

地域工務店の育成、建築大工の担い手確保・育成について
～ とりまとめ ～

令和6年3月

令和5年度建築大工技能者等検討会

はじめに

令和4年度建築大工技能者等検討会において実施した「建築大工の雇用に向けた調査」は、新人大工21人、工業高校2校、普通高校1校と、サンプル数が少なかった。

そこで、本年度は令和5年度「大工技能者等の担い手確保・育成事業」に採択された15団体の取組に参加する大工、雇用事業所、大工が卒業した教育機関（高校）に対してアンケート調査を実施した。

目次

はじめに	1
建築大工の雇用に向けた調査	4
1. 調査概要	4
2. 調査結果の概要と2022年度調査結果との比較	4
2.1 雇用事業所へのアンケート	4
2.2 新規入職大工へのアンケート	7
2.3 大工が卒業した教育機関（高校）へのアンケート	9
3. 新規入職大工定着に必要なことは魅力的な就労環境の整備	10
4. 多様な情報発信と教職員への理解促進の必要性	13

資料編

建築大工の雇用に向けた調査

1 新人大工を雇用している事業所へのアンケート

調査概要.....S-1

回答票.....S-3

集計結果

単純集計.....S-9

1. 事業所概要
2. 就労環境の整備状況
3. 求人について
4. 大工入職に対する取組み
5. 若手大工について
6. 大工の減少と離職防止について

クロス集計.....S-19

1. 社員大工の数別
2. 賃金支払い形態別

2 新規入職大工へのアンケート

調査票、追加質問.....S-49

集計結果

単純集計.....S-53

クロス集計.....S-59

1. 最終学歴別（工業高校、普通高校、大学）
2. 年齢別（24歳未満、25～29歳以下、30歳以上）

3 大工が卒業した教育機関（高校）へのアンケート

調査票.....S-67

集計結果.....S-71

・【参考1】高校生に対する就職活動に関するアンケート 概要.....S-76

・【参考2】高校生の就職とキャリア 概要.....S-77

建築大工の雇用に向けた調査

令和5年度は「建築大工の雇用に向けた調査」として、新規入職大工、雇用事業所、大工が卒業した教育機関（高校）に対してアンケート調査を実施した。

新人大工が入社に至った背景、新規入職大工確保に向けた課題、雇用事業所の就労環境、採用状況等に関する調査を行った。尚、アンケートの項目、単純集計、クロス集計は資料編に掲載する。

1. 調査概要

①雇用事業所へのアンケート

- ・調査対象：令和5年度「大工技能者等の担い手確保・育成事業」に採択された15団体に所属する223社（全体集計数は312社だが、社員大工を雇用していない89社は除く）
- ・調査期間：2023年9月実施

②新規入職大工へのアンケート

- ・調査対象：令和5年度「大工技能者等の担い手確保・育成事業」に採択された15団体の取組みに参加する大工175人
- ・調査期間：2023年9月実施

③大工が卒業した教育機関（高校）へのアンケート

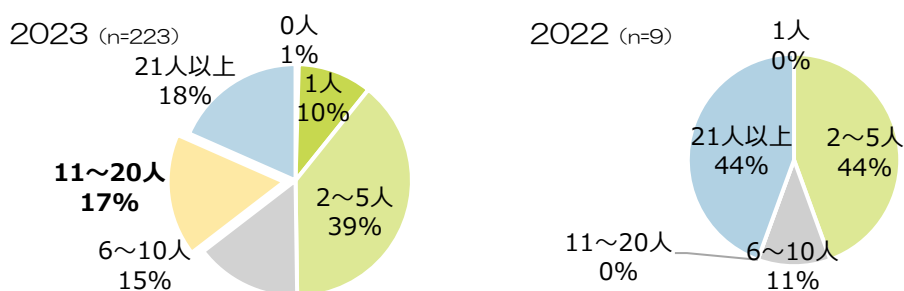
- ・調査対象：新規入職大工が卒業した高校115校
- ・回答校：15校 建築系学科または進路指導部担当の教職員
- ・調査期間：2023年10月実施

2. 調査結果の概要と2022年度調査結果との比較

2.1 雇用事業所へのアンケート

2022年度の回答社数は9社であったのに対し、2023年度の回答社数は223社と大幅に増加した。2023年度の正社員の従業員数は「2～5人（39%）」が最も多く、次いで「21人以上（18%）」「11～20人（17%）」とばらつきが見られた。2022年度と比較すると、「11～20人」の事業所の割合が17%増加した。

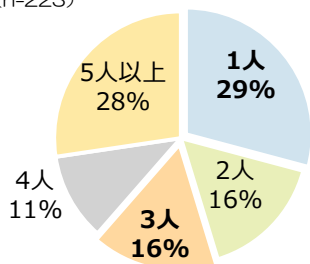
正社員の従業員数



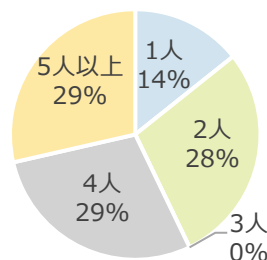
2023年度の社員大工の人数は、「1人(29%)」が最も多く、次いで「5人以上(28%)」と続き、ばらつきが見られた。2022年度と比較すると、「1人」の割合が15%し、「3人」の割合が16%増加した。

社員大工の人数

2023 (n=223)



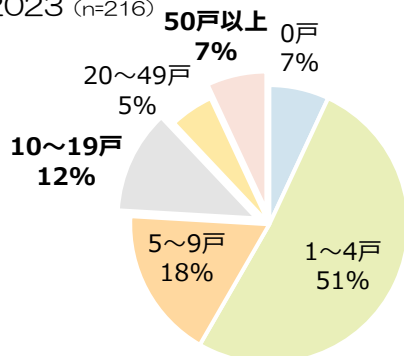
2022 (n=9)



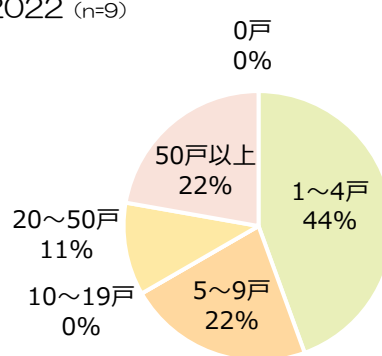
過去3年間の平均新築住宅戸数は、「1~4戸(51%)」が最多で、次いで「5~9戸(18%)」となった。2022年度と比較すると、「10~19戸」の割合が12%増加し、「50戸以上」の割合が15%減少した。

過去3年間の年間平均新築住宅戸数

2023 (n=216)



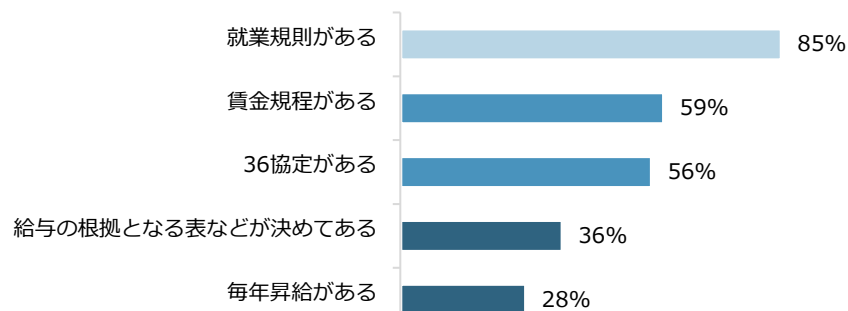
2022 (n=9)



就業規則等の整備状況について、「賃金規程」「36協定」「給与の根拠となる表等」「毎年の昇給」の整備は60%以下と低い。2022年度(n=9)よりも実態に近い結果となった。

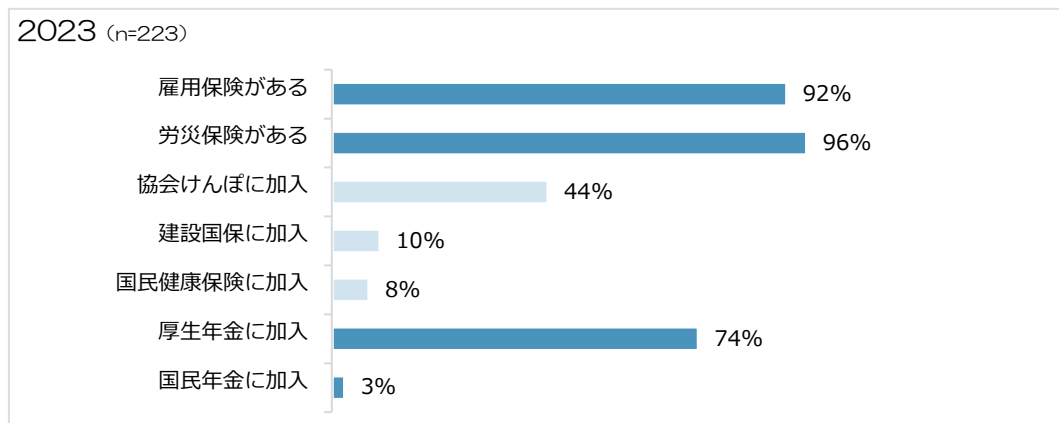
就業規則等の整備状況

2023 (n=221)



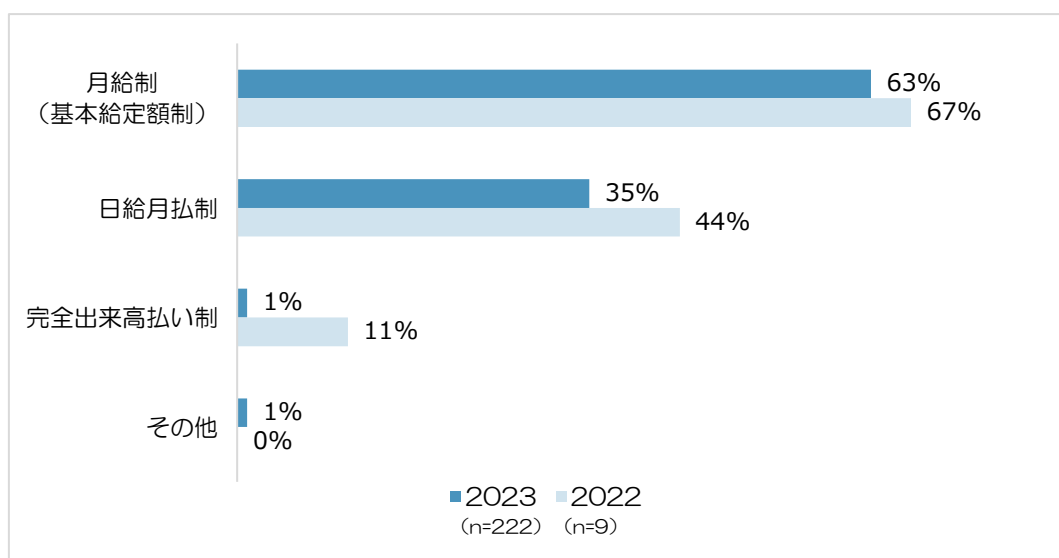
労働・社会保険の整備状況については、上位3項目が「雇用保険がある」「労災保険がある」「厚生年金に加入」である。2022年度より、実態に近い結果が得られた。

労働・社会保険の整備



社員大工の賃金支払い形態は、「月給制」が63%で最も多いが、「日給月払制」も35%と高かった。2022年度の「日給月払制」44%と比較すると、日給月払制が9%減少しているが、今後も月給制を推進する必要がある。

社員大工の賃金支払い形態



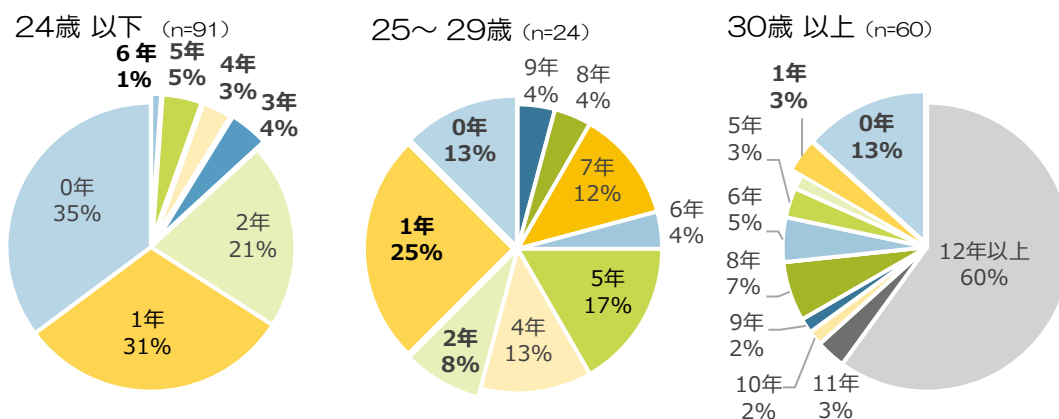
※2022年度は複数回答可としていたため、合計が100%を超える

2.2 新規入職大工へのアンケート

2022年度の回答者は21人に対し、2023年度の回答者は175人であった。2022年度は18～22歳を対象としていたが、2023年度は30歳以上を含み、年齢別に整理すると、24歳以下91人、25以上29歳以下24人、30歳以上60人であった。

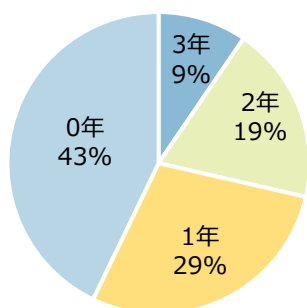
また、年齢別に経験年数を集計すると、24歳以下の経験年数では、0年が35%と最も多く、1年31%、2年21%と徐々に少なくなり、3年以降は5%以下と極端に少なくなる。これは若手に向けたアンケートであったためか、3年目に離職が起きて極端に少なくなったためかという懸念が残る。25～29歳においても、経験年数0～2年が46%を占め、経験年数3年以降の割合が順当に増加していないことから、離職が懸念されると同時に、25歳、30歳を過ぎても15%程度は中途の新規入職大工がいることが見てとれる。

【年齢別】経験年数 2023



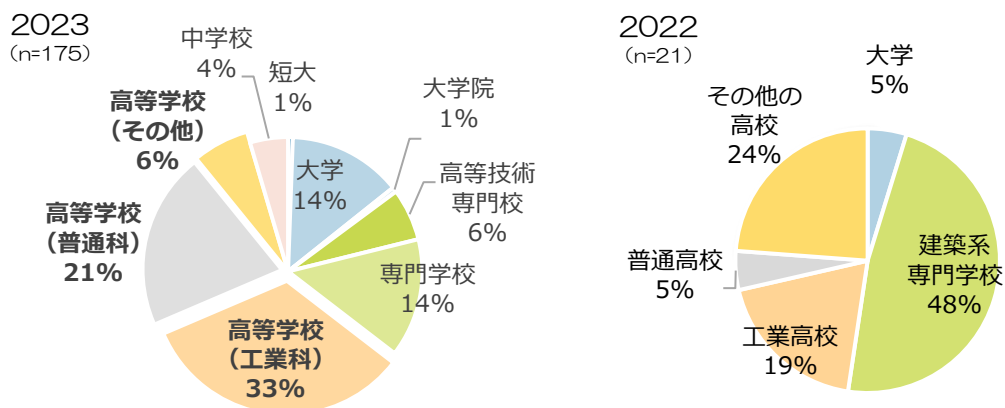
2022年度の経験年数と比較すると、2023年度の24歳以下の集計結果と類似の傾向にある。

経験年数 2022 (n=21)



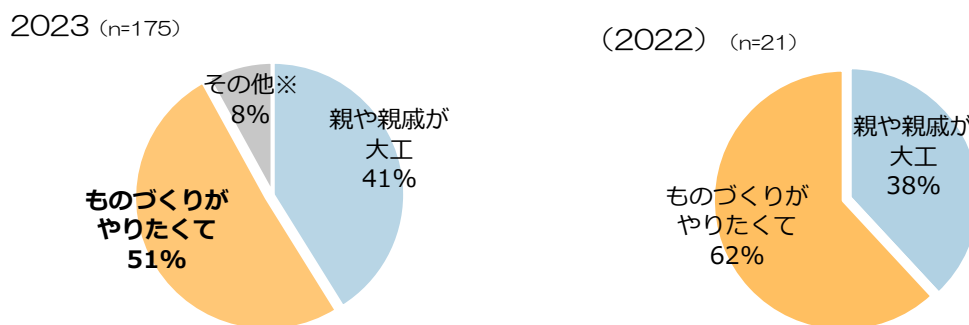
2023年度の新規入職大工の最終学歴は、高等学校（工業科）が33%と最も多く、高等学校（普通科）21%、専門学校14%、大学14%と、2022年度と比較すると多様な出身校が見られた。高等学校（普通科）と高等学校（その他）を合わせた割合は27%と、高等学校（工業科）の33%に迫る。工業系の学校以外にも大工を志す人がいることが判明した。

最終学歴



大工を志したきっかけは、「ものづくりがやりたくて」51%、「親や親戚が大工」41%と、2022年度と同様の傾向にあり、今の世代の担い手を確保することが次の世代の担い手確保にも繋がる事が分かる。大工の数は減少し続けており、親や親戚がきっかけで大工になる若者を急激に増やすことは難しい。だからこそ、ものづくりの魅力を発信することが必要不可欠となる。

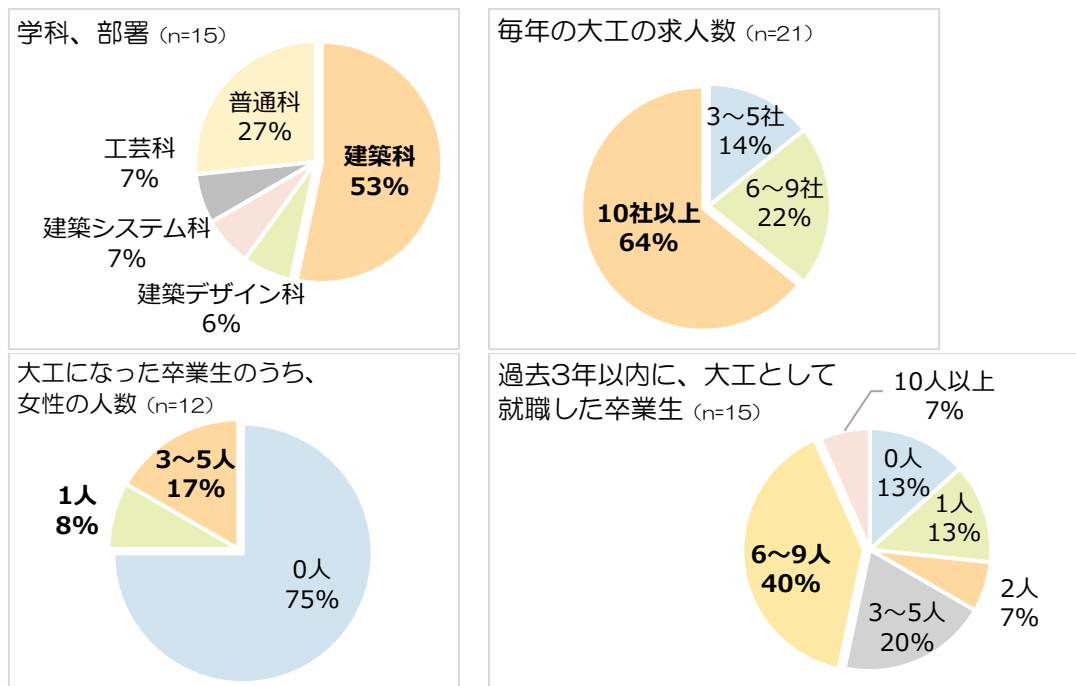
大工を志したきっかけ



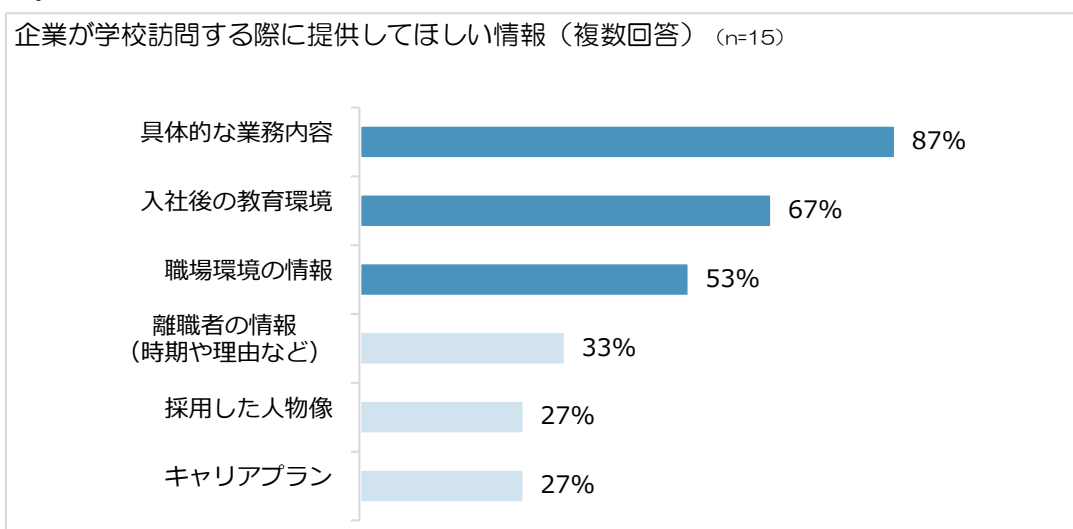
※「その他」と回答した人について：子供の頃からの憧れ、友達からの誘い、体を動かす仕事がしたかった、など

2.3 大工が卒業した教育機関（高校）へのアンケート

2022年度は3校（工業高校木造建築学科2校、普通高校総合学科1校）についてヒアリングを行った。2023年度は、新規入職大工が卒業した高校115校に調査を依頼し、15校（工業高校建築系学科10校、工芸高校1校、普通高校4校）から回答を得た。毎年の大工の求人数は10社以上が最多で64%、過去3年以内に大工として就職した卒業生は6～9人が最多で40%、また、25%の高校が女性大工を輩出しており、大工の就職活動に積極的な高校からの回答が集まった。



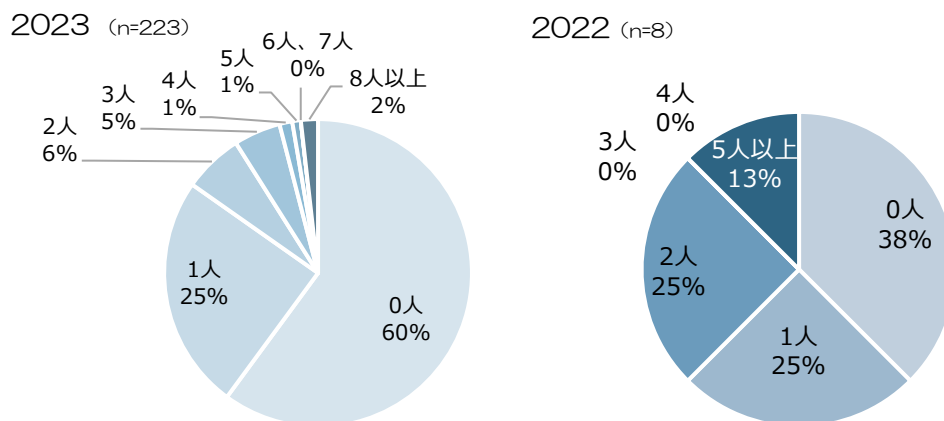
こうした高校の半数以上が、企業に提供して欲しい情報として、「具体的な業務内容 (87%)」、「入社後の教育環境 (67%)」、「職場環境の情報 (53%)」の項目を挙げている。



3. 新規入職大工定着に必要なことは魅力的な就労環境の整備

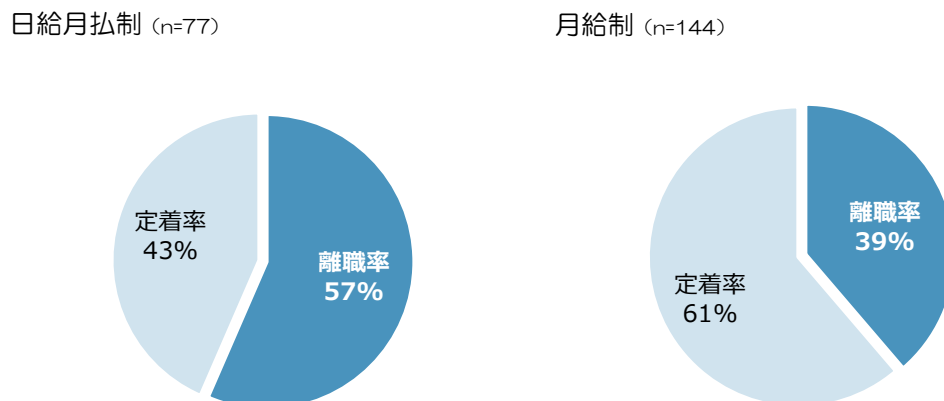
2023年度の雇用事業所のアンケートから入職者数・離職者数（「8人以上」については計算上8人と仮定）を算出すると、過去3年間に入社した社員大工の離職率は42%と非常に高い。2023年度の離職率と2022年度の離職率48%を比較すると、6%減少したものの依然として高い状況である。

○雇用事業所へのアンケート
3年間で離職した社員大工の人数

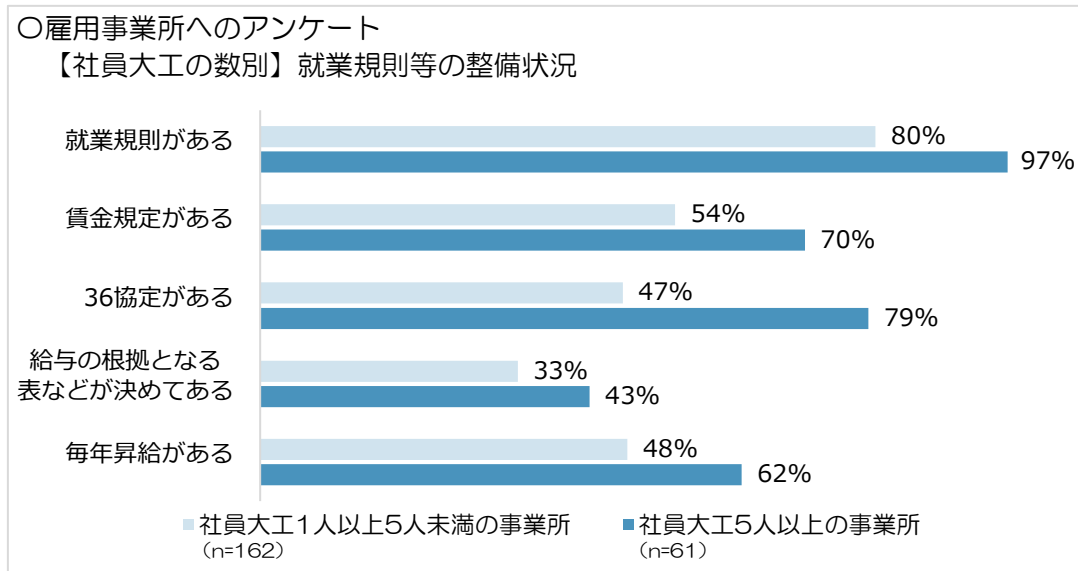


2023年度の離職率を賃金の支払い形態別で比較すると、日給月払制が57%、月給制が39%と、日給月払制が約18%高い結果となった。新規入職大工に定着してもらうために、各事業所は大工の社員化並びに月給化を推進することが必要である。

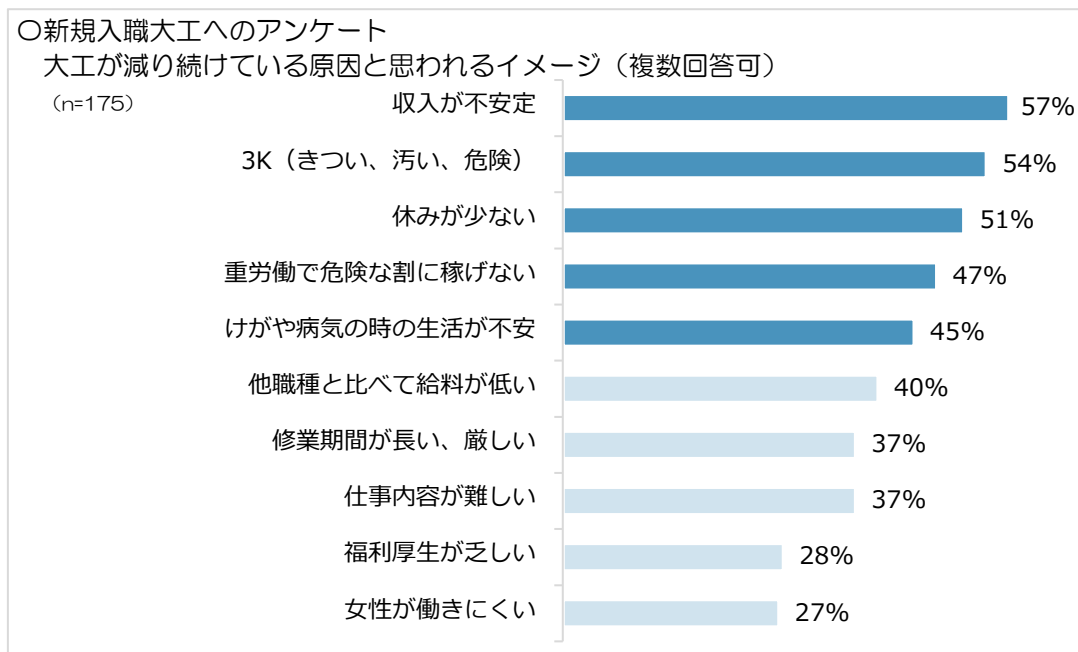
○雇用事業所へのアンケート
【支払い形態別】離職率



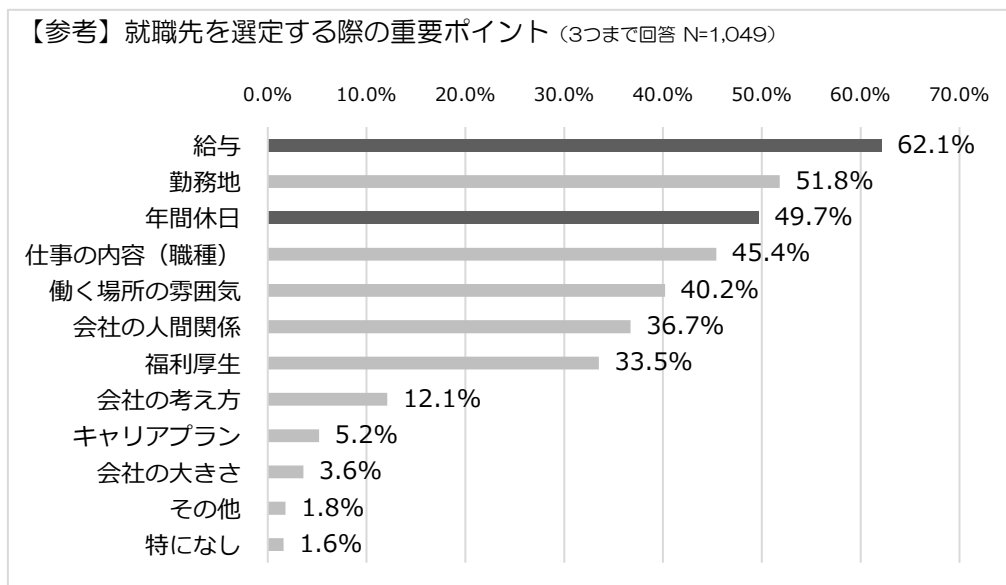
また、就業規則等の整備状況を社員大工の数別で比較すると、現在社員大工が5人以上の事業所は社員大工が1人以上5人未満の事業所と比較して全ての項目で10%以上上回っている。社員大工が多い事業所は、就労環境の整備が進んでいる。



2023年度の新規入職大工へのアンケートによると、新規入職大工が抱く大工が減少し続けている原因となるイメージは、「収入が不安定(57%)」が最も多い。次いで、「3K(きつい、汚い、危険)(54%)」「休みが少ない(51%)」、「けがや病気の時の生活が不安(45%)」といった項目が挙げられる。安全な環境で働くことや、安定して働き続けることができる環境づくりが求められている。



高校生の就職活動に関するアンケートにおいても、就職先を選定する際の重要ポイントとして「給与」「年間休日」を挙げる回答者が約半数に上り、上位3項目に入る等、高校卒業生徒の就職観に近い結果となった。



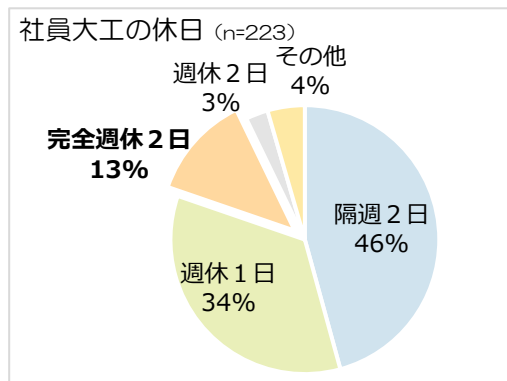
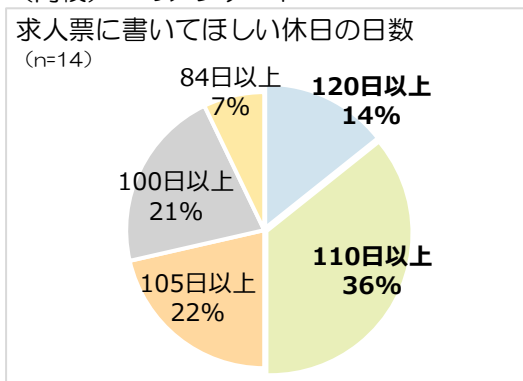
(出典) 高校生を対象とした就職活動に関するアンケート(資料編【参考1】参照)のグラフを一部加工

また、新規入職大工が卒業した教育機関(高校)へのアンケート結果から、求人票に書いてほしい休日の日数は、「110日以上(36%)」が最も多く、「120日以上(14%)」を含めると、半数を占める。1年間を52週、2023年度の土日以外の祝日が13日を前提とした場合、

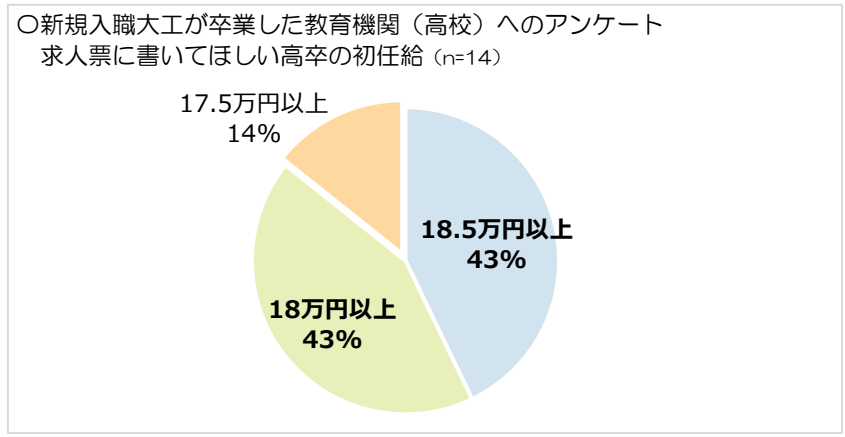
- ・完全週休2日の年間最低休日日数は104日で、祝日をすべて休んだ場合117日
 - ・隔週2日の年間最低休日日数は78日で、祝日をすべて休んだ場合91日
- となり、完全週休2日以外の事業所では年間休日が110日に満たない可能性が高いが、雇用事業所へのアンケートを見ると完全週休2日は13%にとどまる。

○新規入職大工が卒業した教育機関(高校)へのアンケート

○雇用事業所へのアンケート



新規入職大工を雇用する教育機関（高校）へのアンケートから、求人票に書いてほしい高卒の初任給として「18.5万円以上（43%）」「18万円以上（43%）」が挙げられている。賃金や休日といった就労環境を整備することは、新規入職大工に長く働き続けてもらうためだけでなく、教育機関（高校）が安心して斡旋できることにもつながる。



4. 多様な情報発信と教職員への理解促進の必要性

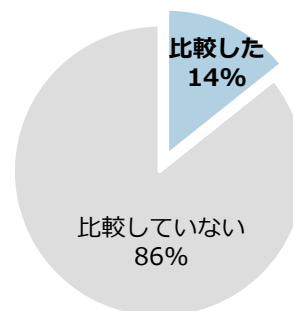
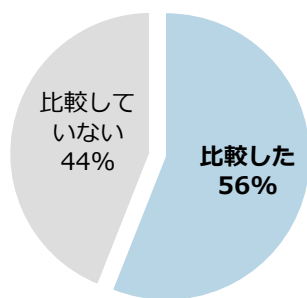
2023年度の新規入職大工へのアンケートでは、就職先を見つける上で「大工」と「大工以外の職業」を比較した人が56%、比較していない人が44%と比較した人が12%ほど多い。これは2022年度の結果と比べて、比較した人の割合が約40%増加し、大きく異なる結果となった。要因として2022年度と比較して、2023年度の回答者の中で最終学歴が大学と回答した人の割合が増加したことなどが挙げられる。

○新規入職大工へのアンケート

就職先を見つける上で、「建設業・大工」と「それ以外の業種・職種」の比較

2023 (n=175)

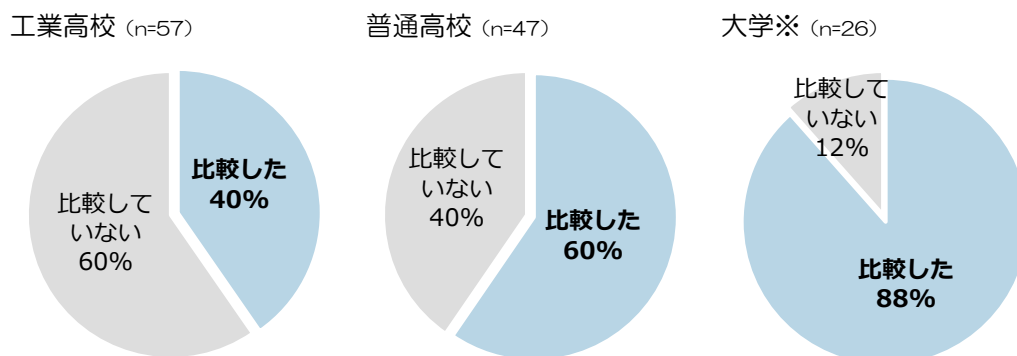
2022 (n=21)



さらに、出身別で比較すると、就職先を探す際に大工以外の職業と比較したと回答した割合は、工業高校出身者が40%に対し、普通高校出身者が60%、大学出身者が88%と大きく異なる結果となった。

○新規入職大工へのアンケート

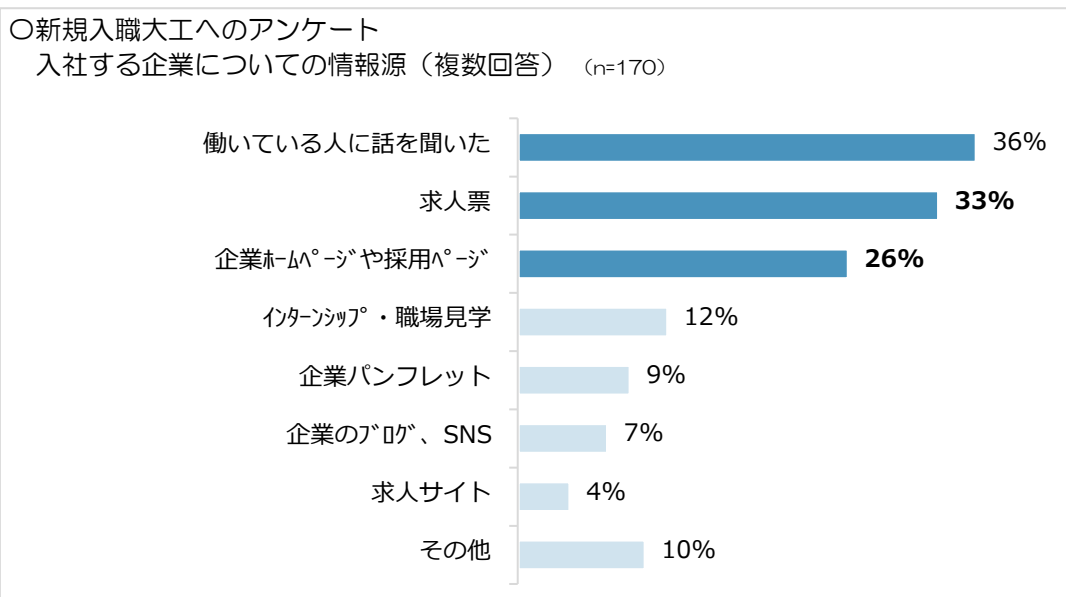
【最終学歴別】就職先を見つける上で、「建設業・大工」と「それ以外の業種・職種」の比較



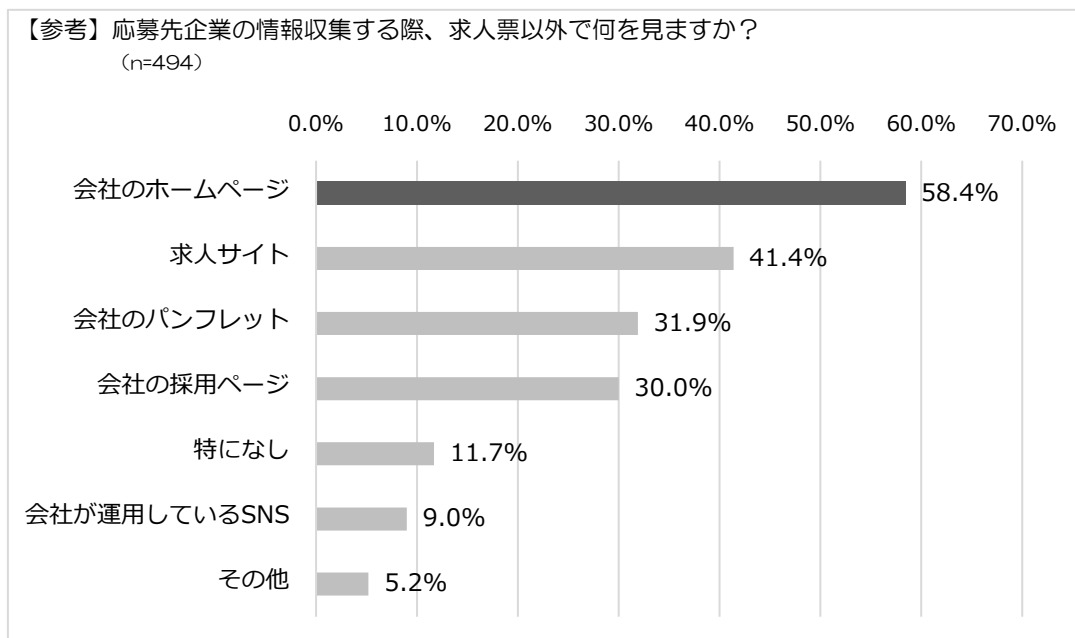
※普通高校には、普通科の他、総合学科、専門学科（林産科、海洋科等）を含む

※大学には、短大卒業1名、大学院卒業1名を含む

また、新規入職大工のアンケートで入社する企業についての情報源として「働いている人に話を聞いた(36%)」が最も多く、次いで「求人票(33%)」、「企業ホームページや採用ページ(26%)」であった。「求人票」や「企業ホームページや採用ページ」と回答した人のうち、「親戚・知人の紹介(その他で実家の家業、知人の紹介を含む)」で就職先を見つけた人は14%と少ないことから、「求人票」や「企業ホームページや採用ページ」の情報は、身近に大工がいない人や紹介以外の主な情報源といえる。

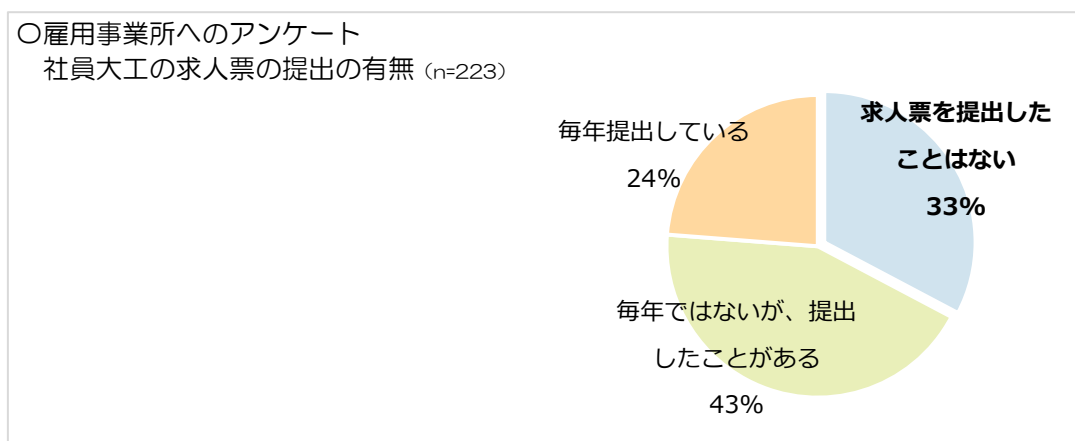


高校生の就職支援をするジョブドラフトが2021年7月に実施した高校生の就職活動に関するアンケートにおいても、応募先企業の情報収集する際、求人票以外で見ることとして半数を超える58.4%が企業のホームページを閲覧すると答えている。



