

令和7年度

「建設業担い手確保」に関するアンケート結果

令和8年3月

新潟市技術管理課

## 目 次

### 【アンケート概要】

目的、調査概要	02
---------	----

### 【アンケート結果】

#### <従業員の現状に関する質問>

Q 1 現在の従業員数の規模	04
Q 2 各年代の従業員数	04
Q 3 現在の従業員の過不足感	04
Q 4 最近3年の間における従業員の採用状況	05
Q 5 従業員採用で事業者として実施したくてもできていないもの	06
Q 6 現在の働き方について、従業員満足度の受止め	07

#### <建設業のイメージに関する質問>

Q 7 市民における建設業に対する認識やイメージについて、 御社では、どのような印象を持っているか	07
Q 8 建設業に対するイメージ改善の必要性	08

#### <今後の対応に関する質問>

Q 9 担い手確保に向けた取組みとして重要と思われる事柄	09
Q 10 Q 9でチェックした事柄のうち、最も有効なもの	10
Q 11 Q 9以外に御社で取組んでいること	10
Q 12 担い手確保に向けた今後の具体的な取組み予定	12
Q 13 担い手確保に関し、他業界の取組みに興味（関心）や 連携したいなどの意向	13

#### <市に期待する支援に関する質問>

Q 14 担い手確保に向け、市に期待する支援	14
------------------------	----

## 【アンケート概要】

### 1 目的

建設業界では、少子高齢化や若年層の入職減少により、人材不足が大きな課題となっている。今後、地域社会の安全・安心を支えるためには、魅力ある職場づくりや働きやすい職場環境の整備に努めるなど、将来の建設業を支える人材確保策の展開が急務となっている。

こうした状況を踏まえ、本アンケートは、建設業の担い手確保に向けた取り組みを推進するための基礎資料を得ることを目的に実施するものである。

### 2 調査概要

- (1) 調査対象 各業界団体を経由して事業者へ協力を依頼  
(依頼した業界団体)
- ・新潟市建設業協会
  - ・南区建設業協会
  - ・北区建設業協会
  - ・西蒲区建設業協会
  - ・亀田建設業協会
  - ・新潟市管工事業協同組合
  - ・横雲会
  - ・新潟市電設業協同組合
  - ・新津建設業協同組合
  - ・新潟市造園建設業協会
- (2) 調査期間 令和8年1月23日から2月27日
- (3) 調査方法 新潟市電子申請システムによる Web または FAX による
- (4) 回答状況 各団体会員企業数合計 371社  
回答数 125社 (33.7%)

アンケート対象者の内訳【ランク別】

団体名	S	A	B	C	D	登録なし	計
新潟市建設業協会	15	8	28	16	8	6	81
北区建設業協会	0	1	9	5	1	3	19
亀田建設業協会	0	1	6	6	2	0	15
横雲会	0	0	5	1	3	1	10
新津建設業協同組合	1	3	9	7	5	2	27
南区建設業協会	0	2	8	7	5	2	24
西蒲区建設業協会	2	0	9	6	8	1	26
新潟市管工事業協同組合	3	55	42	15	2	25	142
新潟市電設業協同組合	0	25	7	1	0	0	33
新潟市造園建設業協会	0	11	11	5	0	0	27
重複業者（差引分）	-4	-2	-16	-10	-1	0	-33
計	17	104	118	59	33	40	371

※各建設業協会加入業者の格付けについて、複数の職種登録がある場合は土木一式を採用

※新潟市管工事業協同組合加入業者の格付け：管

※新潟市電設業協同組合加入業者の格付け：電気

※新潟市造園建設業協会加入業者の格付け：造園

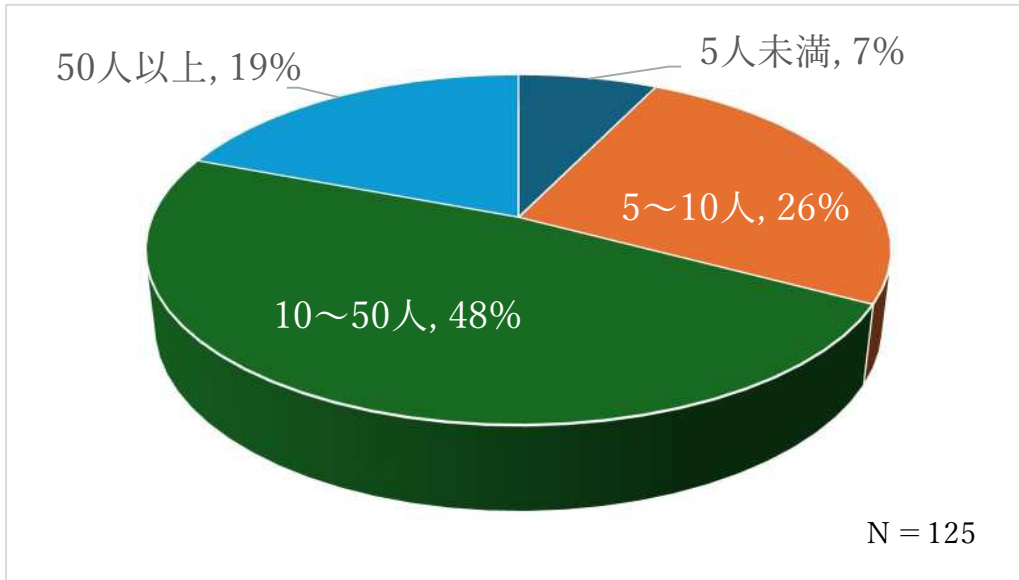
アンケート回答結果【ランク別】

団体名	S	A	B	C	D	登録なし	計	
新潟市建設業協会	13	3	10	3	1	1	31	24.8%
北区建設業協会	0	0	6	4	0	1	11	8.8%
亀田建設業協会	0	0	1	0	0	0	1	0.8%
横雲会	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
新津建設業協同組合	0	3	5	2	1	0	11	8.8%
南区建設業協会	0	1	0	5	1	0	7	5.6%
西蒲区建設業協会	1	0	2	3	4	0	10	8.0%
新潟市管工事業協同組合	2	22	11	3	0	1	39	31.2%
新潟市電設業協同組合	0	11	3	1	0	0	15	12.0%
新潟市造園建設業協会	0	6	5	2	0	0	13	10.4%
未加入	0	0	1	2	0	0	3	2.4%
重複業者（差引分）	-3	-1	-8	-4	0	0	-16	-12.8%
計	13	45	36	21	7	3	125	
	10.4%	36.0%	28.8%	16.8%	5.6%	2.4%		

