

## 2. アンケート調査の概要

### (1) 調査方法

- a. 調査対象…建専連の正会員 34 団体の加盟会社
- b. 調査方法…建専連の会員団体の事務局を通じて、各団体加盟会社に対して調査票を配付し、回収する。
- c. 調査期間…2008 年 1 月

### (2) 調査項目

#### a. 会社について

- ①会社名、資本金、従業員数、建設業許可区分、主な職種、企業形態
- ②最も多い請負階層、直近の完成工事高

#### b. 会社の技能労働者について

- ①現在の技能労働者数 (1) ※カッコ内の数値は、調査票の設問番号。
- ②技能労働者の年代別、勤続年数別及び最終学歴別の内訳人数 (2)

#### c. 技能労働者の雇用・労働条件等について

- ①技能労働者の雇用契約書、賃金台帳 (3)
- ②技能労働者の就業規則、給与規程 (4)
- ③技能労働者の退職金規程 (5)
- ④技能労働者の人事評価に関する制度・基準 (6)
- ⑤技能労働者の年収 (7)
- ⑥賃金等に含まれる諸手当 (8)
- ⑦賃金等の支払い方法 (9)
- ⑧賃金等を決定する要因 (10)
- ⑨賃金等とは別に会社が負担（支給）している費用 (11)
- ⑩技能労働者の社会保険の加入状況 (12)
- ⑪技能労働者の労働保険の加入状況 (13)
- ⑫建退共制度の加入状況 (14)
- ⑬その他の法定外福利厚生制度の加入状況 (15)
- ⑭技能労働者の労働時間 (16)
- ⑮技能労働者の休暇制度 (17)
- ⑯週 40 時間労働制（法定労働時間）について (18)
- ⑰現場の工期及び休日の設定 (19)
- ⑱休暇取得に関する公共工事と民間工事の違い (20)

#### d. 技能労働者の確保・育成について

- ①技能労働者の現在の過不足状況 (21)
- ②技能労働者不足の原因、問題、対策 (22)
- ③10～20 歳代の若年技能労働者について (23)
- ④高齢の技能労働者、女性の技能労働者について (24)
- ⑤外国人研修生・実習生について (25)
- ⑥技能労働者を確保する長期的対策 (26)

- ⑦技能労働者の教育訓練 (27)
- ⑧技能労働者の資格取得を支援している資格 (28)

e. 技能労働者の労働生産性について

- ①技能労働者の労働生産性を阻害する手待ち・手戻り等について (29)
- ②現場の労働生産性を高めるための施工会議等の有効性 (30)

(3) 調査票の配付・回収

- a. 配付…34の会員団体ごとに原則として10社を選定し、調査票を配付する。
- b. 回収数…256通（職種分類別回収数は表2-1のとおり）
- c. 回収率…今回の調査票配付総数は340通であり、回収率は次のとおりである。  
256通／340通＝75.3%

表 2-1 アンケート調査票の回収数

職種分類	調査票回収数	職種	該当団体
土木系	59	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	72	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	103	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	22	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	256		

\* 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。

### 3. アンケート調査結果

#### 3. 1 回答会社の状況

##### 1) 職種

回答会社の職種分類としては、仕上が 103 社 (40%) と最も多い。回答会社が多い職種は、設備 (22 社)、造園 (21 社)、内装 (21 社) などである。

表 3-1-1 回答会社の職種分類と職種

職種分類	件数	比率 (%)	職種	件数	比率 (%)
土木	59	23.0	基礎	13	5.1
			機械土工	9	3.5
			カッター	9	3.5
			アンカー	7	2.7
			造園	21	8.2
躯体	72	28.1	建具 A	4	1.6
			鳶土工	16	6.3
			型枠大工	9	3.5
			鉄筋	6	2.3
			鉄骨	14	5.5
			圧接	9	3.5
			圧送	6	2.3
			クレーン	8	3.1
仕上	103	40.2	板金	6	2.3
			塗装	6	2.3
			左官	9	3.5
			タイル	13	5.1
			瓦	6	2.3
			建具 B	7	2.7
			塗装	17	6.6
			内装	21	8.2
			防水	10	3.9
			断熱	8	3.1
設備	22	8.6	設備	22	8.6
全体	256	100.0	全体	256	100.0

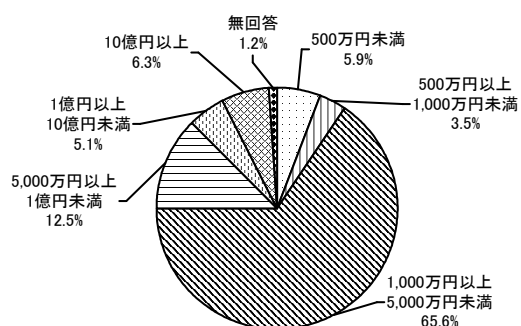
##### 2) 資本金

回答会社の資本金は、「1,000 万円以上 5,000 万円未満」が全体の 66% を占めている。

表 3-1-2 回答会社の資本金

	件数	比率 (%)
500 万円未満	15	5.9
500 万円以上 1,000 万円未満	9	3.5
1,000 万円以上 5,000 万円未満	168	65.6
5,000 万円以上 1 億円未満	32	12.5
1 億円以上 10 億円未満	13	5.1
10 億円以上	16	6.3
無回答	3	1.2
全体	256	100.0

図 3-1-1 回答会社の資本金



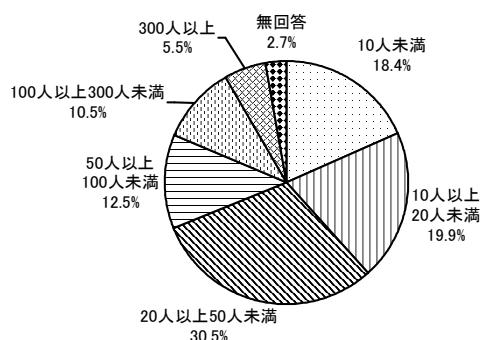
### 3) 従業員数

回答会社の従業員数は、「20人以上50人未満」が約3割、「10人以上20人未満」と「10人未満」がそれぞれ約2割となっており、従業員数50人未満の会社が全体の7割を占めている。

表 3-1-3 回答会社の従業員数

	件数	比率(%)
10人未満	47	18.4
10人以上20人未満	51	19.9
20人以上50人未満	78	30.5
50人以上100人未満	32	12.5
100人以上300人未満	27	10.5
300人以上	14	5.5
無回答	7	2.7
全体	256	100.0

図 3-1-2 回答会社の従業員数

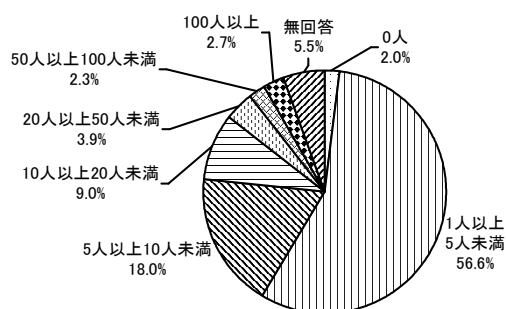


従業員のうち女性の数は、「1人以上5人未満」の会社が全体の57%を占めている。

表 3-1-4 回答会社の従業員のうち女性の数

	件数	比率(%)
0人	5	2.0
1人以上5人未満	145	56.6
5人以上10人未満	46	18.0
10人以上20人未満	23	9.0
20人以上50人未満	10	3.9
50人以上100人未満	6	2.3
100人以上	7	2.7
無回答	14	5.5
全体	256	100.0

図 3-1-3 回答会社の従業員のうち女性の数



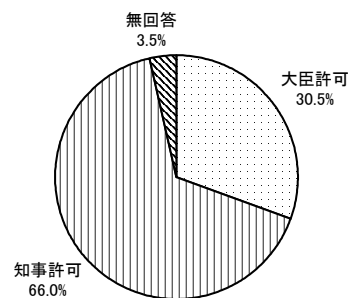
### 4) 建設業許可の区分

回答会社の建設業許可の区分は、「知事許可」が66%、「大臣許可」が31%となっている。

表 3-1-5 回答会社の建設業許可の区分

	件数	比率(%)
大臣許可	78	30.5
知事許可	169	66.0
無回答	9	3.5
全体	256	100.0

図 3-1-4 回答会社の建設業許可の区分



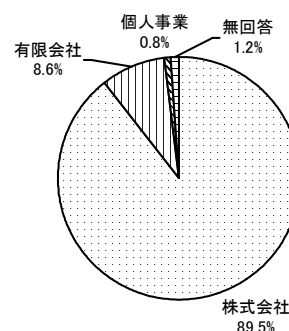
## 5) 企業形態

回答会社の企業形態としては、「株式会社」が全体の90%、「有限会社」が9%であり、「個人事業」は1%（2社）である。

表 3-1-6 回答会社の企業形態

	件数	比率(%)
株式会社	229	89.5
有限会社	22	8.6
合資会社	0	0.0
合名会社	0	0.0
合同会社	0	0.0
個人事業	2	0.8
無回答	3	1.2
全体	256	100.0

図 3-1-5 回答会社の企業形態



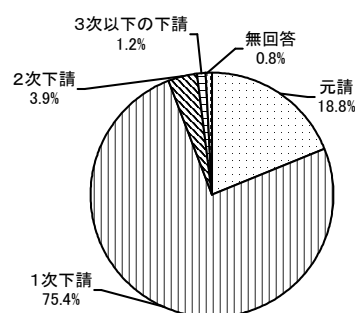
## 6) 最も多い請負階層

回答会社の最も多い（通常の）請負階層は、「1次下請」が全体の75%を占めている。

表 3-1-7 回答会社の最も多い請負階層

	件数	比率(%)
元請	48	18.8
1次下請	193	75.4
2次下請	10	3.9
3次以下の下請	3	1.2
無回答	2	0.8
全体	256	100.0

図 3-1-6 回答会社の最も多い請負階層



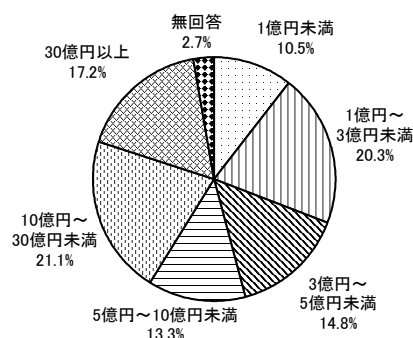
## 7) 直近の完成工事高

回答会社における直近の完成工事高は、「1億円～3億円未満」と「10億円～30億円未満」がそれぞれ約2割となっている。

表 3-1-8 回答会社の直近の完成工事高

	件数	比率(%)
1億円未満	27	10.5
1億円～3億円未満	52	20.3
3億円～5億円未満	38	14.8
5億円～10億円未満	34	13.3
10億円～30億円未満	54	21.1
30億円以上	44	17.2
無回答	7	2.7
全体	256	100.0

図 3-1-7 回答会社の直近の完成工事高



### 3. 2 会社の技能労働者について

#### (1) 現在の技能労働者数

- 01) 1社あたりの技能労働者の平均人数は、「社員」27.4人、「直用」4.9人、「準直用」5.3人、「専属下請」61.6人。  
「社員」の数が特に多い職種は建具A。「直用」の数が比較的多い職種は基礎、鉄筋、機械土工。「準直用」の数が多いい職種は左官、型枠大工。
- 02) 技能労働者の職位別の人数構成は、「上級職長」10%、「職長・班長」33%、「一般技能者」54%、「見習工」3%。  
社員では半数以上が「上級職長」又は「職長・班長」。「上級職長」の割合が比較的大きい職種は瓦、アンカー、建具A、設備。「職長・班長」の割合が大きい職種は建具B、基礎、カッター。
- 03) 技能労働者に占める女性の割合は、社員で5.1%、直用で2.4%、準直用で1.6%、専属下請で0.7%。女性の技能労働者がいない会社の割合は62%。
- 04) 技能労働者に占める期間労働者の割合は、「臨時雇」2.4%、「日雇」0.7%。  
「臨時雇」の割合が比較的大きい職種は塗装、アンカー。「日雇」の割合が比較的大きい職種は瓦、造園。

現在の技能労働者の数について分析した。

#### 1) 期間労働者を除く技能労働者の数

1社あたりの技能労働者（期間労働者を除く）の数を雇用形態別に見ると、全体では「社員<sup>1)</sup>」が27.4人、「直用<sup>2)</sup>」が4.9人、「準直用<sup>3)</sup>」が5.3人、「専属下請<sup>4)</sup>」が61.6人となっている。

職種別に見ると、1社あたりの「社員」の数が特に多いのは建具A（225人）であり、「直用」の数が比較的多いのは基礎（19人）、鉄筋（18人）、機械土工（17人）、「準直用」の数が多いいのは左官（22人）、型枠大工（20人）、「専属下請」の数が多いいのは建具B（699人）、建具A（534人）、鳶土工（119人）、防水（102人）である。

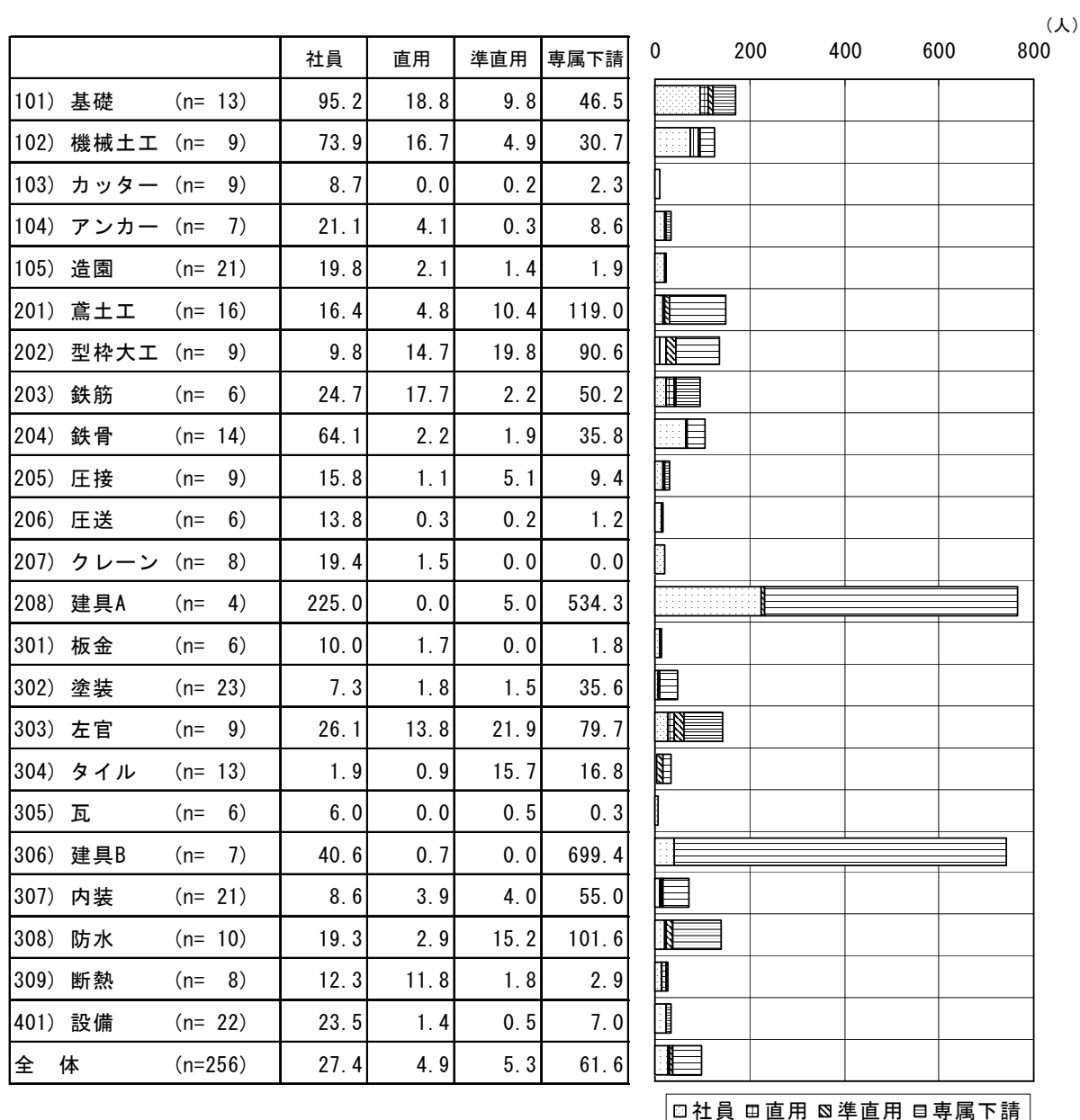
<sup>1)</sup> 「社員」とは、常時雇用しており、社員として処遇している者。

<sup>2)</sup> 「直用」とは、直接雇用している（賃金を直接支払い、社会保険等の対象となる）が、人事制度上又は処遇等の面で社員には該当しない者。

<sup>3)</sup> 「準直用」とは、働き方は直用と同様だが、賃金支払又は社会保険等の面で雇用者でない者。

<sup>4)</sup> 「専属下請」とは、ほぼ専属（貴社からの受注割合が過半）の下請会社で働く者。

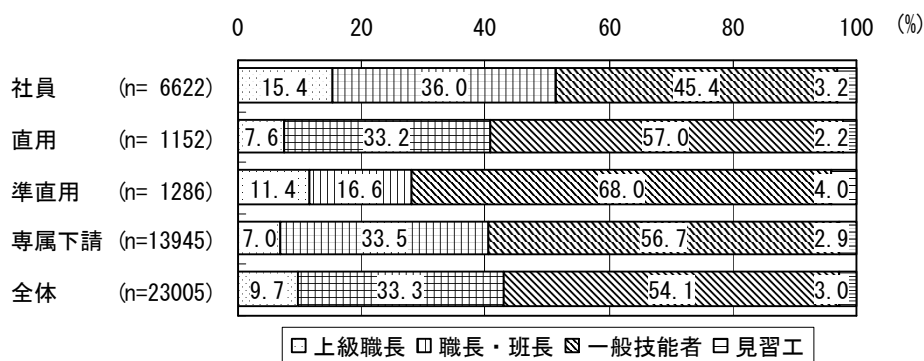
図 3-2-1 1社あたりの技能労働者平均人数（職種・雇用形態別、期間労働者を除く）



技能労働者（期間労働者を除く）の職位別の人数構成を見ると、全体では「上級職長」が10%、「職長・班長」が33%、「一般技能者」が54%、「見習工」が3%となっている。

職位別の人数構成を雇用形態別に見ると、社員では「上級職長」、「職長・班長」が合わせて51%と半数以上を占めるが、直用と準直用では「一般技能者」が占める割合がそれぞれ57%、68%と大きくなっている。専属下請での人数構成は直用とほぼ同じである。

図 3-2-2 技能労働者の職位別人数比（雇用形態別、期間労働者を除く）

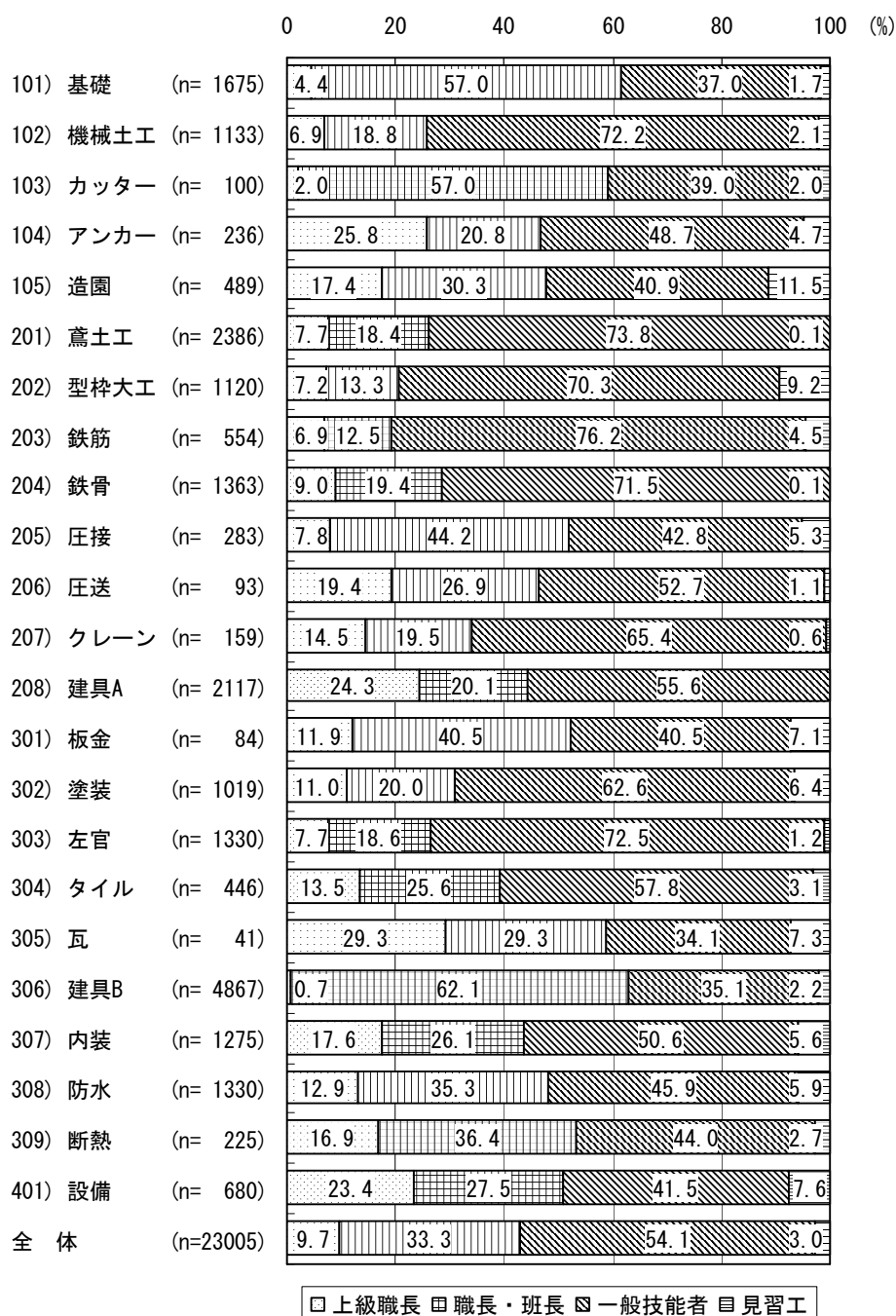


注) サンプル数は、期間労働者を除く技能労働者の人数。



技能労働者（期間労働者を除く）の職位別の人数構成を職種別に見ると、「上級職長」の割合が比較的大きい職種は瓦（29%）、アンカー（26%）、建具 A（24%）、設備（23%）であり、「職長・班長」の割合が大きい職種は建具 B（62%）、基礎（57%）、カッター（57%）、「一般技能者」の割合が大きい職種は鉄筋（76%）、鳶土工（74%）、左官（73%）、機械土工（72%）、鉄骨（72%）、型枠大工（70%）である。

