

令和 8 年度 「労働環境の整備に関するアンケート」結果

令和 8 年 9 月



目次

	スライド番号
1. 概要	3
2. 職員の状況	5
3. 職員の採用状況	6
4. 女性の活躍促進	7
5. 働き方改革の取組	8
6. 時間外労働の状況	10
7. 労働時間短縮の取組	12
8. 36協定の締結状況	15
9. 変形労働時間の導入	16
10. 労働基準法第33条申請	17
11. 休日の状況	18
12. 働き方改革と工事延伸	19
13. 工期の平準化と繁忙期の対応	20
14. 有給休暇取得の取組	21
15. 賃金の支払い形態	22

	スライド番号
16. 賃上げの状況	24
17. 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	27
18. 適切な労務費の支払状況	28
19. 生産性の向上（DXの導入）	31
20. 労働環境の改善	33
21. 外国人労働者の活用	39
22. 人材育成	40
23. 労働安全衛生	41
24. 建設キャリアアップシステム	42
25. 建退共制度の電子申請方式	47
26. 建設技能労働者を大切にする企業の 自主宣言制度	48
27. 建設業務労働者就業機会確保事業	49
28. 各施策の意見・要望等	50

1. 調査概要①

建設業界では、働き方改革の進展を踏まえ、多様な人材が活躍できる環境整備に向けて、建設キャリアアップシステムの普及促進をはじめとする様々な施策が展開されている。加えて、近年の夏季における気温上昇を受け、「建設工事における猛暑対策サポートパッケージ」が示されるなど、時代の変化に対応した取組も進められている。このような状況を踏まえ、本会では、働き方改革への取組及び多様な人材の活用推進に関する会員企業の取組状況等を把握し、課題等を抽出することで、今後の施策展開に活用すべく、本調査を実施した。

調査対象：各都道府県建設業協会会員企業

回答社数：3,781社

調査時期：令和8年6月1日現在の状況について、令和8年6月～7月にかけて調査を実施

回答企業の事業内容：土木2,470社、建築340社、土木建築805社、その他166社

図1－1 国土交通省等級（本社所在地の地方整備局）

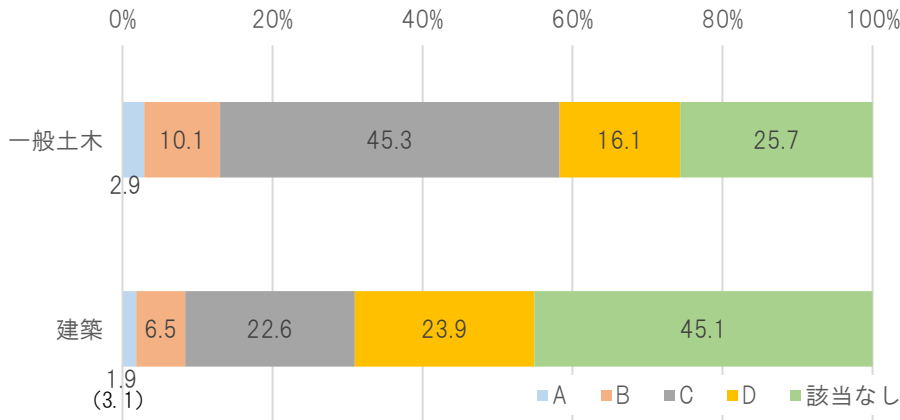
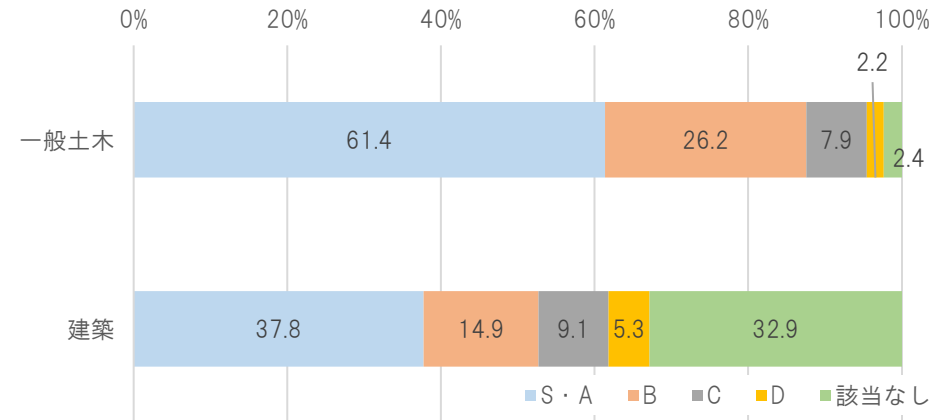


図1－2 都道府県等級（本社所在地）



1. 調査概要②

図1-3 資本金

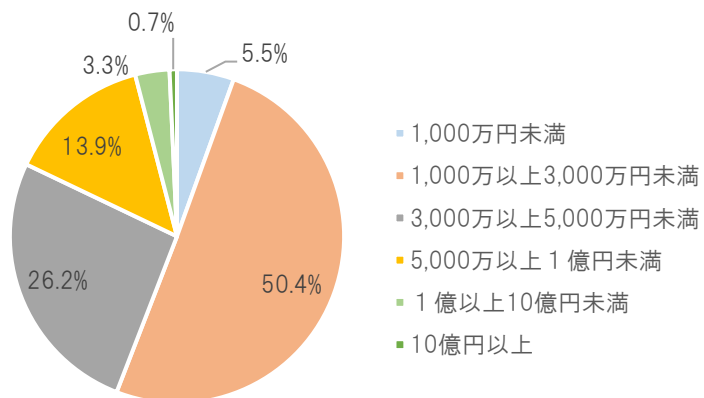


図1-4 前年度完工高

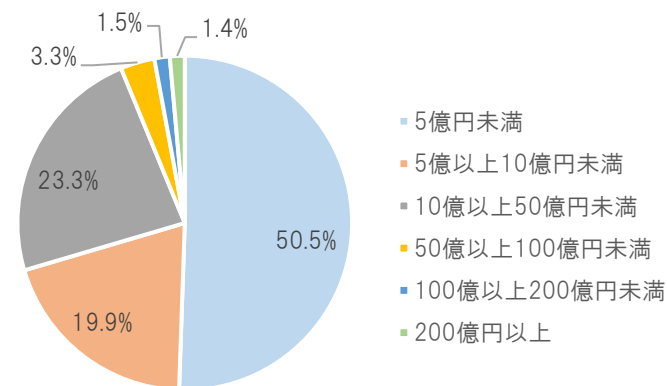


図1-5 完工高に占める官公庁発注工事の割合

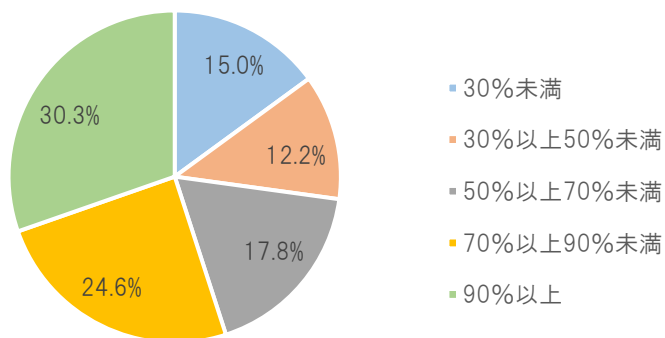
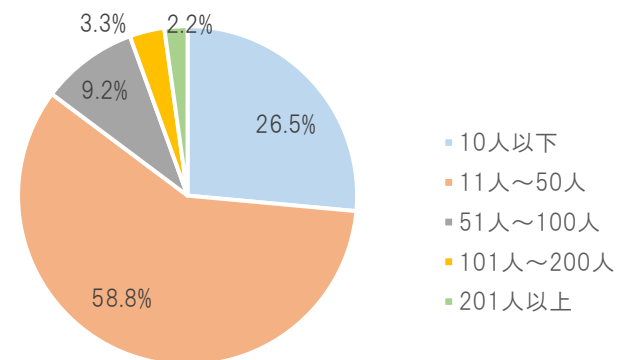


図1-6 従業員規模



2. 職員の状況

会員企業の職員の職種については、「技術者」54.6%が最も多く、次いで「技能労働者」16.5%、「事務職員」14.8%となった。女性職員では、「事務職員」58.9%が最も多く、続いて「技術者」23.2%となっている。外国人職員では、「技能労働者」59.8%が最も多く、「技術者」28.8%についても昨年から増加している（図2-1）。

図2-1 職員の職種

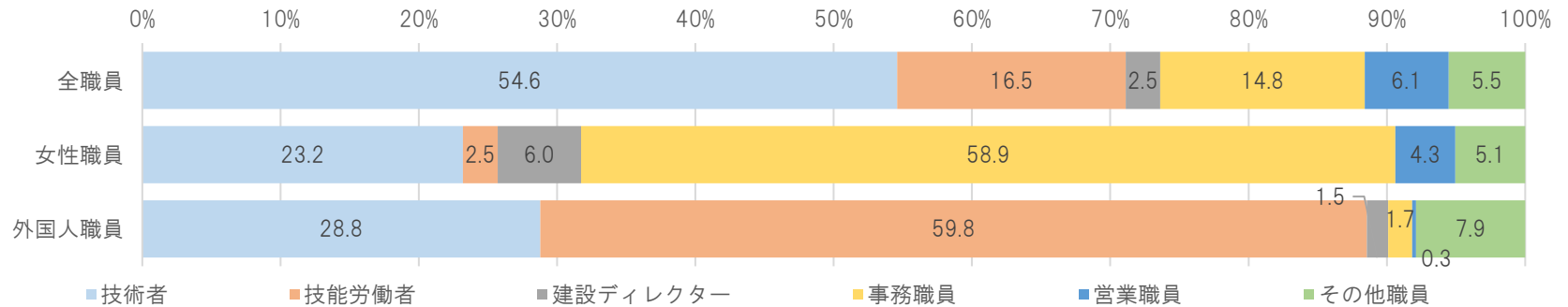


図2-2 職種別職員の増減状況
(前年6月1日時点との比較)

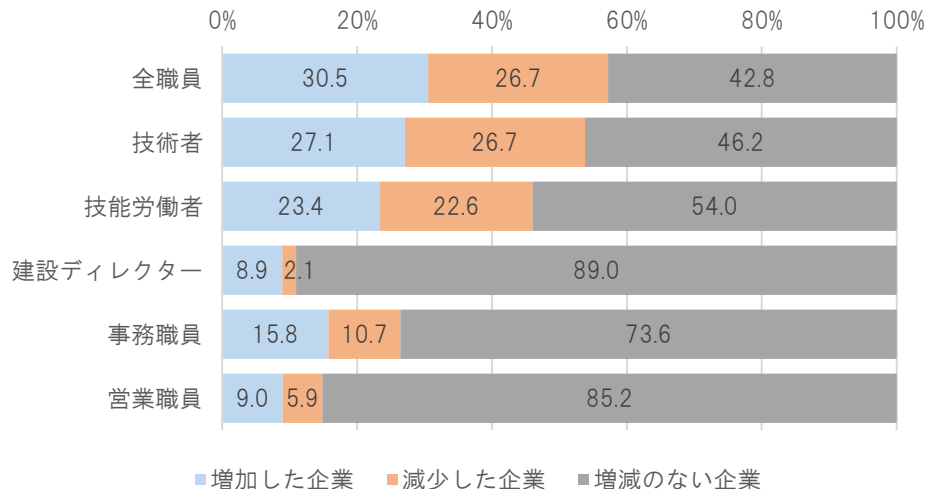
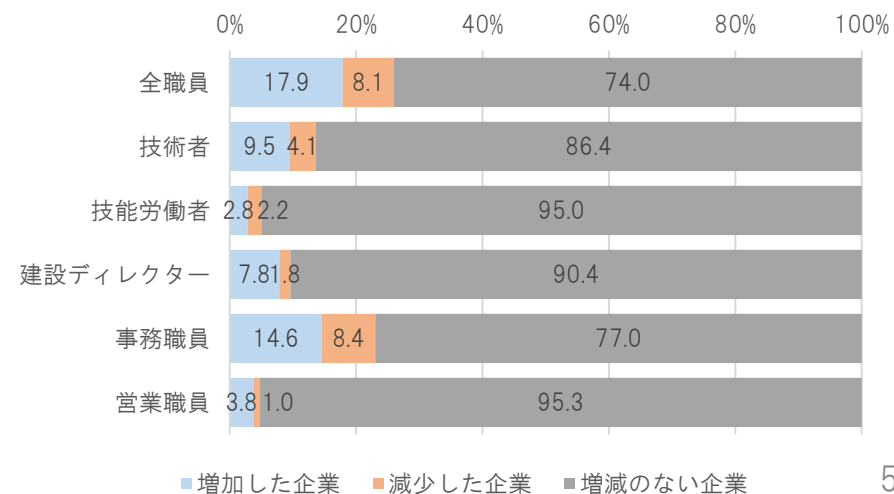


図2-3 職種別女性職員の増減状況
(前年6月1日時点との比較)



3. 職員の採用状況

採用した職員の男女比は、「男性」が79.2%、「女性」が20.8%となった（図3-2）。採用した女性職員のうち「技術者」は30.7%を占めており、職員全体における女性技術者の割合が23.2%（図2-1）であることを踏まえると、「女性技術者」の採用が進んでいることがうかがえる。一方、離職した女性職員に占める「技術者」の割合は20.2%と、採用時の割合を下回っている。

図3-1 職員の採用状況

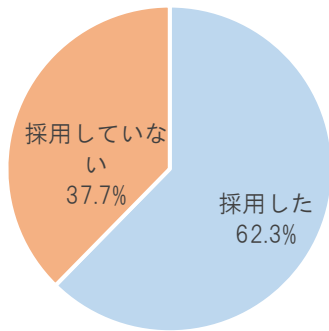


図3-2 採用した職員の男女比

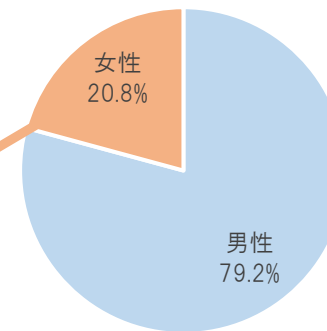


図3-3 採用女性職員の職種

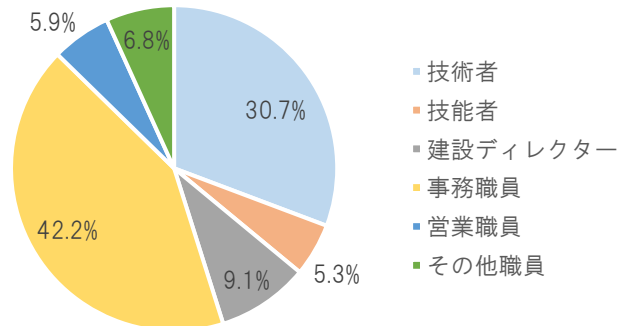
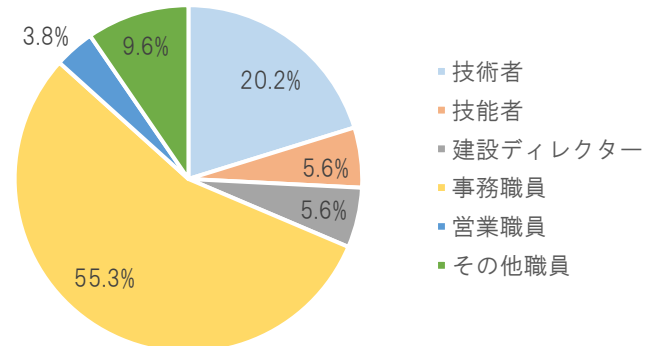


図3-4 離職女性職員の職種



4. 女性の活躍促進

女性管理職が「あり」と回答した企業は35.4%となった（図4-1）。そのうち、管理職に占める「事務職員」が半数以上を占め、「技術者」は21.6%だった（図4-2）。また、快適トイレの設置状況については、設置率が50%以上の企業は全体の46.0%だった（図4-3）。

図4-1 女性管理職の状況
(課長相当職以上)

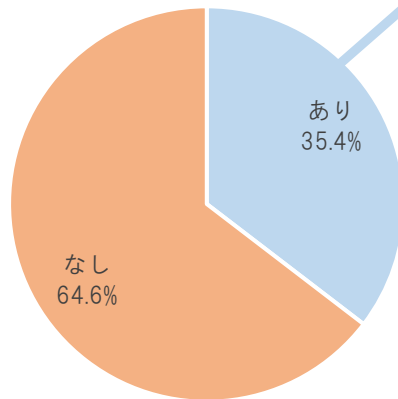


図4-2 女性管理職の職種
(課長相当職以上)

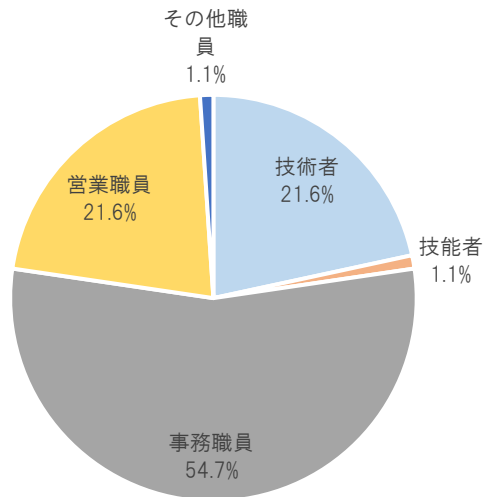
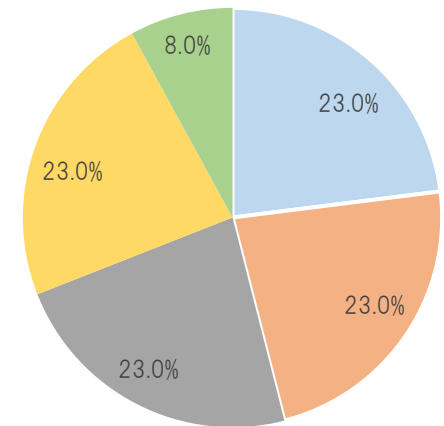


図4-3 快適トイレの設置状況



【快適トイレを導入しない理由】

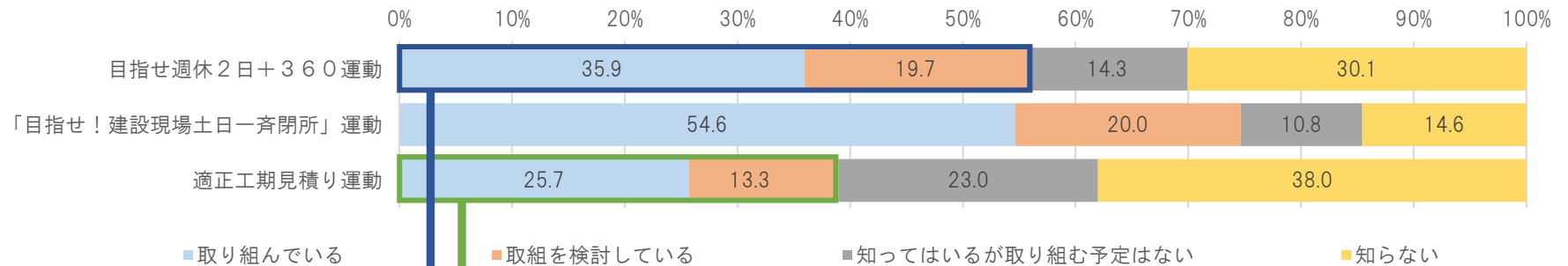
- ・費用負担、設置スペースの確保、維持管理の負担を挙げる回答が多く見られた。
- ・小規模・短期間の工事、道路工事等で設置が難しい、女性作業員がいない、会社や近隣施設のトイレを利用できるなど、現場条件を理由とする回答も多かった。
- ・一方、公共工事では導入しているものの民間工事では費用面から導入していないとの回答もあり、コストや設置条件の改善が普及に向けた課題となっている。

- 80%以上の現場で設置
- 50%以上79%以下の現場で設置
- 20%以上49%以下の現場で設置
- 19%以下の現場で設置
- 設置できる現場はない

5. 働き方改革の取組①

「目指せ！建設現場土日一斉閉所」運動は、「取り組んでいる」企業が54.6%となり、「取組を検討している」企業を合わせると74.6%となった（図5-1）。また、4週8休に向けての取組については、「職員の意識向上」が67.2%で最多となった（図5-2）。

図5-1 全国建設業協会で開催している各運動の実施状況

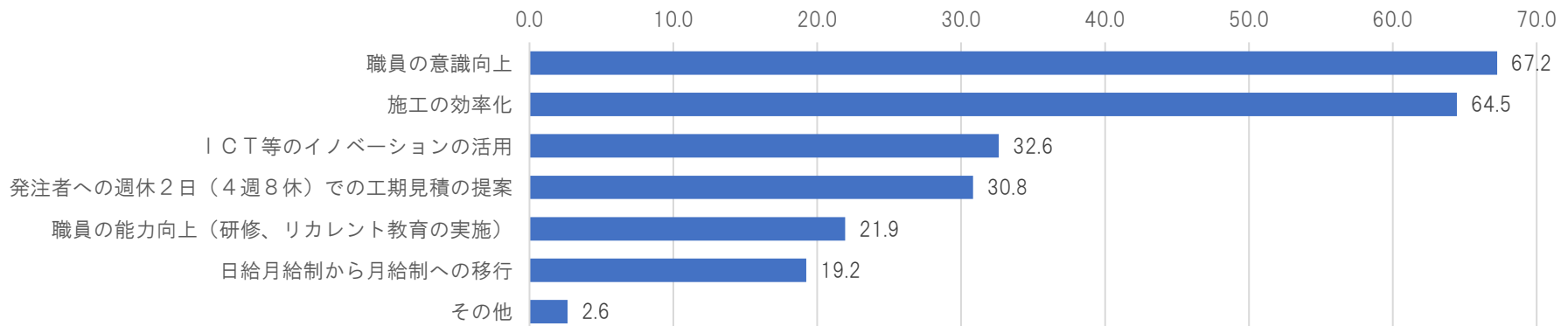


【具体的な取組内容】

- ・週休2日や休日、天候・資材調達等を考慮し、適正な工期を算定・見積りに反映する取組が多く見られた。
- ・見積書・工程表への工期の明記や、発注者との協議・説明を通じて適正工期の確保を図っている。
- ・一方、民間工事を中心に短工期への対応や発注者の理解が課題となっており、「工期に関する基準」の活用や取組の具体化を進めている企業もあった。

図5-2 4週8休に向けての取組

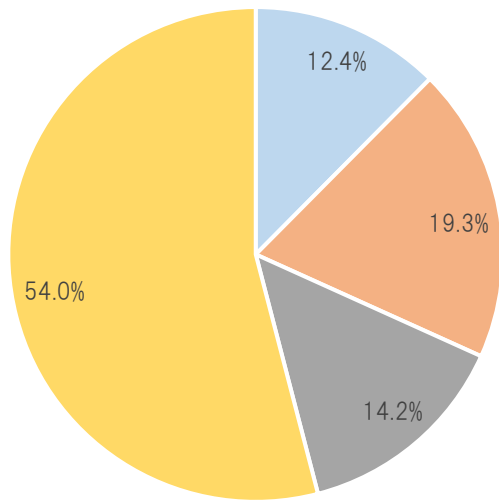
（2+360運動に取り組んでいる企業または取組を検討している企業、複数回答可）



5. 働き方改革の取組②

スマイルライフ企業に「取り組んでいる」企業は12.4%、「取組を検討している」企業は19.3%となった（図5-3）。「目指せ！建設現場土日一斉閉所」運動のマスコット「やすみん」の認知度は、「知っている」が35.6%だった（図5-4）。

