

三重県の建設業で働く若手就業者へのアンケート調査
報告書

1. アンケートの概要

三重県の建設業界では人手不足が深刻な問題となっており、人材の確保が喫緊の課題となっている。県では、「三重県建設産業活性化プラン 2024」（以下「プラン」という）の策定にあたり、今後の若手人材の入職促進等の「担い手確保」の取組の効果検証、対策の見直しや改善を行うべく、県内建設企業で働く若手人材を対象としたアンケートを実施し、就職先に建設業を選んだ理由や働き方に関する意識、その他建設業界に関する意見を把握した。

図表 1-1 調査概要

調査目的	三重県の建設業において今後の若手人材の入職促進等のあり方を検討するため、県内建設企業で働く若手就業者から就職先に建設業を選んだ理由や働き方に関する意識、その他建設業界に関する意見を把握することを目的とする。
調査対象	県内建設企業で勤務する 10～30 代の若手就業者
データ数	189 票
調査時点	2024 年 11 月 20 日（水）～2024 年 12 月 4 日（水）
調査方法	・ 三重県が作成したインターネット上のアンケート回答フォームより、県内建設企業に勤めている 10 代から 30 代の若手就業者が回答。 ・ なお建設企業への案内方法は、別途実施した県内建設企業向けアンケートの案内と併せて、本アンケートの案内を同封している。
調査事項	【基本事項】 ・ 性別、年齢、入社年、職種、中途入社/新卒採用の別、出身地、勤務地域、最終学歴（前職） 【アンケート事項】 ・ 建設業・企業を選んだ経緯・理由等 ・ 建設業に入職するにあたって重視した点、入職後の満足度、建設業で人手不足が進む原因等 ・ 残業時間の状況、休日の取得状況、福利厚生等

【本報告書での記載方法について】

- ・ 本報告書では、集計結果の数値を、特に断りのないかぎり、小数点以下第 2 位で四捨五入している。そのため、各回答の合計が 100%に一致しないことがある。
- ・ 複数回答の設問については、回答比率の合計は、100%を超える。
- ・ 各設問を集計した回答数の値（n 値）については、「n＝●」という記載方法でグラフ中に示している。

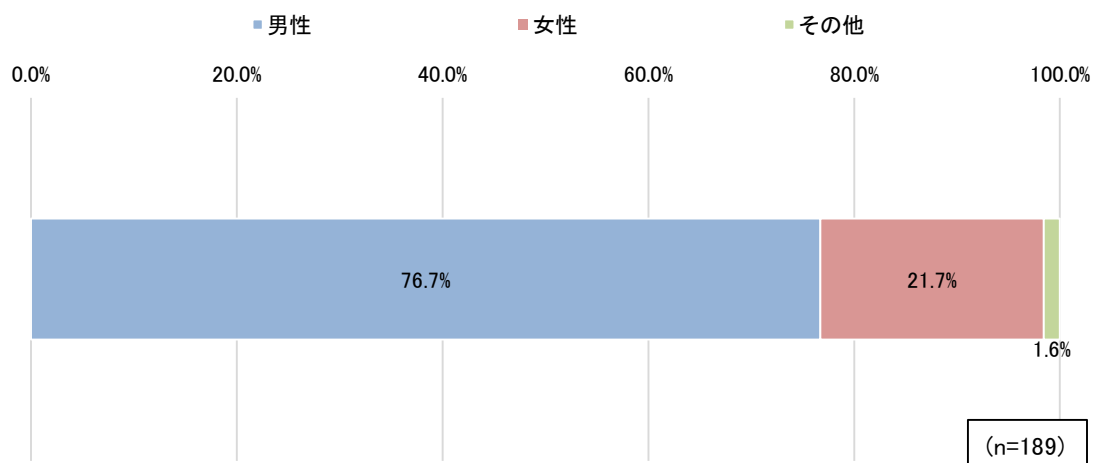
2. 回答者の基本属性

(1) 性別・年齢・業務経験年数

① 性別

- ・ 本アンケート調査では、県内建設企業に勤務する 10～30 代の若手就業者を対象として実施し、189 名から回答を得た。このうち 76.7%が「男性」であり、「女性」は 21.7%である。

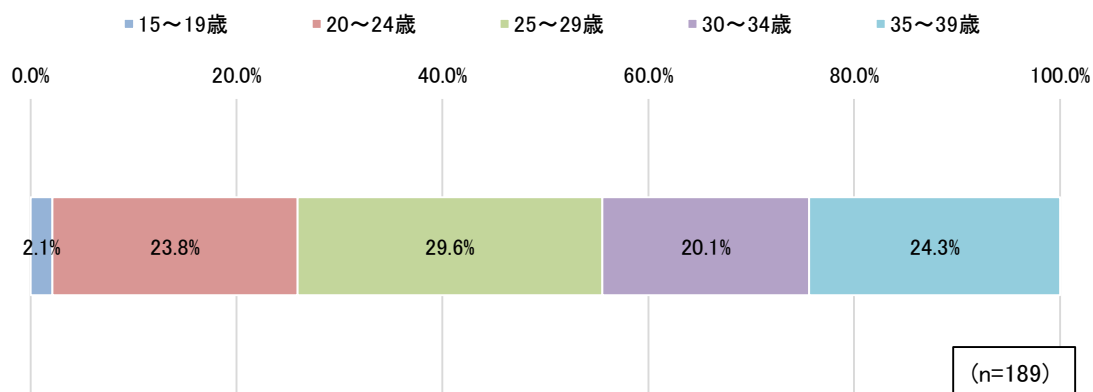
図表 2-1 性別



② 年齢、業務経験年数

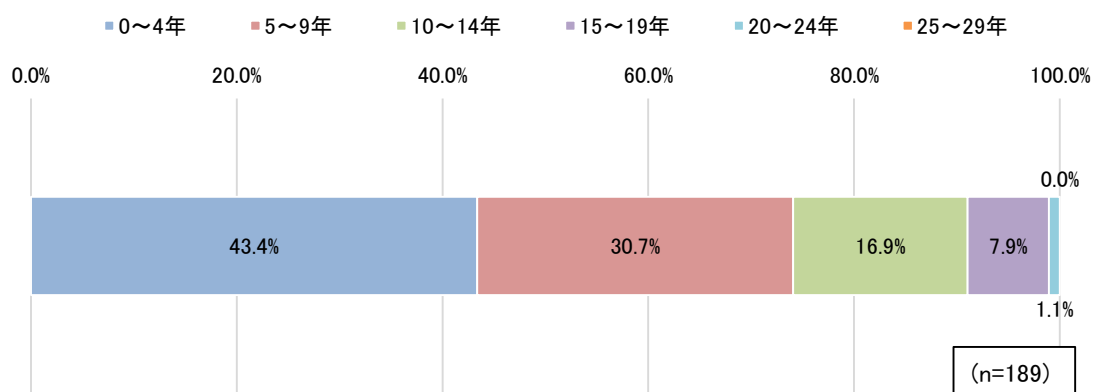
- ・ 回答者の年齢は、「25～29 歳」が最も多く（29.6%）、「35～39 歳」（24.3%）、「20～24 歳」（23.8%）と続く。

図表 2-2 回答者の年齢



- ・ 業務経験年数は、「0～4 年」が最も多く（43.4%）、次いで「5～9 年」（30.7%）、「10～14 年」（16.9%）となった。

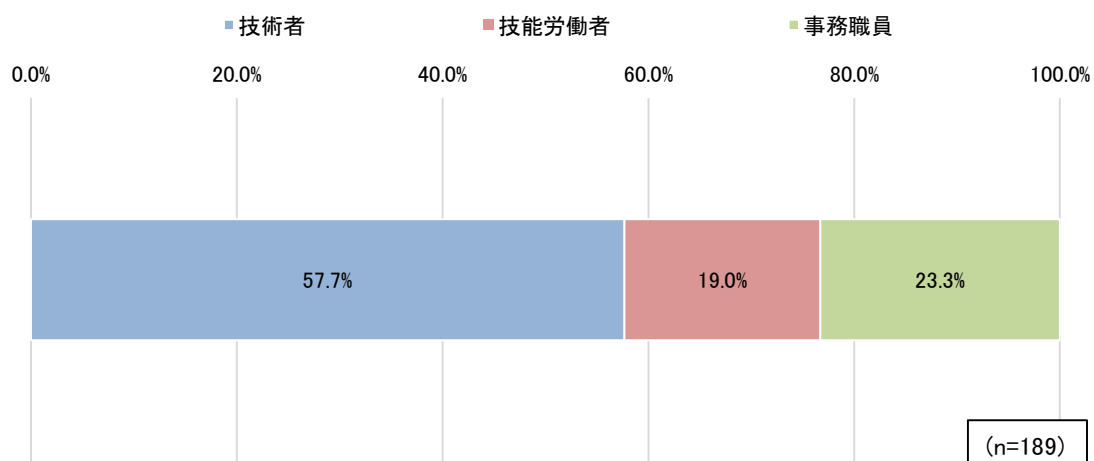
図表 2-3 回答者の建設業界で働いている年数



(2) 職種

- ・ 回答者の職種は、「技術者」(57.7%) が過半数を占める。次いで「事務職員」(23.3%)、技能労働者(19.0%)と続く。

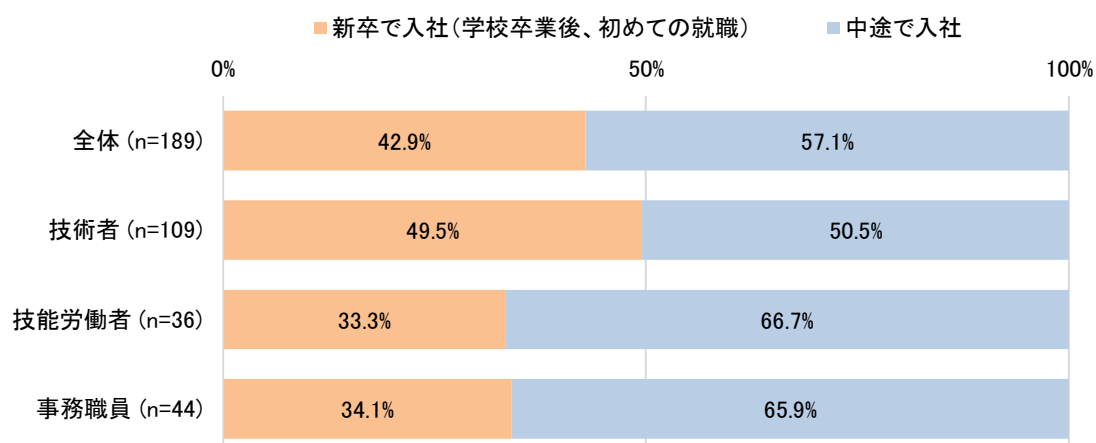
図表 2-4 回答者の職種



(3) 新卒/中途、出身地・勤務地

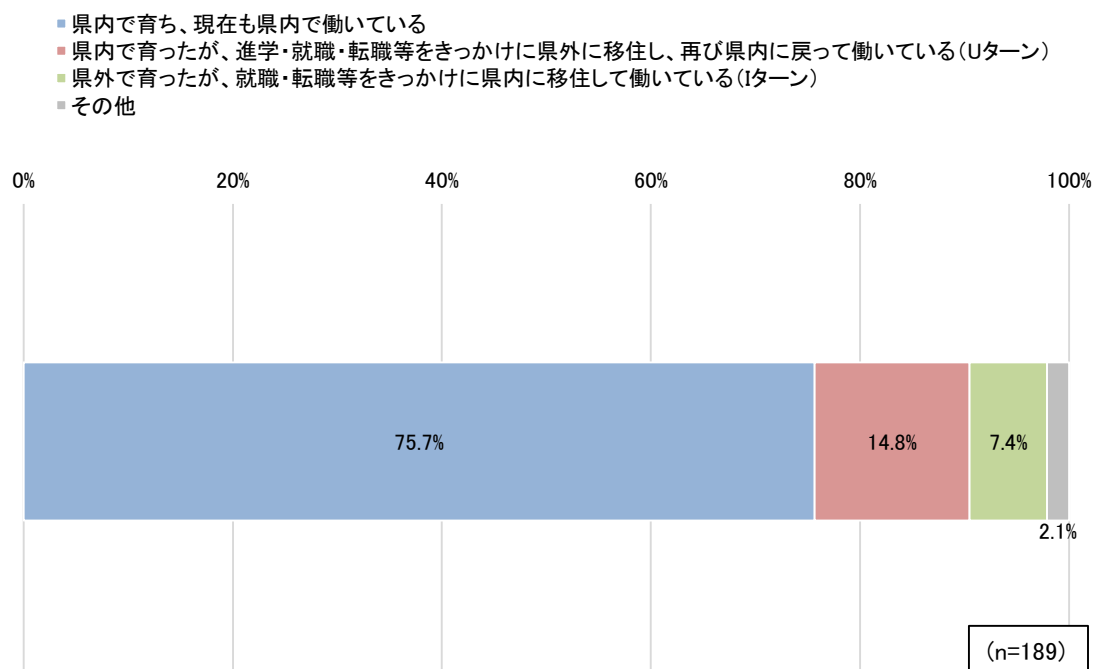
- ・ 新卒/中途入社の別でみると、「新卒入社」は 42.9%、「中途で入社」は 57.1%である。

