

## 中小建設業の人手不足・賃上げに関する調査：2025年版

### 賃上げの波広がるも、小規模事業者には届かず —現場の人手不足と企業規模格差が課題—

建設DXを推進するクラフトバンク株式会社（本社：東京都中央区、代表取締役：韓 英志）が運営するクラフトバンク総研は、2023年以降、全国の中小建設企業（社員数5~100名）を対象とした実態調査を行ってきました。2025年の調査（以下、「本調査」）を実施いたしましたので、概要をお知らせします（総回答数：1,659件、経営者・事務員・職人が対象）。

本年の調査では人手不足や賃金動向などの最新実態に加え、2024年問題（時間外労働の上限規制）の影響を継続調査しています。

#### 人手不足

- ・回答企業の68%が「人手不足で仕事を断ることがある」。
- ・人手不足が依然として事業成長のボトルネックとなっている。
- ・人手不足の課題としては「人材採用」が最も多く、次いで「人材育成」「離職防止」が続いた。
- ・採用に関しては「応募がない」（33%）、「採用活動をしていない」（22%）といった回答が目立ち、特に小規模企業で採用活動の停滞が顕著だった。また、人材育成や離職に関しては「何もしていない・不明」（43%）の回答も多く、人手不足対策が進んでいない実態が明らかとなった。

#### 賃上げ

- ・2024年調査と比較して「賃金が上がった」と回答した割合は32%と全体で増加。
  - ・一方で、賃上げは経営者層から先行しており、職人など現場職との間で賃上げの広がりには差が見られる。
  - ・年商1億円未満の企業に所属する人では「賃金が上がった」と回答が18%にとどまり、賃上げの波が十分に届いていない。
  - ・「賃金が上がった」企業では55%が「業績拡大」と回答しており、「変わらない」「下がった」に比べて高い数字となっている。賃上げしている会社ほど業績が拡大している。
  - ・「賃金が上がった」と回答した人の79%は「残業時間が変わらない・減った」と回答。
- 基本給や賞与の増加による実質的な賃上げが進んでいる。

#### 業績

- ・業績は年商規模に比例して拡大しているが、年商1億円未満の企業では縮小傾向が強い。
- ・小規模企業では業績面での厳しさが際立つ一方、デジタル化や新規営業に取り組む企業では改善の兆しも見られた。
- ・経営者の49%が「発注単価は上がった」と回答。単価上昇が必ずしも業績改善に結びついていない企業も見られる。

#### （参考）2024年問題 定点調査

- ・回答企業の73%が未対応。前年からの改善はわずか1ポイントで、依然として対応の遅れが続く。
- ・小規模企業ほど対応が進まず、制度面の支援や現場レベルでの運用改善が求められる。

**●クラフトバンク総研所長のコメント（高木 健次）**

建設業界では依然として人手不足が深刻であり、特に大工や左官などの技能職を中心に担い手の確保が課題となっています。職人不足による供給制約は今後さらに進み、2030年時点では約9兆円規模の建設投資が押し下げられると予測されています（※）。災害が発生しても職人不足のため復旧が遅れる地域が出る可能性があり、大規模プロジェクトやインフラ維持工事の遅延・中止も懸念されます。**地域インフラの維持という観点からも、職人不足は社会全体の課題**と言えます。

2025年中に全面施行される担い手三法（品確法・建設業法・入契法の一体的改正）をはじめとする法改正は、職人の確保や待遇改善を後押しする契機となることが期待されます。

本調査では、賃金上昇の動きが全体的に広がる一方で、年商1億円未満の企業では上昇が限定的であるなど、**企業規模による賃上げ格差が明確**になりました。**賃上げは経営者層から先行して進む**傾向にあり、**業績・規模の拡大が賃上げを持続させる鍵**であることも明らかになっています。また、人手不足が続く中でも「採用活動をしていない」企業が2割を超え、人材育成や離職防止に関しても「何もしていない・不明」が4割に達しており、構造的な課題が浮き彫りになっています。

一方で、小規模であっても新規営業や採用広報、デジタル化などに積極的に取り組む企業では業績が拡大しており、意欲ある経営者が企業努力を通じて変化を生み出しています。

今後は、こうした意欲的な企業を後押しする経営支援体制の強化や、M&Aを含めた中小建設企業の規模・業績拡大支援の強化が重要と考えられます。

※一般財団法人 建設経済研究所 2025年3月レポート参照

**●調査概要**

- 調査目的： 中小建設業の人手不足、賃上げに関する実態把握
- 調査内容： 中小建設業の人手不足の内容、人材応募状況、2024年問題への対策状況など
- 調査方法： インターネット調査
- 調査主体： クラフトバンク総研
- 調査委託先： 株式会社マクロミル
- 調査実施期間： 2025年8月18日～8月26日
- 調査対象： 社員数5~100名の法人かつ職人を正社員として雇用する企業
- 有効回答数： 1,659件 経営者（n=601）、事務員（n=541）、職人（n=517）

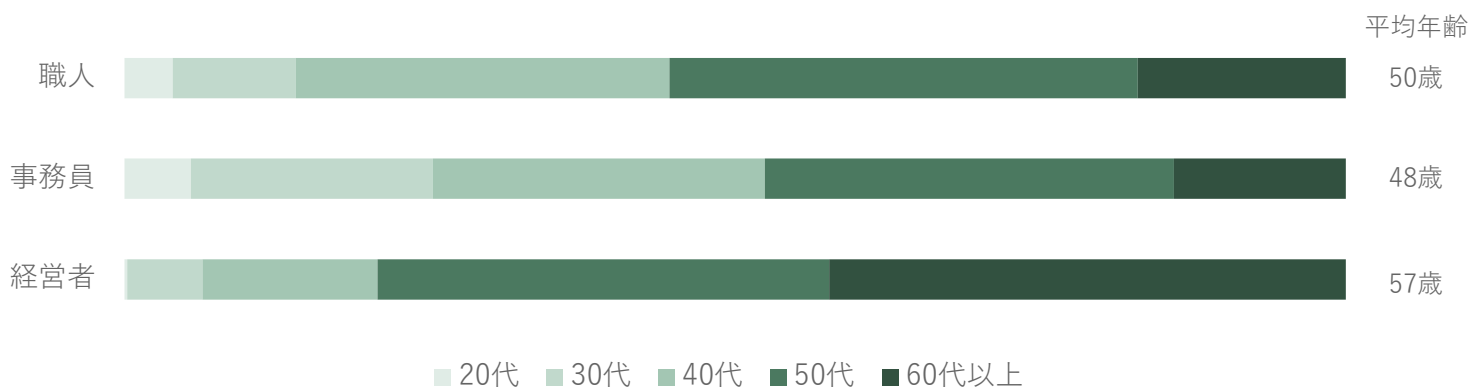
※本調査データを引用する際は、「中小建設業の人手不足、賃上げに関する調査：2025年度版（クラフトバンク総研）」と明記いただくよう、お願いいたします。

