

# 建設技能労働力の確保 に関する調査報告書

平成19年3月

社団法人 建設産業専門団体連合会



## 目 次

1. 調査の目的 .....	1
2. アンケート調査の概要 .....	1
3. 調査結果 .....	3
3. 1 回答会社の状況 .....	3
3. 2 会社の技能労働者について .....	11
【論点①】技能労働者の過不足は生じているか。 .....	11
【論点②】技能労働者の入退社の動きはどうなっているか。 .....	14
【論点③】技能労働者の賃金は変化しているか。 .....	17
【論点④】技能労働者の数は長期的に変化しているか。 .....	23
【論点⑤】技能労働者の数を増減させようとしているか。 .....	30
【論点⑥】技能労働者をどのように確保しようとしているか。 .....	42
3. 3 技能労働者の不足について .....	59
【論点⑦】この1年間での技能労働者の不足状況はどうか。 .....	59
【論点⑧】技能労働者不足はどのような工事の増加によるものか。 .....	80
【論点⑨】技能労働者不足にどのように対応したか。 .....	97
【論点⑩】技能労働者不足で何か問題が起きたか。 .....	114
【論点⑪】技能労働者の応援要請にどう対応するか。 .....	118
【論点⑫】技能労働者の確保・育成にどう取り組んでいるか。 .....	122
【論点⑬】将来の技能労働者不足に備えて対策はあるか。 .....	126
3. 4 その他 .....	128
【論点⑭】若手技能労働者が減っている原因は何か。 .....	128
【論点⑮】技能労働者の地域間移動は起きているか。 .....	134
【論点⑯】技能労働者不足に備えて団体や行政に何を期待するか。 .....	138
3. 5 調査結果の分析 .....	140
(1) 調査結果のまとめ .....	140
(2) 会社の技能労働者について .....	142
(3) 技能労働者の不足について .....	143
(4) その他 .....	145
参考資料 .....	147
資料1 建設技能労働力の確保に関するアンケート調査（調査票） .....	149



## 1. 調査の目的

建設投資は、平成 16 年度にはピーク時の約 6 割の水準まで落ち込んだが、その後、景気回復による民間投資の増加が政府投資の減少を補う形で、ほぼ横這いで推移している。一方、建設業就業者は平成 9 年以降減少を続けており、特に技能労働者については、労働条件の悪化等で新規入職者の増加は見込めない状況である。今後数年間での団塊の世代の大量退職を考えれば、現場での技能労働力不足が大きな問題となることが予想される。

建設労働需給調査においても、ここ 1 年ほど、鉄筋工及び型枠工など一部の職種で労働力不足の結果が出ている。この結果は、今のところ特定の職種・地域で顕著であるが、技能労働力の地域間の流動などを考えると、今後は全国的な問題に発展する恐れがある。

本調査は、労働力不足による現在の建設生産システムに与える影響（品質、コスト、工程、安全等）と、今後の建設技能労働力の確保にどのように影響するかなどを把握するため、労働力不足の実態とその原因、対応状況、将来展望等を明らかにすることを目的とする。

## 2. アンケート調査の概要

### 1) 調査方法

#### a. 調査対象

建専連の会員団体のうち、事前調査で労働力不足が見られると答えた以下の 11 団体の加盟会社又はその下請会社。対象地域は、①～⑥については全国 9 地域（地方整備局地区割りに準ずる）、⑦～⑪については関東・中部・近畿の 3 地域（三大都市圏）。

- ①(社)日本建設大工工事業協会（全国）
- ②(社)全国鉄筋工事業協会（全国）
- ③(社)日本左官業組合連合会（全国）
- ④(社)全国タイル業協会（全国）
- ⑤(社)全国防水工事業協会（全国）
- ⑥全国管工事業協同組合連合会（全国）
- ⑦全国基礎工業協同組合連合会（三大都市圏）
- ⑧(社)全国コンクリート圧送事業団体連合会（三大都市圏）
- ⑨(社)カーテンウォール・防火開口部協会（三大都市圏）
- ⑩(社)全国建設室内工事業協会（三大都市圏）
- ⑪日本建設インテリア事業協同組合連合会（三大都市圏）

#### b. 調査方法

調査対象団体の事務局を通じて、各団体加盟会社に対して調査票を配付し、回収する。

#### c. 調査期間

平成 19 年 2 月

### 2) 調査項目 ※（ ）内数値は調査票の設問番号

#### a. 会社について

- ①会社名、職種、資本金、営業地域、請負階層、土木・建築別
- ②完成工事高、完成工事高の変化（1,2）

#### b. 会社の技能労働者について

- ①技能労働者の過不足は生じているか（3）

- ②技能労働者の入退社の動きはどうなっているか (4,5,6)
- ③技能労働者の賃金は変化しているか (7,8,9)
- ④技能労働者の数は長期的に変化しているか (10,11)
- ⑤技能労働者の数を増減させようとしているか (12,13,14)
- ⑥技能労働者をどのように確保しようとしているか (15,16,17,18)

c. 技能労働者の不足について

- ①この1年間での技能労働者の不足状況はどうか (19,20,21)
- ②技能労働者不足の原因は何か (21)
- ③技能労働者不足にどのように対応したか (21,22)
- ④技能労働者不足で何か問題が起きたか (23)
- ⑤技能労働者の応援要請にどう対応するか (24)
- ⑥技能労働者の確保・育成にどう取り組んでいるか (25,26)
- ⑦将来の技能労働者不足に備えて対策はあるか (27)

d. その他

- ①若手技能労働者が減っている原因は何か (28,29)
- ②技能労働者の地域間移動は起きているか (30)
- ③技能労働者不足に備えて団体や行政に何を期待するか (31)

3) 調査票の配付・回収

a. 配付方法

調査対象団体ごとに原則として各地域10社を選定して配付。ただし、当該各社は、内容的に自社回答が不適と判断した場合、下請会社に調査票を回付することとする。

b. 配付数・回収数・回収率

調査票の配付数、回収数、回収率は次のとおり（調査別団体別回収数は表2-1参照）。

配付数：全国配付 6 団体×9 地域×10 社=540 社

三大都市圏配付 5 団体×3 地域×10 社=150 社

回収数：合計 584 社

回収率：584 社／690 社=84.6%

表 2-1 アンケート調査票の回収数

配付範囲	調査票回収数	職種	該当団体	団体別回収数
全国	459	11) 型枠	(社)日本建設大工工事業協会	84
		12) 鉄筋	(社)全国鉄筋工事業協会	77
		13) 左官	(社)日本左官業組合連合会	93
		14) タイル	(社)全国タイル業協会	43
		15) 防水	(社)全国防水工事業協会	81
		16) 管	全国管工事業協同組合連合会	81
三大都市圏	125	21) 基礎	全国基礎工業協同組合連合会	21
		22) 圧送	(社)全国コンクリート圧送事業団体連合会	20
		23) 建具	(社)カーテンウォール・防火開口部協会	34
		24) 内装 A*	(社)全国建設室内工事業協会	21
		25) 内装 B*	日本建設インテリア事業協同組合連合会	29

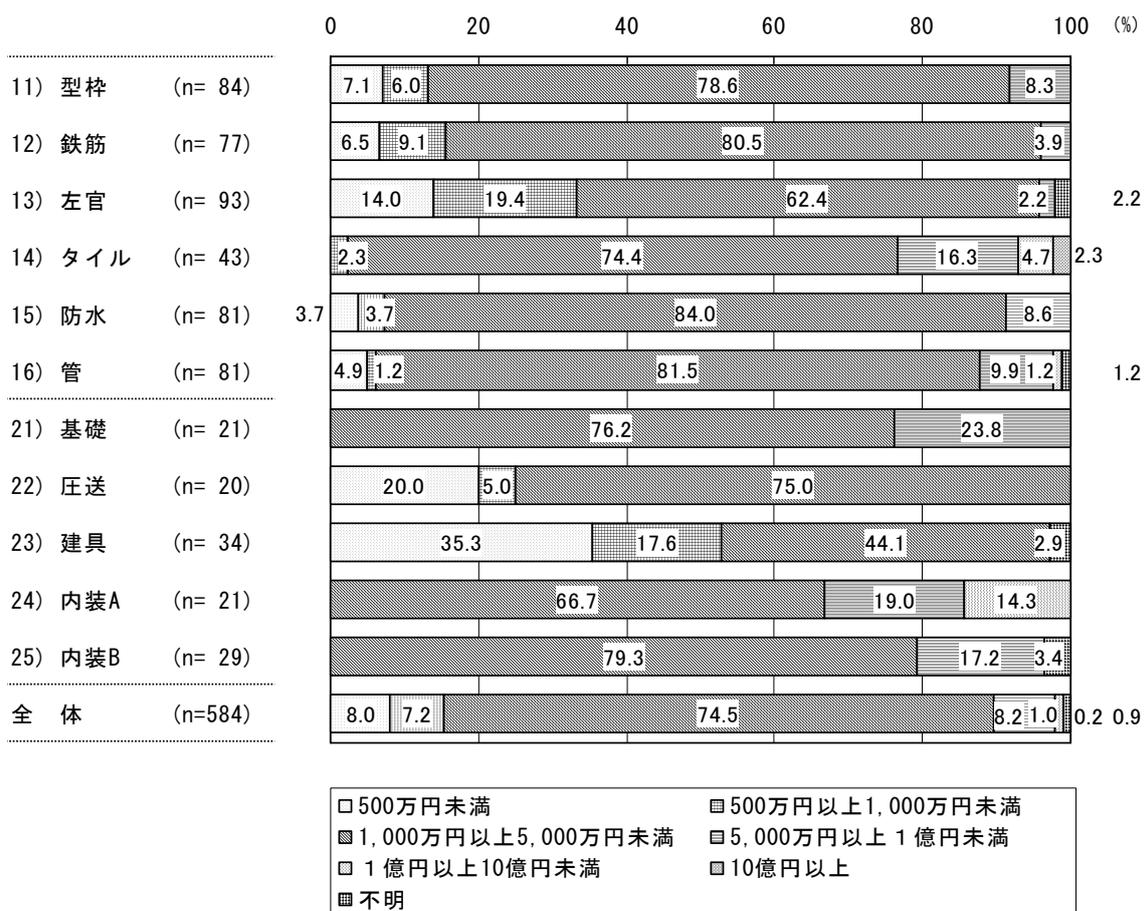
\* 内装については2団体の扱い品目等の違いを考慮して床壁天井系職種 (A) とインテリア系職種 (B) の2つに分けた。

### 3. 調査結果

#### 3. 1 回答会社の状況

回答会社の資本金は、「1,000万円以上5,000万円未満」が全体の7割を占めている。(図3-1-1) 職種別に見ると、資本金が比較的大きい会社が多い職種は内装A、タイルなどである。一方、資本金が小さい会社が多い職種は建具、圧送であり、「500万円未満」がそれぞれ4割、2割を占めている。

図3-1-1 回答会社の資本金（職種別）



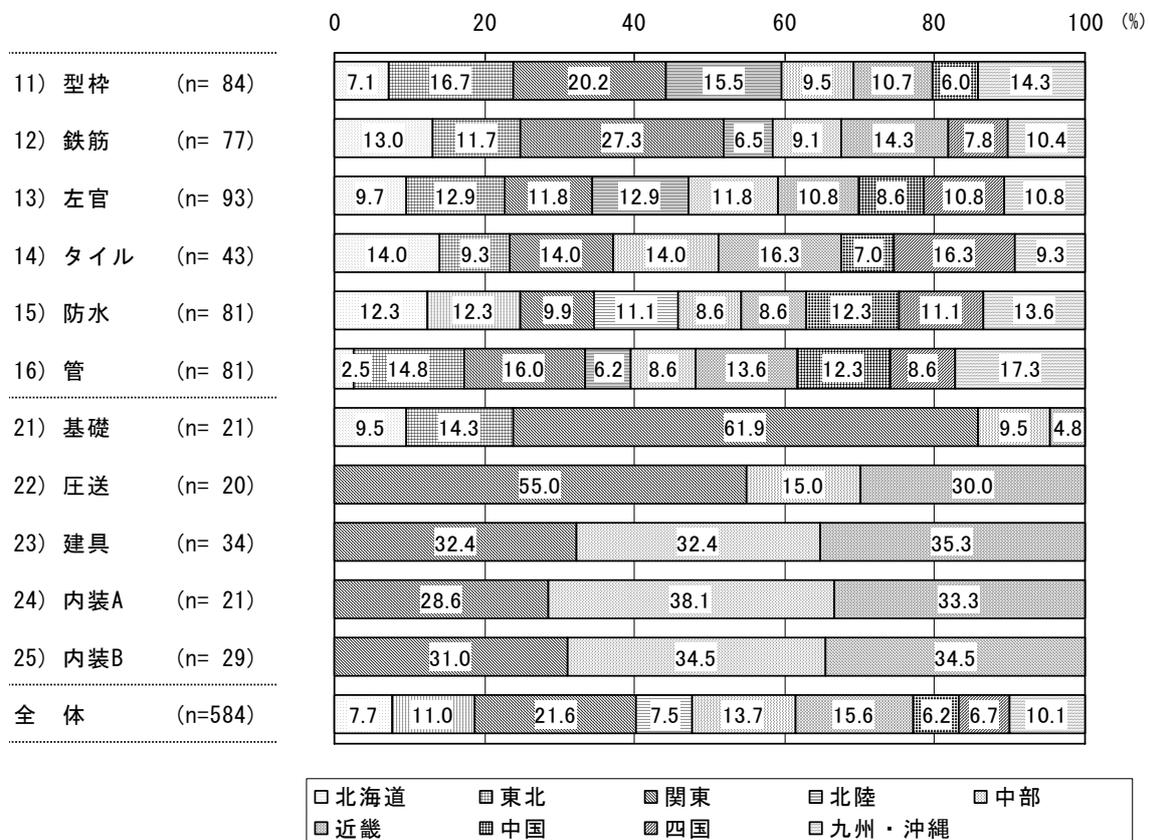
注) 型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管については全国9地域、基礎、圧送、建具、内装A、内装Bについては三大都市圏地域での調査結果。ただし、基礎については北海道、東北が一部含まれる。

本調査の対象会社数は、全国調査では全国9地域、三大都市圏調査では関東・中部・近畿の3地域で均等に設定したが、結果として、地域による回答会社数の偏りが生じた。特に、全国調査では鉄筋、三大都市圏調査では基礎、圧送といった職種で、関東を営業地域とする会社の回答が多いことに留意しなければならない。(表3-1-1、図3-1-2)

表 3-1-1 職種・地域別回答会社数

	三大都市圏			地方圏							全体	
	関東	中部	近畿	北海道	東北	北陸	中国	四国	九州・沖縄			
11) 型枠	34	17	8	9	50	6	14	13	5	-	12	84
12) 鉄筋	39	21	7	11	38	10	9	5	-	6	8	77
13) 左官	32	11	11	10	61	9	12	12	8	10	10	93
14) タイル	19	6	6	7	24	6	4	-	3	7	4	43
15) 防水	22	8	7	7	59	10	10	9	10	9	11	81
16) 管	31	13	7	11	50	2	12	5	10	7	14	81
21) 基礎	16	13	2	1	5	2	3	-	-	-	-	21
22) 圧送	20	11	3	6	-	-	-	-	-	-	-	20
23) 建具	34	11	11	12	-	-	-	-	-	-	-	34
24) 内装A	21	6	8	7	-	-	-	-	-	-	-	21
25) 内装B	29	9	10	10	-	-	-	-	-	-	-	29
全体	297	126	80	91	287	45	64	44	36	39	59	584

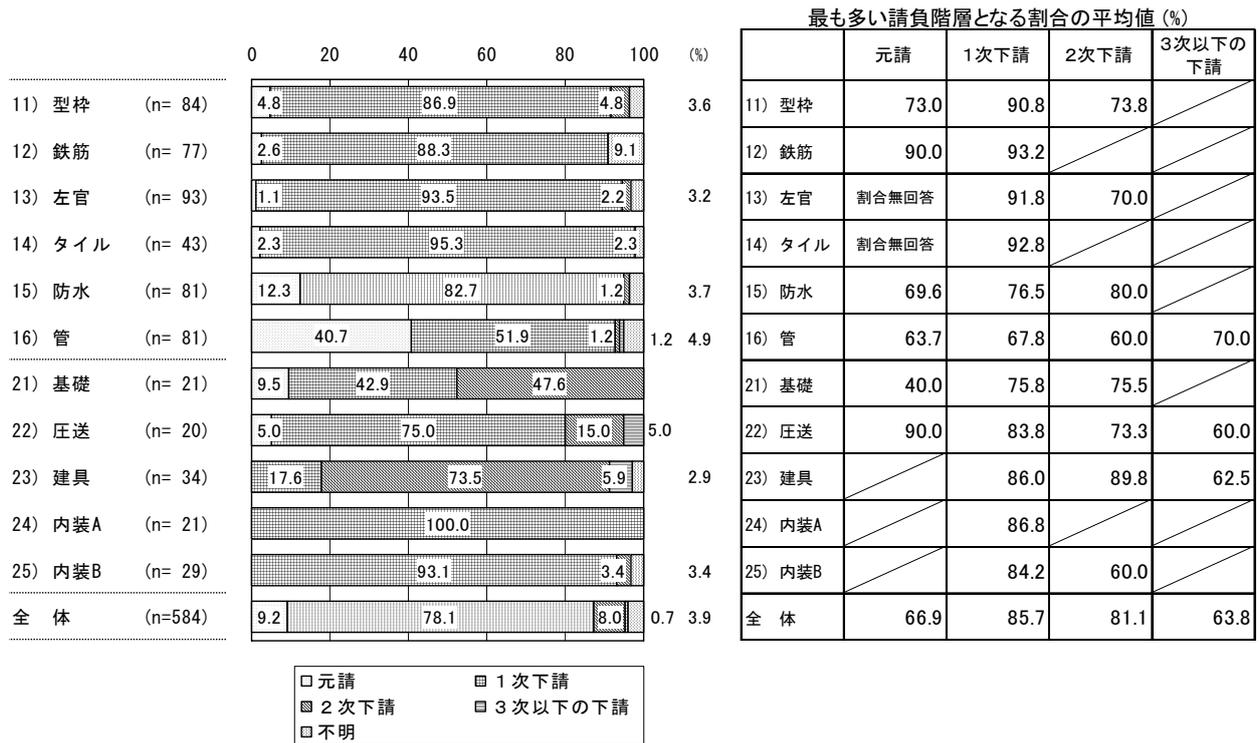
図 3-1-2 回答会社の営業地域（職種別）



回答会社の通常の（最も多い）請負階層は、「1次下請」が全体の8割を占めている。最も多い請負階層となる割合（その階層への固定度）は、平均86%である。（図3-1-3）

職種別に見ると、通常「元請」となる会社が多い職種は管（41%）であり、「2次以下の下請」となる会社が多い職種は建具（74%）、基礎（48%）である。また、最も多い請負階層となる割合が高い（すなわち特定の請負階層への固定度が高い）職種は鉄筋（90%～93%）、タイル（93%）であり、低い職種は基礎（40%～76%）、管（60%～70%）である。

図3-1-3 回答会社の最も多い請負階層とその階層となる割合（職種別）

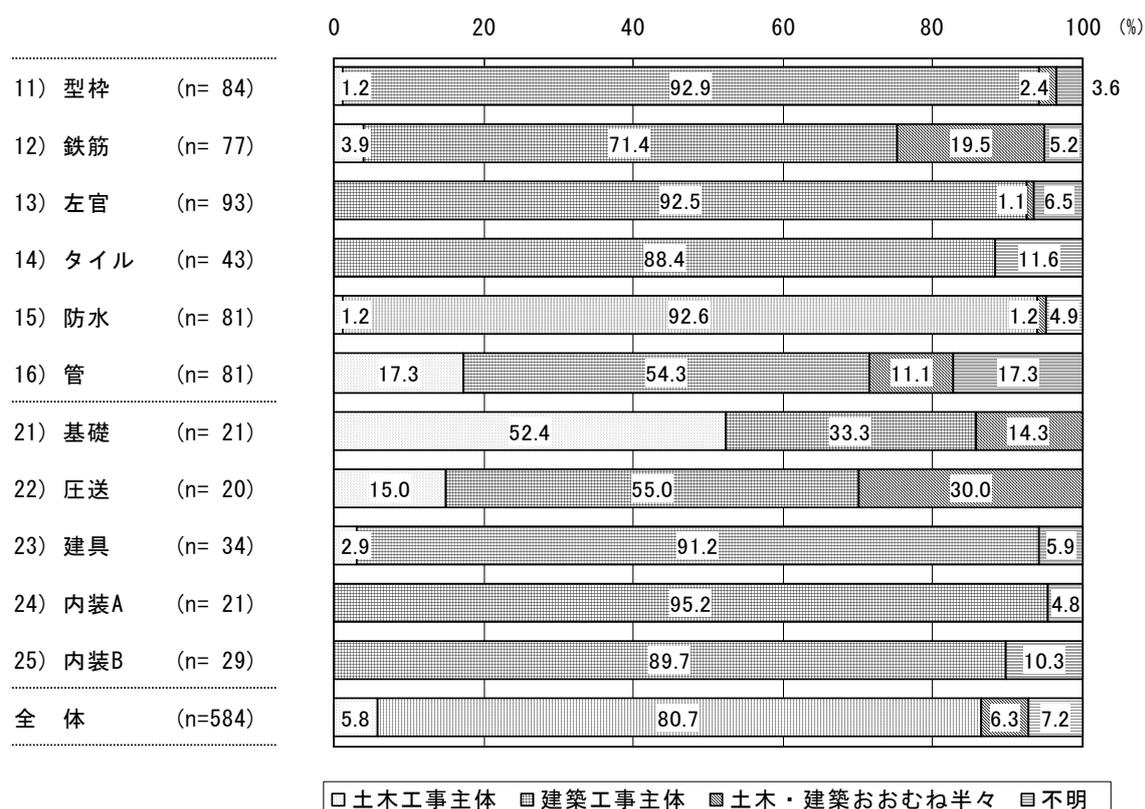


注) 型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管については全国9地域、基礎、圧送、建具、内装A、内装Bについては三大都市圏地域での調査結果。ただし、基礎については北海道、東北が一部含まれる。

回答会社が携わる工事種別は、「建築工事主体」が全体の8割を占めている。(図3-1-4)

職種別に見ると、「建築工事主体」の会社が特に多い職種は内装A(95%)、型枠(93%)、防水(93%)、左官(93%)、建具(91%)、内装B(90%)、タイル(88%)であり、「土木工事主体」の会社が多い職種は基礎(52%)である。「土木・建築おおむね半々」とする会社が比較的多い職種は圧送(30%)、鉄筋(20%)である。

図3-1-4 回答会社の土木・建築の別(職種別)



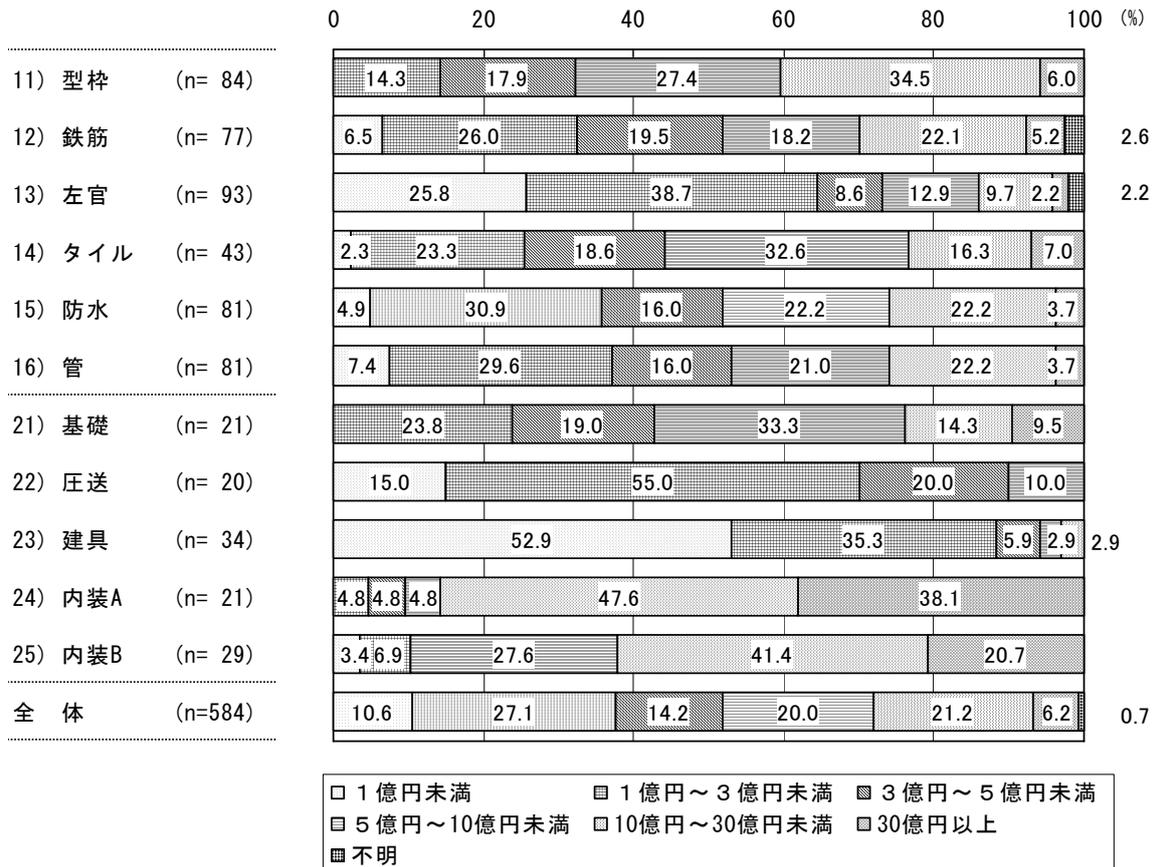
注) 型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管については全国9地域、基礎、圧送、建具、内装A、内装Bについては三大都市圏地域での調査結果。ただし、基礎については北海道、東北が一部含まれる。

回答会社における直近の完成工事高は、「1億円～3億円未満」が全体の3割を占めている。

(図 3-1-5)

職種別に見ると、完成工事高が大きい会社が多い職種は内装 A、内装 B などである。一方、完成工事高が小さい会社が多い職種は建具、左官であり、「1億円未満」がそれぞれ5割、3割を占めている。

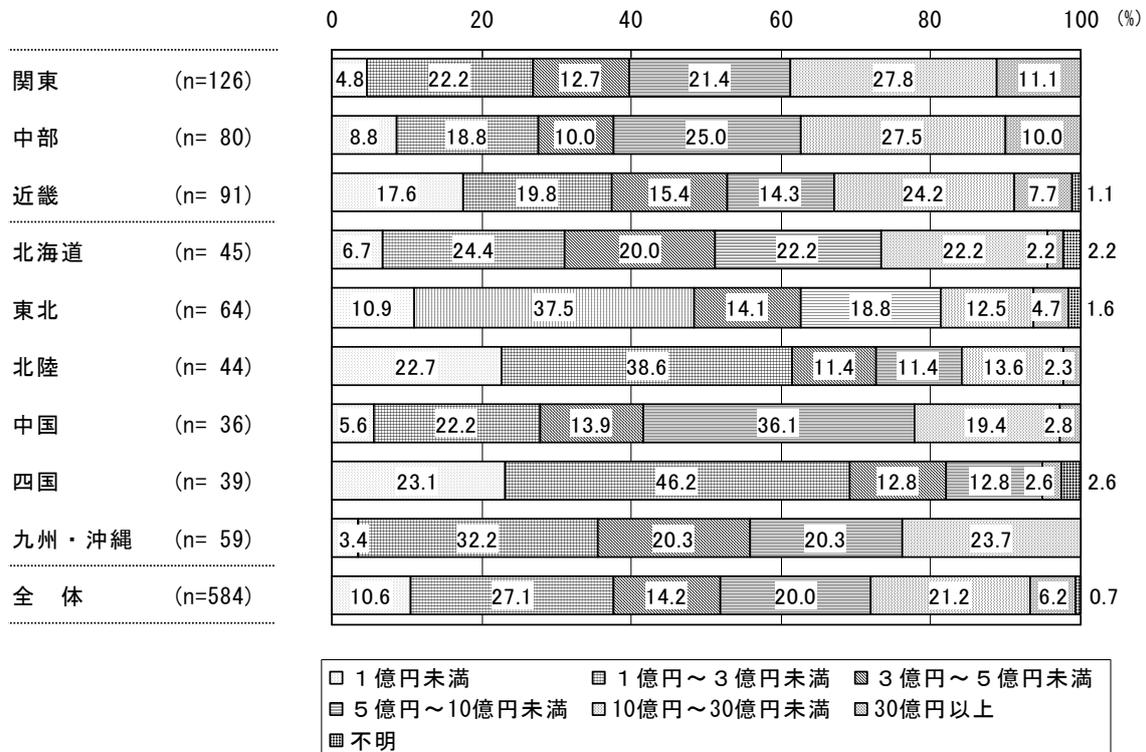
図 3-1-5 回答会社の完成工事高（職種別）



注) 型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管については全国 9 地域、基礎、圧送、建具、内装 A、内装 B については三大都市圏地域での調査結果。ただし、基礎については北海道、東北が一部含まれる。

直近の完成工事高を地域別に見ると、完成工事高が大きい会社が多い地域は関東、中部、完成工事高が小さい会社が多い地域は四国、北陸である。(図 3-1-6)

図 3-1-6 回答会社の完成工事高（地域別）

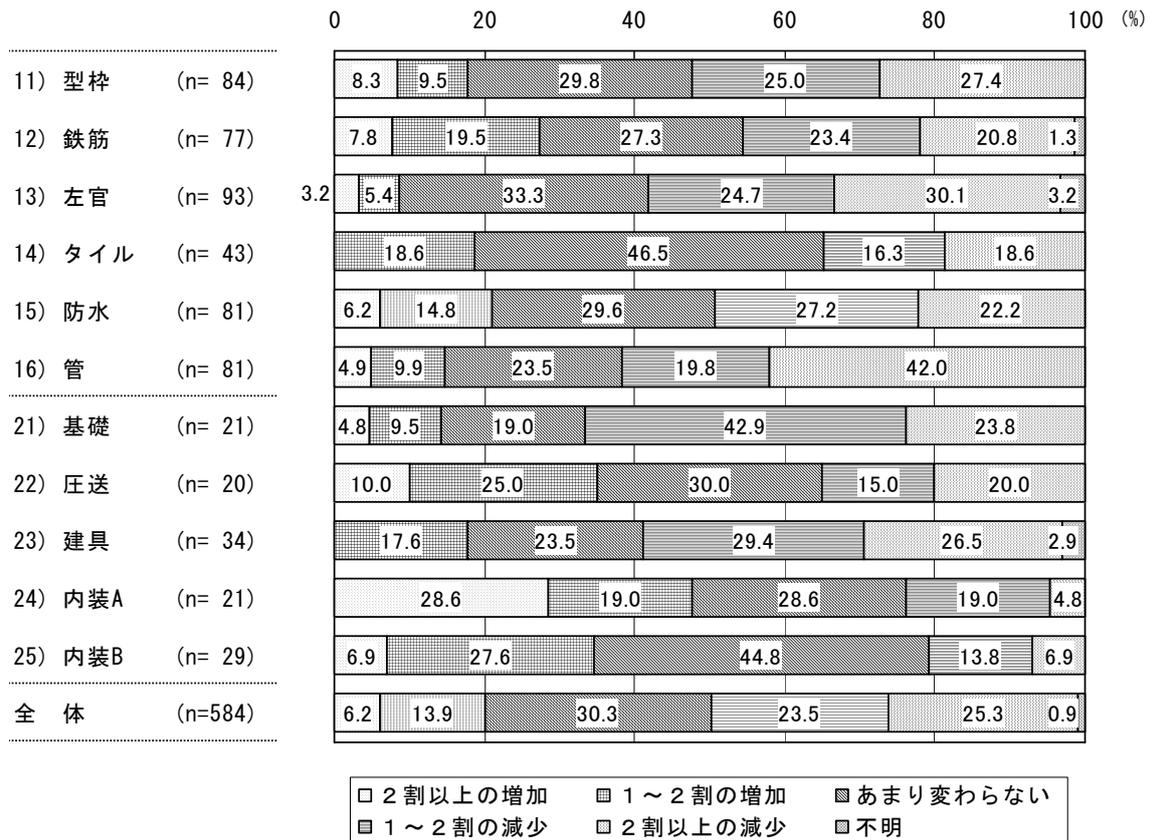


注) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

回答会社における5年前と比べた完成工事高の変化は、全体では「あまり変わらない」とする会社が30%と最も多いが、次いで「2割以上の減少」が25%、「1～2割の減少」が23%となっており、「減少」を合わせると49%で、「増加」の20%を大きく上回っている。(図3-1-7)

職種別に見ると、完成工事高が「減少」した会社が特に多い職種は基礎、管である。圧送は「減少」と「増加」の割合が同じであるが、内装A、内装Bは「増加」が「減少」を上回っている。

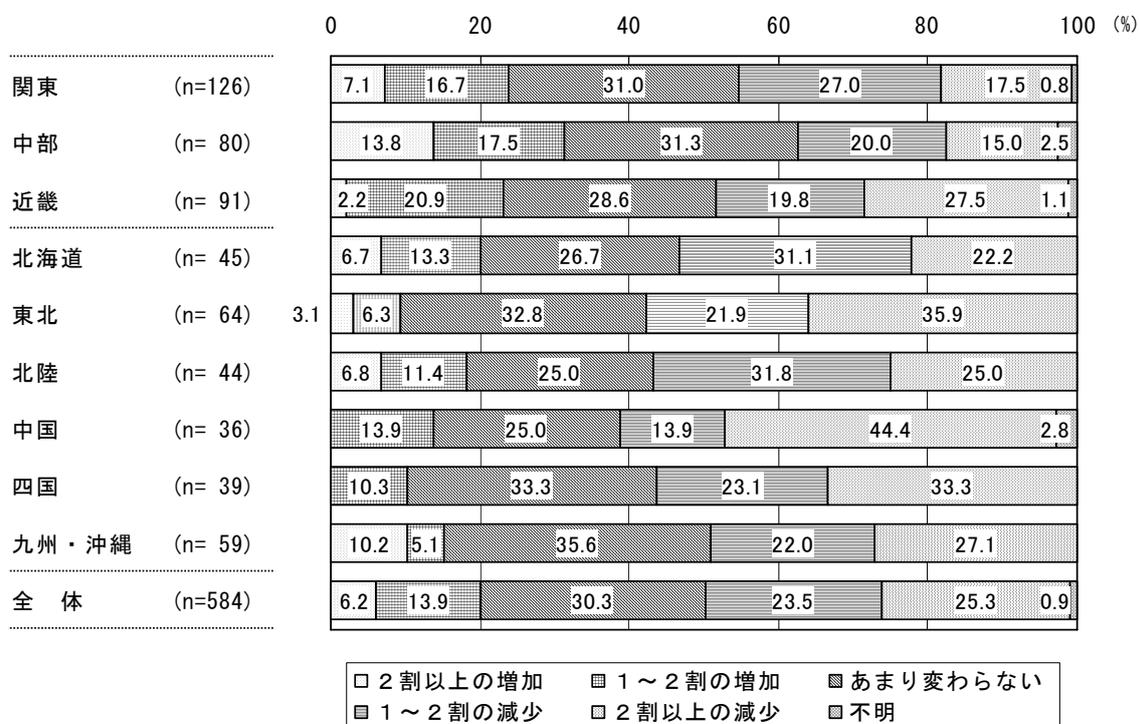
図3-1-7 5年前と比べた完成工事高の変化（職種別）



注) 型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管については全国9地域、基礎、圧送、建具、内装A、内装Bについては三大都市圏地域での調査結果。ただし、基礎については北海道、東北が一部含まれる。

5年前と比べた完成工事高の変化を地域別に見ると、すべての地域で「減少」が「増加」を上回っている。完成工事高が「減少」した会社が特に多い地域は中国、東北、北陸、四国である。(図 3-1-8)

図 3-1-8 5年前と比べた完成工事高の変化（地域別）



注) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

### 3. 2 会社の技能労働者について

【論点①】技能労働者の過不足は生じているか。

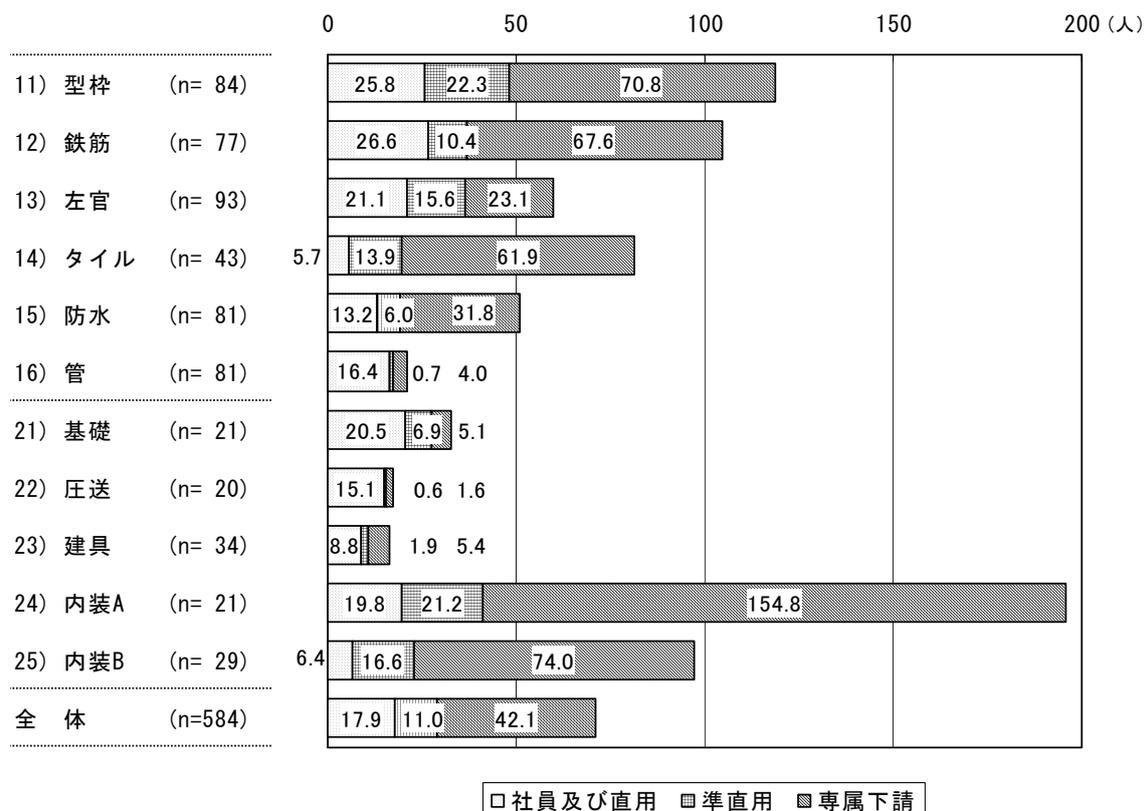
01) 1社あたりの技能労働者の数は、全体では「社員及び直用」が17.9人、「準直用」が11.0人、「専属下請」が42.1人。「社員及び直用」の割合が高い職種は圧送、管、「専属下請」の割合が高い職種は内装A、内装B、タイル。  
 02) 三大都市圏で技能労働者の不足率が高い職種は鉄筋（16.4%不足）、建具（16.2%不足）。地方圏で技能労働者の不足率が高い職種は型枠（13.8%不足）、鉄筋（13.8%不足）。

現在の技能労働者の数と、その過不足について分析した。

1社あたりの技能労働者の数は、全体では「社員及び直用<sup>1)</sup>」が17.9人、「準直用<sup>2)</sup>」が11.0人、「専属下請<sup>3)</sup>」が42.1人となっており、「専属下請」の割合が高い。(図3-2-1)

職種別に見ると、1社あたりの技能労働者の合計数が比較的多い職種は内装A、型枠、少ない職種は建具、圧送である。また、「社員及び直用」の割合が高い職種は圧送、管、「専属下請」の割合が高い職種は内装A、内装B、タイルである。

図3-2-1 1社あたりの技能労働者の数（職種別）



注) 型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管については全国9地域、基礎、圧送、建具、内装A、内装Bについては三大都市圏地域での調査結果。ただし、基礎については北海道、東北が一部含まれる。

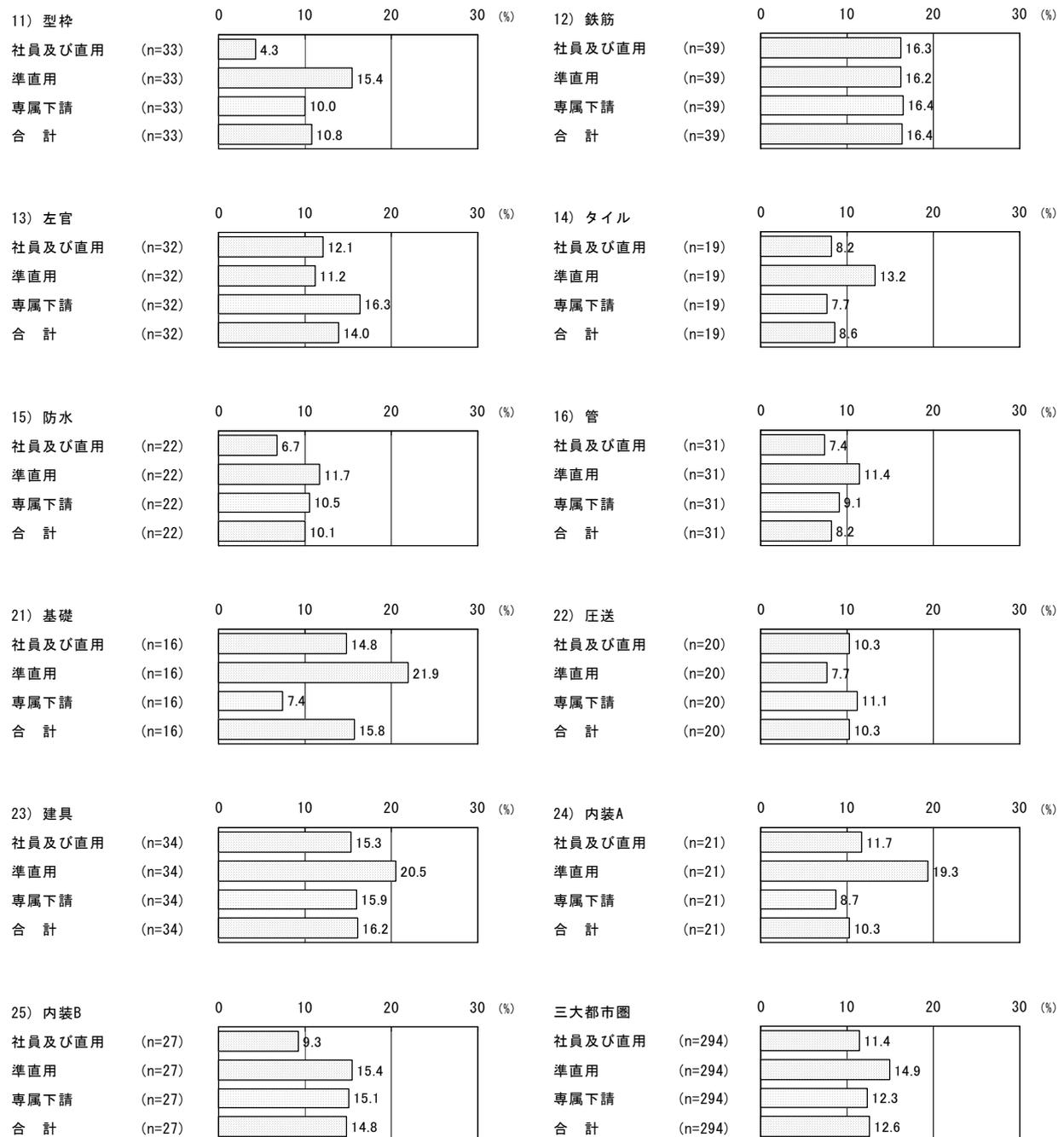
1 「直用」とは、社員には該当しないが、直接雇用している（賃金を直接支払い、社会保険等の対象となる）者。

2 「準直用」とは、働き方は直用と同様だが、賃金支払又は社会保険等の面で雇用者でない者。

3 「専属下請」とは、貴社にほぼ専属（貴社からの受注割合が過半）の下請会社で働く者。

三大都市圏での技能労働者の現在の不足状況を職種別に見ると、すべての職種で不足となっている。技能労働者全体の不足率<sup>4</sup>が高い職種は鉄筋（16.4%不足）、建具（16.2%不足）であり、不足率がそれほど高くない職種は管（8.2%不足）、タイル（8.6%不足）である。また、不足率を雇用形態別に見ると、「準直用」の不足率が相対的に高い。（図 3-2-2）

図 3-2-2 技能労働者の不足率（三大都市圏職種別）

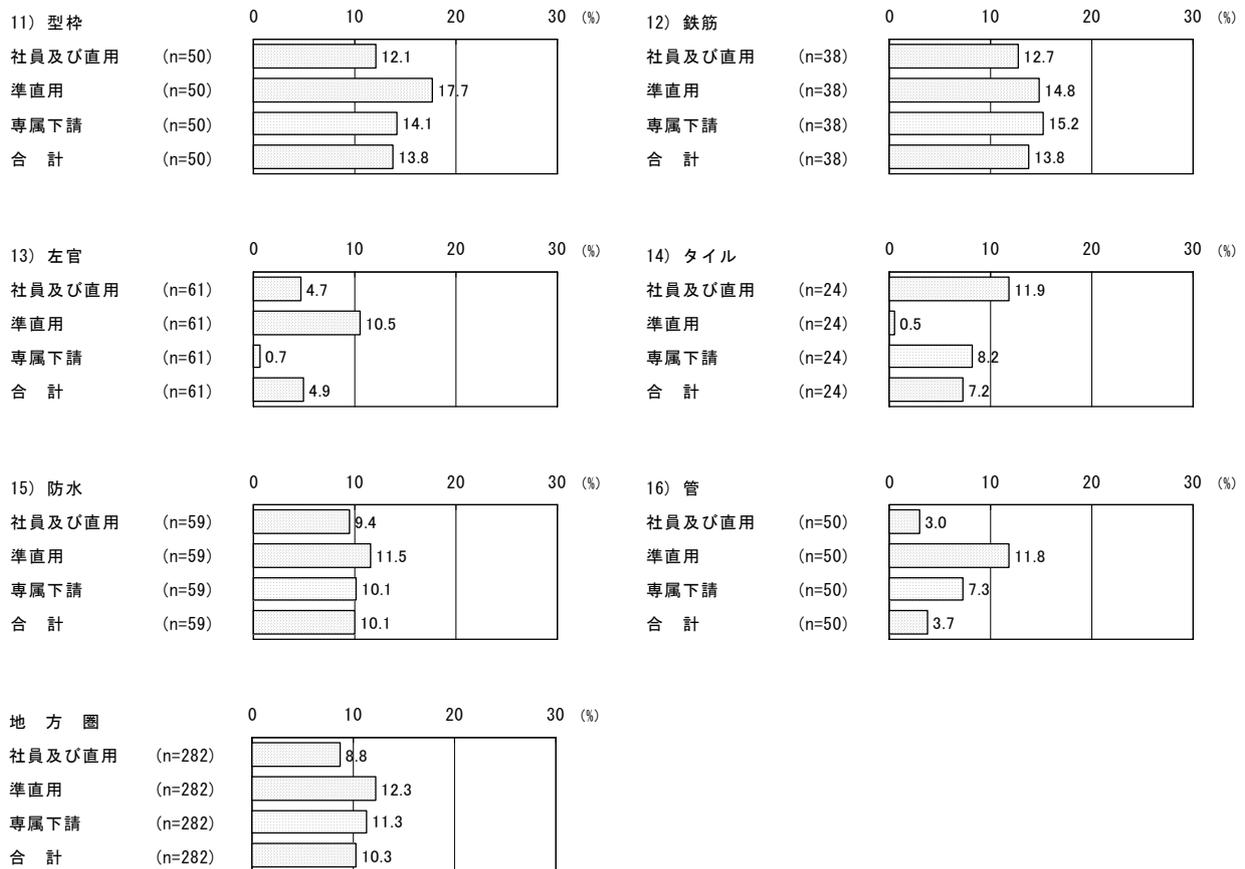


注) 三大都市圏の会社のうち、過不足数が不明の3社を除く294社の回答で集計。

<sup>4</sup> 不足率 = (不足数 - 過剰数) ÷ (現在の数 + 不足数) とする。従ってプラスは不足、マイナスは過剰を表す。

地方圏での技能労働者の不足状況を職種別に見ると、すべての職種で不足となっている。技能労働者全体の不足率が高い職種は型枠（13.8%不足）、鉄筋（13.8%不足）であり、不足率がそれほど高くない職種は管（3.7%不足）、左官（4.9%不足）である。また、不足率を雇用形態別に見ると、三大都市圏と同様に「準直用」の不足率が相対的に高い。（図 3-2-3）

図 3-2-3 技能労働者の不足率（地方圏職種別）



注) 地方圏の会社のうち基礎を除く 282 社の回答で集計。

【論点②】技能労働者の入退社の動きはどうなっているか。

- 03) 過去2年間で入社した技能労働者数は1社あたり5.4人、退社は4.2人。退社人数が入社人数を上回っている職種は基礎、管。
- 04) 入社した技能労働者が多い年代は20歳代、退社が多い年代も20歳代。20歳代の退社が多い職種は内装A、鉄筋。
- 05) 過去2年間で新卒採用した技能労働者の数は1社あたり1.2人で、そのうち在籍は0.6人（定着率54%）、中途採用は1社あたり3.6人で、そのうち在籍は2.3人（定着率63%）。新卒採用の割合が高い職種は鉄筋、左官、中途採用の割合が高い職種は圧送、防水、内装B。
- 06) 技能労働者の退社理由で多いのは「建設業以外の業種への転職」（23%）、次いで「高齢（又は定年）による退職」（21%）、「同職種の他社への転籍」（20%）。  
「建設業以外の業種への転職」が特に多い職種は圧送、建具、「高齢（又は定年）による退職」が多い職種は左官、タイル、「同職種の他社への転籍」が多い職種は管、内装A。

技能労働者の入退社の状況について分析した。

過去2年間で会社に入社した技能労働者の数は、全体では1社あたり5.4人となっており、退社の4.2人を上回っている。入社した技能労働者の年代としては、20歳代と20歳未満がそれぞれ1.7人、1.3人と多いが、退社した年代も20歳代が1.1人と最も多く、60歳以上の0.9人を上回っている。（表3-2-1）

職種別に見ると、退社人数が入社人数を上回っている職種は基礎、管であり、20歳代の退社が多い職種は内装A、鉄筋である。また、1社あたりの技能労働者（社員、直用及び準直用）の数（図3-2-1）から考えて入退社の動きが大きい職種は建具、圧送である。

表3-2-1 年代別平均入社・退社人数（職種別）

	20歳未満		20歳代		30歳代		40歳代		50歳代		60歳以上		合計	
	入社	退社	入社	退社	入社	退社	入社	退社	入社	退社	入社	退社	入社	退社
11) 型枠 (n= 84)	1.5	0.9	3.3	1.7	1.7	1.2	1.0	0.8	1.3	1.2	0.5	1.6	9.2	7.5
12) 鉄筋 (n= 77)	2.9	1.7	2.7	2.0	1.3	0.6	0.9	0.5	0.8	0.6	0.2	1.1	8.8	6.5
13) 左官 (n= 93)	1.9	0.9	1.2	0.7	0.8	0.5	0.8	0.3	1.2	0.5	0.5	1.5	6.4	4.2
14) タイル (n= 43)	0.6	0.2	1.3	0.4	0.5	0.3	0.6	0.1	0.3	0.2	0.1	0.9	3.3	2.1
15) 防水 (n= 81)	0.3	0.2	0.8	0.4	0.9	0.5	0.4	0.4	0.3	0.1	0.0	0.6	2.7	2.3
16) 管 (n= 81)	0.2	0.1	0.8	0.6	0.4	0.3	0.2	0.5	0.2	0.4	0.0	0.3	1.9	2.3
21) 基礎 (n= 21)	0.2	0.2	1.0	0.8	0.6	0.8	0.4	0.5	0.3	0.4	0.1	1.2	2.6	3.9
22) 圧送 (n= 20)	0.4	0.4	1.9	0.9	0.9	0.7	0.2	0.3	0.2	0.4	0.0	0.4	3.5	2.9
23) 建具 (n= 34)	0.8	0.5	1.9	1.4	0.9	0.6	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.2	3.7	3.0
24) 内装A (n= 21)	5.7	3.3	3.3	2.5	1.7	1.9	0.2	0.2	0.3	0.2	0.0	0.7	11.2	8.9
25) 内装B (n= 29)	0.1	0.0	1.2	0.7	0.8	0.3	0.7	0.1	0.3	0.3	0.0	0.2	3.1	1.6
全 体 (n=584)	1.3	0.7	1.7	1.1	1.0	0.6	0.6	0.4	0.6	0.5	0.2	0.9	5.4	4.2

注) 型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管については全国9地域、基礎、圧送、建具、内装A、内装Bについては三大都市圏地域での調査結果。ただし、基礎については北海道、東北が一部含まれる。

入社した技能労働者の採用方法と、現在の在籍状況について分析した。

過去2年間で新卒採用した技能労働者の数は、全体では1社あたり1.2人、そのうち現在も在籍しているのは0.6人（定着率54%）である。一方、中途採用は1社あたり3.6人、そのうち現在も在籍しているのは2.3人（定着率63%）と、数、定着率ともに新卒採用を上回っている。（表3-2-2）

職種別に見ると、新卒採用の割合が比較的高い職種は鉄筋、左官であり、中途採用の割合が特に高い職種は圧送、防水、内装Bである。また、新卒採用の定着率が高い職種は基礎である。

表3-2-2 採用方法別平均入社・在籍人数と定着率（職種別）

	①新卒採用			②中途採用			採用合計 (人)	採用の割合	
	(人)	現在籍 (人)	定着率 %	(人)	現在籍 (人)	定着率 %		新卒	中途
11) 型枠 (n= 84)	1.2	0.7	57.7	6.2	3.8	61.3	7.5	0.17	0.83
12) 鉄筋 (n= 77)	2.9	1.1	38.3	5.0	2.6	51.2	7.9	0.36	0.64
13) 左官 (n= 93)	1.7	1.1	63.9	2.7	1.8	67.1	4.4	0.39	0.61
14) タイル (n= 43)	0.5	0.3	71.4	2.2	1.9	87.2	2.7	0.18	0.82
15) 防水 (n= 81)	0.4	0.3	74.3	2.9	1.7	58.5	3.3	0.13	0.87
16) 管 (n= 81)	0.5	0.4	69.0	1.9	1.6	84.2	2.4	0.22	0.78
21) 基礎 (n= 21)	0.5	0.5	90.9	2.0	1.4	73.2	2.5	0.21	0.79
22) 圧送 (n= 20)	0.0	0.0	-	3.2	2.0	62.5	3.2	0.00	1.00
23) 建具 (n= 34)	0.6	0.2	31.8	3.5	1.9	55.0	4.2	0.15	0.85
24) 内装 A (n= 21)	2.9	1.6	56.7	8.5	5.5	64.2	11.4	0.25	0.75
25) 内装 B (n= 29)	0.5	0.2	35.7	2.9	2.2	75.9	3.3	0.14	0.86
全 体 (n=584)	1.2	0.6	54.0	3.6	2.3	63.3	4.8	0.24	0.76

注) 型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管については全国9地域、基礎、圧送、建具、内装A、内装Bについては三大都市圏地域での調査結果。ただし、基礎については北海道、東北が一部含まれる。

退社した技能労働者の退社理由について分析した。

技能労働者の（不明を除く）退社理由として、全体では「建設業以外の業種への転職」（23%）が最も多く、次いで「高齢(又は定年)による退職」（21%）、「同職種の他社への転籍」（20%）となっている。（表 3-2-3）

職種別に見ると、「建設業以外の業種への転職」が特に多い職種は圧送、建具、「高齢(又は定年)による退職」が多い職種は左官、タイル、「同職種の他社への転籍」が多い職種は管、内装 A である。退社理由「不明」が多い職種は、内装 A、型枠、鉄筋である。

退社理由「その他」の内容としては、「病気等」、「家業承継」などが挙げられている。

表 3-2-3 理由別平均退社人数と割合（職種別）

	高齢（又は定年）による退職		同職種の他社への転籍		建設業の他職種への転職		建設業以外の業種への転職		その他		不明		合計人数
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	
11) 型枠 (n= 84)	1.2	18.3	1.2	17.8	0.3	5.0	0.9	13.6	0.5	7.9	2.4	37.4	6.5
12) 鉄筋 (n= 77)	0.7	11.3	1.1	17.7	0.6	9.0	1.7	27.5	0.1	2.3	2.0	32.2	6.3
13) 左官 (n= 93)	1.5	40.8	0.7	18.5	0.2	6.5	0.7	20.2	0.1	3.3	0.4	10.7	3.6
14) タイル (n= 43)	0.8	37.8	0.5	22.2	0.2	7.8	0.4	18.9	0.0	2.2	0.2	11.1	2.1
15) 防水 (n= 81)	0.6	28.0	0.5	23.6	0.1	3.8	0.5	21.4	0.3	11.5	0.3	11.5	2.2
16) 管 (n= 81)	0.4	20.0	0.8	34.4	0.2	8.3	0.6	26.1	0.1	3.3	0.2	7.8	2.2
21) 基礎 (n= 21)	1.1	28.4	0.7	17.3	0.4	9.9	0.6	14.8	0.9	23.5	0.2	6.2	3.9
22) 圧送 (n= 20)	0.5	17.3	0.2	5.8	0.2	5.8	1.4	53.8	0.2	7.7	0.3	9.6	2.6
23) 建具 (n= 34)	0.3	8.8	0.2	7.8	0.5	15.7	1.5	50.0	0.0	1.0	0.5	16.7	3.0
24) 内装 A (n= 21)	0.6	7.3	2.3	27.4	0.5	5.6	1.4	16.2	0.3	3.4	3.4	40.2	8.5
25) 内装 B (n= 29)	0.2	12.5	0.2	17.5	0.1	10.0	0.5	37.5	0.0	0.0	0.3	22.5	1.4
全 体 (n=584)	0.8	20.8	0.8	19.8	0.3	7.2	0.9	22.6	0.2	5.5	0.9	24.2	3.9

注) 型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管については全国 9 地域、基礎、圧送、建具、内装 A、内装 B については三大都市圏地域での調査結果。ただし、基礎については北海道、東北が一部含まれる。

【論点③】技能労働者の賃金は変化しているか。

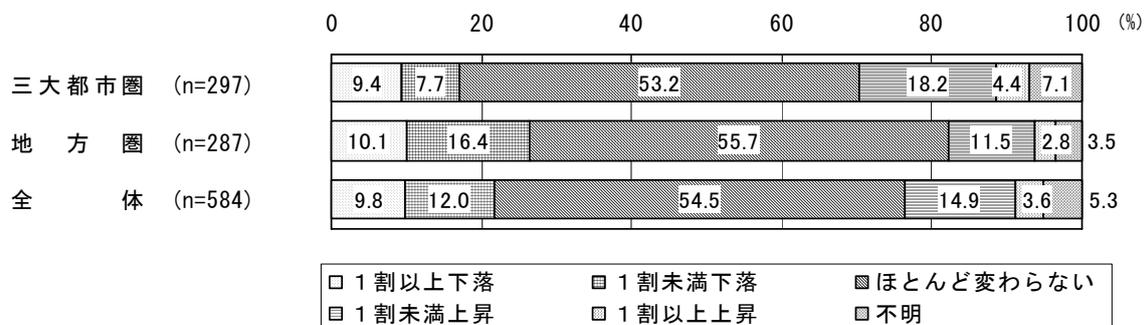
- 07) 3年前と比べた技能労働者の平均賃金単価は、「ほとんど変わらない」が55%、「下落」が22%、「上昇」が19%。三大都市圏では「上昇」が「下落」を上回り、地方圏では「下落」が「上昇」を上回る。  
 三大都市圏で「上昇」が「下落」を大きく上回っている職種は内装A、型枠、管、圧送。  
 「上昇」が「下落」を大きく上回っている地域は中部。「下落」が多い地域は東北、北海道。
- 08) 技能労働者の平均賃金単価が下落した会社が考える最大の下落要因（上位1項目回答）は「元請からの原価を割るような単価での受注」（57%）、次いで「需要（仕事量）の減少による単価下落」（36%）。
- 09) 技能労働者の平均賃金単価が上昇した会社が考える最大の上昇要因（上位1項目回答）は、三大都市圏では「労働力不足による単価上昇」（46%）、地方圏では「高賃金の労働者の増加」（32%）。

技能労働者の賃金の変化について分析した。

3年前と比べた技能労働者の平均賃金単価は、全体では「ほとんど変わらない」とする会社が55%と最も多く、次いで「1割未満上昇」が15%となっている。「下落」と「上昇」を比べると、「下落」が合わせて22%で、「上昇」の19%をわずかに上回っている。（図3-2-4）

圏域別に見ると、三大都市圏では「上昇」が合わせて23%と「下落」を上回っているが、地方圏では逆に「下落」が合わせて27%で、「上昇」を大きく上回っている。

図3-2-4 3年前と比べた技能労働者の平均賃金単価の変化（圏域別）



注) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全11職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

平均賃金単価の変化を職種別に見ると、三大都市圏で「上昇」が「下落」を大きく上回っている職種は内装A、型枠、管、圧送であり、「下落」が「上昇」を大きく上回っている職種は左官、基礎である。地方圏で「上昇」が「下落」を上回っている職種は管である。(図 3-2-5~6)

