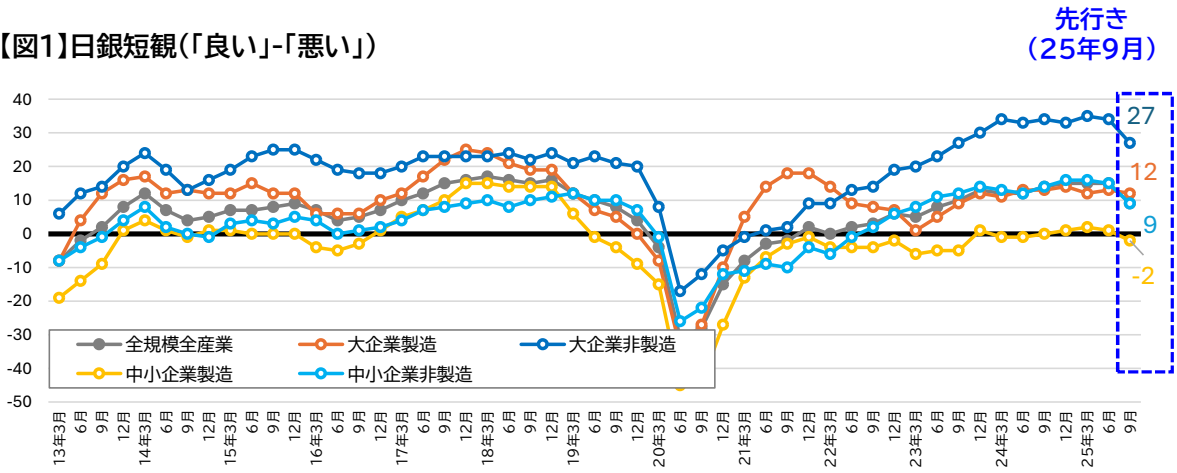
マイナビキャリアリサーチLab 業界研究レポート
建設業界（2025年8月）

1）業況判断D.I.

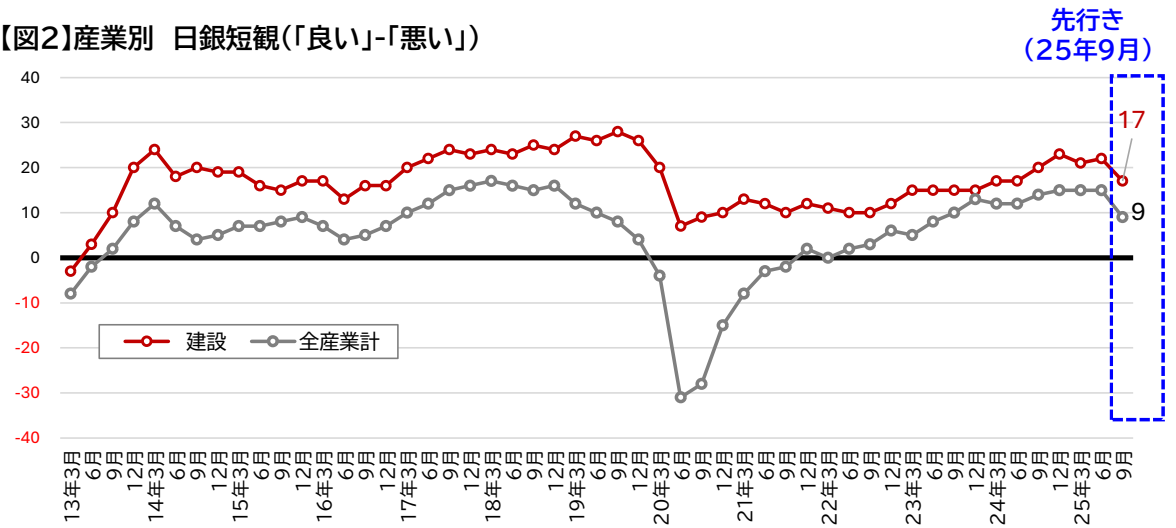
・企業の業況感は、一部業種に関税引き上げの影響がみられるものの、マクロ経済全体には広がっておらず、全体としてみれば良好な水準を維持している。6月短観の業況判断DI（全産業全規模）をみると、3期連続で＋15 と、「良い」超幅はしっかりとしたプラスが続いている。【図1】
（日本銀行「経済・物価情勢の展望2025年7月」）

