

2025 時短アンケートの概要

調査時報 No.317 ダイジェスト

2026年4月

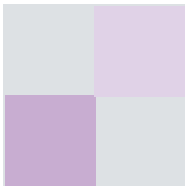


**週休2日はあたりまえ！
休んでこそモチベーション！**

日本建設産業職員労働組合協議会

<http://nikkenkyo.jp>





はじめに

2025年11月に実施した「日建協時短アンケート」の結果がまとまりましたので報告いたします。1972年に調査を開始して以来、時代に応じて組合員の労働実態や意識などをひろく調査・分析し、建設産業で働く私たちの労働環境の改善にむけて、率直な思いを明らかにしてきました。

日建協では毎年11月、組合員数約39,000人を対象に労働時間等に関する調査を行っており、今回の調査では約18,000人から回答していただきました。建設産業で働くホワイトカラー層に対し、これだけ幅広く定期的かつ継続的な調査は他に例がなく、唯一最大の資料です。

日建協では、建設産業が持続的に発展するためには、「誰もがいつまでも働ける 誰からも誇りに思われる産業」であることが必要だと考えます。今回のアンケート結果をもとに、建設産業内外に対して、産業の魅力化にむけた活動を展開していきます。2024年4月の時間外労働上限規制の適用から約2年が経過し、建設産業に携わるすべての者が一丸となって、新たな労働環境への順応を進めてきました。2025年12月には改正建設業法が全面施行され、労務費の適切な確保や工期の適正化が法的に強く求められるなど、産業のあり方は大きな転換点を迎えています。今後は単なる労働時間の短縮にとどまらず、AIやIoT、BIM/CIMなどのデジタル技術の活用による生産性の向上や、物価高に負けない継続的な賃上げを通じ、次世代が誇りを持って志せる持続可能な産業構造を築いていかなければなりません。

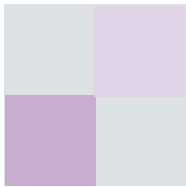
本ダイジェストでは、膨大な調査結果のなかから主要項目をいくつか取り上げ、今日における私たちの労働時間の実態や意識について、その特徴的な傾向を紹介しています。

長時間労働の是正や労働環境の改善など、ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて話し合うあらゆる場面で本書を積極的に活用していただければ幸いです。

最後になりますが、貴重な時間を割いて本調査にご協力いただいた組合員のみなさん、誠にありがとうございました。心よりお礼申し上げます。

2026年4月

日本建設産業職員労働組合協議会
副議長・政策企画局長 佐長 健
政策企画局次長 光岡 由紀枝
政策企画局次長 海老根 宜範
政策企画局 渡邊 和弥



目次

I 労働時間の現状

- 1. 所定外労働時間 1
- 2. 残業理由 2
- 3. 乖離理由 3

II 休日・休暇の現状

- 1. 休日取得・閉所設定 5
- 2. 異動時休暇・海外の休日取得 7

III 組合員の意識

- 1. 仕事と会社の魅力 8
- 2. 転職 9

IV 多様な働き方

- 1. フレックス・スライド勤務 10

添付資料

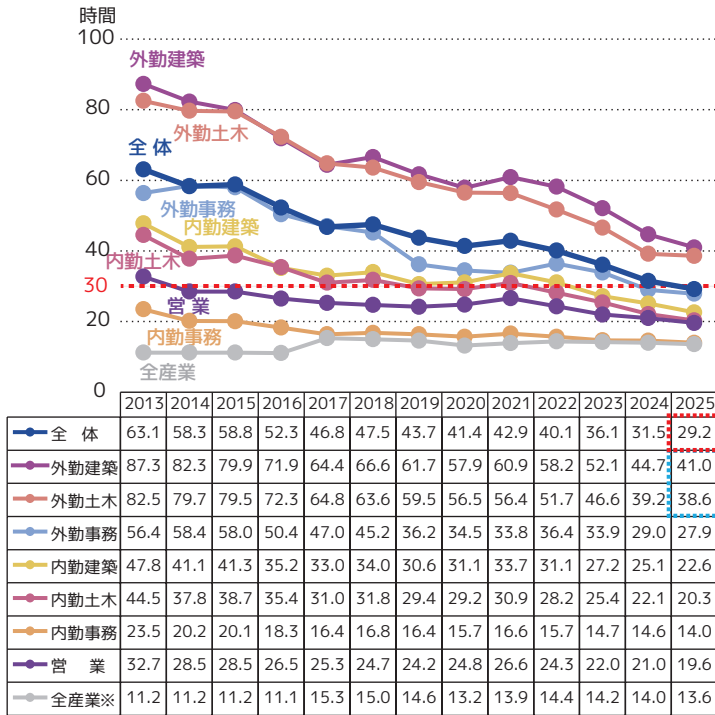
- アンケート基礎データ 11

※ お問い合わせ先
日建協 政策企画局 渡邊 和弥
TEL : 03-5285-3870
watanabe@nikkenkyo.jp

1 所定外労働時間

初の全体平均 20 時間台へ

しかし、全産業と比べ所定外労働時間は依然長く、改善の道半ば



※ 全産業は厚生労働省「毎月労働統計調査」より引用

図1 所定外労働時間の推移

まず、所定外労働時間の推移を見てみましょう（図1）。

2025年の調査結果では日建協全体の平均が前年と比べて2時間減少し、29.2時間でした。職種別では、実稼働日が前年11月より2日少ない中、外勤建築41.0時間、外勤土木38.6時間といずれも前年と比べて減少しています。

しかし、全産業と比較すると依然として長い労働時間である状況には変わりありません。

次に所定外労働時間の分布を見ていきます

（図2）。

月100時間以上所定外労働をした組合員の割合は、全体で1.2%となりました。職種別では外勤建築2.7%、外勤土木1.5%という結果となりました。また、過労死ラインと言われる80時間以上の割合は全体3.3%（2024年4.2%）、外勤5.6%（2024年7.0%）という結果です。前年と比べて改善しているものの80時間以上の長時間労働を実施している組合員が一定数存在しています。月100時間以上の労働または、複数月で平均80時間を超える労働を行うと重大な健康障害を引き起こす可能性があり、労働者の健康上の観点から時間外労働の上限規制の要件としても設定されています。

2024年4月より時間外労働の上限規制適用が開始された今、過度の長時間労働は法令に抵触するおそれがあります。労働者の健康な心身を維持するためにも速やかな対応が必要です。

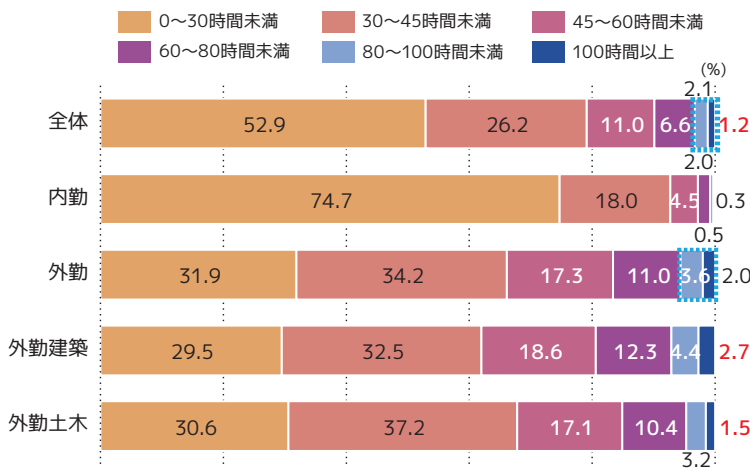


図2 所定外労働時間の分布（内外勤別）

～時間外労働の上限規制～

原則、時間外労働は月45時間かつ年間360時間以内とし、たとえ労使で合意しても上回れない上限が設けられました。

- ① 年間残業時間は720時間まで（休日労働は除く）
- ② 2～6ヵ月いずれも平均80時間以内（休日労働を含む）
- ③ ひと月の残業の上限は100時間未満（休日労働を含む）
- ④ 月45時間超の残業は年6回まで（休日労働は除く）

