

「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

令和 7 年 3 月

岐阜県

目次

I. 調査の概要.....	1
1. 調査の目的	1
2. 調査概要.....	1
II. 「建築業の雇用実態調査」集計結果.....	3
1. 回答企業の状況	3
2. 雇用実態について	5
3. 技能者及び外国人労働者に関する調査.....	22
4. 生産性向上のための取組みに関する調査	24
III. 「建築技術者の意識調査」集計結果.....	27
IV. 調査結果　まとめ	50
1. 調査結果の概要	50
2. 現状と課題	52
3. 今後の方向性.....	54
V. 資料編.....	56
「建築業の雇用実態調査」（企業アンケート）調査票	
「建築技術者の意識調査」（技術者アンケート）調査票	

I. 調査の概要

1. 調査の目的

建築業を営む企業への雇用実態調査により、建築業界の担い手不足の現状を把握するとともに、建築業に従事する技術者への意識調査により、担い手不足の原因や課題を分析した。併せて建築業界の外国人労働者への対応や、生産性向上の取組状況についても調査を行った。

また、令和元年度に実施した「建築業の雇用実態及び従事する技術者の意識調査」（以下「前回調査」という。）と比較することで5年前からの状況の推移を確認する。

2. 調査概要

（1）建築業の雇用実態調査

建築業界の雇用の改善や若手技術者の入職・定着を促す方策を検討する基礎資料とすることを目的に、建築業の雇用実態について調査を実施した。併せて、外国人労働者に関する調査、生産性向上に関する調査を実施した。

・ 調査対象	岐阜県内建築企業（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の3団体
・ 調査方法	・ 調査対象に調査票を郵送。 ・ アンケート用紙のメール返信又は回答フォームでの回答により回収。
・ 配布数	470 通（建築一式工事 250 通、電気工事 100 通、管工事 120 通）
・ 回収数	255 通（回収率 54.3%）（建築一式工事 140 通、電気工事 51 通、管工事 64 通）
・ 調査実施期間	令和6年3月5日～令和6年3月22日
・ 調査項目	・ 雇用実態に関する調査 ・ 技能者及び外国人労働者に関する調査 ・ 生産性向上のための取組に関する調査

（２）建築技術者の意識調査

県内建築業で働く技術者の仕事や労働環境に対する意識等を把握し、今後の事業等の基礎資料にすることを目的に調査を実施した。

・調査対象者	建築業の技術者（約 3,500 名） （建築一式工事 約 1,750 名、電気工事 約 700 名、管工事 約 1,050 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	・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。 ・アンケート用紙のメール返信又は回答フォームでの回答により、技術者個人から回答を回収。
・回収数	194 名（回収率 5.5%） （建築一式工事 94 名、電気工事 73 名、管工事 27 名）
・調査実施期間	令和 6 年 4 月 15 日～令和 6 年 5 月 2 日
・調査項目	建築業技術者の意識調査 ・属性、保有資格、建築業界を選択した理由、入社したきっかけ、職場に対する満足度等 ・技能者及び外国人労働者に関する調査

（３）当報告書における「建築業」及び「技術者」について

アンケートにおいては、「建築業」及び「技術者」について、下記のとおり定義し、回答を依頼した。（※アンケート依頼状より抜粋）

◆建築業とは 当アンケートでは、建築一式工事、電気工事、管工事を対象としています。アンケートにて、いずれかの調査対象業種が指定されておりますので、公共工事、民間工事の区分なく該当業種全体について、ご回答いただきますようお願いいたします。 ◆技術者とは 当アンケートにおける技術者とは、「主に施工管理に携わる技術者」及び「その候補者」を指します。（資格の有無は問いません。） 雇用動向等については、候補者を含む動向、人数でご回答いただきますようお願いいたします。

（４）集計方法等

業種別のクロス集計は「調査対象業種（建設業許可「建築一式工事」「電気工事」「管工事」のうち主な業種）」で行う。

また、算出された数値は小数点 2 桁を四捨五入しており、図表の合計が 100%にならない場合がある。

なお、本調査では、一定条件で調査対象を抽出している。よって、調査結果は必ずしも県内すべての建築企業の動向を示しているとは限らない。

Ⅱ. 「建築業の雇用実態調査」集計結果

1. 回答企業の状況

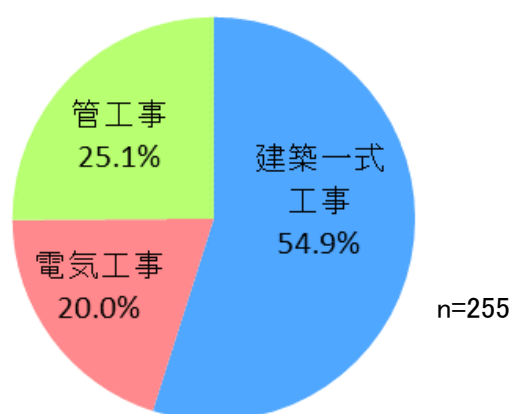
(1) 業種・従業員規模

回答企業の割合を業種別にみると、「建築一式工事」が 54.9%（前回調査 54.7%）と最も高く、次いで「管工事」が 25.1%（同 22.4%）、「電気工事」が 20.0%（同 22.9%）であった。

業種別に従業員規模をみると、「建築一式工事」では「20～49 人」の回答割合が 33.6%（前回調査 31.6%）、「電気工事」でも「20～49 人」が 35.3%（同 26.6%）と最も高く、「管工事」では「10～19 人」が 42.2%（同 30.9%）であった。

従業員規模では、「建築一式工事」「電気工事」「管工事」の順で大きい傾向にある。

回答企業の業種



従業員規模(業種別)

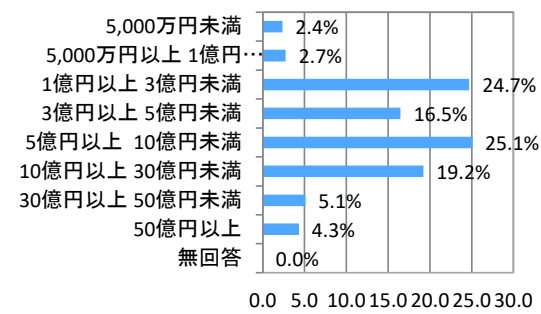
調査対象別従業員規模		件数	(業種別) %	(全体) %
建築一式	10人未満	26	18.6	10.2
	10～19人	42	30.0	16.5
	20～49人	47	33.6	18.4
	50人以上	22	15.7	8.6
	無回答	3	2.1	1.2
	計	140	100.0	54.9
電気	10人未満	14	27.5	5.5
	10～19人	15	29.4	5.9
	20～49人	18	35.3	7.1
	50人以上	4	7.8	1.6
	無回答	0	0.0	0.0
	計	51	100.0	20.0
管	10人未満	13	20.3	5.1
	10～19人	27	42.2	10.6
	20～49人	17	26.6	6.7
	50人以上	7	10.9	2.7
	無回答	0	0.0	0.0
	計	64	100.0	25.1
総計		255		100.0

(2) 直近決算の完成工事高

直近決算の完成工事高では「5 億円以上 10 億円未満」の回答割合が 25.1%（前回調査 18.7%）と最も高く、次いで「1 億円以上 3 億円未満」が 24.7%（同 26.6%）であった。また、完成工事高が 1 億円以上 30 億円未満の企業が全体の 85%程度を占めている。

業種別に完成工事高をみると、「建築一式工事」では「5 億円以上 10 億円未満」の回答割合が 27.1%（前回調査 19.2%）、「電気工事」及び「管工事」では「1 億円以上 3 億円未満」がそれぞれ 35.3%（同 35.4%）、35.9%（同 30.9%）と最も高かった。

直近決算の完成工事高



直近決算の完成工事高(業種別)

単位 (%)

完工高	調査対象			
	全体 (n=255)	建築一式 (n=140)	電気 (n=51)	管 (n=64)
5,000万円未満	2.4	0.7	2.0	6.3
5,000万円以上 1億円未満	2.7	2.1	3.9	3.1
1億円以上 3億円未満	24.7	15.7	35.3	35.9
3億円以上 5億円未満	16.5	19.3	9.8	15.6
5億円以上 10億円未満	25.1	27.1	33.3	14.1
10億円以上 30億円未満	19.2	22.9	9.8	18.8
30億円以上 50億円未満	5.1	5.7	5.9	3.1
50億円以上	4.3	6.4	0.0	3.1
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0

2. 雇用実態について

(1) 技術者数

技術者の年代構成をみると、「50代」の割合が24.7%（前回調査19.1%）と最も高く、次いで「40代」が23.4%（同29.8%）、「60代～」が21.4%（同18.7%）となっている。また、業種別にみると「建築一式工事」及び「管工事」では「50代」、「電気工事」では「40代」の割合が最も高かった。

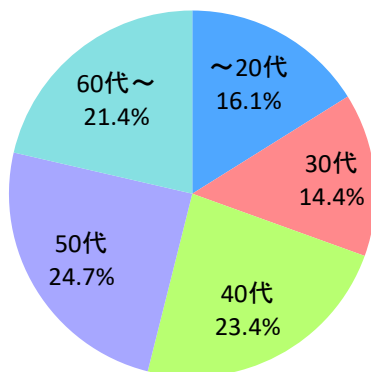
岐阜県の全業種の雇用者年代別構成比（令和4年就業基本調査より作成）と比較すると、建築業では「30代」の割合が低く、「50代」の割合が高い傾向にあった。建築業界は景気動向の影響を受けやすいため、「就職氷河期」前後に十分な採用が行えなかったことによるものであると考えられる。

30代以下の技術者の割合は、「建築一式工事」では32.0%（前回調査31.7%）、「電気工事」では31.4%（同30.1%）、「管工事」では32.3%（同28.7%）と、岐阜県全業種の33.0%と比べ、いずれの業種も低い傾向にある。

前回調査と比較すると、「40代」にあった割合のピークが今回の調査では「50代」へと推移しており、建築業界における高齢化の実情がうかがえる。

技術者の年代構成

① 全体(n=255)

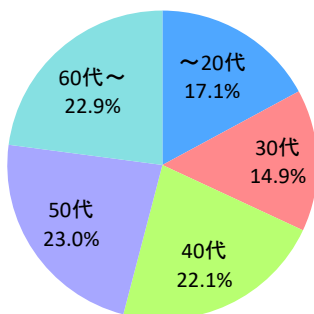


〈参考〉

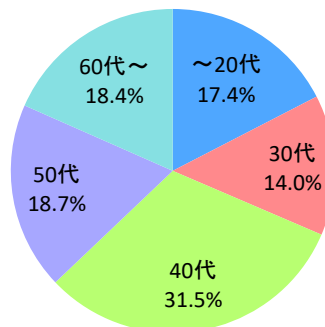
岐阜県 「雇用者年代別構成比」	
～20代	16.4%
30代	16.6%
40代	22.8%
50代	22.7%
60代～	21.5%

令和4年就業構造基本調査より作成

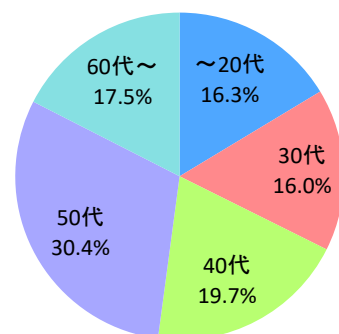
② 建築一式工事(n=140)



③ 電気工事(n=51)



④ 管工事(n=64)



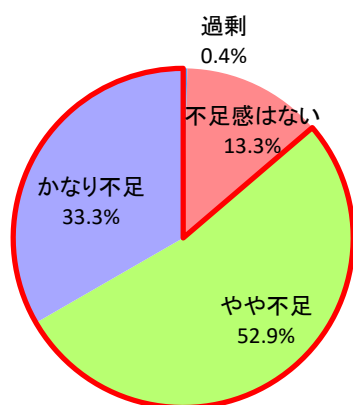
(2) 技術者の過不足感

技術者の過不足感は「やや不足」が 52.9%（前回調査 54.7%）、「かなり不足」が 33.3%（同 27.2%）と、不足と答えた企業は合わせて 86.2%（同 81.9%）を占めた。業種別では「電気工事」で不足感がやや強い傾向にある。

「やや不足」「かなり不足」と回答した企業に、特に不足している年齢層を尋ねたところ、76.4%（前回調査 74.4%）が「30代」と回答した。（1）でみたとおり、現状の年代構成では、「30代」の割合が低いことが要因であると考えられる。

また、前回調査と比較すると、15.6%であった「不足感はない」が 13.3%に減少している一方で、「かなり不足」は 6.1 ポイント増加しており、技術者不足の切実な現状がうかがえる。

技術者の過不足感(全体 n=255)



技術者の過不足感(業種別)

単位: %

業種	回答数(n)	過剰	不足感はない	やや不足	かなり不足	無回答
建築一式工事	140	0.7	13.6	51.4	34.3	0.0
電気工事	51	0.0	9.8	52.9	37.3	0.0
管工事	64	0.0	15.6	56.3	28.1	0.0

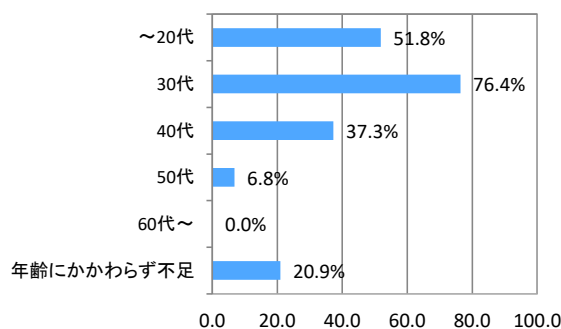
技術者の過不足感(従業員規模別)

単位: %

従業員規模	回答数(n)	過剰	不足感はない	やや不足	かなり不足	無回答
10人未満	53	0.0	15.1	52.8	32.1	0.0
10～19人	84	0.0	16.7	52.4	31.0	0.0
20～49人	82	1.2	9.8	56.1	32.9	0.0
50人以上	33	0.0	9.1	45.5	45.5	0.0

特に不足している年齢層(全体 n=220)

(複数回答)



特に不足している年齢層(業種別)

(複数回答)

(単位: %)

	全体 (n=220)	建築一式 (n=120)	電気 (n=46)	管 (n=54)
～20代	51.8	45.0	69.6	51.9
30代	76.4	75.0	73.9	81.5
40代	37.3	45.0	23.9	31.5
50代	6.8	9.2	4.3	3.7
60代～	0.0	0.0	0.0	0.0
年齢にかかわらず不足	20.9	20.0	21.7	22.2

(3) 採用担当者の設置

採用担当者の設置について尋ねたところ、「専任の採用担当者を設置している」は10.2%（前回調査13.2%）、「他業務と兼任している採用担当者がある」が64.3%（同54.9%）、「採用担当部署や採用担当者は定めていない」が25.5%（同29.6%）であった。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるにつれ、採用担当者がある傾向にある。一方で、「採用担当部署や採用担当者は定めていない」が、「10人未満」で43.4%（前回調査53.8%）、「10～19人」で33.3%（同32.4%）となっている。

前回調査でもおおむね同様の結果であり、こうした企業に対して、どのように採用に関する情報や支援を提供するかが課題となる。

採用担当者について(従業員規模別)

単位: %

		回答数 (n)	専任の採用 担当者を設 置している	他業務と兼 任している 採用担当者 がある	採用担当部 署や採用担 当者は定め ていない	無回答
全体		255	10.2	64.3	25.5	-
従業員規模	10人未満	53	9.4	47.2	43.4	-
	10～19人	84	11.9	54.8	33.3	-
	20～49人	82	7.3	78.0	14.6	-
	50人以上	33	9.1	84.8	6.1	-

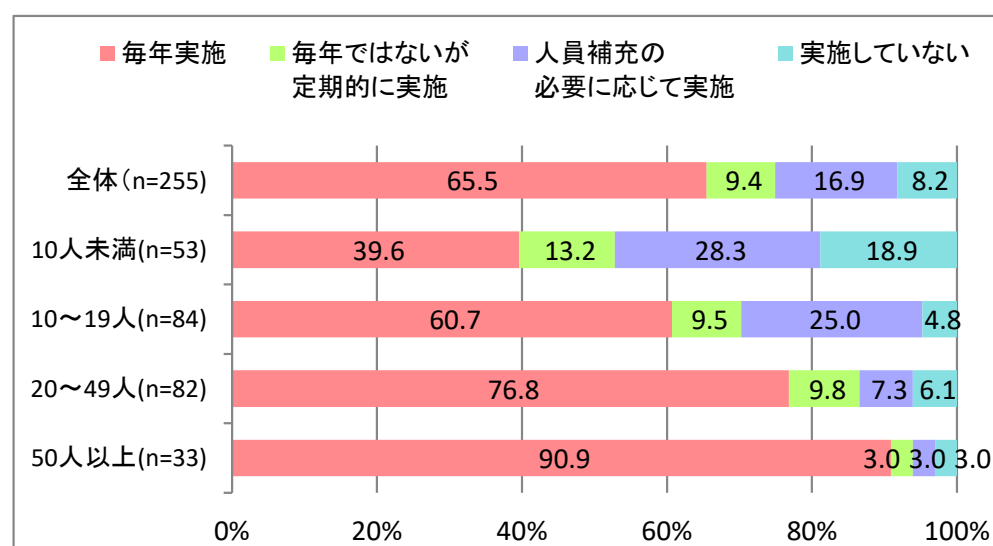
(4) 採用活動

採用活動をどのように実施しているか尋ねたところ、「毎年実施」している企業は 65.5%（前回調査 51.4%）、「毎年ではないが定期的に実施」が 9.4%（同 9.2%）、「人員補充の必要に応じて実施」が 16.9%（同 23.6%）、「実施していない」が 8.2%（同 13.5%）であった。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるにつれ「毎年実施」する企業の割合が高く、20 人以上の企業では「定期的に実施」を合わせると約 8 割を占めている。一方で、規模が小さくなるにつれ「必要に応じて実施」とする企業の割合が高く、20 人未満の企業では約 3 割を占めている。

前回調査と比較すると、すべての規模で「実施していない」が減少、「毎年実施」が増加しており、採用活動に力を入れている状況が見て取れる。

採用活動の実施について（規模別）



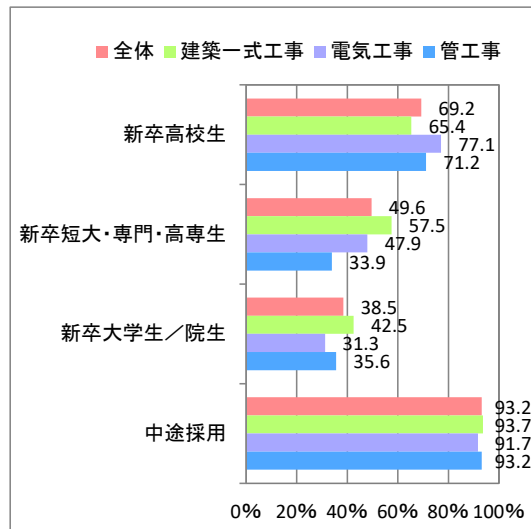
採用対象を尋ねたところ、いずれの業種も「中途採用」の回答割合が最も高く 9 割超であった。新卒採用については「新卒高校生」が 6 割超と高い傾向にあり、一方で「新卒大学生」は 4 割程度と、学歴による差がみられた。

業種別にみると、「建築一式工事」では「新卒短大・専門・高専生」「新卒大学生/院生」の回答割合が他の業種に比べ高く、「電気工事」では「新卒高校生」が高い傾向にある。

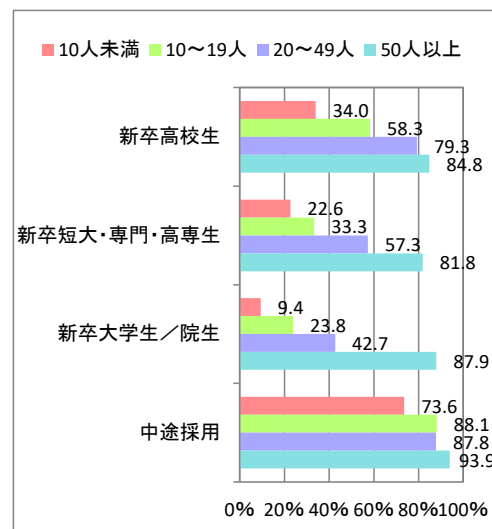
従業員規模別にみると、「50 人以上」の企業では、いずれの採用対象も 8 割超と採用対象を幅広くとっている一方、小規模になるほど新卒を採用対象とする企業の割合は低くなる傾向にある。

この傾向は前回調査でもおおむね同様であった。

採用対象(業種別)(複数回答)



採用対象(規模別)(複数回答)

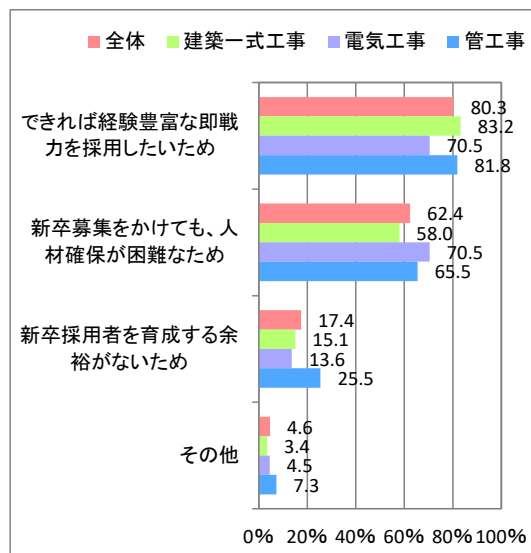


中途採用をしている先にその理由を尋ねたところ、「できれば経験豊富な即戦力を採用したいため」が7割超、「新卒募集をかけても、人材確保が困難なため」が6割程度であった。