・建設投資の先行指標である建築着工・工事費予定額（民間非居住用）は、物流施設や都市再開発関連の大型案件等から、足もとではっきりと増加している。【図2】

【図1】日銀短観（「良い」-「悪い」）



【図2】産業別 日銀短観（「良い」-「悪い」）



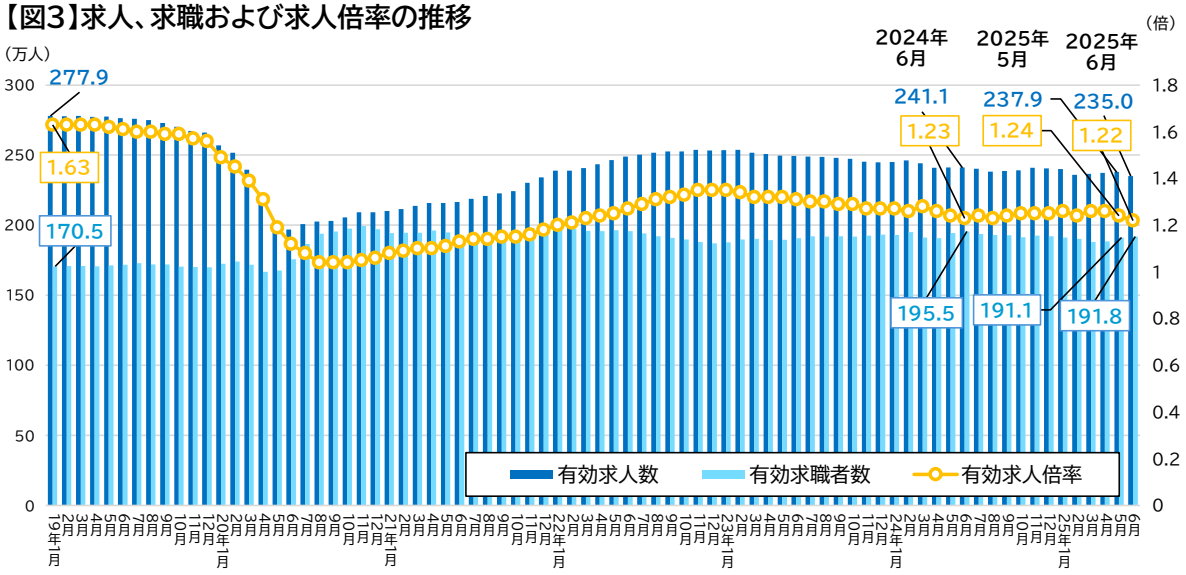
【図1】【図2】日本銀行「全国企業短期経済観測調査」業況判断D.I.より作成

2)雇用情勢(求人数)

・2025年6月の有効求人倍率は1.22で、前月から0.02pt減少した。また、前年と比較すると0. 01pt減少した。コロナ禍以降、有効求人倍率は求人数の回復により徐々に増加していたが、ここ数年は微減傾向が続いている。有効求人数は235.0万人で前年同月から6.1万人減少している。2019年1月との比較では全体で42.9万人減少しており、2025年に入っても前年に引き続き、微減しつつ横ばい傾向が続いている。有効求職者数は191.8万人で、前月比0.7万人増、前年同月比では3.7万人減となった。2019年1月比では21.3万人増となっているが、直近だけでみるとやや減少しつつ横ばいが続いている。【図3】

