

調査：SAT株式会社

施工管理で拓く、明るい未来のチカラ

# 施工管理技術者のキャリアと モチベーション実態調査

設計・分析：株式会社RaisePLAN



はじめに・調査概要	．．．．	1
アンケート回答者の属性	．．．．	2
年代・性別		
所属・キャリア背景		
担当工種と資格状況		
A. 『現状の働き方や職場環境』 についての分析	．．．．	5
B. 『キャリアの展望や転職意識』 についての分析	．．．．	8
C. 『やりがいやモチベーション』 についての分析	．．．．	10
D. 『報奨・評価制度とモチベーション』 についての分析	．．．．	13
E. 『学習やスキルアップに関する考え』 についての分析	．．．．	15
F. 『副業や転職など多様な働き方』 についての分析	．．．．	19
G. 『職場や会社に対する要望』 についての分析	．．．．	21
まとめ・おわりに	．．．．	25

## 背景と調査趣旨

建設業は日本の社会基盤を支える重要産業である一方、人材不足や長時間労働、世代交代といった課題を抱えています。その最前線を担う施工管理技術者は現場の中核的存在であり、彼らのキャリア観やモチベーションを把握することは業界の持続的発展に直結します。

いま社会全体で働き方や学び方の価値観が大きく変化するなか、施工管理職にも「働き方改革」「デジタル活用」「キャリア多様化」の流れが急速に進んでいます。従来の一時的な管理やキャリアパスでは限界があり、現場の声を定量・定性両面で把握することが不可欠です。

本調査は施工管理技術者の働き方・キャリア意識・モチベーションを明らかにし、採用・教育・制度設計に活用できる信頼性の高いデータを提供することを目的としました。時代の変化を踏まえた客観的知見を共有し、建設業界の未来を考える基盤とするものです。

## 調査概要

調査名称：**施工管理技術者のキャリアとモチベーション実態調査**

調査対象：**全国の建設業に従事する施工管理技術者**

調査方法：**オンライン調査**

調査期間：**2025年7月30日～8月11日**

有効回答数：**588件**

企画・調査元：**SAT株式会社**

調査・設計：**株式会社RaisePLAN 協力**

本ホワイトペーパーが、施工管理技術者をはじめとする建設業界に関わる皆さまの採用・育成・キャリア形成の現場で役立ち、ひいては業界全体の健全な発展に寄与することを願っています。

# 回答者の年代・性別構成

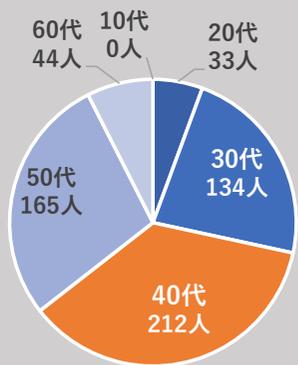
ここでは、アンケート回答者の年代と性別に関する属性を示します。回答者がどのような層に分布しているかを把握することで、今後の分析を行う上での前提を明確にすることができます。

## 中堅層が6割超、男性多数の中で女性も各年代に分布

### 回答者の年代

#### 建設業の実態に近い構成に

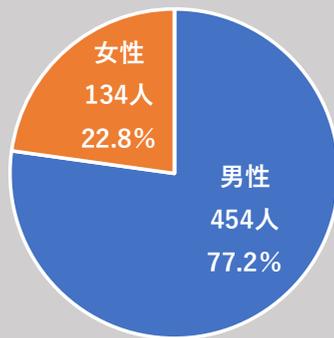
40代（36.1%）と50代（28.1%）が中心で、あわせて全体の6割以上を、30代も2割強の回答があり、中堅層の声が多く寄せられました。10代からの回答はありませんでした。



### 回答者の性別

#### 男女比は約8対2

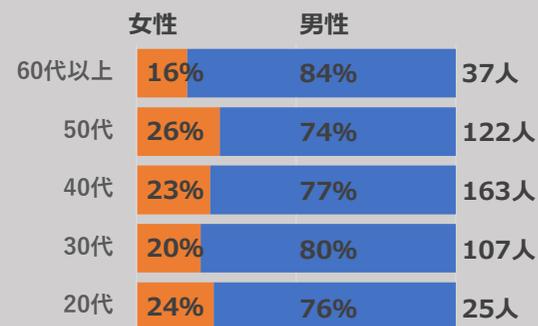
回答者の約8割が男性で、建設業界の性別構成を反映する結果となりました。女性は全体の2割強で一定数の回答がありますが、少数派となりました。



### 年代別の性別比率

#### 女性は年代問わず2割

また、回答者の女性比率を年代別に見ると、20代～50代で20%～26%、60代以上で16%となり、60代以上は少なくなるものの、幅広い年代で女性の回答が確認されました。



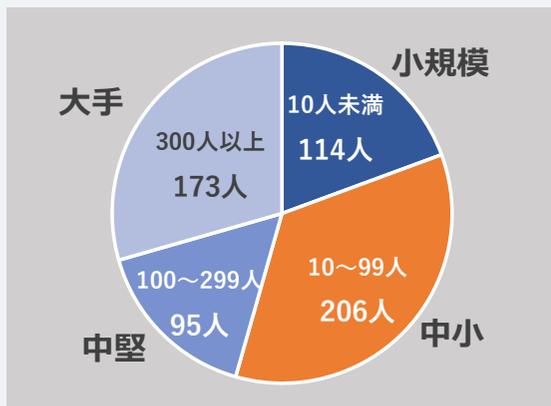
# 回答者の所属・キャリア背景

中小企業勤務が最多、役職は一般～主任層中心、ベテラン経験者が4割超

## 回答者の勤務会社規模

最多は「10～99人規模」の中小会社

「10～99人規模」の会社に所属する回答者が最も多く、全体の3分の1を占めています。次いで「300人以上」が約3割、「10人未満」と「100～299人」は2割前後で分布しています



## 回答者の役職

一般社員から経営層まで幅広く構成

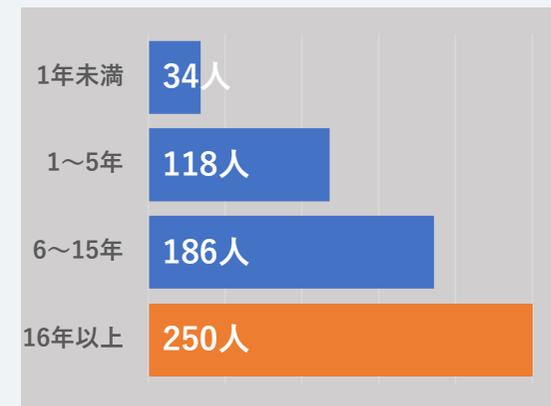
最も多いのは「一般・係員」で全体の4割弱。次いで「主任・係長」が2割強、「工事長・課長」が1割強と、中堅層までで全体の7割を超えます。



## 回答者の経験年数

ベテラン層が全体の4割超

最も多いのは「16年以上」のベテラン層で、全体の4割を超えています。年数が下がるとに人数も少なくなる点は、建設業の実態に近い構成となっているといえます。



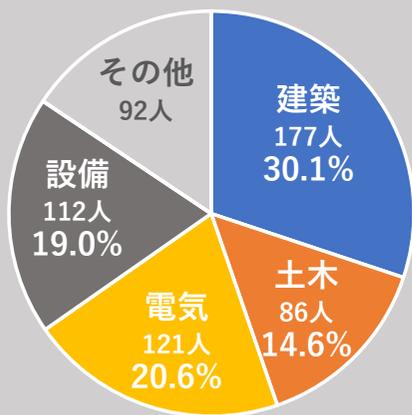
# 回答者の担当工種と資格状況

主要資格保持者から新人・補助層まで、多層的な人材像

## 回答者の担当工種

### 建築が最多、電気・設備も2割前後

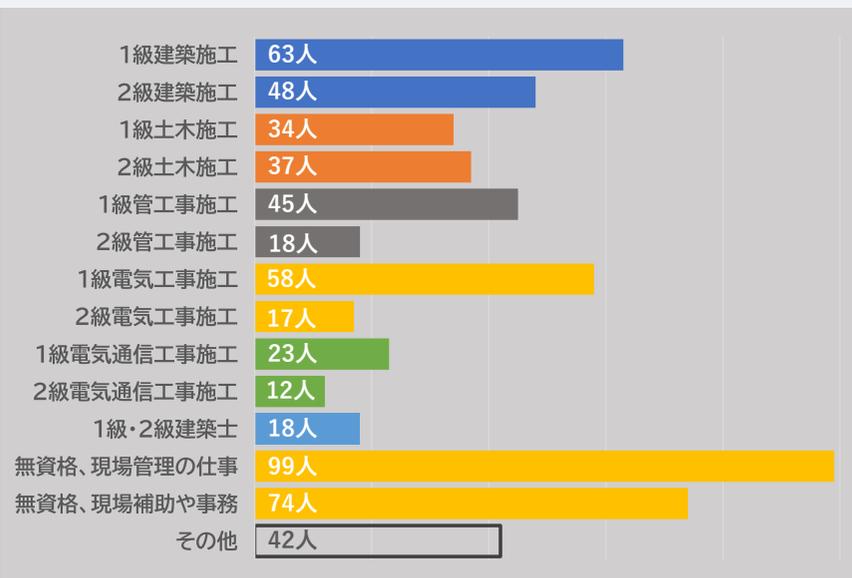
「建築」が最も多く3割を占めています。続いて「電気」と「設備」がそれぞれ2割前後で拮抗し、専門性のある分野の回答も目立ちます。「土木」は1.5割程度で、「その他」も全体の1割半を占めており、多様な工種から回答が得られています。



