

三重県の建設業で働く若手就業者へのアンケート  
調査報告書（案）



# 目 次

1. アンケートの概要 .....	1
(1) 調査目的 .....	1
(2) 調査方法 .....	1
(3) 回答数 .....	1
(4) 調査結果の見方 .....	1
2. 回答者の基本属性 .....	2
(1) 本社所在地 .....	2
(2) 性別・年齢・業務経験年数 .....	2
①性別 .....	2
②年齢 .....	3
③業務経験年数 .....	3
(3) 職種 .....	4
(4) 入社時期 .....	5
(5) 出身地・就職地 .....	6
(6) 県内で就職している理由 .....	8
(7) 学歴・職歴 .....	9
①建設業界へ就職前に卒業した学校 .....	9
②中途入社前に働いていた業界 .....	10
3. 回答結果 .....	11
(1) 建設業の仕事 .....	11
①建設業界で働くことを意識した時期 .....	11
②建設業界に入職したきっかけ .....	13
③就職前後の建設業に対するイメージ .....	15
④入社時に重視したこと .....	17
⑤入社後に満足していること .....	19
⑥入社後に満足していないこと .....	21
⑦建設業界における人手不足の原因 .....	23
⑧今後も現在の仕事（建設業の仕事）を続けたいか .....	24
(2) 就業環境 .....	26
①残業時間 .....	26
②休日の状況 .....	29
③長時間の残業や4週8休が実現できない理由 .....	32
④福利厚生 .....	33
⑤人材育成 .....	34
若手就業者向けアンケート設問一覧 .....	35



# 1. アンケートの概要

## (1) 調査目的

三重県の建設業において今後の若手人材の入職促進等のあり方を検討するため、県内建設企業で働く若手就業者から就職先に建設業を選んだ理由や働き方に関する意識、その他建設業界に関する意見を把握することを目的として、本アンケート調査を実施した。

## (2) 調査方法

### ア 調査対象

県内建設企業で勤務する 10～30 代の若手就業者

### イ 調査期間

令和 7 年 10 月 20 日（月）～令和 7 年 11 月 5 日（水）

### ウ 調査方法

三重県が作成したインターネット上のアンケート回答フォームより、県内建設企業に勤務している 10 代から 30 代の若手就業者が回答

## (3) 回答数

249 件

## (4) 調査結果の見方

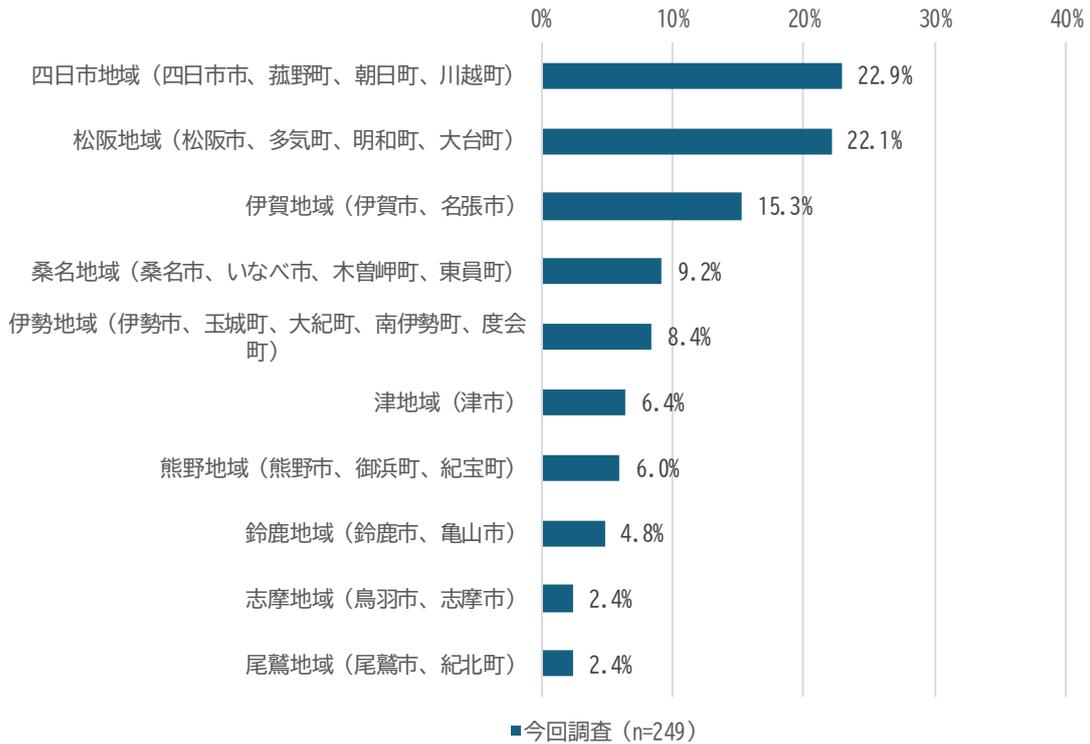
- 本報告書では、各設問を集計した回答者数の値（n 値）を、「n=●」という記載方法でグラフ中に示している。
- 集計結果を割合で示している場合、特に断りのない限り、小数点以下第 2 位で四捨五入している。そのため、割合の合計が 100% に一致しないことがある。
- 複数回答の設問は、回答者数に対する回答数の割合を示している。そのため、その合計値が 100% を超える場合がある。
- 単一回答の設問において複数の選択肢に○が付いている場合は無効とし、無効分を除いて集計を行っている。

## 2. 回答者の基本属性

### (1) 本社所在地域

- 本アンケートの回答者が勤務する会社（本社）の所在地域について、「四日市地域（四日市市、菰野町、朝日町、川越町）」(22.9%)が最も多く、次いで「松阪地域（松阪市、多気町、明和町、大台町）」(22.1%)、「伊賀地域（伊賀市、名張市）」(15.3%)となっている。

図表 2-1 本社所在地域

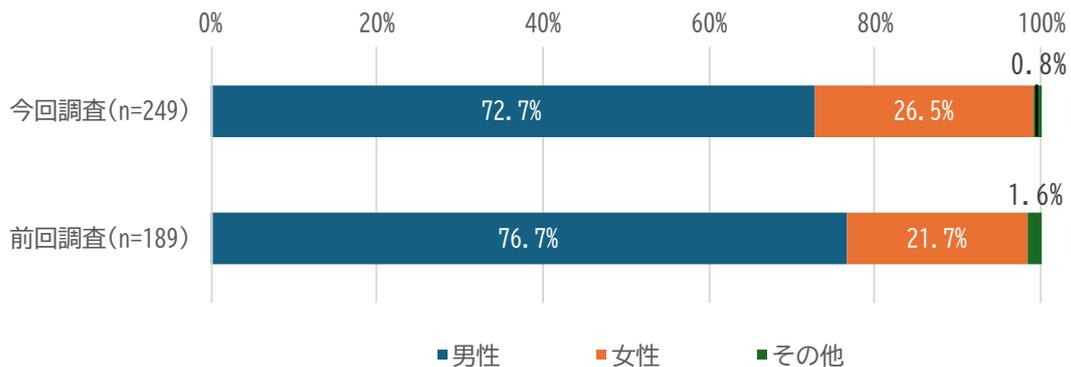


### (2) 性別・年齢・業務経験年数

#### ①性別

- 回答者の性別について、「男性」が72.7%、「女性」が26.5%、「その他」が0.8%となっており、前回調査と比較して女性の割合が少し増加している。

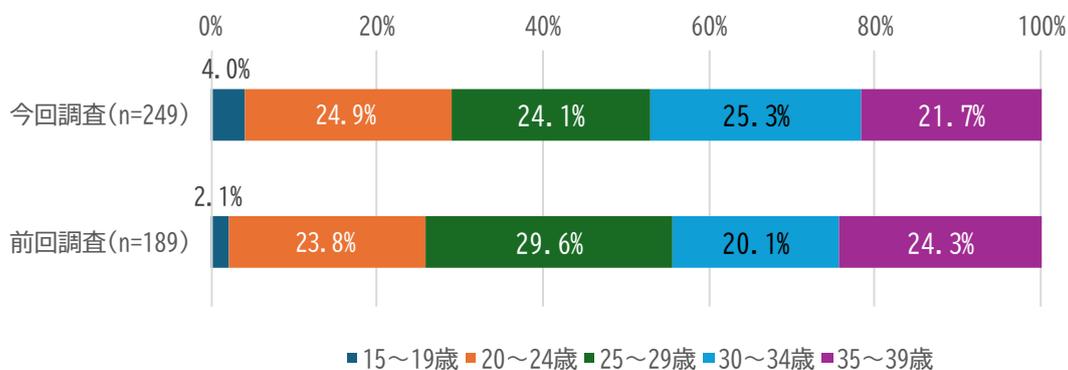
図表 2-2 性別



## ②年齢

- 回答者の年齢について、「30～34歳」(25.3%)が最も多く、次いで「20～24歳」(24.9%)、「25～29歳」(24.1%)となっており、前回調査と比較して、年齢層ごとに増減はあるものの、全体の傾向に大きな変化はない。

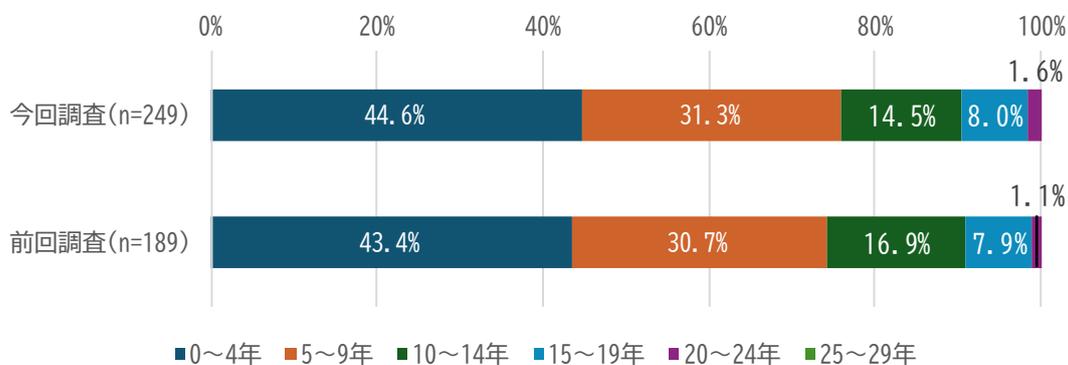
図表 2-3 年齢



## ③業務経験年数

- 回答者の業務経験年数について、「0～4年」(44.6%)が最も多く、次いで「5～9年」(31.3%)、「10～14年」(14.5%)となっており、前回調査から大きな変化はない。

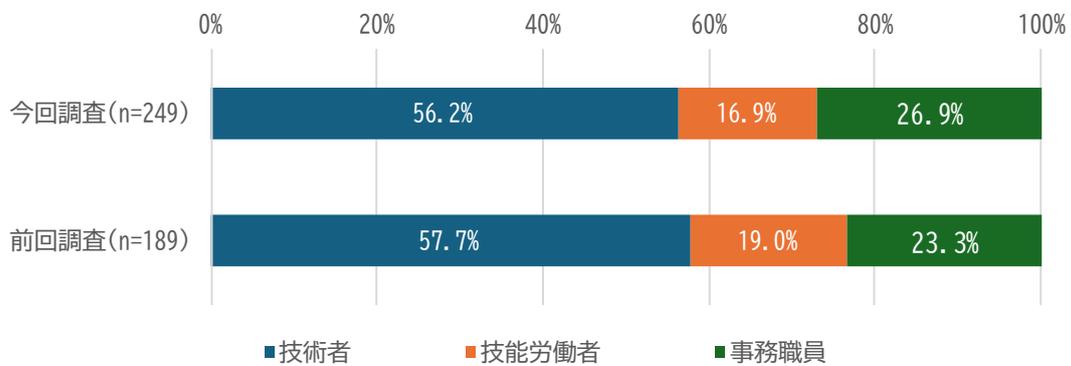
図表 2-4 業務経験年数



### (3) 職種

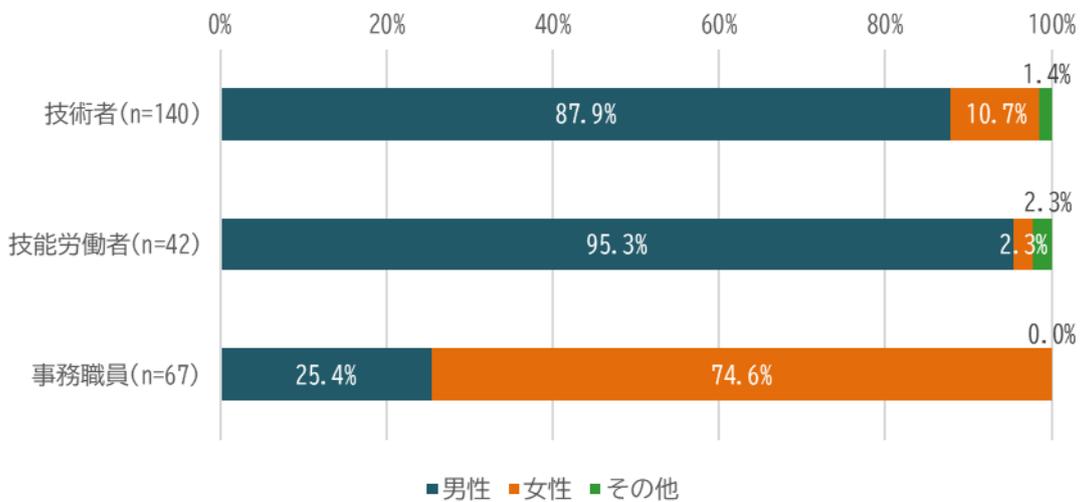
- 回答者の職種について、「技術者」(56.2%)が最も多く、次いで「事務職員」(26.9%)、「技能労働者」(16.9%)となっており、前回調査から大きな変化はない。

図表 2-5 職種



- 回答者の職種について、性別に集計した結果、「技術者」(87.9%)や「技能労働者」(95.3%)で男性が多くを占めており、「事務職員」(74.6%)は女性が多くを占めている。

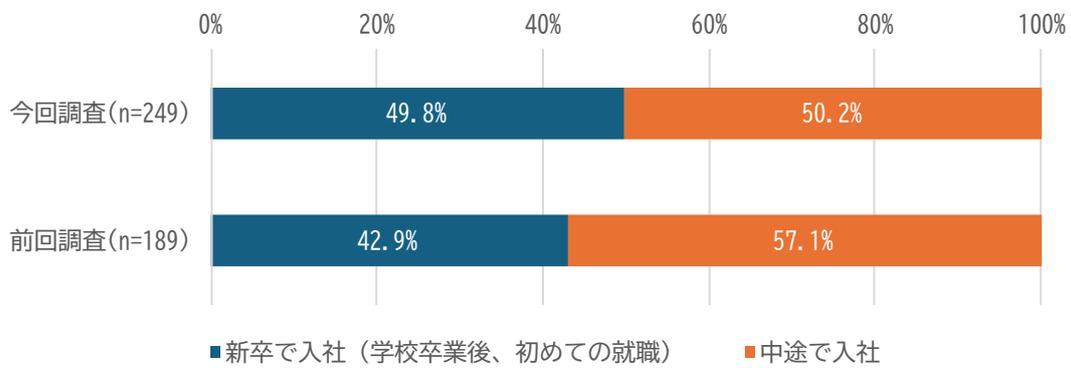
図表 2-6 職種 (性別)



#### (4) 入社時期

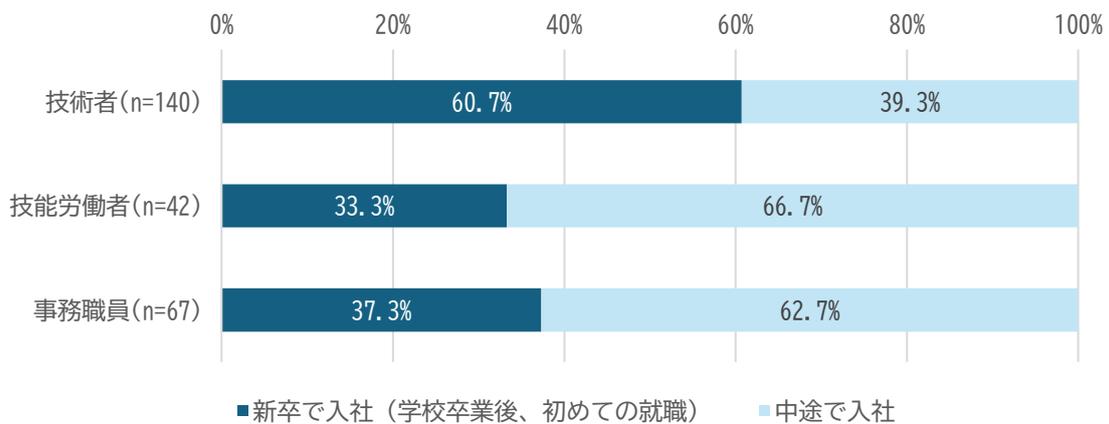
- 回答者の入社時期について、「新卒で入社」が49.8%、「中途で入社」が50.2%であり、前回調査と比較して「新卒で入社」が増加している。

