

職長をはじめとする
建設技能労働者の能力評価
に関する調査報告書

平成17年3月

社団法人 建設産業専門団体連合会

目 次

1. 調査研究概要.....	1
2. アンケート及びヒアリング調査の概要.....	2
3. 調査結果.....	5
3. 1 職長を中心とした施工体制の現状.....	9
3. 1. 1 施工体制の現状と経年変化.....	9
3. 1. 2 職長が行っている業務と経年変化.....	29
3. 1. 3 職長の能力が工事に及ぼす影響.....	34
3. 2 職長の処遇等の状況.....	38
3. 2. 1 職長への賃金支払方法.....	38
3. 2. 2 職長の評価方法.....	42
3. 2. 3 職長評価による賃金格差.....	48
3. 2. 4 元請による職長の評価と処遇.....	56
3. 2. 5 工事量の減少による職長の処遇への影響.....	63
3. 2. 6 職長の育成施策.....	65
3. 3 職長の退職・離職による影響と対応策.....	70
3. 3. 1 職長の退職・離職.....	70
3. 3. 2 職長の退職・離職による品質低下問題.....	76
3. 3. 3 職長の退職・離職による品質低下問題に対する取組み.....	78
3. 4 調査結果の分析.....	83
参考資料.....	88
資料1 建設技能労働者の能力評価等に関するアンケート調査（会社用調査票）.....	89
資料2 建設技能労働者の能力評価等に関するアンケート調査（職長用調査票）.....	93

1. 調査研究概要

(1) 背景

建設投資の減少等によって、建設業界においては依然として厳しい経営環境に直面している。一方で、直近データにおいては技能労働者の過剰感が薄れるとともに、長期的には2007年問題と呼ばれる団塊の世代の大量退職時代が控えており、建設現場で中核的な役割を果たす職長をはじめとする技能労働者の確保・育成を図ることは、喫緊の課題となっている。

昨年、(社)建設産業専門団体連合会（以下、「建専連」という。）が実施した「建設技能労働者の賃金のあり方に関する調査」では、現場での専門工事会社（特に職長）の管理調整業務が増加しているにもかかわらず、それに見合った下請負金額が得られていないこと、資格の有無を含めた技能労働者の能力評価が賃金に反映されていないことなどが明らかとなった。

こうした状況の中で、建設技能労働者の職務能力を適正に評価し、これに応じた適切な処遇を行うことにより、優秀な技能労働者の育成・定着を図ることが求められている。

(2) 目的

建設生産物の品質を確保するためには、建設現場におけるものづくりの中核的な担い手である職長をはじめとする建設技能労働者の能力等を適正に評価し、その確保・育成を図ることが不可欠である。本調査は、その適正な評価の前提として、職長をはじめとする建設技能労働者の業務内容、雇用形態、能力評価、処遇等について、アンケート及びヒアリング調査により実態を明らかにし、建専連として建設労務に関する方針策定のための資料とすることを目的とする。

(3) 調査研究の方法

1) 調査項目の設定

既往の文献調査等により課題を整理し、職長をはじめとする建設技能労働者の業務内容、雇用形態、能力評価、処遇等について、具体的な調査項目を定める。

2) アンケート調査

定めた調査項目について、建専連の会員団体事務局を通じて、専門工事会社及び職長に対するアンケート調査を実施する。

3) ヒアリング調査

アンケート調査の結果を分析し、さらに具体的に確認すべき項目について、アンケート回答会社の一部に対するヒアリング調査を実施する。

4) 実態の整理と課題抽出

各調査結果から、職長をはじめとする建設技能労働者の業務内容、雇用形態、能力評価、処遇等の実態を整理するとともに、既往の調査結果との比較検討を行い、現状の課題を抽出する。また、実態を裏付けるデータについては定量的な把握を試みる。

表 2-1 アンケート調査の職種分類別回収数

職種分類	調査票回収数		職種	該当団体
	会社用*	職長用		
土木系	86 (82)	149	101) 基礎	全国基礎工業協同組合連合会 (社)日本基礎建設協会
			102) 機械土工	(社)日本機械土工協会
			103) カッター	全国コンクリートカッター工事業協同組合
			104) アンカー	(社)日本アンカー協会
			105) 造園	(社)日本造園組合連合会 (社)日本造園建設業協会
躯体系	143 (131)	277	201) 鳶土工	(社)日本建設躯体工事業団体連合会 (社)日本鳶工業連合会
			202) 型枠大工	(社)日本建設大工工事業協会
			203) 鉄筋	(社)全国鉄筋工事業協会
			204) 鉄骨	(社)全国鐵構工業協会 (社)鉄骨建設業協会
			205) 圧接	全国圧接業協同組合連合会
			206) 圧送	(社)全国コンクリート圧送事業団体連合会
			207) クレーン	(社)全国クレーン建設業協会
			208) 建具 A**	(社)カーテンウォール・防火開口部協会
仕上系	211 (168)	416	301) 板金	(社)日本建築板金協会
			302) 塗装	日本外壁仕上業協同組合連合会 全国マスチック事業協同組合連合会 (社)日本塗装工業会
			303) 左官	(社)日本左官業組合連合会
			304) タイル	(社)全国タイル業協会 (社)日本タイル煉瓦工事工業会
			305) 瓦	(社)全日本瓦工事業連盟
			306) 建具 B**	(社)日本シャッター・ドア協会
			307) 内装	日本建設インテリア事業協同組合連合会 (社)全国建設室内工事業協会 日本室内装飾事業協同組合連合会
			308) 防水	(社)全国防水工事業協会
			309) 断熱	日本ウレタン断熱協会
設備系	56 (53)	90	401) 設備	消防施設工事協会 全国管工事業協同組合連合会 (社)全国道路標識・標示業協会
合計	496 (434)	932		

* カッコ内の数字は回答会社のうち職長を直接雇用している会社数

** 建具については2団体の扱い品目等の違いを考慮して躯体系職種 (A) と仕上系職種 (B) の2つに分けた。

(2) ヒアリング調査

1) 調査対象

原則としてアンケート調査回答会社の中から、職種として「鳶土工」「型枠大工」「塗装」「内装」それぞれ1社、合計4社(対象職種に該当する会員団体の事務局による任意抽出)。

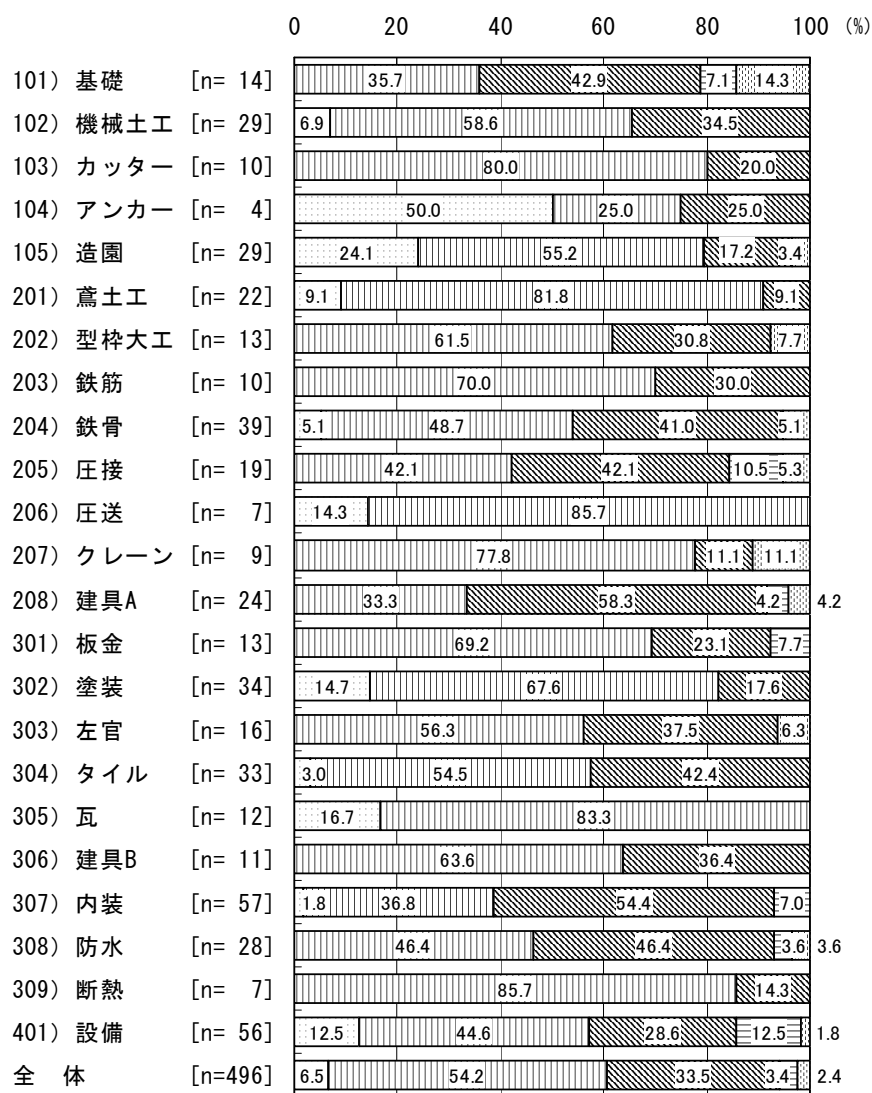
2) 調査項目

アンケート調査項目に関連する以下の事項。

- ①アンケート調査の回答を補足する具体的内容
- ②アンケート調査結果に対する実感としての評価
- ③(一部の項目について)アンケート調査結果を裏付ける客観的データ

※今回、会社調査で回答が得られた専門工事会社 496 社の職種と主な請負階層（下請次数）の関係は図 2-1 のとおりである。職種としては「内装」（57 社）と「設備」（56 社）が多く、請負階層としては「1 次下請」（54.2%）と「2 次下請」（33.5%）で全体の約 9 割を占める。専門工事会社として元請となることが比較的多い職種は「アンカー」「造園」「圧送」「塗装」「瓦」「設備」（12.5～50.0%）である（図 2-1）。

図 2-1 回答会社の請負階層（職種別）



□元請 □ 1次下請 ▨ 2次下請 ▩ 3次以下の下請 ◻ 不明

3. 調査結果

職長¹をはじめとする建設技能労働者²について、「職長を中心とした施工体制の現状」、「職長の処遇等の状況」、「職長の退職・離職による影響と対応策」に分けて論点を整理し、アンケート及びヒアリング調査結果に基づきそれぞれを検証した。

各論点の結論を以下に示し、それぞれの調査結果を3. 1～3. 3に記載する。

ただし、今回のアンケート調査では、職種によって回答数が相当程度異なるため、職種別集計による分析にあたっては留意する必要がある。

(1) 職長を中心とした施工体制の現状

【論点①】 職長を中心とした専門工事の施工体制はどうなっているか。(3. 1. 1参照)

(職長関係)

⇒1社あたりの常時稼働している職長の数は43.2人。

⇒常時稼働している職長の数に占める直接雇用されている職長(以下、「直用の職長」という。)の割合(以下、「職長の直用率」という。)は20%。

- ・請負階層³では、1次下請が15%と最も低く、2次下請が56%と最も高い。
- ・会社の資本金が大きいほど低くなる。
- ・建築主体の会社は20%と低く、土木主体の会社は60%と高い。

⇒職長の直用率を5年前と比較すると、「変わらない」とする割合が51%、「減った」とする割合が21%、「増えた」とする割合が25%。

- ・請負階層が上位であるほど「減った」とする割合が高く、下位であるほど「増えた」とする割合が高い。
- ・会社の資本金が大きいほど「減った」とする割合が高い。

(技能労働者関係)

⇒1社あたりの常時稼働している技能労働者の数は81.8人。

⇒技能労働者の直用率は20%。

- ・請負階層では、1次下請が16%と最も低く、2次下請が48%と最も高い。
- ・会社の資本金が大きいほど低くなる。

⇒技能労働者の直用率を5年前と比較すると、「変わらない」とする割合が44%、「減った」とする割合が34%、「増えた」とする割合が18%。

- ・請負階層が上位であるほど「減った」とする割合が高く、下位であるほど「増えた」とする割合が高い。
- ・会社の資本金が大きいほど「減った」とする割合が高い。

(職長の階層)

⇒現場において同一職種で職長に上位・下位の階層分けがあるのは59%。

- ・年齢の高い職長ほど「上位の職長」である割合が高い。
- ・「上位の職長」は2次下請で39%、3次以下の下請で30%と、いずれも3割以上存在。

¹ 通常の現場で職長、世話役、班長等となる者。小規模現場等で臨時に職長となる場合は含まない。

² 建設現場で作業にあたる者。一般作業員を含む。

³ 工事の請負関係の中で属することが多い階層。アンケートでは元請を含む4階層に区分している。

(職長の配下の作業員数)

⇒職長1人あたりの配下の作業員数(下請を含め通常指揮命令下にある全作業員の数。ただし、臨時の応援は除く。)は6.6人。

・請負階層が上位であるほど、また、上位の職長のほうが多い。

⇒職長の配下の作業員数を5年前と比較すると、「変わらない」とする割合が54%、「減少」とする割合が25%、「増加」とする割合が16%。

(職長及び職長の配下の作業員の雇用形態)

⇒職長の雇用形態は、「一次下請社員・直用」が40%と最も多く、次いで「二次下請社員・直用」が22%。

⇒職長の配下の作業員の雇用形態は、「全員が職長と同じ会社」が62%と最も多く、次いで「大半は職長と同じ会社」が18%。

【論点②】 職長業務はどう変化しているか。(3. 1. 2参照)

⇒職長の業務として実施割合が高いのは、「KYMの実施」、「作業の指揮・監督」「実際の作業」「元請との打合せ・調整」「他職種との打合せ・調整」。

⇒職長の負担が5年前と比較して増加したとする割合が特に高い業務は、「自主検査」「安全パトロール」。

【論点③】 職長の能力は工事にどのように影響するか。(3. 1. 3参照)

⇒品質に対する影響度が最も大きいと考えられている工事関係者は「職長」、次いで「技能労働者」。

⇒職長の能力差により生ずると考えられている工事原価の差は平均約13%。

(2) 職長の処遇等の状況

【論点④】 職長の賃金はどのように支払われているか。(3. 2. 1参照)

⇒職長への賃金支払方法は、「日給月給」が51%と最も多く、次いで「固定月給欠差なし」が43%。

【論点⑤】 職長の評価はどのように行われているか。(3. 2. 2参照)

⇒職長に対する評価の方法は、「評価項目は特に定めていないが仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている」が41%と最も多く、次いで「評価ランクは特に定めていない」が28%。

⇒職長を評価する際に重視する項目は、「統率・指導力」が49%と最も多く、次いで「段取りの良さ」が35%、「技術的判断力」が34%。

⇒職長の評価結果に対する職長自身の考えは、「まあまあの評価を受けている」が73%。

【論点⑥】 職長の評価は処遇に反映されているか。(3. 2. 3参照)

⇒会社が行う職長の能力評価による賃金格差(単価)について、何らかの賃金格差をつけている会社が64%、賃金格差をつけていない会社は32%。

⇒職長評価による賃金格差は、全体で平均7%、うち格差をつけている会社に限ってみると

平均 10%。

⇒何らかの評価基準を有する会社では、最大で 5%以上の賃金格差をつけているとする割合が約 5～6 割。評価ランクを決めていない会社では、賃金格差をつけていないとする割合が 55%。

⇒請負工事の請負単価・難易度等が職長の賃金に与える影響について、「担当工事によって変わることはない」とする割合が 82%。

⇒職長に対する処遇の今後のあり方について、「能力を重視してももっと格差をつけるべき」とする割合が 75%。

【論点⑦】元請による職長の評価制度は機能しているか。(3. 2. 4 参照)

⇒元請による職長の評価制度がある会社は 42%。

⇒元請による評価制度の内容は、「優秀者は表彰される」が 74%と最も多く、次いで「優先発注につながる」が 29%、「優秀者に金銭的な処遇がある」が 12%。「処遇や発注には直接反映されない」とする割合は 17%。

⇒元請による評価制度がある場合、その結果を「賃金単価に反映させる」「手当を割増する」かたちで自社の処遇に反映させる会社は 36%。特に反映させない会社が 60%と多い。

⇒元請による評価制度の内容が「優秀者に金銭的な処遇がある」又は「優先発注につながる」である場合は、専門工事会社において「賃金単価に反映させる」又は「手当を割増する」かたちで処遇に反映させる割合が高い。

⇒職長の評価制度がある元請に対して「優秀な職長を優先配置する」会社は 34%、「職長を指名されれば配慮する」会社は 52%。

⇒元請による評価制度の内容が「優秀者に金銭的な処遇がある」又は「優先発注につながる」である場合は、専門工事会社において「優秀な職長を優先配置する」割合が高い。

【論点⑧】工事量減少は職長の処遇にどう影響しているか。(3. 2. 5 参照)

⇒近年の工事量減少が職長の処遇に与える影響として、「職長手当等を削減している」会社が 28%、「賃金以外の福利厚生費を減らしている」会社が 24%。「特に影響はない」とする割合も 45%と多い。

【論点⑨】職長の育成はどのように行われているか。(3. 2. 6 参照)

⇒職長に対する自社の育成施策として、「元請の教育制度の活用」が 51%と最も多く、次いで「業界団体等の教育制度の活用」が 38%、「自社の職長研修」が 24%。「特にない」とする割合は 21%。

⇒元請による職長の育成施策としては、「職長研修等の実施」が 45%と最も多く、次いで「資格取得への助成」が 37%。「特にない」とする割合は 21%。

(3) 職長の退職・離職による影響と対応策

【論点⑩】職長の退職・離職はどうなっているか。(3. 3. 1 参照)

⇒定年退職制度を設けている会社は 56%、定年退職年齢で多いのは 60 歳。

⇒働き盛り (30～50 歳代) の職長における離職の傾向は、「ほとんど変わらない」とする割

合が73%。「増えている」とする割合は17%で、「減っている」とする割合6%を上回る。
⇒職長の離職の理由は、「収入の低迷」が52%と最も多く、次いで「建設業の将来への不安」が36%。

【論点⑪】 職長の退職・離職により今後品質低下がどの程度問題となるか。(3. 3. 2参照)

⇒職長の退職・離職による品質低下が懸念される時期が「既に来ている」又は「1～5年後に来る」とする会社は24%、さらに「5～10年後に来る」「10年後以降に来る」を合わせると58%。

【論点⑫】 職長の退職・離職による品質低下問題にはどのように対応しているか。(3. 3. 3参照)

⇒職長の退職・離職による品質低下に対する取組みは、「若手職長の教育強化」が61%と最も多く、次いで「中堅職長の積極活用」が23%、「職長候補者の入職促進・育成」が23%、「高齢職長の雇用継続」が19%。

3. 1 職長を中心とした施工体制の現状

3. 1. 1 施工体制の現状と経年変化

結論

■職長関係

- 01) 1社あたりの常時稼働している職長の数は43.2人。
- 02) 常時稼働している職長の数に占める直接雇用されている職長（以下、「直用の職長」という。）の割合（以下、「職長の直用率」という。）は20%*。
 - ・請負階層では、1次下請が15%と最も低く、2次下請が56%と最も高い。
 - ・会社の資本金が大きいほど低くなる。
 - ・建築主体の会社は20%と低く、土木主体の会社は60%と高い。
- 03) 職長の直用率を5年前と比較すると、「変わらない」とする割合が51%、「減った」とする割合が21%、「増えた」とする割合が25%。
 - ・請負階層が上位であるほど「減った」とする割合が高く、下位であるほど「増えた」とする割合が高い。
 - ・会社の資本金が大きいほど「減った」とする割合が高い。

■技能労働者関係

- 04) 1社あたりの常時稼働している技能労働者の数は81.8人。
- 05) 技能労働者の直用率は20%*。
 - ・請負階層では、1次下請が16%と最も低く、2次下請が48%と最も高い。
 - ・会社の資本金が大きいほど低くなる。
- 06) 技能労働者の直用率を5年前と比較すると、「変わらない」とする割合が44%、「減った」とする割合が34%、「増えた」とする割合が18%。
 - ・請負階層が上位であるほど「減った」とする割合が高く、下位であるほど「増えた」とする割合が高い。
 - ・会社の資本金が大きいほど「減った」とする割合が高い。

■職長の階層

- 07) 現場において同一職種で職長に上位・下位の階層分けがあるのは59%。
 - ・年齢の高い職長ほど「上位の職長」である割合が高い。
 - ・「上位の職長」は2次下請で39%、3次以下の下請で30%と、いずれも3割以上存在。

■職長の配下の作業員数

- 08) 職長1人あたりの配下の作業員数（下請を含め通常指揮命令下にある全作業員の数。ただし、臨時の応援は除く。）は6.6人。
 - ・請負階層が上位であるほど、また、上位の職長のほうが多い。
- 09) 職長の配下の作業員数を5年前と比較すると、「変わらない」とする割合が54%、「減少」とする割合が25%、「増加」とする割合が16%。

■職長及び職長の配下の作業員の雇用形態

- 10) 職長の雇用形態は、「一次下請社員・直用」が40%と最も多く、次いで「2次下請社員・直用」が22%。
- 11) 職長の配下の作業員の雇用形態は、「全員が職長と同じ会社」が62%と最も多く、次いで「大半は職長と同じ会社」が18%。

* 今回の回答会社の中には、直用の技能労働者がいない全国規模の大手サッシメーカー数社が建具A及び建具Bに含まれており、全体の直用率を押し下げている。建具Aと建具Bを除いた職種の直用率は、職長35.8%、職長以外の技能労働者26.7%となる。

【ヒアリングより】

- ・ 建設工事現場における元請より下位の施工体制には、さまざまな形態が存在する。その形態を決定付けるのは、当該工事の規模（請負金額や投入人員）に拠ることが多い。
- ・ ヒアリングを実施した専門工事会社では、職長及び技能労働者の直用率に大きな変化はないとしつつも、若干の減少傾向にあることが伺われる。

(1) 職長の数と直用率

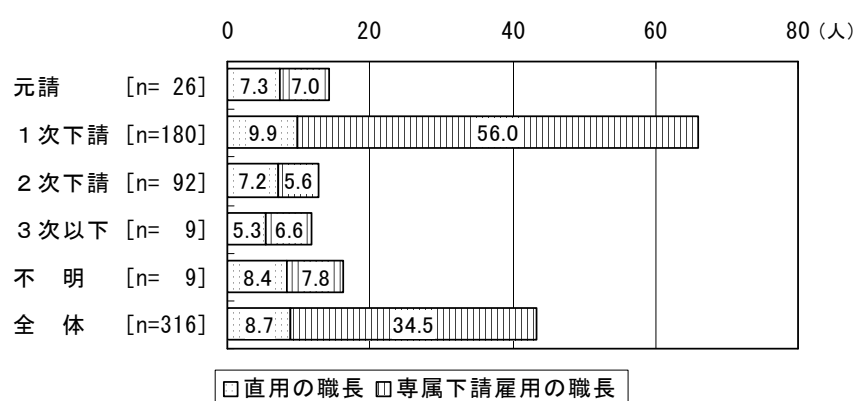
会社へのアンケート結果から、1社あたりの職長の人数、直用率並びにその変化を分析した。

全体では、1社あたりの常時稼働している職長の数は43.2人で、このうち直用の職長は8.7人、専属の下請企業⁴に雇用されている職長（以下、「専属下請の職長」という。）は34.5人となっている。常時稼働している職長の直用率は20.2%である（図3-1-1、図3-1-2）。

なお、直用の職長がない全国規模の大手サッシメーカーを含む職種（建具A及びB）を除くと、直用の職長9.1人、専属下請の職長16.4人、職長の直用率は35.8%となる。

請負階層別にみると、「1次下請」の職長の直用率が15.1%と最も低く、「2次下請」が56.4%と最も高くなっている。

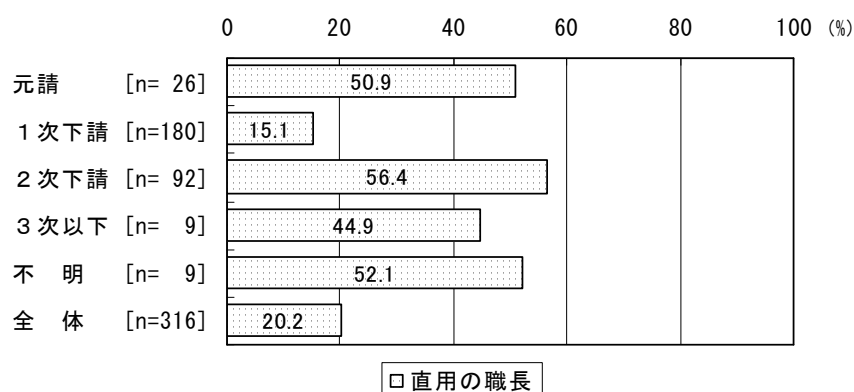
図3-1-1 1社あたりの職長の数（請負階層別）



(会社アンケート結果)

- 注1) アンケート回答総数496のうち、職長数が不明の回答180を除いて集計。
 注2) 建具A及びBを除いた1社あたりの職長数は、1次下請の直用10.7人、1次下請の専属下請24.0人、2次下請の直用6.9人、2次下請の専属下請5.7人、3次以下の直用5.6人、3次以下の専属下請7.3人となり、全体平均で直用9.1人、専属下請16.4人となる。

図3-1-2 職長の直用率（請負階層別）



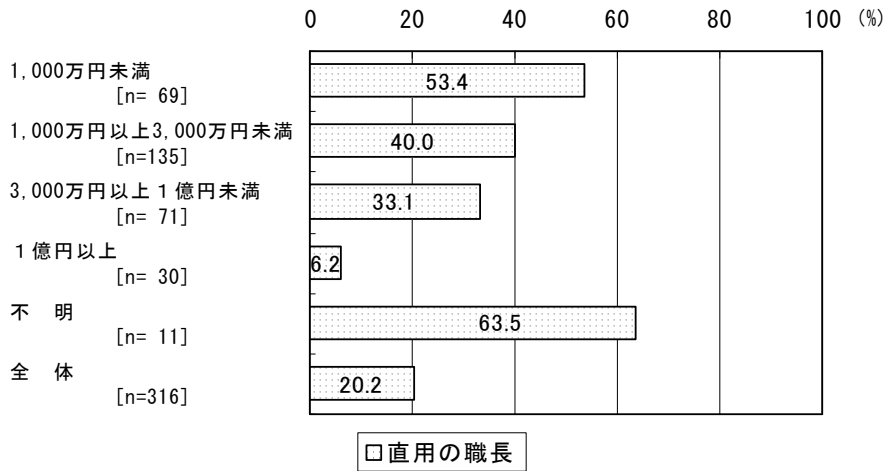
(会社アンケート結果)

- 注1) アンケート回答総数496のうち、職長数が不明の回答180を除いて集計。
 注2) 建具A及びBを除いた直用率は、1次下請30.8%、2次下請55.0%、3次以下43.7%、全体35.8%となる。

⁴ 工事のほとんど全てが当該回答会社から発注される下請工事である企業。

資本金階層別にみると、資本金が大きいほど職長の直用率が低くなる（図 3-1-3）。

図 3-1-3 職長の直用率（資本金階層別）

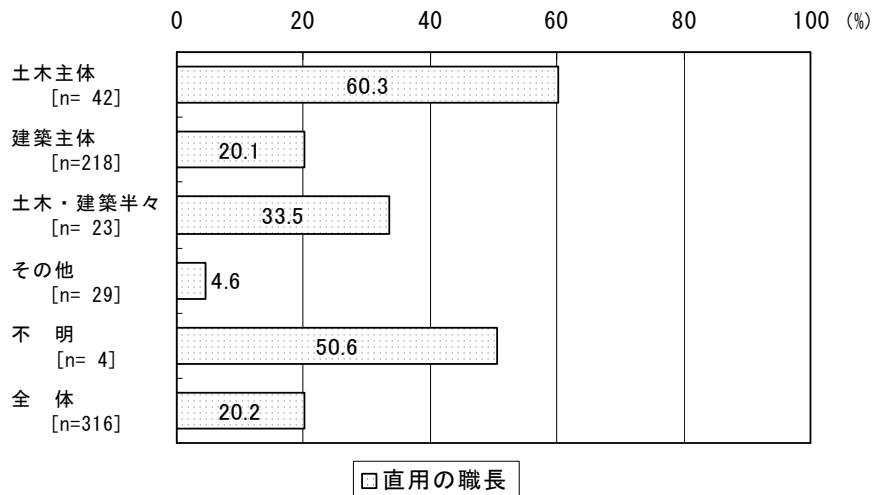


（会社アンケート結果）

注 1) アンケート回答総数 496 のうち、職長数が不明の回答 180 を除いて集計。
 注 2) 建具 A 及び B を除いた直用率は、1,000 万円未満 51.3%、3,000 万円未満 40.2%、1 億円未満 33.4%、1 億円以上 28.6%、全体 35.8%となる。

土木・建築別にみると、土木主体の会社では職長の直用率が 60.3%と高いが、土木・建築半々では 33.5%、建築主体では 20.1%と、建築の比率が高まるにつれて、職長の直用率が低下している（図 3-1-4）。

図 3-1-4 職長の直用率（土木・建築別）

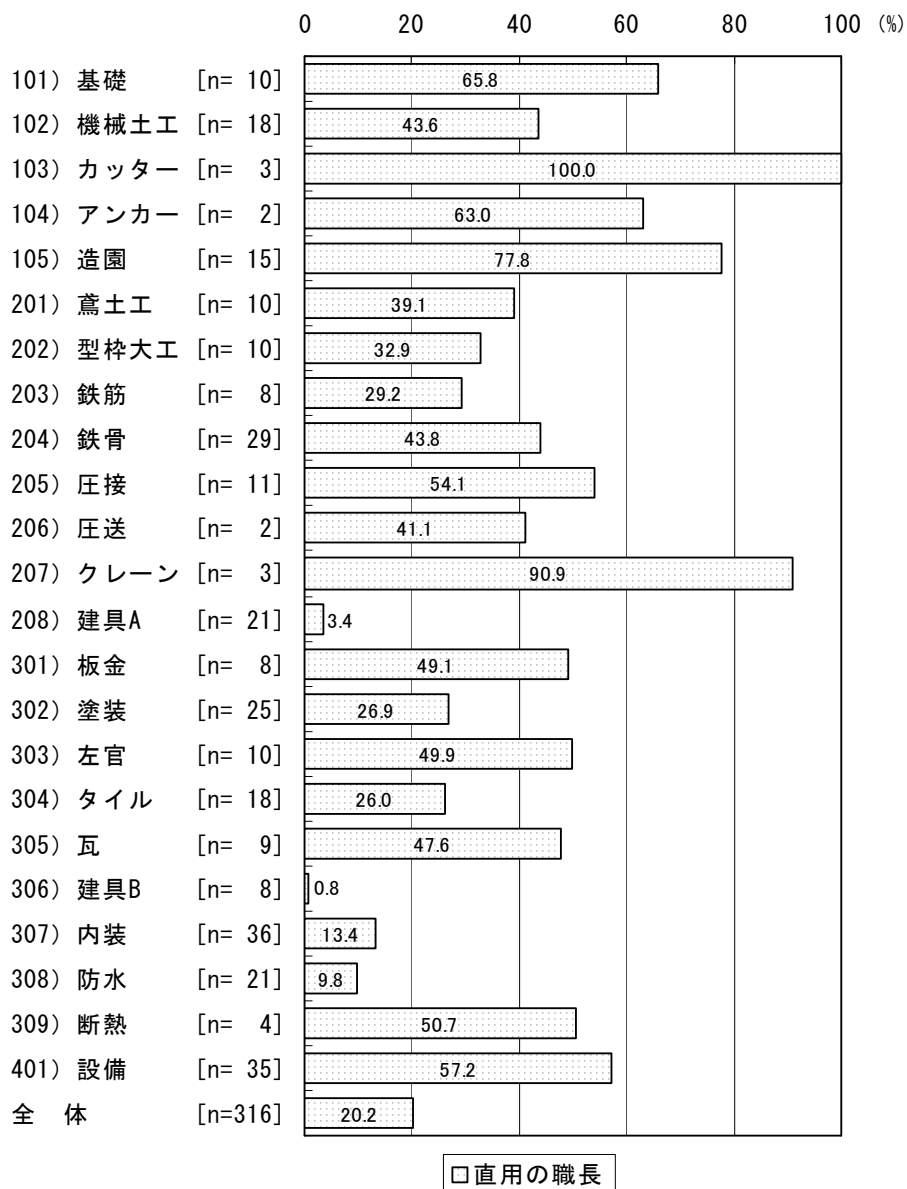


（会社アンケート結果）

注 1) アンケート回答総数 496 のうち、職長数が不明の回答 180 を除いて集計。
 注 2) 建具 A 及び B を除いた直用率は、建築主体 27.3%、その他 69.7%、全体 35.8%となる。

職種別にみると、職長の直用率の高い職種は、「基礎」「カッター」「アンカー」「造園」「クレーン」(63.0%~100%)である。一方、直用率の低い職種は、「建具 A」「建具 B」「内装」「防水」(0.8%~13.4%)である(図 3-1-5)。

図 3-1-5 職長の直用率(職種別)



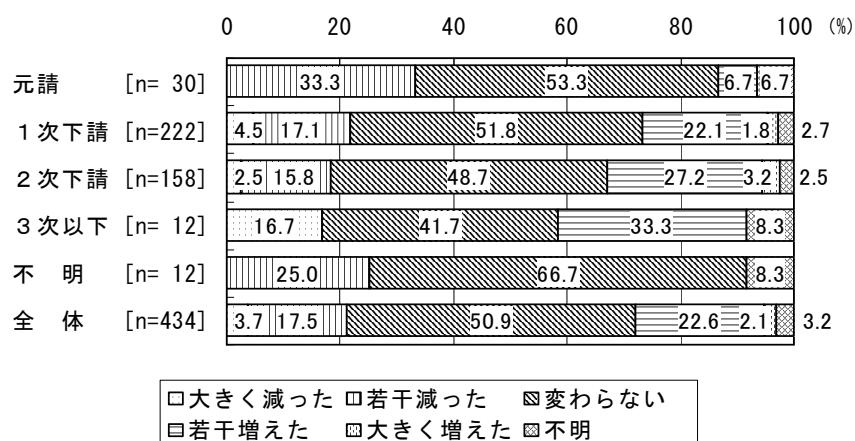
(会社アンケート結果)

注 1) アンケート回答総数 496 のうち、職長数が不明の回答 180 を除いて集計。
 注 2) 建具 A 及び B には、直用の職長がない全国規模の大手サッシメーカーが含まれている。

職長の直用率を5年前と比較すると、全体では「変わらない」とする割合が50.9%と高いが、「減った」とする割合が21.2%、「増えた」とする割合が24.7%と、それぞれ2割を超えている（図3-1-6）。