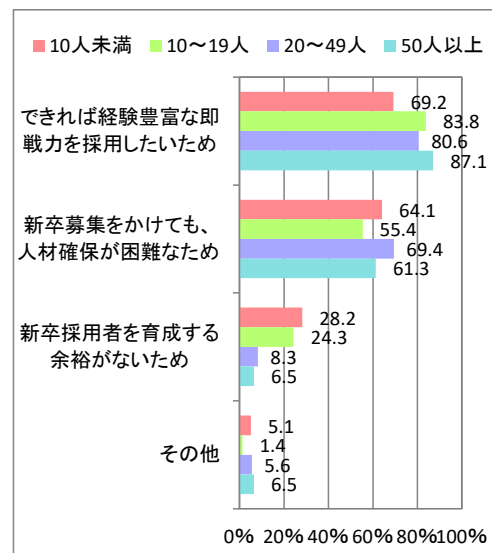
業種間では大きな差がみられなかったが、従業員規模別にみると、「新卒採用者を育成する余裕がないため」の回答割合は規模が小さいほど高くなる傾向にある。

前回調査では従業員数が10～50人未満の企業で「新卒募集をかけても、人材確保が困難なため」の回答割合が高い傾向があったが、今回の調査では他の規模でも同様の回答が多くなり、すべての規模で過半数となっている。

中途採用をする理由(業種別)(複数回答)



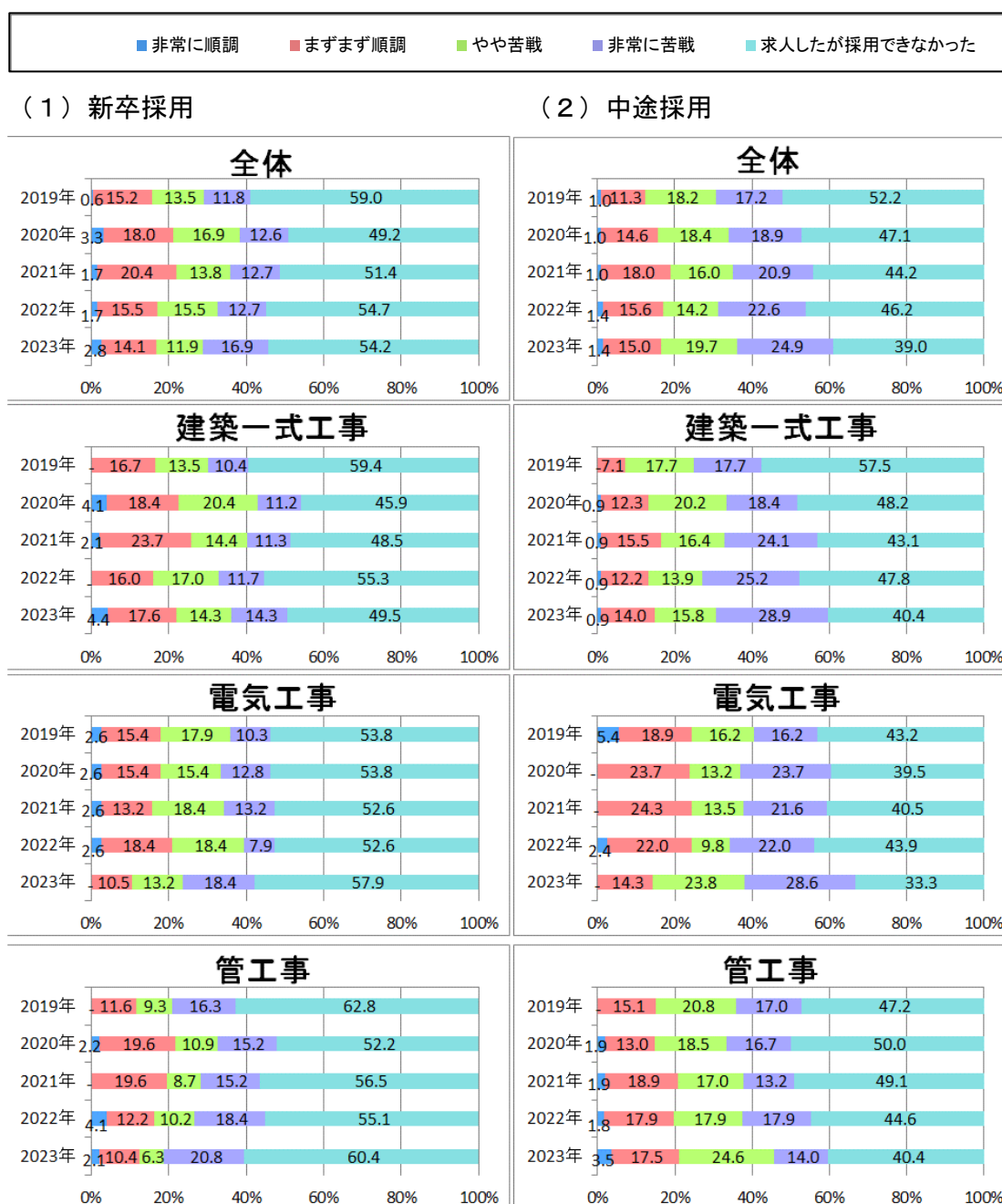
中途採用をする理由(規模別)(複数回答)



(5) 採用動向

2023 年の採用状況をみると、「求人したが採用できなかった」の回答割合が最も高く、「新卒採用」では 54.2%（前回調査 48.7%）、「中途採用」では 39.0%（同 37.8%）となっている。また、「やや苦戦」「非常に苦戦」を含めると 8 割程度を占めており、採用活動は極めて厳しい状況にあることがうかがえる。一方で、「新卒採用」「中途採用」とともに、「順調」「やや順調」と答える企業は 2021 年をピークにやや減少傾向にある。

過去5年間の技術者の採用状況(全体・業種別)

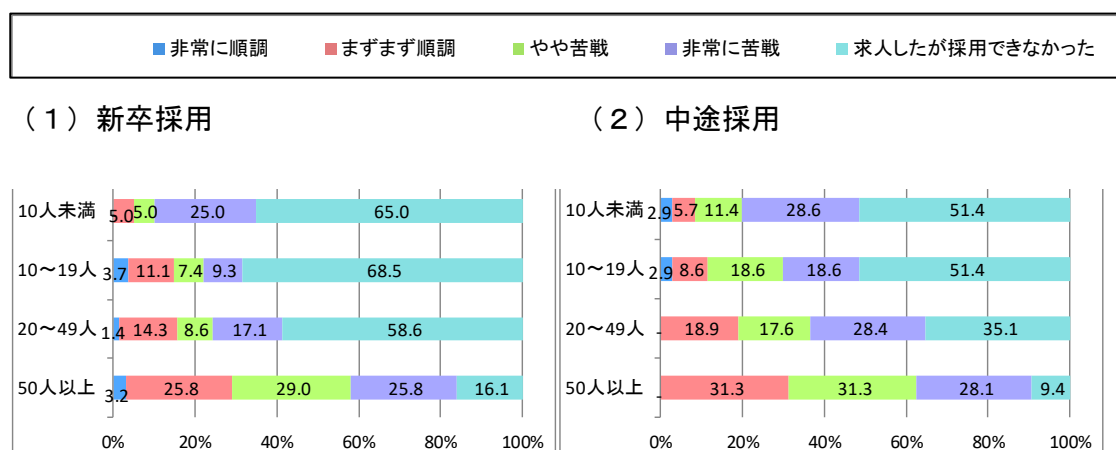


※「求人活動をしていない」「無回答」を除く

2023 年の採用状況を規模別にみると、「新卒採用」「中途採用」とともに規模が小さくなるほど苦戦している傾向にある。特に「新卒採用」については、「求人したが採用できなかった」が「10 人未満」で 65.0%（前回調査 85.2%）、「10～19 人」で 68.5%（同 64.4%）と、かなり厳しい状況であることがうかがえる。

この傾向は前回調査でもおおむね同様であった。

2023 年の技術者の採用状況（従業員規模別）



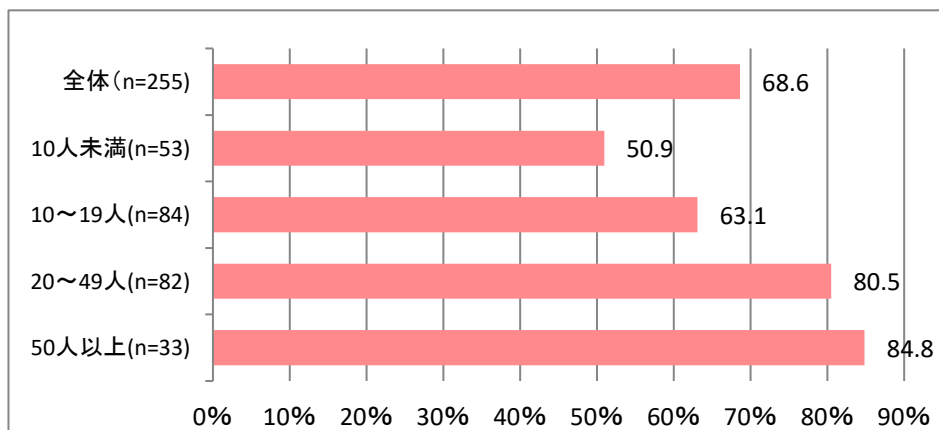
※「求人活動をしていない」「無回答」を除く

（６）2024 年の採用計画

2024 年については、7 割の企業が採用計画を立てている。従業員規模でみると、従業員数が多いほど、採用計画の有無について「あり」と回答する企業の割合が高い傾向にある。

ただし、前問の全体・業種別での採用動向において「求人したが採用できなかった」の回答が 4～6 割程度と非常に厳しい状況にあり、これは前回調査でもおおむね同様の結果で、必要な技術者を計画どおりに採用できていないという企業実態がうかがえる。

2024 年技術者採用計画を立てている企業（従業員規模別）



(7) 新卒採用後の早期離職

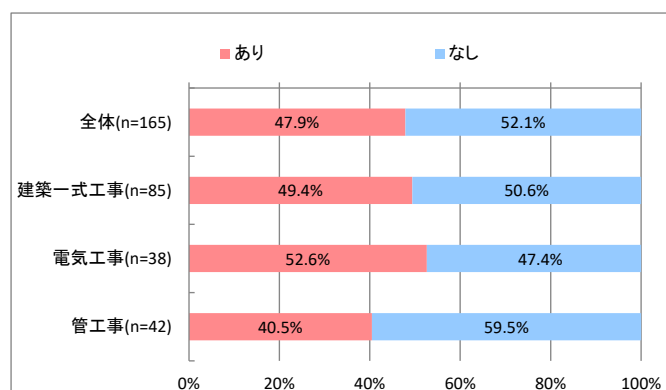
過去5年間における新卒採用後3年以内の離職について尋ねたところ、47.9%（前回調査 35.4%）の企業が「離職あり」と回答しており、特に「電気工事」では過半数の企業で「離職あり」となっている。

企業が把握している離職理由では、「イメージと実際の仕事のギャップ」の回答割合が 44.3%（前回調査 48.8%）と最も高く、次いで「他業種に転職したい」が 41.8%（同 48.8%）、「人間関係」が 27.8%（同 32.6%）であった。

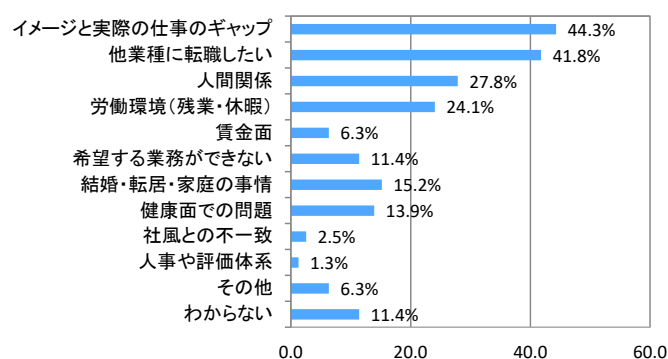
前回調査と比較すると、全体では 10 ポイント以上「離職あり」とした回答が多くなっており、業種別で見てもすべての業種で「離職あり」の割合が大きくなっている。

過去5年間における新卒採用後3年以内の離職について（※採用があった企業のみ回答）

（全体・業種別）



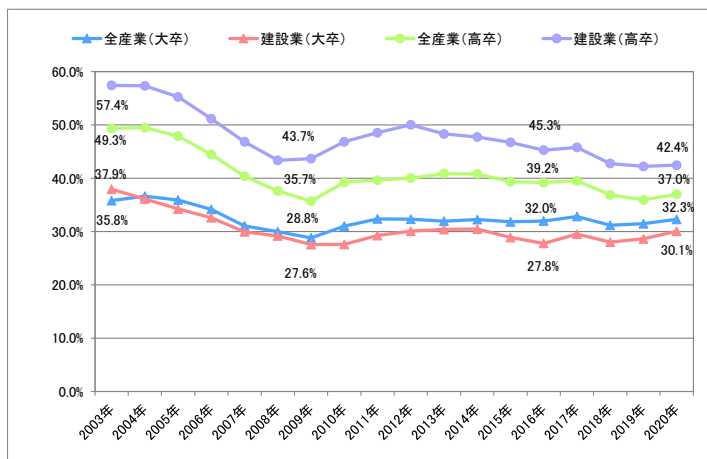
考えられる離職理由 (n=79)（複数回答）（※離職があった企業のみ回答）



※その他記入内容

- ・ コロナ禍による体制の不足
- ・ 教育体制の未熟
- ・ 無断欠勤
- など

(参考)新規学卒就職者の3年目離職状況(全国)



出所：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

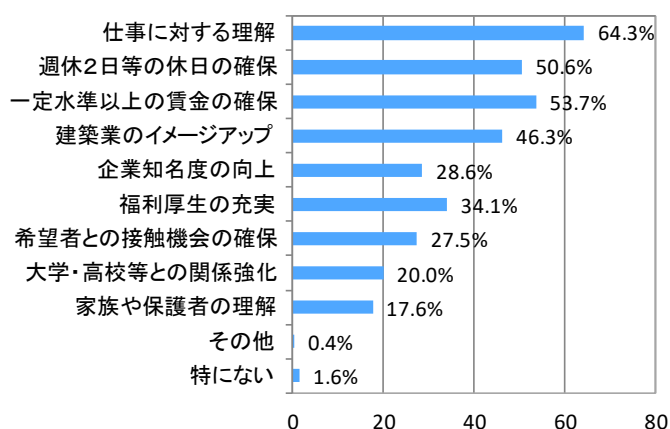
(8) 若手技術者の確保と育成

① 若手技術者を確保する際の課題

若手技術者を確保する際の課題を尋ねたところ、「仕事に対する理解」〔64.3%（前回調査 57.5%）〕の回答割合が最も高く、「一定水準以上の賃金の確保」〔53.7%（同 41.9%）〕「週休2日等の休日の確保」〔50.6%（同 48.4%）〕「建築業のイメージアップ」〔46.3%（同 40.2%）〕と続いた。

前回調査と比較すると、「仕事に対する理解」「一定水準以上の賃金の確保」「建築業のイメージアップ」「福利厚生の充実」「希望者との接触機会の確保」といった項目で5ポイント以上割合が増加しており、建築業の魅力発信やワークライフバランスの充実を課題と感じていると思われる。

若手技術者を確保する際の課題（全体 n=255）（複数回答）

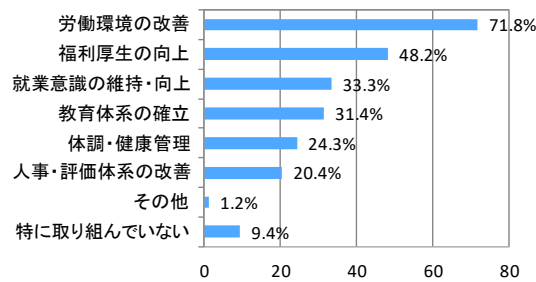


②確保・離職防止のための取組み

若手技術者確保・離職防止のため企業で行っている取組みを尋ねたところ、「労働環境の改善〔71.8%（前回調査 68.3%）〕」の回答割合が最も高かった。2位の「福利厚生の上昇」は48.2%（同 41.1%）であり、「労働環境の改善」が際立って高い。

前回調査でもおおむね同様の結果で、前問の賃金確保や休日の確保などが若手技術者の確保、離職防止に欠かせないことがうかがえた。

確保・離職防止のための取組み(全体 n=255) (複数回答)



確保・離職防止のための取組み(業種別・従業員規模別)(複数回答)

(単位:%)

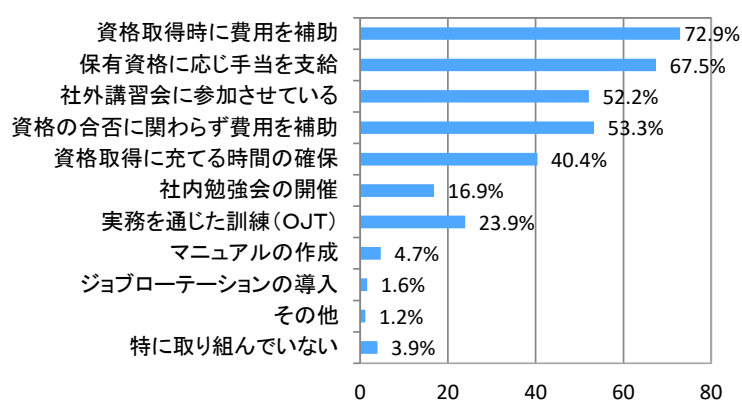
		回答数 (n)	労働環境の 改善	福利厚生の上 昇	就業意識の 維持・向上	教育体系の 確立	人事・評価 体系の改善	体調・健康 管理	その他	特に取り組 んでいない	無回答
建築一式	10人未満	26	42.3	30.8	15.4	7.7	7.7	23.1	-	34.6	3.8
	10～19人	42	81.0	33.3	26.2	31.0	26.2	26.2	-	9.5	-
	20～49人	47	74.5	48.9	40.4	34.0	14.9	25.5	2.1	4.3	8.5
	50人以上	22	72.7	63.6	50.0	40.9	36.4	31.8	4.5	-	-
電気工事	10人未満	14	71.4	42.9	42.9	21.4	14.3	14.3	-	14.3	14.3
	10～19人	15	80.0	73.3	20.0	46.7	6.7	26.7	-	-	-
	20～49人	18	77.8	55.6	50.0	44.4	22.2	27.8	-	-	5.6
	50人以上	4	50.0	25.0	25.0	50.0	25.0	25.0	25.0	25.0	-
管工事	10人未満	13	69.2	38.5	30.8	15.4	23.1	15.4	-	7.7	15.4
	10～19人	27	81.5	44.4	33.3	25.9	18.5	18.5	-	11.1	-
	20～49人	17	76.5	70.6	35.3	47.1	23.5	41.2	-	5.9	-
	50人以上	7	57.1	42.9	28.6	42.9	57.1	-	-	-	14.3

③技術者育成への取組み

企業が行っている技術者育成への取組みを尋ねたところ、「資格取得時に費用を補助〔72.9%（前回調査 68.6%）〕」の回答割合が最も高く、「保有資格に応じ手当を支給〔67.5%（同 62.3%）〕」「資格の合否に関わらず費用を補助〔53.3%（同 47.6%）〕」と続いた。

前回調査でもおおむね同様の結果で、資格の取得が仕事にプラスとなるため、企業では技術者に資格取得のためのさまざまなインセンティブを付与していることがうかがえた。

技術者育成への取組み（全体 n=255）（複数回答）

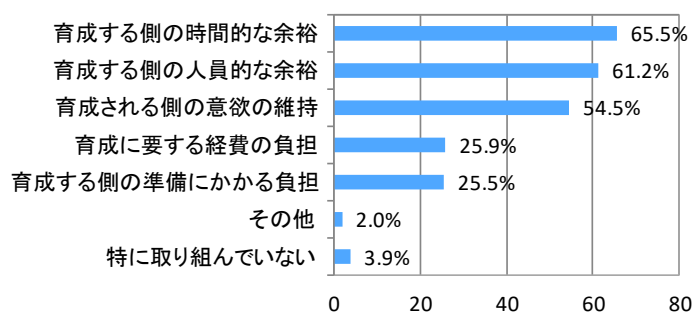


④技術者育成を図る上で重要な課題

技術者育成を図る上での重要な課題について尋ねたところ、上位2つが「育成する側の時間的な余裕〔65.5%（前回調査 58.4%）〕」及び「育成する側の人力的な余裕〔61.2%（同 51.3%）〕」と、いずれも育成する側の条件として時間や人員などの余裕が必要と考えていることが分かった。

前回調査でもおおむね同様の結果で、人材育成には、育成側の時間や人員の余裕が必要であるものの、人材に不足感がある現状では取り組めない状況にあると考えられる。こうした状況もあり、「③技術者育成への取組み」において、社内で時間や人員が必要となる OJT など実務に沿った取組みよりも、資格取得への補助や社外での研修が中心になっていると推測される。