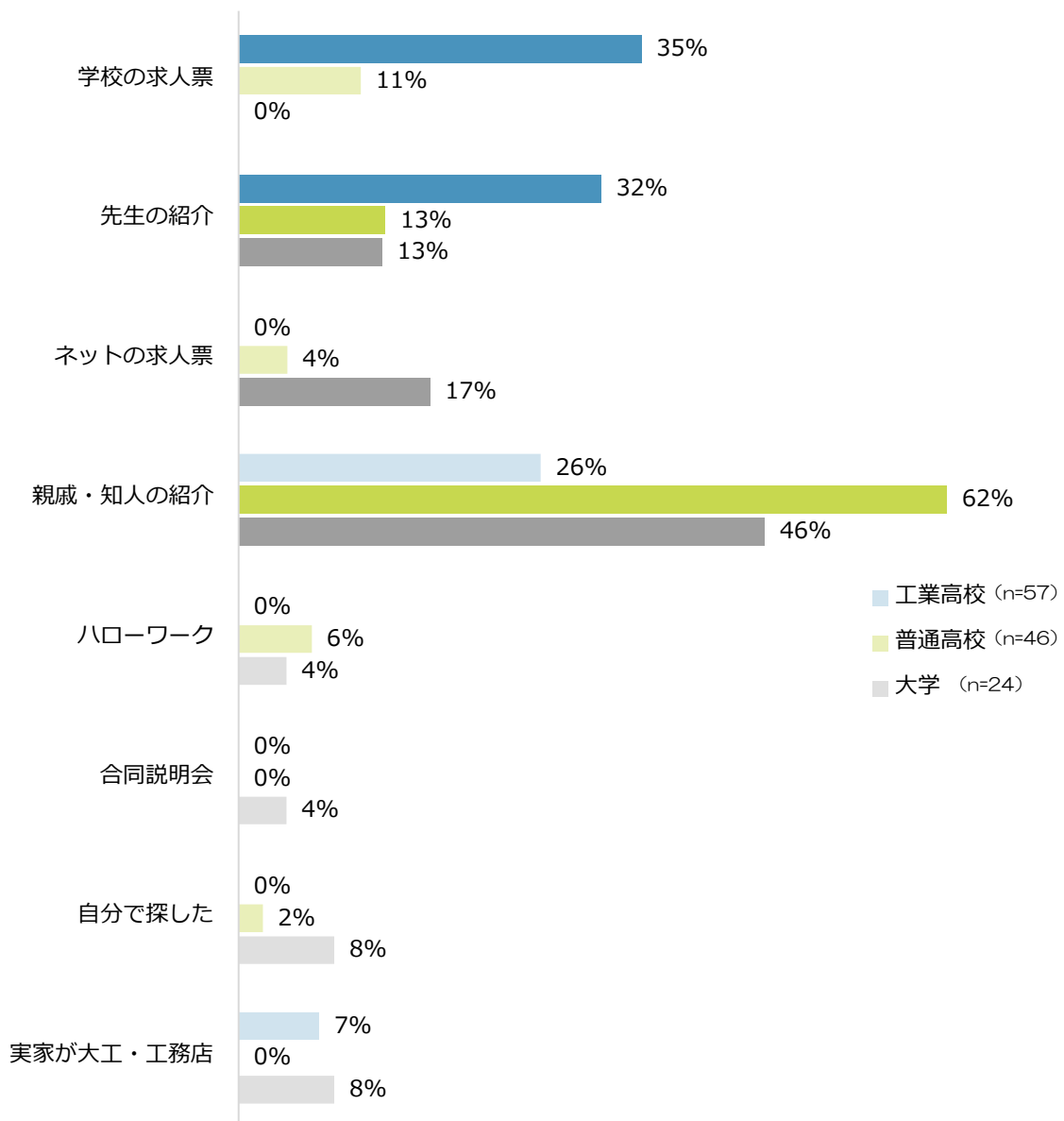
(出典) 高校生を対象とした就職活動に関するアンケート(資料編【参考1】参照)のグラフを一部加工

入社する企業についての情報源として2番目に多く挙げられている項目が求人票であるにも関わらず、雇用事業所のアンケートでは、「社員大工の求人票を提出したことがない」と回答した事業所が3分の1の33%を占める。



就職先の見つけ方についても最終学歴別で異なる傾向がみられ、工業高校では「学校の求人票 (35%)」、「先生の紹介 (32%)」、普通高校では「親戚・知人等の紹介 (62%)」、大学では「親戚・知人等の紹介 (46%)」と多いものの、「ネットの求人票 (17%)」など多様な就職先の見つけ方がみられた。今後大工が減少し続けることを考慮すると、「親戚・知人の紹介」の割合も減少していく可能性がある。

○新規入職大工へのアンケート
【最終学歴別】就職先の見つけ方



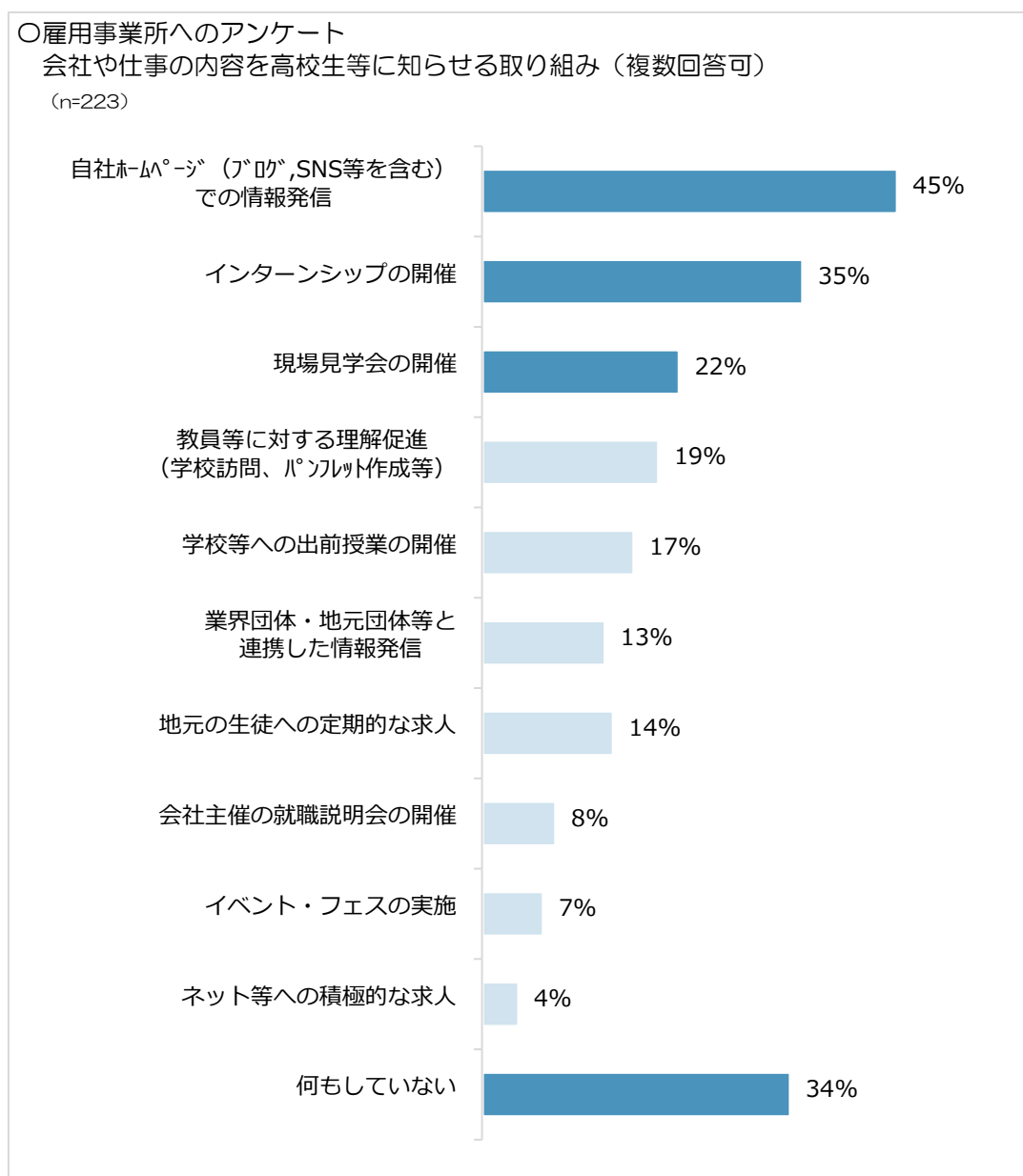
※普通高校には、普通科の他、総合学科、専門学科（林産科、海洋科等）を含む

※大学には、短大、大学院を含む

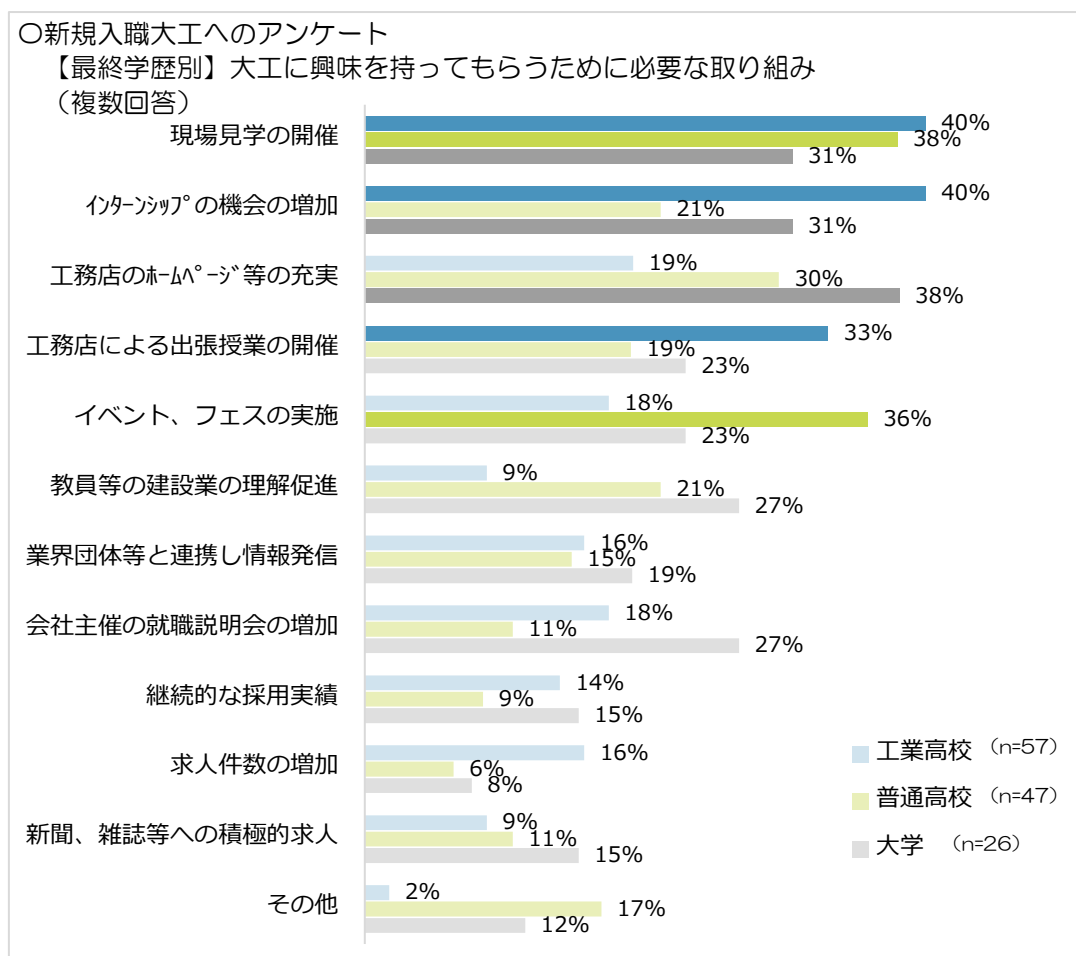
就職先を探す際、「先生の紹介」によると回答した新規入職大工は工業高校で32%と多くの割合を占め、普通高校、大学でも13%の割合を占めている。

しかし、雇用事業所のアンケートで会社や仕事内容を高校生等に知らせる取組みとして「教員等に対する理解促進（学校訪問、パンフレット作成等）」を実施していると回答した割合は19%と低い。大工を雇用するためには、就労環境の整備を進めるとともに、教員に対する情報発信も積極的に行う必要がある。

最も多く挙げられたのは「自社ホームページ（ブログ、SNS等を含む）での情報発信（45%）」、次いで「インターンシップの開催（35%）」であった。一方「何もしていない（34%）」と回答した事業所も多く、特に社員大工の数が少なくなるにつれて「何もしていない」割合は増加している。



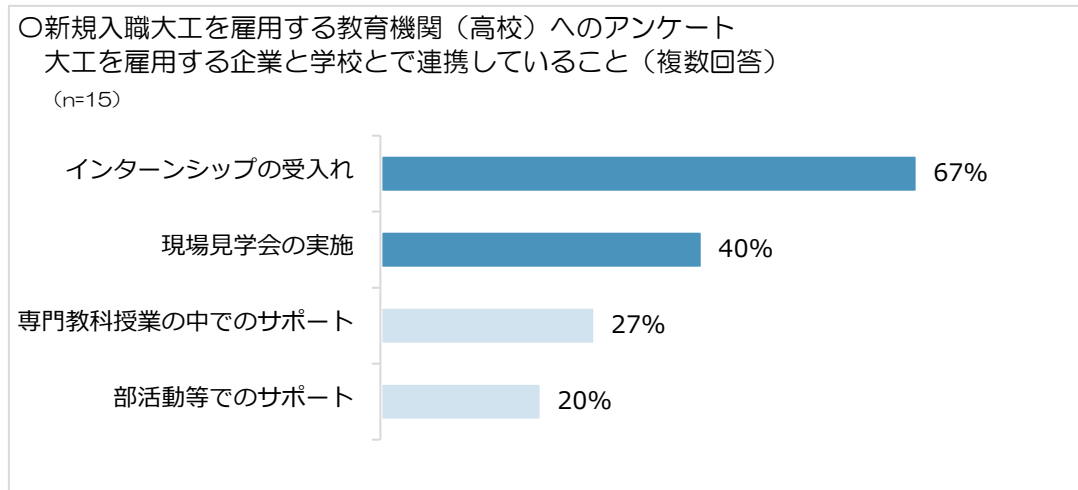
新規入職大工へのアンケートで大工に興味を持ってもらうために必要な取り組みとしては、学歴に関わらず「現場見学の開催」に多くの票が集まった。もともと専門分野を学びたい学生が多い工業高校ではインターンシップの機会の増加（40%）や出張授業（33%）ので割合が高く、より仕事に近い体験ができる機会を求める声が多い。普通高校ではイベント、フェスの実施（36%）が多い。工業高校に比べて就職する人が少ない普通高校では、まず大工の仕事に興味を持ってもらうきっかけづくりが重要視されていると考えられる。大学ではインターンシップの機会の増加（31%）、工務店のホームページ等の充実（38%）を求める声が多い。大学生等はインターンシップ等を通して様々な会社を知ることができるため、大工に興味があってもいきなり会社に就職することに抵抗を感じているようで、インターンシップの機会等を必要としている。これまでの親や知人の紹介等に限られた大工への入職の窓口を広げていく必要がある。また、大学生等は就活サイトやインターネット検索などを駆使し、多くの情報を収集、比較し、取捨選択する。そのためホームページを充実させることが入職者確保につながりやすく、転職希望者の確保についても同様だと考えられる。



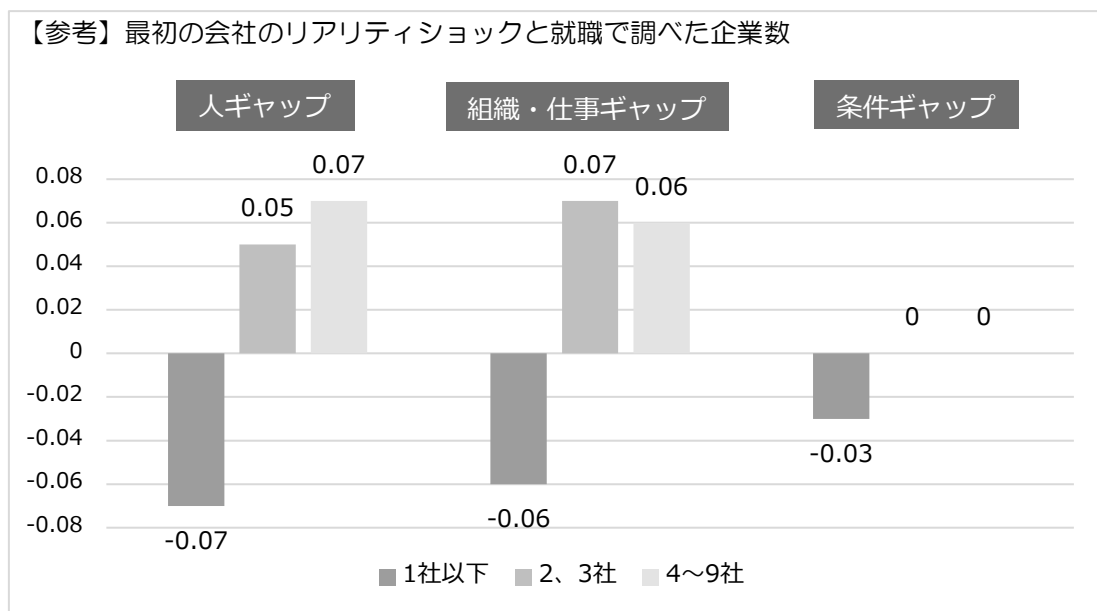
※普通高校には普通科の他、総合学科、専門学科（林産科、海洋科等）を含む

※大学には、短大、大学院を含む

新規入職大工を雇用する教育機関（高校）へのアンケートからも、事業所と学校で連携していることとして、「インターンシップの受入れ（67%）」、「現場見学の実施（40%）」が挙げられた。

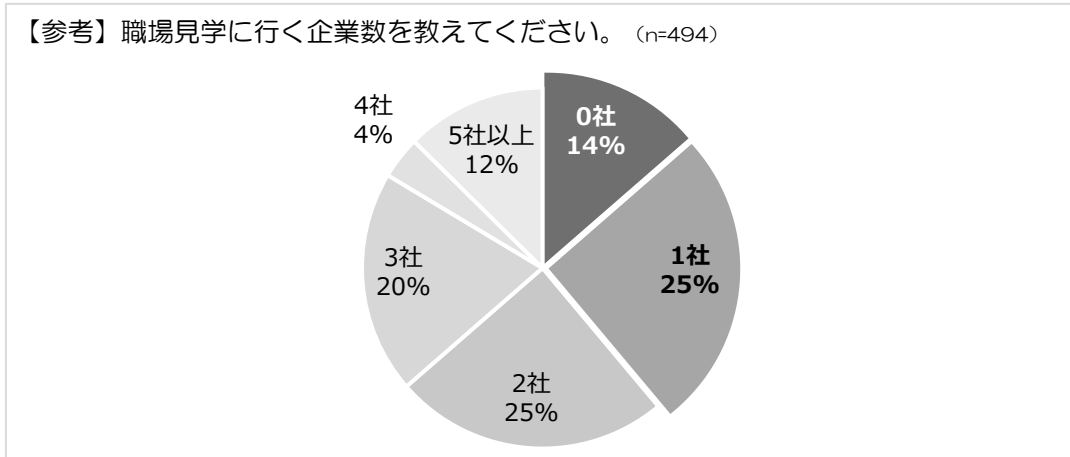


高校生の就職とキャリア「最初の会社のリアリティショックと就職で調べた企業数」によると、一般的に就職で調べた企業数が1社以下の場合、入社後のギャップが大きいことが分かる。



(出典) 高校生の就職とキャリア（資料編【参考2】参照）のグラフを一部加工

また、高校生の就職活動に関するアンケート「職場見学に行く企業数」における結果を見ると、0社14%、1社25%と、合計4割程度が1社以下に該当する。

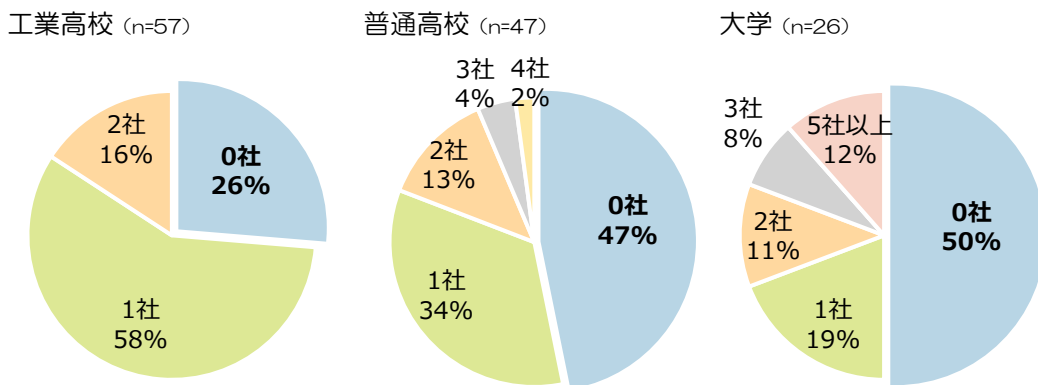


(出典) 高校生を対象とした就職活動に関するアンケート(資料編【参考1】参照)のグラフを一部加工

新規入職大工へのアンケートから、インターンシップや現場見学に参加した会社数が1社以下の割合は、工業高校84%、普通高校81%、大学69%と、上記の高校生の就職活動に関するアンケート「職場見学に行く企業数」と比較しても30~40%高い結果となった。また、0社の割合は、工業高校26%に対し、普通高校44%、大学50%と、普通高校や大学ではインターンシップや現場見学の機会に恵まれにくい傾向にあることもわかる。

○新規入職大工へのアンケート

【最終学歴別】職場見学やインターンシップに行った企業の数



※普通高校には普通科の他、総合学科、専門学科(林産科、海洋科等)を含む

※大学には、短大、大学院を含む

5. まとめ

3つのアンケート結果から、新規入職大工、教育機関が大工として就職させる際の視点、新規入職大工がいる優良な工務店の現状が浮かび上がった。工務店が大工を確保していくためには、他産業と遜色ない労働環境をつくり、大工を社員化し、安心して長く働ける環境をつくっていかなければならない。新規入職大工のアンケートの結果、大工が減りつつしている原因と思われるイメージとして半数以上が、収入が不安定、3K（きつい、汚い、危険）、休みが少ない、を挙げている。他方、社員大工が多い工務店は就労環境の整備が進んでいるが、月給制は安定した賃金支払い形態であるにもかかわらず、新規入職大工がいる雇用工務店であっても、導入している事業所は約6割にとどまっている。新規入職大工の確保だけでなく離職防止の観点からも、就業規則、賃金規程、労働・社会保険の整備を今後も積極的に行っていく必要がある。

新規入職大工が就職先を見つける際、工業高校や普通高校では学校の求人票や先生の紹介といった学校を介した項目の割合が高かったが、大学等はネットの求人もチェックしていることが分かった。現在は親戚・知人の紹介の割合が依然として高いが、今後大工の数が減少すれば紹介には頼れない。工務店が求人票を出すことが新規入職大工確保への一歩であり、また、教職員の理解を得ることも重要な取組である。

新規入職大工は、最終学歴にかかわらず、大工に興味を持ってもらうために必要な取り組みとして、現場見学の開催といった働く環境に近い体験を求めている。普通高校や大学ではイベント・フェスや、工務店のホームページの充実を求める声もあり、大工という仕事の周知活動や、大工になりたい若者のための情報発信が不足していることが分かる。

工業高校以外にも大工を志す若者が一定数存在するにもかかわらず、普通高校や大学では、インターンシップや現場見学の機会に恵まれない傾向にある。工業高校に限らず、普通高校、大学で大工に興味を持つ層に魅力的な発信をすることが、新規入職者確保につながる。

入職者の年齢と経験年数から、18歳から30歳以上も含めてあらゆる年代の入職者がいることが分かる。若年入職者だけでなく中途入職者を確保する意味でも、工務店のホームページを活用したインターンシップの随時受付等が望まれる。

工務店にとって今は分岐点とも言える厳しい状況だが、これを好機として捉え、社員が働きたくなる企業として、入職者を増やすべく入力を進めていくことが重要である。

資料編

建築大工の雇用に向けた調査

調査概要

<p>目 的</p>	<p>社員大工を雇用する雇用事業所の実態、新規入職大工、教育機関等が考える、就職先に求める条件や大工に興味を持ってもらうために必要な取り組み等を適切に把握することで、入職促進につなげることを目的とする。</p> <p>令和4年度建築大工技能者等検討会において実施した「建築大工の雇用に向けた調査」は、新人大工21人、工業高校2校、普通高校1校と、サンプル数が少なかつた。そこで、本年度は令和5年度「大工技能者等の担い手確保・育成事業」に採択された15団体の取組に参加する新規入職大工、雇用事業所と、新規入職大工が卒業した教育機関（高校）に対してアンケート調査を実施した。</p>
<p>対 象 期 間 調査内容</p>	<p>(1) 雇用事業所 対 象：令和5年度「大工技能者等の担い手確保・育成事業」に採択された団体に所属する事業所223社 期 間：2023年9月実施 調査内容：事業所概要、就労環境、社員大工の採用状況等</p> <p>(2) 新規入職大工 対 象：上記(1)の事業所に入職した新規入職大工175名 期 間：2023年9月実施 調査内容：大工を志したきっかけ、会社を選んだ決め手、住宅建設業界に必要な変化等</p> <p>(3) 上記(2)の新規入職大工が卒業した教育機関（高校） 対 象：上記(2)の新規入職大工が卒業した高校115校 回 答 数：15校 建築系学科または進路指導部の教職員 期 間：2023年10月実施 調査内容：将来就きたい職業を決めるにあたり影響している点、就職先としての地域工務店の問題点・課題、大工に興味を持ってもらうために必要な取り組み等</p>

5～10 分程度のアンケートにご協力お願いいたします。

1-1．所属団体（大工技能者等の担い手確保・育成事業において）

- (A)全国建設労働組合総連合
- (B)（一社）JBN・全国工務店協会
- (C)（一財）住宅産業研修財団
- (D)（一社）全国木造建設事業協会
- (E)（一社）全国住宅産業地域活性化協議会
- (F)（一社）全国古民家再生協会
- (G)（一社）日本 CLT 協会
- (H)（一社）東北建設技能協会
- (I)（一社）福島県工務店協会
- (J)（一社）東京大工塾
- (K)（一社）にいがた木造建築協会
- (L)（一社）富士山木造住宅協会
- (M)愛知県建設団体協議会
- (N)（一社）全国中小建築工匠連合会

1-2．会社名 _____

1-3．会社所在地（都道府県） _____

2-1．事業形態

- (A)法人 (B)個人事業主

2-2．主な請負先

- (A)個人等（施主直接） (B)ハウスメーカー・パワービルダー
(C)設計事務所・不動産会社 (D)その他（ _____ ）

2-3．経営者の年齢

- (A)30 歳未満 (B)30～35 歳未満 (C)35～40 歳未満 (D)40～45 歳未満
(E)45～50 歳未満 (F)50～55 歳未満 (G)55～60 歳未満 (H)60 歳以上

2-4．過去 3 年間の年間平均新築住宅建設戸数

- (A)0 戸 (B)1～4 戸 (C)5～9 戸 (D)10～19 戸 (E)20～49 戸 (F)50 戸以上

3-1. 正社員（直接雇用）の従業員数

技能者、技術者、事務職等を含む総数で、事業所が社会保険料を負担している者の数

- (A)0人 (B)1人 (C)2～5人 (D)6～10人 (E)11～20人 (F)21人以上

3-2. 上記の内、正社員（直接雇用）の建築大工数 以降、「社員大工」という

- (A)0人 (B)1人 (C)2人 (D)3人 (E)4人 (F)5人 (G)その他()

3-3. 外注している建築大工数（年間平均）

- (A)0人 (B)1人 (C)2～5人 (D)6～10人 (E)11人以上

4-1. 就業規則等の整備状況（複数回答可）

- (A)就業規則がある (B)賃金規程がある (C)36協定がある
(D)給与の根拠となる表などが決めてある (E)毎年昇給がある

4-2. 労働・社会保険の整備内容（複数回答可）

- (A)雇用保険がある (B)労災保険がある
(C)協会けんぽに加入 (D)建設国保に加入 (E)国民健康保険に入ってもらっている
(F)厚生年金に加入 (G)国民年金に入ってもらっている

4-3. 社員大工への賃金支払い形態

- (A)日給月払制 (B)月給制(基本給定額制) (C)完全出来高払制 (D)その他()

4-4. 社員大工の休日

- (A)週休1日 (B)隔週2日 (C)完全週休2日(土日) (D)完全週休2日(土日以外)
(E)その他()

5-1. 社員大工の求人票の提出の有無

- (A)求人票を提出したことはない (B)毎年ではないが、提出したことがある
(C)毎年提出している

5-2. 社員大工の求人票の提出先（複数回答可）

- (A)工業高校や技術専門校に提出 (B)普通高校に提出
(C)ハローワークに提出 (D)その他()

5-3. 社員大工の求人票の提出先の数（高校や専門学校、ハローワーク等の数）

- (A)なし (B)1～4か所 (C)5～9か所 (D)10か所以上

5-4. 社員大工以外の求人票の提出の有無

- (A)求人票を提出したことはない (B)毎年ではないが、提出したことがある
(C)毎年提出している

5-5. 社員大工の募集人数

- (A)5年に1人 (B)4年に1人 (C)3年に1人 (D)2年に1人
(E)毎年1人 (F)毎年2人以上 (G)その他()

5-6. 過去3年間に雇用した社員大工の人数(3年間の累計)

- (A)0人 (B)1人 (C)2人 (D)3人 (E)4人 (F)5人 (G)6人 (H)7人 (I)8人
(J)その他(人)

5-7. 上記の内、離職した人数(3年間の累計)

- (A)0人 (B)1人 (C)2人 (D)3人 (E)4人 (F)5人 (G)6人 (H)7人 (I)8人
(J)その他(人)

5-8. 社員大工の採用ルート(複数回答可)

- (A)工業高校 (B)普通高校 (C)技術専門学校等 (D)ハローワーク (E)民間求人サイト
(F)自社ホームページ (G)親戚・知人等の紹介 (H)その他()

5-9. 今後、社員大工を新規採用する予定はありますか

- (A)増やしたい (B)現状維持 (C)減らしたい

6-1. 会社や仕事の内容を高校生等に知らせるために、どのような取り組みをしていますか(複数選択可)

- (A)インターンシップの開催 (B)現場見学会の開催
(C)学校等への出前授業の開催 (D)会社主催の就職説明会の開催
(E)イベント・フェスの実施
(F)自社ホームページ(ブログ、SNS等を含む)での情報発信
(G)業界団体・地元団体等と連携した情報発信
(H)教員等に対する理解促進(学校訪問、パンフレット作成等)
(I)地元の生徒への定期的な求人
(J)地元の生徒の継続的な採用
(K)新聞、雑誌、ネット等への積極的な求人
(L)何もしていない (M)その他()

6-2. 大工・工務店への入社を提案しやすくするため、住宅建築業界に必要な改善・変化
(複数回答可)

- (A)仕事の魅力や、やりがいの周知 (B)賃金を上げる
(C)賃金の支払いを安定させる (D)賞与(ボーナス)制度の導入又は金額UP
(E)地元の生徒への安定した(定期的な)求人の増加
(F)勤務日数・時間の安定(週休2日制など)
(G)残業の減少 (H)有給休暇の取りやすい環境
(I)社会保険の加入 (J)福利厚生充実(道具手当、社員寮など)
(K)現場の衛生環境、安全管理の改善 (L)技能・技術向上や資格取得への支援
(M)居心地の良い職場の人間関係の構築 (N)先輩・知人とのつながりの充実
(O)その他() (P)特になし

7-1. 経験年数3年以内の若手大工の主な仕事内容(複数回答可)

- (A)建方、建前 (B)下地づくり (C)内部造作 (D)内装仕上げ
(E)外装仕上げ (F)墨付け (G)手刻み加工 (H)その他()

7-2. 若手大工を指導する人(親方)の経験年数(複数回答可)

- (A)5年未満 (B)5~10年未満 (C)10~20年未満 (D)20~30年未満
(E)30~40年未満 (F)40年以上

8-1. 大工の数が減りつづけている原因は何だと思われますか。(複数回答可)

- (A)仕事内容が魅力的でない (B)ものづくりに人気が無い
(C)肉体労働に人気がない (D)収入が不安定
(E)高齢になると稼げない (F)けがや病気になった時の生活が不安
(G)他職種と比べて給料が低い (H)重労働で危険な仕事の割に稼げない
(I)3K(きつい、汚い、危険) (J)修行期間が長い、修行が厳しい
(K)女性が働きにくい (L)福利厚生が乏しい
(M)休みが少ない (N)認知度が低い
(O)弟子をとる必要性を感じていない (P)大工不足を感じていない
(Q)根性のある人が減った (R)将来性が感じられない
(S)その他()

8-2. 大工(社員全体)の離職防止のために取り組んでいること(複数回答可)

- (A)入社前の面談や資料送付 (B)社員研修、勉強会の実施
(C)入社後の定期的な面談 (D)上司や先輩に相談しやすい環境づくり
(E)超過勤務手当の支払い (F)完全週休2日への移行

- | | |
|-------------------|--------------------|
| (G)残業、長時間労働の是正 | (H)有給休暇の取りやすい環境づくり |
| (I)やりがいを感じる仕事を与える | (J)給料のベースアップ |
| (K)毎年の昇給 | (L) 地域団体や他社との連携 |
| (M)何もしていない | (N)その他() |

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

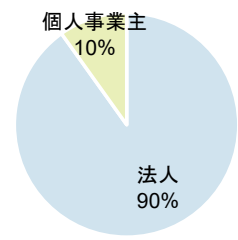
1. 事業所概要

1-1. 事業形態

	回答数	割合
法人	201	90%
個人事業主	22	10%
計	223	

事業形態は法人が90%を占める。

事業形態

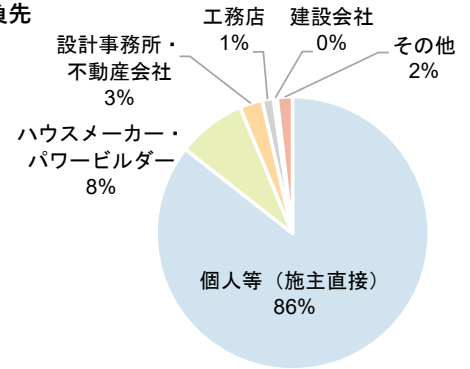


1-2. 主な請負先

	回答数	割合
個人等（施主直接）	190	86%
ハウスメーカー・パワービルダー	18	8%
設計事務所・不動産会社	6	3%
工務店	3	1%
建設会社	1	0%
その他	4	2%
計	221	

主な請負先は個人等が86%を占める。

主な請負先



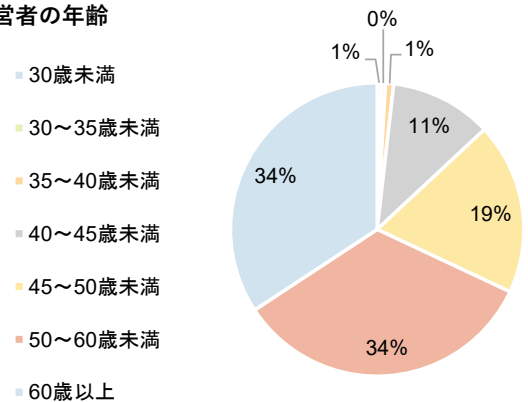
1-3. 経営者の年齢

	回答数	割合
30歳未満	1	0%
30～35歳未満	1	0%
35～40歳未満	2	1%
40～45歳未満	25	11%
45～50歳未満	42	19%
50～60歳未満	75	34%
60歳以上	76	34%
計	222	

経営者の年齢は、50～60歳未満、60歳以上が34%と、最も多い。

40代、50代、60代がそれぞれ3分の1ずつを占める。

経営者の年齢

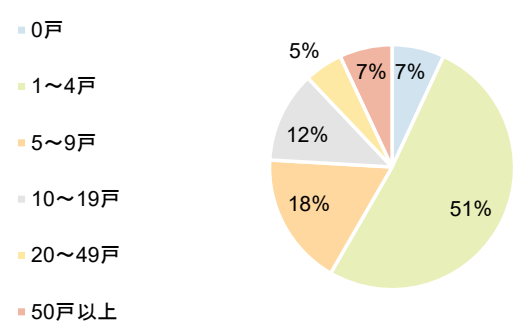


1-4. 過去3年間の年間平均新築住宅建設戸数

	回答数	割合
0戸	15	7%
1～4戸	111	51%
5～9戸	38	18%
10～19戸	26	12%
20～49戸	11	5%
50戸以上	15	7%
計	216	

年間平均新築住宅建設戸数は10～19戸が51%と半数以上を占め最も多い。

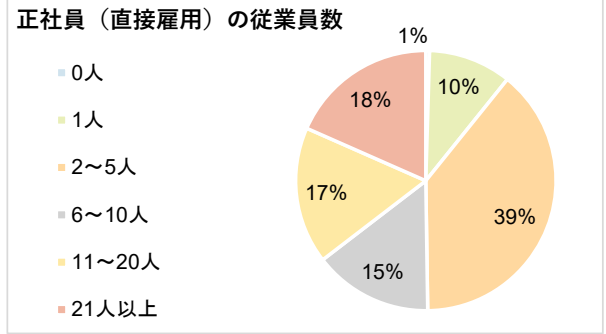
過去3年間の年間平均新築住宅建設戸数



1-5. 正社員（直接雇用）※の従業員数

※技能者、技術者、事務職等を含む総数で、事業所が社会保険料を負担している者の数

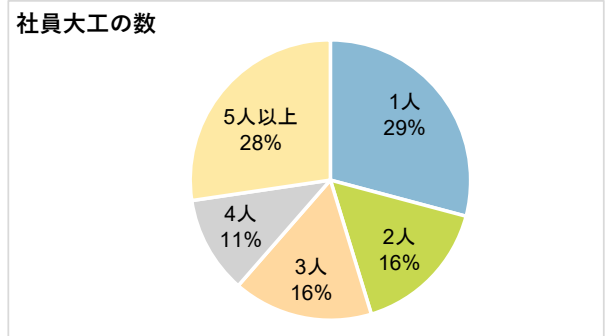
	回答数	割合
0人	1	0%
1人	23	10%
2～5人	87	39%
6～10人	33	15%
11～20人	38	17%
21人以上	41	18%
計	223	



正社員の従業員数は、2～5人が39%と最も多い。

1-6. 社員大工の数

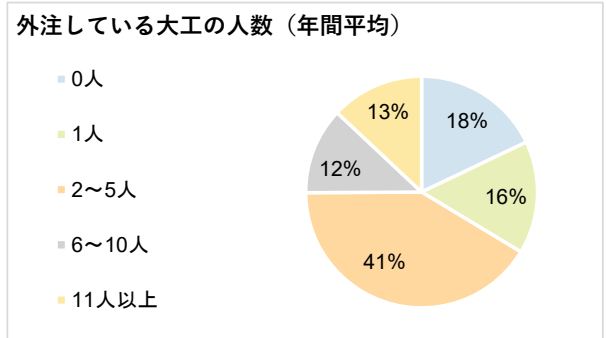
	回答数	割合
1人	65	29%
2人	36	16%
3人	36	16%
4人	25	11%
5人以上	61	27%
計	223	



社員大工の数は、1人が29%で最も多く、次いで、5人以上が28%を占める。

1-7. 外注している大工の人数（年間平均）

	回答数	割合
0人	40	18%
1人	35	16%
2～5人	92	41%
6～10人	27	12%
11人以上	29	13%
計	223	

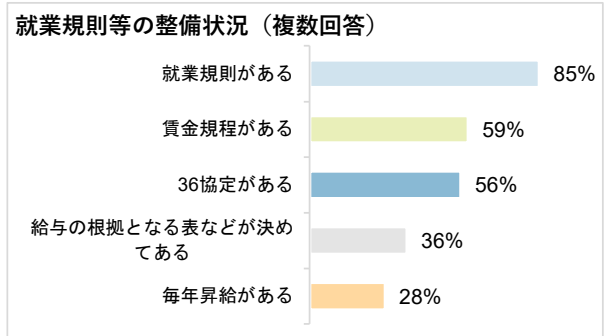


外注している大工の数は、2～5人が41%と最も多い。

2. 就労環境の整備状況

2-1. 就業規則等の整備状況（複数回答）

	回答数	割合
就業規則がある	188	85%
賃金規程がある	130	59%
36協定がある	124	56%
給与の根拠となる表などが決めている	80	36%
毎年昇給がある	62	28%
計	221	



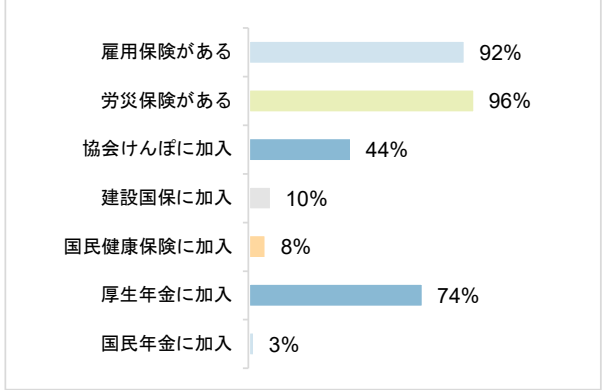
就業規則は85%の事業所が整備しているが、その他の項目は6割未満にとどまる。

2-2. 労働・社会保険の整備内容（複数回答）

	回答数	割合
雇用保険がある	206	92%
労災保険がある	215	96%
協会けんぽに加入	98	44%
建設国保に加入	22	10%
国民健康保険に加入	17	8%
厚生年金に加入	166	74%
国民年金に加入	6	3%
計	223	

雇用保険、労災保険は9割を超える整備率。健康保険については各社ばらつきがある。

労働・社会保険の整備内容（複数回答）

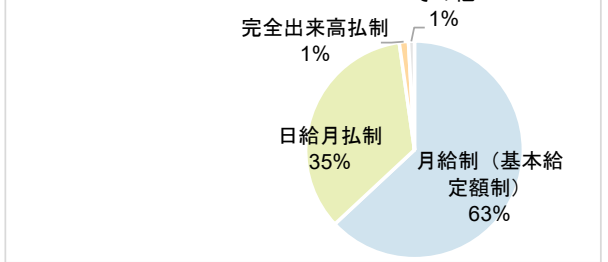


2-3. 社員大工の賃金支払い形態

	回答数	割合
月給制（基本給定額制）	140	63%
日給月払制	77	35%
完全出来高払制	3	1%
その他	2	1%
計	222	

社員大工の賃金支払い形態は、月給制が63%と最も多い。

社員大工の賃金支払い形態



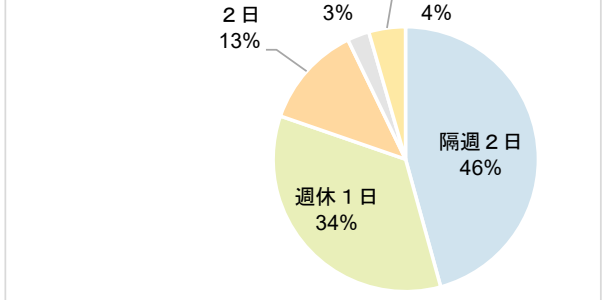
2-4. 社員大工の休日

	回答数	割合
隔週2日	102	46%
週休1日	77	35%
完全週休2日	28	13%
週休2日	6	3%
その他	10	4%
計	223	

社員大工の休日は、隔週2日制が46%と最も多く、次いで、週休1日が34%を占める。

その他の回答：日曜・祝日、4週7休、会社カレンダーによる など

社員大工の休日



3. 求人について

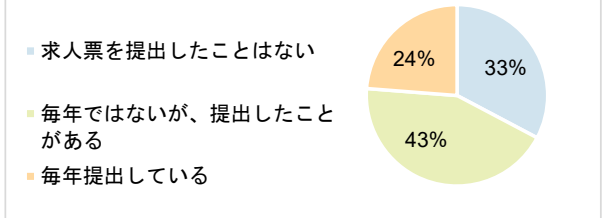
3-1. 社員大工の求人票の提出の有無

	回答数	割合
求人票を提出したことはない	73	33%
毎年ではないが、提出したことがある	97	43%
毎年提出している	53	24%
計	223	

社員大工の求人票の提出の有無について、毎年ではないが提出したことがあるが43%と最も多い。

事業所の3割程度は、求人票を提出したことがない。

社員大工の求人票の提出の有無

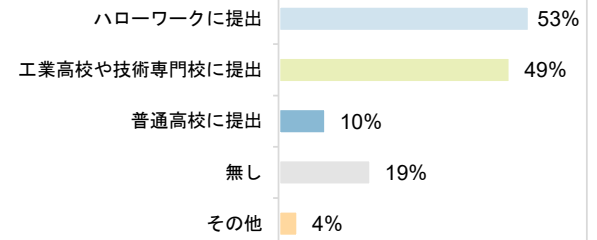


3-2. 社員大工の求人票の提出先（複数回答）

	回答数	割合
ハローワークに提出	117	53%
工業高校や技術専門校に提出	108	49%
普通高校に提出	22	10%
無し	43	19%
その他	9	4%
計	222	