図5-3 スマイルライフ企業の取組状況



- 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

図5-4 「やすみん」の認知度

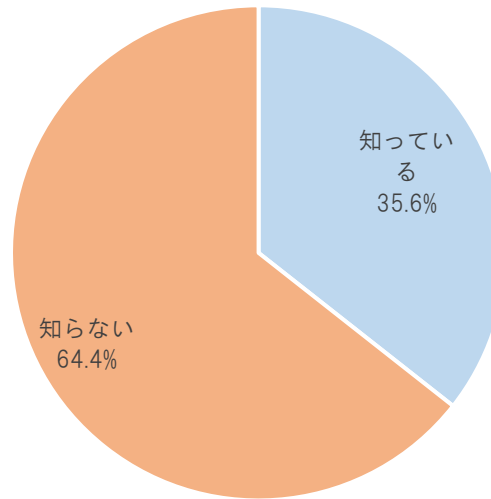
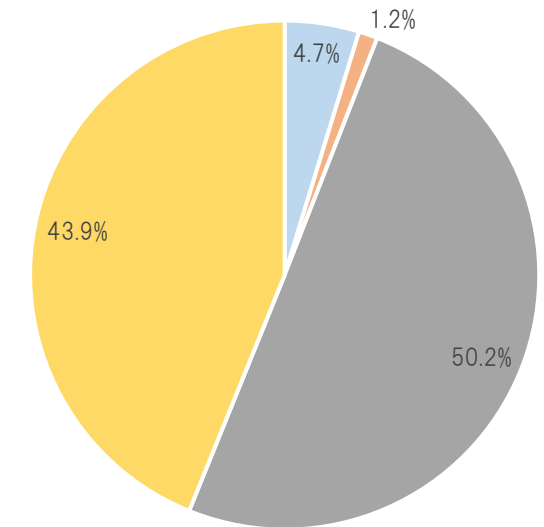


図5-5 「働き方改革支援センター」の活用状況



- 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

6. 時間外労働の状況①

月当たりの平均残業時間については、現場平均では「～15時間」が68.2%と最も多く、次いで「16～30時間」24.1%となった。職種別では、現場技術者は「～15時間」が63.4%にとどまる一方、「16～30時間」が26.5%、「31～45時間」が8.6%となり、現場技能者と比べて残業時間が多い傾向となった（図6－1）。一方、事務所では「～15時間」がいずれの職種でも90%前後を占め、現場技術者と比べて残業時間が少ない結果となった（図6－2）。

図6－1 月当たりの平均残業時間【令和7年／現場】

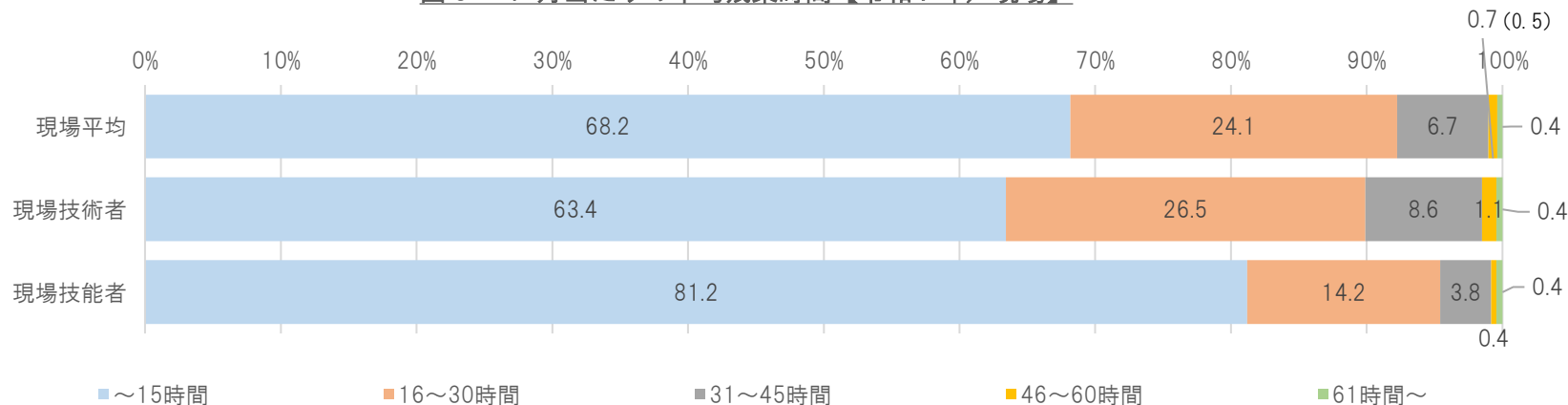
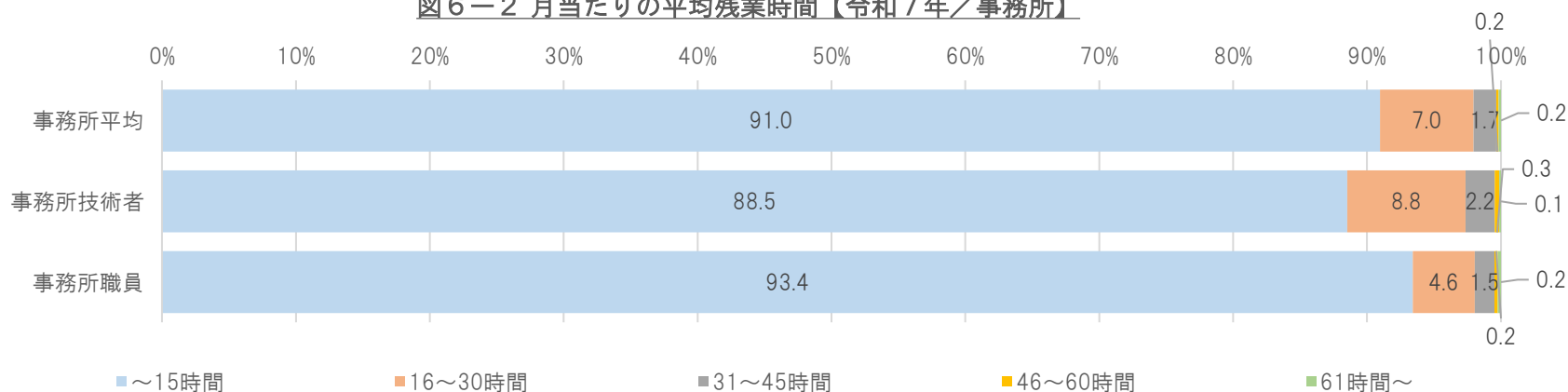


図6－2 月当たりの平均残業時間【令和7年／事務所】



6. 時間外労働の状況②

図6-3 時間外労働が多くなる理由【現場】

(複数回答可)

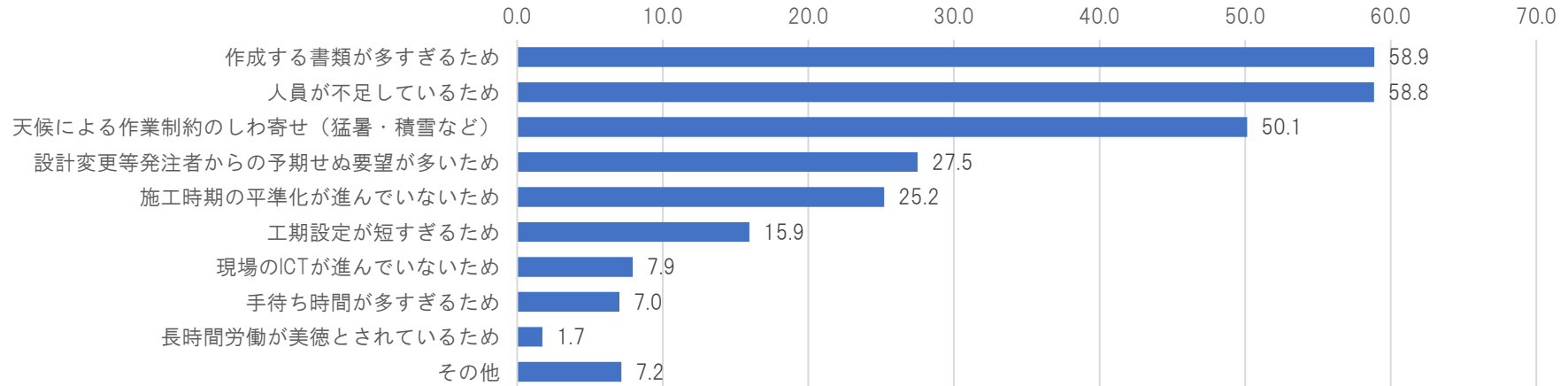
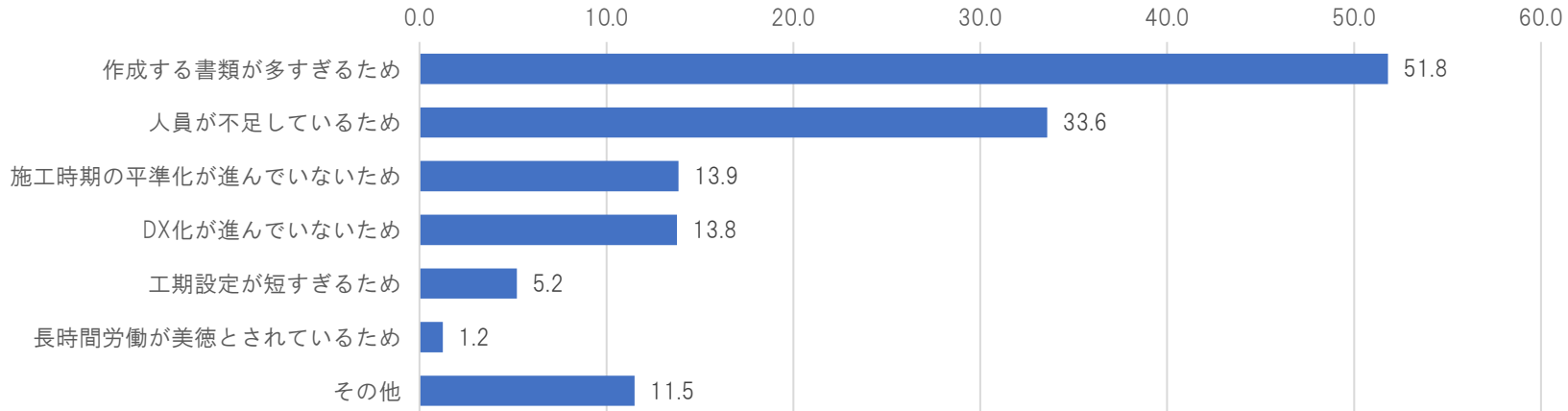


図6-4 時間外労働が多くなる理由【事務所】

(複数回答可)



7. 労働時間短縮の取組①

現場での労働時間短縮の取組は「週休2日モデル工事」が最多で52.7%、「経営トップによる声かけ」が続き37.9%となった（図7-1）。「効果があつた」取組は、「週休2日モデル工事」64.8%、「統一土曜閉所への参加」63.1%で6割を超えた（図7-2）。

図7-1 労働時間短縮の取組【現場】

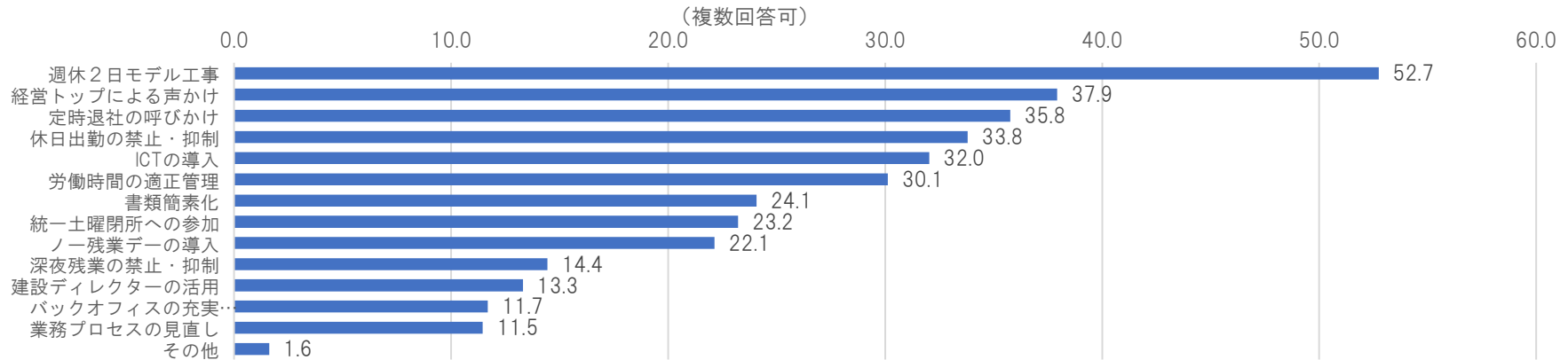
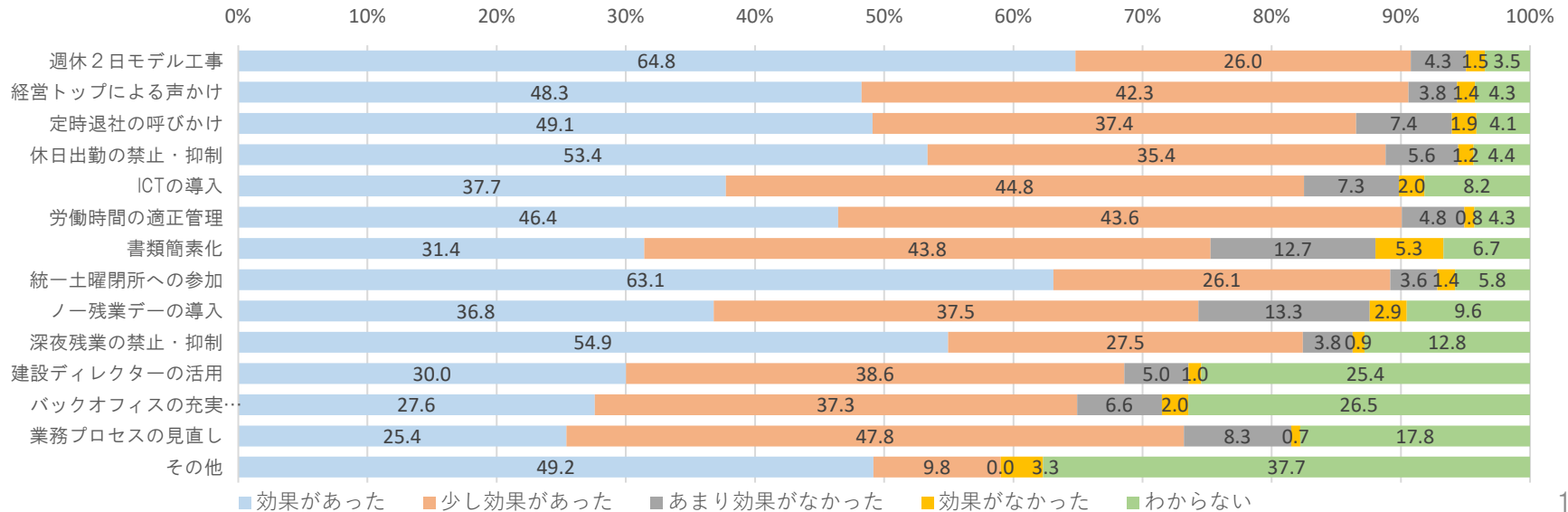


図7-2 労働時間短縮取組の効果【現場】



7. 労働時間短縮の取組②

事務所での労働時間短縮の取組で最も多かったのは「定時退社の呼びかけ」37.9%で、次いで「経営トップによる声かけ」31.2%となった（図7-3）。一方、「効果があった」と感じた取組については、「休日出勤の禁止・抑制」が63.8%と最も高かった。また、取り組んでいる企業の割合は低かったものの、「深夜残業の禁止・抑制」についても、「効果があった」とする割合が60%を超えた（図7-4）。

図7-3 労働時間短縮の取組【事務所】

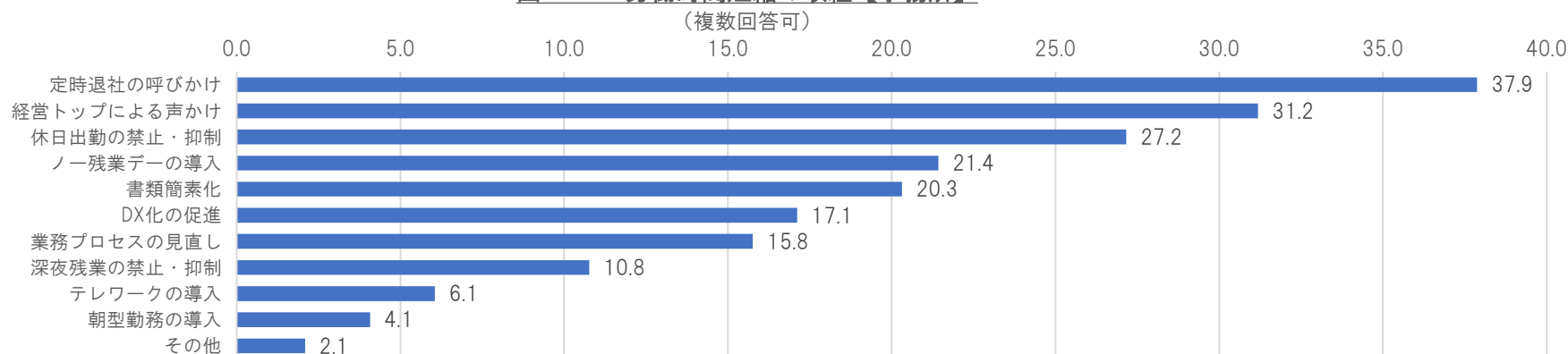
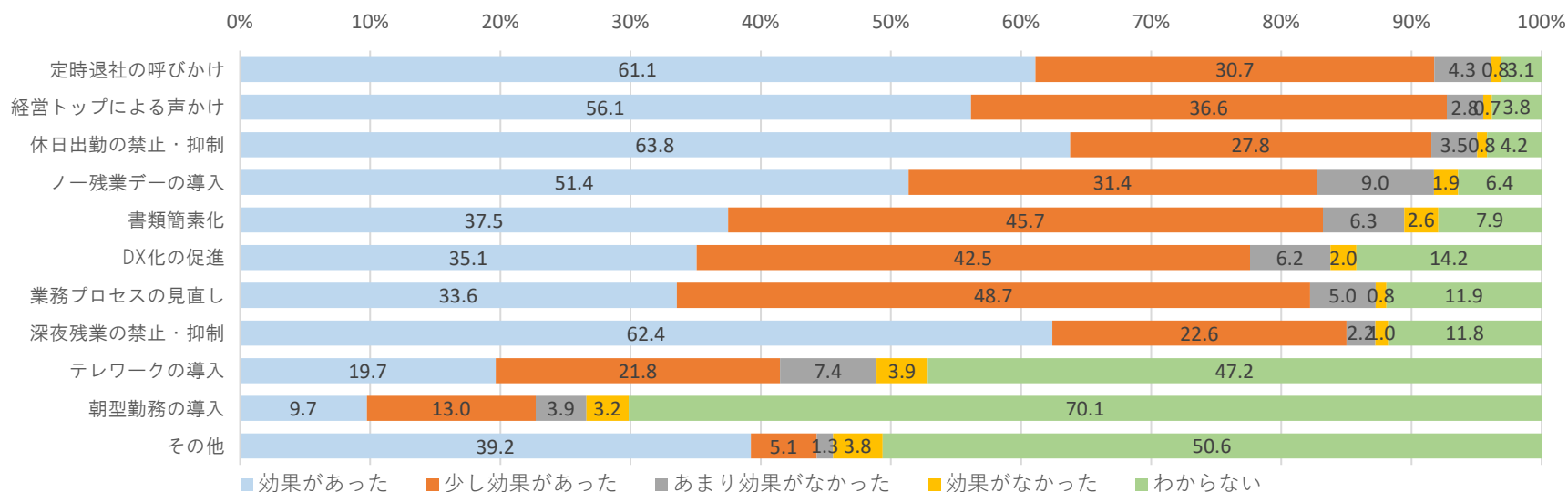


図7-4 労働時間短縮取組の効果【事務所】



7. 労働時間短縮の取組③

図7-5 柔軟な労働時間や休暇

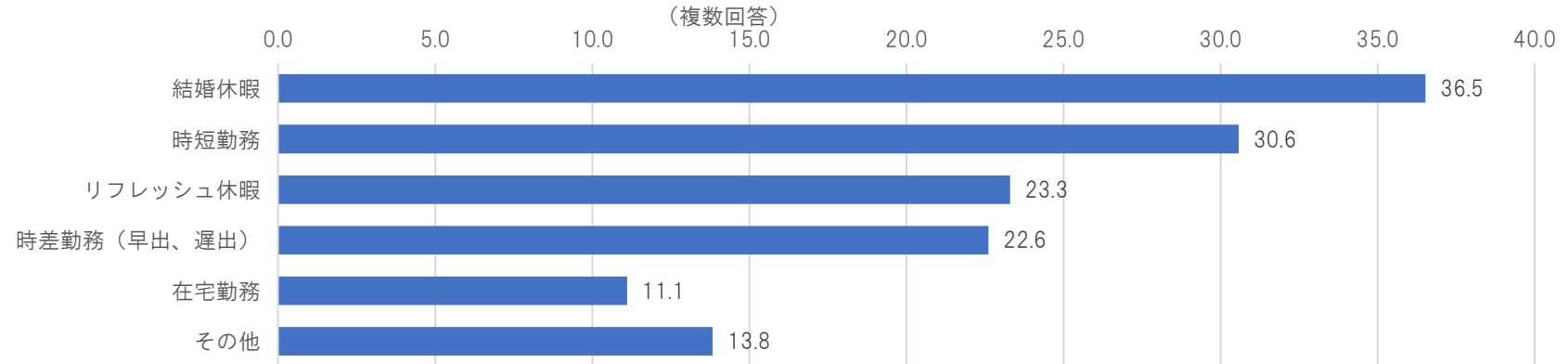
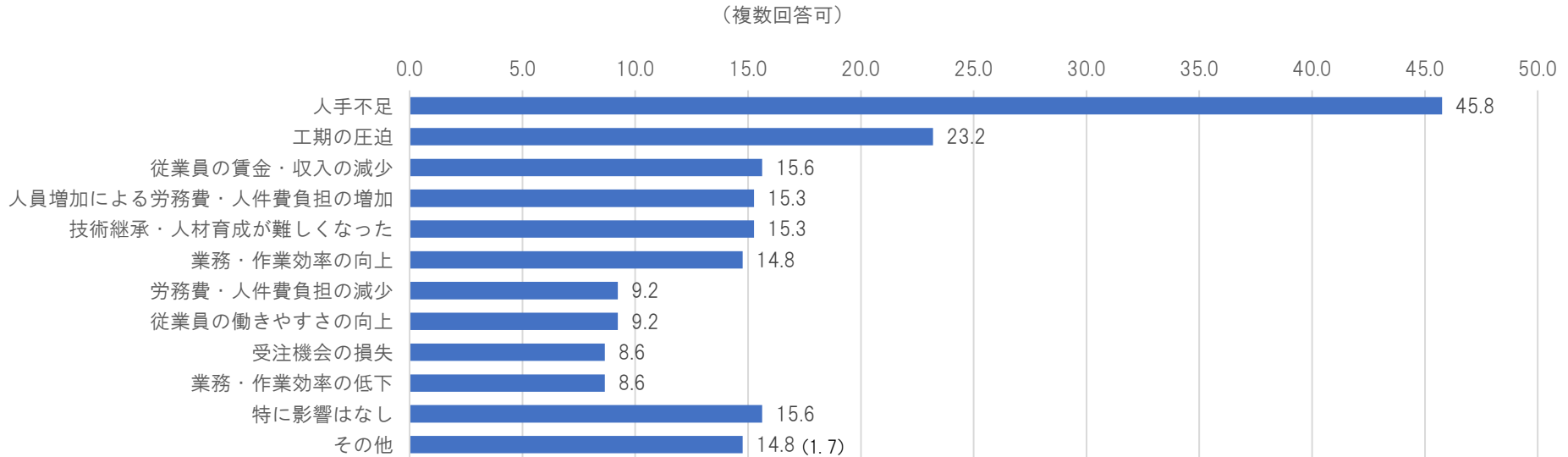