図 3-2-5 3年前と比べた技能労働者の平均賃金単価の変化（三大都市圏職種別）

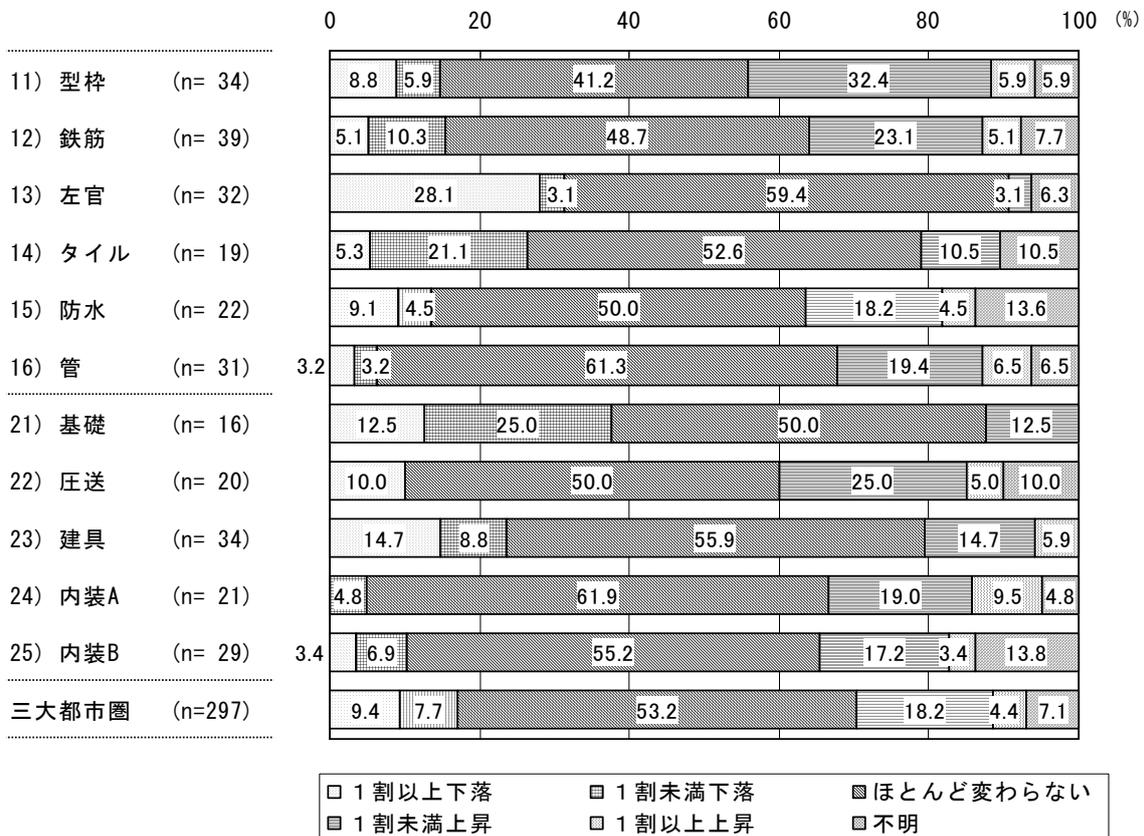
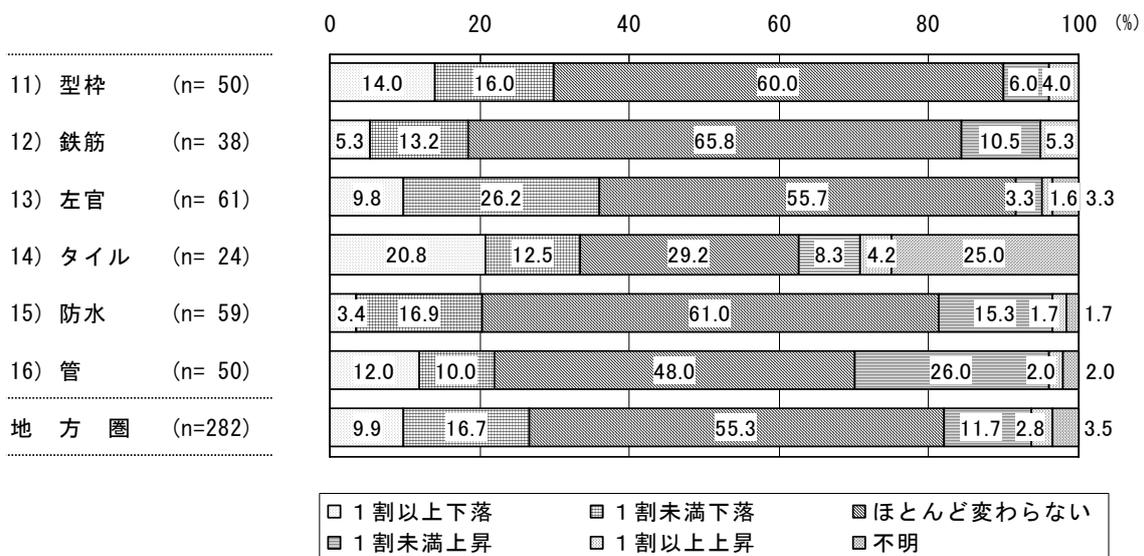


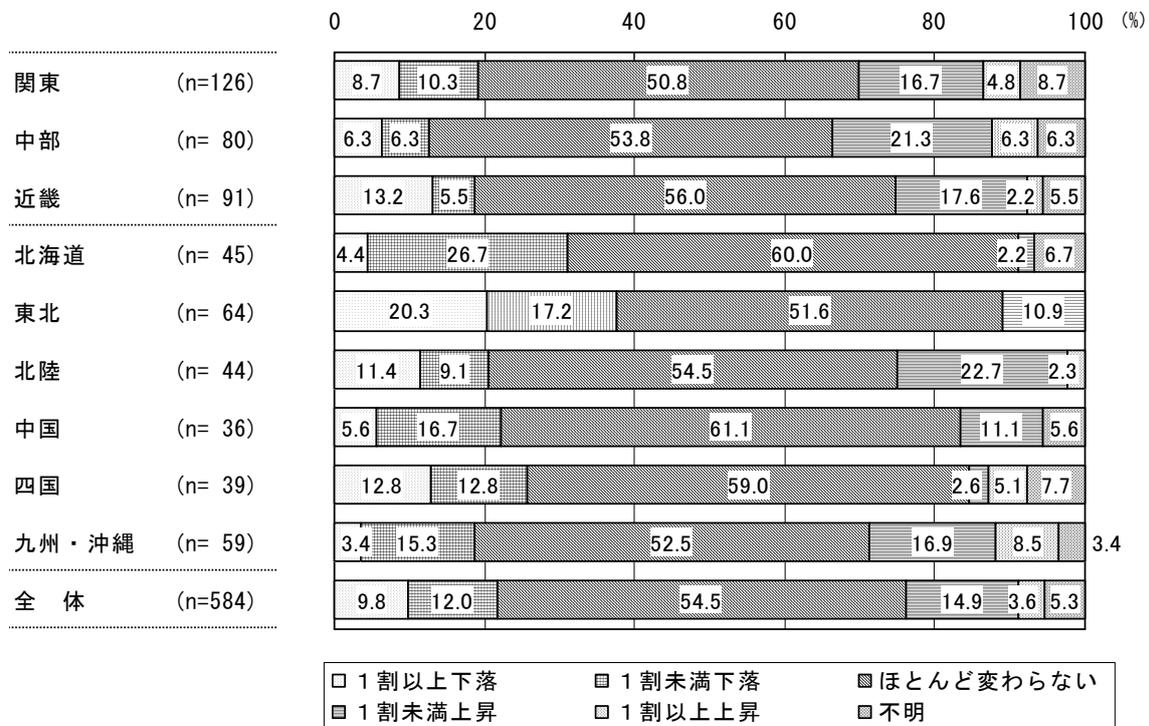
図 3-2-6 3年前と比べた技能労働者の平均賃金単価の変化（地方圏職種別）



注) 地方圏の会社のうち基礎を除く 282 社の回答で集計。

平均賃金単価の変化を地域別に見ると、「上昇」が「下落」を大きく上回っている地域は中部であり、「上昇」が28%を占めている。一方、「下落」が多い地域は東北、北海道であり、特に東北では「1割以上下落」が20%と多い。(図3-2-7)

図3-2-7 3年前と比べた技能労働者の平均賃金単価の変化(地域別)

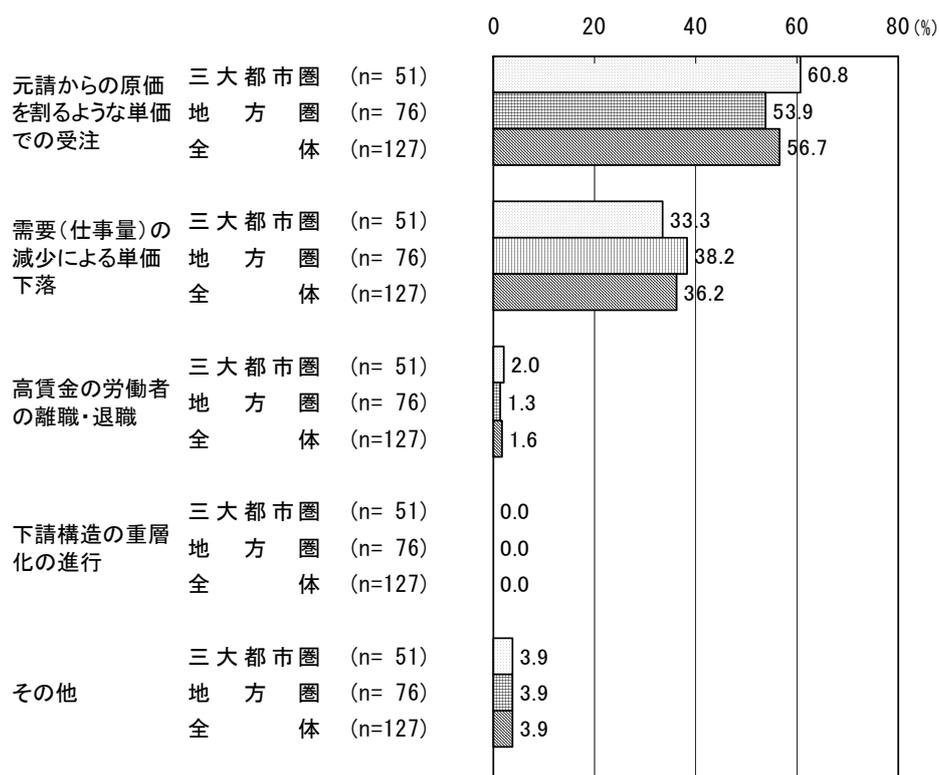


注) 関東、中部、近畿での調査対象は全11職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

平均賃金単価が下落した要因について分析した。

3年前と比べて技能労働者の平均賃金単価が下落したと答えた会社が考える下落した最大の要因（上位1項目回答）は、全体では「元請からの原価を割るような単価での受注」が57%と最も多く、次いで「需要（仕事量）の減少による単価下落」が36%となっている。（図3-2-8）圏域別に見ると、三大都市圏と地方圏で大きな傾向の違いはない。

図3-2-8 技能労働者の平均賃金単価の下落要因（圏域別、上位1項目回答）



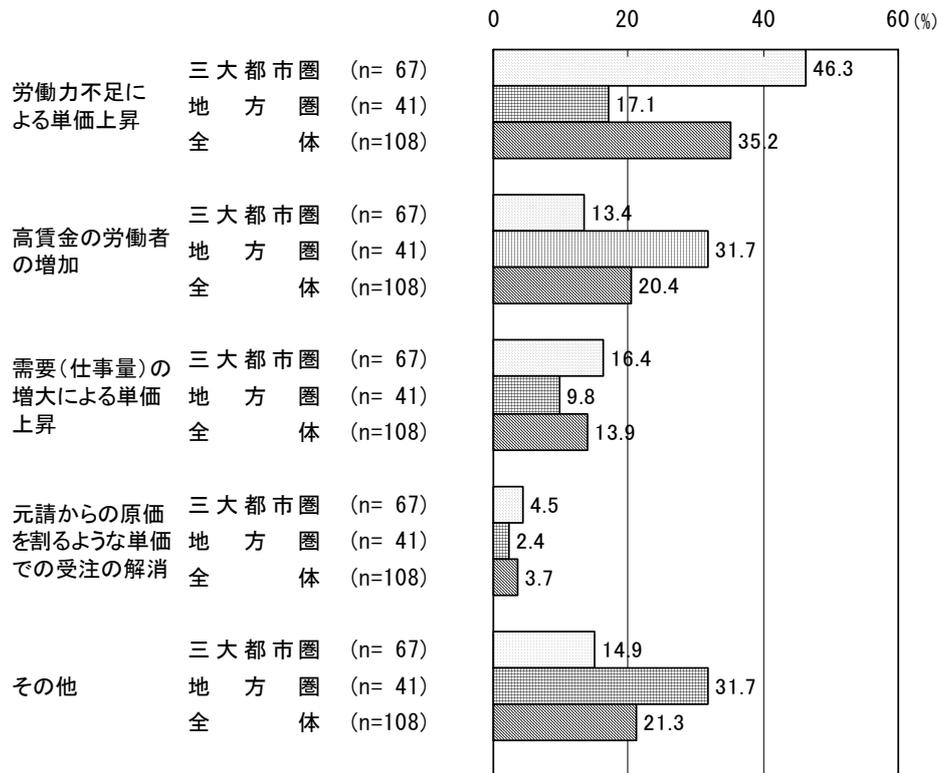
- 注1) 3年前と比べて技能労働者の平均賃金単価が下落したと答えた127社のみ回答。  
 注2) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全11職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。  
 注3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

平均賃金単価が上昇した要因について分析した。

3年前と比べて技能労働者の平均賃金単価が上昇したと答えた会社が考える上昇した最大の要因（上位1項目回答）は、全体では「労働力不足による単価上昇」が35%と最も多く、次いで「高賃金の労働者の増加」が20%となっている。「その他」の要因も21%と多く、「定期昇給」が多く挙げられている。（図3-2-9、表3-2-4）

圏域別に見ると、三大都市圏では「労働力不足による単価上昇」が46%と特に多い。一方、地方圏では「高賃金の労働者の増加」が「その他」とともに32%と最も多く、「労働力不足による単価上昇」は17%と少ない。

図3-2-9 技能労働者の平均賃金単価の上昇要因（圏域別、上位1項目回答）



注1) 3年前と比べて技能労働者の平均賃金単価が上昇したと答えた108社のみ回答。

注2) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全11職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

注3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

表 3-2-4 技能労働者の平均賃金単価の上昇要因その他の記述

内容分類	No.	記述内容	職種	地域
定期昇給 (14件)	1	定期昇給分程度	鉄筋	近畿
	2	定期昇給の為	左官	中国
	3	毎年賃金を見直す。	左官	九州・ 沖縄
	4	定期昇給	防水	関東
	5	1年1回のベースアップ	防水	北陸
	6	年齢給アップ	防水	北陸
	7	毎年上げているので	防水	近畿
	8	勤続年数による増	管	東北
	9	定時昇給	管	関東
	10	定期昇給	管	中国
	11	4月の定期昇給にて少し上昇	管	九州・ 沖縄
	12	定昇	管	九州・ 沖縄
	13	定期昇給	建具	関東
	14	労働者の年齢上昇による昇給	建具	中部
他業種との格 差是正 (2件)	15	他業種との賃金比較によるアップ	タイル	四国
	16	一般社会並に	管	中部
技術力の向上 (2件)	17	技術力が向上したため	防水	東北
	18	技術力の向上	建具	近畿
その他 (3件)	19	若手層の給与見直し	管	東北
	20	年俸	管	九州・ 沖縄
	21	若い社員が多いから	圧送	関東

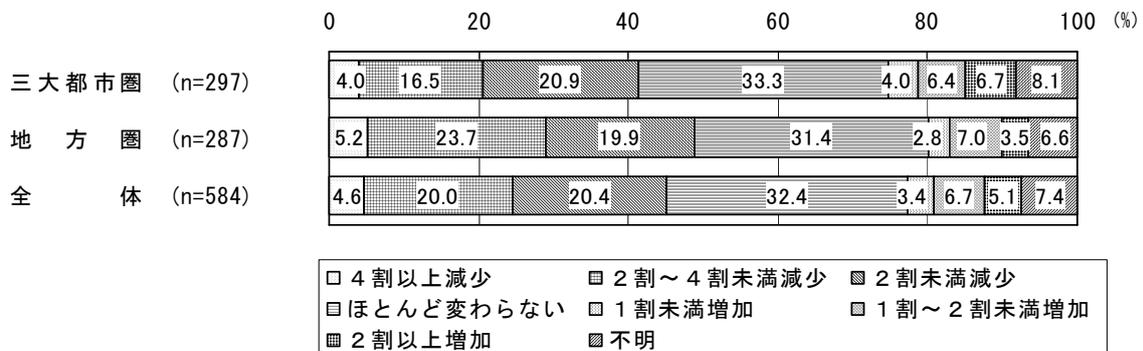
【論点④】技能労働者の数は長期的に変化しているか。

- 10) 10年前と比べた技能労働者の数は、「減少」した会社が45%、「ほとんど変わらない」会社が32%、「増加」した会社が15%。  
 三大都市圏で技能労働者が「減少」した会社が特に多い職種は型枠、基礎、左官、一方「増加」が「減少」を上回る職種は内装A。地方圏で「減少」した会社が特に多い職種は型枠、左官。  
 技能労働者が「減少」した会社が特に多い地域は九州・沖縄。
- 11) 10年前と比べて技能労働者の数が減少した要因（上位3項目まで回答）は、「高齢労働者の退職（又は定年退職）」（63%）、「若手入職者の減少」（50%）、「若手～中堅労働者の離職・退職」（42%）。地方圏では「仕事量の減少に合わせた人員削減」も42%。  
 三大都市圏で「若手入職者の減少」が最も多い職種はタイル、建具、「若手～中堅労働者の離職・退職」が最も多い職種は鉄筋。地方圏で「仕事量の減少に合わせた人員削減」が特に多い職種は左官。  
 「若手入職者の減少」が多い地域は北海道、中部、「若手～中堅労働者の離職・退職」が多い地域は中国。

技能労働者の数の長期的な変化について分析した。

10年前と比べた技能労働者の数は、全体では「減少」した会社が合わせて45%、「ほとんど変わらない」会社が32%、「増加」した会社が合わせて15%となっている。（図3-2-10）  
 圏域別に見ると、三大都市圏に比べて地方圏で「減少」した会社が多い。

図3-2-10 10年前と比べた技能労働者数の変化（圏域別）



注) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全11職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

10年前と比べた技能労働者数の変化を職種別に見ると、三大都市圏で「減少」した会社が特に多い職種は型枠、基礎、左官であり、一方「増加」が「減少」を上回る職種は内装Aである。地方圏で「減少」した会社が特に多い職種は型枠、左官である。(図3-2-11~12)

図3-2-11 10年前と比べた技能労働者数の変化(三大都市圏職種別)

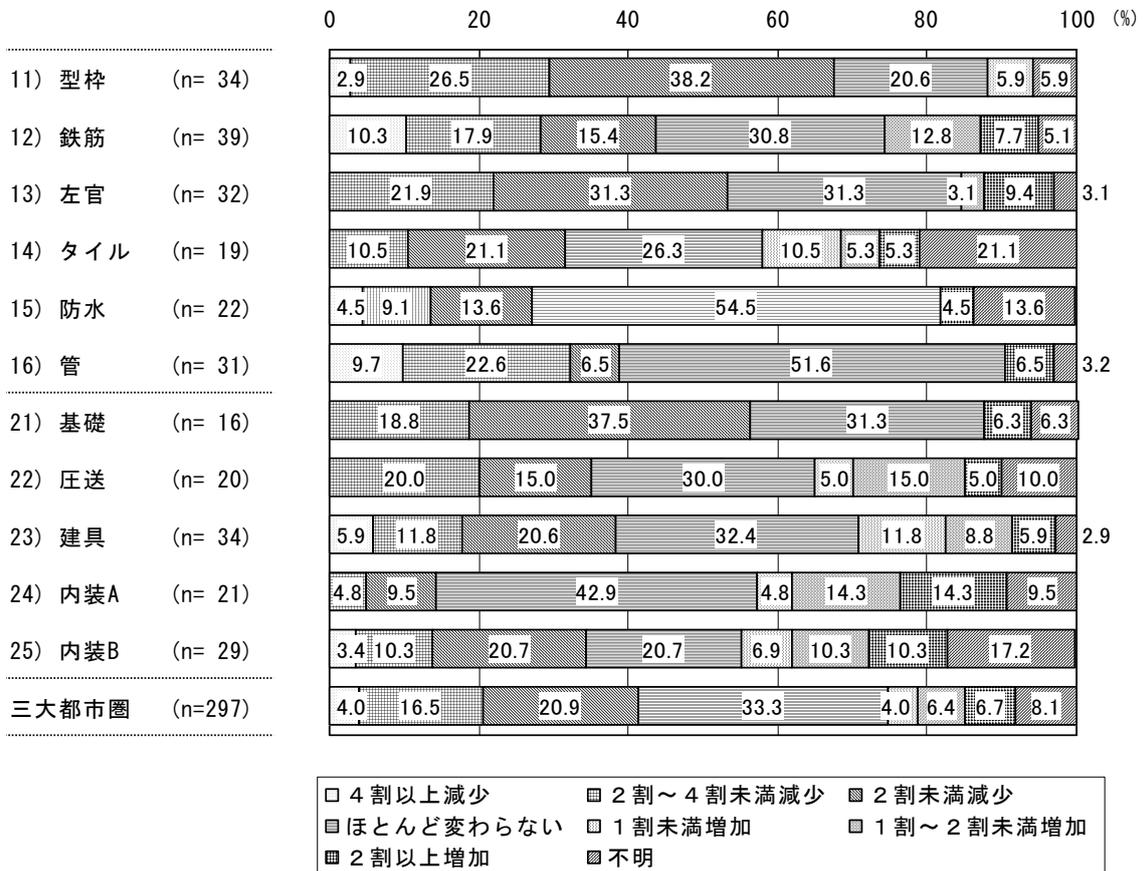
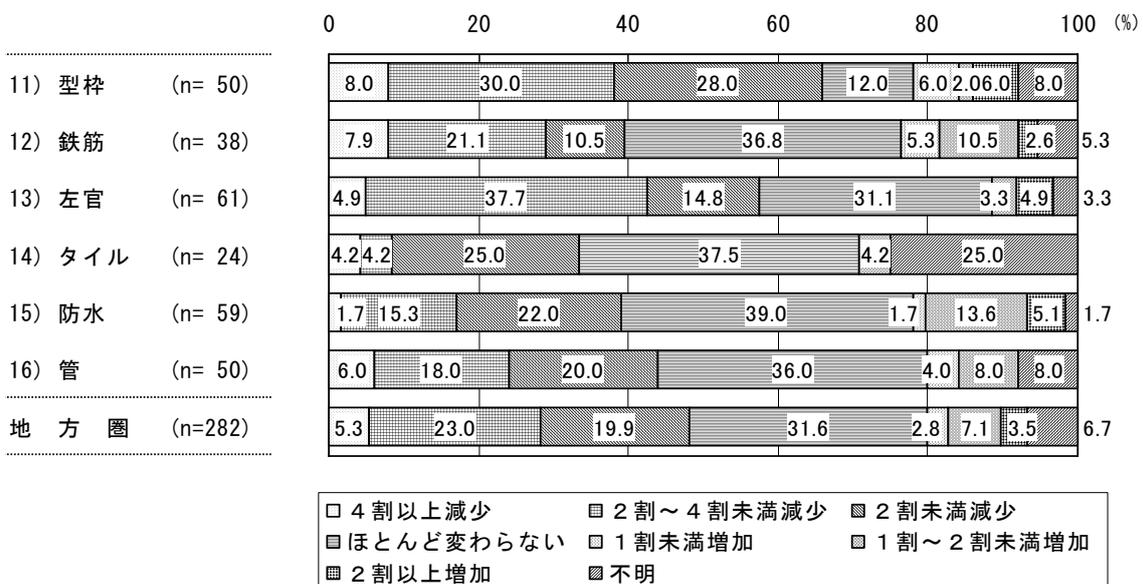


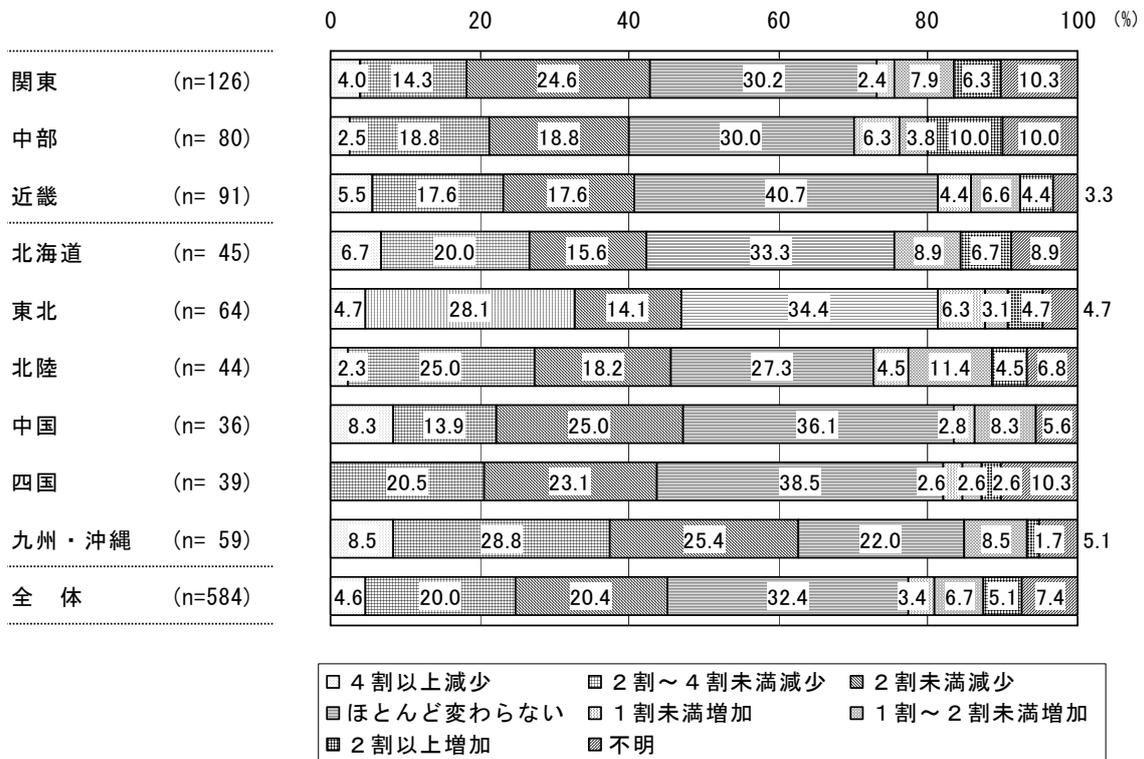
図3-2-12 10年前と比べた技能労働者数の変化(地方圏職種別)



注) 地方圏の会社のうち基礎を除く282社の回答で集計。

10年前と比べた技能労働者数の変化を地域別に見ると、「減少」した会社が特に多い地域は九州・沖縄であり、また九州・沖縄、東北では「2割以上減少」した会社が3割を超えている。一方、「増加」した会社が比較的多い地域は北陸、中部であるが、いずれも「減少」した会社よりは少ない。(図 3-2-13)

図 3-2-13 10年前と比べた技能労働者数の変化(地域別)



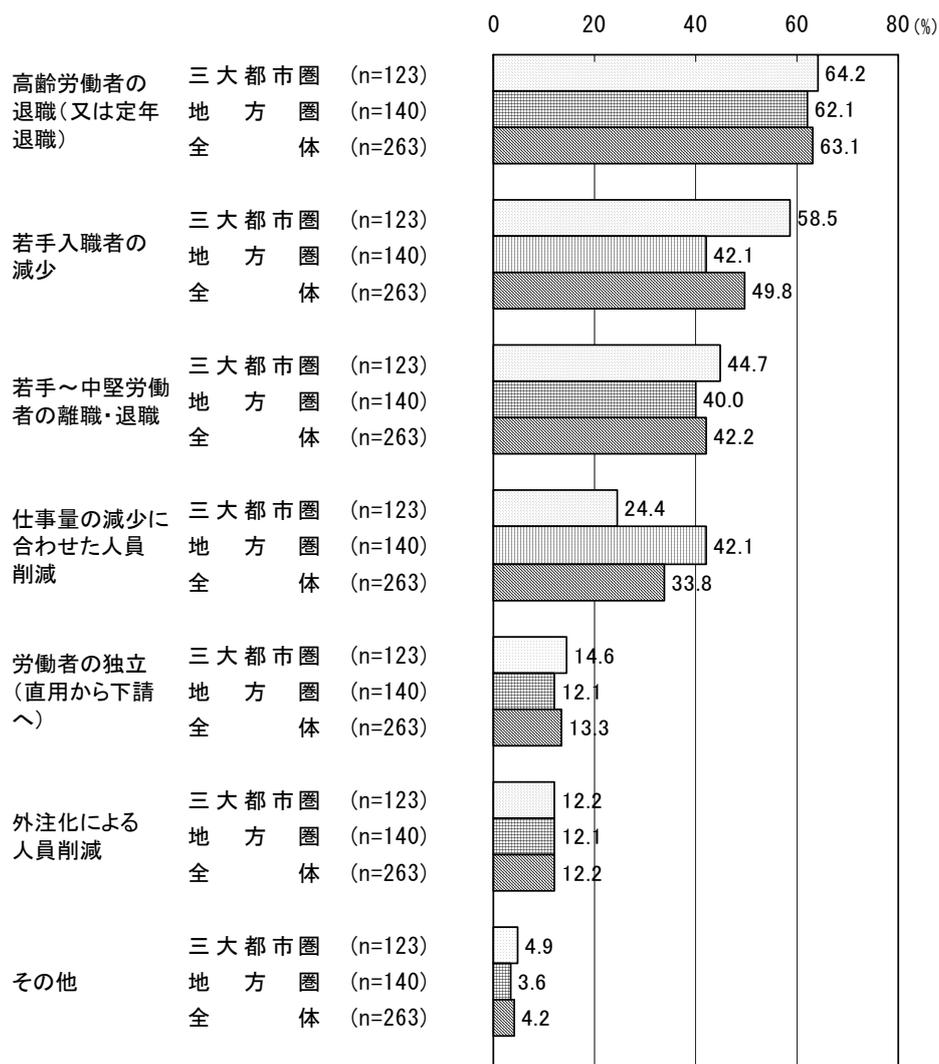
注) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

技能労働者の数が長期的に減少した要因について分析した。

10年前と比べて技能労働者の数が減少したと答えた会社が考える減少した要因（上位3項目まで回答）は、全体では「高齢労働者の退職（又は定年退職）」が63%と最も多く、次いで「若手入職者の減少」が50%、「若手～中堅労働者の離職・退職」が42%となっている。（図3-2-14）

圏域別に見ると、三大都市圏では地方圏と比べて「若手入職者の減少」が多いが、地方圏では「仕事量の減少に合わせた人員削減」が42%と比較的多い。

図3-2-14 技能労働者数の減少要因（圏域別、上位3項目まで回答）



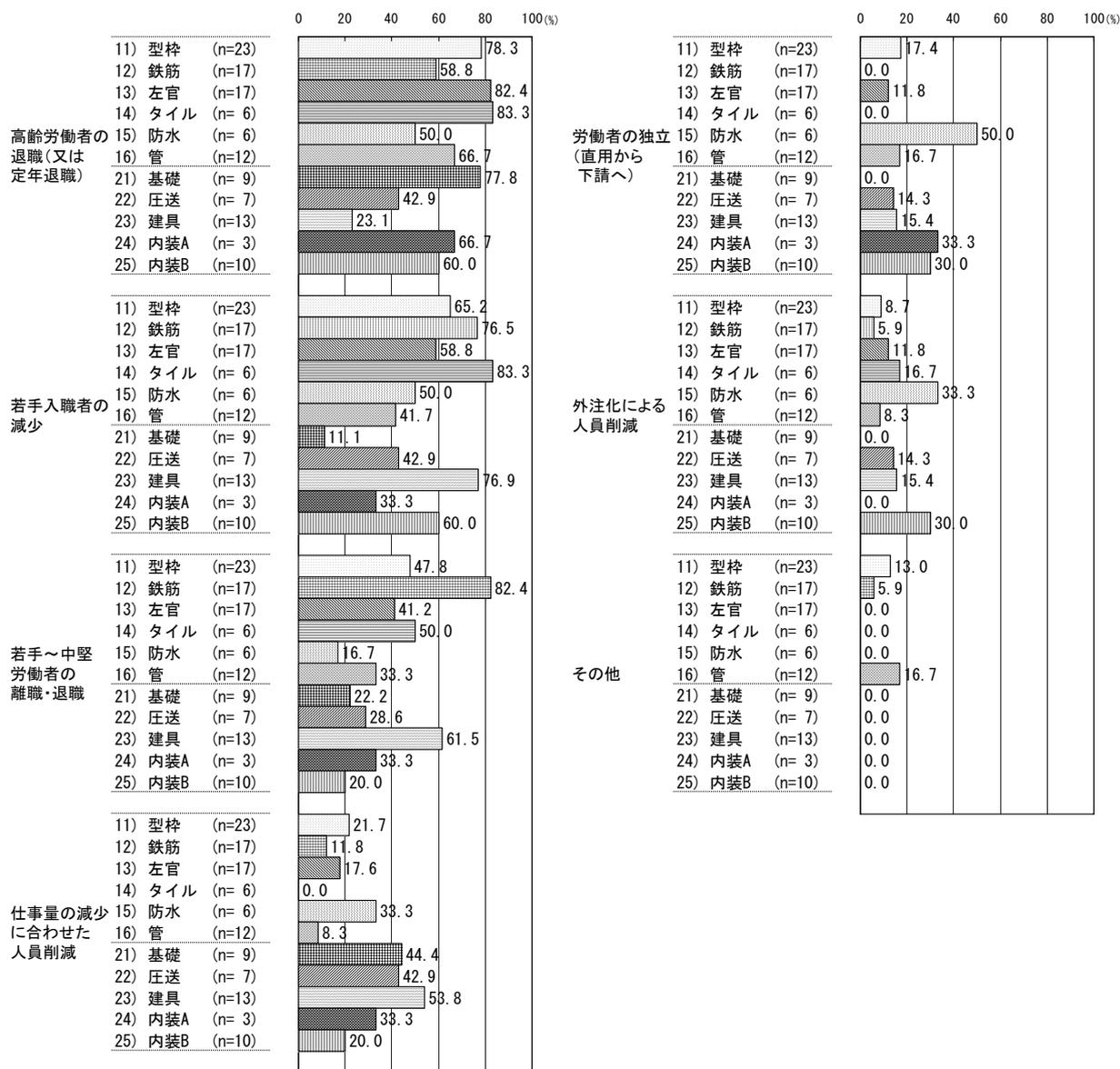
注1) 10年前と比べて技能労働者の数が減少したと答えた263社のみ回答。

注2) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全11職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。

注3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

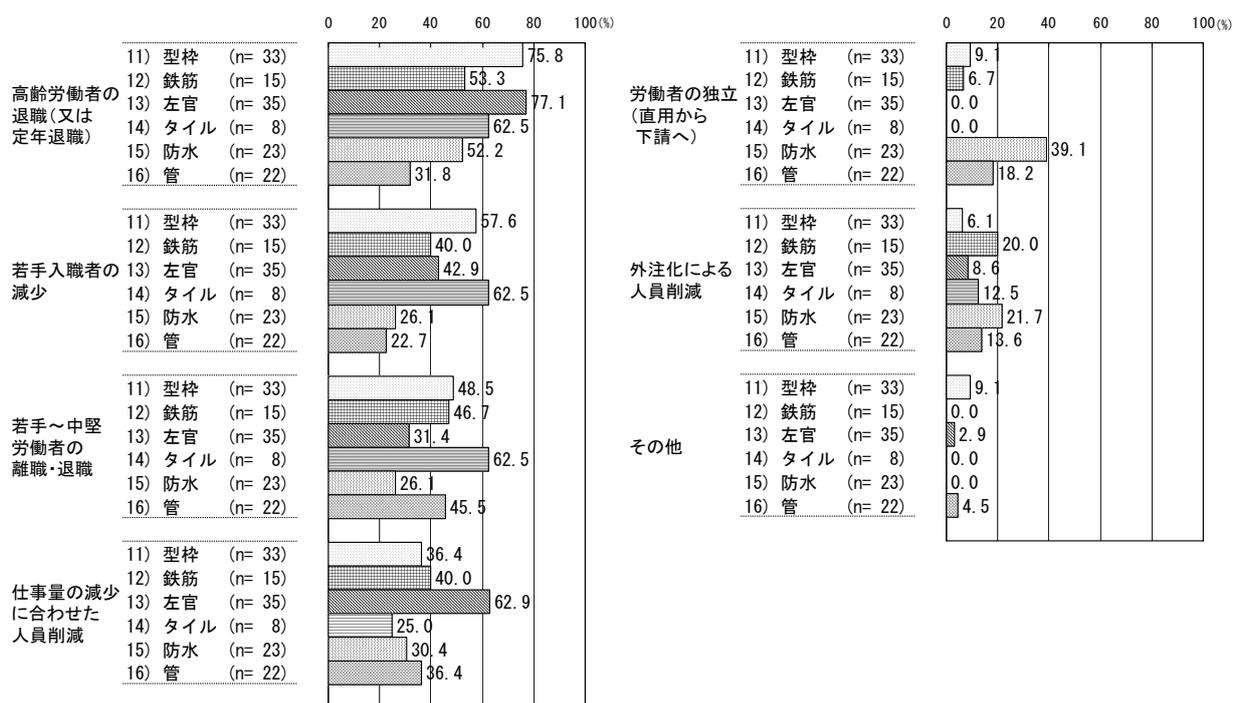
技能労働者の数が長期的に減少した要因を職種別に見ると、三大都市圏で「若手入職者の減少」が最も多い職種はタイル、建具であり、「若手～中堅労働者の離職・退職」が最も多い職種は鉄筋である。地方圏で「仕事量の減少に合わせた人員削減」が特に多い職種は左官である。(図3-2-15～16)

図 3-2-15 技能労働者数の減少要因（三大都市圏職種別、上位3項目まで回答）



注 1) 三大都市圏の会社のうち、10年前と比べて技能労働者の数が減少したと答えた 123 社の回答で集計。  
 注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

図 3-2-16 技能労働者数の減少要因（地方圏職種別、上位3項目まで回答）

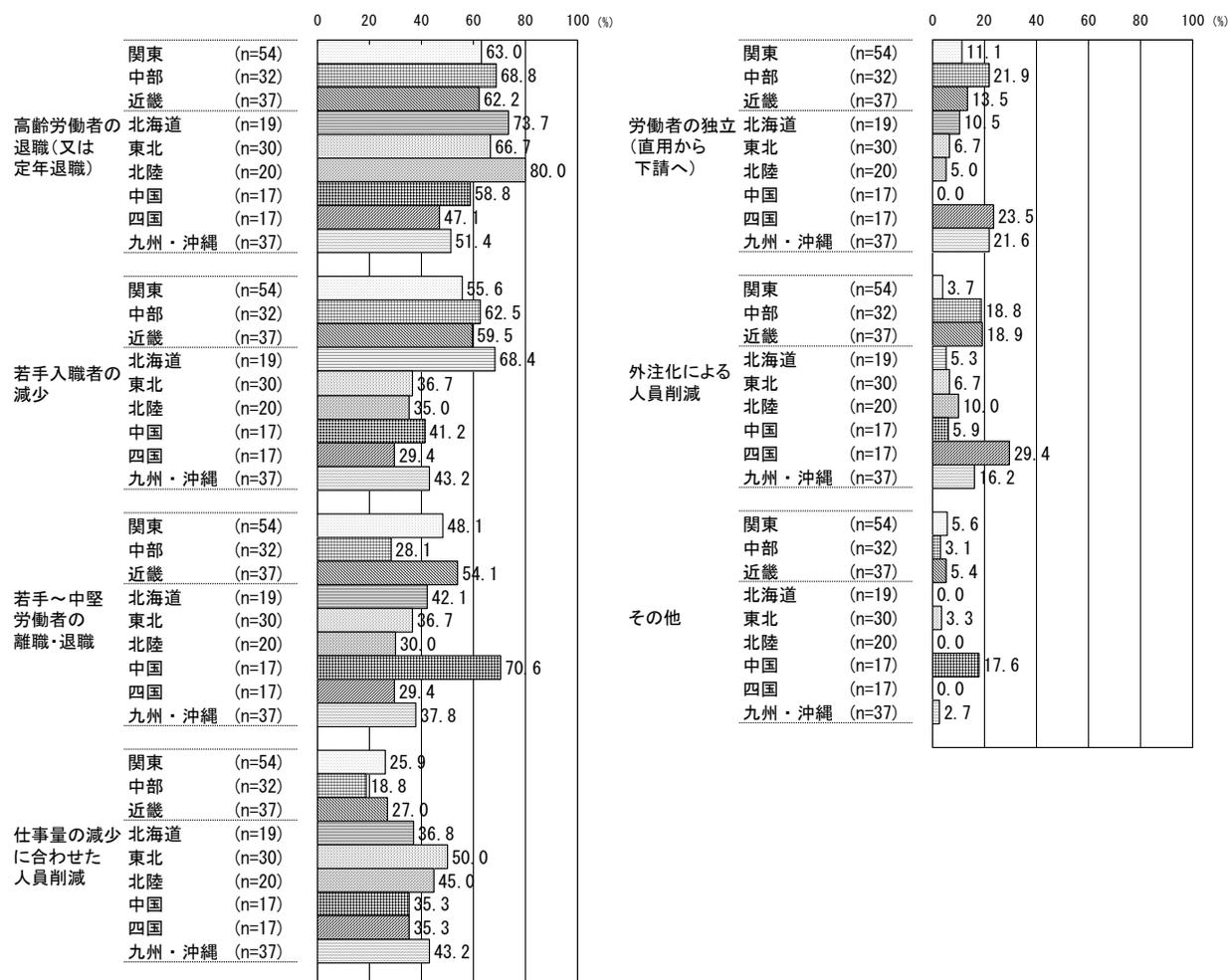


注 1) 地方圏の会社（基礎を除く）のうち、10年前と比べて技能労働者の数が減少したと答えた 136 社の回答で集計。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

技能労働者の数が長期的に減少した要因を地域別に見ると、「高齢労働者の退職（又は定年退職）」が特に多い地域は北陸、北海道、「若手入職者の減少」が多い地域は北海道、中部、「若手～中堅労働者の離職・退職」が多い地域は中国である。（図 3-2-17）

図 3-2-17 技能労働者数の減少要因（地域別、上位 3 項目まで回答）



注 1) 10 年前と比べて技能労働者の数が減少したと答えた 263 社のみ回答。

注 2) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

【論点⑤】技能労働者の数を増減させようとしているか。

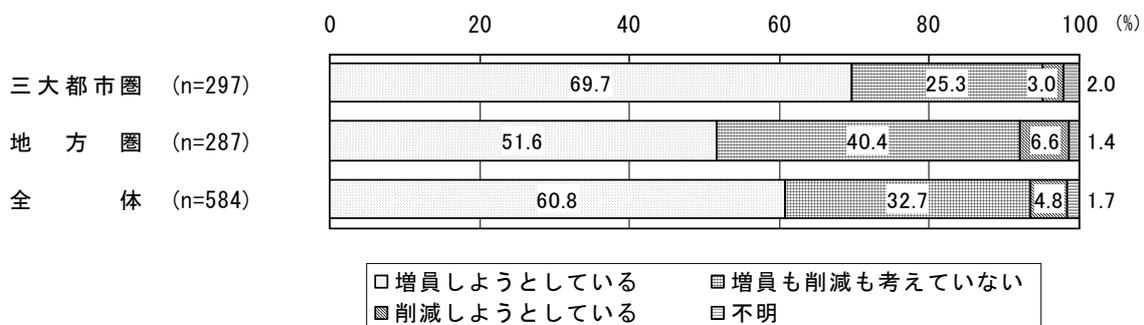
- 12) 技能労働者の数を「増員しようとしている」会社が 61%、「削減しようとしている」会社は 5%。三大都市圏では「増員しようとしている」会社が 70%。  
 三大都市圏で「増員しようとしている」会社が特に多い職種は建具、タイル、鉄筋（いずれも 80%超）。  
 「増員しようとしている」会社が少ない地域は四国（33%）。
- 13) 会社が増員しようとしている技能労働者の雇用形態（複数回答）は「社員又は直用」が 72%、「専属下請」が 41%、「準直用」が 28%。  
 三大都市圏で「社員又は直用」を増員しようとしている会社が多い職種は圧送、管、基礎、左官、建具、「専属下請」を増員しようとしている会社が多い職種は鉄筋、内装 B、内装 A、タイル、型枠。地方圏で「専属下請」を増員しようとしている会社が多い職種はタイル。  
 「社員又は直用」を増員しようとしている会社が特に多い地域は北陸、東北、中国。
- 14) 会社が増員しようとしている技能労働者の年齢層、役割（複数回答）は「若手の一般労働者」が 82%、「中堅の一般労働者」が 36%、「中堅の職長」が 32%。  
 三大都市圏で「中堅の一般労働者」を増員しようとしている会社が比較的多い職種は左官、型枠、「中堅の職長」を増員しようとしている会社が比較的多い職種は鉄筋、管。地方圏で「中堅の一般労働者」及び「中堅の職長」を増員しようとしている会社が比較的多い職種は型枠。
- 15) 会社が削減しようとしている技能労働者の雇用形態（複数回答）は「社員又は直用」が 64%、「準直用」が 32%、「専属下請」が 25%。

技能労働者（社員、直用、準直用及び専属下請）の増員又は削減についての会社の意向を分析した。

技能労働者の数について、全体では「増員しようとしている」会社が 61%と最も多く、「増員も削減も考えていない」会社が 33%、「削減しようとしている」会社は 5%となっている。（図 3-2-18）

圏域別に見ると、三大都市圏では「増員しようとしている」会社が 70%を占めるが、地方圏では 52%に止まっている。

図 3-2-18 技能労働者数の増員又は削減の意向（圏域別）



注) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全 11 職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

技能労働者の増員又は削減についての会社の意向を職種別に見ると、三大都市圏で「増員しようとしている」会社が特に多い職種は建具、タイル、鉄筋（いずれも80%超）である。地方圏で「増員しようとしている」会社が比較的多い職種は型枠、鉄筋である。（図3-2-19～20）

図3-2-19 技能労働者数の増員又は削減の意向（三大都市圏職種別）

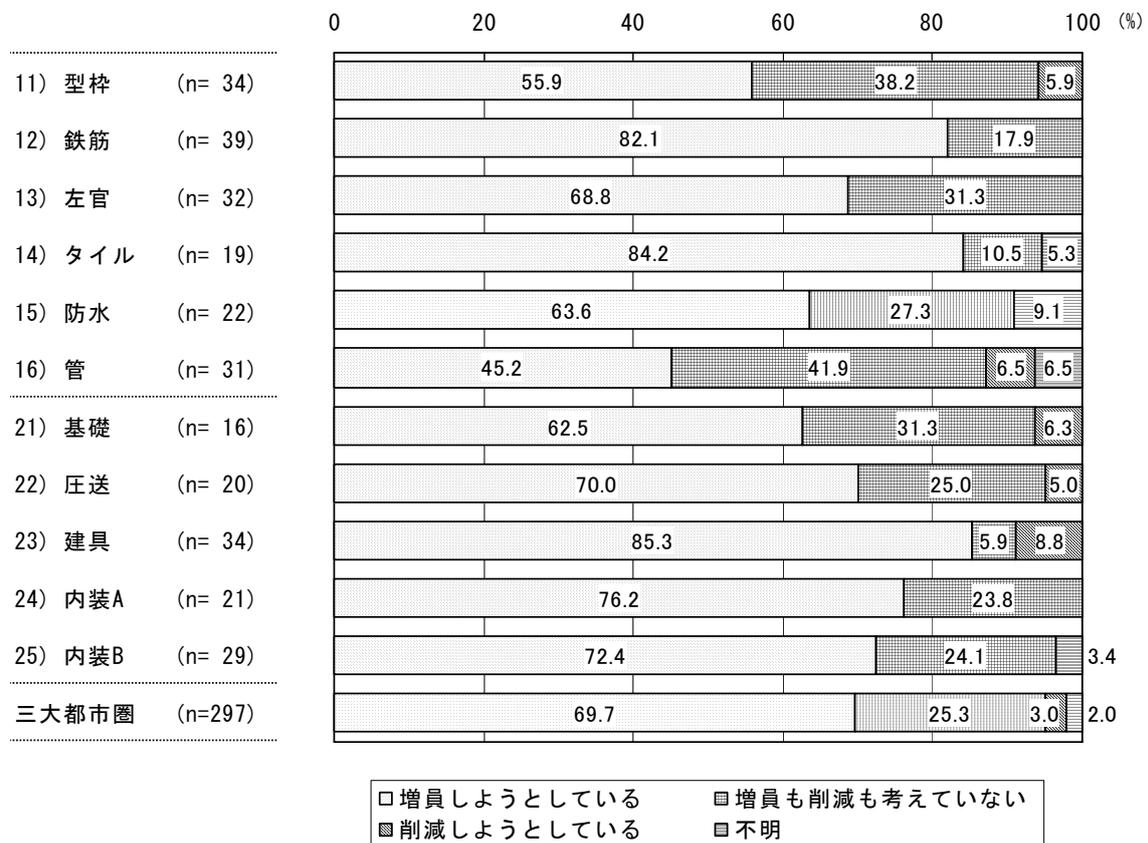
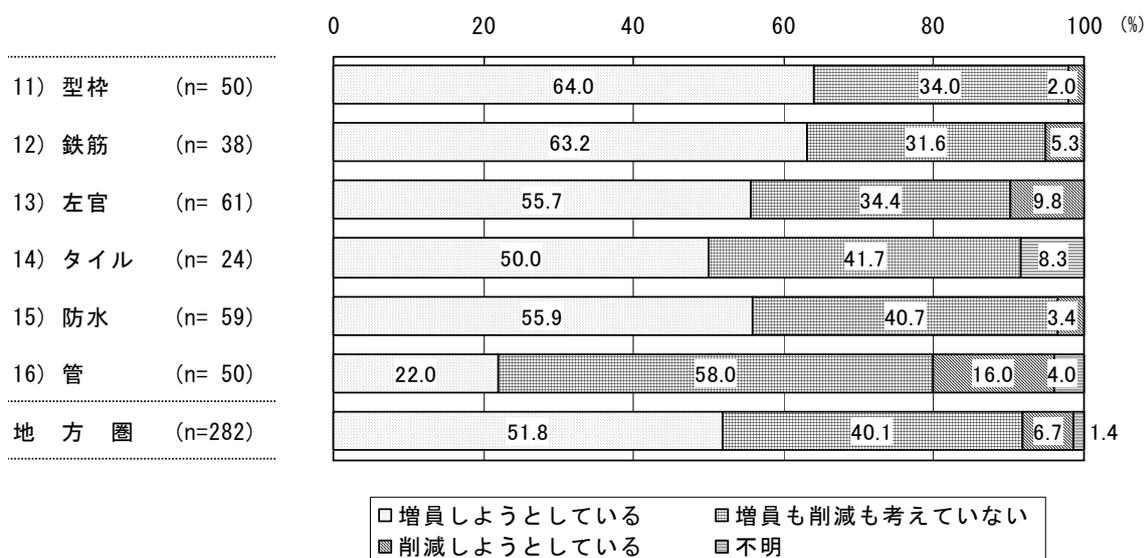


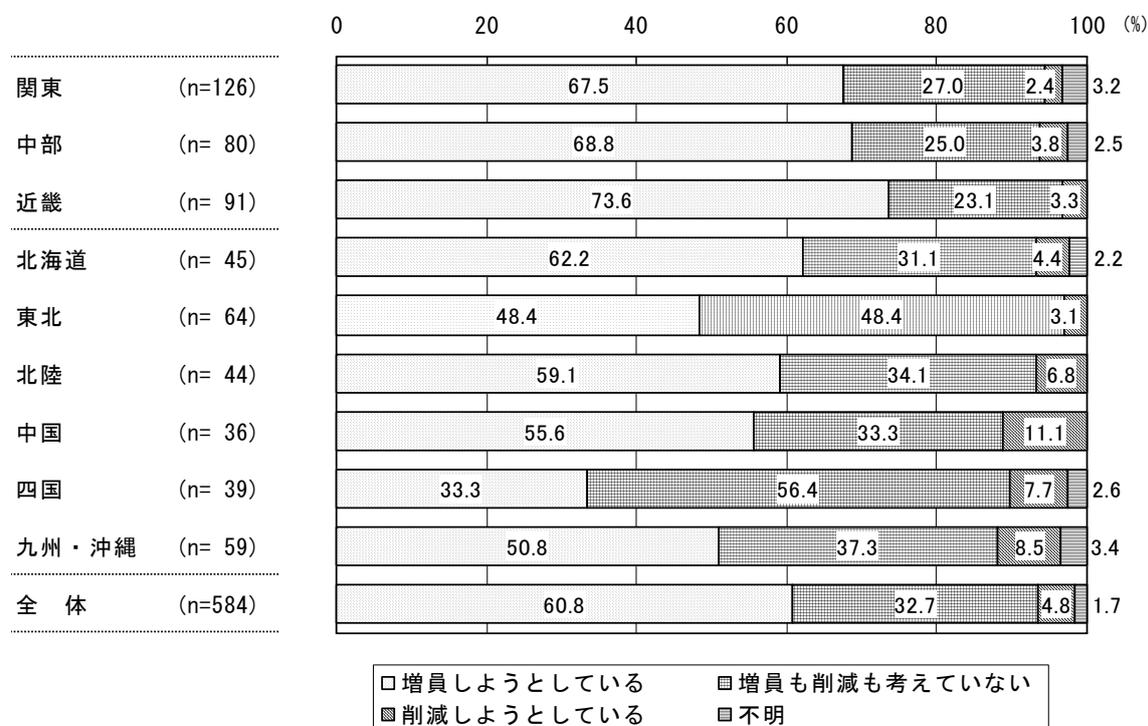
図3-2-20 技能労働者数の増員又は削減の意向（地方圏職種別）



注) 地方圏の会社のうち基礎を除く 282 社の回答で集計。

技能労働者の増員又は削減についての会社の意向を地域別に見ると、「増員しようとしている」会社が多い地域は近畿、中部、関東（70%前後）であり、少ない地域は四国（33%）である。（図 3-2-21）

図 3-2-21 技能労働者数の増員又は削減の意向（地域別）



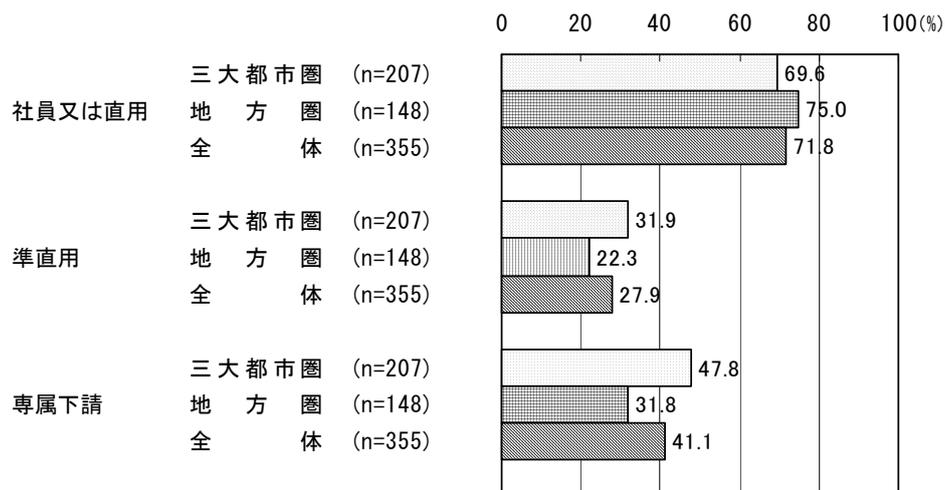
注) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

会社が増員しようとしている技能労働者の雇用形態について分析した。

技能労働者を増員しようとしていると答えた会社がどのような雇用形態の技能労働者を増員しようとしているか（複数回答）について、全体では「社員又は直用」とする会社が72%と最も多く、「専属下請」が41%、「準直用」が28%である。（図3-2-22）

圏域別に見ると、三大都市圏では地方圏と比べて「専属下請」、「準直用」とする会社が比較的多い。

図3-2-22 増員しようとしている技能労働者の雇用形態（圏域別、複数回答）

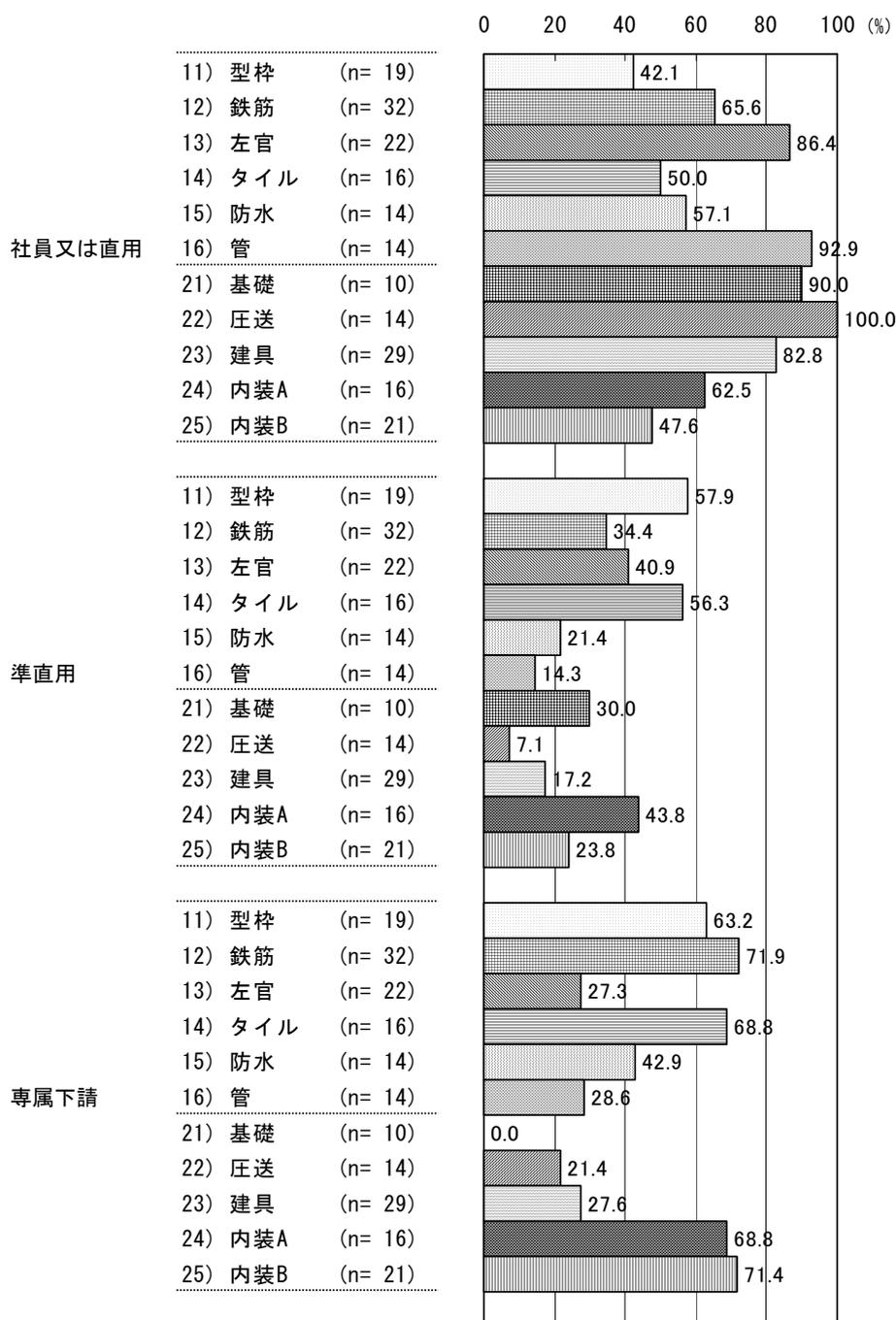


注1) 技能労働者を増員しようとしていると答えた355社のみ回答。

注2) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全11職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

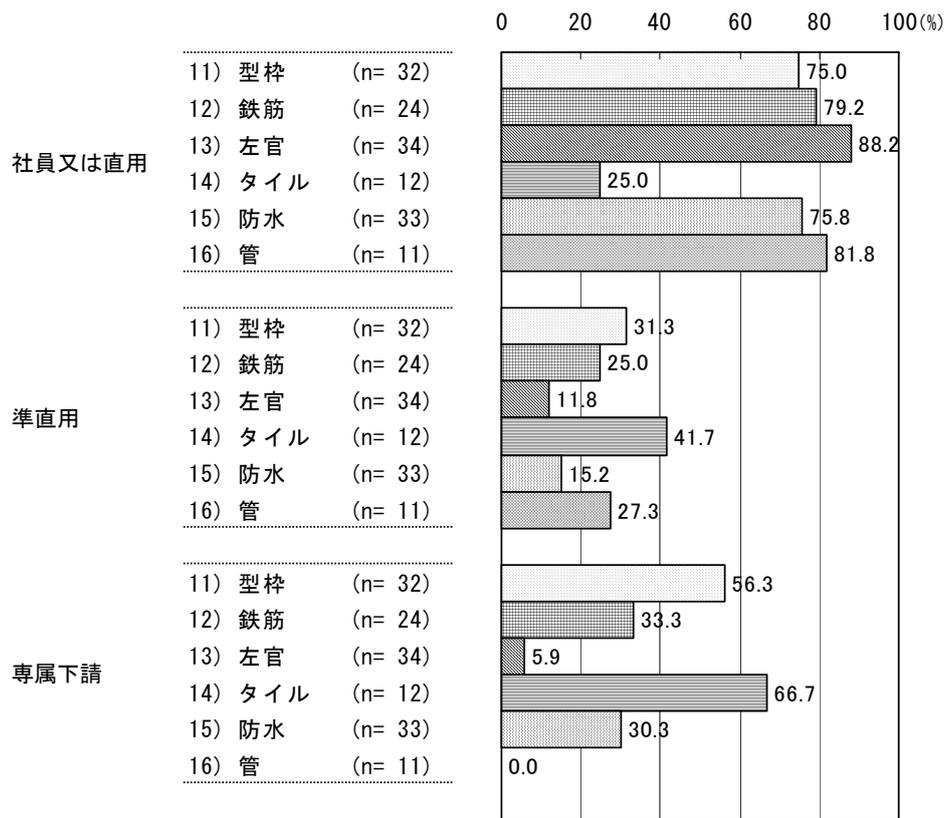
増員しようとしている技能労働者の雇用形態を職種別に見ると、三大都市圏で「社員又は直用」とする会社が特に多い職種は圧送、管、基礎、左官、建具であり、「専属下請」とする会社が多い職種は鉄筋、内装 B、内装 A、タイル、型枠である。地方圏で「専属下請」とする会社が比較的多い職種はタイルである。(図 3-2-23~24)

