

トンネル専門工事会社の人材確保育成についての
調査



2026年3月

一般社団法人 日本トンネル専門工事業協会

目 次

はじめに	1
第 1 章 調査概要	2
第 2 章 回答企業の属性	3
第 3 章 採用ニーズの動向	4
第 4 章 求人活動の現状	6
第 5 章 求人条件・雇用条件	7
第 6 章 育成・研修・離職状況	9
第 7 章 業界団体（協会）への期待	1 1
第 8 章 総括と今後の方向性（提言）	1 2
<参考資料>アンケート調査票	1 3

はじめに

我が国のトンネル施工を取り巻く環境は、社会インフラの老朽化対策や防災・減災への対応を背景に、今後も一定の施工需要が見込まれている。一方で、トンネル専門工事業界においては、担い手不足の深刻化や技能継承の停滞といった課題が顕在化しており、人材の確保および育成は、これまで以上に重要なテーマとなっている。

近年は、若年層の建設業離れに加え、夜間施工を含む勤務形態や寄宿舍生活を前提とした居住環境に対する不安などが重なり、従来の枠組みだけでは安定的な人材確保が難しくなりつつあるのが実情である。これらの課題は、個々の企業努力のみで解決できるものではなく、業界全体として現状を正確に把握し、共通認識のもとで対応策を検討していく必要がある。

このような問題意識のもと、一般社団法人日本トンネル専門工事業協会 技術情報委員会では、会員企業を対象として「トンネル専門工事業社の人材確保育成についての調査」を実施した。本調査では、採用ニーズや求人活動の実態、雇用条件、育成・研修制度、離職状況、さらには業界団体に対する期待などについて、幅広く意見を収集している。

本報告書は、これらの調査結果を整理・分析し、トンネル専門工事業界が直面している人材確保・育成上の課題を可視化するとともに、今後の協会としての支援施策や提言の方向性を検討するための基礎資料として取りまとめたものである。本書が、会員企業の皆様はもとより、発注者、関係機関の皆様にとっても、業界の将来像を考える一助となれば幸いである。

一般社団法人 日本トンネル専門工事業協会
技術情報委員会 委員長 竹本 茂

第1章 調査概要

本調査は、トンネル専門工事会社における人材確保および育成の現状を把握し、今後の採用・育成ニーズを明らかにするとともに、協会としての支援施策検討の基礎資料とすることを目的として実施した。

調査対象：トンネル専門工事会社 会員企業

回答企業数：18社

調査方法：Google フォームによる Web アンケート

調査期間：2025年10月24日～11月8日

第2章 回答企業の属性

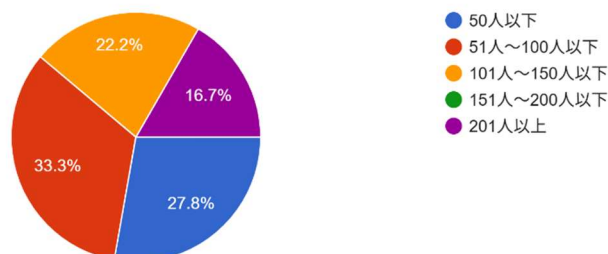
本調査の回答企業では、一定の受注実績と施工体制を有する一方で、採用・育成・広報といった間接部門に十分なリソースを割きにくいという構造的特性を有している。

社員構成を見ると、技術系社員（工事系、機械・電気系）が中核を占め、事務系社員は最小限に抑えられている企業が多い。これは、トンネル専門工事業が現場力を基盤とする産業であることを反映した合理的な人員配置である一方、採用広報、教育体系の整備、DX推進といった中長期的施策を担う人材が不足しやすい構造を内包している。

また、採用担当部署については、専任体制を構築している企業は一部に限られ、多くの企業では他業務との兼務、あるいは部署自体を設けていない状況が確認された。これは個社努力の問題というより、業界全体として採用活動が属人的・経験依存型にとどまりやすい構造的課題であり、協会による横断的な支援や共通基盤整備の必要性を示唆している。