図表 2-5 新卒入社（学校卒業後すぐに入社）/中途入社の別（職種別）



- ・ 回答者の出身地ならびに就職した地域は、「県内で育ち、現在も県内で働いている」(75.7%) が最も多い。

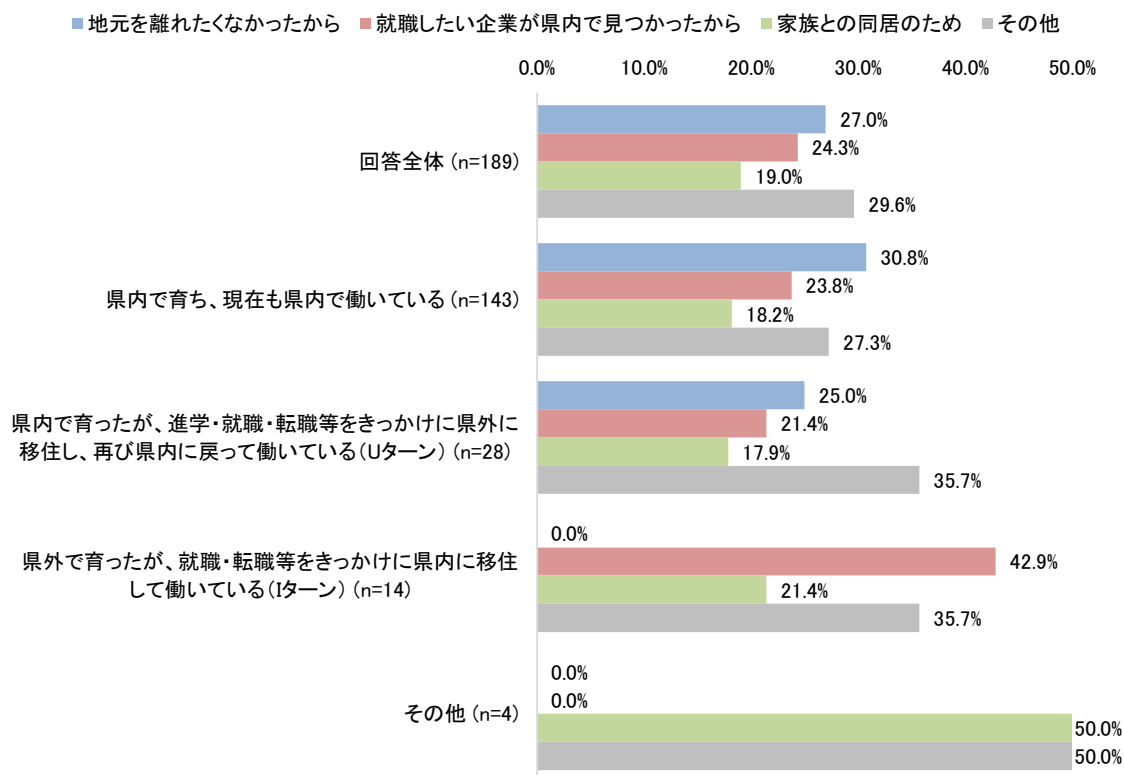
図表 2-6 回答者の出身地・就職した地域



- ・ 現在県内で働いている理由として、回答全体でみると「地元を離れたくなかったから」が最も多く、次いで「就職したい企業が県内で見つかったから」、「家族との同居のため」となり、回答者の出身地・就職した地域別にみても、同様の傾向であった。

図表 2-7 現在県内で就職している理由

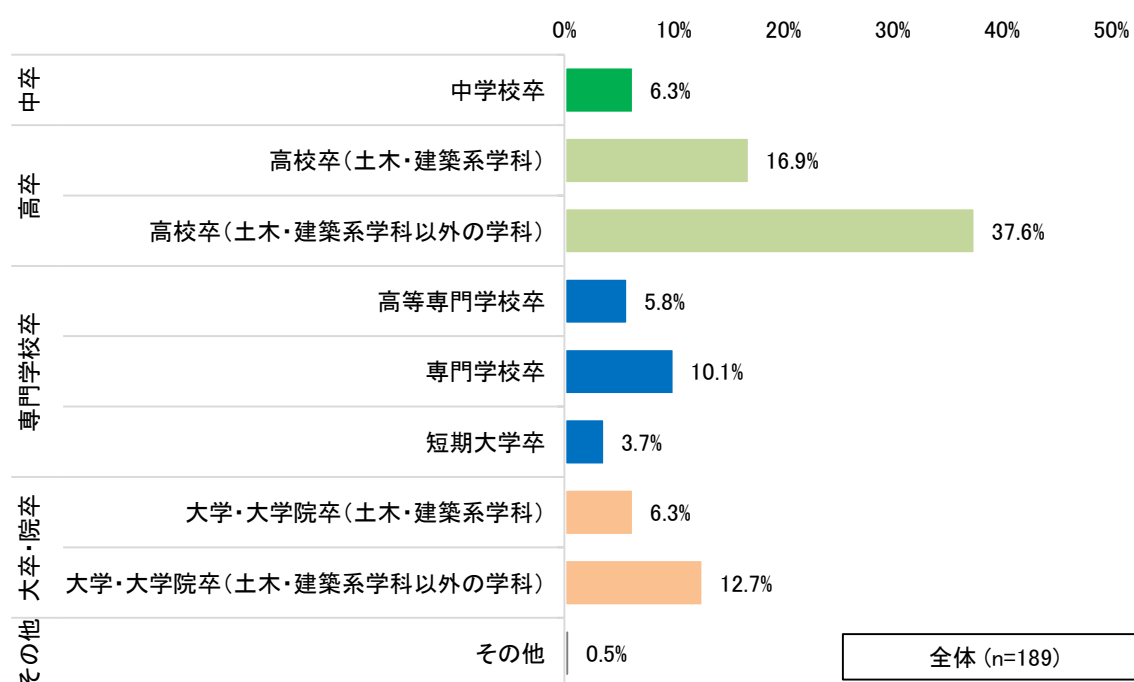
※図表 2-8 の回答者の出身地・就職した地域別に整理（回答全体のうち上位 3 つの理由を抜粋）



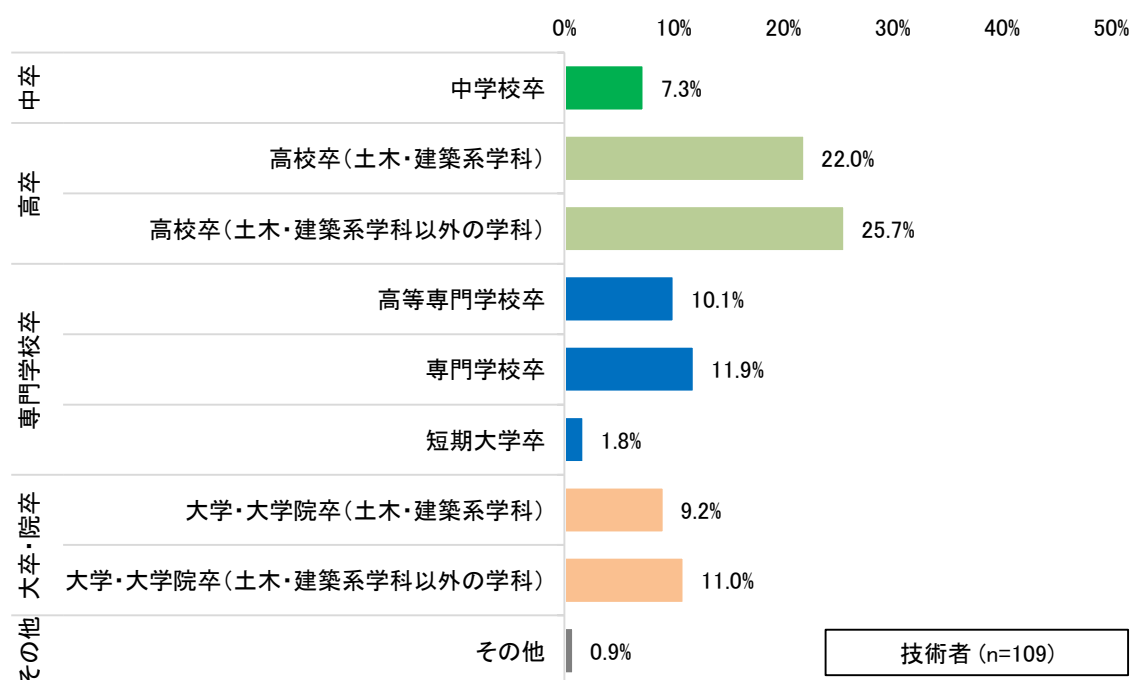
(4) 学歴および前職

- ・ 建設業界へ入職する前に卒業した学校について、高校卒（土木・建築系学科以外の学科）が 37.6%と最も多く、高校卒（土木・建築系学科）が 16.9%と続く。
- ・ また、高卒、大卒・院卒ともに、土木・建築系学科出身ではない人材が土木・建築系学科出身の人材よりも多く入職している。人材不足の状況では、高校の普通科や文系の大卒者などにも採用の幅を広げている可能性がある。