図 3-2-23 増員しようとしている技能労働者の雇用形態（三大都市圏職種別、複数回答）



注) 三大都市圏の会社のうち、技能労働者を増員しようとしていると答えた 207 社の回答で集計。

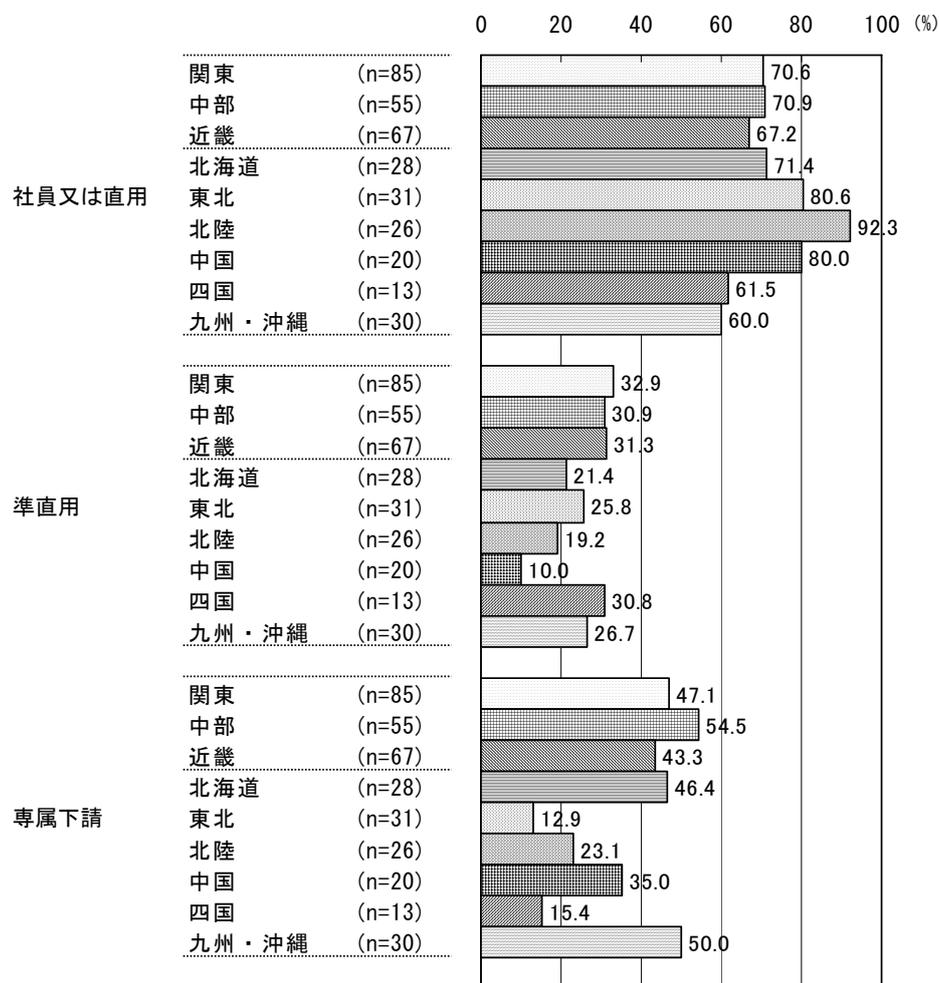
図 3-2-24 増員しようとしている技能労働者の雇用形態（地方圏職種別、複数回答）



注) 地方圏の会社（基礎を除く）のうち、技能労働者を増員しようとしていると答えた146社の回答で集計。

増員しようとしている技能労働者の雇用形態を地域別に見ると、「社員又は直用」とする会社が特に多い地域は北陸、東北、中国、「専属下請」とする会社が比較的多い地域は中部、九州・沖縄、関東、北海道である。(図 3-2-25)

図 3-2-25 増員しようとしている技能労働者の雇用形態（地域別、複数回答）



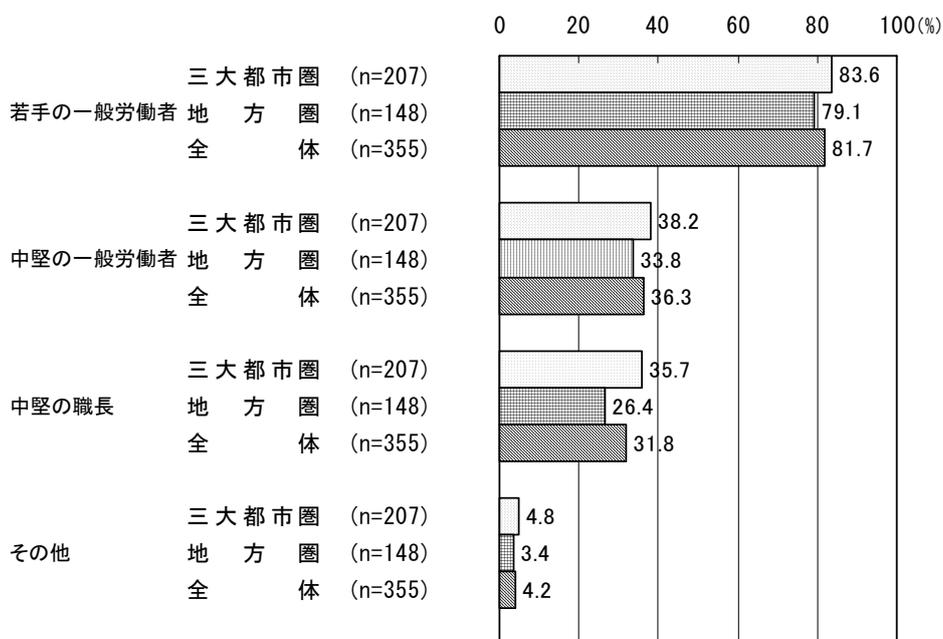
注 1) 技能労働者を増員しようとしていると答えた 355 社のみ回答。

注 2) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

会社が増員しようとしている技能労働者の年齢層、役割について分析した。

技能労働者を増員しようとしていると答えた会社がどのような年齢層、役割の技能労働者を増員しようとしているか（複数回答）について、全体では「若手の一般労働者」とする会社が82%と圧倒的に多く、「中堅の一般労働者」、「中堅の職長」は36%、32%と多くない。（図 3-2-26）  
圏域別に見ると、三大都市圏と地方圏との傾向はあまり変わらない。

図 3-2-26 増員しようとしている技能労働者の年齢層・役割（圏域別、複数回答）

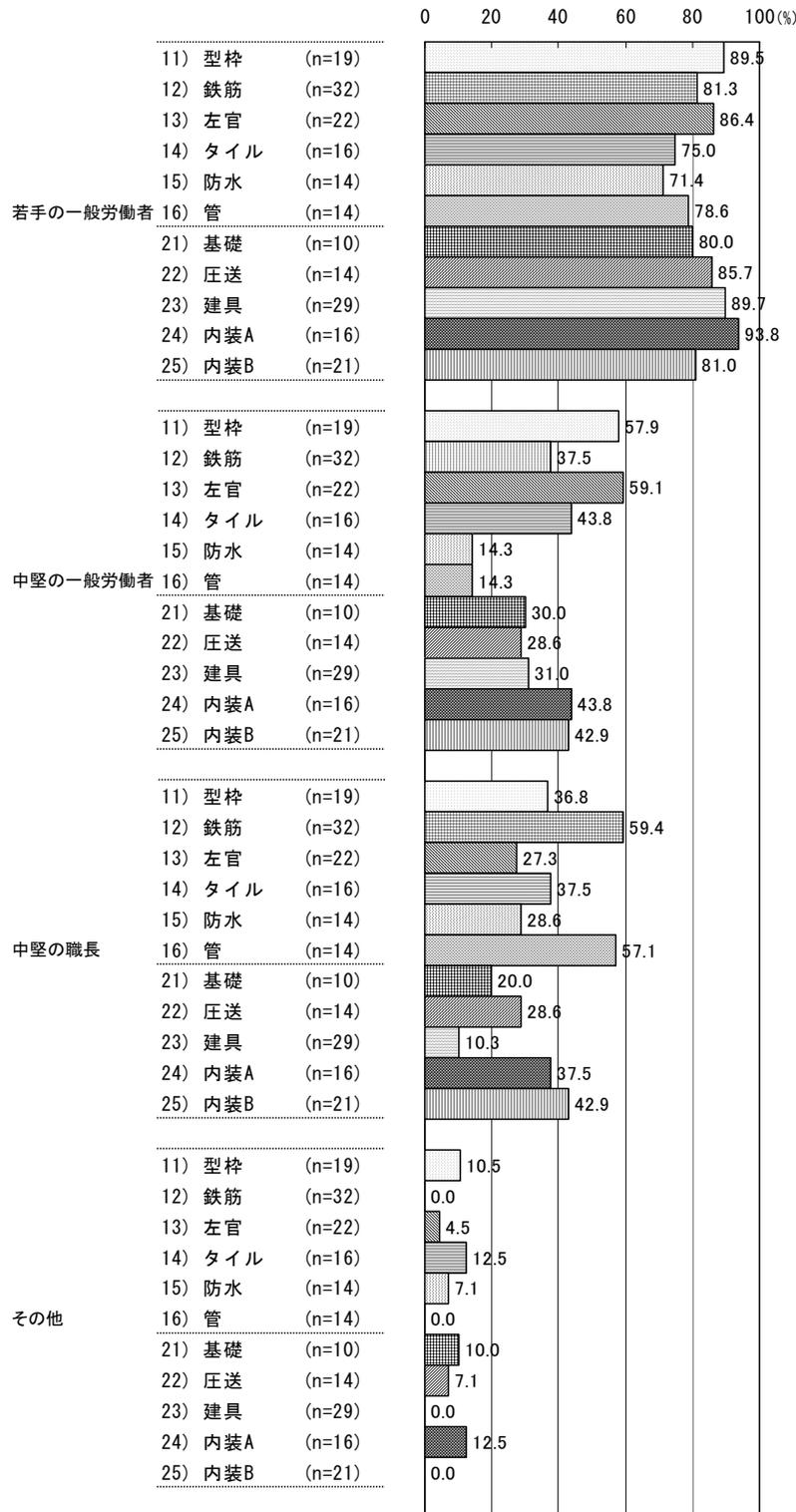


注 1) 技能労働者を増員しようとしていると答えた 355 社のみ回答。

注 2) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全 11 職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

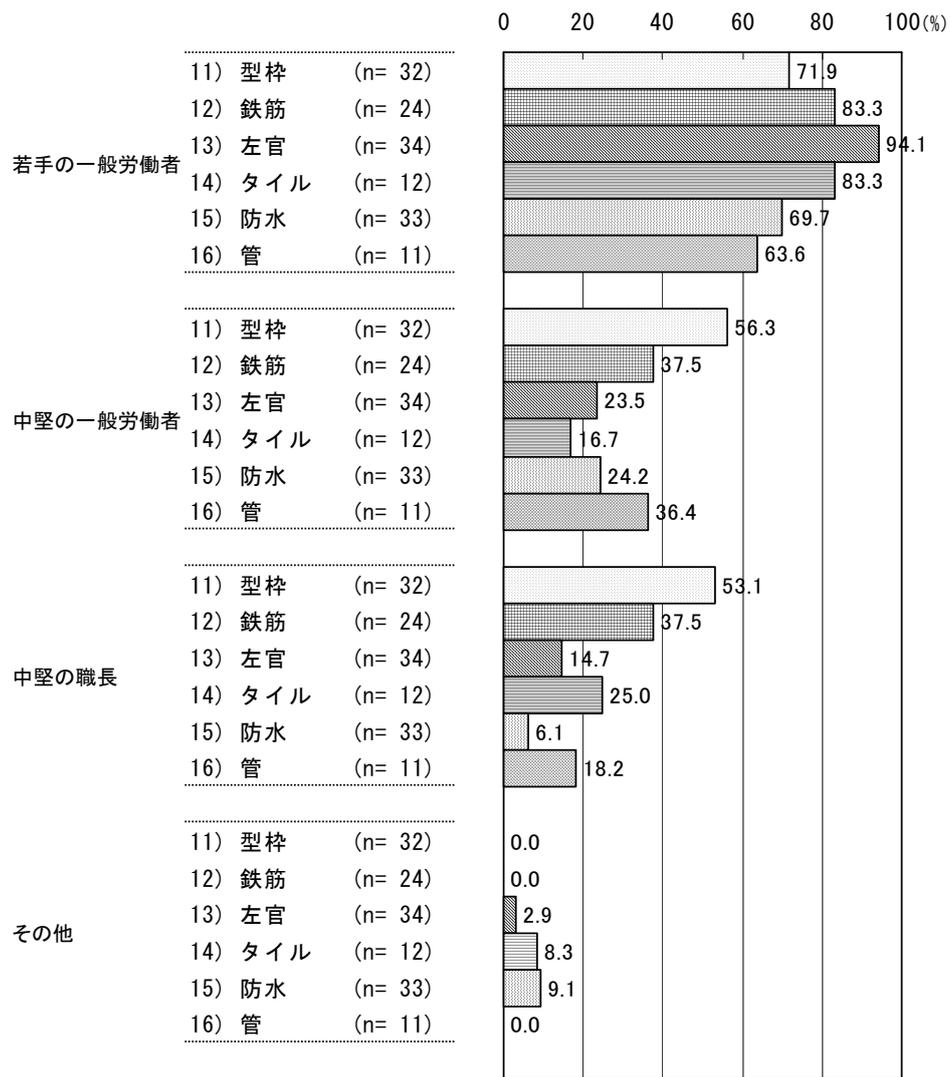
増員しようとしている技能労働者の年齢層、役割を職種別に見ると、三大都市圏ではすべての職種で「若手の一般労働者」とする会社が70%を超えており、「中堅の一般労働者」が比較的多い職種は左官、型枠、「中堅の職長」が比較的多い職種は鉄筋、管である。地方圏で「中堅の一般労働者」及び「中堅の職長」とする会社が比較的多い職種は型枠である。(図3-2-27~28)

図3-2-27 増員しようとしている技能労働者の年齢層・役割（三大都市圏職種別、複数回答）



注) 三大都市圏の会社のうち、技能労働者を増員しようとしていると答えた207社の回答で集計。

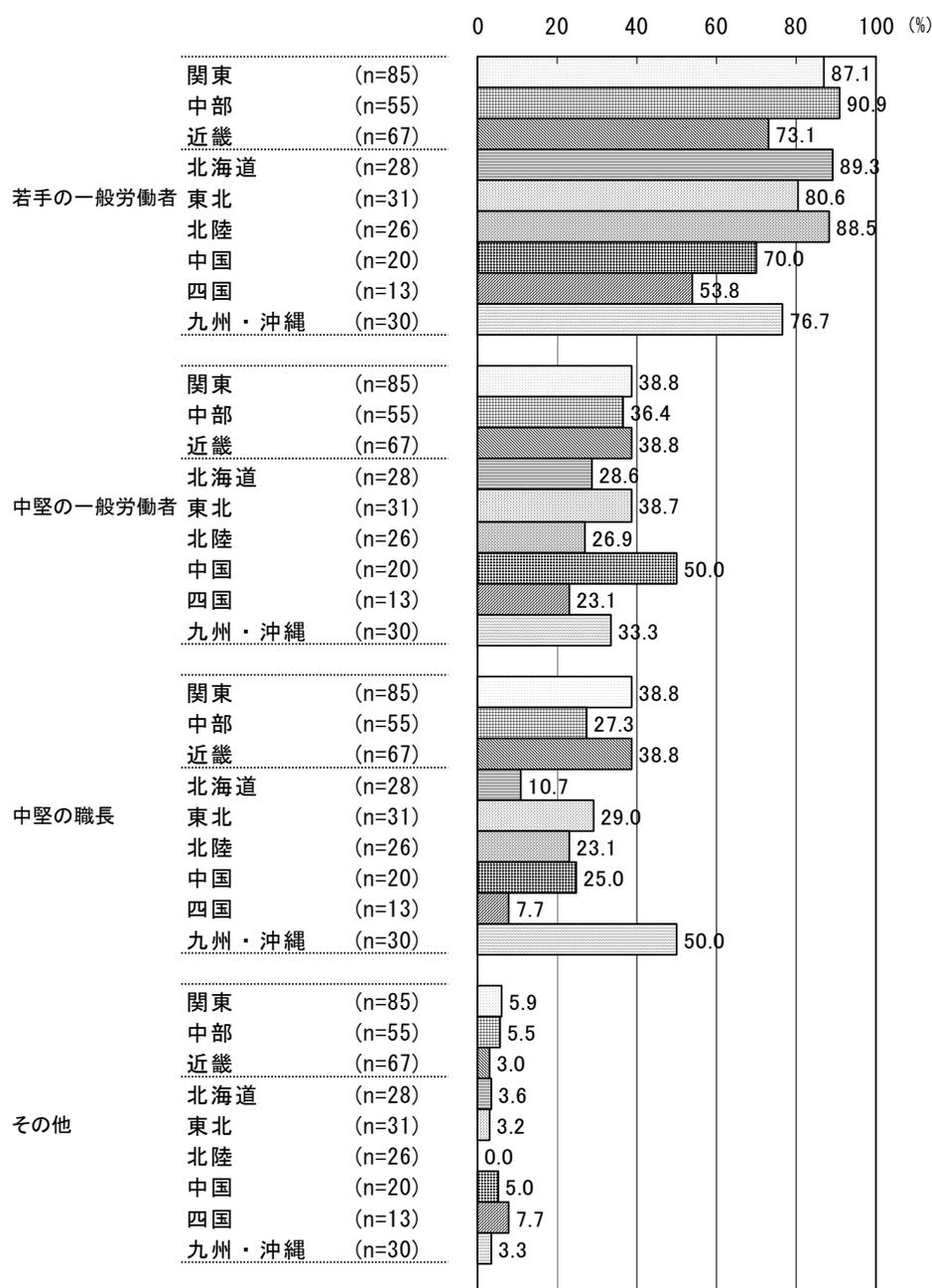
図 3-2-28 増員しようとしている技能労働者の年齢層・役割（地方圏職種別、複数回答）



注) 地方圏の会社（基礎を除く）のうち、技能労働者を増員しようとしていると答えた 146 社の回答で集計。

増員しようとしている技能労働者の年齢層、役割を地域別に見ると、「若手の一般労働者」とする会社が特に多い地域は中部、北海道、北陸、関東、「中堅の一般労働者」が比較的多い地域は中国、「中堅の職長」が比較的多い地域は九州・沖縄である。(図 3-2-29)

図 3-2-29 増員しようとしている技能労働者の年齢層・役割 (地域別、複数回答)



注 1) 技能労働者を増員しようとしていると答えた 355 社のみ回答。

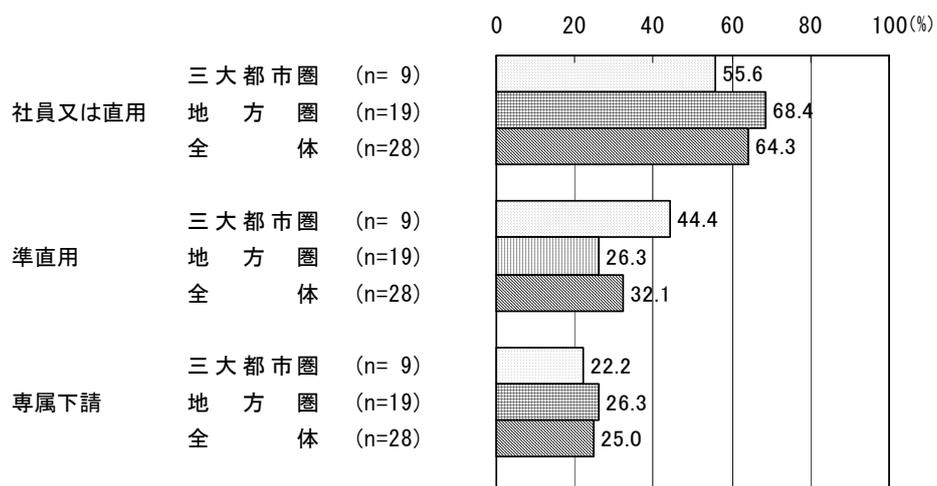
注 2) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

会社が削減しようとしている技能労働者の雇用形態について分析した。

技能労働者を削減しようとしていると答えた会社がどのような雇用形態の技能労働者を削減しようとしているか（複数回答）について、全体では「社員又は直用」とする会社が64%と最も多く、「準直用」が32%、「専属下請」が25%である。（図3-2-30）

圏域別に見ると、三大都市圏では地方圏と比べて「準直用」とする会社が比較的多い。

図3-2-30 削減しようとしている技能労働者の雇用形態（圏域別、複数回答）



注1) 技能労働者を削減しようとしていると答えた28社のみ回答。

注2) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全11職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

【論点⑥】技能労働者をどのように確保しようとしているか。

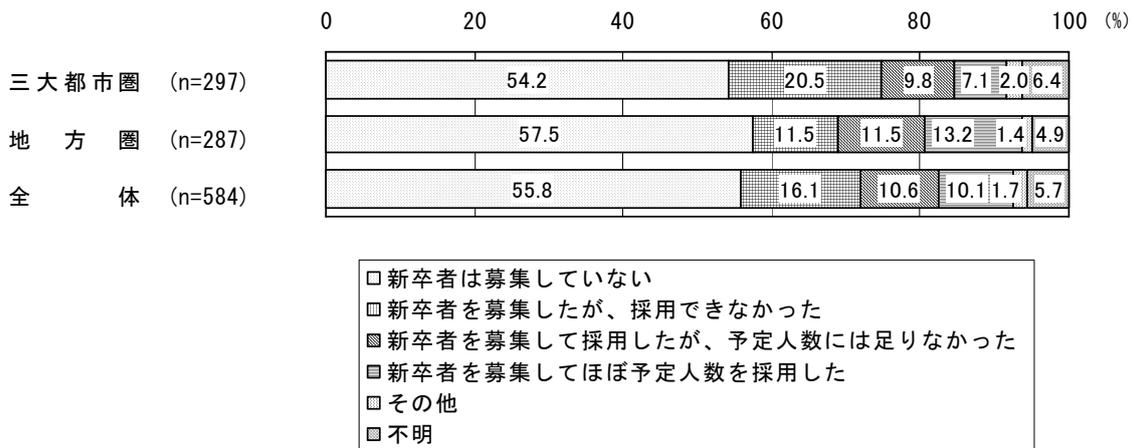
- 16) 過去2年間に新卒の技能労働者を「募集していない」会社が56%、「募集したが、採用できなかった」会社が16%、「募集して採用したが、予定人数には足りなかった」会社が11%、「募集してほぼ予定人数を採用した」会社は10%。新卒の技能労働者を募集した会社のうち、三大都市圏では「採用できなかった」会社が最も多いが、地方圏では「ほぼ予定人数を採用した」会社が最も多い。  
三大都市圏で新卒者を「募集したが、採用できなかった」会社が特に多い職種はタイル、「募集して採用したが、予定人数には足りなかった」会社が特に多い職種は鉄筋。
- 17) 過去2年間に中途採用の技能労働者を「募集していない」会社が36%、「募集して採用したが、予定人数には足りなかった」会社が26%、「募集してほぼ予定人数を採用した」会社が17%、「募集したが、採用できなかった」会社は16%。中途採用の技能労働者を募集した会社のうち、三大都市圏では「採用したが、予定人数には足りなかった」会社が最も多いが、地方圏では「募集してほぼ予定人数を採用した」会社が多い。  
三大都市圏で中途採用者を「募集したが、採用できなかった」会社が多い職種はタイル、建具。  
中途採用者を「募集したが、採用できなかった」会社が多い地域は中部、「募集して採用したが、予定人数には足りなかった」会社が多い地域は関東。
- 18) 過去2年間に地元地域で新規の下請外注先を「探していない」会社が39%、「探して、適当な業者を見つけた」会社が37%、「探したが、適当な業者が見つからなかった」会社は22%。  
三大都市圏で新規の下請外注先を「探したが、適当な業者が見つからなかった」会社が多い職種はタイル。  
新規の下請外注先を「探したが、適当な業者が見つからなかった」会社が多い地域は関東、中部。
- 19) 過去2年間に下請として「一人親方を使っているが、増えてはいない」会社が51%、次いで「一人親方は使っていない」会社が28%、「一人親方を使うことが増えた」会社は19%。  
三大都市圏で「一人親方を使うことが増えた」会社が比較的多い職種は内装A(43%)、内装B(41%)、左官(34%)、タイル(32%)。  
「一人親方を使うことが増えた」会社が比較的多い地域は中部(30%)。

会社の新卒技能労働者の募集状況について分析した。

過去 2 年間に新卒の技能労働者を募集したかについて、全体では「募集していない」会社が 56%と最も多く、次いで「募集したが、採用できなかった」会社が 16%、「募集して採用したが、予定人数には足りなかった」会社が 11%となっており、「募集してほぼ予定人数を採用した」会社は 10%である。(図 3-2-31)

圏域別に見ると、新卒者を募集した会社のうち、三大都市圏では「採用できなかった」会社が最も多いが、地方圏では「ほぼ予定人数を採用した」会社が最も多い。

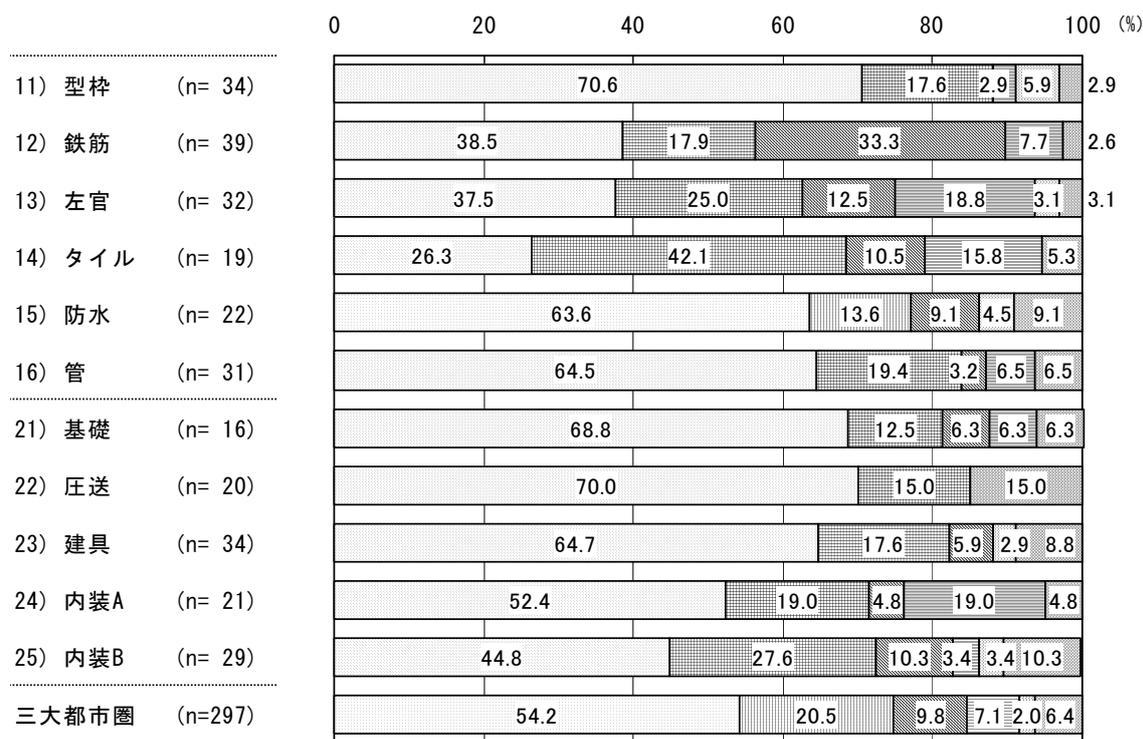
図 3-2-31 新卒の技能労働者の募集状況（圏域別）



注) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全 11 職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

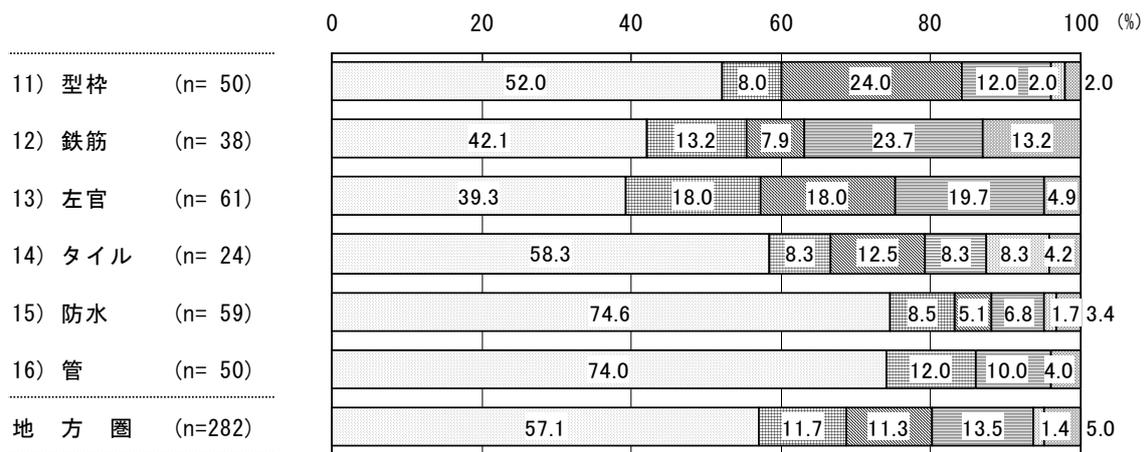
過去 2 年間の新卒技能労働者の募集状況を職種別に見ると、三大都市圏で「新卒者を募集したが、採用できなかった」会社が特に多い職種はタイル、「新卒者を募集して採用したが、予定人数には足りなかった」会社が特に多い職種は鉄筋であり、一方、「新卒者を募集してほぼ予定人数を採用した」会社が比較的多い職種は内装 A、左官である。地方圏で「新卒者を募集してほぼ予定人数を採用した」会社が比較的多い職種は鉄筋、左官である。(図 3-2-32~33)

図 3-2-32 新卒の技能労働者の募集状況（三大都市圏職種別）



- 新卒者は募集していない
- 新卒者を募集したが、採用できなかった
- 新卒者を募集して採用したが、予定人数には足りなかった
- 新卒者を募集してほぼ予定人数を採用した
- その他
- 不明

図 3-2-33 新卒の技能労働者の募集状況（地方圏職種別）

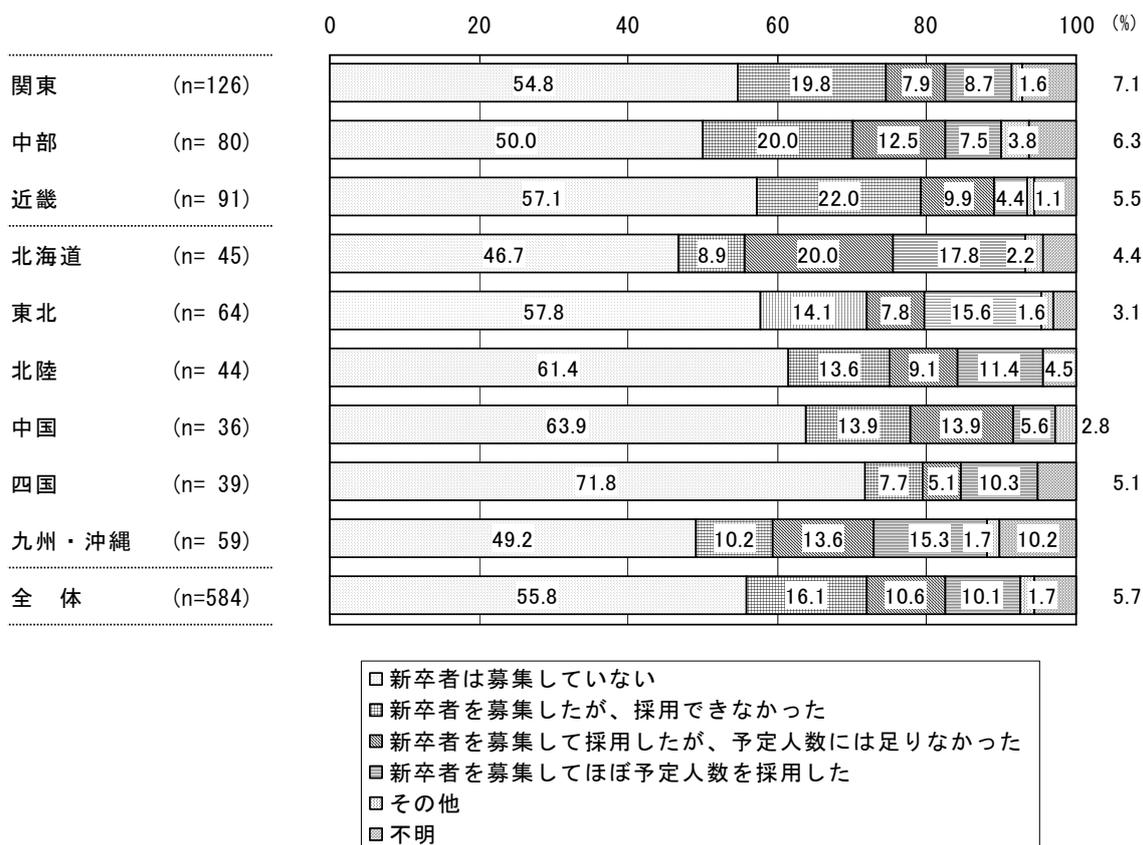


- 新卒者は募集していない
- 新卒者を募集したが、採用できなかった
- 新卒者を募集して採用したが、予定人数には足りなかった
- 新卒者を募集してほぼ予定人数を採用した
- その他
- 不明

注) 地方圏の会社のうち基礎を除く 282 社の回答で集計。

過去2年間の新卒技能労働者の募集状況を地域別に見ると、「新卒者は募集していない」会社が特に多い地域は四国であり、「新卒者を募集したが、採用できなかった」会社が比較的多い地域は近畿、中部、関東、「新卒者を募集して採用したが、予定人数には足りなかった」会社が比較的多い地域は北海道である。一方、「新卒者を募集してほぼ予定人数を採用した」会社が比較的多い地域は北海道、東北、九州・沖縄である。(図3-2-34)

図3-2-34 新卒の技能労働者の募集状況（地域別）



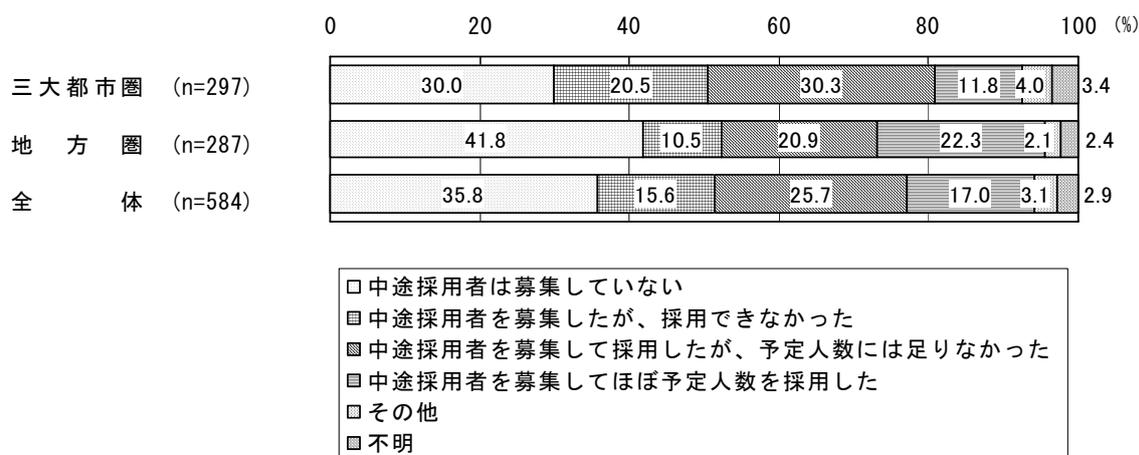
注) 関東、中部、近畿での調査対象は全11職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

会社の中途採用の技能労働者の募集状況について分析した。

過去 2 年間に中途採用の技能労働者を募集したかについて、全体では「募集していない」会社が 36%と多く、次いで「募集して採用したが、予定人数には足りなかった」会社が 26%、「募集してほぼ予定人数を採用した」会社が 17%、「募集したが、採用できなかった」会社が 16%である。(図 3-2-35)

圏域別に見ると、中途採用の技能労働者を募集した会社のうち、三大都市圏では「募集して採用したが、予定人数には足りなかった」会社が最も多いが、地方圏では「募集してほぼ予定人数を採用した」会社が多い。

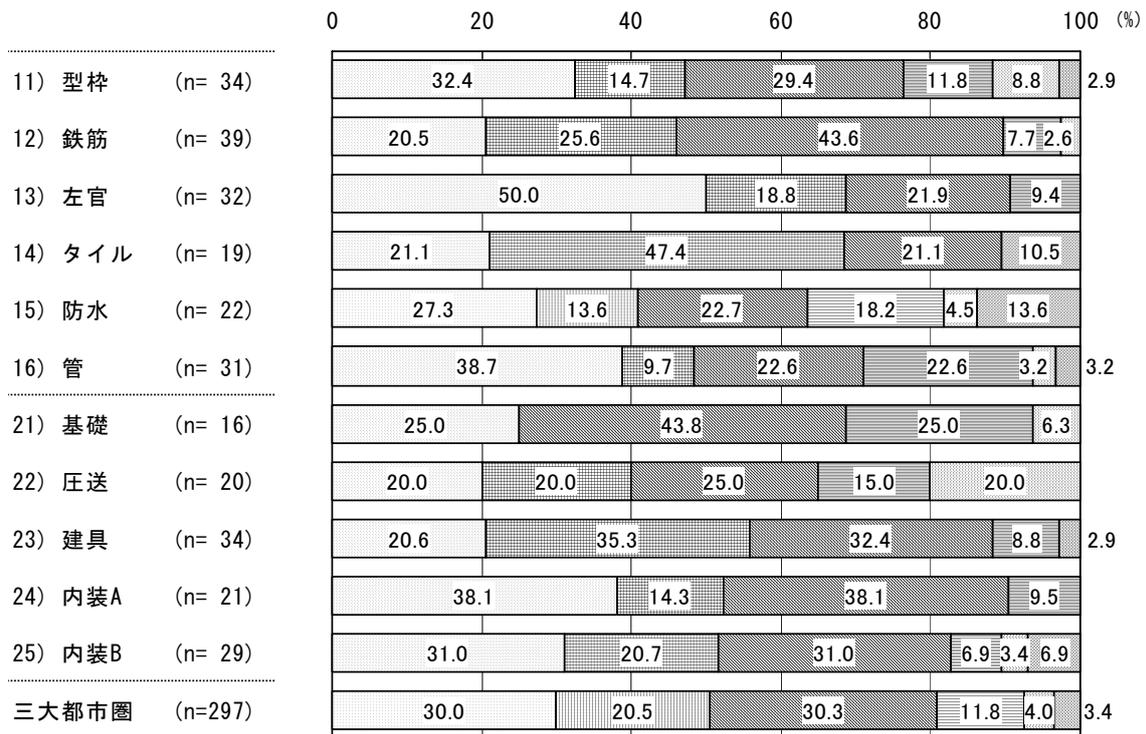
図 3-2-35 中途採用の技能労働者の募集状況（圏域別）



注) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全 11 職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

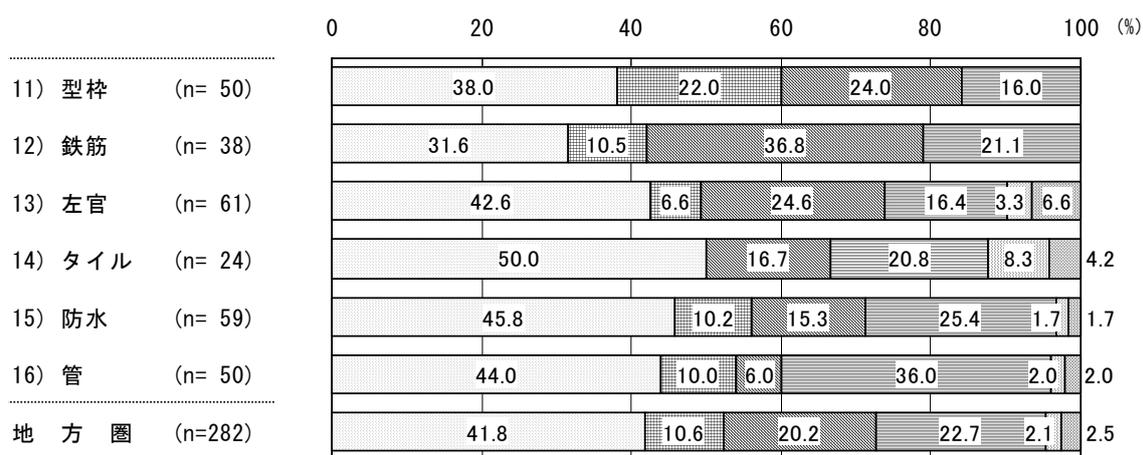
過去 2 年間の中途採用技能労働者の募集状況を職種別に見ると、三大都市圏で「中途採用者を募集したが、採用できなかった」会社が最も多い職種はタイル、建具、「中途採用者を募集して採用したが、予定人数には足りなかった」会社が最も多い職種は基礎、鉄筋、内装 A であり、一方、「中途採用者を募集してほぼ予定人数を採用した」会社が比較的多い職種は基礎、管である。地方圏で「中途採用者を募集したが、採用できなかった」会社が比較的多い職種は型枠、「中途採用者を募集して採用したが、予定人数には足りなかった」会社が最も多い職種は鉄筋、「中途採用者を募集してほぼ予定人数を採用した」会社が比較的多い職種は管、防水である。図 3-2-36～37)

図 3-2-36 中途採用の技能労働者の募集状況（三大都市圏職種別）



中途採用者は募集していない  
 中途採用者を募集したが、採用できなかった  
 中途採用者を募集して採用したが、予定人数には足りなかった  
 中途採用者を募集してほぼ予定人数を採用した  
 その他  
 不明

図 3-2-37 中途採用の技能労働者の募集状況（地方圏職種別）

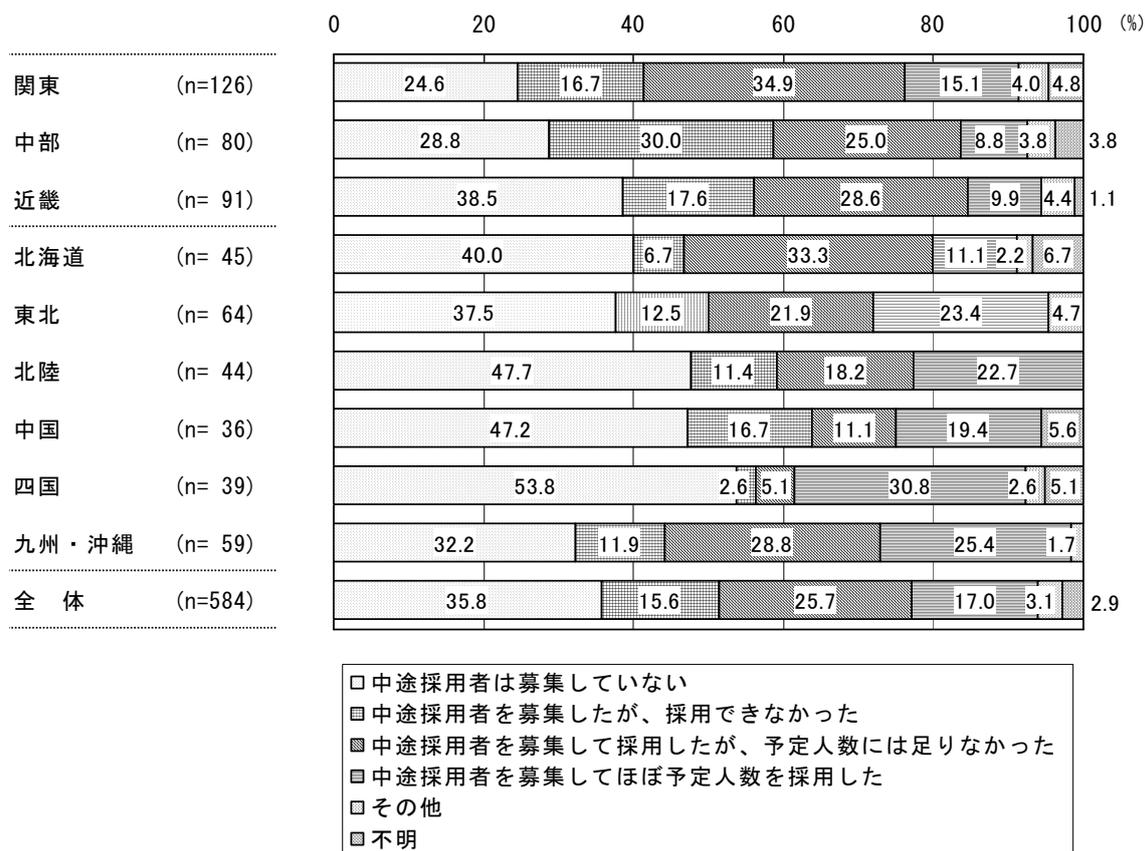


- 中途採用者は募集していない
- 中途採用者を募集したが、採用できなかった
- 中途採用者を募集して採用したが、予定人数には足りなかった
- 中途採用者を募集してほぼ予定人数を採用した
- その他
- 不明

注) 地方圏の会社のうち基礎を除く 282 社の回答で集計。

過去2年間の中途採用技能労働者の募集状況を地域別に見ると、「中途採用者は募集していない」会社が特に多い地域は四国、北陸、中国であり、「中途採用者を募集したが、採用できなかった」会社が最も多い地域は中部、「中途採用者を募集して採用したが、予定人数には足りなかった」会社が最も多い地域は関東である。四国、九州・沖縄、東北、北陸では「中途採用者を募集してほぼ予定人数を採用した」会社も31%、25%、23%、23%と少なくない。(図3-2-38)

図3-2-38 中途採用の技能労働者の募集状況（地域別）



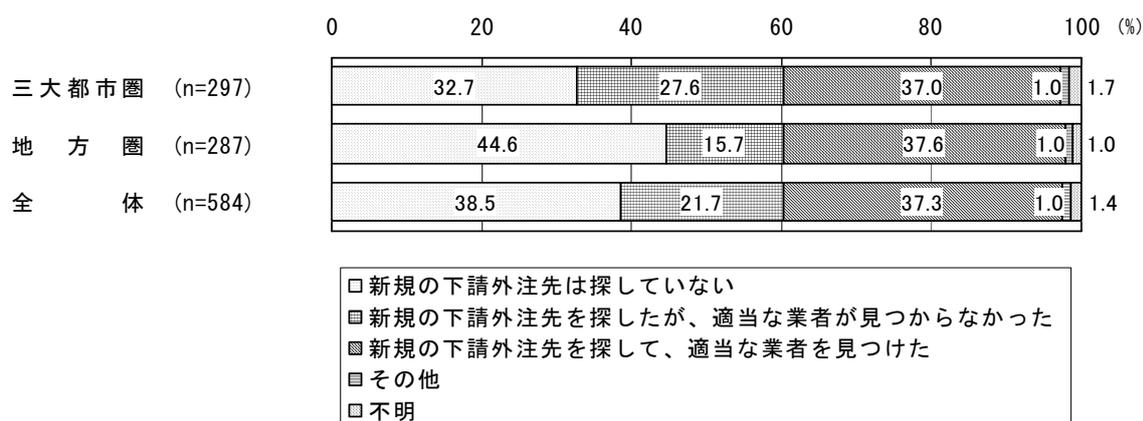
注) 関東、中部、近畿での調査対象は全11職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

会社の地元地域での新規の下請外注先の開拓状況について分析した。

過去 2 年間に地元地域で新規の下請外注先を探したかについて、全体では「新規の下請外注先は探していない」会社が 39%と最も多いが、次いで「新規の下請外注先を探して、適当な業者を見つけた」会社が 37%と多く、「新規の下請外注先を探したが、適当な業者が見つからなかった」会社は 22%である。(図 3-2-39)

圏域別に見ると、三大都市圏では地方圏と比べて「新規の下請外注先を探したが、適当な業者が見つからなかった」会社が比較的多い。

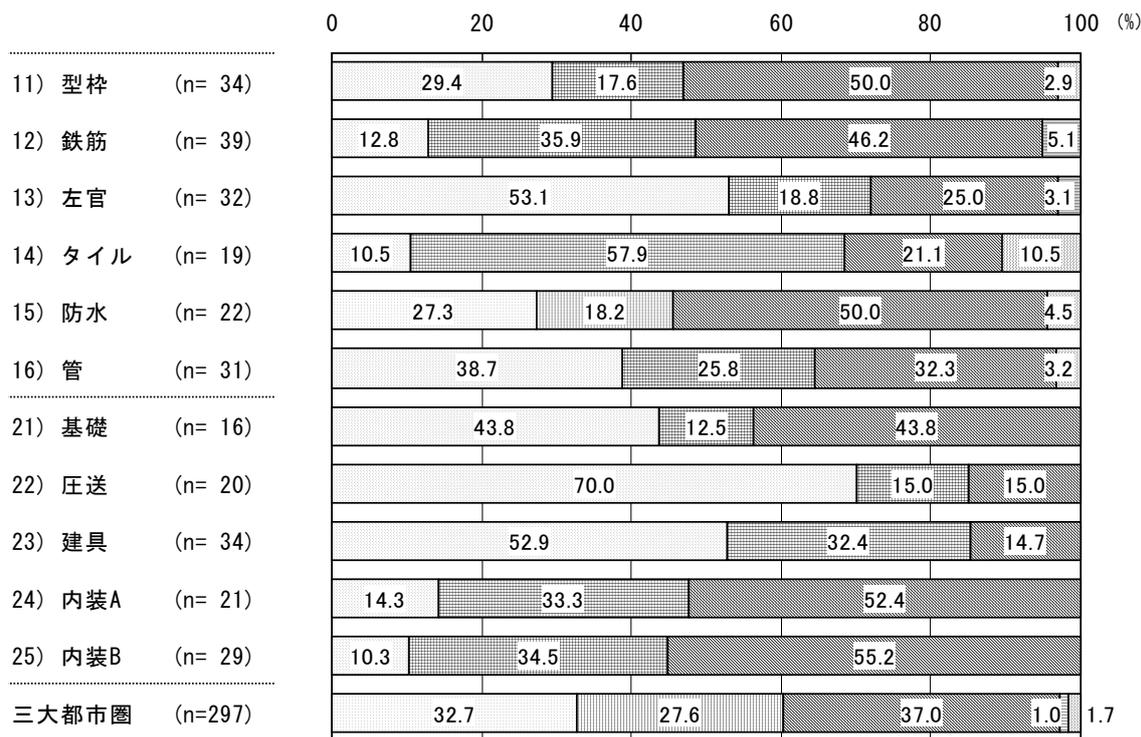
図 3-2-39 新規の下請外注先の開拓状況（圏域別）



注) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全 11 職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

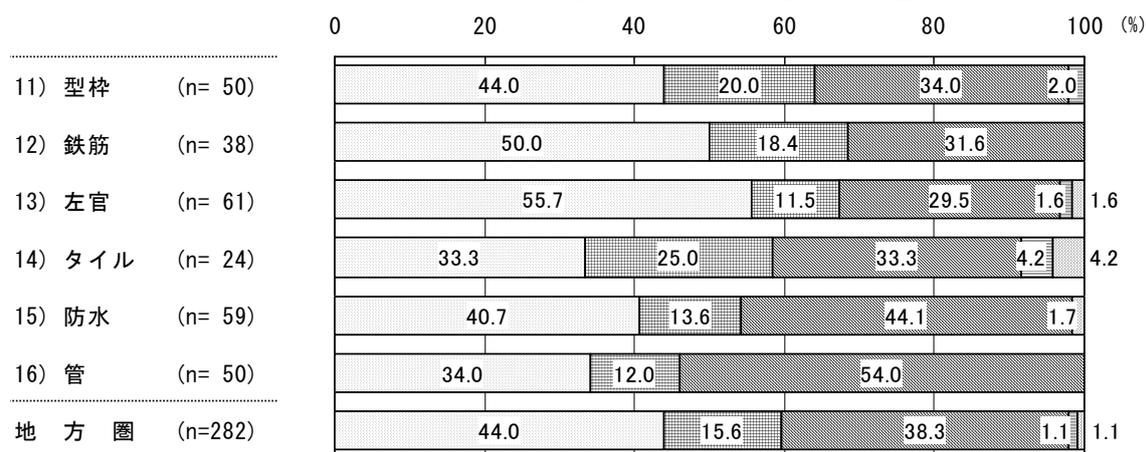
過去 2 年間の地元地域での新規下請外注先の開拓状況を職種別に見ると、三大都市圏で「新規の下請外注先は探していない」会社が特に多い職種は圧送、左官、建具、「新規の下請外注先を探したが、適切な業者が見つからなかった」会社が最も多い職種はタイルであり、「新規の下請外注先を探して、適切な業者を見つけた」会社が最も多い職種は型枠、鉄筋、防水、内装 A、内装 B である。地方圏で「新規の下請外注先を探したが、適切な業者が見つからなかった」会社が比較的多い職種はタイルである。(図 3-2-40~41)

図 3-2-40 新規の下請外注先の開拓状況（三大都市圏職種別）



- 新規の下請外注先は探していない
- 新規の下請外注先を探したが、適切な業者が見つからなかった
- 新規の下請外注先を探して、適切な業者を見つけた
- その他
- 不明

図 3-2-41 新規の下請外注先の開拓状況（地方圏職種別）

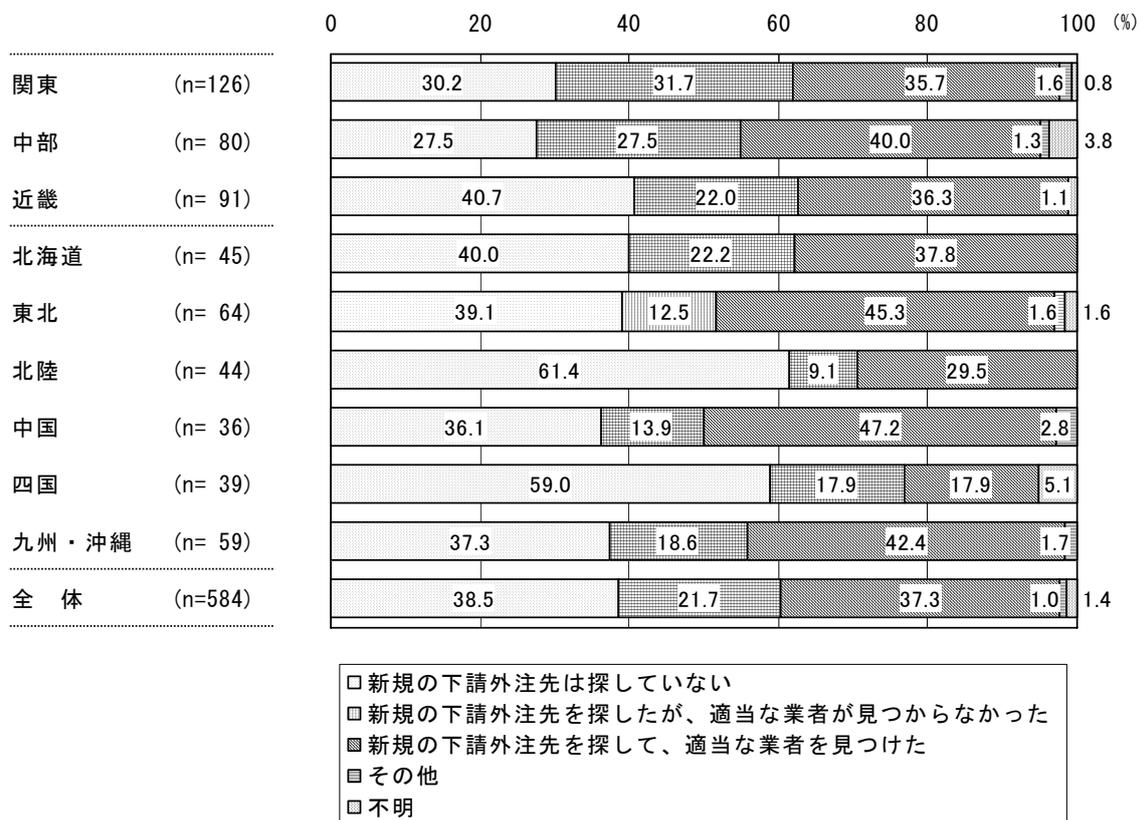


- 新規の下請外注先は探していない
- 新規の下請外注先を探したが、適当な業者が見つからなかった
- 新規の下請外注先を探して、適当な業者を見つけた
- その他
- 不明

注) 地方圏の会社のうち基礎を除く 282 社の回答で集計。

過去2年間の地元地域での新規下請外注先の開拓状況を地域別に見ると、「新規の下請外注先は探していない」会社が特に多い地域は北陸、四国であり、「新規の下請外注先を探したが、適当な業者が見つからなかった」会社が比較的多い地域は関東、中部である。一方、「新規の下請外注先を探して、適当な業者を見つけた」会社が多い地域は中国、東北である。(図3-2-42)

図3-2-42 新規の下請外注先の開拓状況（地域別）



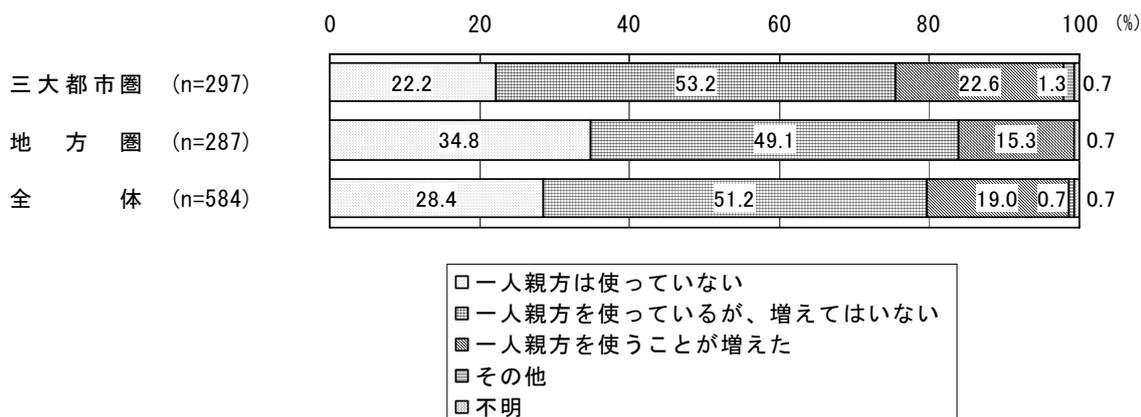
注) 関東、中部、近畿での調査対象は全11職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

会社の下請として一人親方の使用状況について分析した。

過去 2 年間に下請として一人親方を使うことが増えたかについて、全体では「一人親方を使っているが、増えてはいない」会社が 51%と最も多く、次いで「一人親方は使っていない」会社が 28%、「一人親方を使うことが増えた」会社が 19%となっている。(図 3-2-43)

圏域別に見ると、三大都市圏では地方圏と比べて「一人親方を使うことが増えた」会社が比較的多く、地方圏では「一人親方は使っていない」会社が比較的多い。

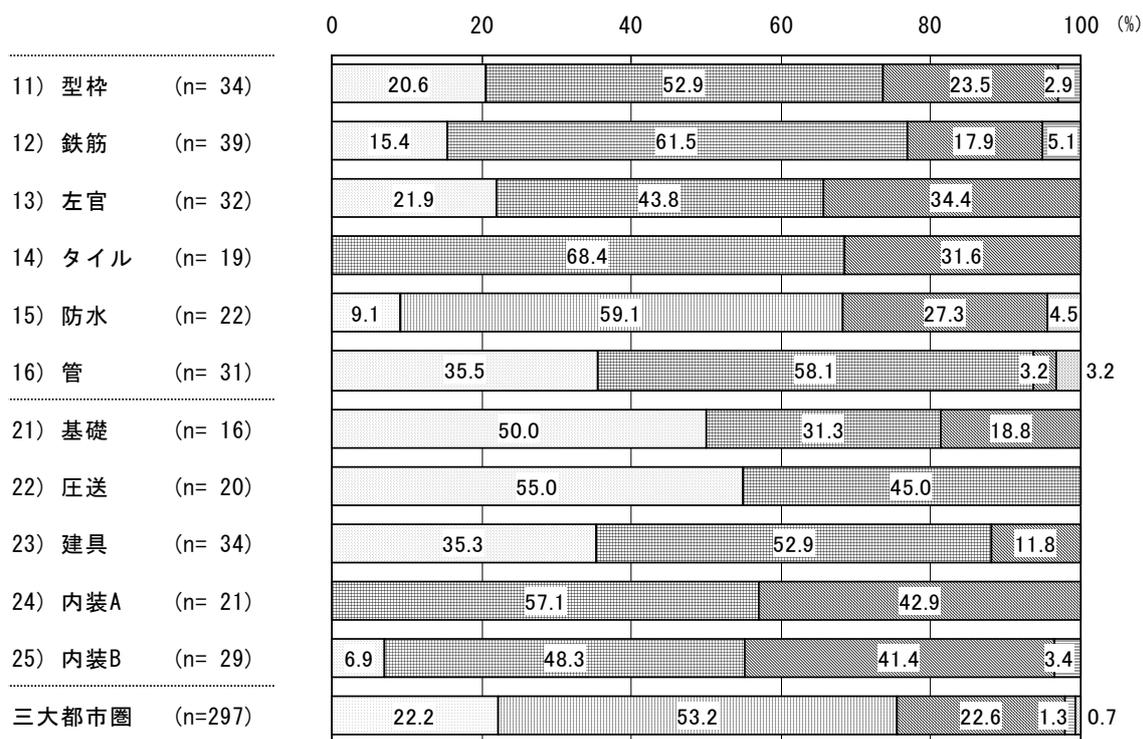
図 3-2-43 一人親方使用の増加状況（圏域別）



注) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全 11 職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