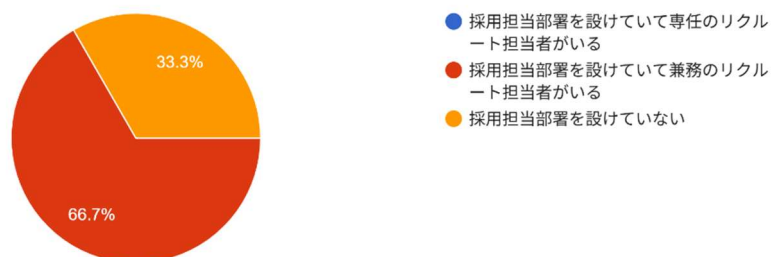
【基本情報】 貴社の従業員数（全体規模）を回答して下さい。

18件の回答



【基本情報】 自社の採用担当部署の有無について、回答してください。

18件の回答



第3章 採用ニーズの動向

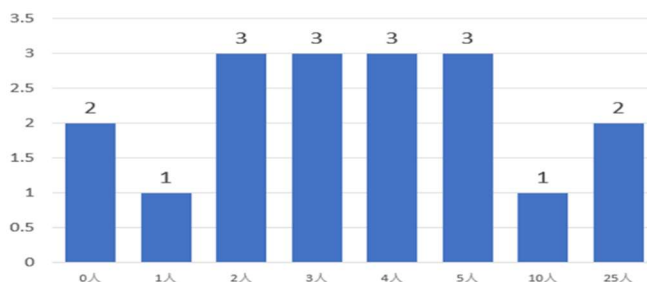
今後1年間の採用ニーズについては、技術系（工事系）人材を中心に、1～3名程度の採用を見込む企業が多数を占めている。これは急激な人員拡大ではなく、欠員補充や世代交代を見据えた「持続的確保」を志向する採用姿勢と評価できる。一方で、5名以上の採用を予定する企業も一部存在しており、企業ごとの受注環境や成長段階の違いが反映された結果といえる。

機械・電気系人材については、工事系に比べ採用ニーズは限定的であるものの、複数名の採用を予定する企業も見られた。施工の高度化・機械化の進展に伴い、専門性を有する技術人材の必要性が徐々に顕在化していることがうかがえる。

一方、事務系およびIT・DX人材については、現時点での採用ニーズは極めて限定的であった。しかし、これは当該人材が不要であることを意味するものではなく、現場人材の確保を最優先とする現状の優先順位を反映した結果と捉えるべきである。将来的な生産性向上や業務効率化、データ活用を見据えれば、IT・DX人材の育成・確保は中長期的な課題として避けて通れない。

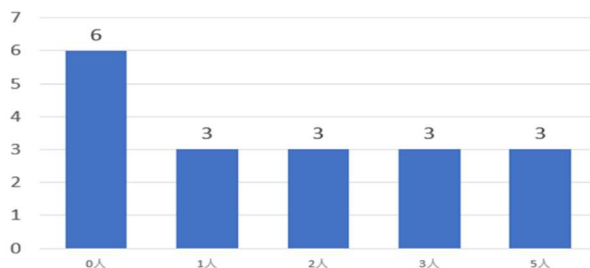
【採用ニーズ】 今後1年間に必要と考える技術系社員（工事系）の新規採用人数を回答してください。

※数字のみ記入（無なしの場合は0を記入）



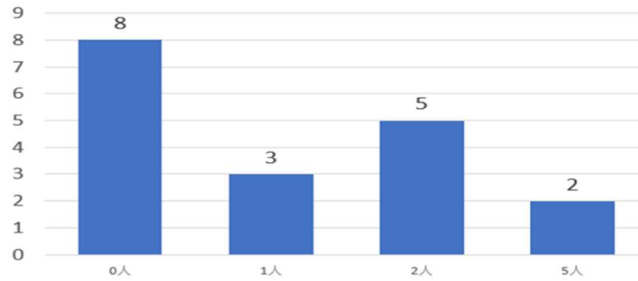
【採用ニーズ】 今後1年間に必要と考える技術系社員（機械・電気系）の新規採用人数を回答してください。