社員大工の求人票の提出先

（複数回答）



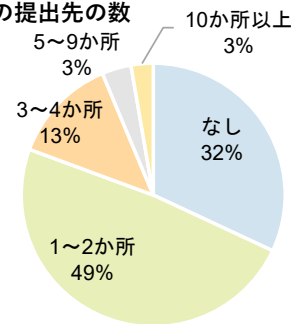
社員大工の求人票の提出先は、ハローワークが53%と最も多く、次いで、工業高校や技術専門校が49%を占める。

その他の回答：大学、就学情報サイト など

3-3. 社員大工の求人票の提出先の数

	回答数	割合
なし	71	32%
1~2か所	108	49%
3~4か所	29	13%
5~9か所	8	4%
10か所以上	6	3%
計	222	

社員大工の求人票の提出先の数

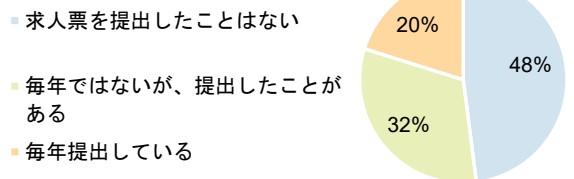


求人票の提出先数は1~2箇所が49%と最も多く、次いで、なしが32%を占める。

3-4. 社員大工以外の求人票の提出の有無

	回答数	割合
求人票を提出したことはない	107	48%
毎年ではないが、提出したことがある	71	32%
毎年提出している	45	20%
計	223	

社員大工以外の求人票の提出の有無

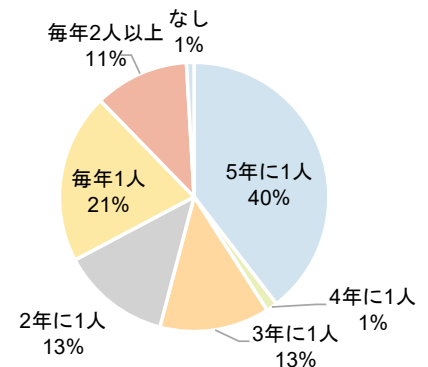


社員大工以外の求人票の提出先の有無は、提出したことがない事業所が48%と最も多い。

3-5. 社員大工の募集人数

	回答数	割合
5年に1人	87	40%
4年に1人	3	1%
3年に1人	29	13%
2年に1人	29	13%
毎年1人	45	20%
毎年2人以上	25	11%
なし	2	1%
計	220	

社員大工の募集人数



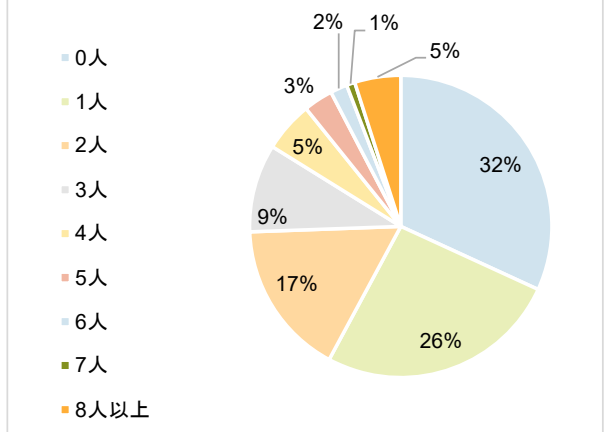
社員大工の募集人数は、5年に1人が40%と最も多く、次いで、毎年1人が20%を占める。

3-6. 過去3年間に雇用した社員大工の人数 (3年間の累計)

	回答数	割合
0人	71	32%
1人	58	26%
2人	37	17%
3人	21	9%
4人	12	5%
5人	7	3%
6人	4	2%
7人	2	1%
8人以上	11	5%
計	223	

3年間に雇用した社員大工の人数は、0人を除くと1人が26%と最も多い。

過去3年間に雇用した社員大工の人数 (3年間の累計)

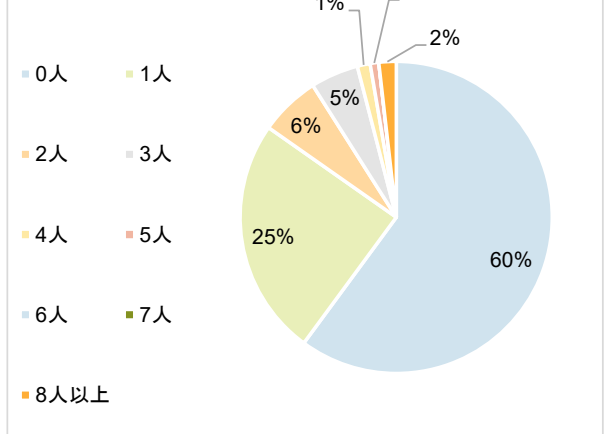


3-7. 上記の内、離職した人数 (3年間の累計)

	回答数	割合
0人	134	60%
1人	55	25%
2人	14	6%
3人	11	5%
4人	3	1%
5人	2	1%
6人	0	0%
7人	0	0%
8人以上	4	2%
計	223	

3年以内に離職した人数は、0人を除くと1人が25%と最も多い。

上記の内、離職した人数 (3年間の累計)

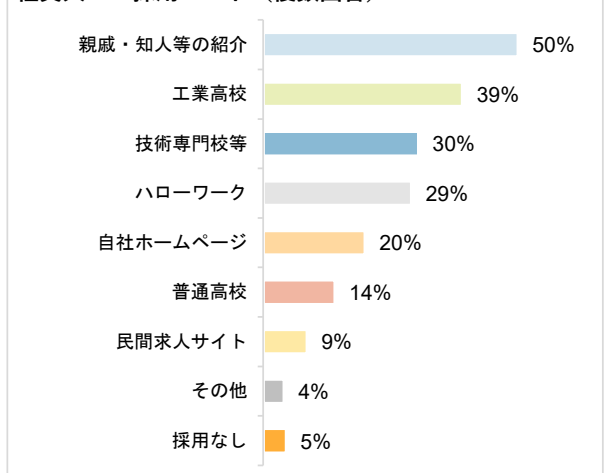


3-8. 社員大工の採用ルート (複数回答)

	回答数	割合
親戚・知人等の紹介	110	50%
工業高校	86	39%
技術専門学校等	67	30%
ハローワーク	64	29%
自社ホームページ	44	20%
普通高校	31	14%
民間求人サイト	19	9%
その他	9	4%
採用なし	10	5%
計	222	

社員大工の採用ルートは、親戚・知人等の紹介が50%と最も多く、次いで、工業高校が39%を占める。
その他の回答：手間受けの大工を社員化した、少年院、ものづくり大学・建設労連、県のテクノスクール、
合同説明会に出展 など

社員大工の採用ルート (複数回答)

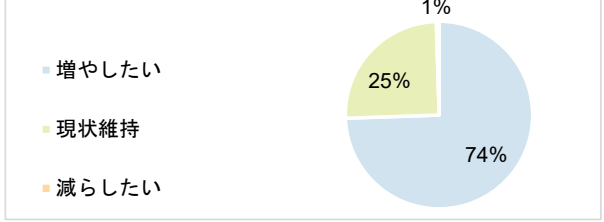


3-9. 今後、社員大工を新規採用する予定はありますか。

	回答数	割合
増やしたい	166	74%
現状維持	56	25%
減らしたい	1	0%
計	223	

今後の社員大工の新規採用予定については、増やしたいが74%と最も多い。

社員大工の新規採用

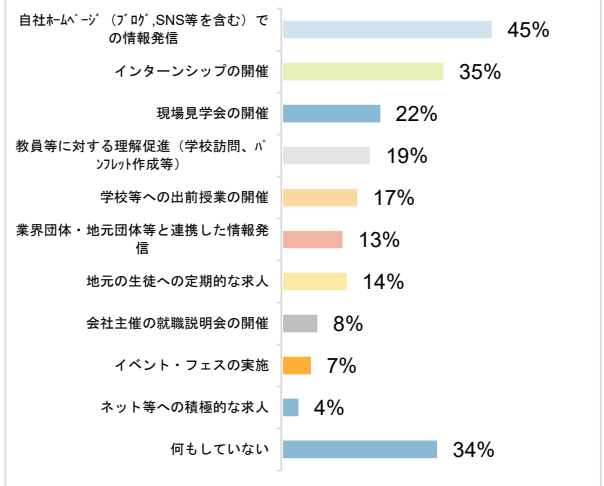


4. 大工入職に対する取組み

4-1. 会社や仕事の内容を高校生等に知らせるために、どのような取り組みをしていますか。(複数回答)

	回答数	割合
自社ホームページ（ブログ、SNS等を含む）での情報発信	101	45%
インターンシップの開催	78	35%
現場見学会の開催	48	22%
教員等に対する理解促進（学校訪問、パンフレット作成等）	43	19%
学校等への出前授業の開催	37	17%
業界団体・地元団体等と連携した情報発信	30	13%
地元の生徒への定期的な求人	32	14%
会社主催の就職説明会の開催	18	8%
イベント・フェスの実施	15	7%
ネット等への積極的な求人	9	4%
何もしていない	75	34%
計	223	

会社や仕事の内容を高校生等に知らせる取り組み(複数回答)

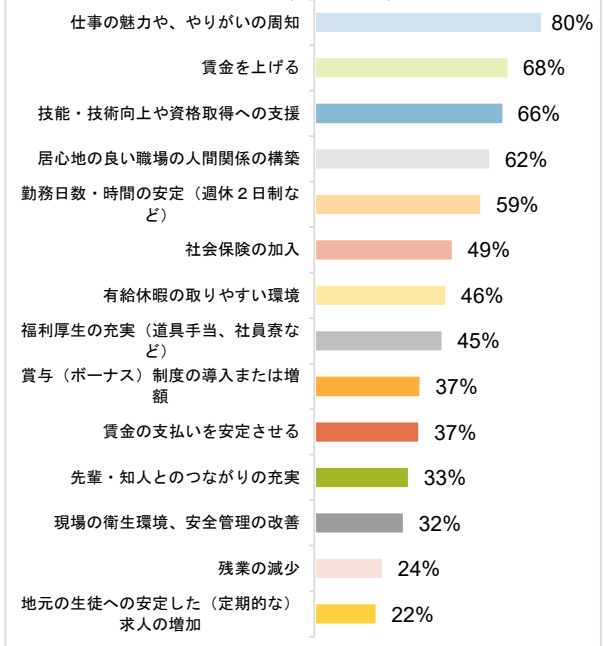


会社や仕事の内容を高校生等に知らせる取り組みとして、自社ホームページが45%と最も多く、次いで、インターンシップの開催が35%を占める。何もしていない事業所も34%と割合が高い。

4-2. 大工・工務店への入社を提案しやすくするためには、業界にどのような改善・変化が必要だと思いますか。(複数回答)

	回答数	割合
仕事の魅力や、やりがいの周知	177	80%
賃金を上げる	151	68%
技能・技術向上や資格取得への支援	147	66%
居心地の良い職場の人間関係の構築	137	62%
勤務日数・時間の安定（週休2日制など）	130	59%
社会保険の加入	108	49%
有給休暇の取りやすい環境	103	46%
福利厚生の実施（道具手当、社員寮など）	100	45%
賞与（ボーナス）制度の導入または増額	83	37%
賃金の支払いを安定させる	82	37%
先輩・知人とのつながりの充実	74	33%
現場の衛生環境、安全管理の改善	70	32%
残業の減少	54	24%
地元の生徒への安定した（定期的な）求人の増加	49	22%
計	222	

大工・工務店への入社を提案しやすくするために必要な改善・変化(複数回答)



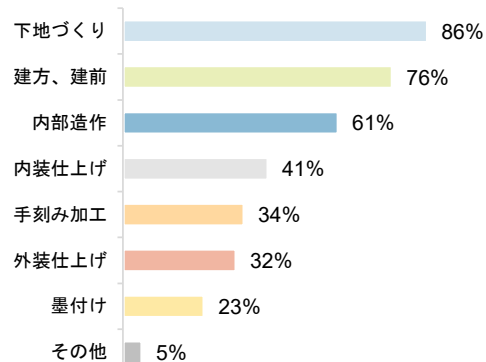
入社を提案しやすくするために必要な、業界の改善・変化として、仕事の魅力や、やりがいの周知が80%と最も多く、次いで賃金を上げる68%、技術・技能向上や資格取得への支援が66%を占める。

5. 若手大工について

5-1. 経験年数3年以内の若手大工の主な仕事内容（複数回答）

	回答数	割合
下地づくり	191	86%
建方、建前	169	76%
内部造作	135	61%
内装仕上げ	91	41%
手刻み加工	76	34%
外装仕上げ	71	32%
墨付け	51	23%
その他	12	5%
計	221	

経験年数3年以内の若手大工の主な仕事内容（複数回答）

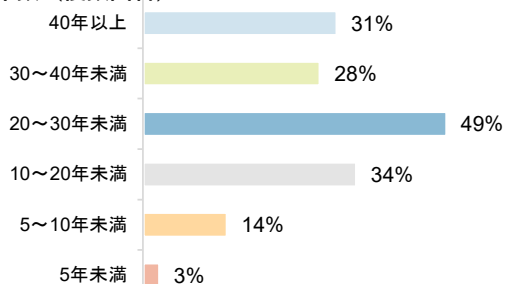


経験年数3年以内の若手大工の主な仕事内容として、下地づくりが86%と最も多く、次いで、建方、建前が76%を占める。

5-2. 若手大工を指導する人（親方）の経験年数（複数回答）

	回答数	割合
40年以上	69	31%
30～40年未満	63	28%
20～30年未満	108	49%
10～20年未満	76	34%
5～10年未満	30	14%
5年未満	6	3%
計	222	

若手大工を指導する人（親方）の経験年数（複数回答）



若手大工を指導する人（親方）の経験年数として、20～30年未満が49%と最も多い。

6. 大工の減少と離職防止について

6-1. 大工が減少し続けている原因は何だと思いますか。(複数回答)

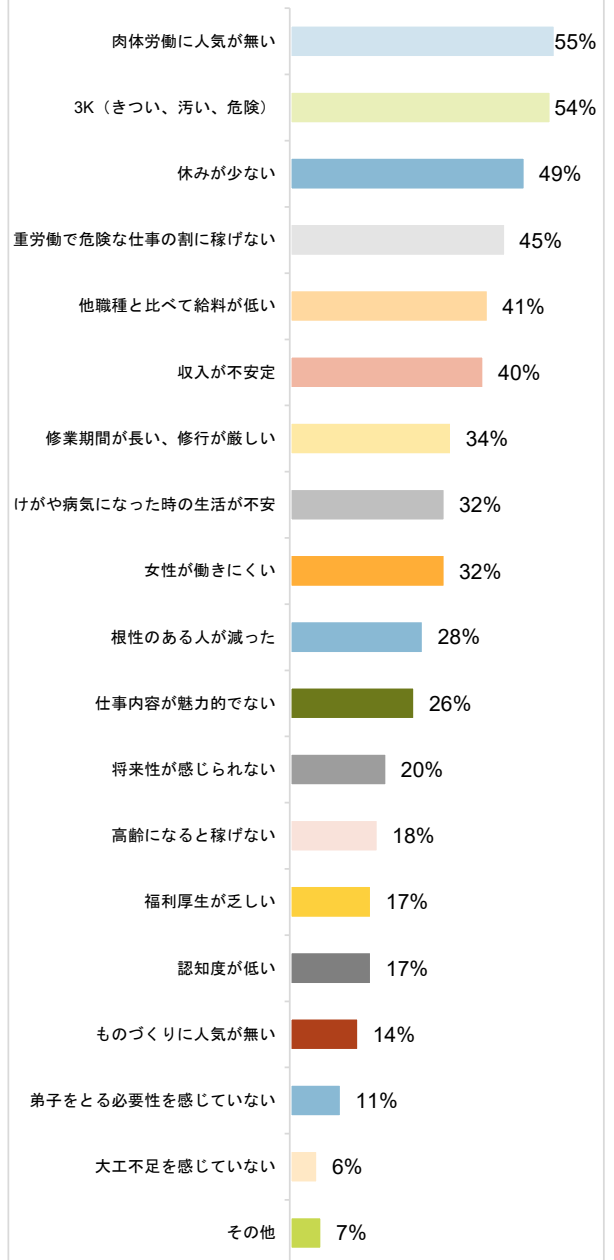
	回答数	割合
肉体労働に人気が無い	123	55%
3K(きつい、汚い、危険)	121	54%
休みが少ない	109	49%
重労働で危険な仕事の割に稼げない	100	45%
他職種と比べて給料が低い	92	41%
収入が不安定	90	40%
修業期間が長い、修行が厳しい	75	34%
けがや病気になった時の生活が不安	72	32%
女性が働きにくい	72	32%
根性のある人が減った	62	28%
仕事内容が魅力的でない	58	26%
将来性が感じられない	45	20%
高齢になると稼げない	41	18%
福利厚生が乏しい	38	17%
認知度が低い	38	17%
ものづくりに人気が無い	32	14%
弟子をとる必要性を感じていない	24	11%
大工不足を感じていない	13	6%
その他	15	7%
計	223	

大工が減少し続けている原因として、肉体労働に人気が無い55%が最も多く、次いで、3K(きつい、汚い、危険)が54%を占める。

その他の回答：

- ・若い人たちに身近な職業だと思われていない。
- ・興味を持つ若者はいるが、企業側がアプローチしていない。
- ・独立、起業しにくい。
- ・教育の過程で職人の道は塞がれている。
- ・教育者の意識改革(職人は落ちこぼれみたいな感覚)。
- ・職人を育てる職人工務店が人を育てる経営状況や人材育成の仕組みが十分でない。
- ・会社が社員大工を育てるメリットが無くなった。 など

大工が減り続けている原因(複数回答)



6-2. 大工（社員全体）の離職防止のために取り組んでいること（複数回答）

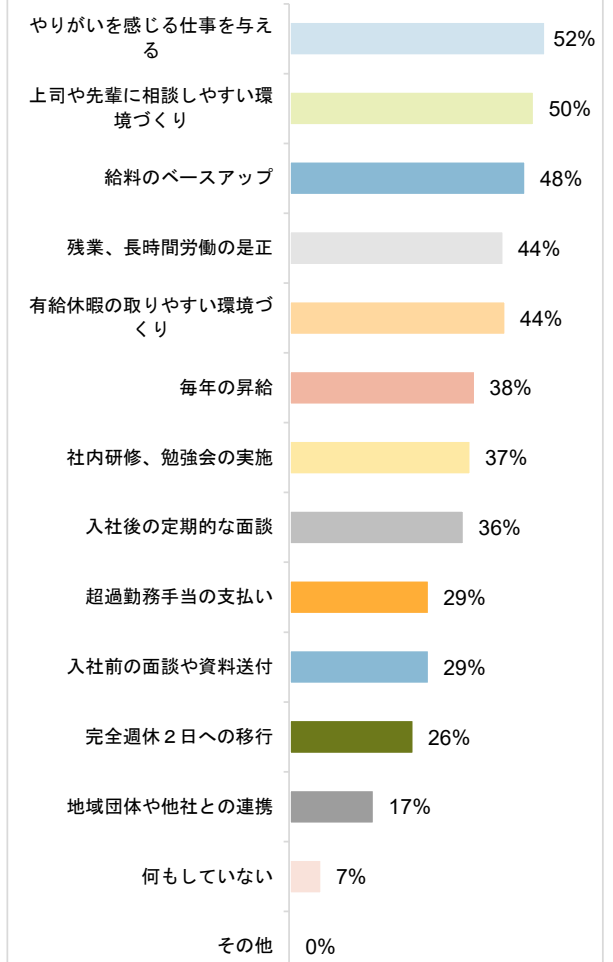
	回答数	割合
やりがいを感じる仕事を与える	117	52%
上司や先輩に相談しやすい環境づくり	112	50%
給料のベースアップ	108	48%
残業、長時間労働の是正	98	44%
有給休暇の取りやすい環境づくり	99	44%
毎年の昇給	85	38%
社内研修、勉強会の実施	83	37%
入社後の定期的な面談	80	36%
超過勤務手当の支払い	64	29%
入社前の面談や資料送付	64	29%
完全週休2日への移行	57	26%
地域団体や他社との連携	39	17%
何もしていない	15	7%
その他	1	0%
計	223	

離職防止のための取組みとして、やりがいを感じる仕事を与えるが52%と最も多く、次いで、上司や先輩に相談しやすい環境づくりが50%を占める。

その他の回答：

- ・大工を多能工化することで、きつい職（屋外作業）と楽な職（屋内作業）を交互に実施。
- ・自社賃貸物件など楽な物件をまぜながら大変な現場もさせる。
- ・自社物件の内装施工の場合はクーラーをつけて作業させたり極限まで楽をさせる。
- ・資格取得金銭支援、職業訓練所通学支援

大工（社員全体）の離職防止のために取り組んでいること（複数回答）



令和5年度 雇用事業所へのアンケート 社員大工の数別クロス集計

- 注1. 雇用している社員大工がない事業所を除く。
- 注2. 有効回答数は、雇用している社員大工がいる事業所から未回答の事業所を除く回答数とする。
- 注3. 複数回答の母数についても同様に有効回答社数としている。

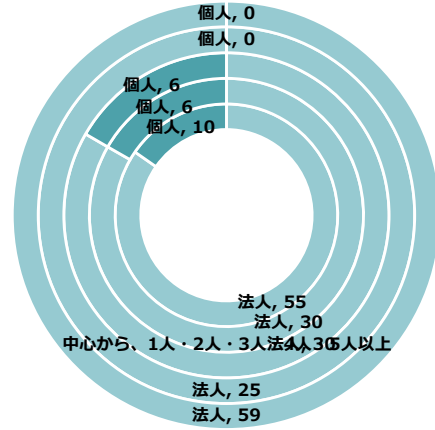
1. 事業所概要

1-1. 事業形態

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	法人	55	85%	25%
	個人事業主	10	15%	5%
	有効回答数	65		
2人	法人	30	83%	14%
	個人事業主	6	17%	3%
	有効回答数	36		
3人	法人	30	83%	14%
	個人事業主	6	17%	3%
	有効回答数	36		
4人	法人	25	100%	11%
	個人事業主	0	0%	0%
	有効回答数	25		
5人以上	法人	59	100%	27%
	個人事業主	0	0%	0%
	有効回答数	59		
全体合計		221		

・事業形態は、社員大工3人以下の事業所では、個人事業主が15～17%であるのに対し、社員大工4人以上の事業所では100%が法人と回答している。

事業形態

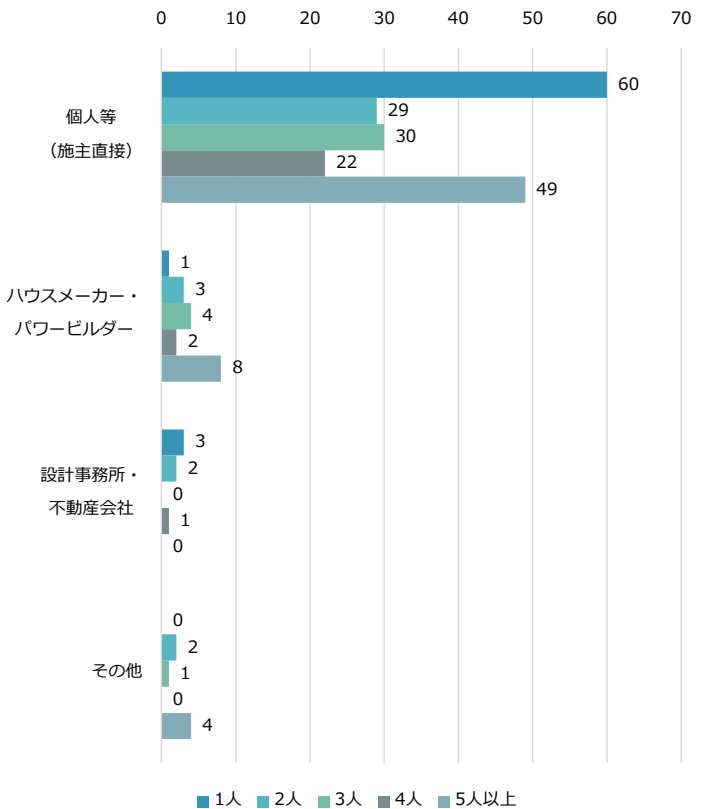


1-2. 主な請負先

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	個人等（施主直接）	60	94%	27%
	ハウスメーカー・パワービルダー	1	2%	0%
	設計事務所・不動産会社	3	5%	1%
	その他	0	0%	0%
	有効回答数	64		
2人	個人等（施主直接）	29	81%	13%
	ハウスメーカー・パワービルダー	3	8%	1%
	設計事務所・不動産会社	2	6%	1%
	その他	2	6%	1%
	有効回答数	36		
3人	個人等（施主直接）	30	86%	14%
	ハウスメーカー・パワービルダー	4	11%	2%
	設計事務所・不動産会社	0	0%	0%
	その他	1	3%	0%
	有効回答数	35		
4人	個人等（施主直接）	22	88%	10%
	ハウスメーカー・パワービルダー	2	8%	1%
	設計事務所・不動産会社	1	4%	0%
	その他	0	0%	0%
	有効回答数	25		
5人以上	個人等（施主直接）	49	80%	22%
	ハウスメーカー・パワービルダー	8	13%	4%
	設計事務所・不動産会社	0	0%	0%
	その他	4	7%	2%
	有効回答数	61		
全体合計		221		

・主な請負先として、社員大工数に関わらず80%以上が個人等と回答している。
 ・社員大工5人以上の事業所では、社員大工1～4人と回答した事業所と比較してハウスメーカー・パワービルダーが13%多い。

主な請負先

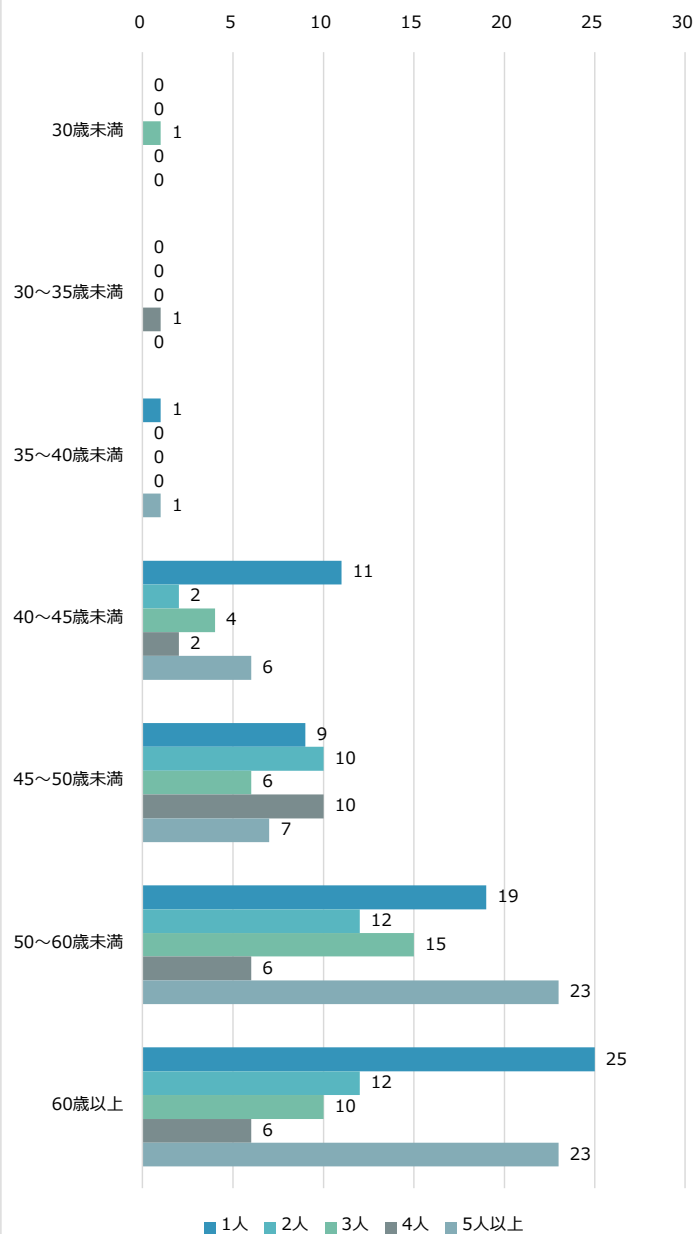


1-3. 経営者の年齢

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	30歳未満	0	0%	0%
	30～35歳未満	0	0%	0%
	35～40歳未満	1	2%	0%
	40～45歳未満	11	17%	5%
	45～50歳未満	9	14%	4%
	50～60歳未満	19	29%	9%
	60歳以上	25	38%	11%
	有効回答数	65		
2人	30歳未満	0	0%	0%
	30～35歳未満	0	0%	0%
	35～40歳未満	0	0%	0%
	40～45歳未満	2	6%	1%
	45～50歳未満	10	28%	5%
	50～60歳未満	12	33%	5%
	60歳以上	12	33%	5%
	有効回答数	36		
3人	30歳未満	1	3%	0%
	30～35歳未満	0	0%	0%
	35～40歳未満	0	0%	0%
	40～45歳未満	4	11%	2%
	45～50歳未満	6	17%	3%
	50～60歳未満	15	42%	7%
	60歳以上	10	28%	5%
	有効回答数	36		
4人	30歳未満	0	0%	0%
	30～35歳未満	1	4%	0%
	35～40歳未満	0	0%	0%
	40～45歳未満	2	8%	1%
	45～50歳未満	10	40%	5%
	50～60歳未満	6	24%	3%
	60歳以上	6	24%	3%
	有効回答数	25		
5人以上	30歳未満	0	0%	0%
	30～35歳未満	0	0%	0%
	35～40歳未満	1	2%	0%
	40～45歳未満	6	10%	3%
	45～50歳未満	7	12%	3%
	50～60歳未満	23	38%	10%
	60歳以上	23	38%	10%
	有効回答数	60		
	全体合計	222		

・経営者の年齢は、社員大工4人の事業所以外では、50代、60代に約70%が集中しているが、社員大工4人の事業所では45～50歳未満が40%と最も多い。

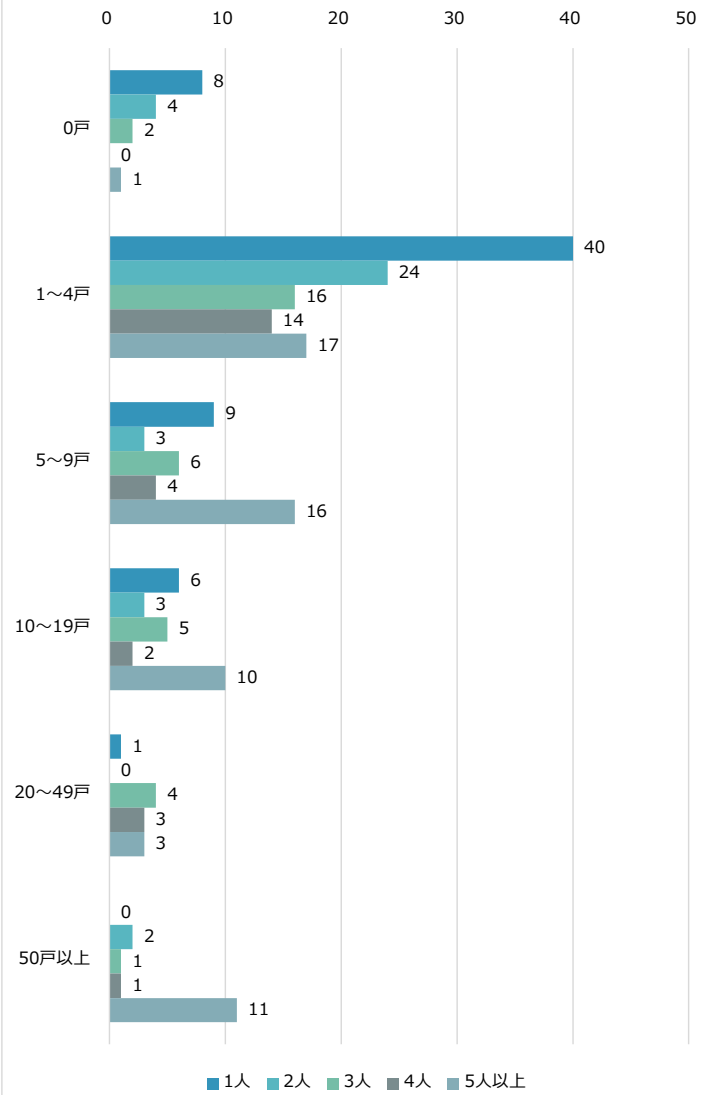
経営者の年齢



1-4. 過去3年間の年間平均新築住宅建設戸数

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	0戸	8	13%	4%
	1~4戸	40	63%	19%
	5~9戸	9	14%	4%
	10~19戸	6	9%	3%
	20~49戸	1	2%	0%
	50戸以上	0	0%	0%
	有効回答数	64		
2人	0戸	4	11%	2%
	1~4戸	24	67%	11%
	5~9戸	3	8%	1%
	10~19戸	3	8%	1%
	20~49戸	0	0%	0%
	50戸以上	2	6%	1%
	有効回答数	36		
3人	0戸	2	6%	1%
	1~4戸	16	47%	7%
	5~9戸	6	18%	3%
	10~19戸	5	15%	2%
	20~49戸	4	12%	2%
	50戸以上	1	3%	0%
	有効回答数	34		
4人	0戸	0	0%	0%
	1~4戸	14	58%	6%
	5~9戸	4	17%	2%
	10~19戸	2	8%	1%
	20~49戸	3	13%	1%
	50戸以上	1	4%	0%
	有効回答数	24		
5人以上	0戸	1	2%	0%
	1~4戸	17	29%	8%
	5~9戸	16	28%	7%
	10~19戸	10	17%	5%
	20~49戸	3	5%	1%
	50戸以上	11	19%	5%
	有効回答数	58		
	全体合計	216		

過去3年間の年間平均新築住宅建設戸数

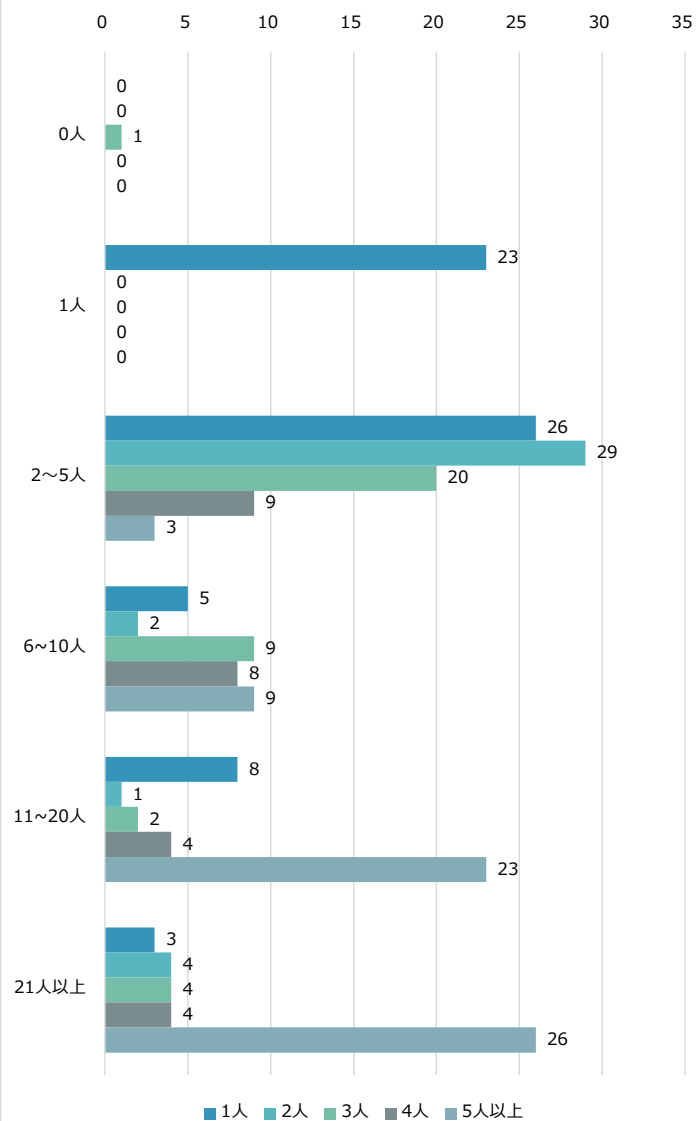


・過去3年間の平均新築住宅建設戸数は、社員大工数に限らず、1~4戸の割合が最も高い。
 ・社員大工5人以上の事業所は、5~9戸と回答した割合も4分の1以上の28%を占める。また50戸以上と回答した事業所も約20%いる。

1-5. 正社員（直接雇用）の従業員数

社員大工数	会社数	割合	全体割合
1人	0人	0	0%
	1人	23	35%
	2~5人	26	40%
	6~10人	5	8%
	11~20人	8	12%
	21人以上	3	5%
有効回答数		65	
2人	0人	0	0%
	1人	0	0%
	2~5人	29	81%
	6~10人	2	6%
	11~20人	1	3%
	21人以上	4	11%
有効回答数		36	
3人	0人	1	3%
	1人	0	0%
	2~5人	20	56%
	6~10人	9	25%
	11~20人	2	6%
	21人以上	4	11%
有効回答数		36	
4人	0人	0	0%
	1人	0	0%
	2~5人	9	36%
	6~10人	8	32%
	11~20人	4	16%
	21人以上	4	16%
有効回答数		25	
5人以上	0人	0	0%
	1人	0	0%
	2~5人	3	5%
	6~10人	9	15%
	11~20人	23	38%
	21人以上	26	43%
有効回答数		61	
全体合計		223	

正社員（直接雇用）の従業員数



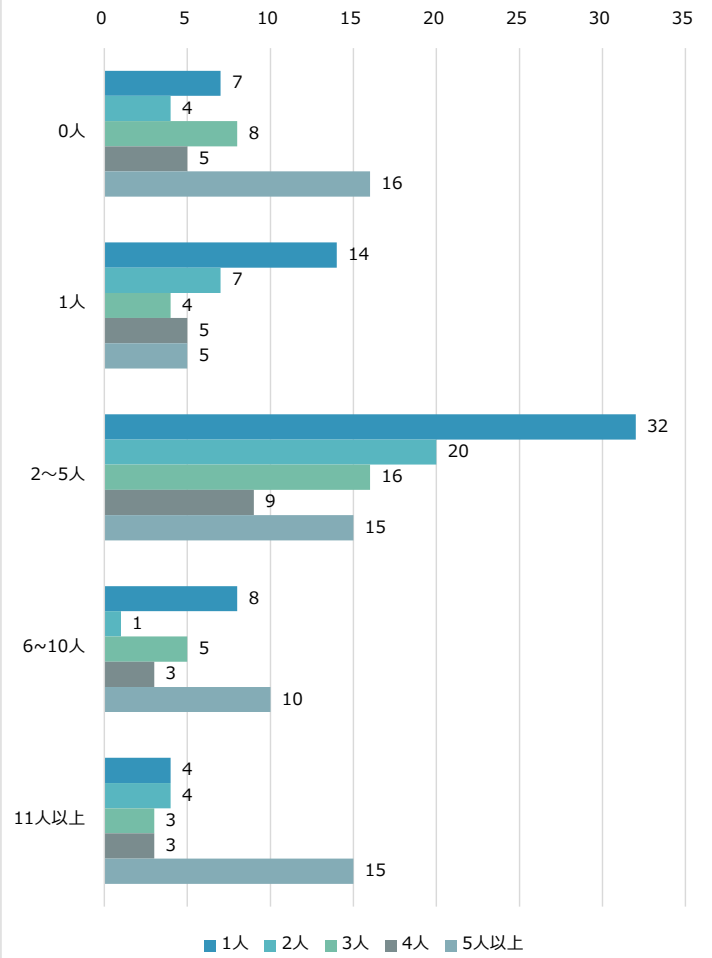
・正社員（直接雇用）の従業員数は、社員大工1~4人の事業所では、正社員数2~5人と回答した割合が最も高いが、社員大工3人、4人の事業所では正社員の数6~10人等の回答にも4分の1以上の票が入り、ばらつきが見られる。

・社員大工5人以上の事業所では、正社員の数21人以上と回答した事業所の割合が最も高く43%を占める。

1-6. 外注している建築大工数（年間平均）

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	0人	7	11%	3%
	1人	14	22%	6%
	2~5人	32	49%	14%
	6~10人	8	12%	4%
	11人以上	4	6%	2%
	有効回答数	65		
2人	0人	4	11%	2%
	1人	7	19%	3%
	2~5人	20	56%	9%
	6~10人	1	3%	0%
	11人以上	4	11%	2%
	有効回答数	36		
3人	0人	8	22%	4%
	1人	4	11%	2%
	2~5人	16	44%	7%
	6~10人	5	14%	2%
	11人以上	3	8%	1%
	有効回答数	36		
4人	0人	5	20%	2%
	1人	5	20%	2%
	2~5人	9	36%	4%
	6~10人	3	12%	1%
	11人以上	3	12%	1%
	有効回答数	25		
5人以上	0人	16	26%	7%
	1人	5	8%	2%
	2~5人	15	25%	7%
	6~10人	10	16%	4%
	11人以上	15	25%	7%
	有効回答数	61		
	全体合計	223		

外注している建築大工数（年間平均）



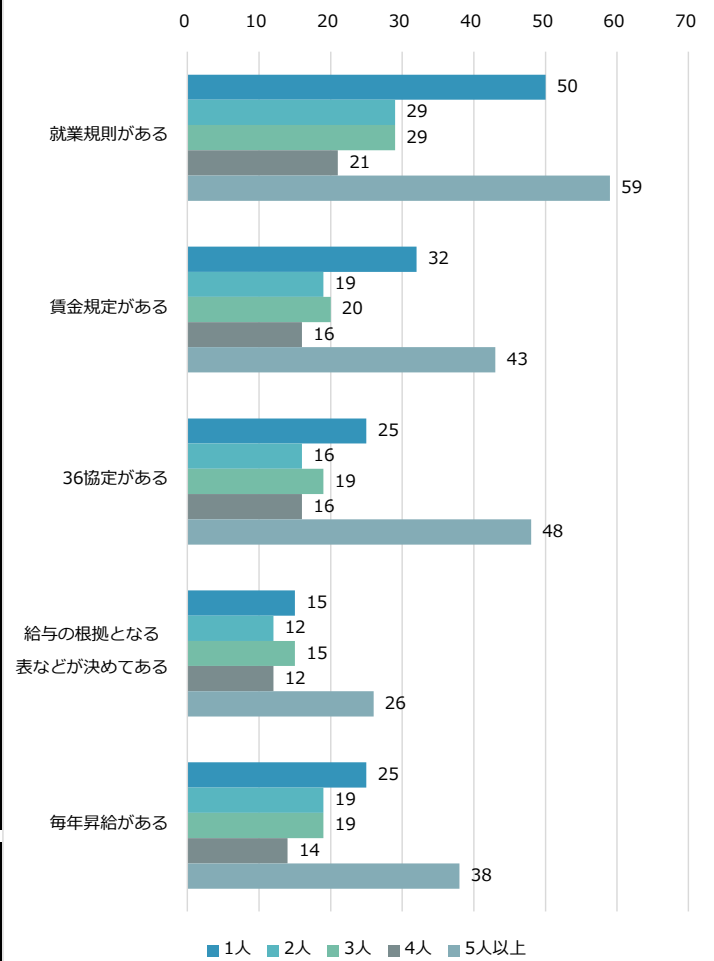
・外注している建築大工の数は、社員大工1~4人の事業所では、2~5人に集中している。
 ・社員大工5人以上の事業所では回答にばらつきが見られる。