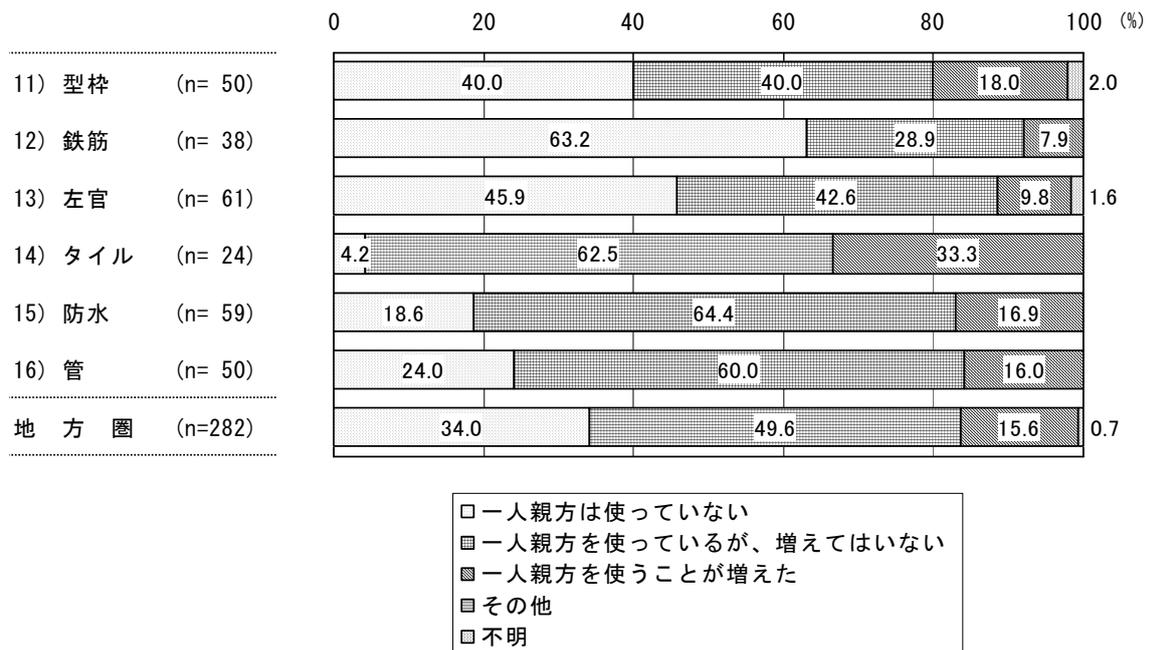
過去 2 年間の下請としての一人親方の使用状況を職種別に見ると、三大都市圏で「一人親方は使っていない」会社が多い職種は圧送、基礎であり、「一人親方を使うことが増えた」会社が比較的多い職種は内装 A、内装 B、左官、タイルである。地方圏で「一人親方は使っていない」会社が特に多い職種は鉄筋であり、「一人親方を使うことが増えた」会社が比較的多い職種はタイルである。(図 3-2-44~45)

図 3-2-44 一人親方使用の増加状況（三大都市圏職種別）



一人親方は使っていない  
 一人親方を使っているが、増えてはいない  
 一人親方を使うことが増えた  
 その他  
 不明

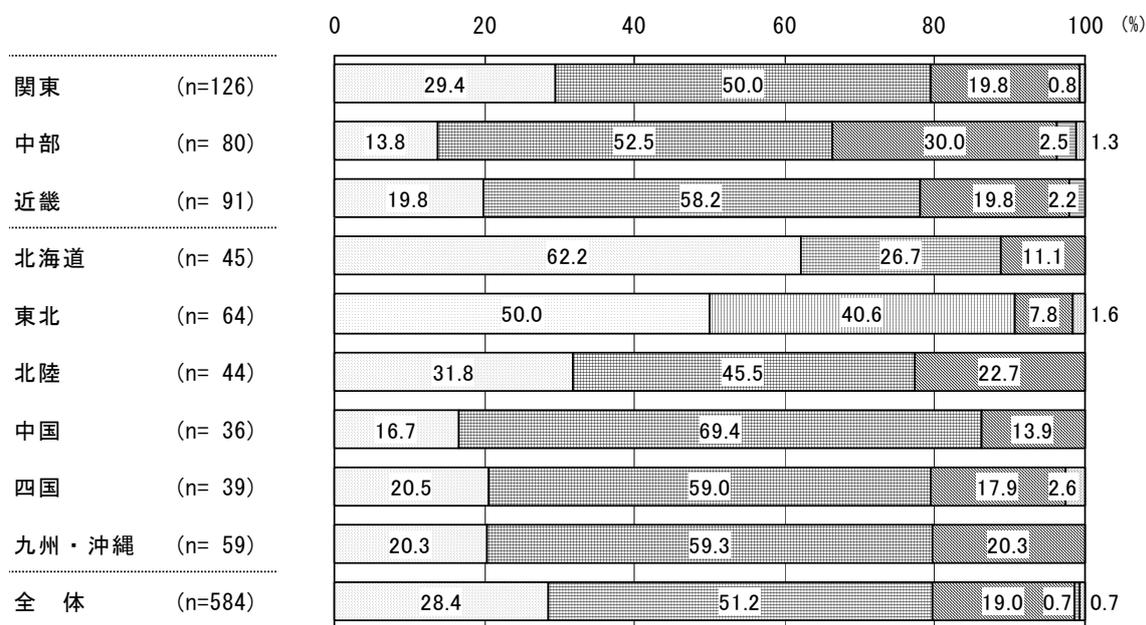
図 3-2-45 一人親方使用の増加状況（地方圏職種別）



注) 地方圏の会社のうち基礎を除く 282 社の回答で集計。

過去 2 年間の下請としての一人親方の使用状況を地域別に見ると、「一人親方は使っていない」会社が特に多い地域は北海道、東北であり、「一人親方を使うことが増えた」会社が比較的多い地域は中部である。(図 3-2-46)

図 3-2-46 一人親方使用の増加状況（地域別）



一人親方は使っていない  
 一人親方を使っているが、増えてはいない  
 一人親方を使うことが増えた  
 その他  
 不明

注) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

### 3. 3 技能労働者の不足について

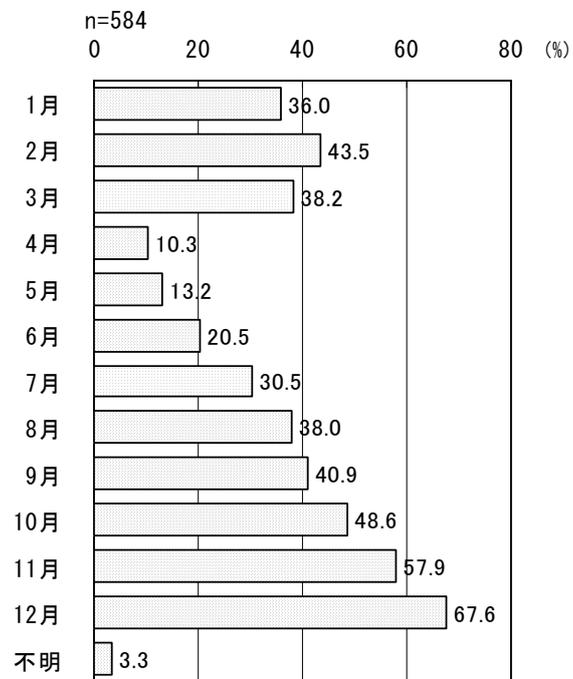
【論点⑦】 この1年間での技能労働者の不足状況はどうか。

- 20) 会社の繁忙期で多いのは「12月」、次いで「11月」、「10月」。少ないのは「4月」。  
型枠、鉄筋等の躯体職種の繁忙期は7～12月、タイル、内装等の仕上職種では12～3月。  
北海道での繁忙月は「10月」、中国、四国では「2月」。
- 21) この1年間で技能労働者が「繁忙期に一時的に不足した」会社が71%、「年間を通じて不足した」会社が16%、「不足しなかった」会社は12%。三大都市圏では「年間を通じて不足した」会社が20%、地方圏では「不足しなかった」会社が16%。  
技能労働者が「年間を通じて不足した」会社が多い職種は、関東地域では内装B（56%）、圧送（55%）、建具（55%）、内装A（50%）、鉄筋（48%）、タイル（33%）、中部地域では左官（36%）、北海道地域では基礎（50%）、鉄筋（30%）、東北地域では鉄筋（44%）、北陸地域では鉄筋（40%）、九州・沖縄地域では鉄筋（50%）、型枠（33%）である。
- 22) 技能労働者が不足するようになった時期は「4年以上前から」とする会社が51%、次いで「3年前から」が17%、「2年前から」が16%、「1年前から」が13%。  
三大都市圏で「4年以上前から」不足している会社が特に多い職種はタイル、内装A、「1年前から」不足した会社が比較的多い職種は防水。地方圏で「4年以上前から」不足している会社が特に多い職種は防水、タイル。全体として職種による違いは大きい。  
「4年以上前から」不足している会社が特に多い地域は北海道、中国、中部、「1年前から」不足した会社が比較的多い地域は四国。
- 23) 平成18年の技能労働者不足の度合は「例年並み」が56%、「例年以上に不足」が35%。「例年以上に不足」した会社は三大都市圏では42%、地方圏では27%。  
三大都市圏で「例年以上に不足」した会社が多い職種は鉄筋（59%）、型枠（53%）、圧送（53%）、基礎（50%）、地方圏では鉄筋（39%）。  
「例年以上に不足」した会社が多い地域は関東（50%）。
- 24) 不足した技能労働者の種別（複数回答）は「熟練労働者」が68%、「一般労働者」が48%、「職長」は26%。  
三大都市圏で「熟練労働者」が不足した会社が多い職種は左官（90%）、タイル（84%）、内装A（80%）、地方圏では左官（84%）、防水（84%）、管（79%）。  
「熟練労働者」が不足した会社が多い地域は中国（79%）、中部（75%）。

会社の繁忙期について分析した。

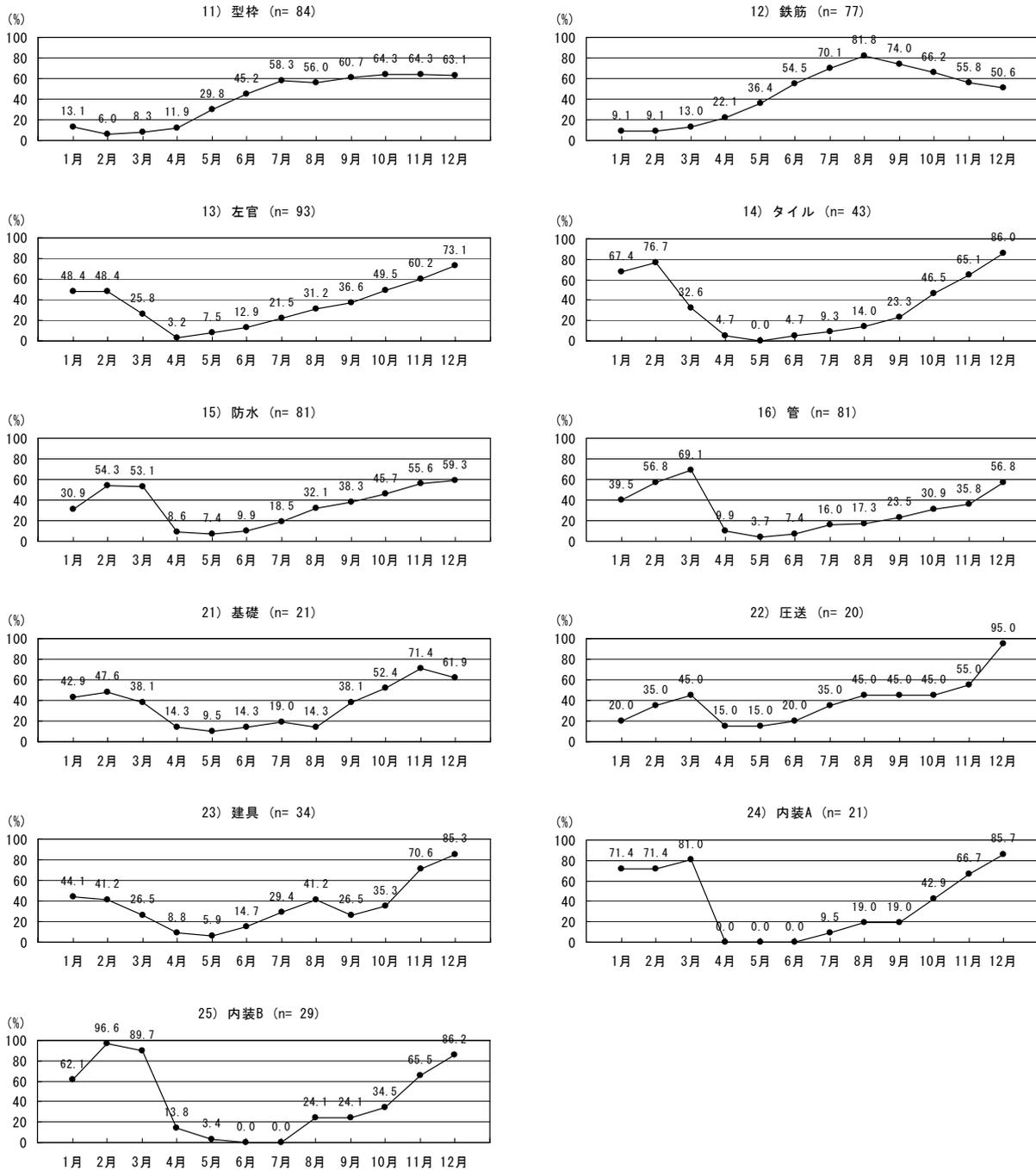
会社の繁忙期は、全体では「12月」とする会社が最も多く、次いで「11月」、「10月」となっており、「4月」とする会社が最も少ない。(図 3-3-1)

図 3-3-1 会社の繁忙期（全体、複数回答）



会社の繁忙期を職種別に見ると、型枠、鉄筋等の躯体職種では7～12月が多く、タイル、内装等の仕上職種では12～3月が多い。(図3-3-2)

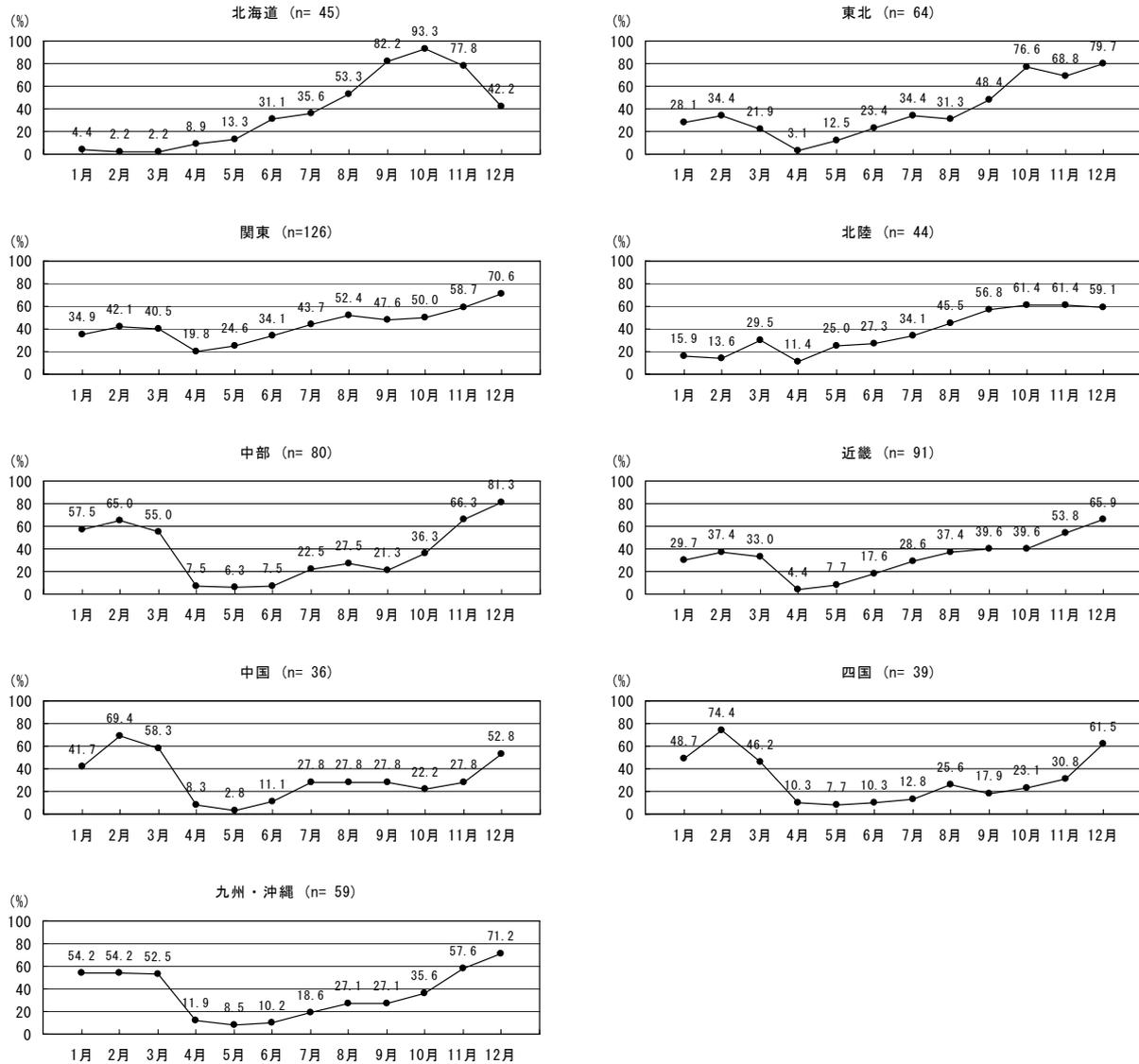
図3-3-2 会社の繁忙期（職種別）



注) 型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管については全国9地域、基礎、圧送、建具、内装A、内装Bについては三大都市圏地域での調査結果。ただし、基礎については北海道、東北が一部含まれる。

会社の繁忙期を地域別に見ると、北海道では「10月」が最も多く、東北、関東、中部、近畿、九州・沖縄では「12月」が最も多い。中国、四国では「2月」が最も多い。(図3-3-3)

図3-3-3 会社の繁忙期（地域別）



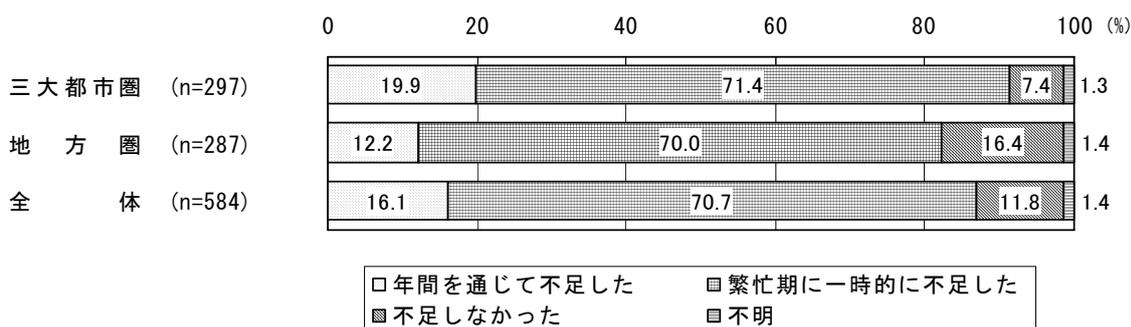
注) 関東、中部、近畿での調査対象は全11職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

技能労働者の不足状況について分析した。

この1年間の技能労働者の不足状況は、全体では「繁忙期に一時的に不足した」会社が71%と最も多く、次いで「年間を通じて不足した」会社が16%となっており、「不足しなかった」会社は12%である。(図3-3-4)

圏域別に見ると、三大都市圏では「年間を通じて不足した」会社が20%と「不足しなかった」会社を大きく上回っているが、地方圏では「不足しなかった」会社が16%と「年間を通じて不足した」会社よりも多い。

図3-3-4 この1年間の技能労働者の不足状況(圏域別)

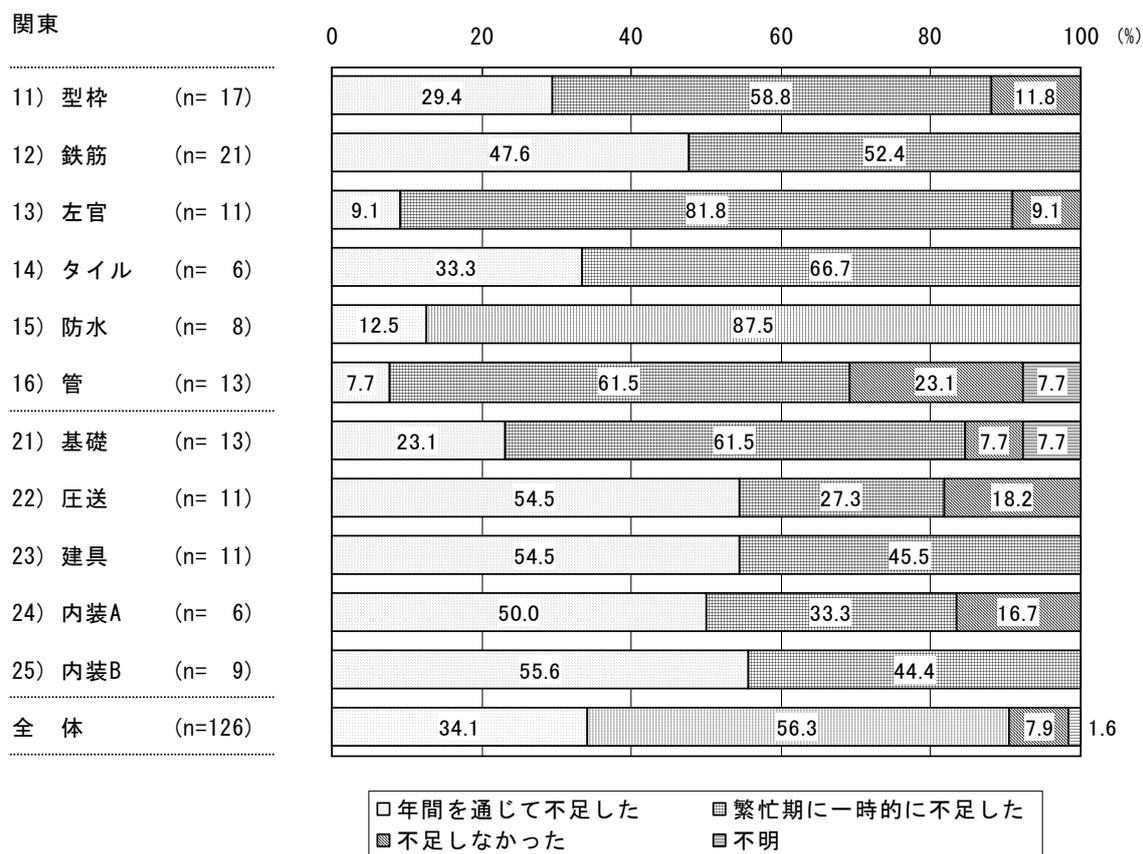


注) 三大都市圏(関東、中部、近畿地域)での調査対象は全11職種。地方圏(北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域)での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

この1年間の技能労働者の不足状況を地域ごとに職種別に見ると、関東地域で「年間を通じて不足した」会社が多い職種は内装 B (56%)、圧送 (55%)、建具 (55%)、内装 A (50%)、鉄筋 (48%)、タイル (33%) であり、「不足しなかった」会社が比較的多い職種は管である。

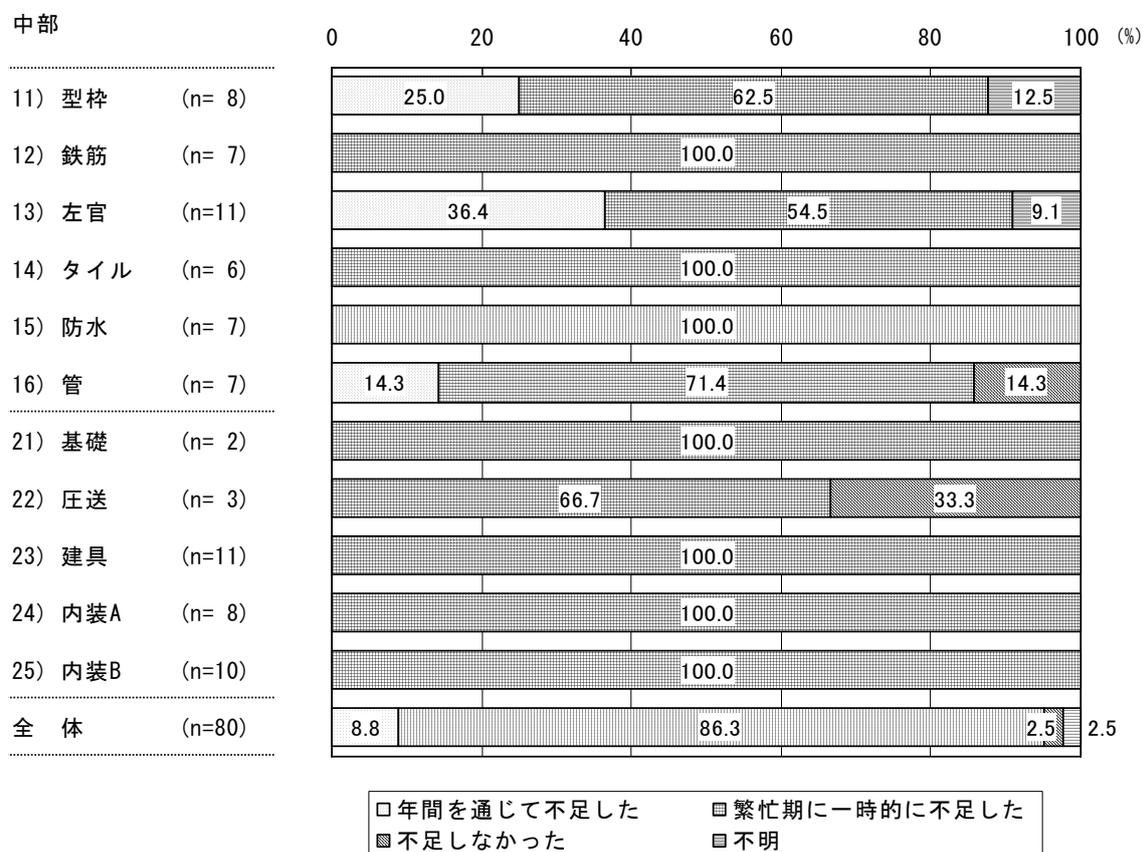
(図 3-3-5)

図 3-3-5 この1年間の技能労働者の不足状況（関東：職種別）



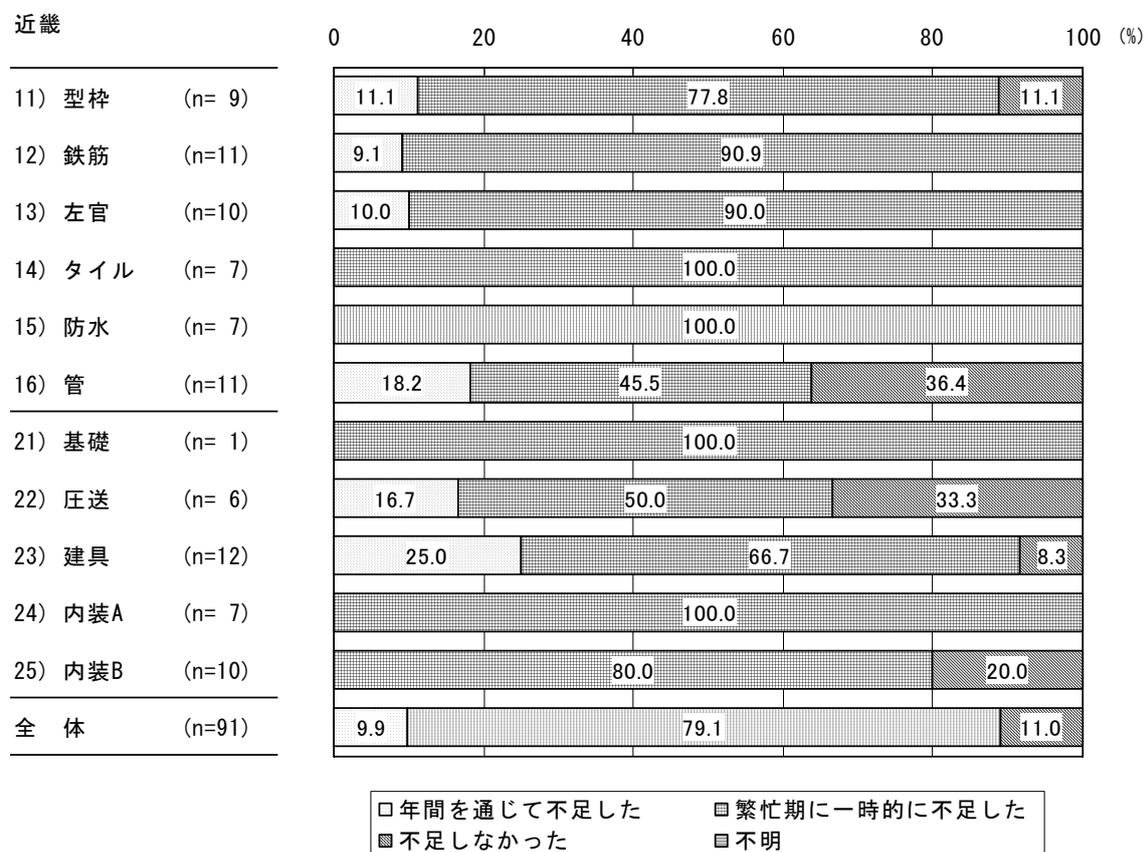
この1年間の技能労働者の不足状況について、中部地域で「年間を通じて不足した」会社が比較的多い職種は左官(36%)であり、「不足しなかった」会社が比較的多い職種は圧送である。  
 (図 3-3-6)

図 3-3-6 この1年間の技能労働者の不足状況 (中部：職種別)



この1年間の技能労働者の不足状況について、近畿地域で「年間を通じて不足した」会社が比較的多い職種は建具（25%）であり、「不足しなかった」会社が比較的多い職種は管、圧送である。（図 3-3-7）

図 3-3-7 この1年間の技能労働者の不足状況（近畿：職種別）



この1年間の技能労働者の不足状況について、北海道地域で「年間を通じて不足した」会社が比較的多い職種は基礎（50%）、鉄筋（30%）であり、「不足しなかった」会社が多い職種は管である。（図 3-3-8）

東北地域で「年間を通じて不足した」会社が比較的多い職種は鉄筋（44%）であり、「不足しなかった」会社が比較的多い職種は管、基礎である。（図 3-3-9）

図 3-3-8 この1年間の技能労働者の不足状況（北海道：職種別）

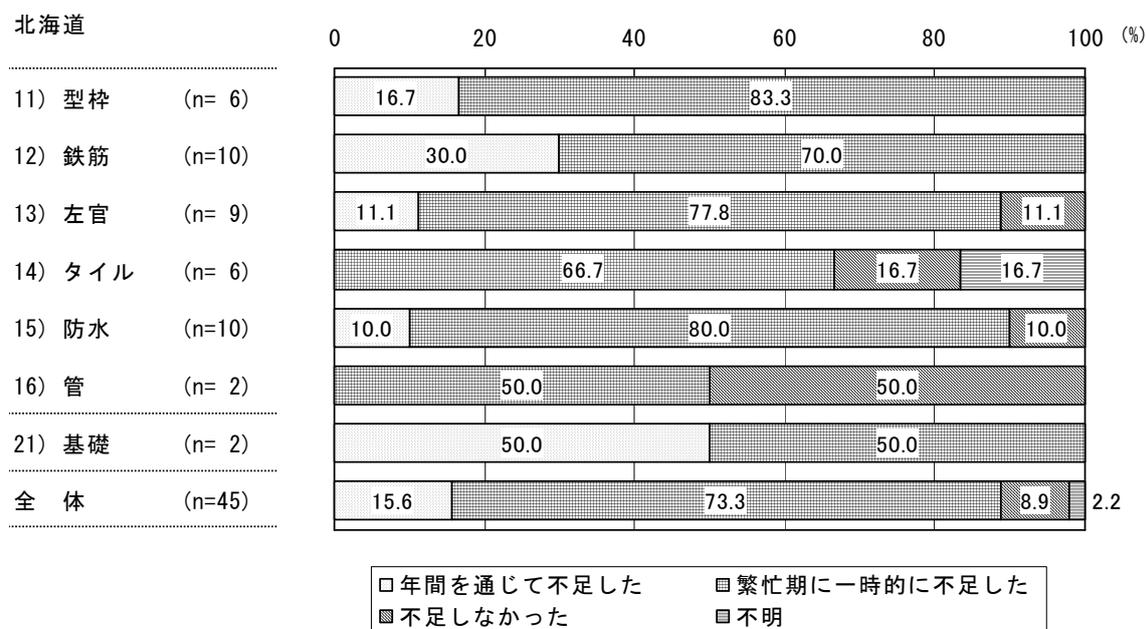
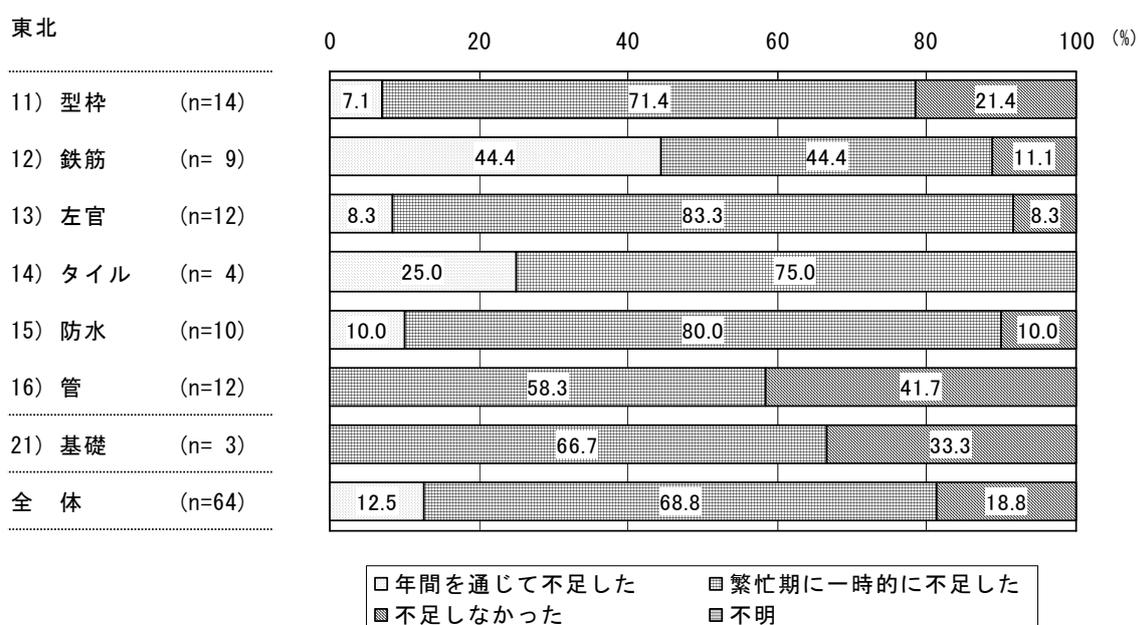


図 3-3-9 この1年間の技能労働者の不足状況（東北：職種別）



この1年間の技能労働者の不足状況について、北陸地域で「年間を通じて不足した」会社が比較的多い職種は鉄筋(40%)であり、「不足しなかった」会社が多い職種は管である。(図3-3-10)

中国地域では「年間を通じて不足した」会社はほとんど無く、「不足しなかった」会社が多い職種はタイルである。(図3-3-11)

図3-3-10 この1年間の技能労働者の不足状況（北陸：職種別）

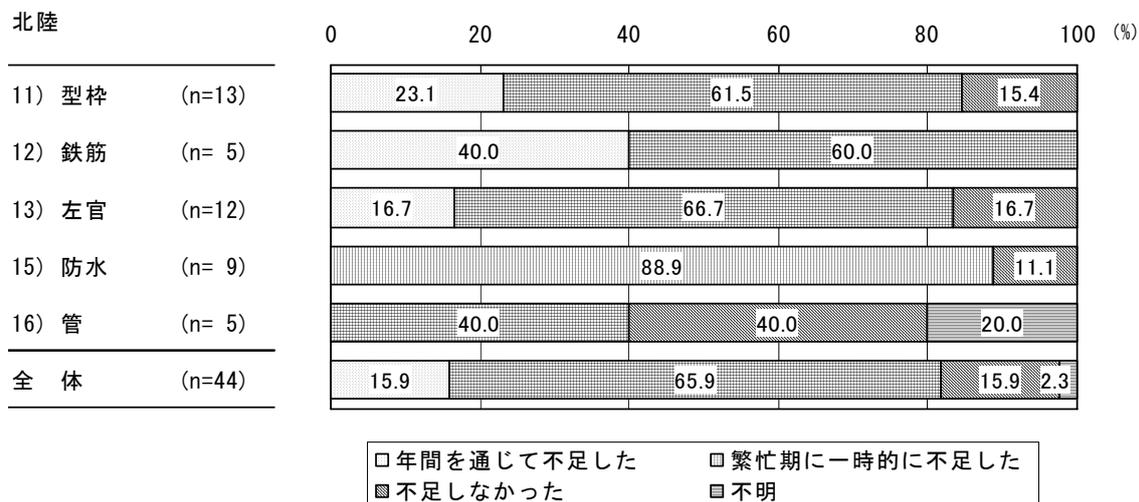
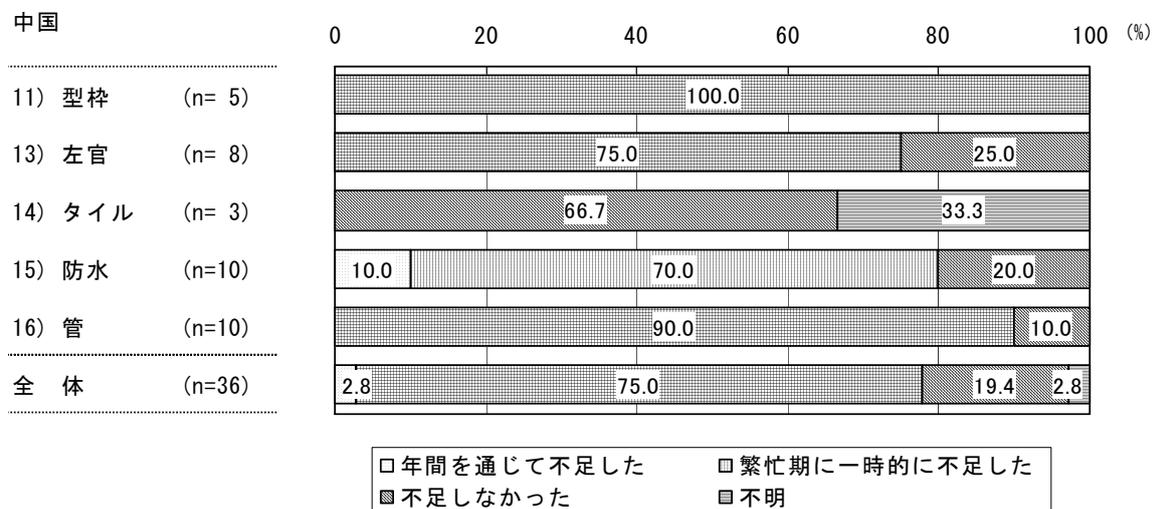


図3-3-11 この1年間の技能労働者の不足状況（中国：職種別）



この1年間の技能労働者の不足状況について、四国地域では「年間を通じて不足した」会社はほとんど無く、「不足しなかった」会社が多い職種は防水である。(図 3-3-12)

九州・沖縄地域で「年間を通じて不足した」会社が多い職種は鉄筋(50%)、型枠(33%)であり、「不足しなかった」会社が多い職種は管である。(図 3-3-13)

図 3-3-12 この1年間の技能労働者の不足状況(四国：職種別)

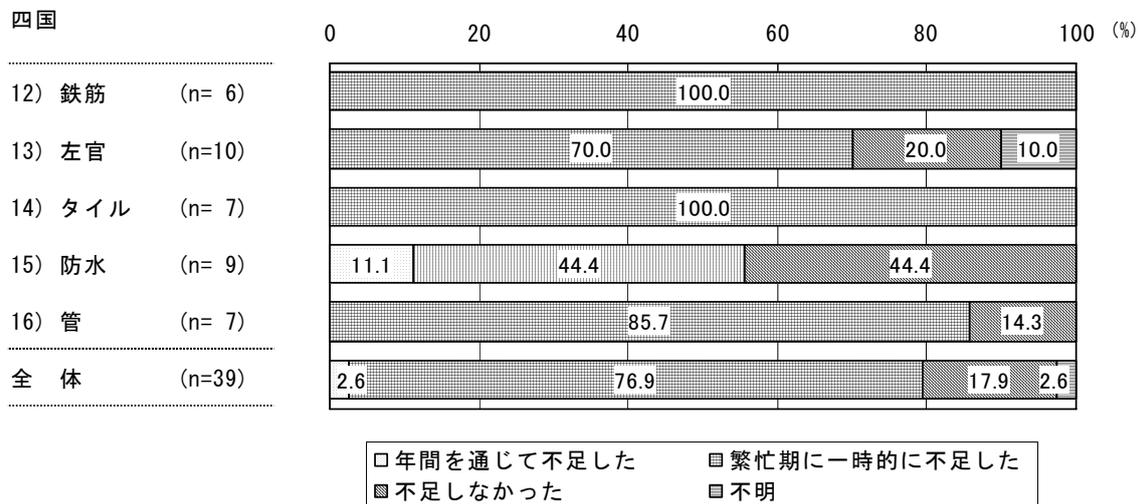
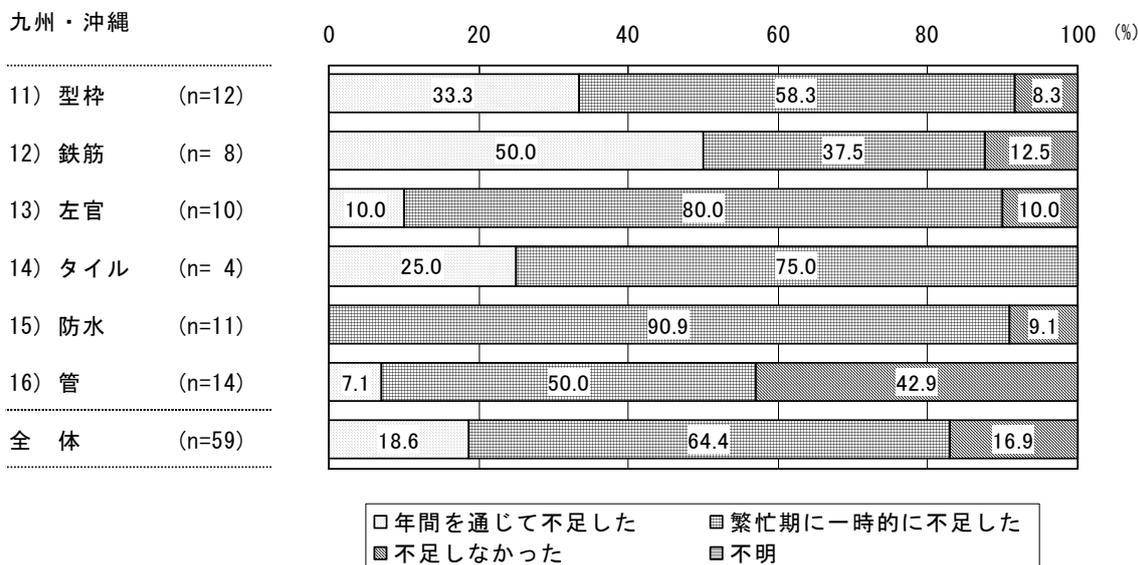


図 3-3-13 この1年間の技能労働者の不足状況(九州・沖縄：職種別)

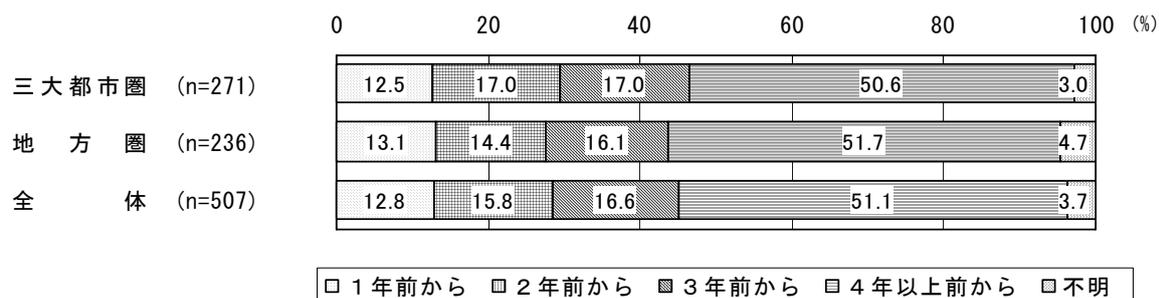


技能労働者不足の発生時期について分析した。

この1年間で技能労働者が不足したと答えた会社において不足するようになった時期は、全体では「4年以上前から」とする会社が51%と最も多く、次いで「3年前から」が17%、「2年前から」が16%、「1年前から」が13%である。(図3-3-14)

圏域別に見ると、三大都市圏では地方圏と比べて「2年前から」及び「3年前から」とする会社が若干多くなっている。

図3-3-14 技能労働者不足の開始時期（圏域別）

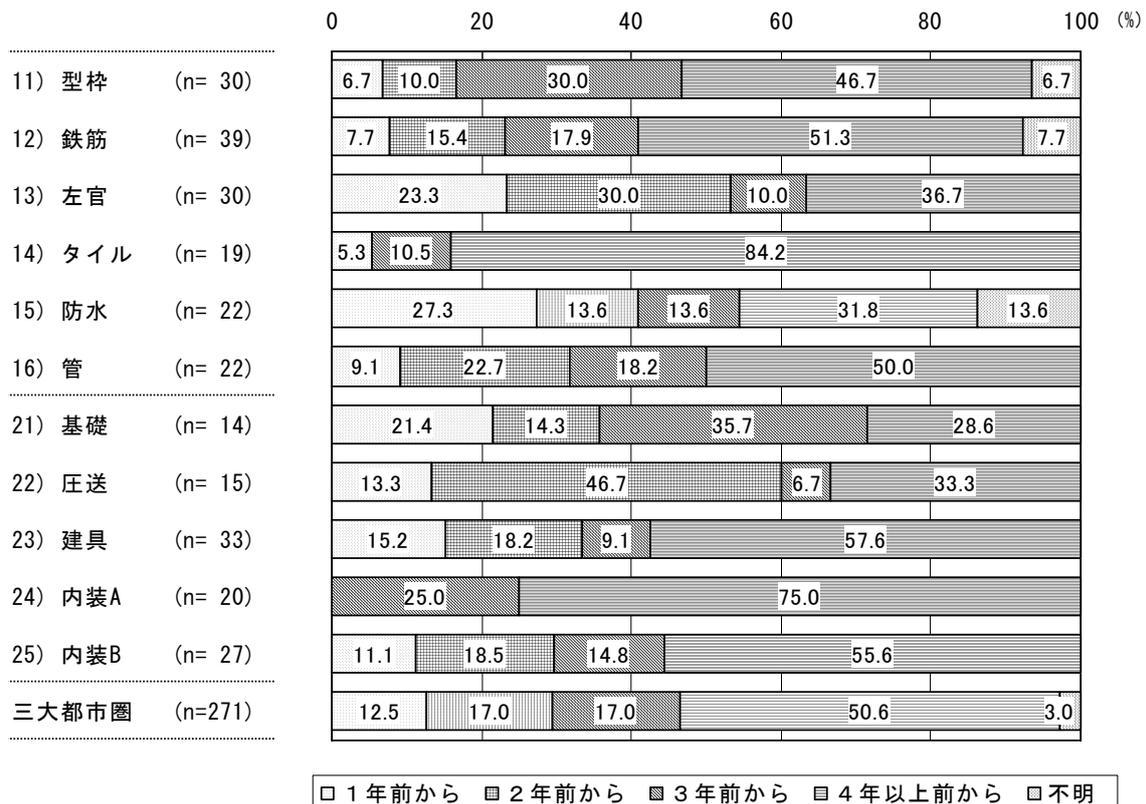


注1) この1年間で技能労働者が不足したと答えた507社のみ回答。

注2) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全11職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

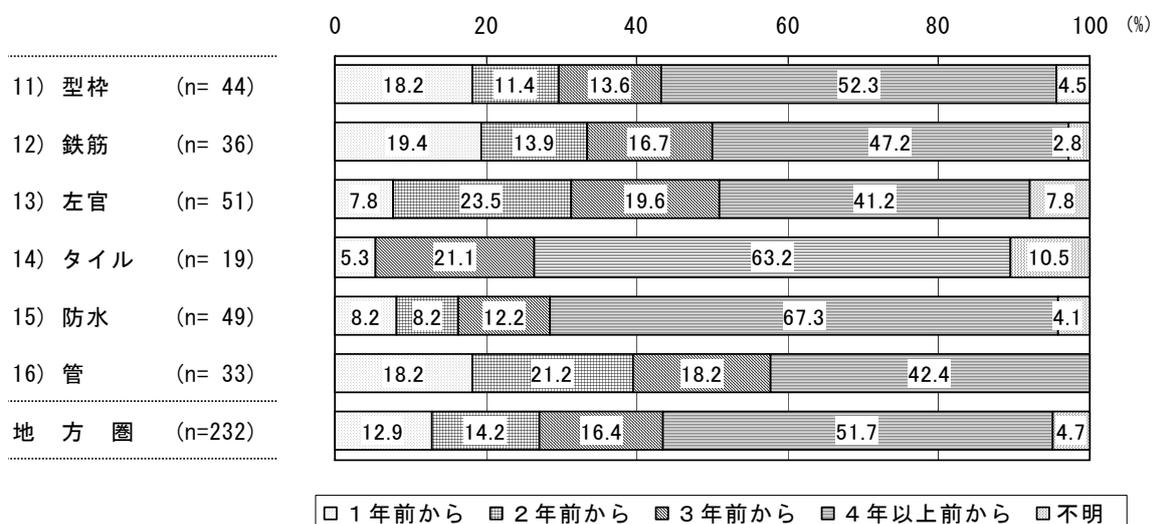
技能労働者が不足するようになった時期を職種別に見ると、三大都市圏で「4年以上前から」とする会社が特に多い職種はタイル、内装Aであり、「3年前から」が比較的多い職種は基礎、型枠、「2年前から」が比較的多い職種は圧送、左官、「1年前から」が比較的多い職種は防水である。地方圏で「4年以上前から」とする会社が特に多い職種は防水、タイルである。全体として職種による違いは大きい。(図 3-3-15~16)

図 3-3-15 技能労働者不足の開始時期 (三大都市圏職種別)



注) 三大都市圏の会社のうち、この1年間で技能労働者が不足したと答えた271社の回答で集計。

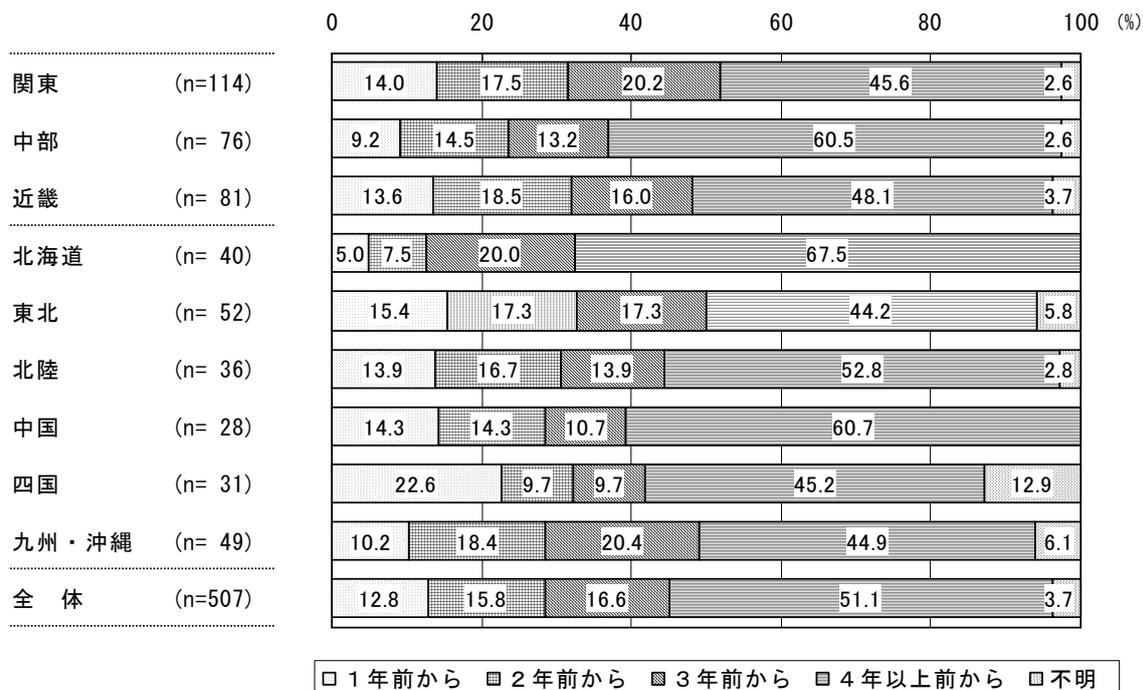
図 3-3-16 技能労働者不足の開始時期 (地方圏職種別)



注) 地方圏の会社(基礎を除く)のうち、この1年間で技能労働者が不足したと答えた232社の回答で集計。

技能労働者が不足するようになった時期を地域別に見ると、「4年以上前から」とする会社が特に多い地域は北海道、中国、中部であり、「3年前から」が比較的多い地域は九州・沖縄、関東、北海道、「2年前から」が比較的多い地域は近畿、九州・沖縄、「1年前から」が比較的多い地域は四国である。(図 3-3-17)

図 3-3-17 技能労働者不足の開始時期（地域別）



注 1) この 1 年間で技能労働者が不足したと答えた 507 社のみ回答。

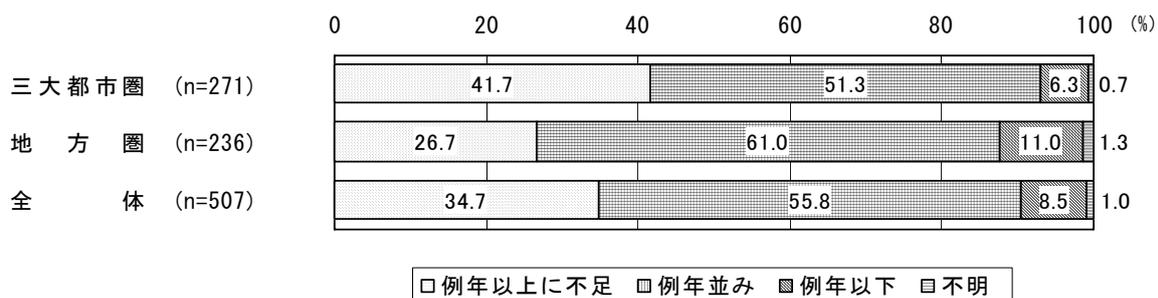
注 2) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイ  
ル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

例年と比べた平成 18 年の技能労働者不足の度合について分析した。

この 1 年間で技能労働者が不足したと答えた会社を感じる平成 18 年の技能労働者不足の度合は、全体では「例年並み」とする会社が 56%と最も多いが、次いで「例年以上に不足」が 35%と少なくない。(図 3-3-18)

圏域別に見ると、三大都市圏では「例年以上に不足」とする会社が 42%と多いが、地方圏では「例年以上に不足」は 27%で、「例年以下」が 11%となっている。

図 3-3-18 平成 18 年の技能労働者不足の度合 (圏域別)

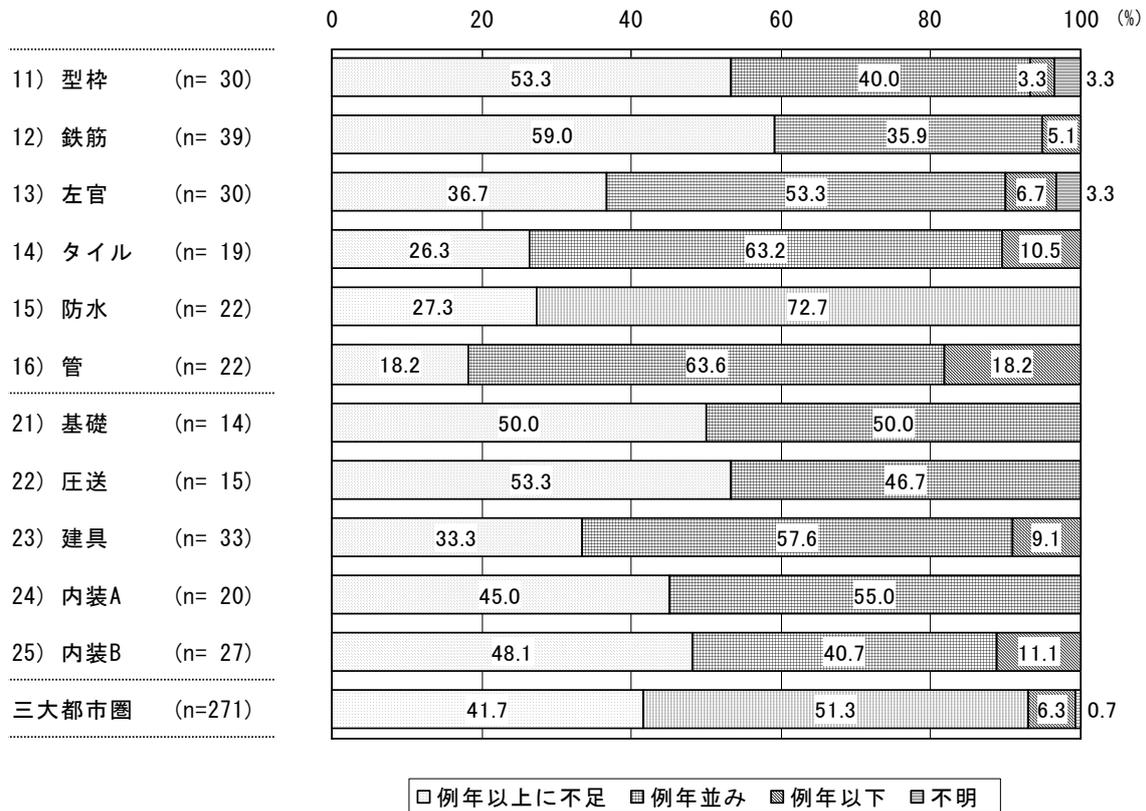


注 1) この 1 年間で技能労働者が不足したと答えた 507 社のみ回答。

注 2) 三大都市圏 (関東、中部、近畿地域) での調査対象は全 11 職種。地方圏 (北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域) での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

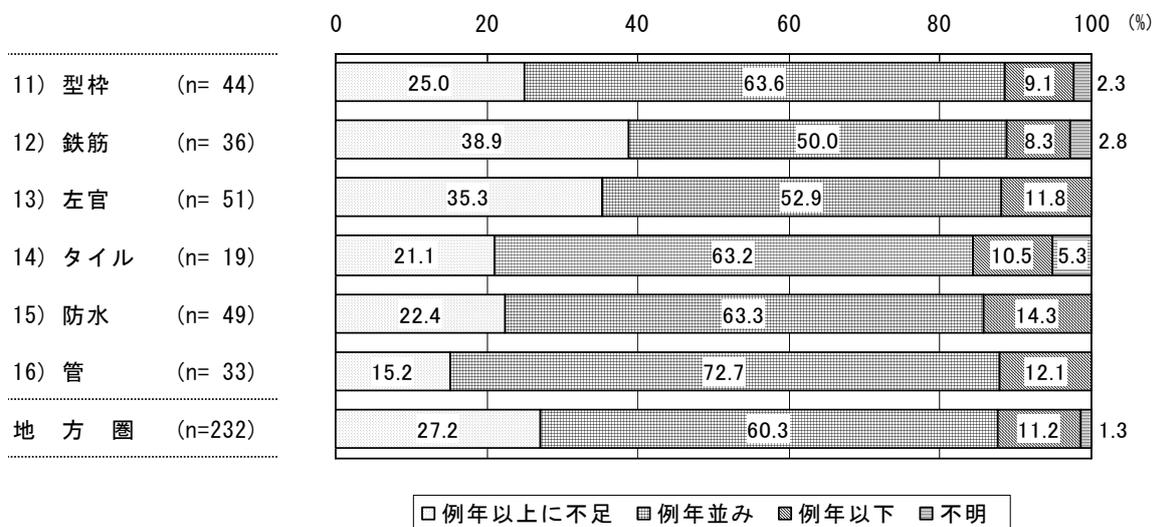
例年と比べた平成18年の技能労働者不足の割合を職種別に見ると、三大都市圏で「例年以上に不足」とする会社が特に多い職種は鉄筋、型枠、圧送、基礎であり、比較的少ない職種は管、タイル、防水である。地方圏で「例年以上に不足」とする会社が比較的多い職種は鉄筋であり、比較的少ない職種は管、タイル、防水である。(図3-3-19~20)