技術者育成を図る上での重要な課題（n=255）（複数回答）



(9) 女性技術者について

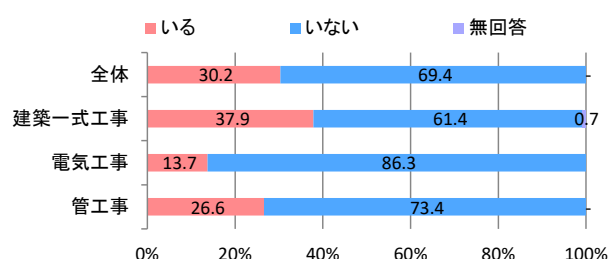
女性技術者が在籍する企業の割合は、「建築一式工事」で 37.9% (前回調査 25.4%)、「電気工事」で 13.7% (同 13.9%)、「管工事」で 26.6% (同 11.1%) であり、いずれの業種でも女性技術者は少ない状況である一方で、前回調査と比較すると「建築一式工事」及び「管工事」では大きく伸びていることが分かる。

また、採用する際の課題として、回答割合が最も高かったのは「採用したいが応募がない」[43.1% (前回調査 36.3%)] であり、採用に対して前向きな姿勢があるものの、採用に難航している様子が見えてくる。一方で、「工事現場での理解」[40.8% (同 34.3%)] 「トイレ・更衣室等の整備」[38.4% (同 33.1%)] と続いており、業界全体として、もともと女性技術者が少ない背景もあり、受け入れ環境が未成熟な状況にあると思われる。

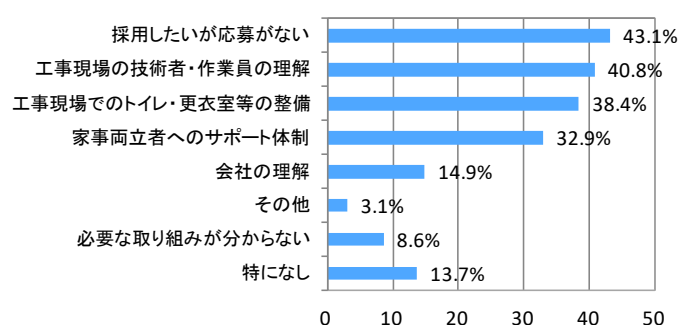
加えて、女性技術者確保のための取組みについて尋ねたところ、およそ 4 割の企業が「特に取り組んでいない」との回答であった。現状、女性技術者がいない・少ないためとも考えられるが、技術者の不足感が高まる中、今後は女性技術者が活躍しやすい環境づくりが必要である。

女性技術者の有無について前回調査と比較すると、「建築一式工事」「管工事」では 10 ポイント以上上昇している一方で、「電気工事」では横ばいとなっている。女性技術者確保の取組みとしては制度整備等の取組みが進み、「特に取り組んでいない」の回答の割合は 10 ポイント以上減少したものの、依然として取組みをしていない業者も多くみられる。

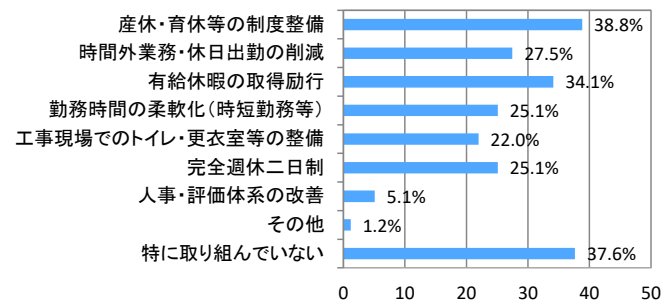
女性技術者の有無(n=255)



女性技術者を採用する際の課題(n=255) (複数回答)



女性技術者確保のための取組み(n=255)(複数回答)



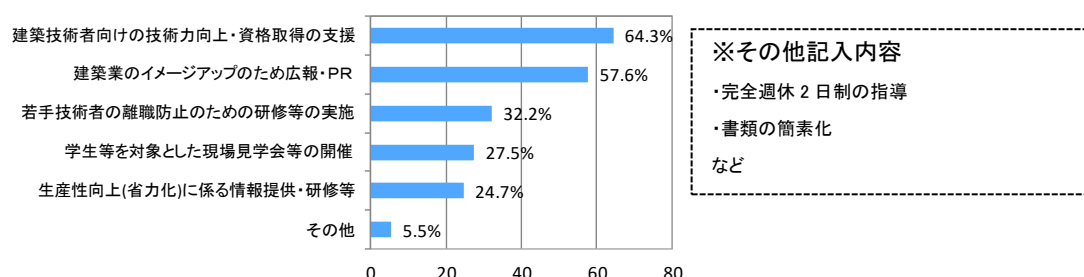
(10) 岐阜県に希望する取組み・研修会

県へ希望する取組みを尋ねたところ、「建築技術者向けの技術力向上・資格取得の支援〔64.3%（前回調査 62.6%）〕」の回答割合が最も高く、続いて「建築業のイメージアップのため広報・PR〔57.6%（同 53.0%）〕」であった。業務に不可欠な技術力の向上や、企業単位では取組みが困難な建築業のイメージアップといった取組みを望んでいることがうかがえた。

希望する研修会のテーマについては、「若手技術者の定着〔49.8%（前回調査 43.6%）〕」の回答割合が最も高かった。他にも「就業意欲向上〔38.0%（同 35.4%）〕」「労働環境改善〔31.8%（同 30.0%）〕」といった、企業として切実な課題である技術者の定着・離職対策に関するテーマを望んでいることが分かった。

この傾向は前回調査でもおおむね同様であった。

岐阜県に希望する取組み(n=255) (複数回答)

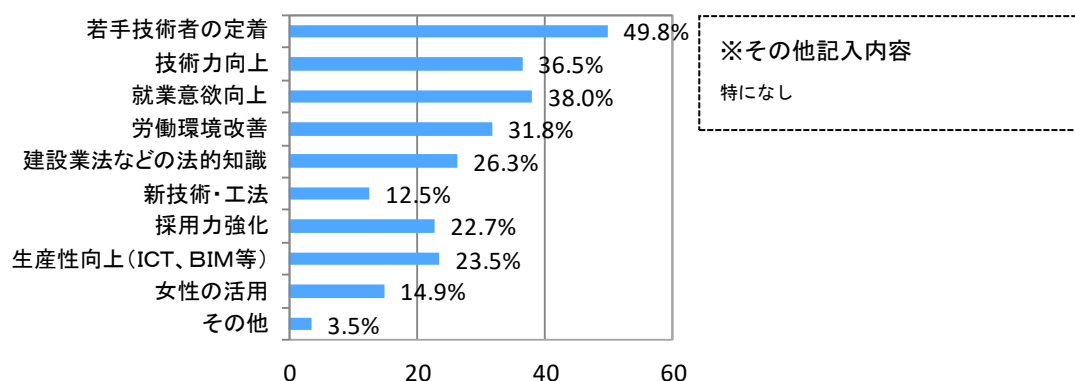


岐阜県に希望する取組み(従業員規模別) (複数回答)

単位: %

	回答数(n)	建築技術者 向けの技術 力向上・資 格取得の支 援	建築業のイ メージアップ のため広 報・PR	若手技術者 の離職防止 のための研 修等の実施	学生等を対 象とした現 場見学会等 の開催	生産性向上 (省力化)に 係る情報提 供・研修等	その他	無回答
全体	255	64.3	57.6	32.2	27.5	24.7	5.5	-
10人未満	53	66.0	52.8	26.4	11.3	24.5	5.7	-
10～19人	84	57.1	57.1	26.2	31.0	23.8	4.8	-
20～49人	82	69.5	54.9	39.0	28.0	30.5	6.1	-
50人以上	33	69.7	72.7	42.4	42.4	15.2	3.0	-

希望する研修会(n=255) (複数回答)



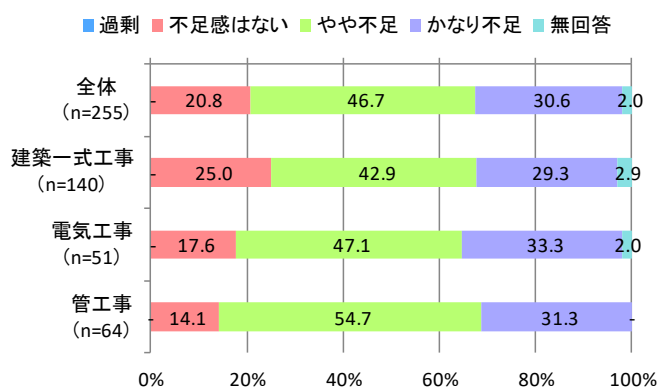
3. 技能者及び外国人労働者に関する調査

(1) 技能者について

現場における技能職については、いずれの業種においても「やや不足」が4割超、「かなり不足」が3割程度と、合わせて7割超が不足していると感じている。

一方、前回調査と比較すると、特に「建築一式工事」で「左官」と回答した割合が、企業では15.4%から26.7%、技術者では67.3%から81.9%とそれぞれ10ポイント以上増加しており、特定の工種における担い手不足もうかがえる。

技能者の不足感



不足している工種

企業アンケート(工種を自由記述)

	建築一式 (n=101)	電気 (n=41)	管 (n=55)
左官	26.7%	2.4%	1.8%
大工	26.7%	0.0%	1.8%
型わく工	15.8%	0.0%	7.3%
配管工	15.8%	2.4%	65.5%
電工	0.0%	56.1%	0.0%
鉄筋工	8.9%	0.0%	1.8%
内装工	3.0%	0.0%	1.8%
ダクト工	0.0%	0.0%	1.8%
とび工	2.0%	0.0%	0.0%
塗装工	2.0%	0.0%	0.0%
土工	8.9%	0.0%	0.0%
その他	15.8%	2.4%	16.4%
技能職全体が不足	5.0%	4.9%	3.6%
不足していると感じない	25.7%	18.0%	14.1%

(参考)技術者アンケート(選択回答)(複数回答)

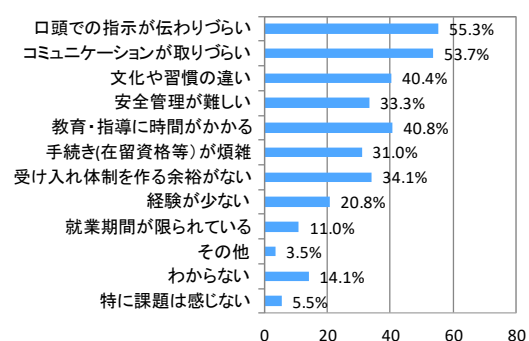
	建築一式 (n=94)	電気 (n=73)	管 (n=27)
左官	81.9%	16.4%	18.5%
大工	62.8%	27.4%	7.4%
型わく工	53.2%	16.4%	11.1%
配管工	9.6%	13.7%	63.0%
電工	10.6%	49.3%	11.1%
鉄筋工	38.3%	11.0%	7.4%
内装工	19.1%	11.0%	14.8%
ダクト工	7.4%	4.1%	40.7%
とび工	14.9%	6.8%	7.4%
塗装工	20.2%	4.1%	3.7%
土工	0.0%	0.0%	0.0%
その他	5.3%	5.5%	11.1%
技能職全体が不足	1.1%	0.0%	3.7%
不足していると感じない	2.1%	12.3%	11.1%

(2) 外国人労働者について

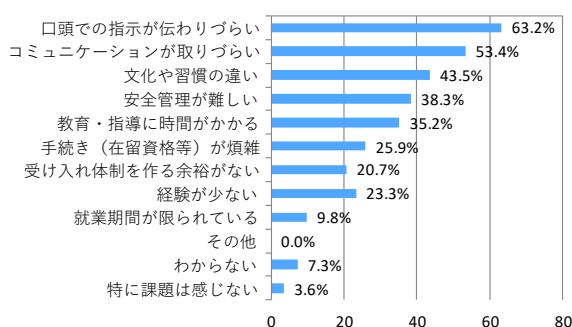
外国人労働者が建築現場に入る場合に課題だと感じる項目について尋ねたところ、回答割合が最も高かったのは「口頭での指示が伝わりづらい」で55.3%、次いで、「コミュニケーションが取りづらい」が53.7%、「教育・指導に時間がかかる」が40.8%と続いた。「特に課題は感じない」は全体の5.5%であり、外国人労働者の受け入れについて、課題を感じる企業がほとんどであることが分かった。技術者にも同様のアンケートを行ったがほぼ同じ傾向であった。

この傾向は前回調査でもおおむね同様であった。

外国人労働者が建築現場に入る場合の課題
企業アンケート(n=255)(複数回答)



(参考)技術者アンケート(n=195)(複数回答)



4. 生産性向上のための取組みに関する調査

(1) BIM の導入状況

施工時における BIM の導入状況について尋ねたところ、「導入している」と答えた企業は 9.0%（前回調査 9.1%）、「導入する予定がある」が 2.4%（同 0.6%）、「導入を検討中」が 5.1%（同 5.4%）であった。一方、8 割超の企業が BIM 導入の検討に至っていないことが分かった。

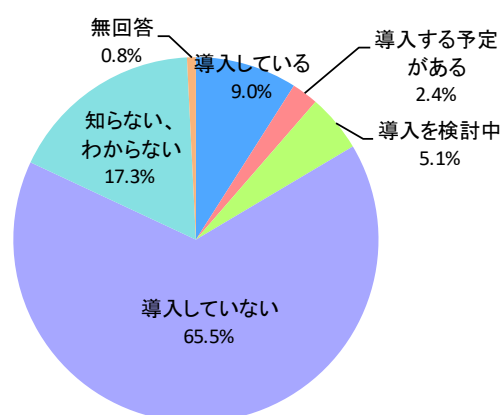
前回調査と比較すると、「導入している」、「導入を検討中」の回答割合はほぼ変化が無い一方で、「導入する予定がある」は 1.8 ポイント増加し、BIM に対する意識の向上がうかがえた。

BIM を「導入している」と回答した企業に対し、導入効果について尋ねたところ、「プレゼンテーション精度の向上」が 47.8%（前回調査 28.3%）であり、次いで「図面・設計図書のミス減少」が 39.1%（同 37.7%）、「業務の時間短縮」が 30.4%（同 37.7%）であった。一方で、「特に導入効果を感じない」が 26.1%（同 5.7%）と、過渡期である現在に導入効果を見いだせていない企業が多くいる現状も明らかになった。

BIM 導入状況に関して「導入していない」と回答した企業に、BIM 導入への課題について尋ねたところ、回答割合が最も高かったのは「導入コストが高い」で 52.2%（前回調査 45.3%）、次いで「活用できる人材がいない」が 51.2%（同 40.3%）であった。以下「効果が不明瞭〔35.4%（同 26.7%）〕」「まだ生産性向上に繋がらない〔32.1%（同 25.1%）〕」と続いた。活用できる人材の育成や活用効果の説明会等により、BIM 導入に対する垣根を低くする必要があると思われる。

前回調査と比較すると、「導入している」の回答は変わらない状況であったが、「導入する予定がある」「導入を検討中」の回答を含めると、わずかではあるが増加している。

導入状況 (n=255)

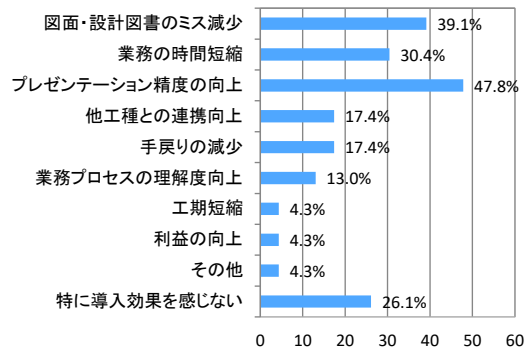


導入ソフト (n=48)

ソフトウェア	件数	(全体)%
ArchiCAD	16	33.3%
CADWe'll Tfas	2	4.2%
Vectorworks	1	2.1%
GLOOBE	2	4.2%
Autodesk Revit	7	14.6%
Rebro	8	16.7%
その他	12	25.0%
回答数 (n)	48	100.0%

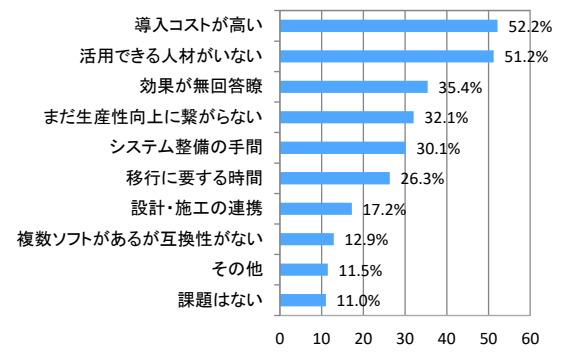
※導入状況「導入済」「予定・検討」の企業のみ

導入効果(n=23)(複数回答)



※導入状況「導入済」「予定・検討」の企業のみ

導入にあたっての課題(n=209)(複数回答)



※導入状況「知らない・分からない」「無回答」を除く

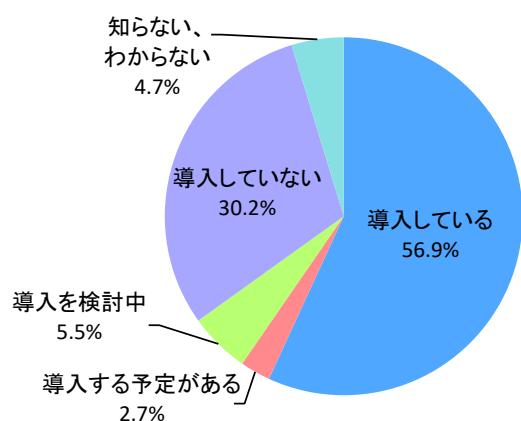
(2) 電子小黒板の導入状況

電子小黒板の導入状況について尋ねたところ、「導入している」が 56.9%（前回調査 16.4%）、「導入する予定がある」が 2.7%（同 1.1%）、「導入を検討中」が 5.5%（同 8.5%）であった。過半数が既に導入しており、導入予定・検討まで含めると 6 割超の企業が導入に前向きであることが分かった。

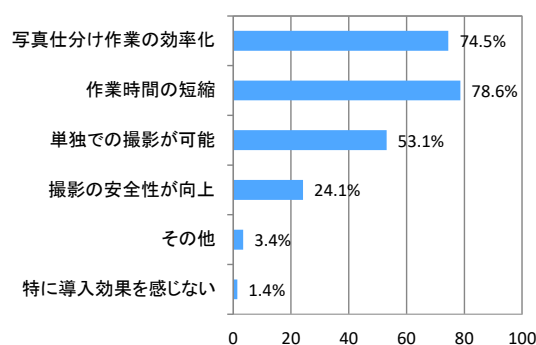
電子小黒板を「導入している」と回答した企業に対し、導入効果について尋ねたところ「写真仕分け作業の効率化」、「作業時間の短縮」は 7 割を超え、「単独での撮影が可能」も過半数で導入の効果を実感している。また、「特に導入効果を感じない」は僅か 1.4%（前回調査 4.3%）と、導入済み企業の多くが一定の効果を実感していることが分かった。

前回調査では「導入している」「導入する予定がある」「導入を検討中」を合計しても 3 割に満たず、この 5 年間で大幅に導入が進んだとみられ、導入効果を見ても多くの企業が導入に意義を感じていることが分かる。

導入状況 (n=255)



導入効果 (n=145) (複数回答)



※導入状況「導入済み」「予定・検討」の企業のみ

Ⅲ. 「建築技術者の意識調査」集計結果

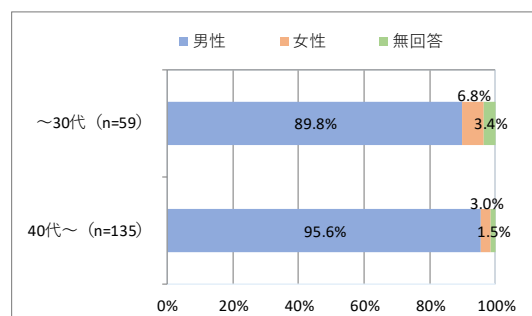
アンケートの回答者属性は以下のとおり。

		全体	建築一式工事	電気工事	管工事
全体(回答数)		194	94	73	27
性別	男性	93.8%	91.5%	95.9%	96.3%
	女性	4.1%	5.3%	2.7%	29.6%
	無回答	2.1%	3.2%	1.4%	14.8%
年齢	10代	1.0%	1.1%	1.4%	0.0%
	20～24歳	9.3%	10.6%	8.2%	7.4%
	25～29歳	8.2%	4.3%	11.0%	14.8%
	30～34歳	8.2%	7.4%	6.8%	14.8%
	35～39歳	3.6%	4.3%	4.1%	0.0%
	40～44歳	11.9%	8.5%	17.8%	7.4%
	45～49歳	21.6%	20.2%	21.9%	25.9%
	50～54歳	18.0%	19.1%	19.2%	11.1%
	55～59歳	6.2%	9.6%	2.7%	3.7%
	60歳以上	11.9%	14.9%	6.8%	14.8%
最終学歴	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	中学卒	1.0%	1.1%	0.0%	3.7%
	高校卒	46.4%	44.7%	50.7%	40.7%
	専門・短大卒	15.5%	20.2%	15.1%	0.0%
	高専卒	1.5%	2.1%	1.4%	0.0%
	大学卒	32.5%	27.7%	30.1%	55.6%
	大学院卒	2.6%	4.3%	1.4%	0.0%
	その他	0.5%	0.0%	1.4%	0.0%
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