※数字のみ記入



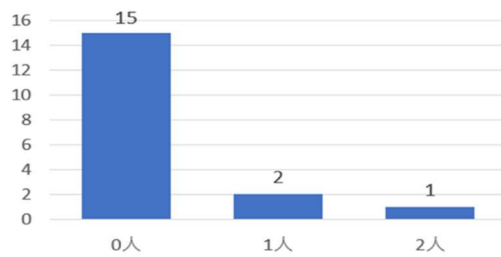
【採用ニーズ】 今後 1 年間に必要と考える事務系社員 の新規採用人数を回答してください。

※数字のみ記入〈無なしの場合は0を記入〉



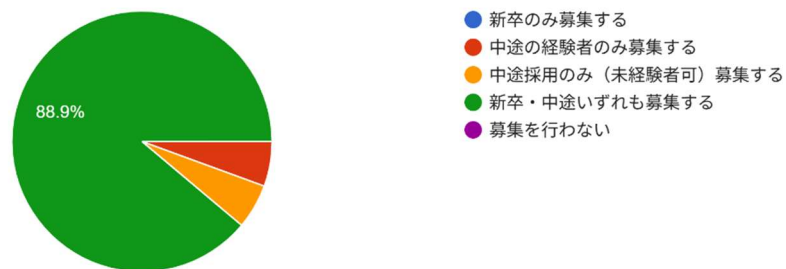
【採用ニーズ】 今後 1 年間に必要と考える「その他」社員(IT・DX 人材等) の新規採用人数を

回答してください。※数字のみ記入〈無なしの場合は0を記入〉



【採用ニーズ】 新卒採用と中途採用の方針について、該当するものを選択してください。

18 件の回答

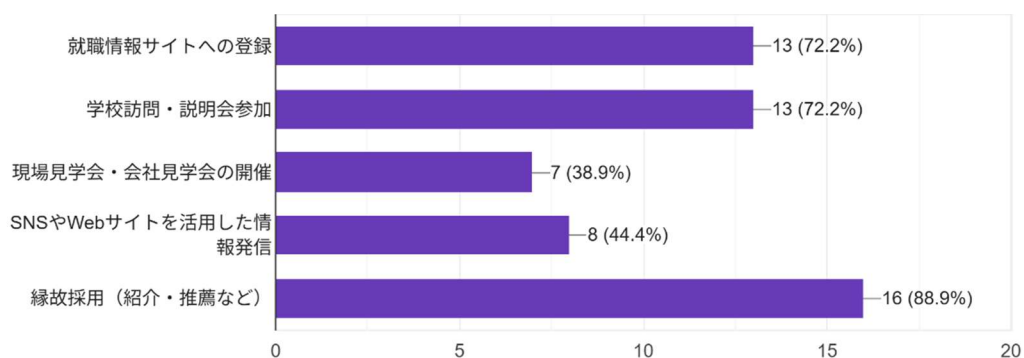


第4章 求人活動の現状

求人活動の手法としては、就職情報サイトへの登録や学校訪問・説明会への参加といった、従来型の採用活動が主流であることが明らかとなった。一方で、現場見学会や会社見学会を実施している企業は約4割にとどまっており、トンネル工事の魅力を手感的に伝える取り組みが十分に活用されていない実態がうかがえる。

また、縁故採用が一定の比率を占めている点は、業界内の人的ネットワークの強さを示す一方で、採用母集団の固定化や多様性確保の観点では課題も孕んでいる。SNSや自社Webサイトを活用した情報発信については、今後の取り組み余地が大きい分野である。

【求人活動の現状】現在行っている求人活動についてあてはまるものを選択してください
(複数選択可)。



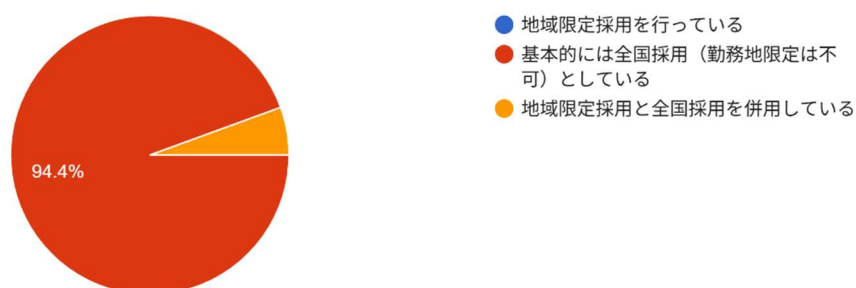
第5章 求人条件・雇用条件

勤務地条件については、地域限定採用と全国採用を併用する企業が多く、現場の特性や人材確保状況に応じた柔軟な運用がなされている。一方で、転勤や長期出張に対する不安が、若年層の入職障壁となる可能性も否定できない。