## 【アンケート結果】

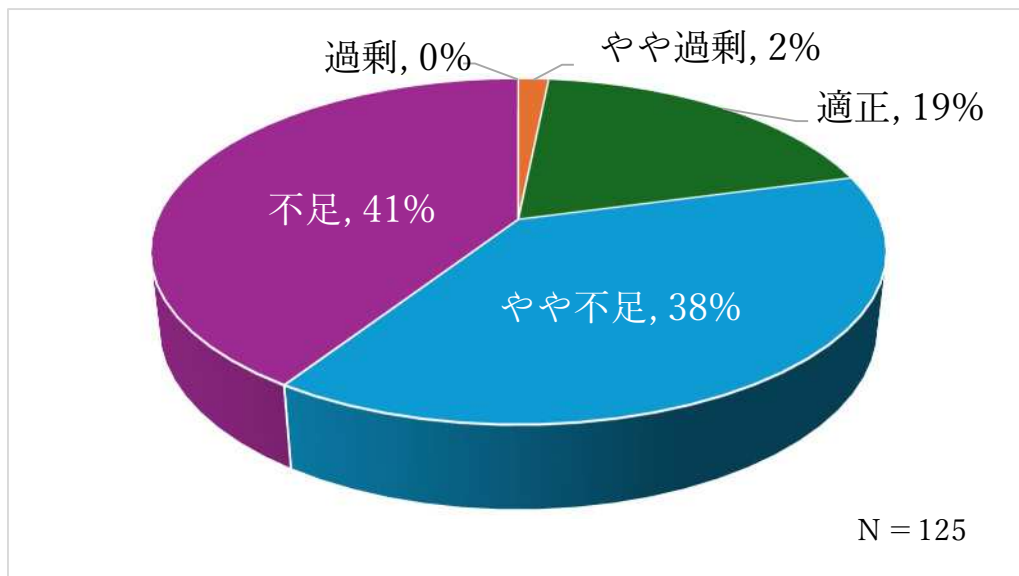
<従業員の現状に関する質問>

Q 1 現在の従業員数についてあてはまる規模をお聞かせください。

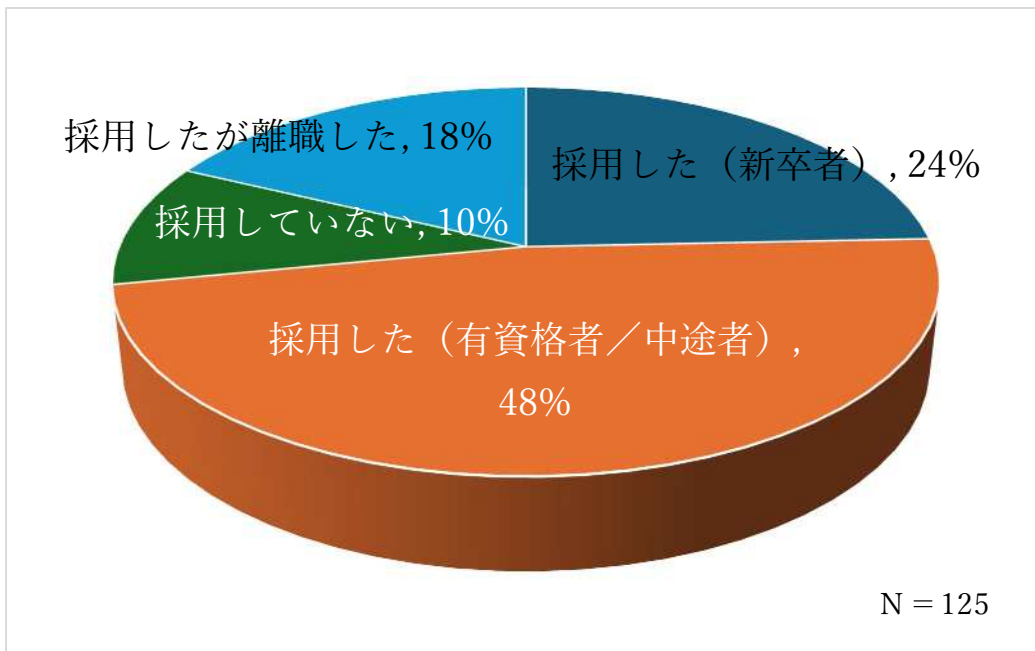


Q 2 年代毎の従業員数をお聞かせください。 ⇒ 未集計

