

令和 7 年度
「労働環境の整備に関するアンケート」結果

令和 7 年 9 月



労働環境の整備に関するアンケート結果①

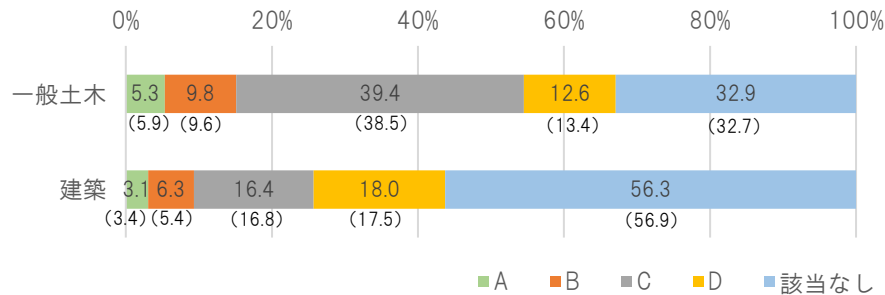
本会で策定した「働き方改革行動憲章」を、より一層具体化するため「今後の働き方改革の取組について」を平成30年3月に機関決定し、各都道府県建設業協会を通じ会員企業に周知を図っている。本会では、今後、働き方改革への取組を推進する上で、会員企業の実情や働き方改革への取組状況等を把握し、目指すべき方向性等を探ることを目的として、10月からのブロック会議や今後の施策展開に活用すべく「労働環境の整備に関するアンケート」を実施した。

調査対象: 各都道府県建設業協会会員企業 回答社数: 1,933社

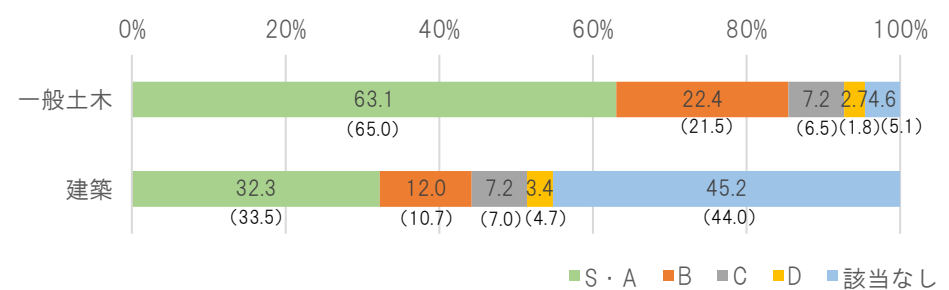
調査時期: 令和7年7月1日現在の状況 事業内容: 土木1,288社、建築188社、土木建築394社、その他63社

(※ () は前年度)

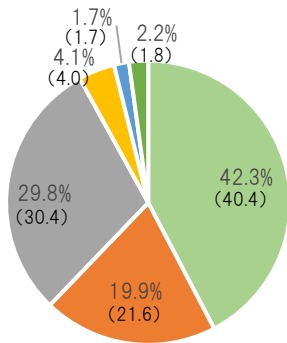
国土交通省等級（本社所在地の地方整備局）



都道府県等級（本社所在地）

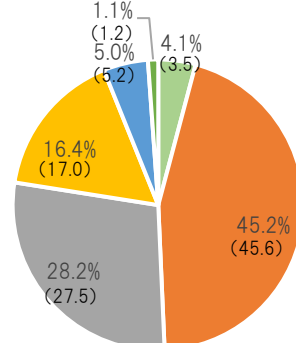


前年度完工高



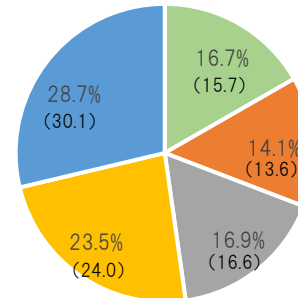
- 5億円未満
- 5億円以上10億円未満
- 10億円以上50億円未満
- 50億円以上100億円未満
- 100億円以上200億円未満
- 200億円以上

資本金



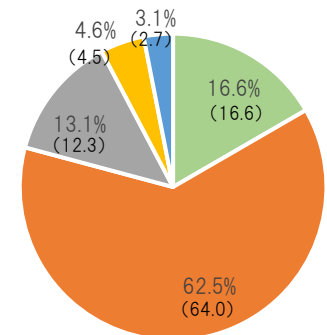
- 1,000万円未満
- 1,000万以上3,000万円未満
- 3,000万以上5,000万円未満
- 5,000万以上1億円未満
- 1億円以上10億円未満
- 10億円以上

完工高に占める官公庁発注工事の割合



- 30%未満
- 30%以上50%未満
- 50%以上70%未満
- 70%以上90%未満
- 90%以上

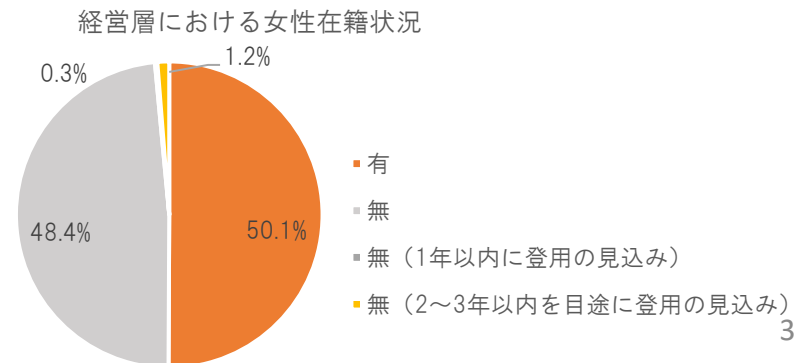
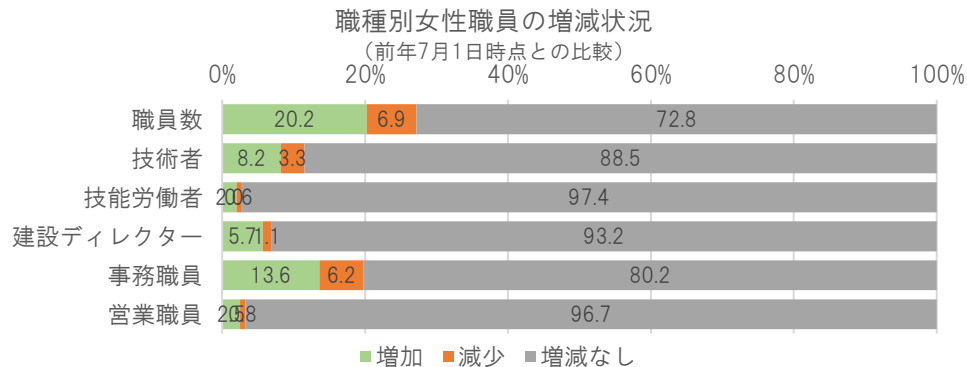
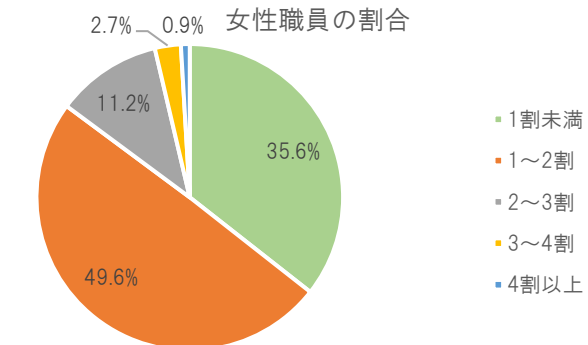
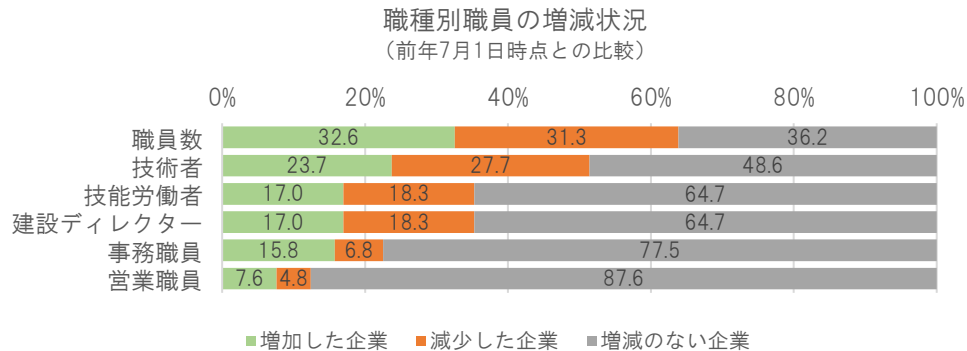
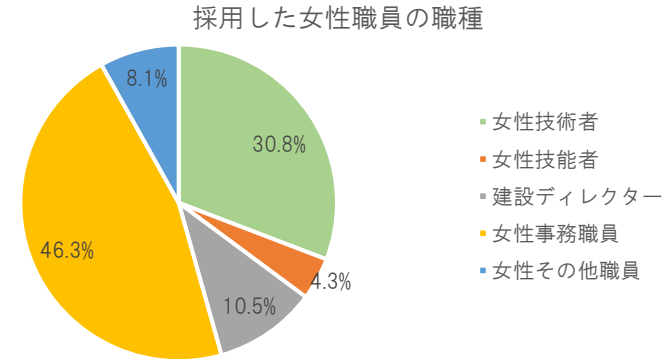
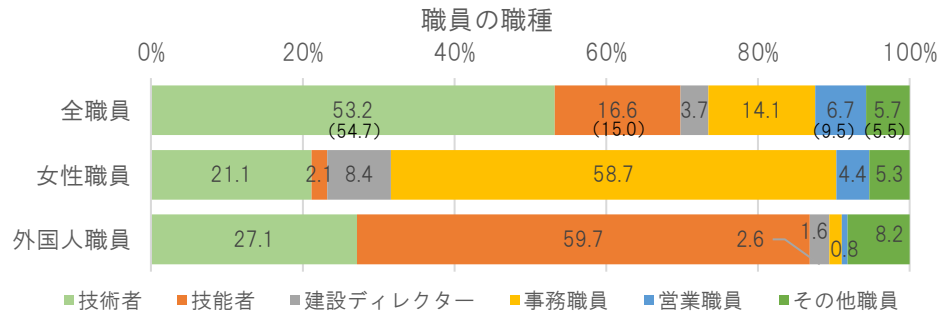
従業員規模



- 10人以下
- 11人～50人
- 51人～100人
- 101人～200人
- 201人以上

労働環境の整備に関するアンケート結果②

職員の職種について 会員企業の職種については、過半数以上が技術者。女性については、事務職員が約6割、外国人職員については技能者が約6割となっている。
また、女性職員のうち建設ディレクターが8.4%となっている。経営層における女性在籍状況は「有」と「無」がそれぞれ半数となった。

