

平成17年度  
建設技能労働者の就労状況等に関する調査  
報告書  
概要版

平成18年3月  
財団法人建設業振興基金

# 目 次

ページ

## 平成 17 年度「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」について

1. 調査の目的	1
2. 調査の内容	1
(1) 調査の方法	1
(2) 調査の項目	1
(3) 調査実施時期	1
3. 回収状況	1

## 調査結果の概要

I 回答者の属性	2
1. 年 齢	2
2. 性 別	2
3. 職 種	3
4. 職 位	3
5. 職長の立場	4
6. 職長の指揮・監督の相手	6
7. 従業上の地位及び雇用形態	8
8. 建設業での就業期間	9
9. 現在の事業所（建設会社等）での就業期間	10
10. 保有資格	11
II 労働環境・労働条件等	12
1. 現在の建設現場での請負階層	12
2. 所属会社等の従業員規模	12
3. 建設業での年収	13
4. 建設業での年収の増減	15
5. 賃金の支給方法	17
6. 労働時間の増減	19
7. 年間就労日数の増減	21
8. 仕事上の目標	22
III 建設業以外での就労（兼業）の状況	23
1. 建設業以外での就労（兼業）の状況	23
2. 兼業している職業	24
3. 兼業する目的・理由	25
4. 兼業している期間	26

	5. 兼業による収入	26
IV	転職の状況	27
	1. 過去5年間の転職の経験	27
	2. 過去5年間の転職の回数	27
	3. 最近の転職前の職業	28
	4. 転職の理由	29
	5. 最近の転職の際の求職活動方法	30
	6. 最近の転職における求職活動期間	30
	7. これまでの建設業以外での就業経験（業種）	31
	8. これまでの建設業以外での就業経験（職種）	31
	9. 建設業をやめた人のその後	32
V	一人親方の状況	33
	1. 一人親方になる技能労働者の状況	33
	2. 一人親方になった理由	34
	3. 労災保険特別加入の加入状況	34
VI	高年齢者（55歳以上）の就労意識等	35
	1. 希望する今後の就労年数	35
	2. 希望する今後の就労形態	35
	3. 後進への指導・教育についての意識	36
	4. 後進への指導・教育に係る問題点	36
VII	教育訓練の状況等	37
	1. 過去3年間の教育・訓練の受講状況	37
	2. 過去3年間に受けた教育・訓練の回数	38
	3. 過去3年間に受けた教育・訓練の内容	39
	4. 過去3年間に受けた教育・訓練の実施主体	41
	5. 過去3年間の教育・訓練を受ける機会の増減	41
	6. 教育・訓練を受けたことによる処遇面等への反映	42
	7. 教育・訓練の費用負担	43
	8. 受講した教育・訓練に対する感想	44
	9. 過去3年間に教育・訓練を受けなかった理由	44
	10. 今後の教育・訓練の必要性	45
	11. 教育・訓練の必要性を感じる理由	46
	12. 今後、希望する教育・訓練の内容	47

# 平成 17 年度「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」について

## 1. 調査の目的

本調査は、平成 14 年度に引き続き、建設工事現場で働く建設技能労働者の労働条件、労働環境、職業訓練の状況等を正確に把握し、建設産業の発展に役立てることを目的とする。

## 2. 調査の内容

### (1) 調査の方法

本調査は、(社)全国建設業協会及び建設労務安全研究会に調査実施協力を依頼し、それぞれの会員企業((社)全国建設業協会については各都道府県建設業協会の会員企業)である総合工事業者を対象に、調査時点で稼働中の建設現場において、調査日当日に作業に従事している技能労働者に対してアンケート調査を実施したものである。

各団体の調査予定対象数を以下に示す。

	(社)全国建設業協会	建設労務安全研究会
予定現場数	292 現場	118 現場
予定対象者数	5,466 名	4,829 名

(1 現場当たりの技能労働者数について(社)全国建設業協会に対しては 10～30 名程度、建設労務安全研究会に対しては 30 名以上の建設現場を可能な範囲で選出してもらうよう依頼した)

### (2) 調査の項目

建設技能労働者について、主に下記の事項を調査した。

- ・ 性別、年齢、雇用形態、職位、建設業での就業年数、保有資格など
- ・ 年収、兼業・転職の有無
- ・ 高年齢者(55 歳以上)の就業意識
- ・ 教育訓練の受講状況

### (3) 調査実施時期

平成 17 年 11 月～平成 18 年 1 月

## 3. 回収状況

アンケート調査票の回収状況は、以下の通りであった。( )内は平成 14 年度に実施した前回調査の実績を示す)

	(社)全国建設業協会	建設労務安全研究会	全 体
調査実施現場数	251 (220)	113 (116)	364 (336)
調査実施技能労働者数	4,219 (4,414)	4,020 (4,427)	8,239 (8,841)

【参考：1 現場当たりの技能労働者の平均数 (調査実施技能労働者数÷調査実施現場数)】

	(社)全国建設業協会	建設労務安全研究会	全 体
今回調査	16.8 人	35.6 人	22.6 人
前回調査	20.1 人	38.2 人	26.3 人

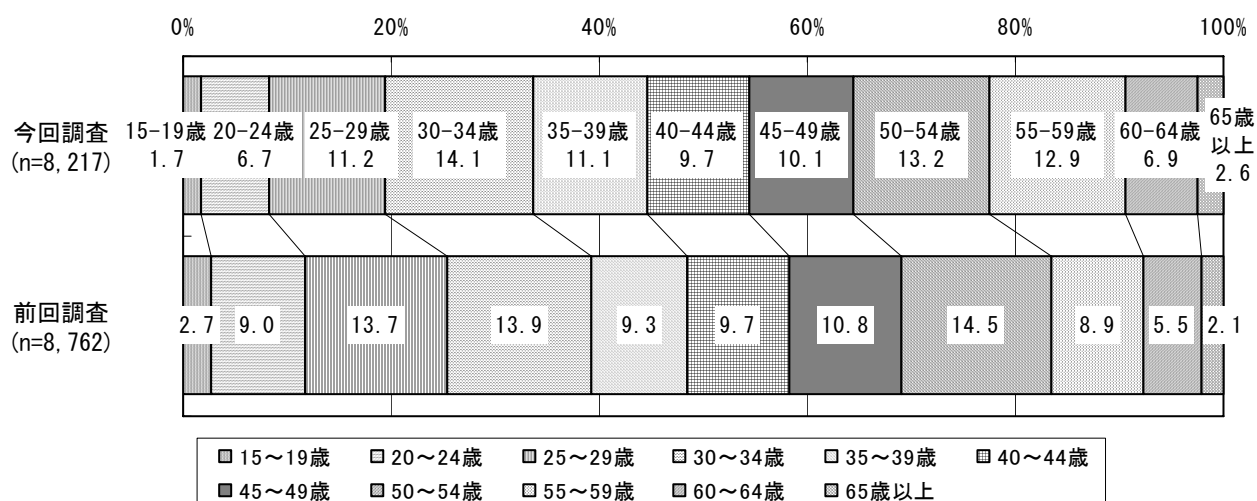
# 調査結果の概要

## I 回答者の属性

### 1. 年齢

- ・ 回答者の年齢階層は、「30～34歳」が14.1%（1,162人）で最も多く、「50～54歳」が13.2%（1,083人）、「55～59歳」が12.9%（1,060人）で続いている。（図表—1）
- ・ 平成14年度に実施した前回調査（以下、単に「前回調査」という。）と比較すると、55歳以上の年齢層の比率が5.9%高くなっており、一方で、15歳～29歳の年齢層の比率が5.8%低くなっている。（図表—1）

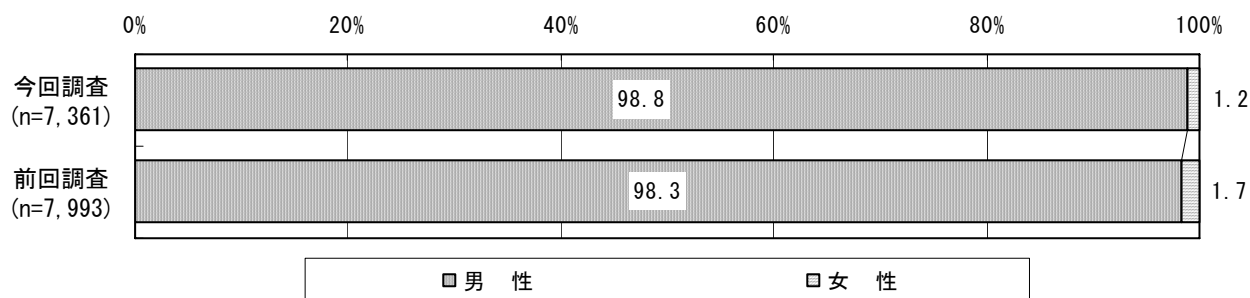
図表—1<sup>1</sup> 年齢階層分布



### 2. 性別

- ・ 回答者の性別は、「男性」が98.8%（7,273人）、「女性」が1.2%（88人）となっている。（図表—2）
- ・ 前回調査と比較すると、ほぼ同様の構成比となっている。（図表—2）

図表—2 性別

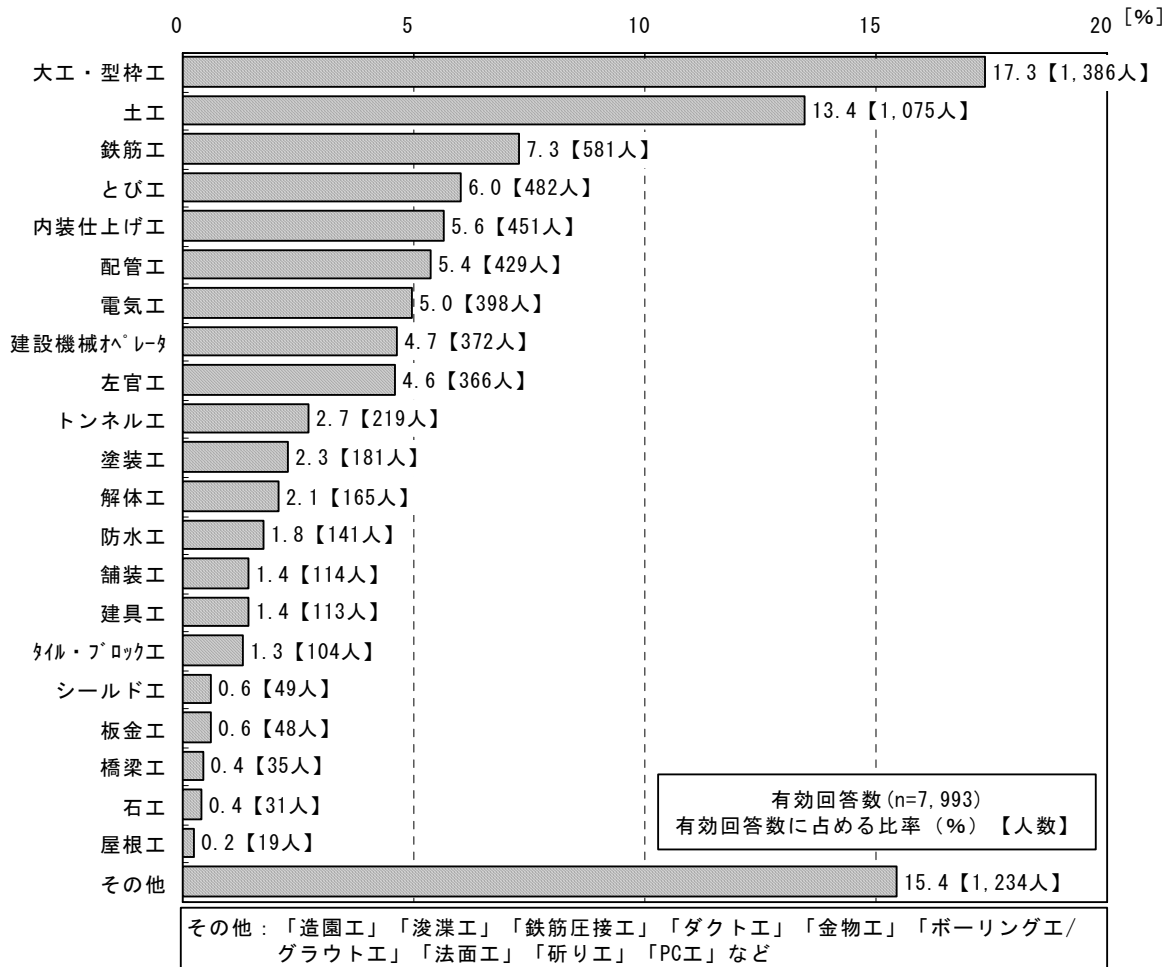


<sup>1</sup> 分析項目の有効回答数は、図表中に(n=●●●)で示す。以下の図表において同様。

### 3. 職 種

- ・ 回答者の職種を見ると、「大工・型枠工」が 17.3% (1,386 人) で最も多く、「土工」が 13.4% (1,075 人)、「鉄筋工」が 7.3% (581 人) で続いている。(図表—3)

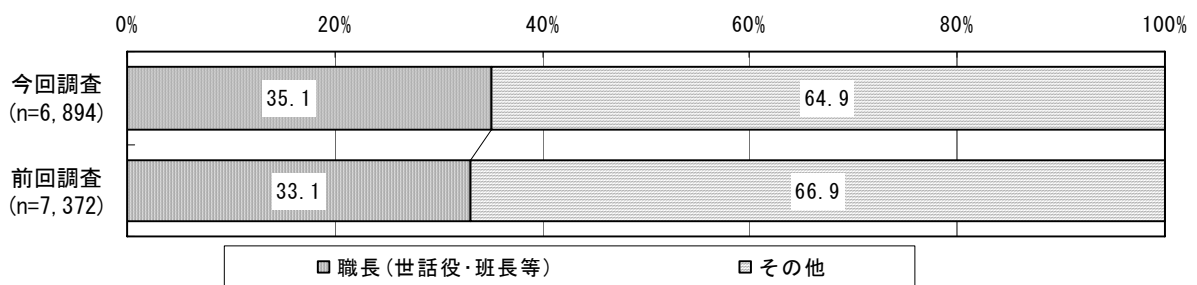
図表—3 職 種



### 4. 職 位

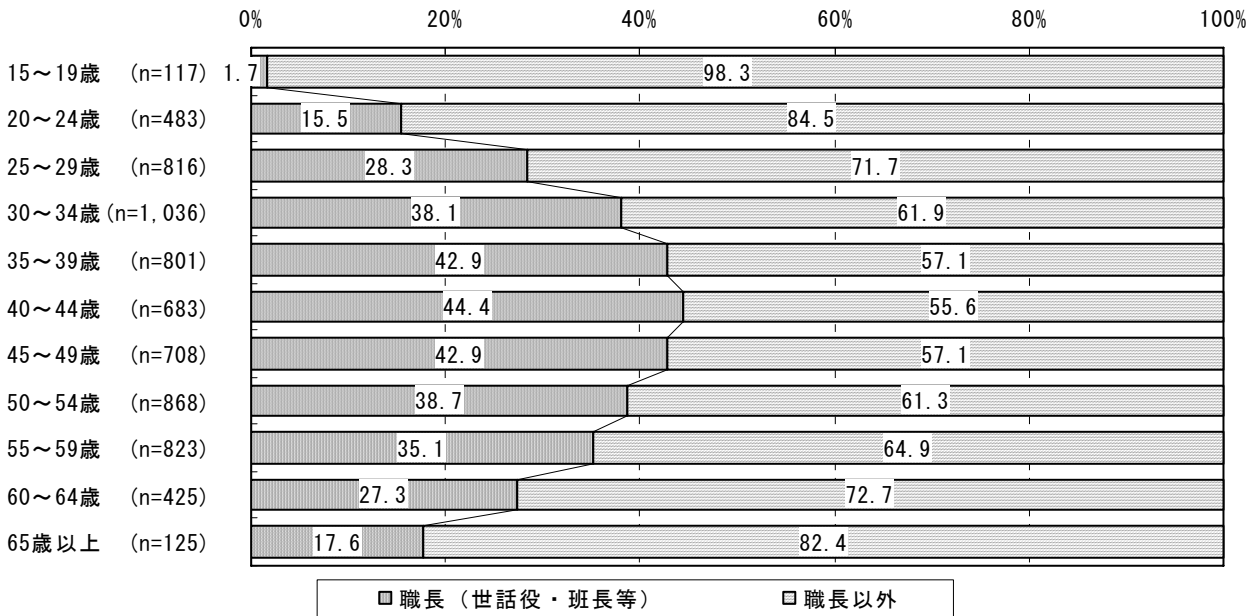
- ・ 回答者の職位は、「職長（世話役・班長等）」が 35.1% (2,420 人)、「その他」が 64.9% (4,474 人) となっている。(図表—4)
- ・ 前回調査と比較すると、「職長（世話役・班長等）」の比率が高くなっている。(図表—4)

図表—4 職 位



- ・ 回答者の職位を年齢階層別に見ると、35歳から49歳では4割超が「職長（世話役・班長等）」となっている。（図表—5）

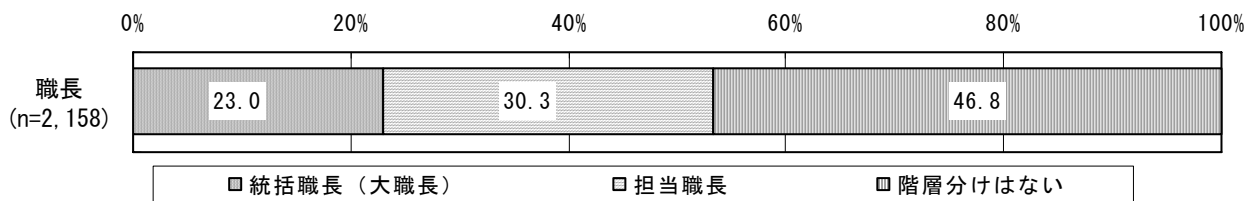
図表—5 職 位（年齢階層別）



## 5. 職長の立場

- ・ 職長の立場を見ると、「統括職長（大職長）<sup>2</sup>」が23.0%（496人）、「担当職長<sup>3</sup>」が30.3%（653人）、「階層分けはない」が46.8%（1,009人）となっている。（図表—6）

図表—6 職長の立場

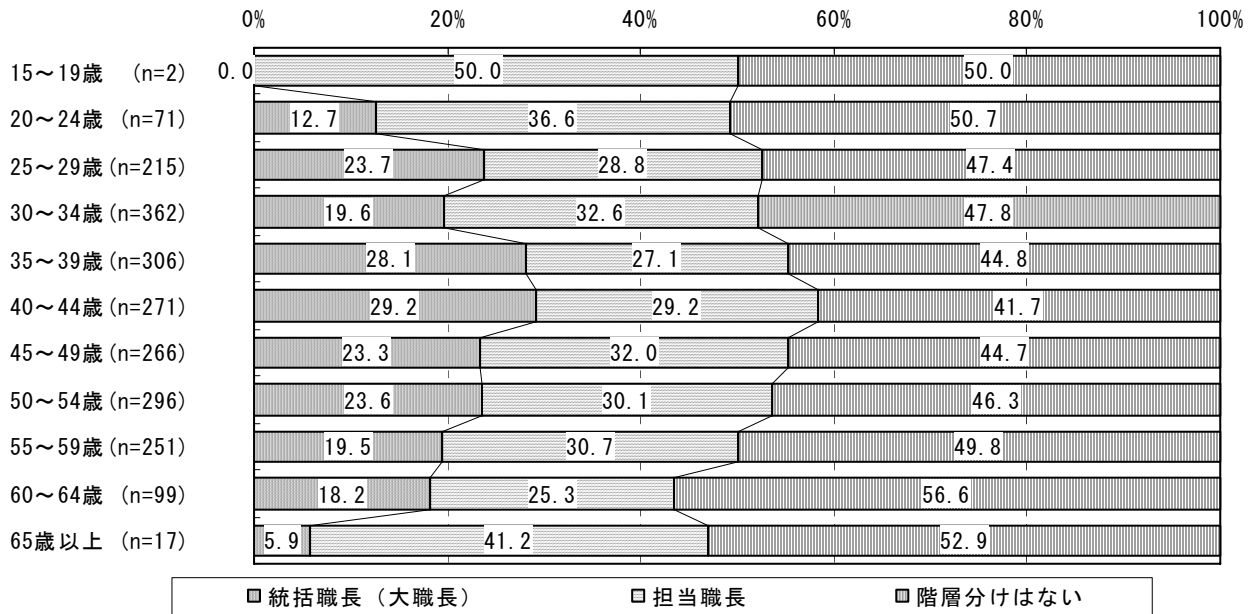


<sup>2</sup> 複数の作業班や他の職長を指揮・監督する職長

<sup>3</sup> 「統括職長（大職長）」から指揮・監督を受ける職長

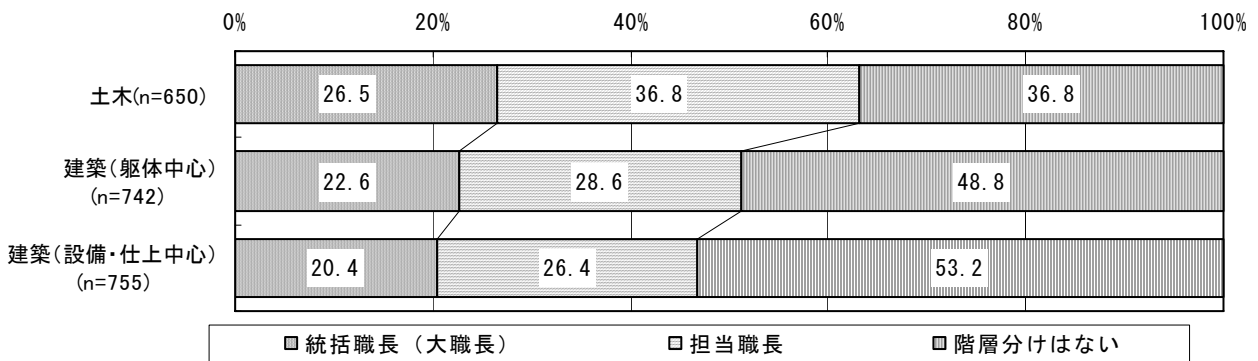
- ・ 年齢階層別に見ると、「35～39 歳」では 28.1%（86 人）、「40～44 歳」では 29.2%（79 人）が「統括職長（大職長）」となっている。（図表—7）

図表—7 職長の立場（年齢階層別）



- ・ 工事種類別に見ると、「土木」は「建築」系と比較して、「統括職長（大職長）」、「担当職長」の比率が高くなっている。（図表—8）

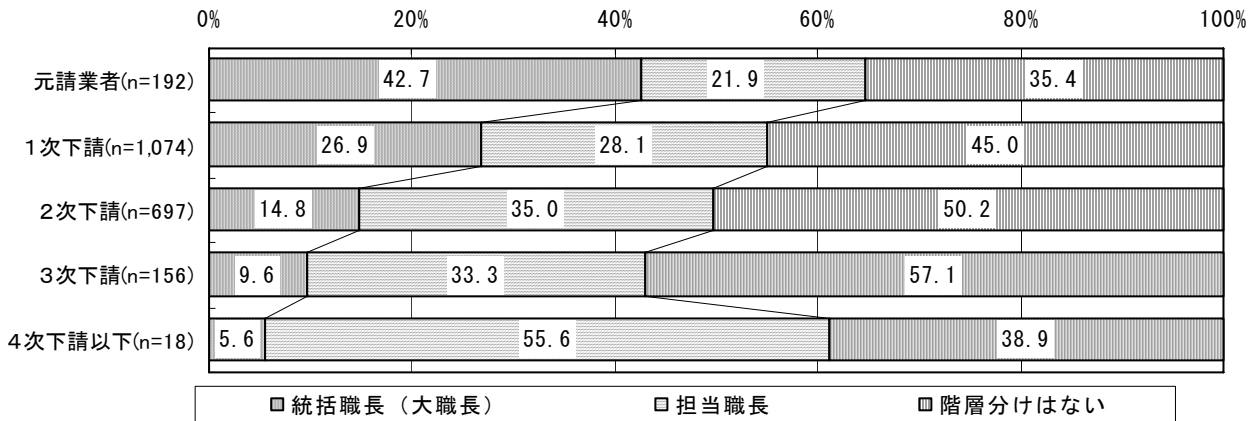
図表—8 職長の立場（工事種類別）





・ 請負階層別に見ると、請負階層が上位であるほど「統括職長（大職長）」の比率が高くなっている。（図表—9）

図表—9 職長の立場（請負階層別）

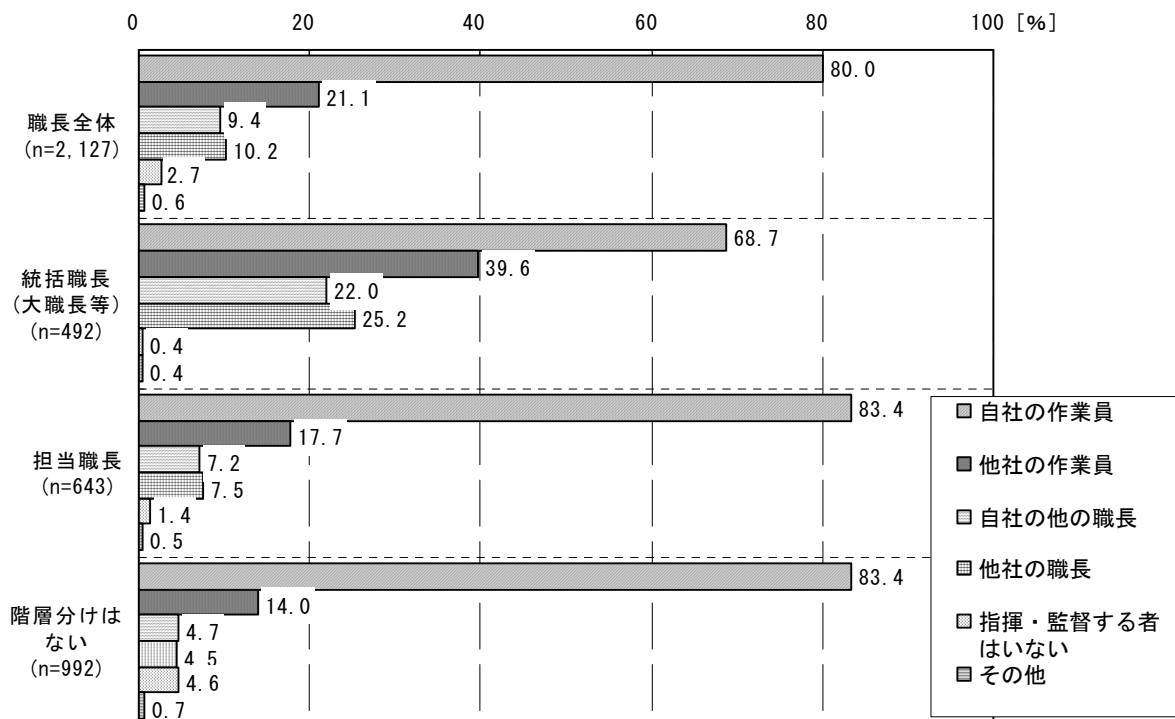


## 6. 職長の指揮・監督の相手

・ 職長の指揮・監督の相手を見ると、全体では「自社の作業員」が最も多く（80.0%・1,701人）、「他社の作業員」（21.1%・448人）が続いている。（図表—10）