図 3-2-3 技能労働者の職位別人数比（職種別、期間労働者を除く）



注) サンプル数は、期間労働者を除く技能労働者の人数。

## 2) 技能労働者のうち女性の割合

技能労働者（期間労働者を除く）に占める女性の割合を雇用形態別に見ると、全体では社員で5.1%、直用で2.4%、準直用で1.6%、専属下請で0.7%となっている。

女性の割合が比較的大きい職種としては、社員では建具 A（18%）、タイル（12%）、直用では圧送（50%）、板金（30%）、準直用では造園（30%）、専属下請では瓦（50%）が挙げられる。

また、女性の技能労働者がいない会社の割合は、全体では62%であり、この割合が特に大きい職種は、カッター（89%）、基礎（85%）、板金（83%）、瓦（83%）などである。

表 3-2-1 技能労働者のうち女性の割合と女性がいらない会社の割合（職種別）

(%)

	技能労働者のうち女性の割合				女性がいらない 会社の割合
	社員	直用	準直用	専属下請	
101) 基礎 (n= 13)	0.6	0.0	0.0	0.0	84.6
102) 機械土工 (n= 9)	1.5	0.7	0.0	0.7	55.6
103) カッター (n= 9)	1.3	0.0	0.0	0.0	88.9
104) アンカー (n= 7)	2.0	6.9	0.0	0.0	71.4
105) 造園 (n= 21)	7.2	9.1	30.0	0.0	42.9
201) 鳶土工 (n= 16)	2.3	1.3	0.6	0.6	62.5
202) 型枠大工 (n= 9)	4.5	3.8	0.6	1.6	44.4
203) 鉄筋 (n= 6)	4.7	5.7	0.0	0.0	50.0
204) 鉄骨 (n= 14)	4.3	3.2	3.8	1.8	35.7
205) 圧接 (n= 9)	0.0	0.0	0.0	2.4	77.8
206) 圧送 (n= 6)	4.8	50.0	0.0	0.0	50.0
207) クレーン (n= 8)	3.2	0.0	0.0	0.0	75.0
208) 建具 A (n= 4)	17.9	0.0	0.0	0.0	75.0
301) 板金 (n= 6)	1.7	30.0	0.0	0.0	83.3
302) 塗装 (n= 23)	4.8	0.0	0.0	2.0	65.2
303) 左官 (n= 9)	1.3	3.2	0.0	0.0	55.6
304) タイル (n= 13)	12.0	0.0	2.0	1.4	61.5
305) 瓦 (n= 6)	0.0	0.0	0.0	50.0	83.3
306) 建具 B (n= 7)	9.9	0.0	0.0	0.1	57.1
307) 内装 (n= 21)	5.5	0.0	0.0	0.3	76.2
308) 防水 (n= 10)	1.0	0.0	3.3	4.5	30.0
309) 断熱 (n= 8)	7.1	2.1	7.1	0.0	50.0
401) 設備 (n= 22)	3.1	0.0	0.0	0.0	68.2
全 体 (n=256)	5.1	2.4	1.6	0.7	62.1

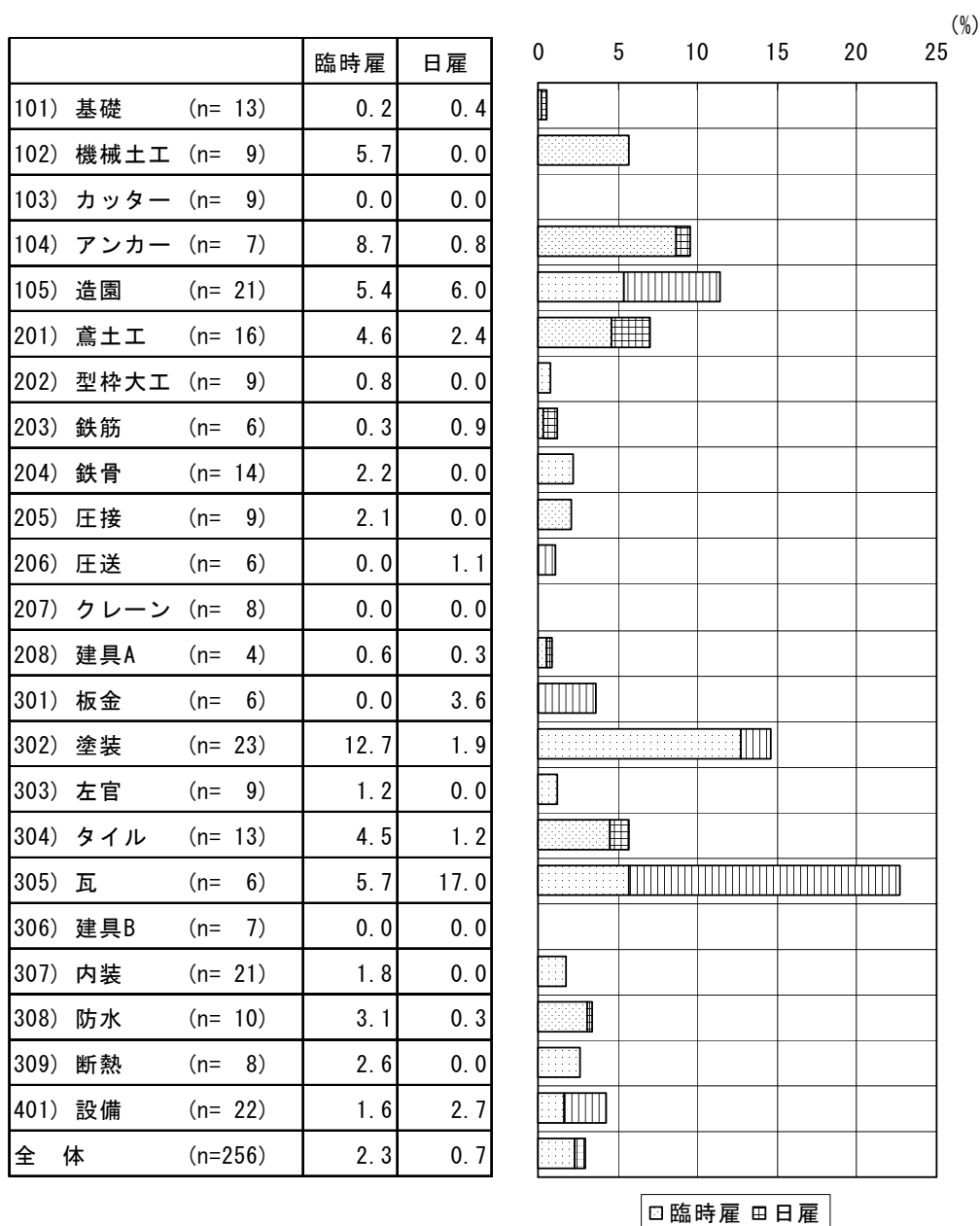
注) 女性の割合の分母は、期間労働者を除く技能労働者の人数。

### 3) 期間労働者の割合

技能労働者に占める期間労働者の割合は、全体では「臨時雇」が2.4%、「日雇」が0.7%と僅かである。

職種別に見ると、「臨時雇」の割合が比較的大きい職種は塗装（13%）、アンカー（9%）であり、「日雇」の割合が比較的大きい職種は瓦（17%）、造園（6%）である。

図3-2-4 技能労働者のうち期間労働者の割合（職種別）



注) 期間労働者の割合の分母は、期間労働者を含めた技能労働者の人数。

## (2) 技能労働者の年代、勤続年数及び最終学歴

- 05) 技能労働者の年代で多いのは、「30歳代」(27%)と「50歳代」(25%)。  
30歳未満の割合が大きい職種は瓦、50歳以上の割合が大きい職種はタイル、左官。
- 06) 技能労働者の勤続年数で多いのは、「10年～20年未満」(31%)。  
「5年未満」の割合が大きい職種は圧送、機械土工、カッター、造園。「30年以上」の割合が大きい職種はタイル、左官。
- 07) 技能労働者の最終学歴で多いのは、「高校卒」(59%)。  
「中学校卒」の割合が特に大きい職種は左官、タイル。「大学・大学院卒」の割合が大きい職種は基礎、建具B、造園。

技能労働者（期間労働者を除く）の年代別、勤続年数別及び最終学歴別の人数を分析した。

### 1) 年代別人数

技能労働者の年代別人数は、全体として「30歳代」(27%)と「50歳代」(25%)が多い。

職種別に見ると、30歳未満の割合が大きい職種は瓦(38%)であり、50歳以上の割合が大きい職種はタイル(54%)、左官(53%)である。

図 3-2-5 技能労働者の年代別人数比



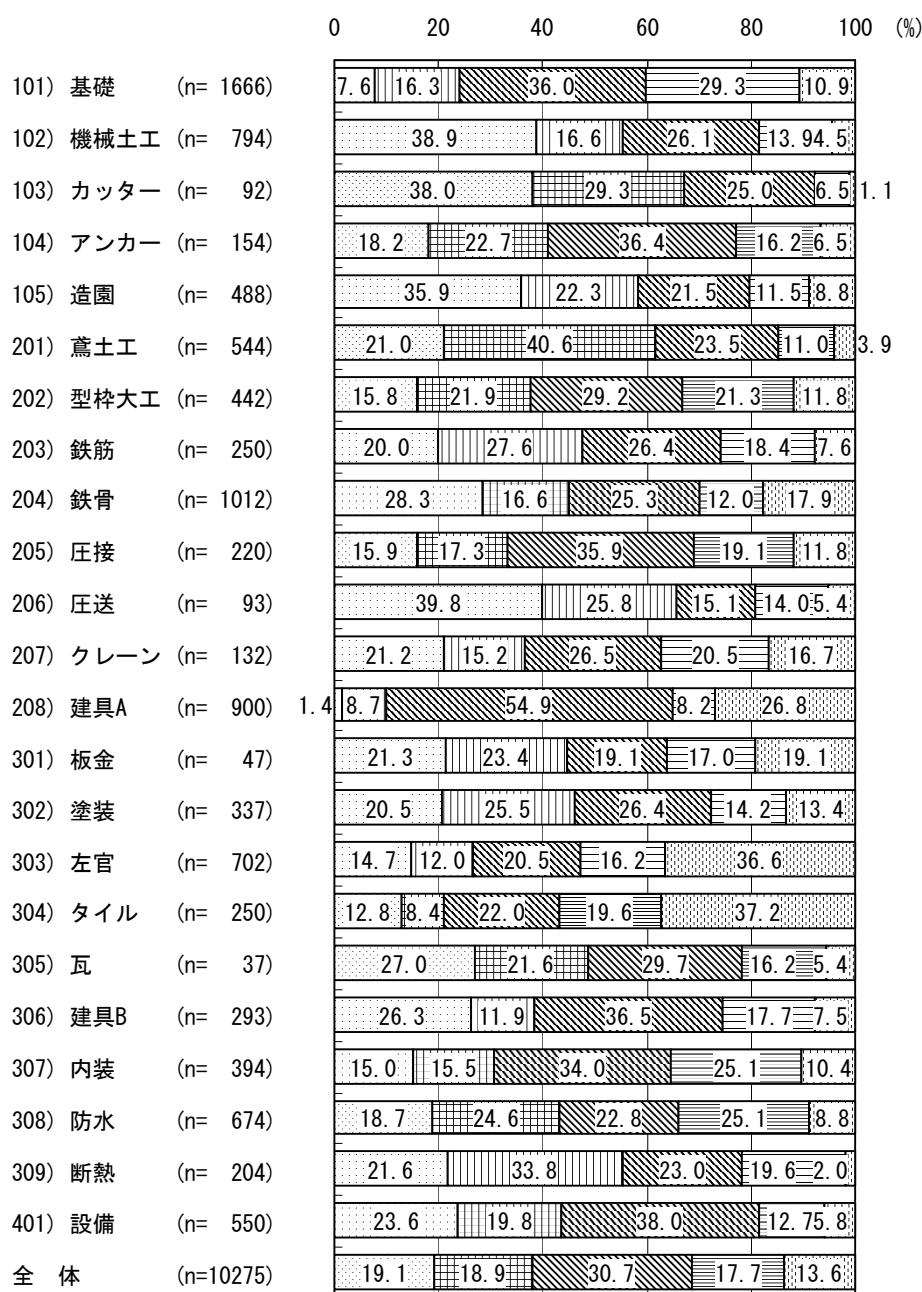
注) サンプル数は、社員、直用及び準直用の技能労働者（期間労働者を除く）としてこの設問の回答欄に記入された合計人数。

## 2) 勤続年数別人数

技能労働者の勤続年数別人数は、全体として「10年～20年未満」(31%)が多い。

職種別に見ると、「5年未満」の割合が大きい職種は圧送(40%)、機械土工(39%)、カッター(38%)、造園(36%)であり、「30年以上」の割合が大きい職種はタイル(37%)、左官(37%)である。

図 3-2-6 技能労働者の勤続年数別人数比



□ 5年未満 □ 5年～10年未満 ▨ 10年～20年未満 ▤ 20年～30年未満 ▩ 30年以上

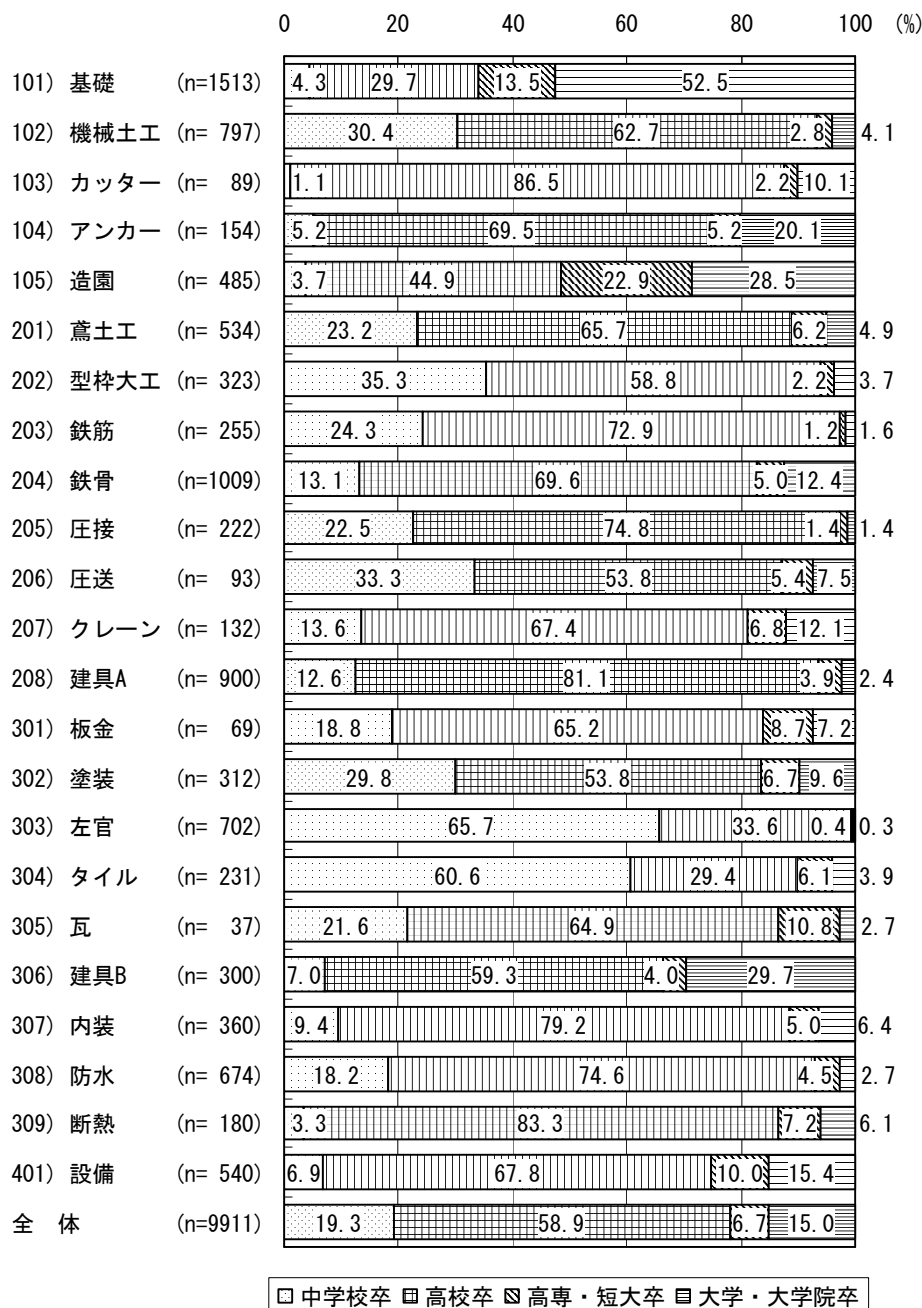
注) サンプル数は、社員、直用及び準直用の技能労働者(期間労働者を除く)としてこの設問の回答欄に記入された合計人数。

### 3) 最終学歴別人数

技能労働者の最終学歴別人数は、全体として「高校卒」(59%)が多い。

職種別に見ると、「中学校卒」の割合が特に大きい職種は左官(66%)、タイル(61%)であり、「大学・大学院卒」の割合が大きい職種は基礎(53%)、建具B(30%)、造園(29%)である。

図 3-2-7 技能労働者の最終学歴別人数比



注) サンプル数は、社員、直用及び準直用の技能労働者(期間労働者を除く)としてこの設問の回答欄に記入された合計人数。

### 3. 3 技能労働者の雇用・労働条件等について

#### (1) 雇用契約書、賃金台帳

- 08) 技能労働者の雇用契約書が有る会社は、全体の 81%。雇用契約書の対象者（複数回答）は、社員が 93%、直用が 78%、準直用が 43%。  
雇用契約書が有る会社の割合が大きいのは土木職種と躯体職種。
- 09) 技能労働者の賃金台帳が有る会社は、全体の 90%。賃金台帳の対象者（複数回答）は、社員が 97%、直用が 80%、準直用が 52%。  
賃金台帳が有る会社の割合が大きいのは土木職種、躯体職種、設備職種。