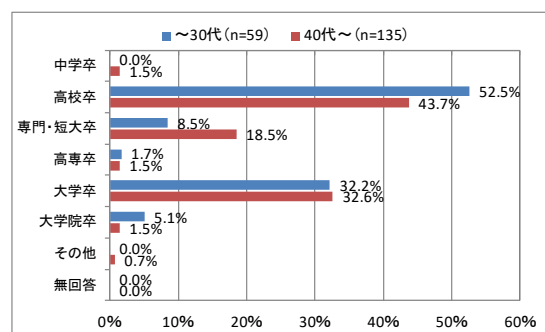
「建築技術者の意識調査」では、特に 30 代以下の若手技術者の意向に注目する。「30 代以下」の特徴として、「40 代以上」に比べ、「高校卒」の割合が高く、「専門・短大卒」が低くなっている。

年代別属性(性別・学歴)

性別(年代別)



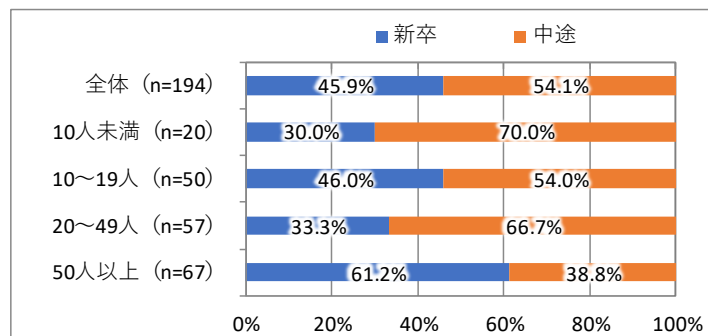
学歴(年代別)



(1) 新卒・中途の別

現在の勤め先において、新卒・中途のいずれで入社したか尋ねたところ、全体では「新卒」が45.9%（前回調査40.4%）、「中途」が54.1%（同59.4%）であった。また、勤務先の従業員規模別にみると、規模が小さい企業ほど、比較的中途採用の技術者の構成比が高く、「50人以上」の企業では「新卒」が6割を占めているものの、「50人未満」の企業では「中途」が5割超であった。特に「10人未満」の企業では「中途」が7割を占めている。

新卒・中途の別（勤務先従業員規模別）

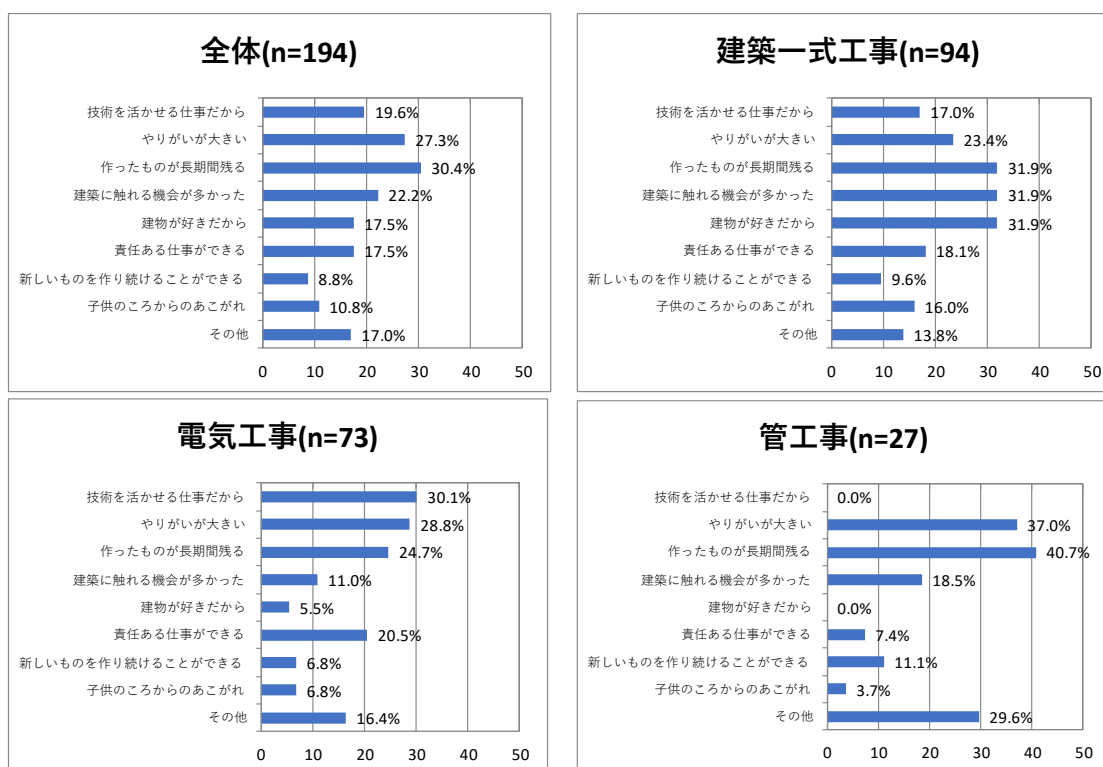


(2) 建築業界を選んだ理由

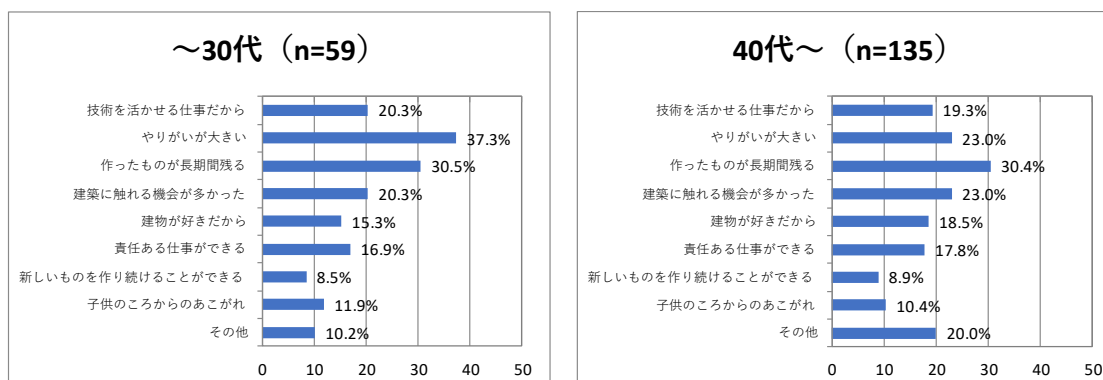
建築業界を選んだ理由を尋ねたところ、業種によって傾向の違いがみられた。「建築一式工事」では「作ったものが長期間残る」「建築に触れる機会が多かった」「建物が好きだから」の回答割合が31.9%（前回調査ではそれぞれ、28.8%、27.1%、27.4%）と最も高かった。また「管工事」でも「作ったものが長期間残る」が40.7%（同20.1%）と最も高かった。一方で、「電気工事」では「技術を活かせる仕事だから」が最も高く30.1%（同40.7%）であった。

年代別にみると、「30代以下」は「やりがい大きい」の回答割合が37.3%（前回調査30.4%）と最も高く、「40代以上」では「作ったものが長期間残る」が30.4%（同22.1%）と最も高かった。

建築業界を選んだ理由(全体・業種別)(複数回答)



建築業界を選んだ理由(年代別)

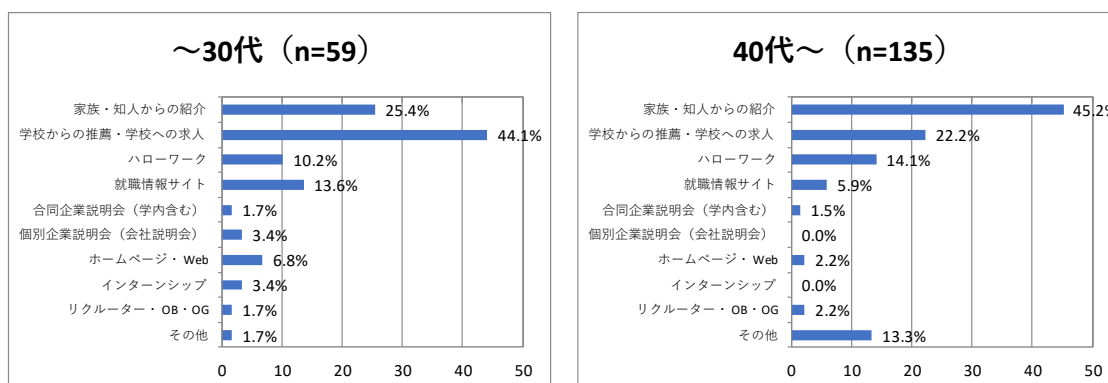


(3) 現在の勤め先を知ったきっかけ

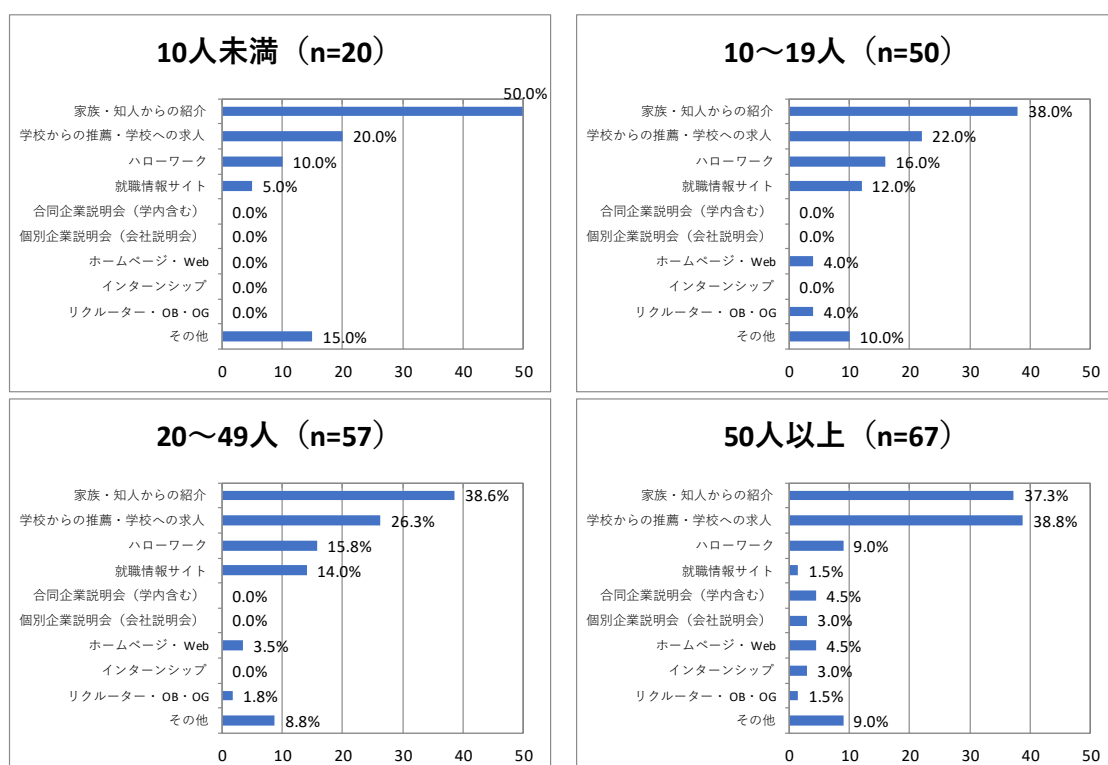
現在の勤め先を知ったきっかけを尋ねたところ、「30代以下」は「学校からの推薦・学校への求人」〔44.1%（前回調査 42.6%）〕、「40代以上」では「家族・知人からの紹介」〔45.2%（同 50.0%）〕の回答割合が最も高かった。

従業員規模別にみると、「学校からの推薦・学校への求人」の回答割合は規模が大きくなるほど、高くなっている。学校への求人に関しては、大企業では、従前より取り組んでいる企業が多く、比較的規模の小さい企業では、近年取組みに力を入れ始めた企業が多いため、規模間の差につながっているものと思われる。

現在のお勤め先を知ったきっかけ(年代別)(複数回答)

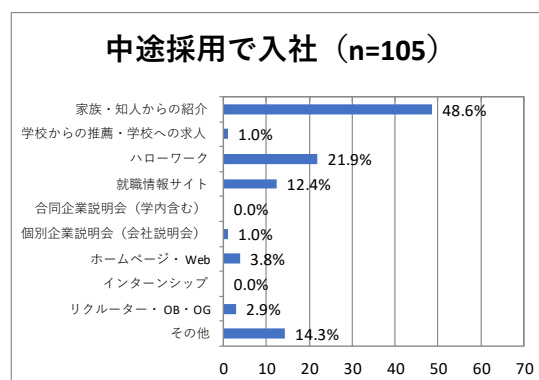
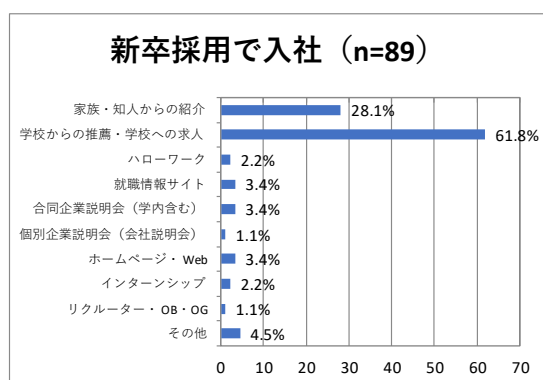


現在のお勤め先を知ったきっかけ(勤務先従業員規模別)



また、新卒・中途の入社別にみると、「新卒」では「学校からの推薦・学校への求人」の回答割合が 61.8%（前回調査 61.0%）と最も高く、「家族・知人からの紹介」が 28.1%（同 27.3%）となっている。一方「中途」では、「家族・知人からの紹介」が 48.6%（同 55.9%）、「ハローワーク」が 21.9%（同 26.0%）、「就職情報サイト」が 12.4%（同 4.5%）となっている。これらの項目はその他の項目に比べ突出している。

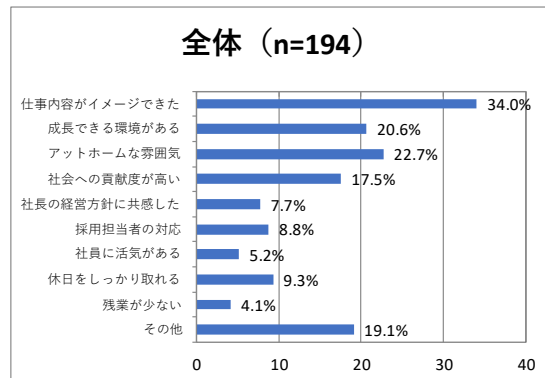
現在のお勤め先を知ったきっかけ（新卒・中途）（複数回答）



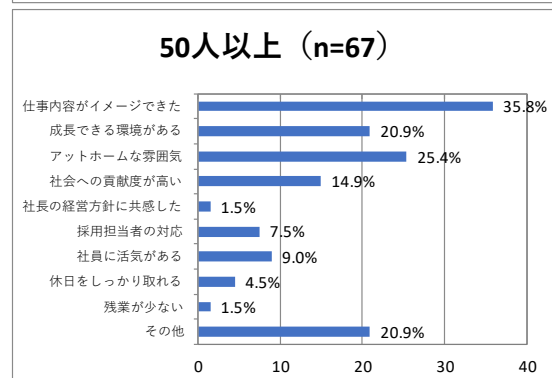
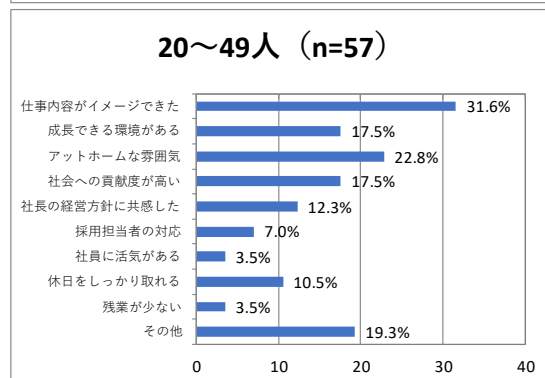
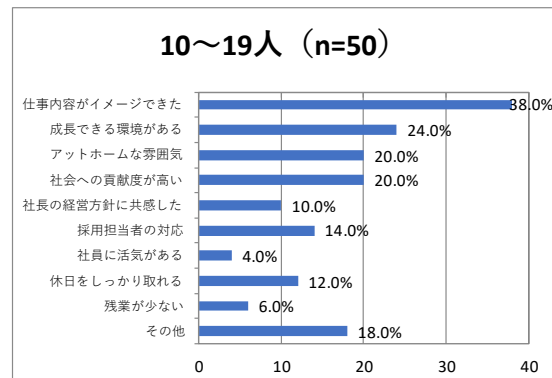
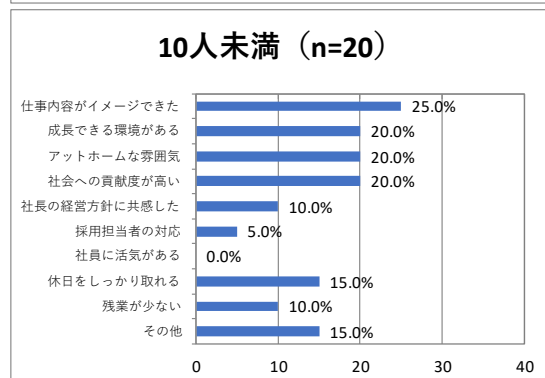
(4) 入社した理由

入社した理由を尋ねたところ、「仕事内容がイメージできた〔34.0%（前回調査 31.1%）〕」の回答割合が最も高く、入社後の仕事内容を把握できるかどうかが入社の決め手となっていることがうかがえる。

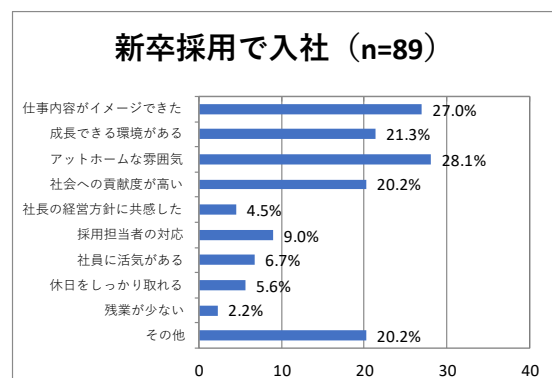
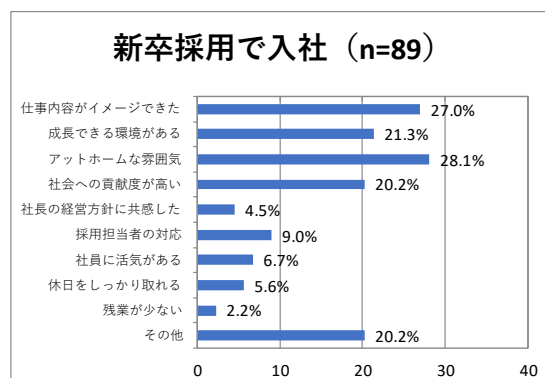
入社した理由(全体・勤務先従業員規模別)(複数回答)



- ※主なその他記入内容
- ・家（実家）と近いから
 - ・給料が良かったから
 - ・家業だから
 - ・勧誘されたから
 - ・会社の規模が大きいから



入社した理由(新卒・中途)(複数回答)

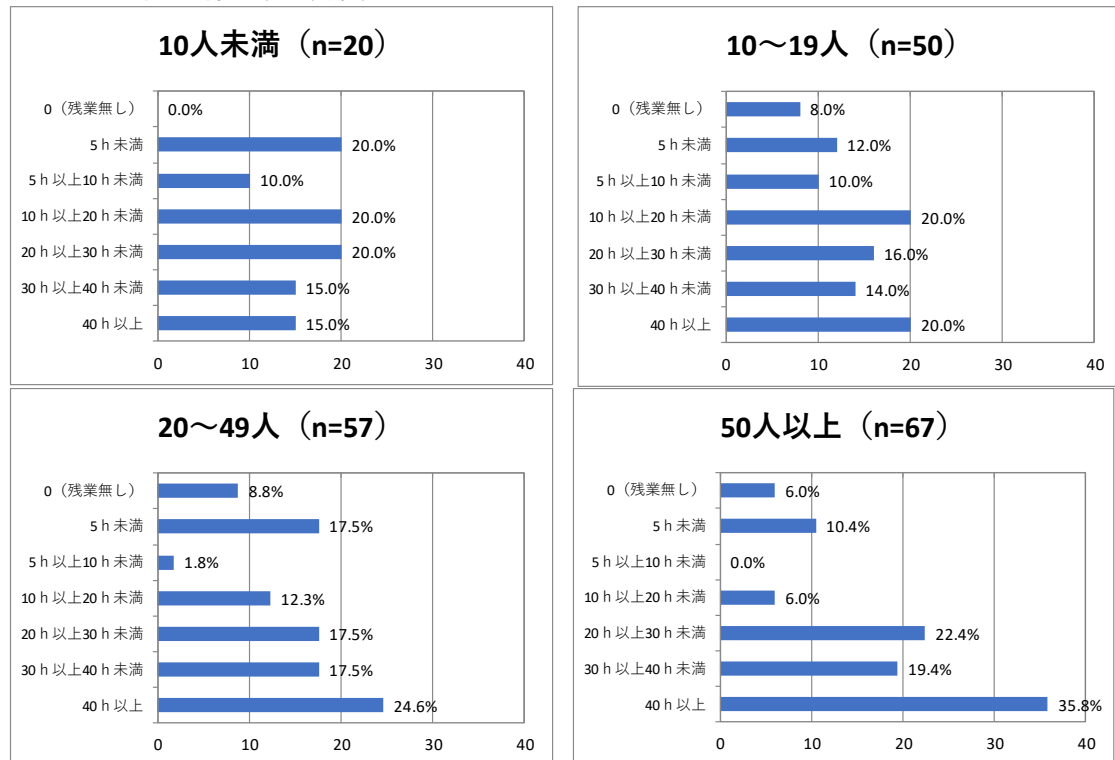


(5) 残業時間・休日数

①月平均残業時間

ひと月あたりの平均残業時間を尋ねたところ、「50人以上」では「40h以上」の回答割合が最も高く、従業員規模が大きくなると残業時間が比較的多くなる傾向にある。

月平均残業時間(勤務先従業員規模別)