内外勤ともに書類作成が大きな負担 外勤者が労働時間短縮に求めるのは適正工期確保・柔軟な働き方がカギか

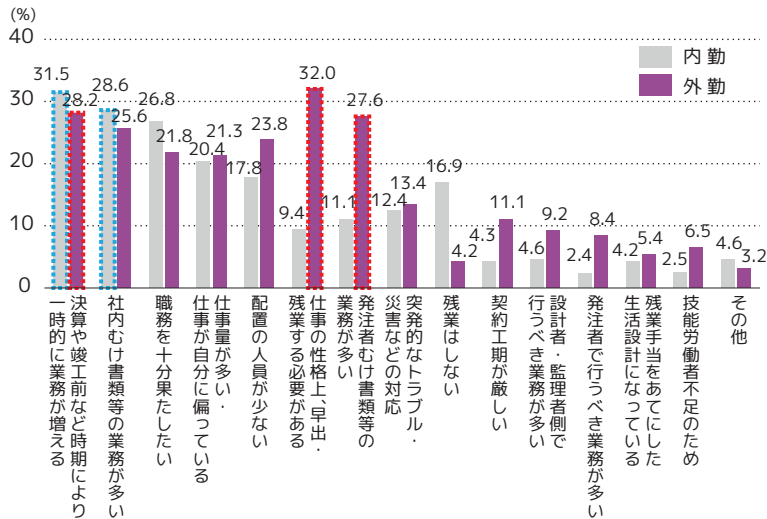


図3 残業した主な理由（内外勤別 3つ以内選択）

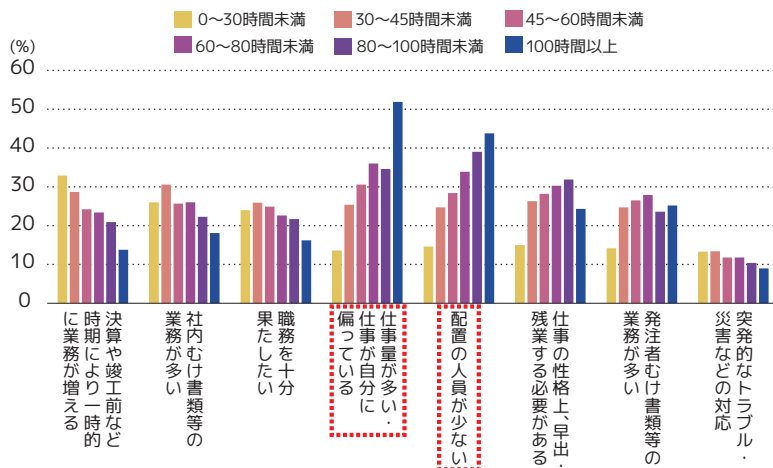


図4 残業した主な理由（所定外労働時間別 3つ以内選択 上位8項目）

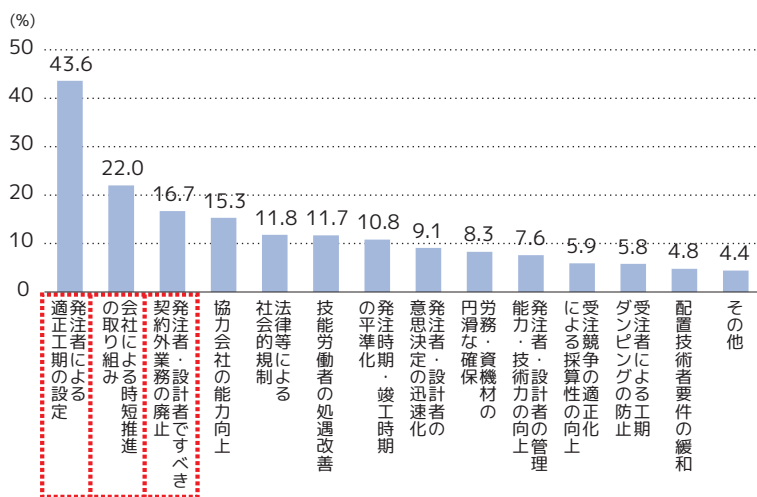


図5 労働時間を短縮するために必要なこと（外勤 2つ以内選択）

残業の主な理由を見てみます（図3）。

内勤では「決算や竣工前など時期により一時的に業務が増える」が最も多く、次に「社内向けの書類等の業務が多い」となりました。外勤では多い順に「仕事の性格上、早出・残業する必要がある」「決算や竣工前など時期により一時的に業務が増える」「発注者むけ書類等が多い」となりました。

昨年と比較すると残業理由の比率はほとんど変化がありませんでした。残業時間の改善は進んでいるが、根幹の課題は変わっていないことがわかります。長時間労働の改善のためには、業務の一時的な増加に対するフォロー、早出残業を必要としない業務体系、書類の削減といった個人から会社単位の問題解決が必要です。

外勤の所定外労働時間と残業した理由の相関関係を見てみます（図4）。

80時間以上の所定外労働をしている組合員は「仕事量が多い・仕事が自分に偏っている」「配置の人員が少ない」ことを理由にあげている割合が高くなっています。長時間労働の改善のためには職員の業務負担の分散や適正な人員配置が重要であり、外勤者の労働時間に与える影響が非常に大きいことは明らかです。

外勤者の労働時間を短縮するために必要なこと（図5）を見ると、「発注者による適正工期の設定」を挙げた割合が非常に多くなっています。この項目は例年突出して高い状況が続いており、労使の努力のみでは解決できない根本的な課題にむけて建設産業全体で取り組むべき事項です。次いで多い項目は「会社による時短推進の取り組み」「発注者・設計者ですべき契約外業務の廃止」となっています。

3 乖離理由

適正申告を阻む要因は内外勤共に「36協定時間を超えてしまうので

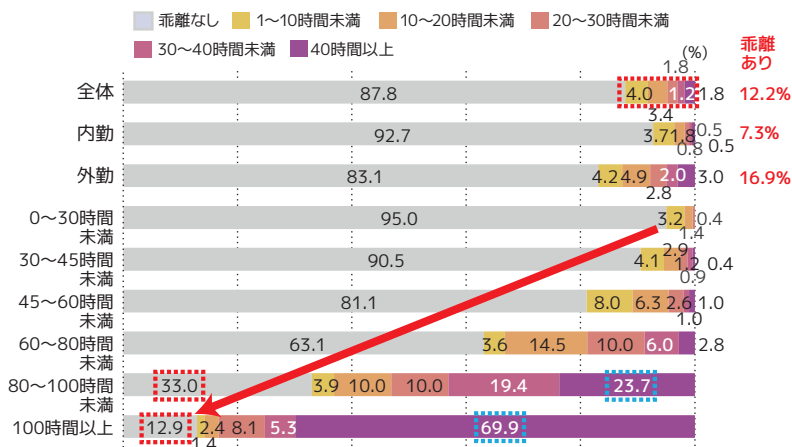


図6 実際の残業時間と会社へ報告した残業時間との乖離時間の分布 (内外勤・実際の残業時間別)

実際の残業時間と会社へ報告した残業時間との乖離について見てみましょう(図6)。全体で「乖離がある」という回答の割合は12.2%でした。これを内外勤別で見ると内勤7.3%、外勤16.9%となっています。また、実際の残業時間別で見ると、「乖離なし」は実際の残業時間が増えるにつれその割合が減っていきます。特に実際の残業時間が80時間を超えると「乖離なし」の割合は大きく減り、残業時間80~100時間では33.0%、100時間以上ではわずか12.9%です。さらに、残業時間80時間以上での乖離40時間以上の割合は残業時間80~100時間未満で23.7%、残業時間100時間以上で69.9%となっており、非常に多くなっています。