2. 就労環境等の整備状況

2-1. 就業規則等の整備状況（複数回答可）

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	就業規則がある	50	77%	22%
	賃金規定がある	32	49%	14%
	36協定がある	25	38%	11%
	給与の根拠となる表などが決めている	15	23%	7%
	毎年昇給がある	25	38%	11%
	有効回答数	65		
2人	就業規則がある	29	81%	13%
	賃金規定がある	19	53%	9%
	36協定がある	16	44%	7%
	給与の根拠となる表などが決めている	12	33%	5%
	毎年昇給がある	19	53%	9%
	有効回答数	36		
3人	就業規則がある	29	81%	13%
	賃金規定がある	20	56%	9%
	36協定がある	19	53%	9%
	給与の根拠となる表などが決めている	15	42%	7%
	毎年昇給がある	19	53%	9%
	有効回答数	36		
4人	就業規則がある	21	84%	9%
	賃金規定がある	16	64%	7%
	36協定がある	16	64%	7%
	給与の根拠となる表などが決めている	12	48%	5%
	毎年昇給がある	14	56%	6%
	有効回答数	25		
5人以上	就業規則がある	59	97%	26%
	賃金規定がある	43	70%	19%
	36協定がある	48	79%	22%
	給与の根拠となる表などが決めている	26	43%	12%
	毎年昇給がある	38	62%	17%
	有効回答数	61		
	全体合計	223		

就業規則等の整備状況



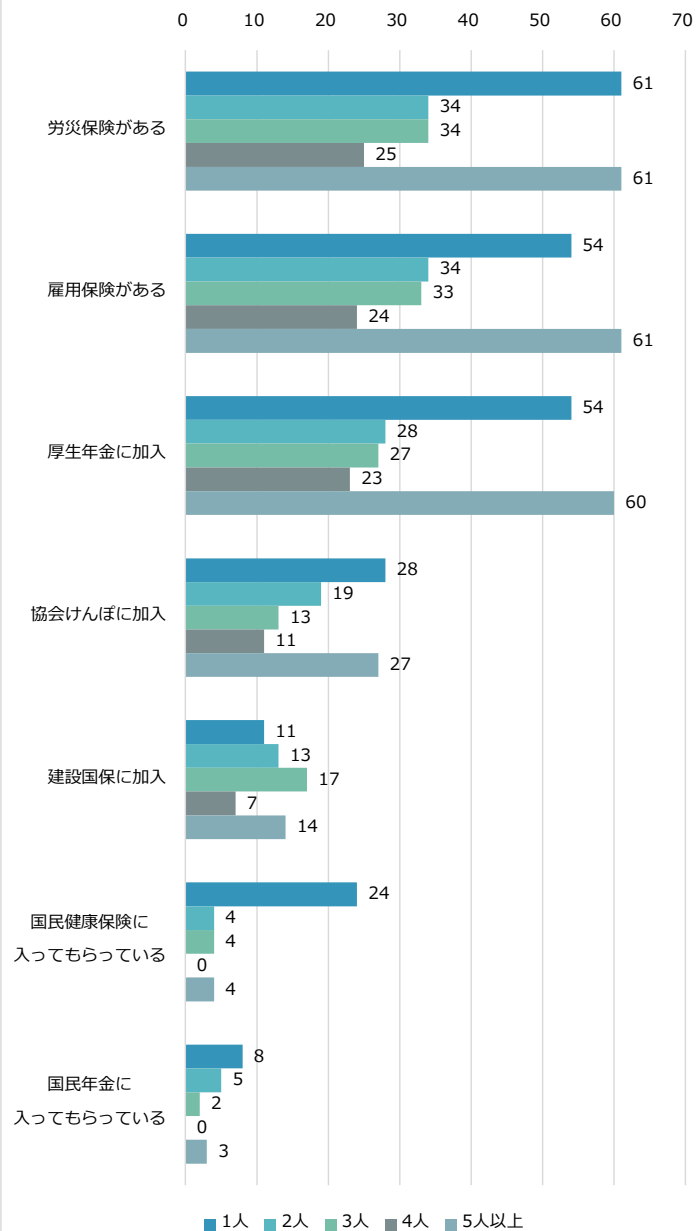
・就業規則等の整備状況は、給与の根拠となる表などが決まっている以外の項目で、社員大工が増加するにつれて割合が高くなる。
 ・特に社員大工5人以上の事業所では、97%が就業規則を整備していると回答した。

2-2. 労働・社会保険の整備内容（複数回答可）

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	労災保険がある	61	94%	27%
	雇用保険がある	54	83%	24%
	厚生年金に加入	54	83%	24%
	協会けんぽに加入	28	43%	13%
	建設国保に加入	11	17%	5%
	国民健康保険に入っている	24	37%	11%
	国民年金に入っている	8	12%	4%
	有効回答数	65		
2人	労災保険がある	34	94%	15%
	雇用保険がある	34	94%	15%
	厚生年金に加入	28	78%	13%
	協会けんぽに加入	19	53%	9%
	建設国保に加入	13	36%	6%
	国民健康保険に入っている	4	11%	2%
	国民年金に入っている	5	14%	2%
	有効回答数	36		
3人	労災保険がある	34	94%	15%
	雇用保険がある	33	92%	15%
	厚生年金に加入	27	75%	12%
	協会けんぽに加入	13	36%	6%
	建設国保に加入	17	47%	8%
	国民健康保険に入っている	4	11%	2%
	国民年金に入っている	2	6%	1%
	有効回答数	36		
4人	労災保険がある	25	100%	11%
	雇用保険がある	24	96%	11%
	厚生年金に加入	23	92%	10%
	協会けんぽに加入	11	44%	5%
	建設国保に加入	7	28%	3%
	国民健康保険に入っている	0	0%	0%
	国民年金に入っている	0	0%	0%
	有効回答数	25		
5人以上	労災保険がある	61	100%	27%
	雇用保険がある	61	100%	27%
	厚生年金に加入	60	98%	27%
	協会けんぽに加入	27	44%	12%
	建設国保に加入	14	23%	6%
	国民健康保険に入っている	4	7%	2%
	国民年金に入っている	3	5%	1%
	有効回答数	61		
	全体合計	223		

・労働、社会保険の整備内容については、労災保険、雇用保険については社員大工数に関わらず80%以上の事業所が整備している。

労働・社会保険の整備内容

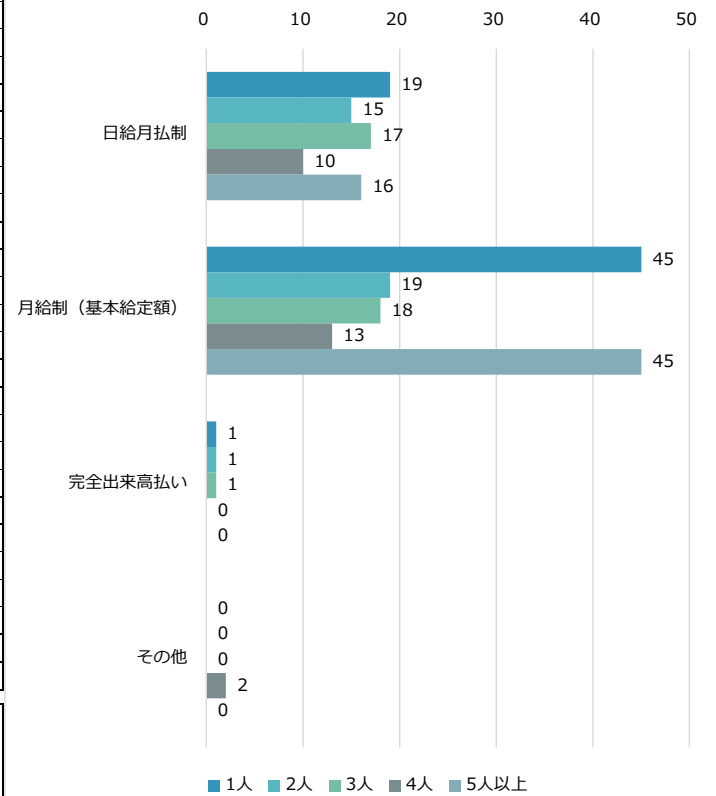


2-3. 社員大工への賃金支払い形態

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	日給月払制	19	29%	9%
	月給制（基本給定額）	45	69%	20%
	完全出来高払い	1	2%	0%
	その他	0	0%	0%
	有効回答数	65		
2人	日給月払制	15	43%	7%
	月給制（基本給定額）	19	54%	9%
	完全出来高払い	1	3%	0%
	その他	0	0%	0%
	有効回答数	35		
3人	日給月払制	17	47%	8%
	月給制（基本給定額）	18	50%	8%
	完全出来高払い	1	3%	0%
	その他	0	0%	0%
	有効回答数	36		
4人	日給月払制	10	40%	5%
	月給制（基本給定額）	13	52%	6%
	完全出来高払い	0	0%	0%
	その他	2	8%	1%
	有効回答数	25		
5人以上	日給月払制	16	26%	7%
	月給制（基本給定額）	45	74%	20%
	完全出来高払い	0	0%	0%
	その他	0	0%	0%
	有効回答数	61		
全体合計		222		

・社員大工への賃金支払い形態は、社員大工数に関わらず、月給制（基本給定額制）が最も多い。社員大工1人、5人以上と回答した事業所は月給制が約70%と突出して多いが、社員大工2~4人の事業所は月給制と日給月払制の差が約10%。

社員大工への賃金支払い形態

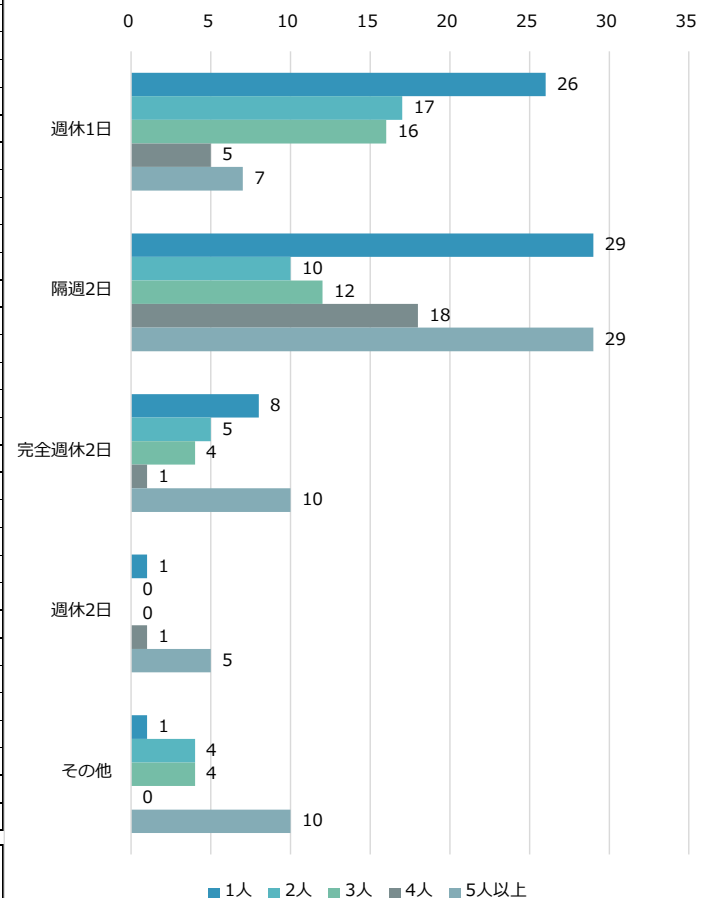


2-4. 社員大工の休日

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	週休1日	26	40%	12%
	隔週2日	29	45%	13%
	完全週休2日	8	12%	4%
	週休2日	1	2%	0%
	その他	1	2%	0%
	有効回答数	65		
2人	週休1日	17	47%	8%
	隔週2日	10	28%	4%
	完全週休2日	5	14%	2%
	週休2日	0	0%	0%
	その他	4	11%	2%
	有効回答数	36		
3人	週休1日	16	44%	7%
	隔週2日	12	33%	5%
	完全週休2日	4	11%	2%
	週休2日	0	0%	0%
	その他	4	11%	2%
	有効回答数	36		
4人	週休1日	5	20%	2%
	隔週2日	18	72%	8%
	完全週休2日	1	4%	0%
	週休2日	1	4%	0%
	その他	0	0%	0%
	有効回答数	25		
5人以上	週休1日	7	11%	3%
	隔週2日	29	48%	13%
	完全週休2日	10	16%	4%
	週休2日	5	8%	2%
	その他	10	16%	4%
	有効回答数	61		
全体合計		223		

・社員大工の休日は、社員大工1~3人の事業所は、週休1日が40%を超えている。
 ・社員大工4人、5人以上の事業所は隔週2日の割合が最も多い。5人以上の事業所は完全週休2日など他の項目に票が分散している。

社員大工の休日



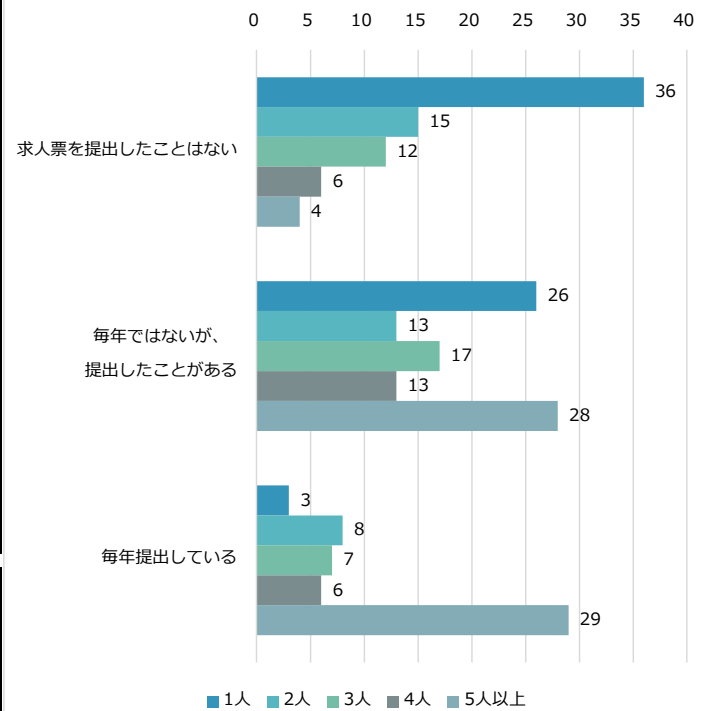
3. 求人について

3-1. 社員大工の求人票の提出の有無

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	求人票を提出したことはない	36	55%	16%
	毎年ではないが、提出したことがある	26	40%	12%
	毎年提出している	3	5%	1%
	有効回答数	65		
2人	求人票を提出したことはない	15	42%	7%
	毎年ではないが、提出したことがある	13	36%	6%
	毎年提出している	8	22%	4%
	有効回答数	36		
3人	求人票を提出したことはない	12	33%	5%
	毎年ではないが、提出したことがある	17	47%	8%
	毎年提出している	7	19%	3%
	有効回答数	36		
4人	求人票を提出したことはない	6	24%	3%
	毎年ではないが、提出したことがある	13	52%	6%
	毎年提出している	6	24%	3%
	有効回答数	25		
5人以上	求人票を提出したことはない	4	7%	2%
	毎年ではないが、提出したことがある	28	46%	13%
	毎年提出している	29	48%	13%
	有効回答数	61		
全体合計		223		

・社員大工の求人票の提出の有無について、社員大工1人、2人の事業所は、提出したことがないが約半数を占める。
 ・社員大工3人、4人の事業所は、毎年ではないが、提出したことがあるが約半数を占め、社員大工5人以上の事業所は、毎年提出しているが約半数の48%を占め、社員大工数によって顕著な差がある。

社員大工の求人票の提出の有無

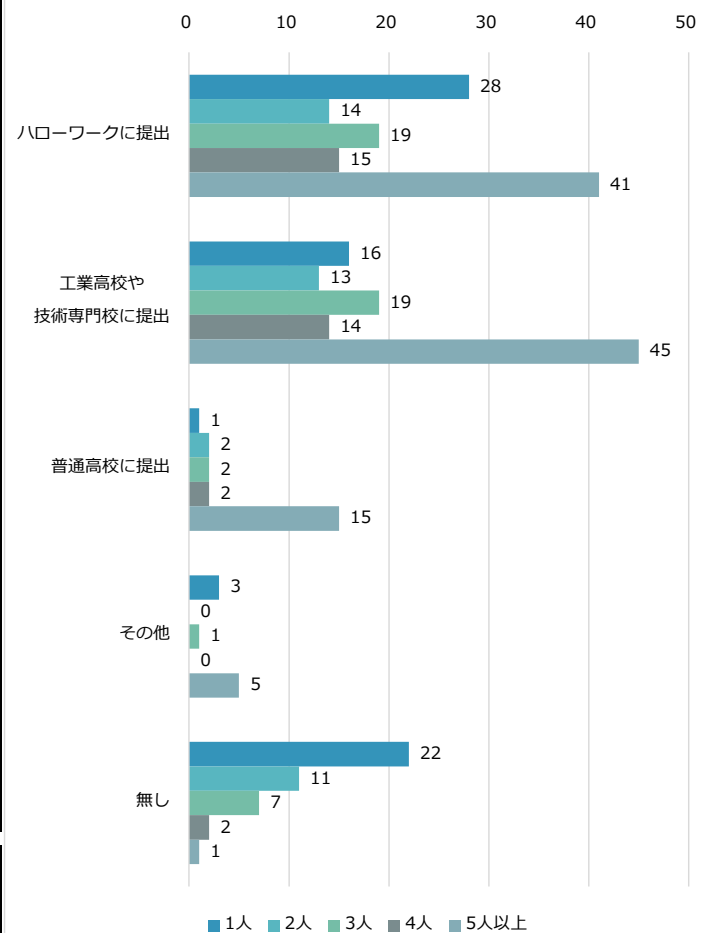


3-2. 社員大工の求人票の提出先（複数回答）

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	ハローワークに提出	28	43%	13%
	工業高校や技術専門校に提出	16	25%	7%
	普通高校に提出	1	2%	0%
	その他	3	5%	1%
	無し	22	34%	10%
	有効回答数	65		
2人	ハローワークに提出	14	39%	6%
	工業高校や技術専門校に提出	13	36%	6%
	普通高校に提出	2	6%	1%
	その他	0	0%	0%
	無し	11	31%	5%
	有効回答数	36		
3人	ハローワークに提出	19	53%	9%
	工業高校や技術専門校に提出	19	53%	9%
	普通高校に提出	2	6%	1%
	その他	1	3%	0%
	無し	7	19%	3%
	有効回答数	36		
4人	ハローワークに提出	15	60%	7%
	工業高校や技術専門校に提出	14	56%	6%
	普通高校に提出	2	8%	1%
	その他	0	0%	0%
	無し	2	8%	1%
	有効回答数	25		
5人以上	ハローワークに提出	41	67%	18%
	工業高校や技術専門校に提出	45	74%	20%
	普通高校に提出	15	25%	7%
	その他	5	8%	2%
	無し	1	2%	
	有効回答数	61		
全体合計		223		

・社員大工の求人票の提出先は、社員大工1人、2人、4人の事業所はハローワークに提出が最も多く、それぞれ43%、39%、60%。
 ・社員大工5人以上の事業所は、74%が工業高校や技術専門校に社員大工の求人票を提出している。

社員大工の求人票の提出先

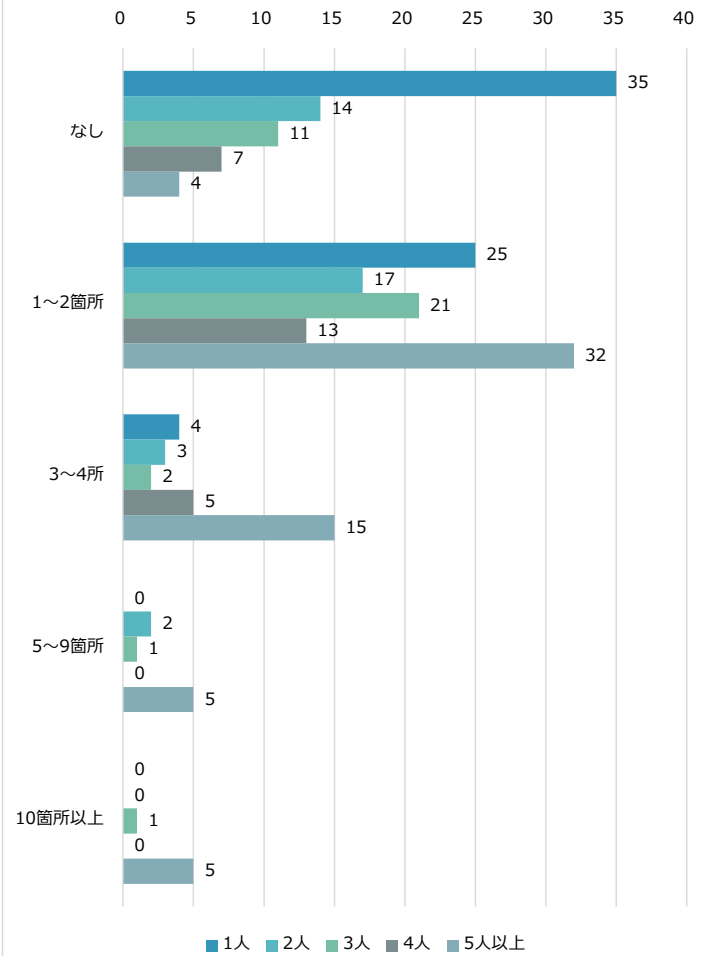


3-3. 社員大工の求人票の提出先の数

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	なし	35	55%	16%
	1~2箇所	25	39%	11%
	3~4所	4	6%	2%
	5~9箇所	0	0%	0%
	10箇所以上	0	0%	0%
	有効回答数	64		
2人	なし	14	39%	6%
	1~2箇所	17	47%	8%
	3~4所	3	8%	1%
	5~9箇所	2	6%	1%
	10箇所以上	0	0%	0%
	有効回答数	36		
3人	なし	11	31%	5%
	1~2箇所	21	58%	9%
	3~4所	2	6%	1%
	5~9箇所	1	3%	0%
	10箇所以上	1	3%	0%
	有効回答数	36		
4人	なし	7	28%	3%
	1~2箇所	13	52%	6%
	3~4所	5	20%	2%
	5~9箇所	0	0%	0%
	10箇所以上	0	0%	0%
	有効回答数	25		
5人以上	なし	4	7%	2%
	1~2箇所	32	52%	14%
	3~4所	15	25%	7%
	5~9箇所	5	8%	2%
	10箇所以上	5	8%	2%
	有効回答数	61		
全体合計		222		

・社員大工の求人票の提出先の数は、社員大工1人の事業所の半数を超える55%がなしと回答した。
 ・社員大工が増えるにつれて、なしの割合は減少し、社員大工5人以上の事業所の53%が1~2箇所、25%が3~4箇所と回答。

社員大工の求人票の提出先の数

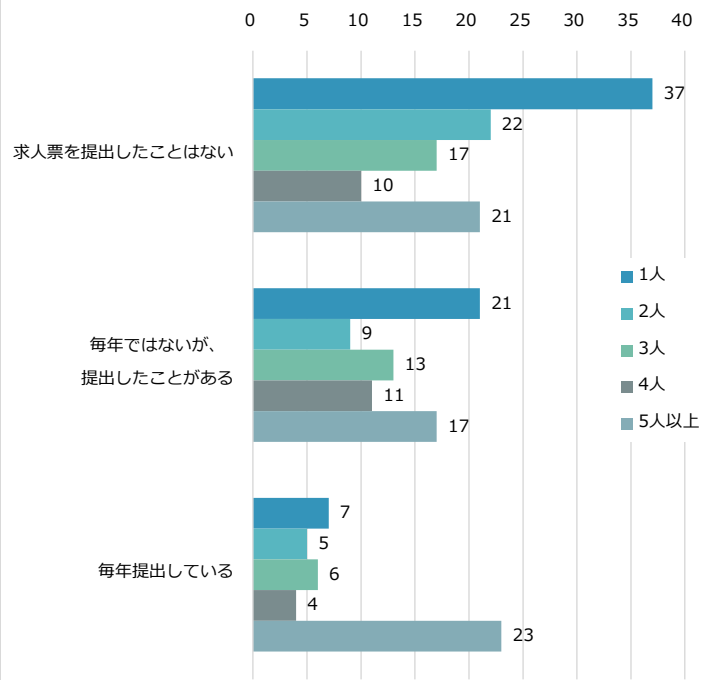


3-4. 社員大工以外の求人票の提出の有無

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	求人票を提出したことはない	37	57%	17%
	毎年ではないが、提出したことがある	21	32%	9%
	毎年提出している	7	11%	3%
	有効回答数	65		
2人	求人票を提出したことはない	22	61%	10%
	毎年ではないが、提出したことがある	9	25%	4%
	毎年提出している	5	14%	2%
	有効回答数	36		
3人	求人票を提出したことはない	17	47%	8%
	毎年ではないが、提出したことがある	13	36%	6%
	毎年提出している	6	17%	3%
	有効回答数	36		
4人	求人票を提出したことはない	10	40%	4%
	毎年ではないが、提出したことがある	11	44%	5%
	毎年提出している	4	16%	2%
	有効回答数	25		
5人以上	求人票を提出したことはない	21	34%	9%
	毎年ではないが、提出したことがある	17	28%	8%
	毎年提出している	23	38%	10%
	有効回答数	61		
全体合計		223		

・社員大工以外の求人票の提出の有無については、社員大工1人~2人の事業所は求人票を提出したことがないが、約6割を占める。
 ・社員大工4人の事業所は毎年ではないが提出したことがあるが最も多く44%、社員大工5人以上の事業所は毎年提出しているが最も多く、38%。

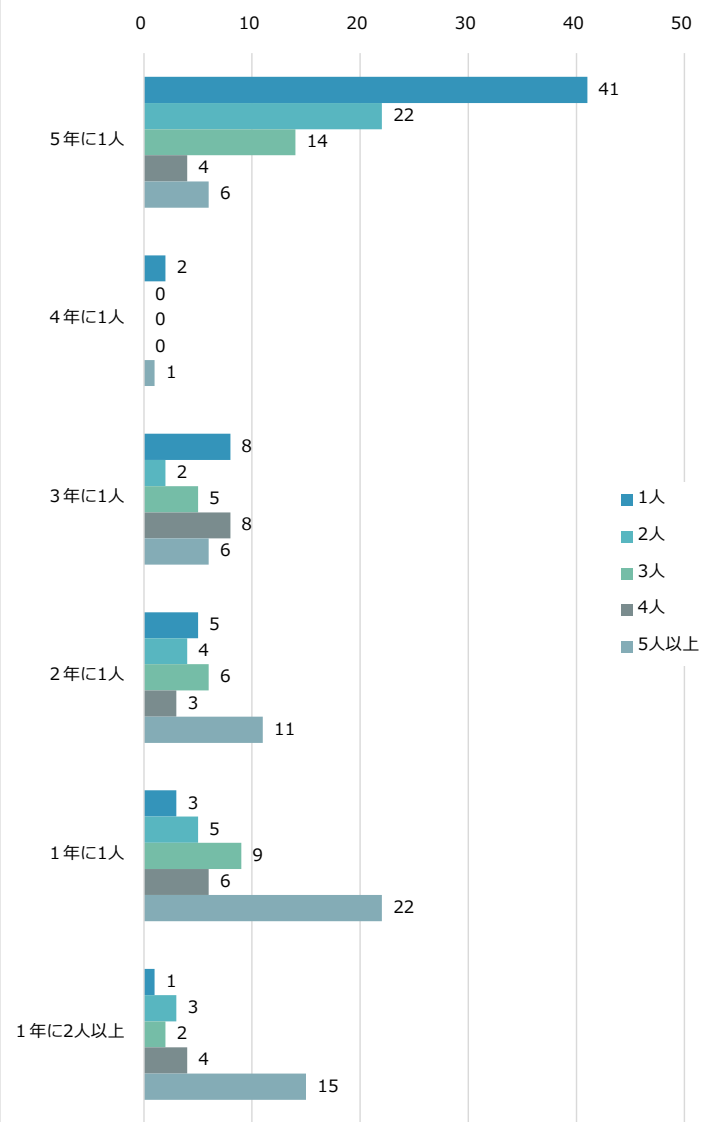
社員大工以外の求人票の提出の有無



3-5. 社員大工の募集人数

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	5年に1人	41	68%	19%
	4年に1人	2	3%	1%
	3年に1人	8	13%	4%
	2年に1人	5	8%	2%
	1年に1人	3	5%	1%
	1年に2人以上	1	2%	0%
	有効回答数	60		
2人	5年に1人	22	61%	10%
	4年に1人	0	0%	0%
	3年に1人	2	6%	1%
	2年に1人	4	11%	2%
	1年に1人	5	14%	2%
	1年に2人以上	3	8%	1%
	有効回答数	36		
3人	5年に1人	14	39%	6%
	4年に1人	0	0%	0%
	3年に1人	5	14%	2%
	2年に1人	6	17%	3%
	1年に1人	9	25%	4%
	1年に2人以上	2	6%	1%
	有効回答数	36		
4人	5年に1人	4	16%	2%
	4年に1人	0	0%	0%
	3年に1人	8	32%	4%
	2年に1人	3	12%	1%
	1年に1人	6	24%	3%
	1年に2人以上	4	16%	2%
	有効回答数	25		
5人以上	5年に1人	6	10%	3%
	4年に1人	1	2%	0%
	3年に1人	6	10%	3%
	2年に1人	11	18%	5%
	1年に1人	22	36%	10%
	1年に2人以上	15	25%	7%
	有効回答数	61		
全体合計		218		

社員大工の募集人数

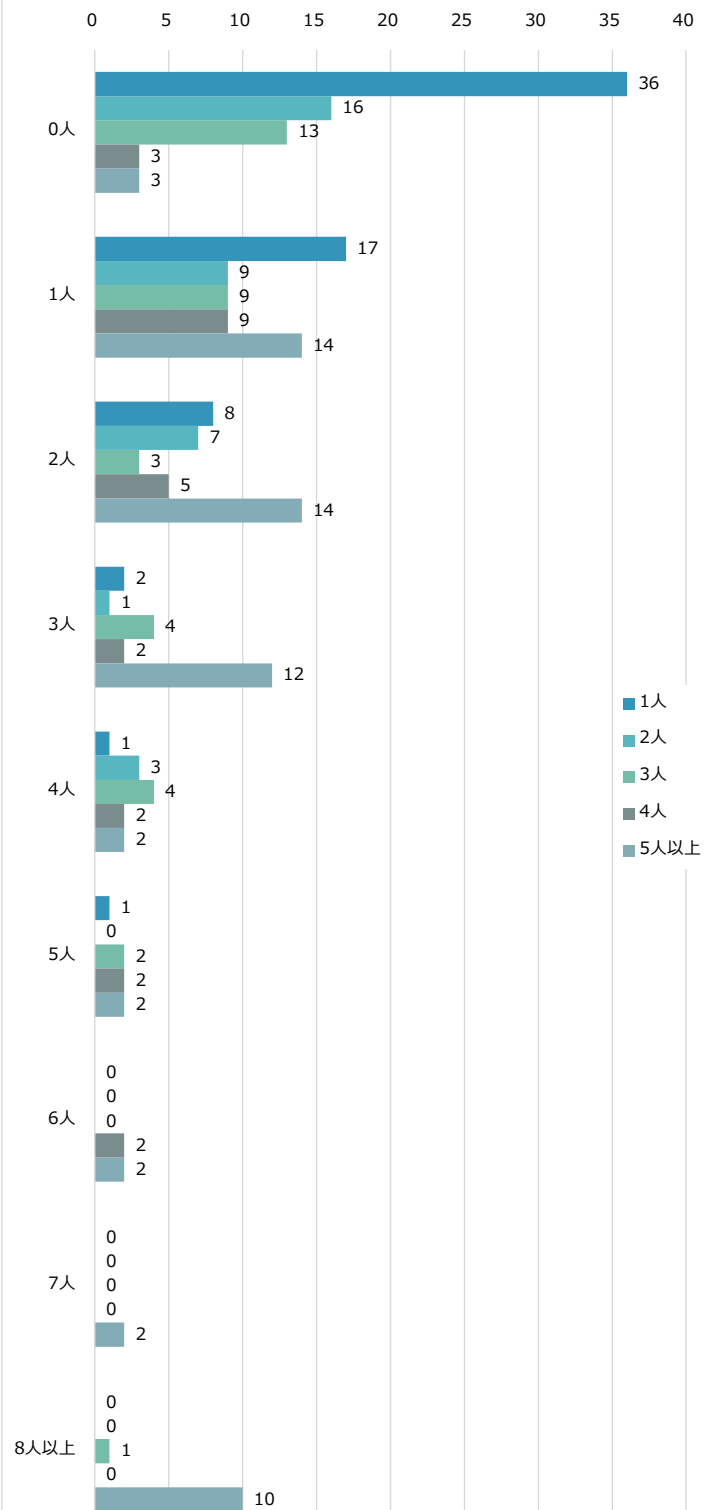


・社員大工の募集人数については、社員大工1人、2人の事業所は5年に1人の割合が突出して多く60%を超える。
 ・社員大工4人の事業所は、3年に1人の割合が最も多いが、票が分散している。
 ・社員大工5人以上の事業所は、1年に1人が36%と最も多いが、1年に2人以上の割合も4分の1程度と票が分散している。

3-6. 過去3年間に雇用した大工の人数 (3年間の累計)

社員大工数	会社数	割合	全体割合	
1人	0人	36	55%	16%
	1人	17	26%	8%
	2人	8	12%	4%
	3人	2	3%	1%
	4人	1	2%	0%
	5人	1	2%	0%
	6人	0	0%	0%
	7人	0	0%	0%
	8人以上	0	0%	0%
有効回答数	65			
2人	0人	16	44%	7%
	1人	9	25%	4%
	2人	7	19%	3%
	3人	1	3%	0%
	4人	3	8%	1%
	5人	0	0%	0%
	6人	0	0%	0%
	7人	0	0%	0%
	8人以上	0	0%	0%
有効回答数	36			
3人	0人	13	36%	6%
	1人	9	25%	4%
	2人	3	8%	1%
	3人	4	11%	2%
	4人	4	11%	2%
	5人	2	6%	1%
	6人	0	0%	0%
	7人	0	0%	0%
	8人以上	1	3%	0%
有効回答数	36			
4人	0人	3	12%	1%
	1人	9	36%	4%
	2人	5	20%	2%
	3人	2	8%	1%
	4人	2	8%	1%
	5人	2	8%	1%
	6人	2	8%	1%
	7人	0	0%	0%
	8人以上	0	0%	0%
有効回答数	25			
5人以上	0人	3	5%	1%
	1人	14	23%	6%
	2人	14	23%	6%
	3人	12	20%	5%
	4人	2	3%	1%
	5人	2	3%	1%
	6人	2	3%	1%
	7人	2	3%	1%
	8人以上	10	16%	4%
有効回答数	61			
全体合計	223			

過去3年間に雇用した大工の人数

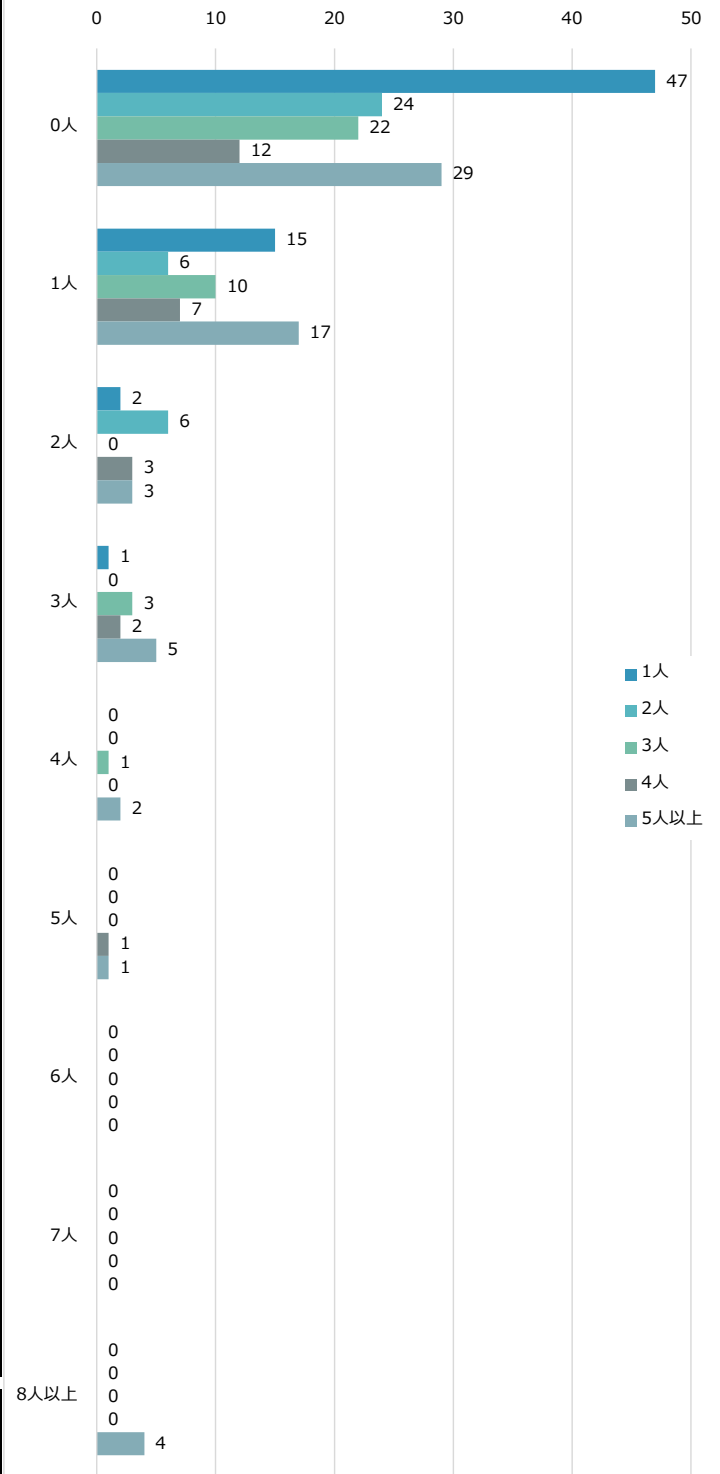


- ・過去3年間に雇用した大工の人数は、社員大工1~3人の事業所は、0人の割合が最も多く、特に社員大工1人の事業所では55%と半数を超える。
- ・社員大工4人の事業所は、1人の割合が最も多く36%だが、2人に20%など票が分散している。
- ・社員大工5人以上の事業所は、1人~3人に約20%、8人以上も16%と分散している。

3-7. 上記の内、離職した人数

社員大工数	会社数	割合	全体割合	
1人	0人	47	72%	21%
	1人	15	23%	7%
	2人	2	3%	1%
	3人	1	2%	0%
	4人	0	0%	0%
	5人	0	0%	0%
	6人	0	0%	0%
	7人	0	0%	0%
	8人以上	0	0%	0%
有効回答数	65			
2人	0人	24	67%	11%
	1人	6	17%	3%
	2人	6	17%	3%
	3人	0	0%	0%
	4人	0	0%	0%
	5人	0	0%	0%
	6人	0	0%	0%
	7人	0	0%	0%
	8人以上	0	0%	0%
有効回答数	36			
3人	0人	22	61%	10%
	1人	10	28%	4%
	2人	0	0%	0%
	3人	3	8%	1%
	4人	1	3%	0%
	5人	0	0%	0%
	6人	0	0%	0%
	7人	0	0%	0%
	8人以上	0	0%	0%
有効回答数	36			
4人	0人	12	48%	5%
	1人	7	28%	3%
	2人	3	12%	1%
	3人	2	8%	1%
	4人	0	0%	0%
	5人	1	4%	0%
	6人	0	0%	0%
	7人	0	0%	0%
	8人以上	0	0%	0%
有効回答数	25			
5人以上	0人	29	48%	13%
	1人	17	28%	8%
	2人	3	5%	1%
	3人	5	8%	2%
	4人	2	3%	1%
	5人	1	2%	0%
	6人	0	0%	0%
	7人	0	0%	0%
	8人以上	4	7%	2%
有効回答数	61			
全体合計	223			

過去3年間に雇用した大工の内、離職した人数



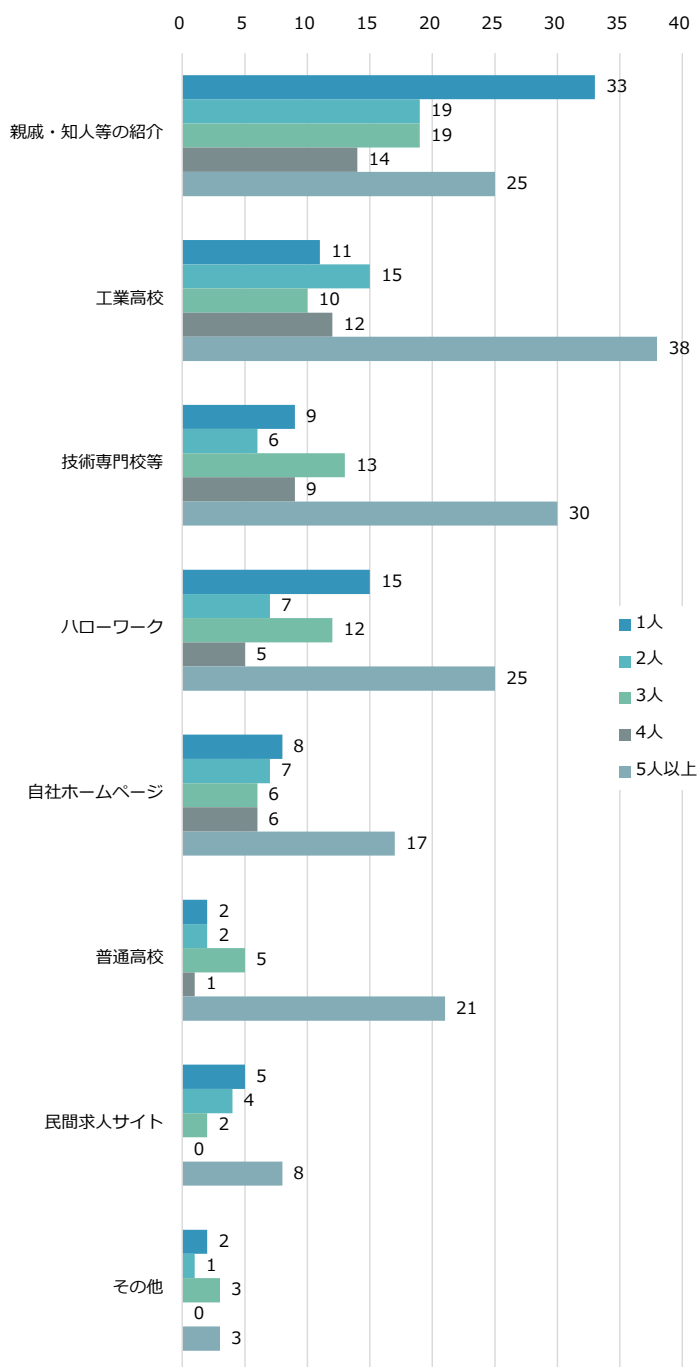
・過去3年以内に離職した大工の人数は、社員大工1人～3人の事業所は、0人の割合が約60～70%と突出して多い。
 ・社員大工4人、5人以上の事業所は、0人が48%と約半数で、1人、2人などの項目に票が分散している。