②月平均の休日数

ひと月あたりの平均休日数を尋ねたところ、「8日以上10日未満」の回答割合が最も高く、業種別では「電気工事」で比較的休日数が多い傾向がみられる。

また従業員規模別では、従業員規模が大きいほど休日数が少ない傾向がみられる。

月平均の休暇日数(全体・業種別・勤務先従業員規模別)

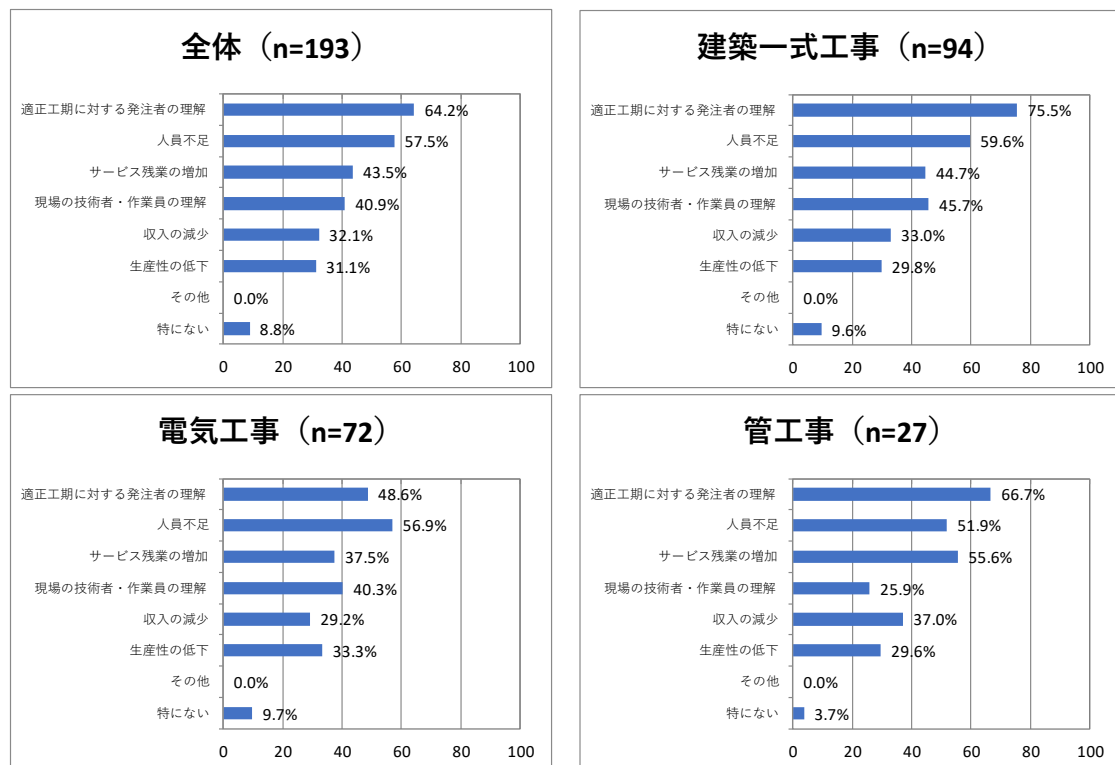
(%)	回答数(n)	5日未満	5日以上 6日未満	6日以上 8日未満	8日以上 10日未満	10日以上	平均(日)
全体	194	13.4	9.3	34.5	35.6	7.2	6.7
建築一式工事	94	14.9	10.6	36.2	33.0	5.3	6.5
電気工事	73	9.6	8.2	34.2	38.4	9.6	7.1
管工事	27	18.5	7.4	29.6	37.0	7.4	6.4

(%)	回答数(n)	5日未満	5日以上 6日未満	6日以上 8日未満	8日以上 10日未満	10日以上	平均(日)
全体	194	13.4	9.3	34.5	35.6	7.2	6.7
10人未満	20	5.0	10.0	30.0	50.0	5.0	7.1
10～19人	50	14.0	8.0	34.0	38.0	6.0	6.8
20～49人	57	12.3	7.0	36.8	35.1	8.8	6.8
50人以上	67	16.4	11.9	34.3	29.9	7.5	6.5

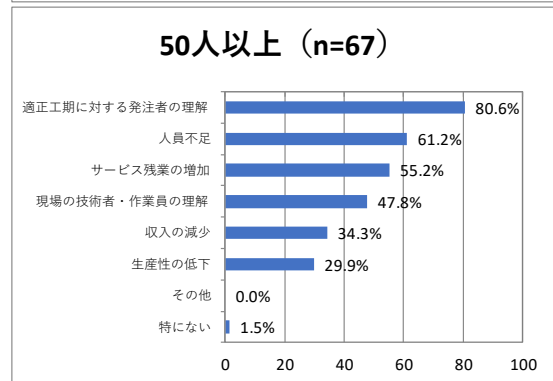
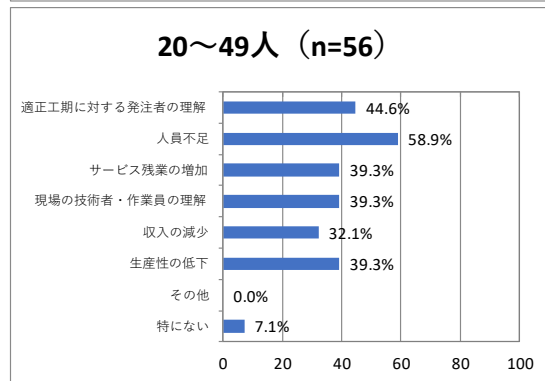
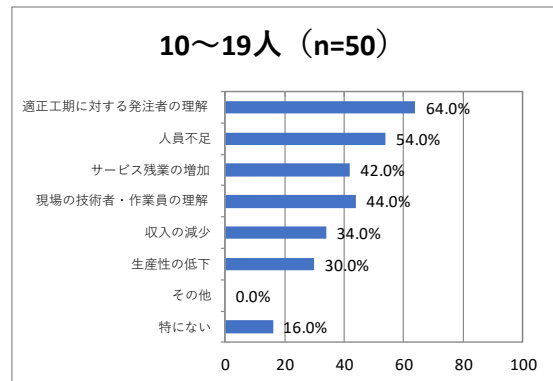
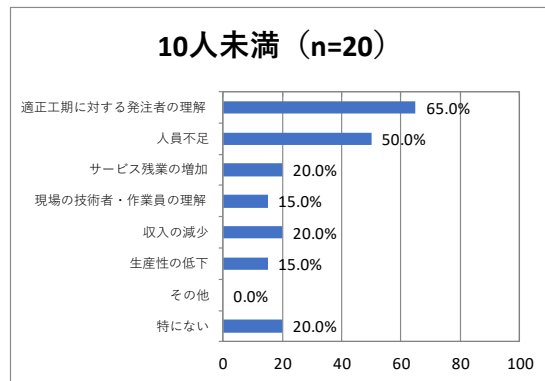
（６）罰則付き時間外労働の上限規制に対する心配

令和 6 年度より適用される罰則付き時間外労働の上限規制に対する心配な点について聞いたところ、全体では「適正工期に対する発注者の理解」「人員不足」の回答が 5 割超であった。特に「人員不足」では「建築一式工事」「電気工事」「管工事」のすべての業種で 5 割を超えており、業界全体での不安がうかがえる。

罰則付き時間外労働の上限規制に対する心配事（全体・業種別）（複数回答）



罰則付き時間外労働の上限規制に対する心配事（規模別）（複数回答）



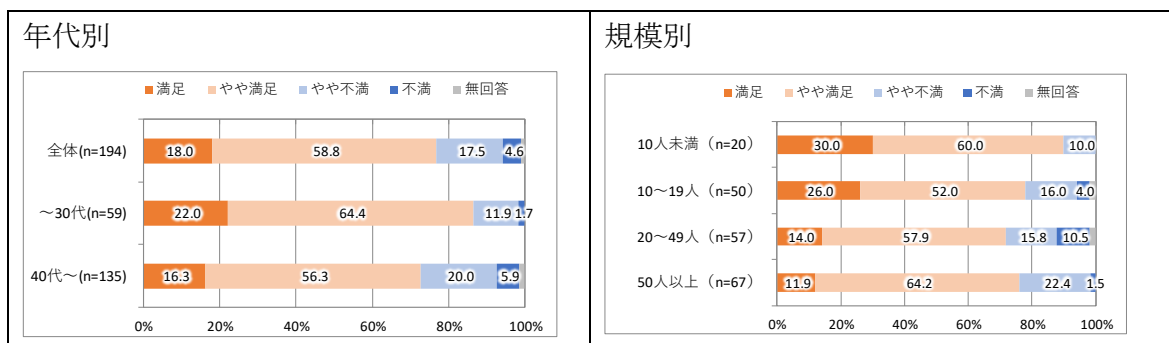
(7) 仕事や勤め先への満足度

満足度については、全般は「満足」「やや満足」合わせて7割超となっている。また、「仕事のやりがい」「自身の成長機会」では8割程度が「満足」又は「やや満足」と回答しており、満足度が高かった。

年代別に満足度を比較すると、全般の満足度は「30代以下」で高い傾向にあり、個別の項目でも「休日」以外の満足度が「40代以上」に比べ、高くなっていた。

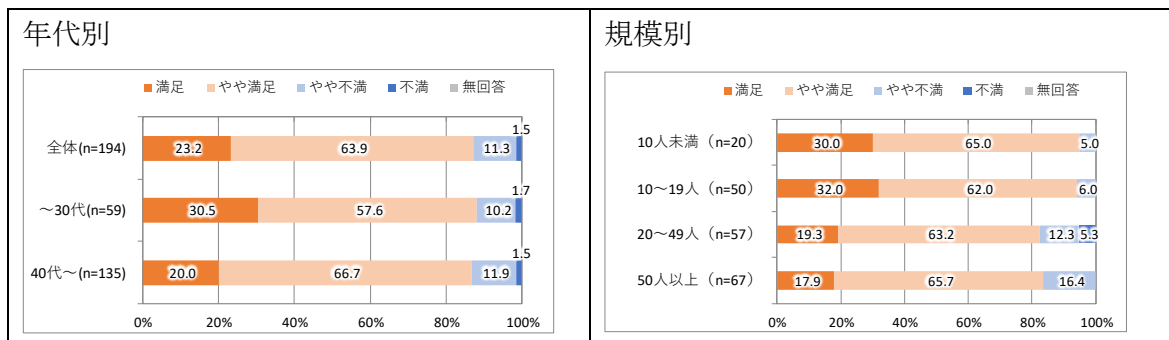
① 全般

全般への満足度を尋ねたところ、全体では18.0%（前回調査11.1%）が「満足」、58.8%（同43.0%）が「やや満足」と回答している。



② 仕事のやりがい

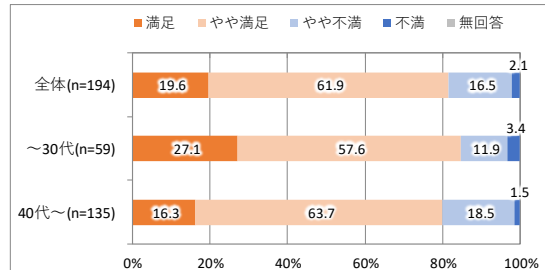
「仕事のやりがい」は、全体では23.2%（前回調査24.5%）が「満足」、63.9%（同57.7%）が「やや満足」と回答している。



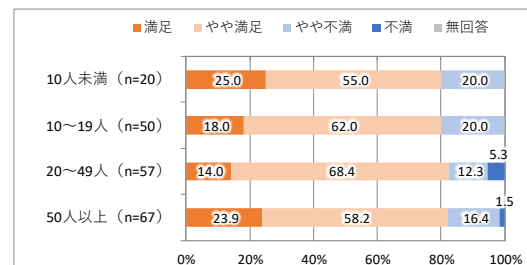
③ 自身の成長機会

「自身の成長機会」は、全体では 19.6%（前回調査 20.9%）が「満足」、61.9%（同 56.0%）が「やや満足」と回答している。

年代別



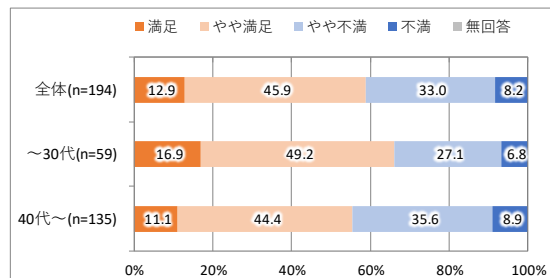
規模別



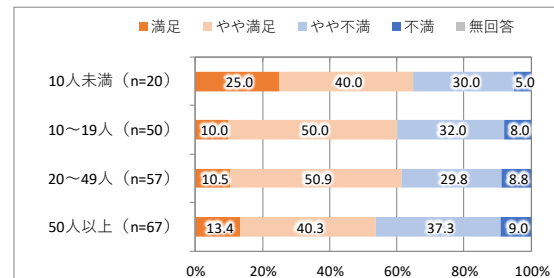
④ 給与・賃金

「給与・賃金」は、全体では 12.9%（前回調査 12.5%）が「満足」、45.9%（同 38.1%）が「やや満足」と回答している。

年代別



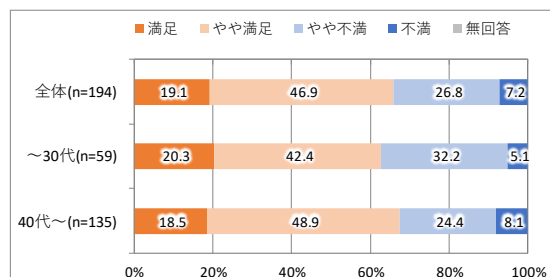
規模別



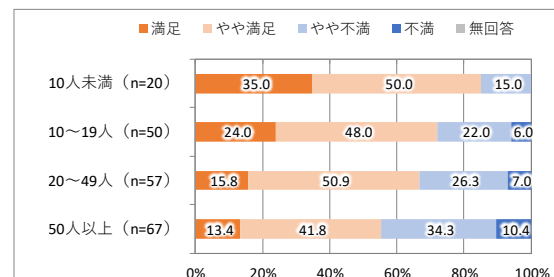
⑤ 休日・休暇

「休日・休暇」は、全体では 19.1%（前回調査 15.0%）が「満足」、46.9%（同 38.9%）が「やや満足」と回答している。

年代別

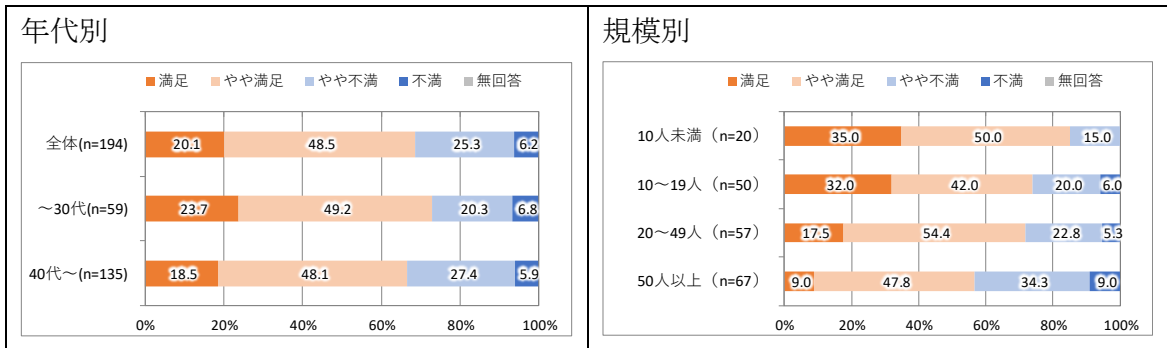


規模別



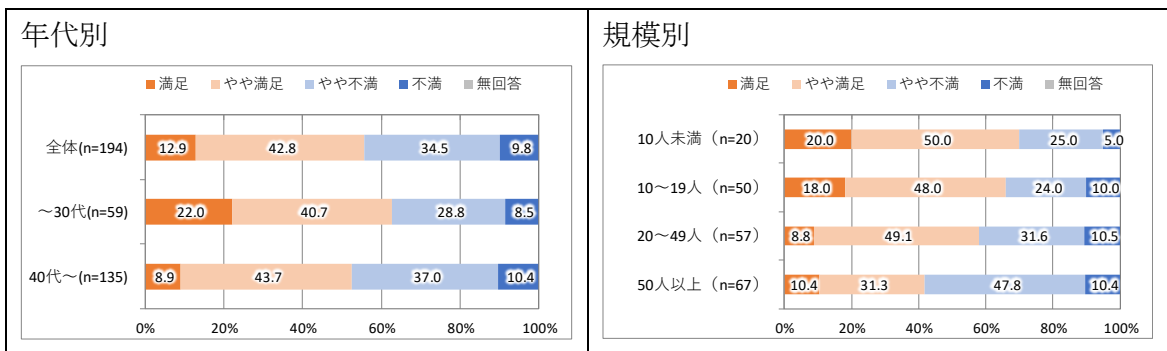
⑥ 労働時間

「労働時間」は、全体では20.1%（前回調査15.7%）が「満足」、48.5%（同42.8%）が「やや満足」と回答している。



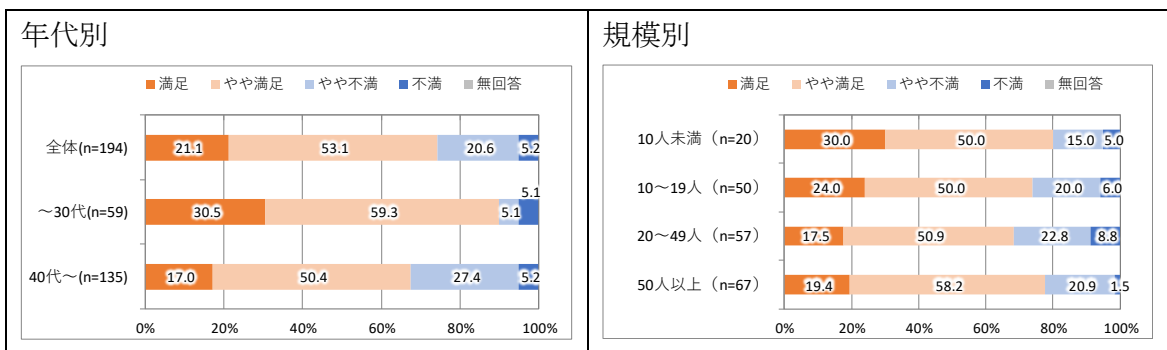
⑦ 業務量

「業務量」は、全体では12.9%（前回調査10.9%）が「満足」、42.8%（同46.1%）が「やや満足」と回答している。



⑧ 職場の人間関係

「職場の人間関係」は、全体では21.1%（前回調査20.8%）が「満足」、53.1%（同52.3%）が「やや満足」と回答している。



（８）入社前後の建築業全般に関するイメージ

アンケートに記入されたイメージをその内容で、良いイメージと悪いイメージに振り分けたところ、「入社前」では良いイメージが 28.7%（前回調査 37.4%）、悪いイメージが 47.1%（同 42.7%）、「入社後」では良いイメージが 34.8%（同 29.2%）、悪いイメージが 47.2%（同 58.2%）であった。

良いイメージの回答で最も多かったのは「やりがいがある」と「技術が身につく」で、「やりがいがある」については入社後にも回答数が増加している。

悪いイメージの回答で最も多かったのは、入社前では「重労働である」だが、入社後では「業務量に関する内容」や「休暇・休日・残業に関する内容」が増加した。

入社前後の建築業全般に関するイメージ（「良い」「悪い」振り分け）（自由記述）

	入社前		入社後	
	回答数	割合	回答数	割合
良いイメージ	25	28.7%	31	34.8%
悪いイメージ	41	47.1%	42	47.2%
どちらでもない	21	24.1%	16	18.0%
合計	87	100.0%	89	100.0%

主な良いイメージ（自由記述）

	回答数	
	入社前	入社後
やりがいがある	4	6
活気がある	1	0
建物が残る	1	1
技術が身に付く	4	1
給与・賃金に関する内容	2	0
休暇・休日・残業に関する内容	1	7