請負階層別にみると、階層が上位であるほど職長の直用率が「減った」とする割合が高く、逆に階層が下位であるほど「増えた」とする割合が高い。

図3-1-6 5年前と比べた職長の直用率の変化（請負階層別）



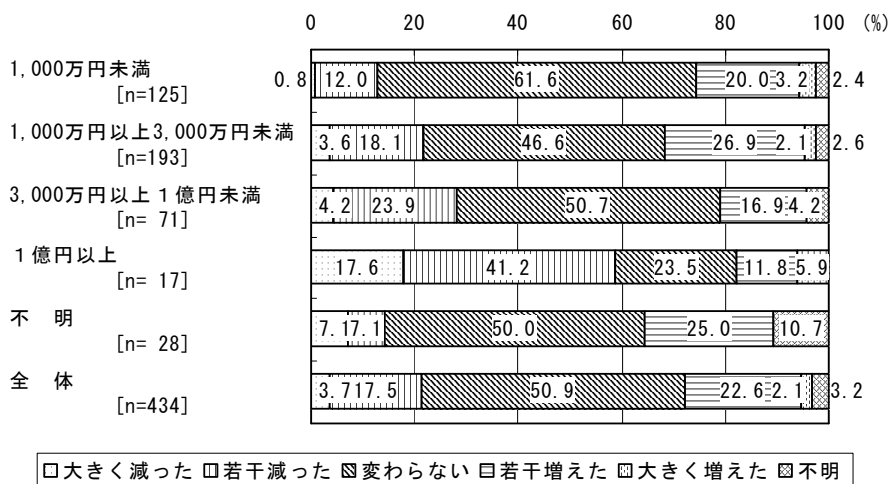
（会社アンケート結果）

注）アンケート回答会社のうち、職長を直接雇用している434社のみ回答。

資本金階層別にみると、資本金が大きいほど職長の直用率が「減った」とする割合が高い（図3-1-7）。

特に、資本金1億円以上の階層では、5年前と比較して直用率が「減った」とする割合が58.8%と6割近い。

図3-1-7 5年前と比べた職長の直用率の変化（資本金階層別）



（会社アンケート結果）

注）アンケート回答会社のうち、職長を直接雇用している434社のみ回答。

(2) 技能労働者の数と直用率

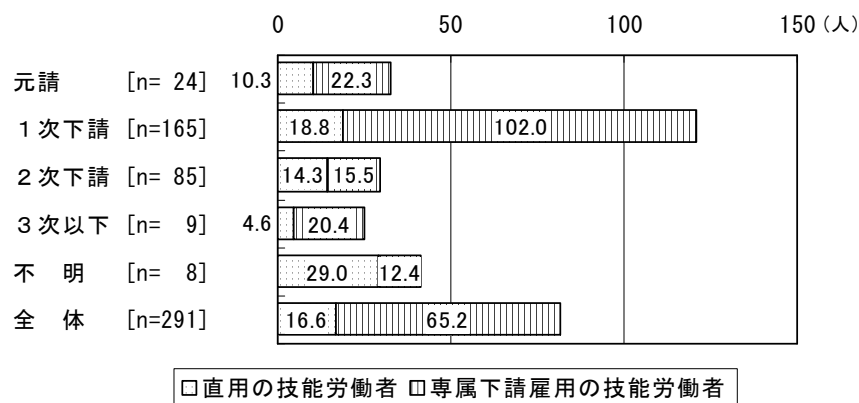
会社へのアンケート結果から、1社あたりの職長以外の技能労働者数、直用率並びにその変化を分析した。

全体では、1社あたりの職長以外の常時稼働している技能労働者の数は81.8人で、このうち直用の技能労働者は16.6人、専属下請の技能労働者は65.2人となっている。技能労働者の直用率は20.3%である（図3-1-9、図3-1-10）。

なお、直用の技能労働者がいない全国規模の大手サッシメーカーを含む職種（建具A及びB）を除くと、直用の技能労働者17.1人、専属下請の技能労働者47.0人、技能労働者の直用率は26.7%となる。

請負階層別にみると、「1次下請」の技能労働者の直用率が15.6%と最も低く、「2次下請」が47.9%と最も高くなっている。

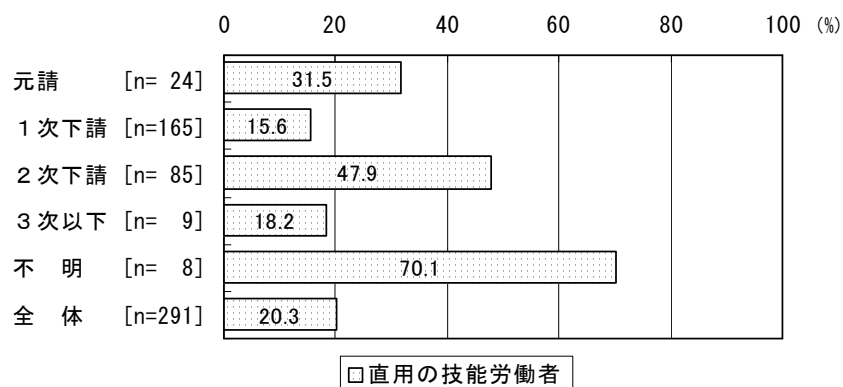
図3-1-9 1社あたりの技能労働者の数（請負階層別）



(会社アンケート結果)

- 注1) アンケート回答総数496のうち、技能労働者数が不明の回答205を除いて集計。
 注2) 建具A及びBを除いた1社あたりの技能労働者数は、1次下請の直用20.1人、1次下請の専属下請68.4人、2次下請の直用12.9人、2次下請の専属下請16.7人、3次以下の直用4.0人、3次以下の専属下請23.0人となり、全体平均で直用17.1人、専属下請47.0人となる。

図3-1-10 技能労働者の直用率（請負階層別）

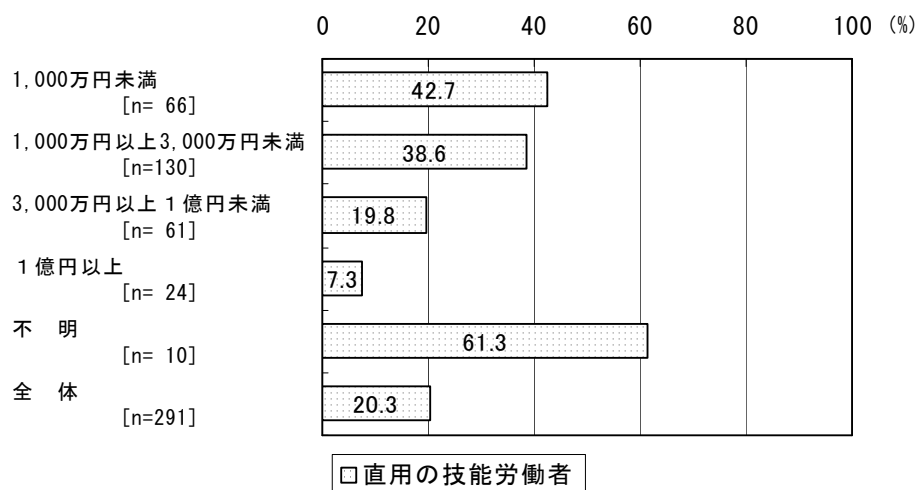


(会社アンケート結果)

- 注1) アンケート回答総数496のうち、技能労働者数が不明の回答205を除いて集計。
 注2) 建具A及びBを除いた直用率は、1次下請22.7%、2次下請43.6%、3次以下14.8%、全体で26.7%となる。

資本金階層別にみると、職長の場合と同様、資本金が大きいほど技能労働者の直用率が低い(図 3-1-11)。

図 3-1-11 技能労働者の直用率(資本金階層別)



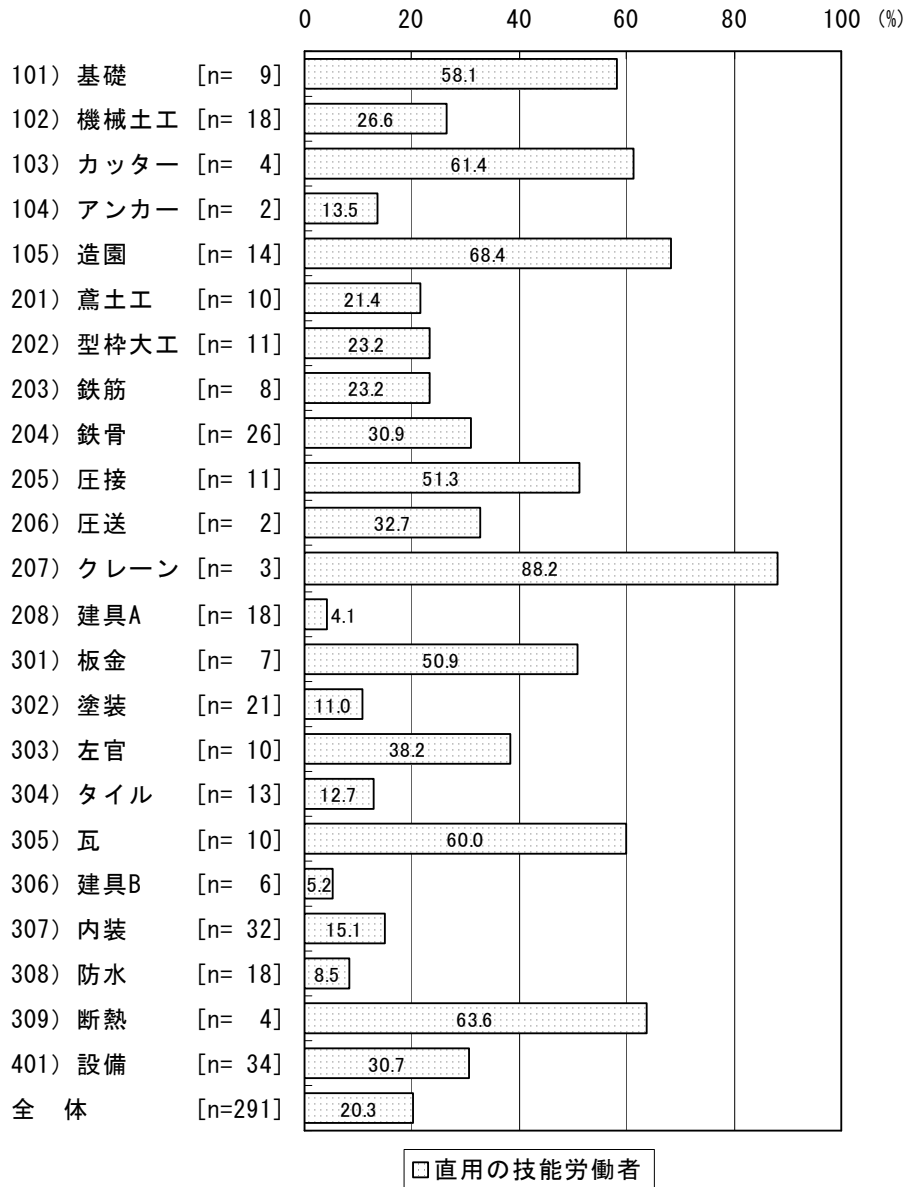
(会社アンケート結果)

注 1) アンケート回答総数 496 のうち、技能労働者数が不明の回答 205 を除いて集計。

注 2) 建具 A 及び B を除いた直用率は、1,000 万円未満 42.2%、3,000 万円未満 38.2%、1 億円未満 19.8%、1 億円以上 20.3%、不明 30.4%、全体 26.7%となる。

職種別にみると、技能労働者の直用率の高い職種は、「カッター」「造園」「クレーン」「瓦」「断熱」（60.0%～88.2%）である。一方、直用率の低い職種は、「アンカー」「建具 A」「塗装」「タイル」「建具 B」「防水」（4.1%～13.5%）である（図 3-1-12）。

図 3-1-12 技能労働者の直用率（職種別）



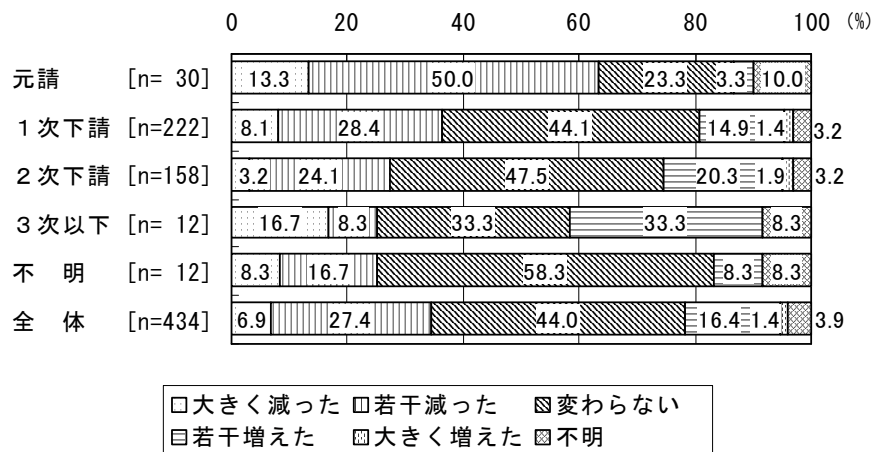
(会社アンケート結果)

注 1) アンケート回答総数 496 のうち、技能労働者数が不明の回答 205 を除いて集計。
 注 2) 建具 A 及び B には、直用の技能労働者がいない全国規模の大手サッシメーカーが含まれている。

技能労働者の直用率を5年前と比較すると、全体では「変わらない」とする割合が44.0%と高いが、「減った」とする割合も34.3%にのぼっている。一方、「増えた」とする割合は17.8%と低い（図3-1-13）。

請負階層別にみると、階層が上位であるほど技能労働者の直用率が「減った」とする割合が高く、逆に請負階層が下位であるほど「増えた」とする割合が高い。

図3-1-13 5年前と比べた技能労働者の直用率の変化（請負階層別）



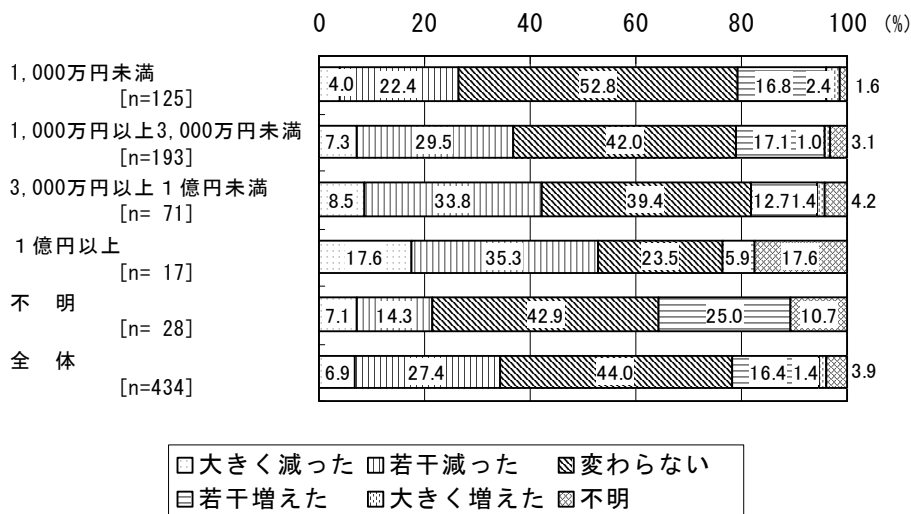
(会社アンケート結果)

注) アンケート回答会社のうち、職長を直接雇用している434社のみ回答。

資本金階層別にみると、職長の場合と同様、資本金が大きいほど5年前と比較して直用率が「減った」とする割合が高い（図3-1-14）。

特に、資本金1億円以上の階層では、5年前と比較して直用率が「減った」とする割合が52.9%と5割を超えている。

図3-1-14 5年前と比べた技能労働者の直用率の変化（資本金階層別）



(会社アンケート結果)

注) アンケート回答会社のうち、職長を直接雇用している434社のみ回答。

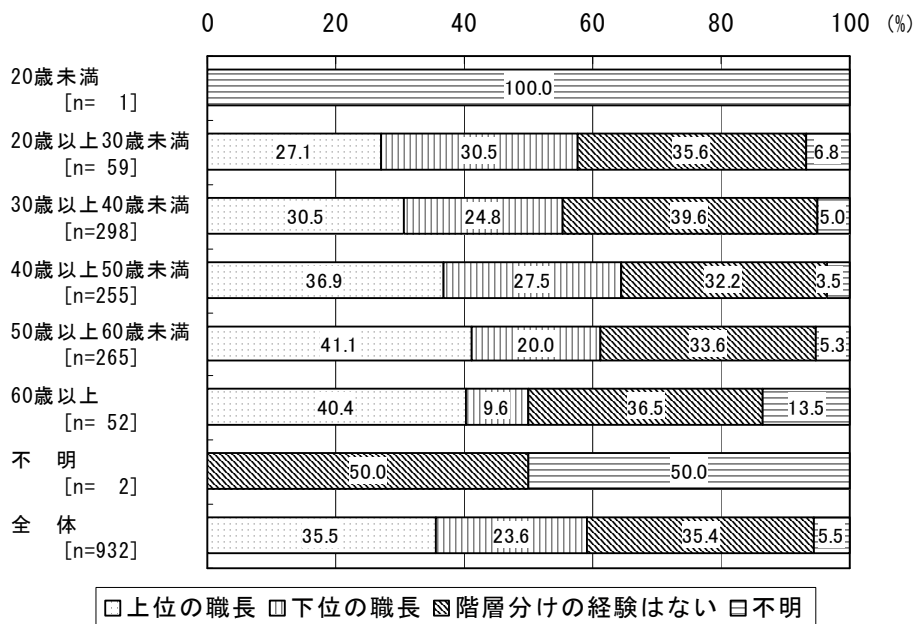
(3) 職長の階層

職長へのアンケート結果から、建設現場における職長の階層構造について分析した。

アンケートに回答した職長のうち、「上位の職長」は35.5%、「下位の職長」は23.6%であり、合計59.1%が現場で職長の階層分けがあるとしている。一方、「階層分けの経験がない」とする職長は35.4%であった（図3-1-15）。

職長の階層を年齢別にみると、年齢の高い職長ほど、「上位の職長」である割合が高い。

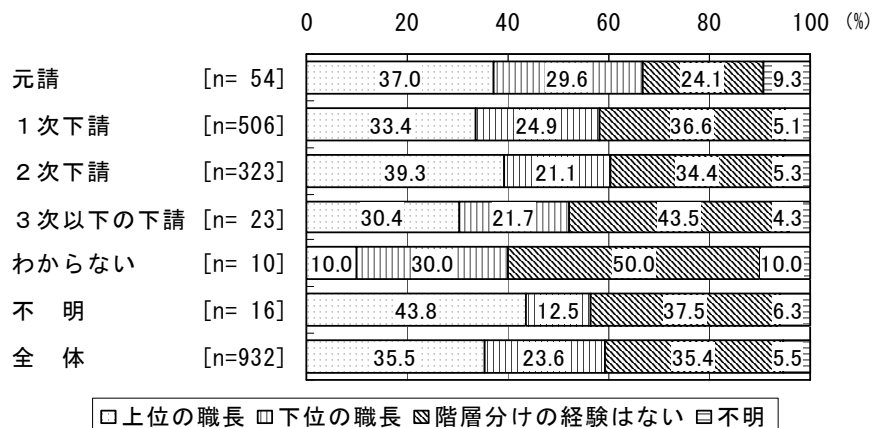
図3-1-15 職長の階層（年齢別）



(職長アンケート結果)

職長の階層を、所属する会社の請負階層別にみると、「上位の職長」は2次下請で39.3%、3次以下の下請で30.4%と、いずれも3割を超えており、会社の請負階層の違いによる職長の階層の傾向はみられない（図3-1-16）。

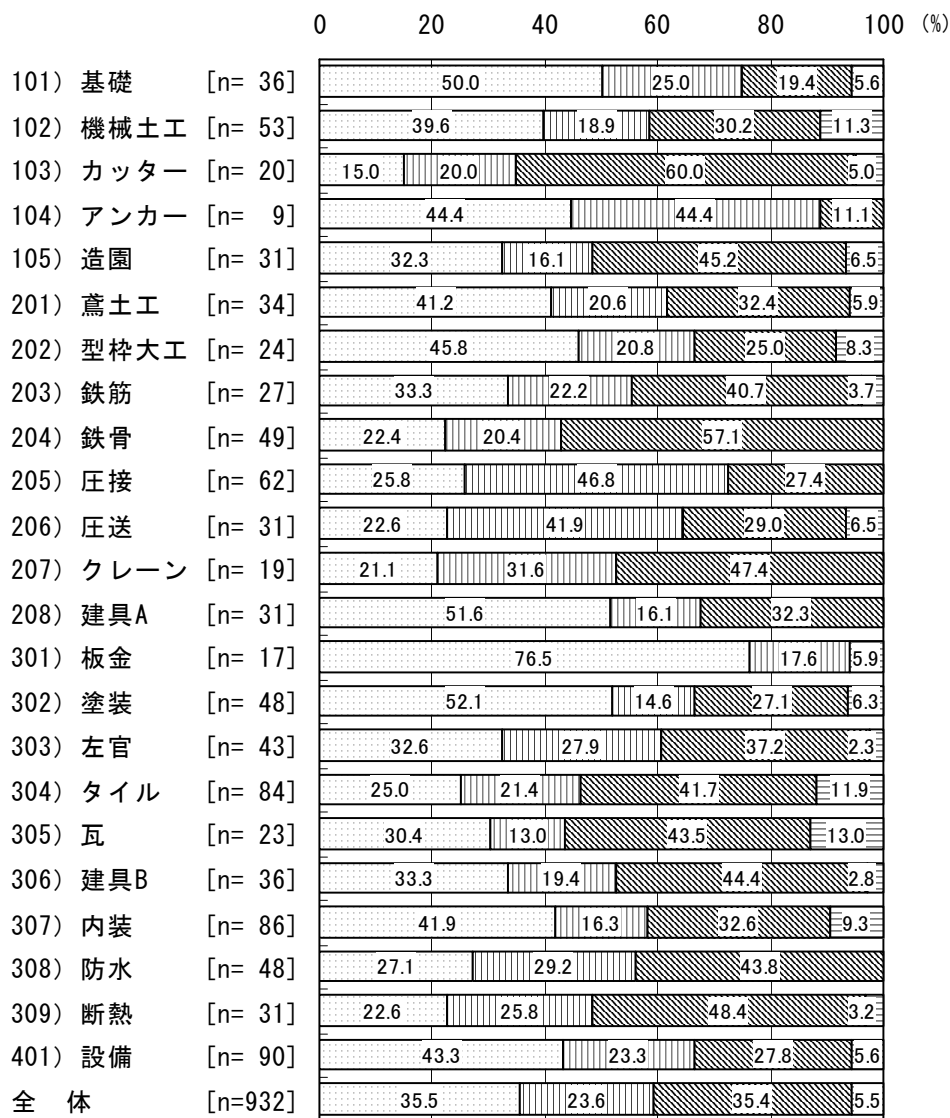
図3-1-16 職長の階層（請負階層別）



(職長アンケート結果)

職種別にみると、「階層分けの経験がない」とする割合が高い職種は、「カッター」「鉄骨」(57.1%~60.0%)である(図3-1-17)。

図3-1-17 職長の階層(職種別)



□上位の職長 □下位の職長 ▨階層分けの経験はない 目不明

(職長アンケート結果)

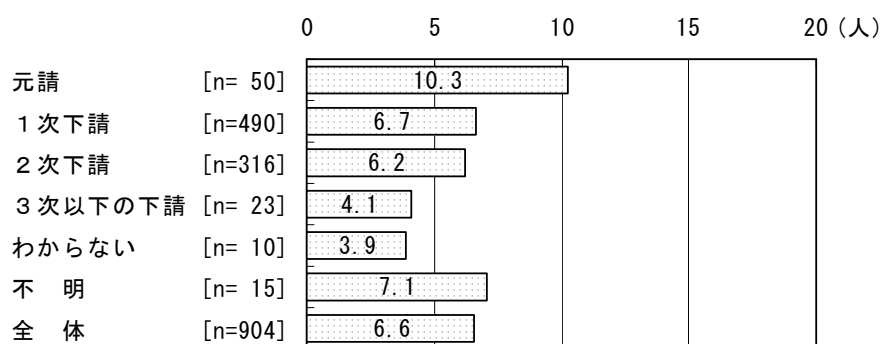
(4) 職長の配下の作業員数

職長へのアンケート結果から、職長1人あたりの配下の作業員数（下請を含め通常指揮命令下にある全作業員の数。ただし、臨時の応援は除く。）及びその変化を分析した。

全体では、職長1人あたりの配下の作業員は6.6人である（図3-1-18）。

請負階層別、職長の階層別にみると、請負階層が上位であるほど、また、上位の職長であるほど、配下の作業員が多い傾向にある（図3-1-18、図3-1-19）。

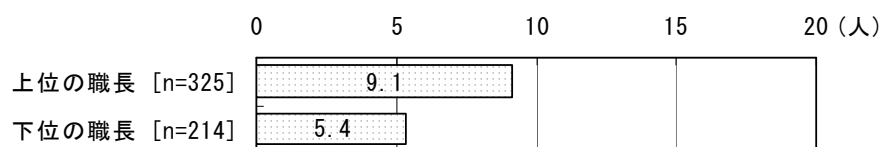
図3-1-18 職長の配下の作業員数（請負階層別）



(職長アンケート結果)

注) アンケート回答総数 932 のうち、配下の作業員数が不明の回答 28 を除いて集計。

図3-1-19 職長の配下の作業員数（職長階層別）

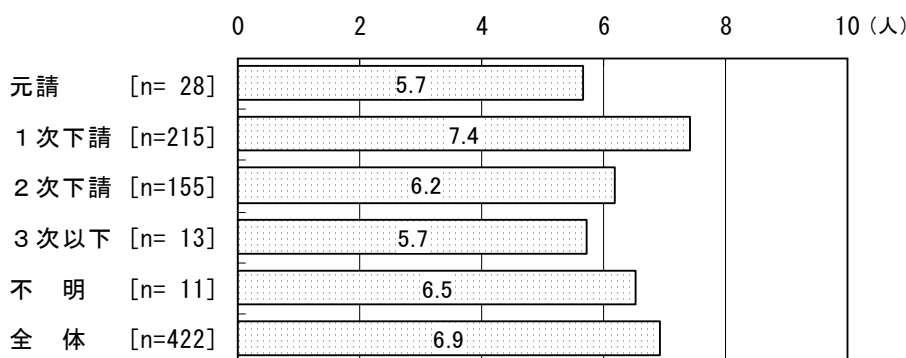


(職長アンケート結果)

注) 上位又は下位の職長の回答のうち、配下の作業員数が不明の回答を除いて集計。

なお、同様な設問による会社へのアンケート結果から職長の配下の作業員数をみると、(元請を除いて) 職長へのアンケート結果に近い人数となっている（図3-1-20）。

図3-1-20 職長の配下の作業員数（請負階層別）

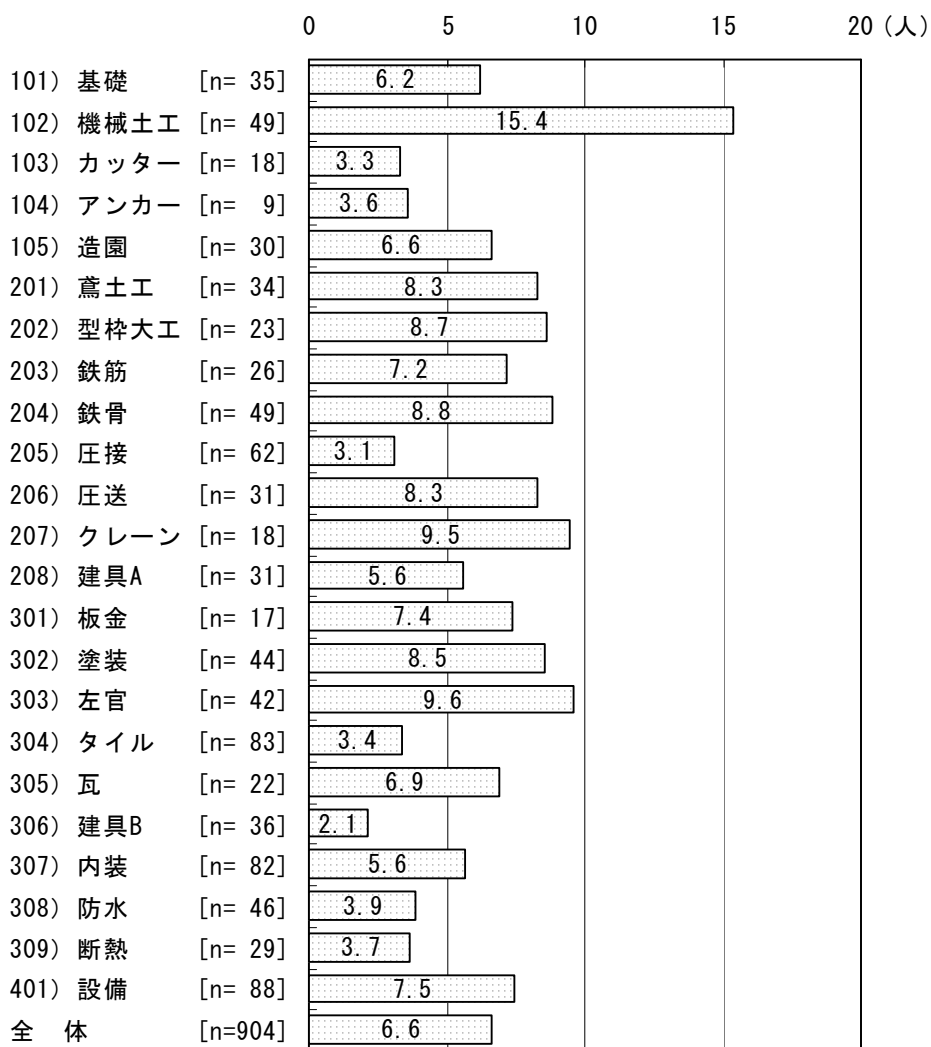


(会社アンケート結果)

注) アンケート回答総数 434 のうち、配下の作業員数が不明の回答 12 を除いて集計。

職種別にみると、配下の作業員が多い職種は「機械土工」(15.4人)である。一方、配下の作業員が少ない職種は「カッター」「アンカー」「圧接」「タイル」「建具 B」「防水」「断熱」(2.1人～3.9人)である(図 3-1-21)。

図 3-1-21 職長の配下の作業員数(職種別)



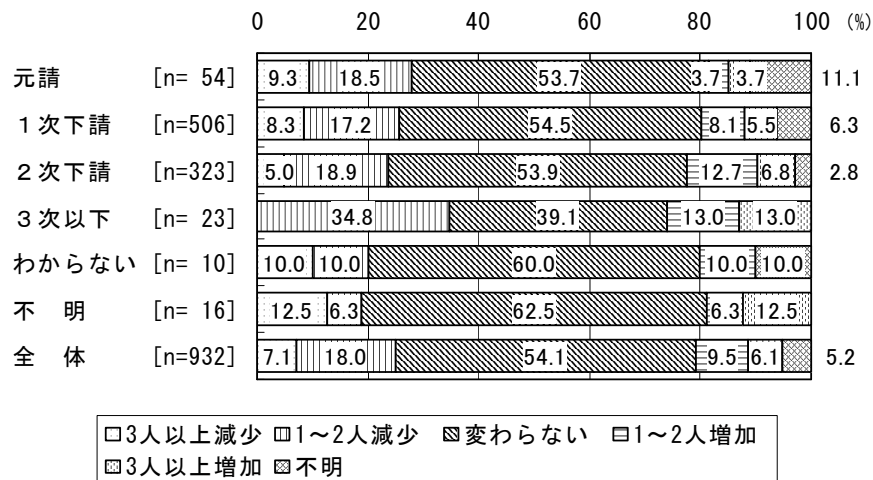
(職長アンケート結果)

注) アンケート回答総数 932 のうち、配下の作業員数が不明の回答 28 を除いて集計。

配下の作業員数を5年前と比較すると、「変わらない」とする割合が54.1%と高いが、「減少」とする割合（25.1%）は「増加」とする割合（15.6%）を上回っており、全体としてはわずかに減少傾向にあるといえる（図3-1-22）。

請負階層別にみると、いずれの請負階層においても「変わらない」とする割合が高いが、「3次以下の下請」では、「減少」「増加」ともに他の階層に比べて高い割合となっている。

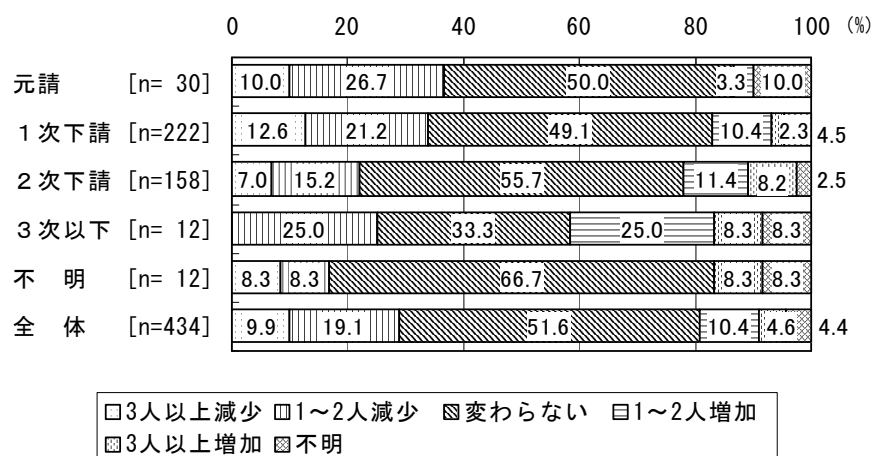
図3-1-22 5年前と比べた職長の配下の作業員数の変化（請負階層別）



(職長アンケート結果)

なお、同様の設問による会社へのアンケート結果から、配下の作業員数の5年前との比較を請負階層別にみると、「3次以下の下請」で「増加」とする割合が高いことを除けば、全体として職長へのアンケート結果と同様な傾向がみられる（図3-1-23）。