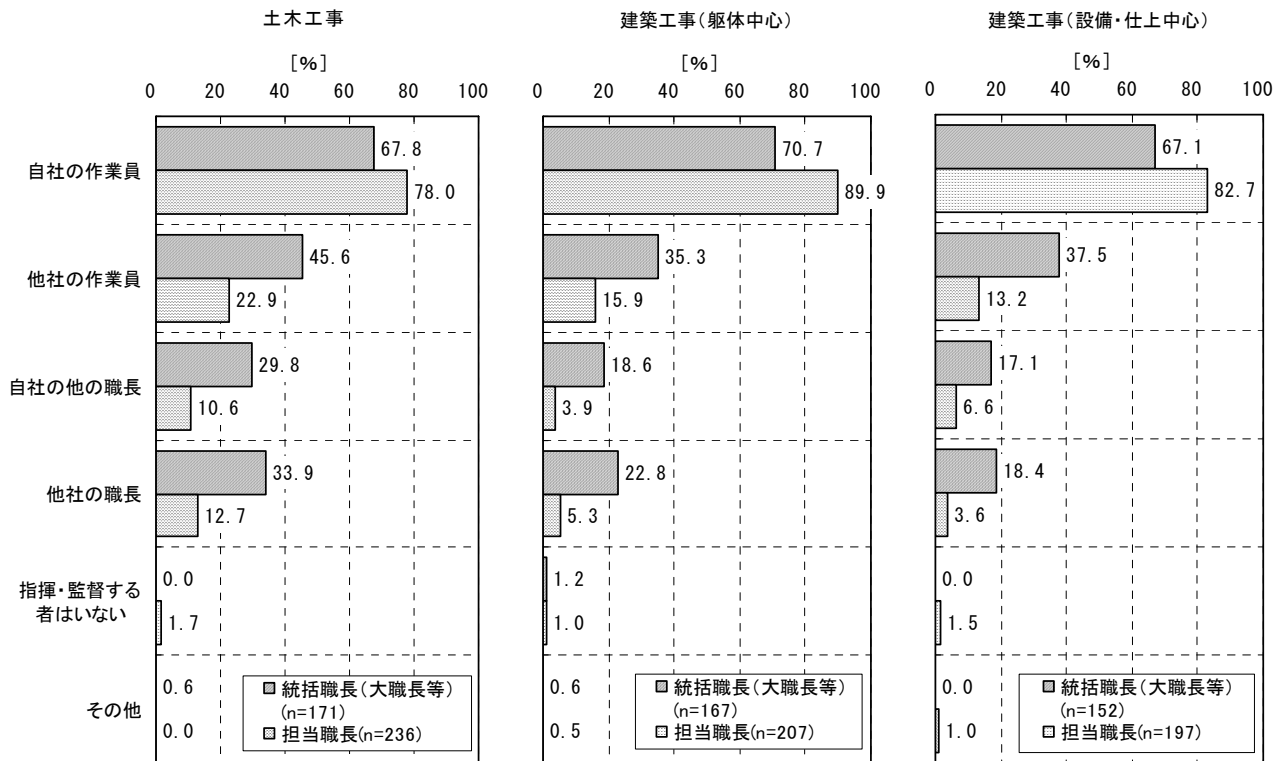
・ 「統括職長（大職長）」は、「担当職長」や「階層分けはない」職長と比較して、「他社の作業員」、「自社の他の職長」、「他社の職長」への指揮・監督が多くなっている。（図表—10）

図表—10 職長の指揮・監督の相手（職長の立場別）（複数回答）



・「統括職長（大職長）」と「担当職長」について職長の指揮・監督の相手を工事種類別に見ると、いずれの工事種類においても、「統括職長（大職長）」は、「他社の作業員」、「自社の他の職長」、「他社の職長」への指揮・監督が多くなっている。（図表—11）

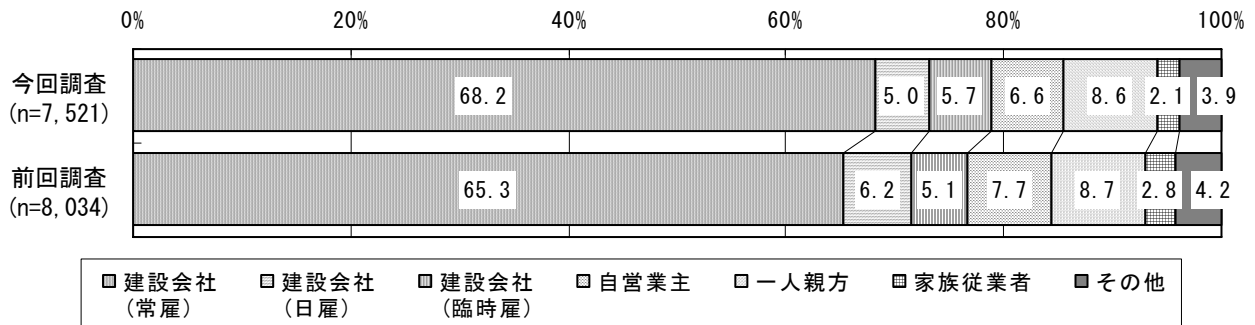
図表—11 職長の指揮・監督の相手（職長の立場別・工事種類別）（複数回答）



## 7. 従業上の地位及び雇用形態

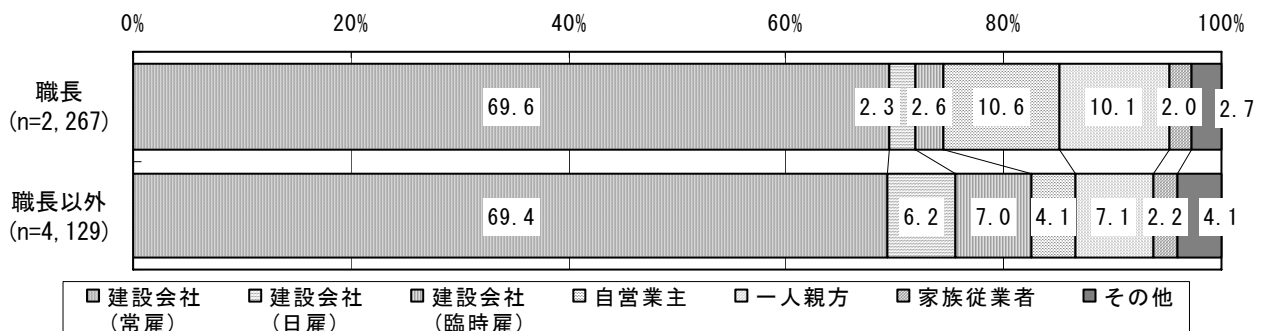
- ・ 回答者の従業上の地位及び雇用形態<sup>4</sup>は、「建設会社（常雇）」が 68.2%（5,132 人）で最も多く、「一人親方」が 8.6%（645 人）、「自営業主」が 6.6%（495 人）が続いている。（図表—12）
- ・ 前回調査と比較すると、「建設会社（常雇）」の比率がやや高くなっており、「建設会社（日雇）」、「自営業主」の比率がやや低くなっている。（図表—12）

図表—12 従業上の地位（雇用形態）



- ・ 職位別に見ると、「自営業主」、「一人親方」は、「職長」ではそれぞれ 10.6%（241 人）、10.1%（229 人）であるのに対し、「職長以外」ではそれぞれ 4.1%（168 人）、7.1%（294 人）であり、「建設会社(日雇)」、「建設会社(臨時雇)」は、「職長」ではそれぞれ 2.3%（53 人）、2.6%（59 人）であるのに対し、「職長以外」ではそれぞれ 6.2%（254 人）、7.0%（290 人）となっている。（図表—13）

図表—13 従業上の地位（雇用形態）（職位別）

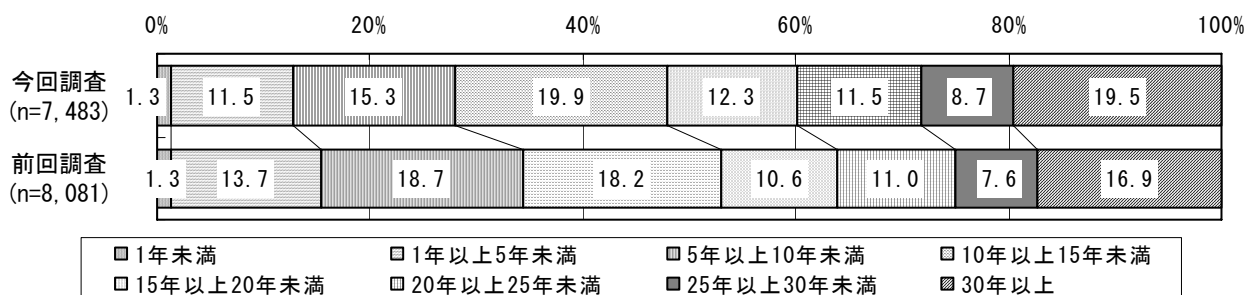


<sup>4</sup> 建設会社（常雇）：次に説明する「建設会社（日雇）」、「建設会社（臨時雇）」以外の者  
 建設会社（日雇）：日々あるいは1ヶ月未満の契約で雇われている者  
 建設会社（臨時雇）：1ヶ月以上1年未満の雇用期間を定めて雇われている者  
 一人親方：家族以外の従業員を一人も雇用していない自営業主  
 家族従業者：一人親方の下で作業に従事している者

## 8. 建設業での就業期間

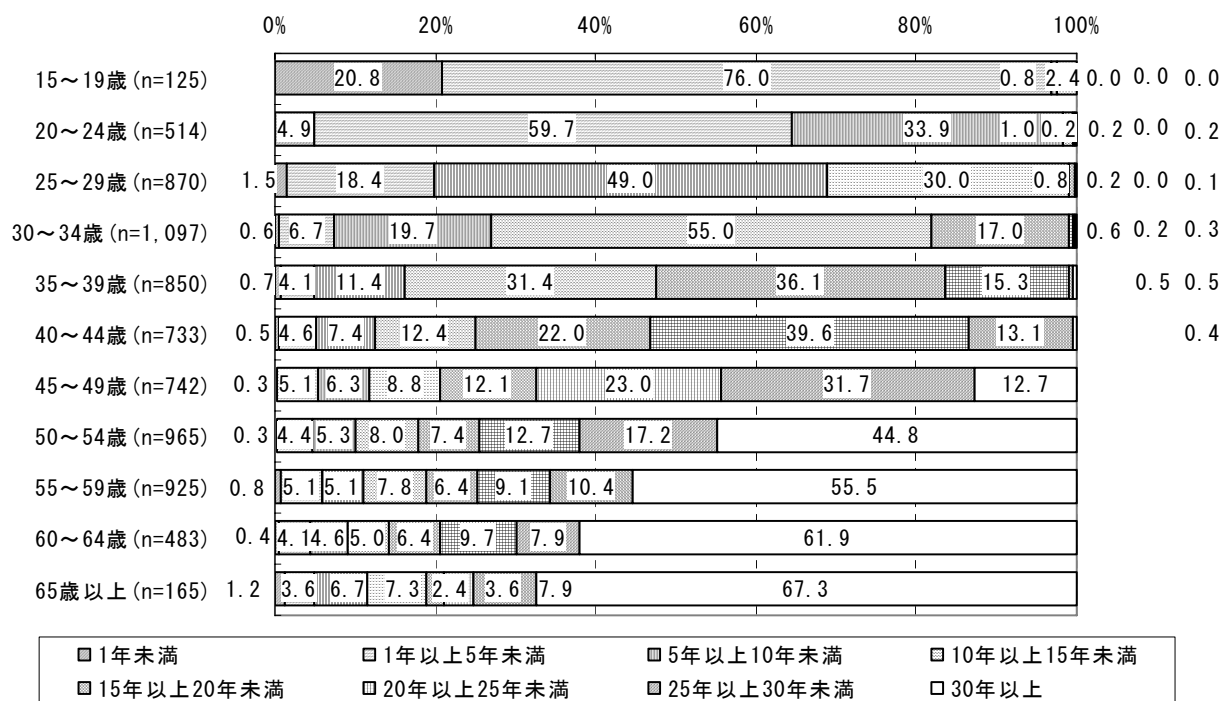
- ・ 回答者の建設業での就業期間は、「10年以上15年未満」が19.9%（1,486人）で最も多く、「30年以上」が19.5%（1,462人）、「5年以上10年未満」が15.3%（1,146人）で続いている。（図表—14）
- ・ 前回調査と比較すると、「30年以上」、「10年以上15年未満」、「15年以上20年未満」の比率がやや高くなっており、「5年以上10年未満」、「1年以上5年未満」の比率がやや低くなっている。（図表—14）

図表—14 建設業での就業期間



- ・ 回答者の建設業での就業期間を年齢階層別に見ると、50歳以上の各階層では「30年以上」の比率が4割を超えており、特に「60～64歳」、「65歳以上」ではそれぞれ61.9%（299人）、67.3%（111人）で6割を超えている。（図表—15）
- ・ 一方、50歳以上の各階層では、15年未満の比率はほぼ同様で、それぞれ、18%（50～54歳）、18.8%（55～59歳）、14.1%（60～64歳）、18.1%（65歳以上）となっている。（図表—15）

図表—15<sup>5</sup> 建設業での就業期間（年齢階層別）

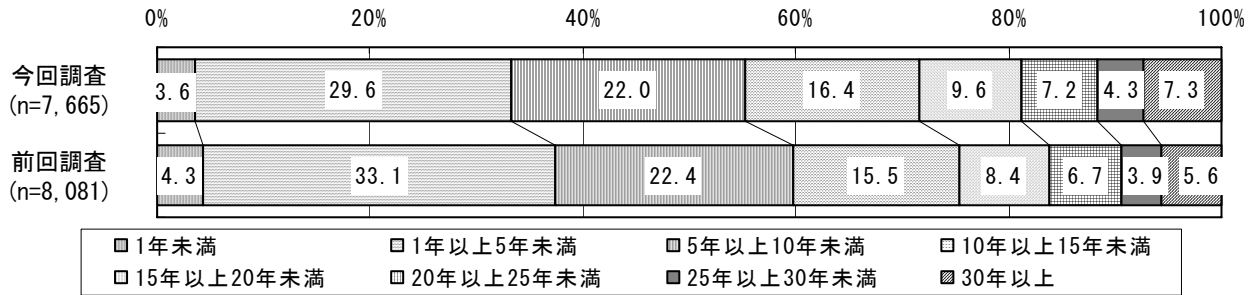


<sup>5</sup> 実年齢を超える就業期間（例えば、20～24歳で30年以上の就業期間）は現実的にはあり得ないが、無効回答とせず、回答の通り集計している。

### 9. 現在の事業所（建設会社等）での就業期間

- ・ 回答者の現在の事業所での就業期間は、「1年以上5年未満」が29.6%（2,271人）で最も多く、「5年以上10年未満」が22.0%（1,683人）、「10年以上15年未満」が16.4%（1,255人）が続いている。（図表—16）
- ・ 前回調査と比較すると、「30年以上」、「15年以上20年未満」の比率が高くなっており、「1年以上5年未満」の比率が低くなっている。（図表—16）

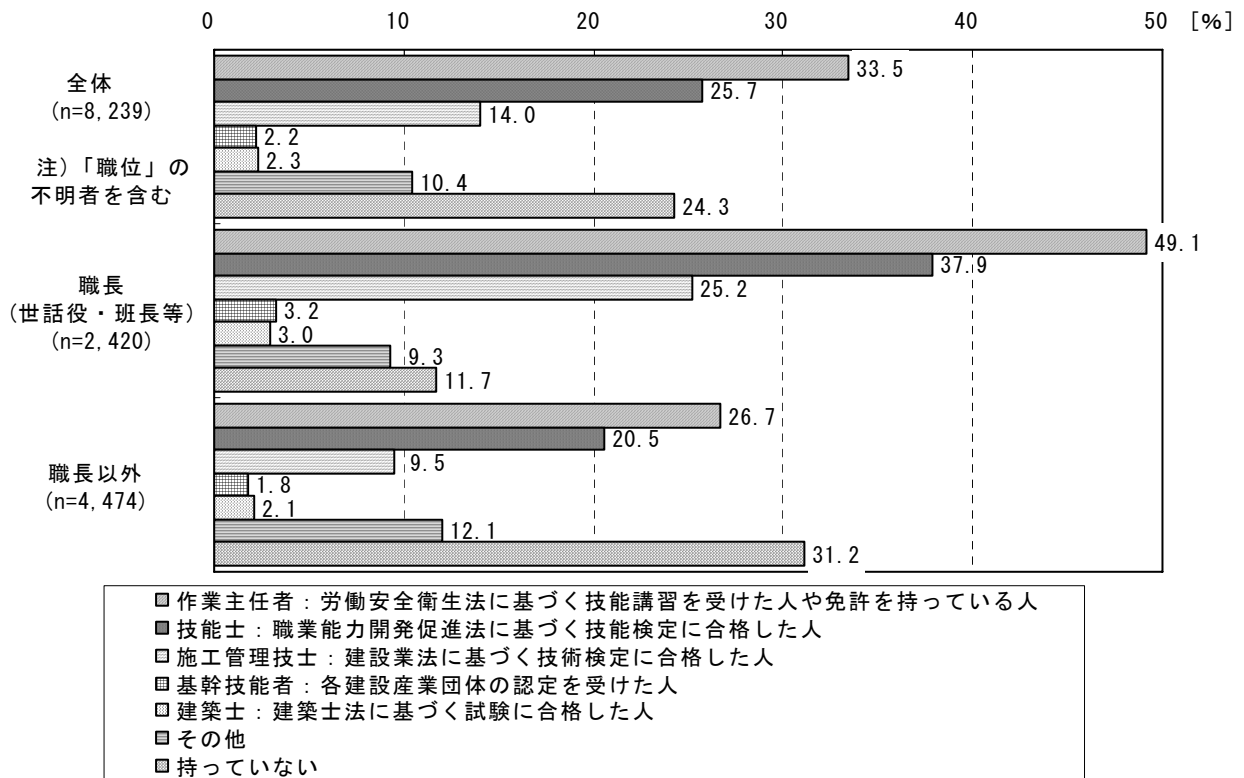
図表—16 現在の事業所（建設会社等）での就業期間



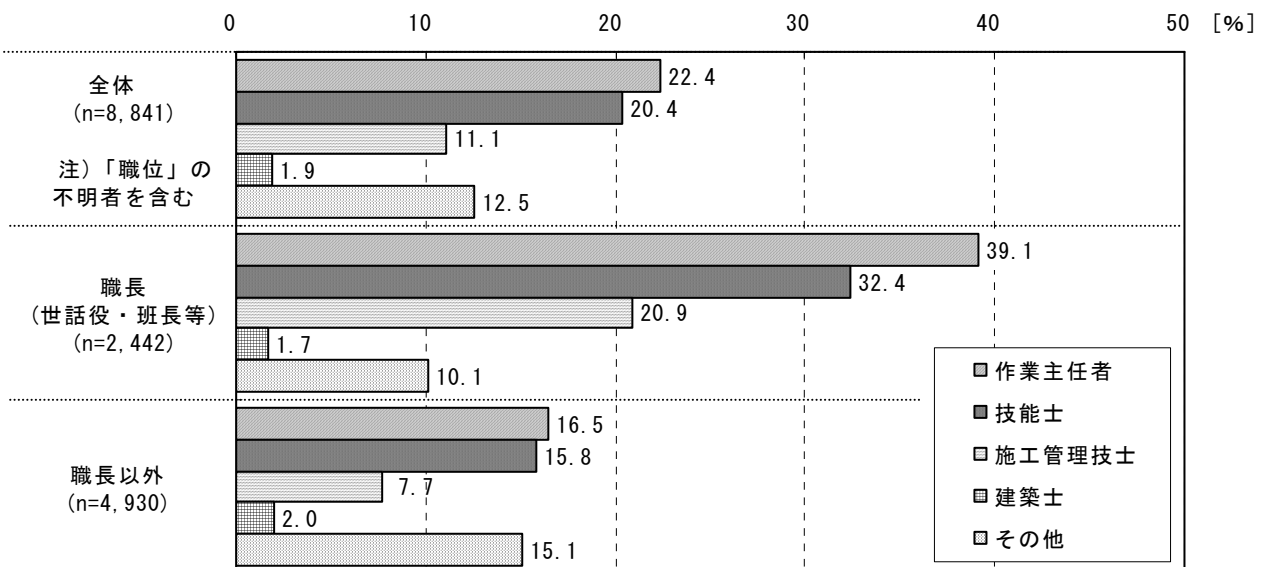
## 10. 保有資格

- ・ 回答者の保有資格は、全体では「作業主任者」が 33.5% (2,757 人) で最も多く、「技能士」が 25.7% (2,118 人)、「施工管理技士」が 14.0% (1,155 人) で続いている。(図表—17)
- ・ 職位別に見ると、「職長 (世話役・班長等)」では「作業主任者」が 49.1% (1,189 人) で最も多く、「技能士」が 37.9% (916 人)、「施工管理技士」が 25.2% (611 人) で続いている。また、資格を「持っていない」は 11.7% (283 人) で、「職長以外」と比較して比率が低くなっている。(図表—17)

図表—17 保有資格 (複数回答)



【参考：前回調査における保有資格の状況】

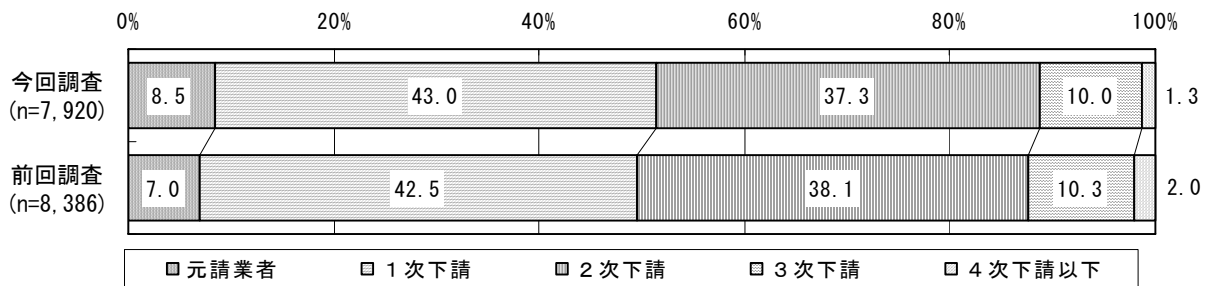


## Ⅱ 労働環境・労働条件等

### 1. 現在の建設現場での請負階層

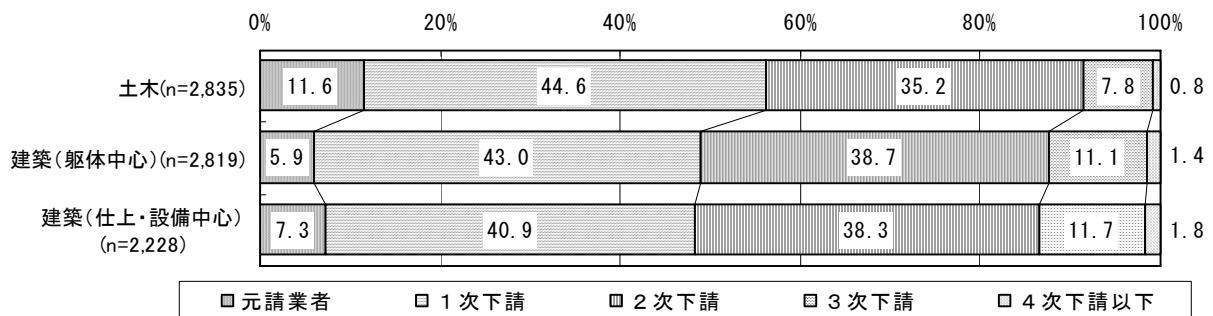
- ・現在の建設現場での請負階層は、「1次下請」が43.0%（3,403人）で最も多く、「2次下請」が37.3%（2,951人）で続いている。（図表—18）
- ・前回調査と比較すると、ほぼ同様の構成比となっている。（図表—18）