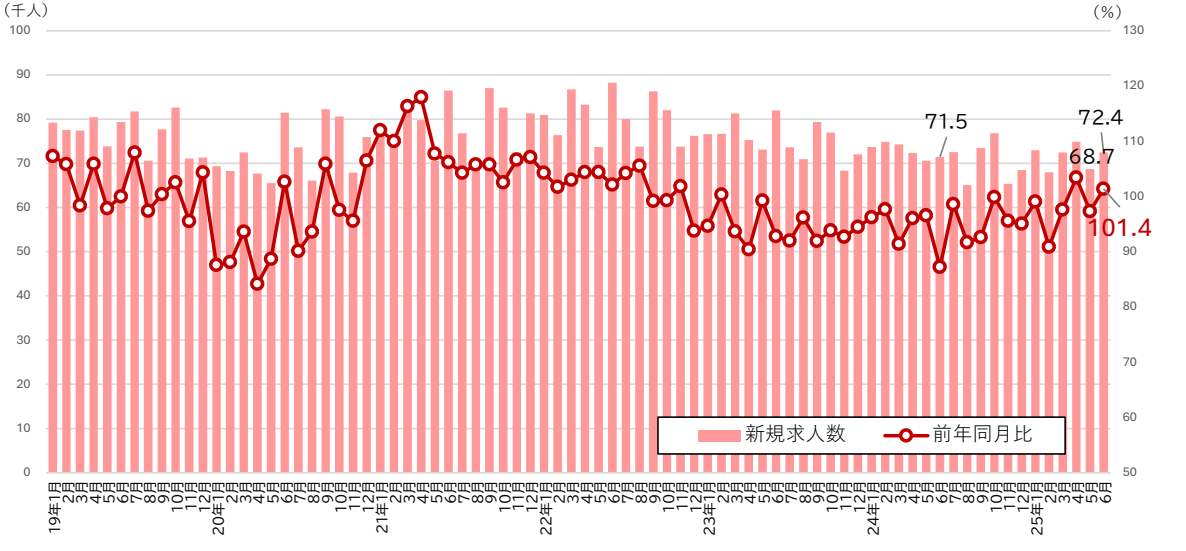
・建設業の新規求人数は7.24万人で前月比105.4%、前年同月の7.15万人と比較すると101.4%だった。直近では前年同月比で減少が続いていたが、4月、6月で前年比増となった。傾向としてはおおむね横ばいである。【図4】

【図3】求人、求職および求人倍率の推移



厚生労働省「一般職業紹介」有効求人倍率、新規求人数、有効求職者数 パート含む(季節調整値)より作成

【図4】建設業　新規求人数推移



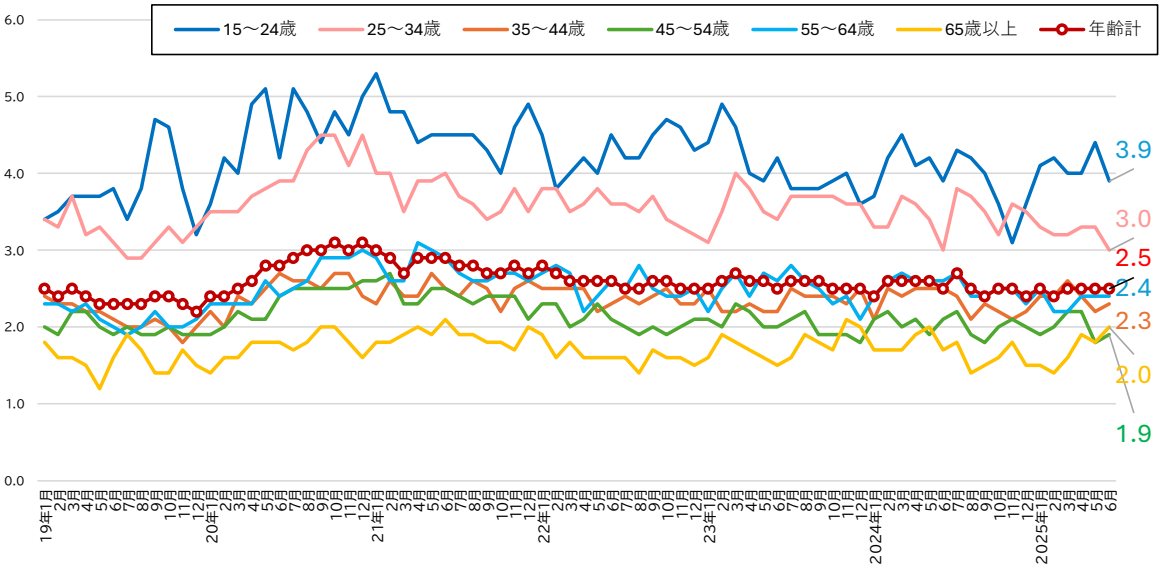
厚生労働省「一般職業紹介状況」産業・事業所規模別新規求人数 パート含む(実数)より作成

3)雇用情勢(完全失業率、雇用人員判断D.I.)

