
「建築業の雇用実態及び従事する技術者の意識調査」 報告書（概要版）

令和6年7月 岐阜県



「建築業の雇用実態及び従事する技術者の意識調査」 報告書（概要版）

調査概要

■ 調査の目的

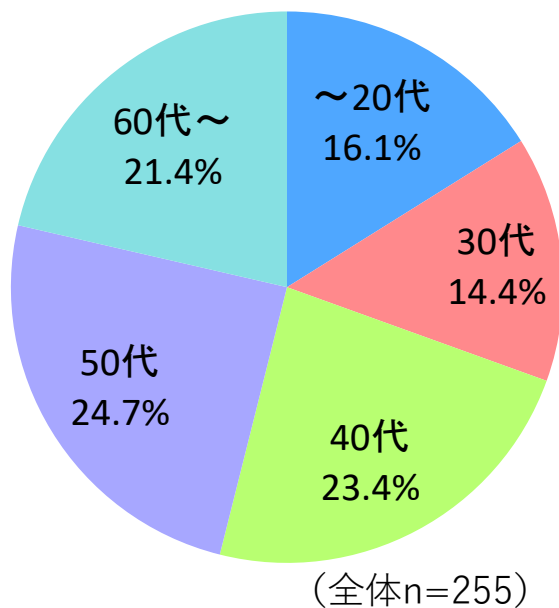
岐阜県における建築業の担い手不足の実態を把握し、県や建築業界団体等が今後の担い手確保・育成への取り組みを検討するための基礎資料とする。併せて、生産性向上技術の普及状況などについても実態を把握する。

■ 調査概要

	①建築業の雇用実態調査	②建築技術者の意識調査
調査対象	岐阜県内の建築企業（470社） 岐阜県に本店がある建設許可業者のうち「建築一式工事」「電気工事」「管工事」の特定建設業許可を取得している企業及び建築業界団体（※）加盟の企業 ※（一社）岐阜県建築工業会、（一社）岐阜電業協会、（一社）岐阜県設備工業協会	建築業の技術者（約3,200名） 「①建築業の雇用実態調査」の回答企業に所属する有資格者及びその候補者
調査方法	調査票を郵送 同封の返信用封筒にて回収	アンケート用紙、回答フォームへのアクセス方法等を企業担当者へメール送付 回答フォームでの回答又はアンケート用紙へ記載したものをメール送付してもらうことで、技術者個人より回答を回収
配付数	470社（建築一式工事250社、電気工事100社、管工事120社）	255社 （建築一式工事140社、電気工事51社、管工事64社）
回収数	255社【回収率：54.3%】 （建築一式工事140社、電気工事51社、管工事64社）	194名【回収率：6.0%】 （建築一式工事94名、電気工事73名、管工事27名）
調査期間	令和6年3月5日～令和6年3月22日	令和6年4月15日～令和6年5月2日

① 技術者の年代構成

回答企業の技術者年代構成は「50代」の割合が24.7%と最も高く、次いで「40代」が23.4%、「60代～」が21.4%となっている。一方で「30代以下」は3割程度にとどまり、技術者の年代構成が高齢化していることがわかる。



〈参考〉

岐阜県 「雇用者年代別構成比」	
～20代	16.4%
30代	16.6%
40代	22.8%
50代	22.7%
60代～	21.5%

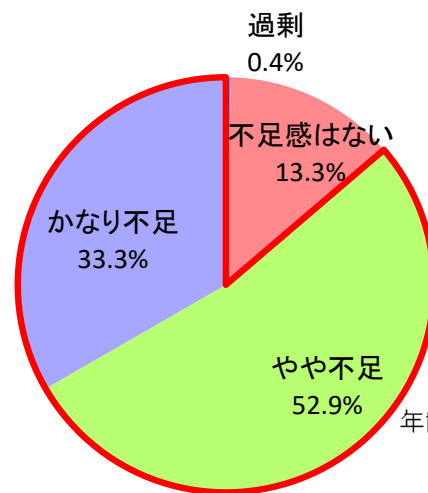
令和4年就業構造基本調査より作成

② 技術者の不足感

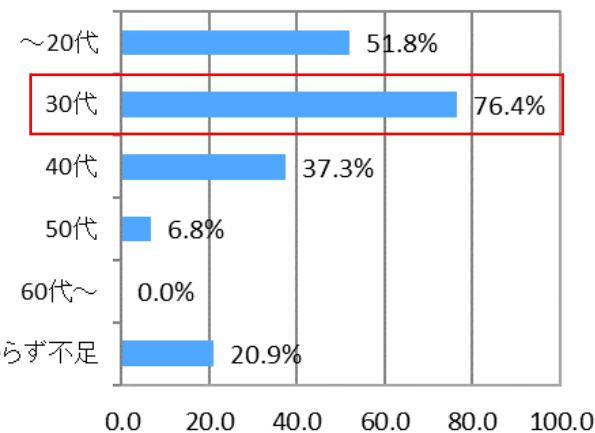
技術者の過不足感については、「不足」「やや不足」合わせて8割超と、多くの企業が不足感を持っており、特に不足感が強いのは30代であった。

企業によっては、こうした施工管理技術者の不足によって、受注数の制限・調整といった影響が出ている。

■技術者の過不足感
(全体n=255)



■特に不足している年齢層（複数回答）
(全体n=220)