主な悪いイメージ（自由記述）

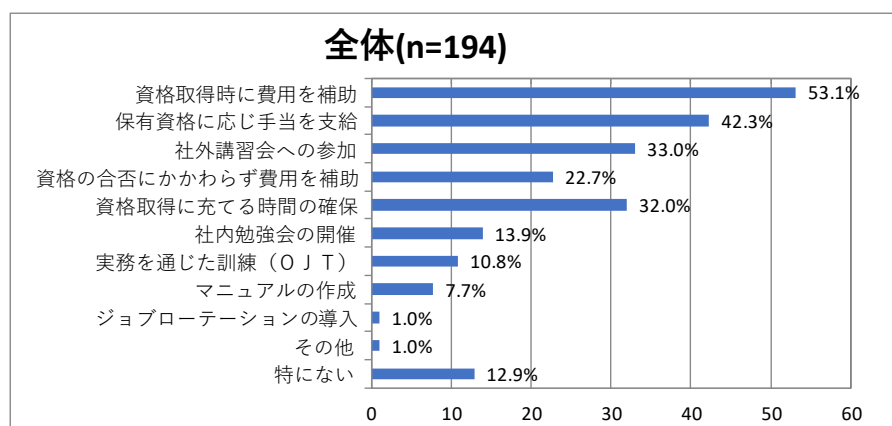
	回答数	
	入社前	入社後
業務量に関する内容	8	12
休暇・休日・残業に関する内容	8	10
重労働である	9	2
給与・賃金に関する内容	1	3
責任が重い	0	2
危険である	5	2

(9) 勤め先で効果的だと感じる技術者育成の取組み

勤め先が実施している技術者育成への取組みで効果的だと感じた取組みを尋ねたところ、「資格取得時に費用を補助」の回答割合が 53.1%（前回調査 44.8%）と最も高かった。先の企業アンケートでも、「資格取得時に費用を補助」をしているとの回答割合が最も高く、企業の取組みが技術者に効果的だと評価されていることが確認できた。

また、「保有資格に応じた手当の支給」「社外講習会への参加」についても同様に取り組んでいる企業の割合が高く、技術者にも効果的だと評価されている。

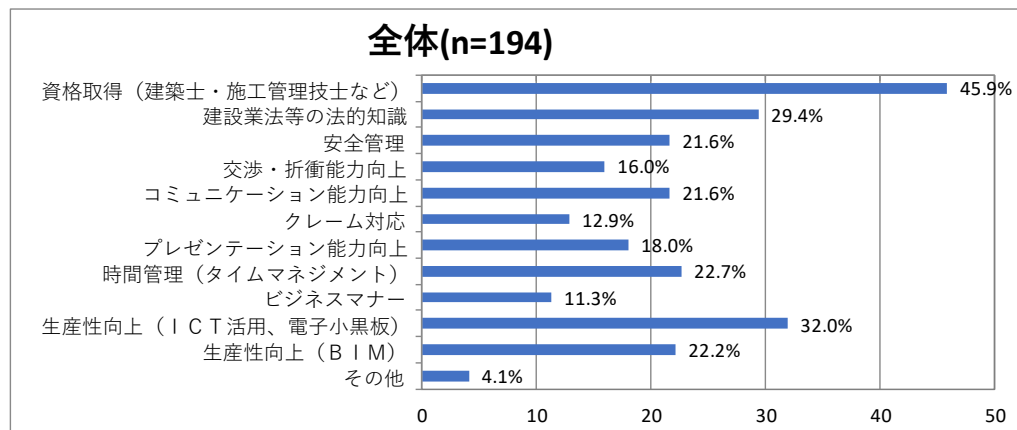
効果的だと感じる技術者育成の取組み（複数回答）



(10) 受けてみたい研修

今後受けてみたいと思う研修を尋ねたところ、回答割合が最も高かったのは「資格取得〔45.9%（前回調査 35.0%）〕」に関する研修であり、次いで「生産性向上（ICT活用、電子小黒板）〔32.0%（前回調査 12.0%）〕」「建設業法等の法的知識〔29.4%（同 21.4%）〕」と続いている。資格や実務に直結する内容が上位であったが、マネジメント系の研修も要望は多い。

受けてみたい研修(複数回答)

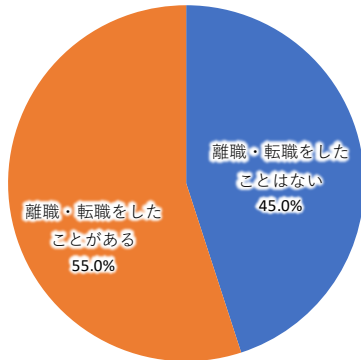


(11) 過去の離職・転職

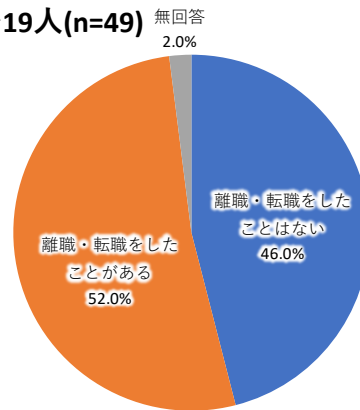
過去の離職・転職について尋ねたところ、前回調査同様 49 人以下の企業では「離職・転職をしたことがある」の回答割合が高く 5 割超を占めている。

過去の離職・転職について(勤務先従業員規模別)

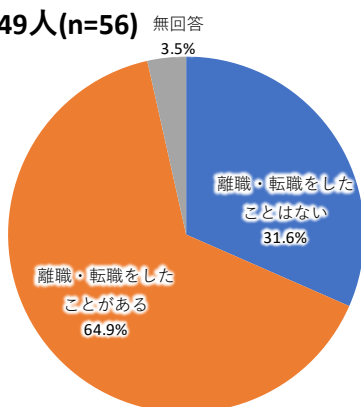
10人未満(n=20)



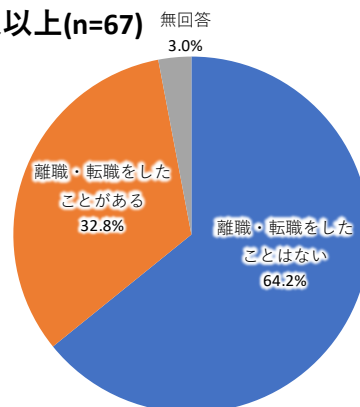
10～19人(n=49)



20～49人(n=56)



50人以上(n=67)



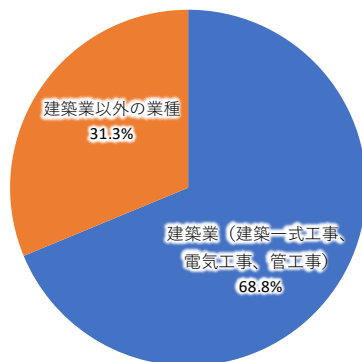
(12) 前職の業種

過去に「離職・転職をしたことがある」と回答した技術者に、前職の業種を尋ねたところ、全体では前職も「建築業」と回答した割合が 68.8%（前回調査 62.4%）であった。

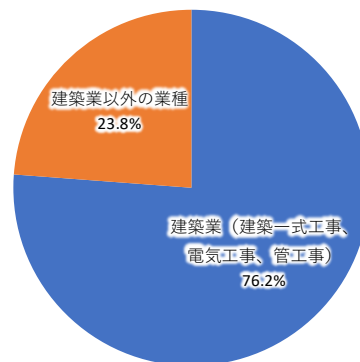
業種別でも、「建築一式工事」「電気工事」「管工事」すべてで 6 割超の技術者が建築業に転職している。

前職の業種(全体・業種別)

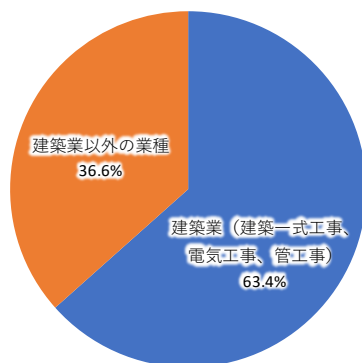
全体(n=96)



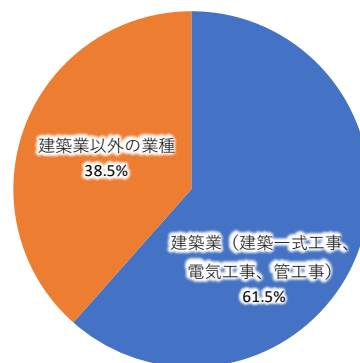
建築一式工事(n=42)



電気工事(n=41)



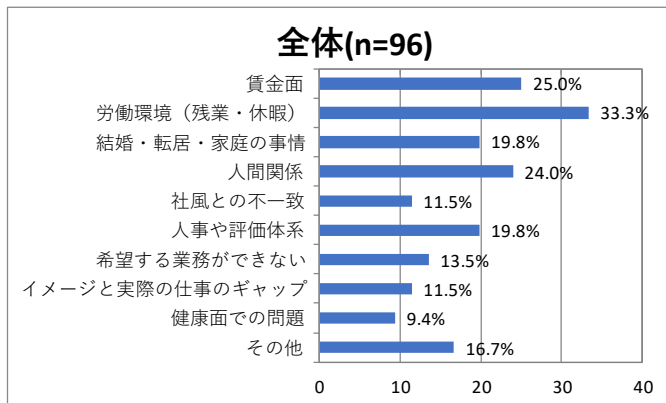
管工事(n=13)



（１３）前職から転職した理由

前職から離職・転職した理由を尋ねたところ、「労働環境（残業・休暇）〔33.3%（前回調査 24.5%）〕」の回答割合が最も高く、「賃金面〔25.0%（同 27.4%）〕」「人間関係〔24.0%（同 18.8%）〕」と続いた。

前職から転職した理由（複数回答）



※主なその他記入内容

- ・勤め先が倒産・廃業した
- ・リストラにあったため
- ・家業を継ぐため
- ・定年退職

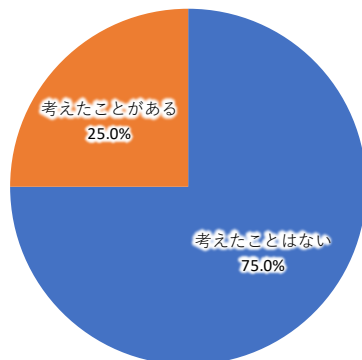
(14) 勤め先からの離職・転職

現在の勤め先からの離職・転職について尋ねたところ、「考えたことがある」の回答が「50人以上」の企業では59.7%と半数を超えていた。

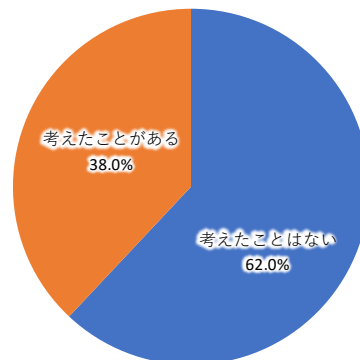
先の「満足度」と比較すると同様の傾向があることから、満足度の向上が離職・転職の抑止に直結するものと考えられる。

勤め先からの離職・転職について(勤務先従業員規模別)

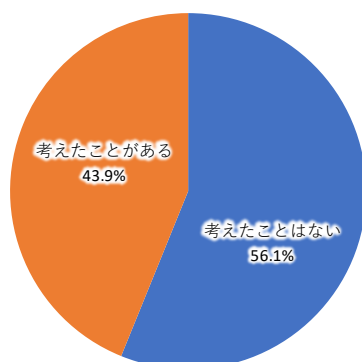
10人未満(n=20)



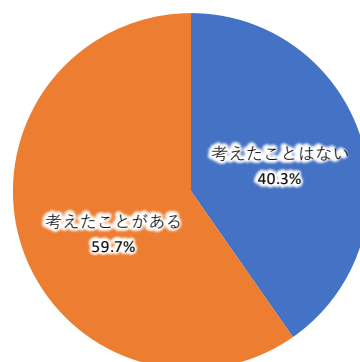
10～19人(n=49)



20～49人(n=56)



50人以上(n=67)

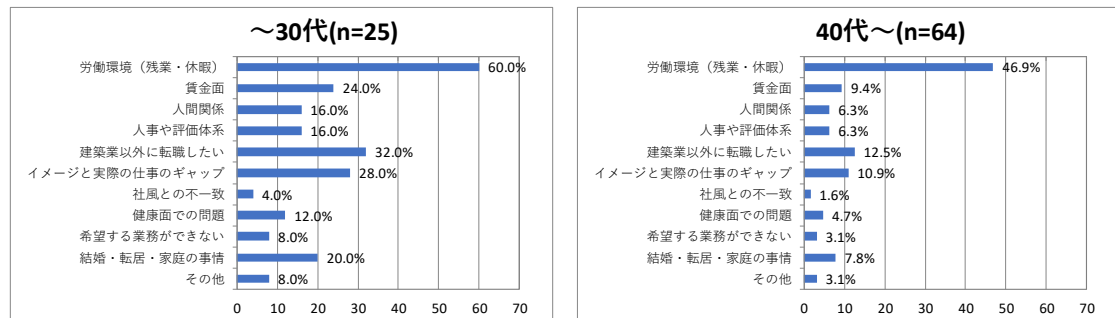


(15) 離職・転職を考えた理由

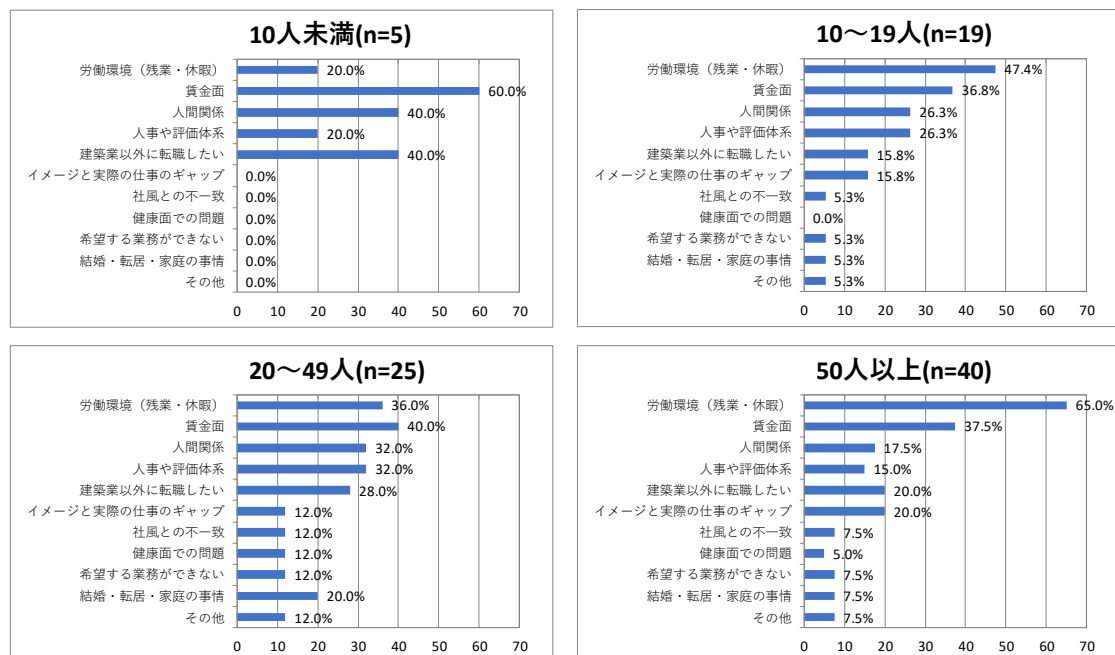
離職・転職を考えた理由を尋ねたところ、全体では「労働環境（残業・休暇）」が最も多かった。

年代別の「30代以下」では、「労働環境（残業・休暇）」の回答割合が60.0%（前回調査69.8%）を占め、次いで「建築業以外に転職したい」が32.0%（同27.0%）と、「40代以上」に比べ、全体的に高い傾向にある。

離職・転職を考えた理由（年代別）（複数回答）



離職・転職を考えた理由（勤務先従業員規模別）（複数回答）

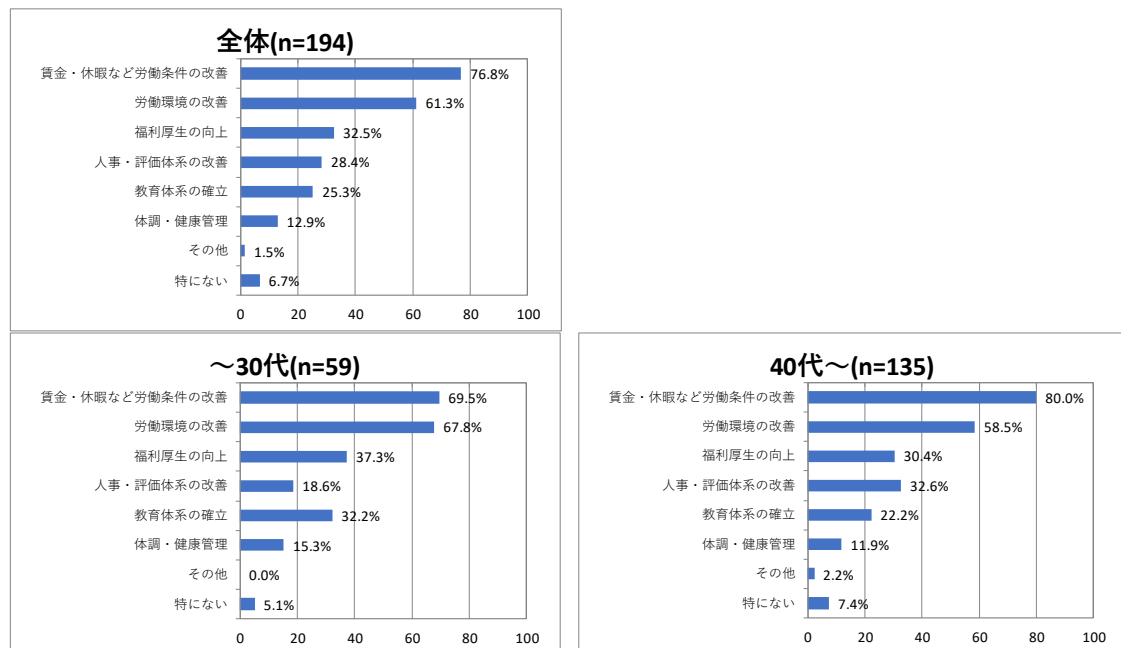


(16) 企業に期待する離職防止、定着対策

建築企業に期待する離職防止や定着対策を尋ねたところ、全体では「賃金・休暇など労働条件の改善」[76.8% (前回調査 71.4%)]「労働環境の改善」[61.3% (同 54.2%)]「福利厚生の上昇」[32.5% (同 27.5%)]の順で回答割合が高かった。

年代別にみると、「30代以下」では「労働環境の改善」「福利厚生の上昇」「教育体系の改善」「体調・健康管理」の回答割合が「40代以上」に比べ、やや高い傾向にある。

企業に期待する離職防止、定着対策(全体・年代別)(複数回答)

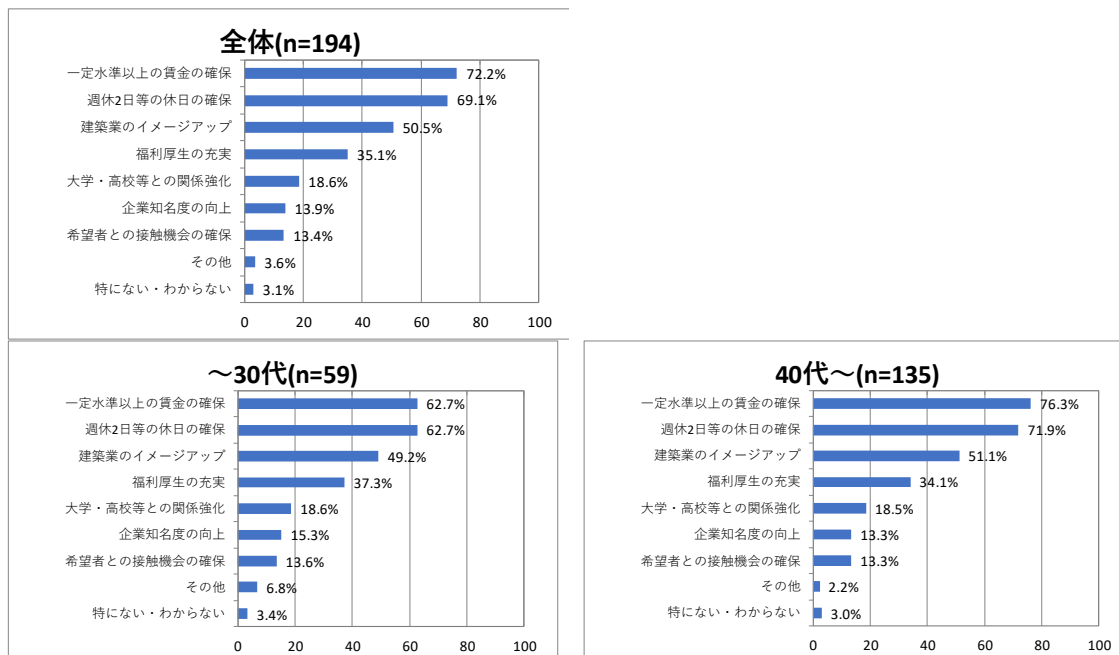


(17) 担い手不足解消に必要な取組み

建築業の担い手不足解消に必要な取組みを尋ねたところ、「一定水準以上の賃金の確保」の回答割合が72.2%（前回調査64.9%）と最も高く、「週休2日等の休日の確保」が69.1%（同60.6%）と続いている。

