

# 2024年働き方改革・ 若手社員の離職防止対策 調査結果



一般社団法人 東京電業協会

東京電業協会では、これまで6回「働き方改革に関するアンケート」として会員の皆様の取り組み状況を調査しご報告してまいりましたが、第7回目となります今回調査では、会員企業への書面調査による「2024年働き方改革・若手社員の離職防止対策調査」と、会員企業従業員へのWEB調査による「入社3年以内の30歳以下社員(工事部門)の意識調査」を実施しました。

両調査はすでに会員各社に直接ご報告いたしましたが、「2024年働き方改革・若手社員の離職防止対策調査」につきまして、調査結果の抜粋を掲載いたします。

○調査対象：東京電業協会通常会員企業135社（調査時点） ○有効回答：97社（回収率71.9%）  
○調査時点：2024年9月現在

## 1 2024年9月稼働中の東京都内の現場閉所について

2024年9月稼働中の東京都内の現場閉所について、2024年4月1日より前の契約工事と4月1日以降の契約工事、それぞれの契約時の設定と9月調査時点の実態を尋ねた。

4月より前の契約工事では、契約時の設定は全体86社のうち「おおむね4週4閉所」が最も多く27社（31.4%）、次いで「おおむね4週8閉所」が26社（30.2%）となっていたが、9月の実態は全体82社のうち「おおむね4週8閉所」が最も多く25社（30.5%）、次いで「おおむね4週4閉所」と「おおむね4週6閉所」がともに23社（28.0%）となっていた。

前回調査（2023年9月）と比較すると4週6

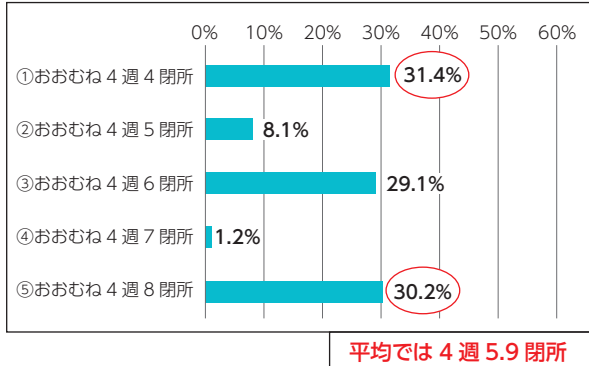
閉所と7閉所の割合が減り、4週4閉所と8閉所の割合が増えたが、データから全体の平均値を算出すると「4週6.0閉所」となり、前回調査の「4週6.0閉所」から変化がなかった。

一方、4月以降の契約工事では、契約時の設定は全体85社のうち「おおむね4週8閉所」が最も多く45社（52.9%）、次いで「おおむね4週6閉所」が20社（23.5%）となっており、9月の実態は全体82社のうち「おおむね4週8閉所」が最も多く39社（47.6%）、次いで「おおむね4週6閉所」が22社（26.8%）となっていた。

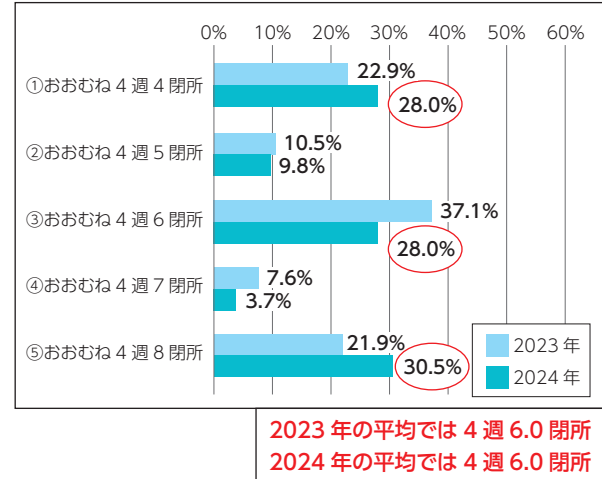
前回調査（2023年9月）と比較すると4週4～7閉所の割合が減り、4週8閉所の割合が増えた。データから全体の平均値を算出すると「4週6.7閉所」となり、前回調査の「4週6.0閉所」から改善された。