## 回答者のメイン資格

### 主要資格層と新人・補助層が混在する構成

最も多かったのは無資格者層で3割弱を占め、これは新人・若手の育成段階や、分業化による効率的な現場運営を反映したものと考えられます。次いで「1級建築施工」「1級電気工事施工」がそれぞれ1割程度でした。



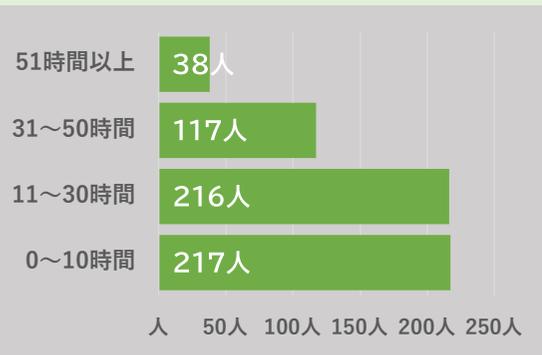
# A. 『現状の働き方や職場環境』について

ここでは、アンケート回答者の **現状の働き方や職場環境** に関する状況を示します。残業時間やサポート体制、コミュニケーションの取りやすさといった実態を把握することで、職場環境の特徴や課題の傾向を明らかにし、今後の分析や改善の前提を整理することができます。

## 1. あなたの現在の月間平均残業時間を教えてください。

### 残業は軽め多数も重負担残る

残業は「0～30時間」に集中しており、全体の7割以上を占めます。全体では残業が抑えられている一方、2割弱は「31時間以上」と答えており、まだ負担の大きい現場も存在しています。



## 2. 職場における上司や同僚からのサポート体制について、どの程度満足していますか？

### サポート評価は満足と不満が二極化

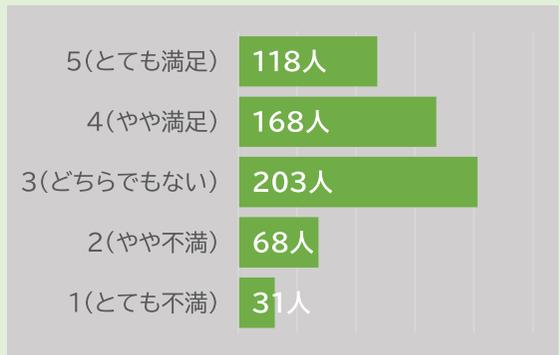
肯定的評価（4・5）は合わせて4割強で、一定の満足度は確認できます。ただし「1」「2」の不満層も2割強と少なくなく、満足と不満が分かれる傾向となりました。



## 3. 職場の「コミュニケーションの取りやすさ」はどうか？

### 職場の会話は良好傾向も不満残る

「4」「5」と答えた人も合わせて5割弱に達しており、全体的にはやや良好な傾向が見られます。ただし不満層（1・2）も約2割存在していることが分かります。



# 年代・役職からみた残業時間の傾向

## 主任・係長クラスの4割が長時間残業に直面

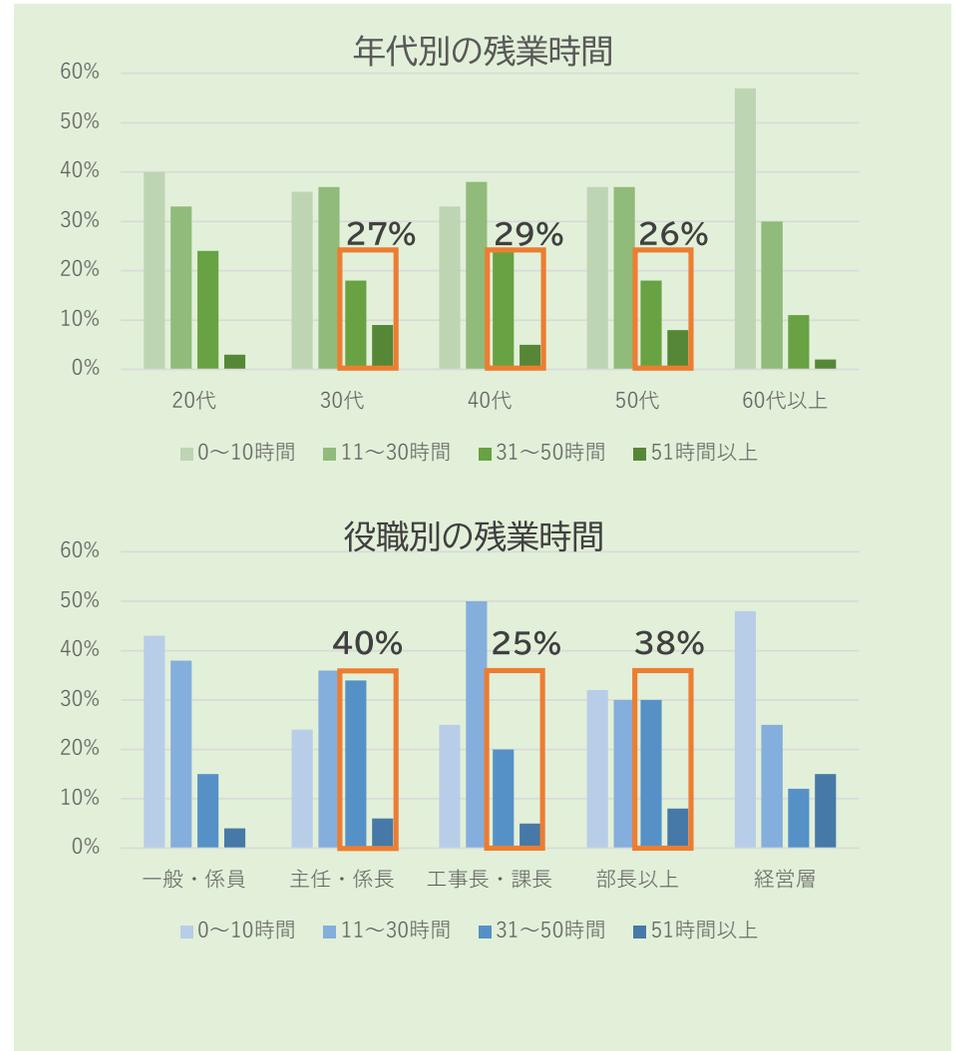
31時間以上の残業は20～50代の各年代で25%以上にのぼり、特に30代・40代では51時間を超える割合が5～9%と高い水準となっています。また役職別では、主任・係長(40%)、工事長・課長(25%)といった現場の主戦力層で割合が高く、部長以上(38%)への負担も大きくなっていました。

これらの結果から、「仕事を任せられるようになった若手・中堅層に業務が集中し、負担が偏っている」という構図が見て取れます。つまり、キャリアの中核を担う層ほど長時間労働に直面しており、自己研さんのための時間を確保することが難しいのが現状です。