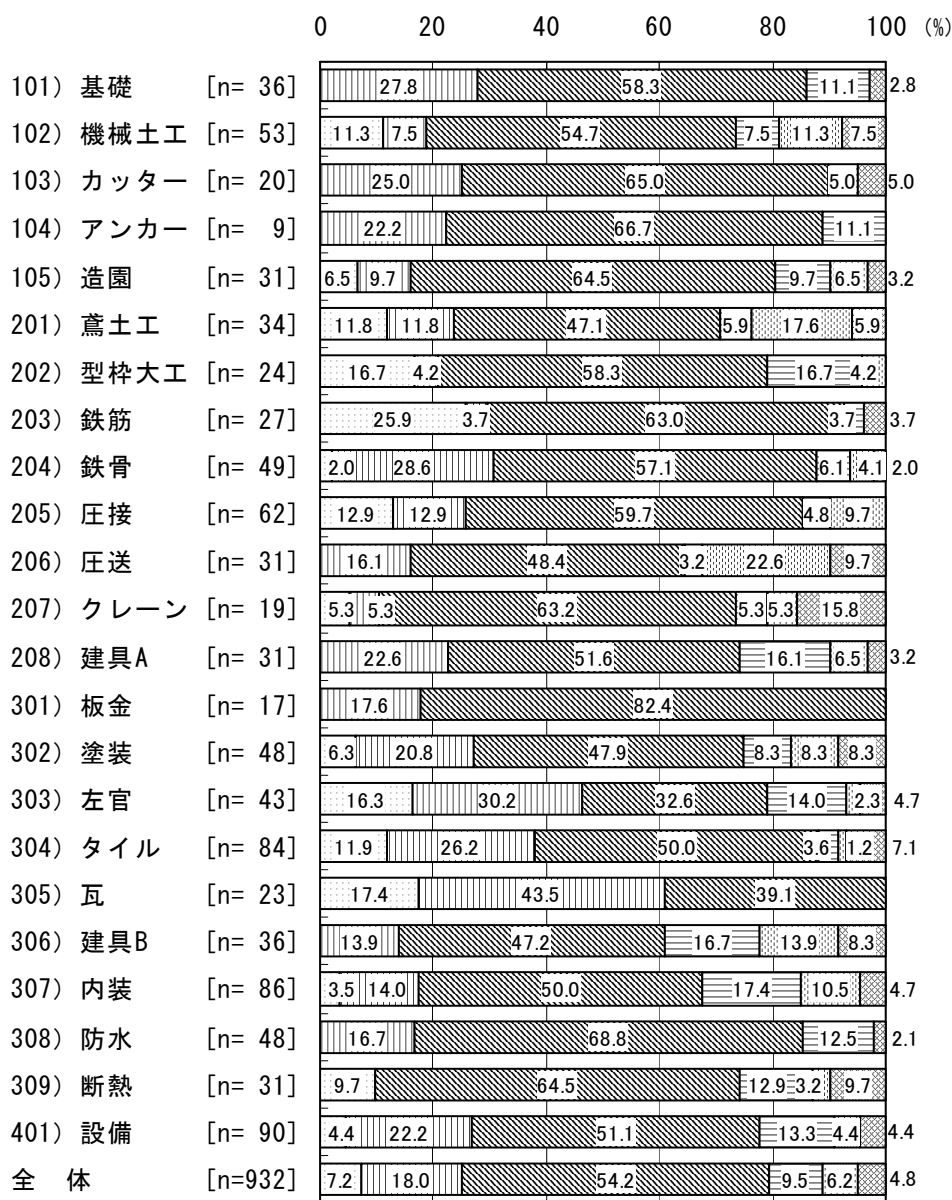
図3-1-23 5年前と比べた職長の配下の作業員数の変化（請負階層別）



(会社アンケート結果)

配下の作業員数の5年前との比較を職種別にみると、「減少」とする割合が高い職種は、「左官」「タイル」「瓦」(38.1%~60.9%)である。一方、「増加」とする割合が高い職種は、「圧送」「建具B」「内装」(25.8%~30.6%)である(図3-1-24)。

図3-1-24 5年前と比べた職長の配下の作業員数の変化(職種別)



□3人以上減少 □1~2人減少 ▨変わらない □1~2人増加 □3人以上増加 □不明

(職長アンケート結果)

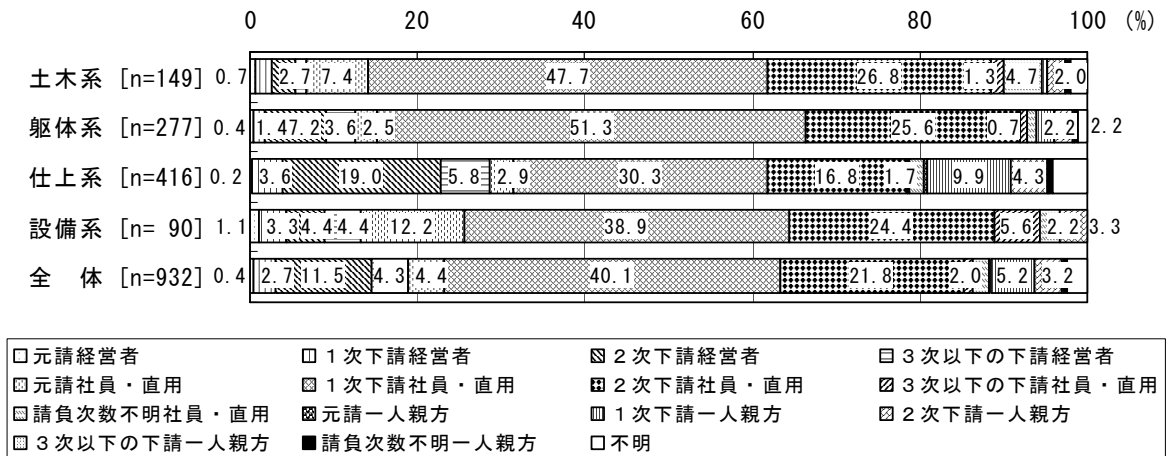
(5) 職長及び職長の配下の作業員の雇用形態

職長へのアンケート結果から、職長及び職長の配下の作業員の雇用形態並びにその変化について分析した。職長の雇用形態は12区分とした。

職長の雇用形態は、全体では「1次下請社員・直用」が40.1%と最も多く、次いで「2次下請社員・直用」が21.8%となっている(図3-1-25)。

職種分類別にみると、仕上系では「2次下請経営者」(19.0%)「1次下請一人親方」(9.9%)が他の職種分類に比べて多く、また、設備系では「元請社員・直用」(12.2%)が比較的多い。

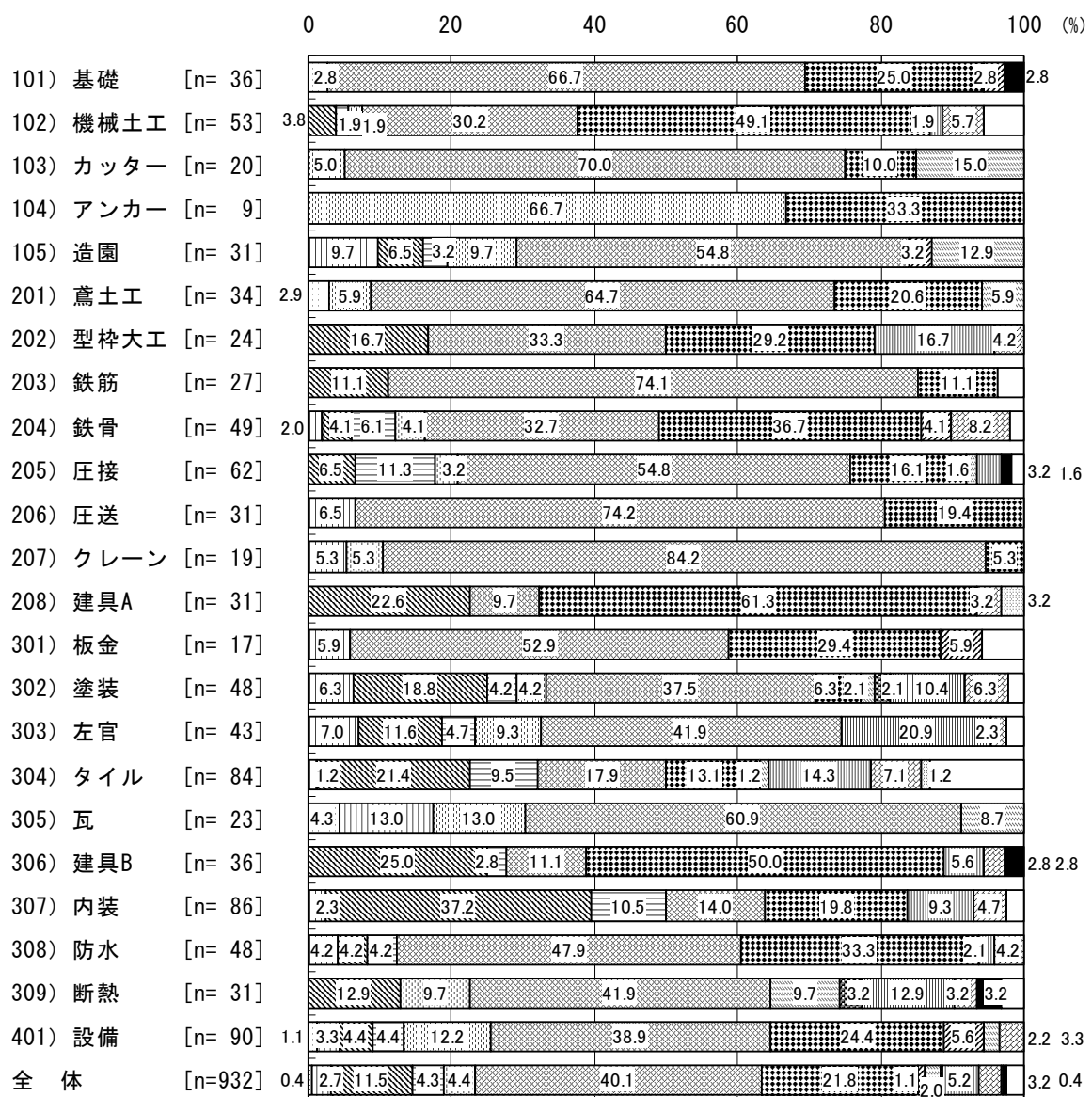
図3-1-25 職長の雇用形態(職種分類別)



(職長アンケート結果)

職種別にみると、「1次下請社員・直用」が多い職種は「カッター」「鉄筋」「圧送」「クレーン」(70.0%~84.2%)、「2次下請社員・直用」が多い職種は「機械土工」「鉄骨」「建具A」「建具B」(49.1%~61.3%)である。また、「下請経営者」が多い職種は「内装」(50.0%)、「一人親方」が比較的多い職種は「型枠大工」「左官」「タイル」(20.9%~23.2%)である(図3-1-26)。

図3-1-26 職長の雇用形態(職種別)



元請経営者 1次下請経営者 2次下請経営者 3次以下の下請経営者
 元請社員・直用 1次下請社員・直用 2次下請社員・直用 3次以下の下請社員・直用
 請負次数不明社員・直用 元請一人親方 1次下請一人親方 2次下請一人親方
 3次以下の下請一人親方 請負次数不明一人親方 不明

(職長アンケート結果)

職長の配下の作業員の雇用形態は、全体では「全員が職長と同じ会社」が62.3%と最も多く、次いで「大半は職長と同じ会社」が17.8%となっている（図3-1-27）。

職種別にみると、半分程度以上が職長とは別の会社とする割合が高いのは、「機械土工」「アンカー」「鉄骨」（40.8%～55.5%）である。

図3-1-27 職長の配下の作業員の雇用形態（職種別）



□全員があなたと同じ会社 □大半はあなたと同じ会社 ▨約半分が同じ会社
 ▨大半はあなたと別の会社 ▨全員があなたと別の会社 ▨不明

(職長アンケート結果)

3. 1. 2 職長が行っている業務と経年変化

結論

- 12) 職長の業務として実施割合が高いのは、「K Y Mの実施」、「作業の指揮・監督」「実際の作業」「元請との打合せ・調整」「他職種との打合せ・調整」。
- 13) 職長の負担が5年前と比較して増加したとする割合が特に高い業務は、「自主検査」「安全パトロール」。

【ヒアリングより】

- ・ ヒアリングを実施した専門工事会社の一部から、以前は元請の職員の業務であった「他職種との打合せ・調整」を、現在はほとんど職長同士で実施するようになってきているとの意見が出ている。
- ・ 建設工事現場において、職長が主任技術者となることが多い。

(1) 職長が行っている業務

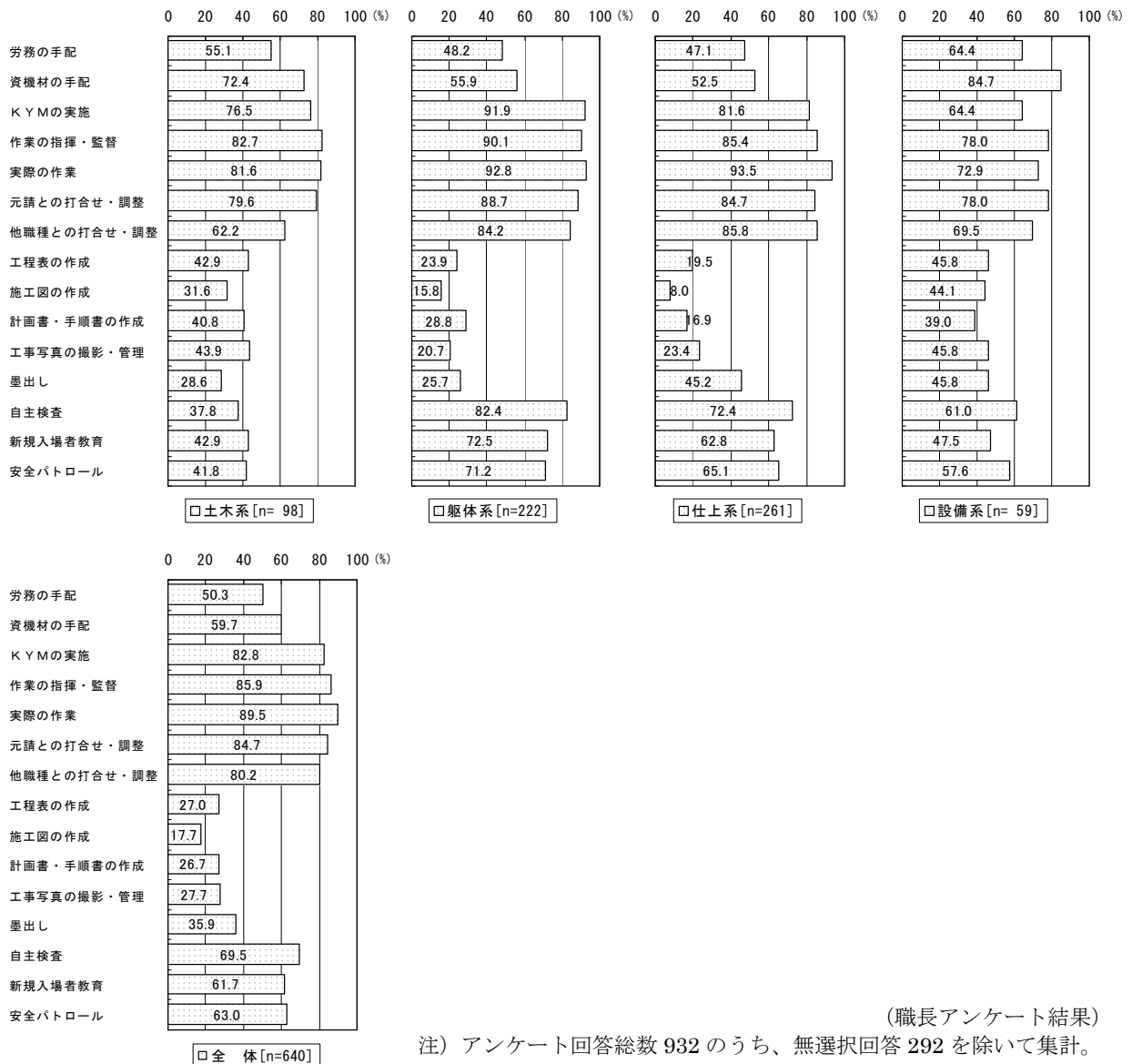
職長へのアンケート結果から、職長が行っている業務を分析した。

全体で、職長の業務として実施割合が高いのは、「K Y Mの実施」「作業の指揮・監督」「実際の作業」「元請との打合せ・調整」「他職種との打合せ・調整」(80.2%~89.5%)である。一方、「工程表の作成」「施工図の作成」「計画書・手順書の作成」「工事写真の撮影・管理」「墨出し」の実施割合は17.7%~35.9%と比較的低くなっている(図3-1-28)。

なお、同じ設問による会社アンケートの結果も、全体として上記とほぼ同様である。

職種分類別にみると、土木系、設備系の職長は、「工程表の作成」「施工図の作成」「計画書・手順書の作成」「工事写真の撮影・管理」を実施している割合が4割前後と、軀体系、仕上系の2割前後と比較して高い。一方、「自主検査」「新規入場者教育」「安全パトロール」を実施している職長の割合は、軀体系で7割~8割と高く、以下、仕上系で6割~7割、設備系で5割弱~6割、土木系では約4割となっている。

図3-1-28 職長の業務実施割合(職種分類別)

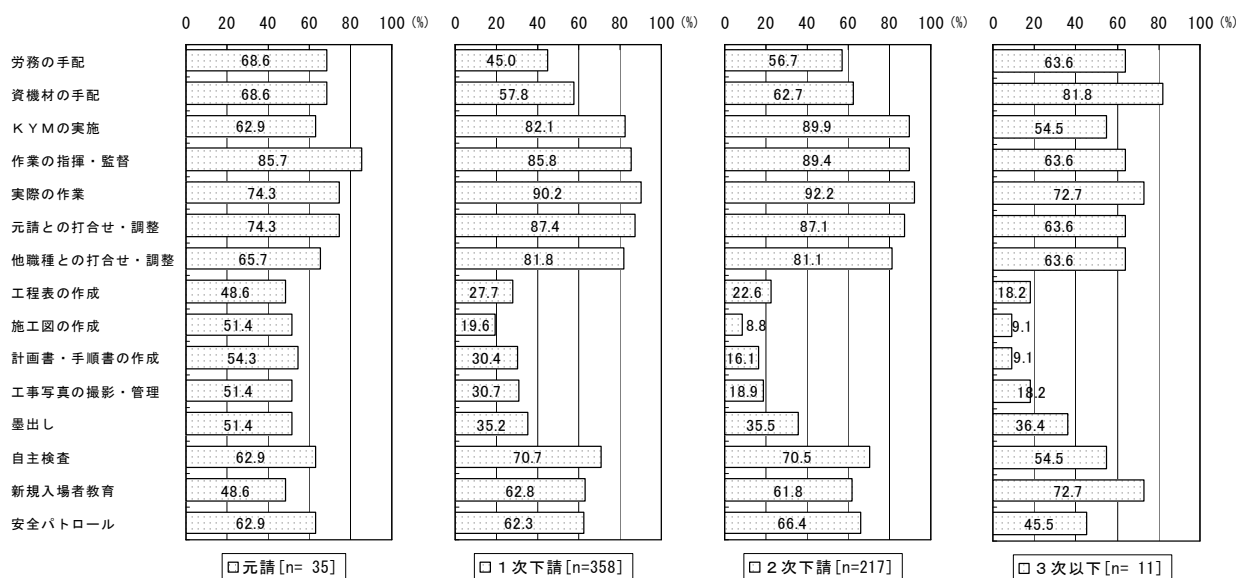


(職長アンケート結果)

注) アンケート回答総数 932 のうち、無選択回答 292 を除いて集計。

会社の請負階層別でみると、「労務の手配」「資機材の手配」は元請又は3次以下の下請、「K Y Mの実施」「作業の指揮・監督」「実際の作業」「元請との打合せ・調整」「他職種との打合せ・調整」は1次又は2次下請での実施割合が高い。「工程表の作成」「施工図の作成」「計画書・手順書の作成」「工事写真の撮影・管理」は、請負階層が上位であるほど実施割合が高い。逆に、「新規入場者教育」は請負階層が下位であるほど実施割合が高い（図3-1-29）。

図3-1-29 職長の業務実施割合（請負階層別）

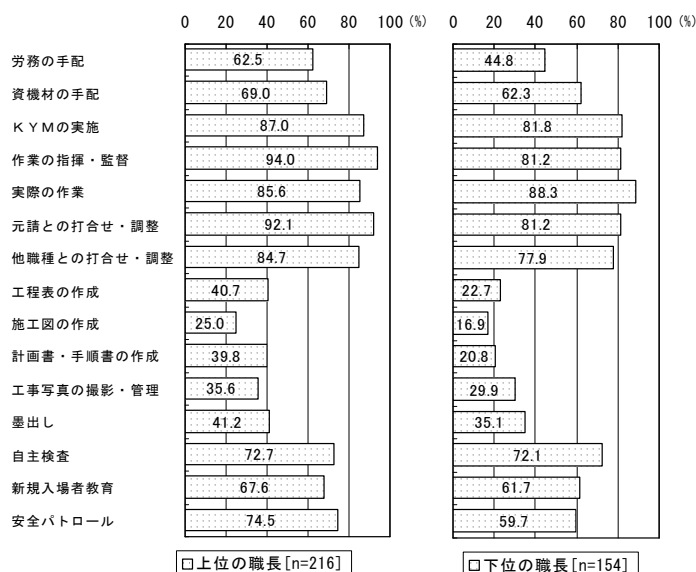


(職長アンケート結果)

注) アンケート回答総数 932 のうち、無選択回答 292 を除いて集計。

職長の階層別でみると、「実際の作業」を除く全ての業務において、上位の職長の実施割合が下位の職長を上回っている。特に「労務の手配」「工程表の作成」「計画書・手順書の作成」「安全パトロール」では、その違いが顕著である（図3-1-30）。

図3-1-30 職長の業務実施割合（職長階層別）



(職長アンケート結果)

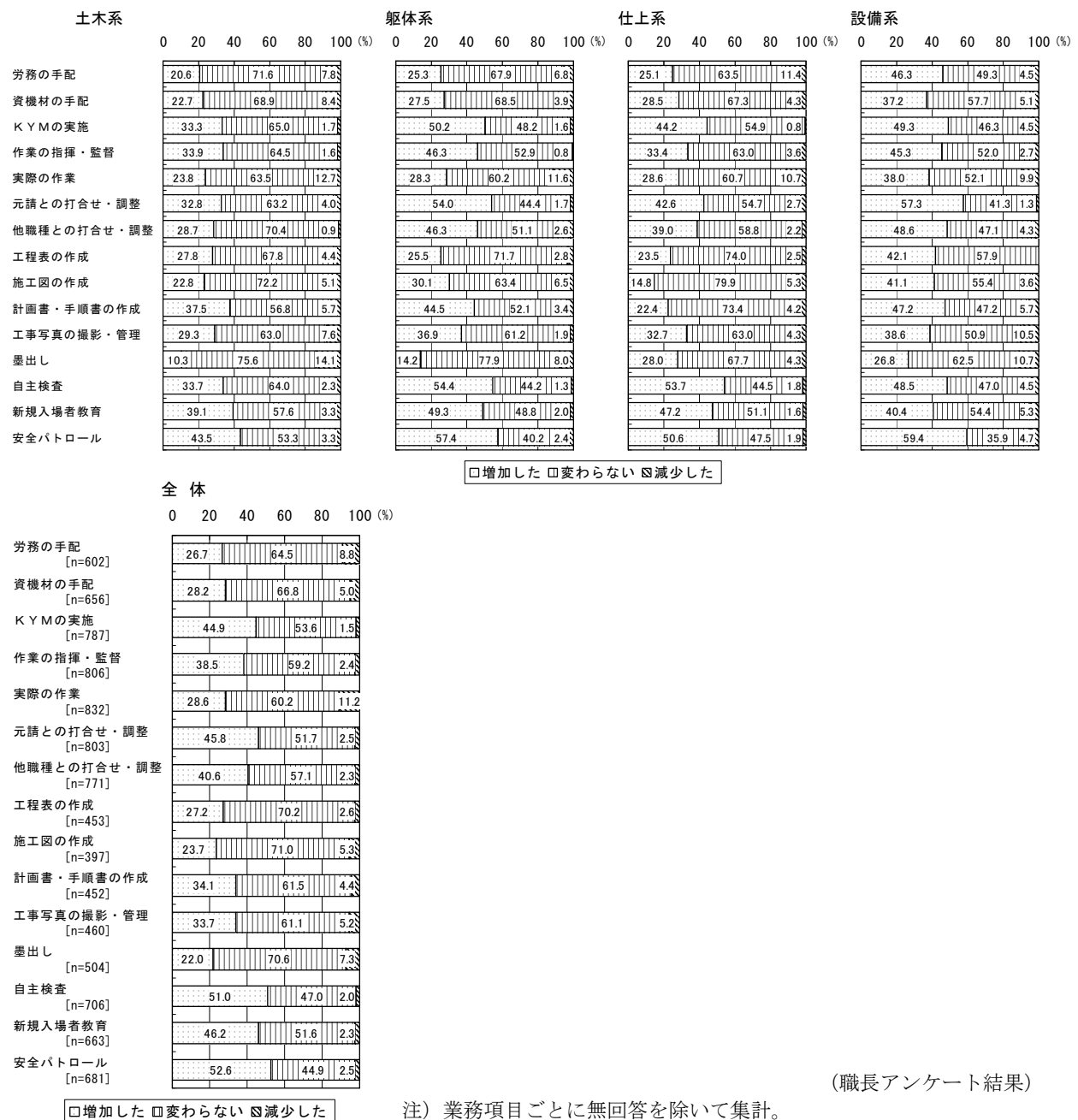
(2) 職長業務負担の変化

職長へのアンケート結果から、5年前と比較した職長の業務負担の変化を分析した。

全体として、すべての業務で職長の負担が「増加した」とする割合が「減少した」を大きく上回っている。「増加した」とする割合が特に高い業務は、「自主検査」(51.0%)と「安全パトロール」(52.6%)である。一方、「減少した」とする割合が比較的高い業務は、「労務の手配」「実際の作業」「墨出し」(7.3%~11.2%)である。(図3-1-31)。

職種分類別にみると、職長の負担が「増加した」とする割合が5割を超える業務として、躯体系では「KYMの実施」「元請との打合せ・調整」「自主検査」「安全パトロール」、仕上系では「自主検査」「安全パトロール」、設備系では「元請との打合せ・調整」「安全パトロール」が挙げられる。

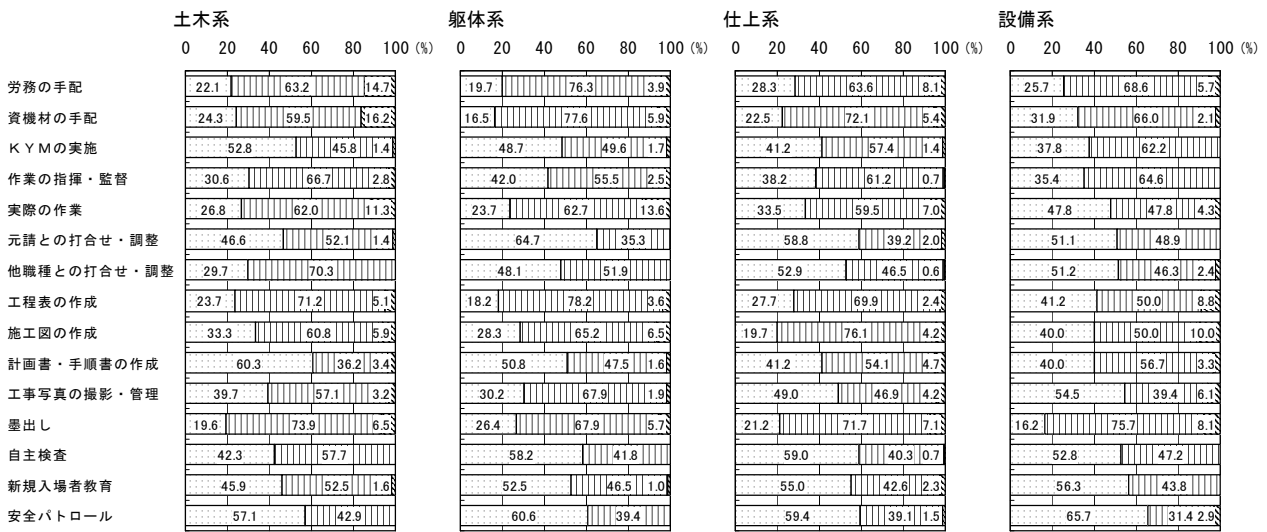
図3-1-31 5年前と比べた職長業務負担の変化(職種分類別)



なお、5年前と比較した職長の業務負担の変化について、同じ設問による会社アンケートの結果は、全体として職長へのアンケート結果と同様の傾向であるが、職長の業務負担が「増加した」とする割合が全般的に若干高めとなっている（図3-1-32）。

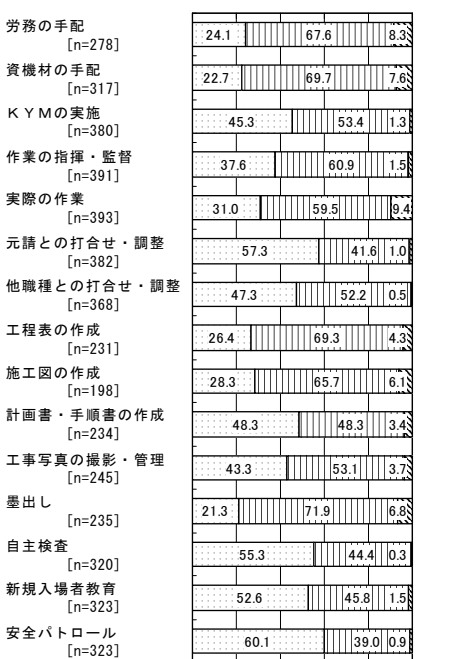
職種分類別にみると、職長の負担が「増加した」とする割合が高い業務は、土木系では「計画書・手順書の作成」「安全パトロール」、躯体系、仕上系では「元請との打合せ・調整」「自主検査」「安全パトロール」、設備系では「安全パトロール」であり、いずれも「増加した」とする割合が6割前後にのぼっている。

図3-1-32 5年前と比べた職長業務負担の変化（職種分類別-2）



□増加した □変わらない ▨減少した

全体



□増加した □変わらない ▨減少した

(会社アンケート結果)

注) 業務項目ごとに無回答を除いて集計。

3. 1. 3 職長の能力が工事に及ぼす影響

結論

- 14) 品質に対する影響度が最も大きいと考えられている工事関係者は「職長」、次いで「技能労働者」。
- 15) 職長の能力差により生ずると考えられている工事原価の差は平均約 13%。

【ヒアリングより】

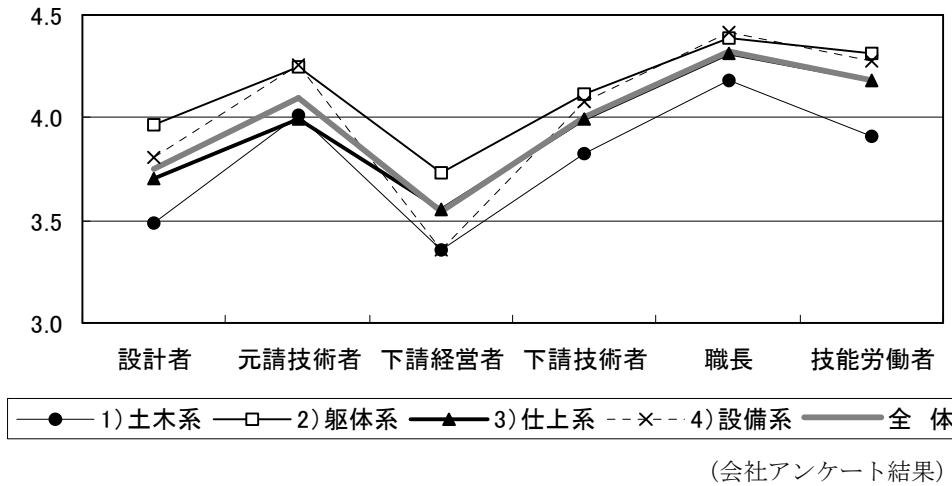
- ・ ヒアリングを実施した専門工事会社では、職長の能力差による工事原価の差は 1~2 割としている。

(1) 品質に対する工事関係者の影響の度合

会社へのアンケート結果から、品質に対する工事関係者の影響の度合について分析⁵した。

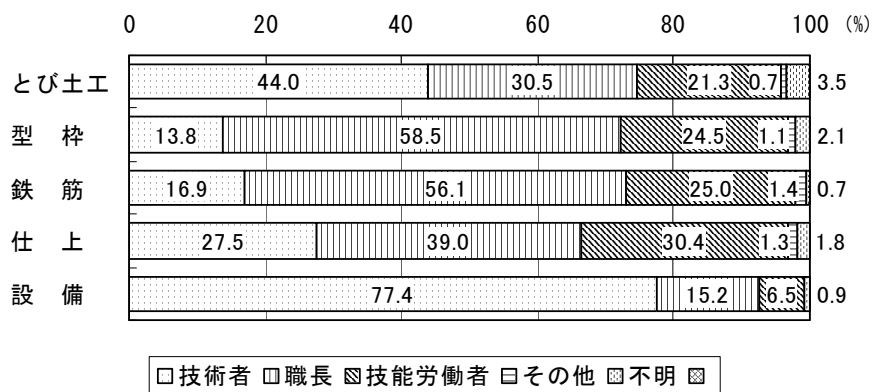
全体として、「職長」の影響度が最も大きく（5段階中、度数 4.3）、以下「技能労働者」（度数 4.2）「元請技術者」（4.1）「下請技術者」（4.0）「設計者」（3.8）「下請経営者」（3.6）の順である（図 3-1-33）。

図 3-1-33 品質に対する工事関係者の影響の度合



なお、過去に実施された調査「平成 6 年度 専門工事業者育成のための調査研究」（建設省建設経済局建設振興課 他）における専門工事業者へのアンケート調査結果によれば、専門工事業者の技術力・経営力を判断する上で最も重視する人材として、職長を挙げている職種が多く、今回の調査と同様の結果といえる（図 3-1-34）。

図 3-1-34 専門工事業者の技術・技能力を判断する上で最も重視する人材



（「平成 6 年度 専門工事業者育成のための調査研究報告書」より）

⁵ アンケートでは、建設工事の関係者（設計者・元請技術者・下請経営者・下請技術者・職長・技能労働者）それぞれについて、品質に対する影響の度合を 5 段階（影響小：1～影響大：5）から一つ選択とした。