● 回答者の職種



■ 経営者・管理職 ■ 事務員 ■ 職人・作業員

● 回答者の年齢

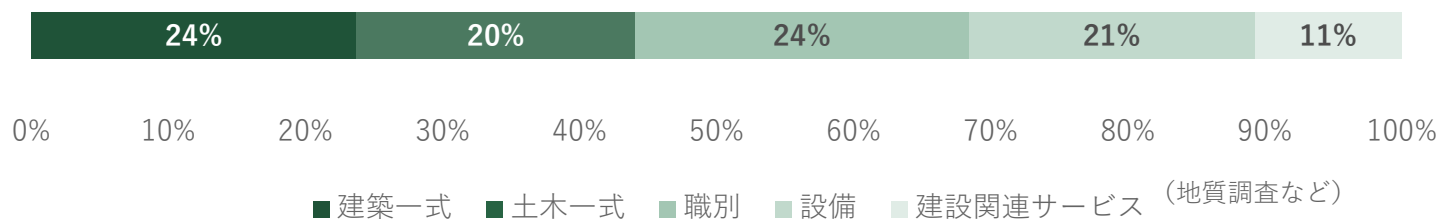


● 所属企業の年商規模



■ 1億円未満 ■ 3億円未満 ■ 5億円未満 ■ 10億円未満 ■ 10億円以上

● 所属企業の建設業許可の種類



● 所属企業の地域



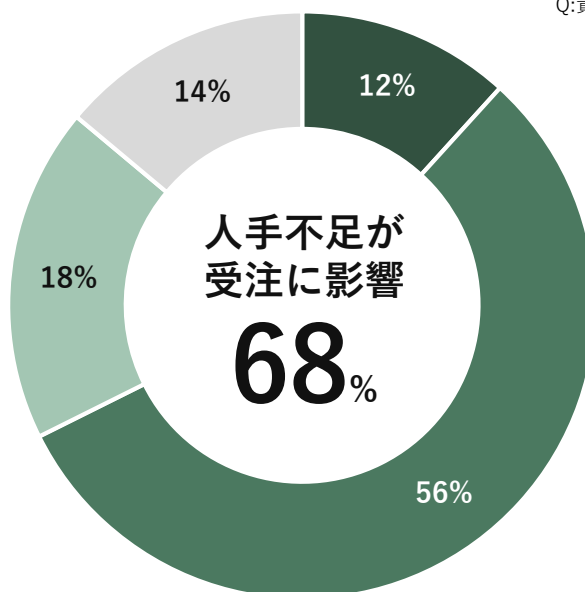
■ 北海道・東北 ■ 関東 ■ 中部東海 ■ 近畿 ■ 中四国 ■ 九州

(地域建設業の実態把握のため、東京など都市部にサンプルが偏らないよう調査)

## 【人手不足で仕事を断ることがあるか？】

全体の68%が「人手不足で仕事を断ることがある」と回答。人手不足による受注機会損失が顕著。

Q:貴社は人手不足で仕事を断ることはありますか？

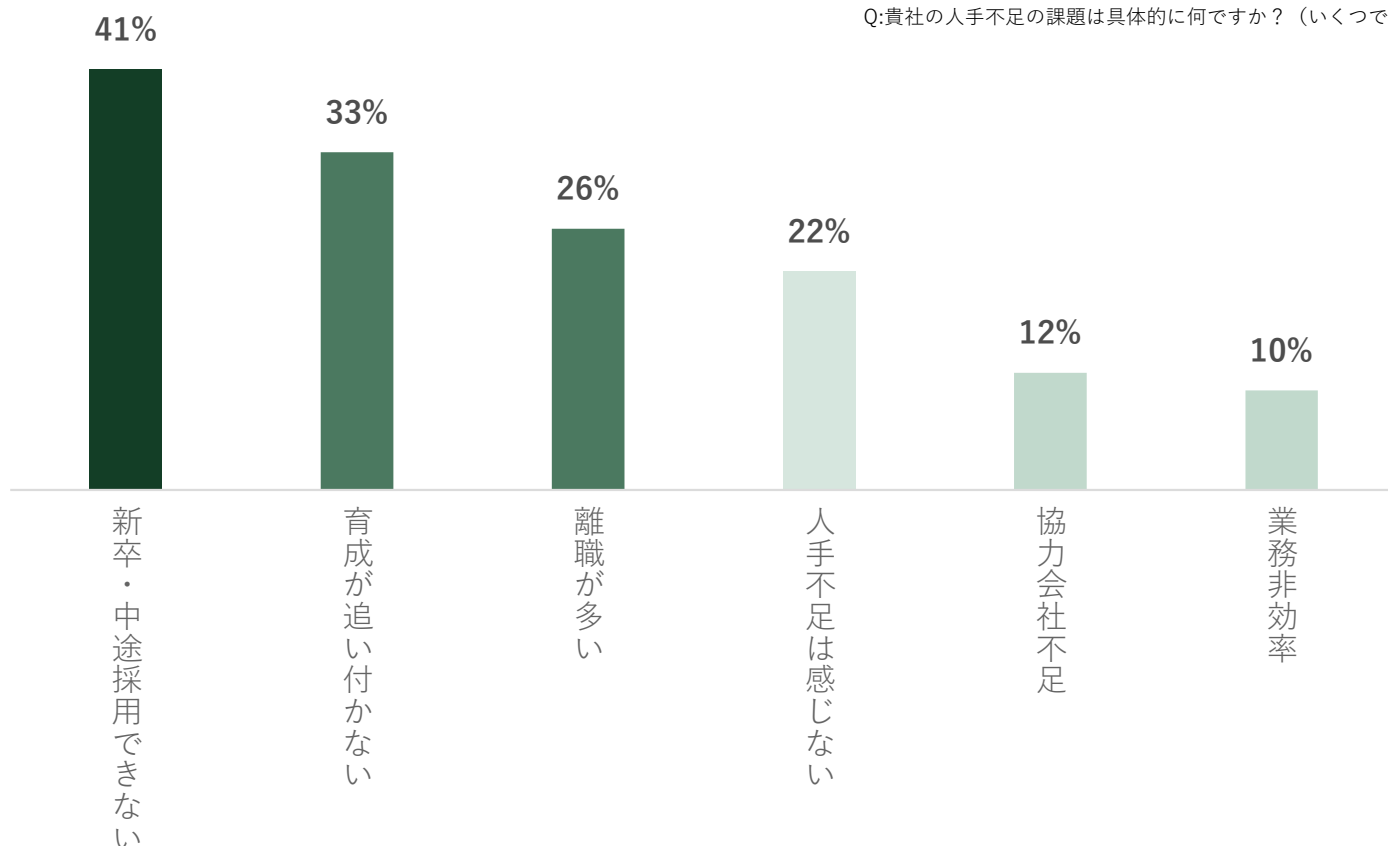


■ 頻繁にある ■ たまにある ■ 十分人手は足りている ■ 受注が伸びていない (n=1,659)