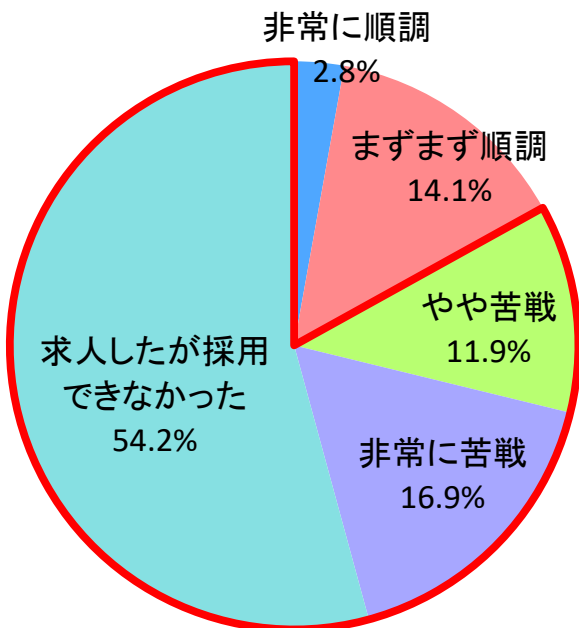


③ 2023年の新卒採用状況

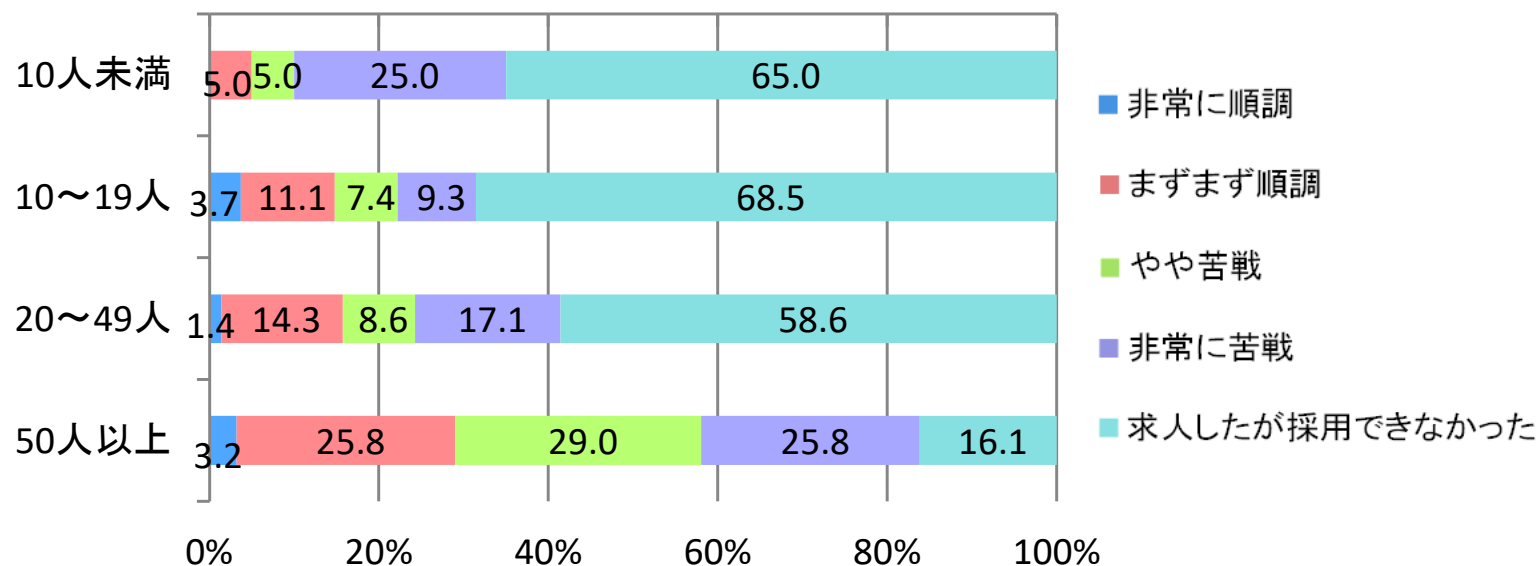
2023年の新卒採用状況については「求人したが採用できなかった」が過半数、「非常に苦戦」と「やや苦戦」が合わせて3割程度と、採用状況は非常に苦しい状況にある。

特に、規模が小さくなるほど、「求人したが採用できなかった」の回答割合も高くなっている。

■2023年の新卒採用状況
(全体n=177)



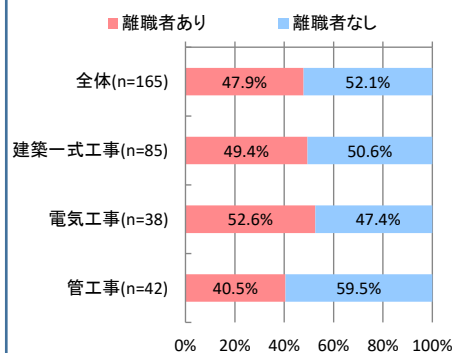
■2023年の新卒採用状況（従業員規模別）
(全体n=175)



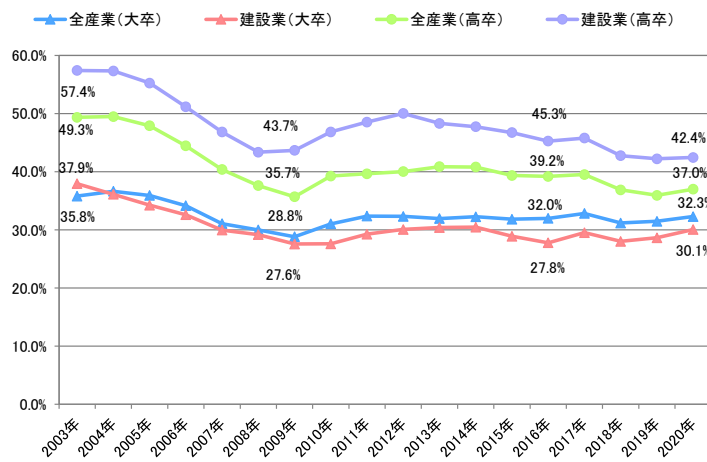
④ 新卒採用後の早期離職

新卒採用後の早期離職では、過去5年間に於いて採用後3年以内に「離職した技術者がいた」と回答した企業が過半数であった。また、厚生労働省が公表した「新規学卒者の離職状況」によると建設業の離職率は「高卒」では全産業に比べ高く、「大卒」では全産業に比べ低い傾向がある。

■ 過去5年間に於ける新卒採用後3年以内に離職した技術者がいた企業の割合（全体n=165）



〈参考〉新規学卒就職者の3年目離職状況（全国）



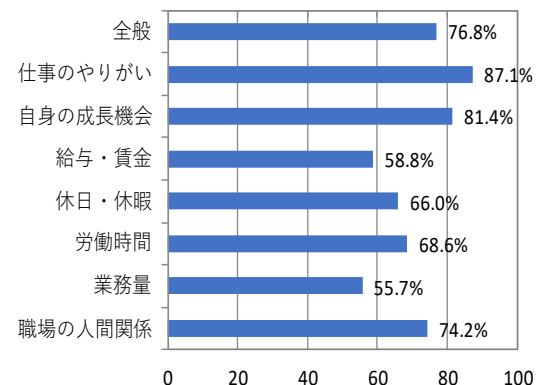
厚生労働省「新規学卒者の離職状況」より作成
注：各年3月卒業就職者を対象とする

⑤ 技術者の満足度、離職を考えた理由

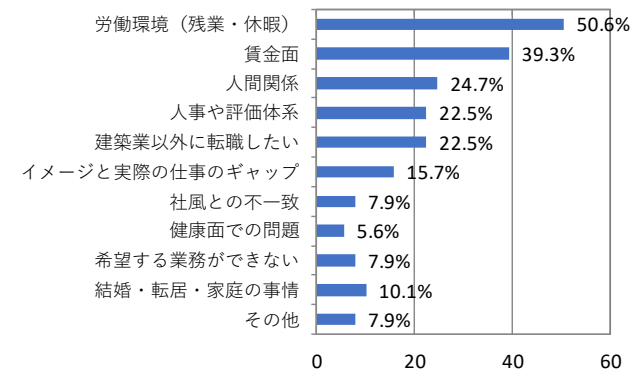
技術者の仕事や勤め先への満足度（「満足」「やや満足」と回答した割合）は、「給与・賃金」「休日・休暇」「労働時間」「業務量」では6割程度となっているが、「やりがい」「成長機会」では8割超と満足度が高かった。