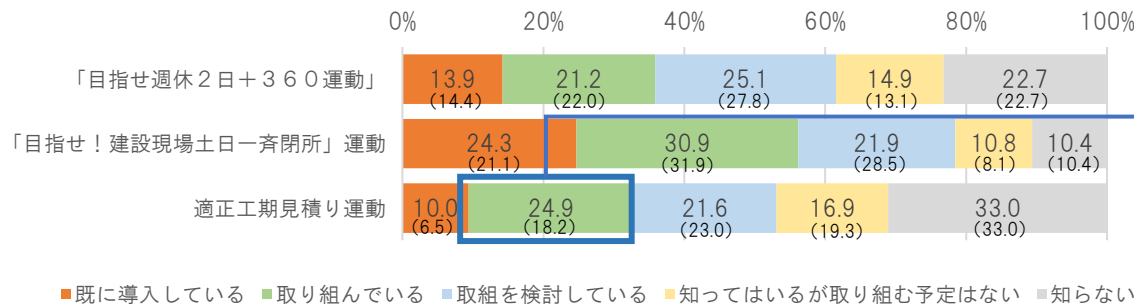


労働環境の整備に関するアンケート結果③

「2+360(ツープラスサンロクマル)運動」等の取組について

令和3年度よりスタートした「目指せ週休2日+360時間運動」については、「既に導入している」「取り組んでいる」「取組を検討している」を合わせると60.2%となり、高い関心が寄せられている。また、昨年3月よりスタートした「目指せ！建設現場土日一斉閉所」運動については、「既に導入している」24.3%となっており、昨年より3.2ポイント上昇した。

全国建設業協会で開催している各運動の実施状況

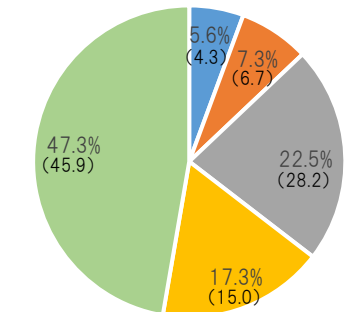


適正工期見積り運動に関する具体的な内容

- ・建設業協会の取組を説明し適正工期による施工見積を説明している。
- ・民間工事において、営業の段階から、土日一斉閉所を条件とした発注者との交渉を実施している。
- ・所属団体からの資料・ポスターによる啓蒙活動。
- ・期間の厳しい案件については見積を辞退する。
- ・週休二日制の導入を見越した工程管理を行い、天候等(猛暑日含む)による予備日、休暇を含めた見積りを提出。

スマイルライフ企業※の実施状況

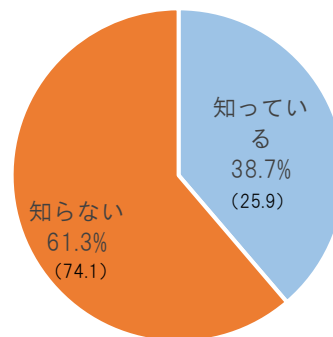
※4週8休を実現した会員企業に自らPRしていただくためのシンボルマークのこと



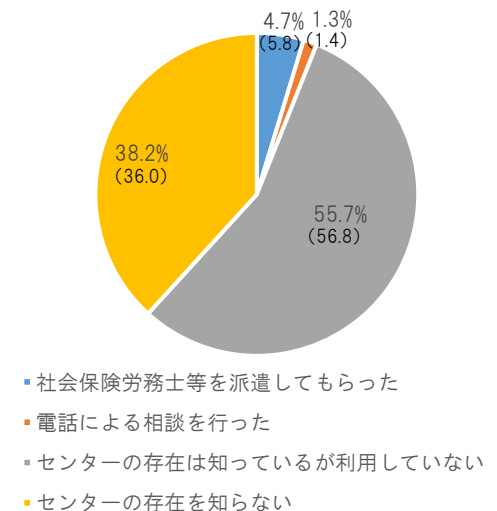
- 既に導入している
- 取り組んでいる
- 取組を検討している
- 知ってはいるが取り組む予定はない
- 知らない

「やすみん」※の認知度

※「目指せ！建設現場土日一斉閉所」運動のイメージキャラクターのこと



「働き方改革推進支援センター」の活用状況

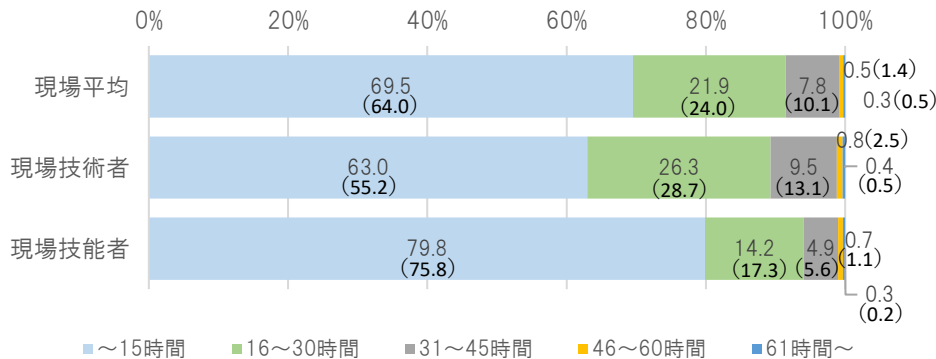


- 社会保険労務士等を派遣してもらった
- 電話による相談を行った
- センターの存在は知っているが利用していない
- センターの存在を知らない

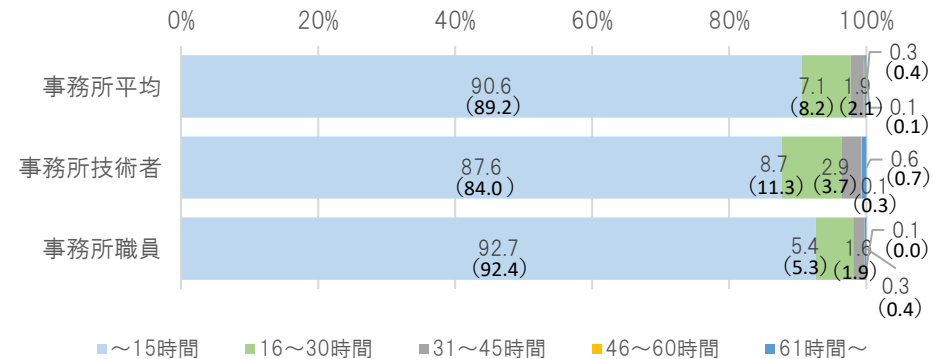
労働環境の整備に関するアンケート結果④

月当たりの平均残業時間数について 現場、事務所共に平均では、「15時間未満」が多くを占めました。事務所に比べ、現場の方が労働時間が長くなる傾向が見られた。しかし、現場技術者では「15時間未満」が昨年比7.8ポイント上昇しており状況の改善が見られる。

月当たりの平均残業時間【令和6年／現場】



月当たりの平均残業時間【令和6年／事務所】



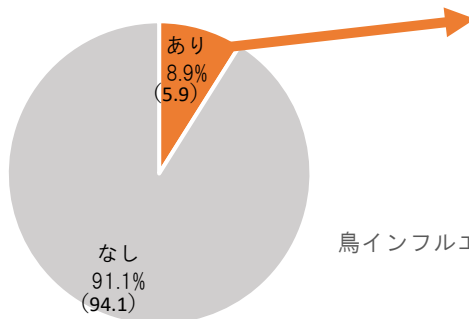
労働基準法第33条の適用申請または事後申請について

直近1年間で労働基準法第33条の適用申請または事後申請については、実績があった企業は8.9%であり、その内容で最も多いのは「災害の復旧工事」の80.3%だった。

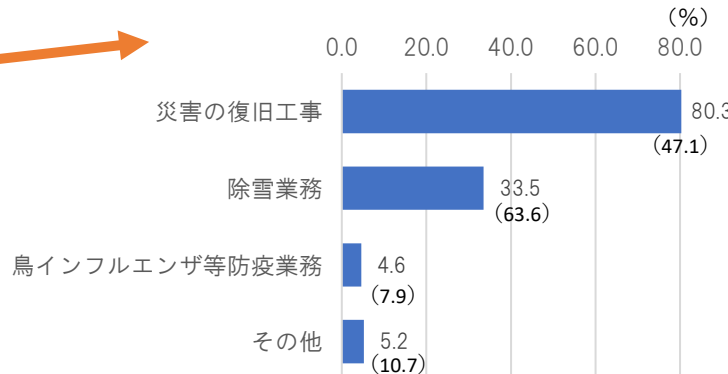
変形労働時間について

約4割で導入していた。多くは繁忙期の調整を目的に活用していた。

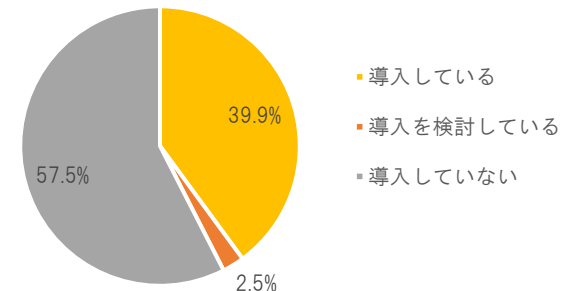
労働基準法第33条の適用申請
または事後届出の有無
(直近1年間)



労働基準法第33条の適用申請
または事後届出の内容
(複数回答可)



変形労働時間の導入状況

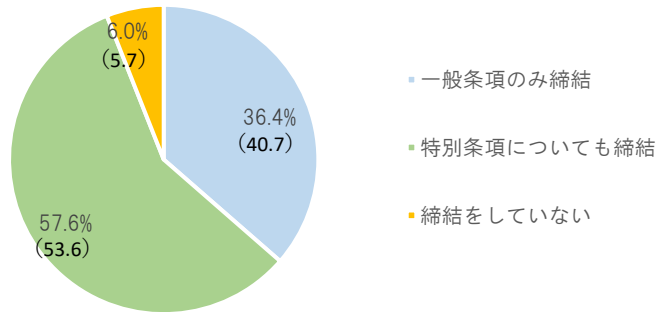


労働環境の整備に関するアンケート結果⑤

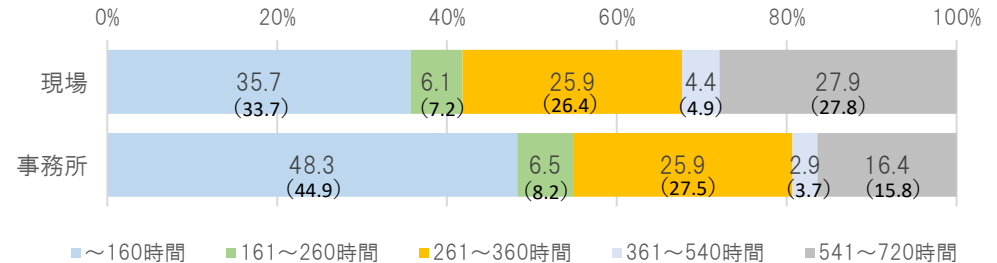
36協定の締結状況について

36協定の締結状況については、「一般条項のみ締結」「特別条項についても締結」を合わせ9割強の企業が締結していた。現在締結している36協定における1年間の延長することができる時間数は現場・事務所ともに、「160時間未満」が最多で、現場の約7割で360時間以下だった。