短尺動画やモバイル学習、外部の研修機関の活用・・・

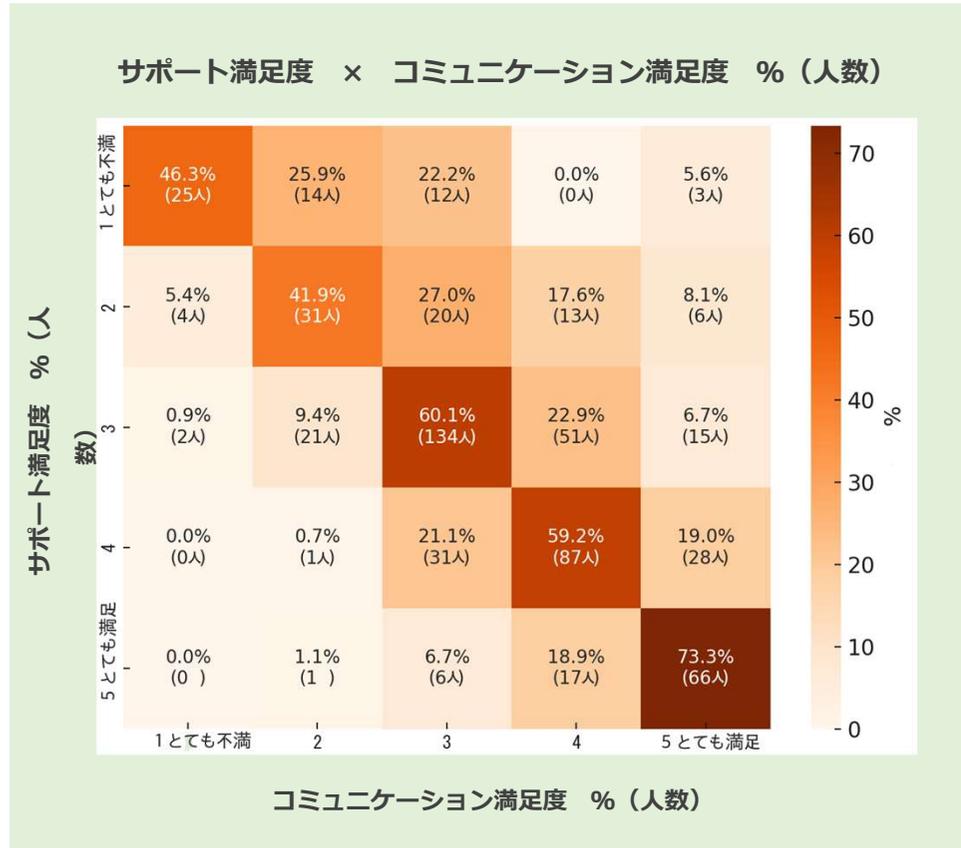
## OJT依存から脱却し、学習改革が急務！

教育面で言えば、この状況は、従来型のOJTだけでは時間を十分に確保できない状況であることを示唆しています。短尺動画やモバイル学習、外部の研修機関の活用など、忙しい若手中堅層に頼らずに学べる、効率的で柔軟な学習環境を提供することが求められています。



## サポート満足度とコミュニケーション満足度の関係

サポート満足度とコミュニケーション満足度の関係をヒートマップで整理しました。



## 良いサポート体制ほど職場の会話も円滑

結果を見ると、サポート満足度とコミュニケーション満足度は明確に比例関係を示していることがわかります。例えばサポートが「5（満足）」と答えた人の半数以上（56%）は、コミュニケーションにおいても「5（満足）」と回答しています。これは、サポートが十分に行き届いている職場では、情報共有や相談が活発に行われていることを示しています。

一方で、サポート満足度が「1（不満）」と答えた人のうち、実に81%がコミュニケーションでも「1（不満）」を選んでいきます。つまり、サポートが不十分だと感じている社員は、職場での会話や情報の流れも同様に滞っていると強く認識していることがわかります。

同様に真ん中の「3（どちらでもない）」を選んだ層でも、両指標が“同じ水準で揃う”傾向が顕著に表れています。

このことから、サポート体制の充実はそのま職場コミュニケーションの質を底上げし、不十分なサポートは会話の質や量の低下を招くという構造が浮かび上がりました。

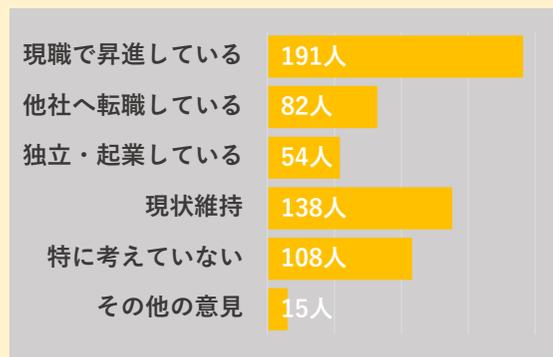
## B. 『キャリアの展望や転職意識』について

ここでは、施工管理技術者が描く5年後のキャリア像と、現時点での転職・異動意向を整理します。キャリアアップ志向や安定志向、挑戦志向など、多様な姿勢を把握することで、人材育成や採用戦略に役立つ実態を明らかにします。

### 4. 5年後のキャリアについて、どのような状態を希望しますか？

#### 昇進・現状維持・転職など多様な志向が混在

最も多いのは「現職で昇進」（3割強）で、キャリアアップ志向が目立ちます。次いで「現状維持」、「特に考えていない」と続きます。「転職」や「独立・起業」を志向する人も2割強に上り、挑戦的なキャリア観も一定数存在します。自由記述では、特定分野でのリーダーシップや教育・経営志向など、より具体的な将来像が描かれている点が特徴的です。



#### その他の意見（抜粋）

「部門の支柱になれば嬉しい」など、専門分野でリーダー的役割を果たしたい意見。

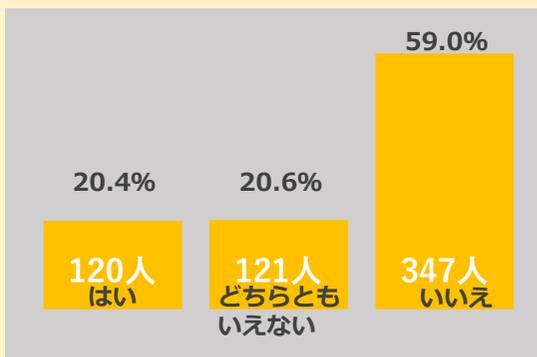
「現場効率化・採用・教育を統括したい」など、マネジメントや人材育成を志向する声。

「退職するか、負荷を軽くしたい」や「既に転職活動中」といった、現状からの離脱を考える回答。その他、「経営層を目指したい」「資格を増やして会社に貢献したい」など、多様な将来像。

### 5. 現時点で転職や異動を検討していますか？

#### 安定志向多数も流動層が4割存在

「いいえ」が6割弱で、多数派は安定志向を示しています。一方で「はい」「どちらともいえない」が合わせて4割を占め、転職や異動を検討する層も少なくありません。



# 年代別にみるキャリア志向と転職意向の差

## 若手は挑戦志向が強く、中高年層は安定志向が顕著

5年後のキャリア希望については、20～30代では「現職で昇進」を望む人が最多である一方、「独立・起業」や「転職」を志向する層も2～3割を占め、挑戦的な姿勢が目立ちます。これに対し40～60代では「現状維持」など、定年を見据えて安定を望む回答が多く、特に40代は昇進と現状維持の二極化が顕著でした。

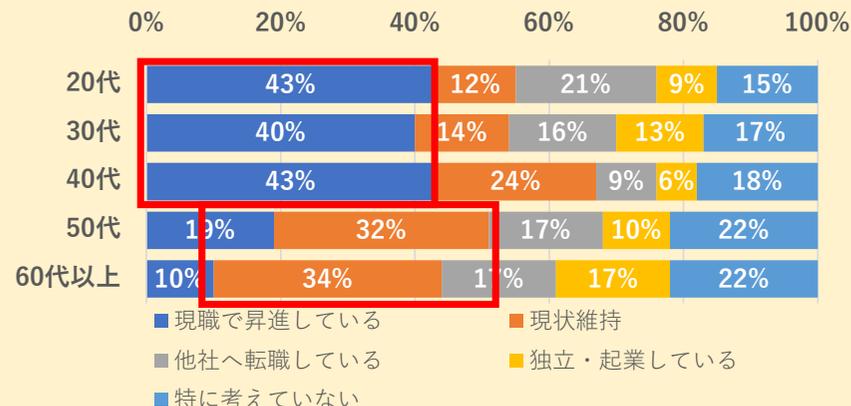
また、現時点での転職・異動の意向をみると、20代は「はい」が36%と最も高く流動性が高いのに対し、40代では「いいえ」が65%と安定志向が強く表れました。50代・60代は安定を選ぶ人が多いながらも、2割前後は転職の可能性を残しており、一定の流動性がうかがえます。

## 若手・中堅層の挑戦志向が新しい学びを後押し

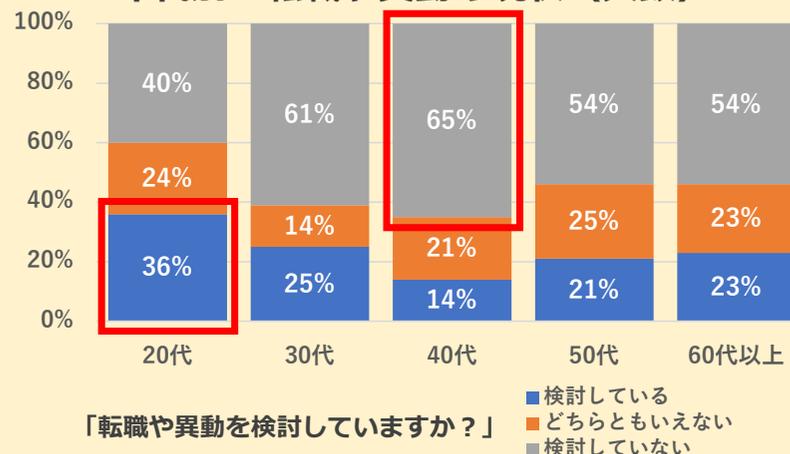
## 資格対策から“自分で学ぶキャリア形成”へ

調査結果から、若手・中堅層は昇進や独立など挑戦的なキャリアを志向し、資格対策だけでは満足しない傾向が見られます。自らの将来を主体的に描き、IT・DX・マネジメントなど実務直結のスキル習得を望む声が強まっています。これは「個人主導のキャリア形成」へのシフトを示しており、短尺動画やオンライン教育といった主体的に学べる環境の重要性を裏付けています。