また、離職を考えた理由では、「労働環境（残業・休暇）」や「賃金面」の回答割合が高かった。

■ 技術者の満足度（全体n=194）
[満足、やや満足と回答した割合]



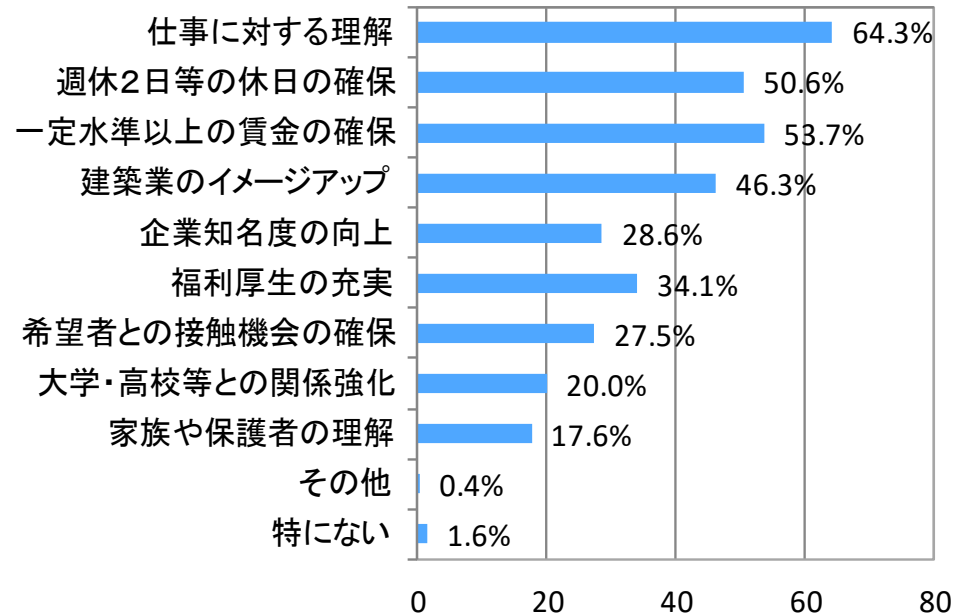
■ 技術者が離職を考えた理由（複数回答）（全体n=89）



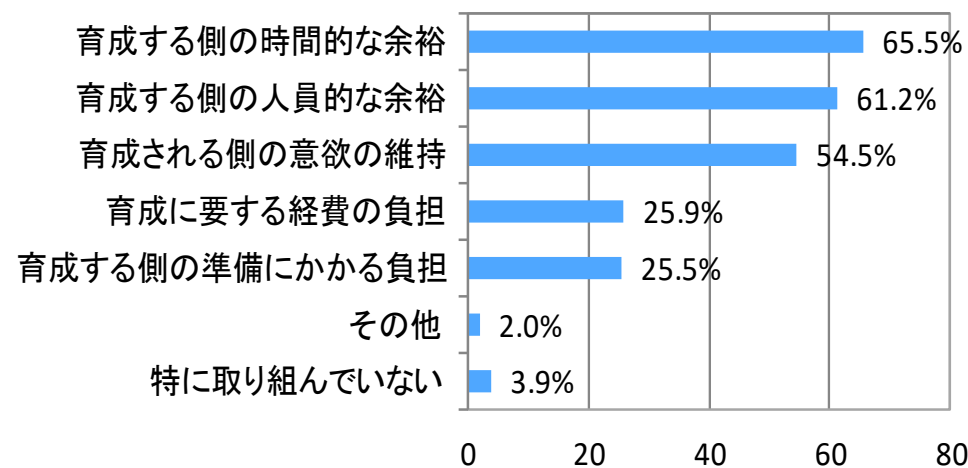
⑥ 若手技術者の確保・育成における課題

若手技術者の確保に関しては「仕事に対する理解」や休日・賃金などの「労働環境」を課題として回答する割合が高かった。また、育成面では「育成する側の時間的な余裕」「育成する側の人力的な余裕」の回答割合が高く、育成側の時間や人員の余裕が必要と考えていることが分かった。

■若手技術者確保の課題（複数回答）
(n=255)



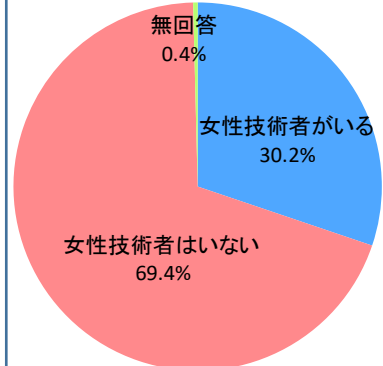
■技術者育成を図る上での重要な課題（複数回答）
(n=255)



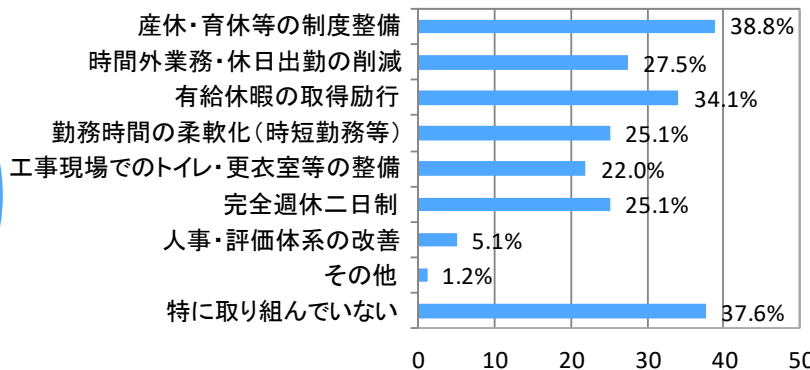
⑦ 女性技術者の在籍状況、確保への取り組み

女性技術者が「いる」と回答した企業は3割程度に留まっている。また、採用時の課題として「採用したいが応募がない」の回答割合が高いものの、女性技術者確保への取り組みについて、4割程度が「特に取り組んでいない」と回答している。

■女性技術者の有無
(全体n=255)



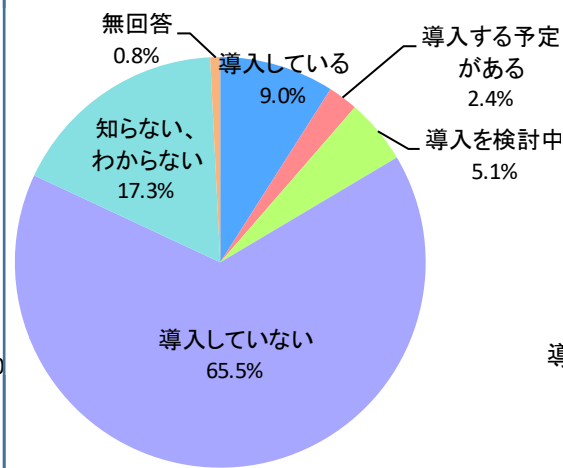
■女性技術者確保のための取り組み（複数回答）
(全体n=255)