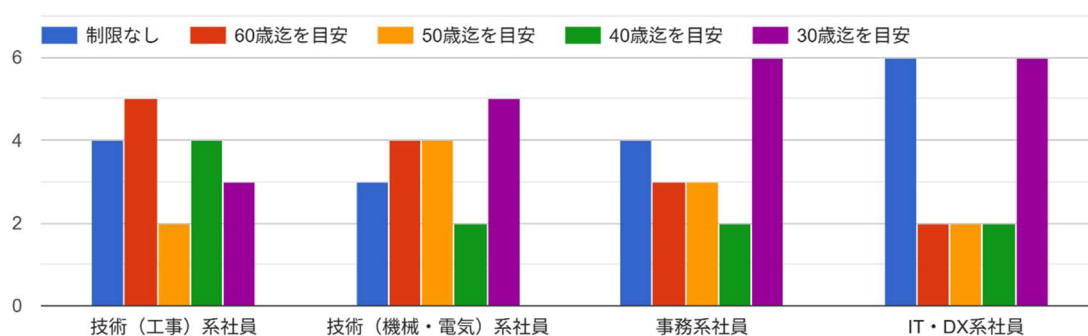
休日制度や福利厚生については、一定程度の改善が進んでいるものの、寄宿舎生活をはじめとする居住環境が、離職要因として影響を及ぼしている実態が確認された。人材確保・定着を図る上では、「雇用条件」と「生活環境」を一体として捉えた対応が不可欠である。

【求人活動の現状】 求人条件に関する取り扱いについて当てはまるものを選択して下さい。

18件の回答

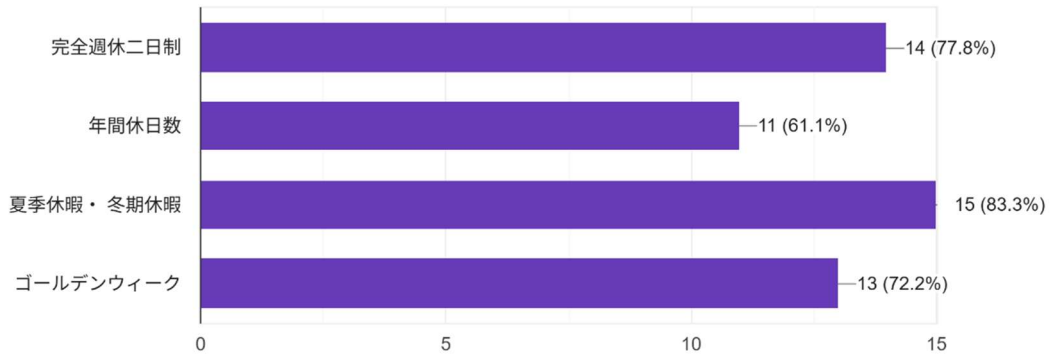


【求人活動の現状】 求人の年齢制限についてそれぞれ当てはまるものを選択して下さい。



【雇用条件】 求人票に提示している休日制度を選択して下さい。(複数回答可)