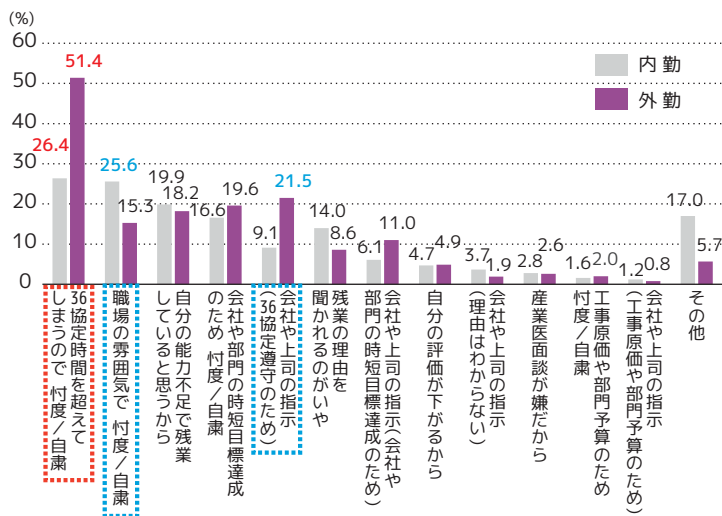


図7 実際の残業時間と報告時間に差がある理由 (2つ以内選択)

実際の残業時間と会社に報告している時間が乖離している理由を見てみます(図7)。内勤外勤共通して多いのは「36協定時間を超えてしまうので」です。次いで多いのが内勤で「職場の雰囲気や」、外勤で「会社や上司の指示(36協定遵守のため)」です。乖離している理由の上位は内外勤共に昨年と変化がありませんでした。

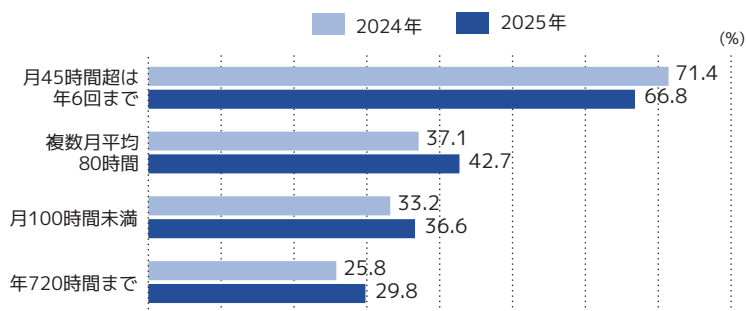


図8 遵守できなかった上限はどれか (複数選択可)

時間外労働の上限規制を遵守できなかったと回答のあったなかで、特別条項のどの項目に該当するか(複数選択)を調査しました(図8)。会社訪問や業界団体との意見交換の際に遵守が難しいと多く意見のあった「月45時間超は年6回まで」が最も多くの回答がありました。

忖度／自粛」が最多

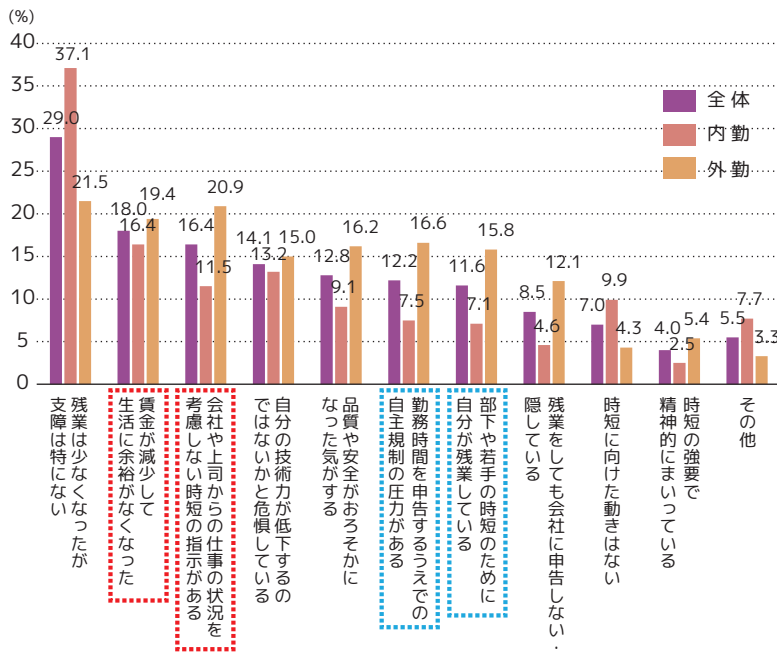


図9 会社からの残業時間削減指示による仕事や生活への支障（2つ以内選択）

会社からの残業削減指示による仕事や生活への支障の有無を見ると（図9）、外勤で多いのは支障があるなかで、「会社や上司からの仕事の状況を考慮しない時短の指示がある」20.9%、「賞金が減少して生活に余裕がなくなった」19.4%という結果です。また、内勤と外勤の差が大きい回答としては「勤務時間を申告するうえでの自主規制の圧力がある」、「部下や若手を早く帰らせるために自分が残業している」という回答がありました。

ここまでは組合員が残業時間を適正に申告できているかを見てきましたが、適正申告をしてもその申告を会社が歪めるようなことはしていないでしょうか（図10）。

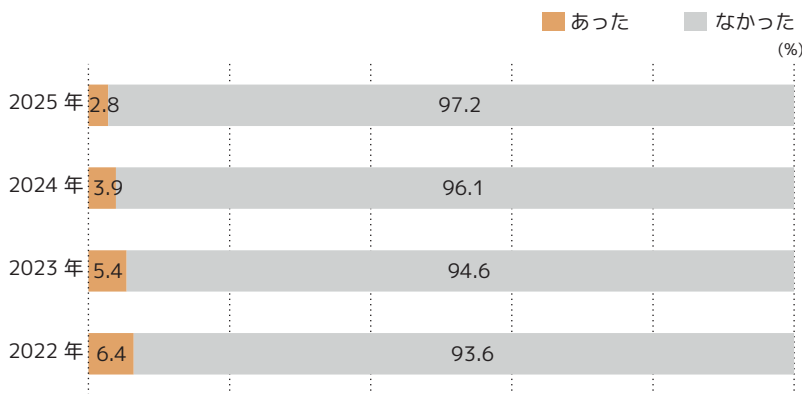


図10 申告した残業時間が不適切に少なくされたことがあるか（過去1年間）

直近の1年間で、申告した残業時間が会社や上司の否認や修正により不適切に少なくされたことがあるかを尋ねたところ、未だに2.8%もの組合員が「あった」と回答しています。乖離申告を0にすることは難しくても、残業時間を不適切に少なくする指示は0にできます。時間外労働の上限規制を遵守することにとらわれて乖離申告を指示することがないよう、注意を払う必要があります。

2024年4月から時間外労働の上限規制が適用され、罰則の対象となりました。その結果、罰則を避けるために、会社側が残業時間を少なく報告させる、労働者自身が残業時間を過少に申告するケースが増える可能性があります。乖離報告を放置することが違法であることも、改めて労使ともに認識し、長時間労働の問題を根本的に解決する取り組みが求められます。

1 休日取得・閉所設定

外勤組合員が示す閉所設定の課題は変わらず「短工期発注」

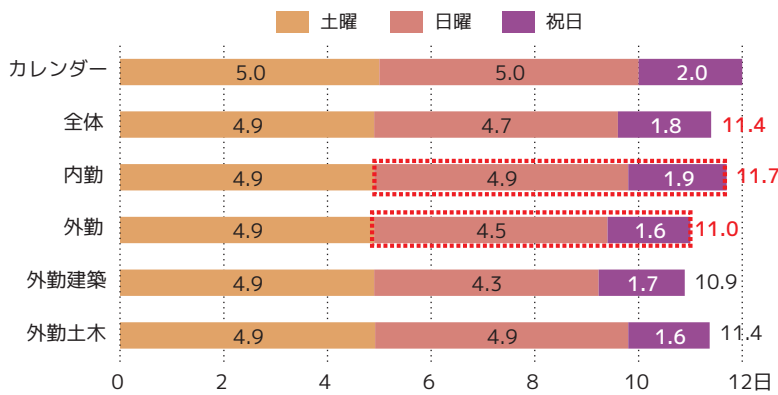


図11 2025年11月休日取得日数 (内外勤・外勤職種別)