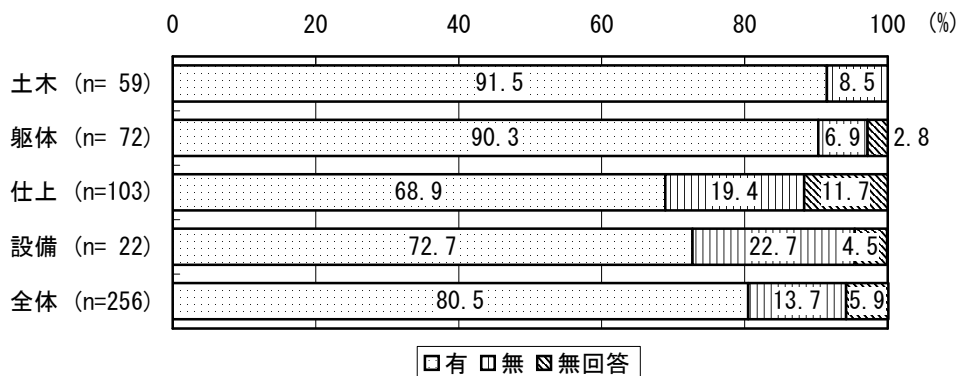
技能労働者の雇用契約書、賃金台帳について分析した。

#### 1) 雇用契約書

技能労働者の雇用契約書が有る会社は、全体の 81%となっている。

職種分類別に見ると、土木職種と躯体職種では技能労働者の雇用契約書が有る会社の割合が 90%以上であるが、仕上職種と設備職種では 70%前後とやや小さい。

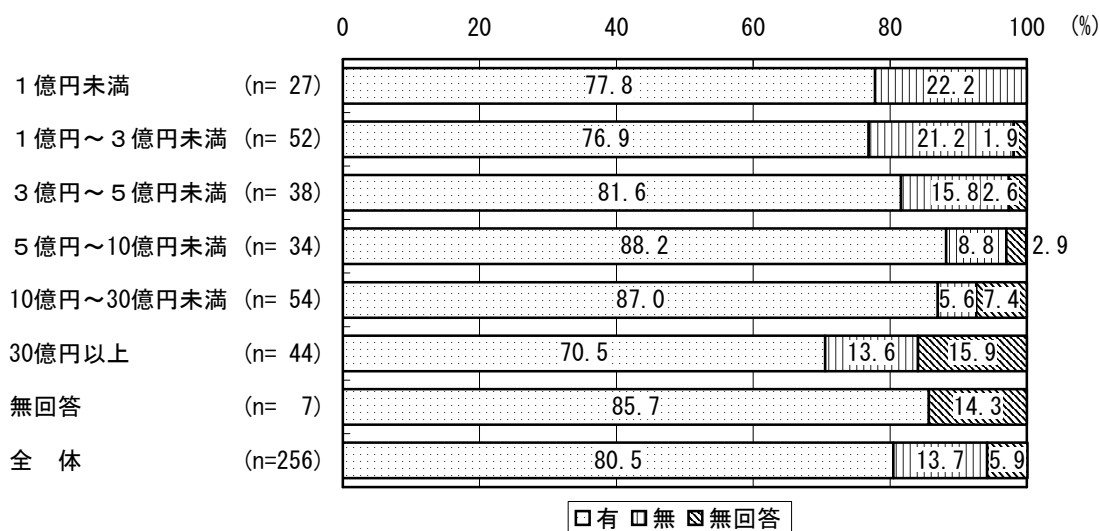
図 3-3-1 技能労働者の雇用契約書の有無（職種分類別）





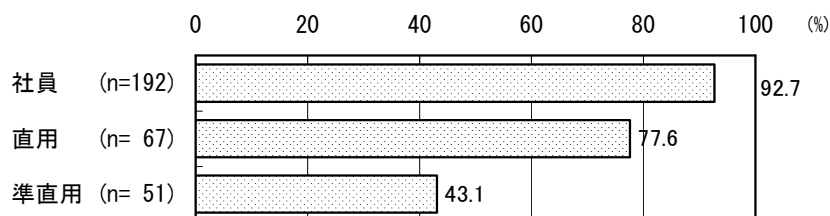
技能労働者の雇用契約書の有無を会社の完成工事高別に見ると、完成工事高 5 億円～30 億円未満の会社で雇用契約書が有る会社の割合が比較的大きい。

図 3-3-2 技能労働者の雇用契約書の有無（完成工事高別）



雇用契約書の対象者（複数回答）としては、社員が 93%、直用が 78%、準直用が 43%となっている。

図 3-3-3 技能労働者の雇用契約書の対象者（複数回答）



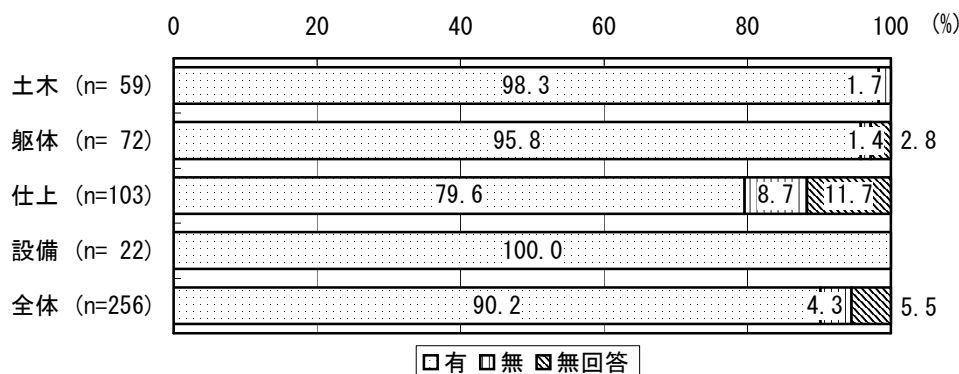
注) サンプル数は、雇用契約書が有ると回答した会社のうち該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

## 2) 賃金台帳

技能労働者の賃金台帳が有る会社は、全体の90%となっている。

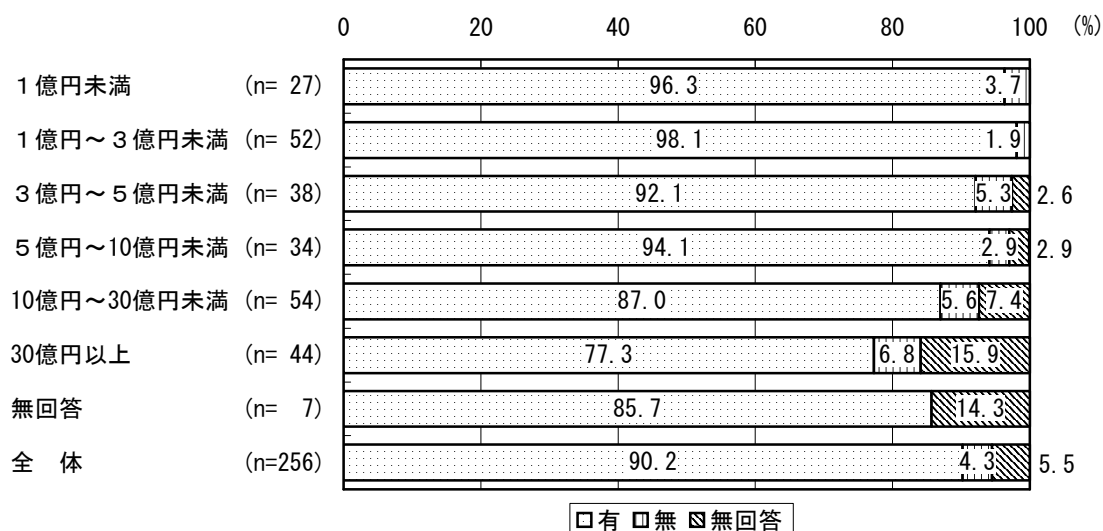
職種分類別に見ると、土木職種、躯体職種、設備職種では技能労働者の賃金台帳が有る会社の割合が95%～100%であるが、仕上職種では80%前後とやや小さい。

図 3-3-4 技能労働者の賃金台帳の有無（職種分類別）



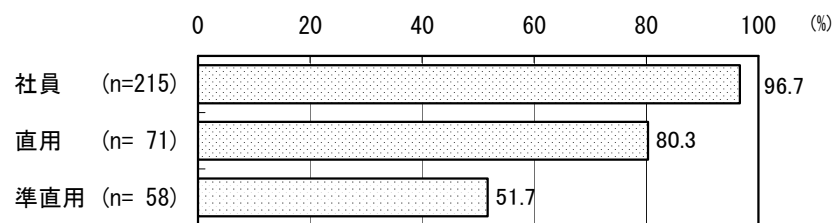
技能労働者の賃金台帳の有無を会社の完成工事高別に見ると、完成工事高が大きくなるほど賃金台帳が有る会社の割合が小さくなり、無回答の割合が大きくなる傾向がある。この原因として、完成工事高が大きい会社では、回答者が自社の賃金台帳の有無を把握していない場合が少なくないことが推測される。

図 3-3-5 技能労働者の賃金台帳の有無（完成工事高別）



賃金台帳の対象者（複数回答）としては、社員が 97%、直用が 80%、準直用が 52%となっている。

図 3-3-6 技能労働者の賃金台帳の対象者（複数回答）



注) サンプル数は、賃金台帳が有ると回答した会社のうち該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

(2) 就業規則、給与規程

- 10) 技能労働者の就業規則が有る会社は、全体の84%。就業規則の対象者（複数回答）は、社員が98%、直用が65%、準直用が25%。  
 就業規則が有る会社の割合が大きいのは土木職種、躯体職種、設備職種。
- 11) 技能労働者の給与規程が有る会社は、全体の80%。給与規程の対象者（複数回答）は、社員が99%、直用が58%、準直用が18%。  
 給与規程が有る会社の割合が大きいのは土木職種、躯体職種、設備職種。

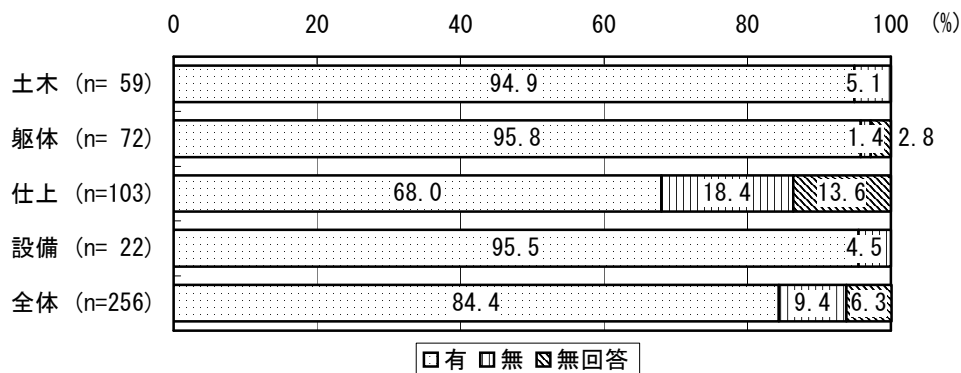
技能労働者の就業規則、給与規程について分析した。

1) 就業規則

技能労働者の就業規則が有る会社は、全体の84%となっている。

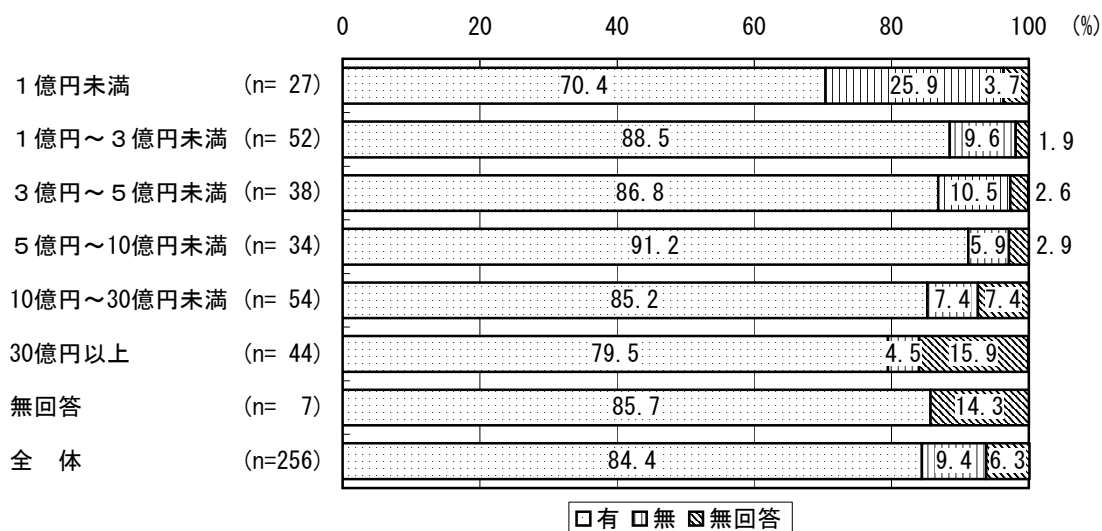
職種分類別に見ると、土木職種、躯体職種、設備職種では技能労働者の就業規則が有る会社の割合が95%以上であるが、仕上職種では68%と小さい。

図 3-3-7 技能労働者の就業規則の有無（職種分類別）



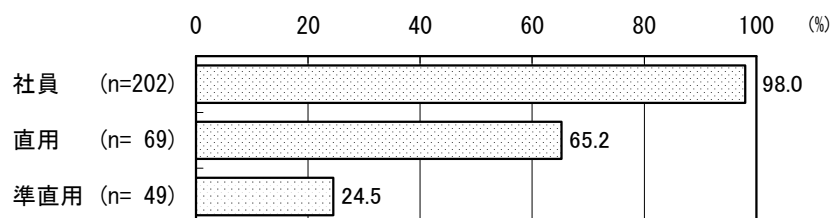
また、会社の完成工事高別に見ると、完成工事高 1 億円未満の会社では就業規則が有る会社の割合が 70%と小さい。

図 3-3-8 技能労働者の就業規則の有無（完成工事高別）



就業規則の対象者（複数回答）としては、社員が 98%、直用が 65%、準直用が 25%となっている。

図 3-3-9 技能労働者の就業規則の対象者（複数回答）



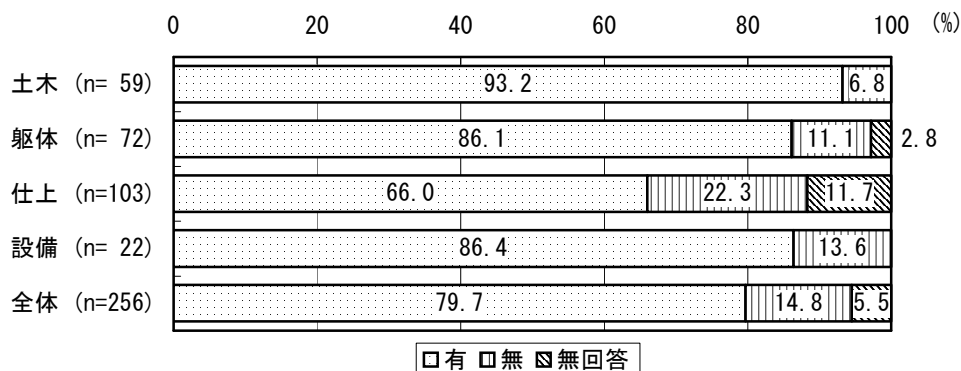
注) サンプル数は、就業規則が有ると回答した会社のうち該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

## 2) 給与規程

技能労働者の給与規程が有る会社は、全体の80%となっている。

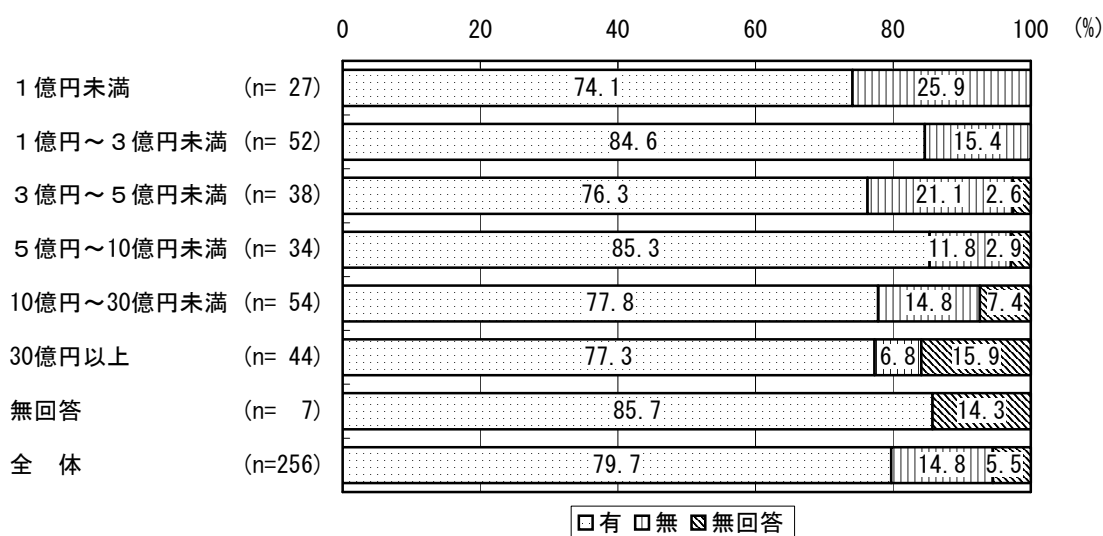
職種分類別に見ると、土木職種、躯体職種、設備職種では技能労働者の給与規程が有る会社の割合が85%以上であるが、仕上職種では66%と小さい。

図 3-3-10 技能労働者の給与規程の有無（職種分類別）



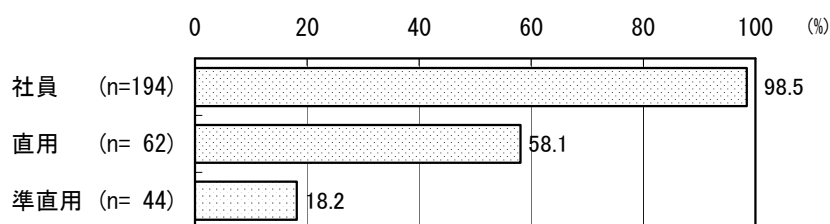
また、会社の完成工事高別には、特に傾向は見られない。

図 3-3-11 技能労働者の給与規程の有無（完成工事高別）



給与規程の対象者（複数回答）としては、社員が99%、直用が58%、準直用が18%となっている。

図 3-3-12 技能労働者の給与規程の対象者（複数回答）



注) サンプル数は、給与規程が有ると回答した会社のうち該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

(3) 退職金規程

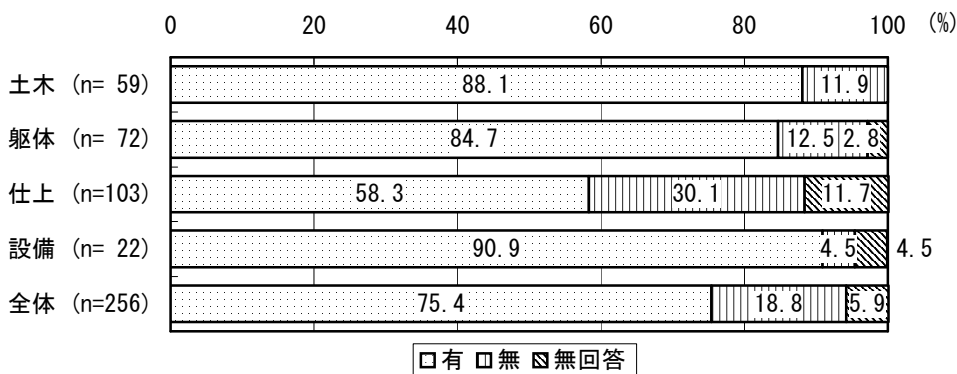
12) 技能労働者の退職金規程が有る会社は、全体の75%。退職金規程の対象者（複数回答）は、社員が97%、直用が40%、準直用が14%。  
 退職金規程が有る会社の割合が大きいのは土木職種、躯体職種、設備職種。  
 退職金規程の内容として多いのは、自社退職金制度、公的退職金制度（中退共、建退共）等。

技能労働者の退職金規程について分析した。

技能労働者の退職金規程が有る（退職金の支払方法を定めている）会社は、全体の75%となっている。

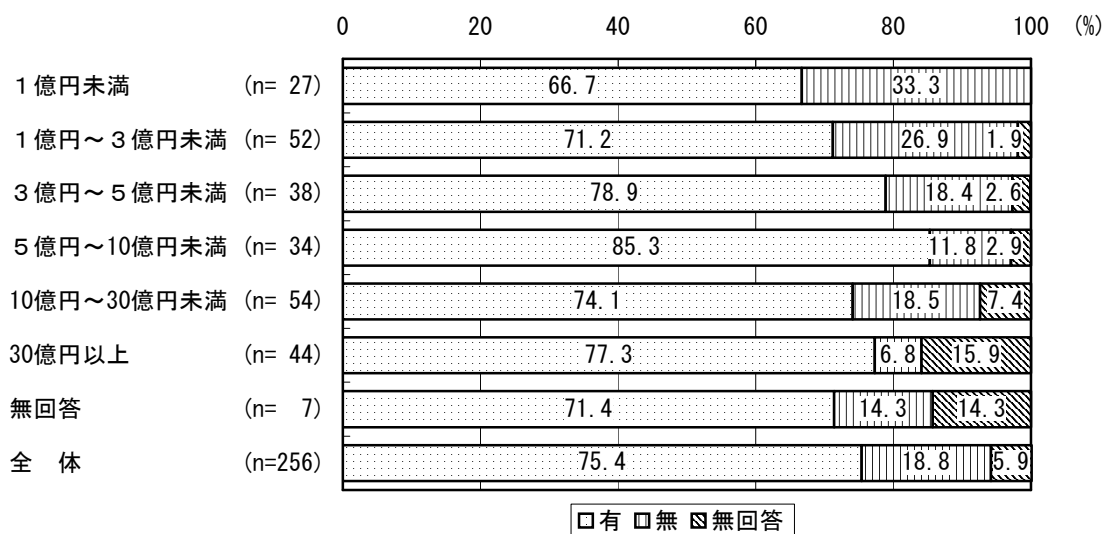
職種分類別に見ると、土木職種、躯体職種、設備職種では技能労働者の退職金規程が有る会社の割合が85%以上であるが、仕上職種では58%と小さい。