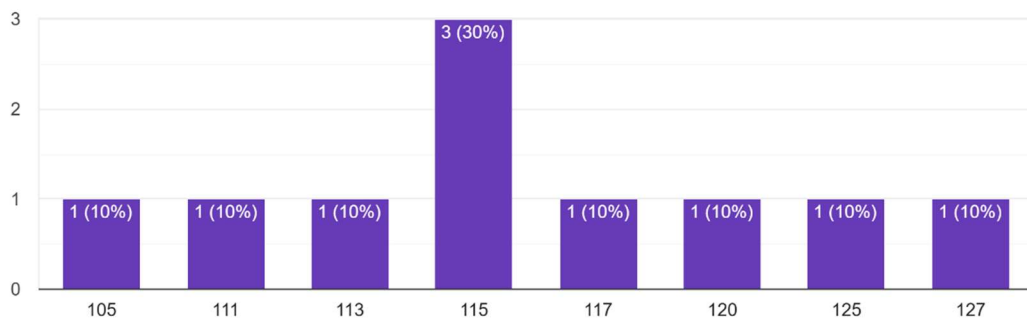
18件の回答



【雇用条件】上記設問で求人票に「年間休日数」を示している場合は、その日数を記載して下さい。

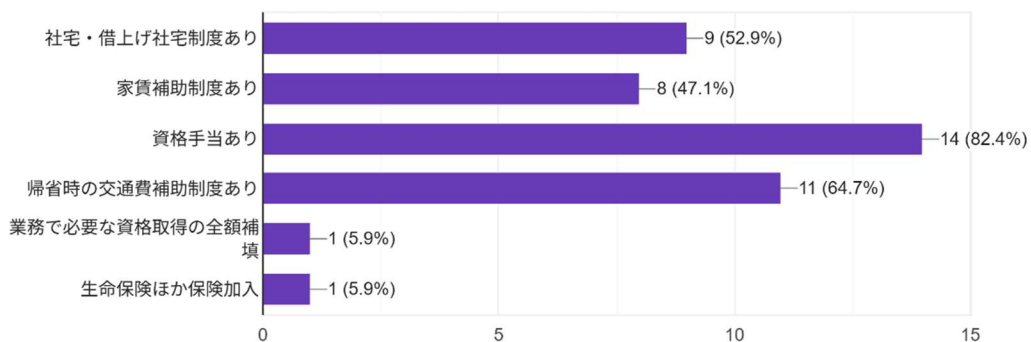
※数字のみ記入

10件の回答



【雇用条件】 求人票で提示している福利厚生項目をおしえてください。(複数回答可)

17件の回答

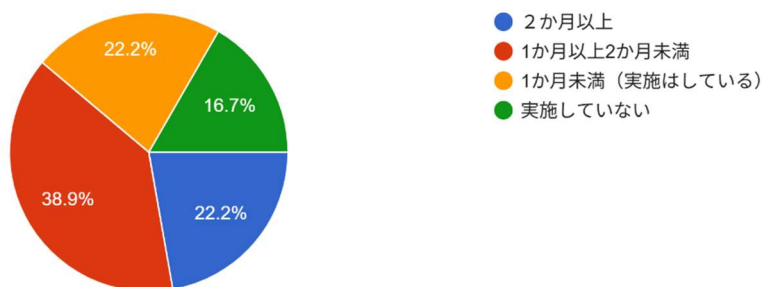


第6章 育成・研修・離職状況

新入社員研修の実施状況には企業間で差が見られ、「実施していない」と回答した企業も一定数存在した。OJTを中心とした現場教育に依存する業界特性を反映した結果と考えられるが、入職初期の不安解消や職業理解の深化という観点では、体系的な導入研修の重要性は高い。

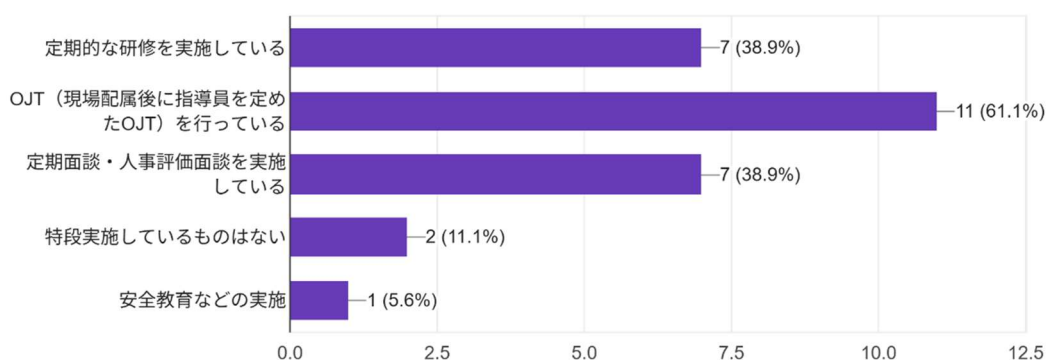
離職状況を見ると、新卒・中途いずれにおいても、採用後1～5年以内の離職が一定数発生しており、若年層の定着が業界共通の課題であることが改めて示された。