休日取得日数を内外勤と外勤職種別に見ていきます (図11)。

2025年11月の休日は12日ありました。そのうち実際に休日取得をした日数の平均は、全体11.4日、内勤11.7日、外勤11.0日でした。内勤はほぼカレンダーどおりに休日を取得できているといえます。外勤建築については、土曜日と祝日の休日取得が少なく、1日ほど休日出勤をしていることとなります。

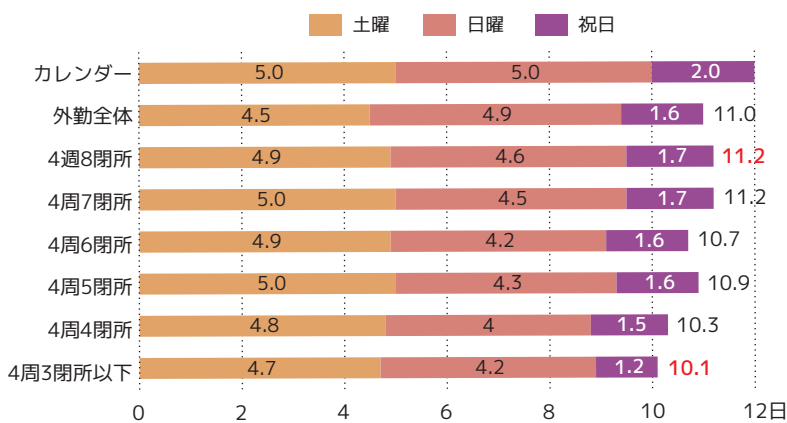


図12 11月休日取得日数 (受注時の閉所設定別)

受注時の閉所設定別で休日取得日数を見てみましょう (図12)。

4週8閉所を設定している作業所では11.2日取得しています。

閉所設定が少なくなるほど休日取得日数が減少し、4週3閉所以下の作業所では10.1日しか取得できていません。4週8閉所と比較して1ヶ月の休日取得で1.1日の違いがありました。

外勤の休日取得には閉所設定が大きく影響し、閉所設定が多い作業所のほうが、休日が取得しやすいことがわかります。

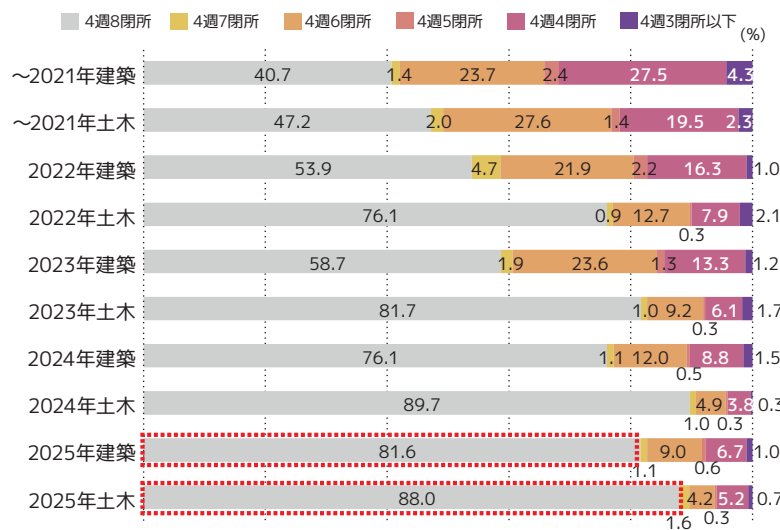


図13 受注時の閉所設定 (着工年別)

続いて、受注時の閉所設定を着工年度別で見ましょう (図13)。

2025年に着工した工事は8閉所設定ができる作業所の割合は建築が81.6%、土木が88.0%となりました。建築は着実に増加しているものの土木に届かず、土木は初めて前年比で減少する結果となりました。依然として建築の方が閉所しにくい状況であるようですが、3閉所以下の厳しい閉所設定の作業所の割合は建築が1.0%、土木が0.7%とほとんど変わらない結果となっています。

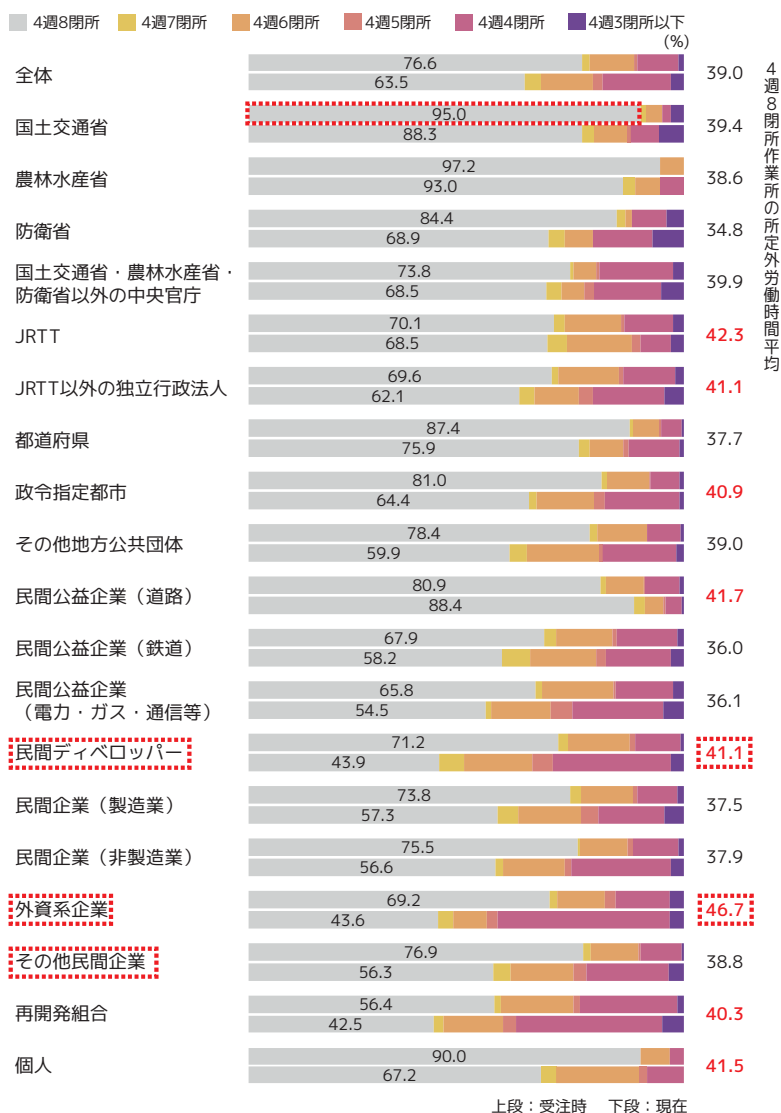


図14 発注者別閉所設定（受注時・現在）

次に受注時と現在の工程表上の閉所設定と所定外労働時間を発注者別に見ていきます（図14）。

国土交通省は受注時の4週8閉所の設定が95%となりました。国土交通省以外にも受注時の4週8閉所の設定の割合は増加しています。受注時に4週8閉所の設定をしても現在の設定ではどうなっているかを見ていくと、多くの発注者で4週8閉所の割合が10%以上減少していることがわかりました。中でも民間ディベロッパー、外資系企業、その他民間企業が発注者の場合、20%以上も減少しており、いずれの場合も4週8閉所設定が減少した分、4週4閉所の設定が大幅に増加していました。

また、4週8閉所作業所の所定外労働時間平均を比較しています。昨年は、民間ディベロッパーが45.5時間と最も高い結果でしたが、今年は41.1時間と4.4時間減少し改善が進んでいます。2025年は外資系企業が46.7時間（2024年43.5時間）で最も高い結果となりました。

