の概要

1. 調査の目的	1
2. 調査の対象範囲	2
3. 調査事項	4
4. 調査の実施	8
5. 調査結果利用上の注意	8
6. 主な用語の定義	9

II. 調査結果の要約

1. 企業調査結果の要約	11
2. 従業員調査結果の要約	21

III. 調査結果の詳細

1. 企業調査結果の詳細	25
A. 企業の属性に関する事項	25
B. 基礎的な雇用管理に関する事項	37
C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生に関する事項	44
D. 常用の技能労働者に対する職業能力開発・熟練技能継承に関する事項	52
E. 常用の若年（34歳以下）技能労働者の雇用状況に関する事項	56
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	62
G. 常用の女性技能労働者の雇用状況・雇用環境に関する事項	64
H. 業務のIT化に関する事項	67
I. 教育機関と連携した人材確保に向けた取組状況に関する事項	68
J. 建設キャリアアップシステムに関する事項	75
2. 従業員調査結果の詳細	78
A. 個人の属性に関する事項	78
B. 労働環境・福利厚生に関する事項	83
C. 建設業への入職、建設業の魅力に関する事項	89
D. 技能の習得に関する事項	94
E. 女性技能労働者に関する事項	96
F. 今後の展望に関する事項	97
G. 建設キャリアアップシステムに関する事項	100
H. ご意見、ご要望	102

IV. 調査結果のまとめ

1. 序文	103
2. 常用の若年技能労働者の確保・定着に関する現状	103
3. 建設技能労働者が置かれる雇用環境の現状	110
4. 教育機関と連携した人材確保に向けた取組状況に関する現状	125
5. 建設キャリアアップシステムの取組に関する現状	135

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	141
2. 従業員調査	156

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	165
2. 従業員調査	175

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年度以降毎年実施 |

<職別工事業>

- | | |
|--------|----------------|
| 第1回 | 昭和55年度、56年度に実施 |
| 第2回 | 昭和60年度、61年度に実施 |
| 第3回 | 平成2年度、3年度に実施 |
| 第4回 | 平成7年度、8年度に実施 |
| 第5回 | 平成12年度に実施 |
| 第6回 | 平成13年度に実施 |
| 第7回 | 平成14年度に実施 |
| 第8～25回 | 平成15年度以降毎年実施 |

<設備工事業>

- | | |
|--------|--------------|
| 第1回 | 昭和57年度に実施 |
| 第2回 | 昭和62年度に実施 |
| 第3回 | 平成4年度に実施 |
| 第4回 | 平成9年度に実施 |
| 第5～25回 | 平成13年度以降毎年実施 |

I - 2. 調査の対象範囲

(1) 調査地域

日本全国

(2) 調査対象業種

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

(3) 調査対象企業・者

1. 企業調査

調査対象企業数は 15,000 社である。抽出は、国土交通省「建設業者・宅建業者等企業情報検索システム」から、平成 26 年経済センサス基礎調査における建設業業種小分類別事業所数及び従業員数の分布を参考に、全体で 15,000 社を目安に比例配分して行った。その際、後述の従業員調査の実施を考慮し、従業員数 2 人以上の企業を調査対象とした。

集計対象企業数は、本年度調査では 4,476 社となっており、有効回答率は 29.8%となっている。業種別の調査対象企業数及び集計対象企業数は次頁のとおり。

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

2. 従業員調査

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

集計対象従業員数は、本年度調査では 2,906 名で、有効回答率は 19.4%となっている。

(上段：件数 下段：%)

中分類	小分類	調査対象 企業	集計対象 企業
総合工事業	一般土木建築工事業	325 2.2	524 11.7
	土木工事業（舗装工事業を除く）	2,089 13.9	471 10.5
	舗装工事業	203 1.4	94 2.1
	建築工事業（木造建築工事業を除く）	1,481 9.9	298 6.7
	木造建築工事業	1,539 10.3	321 7.2
	建築リフォーム工事業	623 4.2	196 4.4
	総合工事業計	6,260 41.7	1,904 42.5
職別工事業	大工工事業	645 4.3	183 4.1
	とび・土工・コンクリート工事業	561 3.7	271 6.1
	鉄骨・鉄筋工事業	244 1.6	67 1.5
	石工・れんが・タイル・ブロック工事業	204 1.4	59 1.3
	左官工事業	378 2.5	90 2.0
	板金・金物工事業	448 3.0	128 2.9
	塗装工事業	719 4.8	149 3.3
	床・内装工事業	753 5.0	160 3.6
	その他の職別工事業	837 5.6	151 3.4
	職別工事業計	4,789 31.9	1,258 28.1
設備工事業	電気工事業	1,633 10.9	583 13.0
	電気通信・信号装置工事業	314 2.1	95 2.1
	管工事業（さく井工事業を除く）	1,544 10.3	461 10.3
	機械器具設置工事業	286 1.9	106 2.4
	その他の設備工事業	174 1.2	69 1.5
	設備工事業計	3,951 26.3	1,314 29.4
業種不明	0 0.0	0 0.0	
全体	15,000 100.0	4,476 100.0	

※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)労働調査会の所有する企業情報ファイルの主業種データを参照して絞り込み、もしくは付与を行った。そのため、集計対象企業数が調査対象企業数を上回っている業種がある。

I-3. 調査事項

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

1. 企業調査

A. 企業の属性に関する事項

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

B. 基礎的な雇用管理に関する事項

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

C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生に関する事項

- (1) 常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制
- (2) 完全週休2日制を導入していない理由
- (3) 従業員への休日出勤の指示状況
- (4) 休日出勤指示をした従業員への代休付与状況
- (5) 常用の技能労働者の賃金支払形態
- (6) 常用の技能労働者に対する手当制度
- (7) 直近2～3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金
- (8) 常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組み
- (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
- (10) 労働者の労働時間を適正に把握するための取り組み
- (11) 2024年4月から建設業に適用される時間外労働の上限規制への対応

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4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4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り組みに対する支援

E. 常用の若年（34歳以下）技能労働者の雇用状況に関する事項

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

F. 常用の高齢（65歳以上）技能労働者の雇用状況に関する事項

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

G. 常用の女性技能労働者の雇用状況・雇用環境に関する事項

- (1) 今後の女性技能労働者の採用動向
- (2) 建設現場における女性技能労働者が働くための、施設の整備状況
- (3) 女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度（育児休暇など）の整備状況

H. 業務のIT化に関する事項

- (1) IT技術の導入状況

I. 教育機関と連携した人材確保に向けた取組状況に関する事項

- (1) 教育機関と連携した取り組みの状況
- (2) 教育機関と連携して実施した取り組み
- (3) 教育機関と連携して実施した取り組みの狙い
- (4) 教育機関と連携して実施した取り組みの連携先
- (5) 教育機関と連携して実施した取り組みの参加人数
- (6) 教育機関と連携して実施した取り組みの効果
- (7) 教育機関と連携した取り組みを実施しない理由
- (8) 人材確保において自社のアピールポイントとして発信している情報
- (9) 採用活動における保護者の意向

J. 建設キャリアアップシステムに関する事項

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

2. 従業員調査

A. 個人の属性に関する事項

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

B. 労働環境・福利厚生に関する事項

- (1) 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日
- (3) 令和5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) 職場の技能労働者の過不足感
- (8) 令和4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

D. 技能の習得に関する事項

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

E. 女性技能労働者に関する事項

- (1) 女性技能労働者が働くための、職場（現場）における女性用トイレや更衣室などの施設の整備状況
- (2) 女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うこと

F. 今後の展望に関する事項

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

G. 建設キャリアアップシステムに関する事項

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

I - 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5年7月31日現在の状況について、令和5年9月1日から令和5年10月27日までの間、「令和5年度 建設業における雇用管理に関するアンケート調査（企業向け）」調査票を用いて郵送調査方式により実施した。なお、回収は郵送及びインターネットで行っている。

2. 従業員調査

原則として令和5年7月31日現在の状況について、企業調査と同期間、「令和5年度 建設業における雇用管理に関するアンケート調査（従業員向け）」調査票を用いて郵送調査方式により実施した。なお、回収は企業調査と同様に郵送及びインターネットで行っている。

調査の実施、集計、分析は、厚生労働省の委託を受けて、（株）労働調査会が行った。

I - 5. 調査結果利用上の注意

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

I-6. 主な用語の定義

調査結果および統計表に用いられた用語の定義は、次のとおりである。

1. 従業員

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

2. 常勤役員

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

3. 事務・営業等

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

4. 現場監督・作業所長

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

5. 技能労働者

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

6. その他

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

7. 常用

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

8. 期間雇用・臨時雇用

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

9. 日雇

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

10. 若年（層）

年齢が 34 歳以下の者（一群）をいう。

11. 高年（層）

年齢が 55 歳以上の者（一群）をいう。

12. 中間（層）

年齢が若年と高年の間である、35 歳～54 歳の者（一群）をいう。

Ⅱ. 調査結果の要約

II-1. 企業調査結果の要約

調査に回答いただいた4,476社の回答内容の概要は、以下のとおり。

A. 企業の属性に関する事項

(1) 主たる業種と所在地

主たる業種は、「総合工事業」が42.5%と最も高く、以下、「設備工事業」が29.4%、「職別工事業」が28.1%と続く。

企業の所在地は、「関東甲信越」が29.3%と最も高く、以下、「近畿」が16.5%、「東海北陸」が15.8%と続く。

(2) 会社の形態

会社の形態は、「株式会社」が64.7%と最も高く、以下、「有限会社」が35.0%と続く。

(3) 主な請負形態

主な請負形態は、「下請」が55.9%、「元請」は43.3%となっている。

(4) 直近3年の建設事業における売上高の推移

直近3年の建設事業における売上高の推移は、「ほぼ横這い」が50.0%と最も高く、以下、「減少基調」が35.5%、「増加基調」が13.6%と続く。

(5) 従業員数（直接雇用している従業員の人数・雇用形態）

① 従業員数

従業員数は、「5～9人」が39.6%と最も高く、以下、「10～29人」が30.6%、「1～4人」が24.9%と続く。

② 常用従業員数

常用従業員数は、「5～9人」が38.5%と最も高く、以下、「10～29人」が28.6%、「3～4人」が20.7%と続く。

また、常用従業員数を、「9人以下」「10～29人」「30人以上」の3区分別にみると、「9人以下」が67.2%と最も高く、以下、「10～29人」が28.6%、「30人以上」が4.3%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86.5%と最も高く、以下、「1人」が5.6%、「2人」が3.4%と続く。

④ 日雇従業員数

日雇従業員数の分布は、「0人（未記入含む）」が93.2%と最も高く、以下、「1人」が3.2%、「2人」が1.9%と続く。

⑤ 職種別常用従業員数

ア. 経営者・常勤役員

常用従業員のうち、経営者・常勤役員数の分布をみると、「2人」が37.0%と最も高く、以下、「3～4人」が29.8%、「1人」が26.9%と続く。

イ. 現場監督・作業所長

常用従業員のうち、現場監督・作業所長数の分布をみると、「0人（未記入含む）」が46.0%と最も高く、以下、「1人」が19.1%、「2人」が12.4%と続く。

ウ. 技能労働者

常用従業員のうち、技能労働者数の分布をみると、「0人（未記入含む）」が29.6%と最も高く、以下、「3～4人」が17.4%、「5～9人」が15.7%と続く。

エ. その他

常用従業員のうち、その他（単純作業員及び事務職・営業職・設計等の内勤技術者）の数の分布をみると、「0人（未記入含む）」が31.0%と最も高く、以下、「1人」が27.8%、「2人」が15.2%と続く。

(6) 常用の技能労働者年齢別人数および女性人数

① 若年層（34歳以下）

若年層の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が59.4%と最も高く、以下、「1人」が16.8%、「2人」が9.1%と続く。

若年層の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が93.6%と最も高く、以下、「1人」が4.9%、「2人」が0.9%と続く。

② 中間層（35歳～54歳）

中間層の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が32.9%と最も高く、以下、「1人」が19.2%、「3～4人」が17.7%と続く。

中間層の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が83.1%と最も高く、以下、「1人」が11.4%、「2人」が3.6%と続く。

③ 高年層（55歳～64歳）

高年層（55歳～64歳）の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が56.1%と最も高く、以下、「1人」が20.3%、「2人」が11.5%と続く。

高年層（55歳～64歳）の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が91.4%と最も高く、以下、「1人」が7.6%、「2人」が0.8%と続く。

④ 高年層（65歳以上）

高年層（65歳以上）の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が61.7%と最も高く、以下、「1人」が19.2%、「2人」が10.2%と続く。

高年層（65歳以上）の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が91.0%と最も高く、以下、「1人」が8.3%、「2人」が0.6%と続く。

(7) 令和4年度の若年技能労働者の入職・離職状況

① 入職

令和4年度における、若年技能労働者の入職人数は、「0人（未記入含む）」が81.1%と最も高く、以下、「1人」が11.2%、「2人」が4.2%と続く。

② 離職

令和4年度における、若年技能労働者の離職人数は、「0人（未記入含む）」が86.2%と最も高く、以下、「1人」が9.6%、「2人」が2.6%と続く。

B. 基礎的な雇用管理に関する事項

(1) 雇用管理責任者の選任状況

雇用管理責任者の選任状況は「選任している」が49.5%、「選任していない」が48.1%となっている。

(2) 雇用管理責任者の研修受講状況

雇用管理責任者の研修受講状況は、「特に受講はしていない」が67.3%と最も高く、以下、「(株)労働調査会以外の企業や団体が実施した雇用管理研修を受講」が16.3%、「(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6.5%と続く。

(3) 従業員の雇用保険の加入状況

① 常用

常用従業員の雇用保険の加入状況は、「全員加入」が79.7%と最も高く、以下、「半数以上が加入」が9.1%、「該当者なし」が5.0%と続く。

② 期間雇用・臨時雇用

期間雇用・臨時雇用従業員の雇用保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が43.7%と最も高く、以下、「全員加入」が7.8%、「加入していない」が3.6%と続く。

③ 日雇

日雇従業員の雇用保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が47.7%と最も高く、以下、「全員加入」が3.5%、「加入していない」が3.3%と続く。

(4) 従業員の組合管掌健康保険（組合けんぽ）

または全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）等医療保険の加入状況

① 常用

常用従業員の組合管掌健康保険（組合けんぽ）または全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）等医療保険の加入状況（以降、健康保険の加入状況）は、「全員加入」が79.0%と最も高く、以下、「半数以上が加入」が9.5%、「該当者なし」が3.0%と続く。

② 期間雇用・臨時雇用

期間雇用・臨時雇用従業員の健康保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が43.5%と最も高く、以下、「全員加入」が6.6%、「加入していない」が4.2%と続く。

③ 日雇

日雇従業員の健康保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が47.1%と最も高く、以下、「全員加入」が3.4%、「加入していない」が3.1%と続く。

(5) 従業員の厚生年金または国民年金の加入状況

① 常用

常用従業員の厚生年金または国民年金の加入状況は、「全員加入」が84.4%と最も高く、以下、「半数以上が加入」が9.0%、「該当者なし」が1.6%と続く。

② 期間雇用・臨時雇用

期間雇用・臨時雇用従業員の厚生年金または国民年金の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が43.4%と最も高く、以下、「全員加入」が8.0%、「加入していない」が3.4%と続く。

③ 日雇

日雇従業員の厚生年金または国民年金の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が47.5%と最も高く、以下、「全員加入」が4.1%、「加入していない」が2.5%と続く。

C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生に関する事項

(1) 常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制

常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制は、「変形労働時間制」が24.6%と最も高く、以下、「隔週2日または4週6休制」が20.9%、「週休1日または4週4休制」が17.2%と続く。

(2) 完全週休2日制を導入していない理由

完全週休2日制を導入していない理由は、「人材不足（完全週休2日を前提とした人員配置ができない）」が29.2%と最も高く、以下、「発注者・元請からの余裕の無い工期での発注」が19.0%、「完全週休2日を考慮した労務費価格では受注できない」が11.9%と続く。

(3) 従業員への休日出勤の指示状況

完全週休2日制または何らかの週休2日制を導入していると回答した企業において、従業員への休日出勤の指示状況は、「無回答」を除くと「1ヶ月に平均1~2日休日出勤を命じることはある」が35.3%と最も高く、以下、「休日出勤を命じていない」が32.2%、「1ヶ月に平均3~4日休日出勤を命じることはある」が5.2%と続く。

(4) 休日出勤指示をした従業員への代休付与状況

完全週休2日制または何らかの週休2日制を導入していると回答した企業において、休日出勤指示をした従業員への代休付与状況は、「基本的に与えている」が61.8%と最も高く、以下、「与える場合と与えない場合が半々くらいある」が24.8%、「基本的に与えていない」が12.3%と続く。

(5) 常用の技能労働者の賃金支払形態

常用の技能労働者の賃金支払形態は、「主に月給制（定額。但し無断欠勤時に給与控除有り）」が60.3%と最も高く、以下、「主に日給月給制（日給×出勤日）」が36.5%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79.3%と最も高く、以下、「通勤手当」が61.2%、「役職手当（管理職手当）」が14.0%と続く。

(7) 直近2~3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金

直近2~3年の常用の技能労働者への平均賃金は、「増加基調」が50.0%と最も高く、以下、「ほぼ横這い」が46.5%、「減少基調」が2.3%と続く。

(8) 常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組み

年次有給休暇制度を設けている企業の、常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組みは、「行っている」が58.2%と最も高く、以下、「特に行っていない」が35.2%、「有給休暇は付与していない」が5.3%と続く。

(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

年次有給休暇制度を設けている企業の、取得する年次有給休暇に対する常用の技能労働者の希望の反映は、「通年で反映している」が82.1%と最も高く、以下、「繁忙期等は反映していない」が16.3%、「反映していない」が1.2%と続く。

(10) 労働者の労働時間を適正に把握するための取り組み

労働者の労働時間の適正な把握は、「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32.6%と最も高く、以下、「使用者が個々の労働者の労働時間を現認している」が27.7%、「労働者の自己申告による管理としている」が25.0%と続く。

(11) 2024年4月から建設業に適用される時間外労働の上限規制への対応

時間外労働時間の上限規制への対応は、「月45時間以内かつ年間360時間以内の労働時間としている」が45.8%と最も高く、以下、「月45時間以内かつ年間360時間以内の労働時間としているが、要件を満たす臨時的な特別の事情があった場合の労使合意を締結している」が18.7%、「2024年3月末までに上記の対応を完了させる予定」が10.5%と続く。

D. 常用の技能労働者に対する職業能力開発・熟練技能継承に関する事項

(1) 常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況

常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況は、「どちらかといえば行えている」が53.1%と最も高く、以下、「十分に行えている」が23.9%、「どちらかといえば行えていない」が14.4%と続く。

(2) 令和4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4年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況は、「実施していない」が32.6%と最も高く、以下、「業界団体で実施」が25.8%、「自社内で実施」が17.8%と続く。

(3) 令和4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4年度、常用の技能労働者に対してOFF-JTを実施しなかった理由は、「今のところ取り組みをしなくても特に支障は出ていない」が55.8%と最も高く、以下、「取り組みのための時間が確保できない」が20.7%、「取り組みの方法がわからない」及び「OFF-JTの対象者がいない」が11.6%と続く。

(4) 常用の技能労働者のリスクリングへの取り組みに対する支援

常用の技能労働者のリスクリングへの取り組みに対する支援は、「受講料に対する金銭的支援」が64.2%と最も高く、以下、「能力向上や資格取得に対応した手当の支給、賃金体系の導入」が32.0%、「有給教育訓練休暇の付与」が19.5%と続く。

E. 常用の若年（34歳以下）技能労働者の雇用状況に関する事項

(1) 直近3年の若年技能労働者の過不足感

直近3年の若年技能労働者の過不足感は、「不足」が59.5%と最も高く、以下、「やや不足」が25.1%、「ちょうどよい」が12.2%と続く。

(2) 直近3年の若年技能労働者の採用状況

直近3年の若年技能労働者の採用状況は、「採用できていない」が53.2%と最も高く、以下、「あまり採用できていない」が20.0%、「どちらかといえば採用できている」が11.2%と続く。

(3) 常用の若年技能労働者の募集方法

常用の若年技能労働者の募集方法は、「公共職業安定所（ハローワーク）を通して確保を図る」が59.9%と最も高く、以下、「縁故を頼りに働きかける」が38.5%、「民間の就職・転職サイトを利用する」が21.8%と続く。

(4) 常用の若年技能労働者の応募を増やすための取り組み

常用の若年技能労働者の応募を増やすための取り組みは、「その他」が35.3%と最も高く、以下、「SNS（twitter、Facebook等）に採用情報を掲載する」が11.1%、「職場見学会を実施する」が10.1%と続く。

(5) 直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況

直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況は、「常用の若年技能労働者はいない」が33.5%と最も高く、以下、「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18.1%と続く。

(6) 常用の若年技能労働者が定着していない理由

常用の若年技能労働者があまり定着していない、または定着していないと回答した企業において定着していない理由は、「作業が身体的にきつい」が51.5%と最も高く、以下、「（若年技能労働者の）職業意識が低い」が36.5%、「年齢の近い先輩が少ない」が29.8%と続く。

(7) 常用の若年技能労働者を定着させるための取り組み

常用の若年技能労働者を定着させるための取り組みは、「社会保険への加入」が47.0%と最も高く、以下、「能力や資格を反映した賃金」が36.9%、「技能教育の推進、資格取得の支援」が34.7%と続く。

F. 常用の高齢（65歳以上）技能労働者の雇用状況に関する事項**(1) 今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考え**

今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考えは、「現在継続雇用している」が49.9%と最も高く、以下、「現在はいいないが、今後対象者がいれば継続雇用する予定」が32.9%、「雇用する予定はない（定年退職とする）」が15.3%と続く。

(2) 高齢技能労働者の雇用終了予定年齢

高齢技能労働者の雇用終了予定年齢は、「71～75歳」が41.0%と最も高く、以下、「70歳」が24.8%、「66～69歳」が13.1%と続く。

G. 常用の女性技能労働者の雇用状況・雇用環境に関する事項

(1) 今後の女性技能労働者の採用動向

今後の女性技能労働者の採用動向は、「いないが機会があれば採用したい」が44.1%と最も高く、以下、「いない（採用も考えていない）」が38.3%、「既に採用しており、今後は雇用維持を予定」が8.5%と続く。

(2) 建設現場における女性技能労働者が働くための、施設の整備状況

建設現場における女性技能労働者が働くための施設の整備状況は、「女性労働者はいない」が67.4%と最も高く、以下、「女性用トイレを整備している」が17.1%、「女性労働者はいるが整備していない」が11.4%と続く。

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

女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度の整備状況は、「制度を整えていない」が60.8%と最も高く、以下、「育児休業制度の導入」が28.4%、「産後パパ育休制度の導入」が6.7%と続く。

H. 業務のIT化に関する事項

(1) IT技術の導入状況

業務のIT技術の導入状況は、無回答を除き「スマートフォンやタブレットを活用（施工管理など）」が43.2%と最も高く、以下、「必要な書類をデータ化」が32.8%、「自社業務には不要」が20.7%と続く。

I. 教育機関と連携した人材確保に向けた取組状況に関する事項

(1) 教育機関と連携した取り組みの状況

教育機関と連携した取り組みの状況は、「実施する予定はない」が61.7%と最も高く、以下、「実施したことはないが検討している」が19.3%、「実施したことはあるが今はしていない」が7.6%と続く。

(2) 教育機関と連携して実施した取り組み

教育機関と連携した取り組みを実施または検討していると回答した企業において、実施または実施する予定の取り組みは、「会社説明会」が40.7%と最も高く、以下、「現場見学会」が35.4%、「インターンシップ」が33.8%と続く。

(3) 教育機関と連携して実施した取り組みの狙い

教育機関と連携した取り組みを実施または検討していると回答した企業において、実施または実施する予定の取り組みの狙いは、「就職の勧誘」が63.3%と最も高く、以下、「建設業界のイメージ向上」が37.5%、「若者（求人者）のニーズの把握」が30.3%と続く。

(4) 教育機関と連携して実施した取り組みの連携先

教育機関と連携した取り組みを実施または検討していると回答した企業において、実施または実施する予定の取り組みの連携先は、「工業高等学校」が53.9%と最も高く、以下、「職業訓練校」が41.5%、「高等学校（普通科）」が35.2%と続く。

(5) 教育機関と連携して実施した取り組みの参加人数

教育機関と連携した取り組みを実施した取り組みの1回あたりの参加人数は、「5人未満」が73.4%と最も高く、以下、「5人以上10人未満」が9.8%、「20人以上」が4.2%と続く。

(6) 教育機関と連携して実施した取り組みの効果

教育機関と連携した取り組みを実施した取り組みの効果は、「あまり効果を感じなかった」が53.3%と最も高く、以下、「地域に貢献できた」が17.8%、「建設業のイメージを改善できた」が15.0%と続く。

(7) 教育機関と連携して実施した取り組みを実施しない理由

教育機関と連携した取り組みを実施しない理由は、「必要性を感じない」が32.7%と最も高く、以下、「人的な余裕がない」が29.9%、「実施するノウハウがない」が25.6%と続く。

(8) 人材確保において自社のアピールポイントとして発信している情報

人材確保において、自社のアピールポイントとして発信している情報は、「技術力・工事実績」が53.5%と最も高く、以下、「会社の雰囲気」が42.7%、「福利厚生」が28.2%と続く。

(9) 採用活動における保護者の意向

採用活動において感じる保護者の意向は、「感じない」が61.3%と最も高く、以下、「前向きな意向+2」が4.1%、「後ろ向きな意向-3」が3.9%と続く。

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

建設キャリアアップシステムへの登録状況は、「登録しているが、元請ではないのでカードリーダーは準備していない」が28.2%と最も高く、以下、「登録しておらず、登録の予定もない」が26.5%、「建設キャリアアップシステムを知らない」が25.7%と続く。

(2) 技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取り組み

技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取り組みは、「建設キャリアアップシステムを知らない」が42.0%で最も高く、以下、「登録させている」が20.8%、「登録は技能労働者個人に任せている」が19.1%と続く

(3) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

建設キャリアアップシステムに登録していない理由は、「登録するメリットが分からない」が50.2%と最も高く、以下、「登録の手続きが面倒」が21.7%、「個人情報の管理が不安」が17.1%と続く。

II-2. 従業員調査結果の要約

調査に回答いただいた2,906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81.4%、「女性」が18.0%となっている。

(2) 年齢

年齢は、「50歳～54歳」が16.3%と最も高く、以下、「65歳以上」が15.6%、「45歳～49歳」が14.7%と続く。

(3) 最終学歴

最終学歴は、「工業高校以外の高校（普通科、商業科、農業科、その他）」が38.9%と最も高く、以下、「工業高校（あるいは、工業高校以外で理工・工業系のコースを卒業した人）」が18.0%、「中学校」が9.9%と続く。

(4) 現在の会社の主たる業種

現在の会社の主たる業種は、「電気工事業」が13.4%と最も高く、以下、「一般土木建築工事業」が11.6%、「土木工事業（舗装工事業を除く）」が10.9%と続く。

(5) 勤続年数

① 現在の会社での勤続年数

現在の会社での勤続年数は、「25年以上」が29.1%と最も高く、以下、「5年以上10年未満」が16.6%、「10年以上15年未満」が14.3%と続く。

② 建設業の従事年数（通年）

建設業の従事年数（通年）は、「25年以上」が39.8%と最も高く、以下、「20年以上25年未満」が13.6%、「15年以上20年未満」が9.4%と続く。

(6) 役職

役職は、「役職なし」が36.2%と最も高く、以下、「職長相当職」が33.2%、「その他」が16.7%と続く。

(7) 前職

前職は、「建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）」が32.3%と最も高く、以下、「他産業従事者（雇用形態問わず）」が24.7%、「学生（新規学卒）」が17.2%と続く。

B. 労働環境・福利厚生に関する事項

(1) 休日出勤を指示された際の代休取得状況

休日出勤を指示された際の代休取得状況は、「取得している」が72.7%、「取得していない」が24.4%となっている。

(2) 希望する給与の支払形態と休日

希望する給与の支払形態と休日は、「月給制かつ完全週休2日制で、毎月安定した給与と休日をほしい」が55.4%と最も高く、以下、「月給制かつ完全週休2日制以外で、休日よりも可能な限り多くの給与をほしい」が20.9%、「わからない」が10.8%と続く。

(3) 令和5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5年7月の勤務日数

令和5年7月の勤務日数は、「16～20日」が22.3%と最も高く、以下、「23日」が14.7%、「22日」が13.9%と続く。

② 令和5年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）

令和5年7月の1日当たり平均労働時間は、「7時間超8時間以下」が46.0%と最も高く、以下、「8時間超9時間以下」が12.2%、「6時間超7時間以下」が12.1%と続く。

(4) 1か月の平均残業時間

1か月の平均残業時間は、「45時間未満」が89.4%と最も高く、以下、「45時間～60時間未満」が4.0%、「60時間～80時間未満」が0.9%と続く。

(5) 残業や休日出勤の主たる要因と思うもの

残業や休日出勤の主たる要因と思うものは、「特定時期の業務の集中」が34.8%と最も高く、以下、「短い納期への対応」が34.0%、「その他」が14.3%と続く。

(6) 業務中の適度な休憩の取得状況

業務中に適度な休憩を取得できているかは、「ほぼ取得できている」が72.0%と最も高く、以下、「どちらかという取得できている」が23.1%、「どちらかという取得できていない」が3.0%と続く。

(7) 職場の技能労働者の過不足感

職場の技能労働者の過不足感は、「やや不足」が38.0%と最も高く、以下、「不足」が28.1%、「ちょうどよい」が27.8%と続く。

(8) 令和4年度の年次有給休暇の取得日数

令和4年度の年次有給休暇の取得日数は、「6日～10日」が30.8%と最も高く、以下、「1日～5日」が24.9%、「11日～15日」が12.7%と続く。

(9) 年次有給休暇の希望どおりの取得状況

年次有給休暇を希望どおりに取得できているかは、「希望どおり取得できている」が38.9%と最も高く、以下、「ほぼ取得できている」が23.4%、「どちらかという取得できている」が15.5%と続く。

C. 建設業への入職、建設業の魅力に関する事項

(1) 建設業界に初めて入職したきっかけ

建設業界に初めて入職したきっかけは、「親族が建設業で働いていたので興味を持った」が38.4%と最も高く、以下、「友人や先輩などが建設業で働きだしたので興味を持った」が19.3%、「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16.2%と続く。

(2) 建設業界に初めて入職した際に利用した方法

建設業界に初めて入職した際に利用した方法は、「家族や親戚から薦められて応募」が34.7%と最も高く、以下、「友人や母校の先輩など知人からの紹介・勧誘を受けて」が27.6%、「公共職業安定所（ハローワーク）の求人を通じて応募」が14.4%と続く。

(3) 現在の会社に就職する際に重視したこと

現在の会社に就職する際に重視したことは、「仕事の内容」が50.2%と最も高く、以下、「賃金の額」が23.7%、「地元の企業であること」が16.6%と続く。

(4) 建設業で最も魅力を感じる点

建設業で最も魅力を感じる点は、「技能を磨き、現場で活かすことができる」が18.3%と最も高く、以下、「社会的意義の大きな仕事ができる（社会に貢献する仕事ができる）」が17.6%、「顧客の喜びを実感できる」が13.9%と続く。

(5) 現段階での重視度

現段階での重視度は、「①仕事の内容」が4.26ポイントと最も高く、次いで「②仕事の責任の大きさ」が4.19ポイント、「⑩雇用が安定していること」と「⑬作業現場の安全管理」が4.10ポイントと続く。

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

D. 技能の習得に関する事項

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

技能習得や知識習得のための取り組みに対する会社からの支援のうち、希望するものは、「受講料に対する金銭的支援」が58.1%と最も高く、以下、「能力向上や資格取得に対応した手当の支給、基本給への反映」が34.4%、「特になし」が18.8%と続く。

(2) 仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題

仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題は、「特に課題はない」が46.1%と最も高く、以下、「仕事が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的な余裕がない」が30.6%、「技能や知識・能力を身につけるために、どのような取り組みメニューがあるかわからない、見つからない」が11.1%と続く。

E. 女性技能労働者に関する事項

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

女性技能労働者が働くための職場（現場）における女性用トイレや更衣室などの施設の整備状況は、「わからない・女性技能労働者はいない」が42.0%と最も高く、以下、「整っていない現場もあるが、おおむね整っている」が14.5%、「整っていない現場が多い」が13.9%と続く。

(2) 女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うこと

女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うことは、「体力的な負担の軽減」が22.8%と最も高く、以下、「女性だからという意識の改革」が16.4%、「育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入」が14.3%と続く。

F. 今後の展望に関する事項

(1) 今後、建設業で働き続けるために企業に求めること

今後、自身が建設業で働き続けるために企業に求めることは、「週休2日制の推進」が33.7%と最も高く、以下、「仕事が年間を通じてあること」が27.7%、「仕事の内容に対応した賃金」が20.8%と続く。

(2) 建設業で働き続けたい年齢

建設業界で何歳まで働きたいかは、「65歳くらいまで」が28.1%と最も高く、以下、「わからない」が20.6%、「70歳以降もできる限り働きたい」が18.5%と続く。

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46.5%と最も高く、以下、「登録している」が29.1%、「登録していないが知っている」が21.6%と続く。

(2) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

建設キャリアアップシステムに登録していない理由は、「自社が登録していないので不要」が29.3%と最も高く、以下、「活用方法がわからない」が22.7%、「登録の手続きが面倒」が19.7%と続く。

Ⅲ. 調査結果の詳細

Ⅲ-1. 企業調査結果の詳細

A. 企業の属性に関する事項

(1) 主たる業種と所在地

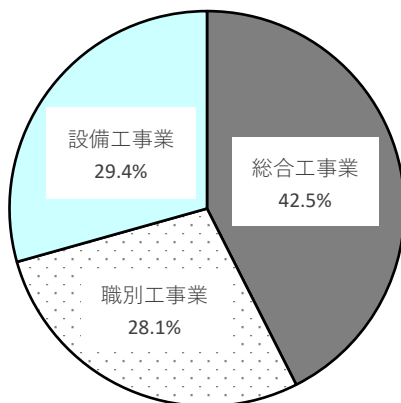
主たる業種は、「総合工事業」が42.5%と最も高く、次いで「設備工事業」が29.4%、「職別工事業」が28.1%となっている。

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10.5%、「木造建築工事業」が7.2%と続く。

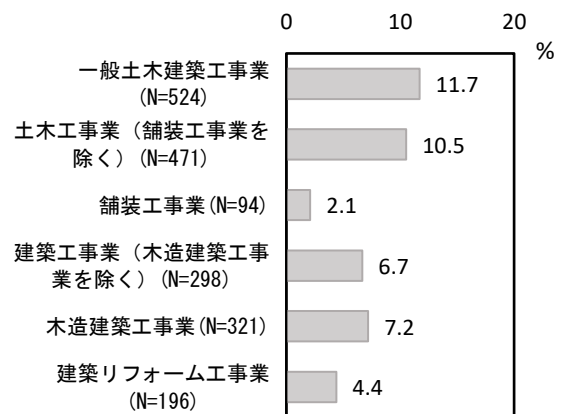
職別工事業では、「とび・土工・コンクリート工事業」が6.1%と最も高く、以下、「大工工事業」が4.1%、「床・内装工事業」が3.6%と続く。

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」が10.3%、「機械器具設置工事業」が2.4%と続く。

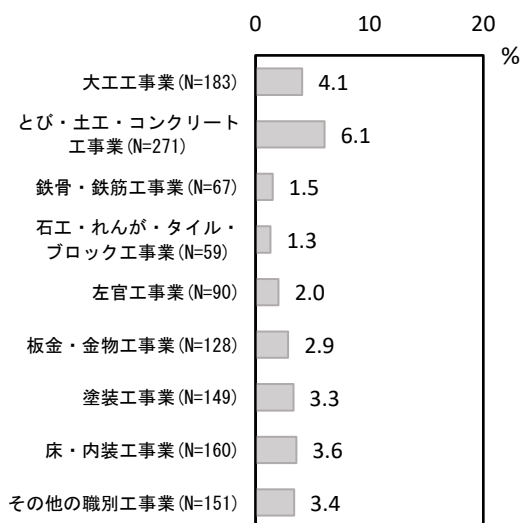
【図表 1-1】業種（中分類）



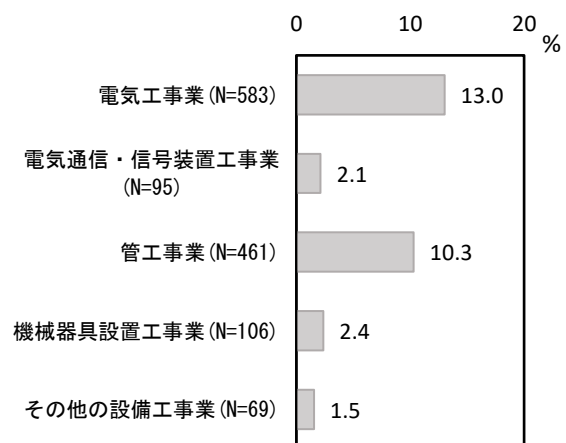
【図表 1-2】業種別内訳（総合工事業）



【図表 1-3】業種別内訳（職別工事業）

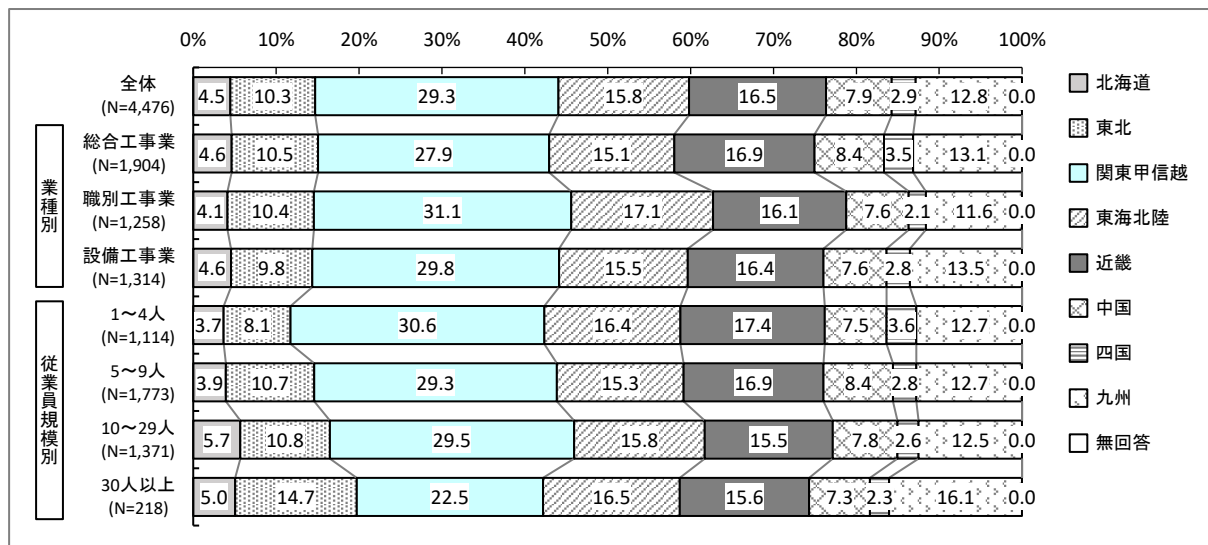


【図表 1-4】業種別内訳（設備工事業）



なお、企業の所在地は、「関東甲信越」が29.3%と最も高く、次いで「近畿」が16.5%、「東海北陸」が15.8%となっている。

【図表1-5】 企業の所在地（ブロック別）



※本年度調査では、調査票に印字したIDをキーに、(株)労働調査会の所有する企業情報ファイルの所在地データを参照し、ブロック分けを行った。

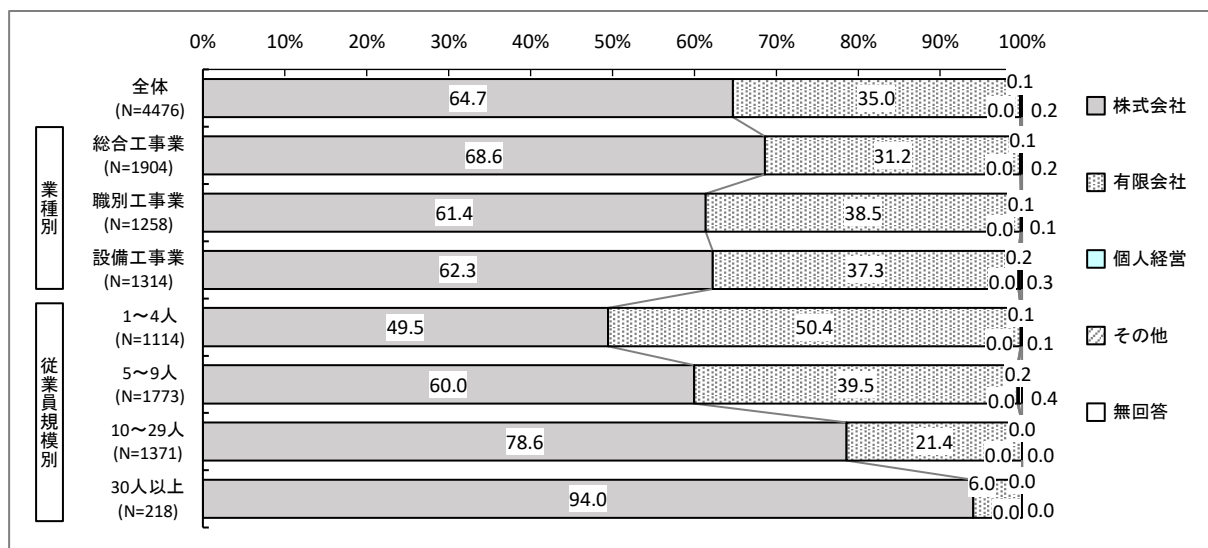
(2) 会社の形態

会社の形態は、「株式会社」が64.7%と最も高く、以下、「有限会社」が35.0%となっている。

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

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「株式会社」の割合が高い。

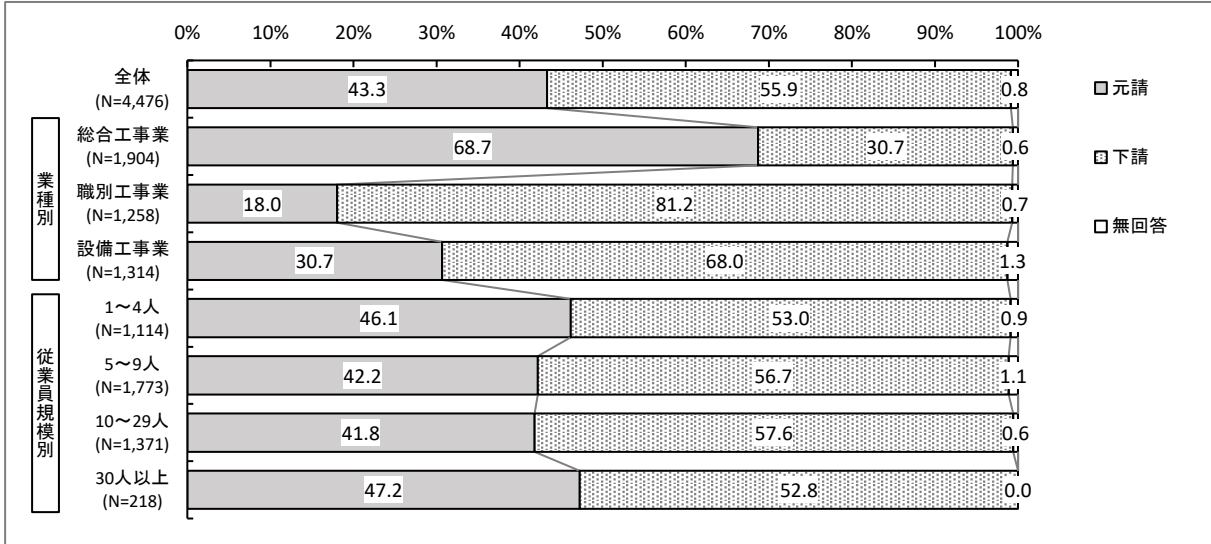
【図表2】 会社の形態



(3) 主な請負形態

主な請負形態は、「下請」が55.9%、「元請」は43.3%となっている。
業種別にみると、「元請」は総合工事業が、「下請」は職別工事業と設備工事業でそれぞれ高い。
従業員規模別にみると、全体の傾向と大きな差はみられない。

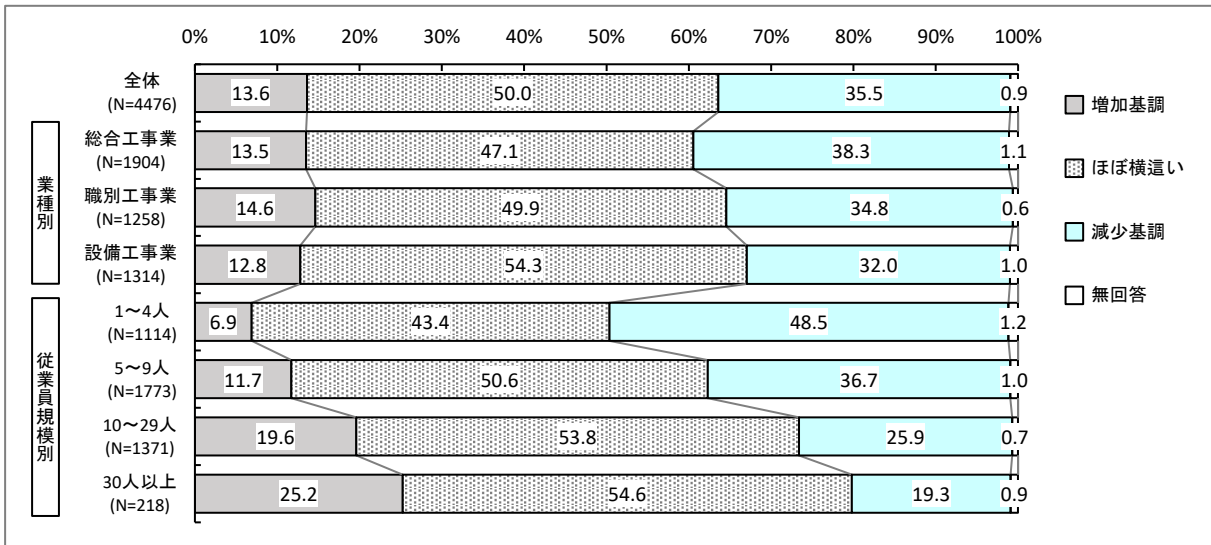
【図表3】 主な請負形態



(4) 直近3年の建設事業における売上高の推移

直近3年の建設事業における売上高の推移は、「ほぼ横這い」が50.0%、「減少基調」が35.5%、「増加基調」が13.6%となっている。
業種別にみると、全体の傾向と大きな差はみられない。
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「増加基調」と回答する割合が高く、「減少基調」と回答する割合が低くなる傾向がみられる。

【図表4】 直近3年の建設事業における売上高の推移



(5) 従業員数（直接雇用している従業員の数・雇用形態）

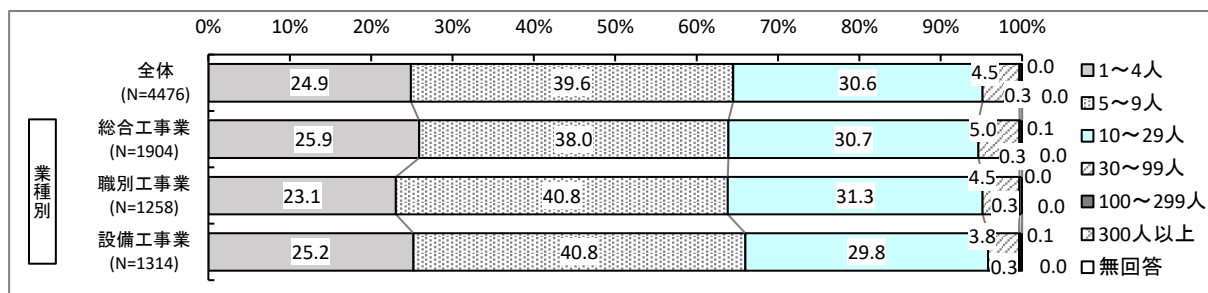
① 従業員数

従業員数は、「5～9人」が39.6%と最も高く、以下、「10～29人」が30.6%、「1～4人」が24.9%と続く。

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

なお、平均人数は、1社平均10.8人である。業種別では、総合工事業は1社平均10.9人、職別工事業は1社平均10.8人、設備工事業は1社平均10.7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してみる。

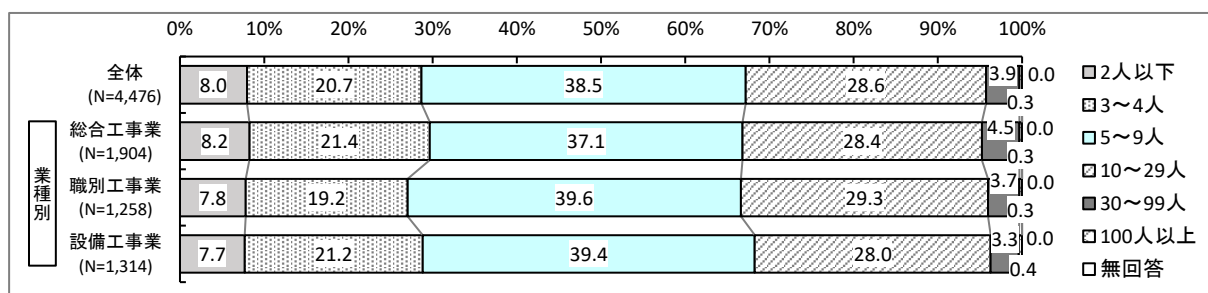
② 常用従業員数

常用従業員数は、「5～9人」が38.5%と最も高く、以下、「10～29人」が28.6%、「3～4人」が20.7%と続く。

業種別にみると、全業種で「5～9人」が最も高く、以下、「10～29人」「3～4人」と続いており、業種間の差はあまりみられない。

なお、平均人数は、1社平均10.2人である。業種別では、総合工事業は1社平均10.3人、職別工事業は同10.1人、設備工事業は同10.3人である。

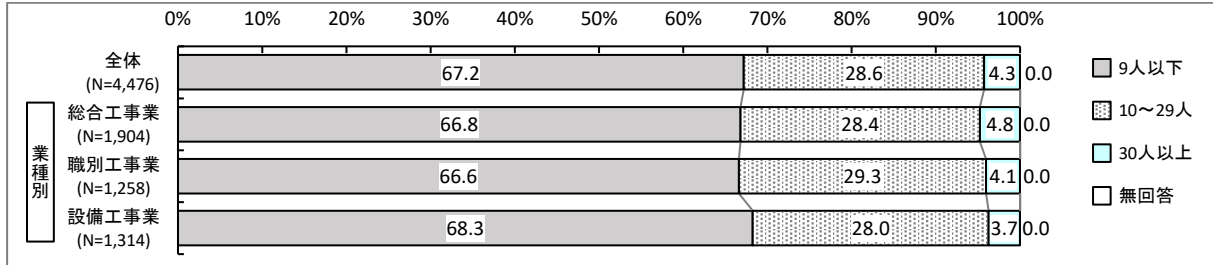
【図表5-2】常用従業員数分布



また、常用従業員数を、「9人以下」「10～29人」「30人以上」の3区分別にみても、「9人以下」が67.2%と最も高く、以下、「10～29人」が28.6%、「30人以上」が4.3%となっている。

業種別にみると、全体の傾向と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）



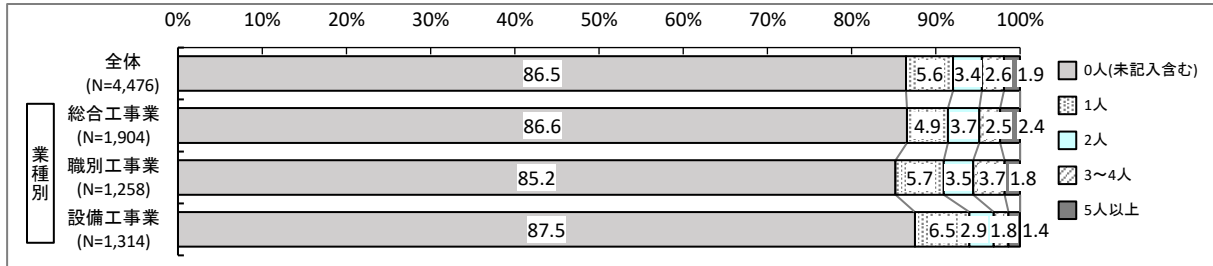
③ 期間雇用・臨時雇用従業員数

期間雇用・臨時雇用従業員数の分布は、「0人（未記入含む）」が86.5%と最も高く、以下、「1人」が5.6%、「2人」が3.4%と続く。

業種別にみると、全体の傾向と大きな差はみられない。

なお、平均人数（未記入除く）は、1社平均0.8人である。業種別では、総合工事業は1社平均0.8人、職別工事業は同0.9人、設備工事業は同0.6人である。

【図表5-4】期間雇用・臨時雇用従業員数分布



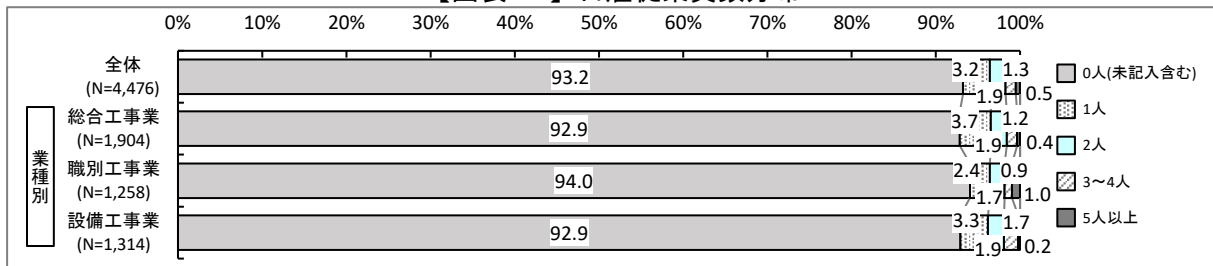
④ 日雇従業員数

日雇従業員数の分布は、「0人（未記入含む）」が93.2%と最も高く、以下、「1人」が3.2%、「2人」が1.9%と続く。

業種別にみると、全体の傾向と大きな差はみられない。

なお、平均人数（未記入除く）は、1社平均0.3人である。業種別にみても、すべて1社平均0.3人である。

【図表5-5】日雇従業員数分布



⑤ 職種別常用従業員数

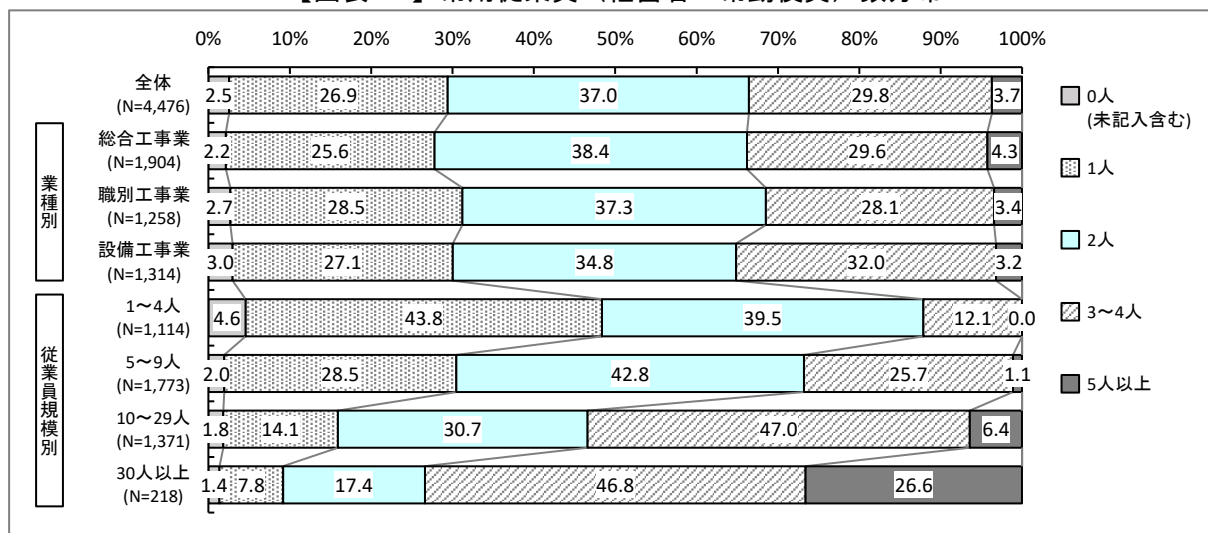
ア. 経営者・常勤役員

常用従業員のうち、経営者・常勤役員数の分布をみると、「2人」が37.0%と最も高く、以下、「3～4人」が29.8%、「1人」が26.9%と続く。

業種別にみると、全業種で「2人」が最も高く、職別工事業のみ「1人」が「3～4人」より高くなっているが、以下「3～4人」「1人」と続き、業種間の差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、「2人」以下は規模が小さいほど高く、「3～4人」以上は規模が大きいほど高い。

【図表5-6】常用従業員（経営者・常勤役員）数分布



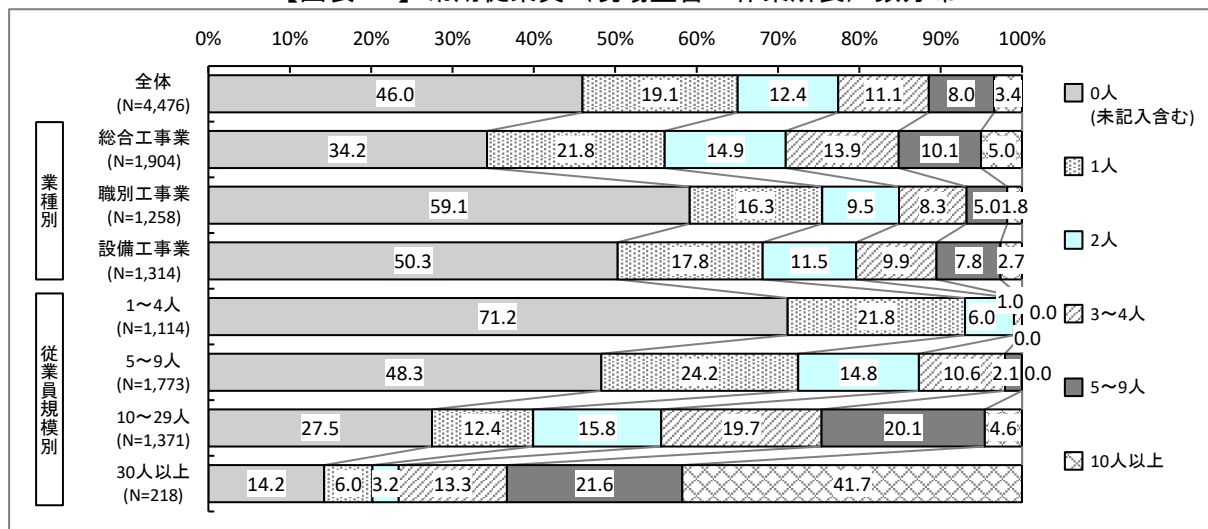
イ. 現場監督・作業所長

常用従業員のうち、現場監督・作業所長数の分布をみると、「0人（未記入含む）」が46.0%と最も高く、以下、「1人」が19.1%、「2人」が12.4%と続く。

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

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

【図表5-7】常用従業員（現場監督・作業所長）数分布



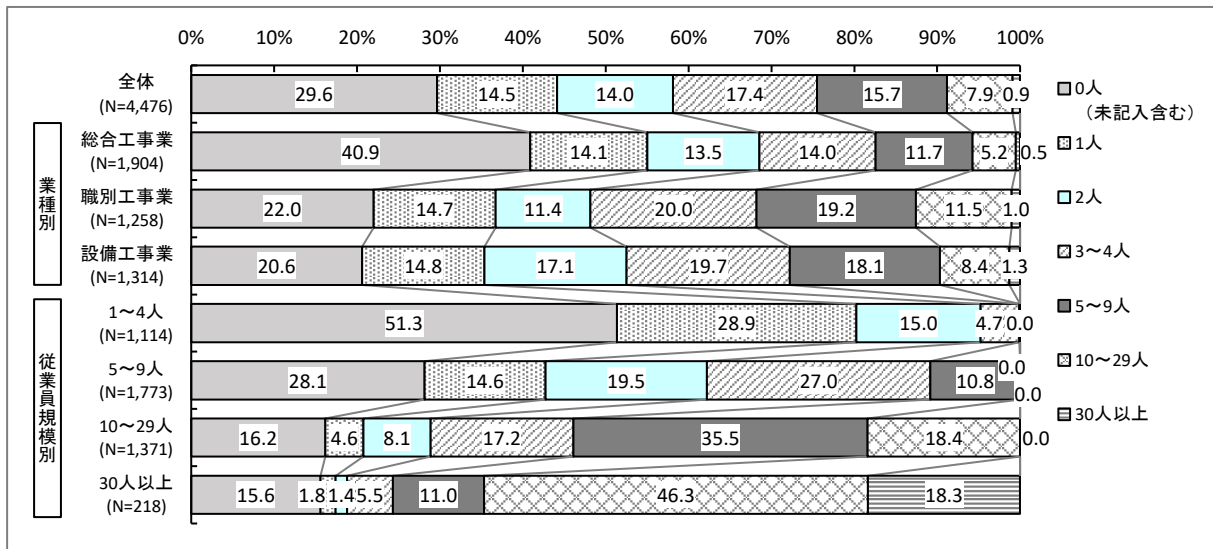
ウ. 技能労働者

常用従業員のうち、技能労働者数の分布をみると、「0人（未記入含む）」が29.6%と最も高く、以下、「3～4人」が17.4%、「5～9人」が15.7%と続く。

業種別にみると、総合工事業は他の業種より「0人（未記入含む）」が高い。

従業員規模別にみると、「0人（未記入含む）」は規模が小さいほど高く、特に1～4人では5割を超えている。また、10～29人では「5～9人」が3割、30人以上では「10～29人」が4割を超え他の区分より高い。

【図表5-8】 常用従業員（技能労働者）数分布



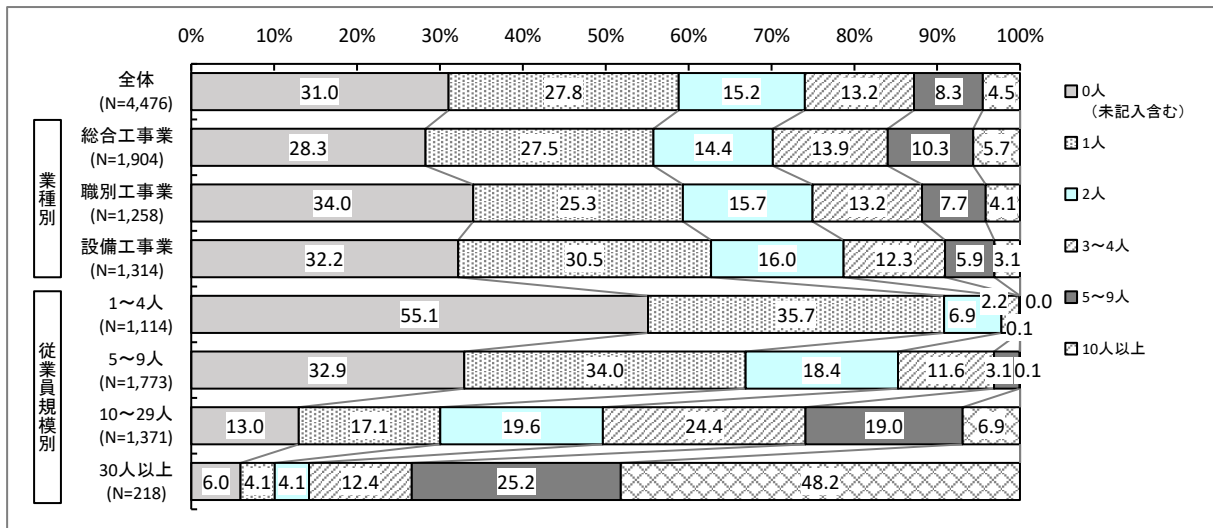
エ. その他

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31.0%と最も高く、以下、「1人」が27.8%、「2人」が15.2%と続く。

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

従業員規模別にみると、「0人（未記入含む）」は規模が小さいほど高く、特に1～4人では5割強で高い。一方、30人以上では「10人以上」が5割近く、他の区分より高い。