## ● 2024年4月1日より前の契約工事（公共+民間）

### 【契約時の設定】

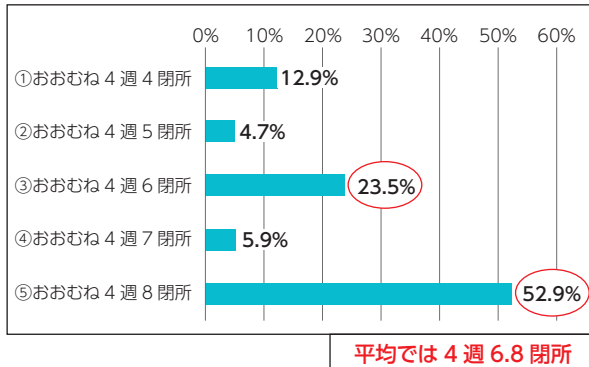


### 【9月現在の実態】

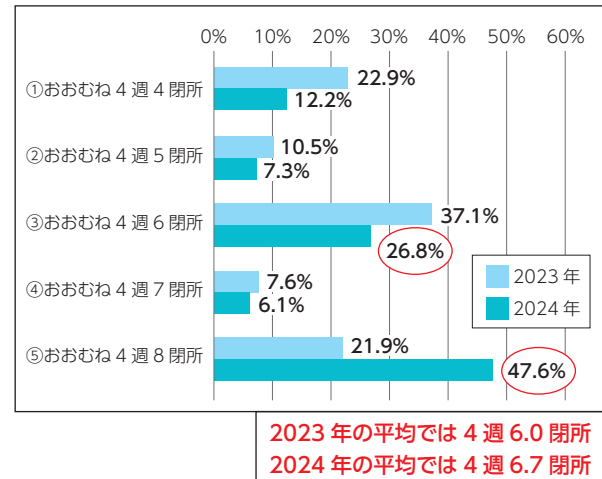


## ● 2024年4月1日以降の契約工事（公共+民間）

### 【契約時の設定】



### 【9月現在の実態】



## ② 設問1のうち、施主が公共機関発注の現場閉所について

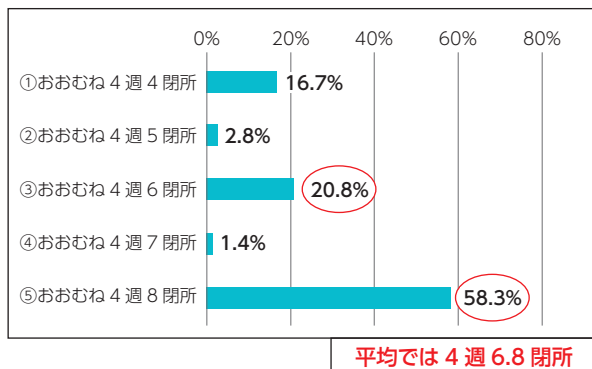
設問1の東京都内の現場のうち、施主が公共機関発注の現場について見ると、4月より前の契約工事では、契約時の設定は全体72社のうち「おおむね4週8閉所」が最も多く42社（58.3%）、次いで「おおむね4週6閉所」が15社（20.8%）となっており、9月の実態も全体68社のうち「おおむね4週8閉所」が最も多く39社（57.4%）、次いで「おおむね4週6閉所」が14社（20.6%）となっていた。実態

は契約時の設定からほとんど変化はなく、平均値では「4週6.8閉所」となった。

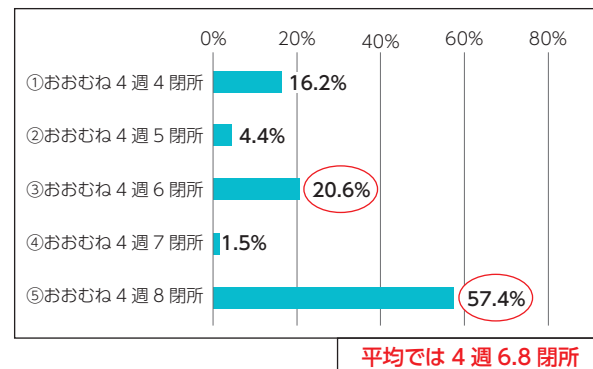
一方、4月以降の契約工事では、契約時の設定は全体67社のうち「おおむね4週8閉所」が最も多く51社（76.1%）、次いで「おおむね4週6閉所」が6社（9.0%）となっていたが、9月の実態は全体65社のうち「おおむね4週8閉所」が最も多く46社（70.8%）、次いで「おおむね4週6閉所」が8社（12.3%）となっていた。「おおむね4週8閉所」の割合（70.8%）は契約時設定より実態が少し下がっているが高い割合を示し、平均値では「4週7.4閉所」となった。

## ● 2024年4月1日より前の契約工事（公共）

### 【契約時の設定】

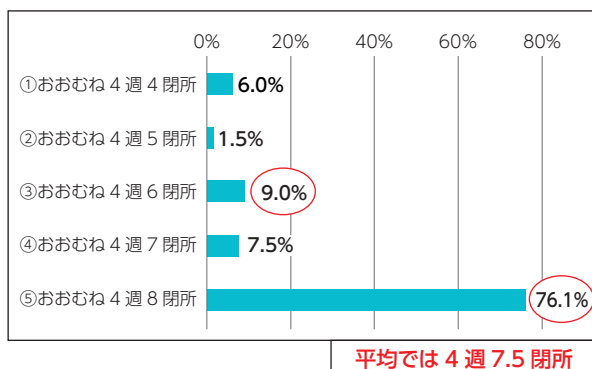


### 【9月現在の実態】

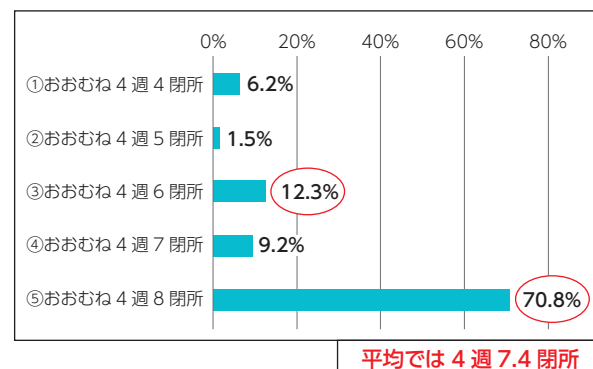


## ● 2024年4月1日以降の契約工事（公共）

### 【契約時の設定】



### 【9月現在の実態】



## ③ 設問1のうち、施主が民間発注の現場の閉所について

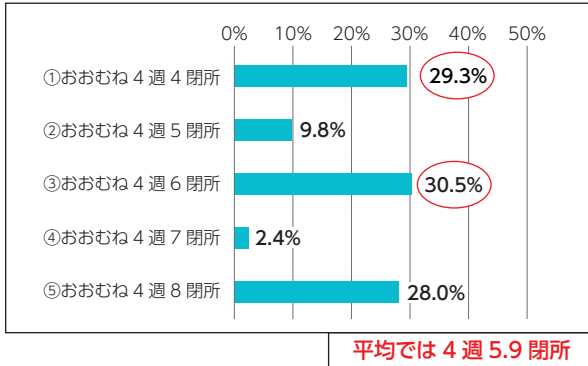
設問1の東京都内の現場のうち、施主が民間発注の現場について見ると、4月より前の契約工事では、契約時の設定は全体82社のうち「おおむね4週6閉所」が最も多く25社(30.5%)、次いで「おおむね4週4閉所」が24社(29.3%)となっており、9月の実態は全体84社のうち「おおむね4週6閉所」が最も多く26社(31.0%)、次いで「おおむね4週8閉所」が23社(27.4%)となっていた。実態は契約時の設定からやや改善されたが、平均