所定外労働時間平均が40時間を超過している発注者数は、2024年は12でしたが、今年は8となり、4週8閉所作業所の所定外労働時間にも改善が見取れます。閉所を増やしても所定外労働時間が減らなければ意味がありません。閉所の増加と所定外労働時間の短縮を同時に取り組む必要があります。

外勤組合員が土曜閉所するうえでの問題点を見ていくと（図15）、「短工期発注による工程の厳しさ」が他と比べて圧倒的に多く回答されていました。適正工期及びその契約の実施が土曜閉所の要であると感じているようです。

次に多いのが「労務不足による工程の遅れ」「発注者の対応が遅いことによる工程上の遅れ」といった技能労働者や発注者に起因する要因が昨年同様多く回答されていました。土曜閉所を進めていくには、現場内の技能労働者と現場外の発注者との板挟みの状態を問題と感じているようです。

4週8閉所の取り組みを加盟組合にむけて推進するだけでなく、建設産業全体に周知・理解を促し、確実に実施する必要があります。

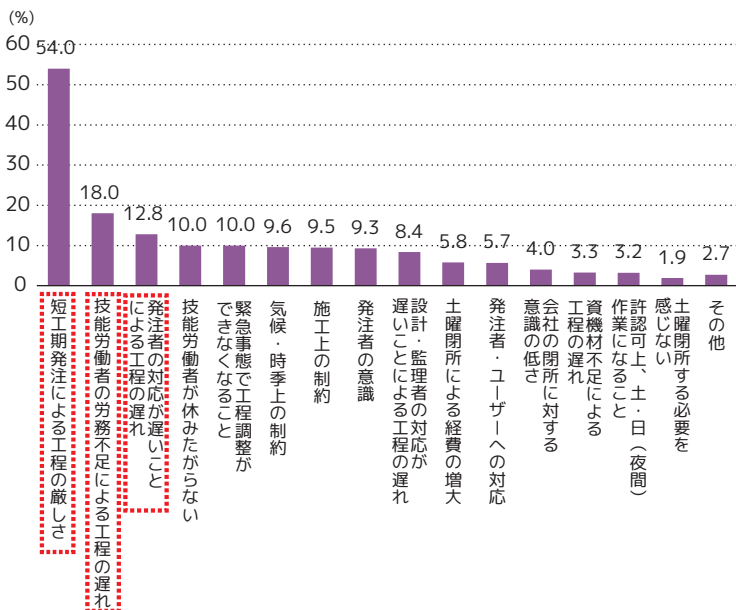


図15 土曜閉所するうえでの問題点（外勤・2つ以内選択）

2 異動時休暇・海外の休日取得

異動時休暇が取得できない外勤者が全体の25%

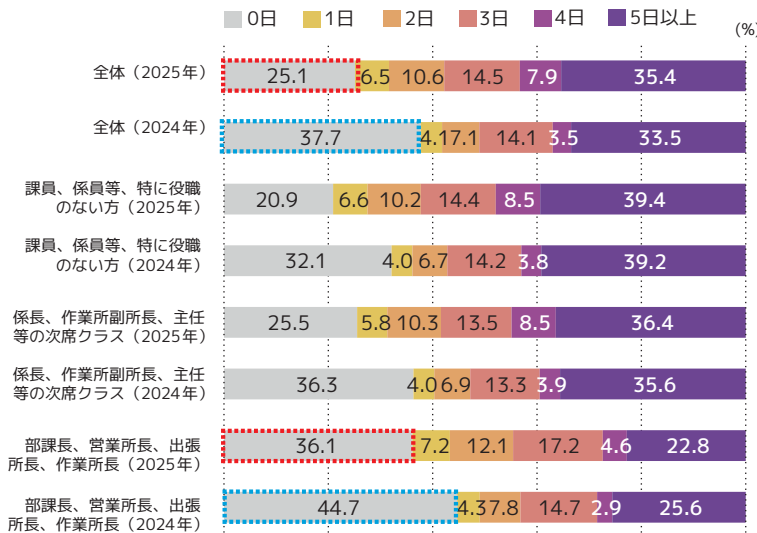


図16 異動時休暇の取得日数（職位別）

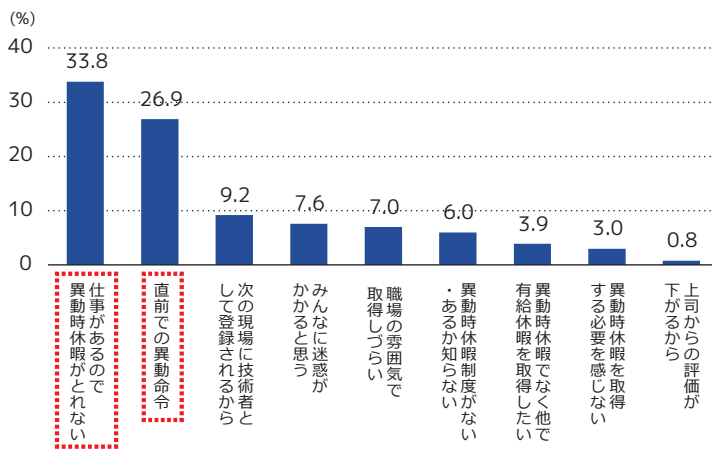


図17 異動時休暇が取得しにくい理由（異動時休暇4日以下取得者・2つ以内選択）

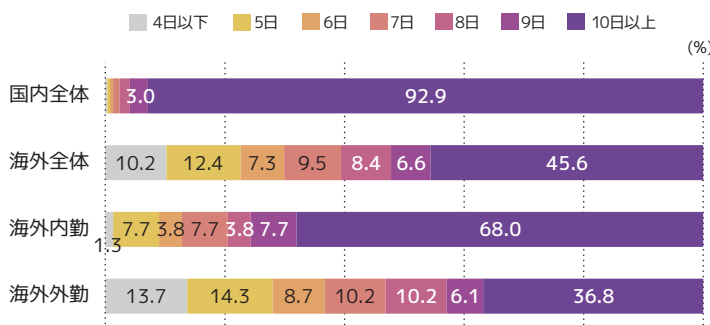


図18 11月休日取得日数（国内外別）

職位別の異動時休暇の取得日数を見てみましょう（図16）。

全体の取得状況を見てみると、異動時休暇を1日も取得していない組合員は前年より改善しているものの、未だに25%を占めています。

また、職位別に見ても、部課長、営業所長クラスの職位においては4割弱の方が異動時休暇取得0日でした。近年、離職防止の観点から若年層への配慮が見られ、異動時休暇についてもその傾向が見られますが、時短や休日取得に年齢や立場は関係ありません。

異動時休暇が取得しにくい理由を見てみましょう（図17）。

取得しにくい理由として「仕事があるので異動時休暇がとれない」「直前での異動命令」の割合が非常に高くなっています。これは、昨年と同様の傾向です。

異動時休暇の取得については会社の取り組み姿勢も重要であるので、労使一体となって改善していくことが必要です。

11月の休日取得日数を国内外別に見てみましょう（図18）。

国内全体では92.9%（2024年92.4%）が10日以上の休日を取得している一方、海外全体では45.6%（2024年47.5%）と、昨年よりも悪化しており、国内外で休日取得日数に大きな差が出ています。

海外では、日本で2024年4月から適用された時間外労働の上限規制のような詳細な規程などない国が多いでしょう。とはいえ、海外勤務者の仕事と生活の調和を図り、健康を害することがないように長時間労働を是正していくことが重要です。国内勤務者のみならず、海外勤務者も健康を保持し安心して働くことができるよう働き方改革を推進する必要があります。

1 仕事と会社の魅力

仕事の充実度で最も重視されていることは、「仕事そのものの魅力・やりがい」

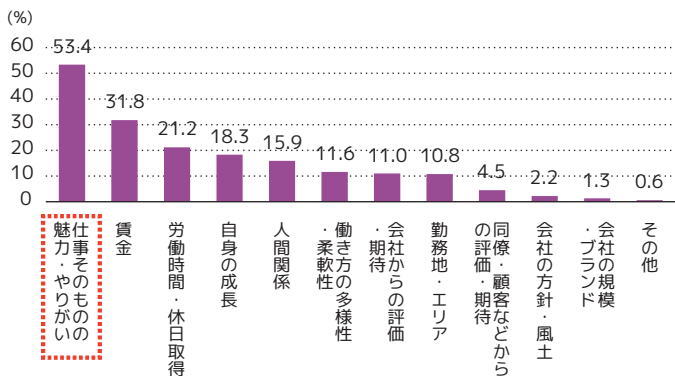


図19 仕事の充実度で重視したこと (2つ以内選択)