図表 2-7 入社時期



- 入社時期について、職種別に集計した結果、技術者は「新卒で入社」の方が多く、「技能労働者」「事務職員」は「中途で入社」の方が多くなっている。

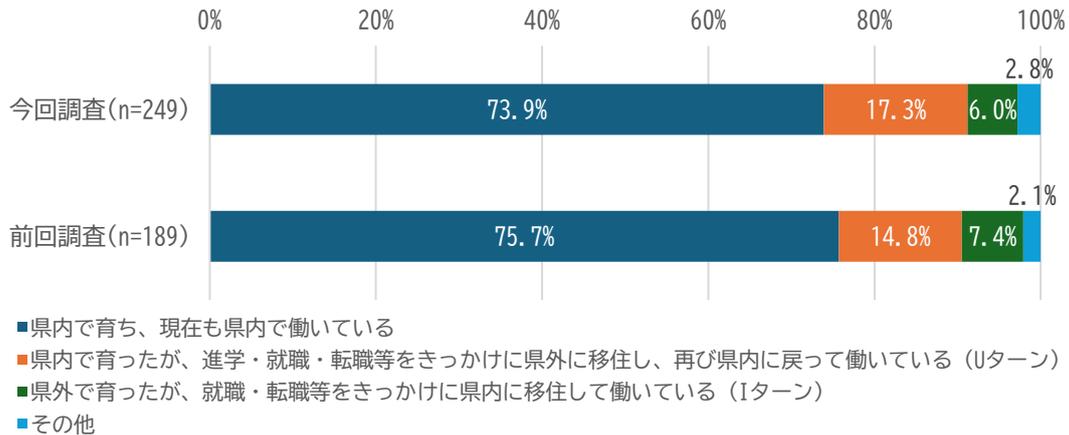
図表 2-8 入社時期 (職種別)



## (5) 出身地・就職地

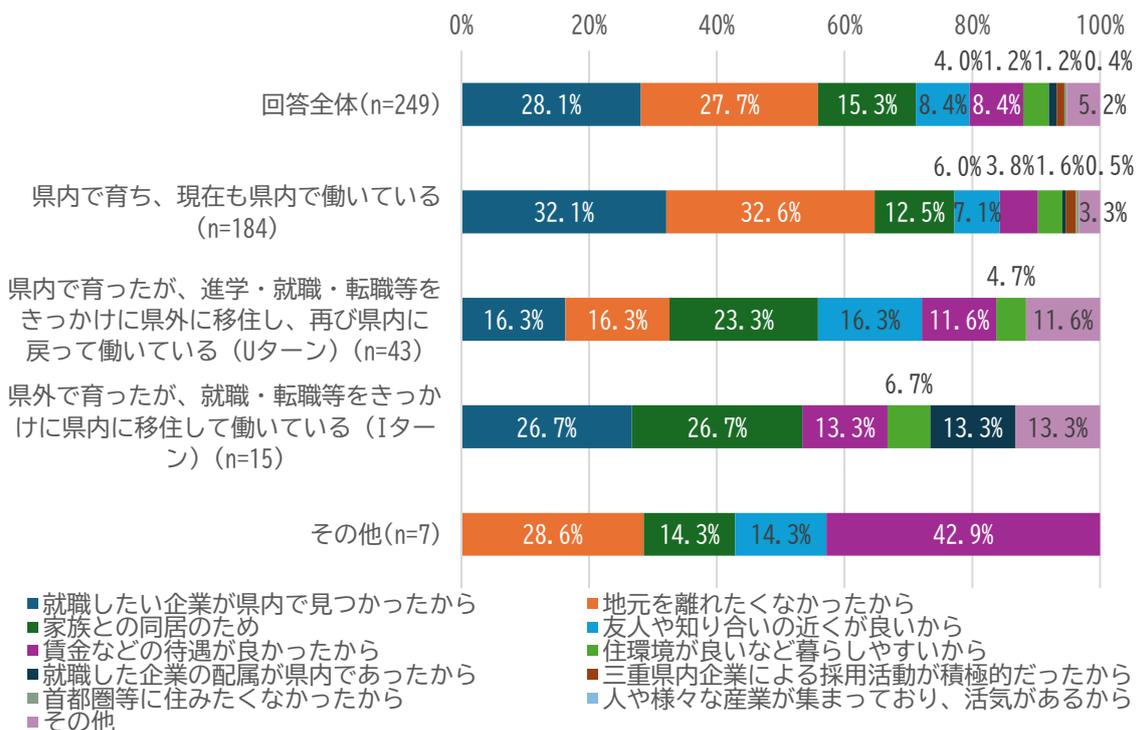
- 回答者の出身地・就職地について、「県内で育ち、現在も県内で働いている」(73.9%)が最も多く、次いで「県内で育ったが、進学・就職・転職等をきっかけに県外に移住し、再び県内に戻って働いている(Uターン)」(17.3%)となっており、前回調査から大きな変化はなく、県内出身者が90%以上となっている。

図表 2-9 回答者の出身地・就職地



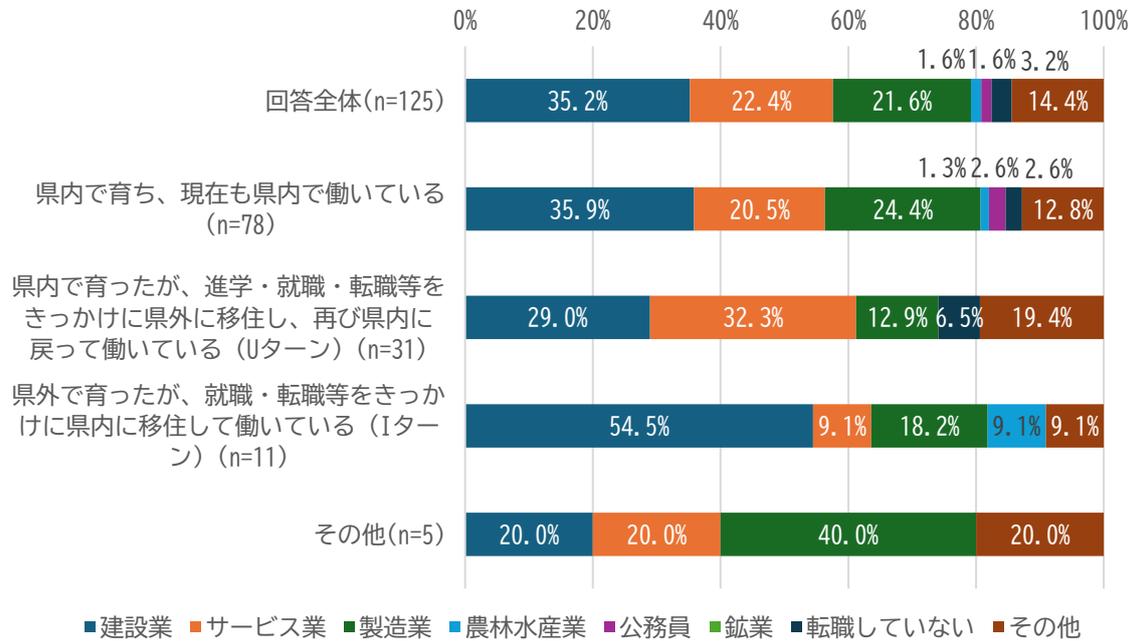
- 回答者の出身地・就職地について、県内で就職した理由別に集計した結果、就職企業が県内で見つかったこと、地元を離れたくない、家族との同居を理由とする回答がいずれの項目でも多くの割合を占めている。

図表 2-10 回答者の出身地・就職地 (県内就職理由別)



- 回答者の出身地・就職地について、現在の会社に入社する前に働いていた業界別に集計した結果、「県内で育ち、現在も県内で働いている」および「Iターン」は建設業、Uターン者はサービス業が最も多い。

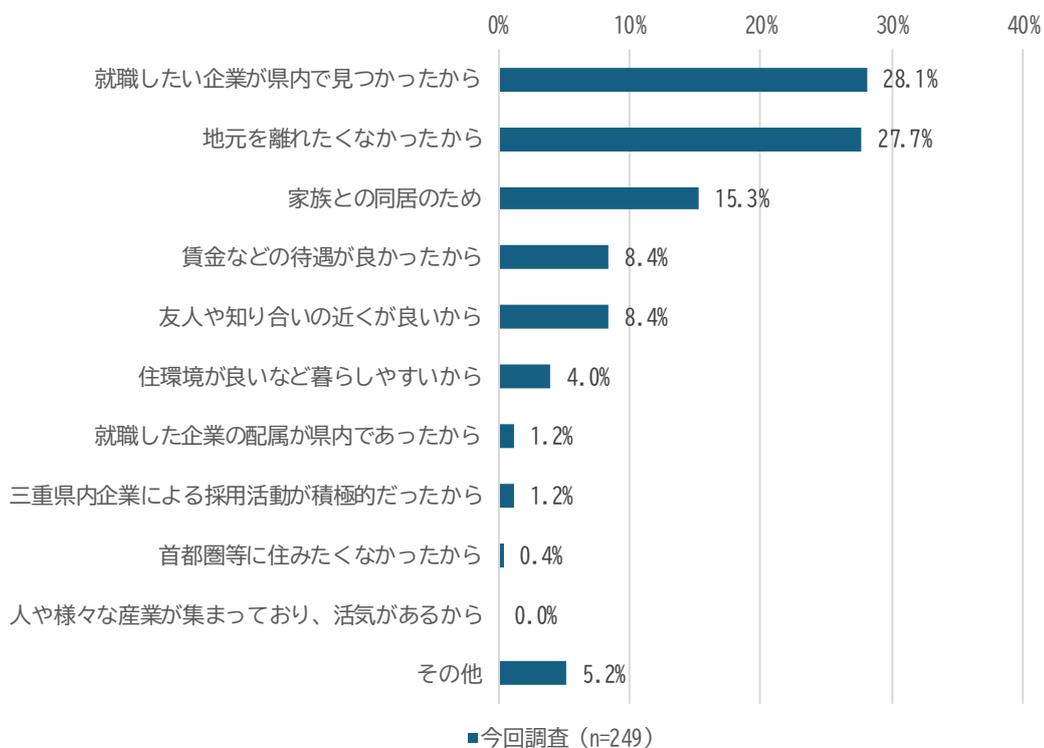
図表 2-11 回答者の出身地・就職地（入社前就労業界別）



## (6) 県内で就職している理由

- 県内で就職している理由について、「就職したい企業が県内で見つかったから」(28.1%)が最も多く、次いで「地元を離れたくなかったから」(27.7%)、「家族との同居のため」(15.3%)となっている。

図表 2-12 県内で就職している理由

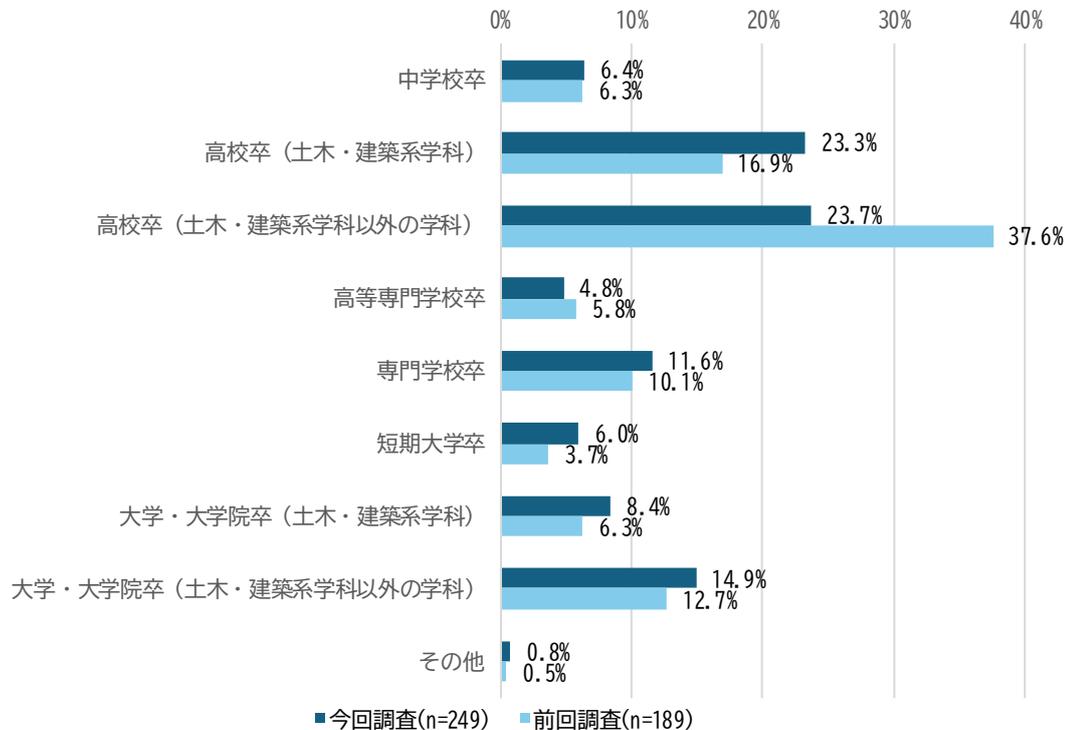


## (7) 学歴・職歴

### ①建設業界へ就職前に卒業した学校

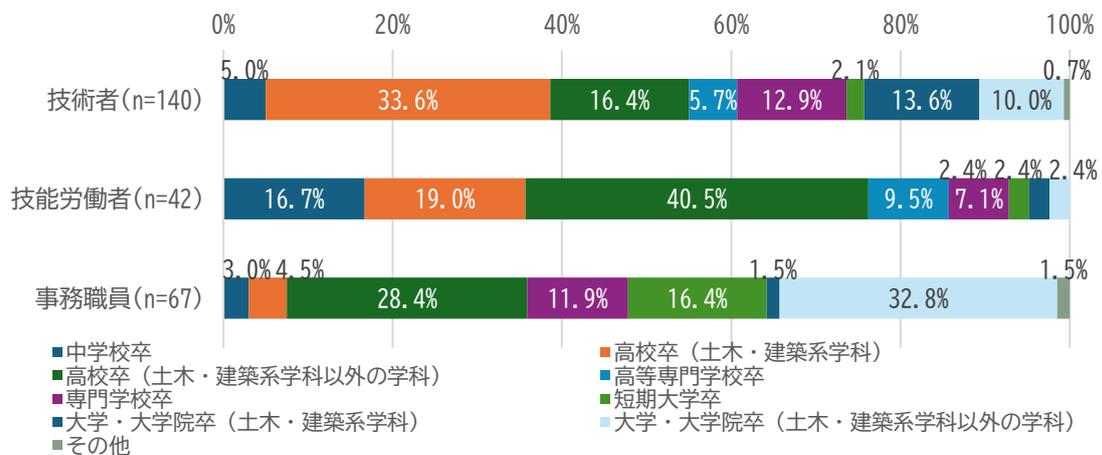
- 建設業界へ就職する前に卒業した学校について、「高校卒（土木・建築系学科以外の学科）」（23.7%）が最も多く、次いで「高校卒（土木・建築系学科）」（23.3%）となっている。

図表 2-13 建設業界へ就職前に卒業した学校



- 建設業界へ就職する前に卒業した学校について、職種別に集計した結果、技術者は「高校卒（土木・建築系学科）」（33.6%）、技能労働者は「高校卒（土木・建築系学科以外の学科）」（40.5%）、事務職員は「大学・大学院卒（土木・建築系学科以外の学科）」（32.8%）が最も多い。