現在締結している36協定の状況



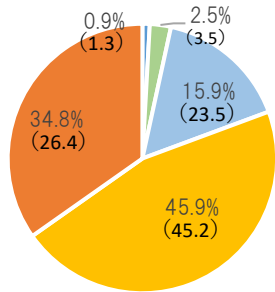
現在締結している36協定における
1年間に延長することができる時間数



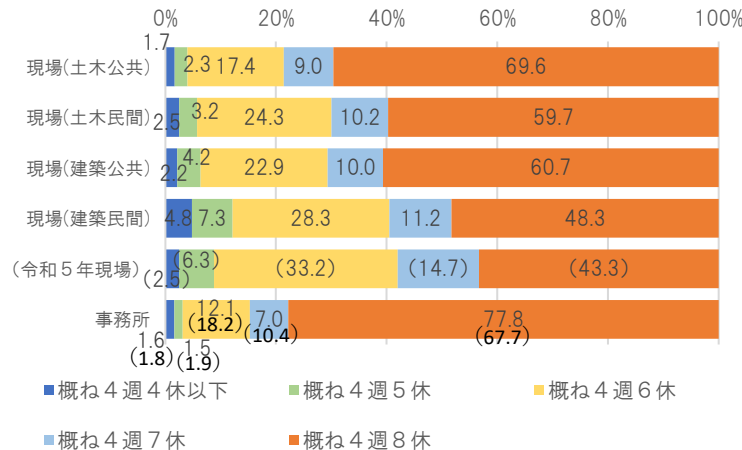
休日の状況について

週休日の実施状況については、現場の中でも土木公共では「概ね4週8休」が69.6%だったのに対し、建築民間では48.3%に止まった。会社で定めた年間休日、約8割の企業で101日以上となった。〈注〉本年から「現場」を細分化して調査

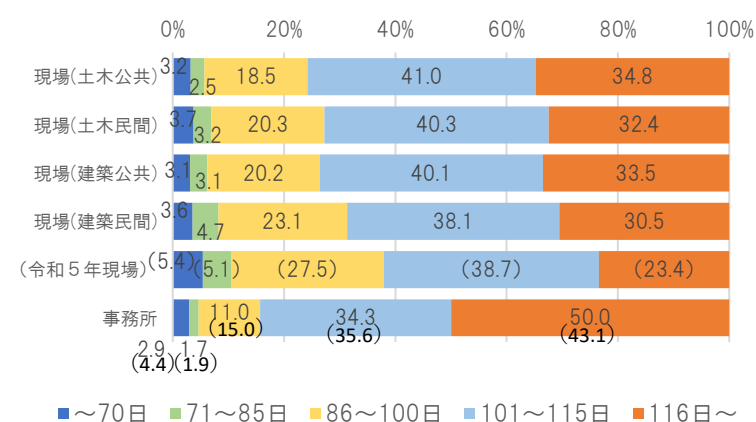
会社で定めた年間休日
(令和6年)



週休日の実施状況
(令和6年)



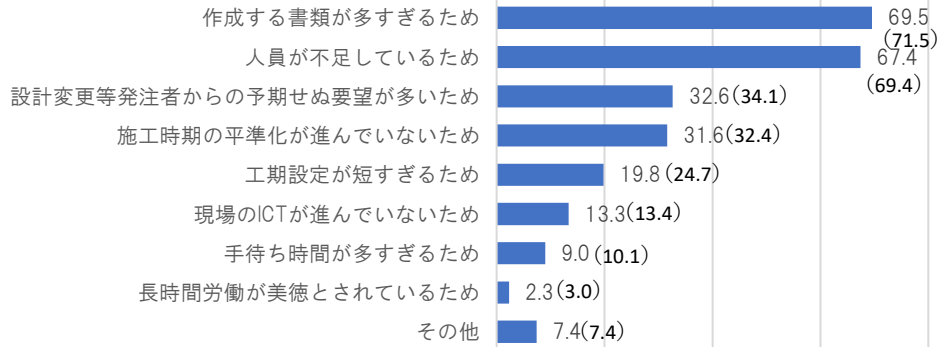
年間休日日数
(令和6年)



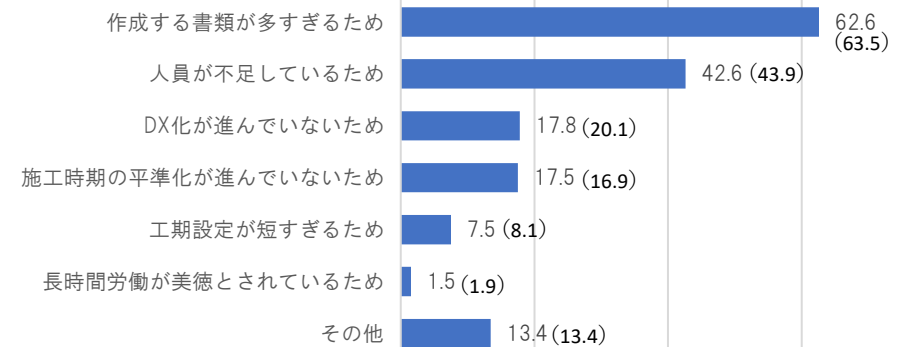
労働環境の整備に関するアンケート結果⑥

時間外労働の課題と対策について 時間外労働が長くなる理由については現場・事務所ともに「作成する書類が多いため」が最多となり、続いて「人員が不足しているため」となっている。時間外勤務削減により感じた項目については「人手不足」が最多となった。

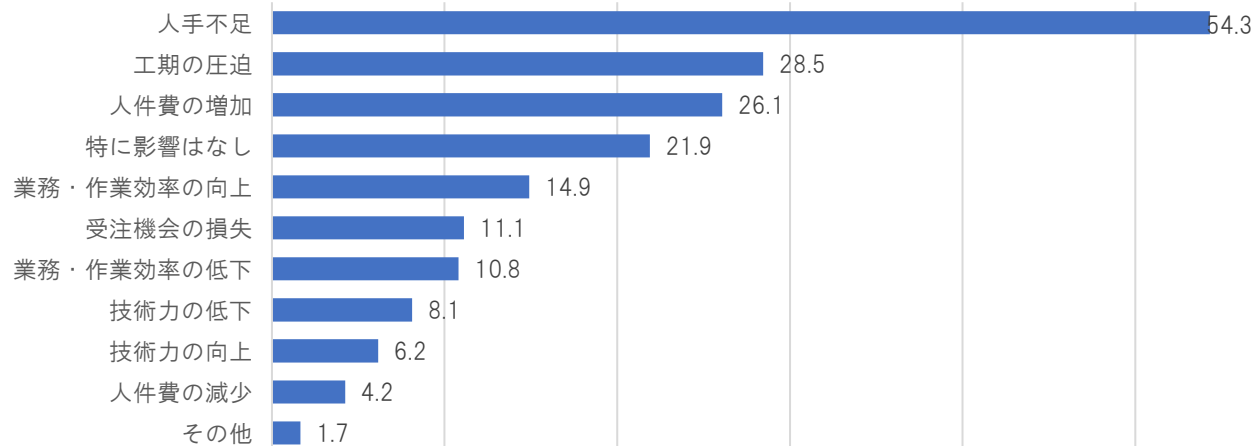
時間外労働が多くなる理由 【現場】
(複数回答可) (%)



時間外労働が多くなる理由 【事務所】
(複数回答可) (%)



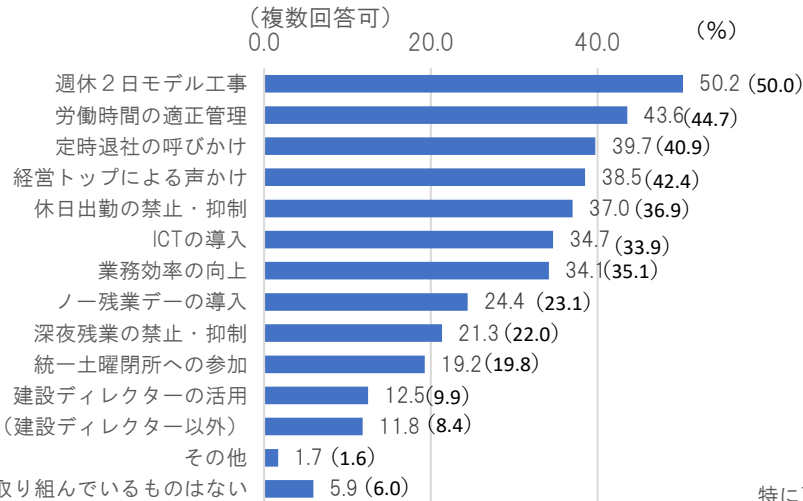
時間外労働削減により感じた項目
(複数回答可) (%)