## 【人手不足の課題】※複数回答

人材採用に関する課題が最も多く、次いで人材育成、離職課題が続く。

Q:貴社の人手不足の課題は具体的に何ですか？（いくつでも）

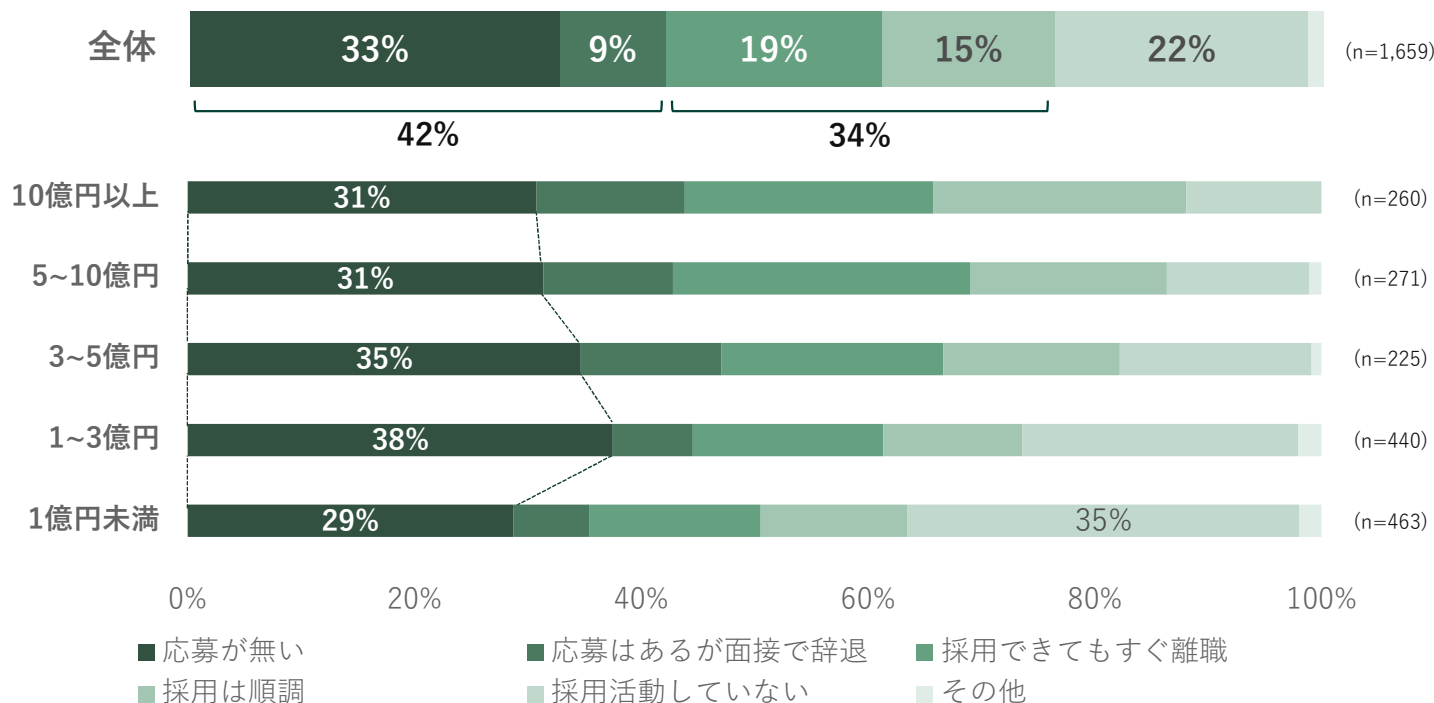


(n=1,659)

## 【人材の採用状況】

「採用できない」（42％）が「採用できている」（34％）を上回り、採用活動に苦戦。採用活動していない企業も22％にのぼる。特に、小規模事業者ほど「採用活動していない」傾向が顕著。