図表 2-14 建設業界へ就職前に卒業した学校（職種別）

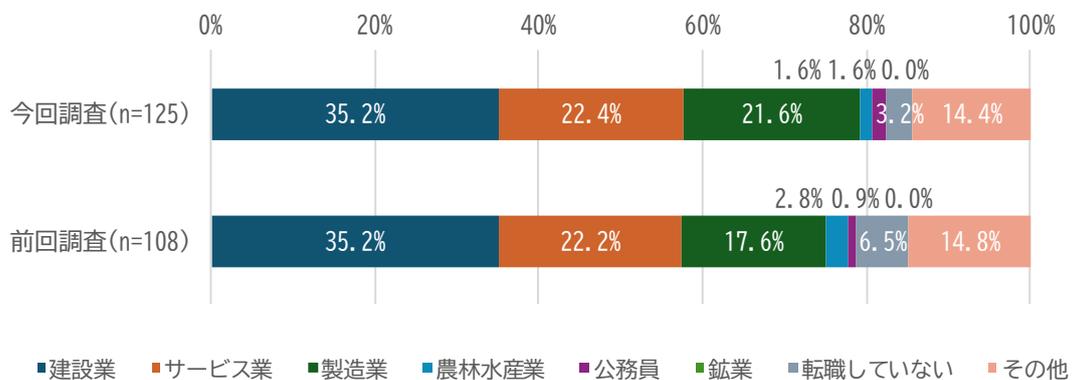


## ②中途入社前に働いていた業界

- 中途入社前に働いていた業界について、「建設業」(35.2%)が最も多く、次いで「サービス業」(22.4%)、「製造業」(21.6%)となっている。前回調査と比較して大きな変化はないが、高卒就業者に人気の高い製造業から転職者が増えている。

図表 2-15

中途入社前に働いていた業界



### 3. 回答結果

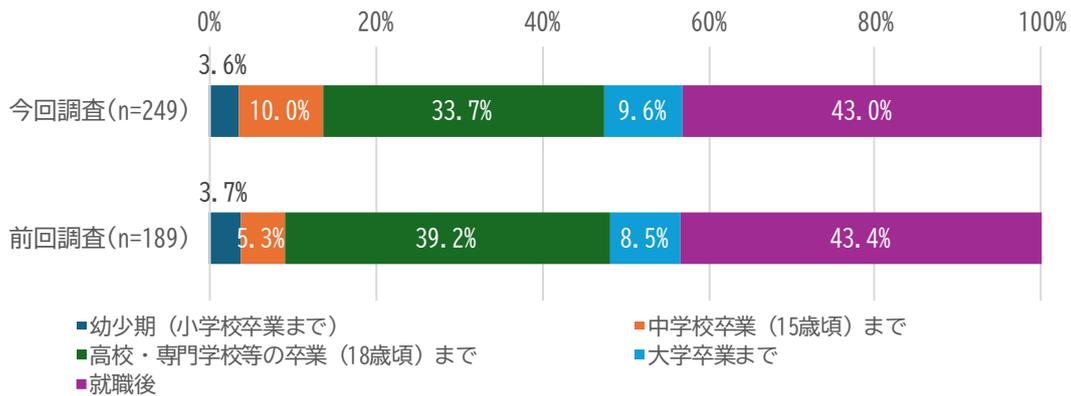
#### (1) 建設業の仕事

##### ①建設業界で働くことを意識した時期

- 建設業を意識した時期について、「就職後」(43.0%) が最も多く、転職者に建設業の魅力を伝えることが重要であることがわかる。また、前回調査と比較して、「高校・専門学校等の卒業(18歳頃)まで」が減少し、「中学校卒業(15歳頃)まで」が増加している。

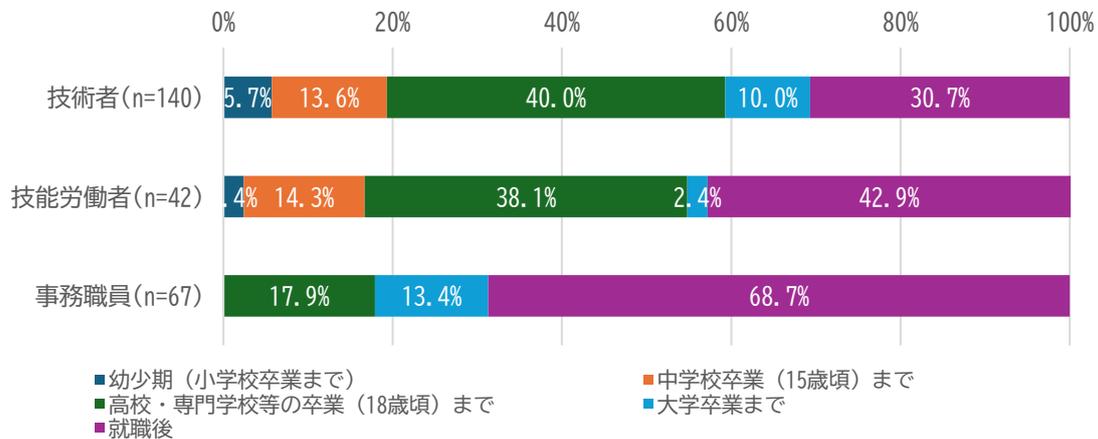
○

図表 3-1 建設業界で働くことを意識した時期



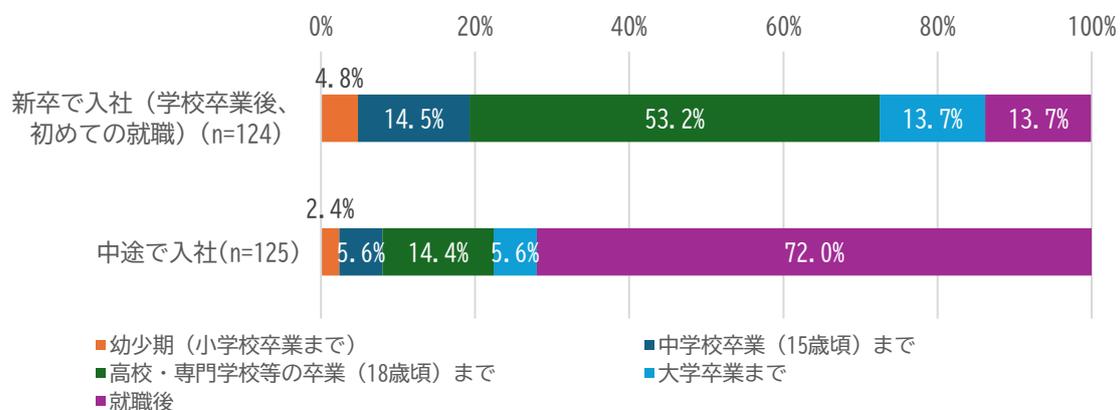
- 建設業を意識した時期について、職種別に集計した結果、技術者は「高校・専門学校等の卒業(18歳頃)まで」(40.0%)、技能労働者は「就職後」(42.9%)、事務職員は「就職後」(68.7%) が最も多い。

図表 3-2 建設業界で働くことを意識した時期 (職種別)



- 建設業を意識した時期について、入社時期別に集計した結果、新卒入社では高校・専門学校等の卒業（18歳頃）までに70%以上が建設業を意識しており、高校までの年代に対して建設業を知ってもらう取組を進めることが有効である。

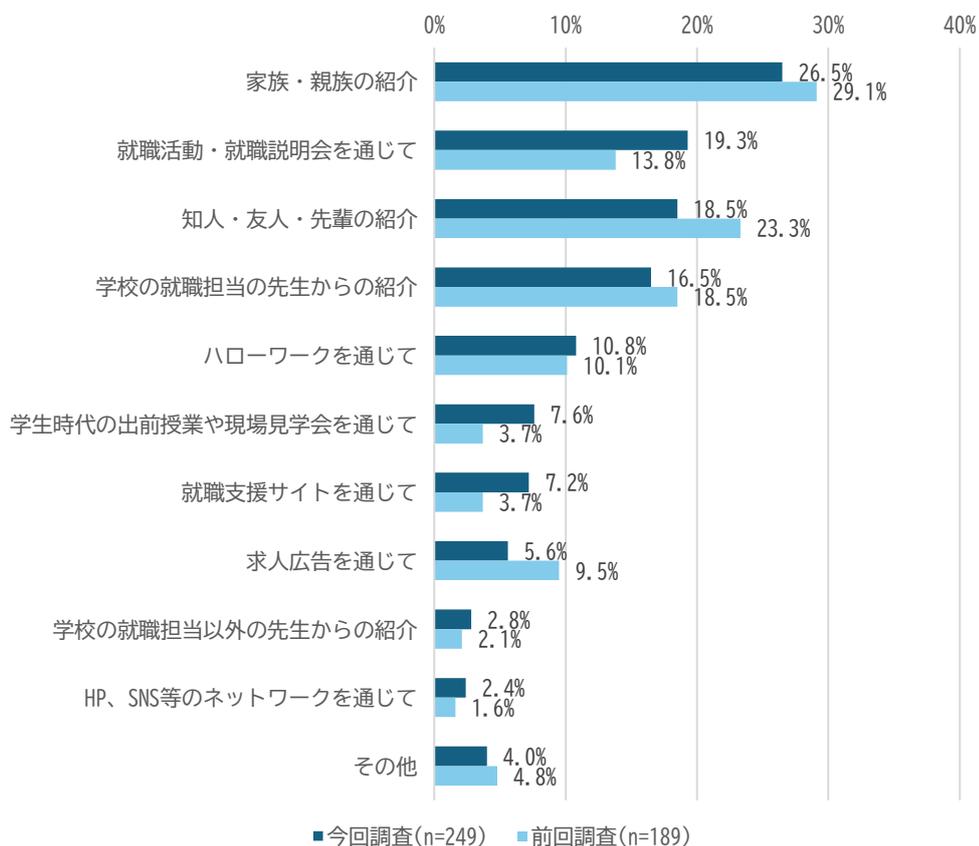
図表 3-3 建設業界で働くことを意識した時期（入社時期別）



## ②建設業界に入職したきっかけ

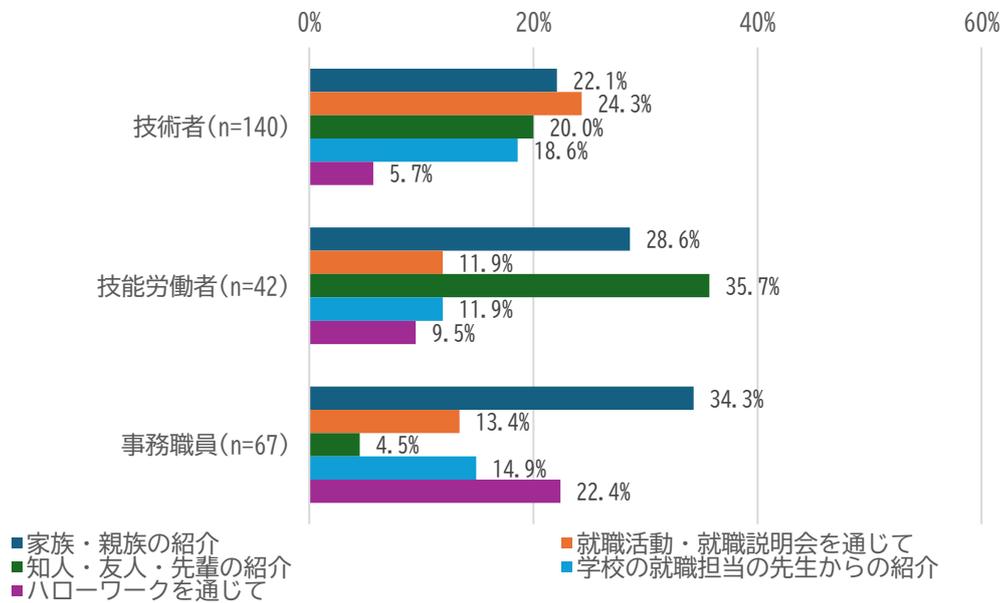
- 建設業界に入職したきっかけについて、「家族・親族の紹介」(26.5%)が最も多く、次いで「就職活動・就職説明会を通じて」(19.3%)、「知人・友人・先輩の紹介」(18.5%)となっており、前回調査と比較すると、「就職活動・就職説明会を通じて」、「学生時代の出前授業や現場見学会を通じて」が増加しており、進めている取組が就職のきっかけとなっていることがわかる。

図表 3-4 建設業界に入職したきっかけ



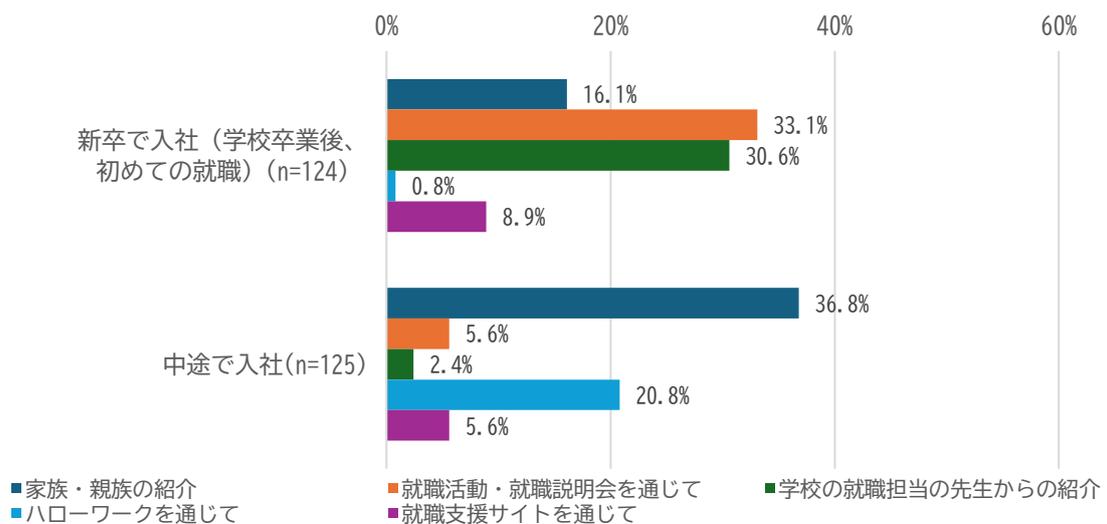
- 建設業界に入職したきっかけについて、職種別に集計した結果、技術者は「就職活動・就職説明会を通じて」(24.3%)、技能労働者は「知人・友人・先輩の紹介」(35.7%)、事務職員は「家族・親族の紹介」(34.3%) が最も多い。

図表 3-5 建設業界に入職したきっかけ (職種別)



- 建設業界に入職したきっかけについて、入社時期別に集計した結果、新卒入社は「就職活動・就職説明会を通じて」(33.1%) や「学校の就職担当の先生からの紹介」が多いことから、先生へのPRが重要であることがわかる。また、中途入社では「家族・親族の紹介」や「ハローワーク」が多いことから建設業のPR方法を検討する必要がある。

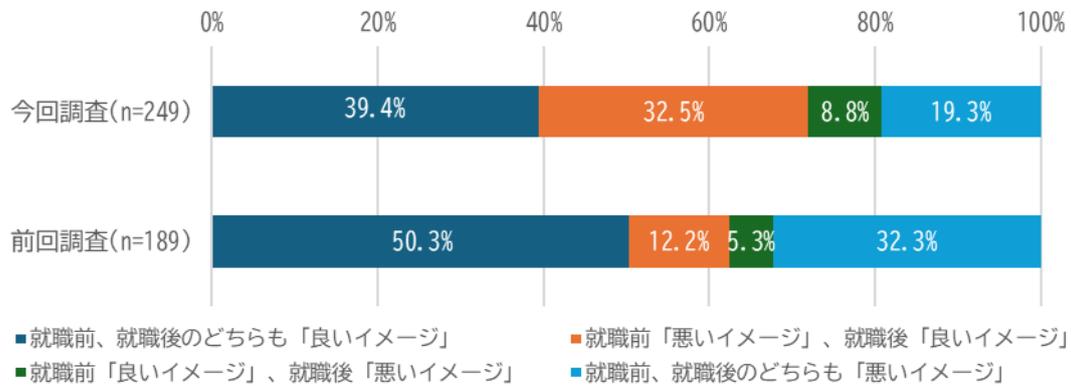
図表 3-6 建設業界に入職したきっかけ (入社時期別)



### ③ 就職前後の建設業に対するイメージ

- 就職前後での建設業に対するイメージについて、前回調査と比較すると、就職前に悪いイメージを持っている回答者が増えているが、就職後に良いイメージを持っている回答者が70%となっている。