図表—18 現在の建設現場での請負階層



- ・工事種類別に見ると、「土木」は「建築」系と比較して「2次下請」、「3次下請」の比率が低くなっている。（図表—19）

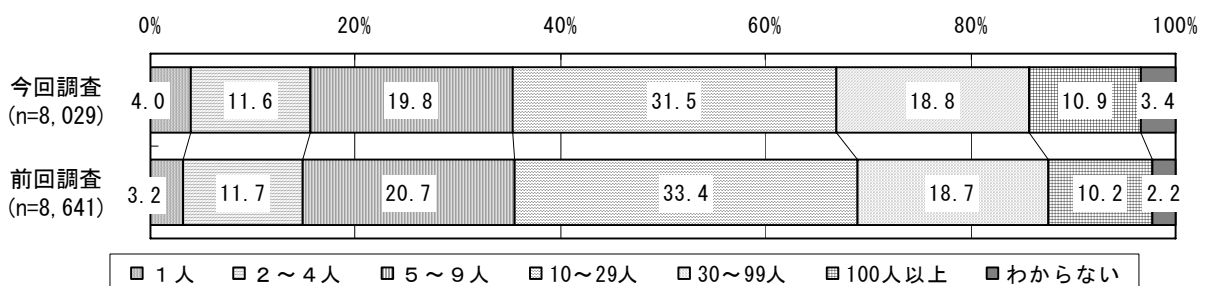
図表—19 現在の建設現場での請負階層（工事種類別）



### 2. 所属会社等の従業員規模

- ・所属会社の従業員規模は、「10～29人」が31.5%（2,531人）で最も多く、「5～9人」が19.8%（1,588人）、「30～99人」が18.8%（1,512人）で続いている。（図表—20）
- ・前回調査と比較すると、ほぼ同様の構成比となっている。（図表—20）

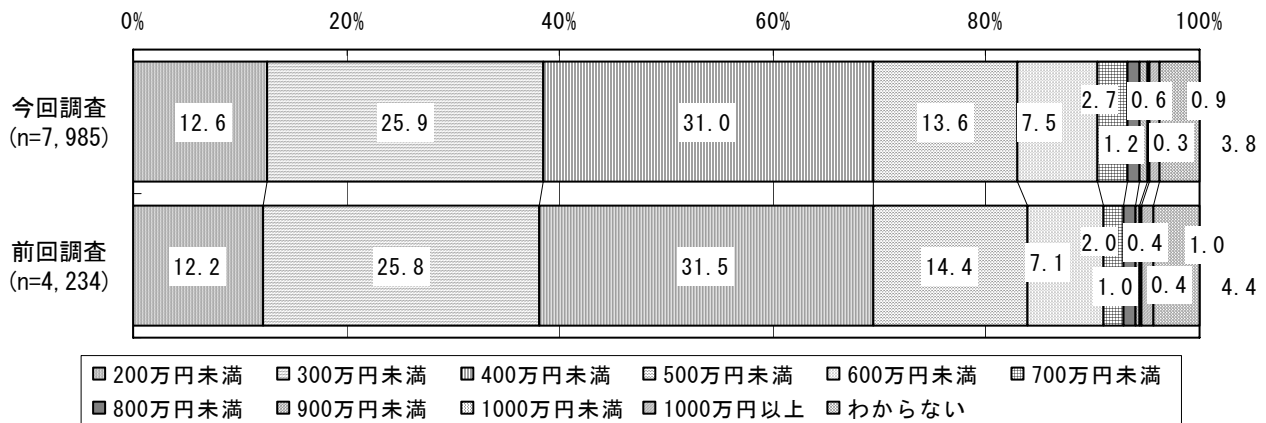
図表—20 所属会社等の従業員規模



### 3. 建設業での年収

- 建設業での年収<sup>6</sup>は、「(300万円以上) 400万円未満」が31.0% (2,472人)で最も多く、「(200万円以上) 300万円未満」が25.9% (2,066人)、「(400万円以上) 500万円未満」が13.6% (1,085人)で続いている。(図表—21)
- 前回調査と比較すると、ほぼ同様の構成比となっている。(図表—21)

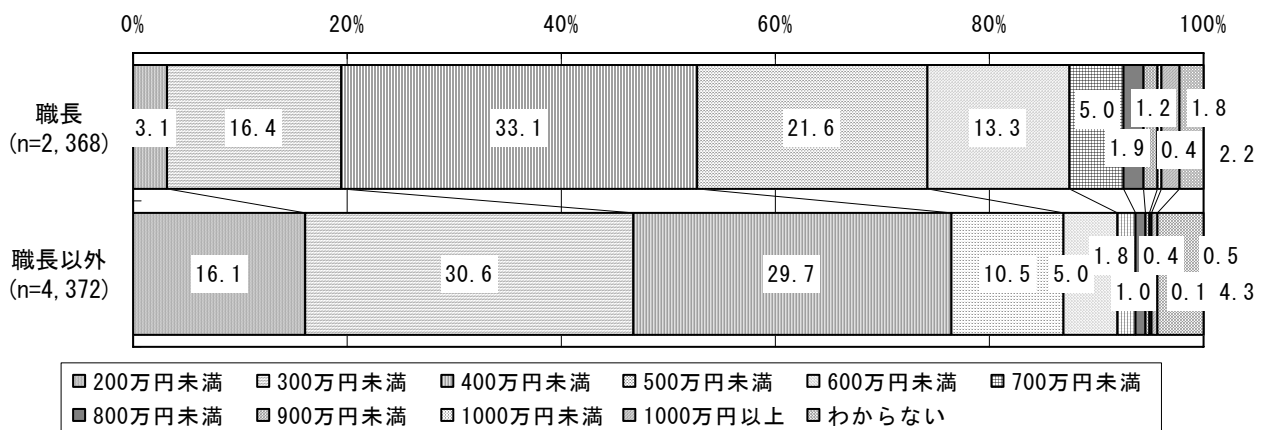
図表—21 建設業での年収



注) 前回調査は、都道府県建設業協会の加盟企業の建設現場に従事する建設技能労働者のみを対象としている

- 職位別に見ると、例えば「(500万円以上) 600万円未満」が「職長」では13.3% (314人)であるのに対し、「職長以外」では5.0% (219人)であるなど、「職長」の方が総じて年収が高くなっている。(図表—22)

図表—22 建設業での年収 (職位別)

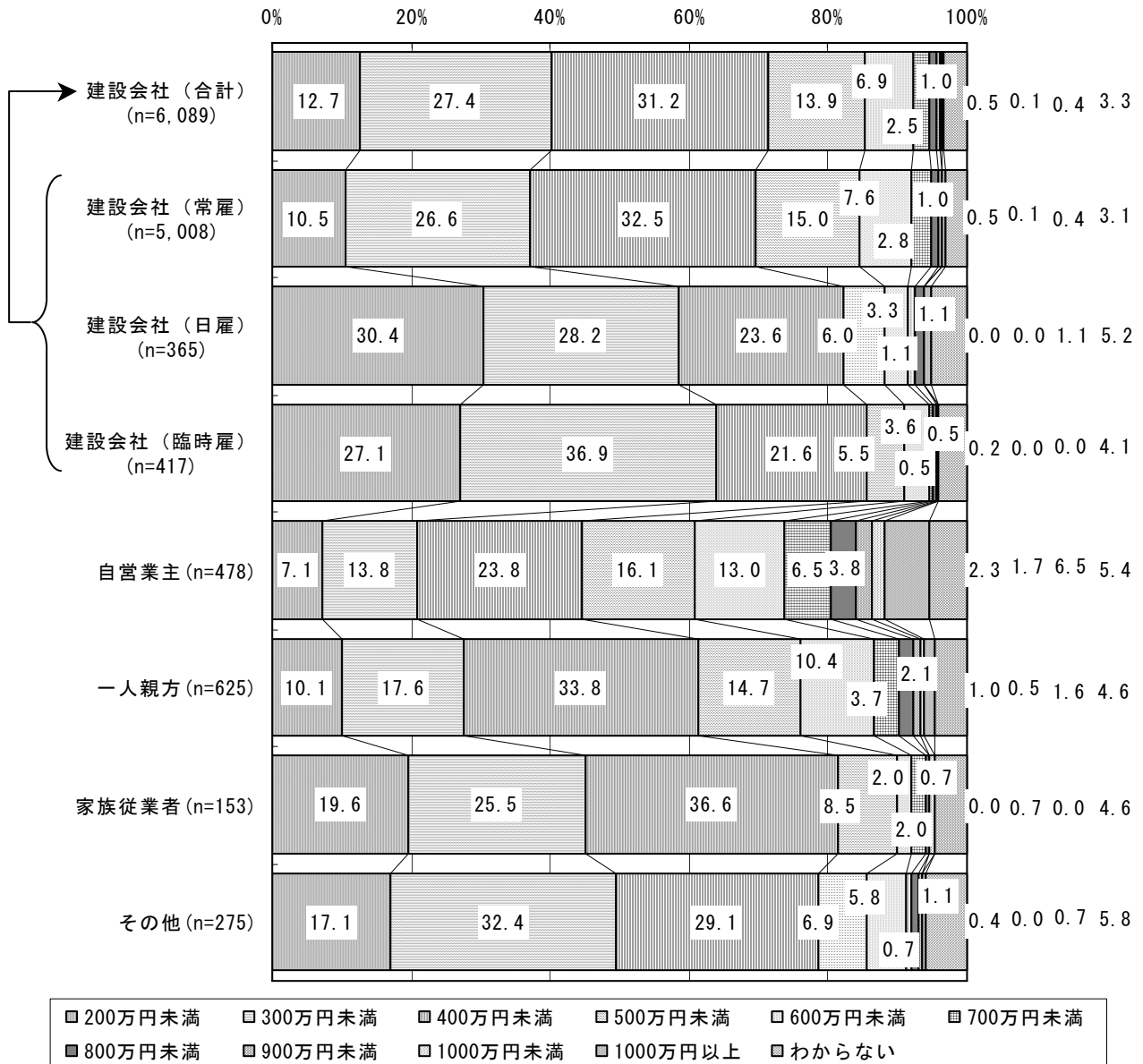


<sup>6</sup> 平成17年1月から12月の間に建設業で働いた分の収入(見込み)で、税金・保険料等を含めた総収入額。ただし、自営業主・一人親方については、税金・保険料等を含めた総収入額から経費分を除いた収入額



・ 従業上の地位（雇用形態）別に見ると、500万円以上の合計が「自営業主」では3割を超えており、また、「一人親方」では約2割となっており、他と比較して高収入の者が多い。  
（図表—23）

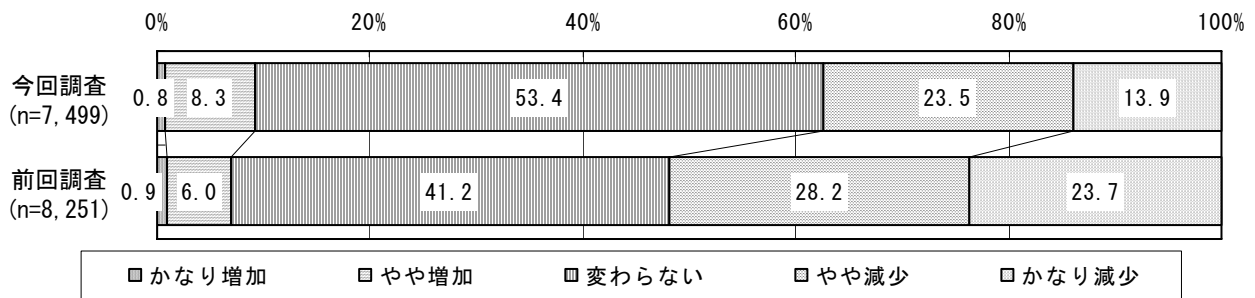
図表—23 建設業での年収（従業上の地位（雇用形態）別）



#### 4. 建設業での年収の増減

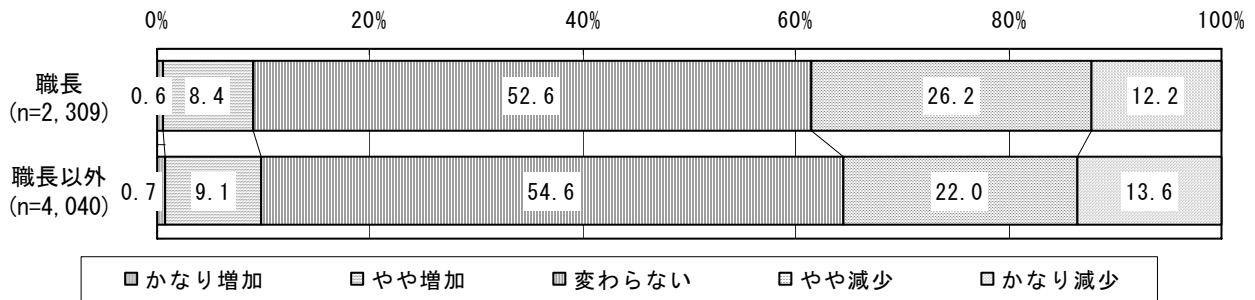
- この1年間の建設業での年収の増減は、「変わらない」が53.4%（4,008人）で最も多く、「やや減少」が23.5%（1,765人）、「かなり減少」が13.9%（1,039人）が続いている。（図表—24）
- 前回調査と比較すると、「変わらない」、「やや増加」の比率が高くなっており、「やや減少」、「かなり減少」の比率が低くなっている。（図表—24）

図表—24 建設業での年収の増減



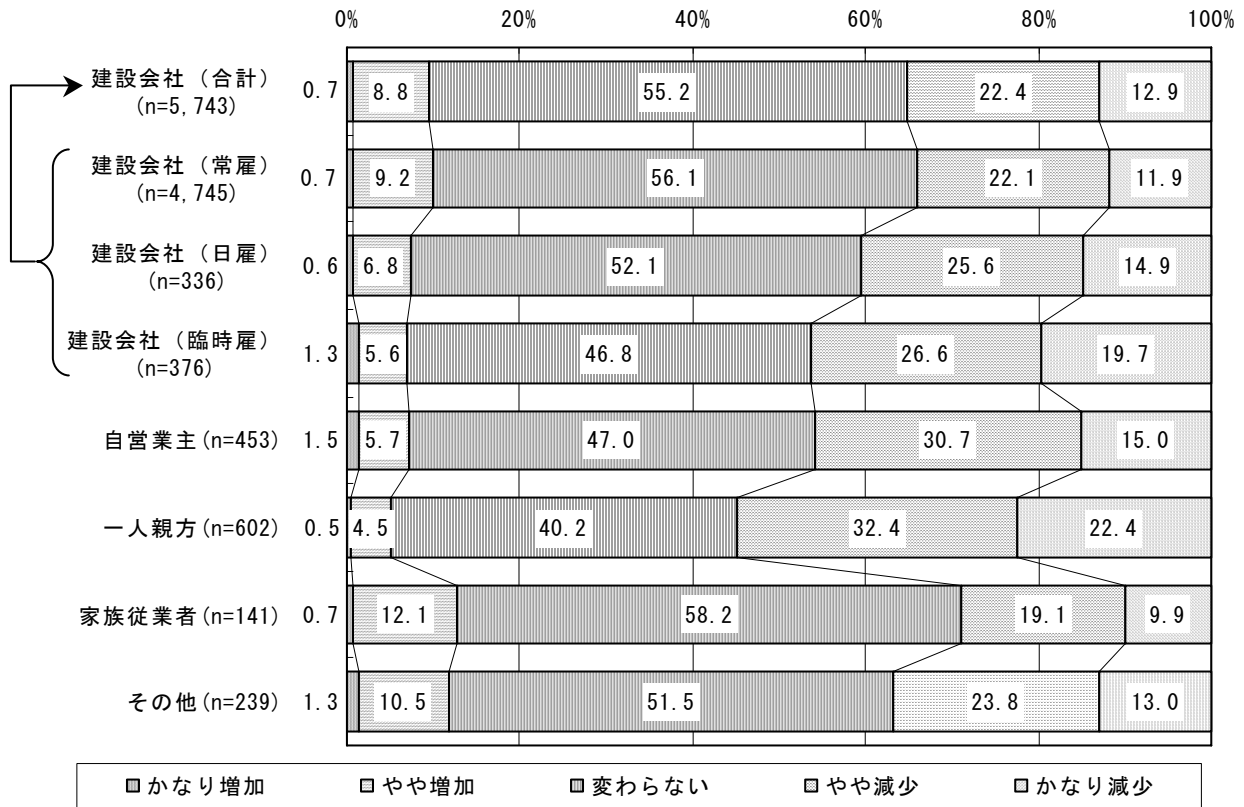
- 職位別に見ると、「職長」は、「職長以外」と比較して、「やや減少」の比率が高くなっている。（図表—25）

図表—25 建設業での年収の増減（職位別）



・ 従業上の地位（雇用形態）別に見ると、「一人親方」は「やや減少」、「かなり減少」を合わせると半数を超えている。（図表—26）

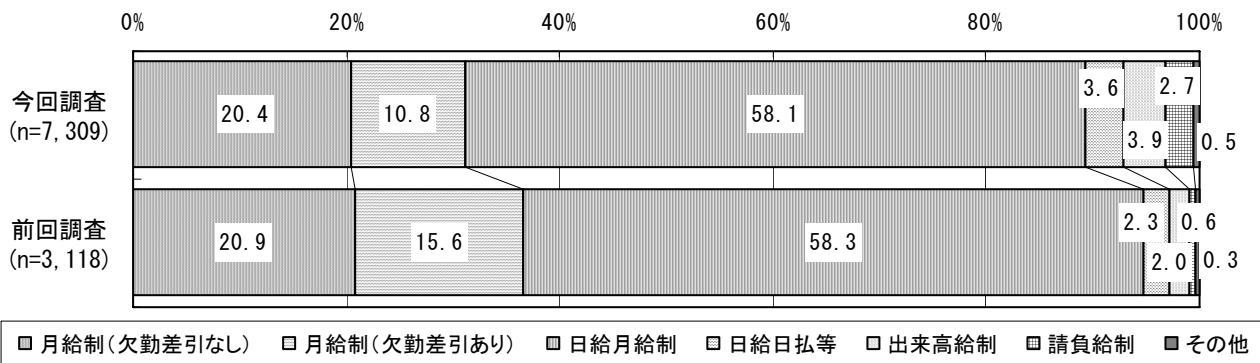
図表—26 建設業での年収の増減（従業上の地位（雇用形態）別）



## 5. 賃金の支給方法

- ・ 賃金の支給方法<sup>7</sup>は、「日給月給制」が 58.1%（4,250 人）で最も多く、「月給制（欠勤差引なし）」が 20.4%（1,488 人）、「月給制（欠勤差引あり）」が 10.8%（789 人）が続いている。（図表—27）
- ・ 前回調査と比較すると、「日給日払等」、「出来高給制」、「請負給制」の比率が高くなっており、「月給制（欠勤差引あり）」の比率が低くなっている。（図表—27）

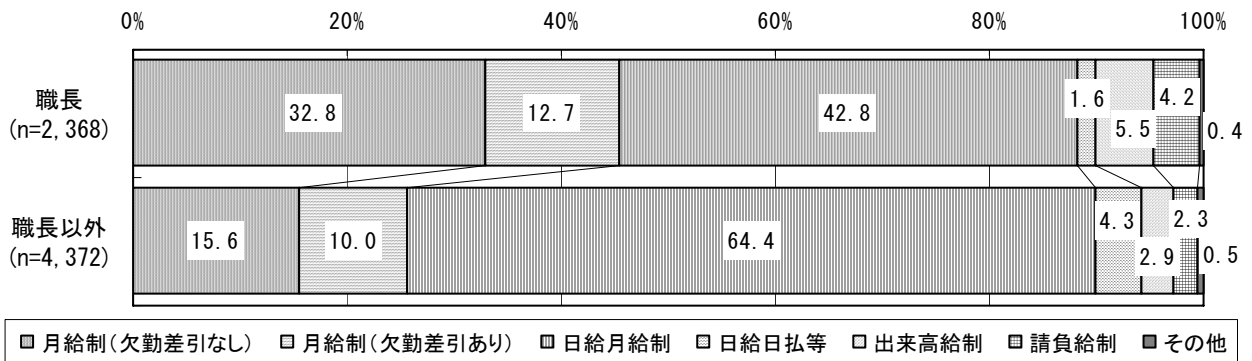
図表—27 賃金の支給方法



注) 前回調査は、都道府県建設業協会の加盟企業の建設現場に従事する建設技能労働者のみを対象としている

- ・ 職位別に見ると、「職長」は、「職長以外」と比較して、「月給制（欠勤差引なし）」の比率が高くなっており、「日給月給制」の比率が低くなっている。（図表—28）

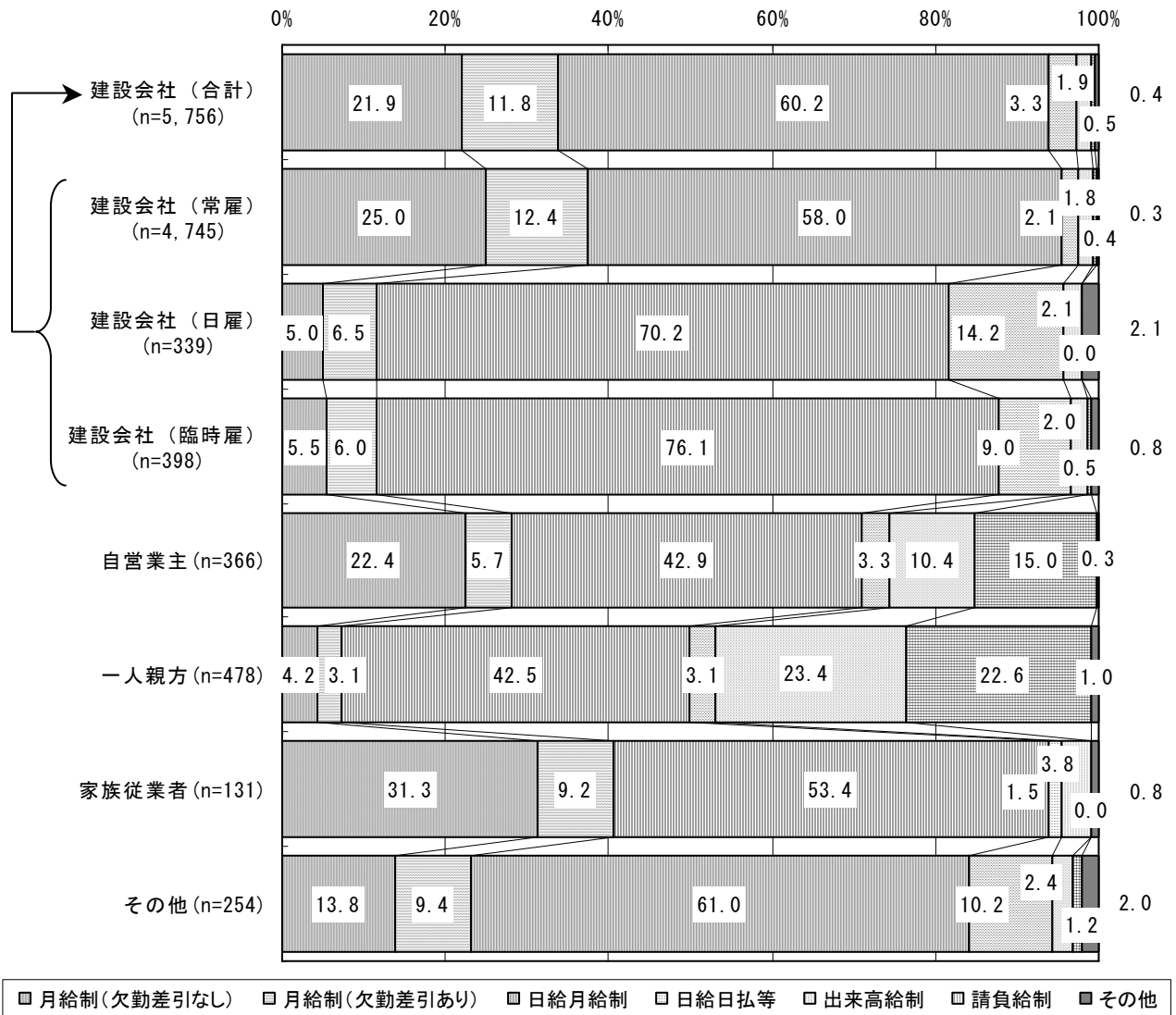
図表—28 賃金の支給方法（職位別）



<sup>7</sup> 月給制（欠勤差引なし）：賃金が月を単位に定められており、欠勤してもその日数分は差し引かない  
 月給制（欠勤差引あり）：賃金が月を単位に定められており、欠勤した場合その日数分を差し引く  
 日給月給制：賃金が1日を単位に定められており、月ごとで支払われる  
 日給日払等：賃金が1日を単位に定められており、日ごと、週ごとで支払われる  
 出来高給制：労働者の業績または出来高に応じて支払われる  
 請負給制：一定の仕事の完成することを約束し、仕事が完成すれば一定の報酬を得る