【図表5-9】 常用従業員（その他）数分布



(6) 常用の技能労働者の年齢別人数および女性人数

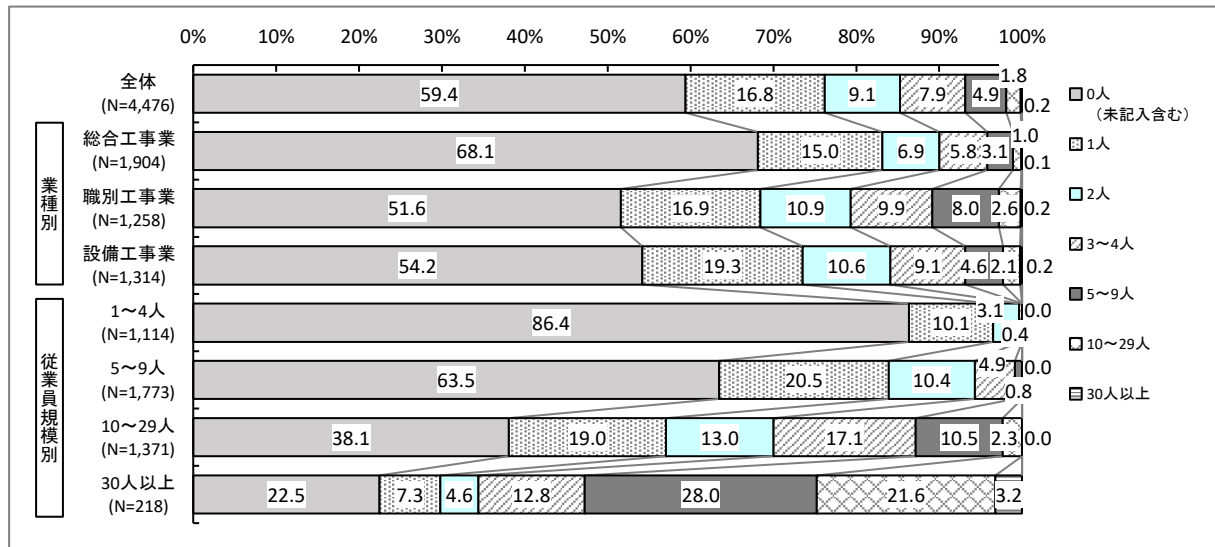
① 若年層 (34 歳以下)

若年層の技能労働者数は、「0人 (未記入含む)」が59.4%と最も高く、以下、「1人」が16.8%、「2人」が9.1%と続く。

業種別にみると、「0人 (未記入含む)」は総合工事業が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、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。「0人 (未記入含む)」は規模が小さいほど高く、特に1～4人では8割を超え、他の区分より高い。また、30人以上では「10～29人」が2割を超え、他の区分より高い。

【図表6-1】 常用の技能労働者の年齢別人数 (若年層)

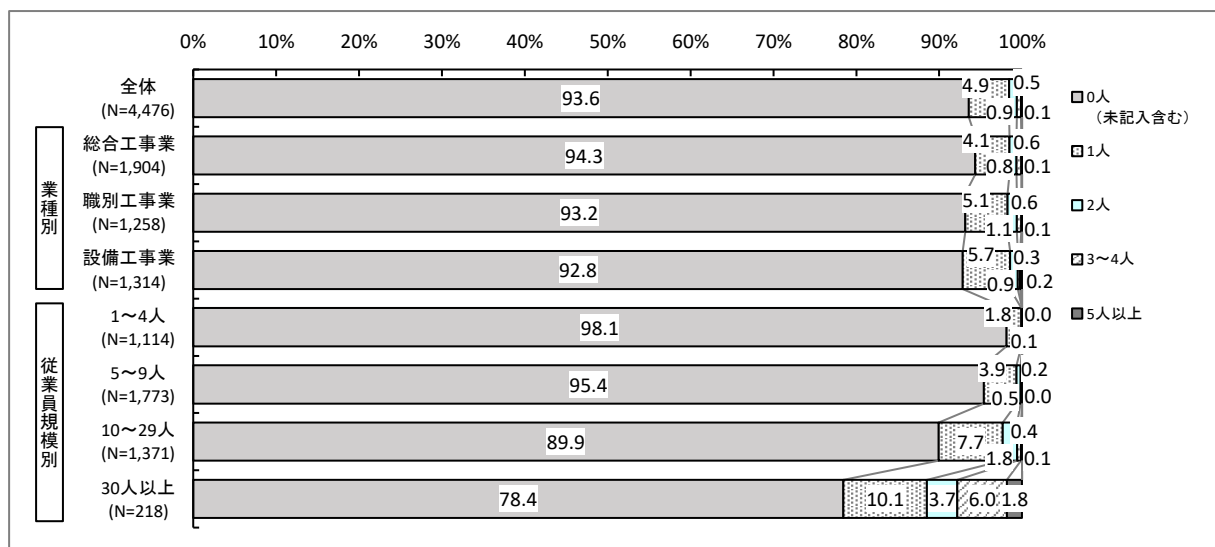


若年層の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人 (未記入含む)」が93.6%と最も高く、以下、「1人」が4.9%、「2人」が0.9%と続く。

業種別にみると、全業種で「0人 (未記入含む)」が最も高い。

従業員規模別にみると、全区分で「0人 (未記入含む)」が最も高く、更に規模が小さいほど高い。30人以上では8割を下回って他の区分より低い。

【図表6-2】 常用の技能労働者の年齢別人数 (若年層) うち女性



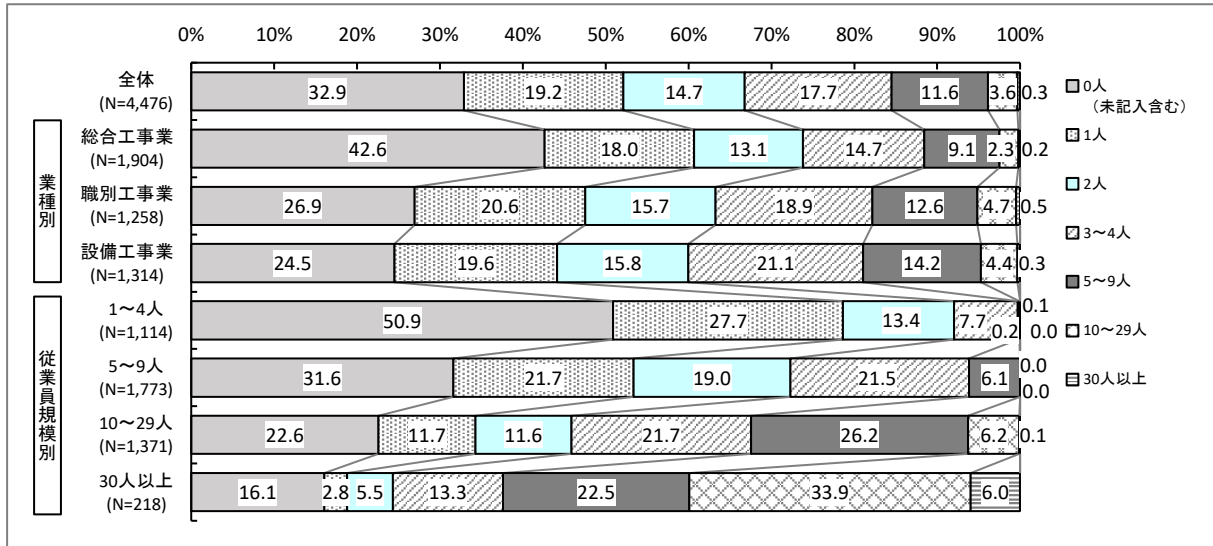
② 中間層 (35~54 歳)

中間層の技能労働者数は、「0人 (未記入含む)」が32.9%と最も高く、以下、「1人」が19.2%、「3~4人」が17.7%と続く。

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

従業員規模別にみると、「0人 (未記入含む)」は規模が小さいほど高く、特に1~4人では5割を超えている。また、30人以上では「10~29人」が3割を超え他の区分よりも高い。

【図表6-3】 常用の技能労働者の年齢別人数 (中間層)

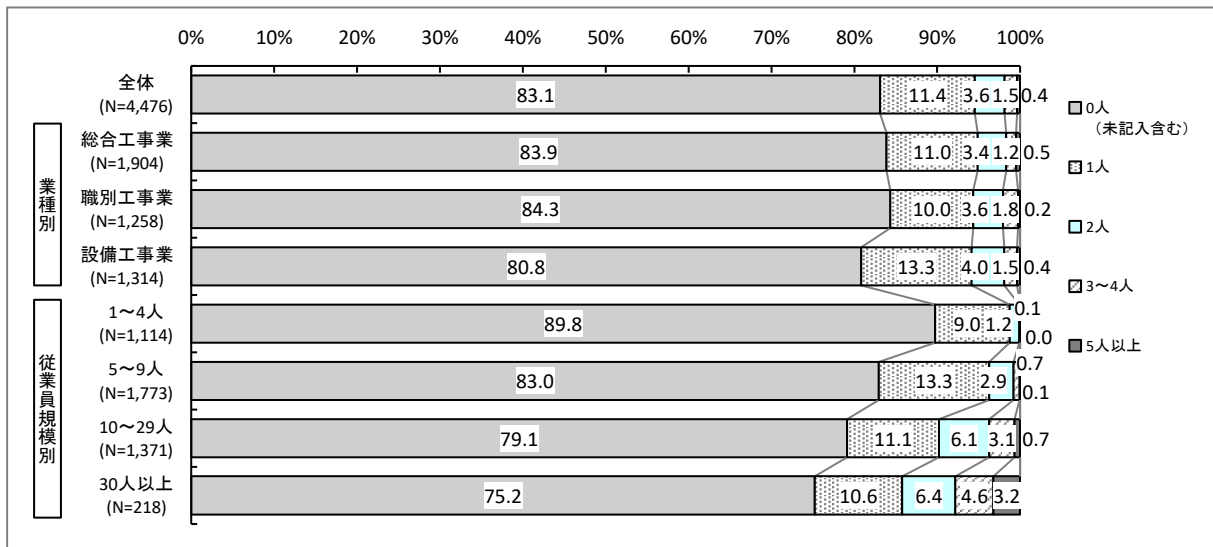


中間層の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人 (未記入含む)」が83.1%と最も高く、以下、「1人」が11.4%、「2人」が3.6%と続く。

業種別にみると、全業種で「0人 (未記入含む)」が最も高い。

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「0人 (未記入含む)」の割合が高い。

【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



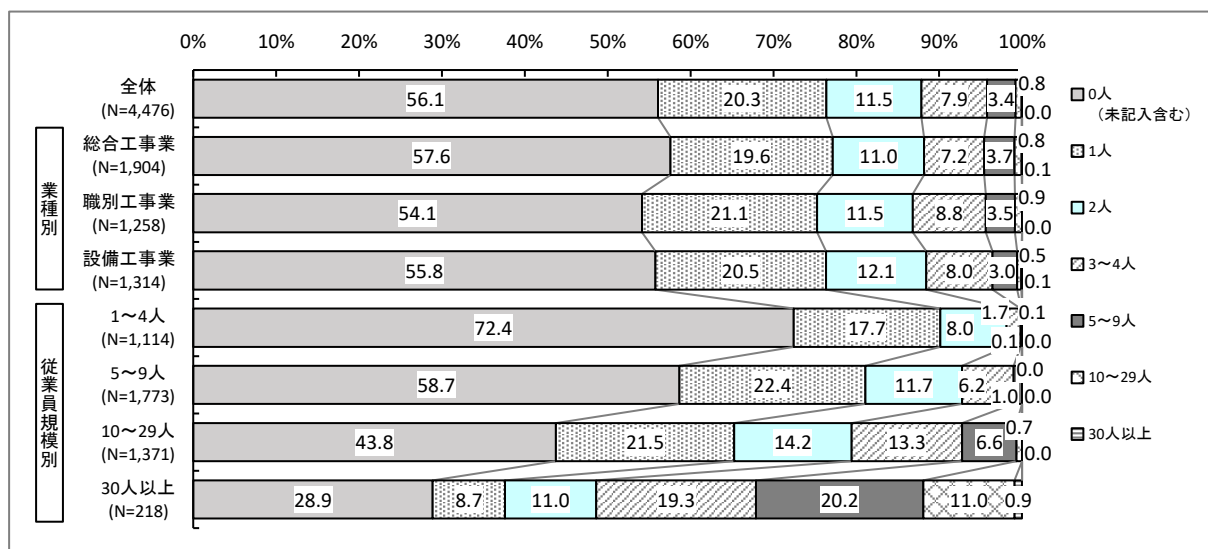
③ 高年層（55歳～64歳）

高年層（55歳～64歳）の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が56.1%と最も高く、以下、「1人」が20.3%、「2人」が11.5%と続く。

業種別にみると、全業種で「0人（未記入含む）」が5割を超え、最も高い。

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

【図表6-5】 常用の技能労働者の年齢別人数（高年層（55歳～64歳））



高年層（55歳～64歳）の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が91.4%と最も高く、以下、「1人」が7.6%、「2人」が0.8%と続く。

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

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

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



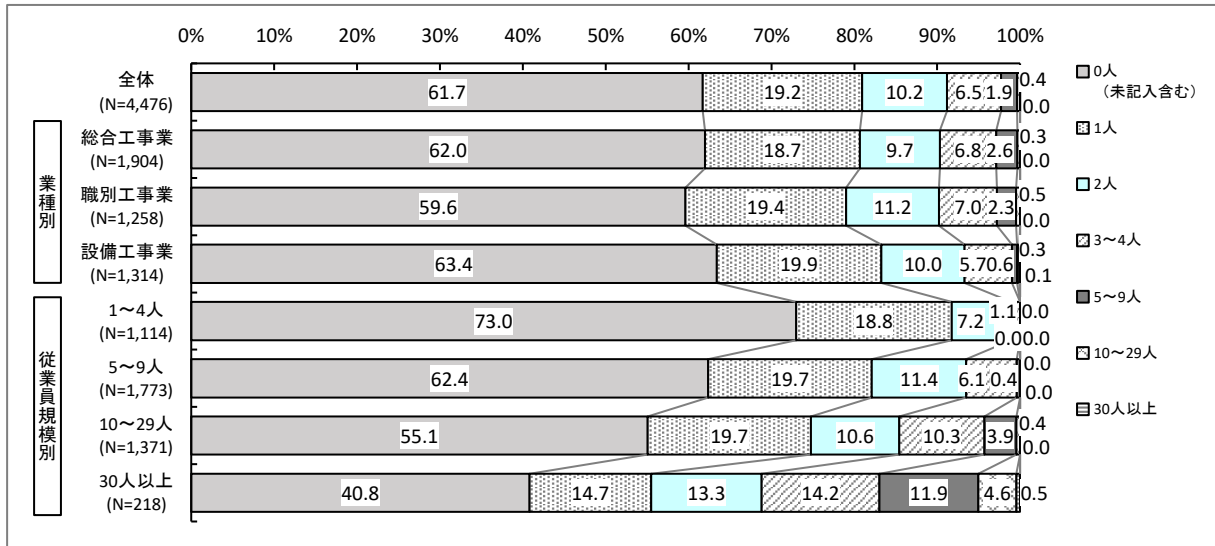
④ 高年層（65歳以上）

高年層（65歳以上）の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が61.7%と最も高く、以下、「1人」が19.2%、「2人」が10.2%と続く。

業種別にみると、全業種で「0人（未記入含む）」が最も高く、業種間の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、特に1～4人では7割を超える。

【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））

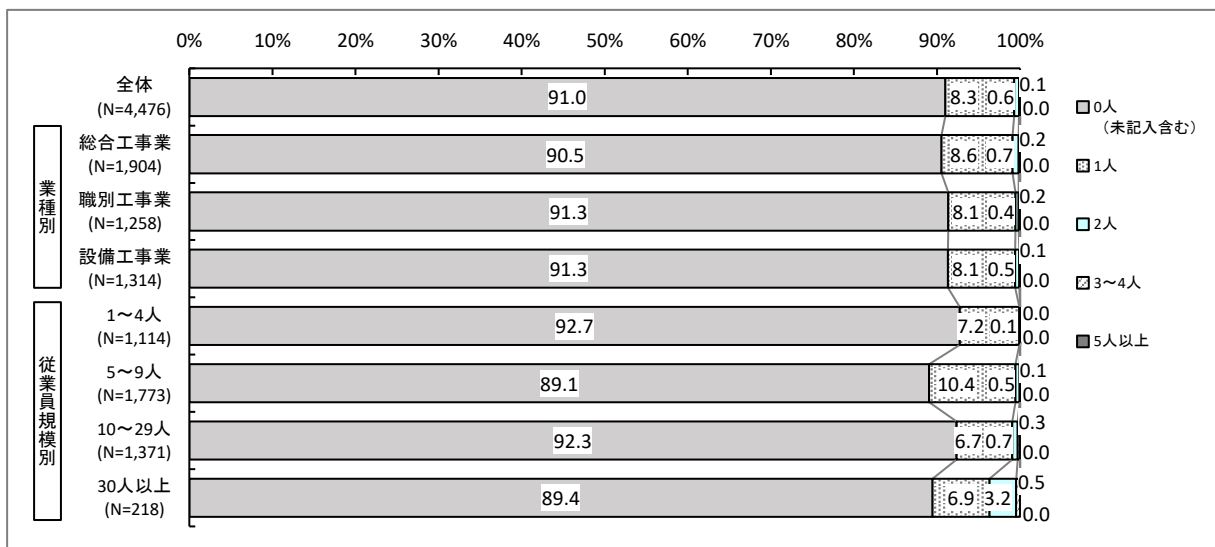


高年層（65歳以上）の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が91.0%と最も高く、以下、「1人」が8.3%、「2人」が0.6%と続く。なお、「5人以上」と答えた企業はなかった。

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

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

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



(7) 令和4年度の若年技能労働者の入職・離職状況

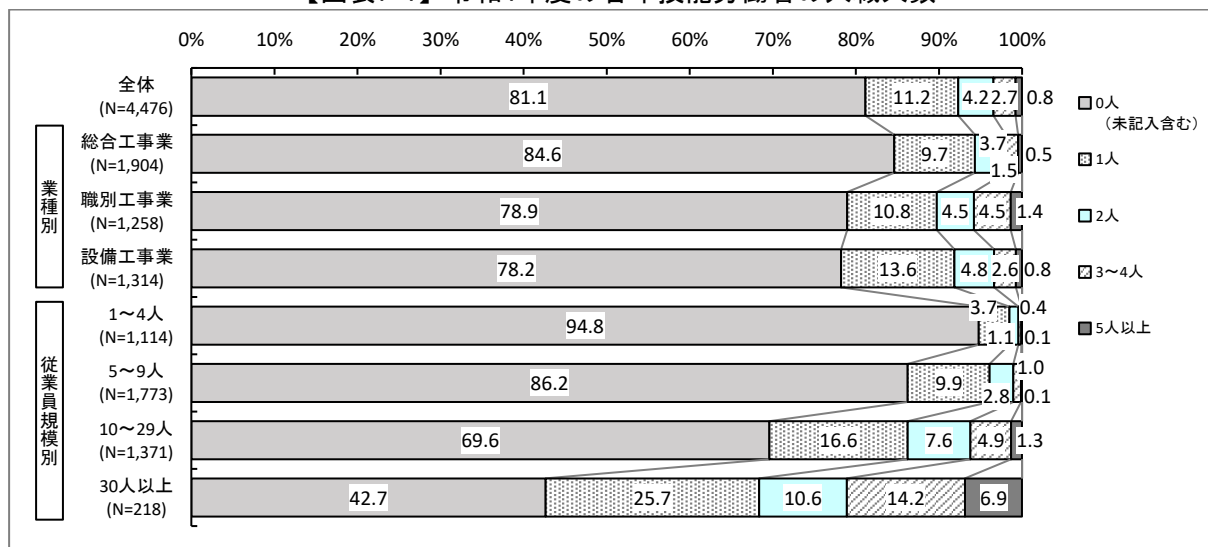
① 入職

令和4年度における、若年技能労働者の入職人数は、「0人（未記入含む）」が81.1%と最も高く、以下、「1人」が11.2%、「2人」が4.2%と続く。

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

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

【図表7-1】 令和4年度の若年技能労働者の入職人数



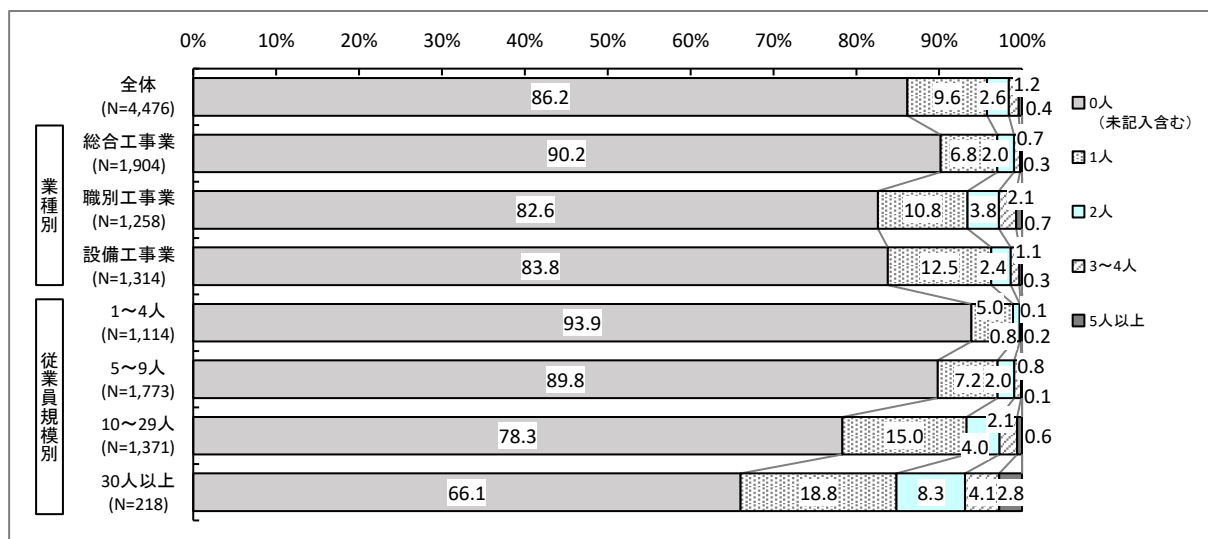
② 離職

令和4年度における、若年技能労働者の離職人数は、「0人（未記入含む）」が86.2%と最も高く、以下、「1人」が9.6%、「2人」が2.6%と続く。

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

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

【図表7-2】 令和4年度の若年技能労働者の離職人数



B. 基礎的な雇用管理に関する事項

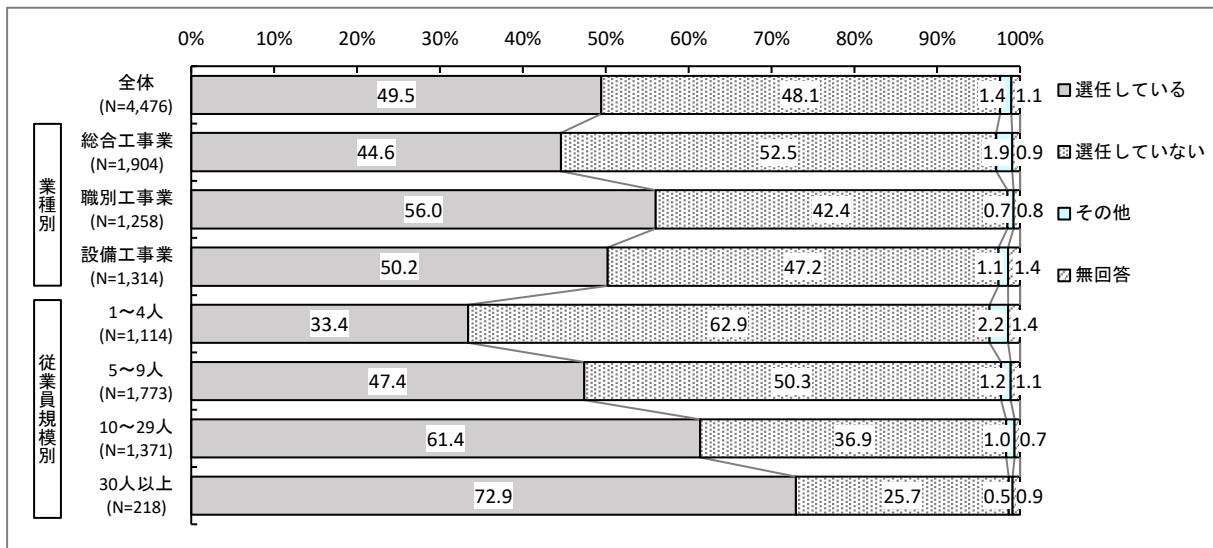
(1) 雇用管理責任者の選任状況

雇用管理責任者の選任状況は「選任している」が49.5%、「選任していない」が48.1%となっている。

業種別にみると、「選任している」は職別工事業で他の業種より高い。

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

【図表8】雇用管理責任者の選任状況



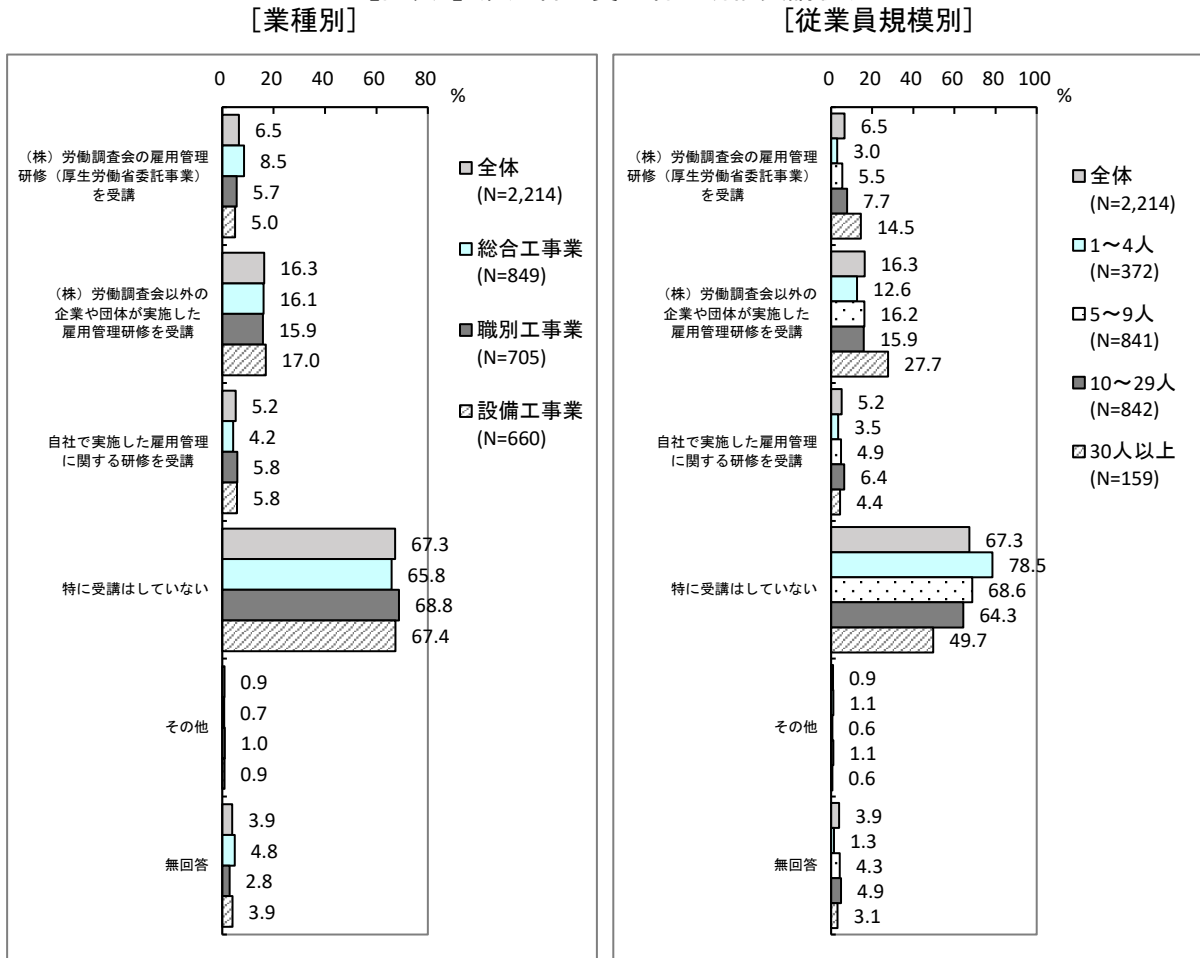
(2) 雇用管理責任者の研修受講状況

雇用管理責任者の研修受講状況は「特に受講はしていない」が67.3%と最も高く、以下、「(株)労働調査会以外の企業や団体が実施した雇用管理研修を受講」が16.3%、「(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6.5%と続く。

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

従業員規模別にみると、「(株)労働調査会の雇用管理研修(厚生労働省委託事業)を受講」は、規模が大きいほど高い。一方、「特に受講はしていない」は規模が大きいほど低く、30人以上では5割を切っている。

【図表9】雇用管理責任者の研修受講状況



(3) 従業員の雇用保険の加入状況

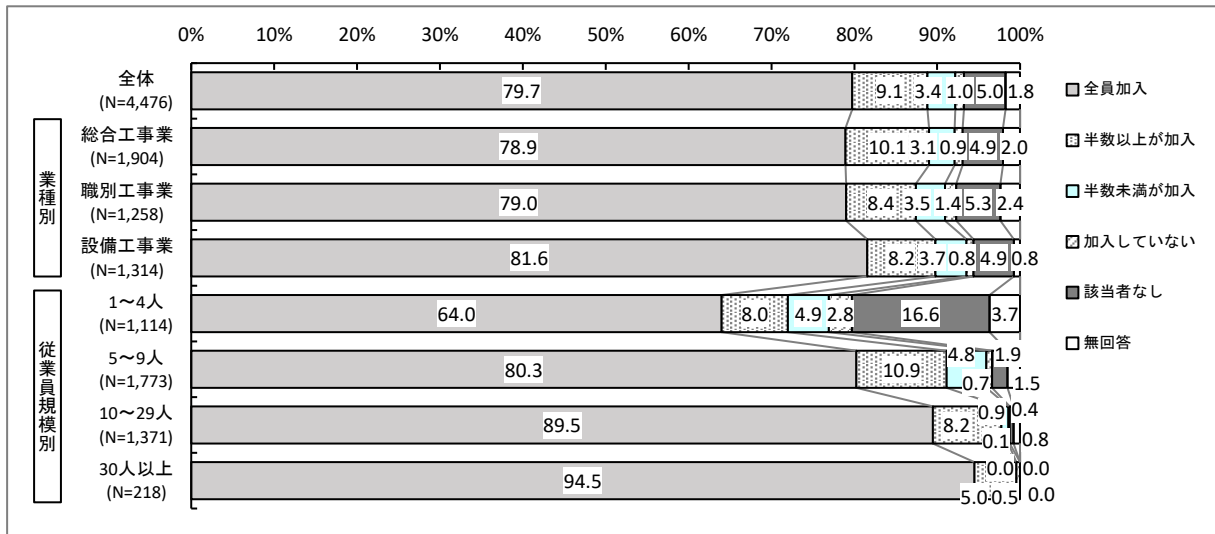
① 常用

常用従業員の雇用保険の加入状況は、「全員加入」が79.7%と最も高く、以下、「半数以上が加入」が9.1%、「該当者なし」が5.0%と続く。

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

従業員規模別でも、全区分で「全員加入」が最も高く、更に規模が大きいほど高い。1~4人の「全員加入」は他の区分より低く、6割半ばとなっており、また「該当者なし」は1割半ばと他の区分より高い。

【図表10-1】 従業員の雇用保険の加入状況（常用）



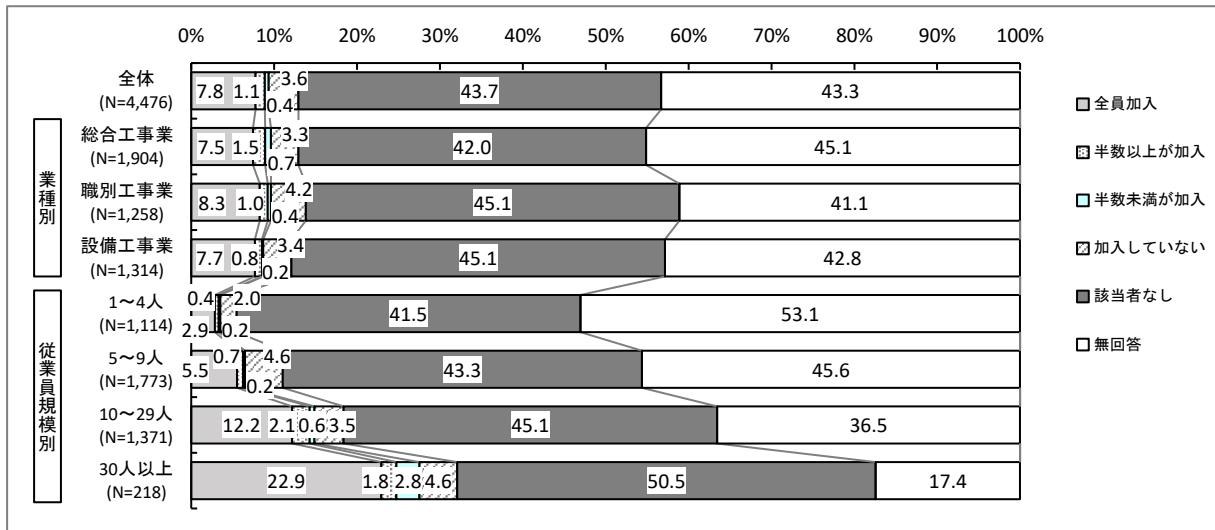
② 期間雇用・臨時雇用

期間雇用・臨時雇用従業員の雇用保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が43.7%と最も高く、以下、「全員加入」が7.8%、「加入していない」が3.6%と続く。

業種別では、業種間の大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、「全員加入」は規模が大きいほど高く、30人以上では2割強となっている。

【図表10-2】 従業員の雇用保険の加入状況（期間雇用・臨時雇用）



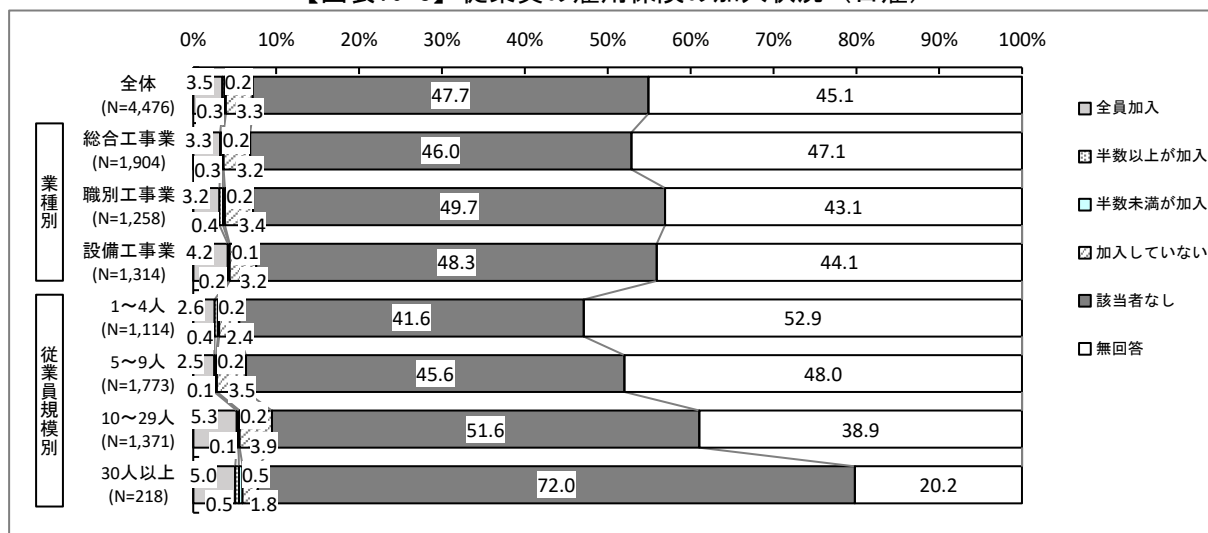
③ 日雇

日雇従業員の雇用保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が47.7%と最も高く、以下、「全員加入」が3.5%、「加入していない」が3.3%と続く。

業種別にみると、「該当者なし」が全業種で最も高い。

従業員規模別にみると、「全員加入」と「該当者なし」は、概ね規模が大きいほど高い。

【図表10-3】 従業員の雇用保険の加入状況（日雇）



(4) 従業員の組合管掌健康保険（組合けんぽ）

または全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）等医療保険の加入状況

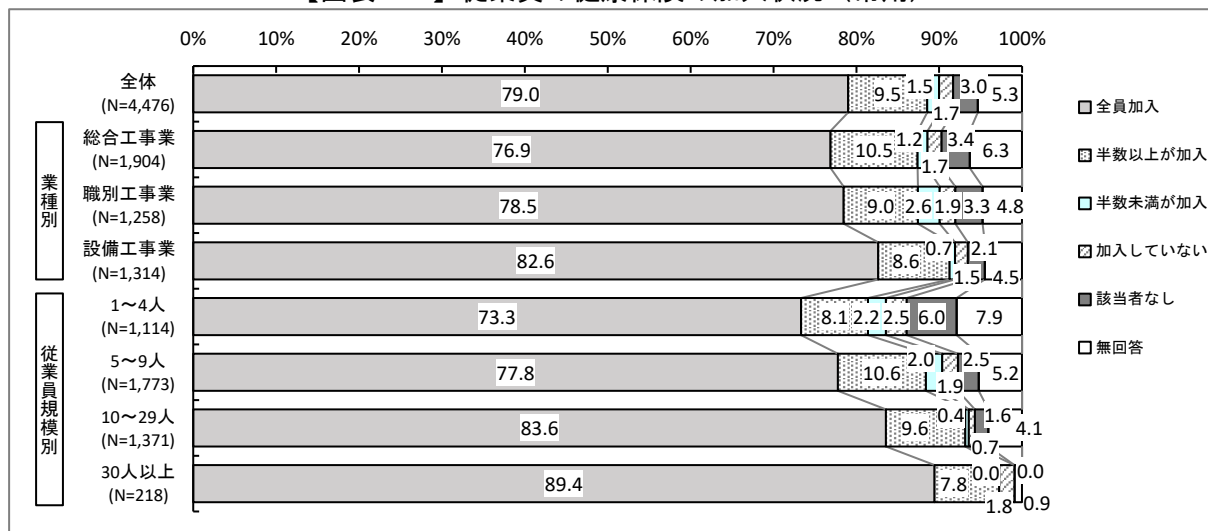
① 常用

常用従業員の組合管掌健康保険（組合けんぽ）または全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）等医療保険の加入状況（以降、健康保険の加入状況）は、「全員加入」が79.0%と最も高く、以下、「半数以上が加入」が9.5%、「該当者なし」が3.0%と続く。

業種別にみると、全業種で「全員加入」が最も高く、設備工事業が他の業種よりやや高いが、業種間での大きな差はみられない。

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

【図表10-4】 従業員の健康保険の加入状況（常用）



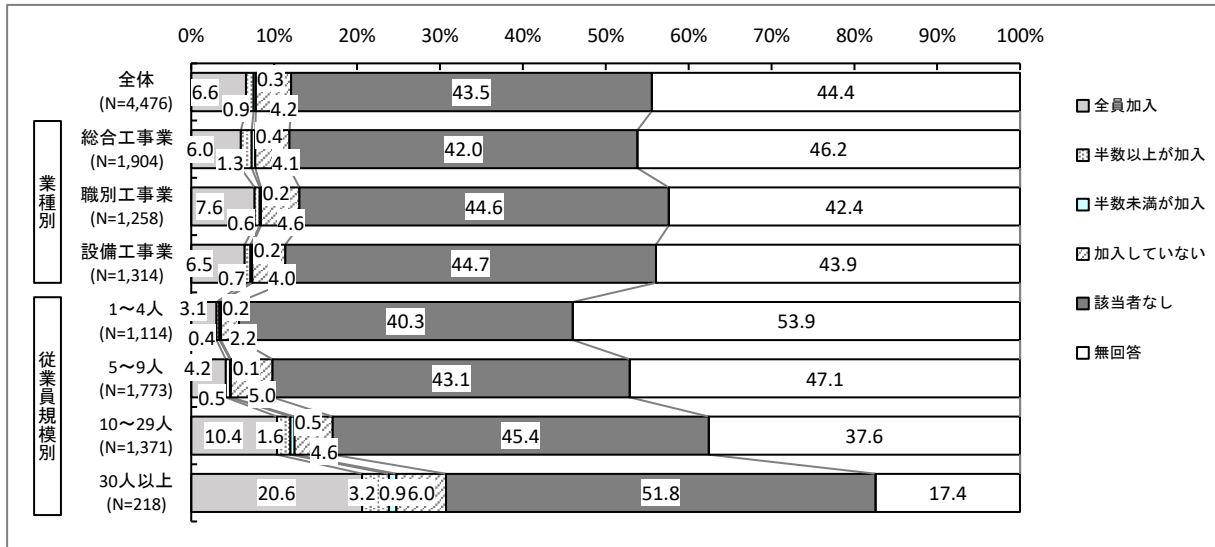
② 期間雇用・臨時雇用

期間雇用・臨時雇用従業員の健康保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が43.5%と最も高く、以下、「全員加入」が6.6%、「加入していない」が4.2%と続く。

業種別では、業種間での大きな差はみられない。

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

【図表10-5】 従業員の健康保険の加入状況（期間雇用・臨時雇用）



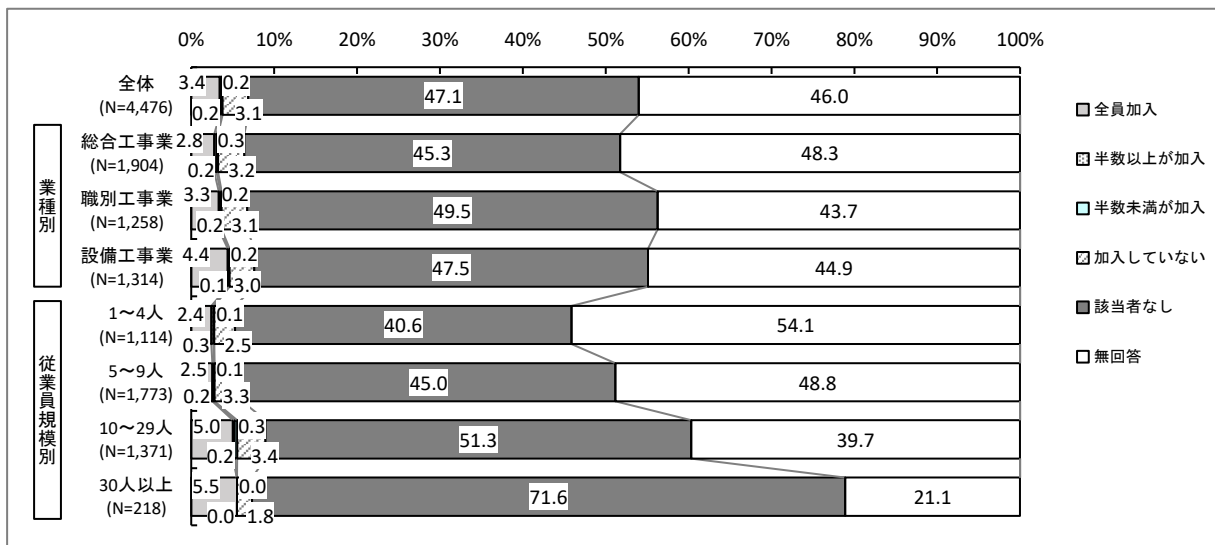
③ 日雇

日雇従業員の健康保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が47.1%と最も高く、以下、「全員加入」が3.4%、「加入していない」が3.1%と続く。

業種別にみると、業種間の差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、全区分で「該当者なし」が最も高い。特に30人以上は他の区分より高く、7割超となっている。

【図表10-6】 従業員の健康保険の加入状況（日雇）



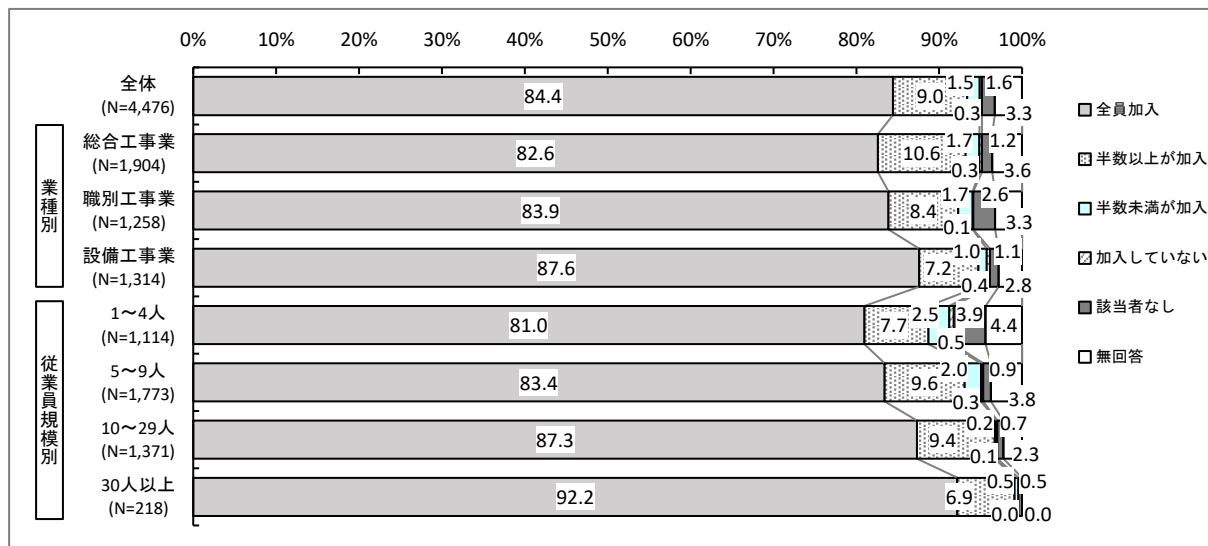
(5) 従業員の厚生年金または国民年金の加入状況

① 常用

常用従業員の厚生年金または国民年金の加入状況は、「全員加入」が84.4%と最も高く、以下、「半数以上が加入」が9.0%、「該当者なし」が1.6%と続く。

業種別にみると、全業種で「全員加入」が最も高く、設備工事業は他の業種よりやや高い。従業員規模別にみると、全区分で「全員加入」が最も高く、規模が大きいほど高い

【図表10-7】 従業員の厚生年金または国民年金の加入状況（常用）

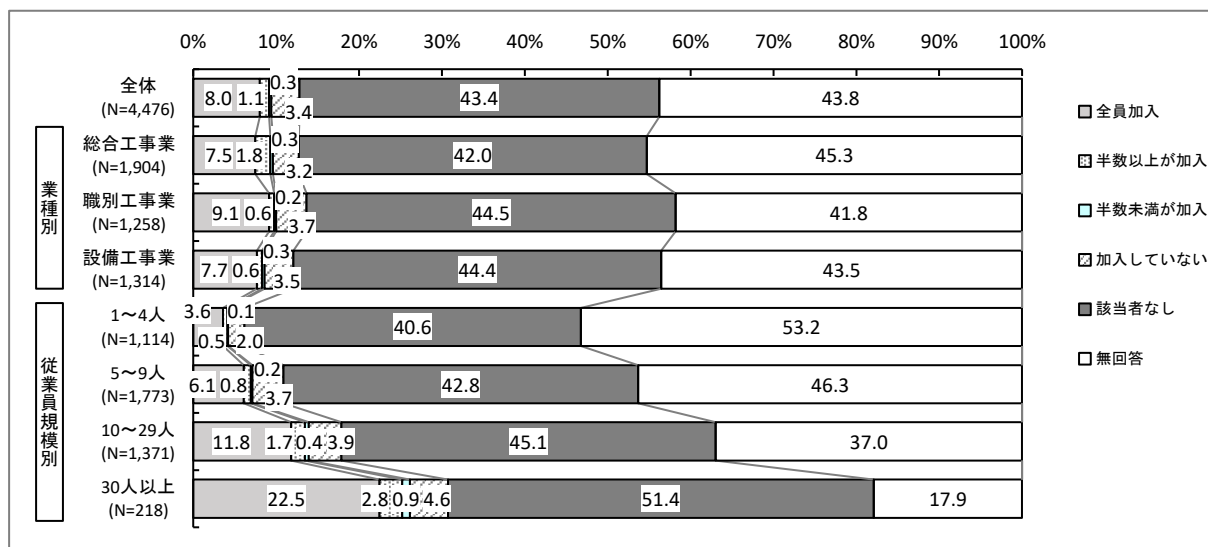


② 期間雇用・臨時雇用

期間雇用・臨時雇用従業員の厚生年金または国民年金の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が43.4%と最も高く、以下、「全員加入」が8.0%、「加入していない」が3.4%と続く。

業種別にみると、全業種で「該当者なし」が最も高く、業種間の差はあまりみられない。従業員規模別にみると、「全員加入」は規模が大きいほど高い。

【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）



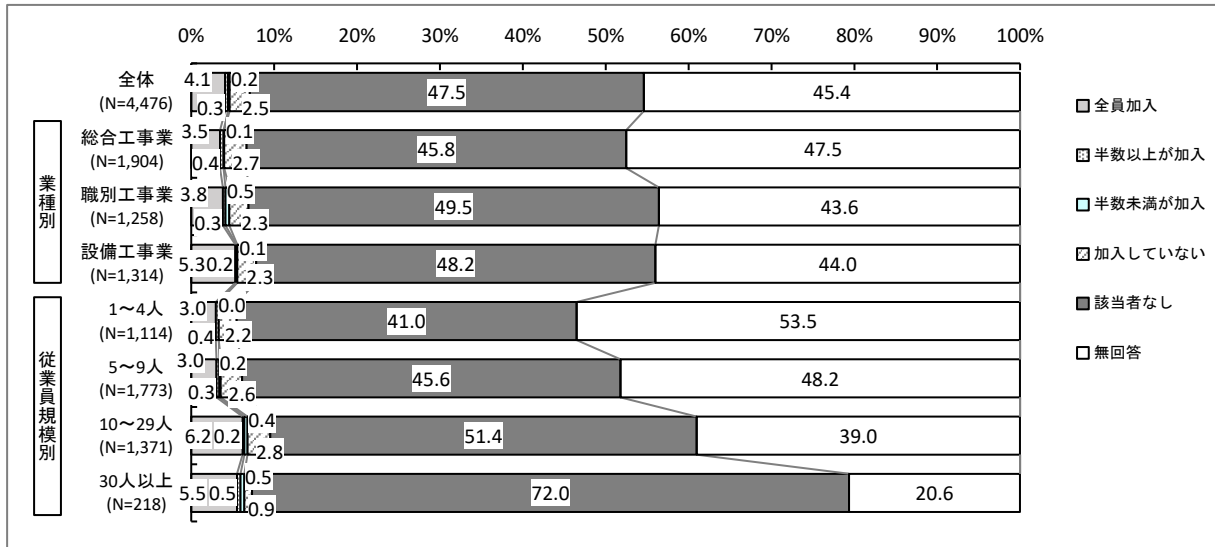
③ 日雇

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47.5%と最も高く、以下、「全員加入」が4.1%、「加入していない」が2.5%と続く。

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

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「該当者なし」が高く、30人以上では7割超となっている。

【図表10-9】 従業員の厚生年金または国民年金の加入状況（日雇）



C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生に関する事項

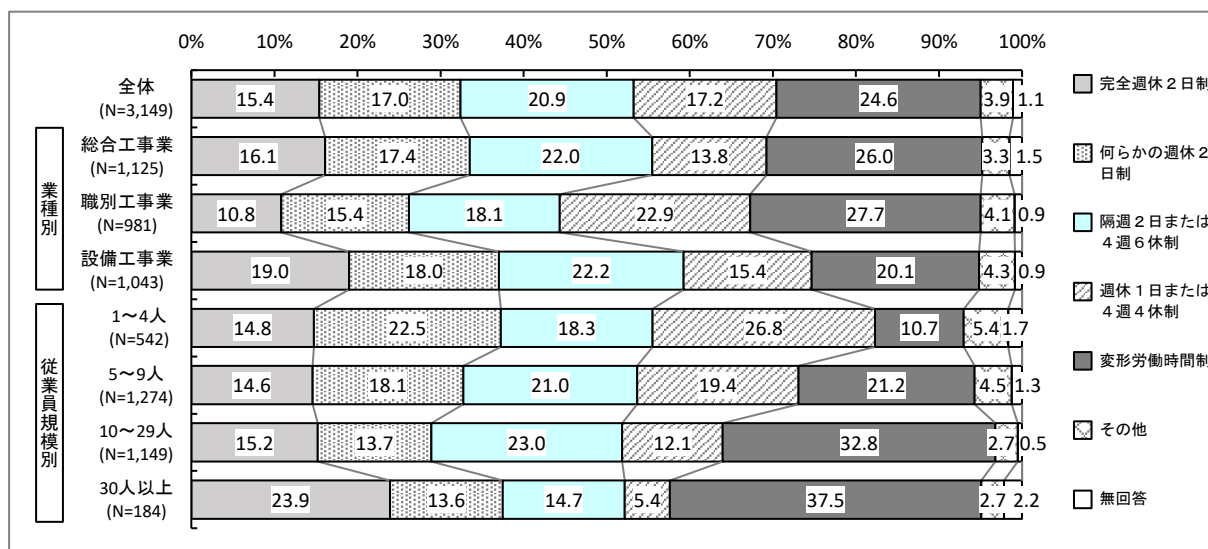
(1) 常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制

常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制は、「変形労働時間制」が24.6%と最も高く、以下、「隔週2日または4週6体制」が20.9%、「週休1日または4週4体制」が17.2%と続く。

業種別にみると、職別工事業は「週休1日または4週4体制」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、「完全週休2日制」は30人以上が2割超で他の区分より高い。また、「変形労働時間制」は規模が大きいほど高く、「週休1日または4週4体制」は規模が小さいほど高い。

【図表11】 常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制



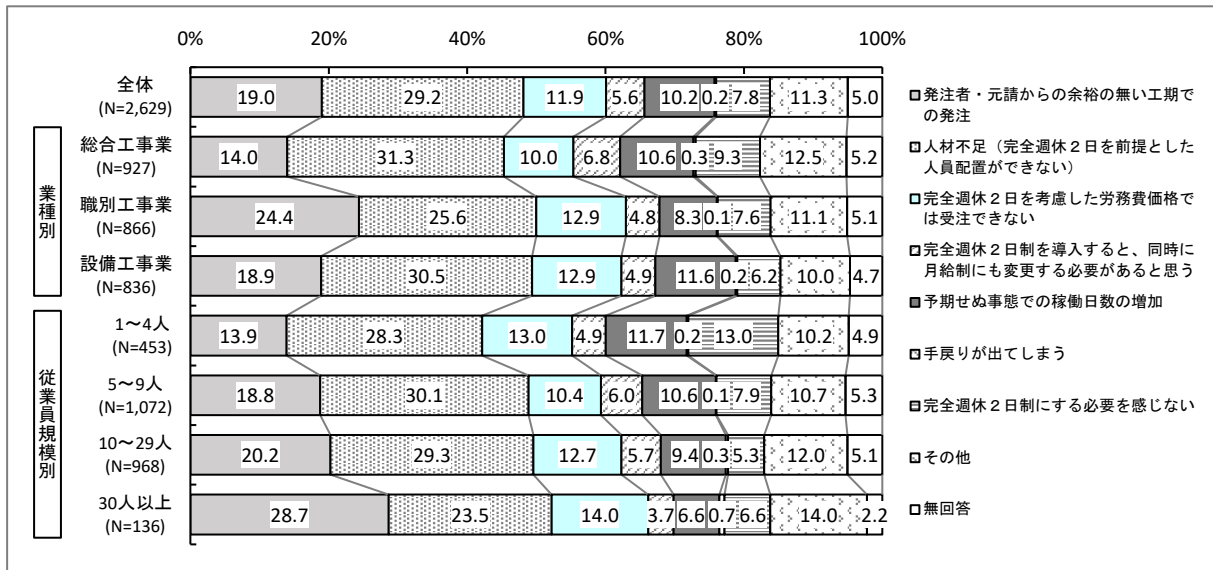
(2) 完全週休2日制を導入していない理由

完全週休2日制を導入していない理由は、「人材不足（完全週休2日を前提とした人員配置ができない）」が29.2%と最も高く、以下、「発注者・元請からの余裕の無い工期での発注」が19.0%、「完全週休2日を考慮した労務費価格では受注できない」が11.9%と続く。

業種別にみると、全業種で「人材不足（完全週休2日を前提とした人員配置ができない）」が最も高いが、職別工事業では他の業種よりやや低く、「発注者・元請からの余裕の無い工期での発注」がやや高い。

従業員規模別にみると、30人以上では「人材不足（完全週休2日を前提とした人員配置ができない）」が他の区分より低い。また、「発注者・元請からの余裕の無い工期での発注」は規模が大きいほど高い。

【図表12】 完全週休2日制を導入していない理由



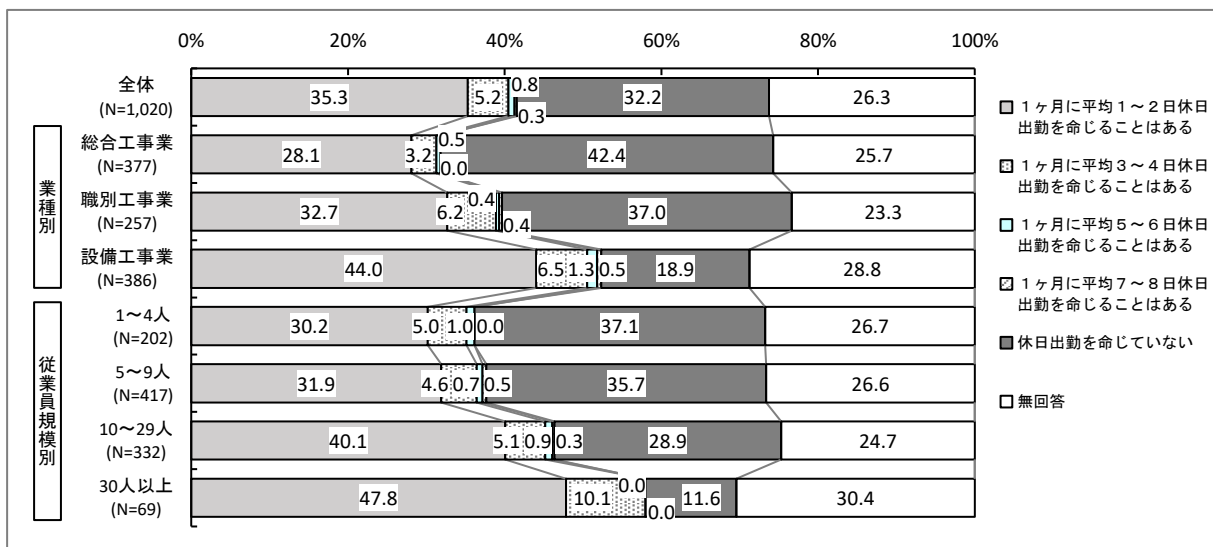
(3) 従業員への休日出勤の指示状況

完全週休2日制または何らかの週休2日制を導入していると回答した企業において、従業員への休日出勤の指示状況は、「無回答」を除くと「1ヶ月に平均1~2日休日出勤を命じることはある」が35.3%と最も高く、以下、「休日出勤を命じていない」が32.2%、「1ヶ月に平均3~4日休日出勤を命じることはある」が5.2%と続く。

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

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

【図表13】 従業員への休日出勤の指示状況



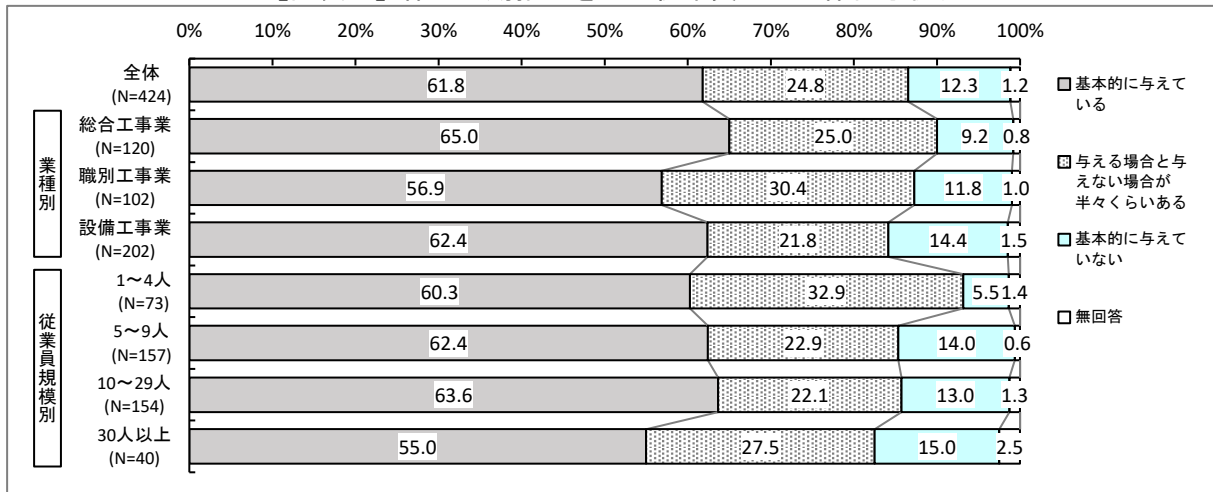
(4) 休日出勤指示をした従業員への代休付与状況

完全週休2日制または何らかの週休2日制を導入していると回答した企業において、休日出勤指示をした従業員への代休付与状況は、「基本的に与えている」が61.8%と最も高く、以下、「与える場合と与えない場合が半々くらいある」が24.8%、「基本的に与えていない」が12.3%と続く。

業種別にみると、全業種で「基本的に与えている」が最も高い。また、職別工事業では「与える場合と与えない場合が半々くらいある」が他の業種より高く、「基本的に与えている」が低い。

従業員規模別にみると、全区分で「基本的に与えている」が5割を超え最も高いが、30人以上では他の区分よりやや低い。

【図表14】 休日出勤指示をした従業員への代休付与状況



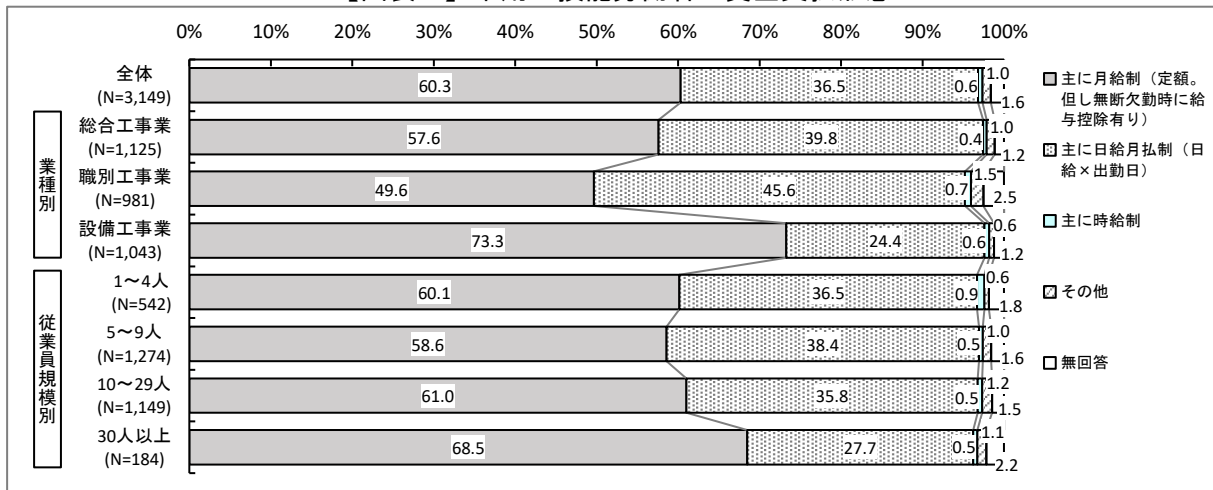
(5) 常用の技能労働者の賃金支払形態

常用の技能労働者の賃金支払形態は、「主に月給制（定額。但し無断欠勤時に給与控除有り）」が60.3%と最も高く、以下、「主に日給月給制（日給×出勤日）」が36.5%となっている。

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

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「主に日給月給制（日給×出勤日）」を上回り、特に30人以上では「主に月給制（定額。但し無断欠勤時に給与控除有り）」の割合が高く、「主に日給月給制（日給×出勤日）」の割合が低い。