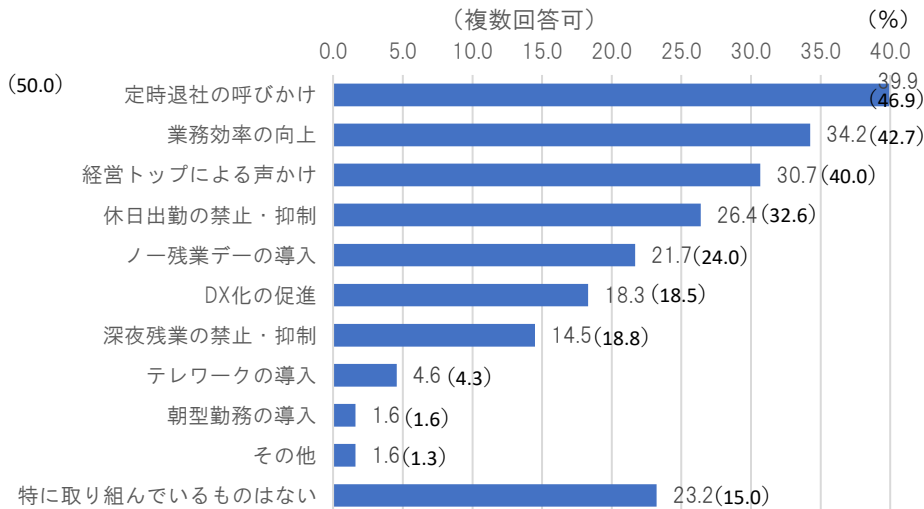
労働環境の整備に関するアンケート結果⑦

労働時間を短くするための対策について 現場では「週休2日モデル工事」が最多、事務所では「定時退社の呼びかけ」が最多となった。

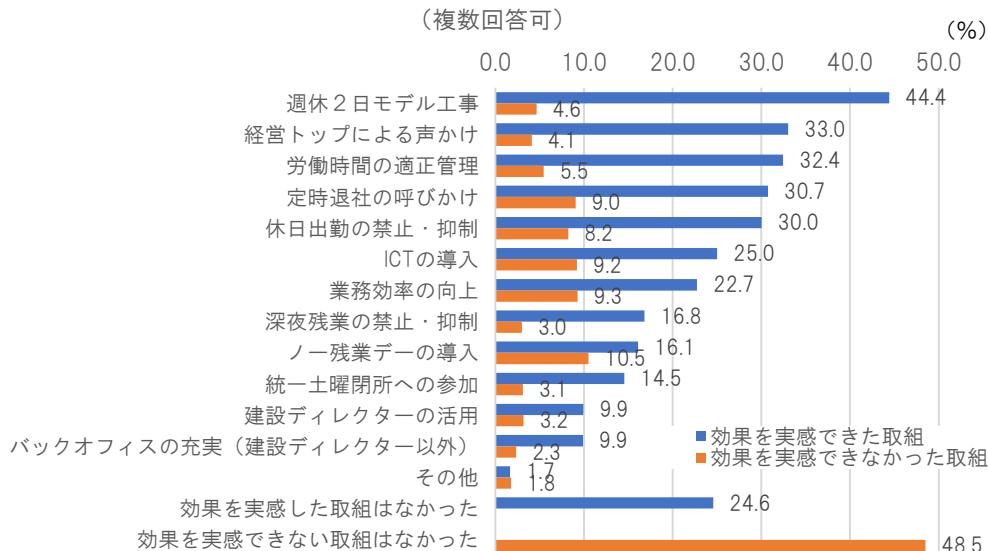
労働時間を短くするための取組【現場】



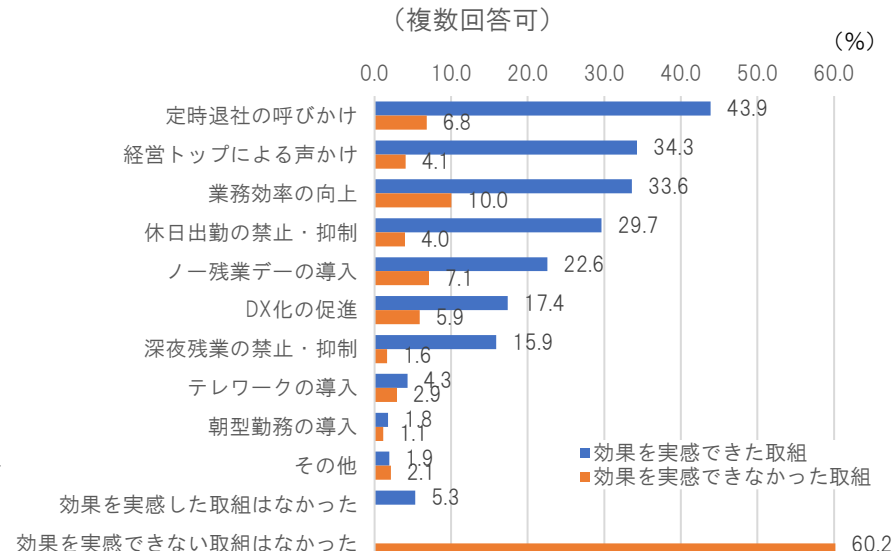
労働時間を短くするための取組【事務所】



労働時間を短くするための取組の効果【現場】

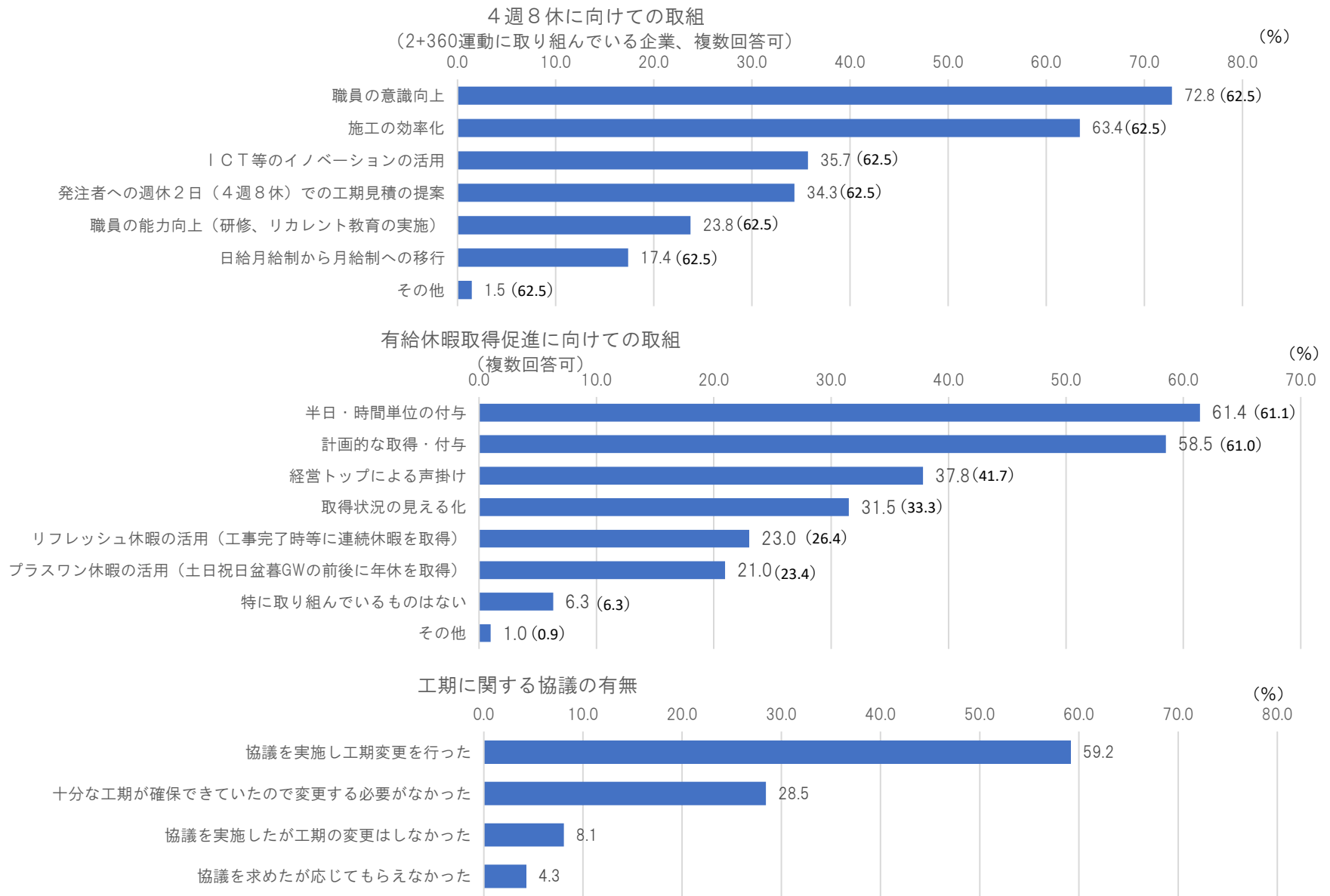


労働時間を短くするための取組の効果【事務所】



労働環境の整備に関するアンケート結果⑧

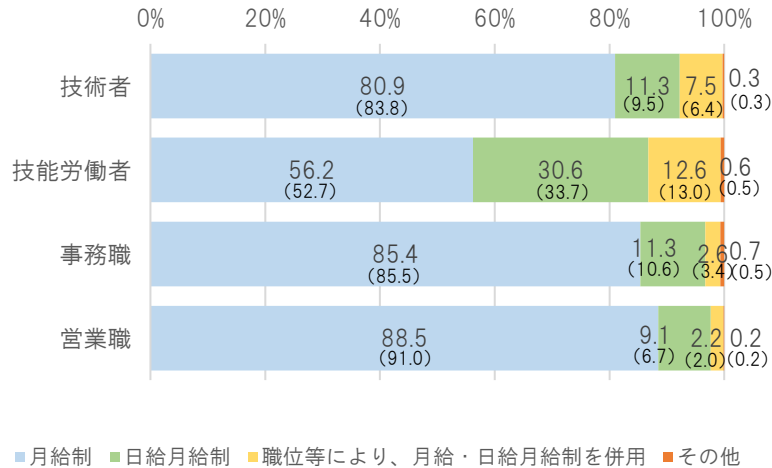
休日取得に向けた取組について 4週8休に向けての取組については、「職員の意識向上」が最多となり、「施行の効率化」が続いた。有給休暇取得促進に向けての取組については、「半日・時間単位の付与」が最多となり、「計画的な所得・付与」が続いた。



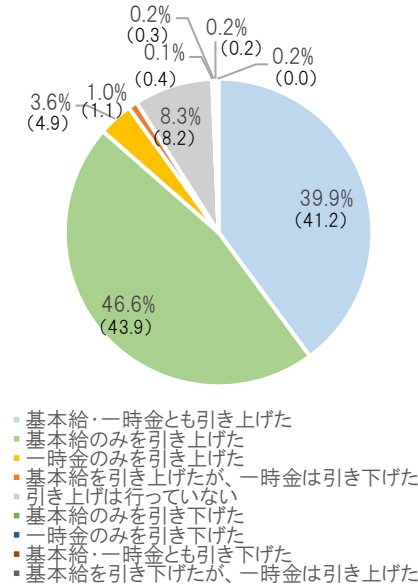
労働環境の整備に関するアンケート結果⑨

賃金の支払い状況について 直近1年間で下請と契約する際の労務単価は、「引き上げた」が72.8%となっており、そのうち、「下請企業における技能労働者の賃上げの程度」については、「6%以上引き上げた(引き上げる)」と「6%未満引き上げた(引き上げる)」を合わせると85.4%となり、3.0ポイント上昇した。