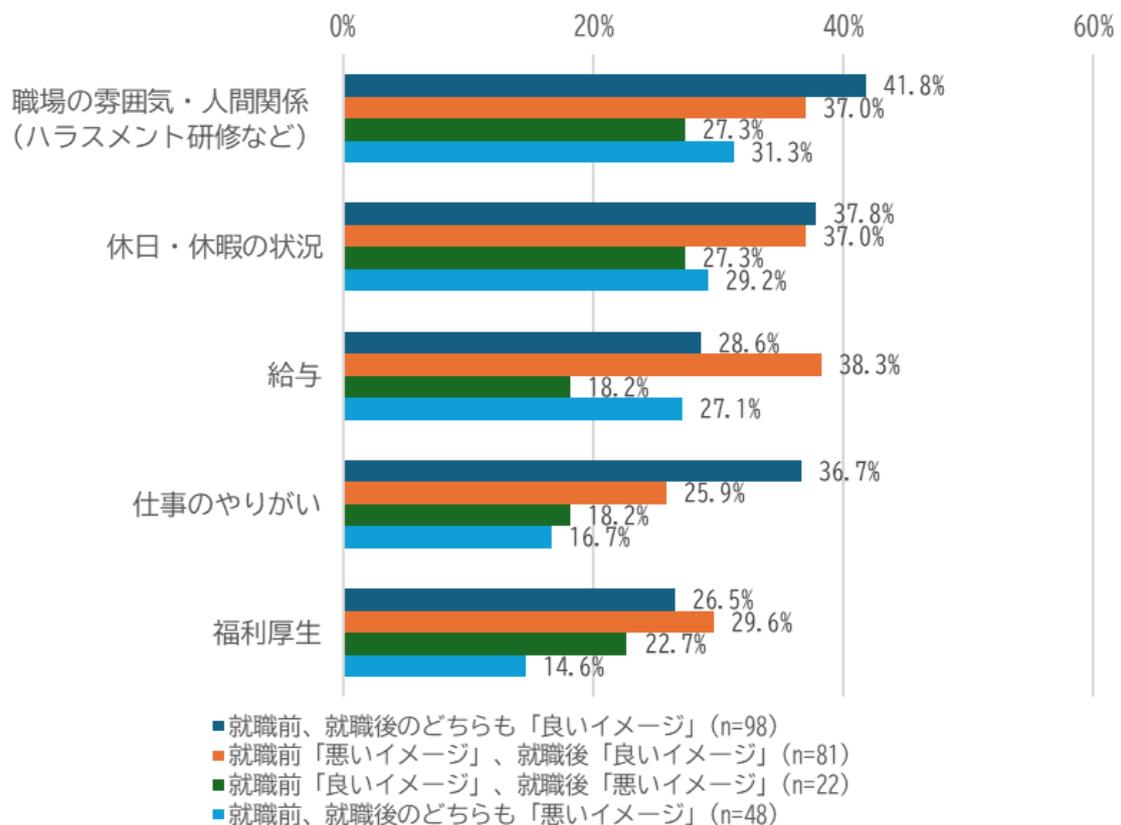
図表 3-7 就職前後の建設業に対するイメージ



- 就職前後での建設業に対するイメージについて、入社後に満足している項目別に集計した結果、建設業に良いイメージを持つ回答者が入社後に満足している項目をみると、「職場の雰囲気・人間関係（ハラスメント研修など）」が最も多く、次いで「休日・休暇の状況」、「給与」となっている。

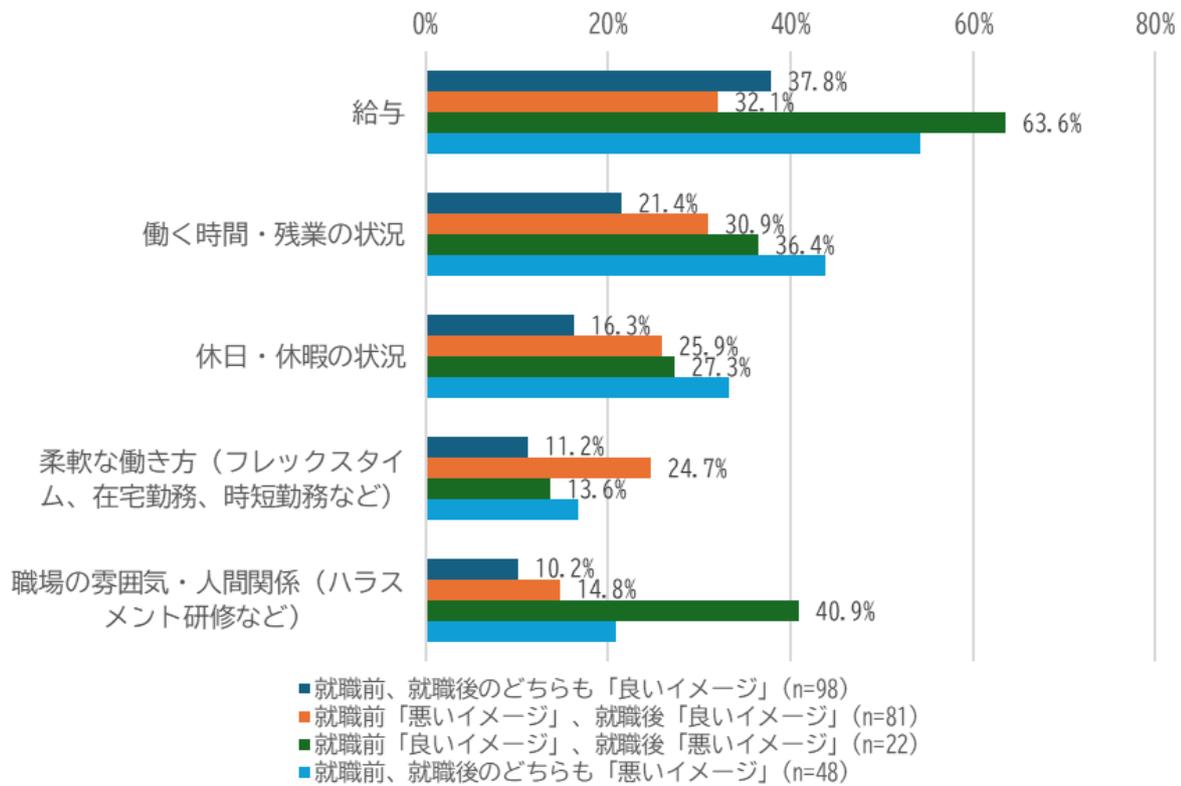
○

図表 3-8 就職前後の建設業に対するイメージ（入社後に満足している項目別）



- 就職前後での建設業に対するイメージについて、入社後に満足していない項目別に集計した結果、建設業に悪いイメージを持つ回答者が入社後に満足していない項目をみると、「給与」が最も多く、次いで「働く時間・残業の状況」、「休日・休暇の状況」となっている。

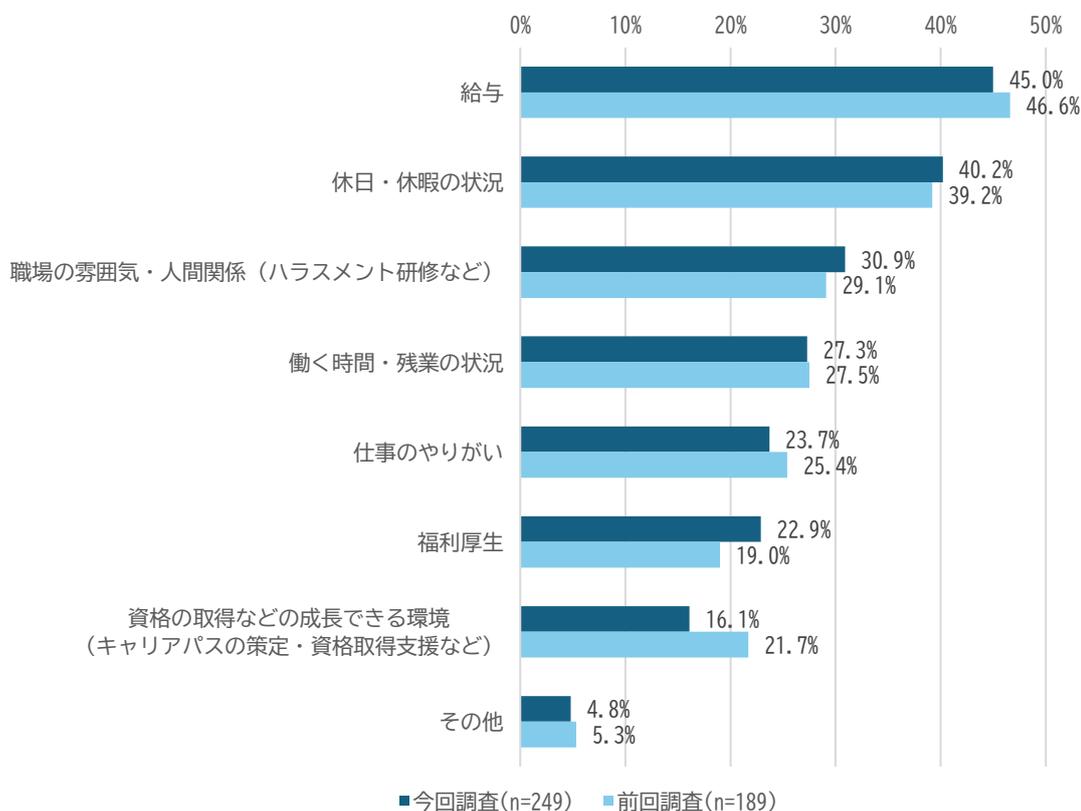
図表 3-9 就職前後の建設業に対するイメージ（入社後に満足していない項目別）



#### ④ 入社時に重視したこと

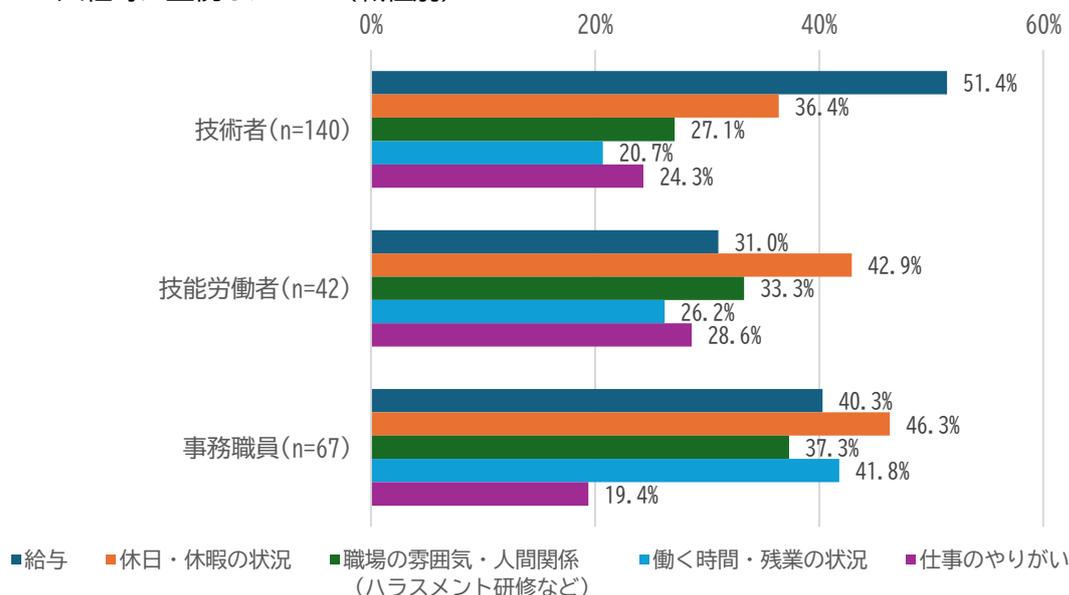
- 現在の会社に入社するにあたって重視したことについて、「給与」(45.0%)が最も多く、次いで「休日・休暇の状況」(40.2%)、「職場の雰囲気・人間関係(ハラスメント研修など)」(30.9%)となっており、賃金や労働環境を重視する傾向があり、前回調査から大きな変化はない。

図表 3-10 入社時に重視したこと



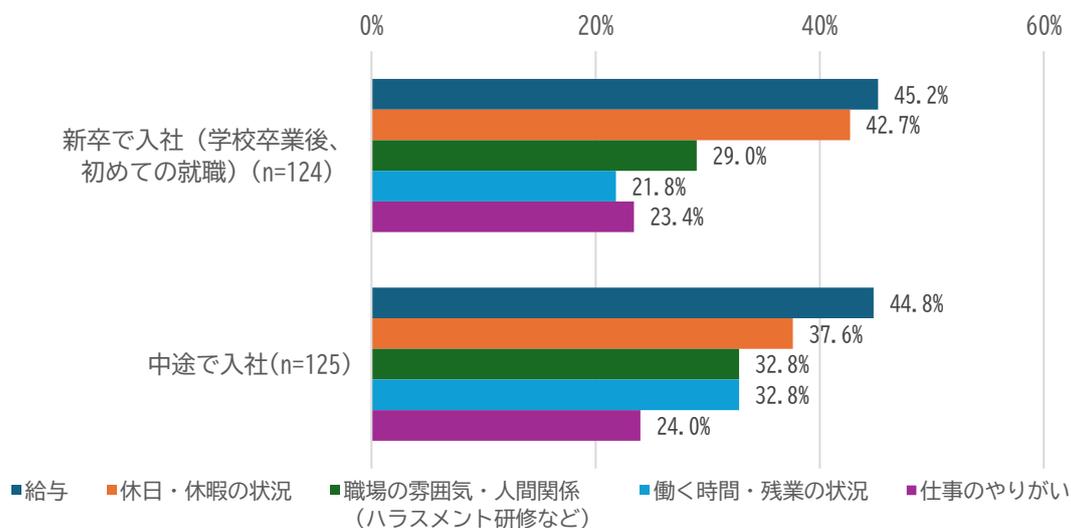
- 現在の会社に入社するにあたって重視したことについて、職種別に集計した結果、技術者は「給与」、技能労働者、事務職員は「休日・休暇の状況」が最も多い。

図表 3-11 入社時に重視したこと(職種別)



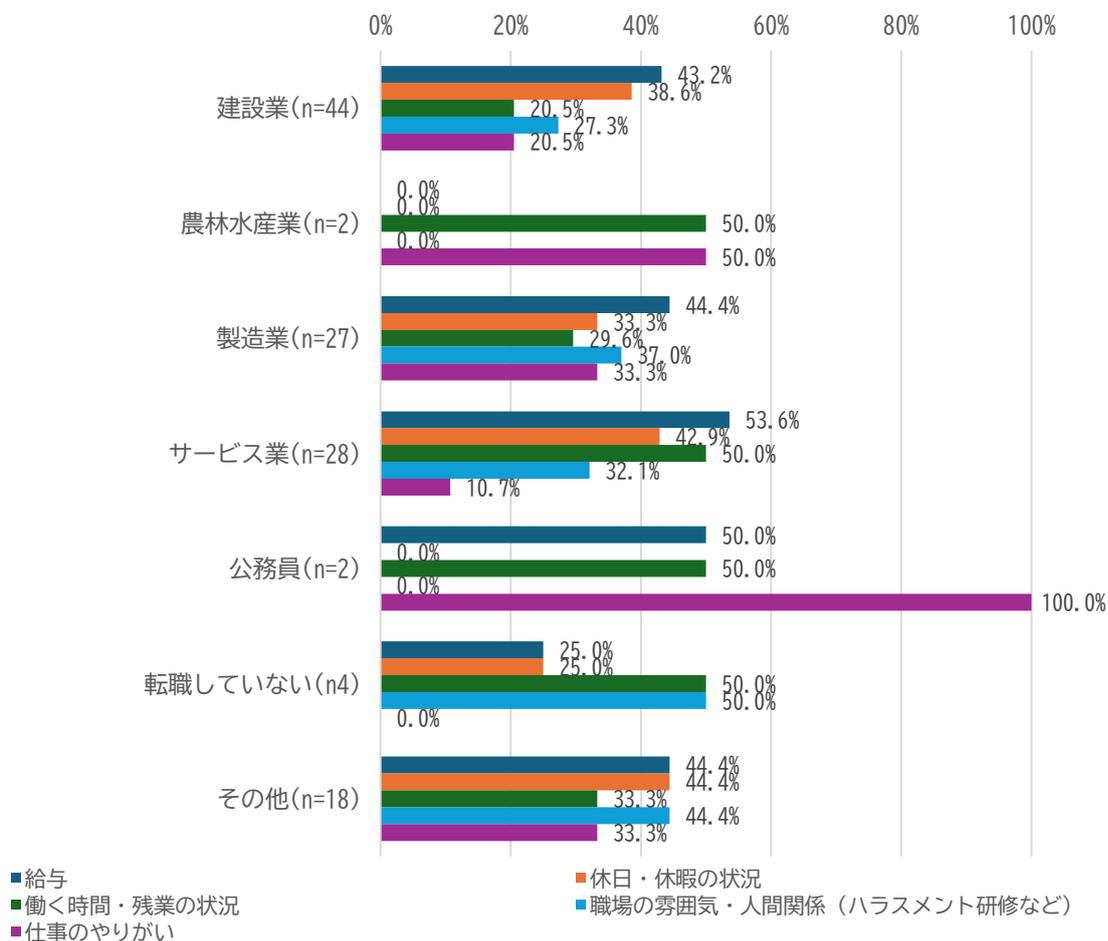
- 現在の会社に入社するにあたって重視したことについて、入社時期別に集計した結果、新卒入社・中途入社のいずれも「給与」が最も多く、次いで「休日・休暇の状況」となっている。