図7-6 時間外労働削減により感じた項目



8. 36協定の締結状況

現在締結している36協定の状況は、「一般条項のみ締結」が39.8%、「特別条項についても締結」が51.0%となった（図8－1）。1年間に延長することができる時間数は、「541～720時間」が現場で27.7%、事務所で15.8%だった（図8－2）。

図8－1 現在締結している36協定の状況

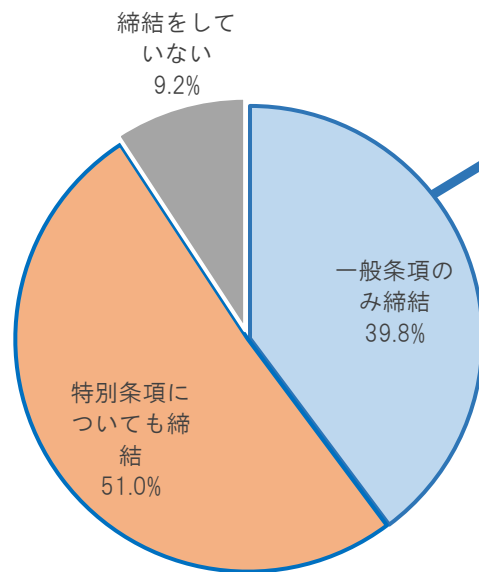
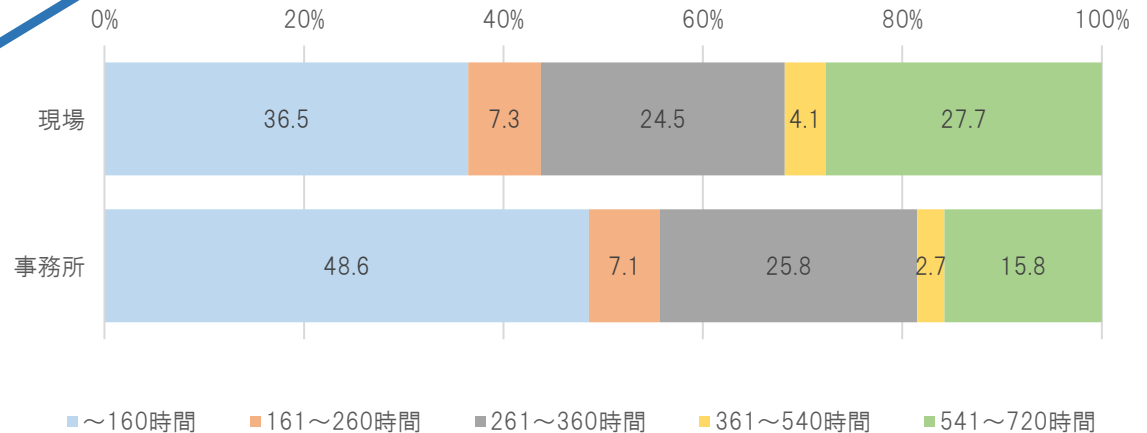


図8－2 現在締結している36協定における1年間に延長することができる時間数



9. 変形労働時間の導入

変形労働時間制度を導入している企業は、「1か月以内での変形労働時間制度を導入している」8.7%と「1か月超1年以内での変形労働時間制度を導入している」30.4%を合わせると約4割に達した。「1か月超1年以内での変形労働時間制度を導入している」企業の具体的な内容では、猛暑対策として、夏期に休みを多く取るなどの気候対応での活用と、繁閑調整での活用が多かった（グラフ外、自由記入）。また、「変形労働時間制度を導入していない理由」では、「天候等の影響が大きく計画的運用が難しい」が最も多く、「変形労働時間制度導入のための運用改善」についても、「天候に応じて直前または事後的に決められる制度になる」が最も多かった。

図9-1 変形労働時間制度の導入状況

（フレックスタイム制度を除く）

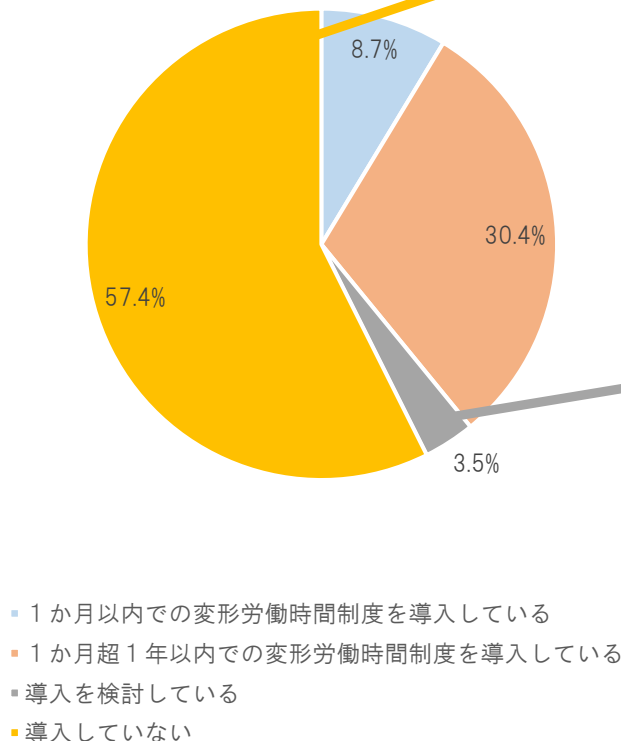


図9-2 変形労働時間制度を導入していない理由

（複数回答可）

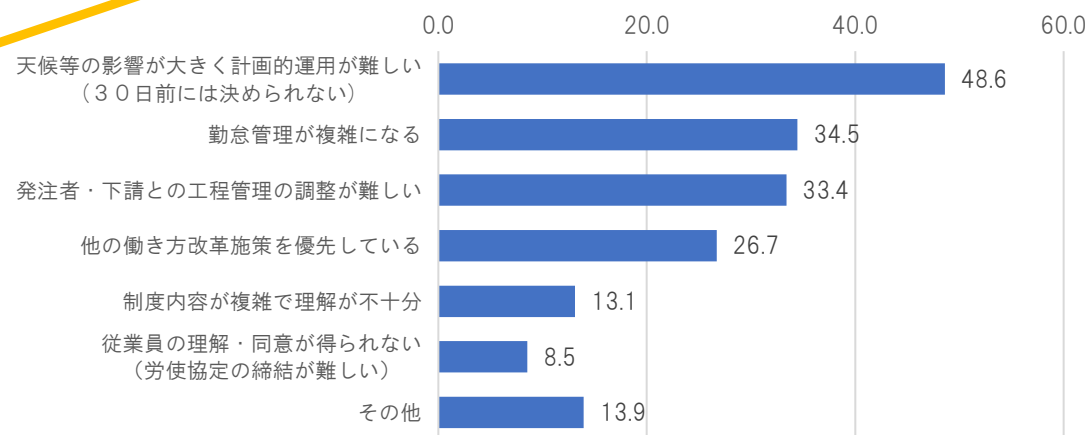
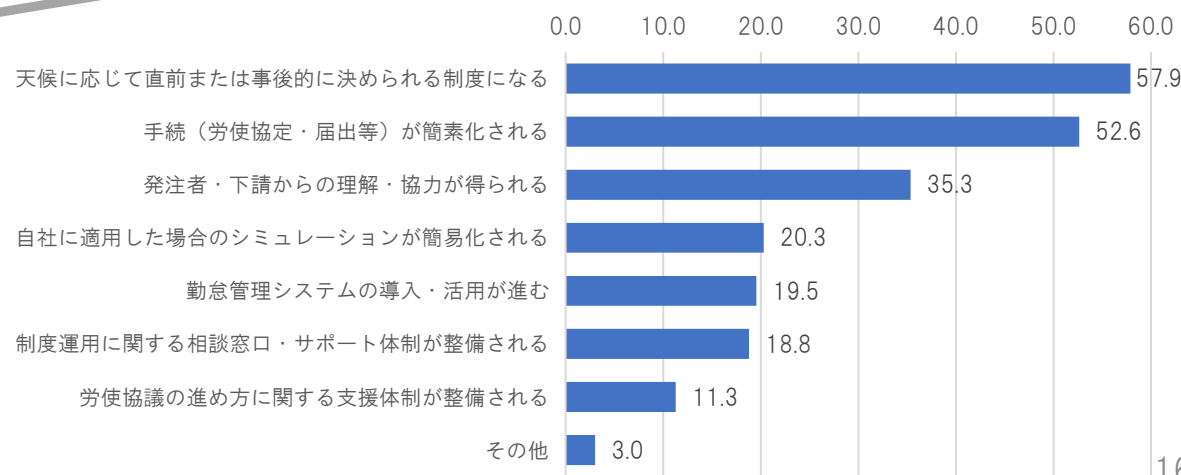


図9-3 変形労働時間制度導入のための運用改善

（「導入を検討している企業／複数回答可」）



10. 労働基準法第33条申請

労働基準法第33条については、「災害その他避けることのできない事由等が生じた場合に労働基準監督署に申請し、許可を得ることにより法定の労働時間を超えて、又は法定の休日に労働させることができる。」と規定されている。今回の調査では、直近1年間に1度でも適用申請または事後届出があった企業は5.3%だった（図10-1）。また、その内容で最も多かったのは「除雪業務」の76.2%だった（図10-2）。

図10-1 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)

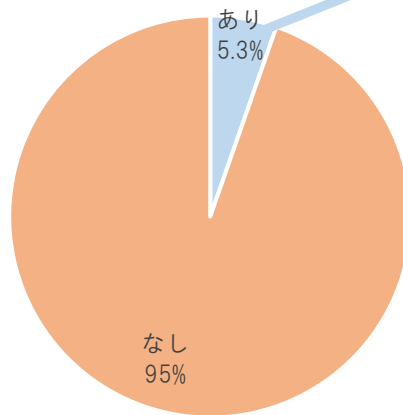
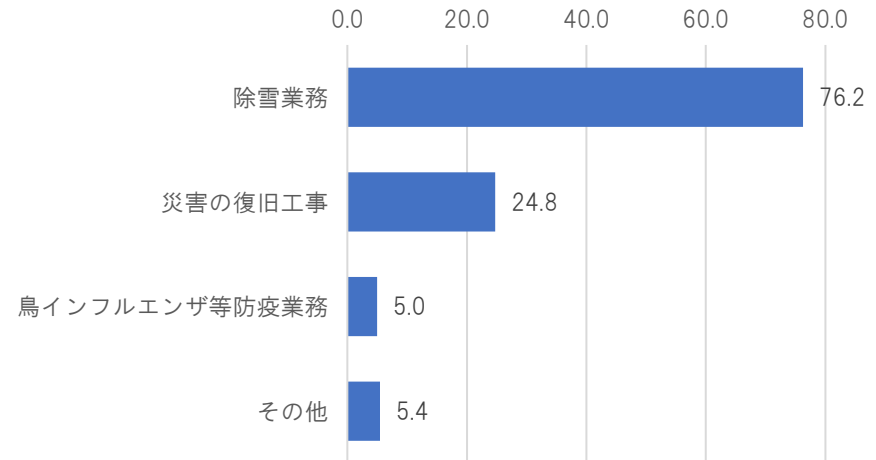


図10-2 労働基準法第33条の適用申請
または事後届出の内容
(複数回答可)



1 1. 休日の状況

会社で定めた年間休日は、「101～115日」と「116日以上」を合わせた101日以上が81.3%となった（図11－1）。週休日の実施状況では、「概ね4週8休」と回答した企業が、「現場（土木公共）」では75.8%に達した一方、「現場（建築民間）」では50.6%にとどまり、公共土木と民間建築で差がみられた（図11－2）。

図11－1 会社で定めた年間休日
（令和7年）

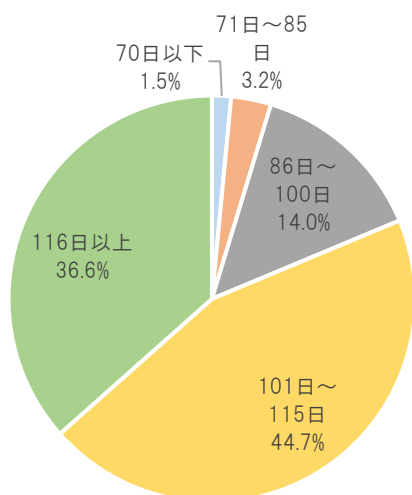


図11－2 週休日の実施状況

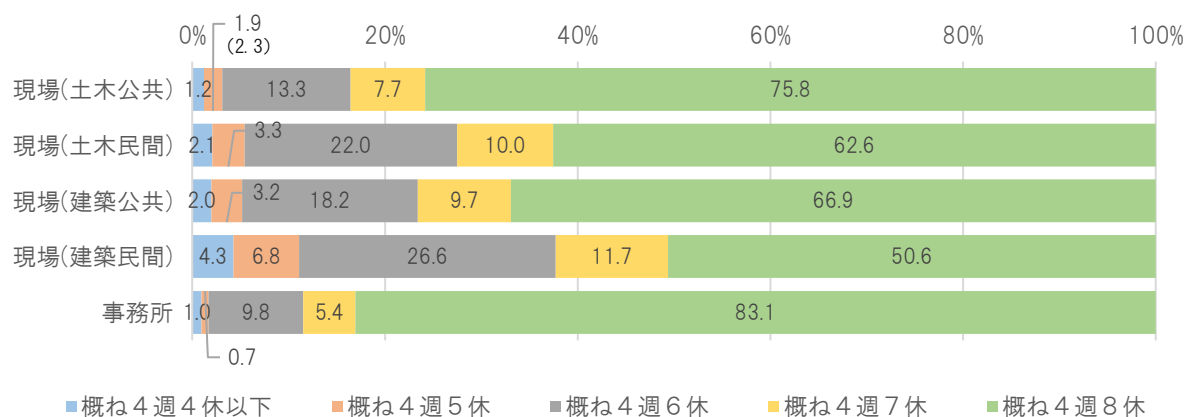
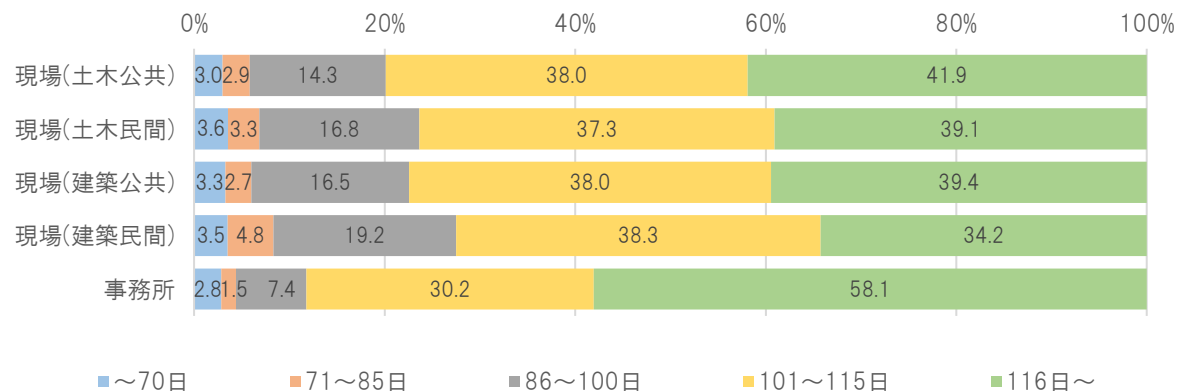


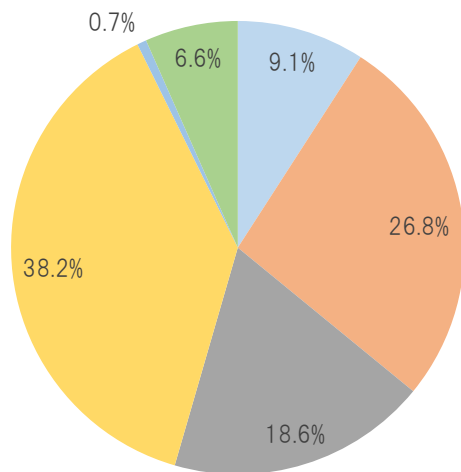
図11－3 年間休日日数



1 2. 働き方改革と工期延伸

働き方改革や人手不足を背景とした工期延伸については、54.5%の企業で「増えていると感じている」と回答している反面、38.2%の企業では「大きな変化は感じない」と回答している（図12－1）。工期延伸の要因は、「週休2日制への対応」と「協力会社確保の困難化」が同率で67.6%だった（図12－2）。

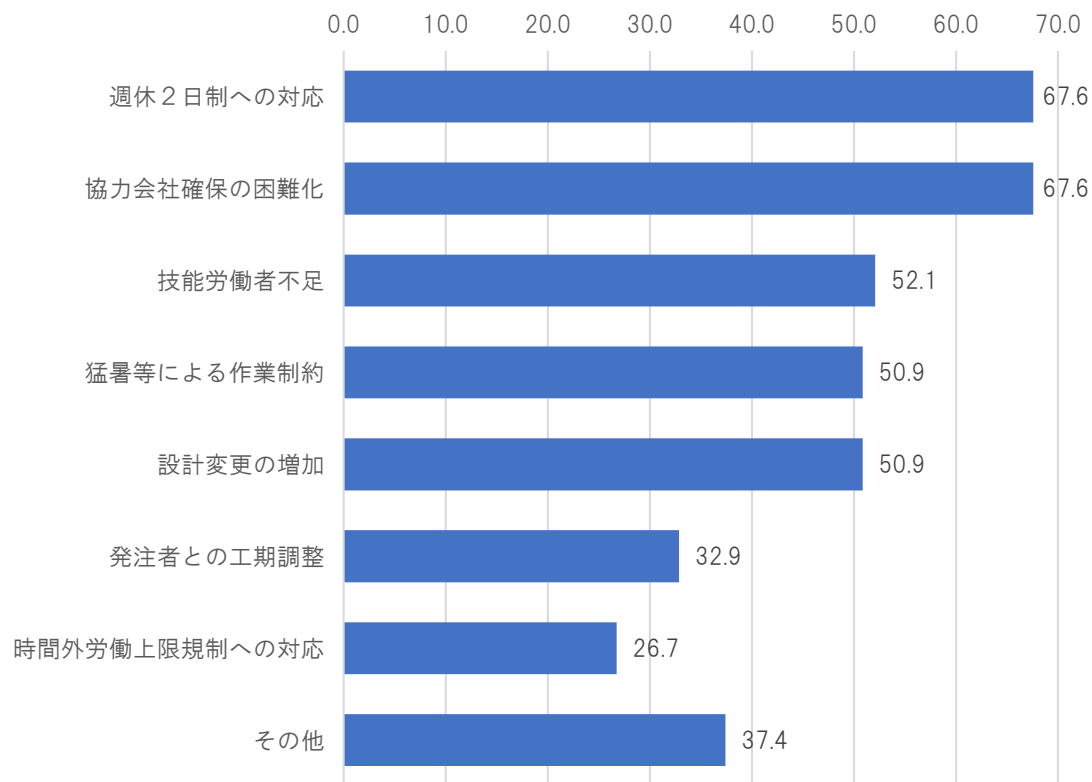
図12－1 働き方改革への対応や人手不足を背景とした工期延伸の状況



- 5割以上増えていると感じる
- 2～5割程度増えていると感じる
- 2割未満増えていると感じる
- 大きな変化は感じない
- 工期延伸は減少していると感じる
- 分からない

図12－2 工期延伸の要因

（図12－1 で働き方改革や人手不足等を背景とした工期延伸が増えていると回答した企業／複数回答可）



1 3. 工期の平準化と繁忙期の対応

発注者による公共工事の施工時期の平準化が、労働環境の改善につながっているかについては、「明確につながっている」10.9%と「一定程度つながっている」42.2%を合わせると53.1%となり、半数を超えた（図13－1）。また、繁忙期の対応については、「外注・協力会社の活用で対応している」63.1%が最も多く、次いで「残業・休日出勤等で対応している」51.9%となった（図13－2）。

図13－1 公共工事施工時期平準化の
労働環境改善への影響

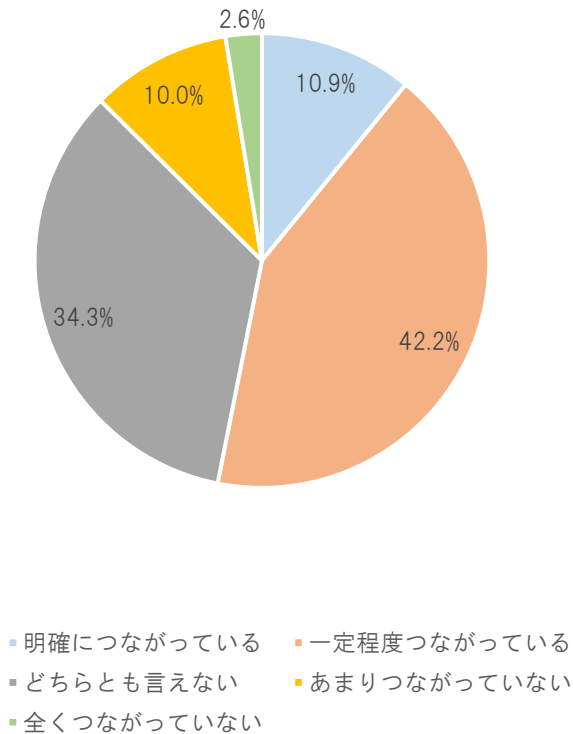
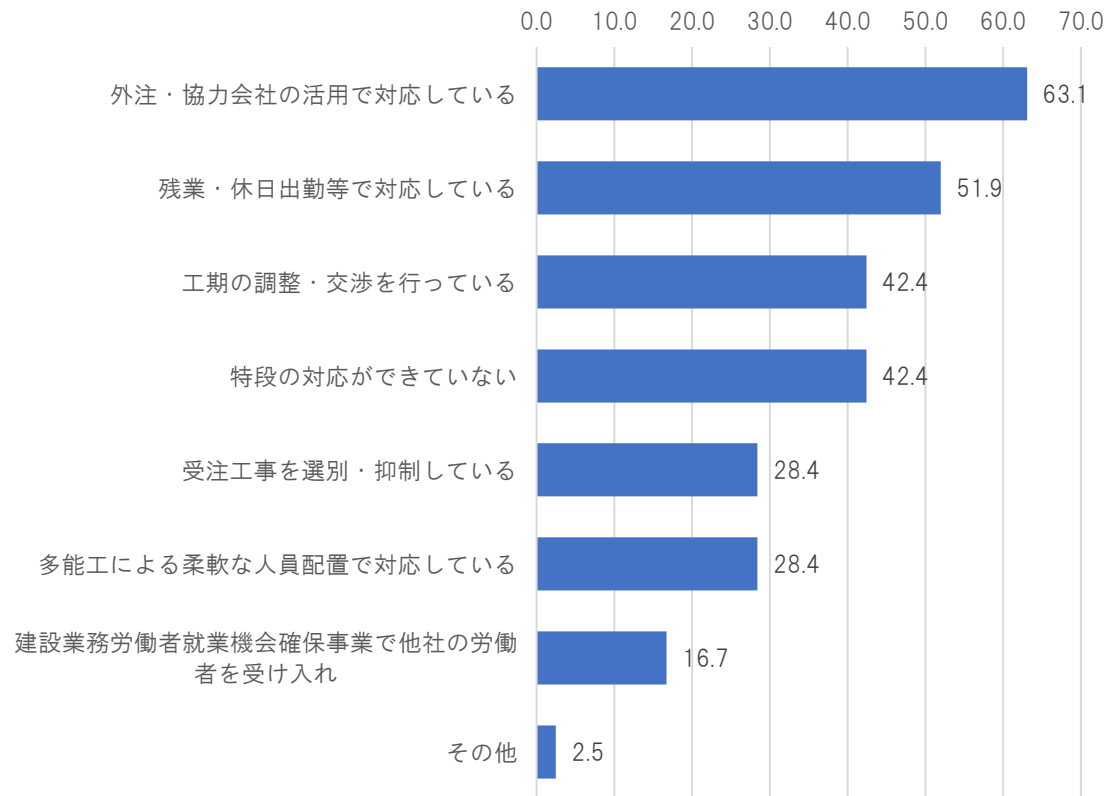