値では「4週6.0閉所」となった。

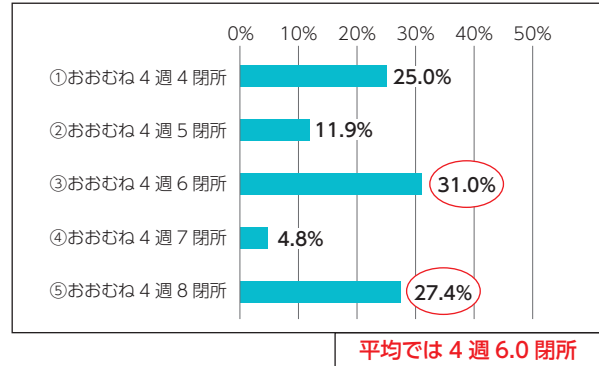
一方、4月以降の契約工事では、契約時の設定は全体80社のうち「おおむね4週8閉所」が最も多く34社(42.5%)、次いで「おおむね4週6閉所」が24社(30.0%)となっていたが、9月の実態は全体79社のうち「おおむね4週8閉所」が最も多く32社(40.5%)、次いで「おおむね4週6閉所」が23社(29.1%)となっていた。「おおむね4週8閉所」の割合は契約時設定より実態がやや下がっているが平均値では「4週6.5閉所」で、施主が公共機関発注の場合に比べて改善が遅れている。

## ● 2024年4月1日より前の契約工事（民間）

### 【契約時の設定】

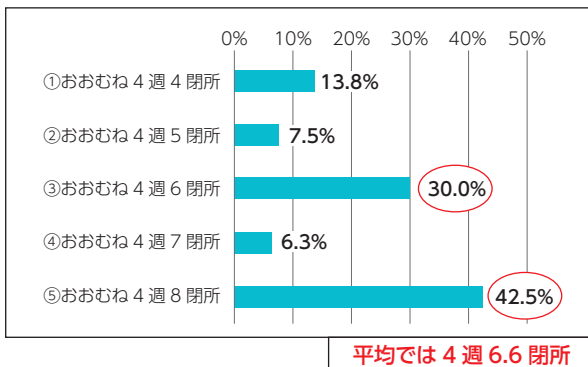


### 【9月現在の実態】

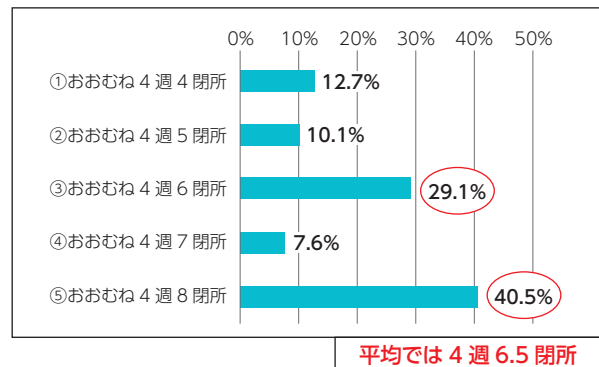


## ● 2024年4月1日以降の契約工事（民間）

### 【契約時の設定】



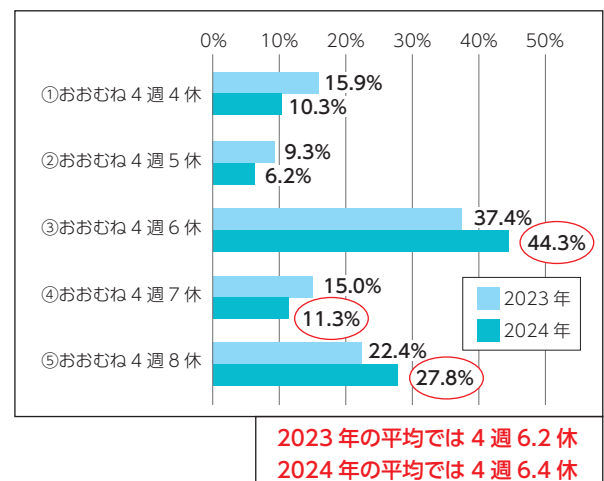
### 【9月現在の実態】



## 4 現場技術者の休日取得状況 (変形労働時間制を含む)

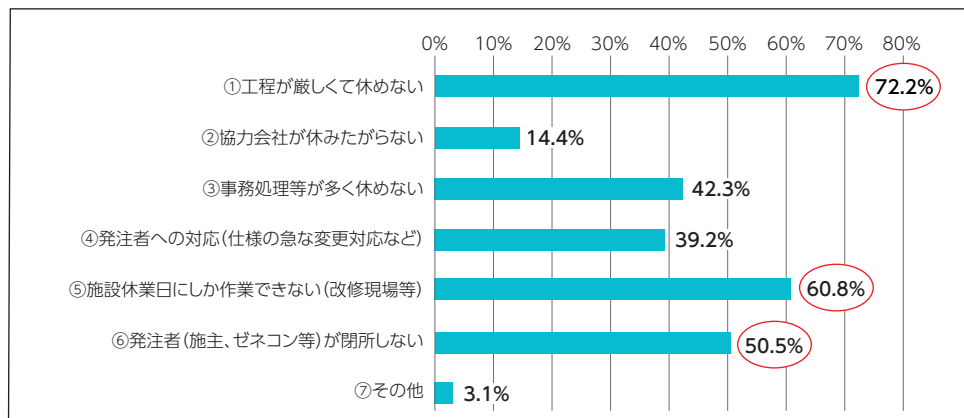
2024年9月調査時点の現場技術者の休日取得状況を伺ったところ、全97社のうち「おおむね4週6休」が最も多く43社(44.3%)、次に「おおむね4週8休」27社(27.8%)、「おおむね4週7休」11社(11.3%)と続く。