図3-3-19 平成18年の技能労働者不足の割合(三大都市圏職種別)



注) 三大都市圏の会社のうち、この1年間で技能労働者が不足したと答えた271社の回答で集計。

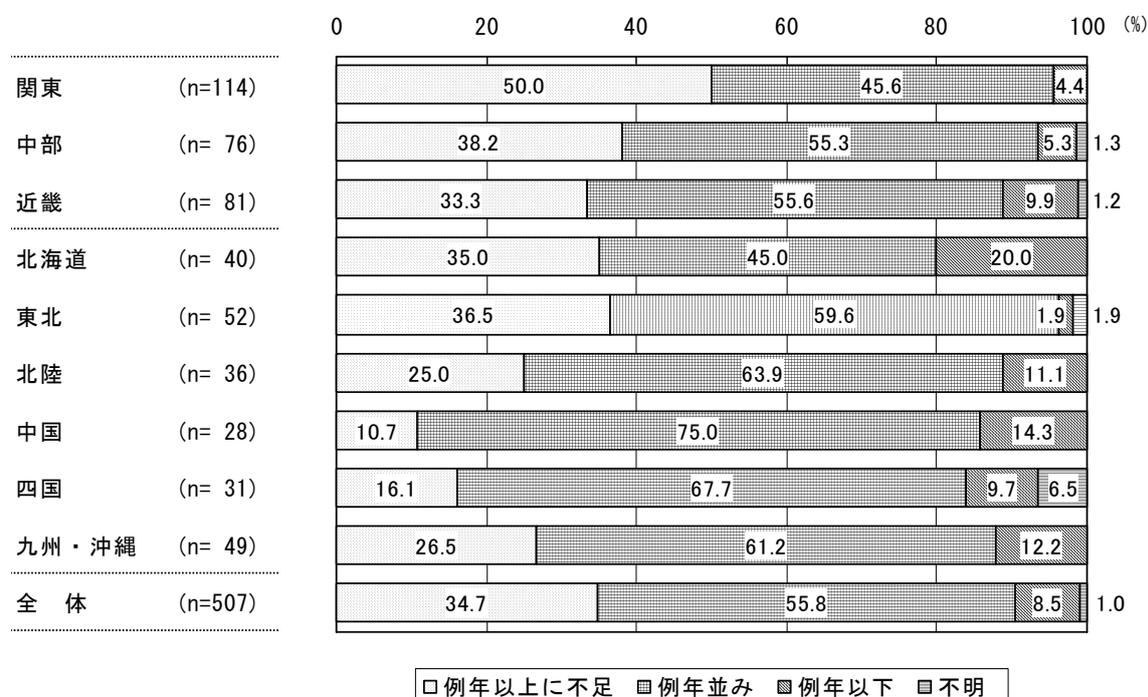
図3-3-20 平成18年の技能労働者不足の割合(地方圏職種別)



注) 地方圏の会社(基礎を除く)のうち、この1年間で技能労働者が不足したと答えた232社の回答で集計。

例年と比べた平成 18 年の技能労働者不足の度合を地域別に見ると、「例年以上に不足」とする会社が特に多い地域は関東であり、比較的少ない地域は中国、四国である。(図 3-3-21)

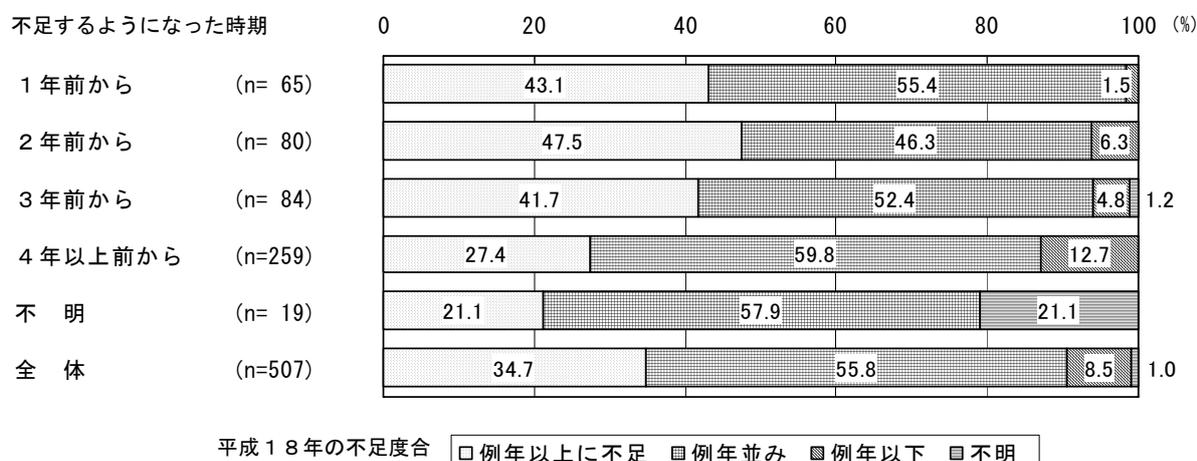
図 3-3-21 平成 18 年の技能労働者不足の度合 (地域別)



注 1) この 1 年間で技能労働者が不足したと答えた 507 社のみ回答。  
 注 2) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイ  
 ル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

技能労働者が不足するようになった時期との関係を見ると、「例年以上に不足」とする会社は、不足するようになった時期が「1 年～3 年前から」とする会社では 4 割を超えているが、「4 年以上前から」とする会社では 27%となっている。(図 3-3-22)

図 3-3-22 平成 18 年の技能労働者不足の度合 (不足するようになった時期別)



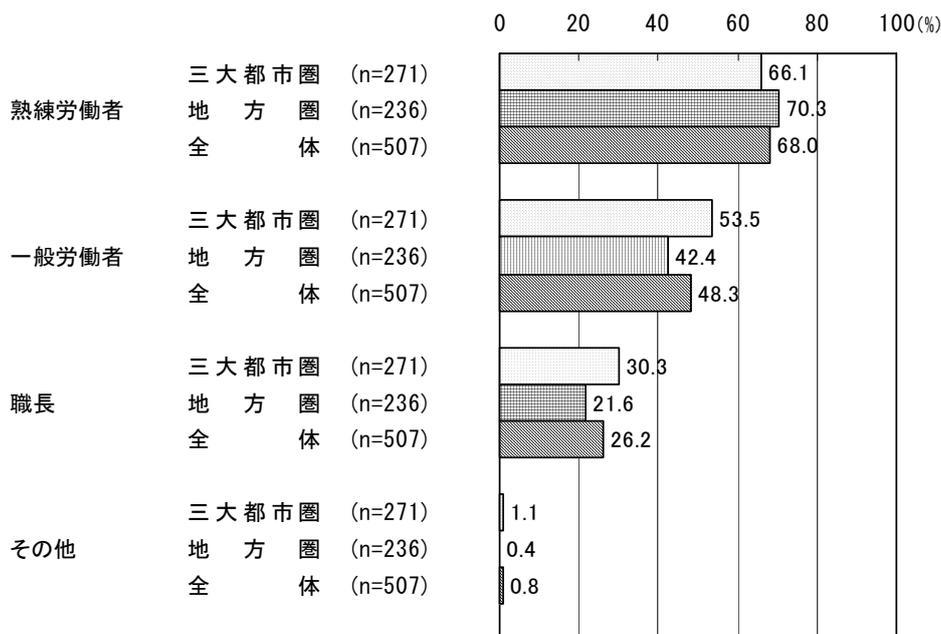
注) この 1 年間で技能労働者が不足したと答えた 507 社のみ回答。

不足した技能労働者の種別について分析した。

この1年間で技能労働者が不足したと答えた会社において不足した技能労働者の種別（複数回答）は、全体では「熟練労働者」とする会社が68%、「一般労働者」とする会社が48%と多く、「職長」とする会社は26%と少ない。（図3-3-23）

圏域別に見ると、三大都市圏では地方圏と比べて「一般労働者」及び「職長」とする会社が若干多くなっている。

図3-3-23 不足した技能労働者の種別（圏域別、複数回答）



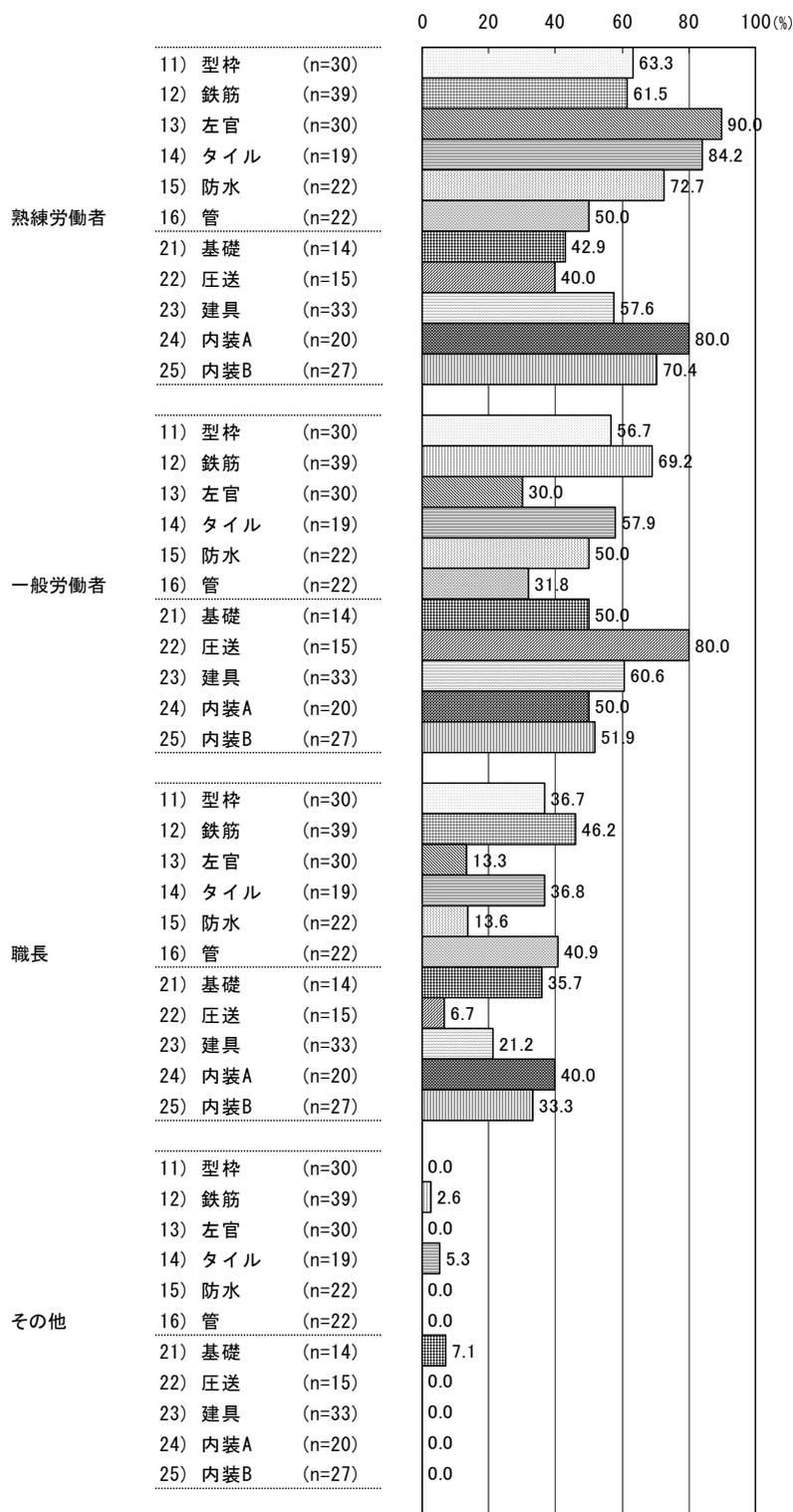
注1) この1年間で技能労働者が不足したと答えた507社のみ回答。

注2) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全11職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

注3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

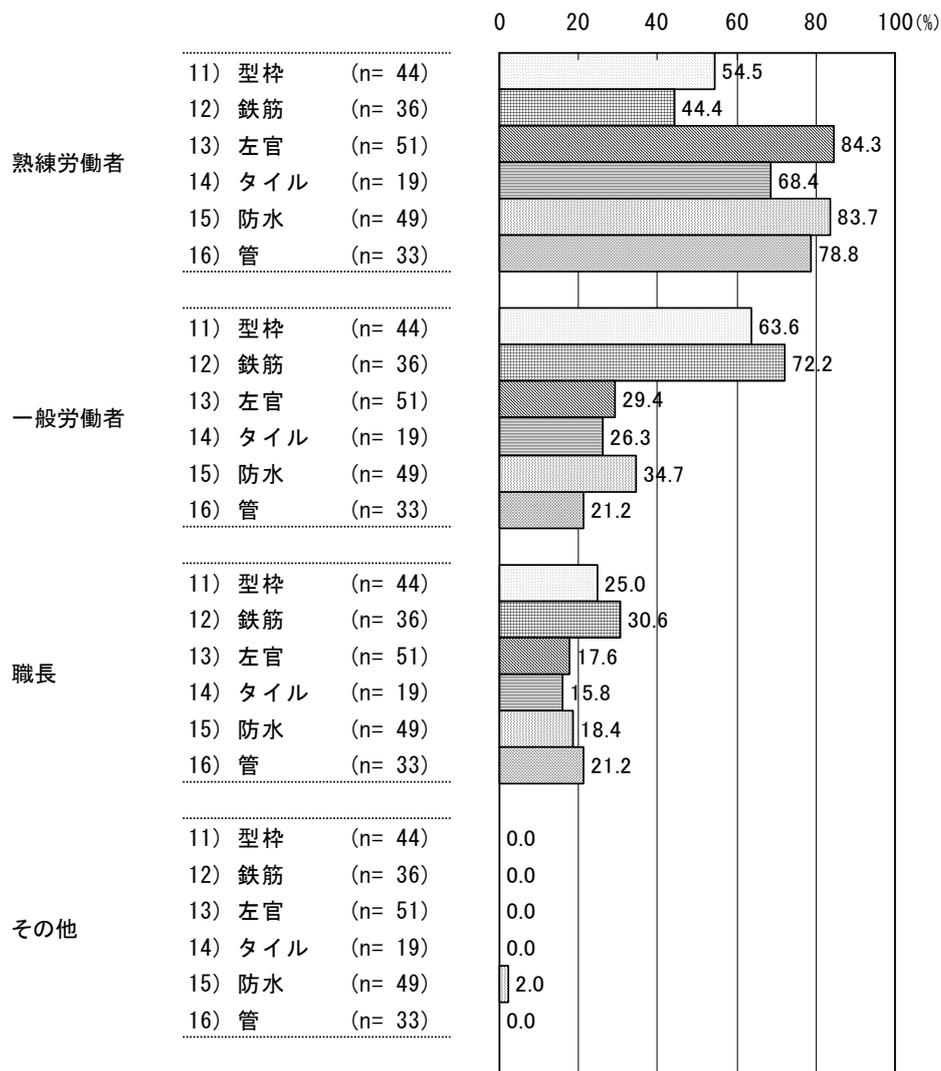
不足した技能労働者の種別を職種別に見ると、三大都市圏で「熟練労働者」とする会社が特に多い職種は左官、タイル、内装Aである。地方圏で「熟練労働者」とする会社が特に多い職種は左官、防水、管である。(図 3-3-24~25)

図 3-3-24 不足した技能労働者の種別（三大都市圏職種別、複数回答）



注 1) 三大都市圏の会社のうち、この 1 年間で技能労働者が不足したと答えた 271 社の回答で集計。  
 注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

図 3-3-25 不足した技能労働者の種別（地方圏職種別、複数回答）

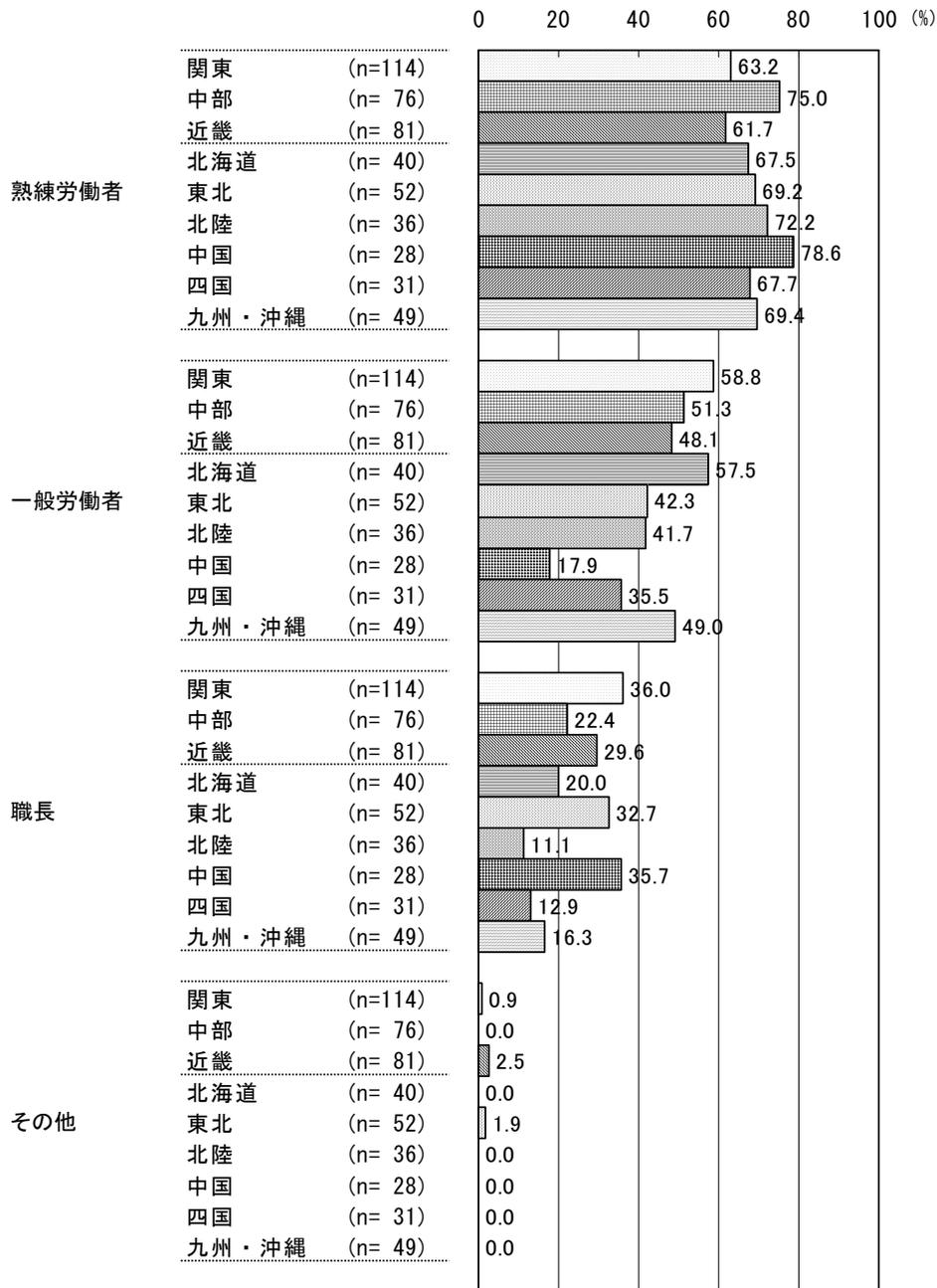


注 1) 地方圏の会社（基礎を除く）のうち、この 1 年間で技能労働者が不足したと答えた 232 社の回答で集計。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

不足した技能労働者の種別を地域別に見ると、「熟練労働者」とする会社が特に多い地域は中国、中部、「一般労働者」が多い地域は関東、北海道であり、「職長」が比較的多い地域は関東、中国である。(図 3-3-26)

図 3-3-26 不足した技能労働者の種別 (地域別、複数回答)



注 1) この 1 年間で技能労働者が不足したと答えた 507 社のみ回答。

注 2) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

【論点⑧】技能労働者不足はどのような工事の増加によるものか。

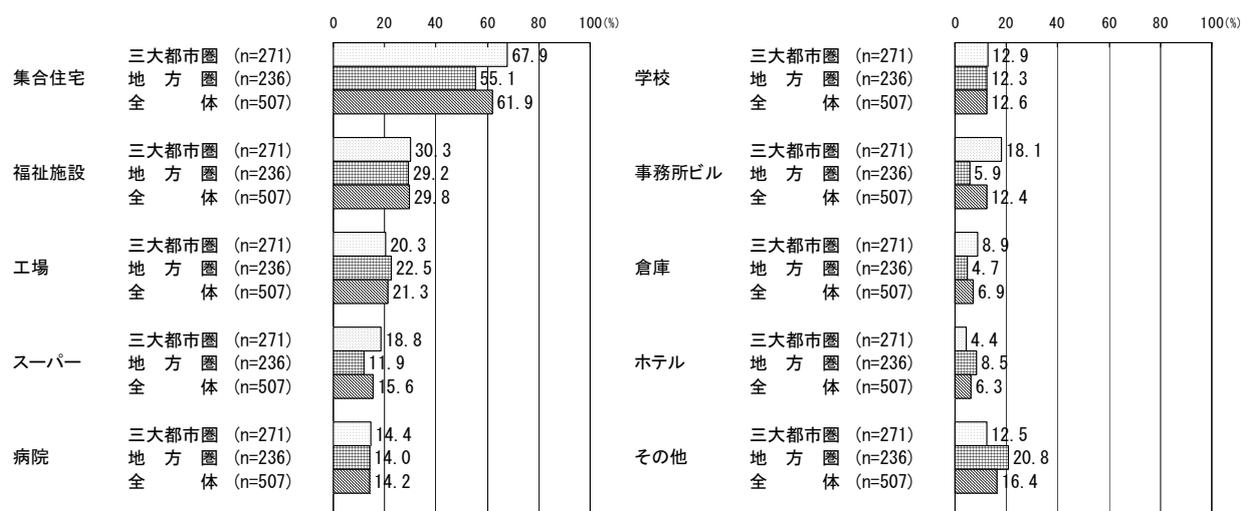
- 25) 技能労働者不足の原因となった増加した工事種類（複数回答）は、「集合住宅」（62%）、次いで「福祉施設」（30%）、「工場」（21%）で、三大都市圏と地方圏で傾向の違いはない。三大都市圏で「集合住宅」の増加で技能労働者が不足した会社が多い職種は鉄筋、タイル、防水、内装 B、地方圏ではタイル。  
 「集合住宅」の増加で技能労働者が不足した会社が多い地域は関東、九州・沖縄、近畿。
- 26) 技能労働者が不足した会社における3年前と比べた工事量は、三大都市圏では「増加」した会社が49%、地方圏では「増加」した会社が35%で「減少した」会社とほぼ同数。三大都市圏で工事量が「増加」した会社が多い職種は圧送、鉄筋、内装 B、内装 A。地方圏で工事量が「増加」した会社が多い職種は鉄筋、型枠。  
 工事量が「増加」した会社が多い地域は近畿、中部、「減少した」会社が多い地域は中国。
- 27) 技能労働者が年間を通じて不足した会社では、「工事量が増加し、人員補充はしていない又はうまくいかなかった」会社が49%、「工事量は変わらない又は減少し、人員補充はしていない又はうまくいかなかった」会社が34%、「その他」の会社が17%。同様に、技能労働者が繁忙期に一時的に不足した会社では、「工事量は変わらない又は減少し、人員補充はしていない又はうまくいかなかった」会社が40%、「工事量が増加し、人員補充はしていない又はうまくいかなかった」会社が28%、「その他」の会社が32%。

技能労働者不足の原因となった工事の増加について分析した。

この1年間で技能労働者が不足したと答えた会社において不足の原因となった増加した工事種類（複数回答）は、全体では「集合住宅」とする会社が62%と最も多く、次いで「福祉施設」（30%）、「工場」（21%）となっている。（図3-3-27）

圏域別に見ると、三大都市圏と地方圏で傾向の違いはない。

図3-3-27 増加した工事種類（圏域別、複数回答）



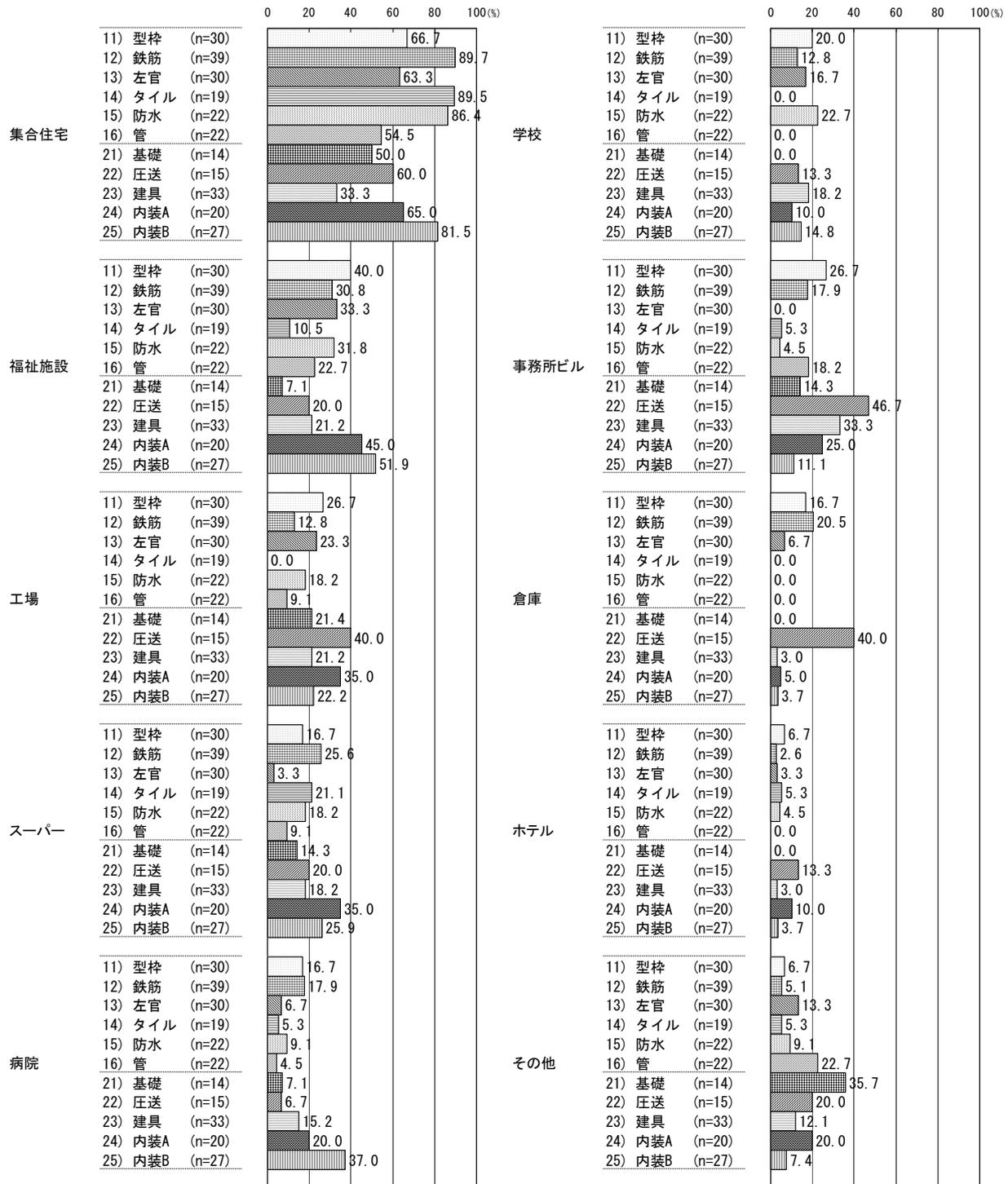
注1) この1年間で技能労働者が不足したと答えた507社のみ回答。

注2) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全11職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

注3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

技能労働者不足の原因となった増加工事を職種別に見ると、三大都市圏で「集合住宅」とする会社が特に多い職種は鉄筋、タイル、防水、内装Bであり、「福祉施設」が比較的多い職種は内装B、内装Aである。地方圏で「集合住宅」とする会社が特に多い職種はタイル、「工場」が比較的多い職種は鉄筋である。(図 3-3-28~29)

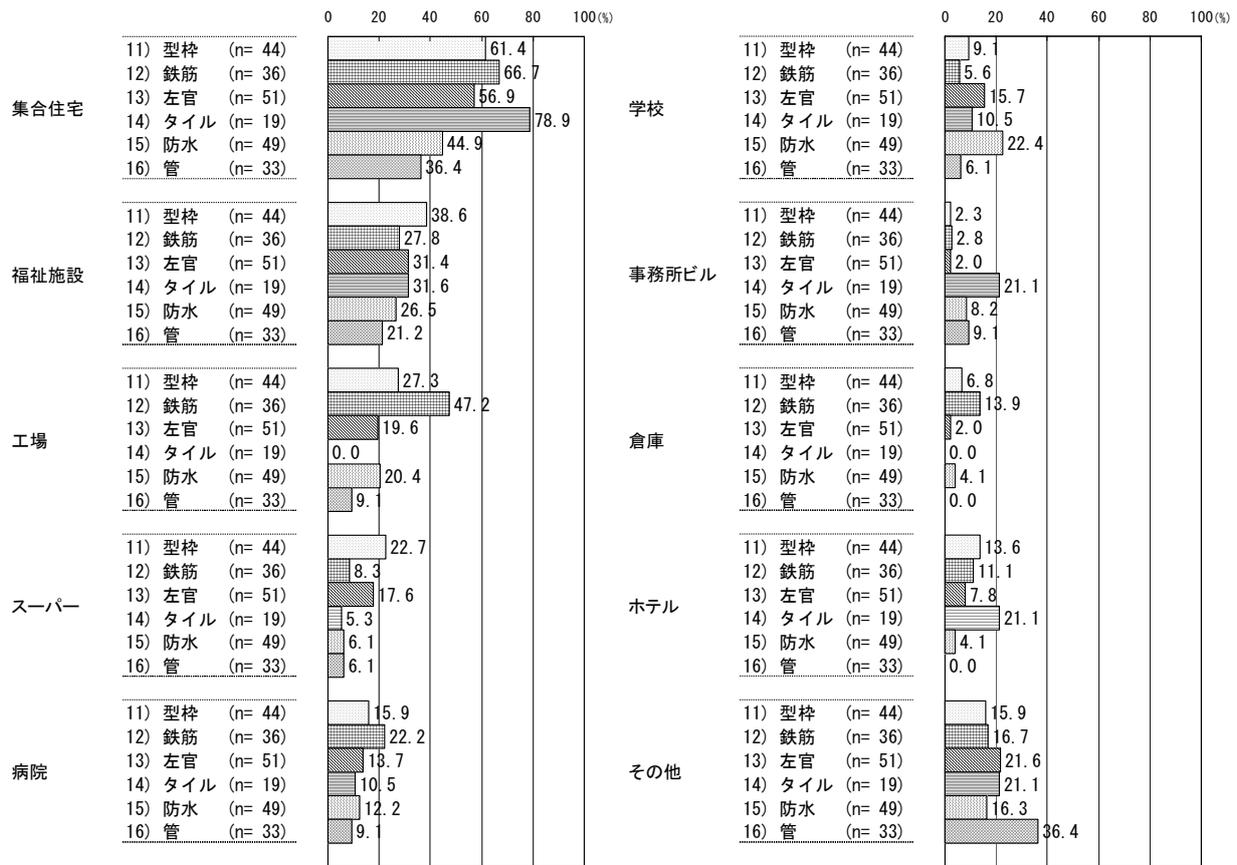
図 3-3-28 増加した工事種類 (三大都市圏職種別、複数回答)



注 1) 三大都市圏の会社のうち、この 1 年間で技能労働者が不足したと答えた 271 社の回答で集計。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

図 3-3-29 増加した工事種類（地方圏職種別、複数回答）

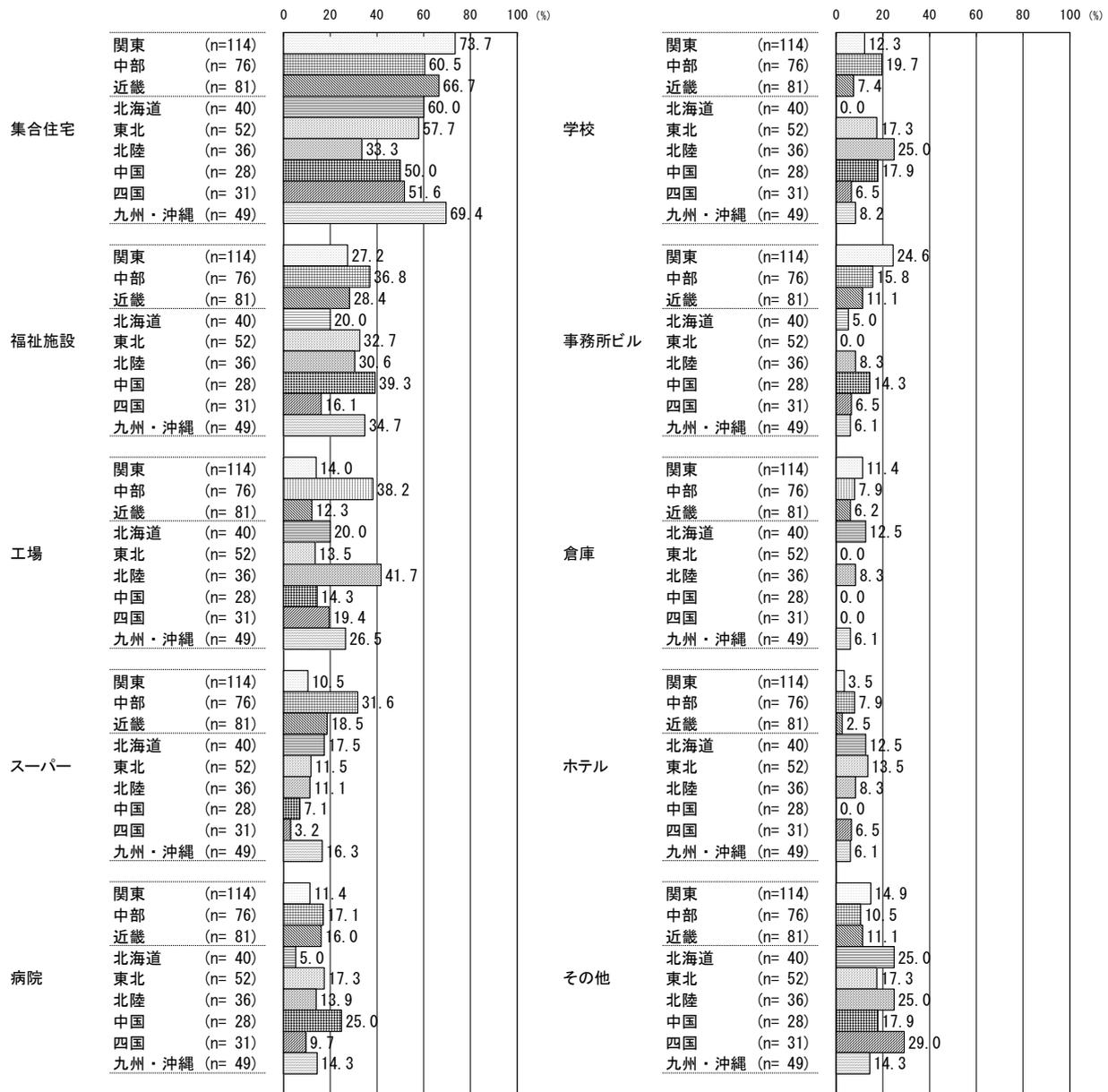


注 1) 地方圏の会社（基礎を除く）のうち、この 1 年間で技能労働者が不足したと答えた 232 社の回答で集計。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

技能労働者不足の原因となった増加工事を地域別に見ると、「集合住宅」とする会社が特に多い地域は関東、九州・沖縄、近畿であり、「福祉施設」が比較的多い地域は中国、中部、九州・沖縄、「工場」が比較的多い地域は北陸、中部である。(図 3-3-30)

図 3-3-30 増加した工事種類（地域別、複数回答）



注 1) この 1 年間で技能労働者が不足したと答えた 507 社のみ回答。

注 2) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

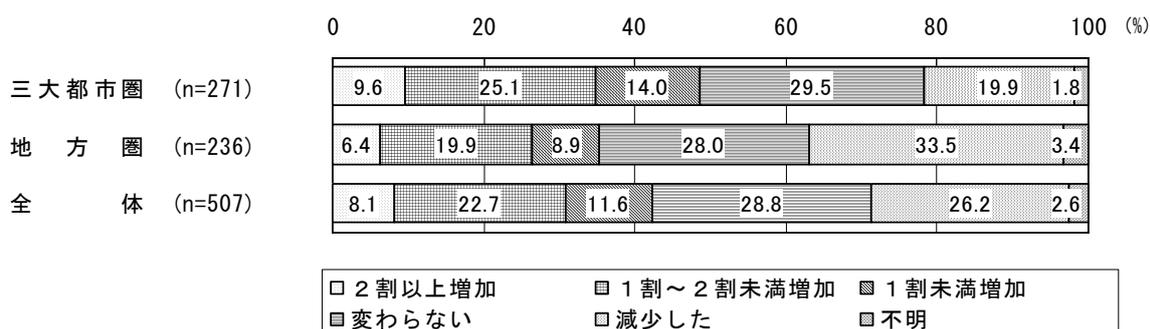
注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

会社の工事量の増減について分析した。

この1年間で技能労働者が不足したと答えた会社における3年前と比べた工事量の増減は、全体では「変わらない」とする会社が29%であるが、「増加」した会社は合わせて42%となり、「減少した」会社26%を上回っている。(図3-3-31)

圏域別に見ると、三大都市圏では「増加」した会社が合わせて49%と、「減少した」会社20%を大きく上回っているが、地方圏では「増加」した会社は35%で、「減少した」会社34%とほぼ同数である。

図3-3-31 3年前と比べた工事量の変化(圏域別)

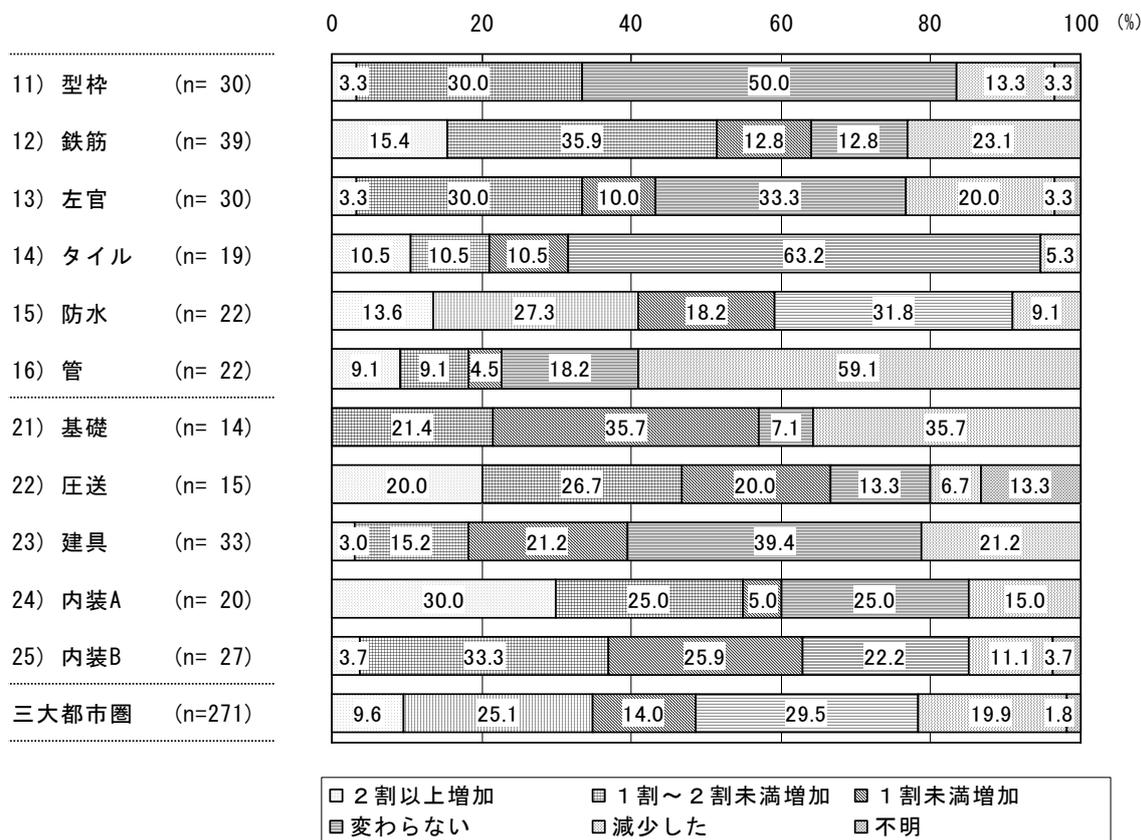


注1) この1年間で技能労働者が不足したと答えた507社のみ回答。

注2) 三大都市圏(関東、中部、近畿地域)での調査対象は全11職種。地方圏(北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域)での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

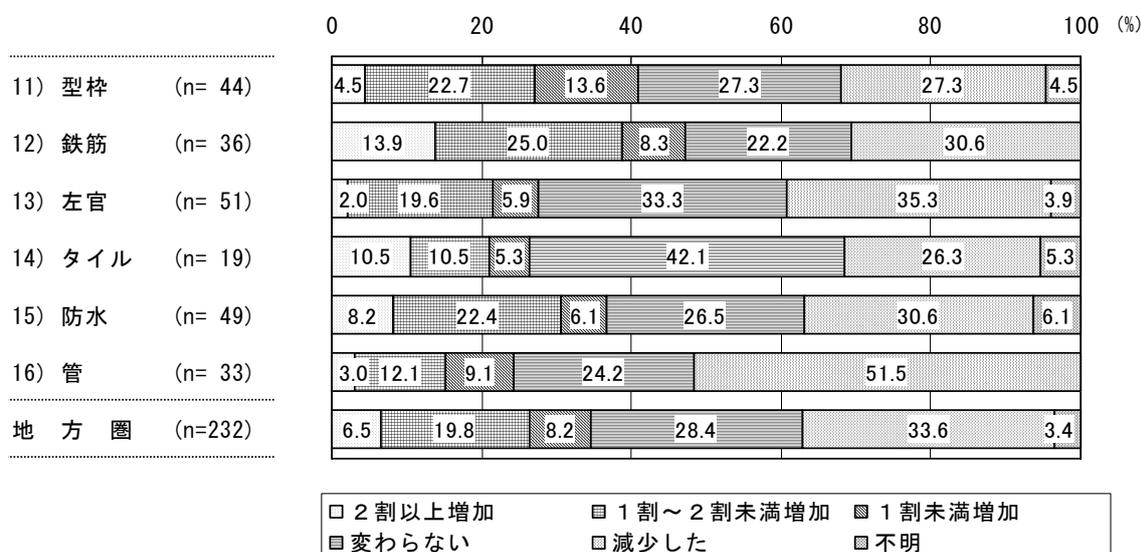
3年前と比べた工事量の増減を職種別に見ると、三大都市圏で「増加」した会社が特に多い職種は圧送、鉄筋、内装B、内装Aであり、「減少した」会社が多い職種は管である。地方圏で「増加」した会社が多い職種は鉄筋、型枠であり、「減少した」会社が多い職種は管である。(図3-3-32~33)

図 3-3-32 3年前と比べた工事量の変化（三大都市圏職種別）



注) 三大都市圏の会社のうち、この1年間で技能労働者が不足したと答えた271社の回答で集計。

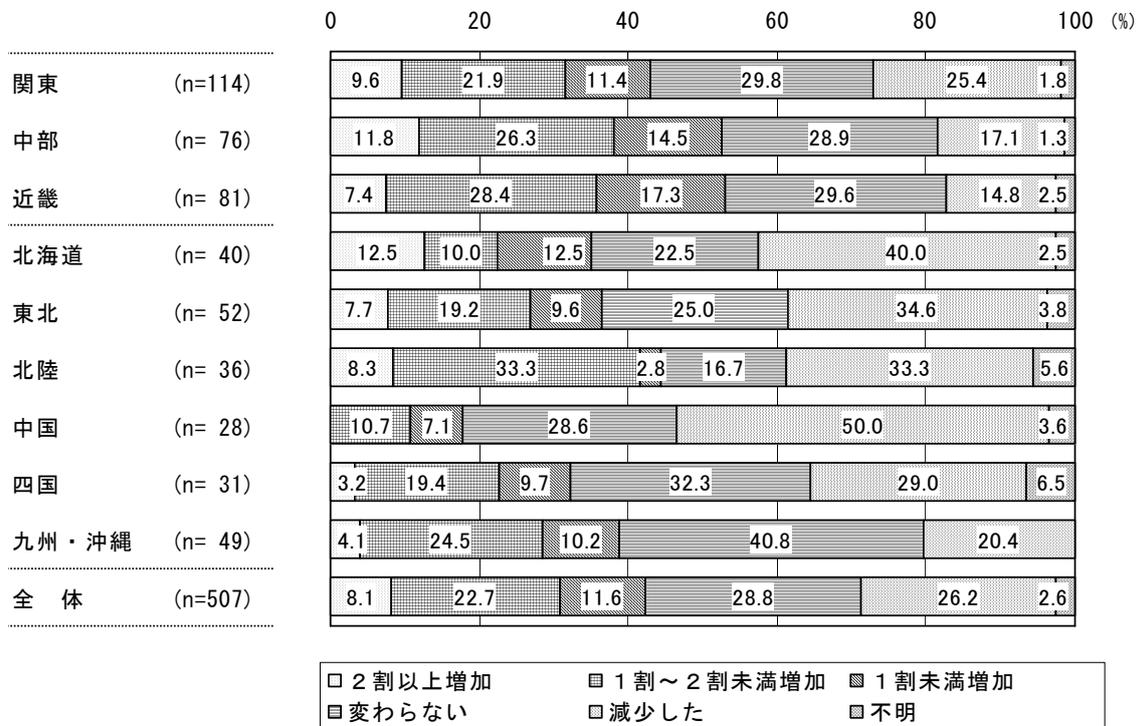
図 3-3-33 3年前と比べた工事量の変化（地方圏職種別）



注) 地方圏の会社（基礎を除く）のうち、この1年間で技能労働者が不足したと答えた232社の回答で集計。

3年前と比べた工事量の増減を地域別に見ると、「増加」した会社が特に多い地域は近畿、中部であり、「減少した」会社が特に多い地域は中国である。(図 3-3-34)

図 3-3-34 3年前と比べた工事量の変化(地域別)

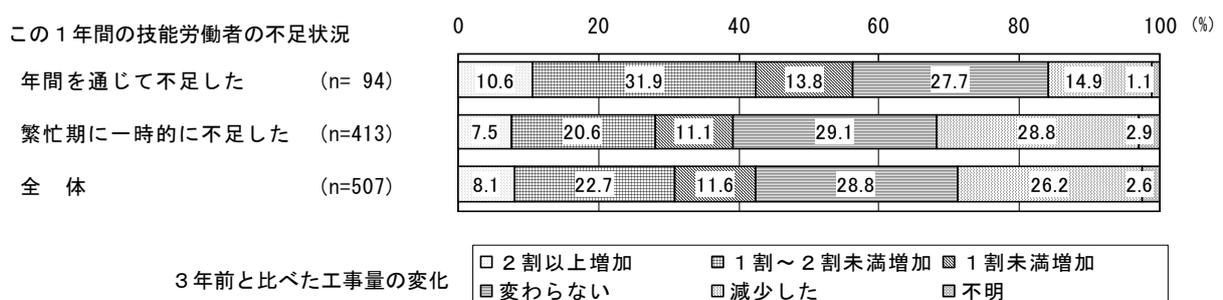


注1) この1年間で技能労働者が不足したと答えた507社のみ回答。

注2) 関東、中部、近畿での調査対象は全11職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

3年前と比べた工事量の増減を、「この1年間の技能労働者の不足状況」(【論点⑦】参照)別に見ると、技能労働者が「年間を通じて不足した」会社(94社)では、工事量が「増加」した会社が合わせて56%、「変わらない」会社が28%、「減少した」会社が15%となっている。一方、技能労働者が「繁忙期に一時的に不足した」会社(413社)では、工事量が「増加」した会社が合わせて39%、「変わらない」会社が29%、「減少した」会社が29%となっている。(図 3-3-35)

図 3-3-35 3年前と比べた工事量の変化(この1年間の技能労働者の不足状況別)



注) この1年間で技能労働者が不足したと答えた507社のみ回答。

ここで、この1年間、技能労働者が年間を通じて不足した会社と、繁忙期に一時的に不足した会社に分けて、工事量の増減別の人員補充状況、すなわち「新卒の技能労働者の募集状況」、「中途採用の技能労働者の募集状況」、「新規の下請外注先の開拓状況」（以上、【論点⑥】参照）を見る。

a. 技能労働者が年間を通じて不足した会社の人員補充状況

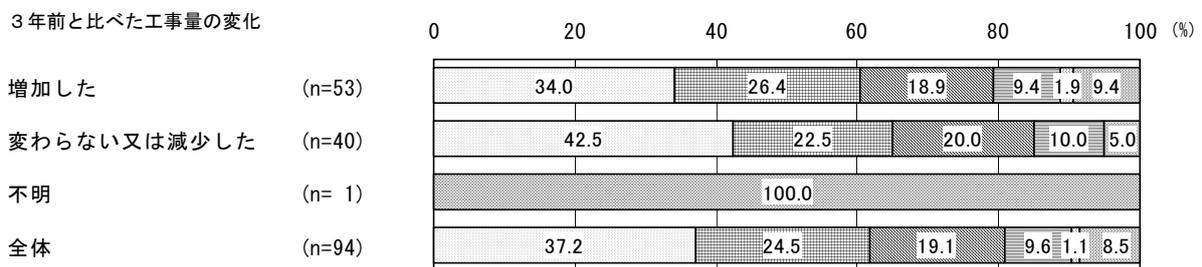
a-1. 新卒の技能労働者の募集状況

この1年間、技能労働者が年間を通じて不足した94社について、3年前と比べた工事量の増減別に「新卒の技能労働者の募集状況」を見ると、工事量が増加した会社では、「新卒者は募集していない」会社が34%、「募集したが、採用できなかった」又は「採用したが、予定人数には足りなかった」会社が45%、「募集してほぼ予定人数を採用した」会社が9%となっている。一方、工事量が変わらない又は減少した会社では、「新卒者は募集していない」会社が43%、「募集したが、採用できなかった」又は「採用したが、予定人数には足りなかった」会社が43%、「募集してほぼ予定人数を採用した」会社が10%となっている。（図3-3-36）

表 3-3-1 新卒の技能労働者の募集状況  
（技能労働者が年間を通じて不足した94社、工事量の増減別）

技能労働者が年間を通じて不足した94社の回答		新卒の技能労働者の募集状況						合計
		新卒者は募集していない	新卒者を募集したが、採用できなかった	新卒者を募集して採用したが、予定人数には足りなかった	新卒者を募集してほぼ予定人数を採用した	その他	不明	
工事量の 変化 3年前と 比べた	2割以上増加	2	2	2	0	0	4	10
	1割～2割未満増加	12	8	5	3	1	1	30
	1割未満増加	4	4	3	2	0	0	13
	変わらない	10	6	7	2	0	1	26
	減少した	7	3	1	2	0	1	14
	不明	0	0	0	0	0	1	1
全体		35	23	18	9	1	8	94

図 3-3-36 新卒の技能労働者の募集状況  
（技能労働者が年間を通じて不足した94社、工事量の増減別）



新卒の技能労働者の募集状況

- 新卒者は募集していない
- 新卒者を募集したが、採用できなかった
- 新卒者を募集して採用したが、予定人数には足りなかった
- 新卒者を募集してほぼ予定人数を採用した
- その他
- 不明

注1) この1年間、技能労働者が年間を通じて不足した94社の回答で集計。

注2) 3年前と比べた工事量の変化が「2割以上増加」、「1割～2割未満増加」、「1割未満増加」を合わせて「増加した」とし、「変わらない」、「減少した」を合わせて「変わらない又は減少した」とした。

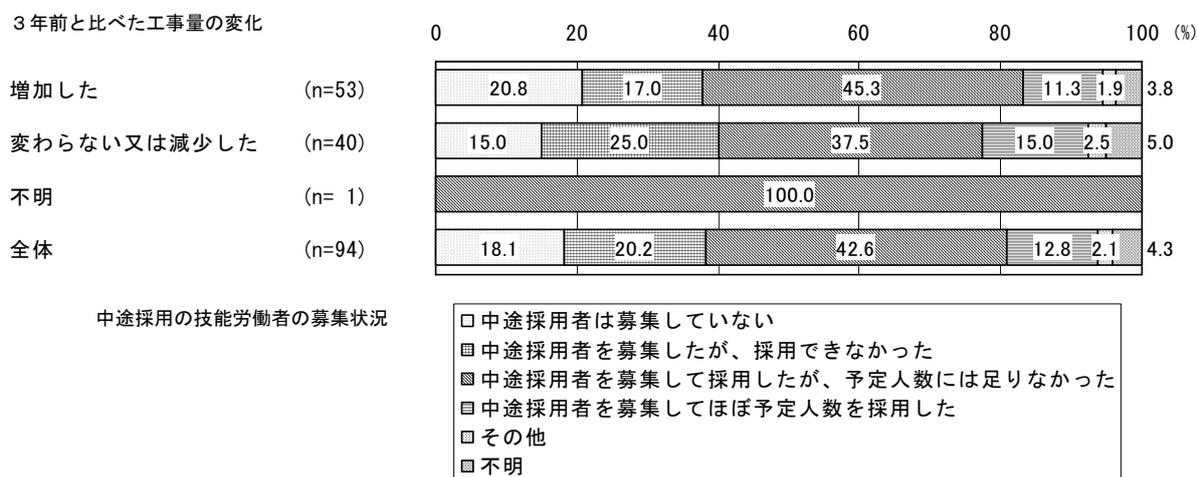
a-2. 中途採用の技能労働者の募集状況

この1年間、技能労働者が年間を通じて不足した94社について、3年前と比べた工事量の増減別に「中途採用の技能労働者の募集状況」を見ると、工事量が増加した会社では、「中途採用者は募集していない」会社が21%、「募集したが、採用できなかった」又は「採用したが、予定人数には足りなかった」会社が62%、「募集してほぼ予定人数を採用した」会社が11%となっている。一方、工事量が変わらない又は減少した会社では、「中途採用者は募集していない」会社が15%、「募集したが、採用できなかった」又は「採用したが、予定人数には足りなかった」会社が63%、「募集してほぼ予定人数を採用した」会社が15%となっている。(図3-3-37)

表3-3-2 中途採用の技能労働者の募集状況  
(技能労働者が年間を通じて不足した94社、工事量の増減別)

技能労働者が年間を通じて不足した94社の回答		中途採用の技能労働者の募集状況						合計
		中途採用者は募集していない	中途採用者を募集したが、採用できなかった	中途採用者を募集して採用したが、予定人数には足りなかった	中途採用者を募集してほぼ予定人数を採用した	その他	不明	
工事量の 3年前と 比べた 変化	2割以上増加	2	1	4	1	1	1	10
	1割～2割未満増加	6	5	16	2	0	1	30
	1割未満増加	3	3	4	3	0	0	13
	変わらない	3	6	11	5	0	1	26
	減少した	3	4	4	1	1	1	14
	不明	0	0	1	0	0	0	1
全体		17	19	40	12	2	4	94

図3-3-37 中途採用の技能労働者の募集状況  
(技能労働者が年間を通じて不足した94社、工事量の増減別)



注1) この1年間、技能労働者が年間を通じて不足した94社の回答で集計。

注2) 3年前と比べた工事量の変化が「2割以上増加」、「1割～2割未満増加」、「1割未満増加」を合わせて「増加した」とし、「変わらない」、「減少した」を合わせて「変わらない又は減少した」とした。

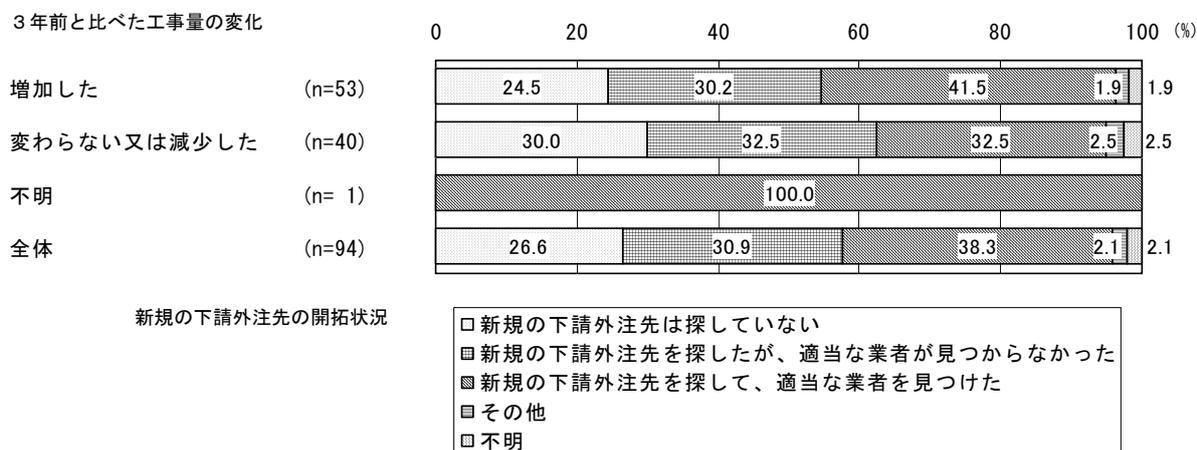
a-3. 新規の下請外注先の開拓状況

この1年間、技能労働者が年間を通じて不足した94社について、3年前と比べた工事量の増減別に「新規の下請外注先の開拓状況」を見ると、工事量が増加した会社では、「新規の下請外注先は探していない」会社が25%、「探したが、適当な業者が見つからなかった」会社が30%、「探して、適当な業者を見つけた」会社が42%となっている。一方、工事量が変わらない又は減少した会社では、「新規の下請外注先は探していない」会社が30%、「探したが、適当な業者が見つからなかった」会社が33%、「探して、適当な業者を見つけた」会社が33%となっている。(図3-3-38)

表 3-3-3 新規の下請外注先の開拓状況  
(技能労働者が年間を通じて不足した94社、工事量の増減別)

技能労働者が年間を通じて不足した94社の回答		新規の下請外注先の開拓状況					合計
		新規の下請外注先は探していない	新規の下請外注先を探したが、適当な業者が見つからなかった	新規の下請外注先を探して、適当な業者を見つけた	その他	不明	
工事量の変化 3年前と比べた	2割以上増加	2	3	4	0	1	10
	1割～2割未満増加	7	8	14	1	0	30
	1割未満増加	4	5	4	0	0	13
	変わらない	9	6	10	1	0	26
	減少した	3	7	3	0	1	14
	不明	0	0	1	0	0	1
全体		25	29	36	2	2	94

図 3-3-38 新規の下請外注先の開拓状況  
(技能労働者が年間を通じて不足した94社、工事量の増減別)



注1) この1年間、技能労働者が年間を通じて不足した94社の回答で集計。

注2) 3年前と比べた工事量の変化が「2割以上増加」、「1割～2割未満増加」、「1割未満増加」を合わせて「増加した」とし、「変わらない」、「減少した」を合わせて「変わらない又は減少した」とした。

a-4. 人員補充の状況

ここで、回答各社における新卒募集、中途募集、新規下請開拓それぞれの実施状況の組合せから、人員補充の状況を次のとおり分類する。

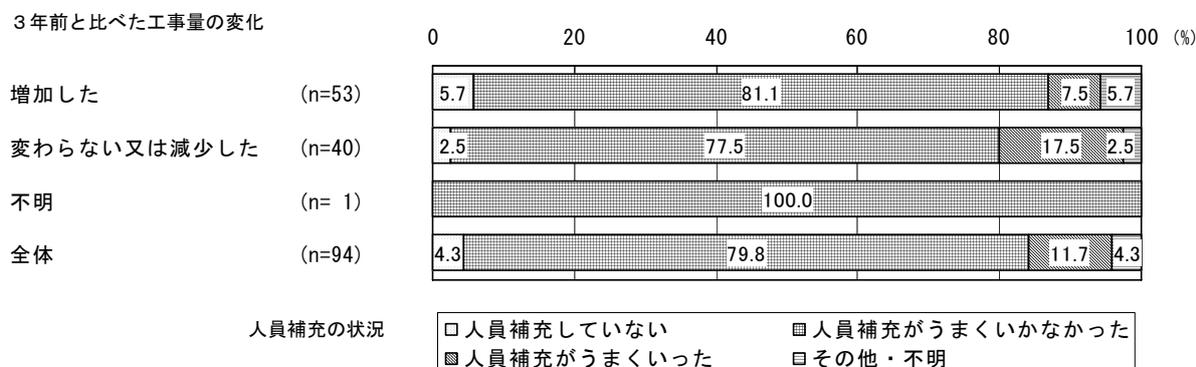
- ①人員補充していない … 「新卒者は募集していない」、「中途採用者は募集していない」、「新規下請は探していない」のすべてに該当する場合。
- ②人員補充がうまくいかなかった … 「新卒募集したが採用できなかった又は予定人数には足りなかった」、「中途募集したが採用できなかった又は予定人数には足りなかった」、「新規下請を探したが適当な業者が見つからなかった」のいずれかに該当する場合。
- ③人員補充がうまくいった … 「新卒募集してほぼ予定人数を採用した」、「中途募集してほぼ予定人数を採用した」、「新規下請を探して適当な業者を見つけた」のいずれかに該当し、かつ②の状況に該当しない場合。
- ④その他・不明 … ①～③のいずれにも該当しない場合。