年代別・5年後のキャリア希望（比率）



年代別・転職や異動の現状（人数）



# C. 『やりがいやモチベーション』について

ここでは、施工管理技術者が「やりがい」を感じる瞬間と、モチベーションに影響する要素を整理します。成果や感謝、人間関係や報奨など、現場で働く人々を支える要因を明らかにします。

## 6. 現在の仕事で「やりがい」を最も感じるのはどんな時ですか？ (複数回答可)

### 成長や達成感が核、やりがい意識には差

最も多いのは「成果が形になるとき」「感謝されたとき・認められたとき」で、それぞれ3割強にのびります。次いで「スキルアップ実感」や「難しい工事を乗り越えたとき」が2～3割に位置し、成長や達成感が主要なやりがいの源泉であることが分かります。一方で「やりがいを感ぜない」とする少数意見もあり、現場状況によって温度差が見られました。



### その他の意見（抜粋）

「自身が教えた若手が一人前に成長したとき」など、人材育成にやりがいを感じる声。

「給与や賞与が上がったとき」といった、金銭的な評価への反応。

「やりがいは全くありません」「特にない」など、やりがいを感ぜない否定的な意見。

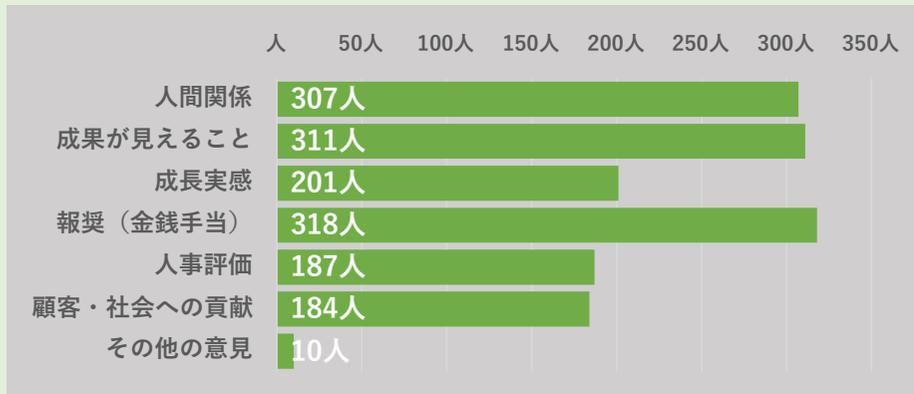
その他、経営層としての立場や特殊な業務経験に基づく個別の意見も散見されました。

## 7. 仕事のやりがい・モチベーションに最も影響する要素は何ですか？（複数回答可）

### 成長や達成感が核、やりがい意識には差

上位は「報奨（金銭手当）」「成果が見えること」「人間関係」で、いずれも5割強に達し、経済的評価と人間関係が大きな影響力を持つことが分かります。

「成長実感」「顧客・社会への貢献」も3割前後と一定の支持があり、多面的な要因がモチベーションを形作っています。



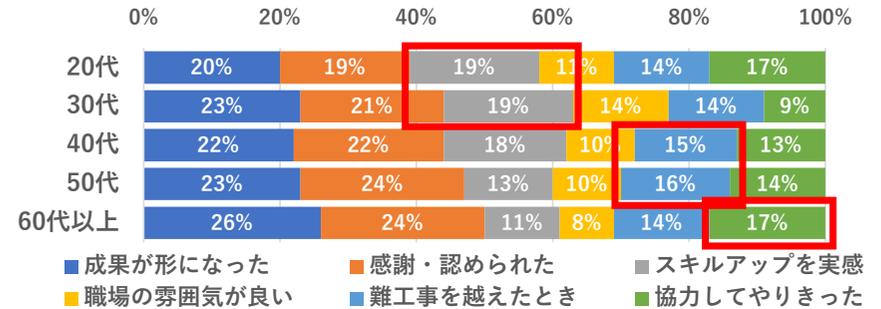
### その他の意見（抜粋）

「家族」や「他の社員から高評価されたとき」といった、周囲からの支えや評価。

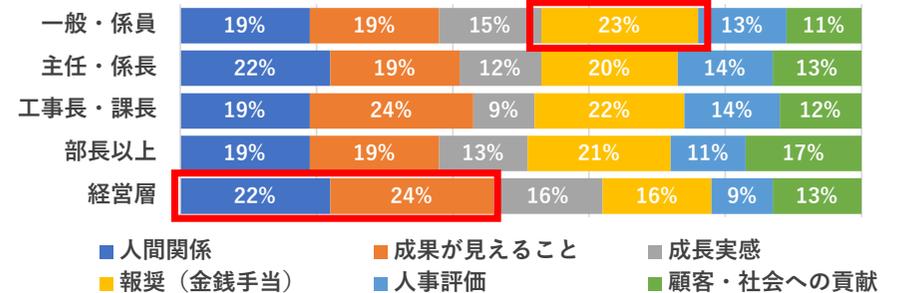
「人事考課が不公平で、その憤りがモチベーションになっている」といった、逆説的に不満が原動力になるケース。

「経営層なので当てはまらない」など、立場による特殊な視点もありました。

### 年代別/やりがいを感じる時



### 役職別/モチベーションに影響する要素



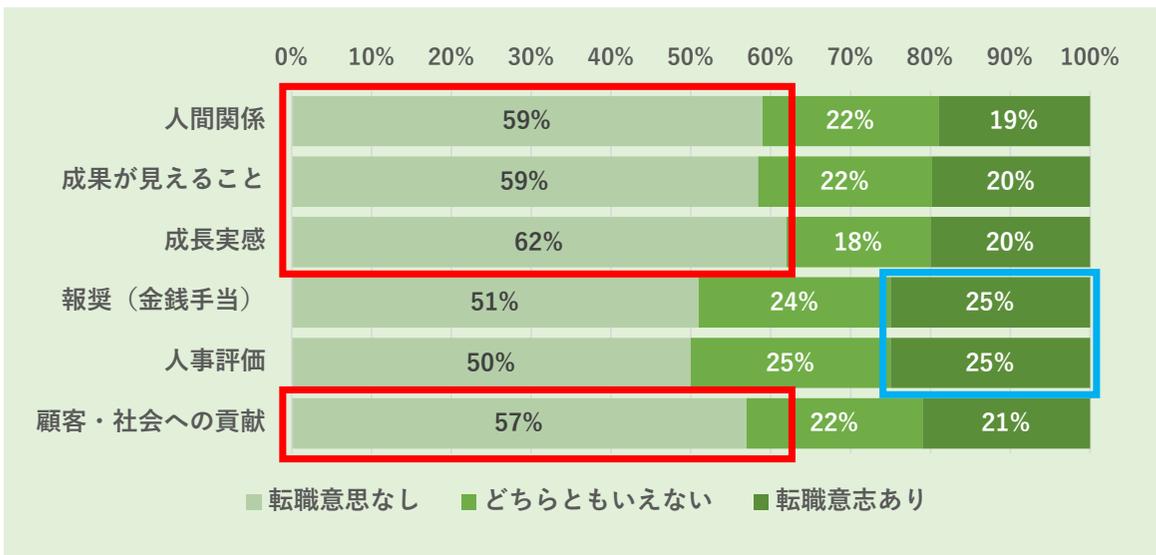
### 年代・役職で変わるやりがいの軸

若手は「スキルアップ」や「挑戦」にやりがいを感じ、中堅層は「チーム協力」や「成果達成」を重視、現場の中心として責任を担う立場を反映しています。一方ベテラン層は「協力」や「社会貢献」を重視する傾向が見えます。

役職別では、一般層は「報酬・人間関係」、主任層は「成長実感と評価」、管理職層は「成果評価や社会貢献」へと、立場に応じてモチベーションの軸が変化していました。

# モチベーション要因と転職意向の関係性

## 報酬・評価重視は転職リスク高、人間関係重視は安定傾向



クロス分析の結果、モチベーション要因と転職意向にははっきりとした違いが見られました。

「報奨（金銭手当）」や「人事評価」を重視する層では、**転職を検討する割合が25%前後**と高く、待遇や評価への不満が転職意向を押し上げる要因になっています。

一方で、「人間関係」や「成果が見えること」「成長実感」を重視する層では、**転職を検討しない割合が6割前後**に達し、安定志向が強い傾向が見られました。

つまり、**経済的評価への依存は流動性を高め、良好な人間関係や成果実感は定着を促す**ことが明らかになりました。

報酬だけに頼らず、現場環境の改善で人材を守る

## 人材定着の鍵は、現場環境と成長実感

この結果は、給与や評価といった金銭的な施策だけでは人材の定着を保証できないことを示しています。むしろ、「人間関係の良好さ」や「成果を実感できる仕組み」を整えることこそが、転職リスクを下げ、長期的な人材活用につながります。つまり、**現場のコミュニケーション環境を改善し、成果を“見える化”する仕組みづくりが、組織全体の安定をもたらす**といえます。