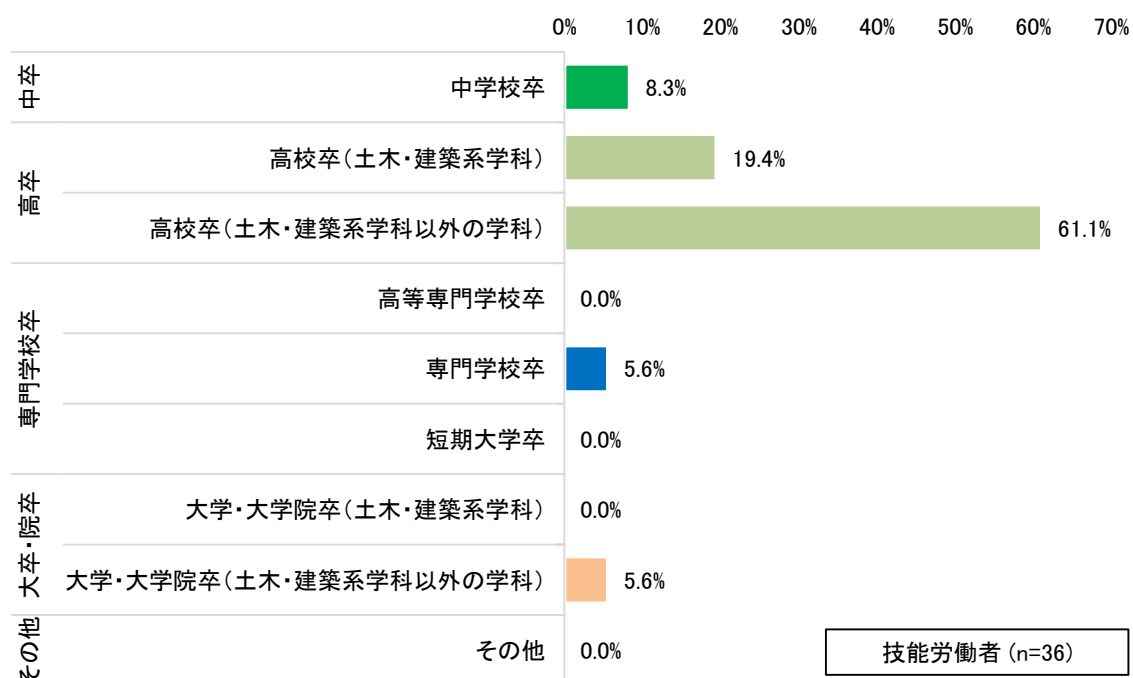
図表 2-8 就職前に卒業した学校（全体）



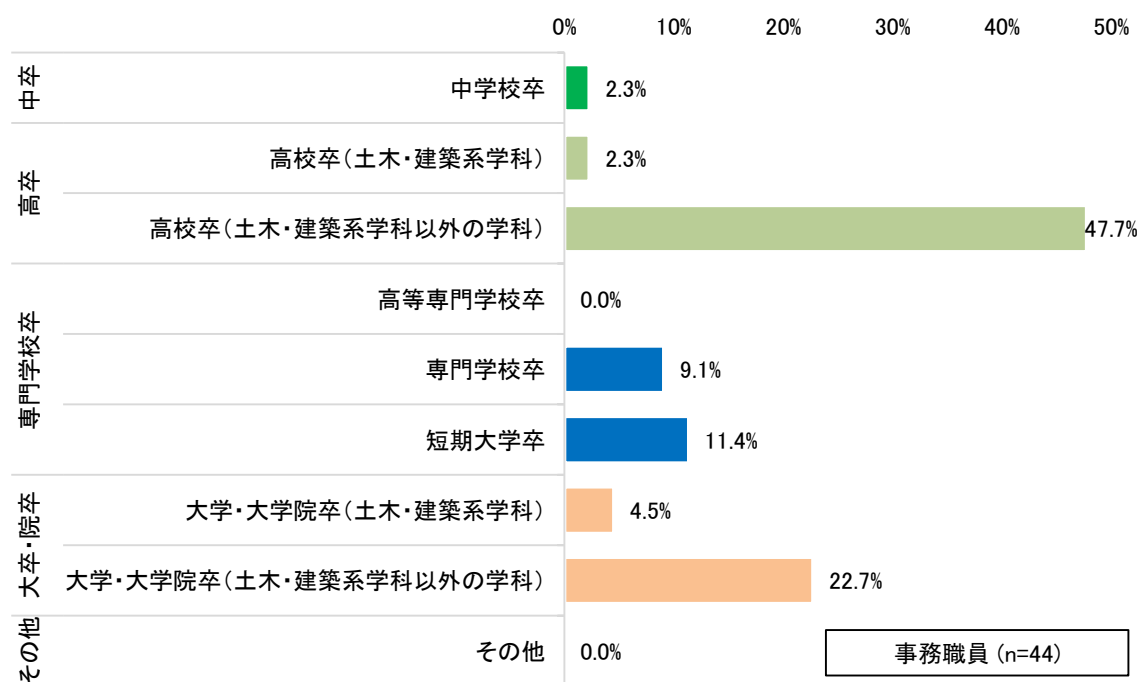
図表 2-9 就職前に卒業した学校（技術者）



図表 2-10 就職前に卒業した学校（技能労働者）

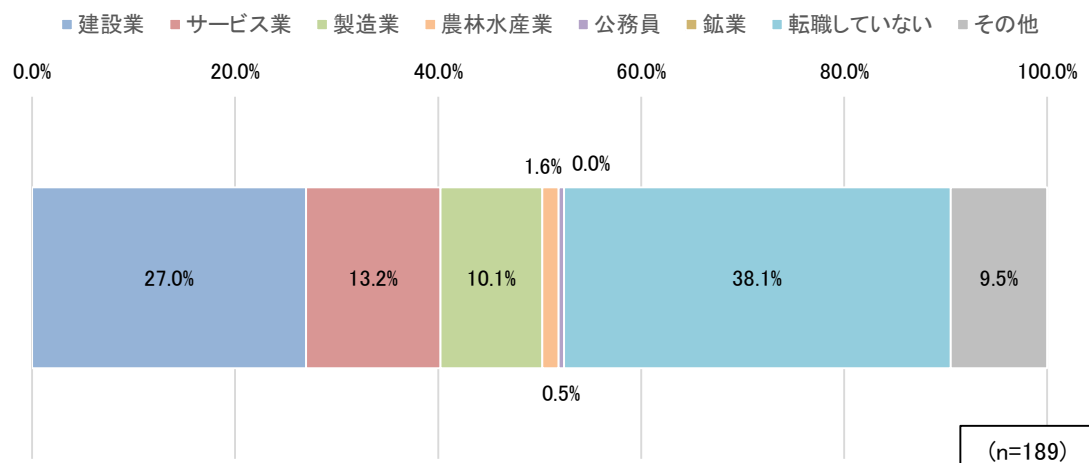


図表 2-11 就職前に卒業した学校（事務職員）



- ・ 現在の会社に入社する前に働いていた業界について回答者全体に尋ねたところ、「転職していない」を除くと、「建設業」(27.0%) が最も多く、サービス業(13.2%)、製造業(10.1%) と続く。

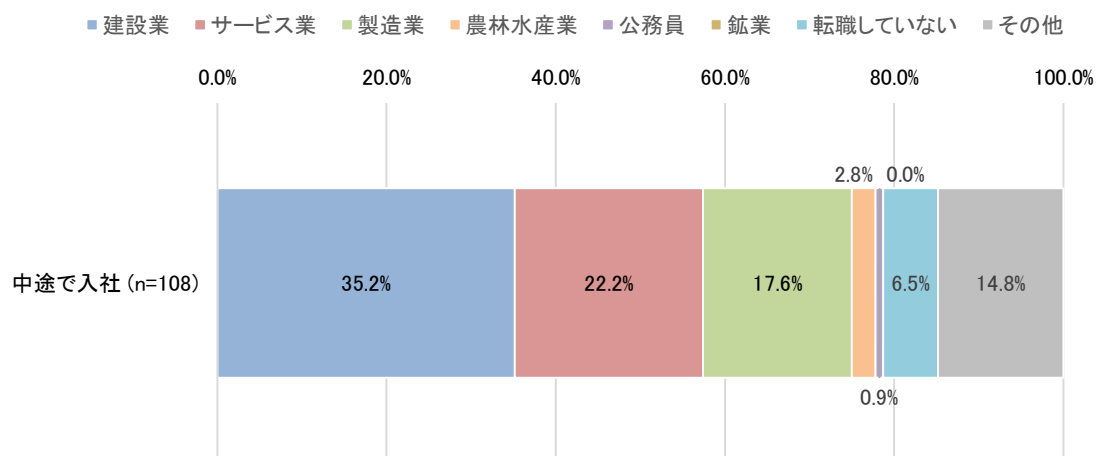
図表 2-12 現在の会社に入社する前に働いていた業界



- ・ 途中で入社した人に限定して尋ねても回答者全体と同様に、「建設業」(35.2%) が最も多く、「サービス業」(22.2%)、「製造業」(17.6%) と続く。

図表 2-13 現在の会社に入社する前に働いていた業界

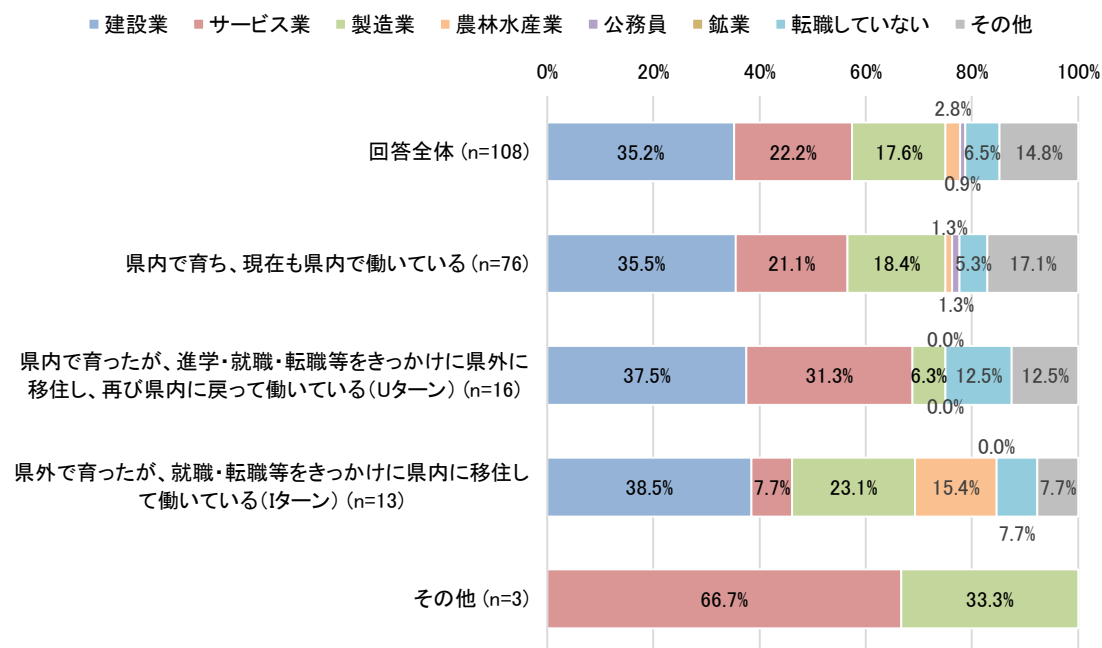
※図表 2-7 にて「途中で入社」と回答



- ・ 中途入社に限定し、回答者の出身地・就職地域別に見ると、「建設業」が最も多く「サービス業」、「製造業」と続くが、Iターンの場合は「建設業」が最も多く、次いで「製造業」、「農林水産業」となった。

図表 2-14 現在の会社に入社する前に働いていた業界（回答者の出身地・就職した地域別）

※図表 2-7 にて「中途で入社」と回答



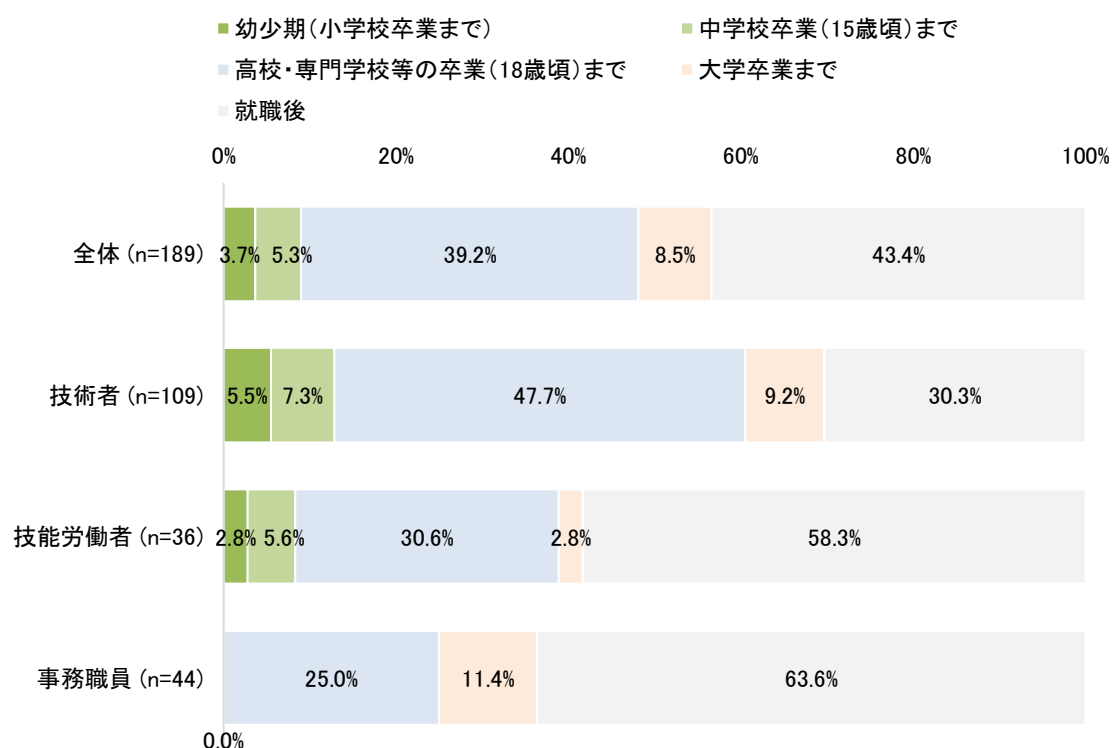
3. 回答結果

(1) 建設業の仕事

① 建設業で働くことを意識した時期

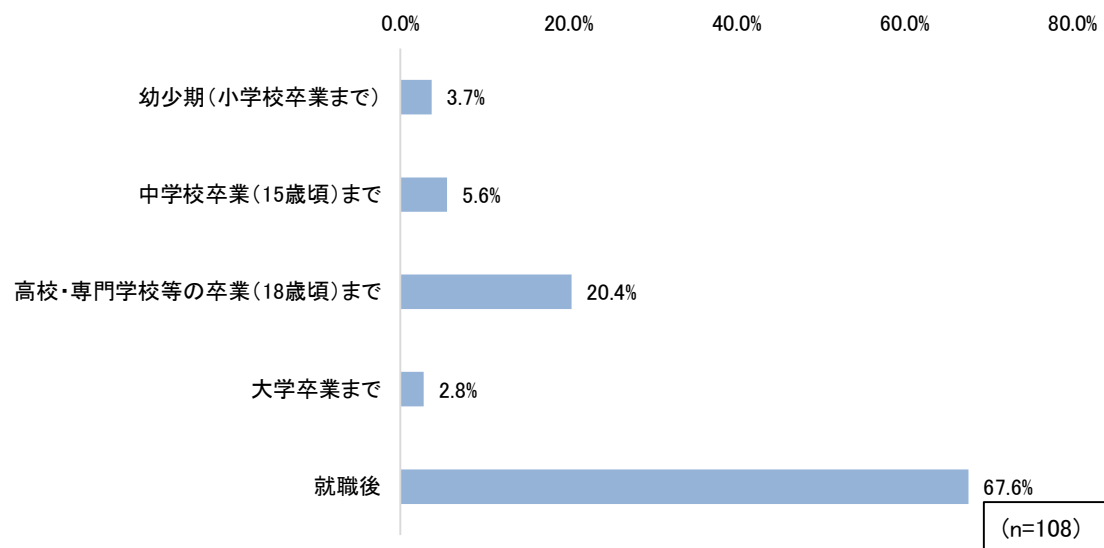
- ・ 技術者の約半数は高校・大学卒業までに建設業界で働くことを意識しているが、約1割は小学校・中学校卒業までに建設業界で働くことを意識している。技能労働者や事務職員は半数以上が就職後となっている。
- ・ プラン内でも多角的な広報活動として「小中学生や保護者への魅力発信」を継続して実施する方針であるが、一方でこの1割の層が確実に建設業に入職できるようにターゲットを絞った魅力発信をすることも重要である。また、具体的な進路を考えるようになる前の早い段階で意識付けを行い、この割合を増加させていくことも必要である。

図表 3-1 建設業界で働くことを意識した時期（職種別）



- ・ なお、途中で入社した人が建設業界で働くことを意識した時期は、大半が「就職後」(67.6%)であった。一方、中学校卒業までに意識した方も1割弱存在しており、高校生よりも下の世代に対して、建設業に触れる機会をつくる等の意識付けも重要である。