【図表15】 常用の技能労働者の賃金支払形態

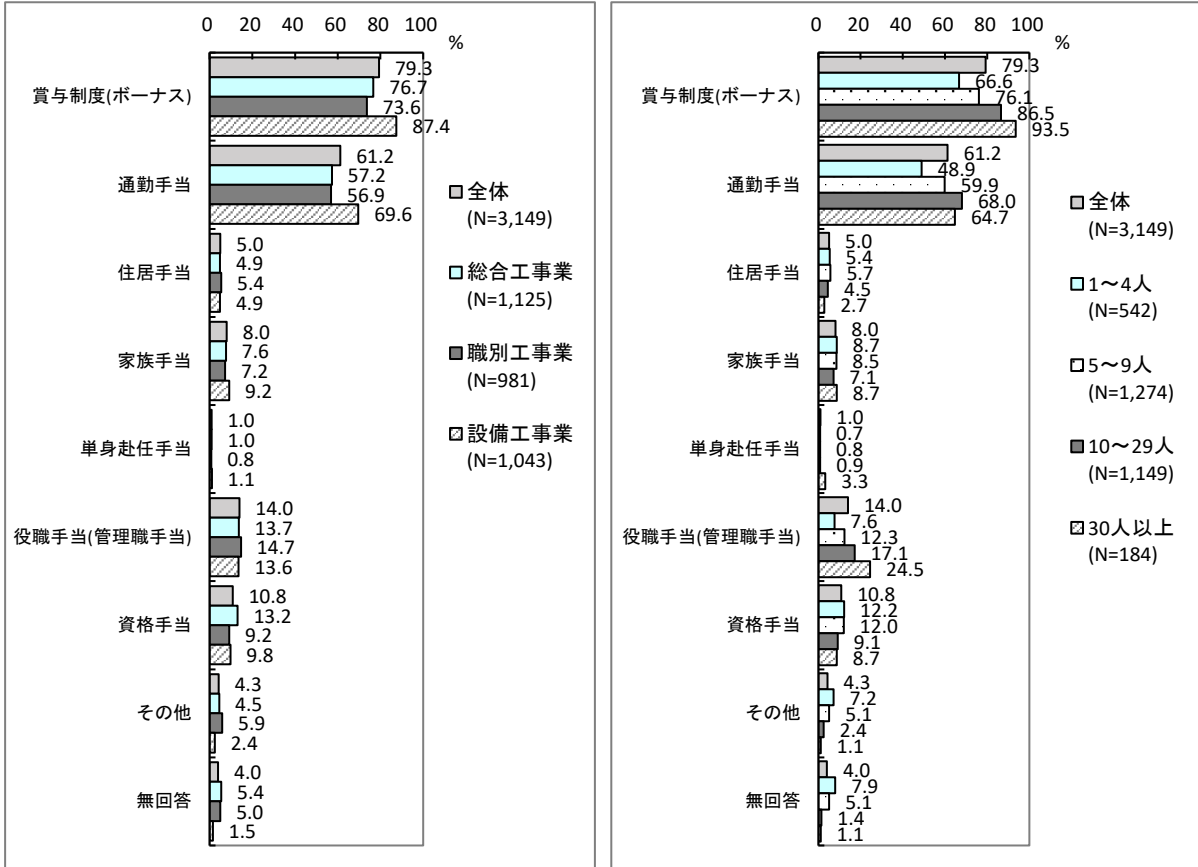


(6) 常用の技能労働者に対する手当制度

常用の技能労働者に対する手当制度は、「賞与制度（ボーナス）」が79.3%と最も高く、以下、「通勤手当」が61.2%、「役職手当（管理職手当）」が14.0%と続く。

業種別にみると、「賞与制度（ボーナス）」と「通勤手当」で設備工事業が他の業種より高い。従業員規模別にみると、全区分で「賞与制度（ボーナス）」が6割を超え最も高い。

【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]



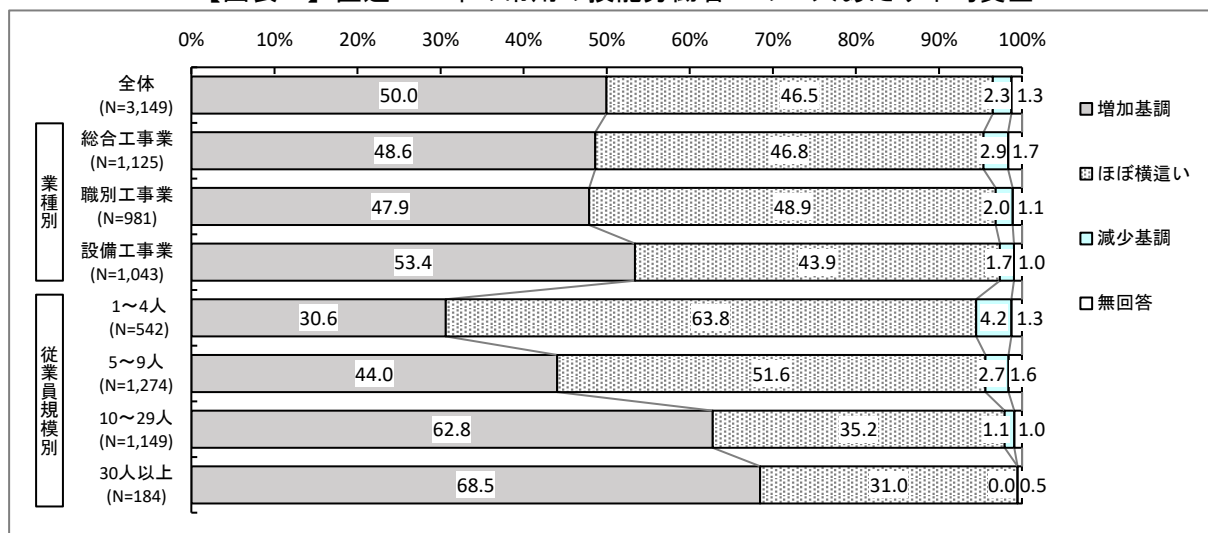
(7) 直近2～3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金

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50.0%と最も高く、以下、「ほぼ横這い」が46.5%、「減少基調」が2.3%と続く。

業種別にみると、職別工事業では「ほぼ横這い」が「増加基調」より割合が高い。

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」と「減少基調」が低い。

【図表17】 直近2～3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金



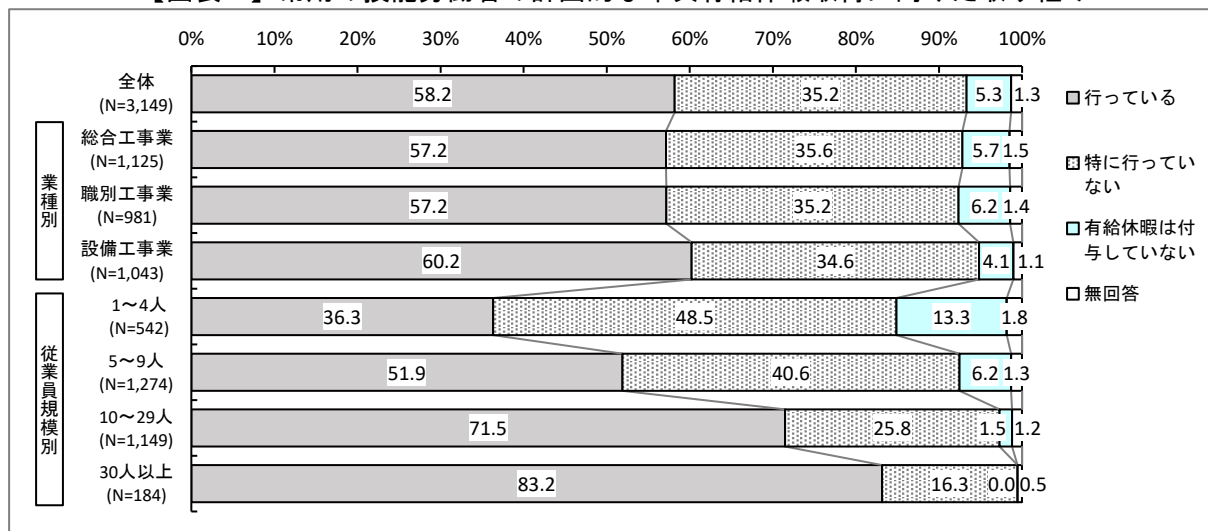
(8) 常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組み

年次有給休暇制度を設けている企業の、常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組みは、「行っている」が58.2%と最も高く、以下、「特に行っていない」が35.2%、「有給休暇は付与していない」が5.3%と続く。

業種別にみると、設備工事業で「行っている」は6割を超え、他の業種より高い。

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

【図表18】 常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組み



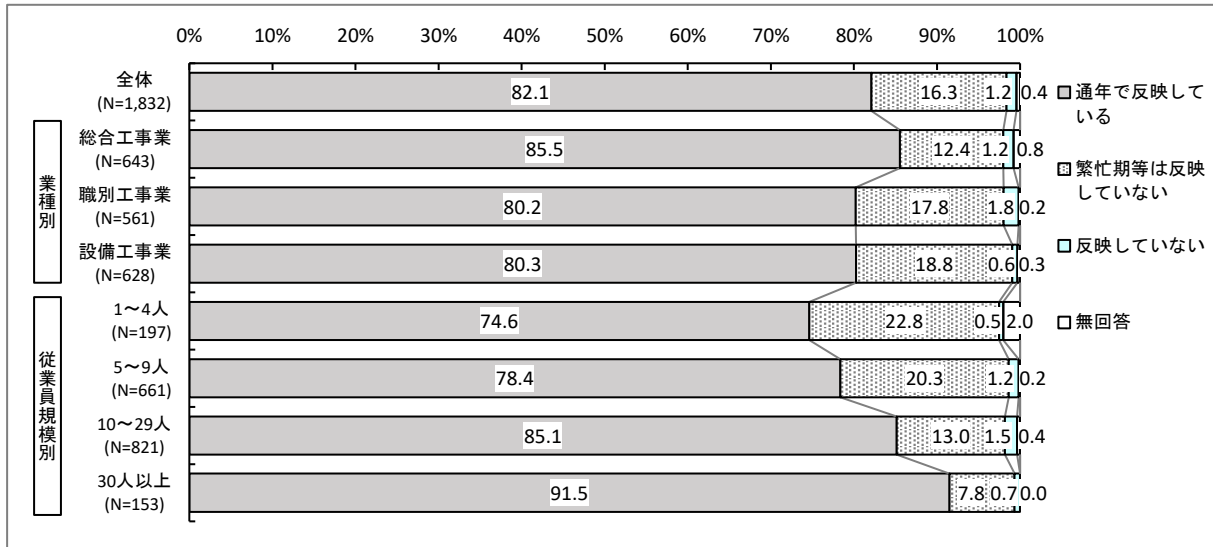
(9) 労働者が年次有給休暇を取得する上で、労働者の希望を反映

年次有給休暇制度を設けている企業の、取得する年次有給休暇に対する常用の技能労働者の希望の反映は、「通年で反映している」が82.1%と最も高く、以下、「繁忙期等は反映していない」が16.3%、「反映していない」が1.2%と続く。

業種別にみると、総合工事業で「通年で反映している」が他の業種よりやや高く、「繁忙期等は反映していない」がやや低い。業種間の差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、「通年で反映している」は規模が大きいほど高く、「繁忙期等は反映していない」は規模が小さいほど高い。

【図表19】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



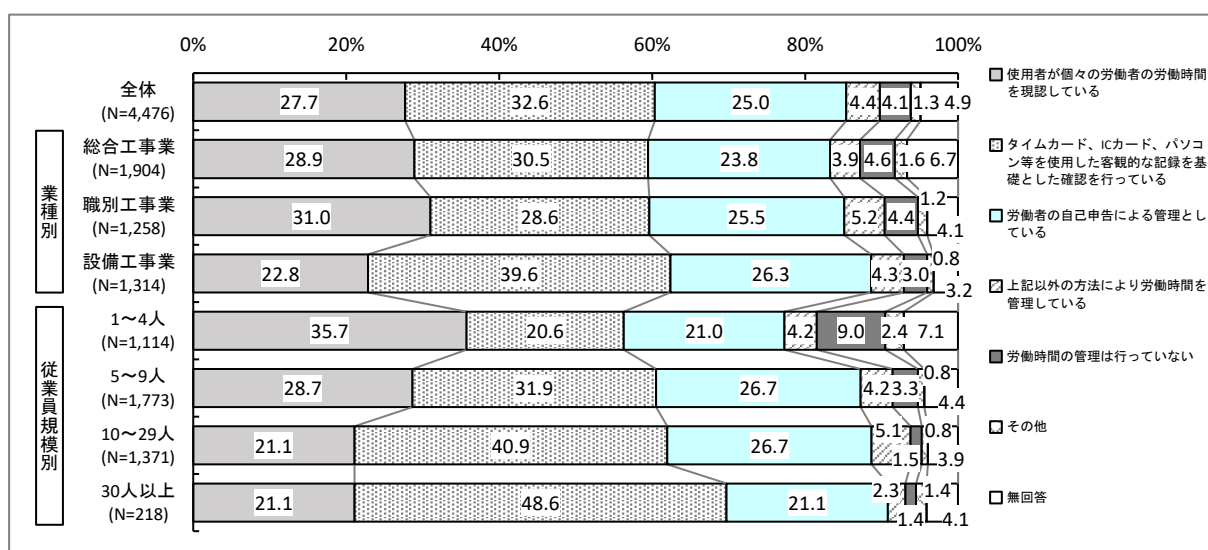
(10) 労働者の労働時間を適正に把握するための取り組み

労働者の労働時間の適正な把握は、「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32.6%と最も高く、以下、「使用者が個々の労働者の労働時間を現認している」が27.7%、「労働者の自己申告による管理としている」が25.0%と続く。

業種別にみると、設備工事業で他の業種より「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」が低い。

従業員規模別にみると、「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」は規模が大きいほど高く、「使用者が個々の労働者の労働時間を現認している」は規模が小さいほど高い。

【図表20】労働者の労働時間を適正に把握するための取り組み



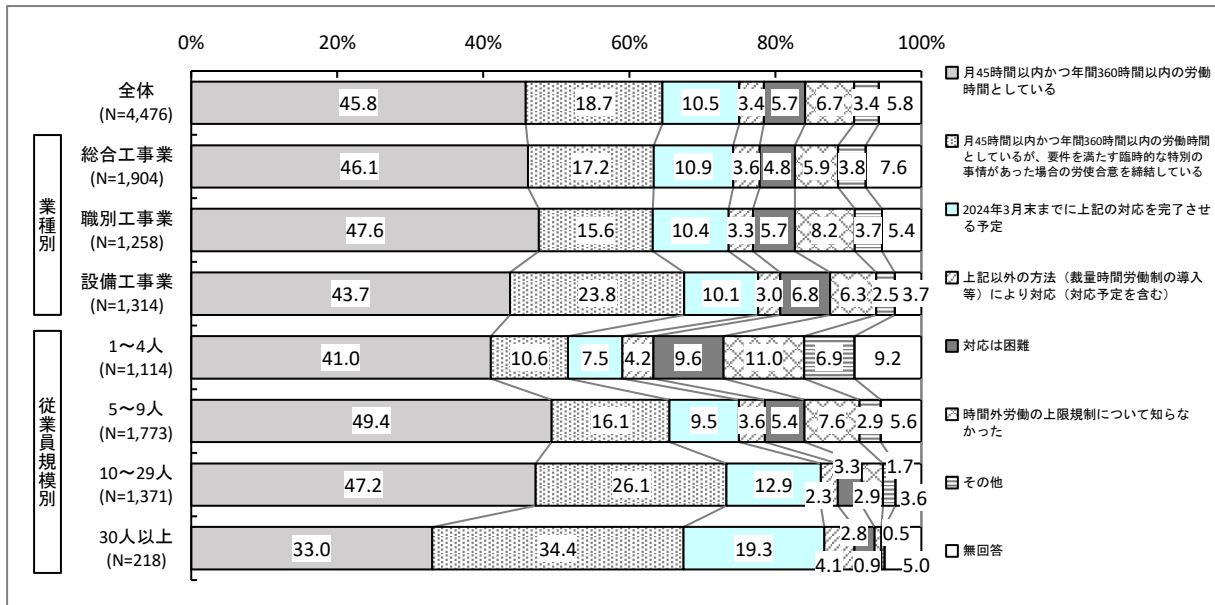
(11) 2024年4月から建設業に適用される時間外労働の上限規制への対応

時間外労働時間の上限規制への対応は、「月45時間以内かつ年間360時間以内の労働時間としている」が45.8%と最も高く、以下、「月45時間以内かつ年間360時間以内の労働時間としているが、要件を満たす臨時的な特別の事情があった場合の労使合意を締結している」が18.7%、「2024年3月末までに上記の対応を完了させる予定」が10.5%と続く。

業種別にみると、設備工事業で「月45時間以内かつ年間360時間以内の労働時間としているが、要件を満たす臨時的な特別の事情があった場合の労使合意を締結している」が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、「月45時間以内かつ年間360時間以内の労働時間としている」は概ね規模が小さいほど高いが、1~4人では10~29人よりも低い。また、「月45時間以内かつ年間360時間以内の労働時間としているが、要件を満たす臨時的な特別の事情があった場合の労使合意を締結している」「2024年3月末までに上記の対応を完了させる予定」は規模が大きいほど高く、「対応は困難」「時間外労働時間の上限規制について知らなかった」は規模が小さいほど高い。

【図表21】2024年4月から建設業に適用される時間外労働の上限規制への対応



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

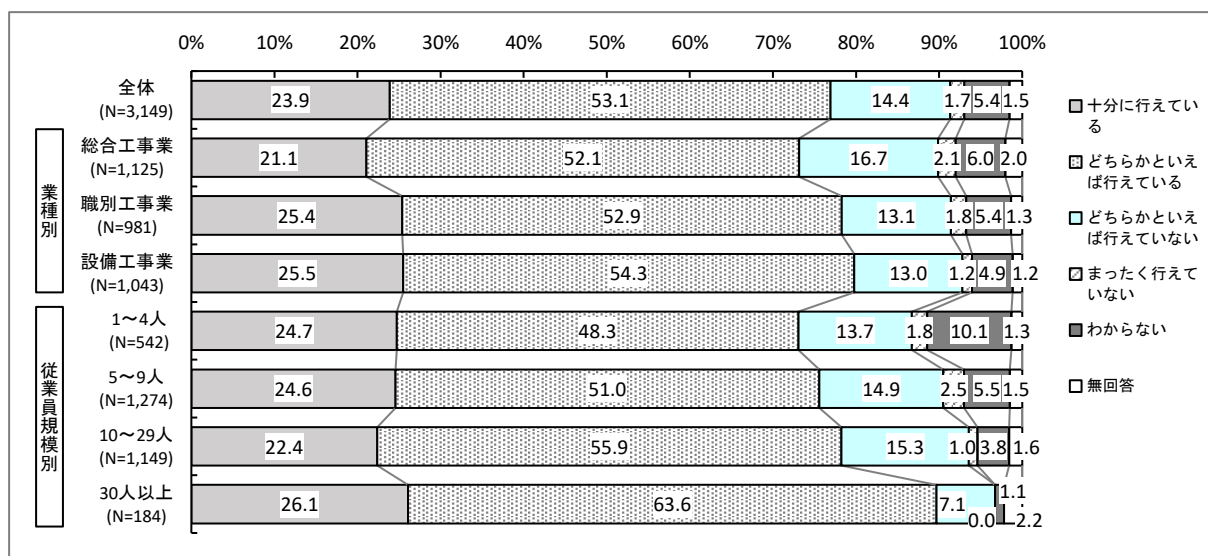
(1) 常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況

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53.1%と最も高く、以下、「十分に行えている」が23.9%、「どちらかといえば行えていない」が14.4%と続く。

業種別にみると、業種間に大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、「どちらかといえば行えている」は規模が大きいほど高い。

【図表22】 常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況



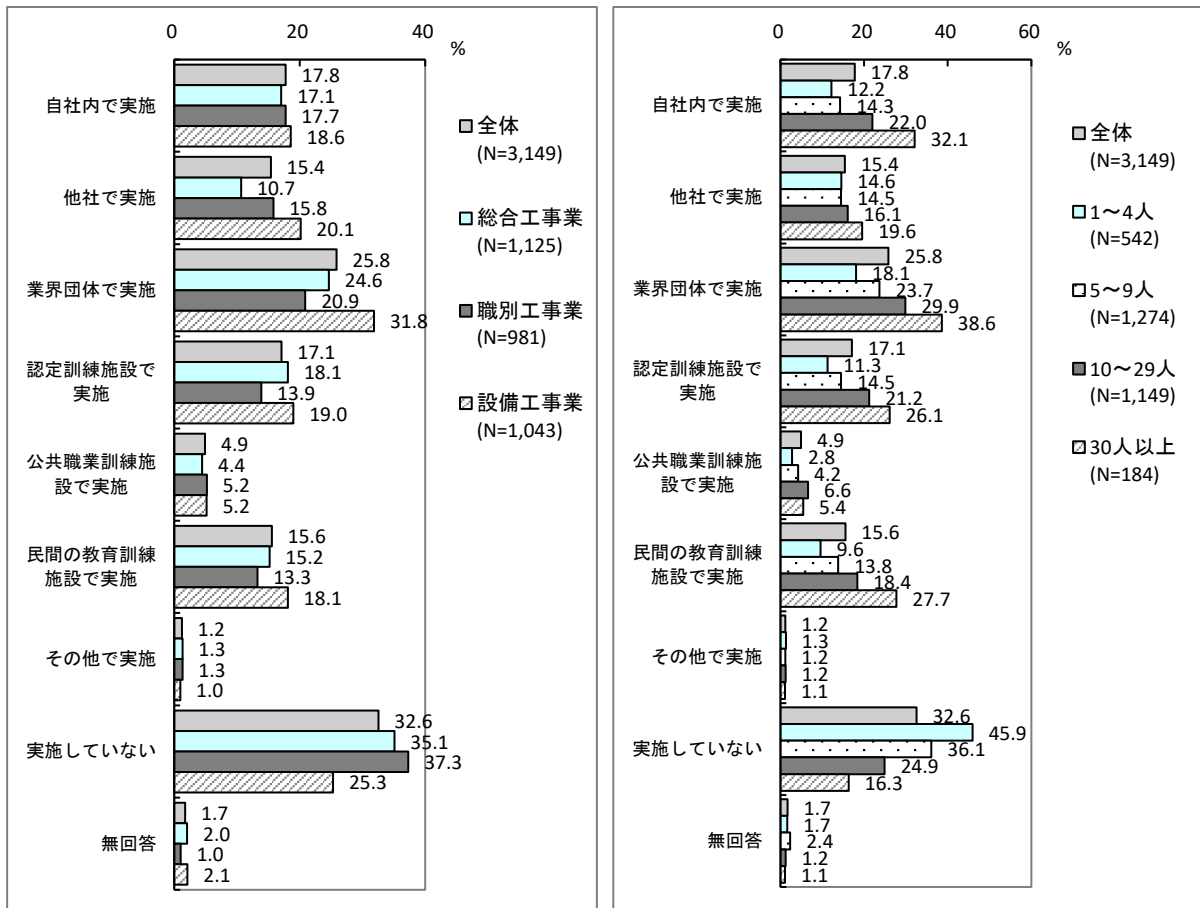
(2) 令和4年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況

令和4年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況は、「実施していない」が32.6%と最も高く、以下、「業界団体で実施」が25.8%、「自社内で実施」が17.8%と続く。

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

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

【図表23】 令和4年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況
[業種別] [従業員規模別]



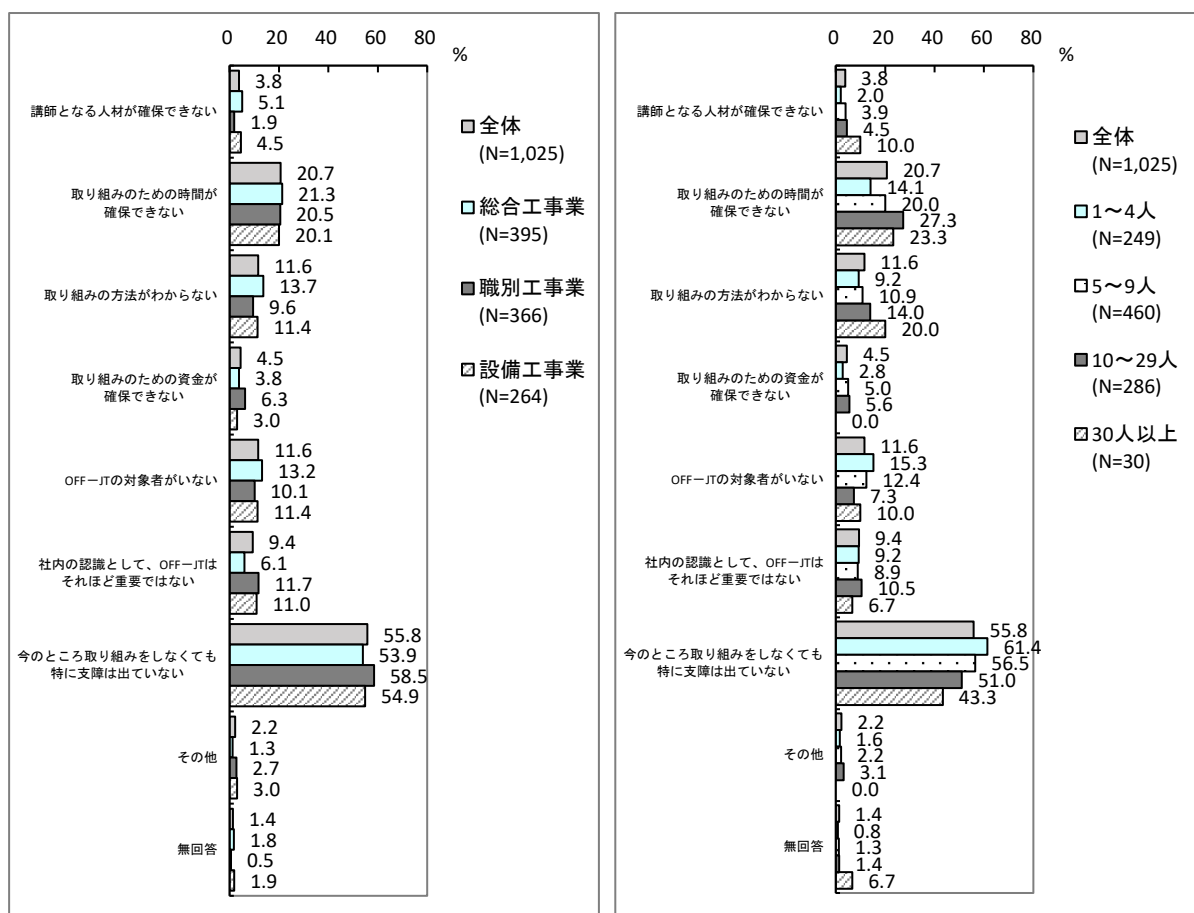
(3) 令和4年度、常用の技能労働者に対してOFF-JTを実施しなかった理由

令和4年度、常用の技能労働者に対してOFF-JTを実施しなかった理由は、「今のところ取り組みをしなくても特に支障は出ていない」が55.8%と最も高く、以下、「取り組みのための時間が確保できない」が20.7%、「取り組みの方法がわからない」と「OFF-JTの対象者がいない」が11.6%と続く。

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

従業員規模別にみると、「取り組みの方法がわからない」は規模が大きいほど高く、「今のところ取り組みをしなくても特に支障は出ていない」は規模が小さいほど高い。

【図表24】 令和4年度、常用の技能労働者に対してOFF-JTを実施しなかった理由
[業種別] [従業員規模別]



E. 常用の若年（34歳以下）技能労働者の雇用状況に関する事項

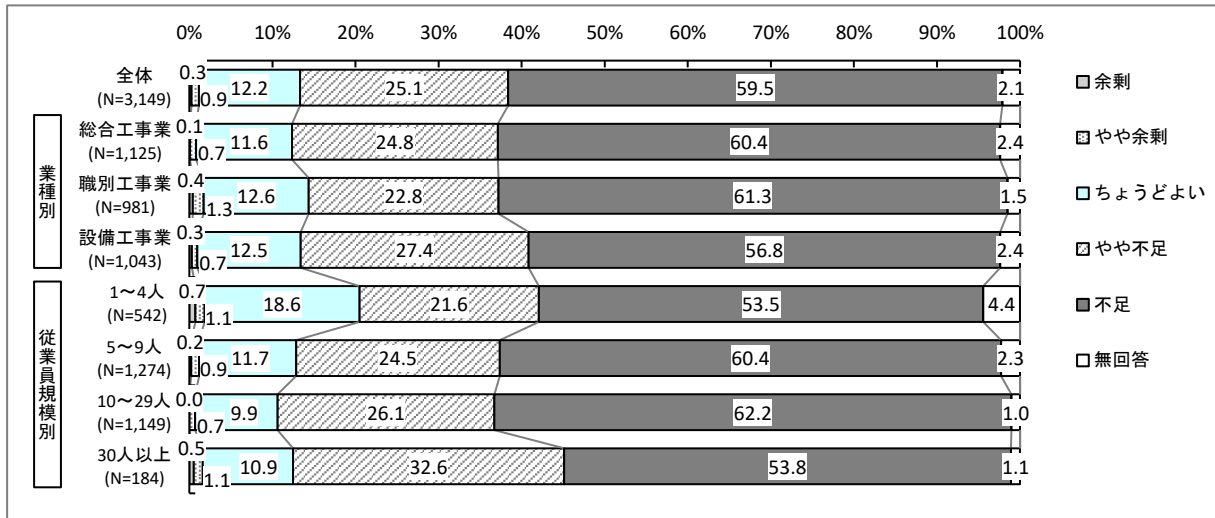
(1) 直近3年の若年技能労働者の過不足感

直近3年の若年技能労働者の過不足感は、「不足」が59.5%と最も高く、以下、「やや不足」が25.1%、「ちょうどよい」が12.2%と続く。

業種別にみると、全業種で不足を示す回答が高く、業種間の差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、5～9人、10～29人では「不足」が他の区分より高く、6割となっている。

【図表26】直近3年の若年技能労働者の過不足感



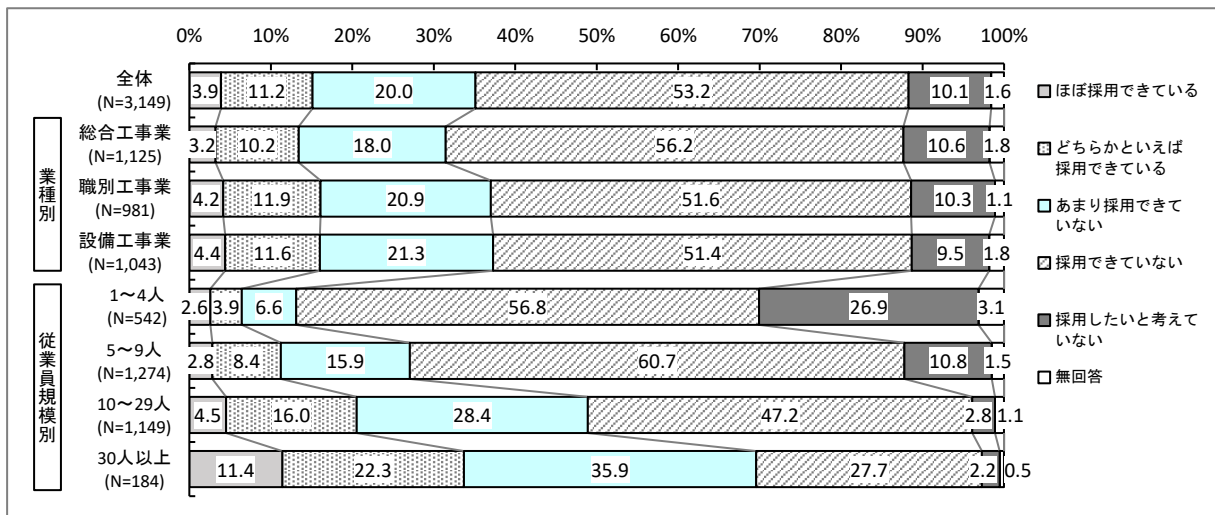
(2) 直近3年の若年技能労働者の採用状況

直近3年の若年技能労働者の採用状況は、「採用できていない」が53.2%と最も高く、以下、「あまり採用できていない」が20.0%、「どちらかといえば採用できている」が11.2%と続く。

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

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「ほぼ採用できている」「どちらかといえば採用できている」「あまり採用できていない」が高く、「採用できていない」「採用したいと考えていない」が低い。特に、1～4人の「採用したいと考えていない」は他の区分よりも突出して高い。

【図表27】直近3年の若年技能労働者の採用状況



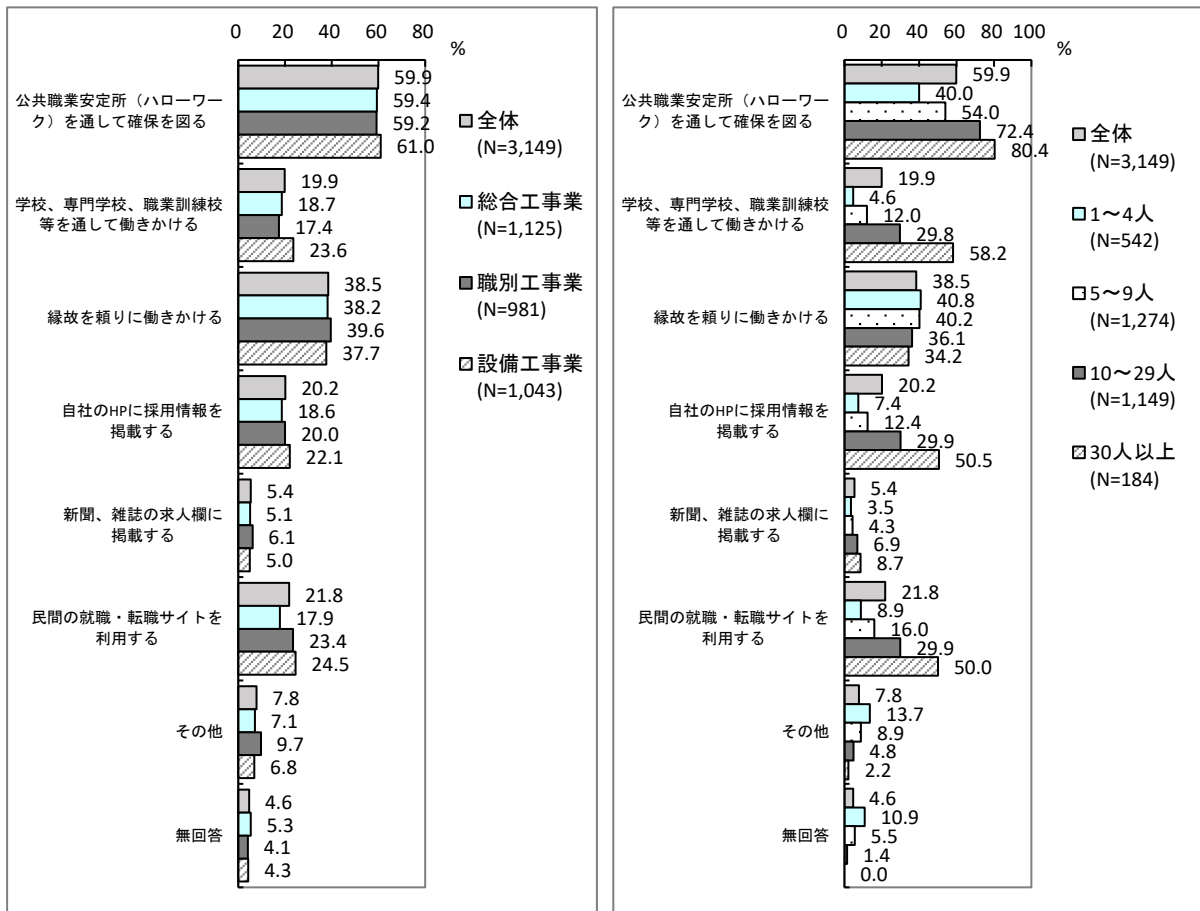
(3) 常用の若年技能労働者の募集方法

常用の若年技能労働者の募集方法は、「公共職業安定所（ハローワーク）を通して確保を図る」が59.9%と最も高く、以下、「縁故を頼りに働きかける」が38.5%、「民間の就職・転職サイトを利用する」が21.8%と続く。

業種別にみると、全業種で「公共職業安定所（ハローワーク）を通して確保を図る」が最も高い。設備工事業では「学校、専門学校、職業訓練校等を通して働きかける」が2割を超え、他の業種よりもやや高い。

従業員規模別にみると、5人以上の区分では「公共職業安定所（ハローワーク）を通して確保を図る」がいずれも5割を超えて最も高いのに対し、1～4人では「縁故を頼りに働きかける」が最も高い。30人以上では「学校、専門学校、職業訓練校等を通して働きかける」「自社のHPに採用情報を掲載する」「民間の就職・転職サイトを利用する」も5割を超えて他の区分より高い。

【図表28】 常用の若年技能労働者の募集方法
 [業種別] [従業員規模別]



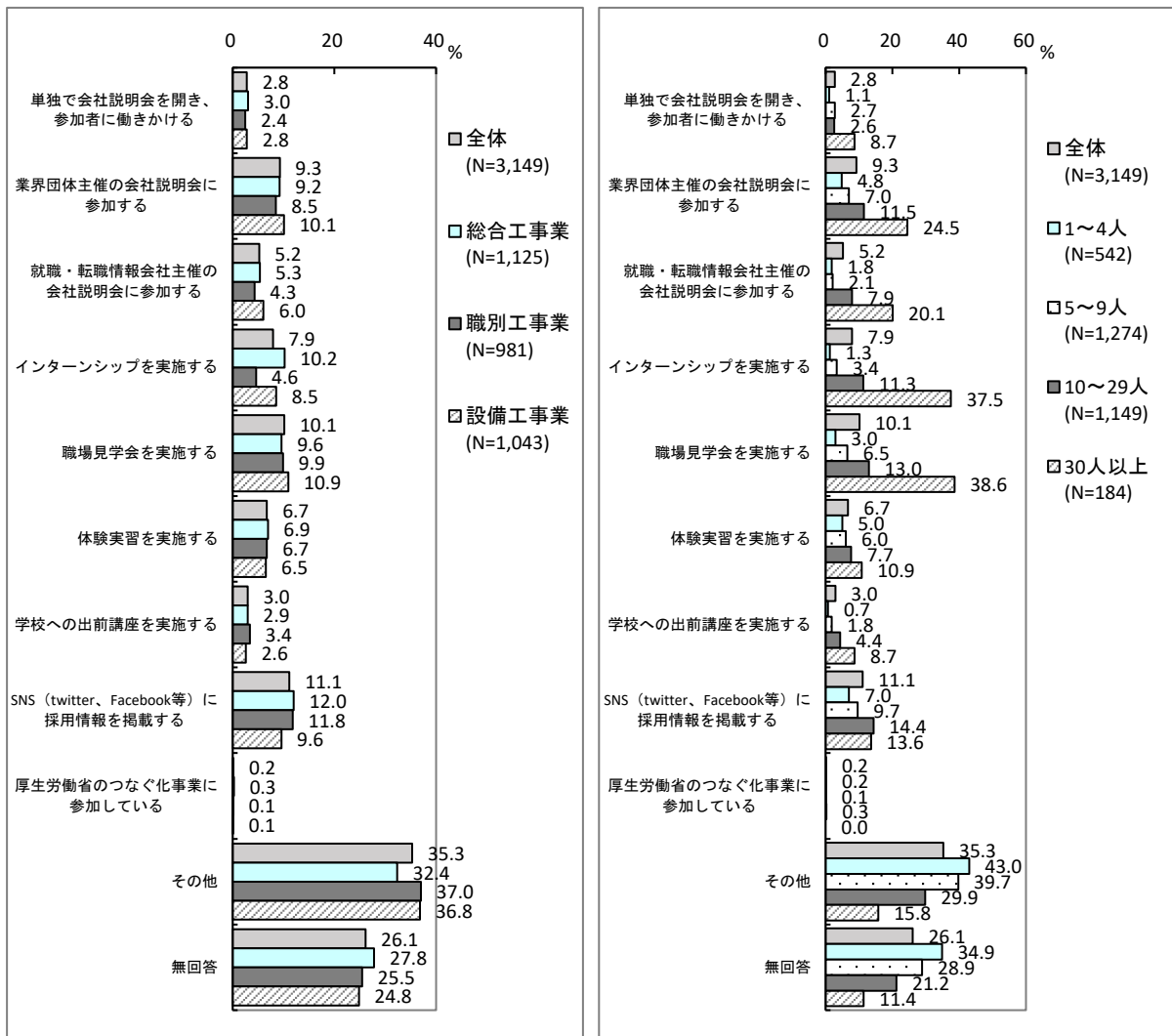
(4) 常用の若年技能労働者の応募を増やすための取り組み

常用の若年技能労働者の応募を増やすための取り組みは、「その他」が35.3%と最も高く、以下、「SNS (twitter、Facebook等) に採用情報を掲載する」が11.1%、「職場見学会を実施する」が10.1%と続く。

業種別にみると、「その他」を除くと、総合工事業と職別工事業では「SNS (twitter、Facebook等) に採用情報を掲載する」が最も高く、設備工事業では「職場見学会を実施する」が最も高い。

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

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



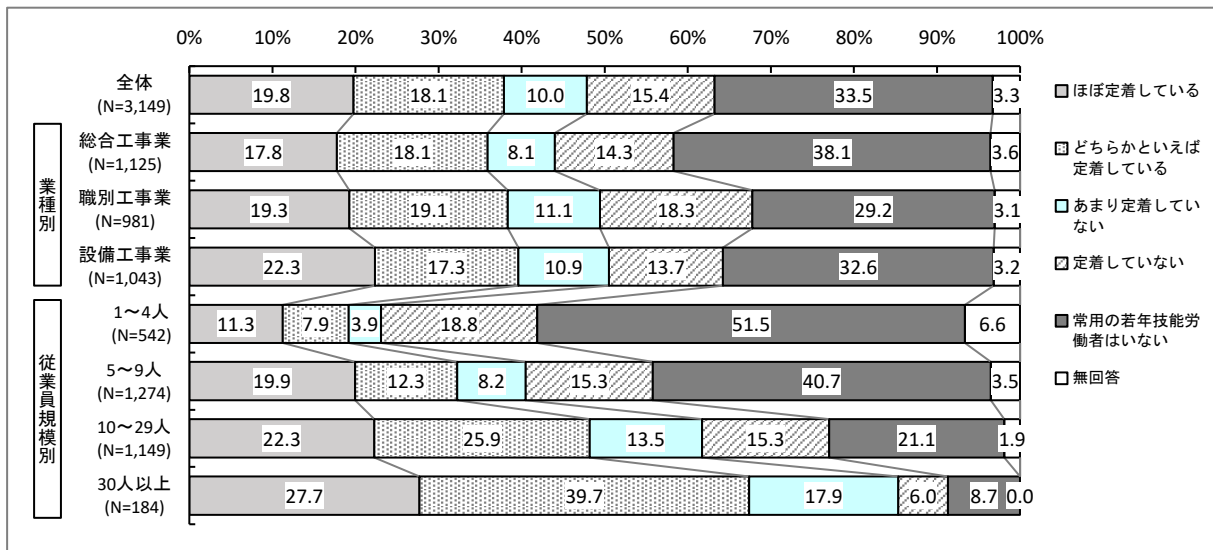
(5) 直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況

直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況は、「常用の若年技能労働者はいない」が33.5%と最も高く、以下、「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18.1%と続く。

業種別にみると、「ほぼ定着している」が設備工事業、「定着していない」が職別工事業、「常用の若年技能労働者はいない」が総合工事業でそれぞれやや高いが、業種間の差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、「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」は規模が大きいほど高い。一方、「定着していない」「常用の若年技能労働者はいない」は規模が小さいほど高い。

【図表30】直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況



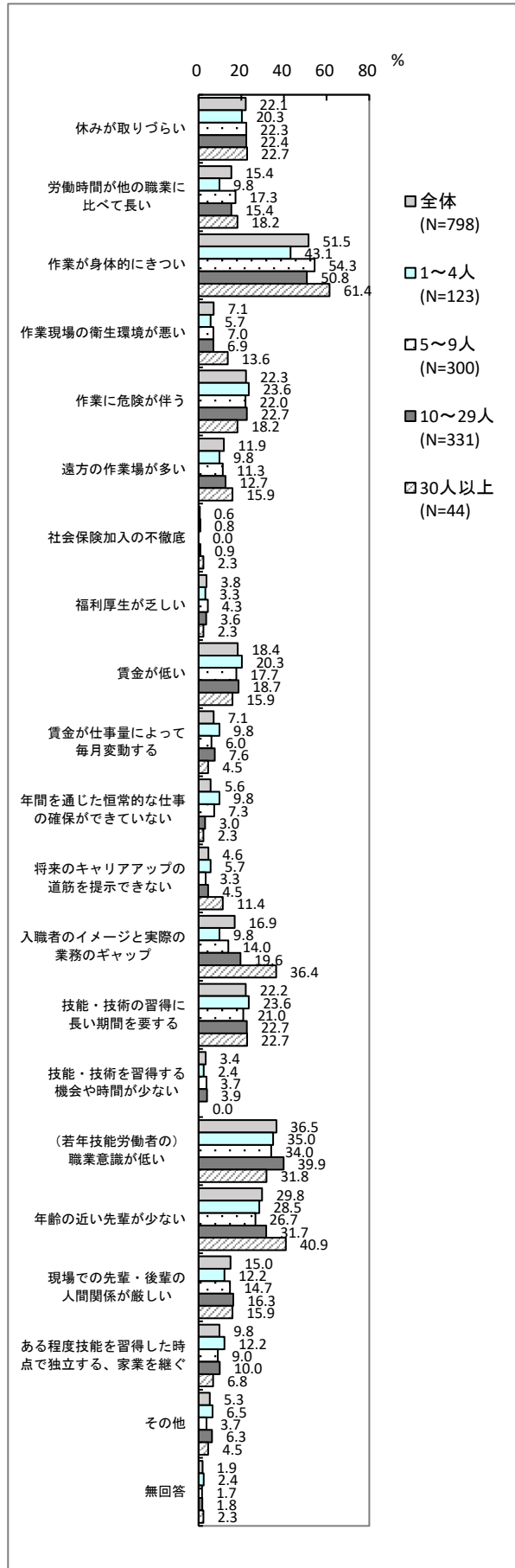
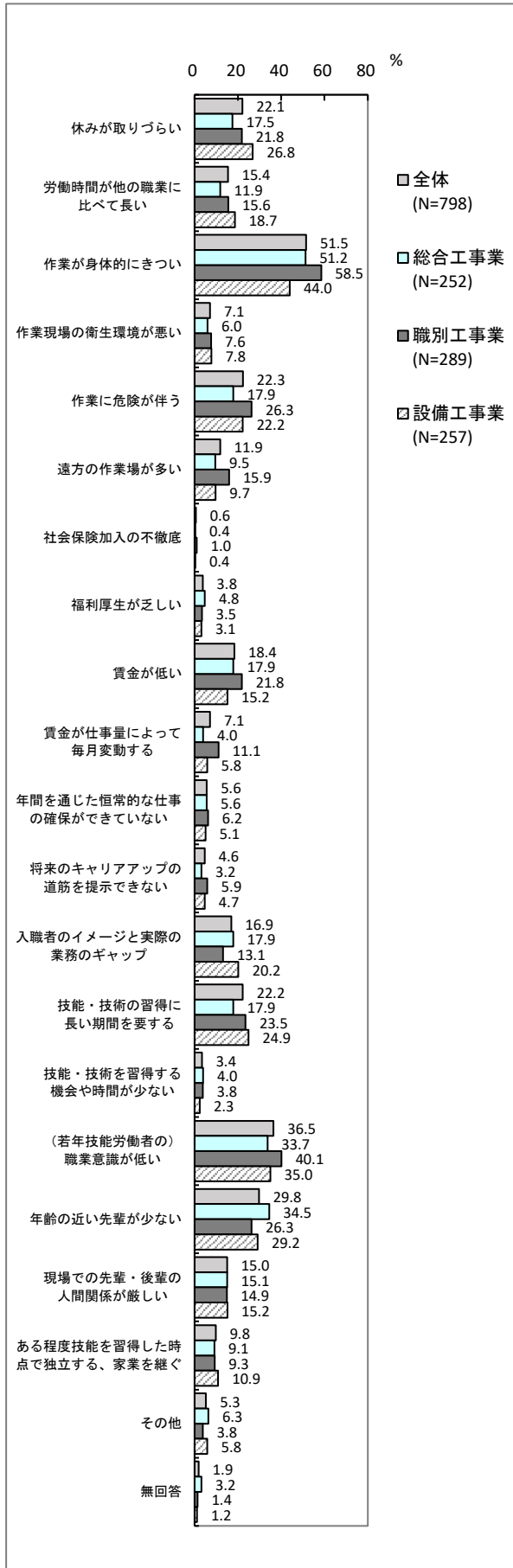
(6) 常用の若年技能労働者が定着していない理由

常用の若年技能労働者があまり定着していない、または定着していないと回答した企業において定着していない理由は、「作業が身体的にきつい」が51.5%と最も高く、以下、「(若年技能労働者の) 職業意識が低い」が36.5%、「年齢の近い先輩が少ない」が29.8%と続く。

業種別にみると、職別工事業では「作業が身体的にきつい」「作業に危険を伴う」「遠方の作業場が多い」「賃金が低い」「賃金が仕事量によって毎月変動する」「(若年技能労働者の) 職業意識が低い」と多くの項目が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、すべての区分で「作業が身体的にきつい」が最も高く、30人以上では「作業が身体的にきつい」「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」「年齢の近い先輩が少ない」が他の区分よりも高い。

【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]



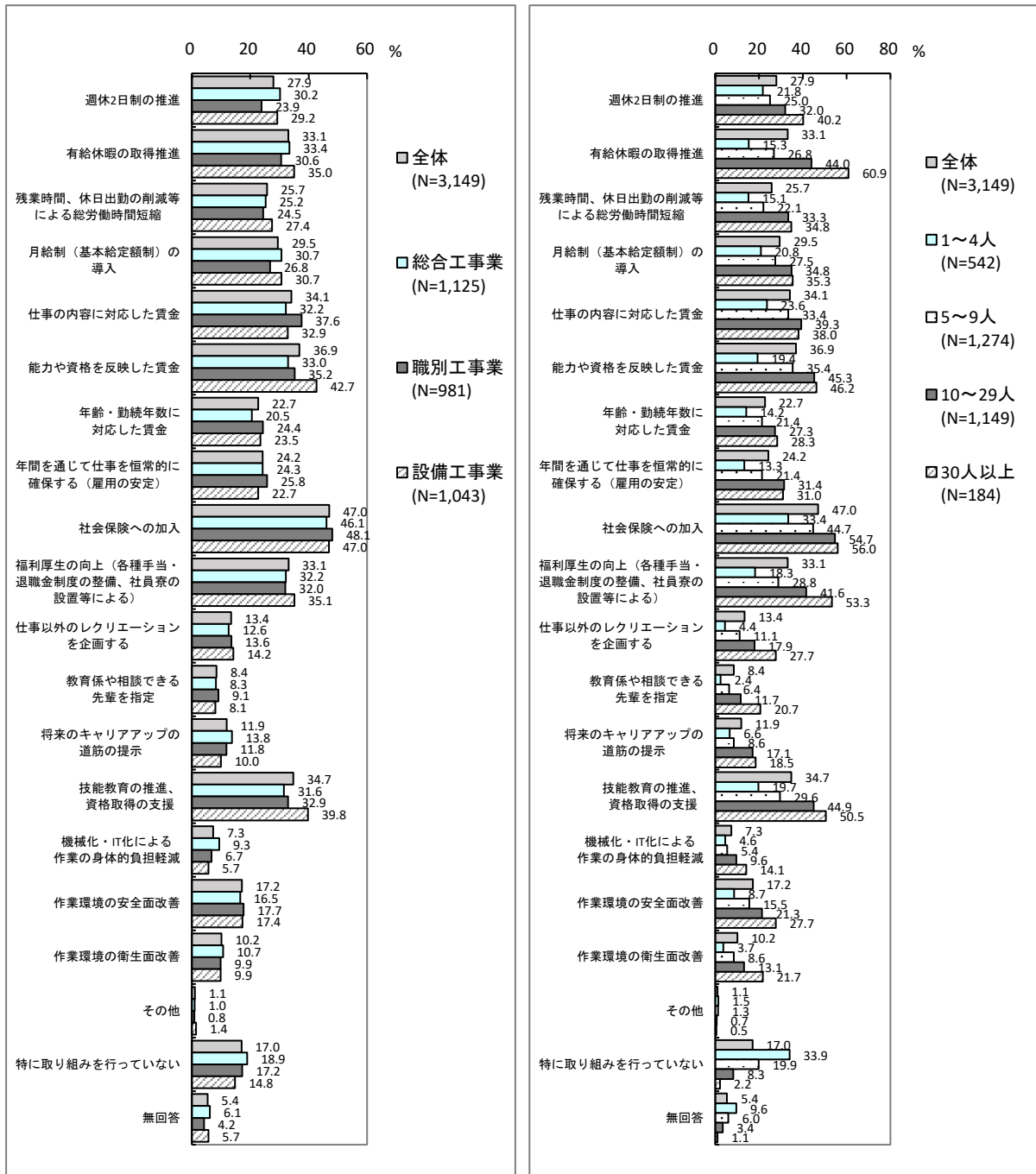
(7) 常用の若年技能労働者を定着させるための取り組み

常用の若年技能労働者を定着させるための取り組みは、「社会保険への加入」が47.0%と最も高く、以下、「能力や資格を反映した賃金」が36.9%、「技能教育の推進、資格取得の支援」が34.7%と続く。

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

従業員規模別にみると、30人未満の区分では「社会保険への加入」が、30人以上では「有給休暇の取得推進」が最も高い。また、概ねの項目で規模が大きいほど割合が高い。

【図表32】 常用の若年技能労働者を定着させるための取り組み
[業種別] [従業員規模別]



F. 常用の高齢（65歳以上）技能労働者の雇用状況に関する事項

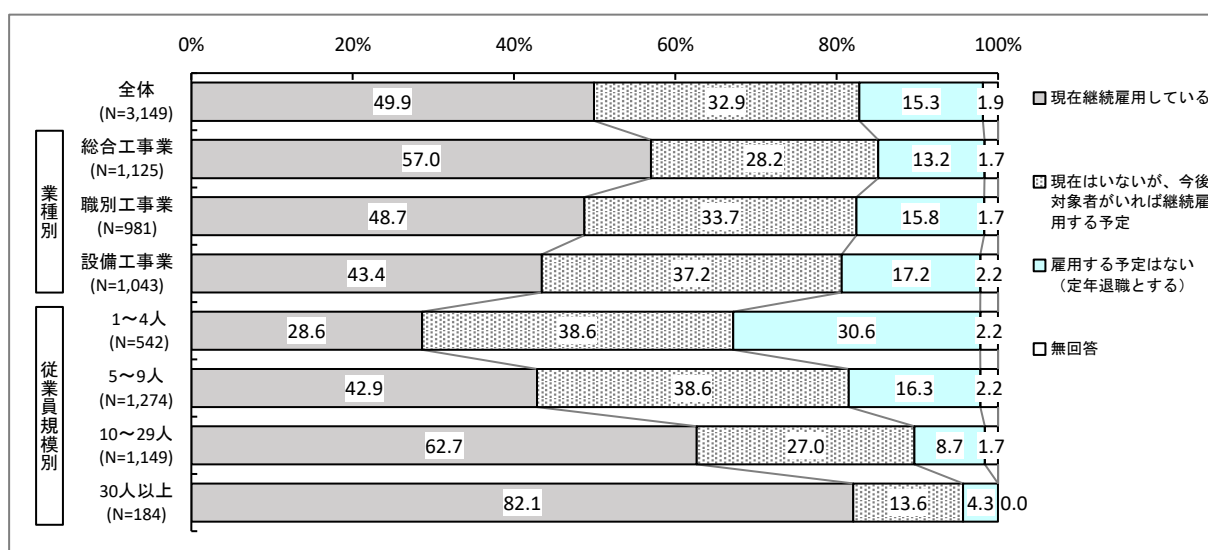
(1) 今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考え

今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考えは、「現在継続雇用している」が49.9%と最も高く、以下、「現在はいるが、今後対象者がいれば継続雇用する予定」が32.9%、「雇用する予定はない（定年退職とする）」が15.3%と続く。

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

従業員規模別にみると、「現在継続雇用している」は規模が大きいほど高く、「現在はいるが、今後対象者がいれば継続雇用する予定」「雇用する予定はない（定年退職とする）」は規模が小さいほど高い。

【図表33】 今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考え



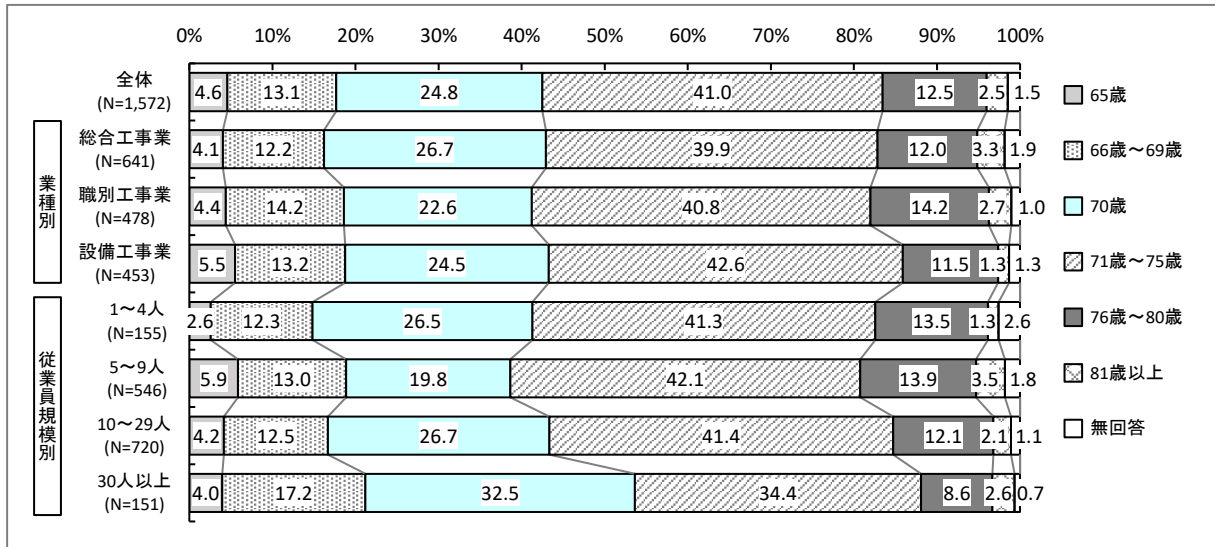
(2) 高齢技能労働者の雇用終了予定年齢

高齢技能労働者の雇用終了予定年齢は、「71歳～75歳」が41.0%と最も高く、以下、「70歳」が24.8%、「66歳～69歳」が13.1%と続く。

業種別にみると、すべての業種で「71歳～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、30人以上では「66歳～69歳」「70歳」が他の区分より高く、「71歳～75歳」「76歳～80歳」が低い。また、5～9人では「70歳」が他の区分より低い。

【図表34】 高齢技能労働者の雇用終了予定年齢



G. 常用の女性技能労働者の雇用状況・雇用環境に関する事項

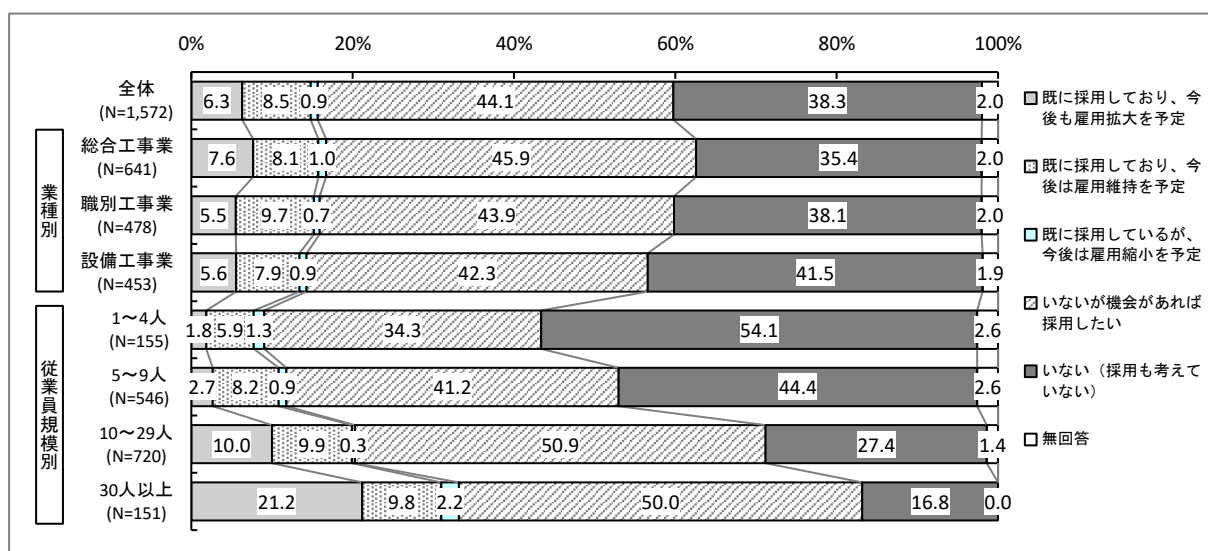
(1) 今後の女性技能労働者の採用動向

今後の女性技能労働者の採用動向は、「いないが機会があれば採用したい」が44.1%と最も高く、以下、「いない（採用も考えていない）」が38.3%、「既に採用しており、今後は雇用維持を予定」が8.5%と続く。

業種別にみると、総合工事業では「既に採用しており、今後も雇用拡大を予定」、職別工事業では「既に採用しており、今後は雇用維持を予定」、設備工事業では「いない（採用も考えていない）」がそれぞれ他の業種よりやや高いが、業種間で大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、「既に採用しており、今後も雇用拡大を予定」「既に採用しており、今後は雇用維持を予定」「いないが機会があれば採用したい」は概ね規模が大きいほど高く、「いない（採用も考えていない）」は規模が小さいほど高い。

【図表35】 今後の女性技能労働者の採用動向



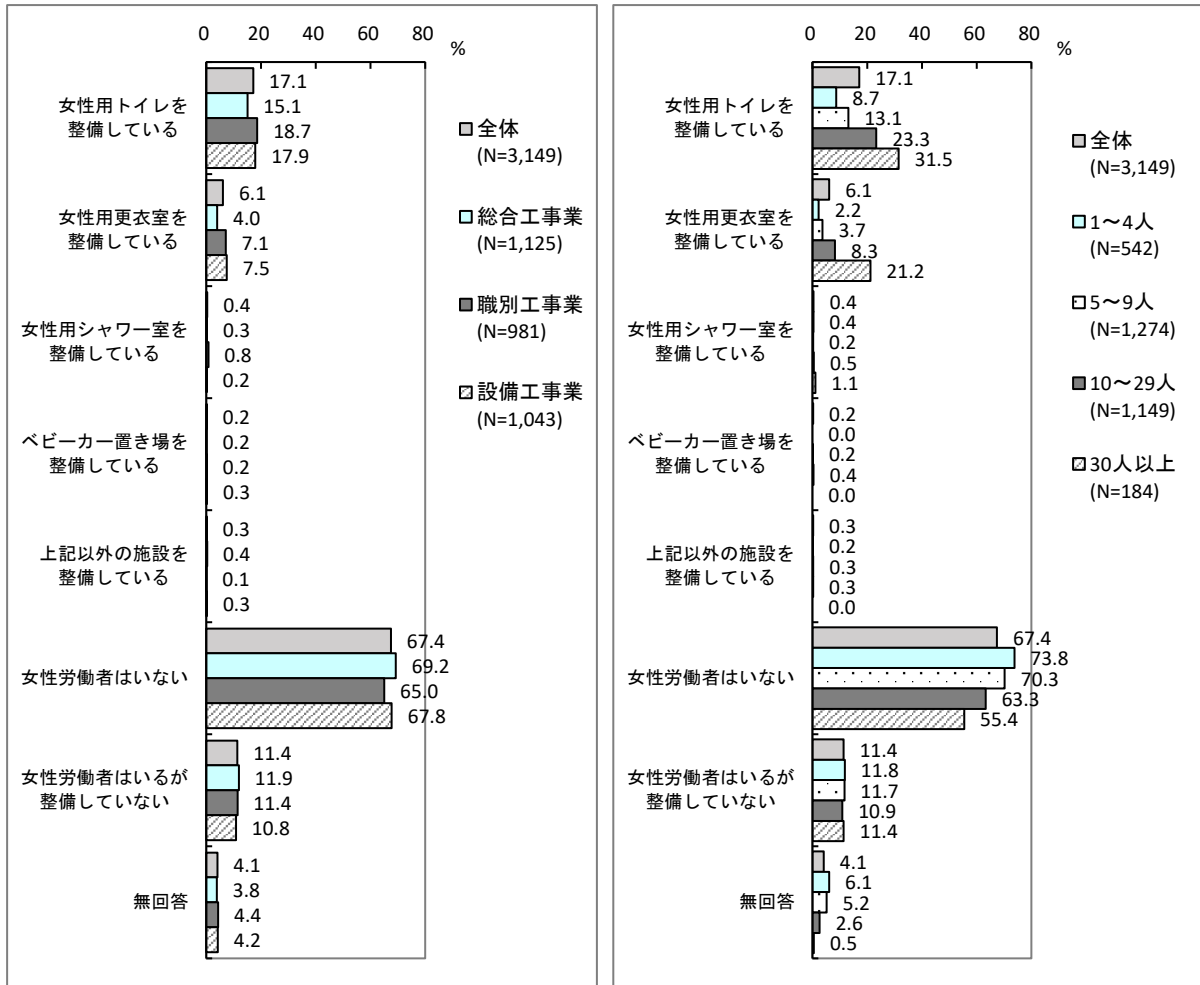
(2) 建設現場における女性技能労働者が働くための、施設の整備状況

建設現場における女性技能労働者が働くための施設の整備状況は、「女性労働者はいない」が67.4%と最も高く、以下、「女性用トイレを整備している」が17.1%、「女性労働者はいるが整備していない」が11.4%と続く。