この1年間、技能労働者が年間を通じて不足した94社について人員補充の状況を見ると、工事量が増加した会社では、「人員補充していない」会社が6%、「人員補充がうまくいかなかった」会社が81%、「人員補充がうまくいった」会社が8%となっている。一方、工事量が変わらない又は減少した会社では、「人員補充していない」会社が3%、「人員補充がうまくいかなかった」会社が78%、「人員補充がうまくいった」会社が18%となっている。(図3-3-39)

表3-3-4 人員補充の状況（技能労働者が年間を通じて不足した94社、工事量の増減別）

技能労働者が年間を通じて不足した94社の回答		人員補充の状況				合計
		人員補充していない	人員補充がうまくいかなかった	人員補充がうまくいった	その他・不明	
工事量の変化 3年前と比べた	2割以上増加	1	8	0	1	10
	1割～2割未満増加	1	24	3	2	30
	1割未満増加	1	11	1	0	13
	変わらない	1	19	6	0	26
	減少した	0	12	1	1	14
	不明	0	1	0	0	1
全体		4	75	11	4	94

図3-3-39 人員補充の状況（技能労働者が年間を通じて不足した94社、工事量の増減別）



注1) この1年間、技能労働者が年間を通じて不足した94社の回答で集計。

注2) 3年前と比べた工事量の変化が「2割以上増加」、「1割～2割未満増加」、「1割未満増加」を合わせて「増加した」とし、「変わらない」、「減少した」を合わせて「変わらない又は減少した」とした。

以上より、技能労働者が年間を通じて不足した会社の新卒募集、中途募集、新規下請開拓の状況をまとめると次のとおりである。(表 3-3-5)

表 3-3-5 技能労働者の募集等の状況（技能労働者が年間を通じて不足した 94 社）

技能労働者が年間を通じて不足した 94 社の回答		実施していない	実施したが予定通り補充できなかった	実施して予定通り補充できた	その他
3 年前と比べて工事量が増加した会社	新卒募集	34%	45%	9%	12%
	中途募集	21%	62%	11%	6%
	新規下請開拓	25%	30%	42%	3%
3 年前と比べて工事量が変わらない又は減少した会社	新卒募集	43%	43%	10%	4%
	中途募集	15%	63%	15%	7%
	新規下請開拓	30%	33%	33%	4%

また、技能労働者が年間を通じて不足した会社のうち「人員補充していない」又は「人員補充がうまくいかなかった」会社は、工事量が増加した会社の 87%、工事量が変わらない又は減少した会社の 80%と高い割合であった。

ここで、この 1 年間の技能労働者不足の原因と対応を、工事量の増減と人員補充の状況から整理すると、技能労働者が年間を通じて不足した会社については次のとおりとなる。

- ①工事量が増加し、人員補充はしていない又はうまくいかなかった会社が 49%（工事量が増加した会社 56%のうち「人員補充していない」又は「人員補充がうまくいかなかった」会社 87%）。
- ②工事量が増加し、人員補充はうまくいった会社が 4%（工事量が増加した会社 56%のうち「人員補充がうまくいった」会社 8%）。
- ③工事量は変わらない又は減少し、人員補充はしていない又はうまくいかなかった会社が 34%（工事量が変わらない又は減少した会社 43%のうち「人員補充していない」又は「人員補充がうまくいかなかった」会社 80%）。
- ④工事量は変わらない又は減少し、人員補充はうまくいった会社が 8%（工事量が変わらない又は減少した会社 43%のうち「人員補充がうまくいった」会社 18%）。
- ⑤その他の会社が 5%。

b. 技能労働者が繁忙期に一時的に不足した会社の人員補充状況

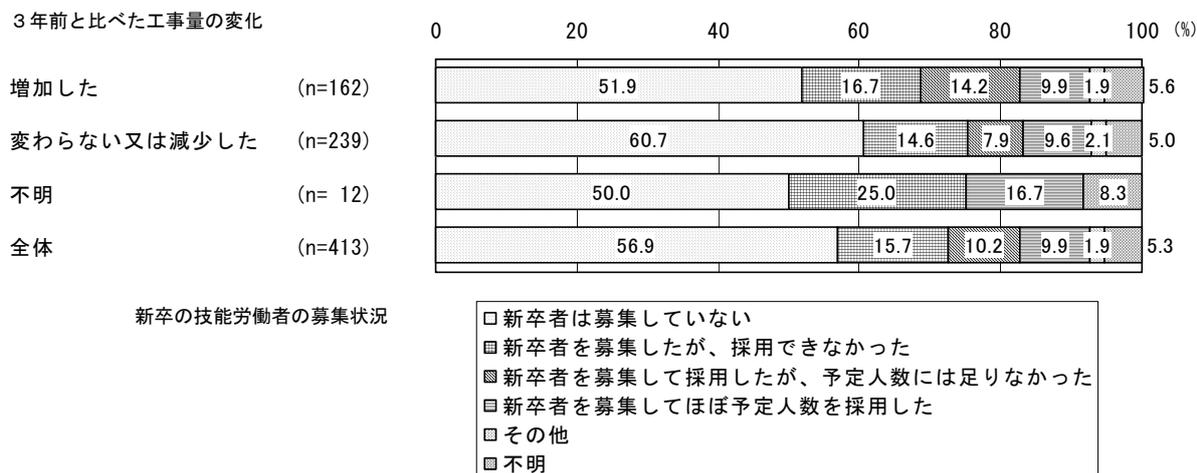
b-1. 新卒の技能労働者の募集状況

この1年間、技能労働者が繁忙期に一時的に不足した413社について、3年前と比べた工事量の増減別に「新卒の技能労働者の募集状況」を見ると、工事量が増加した会社では、「新卒者は募集していない」会社が52%、「募集したが、採用できなかった」又は「採用したが、予定人数には足りなかった」会社が31%、「募集してほぼ予定人数を採用した」会社が10%となっている。一方、工事量が変わらない又は減少した会社では、「新卒者は募集していない」会社が61%、「募集したが、採用できなかった」又は「採用したが、予定人数には足りなかった」会社が23%、「募集してほぼ予定人数を採用した」会社が10%となっている。(図3-3-40)

表 3-3-6 新卒の技能労働者の募集状況  
(技能労働者が繁忙期に一時的に不足した413社、工事量の増減別)

技能労働者が繁忙期に一時的に不足した413社の回答		新卒の技能労働者の募集状況						合計
		新卒者は募集していない	新卒者を募集したが、採用できなかった	新卒者を募集して採用したが、予定人数には足りなかった	新卒者を募集してほぼ予定人数を採用した	その他	不明	
3年前と比べた工事量の変化	2割以上増加	15	4	5	5	0	2	31
	1割～2割未満増加	43	18	10	8	1	5	85
	1割未満増加	26	5	8	3	2	2	46
	変わらない	77	19	9	8	3	4	120
	減少した	68	16	10	15	2	8	119
	不明	6	3	0	2	0	1	12
全体		235	65	42	41	8	22	413

図 3-3-40 新卒の技能労働者の募集状況  
(技能労働者が繁忙期に一時的に不足した413社、工事量の増減別)



注1) この1年間、技能労働者が繁忙期に一時的に不足した413社の回答で集計。

注2) 3年前と比べた工事量の変化が「2割以上増加」、「1割～2割未満増加」、「1割未満増加」を合わせて「増加した」とし、「変わらない」、「減少した」を合わせて「変わらない又は減少した」とした。

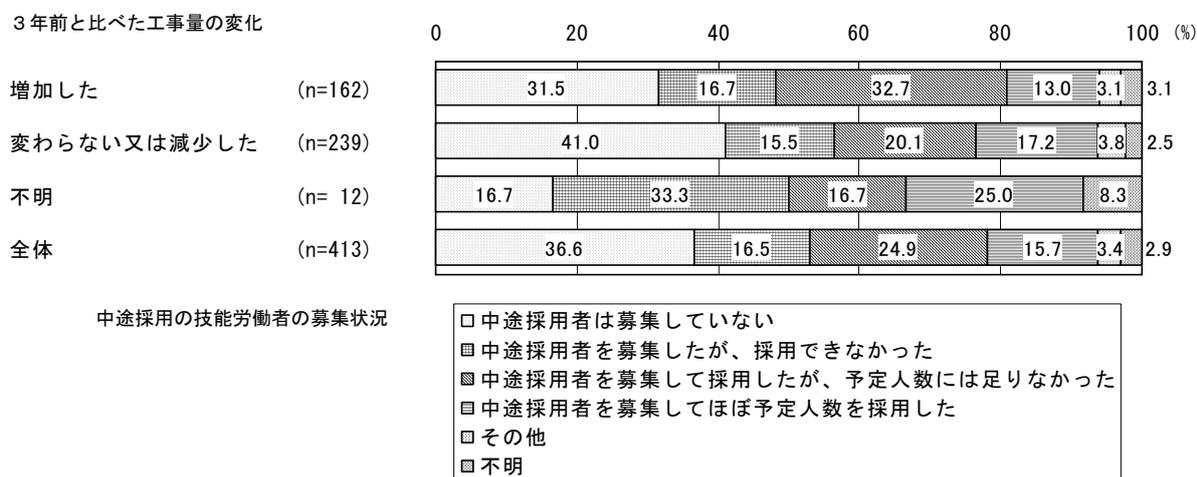
b-2. 中途採用の技能労働者の募集状況

この1年間、技能労働者が繁忙期に一時的に不足した413社について、3年前と比べた工事量の増減別に「中途採用の技能労働者の募集状況」を見ると、工事量が増加した会社では、「中途採用者は募集していない」会社が32%、「募集したが、採用できなかった」又は「採用したが、予定人数には足りなかった」会社が49%、「募集してほぼ予定人数を採用した」会社が13%となっている。一方、工事量が変わらない又は減少した会社では、「中途採用者は募集していない」会社が41%、「募集したが、採用できなかった」又は「採用したが、予定人数には足りなかった」会社が36%、「募集してほぼ予定人数を採用した」会社が17%となっている。(図3-3-41)

表 3-3-7 中途採用の技能労働者の募集状況  
(技能労働者が繁忙期に一時的に不足した413社、工事量の増減別)

技能労働者が繁忙期に一時的に不足した413社の回答	中途採用の技能労働者の募集状況						合計	
	中途採用者は募集していない	中途採用者を募集したが、採用できなかった	中途採用者を募集して採用したが、予定人数には足りなかった	中途採用者を募集してほぼ予定人数を採用した	その他	不明		
3年前と比べた工事量の変化	2割以上増加	10	1	13	5	0	2	31
	1割～2割未満増加	29	18	21	11	5	1	85
	1割未満増加	12	8	19	5	0	2	46
	変わらない	53	19	23	17	5	3	120
	減少した	45	18	25	24	4	3	119
	不明	2	4	2	3	0	1	12
全体	151	68	103	65	14	12	413	

図 3-3-41 中途採用の技能労働者の募集状況  
(技能労働者が繁忙期に一時的に不足した413社、工事量の増減別)



注1) この1年間、技能労働者が繁忙期に一時的に不足した413社の回答で集計。  
 注2) 3年前と比べた工事量の変化が「2割以上増加」、「1割～2割未満増加」、「1割未満増加」を合わせて「増加した」とし、「変わらない」、「減少した」を合わせて「変わらない又は減少した」とした。

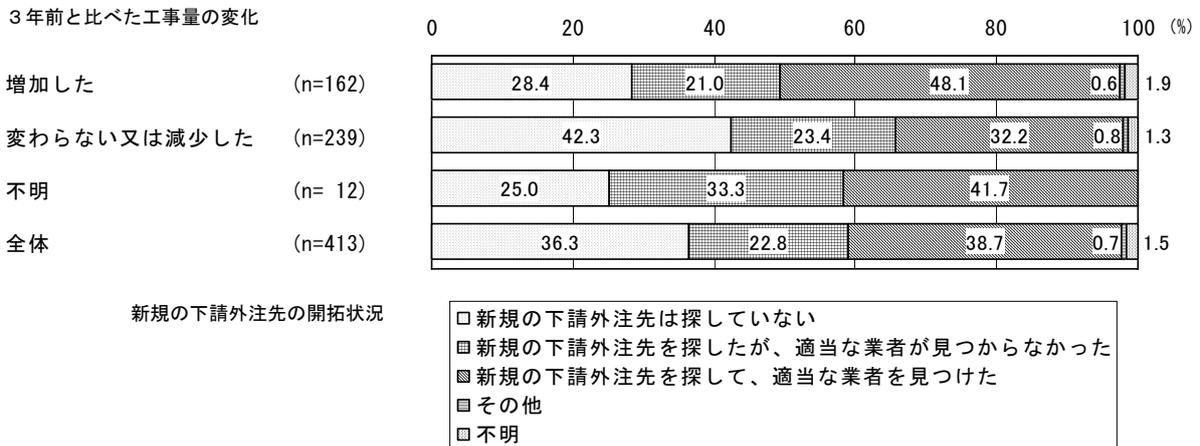
b-3. 新規の下請外注先の開拓状況

この1年間、技能労働者が繁忙期に一時的に不足した413社について、3年前と比べた工事量の増減別に「新規の下請外注先の開拓状況」を見ると、工事量が増加した会社では、「新規の下請外注先は探していない」会社が28%、「探したが、適当な業者が見つからなかった」会社が21%、「探して、適当な業者を見つけた」会社が48%となっている。一方、工事量が変わらない又は減少した会社では、「新規の下請外注先は探していない」会社が42%、「探したが、適当な業者が見つからなかった」会社が23%、「探して、適当な業者を見つけた」会社が32%となっている。(図3-3-42)

表 3-3-8 新規の下請外注先の開拓状況  
(技能労働者が繁忙期に一時的に不足した413社、工事量の増減別)

技能労働者が繁忙期に一時的に不足した413社の回答		新規の下請外注先の開拓状況					合計
		新規の下請外注先は探していない	新規の下請外注先を探したが、適当な業者が見つからなかった	新規の下請外注先を探して、適当な業者を見つけた	その他	不明	
工事量の変化 3年前と比べた	2割以上増加	5	6	18	1	1	31
	1割～2割未満増加	24	17	43	0	1	85
	1割未満増加	17	11	17	0	1	46
	変わらない	45	24	47	1	3	120
	減少した	56	32	30	1	0	119
	不明	3	4	5	0	0	12
全体		150	94	160	3	6	413

図 3-3-42 新規の下請外注先の開拓状況  
(技能労働者が繁忙期に一時的に不足した413社、工事量の増減別)



注1) この1年間、技能労働者が繁忙期に一時的に不足した413社の回答で集計。

注2) 3年前と比べた工事量の変化が「2割以上増加」、「1割～2割未満増加」、「1割未満増加」を合わせて「増加した」とし、「変わらない」、「減少した」を合わせて「変わらない又は減少した」とした。

b-4. 人員補充の状況

ここで、回答各社における新卒募集、中途募集、新規下請開拓それぞれの実施状況の組合せから、人員補充の状況を a-4 と同様に次のとおり分類する。

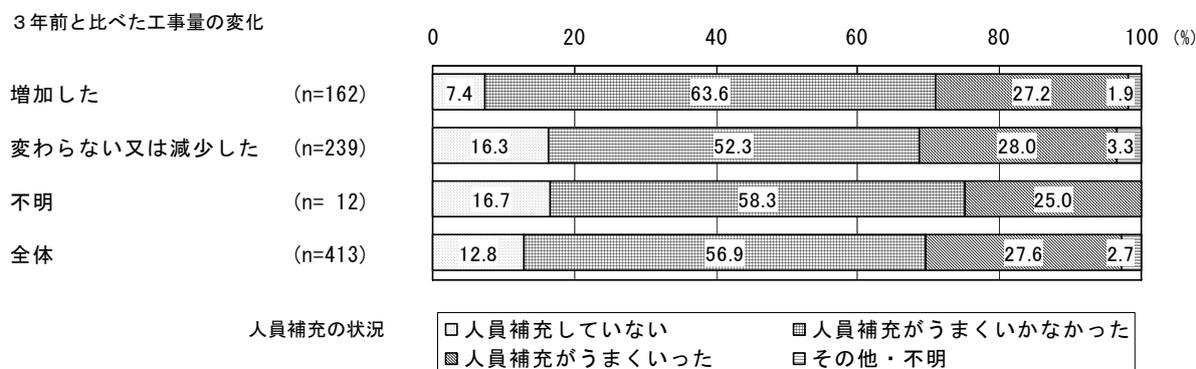
- ①人員補充していない … 「新卒者は募集していない」、「中途採用者は募集していない」、「新規下請は探していない」のすべてに該当する場合。
- ②人員補充がうまくいかなかった … 「新卒募集したが採用できなかった又は予定人数には足りなかった」、「中途募集したが採用できなかった又は予定人数には足りなかった」、「新規下請を探したが適当な業者が見つからなかった」のいずれかに該当する場合。
- ③人員補充がうまくいった … 「新卒募集してほぼ予定人数を採用した」、「中途募集してほぼ予定人数を採用した」、「新規下請を探して適当な業者を見つけた」のいずれかに該当し、かつ②の状況に該当しない場合。
- ④その他・不明 … ①～③のいずれにも該当しない場合。

この1年間、技能労働者が繁忙期に一時的に不足した413社について人員補充の状況を見ると、工事量が増加した会社では、「人員補充していない」会社が7%、「人員補充がうまくいかなかった」会社が64%、「人員補充がうまくいった」会社が27%となっている。一方、工事量が変わらない又は減少した会社では、「人員補充していない」会社が16%、「人員補充がうまくいかなかった」会社が52%、「人員補充がうまくいった」会社が28%となっている。(図3-3-43)

表 3-3-9 人員補充の状況（技能労働者が繁忙期に一時的に不足した413社、工事量の増減別）

技能労働者が繁忙期に一時的に不足した413社の回答		技能労働者の募集等の状況				合計
		人員補充していない	人員補充がうまくいかなかった	人員補充がうまくいった	その他・不明	
工事量の変化 3年前と比べた	2割以上増加	2	18	10	1	31
	1割～2割未満増加	8	53	23	1	85
	1割未満増加	2	32	11	1	46
	変わらない	18	61	38	3	120
	減少した	21	64	29	5	119
	不明	2	7	3	0	12
全体		53	235	114	11	413

図 3-3-43 人員補充の状況（技能労働者が繁忙期に一時的に不足した413社、工事量の増減別）



注1) この1年間、技能労働者が繁忙期に一時的に不足した413社の回答で集計。

注2) 3年前と比べた工事量の変化が「2割以上増加」、「1割～2割未満増加」、「1割未満増加」を合わせて「増加した」とし、「変わらない」、「減少した」を合わせて「変わらない又は減少した」とした。

以上より、技能労働者が繁忙期に一時的に不足した会社の新卒募集、中途募集、新規下請開拓の状況をまとめると次のとおりである。(表 3-3-10)

技能労働者が年間を通じて不足した会社の状況(表 3-3-5)と比べると、いずれの手段においても「実施していない」会社の割合が高く、逆に「実施したが予定通り補充できなかった」会社の割合は低い。「実施して予定通り補充できた」会社の割合はほぼ同様である。

表 3-3-10 技能労働者の募集等の状況(技能労働者が繁忙期に一時的に不足した 413 社)

技能労働者が繁忙期に一時的に不足した 413 社の回答		実施していない	実施したが予定通り補充できなかった	実施して予定通り補充できた	その他
3 年前と比べて工事量が増加した会社	新卒募集	52%	31%	10%	7%
	中途募集	32%	49%	13%	6%
	新規下請開拓	28%	21%	48%	3%
3 年前と比べて工事量が変わらない又は減少した会社	新卒募集	61%	23%	10%	6%
	中途募集	41%	36%	17%	6%
	新規下請開拓	42%	23%	32%	3%

また、技能労働者が繁忙期に一時的に不足した会社のうち「人員補充していない」又は「人員補充がうまくいかなかった」会社は、工事量が増加した会社の 71%、工事量が変わらない又は減少した会社の 69%を占めていた。

ここで、この 1 年間の技能労働者不足の原因と対応を、工事量の増減と人員補充の状況から整理すると、技能労働者が繁忙期に一時的に不足した会社については次のとおりとなる。

- ① 工事量が増加し、人員補充はしていない又はうまくいかなかった会社が 28% (工事量が増加した会社 39%のうち「人員補充していない」又は「人員補充がうまくいかなかった」会社 71%)。
- ② 工事量が増加し、人員補充はうまくいった会社が 11% (工事量が増加した会社 39%のうち「人員補充がうまくいった」会社 27%)。
- ③ 工事量は変わらない又は減少し、人員補充はしていない又はうまくいかなかった会社が 40% (工事量が変わらない又は減少した会社 58%のうち「人員補充していない」又は「人員補充がうまくいかなかった」会社 69%)。
- ④ 工事量は変わらない又は減少し、人員補充はうまくいった会社が 16% (工事量が変わらない又は減少した会社 58%のうち「人員補充がうまくいった」会社 28%)。
- ⑤ その他の会社が 5%。

【論点⑨】技能労働者不足にどのように対応したか。

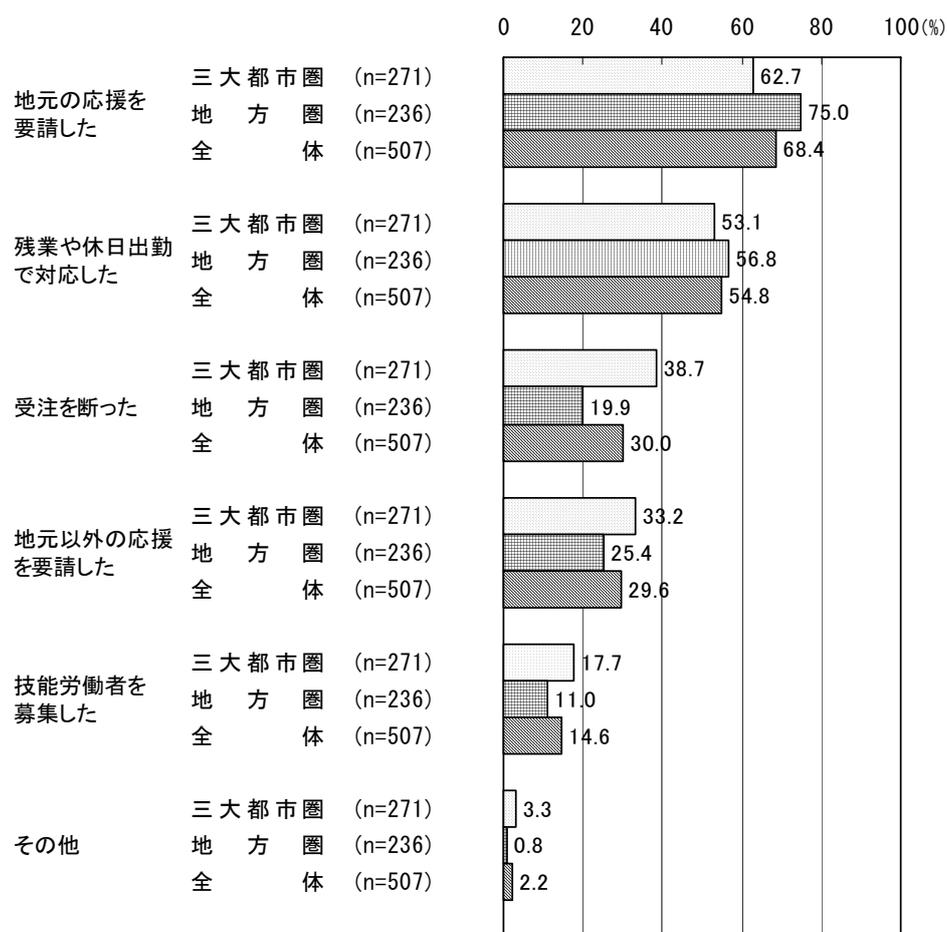
- 28) 繁忙期の技能労働者不足への会社の対応（複数回答）は、「地元の応援を要請した」会社が68%、「残業や休日出勤で対応した」会社が55%、「受注を断った」会社が30%、「地元以外の応援を要請した」会社が30%。三大都市圏と地方圏で大きな傾向の違いはない。三大都市圏で「地元の応援を要請した」会社が多い職種はタイル、鉄筋、建具、「残業や休日出勤で対応した」会社が多い職種は内装 A、管、内装 B、「受注を断った」会社が多い職種は型枠、内装 A。地方圏で「地元の応援を要請した」会社が多い職種は鉄筋、タイル。「受注を断った」会社が比較的多い地域は関東、「地元以外の応援を要請した」会社が比較的多い地域は中部。
- 29) 地元以外の応援を要請した場合の応援単価は「一定の割増単価」が40%、「要請先の言い値」が29%、「地元での通常単価」は25%。「一定の割増単価」の割増率は平均16.3%。三大都市圏では「一定の割増単価」、「要請先の言い値」ともに地方圏と比べて多い。三大都市圏で「一定の割増単価」又は「要請先の言い値」が特に多い職種は鉄筋、内装 A、内装 B、割増率が特に大きい職種は基礎、一方「地元での通常単価」が多い職種は圧送、建具、管。地方圏で「一定の割増単価」又は「要請先の言い値」が特に多い職種はタイル。「地元での通常単価」が多い地域は四国、北陸、「一定の割増単価」が多い地域は関東、近畿、中国、「要請先の言い値」が多い地域は中部。
- 30) 地元以外の応援を要請した技能労働者の種別（複数回答）は「熟練労働者」が77%、「一般労働者」が55%、「職長」は19%。地方圏では「熟練労働者」が87%。三大都市圏で「熟練労働者」を応援要請した会社が多い職種はタイル（91%）、左官（83%）、型枠（80%）、内装 A（80%）。「熟練労働者」を応援要請した会社が多い地域は東北、中国（いずれも100%）。
- 31) 地元以外の応援を要請した結果、三大都市圏では「必要人数を確保できなかった」会社が64%、地方圏では逆に「必要人数を確保できた」会社が65%。三大都市圏で「必要人数を確保できなかった」会社が多い職種は基礎（100%）、鉄筋（75%）、建具（71%）、型枠（70%）、内装 A（70%）、地方圏ではタイル（80%）。「必要人数を確保できなかった」会社が多い地域は関東（70%）、北海道（69%）、中部（64%）。
- 32) 地元以外の応援を要請したが、必要人数を確保できなかった最大の理由（上位1項目回答）は、「技能労働者が全国的に不足している」が73%。その他の理由は数%とわずか。

繁忙期の技能労働者不足への会社の対応について分析した。

この1年間で技能労働者が不足したと答えた会社における繁忙期の技能労働者不足への対応（複数回答）は、全体では「地元の応援を要請した」会社が68%と最も多く、次いで「残業や休日出勤で対応した」会社が55%、「受注を断った」会社が30%、「地元以外の応援を要請した」会社が30%となっている。（図3-3-44）

圏域別に見ると、三大都市圏と地方圏で大きな傾向の違いはないが、地方圏では「受注を断った」会社は20%と比較的少ない。

図3-3-44 繁忙期の技能労働者不足への対応方法（圏域別、複数回答）



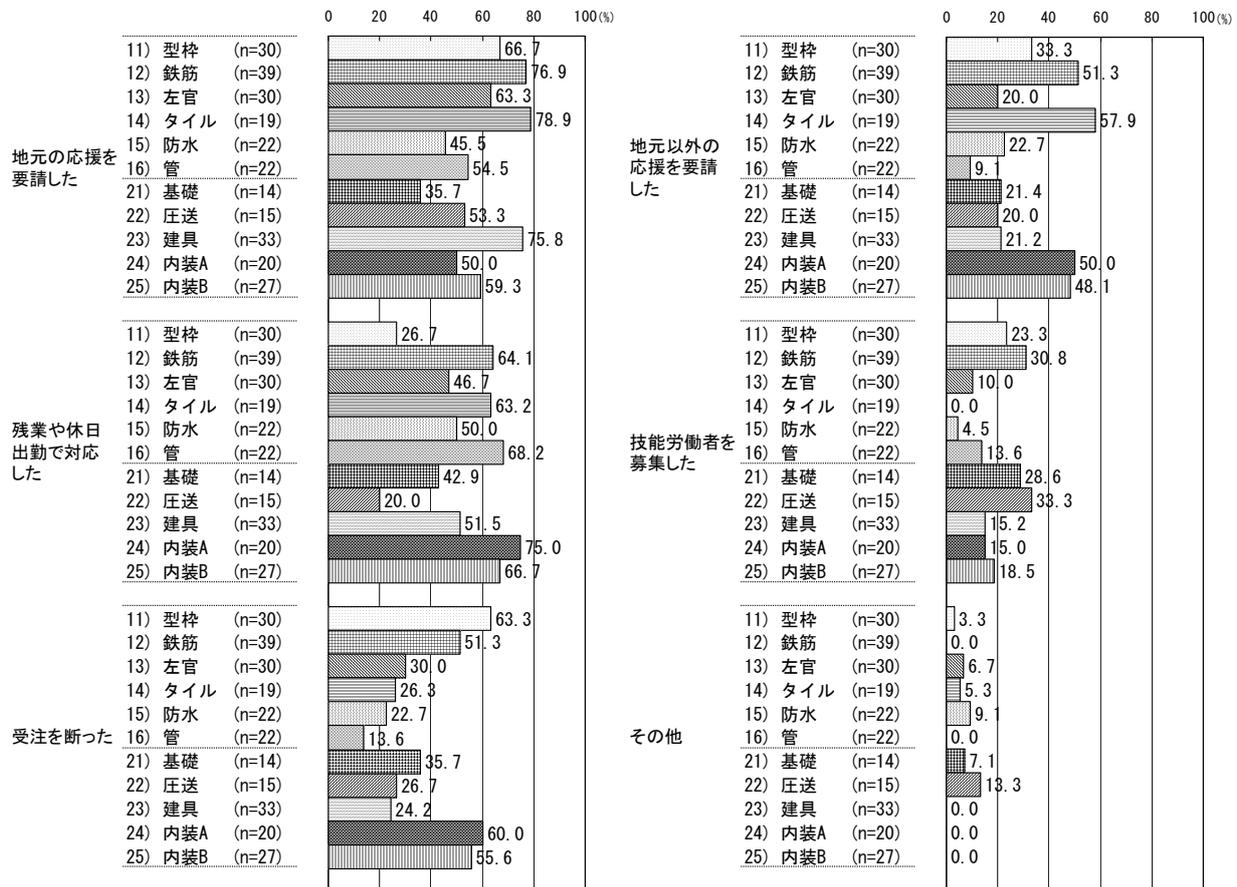
注1) この1年間で技能労働者が不足したと答えた507社のみ回答。

注2) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全11職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

注3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

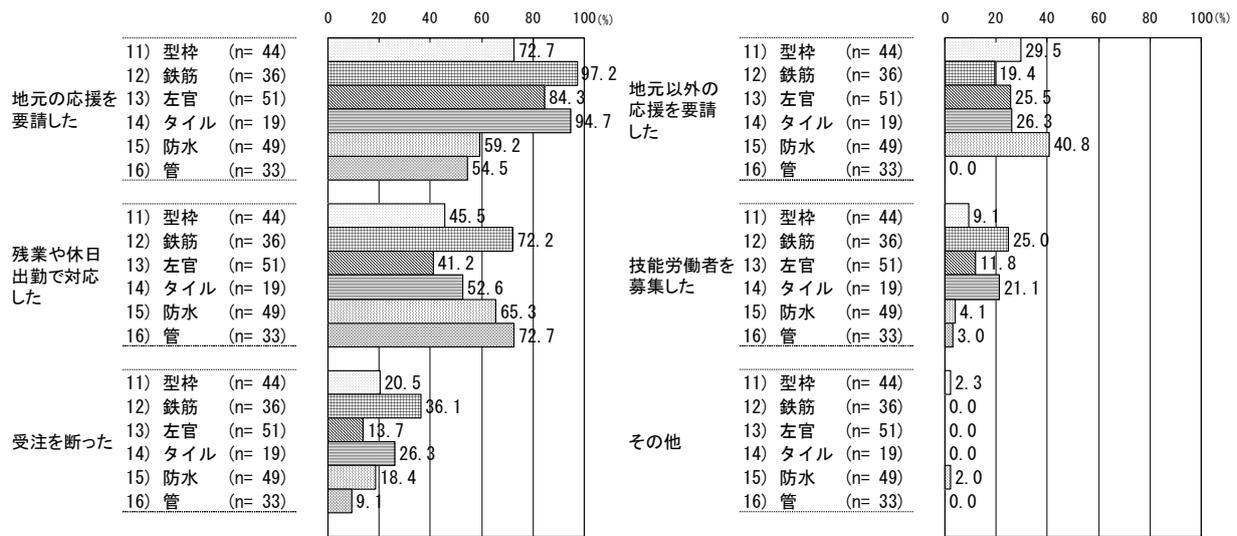
繁忙期の技能労働者不足への対応を職種別に見ると、三大都市圏で「地元の応援を要請した」会社が多い職種はタイル、鉄筋、建具であり、「残業や休日出勤で対応した」会社が多い職種は内装A、管、内装B、「受注を断った」会社が多い職種は型枠、内装Aである。地方圏で「地元の応援を要請した」会社が特に多い職種は鉄筋、タイルである。(図 3-3-45~46)

図 3-3-45 繁忙期の技能労働者不足への対応方法（三大都市圏職種別、複数回答）



注 1) 三大都市圏の会社のうち、この1年間で技能労働者が不足したと答えた271社の回答で集計。  
 注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

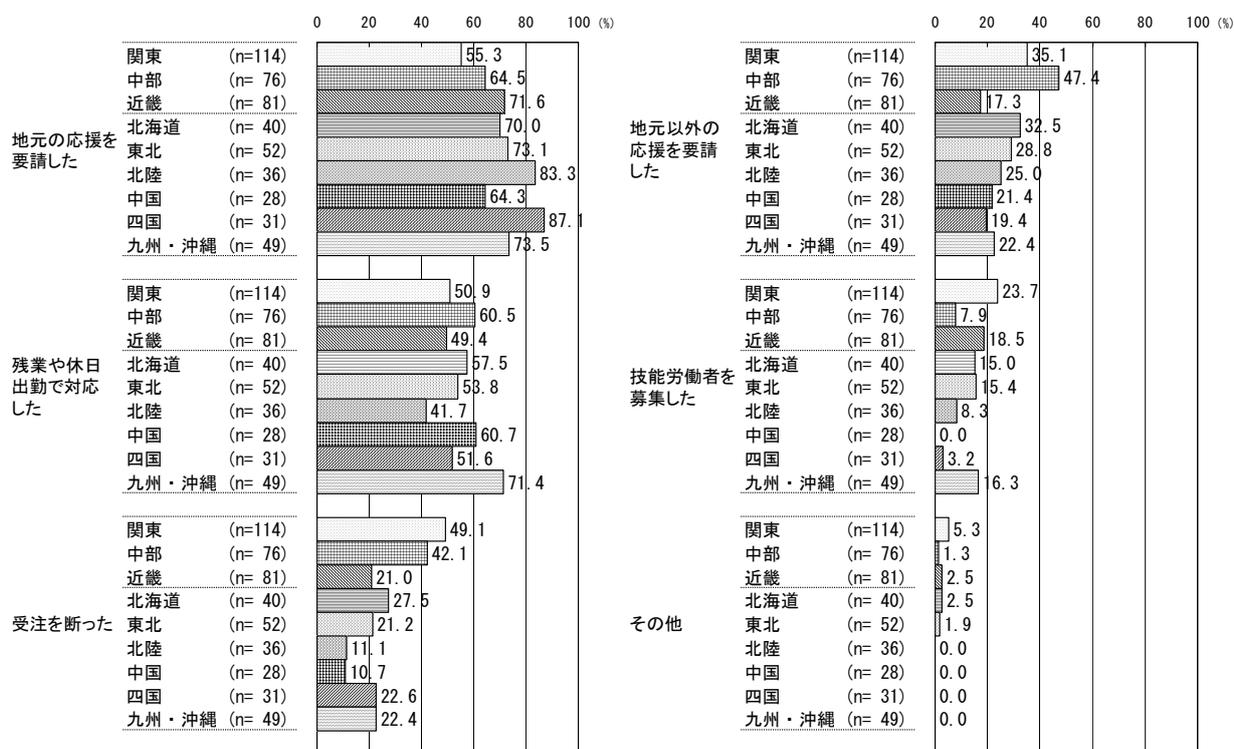
図 3-3-46 繁忙期の技能労働者不足への対応方法（地方圏職種別、複数回答）



注 1) 地方圏の会社（基礎を除く）のうち、この 1 年間で技能労働者が不足したと答えた 232 社の回答で集計。  
 注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

繁忙期の技能労働者不足への対応を地域別に見ると、「地元の応援を要請した」会社が特に多い地域は四国、北陸、「残業や休日出勤で対応した」会社が多い地域は九州・沖縄であり、「受注を断った」会社が比較的多い地域は関東、「地元以外の応援を要請した」会社が比較的多い地域は中部である。(図 3-3-47)

図 3-3-47 繁忙期の技能労働者不足への対応方法（地域別、複数回答）



注 1) この 1 年間で技能労働者が不足したと答えた 507 社のみ回答。

注 2) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

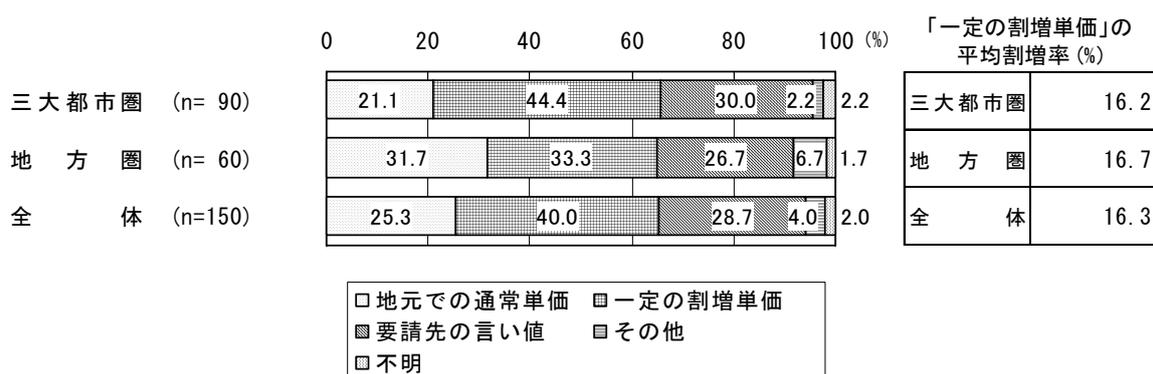
注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

繁忙期に地元以外の応援を要請した場合の応援単価について分析した。

この1年間で繁忙期に地元以外の応援を要請したと答えた会社が提示した応援単価は、全体では「一定の割増単価」とする会社が40%と最も多く、次いで「要請先の言い値」が29%であり、「地元での通常単価」は25%となっている。「一定の割増単価」の割増率は平均16.3%である。(図3-3-48)

圏域別に見ると、三大都市圏では「一定の割増単価」とする会社、「要請先の言い値」とする会社ともに地方圏と比べて多いが、「一定の割増単価」の割増率はほとんど変わらない。

図3-3-48 技能労働者の応援要請時の単価と割増単価の割増率（圏域別）

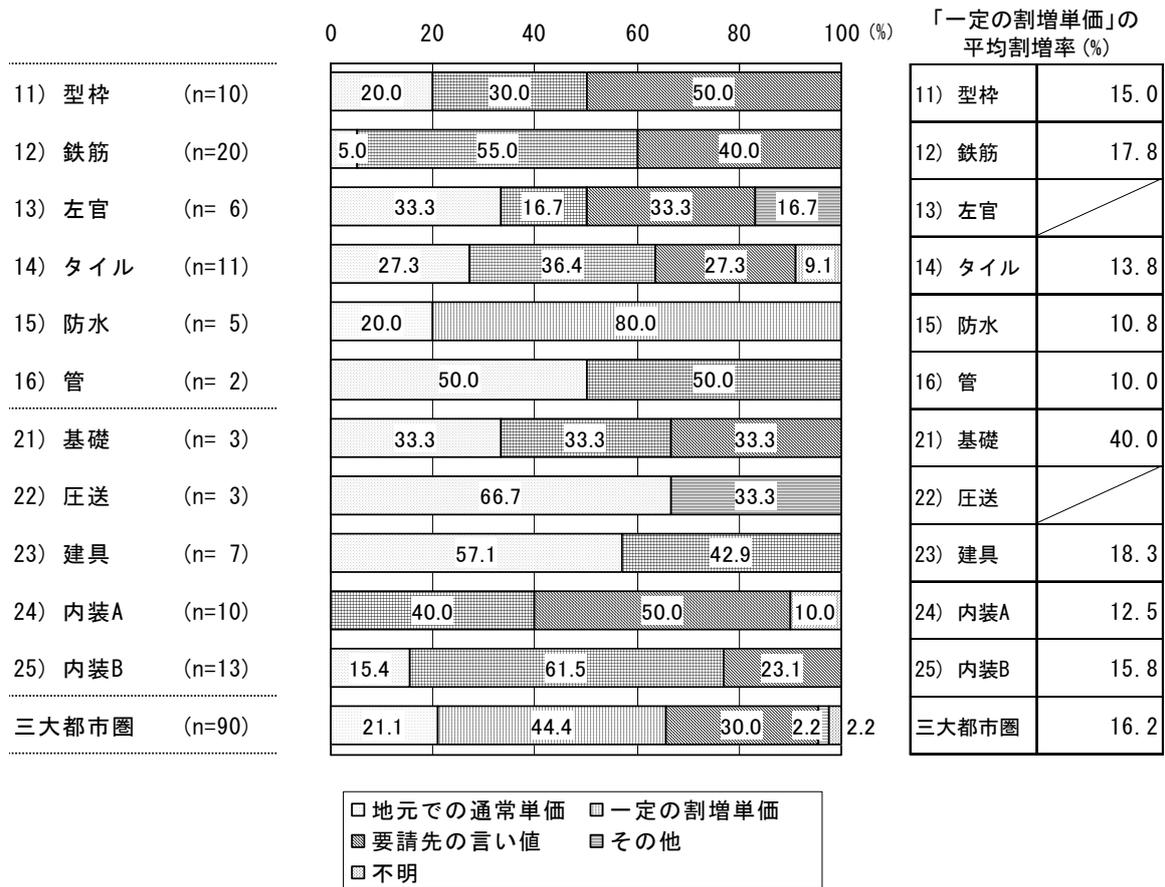


注1) この1年間で繁忙期に地元以外の応援を要請したと答えた150社のみ回答。

注2) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全11職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

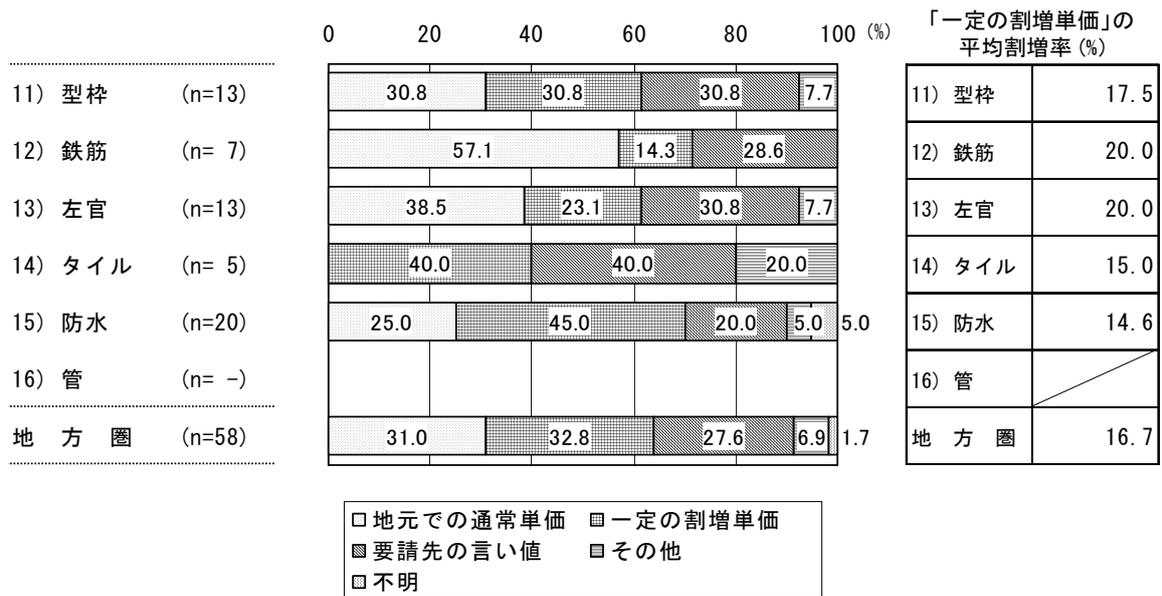
地元以外の応援を要請した会社が提示した応援単価を職種別に見ると、三大都市圏で「一定の割増単価」又は「要請先の言い値」が特に多い職種は鉄筋、内装A、内装Bで、「一定の割増単価」の割増率が特に大きい職種は基礎である。一方、「地元での通常単価」が多い職種は圧送、建具、管である。地方圏で「一定の割増単価」又は「要請先の言い値」が特に多い職種はタイルで、「一定の割増単価」の割増率が大きい職種は鉄筋、左官である。(図 3-3-49~50)

図 3-3-49 技能労働者の応援要請時の単価と割増単価の割増率（三大都市圏職種別）



注) 三大都市圏の会社のうち、この1年間で繁忙期に地元以外の応援を要請したと答えた90社の回答で集計。

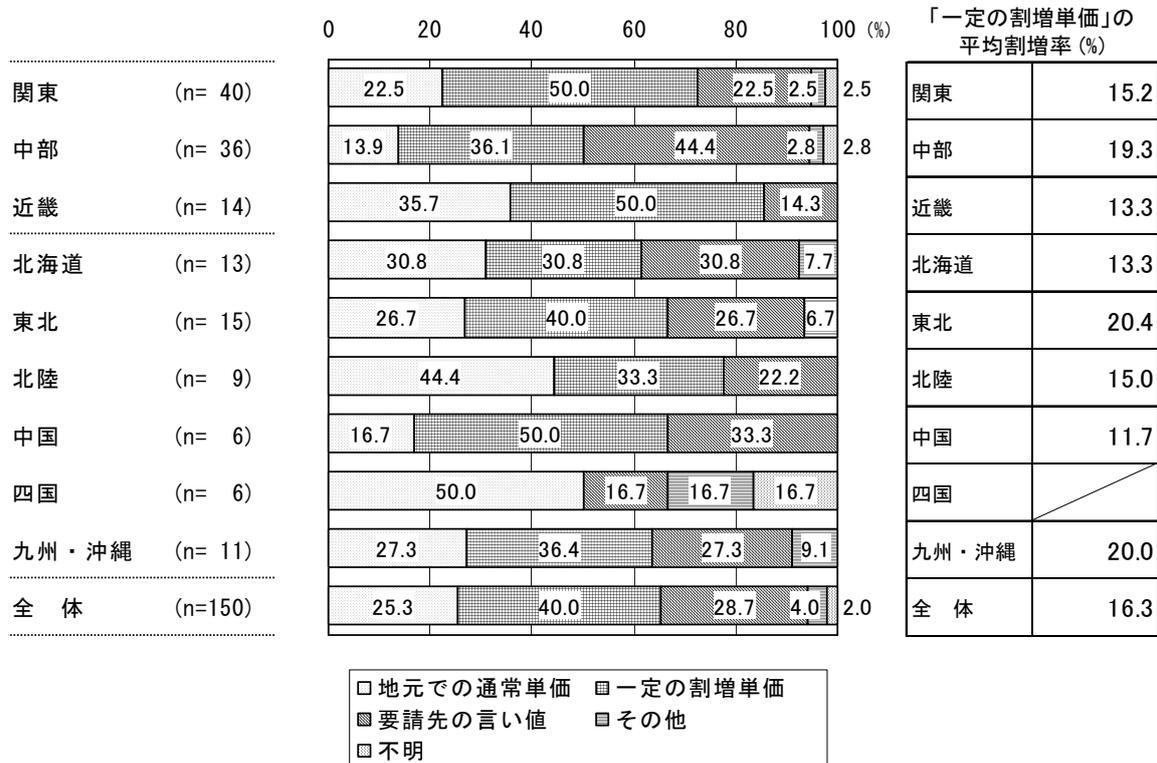
図 3-3-50 技能労働者の応援要請時の単価と割増単価の割増率（地方圏職種別）



注) 地方圏の会社（基礎を除く）のうち、この1年間で繁忙期に地元以外の応援を要請したと答えた 58 社の回答で集計。

地元以外の応援を要請した会社が提示した応援単価を地域別に見ると、「地元での通常単価」が多い地域は四国、北陸、「一定の割増単価」が多い地域は関東、近畿、中国であり、「要請先の言い値」が多い地域は中部である。また、「一定の割増単価」の割増率が比較的大きい地域は東北、九州・沖縄、中部である。(図 3-3-51)

図 3-3-51 技能労働者の応援要請時の単価と割増単価の割増率（地域別）



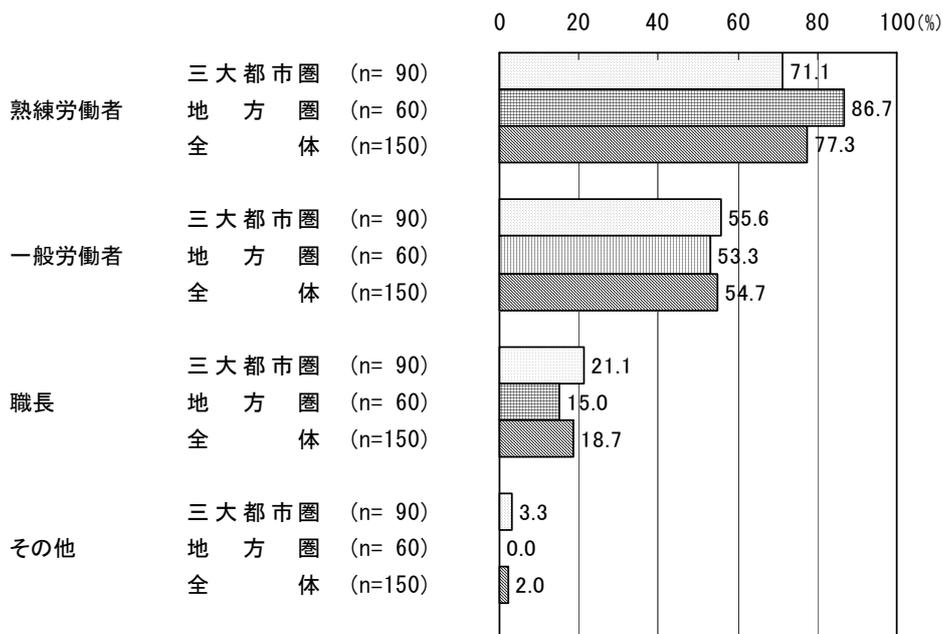
注 1) この 1 年間で繁忙期に地元以外の応援を要請したと答えた 150 社のみ回答。  
 注 2) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイ  
 ル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

繁忙期に地元以外の応援を要請した技能労働者の種別について分析した。

この1年間で繁忙期に地元以外の応援を要請したと答えた会社において要請した技能労働者の種別（複数回答）は、全体では「熟練労働者」とする会社が77%、「一般労働者」とする会社が55%と多く、「職長」とする会社は19%と少ない。（図3-3-52）

圏域別に見ると、三大都市圏と地方圏で大きな傾向の違いはないが、「熟練労働者」とする会社は地方圏で87%と特に多い。

図3-3-52 応援要請した技能労働者の種別（圏域別、複数回答）



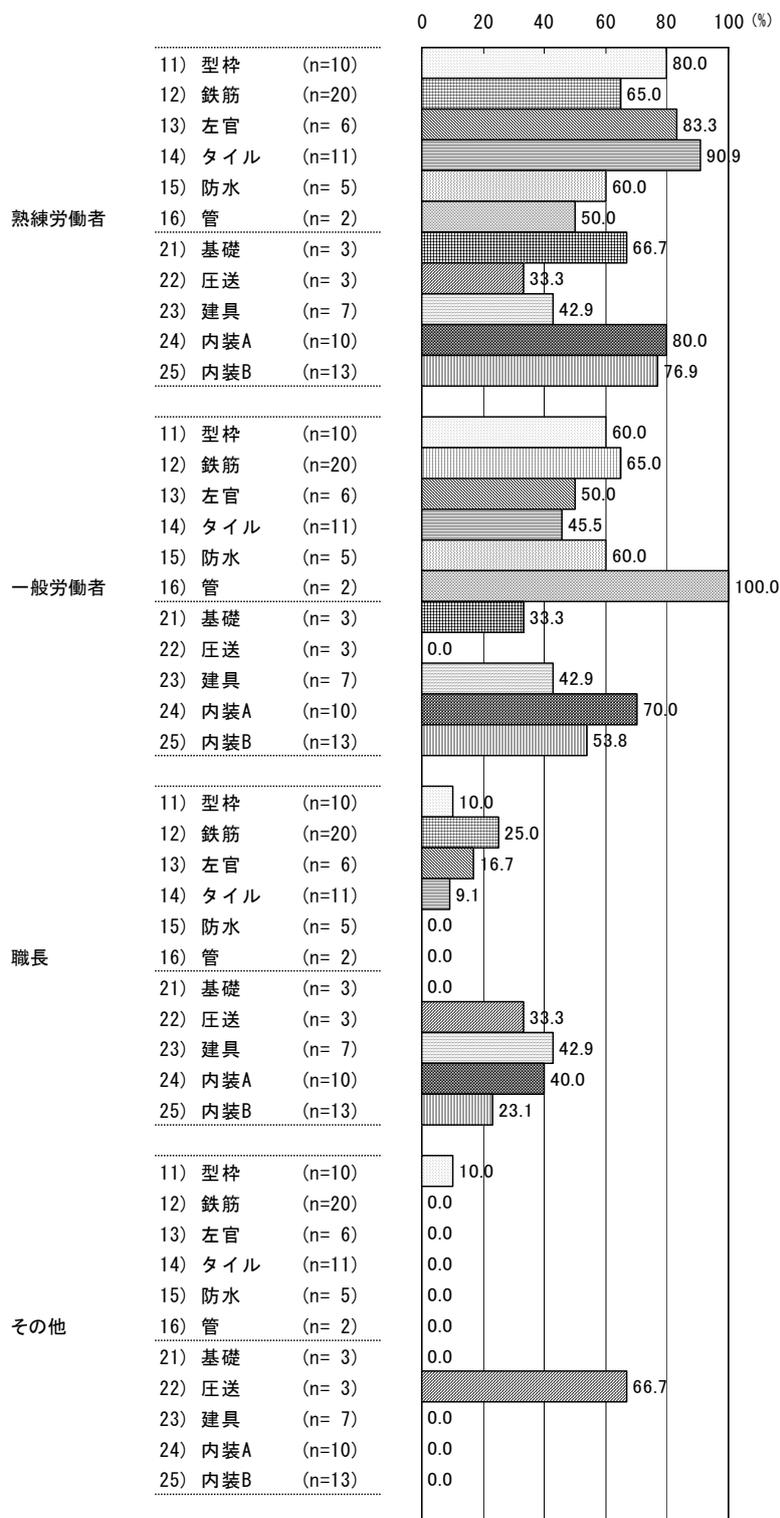
注1) この1年間で繁忙期に地元以外の応援を要請したと答えた150社のみ回答。

注2) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全11職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

注3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

地元以外に応援要請した技能労働者の種別を職種別に見ると、三大都市圏で「熟練労働者」とする会社が多い職種はタイル、左官、型枠、内装Aであり、「一般労働者」とする会社が多い職種は管である。地方圏で「一般労働者」とする会社が多い職種は鉄筋である。(図 3-3-53~54)

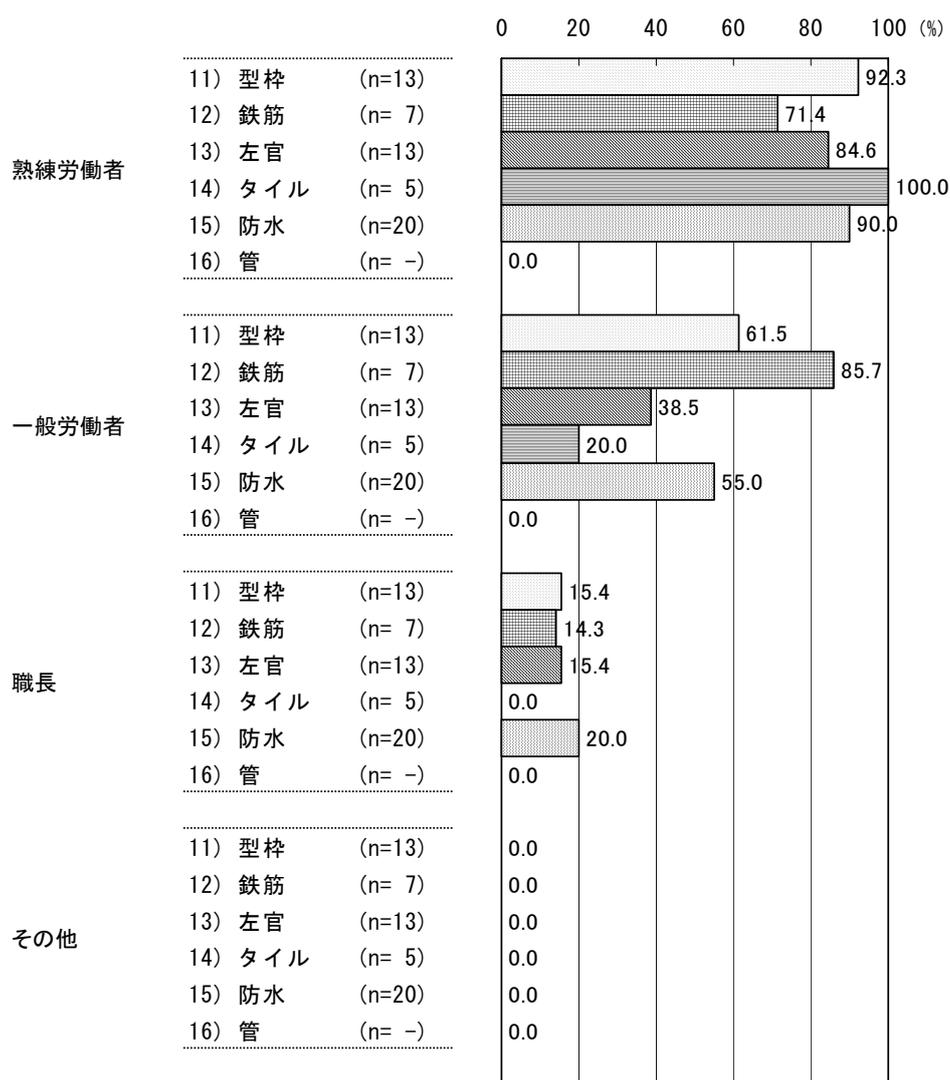
図 3-3-53 応援要請した技能労働者の種別（三大都市圏職種別、複数回答）



注 1) 三大都市圏の会社のうち、この1年間で繁忙期に地元以外への応援を要請したと答えた90社の回答で集計。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

図 3-3-54 応援要請した技能労働者の種別（地方圏職種別、複数回答）

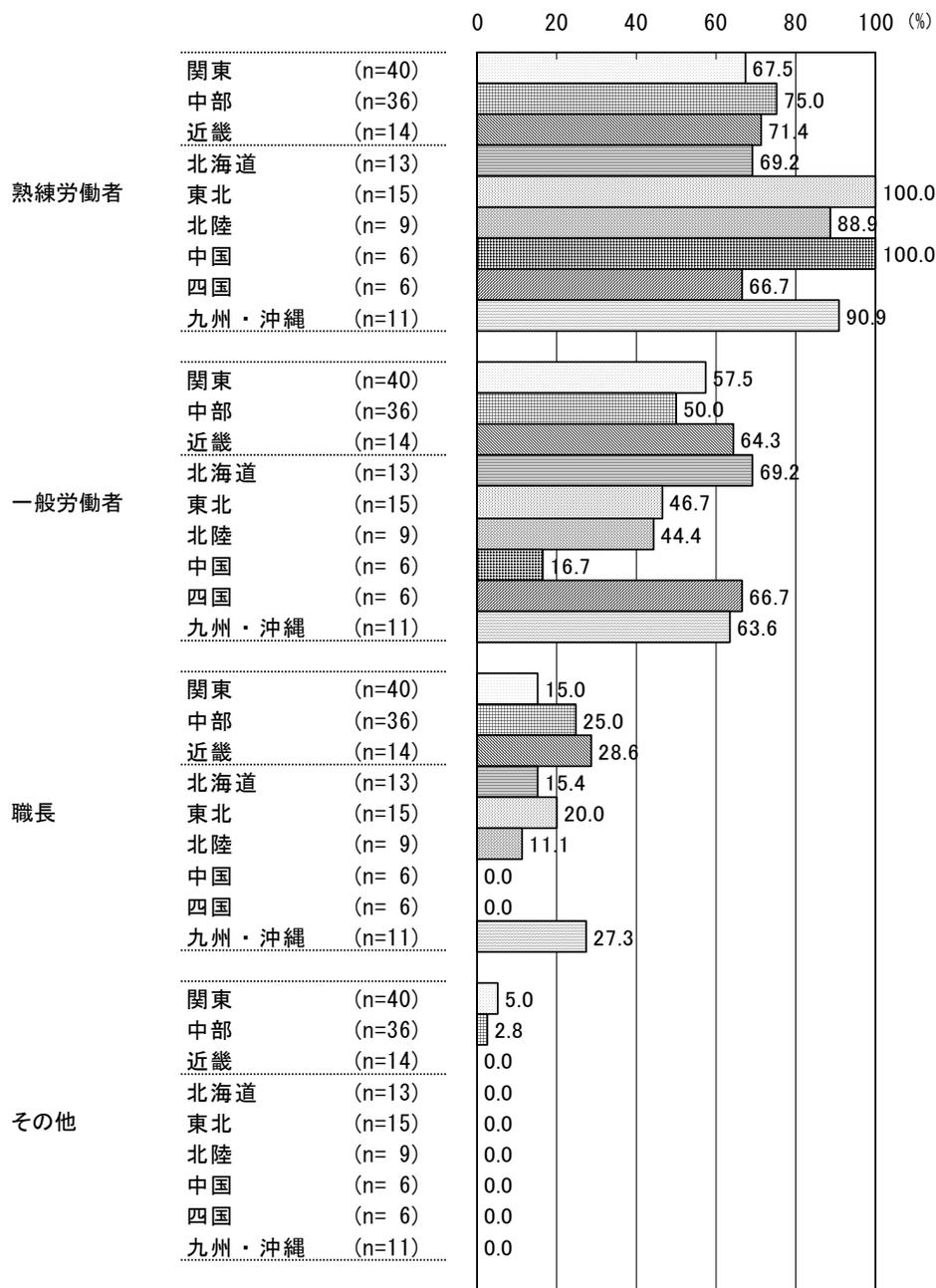


注 1) 地方圏の会社（基礎を除く）のうち、この 1 年間で繁忙期に地元以外の応援を要請したと答えた 58 社の回答で集計。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