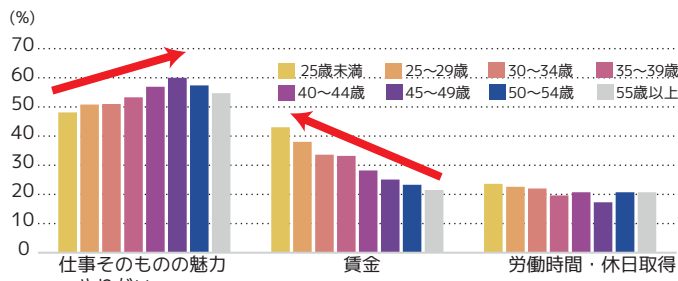


図20 仕事の充実度で重視したこと (年齢別・2つ以内選択)

仕事の充実度で重視していることを見ていきます (図19)。最も重視されていることは「仕事そのものの魅力・やりがい」が53.4%と突出しています。次いで「賃金」31.8%、「労働時間・休日取得」21.2%となっています。

次に上位3項目について年齢別に見ていきます (図20)。「仕事そのものの魅力・やりがい」は49歳までは年齢が高くなるにつれて重視する割合が上がっていきませんが、それ以降は下がっていきます。「労働時間・休日取得」はほぼ横ばいですが、「賃金」は年齢が低いほど重視する割合が上がっています。

組合員が会社のどこに魅力を感じているかを見ていきます。①~⑧の8項目について以下のように点数を設定し、割合に掛けて評価を行いました。

魅力がある	まあ魅力がある	普通、どちらとも言えない	あまり魅力がない	魅力がない
+2	+1	0	-1	-2

全体で魅力が最も高いのは「仕事の裁量」44.3ポイント、最も低いのは「人事評価制度」-11.3ポイントで30歳以上のどの世代でもマイナスの評価となりました。総合して評価が低いのは55歳以上でした。また、30代後半で「教育制度・育成」に不満があり、この世代の教育制度の拡充が必要だと考えられます。

回答のあった33加盟組合ごとに、会社の魅力度が前年からどのように変化したかを見ていきます (図21)。全ての項目で前年より改善したという結果になりました。特に「労働時間・休日」は9割の加盟組合で前年と比較して魅力度があがっており、労働時間の短縮が会社の魅力向上につながっていることがわかります。

会社の魅力 (年齢別)

	①仕事の裁量	②会社の将来性・安定性	③賃金水準	④労働時間・休日	⑤教育制度・育成	⑥人事評価制度	⑦福利厚生	⑧人間関係	総得点
全体	44.3	41.9	57.8	36.1	16.6	-11.3	38.6	38.7	262.7
25歳未満	60.1	83.0	103.0	42.7	58.6	41.6	90.5	71.2	550.7
25~29歳	49.6	48.5	70.2	29.6	27.4	0.1	58.3	51.3	335.0
30~34歳	40.5	29.4	50.2	25.3	5.0	-16.6	38.2	41.1	213.1
35~39歳	39.9	29.9	49.7	29.1	-1.0	-26.0	30.1	31.0	182.7
40~44歳	42.2	33.4	53.3	37.6	2.4	-20.8	23.1	31.7	202.9
45~49歳	40.9	45.0	55.1	43.4	12.3	-23.8	21.5	28.1	222.5
50~54歳	42.6	41.2	44.9	49.3	13.8	-19.5	21.5	25.0	218.8
55歳以上	36.4	33.0	35.3	50.3	18.3	-27.2	10.3	18.5	174.9

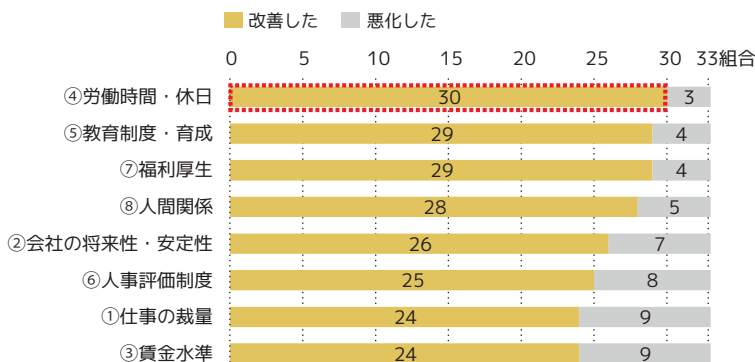


図21 会社の魅力度前年比 (加盟組合別)

2 転職

労働時間の短縮・休日取得が人材の定着につながる

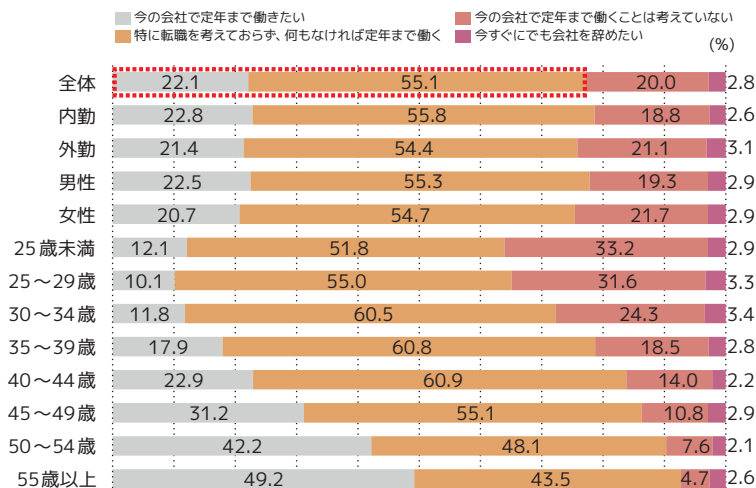


図22 転職の意識（内外勤別・男女別・年齢別）

転職の意識について見ていきます（図22）。全体では77.2%が定年まで今の会社で働きたいと考えています。年齢別に見ていくと年齢が低いほど転職の意識が高く、20代では約35%の人が転職を視野に入れて働いています。転職を考えている割合を男女別に比較すると大きな違いはありませんでした。また、35歳未満では「今の会社で定年まで働くことは考えていない」が20%以上いることがわかります。

転職を視野に入れて働いているかどうかは、内外勤や性別にかかわらず、年齢によって違いがあると考えられます。

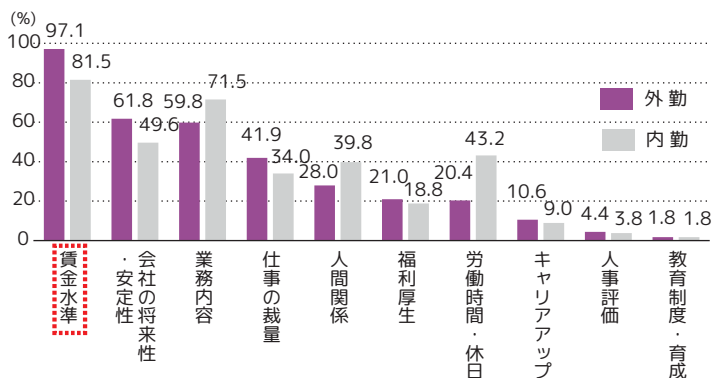


図23 今の会社で定年まで働きたい 何もなければ定年まで働く理由（2つ以内選択）

では、転職の意識の理由はどうか、内外勤別に見ていきましょう（図23）。定年まで働きたい・何もなければ定年まで働く理由は、内外勤ともに「賃金水準」が多く、次に多いのは外勤は「会社の将来性・安定性」、内勤は「業務内容」となりました。