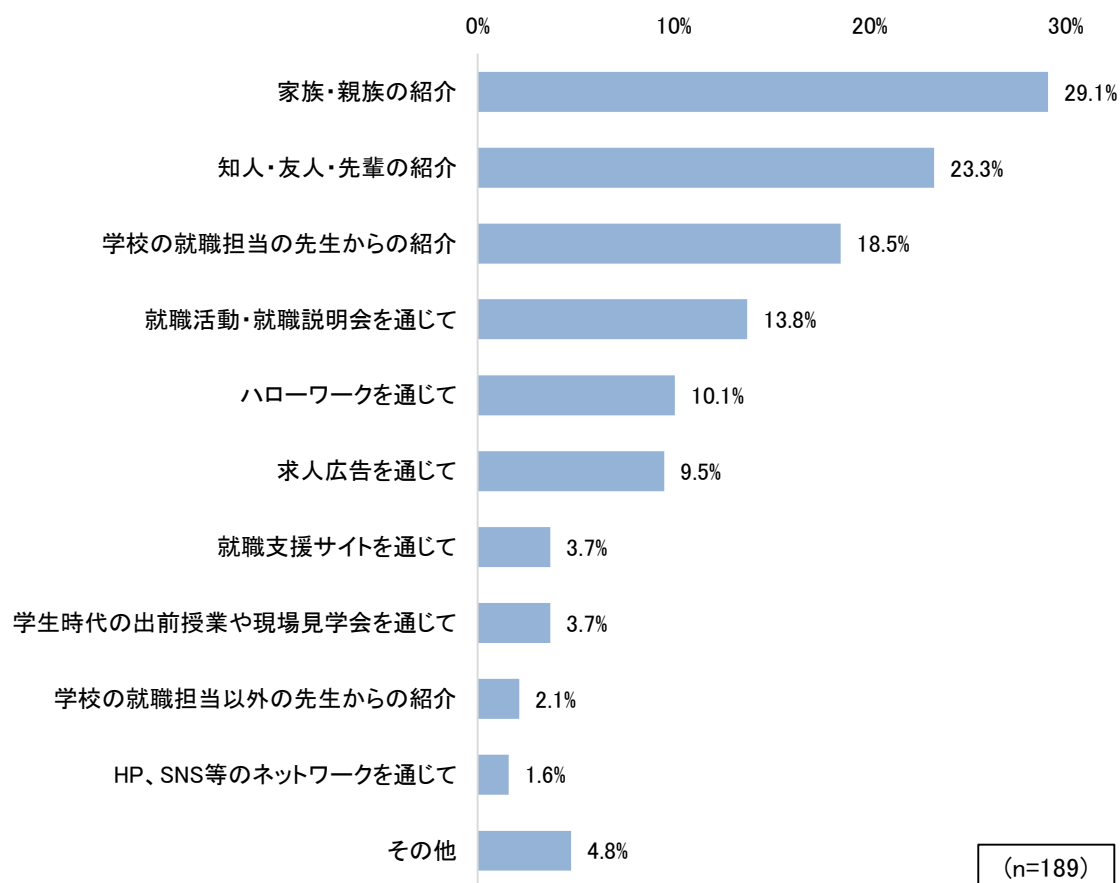
図表 3-2 建設業界で働くことを意識した時期（中途入社）



② 建設業に入職したきっかけ

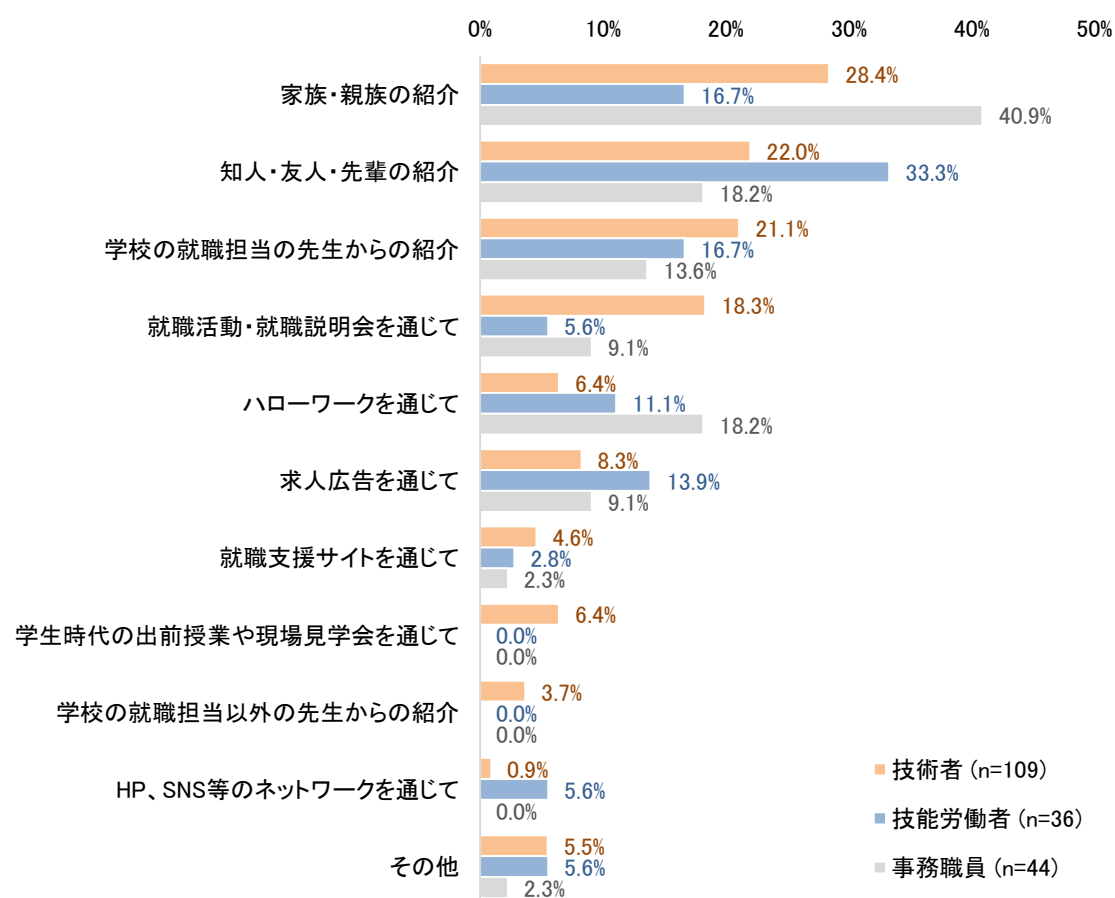
- ・ 建設業界に入職したきっかけとしては、「家族・親族の紹介」(29.1%)が最も多く、次いで「知人・友人・先輩の紹介」(23.3%)、「学校の就職担当の先生からの紹介」(18.5%)となり、身近な人を通じて入職するケースが多い。

図表 3-3 建設業界に入職したきっかけ（複数回答可）



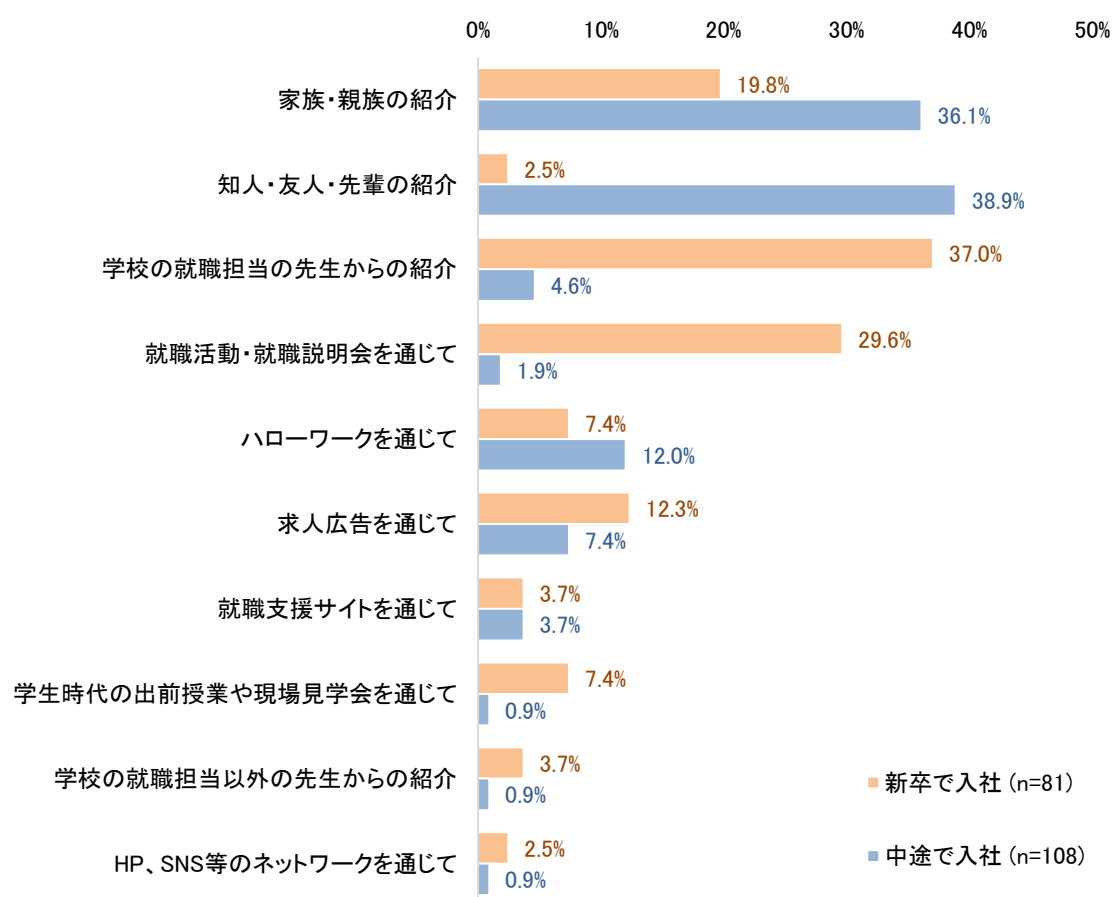
- ・ 建設業に入職したきっかけを職種別にみると、技術者は「家族・親族の紹介」「知人・友人・先輩の紹介」「学校の就職担当の先生からの紹介」など、身近な人の影響が大きいと考えられる。
- ・ 技能労働者においても「知人・友人・先輩の紹介」「学校の就職担当以外の先生からの紹介」「家族・親族の紹介」など身近な人が挙げられているが、特に「知人・友人・先輩の紹介」が最も多く、実際に働く人の話を聞いて入職につながっている可能性もある。

図表 3-4 建設業界に入職したきっかけ（職種別）



- ・ 建設業界へ入職したきっかけを新卒・中途入社別にみると、新卒入社は「学校の就職担当の先生から紹介」、「就職活動・就職説明会を通じて」が多く、中途入社は「家族・親族の紹介」、「知人・友人・先輩の紹介」が多い。
- ・ 一方、新卒・中途入社とも、「学生時代の出前授業や現場見学会を通じて」「HP、SNS等のネットワークを通じて」の割合は少なく、情報発信が入職にあまり寄与していない。
- ・ 企業側は情報発信に取り組んでいたとしても、情報を受信する側の生徒・学生に情報が適切に届いていない可能性もある。若い世代が日常的に利用するHPやSNSを活用し、若い世代が興味を持つような内容を発信する等、PR方法を改善することも必要である。

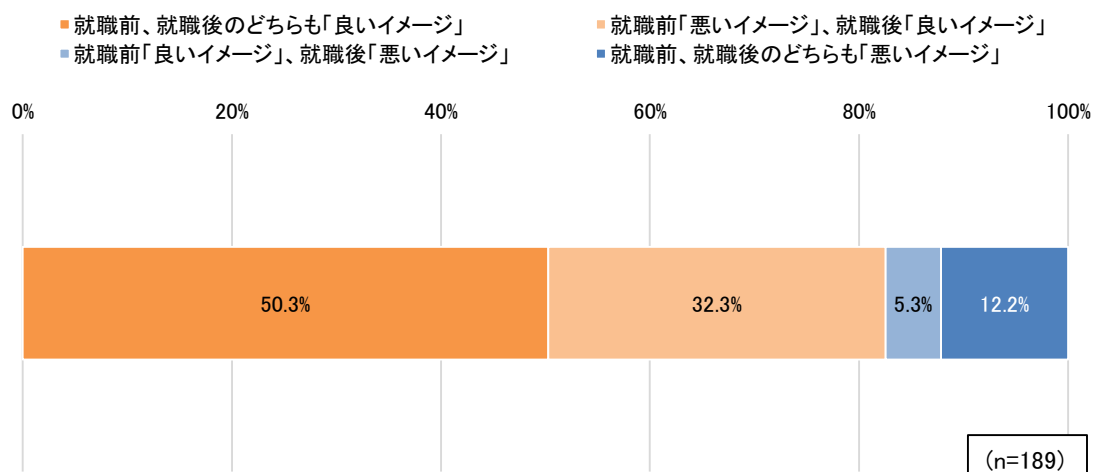
図表 3-5 建設業界に入職したきっかけ（新卒・中途入社別）



③ 入職前後のイメージの変化や重視した点と満足度について

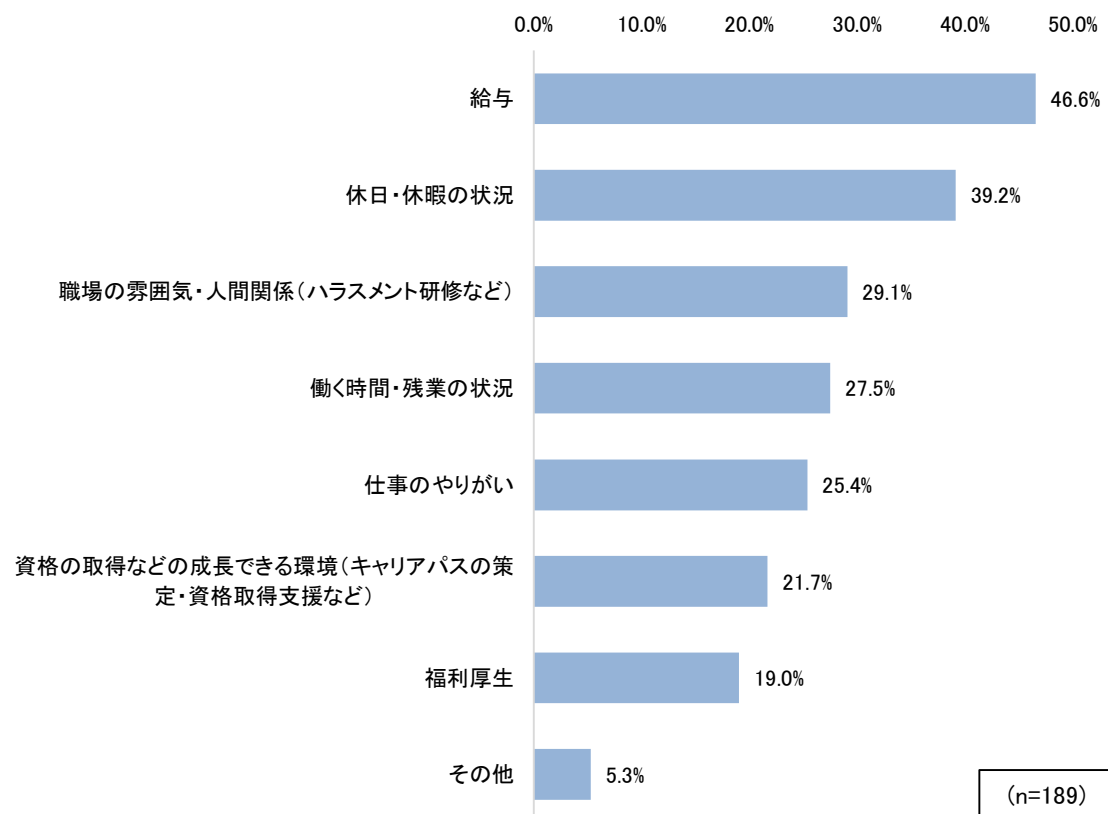
- ・ 入職前後での建設業に対するイメージについて、回答者のうち、半数が入職前後を問わず良いイメージを持っていた。また約 3 割が就職前は悪いイメージを持っていたが、入職後に良いイメージに変わったと回答した。