地元以外に応援要請した技能労働者の種別を地域別に見ると、「熟練労働者」とする会社が多い地域は東北、中国、「一般労働者」とする会社が多い地域は北海道、四国であり、「職長」とする会社が比較的多い地域は近畿、九州・沖縄である。(図 3-3-55)

図 3-3-55 応援要請した技能労働者の種別（地域別、複数回答）



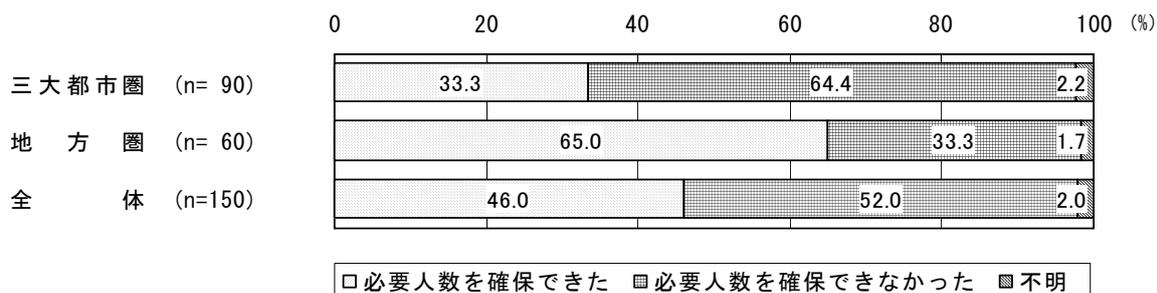
注 1) この 1 年間で繁忙期に地元以外の応援を要請したと答えた 150 社のみ回答。  
 注 2) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。  
 注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

繁忙期に地元以外の応援を要請した結果について分析した。

この1年間で繁忙期に地元以外の応援を要請したと答えた会社における応援要請の結果は、全体では「必要人数を確保できなかった」会社が52%で、「必要人数を確保できた」会社46%を上回っている。(図3-3-56)

圏域別に見ると、三大都市圏では「必要人数を確保できなかった」会社が64%と多いが、地方圏では逆に「必要人数を確保できた」会社が65%を占めている。

図3-3-56 技能労働者の応援確保状況（圏域別）

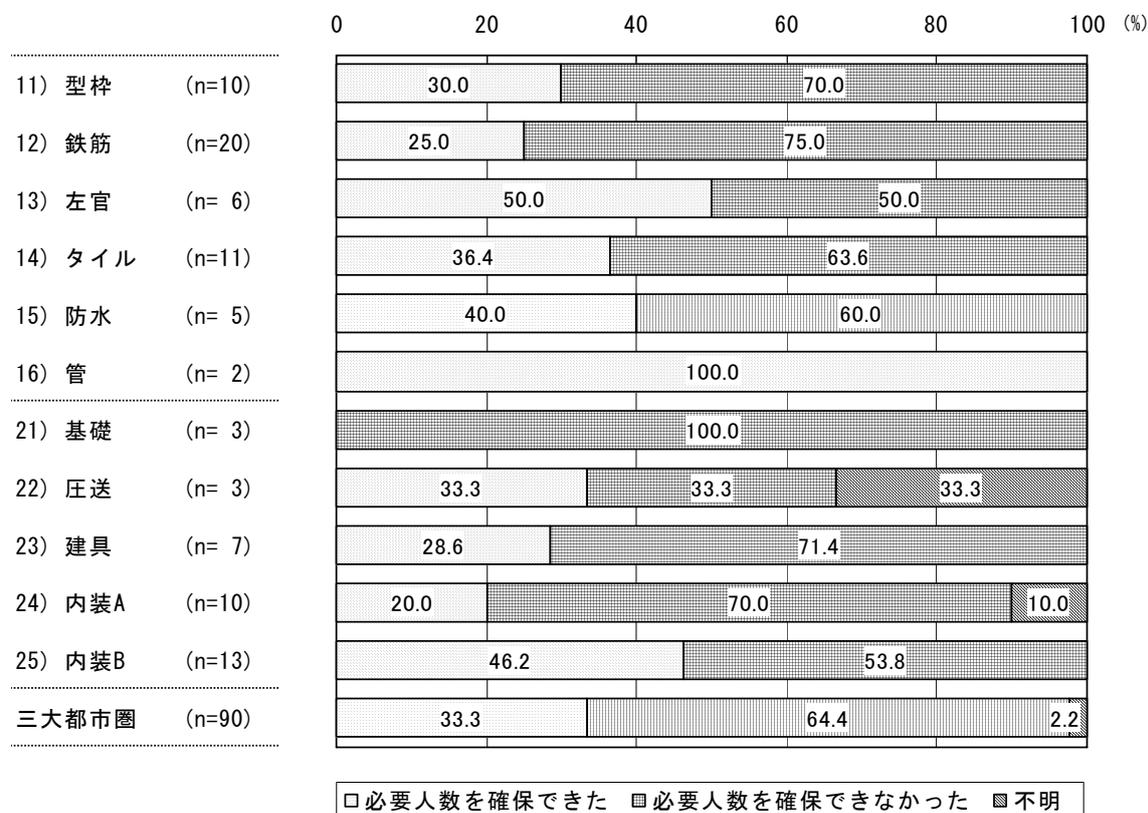


注1) この1年間で繁忙期に地元以外の応援を要請したと答えた150社のみ回答。

注2) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全11職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

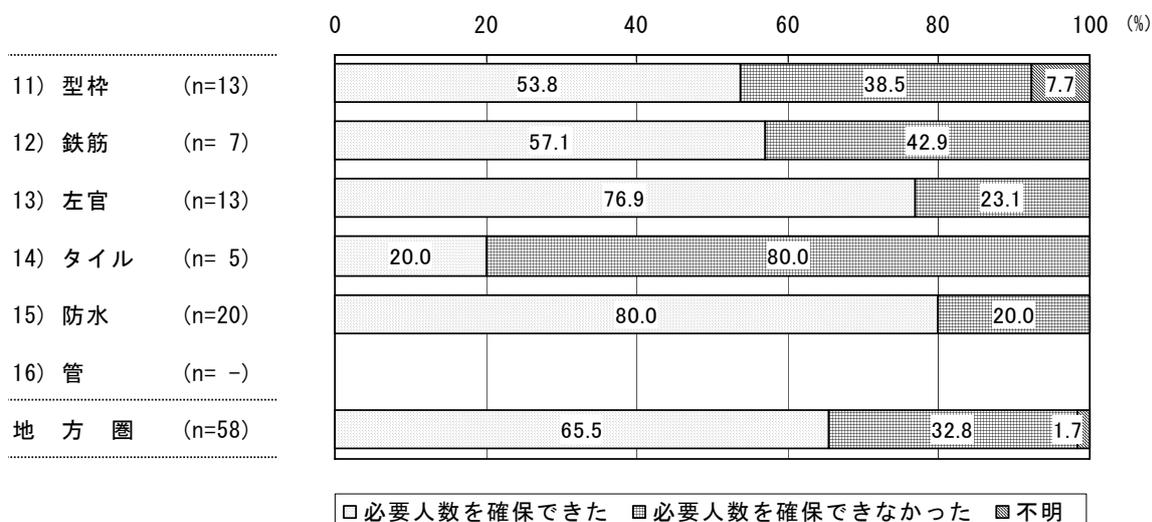
地元以外への応援要請の結果を職種別に見ると、三大都市圏で「必要人数を確保できなかった」会社が特に多い職種は基礎、鉄筋、建具、型枠、内装Aである。地方圏で「必要人数を確保できなかった」会社が多い職種はタイルである。(図 3-3-57~58)

図 3-3-57 技能労働者の応援確保状況（三大都市圏職種別）



注) 三大都市圏の会社のうち、この1年間で繁忙期に地元以外の応援を要請したと答えた 90 社の回答で集計。

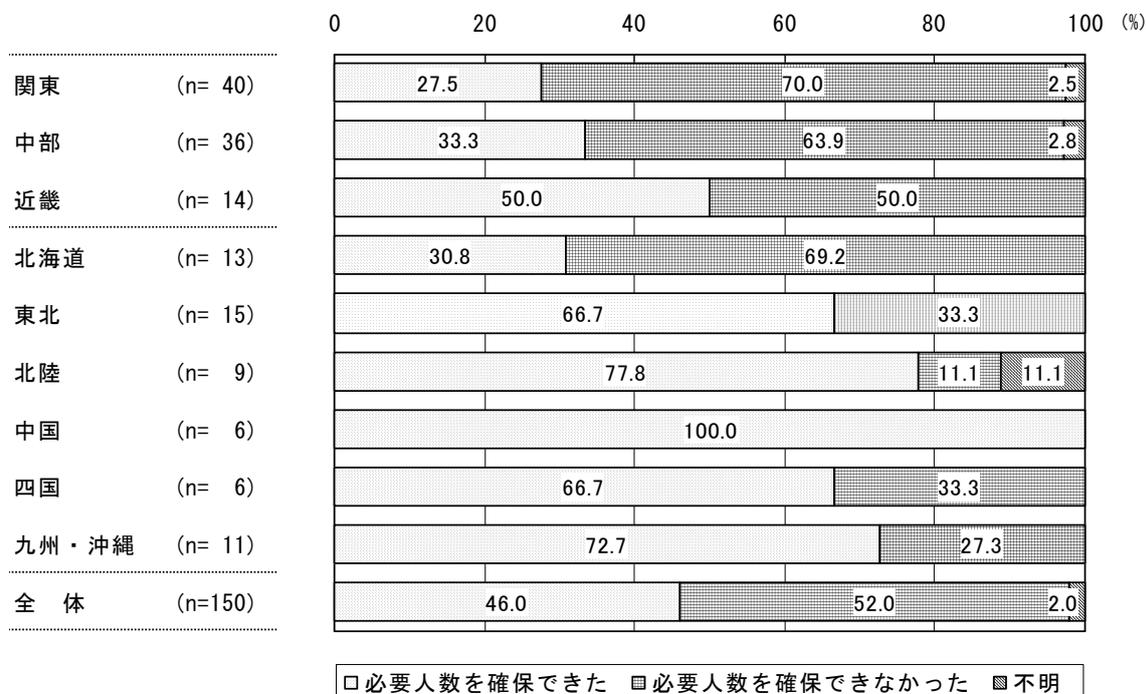
図 3-3-58 技能労働者の応援確保状況（地方圏職種別）



注) 地方圏の会社（基礎を除く）のうち、この1年間で繁忙期に地元以外の応援を要請したと答えた 58 社の回答で集計。

地元以外への応援要請の結果を地域別に見ると、「必要人数を確保できた」会社が多い地域は中国、北陸、九州・沖縄であり、「必要人数を確保できなかった」会社が多い地域は関東、北海道、中部である。(図 3-3-59)

図 3-3-59 技能労働者の応援確保状況（地域別）



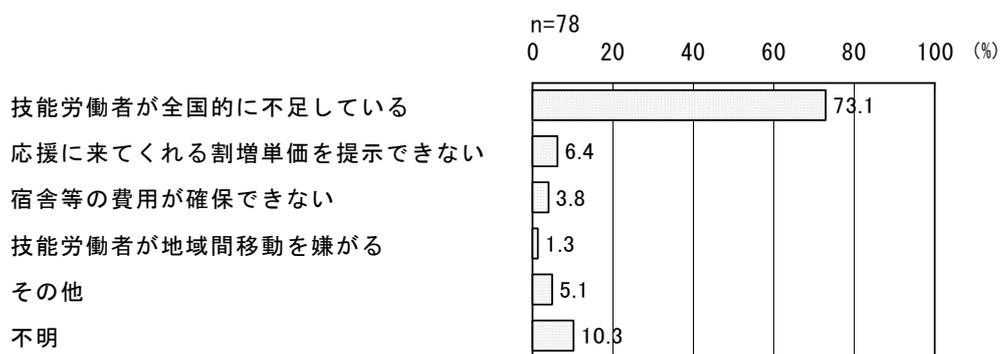
注 1) この 1 年間で繁忙期に地元以外の応援を要請したと答えた 150 社のみ回答。

注 2) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

繁忙期に地元以外の応援を要請したが、必要人数を確保できなかった理由について分析した。

この1年間で繁忙期に地元以外の応援を要請したが必要人数を確保できなかったと答えた会社が考える確保できなかった最大の理由（上位1項目回答）としては、「技能労働者が全国的に不足している」が73%と圧倒的に多く、その他の理由はそれぞれ数%とわずかである。（図3-3-60）

図 3-3-60 技能労働者の応援で必要人数を確保できなかった理由（全体、上位1項目回答）



注1) この1年間で繁忙期に地元以外の応援を要請したが必要人数を確保できなかったと答えた78社のみ回答。

注2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

【論点⑩】技能労働者不足で何か問題が起きたか。

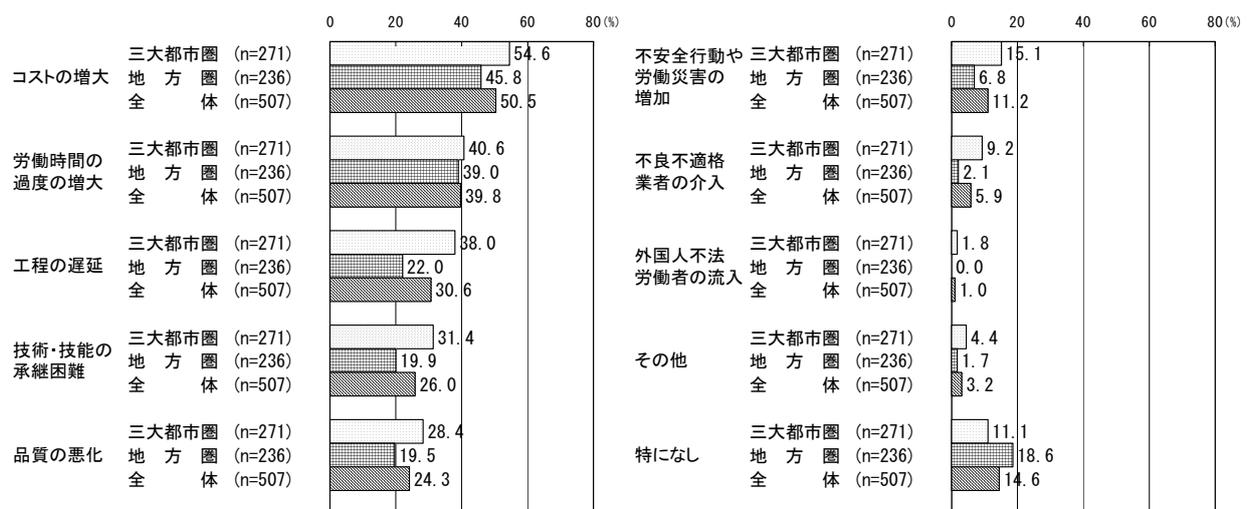
33) 技能労働者の不足が原因で起きた問題（複数回答）は「コストの増大」が51%、「労働時間の過度の増大」が40%、「工程の遅延」が31%。問題は「特になし」とする会社は15%。三大都市圏で「コストの増大」とする会社が多い職種は内装A（85%）、内装B（78%）、「労働時間の過度の増大」が多い職種は内装A（70%）。地方圏で「コストの増大」とする会社が特に多い職種はタイル（58%）、型枠（57%）、「労働時間の過度の増大」とする会社が多い職種は管（58%）。

技能労働者の不足が原因で起きた問題について分析した。

この1年間で技能労働者が不足したと答えた会社が指摘する技能労働者の不足が原因で起きた問題（複数回答）は、全体では「コストの増大」とする会社が51%と最も多く、次いで「労働時間の過度の増大」が40%、「工程の遅延」が31%であり、「特になし」とする会社は15%と少ない。（図3-3-61）

圏域別に見ると、問題を指摘する会社は全般的に三大都市圏のほうが多い。

図3-3-61 技能労働者不足が原因で起きた問題（圏域別、複数回答）



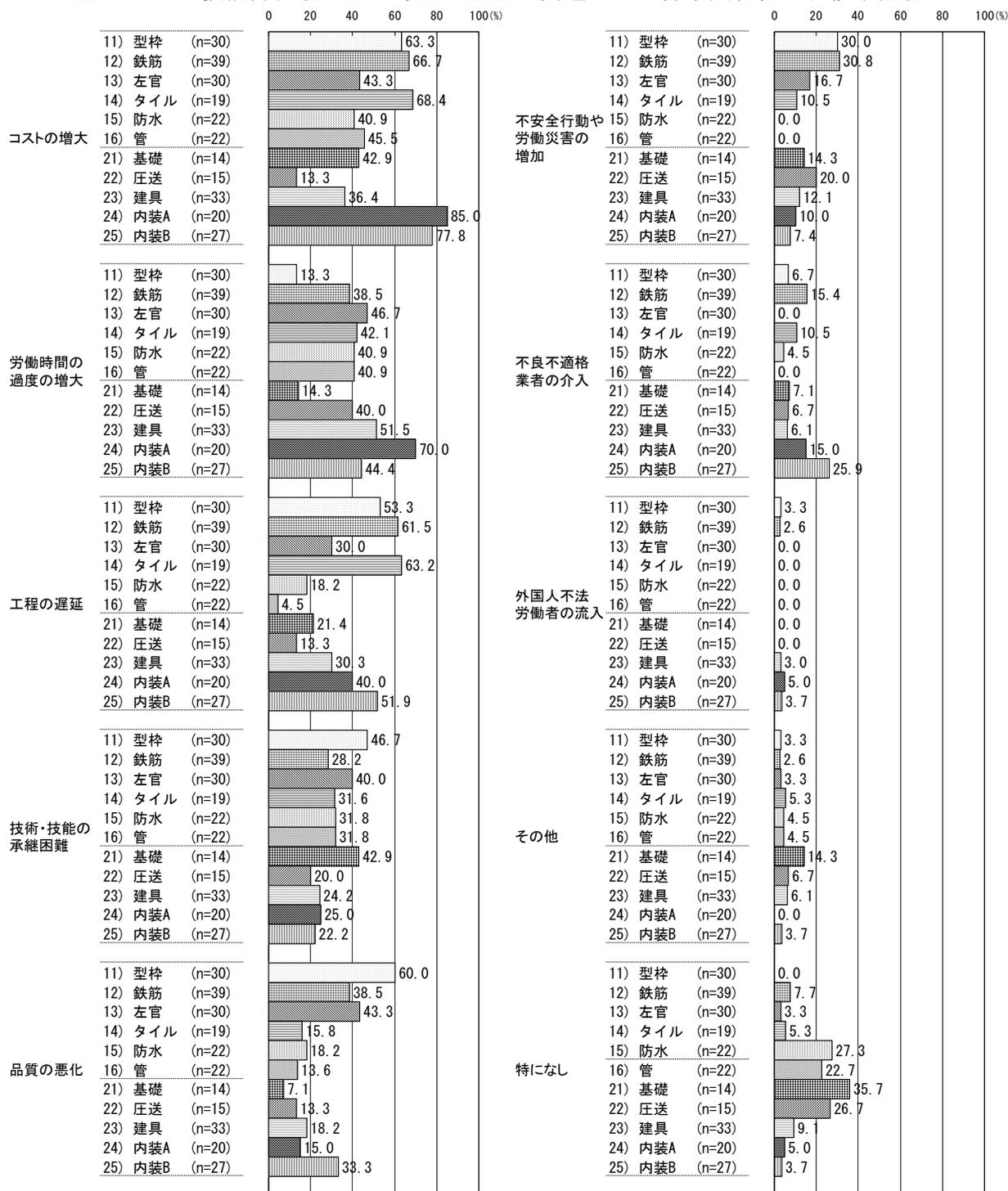
注1) この1年間で技能労働者が不足したと答えた507社のみ回答。

注2) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全11職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

注3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

技能労働者の不足が原因で起きた問題を職種別に見ると、三大都市圏で「コストの増大」とする会社が特に多い職種は内装A、内装Bであり、「労働時間の過度の増大」とする会社が多い職種は内装A、「工程の遅延」とする会社が多い職種は内装A、内装Bである。地方圏で「コストの増大」とする会社が特に多い職種は内装A、内装B、「労働時間の過度の増大」とする会社が多い職種は内装Aである。（図3-3-62～63）

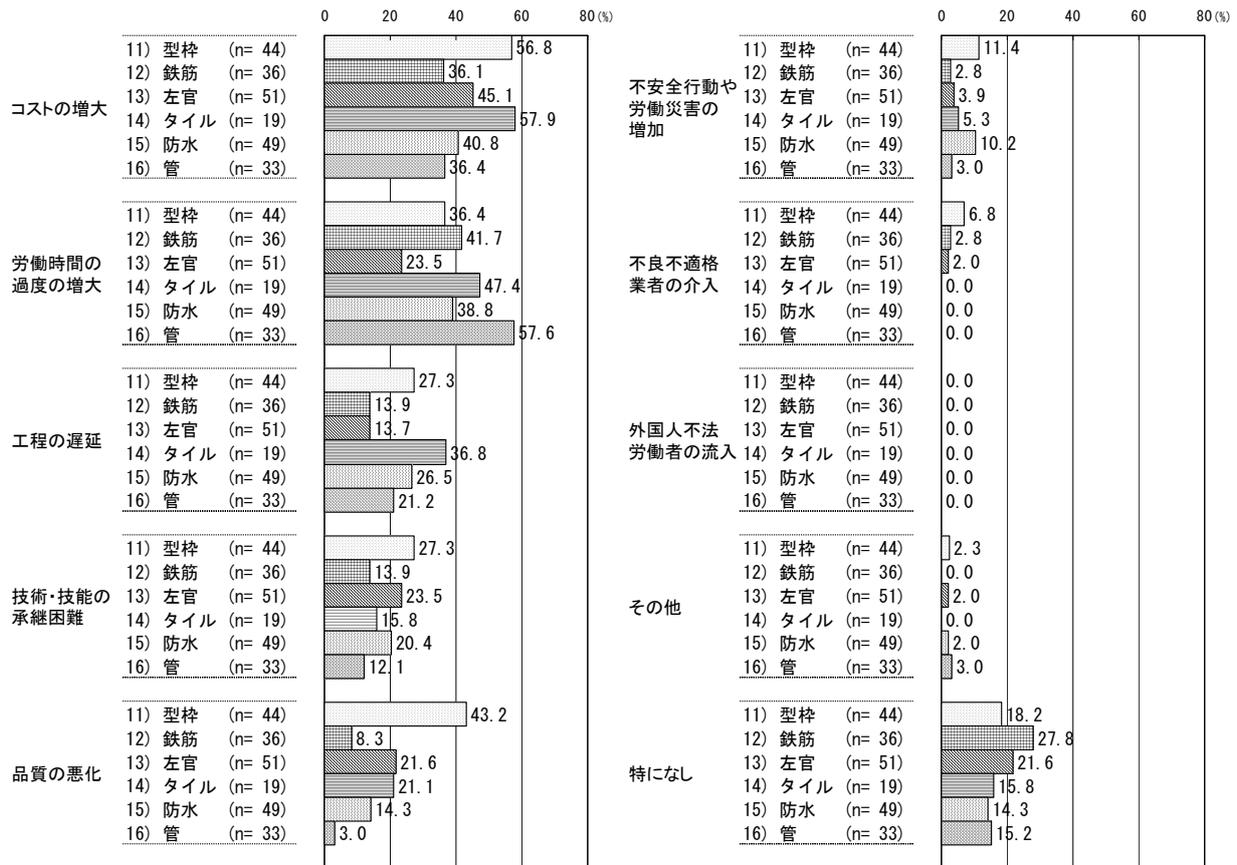
図3-3-62 技能労働者不足が原因で起きた問題（三大都市圏職種別、複数回答）



注1) 三大都市圏の会社のうち、この1年間で技能労働者が不足したと答えた271社の回答で集計。

注2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

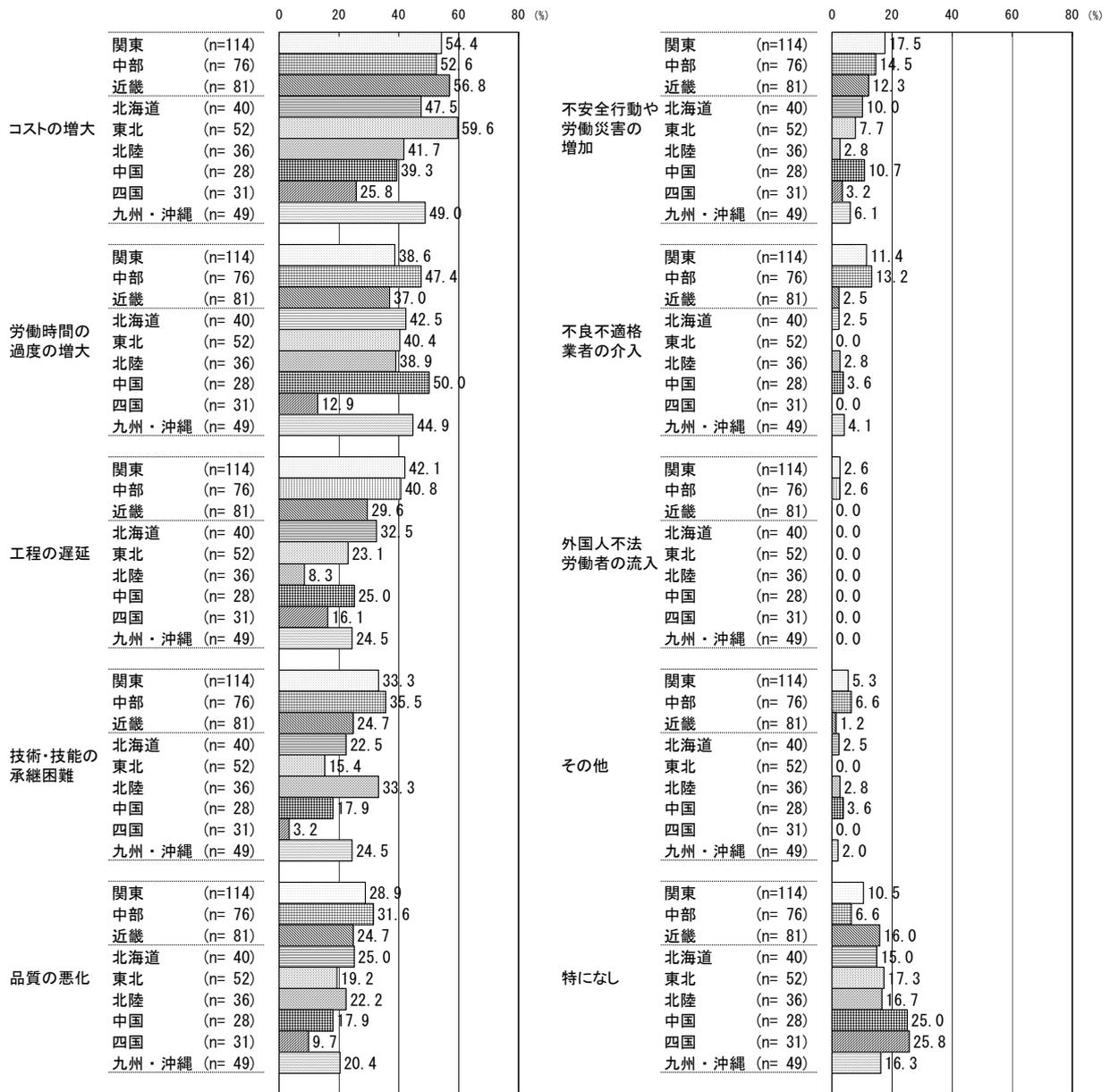
図 3-3-63 技能労働者不足が原因で起きた問題（地方圏職種別、複数回答）



注 1) 地方圏の会社（基礎を除く）のうち、この1年間で技能労働者が不足したと答えた 232 社の回答で集計。  
 注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

技能労働者の不足が原因で起きた問題を地域別に見ると、「コストの増大」とする会社が多い地域は東北、近畿、「労働時間の過度の増大」とする会社が多い地域は中国、中部であり、「工程の遅延」とする会社が多い地域は関東、中部である。また、四国、中国では「特になし」とする会社が比較的多い。(図 3-3-64)

図 3-3-64 技能労働者不足が原因で起きた問題（地域別、複数回答）



注 1) この 1 年間で技能労働者が不足したと答えた 507 社のみ回答。

注 2) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

【論点⑪】技能労働者の応援要請にどう対応するか。

34) 地元以外から技能労働者の応援要請を受けた場合の対応は、「有利な条件でも地元で仕事があれば原則として断わる」会社が 45%、「地元の仕事を優先しつつもできるだけ要請に応える」会社が 41%。三大都市圏と地方圏でほとんど違いなし。

地方圏で「有利な条件でも地元で仕事があれば原則として断わる」会社が多い職種は鉄筋（57%）であり、「地元の仕事を優先しつつもできるだけ要請に応える」会社が多い職種は左官（56%）。

「有利な条件でも地元で仕事があれば原則として断わる」会社が多い地域は北陸（64%）、東北（53%）、中国（50%）、「地元の仕事を優先しつつもできるだけ要請に応える」会社が多い地域は北海道（56%）、九州・沖縄（49%）、四国（49%）。

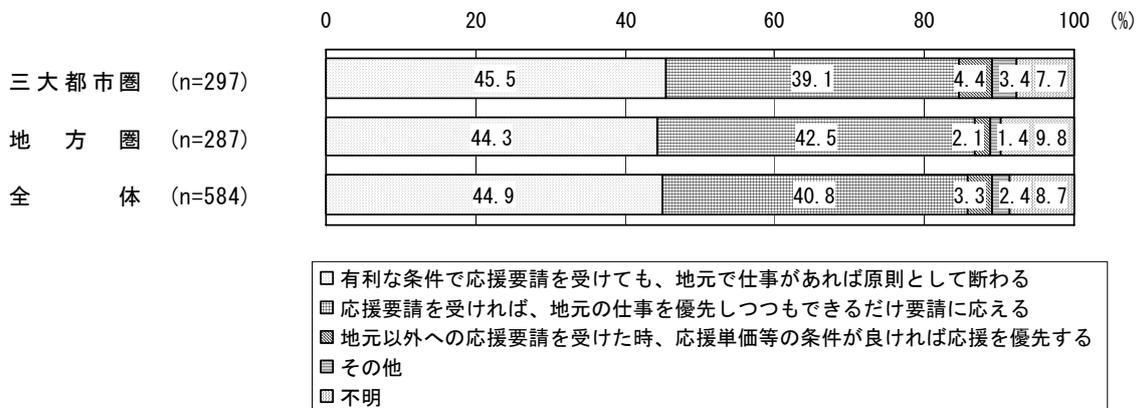
地元以外から技能労働者の応援要請を受けた場合の対応について分析した。

地元以外の同業者から応援要請を受けた場合の対応は、全体では「有利な条件で応援要請を受けても、地元で仕事があれば原則として断わる」会社が 45%と最も多く、次いで「応援要請を受ければ、地元の仕事を優先しつつもできるだけ要請に応える」会社が 41%となっている。

（図 3-3-65）

圏域別に見ると、三大都市圏と地方圏でほとんど違いはない。

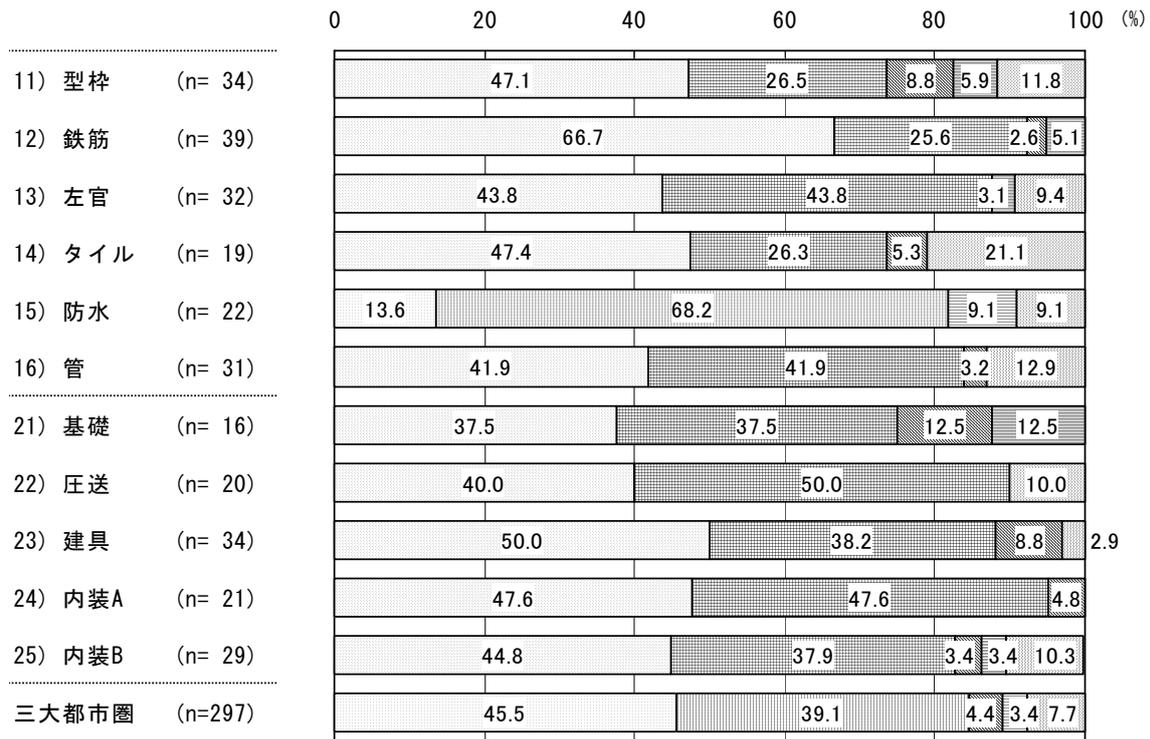
図 3-3-65 技能労働者の応援要請への対応（圏域別）



注) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全 11 職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

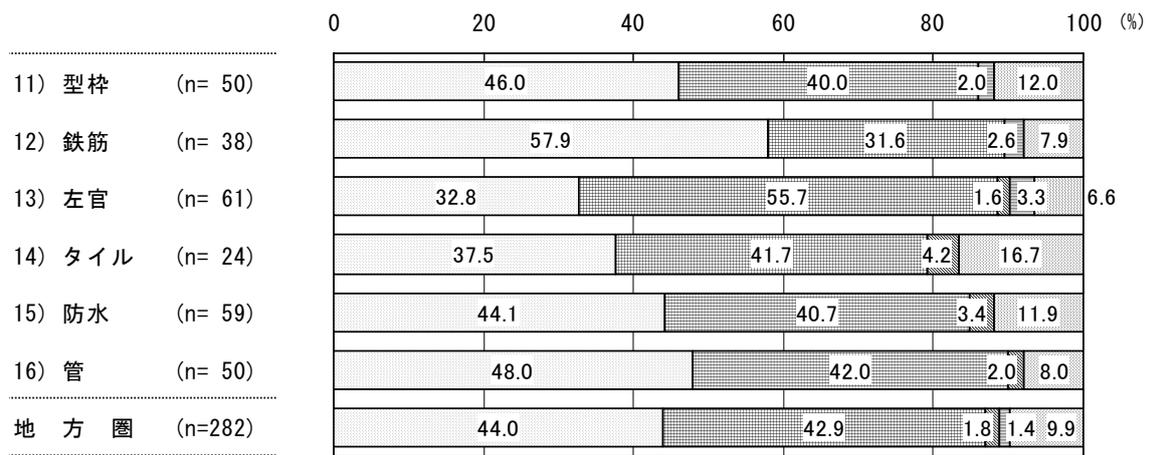
地元地域以外の同業者から応援要請を受けた場合の対応を職種別に見ると、三大都市圏で「有利な条件で応援要請を受けても、地元で仕事があれば原則として断わる」会社が多い職種は鉄筋であり、「応援要請を受ければ、地元の仕事を優先しつつもできるだけ要請に応える」会社が多い職種は防水である。地方圏で「有利な条件で応援要請を受けても、地元で仕事があれば原則として断わる」会社が多い職種は鉄筋であり、「応援要請を受ければ、地元の仕事を優先しつつもできるだけ要請に応える」会社が多い職種は左官である。(図 3-3-66~67)

図 3-3-66 技能労働者の応援要請への対応（三大都市圏職種別）



- 有利な条件で応援要請を受けても、地元で仕事があれば原則として断わる
- 応援要請を受ければ、地元の仕事を優先しつつもできるだけ要請に応える
- 地元以外への応援要請を受けた時、応援単価等の条件が良ければ応援を優先する
- その他
- 不明

図 3-3-67 技能労働者の応援要請への対応（地方圏職種別）

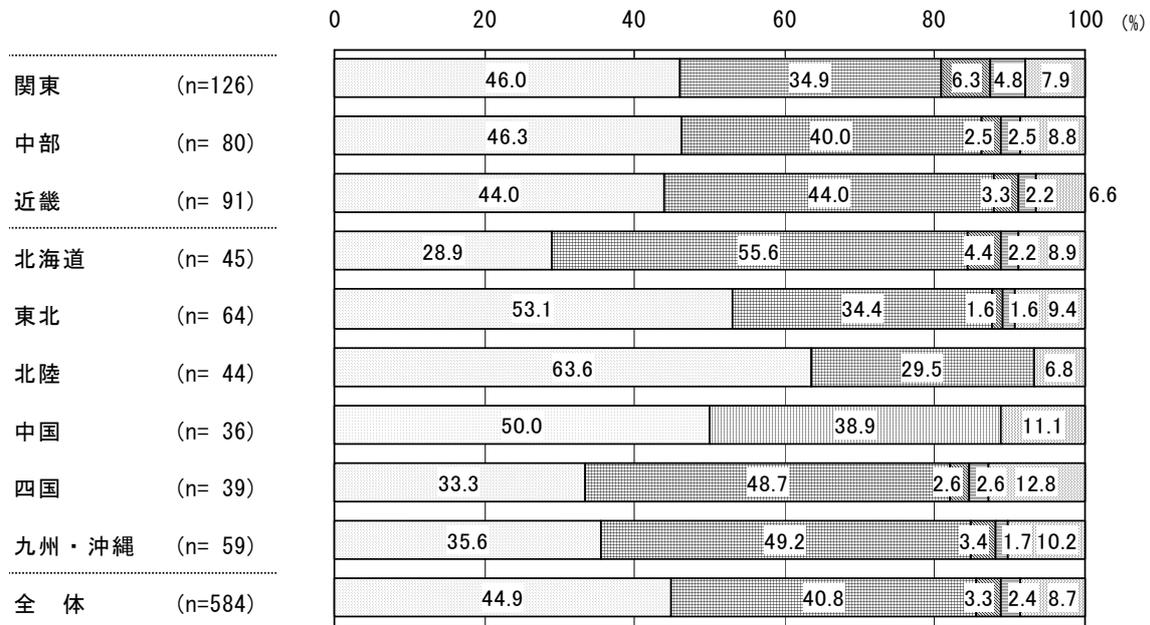


- 有利な条件で応援要請を受けても、地元で仕事があれば原則として断わる
- 応援要請を受ければ、地元の仕事を優先しつつもできるだけ要請に応える
- 地元以外への応援要請を受けた時、応援単価等の条件が良ければ応援を優先する
- その他
- 不明

注) 地方圏の会社のうち基礎を除く 282 社の回答で集計。

地元地域以外の同業者から応援要請を受けた場合の対応を地域別に見ると、「有利な条件で応援要請を受けても、地元で仕事があれば原則として断わる」会社が特に多い地域は北陸、東北、中国であり、「応援要請を受ければ、地元の仕事を優先しつつもできるだけ要請に応える」会社が多い地域は北海道、九州・沖縄、四国である。(図 3-3-68)

図 3-3-68 技能労働者の応援要請への対応（地域別）



- 有利な条件で応援要請を受けても、地元で仕事があれば原則として断わる
- ▨ 応援要請を受ければ、地元の仕事を優先しつつもできるだけ要請に応える
- ▩ 地元以外への応援要請を受けた時、応援単価等の条件が良ければ応援を優先する
- ▤ その他
- ▦ 不明

注) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

【論点⑫】技能労働者の確保・育成にどう取り組んでいるか。

- 35) 技能労働者を確保するために会社が実施している又は実施を考えている取組として多いのは、求人募集、適正賃金の確保、福利厚生の充実、教育訓練の充実、安定した仕事量の確保などに関わる取組。
- 36) 技能労働者を育成するために会社が実施している又は実施を考えている取組として、特に多いのは資格取得の支援に関わる取組、次いで自社集合教育の実施、外部講習等の受講支援、OJTの充実などに関わる取組。

技能労働者を確保するために会社が実施している又は実施を考えている取組について、266社から327件の記述回答が得られた。これらを分類すると、求人募集、適正賃金の確保、福利厚生 of 充実、教育訓練の充実、安定した仕事量の確保などに関わる取組についての記述が多かった。それぞれについて記述例を挙げると次のとおりである。

※記述例のカッコ内は、回答会社の職種と地域。

a. 求人募集 (50 件)

- 例) ・ハローワークへの募集。自社のホームページによる募集。(管/関東)  
・インターネット広告媒体による広い募集を実施。(基礎/関東)  
・新聞や雑誌等に求人募集広告を載せている。(圧送/関東)

b. 適正賃金の確保 (40 件)

- 例) ・職長手当等、技能による賃金アップ等の優遇措置を明確にする。(タイル/近畿)  
・現場がない場合でも事務所に来場の場合は日給の40%を支給。(基礎/関東)  
・工事の機械化をできる限り推進し、工期の短縮、省力化等により労働者の賃金アップを図る。(基礎/関東)

c. 福利厚生 of 充実 (33 件)

- 例) ・寮完備、社会保険加入の充実。福祉共済制度等への加入。(鉄筋/関東)  
・協力会の体制を強化し、各種保険加入の指導、建退共の全員加入を示す。(鉄筋/中部)  
・定年退職時には退職金1000万円を支払っている(建退共は本当の退職時まで継続している)。(左官/中部)  
・社内における福利・厚生面の充実した内容を説明し、将来を見据えた展望のある雇用を考えている事を理解して貰う。(防水/北海道)

d. 教育訓練 of 充実 (30 件)

- 例) ・メーカーなどを講師にして定期的に勉強会を行っている。職長が時間の空いている時、各部署で個々に勉強会を行っている。技術力の高い他社に出張手伝いに行かせる。メーカーの講習会に出席させている。(防水/東北)  
・土木技能者、配管技能者等、それぞれの分野で採用後、現場の実習でオールラウンドプレーヤーとしての育成を図る。(管/東北)

e. 安定した仕事量の確保 (27 件)

- 例) ・職人さんが遊ばないように段取りを早めに行う。最低でも月24日は仕事ができる環境作り。(型枠/九州・沖縄)

- ・多能工への対応を図り、仕事の切れを防ぐ。(タイル／東北)
- f. 同業者との連携 (24 件)
  - 例)・毎月、地区の組合で例会を開いており、その席で各自の工事量、その他の状況により応援方の調整をしている。(左官／東北)
  - ・メーカー傘下の協力会内での交流と応援等の要請。(建具／関東)
- g. 新卒採用 (23 件)
  - 例)・高校新卒者を積極的に募集し、受け入れている。(鉄筋／近畿)
  - ・高等技術専門学院の卒業生を、養成工として3年間下請に預ける。(タイル／北海道)
- h. 縁故募集 (17 件)
  - 例)・中途採用に於いては、社員の知人、友人を通じ人材を募集している。(型枠／北海道)
  - ・職長(職人)二世の採用。(建具／近畿)
- i. 外国人研修生・実習生の受入 (12 件)
  - 例)・中国より研修生(実習生)を受け入れ、技能労働者として育成及び戦力化できるか試行中。(型枠／中部)
  - ・海外研修生導入を現在研究中。法的に導入が可能なら実施したい。(タイル／関東)
- j. 下請の拡充 (12 件)
  - 例)・若手技能者を採用する下請に対して1年目の給料は100%負担し、かつ2年目にはその50%を負担する制度を作った。(タイル／北海道)
  - ・新規の協力会社を紹介等で随時探している。(管／東北)
- k. 労働条件の改善 (10 件)
  - 例)・技能労働者も公務員並みの労働条件に合わせる。(型枠／中国)
  - ・定期的な休日の確保に努めている。(防水／北海道)
- l. 職場環境の改善 (9 件)
  - 例) 常に出入りする機材置場の作業環境の充実を図る取組を計画している。(基礎／東北)
- m. 仕事内容のPR活動 (7 件)
  - 例)・仕事の“やりがい”について、現実の施工建物を見せて説明している。(型枠／関東)
  - ・当社ホームページの充実(中途採用のほとんどがこれを見て入社)。マスコミの利用(当社の仕事・内容・福利厚生・左官のイメージ)その他宣伝。各学校・各種組合・団体他あらゆる所に参加して宣伝PR。(左官／関東)
- n. 現場情報の収集 (5 件)
  - 例) 得意先から仕事の情報を出来るだけ早くもらって、労働者の割り振りを考える。労働者同士の横の連絡を密にして、各社の情報を探る。(鉄筋／近畿)
- o. 健全経営 (3 件)
  - 例) 会社の内容充実が一番である。(防水／中国)
- p. 定年延長 (2 件)
  - 例) 60歳定年を65歳まで雇用継続とし、技能労働者の確保と若手の育成を図る。(左官／中国)
- q. その他 (23 件)

技能労働者を育成するために会社が実施している又は実施を考えている取組について、291社から400件の記述回答が得られた。これらを分類すると、資格取得の支援に関わる取組についての記述が特に多く、次いで自社集合教育の実施、外部講習等の受講支援、OJTの充実などに関わる取組が多かった。それぞれについて記述例を挙げると次のとおりである。

※記述例のカッコ内は、回答会社の職種と地域。

a. 資格取得の支援（138件）

例)・資格取得の為の勉強会と取得後の資格手当支給。(鉄筋/関東)

・天候不順等の時は、倉庫等にて1、2級技能検定課題の練習、学科の勉強等を指導してやらせている。(左官/中部)

・資格・免許取得は全額会社負担で出勤扱いにしている。(基礎/関東)

b. 自社集合教育の実施（61件）

例)・若手社員への勉強会実施(月1回程度)。(鉄筋/関東)

・認定職業訓練校の運営。(左官/北陸)

・オリエンテーション、基礎研修、実務研修合計2ヶ月間を経て現場配属する。(防水/北海道)

c. 外部講習等の受講支援（49件）

例)・技能士会、左官組合、タイル組合の研修会等への積極的派遣。(左官/関東)

・メーカーの仕様変更及び技術指導講習を受けさせる。(年2回程度)(防水/関東)

d. OJTの充実（45件）

例)・熟練工とペアで作業をするようにしている。図面を理解するようにして、早めに加工図等を作成するように指導している。(型枠/中国)

・若手労働者を指導する職長は賃金面で優遇する。高齢労働者を指導係とし、若手と高齢者をセットで動かす。(タイル/中国)

・時間があれば図面等で教育または現場にて実施訓練。OJTはやって見せて、やらせて見て、言って聞かせる、その繰り返しである。(建具/関東)

e. 教育訓練機関への派遣（21件）

例)・入社して1年間の現場実務を経た後、富士研修センターにおいて1ヶ月の実務及び学科研修を実施している。(型枠/北海道)

・新入社員を1年間鉄筋高等職業訓練校へ入校させている。(鉄筋/北海道)

・メーカー主催の技能学校へ入校させる。(防水/北海道)

f. 福利厚生 of 充実（14件）

例)・若手社員のみで結成させた会の活動(勉強会、レクリエーション、研修旅行)。(鉄筋/九州・沖縄)

・保険、健康診断等を充実に、安心して就業してもらおう。(内装B/中部)

g. 適正賃金の確保（12件）

例)・単価が上がり、賃金をコンスタントに上げれば技能者も育成できる。(型枠/中国)

・出来る作業に応じて賃金を明確にしている。(建具/近畿)

h. 責任感の醸成（8件）

例)6年目位から小規模工事の職長とし、責任を持たせる。(左官/北陸)

i. 技能習得目標の設定 (6件)

例) 項目別技能習得チェックリストを作成し、具体的に成長していく自分を確認できるようにする。(左官/九州・沖縄)

j. 育成補助金支給 (5件)

例) 技能工育成の支援金を下請、親方に支払っている。(1日当たり500~2,000円を2年間)。(タイル/関東)

k. 指導者の確保 (5件)

例) 団塊世代の技能者で優秀な者の退職を延長し、新規採用者の育成を行う。(左官/近畿)

l. 外国人研修生・実習生の受入 (3件)

m. その他 (33件)

【論点⑬】 将来の技能労働者不足に備えて対策はあるか。

37) 将来の技能労働者不足に備えて会社が実施している又は実施を考えている対策として、特に多いのは若手の雇用・育成に関わる対策、次いで外国人研修生・実習生の受入の検討、適正賃金の確保などに関わる対策。

将来の技能労働者不足に備えて会社が実施している又は実施を考えている対策について、241社から 292 件の記述回答が得られた。これらを分類すると、若手の雇用・育成に関わる対策についての記述が特に多く、次いで外国人研修生・実習生の受入の検討、適正賃金の確保などに関わる対策が多かった。それぞれについて記述例を挙げると次のとおりである。

※記述例のカッコ内は、回答会社の職種と地域。

a. 若手の雇用・育成 (94 件)

例)・毎年新卒者を採用し、育成する。(鉄筋/九州・沖縄)

- ・毎年、新卒者を採用し、訓練校に入校させる等、基礎知識・技術の習得に努めさせる。かなりの期間の投資ではあるが、将来の担い手となる技術者を育成し、人材確保に備えている。(左官/北海道)
- ・社員の年代の若返りを図っている。(管/近畿)
- ・若手労働者の育成に力を注ぎ、特に熟練労働者の技術継承のための講習を随時開催している。(基礎/関東)

b. 外国人研修生・実習生の受入の検討 (28 件)

例)・地元同業者団体による外国人(研修、特定作業)の調査。(型枠/中国)

- ・中国人研修生の採用を昨年実行し、毎年 3 人以上採用育成を考えている。(内装 A/中部)

c. 適正賃金の確保 (23 件)

例)・出来るだけ元請に労働者不足を説明し、単価を上げてもらい、技能労働者を集める。(型枠/中国)

- ・初任給は他の業種より 1~2 万高く支払うよう心掛けている。(鉄筋/北陸)

d. 同業者との連携 (16 件)

例)・地元同業者団体による新卒、中途採用の情報交換。(型枠/中国)

- ・同業者 6 社と組み、新規の会社を発足させて、技能者集団を作り、仕事量を確保して、職人に安定した賃金及び仕事を提供する会社を作った。(防水/近畿)

e. 福利厚生充実 (15 件)

例)・九州等遠隔地の労働者確保の為、寮の設備の拡充。(鉄筋/近畿)

- ・3 年以上当社に専属すれば退職金制度を採用。(内装 A/中部)

f. 職場環境の改善 (12 件)

例)・職場の雰囲気づくりに気を配っている。(防水/北陸)

- ・作業用什器類の充足、パソコン等情報機器類を全員が操作でき、工事関連書類作成の合理化を図り、安心して、自信を持って仕事に取り組める環境を整えている。(管/中部)

g. 資格取得の支援 (10 件)

- 例) 技能士及び基幹技能者資格取得の推進及び社会的地位の向上。(鉄筋／関東)
- h. 下請の拡充 (9件)
- 例) ・優良専属下請の採用について常に努力している。(鉄筋／関東)
- ・外注業者との協力体制を大切に、忙繁期の応援、外注体制を確保する。(基礎／関東)
- i. 省力化 (9件)
- 例) ・型枠材の軽量化、人力を減らして機械化。(型枠／九州・沖縄)
- ・柱、梁部材をユニットして、現場に従事する作業員を減らしている。工場内に鉄筋組立エリアを設けて、作業の標準化を図っている (鉄筋／中部)
- ・施工の自動化、IT活用。(基礎／関東)
- j. 定年延長 (9件)
- 例) ・定年の延長。定年後は、雇用の形態は違いながらも、退職年齢の定めなく雇入れする事により、経験ある技術者を確保していく。(左官／北海道)
- ・定年退職者の準直用化。(管／中国)
- k. 仕事内容のPR活動 (7件)
- 例) 各中学、高校等の卒業生に対して、この業界を説明して興味を持ってもらう。(型枠／関東)
- l. 年齢層の均一化 (7件)
- 例) 熟練者と若年労働者の断絶を埋めるべく、中途採用に力を入れ、年間を通じて求人募集を申し込んでいる。(基礎／関東)
- m. 指導者の育成 (4件)
- 例) 新卒者が入ってきた時に模範となる職長の育成を継続して行っていく (技能者としてのモラル、資格、技能士等の勉強会の実施)。(型枠／関東)
- n. 独立の奨励 (4件)
- 例) 自社で採用し、独立させて班を作る。(防水／九州・沖縄)
- o. 労働力の流動化促進 (3件)
- 例) 地元以外の労働者を年間を通し使用して、不足時には増員してもらっている。(内装 B／中部)
- p. 安定した仕事量の確保 (2件)
- q. その他 (40件)

### 3. 4 その他

【論点⑭】若手技能労働者が減っている原因は何か。

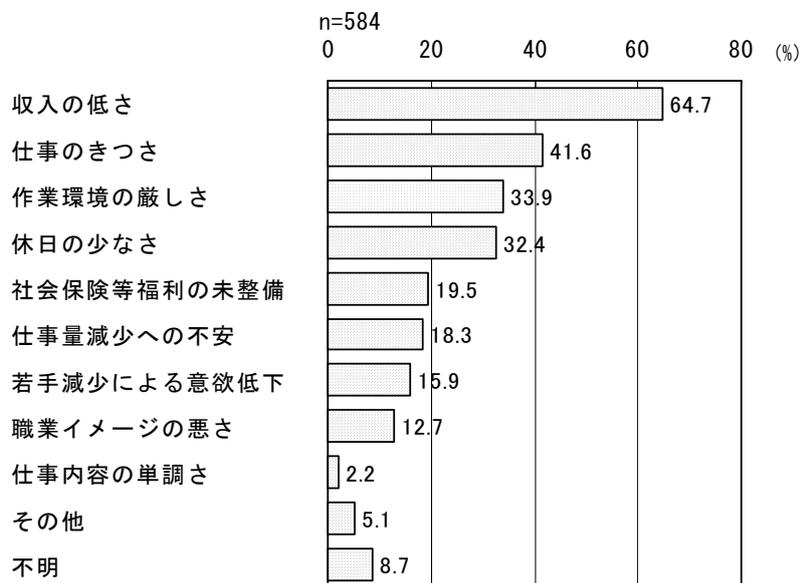
38) 自職種の若手～中堅の技能労働者が離職する原因（上位3項目まで回答）は「収入の低さ」と考える会社が全体の65%、次いで「仕事のきつさ」が42%、「作業環境の厳しさ」が34%、「休日の少なさ」が32%。  
 離職する原因は「収入の低さ」と考える会社が多い職種は鉄筋（90%）、タイル（84%）、型枠（79%）、「仕事のきつさ」と考える会社が多い職種は圧送（85%）。

39) 自職種に若手の技能労働者が入職しない原因（上位3項目まで回答）は「収入の低さ」と考える会社が全体の58%、次いで「仕事のきつさ」が44%、「休日の少なさ」が38%、「作業環境の厳しさ」が36%。  
 入職しない原因は「収入の低さ」と考える会社が多い職種は鉄筋（78%）、型枠（73%）、タイル（72%）、「仕事のきつさ」と考える会社が多い職種は圧送（85%）。

若手～中堅の技能労働者が離職する原因について分析した。

自職種の若手～中堅の技能労働者が離職する原因（上位3項目まで回答）は、全体では「収入の低さ」と考える会社が65%と最も多く、次いで「仕事のきつさ」が42%、「作業環境の厳しさ」が34%、「休日の少なさ」が32%となっている（図3-4-1）

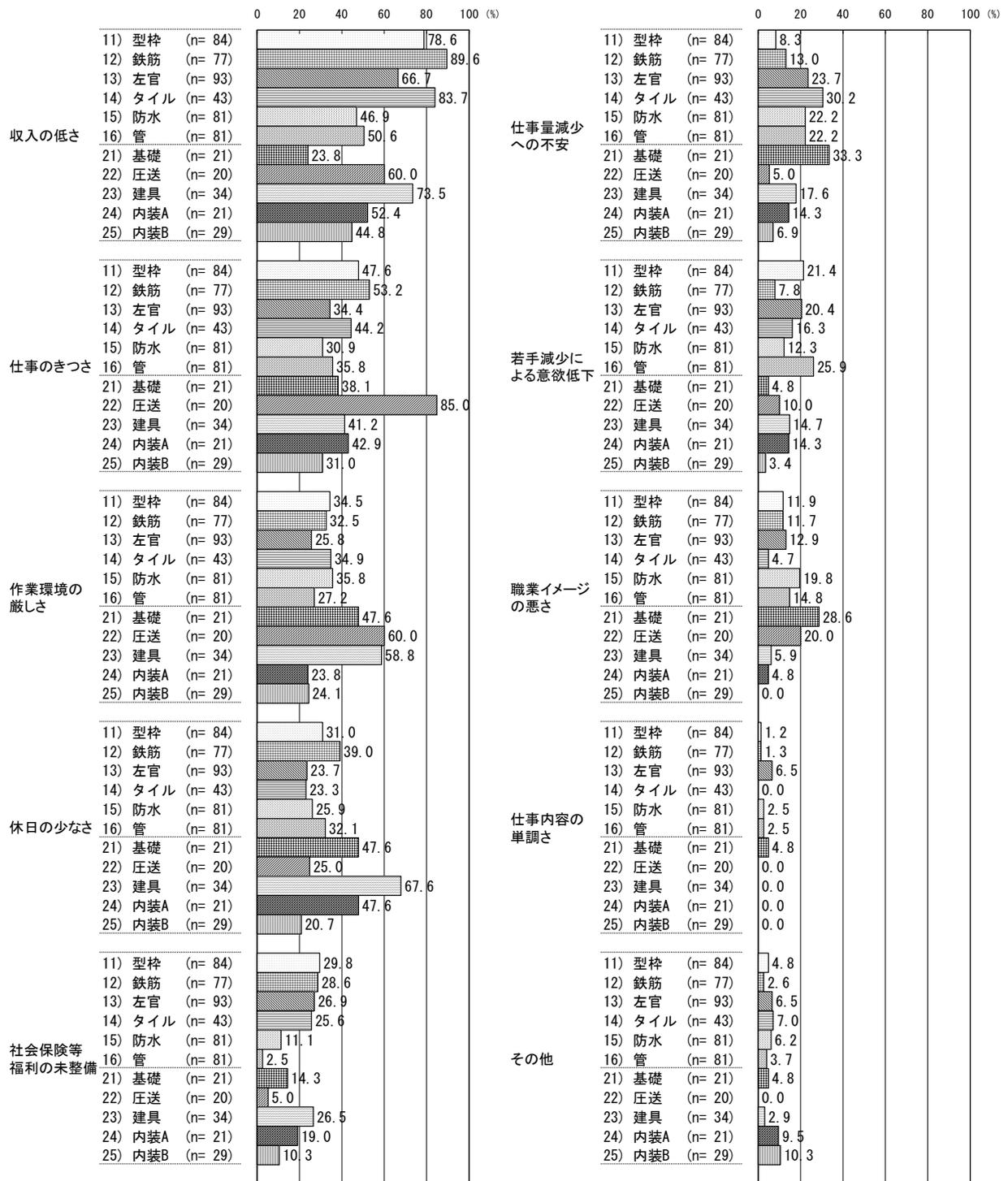
図3-4-1 若手～中堅の技能労働者が離職する原因（全体、上位3項目まで回答）



注1) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

若手～中堅の技能労働者が離職する原因を職種別に見ると、「収入の低さ」と考える会社が多い職種は鉄筋、タイル、型枠、「仕事のきつさ」と考える会社が多い職種は圧送であり、「作業環境の厳しさ」と考える会社が多い職種は圧送、建具である。(図 3-4-2)