・完全失業率は全体的には2020年末頃から緩やかに改善傾向にあり、直近の2025年6月は2.5%となっている。人手不足感は依然高く、今後の完全失業率は微減傾向を継続しながら、ほぼ横ばいで推移すると予想される。【図5】

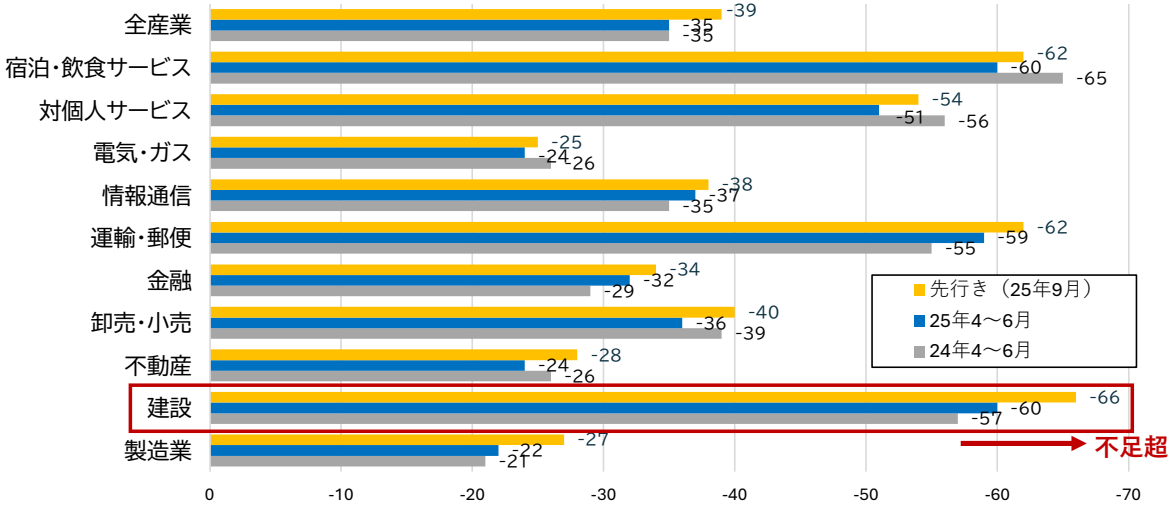
・建設業界の人手不足感は25年4～6月期で-60ptと高く、先行きについても-66ptとなっている。全産業と比較しても人手不足傾向が強く、宿泊・飲食サービス、運輸・郵便とならんで強い不足感を示している。【図6】

【図5】完全失業率



総務省統計局「労働力調査」完全失業率 年齢階級別(季節調整値)より作成
※過去数値は2024年1月公表の結果で更新

【図6】雇用人員判断D.I.(過剰ー不足)

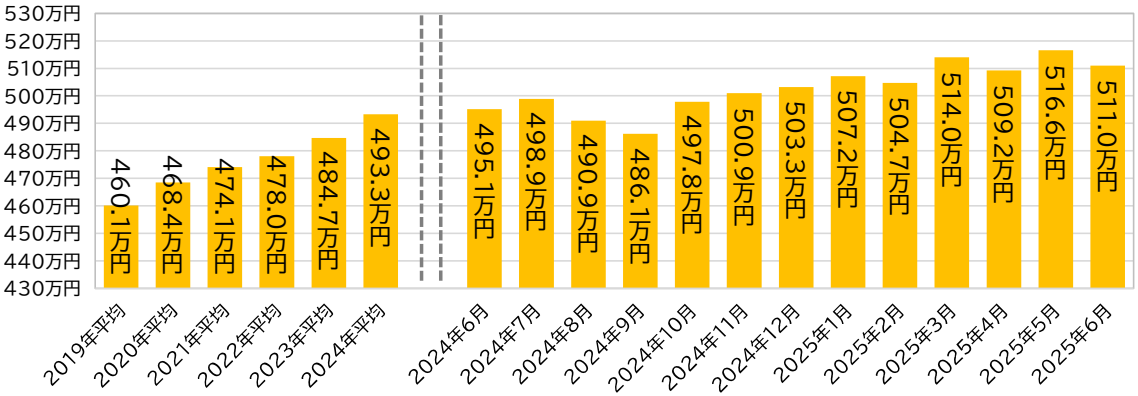


日本銀行「全国企業短期経済観測調査」業況判断D.I.より作成

4)＜中途採用市場＞　正社員の平均初年度年収　＊マイナビデータ

建設業界の平均初年度年収は徐々に増加しており、2025年6月は511.0万円と直近1年以内では3番目に高い数値となった。【図7】 求人件数は2019年平均に対して267.6%と、直近ではもっとも高くなっている。【図8】