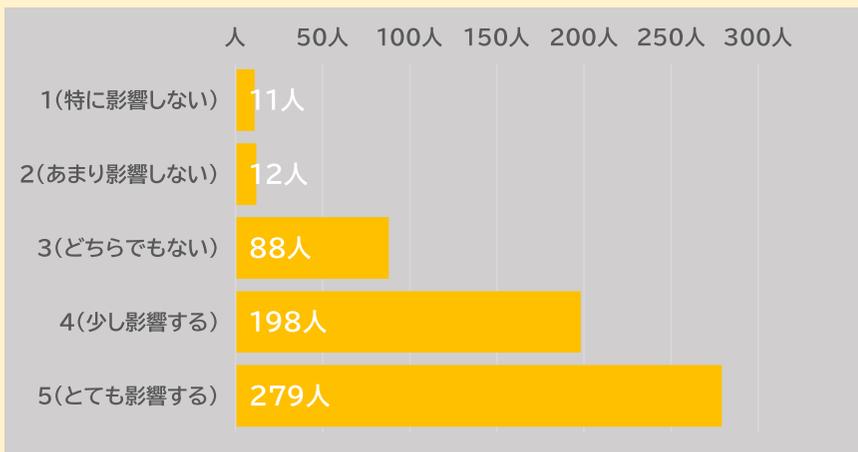
# D. 『報奨・評価制度とモチベーション』について

ここでは、報奨・評価制度がモチベーションに与える影響と、制度以外で意欲を高める職場環境を整理します。評価や手当の効き目に加え、柔軟な働き方・休暇／福利厚生・コミュニケーション活性化など、現場の意欲を下支えする要素を明らかにします。

## 8. 報奨や評価制度がモチベーションにどの程度影響すると感じますか？

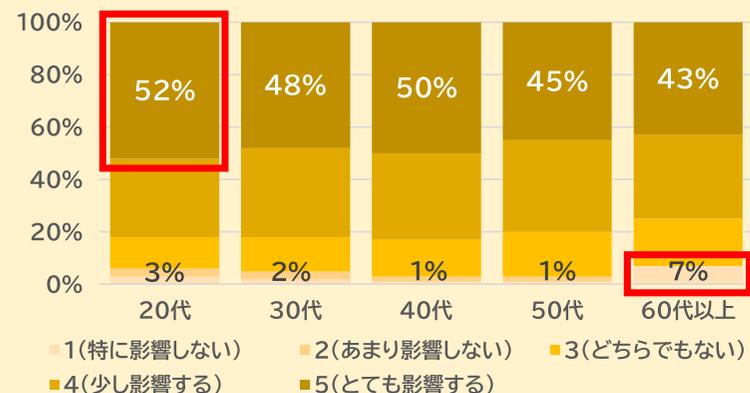
「評価制度」は8割に強く作用するモチベーション要因

「5（とても影響する）」が最も多く5割弱を占め、さらに「4」を合わせると8割強が影響を感じる一方で、「1・2」はごく少数。報奨や評価制度は強いモチベーション要因となっています。



### 年代別の割合

若手は評価依存、ベテランは安定重視の傾向



年代別で見ると、20代は評価制度を強く意識する割合が高く、若手ほど報奨や評価を重視しています。30～40代も高い水準を示しますが、50代以降では割合が下がり、60代以上では経験や安定を重視する傾向が見られました。

## 9. 報奨や評価以外に「モチベーションを高める取り組みや環境」があれば教えてください。（複数選択可）

### 成長や達成感が核、やりがい意識には差

最多は「柔軟な働き方」と「休暇・福利厚生」で4割強と高く、働きやすさや休暇制度への関心が強く表れています。次いで「コミュニケーション活性化」も多く、人間関係の改善も重視されています。自由記述からはスキルアップや効率化など多様な意見が確認されました。



### その他の意見（抜粋）

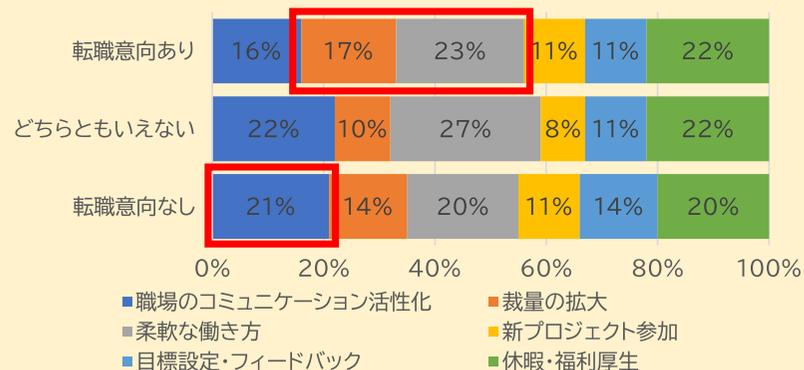
「職場で頑張っている知人から刺激をもらう」など、仲間からの刺激との声。

「業務効率化による負荷軽減」「不要なルールの削減」等の、働きやすさ改善への要望。

「モチベーションにとらわれてはいけないという考え方」など、価値観やマインドセットに関する意見。

「顧客からの信頼」「部下の成長」など、人との関わりに重きを置く意見も散見されました。

### 転職意向別、モチベーション要素の特徴



### 転職意向ありは「裁量・柔軟性」 なしは「休暇・人間関係」を重視

転職を考える層は「裁量の拡大」や「柔軟な働き方」を重視し、現職にとどまる層は「コミュニケーション活性化」を重視。つまり、安定志向の人材には環境整備を、挑戦志向の人材には成長機会を与えることが、流出防止と定着強化の両立につながります。

こうした傾向は、給与や評価だけでなく、働きやすさや現場での体験が人材の動向を左右していることを示しています。環境や仕組みの整備こそが、組織の安定につながるといえます。

# E. 『学習やスキルアップに関する考え』について

ここでは、学習サポート体制に対する従業員の認識と、今後伸ばしたいスキル分野を明らかにします。現場の育成環境がどのように受け止められているのか、また将来に向けてどの領域への関心が高いのかを整理します。

## 10. 現在の会社や現場の学習サポート体制について、どの程度満足していますか？

学習サポート体制は「どちらともいえない」が最多で、「不満」も2割半に上り、改善余地が大きい一方、「満足」とする層も一定数存在し評価が分かれています。



## 11. 資格・知識以外で今後伸ばしたいスキル分野は何ですか？(複数選択可)

最多は「図面作成能力」で3割強、続いて「業務効率化・DX化」「デジタル・PC・ITスキル」が上位に挙がり、デジタル対応への関心が高いことがわかります。また「リーダーシップ」「コミュニケーション」も一定数あり、実務力に加えて



人材育成やマネジメントへの意識も強まっています。

### その他の意見(抜粋)

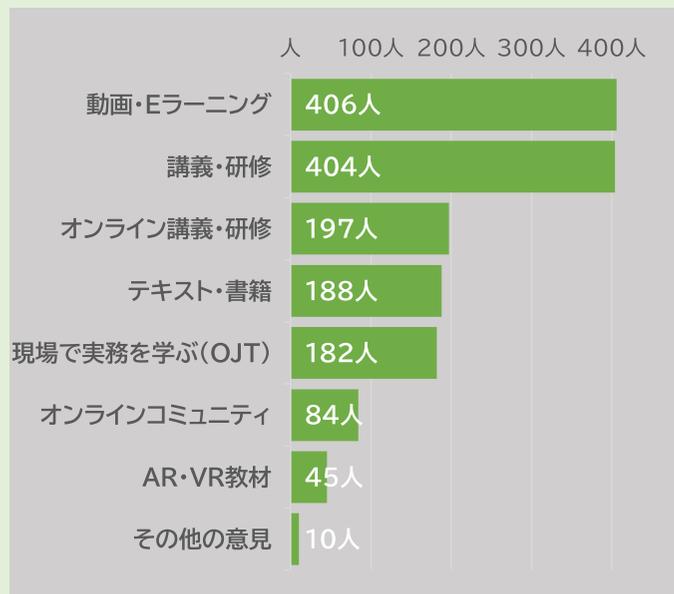
「海外との交渉力」や「マーケティング」など、専門外スキルの習得。

「人脈づくり」「経営層としての視座」など、キャリア上位を意識した声。

## 12. どのような学習フォーマットが最も効果的だと感じますか？ (複数選択可)

### 主流は動画と研修、多様な学び方志向

「動画・Eラーニング」「講義・研修」が7割近くを占め、デジタルと従来型の双方が重視されています。OJTやオンライン講義、テキスト学習も3割前後と支持があり、多様な学び方を求める姿勢が見られます。自由記述では「実務経験」や「メンター制度」など現場重視の意見もあり、柔軟な学習体制が求められています。