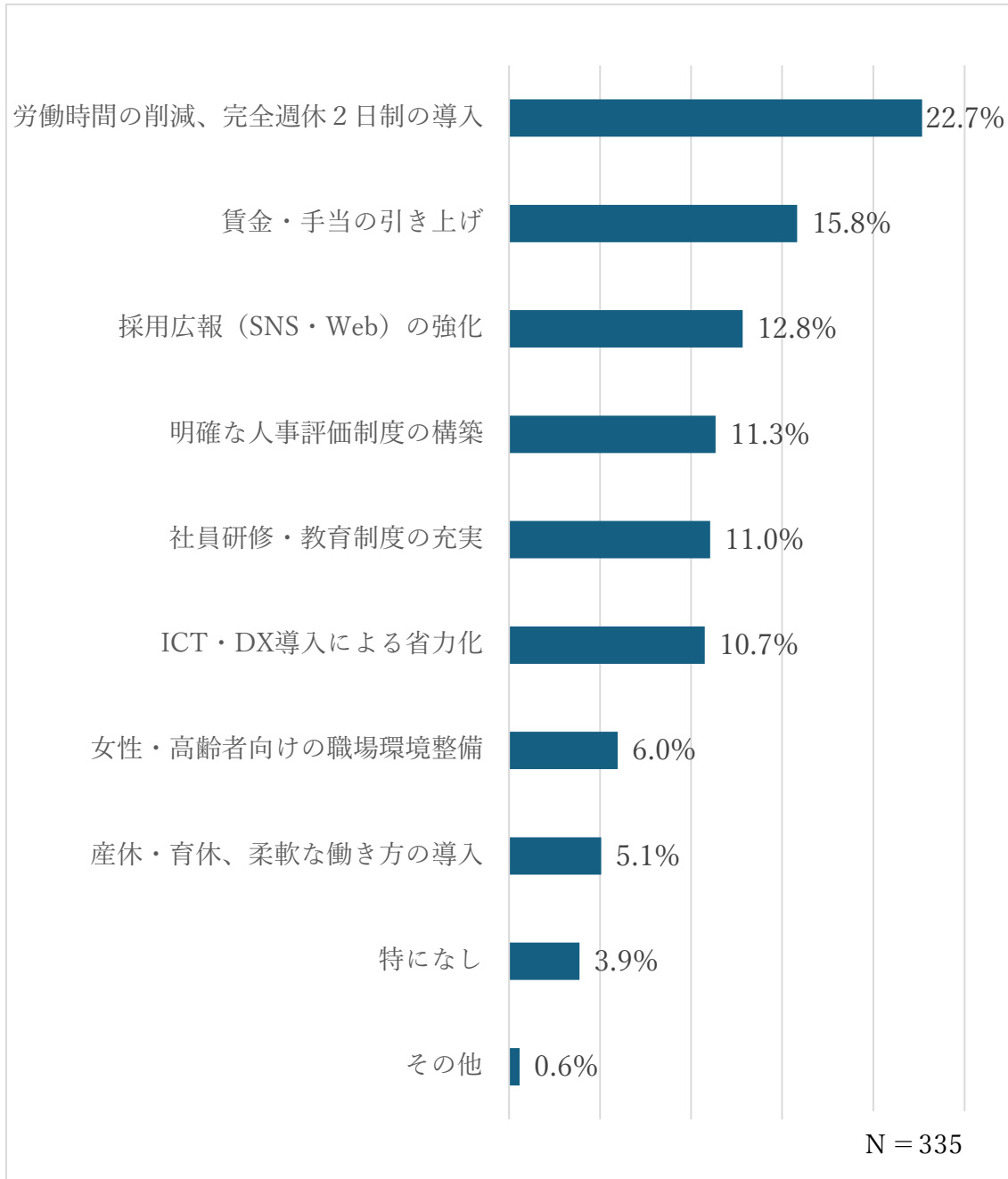
Q 3 現在の従業員の過不足感について、お聞かせください。



Q 4 最近3年における従業員の採用状況について、お聞かせください。



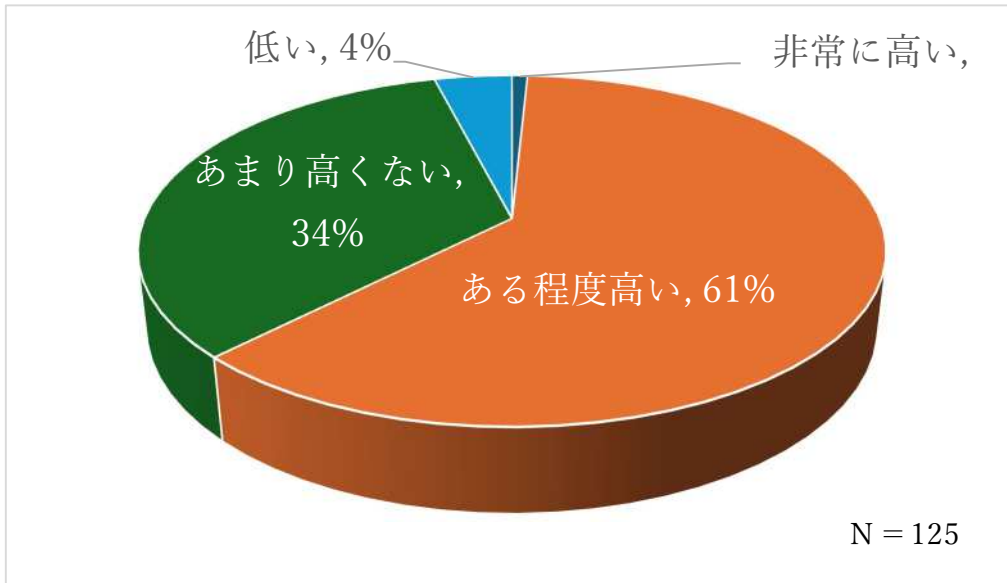
Q 5 従業員の採用にあたり、事業者として実施したくてもできていないものは何ですか。(複数選択可)



その他：(自由記述)