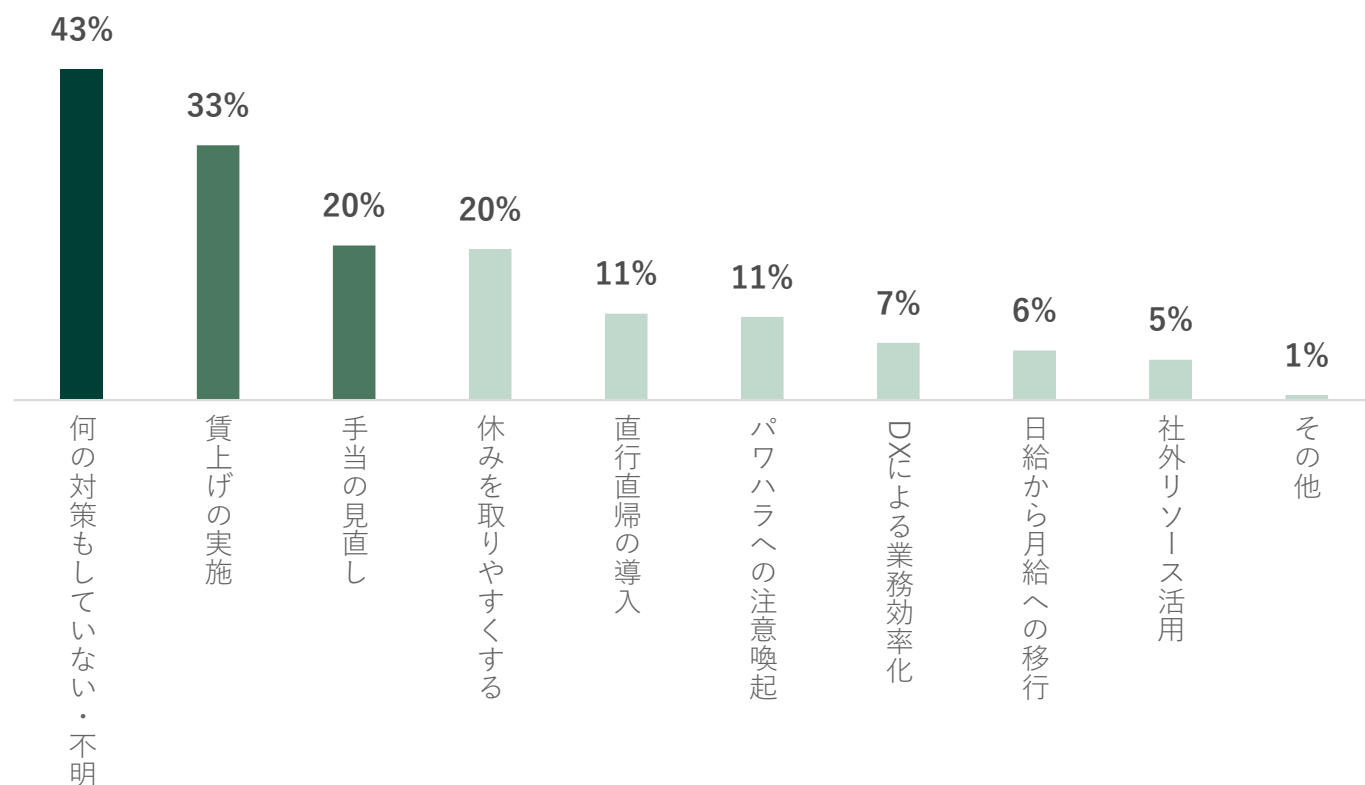
Q:貴社の人材採用の状況を教えてください（新卒、中途どちらも）



## 【人材採用以外の人手不足対策の状況】※複数回答

「何もしていない・不明」が43％と最も多く、人手不足対策の遅れが明らかに。「賃上げの実施」（33％）や「手当の見直し」（20％）など賃金面の対応が中心で、生産性向上策は限定的。

Q:貴社の人材採用以外の人手不足対策を教えてください（いくつでも）



(n=1,659)

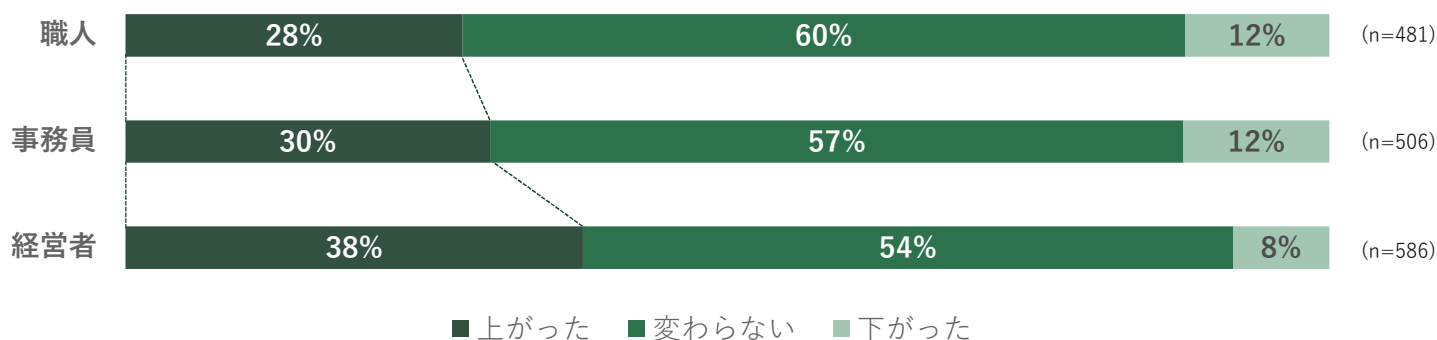
## 【職種別の賃金の状況】

2024年と比較して「賃金が上がった」と回答した割合は全体的に増加傾向。一方で、経営者から先行して上がる傾向が見られ、事務職・職人層との間で賃上げの広がりには差が生じている。

Q:あなた自身の給与・賞与は昨年、一昨年と比較して上がりましたか？  
「賃金について答えたくない」除く総数を集計



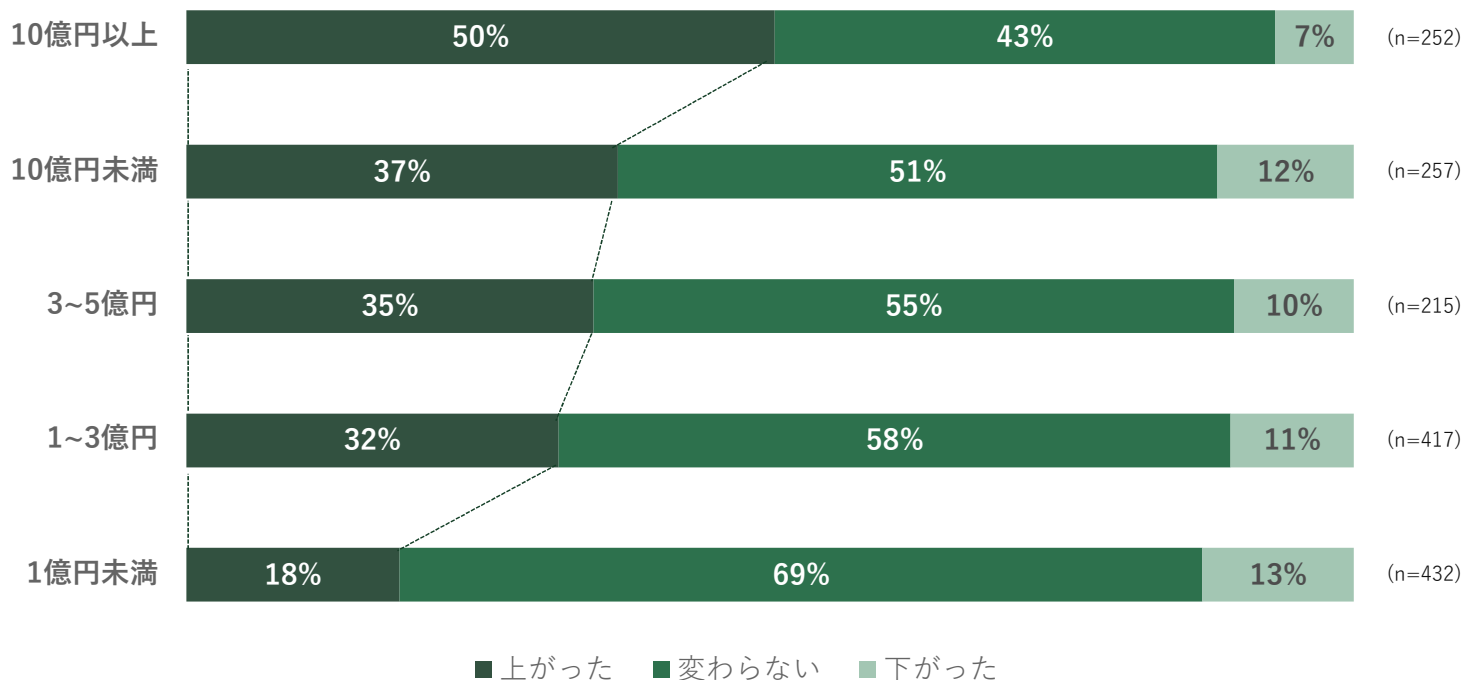
## 2025年職種別



## 【年商別の賃金の状況】

賃上げの状況は企業規模に比例し、年商1億円未満の企業では「賃金が上がった」と回答した割合が18%にとどまった。小規模事業者には賃上げが十分に広がっていない実態が明らかに。