図表 3-12 入社時に重視したこと（入社時期別）



- 現在の会社に入社するにあたって重視したことについて、入社前に働いていた業界別に集計した結果、転職前の職種が建設業、サービス業、製造業はいずれも「給与」が最も多い。

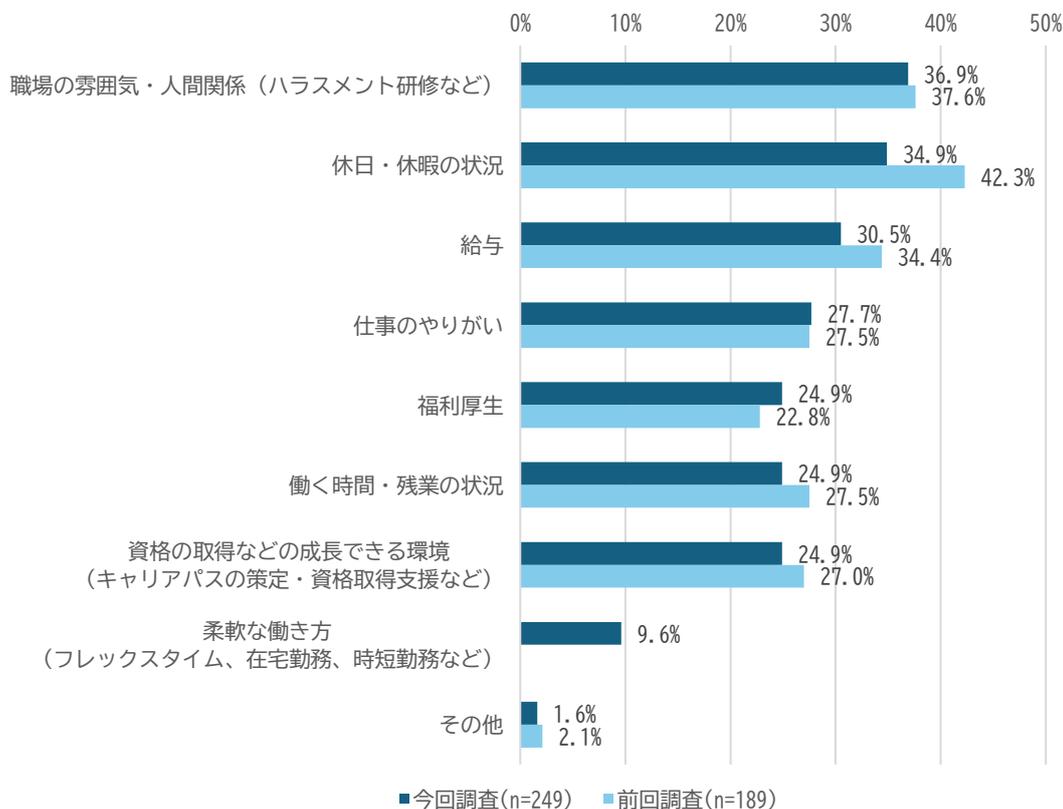
図表 3-13 入社時に重視したこと（入社前就労業界別）



⑤ 入社後に満足していること

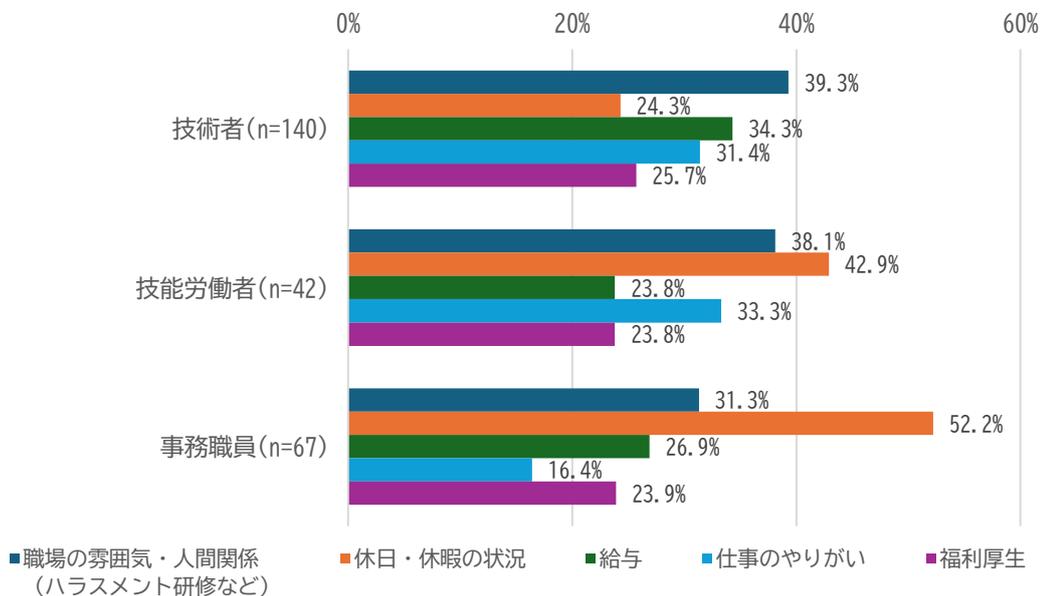
- 入社後に満足している項目について、「職場の雰囲気・人間関係（ハラスメント研修など）」（36.9%）が最も多く、次いで「休日・休暇の状況」（34.9%）、「給与」（30.5%）となっており、前回調査と比較して、「休日・休暇の状況」、「給与」の割合が少し減少している。

図表 3-14 入社後に満足していること



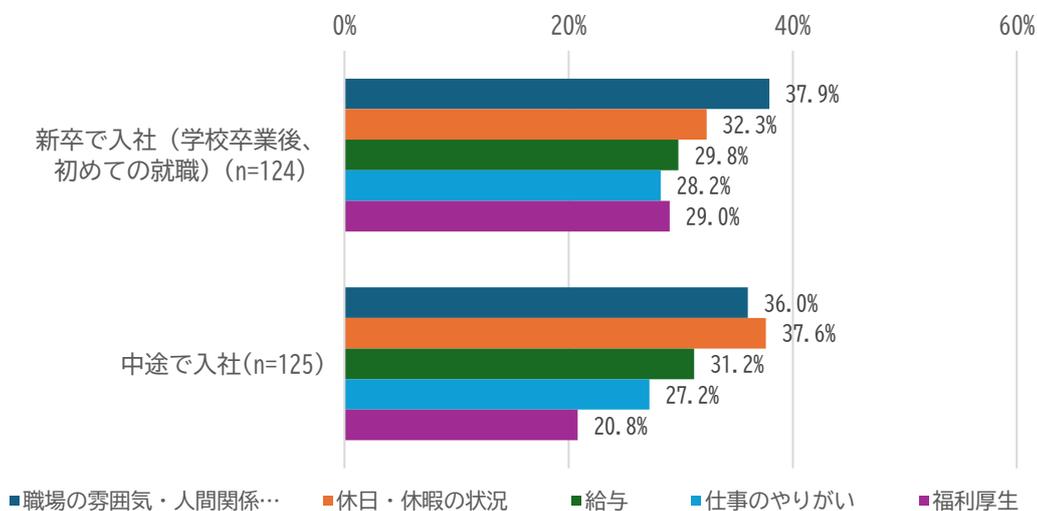
- 入社後に満足している項目について、職種別に集計した結果、技術者は「職場の雰囲気・人間関係（ハラスメント研修など）」、技能労働者、事務職員は「休日・休暇の状況」が最も多い。

図表 3-15 入社後に満足していること（職種別）



- 入社後に満足している項目について、入社時期別に集計した結果、新卒入社は「職場の雰囲気・人間関係（ハラスメント研修など）」(37.9%) が最も多いが、ほかの項目との差はあまりない。一方、中途入社は「休日・休暇の状況」(37.6%) が最も多く、ほかの項目との差がはっきりしていることがわかる。

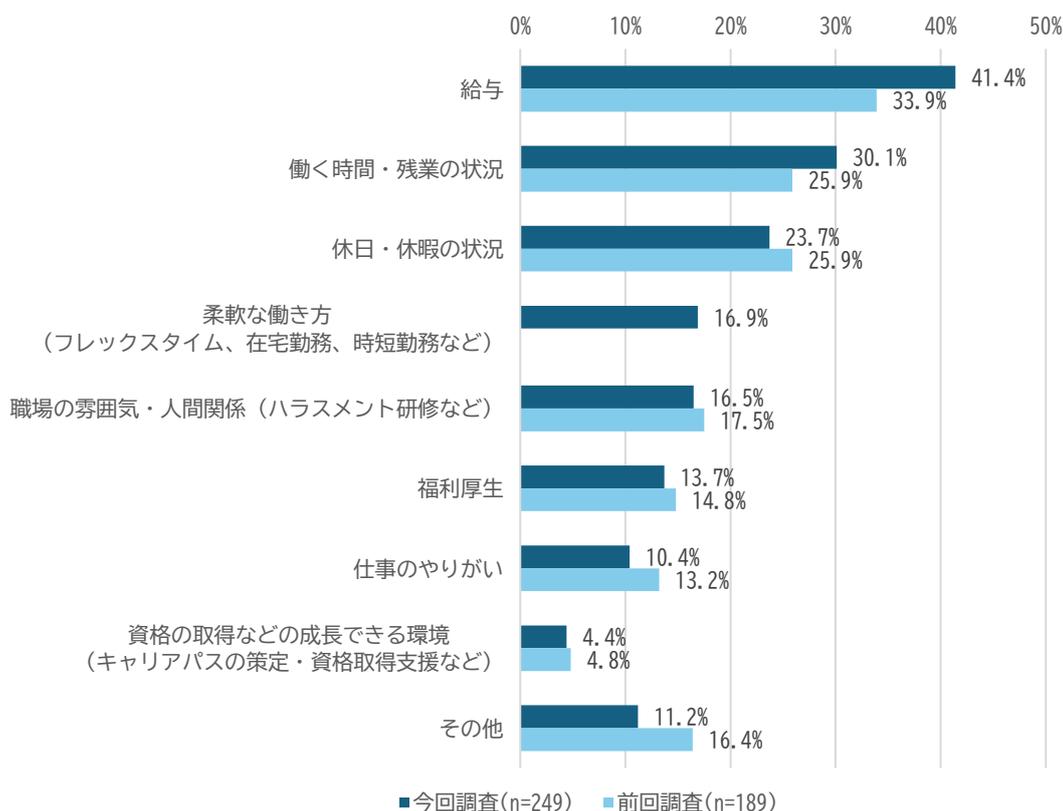
図表 3-16 入社後に満足していること（入社時期別）



## ⑥ 入社後に満足していないこと

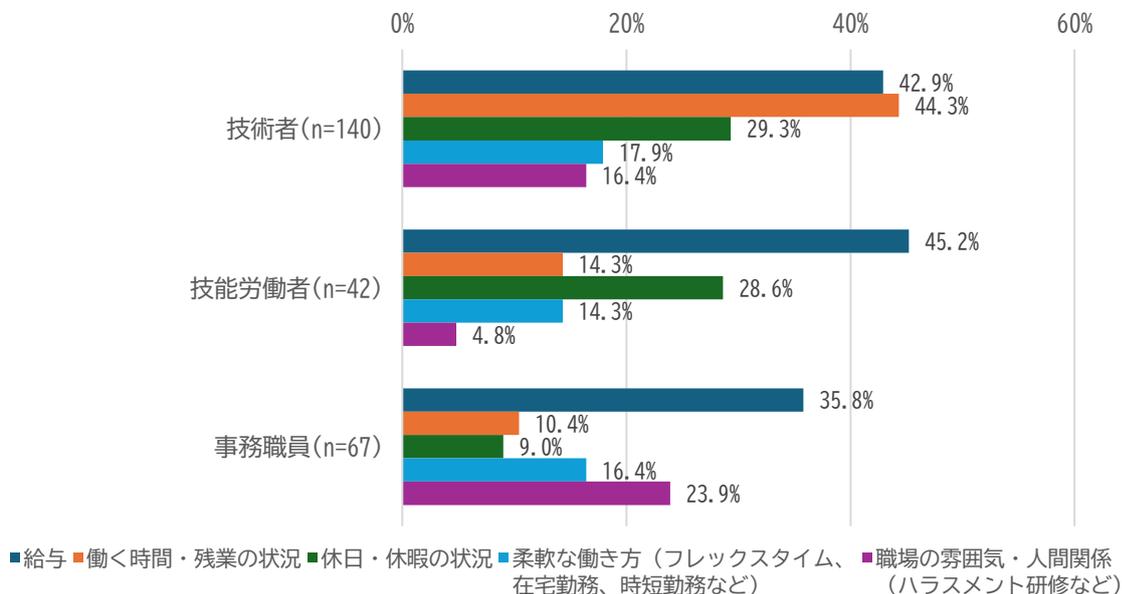
- 入社後に満足していない項目について、「給与」(41.4%)が最も多く、次いで「働く時間・残業の時間」(30.1%)、「休日・休暇の状況」(23.7%)となっている。前回調査と比較すると、「給与」、「働く時間・残業の状況」が増加している。また、「給与」は入社後に満足していると回答した割合も減少しており、物価高の影響が原因と考えられる。

図表 3-17 入社後に満足していないこと



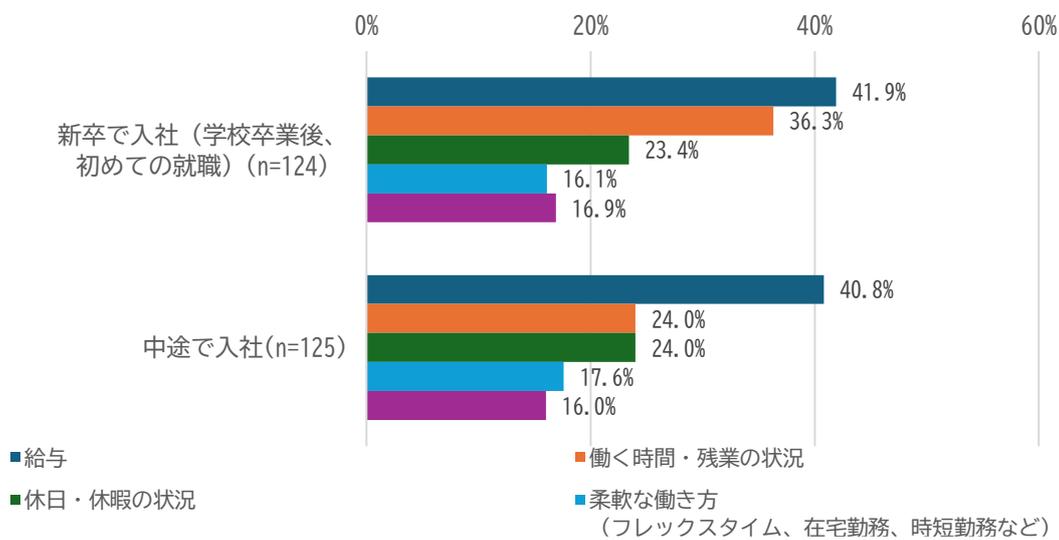
- 入社後に満足していない項目について、職種別に集計した結果、技術者は「給与」(42.9%)や「働く時間・残業の状況」(44.3%)が多く、技能労働者や事務職員は「給与」が最も多い。