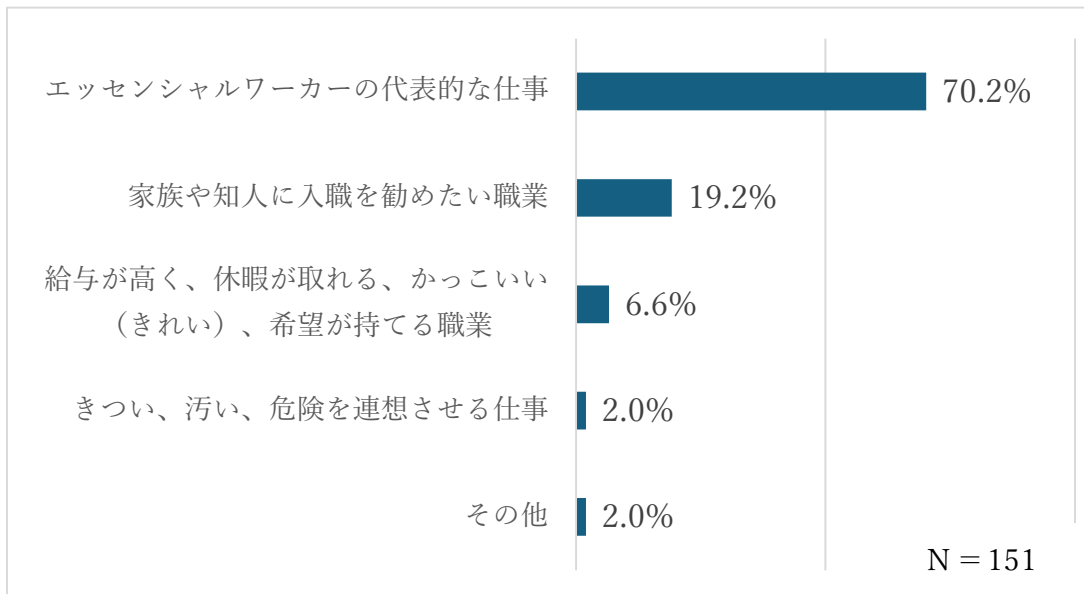
- ・ 全て実施しています
- ・ B C P の作成と社員への周知

Q 6 現在の働き方について、従業員の満足度はどの程度と受止めていますか。



<建設業のイメージに関する質問>

Q 7 市民における建設業に対する認識やイメージについて、御社では、どのような印象を持っておられるとお考えでしょうか。（複数選択可）

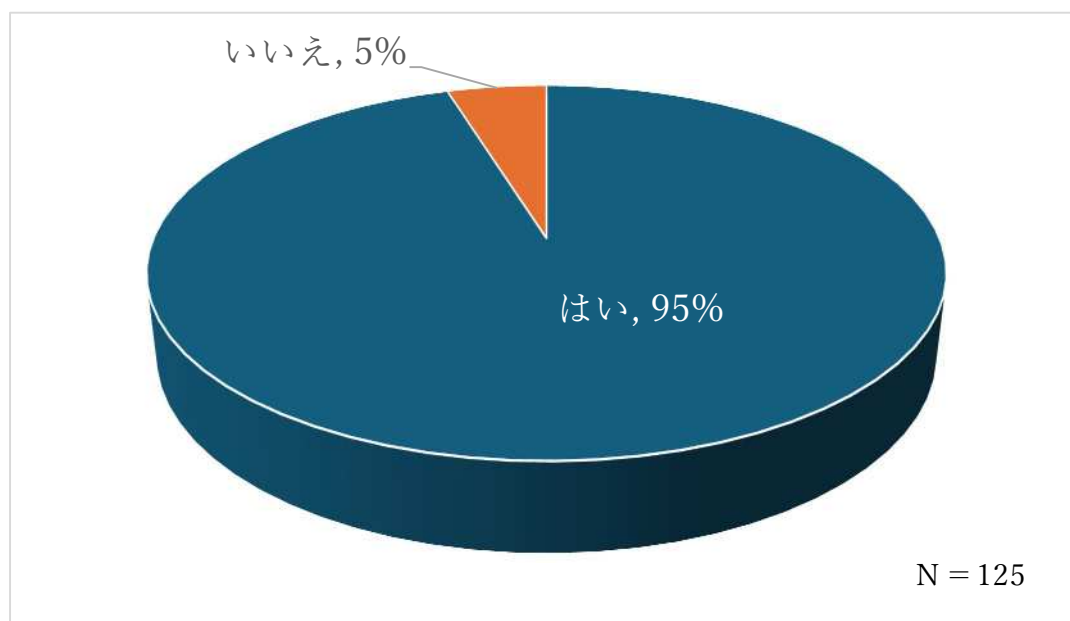


その他：（自由記述）

- ・つい仕事環境のわりに賃金が低いと思う。現場管理の元請は給与は良いと思うが、職人を抱える下請け業は、まだまだ給与及び賞与は低いと思います。

- ・ 余り進めたくない職業
- ・ インフラやライフラインのために必要な仕事
- ・ 談合のイメージ
- ・ できればやりたくない仕事
- ・ 給与が安い
- ・ 水害、雪害などの災害時に必要と思われている。
- ・ 形に残る大きなモノづくりであり、やりがいのある仕事
- ・ 残業が多く、休日が少ない
- ・ 道路など土木工事のイメージが強いのではないか？ 普段目にする機会が多いため。

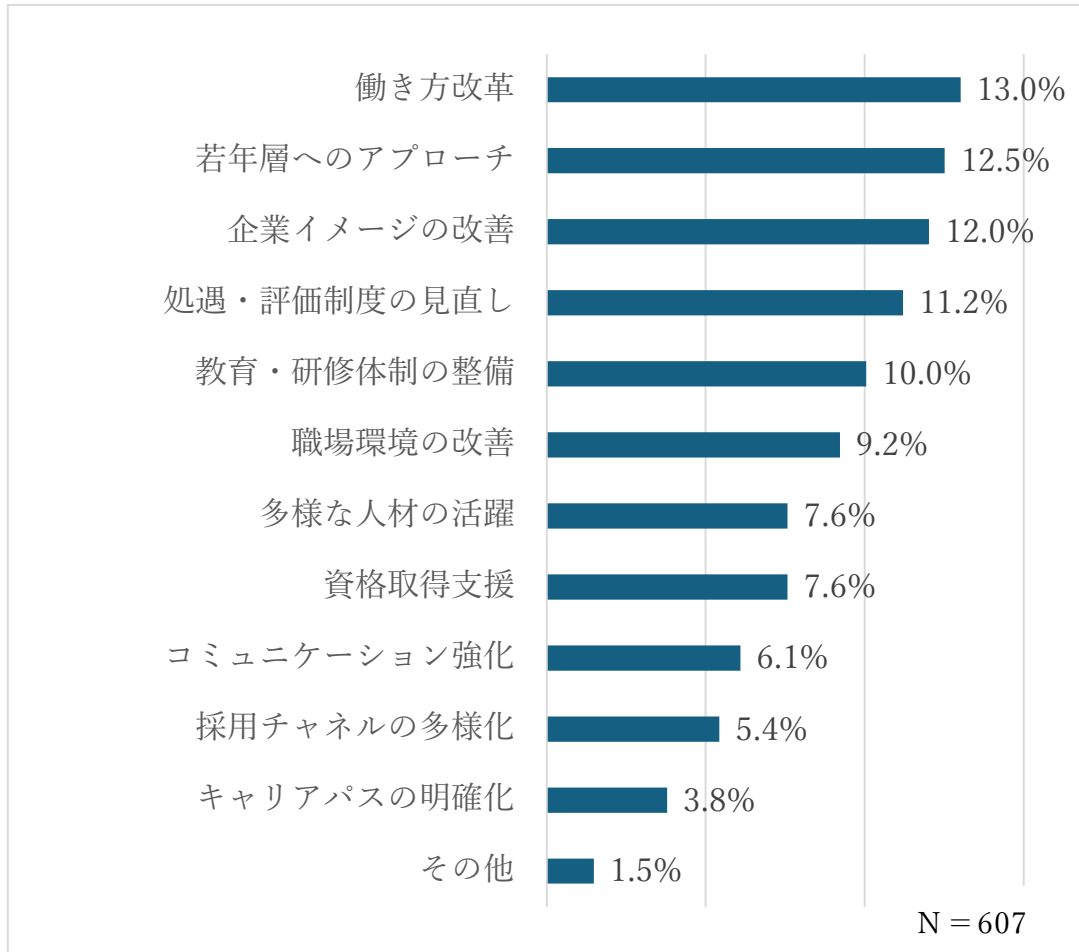
Q 8 建設業に対するイメージを改善する必要があると思いますか。



<今後の対応に関する質問>

Q 9 担い手確保に向けた取組みとして重要と思われる事柄は何ですか。

(複数選択可)