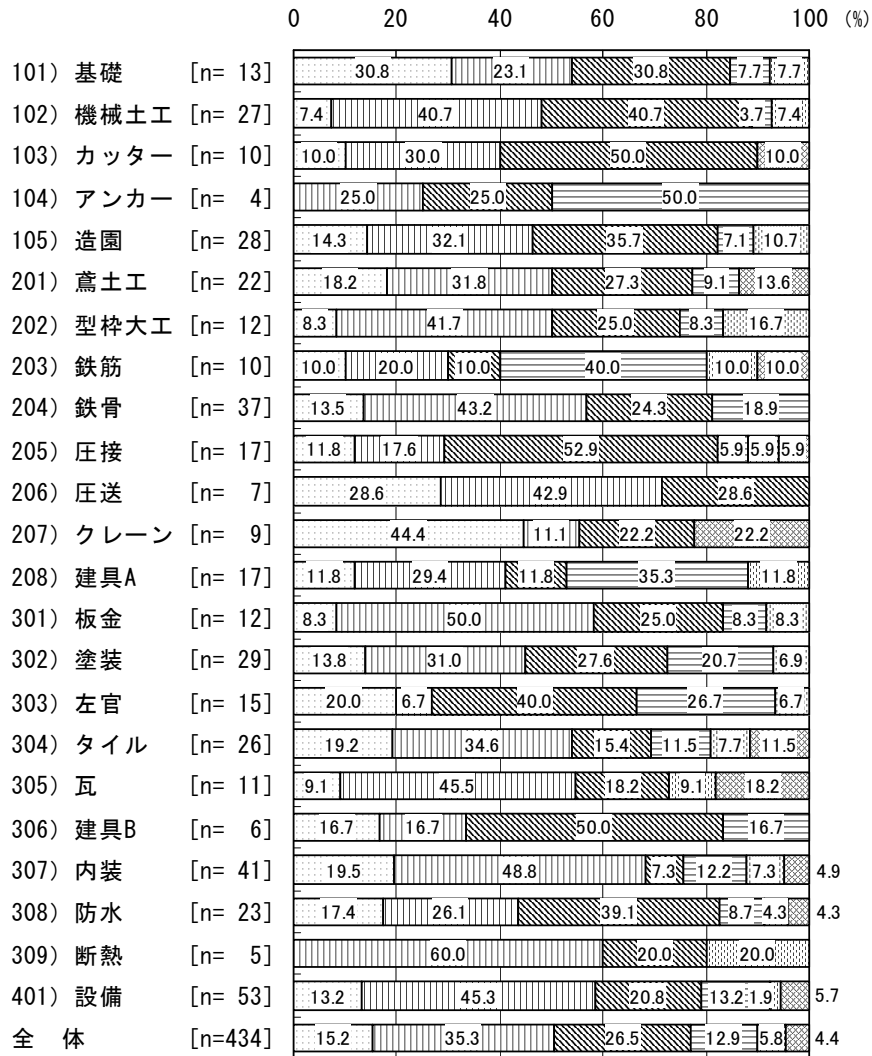
(2) 職長の能力差による工事原価の差

会社へのアンケート結果から、職長の能力差による工事原価の差⁶について分析した。

全体では、「5～10%」とする割合が最も多く、次いで「10～20%」である（図 3-1-35）。

職種別にみると、工事原価の差が 20%以上とする割合が高い職種は、「アンカー」「鉄筋」「建具A」（47.1%～60.0%）である。一方、「5%未満」とする割合が高い職種は、「基礎」「圧送」「クレーン」（28.8%～44.4%）である。

図 3-1-35 職長の能力差による工事原価の差



□ 5%未満 □ 5～10% ▨ 10～20% □ 20～30% □ 30%以上 □ 不明

(会社アンケート結果)

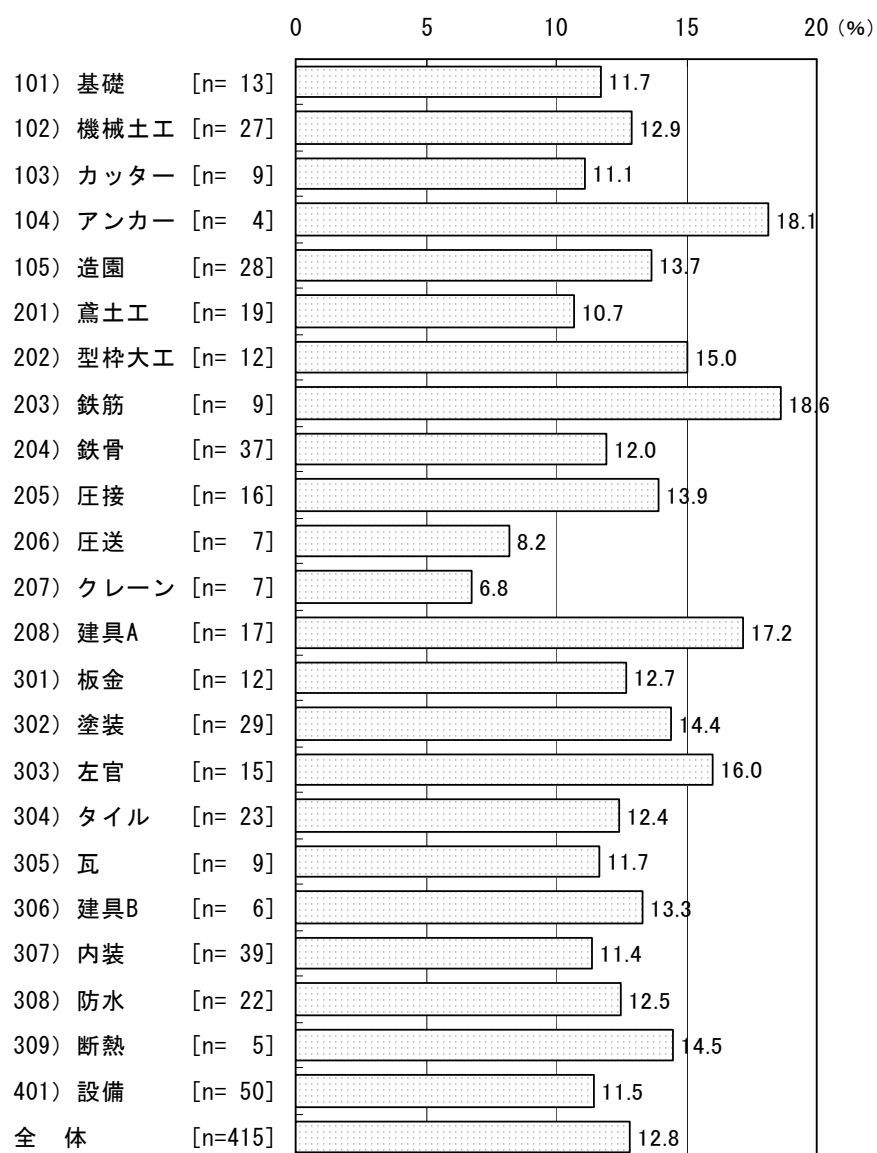
⁶ アンケートでは、(回答会社の工事範囲で) 職長の能力の違いにより、工事原価に最大どの程度の差が出ると思うかを、「5%未満」「5～10%」「10～20%」「20～30%」「30%以上」の中から一つ選択とした。

職長の能力差による工事原価の差について、選択された数値範囲の中央値を平均して数値化した。

工事原価の差は全体で平均 12.8%となっている（図 3-1-36）。

職種別にみると、工事原価の差が大きい職種は、「アンカー」「鉄筋」「建具 A」「左官」（16.0%～18.6%）であり、小さい職種は「圧送」「クレーン」（6.8%～8.2%）である。

図 3-1-36 職長の能力差による工事原価の差（職種別平均値^(※)）



(会社アンケート結果)

注) アンケート回答総数 434 のうち、不明回答 19 を除いて集計。

※職長の能力差による工事原価の差異については、選択された数値範囲の中央値（5%未満=2.5%、5～10%=7.5%、10～20%=15%、20～30%=25%、30%以上=35%(例外として 30%以上は全て 35%とした)）を平均して数値化した。

3. 2 職長の処遇等の状況
3. 2. 1 職長への賃金支払方法

結論

16) 職長への賃金支払方法は、「日給月給」が51%と最も多く、次いで「固定月給欠差なし」が43%。

【ヒアリングより】

- ・ ヒアリングを実施した専門工事会社では、同じ職長という立場であっても、複数の賃金の支払方法（固定月給、日給月給、出来高給）を適用している。複数の支払方法を適用する理由は、職長自身がその支払方法を強く望み、それに応じていることによる。例えば、職長が、固定月給ではなく、仕事量が賃金に反映される出来高給を望む場合などである。

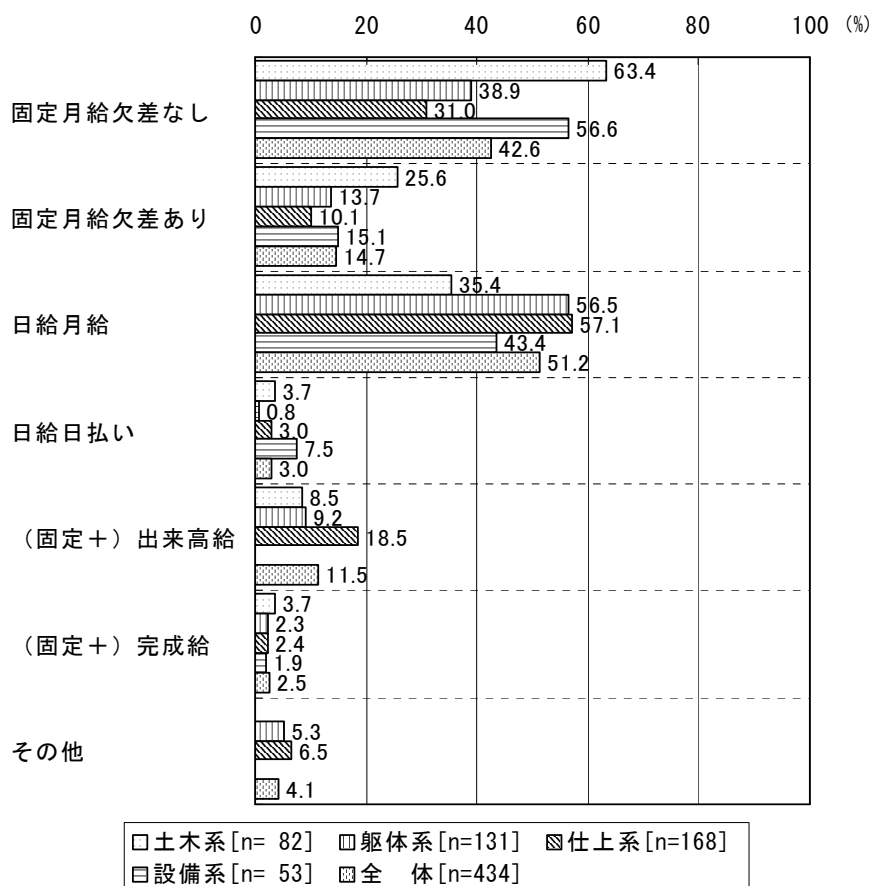
(1) 職長への賃金支払方法

会社へのアンケート結果から、職長への賃金支払方法について分析した。

全体では「日給月給」が51.2%と最も多く、次いで「固定月給欠差なし」が42.6%と多い(図3-2-1)。

職種分類別にみると、土木系と設備系では「固定月給欠差なし」、躯体系と仕上系では「日給月給」が多く、また「(固定+)出来高給」は仕上系で比較的多い。

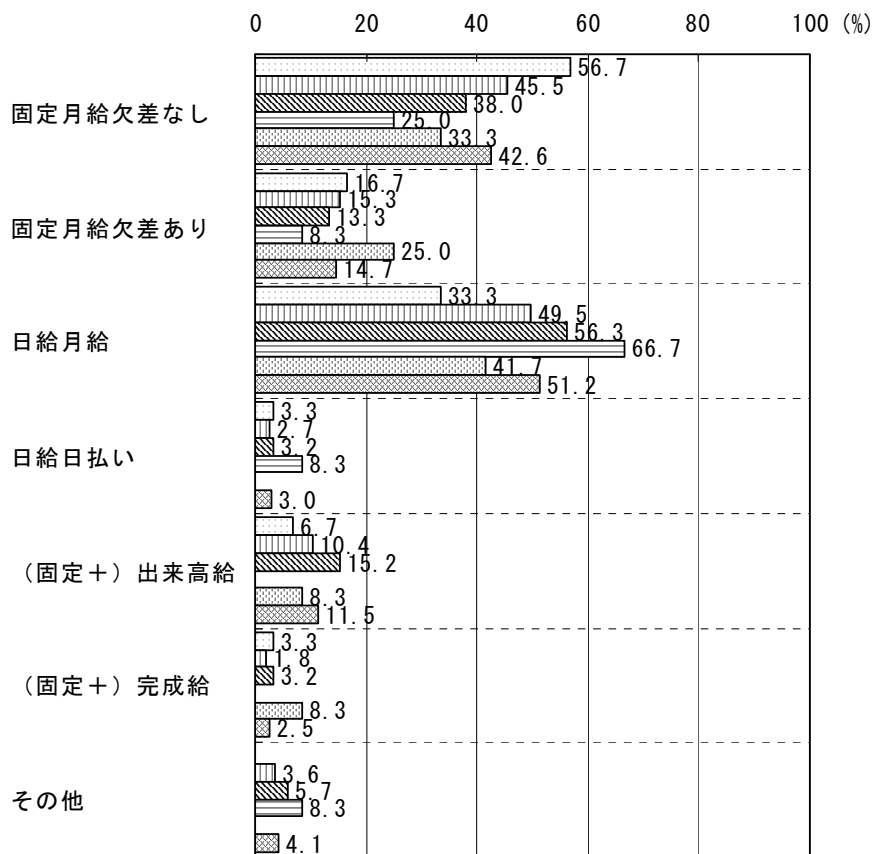
図 3-2-1 職長への賃金支払方法（職種分類別、複数回答）



(会社アンケート結果)

請負階層別にみると、請負階層が上位であるほど、「固定月給欠差なし」の割合が高く、請負階層が下位であるほど「日給月給」の割合が高い（図 3-2-2）。

図 3-2-2 職長への賃金の支払方法（請負階層別、複数回答）



□元請 [n=30] □1次下請 [n=222] ▨2次下請 [n=158]
 ▩3次以下 [n=12] ▤不明 [n=12] ▧全体 [n=434]

(会社アンケート結果)

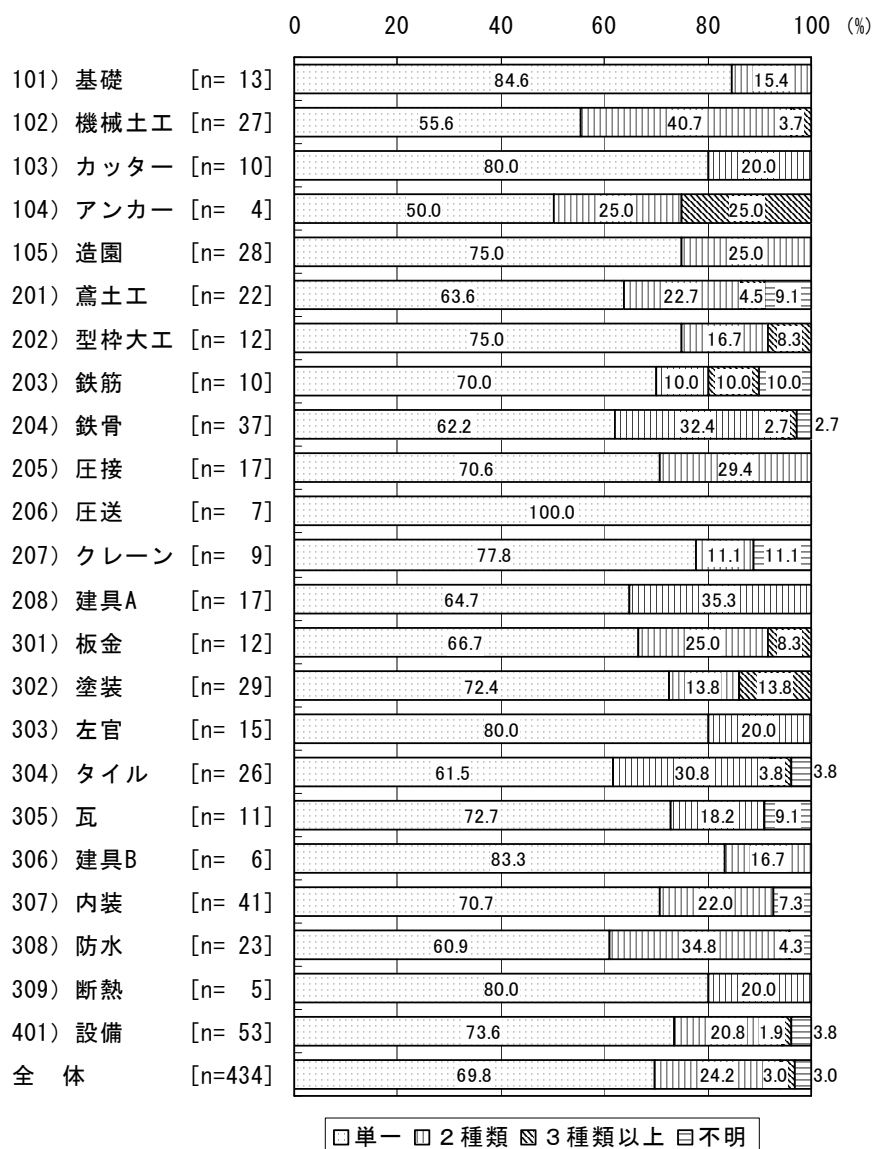
(2) 職長への賃金の支払方法の数

会社へのアンケート結果から、職長への賃金の支払方法の数について分析した。

全体では、「単一（１種類）」とする割合が 69.8%と多く、「２種類」又は「３種類以上」が 27.2%となっている（図 3-2-3）。

職種別にみると、２種類以上の支払方法を採用している会社が比較的多い職種は、「機械土工」「アンカー」「鉄骨」「タイル」「防水」（34.6%～50.0%）である。

図 3-2-3 職長への賃金の支払方法の数（職種別）



□単一 □ 2種類 ▨ 3種類以上 □不明

(会社アンケート結果)

3. 2. 2 職長の評価方法

結論

- 17) 職長に対する評価の方法は、「評価項目は特に定めていないが仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている」が41%と最も多く、次いで「評価ランクは特に決めていない」が28%。
- 18) 職長を評価する際に重視する項目は、「統率・指導力」が49%と最も多く、次いで「段取りの良さ」が35%、「技術的判断力」が34%。
- 19) 職長の評価結果に対する職長自身の考えは、「まあまあの評価を受けている」が73%。

【ヒアリングより】

- ・ ヒアリングを実施した専門工事会社では、職長に対する明確な評価基準・評価項目は設けていない。経営者又は社内の工事担当者が各職長の担当工事を巡視し、仕事ぶりを見て総合的に評価している。

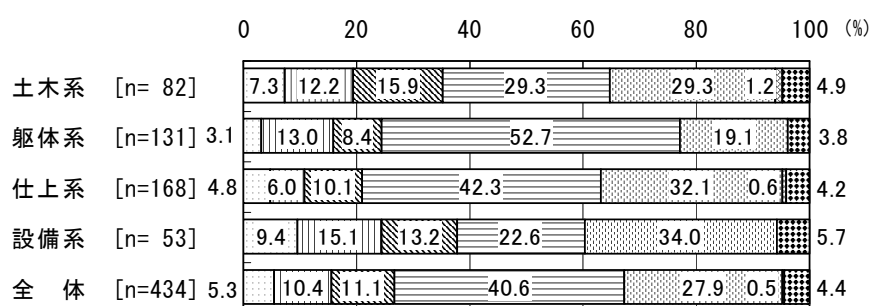
(1) 職長に対する評価の方法と評価の項目

会社へのアンケート結果から、職長に対する評価について分析した。

全体では、「評価項目は特に定めていないが仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている」とする割合が40.6%と最も多く、次いで「評価ランクは特に決めていない」とする割合が27.9%となっている（図3-2-4）。

何らかの評価項目を定めている会社は全体の26.8%であり、職種分類別にみると、土木系・設備系で35.4%～37.7%と比較的多く、躯体系・仕上系では20.9%～24.5%と少ない。

図3-2-4 職長に対する評価方法（職種分類別）

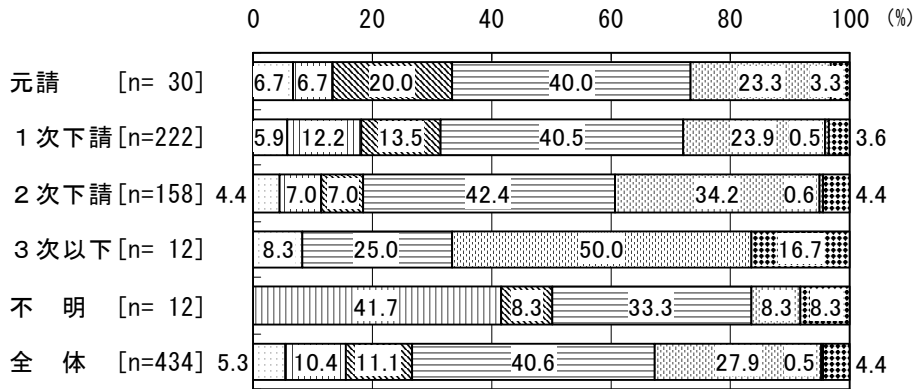


- 定められた評価項目について本人が自己評価し、上司と協議して評価ランクを決めている
- 定められた評価項目について上司が評価ランクを決め、本人に伝えている
- 定められた評価項目について上司が評価ランクを決めるが、本人に伝えていない
- 評価項目は特に定めていないが仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている
- 評価ランクは特に決めていない
- その他
- 不明

(会社アンケート結果)

請負階層別にみると、請負階層が上位である会社ほど、また、資本金階層別では規模の大きい会社ほど、何らかの評価項目を定めている割合が高い（図 3-2-5、図 3-2-6）。

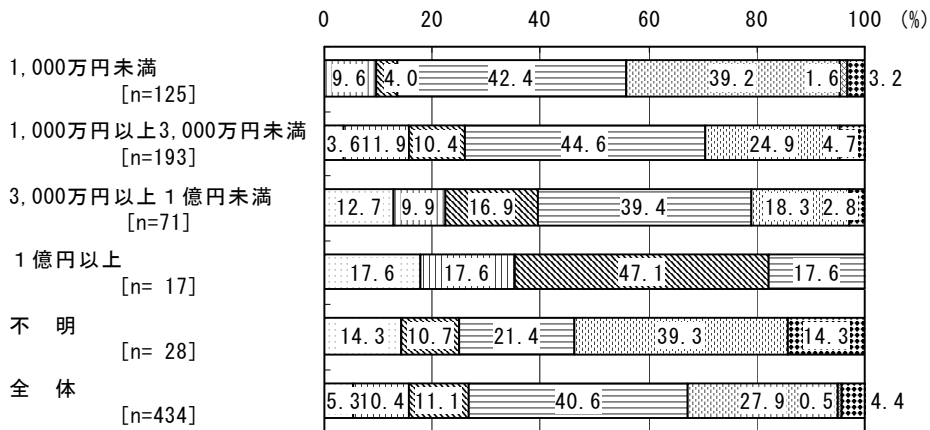
図 3-2-5 職長に対する評価方法（請負階層別）



定められた評価項目について本人が自己評価し、上司と協議して評価ランクを決めている
 定められた評価項目について上司が評価ランクを決め、本人に伝えている
 定められた評価項目について上司が評価ランクを決めるが、本人に伝えていない
 評価項目は特に定めていないが仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている
 評価ランクは特に決めていない
 その他
 不明

(会社アンケート結果)

図 3-2-6 職長に対する評価方法（資本金階層別）



定められた評価項目について本人が自己評価し、上司と協議して評価ランクを決めている
 定められた評価項目について上司が評価ランクを決め、本人に伝えている
 定められた評価項目について上司が評価ランクを決めるが、本人に伝えていない
 評価項目は特に定めていないが仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている
 評価ランクは特に決めていない
 その他
 不明

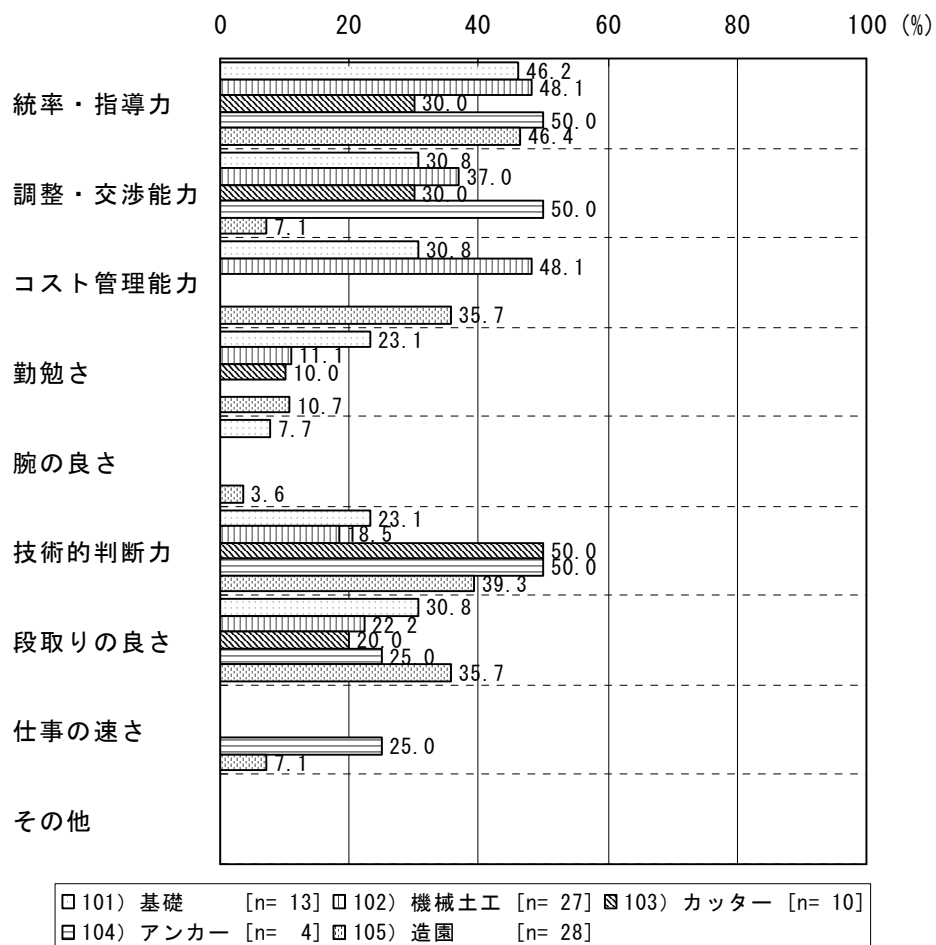
(会社アンケート結果)

職長を評価する際に重視する項目については、全体として、「統率・指導力」が49.1%と最も多く、次いで、「段取りの良さ」(35.3%)、「技術的判断力」(34.3%)が多い(図3-2-9)。

職種別にみると、重視する項目に次のような特徴がみられる(図3-2-7~図3-2-9)。

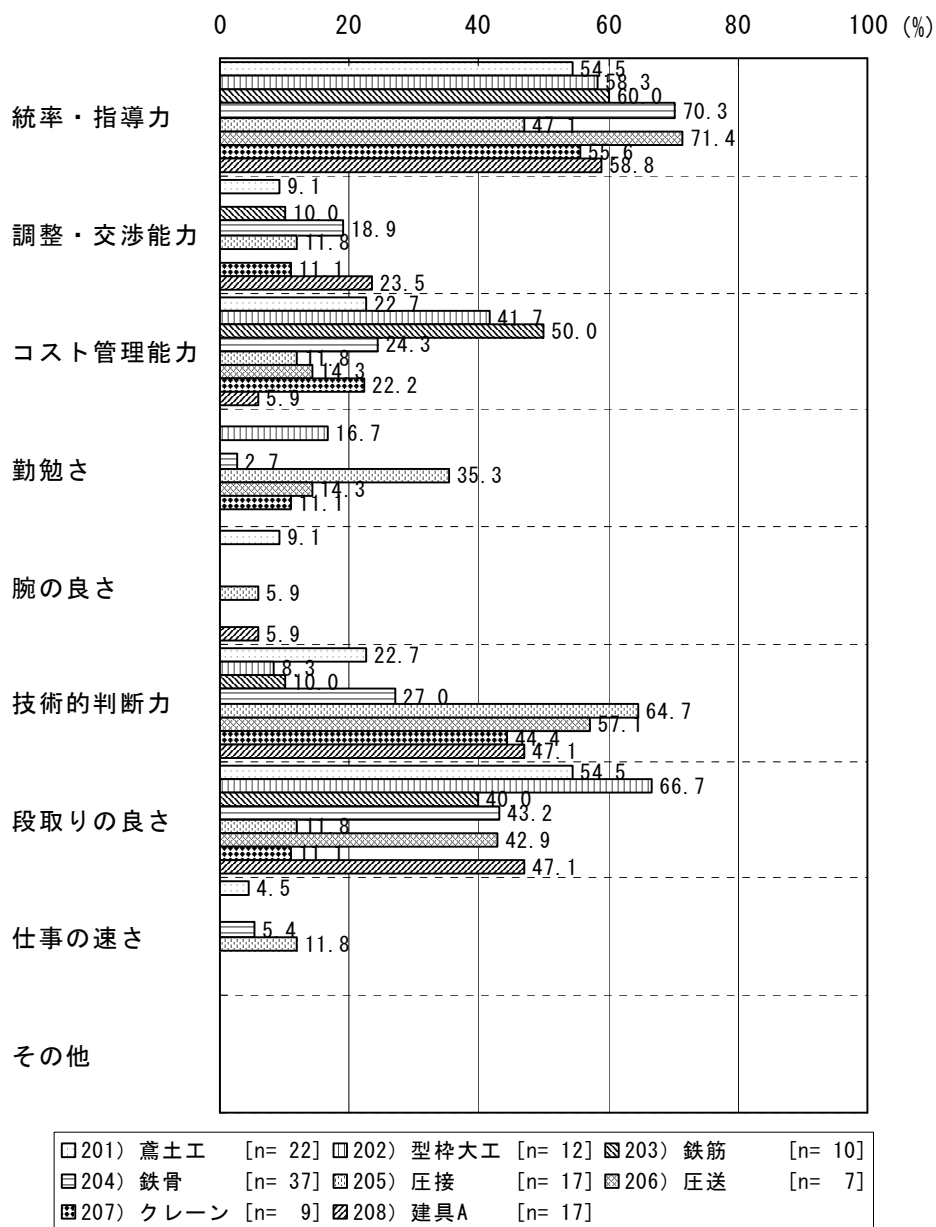
- ・「統率・指導力」の割合が特に高い職種は、「鉄骨」(70.3%)「圧送」(71.4%)である。
- ・「コスト管理能力」の割合が高い職種は、「機械土工」(48.1%)「鉄筋」(50.0%)である。
- ・「技術的判断力」の割合が特に高い職種は、「圧接」(64.7%)「建具B」(66.7%)である。
- ・「段取りの良さ」の割合が特に高い職種は、「型枠大工」(66.7%)である。

図3-2-7 職長に対する評価で重要視する項目(土木系職種別、複数回答)



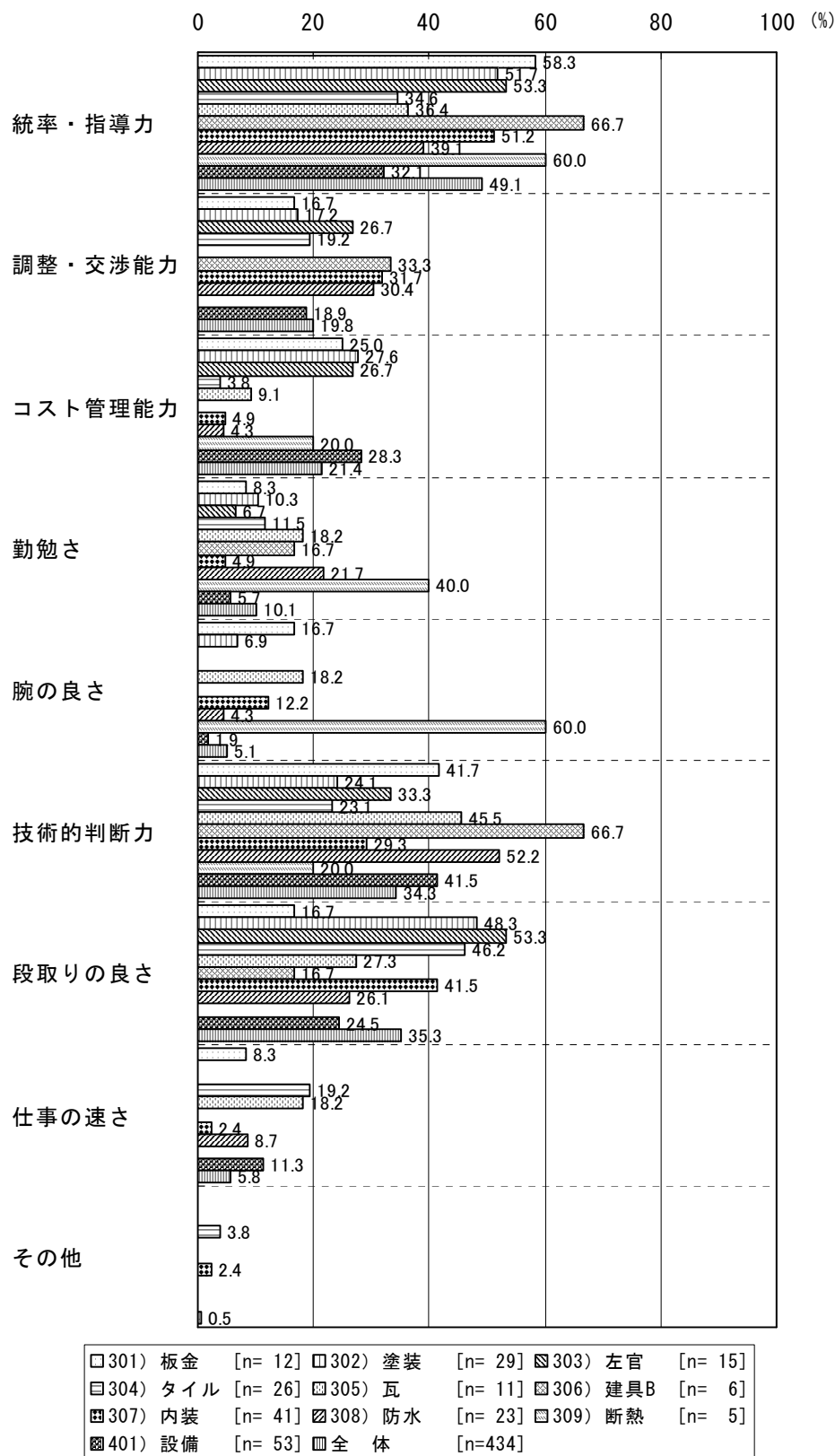
(会社アンケート結果)