図 3-3-13 技能労働者の退職金規程の有無（職種分類別）



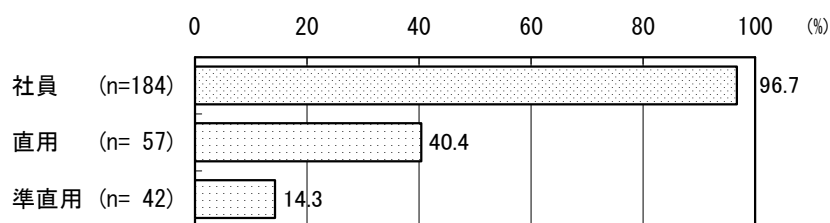
また、会社の完成工事高別に見ると、完成工事高10億円未満の会社では完成工事高が大きくなるほど退職金規程が有る会社の割合が大きくなる傾向がある。

図 3-3-14 技能労働者の退職金規程の有無（完成工事高別）



退職金規程の対象者（複数回答）としては、社員が 97%、直用が 40%、準直用が 14%となっている。

図 3-3-15 技能労働者の退職金規程の対象者（複数回答）



注) サンプル数は、退職金規程が有ると回答した会社のうち該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

技能労働者の退職金規程の概要について、122 社から 145 件の記述回答が得られた。これらを分類すると、自社退職金制度、公的退職金制度（中退共、建退共）等の記述が多かった。記述例を挙げると次のとおりである。

※記述例のカッコ内は、回答会社の職種。

a. 自社退職金制度（53 件）

- 例)・満 3 年以上の勤続年数の者で、退職理由による支給係数に満勤続年数乗率及び基本給を乗じたもの。(基礎)
- ・10 年で 100 万、20 年で 255 万、30 年 560 万、60 才から 65 才までの雇用の延長にもなって在籍している従業員は 1 年につき 10 万円。(クレーン)
- ・毎年ポイント（勤続年数ポイント・資格ポイント）積上げ方式で 1 ポイントの単価が決まっている。退職時にポイント合計×単価で決定。(塗装)

b. 企業年金制度（22 件）

- 例)・勤続（入社）3 年以上加入、加入 7 年以上支給の適格年金制度。(左官)
- ・確定給付企業年金一時金制度（内装）

c. 公的退職金制度(1)中退共（34 件）

- 例)・中小企業退職金共済制度（鳶土工）
- ・勤続年数により中退共の加入口数を増す。(圧送)

d. 公的退職金制度(2)建退共（30 件）

- 例)・建設業退職金共済制度（カッター）

e. 公的退職金制度(3)他共済等（4 件）

- 例)・特定退職金共済制度（カッター）
- ・市の退職金制度を利用。(塗装)

f. その他（2 件）



(4) 人事評価制度・基準

- 13) 技能労働者の人事評価制度が有る会社は、全体の 43%。人事評価制度の対象者（複数回答）は、社員が 99%、直用が 46%、準直用が 23%。  
 人事評価制度が有る会社の割合が大きいののは土木職種、躯体職種、設備職種。会社の完成工事高が大きくなるほど人事評価制度が有る会社の割合が増大。  
 人事評価制度の内容として多いのは、職能制度等。
- 14) 技能労働者の昇給基準が有る会社は、全体の 50%。昇給基準の対象者（複数回答）は、社員が 95%、直用が 40%、準直用が 18%。  
 昇給基準が有る会社の割合が大きいののは土木職種、躯体職種。会社の完成工事高が大きくなるほど昇給基準が有る会社の割合が増大。  
 昇給基準の内容として多いのは、勤務状況、能力・資格等に関するもの。
- 15) 技能労働者の昇進基準が有る会社は、全体の 40%。昇進基準の対象者（複数回答）は、社員が 97%、直用が 38%、準直用が 19%。  
 昇進基準が有る会社の割合が大きいののは土木職種、躯体職種、設備職種。会社の完成工事高が大きくなるほど昇進基準が有る会社の割合が増大。  
 昇進基準の内容として多いのは、能力・資格等に関するもの。
- 16) 技能労働者の表彰基準が有る会社は、全体の 47%。表彰基準の対象者（複数回答）は、社員が 92%、直用が 56%、準直用が 46%。  
 表彰基準が有る会社の割合が大きいののは土木職種、設備職種。会社の完成工事高が大きくなるほど表彰基準が有る会社の割合が増大。  
 表彰基準の内容として多いのは、勤務状況や安全成績等に関するもの。

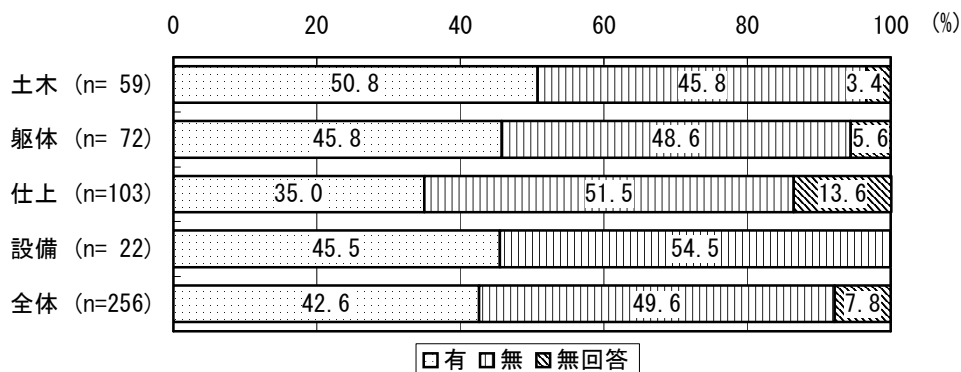
技能労働者の人事評価制度、昇給基準、昇進基準、表彰基準について分析した。

1) 人事評価制度

技能労働者の人事評価制度が有る会社は、全体の 43%となっている。

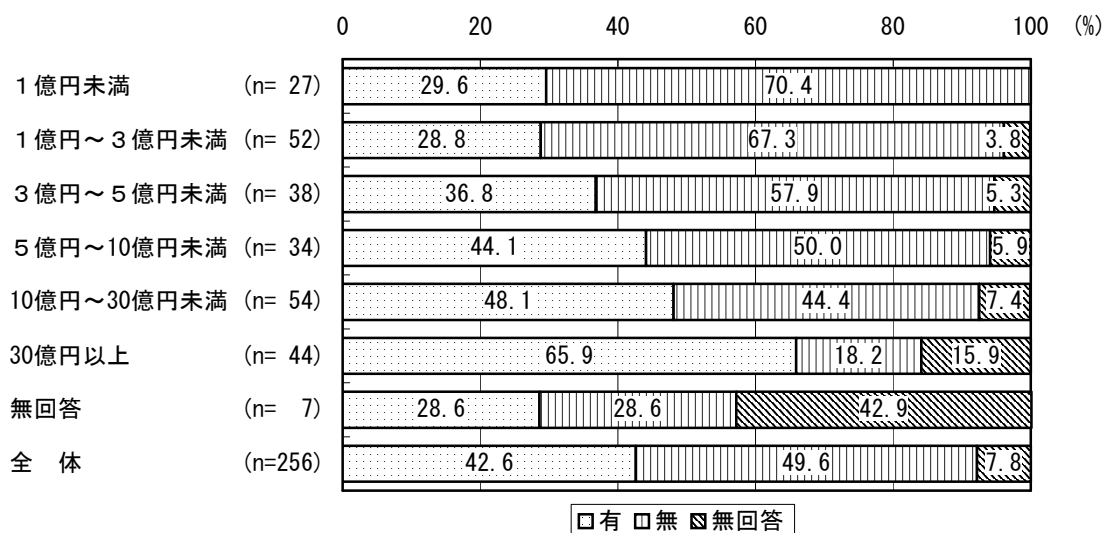
職種分類別に見ると、土木職種、躯体職種、設備職種では技能労働者の人事評価制度が有る会社の割合が 46%～51%であるが、仕上職種では 35%とやや小さい。

図 3-3-16 技能労働者の人事評価制度の有無（職種分類別）



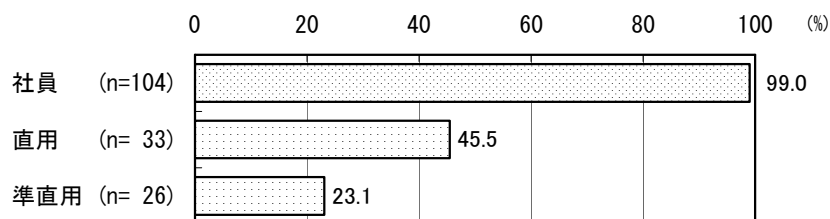
また、会社の完成工事高別に見ると、完成工事高が大きくなるほど人事評価制度が有る会社の割合が大きくなる傾向がある。

図 3-3-17 技能労働者の人事評価制度の有無（完成工事高別）



人事評価制度の対象者（複数回答）としては、社員が 99%、直用が 46%、準直用が 23% となっている。

図 3-3-18 人事評価制度の対象者（複数回答）



注) サンプル数は、人事評価制度が有ると回答した会社のうち該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

技能労働者の人事評価制度の概要について、75社から75件の記述回答が得られた。これらを分類すると、職能制度等の記述が多かった。記述例を挙げると次のとおりである。

※記述例のカッコ内は、回答会社の職種。

a. 目標管理制度（6件）

- 例) ・目標管理を用いた能力、意欲等を評価する。(機械土工)
- ・半期毎の目標設定による人事評価。(設備)

b. 職能制度（14件）

- 例) ・自社基準（スキルマップ）（アンカー）
- ・評価基準を5段階に分けて職能を評価する。(鉄骨)
- ・職能級制度。評価項目を定め社員間の相対評価を実施。(塗装)

c. その他 (55 件)

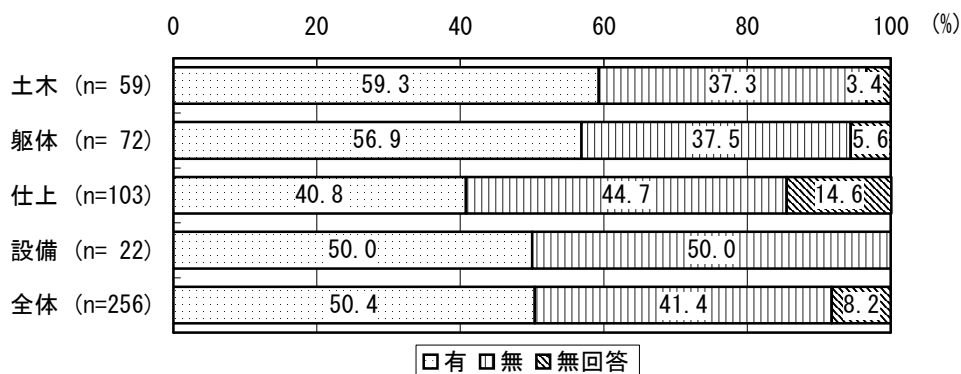
- 例) ・評価者及び自己にて評価表を提出し、評価委員会で査定の上、次年度の給与改定資料とする。(機械土工)
- ・各担当現場における利益率、年間担当現場数、年間売上金額、安全成績、その他勤務内容を評価し、当社基準の人事考課にて決定。(型枠大工)
  - ・出勤状況、各種資格取得、安全、職長へ協力度、手もどりの数、仕事の正確性、各 6 段階に区分してチェック。(左官)
  - ・面接評価育成制度により人事評価を行う。(建具 B)
  - ・職位別「社員成長シート」に基づき、本人が成長度の確認をシートマークし、上司がそれを確認シートマークする。更に第三評価者により平等制を図る。(設備)

## 2) 昇給基準

技能労働者の昇給基準が有る会社は、全体の50%となっている。

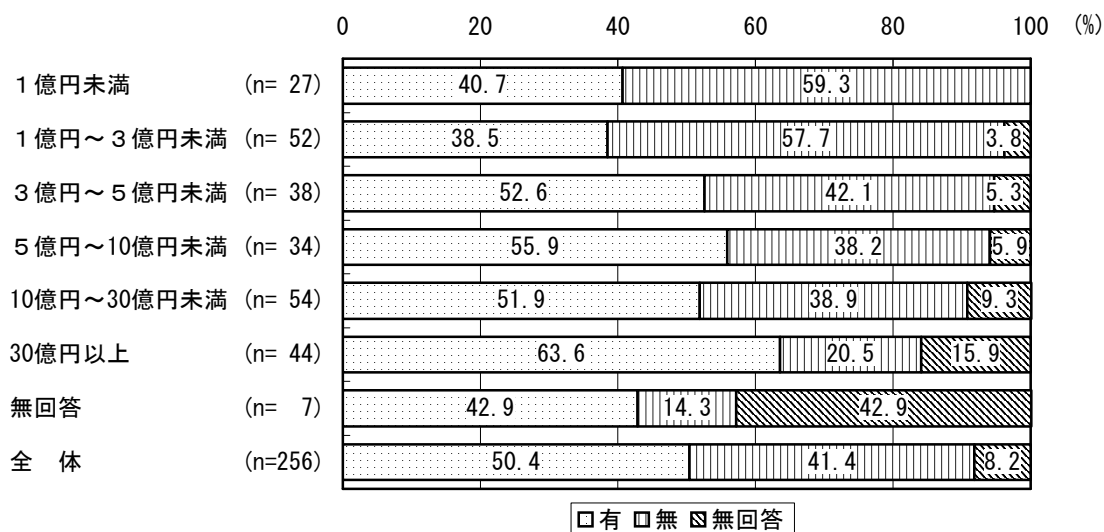
職種分類別に見ると、土木職種、躯体職種では技能労働者の昇給基準が有る会社の割合が58%前後であるが、仕上職種では41%とやや小さい。

図 3-3-19 技能労働者の昇給基準の有無（職種分類別）



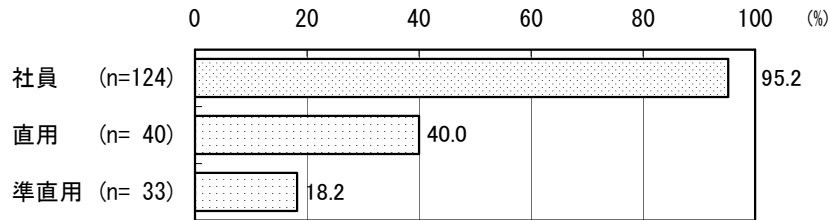
また、会社の完成工事高別に見ると、完成工事高が大きくなるほど昇給基準が有る会社の割合が大きくなる傾向がある。

図 3-3-20 技能労働者の昇給基準の有無（完成工事高別）



昇給基準の対象者（複数回答）としては、社員が 95%、直用が 40%、準直用が 18%となっている。

図 3-3-21 技能労働者の昇給基準の対象者（複数回答）



注) サンプル数は、昇給基準が有ると回答した会社のうち該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

技能労働者の昇給基準の概要について、86社から110件の記述回答が得られた。これらを分類すると、勤務状況、能力・資格等に関する記述が多かった。記述例を挙げると次のとおりである。

※記述例のカッコ内は、回答会社の職種。

a. 勤務状況 (30件)

- 例) ・従業員の一定期間における勤務成績等を考慮して決定する。(基礎)
- ・出勤日数、残業、日祭日出勤等を考える。(鳶土工)
- ・誠実な勤務状況等(鉄筋)

b. 能力・資格 (27件)

- 例) ・資格取得、社内技能判定基準に基づく判定(造園)
- ・職能給を5段階に評価し、能力の向上により昇給を行う。(鉄骨)
- ・「社員成長シート」に基づき、ステップアップ要件を満たした者に対し、モデル賃金テーブルの号棒に昇給する。(設備)

c. 実績 (14件)

- 例) ・各担当現場における利益率、年間担当現場数、年間売上金額、安全成績、その他勤務内容を評価し、当社基準の人事考課にて決定。(型枠大工)
- ・完成ヶ所の品質評価と売上利益(タイル)

d. その他 (39件)

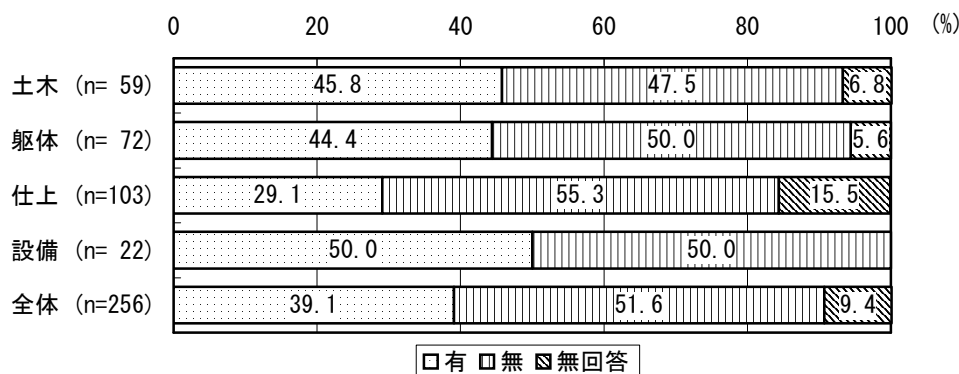
- 例) ・給与等級表により、評点に応じ0~3段階程度の昇給を査定にて決定する。(機械土工)
- ・3年1回を原則とするが、著しいレベルアップ、努力、成果を認められた場合は、特例として1年1回見直しをする。(機械土工)
- ・人事考課による年1回の給与改定制度(建具A)

### 3) 昇進基準

技能労働者の昇進基準が有る会社は、全体の40%となっている。

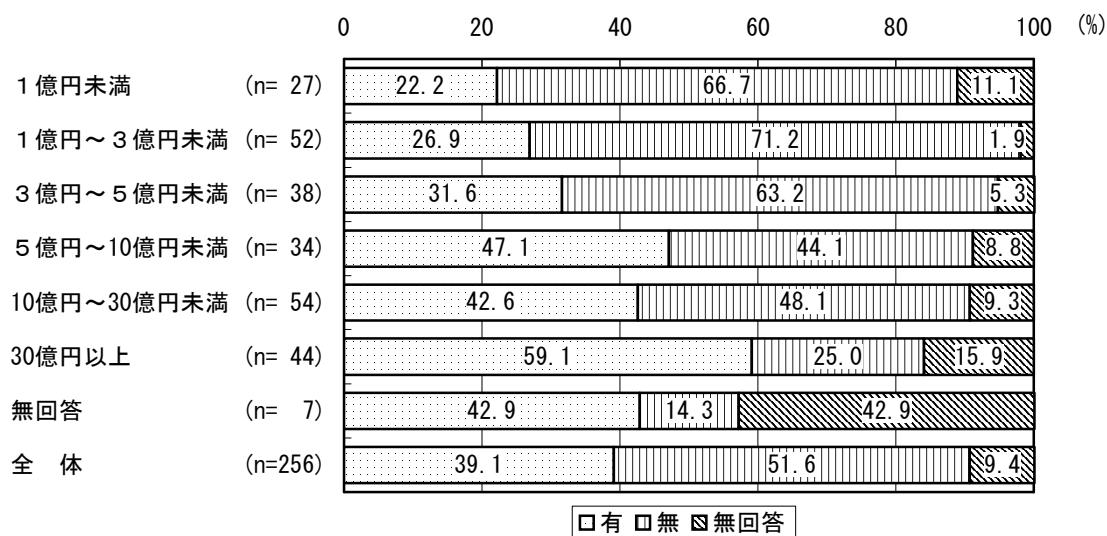
職種分類別に見ると、土木職種、躯体職種、設備職種では技能労働者の昇進基準が有る会社の割合が44～50%であるが、仕上職種では29%と小さい。

図 3-3-22 技能労働者の昇進基準の有無（職種分類別）



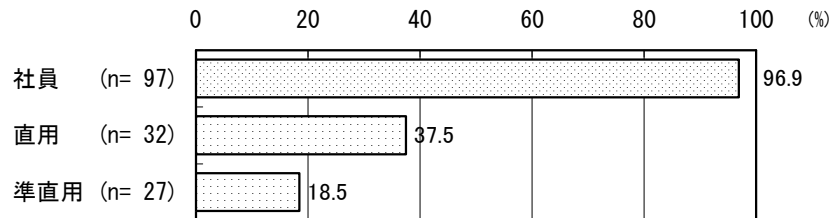
また、会社の完成工事高別に見ると、完成工事高が大きくなるほど昇進基準が有る会社の割合が大きくなる傾向がある。

図 3-3-23 技能労働者の昇進基準の有無（完成工事高別）



昇進基準の対象者（複数回答）としては、社員が 97%、直用が 38%、準直用が 19%となっている。

図 3-3-24 技能労働者の昇進基準の対象者（複数回答）



注) サンプル数は、昇進基準が有ると回答した会社のうち該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

技能労働者の昇進基準の概要について、67社から74件の記述回答が得られた。これらを分類すると、能力・資格等に関する記述が多かった。記述例を挙げると次のとおりである。

※記述例のカッコ内は、回答会社の職種。

a. 勤務状況 (10件)

例) ・出勤日数、残業、日祭日出勤等を考える。(鳶土工)

b. 能力・資格 (19件)

例) ・技能取得・作業能力(鉄筋)

・職能給制度の評価で最高評価を2回連続の場合、昇格する。(塗装)

c. 実績 (9件)

例) ・現場の評価・内部利益等(タイル)

d. 全般評価 (24件)

例) ・従業員の勤務成績、能力、経験、技能、作業内容、その他の要素を勘案して各人ごとに決定する。(基礎)

・総合評価を基準とする。(技術、技能を評価)(機械土工)