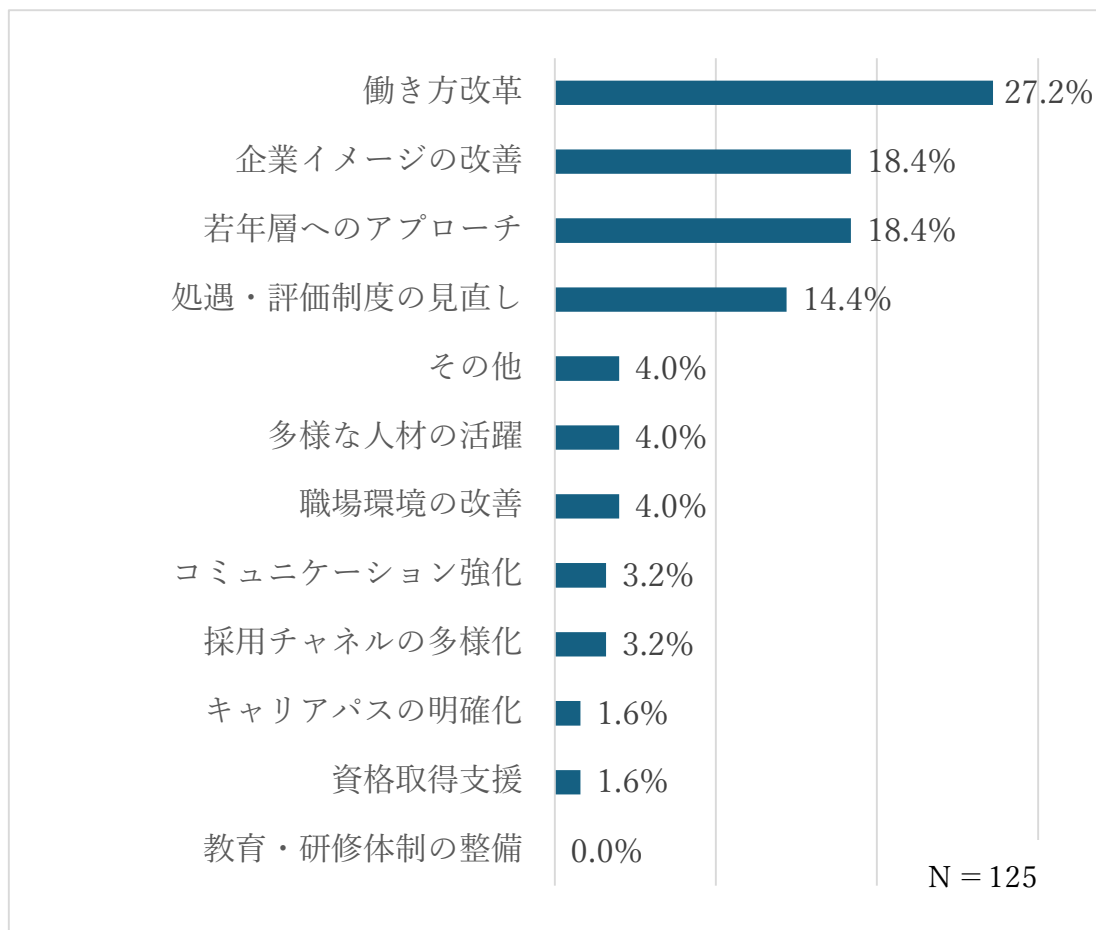


その他：(自由記述)

- ・ 給与所得のアップ
- ・ いろんな事を取り入れると従業員は結果的に手間がかかり面倒くさいと言ったり不満が多くなったりしています、結局はきつい環境でも給与と賞与が高ければ文句も少なくなると思います。
- ・ 業界全体年収の増額、その為に受注額（単価・労務費・経費など）のUP
- ・ 法令順守と賃金が高いことをアピール
- ・ 老朽化したインフラの整備や除雪・災害等における社会貢献職種であるというイメージの定着
- ・ 業務の効率化・省力化

- ・工期によっては採算度外視、過度な残業が要求される発注者、元請の姿勢を改善しなくては入職してもすぐに離職する。
- ・全てが重要だと思います。
- ・資格取得の助成金ではなく、そのものの価格を安くしてほしい。助成金を申請するのも時間がかかり、そこにもコストがかかっていることを忘れてる。

Q10 Q9でチェックした事柄のうち、最も有効と思うものは何ですか。  
(事柄一つ)



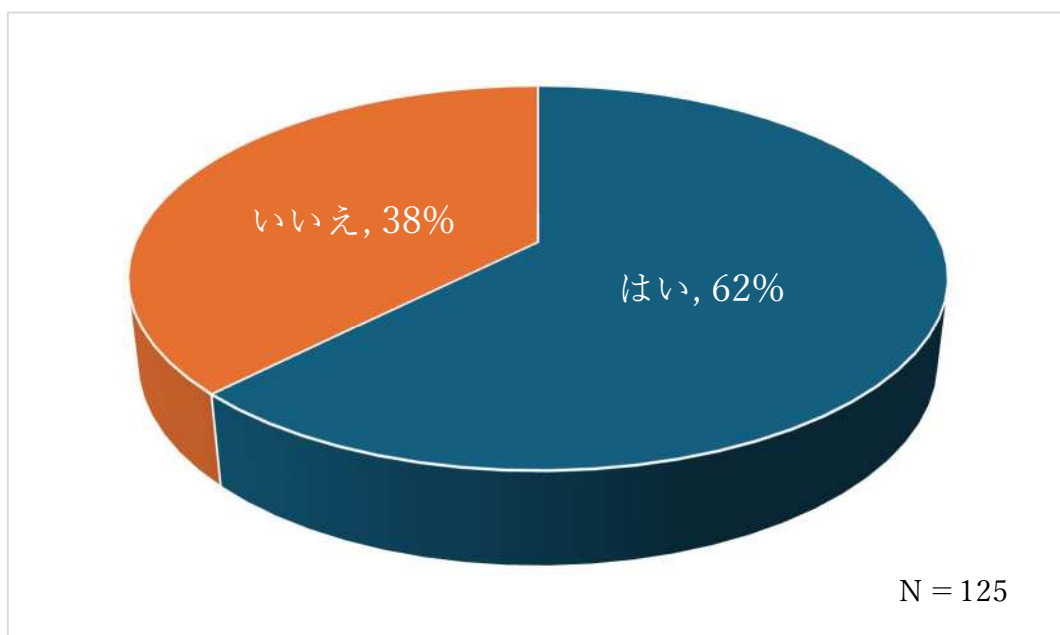
Q11 御社でQ9以外に取り組んでいることなどあればぜひ、お聞かせください。(自由記述)