### その他の意見 (抜粋)

「実際の現場経験が一番」など、実務重視の声。

「メンター制度」など、人から学ぶ仕組みへの要望。

### その他の意見 (抜粋)

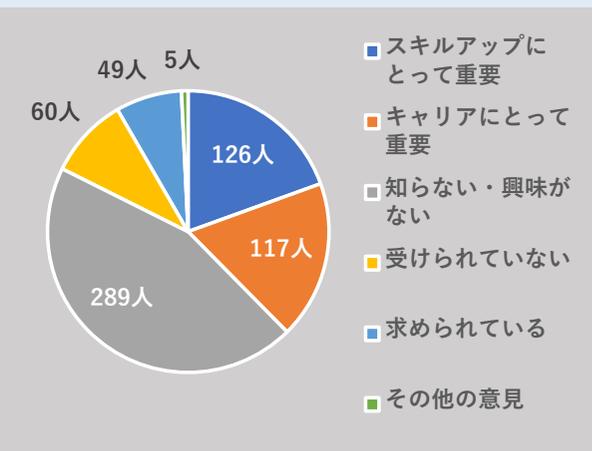
「資格更新のため仕方なく受けている」など、受動的な意識。

「講座の質が低い」といった、制度への不満。

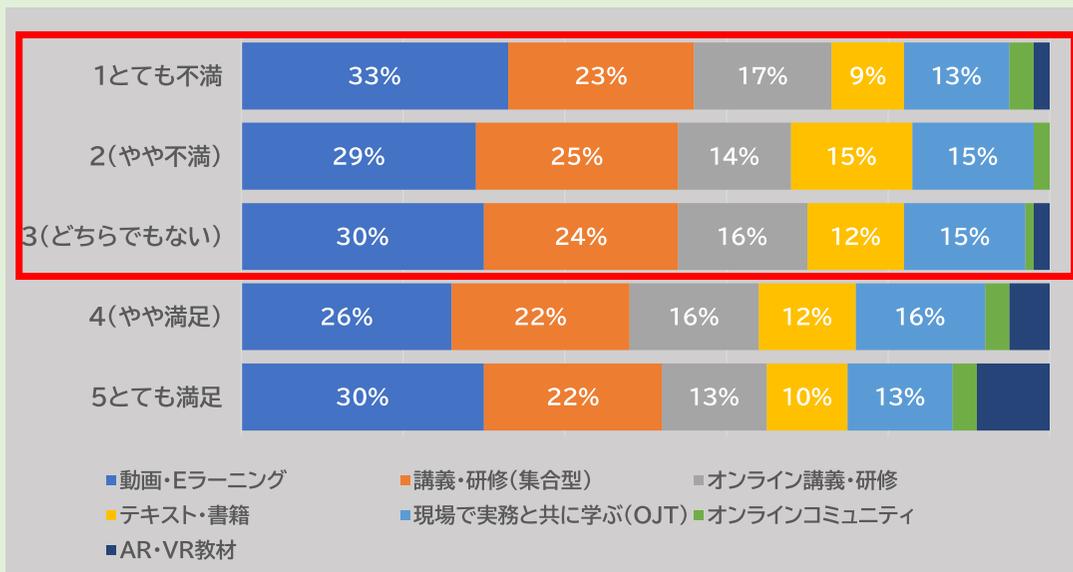
## 13. 継続教育制度 (CPDS) は、あなたの学習やスキルアップにとってどんな意味がありますか？

### 学習制度は浸透不足、認識は二極化

「知らない・興味がない」が半数近くを占め、制度が浸透していないことが明らかです。一方で「キャリアやスキルに重要」と答える層も2割程度存在し、制度の認識は二極化しています。また「仕方なく受けている」「講座の質が低い」など消極的な意見もあり、制度の改善が求められている様子が見えられます。



## 学習サポート満足度 × 望む学習フォーマットとの関係性



### 動画・Eラーニングが圧倒的に主流

全体で最も支持が高いのは「動画・Eラーニング」で、**効率性と手軽さ**から多くの層が効果的と感じています。これはどの満足度層でも一貫しており、現代の学習スタイルとして最も適した形式であることが明らかです。次いで「集合型の講義・研修」も根強い支持を得ていますが、従来型の主流から徐々に比重が変わりつつあります。

### 不満層も動画を希望、実務保管も重要

不満を持つ層に着目しても「Eラーニング」を一定支持しており、全体的な方向性は共通です。ただし、「OJT」や「集合型研修」など、より実践的で人の関わりがある学習を求める傾向も強く、単なる知識のインプットだけではなく、「現場での即時活用」や「対面での補完」も重視する姿勢がうかがえます。

### オンライン研修の存在感が拡大

かつて主流だった「対面研修」に代わり、今では「オンライン研修」も集合研修に次ぐ支持を得ており、デジタル普及によって信頼できる学習手段へと定着しています。

### 動画+研修(オンライン共)が最適解

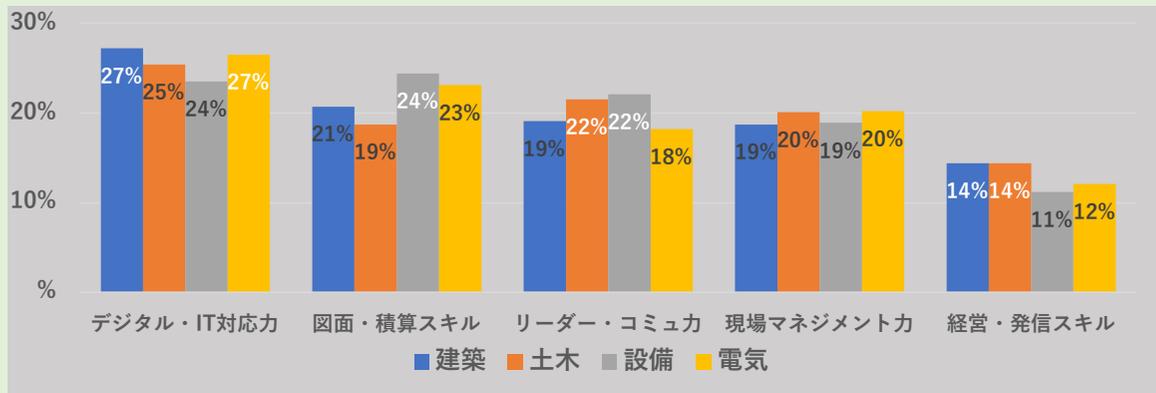
全体としては「Eラーニング」が核であり、それを補完する形で「集合研修」「オンライン研修」「OJT」をバランスよく組み込むことが理想です。特に、動画とオンライン形式をうまく組み合わせれば、**効率性と柔軟性を兼ね備えた学習体制**を実現でき、今後の人材育成の中核となることが期待されます。

# 「担当工種」と「今後伸ばしたいスキル分野」との関係性

施工管理技術者の学習ニーズを理解するために、担当工種と伸ばしたいスキルの関係性について分析しました。

「今後の伸ばしたいスキルは？」の回答を、以下5つのカテゴリーに分類し、明確にしました。

- ① **デジタル・IT対応力** (DX・ITスキル・新技術対応)
- ② **図面・積算スキル** (図面・積算)
- ③ **リーダー・コミュニカ** (リーダーシップ・部下育成・説明力)
- ④ **現場マネジメント力** (施工管理スキル・現場コミュニカ)
- ⑤ **経営・発信スキル** (経営知識・SNS発信)



建築はデジタル・IT対応力が27.2%と最も高く、DXやITへの関心が突出。設備は図面・積算スキルが24.4%で、図面・積算に強い学習志向を示しました。土木はリーダー・コミュニカ(21.5%)や現場マネジメント力(20.1%)が厚く、人材育成や調整力を重視する傾向があります。電気は図面・積算スキル(23.1%)と現場マネジメント(20.2%)がバランスよく高いのが特徴です。

## 共通する二大軸：基礎力と新技術

学習ニーズは施工管理の基礎力と新技術対応という二大軸に収れんしており、大きな差は見られません。これは時代的な潮流を翌反映しており、基盤スキルの維持とデジタル化への適応が、すべての施工管理者に共通して求められている状況を示しています。

## 共通基盤と個別色の両立

全体ではデジタル対応が約25%前後を占め、どの工種でも無視できない水準にあります。その一方で、設備は図面・積算スキルが24.4%、土木はリーダーシップやコミュニケーション関連が2割を超えるなど、工種特性ごとの個別色が鮮明に浮かび上がりました。

## 教育設計への示唆

結果からは、教育や人材育成を設計する際に、共通基盤をしっかり押さえつつ、現場ごとに異なる重点領域へ柔軟に対応することが必要であるとわかります。基礎力と新技術を両輪として伸ばしながら、それぞれの特色を補強することが成果や定着につながるといえます。