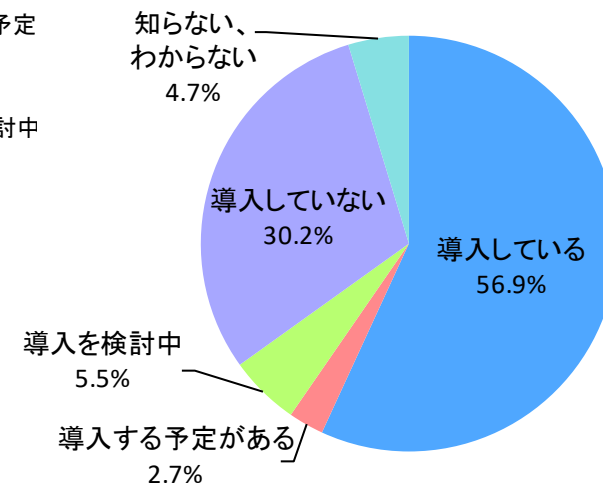
⑧ 生産性向上技術の導入状況

電子小黒板やBIMの導入効果について、導入している企業では「業務時間の短縮」「ミスの減少」「作業効率化」等の効果を実感している。導入済みの企業の割合は、BIMが1割程度と普及が進んでいないのに対し、電子小黒板では半数以上が導入しており前回調査から大きく導入率が伸びている。

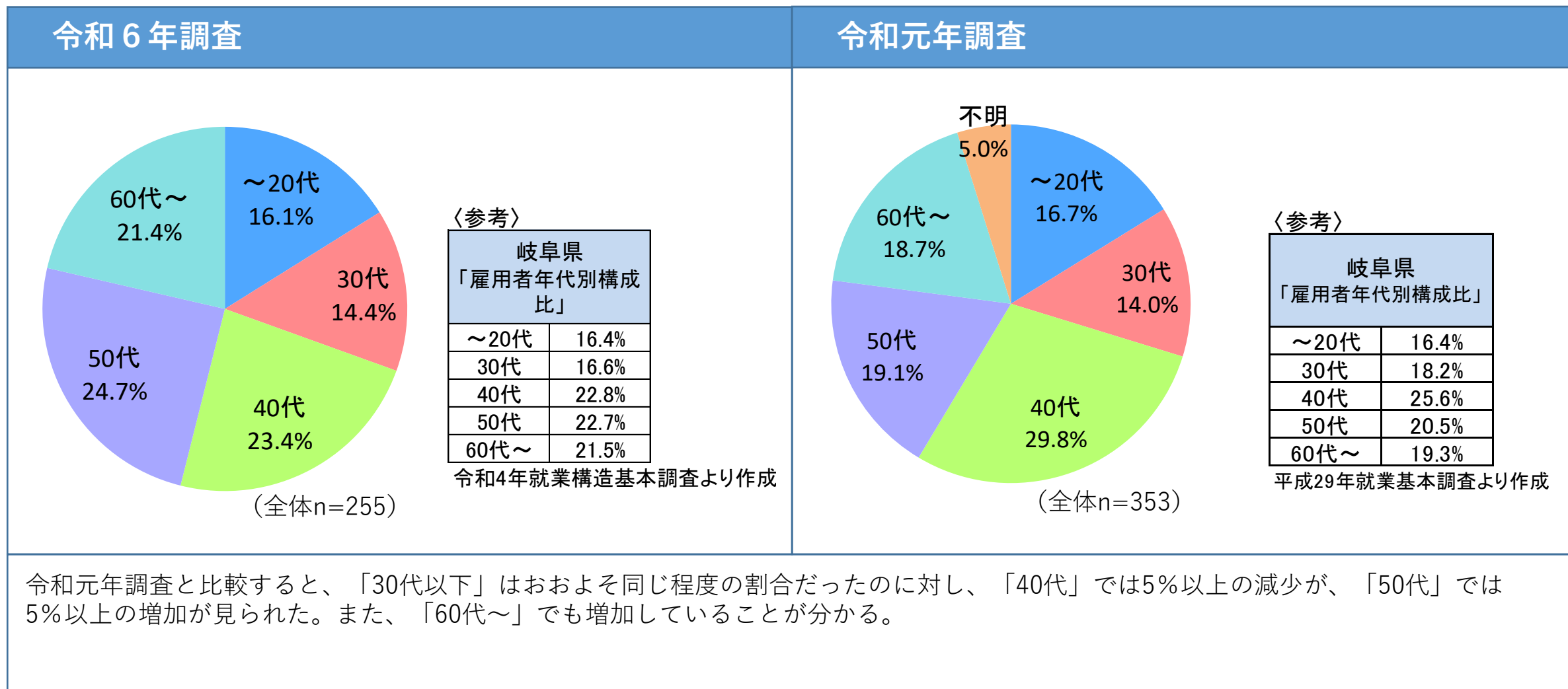
■BIMの導入状況
(全体n=255)



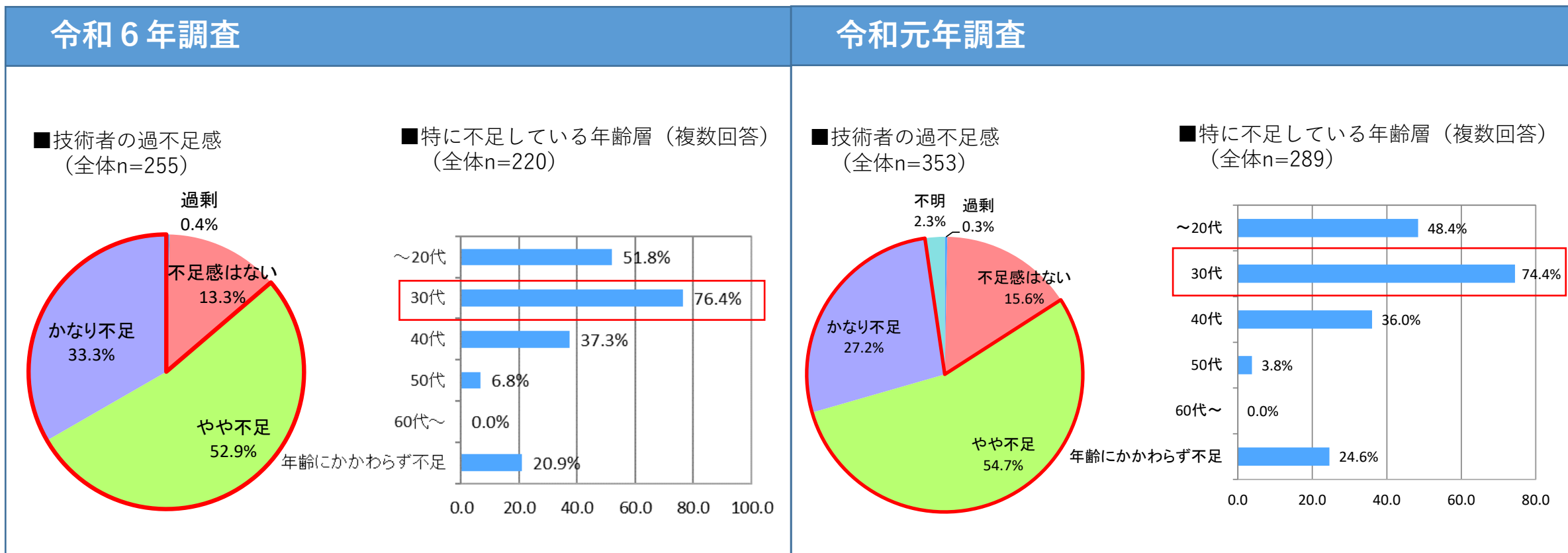
■電子小黒板の導入状況
(全体n=255)