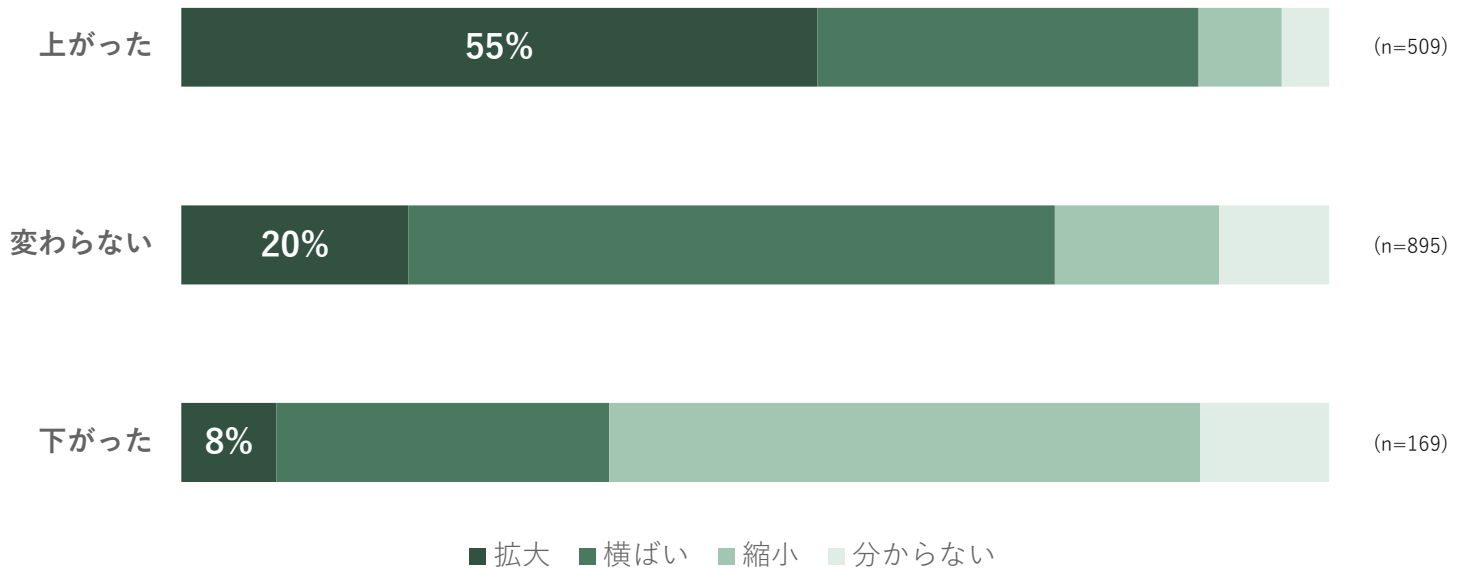
Q:あなた自身の給与・賞与は昨年、一昨年と比較して上がりましたか？  
「賃金について答えたくない」除く総数を集計



## 【賃金と業績の関係】

「賃金が上がった」企業では55%が「業績拡大」と回答しており、「変わらない」「下がった」に比べて高い数字となっている。賃上げしている会社ほど業績が拡大している。

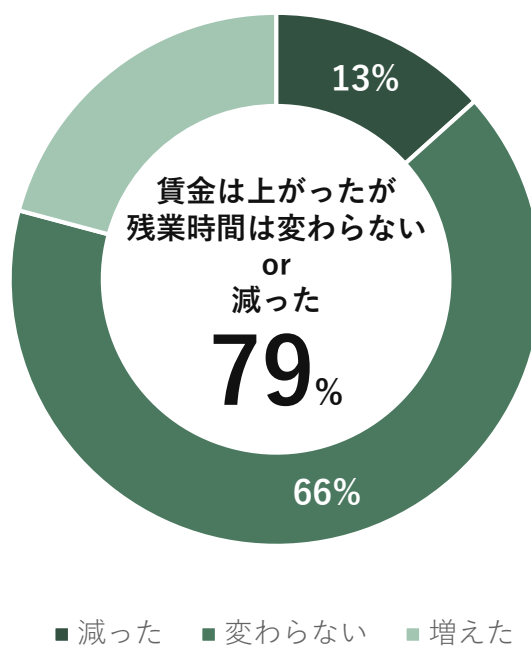
Q:あなた自身の給与・賞与は昨年、一昨年と比較して上がりましたか？  
「賃金について答えたくない」除く総数を集計



## 【残業時間と賃金の関係】

「賃金が上がった」と回答した人の79%は、残業時間が変わらない、または減ったと回答。基本給や賞与の増加によって、実質的な賃上げが進んでいると考えられる。

Q:あなた自身の直近の残業時間について教えてください。  
賃金が上がった回答の内訳を分析

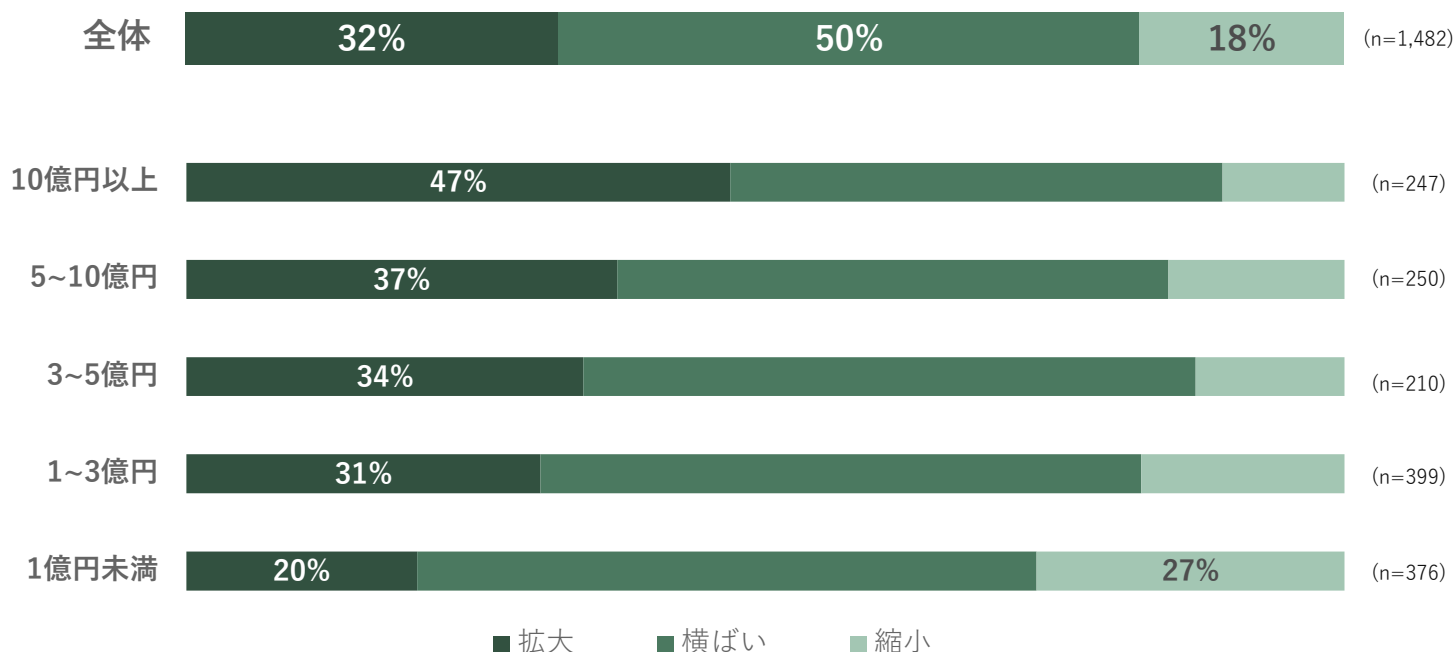


(n=509)