- ・事務所及び現場事務所の女性専用トイレを設置。ニールを取得。新潟市健康経営を取得。ハッピーパートナーを取得。

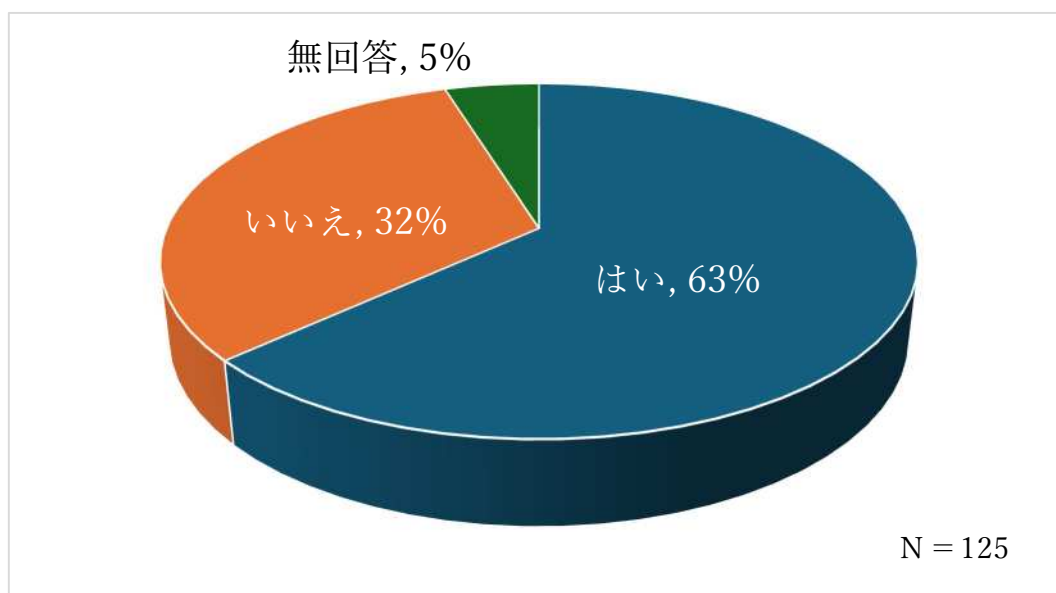
- ・健康経営の取り組み
- ・有給休暇の取得率向上
- ・新潟工業高校の生徒へのインターンシップの実施
- ・健康経営推進
- ・地域社会に対して弊社の企業貢献度の向上
- ・有給休暇の取得のしやすさ。育児休業男性1～3ヶ月取得。現場をフォローするバックオフィス体制あり。
- ・経営規模にあったDX化の推進（事務所へ戻ってきてからの作業（内業）の軽減、負担の分散等）
- ・SNSの活用
- ・風通しの良い職場環境づくりを意識している。
- ・大手の会社は色々な方法で人材不足解消に取り組んでおられると思いますが、弊社は主に下請けの技術会社であり、適正工期、適正単価、重層構造の是正などが本当の意味で進まない限り、大手と同じような取り組みはできないと思います。公共工事に関しては以前と比べ是正されている空気を感じますが、民間はまだまだ時間がかかりそうです。なので収入や休日といったことでアピールをできていないのが現状です。採用チャンネルの多様化の中に入りますが、弊社としては、技術者、職人にしかない魅力やエッセンシャルワーカーとしての重要性をSNSで発信していますが、材料は少ないです。
- ・発注者、元請の改善無くして取り組みは不可能。
- ・SDGs登録企業、環境社会経済の再生可能エネルギー推進、地域における協力体制の貢献、地域保全活動への参加。
- ・健康経営とユースエールなどの認定取得と広報に取り組んでいます。そのおかげかどうかはわかりませんが、20歳代の従業員が多く活気ある職場です。4月に高卒生が1名入社予定です。
- ・週休2日制導入（年間休日125日）
- ・年間休日の増加
- ・新卒者（高卒、専門卒、大卒）の育成に取り組んでいる。建築事業部が先行して「新入社員5年育成計画育成シート」を作成し、現場で活用している。現在、この育成シートをすべての職種について作成を進めており、新年度（令和8年4月）採用者から使用予定である。

- ・新入、若手社員以上の職員に対する教育体制の充実に向けて検討中。
- ・全て含まれている。Q9をメインに取り組んでいます。
- ・ICT施工・DX及びIT化の強化で若年層にアピールし建設業の3Kをイメージさせないようにしている。また、若年者に良い印象を与えるよう本社の改装などを行った。
- ・パパ育休取得推進
- ・SNSやWEB上での情報に注力している。20代30代は必ず、ネットで求人を探す。その際にいい情報、必要な情報を載せている会社から選ぶ。認知度とイメージが大きく鍵になると思っている。求職者が求める給与は、どのくらい。休みはどのくらい。人間関係は？など明確に答えられる会社の中で選んでいると思う。お金を稼ぎたいということよりも、人間関係や業務のつらさなど、バランスをとって求人を選んでいる人が多いのでマスに当てられる求人を作る。リファラル採用、人の縁というものを大事にしたいと考えている。人を介しての紹介が一番確実性があり、離職率が低い。
- ・広報部署を設置し、建設業・業界のイメージを変えるためホームページやYouTubeやInstagramで若者が興味を持ち見てくれるようなものを撮影し発信しております。反響も多く人材確保には成果が出ております。ですが財源がないので企業努力で賄っている状況でございます。