図 3-2-8 職長に対する評価で重要視する項目（躯体系職種別、複数回答）



(会社アンケート結果)

図 3-2-9 職長に対する評価で重要視する項目（仕上系・設備系職種別、全体、複数回答）

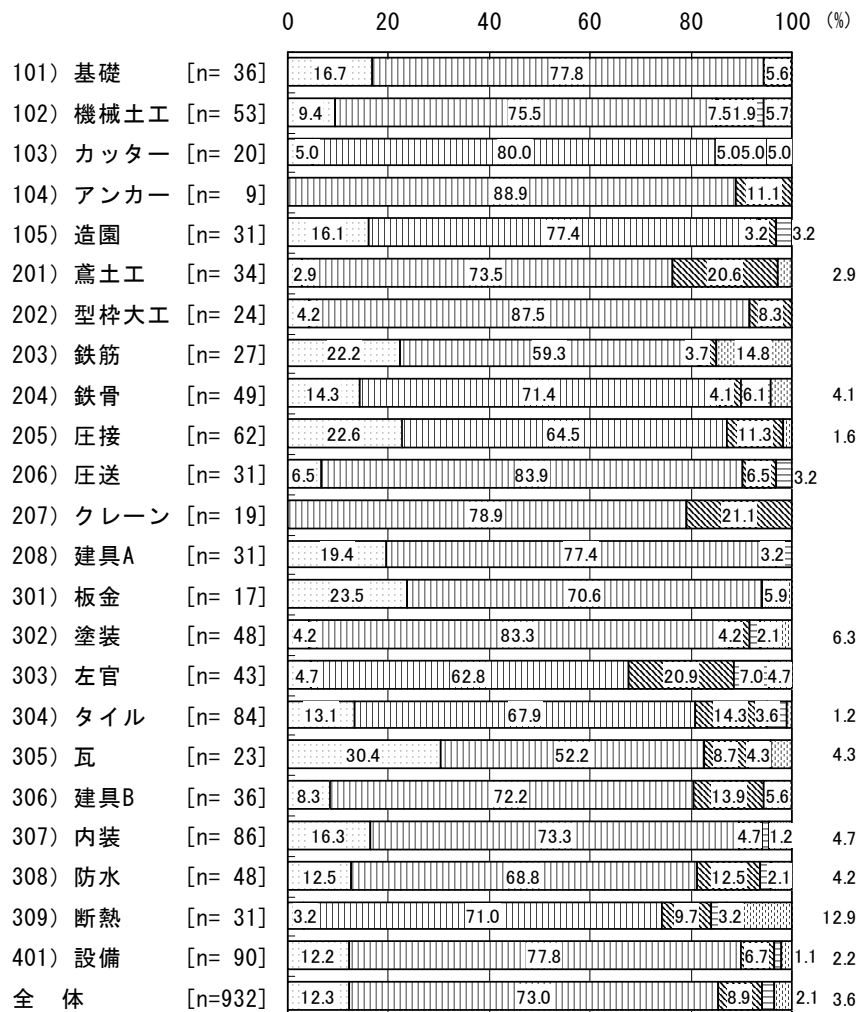


(会社アンケート結果)

(2) 職長の評価に対する職長自身の考え

職長へのアンケート結果から、職長評価の結果に対する職長自身の考えを確認した。全体では、「まあまあの評価を受けている」とする割合が73.0%と多い(図3-2-10)。職種別にみると、「評価が低すぎる」とする割合が比較的多い職種は、「鳶土工」「クレーン」「左官」(20.6%~21.1%)である。

図3-2-10 職長の評価に対する職長自身の考え



高い評価を受けている まあまあの評価を受けている
 評価が低すぎる その他
 不明

(職長アンケート結果)

3. 2. 3 職長評価による賃金格差

結論

- 20) 会社が行う職長の能力評価による賃金格差（単価）について、何らかの賃金格差をつけている会社が64%、賃金格差をつけていない会社は32%。
- 21) 職長評価による賃金格差は、全体で平均7%、うち格差をつけている会社に限ってみると平均10%。
- 22) 何らかの評価基準を有する会社では、最大で5%以上の賃金格差をつけているとする割合が約5~6割。評価ランクを決めていない会社では、賃金格差をつけていないとする割合が55%。
- 23) 請負工事の請負単価・難易度等が職長の賃金に与える影響について、「担当工事によって変わることはない」とする割合が82%。
- 24) 職長に対する処遇の今後のあり方について、「能力を重視してももっと格差をつけるべき」とする割合が75%。

【ヒアリングより】

- ・ ヒアリングを実施した専門工事会社は、基本給に差をつける会社と差をつけない会社に分かれる。
- ・ 基本給に差をつけている会社は、年功による差をつけている会社と、能力による差をつけている会社に分かれる。
- ・ 基本給に差をつけていない会社の中には、年に数回の賞与で実績・功績に応じて大きな差をつけている会社がある。一方で、基本給や賞与などが全て同じとする会社もある。

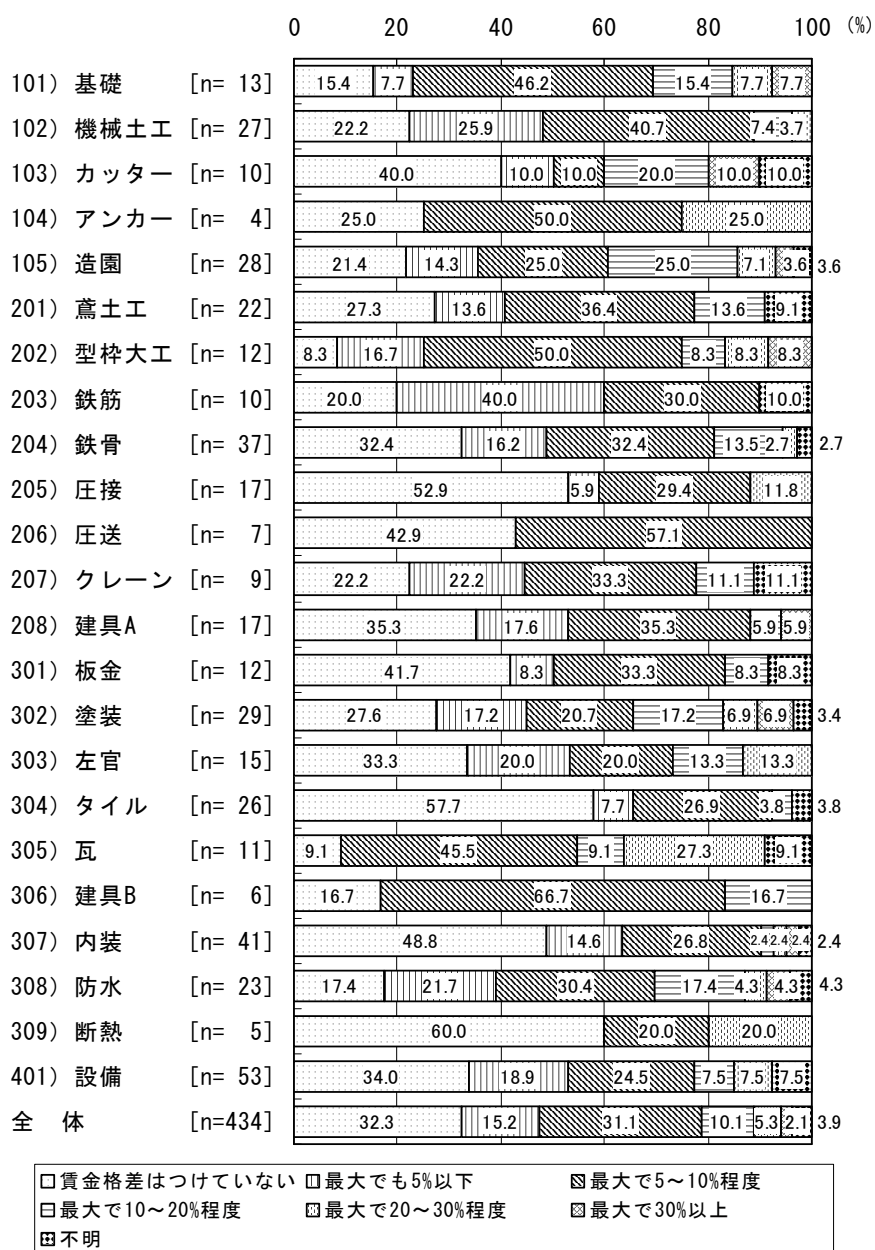
(1) 職長評価に基づく賃金格差の状況

会社へのアンケート結果から、職長に対する評価結果に基づく賃金格差の状況について分析した。

職長評価の賃金への反映について、全体では、「賃金格差をつけていない」とする割合が32.3%で、程度の差はあるものの賃金格差をつけているとする割合が63.8%である（図3-2-11）。

職種別にみると、「賃金格差をつけていない」とする割合が高い職種は、「圧接」「タイル」「内装」「断熱」（48.8%～60.0%）であり、反対に何らかの格差をつけている割合が高い職種は、「基礎」「型枠大工」「瓦」「建具B」（81.8%～91.7%）である。

図3-2-11 職長評価による賃金格差（職種別）



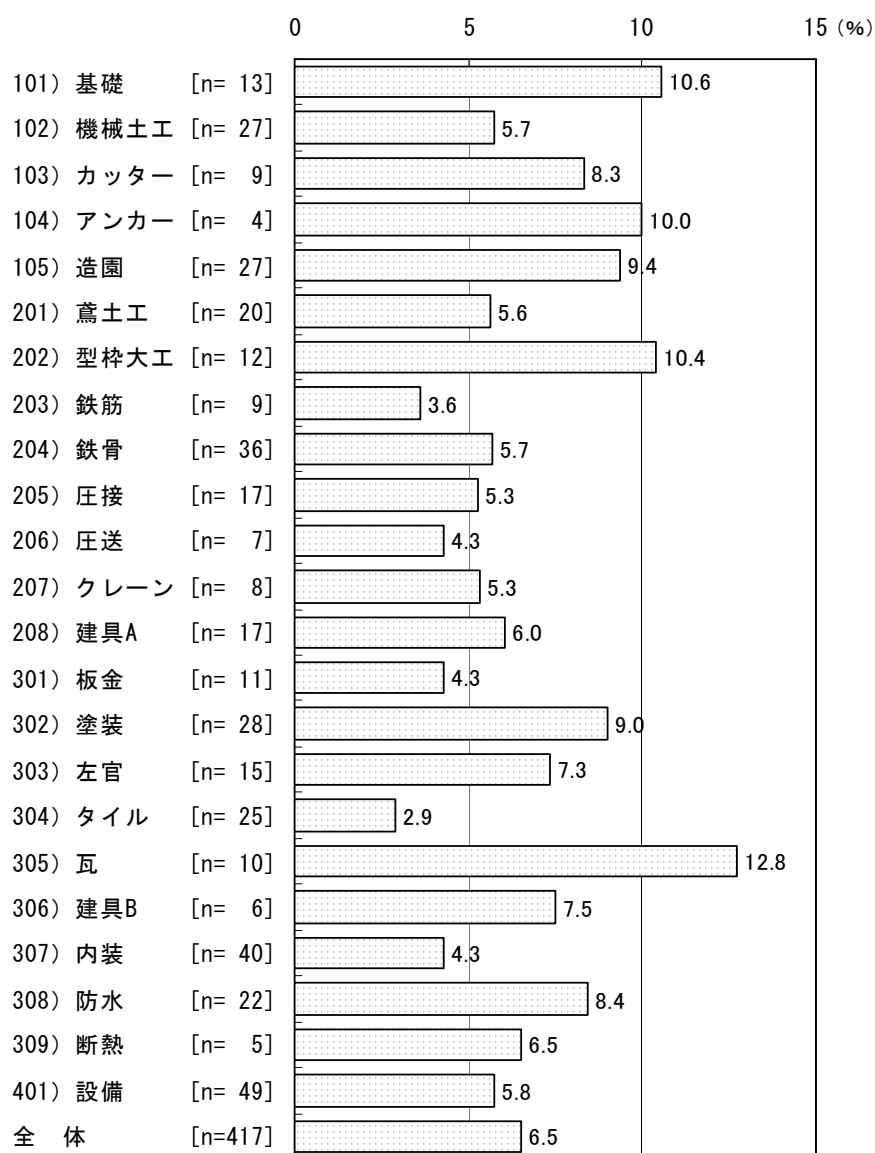
(会社アンケート結果)

職長評価による賃金格差について、選択された数値範囲の中央値を平均して数値化した。

賃金格差は全体で平均 6.5%となっている。なお、格差をつけている会社のみを平均すると 9.8%となる (図 3-2-12)。

職種別にみると、賃金格差が大きい職種は、「基礎」「アンカー」「型枠大工」「瓦」(10.0%～12.8%)であり、小さい職種は「鉄筋」「タイル」(2.9%～3.6%)である。

図 3-2-12 職長評価による賃金格差 (職種別平均値(※))

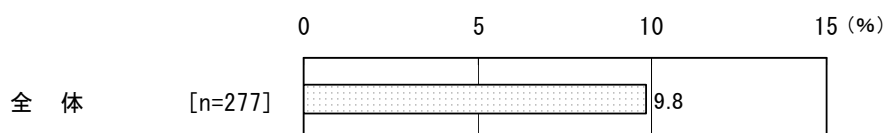


(会社アンケート結果)

注) アンケート回答総数 434 のうち、不明回答 17 を除いて集計。

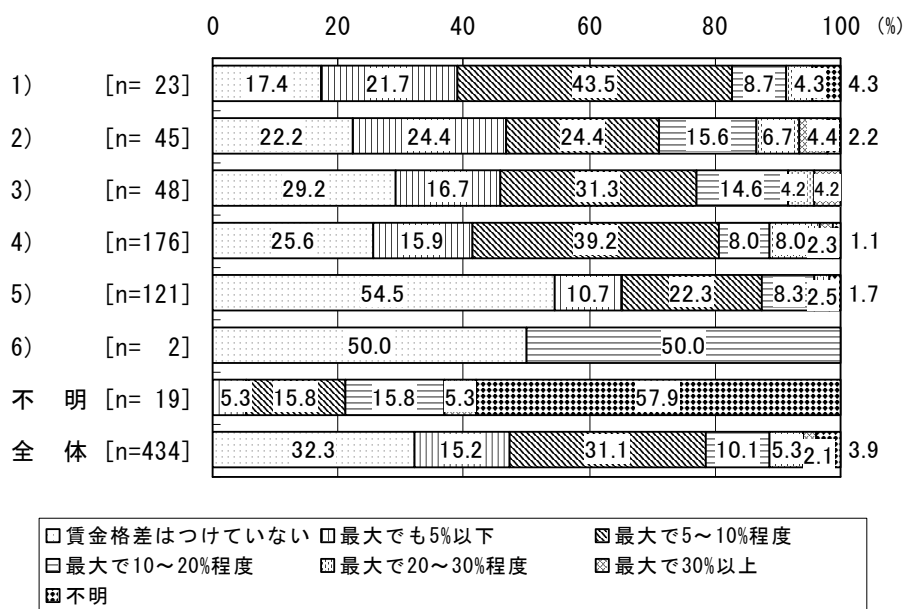
※職長評価による賃金格差については、選択された数値範囲の中央値 (5%未満 =2.5%、5～10%=7.5%、10～20%=15%、20～30%=25%、30%以上=35%(例外として 30%以上は全て 35%とした)) を平均して数値化した。

(参考) 格差をつけている会社 277 社の平均値



評価方法別にみると、何らかの評価項目を定めている会社では、「最大で5%以上」の格差をつけている割合が約5~6割であるのに対し、評価ランクを決めていない会社は、「賃金格差をつけていない」とする割合が54.5%と高くなっている（図3-2-13）。

図3-2-13 職長評価による賃金格差（評価方法別）



評価方法の項目内容

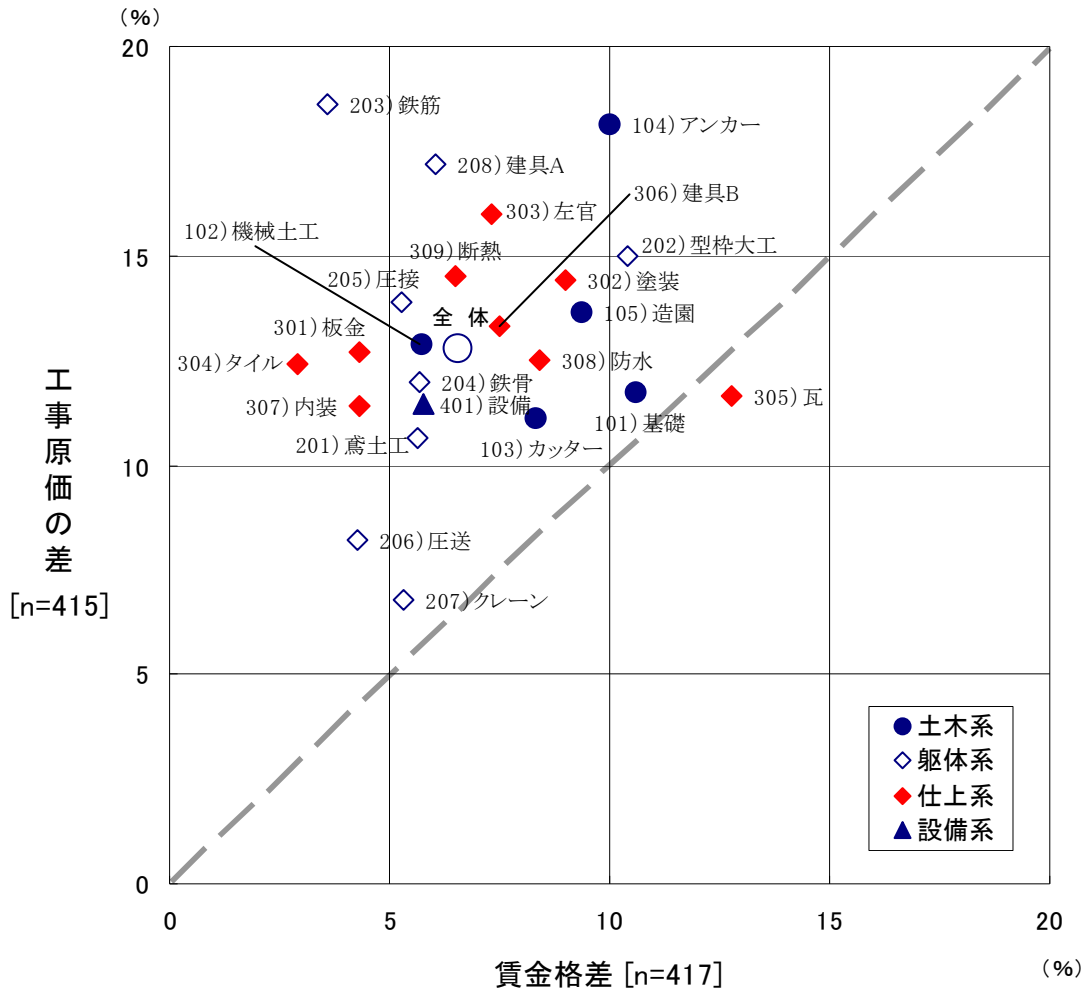
- 1) 定められた評価項目について本人が自己評価し、上司と協議して評価ランクを決めている
- 2) 定められた評価項目について上司が評価ランクを決め、本人に伝えている
- 3) 定められた評価項目について上司が評価ランクを決めるが、本人に伝えていない
- 4) 評価項目は特に決めていないが仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている
- 5) 評価ランクは特に決めていない
- 6) その他

(会社アンケート結果)

「職長評価による賃金格差」平均値と、「職長能力による工事原価の差」平均値（3. 1. 3 (2)参照）との関係を職種別に分析した。

多くの職種で、「職長評価による賃金格差」の平均値は「会社が考える職長の能力の差により工事原価に生ずる差の最大値」の平均値を下回っている（図 3-2-14）。

図 3-2-14 「職長評価による賃金格差」と「職長能力による工事原価の差」（職種別平均値）



(会社アンケート結果)

(参考)

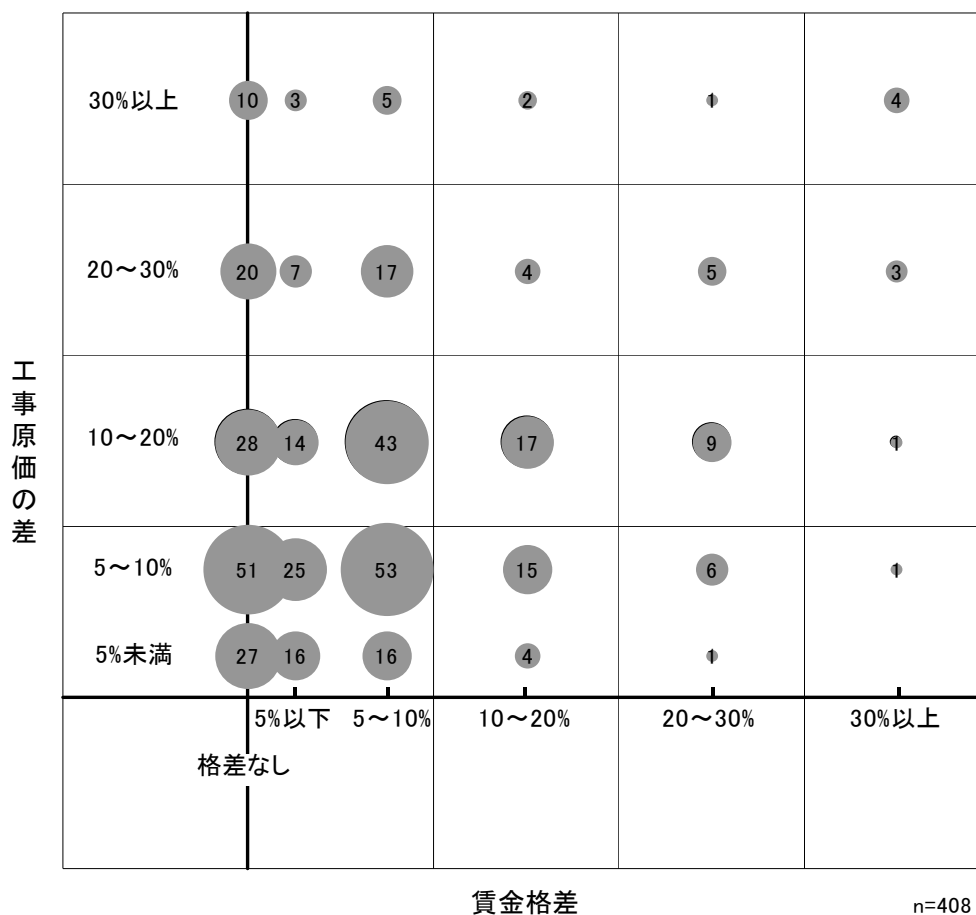
今回、アンケート回答会社が選択した「職長評価による賃金格差」と、「職長能力による工事原価の差」(3. 1. 3 (2)参照)との関係を分析した。

「賃金格差」「工事原価の差」の選択の組合せとしては、ともに「5~10%」とする回答数が53と最も多い。これらを含め、「賃金格差」「工事原価の差」が同水準の対応関係となっている回答数は合わせて95と、全体の23.3%である。

一方、「工事原価の差」が20%以上あると考える回答数は81となっているのに対し、このうち「賃金格差なし」「5%未満」「5~10%」とする回答数が62にのぼっている。

全体的な傾向として、会社が考える職長の能力の違いにより工事原価に生ずる差の最大値の程度と、職長評価による賃金格差の程度は、必ずしも連動していない(図3-2-15)。

図3-2-15 「職長評価による賃金格差」と「職長能力による工事原価の差」の関係



(会社アンケート結果)

注1) アンケート回答総数 434 のうち、2つの設問のいずれかが不明の回答 26 を除いて集計。

注2) 円の大きさ及び円内数字は会社数を表す。

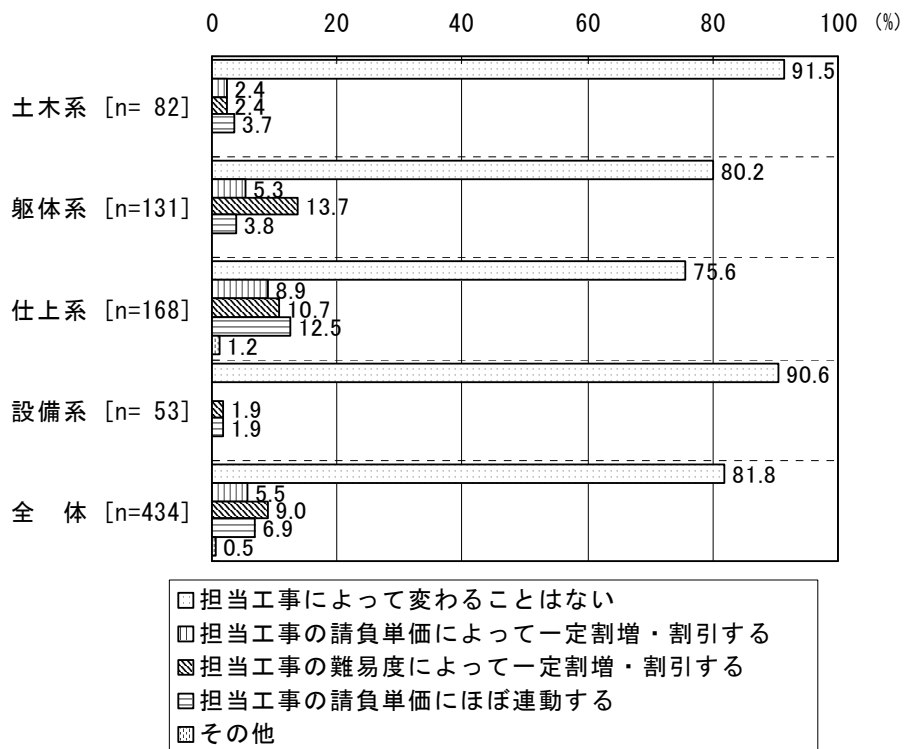
(2) 職長の賃金に対する担当工事の影響

会社へのアンケート結果から、職長の賃金に対する担当工事の請負単価、難易度等による影響について分析した。

全体では「担当工事によって変わらない」とする割合が 81.8%と圧倒的に高く、担当工事によって変わることがあるとする割合は 18.2%である（図 3-2-16）。

職種分類別にみると、軀体系では「担当工事の難易度によって一定割増・割引する」とする割合が 13.7%、仕上系では「担当工事の請負単価にほぼ連動する」とする割合が 12.5%と、それぞれ他の職種分類に比べて高くなっている。

図 3-2-16 職長の賃金に対する担当工事の影響（職種分類別、複数回答）



(会社アンケート結果)

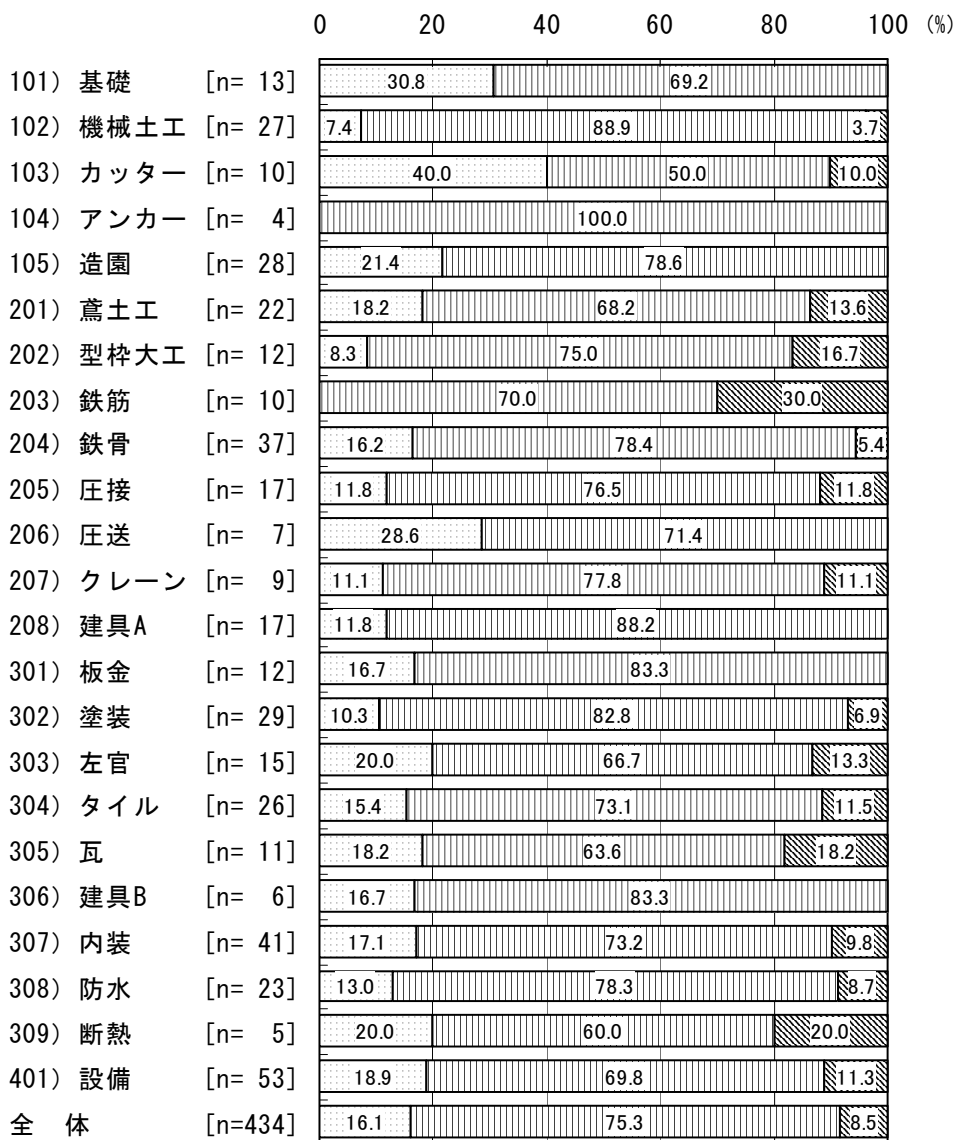
(3) 職長に対する処遇の今後のあり方

会社へのアンケート結果から、職長への処遇の今後のあり方について分析した。

全体では、「能力を重視してもっと格差をつけるべき」とする割合が75.3%と多く、「仲間の一体感を保つためにも年功を重視すべき」とする割合は16.1%となっている（図3-2-17）。

職種別にみると、「年功を重視すべき」とする割合が比較的多い職種は、「基礎」「 Cutter」「圧送」（28.6%～40.0%）である。また、「アンカー」「鉄筋」では、不明を除き全て「能力を重視してもっと格差をつけるべき」としている。

図3-2-17 職長に対する処遇の今後のあり方（職種別）



□ 仲間の一体感を保つためにも年功を重視すべき
 ▨ 能力を重視してもっと格差をつけるべき
 ▩ 不明

(会社アンケート結果)

3. 2. 4 元請による職長の評価と処遇

結論

- 25) 元請による職長の評価制度がある会社は 42%。
- 26) 元請による評価制度の内容は、「優秀者は表彰される」が 74%と最も多く、次いで「優先発注につながる」が 29%、「優秀者に金銭的な処遇がある」が 12%。「処遇や発注には直接反映されない」とする割合は 17%。
- 27) 元請による評価制度がある場合、その結果を「賃金単価に反映させる」「手当を割増する」かたちで自社の処遇に反映させる会社は 36%。特に反映させない会社が 60%と多い。
- 28) 元請による評価制度の内容が「優秀者に金銭的な処遇がある」又は「優先発注につながる」である場合は、専門工事会社において「賃金単価に反映させる」又は「手当を割増する」かたちで処遇に反映させる割合が高い。
- 29) 職長の評価制度がある元請に対して「優秀な職長を優先配置する」会社は 34%、「職長を指名されれば配慮する」会社は 52%。
- 30) 元請による評価制度の内容が「優秀者に金銭的な処遇がある」又は「優先発注につながる」である場合は、専門工事会社において「優秀な職長を優先配置する」割合が高い。

【ヒアリングより】

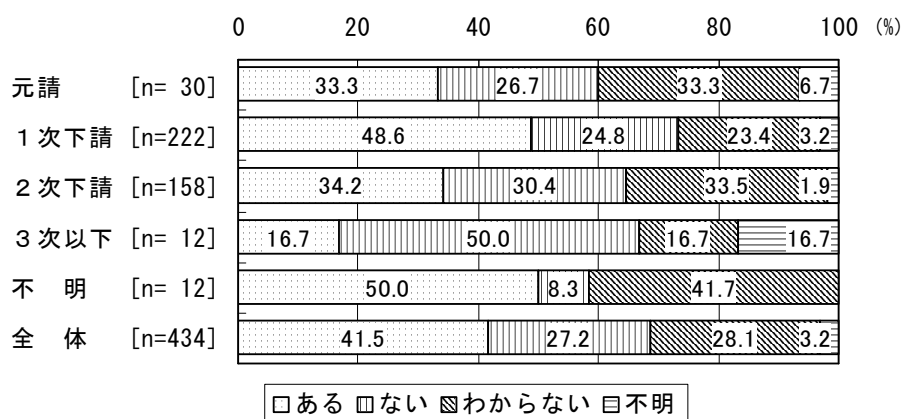
- ・ ヒアリングを実施した専門工事会社では、専属度の高い元請（大手総合工事会社）に職長の評価制度があるとしており、これを活用している。
- ・ 元請（総合工事会社）の職長の評価制度の内容として、優秀な職長に対する表彰制度及び報奨金制度が挙げられている。
- ・ ヒアリングを実施した専門工事会社の一部から、元請（大手総合工事会社）による職長の評価は、いわゆる主職三職（鳶土工、型枠大工、鉄筋）に対して特に熱心であるとの意見が出ている。

(1) 元請による職長の評価制度の状況

会社へのアンケート結果から、元請による職長の評価制度の有無等の状況について分析した。全体では、元請による職長の評価制度が「ある」とする割合が41.5%であり、「ない」とする割合27.2%を上回っている（図3-2-18）。

請負階層別にみると、請負階層が上位であるほど、「ある」とする割合が高い。

図3-2-18 元請による職長の評価制度（請負階層別）



(会社アンケート結果)