図表 3-6 就職前後での建設業に対するイメージについて



- ・ 現在の会社に入社するにあたって重視した項目として、「給与」（46.4%）と最も多く、「休日・休暇の状況」（39.2%）、「職場の雰囲気・人間関係（ハラスメント研修など）」（29.1%）が続く。労働環境が重要視されている傾向にある。

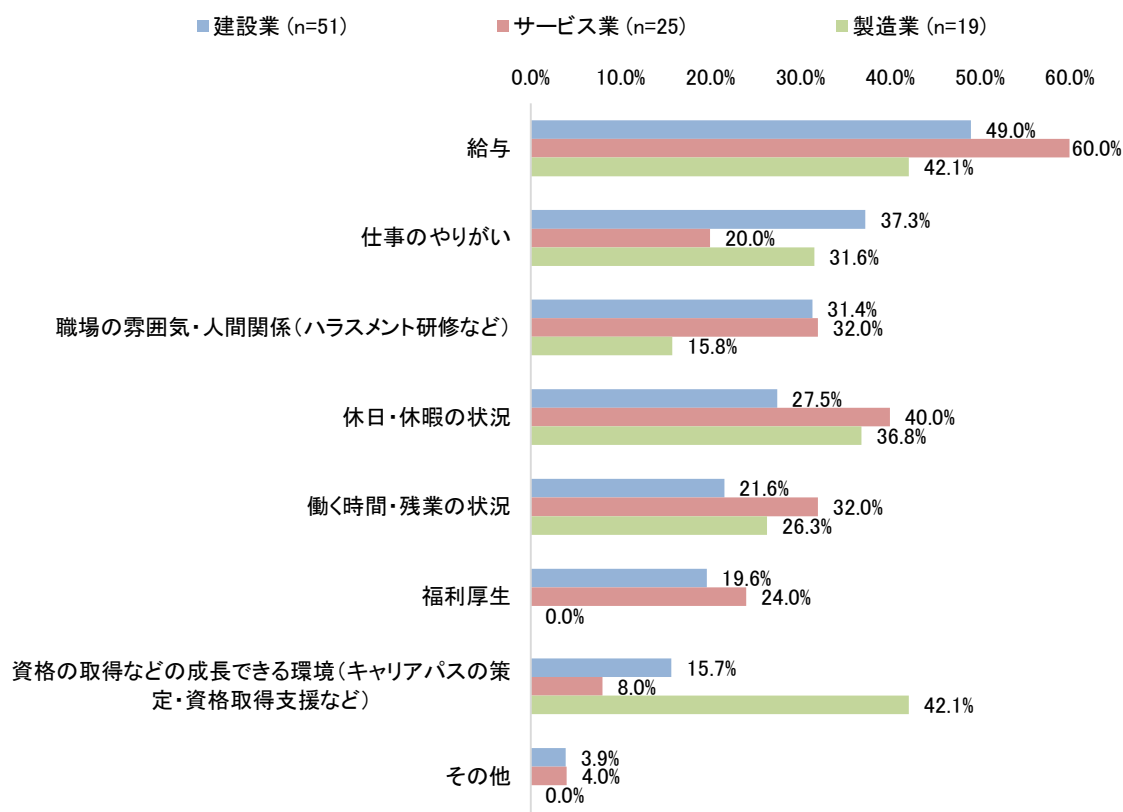
図表 3-7 現在の会社に入社するにあたって重視した項目（複数回答可）



- ・ 中途で入社した回答者のうち、前の会社で働いていた業種で回答が多かった「建設業」、「サービス業」、「製造業」においても、「給与」や「休日・休暇の状況」、「働く時間・残業の状況」といった項目が重視されている。
- ・ それぞれの業種ごとにみると、前職が「建設業」の人は「給与」に続いて、「仕事のやりがい」、「職場の雰囲気・人間関係」を重視している。
- ・ 前職が「サービス業」の人は「給与」を重視すると回答した人が他業種よりも多い。また給与に次いで重視するのは「休日・休暇の状況」、「働く時間・残業の状況」、「職場の雰囲気」となった。
- ・ 前職が「製造業」の人は「給与」と同等で、「資格の取得などの成長できる環境」にも重きを置いているのは建設業、サービス業出身者にはあまり見られない傾向である。
- ・ 求人サイトや企業 HP などでの採用活動を行うにあたり、求職者に対しては、労働環境を中心に訴求していくことが重要と考えられる。

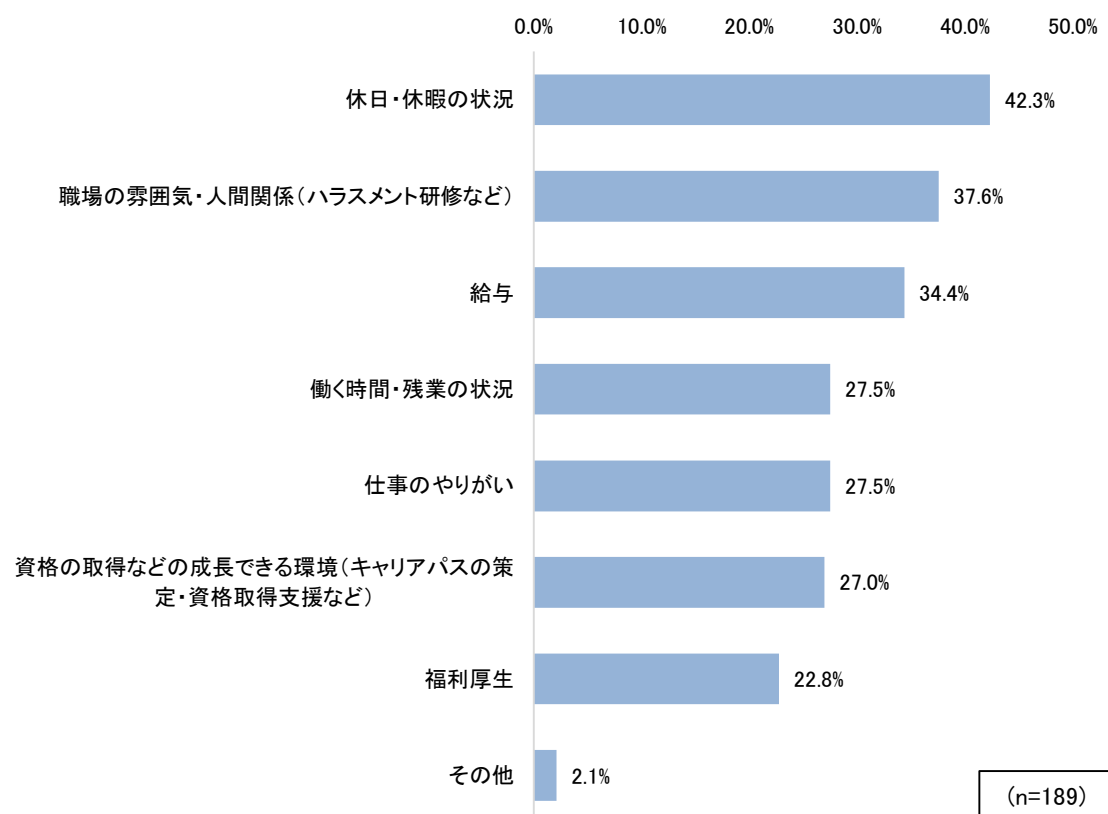
図表 3-8 現在の会社に入社するにあたって重視した項目（複数回答可）

※図表 2-11 のうち「建設業」「サービス業」「製造業」と回答



- ・ 入社後に実感した満足した点について、「休日・休暇の状況」(42.3%)が最も多く、次いで「職場の雰囲気・人間関係(ハラスメント研修など)」(37.6%)、「給与」(34.4%)、「働く時間・残業の状況」(27.5%)となり、労働環境について一定の満足感を得ているようである。

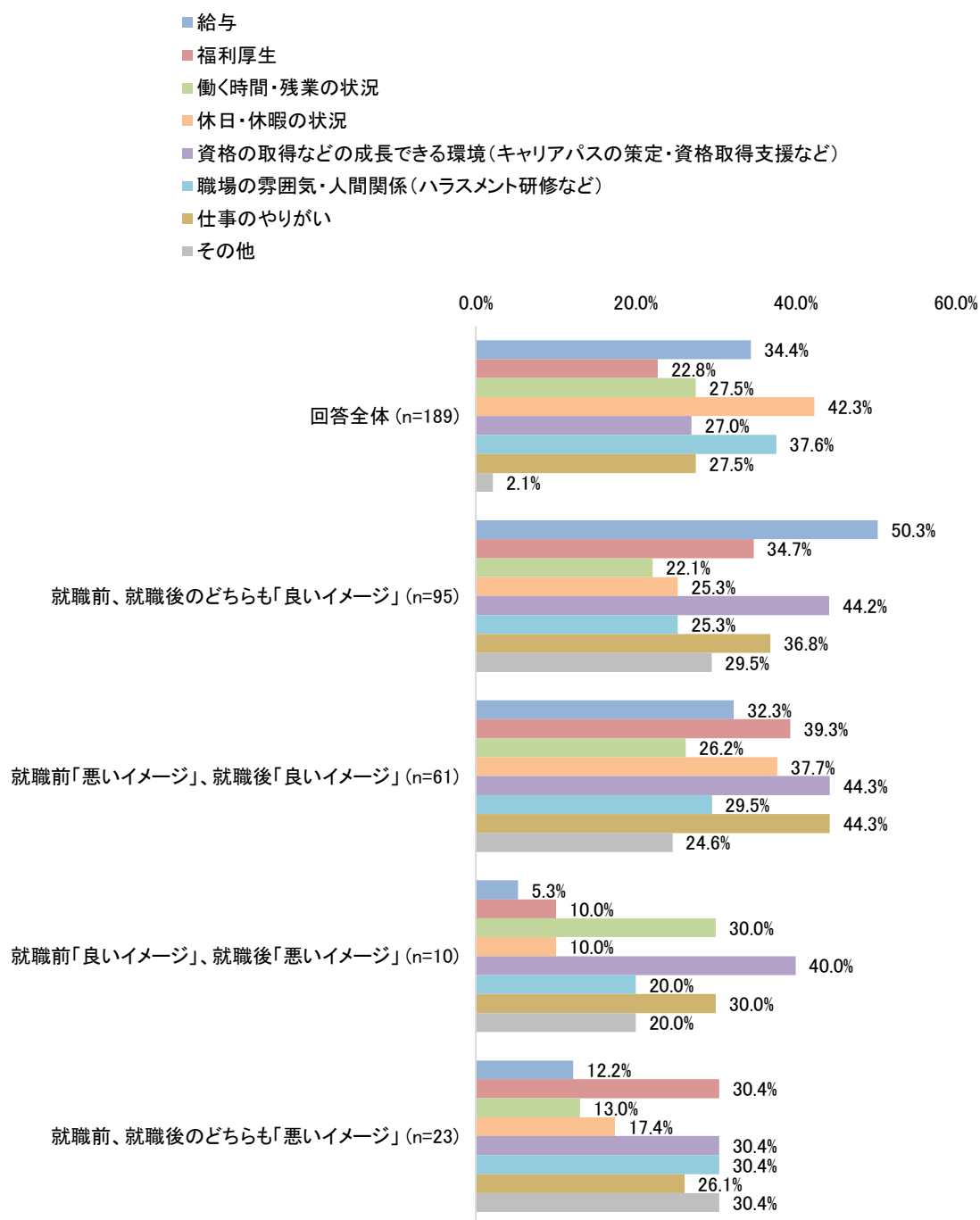
図表 3-9 現在の会社に入社した後の実感について、満足している点（複数回答可）



- ・ 就職前は「良いイメージ」を持っていたが、就職後に「悪いイメージ」に変化した人は、「給与」に関してはほとんど満足していない。
- ・ 一方、建設業に対して「悪いイメージ」を持つ人であっても、「福利厚生」や「資格の取得などの成長できる環境」、「職場の雰囲気・人間関係」については特に満足している。