図表 3-18 入社後に満足していないこと(職種別)



○入社後に満足していない項目について、入社時期別に集計した結果、「新卒入社」(41.9%)、「中途入社」(40.8%)といずれも「給与」が最も多い。

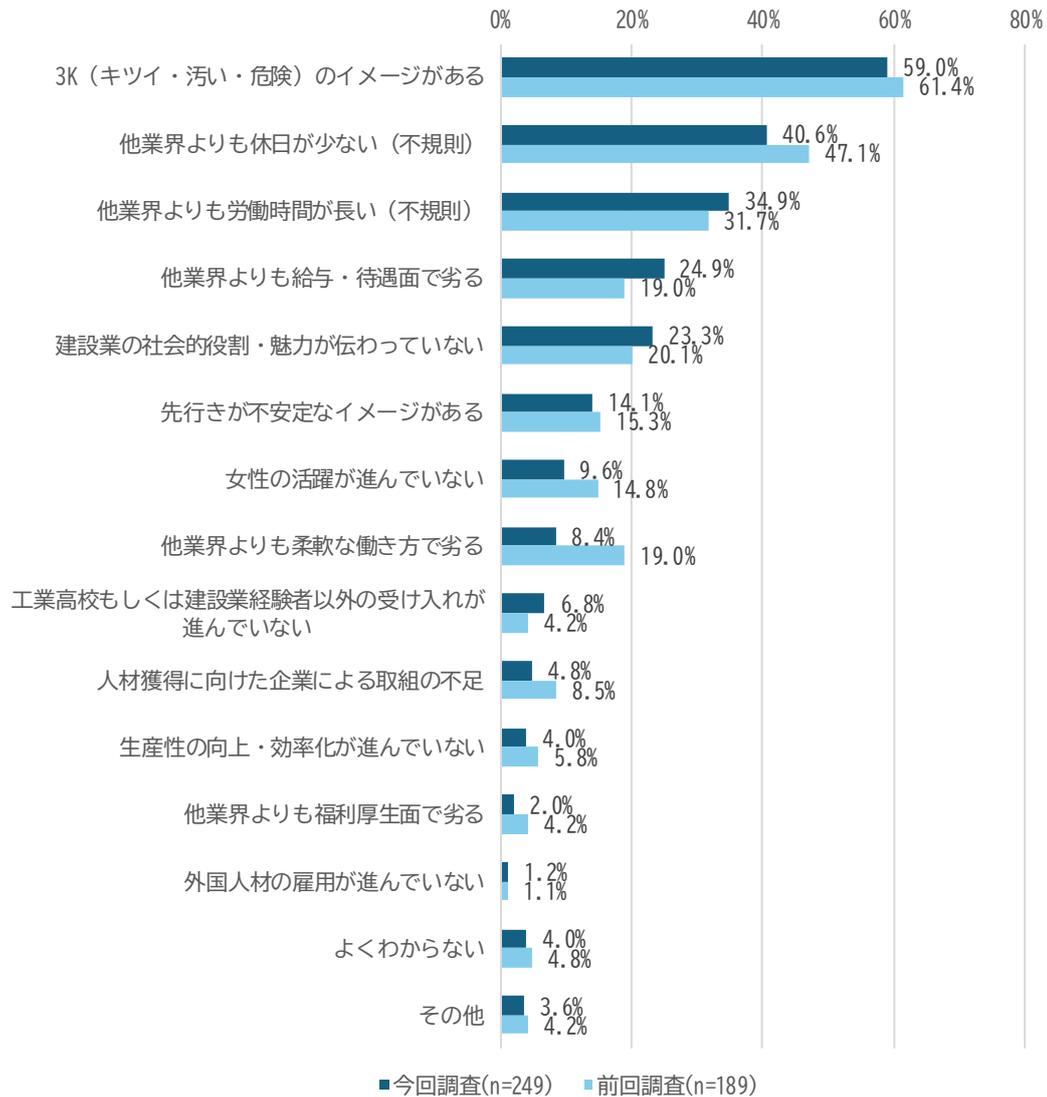
図表 3-19 入社後に満足していないこと (入社時期別)



### ⑦ 建設業界における人手不足の原因

- 建設業界において人手不足が深刻化している原因として考えられることについて、「3K（キツイ・汚い・危険）のイメージがある」(59.0%)が最も多く、次いで「他業界よりも休日が少ない(不規則)」(40.6%)、となっているが、いずれも前回調査から少し減少している。しかし、若手就業者が入社後に満足していない項目において回答の多かった給与や労働時間について、前回調査から増加しており、若手就業者が建設業を続けるための課題であると考えられる。

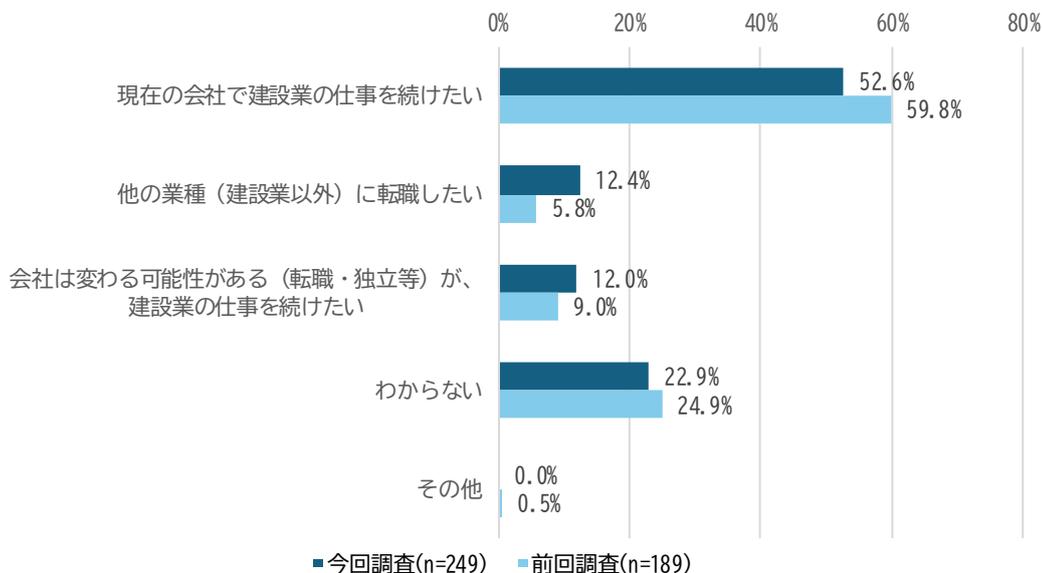
図表 3-20 建設業界における人手不足の原因



⑧ 今後も現在の仕事（建設業の仕事）を続けたいか

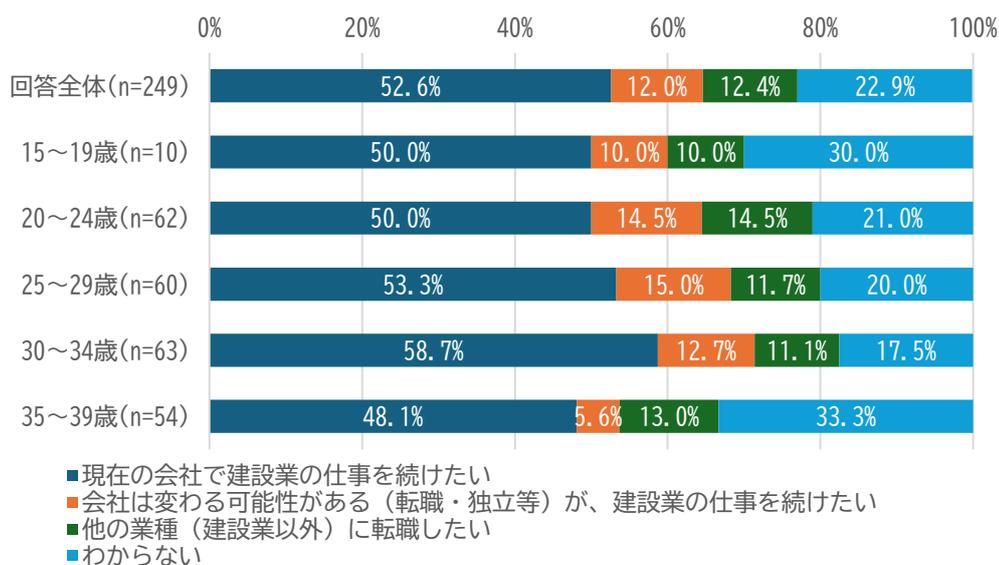
- 建設業の仕事を続けることについて、「現在の会社で建設業の仕事を続けたい」（52.6%）が最も多く、「会社は変わる可能性がある（転職・独立等）が、建設業の仕事を続けたい」（12.0%）となっており、建設業を続けたい回答者が60%以上となっているが、前回調査と比較して「他の業種（建設業以外）に転職したい」（12.4%）が増加しており、建設業を続けたいと考えている回答者が減少している。

図表 3-21 今後も現在の仕事（建設業の仕事）を続けたいか



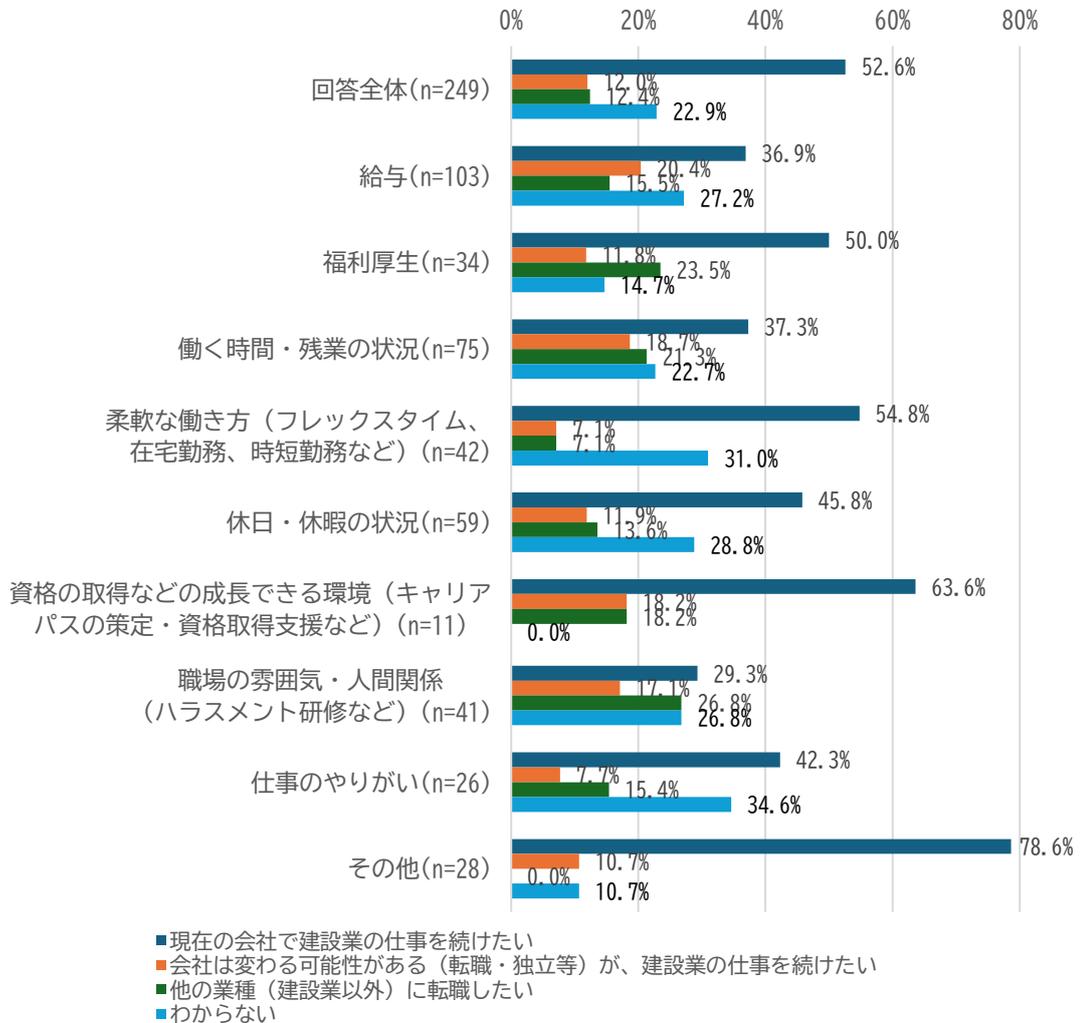
- 建設業の仕事を続けることについて、年齢別に集計した結果、いずれの年代においても、建設業を続けたいと考えている回答者が50%以上であるが、「他の業種（建設業以外）に転職したい」がいずれの年代でも10%を超えている。

図表 3-22 今後も現在の仕事（建設業の仕事）を続けたいか（年齢別）



- 建設業の仕事を続けることについて、入社後に満足していない項目別に集計した結果、「現在の会社で建設業の仕事を続けたい」が最も高い項目は「資格の取得などの成長できる環境（キャリアパスの策定・資格取得）」(63.6%)、「他の業種（建設業以外）に転職したい」人の割合が最も高いのは「職場の雰囲気・人間関係（ハラスメント研修など）」(26.8%)となっている。

図表 3-23 今後も現在の仕事（建設業の仕事）を続けたいか（入社後に満足していない項目別）

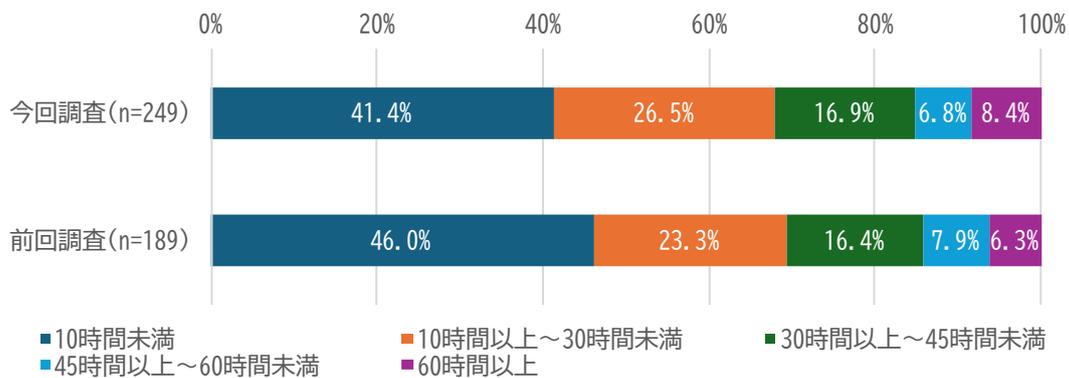


## (2) 就業環境

### ① 残業時間

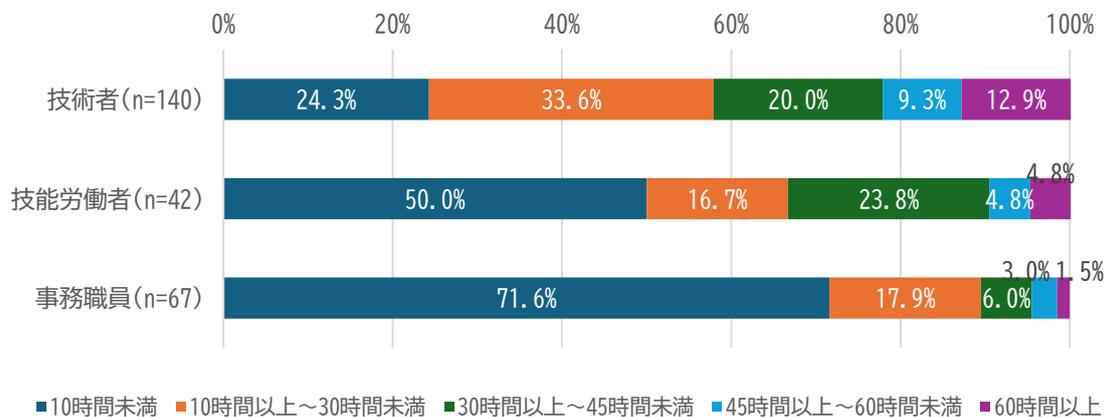
- 令和6年度の繁忙期の1か月の残業時間について、「10時間未満」(41.4%)が最も多く、次いで「10時間以上～30時間未満」(26.5%)、「30時間以上～45時間未満」(16.9%)となっている。前回調査と比較して、「10時間未満」が少し減少し、「10時間以上～30時間未満」が少し増加している。