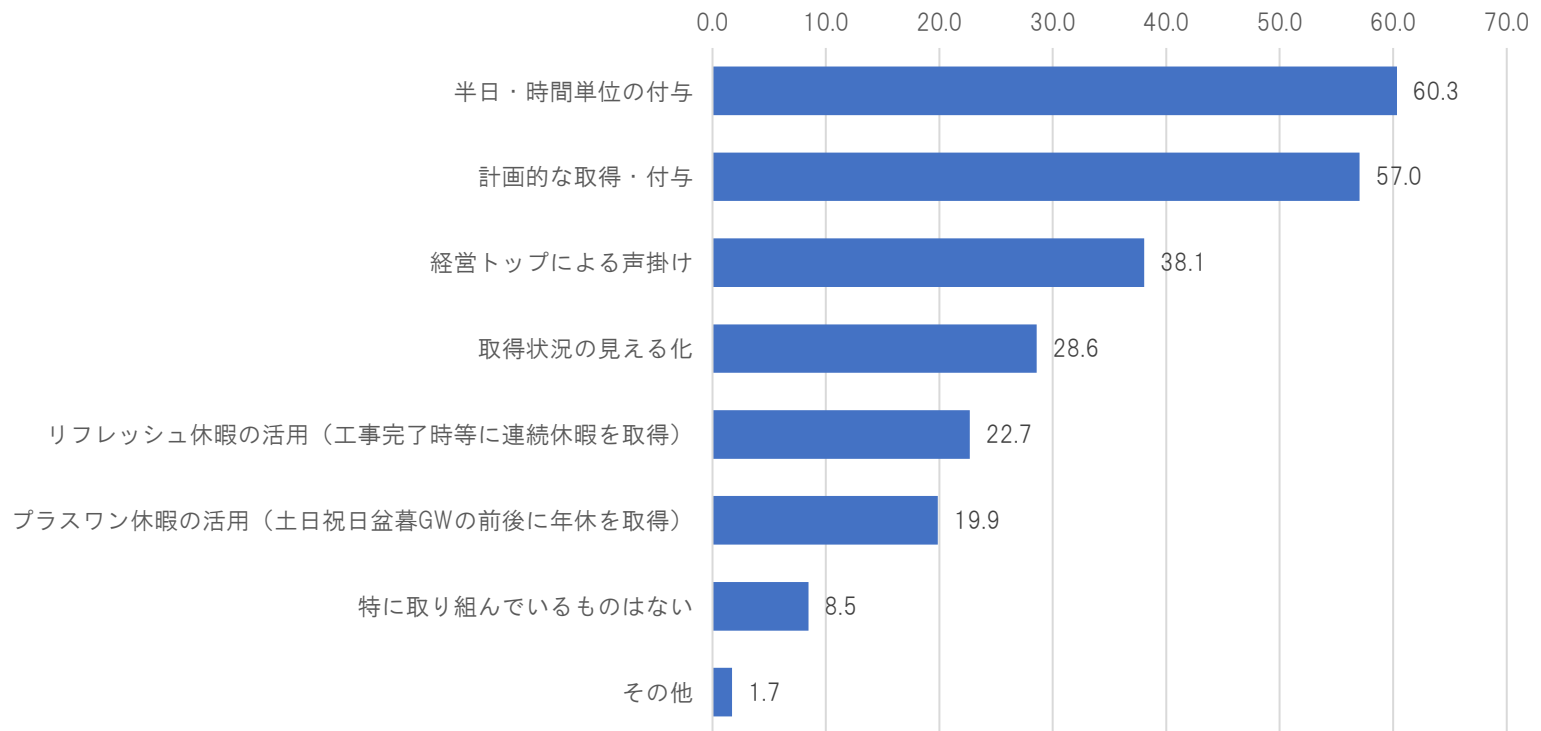
図13－2 繁忙期の対応
(複数回答可)



1 4 . 有給休暇取得の取組

図14 有給休暇取得促進に向けての取組

(複数回答可)



15. 賃金の支払形態①

職員の賃金の支払い形態については、技能労働者では「日給月給制」30.1%の割合が高かった一方、その他の職種では80%以上が「月給制」となった。なお、技能労働者における「月給制」の割合は、当アンケート調査を開始した2017年の36.7%から、今回は57.4%となり、20ポイント以上上昇している（図15－1）。技能労働者の月給制への切り替え検討の状況については、「現在、月給制への移行を進めている」が10.8%となった（図15－2）。また、月給制への移行を進めている理由については、「従業員の職場定着促進のため」86.0%が最も多かった（図15－4）。

図15－1 職員の賃金の支払い基準

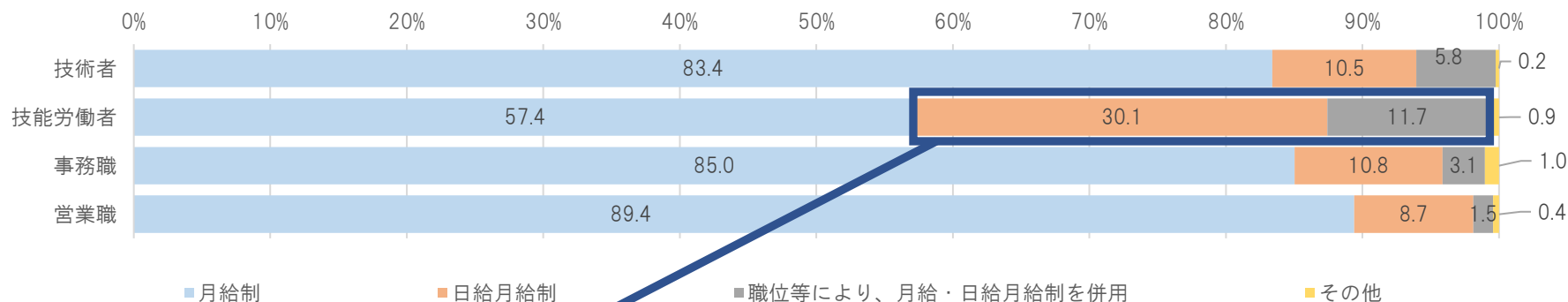
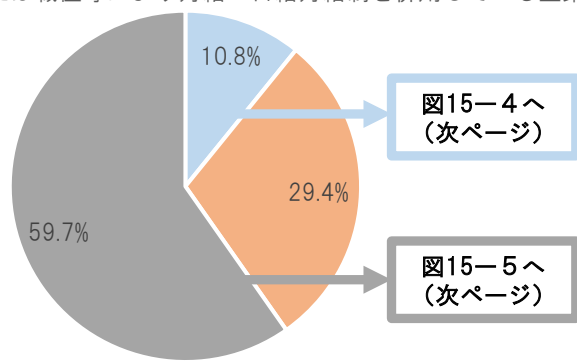


図15－2 月給制への切り替え検討の状況

（技能労働者で日給月給制

または職位等により月給・日給月給制を併用している企業）



■ 現在、月給制への移行を進めている

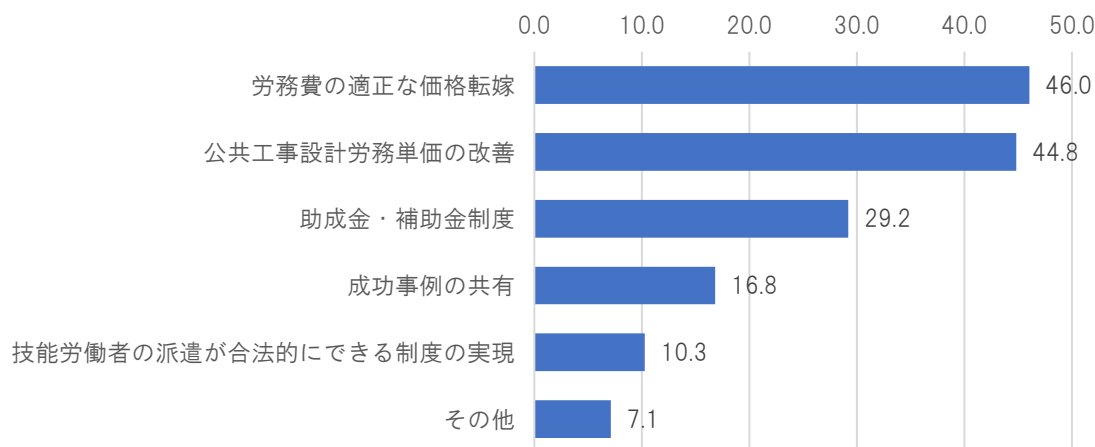
■ 検討しているが未着手

■ 検討していない（今後も日給月給制を維持予定）

図15－3 月給制に前向きになれる運用改善

（技能労働者で日給月給制

または職位等により月給・日給月給制を併用している企業／複数回答可）



1 5. 賃金の支払形態②

図15ー4 月給制への移行を進めている理由

(現在月給制への移行を進めている企業／複数回答可)

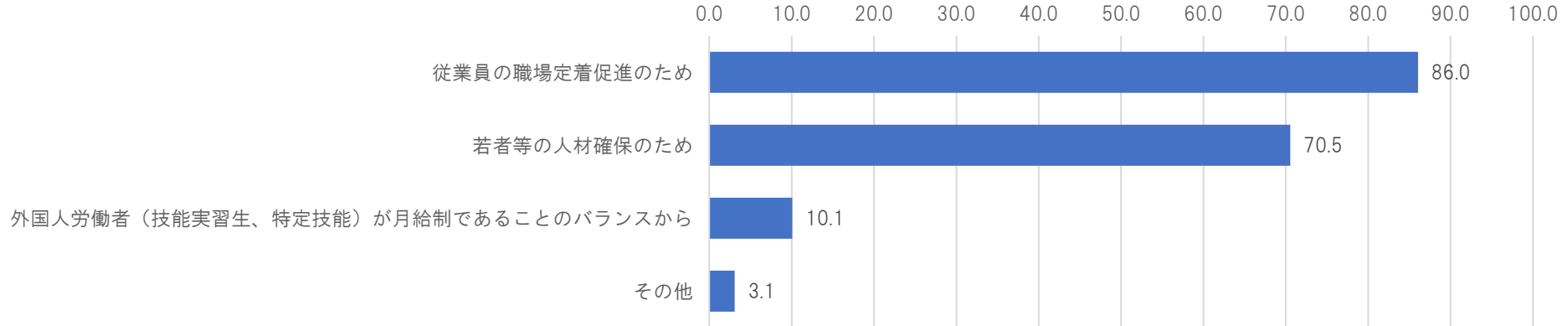
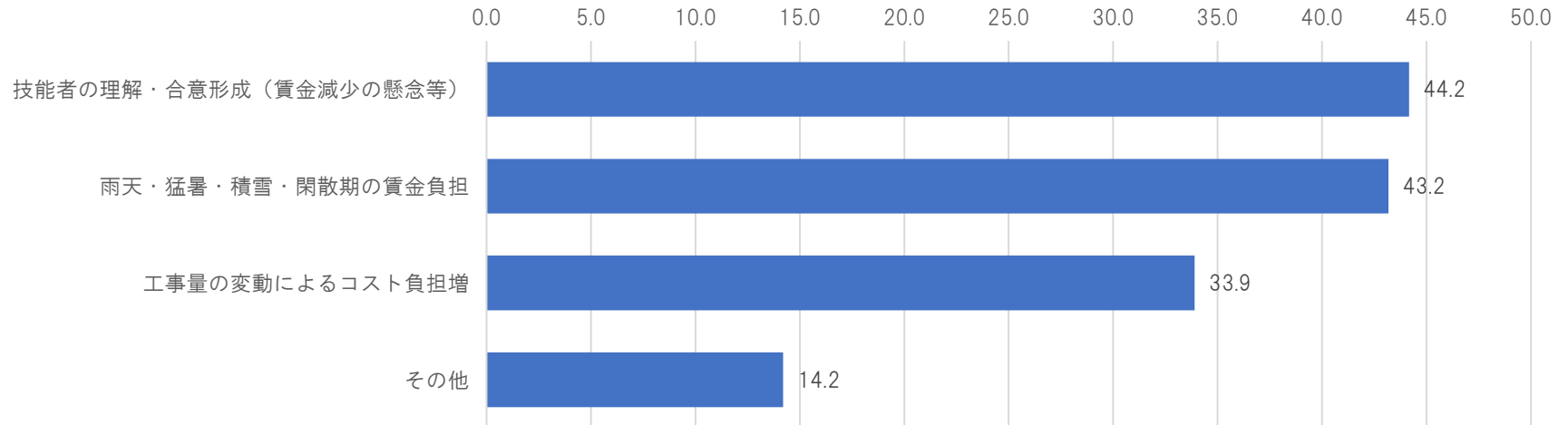


図15ー5 月給制への移行を検討しない理由

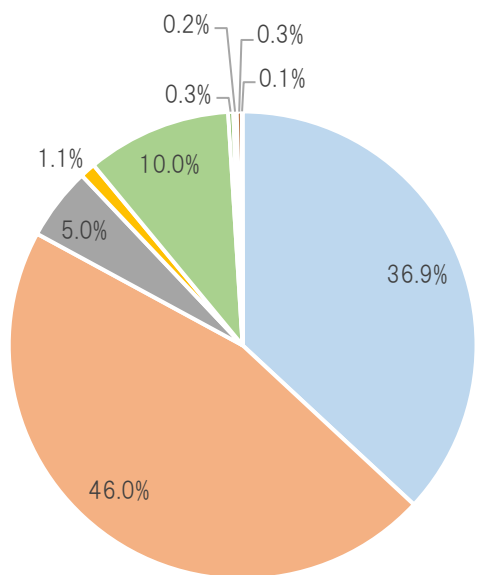
(現在月給制への移行を検討していない企業／複数回答可)



16. 賃上げの状況①

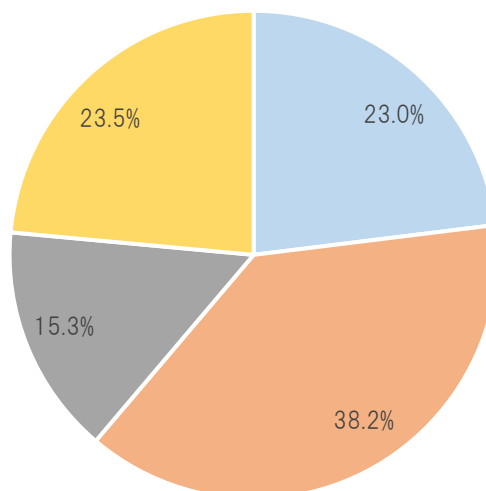
直近1年間の職員の賃金については、「基本給・一時金とも引き上げた」36.9%、「基本給のみ引き上げた」46.0%、「一時金のみ引き上げた」5.0%となり、基本給または一時金を引き上げた企業の割合は、合わせて87.9%に達した（図16-1）。また、技能労働者の賃金引上げについては、「6%以上引き上げた（引き上げる）」14.3%と「6%未満引き上げた（引き上げる）」67.0%を合わせると81.3%となった（図16-3）。

図16-1 直近1年間の職員の賃金



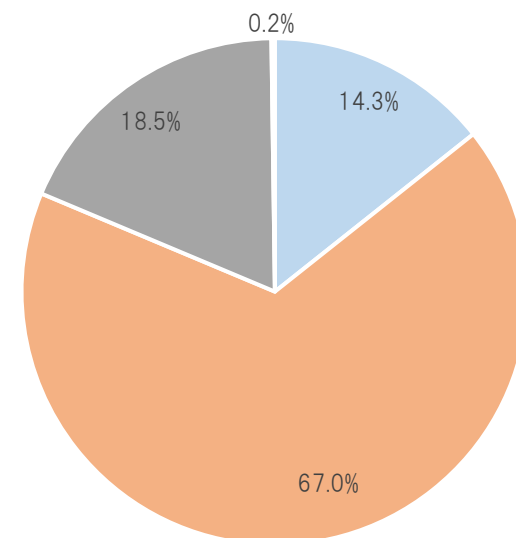
- 基本給・一時金とも引き上げた
- 基本給のみを引き上げた
- 一時金のみを引き上げた
- 基本給を引き上げたが、一時金は引き下げた
- 引き上げは行っていない
- 基本給のみを引き下げた
- 一時金のみを引き下げた
- 基本給・一時金とも引き下げた
- 基本給を引き下げたが、一時金は引き上げた

図16-2 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



- 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

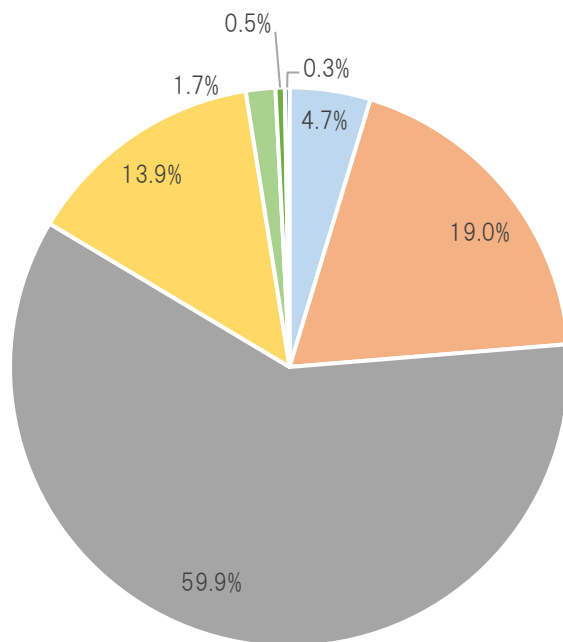
図16-3 会員企業における技能労働者の賃上げ



- 6%以上引き上げた（引き上げる）
- 6%未満引き上げた（引き上げる）
- 引き上げない（前年と同じ）
- 引き下げた（引き下げる）

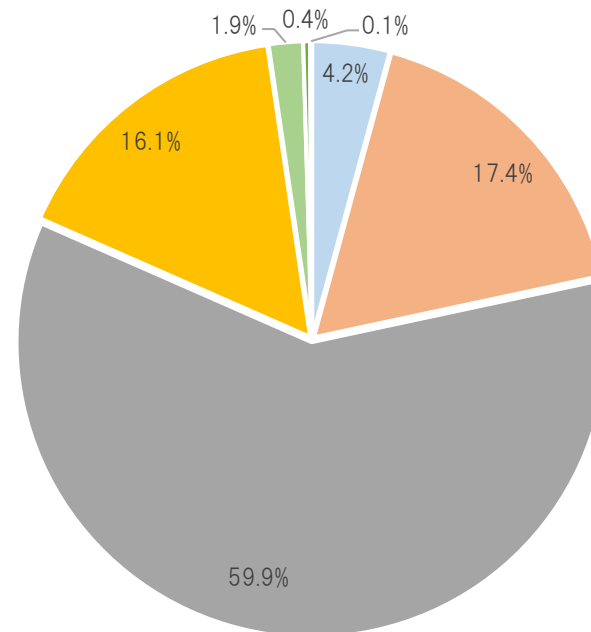
16. 賃上げの状況②

図16-4 会員企業における現金総支給額の変化について
(全職員)



- 10%以上上昇
- 6～10%上昇
- 6%未満で上昇
- 変化なし
- 5%未満で減少
- 5～10%減少
- 10%以上減少

図16-5 会員企業における現金総支給額の変化について
(技能者)

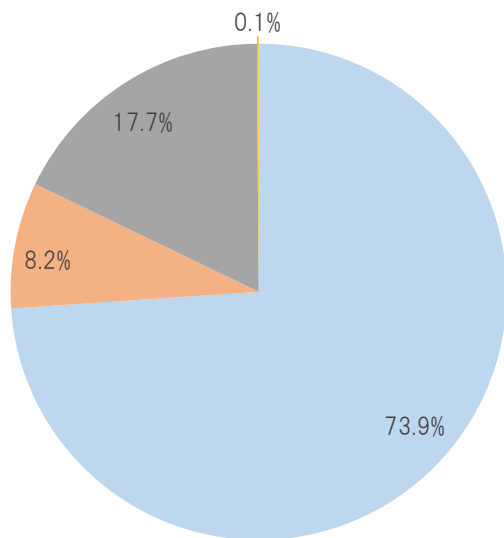


- 10%以上上昇
- 6～10%上昇
- 6%未満で上昇
- 変化なし
- 5%未満で減少
- 5～10%減少
- 10%以上減少

16. 賃上げの状況③

直近1年間で下請と契約する際の労務単価については、「引き上げた」が最も多く73.9%となった（図16-6）。また、引上げを行っていない企業においても、51.9%の企業が今後の引上げを「予定している」と回答している（図16-7）。また、下請企業における技能労働者の賃上げの程度は、「6%以上引き上げた（引き上げる）」20.8%と「6%未満引き上げた（引き上げる）」62.5%を合わせると83.3%となった（図16-8）。

図16-6 直近1年間で下請と
契約する際の労務単価



- 引き上げた
- 前年に引き上げたため引き上げは行っていない
- 引き上げは行っていない
- 引き下げた

図16-7 下請と契約する際の
労務単価の今後の引き上げ予定

（図16-6で直近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）

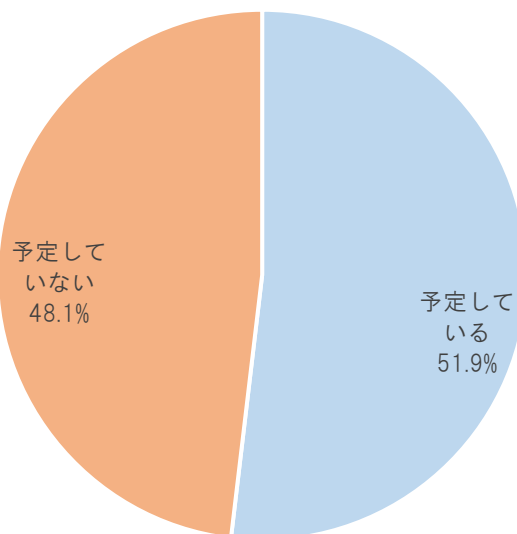
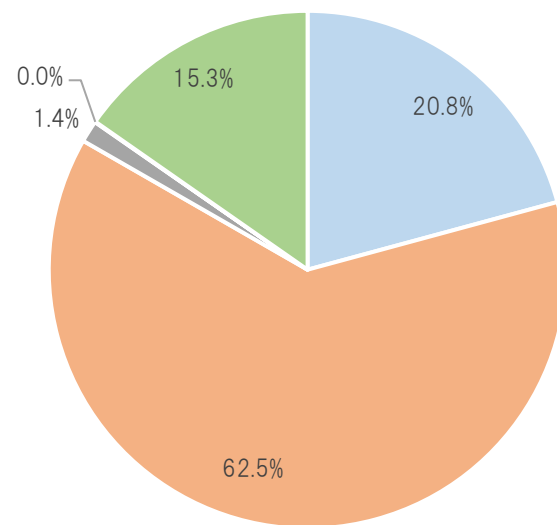