## 【業績の状況】

業績は年商に比例して拡大している。年商1億円未満の企業では業績が縮小した割合が拡大企業を上回り、小規模事業者の業績面の厳しさが際立つ。

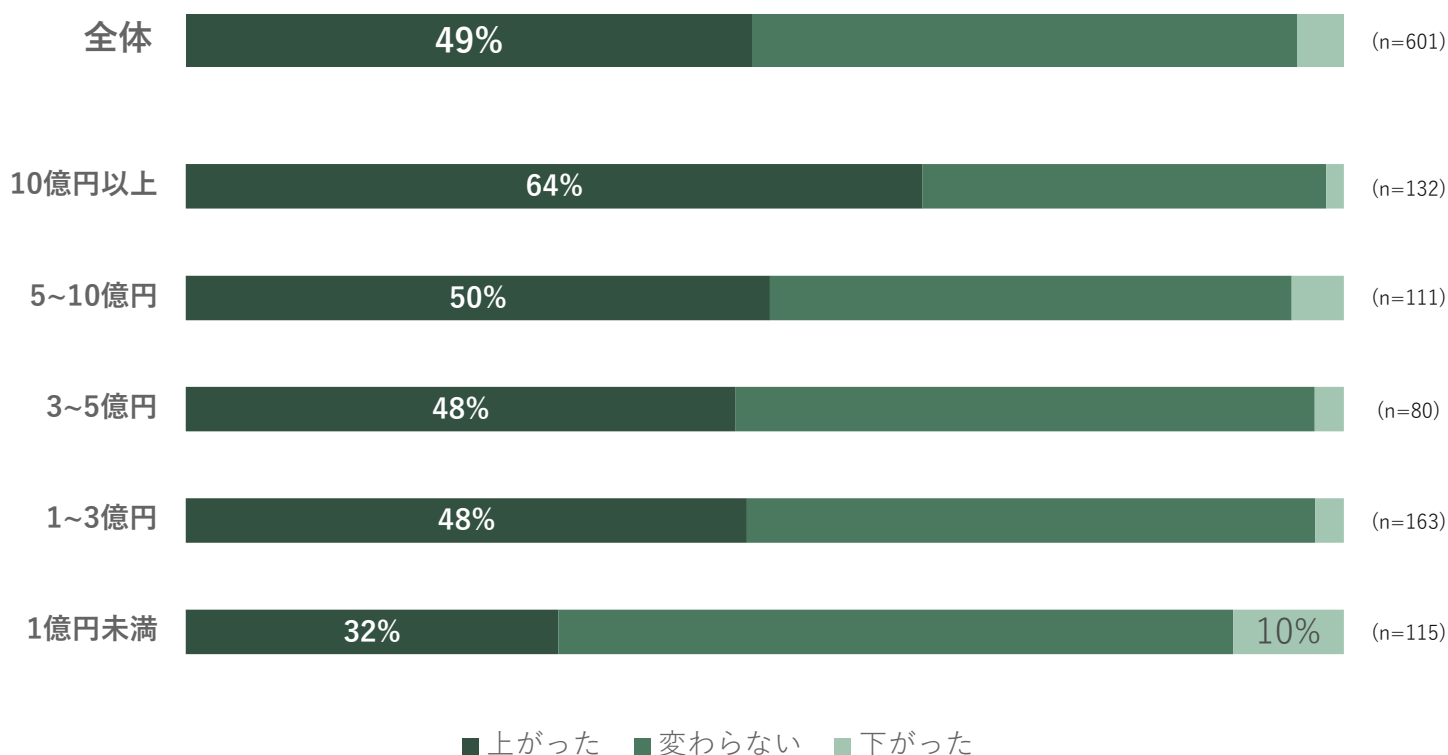
Q:貴社の直近3年間の業績について教えてください。  
「分からない」除く総数を集計



## 【発注単価の状況】

経営者の49%が、発注者・元請けからの単価が「上がった」と回答。年商が大きい企業ほど「上がった」と答える割合が高く、小規模事業者ではその割合が低い傾向にある。

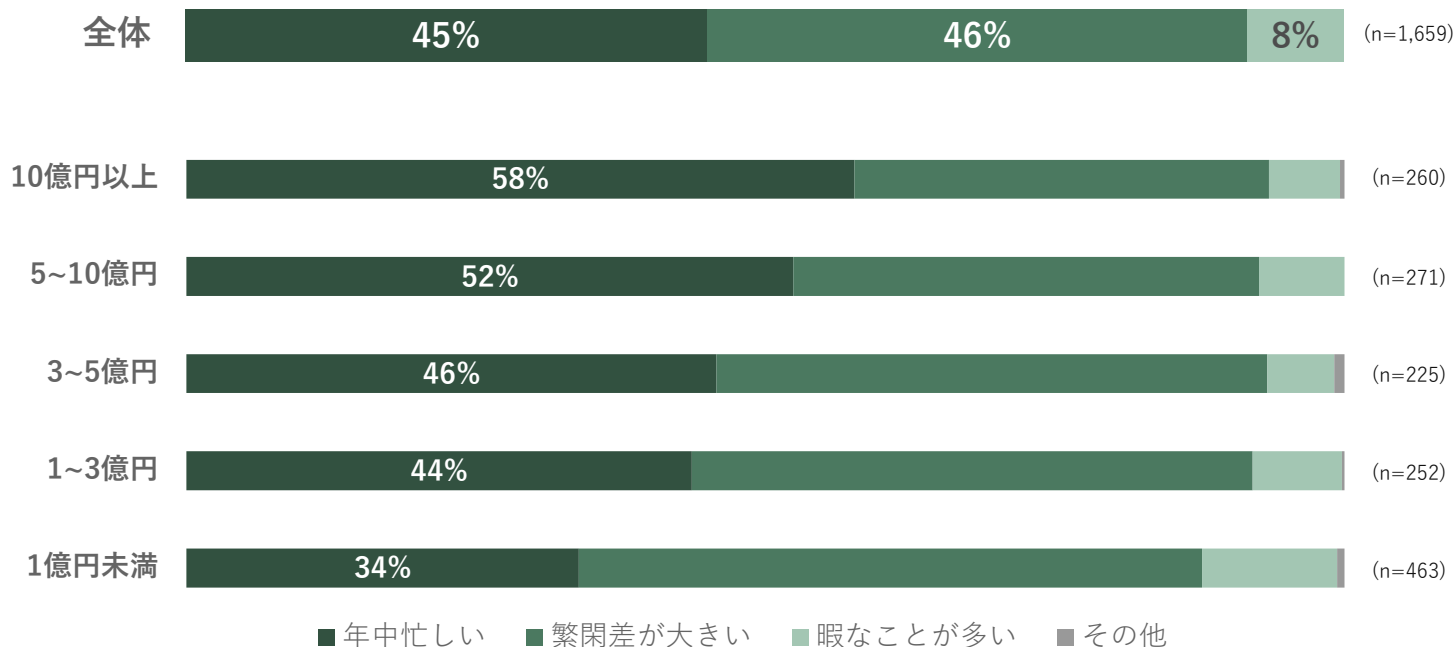
Q:貴社に関し、発注者・元請けからの単価は公共工事設計労務単価と連動して上がっていますか？（経営者のみ）