3-8. 社員大工の採用ルート（複数回答）

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	親戚・知人等の紹介	33	51%	15%
	工業高校	11	17%	5%
	技術専門学校等	9	14%	4%
	ハローワーク	15	23%	7%
	自社ホームページ	8	12%	4%
	普通高校	2	3%	1%
	民間求人サイト	5	8%	2%
	その他	2	3%	1%
	有効回答数	65		
2人	親戚・知人等の紹介	19	53%	9%
	工業高校	15	42%	7%
	技術専門学校等	6	17%	3%
	ハローワーク	7	19%	3%
	自社ホームページ	7	19%	3%
	普通高校	2	6%	1%
	民間求人サイト	4	11%	2%
	その他	1	3%	0%
	有効回答数	36		
3人	親戚・知人等の紹介	19	53%	9%
	工業高校	10	28%	4%
	技術専門学校等	13	36%	6%
	ハローワーク	12	33%	5%
	自社ホームページ	6	17%	3%
	普通高校	5	14%	2%
	民間求人サイト	2	6%	1%
	その他	3	8%	1%
	有効回答数	36		
4人	親戚・知人等の紹介	14	56%	6%
	工業高校	12	48%	5%
	技術専門学校等	9	36%	4%
	ハローワーク	5	20%	2%
	自社ホームページ	6	24%	3%
	普通高校	1	4%	0%
	民間求人サイト	0	0%	0%
	その他	0	0%	0%
	有効回答数	25		
5人以上	親戚・知人等の紹介	25	41%	11%
	工業高校	38	62%	17%
	技術専門学校等	30	49%	13%
	ハローワーク	25	41%	11%
	自社ホームページ	17	28%	8%
	普通高校	21	34%	9%
	民間求人サイト	8	13%	4%
	その他	3	5%	1%
	有効回答数	61		
	全体合計	223		

・社員大工の採用ルートは、社員大工1~4人の事業所は、親戚・知人等の紹介の割合が最も多く、半数を超える。
 ・社員大工5人以上の事業所では、工業高校が62%と最も多い。

社員大工の採用ルート

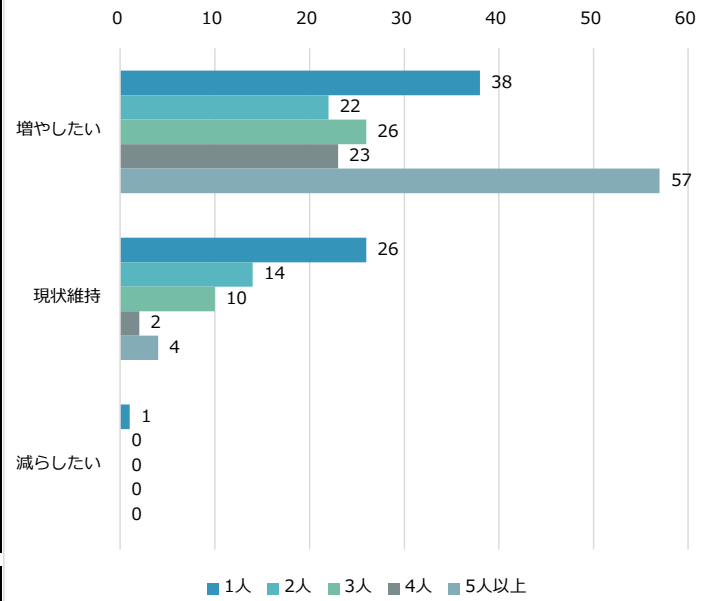


3-9. 今後、社員大工を新規採用する予定はありますか。

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	増やしたい	38	58%	17%
	現状維持	26	40%	12%
	減らしたい	1	2%	0%
	有効回答数	65		
2人	増やしたい	22	61%	10%
	現状維持	14	39%	6%
	減らしたい	0	0%	0%
	有効回答数	36		
3人	増やしたい	26	72%	12%
	現状維持	10	28%	4%
	減らしたい	0	0%	0%
	有効回答数	36		
4人	増やしたい	23	92%	10%
	現状維持	2	8%	1%
	減らしたい	0	0%	0%
	有効回答数	25		
5人以上	増やしたい	57	93%	26%
	現状維持	4	7%	2%
	減らしたい	0	0%	0%
	有効回答数	61		
全体合計		223		

・今後の社員大工の新規採用予定については、社員大工が増加するにつれて、増やしたい割合が増加する。

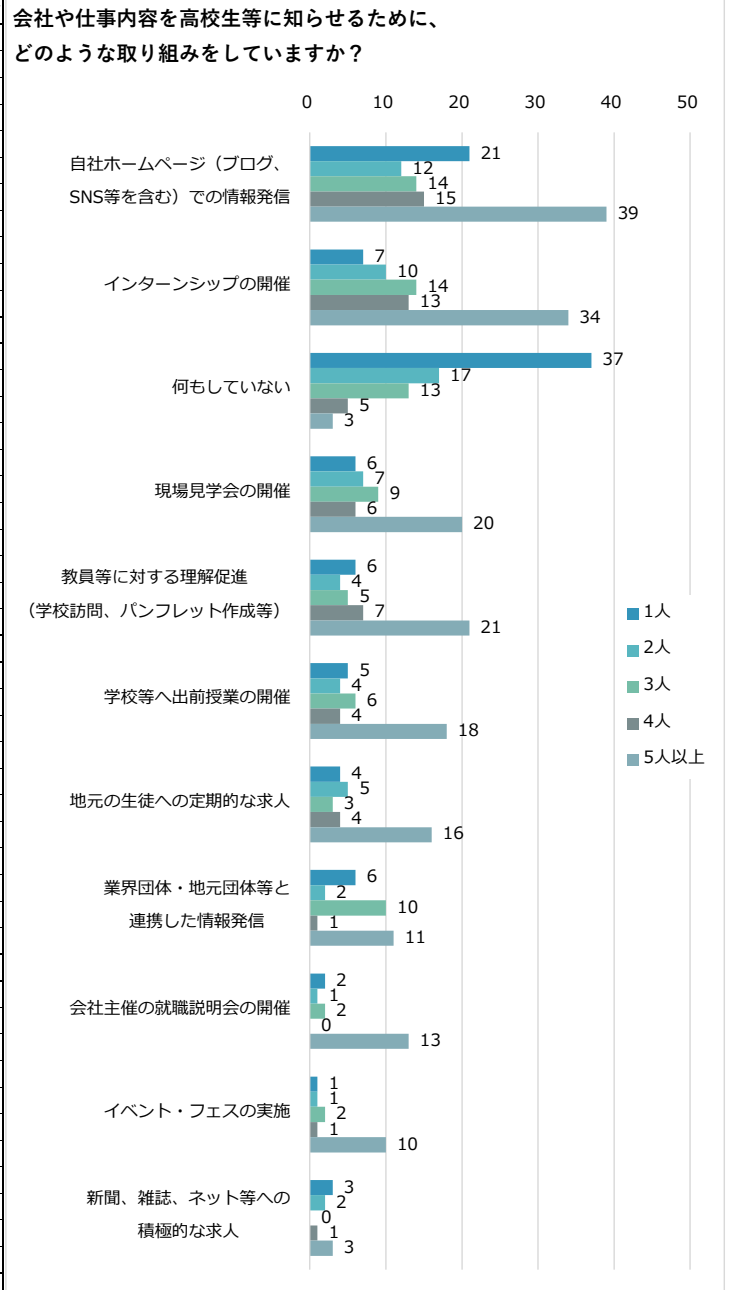
今後、社員大工を新規採用する予定はありますか。



4. 大工入職に対する取組み

4-1. 会社や仕事内容を高校生等に知らせるために、どのような取り組みをしていますか？（複数回答）

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	自社ホームページでの情報発信	21	32%	9%
	インターンシップの開催	7	11%	3%
	何もしていない	37	57%	17%
	現場見学会の開催	6	9%	3%
	教員等に対する理解促進	6	9%	3%
	学校等へ出前授業の開催	5	8%	2%
	地元の生徒への定期的な求人	4	6%	2%
	業界団体・地元団体等と連携した情報発信	6	9%	3%
	会社主催の就職説明会の開催	2	3%	1%
	イベント・フェスの実施	1	2%	0%
	新聞、雑誌、ネット等への積極的な求人	3	5%	1%
有効回答数	65			
2人	自社ホームページでの情報発信	12	33%	5%
	インターンシップの開催	10	28%	4%
	何もしていない	17	47%	8%
	現場見学会の開催	7	19%	3%
	教員等に対する理解促進	4	11%	2%
	学校等へ出前授業の開催	4	11%	2%
	地元の生徒への定期的な求人	5	14%	2%
	業界団体・地元団体等と連携した情報発信	2	6%	1%
	会社主催の就職説明会の開催	1	3%	0%
	イベント・フェスの実施	1	3%	0%
	新聞、雑誌、ネット等への積極的な求人	2	6%	1%
有効回答数	36			
3人	自社ホームページでの情報発信	14	39%	6%
	インターンシップの開催	14	39%	6%
	何もしていない	13	36%	6%
	現場見学会の開催	9	25%	4%
	教員等に対する理解促進	5	14%	2%
	学校等へ出前授業の開催	6	17%	3%
	地元の生徒への定期的な求人	3	8%	1%
	業界団体・地元団体等と連携した情報発信	10	28%	4%
	会社主催の就職説明会の開催	2	6%	1%
	イベント・フェスの実施	2	6%	1%
	新聞、雑誌、ネット等への積極的な求人	0	0%	0%
有効回答数	36			
4人	自社ホームページでの情報発信	15	60%	7%
	インターンシップの開催	13	52%	6%
	何もしていない	5	20%	2%
	現場見学会の開催	6	24%	3%
	教員等に対する理解促進	7	28%	3%
	学校等へ出前授業の開催	4	16%	2%
	地元の生徒への定期的な求人	4	16%	2%
	業界団体・地元団体等と連携した情報発信	1	4%	0%
	会社主催の就職説明会の開催	0	0%	0%
	イベント・フェスの実施	1	4%	0%
	新聞、雑誌、ネット等への積極的な求人	1	4%	0%
有効回答数	25			
5人	自社ホームページでの情報発信	39	64%	17%
	インターンシップの開催	34	56%	15%
	何もしていない	3	5%	1%
	現場見学会の開催	20	33%	9%
	教員等に対する理解促進	21	34%	9%
	学校等へ出前授業の開催	18	30%	8%
	地元の生徒への定期的な求人	16	26%	7%
	業界団体・地元団体等と連携した情報発信	11	18%	5%
	会社主催の就職説明会の開催	13	21%	6%
	イベント・フェスの実施	10	16%	4%
	新聞、雑誌、ネット等への積極的な求人	3	5%	1%
有効回答数	61			
全体合計	223			



・会社や仕事内容等を周知する取組については、自社ホームページでの情報発信は社員大工1~3人の事業所で40%未満にとどまるが、社員大工4人、5人以上の事業所の60%以上が取り組んでいる。

・社員大工1人、2人の事業所は、何もしていないと回答した事業所が57%、47%。

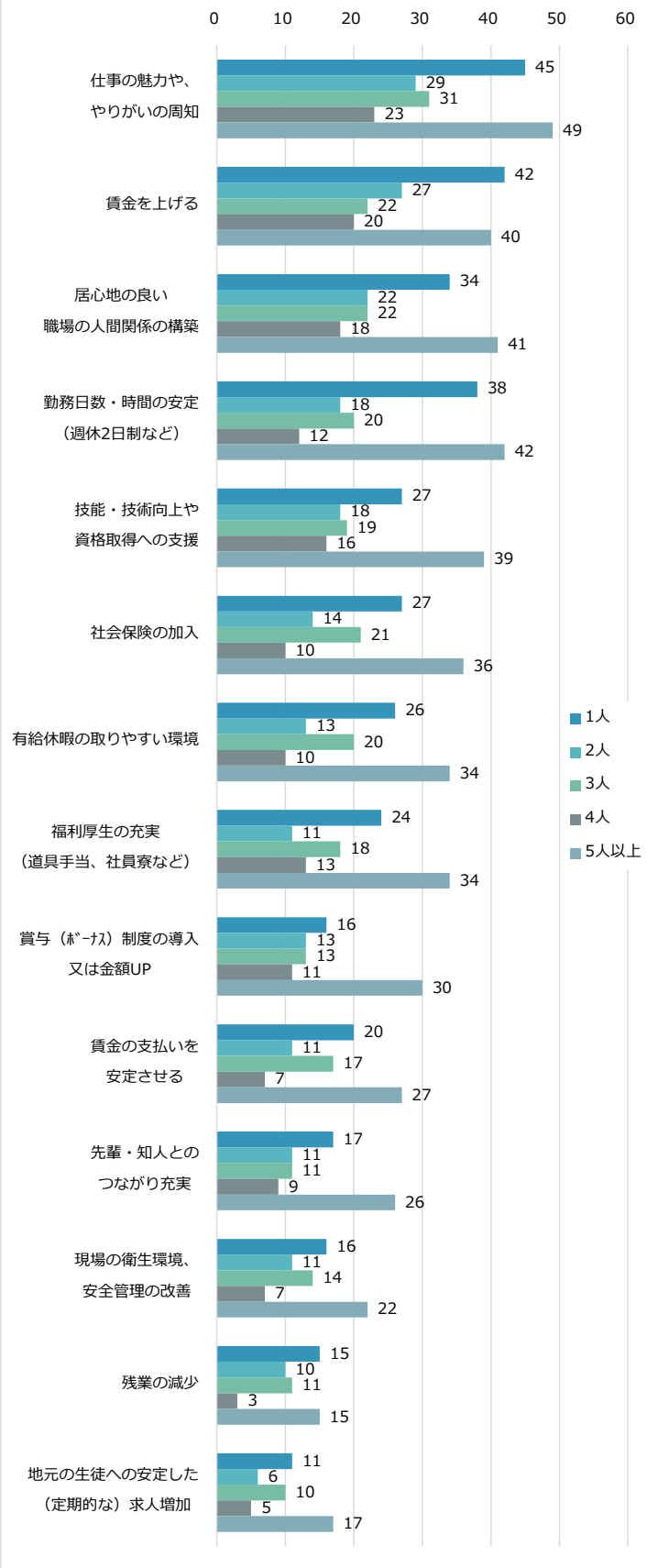
・インターンシップの開催は、社員大工が多い事業所ほど取り組んでいる傾向にあり、特に社員大工4人、5人以上の事業所の半数以上が取り組んでいる。

・社員大工5人以上の事業所では、教員等に対する理解促進、学校等へ出前授業の開催が30%を超えている。

4-2. 大工・工務店への入社を提案しやすくするため、住宅業界に必要な改善・変化（複数回答）

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	仕事の魅力や、やりがいの周知	45	69%	20%
	賃金を上げる	42	65%	19%
	居心地の良い職場の人間関係の構築	34	52%	15%
	勤務日数・時間の安定（週休2日制など）	38	58%	17%
	技能・技術向上や資格取得への支援	27	42%	12%
	社会保険の加入	27	42%	12%
	有給休暇の取りやすい環境	26	40%	12%
	福利厚生（道具手当、社員寮など）の充実	24	37%	11%
	賞与（ボーナス）制度の導入又は金額UP	16	25%	7%
	賃金の支払いを安定させる	20	31%	9%
	先輩・知人とのつながり充実	17	26%	8%
	現場の衛生環境、安全管理の改善	16	25%	7%
	残業の減少	15	23%	7%
	地元の生徒への安定した(定期的な)求人	11	17%	5%
有効回答数	65			
2人	仕事の魅力や、やりがいの周知	29	81%	13%
	賃金を上げる	27	75%	12%
	居心地の良い職場の人間関係の構築	22	61%	10%
	勤務日数・時間の安定（週休2日制など）	18	50%	8%
	技能・技術向上や資格取得への支援	18	50%	8%
	社会保険の加入	14	39%	6%
	有給休暇の取りやすい環境	13	36%	6%
	福利厚生（道具手当、社員寮など）の充実	11	31%	5%
	賞与（ボーナス）制度の導入又は金額UP	13	36%	6%
	賃金の支払いを安定させる	11	31%	5%
	先輩・知人とのつながり充実	11	31%	5%
	現場の衛生環境、安全管理の改善	11	31%	5%
	残業の減少	10	28%	4%
	地元の生徒への安定した(定期的な)求人	6	17%	3%
有効回答数	36			
3人	仕事の魅力や、やりがいの周知	31	86%	14%
	賃金を上げる	22	61%	10%
	居心地の良い職場の人間関係の構築	22	61%	10%
	勤務日数・時間の安定（週休2日制など）	20	56%	9%
	技能・技術向上や資格取得への支援	19	53%	9%
	社会保険の加入	21	58%	9%
	有給休暇の取りやすい環境	20	56%	9%
	福利厚生（道具手当、社員寮など）の充実	18	50%	8%
	賞与（ボーナス）制度の導入又は金額UP	13	36%	6%
	賃金の支払いを安定させる	17	47%	8%
	先輩・知人とのつながり充実	11	31%	5%
	現場の衛生環境、安全管理の改善	14	39%	6%
	残業の減少	11	31%	5%
	地元の生徒への安定した(定期的な)求人	10	28%	4%
有効回答数	36			
4人	仕事の魅力や、やりがいの周知	23	92%	10%
	賃金を上げる	20	80%	9%
	居心地の良い職場の人間関係の構築	18	72%	8%
	勤務日数・時間の安定（週休2日制など）	12	48%	5%
	技能・技術向上や資格取得への支援	16	64%	7%
	社会保険の加入	10	40%	4%
	有給休暇の取りやすい環境	10	40%	4%
	福利厚生（道具手当、社員寮など）の充実	13	52%	6%
	賞与（ボーナス）制度の導入又は金額UP	11	44%	5%
	賃金の支払いを安定させる	7	28%	3%
	先輩・知人とのつながり充実	9	36%	4%
	現場の衛生環境、安全管理の改善	7	28%	3%
	残業の減少	3	12%	1%
	地元の生徒への安定した(定期的な)求人	5	20%	2%
有効回答数	25			
5人以上	仕事の魅力や、やりがいの周知	49	80%	22%
	賃金を上げる	40	66%	18%
	居心地の良い職場の人間関係の構築	41	67%	18%
	勤務日数・時間の安定（週休2日制など）	42	69%	19%
	技能・技術向上や資格取得への支援	39	64%	17%
	社会保険の加入	36	59%	16%
	有給休暇の取りやすい環境	34	56%	15%
	福利厚生（道具手当、社員寮など）の充実	34	56%	15%
	賞与（ボーナス）制度の導入又は金額UP	30	49%	13%
	賃金の支払いを安定させる	27	44%	12%
	先輩・知人とのつながり充実	26	43%	12%
	現場の衛生環境、安全管理の改善	22	36%	10%
	残業の減少	15	25%	7%
	地元の生徒への安定した(定期的な)求人	17	28%	8%
有効回答数	61			
全体合計	223			

大工・工務店への入社を提案しやすくするため、住宅業界に必要な改善・変化



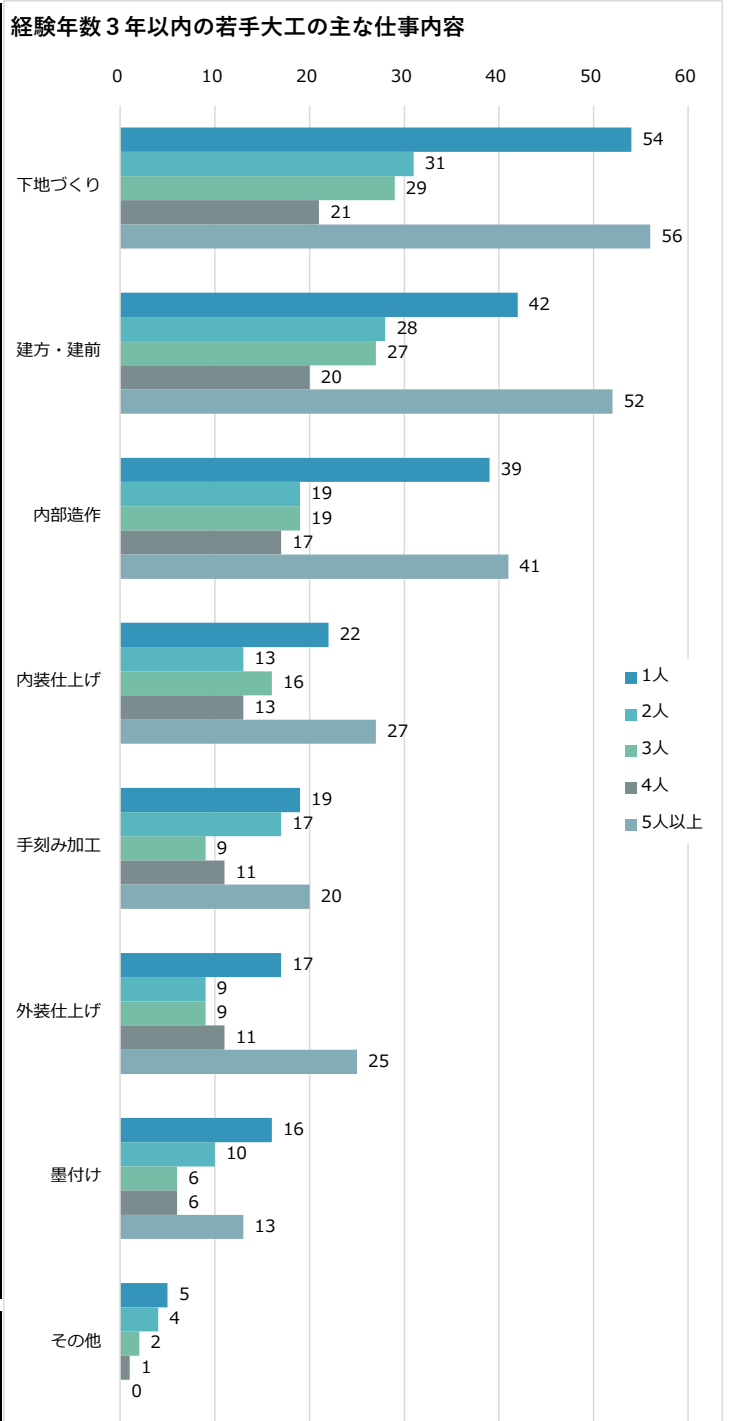
・大工・工務店への入社を提案しやすくするために、住宅業界に必要な改善、変化として、社員大工数に関わらず、仕事の魅力や、やりがいの周知が最も多くの票を集めた。社員大工3人、5人以上の事業所では、社会保険の加入や有給休暇の取りやすい環境といった、就労環境の改善についても半数を超える事業所が必要と考えている。

5. 若手大工について

5-1. 経験年数3年以内の若手大工の主な仕事内容（複数回答）

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	下地づくり	54	83%	24%
	建方・建前	42	65%	19%
	内部造作	39	60%	17%
	内装仕上げ	22	34%	10%
	手刻み加工	19	29%	9%
	外装仕上げ	17	26%	8%
	墨付け	16	25%	7%
	その他	5	8%	2%
	有効回答数	65		
2人	下地づくり	31	86%	14%
	建方・建前	28	78%	13%
	内部造作	19	53%	9%
	内装仕上げ	13	36%	6%
	手刻み加工	17	47%	8%
	外装仕上げ	9	25%	4%
	墨付け	10	28%	4%
	その他	4	11%	2%
	有効回答数	36		
3人	下地づくり	29	81%	13%
	建方・建前	27	75%	12%
	内部造作	19	53%	9%
	内装仕上げ	16	44%	7%
	手刻み加工	9	25%	4%
	外装仕上げ	9	25%	4%
	墨付け	6	17%	3%
	その他	2	6%	1%
	有効回答数	36		
4人	下地づくり	21	84%	9%
	建方・建前	20	80%	9%
	内部造作	17	68%	8%
	内装仕上げ	13	52%	6%
	手刻み加工	11	44%	5%
	外装仕上げ	11	44%	5%
	墨付け	6	24%	3%
	その他	1	4%	0%
	有効回答数	25		
5人以上	下地づくり	56	92%	25%
	建方・建前	52	85%	23%
	内部造作	41	67%	18%
	内装仕上げ	27	44%	12%
	手刻み加工	20	33%	9%
	外装仕上げ	25	41%	11%
	墨付け	13	21%	6%
	その他	0	0%	0%
	有効回答数	61		
	全体合計	223		

・経験年数3年以内の若手の主な仕事内容として、社員大工数に関わらず、最も多いのが下地づくり、次いで建方・建前、内部造作に回答が集中している。

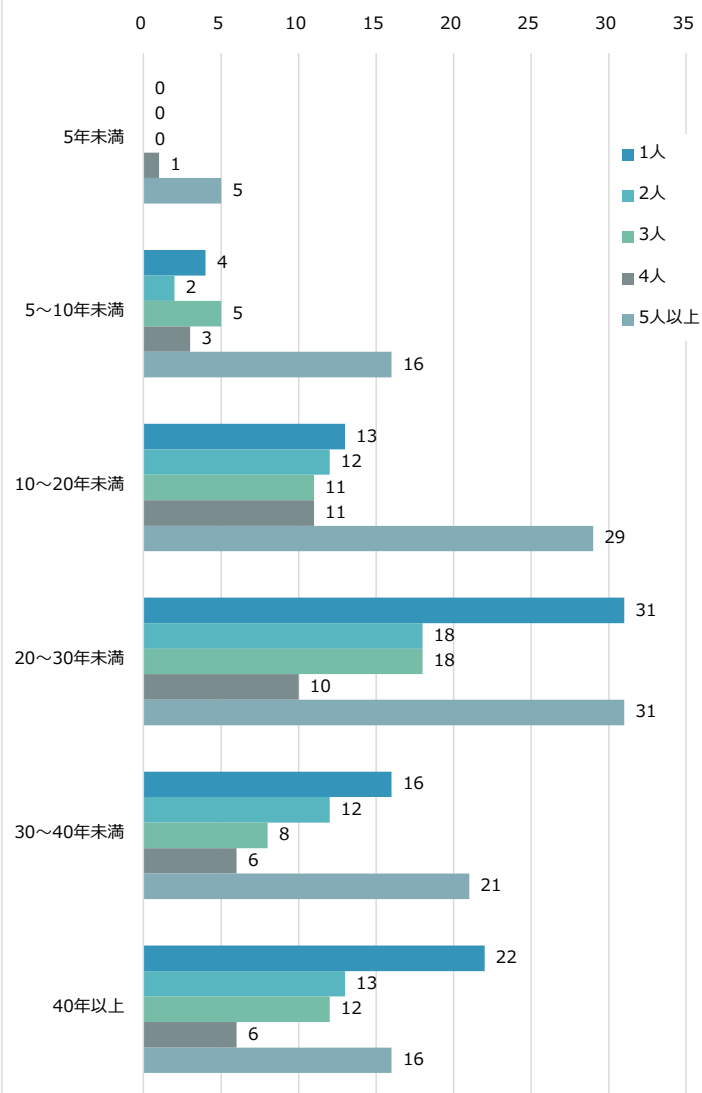


5-2. 若手大工を指導する人（親方）の経験年数（複数回答）

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	5年未満	0	0%	0%
	5～10年未満	4	6%	2%
	10～20年未満	13	20%	6%
	20～30年未満	31	48%	14%
	30～40年未満	16	25%	7%
	40年以上	22	34%	10%
	有効回答数	65		
2人	5年未満	0	0%	0%
	5～10年未満	2	6%	1%
	10～20年未満	12	33%	5%
	20～30年未満	18	50%	8%
	30～40年未満	12	33%	5%
	40年以上	13	36%	6%
有効回答数	36			
3人	5年未満	0	0%	0%
	5～10年未満	5	14%	2%
	10～20年未満	11	31%	5%
	20～30年未満	18	50%	8%
	30～40年未満	8	22%	4%
	40年以上	12	33%	5%
有効回答数	36			
4人	5年未満	1	4%	0%
	5～10年未満	3	12%	1%
	10～20年未満	11	44%	5%
	20～30年未満	10	40%	4%
	30～40年未満	6	24%	3%
	40年以上	6	24%	3%
有効回答数	25			
5人	5年未満	5	8%	2%
	5～10年未満	16	26%	7%
	10～20年未満	29	48%	13%
	20～30年未満	31	51%	14%
	30～40年未満	21	34%	9%
	40年以上	16	26%	7%
有効回答数	61			
全体合計		223		

・若手大工を指導する人の経験年数は、社員大工1～3人の事業所では、20～30年未満の割合が約半数で、最も多い。
 ・社員大工4人、5人以上の事業所は、20～30年未満もそれぞれ40%、51%と多いが、10～20年未満も同程度。

若手大工を指導する人（親方）の経験年数

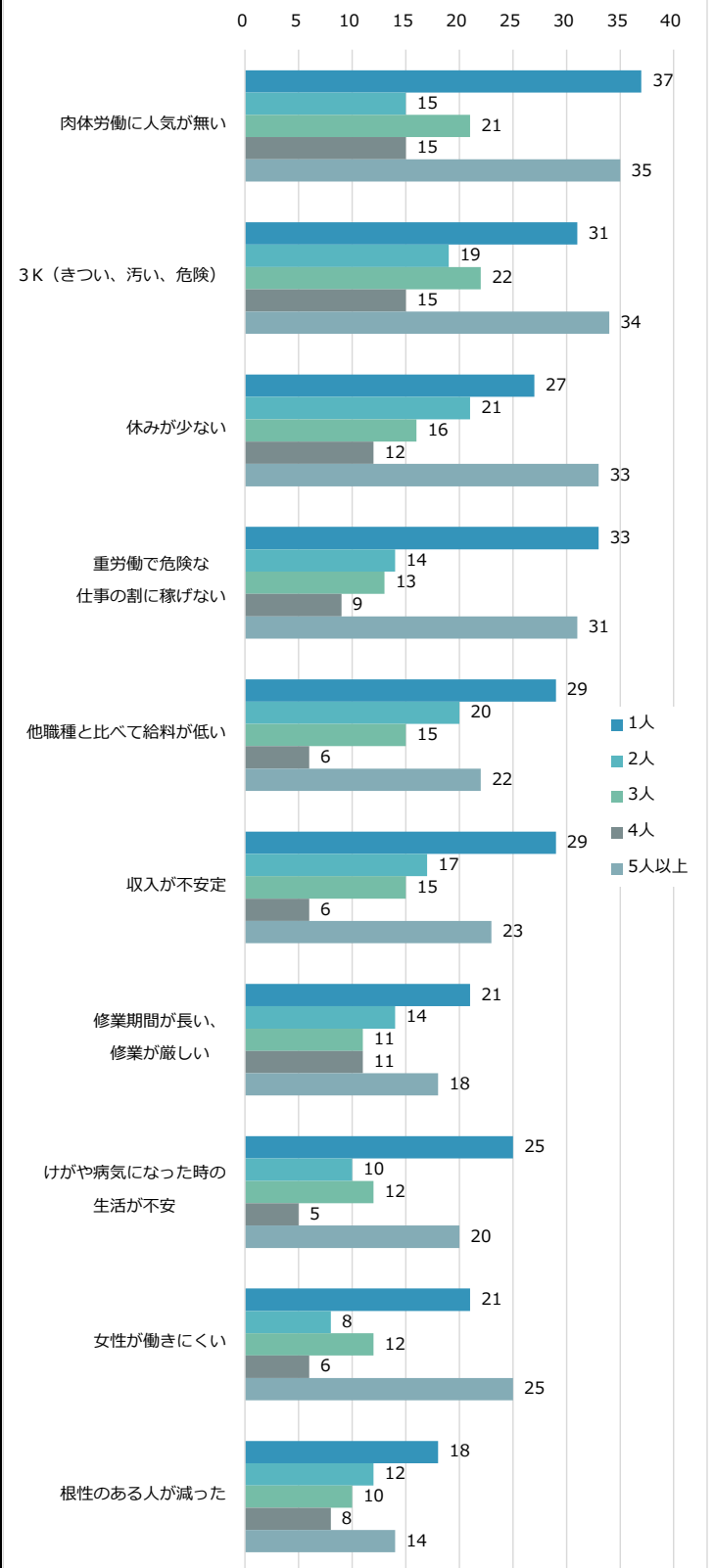


6. 大工の減少と離職防止について

6-1. 大工の数が減りつつしている原因（複数回答）

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	肉体労働に人気が無い	37	57%	17%
	3K（きつい、汚い、危険）	31	48%	14%
	休みが少ない	27	42%	12%
	重労働で危険な仕事の割に稼げない	33	51%	15%
	他職種と比べて給料が低い	29	45%	13%
	収入が不安定	29	45%	13%
	修業期間が長い、修業が厳しい	21	32%	9%
	けがや病気になった時の生活が不安	25	38%	11%
	女性が働きにくい	21	32%	9%
	根性のある人が減った	18	28%	8%
	仕事内容が魅力的でない	17	26%	8%
	将来性が感じられない	11	17%	5%
	高齢になると稼げない	16	25%	7%
	福利厚生が乏しい	14	22%	6%
	認知度が低い	9	14%	4%
	ものづくりに人気が無い	8	12%	4%
	弟子をとる必要性を感じていない	9	14%	4%
大工不足を感じていない	3	5%	1%	
その他	5	8%	2%	
	有効回答数	65		
2人	肉体労働に人気が無い	15	42%	7%
	3K（きつい、汚い、危険）	19	53%	9%
	休みが少ない	21	58%	9%
	重労働で危険な仕事の割に稼げない	14	39%	6%
	他職種と比べて給料が低い	20	56%	9%
	収入が不安定	17	47%	8%
	修業期間が長い、修業が厳しい	14	39%	6%
	けがや病気になった時の生活が不安	10	28%	4%
	女性が働きにくい	8	22%	4%
	根性のある人が減った	12	33%	5%
	仕事内容が魅力的でない	11	31%	5%
	将来性が感じられない	12	33%	5%
	高齢になると稼げない	6	17%	3%
	福利厚生が乏しい	2	6%	1%
	認知度が低い	4	11%	2%
	ものづくりに人気が無い	5	14%	2%
	弟子をとる必要性を感じていない	5	14%	2%
大工不足を感じていない	2	6%	1%	
その他	1	3%	0%	
	有効回答数	36		
3人	肉体労働に人気が無い	21	58%	9%
	3K（きつい、汚い、危険）	22	61%	10%
	休みが少ない	16	44%	7%
	重労働で危険な仕事の割に稼げない	13	36%	6%
	他職種と比べて給料が低い	15	42%	7%
	収入が不安定	15	42%	7%
	修業期間が長い、修業が厳しい	11	31%	5%
	けがや病気になった時の生活が不安	12	33%	5%
	女性が働きにくい	12	33%	5%
	根性のある人が減った	10	28%	4%
	仕事内容が魅力的でない	7	19%	3%
	将来性が感じられない	8	22%	4%
	高齢になると稼げない	10	28%	4%
	福利厚生が乏しい	3	8%	1%
	認知度が低い	4	11%	2%
	ものづくりに人気が無い	4	11%	2%
	弟子をとる必要性を感じていない	2	6%	1%
大工不足を感じていない	2	6%	1%	
その他	1	3%	0%	
	有効回答数	36		

大工の数が減りつつしている原因

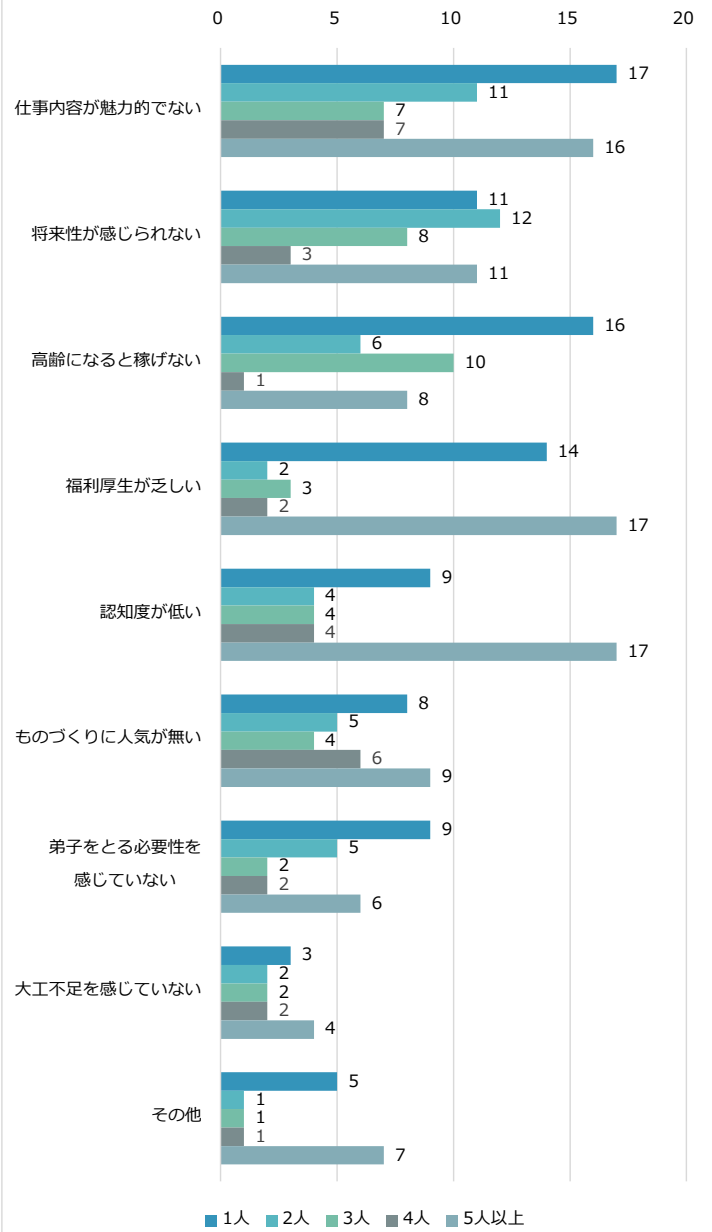


※社員大工数4人、5人以上の集計は次ページ参照

社員大工数		会社数	割合	全体割合
4人	肉体労働に人気が無い	15	60%	7%
	3K(きつい、汚い、危険)	15	60%	7%
	休みが少ない	12	48%	5%
	重労働で危険な仕事の割に稼げない	9	36%	4%
	他職種と比べて給料が低い	6	24%	3%
	収入が不安定	6	24%	3%
	修業期間が長い、修業が厳しい	11	44%	5%
	けがや病気になった時の生活が不安	5	20%	2%
	女性が働きにくい	6	24%	3%
	根性のある人が減った	8	32%	4%
	仕事内容が魅力的でない	7	28%	3%
	将来性が感じられない	3	12%	1%
	高齢になると稼げない	1	4%	0%
	福利厚生が乏しい	2	8%	1%
	認知度が低い	4	16%	2%
	ものづくりに人気が無い	6	24%	3%
	弟子をとる必要性を感じていない	2	8%	1%
	大工不足を感じていない	2	8%	1%
その他	1	4%	0%	
	有効回答数	25		
5人以上	肉体労働に人気が無い	35	57%	16%
	3K(きつい、汚い、危険)	34	56%	15%
	休みが少ない	33	54%	15%
	重労働で危険な仕事の割に稼げない	31	51%	14%
	他職種と比べて給料が低い	22	36%	10%
	収入が不安定	23	38%	10%
	修業期間が長い、修業が厳しい	18	30%	8%
	けがや病気になった時の生活が不安	20	33%	9%
	女性が働きにくい	25	41%	11%
	根性のある人が減った	14	23%	6%
	仕事内容が魅力的でない	16	26%	7%
	将来性が感じられない	11	18%	5%
	高齢になると稼げない	8	13%	4%
	福利厚生が乏しい	17	28%	8%
	認知度が低い	17	28%	8%
	ものづくりに人気が無い	9	15%	4%
	弟子をとる必要性を感じていない	6	10%	3%
	大工不足を感じていない	4	7%	2%
その他	7	11%	3%	
	有効回答数	61		
	全体合計	223		

・大工が減りつついている原因は、社員大工3人以上の事業所の50～60%が、肉体労働に人気が無い、かつ、3K(きつい、汚い、危険)と考えている。
 ・社員大工5人以上の事業所では、女性が働きにくいと41%と、女性の働きにくさについても意識している。

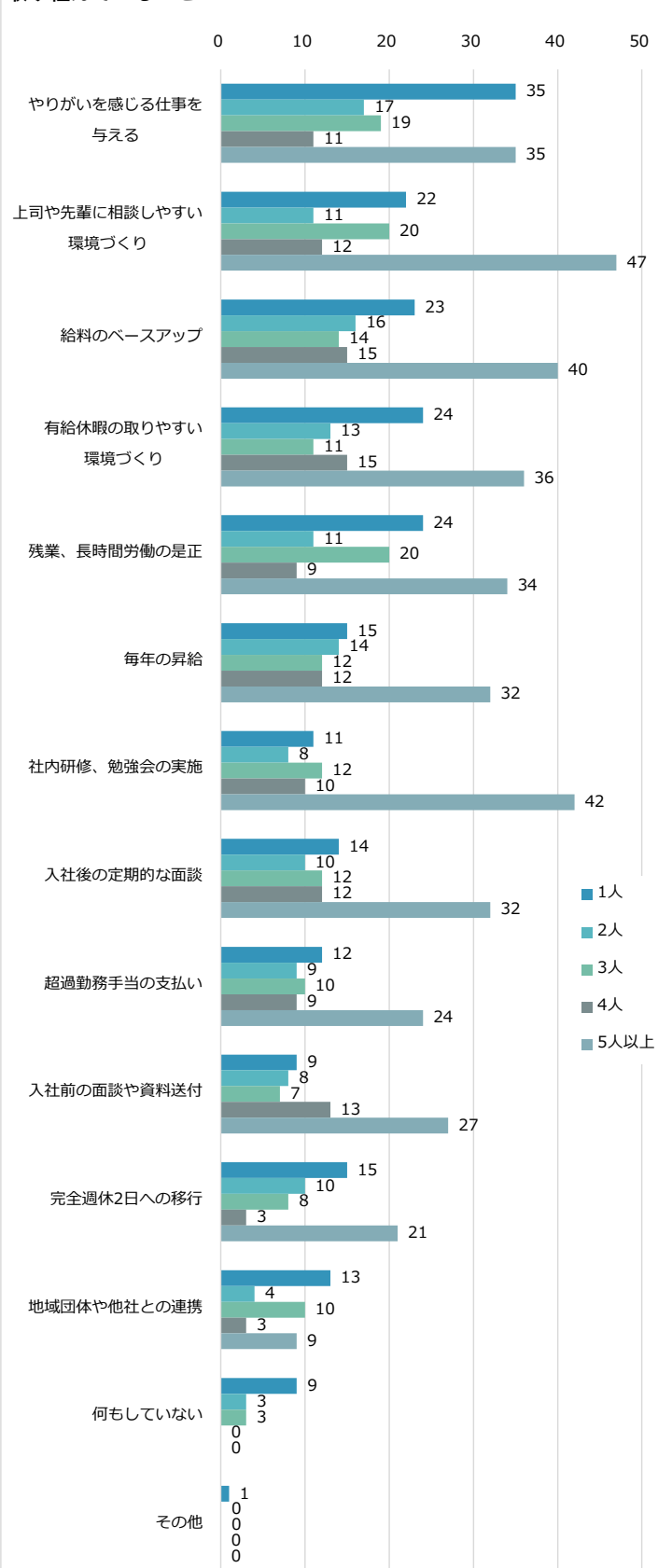
大工の数が減りつつけている原因(続き)



6-2. 大工（社員全体）の離職防止のために取り組んでいること（複数回答）

社員大工数		会社数	割合	全体割合
1人	やりがいを感じる仕事を与える	35	54%	16%
	上司や先輩に相談しやすい環境づくり	22	34%	10%
	給料のベースアップ	23	35%	10%
	有給休暇の取りやすい環境づくり	24	37%	11%
	残業、長時間労働の是正	24	37%	11%
	毎年の昇給	15	23%	7%
	社内研修、勉強会の実施	11	17%	5%
	入社後の定期的な面談	14	22%	6%
	超過勤務手当の支払い	12	18%	5%
	入社前の面談や資料送付	9	14%	4%
	完全週休2日への移行	15	23%	7%
	地域団体や他社との連携	13	20%	6%
	何もしていない	9	14%	4%
	その他	1	2%	0%
	有効回答数	65		
2人	やりがいを感じる仕事を与える	17	47%	8%
	上司や先輩に相談しやすい環境づくり	11	31%	5%
	給料のベースアップ	16	44%	7%
	有給休暇の取りやすい環境づくり	13	36%	6%
	残業、長時間労働の是正	11	31%	5%
	毎年の昇給	14	39%	6%
	社内研修、勉強会の実施	8	22%	4%
	入社後の定期的な面談	10	28%	4%
	超過勤務手当の支払い	9	25%	4%
	入社前の面談や資料送付	8	22%	4%
	完全週休2日への移行	10	28%	4%
	地域団体や他社との連携	4	11%	2%
	何もしていない	3	8%	1%
	その他	0	0%	0%
	有効回答数	36		
3人	やりがいを感じる仕事を与える	19	53%	9%
	上司や先輩に相談しやすい環境づくり	20	56%	9%
	給料のベースアップ	14	39%	6%
	有給休暇の取りやすい環境づくり	11	31%	5%
	残業、長時間労働の是正	20	56%	9%
	毎年の昇給	12	33%	5%
	社内研修、勉強会の実施	12	33%	5%
	入社後の定期的な面談	12	33%	5%
	超過勤務手当の支払い	10	28%	4%
	入社前の面談や資料送付	7	19%	3%
	完全週休2日への移行	8	22%	4%
	地域団体や他社との連携	10	28%	4%
	何もしていない	3	8%	1%
	その他	0	0%	0%
	有効回答数	36		
4人	やりがいを感じる仕事を与える	11	44%	5%
	上司や先輩に相談しやすい環境づくり	12	48%	5%
	給料のベースアップ	15	60%	7%
	有給休暇の取りやすい環境づくり	15	60%	7%
	残業、長時間労働の是正	9	36%	4%
	毎年の昇給	12	48%	5%
	社内研修、勉強会の実施	10	40%	4%
	入社後の定期的な面談	12	48%	5%
	超過勤務手当の支払い	9	36%	4%
	入社前の面談や資料送付	13	52%	6%
	完全週休2日への移行	3	12%	1%
	地域団体や他社との連携	3	12%	1%
	何もしていない	0	0%	0%
	その他	0	0%	0%
	有効回答数	25		
5人以上	やりがいを感じる仕事を与える	35	57%	16%
	上司や先輩に相談しやすい環境づくり	47	77%	21%
	給料のベースアップ	40	66%	18%
	有給休暇の取りやすい環境づくり	36	59%	16%
	残業、長時間労働の是正	34	56%	15%
	毎年の昇給	32	52%	14%
	社内研修、勉強会の実施	42	69%	19%
	入社後の定期的な面談	32	52%	14%
	超過勤務手当の支払い	24	39%	11%
	入社前の面談や資料送付	27	44%	12%
	完全週休2日への移行	21	34%	9%
	地域団体や他社との連携	9	15%	4%
	何もしていない	0	0%	0%
	その他	0	0%	0%
	有効回答数	61		
	全体合計	223		