①技術者の年代構成

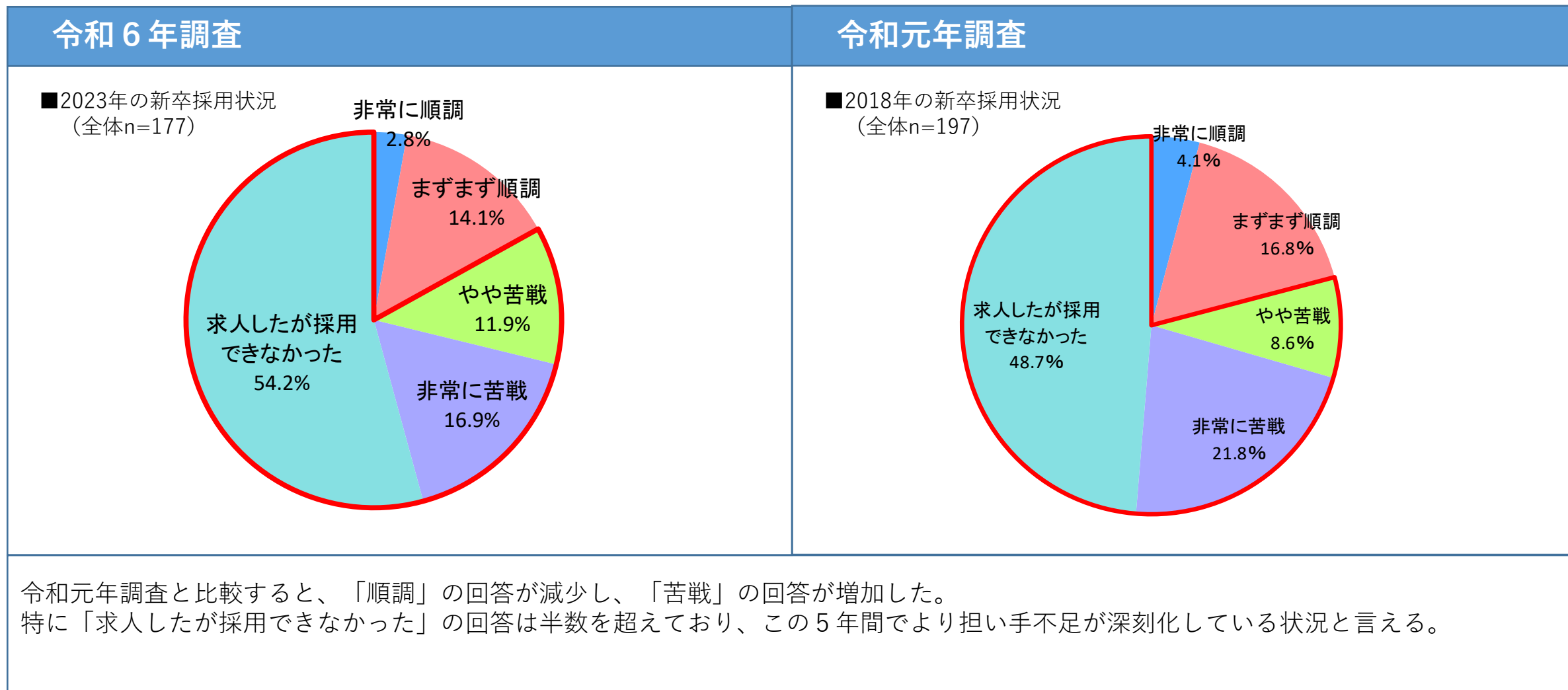


②技術者の不足感

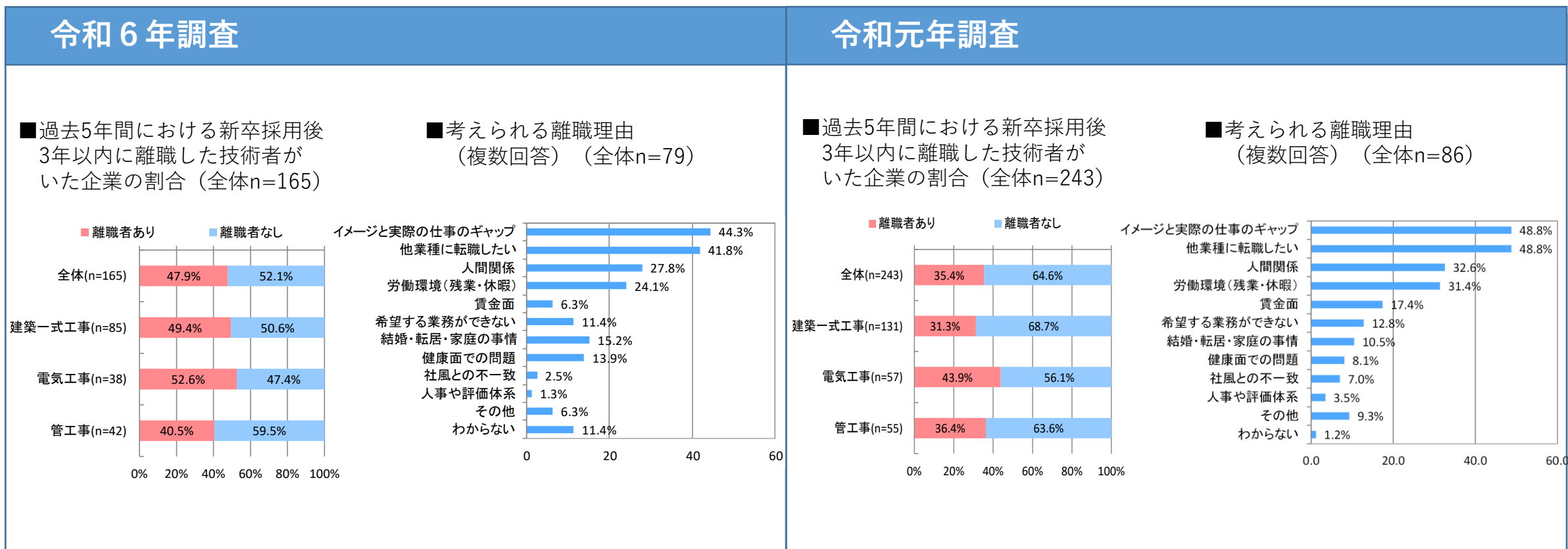


令和元年調査と比較すると、過不足感では「不足感はない」の回答が減少している一方で、「かなり不足」「やや不足」の回答は増加しており、この5年間でさらなる不足感が生まれていることがわかる。
特に不足している年齢層については「30代」の回答が70%を超えており、若さと能力を兼ね備えた人材が渴望されている。