図 3-4-2 若手～中堅の技能労働者が離職する原因（職種別、上位 3 項目まで回答）

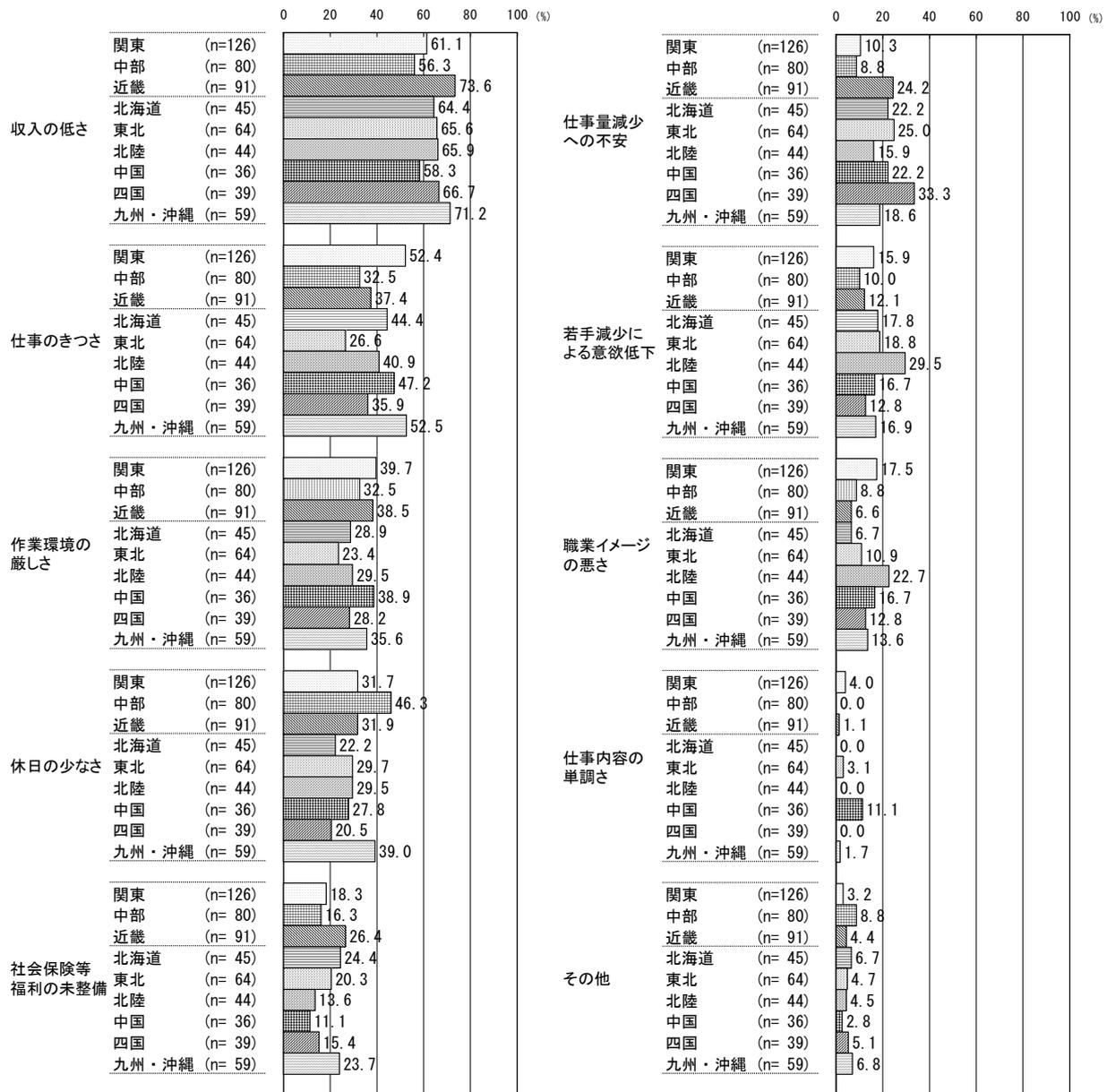


注 1) 型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管については全国 9 地域、基礎、圧送、建具、内装 A、内装 B については三大都市圏地域での調査結果。ただし、基礎については北海道、東北が一部含まれる。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

若手～中堅の技能労働者が離職する原因を地域別に見ると、「収入の低さ」と考える会社が特に多い地域は近畿、九州・沖縄、「仕事のきつさ」と考える会社が多い地域は九州・沖縄、関東である。(図 3-4-3)

図 3-4-3 若手～中堅の技能労働者が離職する原因（地域別、上位3項目まで回答）



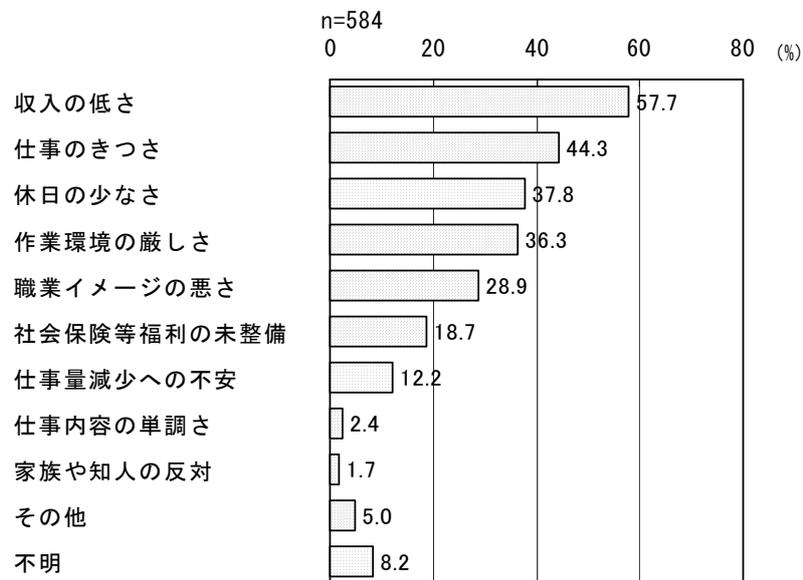
注 1) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

若手の技能労働者が入職しない原因について分析した。

自職種に若手の技能労働者が入職しない原因（上位3項目まで回答）は、全体では「収入の低さ」と考える会社が58%と最も多く、次いで「仕事のきつさ」が44%、「休日の少なさ」が38%、「作業環境の厳しさ」が36%となっている（図3-4-4）

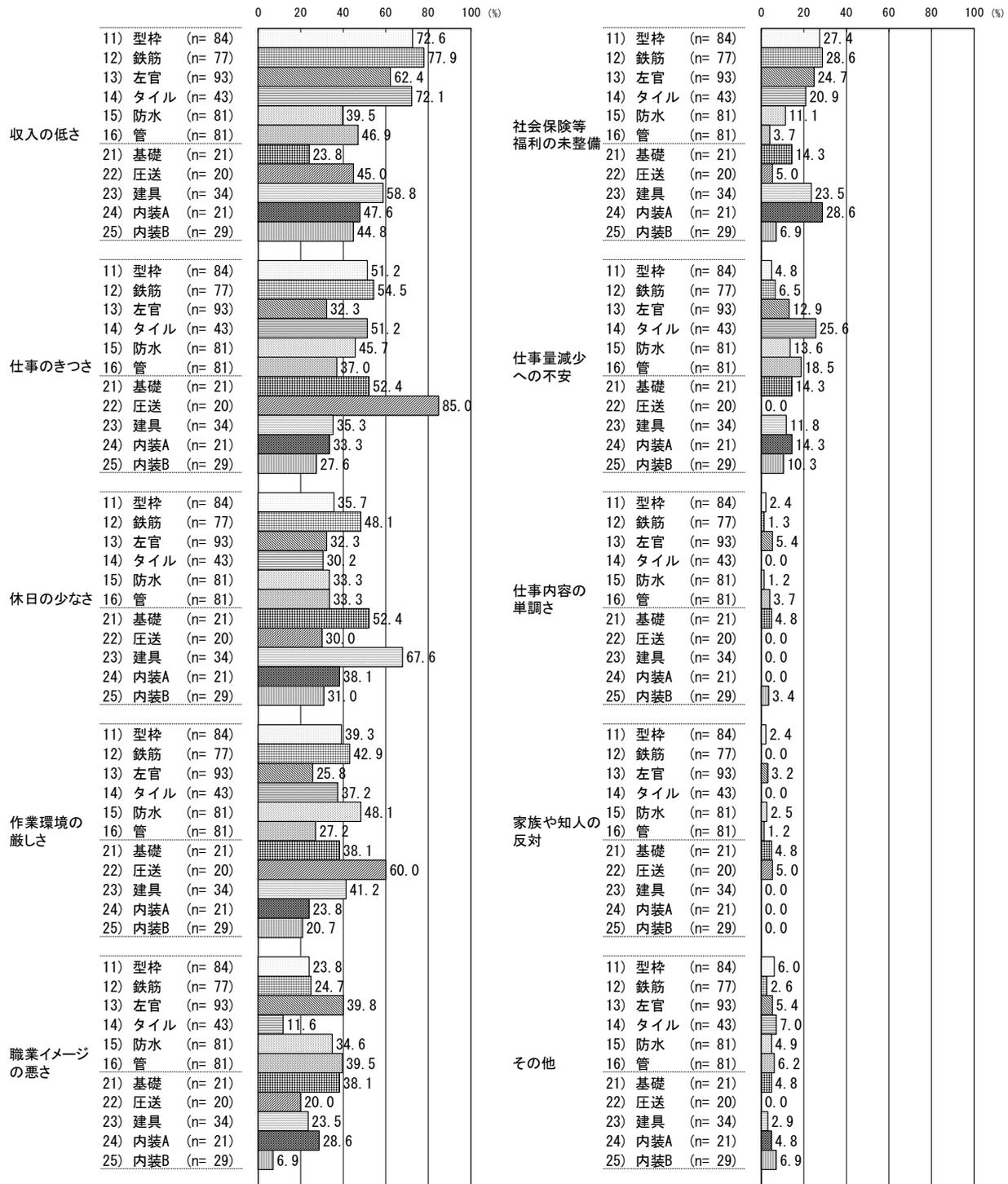
図3-4-4 若手の技能労働者が入職しない原因（全体、上位3項目まで回答）



注1) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

若手の技能労働者が入職しない原因を職種別に見ると、「収入の低さ」と考える会社が特に多い職種は鉄筋、型枠、タイル、「仕事のきつさ」と考える会社が多い職種は圧送であり、「休日の少なさ」と考える会社が多い職種は建具、基礎、「作業環境の厳しさ」と考える会社が多い職種は圧送である。(図 3-4-5)

図 3-4-5 若手の技能労働者が入職しない原因（職種別、上位 3 項目まで回答）

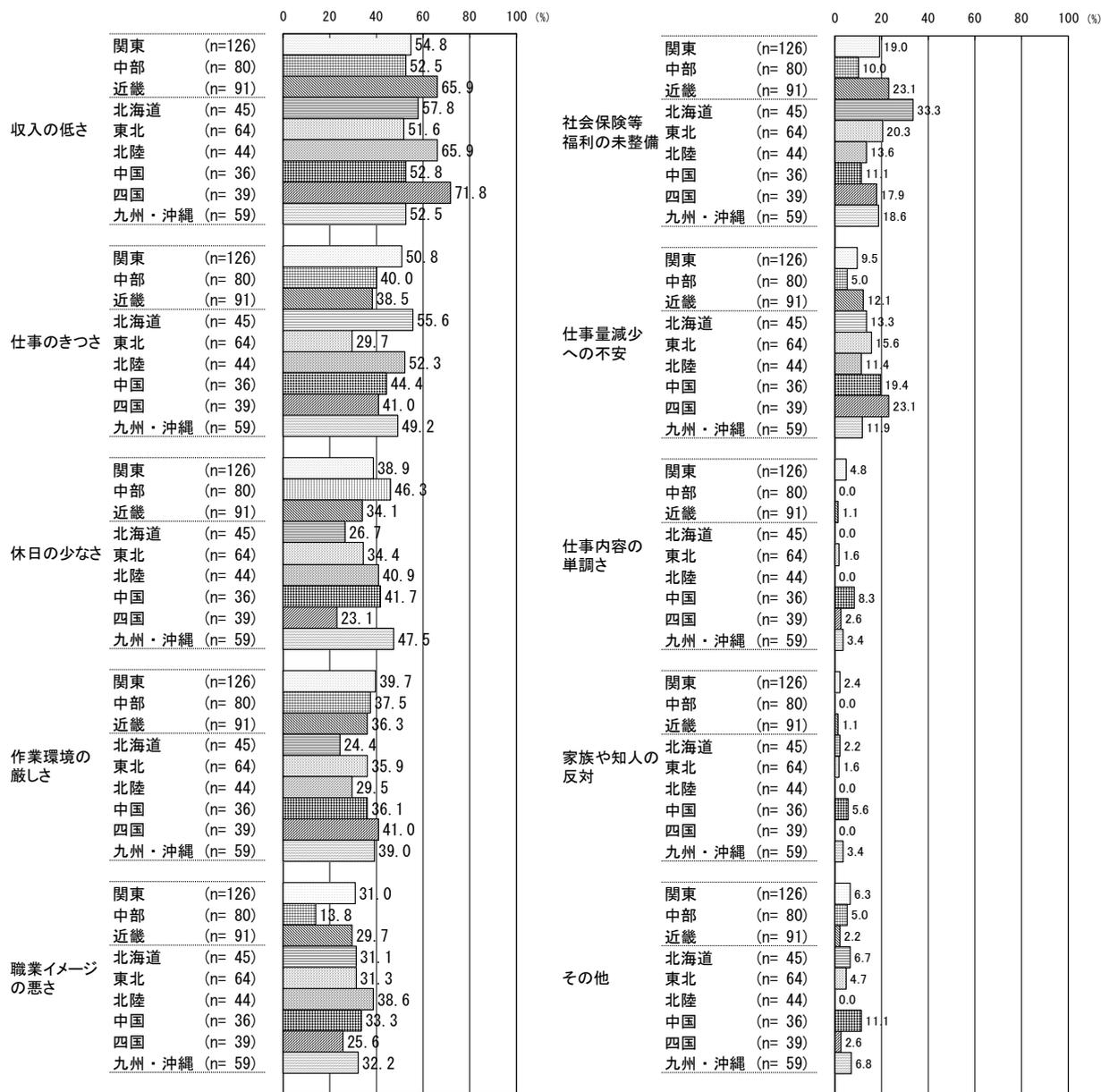


注 1) 型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管については全国 9 地域、基礎、圧送、建具、内装 A、内装 B については三大都市圏地域での調査結果。ただし、基礎については北海道、東北が一部含まれる。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

若手の技能労働者が入職しない原因を地域別に見ると、「収入の低さ」と考える会社が特に多い地域は四国、北陸、近畿、「仕事のきつさ」と考える会社が多い地域は北海道、北陸、関東、九州・沖縄であり、「休日の少なさ」と考える会社が多い地域は九州・沖縄、中部である。(図3-4-6)

図 3-4-6 若手の技能労働者が入職しない原因（地域別、上位3項目まで回答）



注 1) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

【論点⑮】技能労働者の地域間移動は起きているか。

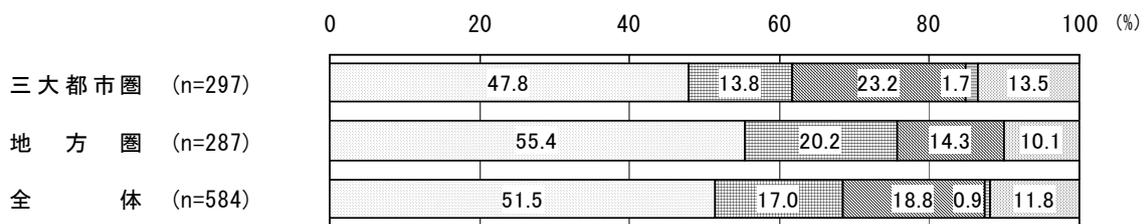
40) 自職種について「技能労働者の地域間移動は活発ではない」と考える会社が全体の52%。三大都市圏では「仕事量よりも、労務単価の高い地域に技能労働者が集中する傾向がある」と考える会社が23%、中でも多い職種は鉄筋（56%）。  
地方圏では「仕事量の地域差を埋める形で、うまく技能労働者が移動している」と考える会社が20%、中でも多い職種は左官（30%）、多い地域は北海道（24%）、九州・沖縄（24%）。

技能労働者の地域間移動について分析した。

自職種の技能労働者の地域間移動の状況は、全体では「技能労働者の地域間移動は活発ではない」と考える会社が52%と最も多く、次いで「仕事量よりも、労務単価の高い地域に技能労働者が集中する傾向がある」と考える会社が19%となっており、「仕事量の地域差を埋める形で、うまく技能労働者が移動している」と考える会社は17%である。（図3-4-7）

圏域別に見ると、三大都市圏では「仕事量よりも、労務単価の高い地域に技能労働者が集中する傾向がある」と考える会社が23%と比較的多く、地方圏では「仕事量の地域差を埋める形で、うまく技能労働者が移動している」と考える会社が20%と少なくない。

図3-4-7 技能労働者の地域間移動の状況（圏域別）

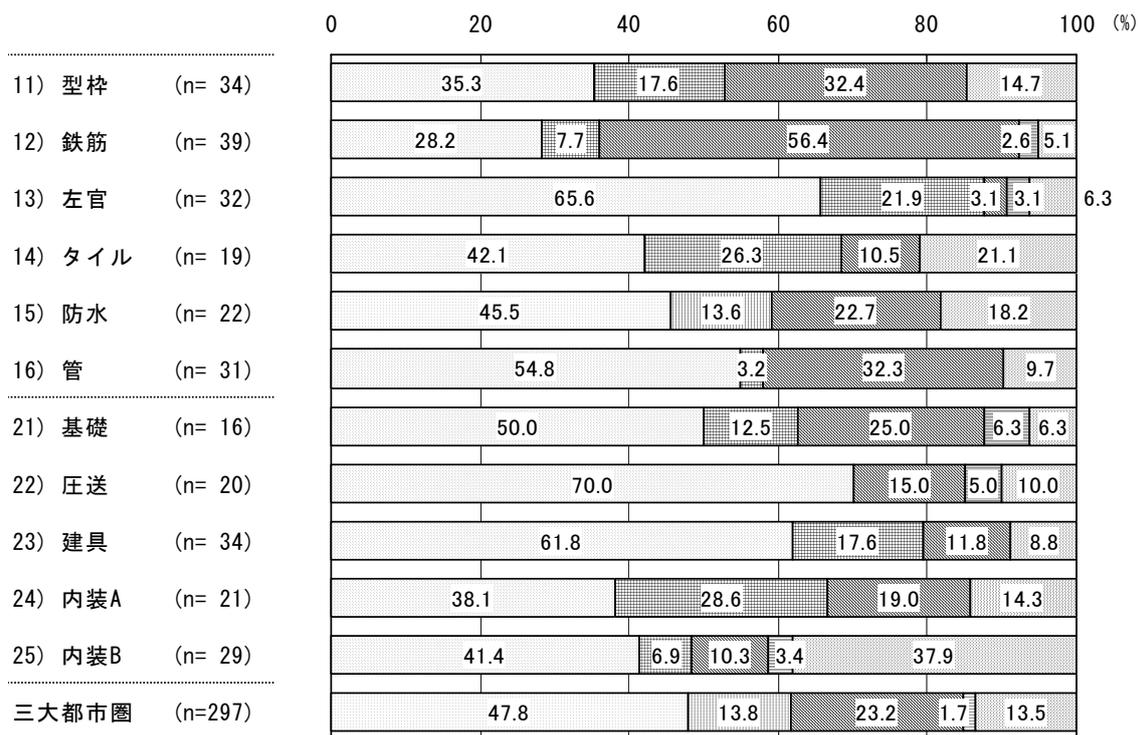


- 技能労働者の地域間移動は活発ではない
- ▨ 仕事量の地域差を埋める形で、うまく技能労働者が移動している
- 仕事量よりも、労務単価の高い地域に技能労働者が集中する傾向がある
- ▤ その他
- 不明

注) 三大都市圏（関東、中部、近畿地域）での調査対象は全11職種。地方圏（北海道、東北、北陸、中国、四国、九州・沖縄地域）での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の6職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

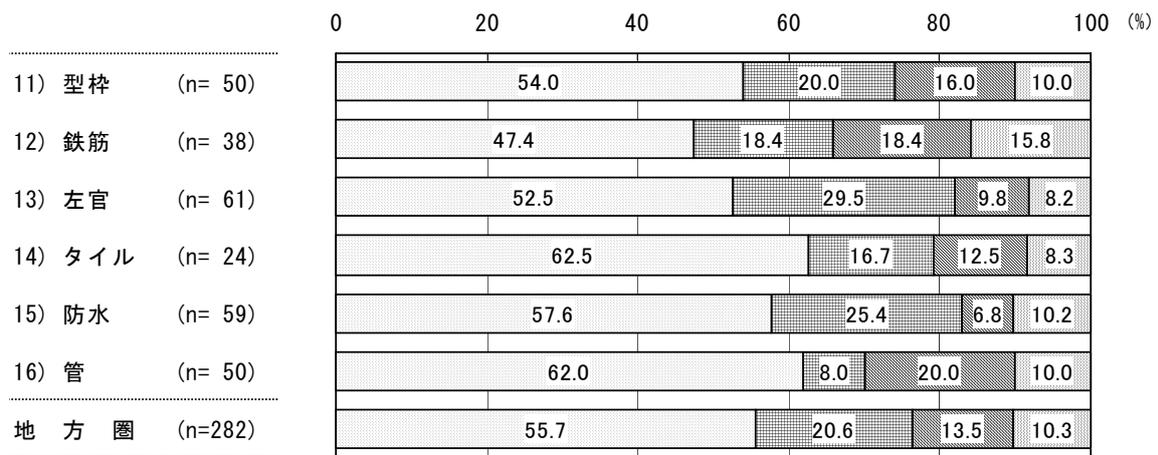
技能労働者の地域間移動の状況を職種別に見ると、三大都市圏で「技能労働者の地域間移動は活発ではない」と考える会社が特に多い職種は圧送、建具、左官であり、「仕事量よりも、労務単価の高い地域に技能労働者が集中する傾向がある」と考える会社が多い職種は鉄筋、「仕事量の地域差を埋める形で、うまく技能労働者が移動している」と考える会社が比較的多い職種は内装 A、タイルである。地方圏で「仕事量の地域差を埋める形で、うまく技能労働者が移動している」と考える会社が比較的多い職種は左官、防水である。(図 3-4-8~9)

図 3-4-8 技能労働者の地域間移動の状況（三大都市圏職種別）



- 技能労働者の地域間移動は活発ではない
- 仕事量の地域差を埋める形で、うまく技能労働者が移動している
- 仕事量よりも、労務単価の高い地域に技能労働者が集中する傾向がある
- その他
- 不明

図 3-4-9 技能労働者の地域間移動の状況（地方圏職種別）

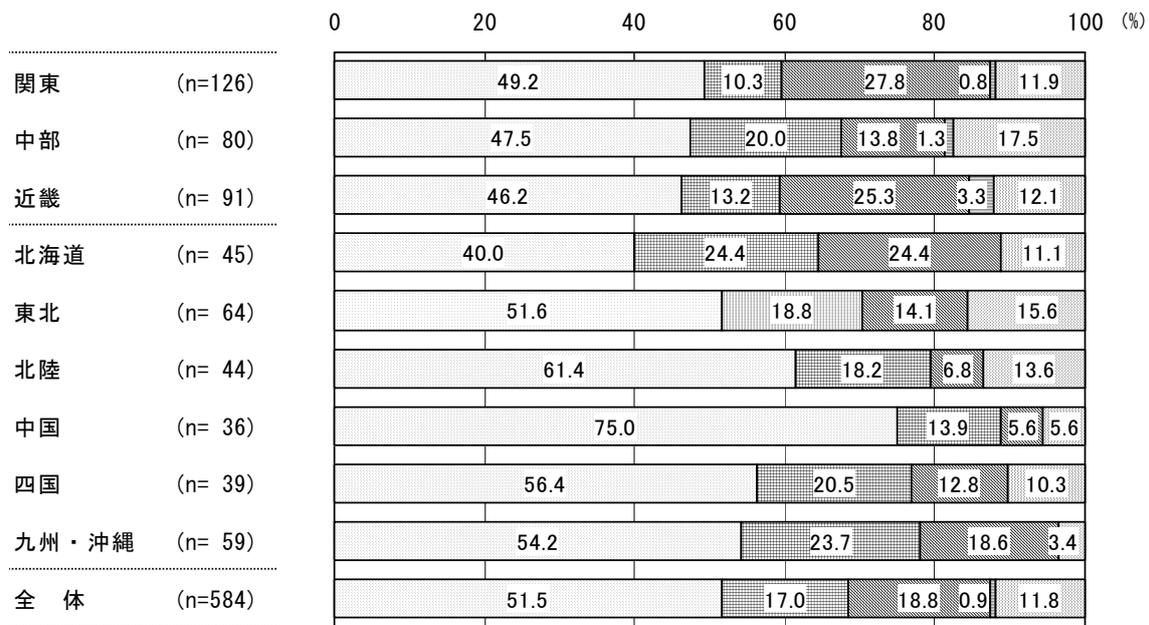


- 技能労働者の地域間移動は活発ではない
- 仕事量の地域差を埋める形で、うまく技能労働者が移動している
- 仕事量よりも、労務単価の高い地域に技能労働者が集中する傾向がある
- その他
- 不明

注) 地方圏の会社のうち基礎を除く 282 社の回答で集計。

技能労働者の地域間移動の状況を地域別に見ると、「技能労働者の地域間移動は活発ではない」と考える会社が特に多い地域は中国であり、「仕事量よりも、労務単価の高い地域に技能労働者が集中する傾向がある」と考える会社が比較的多い地域は関東、近畿、北海道、「仕事量の地域差を埋める形で、うまく技能労働者が移動している」と考える会社が比較的多い地域は北海道、九州・沖縄である。(図 3-4-10)

図 3-4-10 技能労働者の地域間移動の状況（地域別）



- 技能労働者の地域間移動は活発ではない
- 仕事量よりも、労務単価の高い地域に技能労働者が集中する傾向がある
- 仕事量の地域差を埋める形で、うまく技能労働者が移動している
- その他
- 不明

注) 関東、中部、近畿での調査対象は全 11 職種、その他の地域での調査対象は型枠、鉄筋、左官、タイル、防水、管の 6 職種。ただし、北海道、東北については基礎が一部含まれる。

【論点⑯】技能労働者不足に備えて団体や行政に何を期待するか。

41) 将来の技能労働者不足に備えた対策として業界団体や行政等に期待する事項として、特に多いのは適正な収入確保、次いで技能労働者の育成支援、技能労働者の地位向上、業界のイメージアップに関わる事項。

将来の技能労働者不足に備えた対策として業界団体や行政等に期待する事項について、255社から327件の記述回答が得られた。これらを分類すると、適正な収入確保についての記述が特に多く、次いで技能労働者の育成支援、技能労働者の地位向上、業界のイメージアップに関わる事項が多かった。それぞれについて記述例を挙げると次のとおりである。

※記述例のカッコ内は、回答会社の職種と地域。

a. 適正な収入確保（119件）

- 例)・専門工事業者の経営が安定し、技能労働者に適正な労務費を支払えるよう、請負体制の実態調査と指導強化を期待する。(タイル/中国)
- ・専門工事業者の適正工事単価を把握し、工事発注価格の入札適正範囲を設定する。(基礎/関東)

b. 技能労働者の育成支援（30件）

- 例)・国を挙げての技能への見直し、教育期間は税の見直し、個人にも習得期間2～3年は所得税を免除する。(左官/近畿)
- ・少子高齢化が急速に進展する中で、特に中小企業にとっては、高齢者の労働力を生かすことが重要と思う。そのような中で、短期間(6ヶ月～1年程度)の実務習得の研修講座を充実してもらいたい。更に高齢者勤務についての助成金制度の創設等支援体制を期待する。(管/東北)

c. 技能労働者の地位向上（30件）

- 例)・技術者の持つ資格をもっと評価し、社会的地位の向上(報酬も含め)とマイスター制度等を導入した技能労働者の生活安定化を図る。(型枠/中部)
- ・技能労働の素晴らしさや魅力を義務教育の中で子供や若者に教えてもらいたい。(管/九州・沖縄)

d. 業界のイメージアップ（28件）

- 例)・長期低迷の続く建設業界が、最近談合問題でひんしゅくを買っている現状を何とか回復して欲しい。(タイル/関東)
- ・建設業に携わり、物創りの楽しさを、これからの若い人達が、やってみたくなるような業界のイメージ作りをしてほしい。(内装B/近畿)

e. 発注の平準化（19件）

- 例)・民間のマンション工事と役所等の年度末工事が毎年3月末に集中する為、労働者の不足が必ず発生している。また、公共工事での現場専任義務により、社員不足も発生する。各団体や行政には、以上の問題を是正できるよう取り組んで欲しい。(タイル/近畿)

f. 福利厚生の実支援（17件）

- 例)・公共工事は社会保険等に加入している業者に発注させて欲しい。(鉄筋/四国)

g. 工期の適正化 (14 件)

例)・完全な週休 2 日を実施する条件のもとで建設工事の施工工期を設定する。(鉄筋/近畿)

h. 作業環境の改善 (8 件)

i. 経費等の別枠支給 (6 件)

j. 発注の増大 (6 件)

k. 外国人労働力の導入検討 (5 件)

l. 工法仕様の変更 (5 件)

m. 業界団体の強化 (4 件)

n. 労働力の流動化促進 (3 件)

o. その他 (33 件)

### 3. 5 調査結果の分析

本調査は、事前調査で労働力不足が見られると答えた特定の専門工事業団体の会員会社を対象としたものであることに留意する必要がある。

#### (1) 調査結果のまとめ

調査結果を総括すると次のとおりである。

- ①会社の技能労働者は、調査したすべての職種で現在不足しており、中でも三大都市圏の鉄筋、建具、地方圏の型枠、鉄筋で不足率が高い。
- ②入社した技能労働者は、人数、定着率ともに中途採用が新卒採用を上回っている。
- ③技能労働者の平均賃金単価は、ここ3年間でほとんど変わらない会社が多いが、三大都市圏では労働力不足による上昇、地方圏では原価割れ受注による下落が見られる。
- ④技能労働者の数は、10年前と比べて減少した会社が多く、減少した要因は、高齢労働者の退職（又は定年退職）、若手入職者の減少、若手～中堅労働者の離職・退職、仕事量の減少に合わせた人員削減など、地域や職種によってさまざまである。
- ⑤若手の社員又は直用の技能労働者を増員しようとしている会社が多いが、職種や地域によっては専属下請を増員しようとしている会社も少なくない。
- ⑥技能労働者の確保手段として、新卒採用は難しく、中途採用も十分できないため、地元で新規の下請外注先を見つけることが多いが、一人親方の使用は増えていない。
- ⑦4年以上前から繁忙期になると一時的に熟練労働者が不足する会社が多いが、最近では、特定の地域、職種で年間を通じて不足している会社も少なくない。
- ⑧技能労働者が年間を通じて不足した会社では、「工事量が増加し、人員補充はしていない又はうまくいかなかった」が49%、「工事量は変わらない又は減少し、人員補充はしていない又はうまくいかなかった」が34%であり、繁忙期に一時的に不足した会社では、「工事量は変わらない又は減少し、人員補充はしていない又はうまくいかなかった」が40%、「工事量が増加し、人員補充はしていない又はうまくいかなかった」が28%である。
- ⑨繁忙期の対応は、地元の応援や残業、休日出勤が中心だが、一定の割増単価で地元以外の応援を要請することもあり、三大都市圏ではそれでも必要人数を確保できない場合が多い。
- ⑩技能労働者の不足で、コストの増大、労働時間の過度の増大、工程の遅延等が起きている。
- ⑪地元以外からの応援要請に対しては、原則として断わる会社と、できるだけ応える会社がほぼ半々で、地域性の違いが見られる。
- ⑫技能労働者確保のための求人募集、適正賃金の確保、福利厚生の実施や、育成のための資格取得支援、自社集合教育、外部講習等受講支援などの取組が各社で実施されている。
- ⑬将来の技能労働者不足に備えて、若手の雇用・育成をはじめ、外国人研修生・実習生の受入の検討、適正賃金確保などに関わる対策が各社で実施されている。
- ⑭若手～中堅の技能労働者が離職する原因、また若手の技能労働者が入職しない原因は、ともに収入の低さと考える会社が最も多い。
- ⑮技能労働者の地域間移動は、全体として活発ではないが、一部の職種では労務単価の高い地域に技能労働者が集中する傾向も見られる。
- ⑯将来の技能労働者不足に備えた対策として業界団体や行政等に期待する事項として、適正な収入確保、技能労働者の育成支援、技能労働者の地位向上、業界のイメージアップに関わる事項などが挙げられている。

(参考)

前頁の調査結果①～⑯を、技能労働者不足の実態に関する事項、その原因に関する事項及び対応に関する事項に分けて並べ替えると次のとおりである。

■技能労働者不足の実態に関する事項

- ⑦4年以上前から繁忙期になると一時的に熟練労働者が不足する会社が多いが、最近では、特定の地域、職種で年間を通じて不足している会社も少なくない。
- ⑨繁忙期の対応は、地元の応援や残業、休日出勤が中心だが、一定の割増単価で地元以外の応援を要請することもあり、三大都市圏ではそれでも必要人数を確保できない場合が多い。
- ①会社の技能労働者は、調査したすべての職種で現在不足しており、中でも三大都市圏の鉄筋、建具、地方圏の型枠、鉄筋で不足率が高い。
- ⑩技能労働者の不足で、コストの増大、労働時間の過度の増大、工程の遅延等が起きている。

■技能労働者不足の原因に関する事項

- ④技能労働者の数は、10年前と比べて減少した会社が多く、減少した要因は、高齢労働者の退職（又は定年退職）、若手入職者の減少、若手～中堅労働者の離職・退職、仕事量の減少に合わせた人員削減など、地域や職種によってさまざまである。
- ②入社した技能労働者は、人数、定着率ともに中途採用が新卒採用を上回っている。
- ⑭若手～中堅の技能労働者が離職する原因、また若手の技能労働者が入職しない原因は、ともに収入の低さと考える会社が最も多い。
- ③技能労働者の平均賃金単価は、ここ3年間でほとんど変わらない会社が多いが、三大都市圏では労働力不足による上昇、地方圏では原価割れ受注による下落が見られる。
- ⑧技能労働者が年間を通じて不足した会社では、「工事量が増加し、人員補充はしていない又はうまくいかなかった」が49%、「工事量は変わらない又は減少し、人員補充はしていない又はうまくいかなかった」が34%であり、繁忙期に一時的に不足した会社では、「工事量は変わらない又は減少し、人員補充はしていない又はうまくいかなかった」が40%、「工事量が増加し、人員補充はしていない又はうまくいかなかった」が28%である。
- ⑪地元以外からの応援要請に対しては、原則として断わる会社と、できるだけ応える会社がほぼ半々で、地域性の違いが見られる。
- ⑮技能労働者の地域間移動は、全体として活発ではないが、一部の職種では労務単価の高い地域に技能労働者が集中する傾向も見られる。

■技能労働者不足への対応に関する事項

- ⑤若手の社員又は直用の技能労働者を増員しようとしている会社が多いが、職種や地域によっては専属下請を増員しようとしている会社も少なくない。
- ⑥技能労働者の確保手段として、新卒採用は難しく、中途採用も十分できないため、地元で新規の下請外注先を見つけることが多いが、一人親方の使用は増えていない。
- ⑫技能労働者確保のための求人募集、適正賃金の確保、福利厚生の実施や、育成のための資格取得支援、自社集合教育、外部講習等受講支援などの取組が各社で実施されている。
- ⑬将来の技能労働者不足に備えて、若手の雇用・育成をはじめ、外国人研修生・実習生の受入の検討、適正賃金確保などに関わる対策が各社で実施されている。
- ⑯将来の技能労働者不足に備えた対策として業界団体や行政等に期待する事項として、適正な収入確保、技能労働者の育成支援、技能労働者の地位向上、業界のイメージアップに関わる事項などが挙げられている。

## (2) 会社の技能労働者について

### 1) 技能労働者の過不足 (【論点①】)

各社における技能労働者の現在の過不足数を調べた。本調査の対象会社は、事前調査で労働力不足が見られると答えた専門工事業団体の会員会社であるため、結果は三大都市圏、地方圏ともにすべての職種で技能労働者は不足となった。中でも不足率が高い職種として、三大都市圏では鉄筋、建具（いずれも 16%程度不足）、地方圏では型枠、鉄筋（いずれも 14%程度不足）等が挙げられる。

### 2) 技能労働者の入退社 (【論点②】)

過去 2 年間で入社した技能労働者数は 1 社あたり 5.4 人、退社は 4.2 人となっており、1 社あたり 1.2 人増加したことになる。ただし、退社人数が入社人数を上回っている職種もある。入社が多い年代と退社が多い年代はともに 20 歳代であり、この傾向は平成 15 年度「建設技能労働者の賃金のあり方に関する調査」（建設産業専門団体連合会）の結果と同様である。

過去 2 年間の技能労働者の入社内訳は、新卒採用が 1 社あたり 1.2 人（うち現在在籍は 0.6 人）、中途採用が 1 社あたり 3.6 人（うち現在在籍は 2.3 人）で、人数、定着率ともに中途採用が新卒採用を上回っている（新卒採用の割合は 24%）。平成 17 年「雇用動向調査」（厚生労働省）によれば建設業への入職者に占める新規学卒者の割合は 9.9%となっており（全産業では 15.0%）、それに比べて本調査結果の新卒採用の割合はかなり高い数値であるが、2 年間のうちに半数が退社していることは見逃せない。技能労働者の退社理由として「建設業以外の業種への転職」（23%）が最も多かったことも合わせて、建設業における若年労働者確保の難しさを物語っている。

### 3) 技能労働者の賃金の変化 (【論点③】)

3 年前と比べた技能労働者の平均賃金単価は、ほとんど変わらない会社が全体の 55%を占めるが、三大都市圏では上昇した会社が下落を上回り、地方圏では下落した会社が上昇を上回っている。三大都市圏で上昇した会社が特に多い職種は内装 A、型枠、管、圧送である。

技能労働者の平均賃金単価が下落した要因は、元請からの原価を割るような単価での受注と考える会社が三大都市圏、地方圏ともに最も多い。一方、平均賃金単価が上昇した要因は、三大都市圏では労働力不足による単価上昇、地方圏では高賃金の労働者の増加と考える会社が最も多く、労働力不足の影響は、三大都市圏でより顕著に表れている。

### 4) 技能労働者数の変化 (【論点④】)

10 年前と比べた技能労働者の数は、減少した会社が全体の 45%であり、特に型枠や左官などで減少した会社が多い。増加した会社は 15%と少なく、増加した会社が減少を上回ったのは三大都市圏の内装 A だけである。地域としては九州・沖縄で減少した会社が多い。

技能労働者の数が減少した要因は、高齢労働者の退職（又は定年退職）とする会社が全体では最も多いが、三大都市圏のタイル、建具では若手入職者の減少、鉄筋では若手～中堅労働者の離職・退職とする会社が最も多く、また地方圏では仕事量の減少に合わせた人員削減とする会社も多いなど、地域や職種によって要因はさまざまである。

## 5) 技能労働者の増員 (【論点⑤】)

技能労働者を増員しようとしている会社が全体の61% (三大都市圏では70%) を占めており、削減しようとしている会社は5%とわずかである。特に三大都市圏の建具、タイル、鉄筋では、増員しようとしている会社が80%を超えている。

増員しようとしている技能労働者の雇用形態 (複数回答) は、全体として社員又は直用が72%と多いが、専属下請も41%と少なくない。三大都市圏の鉄筋、内装B、内装A、タイル、型枠及び地方圏のタイルでは、社員又は直用よりも専属下請を増員しようとしている会社が多く、増員に関しても、職種や地域による雇用形態の違いが見られる。増員しようとしている技能労働者の年齢層、役割 (複数回答) は、若手の一般労働者が82%と圧倒的に多い。

## 6) 技能労働者の確保手段 (【論点⑥】)

新卒の技能労働者については、過去2年間募集していない会社が全体の56%と多く、募集したが採用できなかった会社が16%、採用したが予定人数には足りなかった会社が11%である。ほぼ予定人数を採用した会社は10%と少なく、新卒採用の難しさが表れている。募集した会社のうち、三大都市圏では採用できなかった会社が最も多いが、地方圏ではほぼ予定人数を採用した会社が最も多く、都会と地方の就職事情の違いがうかがえる。採用できなかった会社が特に多い職種は三大都市圏のタイルである。

中途採用の技能労働者については、過去2年間募集していない会社が全体の36%、募集して採用したが予定人数には足りなかった会社が26%、ほぼ予定人数を採用した会社が17%であり、採用できなかった会社は16%である。募集した会社、採用できた会社ともに新卒採用に比べて多くなっているが、やはり十分な採用は難しいといえる。募集した会社のうち、地方圏ではほぼ予定人数を採用した会社が最も多いことは新卒採用と同様の傾向である。採用できなかった会社が特に多い職種は三大都市圏のタイル、建具である。

地元地域での新規の下請外注先については、過去2年間探していない会社が全体の39%、探して適当な業者を見つけた会社が37%、適当な業者が見つからなかった会社は22%である。技能労働者個人の採用に比べて、新規の下請外注先の確保は比較的容易といえる。適当な業者が見つからなかった会社が多い職種は三大都市圏のタイルである。

過去2年間の一人親方の状況については、使っているが増えてはいない会社が全体の51%と多く、使っていない会社が28%であり、使うことが増えた会社は19%に止まる。一人親方を使うことが増えた会社が比較的多い職種は三大都市圏の内装A、内装Bである。

## (3) 技能労働者の不足について

### 1) 技能労働者不足の内容 (【論点⑦】)

この1年間の技能労働者の不足状況については、繁忙期に一時的に不足した会社が全体の71%を占め、年間を通じて不足した会社は16% (三大都市圏では20%) である。不足しなかった会社は12%と少ない。なお、繁忙期は、型枠、鉄筋等の躯体職種では7~12月、タイル、内装等の仕上職種では12~3月である。年間を通じて不足した会社が50%以上の職種を地域別に挙げると、関東の内装B、圧送、建具、内装A、北海道の基礎、九州・沖縄の鉄筋である。

技能労働者が不足するようになった時期については、三大都市圏、地方圏ともに職種によ

る違いが大きいですが、全体としては4年以上前からとする会社が51%を占めている。

平成18年の技能労働者不足の度合については、全体で56%の会社が例年並みとしているものの、三大都市圏の鉄筋、型枠、圧送、基礎では、例年以上に不足した会社が50%以上を占めており、特定の地域や職種で不足の度合が強まったことが分かる。鉄筋、型枠の平成18年の不足状況は、「建設労働需給調査」（国土交通省）の結果でも裏付けられる。なお、4年以上前から技能労働者が不足している会社では、平成18年が例年以上に不足したとする会社は27%とそれほど多くない。

不足した技能労働者の種別（複数回答）としては、熟練労働者とする会社が68%と多く、職長とする会社は26%に止まっている。

## 2) 技能労働者不足の原因となる工事の増加（【論点⑧】）

技能労働者不足の原因となった増加した工事種類（複数回答）については、集合住宅とする会社が62%と多く、次いで福祉施設（30%）、工場（21%）となっており、三大都市圏と地方圏で傾向の違いはない。集合住宅工事が増加したとする会社が特に多い職種は、三大都市圏の鉄筋、タイル、防水、内装 B、地方圏のタイルであり、地域は関東、九州・沖縄、近畿である。

技能労働者が不足した会社における3年前と比べた工事量の増減については、三大都市圏では増加した会社が49%と多く、特に圧送、鉄筋、内装 B、内装 A では60%以上の会社で増加している。一方、地方圏では増加した会社は35%で、減少した会社とほぼ同数である。

技能労働者が不足した会社を、年間を通じて不足した会社と、繁忙期に一時的に不足した会社に分けて、工事量の増減と人員補充状況、すなわち「新卒の技能労働者の募集状況」、「中途採用の技能労働者の募集状況」、「新規の下請外注先の開拓状況」（以上、【論点⑥】参照）を見ると、技能労働者が年間を通じて不足した会社では、「工事量が増加し、人員補充はしていない又はうまくいかなかった」会社が49%、「工事量は変わらない又は減少し、人員補充はしていない又はうまくいかなかった」会社が34%、「その他」の会社が17%である。同様に、技能労働者が繁忙期に一時的に不足した会社では、「工事量は変わらない又は減少し、人員補充はしていない又はうまくいかなかった」会社が40%、「工事量が増加し、人員補充はしていない又はうまくいかなかった」会社が28%、「その他」の会社が32%である。

## 3) 技能労働者不足への対応（【論点⑨】）

繁忙期の技能労働者不足への対応（複数回答）としては、地元の応援を要請した会社が68%、残業や休日出勤で対応した会社が55%と多い。受注を断った会社、地元以外の応援を要請した会社はいずれも30%である。三大都市圏と地方圏で大きな傾向の違いはない。

地元以外の応援を要請した場合の応援単価は、一定の割増単価が40%、要請先の言い値が29%、地元での通常単価は25%である。一定の割増単価の割増率は平均16.3%となった。三大都市圏で一定の割増単価又は要請先の言い値が特に多い職種は鉄筋、内装 A、内装 B である。一方、地元での通常単価が多い職種は圧送、建具、管であるが、これらは技能労働者の直用率が高い職種に一致する（図 3-2-1 参照）。地域的には、要請先の言い値が多い地域は中部、一定の割増単価が多い地域は関東、近畿、中国、地元での通常単価が多い地域は四国、北陸である。地元以外に応援要請した技能労働者の種別（複数回答）は、熟練労働者が77%

(地方圏では 87%) と多く、一般労働者が 55%、職長は 19%である。

地元以外の応援を要請した結果を見ると、三大都市圏では必要人数を確保できなかった会社が 64%と多いが、地方圏では逆に必要人数を確保できた会社が 65%を占めている。必要人数を確保できなかった最大の理由(上位1項目回答)は、技能労働者の全国的な不足と考える会社が 73%を占めている。

#### 4) 技能労働者不足で発生した問題(【論点⑩】)

技能労働者の不足が原因で起きた問題(複数回答)として多いのは、コストの増大(51%)、労働時間の過度の増大(40%)、工程の遅延(38%)などである。コストの増大を問題とする会社が特に多い職種は三大都市圏の内装 A、内装 B であり、これらは 3) で応援単価として一定の割増単価又は要請先の言い値が特に多かった職種である。なお、品質の悪化を問題とする会社は、全体では 24%であるが、三大都市圏の型枠では 60%と特に多い。不良不適格業者の介入や、外国人不法労働者の流入といった問題を挙げる会社はわずかである。

#### 5) 技能労働者の応援要請への対応(【論点⑪】)

地元以外から技能労働者の応援要請を受けた場合の対応としては、有利な条件でも地元で仕事があれば原則として断わる会社が 45%、地元の仕事を優先しつつもできるだけ要請に応える会社が 41%と考え方が分かれている。三大都市圏と地方圏との傾向の違いはないが、地方圏の中で北陸、東北、中国では原則として断わる会社が多く、一方、北海道、九州・沖縄、四国ではできるだけ要請に応える会社が多くなっており、地域性の違いが見られる。

#### 6) 技能労働者の確保・育成の取組(【論点⑫】)

技能労働者を確保するために会社が実施している(又は実施を考えている)取組として、求人募集、適正賃金の確保、福利厚生充実、教育訓練の充実、安定した仕事量の確保などに関わる取組が挙げられている。また、技能労働者を育成するために実施している(又は実施を考えている)取組として、資格取得の支援をはじめ、自社集合教育の実施、外部講習等の受講支援、OJTの充実などに関わる取組が挙げられている。

#### 7) 技能労働者不足に備えての対策(【論点⑬】)

将来の技能労働者不足に備えて会社が実施している(又は実施を考えている)対策として、若手の雇用・育成に関わる対策をはじめ、外国人研修生・実習生の受入の検討、適正賃金の確保などに関わる対策が挙げられている。

### (4) その他

#### 1) 若手技能労働者減少の原因(【論点⑭】)

自職種の若手～中堅の技能労働者が離職する原因(上位3項目まで回答)については、収入の低さと考える会社が全体の 65%と最も多く、次いで仕事のきつさ(42%)、作業環境の厳しさ(34%)、休日の少なさ(32%)となっている。原因は収入の低さと考える会社が特に多い職種は鉄筋、タイル、型枠であり、仕事のきつさと考える会社が多い職種は圧送である。

若手の技能労働者が入職しない原因(上位3項目まで回答)についても、収入の低さと考

える会社が全体の 58%と多く、次いで仕事のきつさ (44%)、休日の少なさ (38%)、作業環境の厳しさ (36%) となっており、上位 4 項目は、離職する原因とほぼ同じである。また、そうした考えが特に多い職種も、離職する原因の場合と同様である。

若手技能労働者が減少する最大の原因は収入の低さにあると考え、(3) の 6)、7) の結果のとおり、技能労働者を確保するため又は不足に備えて、適正賃金の確保に努めている会社が多いことが分かる。

## 2) 技能労働者の地域間移動 (【論点⑮】)

自職種の技能労働者の地域間移動については、活発ではないと考える会社が全体の 52%を占めている。仕事量よりも労務単価の高い地域に技能労働者が集中する傾向があると考えられる会社は、三大都市圏の鉄筋で 56%、型枠及び管で 32%であるが、全体では 19%に止まっている。また、仕事量の地域差を埋める形でうまく技能労働者が移動していると考えられる会社は、三大都市圏の内装 A や地方圏の左官で 30%であるが、全体では 17%と少ない。

## 3) 技能労働者不足に備えた団体や行政の対策への期待 (【論点⑯】)

将来の技能労働者不足に備えた対策として業界団体や行政等に期待する事項として、適正な収入確保をはじめ、技能労働者の育成支援、技能労働者の地位向上、業界のイメージアップに関わる事項などが挙げられている。

## 参考資料

資料 1 建設技能労働力の確保に関するアンケート調査（調査票）



## 資料1 建設技能労働力の確保に関するアンケート調査（調査票）

(社)建設産業専門団体連合会

## ◆ご記入の前に◆

これは、建設専門工事における技能労働力不足の実態を把握するための調査です。記入された内容については、調査目的以外に用いることはありませんので、ご協力お願い致します。

この調査票は、3月9日(金)までに調査票を配付した団体に提出して下さい。

貴社についてお聞きします。(欄内にご記入、又は該当する番号を○で囲んで下さい。以下同じ)

貴社名					
資本金	万円	主な職種			
最も多い営業地域※1	1. 北海道 6. 近畿	2. 東北 7. 中国	3. 関東 8. 四国	4. 北陸 9. 九州・沖縄	5. 中部
最も多い請負階層	1. 元請 3. 2次下請	2. 1次下請 4. 3次以下の下請	} → ○で囲んだ請負階層となる割合は ( ) %		
土木・建築の別	1. 土木工事主体	2. 建築工事主体	3. 土木・建築おおむね半々		

※1 地域は地方整備局の地区割りに準ずるものとします。

問1 直近の決算における貴社の完成工事高をお答え下さい。(○は1つ)

1. 1億円未満                      2. 1億円～3億円未満                      3. 3億円～5億円未満  
4. 5億円～10億円未満                      5. 10億円～30億円未満                      6. 30億円以上

問2 直近の決算の完成工事高は、5年前と比べて変わりましたか。(○は1つ)

1. 2割以上の増加                      2. 1～2割の増加                      3. あまり変わらない  
4. 1～2割の減少                      5. 2割以上の減少

## ◆ 貴社の技能労働者について

問3 現在の貴社の技能労働者の数と過不足数(仕事量に見合った数との差異)を、雇用形態等の別にご記入下さい。およその数でも結構です。

雇用形態等	現在の技能労働者数 (期間労働者を除く)	過不足数(どちらか一方に数字を記入)	
社員及び直用※1	( )人	不足( )人	過剰( )人
準直用※2	( )人	不足( )人	過剰( )人
専属下請※3	( )人	不足( )人	過剰( )人

※1「直用」とは、直接雇用している(賃金を直接支払い、社会保険等の対象となる)者。

※2「準直用」とは、働き方は直用と同様だが、賃金支払又は社会保険等の面で雇用者でない者。

※3「専属下請」とは、貴社にほぼ専属(貴社からの受注割合が過半)の下請会社で働く者。

問4 過去2年間で貴社に入退社した技能労働者(社員、直用及び準直用)の数を、年代別にご記入下さい。およその数でも結構です。

	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
入社人数	( )人	( )人	( )人	( )人	( )人	( )人
退社人数	( )人	( )人	( )人	( )人	( )人	( )人

問5 問4の入社人数の採用方法別の内訳と、それぞれの在籍人数をご記入下さい。

- ①新卒採用（ ）人、うち現在も在籍（ ）人  
 ②中途採用（ ）人、うち現在も在籍（ ）人

問6 問4の退社人数の理由別の内訳をご記入下さい。

- ①高齢（又は定年）による退職（ ）人  
 ②同職種の他社への移籍（ ）人  
 ③建設業の他職種への転職（ ）人  
 ④建設業以外の業種への転職（ ）人  
 ⑤その他（具体的に： ）（ ）人  
 ⑥不明（ ）人

問7 貴社の技能労働者（社員、直用及び準直用）の平均賃金単価は、3年前と比べて変わりましたか。（○は1つ）

1. 1割以上下落      2. 1割未満下落 } → 問8へ  
 3. ほとんど変わらない      → 問10へ  
 4. 1割未満上昇      5. 1割以上上昇 } → 問9へ

問8 【問7で1.又は2.（下落）を選んだ方にお聞きします。】

平均賃金単価が下落した最大の要因は何ですか。（○は1つ）

1. 高賃金の労働者の離職・退職      2. 需要（仕事量）の減少による単価下落  
 3. 元請からの原価を割るような単価での受注      4. 下請構造の重層化の進行  
 5. その他（具体的に： ）

問9 【問7で4.又は5.（上昇）を選んだ方にお聞きします。】

平均賃金単価が上昇した最大の要因は何ですか。（○は1つ）

1. 高賃金の労働者の増加      2. 需要（仕事量）の増大による単価上昇  
 3. 労働力不足による単価上昇      4. 元請からの原価を割るような単価での受注の解消  
 5. その他（具体的に： ）

問10 貴社の技能労働者（社員、直用及び準直用）の数は、10年前と比べて変わりましたか。

（○は1つ）

1. 4割以上減少      2. 2割～4割未満減少 } → 問11へ  
 3. 2割未満減少  
 4. ほとんど変わらない      5. 1割未満増加 } → 問12へ  
 6. 1割～2割未満増加      7. 2割以上増加

問11 【問10で1.～3.（減少）を選んだ方にお聞きします。】

貴社の技能労働者の数が減少した主な要因は何ですか。3つまで選んで下さい。

1. 高齢労働者の退職（又は定年退職）      2. 若手～中堅労働者の離職・退職  
 3. 若手入職者の減少      4. 労働者の独立（直用から下請へ）  
 5. 仕事量の減少に合わせた人員削減      6. 外注化による人員削減  
 7. その他（具体的に： ）

問12 現在、貴社では技能労働者（社員、直用、準直用及び専属下請）の数を全体として増員又は削減しようとしていますか。（○は1つ）

- 1. 増員しようとしている → 問13へ
- 2. 増員も削減も考えていない → 問15へ
- 3. 削減しようとしている → 問14へ

問13 【問12で1.（増員しようとしている）を選んだ方にお聞きします。】

(1) どのような技能労働者を増員しようとしていますか。（○はいくつでも）

- 1. 社員又は直用
- 2. 準直用
- 3. 専属下請

(2) どのような年齢層、役割の技能労働者を増員しようとしていますか。（○はいくつでも）

- 1. 若手の一般労働者
- 2. 中堅の一般労働者
- 3. 中堅の職長
- 4. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

問14 【問12で3.（削減しようとしている）を選んだ方にお聞きします。】

どのような技能労働者を削減しようとしていますか。（○はいくつでも）

- 1. 社員又は直用
- 2. 準直用
- 3. 専属下請

問15 貴社では過去2年間に、新卒の技能労働者を募集しましたか。（○は1つ）

- 1. 新卒者は募集していない
- 2. 新卒者を募集したが、採用できなかった
- 3. 新卒者を募集して採用したが、予定人数には足りなかった
- 4. 新卒者を募集してほぼ予定人数を採用した
- 5. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

問16 貴社では過去2年間に、中途採用の技能労働者を募集しましたか。（○は1つ）

- 1. 中途採用者は募集していない
- 2. 中途採用者を募集したが、採用できなかった
- 3. 中途採用者を募集して採用したが、予定人数には足りなかった
- 4. 中途採用者を募集してほぼ予定人数を採用した
- 5. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

問17 貴社では過去2年間に、地元地域で新規の下請外注先を探しましたか。（○は1つ）

- 1. 新規の下請外注先は探していない
- 2. 新規の下請外注先を探したが、適当な業者が見つからなかった
- 3. 新規の下請外注先を探して、適当な業者を見つけた
- 4. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

問18 貴社では過去2年間で、下請として一人親方を使うことが増えましたか。（○は1つ）

- 1. 一人親方は使っていない
- 2. 一人親方を使っているが、増えてはいない
- 3. 一人親方を使うことが増えた
- 4. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

◆ 技能労働者の不足について

問19 貴社にとっての繁忙期は何月ですか。（○はいくつでも）

1月 2月 3月 4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月

問20 この1年間、貴社にとって技能労働者の不足状況はどうでしたか。（○は1つ）

1. 年間を通じて不足した  
2. 繁忙期に一時的に不足した  
3. 不足しなかった
- } → 問21へ
- 問24へ

問21 **【問20で1.又は2.（不足した）を選んだ方にお聞きします。】**

- (1) 技能労働者が不足するようになったのは何年前からですか。（○は1つ）
1. 1年前から      2. 2年前から      3. 3年前から      4. 4年以上前から
- (2) 平成18年の不足の度合は他の年に比べてどうでしたか。（○は1つ）
1. 例年以上に不足      2. 例年並み      3. 例年以下
- (3) どのような技能労働者が不足しましたか。（○はいくつでも）
1. 一般労働者      2. 熟練労働者      3. 職長      4. その他（      ）
- (4) 不足するようになったのはどのような工事が増えたからですか。（○はいくつでも）
1. 集合住宅      2. 事務所ビル      3. 工場      4. 倉庫      5. スーパー      6. 病院  
7. 福祉施設      8. 学校      9. ホテル      10. その他（      ）
- (5) 貴社の工事量は、3年前と比べてどのくらい増えましたか。（○は1つ）
1. 2割以上増加      2. 1割～2割未満増加      3. 1割未満増加  
4. 変わらない      5. 減少した
- (6) 繁忙期の技能労働者不足に貴社はどのように対応しましたか。（○はいくつでも）
1. 技能労働者を募集した      2. 残業や休日出勤で対応した      3. 受注を断った  
4. 地元の応援を要請した      5. 地元以外の応援を要請した → 問22へ  
6. その他（具体的に：      ）

問22 **【問21(6)で5.（地元以外の応援を要請した）を選んだ方にお聞きします。】**

- (1) どのような単価で応援を要請しましたか。（○は1つ）
1. 地元での通常単価      2. 一定の割増単価 → 約（      ）%割増  
3. 要請先の言い値      4. その他（具体的に：      ）
- (2) どのような技能労働者の応援を要請しましたか。（○はいくつでも）
1. 一般労働者      2. 熟練労働者      3. 職長      4. その他（      ）
- (3) 応援を要請した結果、技能労働者を確保できましたか。（○は1つ）
1. 必要人数を確保できた      2. 必要人数を確保できなかった → (4)へ
- (4) **【(3)で2.（必要人数を確保できなかった）を選んだ方にお聞きします。】**  
確保できなかった最大の理由は何だと思いますか。（○は1つ）
1. 技能労働者が全国的に不足している      2. 技能労働者が地域間移動を嫌がる  
3. 応援に来てくれる割増単価を提示できない      4. 宿舍等の費用が確保できない  
5. その他（具体的に：      ）

問23 【問20で1.又は2.（不足した）を選んだ方にお聞きします。】

技能労働者の不足が原因で何か問題が起きましたか。（○はいくつでも）

- |                      |                |                  |
|----------------------|----------------|------------------|
| 1. 特になし              | 2. 労働時間の過度の増大  | 3. 技術・技能の承継困難    |
| 4. 品質の悪化             | 5. コストの増大      | 6. 不安全行動や労働災害の増加 |
| 7. 工程の遅延             | 8. 外国人不法労働者の流入 | 9. 不良不適格業者の介入    |
| 10. その他（具体的に： _____） |                |                  |

問24 貴社は、地元地域以外の同業者から労務の応援要請を受けた場合、どのように対応しますか。（○は1つ）

1. 有利な条件で応援要請を受けても、地元で仕事があれば原則として断わる
2. 応援要請を受ければ、地元の仕事を優先しつつもできるだけ要請に応える
3. 地元以外への応援要請を受けた時、応援単価等の条件が良ければ応援を優先する
4. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

問25 技能労働者を確保するために、貴社が実施している又は実施を考えている取組があれば、具体的にご記入下さい。

問26 技能労働者を育成するために、貴社が実施している又は実施を考えている取組があれば、具体的にご記入下さい。

問27 将来の技能労働者不足に備えて、貴社が実施している又は実施を考えている対策があれば、具体的にご記入下さい。

◆ その他

問28 貴社の職種において若手～中堅の技能労働者が離職する主な原因は何だと思えますか。

（○は3つまで）

- |               |              |                |
|---------------|--------------|----------------|
| 1. 収入の低さ      | 2. 休日の少なさ    | 3. 社会保険等福利の未整備 |
| 4. 仕事のきつさ     | 5. 仕事内容の単調さ  | 6. 作業環境の厳しさ    |
| 7. 職業イメージの悪さ  | 8. 仕事量減少への不安 | 9. 若手減少による意欲低下 |
| 10. その他（具体的に： |              | ）              |

問29 貴社の職種において若手が入職しない主な原因は何だと思えますか。（○は3つまで）

- |               |              |                |
|---------------|--------------|----------------|
| 1. 収入の低さ      | 2. 休日の少なさ    | 3. 社会保険等福利の未整備 |
| 4. 仕事のきつさ     | 5. 仕事内容の単調さ  | 6. 作業環境の厳しさ    |
| 7. 職業イメージの悪さ  | 8. 仕事量減少への不安 | 9. 家族や知人の反対    |
| 10. その他（具体的に： |              | ）              |

問30 貴社の職種では、技能労働者の地域間移動は活発だと思えますか。（○は1つ）

- |                                     |
|-------------------------------------|
| 1. 技能労働者の地域間移動は活発ではない               |
| 2. 仕事量の地域差を埋める形で、うまく技能労働者が移動している    |
| 3. 仕事量よりも、労務単価の高い地域に技能労働者が集中する傾向がある |
| 4. その他（具体的に：                        |

問31 将来の技能労働者不足に備えた対策として、業界団体や行政等に期待することがあれば、具体的にご記入下さい。

ご質問は以上です。ご協力ありがとうございました。