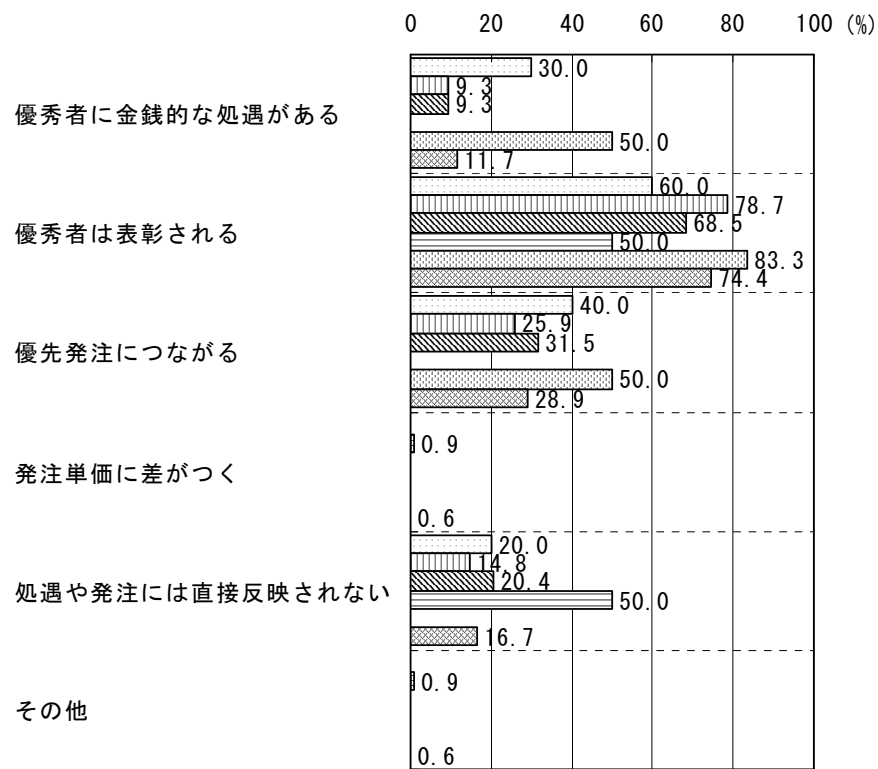
(2) 元請による職長の評価制度の内容と活用

会社へのアンケート結果から、元請による職長の評価制度の内容とその活用について分析した。

まず、元請による職長の評価制度の内容については、元請による職長の評価制度が「ある」と答えた会社のうち全体では、「優秀者は表彰される」とする割合が74.4%と最も多い。「優先発注につながる」は28.9%、「優秀者に金銭的な処遇がある」は11.7%である。一方、「処遇や発注には直接反映されない」とする割合は16.7%である（図3-2-19）。

請負階層別にみると、請負階層が上位であるほど、「優秀者は表彰される」とする割合が高い。また、「優秀者に金銭的な処遇がある」とする割合は、「1次下請」及び「2次下請」においてはいずれも9.3%と低くなっている。

図3-2-19 元請による評価制度の内容（請負階層別、複数回答）



□元請 [n=10] □1次下請 [n=108] ▨2次下請 [n=54]
 □3次以下 [n=2] ▨不明 [n=6] ▨全体 [n=180]

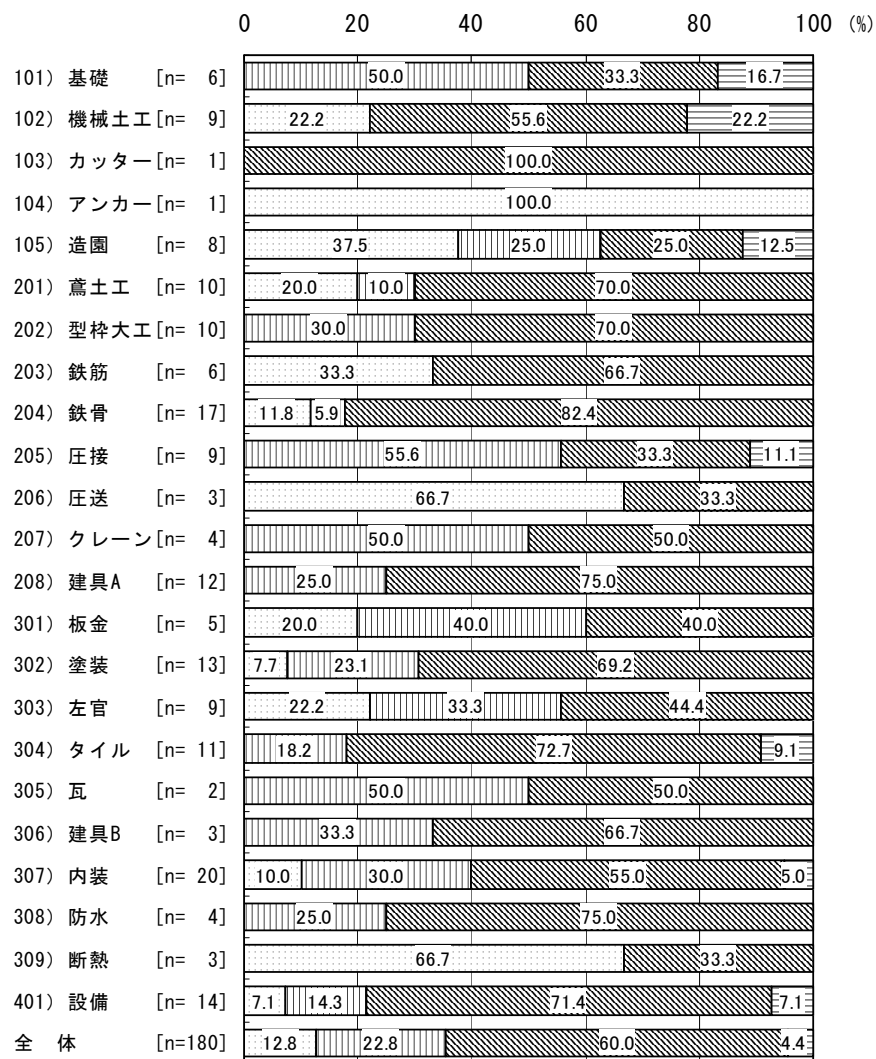
(会社アンケート結果)

注) アンケート回答会社のうち、元請による職長の評価制度が「ある」と答えた180社の回答で集計。

また、元請による評価結果の自社の処遇への反映については、元請による職長の評価制度が「ある」と答えた会社のうち全体では、「賃金単価に反映させる」「手当を割増する」かたちで反映させている割合は 35.6%である。一方、「特に反映させていない」とする割合は 60.0%と高い（図 3-2-20）。

職種別にみると、「賃金単価に反映させる」又は「手当を割増する」とする割合が高い職種は、「造園」「圧送」「板金」「断熱」（60.0%～66.7%）である。

図 3-2-20 元請による評価結果の自社の処遇への反映（職種別）



□賃金単価に反映させる □手当を割増する □特に反映させない □その他

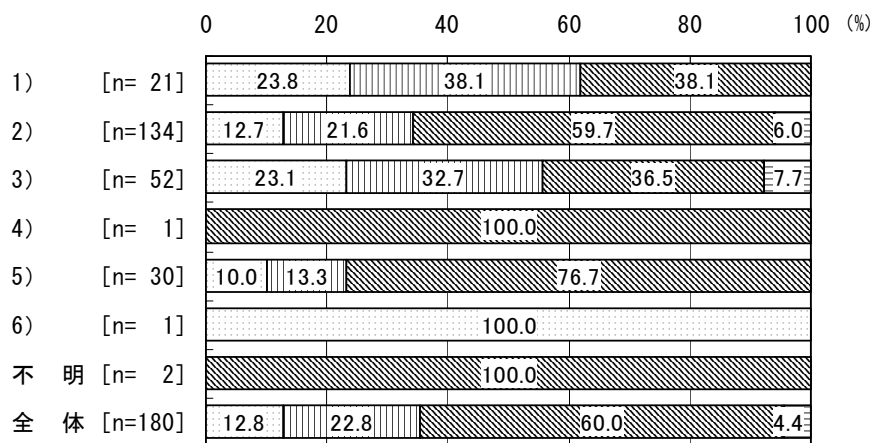
(会社アンケート結果)

注) アンケート回答会社のうち、元請による職長の評価制度が「ある」と答えた 180 社の回答で集計。

元請による職長の評価制度の内容の違いにより、その評価結果の自社の処遇への反映に差が出るかを分析した。

元請による評価制度の内容が「優秀者に金銭的な処遇がある」である場合は、専門工事会社においてその結果を「賃金単価に反映させる」又は「手当を割増する」かたちで処遇に反映させる割合が61.9%と高く、同様に、評価制度の内容が「優先発注につながる」場合にも、結果を自社の処遇に反映させる割合が55.8%と高くなっている。一方、元請による評価制度の内容が「処遇や発注には直接反映されない」場合には、結果を自社の処遇に反映させる割合は23.3%と低い（図3-2-21）。

図3-2-21 元請による評価制度の内容（複数回答）と評価結果の自社の処遇への反映



□賃金単価に反映させる □手当を割増する ▨特に反映させない ▨その他

元請による評価制度の内容

- 1) 優秀者に金銭的な処遇がある
- 2) 優秀者は表彰される
- 3) 優先発注につながる
- 4) 発注単価に差がつく
- 5) 処遇や発注には直接反映されない
- 6) その他

(会社アンケート結果)

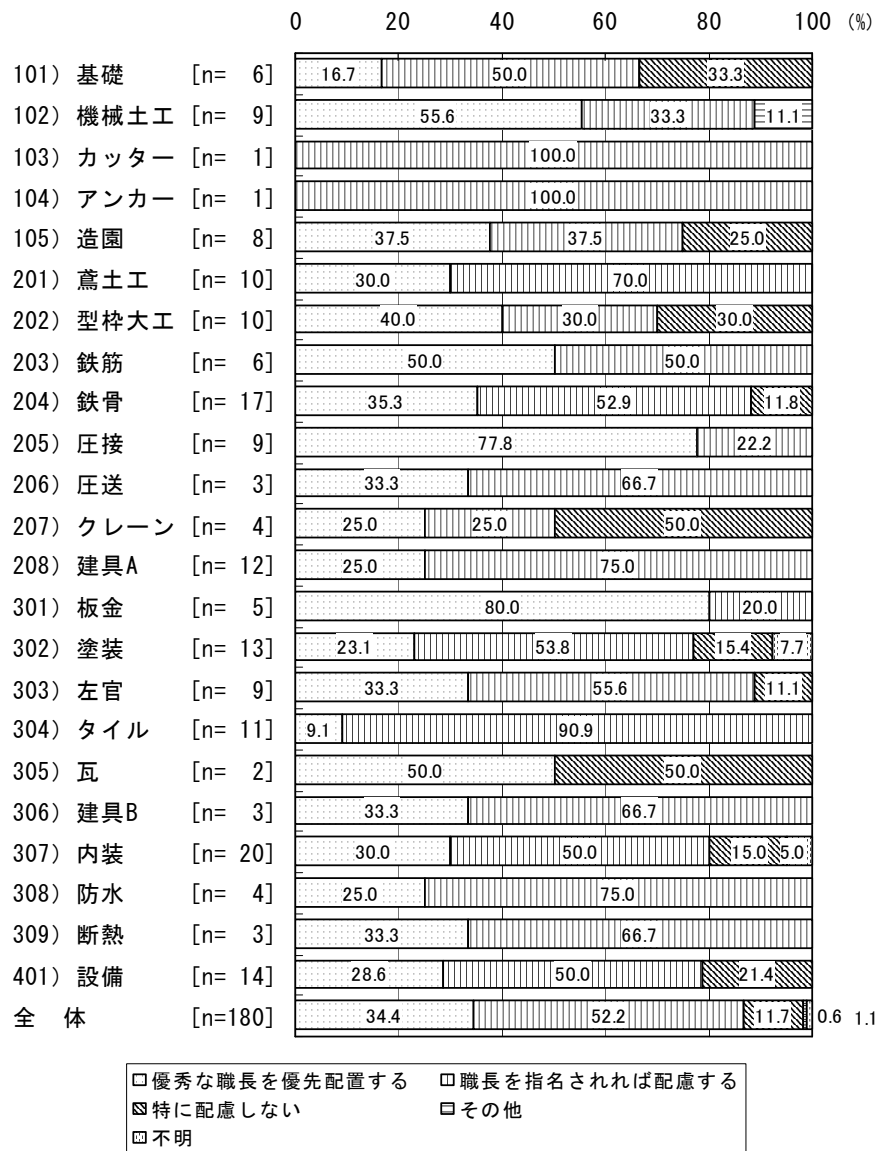
注1) アンケート回答会社のうち、元請による職長の評価制度が「ある」と答えた180社の回答で集計。

注2) 元請による評価制度の内容は複数回答であるため、それぞれの回答数の合計は全体の回答数180とは一致しない。

職長評価制度・育成施策がある元請に対する職長配置での配慮については、元請による職長の評価制度が「ある」と答えた会社のうち、34.4%が「優秀な職長を優先配置する」、52.2%が「職長を指名されれば配慮する」とし、何らかのかたちで配慮する会社は合計 86.6%にのぼる。一方で、「特に配慮しない」とする会社は 11.7%と少ない（図 3-2-22）。

職種別にみると、「優秀な職長を優先配置する」とする割合が高い職種は「機械土工」「鉄筋」「圧接」「板金」「瓦」（50.0%～80.0%）である。

図 3-2-22 評価・育成施策がある元請に対する職長配置での配慮（職種別）

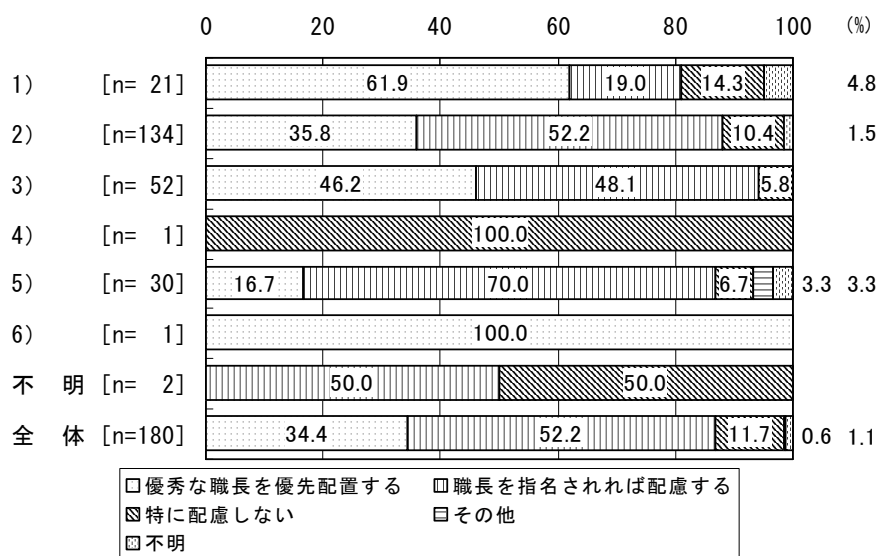


(会社アンケート結果)
 注) アンケート回答会社のうち、元請による職長の評価制度が「ある」と答えた 180 社の回答で集計。

元請による職長の評価制度の内容の違いにより、元請に対する職長配置での配慮に差が出るかを分析した。

元請による評価制度の内容が「優秀者に金銭的な処遇がある」とする会社では、当該元請に対して「優秀な職長を優先配置する」とする割合が61.9%と高い。また、評価制度の内容が「優先発注につながる」とする会社では、当該元請に対して「優秀な職長を優先配置する」とする割合は46.2%であるが、これに「職長を指名されれば配慮する」を合わせると合計94.3%にのぼる。一方、元請による評価制度の内容が「処遇や発注には直接反映されない」とする会社では、当該元請に対して「優秀な職長を優先配置する」とする割合は16.7%と低くなっている(図3-2-23)。

図 3-2-23 元請による評価制度の内容（複数回答）と職長配置での配慮



元請による評価制度の内容

- 1) 優秀者に金銭的な処遇がある
- 2) 優秀者は表彰される
- 3) 優先発注につながる
- 4) 発注単価に差がつく
- 5) 処遇や発注には直接反映されない
- 6) その他

(会社アンケート結果)

注 1) アンケート回答会社のうち、元請による職長の評価制度が「ある」と答えた180社の回答で集計。

注 2) 元請による評価制度の内容は複数回答であるため、それぞれの回答数の合計は全体の回答数180とは一致しない。

3. 2. 5 工事量の減少による職長の処遇への影響

結論

31) 近年の工事量減少が職長の処遇に与える影響として、「職長手当等を削減している」会社が28%、「賃金以外の福利厚生費を減らしている」会社が24%。「特に影響はない」とする割合も45%と多い。

【ヒアリングより】

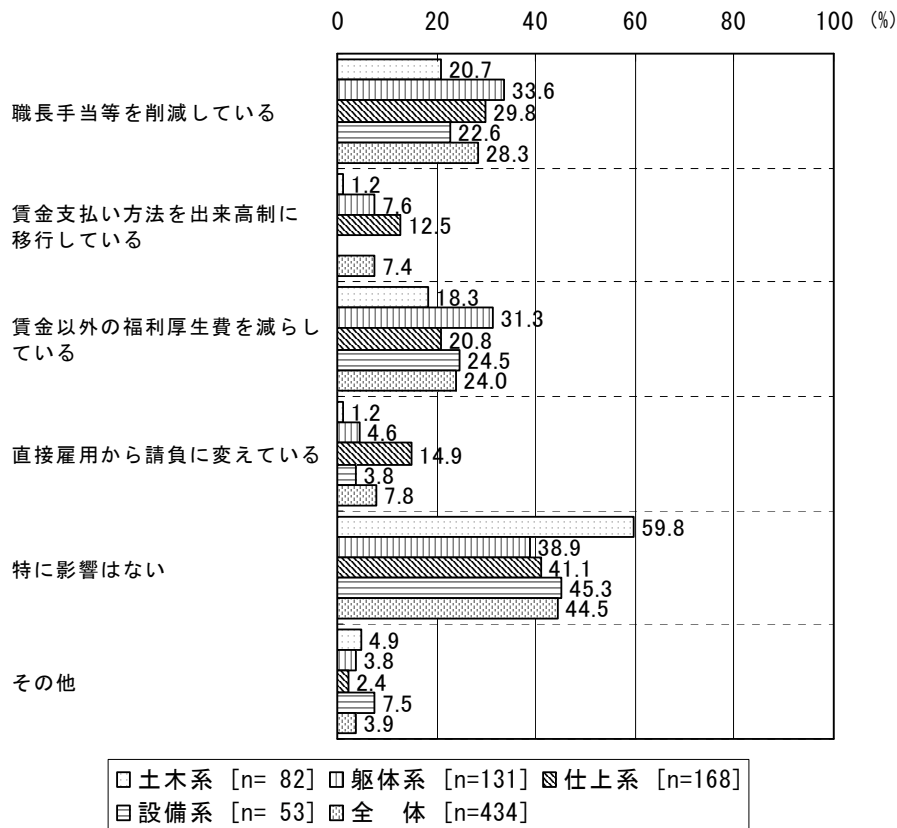
- ・ 工事量の減少により、元請との契約単価が下落している。ヒアリングを実施した専門工事会社の一部から、4～5年前の約半分まで下落したとの意見が出ている。
- ・ こうした状況の下、職長及び技能労働者への賃金は引き下げざるを得ない状況だが、何とか賃金を引き下げないようにしているとする意見が多い。職長及び技能労働者に対し、最低限の生活を保障したいという思いが伺われた。一部の専門工事会社では、会社の財務に余裕がある間は、賃金の引き下げを実施しないとしている。

会社へのアンケート結果から、近年の工事量減少が職長の処遇に与える影響を分析した。

全体では、「特に影響はない」とする会社が44.5%と最も多いが、「職長手当等を削減している」会社が28.3%、「賃金以外の福利厚生費を減らしている」会社が24.0%となっている。「直接雇用から請負に変えている」「賃金支払方法を出来高制に移行している」を含めて、何らかの影響があると判断できる会社は53.4%（「特に影響はない」とする会社44.5%及び「その他」回答から影響ありと判断できなかった会社2.1%を全体から差し引いた割合）にのぼる。一方、「特に影響はない」とする会社も44.5%と多い（図3-2-24）。

職種分類別にみると、土木系では「特に影響はない」とする割合が59.8%と顕著である。一方、軀体系では「職長手当等を削減している」会社が33.6%、「賃金以外の福利厚生費を減らしている」会社が31.3%と比較的多い。また、仕上系では「賃金支払方法を出来高制に移行している」会社が12.5%、「直接雇用から請負に変えている」会社が14.9%と、他の職種分類に比べて多くなっている。

図3-2-24 職長の処遇に対する工事量減少の影響（職種分類別、複数回答）



(会社アンケート結果)

3. 2. 6 職長の育成施策

結論

32) 職長に対する自社の育成施策として、「元請の教育制度の活用」が51%と最も多く、次いで「業界団体等の教育制度の活用」が38%、「自社の職長研修」が24%。「特にない」とする割合は21%。

33) 元請による職長の育成施策としては、「職長研修等の実施」が45%と最も多く、次いで「資格取得への助成」が37%。「特にない」とする割合は21%。

【ヒアリングより】

- ・ ヒアリングを実施した専門工事会社では、職長の育成施策として、専属度の高い元請（総合工事会社）の制度を利用して、さまざまな教育や資格取得等のための講習・研修に参加させているところが多い。
- ・ 「型枠大工」の専門工事会社では、高度な技能・技術を要する現場の見学など、自社で職長に対する研修を開催している。

(1) 自社の職長の育成施策

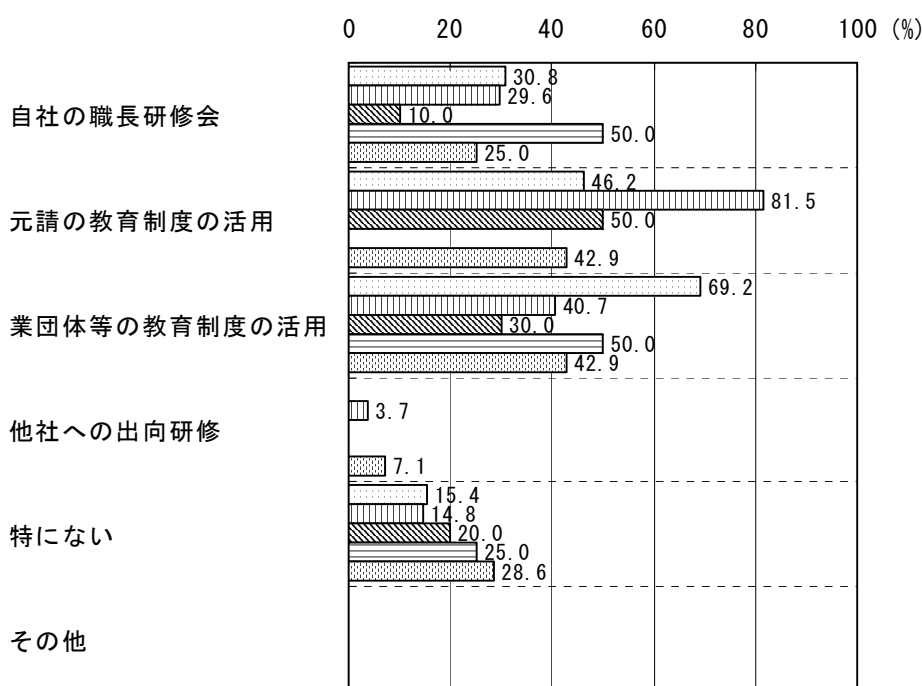
会社へのアンケート結果から、職長に対する自社の育成施策（OJT及び安衛法で定める職長教育は除く）の状況について分析した。

全体では、「元請の教育制度の活用」が50.9%と最も多く、次いで、「業界団体等の教育制度の活用」(37.8%)が多い。「自社の職長研修会」を実施しているのは23.7%である。一方、「特にない」とする割合は21.4%である（図3-2-27）。

職種別にみると、次のような特徴がみられる（図3-2-25～図3-2-27）。

- ・「自社の職長研修会」の実施割合が高い職種は、「アンカー」「型枠大工」「鉄筋」「圧送」「左官」(50.0%～57.1%)である。
- ・「元請の教育制度の活用」の割合が特に高い職種は、「機械土工」「圧送」「板金」(71.4%～91.7%)である。
- ・「業界団体等の教育制度の活用」の割合が特に高い職種は、「基礎」「板金」「断熱」(60.0%～69.2%)である。
- ・「特にない」とする割合が比較的高い職種は、「建具A」「瓦」「建具B」(33.3%～45.5%)である。

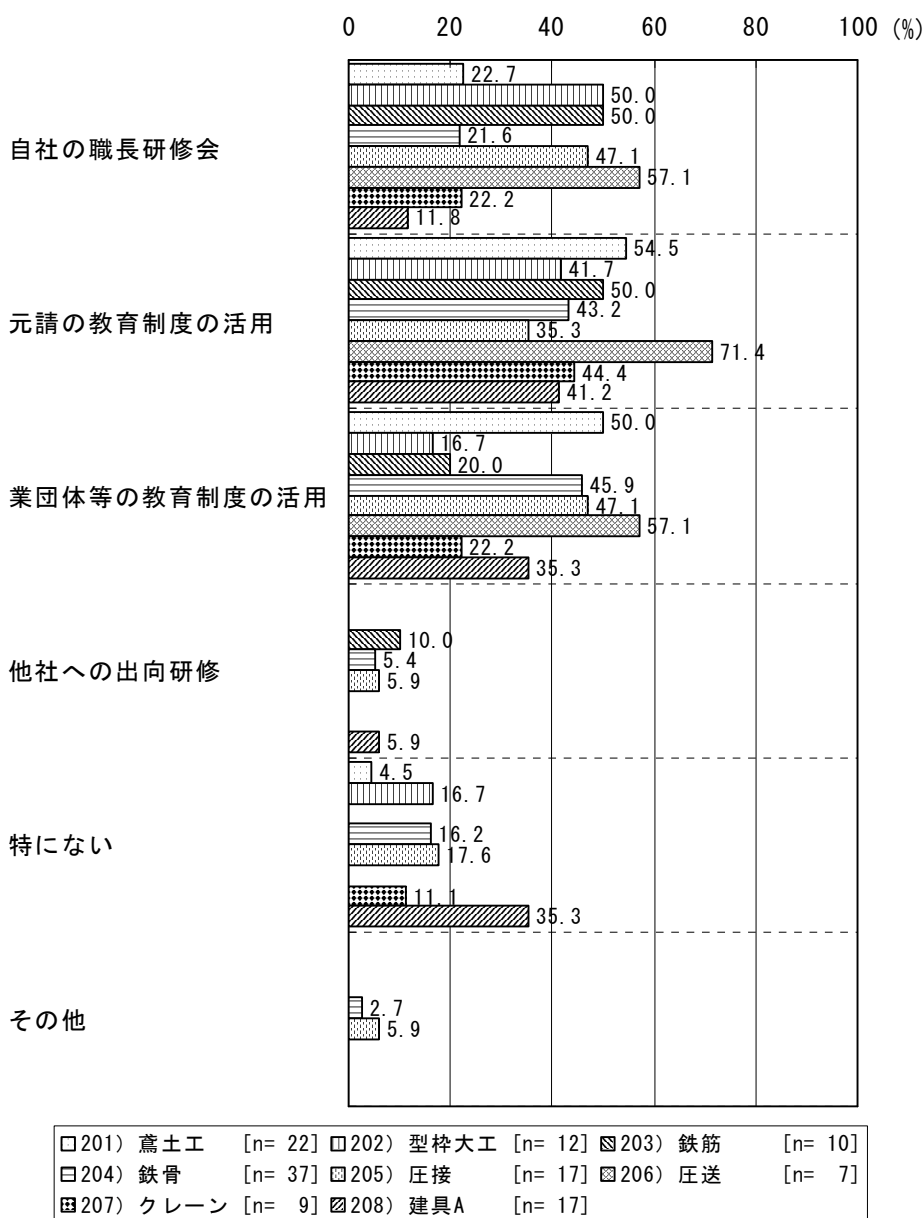
図3-2-25 職長に対する育成施策（土木系職種別、複数回答）



□101) 基礎 [n= 13] □102) 機械土工 [n= 27] ▨103) カッター [n= 10]
 □104) アンカー [n= 4] ▨105) 造園 [n= 28]

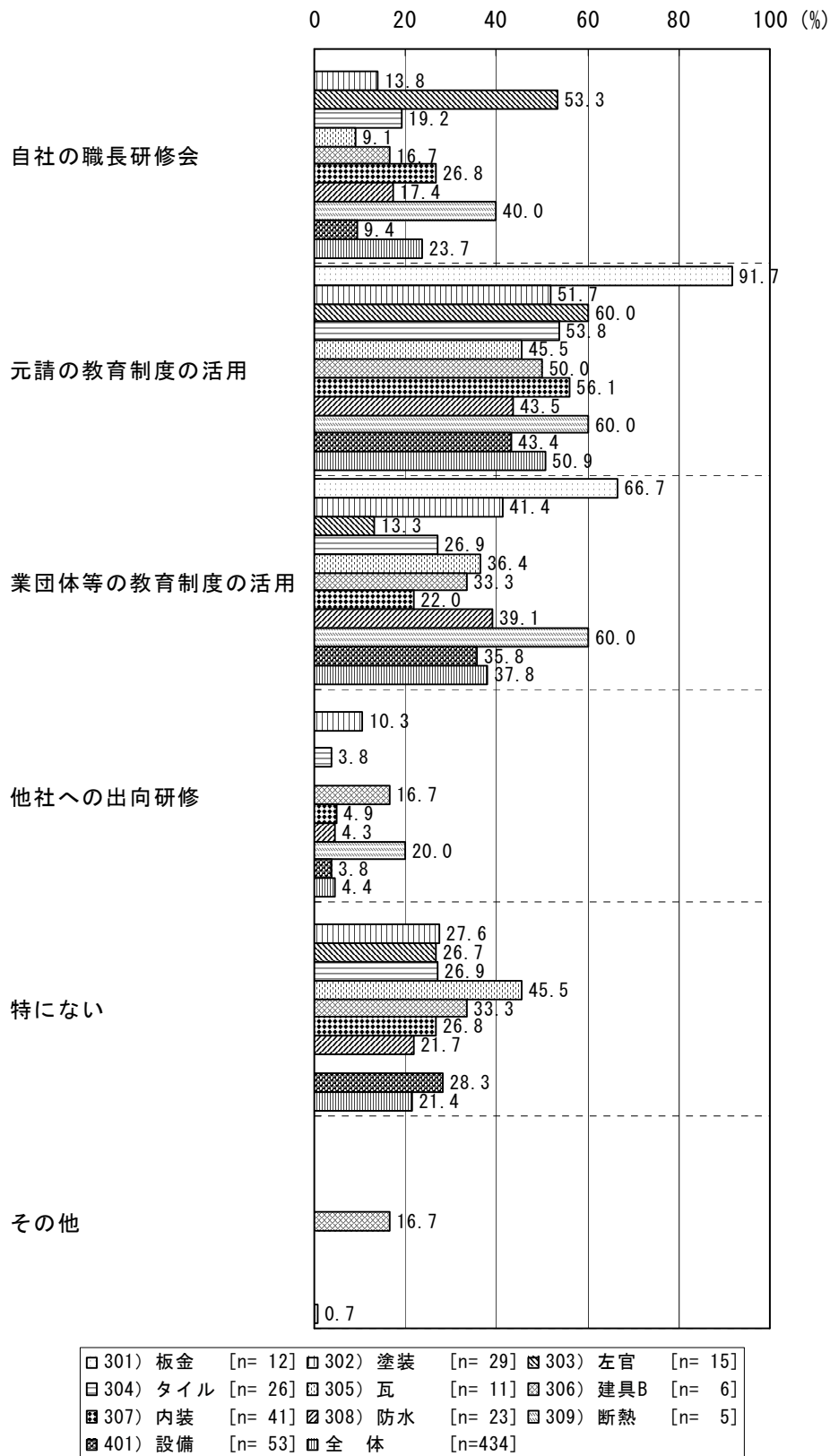
(会社アンケート結果)

図 3-2-26 職長に対する育成施策（軀体系職種別、複数回答）



(会社アンケート結果)

図 3-2-27 職長に対する育成施策（仕上系・設備系職種別、全体、複数回答）



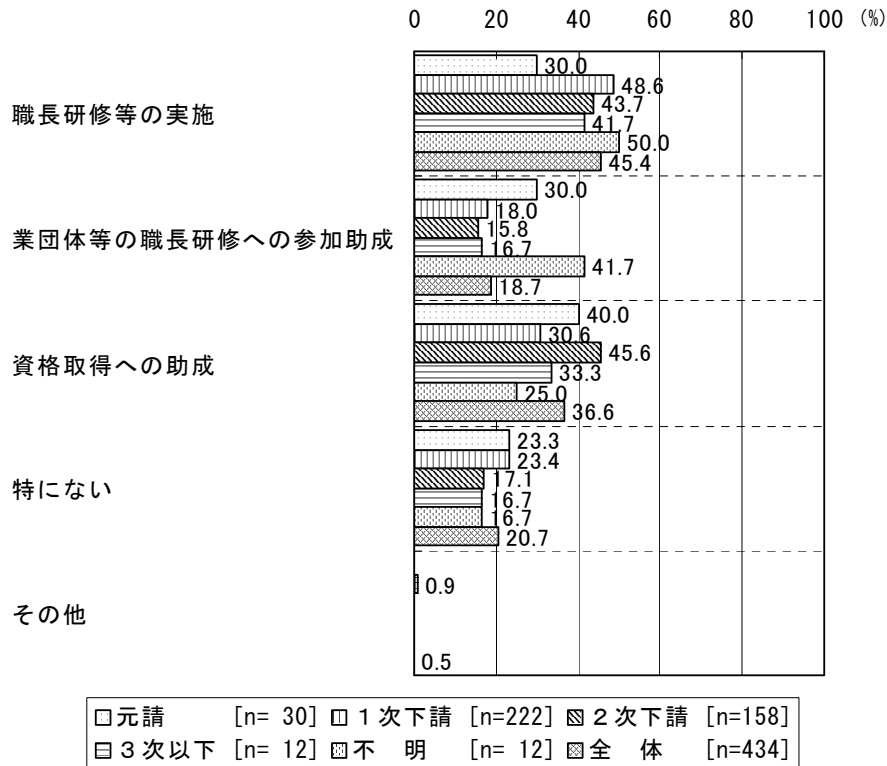
(会社アンケート結果)

(2) 元請による職長の育成施策

会社へのアンケート結果から、元請による職長の育成施策の状況について分析した。

全体では、「職長研修等の実施」が45.4%と最も多く、次いで「資格取得への助成」(36.6%)となっている。一方、「特にない」とする割合は20.7%である(図3-2-28)。