【育成・研修制度】新入社員を対象とした研修の期間(OJTは含まない。新入社員研修としての延べ時間)をおしえてください。

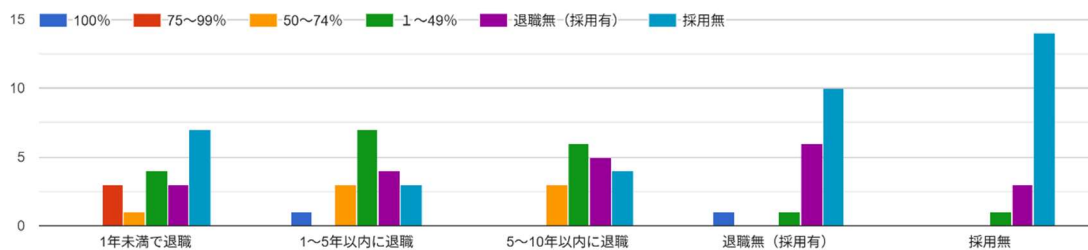


【育成・研修制度】入社後の育成制度について実施しているものをおしえてください(複数回答可)

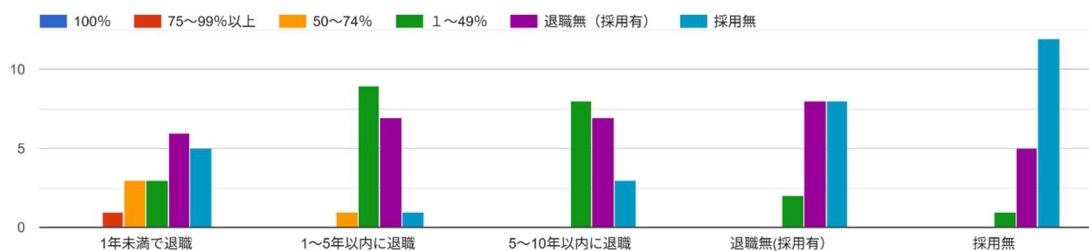
18件の回答



【離職の状況】 採用からの期間別に新卒採用社員の離職率をそれぞれおしえてください。



【離職の状況】 採用からの期間別に中途採用社員の離職率をそれぞれおしえてください。



※以上の二つの設問(新卒者/中途採用者の離職率)については過去10年のうちのある1年のケースを抽出して回答

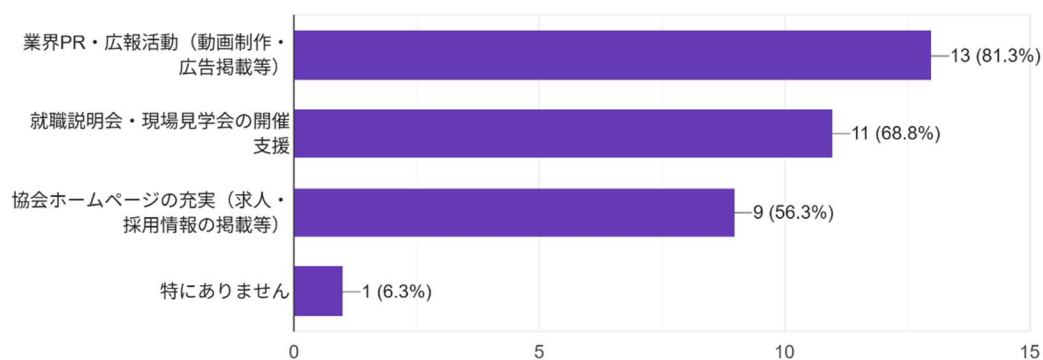
第7章 業界団体（協会）への期待

会員企業が協会に期待する取り組みとして、業界PR・広報活動、就職説明会・現場見学会の開催支援などが多く挙げられた。個社単独での対応が難しい領域において、協会が果たすべき役割は存在する。

【業界団体に期待すること】

会員会社の社員のリクルートに関して、トンネル専門工事業協会に期待する取り組みについて回答してください。(複数回答可)