- ・ 従業上の地位（雇用形態）別に見ると、「建設会社（常雇）」、「自営業主」、「家族従業者」では、「月給制（欠勤差引なし）」の比率が他と比較して高くなっている。（図表—29）
- ・ 「建設会社（日雇）」、「建設会社（臨時雇）」は、「日給月給制」の比率が7割を超えている。（図表—29）

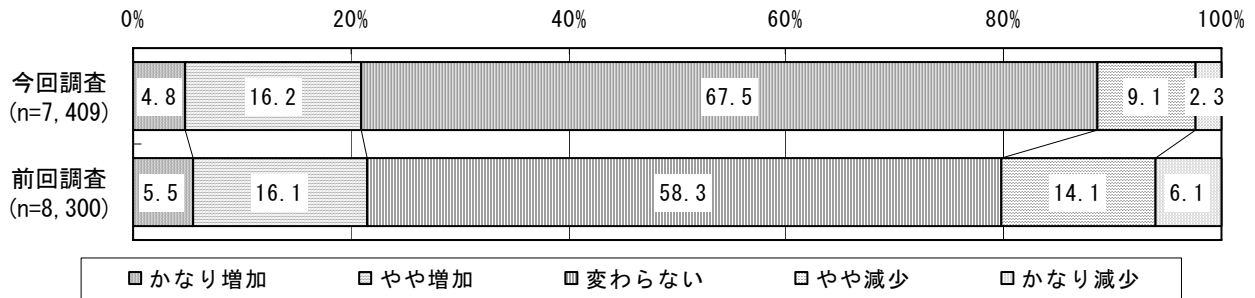
図表—29 賃金の支給方法（従業上の地位（雇用形態）別）



## 6. 労働時間の増減

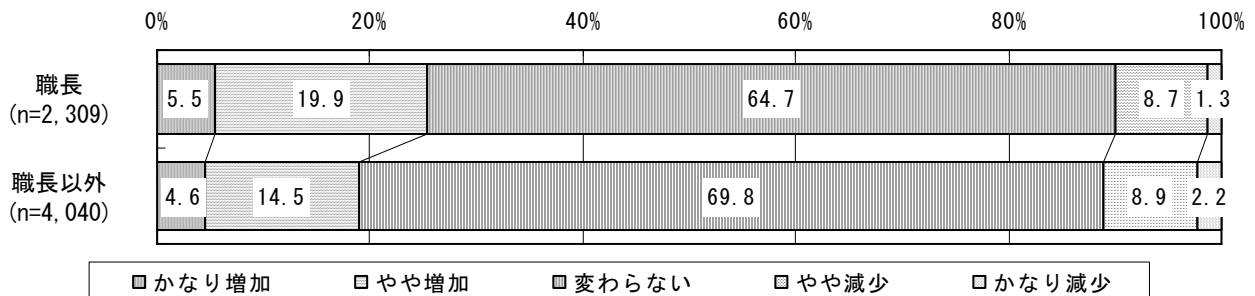
- ・ 前年と比較した労働時間の増減は、「変わらない」が 67.5%（5,002 人）で最も多く、「やや増加」が 16.2%（1,199 人）、「やや減少」が 9.1%（676 人）で続いている。（図表—30）
- ・ 前回調査と比較すると、「変わらない」の比率が 9.2% 高くなっており、「やや減少」（△5.0%）、「かなり減少」（△3.8%）の比率が低くなっている。（図表—30）

図表—30 労働時間の増減



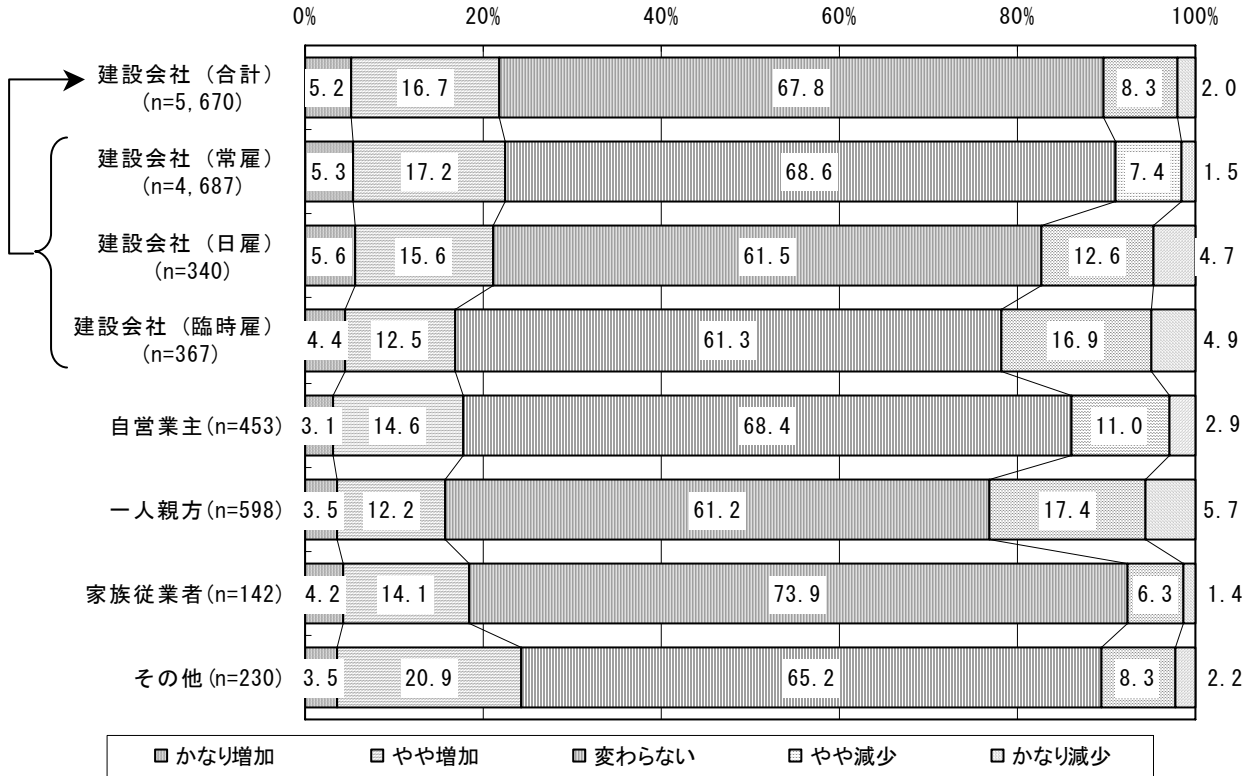
- ・ 職位別に見ると、「職長」は、「職長以外」と比較して、「やや増加」の比率が 5.4% 高くなっている。（図表—31）

図表—31 労働時間の増減（職位別）



・ 従業上の地位（雇用形態）別に見ると、「建設会社（日雇）」、「建設会社（臨時雇）」、「一人親方」では、「やや減少」の比率が他と比較して高くなっている。（図表—32）

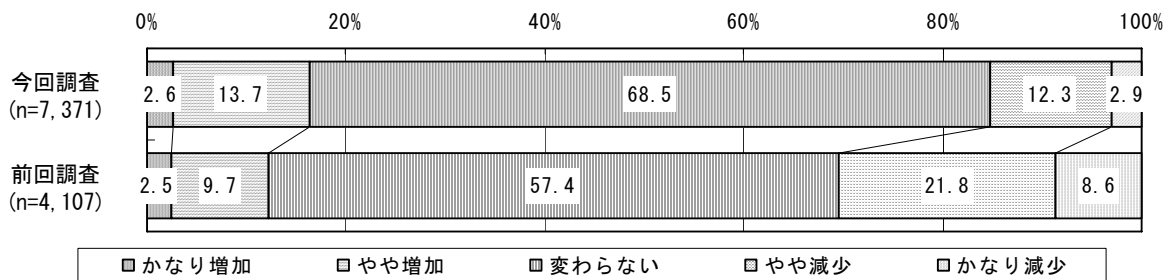
図表—32 労働時間の増減（従業上の地位（雇用形態）別）



## 7. 年間就労日数の増減

- 前年と比較した就労日数の増減は、「変わらない」が 68.5%（5,049 人）で最も多く、「やや増加」が 13.7%（1,008 人）、「やや減少」が 12.3%（903 人）が続いている。（図表—33）
- 前回調査と比較すると、「変わらない」、「やや増加」の比率が高くなっており、「やや減少」、「かなり減少」の比率が低くなっている。（図表—33）

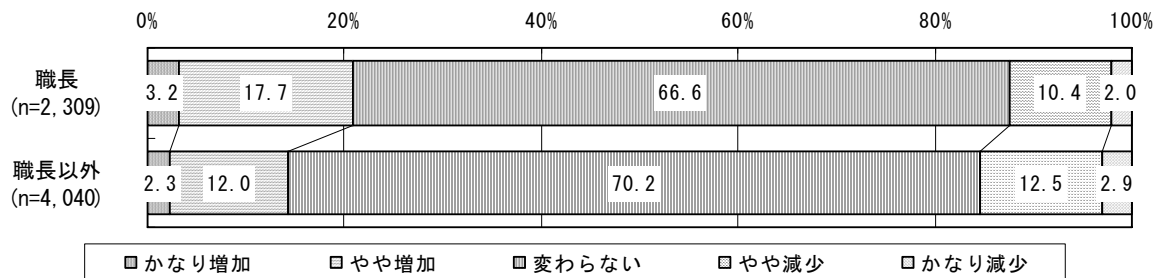
図表—33 就労日数の増減



注) 前回調査は、都道府県建設業協会の加盟企業の建設現場に従事する建設技能労働者のみを対象としている

- 職位別に見ると、「職長」は「職長以外」と比較して、「かなり増加」、「やや増加」の比率が高くなっており、「やや減少」、「かなり減少」の比率が低くなっている。（図表—34）

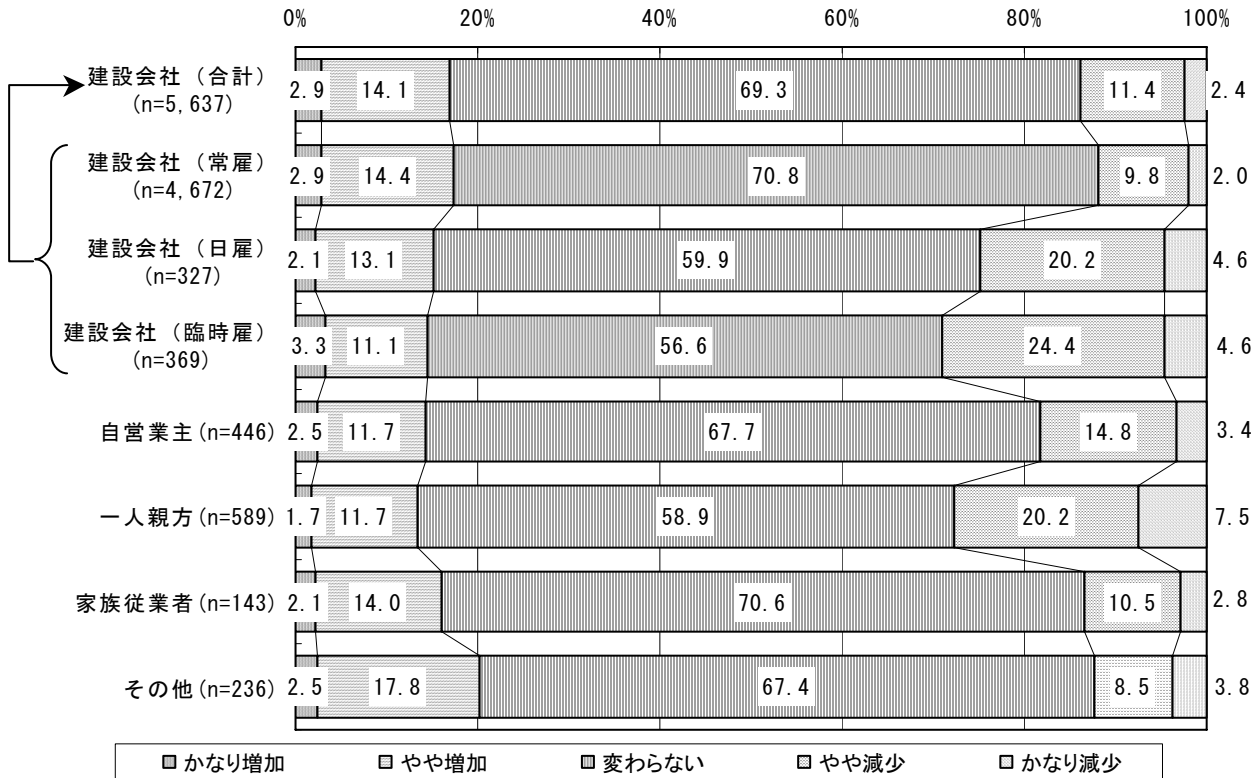
図表—34 就労日数の増減（職位別）





・ 従業上の地位（雇用形態）別に見ると、「建設会社（日雇）」、「建設会社（臨時雇）」、「一人親方」では、「やや減少」の比率が他と比較して高くなっている。（図表—35）

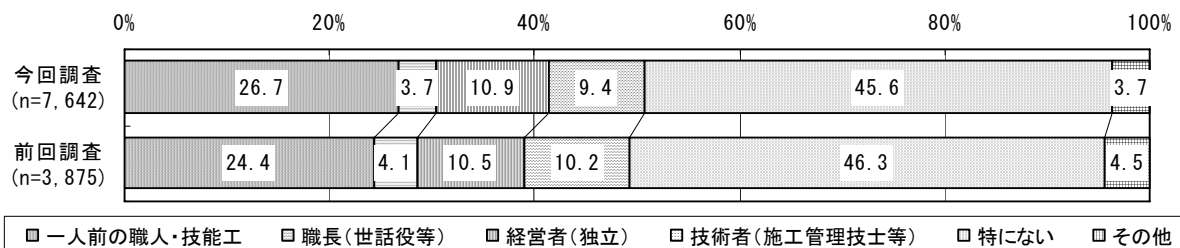
図表—35 就労日数の増減（従業上の地位（雇用形態）別）



## 8. 仕事上の目標

- ・ 仕事上の目標は、「特にない」が 45.6%（3,482 人）で最も多く、「一人前の職人・技能工」が 26.7%（2,044 人）で続いている。（図表—36）
- ・ 前回調査と比較すると、「一人前の職人・技能工」の比率が高くなっている。（図表—36）

図表—36 仕事上の目標



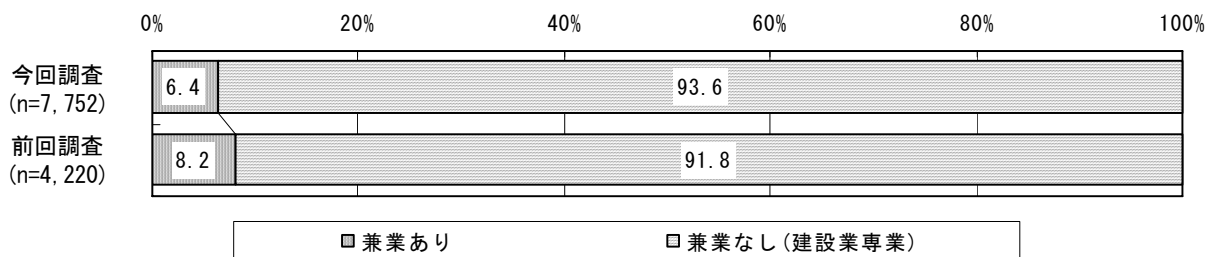
注) 前回調査は、都道府県建設業協会の加盟企業の建設現場に従事する建設技能労働者のみを対象としている

### Ⅲ 建設業以外での就労（兼業）の状況

#### 1. 建設業以外での就労（兼業）の状況

- 平成 17 年の建設業以外での就労（兼業）状況は、「兼業あり」が 6.4%（495 人）、「建設業専業」が 93.6%（7,257 人）となっている。（図表—37）
- 前回調査と比較すると、「兼業あり」の比率が低くなっている。（図表—37）

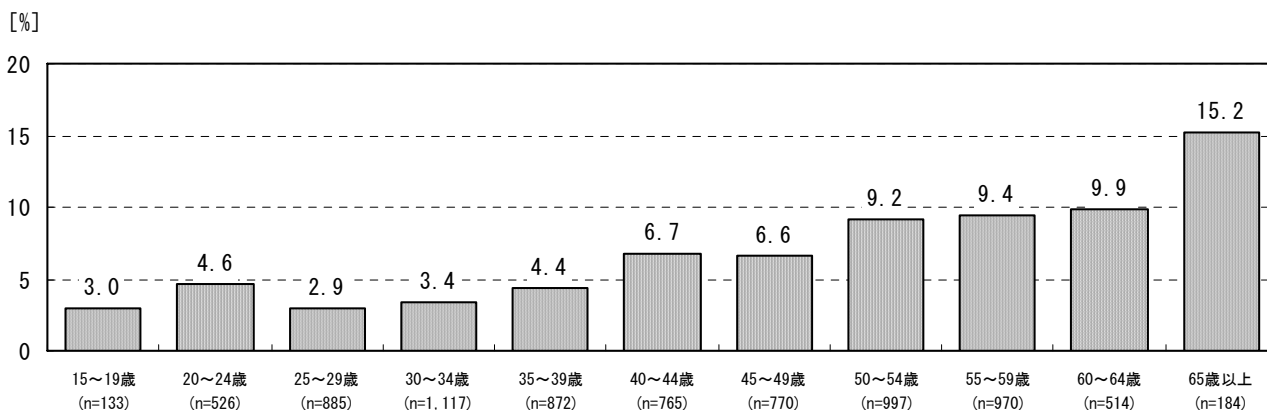
図表—37 建設業以外での就労（兼業）の状況



注) 前回調査は、都道府県建設業協会の加盟企業の建設現場に従事する建設技能労働者のみを対象としている

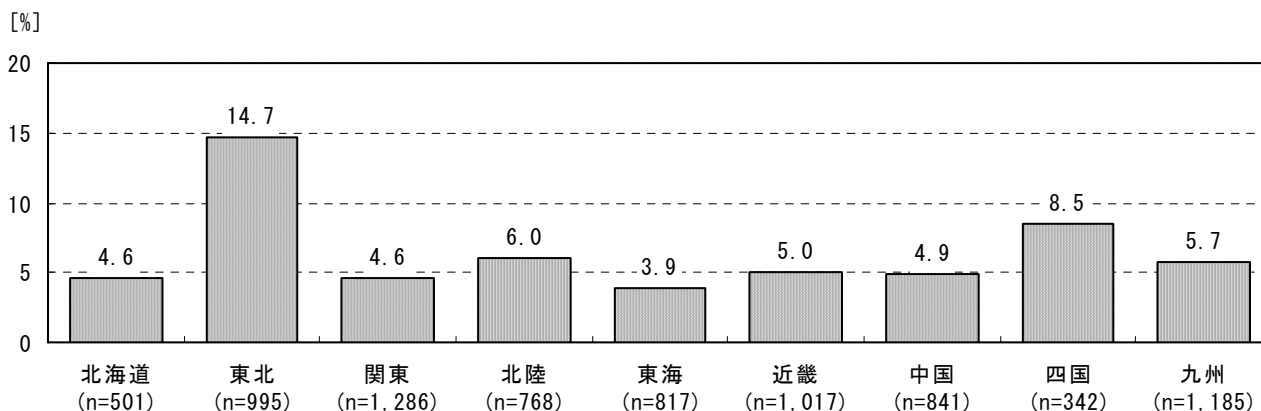
- 年齢階層別に見ると、「65 歳以上」で兼業者の比率が最も高くなっている。（図表—38）

図表—38 建設業以外での就労者（兼業者）の比率（年齢階層別）



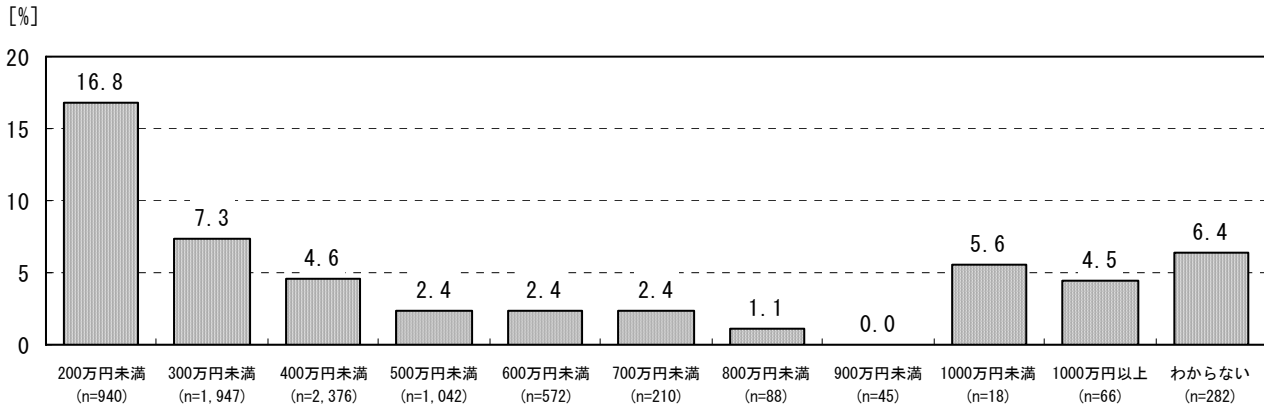
- 地域別に見ると、「東北」、「四国」で兼業者の比率が高くなっている。（図表—39）

図表—39 建設業以外での就労者（兼業者）の比率（地域別）



- ・建設業での年収別に見ると、「200万円未満」で兼業者の比率が最も高くなっている。（図表—40）

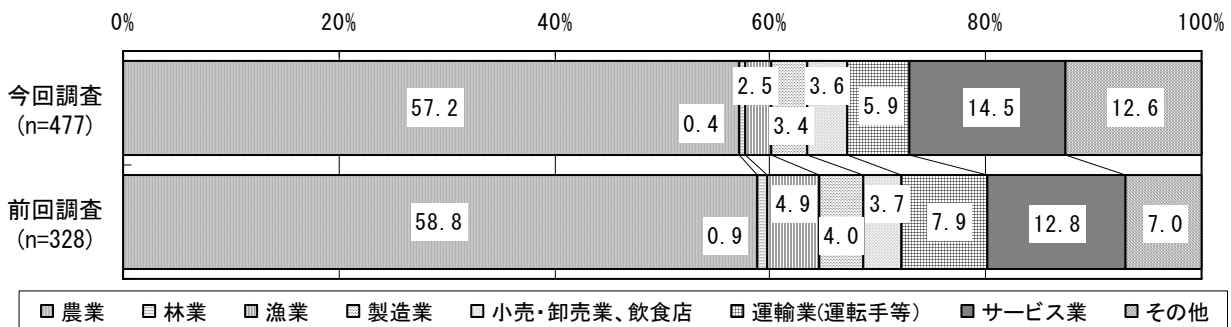
図表—40 建設業以外での就労者（兼業者）の比率  
（建設業での年収別）



## 2. 兼業している職業

- ・兼業している職業は、「農業」が 57.2%（273 人）で最も多く、「サービス業」が 14.5%（69 人）、「運輸業（運転手等）」が 5.9%（28 人）で続いている（図表—41）
- ・前回調査と比較すると、「その他<sup>8</sup>」、「サービス業」の比率が高くなっており、「漁業」、「運輸業（運転手等）」の比率が低くなっている。（図表—41）