③新卒採用状況



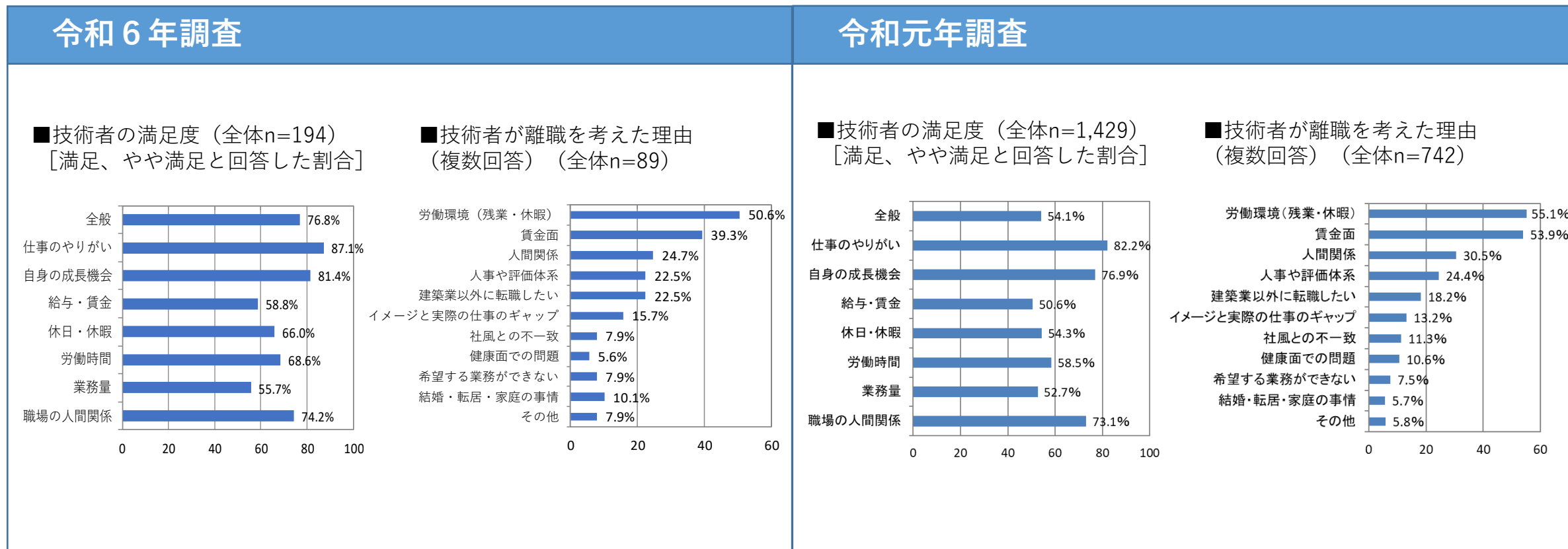
④新卒採用後の早期離職



令和元年調査と比較すると、離職した技術者がいた企業の割合は全ての業種で増加しており、全体でも35.4%から47.9%へと大きく増加している。

考えられる離職理由については、ほとんどの項目で割合が減少しているものの、「イメージと実際の仕事のギャップ」「他業種に転職したい」の回答については、依然として40%を超える高い割合となっている。

⑤技術者の満足度、離職を考えた理由



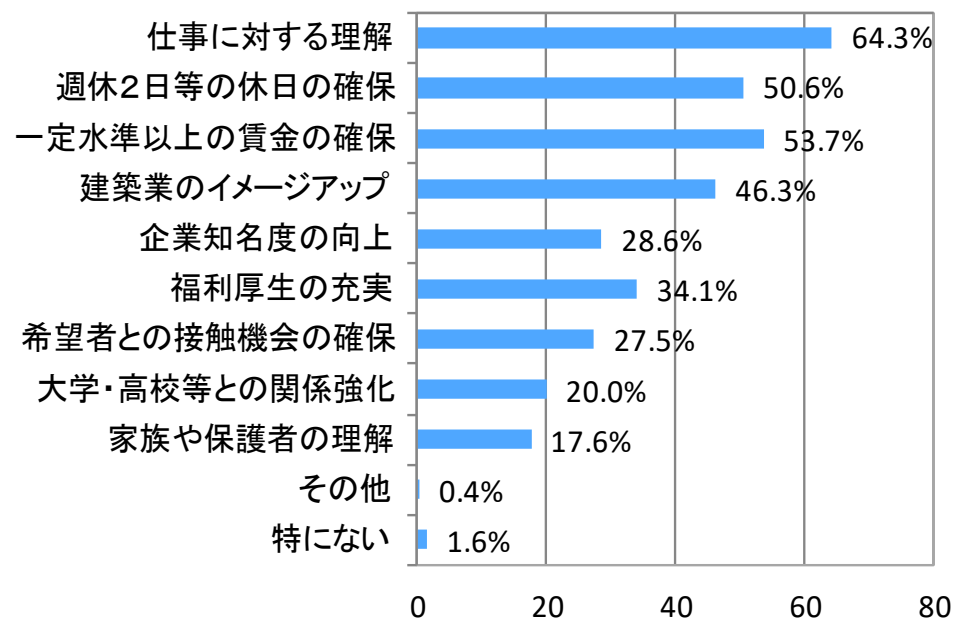
令和元年調査と比較すると、満足度についての調査では全体を通して割合が増加しており、特に全般的な満足度については20%以上増加している。

離職を考えた理由では、企業側の考える離職理由と同様、「賃金面」の回答は大きく減少している一方で、「労働環境（残業・休暇）」に次ぐ多さであり、賃金面に不満を抱いている技術者が多くいることがわかった。