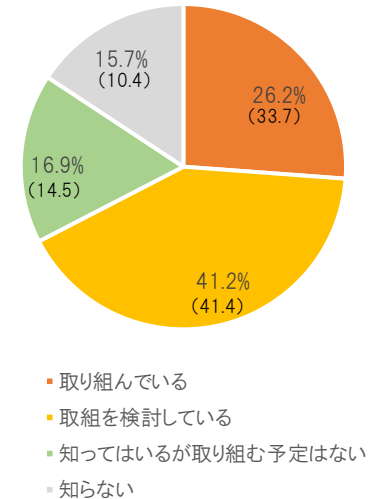
職員の賃金の支払い基準



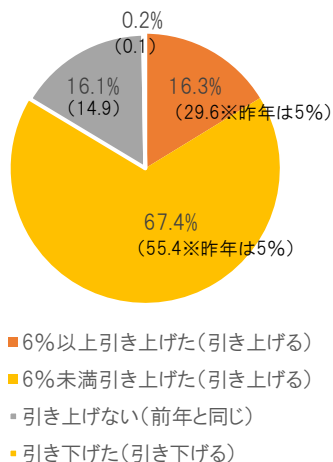
直近1年間で職員の賃金



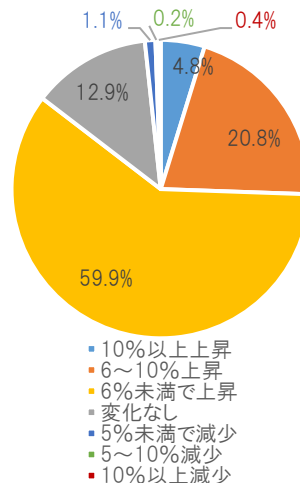
国土交通省と建設4団体との技能労働者の賃上げに関する申し合わせ事項の実施状況



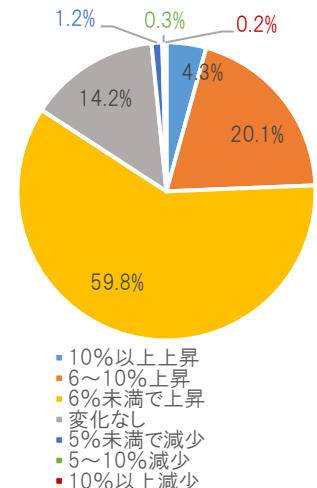
会員企業における技能労働者の賃上げ



会員企業における職員の現金総支給額の変化につ

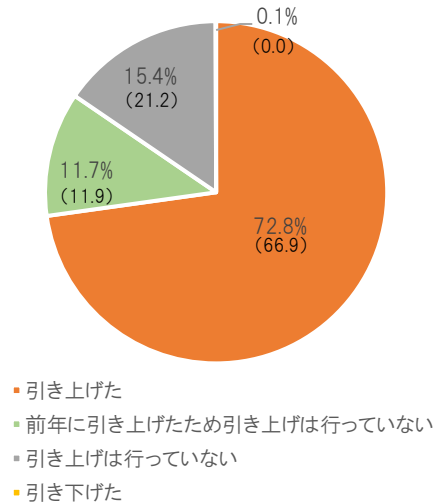


会員企業における技能者の現金総支給額の変化について

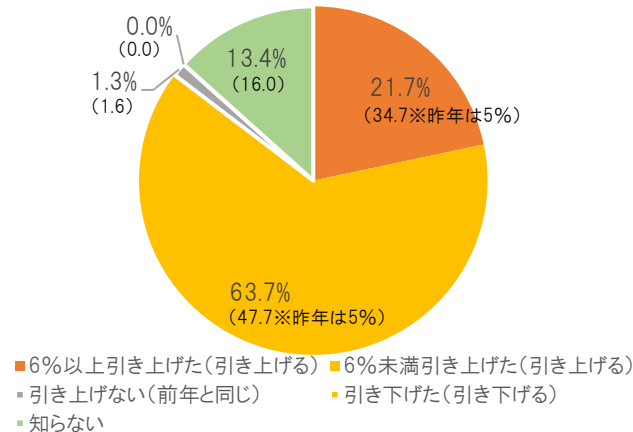


労働環境の整備に関するアンケート結果⑩

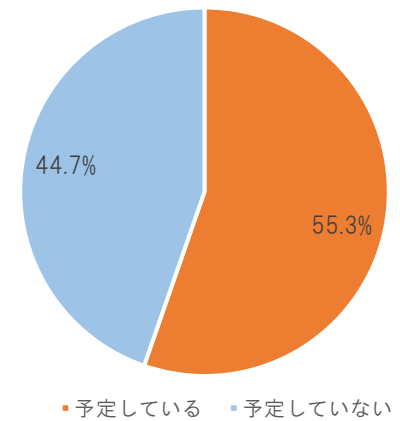
直近1年間で下請と契約する際の労務単価



下請企業における技能労働者の賃上げの程度
(直近1年間で下請と契約する際の労務単価を引き上げた企業、または、今後引き上げる予定の企業)

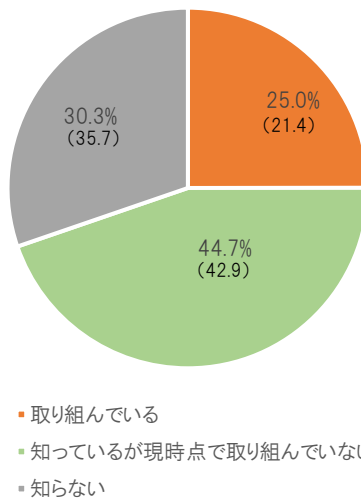


下請と契約する際の労務単価の今後の引き上げ予定
(直近1年間で下請と契約する際の労務単価を引き上げていない企業、または、引き下げた企業)

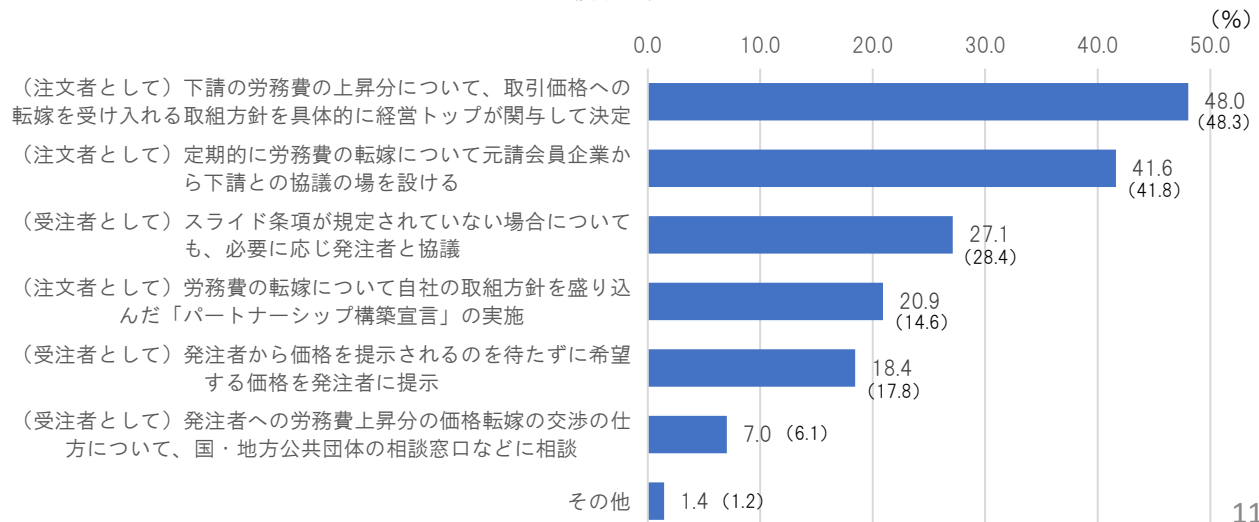


労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する自主行動計画について 4分の1の企業が取り組んでいると回答した。また、取組内容としては「(注文者として)下請の労務費の上昇分について、取引価格への転嫁を受け入れる取組方針を具体的に経営トップが関与して決定」が最多となった。

全建「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する自主行動計画」の取組状況



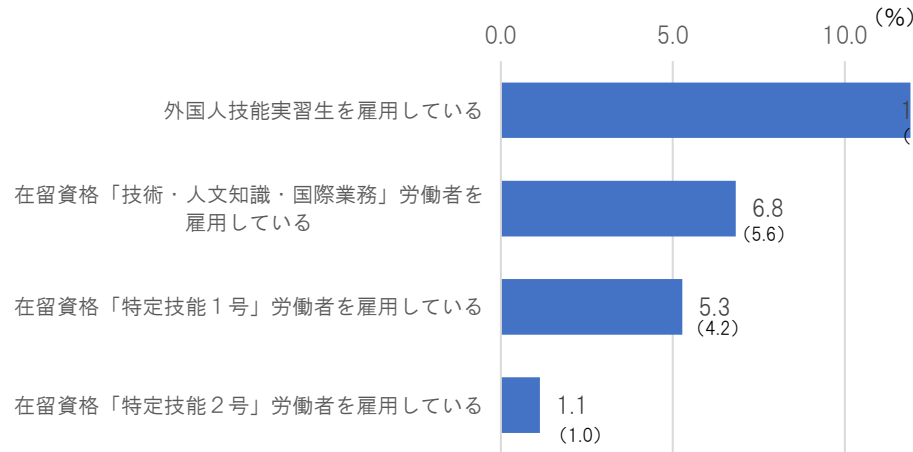
「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する自主行動」の取組内容
(複数回答可)



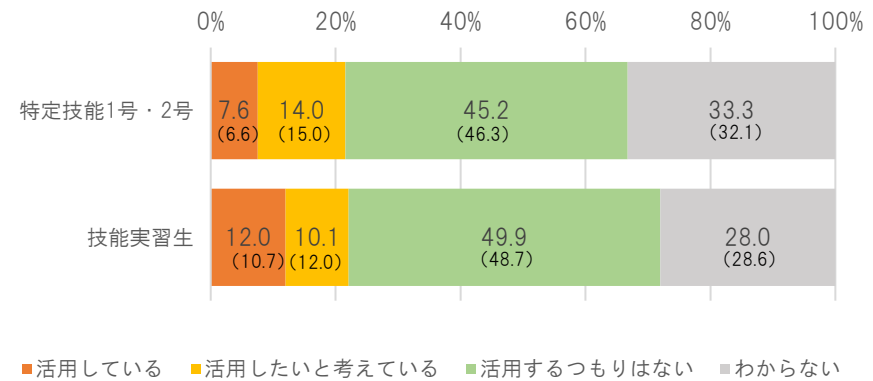
労働環境の整備に関するアンケート結果⑪

外国人材の活用の状況について 外国人労働者の雇用状況については、外国人技能実習生を雇用している企業が最も多く11.9%となった。特定技能1号、特定技能2号の活用の活用意向については、「活用している」と「活用したいと考えている」を合わせると21.6%となった。