業種別にみると、業種間に大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、「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」は規模が大きいほど高く、「女性労働者はいない」は規模が小さいほど高い。

【図表36】建設現場における女性技能労働者が働くための、施設の整備状況
[業種別] [従業員規模別]



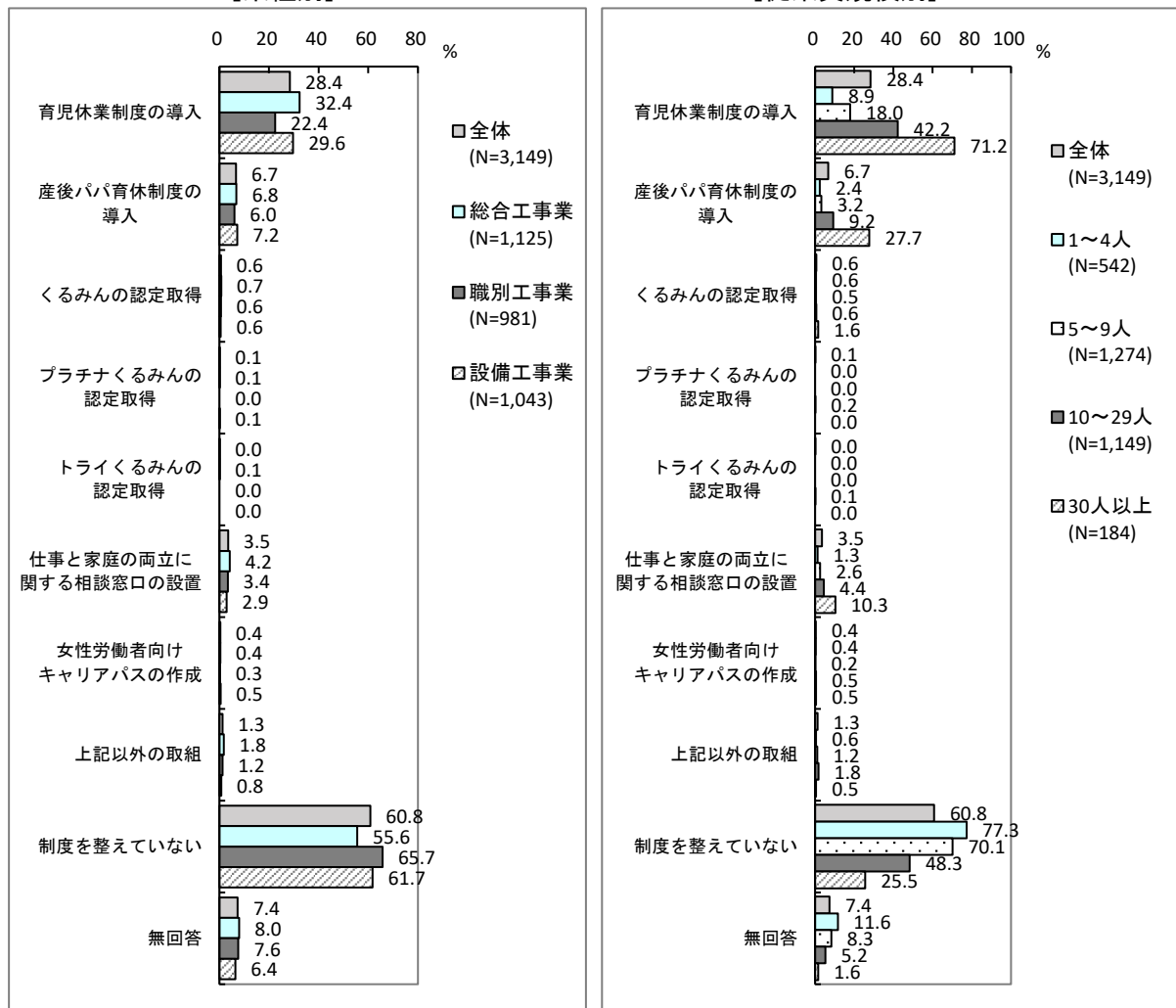
(3) 女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度（育児休暇など）の整備状況

女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度の整備状況は、「制度を整えていない」が60.8%と最も高く、以下、「育児休暇制度の導入」が28.4%、「産後パパ育休制度の導入」が6.7%と続く。

業種別にみると、職別工事業は「育児休暇制度の導入」が他の業種より低く、総合工事業は「制度を整えていない」が他の業種より低い。

従業員規模別にみると、「育児休暇制度の導入」「産後パパ育休制度の導入」「仕事と家庭の両立に関する相談窓口の設置」は規模が大きいほど高く、「制度を整えていない」は規模が小さいほど高い。

【図表37】女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度の整備状況
[業種別] [従業員規模別]



H. 業務のIT化に関する事項

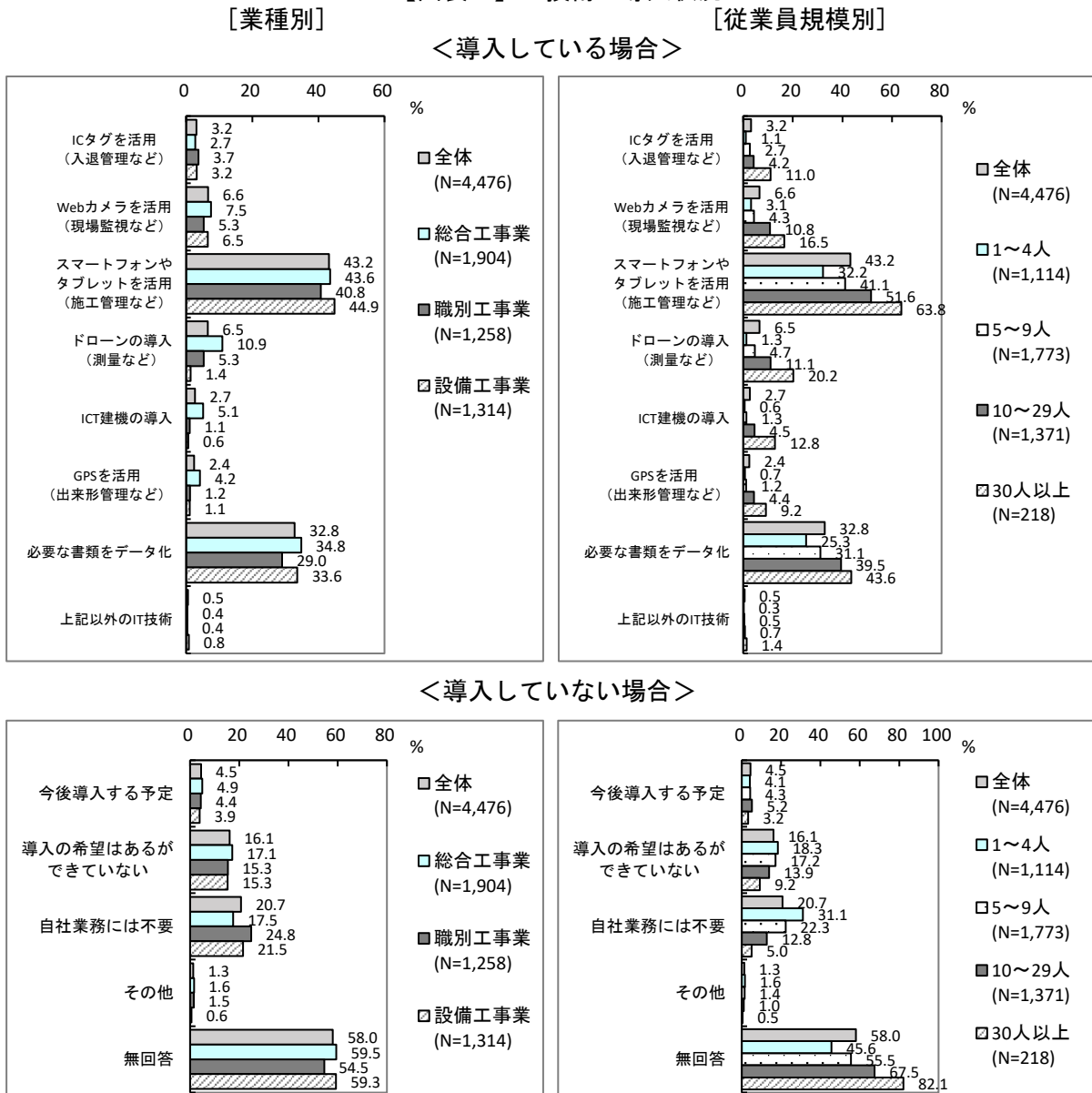
(1) IT技術の導入状況

業務のIT技術の導入状況は、無回答を除き「スマートフォンやタブレットを活用（施工管理など）」が43.2%と最も高く、以下、「必要な書類をデータ化」が32.8%、「自社業務には不要」が20.7%と続く。

業種別にみると、導入している場合、職別工事業では「スマートフォンやタブレットを活用（施工管理など）」「必要な書類をデータ化」が他の業種よりやや低く、総合工事業では「Webカメラを活用（現場監視など）」「ドローンの導入（測量など）」「ICT建機の導入」「GPSを活用（出来形管理など）」が他の業種よりやや高い。また、導入していない場合、総合工事業では「自社業務には不要」が他の業種よりやや低い。

従業員規模別にみると、導入している場合、すべての項目において規模が大きいほど割合が高い。また、導入していない場合、「導入の希望はあるができていない」「自社業務には不要」は規模が小さいほど高い。

【図表38】IT技術の導入状況



I. 教育機関と連携した人材確保に向けた取組状況に関する事項

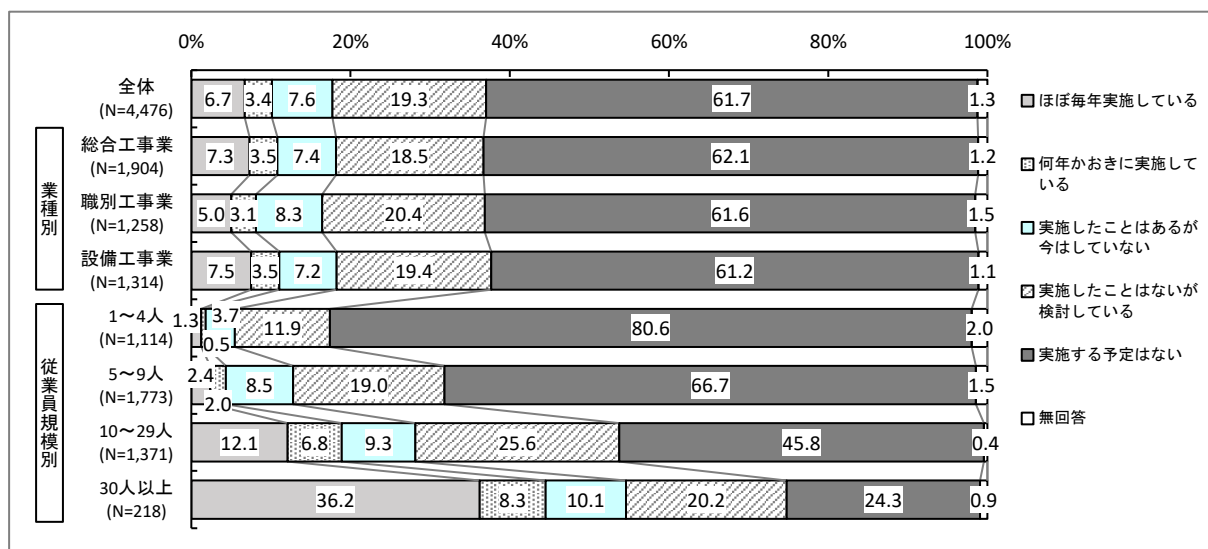
(1) 教育機関と連携した取り組みの状況

教育機関と連携した取り組みの状況は、「実施する予定はない」が61.7%と最も高く、以下、「実施したことはないが検討している」が19.3%、「実施したことはあるが今はしていない」が7.6%と続く。

業種別にみると、業種間に大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、「ほぼ毎年実施している」「何年かおきに実施している」「実施したことはあるが今はしていない」は規模が大きいほど高く、「実施する予定はない」は規模が小さいほど高い。また、「実施したことはないが検討している」は10～29人で高く、1～4人で低い。

【図表39】教育機関と連携した取り組みの状況



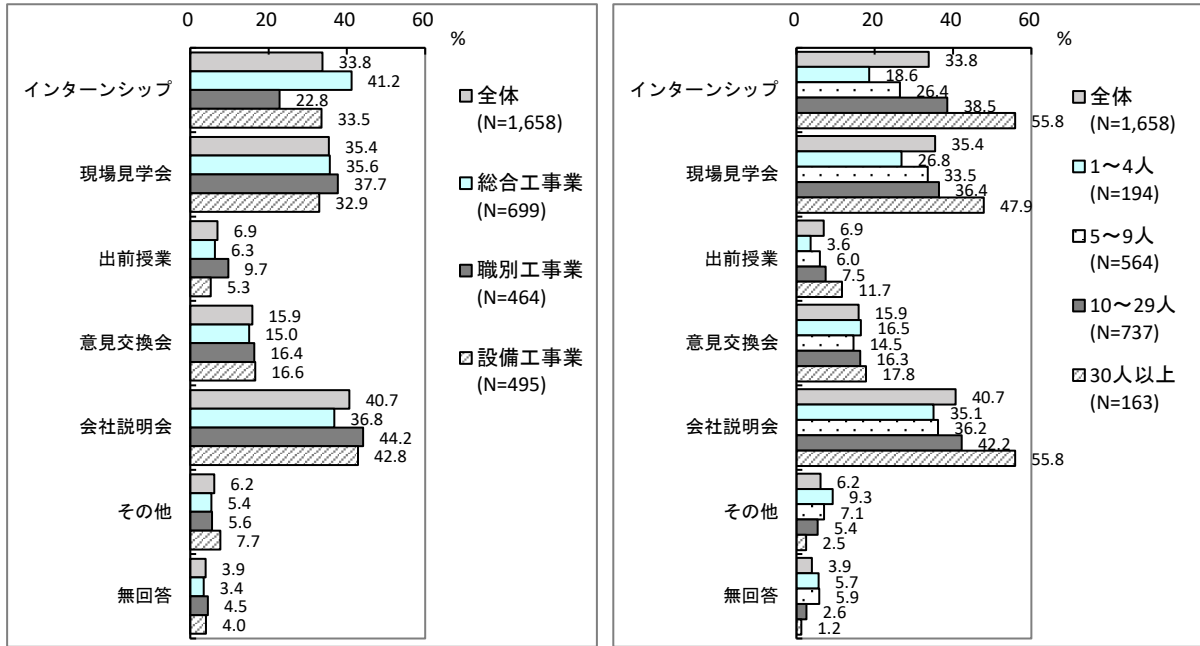
(2) 教育機関と連携して実施した取り組み

教育機関と連携した取り組みを実施または検討していると回答した企業において、実施または実施する予定の取り組みは、「会社説明会」が40.7%と最も高く、以下、「現場見学会」が35.4%、「インターンシップ」が33.8%と続く。

業種別にみると、職別工事業と設備工事業では「会社説明会」が最も高いが、総合工事業では「インターンシップ」が最も高い。また、職別工事業では「インターンシップ」が他の業種より低い。

従業員規模別にみると、概ねの項目において、規模が大きいほど割合が高い。

【図表40】教育機関と連携して実施した取り組み
[業種別] [従業員規模別]



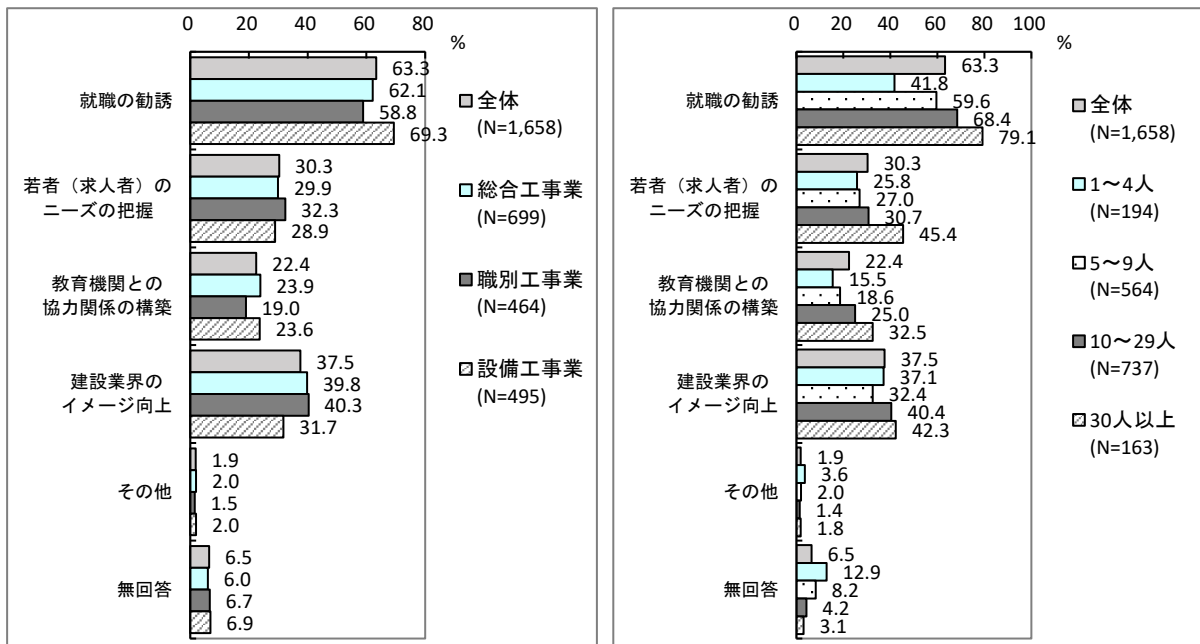
(3) 教育機関と連携して実施した取り組みの狙い

教育機関と連携した取り組みを実施または検討していると回答した企業において、実施または実施する予定の取り組みの狙いは、「就職の勧誘」が63.3%と最も高く、以下、「建設業界のイメージ向上」が37.5%、「若者（求人者）のニーズの把握」が30.3%と続く。

業種別にみると、設備工事業では「就職の勧誘」が他の業種よりも高く、「建設業界のイメージ向上」が低い。

従業員規模別にみると、「就職の勧誘」「若者（求人者）のニーズの把握」「教育機関との協力関係の構築」は規模が大きいほど高い。

【図表41】教育機関と連携して実施した取り組みの狙い
[業種別] [従業員規模別]



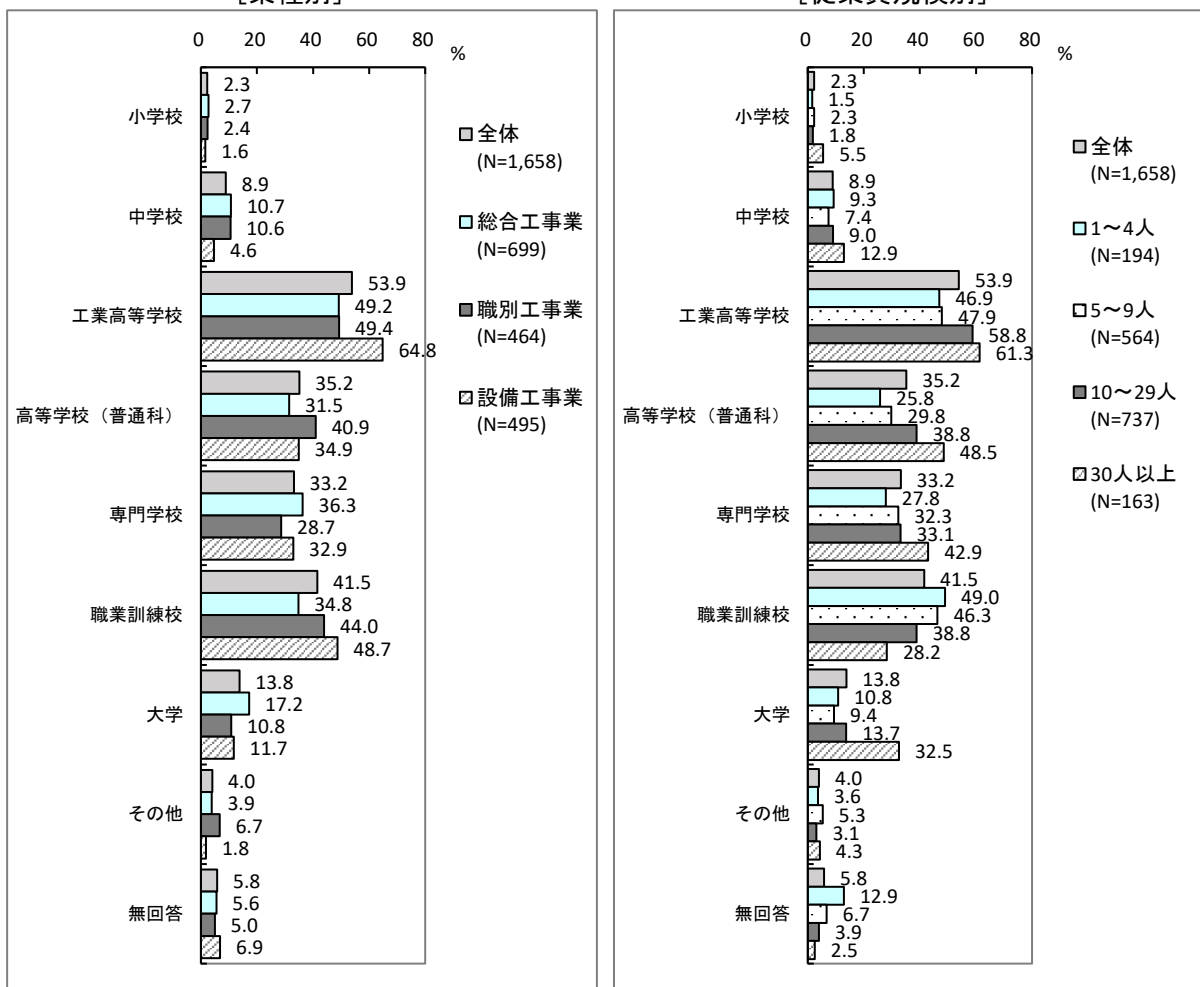
(4) 教育機関と連携して実施した取り組みの連携先

教育機関と連携した取り組みを実施または検討していると回答した企業において、実施または実施する予定の取り組みの連携先は、「工業高等学校」が53.9%と最も高く、以下、「職業訓練校」が41.5%、「高等学校（普通科）」が35.2%と続く。

業種別にみると、全業種で「工業高等学校」が最も高く、次いで、総合工事業では「専門学校」が、職別工事業と設備工事業では「職業訓練校」が続く。設備工事業の「工業高等学校」は他の業種よりも突出して高い。

従業員規模別にみると、1～4人では「職業訓練校」、5人以上の区分では「工業高等学校」が最も高い。「工業高等学校」「高等学校（普通科）」「専門学校」は規模が大きいほど高く、「職業訓練校」は規模が小さいほど高い。また、「大学」は30人以上が突出して高い。

【図表42】教育機関と連携して実施した取り組みの連携先
[業種別] [従業員規模別]



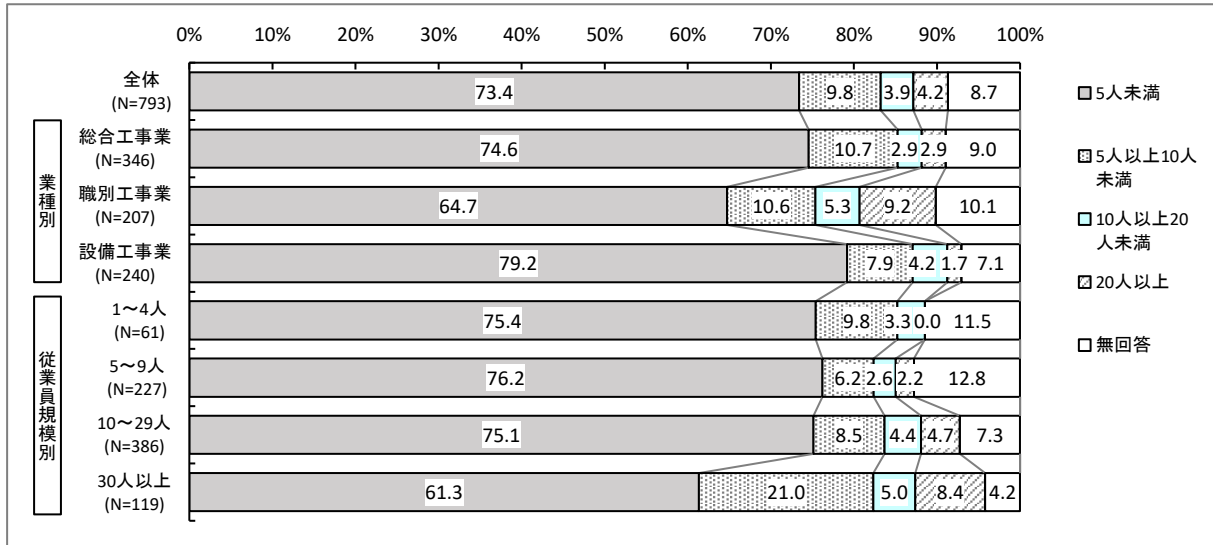
(5) 教育機関と連携して実施した取り組みの1回あたりの参加人数

教育機関と連携した取り組みに関して、実施した取り組みの1回あたりの参加人数は、「5人未満」が73.4%と最も高く、以下、「5人以上10人未満」が9.8%、「20人以上」が4.2%と続く。

業種別にみると、全業種で「5人未満」が最も高いが、職別工事業では他の業種より低い。一方で、職別工事業は「20人以上」が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、30人以上で「5人以上10人未満」が他の区分より突出して高く、「5人未満」が低い。

【図表43】教育機関と連携して実施した取り組みの1回あたりの参加人数



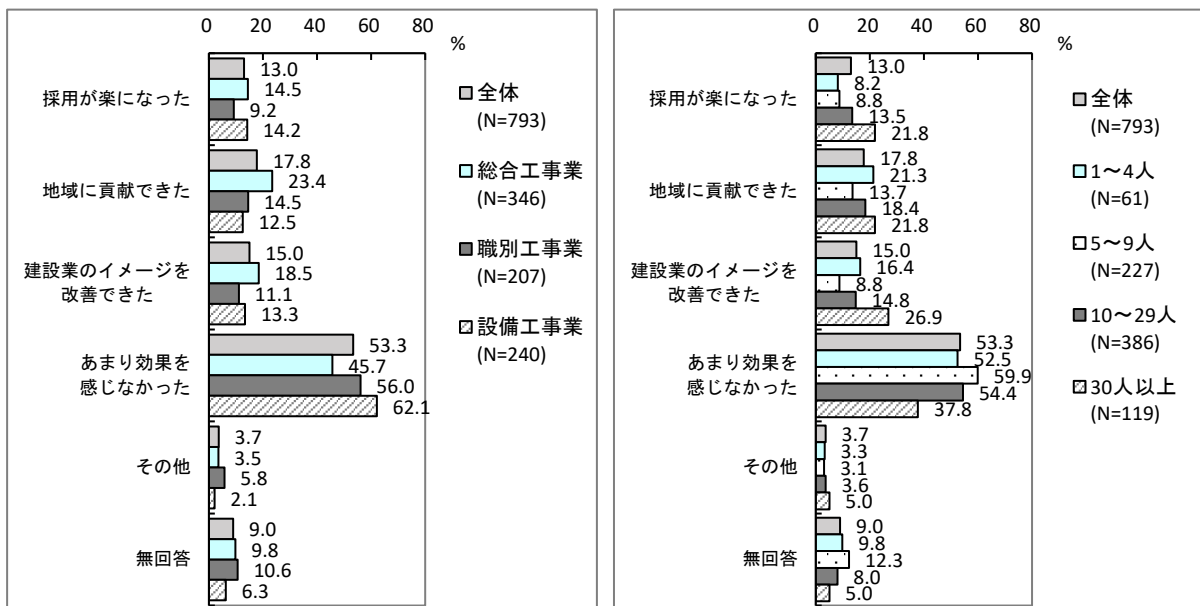
(6) 教育機関と連携して実施した取り組みの効果

教育機関と連携した取り組みに関して、実施した取り組みの効果は、「あまり効果を感じなかった」が53.3%と最も高く、以下、「地域に貢献できた」が17.8%、「建設業のイメージを改善できた」が15.0%と続く。

業種別にみると、総合工事業で「あまり効果を感じなかった」が他の業種よりも低く、「地域に貢献できた」「建設業のイメージを改善できた」が他の業種よりも高い。

従業員規模別にみると、「採用が楽になった」は規模が大きいほど高い。「地域に貢献できた」「建設業のイメージを改善できた」も規模が大きいほど高くなる傾向があるが、1~4人は「地域に貢献できた」は30人以上と、「建設業のイメージを改善できた」は10~29人に近い割合になっている。一方、「あまり効果を感じなかった」は規模が小さいほど高い傾向があるが、1~4人は10~29人に近い。

【図表44】教育機関と連携して実施した取り組みの効果
[業種別] [従業員規模別]



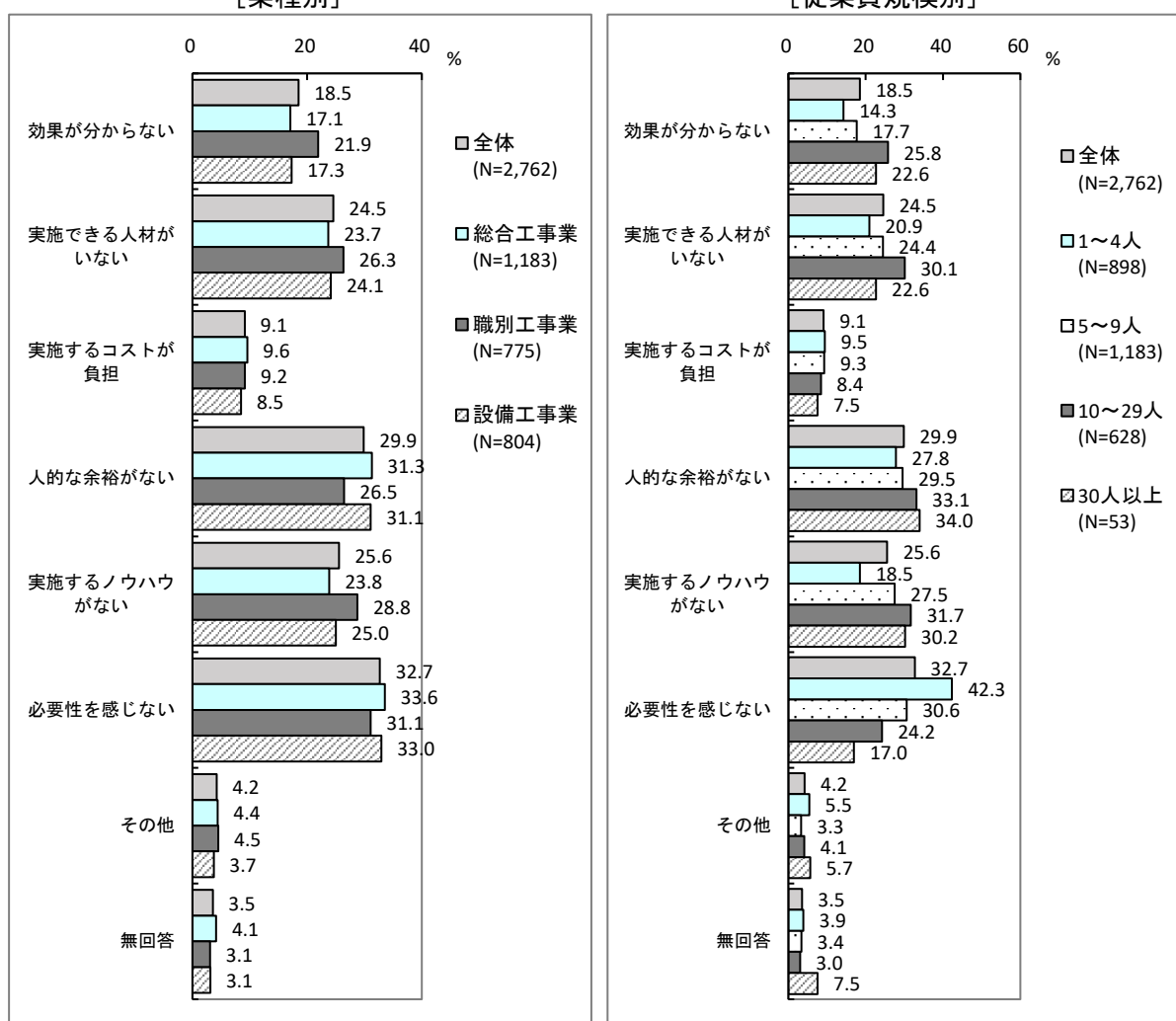
(7) 教育機関と連携した取り組みを実施しない理由

教育機関と連携した取り組みに関して、取り組みを実施しない理由は、「必要性を感じない」が32.7%と最も高く、以下、「人的な余裕がない」が29.9%、「実施するノウハウがない」が25.6%と続く。

業種別にみると、職別工事業で「効果が分からない」「実施するノウハウがない」が他の業種よりやや高く、「人的な余裕がない」がやや低いが、業種間で大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、「効果が分からない」「実施できる人材がいらない」「人的な余裕がない」「実施するノウハウがない」は規模が大きいほど高い傾向があるが、30人以上は「効果が分からない」「実施するノウハウがない」で10～29人より低く、「実施できる人材がいらない」は5～9人より低い。また、「実施するコストが負担」「必要性を感じない」は規模が小さいほど高い。

【図表45】教育機関と連携した取り組みを実施しない理由
[業種別] [従業員規模別]



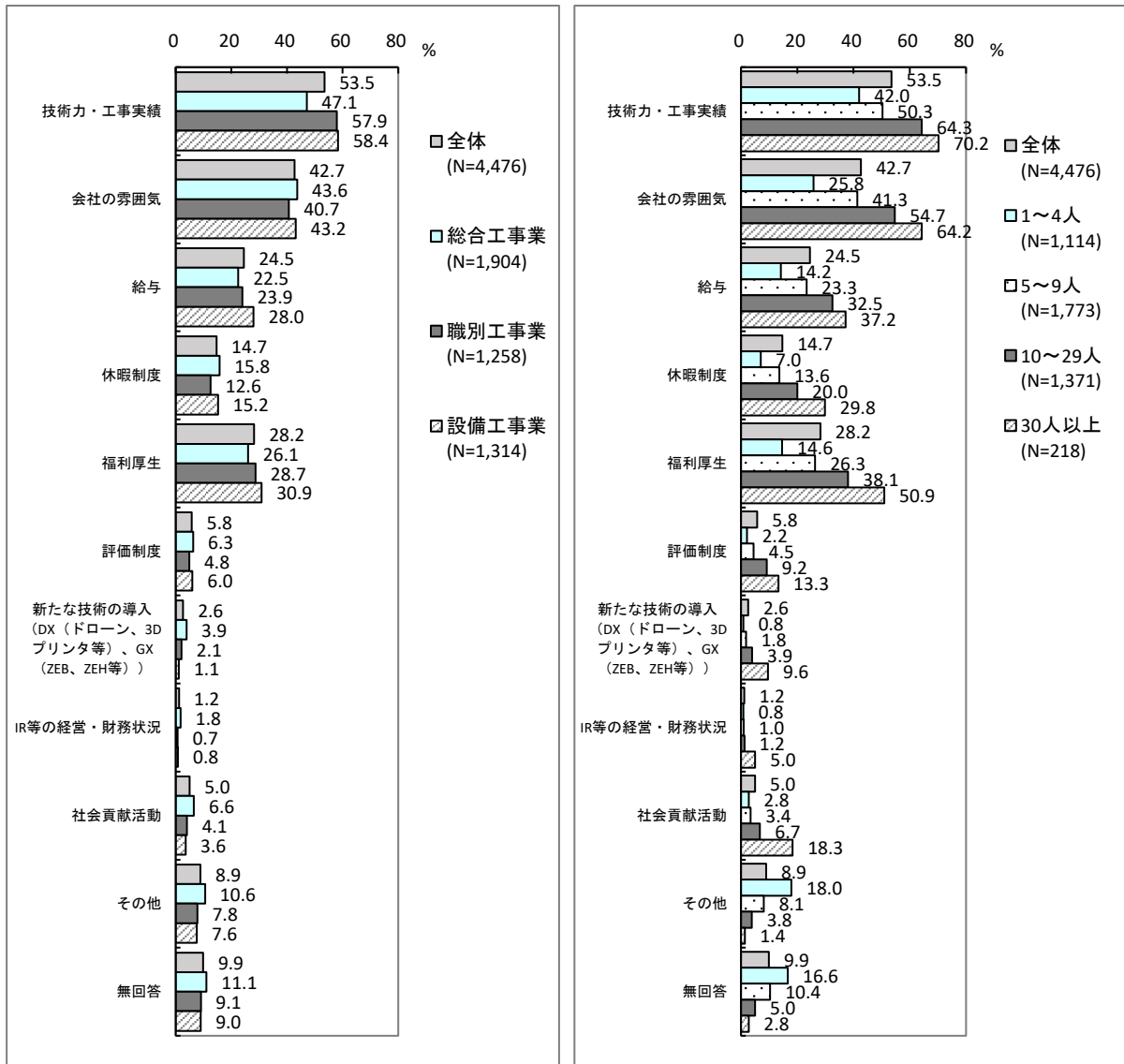
(8) 人材確保において自社のアピールポイントとして発信している情報

人材確保において自社のアピールポイントとして発信している情報は、「技術力・工事实績」が53.5%と最も高く、以下、「会社の雰囲気」が42.7%、「福利厚生」が28.2%と続く。

業種別にみると、総合工事業で「技術力・工事实績」が他の業種より低いのが、業種間で大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、「その他」以外の全ての項目で従業員規模が大きいほど高い。

【図表46】 人材確保において自社のアピールポイントとして発信している情報
[業種別] [従業員規模別]



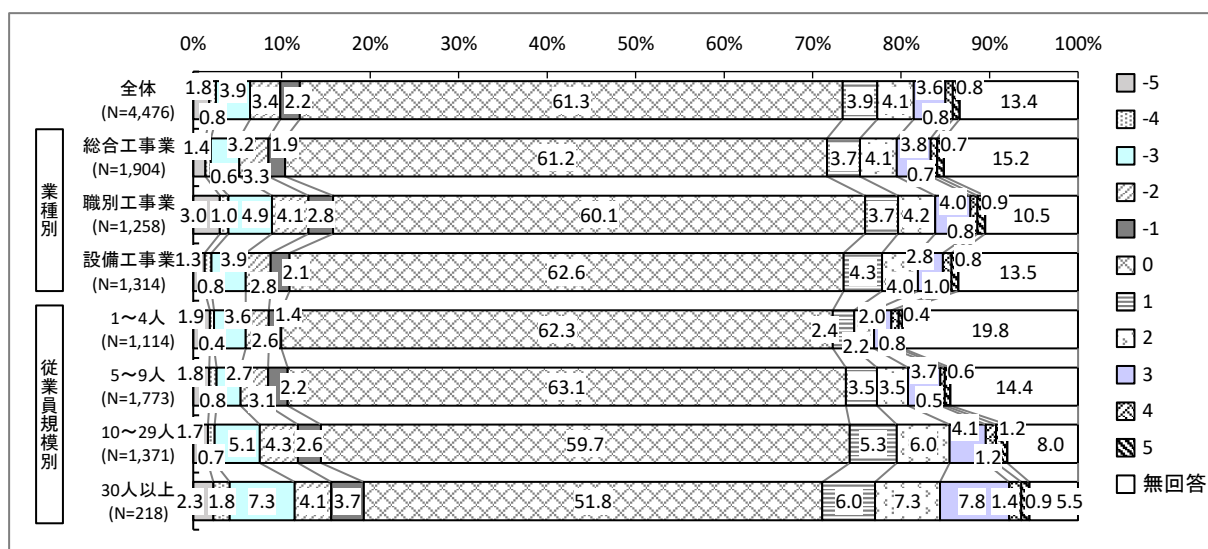
(9) 採用活動における保護者の意向

採用活動における保護者の意向を尋ねた。「感じない」を0ポイントとして、「前向きな意向」を感じるに1～5ポイント、「後ろ向きな意向」を感じるに-1～-5ポイントをそれぞれ配点、集計のうえ平均をだしたところ、「前向きな意向」は2.3ポイント、「後ろ向きな意向」は2.7ポイントとなった。

業種別にみると、特に大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、特に大きな差はみられないが、規模が大きいほど「前向きな意向」と「後ろ向きな意向」が高い傾向がある。

【図表47-1】採用活動における保護者の意向



【図表47-2】採用活動における保護者の意向（ポイント集計）

	N	後ろ向きな意向		前向きな意向		
		ポイント合計	平均	ポイント合計	平均	
全体	4,476	1,466	2.7	1,348	2.3	
業種別	総合工事業	1,904	523	2.6	574	2.3
	職別工事業	1,258	563	2.8	398	2.3
	設備工事業	1,314	380	2.7	376	2.2
従業員規模別	1~4人	1,114	319	2.9	204	2.3
	5~9人	1,773	513	2.7	472	2.3
	10~29人	1,371	519	2.6	554	2.3
	30人以上	218	115	2.7	118	2.3

※「前向きな意向」と「後ろ向きな意向」をそれぞれポイントで集計して平均値を算出

J. 建設キャリアアップシステムに関する事項

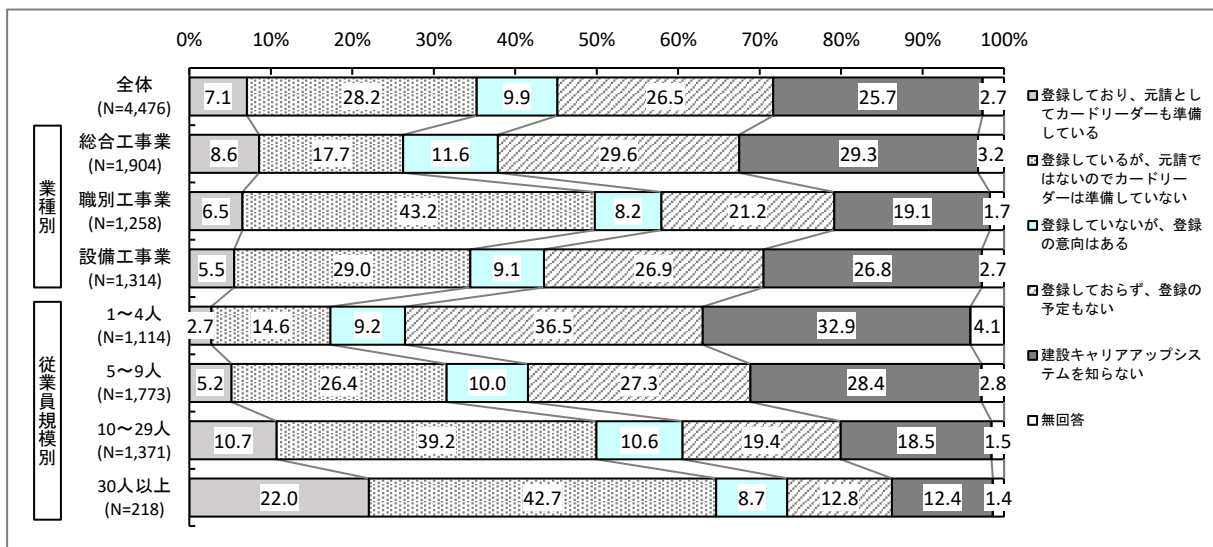
(1) 建設キャリアアップシステムへの登録状況

建設キャリアアップシステムへの登録状況は、「登録しているが、元請けではないのでカードリーダーは準備していない」が28.2%と最も高く、以下、「登録しておらず、登録の予定もない」が26.5%、「建設キャリアアップシステムを知らない」が25.7%と続く。

業種別にみると、職別工事業で「登録しているが、元請けではないのでカードリーダーは準備していない」は4割超と他の業種より突出して高く、「建設キャリアアップシステムを知らない」は2割弱と低い。

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

【図表48】建設キャリアアップシステムへの登録状況



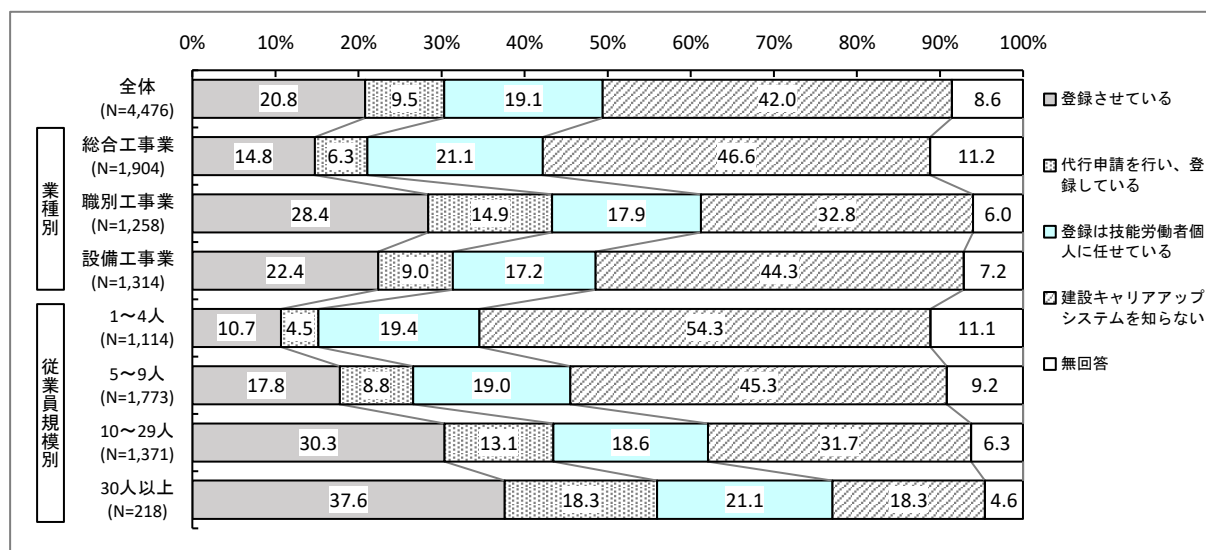
(2) 技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取り組み

技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取り組みは、「建設キャリアアップシステムを知らない」が42.0%で最も高く、以下、「登録させている」が20.8%、「登録は技能労働者個人に任せている」が19.1%と続く。

業種別にみると、職別工事業で「登録させている」「代行申請を行い、登録している」は他の業種より高く、「建設キャリアアップシステムを知らない」は他の業種より低い。

従業員規模別にみると、「登録させている」「代行申請を行い、登録している」は規模が大きいほど高く、「建設キャリアアップシステムを知らない」は規模が小さいほど高い。

【図表49】技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取り組み

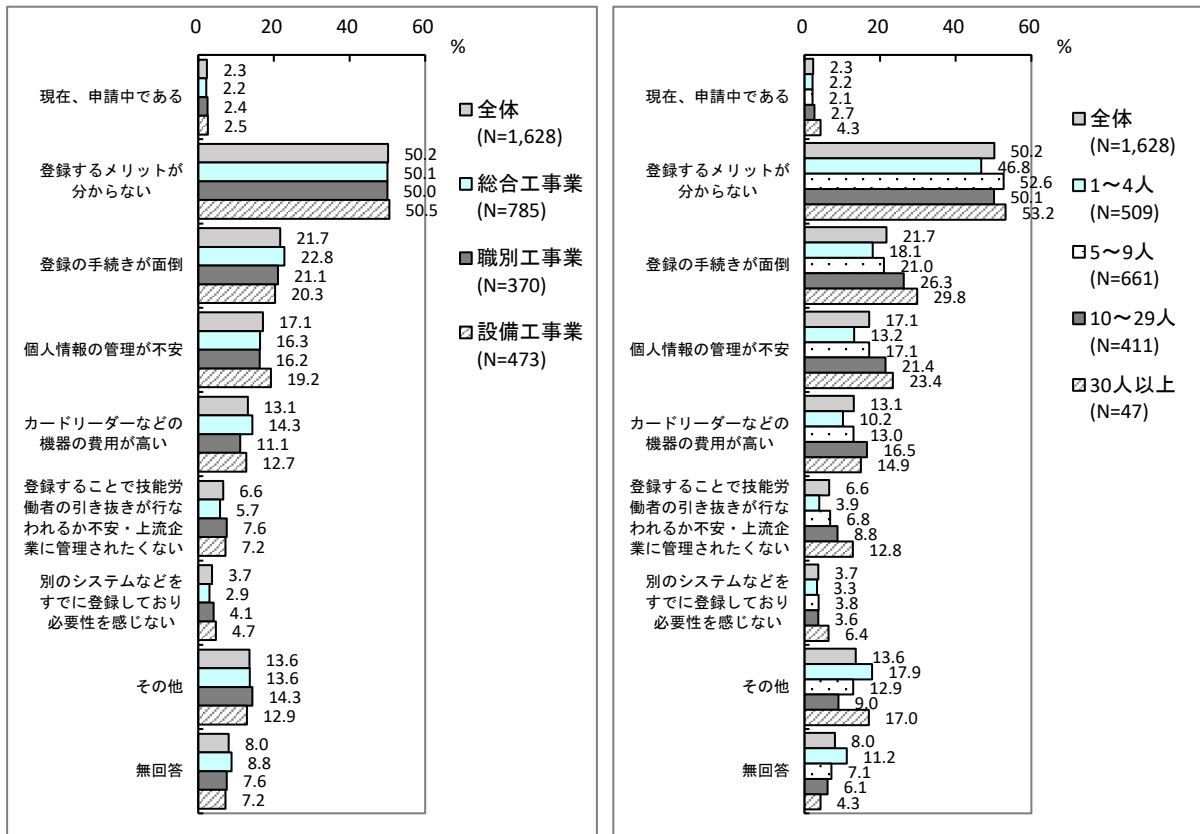


(3) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

建設キャリアアップシステムに登録していない理由は、「登録するメリットが分からない」が50.2%と最も高く、以下、「登録の手続きが面倒」が21.7%、「個人情報の管理が不安」が17.1%と続く。

業種別にみると、全業種で「登録するメリットが分からない」が最も高く、5割を超えている。従業員規模別にみると、概ねの項目で規模が大きいほど高い傾向がある。

【図表50】 建設キャリアアップシステムに登録していない理由
[業種別] [従業員規模別]



(4) 建設キャリアアップシステムの登録促進に向けて必要な対策

建設キャリアアップシステムの登録促進に向けて必要な対策として、「メリットの理解、システム自体の周知」「登録手続き・システム (UI) の簡素化、説明会の実施」「費用の削減、無償化」「グリーンサイト、ビルディ等類似システムの一歩化」などの意見がみられた。

Ⅲ－２．従業員調査結果の詳細

A．個人の属性に関する事項

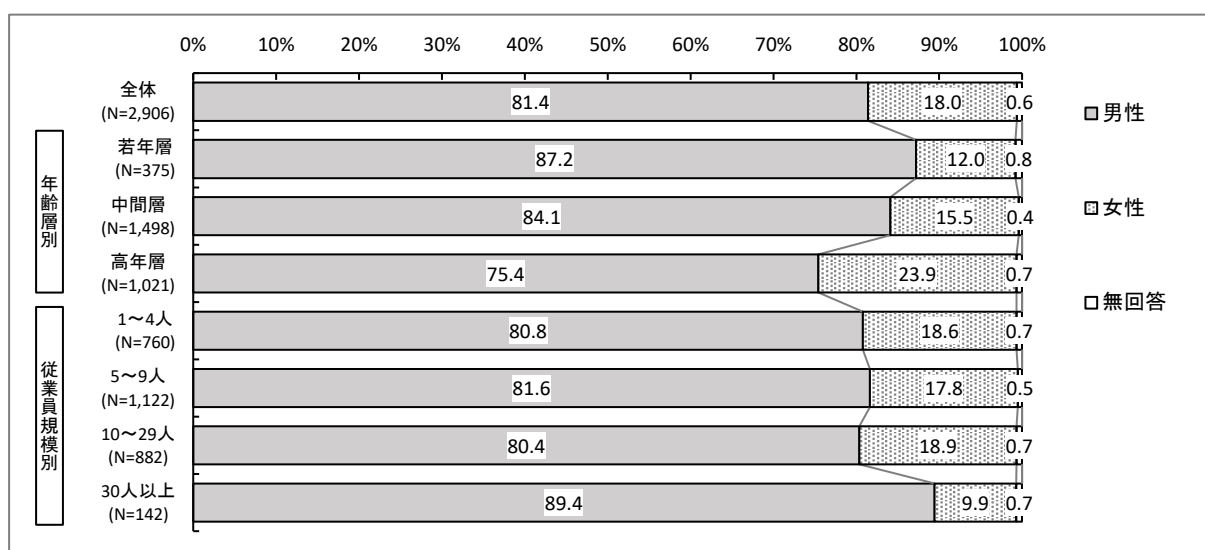
(1) 性別

性別は、「男性」が81.4%、「女性」が18.0%となっている。

年齢層別にみると、年齢層が上がるほど「女性」の割合が高い。

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

【図表 51】性別



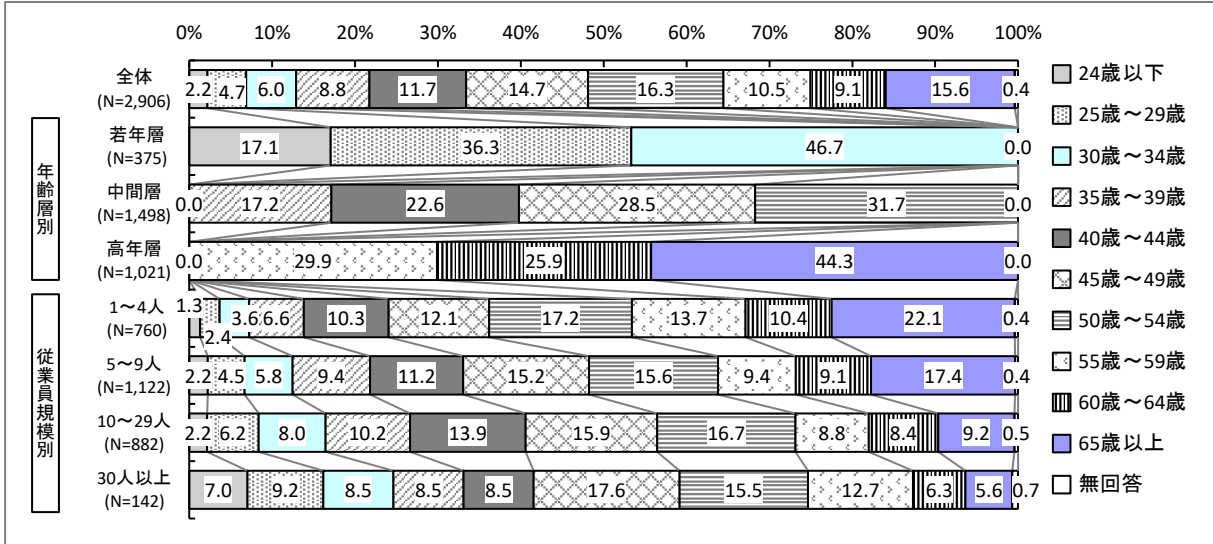
※年齢層別にみた場合、クロス軸の元となる設問 (A-問 2) には、「若年層」(「24 歳以下」「25 歳～29 歳」「30 歳～34 歳」が該当)、「中間層」(「35 歳～39 歳」「40 歳～44 歳」「45 歳～49 歳」「50 歳～54 歳」が該当)、「高年層」(「55 歳～59 歳」「60 歳～64 歳」「65 歳以上」が該当) の他に、無回答 (N=12) が存在するため、上記の年齢層の該当者 (N 数) を合計しても、全体 (N=2,906) とは一致しない。以下同様。

(2) 年齢

年齢は、「50歳～54歳」が16.3%と最も高く、以下、「65歳以上」が15.6%、「45歳～49歳」が14.7%と続く。

従業員規模別にみると、全区分で「45歳～49歳」「50歳～54歳」の割合が高い。規模が大きいほど若年層の割合が高い傾向がみられる。

【図表 52】 年齢



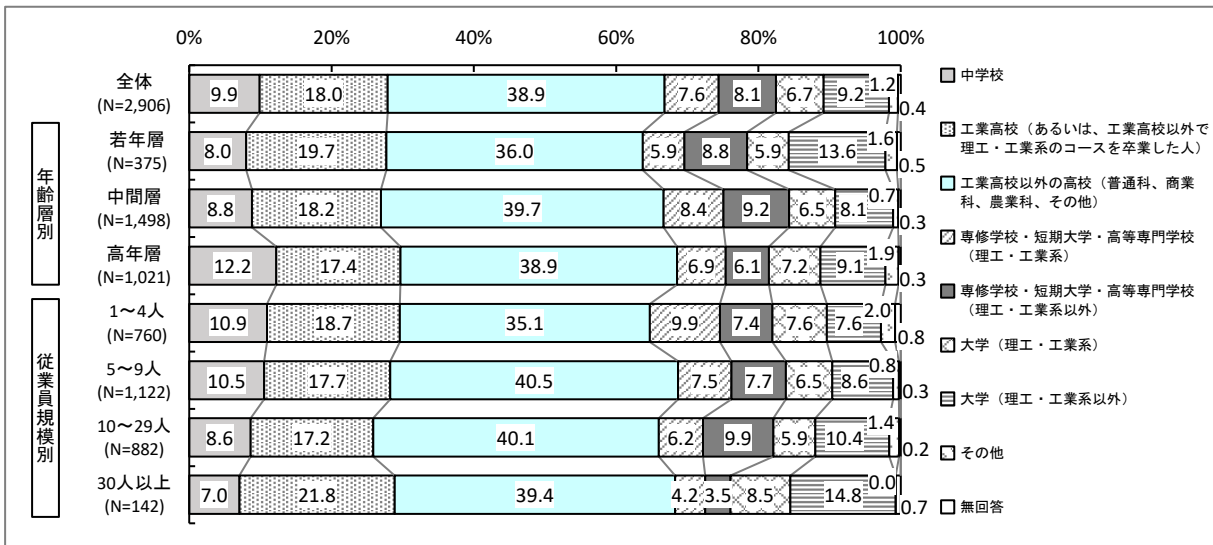
(3) 最終学歴

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38.9%と最も高く、以下、「工業高校（あるいは、工業高校以外で理工・工業系のコースを卒業した人）」が18.0%、「中学校」が9.9%と続く。

年齢層別にみると、各年齢層の傾向に大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、「中学校」は規模が大きいほど低い。また、「大学（理工・工業系）」「大学（理工・工業系以外）」は30人以上で他の区分より高い。

【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、「電気工事業」が13.4%と最も高く、以下、「一般土木建築工事業」が11.6%、「土木工事業（舗装工事業を除く）」が10.9%と続く。

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

従業員規模別にみると、1～4人と5～9人では「電気工事業」、10～29人では「電気工事業」と「土木工事業（舗装工事業を除く）」、30人以上では「土木工事業（舗装工事業を除く）」が最も高い。

【図表 54】現在の会社の主たる業種

		N	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	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
全体		2,906	11.6	10.9	2.5	5.6	5.9	3.9	3.3	5.5	1.5	1.0	2.3
年齢層別	若年層	375	9.3	9.9	2.9	4.8	4.3	3.5	3.2	7.5	1.9	1.3	1.9
	中間層	1,498	10.8	10.5	2.4	5.1	5.3	4.3	3.1	6.1	1.9	0.7	2.4
	高年層	1,021	13.4	11.9	2.6	6.8	7.1	3.5	3.4	4.0	0.9	1.2	2.4
従業員規模別	1～4人	760	10.7	7.2	2.5	5.7	8.2	5.8	4.1	4.9	0.9	0.9	2.2
	5～9人	1,122	11.0	11.1	2.6	5.7	5.7	3.8	2.5	5.9	1.4	1.0	2.4
	10～29人	882	12.5	12.6	2.4	5.6	4.8	3.1	3.7	5.6	2.2	1.0	2.5
	30人以上	142	15.5	17.6	3.5	5.6	2.8	0.0	2.1	6.3	2.1	0.7	0.7
		N	板金・金物工事業	塗装工事業	床・内装工事業	その他の職別工事業	電気工事業	電気通信・信号装置工事業	管工事業	機械器具設置工事業	その他の設備工事業	無回答	
全体		2,906	2.6	1.9	3.0	3.9	13.4	1.9	9.7	2.2	1.6	5.7	
年齢層別	若年層	375	1.9	1.6	3.2	3.2	19.7	3.7	8.0	2.1	1.3	4.8	
	中間層	1,498	3.2	2.5	2.9	4.1	13.6	1.9	10.4	2.5	1.8	4.3	
	高年層	1,021	2.1	1.2	2.9	3.8	10.9	1.3	9.4	1.9	1.4	8.0	
従業員規模別	1～4人	760	2.8	2.1	3.8	3.2	13.8	1.8	10.1	2.0	1.6	5.8	
	5～9人	1,122	3.3	1.8	2.9	4.3	13.4	1.6	9.9	2.4	1.4	5.9	
	10～29人	882	1.9	1.6	2.4	4.1	12.6	2.0	9.8	2.3	1.9	5.7	
	30人以上	142	0.7	4.2	2.1	2.8	15.5	4.2	6.3	1.4	0.7	4.9	