⑥若手技術者の確保における課題

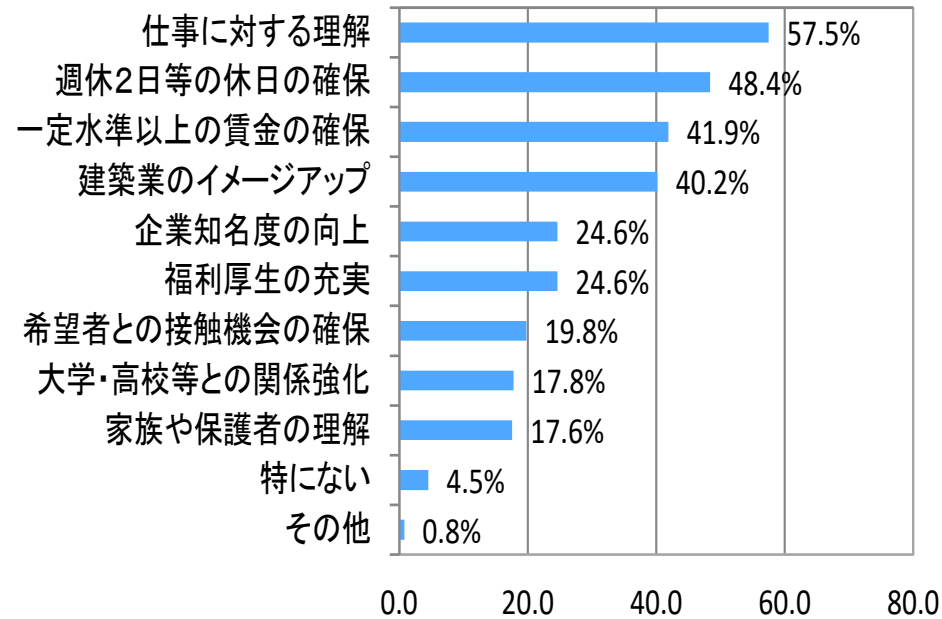
令和6年調査

■若手技術者確保の課題（複数回答）
(n=255)



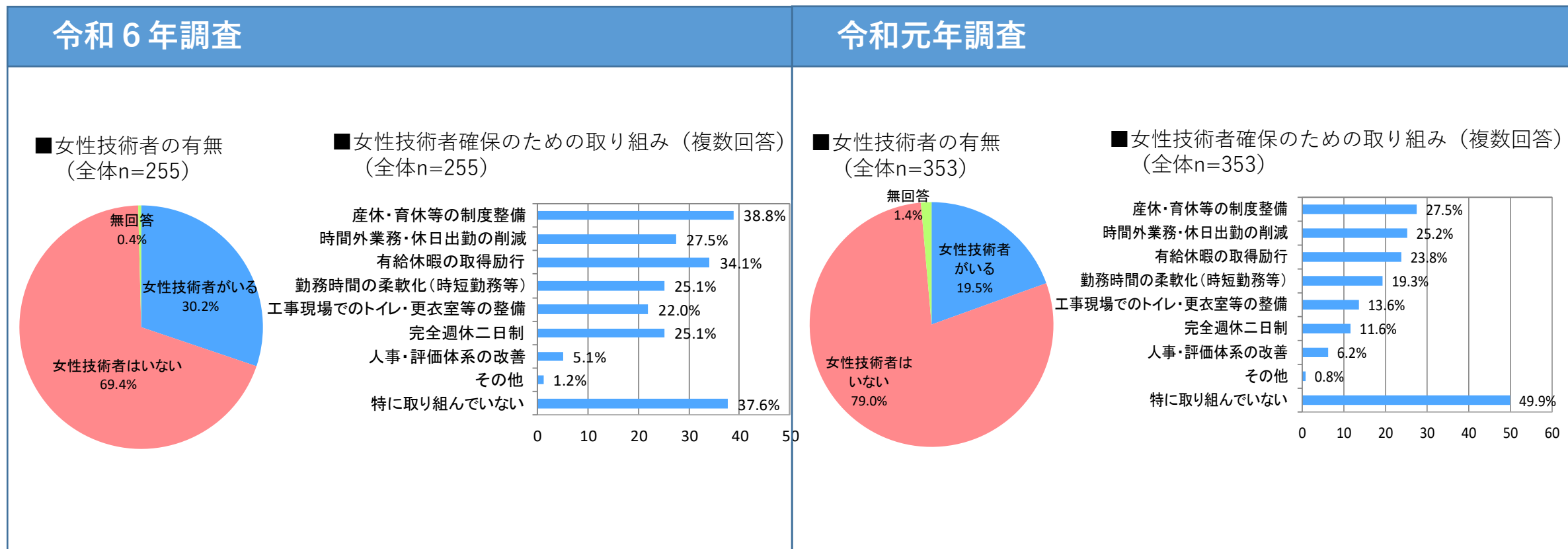
令和元年調査

■若手技術者確保の課題（複数回答）
(n=353)



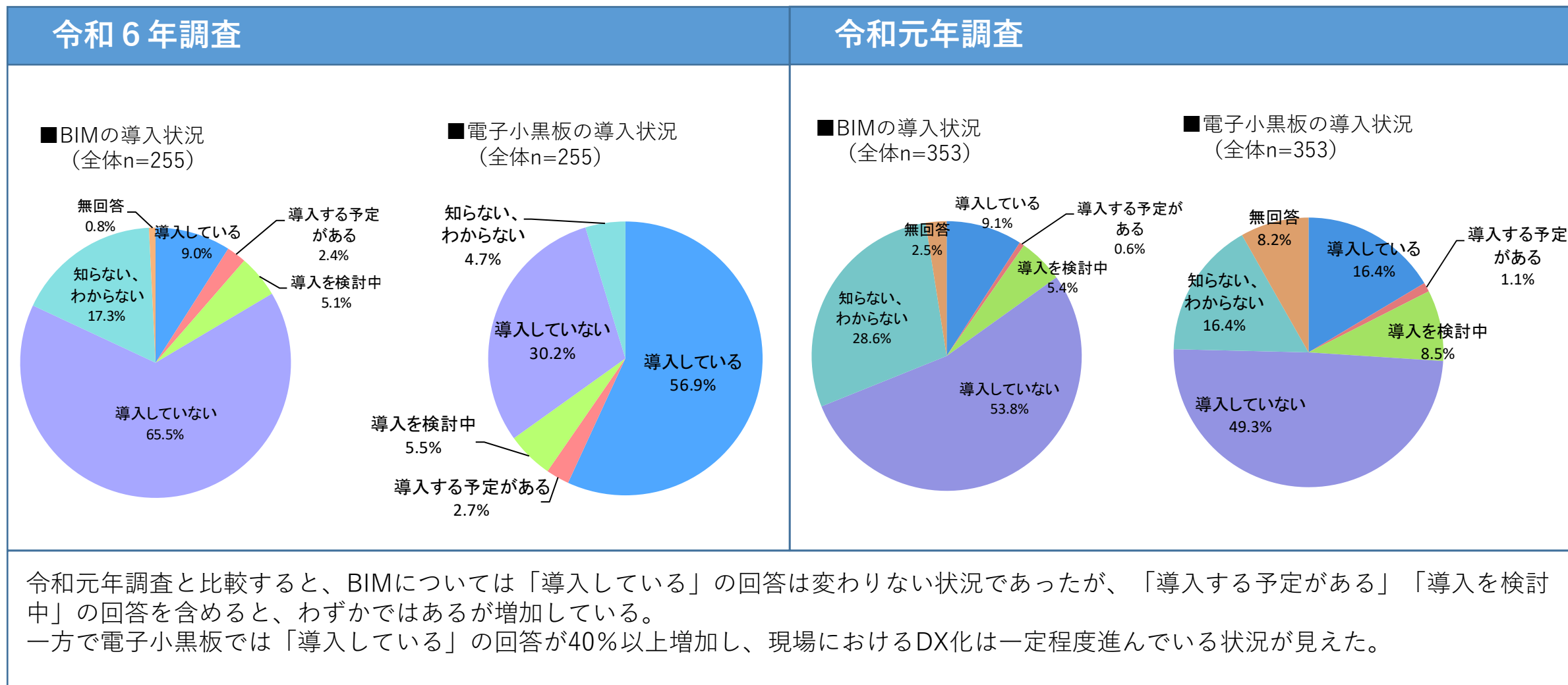
令和元年調査と比較すると、課題と感じているほとんどの項目で割合が増加し、若手技術者の確保を重く受け止めている企業が多くなっている傾向が見受けられる。

