

建設業従事者における 深層的ダイバーシティ

仕事に対する価値観に着目した
探索的研究

著者: 横内陳正, 井口雄太, 森麻里子, 幸良淳志, ヘンリー マイケル

研究の概要

建設業界は深刻な担い手不足に直面しています。これまでのダイバーシティ推進は、性別や年齢といった「表層的」な側面に留まっていました。

本研究では、見過ごされてきた「深層的ダイバーシティ」の一側面として「**仕事に対する価値観**」に着目しました。

調査の結果、従事者は**4つの異なる価値観**グループに類型化できることが明らかになりました。



東日本大震災の復興事業

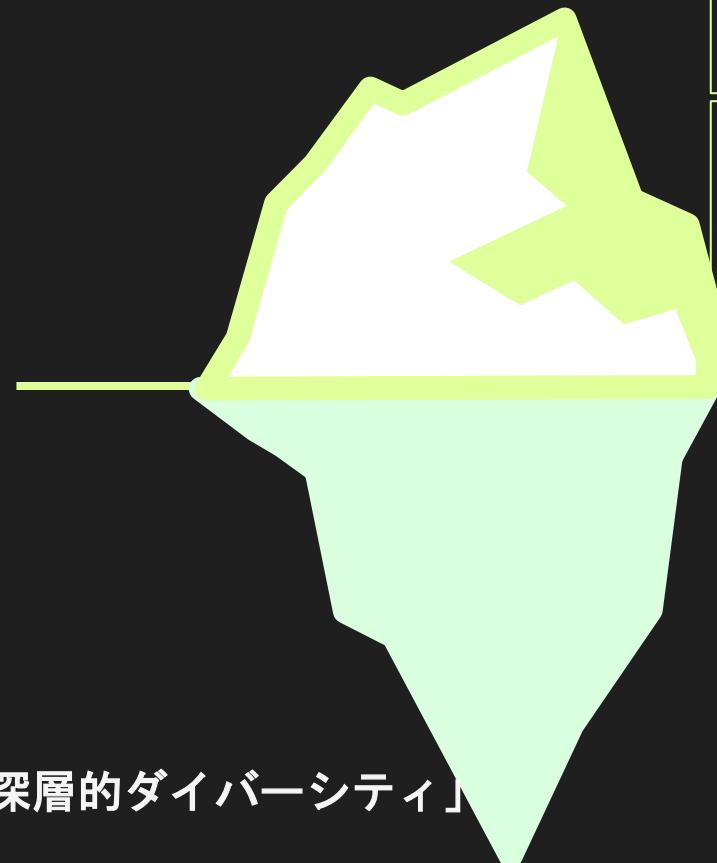
背景と課題

「表層」から「深層」へ

現在、担い手確保のため女性活躍などの取り組みは進んでいますが、あくまで表層的な取り組みにすぎません。

知識や能力、価値観を考慮した「深層的ダイバーシティ」の検討は不十分です。個々の価値観に応じたマネジメントが求められています。

「表層的ダイバーシティ」



2014年
「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」

2020年
「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」

知識

能力

価値観

研究方法

質的調査

半構造化インタビュー

- 2024年9月～12月実施
- 対象: 26名 (発注者、コンサル、ゼネコン、研究者等)

量的調査

ウェブアンケート調査

- 2025年4月～5月実施
- 有効回答: 10,058名

探索的分析

因子分析・クラスター分析

- 値観の構造を抽出
- 因子得点に基づいて従事者を類型化

研究結果

1. 質的調査結果

半構造化インタビュー

- 2024年9月～12月実施
- 対象: 26名 (発注者、コンサル、ゼネコン、研究者等)

ポジティブな影響を与える要素

逆境

「目の前の辛い仕事が、次のキャリアステップのためのものだと思える」

「若い時に失敗して立ち上がりしていく経験がおもしろい人生につながる」

自己裁量

「仕事量が多くても自分の思うようにできると楽しい」

「顧客と直接やりとりし、仕事の方針をコントロールできる立場」

研究結果

2. 量的調査結果

ウェブアンケート調査

- 2025年4月～5月実施
- 有効回答: 10,058名

特徴的な数字

有効回答数

10,058名

男女比

9 : 1

ゼネコン所属

3804人(37%)

単身赴任経験者

43.5%

年齢層

50代 : 31.3%
20代 : 17.9%

地方公共団体所属

2943人(29%)