年代別にみると、「30代以下」では「福利厚生充実」「大学・高校との関係強化」「企業知名度の向上」「希望者との接触機会の確保」の回答割合が「40代以上」に比べ、やや高い傾向にある。

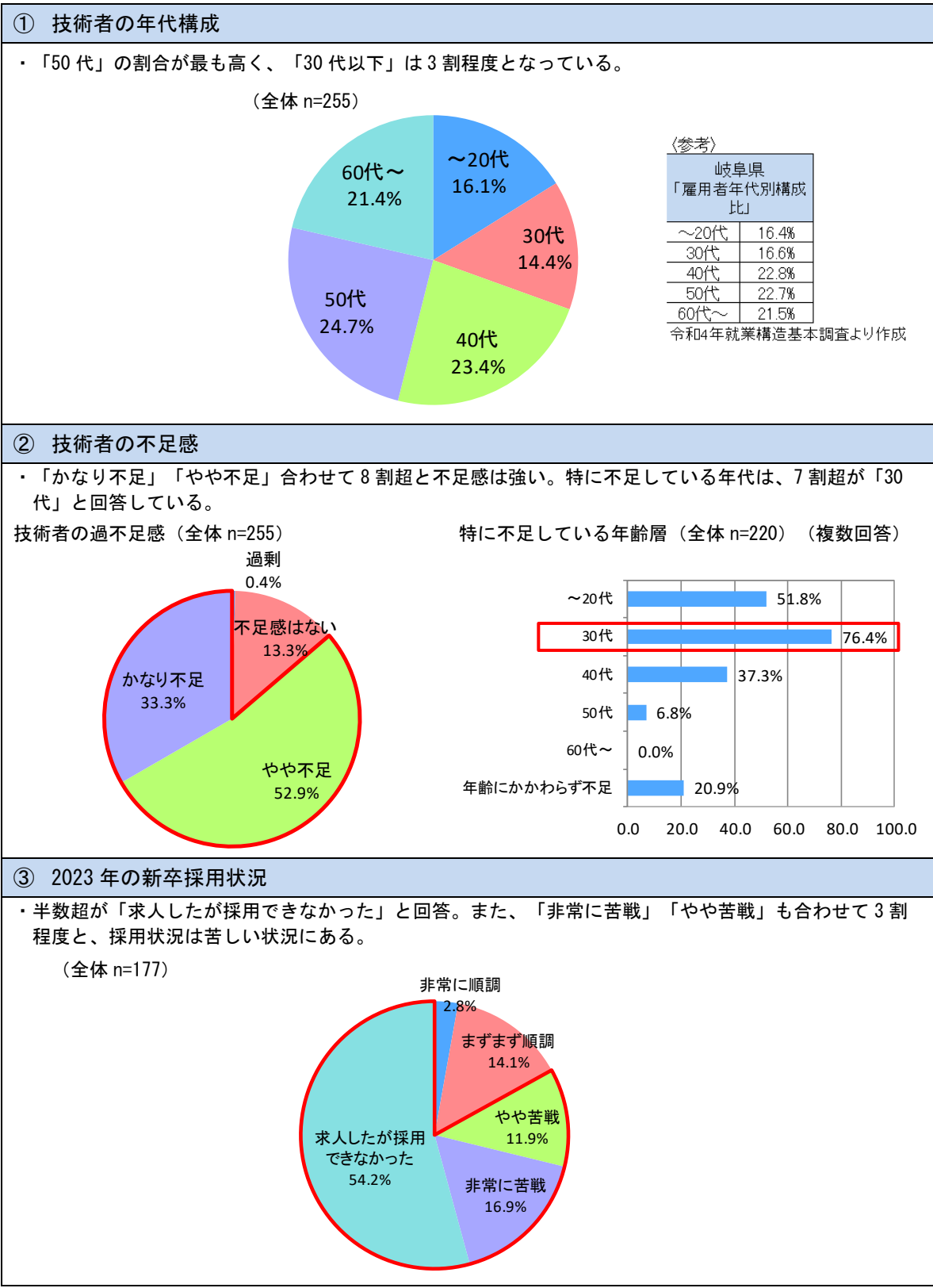
担い手不足解消に必要な取組み(全体・年代別)(複数回答)



IV. 調査結果 まとめ

建築業界の雇用の改善や若手技術者の入職・定着を促す方策を検討する基礎資料とすることを目的に、調査の結果から現状や課題、今後の方向性についてまとめる。

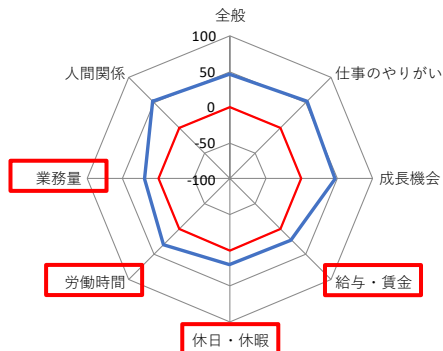
1. 調査結果の概要



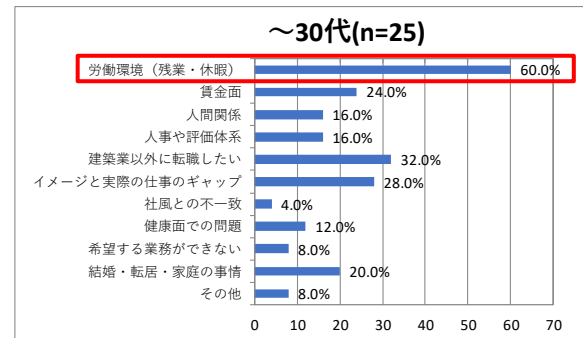
④ 若手技術者の満足度、離職を考えた理由

- ・満足度は、全体を通して満足である一方で「休日・休暇」「給与・賃金」「労働時間」「業務量」で低く、離職を考えた理由でも「労働環境（残業・休暇）」が突出している。

30代以下の技術者満足度（最大100、最低-100）



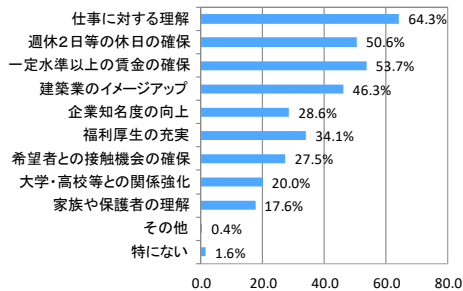
30代以下の技術者が離職を考えた理由（複数回答）



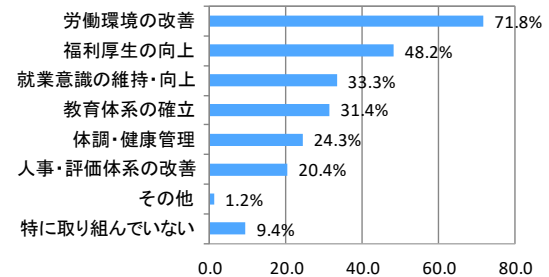
⑤ 若手技術者の確保・育成における課題

- ・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」、育成面では「企業側の時間的・人力的な面」が課題となっている。

若手技術者確保の課題（n=255）（複数回答）



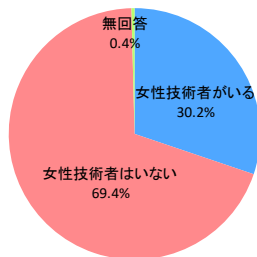
育成を図る上での重要な課題（n=255）（複数回答）



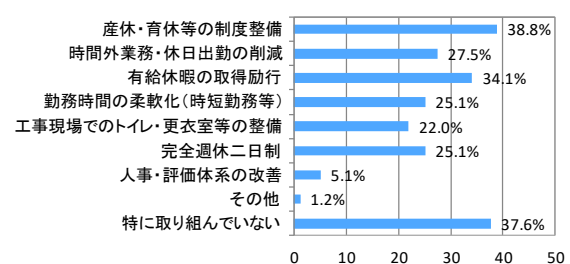
⑥ 女性技術者の在籍状況、確保への取り組み

- ・女性技術者が「いる」と回答した企業は3割程度に留まっており、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（n=255）



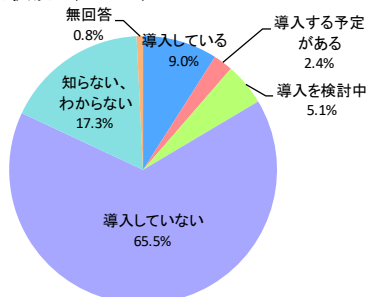
女性技術者確保のための取り組み（n=255）（複数回答）



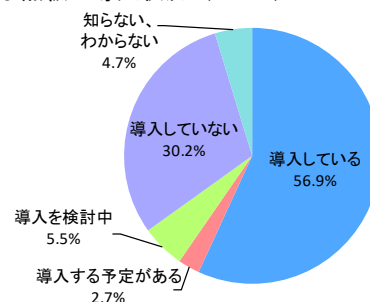
⑦ 生産性向上技術の導入状況

- ・「導入している」と回答した企業は、BIMが1割程度で前回調査と変わらないが、電子小黑板は半数超と前回から大きく普及が進んだ。

BIMの導入状況（n=255）



電子小黑板の導入状況（n=255）



2. 現状と課題

(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、採用状況は非常に苦しい状況にある。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。

3. 今後の方向性

(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。

V. 資料編

「建築業の雇用実態調査」 （企業アンケート） 調査票

「建築技術者の意識調査」 （技術者アンケート） 調査票

【回答の取扱いについて】

- (1) 本調査は、建築業における担い手不足の原因や課題を分析し、効果的な取組みを実施するための基礎資料として活用することを目的としております。他の目的に使用することはございません。
- (2) ご回答いただきました調査票は、調査終了後に、県が責任をもって廃棄・消去いたします。

【ご回答期日等】

アンケートは、**令和6年3月22日(金)**までに、L o g o フォームでの回答、または、記入いただいたアンケートのPDFデータを以下お問い合わせ先のメールアドレスにご送付いただきますようお願いいたします。

【ご回答にあたって】

◆建築業とは

当アンケートでは、**建築一式工事、電気工事、管工事を対象**としています。アンケートにて、いずれかの調査対象業種が指定されておりますので、公共工事、民間工事の区分なく該当業種全体について、ご回答いただきますようお願いいたします。

◆技術者とは

当アンケートにおける**技術者とは、「主に施工管理に携わる技術者」及び「その候補者」を指します。(資格の有無は問いません。)**

雇用動向等については、候補者を含む動向、人数でご回答いただきますようお願いいたします。

【お問い合わせ先】

本調査について回答方法等でご不明な点などがございましたら、以下までお問い合わせください。

ぎふ建築担い手育成支援センター（岐阜県都市建築部公共建築課）	谷口・山本
〒503-0807 大垣市今宿6丁目52番18号 ワークショップ24	409号室
E-mail : kenchikuninaite@govt.pref.gifu.jp	
T E L : (0584) 71-7360	F A X : (0584) 71-7361

建築業の雇用実態調査

基本情報 貴社についてお尋ねします。以下についてご回答ください。選択肢があるものは、該当するものに☒をつけてください。

※会社全体についてご回答ください。

会社名							
主な業種 ※完工高の4割超 (複数選択可)	☐ ① 土木一式工事		☐ ④ 管工事				
	☐ ② 建築一式工事		☐ ⑤ その他 ()				
	☐ ③ 電気工事						
全建設業種の 完工高 (直近決算)	☐ ① 5,000万円未満		☐ ⑤ 5億円以上 10億円未満				
	☐ ② 5,000万円以上 1億円未満		☐ ⑥ 10億円以上 30億円未満				
	☐ ③ 1億円以上 3億円未満		☐ ⑦ 30億円以上 50億円未満				
	☐ ④ 3億円以上 5億円未満		☐ ⑧ 50億円以上				
従業員総数	() 人						
主に施工管理に 携わる技術者数 (候補者含む) ※兼ねている場合は 重複して記入	工種	総数	～20代	30代	40代	50代	60代～
	①建築一式工事	人	人	人	人	人	人
	②電気工事	人	人	人	人	人	人
	③管工事	人	人	人	人	人	人
保有資格者数	① 建築士 () 人		③ 電気工事施工管理技士 () 人				
	② 建築施工管理技士 () 人		④ 管工事施工管理技士 () 人				
採用担当者について	☐ ① 専任の採用担当者を設置している ☐ ② 他業務と兼任している採用担当者がいる ☐ ③ 採用担当部署や採用担当者は定めていない						
ご回答者様	お名前 :						
	部署名 :						
	役職名 :						
	ご連絡先 :						
	E-mail :						

【回答の取扱いについて】

- (1) 本調査は、行政上の基礎資料として活用することを目的としておりますので、他の目的に使用することはございません。
- (2) ご回答いただきました調査票は、調査終了後に、県が責任をもって廃棄・消去いたします。

■技術者の雇用実態について〔〇〇工事〕

※以下の雇用実態に関する設問については、**調査対象業種**である〇〇工事において、主に**施工管理に携わる技術者（候補者含む）**の現状や雇用実態についてご回答ください。

設問中の**技術者とは、〇〇工事で主に施工管理に携わる技術者（候補者含む）**を指します。

公共工事、民間工事の区分はございませんので、調査対象業種全体についてご回答ください。

調査対象業種 調査対象業種について貴社全体の完工高に占める割合を数字でご記入ください。

調査対象業種	〇〇工事
上記業種の 完工高におけるウェイト	%

問 1 貴社における技術者について該当する選択肢に☑をつけてください。

技術者の過不足感	☐ ①過剰 →問 2へ ☐ ②不足感はない →問 2へ ☐ ③やや不足 →④、⑤を回答ください ☐ ④かなり不足 →④、⑤を回答ください
④不足している年齢層 (複数選択可)	☐ ①～20代 ☐ ②30代 ☐ ③40代 ☐ ④50代 ☐ ⑤60代～ ☐ ⑤年齢に関わらず不足
⑤不足により生じている 問題 (自由記入)	

問 2 貴社の過去 5 年間ににおける技術者への求人活動について該当する選択肢に☑をつけてください。

求人活動について	☐ ① 毎年実施 → ④にお進みください ☐ ② 毎年ではないが定期的に実施 → ④にお進みください ☐ ③ 人員補充の必要に応じて実施 → ④にお進みください ☐ ④ 実施していない → ⑤にお進みください
④求人対象 (複数選択可)	☐ ① 新卒高校生 ☐ ② 新卒短大・専門・高専生 ☐ ③ 新卒大学生/院生 ☐ ④ 中途採用 → ⑥「中途採用をする理由」にお進みください
⑥中途採用をする理由 (複数選択可)	☐ ① 新卒募集をかけても、人材確保が困難なため ☐ ② 新卒採用者を育成する余裕がないため ☐ ③ できれば経験豊富な即戦力を採用したいため ☐ ④ その他 ()
⑤求人活動をして いない理由 (複数選択可)	☐ ① 現在の人数で十分足りている ☐ ② 採用したいが、経営状況等を考慮すると採用できない ☐ ③ 人員が多い状況であるため、可能であれば減らしたい。 ☐ ④ その他 ()

問 3 貴社が利用している求人方法について該当する選択肢に☑をつけてください。

求人方法 (複数選択可)	☐ ① ハローワーク ☐ ⑤ 個別企業説明会 ☐ ② 求人誌 (WEB含む) ☐ ⑥ 合同企業説明会 ☐ ③ 自社ホームページ ☐ ⑦ 縁故・知人による紹介 ☐ ④ 学校への求人 ☐ ⑧ その他 ()
-----------------	--

問 4 5年前と比較して技術者の採用動向はどのように変化していますか。それぞれにあてはまる番号1つに○をつけてください。

		5年前と比較して採用動向は				求人活動をしていない
		改善している	やや厳しくなっている	変わらない	非常に厳しくなっている	
新卒	高校生	1	2	3	4	5
	高専/大学生等	1	2	3	4	5
中途採用		1	2	3	4	5

問 5 貴社の過去5年間における技術者は順調に採用できていますか。それぞれにあてはまる番号1つに○をつけてください。

採用活動年度	採用区分	非常に順調	まずまず順調	やや苦戦	非常に苦戦	求人したが採用できなかった	求人活動をしていない
2023年度	新卒	1	2	3	4	5	6
	中途	1	2	3	4	5	6
2022年度	新卒	1	2	3	4	5	6
	中途	1	2	3	4	5	6
2021年度	新卒	1	2	3	4	5	6
	中途	1	2	3	4	5	6
2020年度	新卒	1	2	3	4	5	6
	中途	1	2	3	4	5	6
2019年度	新卒	1	2	3	4	5	6
	中途	1	2	3	4	5	6

(※) 新卒採用については翌年4月入社 of 動向を記入してください。例：2023年度採用→2024年4月入社

問 6 2024年度の技術者の新卒（2025年4月入社）及び中途の採用計画について選択肢に☑をつけてください。採用計画がある場合は、今後の採用予定人数、募集予定人数をご記入ください。

2024年度採用計画	☐ ①あり → 採用予定人数 () 人 → ☐ ②なし	募集予定人数		
		新卒	高校生	人
			短大/専門/高専生	人
			大学生/院生	人
			中途	人

問 7 貴社の新卒技術者の過去5年間における入社後3年以内の離職の有無とその割合について、またその離職理由について選択肢に☑をつけてください（※新卒採用が無かった場合は、空欄としてください）。

新卒採用後3年以内での離職	☐ ① あり → おおむねの離職割合 () % ☐ ② なし	
考えられる離職の理由 (複数選択可)	☐ ① 賃金面 ☐ ② 労働環境 (残業・休暇) ☐ ③ 人事や評価体系 ☐ ④ イメージと実際の仕事のギャップ ☐ ⑤ 希望する業務ができない ☐ ⑥ 社風との不一致	☐ ⑦ 人間関係 ☐ ⑧ 健康面での問題 ☐ ⑨ 結婚・転居・家庭の事情 ☐ ⑩ 他業種に転職したい ☐ ⑪ その他 () ☐ ⑫ わからない

本項設問中の**若手技術者、女性技術者についても、主に施工管理に携わる技術者（候補者含む）を指しま**

問 8 若手技術者を確保する際の課題について該当する選択肢に☑をつけてください。

若手技術者を 確保する際の課題 (複数選択可)	☐ ① 仕事に対する理解	☐ ⑦ 企業知名度の向上
	☐ ② 建築業のイメージアップ	☐ ⑧ 福利厚生の実施
	☐ ③ 一定水準以上の賃金の確保	☐ ⑨ 家族や保護者の理解
	☐ ④ 希望者との接触機会の確保	☐ ⑩ その他 ()
	☐ ⑤ 大学・高校等との関係強化	☐ ⑪ 特になし
	☐ ⑥ 週休2日等の休日の確保	

問 9 貴社が実施している若手技術者確保・離職防止のための取組みについて該当する選択肢に☑をつけてください。

確保・離職防止の ための取組み (複数選択可)	☐ ① 労働環境の改善	☐ ⑤ 人事・評価体系の改善
	☐ ② 就業意識の維持・向上	☐ ⑥ 体調・健康管理
	☐ ③ 教育体系の確立	☐ ⑦ その他 ()
	☐ ④ 福利厚生の実施	☐ ⑧ 特に取り組んでいない

問10 貴社における女性技術者の有無について該当する選択肢に☑をつけてください。

女性技術者 の有無	☐ ① いる → () 人
	☐ ② いない

問11 貴社が女性技術者を採用する際に課題だと感じる項目について該当する選択肢に☑をつけてください。

女性技術者を 採用する際の課題 (複数選択可)	☐ ① 採用したいが応募がない	☐ ⑤ 会社の理解
	☐ ② 家事両立者へのサポート体制	☐ ⑥ その他 ()
	☐ ③ 工事現場でのトイレ・更衣室等の整備	☐ ⑦ 必要な取組みが分からない
	☐ ④ 工事現場の技術者・作業員の理解	☐ ⑧ 特になし

問12 貴社が女性技術者確保のため実施している取組みについて該当する選択肢に☑をつけてください。

女性技術者確保の ための取組み (複数選択可)	☐ ① 時間外業務・休日出勤の削減	☐ ⑥ 有給休暇の取得励行
	☐ ② 完全週休二日制	☐ ⑦ 産休・育休等の制度整備
	☐ ③ 勤務時間の柔軟化（時短勤務等）	☐ ⑧ その他 ()
	☐ ④ 工事現場でのトイレ・更衣室等の整備	☐ ⑨ 特に取り組んでいない
	☐ ⑤ 人事・評価体系の改善	

問13 貴社における技術者育成への取組みや課題について該当する選択肢に☑をつけてください。

技術者育成への 取組み (複数選択可)	☐ ① 資格取得に充てる時間の確保	☐ ⑦ 社内勉強会の開催
	☐ ② 社外講習会に参加させている	☐ ⑧ マニュアルの作成
	☐ ③ 資格取得時に費用を補助	☐ ⑨ ジョブローテーションの導入
	☐ ④ 資格の可否に関わらず費用を補助	☐ ⑩ その他 ()
	☐ ⑤ 保有資格に応じ手当を支給	☐ ⑪ 特に取り組んでいない
	☐ ⑥ 実務を通じた訓練（OJT）	
技術者育成を 図る上で重要な課題 (複数選択可)	☐ ① 育成する側の人員的な余裕	☐ ⑤ 育成に要する経費の負担
	☐ ② 育成する側の時間的な余裕	☐ ⑥ その他 ()
	☐ ③ 育成する側の準備に係る負担	☐ ⑦ 特に取り組んでいない
	☐ ④ 育成される側の意欲の維持	