大工（社員全体）の離職防止のために取り組んでいること



・大工の離職防止のための取組みとして、社員大工1人～4人の事業所は50%を超える項目は1～3項目程度に対し、社員大工5人以上の事業所は8項目と、より多くの離職防止の取組みを行っている。
 ・特に社員大工4人、5人以上の事業所は、給料のベースアップ（それぞれ60%、66%）や有給休暇の取りやすい環境づくり（それぞれ60%、59%）に半数以上の事業所が取組んでいる。

令和5年度 雇用事業所へのアンケート 賃金支払い形態別クロス集計

- 注1. 雇用している社員大工がない事業所を除く。
- 注2. 有効回答数は、雇用している社員大工がいる事業所から未回答の事業所を除く回答数とする。
- 注3. 複数回答の母数についても同様に有効回答社数としている。

1. 事業所概要

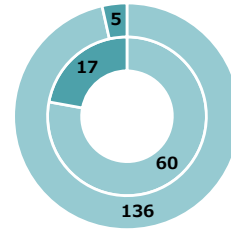
1-1. 事業形態

賃金支払い形態		会社数	割合	全体割合
日給月払制	法人	60	78%	28%
	個人事業主	17	22%	8%
	有効回答数	77		
月給制 (基本給定額制)	法人	136	96%	62%
	個人事業主	5	4%	2%
	有効回答数	141		
全体合計		218		

・事業形態は、日給月払制は78%が法人、月給制は96%が法人。

事業形態

■ 法人 ■ 個人



中心から、日給月払制・月給制

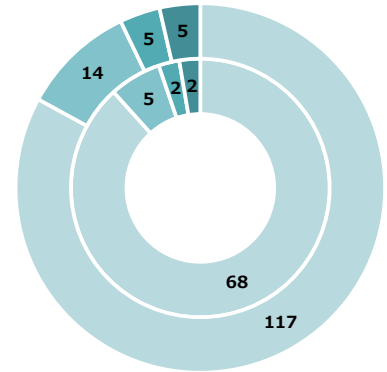
1-2. 主な請負先

賃金支払い形態		会社数	割合	全体割合
日給月払制	個人等（施主直接）	68	88%	31%
	ハウスメーカー・パワービルダー	5	6%	2%
	設計事務所・不動産会社	2	3%	1%
	その他	2	3%	1%
	有効回答数	77		
月給制 (基本給定額制)	個人等（施主直接）	117	83%	54%
	ハウスメーカー・パワービルダー	14	10%	6%
	設計事務所・不動産会社	5	4%	2%
	その他	5	4%	2%
	有効回答数	141		
全体合計		218		

・主な請負先は、日給月払制、月給制とも個人等（施主直接）の割合が最も大きく、80%を超える。
 ・月給制はハウスメーカー・パワービルダーからの請負が10%で、日給月払制と比較して4%高い結果となった。

主な請負先

■ 個人等
 ■ ハウスメーカー・パワービルダー
 ■ 設計事務所・不動産会社
 ■ その他



中心から、日給月払制・月給制

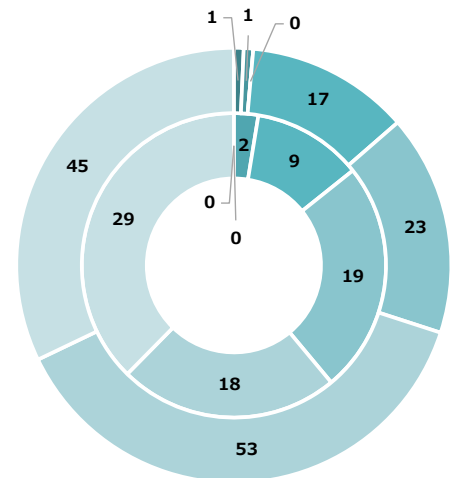
1-3. 経営者の年齢

賃金支払い形態		会社数	割合	全体割合
日給月払制	30歳未満	0	0%	0%
	30～35歳未満	0	0%	0%
	35～40歳未満	2	3%	1%
	40～45歳未満	9	12%	4%
	45～50歳未満	19	25%	9%
	50～60歳未満	18	23%	8%
	60歳以上	29	38%	13%
有効回答数	77			
月給制 (基本給定額制)	30歳未満	1	1%	0%
	30～35歳未満	1	1%	0%
	35～40歳未満	0	0%	0%
	40～45歳未満	17	12%	8%
	45～50歳未満	23	16%	11%
	50～60歳未満	53	38%	24%
	60歳以上	45	32%	21%
有効回答数	140			
全体合計		217		

・経営者の年齢は、どちらも似た傾向にあるが、日給月払制では60歳以上が最大で38%、月給制では50～60歳未満が最大で38%と、日給月払制の方が年齢層が高い。

経営者の年齢

■ 30歳未満
 ■ 30～35歳未満
 ■ 35～40歳未満
 ■ 40～45歳未満
 ■ 45～50歳未満
 ■ 50～60歳未満
 ■ 60歳以上



中心から、日給月払制・月給制

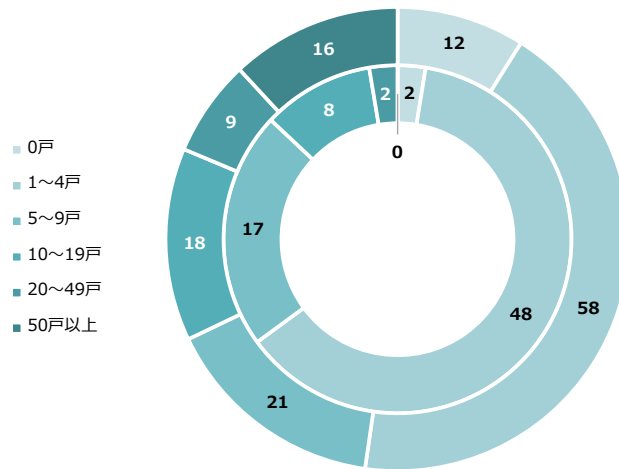
1-4. 過去3年間の年間平均新築住宅建設戸数

賃金支払い形態		会社数	割合	全体割合
日給月払制	0戸	2	3%	1%
	1~4戸	48	62%	23%
	5~9戸	17	22%	8%
	10~19戸	8	10%	4%
	20~49戸	2	3%	1%
	50戸以上	0	0%	0%
	有効回答数	77		
月給制 (基本給定額制)	0戸	12	9%	6%
	1~4戸	58	43%	27%
	5~9戸	21	16%	10%
	10~19戸	18	13%	9%
	20~49戸	9	7%	4%
	50戸以上	16	12%	8%
	有効回答数	134		
	全体合計	211		

・過去3年間の年間平均新築住宅建設戸数は、どちらも1~4戸が最も多くの割合を占めており、日給月払制では62%、月給制では48%である。

・月給制は20~49戸、50戸以上の回答も合わせて、20%程度みられる。

過去3年間の年間平均新築住宅建設戸数



中心から、日給月払制・月給制

1-5. 正社員（直接雇用）の従業員数

賃金支払い形態		会社数	割合	全体割合
日給月払制	0人	1	1%	0%
	1人	10	13%	5%
	2~5人	39	51%	18%
	6~10人	12	16%	6%
	11~20人	11	14%	5%
	21人以上	4	5%	2%
	有効回答数	77		
月給制 (基本給定額制)	0人	0	0%	0%
	1人	13	9%	6%
	2~5人	44	31%	20%
	6~10人	20	14%	9%
	11~20人	27	19%	12%
	21人以上	37	26%	17%
	有効回答数	141		
	全体合計	218		

・正社員（直接雇用）の従業員数は賃金の支払い形態に関わらず2~5人が最も多いが、日給月払制は半数を超える51%であるのに対し、月給制は31%に留まる。

・月給制では11~20人、20人以上と回答した事業所もそれぞれ19%、26%おり、分散が見られる。

正社員（直接雇用）の従業員数



中心から、日給月払制・月給制

1-6. 正社員（直接雇用）の建築大工数 ⇒以降、「社員大工」という

賃金支払い形態		会社数	割合	全体割合
日給月払制	1人	19	25%	9%
	2人	15	19%	7%
	3人	17	22%	8%
	4人	10	13%	5%
	5人以上	16	21%	7%
	有効回答数	77		
月給制 (基本給定額制)	1人	45	32%	21%
	2人	19	14%	9%
	3人	18	13%	8%
	4人	13	9%	6%
	5人以上	45	32%	21%
	有効回答数	140		
全体合計		217		

・社員大工数は、日給月払制は、1人、3人、5人が20%を超え分散しているが、月給制は1人、5人以上が30%以上と回答が偏っている。

正社員（直接雇用）の建築大工数



中心から、日給月払制・月給制

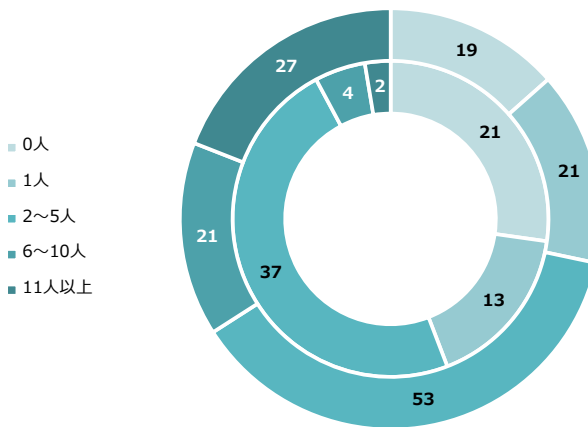
1-7. 外注している建築大工数（年間平均）

賃金支払い形態		会社数	割合	全体割合
日給月払制	0人	21	27%	10%
	1人	13	17%	6%
	2~5人	37	48%	17%
	6~10人	4	5%	2%
	11人以上	2	3%	1%
	有効回答数	77		
月給制 (基本給定額制)	0人	19	13%	9%
	1人	21	15%	10%
	2~5人	53	38%	24%
	6~10人	21	15%	10%
	11人以上	27	19%	12%
	有効回答数	141		
全体合計		218		

・外注している大工の数は、賃金支払い形態によらず、2~5人が最も多い。日給月払制は0人の回答も27%と月給制の13%と比較して多い。

・月給制は、2~5人以外の回答項目についても各15%程度である。

外注している建築大工数（年間平均）



中心から、日給月払制・月給制

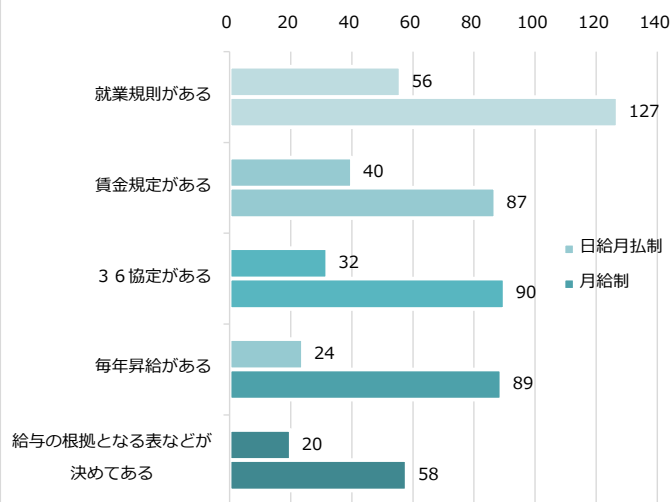
2. 就労環境の整備状況

2-1. 就業規則等の整備状況（複数回答可）

賃金支払い形態		会社数	割合	全体割合
日給月払制	就業規則がある	56	73%	26%
	賃金規定がある	40	52%	18%
	36協定がある	32	42%	15%
	毎年昇給がある	20	26%	9%
	給与の根拠となる表などが決めている	24	31%	11%
	有効回答数	77		
月給制 (基本給定額制)	就業規則がある	127	90%	58%
	賃金規定がある	87	62%	40%
	36協定がある	90	64%	41%
	毎年昇給がある	58	41%	27%
	給与の根拠となる表などが決めている	89	63%	41%
	有効回答数	141		
全体合計		218		

・就業規則等の整備状況は、全ての項目で日給月払制より月給制の方が割合が高く、整備がすすんでいる。

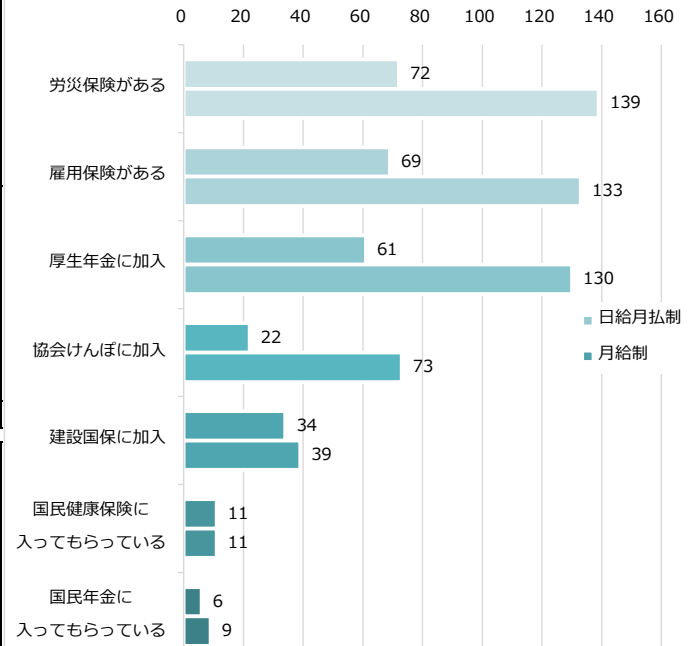
就業規則等の整備状況



2-2. 労働・社会保険の整備内容（複数回答可）

賃金支払い形態		会社数	割合	全体割合
日給月払制	労災保険がある	72	94%	33%
	雇用保険がある	69	90%	32%
	厚生年金に加入	61	79%	28%
	協会けんぽに加入	22	29%	10%
	建設国保に加入	34	44%	16%
	国民健康保険に入ってもらっている	11	14%	5%
	国民年金に入ってもらっている	6	8%	3%
	有効回答数	77		
月給制 (基本給定額制)	労災保険がある	139	99%	64%
	雇用保険がある	133	94%	61%
	厚生年金に加入	130	92%	60%
	協会けんぽに加入	73	52%	33%
	建設国保に加入	39	28%	18%
	国民健康保険に入ってもらっている	11	8%	5%
	国民年金に入ってもらっている	9	6%	4%
	有効回答数	141		
	全体合計	218		

労働・社会保険の整備内容

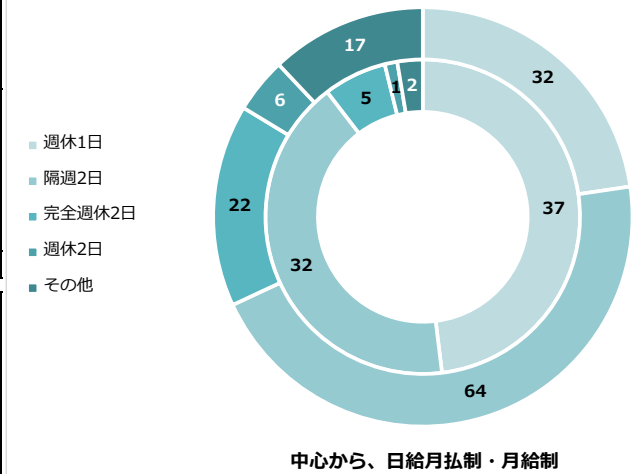


・労働、社会保険の整備内容は、日給月払制、月給制ともに、労災保険、雇用保険については90%以上の事業所が整備している。厚生年金は月給制が92%に対し、日給月払制は70%台にとどまっている。
 ・月給制の事業所の方が、労働・社会保険の整備がすすんでいる。

2-3. 社員大工の休日

賃金支払い形態		会社数	割合	全体割合
日給月払制	週休1日	37	48%	17%
	隔週2日	32	42%	15%
	完全週休2日	5	6%	2%
	週休2日	1	1%	0%
	その他	2	3%	1%
	有効回答数	77		
月給制 (基本給定額制)	週休1日	32	23%	15%
	隔週2日	64	45%	29%
	完全週休2日	22	16%	10%
	週休2日	6	4%	3%
	その他	17	12%	8%
	有効回答数	141		
	全体合計	218		

社員大工の休日



中心から、日給月払制・月給制

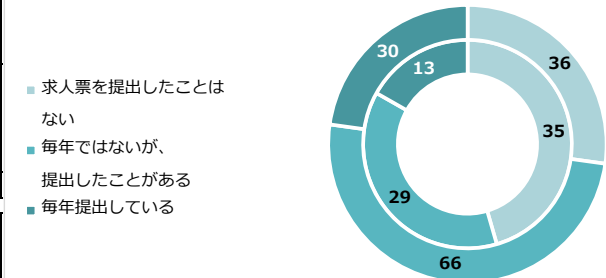
・社員大工の休日について、日給月払制は、週休1日が最も多くの割合を占め48%であるが、月給制は、隔週2日が45%で最大の割合を占める。
 ・完全週休2日制の事業所は、日給月払制で6%、月給制で16%に留まっている。

3. 求人について

3-1. 社員大工の求人票の提出の有無

賃金支払い形態		会社数	割合	全体割合
日給月払制	求人票を提出したことはない	35	45%	17%
	毎年ではないが、提出したことがある	29	38%	14%
	毎年提出している	13	17%	6%
	有効回答数	77		
月給制 (基本給定額制)	求人票を提出したことはない	36	27%	17%
	毎年ではないが、提出したことがある	66	50%	32%
	毎年提出している	30	23%	14%
	有効回答数	132		
	全体合計	209		

社員大工の求人票の提出の有無



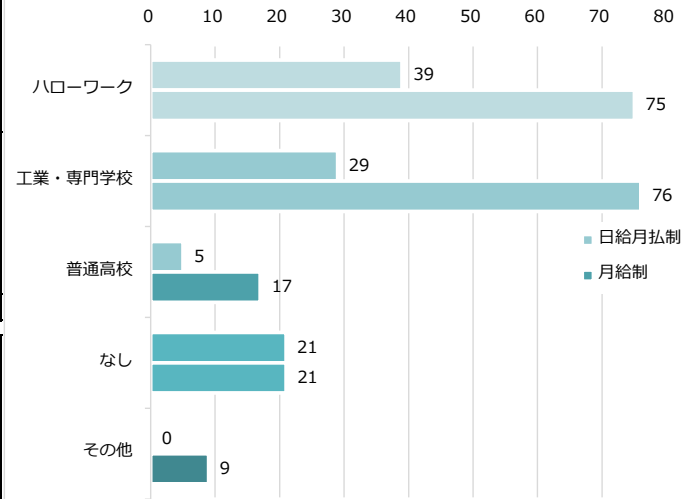
中心から、日給月払制・月給制

・社員大工の求人票の提出の有無について、日給月払制は、求人票を提出したことはないが最も多く、45%である。月給制は、毎年ではないが、提出したことがあるが最も多く、50%である。
 ・月給制の事業所の方が、より積極的に社員大工の求人を行っている。

3-2. 社員大工の求人票の提出先（複数回答）

賃金支払い形態		会社数	割合	全体割合
日給月払制	ハローワークに提出	39	51%	18%
	工業高校や技術専門学校に提出	29	38%	13%
	普通高校に提出	5	6%	2%
	無し	21	27%	10%
	その他	0	0%	0%
	有効回答数	77		
月給制 (基本給定額制)	ハローワークに提出	75	53%	34%
	工業高校や技術専門学校に提出	76	54%	35%
	普通高校に提出	17	12%	8%
	無し	21	15%	10%
	その他	9	6%	4%
	有効回答数	141		
	全体合計	218		

社員大工の求人票の提出先

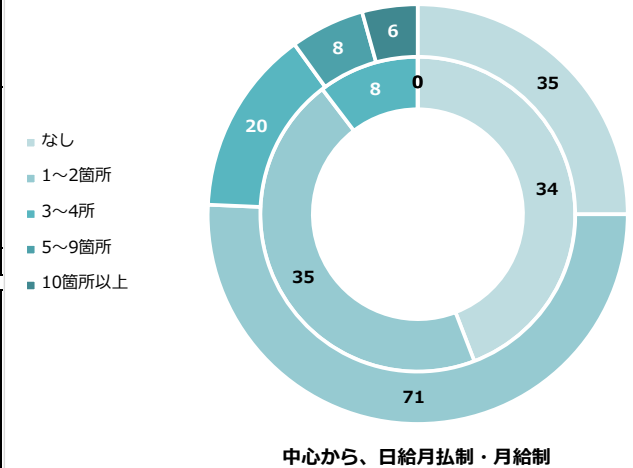


・社員大工の求人票の提出先について、日給月払制は、ハローワークに提出が最大で、51%を占める。無しと回答した事業所も3割近い。
 ・月給制は、ハローワークに提出、工業高校や技術専門学校に提出が同程度で、半数を超える。

3-3. 社員大工の求人票の提出先の数

賃金支払い形態		会社数	割合	全体割合
日給月払制	なし	34	44%	16%
	1~2箇所	35	45%	16%
	3~4所	8	10%	4%
	5~9箇所	0	0%	0%
	10箇所以上	0	0%	0%
	有効回答数	77		
月給制 (基本給定額制)	なし	35	25%	16%
	1~2箇所	71	51%	33%
	3~4所	20	14%	9%
	5~9箇所	8	6%	4%
	10箇所以上	6	4%	3%
	有効回答数	140		
	全体合計	217		

社員大工の求人票の提出先の数



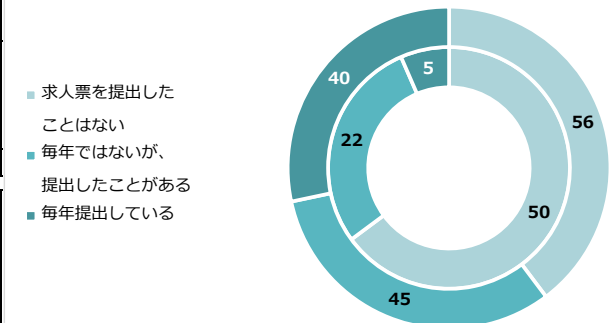
中心から、日給月払制・月給制

・社員大工の求人票の提出先の数について、日給月払制は、なし、1~2箇所の2項目で89%を占めているのに対し、月給制は1~2箇所が51%と半数以上を占めているものの、3~4箇所以上と回答した事業所も24%いる。
 ・月給制の事業所の方が、1社あたりより多くの学校等に求人票を提出している。

3-4. 社員大工以外の求人票の提出先の数

賃金支払い形態		会社数	割合	全体割合
日給月払制	求人票を提出したことはない	50	65%	23%
	毎年ではないが、提出したことがある	22	29%	10%
	毎年提出している	5	6%	2%
	有効回答数	77		
月給制 (基本給定額制)	求人票を提出したことはない	56	40%	26%
	毎年ではないが、提出したことがある	45	32%	21%
	毎年提出している	40	28%	18%
	有効回答数	141		
	全体合計	218		

社員大工以外の求人票の提出先の数



中心から、日給月払制・月給制

・社員大工以外の求人票の提出先の数について、日給月払制は、求人票を提出したことはない、が65%を占める。月給制は、毎年ではないが、提出したことがある、毎年提出しているを合計すると60%で、社員大工以外についても月給制の事業所の方が求人票の提出先の数が多い。

3-5. 社員大工の募集人数

賃金支払い形態		会社数	割合	全体割合
日給月払制	5年に1人	39	51%	19%
	4年に1人	1	1%	0%
	3年に1人	10	13%	5%
	2年に1人	8	11%	4%
	1年に1人	15	20%	7%
	1年に2人以上	3	4%	1%
	有効回答数	76		
月給制 (基本給定額制)	5年に1人	45	35%	22%
	4年に1人	2	2%	1%
	3年に1人	17	13%	8%
	2年に1人	21	17%	10%
	1年に1人	19	15%	9%
	1年に2人以上	23	18%	11%
	有効回答数	127		
	全体合計	203		

社員大工の募集人数

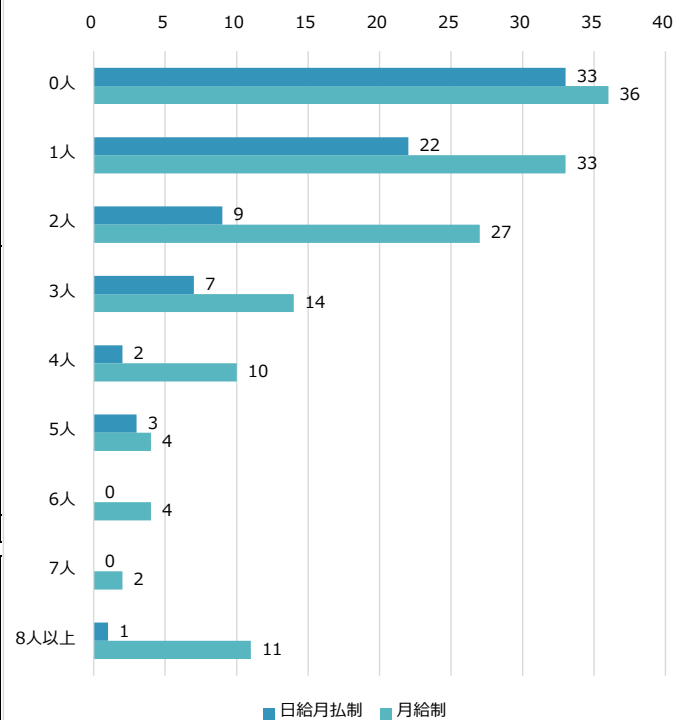


・社員大工の募集人数について、日給月払制は、半数以上の51%が5年に1人、次いで20%が1年に1人と回答。
 ・月給制は、5年に1人と回答した事業所が31%で最大ではあるが、2年に1人、1年に2人以上と回答した事業所も17%、18%いる。

3-6. 過去3年間に雇用した大工の人数 (3年間の累計)

賃金支払い形態		会社数	割合	全体割合
日給月払制	0人	33	43%	15%
	1人	22	29%	10%
	2人	9	12%	4%
	3人	7	9%	3%
	4人	2	3%	1%
	5人	3	4%	1%
	6人	0	0%	0%
	7人以上	1	1%	0%
	有効回答数	77		
月給制 (基本給定額制)	0人	36	26%	17%
	1人	33	23%	15%
	2人	27	19%	12%
	3人	14	10%	6%
	4人	10	7%	5%
	5人	4	3%	2%
	6人	4	3%	2%
	7人以上	2	1%	1%
	有効回答数	141		
	全体合計	218		

過去3年間に雇用した大工の人数 (3年間の累計)



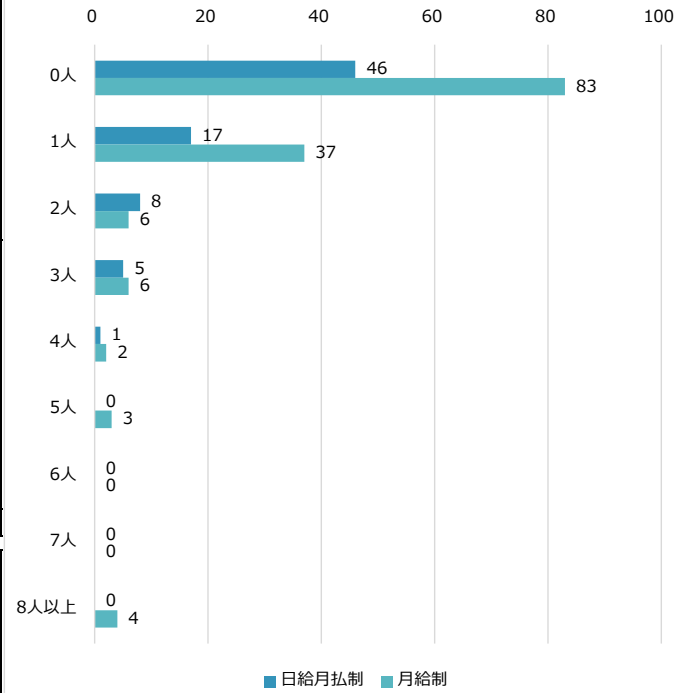
・過去3年間に雇用した大工の人数は、日給月払制は、0人、1人に回答が集中し、合計すると72%の割合を占める。
 ・月給制も0人、1人の回答が多いものの合計で49%で、2、3人といった他の項目への回答に分散がみられる。

3-7. 上記の内、離職した人数

賃金支払い形態		会社数	割合	全体割合
日給月払制	0人	46	60%	21%
	1人	17	22%	8%
	2人	8	10%	4%
	3人	5	6%	2%
	4人	1	1%	0%
	5人	0	0%	0%
	6人	0	0%	0%
	7人	0	0%	0%
	8人以上	0	0%	0%
	有効回答数	77		
月給制 (基本給定額制)	0人	83	59%	38%
	1人	37	26%	17%
	2人	6	4%	3%
	3人	6	4%	3%
	4人	2	1%	1%
	5人	3	2%	1%
	6人	0	0%	0%
	7人	0	0%	0%
	8人以上	4	3%	2%
	有効回答数	141		
	全体合計	218		

・離職した人数は、日給月払制、月給制ともに0人が約60%、1人が約25%と似た傾向にある。
 ・月給制は、8人以上が3%いる。

過去3年間に雇用した大工の内、離職した人数

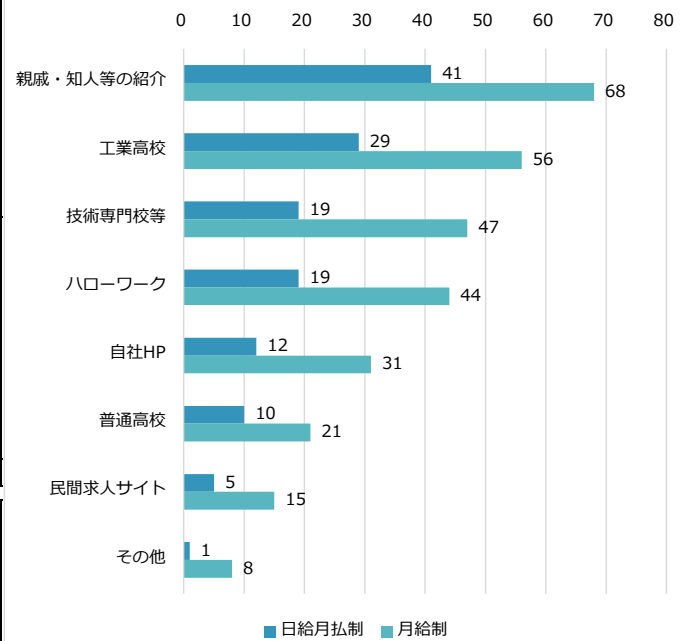


3-8. 社員大工の採用ルート (複数回答)

賃金支払い形態		会社数	割合	全体割合
日給月払制	親戚・知人等の紹介	41	53%	19%
	工業高校	29	38%	13%
	技術専門学校等	19	25%	9%
	ハローワーク	19	25%	9%
	自社HP	12	16%	6%
	普通高校	10	13%	5%
	民間求人サイト	5	6%	2%
	その他	1	1%	0%
	有効回答数	77		
月給制 (基本給定額制)	親戚・知人等の紹介	68	48%	31%
	工業高校	56	40%	26%
	技術専門学校等	47	33%	22%
	ハローワーク	44	31%	20%
	自社HP	31	22%	14%
	普通高校	21	15%	10%
	民間求人サイト	15	11%	7%
	その他	8	6%	4%
	有効回答数	141		
	全体合計	218		

・社員大工の採用ルートは、日給月払制、月給制どちらも、親戚・知人等の紹介が約半数で最も多く、次いで工業高校が4割程度と同様の傾向にある。
 ・親戚・知人等の紹介以外の項目では、月給制が日給月払制の割合を上回っており、月給制の事業所の方が多様な採用ルートをとっている。

社員大工の採用ルート

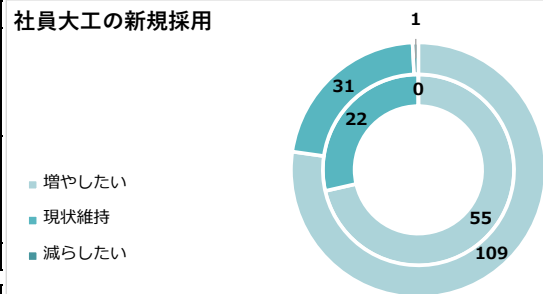


3-9. 今後、社員大工を新規採用する予定はありますか。

賃金支払い形態		会社数	割合	全体割合
日給月払制	増やしたい	55	71%	25%
	現状維持	22	29%	10%
	減らしたい	0	0%	0%
	有効回答数	77		
月給制 (基本給定額制)	増やしたい	109	77%	50%
	現状維持	31	22%	14%
	減らしたい	1	1%	0%
	有効回答数	141		
	全体合計	218		

・社員大工の新規採用予定は、日給月払制は、増やしたいが約7割、現状維持が約3割。
 ・月給制は、増やしたいが約8割、現状維持が約2割と、日給月払制と比較して社員大工の新規採用に積極的である。

社員大工の新規採用



中心から、日給月払制・月給制

5分程度のアンケートにご協力お願いいたします。

1-1. 所属団体（大工技能者等の担い手確保・育成事業において）

- (A)全国建設労働組合総連合
- (B)（一社）JBN・全国工務店協会
- (C)（一財）住宅産業研修財団
- (D)（一社）全国木造建設事業協会
- (E)（一社）全国住宅産業地域活性化協議会
- (F)（一社）全国古民家再生協会
- (G)（一社）日本 CLT 協会
- (H)（一社）東北建設技能協会
- (I)（一社）福島県工務店協会
- (J)（一社）東京大工塾
- (K)（一社）にいがた木造建築協会
- (L)（一社）富士山木造住宅協会
- (M)愛知県建設団体協議会
- (N)（一社）全国中小建築工匠連合会

1-2. 年齢

- (A)18歳未満 (B)19歳 (C)20歳 (D)21歳 (E)22歳 (F)23歳 (G)24歳
- (H)25歳 (I)26歳 (J)27歳 (K)28歳 (L)29歳 (M)30歳以上

1-3. 性別： (A)男性 (B)女性 (C)回答しない

2-1. 会社名 _____

2-2. 会社所在地（都道府県）_____

3. 入職した年

- (A)2023年度 (B)2022年度 (C)2021年度 (D)2020年度 (E)2019年度
- (F)2018年度 (G)2017年度 (H)2016年度 (I)2015年度 (J)2014年度
- (K)2013年度 (L)2012年度 (M)2011年度以前

4-1. 最終学歴

- (A)中学校 (B)高等学校（普通科） (C)高等学校（工業科） (D)高等学校（その他）
- (E)専門学校 (F)高等技術専門学校 (G)大学 (H)その他（ ）

4-2. 4-1で(E)～(H)を選んだ方へ

高卒で就職するのではなく、進学した理由を教えてください。

()

4-3. 卒業した高校:(学校名) _____ (学科) _____

5. 大工を志したきっかけを教えてください

(A)親や親戚が大工 (B)ものづくりがやりたくて (C)その他()

6-1. 就職先を探す際、「大工」と「大工以外の職業」で比較検討しましたか。

(A)比較した (B)比較していない

6-2. 6-1で「(A)比較した」と回答した方へ

大工と他職種を比較する際、重視したポイントを教えてください。(複数回答可)

(A)仕事の内容 (B)労働条件(給与、休日、福利厚生など)

(C)手に職をつけられる (D)長く安定して働ける

(E)その他()

7-1. 職場見学やインターンシップに行った企業数を教えてください。

(A)0社 (B)1社 (C)2社 (D)3社 (E)4社 (F)5社以上

7-2. 職場見学やインターンシップはどんな企業に行きましたか。(複数回答可)

(A)工務店 (B)ゼネコン (C)ハウスメーカー (D)個人事業主(一人親方)

(E)その他()

8-1. どのように就職先を見つけましたか。

(A)学校の求人票から自分で選んだ (B)学校の先生に紹介された

(C)ネットの求人情報から自分で選んだ (D)親戚・知人から紹介された

(E)ハローワークで紹介された (F)その他()

8-2. 企業の情報は何かから得ましたか。(複数回答可)

(A)求人票 (B)企業ホームページや採用ページ

(C)求人サイト (D)企業が運用しているブログ、SNS

(E)企業パンフレット (F)働いている人から話を聞いた

(G)インターンシップ・現場見学 (H)その他()

8-3. 就職先を選ぶ際、重視したポイントは何ですか。(複数回答可)

- (A)仕事の内容 (B)家からの通いやすさ
 (C)給料の良さ (D)ワークライフバランス(安定した休み、残業なし等)
 (E)親、先生の勧め (F)自己成長(教育の充実、資格取得支援等)
 (G)会社の知名度 (H)会社の雰囲気や人柄の良さ
 (I)知人が働いている (J)福利厚生の良さ(手当、補助、休暇等)
 (K)特になし (L)その他()

8-4. 入社前の想像と違ったことがあれば教えてください。(複数回答可)

- (A)人間関係 (B)仕事内容・組織 (C)労働条件(給与、休日、福利厚生など)
 (D)その他() (E)想像通りだった

9. 大工に興味を持ってもらうために必要な取り組み(複数回答可)

- (A)インターンシップの機会の増加 (B)現場見学会の開催
 (C)工務店による出張授業の開催 (D)会社主催の就職説明会の増加
 (E)イベント、フェスの実施
 (F)工務店のホームページ(ブログ・SNS等を含む)の充実
 (G)業界団体・地元団体等と連携した情報発信の強化
 (H)教員等に対する建設業の理解促進 (I)求人件数の増加
 (J)継続的な採用実績(母校出身者がいる等) (J)新聞、雑誌、ネット等への積極的な求人
 (K)その他()

10-1. 大工は若手を中心に激減し、少子高齢化が進んでいることを知っていますか。

- (A)知ってる (B)知らなかった

10-2. 大工の数が減りつづけている原因と思われるイメージは何でしょう。(複数回答可)

- (A) 仕事内容が魅力的でない (B) 仕事内容が難しい
 (C) 収入が不安定 (D) 高齢になると稼げない
 (E) けがや病気になった時の生活が不安 (F) 他職種と比べて給料が低い
 (G) 重労働で危険な仕事の割に稼げない (H) 3K(きつい、汚い、危険)
 (I) 修行期間が長い、修行が厳しい (J) 女性が働きにくい
 (K) 休みが少ない (L) 認知度が低い
 (M) 求人が少ない (N) 価値観や考え方が古い
 (O) 将来の希望がない (P) ロールモデル(手本となる人)がいない
 (Q) 怖そうな人のイメージ (R) その他()

11. 就職後、仕事の姿勢や生き方などに影響を受けた人はいますか。(仕事・プライベート問わず)

(A)いない (B)1人 (C)2人 (D)3人以上

12. 将来なりたい自分像に最も近いものを選んでください。

(A)社長や役員になりたい (B)金持ちになりたい

(C)独立したい (D)棟梁になりたい

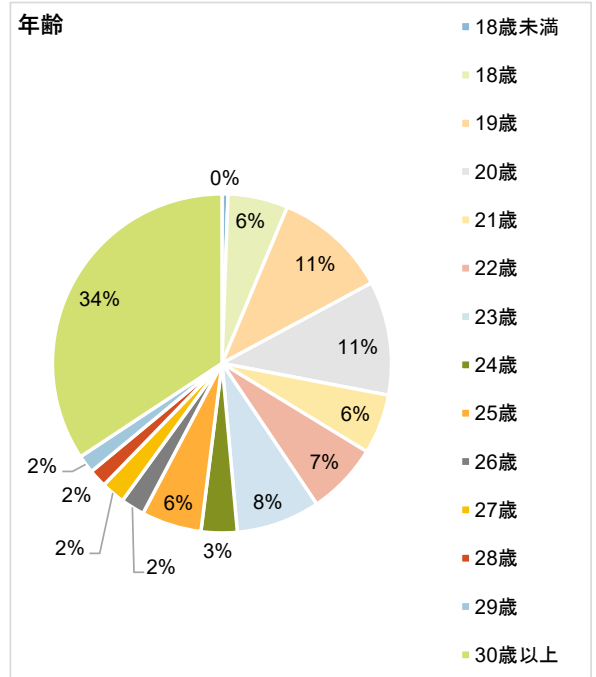
(E)今は特に考えていない (F)その他()

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

1. 回答者属性

1-1. 年齢

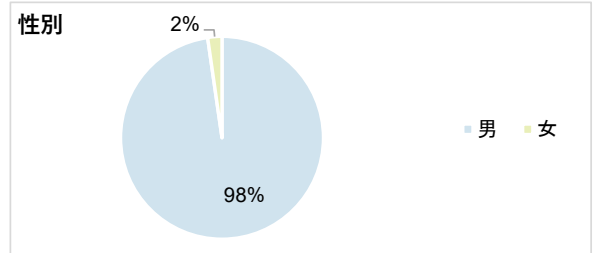
	回答数	割合
18歳未満	1	1%
18歳	10	6%
19歳	19	11%
20歳	19	11%
21歳	10	6%
22歳	12	7%
23歳	14	8%
24歳	6	3%
25歳	10	6%
26歳	4	2%
27歳	4	2%
28歳	3	2%
29歳	3	2%
30歳以上	60	34%
計	175	



年齢は、30歳以上が34%と最も多く、次いで19歳、20歳が11%であった。

1-2. 性別

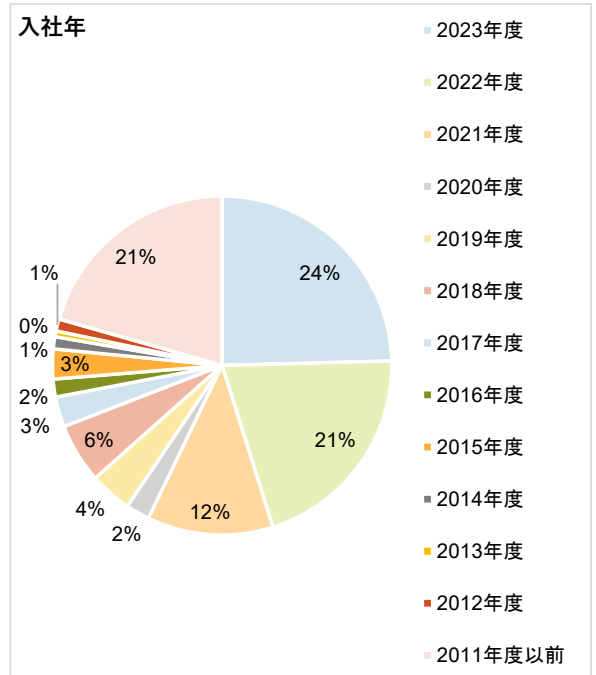
	回答数	割合
男	170	97%
女	4	2%
未回答	1	
計	175	



性別は、男性が98%であった。

2. 入社した年

	回答数	割合
2023年度	43	25%
2022年度	36	21%
2021年度	21	12%
2020年度	4	2%
2019年度	7	4%
2018年度	10	6%
2017年度	5	3%
2016年度	3	2%
2015年度	5	3%
2014年度	2	1%
2013年度	1	1%
2012年度	2	1%
2011年度以前	36	21%
計	175	