・1.職場の種類、並びに複雑、困難及び責任の程度 2.本人の能力及び勤務成績 3.本人の学歴及び経験 4.本人の年齢 5.本人の会社における勤続年数及び経験(設備)

e. その他 (12件)

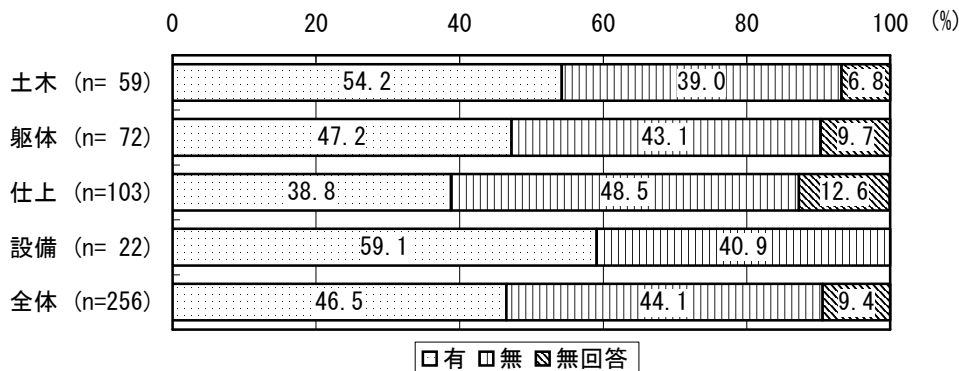
例) ・当社昇格昇給査定書により毎年3月に実施。(基礎)

#### 4) 表彰基準

技能労働者の表彰基準が有る会社は、全体の47%となっている。

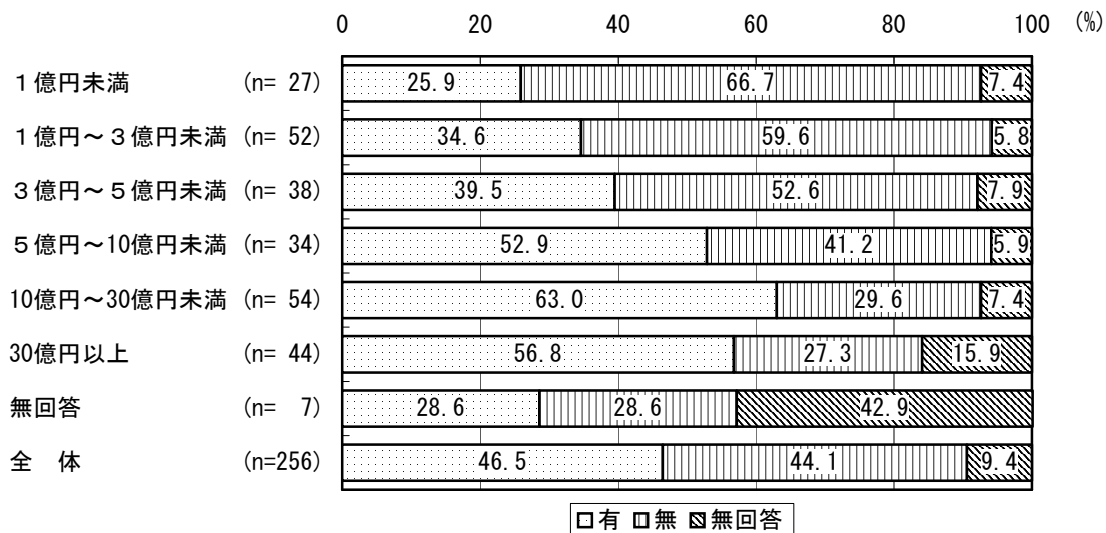
職種分類別に見ると、土木職種、設備職種では技能労働者の表彰基準が有る会社の割合が54~59%であるが、仕上職種では39%と小さい。

図 3-3-25 技能労働者の表彰基準の有無（職種分類別）



また、会社の完成工事高別に見ると、完成工事高が大きくなるほど表彰基準が有る会社の割合が大きくなる傾向がある。

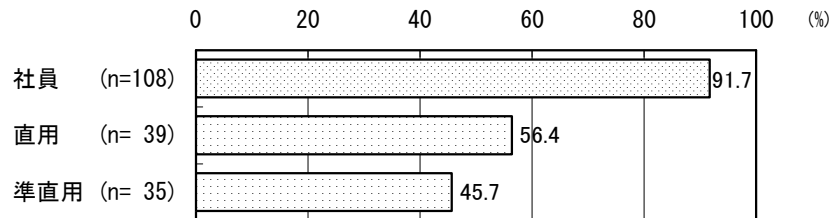
図 3-3-26 技能労働者の表彰基準の有無（完成工事高別）





表彰基準の対象者（複数回答）としては、社員が 92%、直用が 56%、準直用が 46%となっている。

図 3-3-27 技能労働者の表彰基準の対象者（複数回答）



注) サンプル数は、表彰基準が有ると回答した会社のうち該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

技能労働者の表彰基準の概要について、90社から147件の記述回答が得られた。これらを分類すると、勤務状況や安全成績等に関する記述が多かった。記述例を挙げると次のとおりである。

※記述例のカッコ内は、回答会社の職種。

a. 勤務状況 (40件)

- 例) ・永年にわたり無事故で継続勤務した場合。(カッター)
  - ・勤続 10、20、30 年に達し、その間における勤務成績が良好と思われる。(鳶土工)
  - ・勤務成績が極めて優秀で他の就業員の模範と認められた時。(設備)

b. 能力・資格 (15件)

- 例) ・作品コンクール表彰 (造園)
  - ・卓越技術賞－国家資格 1 級に合格した時。(塗装)

c. 発明・考案 (12件)

- 例) ・業務上有益な発明改良、又は工夫、考案のあった者。(基礎)

d. 安全成績 (27件)

- 例) ・安全成績及び日常の安全管理が優れていて、他の模範と認められた場合。(基礎)
  - ・災害を未然に防止し、または災害の際、特に功労のあった場合。(カッター)
  - ・安全優秀賞－社外より安全について表彰された時。(塗装)

e. その他実績 (28件)

- 例) ・お客様に対する貢献度 (機械土工)
  - ・功績賞－社外より他の模範となる表彰を受けた時。(塗装)
  - ・社会的に功労があり、それが会社の名誉となるような行為があったとき。(設備)

f. その他 (25件)

- 例) ・部門長の推薦書を基に選出し、毎年 1 回、新年総会の席上で表彰される。(機械土工)
  - ・表彰対象 5 項目のどれかに該当する場合には、その都度審査の上表彰する。(造園)
  - ・安全その他統括的な範囲で、対象者をアンケート方式、取締役会にて決定。(塗装)

(5) 年収

- 17) 職長の平均年収は、社員で 500 万～600 万円、直用及び準直用で 400 万～500 万円。  
 一般技能者の平均年収は、社員及び直用で 350 万～400 万円、準直用で 250 万～400 万円。  
 見習工の平均年収は、社員及び直用で 250 万～300 万円、準直用で 250 万未満。  
 社員の年収が比較的高い職種は土木職種。  
 社員と直用の年収格差が比較的大きいのは躯体職種、小さいのは仕上職種。
- 18) 20 歳代の技能労働者の平均年収は 300 万～350 万円、30 歳～50 歳代では 400 万～500 万円。  
 50 歳代までは、年代が上がるほど年収が増加。  
 仕上職種と設備職種では 40 歳代が年収のほぼピーク。
- 19) 勤続 5 年未満の技能労働者の平均年収は 350 万円未満、勤続 5 年～10 年未満では 350 万円以上、勤続 10 年を過ぎると 400 万円以上。勤続年数が長くなるほど年収が増加。  
 仕上職種と設備職種では勤続 30 年を過ぎると収入増と収入減に分化。

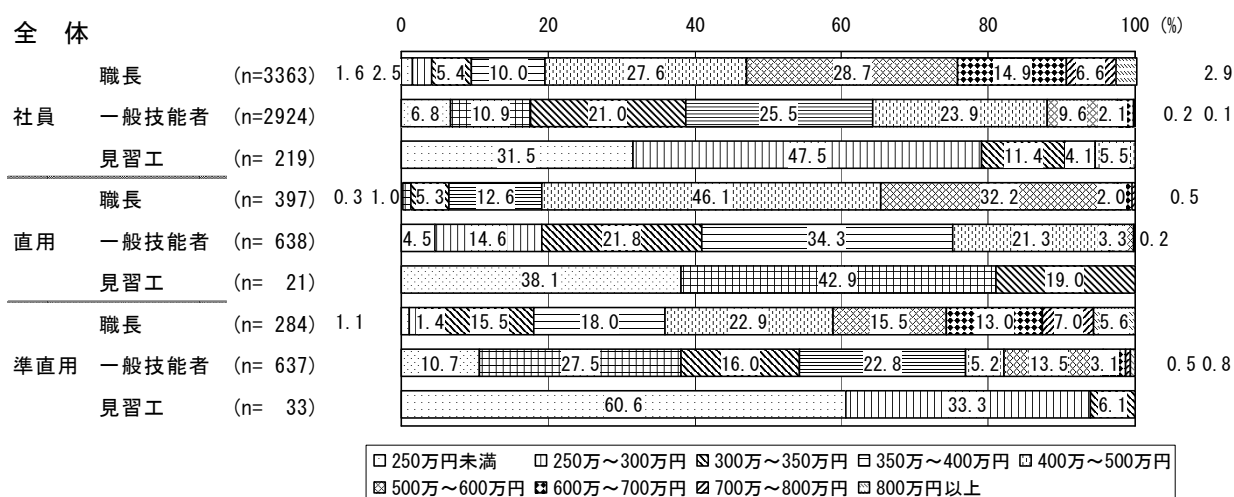
技能労働者の年収（手当、残業代含む）について、雇用形態・職位別、年代別、勤続年数別に分析した。

1) 雇用形態等・職位別年収

技能労働者の年収を雇用形態等・職位別に見ると、次のとおりである。

- ①社員の職長では 500 万～600 万円が多く、直用及び準直用の職長では 400 万～500 万円が多い。
- ②社員及び直用の一般技能者では 350 万～400 万円が多く、準直用の一般技能者では 250 万～300 万円と 350 万～400 万円が多い。
- ③社員及び直用の見習工では 250 万～300 万円が多く、準直用の見習工では 250 万未満が多い。

図 3-3-28 雇用形態等・職位別の技能労働者の年収（全体）

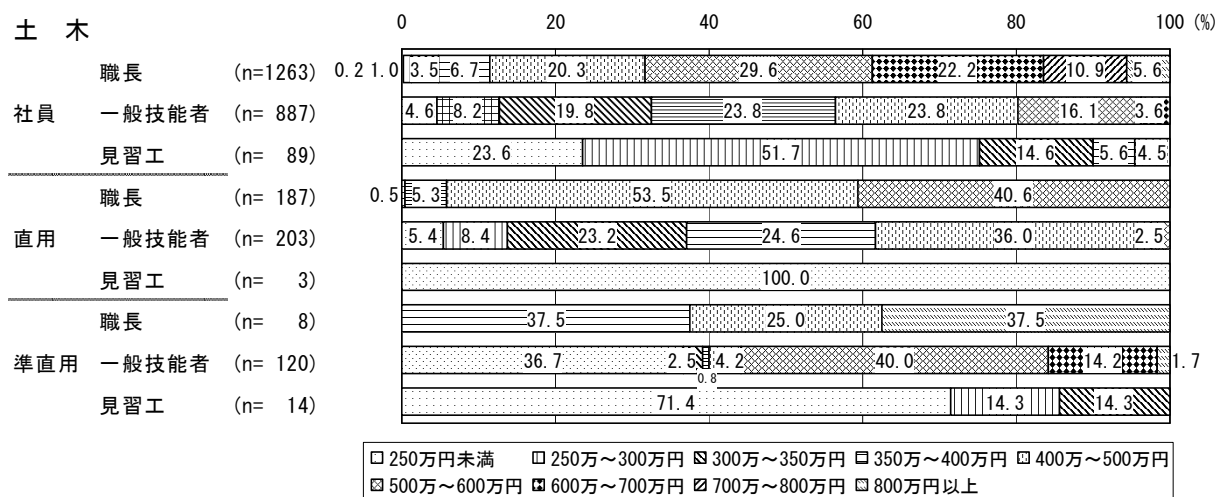


注) サンプル数は、それぞれの雇用形態・職位の技能労働者としてこの設問の回答欄に記入された合計人数。

雇用形態等・職位別の技能労働者の年収を職種分類別に見ると、次のとおりである。

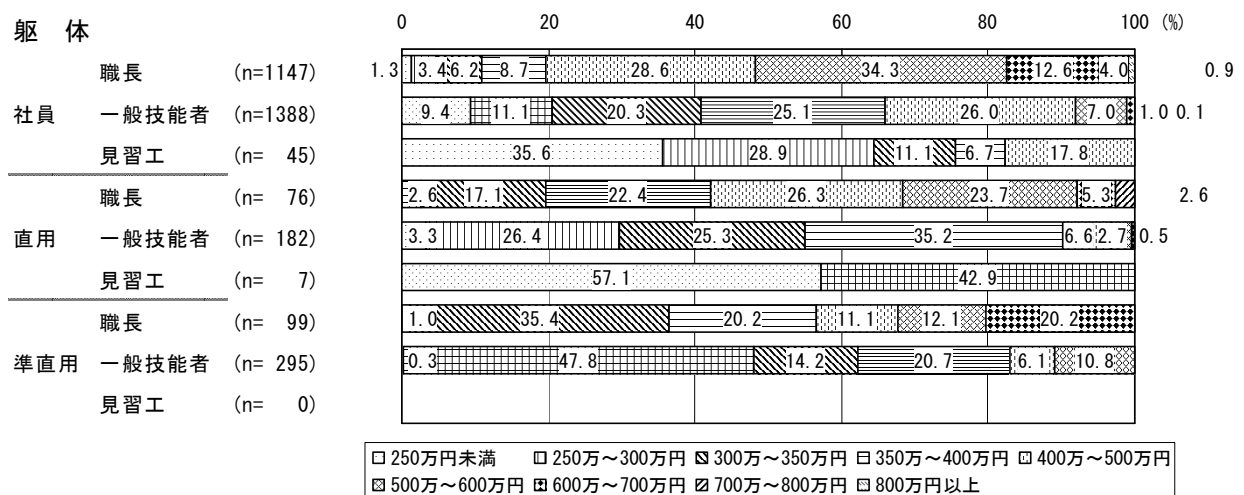
- ①社員の職長で年収 600 万円以上の割合は、土木職種が 39%と大きく、次いで設備職種 24%、  
躯体職種 18%、仕上職種 10%となっている。
- ②社員の一般技能者で年収 400 万円以上の割合は、土木職種が 44%と大きく、次いで躯体職  
種 34%、仕上職種 31%、設備職種 24%となっている。
- ③躯体職種では、社員と直用の年収格差が明確に見られるが、仕上職種ではほとんど見られ  
ない。

図 3-3-29 雇用形態等・職位別の技能労働者の年収（土木職種）



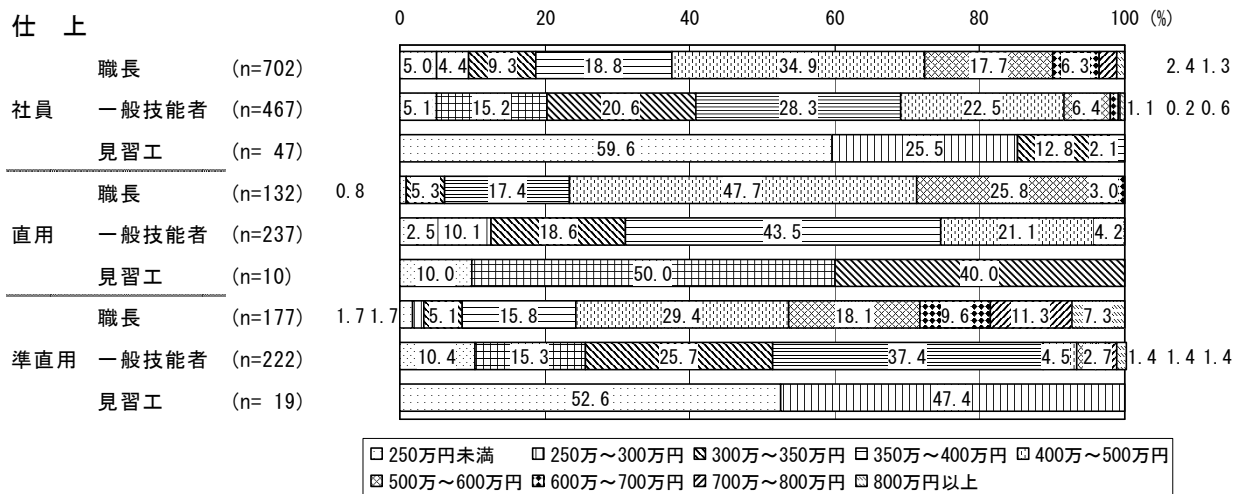
注) サンプル数は、それぞれの雇用形態・職位の技能労働者としてこの設問の回答欄に記入された合計人数。

図 3-3-30 雇用形態等・職位別の技能労働者の年収（躯体職種）



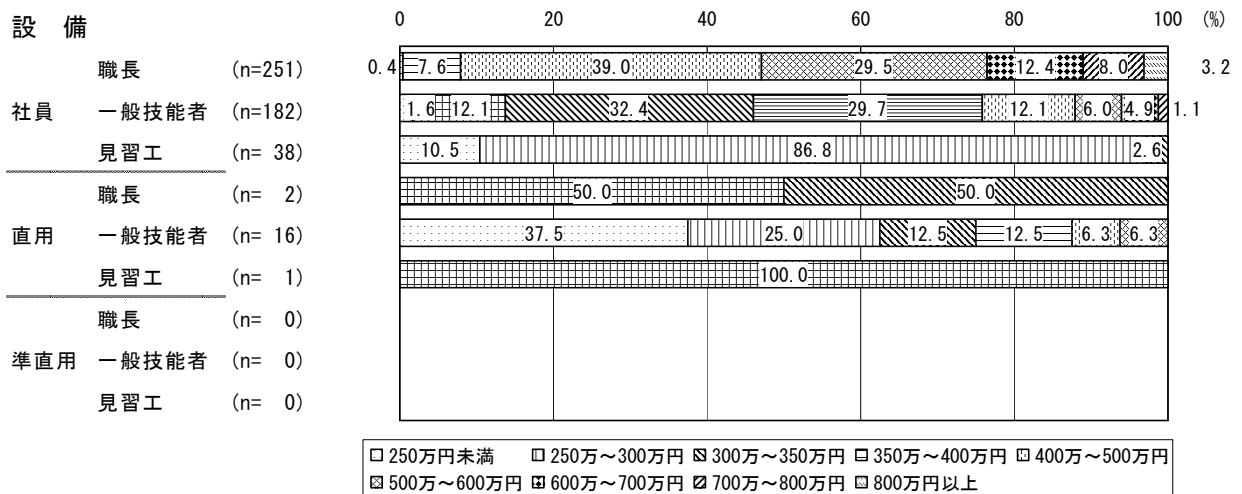
注) サンプル数は、それぞれの雇用形態・職位の技能労働者としてこの設問の回答欄に記入された合計人数。

図 3-3-31 雇用形態等・職位別の技能労働者の年収（仕上職種）



注) サンプル数は、それぞれの雇用形態・職位の技能労働者としてこの設問の回答欄に記入された合計人数。

図 3-3-32 雇用形態等・職位別の技能労働者の年収（設備職種）

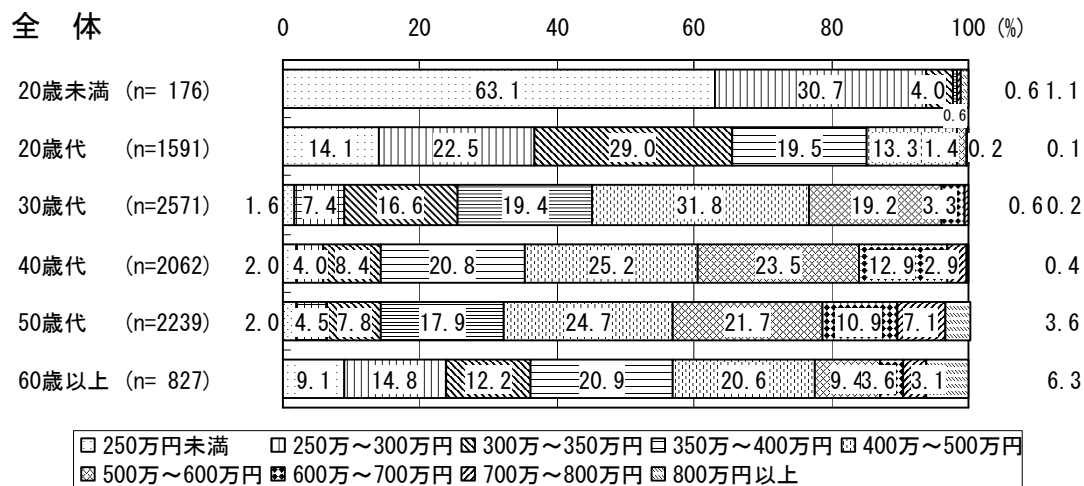


注) サンプル数は、それぞれの雇用形態・職位の技能労働者としてこの設問の回答欄に記入された合計人数。

## 2) 年代別年収

技能労働者の年収を年代別に見ると、20歳代では300万～350万円が多く、30歳～50歳代では400万～500万円が多い。50歳代までは、年代が上がるほど年収が高くなっている。