図表—41 兼業している職業

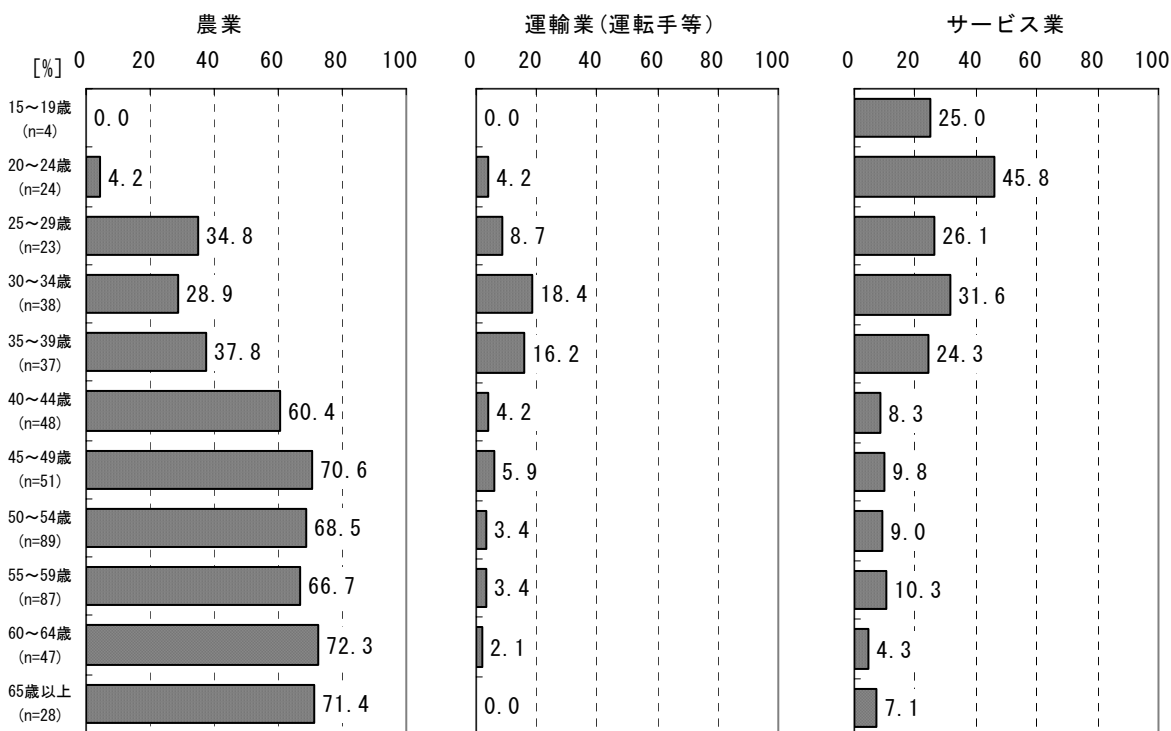


注) 前回調査は、都道府県建設業協会の加盟企業の建設現場に従事する建設技能労働者のうち、兼業の経験がある者のみを対象としている

<sup>8</sup> 今回調査での「その他」の兼業職業として、「警備員・警備業」、「測量業」、「清掃業」、「交通量調査」等が挙げられた。

- 兼業の職業として上位の「農業」、「運輸業（運転手等）」、「サービス業」について、年齢階層別に見ると、「農業」には45歳以上の各階層の兼業者の約7割が従事しており、「サービス業」には39歳以下の各階層の兼業者の2割を超える者が従事している。「運輸業（運転手等）」には30歳～39歳の兼業者の約2割が従事している。（図表—42）

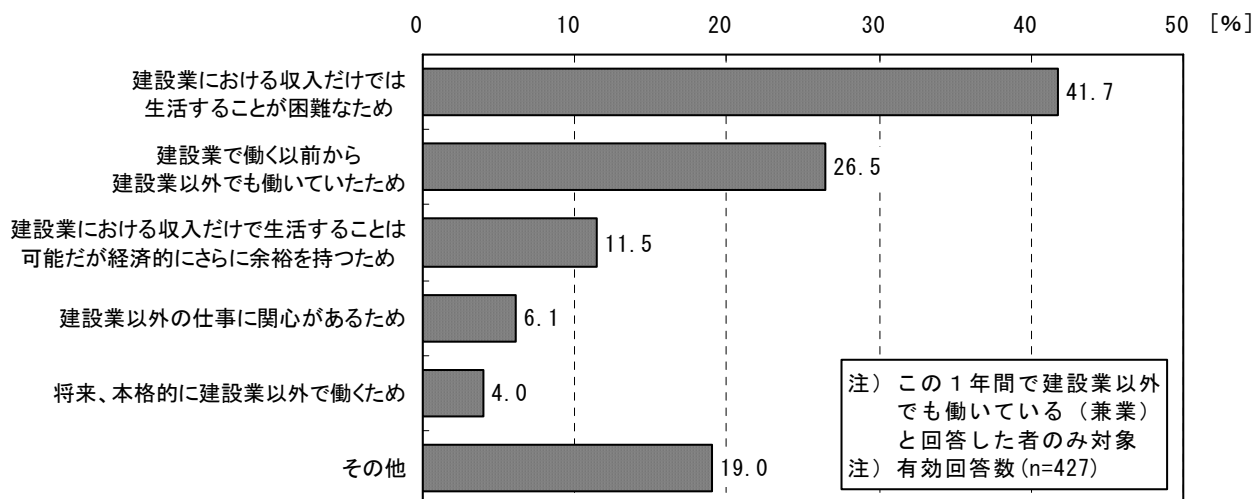
図表—42 兼業している職業（年齢階層別）



### 3. 兼業する目的・理由

- 兼業する目的・理由は、「建設業における収入だけでは生活することが困難なため」（41.7%・178人）が最も多く、「建設業で働く以前から建設業以外でも働いていたため」（26.5%・113人）が続いている。（図表—43）

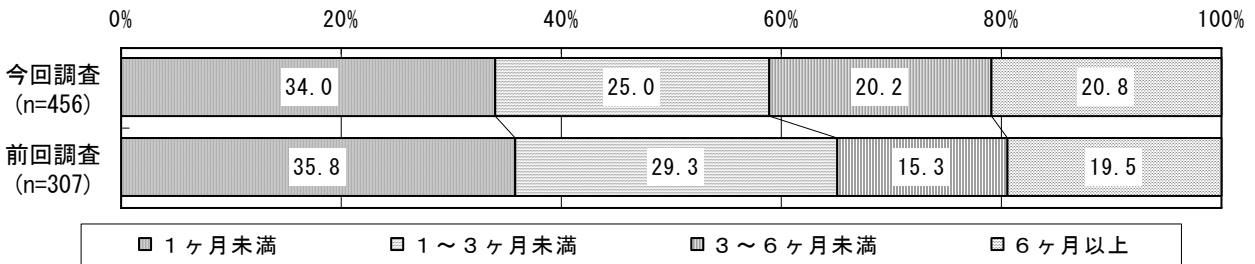
図表—43 兼業する目的・理由（複数回答）



#### 4. 兼業している期間

- ・ 兼業している期間は、「1ヶ月未満」が34.0%（155人）で最も多く、「1～3ヶ月未満」が25.0%（114人）で続いている。（図表—44）
- ・ 前回調査と比較すると、「3～6ヶ月未満」の比率が高くなっている。（図表—44）

図表—44 兼業している期間

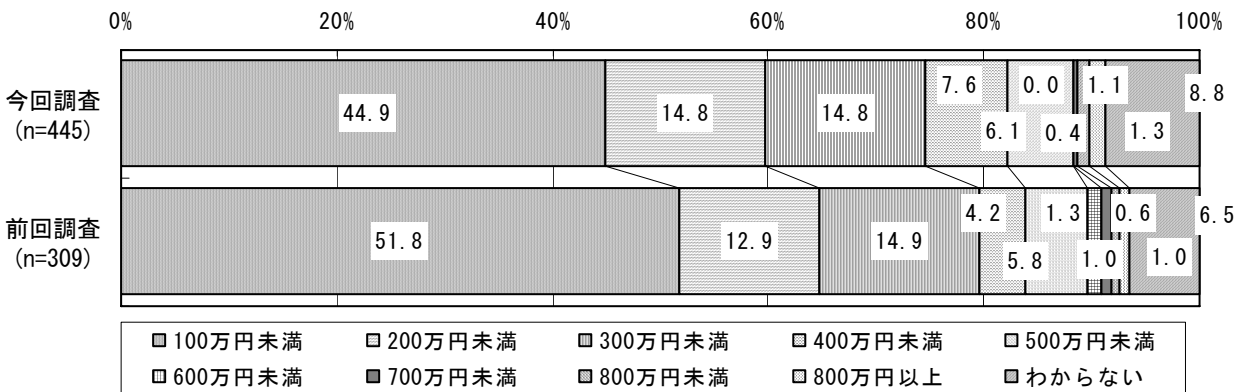


注) 前回調査は、都道府県建設業協会の加盟企業の建設現場に従事する建設技能労働者のうち、兼業の経験がある者のみを対象としている

#### 5. 兼業による収入

- ・ 兼業による収入は、「100万円未満」が44.9%（200人）で最も多く、「(100万円以上)200万円未満」、「(200万円以上)300万円未満」がそれぞれ14.8%（66人）で続いている。（図表—45）
- ・ 前回調査と比較すると、「(300万円以上)400万円未満」の比率が高くなっており、「100万円未満」の比率が低くなっている。（図表—45）

図表—45 兼業による収入



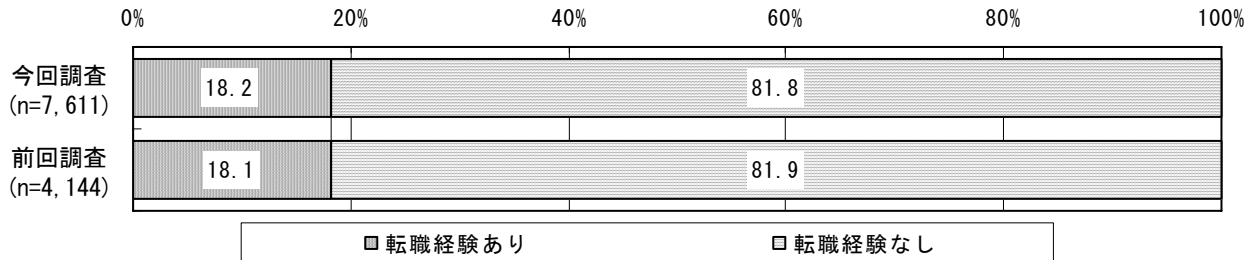
注) 前回調査は、都道府県建設業協会の加盟企業の建設現場に従事する建設技能労働者のうち、兼業の経験がある者のみを対象としている

## IV 転職の状況

### 1. 過去5年間の転職の経験

- ・ 転職の経験は、「転職経験あり」が18.2%（1,383人）となっている。（図表—46）
- ・ 前回調査と比較すると、ほぼ同様の構成比となっている。（図表—46）

図表—46 過去5年間の転職の経験

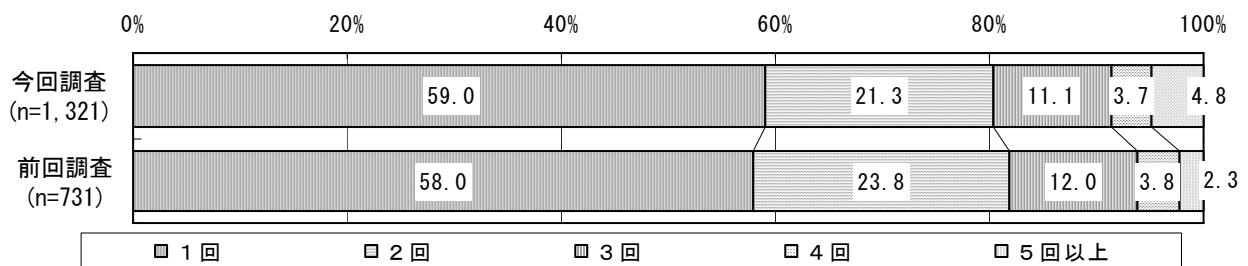


注) 前回調査は、都道府県建設業協会の加盟企業の建設現場に従事する建設技能労働者のみを対象としている

### 2. 過去5年間の転職の回数

- ・ 転職の回数は、「1回」が59.0%（780人）で最も多く、「2回」が21.3%（282人）、「3回」が11.1%（146人）で続いている。（図表—47）
- ・ 前回調査と比較すると、「5回以上」の比率が高くなっており、「2回」の比率が低くなっている。（図表—47）

図表—47 過去5年間の転職の回数

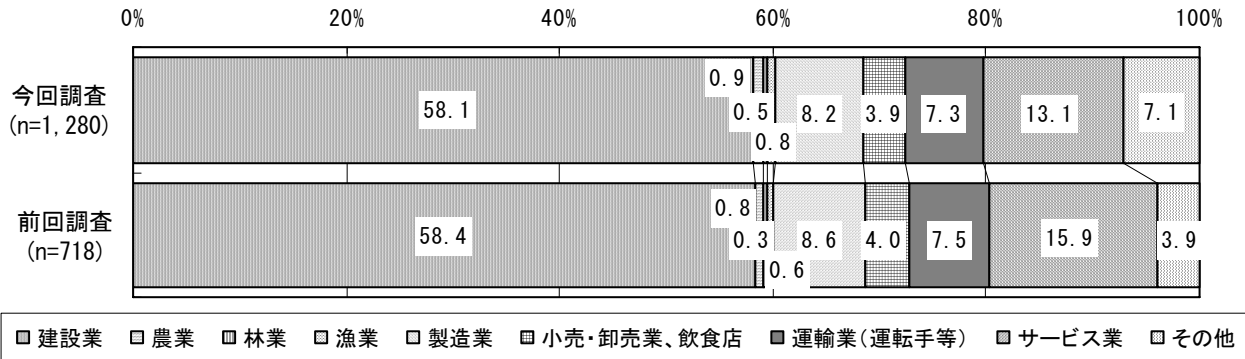


注) 前回調査は、都道府県建設業協会の加盟企業の建設現場に従事する建設技能労働者のうち、転職の経験がある者のみを対象としている

### 3. 最近の転職前の職業

- ・ 最近の転職前の職業は、「建設業」が 58.1% (744 人) で最も多く、「サービス業」が 13.1% (168 人)、「製造業」が 8.2% (105 人) で続いている。(図表—48)
- ・ 前回調査と比較すると、「サービス業」の比率がやや低くなっている。(図表—48)

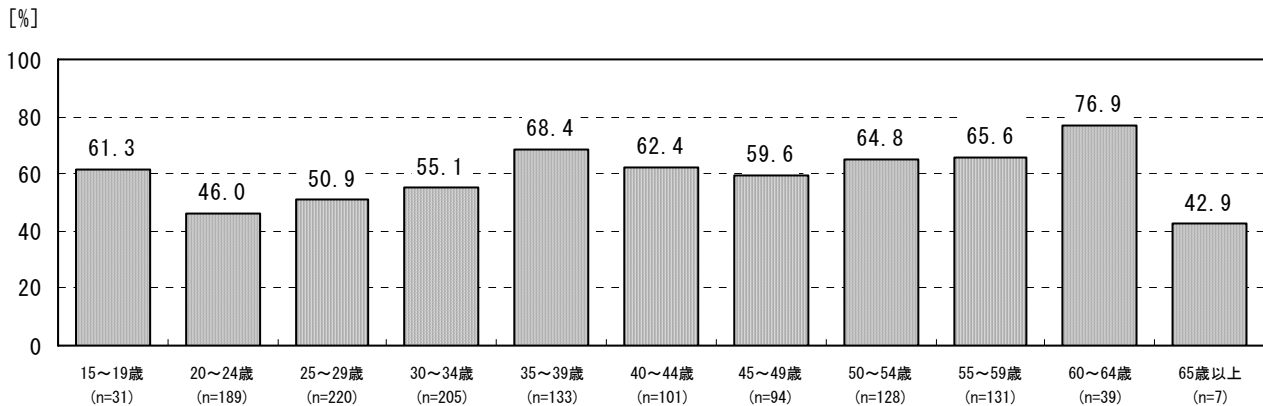
図表—48 最近の転職前の職業



注) 前回調査は、都道府県建設業協会の加盟企業の建設現場に従事する建設技能労働者のうち、転職の経験がある者のみを対象としている

- ・ 最近の転職前の職業が「建設業」の転職者を年齢階層別に見ると、35歳から64歳では約6割以上となっている。特に、「60～64歳」では76.9% (30人) が転職前も「建設業」に従事している。(図表—49)

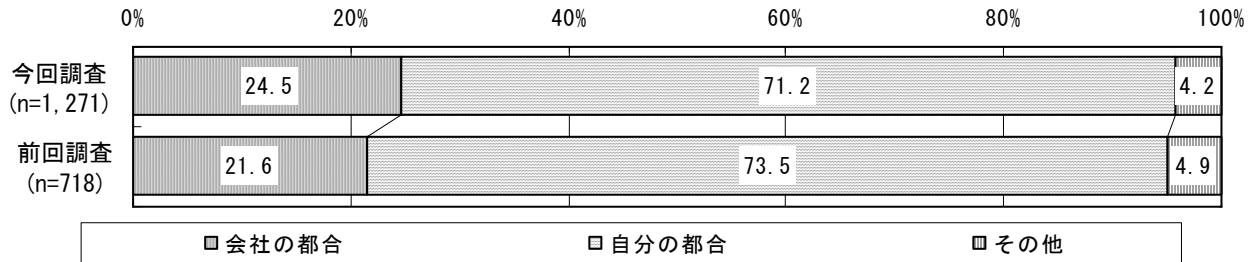
図表—49 最近の転職前の職業が「建設業」である者 (年齢階層別)



#### 4. 転職の理由

- ・ 転職の理由は、「会社の都合」が 24.5%（312 人）、「自分の都合」が 71.2%（905 人）となっている。（図表—50）
- ・ 前回調査と比較すると、「会社の都合」の比率が高くなっている。（図表—50）

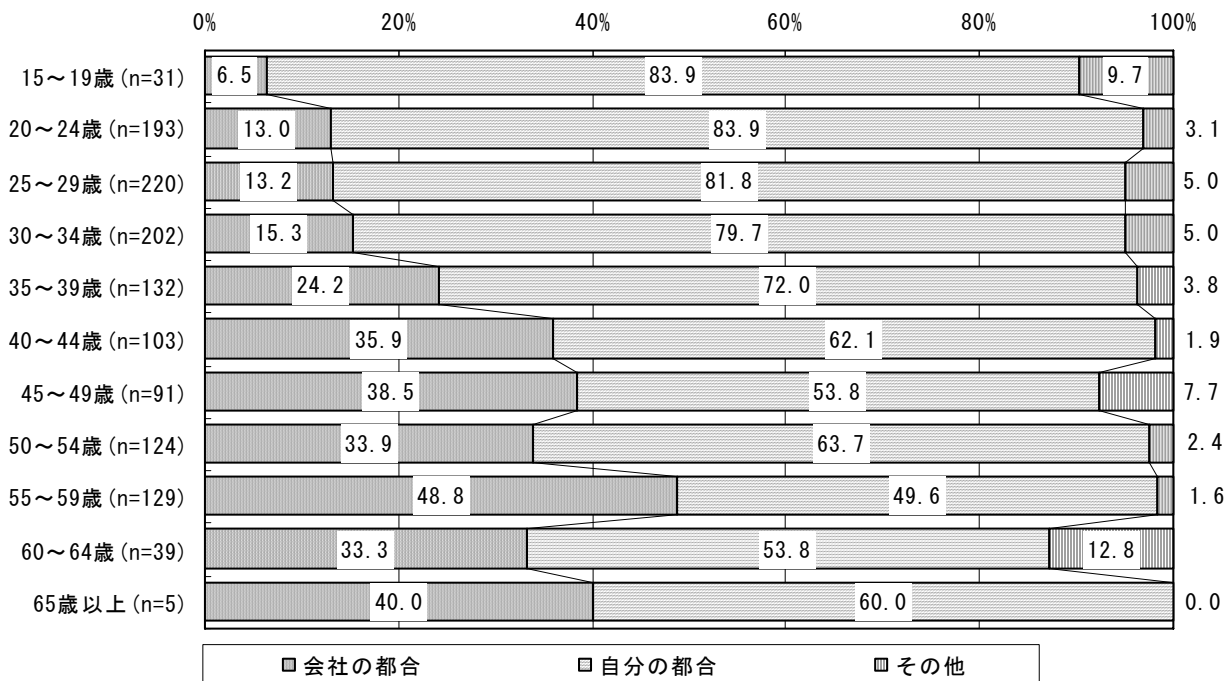
図表—50 転職の理由



注) 前回調査は、都道府県建設業協会の加盟企業の建設現場に従事する建設技能労働者のうち、転職の経験がある者のみを対象としている

- ・ 年齢階層別に見ると、40歳以上は「会社の都合」の比率が3割を超えている。特に、「55～59歳」では48.8%（63人）が「会社の都合」となっている。（図表—51）

図表—51 転職の理由（年齢階層別）

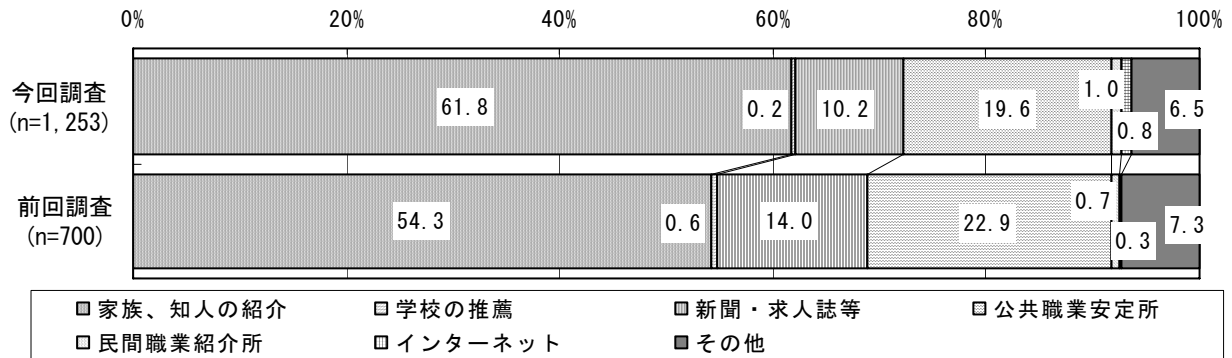




## 5. 最近の転職の際の求職活動方法

- ・ 最近の転職の際の求職活動方法は、「家族、知人の紹介」が 61.8%（774 人）で最も多く、「公共職業安定所」が 19.6%（245 人）で続いている。（図表—52）
- ・ 前回調査と比較すると、「家族、知人の紹介」の比率が高くなっており、「新聞・求人誌等」、「公共職業安定所」の比率が低くなっている。（図表—52）

図表—52 最近の転職の際の求職活動方法

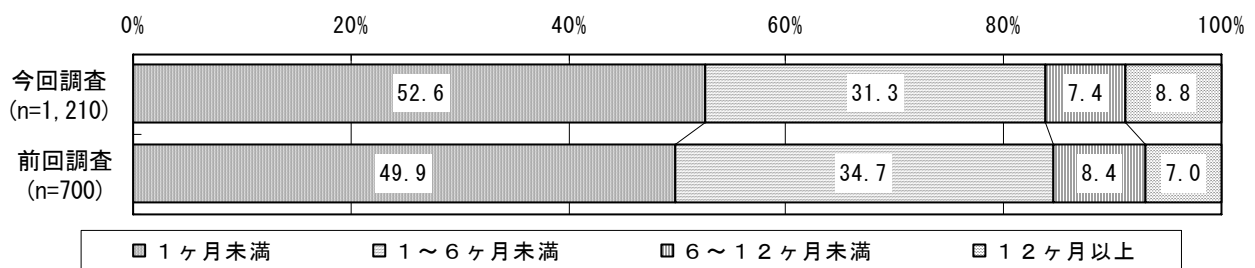


注) 前回調査は、都道府県建設業協会の加盟企業の建設現場に従事する建設技能労働者のうち、転職の経験がある者のみを対象としている

## 6. 最近の転職における求職活動期間

- ・ 最近の転職における求職活動期間は、「1ヶ月未満」が 52.6%（636 人）で最も多く、「1～6ヶ月未満」が 31.3%（379 人）で続いている。（図表—53）
- ・ 前回調査と比較すると、「1ヶ月未満」の比率が高くなっており、「1～6ヶ月未満」の比率が低くなっている。（図表—53）

図表—53 最近の転職における求職活動期間

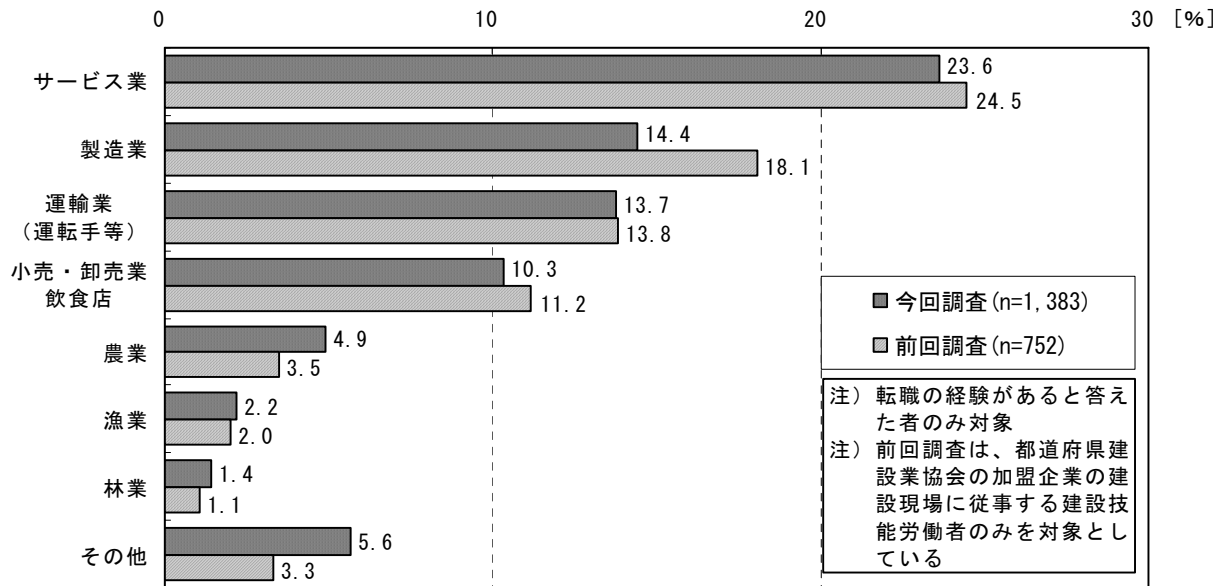


注) 前回調査は、都道府県建設業協会の加盟企業の建設現場に従事する建設技能労働者のうち、転職の経験がある者のみを対象としている

## 7. これまでの建設業以外での就業経験（業種）

- ・ これまでの建設業以外での就業経験（業種）は、「サービス業」（23.6%・327人）が最も多く、「製造業」（14.4%・199人）、「運輸業（運転手等）」（13.7%・190人）が続いている。（図表—54）
- ・ 前回調査と比較すると、「農業」の比率が高くなっており、「サービス業」、「製造業」の比率が低くなっている。（図表—54）