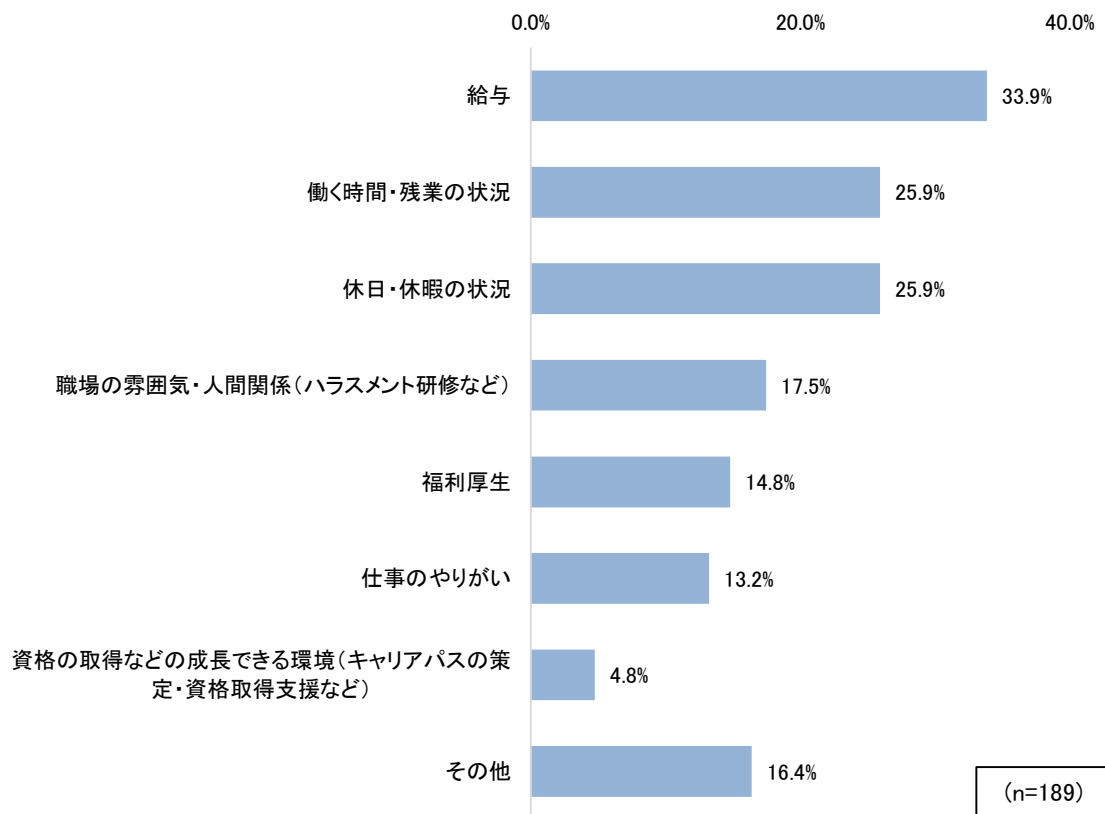
図表 3-10 現在の会社に入社した後の実感について、満足している点（複数回答可）

※図表 3-3 入社前後の建設業のイメージ別



- ・ 現在の会社に入社して満足していない項目についても「給与」や「働く時間・残業の状況」、「休日・休暇の状況」といった労働環境に関する項目が多い。満足している項目・満足していない項目どちらも労働環境に関する項目について回答が多かったことから、会社で働く従業員にとって労働環境がとても重要視されている。

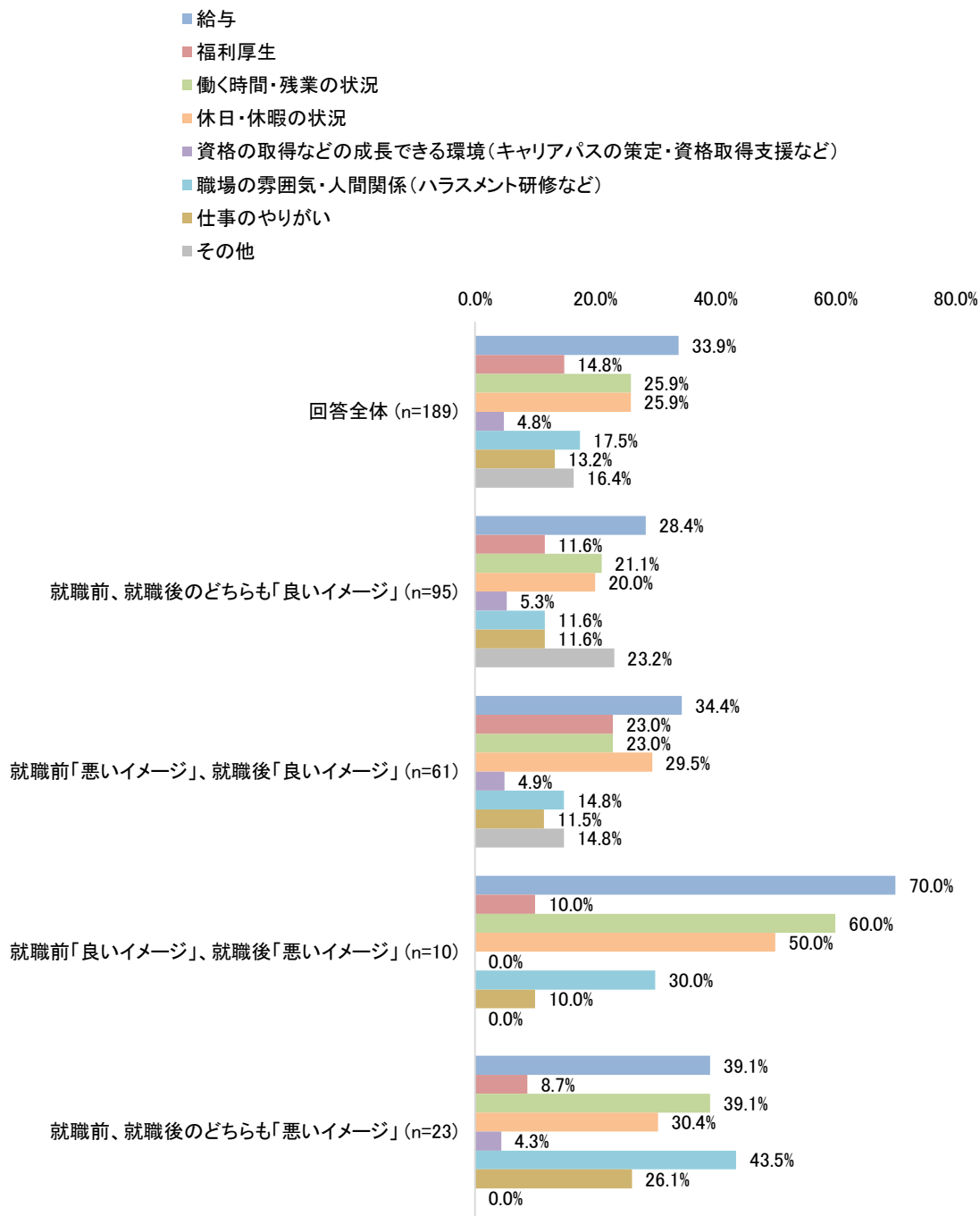
図表 3-11 現在の会社に入社した後の実感について、満足していない点（複数回答可）



- ・ また、建設業に就職前後のイメージ別に、入社後の不満点を尋ねた。就職前後のいずれも建設業に対して「良いイメージ」をもっている人であっても、「給与」には最も不満を抱き、次いで「働く時間・残業の状況」、「休日・休暇の状況」にも不満がある。
- ・ 就職前は「悪いイメージ」をもっていたが、就職後に「良いイメージ」に変化した人も、「給与」に最も不満があり、「休日・休暇の状況」が続く。
- ・ 就職前は「良いイメージ」をもっていたが、就職後に「悪いイメージ」に変化した人は、「給与」に関しては最も不満があり、回答者の 7 割が不満という結果となった。また「働く時間・残業の状況」(60.0%)、「休日・休暇の状況」(50.0%)と続く。
- ・ 就職前後のいずれも建設業に対して「悪いイメージ」をもっている人は、「職場の雰囲気・人間関係」については特に不満を抱いている。

図表 3-12 現在の会社に入社した後の実感について、満足していない点（複数回答可）

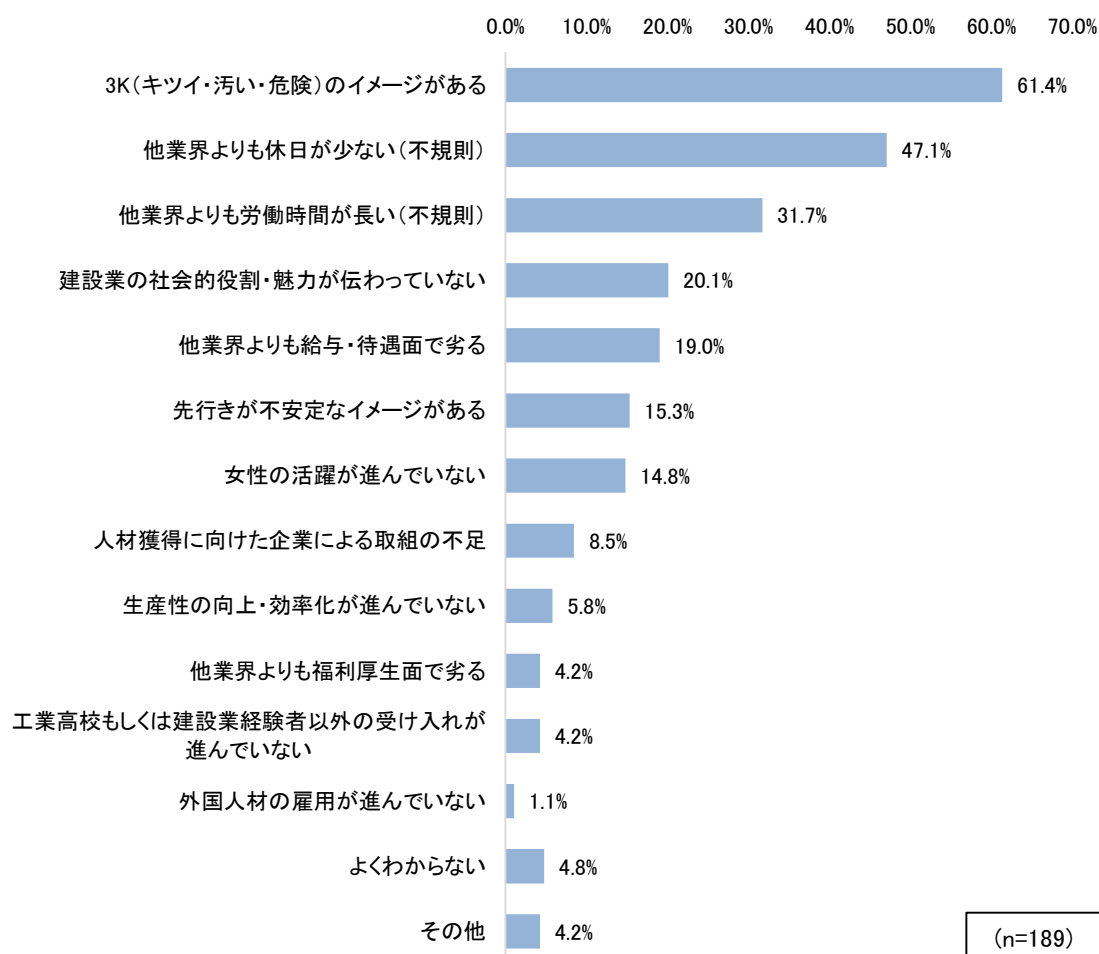
※図表 3-3 入社前後の建設業のイメージ別



④ 人手不足の原因について

- ・ 人手不足の原因として考えられるものについて、「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」（61.4%）が最も多く、「他業界よりも休日が少ない（不規則）」（47.1%）、「他業界よりも労働時間が長い（不規則）」（31.7%）と続く。

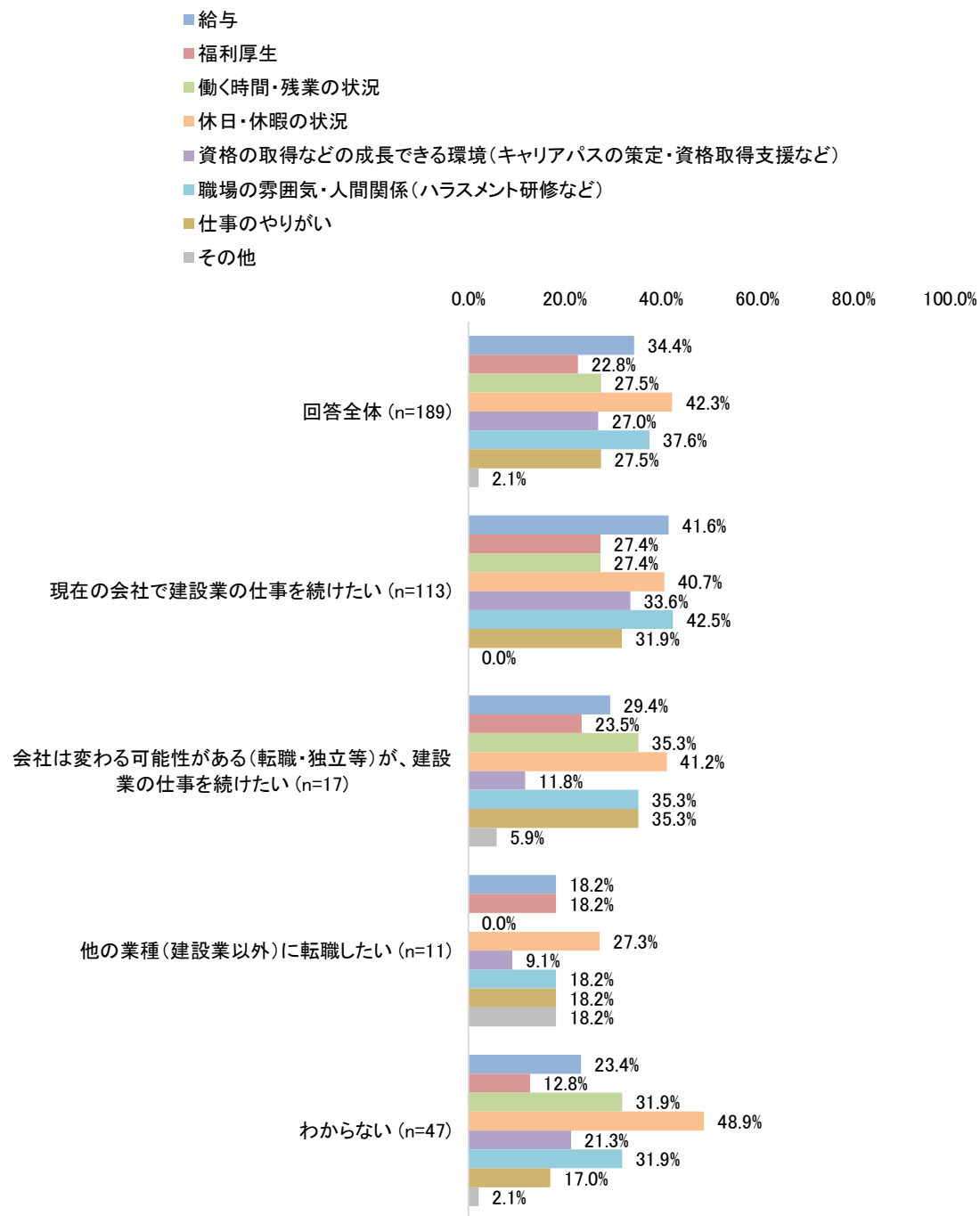
図表 3-13 建設業で人手不足が深刻な状況である、原因として考えられること（複数回答可）