16件の回答



第8章 総括と今後の方向性

一 技術情報委員会としての整理と提言 一

本調査を通じて明らかとなったのは、トンネル専門工事会社における人材確保・育成の課題が、「採用体制」「育成の仕組み」「生活環境」「業界イメージ」といった複数の要素が相互に関連する構造的課題であるという点である。

採用ニーズは現実的な水準にとどまる一方、専任体制の不足により採用活動や育成が属人的になりやすい実態が確認された。また、制度面の改善が進む中でも、寄宿舍生活などの居住環境が定着を左右する要因となっている。

協会としては、業界横断のPR・広報、現場見学会等の共同開催、生活環境改善に向けた好事例共有などを通じ、業界全体の魅力向上と人材確保力の強化に取り組む必要がある。

2026年3月

一般社団法人 日本トンネル専門工事業協会
技術情報委員会

トンネル専門工事会社社員*のリクルートに関するアンケート

*「社員」の定義が各社で異なる可能性があります。本アンケートでは、「社員＝会社で終身雇用している職員。作業員・技能員・パート・アルバイトは対象としない。」あるいは「社員＝会社で終身雇用している職員（工事施工管理職員・事務雇用管理職員・常設職員）」とします。

またアンケートの対象社員の配属先の範囲は、「本社・支店・出先の事務所を含めた全社」です。

* 必須の質問です

1. メールアドレス *

2. 【基本情報】 貴社名を記入願います *

3. 【基本情報】 貴社の従業員数（全体規模）を回答して下さい。 *

1 つだけマークしてください。

- 50人以下
- 51人～100人以下
- 101人～150人以下
- 151人～200人以下
- 201人以上

4. 【基本情報】 上記設問のうちの技術系社員数（工事系/機械・電気系）を回答して下さい。 ※数字のみ記入してください。〈無なしの場合は0を記入〉 *

- 5。 【基本情報】 上記設問のうちの事務系社員数を回答して下さい。 ※数字のみ *
記入してください。 〈無なしの場合は0を記入〉

- 6。 【基本情報】 上記設問のうちの「その他」社員数（IT・DX人材等）を回答し *
て下さい。 ※数字のみ記入してください。 〈無なしの場合は0を記入〉

- 7。 【基本情報】 自社の採用担当部署の有無について、回答して下さい。 *

1 つだけマークしてください。

- 採用担当部署を設けていて専任のリクルート担当者がある
- 採用担当部署を設けていて兼務のリクルート担当者がある
- 採用担当部署を設けていない

- 8。 【採用ニーズ】 今後1年間に必要と考える技術系社員（工事系）の新規採用 *
人数を回答してください。 ※数字のみ記入 〈無なしの場合は0を記入〉

- 9。 【採用ニーズ】 今後1年間に必要と考える技術系社員（（機械・電気系）の *
新規採用人数を回答してください。 ※数字のみ記入

- 10。 【採用ニーズ】 今後1年間に必要と考える事務系社員の新規採用人数を回答 *
してください。 ※数字のみ記入 〈無なしの場合は0を記入〉

- 11。 【採用ニーズ】 今後1年間に必要と考える「その他」社員(IT・DX人材等)の新規採用人数を回答してください。※数字のみ記入〈無なしの場合は0を記入〉 *

- 12。 【採用ニーズ】 新卒採用と中途採用の方針について、該当するものを選択してください。 *

1つだけマークしてください。

- 新卒のみ募集する
- 中途の経験者のみ募集する
- 中途採用のみ（未経験者可）募集する
- 新卒・中途いずれも募集する
- 募集を行わない

- 13。 【求人活動の現状】 現在行っている求人活動について当てはまるものを選択してください（複数選択可）。 *

当てはまるものをすべて選択してください。

- 就職情報サイトへの登録
- 学校訪問・説明会参加
- 現場見学会・会社見学会の開催
- SNSやWebサイトを活用した情報発信
- 縁故採用（紹介・推薦など）
- その他: _____