【図7】 建設業の平均初年度年収

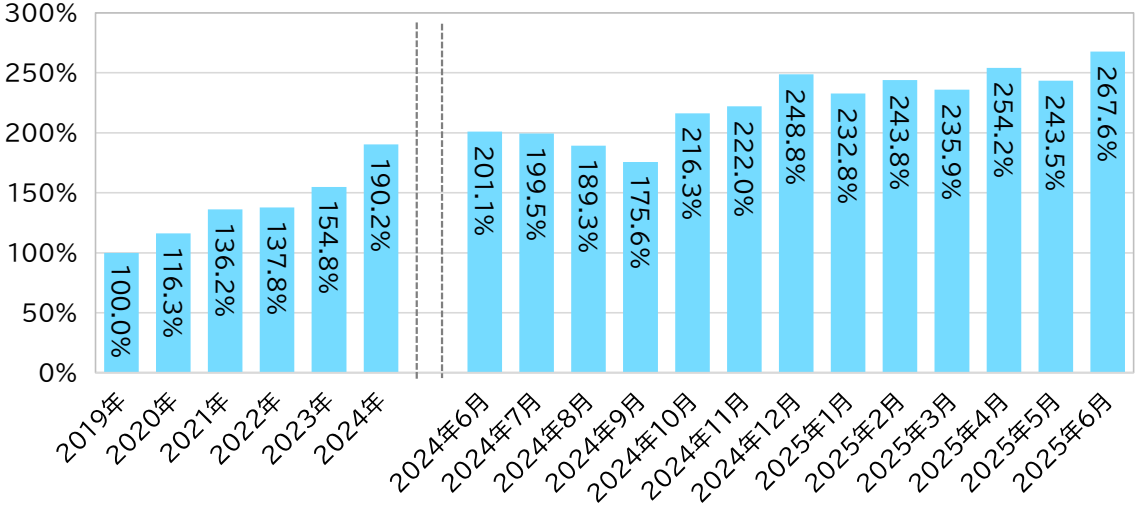


マイナビ「正社員の平均初年度年収推移レポート」より作成

「正社員の初年度年収レポート」における年収集計方法
該当月における、総合転職情報サイト「マイナビ転職」に掲載開始された求人情報から、雇用形態が正社員以外のデータを除き集計。厚生労働省「国民生活基礎調査 所得の分布状況」を元に、所得金額上側1%を本レポートでは外れ値として設定。
マイナビ転職では、初年度年収は求人ごとに幅をもって記載されているが、当レポートでは各求人に掲載されている初年度年収の下限と上限の中間の値を平均値として「初年度年収」を算出した。

【図8】建設業の求人件数推移

※2019年平均値を100%としてグラフ化



マイナビ「正社員の求人件数・応募数推移レポート」より作成

「正社員の求人件数・応募数推移レポート」における求人数集計方法
該当月における、弊社総合転職情報サイト「マイナビ転職」に掲載開始された求人情報から、雇用形態が正社員以外のデータを除き集計。

5）雇用・労働に関する法律・制度の制定、改正
※6月11日に公布された労働施策総合推進法等の一部改正についてピックアップした。

●労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）等の一部改正について
※公布から1年6月以内に施行予定（一部の規定は令和8年4月1日に施行予定）

【改正の趣旨】
多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

【改正概要】
①ハラスメント対策の強化

1、カスタマーハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。

2、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。

3、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

②女性活躍の推進

1、男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。

2、女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。

3、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。

4、政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。

5、女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。

6、特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

③治療と仕事の両立支援の推進

事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

【詳細】改正のポイント
厚生労働省リーフレット：https://www.mhlw.go.jp/content/001502748.pdf