図16-8 下請企業における技能労働者の
賃上げの程度

（図16-6で直近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）



- 6%以上引き上げた（引き上げる）
- 6%未満引き上げた（引き上げる）
- 引き上げない（前年と同じ）
- 引き下げた（引き下げる）
- 知らない

17. 労務費等の適切な転嫁のための価格交渉に関する自主行動計画

全建が定めた「労務費等の適切な転嫁のための価格交渉に関する自主行動計画」については、「取り組んでいる」が25.6%、「知っているが現時点で取り組んでいない」が41.1%となった（図17-1）。具体的な取組内容については、「（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55.8%と最も多かった（図17-2）。

図17-1 全建「労務費等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

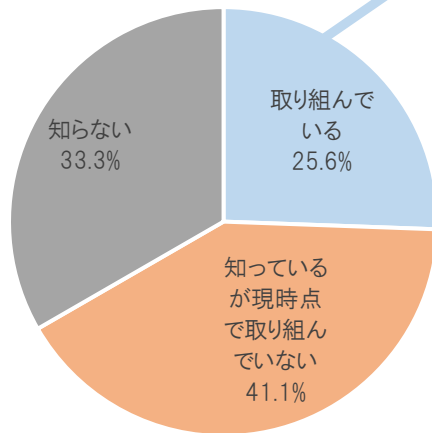
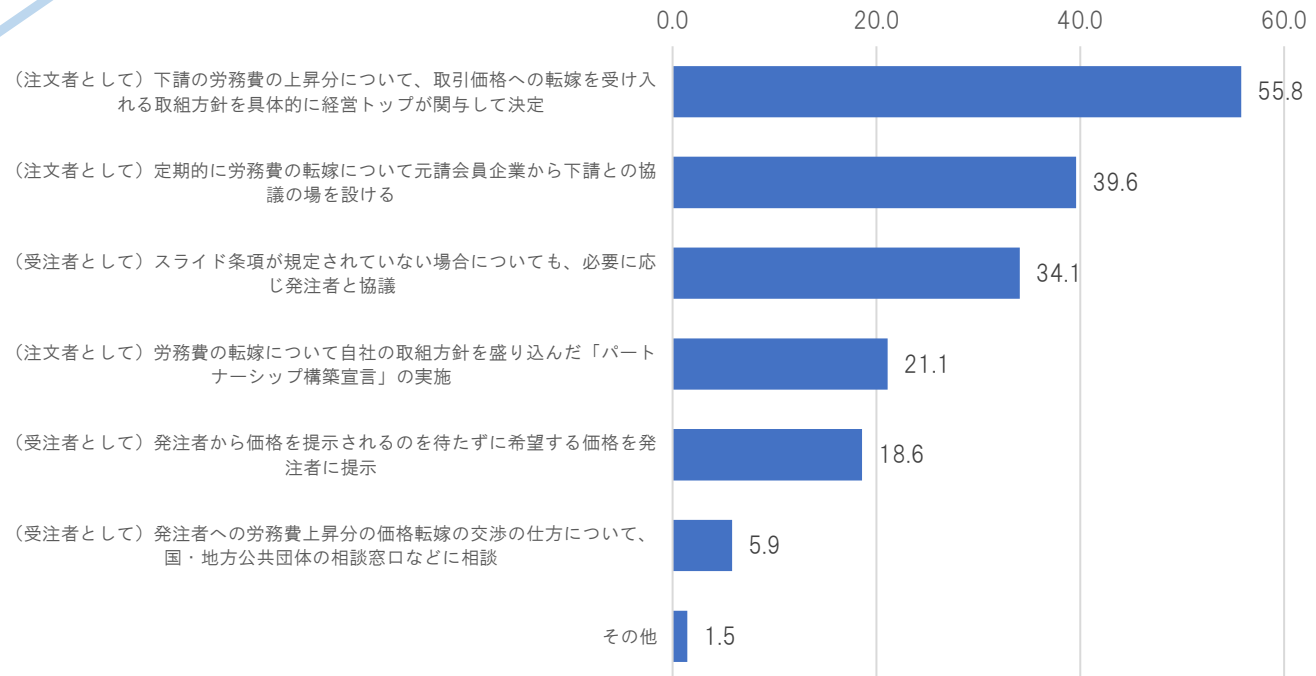


図17-2 「労務費等の適切な転嫁のための価格交渉に関する自主行動」の取組内容
（取り組んでいる企業／複数回答可）



1 8. 適正な労務費の支払状況①

適正な労務費の反映状況については、発注者別にみると、「発注数の75%以上で反映されている」が国（直轄）で83.8%、都道府県で71.1%、市区町村で60.7%となった一方、民間では35.2%にとどまり、公共工事と民間工事で差がみられた（図18－1）。また、下請に対する適正な労務費の支払いについては、「発注数の75%以上で反映している」が66.8%となった（図18－2）。

図18－1 適正な労務費がほぼ100%反映されている割合（発注者別）

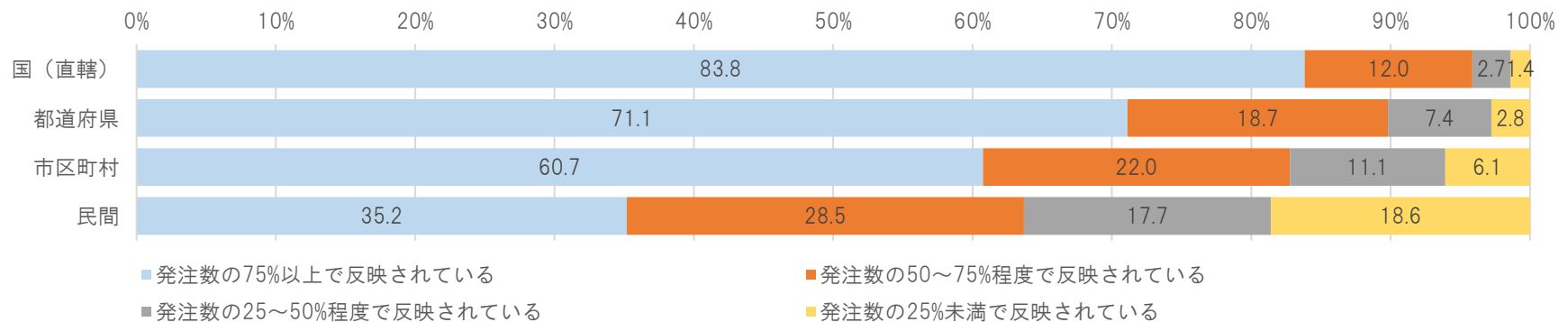
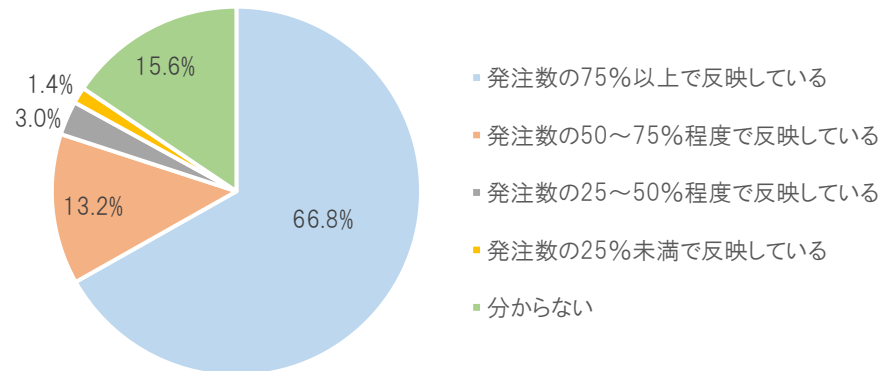


図18－2 下請に対する適正な労務費の支払い（ほぼ100%反映している割合）



18. 適正な労務費の支払状況②

適正な労務費の導入によって感じる効果については、「労務単価の適正化が進んだ」が46.3%と最も高く、次いで「技能労働者の賃金上昇につながった」が33.7%となった一方、「特に効果は感じられない」との回答も22.3%みられた（図18-3）。また、適正な労務費の導入における課題については、「民間工事では適用が進みにくい」が54.0%と過半数を占め、「予定価格・契約金額に十分反映されていない」27.7%、「実際の賃金・労務単価との乖離がある」23.7%が続く結果となった（図18-4）。

図18-3 適正な労務費の導入によって感じる効果

（複数回答可）

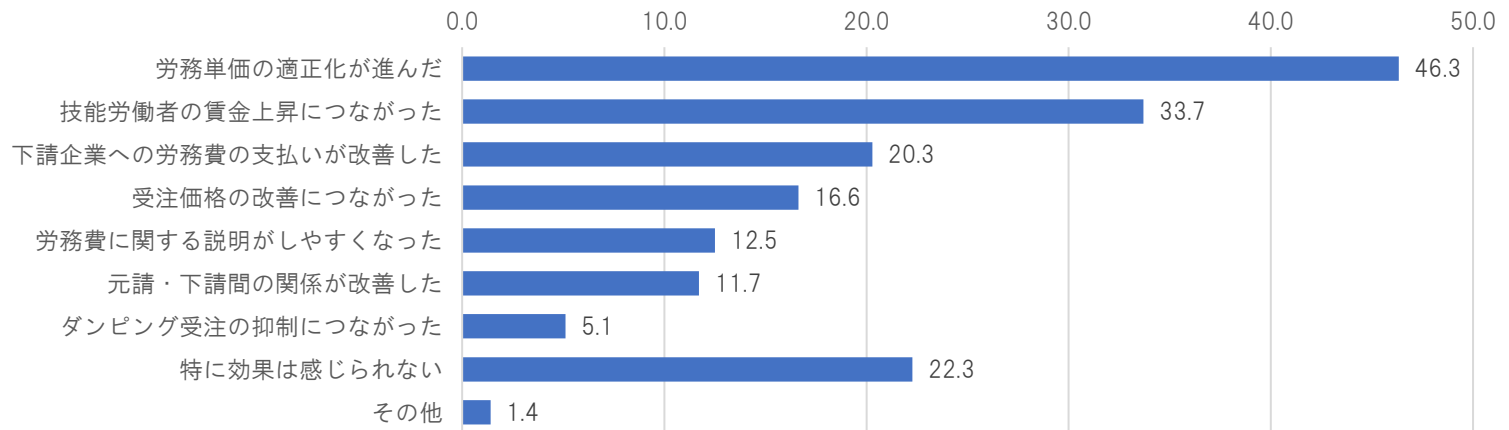
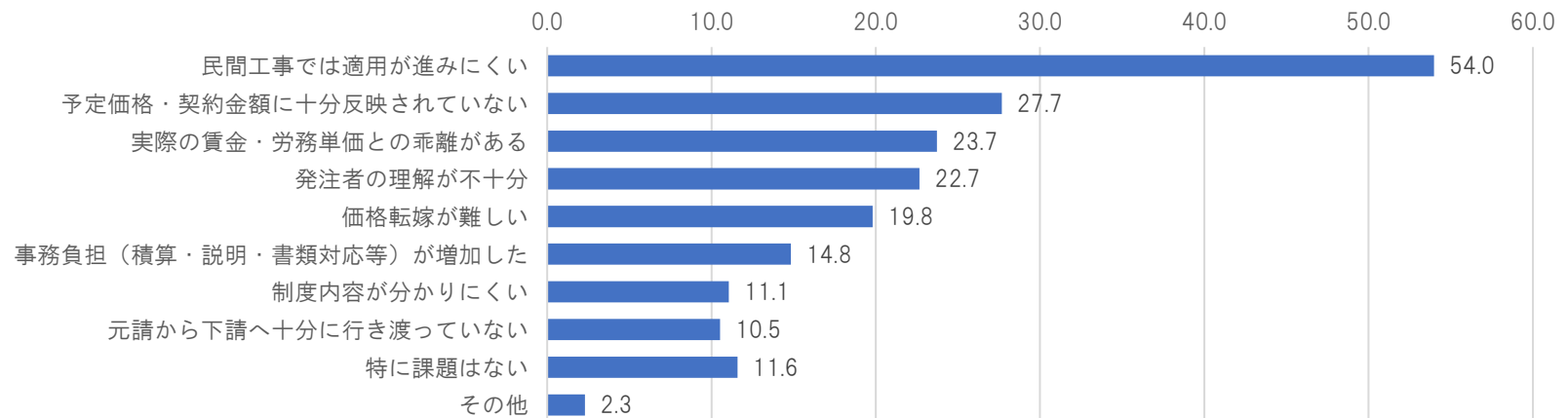


図18-4 適正な労務費の導入における課題

（複数回答可）



19. 生産性の向上（DXの導入）①

DX（デジタルトランスフォーメーション）の導入状況については、「ICT建機・ICT施工」54.5%と「現場記録のデジタル化」54.5%が最も多く、次いで「ドローン・3D測量」54.3%となった（図19-1）。AIの活用については、「書類作成・事務業務」が64.2%と最も多かった（図19-3）。また、DX導入の課題については、「初期コストが高い」が69.7%と最も多かった（図19-4）。

図19-1 DXの取組の導入有無

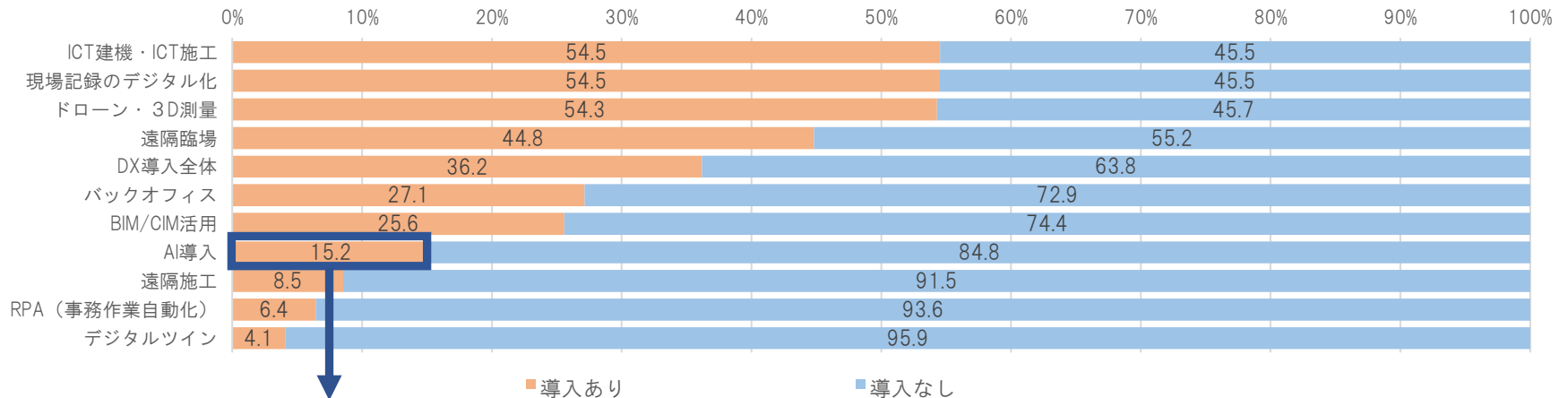
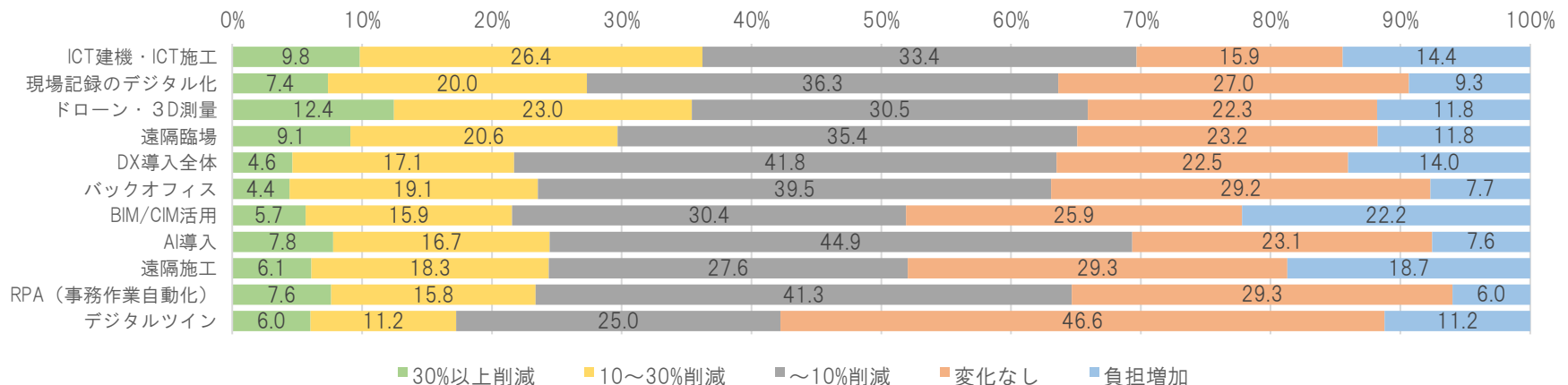


図19-3へ（次ページ）

図19-2 DXの取組の導入効果（作業時間・人員削減）
（導入している企業）



19. 生産性の向上（DXの導入）②

図19－3 AIの活用分野

（複数回答可）

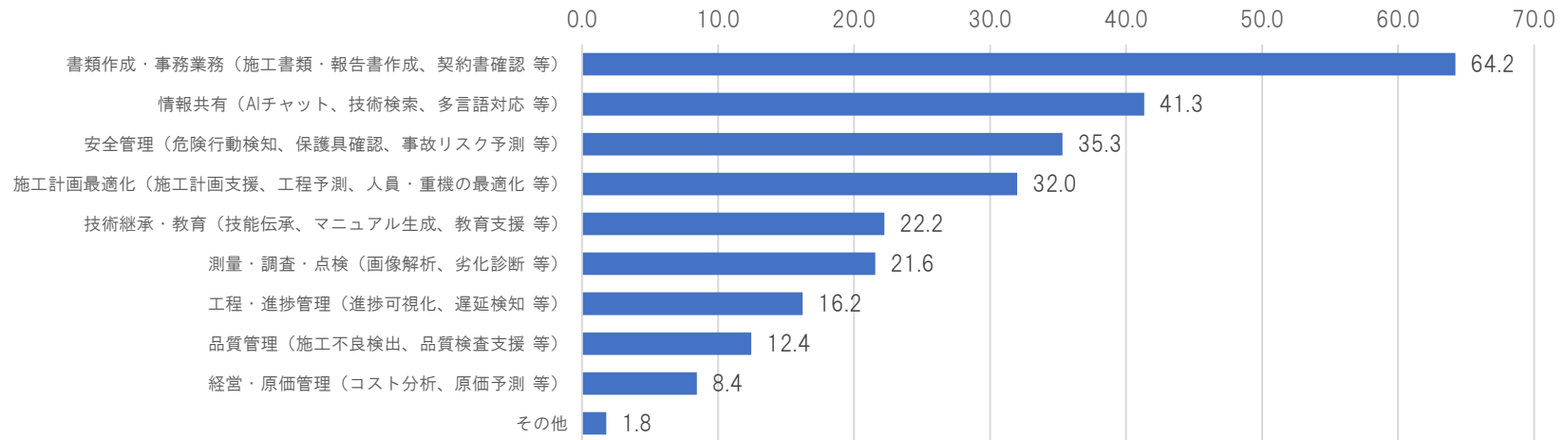
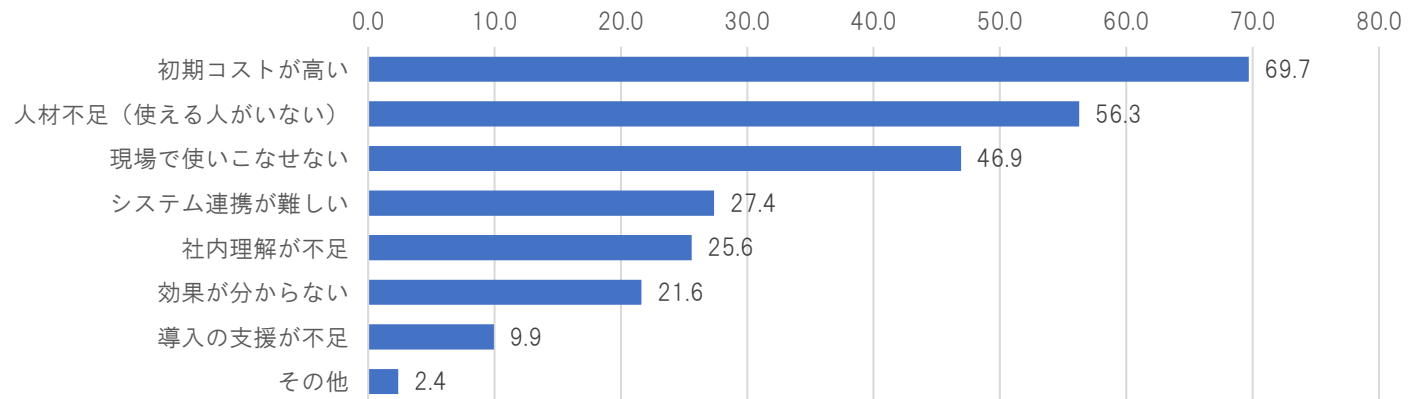


図19－4 DX導入の課題

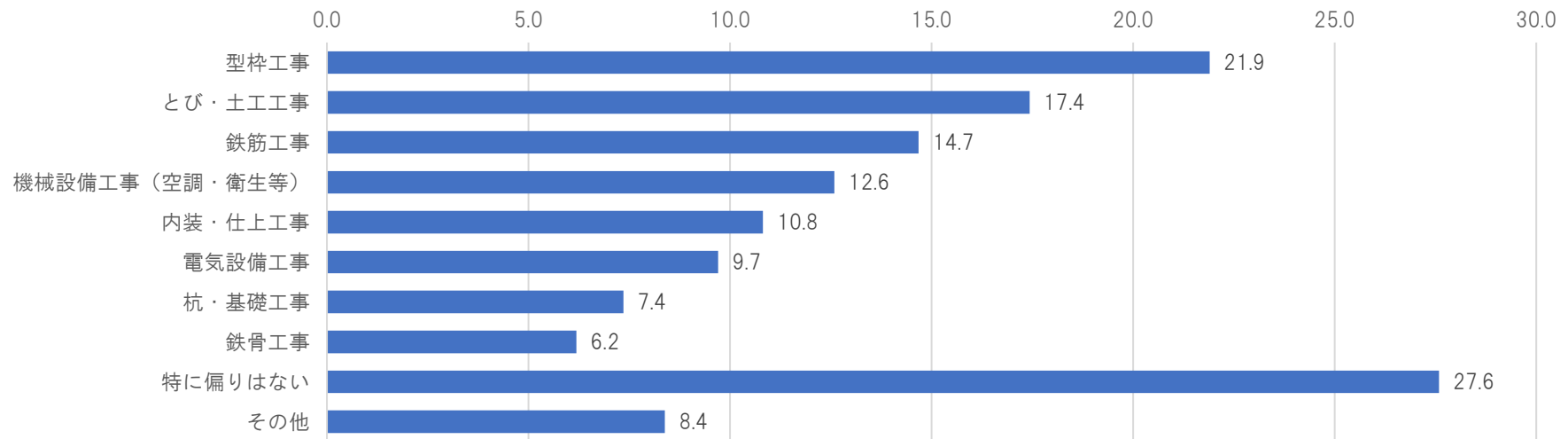
（複数回答可）



20. 労働環境の改善①

労働環境整備や円滑な施工体制の確保を進める上で、人員・施工体制の確保が難しいと感じる工種については、「型枠工事」21.9%が最も多く、次いで「とび・土工工事」17.4%、「鉄筋工事」14.7%となった（図20-1）。有効と考えられる対応策については、「工期に余裕を持たせる」55.0%が半数を超えて最も多く、次いで「協力会社との継続的な関係構築を進める」42.8%、「早期発注・早期内示を行う」41.7%が続いた（図20-2）。また、支障となりやすい要因としては、「施工管理人材の不足」（68.1%）と「技能者の不足」（66.6%）が約7割と際立って高い結果となった（図20-3）。