前回調査より「4週4休」、「4週5休」「4週7休」の割合は減り、「4週8休」は増えたものの、「4週6休」も増え、最も割合が高い。平均では、2023年は4週6.2休、2024年は4週6.4休となっており、微増に留まっている。



## 5 現場技術者の休日取得が改善しない要因（複数回答）

現場技術者の休日取得が改善しない要因は、全 97 社のうち「工程が厳しく休めない」が最も多く 70 社（72.2%）で前回調査とほぼ同じ割合でトップであった。次いで「施設休業日にしか作業できない（改修現場等）」59 社（60.8%）、「発注者（施主・ゼネコン等）が閉所しない」49 社（50.5%）と続く。

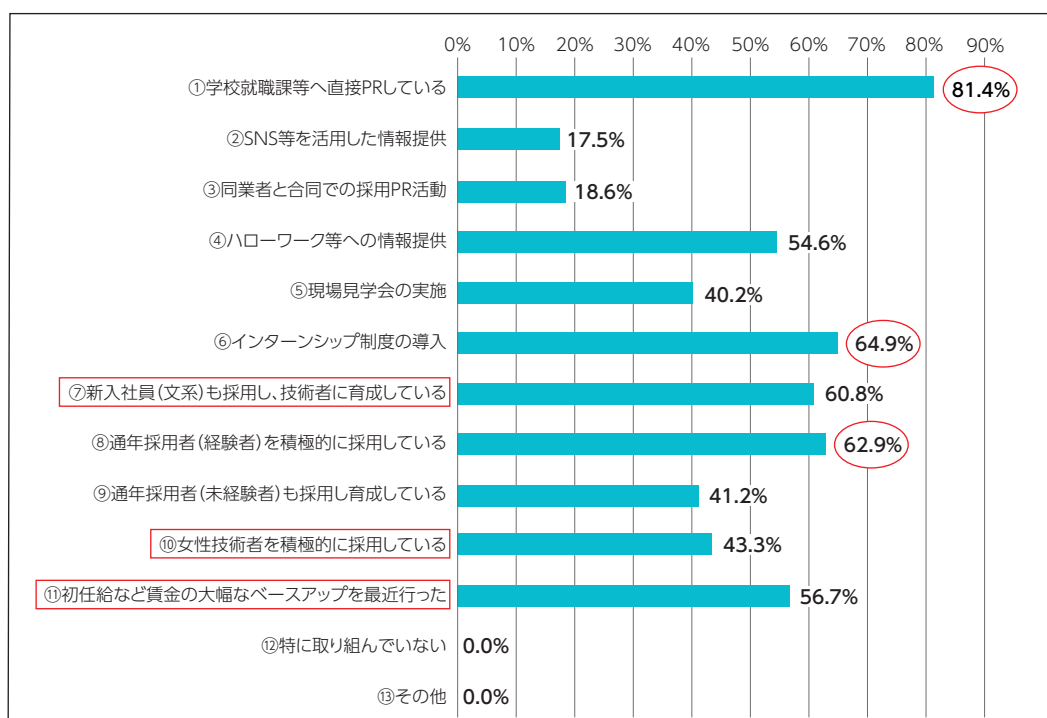


## 6 技術者確保（採用）のための取り組み（複数回答）

技術者確保（採用）のための取り組みでは、全 97 社のうち「学校就職課等へ直接 PR している」が 79 社（81.4%）で最も多く、次いで「インターンシップ制度の導入」が 63 社（64.9%）、「通年採用者（経験者）を積極的に採用している」が 61 社（62.9%）と続く。

「賃金の大幅なベースアップを最近行った」企業は前回（25.2%）から大幅に増え 56.7%に、「新入社員（文系）も採用し、技術者に育成している」企業は前回から 15 ポイント増え 60.8%になった。