問14 県に希望する技術者の人材確保・育成等に関する取組みについて該当する選択肢に☑をつけてください。

県に希望する取組み (複数選択可)	☐ ① 建築業のイメージアップのため広報・PR ☐ ② 建築技術者向けの技術力向上・資格取得の支援 ☐ ③ 若手技術者の離職防止のための研修等の実施 ☐ ④ 学生等を対象とした現場見学会等の開催 ☐ ⑤ 生産性向上(省力化)に係る情報提供・研修等 ☐ ⑥ その他 ()
----------------------	--

問15 県に希望する研修会のテーマについて該当する選択肢に☑をつけてください。

希望する研修会の テーマ (複数選択可)	☐ ① 若手技術者の定着 ☐ ② 就業意欲向上 ☐ ③ 技術力向上 ☐ ④ 労働環境改善 ☐ ⑤ 採用力強化 ☐ ⑥ 生産性向上 (ICT、BIM等) ☐ ⑦ 女性の活用 ☐ ⑧ 建設業法等の法的知識 ☐ ⑨ 新技術・工法 ☐ ⑩ その他 ()
----------------------------	--

■罰則付き時間外労働の上限規制について

問16 2024年4月に建設業にも適用される労働時間の上限規制により懸念される貴社の課題について該当する選択肢に☑をつけてください。

労働時間の上限規制 による課題 (複数選択可)	☐ ① 適正工期に対する発注者の理解 ☐ ② 現場の技術者・作業員の理解 ☐ ③ 人員不足 ☐ ④ 売上高の減少 ☐ ⑤ コストの増加 ☐ ⑥ 生産性の低下 ☐ ⑦ その他 () ☐ ⑧ 特になし
-------------------------------	--

問17 貴社が残業時間抑制のために実施している取組みについて該当する選択肢に☑をつけてください。

残業時間抑制のため の取組み (複数選択可)	☐ ① 経営トップによる声掛け ☐ ② 定時退社の呼びかけ ☐ ③ ノー残業デー導入 ☐ ④ プレミアムフライデー導入 ☐ ⑤ テレワークの活用 ☐ ⑥ ITツール導入による業務効率化 ☐ ⑦ 休日出勤の禁止・抑制の呼びかけ ☐ ⑧ その他 () ☐ ⑨ 特になし
------------------------------	--

■技能者について

※「技能者」とは工事の直接的な作業を行う職人、作業員を指します。

問18 建築現場における技能者の不足感について該当する選択肢に☑をつけてください。

技能者の不足感	☐ ① 過剰 →問19へ ☐ ② 不足感はない →問19へ ☐ ③ やや不足 →④を回答ください ☐ ④ かなり不足 →④を回答ください
④特に不足感の 強い技能職 (自由記入)	※) 型枠施工、鉄筋施工、配管など技能士区分でご記入下さい。

■外国人労働者について

※「外国人労働者」とは、海外から来日した労働者を指します。

問19 外国人労働者が建築現場に入る場合に課題だと感じる項目について該当する選択肢に☑をつけてください。

外国人労働者と 仕事をする際の課題 (複数選択可)	☐ ①口頭での指示が伝わりづらい	☐ ⑦就業期間が限られている
	☐ ②コミュニケーションが取りづらい	☐ ⑧手続き(在留資格等)が煩雑
	☐ ③文化や習慣の違い	☐ ⑨受け入れ体制を作る余裕がない
	☐ ④経験が少ない	☐ ⑩その他 ()
	☐ ⑤教育・指導に時間がかかる	☐ ⑪わからない
	☐ ⑥安全管理が難しい	☐ ⑫特に課題は感じない

問20 貴社が実施している外国人労働者と一緒に仕事をするための取組みとして該当する選択肢に☑をつけてください。

取組み (複数選択可)	☐ ①マニュアル・指示書の翻訳	☐ ⑤下請けへの注意喚起
	☐ ②動画や画像によるマニュアル	☐ ⑥その他 ()
	☐ ③監督者への多文化対応研修	☐ ⑦特に取り組んでいない
	☐ ④通訳の確保	

■生産性向上（省力化）について

問21 貴社の施工時におけるB I Mの導入状況について該当するものに☑をつけてください。

※「B I M」とは、コンピュータ上に作成した3次元の形状情報に加え、面積や仕様等、建物の属性情報を併せ持つ建物情報モデルを構築することを指します。

導入状況	☐ ① 導入している	→ <u>④、⑤にお進みください</u>
	☐ ② 導入する予定がある	→ <u>④にお進みください</u>
	☐ ③ 導入を検討中	→ <u>④にお進みください</u>
	☐ ④ 導入していない	→ <u>問22にお進みください</u>
	☐ ⑤ 知らない、わからない	→ <u>問23にお進みください</u>
④導入(予定)している ソフトウェア	☐ ① ArchiCAD	☐ ④ Rebro
	☐ ② GLOOBE	☐ ⑤ Vectorworks
	☐ ③ Autodesk Revit	☐ ⑥ その他 ()
⑤導入効果 (複数選択可)	☐ ① 図面・設計図書の実数減少	☐ ⑥ 利益の向上
	☐ ② 手戻りの減少	☐ ⑦ 他工種との連携向上
	☐ ③ 工期短縮	☐ ⑧ プレゼンテーション精度の向上
	☐ ④ 業務の時間短縮	☐ ⑨ その他 ()
	☐ ⑤ 業務プロセスの理解度向上	☐ ⑩ 特に導入効果を感じない

問22 B I M導入への課題について該当するものにすべてに☑をつけてください。

課題 (複数選択可)	☐ ① 導入コストが高い	☐ ⑥ 複数ソフトがあるが互換性がない
	☐ ② 移行に要する時間	☐ ⑦ まだ生産性向上に繋がらない
	☐ ③ 効果が不明瞭	☐ ⑧ 設計・施工の連携
	☐ ④ 活用できる人材がいない	☐ ⑨ その他 ()
	☐ ⑤ システム整備の手間	☐ ⑩ 課題はない

問23 BIM研修(実際にソフトを用いた導入研修)について該当するものに☑をつけてください。

今後開催される場合 の参加希望・人数	☐ ① 参加したい → () 名 参加希望 → <u>④にお進みください</u> ☐ ② 参加しない → <u>問24にお進みください</u>	
④希望する ソフトウェア	☐ ① ArchiCAD ☐ ② GLOOBE ☐ ③ Autodesk Revit	☐ ④ Rebro ☐ ⑤ Vectorworks ☐ ⑥ その他 ()

問24 貴社の電子小黒板の導入状況について該当するものに☑をつけてください。

※「電子小黒板」とは、工事写真を撮影する際に配置する小黒板を電子化したものを指します。

導入状況	☐ ① 導入している → <u>④、⑤にお進みください</u> ☐ ② 導入する予定がある → <u>④にお進みください</u> ☐ ③ 導入を検討中 → <u>④にお進みください</u> ☐ ④ 導入していない → <u>問25にお進みください</u> ☐ ⑤ 知らない、わからない → <u>問25にお進みください</u>
④導入(予定)しているソフトウェア名 (自由記入)	
⑤導入効果 (複数選択可)	☐ ① 作業時間の短縮 ☐ ④ 写真仕分け作業の効率化 ☐ ② 単独での撮影が可能 ☐ ⑤ その他 () ☐ ③ 撮影の安全性が向上 ☐ ⑥ 特に導入効果を感じない

問25 貴社の施工管理業務におけるタブレット端末等の導入状況について該当するものに☑をつけてください。

導入状況	☐ ① 導入している → <u>④、⑤にお進みください</u> ☐ ② 導入する予定がある → <u>④にお進みください</u> ☐ ③ 導入を検討中 → <u>④にお進みください</u> ☐ ④ 導入していない → <u>問26にお進みください</u>
④タブレット端末等の の用途 (複数選択可)	☐ ① インターネット検索 ☐ ⑥ 現場管理・検査 ☐ ② 図面の共有・閲覧 ☐ ⑦ 現場での書類作成 ☐ ③ メール閲覧・返信 ☐ ⑧ 計測・データ収集 ☐ ④ 定例会議・打ち合わせ ☐ ⑨ その他 () ☐ ⑤ 写真撮影・整理
⑤導入効果 (複数選択可)	☐ ① 事務所・現場間の移動削減 ☐ ② 工事写真の撮影・編集等事務の作業の省力化 ☐ ③ 書類のペーパーレス化 ☐ ④ プレゼンテーション等での利便性 ☐ ⑤ その他 () ☐ ⑥ <u>特に導入効果を感じない</u>

問26 電子黒板の導入セミナーについて該当するものに☑をつけてください。

今後開催される場合 の参加希望・人数	☐ ① 参加したい → () 名 参加希望 ☐ ② 参加しない
-----------------------	--

問27 その他、貴社で導入している生産性向上の取組みがございましたらご記入ください。

生産性向上の 取組み (自由記入)	
-------------------------	--

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

アンケート回答期限: 令和6年5月2日(木)

〇〇工事

「建築技術者の意識調査」

＜アンケートご協力をお願い＞

このたび、岐阜県内の建築業における担い手不足の原因や課題を分析するため、「建築技術者の意識調査」を実施させていただくことになりました。

本調査で皆さまから頂いたご意見等は、効果的な取組みを実施するための基礎資料として活用させていただき所存でございます。ご多用中恐れ入りますが、何卒ご協力賜りますようお願い申し上げます。

【回答の取扱いについて】

ご回答いただきました調査票は、調査終了後に、県が責任をもって廃棄・消去いたします。他の目的に使用することはございません。また、個人や企業を特定した分析ならびに公表は一切行いません。

【ご回答期日等】

アンケートは、**令和6年5月2日(木)**までに、URLまたはQRコードからLOGOフォームにアクセスし回答、もしくは、記入いただいたアンケートのPDFデータを以下メールアドレスにご送付いただきますようお願いいたします。

＜LOGOフォーム＞

URL

＜PDFデータの送付＞

ぎふ建築担い手育成支援センター kenchikuninaite@govt.pref.gifu.jp

QRコード

【ご回答にあたって】

◆建築業とは

当アンケートでは、**建築一式工事業、電気工事業、管工事業を対象**としています。

◆建築技術者とは

当アンケートにおける**技術者とは、「主に施工管理に携わる技術者」及び「その候補者」を指します。(資格の有無は問いません。)**

【お問い合わせ先】

本調査について回答方法等でご不明な点などがございましたら、以下までお問い合わせください。

ぎふ建築担い手育成支援センター（岐阜県都市建築部公共建築課）
〒503-0807 大垣市今宿6丁目52番18号 ワークショップ24
E-mail: kenchikuninaite@govt.pref.gifu.jp
TEL: (0584) 71-7360 FAX: (0584) 71-7361

かたぎり しみず
片桐・清水

409号室

基本情報 あなたについてお尋ねします。以下についてご回答ください。選択肢があるものは、該当するものに☑をつけてください。

性別	☐ ① 男性	☐ ② 女性	☐ ③ 未回答
年齢	☐ ① 10代	☐ ⑤ 35～39歳	☐ ⑨ 55～59歳
	☐ ② 20～24歳	☐ ⑥ 40～44歳	☐ ⑩ 60歳以上
	☐ ③ 25～29歳	☐ ⑦ 45～49歳	
	☐ ④ 30～34歳	☐ ⑧ 50～54歳	
出身地	☐ ① 岐阜県	☐ ② 愛知県	☐ ③ 岐阜県・愛知県以外
最終学歴	☐ ① 中学卒	☐ ④ 高専卒	☐ ⑦ その他 ()
	☐ ② 高校卒	☐ ⑤ 大学卒	
	☐ ③ 専門・短大卒	☐ ⑥ 大学院卒	
専攻学科	☐ ① 建築系	☐ ③ 機械系	
	☐ ② 電気系	☐ ④ その他 ()	
学校所在地	☐ ① 岐阜県	☐ ② 愛知県	☐ ③ 岐阜県・愛知県以外
資格の保有状況 (複数選択可) ※1級、2級は問わない	☐ ① 建築士	☐ ④ 管工事施工管理技士	
	☐ ② 建築施工管理技士	☐ ⑤ ①～④の資格は保有していない	
	☐ ③ 電気工事施工管理技士		

問1 現在のお勤め先での新卒・中途採用の別、2024年3月末時点での在籍年数、従業員数についてご回答ください。選択肢があるものは、該当するものに☑をつけてください。

新卒・中途の別	☐ ① 新卒採用で入社 ☐ ② 中途採用で入社 → これまでの転職回数 () 回
現在のお勤め先での在籍年数	() 年 () カ月
お勤め先の従業員数	☐ ① 10人未満 ☐ ② 10～19人 ☐ ③ 20～49人 ☐ ④ 50人以上

問2 あなたが建築業界を選んだ理由について該当する選択肢に☑をつけてください。

建築業界を選んだ理由 (複数選択可)	☐ ① やりがいが大きい	☐ ⑥ 技術を活かせる仕事だから
	☐ ② つくったものが長期間残る	☐ ⑦ 建物が好きだから
	☐ ③ 新しいものをつくり続けることできる	☐ ⑧ 子どものころからのあこがれ
	☐ ④ 責任のある仕事ができる	☐ ⑨ その他 ()
	☐ ⑤ 建築に触れる機会が多かった	

問3 現在のお勤め先を知ったきっかけについて該当する選択肢に☑をつけてください。

知ったきっかけ (複数選択可)	☐ ① 就職情報サイト	☐ ⑥ 家族・知人からの紹介
	☐ ② 合同企業説明会(学内含む)	☐ ⑦ ホームページ・Web
	☐ ③ 個別企業説明会(会社説明会)	☐ ⑧ リクルーター・OB・OG
	☐ ④ ハローワーク	☐ ⑨ インターンシップ
	☐ ⑤ 学校からの推薦・学校への求人	☐ ⑩ その他 ()

問4 現在のお勤め先に入社した理由について該当する選択肢に☑をつけてください。

入社した理由 (複数選択可)	☐ ① 仕事内容がイメージできた	☐ ⑥ 休日をしっかりとれる
	☐ ② アットホームな雰囲気	☐ ⑦ 残業が少ない
	☐ ③ 採用担当者の対応	☐ ⑧ 社長の経営方針に共感した
	☐ ④ 成長できる環境がある	☐ ⑨ 社会への貢献度が高い
	☐ ⑤ 社員に活気がある	☐ ⑩ その他 ()

問5 月平均（過去1年間）の残業時間や休日数についてご回答ください。
※現在のお勤め先で入社1年未満の方は、入社以降の月平均でご回答ください。

残業時間（月平均）	（ ）時間	休日数（月平均）	（ ）日
-----------	----------------------------	----------	---------------------------

問6 罰則付き時間外労働の上限規制に係るあなたの心配事について該当する選択肢に☑をつけてください。

残業規制への心配 （複数選択可）	☐ ① 適正工期に対する発注者の理解	☐ ⑤ サービス残業の増加
	☐ ② 現場の技術者・作業員の理解	☐ ⑥ 生産性の低下
	☐ ③ 人員不足	☐ ⑦ その他（ ）
	☐ ④ 収入の減少	☐ ⑧ 特にない

問7 仕事やお勤め先への満足度についてそれぞれにあてはまる番号1つに○をつけてください。

	満足	やや満足	やや不満	不満
全 般	1	2	3	4
仕事のやりがい	1	2	3	4
自身の成長機会	1	2	3	4
給与・賞与	1	2	3	4
休日・休暇	1	2	3	4
労働時間	1	2	3	4
業務量	1	2	3	4
職場の人間関係	1	2	3	4

問8 建築業全般に関するイメージについて、入社前と入社後それぞれ一言でご記入ください。

入社前のイメージ （自由記入）	
入社後のイメージ （自由記入）	

問9 現在のお勤め先が実施している技術者を育成するための取組みで、あなたが効果的だと感じた取組みについて該当する選択肢に☑をつけてください。

効果的だと感じた 取組み （複数選択可）	☐ ① 資格取得に充てる時間の確保	☐ ⑦ 社内勉強会の開催
	☐ ② 社外講習会への参加	☐ ⑧ マニュアルの作成
	☐ ③ 資格取得時に費用を補助	☐ ⑨ ジョブローテーションの導入
	☐ ④ 資格の合否に関わらず費用を補助	☐ ⑩ その他（ ）
	☐ ⑤ 保有資格に応じ手当を支給	☐ ⑪ 特にない
	☐ ⑥ 実務を通じた訓練（OJT）	

問10 あなたが受けてみたいと思う研修について該当する選択肢に☑をつけてください。

受けてみたい研修 （複数選択可）	☐ ① コミュニケーション能力向上	☐ ⑦ 安全管理
	☐ ② クレーム対応	☐ ⑧ 生産性向上（ICT活用、電子小黑板）
	☐ ③ 交渉・折衝能力向上	☐ ⑨ 生産性向上（BIM）
	☐ ④ ビジネスマナー	☐ ⑩ 資格取得（建築士・施工管理技士など）
	☐ ⑤ プレゼンテーション能力向上	☐ ⑪ 建設業法等の法的知識
	☐ ⑥ 時間管理（タイムマネジメント）	☐ ⑫ その他（ ）

問11 過去の離職・転職、直近の前職について該当する選択肢に☑をつけてください。

離職・転職について	☐ ① 離職・転職をしたことはない →問12へ ☐ ② 離職・転職をしたことがある →前職の勤務地（ ☐ ① 県内 ☐ ② 県外 ）
前職の業種	☐ ① 建築業（建築一式工事業、電気工事業、管工事業） ☐ ② ①以外の業種（　　　　　　　）
前職から離職・転職を した理由 （複数選択可）	☐ ① 賃金面 ☐ ② 労働環境（残業・休暇） ☐ ③ 人事や評価体系 ☐ ④ イメージと実際の仕事のギャップ ☐ ⑤ 希望する業務ができない ☐ ⑥ 社風との不一致 ☐ ⑦ 人間関係 ☐ ⑧ 健康面での問題 ☐ ⑨ 結婚・転居・家庭の事情 ☐ ⑩ その他（　　　　　　　　　　　　　）

問12 現在のお勤め先からの離職・転職について、該当する選択肢に☑をつけてください。

離職・転職について	☐ ① 考えたことはない →問13へ ☐ ② 現在のお勤め先からの離職・転職を考えたことがある	
離職・転職を考えた理由 (複数選択可)	☐ ① 賃金面 ☐ ② 労働環境(残業・休暇) ☐ ③ 人事や評価体系 ☐ ④ イメージと実際の仕事のギャップ ☐ ⑤ 希望する業務ができない ☐ ⑥ 社風との不一致	☐ ⑦ 人間関係 ☐ ⑧ 健康面での問題 ☐ ⑨ 結婚・転居・家庭の事情 ☐ ⑩ 建築業以外に転職したい ☐ ⑪ その他()

問13 建築技術者の離職防止や定着対策として、お勤め先を含む建築業を営む企業に期待する取組みについて該当する選択肢に☑をつけてください。

建築企業に 期待する取組み (複数選択可)	☐ ① 労働環境の改善	☐ ⑤ 人事・評価体系の改善
	☐ ② 賃金・休暇など労働条件の改善	☐ ⑥ 体調・健康管理
	☐ ③ 教育体系の確立	☐ ⑦ その他 ()
	☐ ④ 福利厚生向上	☐ ⑧ 特になし

問14 建築業界が技術者の担い手不足を解消するためにはどのような取り組みが必要だと思いますか。
該当する選択肢に☑をつけてください。

担い手不足解消に必要な取組み (複数選択可)	☐ ① 建築業のイメージアップ	☐ ⑥ 企業知名度の向上
	☐ ② 一定水準以上の賃金の確保	☐ ⑦ 福利厚生充実
	☐ ③ 希望者との接触機会の確保	☐ ⑧ その他 ()
	☐ ④ 大学・高校等との関係強化	☐ ⑨ <u>特にない・わからない</u>
	☐ ⑤ 週休2日等の休日の確保	

問15 建築業界で働いてよかったと思う事、建築業界に望むことをご記入ください。

よかったと思うこと (自由回答)	
望むこと (自由回答)	

■ 建築現場について

問16 建築現場において特に不足していると感じる技能職に☑をつけてください。

※「技能者」とは工事の直接的な作業を行う職人、作業員を指します。

特に不足感が 強い技能職 (複数選択可)	☐ ① とび工	☐ ⑤ 型わく工	☐ ⑨ 内装工
	☐ ② 電工	☐ ⑥ 大工	☐ ⑩ ダクト工
	☐ ③ 鉄筋工	☐ ⑦ 左官	☐ ⑪ その他 ()
	☐ ④ 塗装工	☐ ⑧ 配管工	☐ ⑫ 不足していると感じる業種はない

問17 外国人労働者が建築現場に入る場合に課題だと感じる項目について該当する選択肢に☑をつけてください。※「外国人労働者」とは、海外から来日した労働者を指します。

外国人労働者と 仕事をする際の課題 (複数選択可)	☐ ① 口頭での指示が伝わりづらい	☐ ⑦ 就業期間が限られている
	☐ ② コミュニケーションが取りづらい	☐ ⑧ 手続き(在留資格等)が煩雑
	☐ ③ 文化や習慣の違い	☐ ⑨ 受け入れ体制を作る余裕がない
	☐ ④ 経験が少ない	☐ ⑩ その他 ()
	☐ ⑤ 教育・指導に時間がかかる	☐ ⑪ わからない
	☐ ⑥ 安全管理が難しい	☐ ⑫ 特に課題は感じない

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。