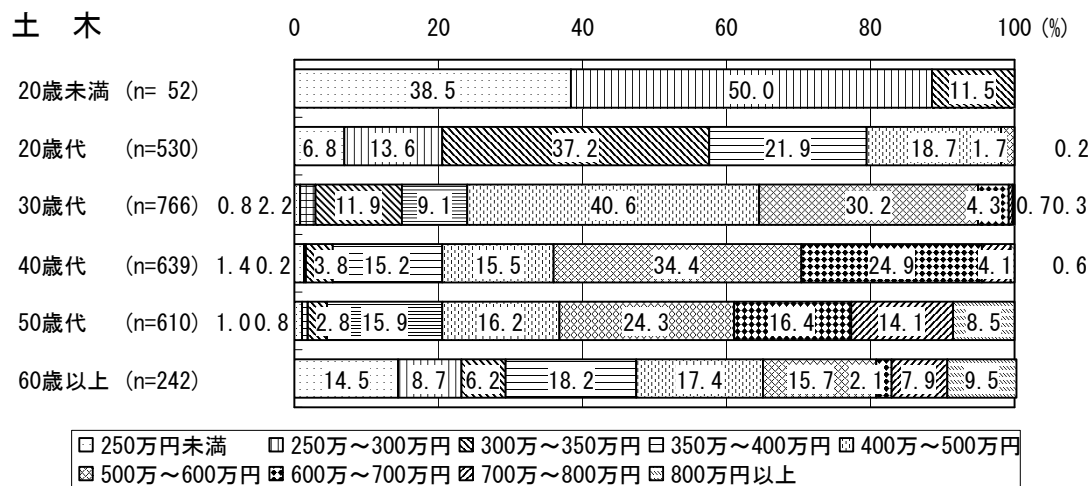
図 3-3-33 年代別の技能労働者の年収（全体）



注) サンプル数は、それぞれの年代の技能労働者としてこの設問の回答欄に記入された合計人数。

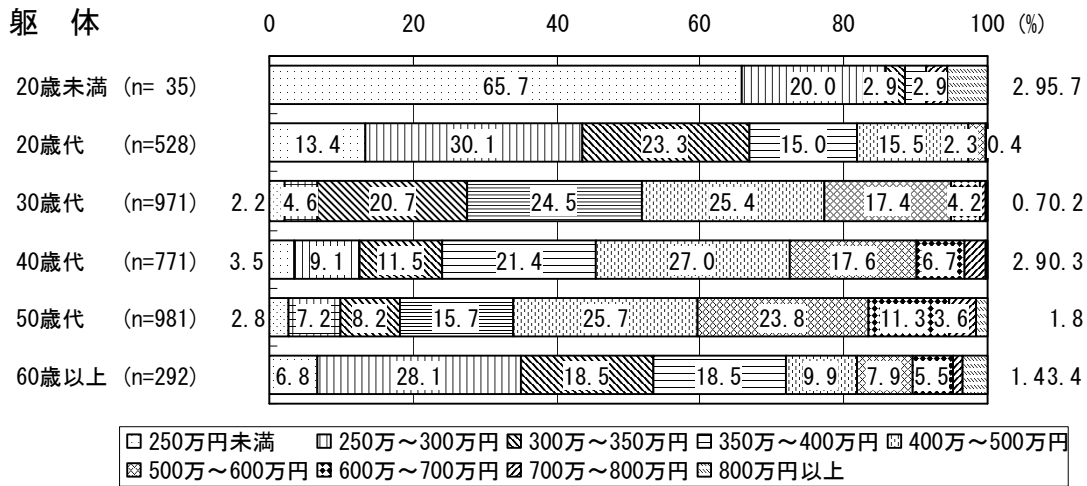
年代別の技能労働者の年収を職種分類別に見ると、仕上職種と設備職種では40歳代が年収のほぼピークとなっている。

図 3-3-34 年代別の技能労働者の年収（土木職種）



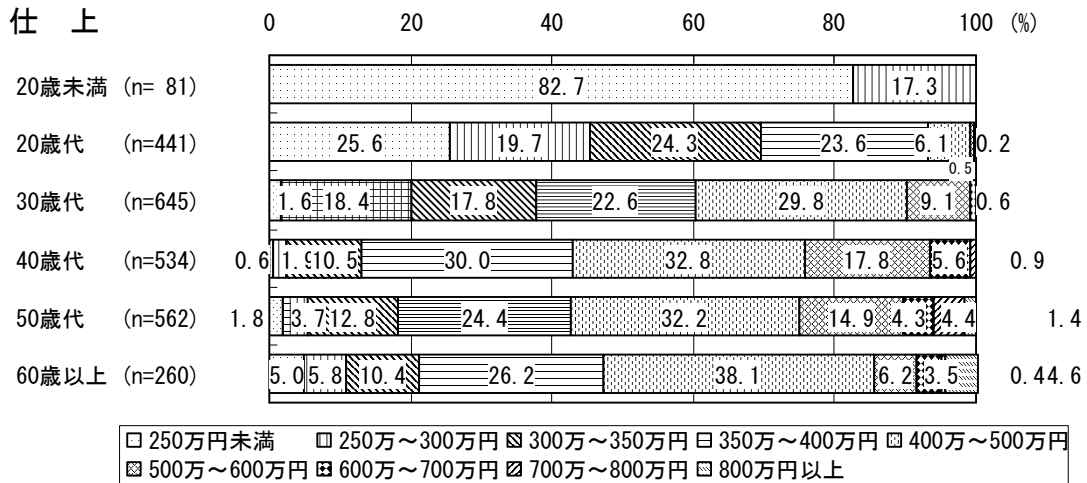
注) サンプル数は、それぞれの年代の技能労働者としてこの設問の回答欄に記入された合計人数。

図 3-3-35 年代別の技能労働者の年収（躯体職種）



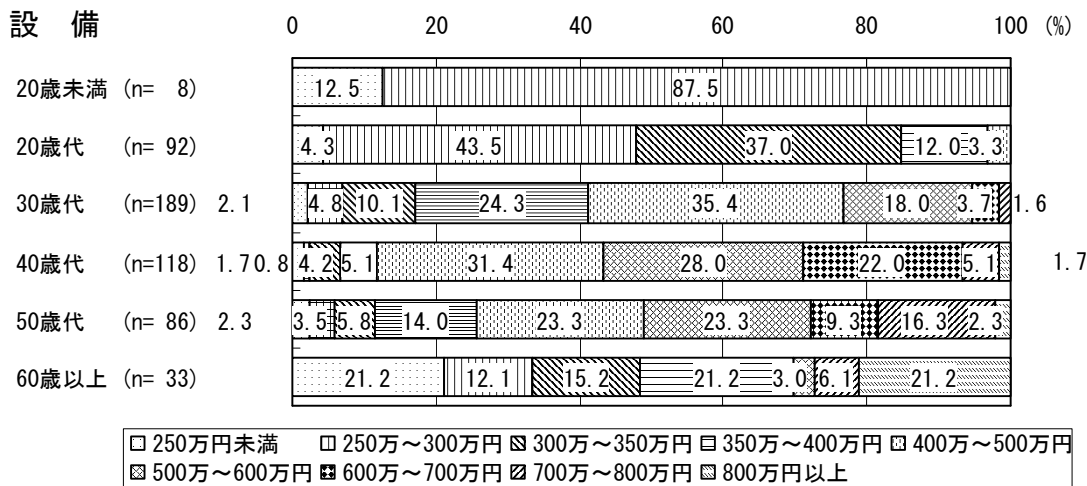
注) サンプル数は、それぞれの年代の技能労働者としてこの設問の回答欄に記入された合計人数。

図 3-3-36 年代別の技能労働者の年収（仕上職種）



注) サンプル数は、それぞれの年代の技能労働者としてこの設問の回答欄に記入された合計人数。

図 3-3-37 年代別の技能労働者の年収（設備職種）

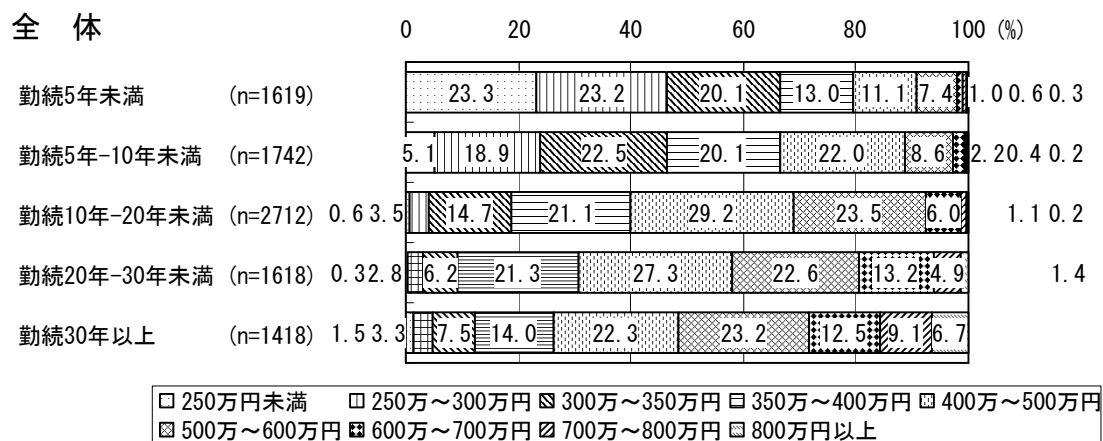


注) サンプル数は、それぞれの年代の技能労働者としてこの設問の回答欄に記入された合計人数。

### 3) 勤続年数別年収

技能労働者の年収を勤続年数別に見ると、勤続5年未満では350万円未満が過半を占めているが、勤続5年～10年未満では350万円以上が多くなり、勤続10年を過ぎると400万円以上が過半となるなど、勤続年数が長くなるほど年収が高くなっている。

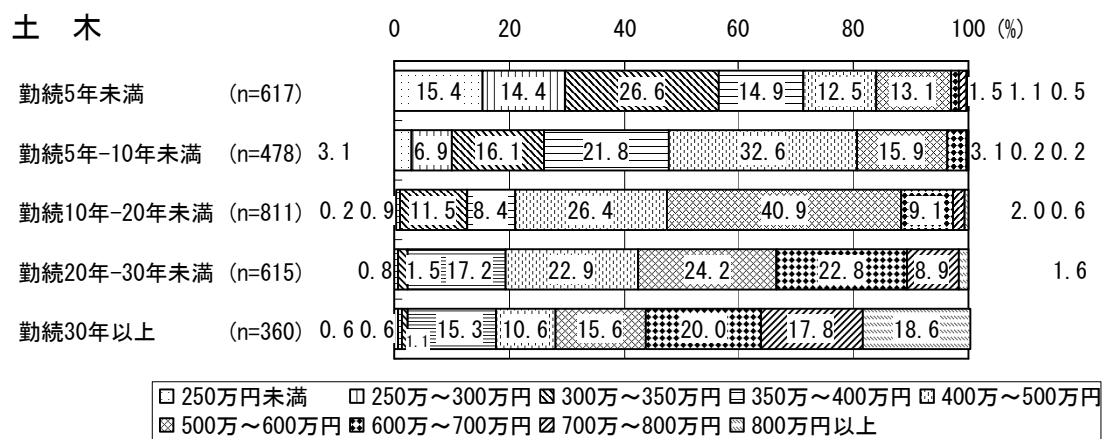
図 3-3-38 勤続年数別の技能労働者の年収（全体）



注) サンプル数は、それぞれの勤続年数の技能労働者としてこの設問の回答欄に記入された合計人数。

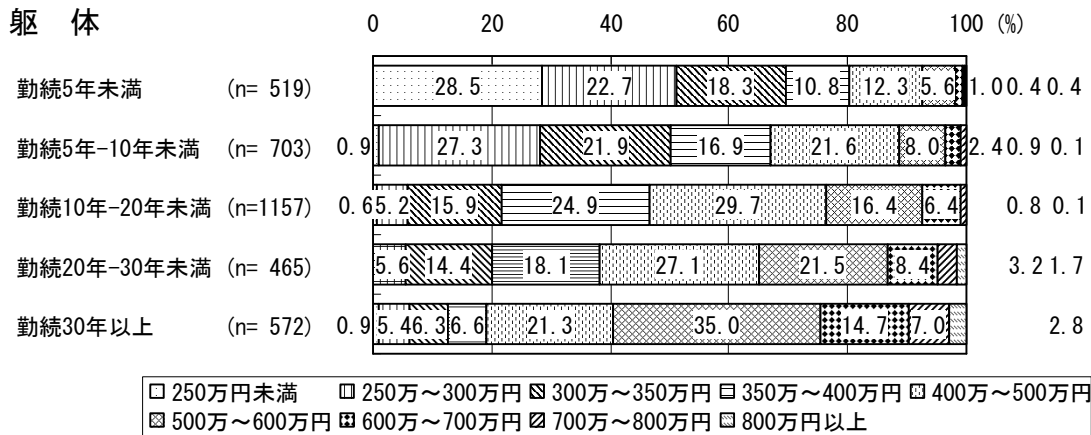
勤続年数別の技能労働者の年収を職種分類別に見ると、仕上職種と設備職種では勤続30年を過ぎると収入が増える場合と減る場合に分かれる傾向が見られる。

図 3-3-39 勤続年数別の技能労働者の年収（土木職種）



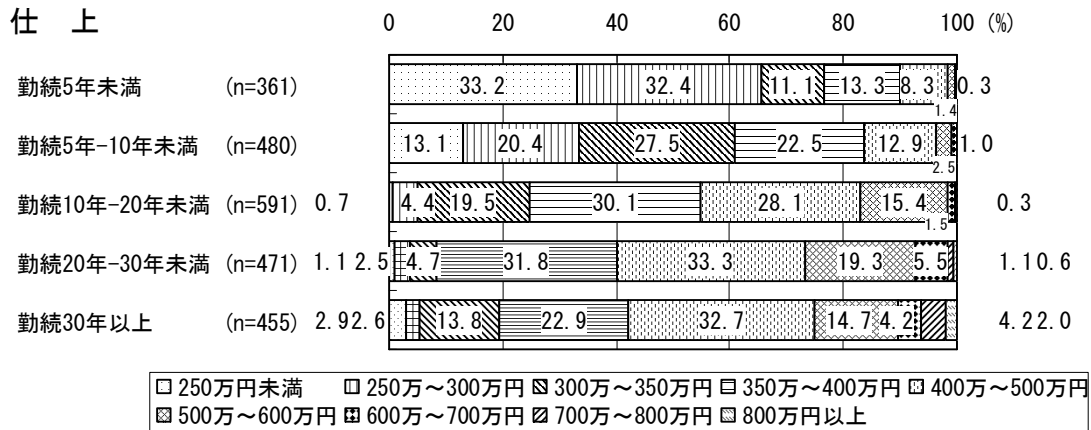
注) サンプル数は、それぞれの勤続年数の技能労働者としてこの設問の回答欄に記入された合計人数。

図 3-3-40 勤続年数別の技能労働者の年収（躯体職種）



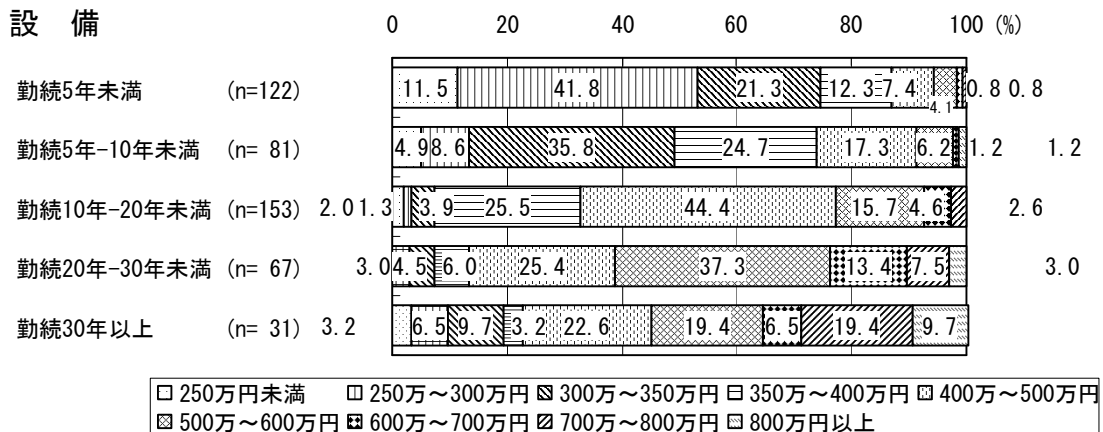
注) サンプル数は、それぞれの勤続年数の技能労働者としてこの設問の回答欄に記入された合計人数。

図 3-3-41 勤続年数別の技能労働者の年収（仕上職種）



注) サンプル数は、それぞれの勤続年数の技能労働者としてこの設問の回答欄に記入された合計人数。

図 3-3-42 勤続年数別の技能労働者の年収（設備職種）



注) サンプル数は、それぞれの勤続年数の技能労働者としてこの設問の回答欄に記入された合計人数。



(6) 賃金等に含まれる諸手当

20) 役職手当等有る会社は、全体の 58%。役職手当等の内容として多いのは、職長手当及び管理職、役付手当等。  
 役職手当等の平均は 26,088 円/月。職長手当は平均 25,481 円/月、最高 120,000 円/月。

21) 資格手当等有る会社は、全体の 38%。資格手当等の内容として多いのは、技能資格手当。  
 資格手当等の平均は 11,751 円/月。技能資格手当は平均 9,242 円/月、最高 50,000 円/月。

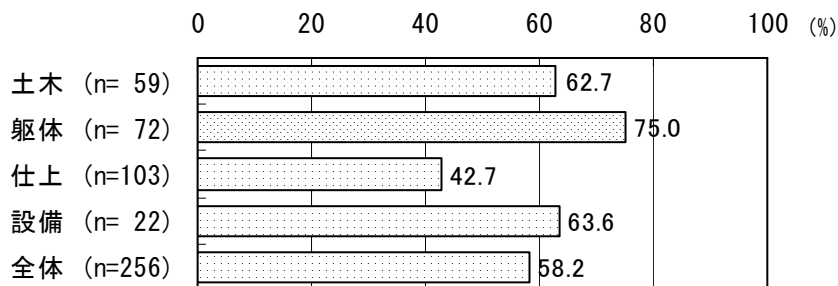
技能労働者の賃金等に含まれる諸手当について分析した。

1) 役職手当等

賃金等に含まれる役職手当等（職長手当を含む）について回答があった会社は、全体の 58% である。

職種分類別に見ると、役職手当等有る会社は躯体職種で比較的多く、仕上職種では少ない。

表 3-3-43 役職手当等有る会社



役職手当等の名称については、職長手当を含めて 282 件の回答が得られた。これらを分類すると、職長手当及び管理職、役付手当等が多くなっている。

表 3-3-1 役職手当等

分類	記述例	件数
A:職長手当	—	94
B:管理職、役付手当	管理職手当、役職手当、役付手当、管理手当、部長手当、課長手当、係長手当、主任手当、工事長手当、作業長手当、班長手当、組長手当等	93
C:現場、外勤手当	現場手当、工事手当、営業手当、外勤手当等	20
D:所定外労働手当	時間外手当、超過勤務手当、残業手当、早出手当、休日出勤手当等	8
E:その他の職務手当	職務手当、運転手当、車両手当、技能手当等	18
F:家族、住宅等手当	家族手当、住宅手当、別居手当、食事手当等	21
G:通勤、皆勤等手当	通勤手当、交通手当、移動手当、皆勤手当、精勤手当、勤続手当等	18
H:その他の手当	技術手当、資格手当、業績手当等	10
合計		282

注) 設問は、「職長手当」のみ名称を例示し、その他は手当の名称を記述する形式であったため、分類「B:管理職、役付手当」の中には、名称は異なるが実質的に「職長手当」と同様の手当が含まれている可能性がある。

役職手当等の金額については、月額での回答が多く、全体の平均は 26,088 円/月、職長手当では平均 25,481 円/月、最高 120,000 円/月となった。