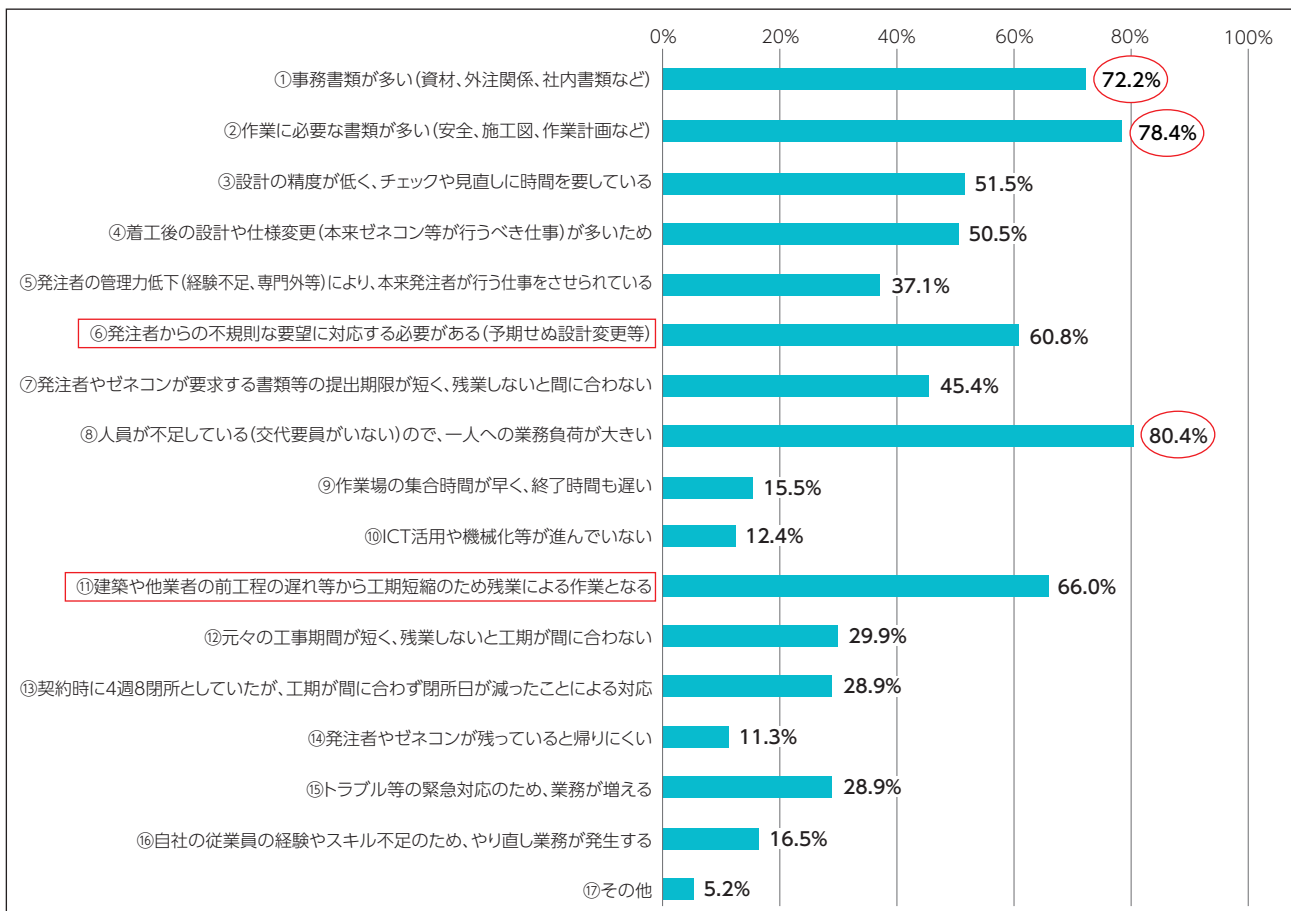
「女性技術者を積極的に採用している」企業は一定数を維持しているが、前回から 2.2 ポイント増に留まり大きな伸びはみられなかった。



## 7 現場技術者において、時間外労働が必要となる理由（複数回答）

現場技術者において、時間外労働が必要となる理由は、全 97 社のうち「人員が不足している（交代要員がない）」ので、一人への業務負荷が大きい」が78社（80.4%）で最も多く、前回調査とほぼ同じ割合でトップであった。次いで「作業に必要な書類が多い（安全、施工図、作業計画など）」が76社（78.4%）、「事務書類が多い（資材、外注関係、社内書類など）」が70社（72.2%）と続く。

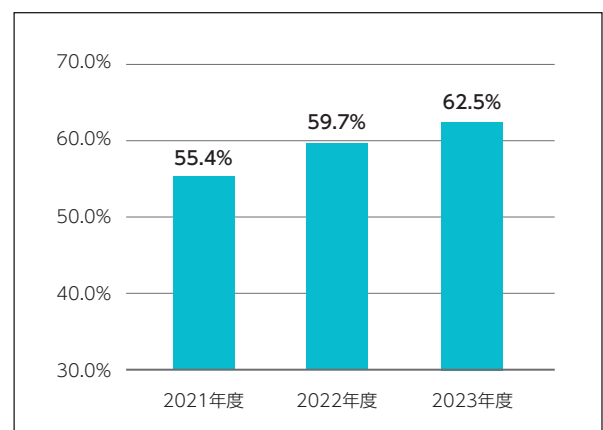
「建築や他業者の前工程の遅れ等から工期短縮のため残業による作業となる」と「発注者からの不規則な要望に対応する必要がある（予期せぬ設計変更等）」も6割を超え、依然として高い割合となっている。