土木に対して幼少期からの親
しみがあった

30%

仕事に対する4つの価値観

ポジティブ項目に対し探索的因子分析を実施、4つの潜在因子が得られました



1. 社会貢献

仕事の意義、社会へのインパクトを重視する。

- ・ 社会貢献、地元への貢献
- ・ 仕事の成果が後世に残る



2. 自己成長

挑戦的な仕事、スキルの習得、専門性の向上を重視する。

- ・ 挑戦的に仕事ができる
- ・ スキルを身につけることができる



3. 対人関係

チームワーク、円滑なコミュニケーションを重視する。

- ・ チームプレイができる
- ・ 活発なコミュニケーション



4. 労働条件

ワークライフバランス、待遇、健康状態を重視する。

- ・ 満足できるワークライフバランス
- ・ 勤務地

これら価値観を通して土木業従事者は自身の仕事を捉えています

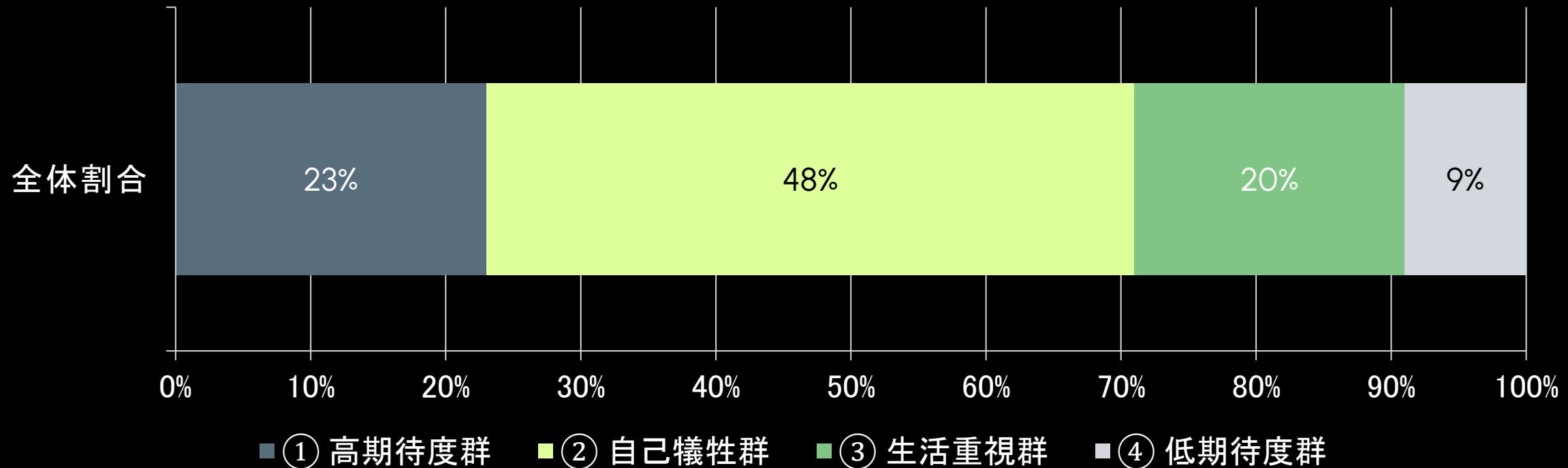
建設業従事者の4類型

4潜在因子の因子得点を用いた階層的クラスター分析による分類結果

クラスター名称	社会貢献	自己成長	対人関係	労働条件
1. 高期待度群	↑高い	↑高い	↑高い	↑高い
2. 自己犠牲群	平均/高	平均/高	平均/高	↓低い
3. 生活重視群	低い	低い	低い	↑高い
4. 低期待度群	低い	低い	低い	低い