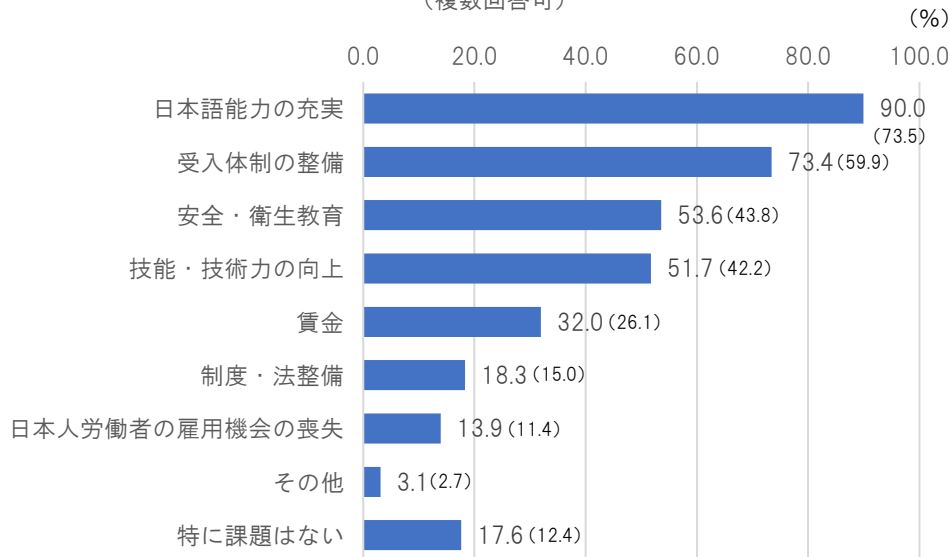
外国人労働者の雇用状況



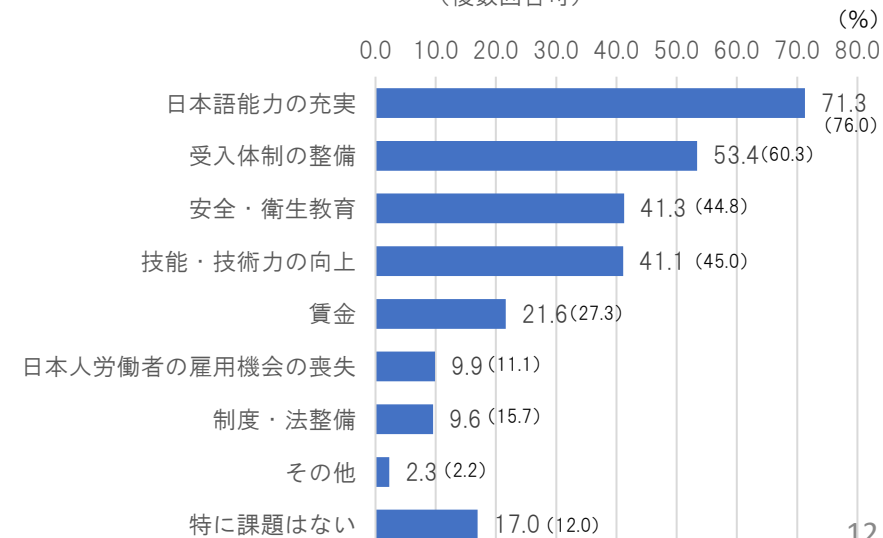
外国人材活用の意向



特定技能外国人の適正な就労に向けての課題
(複数回答可)



外国人技能実習生の適正な就労に向けての課題
(複数回答可)

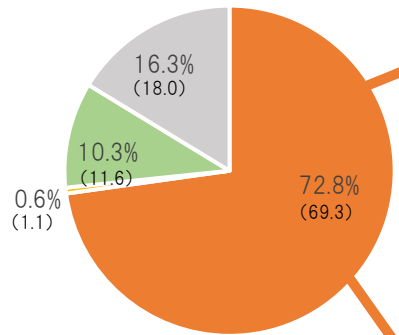


労働環境の整備に関するアンケート結果⑫

建設キャリアアップシステムについて①

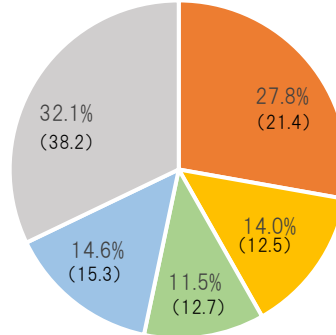
建設キャリアアップシステムの事業者登録状況については、7割の企業が「事業者登録している」と回答し、昨年より3.5ポイント上昇した。また、技能者登録についても、「全員登録している」が約半数となった。
 このように建設キャリアアップシステムが普及している反面で、建設キャリアアップシステムの活用状況については、約8割の企業で「活用していない」と回答している。
 カードタッチの現場管理の具体的な活用(自由記入)については、勤怠管理を含めた現場入場管理や建退共の確認が多かった。
 建設キャリアアップシステムを使うことによる現場管理のメリット付け(自由記入)については、書類の簡素化が多かった。

建設キャリアアップシステム
事業者登録状況



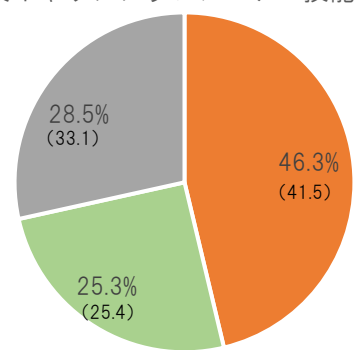
- 事業者登録している
- 事業者登録申請中
- 事業者登録にむけて検討中
- 事業者登録をする予定はない

建設キャリアアップシステム
就業履歴に蓄積できる体制の整備
(事業者登録済企業)



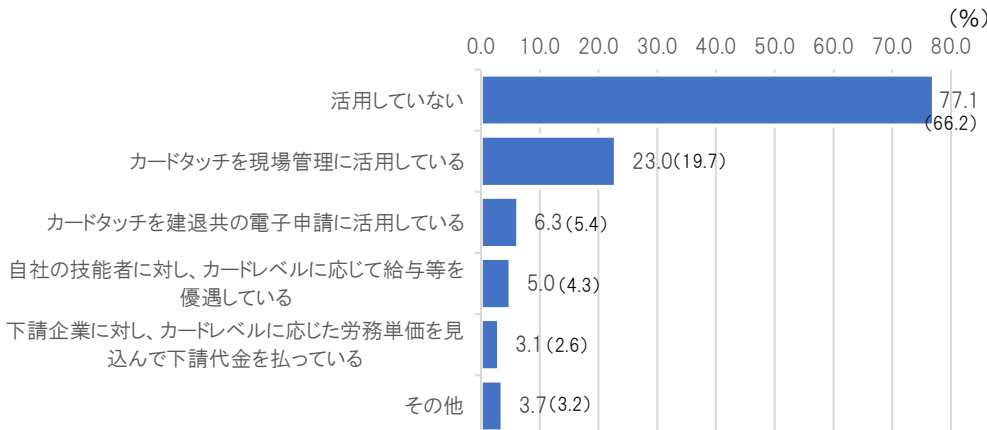
- 80%以上の現場で就業履歴を蓄積できる
- 50%以上79%以下の現場で就業履歴を蓄積できる
- 20%以上49%以下の現場で就業履歴を蓄積できる
- 19%以下の現場で就業履歴を蓄積できる
- 就業履歴を蓄積できる現場はない

雇用している技能者の
建設キャリアアップシステム技能者登録状況

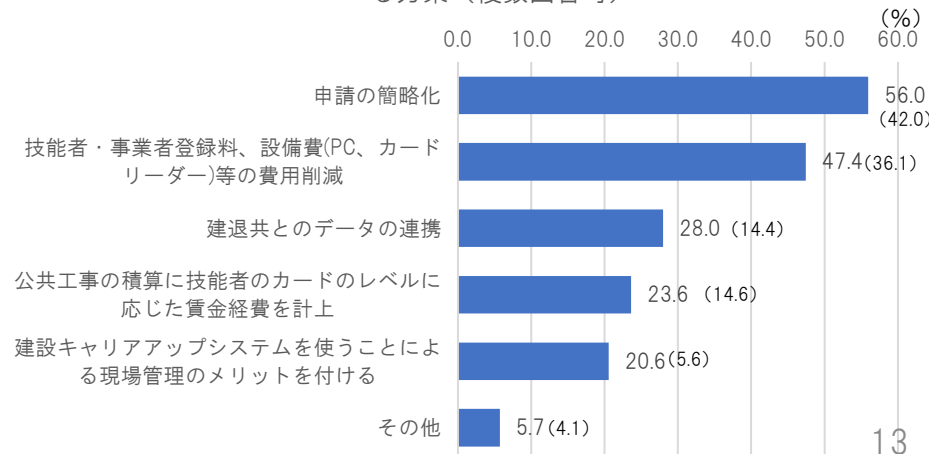


- 全員登録している
 - 一部登録している
 - 登録していない
- (n=1,981)

建設キャリアアップシステムの活用状況
(事業者登録済企業)



建設キャリアアップシステム普及促進に向けて有効と思われる方策(複数回答可)

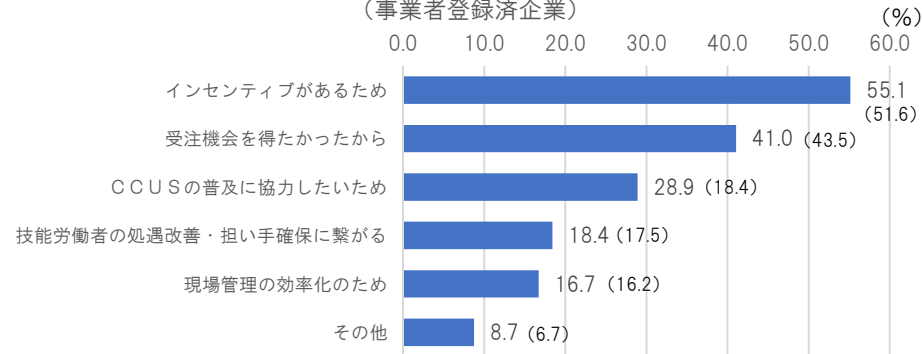


労働環境の整備に関するアンケート結果⑬

建設キャリアアップシステムについて② 建設キャリアアップシステムに登録した理由は「インセンティブがあるため」が最も多く、約半数であるが、本来の目的である「技能労働者の処遇改善・担い手確保に繋がる」「現場管理の効率化のため」はそれぞれ10%台となり、昨年から引き続き、低調な数字となっている。