Q12 御社では今後、担い手確保に向けた具体的な取組みを予定していますか。



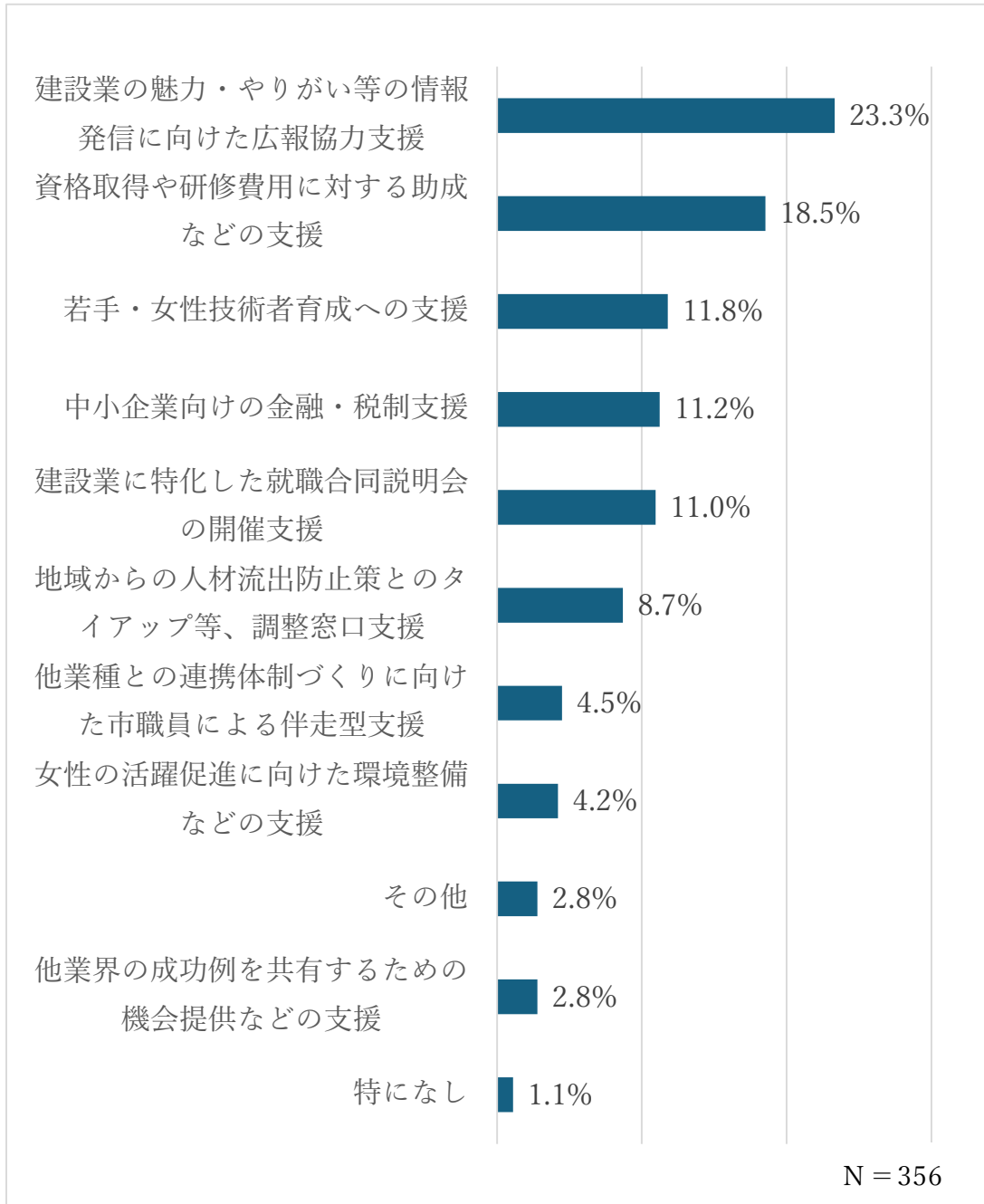
Q 1 3 担い手確保に関し、他業界の取組みに興味（関心）や連携したいなどの意向はありますか。



<市に期待する支援に関する質問>

Q 1 4 担い手確保に向け、市に期待する支援について、お聞かせください。

(上位3つ)



その他：(自由記述)

- ・入札制度の改革 (どう変革すれば良いのかわからないが?)

新技 第550号  
令和8年1月27日

《団体名》  
《役職》 《氏名》 様

新潟市長 中原 八一  
(担当 技術管理課)

「建設業担い手確保」に関するアンケートへの協力について（依頼）


厳冬の候、ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

このたび、建設業における人手不足が深刻化している状況を踏まえ、市では、建設業の担い手確保に向けた施策推進に役立てることを目的として、下記のとおりアンケートを実施いたします。

つきましては、貴会会員企業の皆さまからご協力をいただきたく、お願い申し上げます。

#### 記

- 1 対 象 市内で建設業を営まれる事業者
- 2 内 容
  - ・ 従業員の現状
  - ・ 建設業のイメージ
  - ・ 今後の対応
  - ・ 市に期待する支援 全14問（回答時間：5分程）
- 3 回答方法 WEBまたはFAXによるいずれかの方法で回答ください。



【WEB】 ←二次元バーコードから回答いただけます。	【FAX】 別添のアンケート用紙により回答をいただけます。 市HPからダウンロードすることもできます。
-------------------------------	---
- 4 回答期限 令和8年2月27日（金）まで

## 5 その他

(1) 本アンケートは、各業界団体を経由して事業者様の協力を依頼しており、重複して連絡があった際の事業者様の回答は1回のみでお願いします。

(依頼した業界団体)

- ・新潟市建設業協会
- ・南区建設業協会
- ・北区建設業協会
- ・西蒲区建設業協会
- ・亀田建設業協会
- ・新潟市管工事業協同組合
- ・横雲会
- ・新潟市電設業協同組合
- ・新津建設業協同組合
- ・新潟市造園建設業協会

(2) アンケート結果については、3月中を目途に公表させていただきます。  
この場合、事業者様が特定されないよう加工・集計したデータを公表させていただきます。

市 HP は↓のとおり検索！



<問い合わせ>

新潟市都市政策部技術管理課 相馬

電話 025-226-3074

FAX 025-229-5150

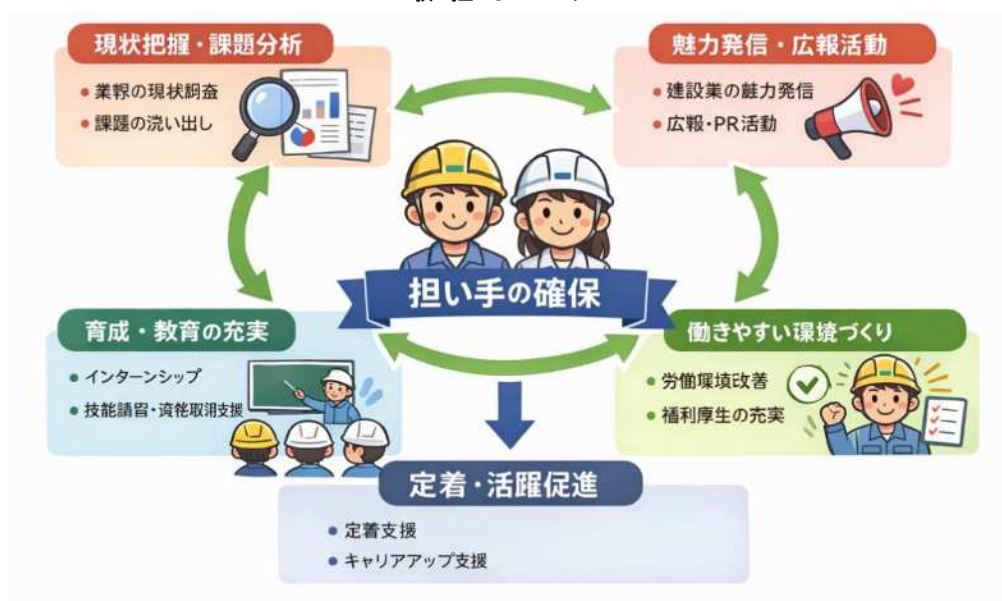
Email [gijutsu@city.niigata.lg.jp](mailto:gijutsu@city.niigata.lg.jp)