- ・ 入社後の満足している項目について、建設業での仕事を続けたいかどうか別に尋ねた。「現在の会社で建設業の仕事を続けたい」、「会社は変わる可能性はあるが、建設業の仕事を続けたい」と回答した人は、全体の約7割であり、「休日・休暇の状況」や「職場の雰囲気・人間関係」に満足している。
- ・ 一方で、「他の業種（建設業以外）に転職したい」、「わからない」と回答した人も、全体の約3割となり、今後の人材維持が不明瞭な状況であることが示唆している。
- ・ 新たな担い手の確保も重要だが、既存の担い手を維持していくことも同様に必要であり、企業にとっても労働環境を中心に整備していくことが引き続き求められる。

図表 3-14 今後も現在の仕事（建設業の仕事）を続けていきたいか

※図表 3-6 の入社後の満足している項目別

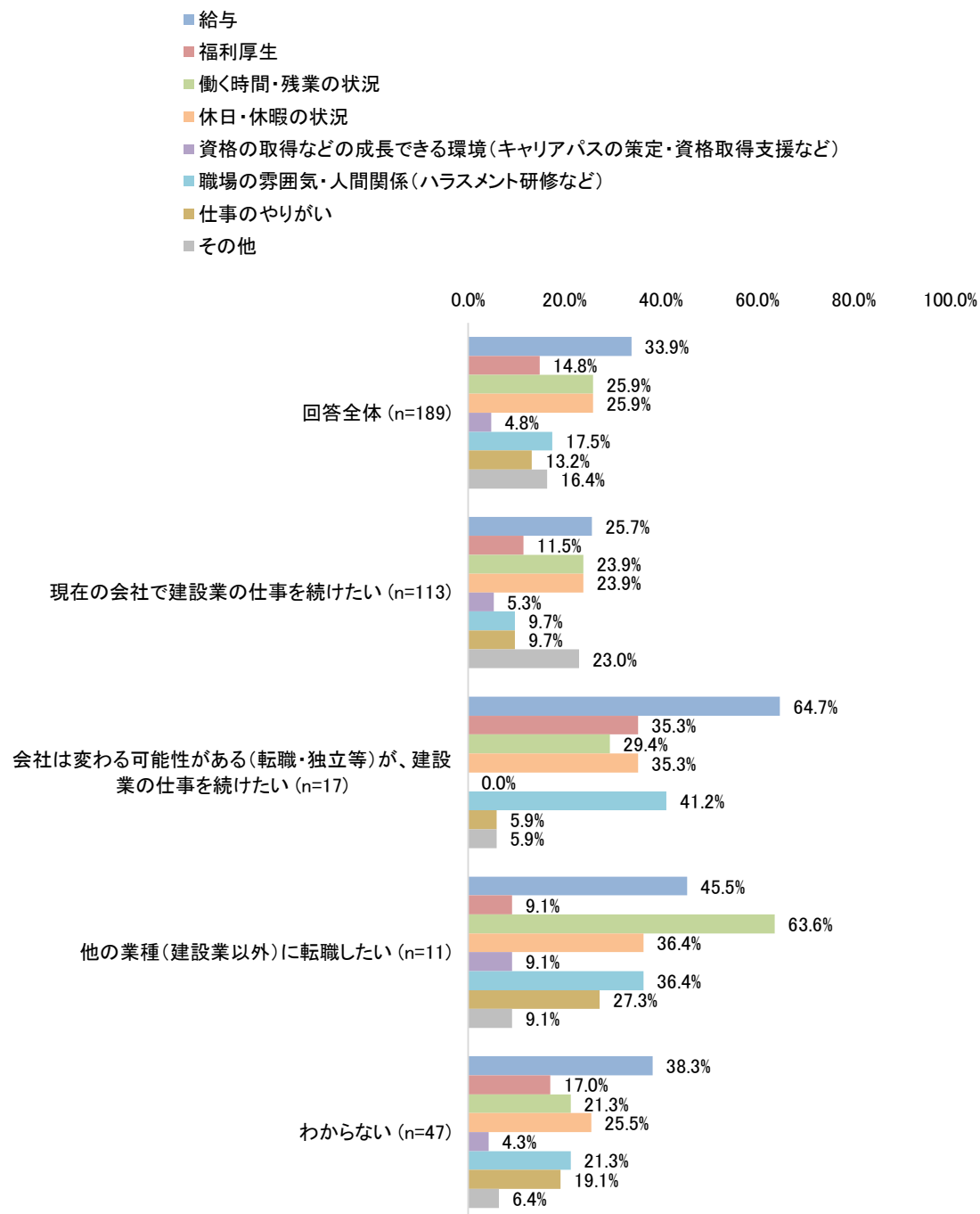


※今後も現在の仕事（建設業の仕事）を続けていきたいかという問いに「その他」と回答した人は1名のみであったためグラフには記載していない。

- ・ 入社後不満に感じている項目について、給与面は多くの方が不満に感じている。

図表 3-15 今後も現在の仕事（建設業の仕事）を続けていきたいか

※図表 3-8 の入社後の満足していない項目別



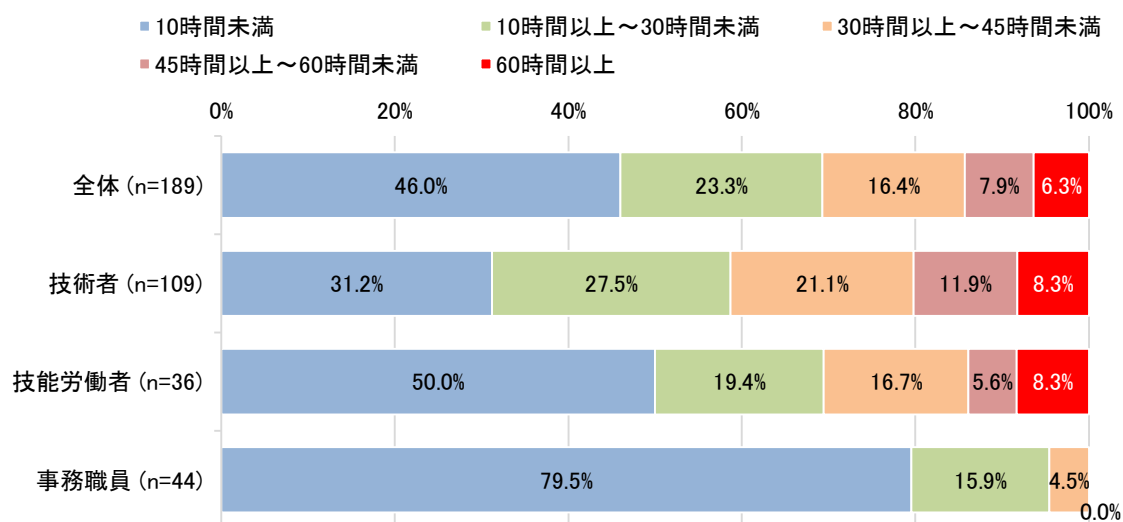
※今後も現在の仕事（建設業の仕事）を続けていきたいかという問いに「その他」と回答した人は1名のみであったためグラフには記載していない。

(2) 就業環境

① 残業時間

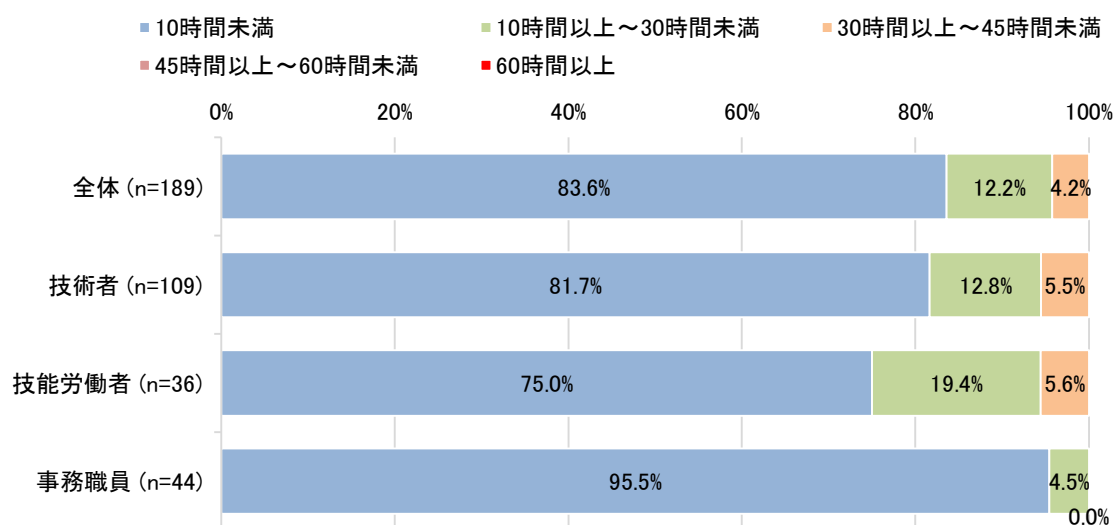
- 令和5年度の繁忙期の1か月の残業時間は、「10時間未満」(46.0%)が最も多い。

図表 3-16 令和5年度の最も忙しい時期における、1か月の残業時間（職種別）



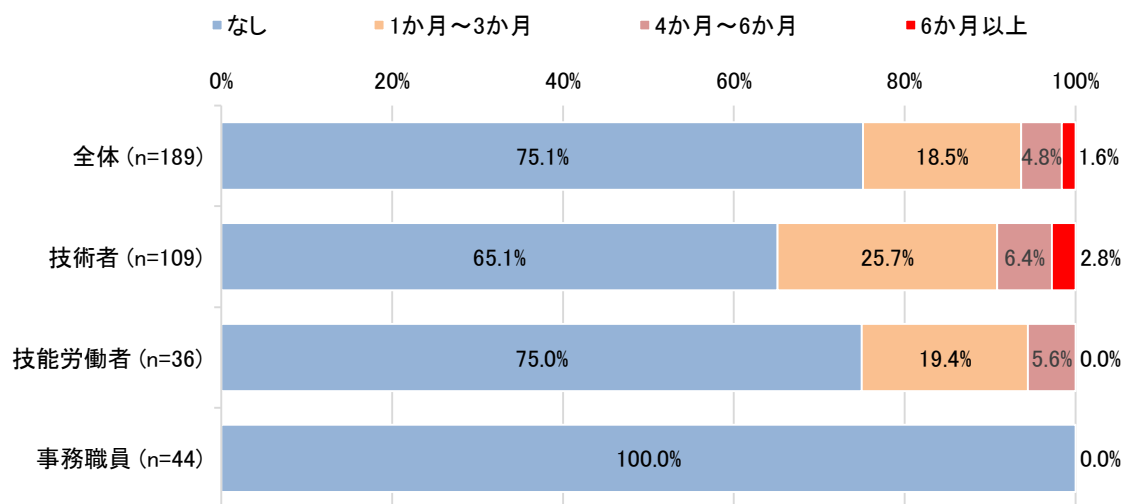
- 令和5年度の閑散期の1か月の残業時間は、「10時間未満」(83.6%)と最も多いが、閑散期であっても30時間～45時間以上との回答もみられる。働き方改革の観点では、バックオフィス導入等により、技術者の業務の一部を事務職員等に移管することで技術者の業務負担を軽減するといった取組も必要であろう。

図表 3-17 令和5年度の最も忙しくない時期における、1か月あたりの残業時間（職種別）



- ・ 1 か月の残業時間が 45 時間を超える月数については、9 割以上の回答者が「6 か月以下」であった。ただし、「7 か月以上」との回答も 1.6%あり、一部の企業で残業が常態化している恐れがある。法律順守の観点からも急ぎ対応が求められる。