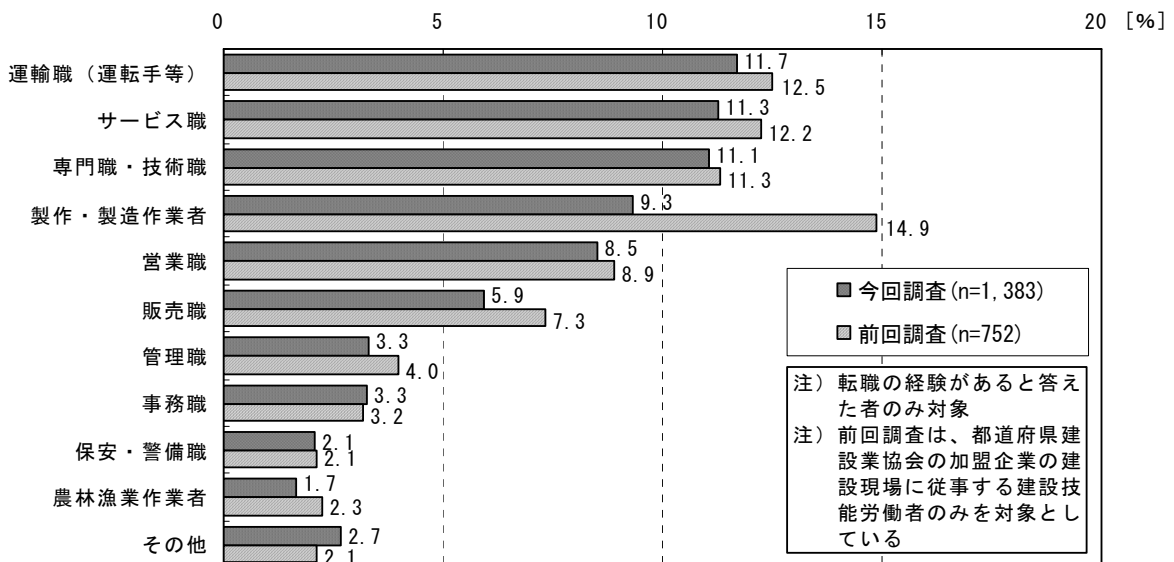
図表—54 これまでの建設業以外での就業経験（業種）（複数回答）



## 8. これまでの建設業以外での就業経験（職種）

- ・ これまでの建設業以外での就業経験（職種）は、「運輸職（運転手等）」（11.7%・162人）、「サービス職」（11.3%・156人）となっている。（図表—55）
- ・ 前回調査と比較すると、「製作・製造作業者」の比率が低くなっている。（図表—55）

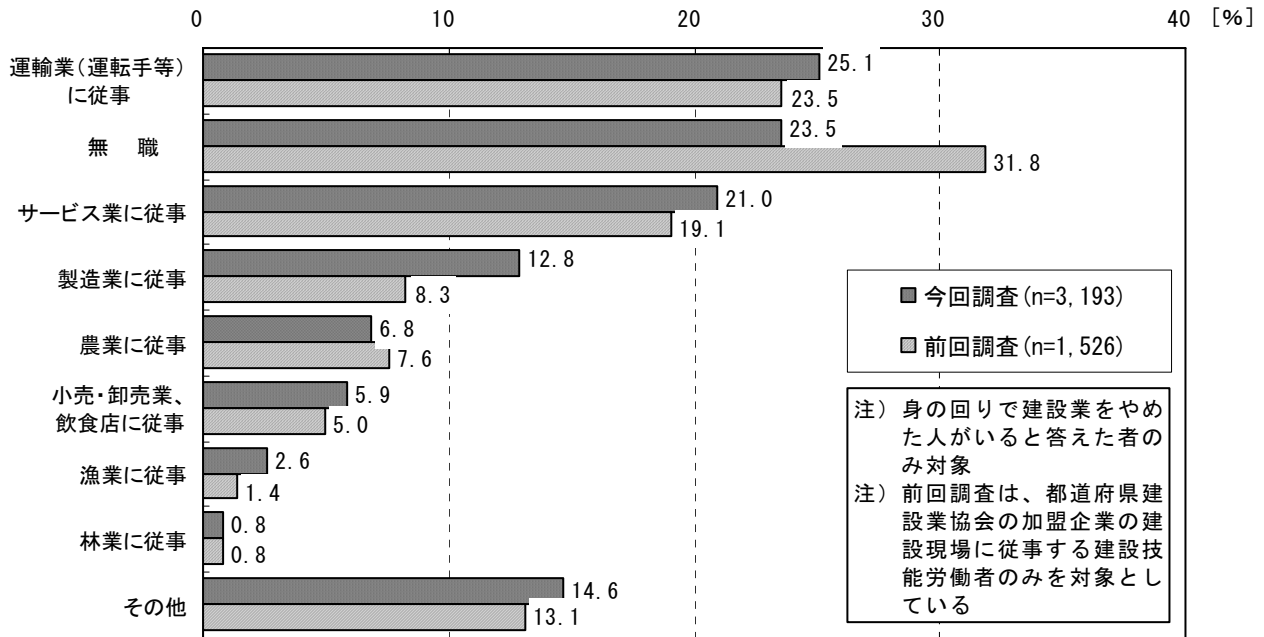
図表—55 これまでの建設業以外での就業経験（職種）（複数回答）



## 9. 建設業をやめた人のその後

- ・ 回答者の周辺で建設業をやめた人のその後<sup>9</sup>は、「運輸業（運転手等）に従事」（25.1%・802人）が最も多く、「無職」（23.5%・751人）、「サービス業に従事」（21.0%・669人）が続いている。（図表—56）
- ・ 前回調査と比較すると、「製造業に従事」の比率が高くなっており、「無職」の比率が低くなっている。（図表—56）

図表—56 建設業をやめた人のその後（複数回答）



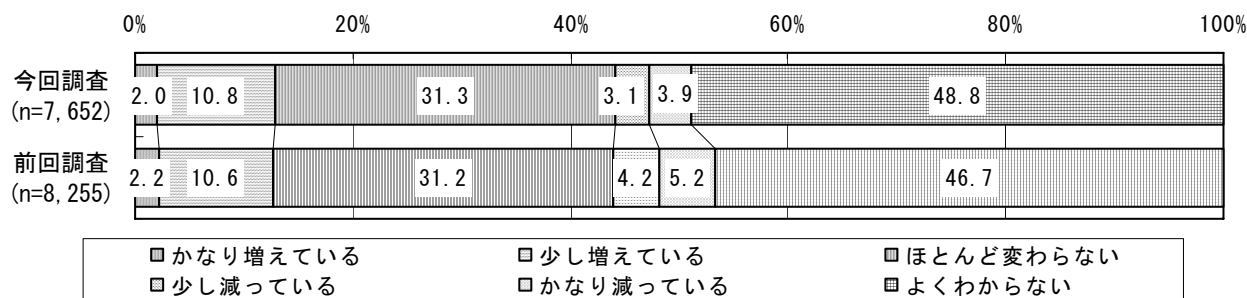
<sup>9</sup> 本調査の回答者は同じ社内等の同一グループ内の者である場合が多いと推察され、各回答者が同一の人物を想定して回答していることが想定されるため、集計結果の解釈には注意を要する

## V 一人親方の状況

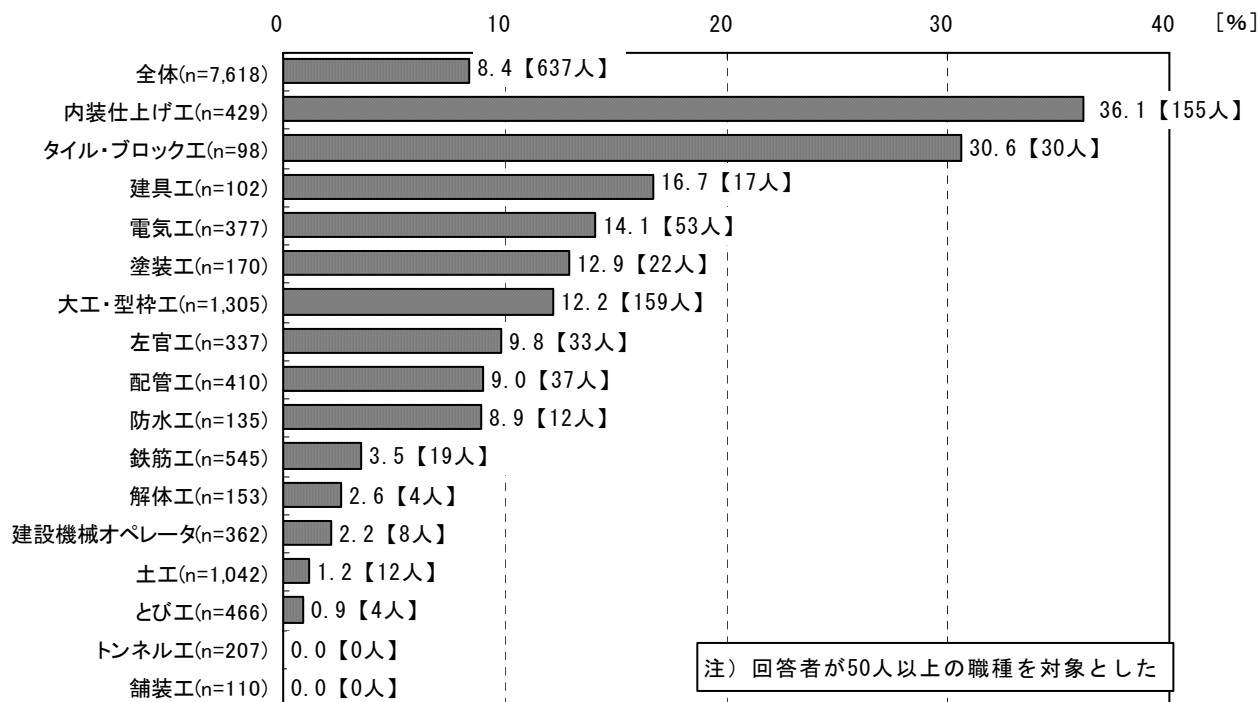
### 1. 一人親方になる技能労働者の状況

- ・ 回答者の周辺で一人親方になる技能労働者の状況は、「よくわからない」（48.8%・3,736人）を除いては、「ほとんど変わらない」が31.3%（2,397人）で最も多い。（図表—57）
- ・ 前回調査と比較すると、「少し減っている」、「かなり減っている」の比率が低くなっている。（図表—57）

図表—57 一人親方になる技能労働者の状況



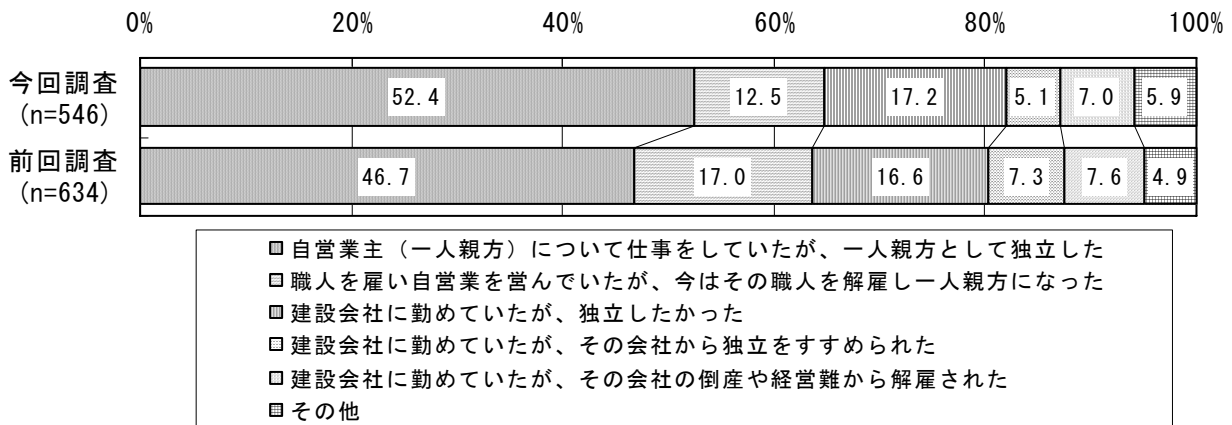
### 【参考：職種別の一人親方の比率】



## 2. 一人親方になった理由

- 一人親方になった理由は、「自営業主(一人親方)について仕事をしてしたが、一人親方として独立した」が52.4%（286人）で最も多い。（図表—58）
- 前回調査と比較すると、「自営業主(一人親方)について仕事をしてしたが、一人親方として独立した」の比率が高くなっており、「職人を雇い自営業を営んでいたが、今はその職人を解雇し一人親方になった」の比率が低くなっている。（図表—58）

図表—58 一人親方になった理由

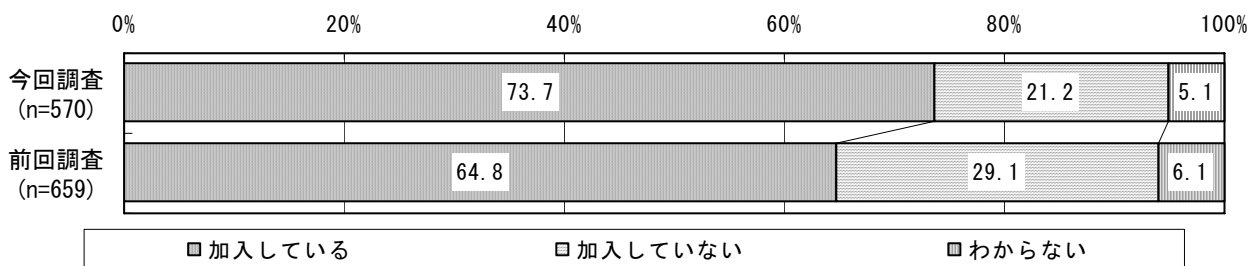


注) 従業上の地位が一人親方である者のみを対象としている

## 3. 労災保険特別加入の加入状況

- 労災保険特別加入<sup>10</sup>の加入状況は、「加入している」が73.7%（420人）となっている。（図表—59）
- 前回調査と比較すると、「加入している」の比率が高くなっている。（図表—59）

図表—59 労災保険特別加入の加入状況



注) 従業上の地位が一人親方である者のみを対象としている

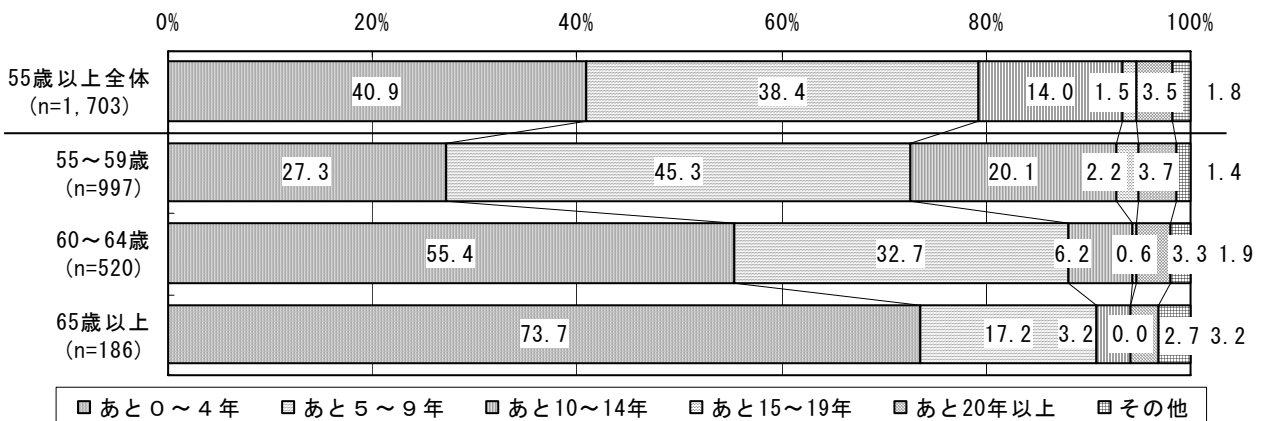
<sup>10</sup> 都道府県労働局長の承認を受けた、一人親方等の団体を通じて加入する労働災害保険

## VI 高年齢者（55歳以上）の就労意識等

### 1. 希望する今後の就労年数

- ・ 55歳以上の建設技能労働者が希望する今後の就労年数は、55歳以上全体では「あと0～4年」が40.9%（697人）で最も多く、「あと5～9年」が38.4%（654人）、「あと10～14年」が14.0%（238人）で続いている。（図表—60）
- ・ 年齢階層別に見ると、「55～59歳」では「あと5～9年」（45.3%・452人）が、「60～64歳」、「65歳以上」では「あと0～4年」（それぞれ55.4%・288人、73.7%・137人）が最も多い。（図表—60）

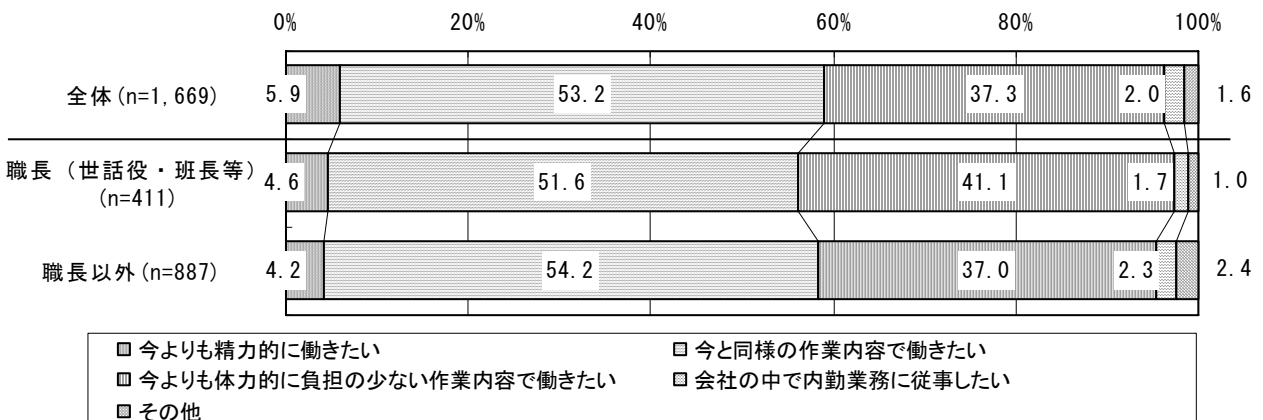
図表—60 希望する今後の就労年数



### 2. 希望する今後の就労形態

- ・ 55歳以上の建設技能労働者が希望する今後の就労形態は、「今と同様の作業内容で働きたい」が53.2%（888人）で最も多く、「今よりも体力的に負担の少ない作業内容で働きたい」が37.3%（622人）で続いている。（図表—61）
- ・ 職位別に見ると、「職長」は、「職長以外」と比較して「今よりも体力的に負担の少ない作業内容で働きたい」の比率が高くなっており、「今と同様の作業内容で働きたい」の比率が低くなっている。（図表—61）

図表—61 希望する今後の就労形態

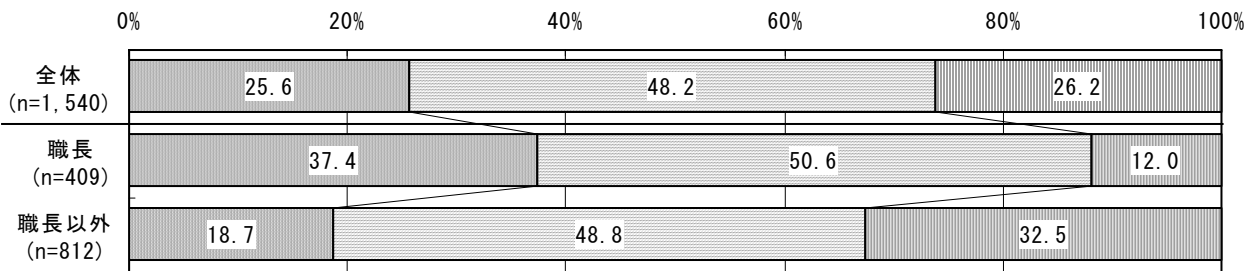


注) 55歳以上の者のみ対象。全体には、「職位」不明者も含む。

### 3. 後進への指導・教育についての意識

- ・ 55歳以上の建設技能労働者の後進への指導・教育についての意識は、全体では「指導・教育をたのまれれば行ってもよい」が48.2%（742人）で最も多い。（図表—62）
- ・ 職位別に見ると、「指導・教育をたのまれれば行ってもよい」を除いては、「職長」で「積極的に指導・教育を行いたい」（37.4%・153人）の比率が高くなっており、「職長以外」では「指導や教育は行いたくない」（32.5%・264人）の比率が高くなっている。（図表—62）

図表—62 後進への指導・教育についての意識



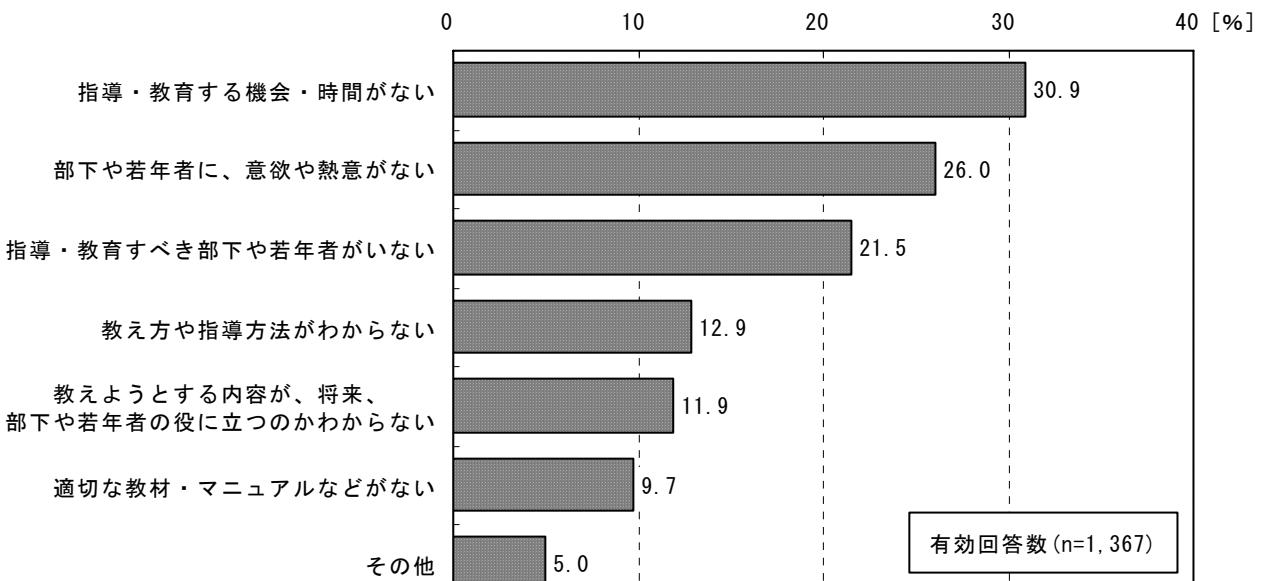
□ 積極的に指導・教育を行いたい □ 指導・教育をたのまれれば、行ってもよい □ 指導や教育は、行いたくない

注) 55歳以上の者のみ対象。全体には、「職位」不明者も含む。

### 4. 後進への指導・教育に係る問題点

- ・ 後進への指導・教育に係る問題点は、「指導・教育する機会・時間がない」（30.9%・423人）が最も多く、「部下や若年者に、意欲や熱意がない」（26.0%・355人）、「指導・教育すべき部下や若年者がいない」（21.5%・294人）が続いている。（図表—63）