# F. 『副業や転職など多様な働き方』について

ここでは、副業や転職といった多様な働き方に対する関心や行動、そしてその理由を整理します。

現状維持を望む層と新しい挑戦を求める層のバランスを把握し、経済的背景やキャリア意識など多様な動機を明らかにします。

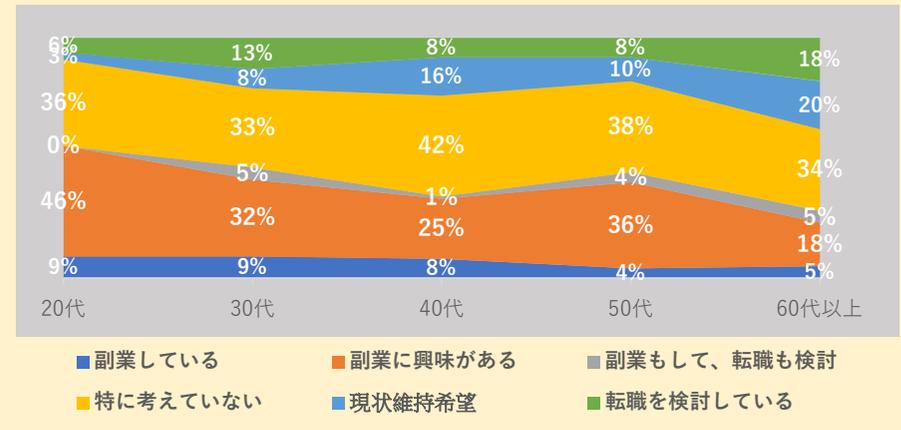
## 14. 副業や転職に対する興味や実際の行動について教えてください。

### 現状維持層が最多、一方で副業志向も4割超え

「特に考えていない」「現状維持希望」を合わせると半数近くを占め、安定志向が最多です。一方で「副業をしている」「副業に興味がある」といった新しい働き方に前向きな層も合計で4割近くに達しています。



### 年代別の割合 副業志向は若手中心、ベテランは二極化



年代別では20代は副業意欲が強く、30代は副業に加え転職検討も多くなっています。また40代は安定志向が強まり、50代は副業関心が再燃。60代以上は退職が視野に入る年齢からか、現状維持と転職で二極化が見られる。

## 15. 副業・転職を考える理由を教えてください。 (複数選択可)

### 副業・転職理由は収入と成長が中心

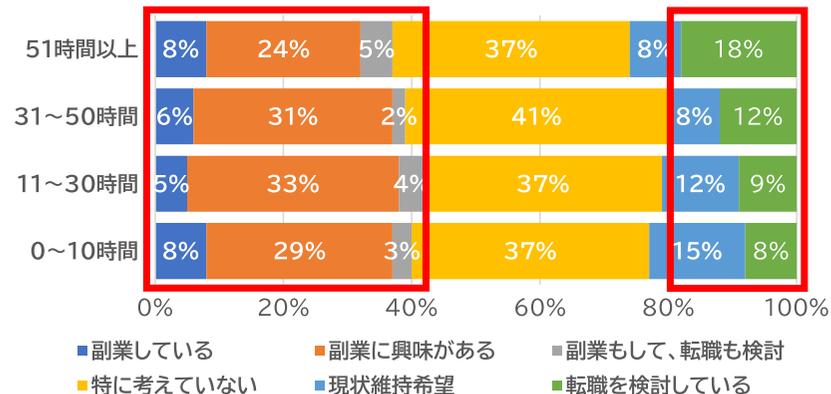
最多は「収入アップ」で6割を超え、経済的理由が圧倒的に多いことが明らかです。次いで「キャリアの幅を広げたい」「新しい経験・成長」といった前向きな動機が3割前後を占めています。対して「業務や人間関係への不満」など消極的な理由も一定数あり、複合的な背景から副業・転職が検討されています。



### その他の意見 (抜粋)

「セカンドキャリアへの準備」など、将来を見据えた理由。  
 「人事評価や業務過多への不満」など、職場環境起因の動機。  
 「自分の知識を社会に還元したい」といった、社会貢献意識。

## 残業時間と副業・転職の関係性



### 余裕層は副業へ、疲弊層は転職へ

#### 余裕を活かし挑戦する副業層

残業0~30時間の層では副業関心が4割超に達し、時間の余裕を活かして収入源拡大やスキル習得を模索する姿勢が強く見られます。一方、残業51時間以上では37%に低下し、副業意欲は薄れる傾向があります。

#### 負担から抜け出そうとする転職層

転職意向は残業時間に比例して増加し、0~10時間では約11%ですが、51時間以上では23%と2倍以上に拡大。長時間労働による負担が転職検討を後押しし、環境改善や正当な評価を求める動きが明確です。

# G. 『職場や会社に対する要望』 について

ここでは、現場や会社に対して従業員が日々抱く「もっとこうなれば」という声を整理します。自由記述から浮かび上がった主要な要望をグループ化し、働きやすさや制度改善に向けた課題を明らかにします。

## 16. 最近、会社や現場で「もっとこうなればいいのに…」と感じたこと等があれば教えてください。（記述）

### 【待遇・報酬の改善】

51件 9.9%

#### 回答例（抜粋・原文記載）

「全体的に賃金のUP」  
「報酬のアップ」  
「ボーナス」  
「給与をあげてほしい」  
「給与アップと休暇取得増の両立」

#### 給与・休暇改善を求める声多数

給与や賞与の改善を求める声が多く寄せられました。単なる昇給だけでなく、休暇取得の拡充とセットで望む意見もあり、報酬と働き方を総合的に改善してほしいという要望が強いことが分かります。

### 【コミュニケーション・人間関係】

33件 6.4%

#### 回答例（抜粋・原文記載）

「組織内でのコミュニケーション活性化促進・環境作り」  
「せっかく同じ職場にいるのだから、雰囲気が悪いとんざりします。」  
「他職との円滑なコミュニケーション」

#### 風通し改善で職場環境向上

職場の雰囲気や人間関係の改善を求める声が多く、風通しの悪さが課題となっています。意見交換の場や交流の仕組みを設けることで、若手が働きやすい環境づくりにつながると期待されています。

### 【評価・人事制度の透明性】

14件 2.7%

#### 回答例（抜粋・原文記載）

「社内評価制度が変わってほしい。」  
「不公平感をなくして欲しい」  
「360度評価を導入してほしい」

#### 公平な人事評価を望む傾向

評価制度の透明性や公平性を求める意見が目立ちました。特定の上司の裁量に左右される不公平感が不満の背景にあり、制度全体の設計を見直し、公平な評価を実現する仕組みが求められています。

## 16. 最近、会社や現場で「もっとこうなればいいのに…」と感じたこと等があれば教えてください。（記述）

### 【安全・健康・労働環境】

25件 4.9%

#### 回答例（抜粋・原文記載）

「有給休暇の取得」  
「大企業のような長期休暇」  
「熱中症対策」

#### 休暇制度・健康対策を強化希望

安全管理や休暇制度の改善を望む声が多く、特に「休暇が取りにくい」という不満が顕著でした。長期休暇の導入や健康リスクへの対策を通じて、持続的に働ける環境づくりが強く求められています。

### 【成長・スキルアップ（自己学習）】

44件 8.6%

#### 回答例（抜粋・原文記載）

「知識の拡大、キャリアアップのサポート」  
「仕事の空き時間は勉強にあてれる」  
「オンライン化」

#### 学習機会の拡充求める声増加

自主学习やスキルアップを求める声が多く、Eラーニングやオンライン化の期待も高い状況です。日常業務の合間に学べる体制やキャリアアップ支援を拡充することが、従業員の意欲向上につながります。

### 【働き方・柔軟性】

10件 1.9%

#### 回答例（抜粋・原文記載）

「在宅勤務が自由に出来たら良い。」  
「担当者以外の人にも情報共有することで柔軟・円滑な業務向上に役立つ。」  
「リモートワークの導入。」

#### 柔軟な働き方導入のニーズ

リモート勤務や在宅ワークの導入を求める声が見られます。単なる制度導入にとどまらず、情報共有や業務効率化と組み合わせることで、ワークライフバランスと生産性の両立が期待されています。

## 16. 最近、会社や現場で「もっとこうなればいいのに…」と感じたこと等があれば教えてください。（記述）

### 【設備・技術環境の改善】

26件 5.1%

#### 回答例（抜粋・原文記載）

「IT・DX分野をのばしてほしい」

「様々な業務にITを活用すべき」

「女性が少ない職場です。他の男性社員にくらべ、できないことも多いですが、女性だからこそ出来る提案や改革を行なっていきたい。」

#### DX推進とIT環境整備への期待

IT活用やDX推進の要望が中心で、効率化だけでなく多様な人材が活躍できる基盤づくりが重視されています。技術環境の整備は、業務改善だけでなく組織文化の変革にも直結しています。

### 【マネジメント・組織運営】

21件 4.1%

#### 回答例（抜粋・原文記載）

「管理能力があつて、情報のシェアをマメにできる人が上司になってほしい。」

「経営陣の昭和の考えの部分を無くしたい」

「年功序列制度を廃止してほしい」

#### 管理職の質改善求める声

上司や経営層への不満が多く寄せられ、従来の年功序列やトップダウン型の運営からの脱却が課題です。情報共有を重視し、主体性を尊重するマネジメントへの転換が求められています。