## 8 年次有給休暇の取得状況

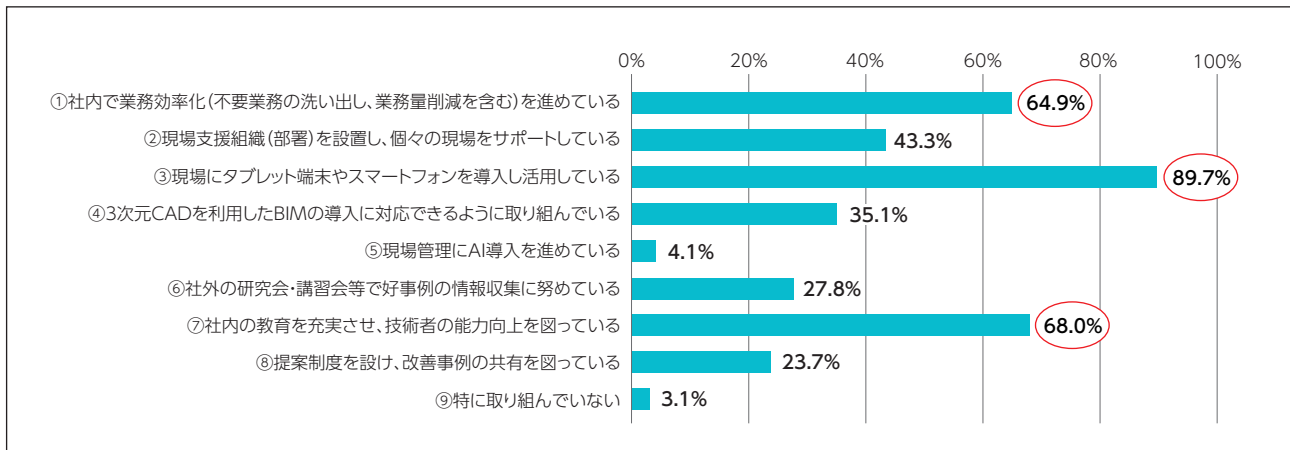
2019年4月から年5日の年次有給休暇を労働者に取得させることが使用者の義務となっている中で、2023年度の年次有給休暇の取得率は、97社の平均で62.5%であり、2022年度の59.7%から2.8ポイント高くなった。現場従事者だけで見ると56.9%で、全社社員より5.6ポイント取得率が低い。

2023年度の年次有給休暇の平均取得日数は全社社員で11.7日、現場従事者で10.7日であった。



## 9 生産性向上への取り組み（複数回答）

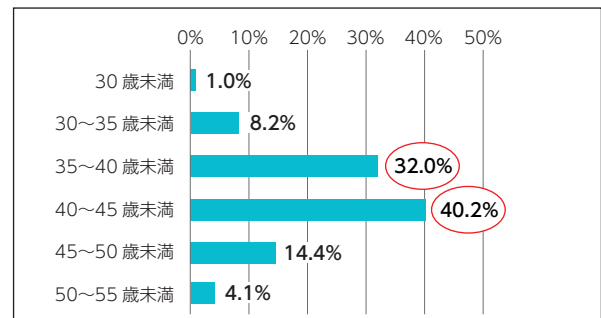
生産性向上への取り組みでは、全 97 社のうち、「現場にタブレット端末やスマートフォンを導入し、活用している」が 87 社 (89.7%) と、前回調査同様、最も多い。次いで「社内の教育を充実させ、技術者の能力向上を図っている」が 66 社 (68.0%)、「社内で業務効率化（不要業務の洗い出し、業務量削減を含む）を進めている」が 63 社 (64.9%) と続く。



## 若手社員（技術系）の離職状況、離職防止対策について

### 問1 技術系・正規従業員の平均年齢

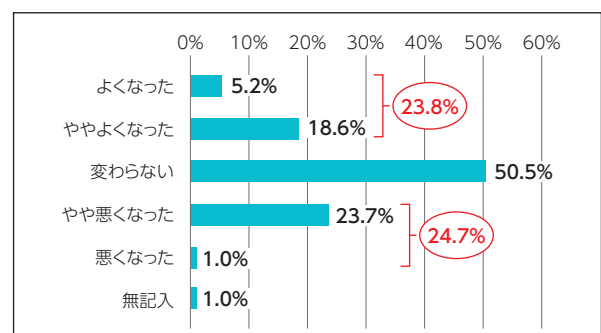
技術系・正規従業員の平均年齢は、全 97 社のうち、「40～45歳未満」が 39 社 (40.2%) で最も多い。次いで「35歳から40歳未満」が 31 社 (32.0%)、「45歳から50歳未満」が 14 社 (14.4%) と続く。



### 問2 技術系従業員の定着状況は、この5年間でどのように変化したか

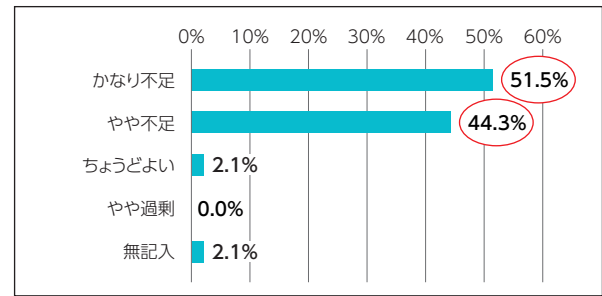
技術系従業員のこの5年間の定着状況については、全 97 社のうち、「変わらない」が 49 社 (50.5%) で最も多い。次に「やや悪くなった」が 23 社 (23.7%)、「ややよくなった」が 18 社 (18.6%) と続く。

「よくなった」と「ややよくなった」の合計は 23.8%で、「悪くなった」と「やや悪くなった」の合計 24.7%は、ほぼ同数でこの5年間で技術系従業員の定着状況に大きな変化はない。



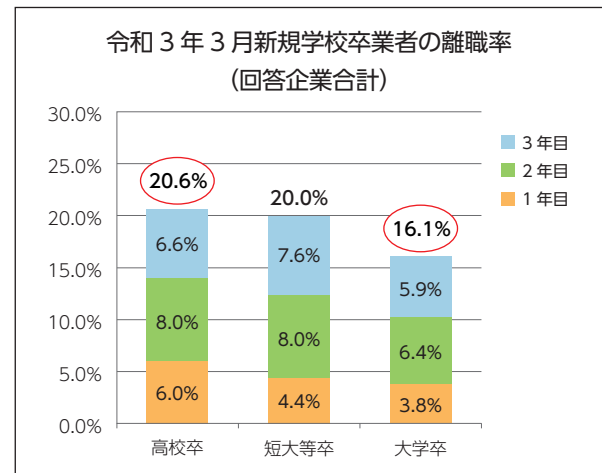
### 問3 技術系従業員の過不足状況について、どのように認識しているか

技術系従業員の過不足状況についての認識は、全 97 社のうち、「かなり不足」が 50 社 (51.5%) で最も多く、「やや不足」43 社 (44.3%) と合わせると 95.8%となり、ほとんどの企業が技術系従業員の不足を認識している。