図20-1 労働環境整備や円滑な施工体制の確保を進める上で
人員・施工体制の確保が難しいと感じる工種
(複数回答可)



20. 労働環境の改善②

図20-2 人員・施工体制の確保が難しいと感じる工種において、
労働環境整備や円滑の施行の確保のために有効と考えられる対応策
(複数回答可)

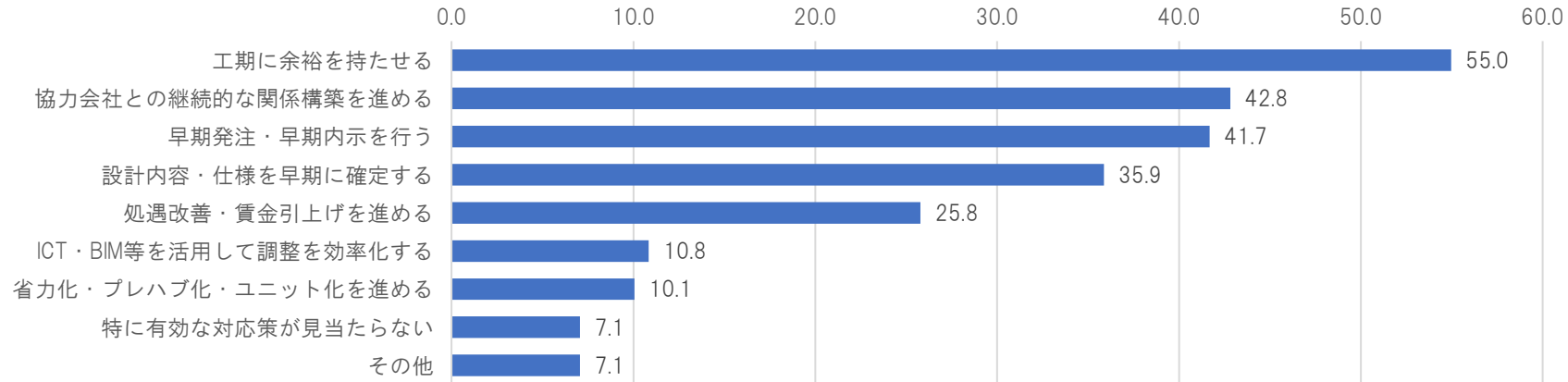
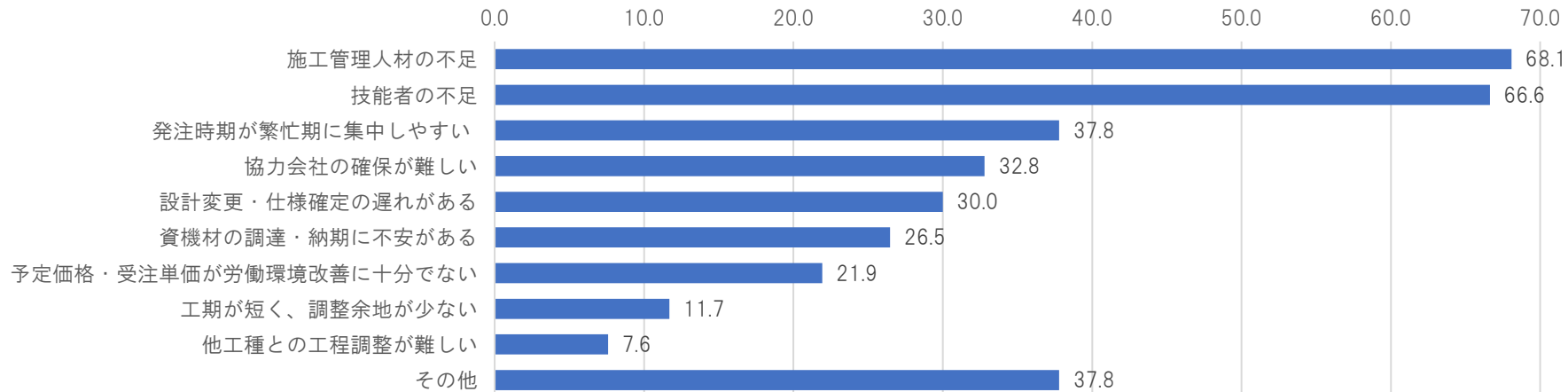


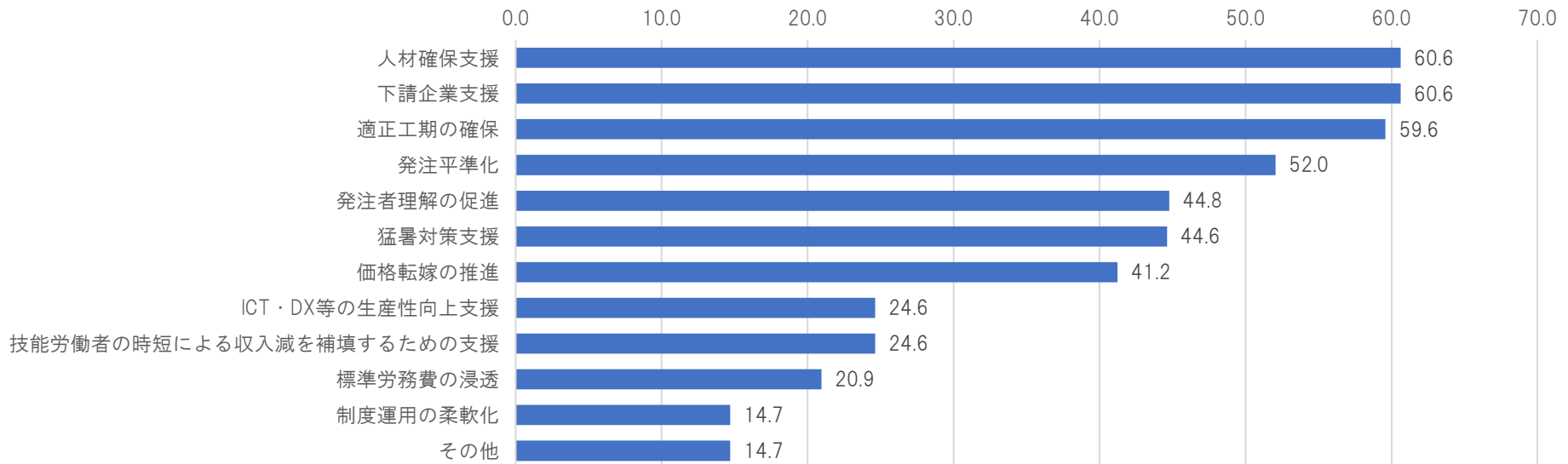
図20-3 労働環境整備や円滑な施工の確保を進める上で支障となりやすい要因
(複数回答可)



20. 労働環境の改善③

建設業において働き方改革を進めるために必要と考えられるものについては、「人材確保支援」60.6%、「下請企業支援」60.6%、「適正工期の確保」59.6%が上位となり、いずれも約60%を占めた。

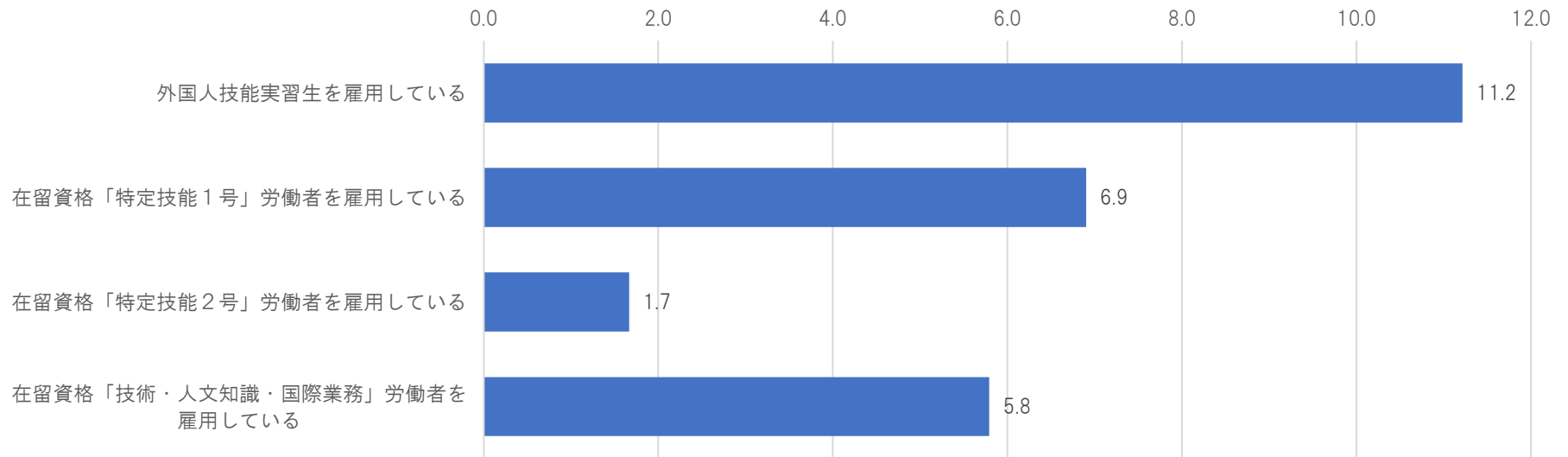
図20-4 建設業において働き方改革を進めるために必要と考えられるもの
(複数回答可)



2 1. 外国人労働者の活用①

外国人技能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」が11.2%、「在留資格「特定技能1号」労働者を雇用している」が6.9%、「在留資格「特定技能2号」労働者を雇用している」が1.7%となった。

図21－1 外国人労働者の雇用状況
(外国人技能労働者を雇用している企業)



2 1. 外国人労働者の活用②

技能労働者を雇用している企業における、在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」の活用意向については、「活用している」が12.9%、「活用したいと考えている」が17.9%となった。一方、「活用するつもりはない」と回答した企業も15.5%あった（図21－2）。就労に向けた課題については、「日本語能力の充実」が65.2%と最も多く、特定技能外国人の受入れにおいて、日本語能力の向上が大きな課題となっている（図21－3）。

図21－2 在留資格「特定技能1号」
「特定技能2号」の活用意向
（技能労働者を雇用している企業）

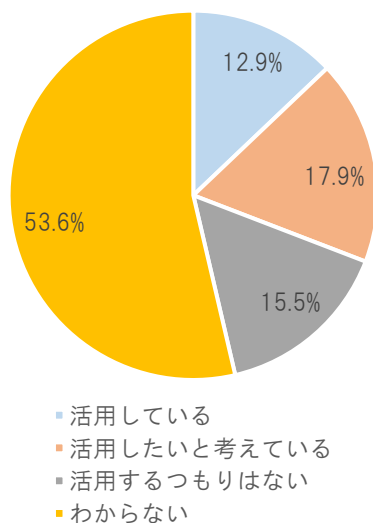
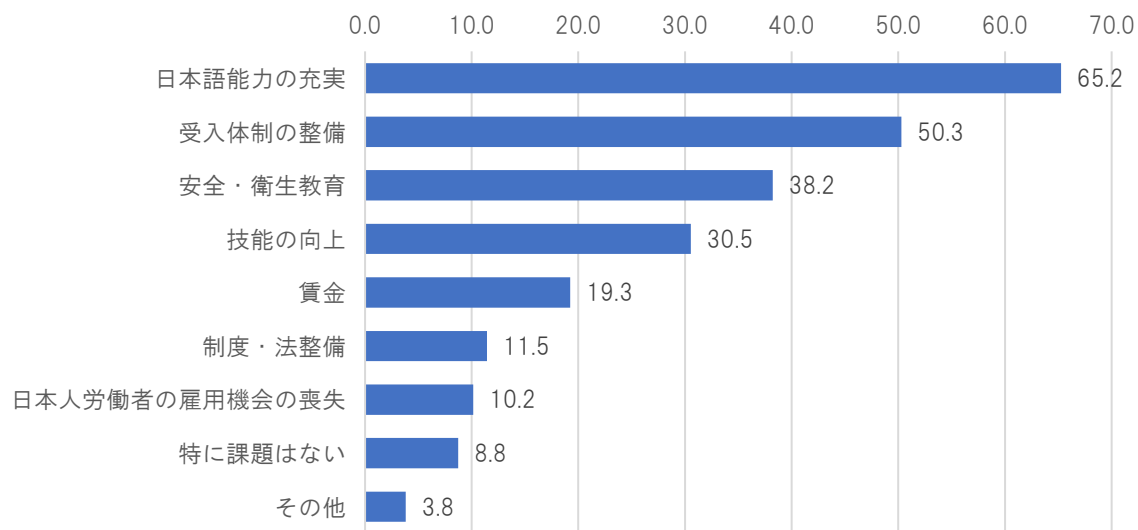


図21－3 特定技能外国人の適正な就労に向けての課題
（複数回答可）



2 1. 外国人労働者の活用③

技能労働者を雇用している企業における、技能実習生の活用意向については、「活用している」が17.0%、「活用したいと考えている」が15.9%となった。一方、「活用するつもりはない」と回答した企業も18.7%あった（図21－4）。就労に向けた課題については、「日本語能力の充実」が67.0%と最も多く、特定技能外国人同様、日本語能力の向上が大きな課題となっている（図21－5）。

図21－4 技能実習生の活用意向
（技能労働者を雇用している企業）

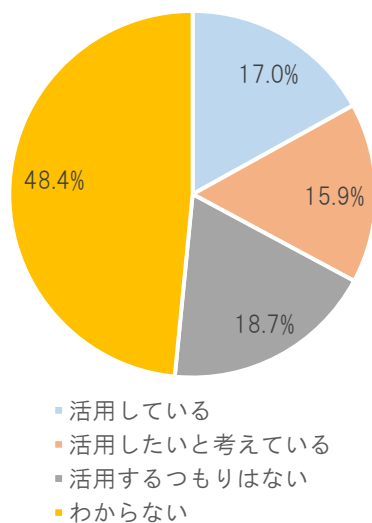
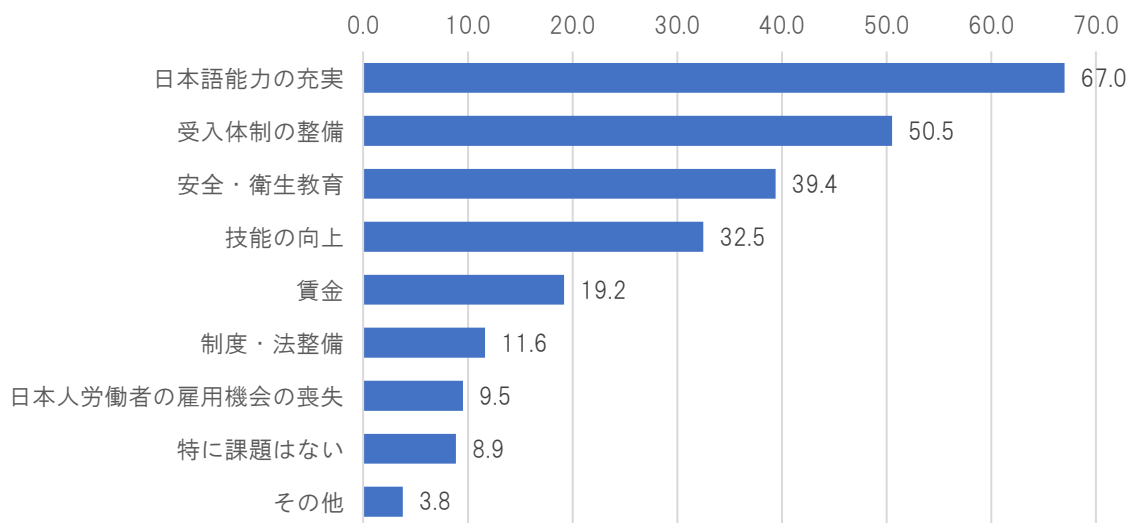


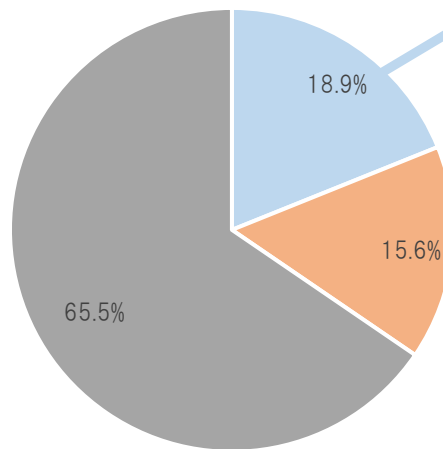
図21－5 技能実習生の適正な就労に向けての課題
（複数回答可）



2 1. 外国人労働者の活用④

技能労働者を雇用している企業における、育成就労外国人の活用意向については、「活用したいと考えている」が18.9%となった。一方、「活用するつもりはない」と回答した企業は15.6%だった（図21－6）。活用したい理由は、「慢性的な人手不足を補うため」が最多で79.2%だった（図21－7）。また、活用したくない理由は「日本人採用で対応したい」が最多で66.2%だった（図21－8）。

図21－6 育成就労外国人の活用意向
（技能労働者を雇用している企業）



- 活用したいと考えている
- 活用するつもりはない
- わからない

図21－7 育成就労外国人を活用したい理由
（活用したいと考えている企業／複数回答可）

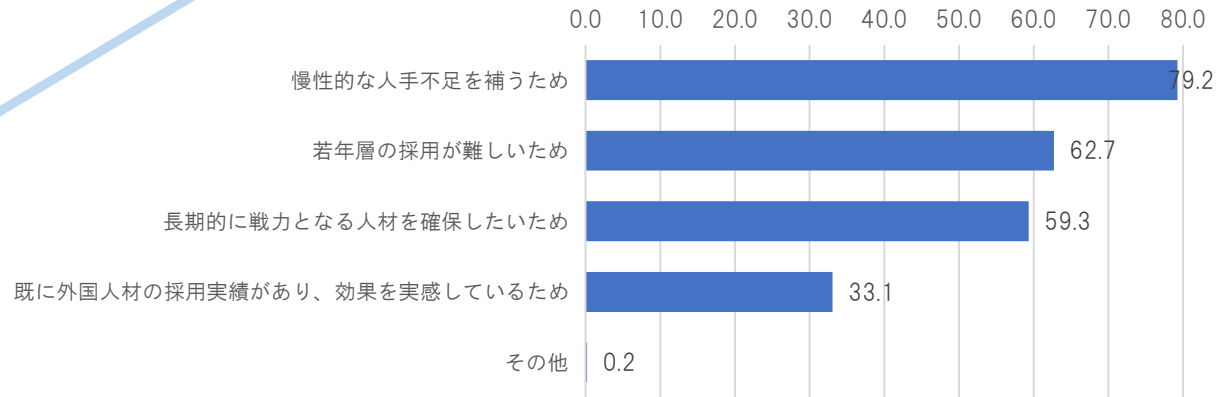
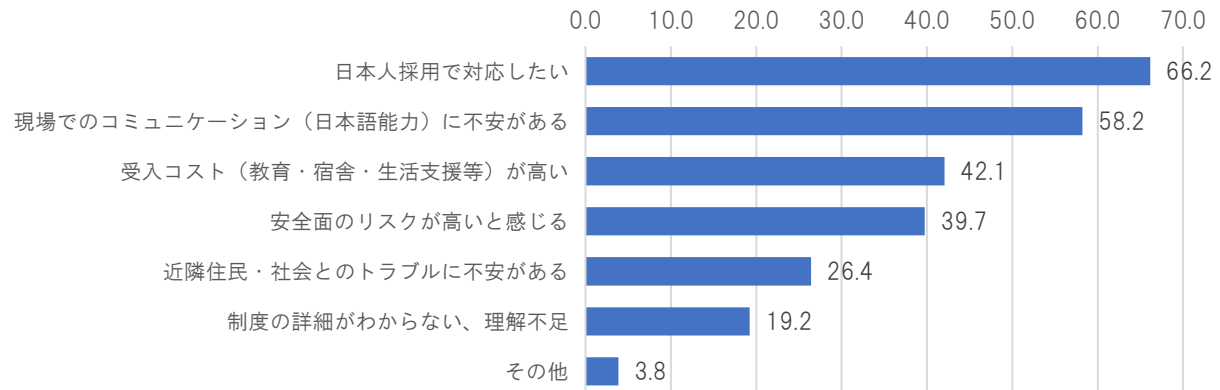


図21－8 育成就労外国人を活用したくない理由
（活用するつもりがない企業／複数回答可）



2 1. 外国人労働者の活用⑤

在留資格「技術・人文・国際業務」労働者の活用意向については、「活用している」が6.4%、「活用したいと考えている」が8.0%となった。一方、「活用するつもりはない」と回答した企業は42.8%だった（図21－9）。就労に向けた課題については、「日本語能力の充実」が67.0%と最も多く、技能労働者を対象とした他の在留資格同様、日本語能力の向上が大きな課題となっている（図21－10）。

図21－9 在留資格「技術・人文・国際業務」労働者の活用意向

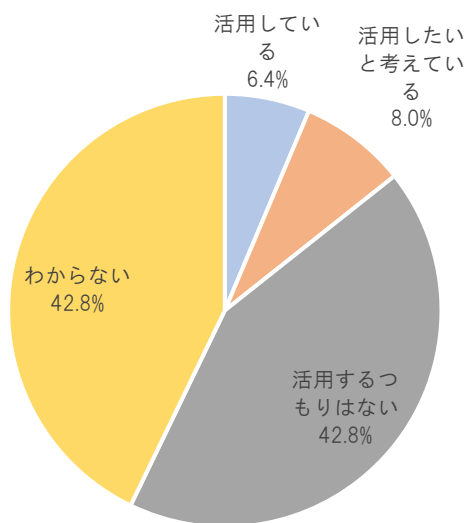
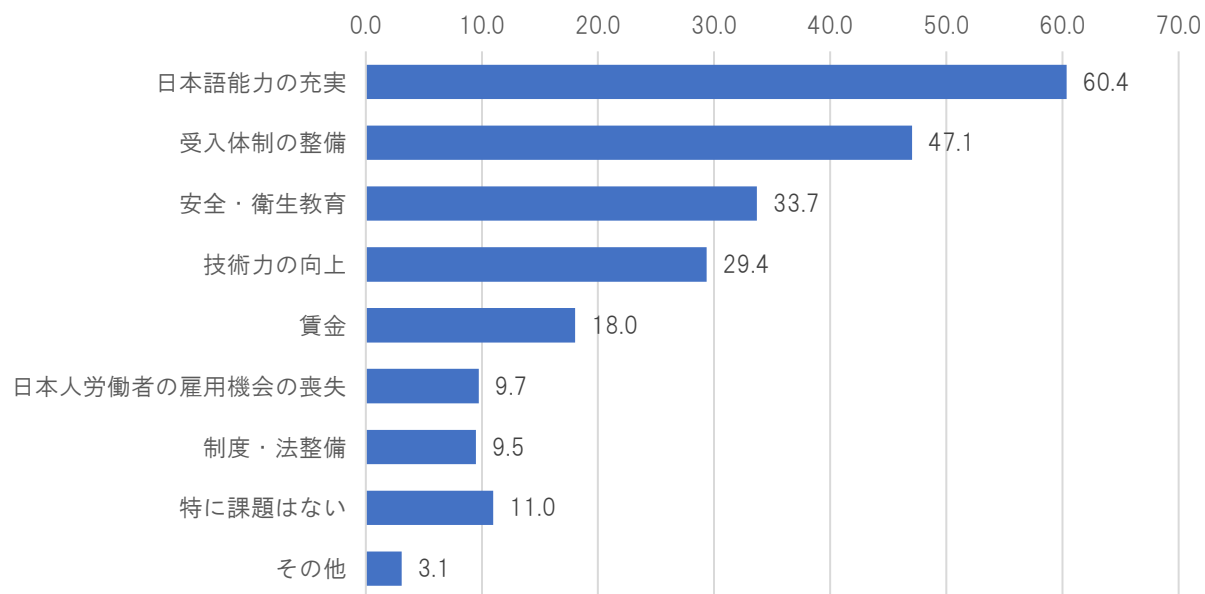