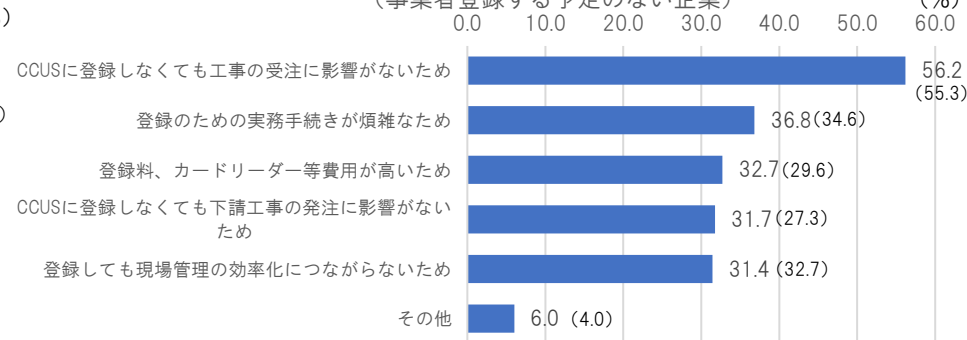
建設キャリアアップシステムに事業者登録した理由（複数回答可）

（事業者登録済企業）



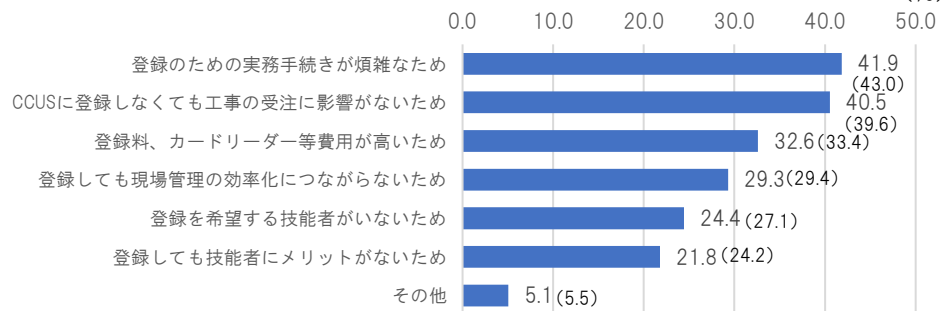
建設キャリアアップシステムに事業者登録しない理由（複数回答可）

（事業者登録する予定のない企業）

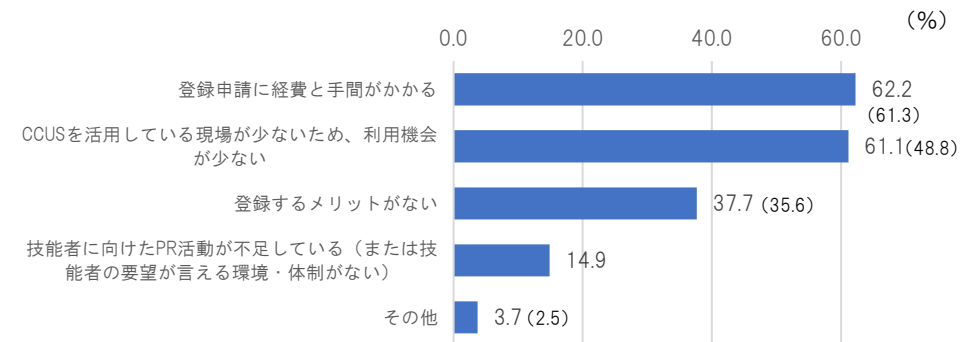


建設キャリアアップシステムに技能者登録しない理由（複数回答可）

（技能者登録していない企業）

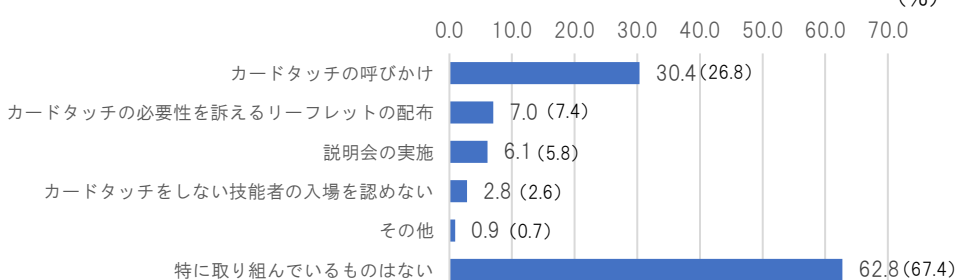


技能者登録の課題

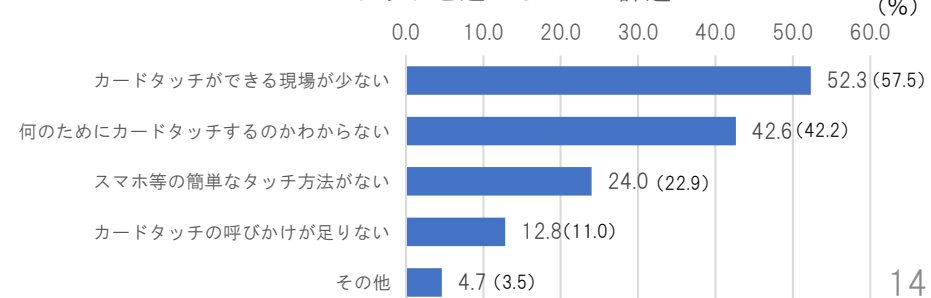


下請企業の技能者に対するカードタッチ促進対策の内容

（複数回答可）



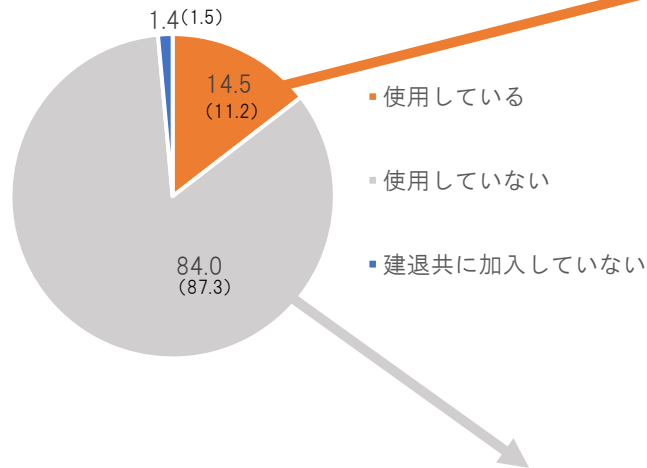
カードタッチを進める上での課題



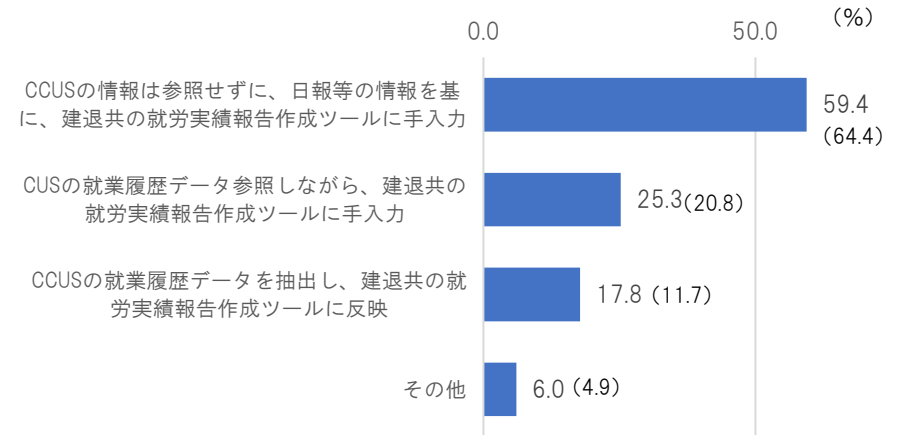
労働環境の整備に関するアンケート結果⑭

建設キャリアアップシステムについて③ 建退共制度電子申請方式の使用状況については、「使用している」との回答が14.5%となり、昨年から3.3ポイント上昇した。
建退共制度電子申請方式を使用しない理由は、「証紙貼付方式での対応に慣れているため」が最多で約8割となった。

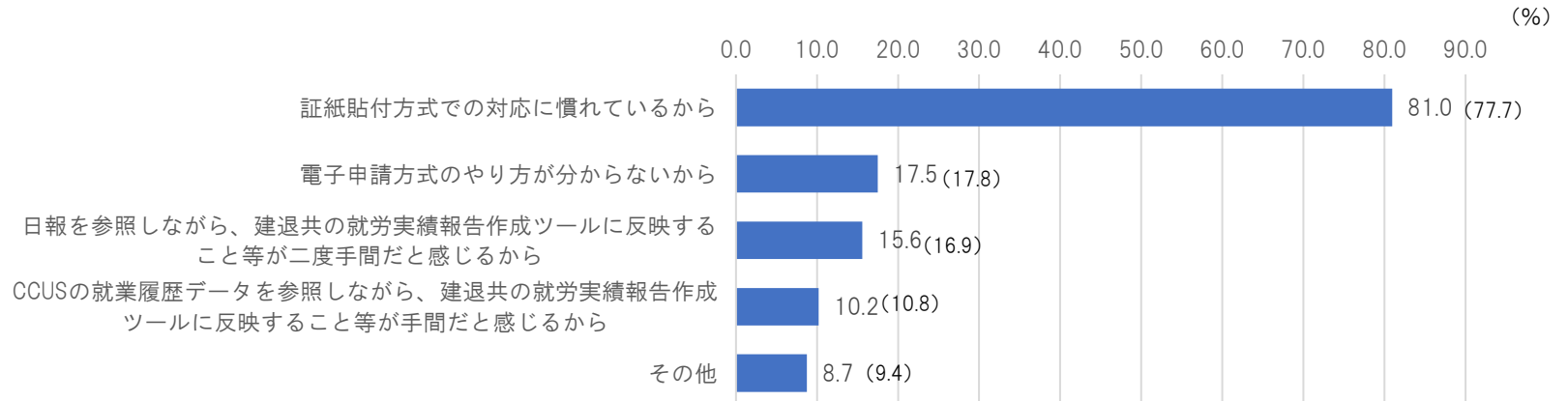
建退共制度電子申請方式の使用状況



建退共制度電子申請方式の利用について
(建退共制度電子申請方式を使用している企業、複数回答可)



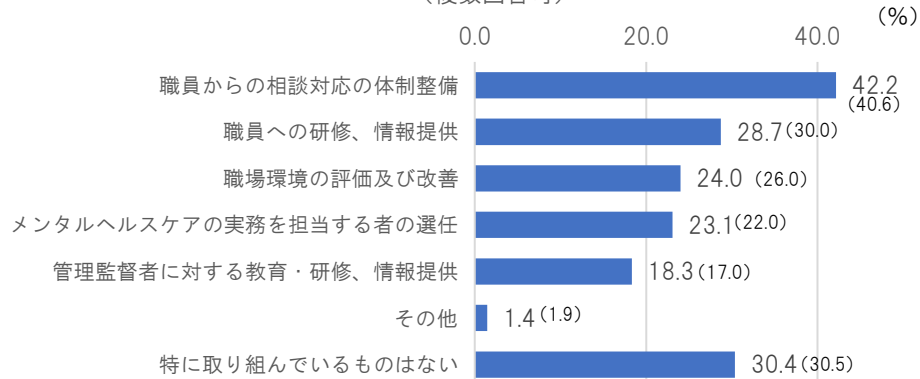
建退共制度電子申請方式を使用しない理由
(建退共制度電子申請方式を使用していない企業、複数回答可)



労働環境の整備に関するアンケート結果⑬

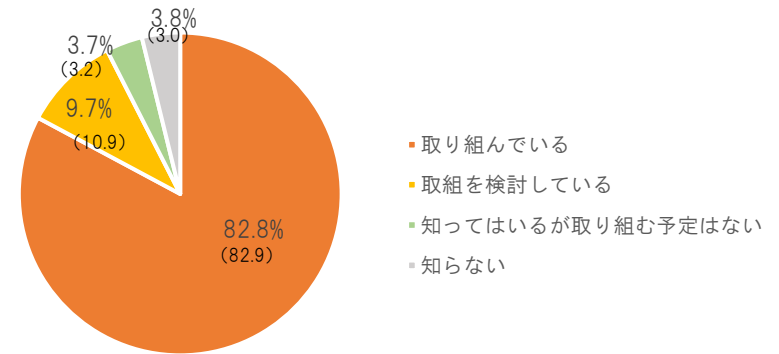
メンタルヘルスケアの取組について 「職員からの相談対応の体制整備」が最多の42.2%となった。

メンタルヘルスケアの取組
(複数回答可)