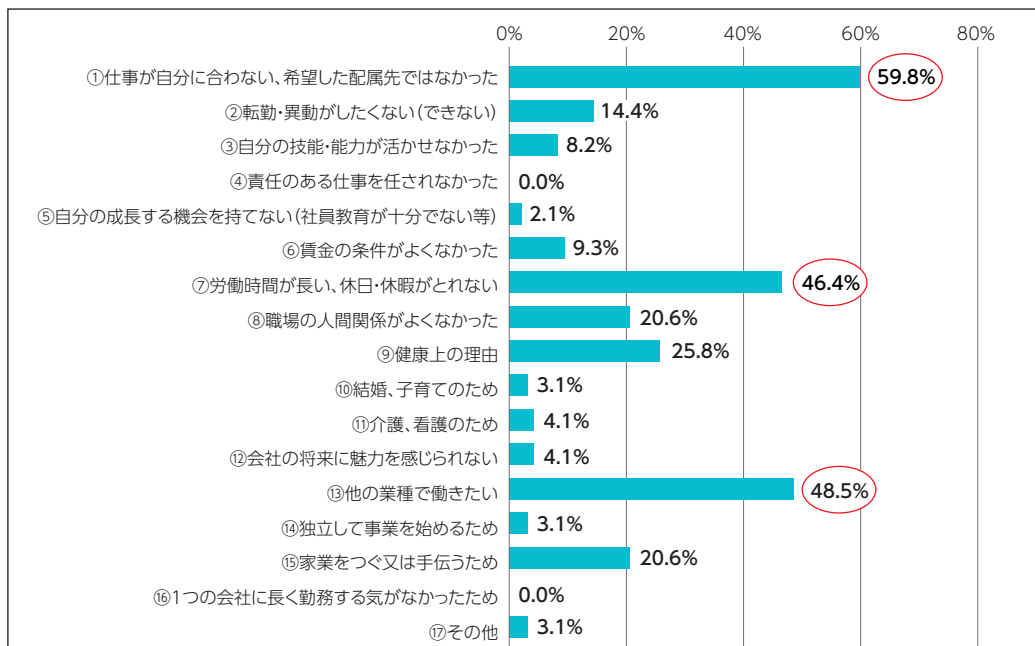
### 問4 技術系・新規学卒者の離職状況（令和3年3月卒業、4月入社）

令和3年4月に入社した技術系・新規学卒者の卒業後3年以内の離職率は、大学卒業者 16.1%、高校卒業者 20.6%で、従業員規模別で見ると小規模企業の離職率が高い結果となったが、厚生労働省が公表した令和3年3月卒業者の3年以内の離職率（調査産業計）の大学卒業者 34.9%、高校卒業者 38.4%、また、建設業の大学卒業者 30.7%、高校卒業者 43.2%に比較すると、低いことが判明した。



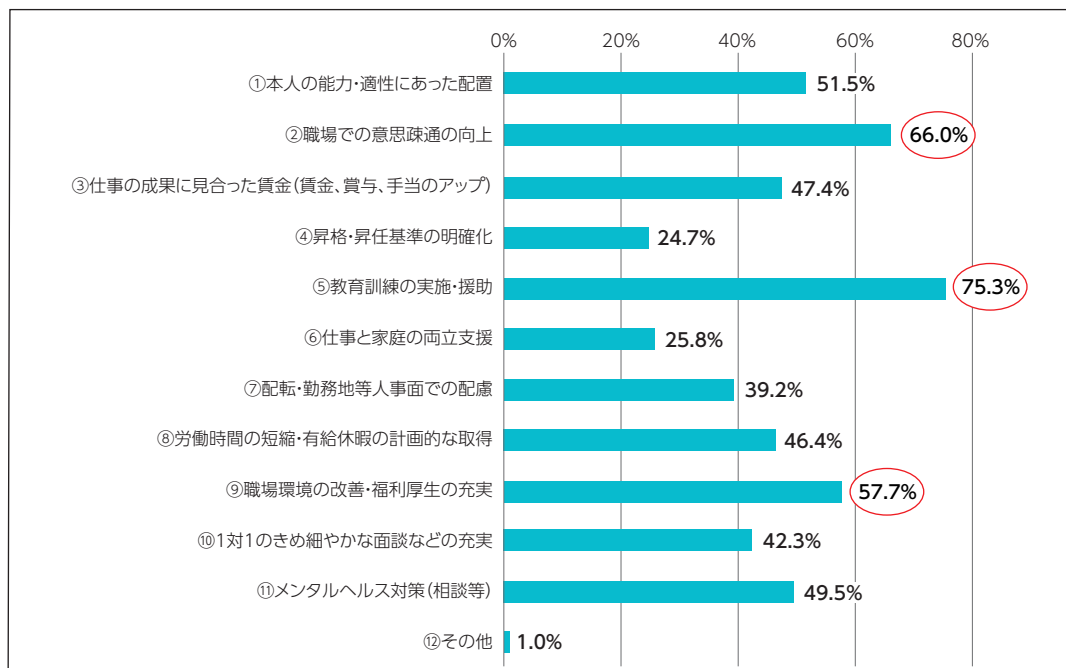
### 問5 離職する理由として考えられるもの（5つ以内選択）

離職する理由として考えられるものとしては、全 97 社のうち「仕事が自分に合わない、希望した配属先ではなかった」が 58 社 (59.8%) で最も多く、次いで「他の業種で働きたい」が 47 社 (48.5%)、「労働時間が長い、休日・休暇がとれない」が 45 社 (46.4%) と続く。