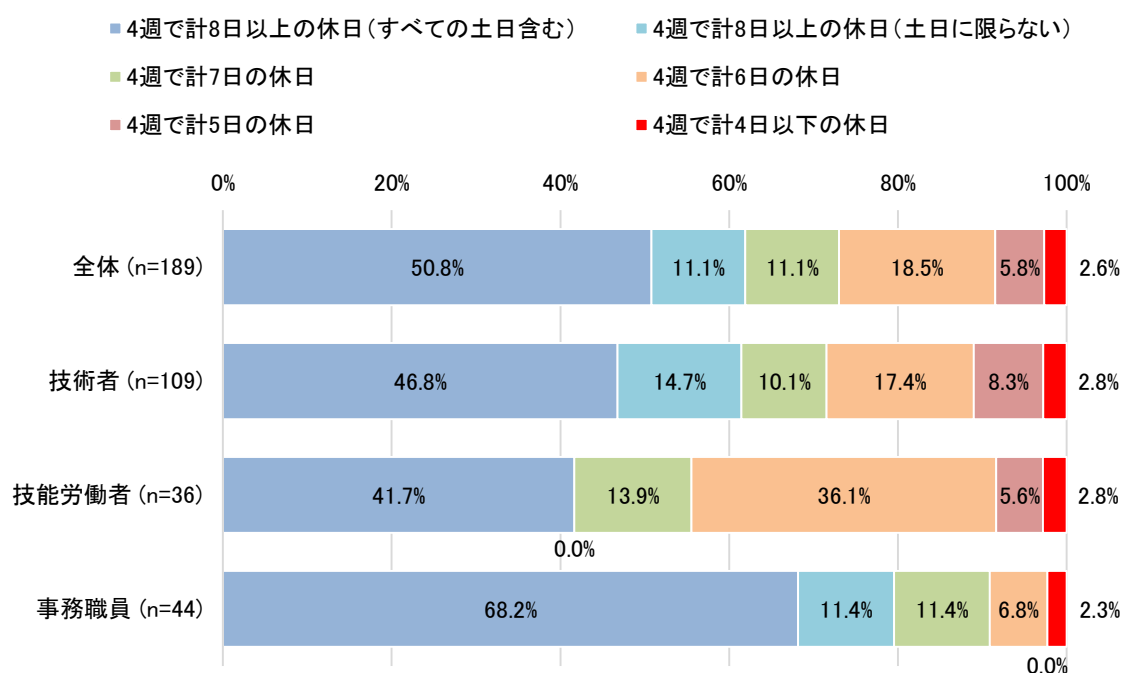
図表 3-18 令和 5 年度において、1 か月の残業時間が 45 時間を超えた月（職種別）



② 休日の状況や福利厚生

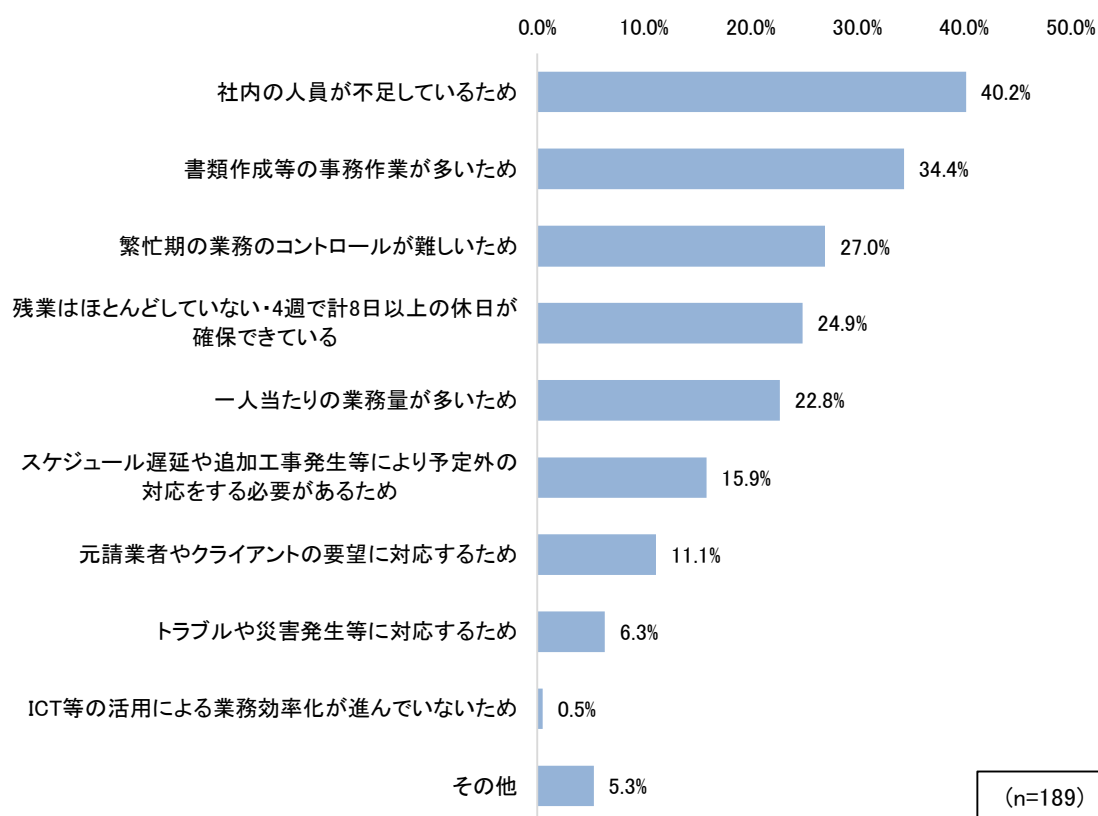
- ・ 休日の取得状況として、全体では約 6 割が 4 週 8 休を達成できている（約 5 割は完全週休 2 日）が、土日休みを取得できていない人も少なくない。県では土日完全週休 2 日制工事（発注者指定型）等の取組により、4 週 8 休が徹底されていても、市町村工事や民間工事では適正な工期が確保されていない可能性がある。
- ・ 職種別にみると、技能労働者は 4 週 6 休が 4 割弱いるほか、事務職員でも約 3 割は 4 週 8 休を取得できていない。また、4 週 4 休以下という人も僅かながら存在する。
- ・ プランにおいても、週休 2 日制の定着に向けた取組目標を掲げている。建設業法の改正を踏まえ、適正な工期設定に向けて、市町村や民間に対しても周知徹底をしていくことが求められている。

図表 3-19 休日の状況について



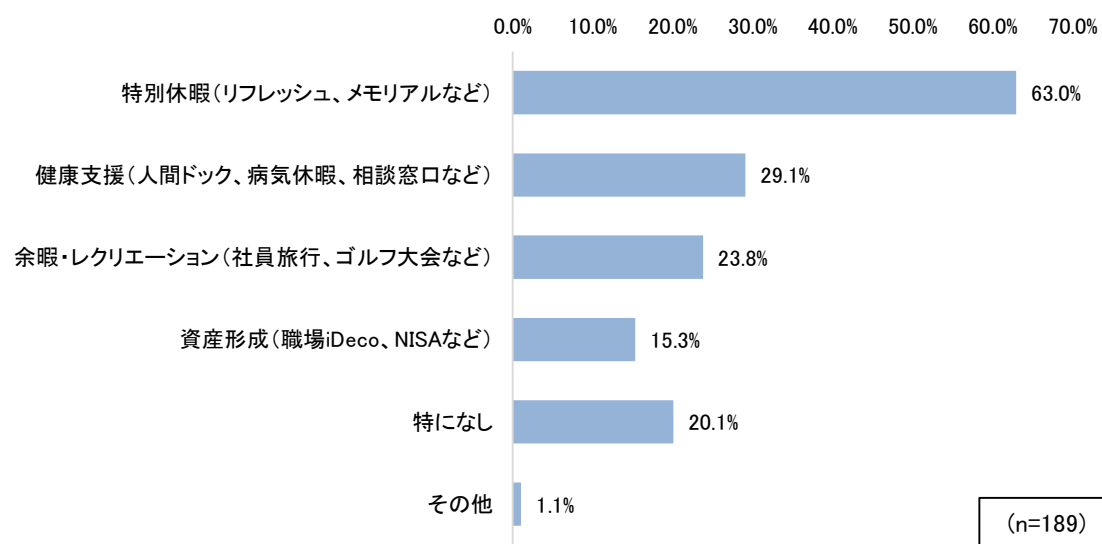
- ・ 長時間残業が発生する理由や4週8休が実現できない理由として、「社内の人員が不足しているため」(40.2%) が最も多く、「書類作成等の事務作業が多いため」(34.4%)、「繁忙期の業務のコントロールが難しいため」(27.0%) と続く。残業過多や休日取得の困難性は人手不足と書類作成等の業務量の多さとコントロールの難しさに起因すると捉えられている。

図表 3-20 長時間残業が発生する理由や4週で計8日以上をの休日を実現できない理由（複数回答可）



- ・ 続けてほしい、導入してほしい福利厚生について、「特別休暇（リフレッシュ・メモリアルなど）」（63.0％）が最も多く、「健康支援」「余暇・レクリエーション」「資産形成」が続く。

図表 3-21 現在の会社で続けてほしい、又はこれから取り組んでほしい福利厚生（複数回答可）



以上

No.	設問	該当頁	図表番号
1	あなたの性別を選択して下さい。	2	2-1
2	あなたの年齢を記入して下さい。（半角数字）	3	2-2
3	あなたの建設業界で働いている経験年数を記入して下さい。（半角数字）	3	2-3
4	あなたの職種について当てはまるものを選択して下さい。	4	2-4
5	新卒入社（学校卒業後すぐに入社）か中途入社か選択して下さい。	5	2-5
6	あなたの出身地域・就職した地域について当てはまるものを1つ選択して下さい。	5	2-6
7	あなたが現在県内で就職している理由について、最もあてはまるものを1つ選択して下さい。	6	2-7
8	あなたが建設業界へ就職する前に卒業した学校（学歴）について選択して下さい。	7	2-8
8	あなたが建設業界へ就職する前に卒業した学校（学歴）について選択して下さい。（うち技術者）	8	2-9
8	あなたが建設業界へ就職する前に卒業した学校（学歴）について選択して下さい。（うち技能労働者）	8	2-10
8	あなたが建設業界へ就職する前に卒業した学校（学歴）について選択して下さい。（うち事務職員）	9	2-11
9	あなたが現在の会社に入社する前に働いていた業界について、あてはまる項目を1つ選択して下さい。	10	2-12
9	あなたが現在の会社に入社する前に働いていた業界について、あてはまる項目を1つ選択して下さい。（うち中途）	10	2-13
9	あなたが現在の会社に入社する前に働いていた業界について、あてはまる項目を2つ選択して下さい。（回答者の出身地・就職した地域別）	11	2-14
10	あなたが建設業界で働くことを意識した（就職を考えるようになった）時期について、当てはまるものを選択して下さい。	12	3-1
10	あなたが建設業界で働くことを意識した（就職を考えるようになった）時期について、当てはまるものを選択して下さい。（うち中途入社）	13	3-2
11	あなたが建設業界に入職したきっかけについて、あてはまるものを選択して下さい。（最大3つまで）	14	3-3
11	あなたが建設業界に入職したきっかけについて、あてはまるものを選択して下さい。（最大3つまで）（職種別）	15	3-4
11	あなたが建設業界に入職したきっかけについて、あてはまるものを選択して下さい。（最大3つまで）（職種別）	16	3-5
12	あなたの建設業に対するイメージ（就職前と就職後）についてあてはまる項目を1つ選択して下さい。	17	3-6
13	あなたが現在の会社に入社するにあたって何を重視しましたか。あてはまる項目を選択して下さい。（最大3つまで）	18	3-7
13	あなたが現在の会社に入社するにあたって何を重視しましたか。あてはまる項目を選択して下さい。（上位3業種）	19	3-8
14	現在の会社に入社した後の実感について、あなたが満足している項目を選択して下さい。（最大3つまで）	20	3-9
14	現在の会社に入社した後の実感について、あなたが満足している項目を選択して下さい。（イメージ別）	21	3-10
15	現在の会社に入社した後の実感について、あなたが満足していない項目を選択して下さい。（最大3つまで）	22	3-11
15	現在の会社に入社した後の実感について、あなたが満足していない項目を選択して下さい。（イメージ別）	23	3-12
16	建設業界全体で人手不足が深刻な状況となっていますが、この原因として考えられることについて、あてはまる項目を選択して下さい。（最大3つまで）	24	3-13
17	あなたは今後も現在の仕事（建設業の仕事）を続けたいと思いますか。最もあてはまるものを1つ選択して下さい。	25	3-14
17	あなたは今後も現在の仕事（建設業の仕事）を続けたいと思いますか。最もあてはまるものを1つ選択して下さい。（イメージ別）	26	3-15
18	令和5年度の最も忙しい時期において、あなたの1か月の残業時間（法定労働時間（1日8時間・1週40時間）を超える労働時間）にあてはまるものを選択して下さい。	27	3-16
19	令和5年度の最も忙しくない時期において、あなたの1か月の残業時間（法定労働時間（1日8時間・1週40時間）を超える労働時間）にあてはまるものを選択して下さい。	27	3-17
20	令和5年度において、あなたの残業時間が、1か月に45時間を超える月が年間にどのくらいあるか、あてはまるものを選択して下さい。	28	3-18
21	現在、あなたの休日の状況について、あてはまるものを選択して下さい。	29	3-19
22	現在、長時間の残業が発生する理由や4週で計8日以上 of 休日を実現できない理由について考えられるものを選択して下さい。（最大3つまで）	30	3-20
23	あなたが現在の会社で続けてほしい、又はこれから取り組んでほしい福利厚生の内容について考えられるものを選択して下さい。（最大3つまで）	31	3-21