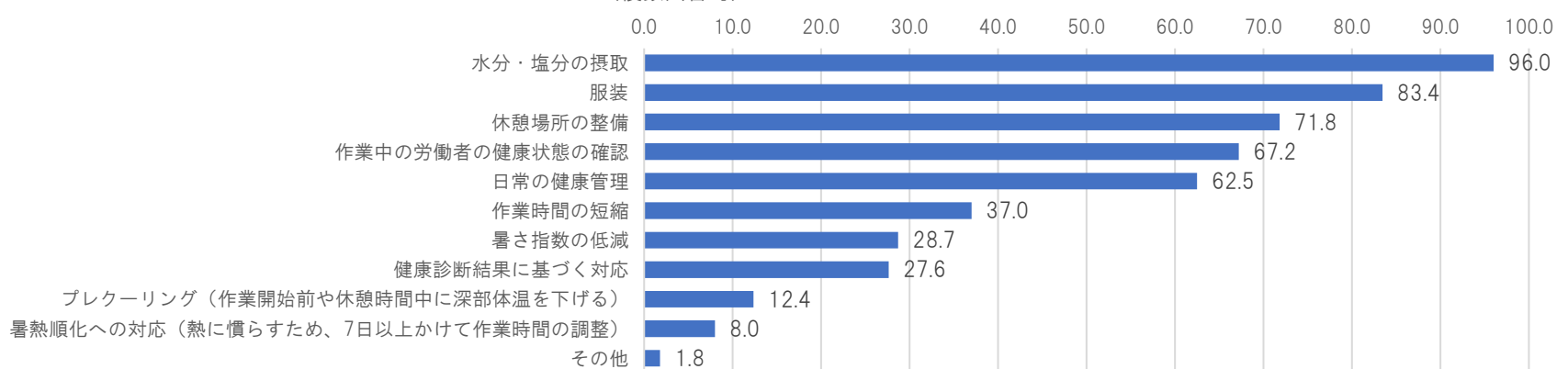
社会保険の加入促進対策について 「取り組んでいる」が82.8%、「取組を検討している」が9.7%となり、併せて9割強が前向きに取り組んでいる結果となった。

社会保険加入促進対策について
(直接契約する下請けに対するもの)



熱中症対策の取組について 「水分・塩分の摂取」が96.0%で最多となった。続いて、「服装」83.4%、「休憩場所の整備」71.8%となった。

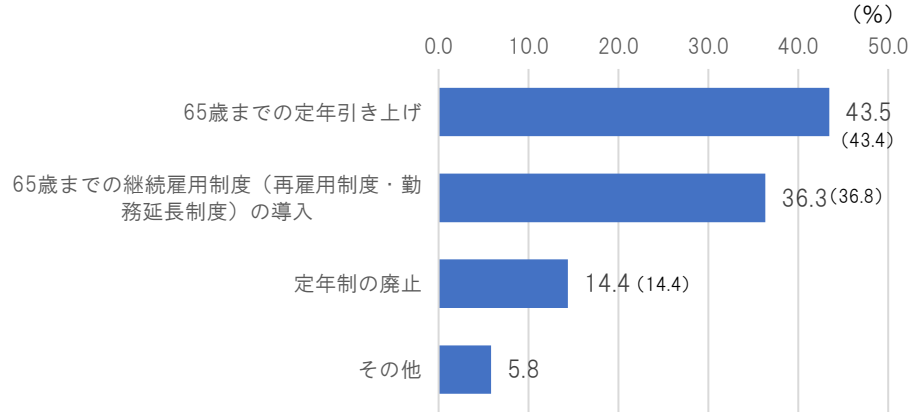
熱中症対策の取組
(複数回答可)



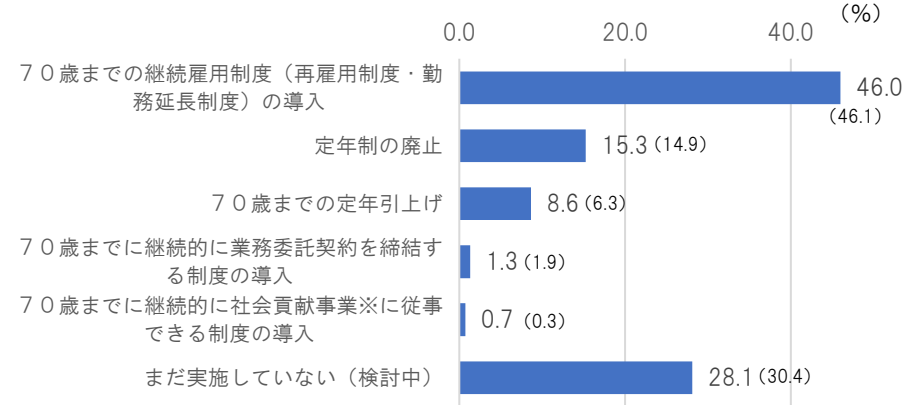
労働環境の整備に関するアンケート結果⑬

高齢労働者の雇用の状況について 約半数の企業で65歳までの定年の引き上げと70歳までの継続雇用制度を導入している。

「高齢者雇用確保措置」についての取組内容
(複数回答可)

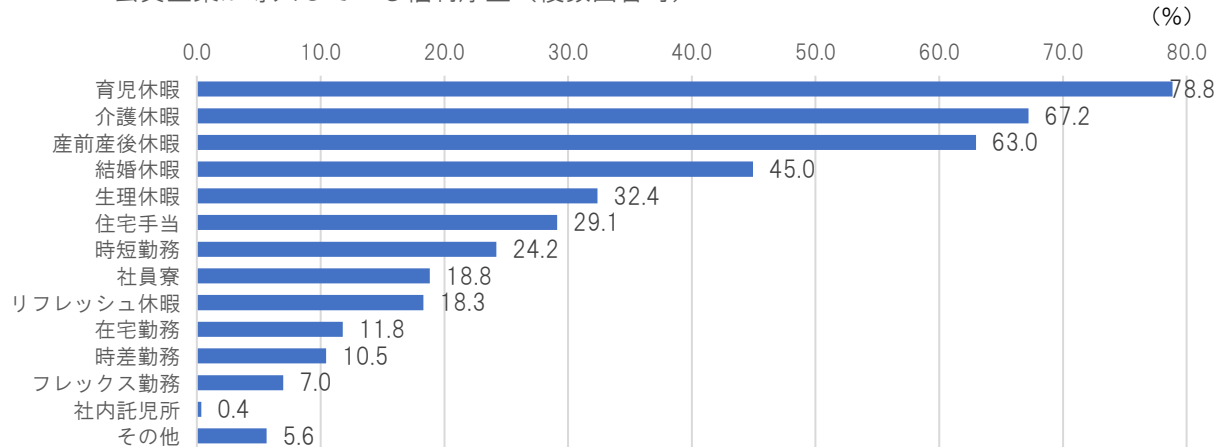


「高齢者就業確保措置」についての取組内容
(複数回答可)



福利厚生の状況について 「育児休暇」が最多で78.8%、続いて、「介護休暇」67.2%、「産前産後休暇」63.0%となった。

会員企業が導入している福利厚生（複数回答可）

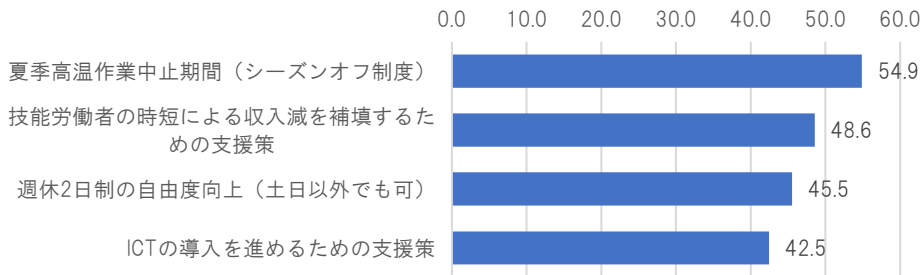


働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑱

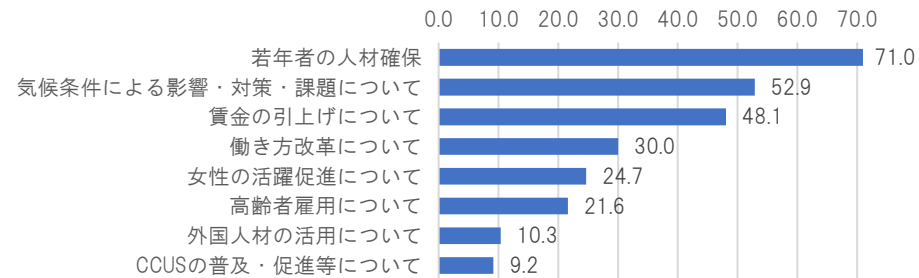
意見・要望等

支援して欲しいこと、ご要望、ご意見について項目を選んで、自由にご記入いただいた。最も記入の多かったのは、「若年者の人材確保について」、次いで、「賃金の引き上げについて」となった。主な意見等を以下に紹介する。

推進して欲しい制度



ご要望・ご意見（複数回答可）



賃金の引き上げ

- ・賃金の引き上げに伴う支援を充実させてほしい。
- ・政府主導で賃上げ(公共労務単価)を1.5～2倍程度引上げていただきたい。民間企業の引上げ在りきでは時間がかかります。
- ・地方の市町村では人口が少なく産業が乏しく民間工事が非常に少ないため、公共工事に依存するしか術がない中で公共工事の激減や少子高齢化と若者の流出等で会社経営は危機的状況であり中小企業では賃上げや若者の確保は非常に厳しい。

CCUS

- ・建設キャリアアップシステムを活用することでどれだけ企業にとってメリットになるのか、どれだけ働く人にとってメリットになるのか サービス内容の向上や、その周知が課題と思っています。

若年者の人材確保

- ・とにかく人材不足。外国人ではなく、日本人の会社の将来を担う若手がほしい。
- ・県外就職希望者が多く、求人しても応募がない。

働き方改革

- ・働き方改革は単に休みを増やすだけでなく、技能能力の向上に努め、ICT、IT、AIなどを積極的に活用してより多くの仕事量を限られた時間の中でこなす働く生産性向上のための働き方改革であることを、よりPRしてほしい。
- ・個人の能力向上のためには必ず時間が必要であり、労働時間だけを抑制しても労働者にとっても企業にとっても、プラスにはならない。結果を出すためには、能力向上か、効率向上か、労働量向上が必須である。まず、労働者の生産性向上のための政策を検討してほしい。

気候条件による影響・対策・課題について

- ・夏季高温作業中止期間と学校施設の工事(夏休み工事)はどう折り合いがつかのか見当がつかない。
- ・気象条件により効率は下がるので、歩掛りの補正をお願いしたい。

外国人材の活用

- ・外国人材の技能講習・安全教育は、より平易な日本語でも対応してほしい。地方では、各言語に対応している講習が少なく、資格を取らせたいが難しい状況である。
- ・将来において外国人技術者に現場代理人、監理技術者登用の道筋を付けたい。