## 【稼働状況】

全体では「年中忙しい」が45%を占めた。年商10億円以上の企業では58%が「年中忙しい」と回答する一方、年商が小さい企業ほど繁閑差が大きく、稼働の安定性に課題が見られる。

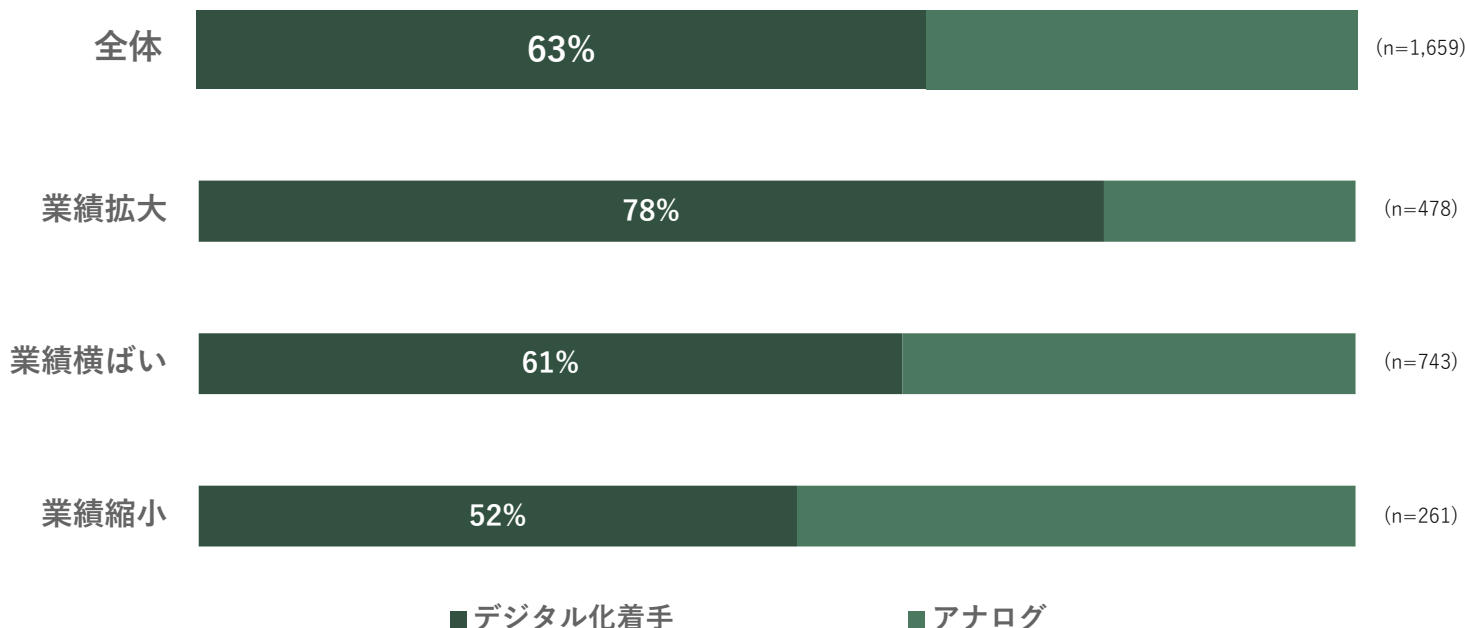
Q:貴社の職人や施工管理の稼働状況を教えてください。



## 【業績と社内業務のデジタル化の相関】

全体の63%が日程・勤怠管理などの社内業務をデジタル化しており、業績拡大企業ほど着手率が高い。一方、業績縮小企業でも約半数が取り組んでおり、業績にかかわらず一定の浸透が進む。

Q:貴社の社内業務（日程、勤怠管理など）のデジタル化の状況を教えてください。

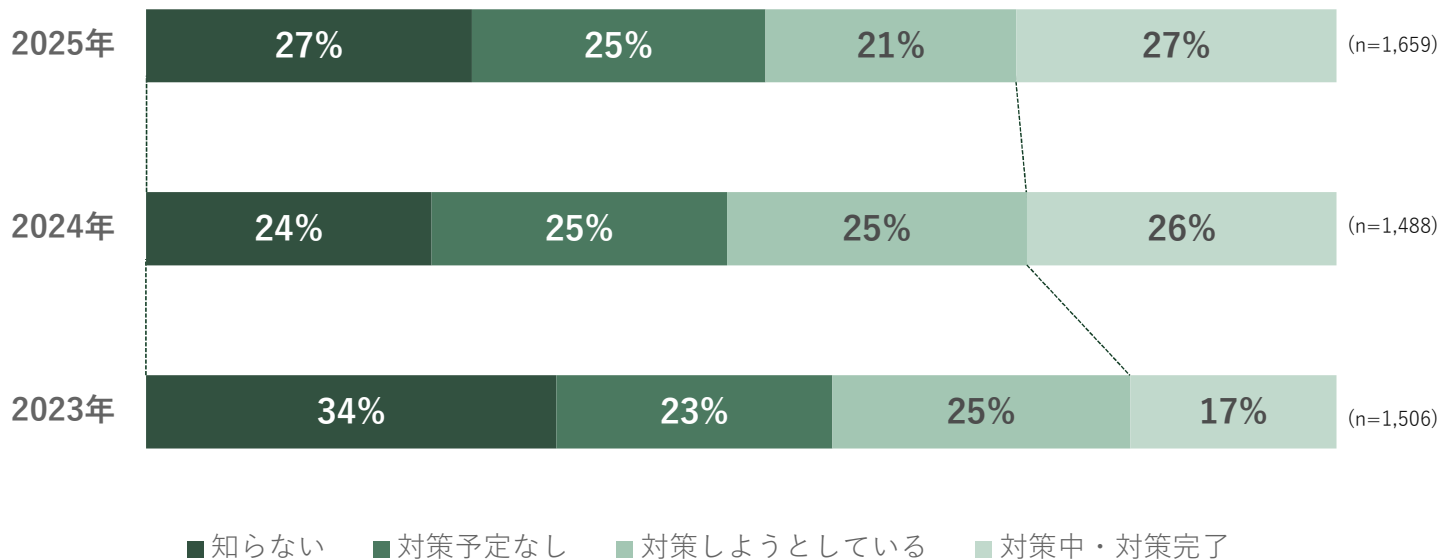


(日程、勤怠などのデジタル化に一切着手していない企業)