⑦女性技術者の在籍状況、確保への取り組み



令和元年調査と比較すると、「女性技術者がいる」企業の割合が多くなっている。女性技術者確保のための取り組みについても「人事・評価体系の改善」を除く各項目で2割以上の企業が取り組んでいる。また、「特に取り組んでいない」の回答も減少し、女性活躍に取り組む企業が増えたと考えられる。

⑧生産性向上技術の導入状況



（１）技術者不足と影響

回答企業の技術者年代構成は「50代」の割合が24.7%と最も高かった。一方で「30代以下」は3割程度にとどまり、技術者の高齢化が課題となっている。

また、技術者の過不足感については、「不足」「やや不足」合わせて8割超と、多くの企業が不足感を持っており、特に不足感が強いのは30代であった。企業によっては、こうした施工管理技術者の不足によって、受注数の制限・調整といった影響が出ている。

（２）技術者採用動向

2023年の新卒採用は、「求人したが採用できなかった」がおよそ半数、「非常に苦戦」と「やや苦戦」が合わせて3割程度と、採用状況は非常に厳しい状況にある。特に、規模が小さくなるほど、採用担当を定めていない傾向にあり、「求人したが採用できなかった」の回答割合も高くなっている。

（３）早期離職と離職・転職意向

入社後3年程度の早期離職が一定数あり、技術者アンケートでも現在の勤め先において「離職・転職を考えたことがある」との回答が4割超となっている。また、離職・転職を考えた理由は、「賃金面」「労働環境（残業・休暇）」が大半を占めている。

（４）技術者の満足度

技術者の仕事や勤め先への満足度は、「やりがい」「成長機会」では、高い傾向にあるものの、「給与・賃金」「休日・休暇」「労働時間」「業務量」では低い傾向にあった。企業も労働環境に課題があると感じており、労働環境改善へ取り組んでいるものの、工期・客先の意向など業界特性が一番の課題となっている。

（５）技術者育成

企業の技術者育成については、資格取得時の費用の補助や、資格取得による手当支給、社外講習会への参加など、技術者の資格取得を推進・サポートする取組みがみられた。また、こうした取組みは、技術者アンケートでも効果的であると評価されている。

しかし、一方で企業が技術者育成を図る上での重要な課題には、企業側の時間的・人力的制約が挙げられている。OJTなど実務に沿った社内での育成には、時間や人員が必要なため、人材に不足感がある現状では、取組みが限られていると推測される。

（６）女性技術者の活躍

女性技術者が在籍する企業の割合は3割程度と低い状況であった。また、採用時の課題として「採用したいが応募がない」の回答割合が最も高く、採用に難航している様子がうかがえる。課題は、「工事現場の理解」「トイレ・更衣室等の整備」と続いており、業界全体として、もともと女性が少ないことから、受け入れ環境が未成熟な状況にあると思われる。

（７）生産性向上技術の普及

電子小黒板やBIMの導入効果について、導入している企業では「業務時間の短縮」「ミスの減少」「作業効率化」等の効果を実感している。導入済みの企業の割合は、BIMが1割程度と普及が進んでいないのに対し、電子小黒板では半数以上が導入しており前回調査から大きく導入率が伸びている。

（１）建築業の魅力発信とイメージ改善

企業が支援を求める取組みは、採用間口が広がる「建築業界のイメージアップ」であった。30代以下の技術者が建築業界を選んだ理由として、回答割合が高かった「やりがい」については、技術者の満足度も高く、入社前後の良いイメージとしても挙げられている。建築業の「社会的な意義」や「仕事のやりがい」を業界の魅力として発信することで、採用間口の拡大や離職・転職の抑止につなげていく必要がある。

（２）労働環境の改善

企業は労働環境の改善に取り組んでいるものの、技術者の満足度や離職理由をみると、技術者の満足いく水準に至っていないと思われる。特に休暇や賃金については満足度が低く、離職・転職の理由にも挙げられていた。

業界全体や各企業において、休暇や賃金といった労働環境に対する技術者の満足度向上への取組みを推進するとともに、時間外労働の上限規制を始めとした国の動向（法改正）については引き続き注視し、労働環境を整備していく必要がある。

また、女性技術者については、採用意欲はあるものの、応募がないと回答した企業が多い。しかし、一方で女性技術者の受け入れ環境が未成熟な状況にあると思われるため、女性が活躍しやすい環境整備を、業界全体で推進する必要がある。

（３）担い手確保

本調査結果から、技術者の主な求職経路について、従来、建築業界の主流であった「家族・知人の紹介」といった縁故によるものから、学校やハローワークなどの求人にもシフトしていることが分かった。

しかしながら、規模が小さい企業では、「採用担当者が設置されていない」「定期的な採用活動を実施していない」といった回答割合が高く、求人活動のノウハウが蓄積されづらいものと思われる。若手技術者に対する不足感がある中、厳しい採用動向が続いており、企業の求人活動をフォローする取組みが必要であると思われる。

（４）技術者の育成

人材育成については、資格取得へのサポートや社外研修などを中心に多くの企業に取り組んでおり、技術者からも効果的な取り組みであると評価されている。しかしながら、企業の人手に不足感がある中、育成側において人的・時間的な制約があることが分かった。今後も技術者の高齢化や、厳しさが続く採用動向を受け、企業の「技術者育成」へ注力できる人的・時間的資源はさらに限られていくものと考えられる。

こうした中、資格取得へのサポートに加え、実務に沿った技術者育成を後押しする取り組みが求められている。

（５）生産性向上技術の普及

企業業績を維持・向上させながら、労働環境の改善に取り組むには、生産性向上が必須であり、今後拡大が見込まれるBIM等の生産性向上技術の導入が有効であると考えられる。また、生産性向上技術が導入されている職場は、これから技術を身に着ける若手技術者にとって、魅力的な職場であるとともに、活躍が期待される場であるとも考えられる。