(5) 勤続年数

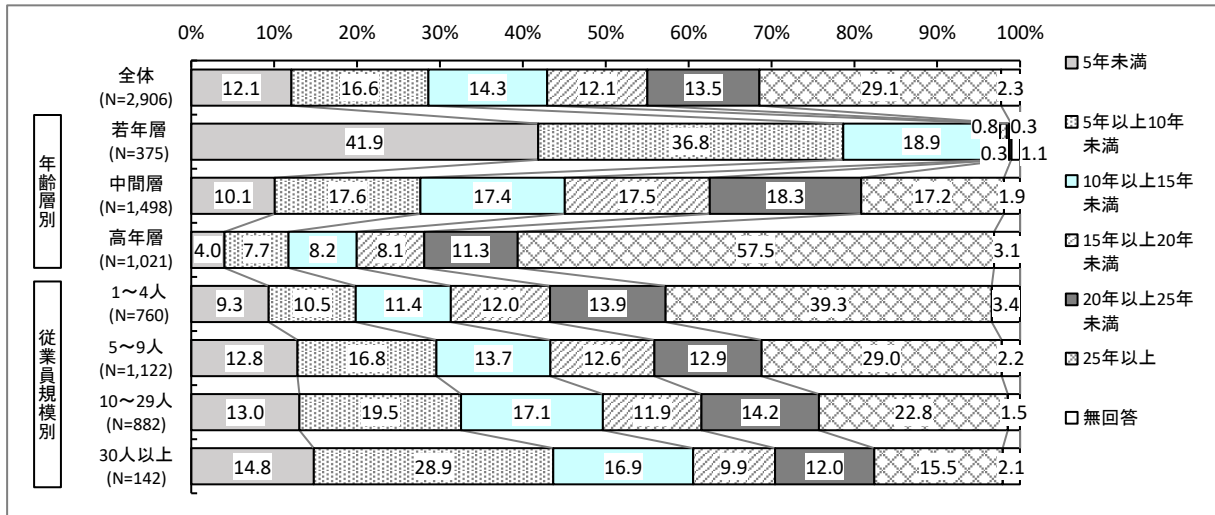
① 現在の会社での勤続年数

現在の会社での勤続年数は、「25年以上」が29.1%と最も高く、以下、「5年以上10年未満」が16.6%、「10年以上15年未満」が14.3%と続く。

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

従業員規模別にみると、「5年未満」「5年以上10年未満」「10年以上15年未満」は概ね規模が大きいほど高く、「25年以上」は規模が小さいほど高い。

【図表 55-1】現在の会社での勤続年数



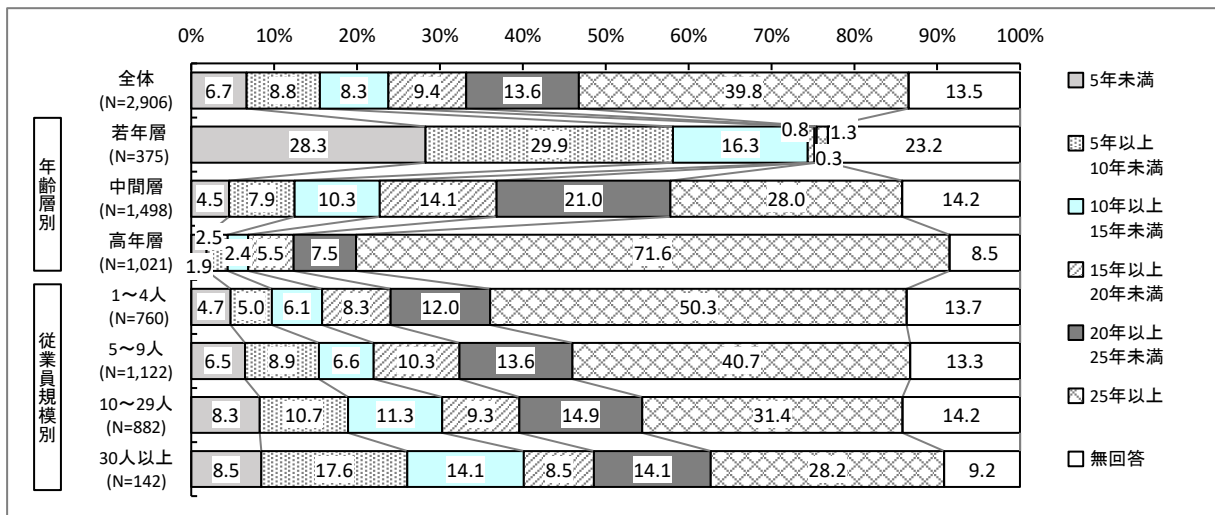
② 建設業の従事年数（通年）

建設業の従事年数（通年）は、「25年以上」が39.8%と最も高く、以下、「20年以上25年未満」が13.6%、「15年以上20年未満」が9.4%と続く。

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

従業員規模別にみると、全区分で「25年以上」が最も高く、規模が小さいほど高い。また、「10年以上15年未満」以下の区分は、規模が大きいほど高い。

【図表 55-2】建設業の従事年数（通年）

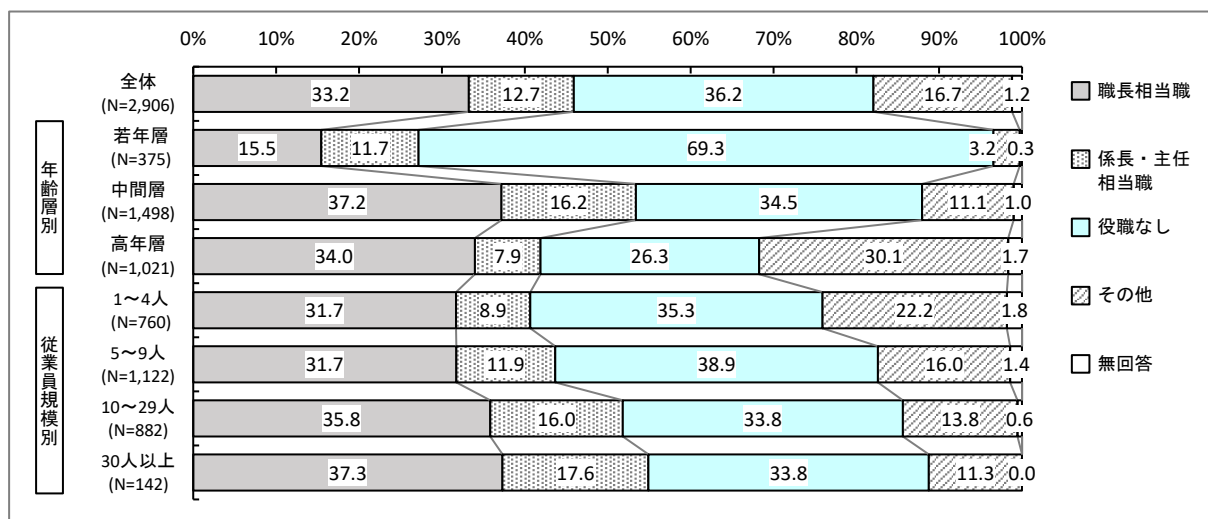


(6) 役職

役職は、「役職なし」が36.2%と最も高く、以下、「職長相当職」が33.2%、「その他」が16.7%と続く。

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

【図表 56】 役職



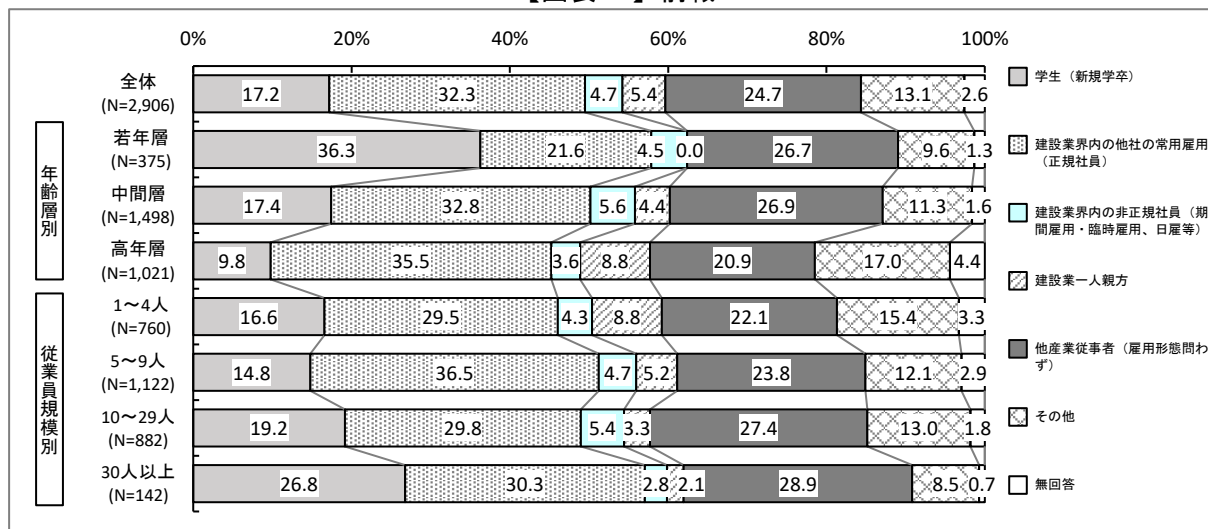
(7) 前職

前職は、「建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）」が32.3%と最も高く、以下、「他産業従事者（雇用形態問わず）」が24.7%、「学生（新規学卒）」が17.2%と続く。

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

従業員規模別にみると、「学生（新規学卒）」は30人以上で他の区分より高く、「建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）」は5~9人でやや高い。

【図表 57】 前職



B. 労働環境・福利厚生に関する事項

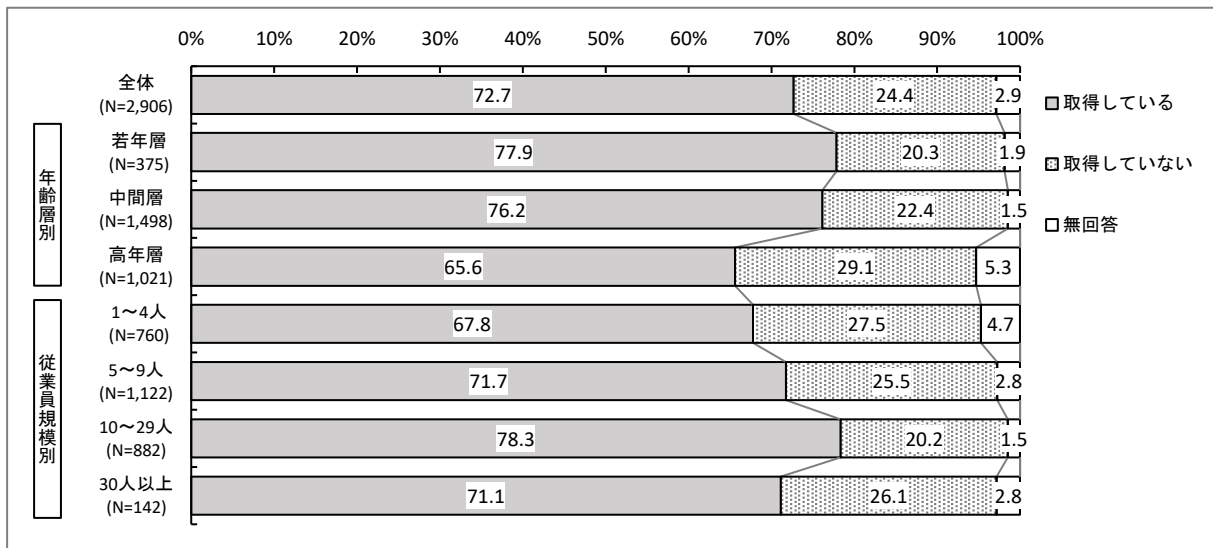
(1) 休日出勤を指示された際の代休取得状況

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72.7%、「取得していない」が24.4%となっている。

年齢層別にみると、「取得していない」は高年層で他の区分より高い。

従業員規模別にみると、「取得している」は10～29人で他の区分よりやや高く、1～4人でやや低い。

【図表 58】 休日出勤を指示された際の代休取得状況



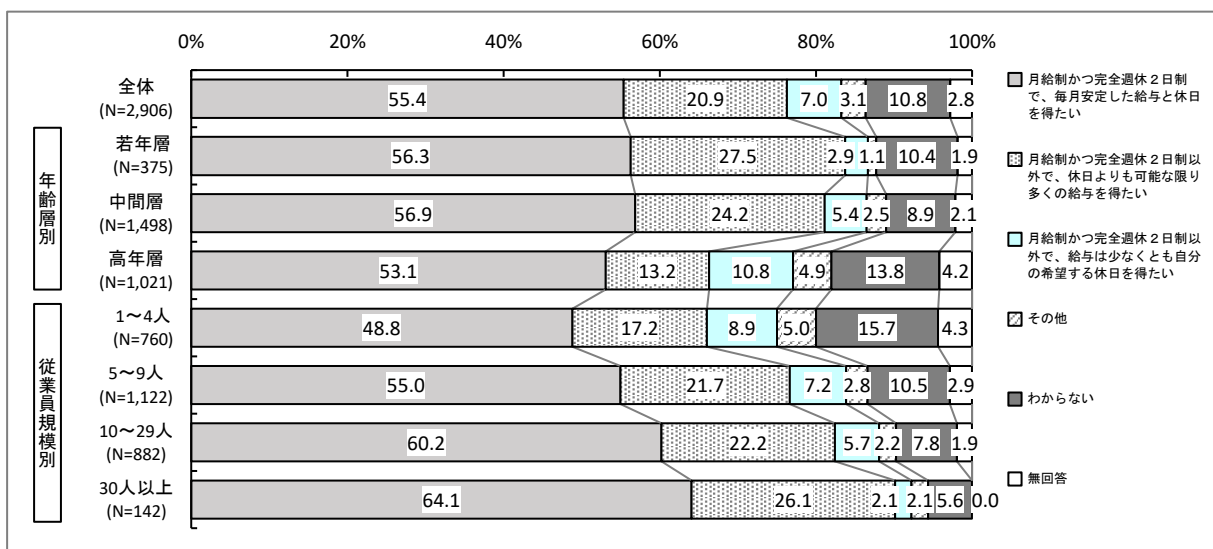
(2) 希望する給与の支払形態と休日

希望する給与の支払形態と休日は、「月給制かつ完全週休2日制で、毎月安定した給与と休日を」と得たい」が55.4%と最も高く、以下、「月給制かつ完全週休2日制以外で、休日よりも可能な限り多くの給与を得たい」が20.9%、「わからない」が10.8%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「月給制かつ完全週休2日制で、毎月安定した給与と休日を」と得たい」が最も高い。高年層では「月給制かつ完全週休2日制以外で、休日よりも可能な限り多くの給与を得たい」が他の年齢層より低い。

従業員規模別にみると、「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」と得たい」「月給制かつ完全週休2日制以外で、休日よりも可能な限り多くの給与を得たい」は規模が大きいのほど高く、「月給制かつ完全週休2日制以外で、給与は少なくとも自分の希望する休日を得たい」は規模が小さいほど高い。

【図表 59】 希望する給与の支払形態と休日



(3) 令和5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）

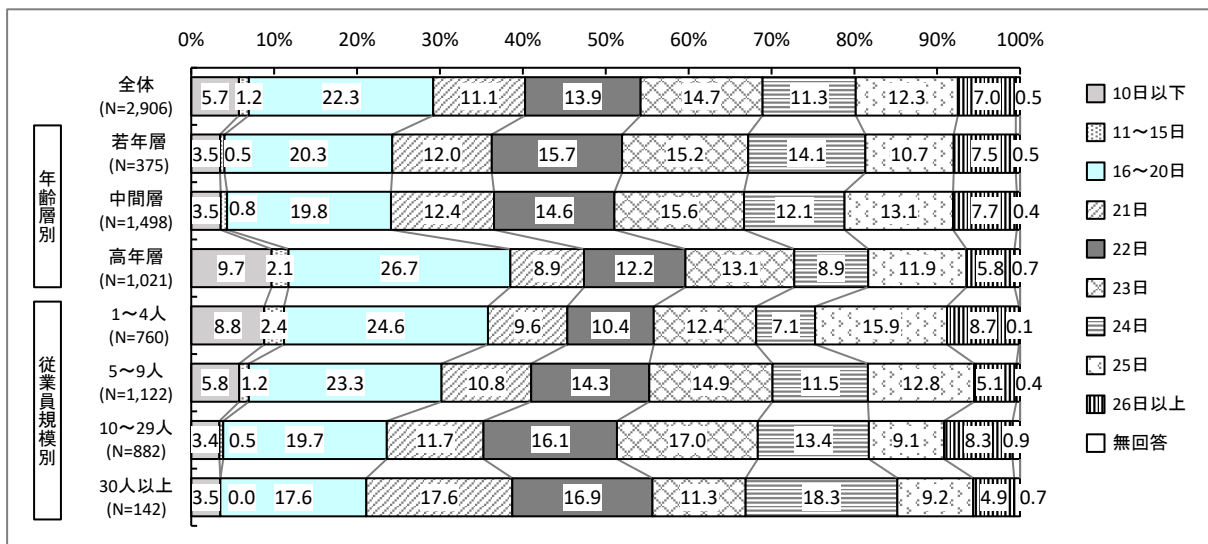
① 令和5年7月の勤務日数

令和5年7月の勤務日数は、「16~20日」が22.3%と最も高く、以下、「23日」が14.7%、「22日」が13.9%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「16~20日」が最も高く、高年層は他の区分より高い。

従業員規模別にみると、1~4人、5~9人、10~29人で「16~20日」、30人以上で「24日」が最も高い。

【図表 60-1】 令和 5 年 7 月の勤務日数



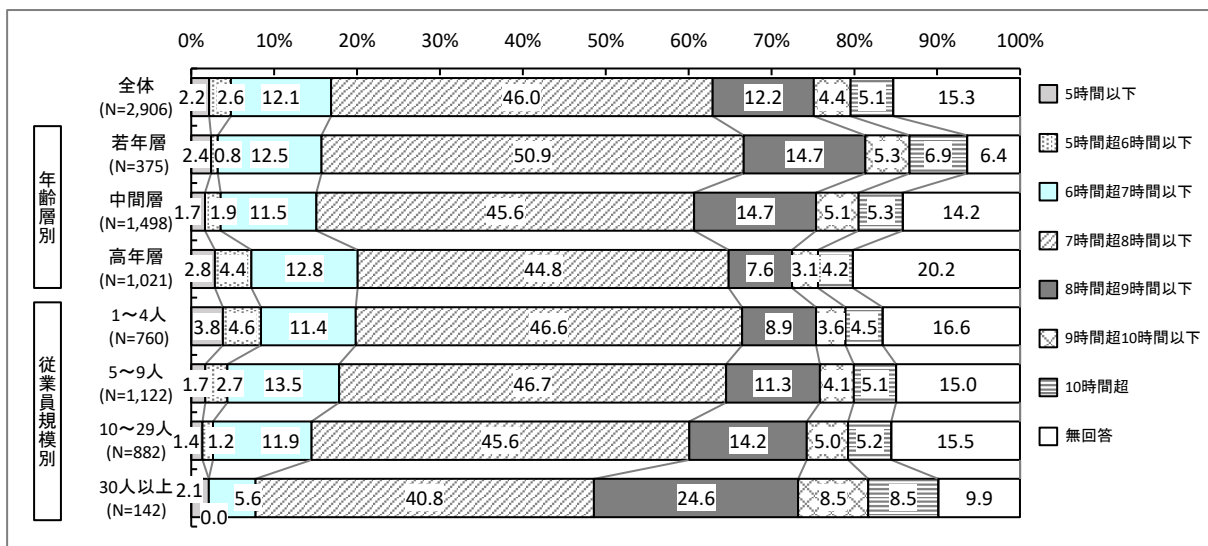
② 令和 5 年 7 月の 1 日当たりの平均労働時間（残業含む）

令和 5 年 7 月の 1 日当たりの平均労働時間は、「7 時間超 8 時間以下」が 46.0%と最も高く、以下、「8 時間超 9 時間以下」が 12.2%、「6 時間超 7 時間以下」が 12.1%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「7 時間超 8 時間以下」が最も高い。また、高年層の「8 時間超 9 時間以下」は他の年齢層より低い。

従業員規模別にみると、全区分で「7 時間超 8 時間以下」が最も高く、「8 時間超 9 時間以下」は規模が大きいほど高い。

【図表 60-2】 令和 5 年 7 月の 1 日当たりの平均労働時間（残業含む）

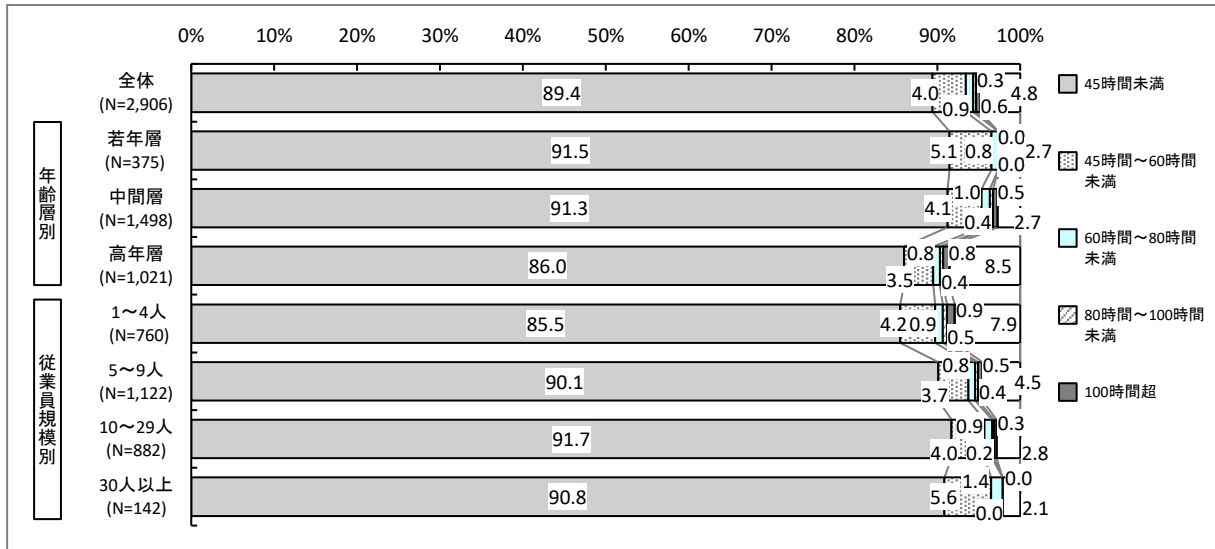


(4) 1か月の平均残業時間

1か月の平均残業時間は、「45時間未満」が89.4%と最も高く、以下、「45時間～60時間未満」が4.0%、「60時間～80時間未満」が0.9%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「45時間未満」が最も高く、高年層は他の年齢層より低い。従業員規模別にみると、全区分で「45時間未満」が最も高く、1～4人は他の区分より低い。

【図表 61】 1か月の平均残業時間



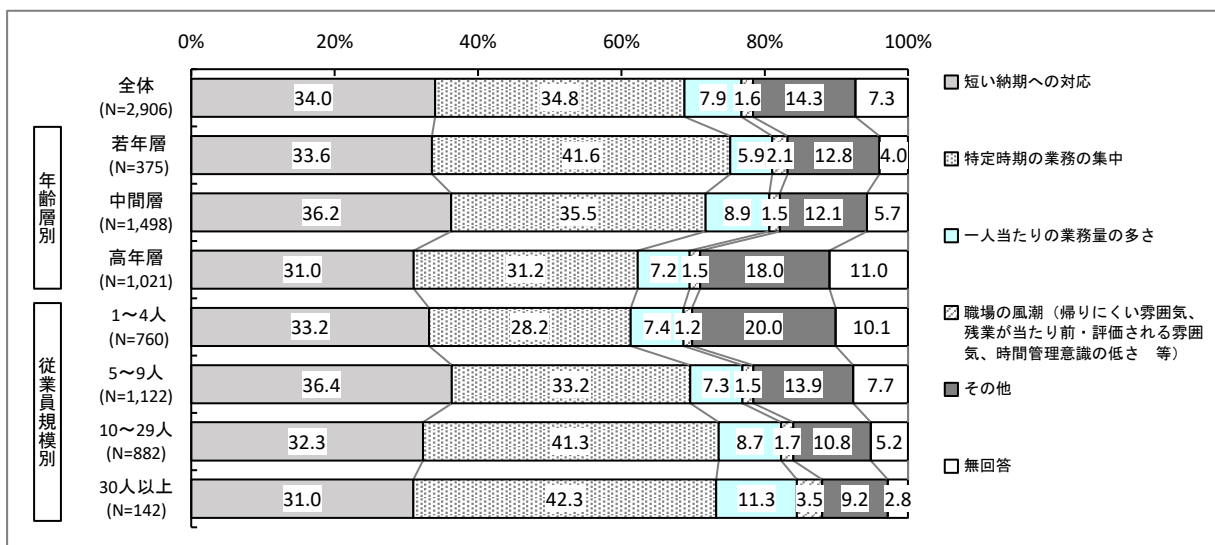
(5) 残業や休日出勤の主たる要因と思うもの

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34.8%と最も高く、以下、「短い納期への対応」が34.0%、「その他」が14.3%と続く。

年齢層別にみると、「特定時期の業務の集中」は年齢層が高いほど低い。

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

【図表 62】 残業や休日出勤の主たる要因と思うもの



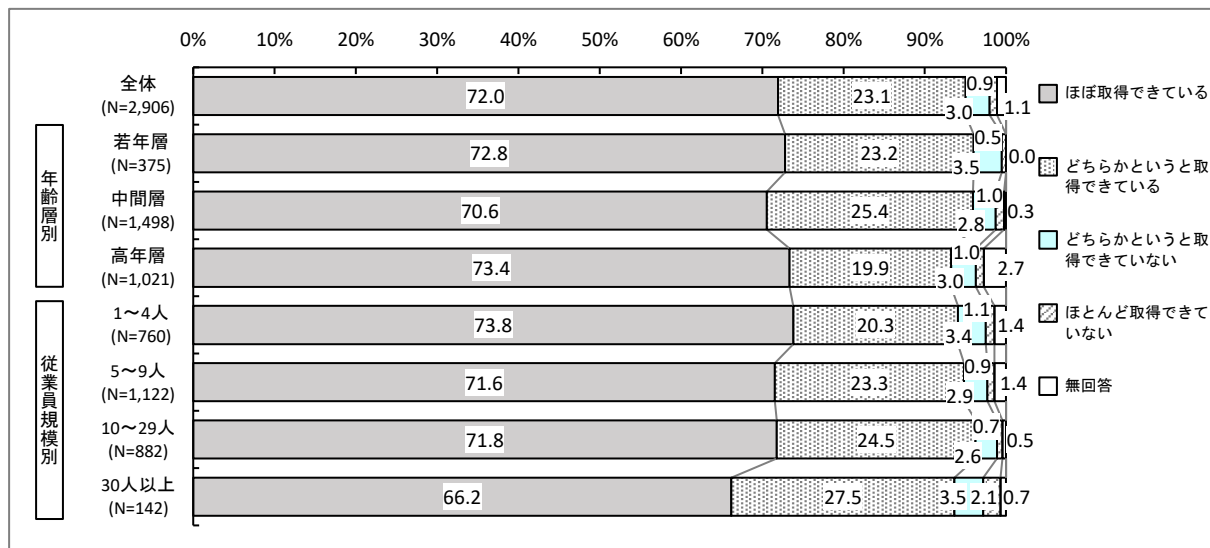
(6) 業務中の適度な休憩の取得状況

業務中に適度な休憩を取得できているかは、「ほぼ取得できている」が72.0%と最も高く、以下、「どちらかという取得できている」が23.1%、「どちらかという取得できていない」が3.0%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「ほぼ取得できている」が7割を超え、最も高い。

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

【図表 63】 業務中の適度な休憩の取得状況



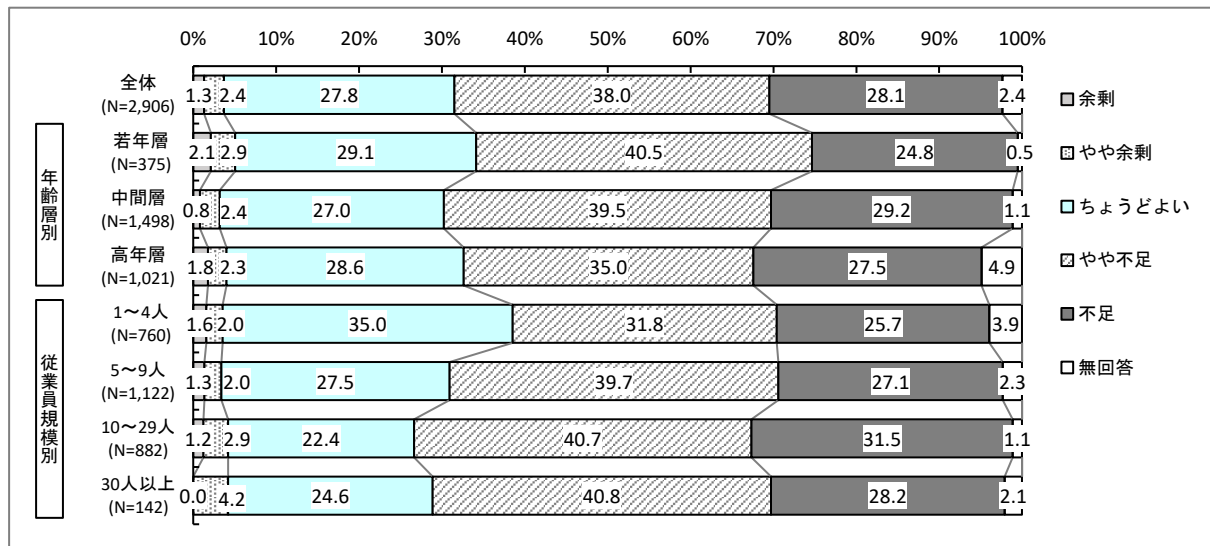
(7) 職場の技能労働者の過不足感

職場の技能労働者の過不足感は、「やや不足」が38.0%と最も高く、以下、「不足」が28.1%、「ちょうどよい」が27.8%と続く。

年齢層別にみると、「やや不足」と「不足」の合計は、全年齢層で6割を超えている。

従業員規模別にみると、「やや不足」と「不足」の合計が1~4人で他の区分より低く、「ちょうどよい」は高い。

【図表 64】 職場の技能労働者の過不足感



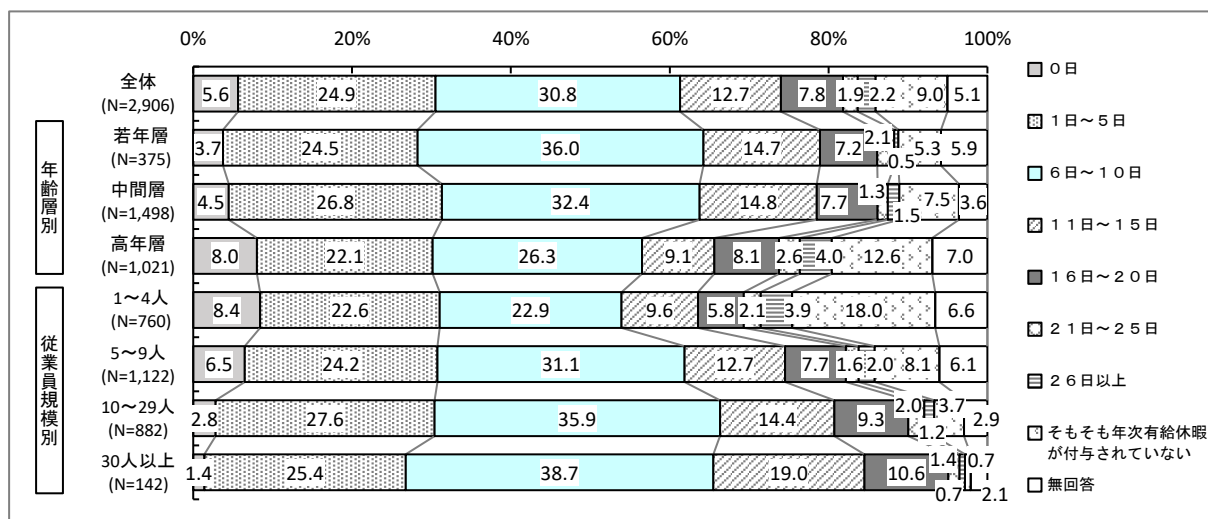
(8) 令和4年度の年次有給休暇の取得日数

令和4年度の年次有給休暇の取得日数は、「6日～10日」が30.8%と最も高く、以下、「1日～5日」が24.9%、「11日～15日」が12.7%と続く。

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

従業員規模別にみると、「6日～10日」「11日～15日」「16日～20日」は規模が大きいほど高い。1～4人では「そもそも年次有給休暇が付与されていない」が2割弱で他の区分より高い。

【図表 65】 令和4年度の年次有給休暇の取得日数



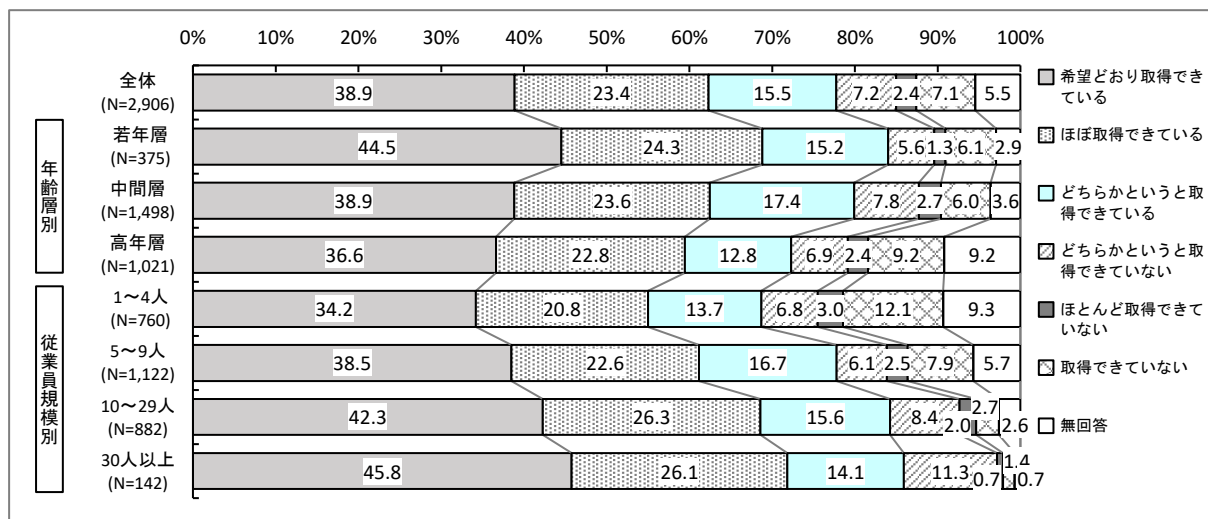
(9) 年次有給休暇の希望どおりの取得状況

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38.9%と最も高く、以下、「ほぼ取得できている」が23.4%、「どちらかという取得できている」が15.5%と続く。

年齢層別にみると、「希望どおり取得できている」「ほぼ取得できている」「どちらかという取得できている」の合計は年齢層が下がるほど高い。

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

【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

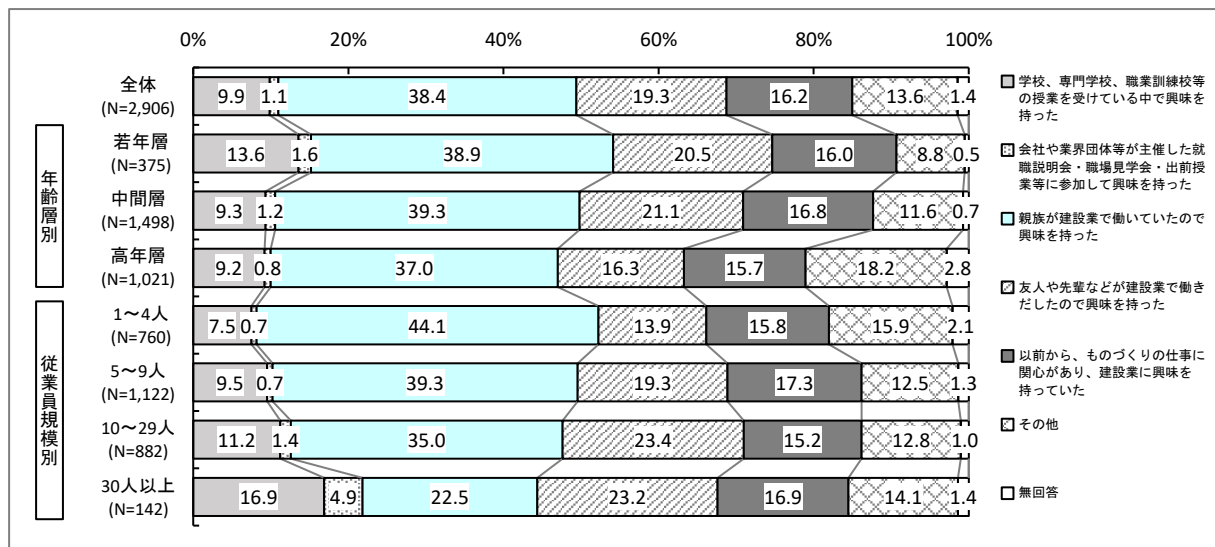
(1) 建設業界に初めて入職したきっかけ

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38.4%と最も高く、以下、「友人や先輩などが建設業で働きだしたので興味を持った」が19.3%、「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16.2%と続く。

年齢層別にみると、全ての年齢層で「親族が建設業で働いていたので興味を持った」が最も高い。年齢層で大きな差はみられないが、若年層では「学校、専門学校、職業訓練校等の授業を受けている中で興味を持った」が他の年齢層よりやや高く、高年層では「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」がやや低い。

従業員規模別にみると、「学校、専門学校、職業訓練校等の授業を受けている中で興味を持った」「会社や業界団体等が主催した就職説明会・職場見学会・出前授業等に参加して興味を持った」は規模が大きいほど高く、「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」も概ね規模が大きいほど高い。また、「親族が建設業で働いていたので興味を持った」は規模が小さいほど高い。

【図表 67】 建設業界に初めて入職したきっかけ



(2) 建設業界に初めて入職した際に利用した方法

建設業界に初めて入職した際に利用した方法は、「家族や親戚から薦められて応募」が34.7%と最も高く、以下、「友人や母校の先輩など知人からの紹介・勧誘を受けて」が27.6%、「公共職業安定所（ハローワーク）の求人を通じて応募」が14.4%と続く。

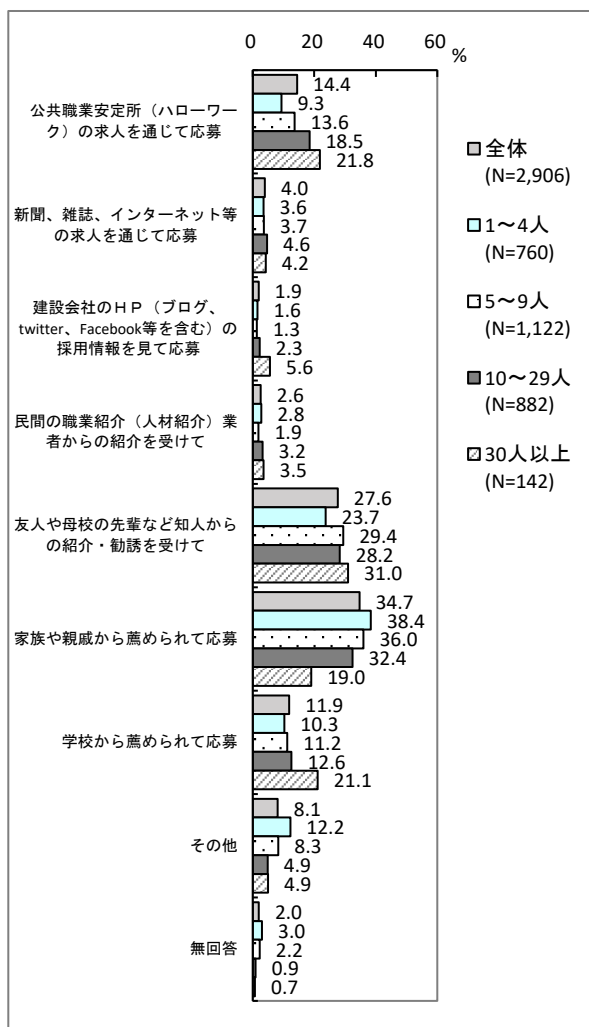
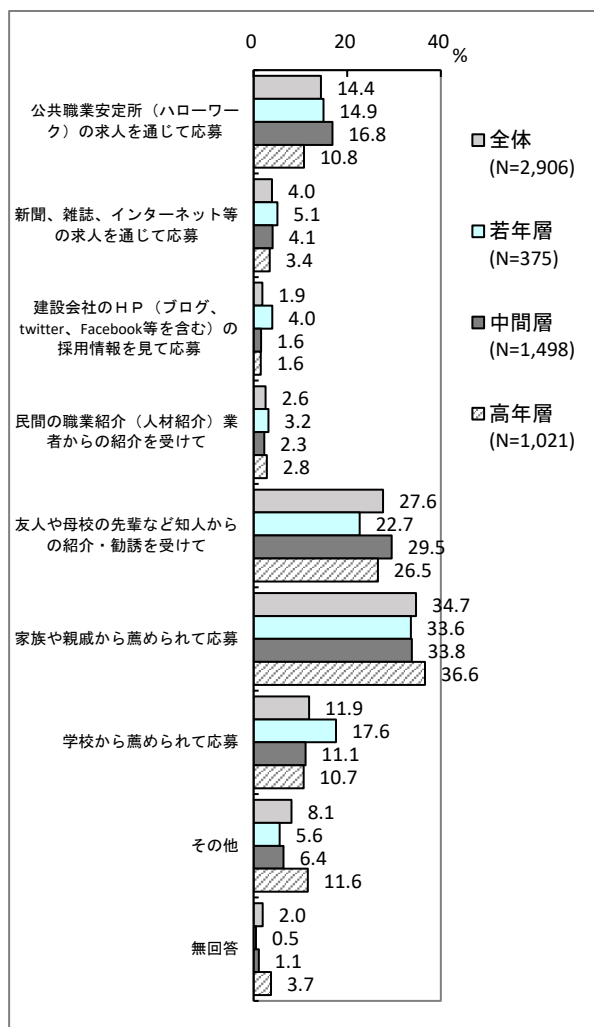
年齢層別にみると、若年層では「学校から薦められて応募」が他の年齢層より高く、「友人や母校の先輩など知人からの紹介・勧誘を受けて」がやや低い。また、高年層では「公共職業安定所（ハローワーク）の求人を通じて応募」が他の年齢層よりやや低い。

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

【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]



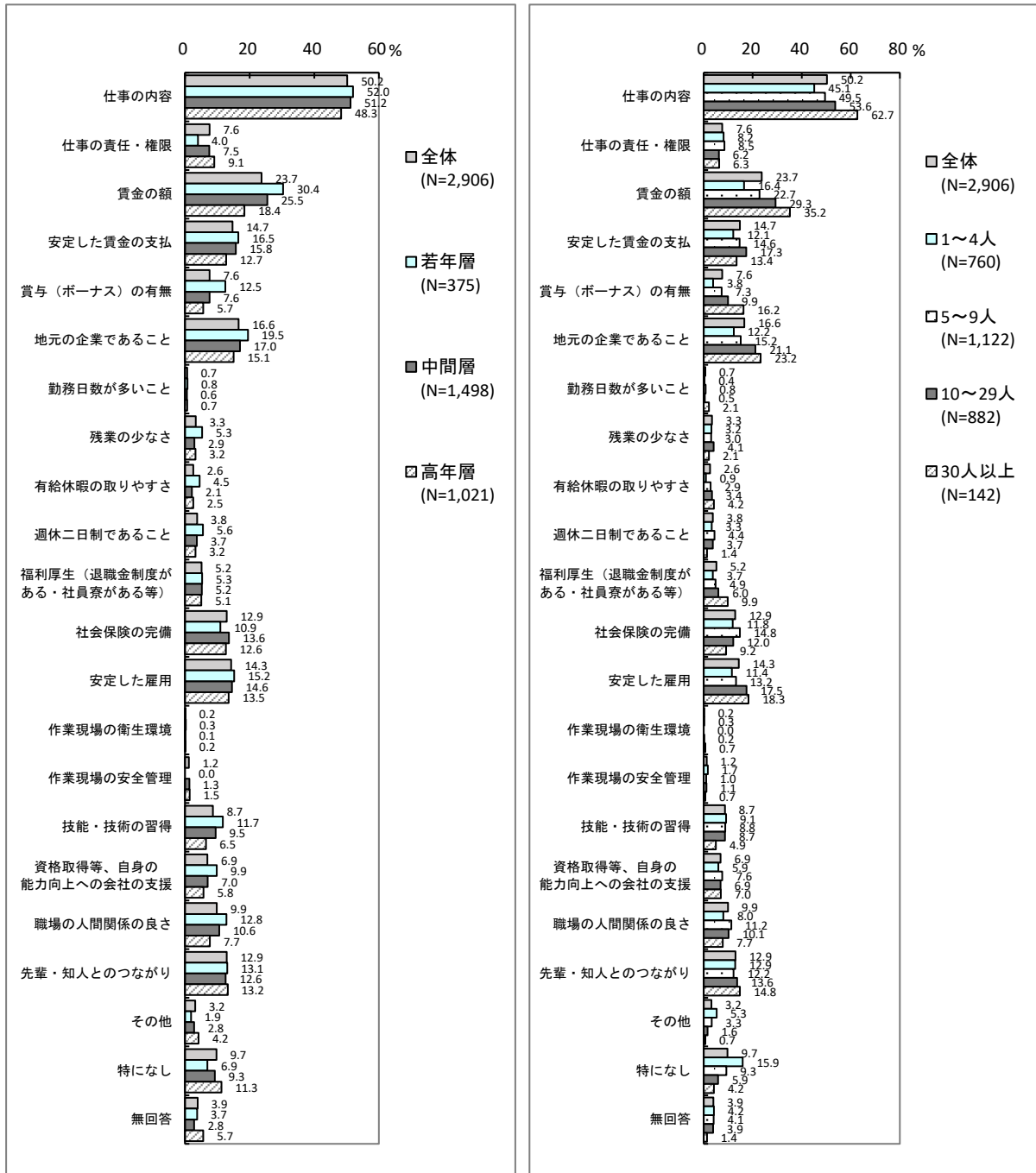
(3) 現在の会社に就職する際に重視したこと

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50.2%と最も高く、以下、「賃金の額」が23.7%、「地元の企業であること」が16.6%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「仕事の内容」が最も高い。

従業員規模別にみると、全区分で「仕事の内容」が最も高く、次いで「賃金の額」と続き、いずれも規模が大きいほど高い。

【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]



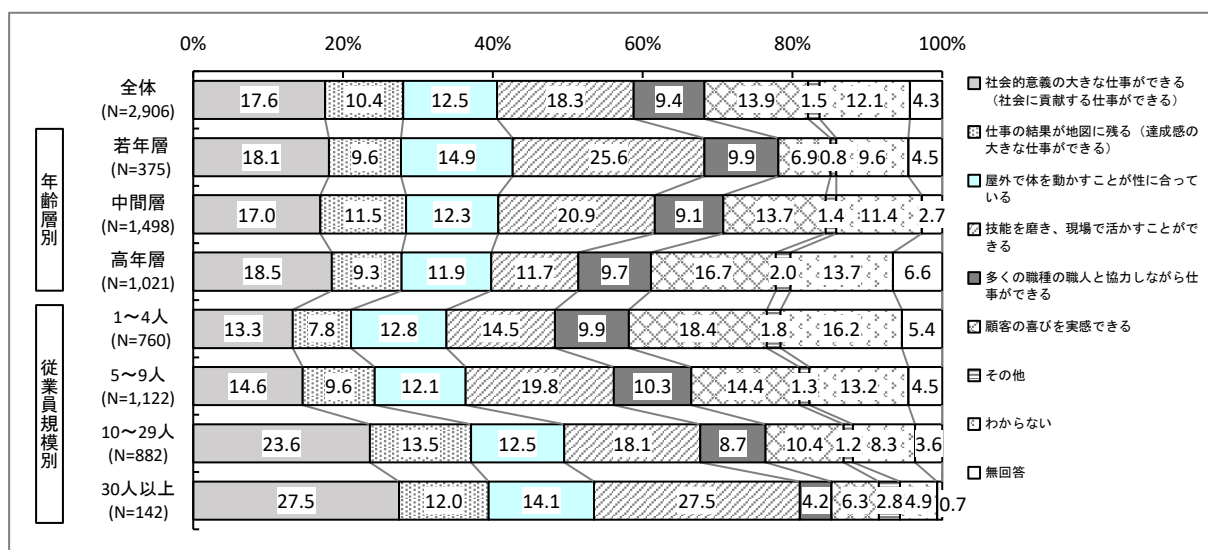
(4) 建設業で最も魅力を感じる点

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18.3%と最も高く、以下、「社会的意義の大きな仕事ができる（社会に貢献する仕事ができる）」が17.6%、「顧客の喜びを実感できる」が13.9%と続く。

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

従業員規模別にみると、「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）」は規模が大きいほど高く、「多くの職種の職人と協力しながら仕事ができる」「顧客の喜びを実感できる」は規模が小さいほど高い。

【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）の13項目について、現在の会社での現段階での重視度を尋ねた。その結果に対し「とても重視している」を選んだ場合は5ポイント、「やや重視している」は4ポイント、「どちらでもない」は3ポイント、「あまり重視していない」は2ポイント、「全く重視していない」は1ポイントをそれぞれ配点し、各項目の平均を出したところ、「①仕事の内容」が4.26ポイントと最も高く、次いで「②仕事の責任の大きさ」が4.19ポイント、「⑩雇用が安定していること」と「⑬作業現場の安全管理」が4.10ポイントと続いた。

年齢層別にみると、全年齢層で「①仕事の内容」が最もポイントが高く、高年層では「②仕事の責任の大きさ」も同じポイントになる。

従業員規模別にみると、すべての区分で「①仕事の内容」が最もポイントが高い。

【図表71】現段階での重視度

重視する項目	全年齢層 (N=2,906)	若年層 (N=375)	中間層 (N=1,498)	高年層 (N=1,021)	
1 仕事の内容	4.26	4.18	4.27	4.28	
2 仕事の責任の大きさ	4.19	4.02	4.18	4.28	
3 給料	4.04	4.17	4.13	3.86	
4 勤務日数・時間	3.74	3.91	3.79	3.61	
5 残業の少なさ	3.49	3.65	3.52	3.38	
6 休暇の取りやすさ	3.62	3.80	3.65	3.52	
7 福利厚生	3.73	3.85	3.78	3.63	
8 能力や資格に対する評価	3.86	3.92	3.91	3.76	
9 自身の能力向上への支援	1.22	1.37	1.31	1.04	
10 職場の人間関係の良さ	4.03	4.15	4.05	3.97	
11 雇用が安定していること	4.10	4.13	4.16	4.00	
12 作業現場の衛生環境	3.85	3.87	3.85	3.86	
13 作業現場の安全管理	4.10	4.07	4.09	4.12	
	全従業員規模 (N=2,906)	従業員数1~4人 (N=760)	従業員数5~9人 (N=1,122)	従業員数10~29人 (N=882)	従業員数30人以上 (N=142)
1 仕事の内容	4.26	4.20	4.28	4.27	4.33
2 仕事の責任の大きさ	4.19	4.18	4.23	4.17	4.11
3 給料	4.04	3.84	4.06	4.17	4.19
4 勤務日数・時間	3.74	3.60	3.76	3.83	3.79
5 残業の少なさ	3.49	3.39	3.51	3.55	3.50
6 休暇の取りやすさ	3.62	3.48	3.63	3.71	3.73
7 福利厚生	3.73	3.54	3.78	3.83	3.81
8 能力や資格に対する評価	3.86	3.68	3.89	3.95	3.99
9 自身の能力向上への支援	1.22	1.09	1.28	1.23	1.37
10 職場の人間関係の良さ	4.03	3.90	4.09	4.07	4.04
11 雇用が安定していること	4.10	3.90	4.15	4.20	4.09
12 作業現場の衛生環境	3.85	3.77	3.87	3.90	3.84
13 作業現場の安全管理	4.10	4.02	4.13	4.13	4.05

重視度のポイント付与基準

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

D. 技能の習得に関する事項

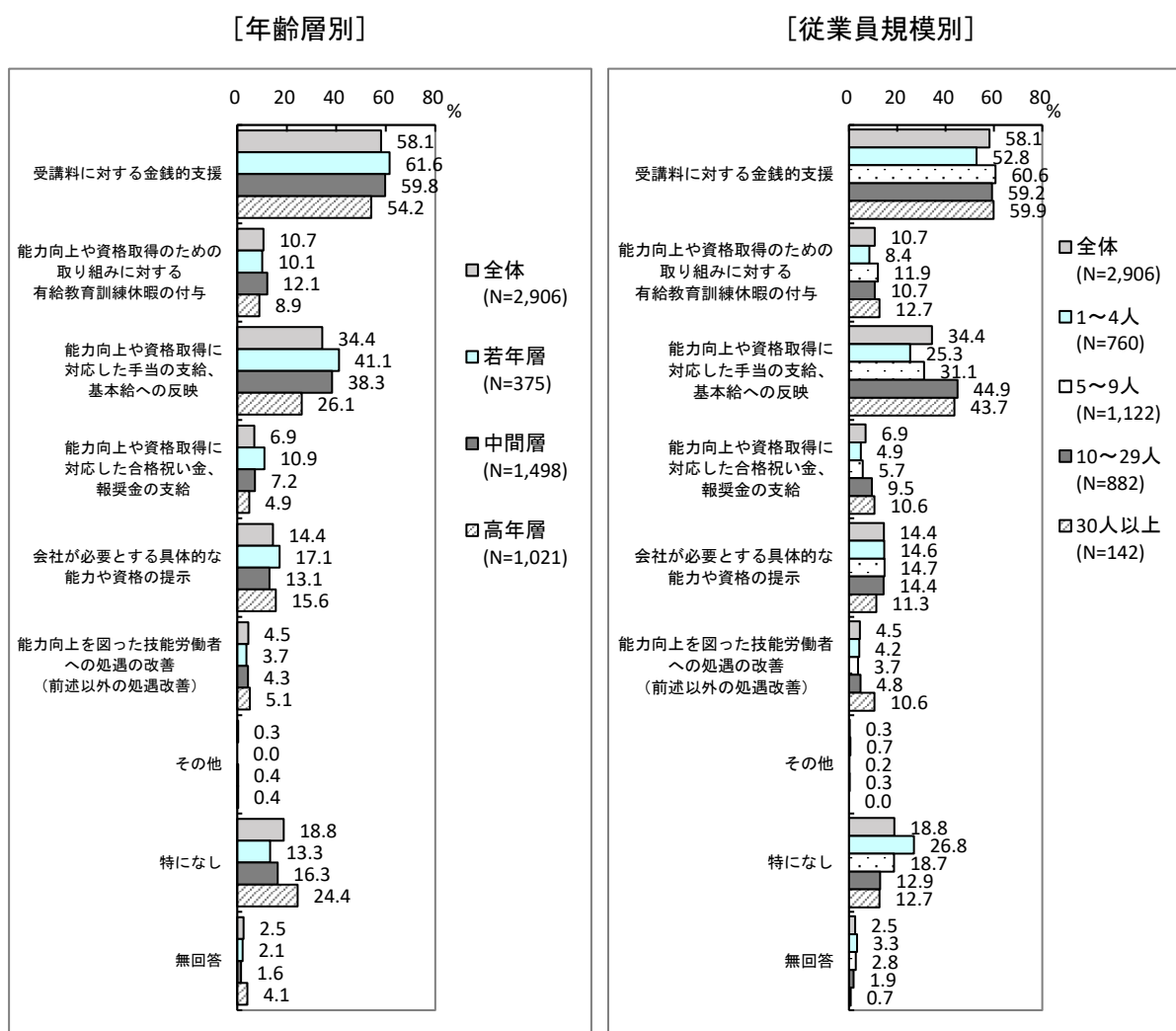
(1) 技能習得や知識習得のための取り組みに対する会社からの支援のうち、希望するもの

技能習得や知識習得のための取り組みに対する会社からの支援のうち、希望するものは、「受講料に対する金銭的支援」が 58.1%と最も高く、以下、「能力向上や資格取得に対応した手当の支給、基本給への反映」が 34.4%、「特になし」が 18.8%と続く。

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、「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、基本給への反映」「能力向上や資格取得に対応した合格祝い金、報奨金の支給」は年齢層が下がるほど高い。

従業員規模別にみると、すべての区分で「受講料に対する金銭的支援」が最も高く、1~4人では他の区分より低い。

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



(2) 仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題

仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題は、「特に課題はない」が46.1%と最も高く、以下、「仕事が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的な余裕がない」が30.6%、「技能や知識・能力を身につけるために、どのような取り組みメニューがあるかわからない、見つからない」が11.1%と続く。

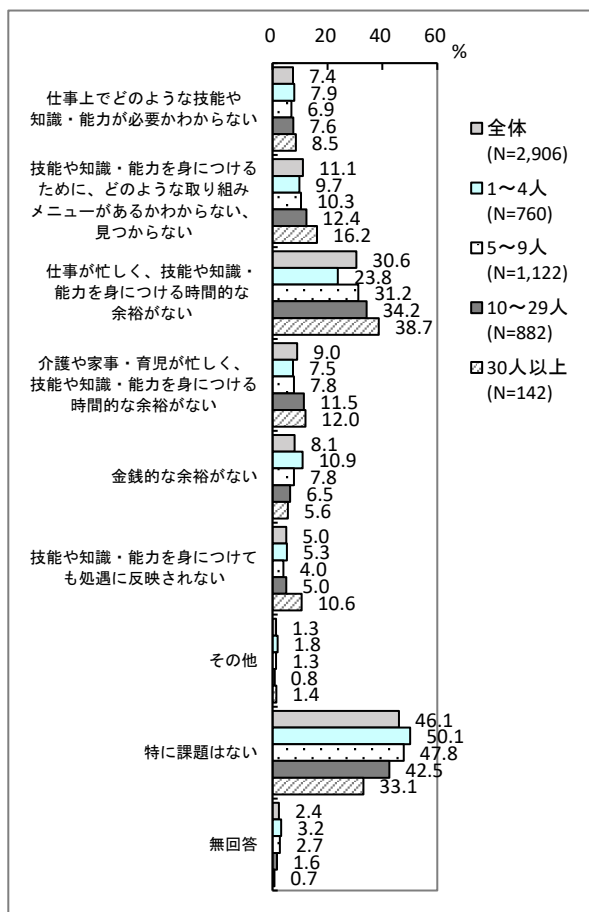
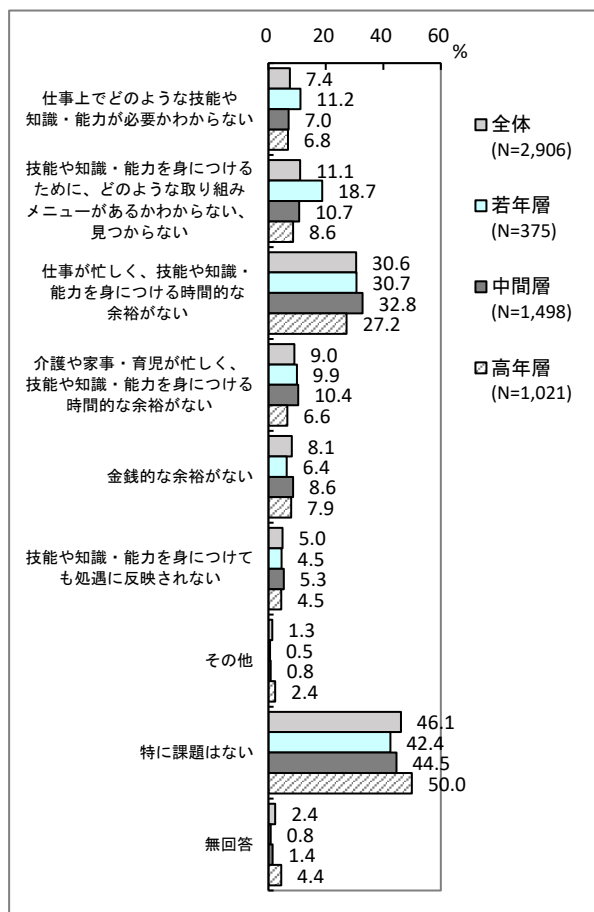
年齢層別にみると、若年層では「仕事上でどのような技能や知識・能力が必要かわからない」「技能や知識・能力を身につけるために、どのような取り組みメニューがあるかわからない、見つからない」が他の年齢層より高い。なお、「特に課題はない」は高年層で5割と高い。

従業員規模別にみると、「技能や知識・能力を身につけるために、どのような取り組みメニューがあるかわからない、見つからない」「仕事が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的な余裕がない」「介護や家事・育児が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的な余裕がない」は規模が大きいほど高く、「特に課題はない」は規模が小さいほど高い。また、「技能や知識・能力を身につけても処遇に反映されない」は30人以上では1割超で他の区分より高い。

【図表 73】 仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題

[年齢層別]

[従業員規模別]



E. 女性技能労働者に関する事項

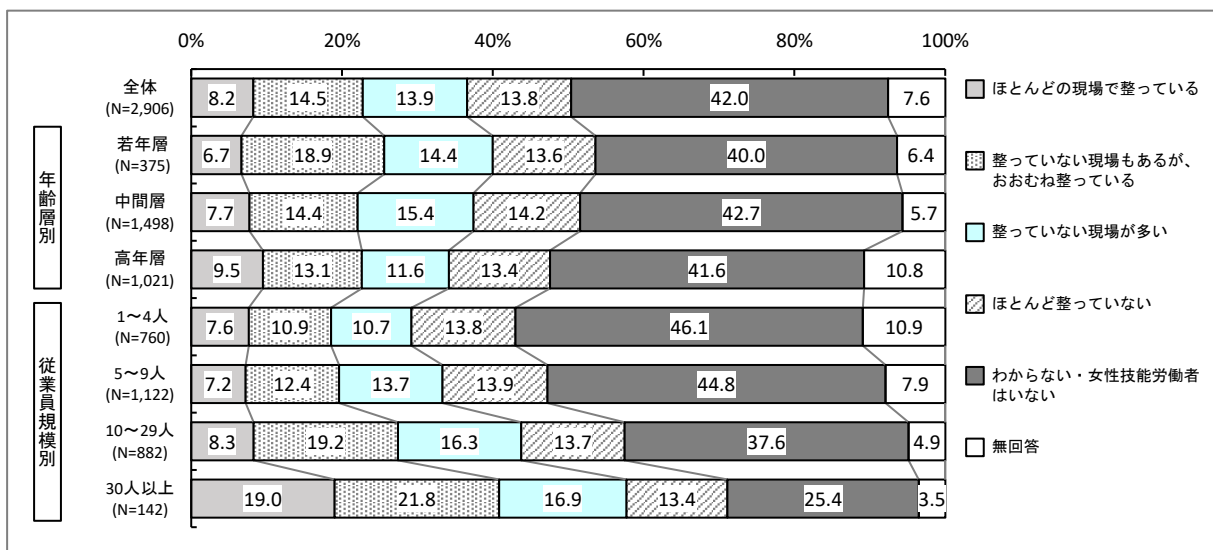
(1) 女性技能労働者が働くための、職場（現場）における女性用トイレや更衣室などの施設の整備状況

女性技能労働者が働くための職場（現場）における女性用トイレや更衣室などの施設の整備状況は、「わからない・女性技能労働者はいない」が42.0%と最も高く、以下、「整っていない現場もあるが、おおむね整っている」が14.5%、「整っていない現場が多い」が13.9%と続く。「ほとんどの現場で整っている」と「整っていない現場もあるが、おおむね整っている」を合わせた『整っている』は22.7%、「整っていない現場が多い」と「ほとんど整っていない」を合わせた『整っていない』は27.7%となり、『整っていない』の割合が上回っている。

年齢層別にみると、全年齢層で『整っていない』が『整っている』を上回っている。

従業員規模別にみると、『整っている』は概ね規模が大きいほど高く、30人以上では4割を超えている。

【図表 74】女性技能労働者が働くための、
職場（現場）における女性用トイレや更衣室などの施設の整備状況



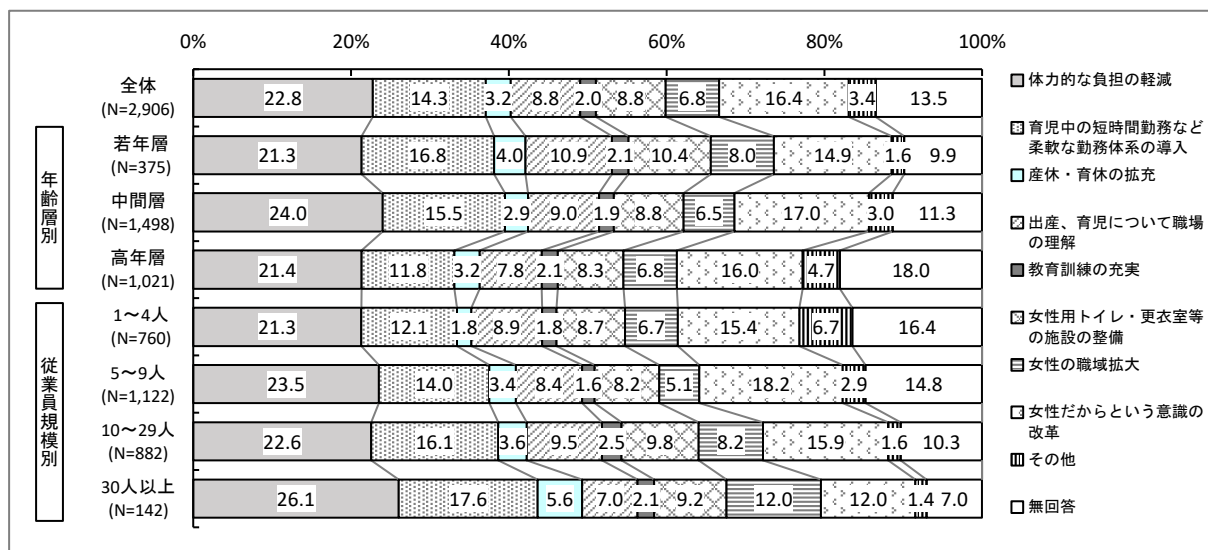
(2) 女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うこと

女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うことは、「体力的な負担の軽減」が22.8%と最も高く、以下、「女性だからという意識の改革」が16.4%、「育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入」が14.3%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「体力的な負担の軽減」が最も高い。高年層では「育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入」の割合が他の年齢層よりやや低い。

従業員規模別にみると、30人以上では「体力的な負担の軽減」「育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入」「産休・育休の拡充」「女性の職域拡大」が他の区分よりやや高い。

【図表 75】女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うこと



F. 今後の展望に関する事項

(1) 今後、建設業で働き続けるために企業に求めること

今後、自身が建設業で働き続けるために企業に求めることは、「週休2日制の推進」が33.7%と最も高く、以下、「仕事が年間を通じてあること」が27.7%、「仕事の内容に対応した賃金」が20.8%と続く。