図表 3-24 令和6年度の繁忙月の残業時間



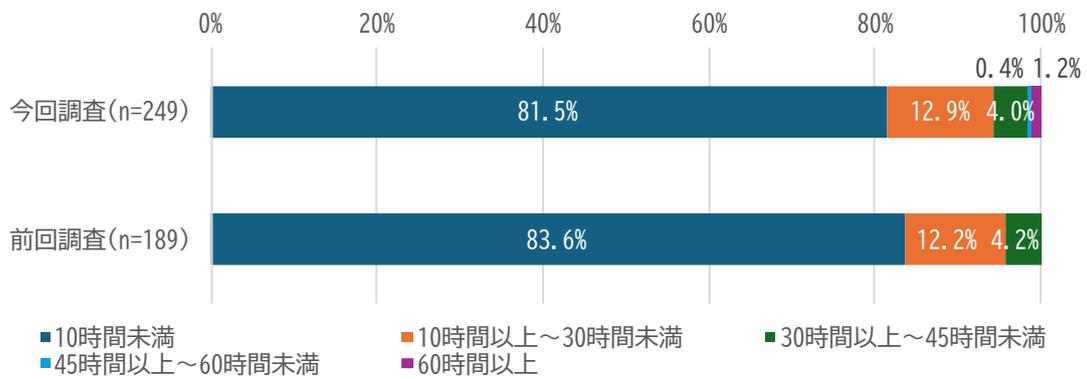
- 令和6年度の繁忙期の1か月の残業時間について、職種別に集計した結果、技術者では「10時間以上～30時間未満」(33.6%)が最も多く、技能労働者では「10時間未満」(50.0%)、事務職員では「10時間未満」(71.6%)が最も多くなっている。また、技術者は、残業時間が45時間を超える割合が20%以上となっており、残業時間が他の業種に比べて多いことがわかる。

図表 3-25 令和6年度の繁忙月の残業時間（職種別）



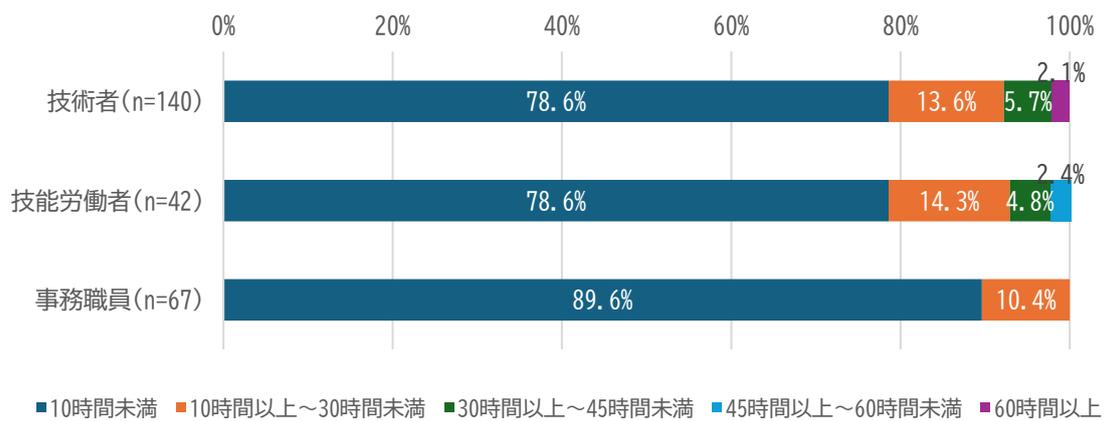
- 令和6年度の閑散期の1か月の残業時間について、「10時間未満」が80%以上を占めており、前回調査から傾向の変化はみられない。

図表 3-26 令和6年度の閑散月の残業時間



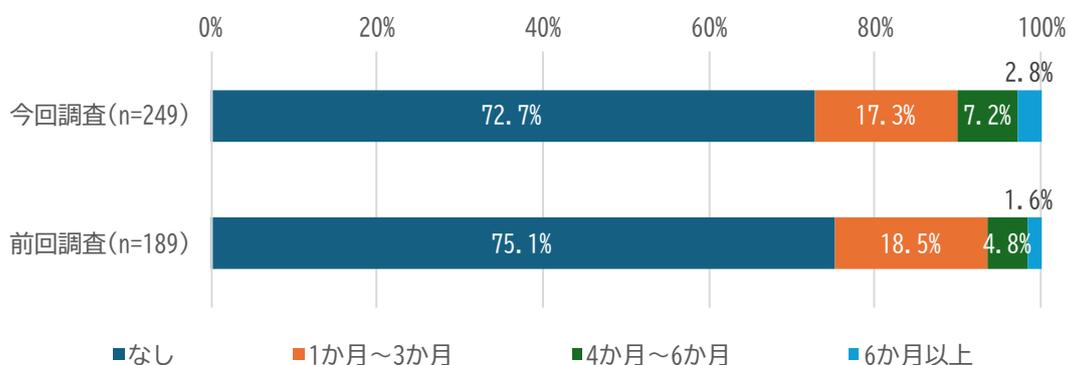
- 令和6年度の閑散期の1か月の残業時間について、職種別に集計した結果、技術者及び技能労働者ともに「10時間未満」78.6%、事務職員では「10時間未満」が約90%となっている。

図表 3-27 令和6年度の閑散月の残業時間（職種別）



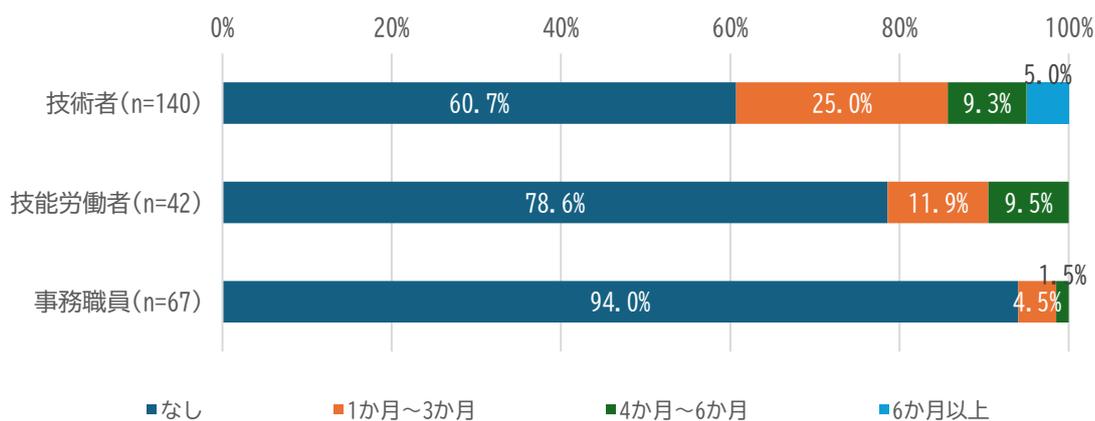
- 令和6年度に1か月の残業時間が45時間を超えた月について、70%以上が45時間を超えた月が「なし」となっており、前回調査と比較して「なし」が少し減少しているが、傾向の変化はみられない。

図表 3-28 令和6年度の月45時間超の残業時間月数



- 令和6年度に1か月の残業時間が45時間を超えた月について、職種別に集計した結果、技術者では40%以上が45時間以上残業した月があると回答している。

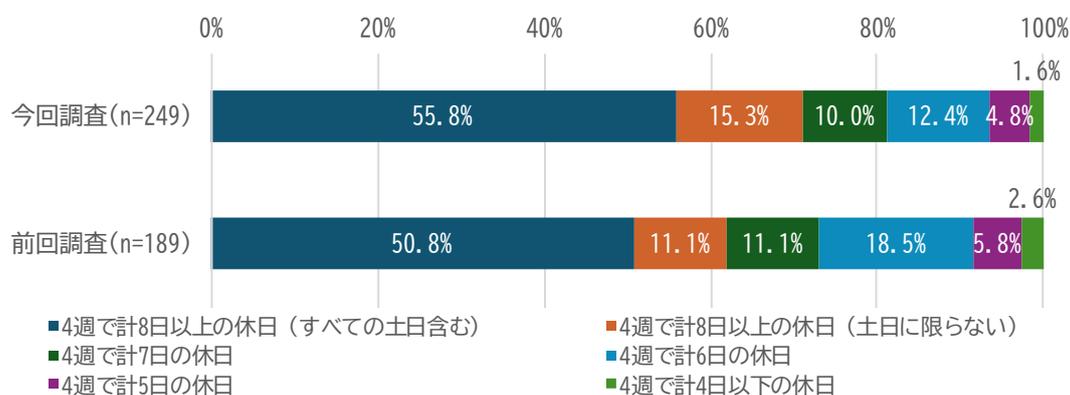
図表 3-29 令和6年度の月45時間超の残業時間月数（職種別）



## ②休日の状況

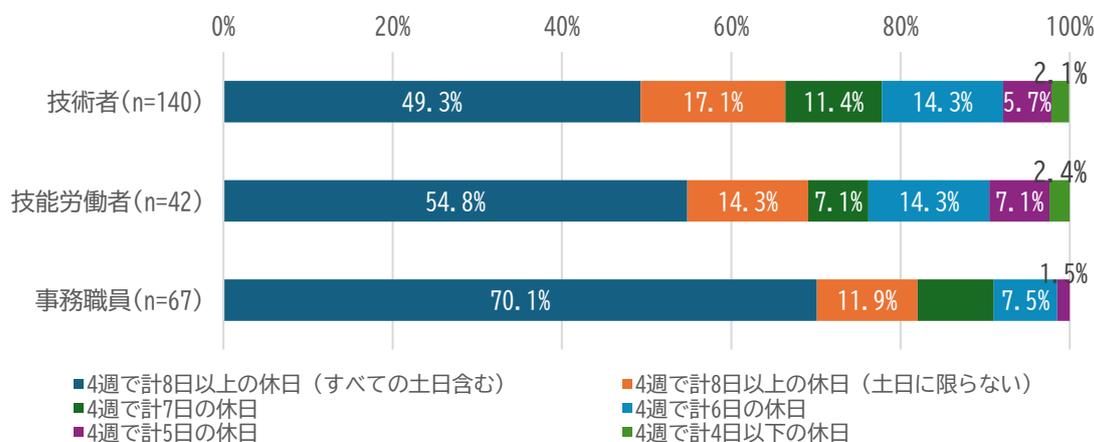
- 休日の状況について、「4週で計8日以上（すべての土日含む）」(55.8%)が最も多く、「4週で計8日以上（土日に限らない）」(15.3%)となっており、70%以上が4週8休以上の休暇を取得している。また、前回調査と比較して、4週6休が減少した一方、4週8休以上が増加していることから、週休2日の取組が進んでいることがわかる。

図表 3-30 休日の状況



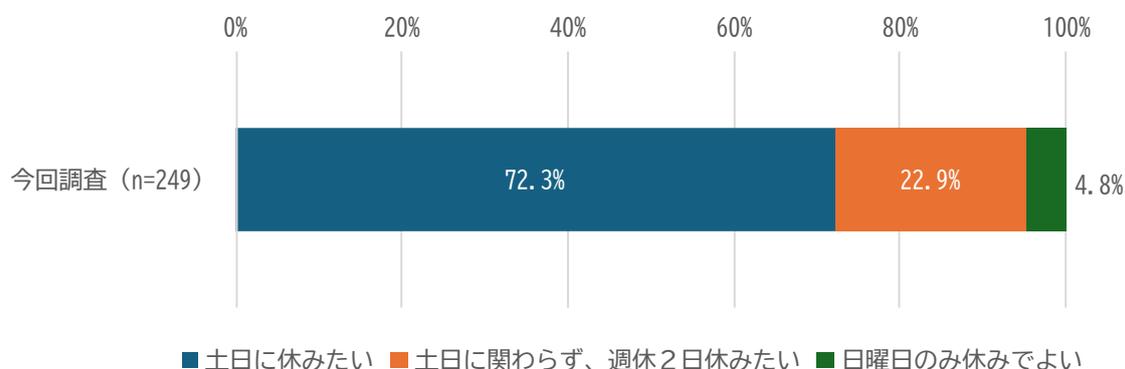
- 休日の状況について、職種別に集計した結果、4週8休以上が技術者では約65%、技能労働者では約70%となっていることから週休2日制工事の取組を継続する必要がある。

図表 3-31 休日の状況（職種別）



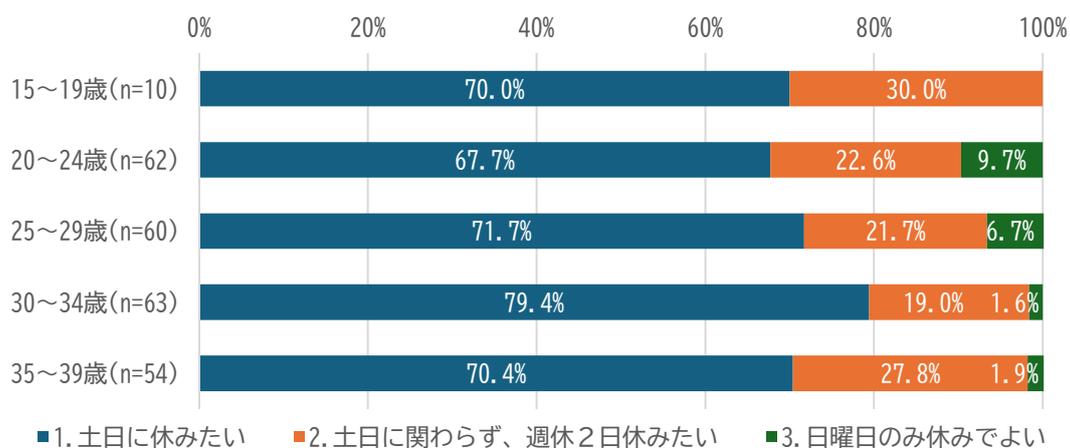
- 仕事の週休日の希望について、「土日に休みたい」(72.3%)が最も多く、「土日に関わらず、週休2日休みたい」を合わせると、ほとんどの人が週休2日を希望している。

図表 3-32 週休日の希望



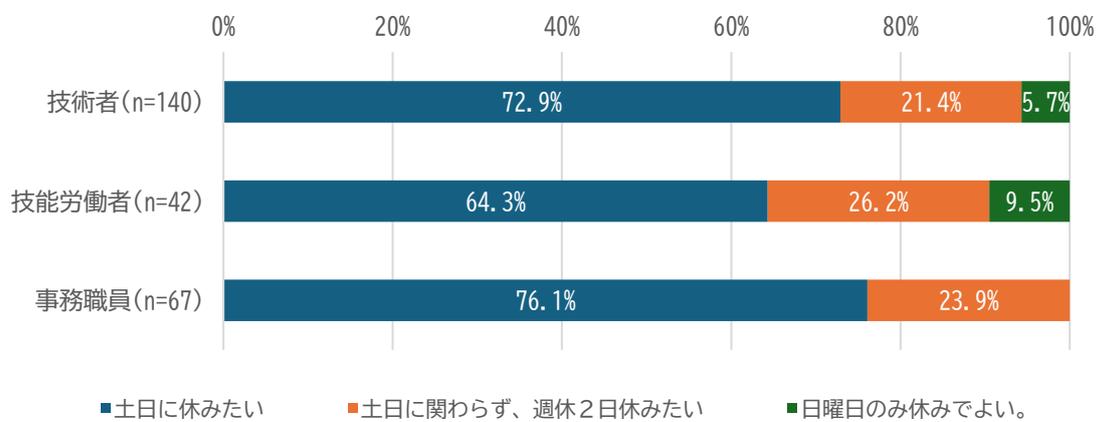
- 仕事の週休日の希望について、年齢別に集計した結果、「土日に休みたい」割合が最も高いのは30～34歳(79.4%)、「日曜日のみ休みでよい」の割合が最も高いのは20～24歳(9.7%)となっており、30歳以上は子育て世代であることから、特に週休2日を希望する人が多い。

図表 3-33 週休日の希望 (年齢別)