図 3-3-44 役職手当等の金額（月額回答）

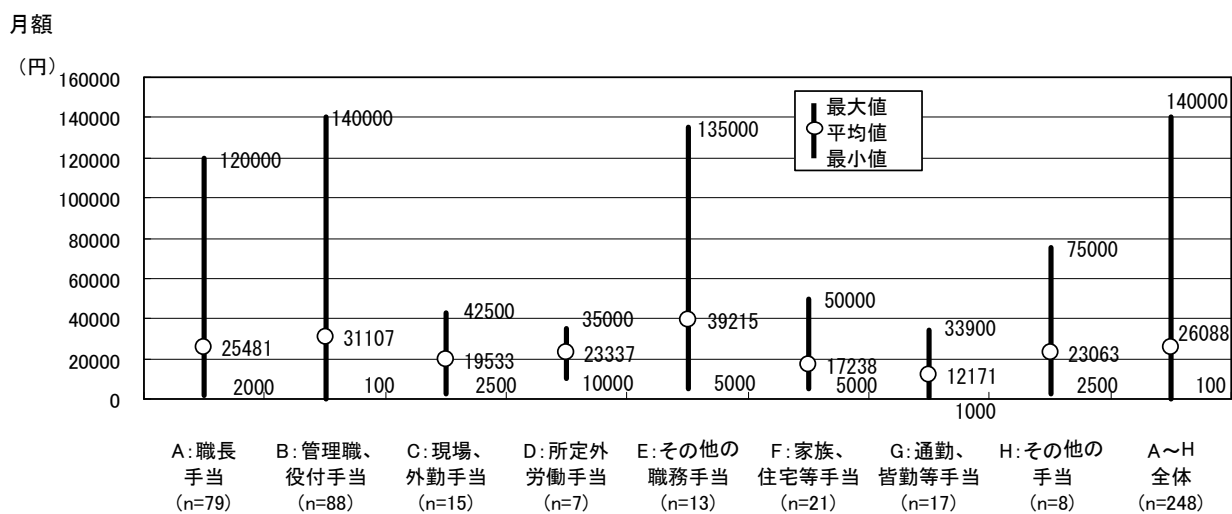
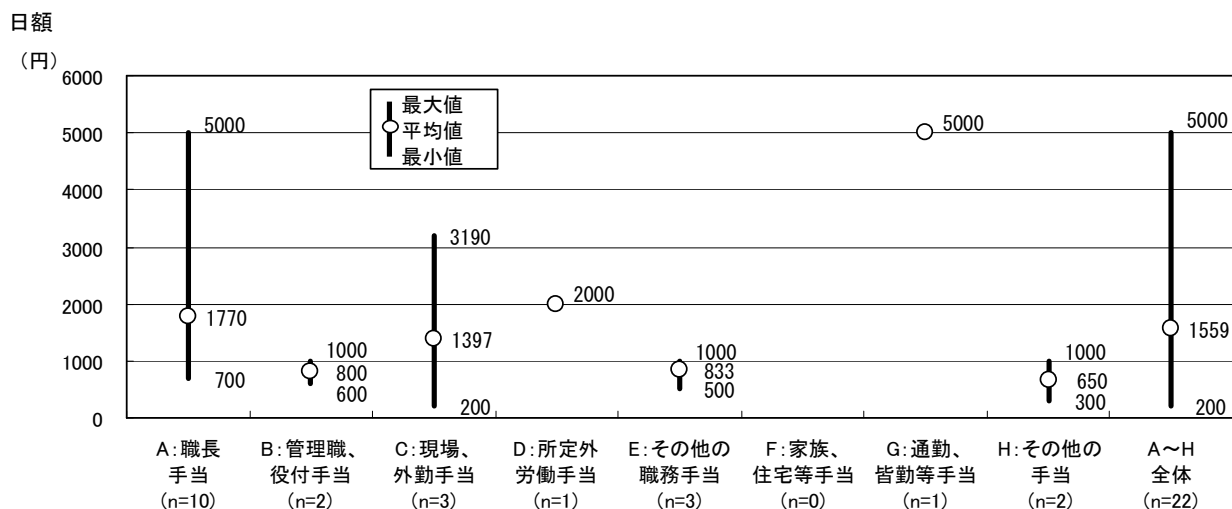


図 3-3-45 役職手当等の金額（日額回答）

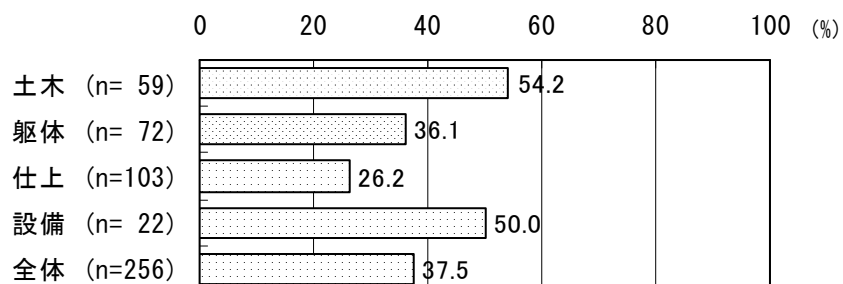


## 2) 資格手当等

賃金等に含まれる資格手当等について回答があった会社は、全体の38%である。

職種分類別に見ると、資格手当等有る会社は土木職種、設備職種で比較的多く、仕上職種では少ない。

表 3-3-46 資格手当等有る会社



資格手当等の名称については、197件の回答が得られた。これらを分類すると、技能資格の手当が多くなっている。

表 3-3-2 資格手当等

分類	記述例	件数
A: 技能資格手当	技能手当、技能士手当、運転手当、大型免許手当、溶接資格手当等	80
B: 技術資格手当	技術手当、施工管理技士手当、建築士手当、診断士手当、経審手当等	30
C: 資格手当一般	資格手当、免許手当、一級手当、二級手当等	42
D: 職務手当	職能手当、現場手当、外勤手当、特殊作業手当、残業手当、当直手当等	22
E: 家族、住宅等手当	家族手当、住宅手当、別居手当、県外手当等	13
F: 通勤、皆勤等手当	通勤手当、交通手当、皆勤手当、無事故手当等	8
G: その他の手当	普通手当、その他手当	2
合計		197

資格手当等の金額については、月額での回答が多く、全体の平均は 11,751 円/月、技能資格手当では平均 9,242 円/月、最高 50,000 円/月となった。

図 3-3-47 資格手当等の金額（月額回答）

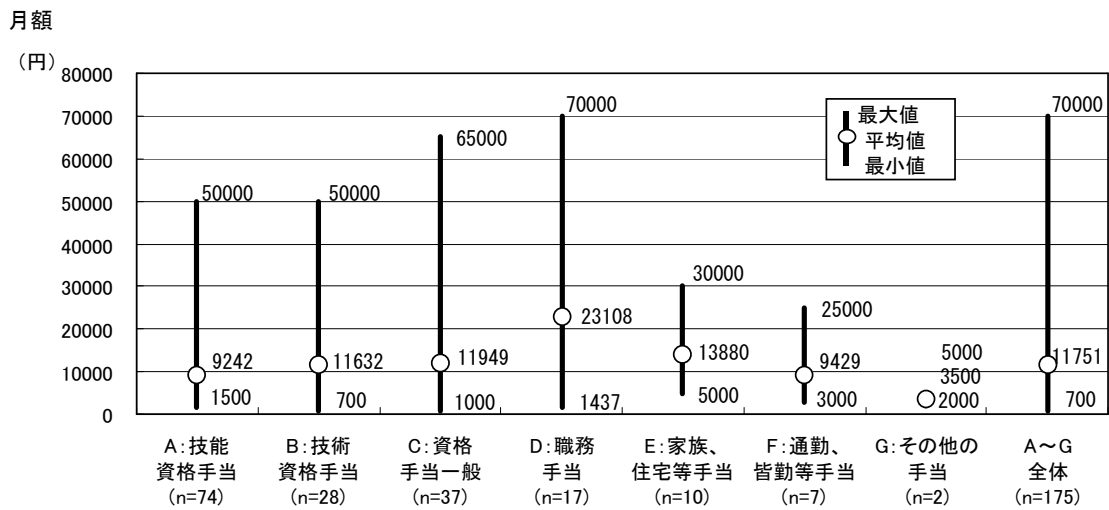
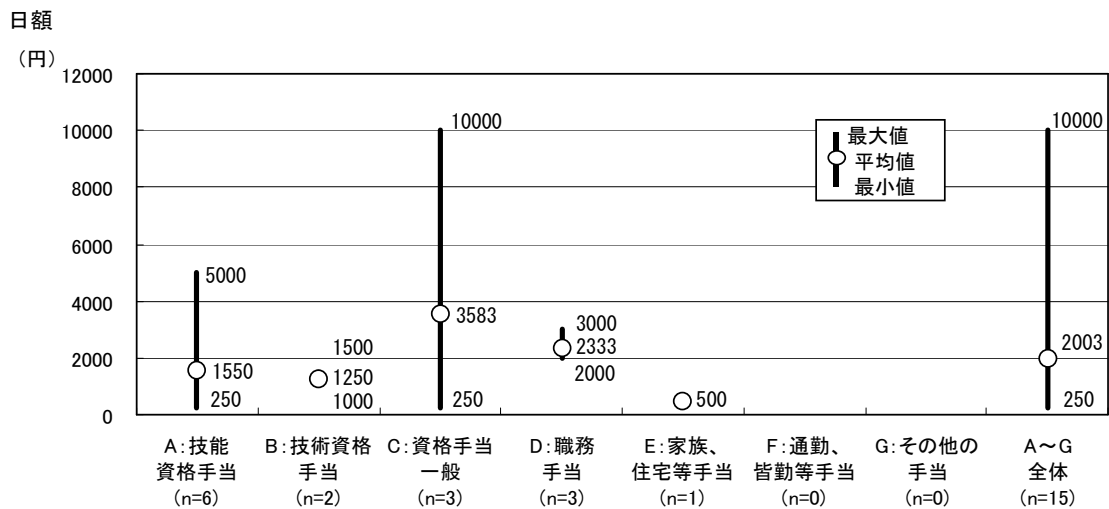
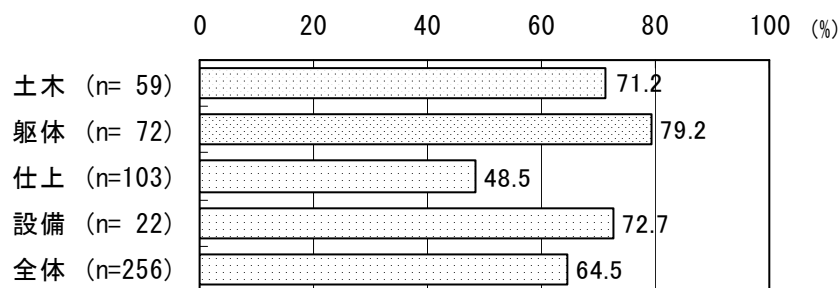


図 3-3-48 資格手当等の金額（日額回答）



なお、何らかの諸手当（役職手当等又は資格手当等）が有る会社は、全体の 65%である。

表 3-3-49 何らかの諸手当が有る会社



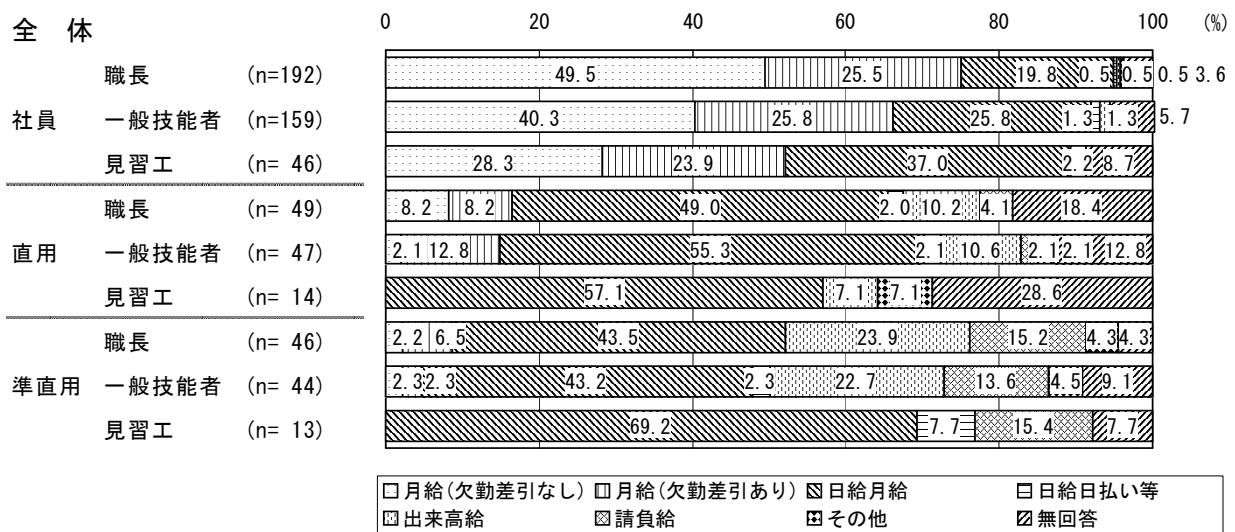
(7) 賃金等の支払い方法

22) 技能労働者の賃金等の支払い方法で多いのは、社員では「月給（欠勤差引なし）」、その他の雇用形態では「日給月給」。  
 「月給（欠勤差引なし）」が多いのは土木職種、設備職種の社員。「出来高給」や「請負給」が多いのは仕上職種の直用、準直用。

技能労働者の賃金等の支払い方法について分析した。

社員については「月給（欠勤差引なし）」が比較的多く、職長の50%、一般技能者の40%、見習工の28%となっている。その他の雇用形態では「日給月給」が最も多いが、準直用では「出来高給」や「請負給」も少なくない。

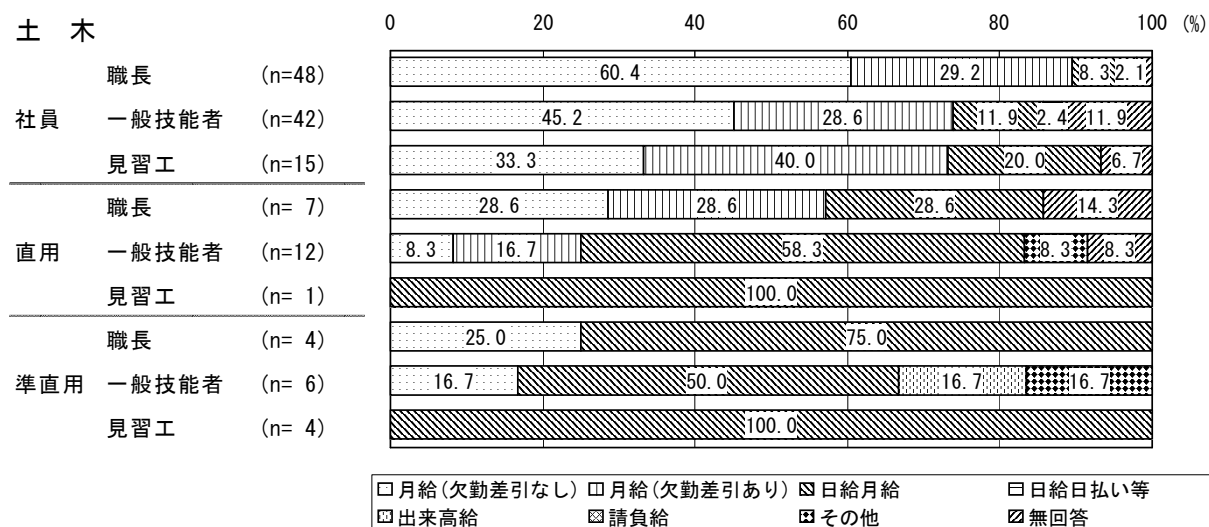
図 3-3-50 技能労働者の賃金支払方法



注) サンプル数は、該当する雇用形態・職位の労働者が存在する会社の数。

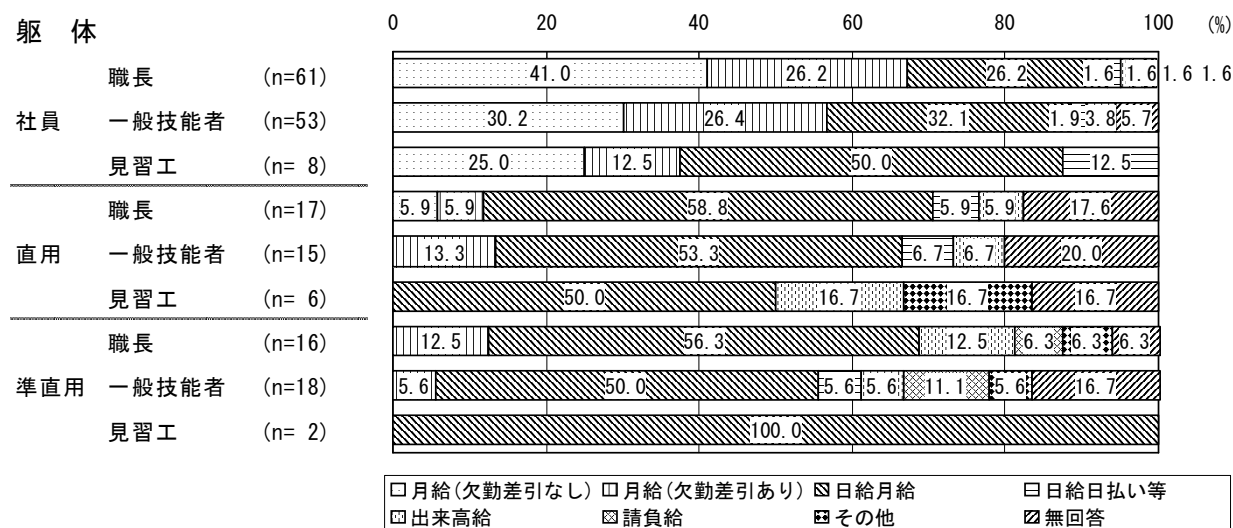
技能労働者の賃金等の支払い方法を職種分類別に見ると、「月給（欠勤差引なし）」は、土木職種、設備職種の社員に多く、「出来高給」や「請負給」は、仕上職種の直用、準直用に多い。

図 3-3-51 技能労働者の賃金支払方法（土木職種）



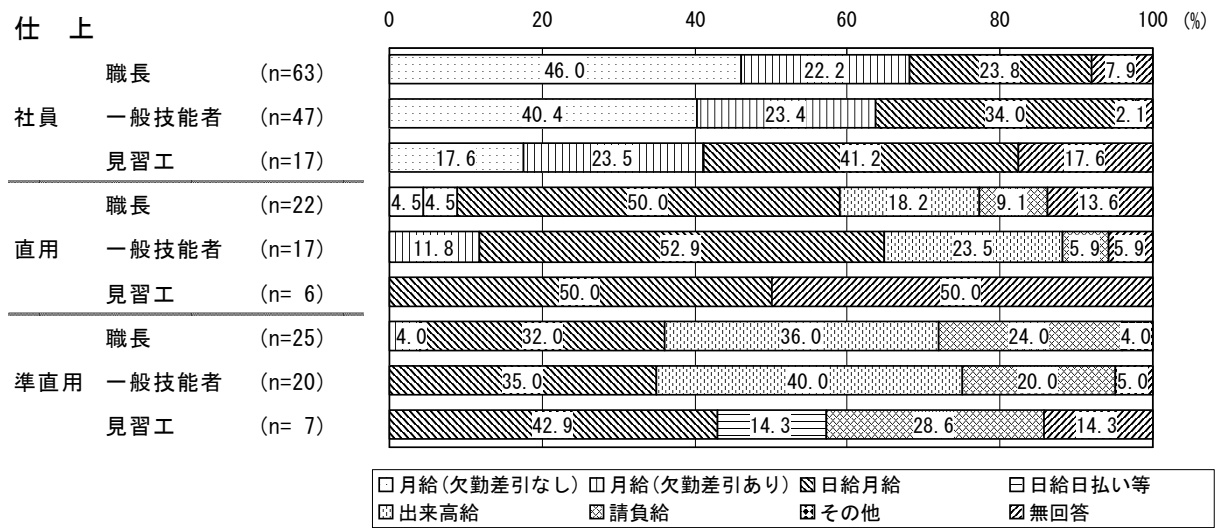
注) サンプル数は、該当する雇用形態・職位の労働者が存在する会社の数。

図 3-3-52 技能労働者の賃金支払方法（躯体職種）



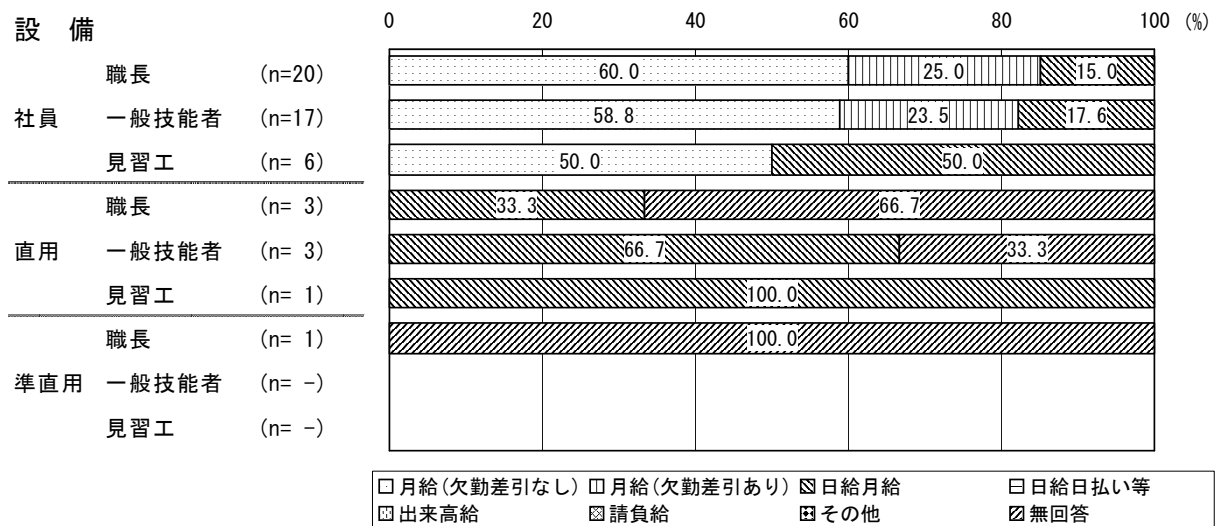
注) サンプル数は、該当する雇用形態・職位の労働者が存在する会社の数。

図 3-3-53 技能労働者の賃金支払方法（仕上職種）



注) サンプル数は、該当する雇用形態・職位の労働者が存在する会社の数。

図 3-3-54 技能労働者の賃金支払方法（設備職種）



注) サンプル数は、該当する雇用形態・職位の労働者が存在する会社の数。

(8) 賃金等を決定する要因

23) 技能労働者の賃金等を決定する要因（複数回答）として、全体で多いのは「本人の能力評価」、社員で比較的多いのは「年齢に応じた世間相場」と「会社の業績」、準直用で比較的多いのは「出来高」。  
仕上職種の準直用で特に多いのは「出来高」、比較的小さいのは「年齢に応じた世間相場」。