### 【教育・育成体制】

30件 5.8%

#### 回答例（抜粋・原文記載）

「次世代育成 継承」

「誰も教えてくれない。サポートしてほしい。」

「若年者の育成サポート 若年者でもやる気がある人はいっぱいいます。」

「人材育成が急務と感じます」

#### 若手育成と教育体制の強化

若手や次世代育成に関する要望が多く寄せられました。従来の指導法が若手世代に合わないという声もあり、メンター制度や時代に合った教育方法の導入が必要とされています。

## 【その他の声】

### 会社の規約や体制

#### 回答例（抜粋・原文記載）

「福利厚生をしっかりともらい利益を還元してもらいたい」  
「コンプライアンス重視」

福利厚生の充実や利益還元、コンプライアンスの徹底など、制度面の整備・運用強化を求める声。

### 現場に関する意見

#### 回答例（抜粋・原文記載）

「入札で配属先が決まり転勤ありきの職場。  
3年くらいは同じ配属先で仕事をしたい。」  
「もっと人が増えて欲しい。」

配属・転勤の固定化や異動頻度の見直し、人員増強など、働きやすい配置と体制への要望が中心。

### 社会貢献・地域連携

#### 回答例（抜粋・原文記載）

「地域住民との関係強化」  
「環境に配慮した取り組み」

地域住民との関係強化や環境配慮の取り組みなど、企業としての社会的責任を重視する意見。

## 16. 最近、会社や現場で「もっとこうなればいいのに…」と感じたこと等があれば教えてください。（記述）

### 待遇・働きやすさへの要望

最も多かったのは給与や賞与改善の声で、休暇制度とセットで底上げを望む意見も目立ちました。有給取得や長期休暇のしやすさ、熱中症対策など健康面も強調され、「安心して働ける環境」整備が課題です。

### 公正で風通しの良い職場づくり

人間関係や雰囲気改善を望む声が多く、職場の風通し不足が課題です。評価制度についても「不公平感の解消」や透明性を求める意見が目立ちます。360度評価導入など、公正さが重視されています。

### 待遇・学習・公正・柔軟性が 従業員要望の4本柱

### 学習・育成体制の強化

自己学習機会の拡充を求める声が多く、特にEラーニングやオンライン化への期待が寄せられました。同時に、若手や後継者の育成体制強化も強く求められ、従来型教育では不十分との指摘もあります。柔軟な学習環境が必要です。

### DX推進と多様な職場環境

DXやIT活用を求める声は一定数あり、効率化に加え多様な人材が活躍できる基盤整備を望む意見もあります。さらにリモートワークや柔軟な働き方への要望も強く、技術導入と環境整備の両立で安心と成長を支える職場が求められています。

## 1. 調査の趣旨と取り組み

改めて、今回は施工管理技術者のキャリアやモチベーションをテーマに、588名から回答を収集しました。年代や工種、資格、働き方や学習ニーズまで多角的に調査し、人材育成や組織づくりに役立つ実態を明らかにしています。

## 2. 見えてきた大きな傾向

全体を俯瞰すると、施工管理者に共通するモチベーション源は「評価制度」と同時に「非金銭的な要素」にも強く支えられていることがわかりました。成果が見えること、人間関係、成長実感といった要素は、報奨制度と同等かそれ以上に安定や定着に寄与しています。

また、学習ニーズの面では「施工管理基盤」「積算・図面」といった必須スキルに加え、「デジタル対応」への関心が工種を超えて高まっていました。

つまり、金銭面だけではなく、やりがいや成長機会、学びの環境が人材の定着に大きな役割を果たすという傾向が浮かび上がりました。

## 3. 意外な側面の発見

一方で、分析を進めると意外な側面も見えてきました。例えば、制度面を重視する層ほど転職意向も高まる傾向があり、「評価されたい」という意識は必ずしも長期定着には直結していませんでした。

また、全工種でデジタルスキルは一定の割合を占めていますが、土木では説明力や折衝力、設備では図面や積算といった現場直結のスキルが厚く出ており、各領域ごとに学習志向が微妙に枝分かれしていることもわかりました。

共通の課題が存在しながらも、現場特性によって育成の重点が変わる点は、教育設計にとって重要な示唆といえるでしょう。

## 4. 時代的な変化の兆し

時代的な流れで見れば、施工管理者に求められる力は確実に変化しています。従来は技術力そのものが中心でしたが、いまやIT・DX対応とマネジメント力を両立させることが不可欠となっています。

若手層はデジタル志向が強く、中堅以上は人材育成や説明力に関心を寄せる傾向が顕著です。つまり、施工管理者は「専門技術者」から「技術と人をまとめる総合人材」へと役割が広がりつつあるのです。なお、本ホワイトペーパー自体も最新のAIを活用し、こうした変化を整理・分析したうえで公開に至っています。

## おわりに

もちろん、今回の結果にはさまざまな解釈の余地があります。しかし重要なのは、現場の声を客観的にデータとして可視化した点にあります。

本調査で明らかになった傾向や特徴は、採用においては訴求ポイントの整理に、定着においては評価制度や人間関係の設計に、教育においては共通基盤と個別強化の両立に活用することができます。

施工管理者を取り巻く環境が大きく変化する中で、今回の調査が次世代の人材育成や組織づくりの一助となることを期待しています。

# 調査会社紹介

## SAT株式会社

当社は、技術系・現場系国家資格対策の分野における教材の品質と教育手法の革新を目指し、設立されました。私たちは、講師陣の専門性と経験を生かし、市場に存在する教材のギャップを埋めることに注力しています。我々が提供する教材は、実践的な学習環境と現代的な教育手法を取り入れ、受講生に直接的な価値を提供します。

具体的には、双方向のやりとりができる職長・安全衛生責任者教育の導入や、受講生からのフィードバックをもとにした教材の継続的な改善を行っています。私たちの教材は、現場の実務に密接に関連し、学び手の理解を深める内容で構成されています。また、受講生の成功事例を通じて、教材の効果を実証しています。

通信教育業界における競争が限られている現状においても、私たちは常に業界のレベルアップを目指し、教育の質を向上させることに尽力しています。企業の社員教育をはじめ、幅広い層の受講生に、最高の学習体験を提供することが私たちの目標です。

## <サービス紹介>

<https://www.sat-co.info/>

現場仕事をしながら新たに資格を取得したいが、講義に通う時間がない、講義のコストも心配。社員教育をしたいが効果的に教えることのできる人材がない。技術職・現場職の悩みをインターネット講義+テキスト学習で解決します。

動画講義とオリジナルテキストで、空いた時間に効率的な学習ができるため、独学で学ぶより短期間で試験に合格することが可能です。試験のポイントをまとめた、覚えやすいフルカラーテキストと、マンツーマンのような講義映像で、わかりやすく学べます。

まずはこちらのQRコードからアクセスして、多彩なコンテンツをご確認ください。



## 株式会社RaisePLAN

当社は「建設業を、ワクワクする業界へ」をスローガンに、建設業界の**効率化と人材育成**を使命に設立されました。現場のDX化を支援する「現場ラボ」、オンライン研修や教育動画作成を行う「現場ラボコンサルタント」、安全とデジタルを融合した「現場セーフコード」など、実務課題に直結するサービスを展開しています。私たちは、建設業界の働き方をより健全で持続可能なものへと変革していくことを目指しています。

### <サービス紹介>



<https://genbalab-c.com/eduken/>

「Edu建（エデュケン）」は、現場の実務に直結するスキル習得に特化した施工管理者向けの動画配信サービスです。段取り・施工図チェック・工程表作成法など、日常業務に欠かせない内容を体系化し、PCやスマートフォンから手軽に学べる環境を整え、施工管理者が現場で“困らない力”を養うことを目指しています。

### 注意事項・免責事項

#### 1.対象者調査の範囲

本ホワイトペーパーは、施工管理技術者を対象としたアンケート結果をもとに作成しています。すべての業界関係者の意見を網羅するものではありません。

#### 2.の特性

本調査は、直近3年間に試験対策講座を注文された方へ配信した結果を中心に集計しています。そのため「メイン資格：無資格（管理・補助含む）」の割合が高く出ている可能性があります。データから得られる傾向自体の信頼性は大きく揺らがないと考えられますが、この点は前提条件として考慮してください。

#### 3.分析方法と生成AIの活用

データ整理や文章の起案には一部生成AIを活用しています。最終的な確認は人が行っていますが、分析内容の完全性を保証するものではありません。

#### 4.将来予測ではないこと

記載の数値や考察は調査時点の情報に基づいており、今後の成果や動向を保証するものではありません。

#### 5.利用者の責任

本資料の内容を基に行われる意思決定や行動の結果については、利用者ご自身の責任でお願いいたします。

#### 6.著作権と転載について

本資料に掲載されたデータ・文章・図表・画像の著作権は、**株式会社SATおよび株式会社RaisePLAN**に帰属します。無断転載・複製・配布は禁止とし、引用の際は出典を明記のうえ、必要最小限の範囲でご利用ください。

#### 【調査実施元】

- ・SAT株式会社（Smart Academy of Tec）  
大阪本社：〒564-0051 大阪府吹田市豊津町9-1 18階  
電話：050-3354-0177 E-mail：info@sat-co.info

#### 【設計・分析】

- ・株式会社RaisePLAN  
住所：〒080-0806 帯広市東6条南12丁目13番地2  
電話：0155-67-5589 E-mail：info@ht-raiseplan.com