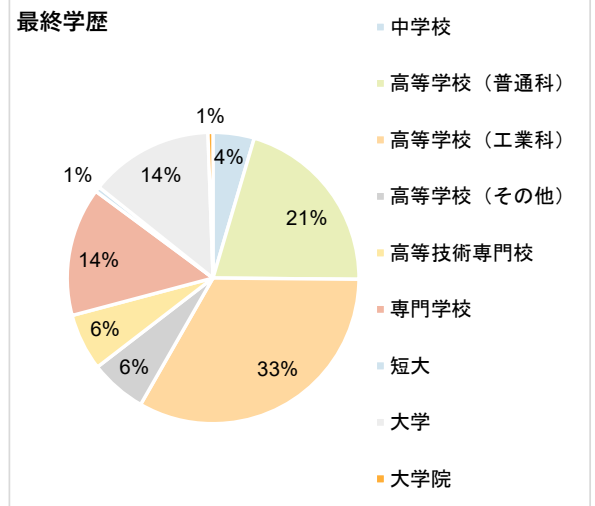


入社した年は、2023年度入社が24%と最も多く、次いで、2022年度、2011年度以前の入社が21%であった。

3. 経歴

3-1. 最終学歴

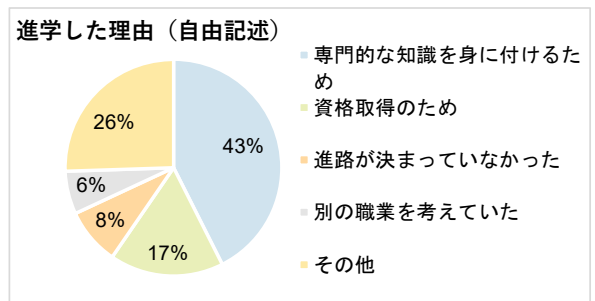
	回答数	割合
中学校	8	5%
高等学校（普通科）	36	21%
高等学校（工業科）	58	33%
高等学校（その他）	11	6%
高等技術専門学校	11	6%
専門学校	25	14%
短大	1	1%
大学	24	14%
大学院	1	1%
計	175	



最終学歴は、高等学校（工業科）が33%と最も多く、次いで、高等学校（普通科）が21%であった。

3-2. 高卒で就職するのではなく、進学した理由（自由記述、3-1. で専門学校、短大、大学、大学院の回答者）

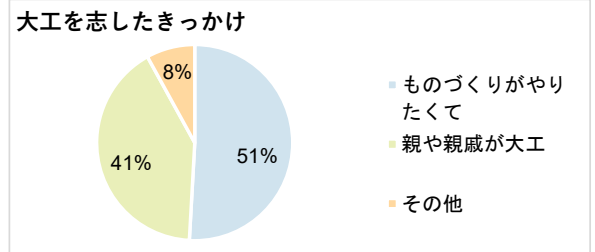
	回答数	割合
専門的な知識を身に付けるため	20	43%
資格取得のため	8	17%
進路が決まっていなかった	4	9%
別の職業を考えていた	3	6%
その他	12	26%
計	47	



進学した理由は、専門的な知識を身に付けるため43%と最も多い。

4. 大工を志したきっかけ

	回答数	割合
ものづくりがやりたくて	89	51%
親や親戚が大工	72	41%
その他	14	8%
計	175	



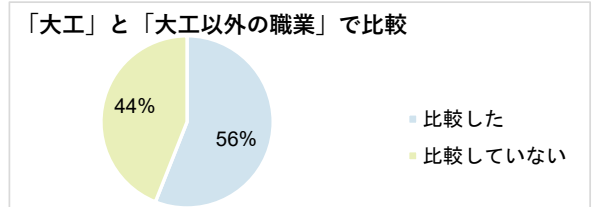
大工を志したきっかけは、ものづくりがやりたくてが51%と最も多い。

その他の回答：子供の頃からの憧れ、友達の誘い、体を動かす仕事があった など

5. 他職種との比較検討について

5-1. 就職先を探す際、「大工」と「大工以外の職業」で比較

	回答数	割合
比較した	98	56%
比較していない	77	44%
計	175	



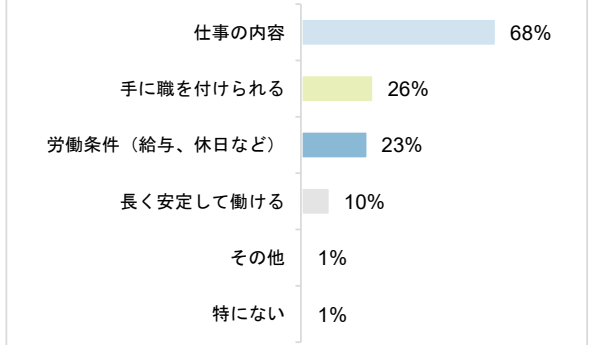
就職先を探す際に他職種と比較したが56%で、比較していないより12%多い。

5-2. 大工と他職種を比較する際、重視した点
(複数回答、5-1. で比較したの回答者)

	回答数	割合
仕事の内容	67	68%
手に職を付けられる	25	26%
労働条件(給与、休日など)	23	23%
長く安定して働ける	10	10%
その他	1	1%
特にない	1	1%
計	98	

大工と他職種を比較した際に重視した点は、仕事の内容が68%と最も多い。

大工と他職種を比較する際、重視した点
(複数回答)



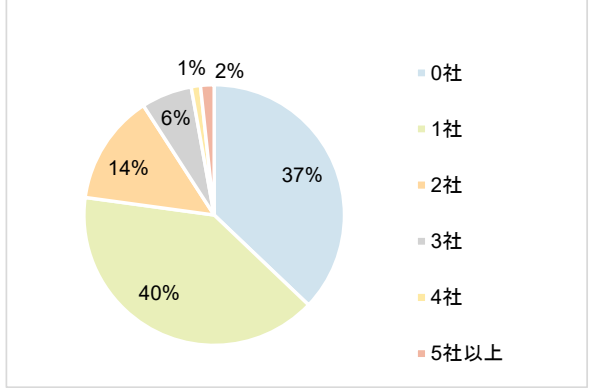
6. 職場見学、インターンシップについて

6-1. 職場見学やインターンシップに行った企業の数

	回答数	割合
0社	65	37%
1社	70	40%
2社	24	14%
3社	11	6%
4社	2	1%
5社以上	3	2%
計	175	

職場見学やインターンシップに行った企業の数、1社が40%と最も多く、次いで、0社が37%を占める。

職場見学やインターンに行った企業数



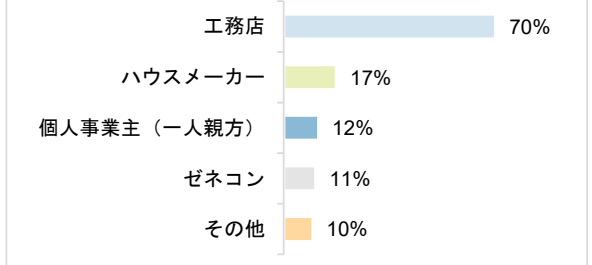
6-2. 職場見学やインターンシップで行った企業(複数回答)

	回答数	割合
工務店	72	70%
ハウスメーカー	18	17%
個人事業主(一人親方)	12	12%
ゼネコン	11	11%
その他	10	10%
計	103	

職場見学やインターンシップで行った企業は、工務店が70%と最も多い。

その他の回答：建材流通店、家具製造工場、設計事務所、配管の会社、バイク屋 など

職場見学やインターンで行った企業
(複数回答)



7. 就職先の情報収集

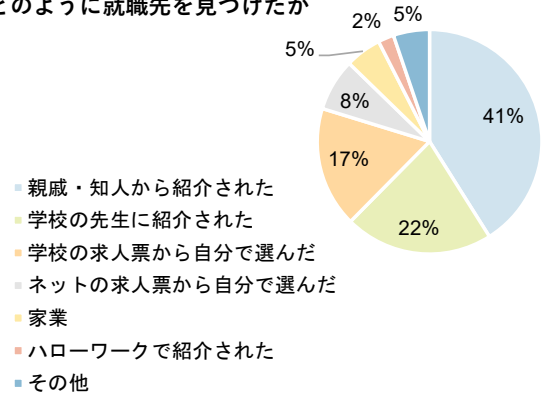
7-1. どのように就職先を見つけたか

	回答数	割合
親戚・知人から紹介された	71	41%
学校の先生に紹介された	37	21%
学校の求人票から自分で選んだ	30	17%
ネットの求人票から自分で選んだ	13	8%
家業	9	5%
ハローワークで紹介された	4	2%
その他	9	5%
計	173	

就職先の見つけ方は、親戚・知人から紹介されたが41%と最も多い。

その他の回答：合同説明会で出会った、近所、検索してHPを見つけた、ログハウスプラン（月刊誌） など

どのように就職先を見つけたか



7-2. 企業についての情報源（複数回答）

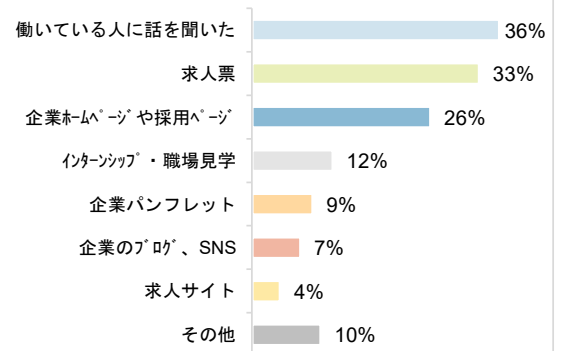
	回答数	割合
働いている人に話を聞いた	61	36%
求人票	56	33%
企業ホームページや採用ページ	44	26%
インターンシップ・職場見学	20	12%
企業パンフレット	15	9%
企業のブログ、SNS	12	7%
求人サイト	7	4%
その他	17	10%
計	170	

企業についての情報源は、働いている人に話を聞いたが36%と最も多く、次いで、求人票が33%を占める。

その他の回答：何も見ていない、知り合いに聞いた、親に聞いた、友達に聞いた等

入社する企業についての情報源

（複数回答）



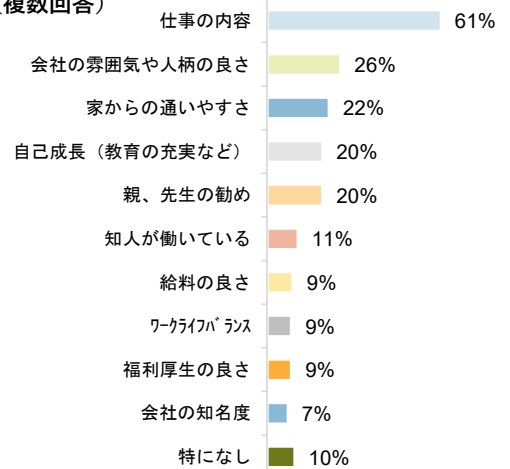
7-3. 就職先を選ぶ際、重視した点（複数回答）

	回答数	割合
仕事の内容	106	61%
会社の雰囲気や人柄の良さ	45	26%
家からの通いやすさ	38	22%
自己成長（教育の充実など）	34	20%
親、先生の勧め	34	20%
知人が働いている	19	11%
給料の良さ	16	9%
ワークライフバランス	15	9%
福利厚生の良さ	15	9%
会社の知名度	13	7%
特になし	17	10%
計	174	

就職先を選ぶ際、重視した点は、仕事の内容が61%と最も多い。

就職先を選ぶ際、重視した点

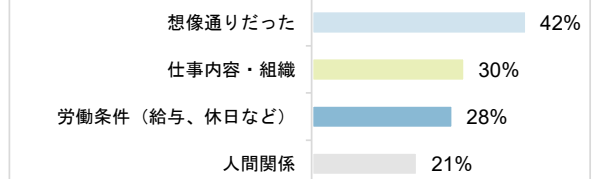
（複数回答）



7-4. 入社前の想像との違い（複数回答）

	回答数	割合
想像通りだった	73	42%
仕事内容・組織	52	30%
労働条件（給与、休日など）	48	28%
人間関係	36	21%
計	172	

入社前の想像との違い（複数回答）

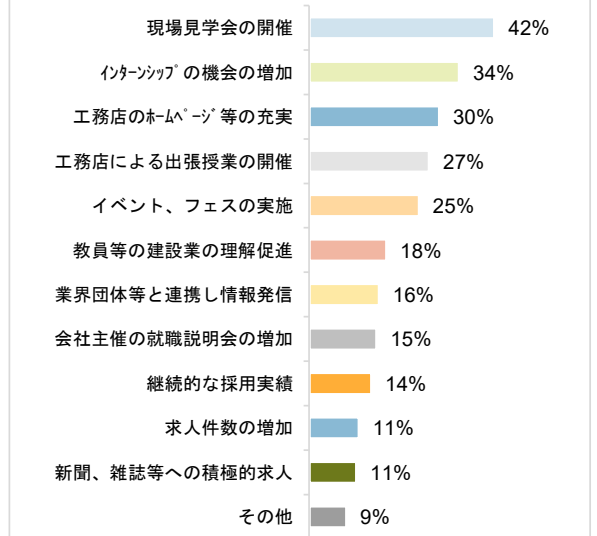


入社前の想像との違いについては、想像通りだったが42%と最も多く、次いで、仕事内容・組織が30%を占める。

8. 大工に興味を持ってもらうために必要な取り組み（複数回答）

	回答数	割合
現場見学会の開催	74	42%
インターンシップの機会の増加	60	34%
工務店のホームページ等の充実	52	30%
工務店による出張授業の開催	48	27%
イベント、フェスの実施	44	25%
教員等の建設業の理解促進	31	18%
業界団体等と連携し情報発信	28	16%
会社主催の就職説明会の増加	27	15%
継続的な採用実績	25	14%
求人件数の増加	20	11%
新聞、雑誌等への積極的求人	19	11%
その他	15	9%
計	175	

大工に興味を持ってもらうために必要な取り組み（複数回答）



大工に興味を持ってもらうために必要な取り組みとして、現場見学会の開催が42%と最も多く、次いでインターンシップ機会の増加が34%を占める。

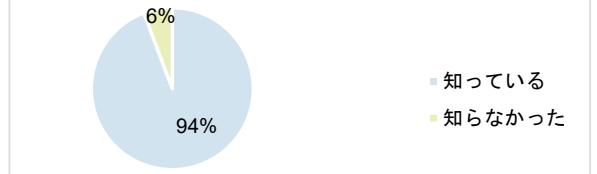
その他の回答：賃金の向上、待遇面の充実、雇用形態と収入の格差解消の是正、ブラックなイメージの払拭、どういう経緯で大工になったかを知ってもらうなど

9. 大工の減少について

9-1. 大工の少子高齢化の認知度

	回答数	割合
知っている	165	94%
知らなかった	10	6%
計	175	

大工の少子高齢化の認知度

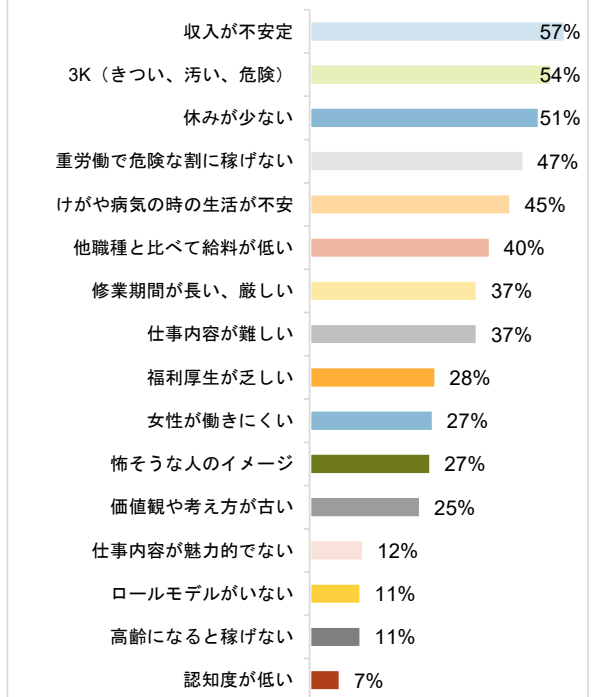


新規入職大工の94%が大工の少子高齢化について認知している。

9-2. 大工が減り続けている原因と思われるイメージ（複数回答）

	回答数	割合
収入が不安定	99	57%
3K（きつい、汚い、危険）	94	54%
休みが少ない	89	51%
重労働で危険な割に稼げない	83	47%
けがや病気の時の生活が不安	78	45%
他職種と比べて給料が低い	70	40%
休業期間が長い、厳しい	65	37%
仕事内容が難しい	65	37%
福利厚生が乏しい	49	28%
女性が働きにくい	48	27%
怖そうな人のイメージ	47	27%
価値観や考え方が古い	43	25%
仕事内容が魅力的でない	21	12%
ロールモデルがない	20	11%
高齢になると稼げない	20	11%
認知度が低い	12	7%
計	175	

大工が減り続けている原因と思われるイメージ（複数回答）

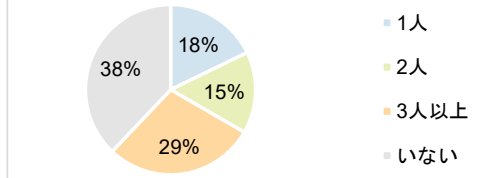


新入大工の中で、大工が減り続けている原因として、収入が不安定を挙げた人が57%と最も多く、次いで、3K（きつい、汚い、危険）が54%、休みが少ないが51%を占める。

10. 就職後、仕事の姿勢や生き方などに影響を受けた人（仕事・プライベート）

	回答数	割合
1人	31	18%
2人	27	16%
3人以上	50	29%
いない	66	38%
計	174	

就職後、仕事の姿勢や生き方などに影響を受けた人（仕事・プライベート）

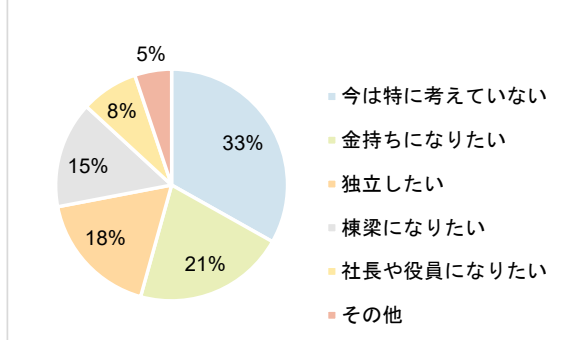


就職後、仕事の姿勢や生き方などに影響を受けた人数は、いないが38%と最も多く、次いで、3人以上が29%を占める。

11. 将来なりたい自分像に最も近いもの

	回答数	割合
今は特に考えていない	58	33%
金持ちになりたい	37	21%
独立したい	31	18%
棟梁になりたい	26	15%
社長や役員になりたい	14	8%
その他	9	5%
計	175	

将来なりたい自分像に最も近いもの



将来なりたい自分像に最も近いものとして、今は特に考えていないが33%と最も多く、次いで、独立したいが21%を占める。

その他の回答：上記にない在り方や幅を拡張していきたい、子供達の見本になりたい、一緒に働ける大工を増やしたい、人の役に立てる人間 など

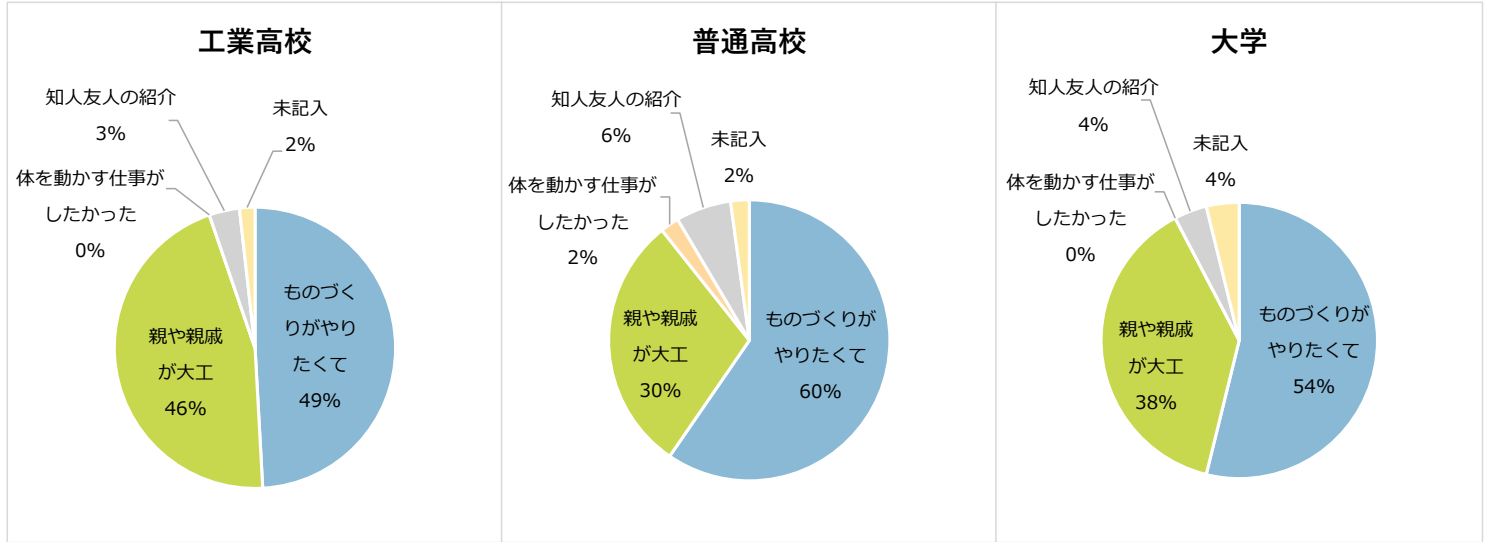
令和5年度 新規入職大工へのアンケート 最終学歴別クロス集計

注1. 有効回答数は、工業高校（高等学校（工業科））、普通高校（高等学校（普通科）、高等学校（その他））、大学（短大、大学院を含む）出身の回答者数とする

注2. 複数回答の母数についても同様に有効回答者数としている

1. 大工を志したきっかけ

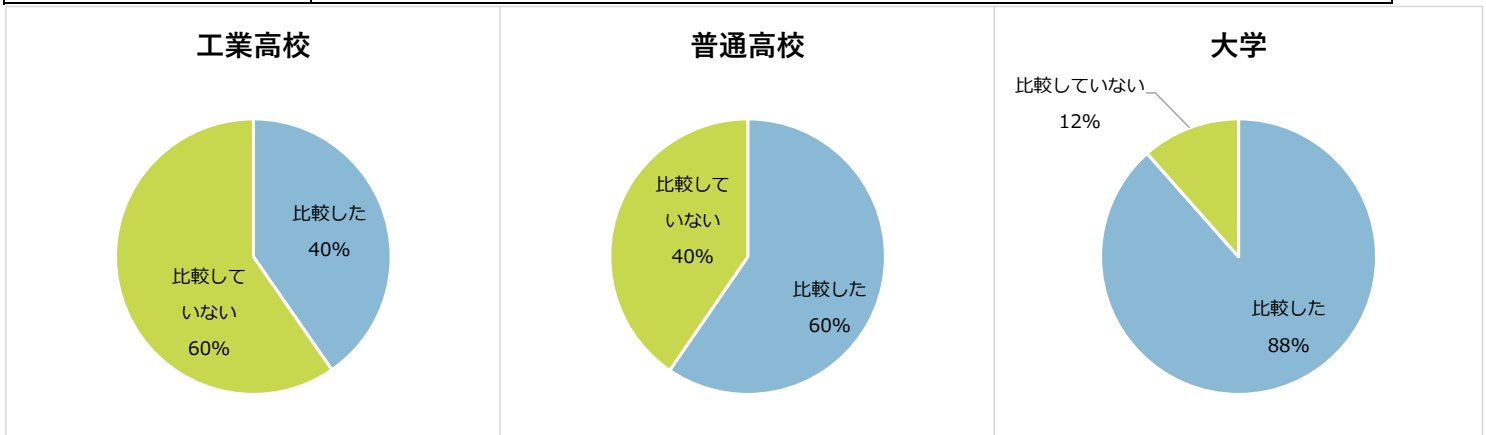
	工業高校			普通高校			大学		
	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合
ものづくりがやりたくて	28	49%	22%	28	60%	22%	14	54%	11%
親や親戚が大工	26	46%	20%	14	30%	11%	10	38%	8%
体を動かす仕事をしたかった	0	0%	0%	1	2%	1%	0	0%	0%
知人友人の紹介	2	4%	2%	3	6%	2%	1	4%	1%
未記入	1	2%	1%	1	2%	1%	1	4%	1%
有効回答数	57			47			26		
全体合計	130								



- ・大工を志したきっかけは、工業高校では、ものづくりがやりたくてが49%、親や親戚が大工が46%と拮抗している。
- ・普通高校は、ものづくりがやりたくてが60%、親や親戚が大工が30%と、2倍の差をつけてものづくりがやりたくてが多い。
- ・大学は、ものづくりがやりたくてが54%、親や親戚が大工が38%と、ものづくりがやりたくてが16%多い。

2. 就職先を探す際、「大工」と「大工以外の職業」で比較

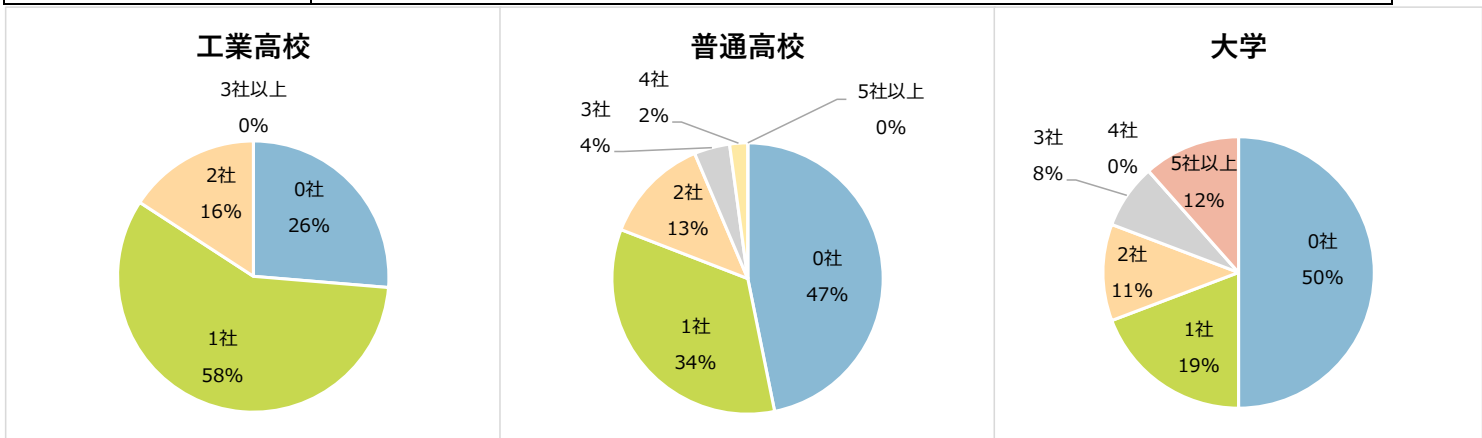
	工業高校			普通高校			大学		
	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合
比較した	23	40%	18%	28	60%	22%	23	88%	18%
比較していない	34	60%	26%	19	40%	15%	3	12%	2%
有効回答数	57			47			26		
全体合計	130								



- ・就職先を探す際に、大工と他の職業を比較した割合は、工業高校では、比較したが40%、比較していないが60%と比較していないが20%多い。
- ・普通高校は、比較したが60%、比較していないが40%と、比較したが20%多い。
- ・大学は比較したが88%で、比較していないが2%と、比較したが76%多い。

3. 職場見学やインターンシップに行った企業数

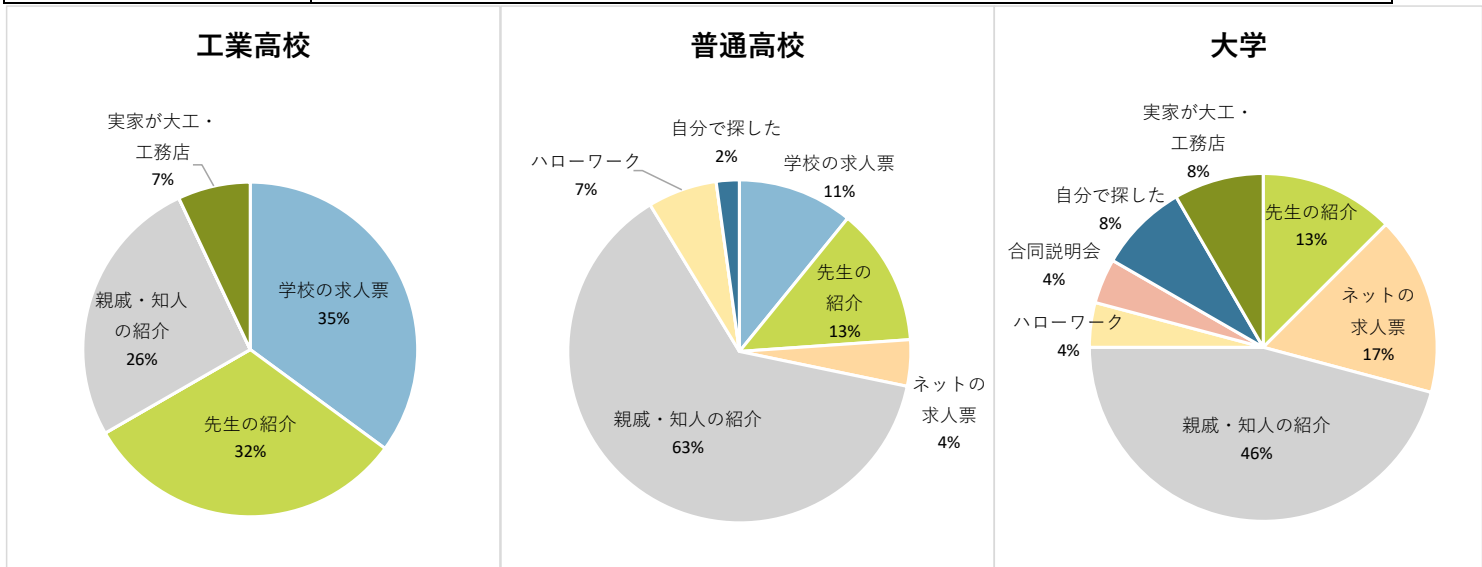
	工業高校			普通高校			大学		
	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合
0社	15	26%	12%	22	47%	17%	13	50%	10%
1社	33	58%	25%	16	34%	12%	5	19%	4%
2社	9	16%	7%	6	13%	5%	3	12%	2%
3社	0	0%	0%	2	4%	2%	2	8%	2%
4社	0	0%	0%	1	2%	1%	0	0%	0%
5社以上	0	0%	0%	0	0%	0%	3	12%	2%
有効回答数	57			47			26		
全体合計	130								



・職場見学やインターンシップに行った企業数は、0社と1社を合わせると、工業高校が84%と最も割合が高く、次いで、普通高校が81%、大学が69%。
 ・0社のみで比較すると、大学が最も多く50%、普通高校が47%、工業高校が26%。
 ・普通高校や大学は、インターンシップや現場見学の機会に恵まれにくい。

4. どのように就職先を見つけましたか

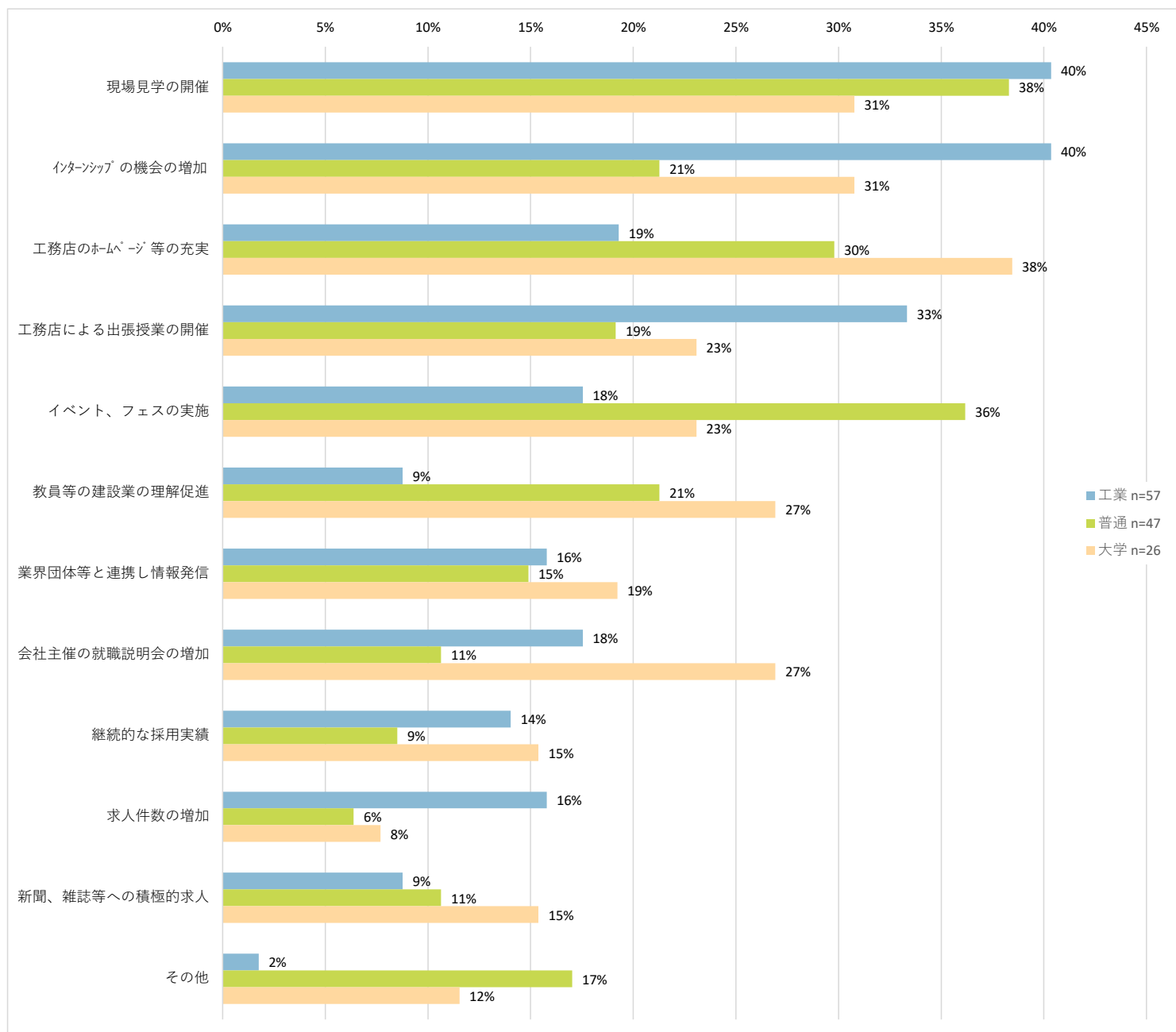
	工業高校			普通高校			大学		
	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合
学校の求人票	20	35%	16%	5	11%	4%	0	0%	0%
先生の紹介	18	32%	14%	6	13%	5%	3	12%	2%
ネットの求人票	0	0%	0%	2	4%	2%	4	15%	3%
親戚・知人の紹介	15	26%	12%	29	62%	23%	11	42%	9%
ハローワーク	0	0%	0%	3	6%	2%	1	4%	1%
合同説明会	0	0%	0%	0	0%	0%	1	4%	1%
自分で探した	0	0%	0%	1	2%	1%	2	8%	2%
実家が木工・工務店	4	7%	3%	0	0%	0%	2	8%	2%
有効回答数	57			46			24		
全体合計	127								



・就職先の見つけ方は、工業高校では、学校の求人票が35%や先生の紹介が32%と、学校を介した見つけ方の割合が高い。
 ・普通高校や大学は、親戚・知人の紹介がそれぞれ46%、63%と高い割合を占めるが、工業高校の就職先の見つけ方が4種類に対し、多様である。

5. 大工に興味を持ってもらうためにはどのような取り組みが必要だと思いますか。(複数回答)

	工業高校			普通高校			大学		
	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合
現場見学の開催	23	40%	18%	18	38%	14%	8	31%	6%
インターシップの機会の増加	23	40%	18%	10	21%	8%	8	31%	6%
工務店のホームページ等の充実	11	19%	8%	14	30%	11%	10	38%	8%
工務店による出張授業の開催	19	33%	15%	9	19%	7%	6	23%	5%
イベント、フェスの実施	10	18%	8%	17	36%	13%	6	23%	5%
教員等の建設業の理解促進	5	9%	4%	10	21%	8%	7	27%	5%
業界団体等と連携し情報発信	9	16%	7%	7	15%	5%	5	19%	4%
会社主催の就職説明会の増加	10	18%	8%	5	11%	4%	7	27%	5%
継続的な採用実績	8	14%	6%	4	9%	3%	4	15%	3%
求人件数の増加	9	16%	7%	3	6%	2%	2	8%	2%
新聞、雑誌等への積極的求人	5	9%	4%	5	11%	4%	4	15%	3%
その他	1	2%	1%	8	17%	6%	3	12%	2%
有効回答数	57			47			26		
全体合計	130								



- ・大工に興味を持ってもらうために必要な取り組みとして、工業高校では現場見学の開催、インターシップの機会の増加が40%と最も多い。
- ・普通高校では、現場見学会の実施が38%と最も多く、次いで、イベント、フェスの開催が36%となった。
- ・大学では、工務店のホームページ等の充実が38%と最も多く、次いで、現場見学の開催、インターシップの機会の増加が31%となったが、教員等への理解促進、会社主催の就職説明会にも27%と、票が分散した。

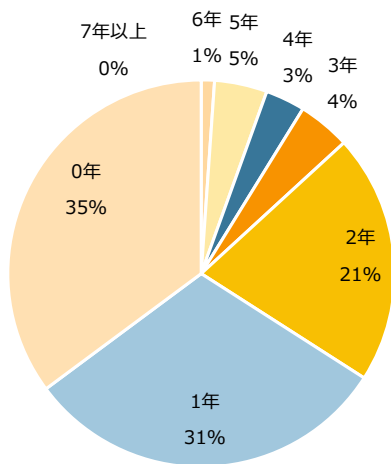
注1. 有効回答数は、未回答の新規入職大工を除く回答数とする

注2. 複数回答の母数についても同様に有効回答人数としている

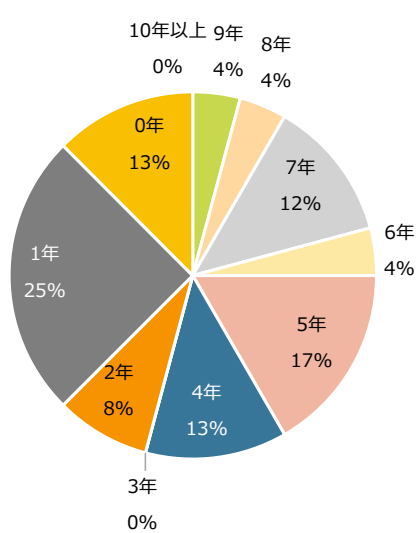
1. 経験年数（入職した年から算出、2023年度入社を経験年数0年とする）

	24歳以下			25歳以上29歳以下			30歳以上		
	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合
12年以上	0	0%	0%	0	0%	0%	36	21%	21%
11年	0	0%	0%	0	0%	0%	2	1%	1%
10年	0	0%	0%	0	0%	0%	1	1%	1%
9年	0	0%	0%	1	4%	1%	1	1%	1%
8年	0	0%	0%	1	4%	1%	4	2%	2%
7年	0	0%	0%	3	13%	2%	0	0%	0%
6年	1	1%	1%	1	4%	1%	3	2%	2%
5年	4	4%	2%	4	17%	2%	2	1%	1%
4年	3	3%	2%	3	13%	2%	1	1%	1%
3年	4	4%	2%	0	0%	0%	0	0%	0%
2年	19	21%	11%	2	8%	1%	0	0%	0%
1年	28	31%	16%	6	25%	3%	2	1%	1%
0年	32	35%	18%	3	13%	2%	8	5%	5%
有効回答数	91			24			60		
全体合計	175								

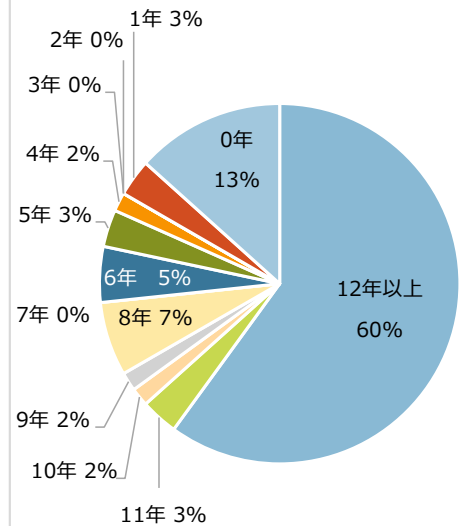
24歳以下



25歳以上29歳以下



30歳以上

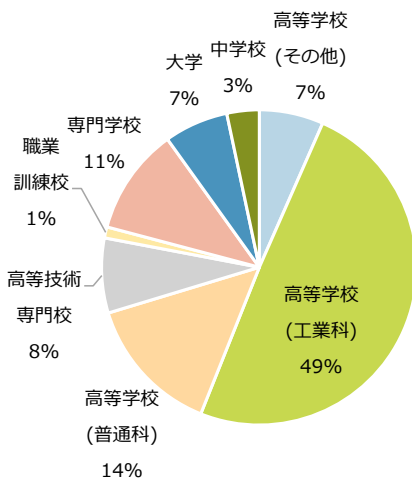


- ・ 経験年数は、24歳以下では0年が35%と最も多く、1年31%、2年21%と徐々に少なくなり、3年以降は5%以下と極端に少なくなる。
- ・ 25~29歳においても、経験年数0~2年が46%を占めることから、25歳を過ぎても途中で大工への入職があることが分かる。
- ・ 30歳を過ぎても入職があり、15%程度は新人大工で占められている。

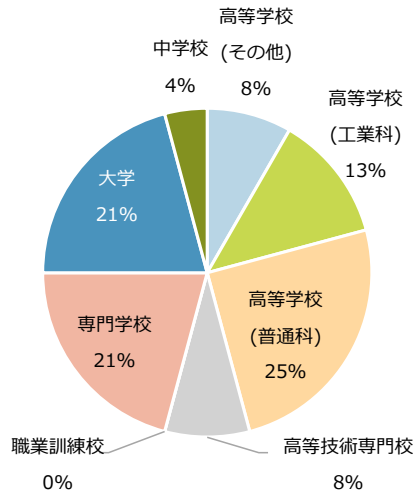
2. 最終学歴（大学には短大卒1名、大学院卒1名を含む）

	24歳以下			25歳以上29歳以下			30歳以上		
	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合
高等学校(その他)	6	7%	3%	2	8%	1%	3	5%	2%
高等学校(工業科)	45	49%	26%	3	13%	2%	9	15%	5%
高等学校(普通科)	13	14%	7%	6	25%	3%	17	28%	10%
高等技術専門学校	7	8%	4%	2	8%	1%	2	3%	1%
職業訓練校	1	1%	1%	0	0%	0%	0	0%	0%
専門学校	10	11%	6%	5	21%	3%	10	17%	6%
大学	6	7%	3%	5	21%	3%	15	25%	9%
中学校	3	3%	2%	1	4%	1%	4	7%	2%
有効回答数	91			24			60		
全体合計	175								

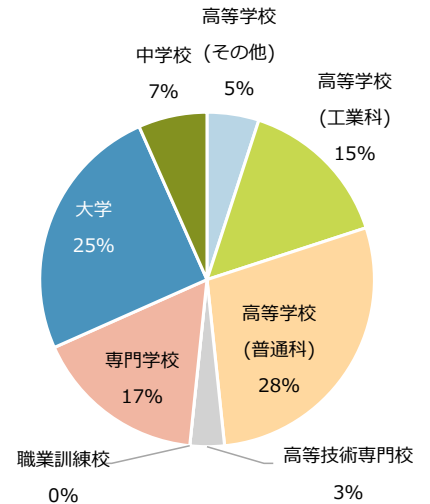
24歳以下



25歳以上29歳以下



30歳以上

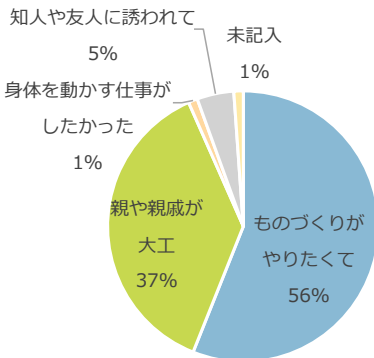


・最終学歴は、24歳以下では高等学校（工業科）が約半数の49%を占め、次いで、高等学校（普通科）が14%、専門学校が11%。
 ・25歳以上29歳以下、30歳以上では類似の傾向にあり、高等学校（普通科）、大学が約25%を占める