図21－10 在留資格「技術・人文・国際業務」労働者の適正な就労に向けての課題
(複数回答可)



22. 人材育成

熟練の職員が長く活躍できるようにするための教育・能力開発・職種転換等の取組状況については、「行っている」が24.2%、「一部行っている」が32.9%となり、合わせて57.1%の企業が何らかの取組を行っている（図22-1）。取組内容については、「若手への技術指導・教育担当への配置転換に向けた教育」64.0%が最も多く、次いで「現場管理・安全管理等への職種転換や多能工化に向けた教育」52.6%となった（図22-2）。一方、取組を行っていない理由については、「教える人材（指導者）が不足している」41.2%が最も多く、次いで「教育のための時間確保が難しい」33.0%、「対象となる業務や職種がない」30.7%となった（図22-3）。

図22-1 熟練の職員が長く活躍するための
教育・能力開発・職種転換等の取組状況

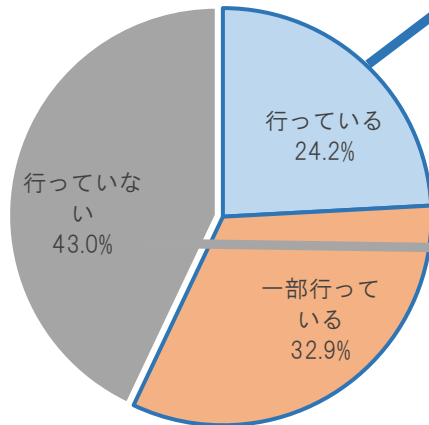


図22-2 熟練の職員が長く活躍するための教育・能力開発等の取組内容

（取組を行っている企業／複数回答可）

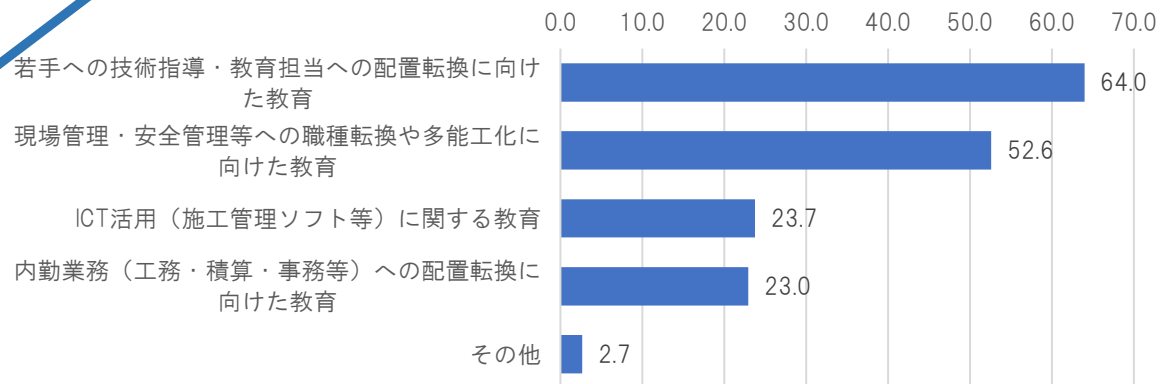
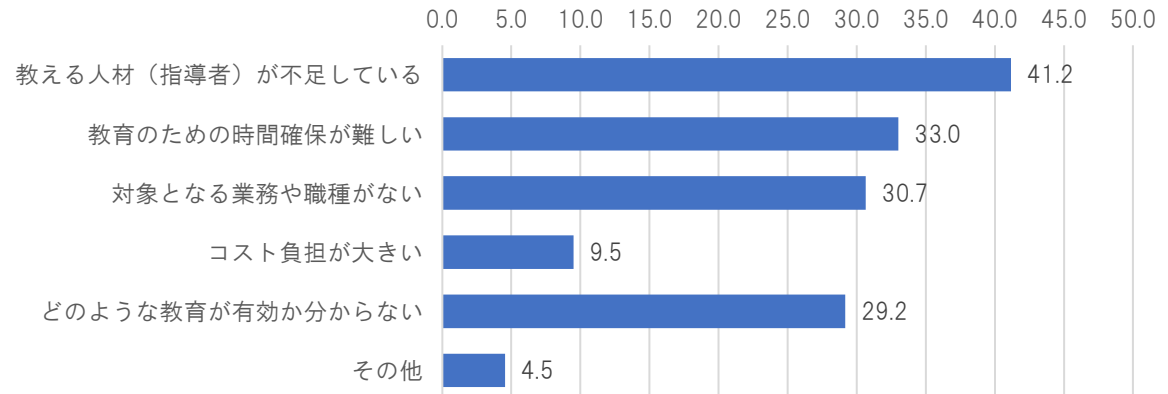


図22-3 熟練の職員が長く活躍するための
教育・能力開発等を行わない理由

（取組を行っていない企業／複数回答可）



23. 労働安全衛生

図23-1 熱中症対策の取組

(複数回答可)

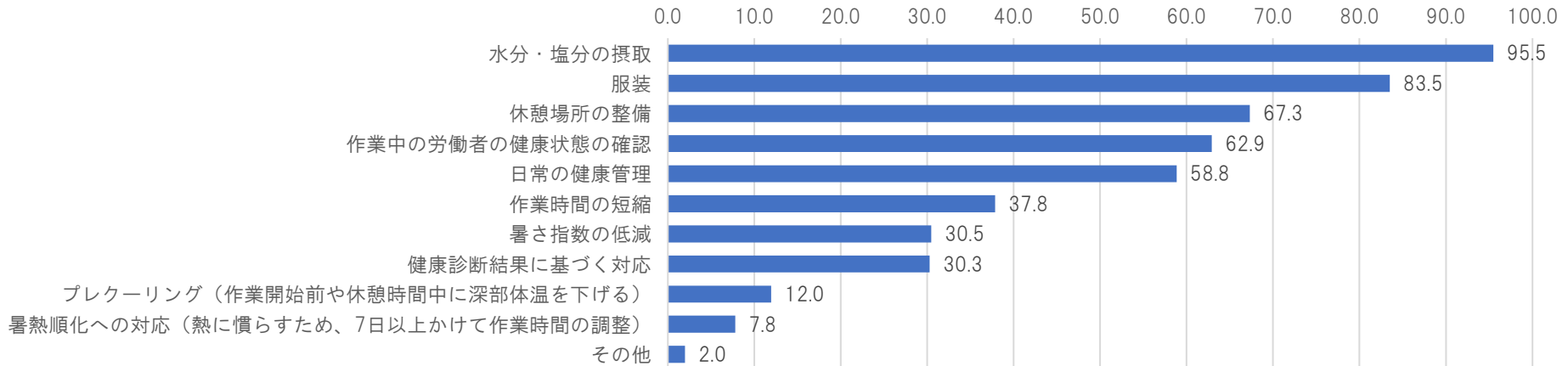
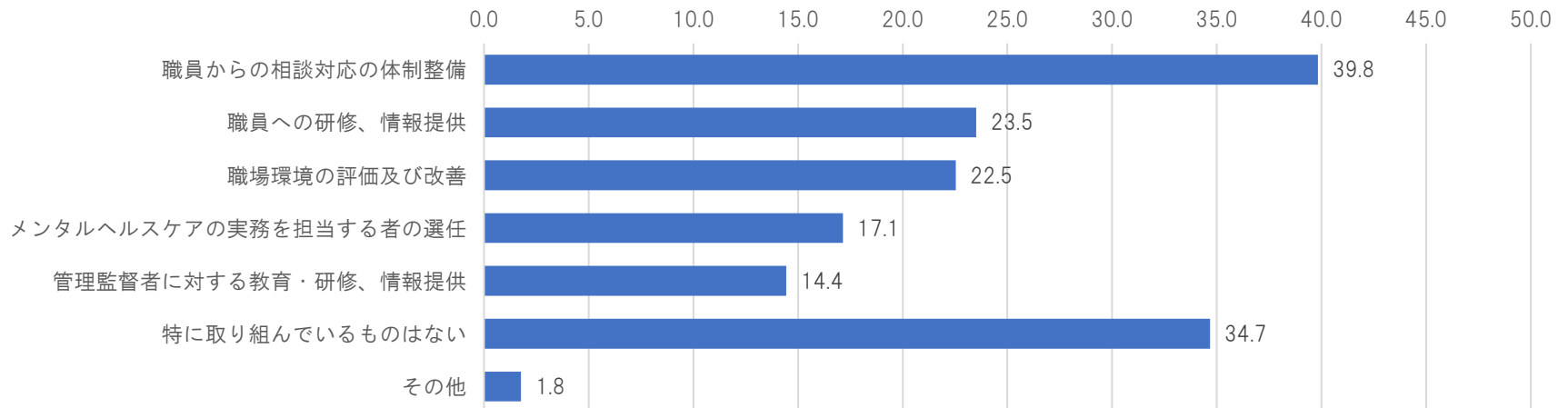


図23-2 メンタルヘルス対策の取組

(複数回答可)



24. 建設キャリアアップシステム①

就業履歴を蓄積できる体制の整備については、「80%以上の現場で就業履歴を蓄積できる」36.5%と「50%以上79%以下の現場で就業履歴を蓄積できる」19.3%を合わせると55.8%となった（図24-2）。事業者登録をした理由は、依然として「インセンティブがあるため」54.5%が最多となり、CCUS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」17.7%、「現場管理の効率化のため」16.3%は、低い割合にとどまっている（図24-3）。

図24-1 CCUS事業者登録の状況

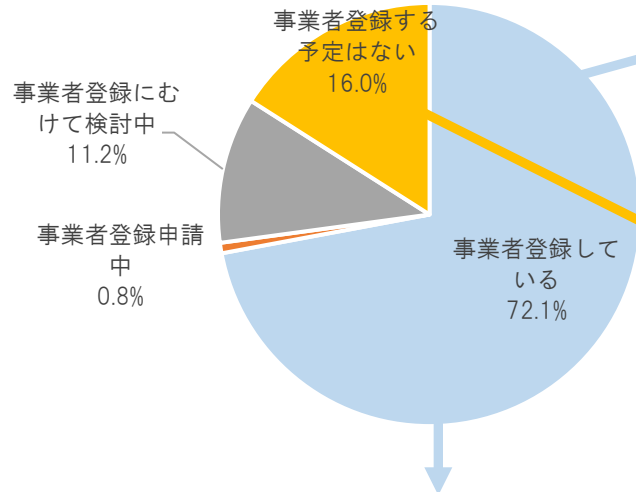
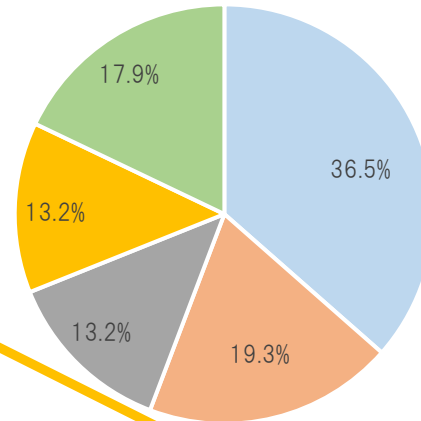


図24-2 就業履歴を蓄積できる体制の整備

（事業者登録している企業）



- 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

図24-3 事業者登録をした理由

（事業者登録をしているまたは申請中の企業／複数回答可）

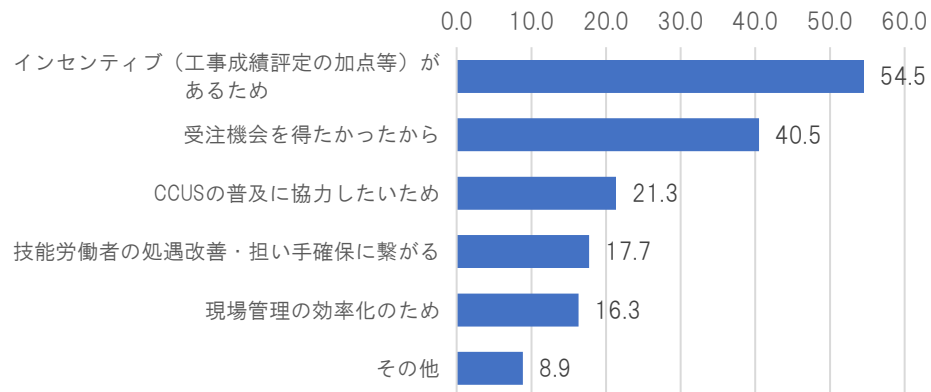
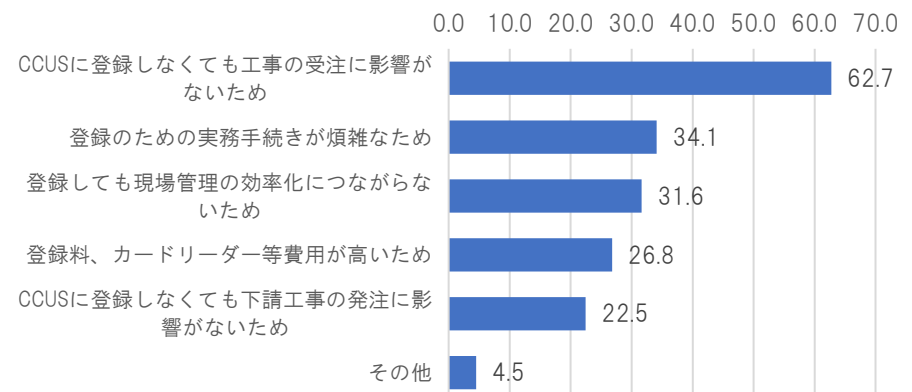


図24-4 事業者登録をしない理由

（事業者登録をする予定のない企業／複数回答可）



24. 建設キャリアアップシステム②

事業者登録をしている企業のCCUSの活用状況は「活用していない」が55.5%となった。また、「カードタッチを現場管理に活用している」は33.2%となった（図24－5）。

図24－5 事業者登録者のCCUSの活用状況

（事業者登録している企業／複数回答可）

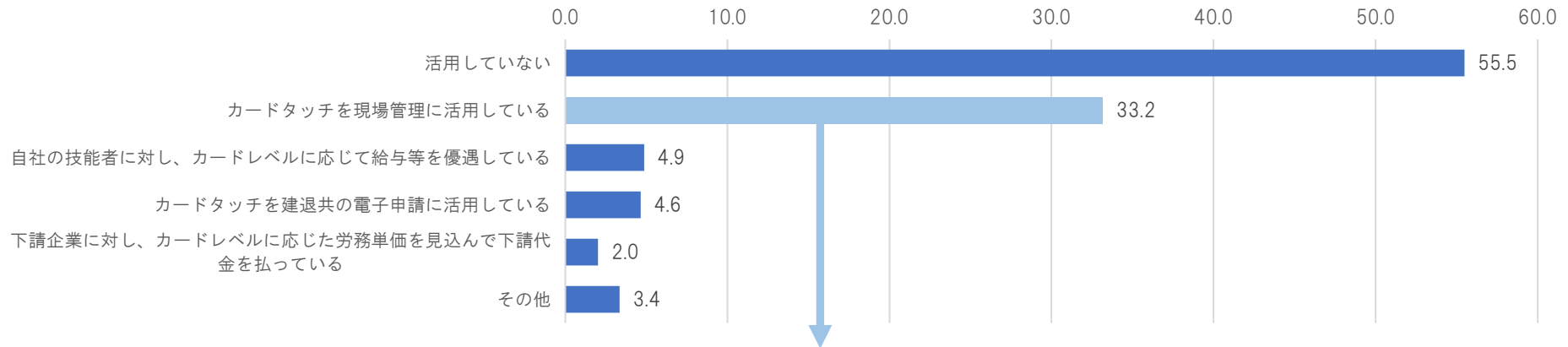
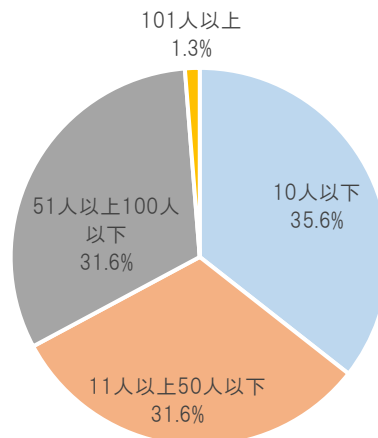


図24－6 カードタッチを現場管理に活用している現場の規模

（カードタッチを現場管理に活用している企業）



【具体的な活用内容】

- ・ 入退場・出退勤管理、出面・就労人数の把握、就業履歴の蓄積が多かった。
- ・ そのほか、建退共の確認、作業員名簿・施工体制台帳の作成、資格・社会保険加入状況の確認、日報・勤怠管理等にも活用されている。

24. 建設キャリアアップシステム④

図24-7 雇用している技能労働者の
CCUS登録状況

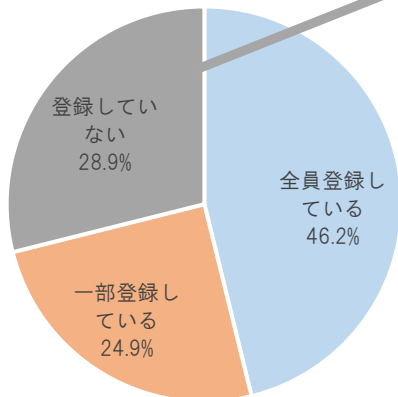


図24-8 登録しない理由

(技能者登録をしていない企業／複数回答可)

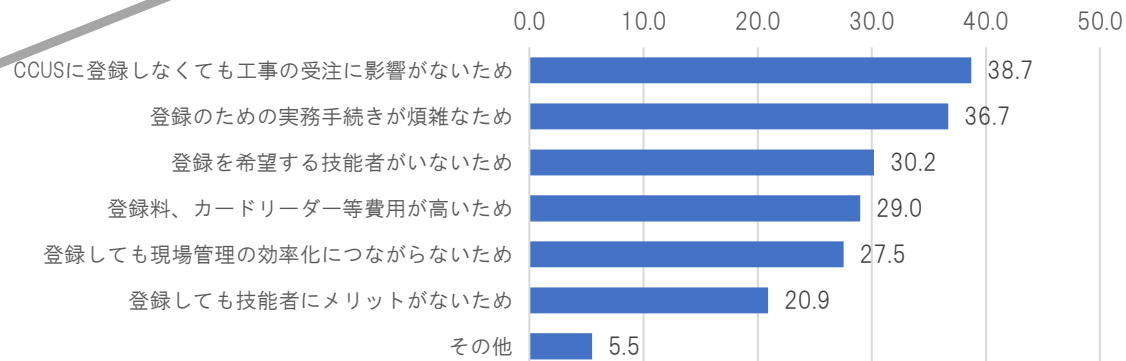
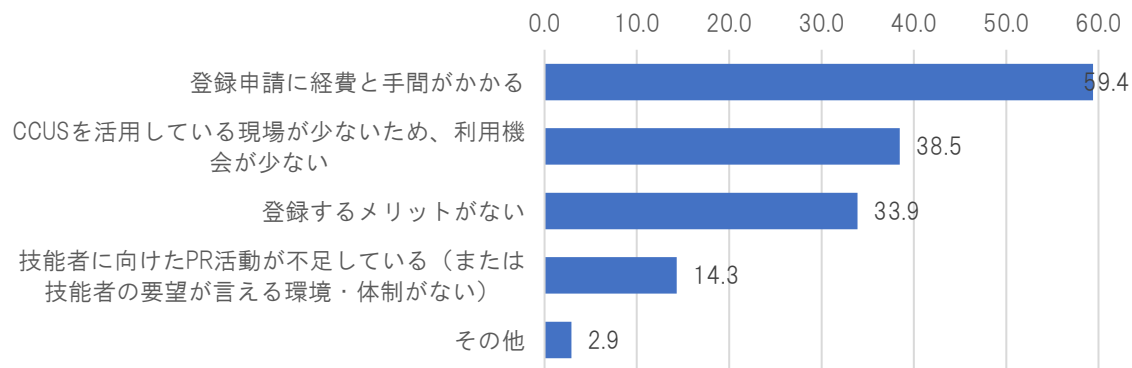


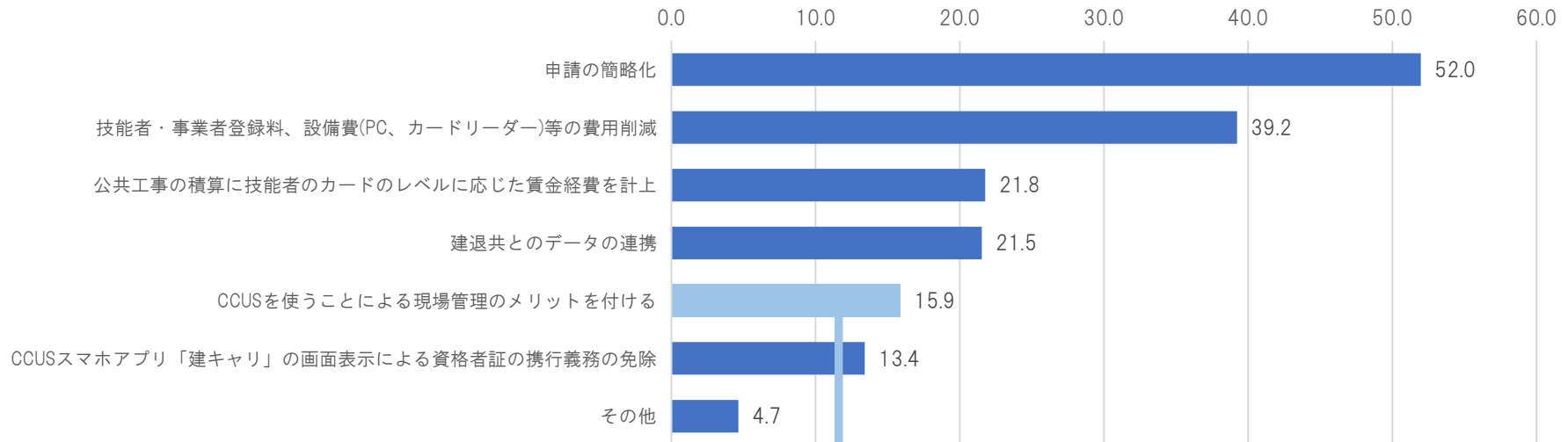
図24-9 技能者登録の課題

(複数回答可)



24. 建設キャリアアップシステム⑤

図24-10 CCUS普及に有効と思われる方策
(複数回答可)