○ 仕事の週休日の希望について、職種別に集計した結果、いずれの職種でも 90%以上が週休2日を希望している。

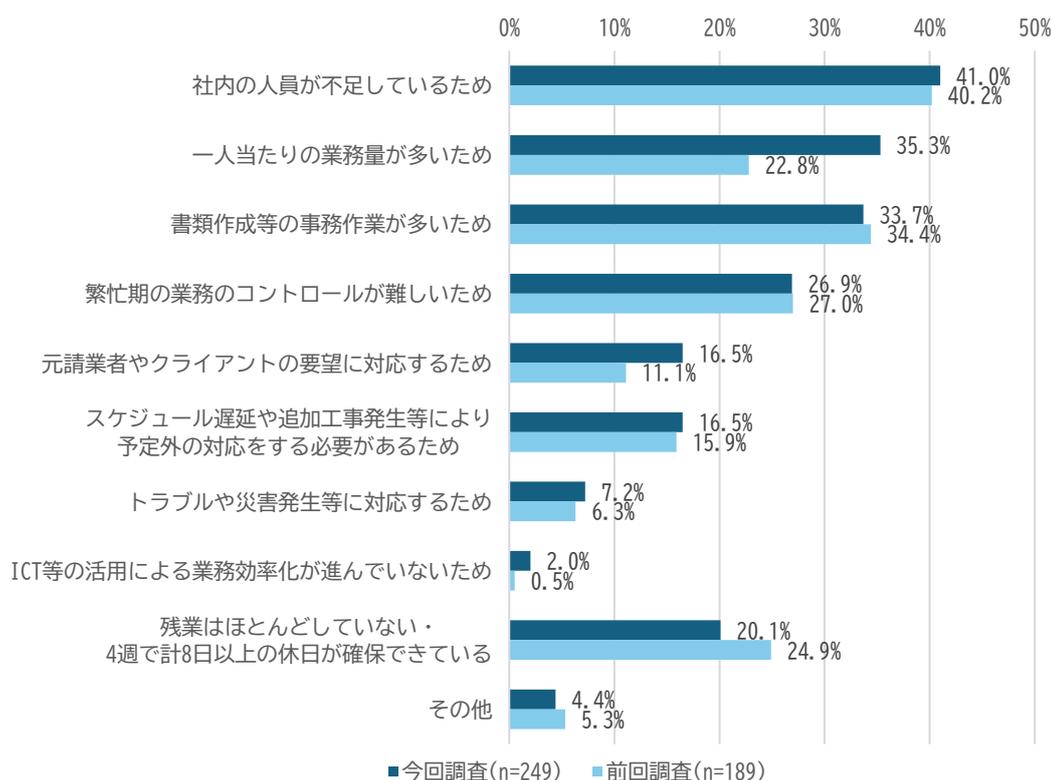
図表 3-34 週休日の希望（職種別）



### ③長時間の残業や4週8休が実現できない理由

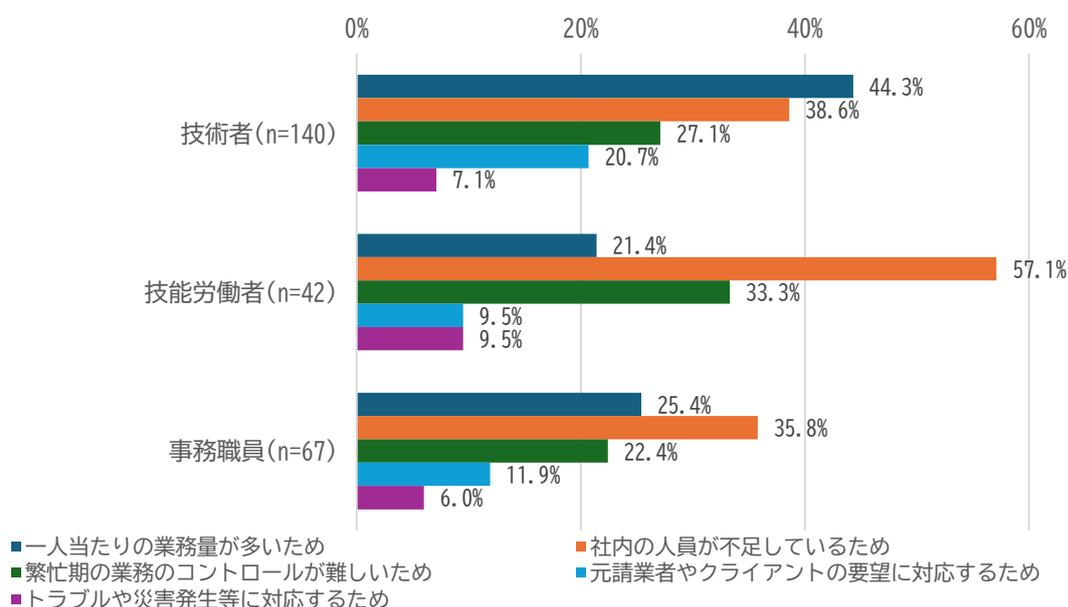
- 長時間の残業や4週8休が実現できない理由について、「社内の人員が不足しているため」(41.0%)が最も多く、次いで「一人当たりの業務量が多いため」(35.3%)、「書類作成等の事務作業が多いため」(33.7%)となっている。前回調査と比較して、「一人当たりの業務量が多いため」が大きく増加しており、労働者不足による業務過多となっていることが考えられることから、労働環境の改善や生産性の向上といった取組を進める必要がある。

図表 3-35 長時間残業の発生や4週8休を実現できない理由



- 長時間の残業や4週8休が実現できない理由について、職種別に集計した結果、技術者は「一人当たりの業務量が多いため」、技能労働者は、事務職員は「社内の人員が不足しているため」が最も多い。

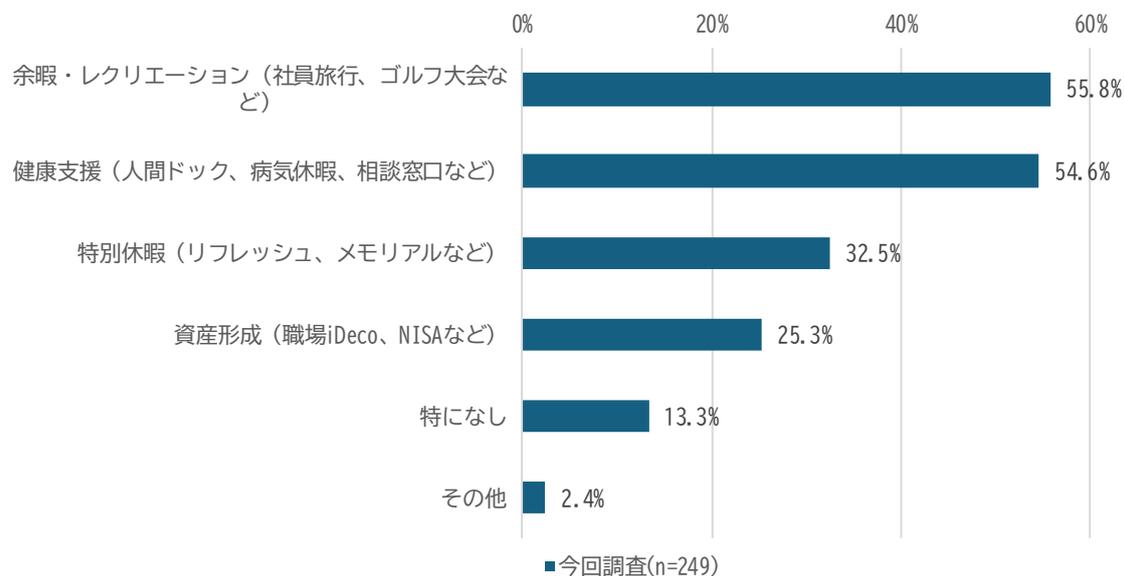
図表 3-36 長時間残業の発生や4週8休を実現できない理由（職種別）



#### ④福利厚生

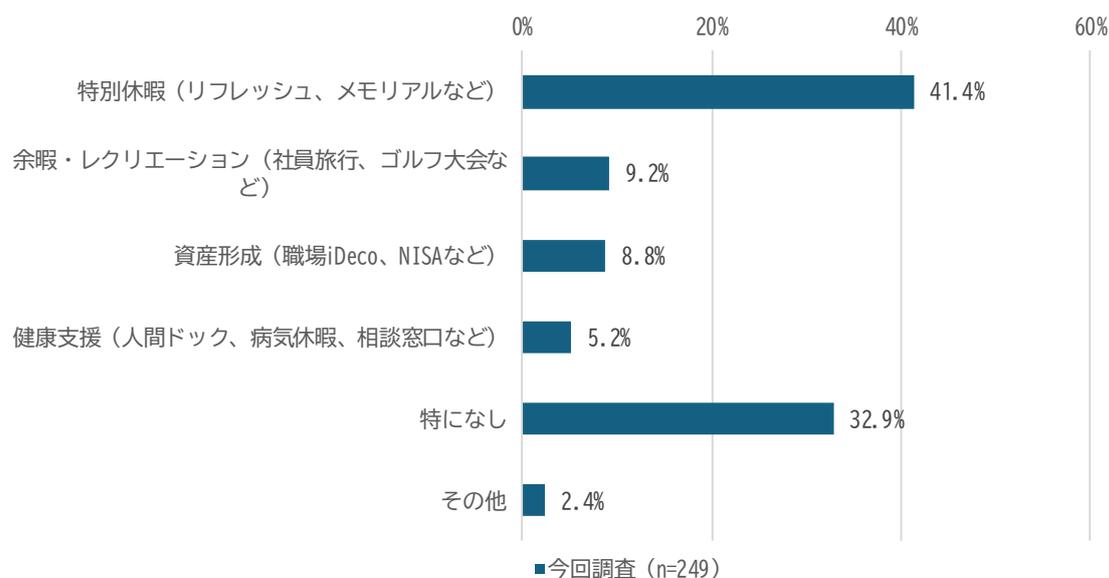
- 現在の会社の福利厚生の内容について、「余暇・レクリエーション(社員旅行、ゴルフ大会など)」(55.8%)が最も多く、次いで「健康支援(人間ドック、病気休暇、相談窓口など)」(54.6%)、「特別休暇(リフレッシュ、メモリアルなど)」(32.5%)となっている。

図表 3-37 現在の会社の福利厚生の内容



- 現在の会社で取り組んで欲しい福利厚生の内容について、「特別休暇(リフレッシュ、メモリアルなど)」(41.4%)が最も多く、次いで「特になし」(32.9%)となっており、企業が積極的に福利厚生の充実に取り組んでいることがわかる。

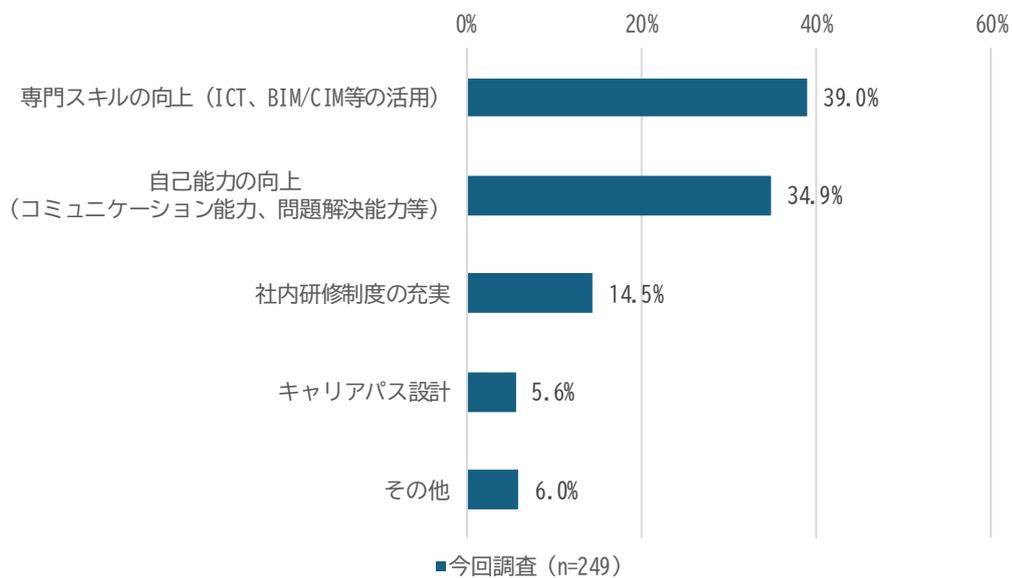
図表 3-38 取り組んでほしい福利厚生の内容



### ⑤人材育成

- 現在の会社で取り組んで欲しい人材育成の内容について、「専門スキルの向上（ICT、BIM/CIM等の活用）」（39.0%）が最も多く、次いで「自己能力の向上（コミュニケーション能力、問題解決能力等）」（34.9%）、「社内研修制度の充実」（14.5%）となっている。

図表 3-39 取り組んでほしい人材育成の内容



## 若手就業者向けアンケート設問一覧

No.	設 問	該当頁	図表番号
1	あなたが勤務する会社（本社）が所在する地域を選択して下さい。	2	2-1
2	あなたの性別を選択して下さい。	2	2-2
3	あなたの年齢を記入して下さい。	3	2-3
4	あなたの建設業界で働いている経験年数を記入して下さい。	3	2-4
5	あなたの職種について当てはまるものを選択して下さい。	4	2-5 2-6
6	新卒入社（学校卒業後すぐに入社）か中途入社か選択して下さい。	4・5	2-7 2-8
7	あなたの出身地域・就職した地域について当てはまるものを1つ選択して下さい。	5~7	2-9~ 2-11
8	あなたが現在県内で就職している理由について、最も当てはまるものを1つ選択して下さい。	8	2-12
9	あなたが建設業界へ就職する前に卒業した学校（学歴）について選択して下さい。	9	2-12 2-13
10	設問6で「中途入社」と回答した方にうかがいます。あなたが現在の会社に入社する前に働いていた業界について、当てはまる項目を1つ選択して下さい。	10	2-15
11	あなたが建設業界で働くことを意識した（就職を考えるようになった）時期について、当てはまるものを選択して下さい。	11 12	3-1~ 3-3
12	あなたが建設業界に入職したきっかけについて、あてはまるものを選択して下さい。（最大3つまで）	13 14	3-4~ 3-6
13	あなたの建設業に対するイメージ（就職前と就職後）について当てはまる項目を1つ選択して下さい。	15 16	3-7~ 3-9
14	あなたが現在の会社に入社するにあたって何を重視しましたか。当てはまる項目を選択して下さい。（最大3つまで）	17 18	3-10~ 3-13
15	現在の会社に入社した後の実感について、あなたが満足している項目を選択して下さい。（最大3つまで）	19 20	3-14~ 3-16
16	現在の会社に入社した後の実感について、あなたが満足していない項目を選択して下さい。（最大3つまで）	21 22	3-17~ 3-19
17	建設業界全体で人手不足が深刻な状況となっていますが、この原因として考えられることについて、あてはまる項目を選択して下さい。（最大3つまで）	23	3-20
18	あなたは今後も現在の仕事（建設業の仕事）を続けたいと思いますか。最もあてはまるものを1つ選択して下さい。	24 25	3-21~ 3-23
19	令和6年度の最も忙しい時期において、あなたの1か月の残業時間（法定労働時間（1日8時間・1週40時間）を超える労働時間）にあてはまるものを選択して下さい。	26	3-24 3-25
20	令和6年度の最も忙しくない時期において、あなたの1か月の残業時間（法定労働時間（1日8時間・1週40時間）を超える労働時間）にあてはまるものを選択して下さい。	27	3-26 3-27
21	令和6年度において、あなたの残業時間が、1か月に45時間を超える月が年間にどのくらいあるか、あてはまるものを選択して下さい。	28	3-28 3-29
22	現在、あなたの休日の状況について、あてはまるものを選択して下さい。	29	3-30 3-31
23	あなたが仕事の週休日として希望するものについて、当てはまるものを1つ選択して下さい。	30	3-32~ 3-34
24	現在、長時間の残業が発生する理由や4週で計8日以上以上の休日を実現できない理由について考えられるものを選択して下さい。（最大3つまで）	31	3-35 3-36
25	現在の会社の福利厚生の内容について、当てはまるものをすべて選択して下さい。	32 33	3-37 3-39
26	あなたが現在の会社で取り組んでほしい福利厚生の内容について、当てはまるものを1つ選択して下さい。	33	3-38
27	あなたが現在の会社で取り組んでほしい人材育成について、当てはまるものを1つ選択して下さい。	34	3-40