図表—63 後進への指導・教育に係る問題点（複数回答）



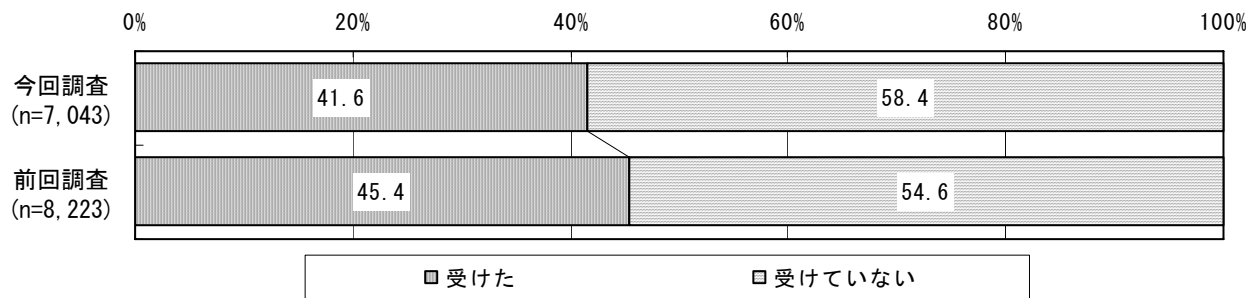
注) 55歳以上の者のみ対象

## Ⅶ 教育訓練の状況等

### 1. 過去3年間の教育・訓練の受講状況

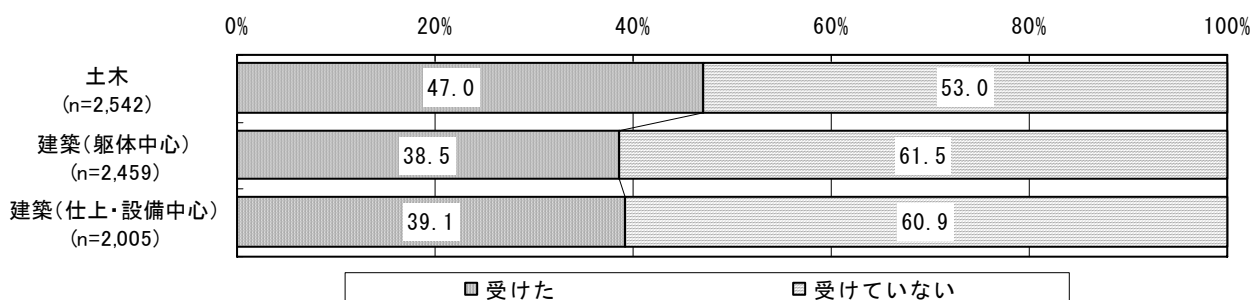
- ・ 回答者の過去3年間の教育・訓練<sup>11</sup>の受講状況は、「受けた」が41.6%（2,932人）、「受けていない」が58.4%（4,111人）となっている。（図表—64）
- ・ 前回調査と比較すると、「受けていない」の比率がやや高くなっている。（図表—64）

図表—64 過去3年間の教育・訓練の受講状況



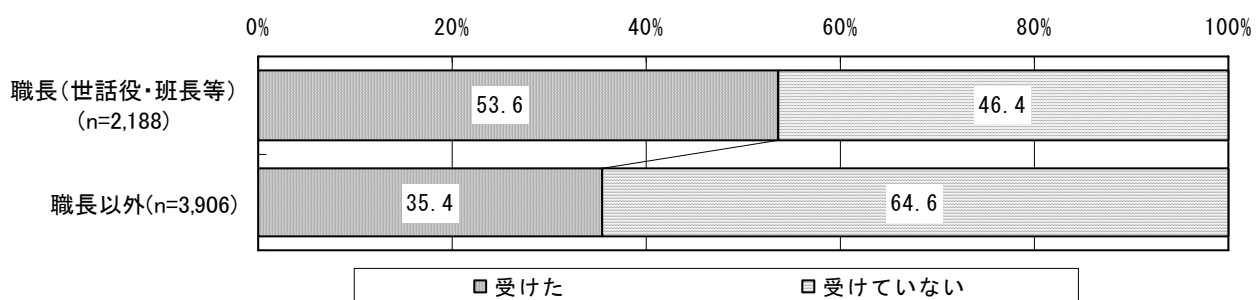
- ・ 工事種類別に見ると、「土木」の工事現場の技能労働者は、「建築」系と比較して「受けた」の比率が高くなっている。（図表—65）

図表—65 過去3年間の教育・訓練の受講状況（工事種類別）



- ・ 職位別に見ると、「職長（世話役・班長等）」は、「職長以外」と比較して「受けた」の比率が18.2%高くなっている。（図表—66）

図表—66 過去3年間の教育・訓練の受講状況（職位別）

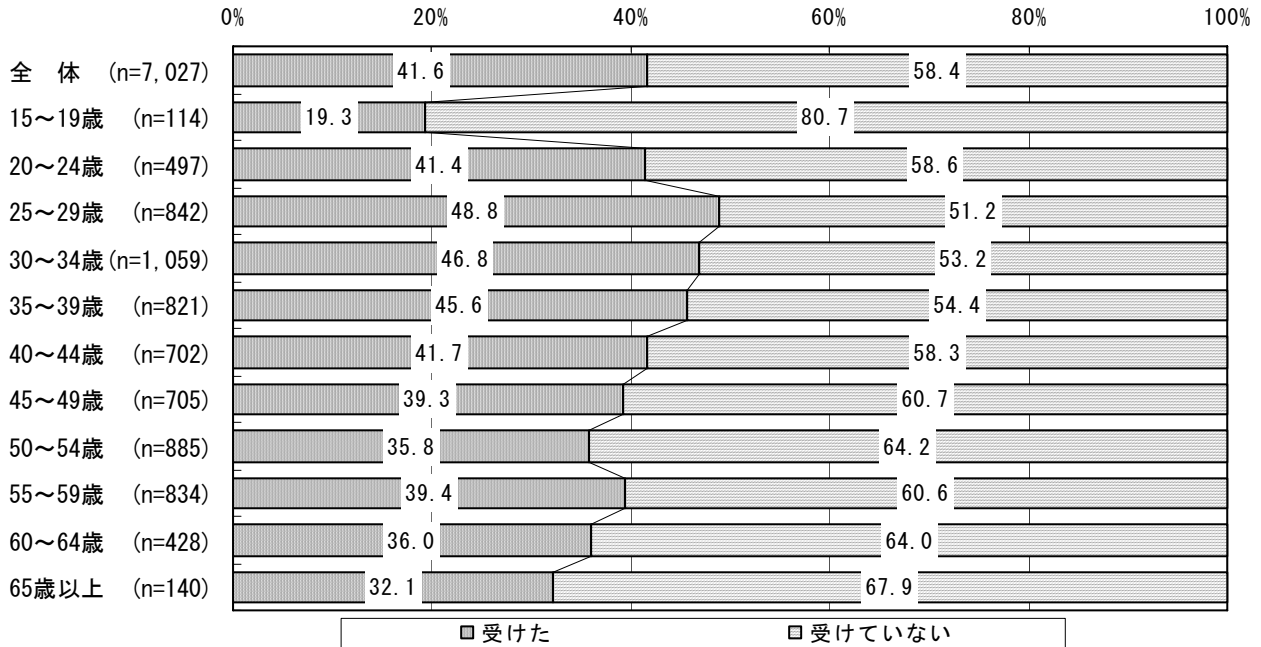


<sup>11</sup> 日常の仕事を通じての教育（OJTなど）は含まない



・年齢階層別に見ると、「25～29歳」で「受けた」（48.8%・411人）の比率が最も高い。この階層より年齢が上がるほど「受けた」の比率が低くなっている。（図表—67）

図表—67 過去3年間の教育・訓練の受講状況（年齢階層別）

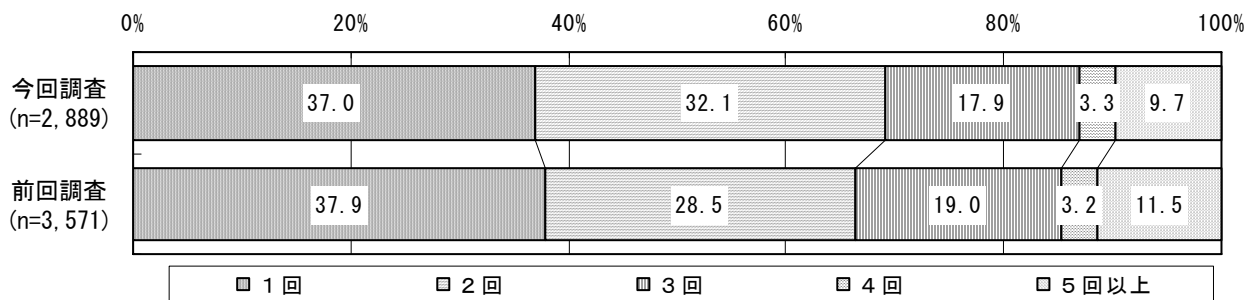


## 2. 過去3年間に受けた教育・訓練の回数

・過去3年間に受けた教育・訓練の回数は、「1回」が37.0%（1,070人）で最も多く、「2回」が32.1%（926人）、「3回」が17.9%（517人）が続いている。（図表—68）

・前回調査と比較すると、「2回」の比率が高くなっており、「3回」、「5回以上」の比率が低くなっている。（図表—68）

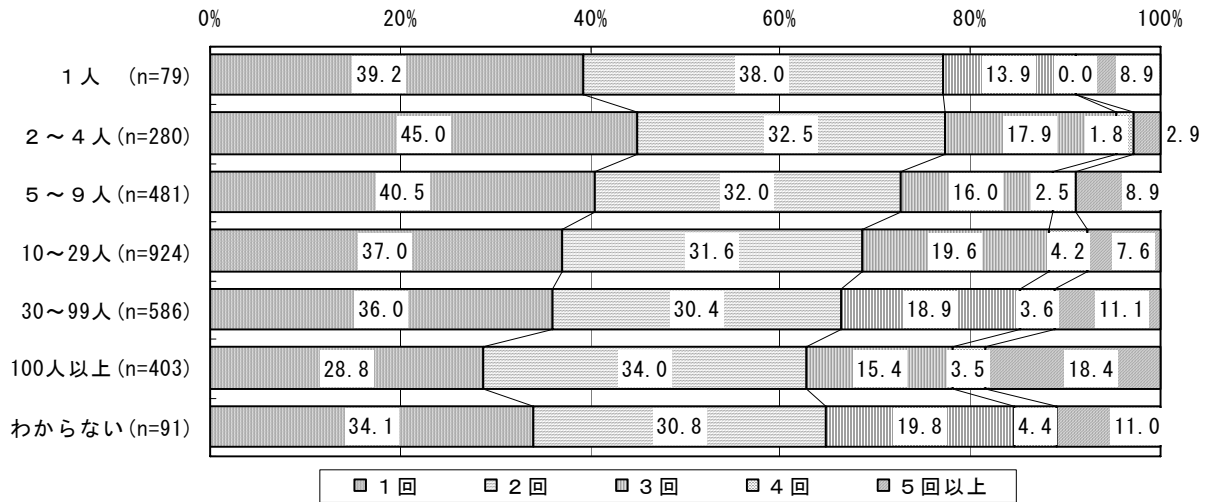
図表—68 過去3年間に受けた教育・訓練の回数



注) 過去3年間に教育・訓練を「受けた」と答えた者のみ対象

- ・従業員規模別に見ると、「100人以上」では「5回以上」の比率が、他と比較して高くなっている。(図表—69)

図表—69 過去3年間に受けた教育・訓練の回数(従業員規模別)

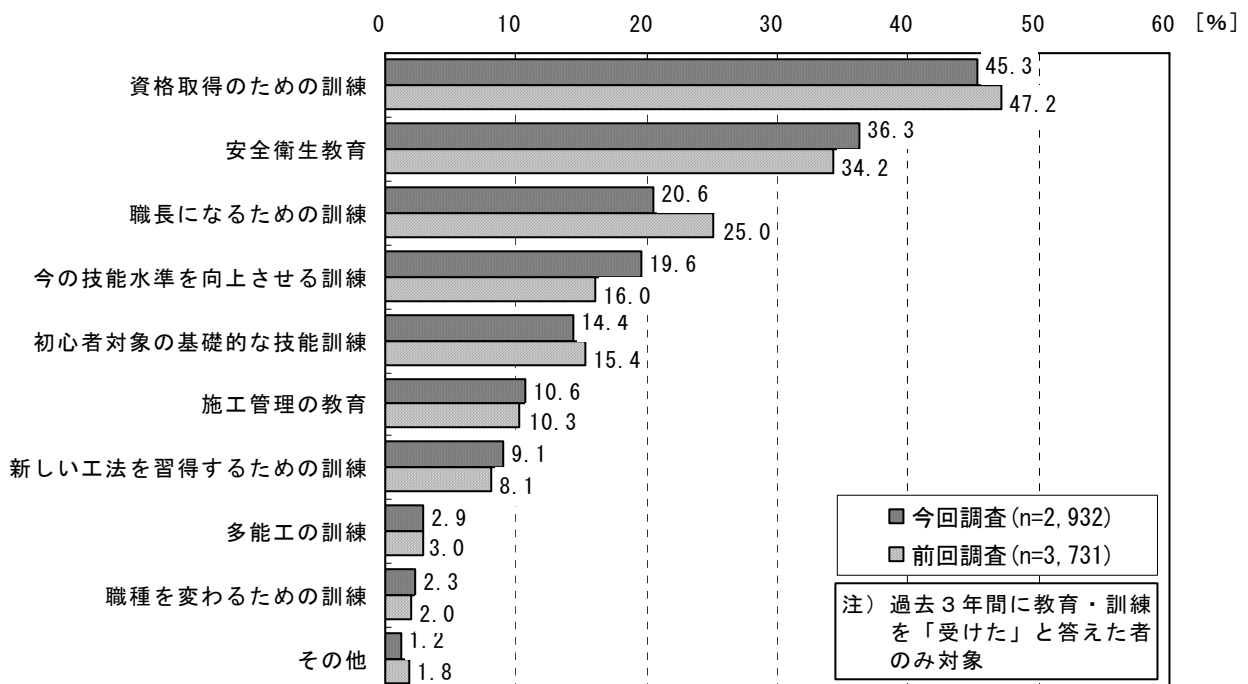


注) 過去3年間に教育・訓練を「受けた」と答えた者のみ対象

### 3. 過去3年間に受けた教育・訓練の内容

- ・過去3年間に受けた教育・訓練の内容は、「資格取得のための訓練」(45.3%・1,329人)が最も多く、「安全衛生教育」(36.3%・1,064人)、「職長になるための訓練」(20.6%・603人)が続いている。(図表—70)
- ・前回調査と比較すると、「今の技能水準を向上させる教育」の比率が高くなっており、「職長になるための訓練」の比率が低くなっている。(図表—70)

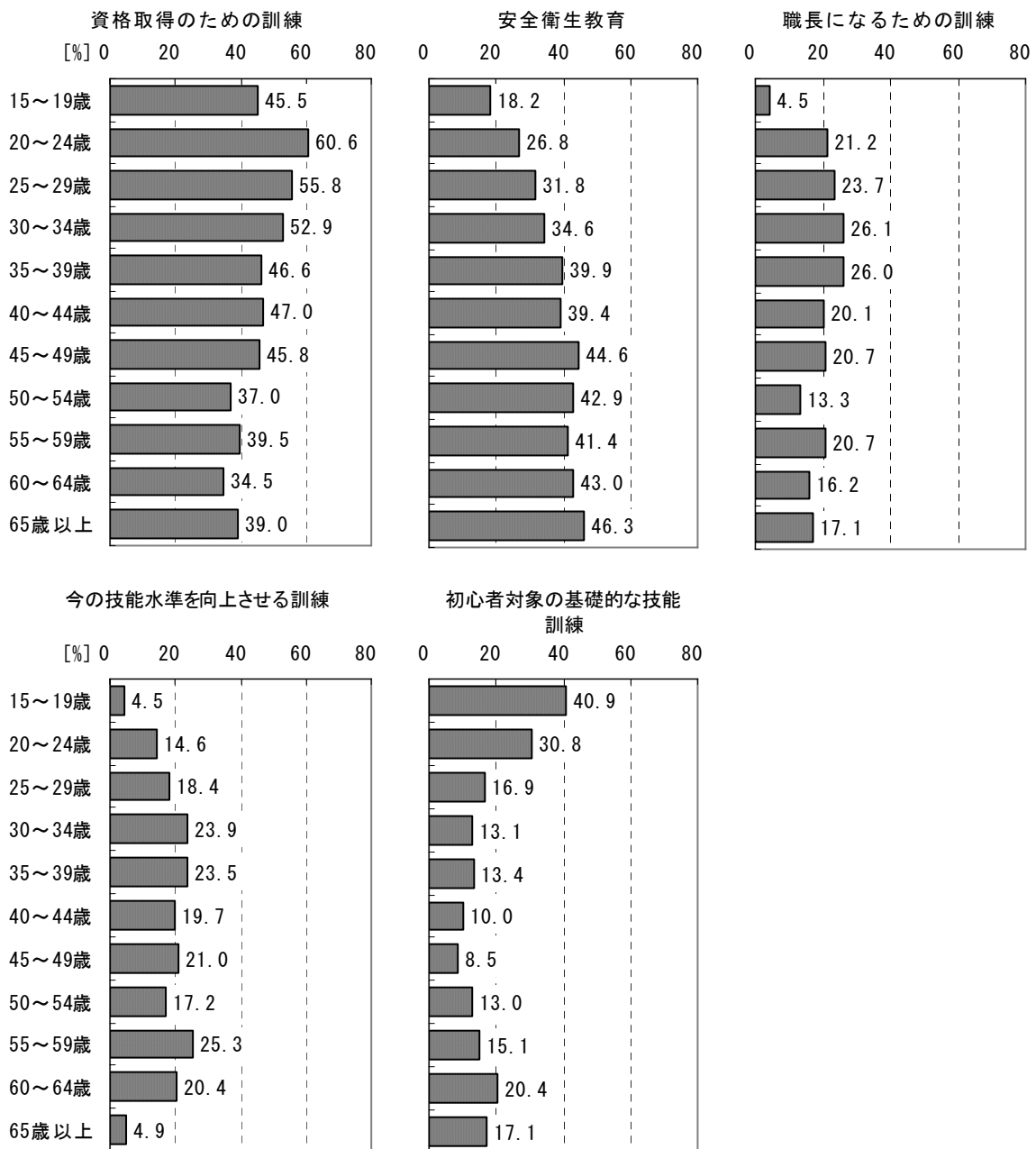
図表—70 過去3年間に受けた教育・訓練の内容(複数回答)



注) 過去3年間に教育・訓練を「受けた」と答えた者のみ対象

- ・教育・訓練の内容ごとに年齢階層別の受講者の比率を見ると、「資格取得のための訓練」は、「20～24歳」の60.6%（120人）が受講しており、受講比率としては最も高い。（図表—71）
- ・「安全衛生教育」は、45歳以上では4割以上が受講している。（図表—71）
- ・「初心者対象の基礎的な技能訓練」は、15歳～24歳の比率が高くなっている。また、「60～64歳」では20.4%（29人）となっている。（図表—71）

図表—71 過去3年間に受けた教育・訓練の内容ごとの受講比率（年齢階層別）  
（複数回答）

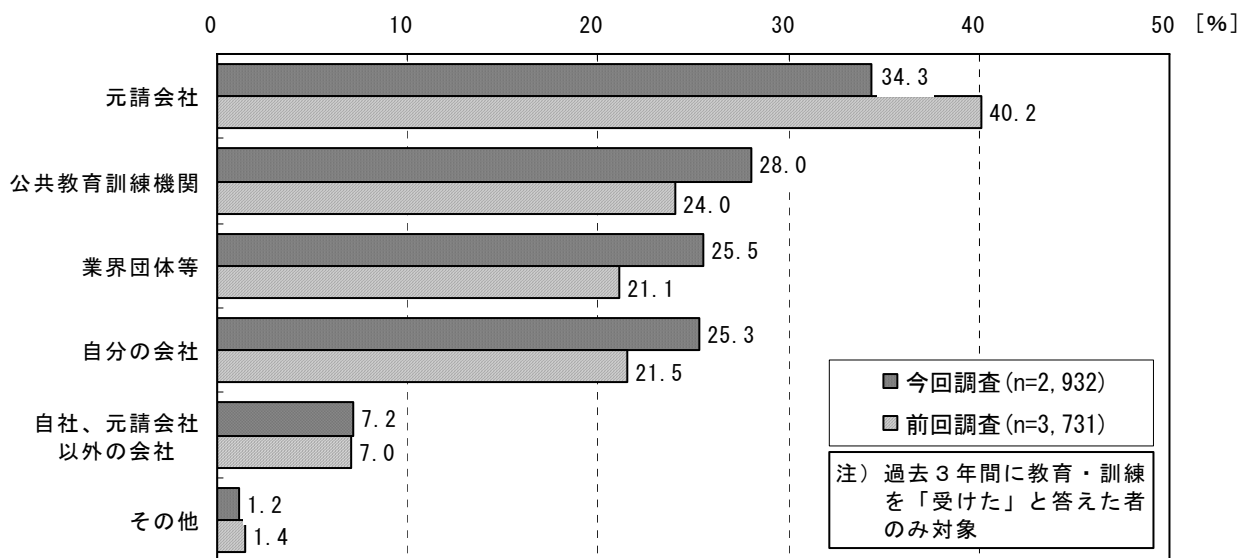


注) 過去3年間に教育・訓練を「受けた」と答えた者のみ対象

#### 4. 過去3年間に受けた教育・訓練の実施主体

- ・教育・訓練の実施主体は、「元請会社」(34.3%・1,007人)が最も多く、「公共教育訓練機関」(28.0%・821人)、「業界団体等」(25.5%・747人)、「自分の会社」(25.3%・741人)となっている。(図表—72)
- ・前回調査と比較すると、「公共教育訓練機関」、「業界団体等」、「自分の会社」の比率が高くなっており、「元請会社」の比率が低くなっている。(図表—72)

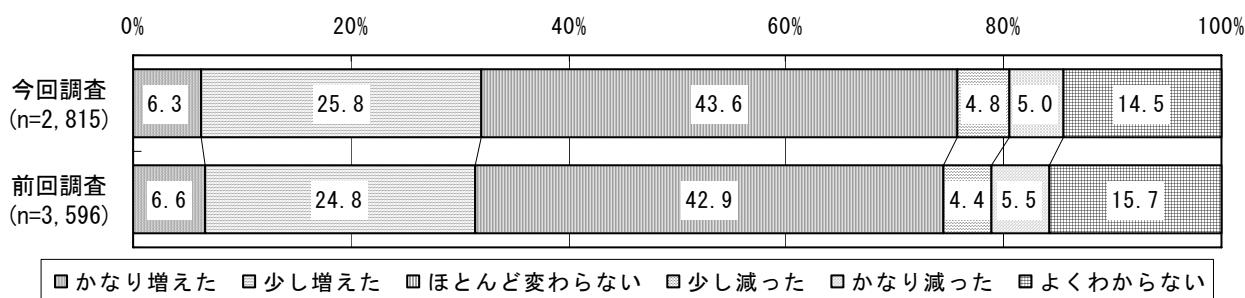
図表—72 過去3年間に受けた教育・訓練の実施主体（複数回答）



#### 5. 過去3年間の教育・訓練を受ける機会の増減

- ・教育・訓練を受ける機会は、「ほとんど変わらない」が43.6% (1,228人)で最も多く、「少し増えた」が25.8% (726人)で続いており、教育・訓練を受ける機会が「増えた」とする比率の方が、「減った」とする比率よりも高い。(図表—73)
- ・前回調査と比較すると、ほぼ同様の構成比となっている。(図表—73)

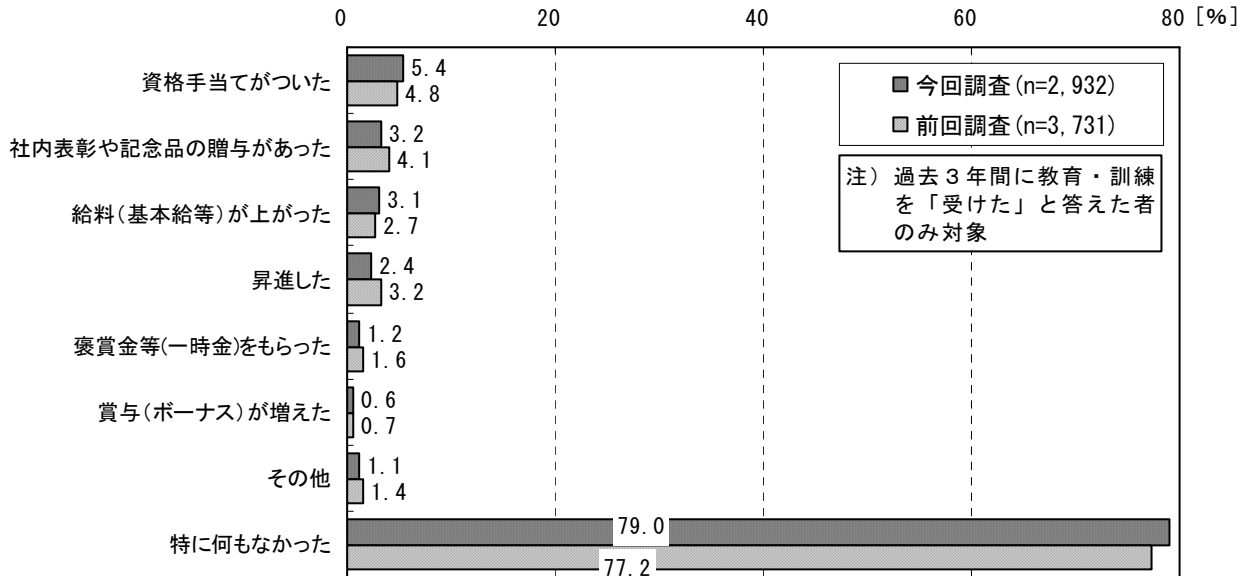
図表—73 過去3年間の教育・訓練を受ける機会の増減



## 6. 教育・訓練を受けたことによる処遇面等への反映

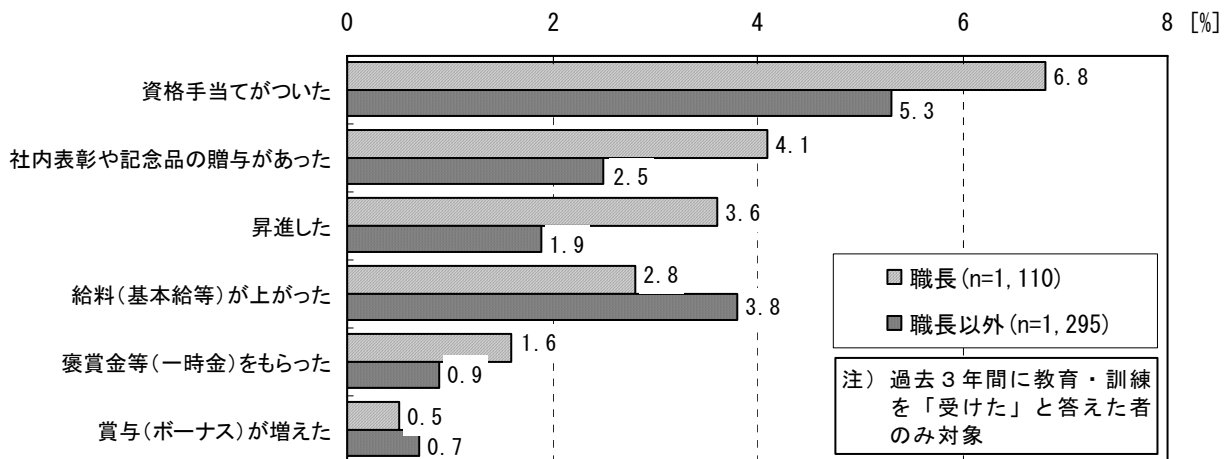
- ・ 教育・訓練を受けたことによる処遇面等への反映は、「特に何もなかった」（79.0%・2,316人）が最も多い。具体的な処遇面への影響としては、「資格手当がついた」（5.4%・157人）、「社内表彰や記念品の贈与があった」（3.2%・95人）、「給料（基本給等）が上がった」（3.1%・91人）の順に多い。（図表—74）
- ・ 前回調査と比較すると、ほぼ同様の構成比となっている。（図表—74）