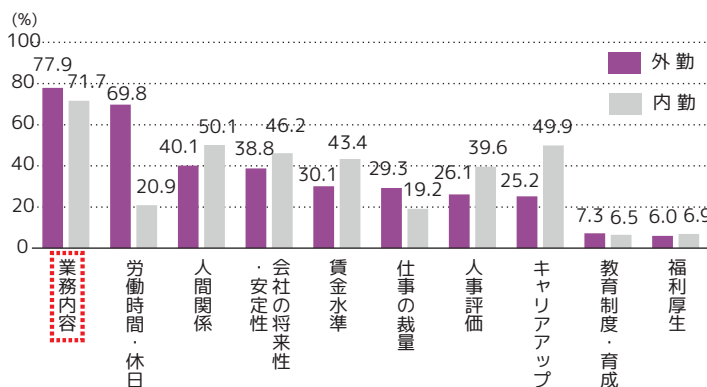


図24 今の会社で定年まで働くことは考えていない 今すぐにも会社を辞めたい理由（2つ以内選択）

定年まで働くことは考えていない・今すぐにも会社を辞めたい理由（図24）は、内外勤ともに「業務内容」が最も多く、次に多いのは外勤は「労働時間・休日」、内勤は「人間関係」となりました。

「労働時間・休日」については、転職の意識の理由として内外勤での違いが大きく、労働時間の短縮が外勤の離職防止の解決策のひとつであることは間違いありません。

1 フレックス・スライド勤務

制度利用が業務効率を高め、より柔軟な働き方を促進

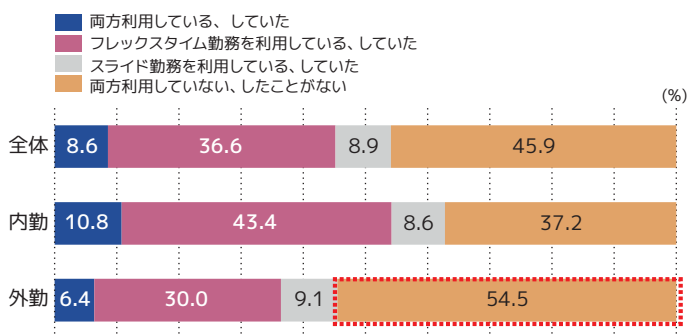


図25 フレックス・スライド勤務の利用状況 (内外勤別)
※ 制度を導入している加盟組合のみ

多様な働き方を支える選択肢の一つとして、フレックス勤務制度やスライド勤務制度を導入している加盟組合企業も増えてきています。制度を導入している加盟組合において実際にどれくらいの組合員が利用しているのでしょうか (図25)。「両方、もしくはいずれかを利用している、したことがある」組合員は全体で54.1%と半数を超えています。内外勤別では、内勤は62.8%、外勤は45.5%となり、外勤者の約半数は制度を利用していません。

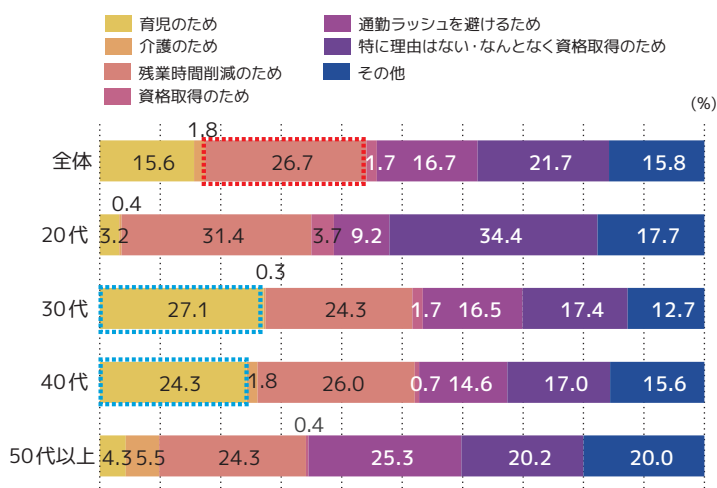


図26 フレックス・スライド勤務を利用する理由 (年齢別)

制度を利用する理由 (図26) は、全世代を通じて「残業時間削減のため」が26.7%と最多で、業務効率への高い意識が伺えます。年代別では、30代・40代は「育児のため」という回答が約4人に1人にのぼりライフイベントへの対応が主軸である子育て世代において両制度が育児と仕事の両立に利用が進んでいることがわかります。一方「介護のため」の両立利用は低位。ただし、今後の高齢化に伴い拡大することが予測されます。

また、「理由はない、なんとなく」という回答が一定数見られることから特定の事情がなくても、例えば習い事や余暇の確保など個々の生活状況に合わせて両制度の利用することで、ワークライフバランスを意識した柔軟な働き方が定着しつつあると考えられます。

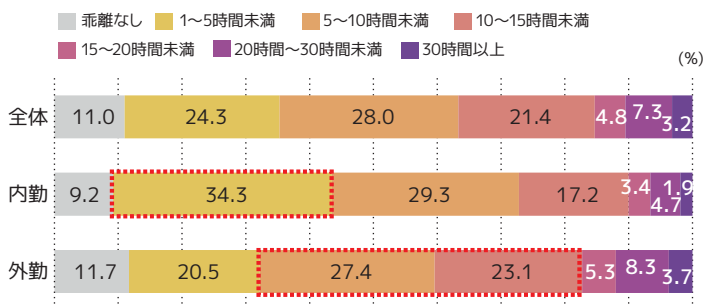


図27 制度を利用して削減できた残業時間 (内外勤別)

次に、制度利用による実際の残業削減効果 (図27) を見ると、全体で約9割が残業時間を削減できたとの回答。内外勤別にみると内勤で最も多かったのは「1時間以上~5時間未満」でした。外勤では「5時間以上~10時間未満」「10時間以上~15時間未満」という回答が合わせて半数となっていることから、外勤における両制度利用率は低いものの、制度を活用することで大幅な残業削減につながりやすい傾向にあります。

アンケート基礎データ

1 回答者の人数・男女別・内外勤別 平均年齢

		全体	男性	女性	内勤	外勤
2025年 (時短アンケート)	(人)	18,134	13,882	3,271	8,855	9,279
	(%)		80.9	19.1	48.8	51.2
	平均年齢(歳)	37.6	37.9	36.8	38.9	36.4
2024年 (時短兼生活実 態・意識調査)	(人)	18,194	14,197	3,090	8,503	9,691
	(%)		82.1	17.9	46.7	53.3
	平均年齢(歳)	37.6	37.9	36.6	38.9	36.5
2023年 (時短アンケート)	(人)	19,265	15,324	3,100	8,970	10,289
	(%)		83.2	16.8	46.6	53.4
	平均年齢(歳)	37.6	37.9	36.7	38.9	36.5

2 男女別・内外勤別 年齢分布

	合計	25歳未満	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55歳以上
2025年(人)	18,134	1,716	3,970	3,027	2,222	1,936	1,486	1,870	1,907
全体(%)	100.0	9.5	21.8	16.7	12.3	10.7	8.2	10.3	10.5
男性	13,882	1,237	2,848	2,355	1,821	1,556	1,141	1,421	1,503
	100.0	8.9	20.6	17.0	13.1	11.2	8.2	10.2	10.8
女性	3,271	349	880	504	287	305	273	351	322
	100.0	10.7	27.0	15.4	8.8	9.3	8.3	10.7	9.8
内勤	8,855	465	1,708	1,628	1,206	1,048	766	959	1,075
	100.0	5.3	19.3	18.4	13.6	11.8	8.7	10.8	12.1
外勤	9,279	1,251	2,262	1,399	1,016	888	720	911	832
	100.0	13.5	24.3	15.1	10.9	9.6	7.8	9.8	9.0