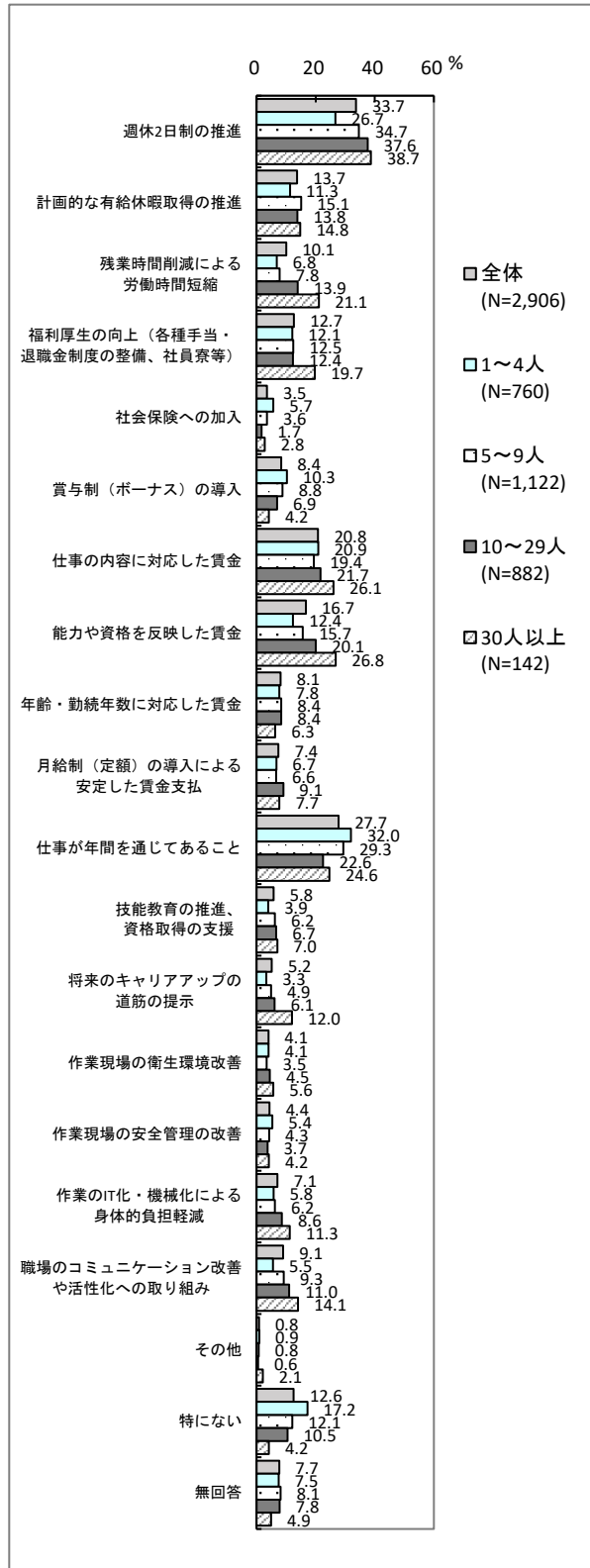
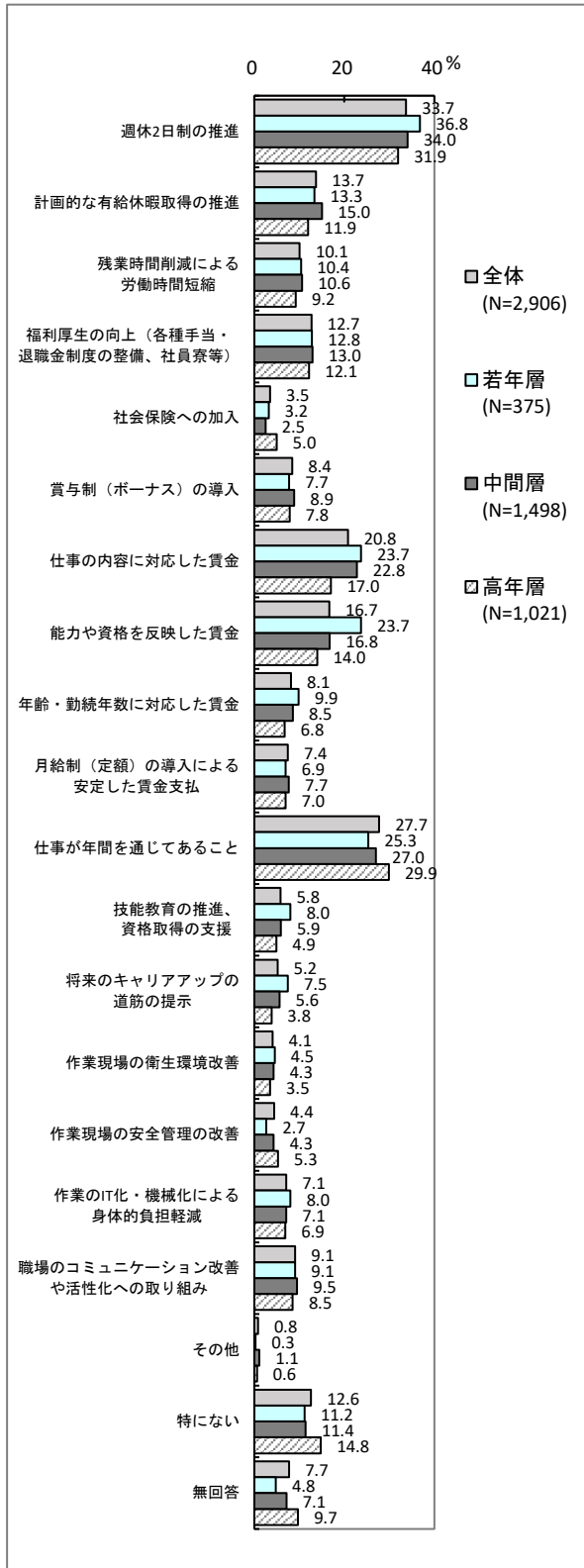
年齢層別にみると、全年齢層で「週休2日制の推進」が最も高く、次いで「仕事が年間を通じてあること」が続く。また、「週休2日制の推進」「仕事の内容に対応した賃金」「能力や資格を反映した賃金」などは年齢層が下がるほど高く、「仕事が年間を通じてあること」は年齢層が上がるほど高い。

従業員規模別にみると、「週休2日制の推進」「残業時間削減による労働時間短縮」「能力や資格を反映した賃金」「将来のキャリアアップの道筋の提示」「作業のIT化・機械化による身体的負担軽減」「職場のコミュニケーション改善や活性化への取り組み」は規模が大きいほど高く、「仕事が年間を通じてあること」は概ね規模が小さいほど高い。1~4人では「週休2日制の推進」が3割を下回り、他の区分より低い。30人以上では「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」が他の区分より高い。

【図表 76】 今後、建設業で働き続けるために企業に求めること

[年齢層別]

[従業員規模別]



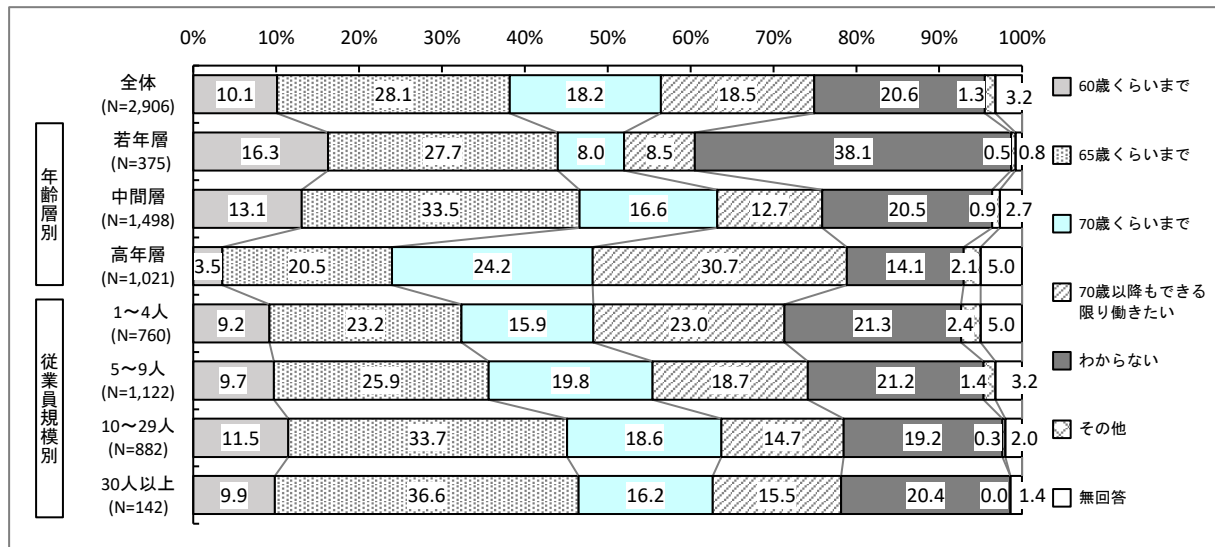
(2) 建設業で働き続けたい年齢

建設業界で何歳まで働きたいかは、「65歳くらいまで」が28.1%と最も高く、以下、「わからない」が20.6%、「70歳以降もできる限り働きたい」が18.5%と続く。

年齢層別にみると、若年層では「わからない」、中間層では「65歳くらいまで」、高年層では「70歳以降もできる限り働きたい」が最も高い。また、「70歳くらいまで」「70歳以降もできる限り働きたい」は年齢層が上がるほど高く、「わからない」は年齢層が下がるほど高い。

従業員規模別にみると、全区分で「65歳くらいまで」が最も高く、規模が大きいほど高い。これに次いで、1～4人では「70歳以降もできる限り働きたい」、それ以上の区分では「わからない」が、それぞれ続いている。

【図表 77】 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

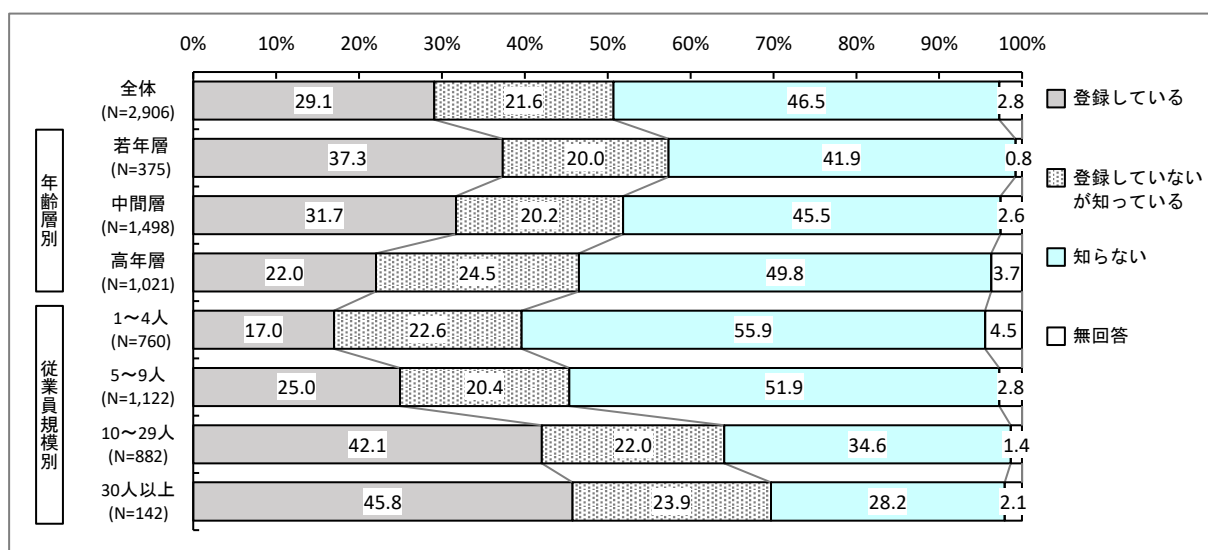
(1) 建設キャリアアップシステムの認知状況

建設キャリアアップシステムの認知状況は、「知らない」が46.5%と最も高く、以下、「登録している」が29.1%、「登録していないが知っている」が21.6%と続く。

年齢層別にみると、「登録している」は年齢層が下がるほど高く、「知らない」は年齢層が上がるほど高い。

従業員規模別にみると、「登録している」は規模が大きいほど高く、「知らない」は規模が小さいほど高い。

【図表 78】建設キャリアアップシステムの認知状況



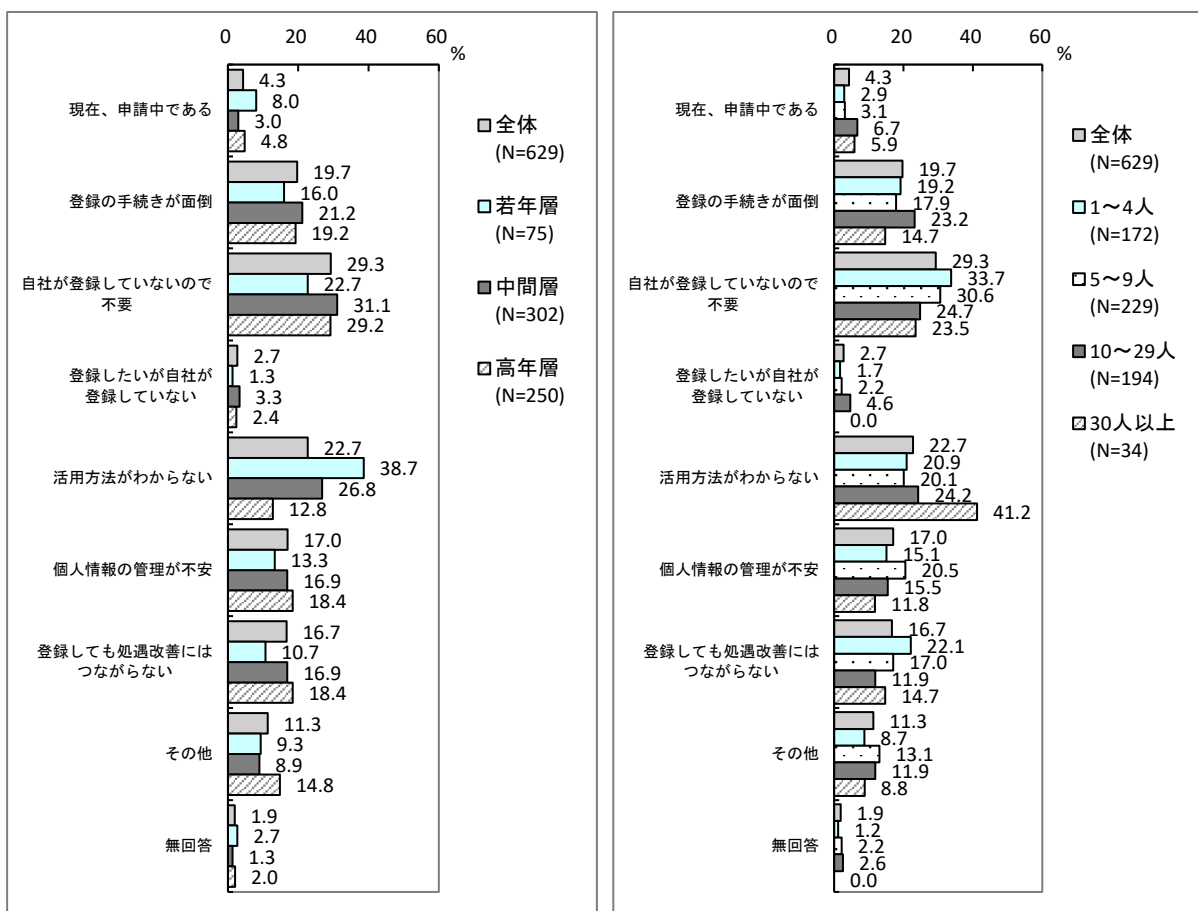
(2) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

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29.3%と最も高く、以下、「活用方法がわからない」が22.7%、「登録の手続きが面倒」が19.7%と続く。

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

従業員規模別にみると、30人以上では「活用方法がわからない」が、それ以外の区分では「自社に登録していないので不要」が、それぞれ最も高い。また、「自社に登録していないので不要」は規模が小さいほど高い。

【図表 79】 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]



(3) 建設キャリアアップシステムの登録促進に向けて必要な対策

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

H. ご意見、ご要望

ご意見、ご要望を 348 人からいただいた。

主なものについて、項目ごとにまとめて以下に掲載する。

項目	内容
①建設業界全体	大手企業は人が入るが中小企業は人が入りにくく、現状はよくても将来的に大変だと思います。中小企業がなくなると大手企業が仕事を請けても施工する業者がいないということも考えられると思います。その為に賃金増や労働時間の短縮は必要だと思います。それをする為にも工期の余裕や請負金額の増額があれば解決にもなるかと思えます。
②労働環境の改善	現状でも人が不足や天候で工期が、ぎりぎりになることが多い中、完全週休2日制になってしまったら仕事も進まないし、給料も下がってしまうのでこのままが良いと思うが、若い人は完全週休2日制を希望する人が多いだろうから建設をやろうと思う人が少ないと思う。大手のゼネコンが職人を雇用する形にならないだろうか。
③賃金	材料高騰で徐々に単価が上昇しているが予算は従来のものであり、人権労務費で調整せざるを得ないのが現状。安定した収入を希望。業界の構造改革を望む。
④現場環境の改善	近年の夏季の気温上昇における現場環境に危険を感じる。サマータイムの導入等働き方改革を国から全国レベルで考えてほしい。
⑤安定した仕事量の確保	年間通して仕事がない為、悪条件の中でも仕事をせざるを得ない。
⑥公共工事	公共工事などの工期を柔軟に設定してほしい。地方のインフラ整備（道路補修など）を増やしてほしい。
⑦若手人材の不足	全般的に年配者、高齢者が多く若手が少ない。古い体質の会社が多いのもそれが原因に感じる。ITなどの導入も必要だが、それを行える会社の体制が無いのが現実で、IT化を進めたくてもIT系が出来る人に負担がいくだけで、上層部が変わらないと意味が無い。
⑧工期	建築業は工期が短い事が多く、それに対応するにはどうしても休日返上、残業しないと仕事が間に合わない状態である。まずは余裕のある工期それに対する工事金額の見直しを先にする必要があります。
⑨将来への不安	伝統工法の家が少なくなっているのが時代の流れで致し方ないが、零細企業では太刀打ちできない。地元の特化して事業を何とかやっているが後継者である息子の代になると今まで習得した技術が活かす現場が無くなるのが寂しく申し訳なく思う。世界にこれが日本の家と言えるものにして欲しい。再生不可の新建材ばかりではかえってこれからの時代にそぐわない建物ばかりになってしまうと思います。
⑩技能・技術、資格	技能や資格取得にかかる金銭的な補助や、補助を受けるための事前審査締切が早すぎて受けられないことがあるのでそこを改善してほしい。
⑪単価の改善	材料が高騰しているにも関わらず工事単価が上がらない。基本賃金もいいがまず中小企業が儲かる仕組みが必要だと思う。
⑫社会的立ち位置	社会貢献度の高い業種であるにもかかわらず、3Kの印象が強く、またTVで観る事件ニュースでも「建設業関係の…」「建築業者の…」とパッドワードで耳にすることが多いためイメージアップが必須であり、建設業界全体でクリーンアップが必要である

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」において、『教育機関と連携した人材確保に向けた取組状況』に関する現状」をテーマとした設問を追加して調査した点があげられる。

なお、次章以降のIV-2.「常用の若年技能労働者の確保・定着に関する現状」とIV-3.「建設技能労働者が置かれる雇用環境の現状」及びIV-5.「建設キャリアアップシステムの実施に関する現状」は、特に規模別の差異と前回調査との比較に注目して結果をまとめるものとし、IV-4.「教育機関と連携した人材確保に向けた取組状況」に関する現状については、調査開始時に立てた仮説に注目して結果をまとめるものとする。(詳細は後述する)

注意事項

- 「建設技能労働者」「若年技能労働者」は、常用雇用の方を対象とする。
- 若年技能労働者の採用状況別の図表については、「ほぼ採用できている/どちらかというを採用できている」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

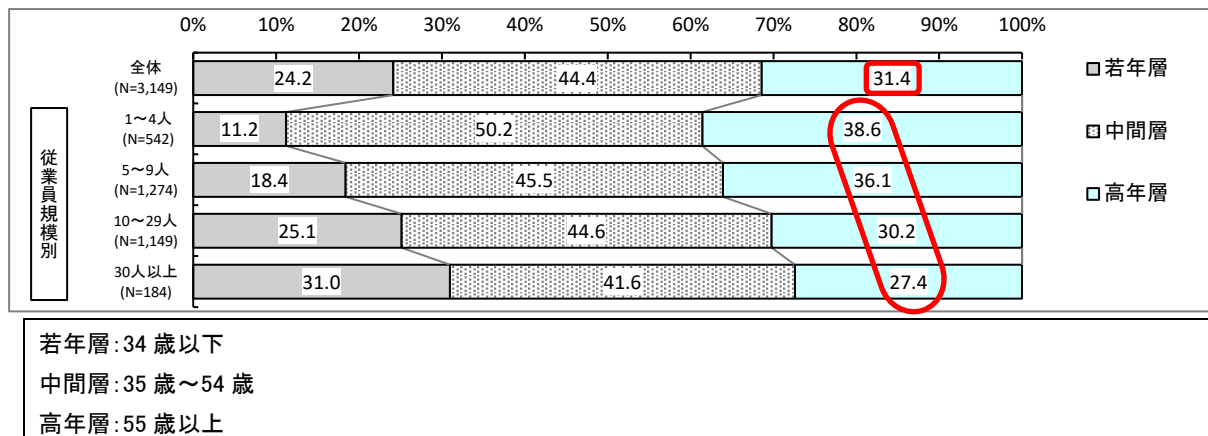
- 建設技能労働者に占める高年層の割合は全体では3割強となっており、従業員規模が小さいほど割合が高くなっている。
- 若年技能労働者が不足していると回答した割合は従業員数規模に関わらず7~8割と高い。
- 若年技能労働者を採用できていないと回答した割合は従業員規模に関わらず6~7割と高い。
- 「常用の若年技能労働者の採用を考えていない」と回答した割合は従業員数4人以下の企業では2割以上と、従業員数5人以上の企業よりも高くなっている。
- 若年技能労働者の定着状況は、従業員規模が大きいほど割合が高い。一方で、従業員規模が小さいほど、若年技能労働者がそもそも在籍していないとする割合が高い。
- 若年技能労働者の採用状況、定着状況について、令和2年度調査との比較では、採用状況については「採用できていない」が高くなっており、定着状況については「常用の若年技能労働者がいない」が高くなっている。過不足感については不足が令和元年度の水準に戻っている。

1. 建設技能労働者の年齢区分

企業人事労務担当者によると、従業員規模が小さいほど高年層の割合が高い。

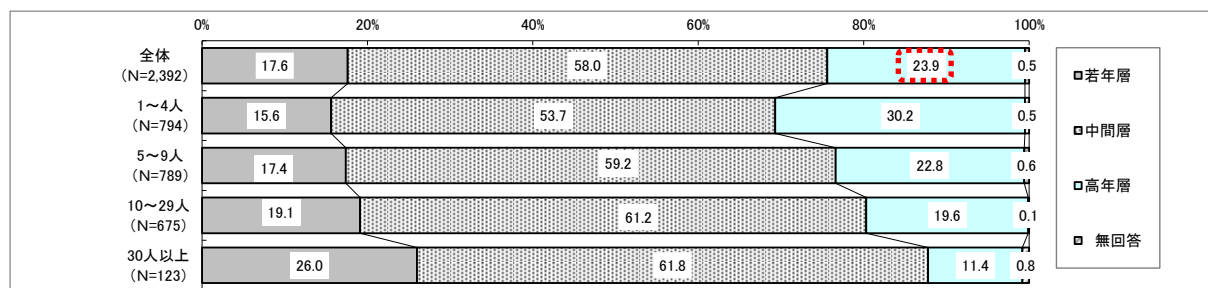
前回の令和2年度調査の結果と比較すると、高年層の割合が全従業員規模で7.5ポイント高くなっており、技能労働者の高齢化が進んでいることが読み取れる。ただし、令和2年度調査は従業員調査の調査結果であることを注意されたい。

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



[参考] 【図表(1)】の令和2年度における調査結果

(〔従業員調査〕従業員からの回答・従業員規模別)



2. 若年技能労働者の確保・定着の状況

① 過不足感

企業人事労務担当者によると、従業員規模を問わず若年技能労働者が「不足」しているという回答した企業が全体の7割～8割となっている。従業員数1～4人の企業では「不足」が他の従業員規模よりも低い。

前回の令和2年度調査の結果と比較すると、「不足」の割合が上がっており、令和元年度調査の水準まで不足感が戻っている。

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



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

※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

※直近3年の状況について確認している。

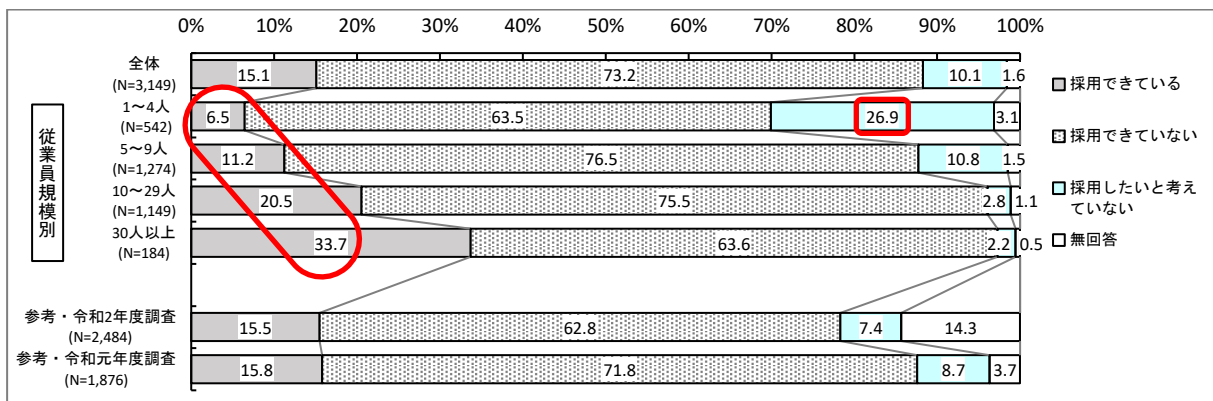
② 採用状況

企業人事労務担当者によると、いずれの従業員規模でも6～7割が若年技能労働者を「採用できていない」となっている。

従業員規模が大きいほど「採用できている」の割合が高くなる傾向にあり、従業員数が10～29人の企業と30人以上の企業を比較すると13.2ポイントの差がある。

また、特徴的な点として、従業員数1～4人の企業は「採用したいと考えていない」割合が2割以上と他の従業員規模よりも高い。

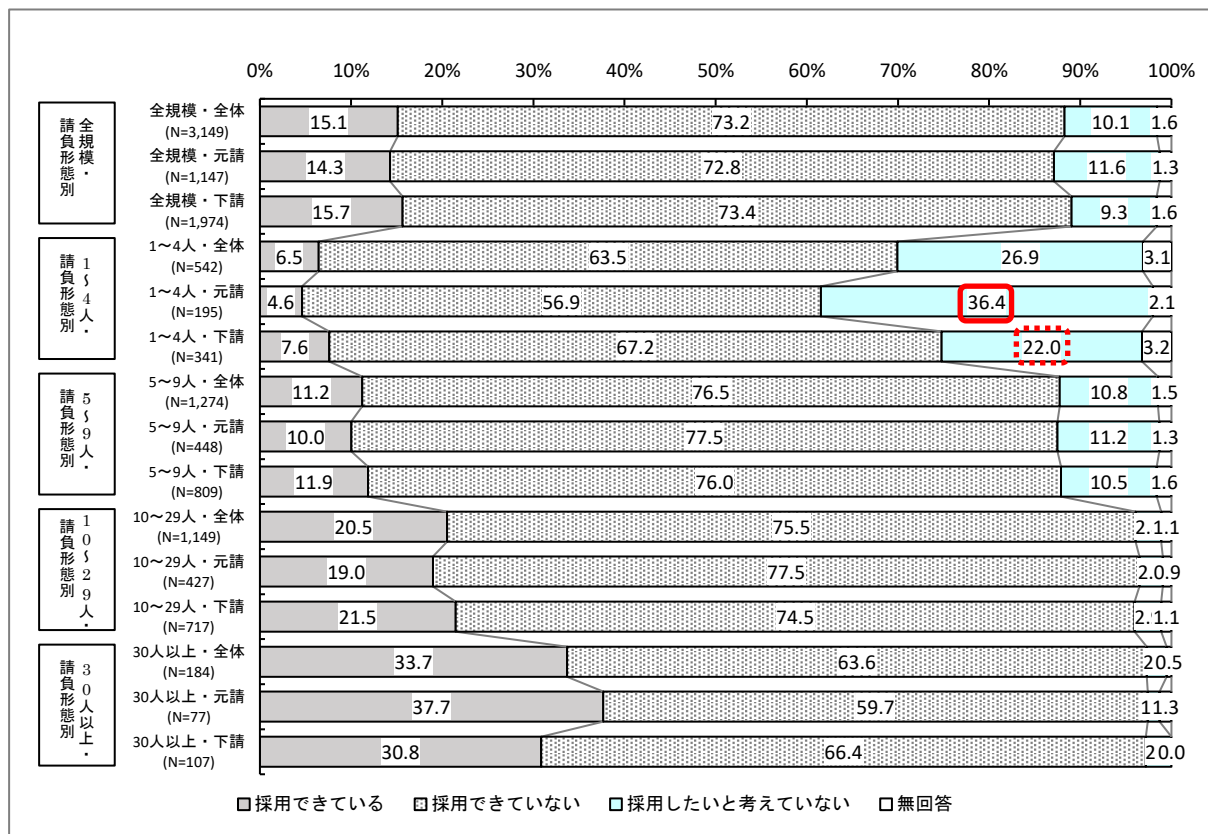
【図表(3)】若年技能労働者の採用状況
〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別



なお、企業の請負形態別でも確認をしてみたところ、従業員数1～4人の企業で元請の方が下請よりも1割以上「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(4)】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/どちらかという採用できている」と回答した企業は『採用できている』、「あまり採用できていない/採用できていない」と回答した企業は『採用できていない』と表記している。

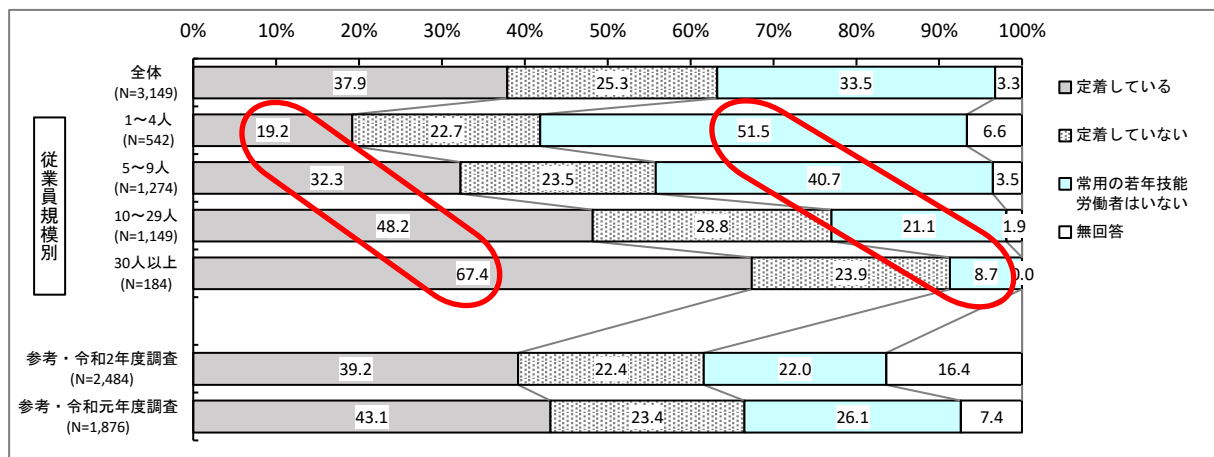
※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

※直近3年の状況について確認している。

③ 定着状況

企業人事労務担当者によると、従業員規模が大きいほど若年技能労働者が『定着している』割合がおおむね高くなる傾向がある。一方で、従業員規模が小さいほど「常用の若年技能労働者はいない」割合が高くなる傾向もみられる。前回の令和2年度調査との比較では、この傾向がより顕著になっている。

【図表(5)】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)



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

また、企業人事労務担当者によると、従業員数30人以上の企業で「入職者のイメージと実際の業務のギャップ」が従業員数29人以下の企業より高い。

前回の令和2年度調査と比較すると、従業員数30人以上の企業で「現場での先輩・後輩の人間関係が厳しい」が他の従業員規模と変わらない水準まで低くなっている一方で、「年齢の近い先輩が少ない」が高くなっており、人間関係の課題が身近な相談相手の欠如にシフトしていることが見て取れる。

【図表(6)】若年技能労働者が定着しない理由(複数回答)

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

	N	休みが取りづらい	長い労働時間が他の職業に比べて	作業が身体的にきつい	作業現場の衛生環境が悪い	作業に危険が伴う	遠方の作業場が多い	社会保険加入の不徹底	福利厚生が乏しい	賃金が低い	賃金が仕事量によって毎月変動する	年間を通じた恒常的な仕事の確保ができていない	将来のキャリアアップの道筋を提示できない	入職者のイメージと実際の業務のギャップ	要する	技能・技術の習得に長い期間を要する	技能・技術を習得する機会や時間が少ない	識が低い(若年技能労働者の)職業意識	年齢の近い先輩が少ない	現場での先輩・後輩の人間関係が厳しい	ある程度技能を習得した時点で独立する。家業を継ぐ	その他	無回答
全体	798	22.1	15.4	51.5	7.1	22.3	11.9	0.6	3.8	18.4	7.1	5.6	4.6	16.9	22.2	3.4	36.5	29.8	15.0	9.8	5.3	1.9	
従業員規模別	1~4人	123	20.3	9.8	43.1	5.7	23.6	9.8	0.8	3.3	20.3	9.8	9.8	5.7	9.8	23.6	2.4	35.0	28.5	12.2	12.2	6.5	2.4
	5~9人	300	22.3	17.3	54.3	7.0	22.0	11.3	0.0	4.3	17.7	6.0	7.3	3.3	14.0	21.0	3.7	34.0	26.7	14.7	9.0	3.7	1.7
	10~29人	331	22.4	15.4	50.8	6.9	22.7	12.7	0.9	3.6	18.7	7.6	3.0	4.5	19.6	22.7	3.9	39.9	31.7	16.3	10.0	6.3	1.8
	30人以上	44	22.7	18.2	61.4	13.6	18.2	15.9	2.3	2.3	15.9	4.5	2.3	11.4	36.4	22.7	0.0	31.8	40.9	15.9	6.8	4.5	2.3

※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(6)】の令和2年度における調査結果

	N	休みが取りづらい	長い労働時間が他の職業に比べて	作業が身体的にきつい	作業現場の衛生環境が悪い	作業に危険が伴う	遠方の作業場が多い	社会保険加入の不徹底	福利厚生が乏しい	賃金が低い	賃金が仕事量によって毎月変動する	年間を通じた恒常的な仕事の確保ができていない	将来のキャリアアップの道筋を提示できない	入職者のイメージと実際の業務のギャップ	要する	技能・技術の習得に長い期間を要する	技能・技術を習得する機会や時間が少ない	識が低い(若年技能労働者の)職業意識	年齢の近い先輩が少ない	現場での先輩・後輩の人間関係が厳しい	ある程度技能を習得した時点で独立する。家業を継ぐ	その他	無回答
全体	557	23.7	15.3	47.0	6.8	21.2	12.9	0.7	2.3	15.1	4.3	5.2	4.7	19.0	27.3	4.3	32.1	27.6	16.3	9.3	8.3	1.8	
従業員規模別	1~4人	133	23.3	9.0	51.9	7.5	24.8	13.5	3.0	3.8	12.8	6.0	8.3	3.0	15.8	24.8	2.3	25.6	20.3	14.3	7.5	8.3	3.0
	5~9人	197	23.4	13.7	49.7	4.6	19.3	12.7	0.0	2.0	10.7	3.0	5.6	3.6	11.2	29.4	5.1	33.5	30.5	14.7	8.6	7.6	2.5
	10~29人	188	21.8	17.6	41.0	9.0	20.7	13.3	0.0	1.1	19.1	3.7	2.7	5.3	24.5	26.6	5.9	36.7	30.3	18.6	11.2	8.5	0.0
	30人以上	36	38.9	36.1	47.2	5.6	19.4	11.1	0.0	5.6	27.8	8.3	2.8	13.9	47.2	30.6	0.0	25.0	27.8	22.2	11.1	11.1	2.8

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

また、前回の令和2年度調査の結果と比較すると、従業員数1～4人の企業で「特に取り組みを行っていない」の割合が17.6ポイント高くなっている。

従業員数1～4人の企業では「有給休暇の取得推進」が2割以下と、5人以上の企業よりも低い傾向は変わらない。

【図表(7)】若年技能労働者を定着させるための取り組み（複数回答）

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別

	N	週休2日制の推進	有給休暇の取得推進	残業時間、休日出勤の削減等による総労働時間短縮	月給制（基本給定額制）の導入	仕事の内容に対応した賃金	能力や資格を反映した賃金	年齢・勤続年数に対応した賃金	年間を通じて仕事を恒常的に確保する（雇用の安定）	社会保険への加入	福利厚生の上向（各種手当・退職金制度の整備、社員寮の設置等による）	仕事以外のレクリエーションを企画する	教育係や相談できる先輩を指定	将来のキャリアアップの道筋の提示	技能教育の推進、資格取得の支援	機械化・IT化による作業の身体的負担軽減	作業環境の安全面改善	作業環境の衛生面改善	その他	特に取り組みを行っていない	無回答	
																						全体
全体	3,149	27.9	33.1	25.7	29.5	34.1	36.9	22.7	24.2	47.0	33.1	13.4	8.4	11.9	34.7	7.3	17.2	10.2	1.1	17.0	5.4	
従業員規模別	1～4人	542	21.8	15.3	15.1	20.8	23.6	19.4	14.2	13.3	33.4	18.3	4.4	2.4	6.6	19.7	4.6	8.7	3.7	1.5	33.9	9.6
	5～9人	1,274	25.0	26.8	22.1	27.5	33.4	35.4	21.4	21.4	44.7	28.8	11.1	6.4	8.6	29.6	5.4	15.5	8.6	1.3	19.9	6.0
	10～29人	1,149	32.0	44.0	33.3	34.8	39.3	45.3	27.3	31.4	54.7	41.6	17.9	11.7	17.1	44.9	9.6	21.3	13.1	0.7	8.3	3.4
	30人以上	184	40.2	60.9	34.8	35.3	38.0	46.2	28.3	31.0	56.0	53.3	27.7	20.7	18.5	50.5	14.1	27.7	21.7	0.5	2.2	1.1

※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(7)】の令和2年度における調査結果

	N	週休2日制の推進	有給休暇の取得推進	残業時間、休日出勤の削減等による総労働時間短縮	月給制（基本給定額制）の導入	仕事の内容に対応した賃金	能力や資格を反映した賃金	年齢・勤続年数に対応した賃金	年間を通じて仕事を恒常的に確保する（雇用の安定）	社会保険への加入	福利厚生の上向（各種手当・退職金制度の整備、社員寮の設置等による）	仕事以外のレクリエーションを企画する	教育係や相談できる先輩を指定	将来のキャリアアップの道筋の提示	技能教育の推進、資格取得の支援	機械化・IT化による作業の身体的負担軽減	作業環境の安全面改善	作業環境の衛生面改善	その他	特に取り組みを行っていない	無回答	
																						全体
全体	2,484	20.4	32.6	24.3	26.7	31.4	35.7	21.6	25.4	45.8	30.9	14.9	9.2	11.5	34.6	7.2	18.9	12.9	1.5	9.6	17.9	
従業員規模別	1～4人	726	17.1	15.4	16.0	21.2	27.8	25.3	17.1	19.8	34.6	18.0	9.1	4.3	7.6	23.1	3.7	13.6	7.6	1.7	16.3	26.3
	5～9人	813	20.0	27.9	22.5	25.2	30.9	34.8	20.4	26.0	48.5	30.5	15.5	9.0	10.2	33.0	5.9	16.0	12.7	1.7	10.7	15.3
	10～29人	769	22.8	48.9	31.5	32.6	36.7	45.8	27.2	30.8	55.0	42.0	10.7	12.5	16.1	45.0	10.7	25.7	16.9	1.0	3.5	11.4
	30人以上	167	25.1	56.3	35.9	30.5	25.1	40.1	21.6	23.4	39.5	37.7	15.0	16.8	13.2	45.5	13.2	25.7	19.2	1.8	3.0	24.0

IV-3. 建設技能労働者が置かれる雇用環境の現状

ポイント

- 建設技能労働者が現在従事している仕事や職場に関して重視していることは、全年齢層では「仕事の内容」だが、若年層においては「給料」や「職場の人間関係の良さ」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、従業員数 29 人以下では大きな差はみられず、30 人以上になると取り組みが進んでいる傾向にある。

1. 現在従事している仕事や職場に関して重視する点

従業員に仕事や職場に関する 13 項目について重視度を聞き、「とても重視している」と回答した場合 5 ポイント、以下、「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、それぞれの重視度の強さを確認した。

その結果、全年齢層・全従業員規模で、「仕事の内容」が 4.26 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全ての規模で同項目が 1 位となった。

若年層でも「仕事の内容」が 1 位となったが、2 位の「給料」との差は 0.01 ポイントで、従業員数 10~29 人では「給料」が 1 位となった。

全従業員規模で全年齢層と若年層を比較すると、全年齢層では「仕事の責任の大きさ」が上位に入っているが、若年層では代わりに「職場の人間関係の良さ」が上位となっている。

全年齢層の従業員規模別にみると、「仕事の責任の大きさ」は従業員数 1~4 人の企業と従業員数 5~9 人の企業では 2 位となっているが、従業員数 10~29 人の企業と従業員数 30 人以上の企業では 3 位と規模が大きい方が順位が低い。

【図表(8)】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	1~4人	5~9人	10~29人	30人以上
		2,906	760	1,122	882	142
1	仕事の内容	4.26	4.20	4.28	4.27	4.33
2	仕事の責任の大きさ	4.19	4.18	4.23	4.17	4.11
3	給料	4.04	3.84	4.06	4.17	4.19
4	勤務日数・時間	3.74	3.60	3.76	3.83	3.79
5	残業の少なさ	3.49	3.39	3.51	3.55	3.50
6	休暇の取りやすさ	3.62	3.48	3.63	3.71	3.73
7	福利厚生	3.73	3.54	3.78	3.83	3.81
8	能力や資格に対する評価	3.86	3.68	3.89	3.95	3.99
9	自身の能力向上への支援	1.22	1.09	1.28	1.23	1.37
10	職場の人間関係の良さ	4.03	3.90	4.09	4.07	4.04
11	雇用が安定していること	4.10	3.90	4.15	4.20	4.09
12	作業現場の衛生環境	3.85	3.77	3.87	3.90	3.84
13	作業現場の安全管理	4.10	4.02	4.13	4.13	4.05
重視する項目/N		若年層の平均値(ポイント)				
		全従業員規模	1~4人	5~9人	10~29人	30人以上
		375	55	140	145	35
1	仕事の内容	4.18	4.04	4.29	4.10	4.31
2	仕事の責任の大きさ	4.02	3.76	4.16	3.99	4.03
3	給料	4.17	3.89	4.21	4.22	4.20
4	勤務日数・時間	3.91	3.78	4.01	3.87	3.86
5	残業の少なさ	3.65	3.49	3.73	3.62	3.69
6	休暇の取りやすさ	3.80	3.53	3.80	3.84	4.03
7	福利厚生	3.85	3.52	3.96	3.85	3.89
8	能力や資格に対する評価	3.92	3.64	4.02	3.93	3.94
9	自身の能力向上への支援	3.95	3.69	4.12	3.88	3.91
10	職場の人間関係の良さ	4.15	3.91	4.31	4.07	4.20
11	雇用が安定していること	4.13	3.82	4.29	4.10	4.03
12	作業現場の衛生環境	3.87	3.71	3.99	3.83	3.80
13	作業現場の安全管理	4.07	3.91	4.23	3.98	4.06

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=上位の項目。

【図表(9)】仕事や職場に関する重視度ランキング（上位5位）

（〔従業員調査〕従業員からの回答・従業員規模別、全年齢層・若年層別）

		全年齢層		若年層	
全従業員規模	順位	N=2,906	ポイント	N=375	ポイント
	1位	仕事の内容	4.26	仕事の内容	4.18
	2位	仕事の責任の大きさ	4.19	給料	4.17
	3位	作業現場の安全管理	4.10	職場の人間関係の良さ	4.15
	4位	雇用が安定していること	4.10	雇用が安定していること	4.13
	5位	給料	4.04	作業現場の安全管理	4.07
1 ～ 4人	順位	N=760	ポイント	N=55	ポイント
	1位	仕事の内容	4.20	仕事の内容	4.04
	2位	仕事の責任の大きさ	4.18	職場の人間関係の良さ	3.91
	3位	作業現場の安全管理	4.02	作業現場の安全管理	
	4位	雇用が安定していること	3.90	給料	3.89
	5位	職場の人間関係の良さ	3.90	雇用が安定していること	3.82
5 ～ 9人	順位	N=1,122	ポイント	N=140	ポイント
	1位	仕事の内容	4.28	職場の人間関係の良さ	4.31
	2位	仕事の責任の大きさ	4.23	仕事の内容	4.29
	3位	雇用が安定していること	4.15	雇用が安定していること	4.29
	4位	作業現場の安全管理	4.13	作業現場の安全管理	4.23
	5位	職場の人間関係の良さ	4.09	給料	4.21
10 ～ 29人	順位	N=882	ポイント	N=145	ポイント
	1位	仕事の内容	4.27	給料	4.22
	2位	雇用が安定していること	4.20	雇用が安定していること	4.10
	3位	給料	4.17	仕事の内容	4.10
	4位	仕事の責任の大きさ	4.17	職場の人間関係の良さ	4.07
	5位	作業現場の安全管理	4.13	仕事の責任の大きさ	3.99
30人以上	順位	N=142	ポイント	N=35	ポイント
	1位	仕事の内容	4.33	仕事の内容	4.31
	2位	給料	4.19	給料	4.20
	3位	仕事の責任の大きさ	4.11	職場の人間関係の良さ	4.06
	4位	雇用が安定していること	4.09	作業現場の安全管理	
	5位	作業現場の安全管理	4.05	仕事の責任の大きさ 休暇の取りやすさ 雇用が安定していること	4.03

2. 雇用管理

① 従業員規模別の雇用管理責任者の選任割合

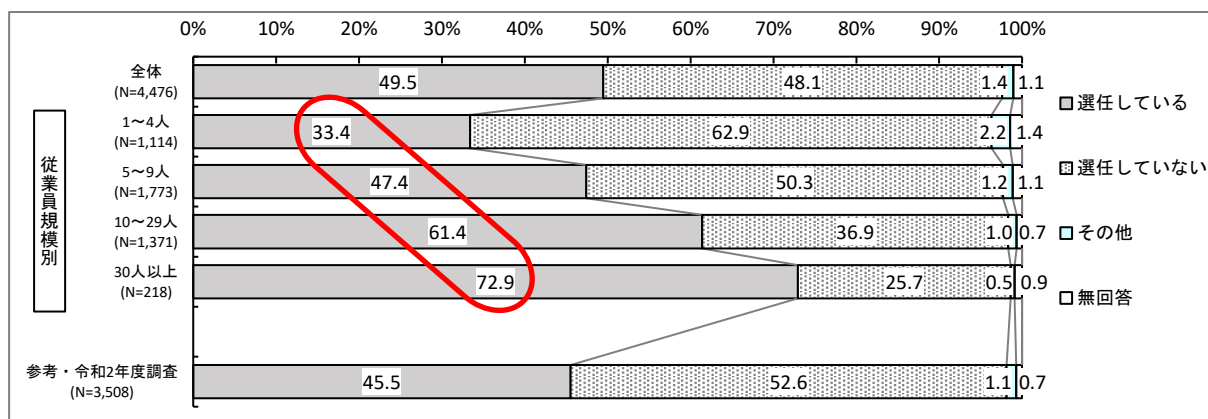
従業員規模が小さいほど雇用管理責任者を選任している割合が低い。なお、若年技能労働者の定着状況別にみると、若年技能労働者の定着状況の違いで雇用管理責任者を選任している割合にあまり違いはみられない。

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

なお、雇用管理責任者の選任に伴い雇用管理研修を受講する場合、厚生労働省が委託事業で実施する雇用管理研修を無料で受講できるため、同事業の周知等の機会に併せて雇用管理責任者の選任について小規模事業者に重点的に周知することなどの取り組みが効果的であると考えられる。

【図表(10)】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(11)】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	1,974	1,132	823	19	
	%	100.0	57.3	41.7	1.0	
定着状況別	若年技能労働者が [※]	N	1,186	682	492	12
	定着している	%	100.0	57.5	41.5	1.0
	若年技能労働者が [※]	N	788	450	331	7
	定着していない	%	100.0	57.1	42.0	0.9

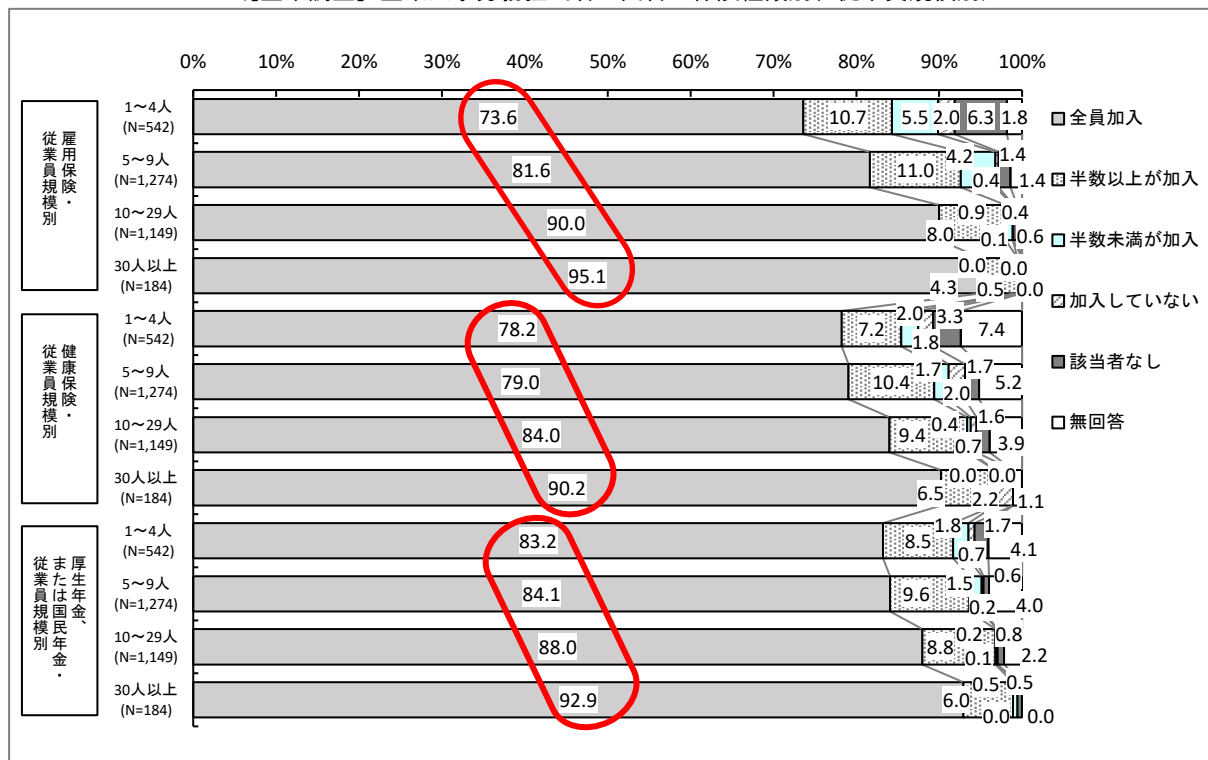
※無回答を除外して集計。

② 建設技能労働者における従業員規模別の社会保険の加入状況

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

前回の令和2年度調査と比較すると、従業員数1~4人の企業の雇用保険の全員加入の割合が改善されており、いずれの保険種類でも全員加入の割合が7割を超えている。

【図表(12)】従業員規模別の常用技能労働者の社会保険加入状況
〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・保険種類別、従業員規模別



【参考】【図表(14)】の令和2年度における調査結果

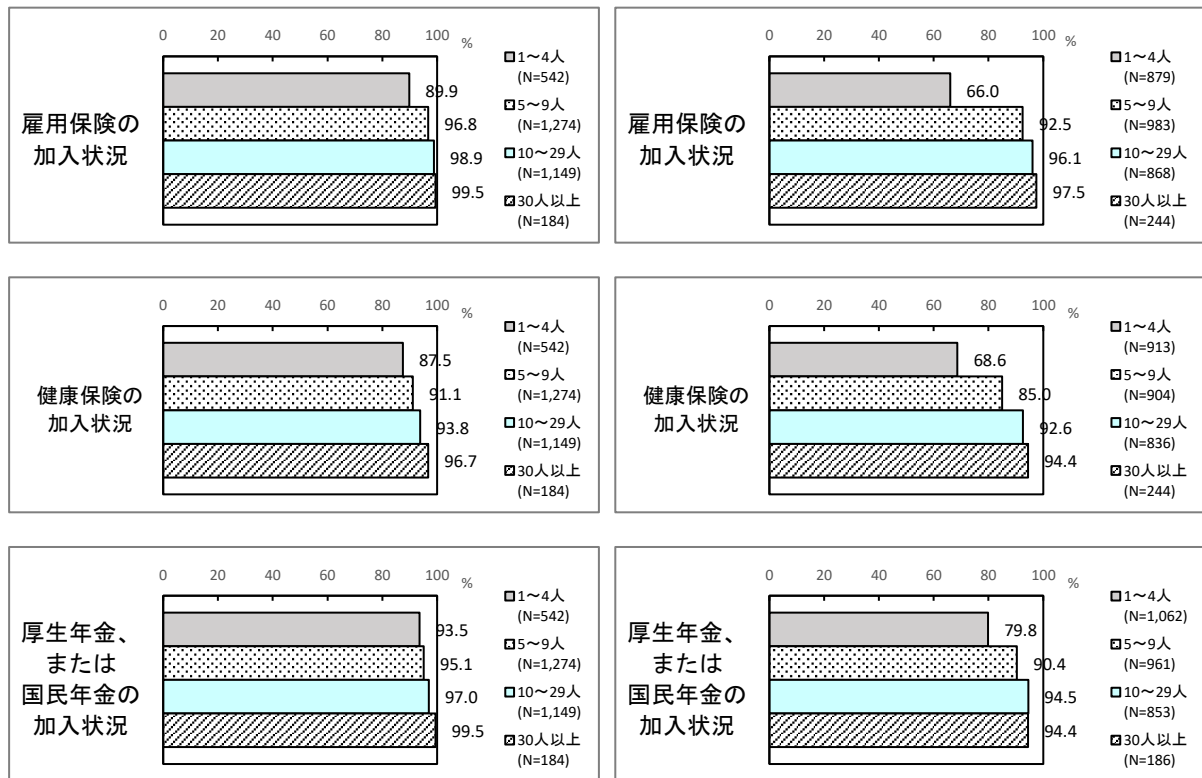


社会保険に「全員加入」「半数以上が加入」「半数未満が加入」の合計の割合をみると、従業員規模が小さい企業ほどいずれの保険の加入状況も割合が低い。

なお、前回の令和2年度調査と比較すると、従業員1～4人での各社会保険加入状況の割合は改善されており、いずれも9割弱以上となっている。

【図表(13)】技能労働者の社会保険加入状況

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別) [参考]【図表(13)】の令和2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。

3. 就業環境

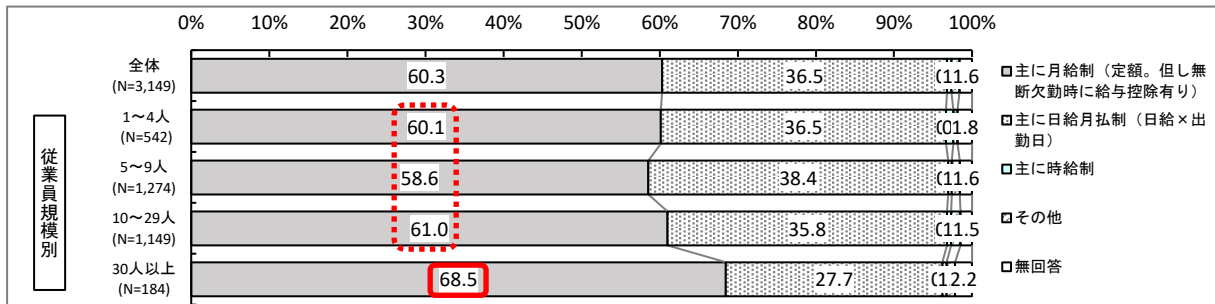
① 月給制の導入状況

企業人事労務担当者によると、従業員数 29 人以下の企業では月給制を導入している割合に大きな差はない。従業員数 30 人以上の企業では、従業員数 29 人以下の企業より月給制を導入している割合が高くなっている。

前回の令和 2 年度調査と比較すると、従業員数 10 人以上の企業では大きな差はなかったが、従業員数 9 人以下の企業で月給制の導入が進んでいる結果となった。ただし、令和 2 年度調査は無回答率が高いため、令和元年度調査と比較すると、あまり大きな差はみられず、従業員数 5～9 人と従業員数 10～29 人の企業では月給制の割合がやや下がっている。

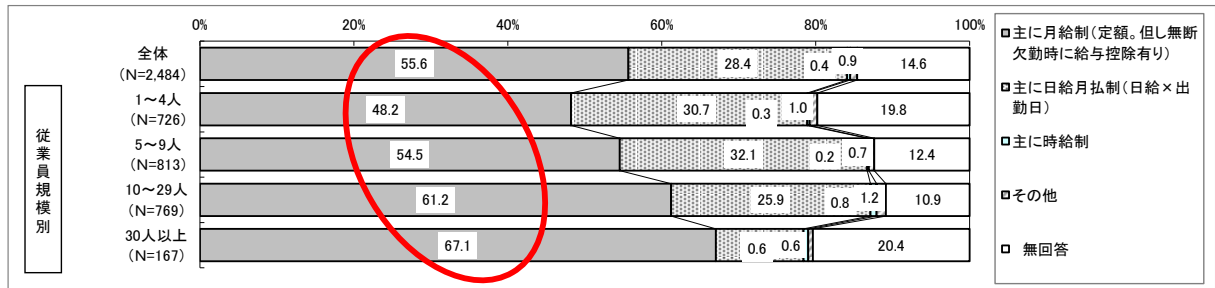
【図表(14)】月給制の導入状況

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

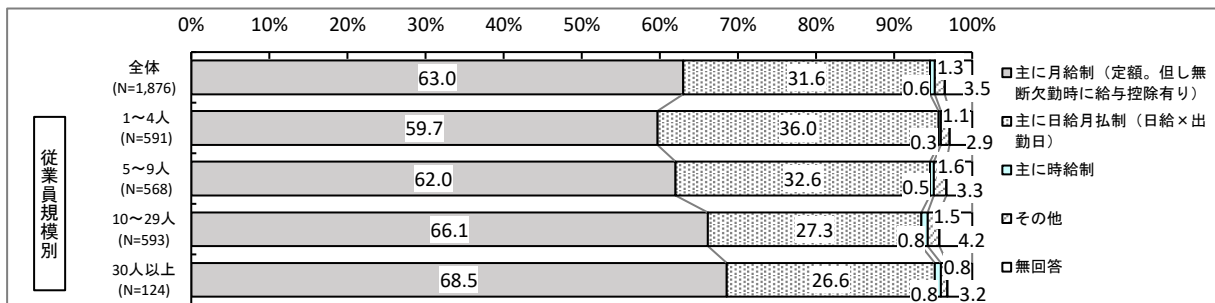


※建設技能労働者が 1 人以上の事業所を対象としている。

[参考] 【図表 (14)】の令和 2 年度における調査結果



[参考] 【図表 (14)】の令和元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、主に月給制を導入している企業では、採用できている割合が採用できていない割合を上回る。逆に主に日給月払制を導入している企業では、採用できていない割合が採用できている割合を上回っている。若年技能労働者の定着状況別でも同様の結果となっている。

【図表(15)】月給制の導入に対する採用状況

【図表(16)】月給制の導入に対する定着状況

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

		採用状況別					定着状況別								
		全体	断主に月給制に給与控除有り)	主に日給月払制(日給×出勤日)	主に時給制	その他	全体	断主に月給制に給与控除有り)	主に日給月払制(日給×出勤日)	主に時給制	その他				
全体	N	2,736	1,671	1,023	15	27	全体	N	1,960	1,237	689	10	24		
	%	100.0	61.1	37.4	0.5	1.0		%	100.0	63.1	35.2	0.5	1.2		
採用状況別	若年技能労働者を採用できている	N	466	324	136	0	6	定着状況別	若年技能労働者が定着している	N	1,173	786	370	4	13
		%	100	69.5	29.2	0.0	1.3			%	100	67.0	31.5	0.3	1.1
採用状況別	若年技能労働者を採用できていない	N	2,270	1,347	887	15	21	定着状況別	若年技能労働者が定着していない	N	787	451	319	6	11
		%	100	59.3	39.1	0.7	0.9			%	100	57.3	40.5	0.8	1.4

※無回答を除外して集計。

※採用状況、定着状況は直近3年の状況について確認している。

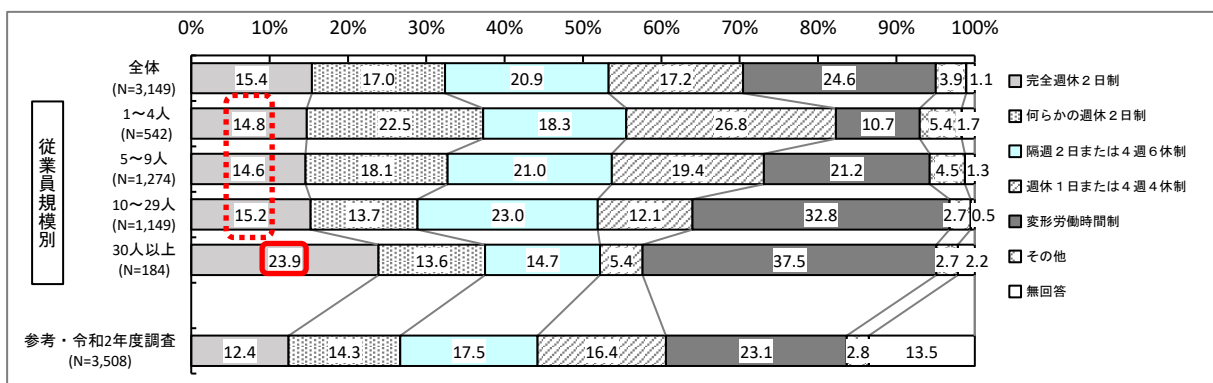
② 週休2日制の導入状況

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1~4人の企業と従業員数30人以上の企業で割合が変わらず、従業員数5~9人の企業よりも従業員数10~29人の企業の方が低くなっており、これは前回の令和2年度調査でもみられた傾向である。

【図表(17)】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。

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

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

【図表(18)】週休2日制の導入に対する採用状況

【図表(19)】週休2日制の導入に対する定着状況

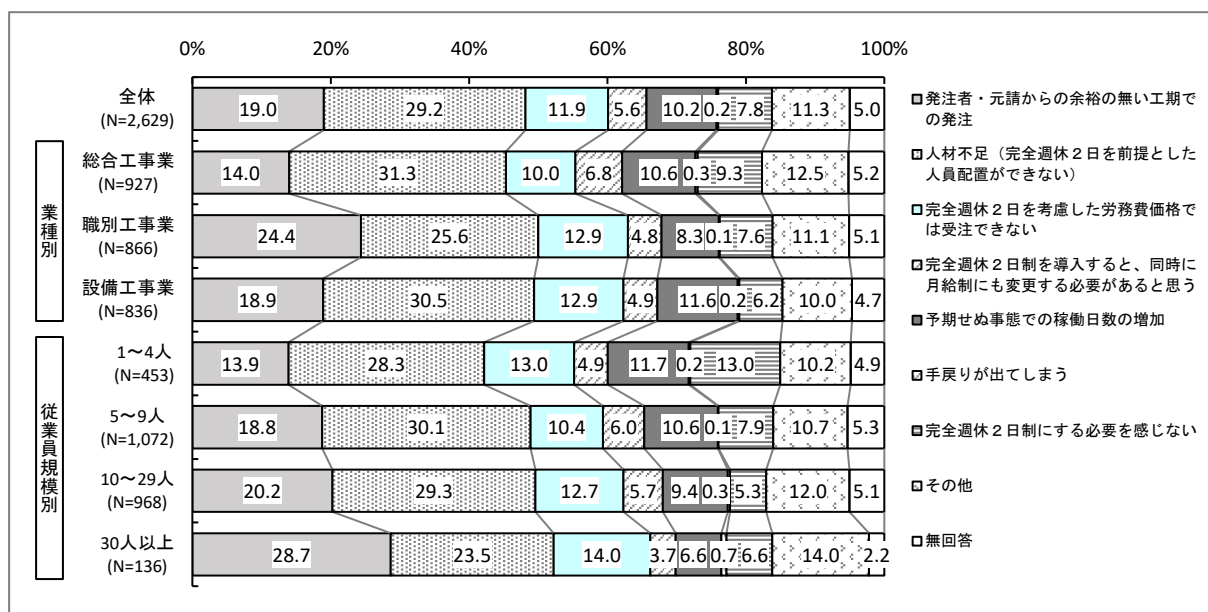
(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・採用状況別) (〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・定着状況別)