【CCUSを使うことによる現場管理のメリットの具体的内容】

- ・入退場記録や就業履歴を活用することで、出面・勤怠管理、出勤簿、作業日報等の作成を効率化できる。
- ・施工体制台帳、作業員名簿、安全書類等の作成・確認・提出を簡略化し、事務負担を軽減できる。
- ・技能者の資格・経験・就業履歴を容易に確認でき、適切な人員配置や現場管理に活用できる。
- ・カードタッチ時の資格情報の自動確認などにより、資格保有状況や有効期限の確認、安全管理を効率化できる。
- ・就業履歴等のデータを活用して、作業員数・延べ人員・労務費等の把握や管理を効率化できる。
- ・勤怠管理、建退共、施工管理システム等とのデータ連携により、重複入力を減らし、現場管理業務を省力化できる。

24. 建設キャリアアップシステム⑥

図24-11 カードタッチ（就業履歴の蓄積）促進の取組
（複数回答可）

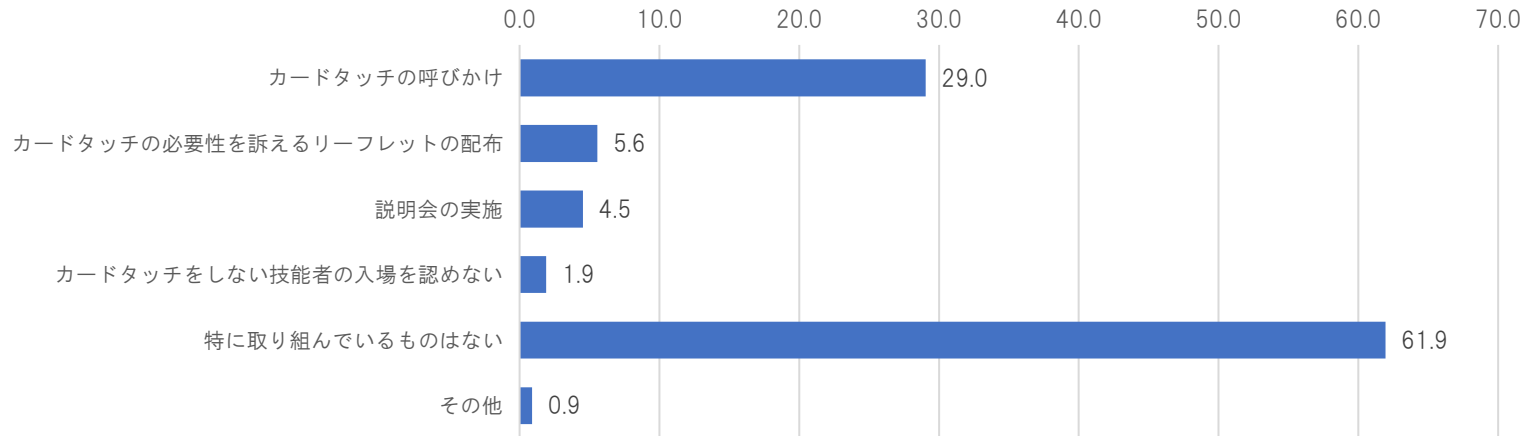
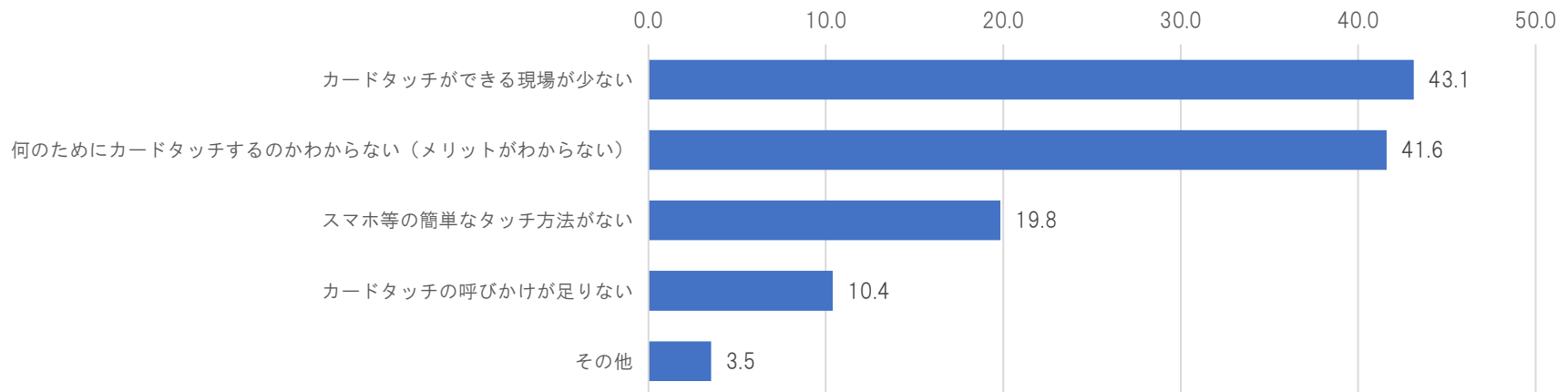


図24-12 技能者によるカードタッチを進める上での課題
（複数回答可）



2 5. 建退共制度の電子申請方式

建退共制度における電子申請方式の使用状況については、「使用している」は12.9%にとどまった（図25－1）。利用しない理由は、「証紙貼付方式での対応に慣れているため」の84.4%が最多だった（図25－2）。

図25－1 建退共制度における電子申請方式の使用状況

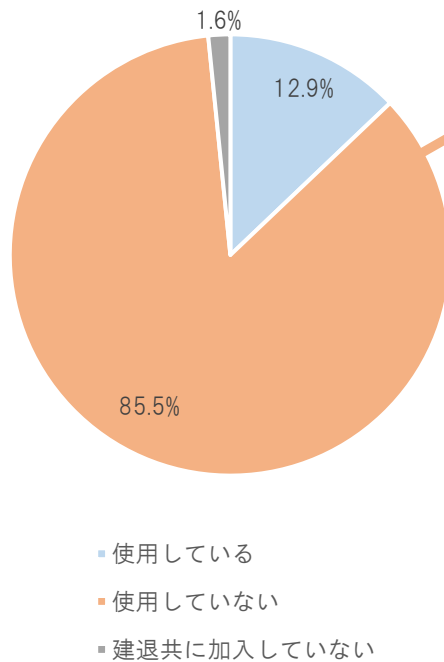
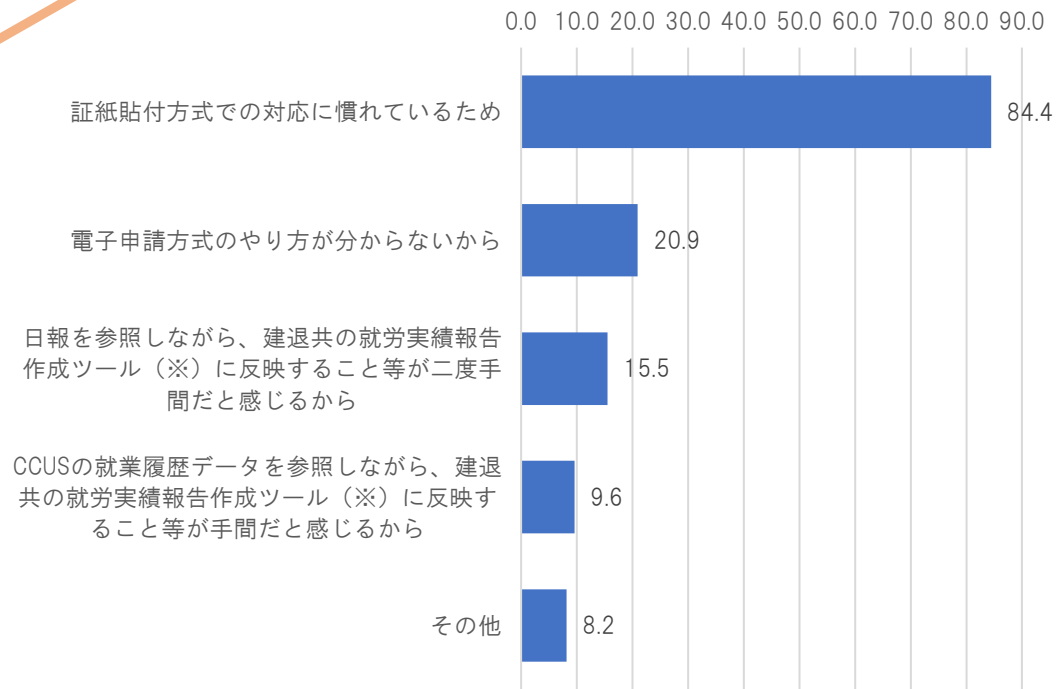


図25－2 建退共の電子申請方式を利用しない理由

（利用していない企業／複数回答可）



26. 建設技能者を大切にする企業の自主宣言制度

建設技能者を大切にする企業の自主宣言制度については、「宣言している」「宣言を検討している」を合わせると40.1%だった（図26－1）。宣言している理由は「経営事項審査での加点を見込んで」が89.2%で最多となった（図26－2）。宣言していない理由は、「制度の内容をよく知らない（具体的なメリットがわからない）」が74.2%で最多となった（図26－3）。

図26－1 建設技能者を大切にする企業の
自主宣言制度の宣言状況

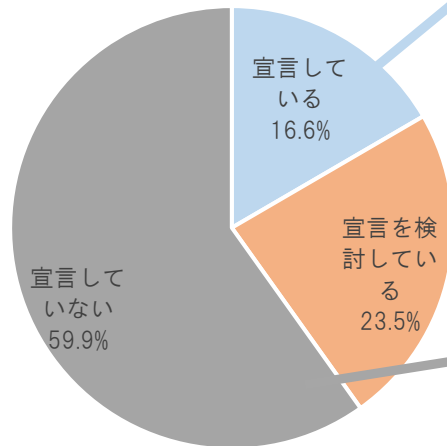


図26－2 建設技能者を大切にする企業の自主宣言制度を宣言している理由

（宣言している企業／複数回答可）

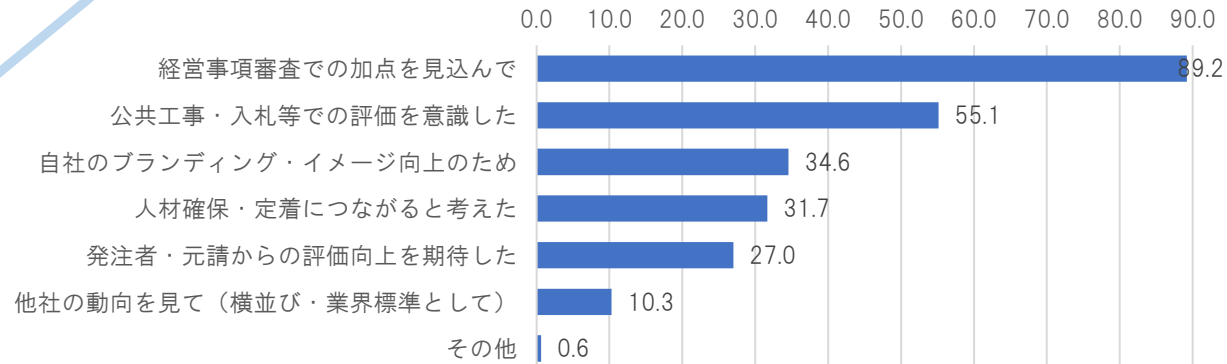
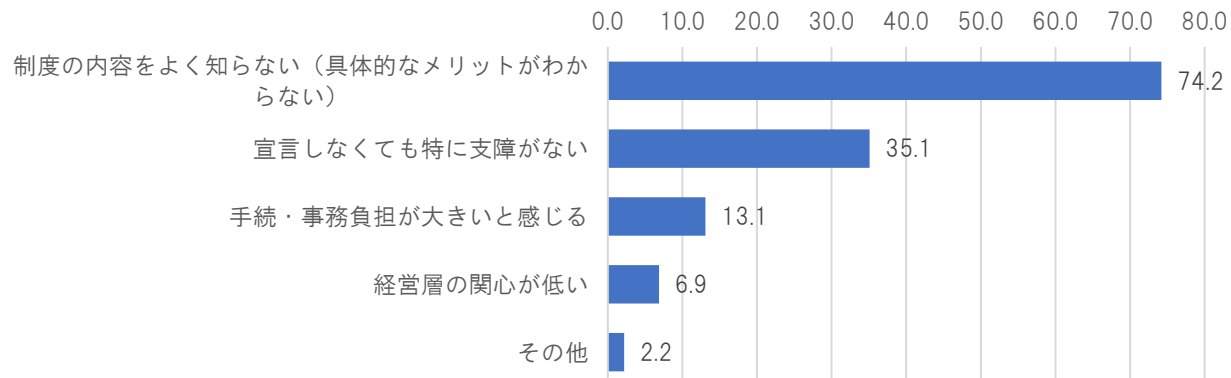


図26－3 建設技能者を大切にする企業の自主宣言制度を宣言していない理由

（宣言していない企業／複数回答可）



27. 建設業務労働者就業機会確保事業

建設業務労働者就業機会確保事業は、殆どの会員企業が「活用していない」88.0%と回答した（図27-1）。活用していない理由は、「制度の存在を知らない、内容がよくわからない」が82.2%で最多だった（図27-2）。導入に前向きになれる理由は「制度内容のわかりやすい説明資料の充実」が68.5%で最多だった（図27-3）。

図27-1 建設業務労働者就業機会確保事業の活用状況

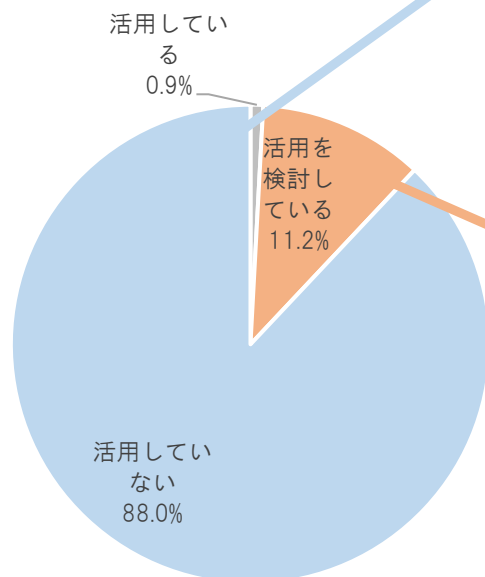


図27-2 建設業務労働者就業機会確保事業を活用していない理由

（活用していない企業／複数回答可）

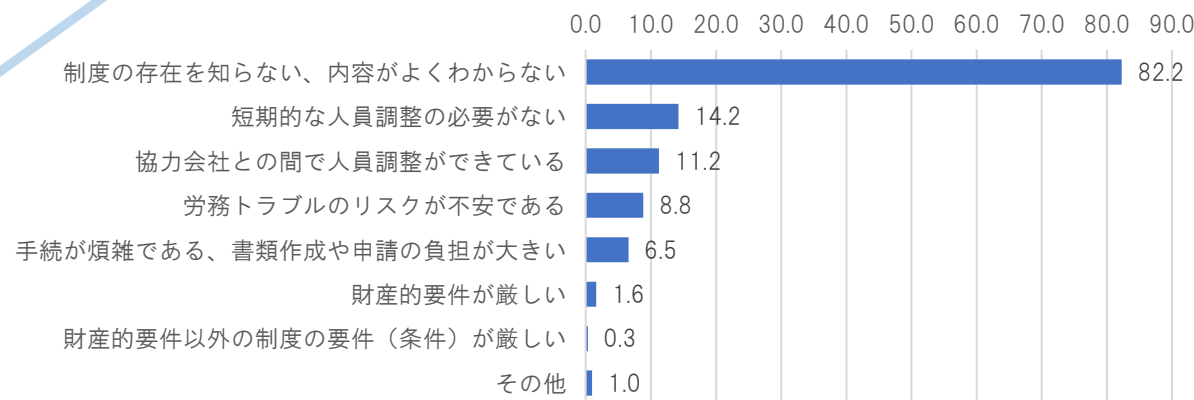
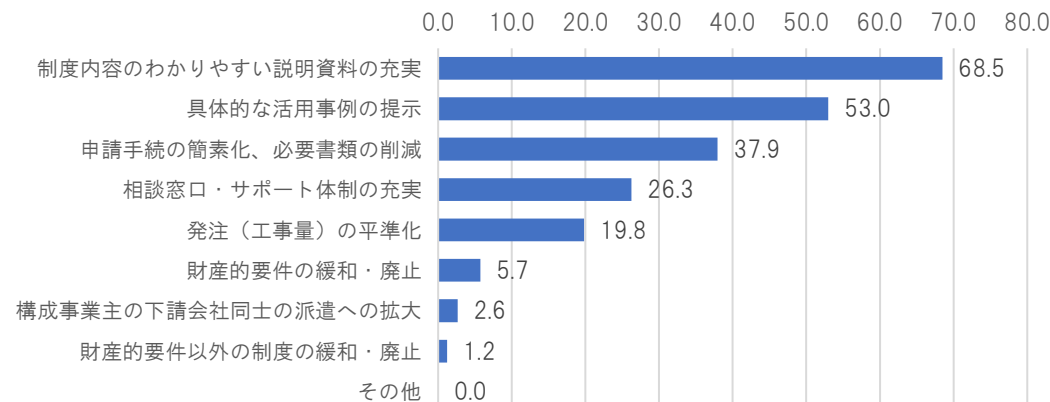


図27-3 建設業務労働者就業機会確保事業導入に前向きになれる運用改善

（活用を検討している企業／複数回答可）

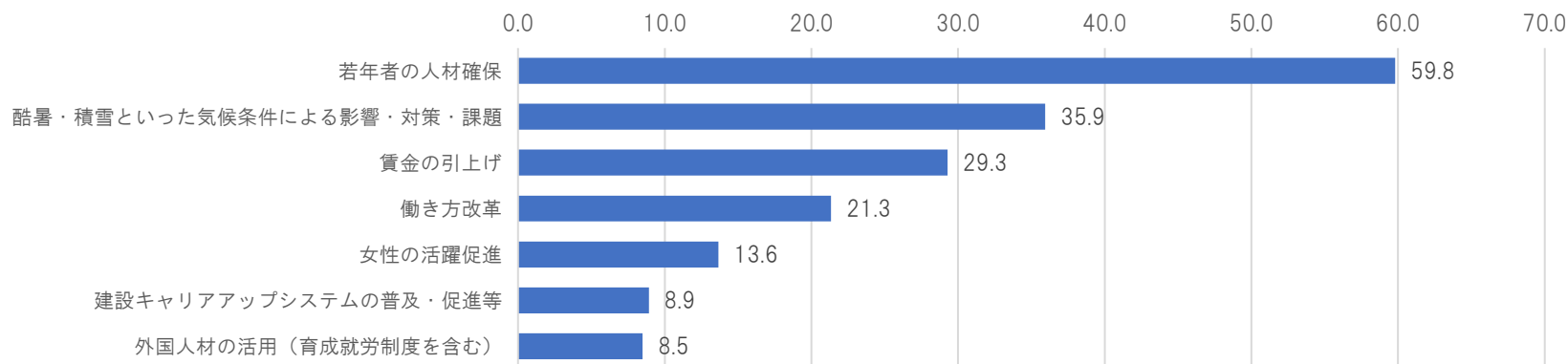


28. 各施策の意見・要望等①

昨今の担い手不足の状況を反映して、最も多く記入があったのは「若年者の人材確保」で約6割となった。続いて、「酷暑・積雪といった気候条件による影響・対策・課題」、「賃金の引き上げ」となった。

図28 支援して欲しい施策・意見・要望

(複数回答可)



1. 若年者の人材確保について

- ・中小規模の建設事業者が個別に人材確保を行うには限度があるため、自治体を巻き込んで高校や大学への説明会に参加する等、産学官で連携する必要があると思う。
- ・若手従業員の意見では、きちんと将来のキャリアを描いていけるような環境を求めている。ノウハウの提供、他社事例の提供、外部コンサルティング費用の補填、研修会の開催等中小建設企業を支援として求めたい。
- ・行政や業界団体が主導となり、学校教育の場において、建設業が社会インフラを支える魅力的な仕事であることのPR活動を強化してほしい。
- ・若手人材の確保には安全できれいな職場並びに休日の確保が大事。積極的にITやDXの導入が必要。それに対する補助や単価の上昇が必要。
- ・建設業への入職希望者の増加を促進するため、もっとSNSを含め、メディアやマスコミを利用した宣伝（啓蒙）への取組を積極的に進めてほしい。
- ・このままでは地域インフラの整備・維持や災害時等の対応はできなくなる。地元から流出する生徒・学生をいかに地元につなぎとめるかの施策は行政の責任として非常に大きいと考える。

2. 酷暑・積雪といった気候条件による影響・対策・課題

- ・酷暑・積雪時期（道路除雪も含む）での作業について、発注者側の地域住民への丁寧な説明と地元住民の協力と理解が必要。
- ・酷暑等については明確な中止、中断基準を設けてほしい。
- ・近年の酷暑によって、夏季の作業進捗率は非常に低く、工期も伸びがち。熱中症対策の費用もかさんでいる。

28. 各施策の意見・要望等②

3. 賃金の引き上げ

- ・賃金を上げなさいと言われるが、物価高で材料費などの支払も高騰している中、なかなかすぐには実施できない現状にある。
- ・積算労務単価は毎年上がっているが、その上昇分を給料に反映するためには1年を通じて仕事があることが前提。月給制だと、仕事は無くても給料の支払いが発生する。工事発注の平準化を一層進め、閑散期をなくす事と、減少傾向にある工事量を確保することが必要。
- ・地方と大都市圏での賃金格差がすごいので、都会一極集中を避けるためにも地方の賃金を上げてほしい。

4. 働き方改革

- ・週休2日制の経費は国や県では割増を行っているが、市町村ではまだ割増を行っていないところがある。すべての公共工事で割増を行って、週休2日制を進めてほしい。
- ・天候に左右される特殊工事（海の護岸工事や農地整備の区画整地工事など）では、工事施工期間が限られていることから、未だに週休2日を確保することが困難な現場がある。担当する工事内容で、社員の休みに偏りが生じないように、特殊工事でも柔軟な工期設定してほしい。
- ・週休2日導入や働き方改革により技術者・技能者の育成期間が以前より大幅にアップしている。
- ・4週8休に関する運動など、他の産業では当たり前のことで、それをスローガンに掲げていることがおかしい。
- ・適正工期の確保・人材確保対策・ICT活用による業務効率化支援が必要。

5. 女性の活躍促進

- ・若年者や女性を点数アップとするのは中小企業にはハードルが高く、ジェンダーレスの時代に反しているように感じる。
- ・技術職や施工管理職への女性進出が進む一方で、結婚・出産・育児を機に離職するケースもあり、人材定着が課題となっている。短時間勤務や柔軟な勤務制度を導入する企業への助成制度の拡充や、子育て期間中の現場代理人や監理技術者等について、一定条件下での配置要件の緩和など柔軟な運用や、働きやすい環境整備を検討していただきたい。

6. 建設キャリアアップシステムの普及促進等

- ・CCUSにかかる経費および維持は、協力会社にとっても大きな負担となるため、元請として加入促進を求めることが難しい。
- ・他社や（都市部の）条件の良い所に転職を促しているだけで地方の建設業には害悪でしかない。
- ・職種に多能工を入れてほしい。
- ・操作方法等で分からない事があった場合の電話対応窓口を設けてほしい。
- ・CCUSの地方におけるメリットがない。現場単位での登録が必要だが1か月未満で終わるような仕事が連続した場合、事務手続きが煩雑すぎてデメリットが大きくなる。

7. 外国人材の活用（育成就労制度を含む）

- ・外国人材を活用しているが初期費用やランニングコストが想像以上にかかっている。支援策が欲しい。
- ・外国人材の技能向上の為に特別教育の実施（他国語に対応）