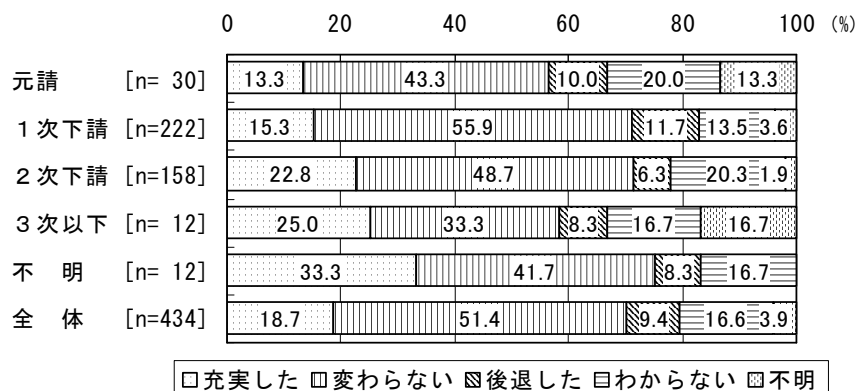
図3-2-28 元請による職長の育成施策(請負階層別、複数回答)



(会社アンケート結果)

元請による職長の育成施策が5年前と比較して変化したかについては、全体として「変わらない」とする割合が51.4%と多いが、請負階層別にみると、元請による職長の育成施策が「充実した」とする割合は、請負階層が下位の会社ほど多くなっている(図3-2-29)。

図3-2-29 5年前と比べた元請による職長の育成施策の変化(請負階層別)



(会社アンケート結果)

3. 3 職長の退職・離職による影響と対応策

3. 3. 1 職長の退職・離職

結論

34) 定年退職制度を設けている会社は 56%、定年退職年齢で多いのは 60 歳。

35) 働き盛り（30～50 歳代）の職長における離職の傾向は、「ほとんど変わらない」とする割合が 73%。「増えている」とする割合は 17%で、「減っている」とする割合 6%を上回る。

36) 職長の離職の理由は、「収入の低迷」が 52%と最も多く、次いで「建設業の将来への不安」が 36%。

【ヒアリングより】

- ・ 職長及び技能労働者の退職年齢の目安は 65 歳とする意見が出ている。これは、体力の衰え、体調の悪化、年金受給開始などが原因としている。
- ・ ヒアリングを実施した一部の専門工事会社では、高齢になって退職する前に、職務内容の変更や職位替え（店社内の勤務等）を実施している。

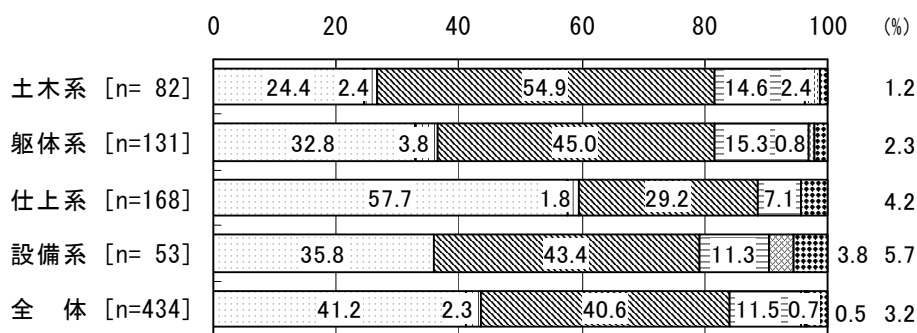
(1) 定年退職制度の状況

会社へのアンケート結果から、定年退職制度の状況について分析した。

全体では、定年退職制度を設けている会社は 55.6%であり、定年退職年齢は 60 歳が多い（図 3-3-1）。

職種分類別にみると、定年退職制度がある会社は土木系で 74.3%と多く、逆に仕上系では 38.1%と少ない。

図 3-3-1 定年退職制度の状況（職種分類別）

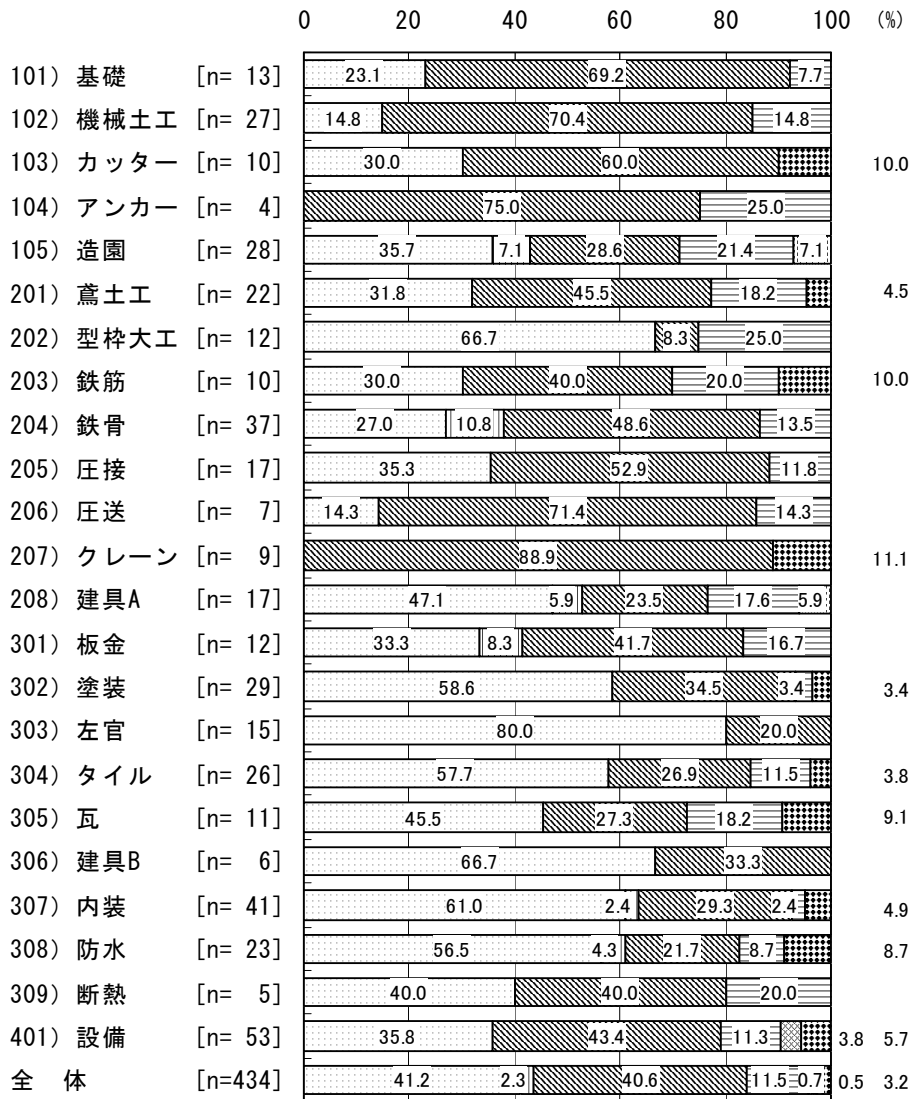


□ ない □ 60歳未満 ▨ 60歳 □ 61歳以上66歳未満 ▩ 66歳以上 □ 年齢不明 ▨ 有無不明

(会社アンケート結果)

職種別にみると、定年退職制度がある会社が多い職種は「機械土工」「アンカー」「圧送」「クレーン」(85.2%~100%)、少ない職種は「型枠大工」「左官」「建具 B」「内装」「防水」(20.0%~34.7%)である。また、「61歳以上 66歳未満」を職長の定年退職年齢とする会社が比較的多い職種は、「アンカー」「造園」「型枠大工」「鉄筋」「断熱」(20.0%~25.0%)である。また、「造園」「建具 A」の中には、「66歳以上」を定年退職年齢とする会社もある(図 3-3-2)。

図 3-3-2 定年退職制度の状況(職種別)

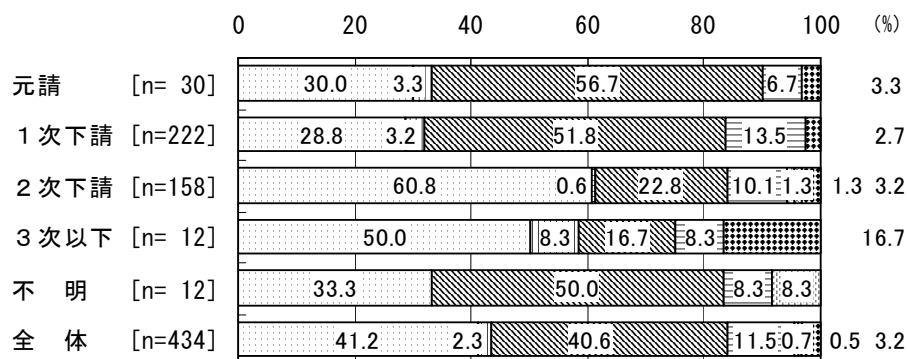


□ ない □ 60歳未満 ▨ 60歳 ▩ 61歳以上66歳未満 ▪ 66歳以上 ▧ 年齢不明 ▦ 有無不明

(会社アンケート結果)

請負階層別で見ると、定年退職制度がある会社は、元請及び1次下請ではそれぞれ66.7%、68.5%と多いが、2次下請及び3次以下ではそれぞれ36.0%、33.3%と少ない（図3-3-3）。

図3-3-3 定年退職制度の状況（請負階層別）



□ ない □ 60歳未満 ▨ 60歳以上66歳未満 □ 66歳以上 ▩ 年齢不明 ▤ 有無不明

(会社アンケート結果)

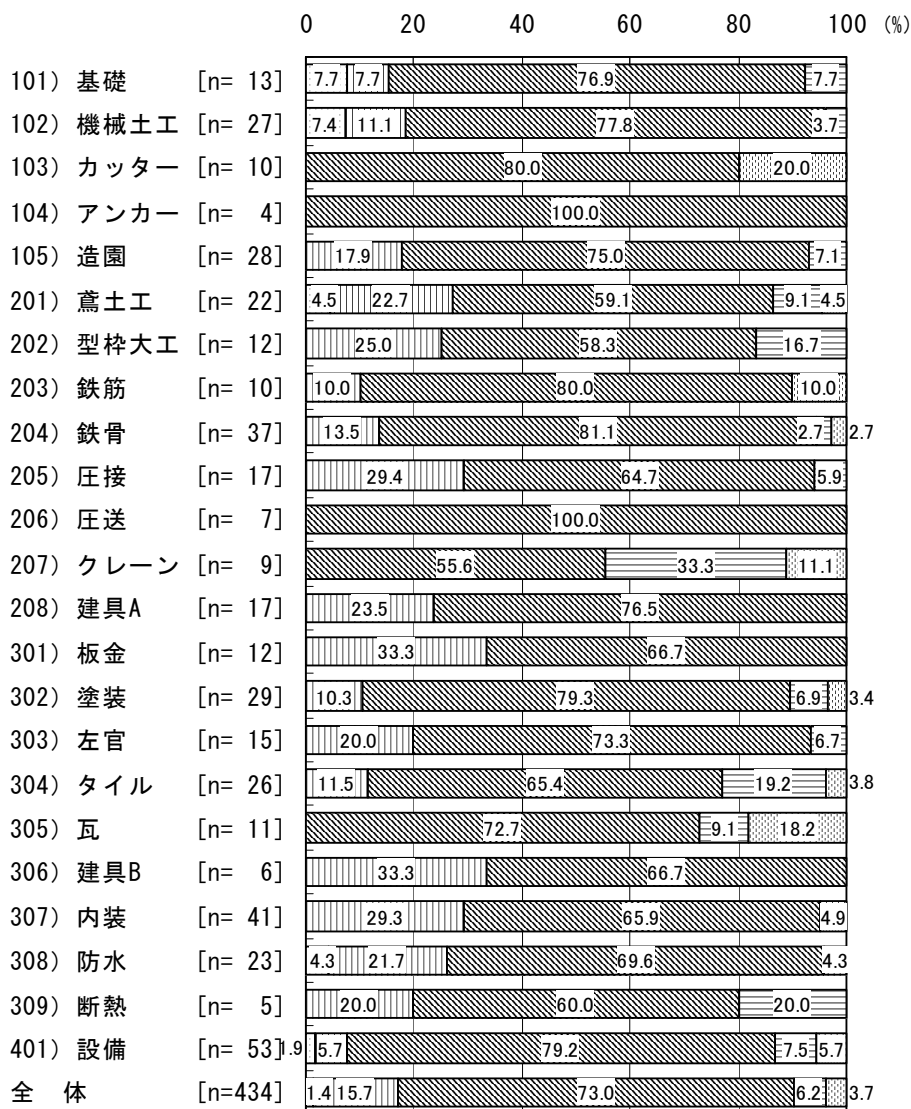
(2) 職長の離職の状況

会社へのアンケート結果から、いわゆる「働き盛り」（30～50 歳代）の職長の離職の状況について分析した。

離職の傾向について、全体では、「ほとんど変わらない」とする割合が 73.0%と最も多い。離職が「急増している」又は「だんだん増えている」とする割合は 17.1%であり、「減っている」とする割合 6.2%よりも多い（図 3-3-4）。

職種別にみると、離職が「急増している」又は「だんだん増えている」とする割合が比較的多い職種は、「鳶土工」「型枠大工」「圧接」「板金」「建具 B」「内装」「防水」（25.0%～33.3%）である。

図 3-3-4 職長の離職の状況（職種別）



□急増している □だんだん増えている ■ほとんど変わらない □減っている □不明

(会社アンケート結果)

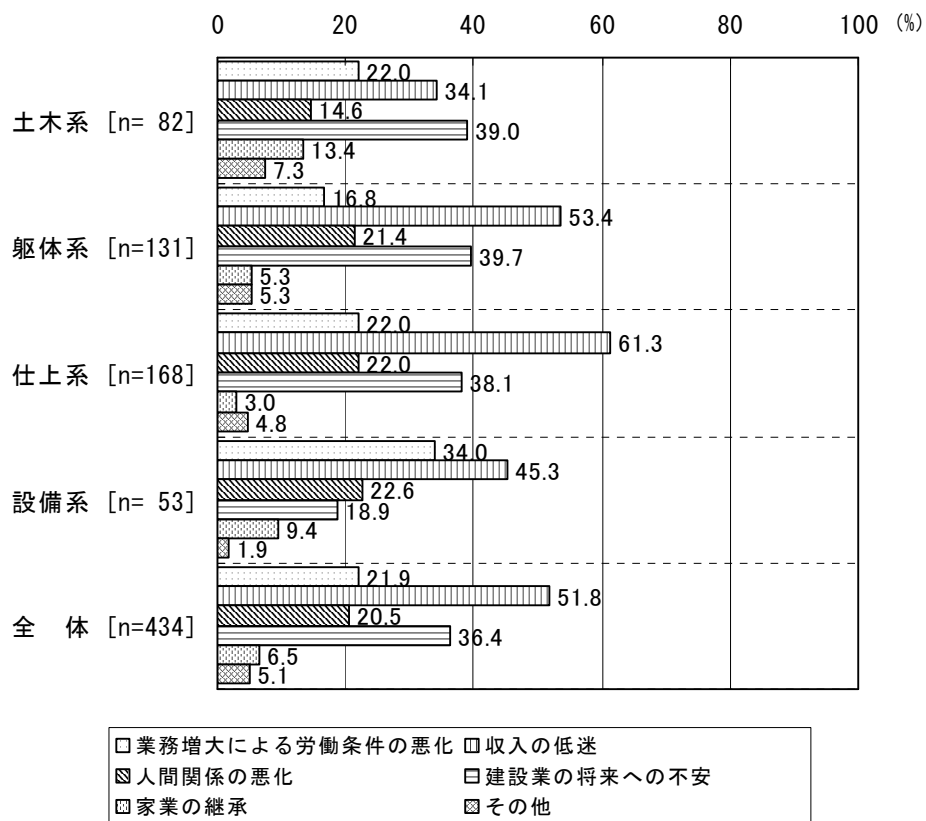
(3) 職長の離職の理由

会社へのアンケート結果から、職長の離職の理由について分析した。また、職長へのアンケート結果から、職長自身の転籍・転職についての考えを分析した。

職長の離職の理由について、全体では、「収入の低迷」とする割合が51.8%と最も多く、次いで「建設業の将来への不安」が36.4%となっている（図3-3-5）。

職種分類別にみると、「収入の低迷」とする割合は、仕上系が61.3%と多く、以下、躯体系53.4%、設備系45.3%、土木系34.1%の順である。土木系は、「収入の低迷」よりも「建設業の将来への不安」の割合が高く、39.0%にのぼる。

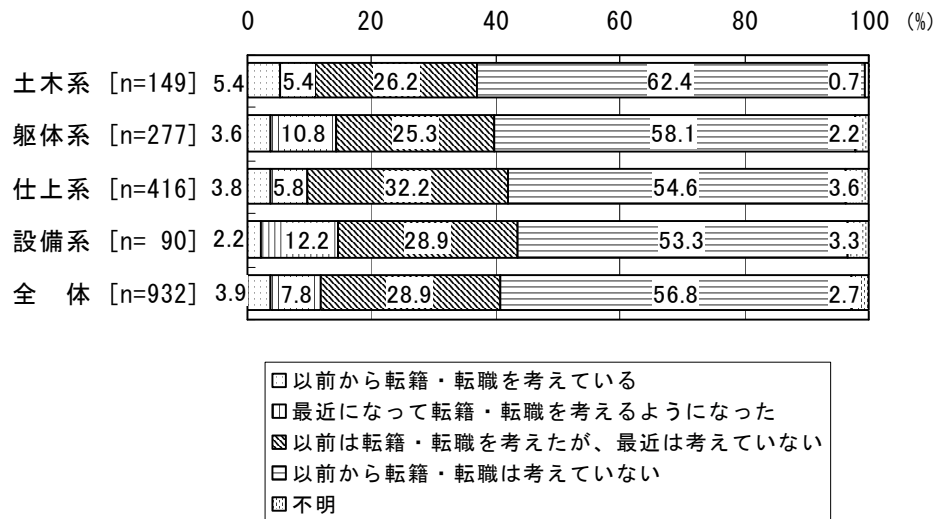
図3-3-5 職長の離職の理由（職種分類別、複数回答）



(会社アンケート結果)

職長へのアンケート結果から、職長自身の転籍・転職の考えについて分析した。
現時点で転籍・転職を考えていない職長が 85.7%と多く、転職・転籍を考えている職長は 11.7%である (図 3-3-6)。

図 3-3-6 職長自身の転籍・転職の考え (職種分類別)



(職長アンケート結果)

3. 3. 2 職長の退職・離職による品質低下問題

結論

37) 職長の退職・離職による品質低下が懸念される時期が「既に来ている」又は「1～5年後に来る」とする会社は24%、さらに「5～10年後に来る」「10年後以降に来る」を合わせると58%。

【ヒアリングより】

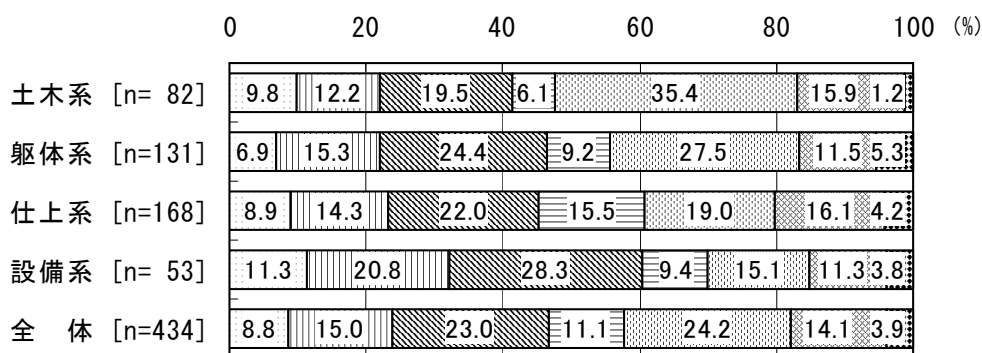
- ・ 「内装」の専門工事会社では、若年層の入職が比較的多いので、職長の退職・離職による品質低下が問題になるおそれは少ないとしている。
- ・ 「鳶土工」の専門工事会社では、現在、土工の年齢が高く、若年層の入職も少ないため、今後約10年でコンクリート打設が問題となるおそれを指摘している。
- ・ 「型枠大工」の専門工事会社では、今後約5年で問題となるおそれを指摘している。

会社へのアンケート結果から、職長の退職・離職による品質低下が懸念される時期について分析した。

全体では、「既に来ている」又は「1～5年後に来る」とする会社は23.8%、さらに「5～10年後に来る」「10年後以降に来る」を合わせると57.9%となっている。一方、「来ないと思う」とする割合も24.2%である（図3-3-7）。

職種分類別にみると、設備系で「既に来ている」又は「1～5年後に来る」とする会社が32.1%と、他の分類と比較して多く、一方、土木系では「来ないと思う」とする会社が35.4%と多い。

図3-3-7 職長の退職・離職による品質低下が懸念される時期（職種分類別）

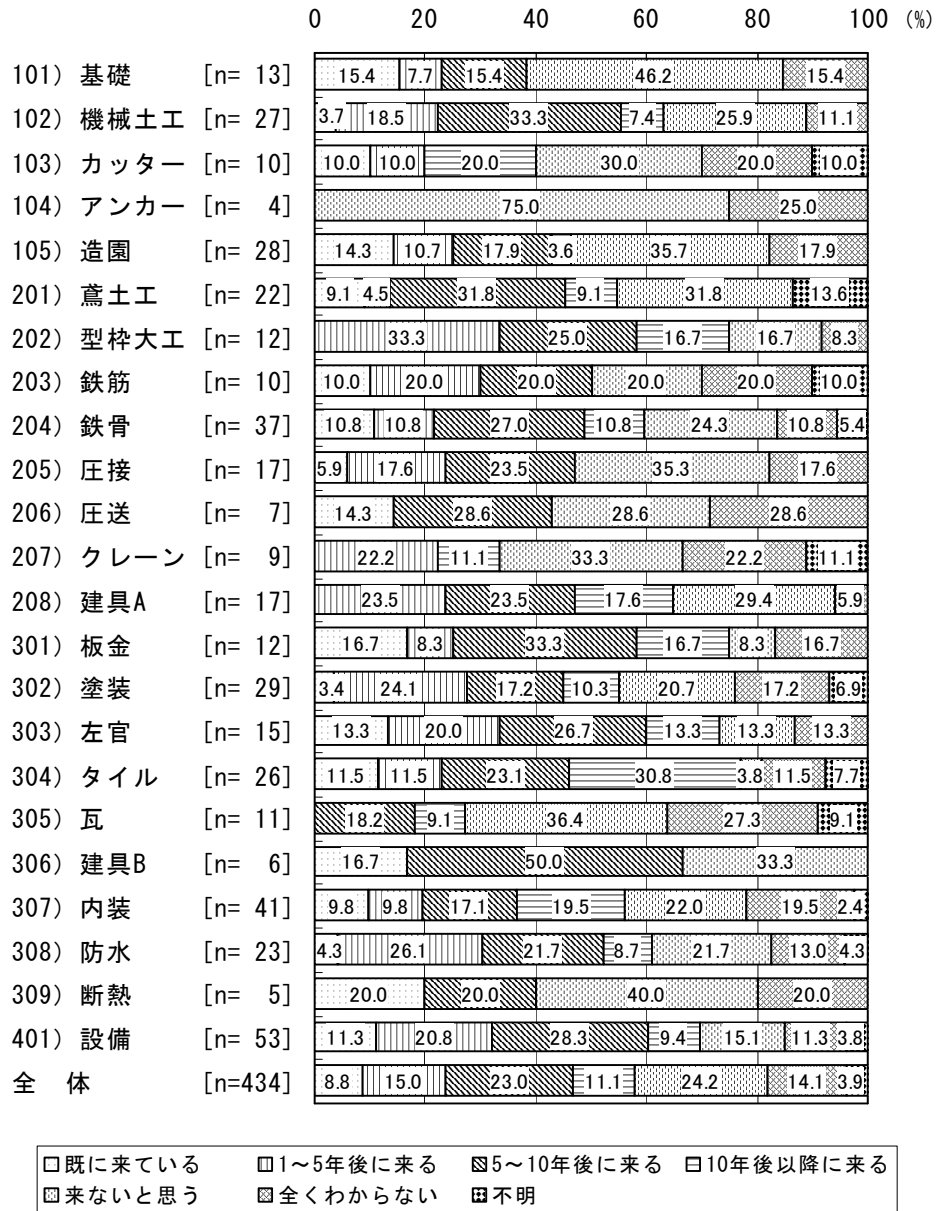


□既に来ている □1～5年後に来る ▨5～10年後に来る
 ▩10年後以降に来る □来ないと思う ▤全くわからない
 ▤不明

(会社アンケート結果)

職種別にみると、「既に来ている」又は「1～5年後に来る」とする割合が高い職種は、「型枠大工」「鉄筋」「左官」「防水」「設備」（30.0%～33.3%）である。一方、「来ないと思う」とする割合が比較的多い職種は、「基礎」「アンカー」「造園」「圧接」「瓦」「断熱」（35.3%～75.0%）である（図3-3-8）。

図3-3-8 職長の退職・離職による品質低下が懸念される時期（職種別）



(会社アンケート結果)

3. 3. 3 職長の退職・離職による品質低下問題に対する取組み

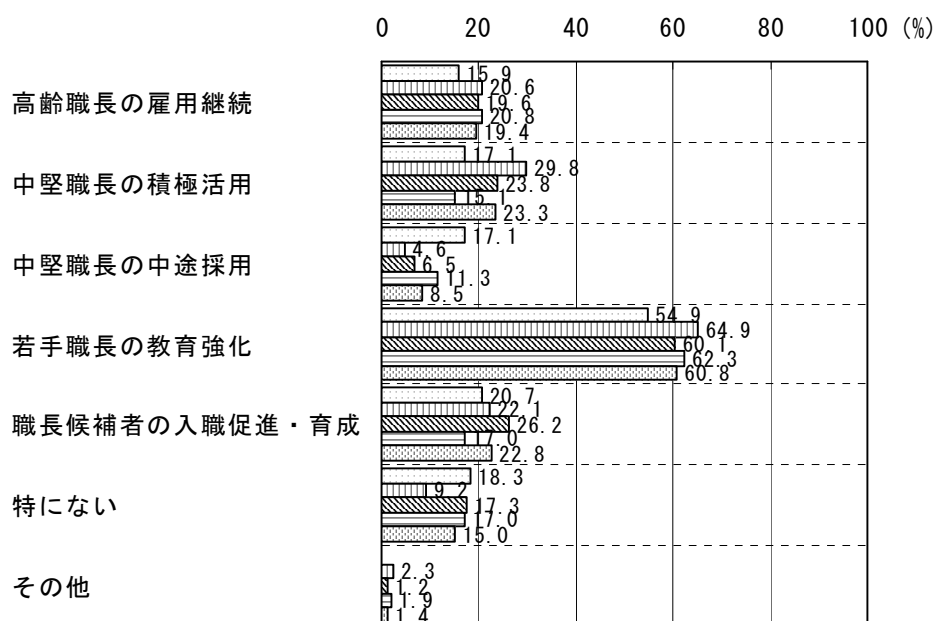
結論

38) 職長の退職・離職による品質低下に対する取組みは、「若手職長の教育強化」が61%と最も多く、次いで「中堅職長の積極活用」が23%、「職長候補者の入職促進・育成」が23%、「高齢職長の雇用継続」が19%。

会社へのアンケート結果から、職長の退職・離職による品質低下への対応について分析した。全体では、「若手職長の教育強化」が60.8%と最も多く、以下「中堅職長の積極活用」(23.3%)「職長候補者の入職促進・育成」(22.8%)「高齢職長の雇用継続」(19.4%)が同程度で続いている(図3-3-9)。

職種分類別にみると、「若手職長の教育強化」「中堅職長の積極活用」は躯体系で多く、「職長候補者の入職促進・育成」は仕上系で多い。一方、土木系では、他の分類と比べて「若手職長の教育強化」などの取組みは少なく、取組みは「特にない」とする会社が18.3%と若干多くなっている。土木系のこの傾向は、3. 3. 2において、職長の退職・離職による品質低下が懸念される時期は「来ないと思う」とする会社が土木系で35.4%と多いことで、裏付けられると考えられる。

図3-3-9 職長の退職・離職による品質低下への対応(職種分類別、複数回答)

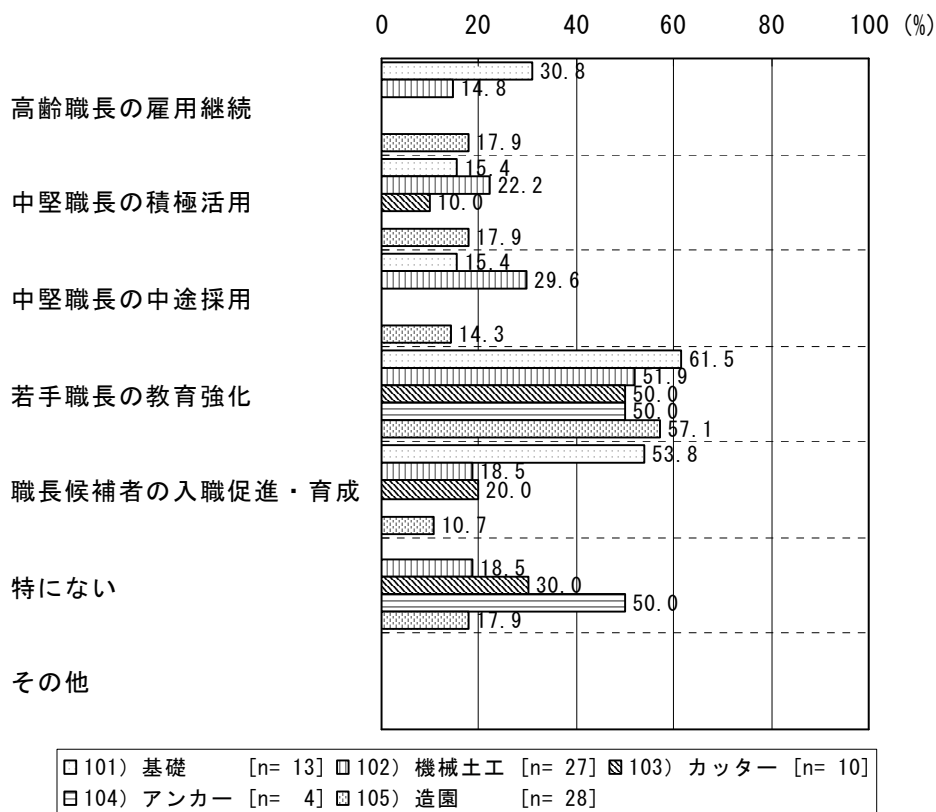


□土木系 [n= 82] □躯体系 [n=131] ▨仕上系 [n=168]
 □設備系 [n= 53] □全 体 [n=434]

(会社アンケート結果)

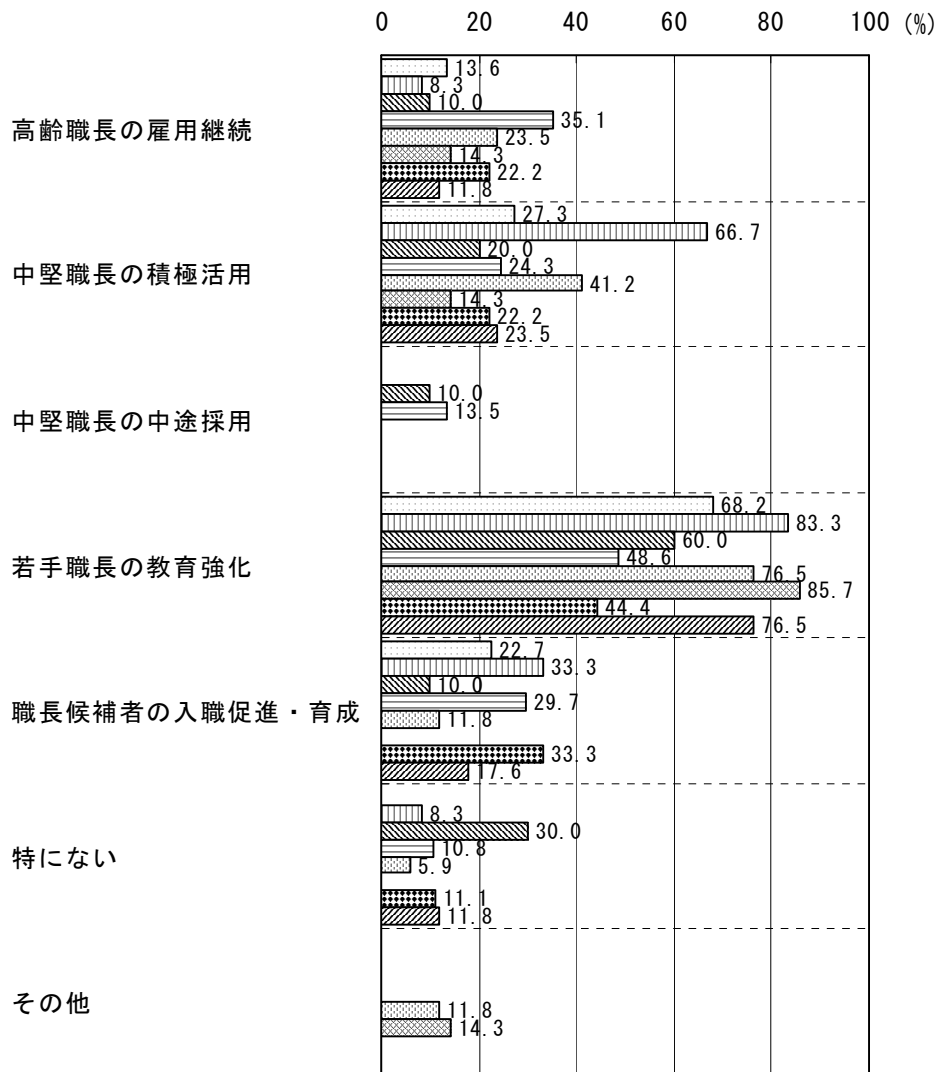
職種別にみると、「中堅職長の積極活用」が特に多い職種は「型枠大工」(66.7%)、「高齢職長の雇用継続」が多い職種は「左官」(46.7%)となっている(図3-3-10～図3-3-12)。

図3-3-10 職長の退職・離職による品質低下への対応(土木系職種別、複数回答)



(会社アンケート結果)