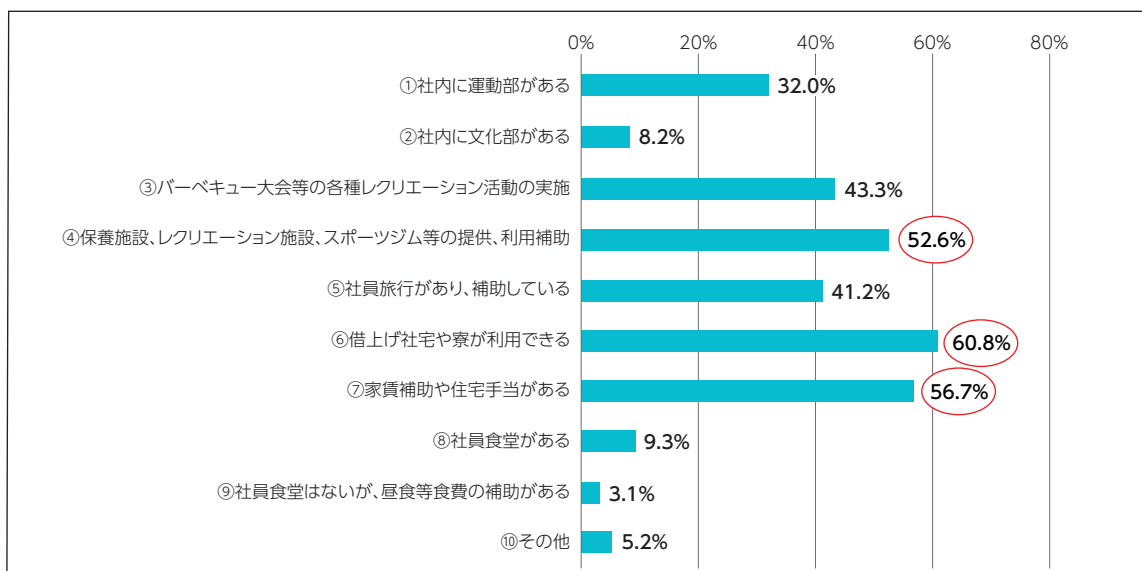
## 問6 若手社員の定着のために実施している対策（該当するものすべて選択）

若手社員の定着のために実施している対策としては、全 97 社のうち「教育訓練の実施・援助」が 73 社（75.3%）で最も多く、次いで「職場での意思疎通の向上」が 64 社（66.0%）、「職場環境の改善・福利厚生の実施」が 56 社（57.7%）と続く。



## 問7 上記⑨職場環境の改善・福利厚生の内容等

職場環境の改善・福利厚生の内容等としては、全 97 社のうち「借上げ社宅や寮が利用できる」が 59 社（60.8%）で最も多く、次いで「家賃補助や住宅手当がある」が 55 社（56.7%）、「保養施設、レクリエーション施設、スポーツジム等の提供、利用補助」が 51 社（52.6%）と続く。



## ●まとめ

### 1. 現場閉所状況

○時間外労働上限規制適用の前後で変化を見るために、2024年4月1日より前と、それ以降の契約工事とに分けて調査

- ・4月1日より前の契約工事 契約時4週4閉所が最も多い (31.4%)
- ・4月1日以降契約工事 契約時4週8閉所が最も多い (52.9%)

⇒時間外労働の上限規制適用後の現場の閉所状況は明らかに改善

ただし、4月1日以降契約工事でも9月時点では、4週8閉所が47.6%に減少しており、今後継続してトレースが必要

○発注者別の、4月1日以降契約工事の契約時4週8閉所の割合

- ・公共機関発注 76.1%
- ・民間発注 42.5%

⇒公共機関発注は概ね4週8閉所に近づいているが、民間発注については大きな改善が必要

### 2. 現場技術者の休日取得状況

- ・「おおむね4週6休」が最も多い (44.3%)
- ・休日取得が改善しない要因は、「工程が厳しく休めない」が最も多い (72.2%)

### 3. 技術者確保（採用）のための取り組み

○「学校就職課等へ直接PRしている」が最も多く (81.4%)、次いで「インターンシップ制度の導入」(64.9%)であった

○「賃金の大幅なベースアップを最近行った」は前

回調査 (25.2%) から大幅に増え (56.7%)、「新入社員 (文系) も採用し、技術者に育成している」(60.8%) は前回から15ポイント増えた

○「女性技術者を積極的に採用している」は、前回調査同様一定数あったが (43.3%)、大きな伸びは見られなかった

### 4. 現場技術者の時間外労働が必要な理由と生産性向上への取り組み

○時間外労働が必要な理由は、「人員が不足している (交代要員がいない) ので、一人への業務負荷が大きい」(80.4%)、「作業に必要な書類が多い (安全、施工図、作業計画など)」(78.4%)、「事務書類が多い (資材、外注関係、社内書類など)」(72.2%) の順で多かった

○生産性向上への取り組みでは、「現場にタブレット端末やスマートフォンを導入して活用している」が89.7%で最も多いが、時間外労働が必要な理由と照らし合わせると、更なる生産性向上手法が必要

### 5. 技術系従業員の過不足状況・離職状況

○過不足状況については、「かなり不足」(51.5%) と「やや不足」(44.3%) と合わせて95.8%となり、ほとんどの企業が不足と認識

○3年以内の離職率は、大卒16.1%、高卒20.6%で、企業規模が小さくなるほど離職率は高くなっているが、厚生労働省の公表数値 (建設業：大卒30.7%、高卒43.2%) と比較すると低いことが判明した