### 官民連携による「建設業の担い手確保」に向けて

市では、事業者の皆様と一緒に課題解決にあたりたいと考えています。

これまでの発注者としての責務を果たすことはもとより、本地域のインフラ維持の担い手確保の観点からこの難題に取り組もうとするものです。

= 取組イメージ =



## 「建設業担い手確保」に関するアンケート

建設業界では、少子高齢化や若年層の入職減少により、人材不足が大きな課題となっています。今後、地域社会の安全・安心を支えるためには、魅力ある職場づくりや働きやすい職場環境の整備に努めていただくなど、将来の建設業を支える人材確保策の展開が急務となっています。建設業の担い手確保に向けた取組みを推進していく上で、皆さまの受止めやお考えについてお聞かせください。

会社名	
-----	--

□に✓ 又は \_\_\_\_に数字や文字を記入してください。

### <従業員の現状に関する質問>

- Q 1 現在の従業員数についてあてはまる規模をお聞かせください。
- 5人未満
  - 5～10人
  - 10～50人
  - 50人以上
- Q 2 現在の従業員の年齢層分布について人員数をお聞かせください。
- ・10代 \_\_\_\_人
  - ・20代 \_\_\_\_人
  - ・30代 \_\_\_\_人
  - ・40代 \_\_\_\_人
  - ・50代 \_\_\_\_人
  - ・60代 \_\_\_\_人
  - ・70代以上 \_\_\_\_人
- Q 3 現在の従業員の過不足感について、お聞かせください。
- 過剰
  - やや過剰
  - 適正
  - やや不足
  - 不足
- Q 4 最近3年の間における従業員の採用状況について、お聞かせください。  
(複数選択可)
- 採用した（新卒者）

次のページへ

採用した（有資格者／中途者）

採用していない

採用したが離職した

Q 5 従業員の採用にあたり、事業者として実施したくてもできていないものは何ですか。

（複数選択可）

賃金・手当の引き上げ

労働時間の削減・完全週休2日制の導入

ICT・DX 導入による省力化

社員研修・教育制度の充実

明確な人事評価制度の構築

採用広報（SNS・Web）の強化

女性・高齢者向けの職場環境整備

産休・育休、柔軟な働き方の導入

特になし

その他（具体的に）\_\_\_\_\_

Q 6 現在の働き方について、従業員の満足度はどの程度と受止めていますか。

非常に高い

ある程度高い

あまり高くない

低い

#### <建設業のイメージに関する質問>

Q 7 市民における建設業に対する認識やイメージについて、御社では、どのような印象を持っておられるとお考えでしょうか。

（複数選択可）

給与が高く、休暇が取れる、かっこいい（きれい）、希望が持てる職業

家族や知人に入職を勧めたい職業

エッセンシャルワーカーの代表的な仕事

きつい、汚い、危険を連想させる仕事

その他（具体的に）\_\_\_\_\_

Q 8 建設業に対するイメージを改善する必要があると思いますか。

はい

いいえ

次のページへ

## <今後の対応に関する質問>

Q9 担い手確保に向けた取組みとして重要と思われる事柄は何ですか。

(複数選択可)

働き方改革

例) 週休2日制・有給取得促進、残業時間の削減、直行直帰の導入、ICT施工(測量・写真管理・書類削減)

処遇・評価制度の見直し

例) 年功序列から能力・成果重視へ、明確な評価基準の設定、賃金・賞与への反映

若年層へのアプローチ

例) 高校・専門学校・大学との連携、インターンシップ・職場体験の受入れ、若手社員による会社説明・現場案内

採用チャネルの多様化

例) 自社ホームページでの仕事・現場紹介、SNS・動画(YouTube、Instagram、TikTok等)活用、ハローワーク+民間求人媒体の併用、社員紹介(リファラル採用)

企業イメージの改善

例) 「きつい・危険・汚い:3K」からの脱却を意識した発信、働き方・休日・給与・成長機会の見える化、施工事例や社会貢献性の訴求

職場環境の改善

例) 現場トイレ・休憩所の整備、空調服・最新工具の導入

教育・研修体制の整備

例) OJT+体系的研修の組み合わせ、若手社員向けの段階別研修、外部・技能講習への参加支援

資格取得支援

例) 資格取得費用・受験料の補助、勤務時間内での講習参加、資格手当・昇給制度との連動

多様な人材の活躍

例) 女性人材:事務・施工管理・現場補助などの役割拡大、外国人材:技能実習・特定技能の計画的活用、シニア人材:指導役・安全管理・短時間勤務

コミュニケーション強化

例) 定期的な面談・フォロー、メンター制度の導入、小規模企業ならではの「顔の見える経営」

キャリアパスの明確化

例) 技能者→職長→施工管理などのモデル提示、建設キャリアアップシステム(CCUS)活用、成長の「見通し」を示す

その他(具体的に) \_\_\_\_\_

Q10 Q9でチェックした事柄のうち、最も有効と思うものは何ですか。

(事柄一つ) \_\_\_\_\_

Q11 御社で上記以外に取り組んでいることなどあればぜひ、お聞かせください。

(自由記述) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

次のページへ

Q12 御社では今後、担い手確保に向けた具体的な取組みを予定していますか。

はい

いいえ

Q13 担い手確保に関し、他業界の取組みに興味（関心）や連携したいなどの意向はありますか。

はい

いいえ

**<市に期待する支援に関する質問>**

Q14 担い手確保に向け、市に期待する支援について、お聞かせください。

（上位3つ）

建設業の魅力・やりがい等の情報発信に向けた広報協力支援

他業種との連携体制づくりに向けた市職員による伴走型支援

地域からの人材流出防止策とのタイアップ等、調整窓口支援

他業界の成功例を共有するための機会提供などの支援

資格取得や研修費用に対する助成などの支援

女性の活躍促進に向けた環境整備などの支援

建設業に特化した就職合同説明会の開催支援

若手・女性技術者育成への支援

中小企業向けの金融・税制支援

特になし

その他（具体的に） \_\_\_\_\_

アンケートはこれで終了です。ご協力をいただきありがとうございました。