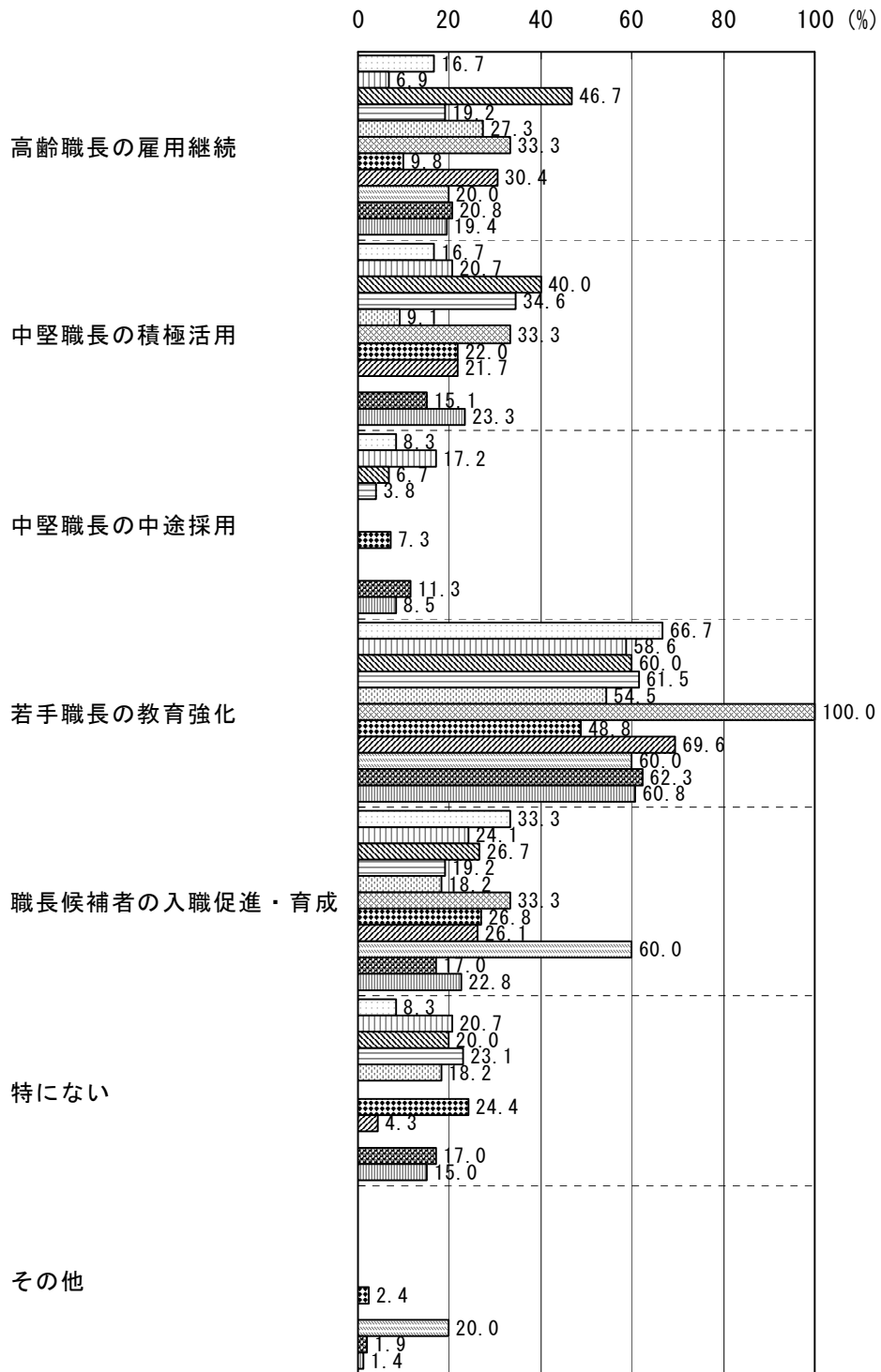
図 3-3-11 職長の退職・離職による品質低下への対応（軀体系職種別・複数回答）



□201) 鳶土工 [n= 22] □202) 型枠大工 [n= 12] ▨203) 鉄筋 [n= 10]
 □204) 鉄骨 [n= 37] ▨205) 圧接 [n= 17] ▨206) 圧送 [n= 7]
 ▨207) クレーン [n= 9] ▨208) 建具A [n= 17]

(会社アンケート結果)

図 3-3-12 職長の退職・離職による品質低下への対応
 (仕上系・設備系職種別、全体、複数回答)

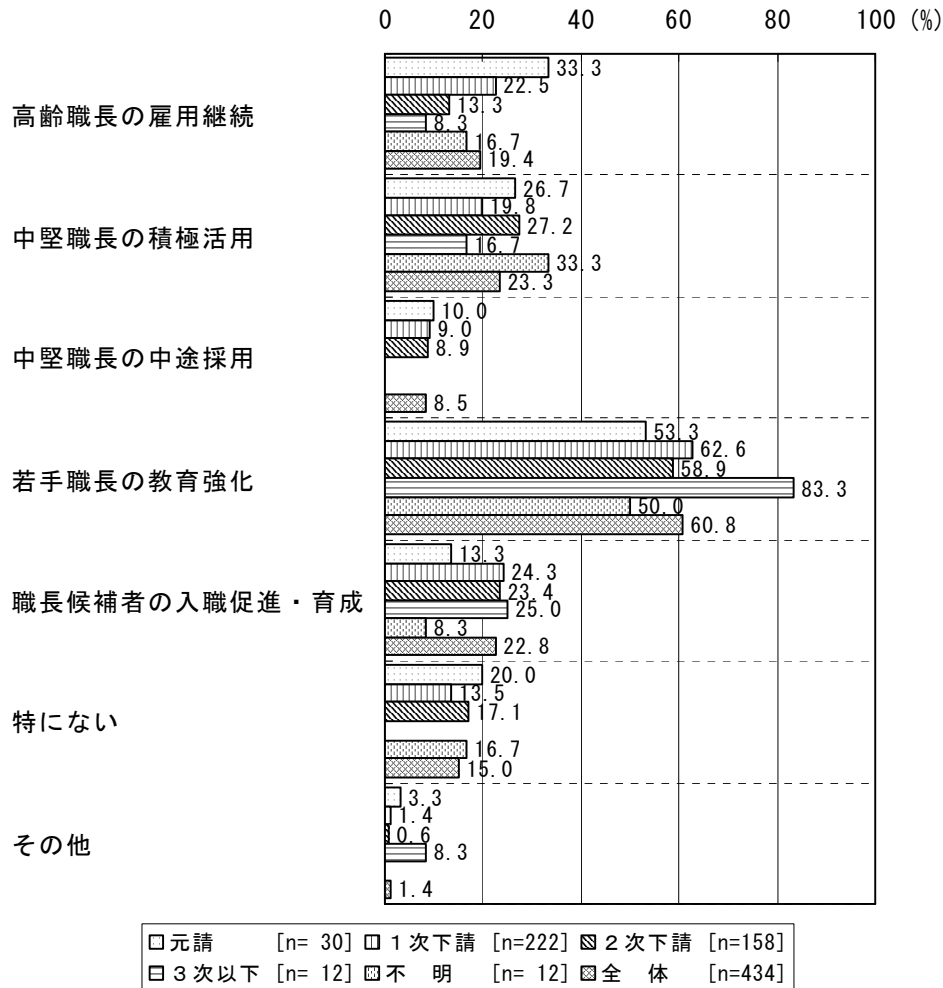


□301) 板金	[n= 12]	□302) 塗装	[n= 29]	▨303) 左官	[n= 15]
▤304) タイル	[n= 26]	▩305) 瓦	[n= 11]	▧306) 建具B	[n= 6]
▦307) 内装	[n= 41]	▪308) 防水	[n= 23]	▣309) 断熱	[n= 5]
▧301) 設備	[n= 53]	▣全体	[n=434]		

(会社アンケート結果)

請負階層別にみると、請負階層が上位であるほど「高齢職長の雇用継続」が多く、下位ほど「若手職長の教育強化」が多い（図 3-3-13）。

図 3-3-13 職長の退職・離職による品質低下への対応（請負階層別、複数回答）



(会社アンケート結果)

3. 4 調査結果の分析

以上の調査結果に基づき、さらに詳細な分析を行って、職長をはじめとする建設技能労働者についての現状と問題点を整理・考察すると次のとおりである。

(1) 市場環境の変化を受けた施工体制の変化

1) 職長に係る雇用関係の変化（【論点①】職長関係）

5年前と比べた職長の直用率の変化について、全体では「変わらない」とする割合が51%を占めているが、請負階層別にみると、元請・上位下請では直用率が「減った」とする割合が、下位下請では直用率が「増えた」とする割合が相対的に高く、一部において職長の下位下請へのシフトを含む雇用関係の見直しが進んでいることが推測される。

ただし、職長については、技能労働者（「変わらない」とする割合は44%）に比べると直用率の変化は小さい傾向にあり、また1次下請を含め、直用率の増加が減少を上回っていることから、各社においては、施工の中心となる職長の雇用関係の見直しには比較的慎重な姿勢が伺われる。

なお、職長については、会社側からの雇用関係の見直しとは別に、キャリアを積む過程で親方として独立するパターンがあるが、今回の職長アンケートでは、新たに独立した割合は低かった（全体では「（5年前と）変わらない」が89%、「5年前は雇用されていたが、今は独立している」は2%にとどまる）。「技能教育の実態等に関する調査」（（財）建設業振興基金・（社）建設産業専門団体連合会）においては、一人親方が増加していると考えられる会社は26%となっていることからすると、これが平均的な傾向なのか、アンケートのサンプルの特性によるのかは、さらに検証が必要と考えられる。

2) 技能労働者に係る雇用関係の変化（【論点①】技能労働者、職長の配下の作業員数関係）

技能労働者については、5年前と比べて直用率は「変わらない」とする割合が全体では44%を占める反面、「減った」とする割合も34%と高く、「増えた」とする割合（18%）を大きく上回っている。また、職長以上に上位階層での直用率の減少がみられる一方、下位階層では職長ほど増加がみられない状況にあり、近年における技能工・建設作業員の離職超過傾向が伺われる。

他方、職長配下の作業員数は、5年前と比べて「変わらない」とする割合が会社側・職長側とも過半数であり、全体としては大きな変化はみられない。反面、配下の作業員が減少したとする割合は全体では25%程度だが、職種によっては減少傾向が顕著な職種がみられる（左官、タイル、瓦など）。

3) 現場における施工体制（【論点①】職長の階層、職長及び職長の配下の作業員の雇用形態関係）

職長間の階層関係は、回答の59%にみられ、年齢が高くなるほど上位階層となる傾向にあるが、職種により、職長の階層化の傾向は大きく異なる状況が伺われる。

また、職長の階層化がある場合、同一会社内での階層化の場合と、複数の会社間（典型的には1次下請・2次下請間など）での階層化の場合とがある。職長配下の作業員の所属は、平均すると同一会社の場合が多いが、土木系・躯体系では職長と別会社に所属する割合が比較的高い職種が多いことも考え合わせ、この点はさらに詳細な調査・検討が必要である。

さらに、今回の調査結果は同一職種内での階層化の状況であり、職種を超えた階層化は別途検討が必要である。

なお、回答者が上位職長の場合、「配下の作業員」は直接指揮する作業班の作業員のみか、下位職長を通じて間接的に指揮する作業員を含むかは、回答者により差がある可能性がある点に留意する必要がある。

(2) 職長評価による賃金格差

1) 専門工事会社による職長の評価と賃金への反映（【論点⑤⑥】関係）

職長の評価方法としては、「仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決める」が41%、「あらかじめ定められた評価項目により評価ランクを決める」が27%、「評価ランクは決めていない」が28%と分かれている。

この結果を職長の賃金格差と照らし合わせると、何らかの方法で評価ランクを決めている会社ほど賃金格差を付け、評価ランクがない場合には賃金格差をつけていない傾向が強くみられ、評価ランクの設定と賃金格差には密接な関係があると考えられる。

なお、職長評価による賃金格差は、回答会社平均では7%程度であったが、賃金格差のある会社に限ってみると概ね10%であった。

2) 職長の能力が工事に及ぼす影響及び担当工事の請負単価・難易度等による影響と賃金への反映（【論点③⑥】関係）

職長の能力が工事に及ぼす影響は、安全・品質など多岐にわたると考えられ、定量化は難しいが、一つの指標として、工事原価への影響について聞いたところ、平均で13%程度の差が出るとの結果となった。

これに対して、職長の評価による賃金格差は、上述の通り平均で7%程度となっている。「職長能力による工事原価の差」と「職長評価による賃金格差」の回答を対比させてみると、同水準の対応関係となっている会社も23%ある反面、「工事原価の差」が20%以上あっても賃金格差をつけていない会社があるなど、全体として両者は必ずしも連動していない。

賃金体系の決定には、一般的に能力・成果以外の要素も大きいと考えられ、この結果だけから一概に結論を導くことは適当でないが、今後、職長の適切な評価・処遇を検討する上で、施工における職長の役割を十分に踏まえる必要がある。

また、職長の賃金に対する担当工事の請負単価・難易度等による影響については、「担当工事によって変わることはない」とする会社が全体で82%、特に土木系・設備系では90%以上となっているが、今後、職長の適切な評価・処遇を検討する上で、賃金以外の事項への影響も含め実態をより詳細に把握する必要がある。

(3) 元請による職長評価と専門工事会社の対応（【論点⑦】関係）

職長の能力評価は、雇用主である専門工事会社に限らず、建設現場を統括する元請においても実施されている。

今回の調査で、元請による職長の評価制度があると答えた専門工事会社は42%であった。その内容としては、優秀者の表彰制度が74%と圧倒的に多く、評価の結果が「優先発注につながる」は29%、「優秀者に金銭的な処遇がある」は12%であった。

一方、元請による職長の評価制度があると答えた会社のうち、当該元請に対して「優秀な職

長を優先配置する」割合は、全体では34%であったが、その割合は、元請での評価が「優秀者に金銭的な処遇がある」との回答に限ってみた場合には62%、同じく「優先発注につながる」との回答に限ってみた場合には46%と高くなった。同様に、元請の評価結果を自社での処遇に反映させている（「賃金単価に反映させる」又は「手当を割増する」）割合は、全体では36%に止まっているが、元請での評価が「優秀者に金銭的な処遇がある」との回答に限ってみた場合には62%、同じく「優先発注につながる」との回答に限ってみた場合には56%と高かった。

すなわち、元請による職長の評価は、現状では表彰制度が大半を占めるが、元請により表彰されることと専門工事会社が自社において処遇に反映させることとの相関は、他の元請による評価制度の内容の場合と比べると低くなっている。しかし、元請による評価が表彰だけではなく、金銭的処遇や優先発注など、評価される側の直接的なメリットにつながれば、専門工事会社も優秀な職長の優先配置等で応え、また、結果を自社の処遇に反映させるなど、積極的に活用しようとする姿勢が伺われる。

能力評価は、その結果が処遇に反映され、本人の自己研鑽につながることによって、育成施策としての重要な意味を持つ。職長の能力評価は、そうした意味で本来的には雇用主である専門工事会社の責務であろう。しかしながら、今回の調査においても、建設現場における職長の業務負担は5年前と比較して全ての業務で増加しており、建設物の品質に対して職長の影響度が最も大きいと考えられていることから、元請にとっても、職長を適正に評価し、下請となる専門工事会社と一体となって優秀な職長を育成することが求められる。その際、元請による評価結果が金銭的処遇や優先発注などを伴うものであれば、そうした評価をする元請の現場には優秀な職長が優先的に配置される傾向があることから、品質確保や工程管理の面などにおいて、元請にとってもメリットが期待できる。

今後の職長評価制度の検討に当たっては、評価制度の内容が処遇や優秀な職長の配置に与えるこうした影響を踏まえることが必要である。

なお、今回のアンケート回答会社は、専門工事業団体が選定した会員及びその下請会社であり、大手の総合工事会社と比較的強い専属関係にあることが推測されることから、総合工事会社も含めた元請による職長の評価制度の実態については、さらに広い範囲での調査が望まれる。

(4) 市場縮小等の職長処遇への影響（【論点①②⑥⑧】関係）

近年の工事量減少が職長の処遇与える影響については、「特に影響はない」とする会社が45%あるものの、「職長手当等の削減」や「福利厚生費の削減」等の影響が広くみられる。特に、仕上系では、「賃金支払方法の出来高制への移行」「直接雇用から請負への変更」がそれぞれ13%、15%の会社でみられる。

一方、担当工事による職長賃金への影響については、「担当工事によって変わることはない」とする会社が大半（全体で82%、土木系・設備系では90%以上）となっている。ただし、仕上系では、担当工事の請負単価に何らかのかたちで連動（「一定割増・割引」又は「ほぼ連動」）する会社が21%みられる。

ヒアリング結果等とも併せると、請負単価の下落等により職長賃金を工事単位でカットするといった短期的調整は、各社とも避ける傾向が強いが（これは雇用契約上の制約もあると考えられる）、市場縮小の影響は中長期的には無視できないものと解される。このため、相当数の会社で職長の手当面や福利厚生面での見直しが進められ、一部では雇用関係の見直し（雇用から

請負への変更)にまで及んでいる状況がみられる(最後の点は施工体制の変化の調査結果でも裏付けられる)。

反面、「職長処遇への影響はない」とする会社も相当数あるが、これは厳しい環境の中でも中核となる職長の処遇水準の維持は最優先で守ろうとする姿勢によるものなのか、技能労働者一般の場合との比較を含め、さらに分析が必要である。

なお、今回の調査では、担当工事の請負単価による職長賃金への影響は限定的との結果であるが、この結果は、職長への賃金支払方法として出来高給の割合が全体で12%に止まり、固定月給制又は日給月給制が多いという状況によるものとも考えうる。一方で、工事量全体の減少に伴っていわゆるダンピング受注が発生し、その「しわ寄せ」として職長をはじめとする技能労働者の処遇に影響を与えているとの指摘もあり、いわゆるダンピング受注に限った場合、その影響が職長賃金に及ぶのか否かについては、今回はサンプル上の制約から、必ずしもカバーしきれていない可能性が強く、さらなる調査・検討が必要と考えられる。

(5) 職長の退職・離職による施工への影響(【論点⑨⑩⑪⑫】関係)

職長の定年退職制度については、全体では41%が60歳定年制、12%が65歳までの定年制、41%が定年制なしとの結果であったが、職種による違いも大きく、土木系・躯体系では総じて60歳定年制が多く、仕上系では定年制なしとするものが58%である(定年制がない場合、退職は65歳が目安とのヒアリング結果もみられる)。こうした職種間の違いは、職種の作業内容の特性のほか、会社規模によるところもあると考えられる。

職長の退職による施工品質への影響時期は、一つにはこうした定年制度の違いによっても異なってくると推測されるが、5年以内に影響が出るとの回答が24%、10年後までに広げるとおよそ半数が施工品質の低下が現実化すると認識している(特に、機械土工、型枠大工、板金、左官、設備などでは60%前後)。

なお、職長の退職の施工品質への影響の有無や影響する時期については、定年退職制度の導入割合や平均的な退職年齢のほか、職種ごとの年齢構成によるところも大きい。年齢構成については、他産業とも共通な「団塊世代」の存在に加えて、建設業が他産業からの労働力の受け皿となった時期の影響などもあると推測されるため、今後さらに分析・検討が必要である。

こうした職長の退職による品質低下への状況に対し、各社の対応としては、「若手職長の教育強化」が61%と最も多く、「中堅職長の積極活用」「職長候補者の入職促進・育成」「高齢職長の雇用継続」が2割前後で続いている。「中堅職長の中途採用」はごく一部に限られており、会社としては、短期的な観点からの対応と思われる即戦力の外部からの登用ではなく、中長期的な観点から自前での職長育成・技能の承継を目指していると考えられる。今後は、職長の退職・離職による品質低下問題に対する取組や、自社及び元請による職長育成施策の現状を踏まえ、こうした職長育成・技能の伝承が円滑に進むような環境整備が望まれる。

以上より、今回の調査に関して残された主要な課題をまとめると、次のとおりである。

- ①市場環境の変化を受けた施工体制及び職長等の処遇について、より詳細な調査・検討
- ②職長の能力評価とその反映方法について、より広範な観点を含む調査・検討
- ③職長の退職・離職による施工への影響に関するより詳細な調査・検討及び職長育成・技能伝承を円滑に進めるための環境整備

これらの課題については、建設業の将来に係わる重要な事項であり、今後継続した取組が望まれるものである。

参考資料

資料 1 建設技能労働者の能力評価に関するアンケート調査（会社用調査票）

資料 2 建設技能労働者の能力評価に関するアンケート調査（職長用調査票）

★問3以降は、職長を直接雇用している会社だけがお答え下さい。

問3. 貴社が『直接雇用している』職長についておたずねします。

a. 貴社の現場で常時稼働している全職長の中で、『直接雇用している』職長の占める割合は、5年前と比べどのように変わりましたか。一つ選んで下さい。

- 1) 大きく減った 2) 若干減った 3) 変わらない 4) 若干増えた 5) 大きく増えた

b. 貴社が『直接雇用している』職長の賃金の支払方法として、採用しているものすべてに○をつけて下さい。複数ある場合は、それぞれ的人数（およその数で結構です）も記入して下さい。

- 1) 固定月給欠差なし（ 人） 2) 固定月給欠差あり（ 人）
 3) 日給月給（ 人） 4) 日給日払い（ 人）
 5) (固定+) 出来高給（ 人） 6) (固定+) 完成給（ 人）
 7) その他（記入： ）（ 人）

c. 次のうち、貴社が『直接雇用している』職長が現在行っている業務すべてに○をつけて下さい。また、その業務の負担が5年前と比べてどう変わったか、一つ選んで○をつけて下さい。

↓職長が行っている業務に○

↓5年前と比べた業務負担の変化に○

- | | |
|----------------|---------------------------|
| 1) 労務の手配 | (増加した 変わらない 減少した) |
| 2) 資機材の手配 | (増加した 変わらない 減少した) |
| 3) KYMの実施 | (増加した 変わらない 減少した) |
| 4) 作業の指揮・監督 | (増加した 変わらない 減少した) |
| 5) 実際の作業 | (増加した 変わらない 減少した) |
| 6) 元請との打合せ・調整 | (増加した 変わらない 減少した) |
| 7) 他職種との打合せ・調整 | (増加した 変わらない 減少した) |
| 8) 工程表の作成 | (増加した 変わらない 減少した) |
| 9) 施工図の作成 | (増加した 変わらない 減少した) |
| 10) 計画書・手順書の作成 | (増加した 変わらない 減少した) |
| 11) 工事写真の撮影・管理 | (増加した 変わらない 減少した) |
| 12) 墨出し | (増加した 変わらない 減少した) |
| 13) 自主検査 | (増加した 変わらない 減少した) |
| 14) 新規入場者教育 | (増加した 変わらない 減少した) |
| 15) 安全パトロール | (増加した 変わらない 減少した) |

問4. 貴社が『直接雇用している』職長のもとで働く配下の作業員についておたずねします。

a. 各職長の配下の作業員（下請を含め通常指揮命令下にある全作業員の数。ただし、臨時の応援は除く。）の平均的な数を記入して下さい。

各職長配下の作業員数	平均	人
------------	----	---

b. a. の平均的な数は、5年前と比べて変わりましたか。一つ選んで下さい。

- 1) 3人以上減少 2) 1~2人減少 3) 変わらない 4) 1~2人増加 5) 3人以上増加

c. 職長の配下の作業員は、貴社が『直接雇用している』労働者ですか。一つ選んで下さい。

- 1) 全員が当社の雇用者 2) 大半は当社の雇用者 3) 約半分が当社の雇用者
 4) 当社の雇用者は半分以下 5) 当社の雇用者は全くいない

d. 職長の配下の作業員の中で、貴社が『直接雇用している』労働者の占める割合は、5年前と比べて変わりましたか。一つ選んで下さい。

- 1) 大きく減った 2) 若干減った 3) 変わらない 4) 若干増えた 5) 大きく増えた

問5. 貴社が『直接雇用している』職長の能力評価と処遇についておたずねします。

a. 職長の評価はどのように行っていますか。近いものを一つ選んで下さい。

- 1) 定められた評価項目について本人が自己評価し、上司と協議して評価ランクを決めている
- 2) 定められた評価項目について上司が評価ランクを決め、本人に伝えている
- 3) 2)の方法で評価ランクを決めているが、本人には特に伝えていない
- 4) (評価項目は特に決めていないが) 仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている
- 5) 評価ランクは特に決めていない
- 6) その他（記入： _____)

b. 職長を評価する際に重視する項目は何ですか。二つまで選んで下さい。

- 1) 統率・指導力 2) 調整・交渉能力 3) コスト管理能力 4) 勤勉さ 5) 腕の良さ
- 6) 技術的判断力 7) 段取りの良さ 8) 仕事の速さ 9) その他（記入： _____)

c. 能力評価による賃金格差（単価）は、年齢、経験年数が同じ職長間でどの程度つけていますか。一つ選んで下さい。

- 1) 賃金格差はつけていない 2) 最大でも5%以下 3) 最大で5～10%程度
- 3) 最大で10～20%程度 4) 最大で20～30%程度 5) 最大で30%以上

d. 各職長の賃金は、担当している工事の請負単価、難易度等によって変わりますか。当てはまるものすべてに○をつけて下さい。

- 1) 担当工事によって変わることはない 2) 担当工事の請負単価によって一定割増・割引する
- 3) 担当工事の難易度によって一定割増・割引する 4) 担当工事の請負単価にほぼ連動する
- 5) その他（記入： _____)

e. 工事量の減少によるダンピング受注や工事単価の下落が、職長の評価・処遇にどのような影響を与えていますか。当てはまるものすべてに○をつけて下さい。

- 1) 職長手当等を削減している 2) 賃金支払い方法を出来高制に移行している
- 3) 賃金以外の福利厚生費を減らしている 4) 直接雇用から請負に変えている
- 5) 特に影響はない 6) その他（記入： _____)

f. 職長の処遇の今後のあり方についての考えはどちらに近いですか。一つ選んで下さい。

- 1) 仲間の一体感を保つためにも年功を重視すべき 2) 能力を重視してもっと格差をつけるべき

問6. 貴社が『直接雇用している』職長の離職（期間雇用終了を除く）についておたずねします。

a. 貴社には定年退職制度はありますか。ある場合、職長の定年退職は何歳ですか。

- 1) ない 2) ある（ _____ 歳）

b. 働き盛り（30～50代）の職長の離職（他業種への転職を含む）は増加していますか。一つ選んで下さい。

- 1) 急増している 2) だんだん増えている 3) ほとんど変わらない 4) 減っている

c. 定年以外で職長の離職理由として多いと思われるものを、二つまで選んで下さい。

- 1) 業務増大による労働条件の悪化 2) 収入の低迷 3) 人間関係の悪化
- 4) 建設業の将来への不安 5) 家業の継承 6) その他（記入： _____)

d. 職長を同業者に引き抜かれることはありますか。一つ選んで下さい。

- 1) 以前から多い 2) 多くなった 3) 少なくなった 4) 以前から少ない 5) ない

問7. 職長の育成を含めた貴社の将来についておたずねします。

a. 職長の退職・転職等により技術の伝承が途切れ、将来貴社において工事の品質に問題が生じるような時期が来ると思われますか。来るとすればいつ頃ですか。一つ選んで下さい。

- 1) 既に来ている 2) 1～5年後に来る 3) 5～10年後に来る 4) 10年後以降に来る
5) 来ないと思う 6) 全くわからない

b. a. の問題に対して、貴社が取組みを始めたことはありますか。当てはまるものすべてに○をつけて下さい。

- 1) 高齢職長の雇用継続 2) 中堅職長の積極活用 3) 中堅職長の中途採用
4) 若手職長の教育強化 5) 職長候補者の入職促進・育成 6) 特にない
7) その他（記入： _____）

c. 職長の育成のために、貴社がOJT以外で実施していることはありますか。当てはまるものすべてに○をつけて下さい。（安衛法で定める職長教育は除く。）

- 1) 自社の職長研修会 2) 元請の教育制度の活用 3) 業団体等の教育制度の活用
4) 他社への出向研修 5) 特にない 6) その他（記入： _____）

問8. 元請による職長の評価及び育成についておたずねします。

a. 貴社が最も多く関わっている元請には職長の評価制度はありますか。ある場合、元請はその結果をどのように活用していますか。当てはまるものすべてに○をつけて下さい。

- 1) ある 2) ない 3) わからない

「1) ある」の場合、

- 1) 優秀者に金銭的な処遇がある 2) 優秀者は表彰される 3) 優先発注につながる
4) 発注単価に差がつく 5) 処遇や発注には直接反映されない
6) その他（記入： _____）

b. a. の評価制度のほかに、当該元請による職長の技能・技術の育成施策はありますか。当てはまるものすべてに○をつけて下さい。

- 1) 職長研修等の実施 2) 業団体等の職長研修への参加助成 3) 資格取得への助成
4) 特にない 5) その他（記入： _____）

c. 元請による職長の評価・育成施策は、5年前と比べて変わりましたか。一つ選んで下さい。

- 1) 充実した 2) 変わらない 3) 後退した 4) わからない

d. 職長の評価・育成施策がある元請に対して、貴社は職長の配置で配慮しますか。一つ選んで下さい。

- 1) 優秀な職長を優先配置する 2) 職長を指名されれば配慮する 3) 特に配慮しない
4) その他（記入： _____）

e. 元請による評価結果を、貴社自身の職長に対する処遇に反映させますか。一つ選んで下さい。

- 1) 賃金単価に反映させる 2) 手当を割増する 3) 特に反映させない
4) その他（記入： _____）

問9. (貴社の工事範囲で) 職長の能力の違いにより、工事原価に最大どの程度の差が出ると思われますか。一つ選んで下さい。

- 1) 5%未満 2) 5～10% 3) 10～20% 4) 20～30% 5) 30%以上

以上です。ご協力ありがとうございました。

資料2 建設技能労働者の能力評価等に関するアンケート調査（職長用調査票）

（社）建設産業専門団体連合会

これは、職長をはじめとした建設技能労働者の能力評価等の実態を把握するための調査です。記入された内容については、調査目的以外に用いることはありませんので、ご協力お願い致します。

この調査票は、3月2日（水）までに、この調査票を配布した会社に提出してください。

問1. あなた自身についておたずねします。

a. 職種、年齢、性別を記入して下さい。

職種		年齢	歳	性別	男・女
----	--	----	---	----	-----

b. 現職種の経験年数は何年ですか。○をつけて下さい。

- 1) 5年以下 2) 6年～10年 3) 11年～15年 4) 16年～20年 5) 21年～25年
6) 26年～30年 7) 31年～35年 8) 36年～40年 9) 41年以上

c. 職長としての経験年数は何年ですか。○をつけて下さい。

- 1) 3年以下 2) 4年～6年 3) 7年～9年 4) 10年～12年 5) 13年～15年
6) 16年～18年 7) 19年～21年 8) 22年～24年 9) 25年以上

問2. あなたが現在、経営している、雇われている又は仕事をもらっている会社についておたずねします。

a. 会社名、主な職種、現在の同職種の現場作業員数（およそで結構です）を記入して下さい。

会社名		主な職種		現場作業員数	人
-----	--	------	--	--------	---

b. 会社は、工事の請負関係の中で現在どれにあたりますか。一つ選んで○をつけて下さい。

- 1) 元請 2) 1次下請（元請と直接契約している）
3) 2次下請（1次下請と契約している） 4) 3次以下の下請 5) わからない

c. 会社とあなたとの関係について、一つ選んで下さい。

- 1) 経営している 2) 雇用されている（＝会社で健康保険や年金に加入している）
3) 雇用されていないが手間賃をもらっている 4) 仕事単位で請負
5) その他（記入： _____）

d. 会社とあなたとの関係は、5年前と比べて変わりましたか。一つ選んで下さい。

- 1) 変わらない 2) 5年前は雇用されていたが今は独立している
3) 5年前は独立していたが今は雇用されている 4) 5年前は別な会社に雇用されていた
5) その他（記入： _____）

問3. あなたの配下の作業員についておたずねします。

a. 現在の現場での配下の作業員数（下請を含め通常指揮命令下にある全作業員の数。ただし、臨時の応援は除く。）を記入して下さい。

配下の作業員数	_____人
---------	--------

b. 配下の作業員数は、5年前と比べて変わりましたか。一つ選んで○をつけて下さい。

- 1) 3人以上減少 2) 1～2人減少 3) 変わらない 4) 1～2人増加 5) 3人以上増加

c. 現在の配下の作業員とあなたの会社との関係について、一つ選んで下さい。

- 1) 全員があなたと同じ会社（に雇用されている） 2) 大半はあなたと同じ会社
3) 約半分が同じ会社 4) 大半はあなたと別の会社 5) 全員があなたと別の会社

問4. 現場において同一職種で職長に階層がある場合、あなたは現在どの階層ですか。一つ選んで○をつけて下さい。

- 1) 上位の職長（統括職長等） 2) 下位の職長（担当職長等） 3) 階層分けの経験はない

問5. 次に挙げる業務のうち職長としてあなたが現在行っているものすべてに○をつけて下さい。また、その業務の負担が5年前と比べてどう変わったか、一つ選んで○をつけて下さい。

↓あなたが行っている業務に○	↓5年前と比べた業務負担の変化に○
1) 労務の手配	(増加した 変わらない 減少した)
2) 資機材の手配	(増加した 変わらない 減少した)
3) KYMの実施	(増加した 変わらない 減少した)
4) 作業の指揮・監督	(増加した 変わらない 減少した)
5) 実際の作業	(増加した 変わらない 減少した)
6) 元請との打合せ・調整	(増加した 変わらない 減少した)
7) 他職種との打合せ・調整	(増加した 変わらない 減少した)
8) 工程表の作成	(増加した 変わらない 減少した)
9) 施工図の作成	(増加した 変わらない 減少した)
10) 計画書・手順書の作成	(増加した 変わらない 減少した)
11) 工事写真の撮影・管理	(増加した 変わらない 減少した)
12) 墨出し	(増加した 変わらない 減少した)
13) 自主検査	(増加した 変わらない 減少した)
14) 新規入場者教育	(増加した 変わらない 減少した)
15) 安全パトロール	(増加した 変わらない 減少した)

問6. 評価や処遇等に関する考えをおたずねします。

a. あなたの職長としての評価についてどう思いますか。一つ選んで○をつけて下さい。

- 1) 高い評価を受けている 2) まあまあの評価を受けている 3) 評価が低すぎる
4) その他（記入： _____）

b. 仕事について、現在不安に思っていることはありますか。二つまで選んで下さい。

- 1) 業務増大による労働条件の悪化 2) 収入の低迷 3) 人間関係の悪化
4) 建設業の将来への不安 5) その他（記入： _____）

c. 現在の会社で働き続けている理由は何ですか。二つまで選んで下さい。

- 1) 仕事内容に満足している 2) 処遇に満足している 3) 働く仲間に満足している
4) 育ててもらった恩がある 5) その他（記入： _____）

d. 転籍・転職について考えていますか。最も当てはまるものを一つ選んで下さい。

- 1) 以前から転籍・転職を考えている 2) 最近になって転籍・転職を考えるようになった
3) 以前は転籍・転職を考えたが、最近は考えていない 4) 以前から転籍・転職は考えていない

以上です。ご協力ありがとうございました。