		全体	完全週休2日制	制何らかの週休2日	週6休制	週休2日または4週4休制	週休1日または4週4休制	変形労働時間制	その他			全体	完全週休2日制	制何らかの週休2日	週6休制	週休2日または4週4休制	週休1日または4週4休制	変形労働時間制	その他
全体		N 2,751	420	457	595	456	720	103		全体		N 1,966	302	332	427	297	543	65	
		% 100.0	15.3	16.6	21.6	16.6	26.2	3.7				% 100.0	15.4	16.9	21.7	15.1	27.6	3.3	
採用状況別	若年技能労働者を採用できている	N 466	95	82	97	59	113	20		定着状況別	若年技能労働者が定着している	N 1,175	215	196	251	164	311	38	
		% 100.0	20.4	17.6	20.8	12.7	24.2	4.3				% 100.0	18.3	16.7	21.4	14.0	26.5	3.2	
採用状況別	若年技能労働者を採用できていない	N 2,285	325	375	498	397	607	83		定着状況別	若年技能労働者が定着していない	N 791	87	136	176	133	232	27	
		% 100.0	14.2	16.4	21.8	17.4	26.6	3.6				% 100.0	11.0	17.2	22.3	16.8	29.3	3.4	

※無回答を除外して集計。

※採用状況、定着状況は直近3年の状況について確認している。

【参考】【大項目Ⅲ図表12再掲】完全週休2日制を導入していない理由



③ 福利厚生

(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、「賞与制度（ボーナス）」「通勤手当」「役職手当（管理職手当）」では、従業員規模が大きいほど導入している割合が高くなっているが、それ以外は規模の大きさが待遇の充実度に比例する傾向はみられない。

また、若年技能労働者の定着状況別にみると、概ねの項目で若年技能労働者が定着している割合が、定着していない割合を上回っているが、「賞与制度（ボーナス）」以外は僅差である。

前回の令和 2 年度調査と比較すると、企業当たりの手当制度の充実度が下がっており、令和 2 年度においては一企業当たり平均 2.6 (6,509/2,484) の手当制度が導入されていたが、本年度においては平均 1.8 (5,781/3,149) の手当制度の導入状況であった。

【図表(20)】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	無回答
全体		3,149	79.3	61.2	5.0	8.0	1.0	14.0	10.8	4.3	4.0
従業員 規模別	1～4人	542	66.6	48.9	5.4	8.7	0.7	7.6	12.2	7.2	7.9
	5～9人	1,274	76.1	59.9	5.7	8.5	0.8	12.3	12.0	5.1	5.1
	10～29人	1,149	86.5	68.0	4.5	7.1	0.9	17.1	9.1	2.4	1.4
	30人以上	184	93.5	64.7	2.7	8.7	3.3	24.5	8.7	1.1	1.1

※色付セル＝上位 1 位の項目。

※建設技能労働者が 1 人以上の事業所を対象としている。

【図表(21)】技能労働者が企業から受けている待遇に対する定着状況

〔企業調査〕企業人事労務担当者からの回答・定着状況別

		全体	賞与制度 (ボーナス)	通勤手当	住居手当	家族手当	単身赴任手当	役職手当 (管理職手当)	資格手当	その他
全体		N 1,991 % 100.0	1,644 82.6	1,296 65.1	105 5.3	172 8.6	24 1.2	306 15.4	222 11.2	58 2.9
定着 状況 別	若年技能労働者が 定着している	N 1,193 % 100.0	1,015 85.1	781 65.5	69 5.8	112 9.4	12 1.0	185 15.5	123 10.3	36 3.0
	若年技能労働者が 定着していない	N 798 % 100.0	629 78.8	515 64.5	36 4.5	60 7.5	12 1.5	121 15.2	99 12.4	22 2.8

※無回答を除外して集計。

(2) 今後必要な取り組み

従業員によると、従業員が今後働き続けるために必要なことは、従業員数 5 人以上の企業では

「週休2日制の推進」の割合が高い結果となった。従業員数1～4人の企業は「仕事が年間を通じてあること」の割合が高く、雇用の安定性に対するニーズが高いことがうかがえる。

前回の令和2年度調査と比較して大きな変化はなく、従業員の意識に変化はみられなかった。

【図表(22)】 今後、建設業で働き続けるために企業へ求めること

(〔従業員調査〕 従業員からの回答・従業員規模別)

		全体	週休2日制の推進	計画的な有給休暇取得の推進	残業時間削減による労働時間短縮	福利厚生の上昇(各種手当・退職金制度の整備、社員寮等)	社会保険への加入	賞与制(ボーナス)の導入	仕事の内容に対応した賃金	能力や資格を反映した賃金	年齢・勤続年数に対応した賃金	月給制(定額)の導入による安定した賃金支払
全体		2,906	33.7	13.7	10.1	12.7	3.5	8.4	20.8	16.7	8.1	7.4
従業員規模別	1～4人	760	26.7	11.3	6.8	12.1	5.7	10.3	20.9	12.4	7.8	6.7
	5～9人	1,122	34.7	15.1	7.8	12.5	3.6	8.8	19.4	15.7	8.4	6.6
	10～29人	882	37.6	13.8	13.9	12.4	1.7	6.9	21.7	20.1	8.4	9.1
	30人以上	142	38.7	14.8	21.1	19.7	2.8	4.2	26.1	26.8	6.3	7.7

		全体	仕事が年間を通じてあること	技能教育の推進、資格取得の支援	将来のキャリアアップの道筋の提示	作業現場の衛生環境改善	作業現場の安全管理の改善	作業のIT化・機械化による身体的負担軽減	職場のコミュニケーション改善や活性化への取り組み	その他	特になし	無回答
全体		2,906	27.7	5.8	5.2	4.1	4.4	7.1	9.1	0.8	12.6	7.7
従業員規模別	1～4人	760	32.0	3.9	3.3	4.1	5.4	5.8	5.5	0.9	17.2	7.5
	5～9人	1,122	29.3	6.2	4.9	3.5	4.3	6.2	9.3	0.8	12.1	8.1
	10～29人	882	22.6	6.7	6.1	4.5	3.7	8.6	11.0	0.6	10.5	7.8
	30人以上	142	24.6	7.0	12.0	5.6	4.2	11.3	14.1	2.1	4.2	4.9

※色付セル＝上位1位の項目。

④ 能力開発

(1) 職業能力開発の実施状況

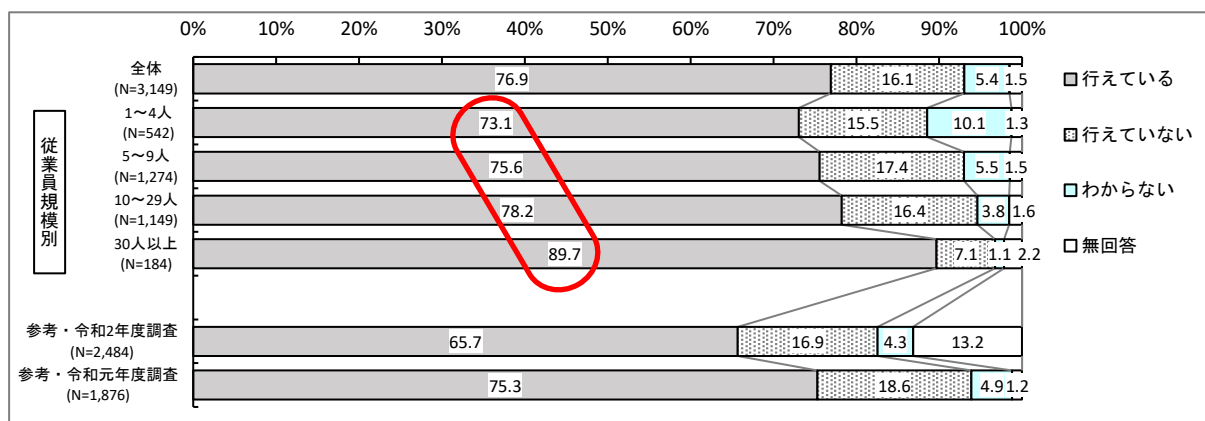
企業人事労務担当者によると、職業能力開発の実施状況は従業員規模が大きいほど力を入れている割合が高い。

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

前回の令和2年度調査は無回答率が高いため、令和元年度調査と比較すると、特に大きな差はみられない。

【図表(23)】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(24)】直近3年の建設事業における売上高の推移

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・職業能力開発実施状況別

		全体	増加基調	ほぼ横這い	減少基調	無回答	
全体	N	3,149	464	1,608	1,048	29	
	%	100.0	14.7	51.1	33.3	0.9	
職業能力開発状況	行えている	N	2,423	365	1,293	741	24
		%	100.0	15.1	53.4	30.6	1.0
	行えていない	N	507	74	218	211	4
		%	100.0	14.6	43.0	41.6	0.8
	わからない	N	171	19	76	76	0
		%	100.0	11.1	44.4	44.4	0.0

※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。

(2) OFF-JT の実施状況

企業人事労務担当者によると、OFF-JT の実施状況は従業員規模が大きいほど実施している割合が高い。OFF-JT を実施していない理由については、すべての従業員規模で「今のところ取り組みをしていなくても特に支障は出ていない」の割合が最も高く、特に従業員数 29 人以下の企業では過半数を占めている。

【図表(25)】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)

		N	実施している	実施していない	無回答
全体		3,149	65.7	32.6	1.7
従業員規模別	1～4 人	542	52.4	45.9	1.7
	5～9 人	1,274	61.5	36.1	2.4
	10～29 人	1,149	73.9	24.9	1.2
	30 人以上	184	82.6	16.3	1.1

※建設技能労働者が 1 人以上の事業所を対象としている。

【図表(26)】企業の OFF-JT を実施していない理由

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

		N	講師となる人材が確保できない	取り組みのための時間が確保できない	取り組みの方法がわからない	取り組みのための資金が確保できない	OFF-JT の対象者がいない	社内認識として、OFF-JT はそれほど重要ではない	今のところ特に支障は出ていない	その他	無回答
全体		1,025	3.8	20.7	11.6	4.5	11.6	9.4	55.8	2.2	1.4
従業員規模別	1～4 人	249	2.0	14.1	9.2	2.8	15.3	9.2	61.4	1.6	0.8
	5～9 人	460	3.9	20.0	10.9	5.0	12.4	8.9	56.5	2.2	1.3
	10～29 人	286	4.5	27.3	14.0	5.6	7.3	10.5	51.0	3.1	1.4
	30 人以上	30	10.0	23.3	20.0	0.0	10.0	6.7	43.3	0.0	6.7

※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。

(3) 若年技能労働者のリスクリングへの取り組みに対する支援

企業人事労務担当者によると、若年技能労働者のリスクリングの取り組みに対する支援について、何らかの支援をしている割合は従業員規模が大きいほど割合が高い傾向にある。逆に支援を行っていない割合は従業員規模が小さいほど高くなっているが、規模による差はそれほど大きくはない。また、「リスクリングが必要な業務がない」についても、従業員規模が小さいほど高くなる傾向がある。

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

【図表(27)】若年技能労働者のリスクリングへの取り組みに対する支援

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別

		N	受講料に対する金銭的支援	有給教育訓練休暇の付与	能力向上や資格取得に対応した手当の支給 賃金体系の導入	能力向上や資格取得に対応した奨励金、報奨金の支給	能力向上を促した技能労働者への処遇の改善	不要であるが、特に支援は行っていない	技能労働者のリスクリングは必要だが、必要な業務がない	リスクリングが必要な業務がない	その他	無回答
全体		3,149	64.2	19.5	32.0	9.4	4.6	9.8	14.6	1.0	3.0	
従業員規模別	1～4人	542	55.2	16.2	20.5	7.4	2.6	11.6	22.0	1.5	4.1	
	5～9人	1,274	61.6	19.3	29.4	7.1	4.1	10.4	16.6	1.1	3.5	
	10～29人	1,149	70.2	20.9	38.8	11.2	5.8	8.4	9.6	0.8	2.3	
	30人以上	184	70.7	21.2	42.4	20.1	6.0	8.7	10.9	0.5	1.6	

※色付セル＝上位1位の項目。

[参考]【図表(27)】の令和2年度における調査結果

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

※令和2年度調査における項目は「常用の技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援」。

【図表(28)】若年技能労働者のリスクリングへの取り組みに対する支援による定着状況

(〔企業調査〕 企業人事労務担当者の回答・定着状況別)

		全体	受講料に対する金銭的支援	有給教育訓練休暇の付与	能力向上や資格取得に対応した手当の支給、賃金体系の導入	能力向上や資格取得に対応した奨励金、報奨金の支給	能力向上を図った技能労働者への処遇の改善	技能労働者のリスクリングは必要であるが、特に支援は行っていない	リスクリングが必要な業務がない	その他
全体		N 1,991	1,377	407	743	224	106	171	210	16
		% 100.0	69.2	20.4	37.3	11.3	5.3	8.6	10.5	0.8
定着状況別	若年技能労働者が定着している	N 1,193	840	260	465	150	62	97	113	9
		% 100.0	70.4	21.8	39.0	12.6	5.2	8.1	9.5	0.8
若年技能労働者が定着していない		N 798	537	147	278	74	44	74	97	7
		% 100.0	67.3	18.4	34.8	9.3	5.5	9.3	12.2	0.9

※無回答を除外して集計。

※定着状況は直近3年の状況について確認している。

IV-4. 教育機関と連携した人材確保に向けた取組状況に関する現状

建設業は、他の業種に比較し人材確保の厳しさが10数年の長きにわたり増してきている。具体的には、直近の建設業関連職種の職業別有効求人倍率にその傾向が端的に表れている。つまり、全職業平均が1.19%であることに比較し建設業関連職種では、建設躯体工事従事者9.71%、土木作業従事者6.13%、建設・土木・測量技術者5.57%、建設従事者4.78%、電気工事従事者3.22%と極めて高位の水準となっている（出所：厚生労働省「職業安定業務統計」令和5年）。

こうした課題に対応するため、厚生労働省では、ここ数年教育機関と連携した人材確保の取り組みを幅広く進めてきており、その効果的な活用によって、「社会資本の担い手」「社会の安全・安心の守り手」としての中長期的な人材確保を確かなものとするための取り組みが行われてきた。

その現状を把握し一層の充実を目指すべく、本年度の特別調査として、建設業に携わる企業を従業員規模別に教育機関と連携した取り組み実施状況、取り組みの狙い、取り組みの連携先、具体的取り組み内容、取り組みの効果、企業からのアピール情報発信の内容などを多面的に検証としてまとめるものとする。

ポイント

- 教育機関と連携した取り組みの実施状況は、従業員規模別で見ると、従業員が多くなるにつれ定期的に実施している企業の割合が高くなっている。また、「実施したことはないが検討している」が2割近くあり、実施の希望はあるが阻害要因があることがわかる。
- 取り組みの狙いについては、「就職の勧誘」が最も高いが、出前授業だけは「建設業のイメージ向上」が最も高くなっている。また、「就職の勧誘」を狙いとする場合、「インターンシップ」「会社説明会」「現場見学会」を効果的と考えている企業が多いことがわかる。
- 取り組みごとの連携先については、「工業高等学校」が最も高く、「職業訓練校」「普通科高等学校」「専門学校」が続く。大学、中学校は相対的にかなり低いことがわかる。
- 取り組み内容と効果の関係をみると、「あまり効果を感じなかった」が最も高く、狙いとして「就職の勧誘」が高いことと併せて考えると、採用への効果が薄いと感じている企業が多いことがみてとれる。
- 取り組みを実施しない理由では「必要性を感じない」が最も高いが、「人的な余裕がない」「実施するノウハウがない」「実施できる人材がいない」も準じる割合の高さとなり、この三つは複数回答で同時に選択される割合が高い。
- 取り組みの実施と若年技能労働者の採用状況の関係については、定期的に参加している企業ほど「採用できている」の割合が高くなっている。一方、「採用できていない」企業では「採用できている」企業よりも実施を検討している割合が高くなっており、取り組みの必要性を一時的に認めたり、必要性を理解しようとしたりする姿勢がみてとれる。
- 取り組みの実施と情報発信の関係については、労働条件・諸制度よりも会社の実力（特に技術力・工事实績）や会社の雰囲気のアピールポイント情報として重要視していることがわかる。
- 保護者の意向と採用状況の関係については、採用できている企業については、ある程度の割合で保護者の「前向きな意向」を感じているとの結果がみられ、保護者の影響もそれなりにあることが推測できる。

1. 取り組みの実施状況

① 取り組みの実施状況

学校、専門学校、職業訓練校（以下「教育機関」）と連携した取り組みの実施状況について、企業人事労務担当者によると、「実施する予定はない」の割合が最も高い。このことは、教育機関と連携する意義が今一つ理解不足であることを表している。

業種別でみると、教育機関との連携を定期的実施（「ほぼ毎年実施している」、「何年かおきに実施している」）している割合は、職別工事業は他の業種と比較して、若干低くなっている。また、従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど定期的実施している企業の割合が高くなり、従業員人数が30人以上の企業をみると設備工事業では58.2%、つづく総合工事業の43.1%、職別工事業の34.4%と、全体の10.1%よりも20ポイント以上高くなっている。

このような状況から、「実施したことはあるが今はしていない」企業は、どの業種でも一定の比率がみられるが、その要因を明らかにし改善することにより実施に戻る可能性もあると考える。

加えて、「実施したことはないが検討している」の割合は、「実施する予定がない」を除いて最も高く、今後「実施する予定がない」とした企業と共に、教育機関と連携した先進事例を業種別および規模別に収集・紹介していけば、全体の実施状況を増大できる可能性が期待できると考えられる。

【図表(29)】学校、専門学校、職業訓練校と連携した取り組みの実施状況

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・主な業種別、従業員規模別

			N	る ほ ぼ 毎 年 実 施 し て い る	何 年 か お き に 実 施 し て い る	実 施 し た こ と は あ る が 今 は し て い な い	実 施 し た こ と は あ り ま せ ん が 検 討 し て い る	実 施 す る 予 定 は な い	無 回 答	
全体			4,476	6.7	3.4	7.6	19.3	61.7	1.3	
業 種 別	総合工事業	従業員規模別	全体	1,904	7.3	3.5	7.4	18.5	62.1	1.2
			1~4人	493	1.2	1.0	3.4	10.3	81.9	2.0
			5~9人	724	2.8	1.7	8.7	18.2	67.4	1.2
			10~29人	585	13.2	7.2	8.7	25.3	45.3	0.3
			30人以上	102	35.3	7.8	8.8	21.6	25.5	1.0
	職別工事業	従業員規模別	全体	1,258	5.0	3.1	8.3	20.4	61.6	1.5
			1~4人	290	1.7	0.3	4.5	13.8	77.6	2.1
			5~9人	513	2.5	2.7	8.0	19.5	65.5	1.8
			10~29人	394	7.4	4.8	10.9	26.1	50.0	0.8
			30人以上	61	26.2	8.2	13.1	23.0	27.9	1.6
	設備工事業	従業員規模別	全体	1,314	7.5	3.5	7.2	19.4	61.2	1.1
			1~4人	331	0.9	0.0	3.3	12.7	81.3	1.8
			5~9人	536	1.7	1.7	8.6	19.6	67.0	1.5
10~29人			392	15.3	8.2	8.4	25.5	42.3	0.3	
30人以上			55	49.1	9.1	9.1	14.5	18.2	0.0	

② 取り組みごとの狙い

教育機関と連携した取り組みの狙いについては、「就職の勧誘」が最も高い割合となる。

取り組み内容別に狙いをみると、全体的には「就職の勧誘」が最も高い傾向は変わらないが、出前授業のみ「建設業界のイメージ向上」が最も高くなっている。

反対に、それぞれの狙いを持つ企業がどのような取り組み内容を実施したかをみると、「会社説明会」、「現場見学会」、「インターンシップ」が高い傾向は変わらないが、「就職の勧誘」「若者（求人者）のニーズ把握」を狙いとする場合は「会社説明会」で、「教育機関との協力関係の構築」の場合は「インターンシップ」、「建設業界のイメージの向上」の場合は「現場見学会」と、最も高い割合の取り組みが異なっている。

このことから、教育機関との連携は企業にとっての人材確保を効果的にすべく多様な狙いを期待している企業が多いことが読み取れる。また、「就職の勧誘」を狙いとする企業は、「会社説明会」「現場見学会」「インターンシップ」の割合が高く、これらの取り組みが効果的と考えている企業が多いことから、それらの充実に向け企業と教育機関の意思疎通がますます重要であると思われる。

【図表(30)】取り組みの内容に対する取り組みの狙い

（〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・「教育機関と連携した取り組み」の実施取組別）

		全体	就職の勧誘	若者（求人者）のニーズの把握	教育機関との協力関係の構築	建設業界のイメージ向上	その他	無回答	
全体	N	2,199	1,583	838	647	968	19	52	
	%	-	72.0	38.1	29.4	44.0	0.9	2.4	
実施取組別	インターンシップ	N	560	421	205	194	223	8	3
	%	-	75.2	36.6	34.6	39.8	1.4	0.5	
	現場見学会	N	587	422	222	151	277	4	4
	%	-	71.9	37.8	25.7	47.2	0.7	0.7	
	出前授業	N	115	76	45	55	79	1	1
	%	-	66.1	39.1	47.8	68.7	0.9	0.9	
意見交換会	N	263	184	128	77	136	2	3	
%	-	70.0	48.7	29.3	51.7	0.8	1.1		
会社説明会	N	674	480	238	170	253	4	41	
%	-	71.2	35.3	25.2	37.5	0.6	6.1		

※色付セル＝上位の項目。

※無回答を除外して集計。

【図表(31)】取り組みの狙いに対する取り組みの内容

（〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・「教育機関と連携した取り組み」の実施狙い別）

		全体	インターンシップ	現場見学会	出前授業	意見交換会	会社説明会	その他	無回答	
全体	N	2,578	1,052	1,076	256	527	1,145	112	42	
	%	-	40.8	41.7	9.9	20.4	44.4	4.3	1.6	
実施狙い別	就職の勧誘	N	1,051	422	422	76	184	480	48	16
	%	-	40.2	40.2	7.2	17.5	45.7	4.6	1.5	
	若者（求人者）のニーズの把握	N	502	205	222	45	128	238	16	5
	%	-	40.8	44.2	9.0	25.5	47.4	3.2	1.0	
	教育機関との協力関係の構築	N	372	194	151	55	77	170	9	9
	%	-	52.2	40.6	14.8	20.7	45.7	2.4	2.4	
	建設業界のイメージ向上	N	622	223	277	79	136	253	21	12
%	-	35.9	44.5	12.7	21.9	40.7	3.4	1.9		
その他	N	31	8	4	1	2	4	18	0	
%	-	25.8	12.9	3.2	6.5	12.9	58.1	0.0		

※色付セル＝上位の項目。

※無回答を除外して集計。

③ 取り組みの狙いごとの連携先

取り組みの連携（検討）先については、無回答を除いて集計すると、「工業高等学校」が62.5%で最も高く、「職業訓練校」45.5%、「高等学校（普通科）」41.4%、「専門学校」37.8%とつづく。大学、中学校は相対的に低い。取り組み狙い別にみても、大きな違いはない。

取り組みの連携（検討）先については、工業高等学校への重点化傾向がみられる。これは、即戦力の可能性を期待した表れと考えられる。

また、大学については、男性のみならず女性技術者数が伸び悩んでいることも踏まえ、より一層の連携強化が求められる^{※1}。中学校については、キャリア教育（職業体験含む）が多数の学校で行われていることを踏まえると、企業としても中長期視点にたった連携が求められる^{※2}。

※1 女性技術者数の推移（総務省「労働力調査」をもとに国土交通省作成）単位：万人

令和元年 2.2 令和2年 2.3 令和3年 2.6 令和4年 2.6

※2 中学校の職場体験活動の実施状況（令和3年度：国立教育政策研究所調査）

公立中学校2年生における職場体験の実施状況は、9,340 校中 2,661 校であり、全体の28.5%であった。

【図表(32)】取り組みの狙いに対する取り組みの連携先

（〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・「教育機関と連携した取り組み」の取組狙い別）

		全体	小学校	中学校	工業高等学校	高等学校（普通科）	専門学校	職業訓練校	大学	その他	無回答	
全体	N	2,577	86	288	1,611	1,067	975	1,173	448	100	16	
	%	-	3.3	11.2	62.5	41.4	37.8	45.5	17.4	3.9	0.6	
実施狙い別	就職の勧誘	N	1,050	20	87	645	427	408	478	179	35	6
	%	-	1.9	8.3	61.4	40.7	38.9	45.5	17.0	3.3	0.6	
	若者（求人者）のニーズの把握	N	502	16	58	332	229	210	253	94	18	2
	%	-	3.2	11.6	66.1	45.6	41.8	50.4	18.7	3.6	0.4	
	教育機関との協力関係の構築	N	372	19	53	237	153	133	155	71	14	0
	%	-	5.1	14.2	63.7	41.1	35.8	41.7	19.1	3.8	0.0	
建設業界のイメージ向上	N	622	30	87	390	255	220	279	100	24	6	
%	-	4.8	14.0	62.7	41.0	35.4	44.9	16.1	3.9	3.9	1.0	
その他	N	31	1	3	7	3	4	8	4	9	2	
%	-	3.2	9.7	22.6	9.7	12.9	25.8	12.9	29.0	6.5		

※色付セル＝上位の項目。

※無回答を除外して集計。

④ 取り組みの内容と効果

各種取り組みを行ったことによる効果として、「あまり効果を感じなかった」が最も高い結果となった。これは、前述の取り組みの狙いが「就職の勧誘」が高いことと、「採用が楽になった」が他の項目と比較して低いことを併せて考えると、取り組みを実施した企業は採用への効果が薄いと感じているとみることができる。

取り組みの内容別にみると、「出前授業」については、他の取り組みと比較して「地域に貢献できた」が高く、「採用が楽になった」が低い。これは、取り組みの狙いでもみられた、「出前授業」が他の取り組みと比較して、採用よりも社会貢献性を重視している結果と一致している。

【図表(33)】取り組みの内容と効果

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・「教育機関と連携した取り組み」の実施取組別

		全体	採用が楽になった	地域に貢献できた	建設業のイメージを改善できた	あまり効果を感じなかった	その他	無回答	
全体	N	1,067	191	229	216	527	38	54	
	%	-	17.9	21.5	20.2	49.4	3.6	5.1	
実施取組別	インターンシップ	N	343	67	91	69	149	16	14
	%	-	19.5	26.5	20.1	43.4	4.7	4.1	
	現場見学会	N	277	50	53	60	136	11	14
	%	-	18.1	19.1	21.7	49.1	4.0	5.1	
	出前授業	N	76	7	30	22	34	1	2
%	-	9.2	39.5	28.9	44.7	1.3	2.6		
意見交換会	N	88	17	14	22	48	2	5	
%	-	19.3	15.9	25.0	54.5	2.3	5.7		
会社説明会	N	283	50	41	43	160	8	19	
%	-	17.7	14.5	15.2	56.5	2.8	6.7		

※色付セル＝上位1位の項目。

※無回答を除外して集計。

⑤ 取り組みを実施しない理由

全体的には、教育機関との連携した取り組みについて「実施する予定がない」企業の理由をみると、「必要性を感じない」が 32.7%と最も多く、「人的余裕がない」「実施するノウハウがない」がつづく。また、複数回答の結果をみると、「人的な余裕がない」「実施するノウハウがない」「実施できる人材がない」の三つは同時に選択する割合が一定数みられた。

従業員規模別でみると、規模が大きい企業ほど「効果が分からない」が高くなるものの、「必要性を感じない」の割合は低くなっている。

「実施するコストが負担」が相対的にみて低いことから、共通の課題として「人的な余裕がない」「実施するノウハウがない」「実施できる人材がない」が実施を阻害していると考えられる。そのため、建設業界と高等学校等の生徒・教師等がつながる機会を提供する建設業若年者理解・定着促進事業（「つなぐ化」事業）（厚生労働省委託事業）などにおいて、企業に対しこの三つを意識した支援活動を推進する必要があることが分かる。

【図表(34)】取り組みを実施しない理由

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

		全体	効果が分からない	実施できる人材がない	実施するコストが負担	人的な余裕がない	実施するノウハウがない	必要性を感じない	その他	無回答	
全体	N	2,762	511	678	252	825	706	903	117	98	
	%	-	18.5	24.5	9.1	29.9	25.6	32.7	4.2	3.5	
従業員規模別	1~4人	N	898	128	188	85	250	166	380	49	35
	%	-	14.3	20.9	9.5	27.8	18.5	42.3	5.5	3.9	
	5~9人	N	1,183	209	289	110	349	325	362	39	40
	%	-	17.7	24.4	9.3	29.5	27.5	30.6	3.3	3.4	
	10~29人	N	628	162	189	53	208	199	152	26	19
%	-	25.8	30.1	8.4	33.1	31.7	24.2	4.1	3.0		
30人以上	N	53	12	12	4	18	16	9	3	4	
%	-	22.6	22.6	7.5	34.0	30.2	17.0	5.7	7.5		

※色付セル＝上位の項目。

【図表(35)】取り組みを実施しない理由

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・実施しない理由別)

		N	効果が分からない	実施できる人材がない	実施するコストが負担	人的な余裕がない	実施するノウハウがない	必要性を感じない	その他
実施しない理由別	効果が分からない	511	-	31.5	18.2	28.6	33.3	10.2	0.0
	実施できる人材がない	678	23.7	-	16.7	46.5	37.8	9.4	1.0
	実施するコストが負担	252	36.9	44.8	-	56.3	54.8	12.7	0.8
	人的な余裕がない	825	17.7	38.2	17.2	-	31.3	10.4	1.1
	実施するノウハウがない	706	24.1	36.3	19.5	36.5	-	6.8	0.6
	必要性を感じない	903	5.8	7.1	3.5	9.5	5.3	-	0.9
	その他	117	0.0	6.0	1.7	7.7	3.4	6.8	-

2. 取り組みの実施と若年技能労働者の採用状況の関係

「採用できている」企業ほど、「ほぼ実施している」「何年かおきに実施している」の、いわゆる定期的な実施している割合が高くなっている。

また、「採用できていない」企業については、取り組みを「実施したことはないが検討している」「実施する予定はない」の割合が「採用できている」企業よりも高かった。

このことから、取り組みの実施と若年技能労働者の採用状況には相関関係があることが分かる。

また、「採用できていない」企業の取り組み状況をみると、「実施したことはないが検討している」が2割以上あり、これらの企業には、採用に対して、取り組みの必要性に一定の認知や、必要性を理解しようとする姿勢があると推測できる。そのための情報提供支援が必要であると考えられる。

【図表(36)】若年技能労働者の採用状況に対する取り組みの実施

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・採用状況別)

			全体	る ほ ぼ 毎 年 実 施 し て い る	て 何 年 か お き に 実 施 し て い る	が 実 施 し た こ と は あ る が 今 は し て い な い	が 実 施 し た こ と は な い が 検 討 し て い る	実 施 す る 予 定 は な い
採用 状 況 別	若年技能労働者を 採用できている	N	476	85	35	43	86	222
		%	100.0	17.9	7.4	9.0	18.1	46.6
	若年技能労働者を 採用できていない	N	2,304	156	80	203	562	1,287
		%	100.0	6.8	3.5	8.8	24.4	55.9
	若年技能労働者を 採用したいと考えていない	N	319	2	2	11	15	286
		%	100.0	0.6	0.6	3.4	4.7	89.7

※無回答を除外して集計。

3. 取り組みの実施と情報発信の関係

教育機関との連携における取り組みの狙いと人材確保における自社のアピールポイントの情報発信の関係をみると、全ての取り組みの狙いで「技術力・工事实績」が最も高く、つづいて「会社の雰囲気」が高く、「福利厚生」「給与」「休暇制度」と続く。狙いによって順位は変わらないが、「若者（求人者）のニーズの把握」を狙いとしている企業は「休暇制度」が他と比較して高く、「教育機関との関係強化」を狙いとしている企業は「福利厚生」が他と比較して高い。

全体的には、取り組みの狙いと情報発信に相関性はみられず、各種労働条件・諸制度よりも会社の実力（特に技術力・工事实績）や会社の雰囲気をアピールポイント情報として発信している。このことから、企業は、人材確保のためにこれらの情報発信が有利で重要と認識していることが読み取れる。

【図表(37)】取り組みの狙いと人材確保における自社のアピールポイントの情報発信の関係

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・「教育機関と連携した取り組み」の取組目的別

		全体	技術力・工事实績	会社の雰囲気	給与	休暇制度	福利厚生	評価制度	新たな技術の導入（DX（ドローン、3Dプリンタ等）、ZEB、ZEH等）	I R等の経営・財務状況	社会貢献活動	その他	
全体	N	1,016	634	546	282	178	350	69	32	15	74	20	
	%	-	62.4	53.7	27.8	17.5	34.4	6.8	3.1	1.5	7.3	2.0	
実施狙い別	就職の勧誘	N	542	343	295	159	99	191	42	18	9	27	10
	%	-	63.3	54.4	29.3	18.3	35.2	7.7	3.3	1.7	5.0	1.8	
	若者（求人者）のニーズの把握	N	140	88	81	36	34	51	7	6	1	15	2
	%	-	62.9	57.9	25.7	24.3	36.4	5.0	4.3	0.7	10.7	1.4	
	教育機関との協力関係の構築	N	93	60	53	22	15	39	5	3	1	13	1
	%	-	64.5	57.0	23.7	16.1	41.9	5.4	3.2	1.1	14.0	1.1	
建設業界のイメージ向上	N	217	132	111	61	30	67	15	5	4	19	4	
%	-	60.8	51.2	28.1	13.8	30.9	6.9	2.3	1.8	8.8	1.8		
その他	N	24	11	6	4	0	2	0	0	0	0	3	
%	-	45.8	25.0	16.7	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	

※色付セル＝上位の項目。

※無回答を除外して集計。

従業員向け調査における「仕事や職場に関して現在重視している項目」と比較してみると、「仕事の内容」「仕事の責任の大きさ」を情報発信における「技術力・工事实績」、「職場の人間関係の良さ」を「会社の雰囲気」としてみるならば、人材確保におけるアピールポイントとして企業が発信する情報と、働く従業員側が仕事や職場に関し重視する項目との一致をみることができる。ただし、「給料（給与）」と「福利厚生」の関係は逆転しており、企業には「給料（給与）」情報発信の重要性の認知が望まれる。

【参考】【大項目Ⅲ図表 71 再掲】現段階での重視度

重視する項目	全年齢層 (N=2,906)	若年層 (N=375)	中間層 (N=1,498)	高年層 (N=1,021)	
1 仕事の内容	4.26	4.18	4.27	4.28	
2 仕事の責任の大きさ	4.19	4.02	4.18	4.28	
3 給料	4.04	4.17	4.13	3.86	
4 勤務日数・時間	3.74	3.91	3.79	3.61	
5 残業の少なさ	3.49	3.65	3.52	3.38	
6 休暇の取りやすさ	3.62	3.80	3.65	3.52	
7 福利厚生	3.73	3.85	3.78	3.63	
8 能力や資格に対する評価	3.86	3.92	3.91	3.76	
9 自身の能力向上への支援	1.22	1.37	1.31	1.04	
10 職場の人間関係の良さ	4.03	4.15	4.05	3.97	
11 雇用が安定していること	4.10	4.13	4.16	4.00	
12 作業現場の衛生環境	3.85	3.87	3.85	3.86	
13 作業現場の安全管理	4.10	4.07	4.09	4.12	
重視する項目	全従業員規模 (N=2,906)	従業員数 1~4人 (N=760)	従業員数 5~9人 (N=1,122)	従業員数 10~29人 (N=882)	従業員数 30人以上 (N=142)
1 仕事の内容	4.26	4.20	4.28	4.27	4.33
2 仕事の責任の大きさ	4.19	4.18	4.23	4.17	4.11
3 給料	4.04	3.84	4.06	4.17	4.19
4 勤務日数・時間	3.74	3.60	3.76	3.83	3.79
5 残業の少なさ	3.49	3.39	3.51	3.55	3.50
6 休暇の取りやすさ	3.62	3.48	3.63	3.71	3.73
7 福利厚生	3.73	3.54	3.78	3.83	3.81
8 能力や資格に対する評価	3.86	3.68	3.89	3.95	3.99
9 自身の能力向上への支援	1.22	1.09	1.28	1.23	1.37
10 職場の人間関係の良さ	4.03	3.90	4.09	4.07	4.04
11 雇用が安定していること	4.10	3.90	4.15	4.20	4.09
12 作業現場の衛生環境	3.85	3.77	3.87	3.90	3.84
13 作業現場の安全管理	4.10	4.02	4.13	4.13	4.05

重視度のポイント付与基準

「とても重視している」: 5ポイント

「やや重視している」: 4ポイント

「どちらとも言えない」: 3ポイント

「あまり重視していない」: 2ポイント

「まったく重視していない」: 1ポイント

4. 保護者の意向と採用状況の関係

企業人事労務担当者に、「採用活動において保護者の影響を受けていると感じているか」をたずねたところ、全体的には採用ができていないか否かに拘わらず、保護者の意向を「感じない」が、最も高かった。

「採用できている」企業については、いずれかの「後ろ向きな意向」を感じた割合が11.2%に対して、いずれかの「前向きな意向」を感じた割合が25.6%と1割以上高い。一方、「採用できていない」企業については、「後ろ向きな意向」の割合が「前向きな意向」よりも高い。また、「採用できていない」企業は、「前向きな意向」の平均2.2ポイントに対して、「後ろ向きな意向」は平均2.7ポイントとなっている。

採用できている企業については、ある程度の割合で保護者の前向きな意向を感じており、採用できていない企業については、保護者の後ろ向きな意向を強く感じる傾向があることから、保護者が採用に一定の影響をもっていることがわかる。

このことから、今後の教育機関への取り組みとして、就職の勧誘を目的とする従来の取り組み内容に加え、建設業を理解してもらい就職者を後押ししてもらえような情報提供など保護者へのアプローチも進める必要があることがわかる。

【図表(38-1)】保護者の意向と若年技能労働者の採用状況の関係（割合）

（〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・採用状況別）

		全体	後ろ向きな意向	感じない	前向きな意向	
全体	N	2,749	415	1,884	450	
	%	100.0	15.1	68.5	16.4	
採用状況別	若年技能労働者を採用できている	N	429	48	271	110
		%	100.0	11.2	63.2	25.6
	若年技能労働者を採用できていない	N	2,068	348	1,410	310
		%	100.0	16.8	68.2	15.0
	若年技能労働者を採用したいと考えていない	N	252	19	203	30
		%	100.0	7.5	80.6	11.9

※無回答を除外して集計。

【図表(38-2)】保護者の意向と若年技能労働者の採用状況の関係（ポイント）

（〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・採用状況別）

		後ろ向きな意向	前向きな意向	
全体	N	1,133	1,012	
	%	2.7	2.2	
採用状況別	若年技能労働者を採用できている	N	119	273
		%	2.5	2.5
	若年技能労働者を採用できていない	N	956	668
		%	2.7	2.2
	若年技能労働者を採用したいと考えていない	N	58	71
		%	3.1	2.4

※「前向きな意向」と「後ろ向きな意向」をそれぞれポイントで集計して平均値を算出

IV-5. 建設キャリアアップシステムの取組に関する現状

ポイント

- 令和2年度の前回調査と比較すると、企業の登録状況は進んでおり、特に下請での職別工事業、従業員30人以上での進捗が大きく4割を超える。必要性を感じていない企業が一定数いることは変わっていない。
- 技能労働者での認知状況は、若年層ほど認知及び登録が進んでいる。従業員30人以上での周知の進みに陰りがあり、3割程度で周知の壁があることが見て取れる。
- 登録しない理由については、「登録するメリットが分からない」が5割を超えて最も高く、前回調査と比較しても大きな変動はみられない。
- 技能労働者が登録しない理由は、「自社が登録していないので不要」が最も高いのは前回調査と変わらない。「活用方法がわからない」が前回調査と比較して、若年層と従業員30人以上で高くなっている。周知の進捗に、活用方法の習得が追いついていない状況が見て取れる。

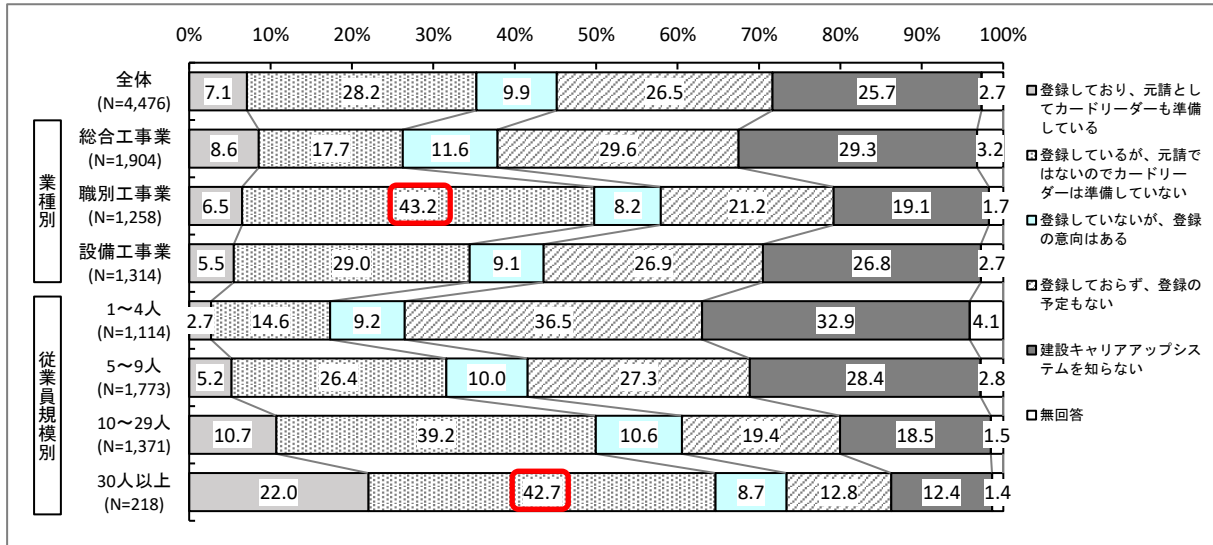
1. 建設キャリアアップシステムへの登録状況の令和2年度との比較

建設キャリアアップシステムへの登録状況を令和2年度の前回調査との比較でみると、「登録しているが、元請ではないのでカードリーダーは準備していない」の割合が、前回調査よりも12.1ポイント高くなっている。特に業種別では職別工事業、従業員規模別では従業員数30人以上で割合が前回調査よりも高くなっており、4割を超えている。

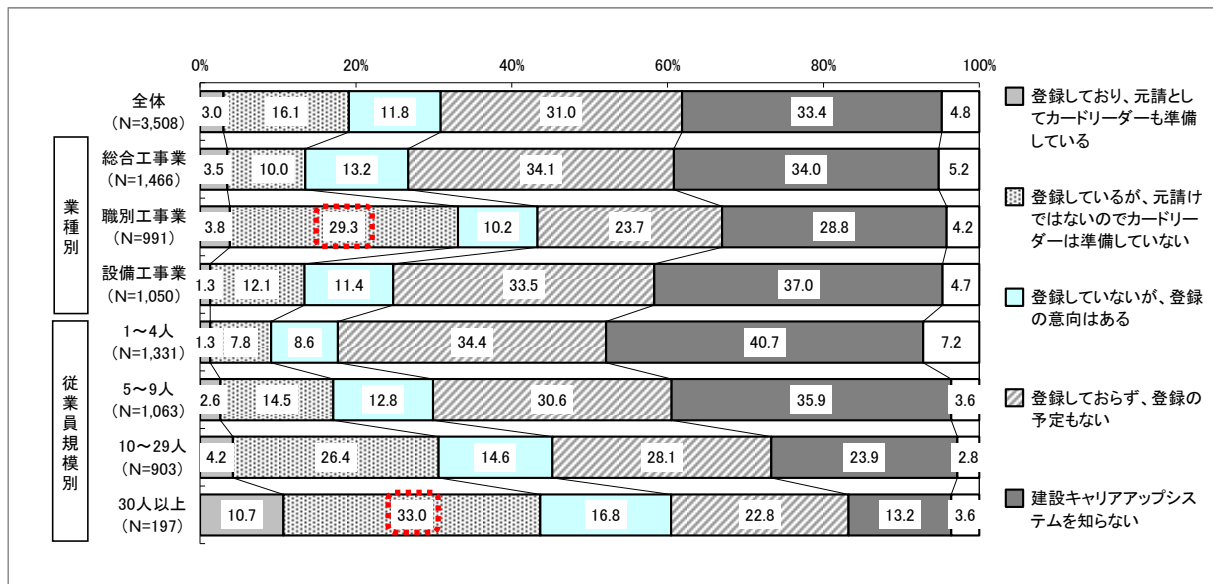
「登録しておらず、登録の予定もない」は前回調査よりも少し下がったが、4.5ポイントだけで、26.5%と高止まりしている。特に従業員数9人以下の企業では前回調査とほとんど変わっていない。また、「建設キャリアアップシステムを知らない」は前回調査よりも7.7ポイント低くなっており、特に職別工事業では2割以下となっている。

「建設キャリアアップシステムを知らない」の割合が低くなった分だけ、登録が進捗している傾向から、特に職別工事業と従業員数30人以上の企業における周知の効果が伺える。同時に「登録しておらず、登録の予定もない」の変動が少ないことから、必要性を感じていない企業が一定数存在することが見て取れる。

[参考]【大項目Ⅲ図表 48 再掲】建設キャリアアップシステムへの登録状況



[参考]【図表 48】の令和2年度における調査結果

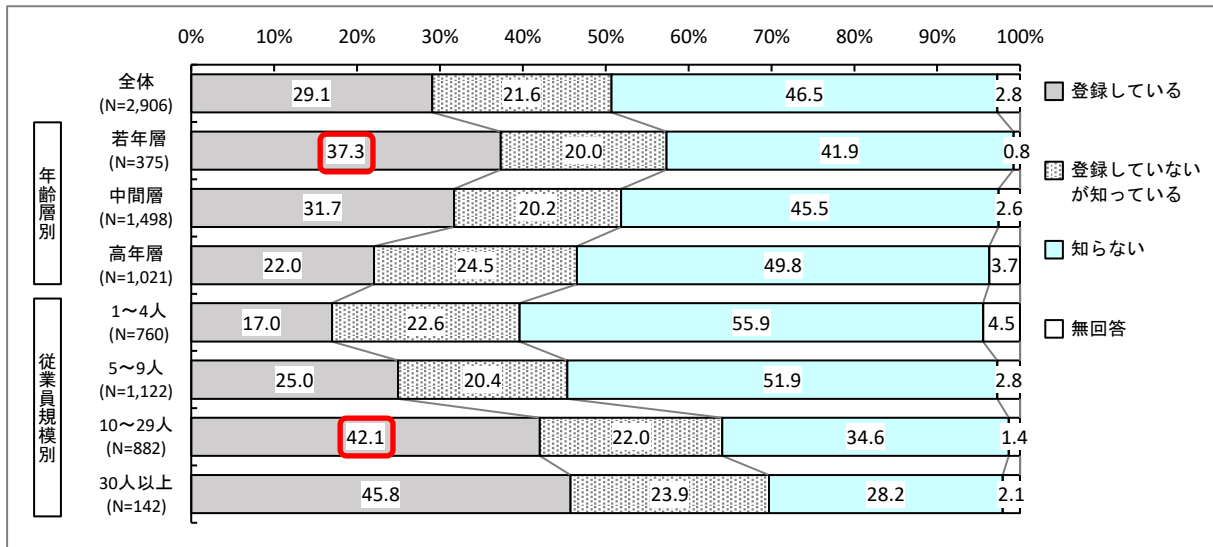


建設キャリアアップシステムの認知状況を令和2年度の前回調査との比較で見ると、全体としては「登録している」が13.8ポイント高く、「知らない」が17.5ポイント低くなっており、「知らない」が過半数を下回った。

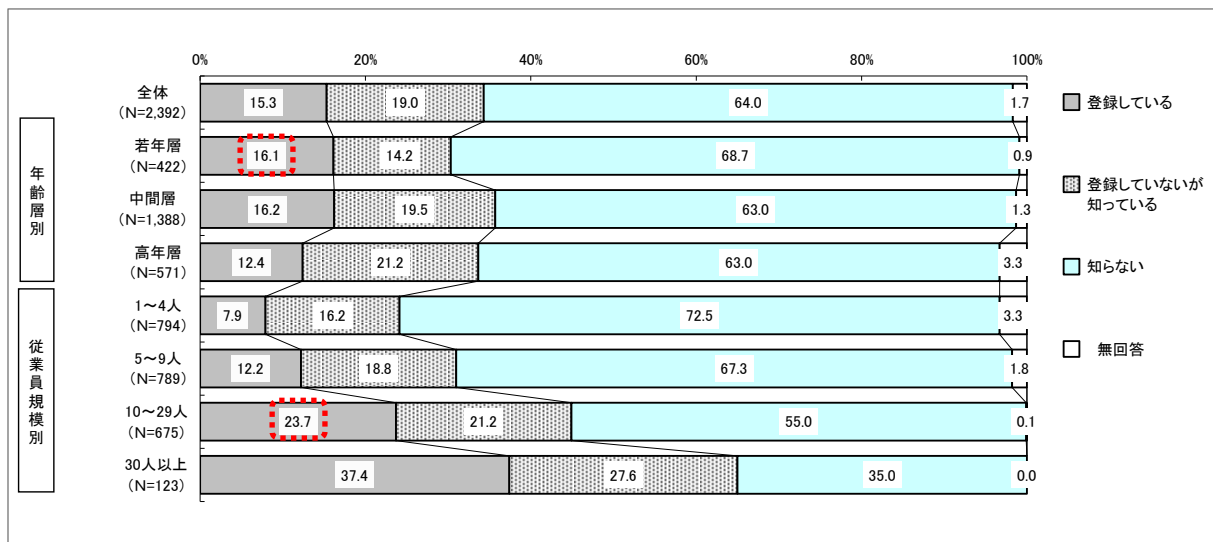
年齢層別にみると若年層ほど登録が進んでいる。従業員規模別では特に従業員数10~29人で18.4ポイント前回調査よりも高くなっているが、概ね全体的に10ポイント程度高くなっている。

「知らない」は特に若年層で下がっており、前回調査では68.7%と一番割合が高かったが、41.9%と一番低くなっている。従業員規模別で見ると従業員数30人以上での「知らない」の下がり幅が6.8ポイントと小さく、3割程度で周知の限界があることが見て取れる。

【参考】【大項目Ⅲ図表 78 再掲】建設キャリアアップシステムの認知状況



【参考】【図表 78】の令和2年度における調査結果

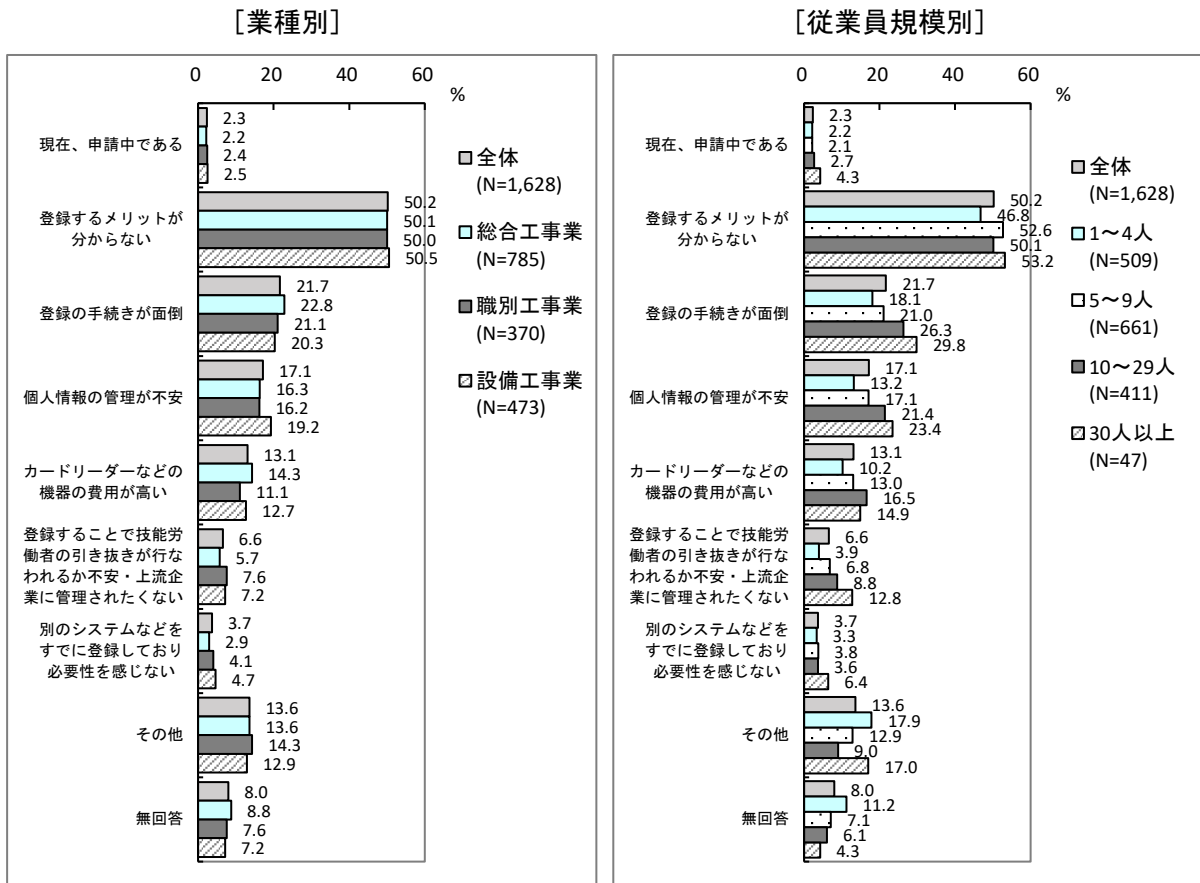


2. 建設キャリアアップシステムに登録しない理由の令和2年度との比較

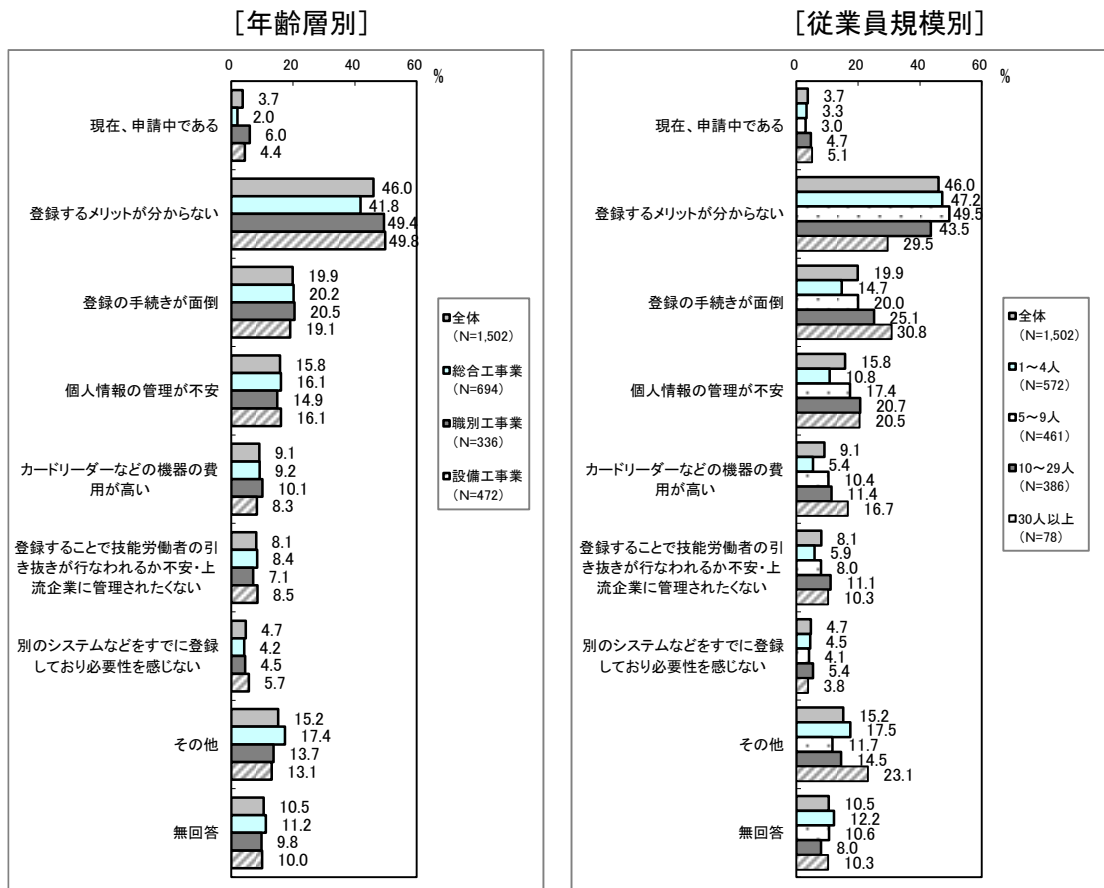
建設キャリアアップシステムに登録していない理由について令和2年度の前回調査との比較でみると、全体としては「登録するメリットが分からない」が最も高い傾向は変わらず、概ね5割を超えている。

業種別にみても、従業員規模別にみても前回調査との変動はほとんど見られない。

【参考】【大項目Ⅲ図表 50 再掲】建設キャリアアップシステムに登録していない理由



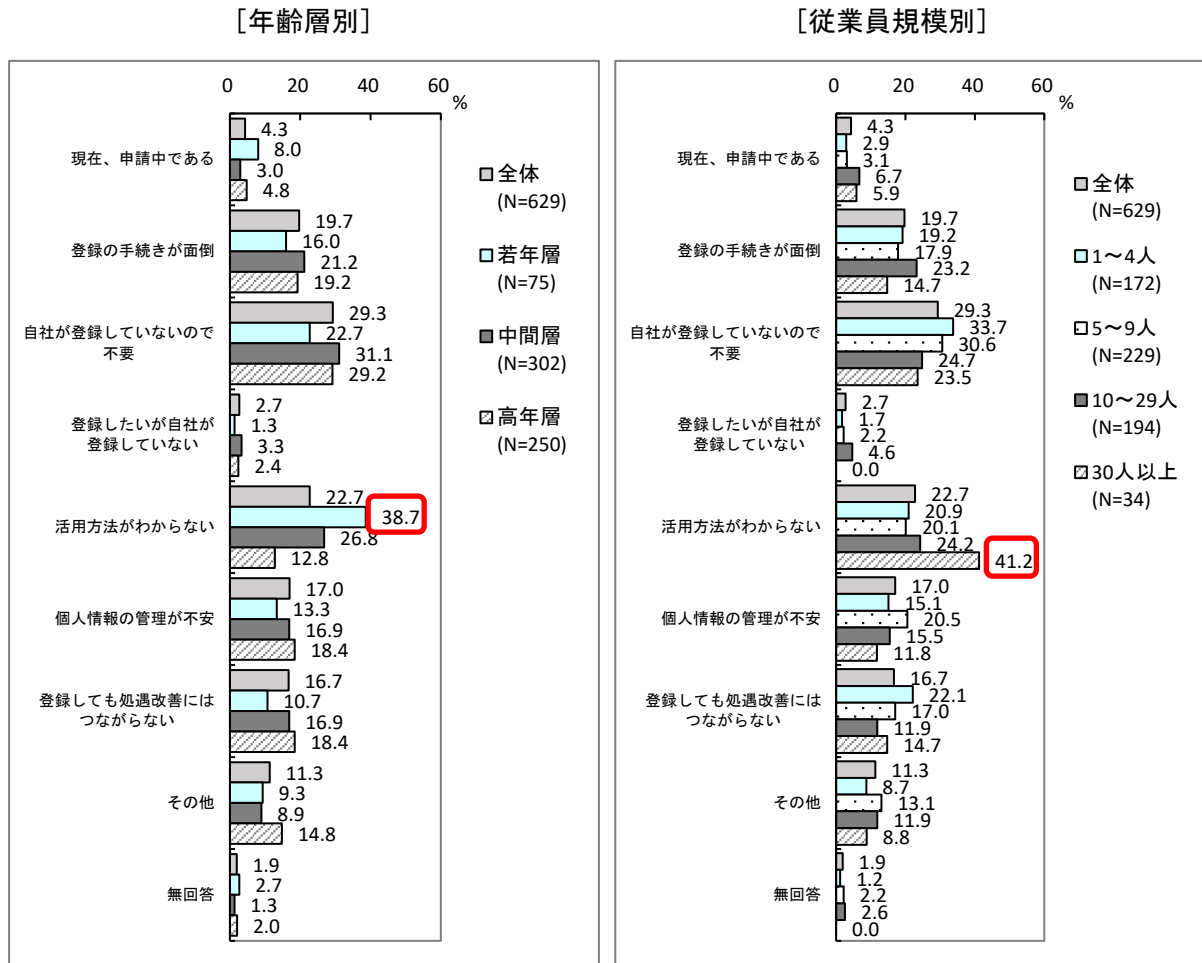
【参考】【図表 50】の令和2年度における調査結果



従業員が建設キャリアアップシステムに登録していない理由を、令和2年度の前回調査との比較でみると、全体としては、「自社に登録していないので不要」が29.3%と最も高いことは変わらないが、「活用方法がわからない」が若年層と従業員数30人以上で極端に高くなっている。若年層や一定以上の規模の企業で周知が進んだ反面、活用方法の理解が進んでいない傾向が見て取れる。

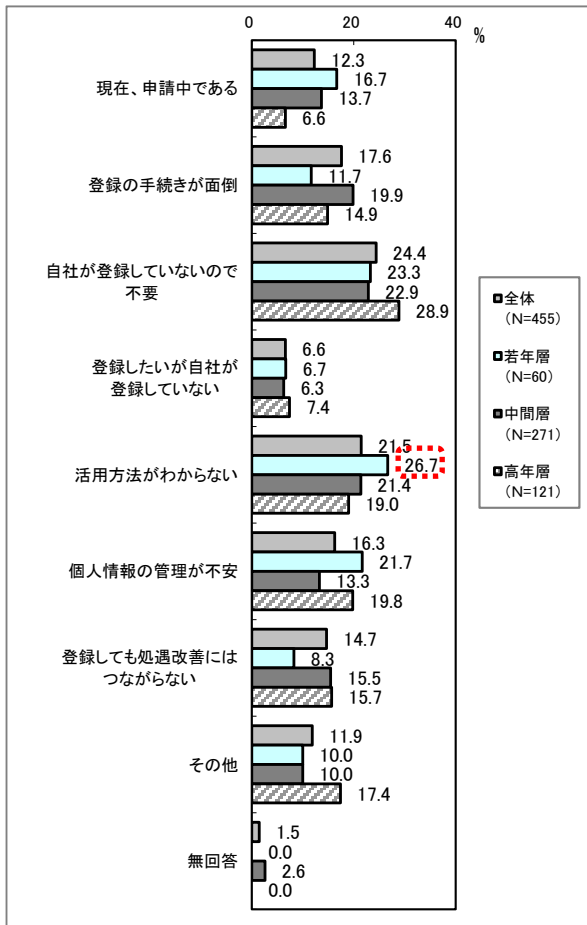
それ以外は概ね前回調査から大きな変動はない。

【参考】【大項目Ⅲ図表 79 再掲】建設キャリアアップシステムに登録していない理由

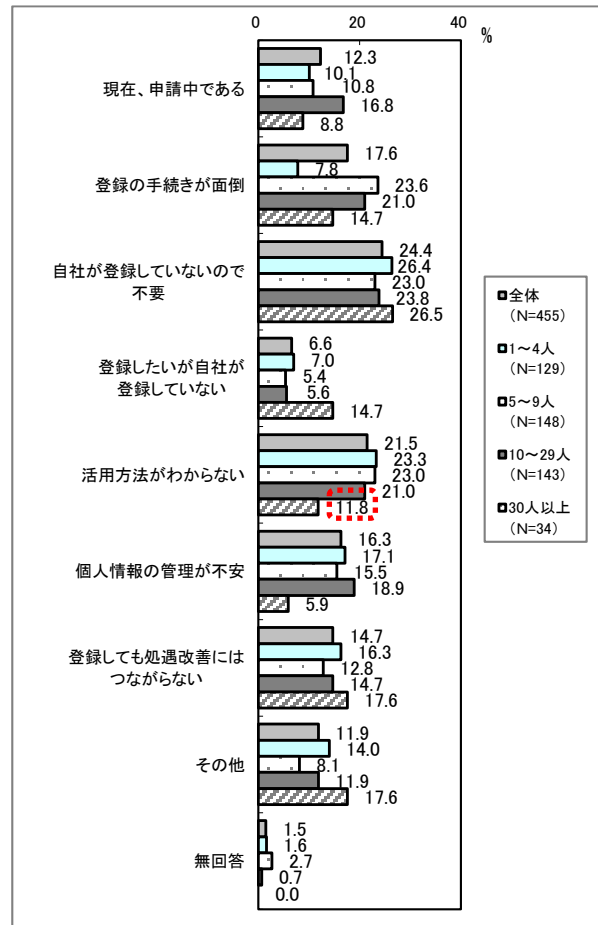


[参考]【図表 79】の令和2年度における調査結果

[年齢層別]