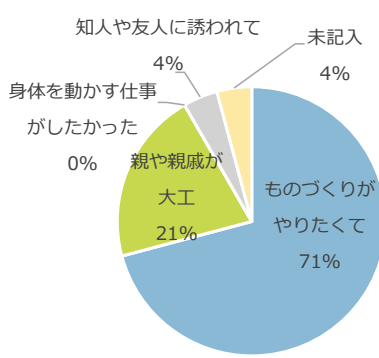
3. 大工を志したきっかけ

	24歳以下			25歳以上29歳以下			30歳以上		
	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合
ものづくりがやりたくて	51	56%	29%	17	71%	10%	21	35%	12%
親や親戚が大工	34	37%	19%	5	21%	3%	33	55%	19%
身体を動かす仕事をしたかった	1	1%	1%	0	0%	0%	1	2%	1%
知人や友人に誘われて	4	4%	2%	1	4%	1%	4	7%	2%
未記入	1	1%	1%	1	4%	1%	1	2%	1%
有効回答	91			24			60		
全体合計	175								

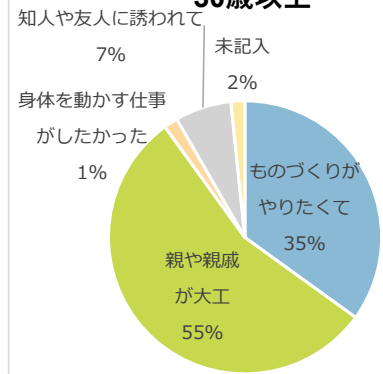
24歳以下



25歳以上29歳以下



30歳以上

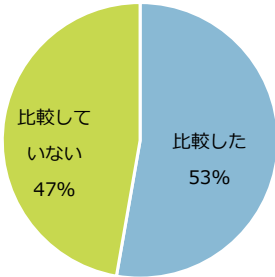


・大工を志したきっかけは、24歳以下では、ものづくりがやりたくてが56%、親や親戚が大工が37%、25歳以上29歳以下では、ものづくりがやりたくてが71%、親や親戚が大工が21%と、ものづくりがやりたくての割合が高い。
 ・30歳以上では、親や親戚が大工の占める割合が55%と最も多い。

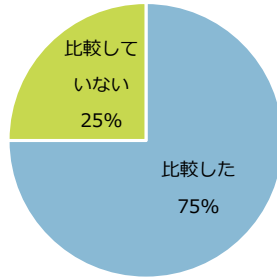
4. 就職先を探す際、「大工」と「大工以外」を比較しましたか

	24歳以下			25歳以上29歳以下			30歳以上		
	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合
比較した	48	53%	27%	18	75%	10%	32	53%	18%
比較していない	43	47%	25%	6	25%	3%	28	47%	16%
有効回答	91			24			60		
全体合計	175								

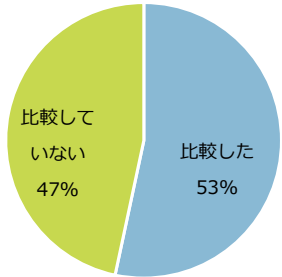
24歳以下



25歳以上29歳以下



30歳以上

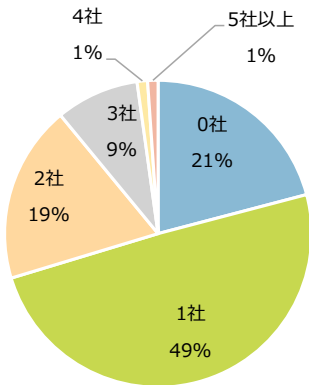


- ・就職先を探す際、大工以外の職業と比較した割合は、25歳以上29歳以下で最も高く、75%。
- ・24歳以下、30歳以上では、比較したが53%、比較していないが47%と、拮抗している。

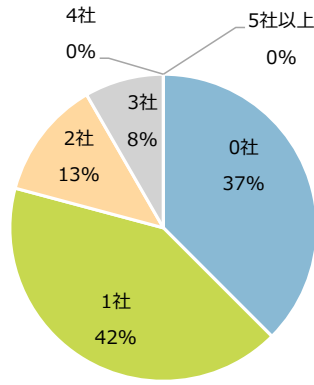
5. 職場見学やインターンシップにいった企業数

	24歳以下			25歳以上29歳以下			30歳以上		
	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合
0社	19	21%	11%	9	38%	5%	37	62%	21%
1社	45	49%	26%	10	42%	6%	15	25%	9%
2社	17	19%	10%	3	13%	2%	4	7%	2%
3社	8	9%	5%	2	8%	1%	1	2%	1%
4社	1	1%	1%	0	0%	0%	1	2%	1%
5社以上	1	1%	1%	0	0%	0%	2	3%	1%
有効回答	91			24			60		
全体合計	175								

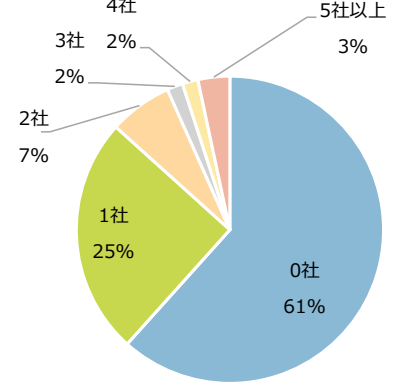
24歳以下



25歳以上29歳以下



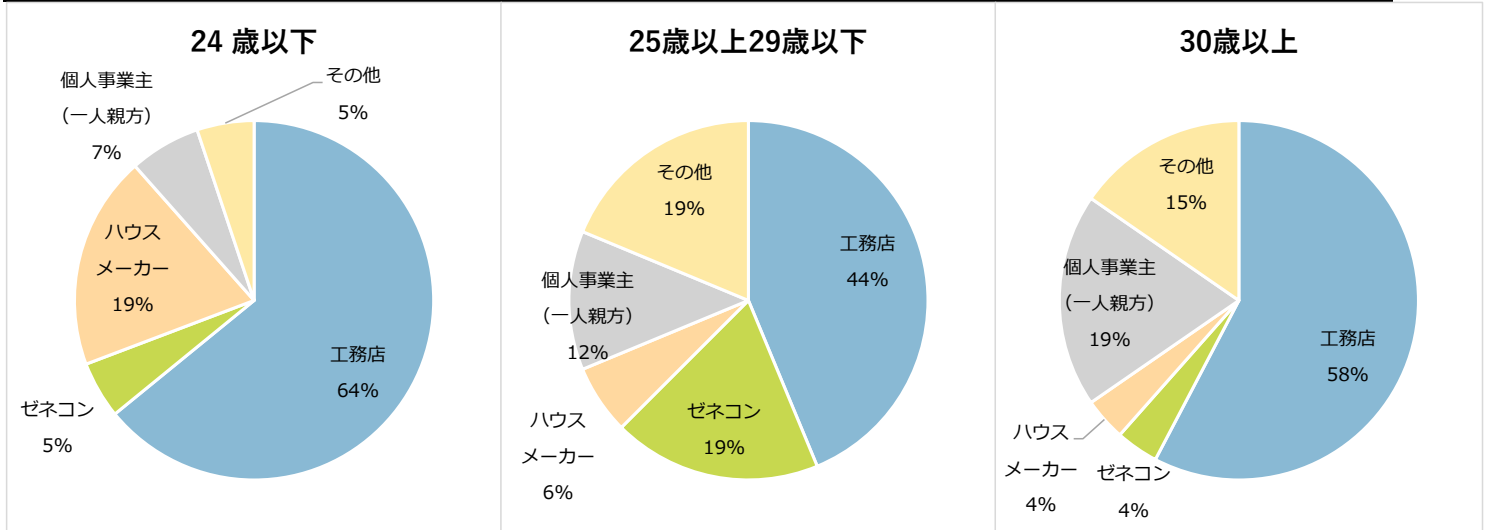
30歳以上



- ・職場見学やインターンシップに行った企業数は、24歳以下では0社が21%で、1社が半数の49%を占める。
- ・25歳以上29歳以下では0社が37%、1社が42%と同程度の割合を占める。
- ・30歳以上では0社が6割を占め、続いて1社が25%を占める。

6. 職場見学やインターンシップで行った企業（この設問の有効回答数は、前問において0社を選択した者を除く）

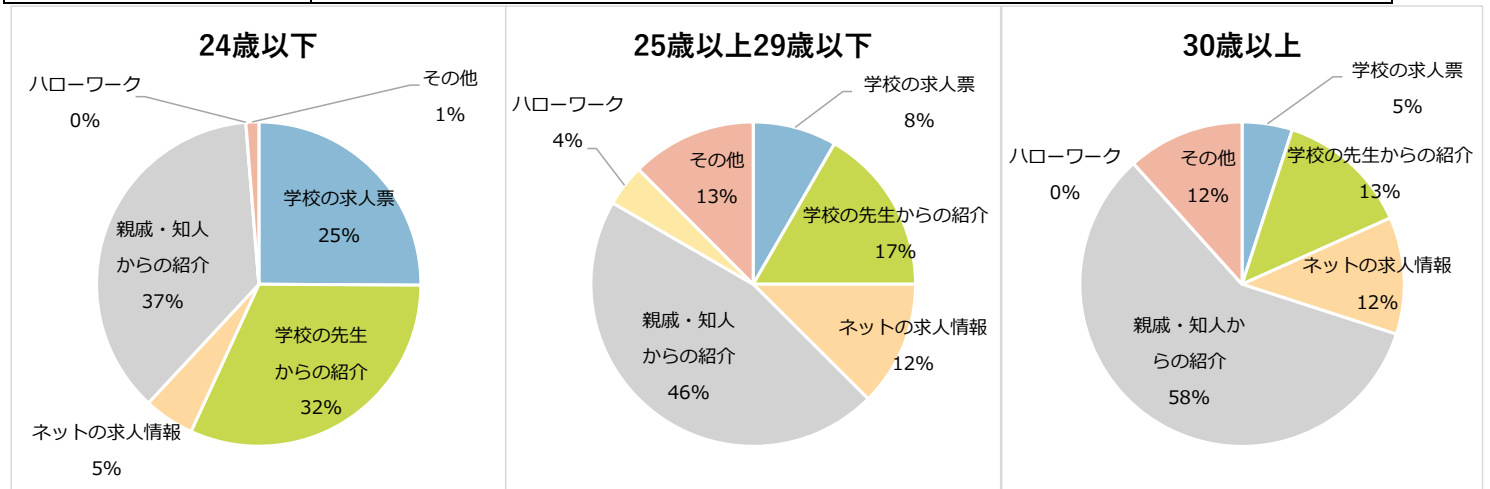
	24歳以下			25歳以上29歳以下			30歳以上		
	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合
工務店	50	69%	45%	7	47%	6%	15	65%	14%
ゼネコン	4	6%	4%	3	20%	3%	1	4%	1%
ハウスメーカー	15	21%	14%	1	7%	1%	1	4%	1%
個人事業主（一人親方）	5	7%	5%	2	13%	2%	5	22%	5%
その他	4	6%	4%	3	20%	3%	4	17%	4%
有効回答	72			15			23		
全体合計	110								



- ・職場見学やインターンシップで行った企業は、24歳以下では工務店が64%と最も多く、次いで、ハウスメーカーが19%。
- ・25歳以上29歳以下では工務店が44%と最も多いが、ゼネコンやその他が19%と票が分散している。（その他は建材屋、資材販売屋等）
- ・30歳以上では工務店が58%と最も多く、次いで、個人事業主（一人親方）が19%。

7. どのように就職先を見つけたか

	24歳以下			25歳以上29歳以下			30歳以上		
	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合	人数	割合	全体割合
学校の求人票	25	27%	14%	2	8%	1%	3	5%	2%
学校の先生からの紹介	25	27%	14%	4	17%	2%	8	13%	5%
ネットの求人情報	4	4%	2%	3	13%	2%	7	12%	4%
親戚・知人からの紹介	29	32%	17%	11	46%	6%	35	58%	20%
ハローワーク	0	0%	0%	1	4%	1%	0	0%	0%
その他	8	9%	5%	3	13%	2%	7	12%	4%
有効回答	91			24			60		
全体合計	175								



- ・就職先の見つけ方は、24歳以下では親戚・知人からの紹介が37%と最も多く、次いで学校の先生からの紹介が32%、学校の求人票が25%。
- ・25歳以上29歳以下では、親戚・知人からの紹介が46%と半数を占め、次いで、学校の先生からの紹介が17%などばらつきが見られる。
- ・30歳以上では、親戚・知人からの紹介が6割近くを占める。

【2023 年度建築大工技能者等検討会】

5～10 分程度のアンケートにご協力お願いいたします。

1-1．学校名： _____ 所在地（都道府県） _____

1-2．回答者：氏名 _____ 学科・部署等 _____

2-1．過去 3 年以内に、工務店等の建設会社やハウスメーカーに、大工として就職した卒業生は何人いますか。

(A)0 人 (B)1 人 (C)2 人 (D)3～5 人 (E)6～9 人 (F)10 人以上

2-2．2-1 の内、女性は何人いますか。

(A)0 人 (B)1 人 (C)2 人 (D)3～5 人 (E)6～9 人 (F)10 人以上

2-3．2-1 で(B)～(F)のいずれかを選んだ方へ

大工を希望した生徒に対して就職先を提案する際、重視する点を教えてください。(複数回答可)

(A) 本人の希望する会社	(B) 保護者の希望する会社
(C) 本人のやりたいことに合った仕事内容	(D) 本人に向いている仕事内容
(E) 卒業生からの評判	(F) 週休 2 日制
(G) 月給制（基本給定額制）	(H) 勤務地が地元（県内）
(I) 継続的な採用実績	(J) 人材育成の取り組み
(K) 会社の知名度・規模・社風・理念	(L) 会社の将来性
(M) 特になし	(N) その他（ ）

3-1．大工の求人は毎年何社程度ありますか。

(A)0 社 (B)1 社 (C)2 社 (D)3～5 社 (E)6～9 社 (F)10 社以上

3-2．求人票に書いてほしい休日の日数

(A)84 日以上 (B)100 日以上 (C)105 日以上 (D)110 日以上

(E)120 日以上 (F)その他（ ）

3-3．求人票に書いてほしい高卒の初任給

(A)16 万円以上 (B) 16.5 万円以上 (C) 17 万円以上 (D) 17.5 万円以上

(E) 18 万円以上 (F)18.5 万円以上 (G)その他（ ）

3-4．過去 3 年以内に、卒業生が大工として入社した企業は何社ありますか。

(A)0 社 (B)1 社 (C)2 社 (D)3～5 社 (E)6～9 社 (F)10 社以上

教育機関（就職担当）へのアンケート

【2023 年度建築大工技能者等検討会】

3-5 . 卒業生が大工として就職した企業と、学校との関係について教えてください。(複数回答可)

(A) 定期的に卒業生を送り出している企業	(B) 初めて就職者が出た企業
-----------------------	-----------------

3-6 . 学生生活の中で、生徒が大工について知る機会がありますか。(複数回答可)

(A) 木工の授業	(B) 工務店等による出張授業
(C) インターンシップ・職場見学	(D) 企業のパンフレット
(E) クラブ活動	(F) 校内の企業説明会
(G) その他 ()	(H) 特になし

4-1 . 生徒が将来就きたい職業を決めるにあたって影響している点を、下表より上位3つ選んでください。

(A) 仕事の内容への興味	(B) 業界への興味
(C) 友人や先輩など知人からの紹介・勧誘	(D) 家族や親戚の勧め
(E) 学校の先生の勧め	(F) 仕事を通じて社会貢献ができる
(G) 資格や技能の取得が出来る	(H) 高い賃金を得られる
(I) 安定した賃金の支払いがある	(J) 勤務日数・時間が安定している
(K) 休暇が取りやすい	(L) 福利厚生が完備されている
(M) 雇用が安定している	(N) 就職しやすい業界である
(O) 生徒の身近な人(家族・親戚、友人・先輩など)が働いている(いた)業界である	(P) 将来性のある業界である
(Q) その他 ()	(R) 特になし

4-2 . 大工の数が減りつつしている原因と思われるイメージは何でしょうか。(複数回答可)

(A) 仕事内容が魅力的でない	(B) 仕事内容が難しい
(C)	(D) 収入が不安定
(E) 高齢になると稼げない	(F) けがや病気になった時の生活が不安
(G) 他職種と比べて給料が低い	(H) 重労働で危険な仕事の割に稼げない
(I) 3K(きつい、汚い、危険)	(J) 修行期間が長い、修行が厳しい
(K) 女性が働きにくい	(L) 福利厚生が乏しい
(M) 休みが少ない	(N) 認知度が低い
(O) 求人が少ない	(P) 価値観や考え方が古い
(Q) 将来の希望がない	(R) ロールモデル(手本となる人)がいない
(S) 怖そうな人のイメージ	(T) その他 ()

教育機関(就職担当)へのアンケート

【2023 年度建築大工技能者等検討会】

5-1. 入学当初は『大工』を目指していたものの、最終的に『大工』にならなかった卒業生はいますか。

(A)いる (B)いない

5-2. 5-1 で「(A)いる」を選んだ方へ

その卒業生は、何故大工になることをやめてしまったと考えられますか。(複数回答可)

(A) 本人のやりたいことが変わった	(B) 授業や職場体験を通じて自分に向いていないと思った
(C) 求人が見つからず諦めた	(D) 募集条件に合わず応募できなかった
(E) 地元に行きたい企業が無かった	(F) 他職種と比べて待遇が悪かった
(G) 先生に反対された	(H) 親戚・知人に反対された
(I) 分からない	(J) その他()

6. 就職希望者が大工に興味を持ってもらうために必要な取り組みを、下表より3つ選んでください。

(A) インターンシップの機会の増加	(B) 現場見学会の開催
(C) 工務店による出張授業の開催	(D) 会社主催の就職説明会の増加
(E) イベント、フェスの実施	(F) 工務店のホームページ(ブログ・SNS等を含む)の充実
(G) 業界団体・地元団体等と連携した情報発信の強化	(H) 教員等に対する建設業の理解促進
(I) 継続的な採用実績(母校出身者がいる等)	(J) 求人件数の増加
(K) 新聞、雑誌、ネット等への積極的な求人	(L) その他()

7. 若手大工の離職の原因として考えられることを、下表より5つ選んでください。

(A) 人間関係の問題	(B) やりたい仕事と違った
(C) 安易な職業選択	(D) 職業意識が希薄
(E) 仕事内容が合わない	(F) 能力・技能不足で仕事についていけない
(G) 体力的に限界を感じる	(H) 求人票と勤務条件が違った
(I) (周りの友達と比べて)待遇が悪い	(J) 将来性が見いだせない
(K) ロールモデルがない	(L) 相談相手がいない
(M) 分からない	(N) その他()

教育機関(就職担当)へのアンケート

【2023年度建築大工技能者等検討会】

8. 大工を雇用する企業と学校とで連携していることを教えてください。(複数回答可)

(A) インターンシップの受入れ	(B) 現場見学会の実施
(C) 地域企業説明会の開催	(D) 企業人の講話
(E) コンテストやプレゼンテーションの評価	(F) キャリア教育プログラムの運営
(G) カリキュラムの共同開発	(H) 専門教科授業の中でのサポート
(I) 部活動等でのサポート	(J) その他()

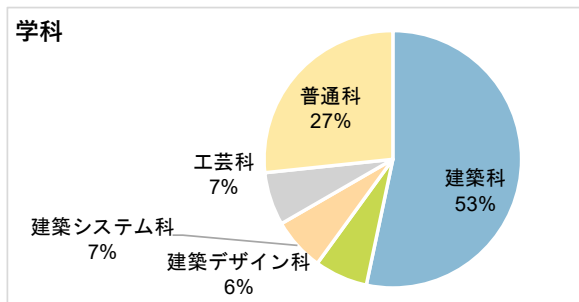
9. 企業が学校訪問する際に提供してほしい情報は何か。(複数回答可)

(A) 具体的な業務内容	(B) 採用した人物像
(C) 採用計画	(D) 職場環境の情報
(E) 離職者の情報(時期や理由など)	(F) 入社後の教育環境
(G) 同業他社との違い	(H) OB・OGの情報
(I) 就業に必要な資格	(J) 先輩社員の情報
(K) キャリアプラン	(L) その他()

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

1. 学科・部署等

	回答数	割合
建築科	8	53%
建築デザイン科	1	7%
建築システム科	1	7%
工芸科	1	7%
普通科	4	27%
計	15	

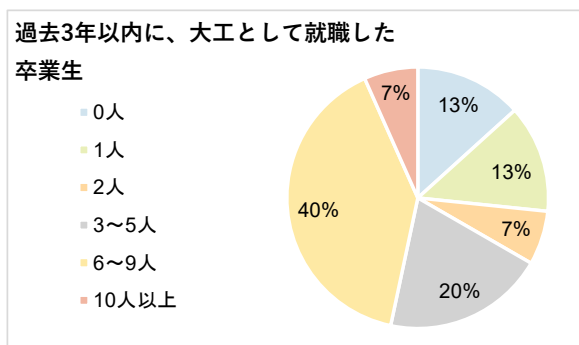


学科、部署等は、建築科が53%と最も多く、次いで、普通科が27%を占める。

2. 大工として就職した卒業生について

2-1. 過去3年以内に、工務店等の建設会社やハウスメーカーに、大工として就職した卒業生の人数

	回答数	割合
0人	2	13%
1人	2	13%
2人	1	7%
3~5人	3	20%
6~9人	6	40%
10人以上	1	7%
計	15	

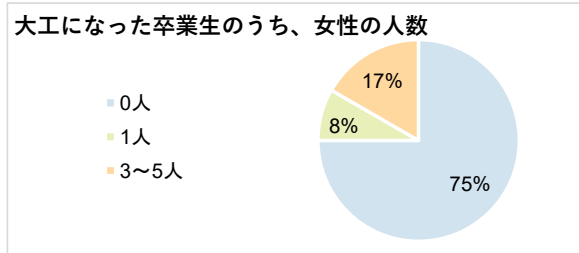


過去3年以内に大工として就職した卒業生の人数は、6~9人が40%と最も多く、次いで、3~5人が20%を占める。

2-2. 大工になった卒業生のうち、女性の人数

(2-1. で、「1人以上」を選択した回答者)

	回答数	割合
0人	9	75%
1人	1	8%
3~5人	2	17%
計	12	

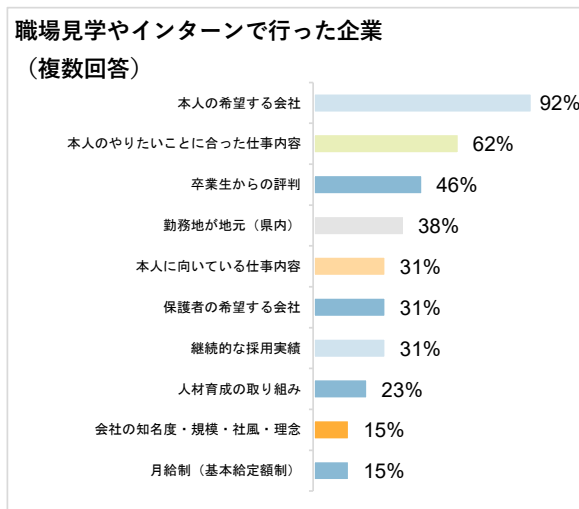


大工になった卒業生のうち、女性の人数は、0人が75%と最も多く、次いで、3~5人が17%を占める。

2-3. 大工を希望した生徒に就職先を提案する際、重視する点 (複数回答)

(2-1. で「1人以上」を選択した回答者)

	回答数	割合
本人の希望する会社	12	92%
本人のやりたいことに合った仕事内容	8	62%
卒業生からの評判	6	46%
勤務地が地元 (県内)	5	38%
本人に向いている仕事内容	4	31%
保護者の希望する会社	4	31%
継続的な採用実績	4	31%
人材育成の取り組み	3	23%
会社の知名度・規模・社風・理念	2	15%
月給制 (基本給定額制)	2	15%
計	13	



大工を希望した生徒に就職先を提案する際、重視する点は、本人の希望する会社が92%と最も多く、次いで本人のやりたいことにあった仕事内容が62%を占める。

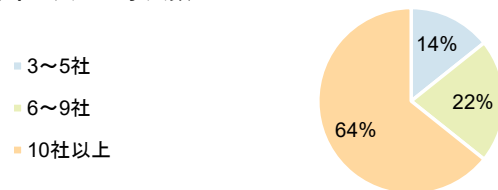
3. 大工の求人について

3-1. 毎年の大工の求人数

	回答数	割合
3~5社	2	14%
6~9社	3	21%
10社以上	9	64%
計	14	

毎年の大工の求人数は、10社以上が64%と最も多い。

毎年の大工の求人数

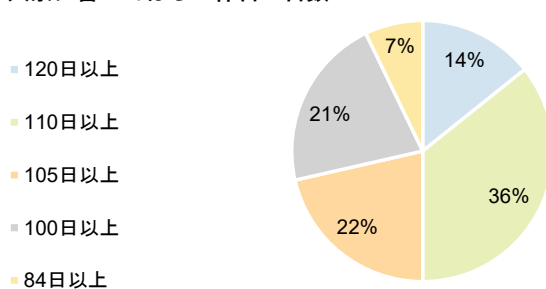


3-2. 求人票に書いてほしい休日の日数

	回答数	割合
120日以上	2	14%
110日以上	5	36%
105日以上	3	21%
100日以上	3	21%
84日以上	1	7%
計	14	

求人票に書いてほしい休日の日数は、110日以上が36%を占める。

求人票に書いてほしい休日の日数

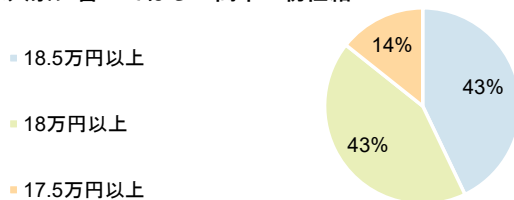


3-3. 求人票に書いてほしい高卒の初任給

	回答数	割合
18.5万円以上	6	43%
18万円以上	6	43%
17.5万円以上	2	14%
計	14	

求人票に書いてほしい高卒の初任給は、18万円以上が86%を占める。

求人票に書いてほしい高卒の初任給

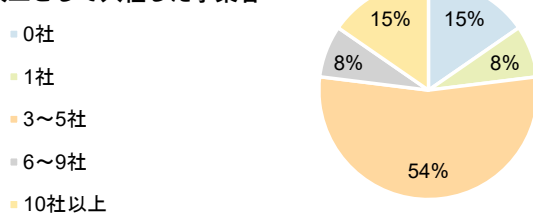


3-4. 過去3年以内に、卒業生（新卒）が大工として入社した事業者数

	回答数	割合
0社	2	15%
1社	1	8%
3~5社	7	54%
6~9社	1	8%
10社以上	2	15%
計	13	

過去3年以内に卒業生が大工として入社した事業者数は、3~5社が54%と最も多い。

過去3年以内に、卒業生（新卒）が大工として入社した事業者

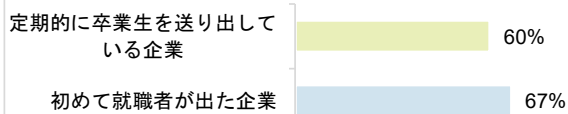


3-5. 職場見学やインターンシップで行った企業（複数回答）

	回答数	割合
初めて就職者が出た企業	10	67%
定期的に卒業生を送り出している企業	9	60%
計	15	

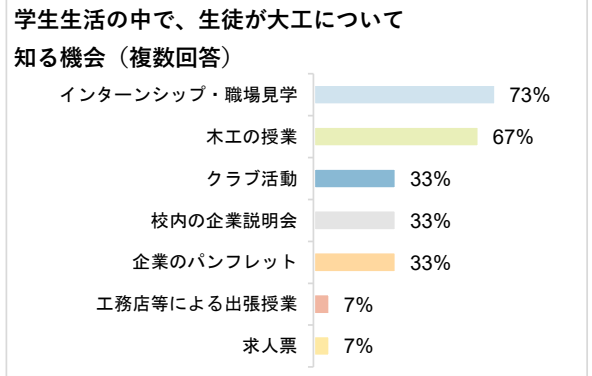
職場見学やインターンシップで行った企業は、初めて就職者が出た企業が67%と、定期的に卒業生を送り出している企業と比較して7%高い。

職場見学やインターンで行った企業（複数回答）



3-6. 学生生活の中で、生徒が大工について知る機会がありますか。(複数回答)

	回答数	割合
インターンシップ・職場見学	11	73%
木工の授業	10	67%
クラブ活動	5	33%
校内の企業説明会	5	33%
企業のパンフレット	5	33%
工務店等による出張授業	1	7%
求人票	1	7%
計	15	

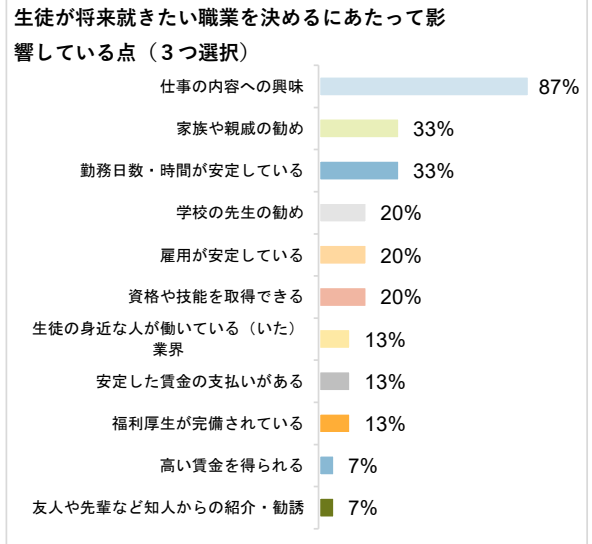


学生生活の中で、大工について知る機会は、インターンシップ・職場見学が73%と最も多く、次いで、木工の授業が67%を占める。

4. 大工の減少について

4-1. 生徒が将来就きたい職業を決めるにあたって影響している点(3つ選択)

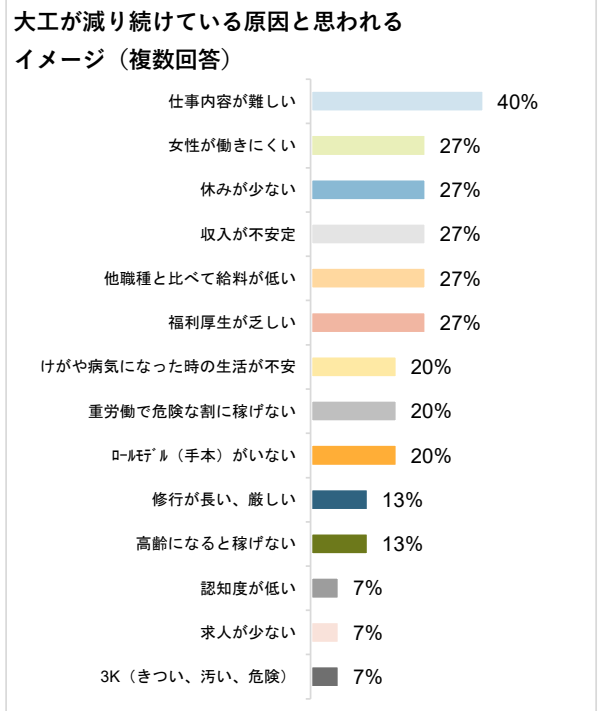
	回答数	割合
仕事の内容への興味	13	87%
家族や親戚の勧め	5	33%
勤務日数・時間が安定している	5	33%
学校の先生の勧め	3	20%
雇用が安定している	3	20%
資格や技能を取得できる	3	20%
生徒の身近な人が働いている(いた)業界	2	13%
安定した賃金の支払いがある	2	13%
福利厚生が完備されている	2	13%
高い賃金を得られる	1	7%
友人や先輩など知人からの紹介・勧誘	1	7%
計	15	



職業を決める際に影響している点として、仕事の内容への興味が87%と最も多く、次いで、家族や親戚の勧め、勤務日数・時間が安定しているが33%を占める。

4-2. 大工が減り続けている原因と思われるイメージ(複数回答)

	回答数	割合
仕事内容が難しい	6	40%
女性が働きにくい	4	27%
休みが少ない	4	27%
収入が不安定	4	27%
他職種と比べて給料が低い	4	27%
福利厚生が乏しい	4	27%
けがや病気になった時の生活が不安	3	20%
重労働で危険な割に稼げない	3	20%
ロールモデル(手本)がない	3	20%
修行が長い、厳しい	2	13%
高齢になると稼げない	2	13%
認知度が低い	1	7%
求人が少ない	1	7%
3K(きつい、汚い、危険)	1	7%
計	15	



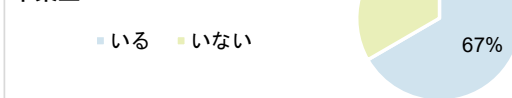
大工が減りつづけている原因と思われるイメージは、仕事内容が難しいが40%と最も多い。

5. 大工にならなかった卒業生について

5-1. 入学当初は大工を目指していたものの、最終的に大工にならなかった卒業生

	回答数	割合
いる	10	67%
いない	5	33%
計	15	

最終的に大工にならなかった卒業生



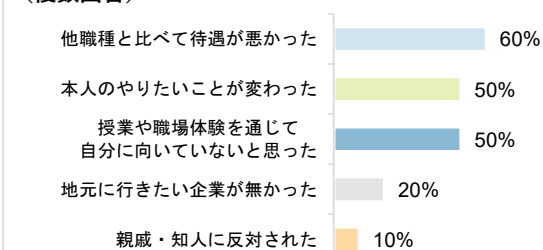
当初大工を目指していたが、最終的には大工にならなかった生徒は、いないが67%。

5-2. 大工になることをやめた理由（複数回答）

（5-1. で、「いる」を選択した回答者）

	回答数	割合
他職種と比べて待遇が悪かった	6	60%
本人のやりたいことが変わった	5	50%
授業や職場体験を通じて 自分に向いていないと思った	5	50%
地元に行きたい企業が無かった	2	20%
親戚・知人に反対された	1	10%
計	10	

大工になることをやめた理由
（複数回答）

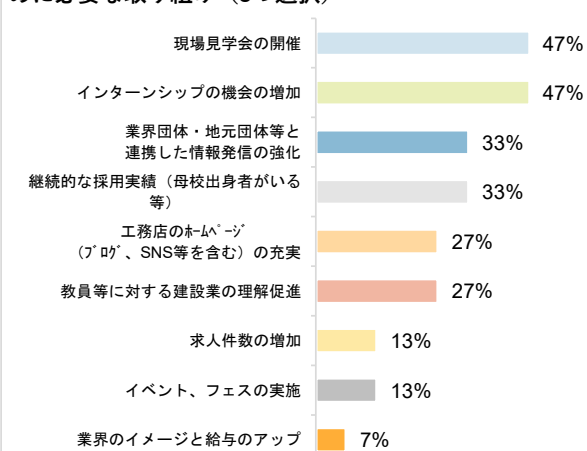


大工になることをやめた理由は、他職種と比べて待遇が悪かったが60%と最も多い。

6. 就職希望者が大工に興味をもってもらうために必要な取り組み（3つ選択）

	回答数	割合
現場見学会の開催	7	47%
インターンシップの機会の増加	7	47%
業界団体・地元団体等と 連携した情報発信の強化	5	33%
継続的な採用実績（母校出身者がいる等）	5	33%
工務店のホームページ （ブログ、SNS等を含む）の充実	4	27%
教員等に対する建設業の理解促進	4	27%
求人件数の増加	2	13%
イベント、フェスの実施	2	13%
業界のイメージと給与のアップ	1	7%
計	15	

就職希望者が大工に興味をもってもらうために必要な取り組み（3つ選択）



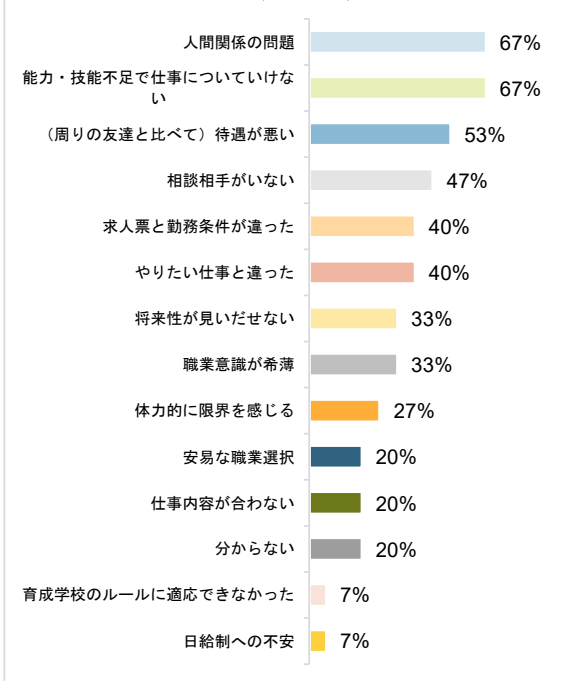
就職希望者に向けた大工に興味をもってもらうために必要な取り組みは、現場見学会の開催、インターンシップ機会の増加が47%と最も多い。

7. 若手大工の離職の原因として考えられること (5つ選択)

	回答数	割合
人間関係の問題	10	67%
能力・技能不足で仕事についていけない	10	67%
(周りの友達と比べて) 待遇が悪い	8	53%
相談相手がない	7	47%
求人票と勤務条件が違った	6	40%
やりたい仕事と違った	6	40%
将来性が見いだせない	5	33%
職業意識が希薄	5	33%
体力的に限界を感じる	4	27%
安易な職業選択	3	20%
仕事内容が合わない	3	20%
分からない	3	20%
育成学校のルールに適応できなかった	1	7%
日給制への不安	1	7%
計	15	

若手大工の離職の原因は、人間関係の問題、能力・技能不足で仕事についていけないが67%と最も多い。

若手大工の離職の原因 (5つ選択)

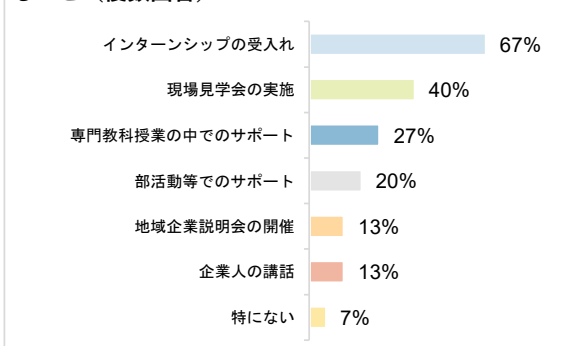


8. 大工を雇用する企業と学校とで連携していること (複数回答)

	回答数	割合
インターンシップの受入れ	10	67%
現場見学会の実施	6	40%
専門教科授業の中でのサポート	4	27%
部活動等でのサポート	3	20%
地域企業説明会の開催	2	13%
企業人の講話	2	13%
特になし	1	7%
計	15	

事業所と学校が連携していることは、インターンシップの受入れが67%と最も多い。

大工を雇用する企業と学校とで連携していること (複数回答)

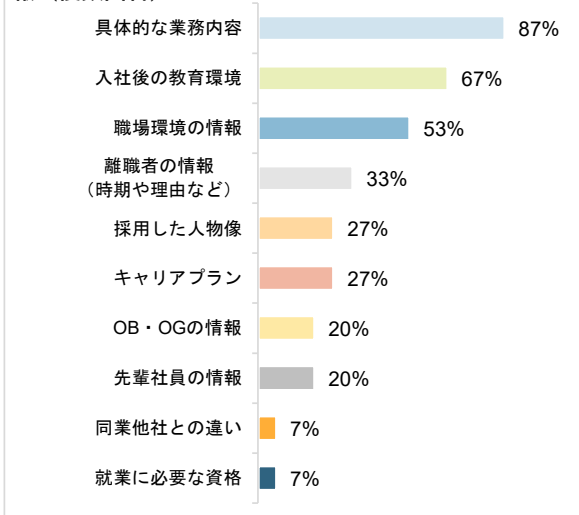


9. 企業が学校訪問する際に提供してほしい情報 (複数回答)

	回答数	割合
具体的な業務内容	13	87%
入社後の教育環境	10	67%
職場環境の情報	8	53%
離職者の情報 (時期や理由など)	5	33%
採用した人物像	4	27%
キャリアプラン	4	27%
OB・OGの情報	3	20%
先輩社員の情報	3	20%
同業他社との違い	1	7%
就業に必要な資格	1	7%
計	15	

事業所が学校訪問する際に、提供してほしい情報として、具体的な業務内容が87%と最も多く、次いで、入社後の教育環境が67%を占める。

企業が学校訪問する際に提供してほしい情報 (複数回答)



【参考1】高校生に対する就職活動に関するアンケート調査 概要

実施機関	ジョブドラフト、(株) ジンジブ																												
目的	就職活動の実態を考察する																												
調査期間	2021年7月12日～2021年7月30日																												
調査方法	ジョブドラフト Fes 来場者に対する、アンケート回収																												
調査対象	ジョブドラフト Fes に来場した高校生																												
有効回答	1,049																												
回答者属性	<p>○卒業年度</p> <table border="1"> <caption>卒業年度別割合</caption> <thead> <tr> <th>卒業年度</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2022年3月卒業予定</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td>2023年3月卒業予定</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>2024年3月卒業予定</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>2025年3月卒業予定</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>○高校課程</p> <table border="1"> <caption>高校課程別割合</caption> <thead> <tr> <th>課程</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>通信制</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td>全日制/普通科</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>定時制/普通科</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>全日制/商業</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>定時制/其他学科</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>全日制/其他学科</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>全日制/工業</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>其他</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table>	卒業年度	割合	2022年3月卒業予定	85%	2023年3月卒業予定	13%	2024年3月卒業予定	2%	2025年3月卒業予定	0%	課程	割合	通信制	41%	全日制/普通科	24%	定時制/普通科	16%	全日制/商業	10%	定時制/其他学科	4%	全日制/其他学科	3%	全日制/工業	1%	其他	1%
卒業年度	割合																												
2022年3月卒業予定	85%																												
2023年3月卒業予定	13%																												
2024年3月卒業予定	2%																												
2025年3月卒業予定	0%																												
課程	割合																												
通信制	41%																												
全日制/普通科	24%																												
定時制/普通科	16%																												
全日制/商業	10%																												
定時制/其他学科	4%																												
全日制/其他学科	3%																												
全日制/工業	1%																												
其他	1%																												
参考とした図版	<p>P12：6．就職先を選定する際の重要ポイントを選んでください。</p> <p>P15：7．応募先企業の情報収集する際、求人票以外で何をみますか？</p> <p>p20：4．職場見学に行く企業数を教えてください。</p>																												

【参考 2】 高校生の就職とキャリア「高校卒就職当事者に関する定量調査」概要

実施機関	(株) リクルート リクルートワークス研究所
目的	高校卒者の就業後課題の実態、および在学時の就職活動・就職指導などの状況を把握するため
調査期間	2020年9月10日～9月14日
調査方法	インターネット調査（平成27年国勢調査による性別×年代×居住地別での人口動態割付にて回収）
調査対象	就業年数2年以上、初職が正規雇用者である39歳までの就業者、最終卒業校が高校の者（比較のため同様の条件で最終卒業校が大学の者を別途集計している）
サンプル数	4,068
参考とした 図版	高校生の就職とキャリア p12 図表 13 最初の会社のリアリティショックと就職で調べた企業数

令和5年度 建築大工技能者等検討会

検討会委員

(座長) 蟹澤 宏剛 芝浦工業大学建築学部建築学科 教授
首藤 一弘 (一社)JBN・全国工務店協会 大工育成委員会委員
村木 幹直 (一社)JBN・全国工務店協会 大工育成委員会委員
小林 正和 全国建設労働組合総連合 技術対策部長
高橋 健二 全国建設労働組合総連合 住宅対策部長
中澤 佑介 (一社)全国住宅産業地域活性化協議会 理事
松下 誠 (一社)全国住宅産業地域活性化協議会 運営委員
吉田 祐二 (一社)日本ツーバーフォー建築協会 事業部長
小田嶋良一 (一社)日本木造住宅産業協会 生産技術部長
五十嵐賢博 (一社)日本ログハウス協会 理事
三野 誠士 (一社)プレハブ建築協会 労務安全分科会 労務WG 座長
前 宏至 (一社)プレハブ建築協会 労務安全分科会 労務WG 委員
鈴木 貴雄 (一社)愛知県建設団体連合会 副会長

事務局

小倉 範之 全国建設労働組合総連合 書記次長
松葉 晋平 全国建設労働組合総連合 主任書記
小縣 和弥 全国建設労働組合総連合 職員
加来 照彦 (株)現代計画研究所 代表取締役 (コンサルタント)
須藤 育代 (株)現代計画研究所 (コンサルタント)
木村 信夫 株式会社 keNNet 代表取締役