- 14。 【求人活動の現状】 求人条件に関する取り扱いについて当てはまるものを選択して下さい。 *

1つだけマークしてください。

- 地域限定採用を行っている
- 基本的には全国採用（勤務地限定は不可）としている
- その他: _____

15. 【求人活動の現状】 求人者の年齢制限についてそれぞれ当てはまるものを選択 *
して下さい。

1行につき1つだけマークしてください。

	制限なし	60歳迄を目安	50歳迄を目安	40歳迄を目安	30歳迄を目安
技術 (工事)系 社員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
技術 (機械・電気)系 社員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
事務系 社員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IT・DX 系社員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. 【雇用条件】 求人票に提示している休日制度を選択して下さい。(複数回答可)

当てはまるものをすべて選択してください。

- 完全週休二日制
- 年間休日数
- 夏季休暇・冬期休暇
- ゴールデンウィーク
- その他: _____

17. 【雇用条件】 上記設問で求人票に「年間休日数」を示している場合は、その日数を記載して下さい。 ※数字のみ記入

- 18。 【雇用条件】 求人票で提示している福利厚生項目をおしえてください。（複数回答可）

当てはまるものをすべて選択してください。

- 社宅・借上げ社宅制度あり
- 家賃補助制度あり
- 資格手当あり
- 帰省時の交通費補助制度あり
- その他: _____

- 19。 【育成・研修制度】 新入社員を対象とした研修の期間（OJTは含まない。新入社員研修としての延べ時間）をおしえてください。 *

1つだけマークしてください。

- 2か月以上
- 1か月以上2か月未満
- 1か月未満（実施はしている）
- 実施していない

- 20。 【育成・研修制度】 入社後の育成制度について実施しているものをおしえてください（複数回答可） *

当てはまるものをすべて選択してください。

- 定期的な研修を実施している
- OJT（現場配属後に指導員を定めたOJT）を行っている
- 定期面談・人事評価面談を実施している
- 特段実施しているものはない
- その他: _____

21。 【離職の状況】

*

※以下の二つの設問（新卒者/中途採用者の離職率）については過去10年のうちのある1年のケースを抽出して回答願います。

採用からの期間別に新卒採用社員の離職率をそれぞれおしえてください。

1行につき1つだけマークしてください。

	100%	75～ 99%	50～ 74%	1～ 49%	退職無 (採用 有)	採用無
1年未 満で退 職	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1～5年 以内に 退職	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5～10 年以内 に退職	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
退職無 (採用 有)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
採用無	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22。 【離職の状況】

*

採用からの期間別に中途採用社員の離職率をそれぞれおしえてください。

1行につき1つだけマークしてください。

	100%	75～ 99%以上	50～ 74%	1～ 49%	退職無 (採用 有)	採用無
1年未 満で退 職	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1～5年 以内に 退職	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5～10 年以内 に退職	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
退職無 (採用 有)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
採用無	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23。 【業界団体に期待すること】

会員会社の社員のリクルートに関連して、トンネル専門工事業協会に期待する取り組みについて回答してください。（複数回答可）

当てはまるものをすべて選択してください。

- 業界PR・広報活動（動画制作・広告掲載等）
- 就職説明会・現場見学会の開催支援
- 協会ホームページの充実（求人・採用情報の掲載等）
- その他: _____

- 24。 **【業界団体に期待すること】**
今後業界として行うべき人材確保活動に関するご意見をご記入下さい。

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。

Google フォーム

技術情報委員会

委員長	竹本 茂	北新建設株式会社	代表取締役社長
副委員長	上野博務	藤友工業株式会社	代表取締役社長
委員	森井隆之	木部建設株式会社	建設本部専技術部顧問
委員	森崎達之助	寿建設株式会社	代表取締役副社長
委員	野口 壮	成豊建設株式会社	取締役工事本部副本部長
委員	和賀秀徳	山崎建設株式会社	工事本部工事部トンネル部長
委員	鷹野芳徳	吉田直土木株式会社	取締役常務執行役員

(会社名五十音順)

《事務局》

田村 晃一 一社) 日本トンネル専門工事業協会 専務理事
森崎大八郎 一社) 日本トンネル専門工事業協会 事務局長

編集・発行 一般社団法人 日本トンネル専門工事業協会
〒105-0003 東京都港区西新橋 1-9-1
TEL 03-5251-4150

(無断複製・転載禁止)