[従業員規模別]



V. 建設業における雇用管理現状 把握実態調査 集計表

V-1. 企業調査（単純集計）

V-2. 従業員調査（単純集計）

V-1. 企業調査

A. 企業の属性に関する事項

(1) 主たる業種と所在地

① 主たる業種

	全体	総合工事業						職別工事業							設備工事業					不明		
		一般土木建築工事業 を除外	土木工事業 (舗装工事業を除く)	舗装工事業	建築工事業 (木造建築工事業を除く)	木造建築工事業	建築リフォーム工事業	大工工事業	とび・土工・コンクリート工事業	鉄骨・鉄筋工事業	石工・れんが・タイル・ブロック工事業	左官工事業	板金・金物工事業	塗装工事業	床・内装工事業	その他の職別工事業	電気工事業	電気通信・信号装置工事業	管工事業		機械器具設置工事業	その他の設備工事業
全体	4,476 100.0	524 11.7	471 10.5	94 2.1	298 6.7	321 7.2	196 4.4	183 4.1	271 6.1	67 1.5	59 1.3	90 2.0	128 2.9	149 3.3	160 3.6	151 3.4	583 13.0	95 2.1	461 10.3	106 2.4	69 1.5	0 0.0

② 企業の所在地（ブロック別）

	全体	北海道	東北	関東甲信越	東海北陸	近畿	中国	四国	九州	無回答
全体	4,476 100.0	200 4.5	459 10.3	1,313 29.3	706 15.8	739 16.5	355 7.9	130 2.9	574 12.8	0 0.0

(2) 会社の形態

	全体	株式会社	有限会社	個人経営	その他	無回答
全体	4,476 100.0	2,896 64.7	1,568 35.0	0 0.0	4 0.1	8 0.2

(3) 主な請負形態

	全体	元請	下請	無回答
全体	4,476 100.0	1,938 43.3	2,500 55.9	38 0.8

(4) 直近3年の建設事業における売上高の推移

	全体	増加基調	ほぼ横這い	減少基調	無回答
全体	4,476 100.0	609 13.6	2,237 50.0	1,588 35.5	42 0.9

(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	4,476 100.0	1,114 24.9	1,773 39.6	1,371 30.6	203 4.5	13 0.3	2 0.0	0 0.0	10.8

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	4,476 100.0	356 8.0	928 20.7	1,723 38.5	1,278 28.6	176 3.9	15 0.3	0 0.0	3,007 67.2	1,278 28.6	191 4.3	0 0.0	10.2 -

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	4,476 100.0	3,870 86.5	250 5.6	153 3.4	117 2.6	86 1.9	0.4 -

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	4,476 100.0	4,172 93.2	143 3.2	83 1.9	56 1.3	22 0.5	0.2 -

⑤ 職種別常用従業員数

ア. 経営者・常勤役員

	全体	0 人 (未 記 入 含 む)	1 人	2 人	3 ～ 4 人	5 人 以上
全体	4,476 100.0	114 2.5	1,203 26.9	1,657 37.0	1,336 29.8	166 3.7

イ. 現場監督・作業所長

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 ~ 4人	5 ~ 9人	10人以上
全体	4,476 100.0	2,057 46.0	855 19.1	553 12.4	498 11.1	359 8.0	154 3.4

ウ. 技能労働者

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 ~ 4人	5 ~ 9人	10 ~ 29人	30人以上
全体	4,476 100.0	1,327 29.6	648 14.5	626 14.0	778 17.4	703 15.7	354 7.9	40 0.9

エ. その他

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 ~ 4人	5 ~ 9人	10人以上
全体	4,476 100.0	1,389 31.0	1,243 27.8	681 15.2	591 13.2	371 8.3	201 4.5

(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 ~ 4人	5 ~ 9人	10 ~ 29人	30人以上
全体	4,476 100.0	2,658 59.4	752 16.8	407 9.1	353 7.9	220 4.9	79 1.8	7 0.2

うち女性の人数

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 ~ 4人	5人以上
全体	4,476 100.0	4,188 93.6	218 4.9	42 0.9	22 0.5	6 0.1

② 中間層 (35歳～54歳)

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 5 9人	1 0 5 2 9人	3 0 人以上
全体	4,476 100.0	1,473 32.9	860 19.2	656 14.7	794 17.7	519 11.6	160 3.6	14 0.3

うち女性の人数

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 人以上
全体	4,476 100.0	3,720 83.1	511 11.4	162 3.6	66 1.5	17 0.4

③ 高年層 (55歳～64歳)

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 5 9人	1 0 5 2 9人	3 0 人以上
全体	4,476 100.0	2,510 56.1	909 20.3	514 11.5	354 7.9	153 3.4	34 0.8	2 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	4,476 100.0	4,091 91.4	339 7.6	38 0.8	6 0.1	2 0.0

④ 高年層 (65歳以上)

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 5 9人	1 0 5 2 9人	3 0 人以上
全体	4,476 100.0	2,763 61.7	861 19.2	457 10.2	292 6.5	86 1.9	16 0.4	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	4,476 100.0	4,073 91.0	371 8.3	26 0.6	6 0.1	0 0.0

(7) 令和4年度の若年技能労働者の入職・離職状況

① 入職

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5人以上	平均
全体	4,476 100.0	3,632 81.1	500 11.2	189 4.2	119 2.7	36 0.8	0.3 -

② 離職

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5人以上	平均
全体	4,476 100.0	3,857 86.2	430 9.6	117 2.6	54 1.2	18 0.4	0.2 -

B. 基礎的な雇用管理に関する事項

(1) 雇用管理責任者の選任状況

	全体	選任している	選任していない	その他	無回答
全体	4,476 100.0	2,214 49.5	2,154 48.1	61 1.4	47 1.1

(2) 雇用管理責任者の研修受講状況

	全体	託事業)を受講 管理研修(厚生労働省委 (株)労働調査会の雇用 管理研修を受講	(株)労働調査会以外の 企業や団体が実施した 雇用管理研修を受講	自社で実施した雇用管 理に関する研修を受講	特に受講はしていない	その他	無回答
全体	2,214 -	145 6.5	361 16.3	115 5.2	1,489 67.3	19 0.9	87 3.9

(3) 従業員の雇用保険の加入状況

① 常用

(a) 雇用保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	4,476 100.0	3,569 79.7	406 9.1	152 3.4	46 1.0	224 5.0	79 1.8

(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	4,476 100.0	3,537 79.0	426 9.5	65 1.5	76 1.7	133 3.0	239 5.3

(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	4,476 100.0	3,779 84.4	401 9.0	67 1.5	12 0.3	70 1.6	147 3.3

② 期間雇用・臨時雇用

(a) 雇用保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	4,476 100.0	347 7.8	51 1.1	20 0.4	161 3.6	1,958 43.7	1,939 43.3

(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	4,476 100.0	295 6.6	42 0.9	13 0.3	189 4.2	1,948 43.5	1,989 44.4

(c) 厚生年金、または国民保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	4,476 100.0	359 8.0	50 1.1	13 0.3	152 3.4	1,942 43.4	1,960 43.8

③ 日雇

(a) 雇用保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	4,476 100.0	157 3.5	12 0.3	7 0.2	146 3.3	2,136 47.7	2,018 45.1

(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	4,476 100.0	153 3.4	9 0.2	7 0.2	138 3.1	2,110 47.1	2,059 46.0

(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	4,476 100.0	184 4.1	14 0.3	9 0.2	110 2.5	2,128 47.5	2,031 45.4

C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生に関する事項

(1) 常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制

	全体	完全週休2日制	何らかの週休2日制	隔週2日または4週6日制	週休1日または4週4日制	変形労働時間制	その他	無回答
全体	3,149 100.0	485 15.4	535 17.0	657 20.9	541 17.2	774 24.6	122 3.9	35 1.1

(2) 完全週休2日制を導入していない理由

	全体	の無い 工期での 発注	発注者・元請からの 余裕 が できない	人材不足（完全週休2日 を前提とした人員配置 ができない）	完全週休2日を考慮し た労務費価格では受注 できない	完全週休2日制を導入 すると、同時に日給制に も変更する必要がある と思う	完全週休2日制を導入 すると、同時に日給制に も変更する必要がある と思う	予期せぬ事態での稼働 日数の増加	手戻りが出てしまう	完全週休2日制にする 必要を感じない	その他	無回答
全体	2,629 100.0	499 19.0	767 29.2	313 11.9	146 5.6	267 10.2	6 0.2	204 7.8	296 11.3	131 5.0		

(3) 従業員への休日出勤の指示状況

	全体	は ある	1ヶ月に平均1〜2日 休日出勤を命じること	1ヶ月に平均3〜4日 休日出勤を命じること	1ヶ月に平均5〜6日 休日出勤を命じること	1ヶ月に平均7〜8日 休日出勤を命じること	いい 休日出勤を命じていな い	無回答
全体	1,020 100.0	360 35.3	53 5.2	8 0.8	3 0.3	328 32.2	268 26.3	

(4) 休日出勤指示をした従業員への代休付与状況

	全体	基本 的に 与えて いる	場 合 が 半 々 く ら い あ る	基 本 的 に 与 え て い な い	無 回 答
全体	424 100.0	262 61.8	105 24.8	52 12.3	5 1.2

(5) 常用の技能労働者の賃金支払形態

	全体	有 り	主 に 月 給 制 （定額。但し 無 断 欠 勤 時 に 給 与 控 除 ）	主 に 日 給 月 給 制 （日給× 出 勤 日）	主 に 時 給 制	そ の 他	無 回 答
全体	3,149 100.0	1,899 60.3	1,149 36.5	18 0.6	32 1.0	51 1.6	

(6) 常用の技能労働者に対する手当制度

	全体	賞 与 制 度 （ボ ー ナ ス）	通 勤 手 当	住 居 手 当	家 族 手 当	単 身 赴 任 手 当	役 職 手 当 （管 理 職 手 当）	資 格 手 当	そ の 他	無 回 答
全体	3,149 -	2,497 79.3	1,928 61.2	159 5.0	253 8.0	30 1.0	440 14.0	340 10.8	134 4.3	126 4.0

(7) 直近2～3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金

	全体	増加基調	ほぼ横這い	減少基調	無回答
全体	3,149 100.0	1,574 50.0	1,464 46.5	71 2.3	40 1.3

(8) 常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組み

	全体	行っている	特に行っていない	有給休暇は付与していない	無回答
全体	3,149 100.0	1,832 58.2	1,107 35.2	168 5.3	42 1.3

(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

	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	1,832 100.0	1,504 82.1	298 16.3	22 1.2	8 0.4

(10) 労働者の労働時間を適正に把握するための取り組み

	全体	いる	タイムカード、ICカード、パソコン等を使用した客観的な記録を基とした確認を行っている	労働者の自己申告による管理としている	上記以外の方法により労働時間を管理している	労働時間の管理は行っていない	その他	無回答
全体	4,476 100.0	1,241 27.7	1,461 32.6	1,120 25.0	196 4.4	182 4.1	56 1.3	220 4.9

(11) 2024年4月から建設業に適用される時間外労働の上限規制への対応

	全体	労働時間としていない	月4～5時間以内かつ年間の労働時間としていない	月4～5時間以内かつ年間の労働時間としていないが、要件を満たさなかった場合の労使合意を締結している	月4～5時間以内かつ年間の労働時間としていないが、要件を満たさなかった場合の労使合意を締結しているが、労働時間としていない	月4～5時間以内かつ年間の労働時間としていないが、要件を満たさなかった場合の労使合意を締結しているが、労働時間としていない	2024年3月末までに上記の対応を完了させる予定	2024年3月末までに上記の対応を完了させる予定	上記以外の方法（裁量時間労働制の導入等）により対応（対応予定を含む）	上記以外の方法（裁量時間労働制の導入等）により対応（対応予定を含む）	対応は困難	時間外労働の上限規制について知らなかった	その他	無回答
全体	4,476 100.0	2,051 45.8	837 18.7	471 10.5	151 3.4	254 5.7	299 6.7	152 3.4	261 5.8					

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	どちらかといえは行えている	どちらかといえは行えていない	まったく行えていない	わからない	無回答
全体	3,149 100.0	752 23.9	1,671 53.1	453 14.4	54 1.7	171 5.4	48 1.5

(2) 令和4年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況

	全体	自社内で実施	他社で実施	業界団体で実施	認定訓練施設で実施	公共職業訓練施設で実施	民間の教育訓練施設で実施	その他で実施	実施していない	無回答
全体	3,149 -	560 17.8	485 15.4	814 25.8	538 17.1	155 4.9	490 15.6	38 1.2	1,025 32.6	55 1.7

(3) 令和4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	取り組みのための時間が確保できない	取り組みの方法がわからない	取り組みのための資金が確保できない	者がいない	OFF-JTの対象ではない	重要ではない	社内の認識として、OFF-JTはそれほど重要ではない	今のところ取り組みをしなくても特に支障は出ていない	その他	無回答
全体	1,025 -	39 3.8	212 20.7	119 11.6	46 4.5	119 11.6	96 9.4	96 9.4	572 55.8	23 2.2	14 1.4	

(4) 常用の技能労働者のリスクリングへの取り組みに対する支援

	全体	支援	受講料に対する金銭的	与有給教育訓練休暇の付	金体系的の導入	能力向上や資格取得に 対応した手当の支給 賃	の支給 対応した奨励金 報酬金	能力向上や資格取得に 対応した奨励金 報酬金	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	に支援は行っていない	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	業務がない	リスクリングが必要な	その他	無回答
全体	3,149 -	2,021 64.2	613 19.5	1,009 32.0	296 9.4	144 4.6	309 9.8	461 14.6	32 1.0	95 3.0						

E. 常用の若年（34歳以下）技能労働者の雇用状況に関する事項

(1) 直近3年の若年技能労働者の過不足感

	全体	余剰	やや余剰	ちょうどよい	やや不足	不足	無回答
全体	3,149 100.0	8 0.3	28 0.9	384 12.2	789 25.1	1,873 59.5	67 2.1

(7) 常用の若年技能労働者を定着させるための取り組み

	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	日給制（基本給定額制）の導入	賃金の引上げ	仕事の内容に対応した賃金の引上げ	能力や資格を反映した賃金の引上げ	年齢・勤続年数に対応した賃金の引上げ	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	当・退職金制度の整備（社員寮の設置等による）	福利厚生向上（各種手当）	シフトを企画する	仕事以外のレクリエーションを企画する	教育係や相談できる先輩を指定	将来のキャリアアップの道筋の提示	技能教育の推進、資格取得の支援	機械化・IT化による作業の身体的負担軽減	作業環境の安全面改善	作業環境の衛生面改善	その他	特に取り組みを行っていない	無回答
全体	3,149	879	1,041	810	928	1,074	1,161	715	763	1,481	1,042	423	266	375	1,093	230	541	320	34	536	169			
	-	27.9	33.1	25.7	29.5	34.1	36.9	22.7	24.2	47.0	33.1	13.4	8.4	11.9	34.7	7.3	17.2	10.2	1.1	17.0	5.4			

F. 常用の高齢（65歳以上）技能労働者の雇用状況に関する事項

(1) 今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考え

	全体	現在継続雇用している	現在はいないが、今後対象者がいれば継続雇用する予定	雇用する予定はない（定年退職とする）	無回答
全体	3,149	1,572	1,036	482	59
	100.0	49.9	32.9	15.3	1.9

(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	76歳	77歳	78歳	79歳	80歳	81歳以上	無回答
全体	1,572	72	206	390	644	197	40	23											
	100.0	4.6	13.1	24.8	41.0	12.5	2.5	1.5											

G. 常用の女性技能労働者の雇用状況・雇用環境に関する事項

(1) 今後の女性技能労働者の採用動向

	全体	既に採用しており、今後も雇用拡大を予定	既に採用しており、後は雇用維持を予定	既に採用しているが、今後は雇用縮小を予定	採用したい	採用したい機会があれば	ない	ない（採用も考えていない）	無回答
全体	3,149	198	268	27	1,388	1,205	63		
	100.0	6.3	8.5	0.9	44.1	38.3	2.0		

(2) 建設現場における女性技能労働者が働くための、施設面の整備状況

	全体	女性用トイレを整備している	女性用更衣室を整備している	女性用シャワー室を整備している	ベビーカー置き場を整備している	上記以外の施設を整備している	女性労働者はいない	女性労働者はいないが整備していない	女性労働者はいないが整備している	無回答
全体	3,149	540	193	13	7	8	2,124	359	130	
	-	17.1	6.1	0.4	0.2	0.3	67.4	11.4	4.1	

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

	全体	育児休業制度の導入	産後バ育休制度の導入	くるみんの認定取得	定取得	ブラチナくるみんの認定取得	取得	トライくるみんの認定	仕事と家庭の両立に関する相談窓口の設置	女性労働者向けキャリアパスの作成	上記以外の取組	制度を整えていない	無回答
全体	3,149	893	211	20	2	1	110	12	40	1,914	232		
	-	28.4	6.7	0.6	0.1	0.0	3.5	0.4	1.3	60.8	7.4		

H. 業務のIT化に関する事項

(1) IT技術の導入状況

	全体	ICタグを活用（入退管理など）	Webカメラを活用（現場監視など）	スマートフォンの活用（タブレットを活用（施工管理など））	ドローンの導入（測量など）	ICT建機の導入	GPSを活用（出来形管理など）	必要な書類をデータ化	上記以外のIT技術	今後導入する予定	導入の希望はあるができていない	自社業務には不要	その他	無回答
全体	4,476	141	296	1,933	293	120	109	1,470	24	200	720	928	58	2,597
	-	3.2	6.6	43.2	6.5	2.7	2.4	32.8	0.5	4.5	16.1	20.7	1.3	58.0

I. 教育機関と連携した人材確保に向けた取組状況に関する事項

(1) 教育機関と連携した取り組みの状況

	全体	ほぼ毎年実施している	何年かおきに実施している	実施したことはあるが今はしていない	検討している	実施する予定はない	無回答
全体	4,476	301	152	340	865	2,762	56
	100.0	6.7	3.4	7.6	19.3	61.7	1.3

(2) 教育機関と連携して実施した取り組み

	全体	インターンシップ	現場見学会	出前授業	意見交換会	会社説明会	その他	無回答
全体	1,658	560	587	115	263	674	102	65
	-	33.8	35.4	6.9	15.9	40.7	6.2	3.9

(3) 教育機関と連携して実施した取り組みの狙い

	全体	就職の勧誘	若者（求人者）のニーズの把握	教育機関との協力関係の構築	上建設業界のイメージ向上	その他	無回答
全体	1,658	1,050	502	372	622	31	107
	-	63.3	30.3	22.4	37.5	1.9	6.5

(4) 教育機関と連携して実施した取り組みの連携先

	全体	小学校	中学校	工業高等学校	高等学校(普通科)	専門学校	職業訓練校	大学	その他	無回答
全体	1,658 -	38 2.3	147 8.9	894 53.9	583 35.2	550 33.2	688 41.5	228 13.8	67 4.0	96 5.8

(5) 教育機関と連携して実施した取り組みの参加人数

	全体	5人未満	5人以上10人未満	10人以上20人未満	20人以上	無回答
全体	793 100.0	582 73.4	78 9.8	31 3.9	33 4.2	69 8.7

(6) 教育機関と連携して実施した取り組みの効果

	全体	採用が楽になった	地域に貢献できた	建設業のイメージを改善できた	あまり効果を感じなかった	その他	無回答
全体	793 -	103 13.0	141 17.8	119 15.0	423 53.3	29 3.7	71 9.0

(7) 教育機関と連携した取り組みを実施しない理由

	全体	効果が分からない	実施できる人材がいな	実施するコストが負担	人的な余裕がない	実施するノウハウがな	必要性を感じない	その他	無回答
全体	2,762 -	511 18.5	678 24.5	252 9.1	825 29.9	706 25.6	903 32.7	117 4.2	98 3.5

(8) 人材確保において自社のアピールポイントとして発信している情報

	全体	技術力・工事実績	会社の雰囲気	給与	休暇制度	福利厚生	評価制度	新たな技術の導入(ドローン、3Dプリンタ等)、GX(ZEON等)	IR等の経営・財務状況	社会貢献活動	その他	無回答
全体	4,476 -	2,393 53.5	1,910 42.7	1,097 24.5	658 14.7	1,263 28.2	259 5.8	116 2.6	54 1.2	223 5.0	399 8.9	443 9.9

(9) 採用活動における保護者の意向

	全体	後ろ向きな意向					感じない					前向きな意向		無回答
		-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5		
全体	4,476 100.0	81 1.8	34 0.8	174 3.9	152 3.4	99 2.2	2,745 61.3	175 3.9	185 4.1	160 3.6	37 0.8	35 0.8	599 13.4	

J. 建設キャリアアップシステムに関する事項

(1) 建設キャリアアップシステムへの登録状況

	全体	登録しており、元請としてカードリーダーも準備している	登録しているが、元請ではないのでカードリーダーは準備していない	登録しているが、登録の意向はある	登録しておらず、登録の予定もない	建設キャリアアップシステムを知らない	無回答
全体	4,476 100.0	317 7.1	1,262 28.2	443 9.9	1,185 26.5	1,150 25.7	119 2.7

(2) 技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取り組み

	全体	登録させている	代行申請を行い、登録している	登録は技能労働者個人に任せている	建設キャリアアップシステムを知らない	無回答
全体	4,476 100.0	932 20.8	426 9.5	853 19.1	1,882 42.0	383 8.6

(3) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

	全体	現在、申請中である	登録するメリットが分からない	登録の手続きが面倒	個人情報管理が不安	カードリーダーなどの機器の費用が高い	登録することで技能労働者の引き抜きが行なわれるか不安・上流企業に管理されたくない	登録することに技能労働者を感じない	別のシステムなどですでに登録しており必要性を感じない	その他	無回答
全体	1,628 -	38 2.3	817 50.2	353 21.7	279 17.1	213 13.1	107 6.6	60 3.7	221 13.6	131 8.0	

V-2. 従業員調査

A. 個人の属性に関する事項

(1) 性別

	全体	男性	女性	無回答
全体	2,906 100.0	2,366 81.4	522 18.0	18 0.6

(2) 年齢

	全体	24歳以下	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳以上	無回答
全体	2,906 100.0	64 2.2	136 4.7	175 6.0	257 8.8	339 11.7	427 14.7	475 16.3	305 10.5	264 9.1	452 15.6	12 0.4

(3) 最終学歴

	全体	中学校	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）	工業高校（普通科・商業科・農業科その他）	工業高校以外の高校（専修学校・短期大学・高等専門学校（理工・工業系以外））	専修学校・短期大学・高等専門学校（理工・工業系以外）	大学（理工・工業系）	大学（理工・工業系以外）	その他	無回答
全体	2,906 100.0	287 9.9	524 18.0	1,131 38.9	220 7.6	234 8.1	195 6.7	267 9.2	36 1.2	12 0.4

(4) 現在の会社の主たる業種

	全体	一般土木建築工事業	土木工事業（舗装工事業を除く）	舗装工事業	建築工事業（木造建築工事業を除く）	木造建築工事業	建築リフォーム工事業	大工工事業	土工事業	とび・土工・コンクリート工事業	鉄骨・鉄筋工事業	石工・れんが・タイル・ブロック工事業	左官工事業	板金・金物工事業	塗装工事業	床・内装工事業	その他の職別工事業	電気工事業	電気通信・信号装置工事業	管工事業	機械器具設置工事業	その他の設備工事業	無回答
全体	2,906 100.0	336 11.6	316 10.9	74 2.5	164 5.6	172 5.9	114 3.9	95 3.3	161 5.5	45 1.5	28 1.0	67 2.3	76 2.6	56 1.9	86 3.0	112 3.9	388 13.4	56 1.9	283 9.7	64 2.2	46 1.6	167 5.7	

(5) 勤続年数

① 現在の会社での勤続年数

	全体	5年未満	5年以上10年未満	満10年以上15年未満	満15年以上20年未満	満20年以上25年未満	25年以上	無回答
全体	2,906 100.0	351 12.1	481 16.6	416 14.3	351 12.1	393 13.5	847 29.1	67 2.3

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	満10年以上15年未満	満15年以上20年未満	満20年以上25年未満	25年以上	無回答
全体	2,906 100.0	194 6.7	257 8.8	240 8.3	273 9.4	395 13.6	1,156 39.8	391 13.5

(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	2,906 100.0	966 33.2	368 12.7	1,051 36.2	486 16.7	35 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社員（期間雇用・臨時雇用・日雇等）	建設業一人親方	他産業従事者（雇用形態問わず）	その他	無回答
全体	2,906 100.0	499 17.2	939 32.3	138 4.7	157 5.4	718 24.7	380 13.1	75 2.6

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	無回答
全体	2,906 100.0	2,112 72.7	710 24.4	84 2.9

(2) 希望する給与の支払形態と休日

	全体	月給制かつ完全週休2日制で、毎月安定した給与と休日を得たい	月給制かつ完全週休2日制以外で、休日よりも可能な限り多くの給与を得たい	月給制かつ完全週休2日制以外で、給与は少なくとも自分の希望する休日を得たい	その他	わからない	無回答
全体	2,906 100.0	1,610 55.4	607 20.9	202 7.0	91 3.1	314 10.8	82 2.8

(3) 令和5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5年7月の勤務日数

	全体	10日以下	11～15日	16～20日	21日	22日	23日	24日	25日	26日以上	無回答
全体	2,906	167	35	647	322	405	427	327	358	203	15
	100.0	5.7	1.2	22.3	11.1	13.9	14.7	11.3	12.3	7.0	0.5

② 令和5年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）

	全体	5時間以下	5時間超6時間以下	6時間超7時間以下	7時間超8時間以下	8時間超9時間以下	9時間超10時間以下	10時間超	無回答
全体	2,906	63	76	351	1,338	355	129	149	445
	100.0	2.2	2.6	12.1	46.0	12.2	4.4	5.1	15.3

(4) 1か月の平均残業時間

	全体	45時間未満	45時間～60時間未満	60時間～80時間未満	80時間～100時間未満	100時間超	無回答
全体	2,906	2,599	116	26	10	16	139
	100.0	89.4	4.0	0.9	0.3	0.6	4.8

(5) 残業や休日出勤の主たる要因と思うもの

	全体	短い工期への対応	特定時期の業務の集中	一人当たりの業務量の多さ	等	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	その他	無回答
全体	2,906	989	1,011	231		46	416	213
	100.0	34.0	34.8	7.9		1.6	14.3	7.3

(6) 業務中の適度な休憩の取得状況

	全体	ほぼ取得できている	どちらかという取得できている	どちらかという取得できていない	ない	無回答
全体	2,906	2,091	670	86	27	32
	100.0	72.0	23.1	3.0	0.9	1.1

(7) 職場の技能労働者の過不足感

	全体	余剰	やや余剰	ちょうどよい	やや不足	不足	無回答
全体	2,906 100.0	38 1.3	70 2.4	808 27.8	1,104 38.0	817 28.1	69 2.4

(8) 令和4年度の年次有給休暇の取得日数

	全体	0日	1日～5日	6日～10日	11日～15日	16日～20日	21日～25日	26日以上	が付与されていない	そもそも年次有給休暇	無回答
全体	2,906 100.0	164 5.6	723 24.9	895 30.8	369 12.7	227 7.8	54 1.9	65 2.2	262 9.0	147 5.1	

(9) 年次有給休暇の希望どおりの取得状況

	全体	いる	希望どおり取得できている	ほぼ取得できている	どちらかという取得できている	どちらかという取得できていない	ほとんど取得できていない	取得できていない	無回答
全体	2,906 100.0	1,130 38.9	681 23.4	449 15.5	210 7.2	70 2.4	207 7.1	159 5.5	

C. 建設業への入職、建設業の魅力に関する事項

(1) 建設業界に初めて入職したきっかけ

	全体	学校、専門学校、職業訓練校等の授業を受けている中で興味を持った	学校、専門学校、職業訓練校、出前授業等に参加して興味を持った	会社や業界団体等が主催した就職説明会・職場見学会・出前授業等に	親族が建設業で働いていたので興味を持った	味を持った	友人や先輩などが建設業で働きたしたので興味を持った	以前から、ものづくりの仕事に関心があり、建設業に興味を持っていた	その他	無回答
全体	2,906 100.0	287 9.9	32 1.1	1,117 38.4	562 19.3	472 16.2	394 13.6	42 1.4		

(2) 建設業界に初めて入職した際に利用した方法

	全体	応募	公共職業安定所（ハローワーク）の求人を通じて	応募	新聞、雑誌、インターネット等の求人を通じて	情報を見て応募	建設会社のHP（ブログ、Facebook、Twitter、Line等を含む）の採用情報を見て応募	建設会社のHP（ブログ、Facebook、Twitter、Line等を含む）の採用情報を見て応募	民間の職業紹介・人材紹介業者からの紹介を受けて	友人や母校の先輩などから薦められて応募	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	2,906 -	418 14.4	115 4.0	55 1.9	75 2.6	803 27.6	1,009 34.7	345 11.9	236 8.1	57 2.0				

(3) 現在の会社に就職する際に重視したこと

	全体	仕事の内容	仕事の責任・権限	賃金の額	安定した賃金の支払	賞与（ボーナス）の有無	地元の企業であること	勤務日数が多いこと	残業の少なさ	有給休暇の取りやすさ	週休二日制であること	福利厚生（退職金制度がある・社員寮がある等）	社会保険の完備	安定した雇用	作業現場の衛生環境	作業現場の安全管理	技能・技術の習得	資格取得等、自身の能力向上への会社の支援	職場の人間関係の良さ	先輩・知人とのつながり	その他	特になし	無回答
全体	2,906 -	1,460 50.2	221 7.6	688 23.7	428 14.7	221 7.6	482 16.6	19 0.7	97 3.3	75 2.6	109 3.8	150 5.2	375 12.9	415 14.3	5 0.2	35 1.2	252 8.7	201 6.9	287 9.9	376 12.9	92 3.2	283 9.7	114 3.9

(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（社会に貢献する仕事ができる）	仕事の結果が地図に残る（達成感の大きな仕事ができる）	屋外で体を動かすことが性に合っている	技能を磨き、現場で活かすことができる	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	2,906 100.0	512 17.6	303 10.4	363 12.5	531 18.3	274 9.4	403 13.9	44 1.5	351 12.1	125 4.3

(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	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,906 100.0	1,329 45.7	1,039 35.8	367 12.6	56 1.9	39 1.3	76 2.6

② 仕事の責任の大きさ

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,906 100.0	1,276 43.9	967 33.3	465 16.0	80 2.8	37 1.3	81 2.8

③ 給料

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,906 100.0	1,001 34.4	1,129 38.9	540 18.6	118 4.1	35 1.2	83 2.9

④ 勤務日数・時間

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,906 100.0	667 23.0	1,133 39.0	690 23.7	271 9.3	54 1.9	91 3.1

⑤ 残業の少なさ

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,906 100.0	589 20.3	849 29.2	862 29.7	384 13.2	129 4.4	93 3.2

⑥ 休暇の取りやすさ

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,906 100.0	647 22.3	953 32.8	804 27.7	312 10.7	93 3.2	97 3.3

⑦ 福利厚生

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,906 100.0	725 24.9	977 33.6	810 27.9	225 7.7	72 2.5	97 3.3

⑧ 能力や資格に対する評価

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,906 100.0	756 26.0	1,153 39.7	704 24.2	148 5.1	52 1.8	93 3.2

⑨ 自身の能力向上への支援

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,906 100.0	683 23.5	1,105 38.0	779 26.8	181 6.2	55 1.9	103 3.5

⑩ 職場の人間関係の良さ

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,906 100.0	988 34.0	1,125 38.7	554 19.1	101 3.5	47 1.6	91 3.1

⑪ 雇用が安定していること

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,906 100.0	1,106 38.1	1,042 35.9	540 18.6	88 3.0	39 1.3	91 3.1

⑫ 作業現場の衛生環境

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,906 100.0	731 25.2	1,115 38.4	831 28.6	113 3.9	29 1.0	87 3.0

⑬ 作業現場の安全管理

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらとも言えない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,906 100.0	1,092 37.6	1,038 35.7	599 20.6	62 2.1	30 1.0	85 2.9

D. 技能の習得に関する事項

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

	全体	支援	受講料に対する金銭的	付与	能力向上や資格取得のための取り組みに対する有給教育訓練休暇の	本給への反映	能力向上や資格取得に	奨学金の支給	能力向上や資格取得に	対応した合格祝い金、報	能力向上や資格取得に	会社が必要とする具体的な能力や資格の提示	労働者への処遇の改善	その他	特になし	無回答	
全体	2,906	1,688	310	999	200	419	131	10	546	74	58.1	10.7	34.4	6.9	14.4	4.5	2.5

(2) 仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題

	全体	仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題	金銭的な余裕がない	介護や家事・育児が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的な余裕がない	仕事が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的な余裕がない	仕事や知識・能力を身につける時間的な余裕がない	技能や知識・能力を身につけるために、どのような取り組みメニューがあるかわからない、見つからない	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	その他	特に課題はない	無回答								
全体	2,906	216	322	888	262	235	144	38	1,339	69	7.4	11.1	30.6	9.0	8.1	5.0	1.3	46.1	2.4

E. 女性技能労働者に関する事項

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

	全体	ほとんど現場で整っている	ほとんど現場で整っていない	整っていない現場が多い	整っていない現場が多い	わからない・女性技能労働者はいない	無回答
全体	2,906	239	422	403	401	1,221	220
	100.0	8.2	14.5	13.9	13.8	42.0	7.6

(2) 女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うこと

	全体	体力的な負担の軽減	柔軟な勤務体系の導入	育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入	産休・育児の拡充	出産、育児について職場の理解	教育訓練の充実	女性用トイレ・更衣室等の施設の整備	女性の職域拡大	女性の職域拡大	女性だからという意識の改革	その他	無回答								
全体	2,906	662	416	92	256	57	257	197	478	99	392	22.8	14.3	3.2	8.8	2.0	8.8	6.8	16.4	3.4	13.5

VI. 建設業における雇用管理 現状把握実態調査 調査票

VI-1. 企業調査

VI-2. 従業員調査

VI-1. 企業調査

令和5年9月

厚生労働省委託調査 「令和5年度 建設業における雇用管理に関する アンケート調査(企業向け)」ご協力のお願い

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、国土強靱化、減災・防災対策、大規模再開発等建設需要は増大する中で、その従事労働者については高齢化・若年入職者の大幅な減少等が指摘されており、今後の技能労働者不足が喫緊の課題となっております。これらの課題に取り組むためには、建設業界が置かれている現状を早急に把握し対策を立てていくことが極めて重要です。

本アンケート調査は、各企業における雇用管理や人材確保・育成等に係る現状・課題等についてお伺いすることにより、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の把握を行い、国における施策に資するためのものです。

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

なお、調査回答結果をもって個別企業に法律上の措置等を講じることはございません。

また、「常用の技能労働者の方」に向けたアンケートも同封しておりますので、併せてご回答頂きますようお願い申し上げます。

最後になりましたが、貴社の益々のご発展を祈念いたします。

敬具

アンケート回答期限：令和5年10月2日（月）

- 回答方法 1. インターネット（アンケート調査専用 Web サイト） ※手順は次頁参照
2. 郵送（同封の返信用封筒） ※切手不要

【記入上のお願い】

- 特にことわりのない限り、**令和5年7月31日現在**でご記入ください。
- 「その他」をお選びの際は、（ ）又は指定欄に具体的な内容をご記入ください。

【情報管理について】

- 本調査票は厳重に保管し、また、データを統計等以外の目的に使用することはありません。
- 調査結果は全て統計的に処理し、回答をそのままの形で公表すること、及び個人や企業等が特定できる形で公表することは一切ありません。

本調査の実施に関しては、下記 HP でもご案内しております。

<厚生労働省>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kensetsu-kouwan/index.html

または、**建設・港湾労働対策** で **検索** してください

<労働調査会>

<https://www.chosakai.co.jp/information/info/20613/>

または、**労働調査会** で **検索** 後、トップページ右側の **厚生労働省委託事業** 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】

株式会社労働調査会 雇用管理研修事業部

住 所 東京都豊島区北大塚 2-4-5 調査会ビル

電 話 03-3915-7221

E-mail koyoukanri2@chosakai.co.jp

受付時間 平日（月～金）9時～17時（12時～13時を除く）

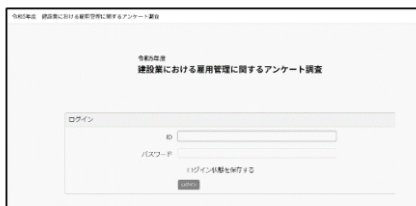
ログインガイド

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。

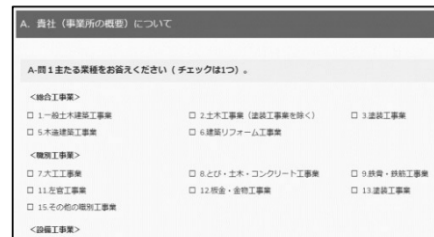
「アンケート調査専用ウェブサイト」にアクセスし、アンケート用紙一枚目（3 ページ）上部に印字している ID・パスワードでログインして下さい。

アンケート調査専用ウェブサイト
https://koyouchosa.jp/login

<アンケート調査専用ウェブサイト・ログイン画面>



<ウェブアンケート回答画面>



ID とパスワードを入力

※ID とパスワードはアンケート用紙一枚目（3 ページ）の上部に印刷されています。

※上記 URL は、本調査事業の委託先である株式会社労働調査会が用意した本アンケート調査専用ウェブサイトです。


アクセス方法 次のいずれかの手順でアクセスしてください

ブラウザに URL を直接入力

ウェブブラウザ（Google Chrome 等）に、上記 URL を直接入力してください。


QR コードからアクセス

携帯端末のカメラや QR コードリーダーを起動し、右記の QR コードを読み取ってください。



（株）労働調査会サイト経由

①検索サイト（Google 等）で **労働調査会** を **検索** します。
②バナーの **アンケート回答フォーム** をクリックしてください。



令和5年度 建設業における雇用管理現状把握実態調査事業
アンケート回答フォーム **ここから**

ID:	パスワード:
-----	--------

A. 貴社(事業所の概要)について [7問]

A-問1 主たる業種をお答えください (☑は1つ)。

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

A-問2 会社の形態をお答えください (☑は1つ)。

<input type="checkbox"/> 1. 株式会社	<input type="checkbox"/> 2. 有限会社	<input type="checkbox"/> 3. 個人経営	<input type="checkbox"/> 4. その他 ()
----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------

A-問3 主な請負形態をお答えください (☑は1つ)。

<input type="checkbox"/> 1. 元請	<input type="checkbox"/> 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)。

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

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※1 ごとにご記入ください。該当者がいない場合は、当てはまる欄に0をご記入ください。

※1 就業形態は以下の分類でご回答ください。

- A 常用：雇用契約において、雇用に期間の定めがない人、または1年以上の雇用期間の定めがある人。
- B 期間雇用・臨時雇用：雇用契約において、1ヶ月以上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ヶ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	B 期間雇用・臨時雇用	C 日雇
	人	人	人
A 常用の内訳を職種ごと※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)。 ※3 技能労働者には、運搬等の単純作業員や、事務職、営業職・設備等の内勤技術者の方は含めしないでください。(それらは、④その他に含めてください)。
	②現場監督・作業所長	人	
	③技能労働者※3	人	
	④その他	人	

A-問6 技能労働者の年齢別人数をご記入ください。該当者がいない場合は、0をご記入ください。

34歳以下	35～54歳	55～64歳	65歳以上
人	人	人	人
(うち女性 人)	(うち女性 人)	(うち女性 人)	(うち女性 人)

※合計は、A-問5「③技能労働者」と一致します

A-問7 昨年度における若年技能労働者(34歳以下)の離職・入職人数をご記入ください。該当者がいない場合は、0をご記入ください。

入職の状況	離職の状況
人	人

C-問11 貴社では2024年4月から建設業に適用される時間外労働の上限規制への対応を行っていますか(☑は1つ)。

- 1. 月45時間以内かつ年間360時間以内の労働時間としている
- 2. 月45時間以内かつ年間360時間以内の労働時間としているが、要件*を満たす臨時的な特別の事情があった場合の労使合意を締結している
- 3. 2024年3月末までに「1.」または「2.」の対応を完了させる予定
- 4. 「1.」または「2.」以外の方法(裁量時間労働制の導入等)により対応(対応予定を含む)
- 5. 対応は困難
- 6. 時間外労働の上限規制について知らなかった
- 7. その他()

※要件：①年間720時間以内
②複数月平均80時間以内(休日労働を含む)
③月100時間未満(休日労働を含む)
④月45時間を超える労働は年6回まで

D. 常用の技能労働者に対する職業能力開発・熟練技能継承について

[4問]

D-問1 貴社における、常用の技能労働者を対象とした職業能力の開発は、貴社が必要としている技能を身に付けるだけ十分に行えていますか(☑は1つ)。

- 1. 十分に行えている
- 2. どちらかと言えば行えている
- 3. どちらかといえば行えていない
- 4. まったく行えていない
- 5. わからない

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

※日常業務を一時的に離れて行う教育訓練(研修等)のこと。

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

※D-問2で「8.」と回答された方におうかがいします。

D-問3 昨年度、貴社が常用の技能労働者に対して「OFF-JT」を実施しなかった理由をお答えください(☑は2つまで)。

- 1. 講師となる人材が確保できない
- 2. 取り組みのための時間が確保できない
- 3. 取り組みの方法がわからない
- 4. 取り組みのための資金が確保できない
- 5. OFF-JTの対象者がいない
- 6. 社内の認識として、OFF-JTはそれほど重要ではない
- 7. 今のところ取り組みをしなくても特に支障は出ていない
- 8. その他()

D-問4 貴社における、常用の技能労働者の「リスキリング*」への取り組みに対する支援(事業主から技能労働者への支援)についてお答えください(☑はいくつでも)。

※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(「3.」及び「4.」以外の処遇改善)
- 6. 技能労働者のリスキリングは必要であるが、特に支援は行っていない
- 7. リスキリングが必要な業務がない
- 8. その他()

E. 常用の若年(34歳以下)技能労働者の雇用状況について

[7問]

E-問1 直近3年の常用の若年技能労働者の過不足感についてお答えください(☑は1つ)。

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

E-問2 直近3年の常用の若年技能労働者の採用状況についてお答えください(☑は1つ)。

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

E-問3 常用の若年技能労働者の募集をどのような方法で行っていますか(☑はいくつでも)。

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 公共職業安定所(ハローワーク)を通して確保を図る |
| <input type="checkbox"/> 2. 学校、専門学校、職業訓練校等を通して働きかける |
| <input type="checkbox"/> 3. 縁故を頼りに働きかける |
| <input type="checkbox"/> 4. 自社のHPに採用情報を掲載する |
| <input type="checkbox"/> 5. 新聞、雑誌の求人欄に掲載する |
| <input type="checkbox"/> 6. 民間の就職・転職サイトを利用する |
| <input type="checkbox"/> 7. その他() |

E-問4 常用の若年技能労働者の応募を増やすためにどのような取り組みを行っていますか(☑はいくつでも)。

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 単独で会社説明会を開き、参加者に働きかける |
| <input type="checkbox"/> 2. 業界団体主催の会社説明会に参加する |
| <input type="checkbox"/> 3. 就職・転職情報会社主催の会社説明会に参加する |
| <input type="checkbox"/> 4. インターンシップを実施する |
| <input type="checkbox"/> 5. 職場見学会を実施する |
| <input type="checkbox"/> 6. 体験実習を実施する |
| <input type="checkbox"/> 7. 学校への出前講座を実施する |
| <input type="checkbox"/> 8. SNS(twitter、Facebook等)に採用情報を掲載する |
| <input type="checkbox"/> 9. 厚生労働省のつなぐ化事業※に参加している |
| <input type="checkbox"/> 10. その他() |

※建設業若年者理解・定着促進事業のこと。http://public.lec-jp.com/tsunaguka/

E-問5 直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況についてお答えください(☑は1つ)。

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

※E-問5で「3」または「4」と回答された方におうかがいします。

E-問6 常用の若年技能労働者が定着していない理由についてお答えください(☑はいくつでも)。

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

E-問7 貴社における、常用の若年技能労働者を定着させるための取り組みについてお答えください(☑はいくつでも)。

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

F. 常用の高齢(65歳以上)技能労働者の雇用状況について [2問]

F-問1 今後の高齢技能労働者の継続雇用について、貴社ではどのようにお考えでしょうか(☑は1つ)。

<input type="checkbox"/> 1. 現在継続雇用している
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 3. 雇用する予定はない(定年退職とする)

※F-問1で「1.」と回答された方におうかがいします。

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

<input type="checkbox"/> 1. 65歳	<input type="checkbox"/> 2. 66歳～69歳	<input type="checkbox"/> 3. 70歳
<input type="checkbox"/> 4. 71歳～75歳	<input type="checkbox"/> 5. 76歳～80歳	<input type="checkbox"/> 6. 81歳以上

G. 常用の女性技能労働者の雇用状況・雇用環境について [3問]

G-問1 今後の女性技能労働者の採用についてお答えください(☑は1つ)。

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

G-問2 貴社が携わる建設現場では、女性技能労働者が働くための施設は整え[られ]ていますか(☑はいくつでも)。

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

G-問3 貴社では、育児休暇など、女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する取組は行っていますか(☑はいくつでも)。

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

H. 業務の IT 化について**[1問]**

H-問1 貴社における IT 技術の導入状況についてお答えください (☑はいくつでも)。

<導入している場合> <input type="checkbox"/> 1. IC タグを活用 (入退管理など) <input type="checkbox"/> 2. Web カメラを活用 (現場監視など) <input type="checkbox"/> 3. スマートフォンやタブレットを活用 (施工管理など) <input type="checkbox"/> 4. ドローンの導入 (測量など) <input type="checkbox"/> 5. ICT 建機の導入 <input type="checkbox"/> 6. GPS を活用 (出来形管理など) <input type="checkbox"/> 7. 必要な書類をデータ化 <input type="checkbox"/> 8. 「1.」～「7.」以外の IT 技術 ()	
<導入していない場合> <input type="checkbox"/> 9. 今後導入する予定 <input type="checkbox"/> 10. 導入の希望はあるができていない <input type="checkbox"/> 11. 自社業務には不要 <input type="checkbox"/> 12. その他 ()	

I. 教育機関と連携した人材確保に向けた取組状況について**[9問]**

I-問1 学校、専門学校、職業訓練校と連携した取り組みの状況をお答えください (☑は1つ)。

<input type="checkbox"/> 1. ほぼ毎年実施している	<input type="checkbox"/> 2. 何年かおきに実施している
<input type="checkbox"/> 3. 実施したことはあるが今はしていない	<input type="checkbox"/> 4. 実施したことはないが検討している
<input type="checkbox"/> 5. 実施する予定はない	

※I-問1で「1.」～「4.」と回答された方におうかがいします。

I-問2 実施または実施する予定の取り組みをお答えください (☑はいくつでも)。

<input type="checkbox"/> 1. インターンシップ	<input type="checkbox"/> 2. 現場見学会	<input type="checkbox"/> 3. 出前授業
<input type="checkbox"/> 4. 意見交換会	<input type="checkbox"/> 5. 会社説明会	
<input type="checkbox"/> 6. その他 ()		

※I-問1で「1.」～「4.」と回答された方におうかがいします。

I-問3 取り組みの狙いについてお答えください (☑はいくつでも)。

<input type="checkbox"/> 1. 就職の勧誘	<input type="checkbox"/> 2. 若者 (求人者) のニーズの把握
<input type="checkbox"/> 3. 教育機関との協力関係の構築	<input type="checkbox"/> 4. 建設業界のイメージ向上
<input type="checkbox"/> 5. その他 ()	

※I-問1で「1.」～「4.」と回答された方におうかがいします。

I-問4 取り組み (検討) 先についてお答えください (☑はいくつでも)。

<input type="checkbox"/> 1. 小学校	<input type="checkbox"/> 2. 中学校	<input type="checkbox"/> 3. 工業高等学校
<input type="checkbox"/> 4. 高等学校 (普通科)	<input type="checkbox"/> 5. 専門学校	<input type="checkbox"/> 6. 職業訓練校
<input type="checkbox"/> 7. 大学		
<input type="checkbox"/> 8. その他 ()		

※I-問1で「1.」～「3.」と回答された方におうかがいします。

I-問5 取り組み 1 回当たりの参加人数をお答えください (☑は1つ)。

<input type="checkbox"/> 1. 5 人未満	<input type="checkbox"/> 2. 5 人以上 10 人未満
<input type="checkbox"/> 3. 10 人以上 20 人未満	<input type="checkbox"/> 4. 20 人以上

※I-問1で「1.」～「3.」と回答された方におうかがいします。

I-問6 取り組みを実施してどのような効果があったと感じますか (☑はいくつでも)。

<input type="checkbox"/> 1. 採用が楽になった	<input type="checkbox"/> 2. 地域に貢献できた
<input type="checkbox"/> 3. 建設業のイメージを改善できた	<input type="checkbox"/> 4. あまり効果を感じなかった
<input type="checkbox"/> 5. その他 ()	

※I-問1で「5.」と回答された方におうかがいします。

I-問7 取り組みを実施しない理由は何ですか（☑はいくつでも）。

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 効果が分からない | <input type="checkbox"/> 2. 実施できる人材がいない |
| <input type="checkbox"/> 3. 実施するコストが負担 | <input type="checkbox"/> 4. 人的な余裕がない |
| <input type="checkbox"/> 5. 実施するノウハウがない | <input type="checkbox"/> 6. 必要性を感じない |
| <input type="checkbox"/> 7. その他（ | ） |

I-問8 人材確保における自社のアピールポイントとしてどのような情報を発信しているかお答えください（☑はいくつでも）。

- | | | |
|---|------------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 技術力・工事実績 | <input type="checkbox"/> 2. 会社の雰囲気 | <input type="checkbox"/> 3. 給与 |
| <input type="checkbox"/> 4. 休暇制度 | <input type="checkbox"/> 5. 福利厚生 | <input type="checkbox"/> 6. 評価制度 |
| <input type="checkbox"/> 7. 新たな技術の導入（DX（ドローン、3Dプリンタ等）、GX（ZEB、ZEH等）） | | |
| <input type="checkbox"/> 8. IR等の経営・財務状況 | <input type="checkbox"/> 9. 社会貢献活動 | |
| <input type="checkbox"/> 10. その他（ | ） | |

I-問9 採用活動において保護者の意向を受けていると感じますか（☑は1つ）。

後ろ向きな意向	感じない	前向きな意向								
<input type="checkbox"/> -5	<input type="checkbox"/> -4	<input type="checkbox"/> -3	<input type="checkbox"/> -2	<input type="checkbox"/> -1	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> +1	<input type="checkbox"/> +2	<input type="checkbox"/> +3	<input type="checkbox"/> +4	<input type="checkbox"/> +5

J. 建設キャリアアップシステムについて

[4問]

J-問1 貴社では建設キャリアアップシステム※（以下「CCUS」といいます。）を登録していますか（☑は1つ）。

※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のこと。事業者には技能者の就業状況等が容易に確認できるほか入退場にICカードを使うことにより、現場の入場管理等の効率化が図れ、技能者には自分の資格や就業履歴を証明できるため、働く現場にかかわらず適正な評価と処遇が受けられるものです。

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 登録しており、元請としてカードリーダーも準備している |
| <input type="checkbox"/> 2. 登録しているが、元請ではないのでカードリーダーは準備していない |
| <input type="checkbox"/> 3. 登録していないが、登録の意向はある |
| <input type="checkbox"/> 4. 登録しておらず、登録の予定もない |
| <input type="checkbox"/> 5. CCUSを知らない |

J-問2 貴社では技能労働者にCCUSを登録させていますか（☑は1つ）。

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 登録させている | <input type="checkbox"/> 2. 代行申請を行い、登録している |
| <input type="checkbox"/> 3. 登録は技能労働者個人に任せている | <input type="checkbox"/> 4. CCUSを知らない |

※J-問1で「3.」「4.」と回答された方におうかがいします。

J-問3 CCUSを登録していない理由をお答えください（☑はいくつでも）。

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 現在、申請中である | |
| <input type="checkbox"/> 2. 登録するメリットが分からない | |
| <input type="checkbox"/> 3. 登録の手続きが面倒 | |
| <input type="checkbox"/> 4. 個人情報の管理が不安 | |
| <input type="checkbox"/> 5. カードリーダーなどの機器の費用が高い | |
| <input type="checkbox"/> 6. 登録することで技能労働者の引き抜きが行なわれるか不安・上流企業に管理されたくない | |
| <input type="checkbox"/> 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 | |
| <input type="checkbox"/> 8. その他（ | ） |

J-問4 CCUSの登録を促進するためには、どのような対策が必要だと思いますか。

--

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

令和5年9月

厚生労働省委託調査 「令和5年度 建設業における雇用管理に関する アンケート調査(従業員向け)」ご協力のお願い

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、国土強靱化、減災・防災対策、大規模再開発等建設需要は増大する中で、その従事労働者については高齢化・若年入職者の大幅な減少等が指摘されており、今後の技能労働者不足が喫緊の課題となっております。これらの課題に取り組むためには、建設業界が置かれている現状を早急に把握し対策を立てていくことが極めて重要です。

本アンケート調査は、各企業における雇用管理や人材確保・育成等に係る現状・課題等についてお伺いすることにより、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の把握を行い、国における施策に資するためのものです。

つきましては、業務ご多忙の折、誠に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、ご回答いただいた個別の内容について、皆様の勤務企業にお知らせすることはございません。
敬具

アンケート回答期限：令和5年10月2日（月）

回答方法 1. インターネット（アンケート調査専用 Web サイト） ※手順は次頁参照
2. 郵送（同封の返信用封筒） ※切手不要

【情報管理について】

- ・本調査票は厳重に保管し、また、データを統計等以外の目的に使用することはありません。
- ・調査結果は全て統計的に処理し、回答をそのままの形で公表すること、及び個人が特定できる形で公表することは一切ありません。

このアンケート調査票は、「**常用の技能労働者の方**」がご回答ください。

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

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

なお、以下に該当する方は、「**常用の技能労働者の方**」には該当しません。

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

本調査の実施に関しては、下記 HP でもご案内しております。

<厚生労働省>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kensetsu-kouwan/index.html

または、[建設・港湾労働対策](#) で [検索](#) してください

<労働調査会>

<https://www.chosakai.co.jp/information/info/20613/>

または、[労働調査会](#) で [検索](#) 後、トップページ右側の [厚生労働省委託事業](#) 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】

株式会社労働調査会 雇用管理研修事業部

住 所 東京都豊島区北大塚 2-4-5 調査会ビル

電 話 03-3915-7221

E-mail koyoukanri2@chosakai.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

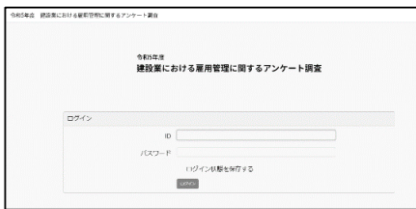
本アンケートはインターネット経由でのご回答も可能です。

「アンケート調査専用ウェブサイト」にアクセスし、アンケート用紙一枚目（13 ページ）上部に印字している ID・パスワードでログインして下さい。

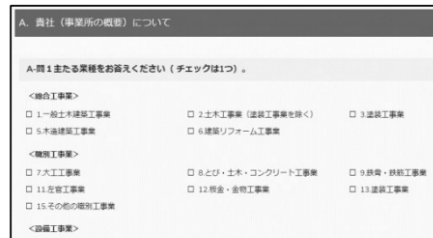
アンケート調査専用ウェブサイト

https://koyouchosa.jp/login

<アンケート調査専用ウェブサイト・ログイン画面>



<ウェブアンケート回答画面>



ID とパスワードを入力

※ID とパスワードはアンケート用紙一枚目（13 ページ）の上部に印刷されています。

※上記 URL は、本調査事業の委託先である株式会社労働調査会が用意した本アンケート調査専用ウェブサイトです。

アクセス方法 次のいずれかの手順でアクセスしてください

ブラウザに URL を直接入力

ウェブブラウザ（Google Chrome 等）に、上記 URL を直接入力してください。

QR コードからアクセス

携帯端末のカメラや QR コードリーダーを起動し、右記の QR コードを読み取ってください。



（株）労働調査会サイト経由

①検索サイト（Google 等）で **労働調査会** を **検索** します。

②バナーの **アンケート回答フォーム** をクリックしてください。

令和5年度 建設業における雇用管理現状把握実態調査事業
アンケート回答フォーム **ここから**



ID:	パスワード:
-----	--------

【記入上のお願い】

1. 特にことわりのない限り、**令和5年7月31日現在**でご記入ください。
2. 「その他」をお選びの際は、() 又は指定欄に具体的な内容をご記入ください。

A. あなた(回答者の属性)について**[7問]**

A-問1 あなたの性別を教えてください (☑は1つ)。

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 男性 | <input type="checkbox"/> 2. 女性 |
|--------------------------------|--------------------------------|

A-問2 あなたの年齢を教えてください (☑は1つ)。

- | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 24歳以下 | <input type="checkbox"/> 2. 25歳～29歳 | <input type="checkbox"/> 3. 30歳～34歳 |
| <input type="checkbox"/> 4. 35歳～39歳 | <input type="checkbox"/> 5. 40歳～44歳 | <input type="checkbox"/> 6. 45歳～49歳 |
| <input type="checkbox"/> 7. 50歳～54歳 | <input type="checkbox"/> 8. 55歳～59歳 | <input type="checkbox"/> 9. 60歳～64歳 |
| <input type="checkbox"/> 10. 65歳以上 | | |

A-問3 あなたの最終学歴を教えてください (☑は1つ)。

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 中学校 |
| <input type="checkbox"/> 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) |
| <input type="checkbox"/> 3. 「2.」以外の高校 (普通科、商業科、農業科、その他) |
| <input type="checkbox"/> 4. 専修学校・短期大学・高等専門学校 (理工・工業系) |
| <input type="checkbox"/> 5. 専修学校・短期大学・高等専門学校 (理工・工業系以外) |
| <input type="checkbox"/> 6. 大学 (理工・工業系) |
| <input type="checkbox"/> 7. 大学 (理工・工業系以外) |
| <input type="checkbox"/> 8. その他 () |

A-問4 あなたの、現在の会社の主たる業種を教えてください (☑は1つ)。

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

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

(☑はそれぞれ1つ)。

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

A-問6 あなたの役職を教えてください (☑は1つ)。

- | | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 職長相当職 | <input type="checkbox"/> 2. 係長・主任相当職 | <input type="checkbox"/> 3. 役職なし |
| <input type="checkbox"/> 4. その他 () | | |

A-問7 あなたの前職を教えてください（☑は1つ）。

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

B. 労働環境・福利厚生について

[9問]

B-問1 休日出勤を命じられた場合に代休を取得していますか（☑は1つ）。

<input type="checkbox"/> 1. 取得している	<input type="checkbox"/> 2. 取得していない
------------------------------------	-------------------------------------

B-問2 あなたが希望する働き方（給与支払形態と休暇制度）について教えてください（☑は1つ）。

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

B-問3 あなたの①令和5年7月の勤務日数、②令和5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5年7月の勤務日数	日
②令和5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ヶ月の平均残業時間を教えてください（☑は1つ）。

<input type="checkbox"/> 1. 45時間未満	<input type="checkbox"/> 2. 45時間～60時間	<input type="checkbox"/> 3. 60時間～80時間
<input type="checkbox"/> 4. 80時間～100時間	<input type="checkbox"/> 5. 100時間超	

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われるものを教えてください（☑は1つ）。

<input type="checkbox"/> 1. 短い納期への対応	
<input type="checkbox"/> 2. 特定時期の業務の集中	
<input type="checkbox"/> 3. 一人当たりの業務量の多さ	
<input type="checkbox"/> 4. 職場の風潮（帰りにくい雰囲気、残業が当たり前・評価される雰囲気、時間管理意識の低さ等）	
<input type="checkbox"/> 5. その他（	）

B-問6 あなたは、業務中に適度な休憩を取得できていると思いますか（☑は1つ）。

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

B-問7 あなたが現場で働く際に感じる技能労働者の過不足感を教えてください（☑は1つ）。

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

※「令和4年4月1日時点で現在の会社に勤務されていた方」におうかがいします。

B-問8 あなたの昨年度1年間の年次有給休暇の取得日数（実際に休んだ日数）を教えてください（☑は1つ）。

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

B-問9 あなたは、年次有給休暇を希望どおり取得できていると思いますか（☑は1つ）。

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

C. 建設業への入職・建設業の魅力について**[5問]**

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

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

C-問2 あなたが建設業界に初めて入職した際に利用した方法を教えてください (☑は3つまで)。

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

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

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 仕事の内容 | <input type="checkbox"/> 2. 仕事の責任・権限 |
| <input type="checkbox"/> 3. 賃金の額 | <input type="checkbox"/> 4. 安定した賃金の支払 |
| <input type="checkbox"/> 5. 賞与 (ボーナス) の有無 | <input type="checkbox"/> 6. 地元の企業であること |
| <input type="checkbox"/> 7. 勤務日数が多いこと | <input type="checkbox"/> 8. 残業の少なさ |
| <input type="checkbox"/> 9. 有給休暇の取りやすさ | <input type="checkbox"/> 10. 週休二日制であること |
| <input type="checkbox"/> 11. 福利厚生 (退職金制度がある・社員寮がある等) | <input type="checkbox"/> 12. 社会保険の完備 |
| <input type="checkbox"/> 13. 安定した雇用 | <input type="checkbox"/> 14. 作業現場の衛生環境 |
| <input type="checkbox"/> 15. 作業現場の安全管理 | <input type="checkbox"/> 16. 技能・技術の習得 |
| <input type="checkbox"/> 17. 資格取得等、自身の能力向上への会社の支援 | <input type="checkbox"/> 18. 職場の人間関係の良さ |
| <input type="checkbox"/> 19. 先輩・知人とのつながり | |
| <input type="checkbox"/> 20. その他 () | |
| <input type="checkbox"/> 21. 特になし | |

C-問4 あなたが現段階で、建設業で最も魅力を感じる点を教えてください (☑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 仕事や職場に関して、現在、以下①～⑬の項目について、どの程度重視しているか教えてください。
(☑はそれぞれ1つ)。

	現段階での重視度				
	1 とても重視 している	2 やや重視 している	3 どちらとも 言えない	4 あまり重視 していない	5 全く重視 していない
①仕事の内容	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
②仕事の責任の大きさ	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
③給料	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
④勤務日数・時間	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
⑤残業の少なさ	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
⑥休暇の取りやすさ	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
⑦福利厚生	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
⑧能力や資格に対する評価	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
⑨自身の能力向上への支援	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
⑩職場の人間関係の良さ	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
⑪雇用が安定していること	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
⑫作業現場の衛生環境	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
⑬作業現場の安全管理	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

D. 技能の習得について

[2問]

D-問1 あなたの技能習得や知識習得のための取り組みに対する会社からの支援のうち、希望するものを教えてください (☑は2つまで)。

<input type="checkbox"/> 1. 受講料に対する金銭的支援 <input type="checkbox"/> 2. 能力向上や資格取得のための取り組みに対する有給教育訓練休暇の付与 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 5. 会社が必要とする具体的な能力や資格の提示 <input type="checkbox"/> 6. 能力向上を図った技能労働者への処遇の改善 (「3.」及び「4.」以外の処遇改善) <input type="checkbox"/> 7. その他 () <input type="checkbox"/> 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)。

<input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 2. 技能や知識・能力を身につけるために、どのような取り組みメニューがあるかわからない、見つからない <input type="checkbox"/> 3. 仕事が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的な余裕がない <input type="checkbox"/> 4. 介護や家事・育児が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的な余裕がない <input type="checkbox"/> 5. 金銭的な余裕がない <input type="checkbox"/> 6. 技能や知識・能力を身につけても処遇に反映されない <input type="checkbox"/> 7. その他 () <input type="checkbox"/> 8. 特に課題はない
--

建設業における雇用管理現状把握実態調査報告書

令和6年2月

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

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