## 【2024年問題（時間外労働の上限規制）への対策状況】

全体の73%が未対応で、27%は「2024年問題を知らない」と回答。前年から1ポイントの改善にとどまり、依然として対策の遅れが目立つ。

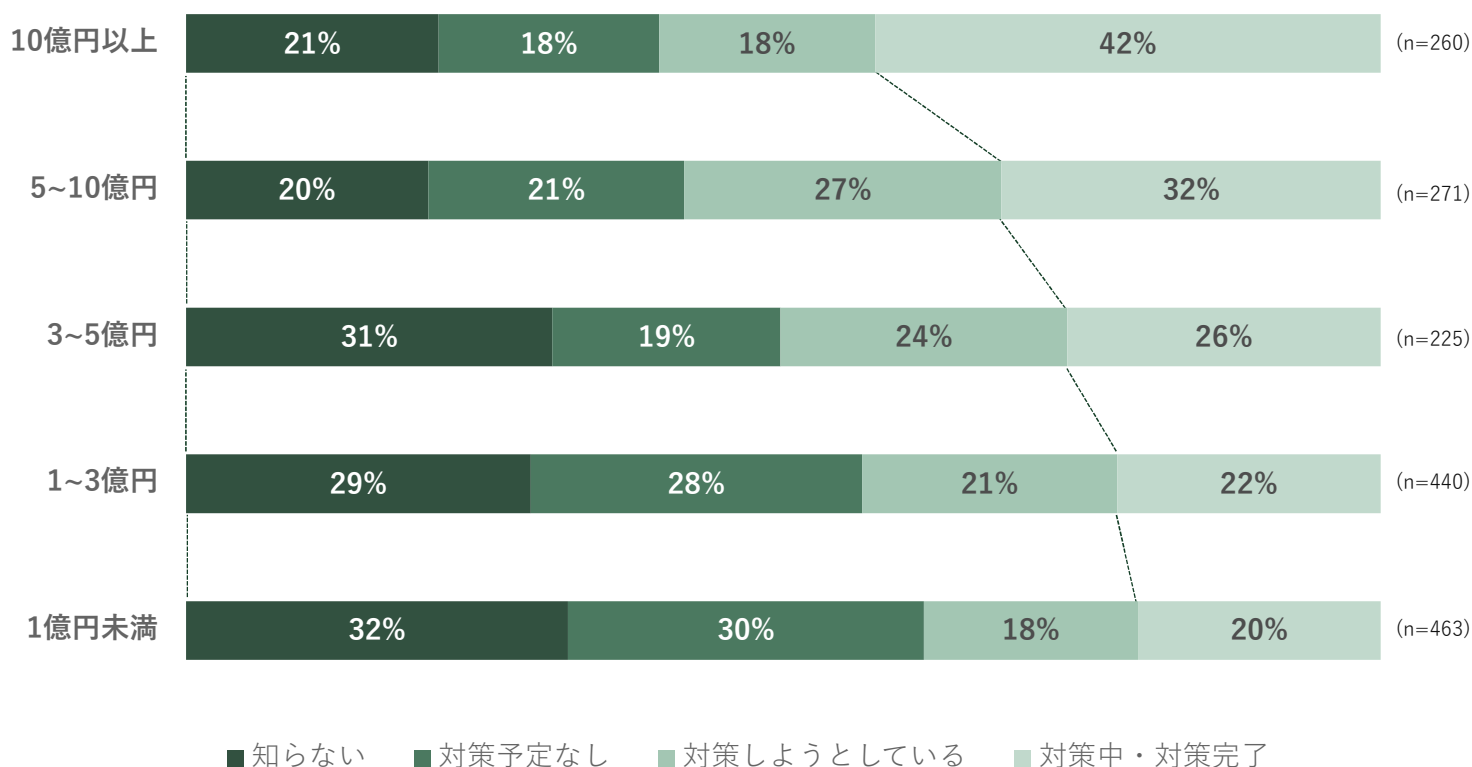
Q:貴社の2024年問題への対策状況について教えてください。



## 【年商規模別・2024年問題への対策状況】

小規模事業者ほど対応が進んでおらず、年商1億円未満の企業では「未対応」「知らない」との回答が過半数を占めた。

Q:貴社の2024年問題への対策状況について教えてください。



クラフトバンク総研はクラフトバンク株式会社が運営する民間研究所兼オウンドメディアです。建設会社の経営者やその支援に従事されている専門家の方々向けに、経営に役立つ情報、データ、事例を分かりやすく発信することで、建設業界全体の発展に貢献することを目指しています。

<https://souken.craft-bank.com/>

## 発信内容

- ・業界リーダーに迫る：建設会社、不動産会社などの知恵と工夫を総力取材
- ・建魂一適：建設業界に関連する団体などを総力取材
- ・経営情報：業界動向予測、職人不足の背景と対策など

メディアへの寄稿、テレビの報道番組の監修・解説、業界団体、ゼネコン安全大会等での講演等も多数行っております。

## 登壇実績

<https://souken.craft-bank.com/seminar/>

## メディア掲載実績

<https://corp.craft-bank.com/news#tab-2>

取材・講演依頼、記事引用などのお問い合わせは以下のフォームよりお願いいたします。

<https://souken.craft-bank.com/contact/>

## ●過去の調査レポート

### 2024年調査

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000025.000080019.html>

### 2023年調査

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000017.000080019.html>

## ●運営元 クラフトバンク株式会社 会社概要

内装工事会社発の建設DXのスタートアップ。全国の建設工事会社3.3万社超が利用する工事マッチングサービス「クラフトバンク」、全国34都道府県で開催する「職人酒場®」を運営。2021年9月以降、工事会社への経営管理システム「クラフトバンクオフィス」を開発・運営。日本が世界に誇る建設職人の生産性向上に取り組む。

代表者：代表取締役 韓 英志

所在地：東京都中央区日本橋久松町12-8プライム日本橋久松町ビル8F

設立：2021年4月

事業内容：建設業向け工事受発注プラットフォーム・工事会社向けのデジタル化支援事業

URL：<https://corp.craft-bank.com/>