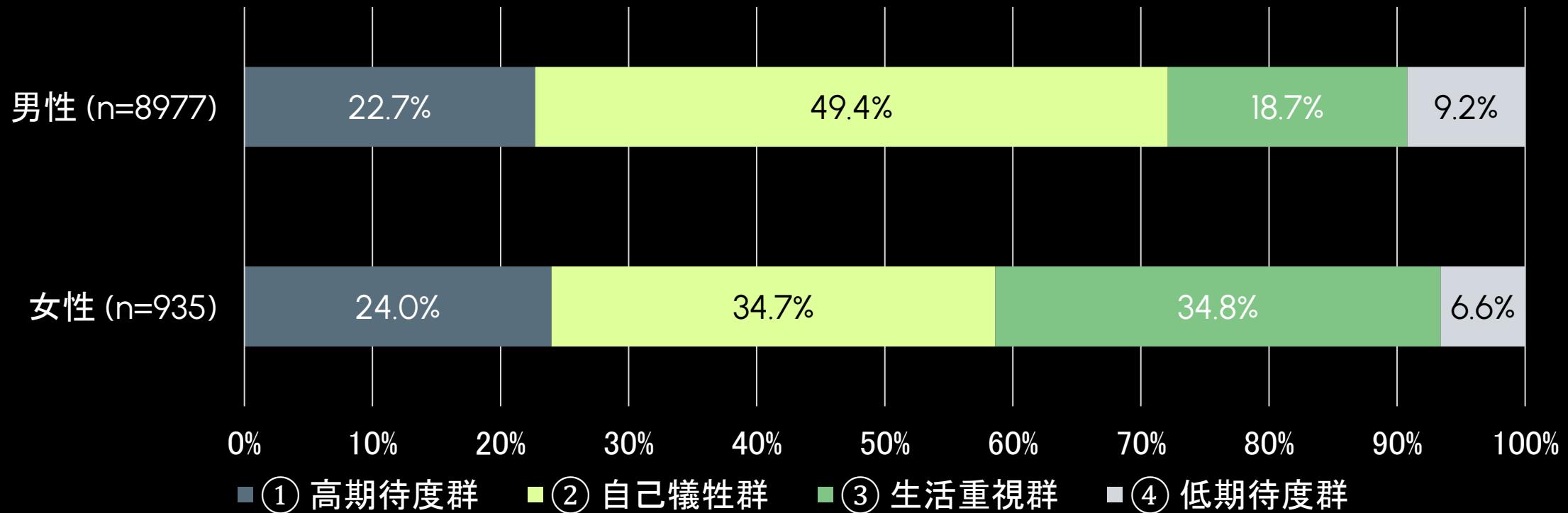
全体クラスター構成比

「自己犠牲群」が約半数を占める



性別によるクラスター構成比

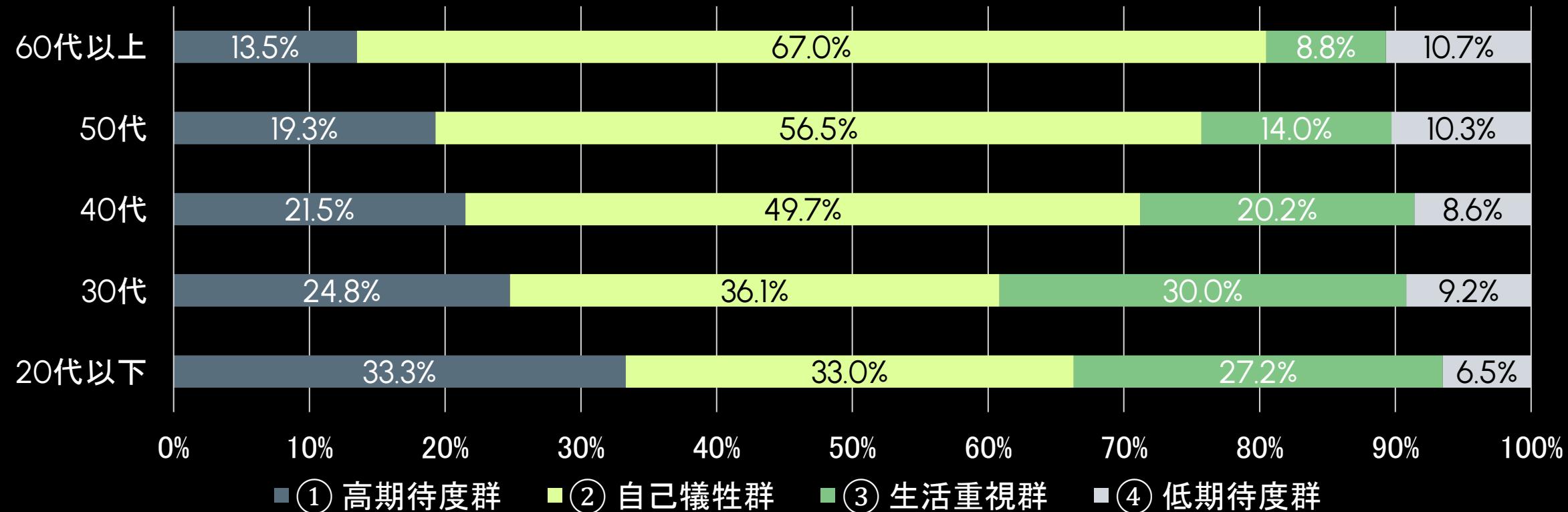
男性は「自己犠牲群」が約半数を占める一方、
女性は「自己犠牲群」と「生活重視群」が二分する傾向にあります。



同じ性別（女性）であっても価値観には多様性があり、
表層的な属性（性別）だけで一概に語れない深層的な違いがあります

年代別によるクラスター構成比

若年層は「高期待度群」が多い一方、中堅層では「生活重視群」が増加し、管理職世代の50代以降は「自己犠牲群」が支配的となる構造が見られます。



世代間の差違がライフステージの変化によるものか、
世代間の価値観の相違によるものかの検討が必要です

まとめ

本研究の意義

- ・ 従来の表層的ダイバーシティ（性別・年齢等）に加え、深層的ダイバーシティを理解するための基礎的エビデンスを提供しました
- ・ 得られた知見は複数の多様性を重層的に捉えたダイバーシティ経営の実現に寄与します

本研究の限界と展望

- ・ **限界**：現職者のみを対象としており、建設業に入職しなかった人や離職者の価値観が含まれていない（選択バイアス）
- ・ **展望**：人材確保・定着のためには、「建設業を選ばない（または離れる）人々」の価値観を明らかにする包括的な調査が必要である

建設業におけるダイバーシティ経営への提言

従来の「表層的ダイバーシティ（性別・年齢など）」への着目に加え、「深層的ダイバーシティ（価値観）」を踏まえたマネジメントが必要です

特に若年層の入職・定着や女性活躍のためには、ライフステージや個人の価値観パターンに応じた支援策が求められています

質疑応答

ご清聴ありがとうございました。