図表—74 教育・訓練を受けたことによる処遇面等への反映（複数回答）



- ・ 教育・訓練を受けたことによる処遇面等への反映を職位別に見ると、「職長」では「資格手当がついた」が6.8%（75人）、「社内表彰や記念品の贈与があった」が4.1%（45人）、「昇進した」が3.6%（40人）で、それぞれ「職長以外」よりも高くなっている。（図表—75）

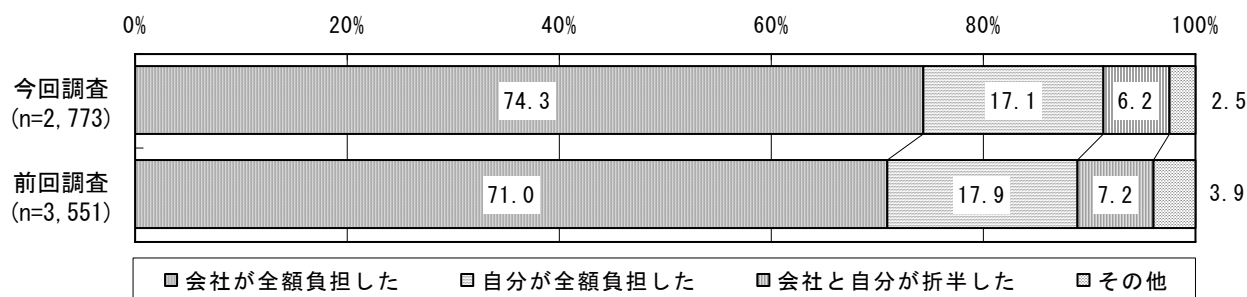
図表—75 教育・訓練を受けたことによる処遇面等への反映（職位別）（複数回答）



## 7. 教育・訓練の費用負担

- ・ 教育・訓練の費用負担は、「会社が全額負担した」が 74.3%（2,060 人）で最も多い。「自分が全額負担した」は 17.1%（473 人）となっている。（図表—76）
- ・ 前回調査と比較すると、「会社が全額負担した」の比率が高くなっている。（図表—76）

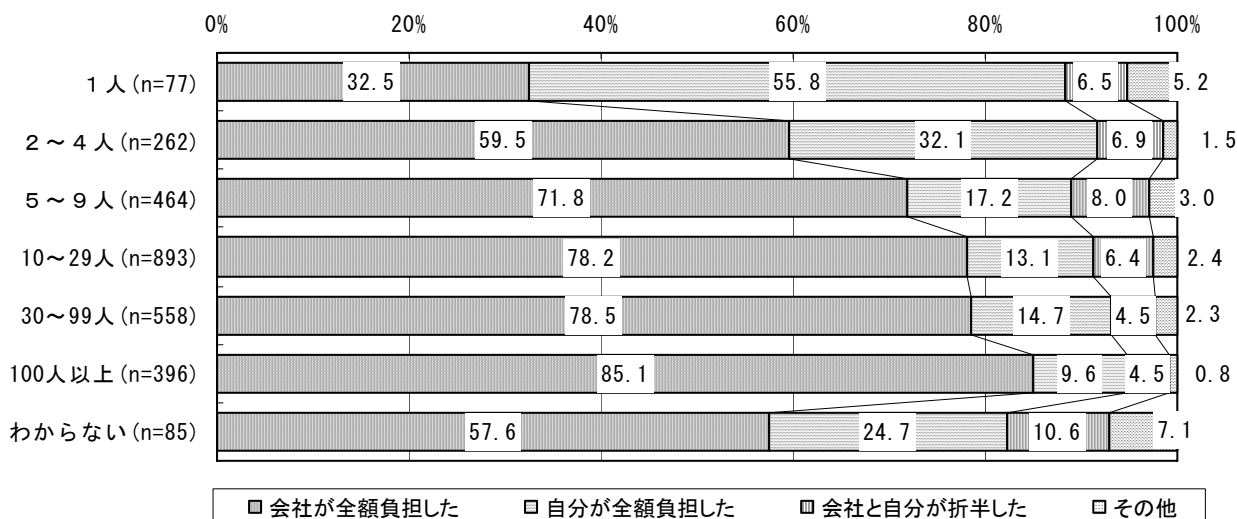
図表—76 教育・訓練の費用負担



注) 過去3年間に教育・訓練を「受けた」と答えた者のみ対象

- ・ 教育・訓練の費用負担を従業員規模別に見ると、従業員規模が大きくなるほど「会社が全額負担した」の比率が高くなっている。（図表—77）
- ・ 「全額自分が負担した」は、従業員規模が「1人」では 55.8%（43 人）、「2～4人」では 32.1%（84 人）となっている。（図表—77）

図表—77 教育・訓練の費用負担（従業員規模別）

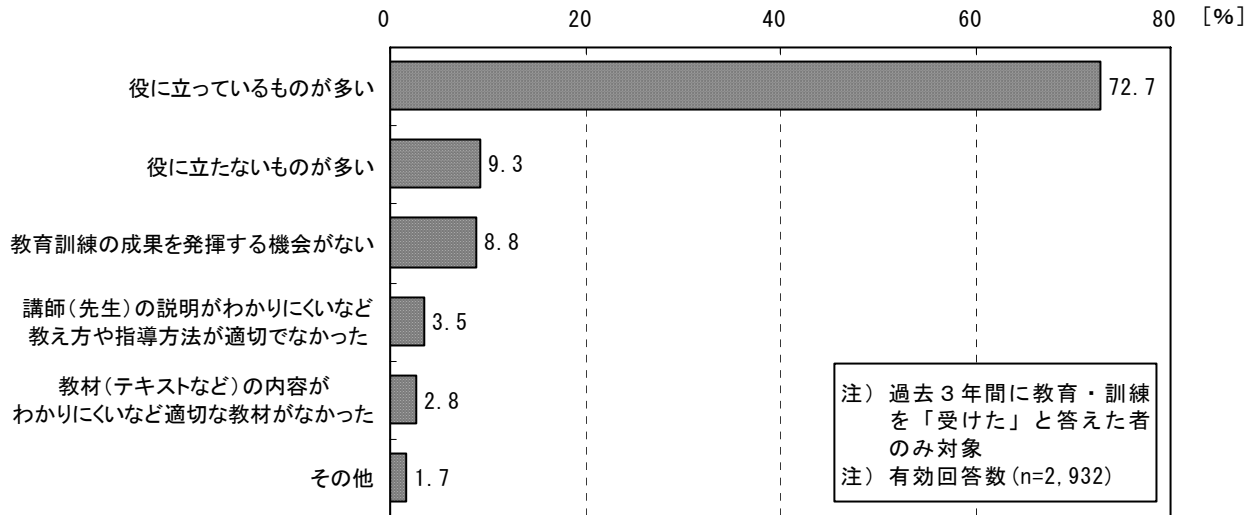


注) 過去3年間に教育・訓練を「受けた」と答えた者のみ対象

## 8. 受講した教育・訓練に対する感想

- ・ 受講した教育・訓練に対する感想は、「役に立っているものが多い」（72.7%・2,133人）が最も多い。一方で「役に立たないものが多い」が9.3%（273人）となっている。（図表—78）

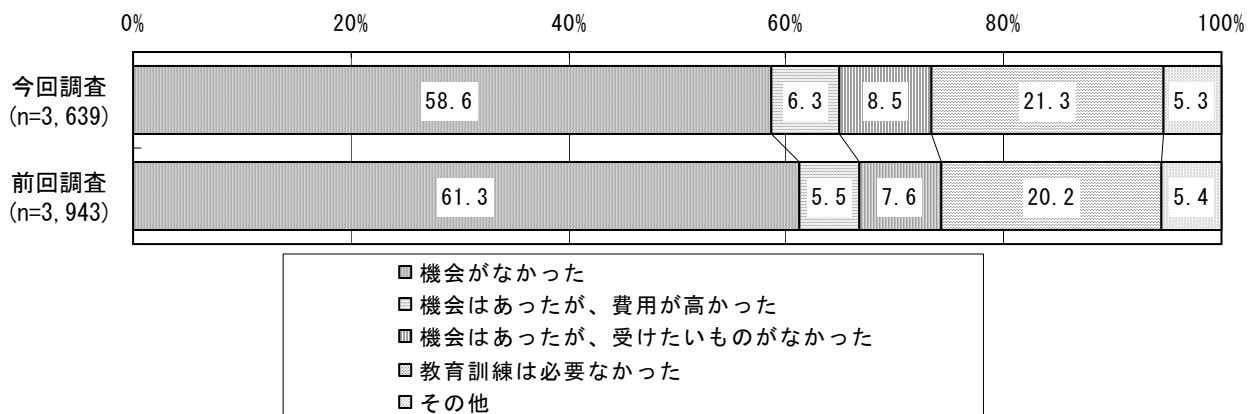
図表—78 受講した教育・訓練に対する感想（複数回答）



## 9. 過去3年間に教育・訓練を受けなかった理由

- ・ 過去3年間に教育・訓練を受けなかった理由は、「機会がなかった」が58.6%（2,132人）で最も多く、「教育訓練は必要なかった」が21.3%（774人）で続いている。（図表—79）
- ・ 前回調査と比較すると、「機会がなかった」の比率が低くなっている。（図表—79）

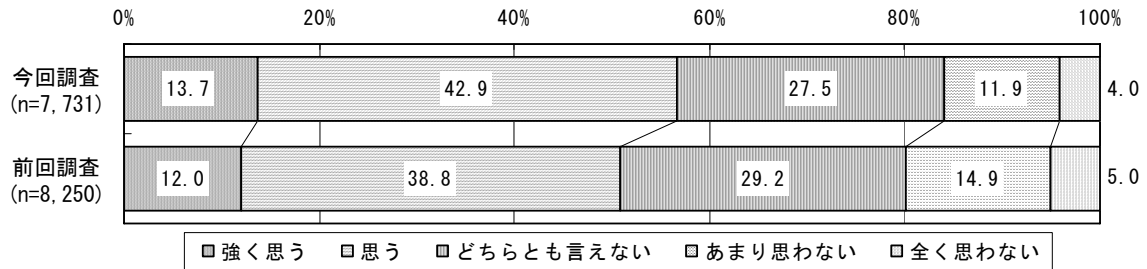
図表—79 過去3年間に教育・訓練を受けなかった理由



### 10. 今後の教育・訓練の必要性

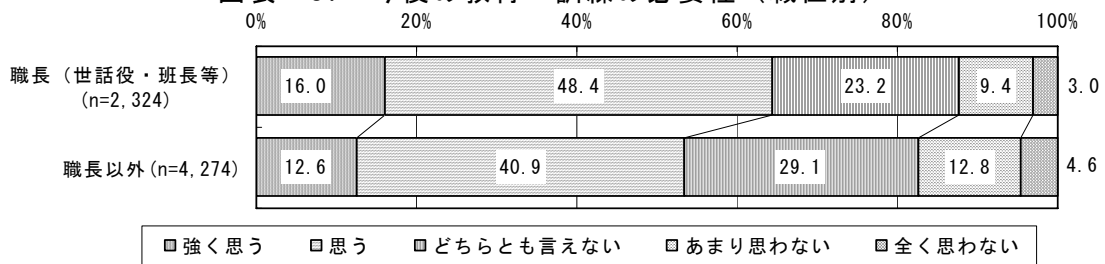
- ・ 今後の教育・訓練の必要性について、「強く思う」、「思う」とする回答が合わせて 56.6% (4,378 人) で、過半を占めている。(図表—80)
- ・ 前回調査と比較すると、「強く思う」、「思う」の比率が高くなっている。(図表—80)

図表—80 今後の教育・訓練の必要性



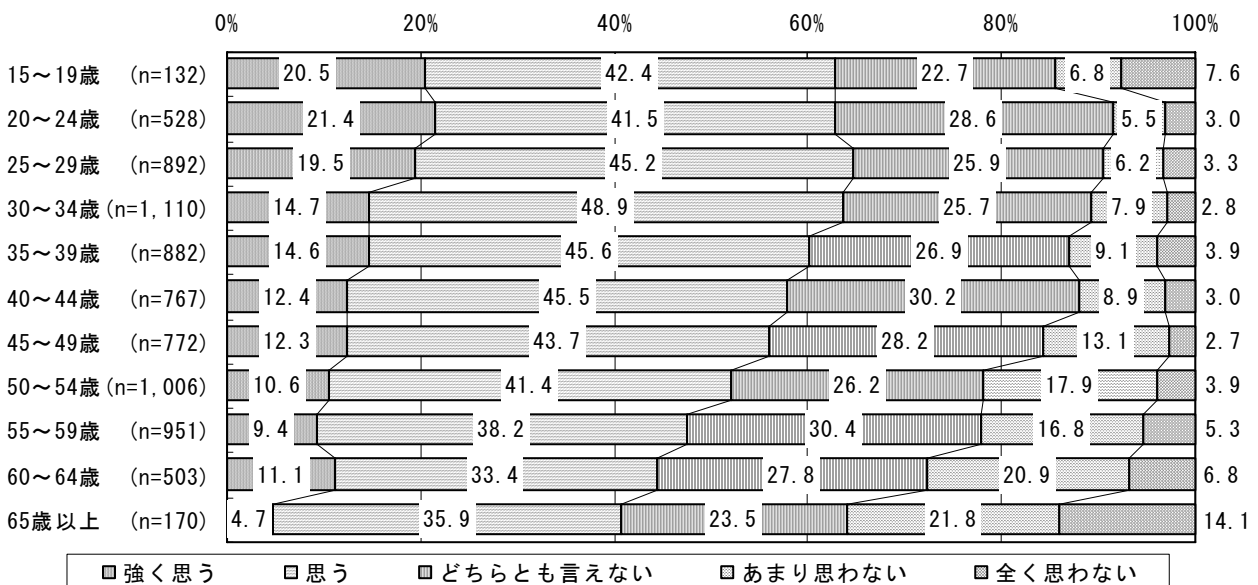
- ・ 職位別に見ると、「職長」は、「職長以外」と比較して「強く思う」、「思う」の比率が高くなっている。(図表—81)

図表—81 今後の教育・訓練の必要性（職位別）



- ・ 年齢階層別に見ると、年齢が高くなるほど教育・訓練の必要性について「あまり思わない」、「全く思わない」の比率が高くなっている。(図表—82)

図表—82 今後の教育・訓練の必要性（年齢階層別）

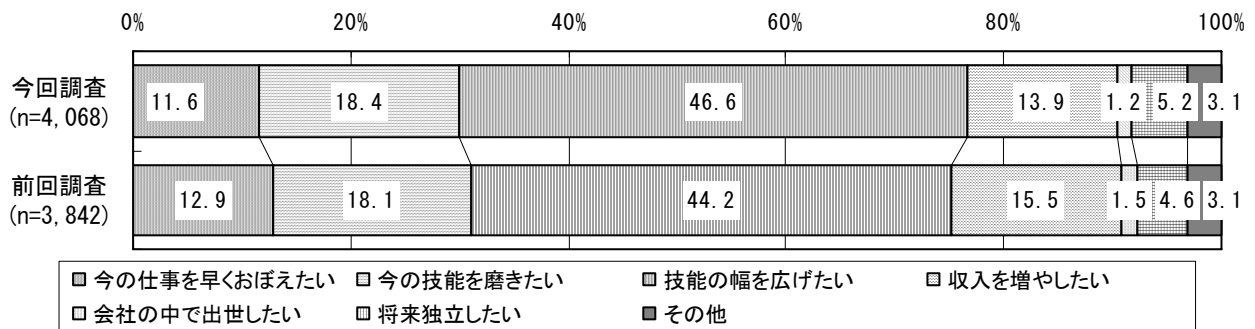




## 11. 教育・訓練の必要性を感じる理由

- ・ 教育・訓練の必要性を感じる理由は、「技能の幅を広げたい」が46.6%（1,896人）で最も多く、「今の技能を磨きたい」が18.4%（749人）、「収入を増やしたい」が13.9%（567人）が続いている。（図表—83）
- ・ 前回調査と比較すると、「技能の幅を広げたい」の比率が高くなっており、「収入を増やしたい」、「今の仕事を早くおぼえたい」の比率が低くなっている。（図表—83）

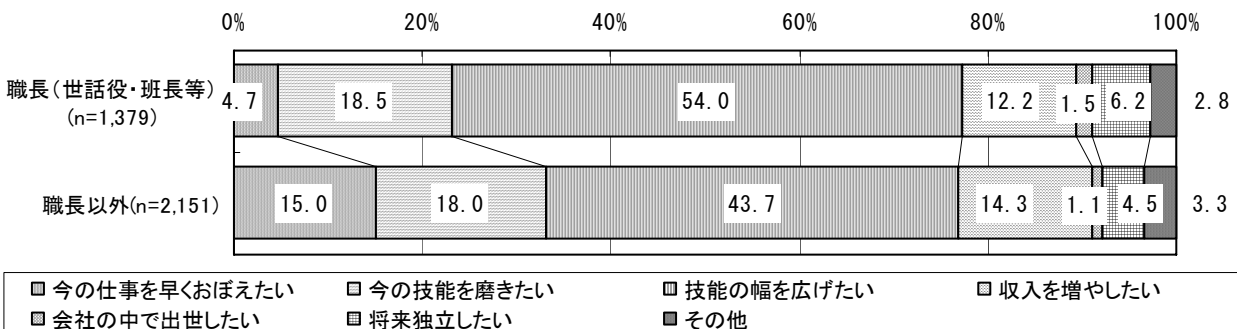
図表—83 教育・訓練の必要性を感じる理由



注) 今後、教育・訓練を受ける必要性について「強く思う」または「思う」と答えた者のみ対象

- ・ 職位別に見ると、「技能の幅を広げたい」は、「職長（世話役・班長等）」が54.0%（745人）、「職長以外」が43.7%（941人）でそれぞれ最も多い。（図表—84）
- ・ 「職長（世話役・班長等）」は、「職長以外」と比較して、「技能の幅を広げたい」の比率が10.3%高くなっており、「今の仕事を早くおぼえたい」の比率が10.3%低くなっている。（図表—84）

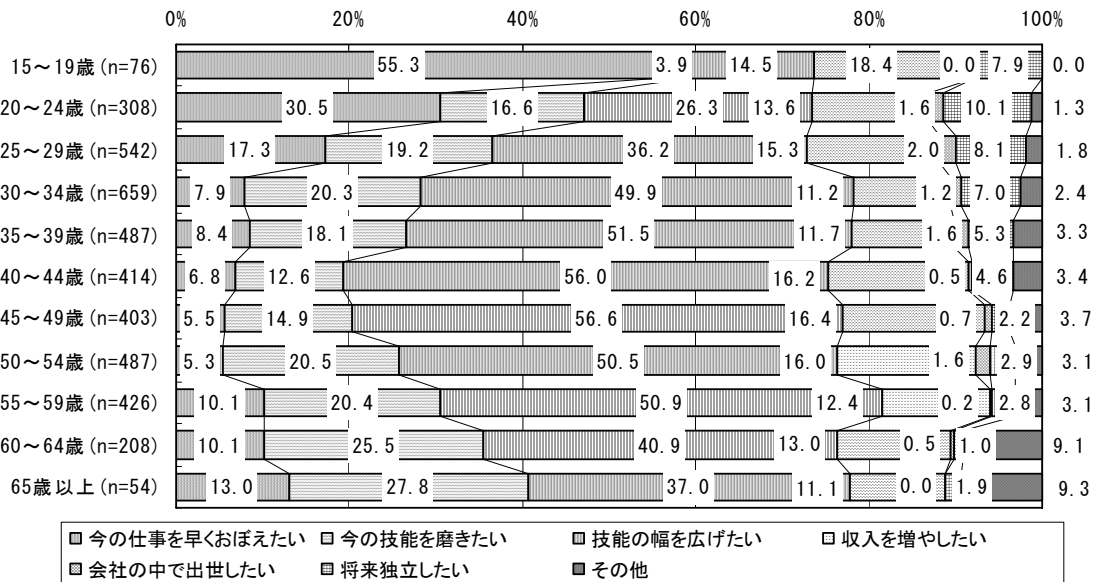
図表—84 教育・訓練の必要性を感じる理由（職位別）



注) 今後、教育・訓練を受ける必要性について「強く思う」または「思う」と答えた者のみ対象

・年齢階層別に見ると、15歳～24歳では「今の仕事を早くおぼえたい」の比率が高くなっており、60歳以上では「今の技能を磨きたい」の比率が高くなっている。30歳～59歳では「技能の幅を広げたい」が約5割となっている。(図表—85)

図表—85 教育・訓練の必要性を感じる理由（年齢階層別）

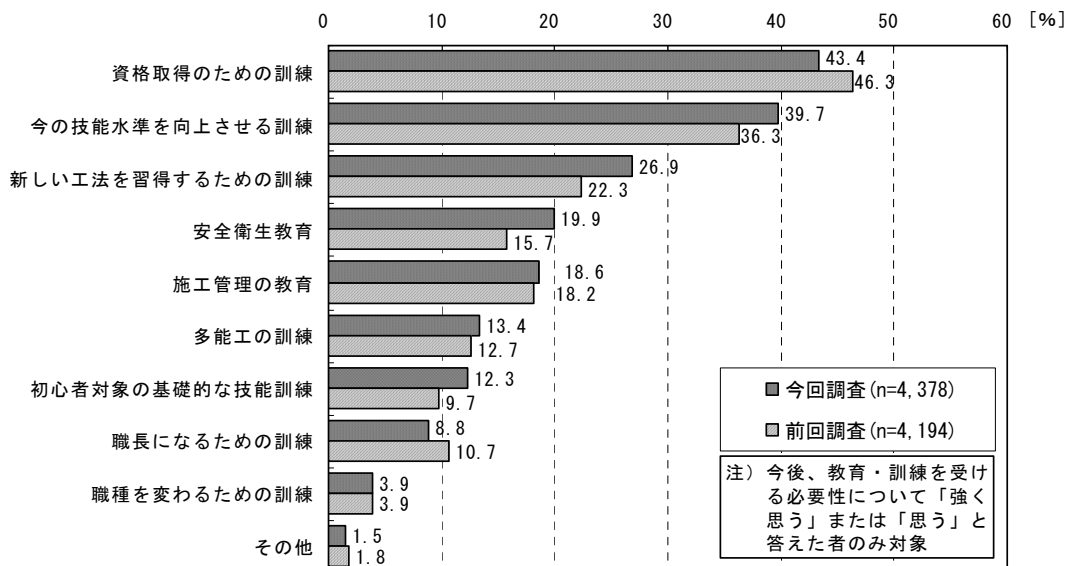


注) 今後、教育・訓練を受ける必要性について「強く思う」または「思う」と答えた者のみ対象

## 12. 今後、希望する教育・訓練の内容

・今後、希望する教育・訓練の内容は、「資格取得のための訓練」(43.4%・1,898人)が最も多く、「今の技能水準を向上させる訓練」(39.7%・1,740人)が続いている。(図表—86)  
 ・前回調査と比較すると、「今の技能水準を向上させる訓練」、「新しい工法を習得するための訓練」、「安全衛生教育」、「初心者対象の基礎的な技能訓練」などの比率がやや高くなっており、「資格取得のための訓練」、「職長になるための訓練」の比率がやや低くなっている。(図表—86)

図表—86 今後、希望する教育・訓練の内容（複数回答）



注) 今後、教育・訓練を受ける必要性について「強く思う」または「思う」と答えた者のみ対象