3 男女別・職種別 平均年齢

	合計	内勤						外勤			
		内勤建築	内勤土木	内勤事務	営業	技術研究	内勤その他	外勤建築	外勤土木	外勤事務	外勤その他
2025年(人)	18,134	3,173	1,334	2,719	868	289	472	4,277	4,358	480	164
全体(%)	100.0	17.5	7.4	15.0	4.8	1.6	2.6	23.6	24.0	2.6	0.9
平均年齢	37.6	38.7	37.3	39.7	40.1	35.7	40.4	37.1	35.7	35.9	36.0
男性	13,882	2,329	1,053	999	749	247	329	3,805	3,937	288	146
	100.0	16.8	7.6	7.2	5.4	1.8	2.4	27.4	28.2	2.1	1.1
女性	3,271	682	202	1,518	81	31	111	271	210	159	6
	100.0	20.8	6.2	46.4	2.5	0.9	3.4	8.3	6.4	4.9	0.2

4 配偶者の有無

	合計	未婚	既婚
2025年(人)	17,246	7,582	9,664
全体(%)	100.0	44.0	56.0
男性(人)	13,354	5,343	8,011
(%)	100.0	40.0	60.0
女性(人)	3,166	1,872	1,294
(%)	100.0	59.1	40.9
2024年計(人)	16,698	7,242	9,456
(%)	100.0	43.4	56.6

5 単身赴任の有無(既婚者のみ)

	合計	単身赴任 している	単身赴任 していない
2025年(人)	9,170	2,219	6,951
全体(%)	100.0	24.2	75.8
内勤(人)	4,539	424	4,115
(%)	100.0	9.4	90.6
外勤(人)	4,631	1,795	2,836
(%)	100.0	38.7	61.3
2024年計(人)	9,254	2,492	6,762
(%)	100.0	26.9	73.1

6 外勤工事分類別

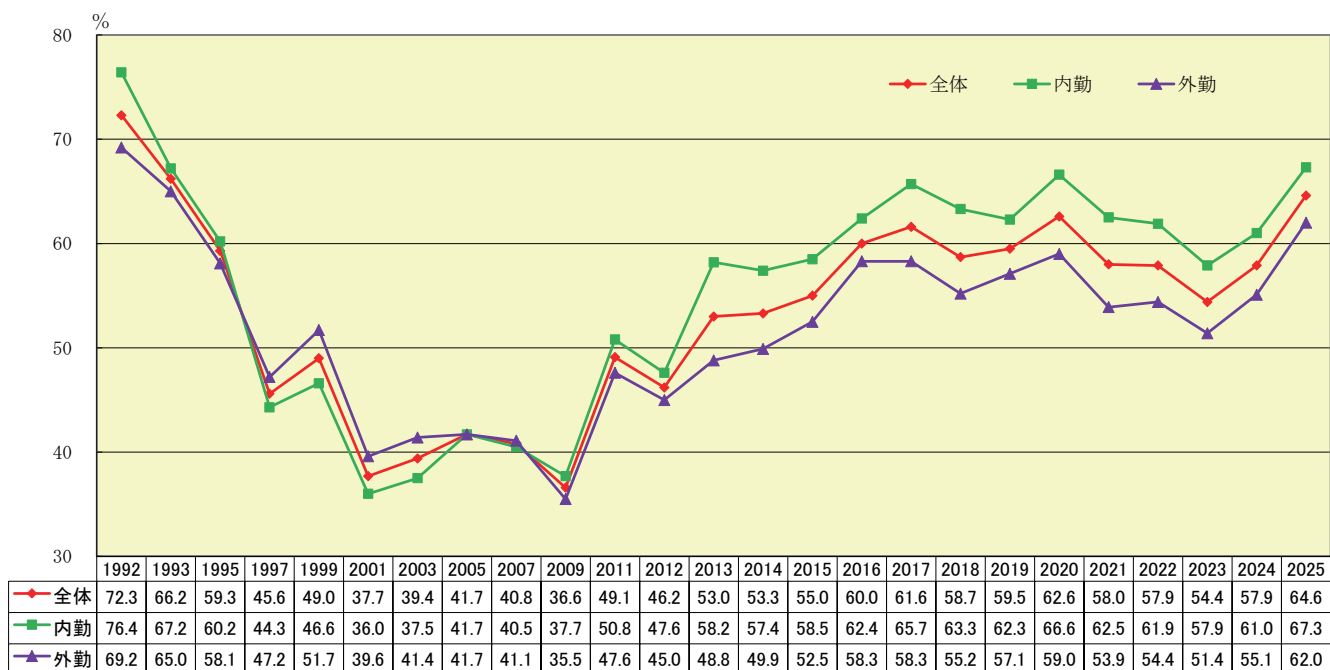
	合計	建築工事	土木工事	建築(鉄道線閉)工事	土木(鉄道線閉)工事	軌道工事	洋上風力	建築リニューアル工事	土木リニューアル工事	その他
2025年(人)	8,238	3,672	3,508	43	268	157	8	282	202	98
(%)	100.0	44.5	42.6	0.5	3.3	1.9	0.1	3.4	2.5	1.2
2024年(人)	8,387	3,640	3,547	46	300	214	27	289	236	88
(%)	100.0	43.5	42.3	0.5	3.6	2.6	0.3	3.4	2.8	1.0

7 外勤発注者別

	合計	国土交通省	農林水産省	防衛省	国 防衛省・農水省・ 中央官庁 以外の	J R T T	J R T T 以外 の 独立行政法人	都道府県	政令指定都市	地方公共団体 その他	民間公益企業 (道路)	民間公益企業 (鉄道)	(電力、ガス、通信 等)	民間 デイベロップ 民間公益企業	(民間企業 (製造業))	(民間企業 (非製造業))	外資系企業	民間 その他の 企業	再開発組合	個人
2025年(人)	8,196	639	74	289	178	395	213	510	297	447	677	848	288	794	971	415	127	776	196	62
(%)	100.0	7.8	0.9	3.5	2.2	4.8	2.6	6.2	3.6	5.5	8.3	10.3	3.5	9.7	11.8	5.1	1.5	9.5	2.4	0.8
2024年(人)	8,346	738	67	-	399	377	277	479	303	427	739	924	368	779	949	366	120	814	180	40
(%)	100.0	8.8	0.8	-	4.8	4.5	3.3	5.7	3.6	5.1	8.9	11.1	4.4	9.3	11.4	4.4	1.4	9.8	2.2	0.5

※2024年は、防衛省区分なし

8 建設産業に魅力を感じる割合の推移 (内外勤別)



9 会社の魅力度採点方法 (P8)

計算式：①得点 × ②回答割合 = ③魅力度

①得点

魅力がある	まあ魅力がある	普通、どちらともいえない	あまり魅力がない	魅力がない
+2	+1	0	-1	-2

②回答割合 (例：仕事の裁量)

魅力がある	まあ魅力がある	普通、どちらともいえない	あまり魅力がない	魅力がない
10.6%	36.9%	41.9%	7.6%	3.1%

③魅力度

21.2	36.9	0	-7.6	-6.2
------	------	---	------	------

魅力度 **44.3**

日建協

2025 時短アンケートの概要

2026.4



日建協 34 加盟組合

青木あすなろ建設職員組合
浅沼組職員組合
安藤・間職員組合
奥村組職員組合
鴻池組労働組合

五洋建設労働組合
佐藤工業職員組合
佐藤秀労働組合
シミズユニオン
鈴与三和グループ労働組合

銭高組労働組合
大鉄工業労働組合
大日本土木労働組合
大豊建設労働組合
鉄建建設職員組合

東鉄工業労働組合
東洋建設職員労働組合
戸田建設職員組合
飛島建設労働組合
中山組職員労働組合

西松建設職員組合
日本国土開発コミュニケーション協議会
野村労働組合
ピーエス・コンストラクション労働組合
フジタ職員組合

松村組職員組合
馬淵建設職員組合
丸彦渡辺建設職員組合
三井住友建設社員組合
宮地エンジニアリング労働組合

名工建設職員組合
森本組労働組合
横河ブリッジ労働組合
りんかい日産建設職員組合