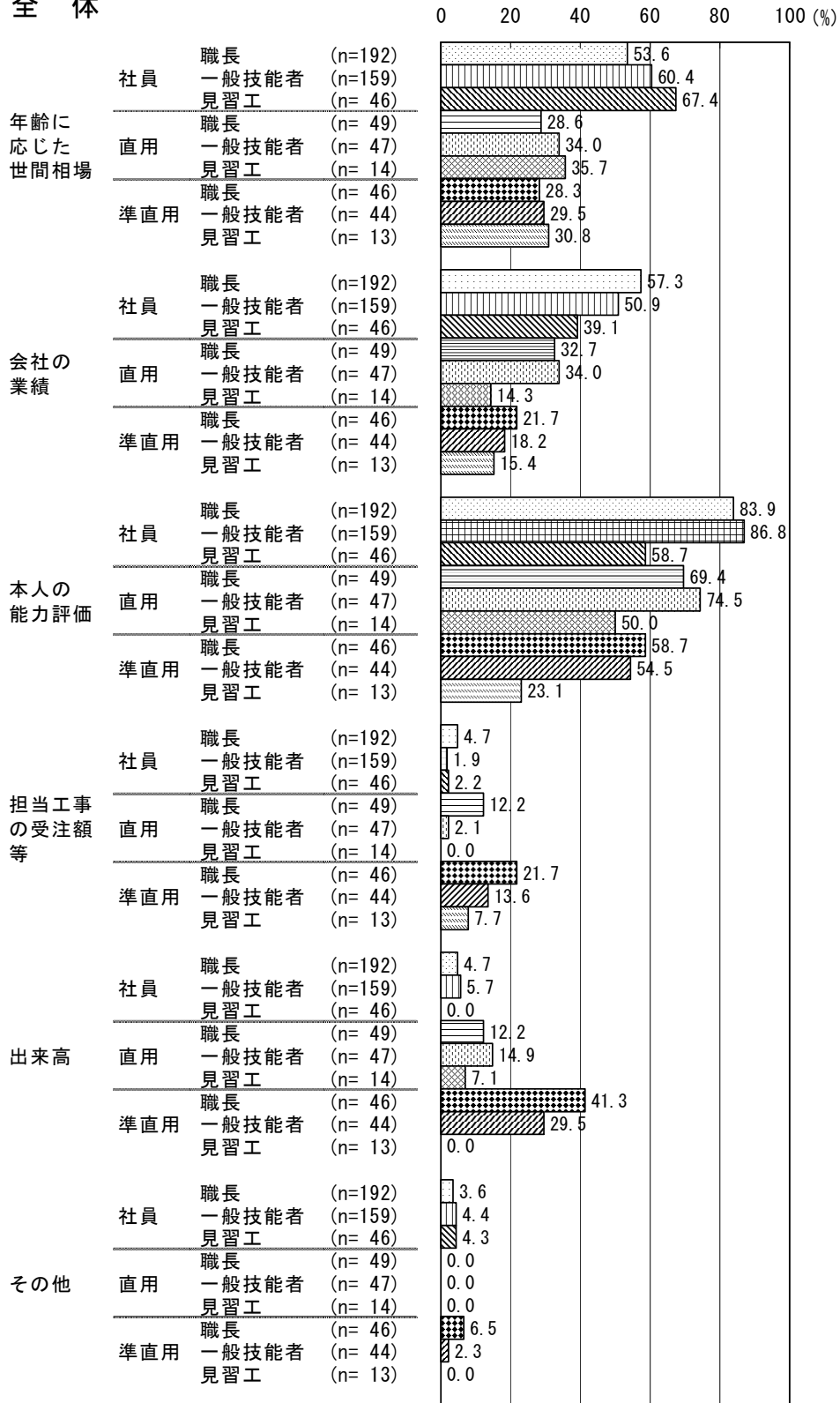
技能労働者の賃金等を決定する要因（複数回答）について分析した。

全体として、「本人の能力評価」とする会社が多く、社員の職長及び一般技能者では約 85%、直用の職長及び一般技能者では約 70%、準直用の職長及び一般技能者では約 55%となっている。また、社員では「年齢に応じた世間相場」、「会社の業績」が比較的多く、準直用では「出来高」が比較的多い。



図 3-3-55 技能労働者の賃金等を決定する要因（複数回答）

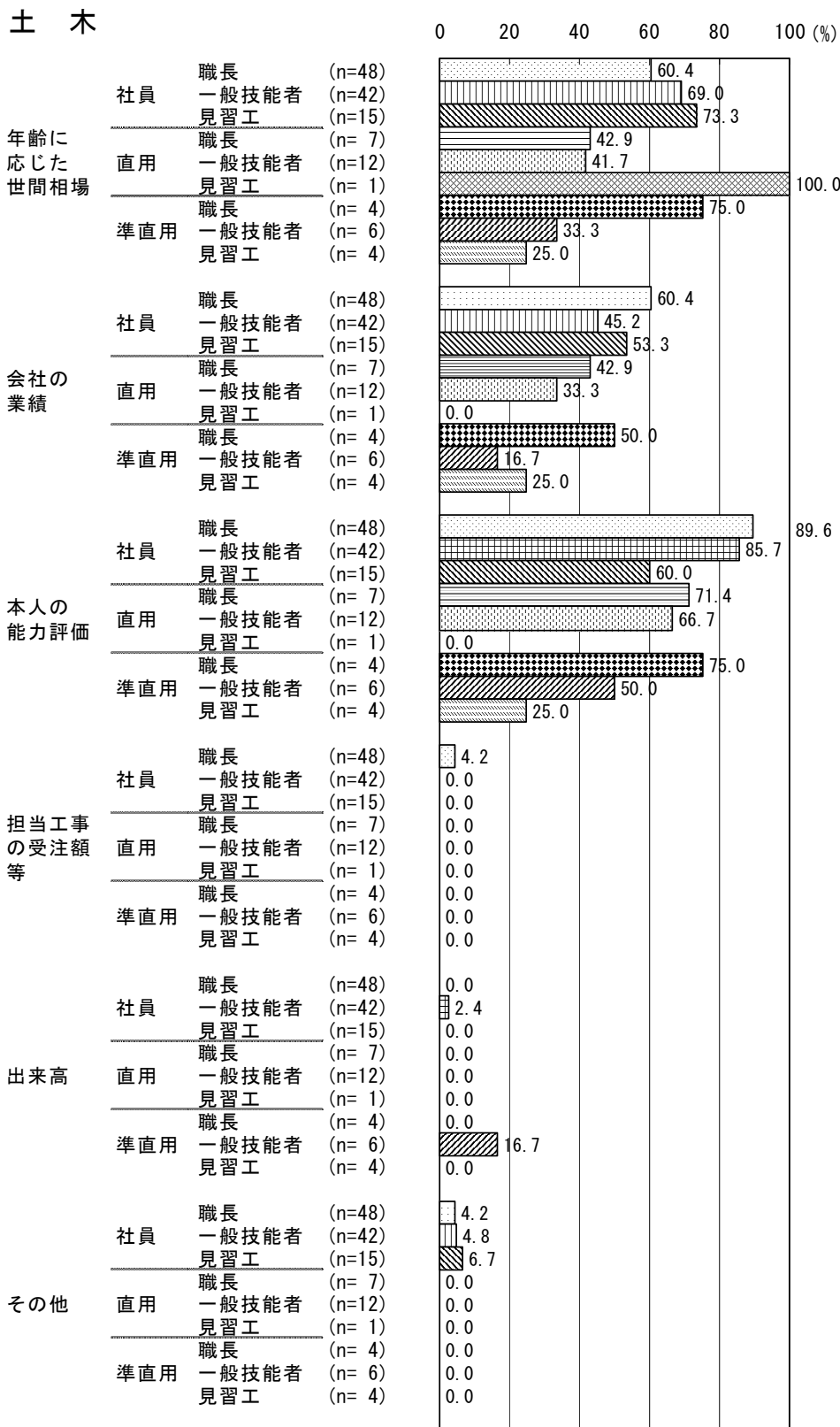
全 体



注) サンプル数は、該当する雇用形態・職位の労働者が存在する会社の数。

技能労働者の賃金等を決定する要因について職種分類別に見ると、仕上職種の準直用では「年齢に応じた世間相場」が比較的少なく、「出来高」が特に多くなっていることが特徴的である。

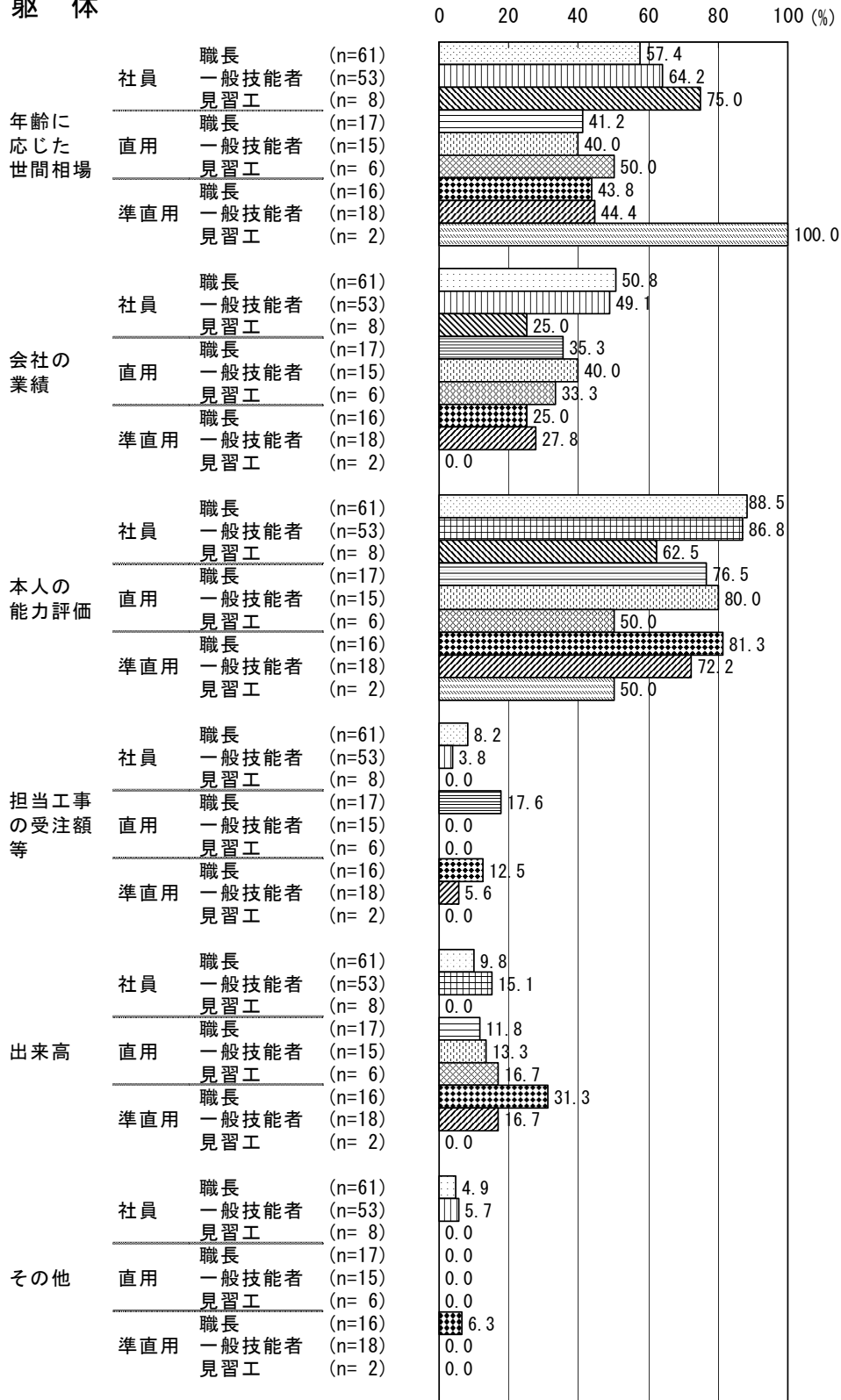
図 3-3-56 技能労働者の賃金等を決定する要因（土木職種、複数回答）



注) サンプル数は、該当する雇用形態・職位の労働者が存在する会社の数。

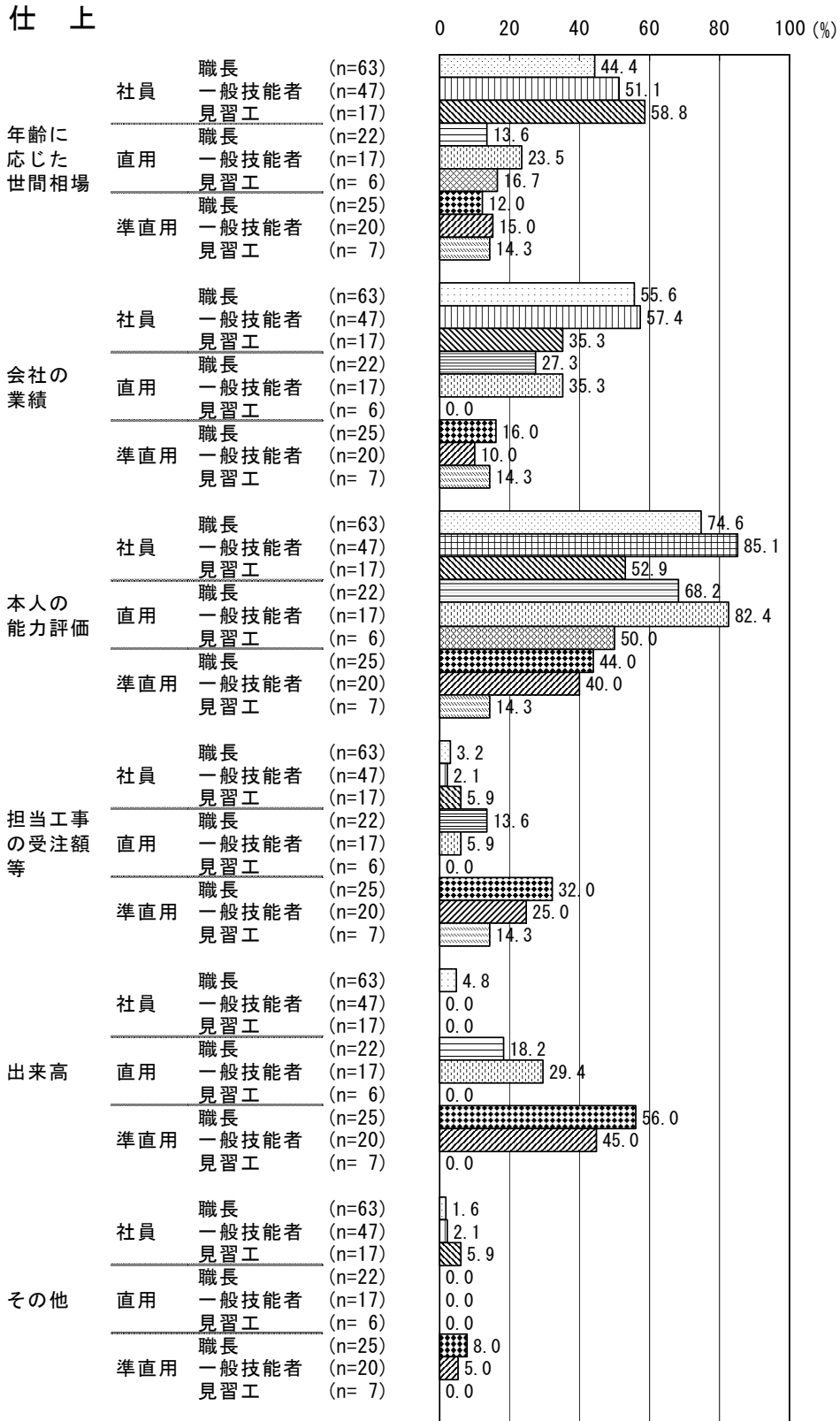
図 3-3-57 技能労働者の賃金等を決定する要因（躯体職種、複数回答）

躯体



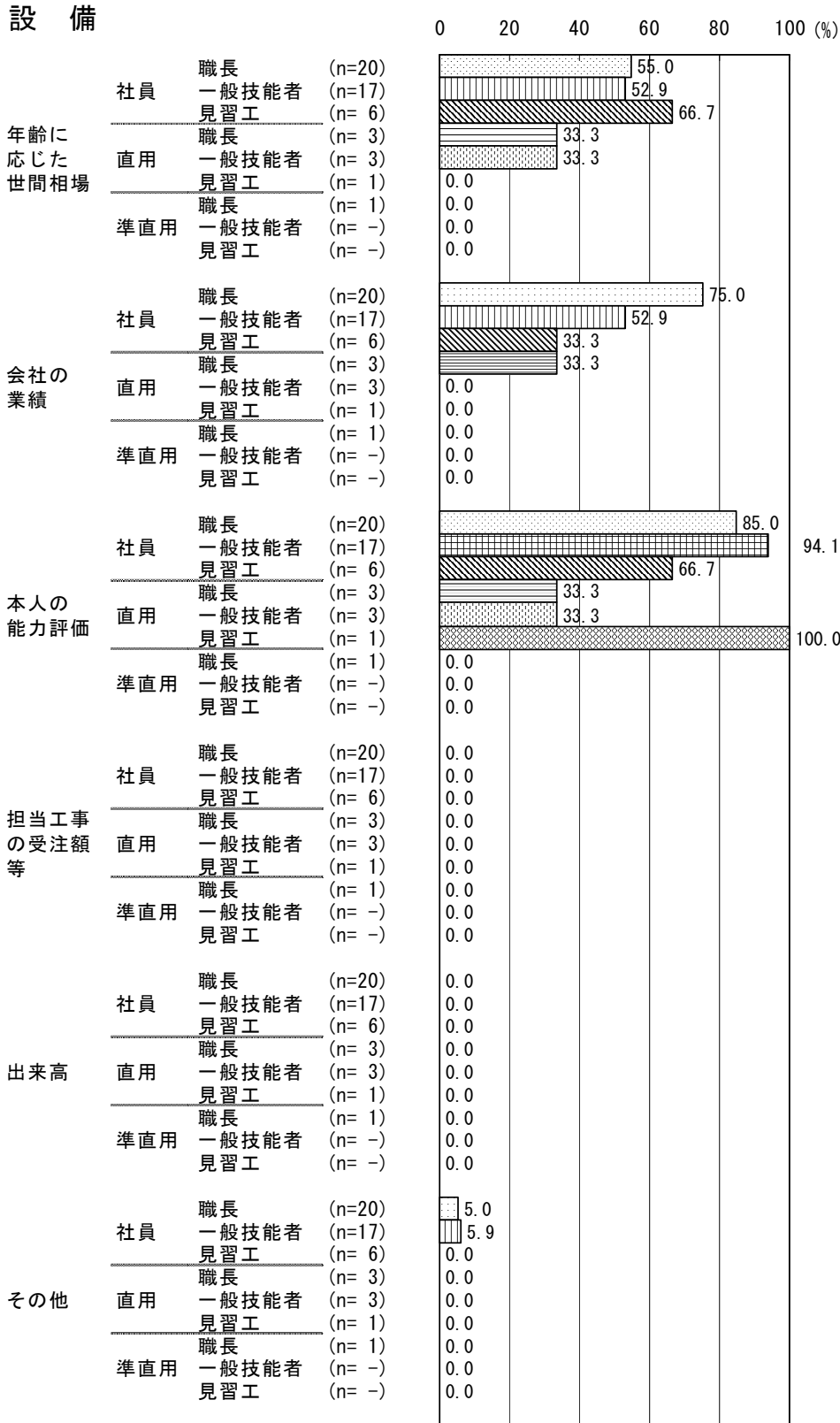
注) サンプル数は、該当する雇用形態・職位の労働者が存在する会社の数。

図 3-3-58 技能労働者の賃金等を決定する要因（仕上職種、複数回答）



注) サンプル数は、該当する雇用形態・職位の労働者が存在する会社の数。

図 3-3-59 技能労働者の賃金等を決定する要因（設備職種、複数回答）



注) サンプル数は、該当する雇用形態・職位の労働者が存在する会社の数。

(9) 賃金等とは別に会社が負担（支給）している費用

24) 技能労働者の賃金等とは別に会社が負担（支給）している費用（複数回答）として、全体で多いのは「健康診断費」、「安全衛生用品代」。その他、社員で多いのは「現場通勤費」、「作業服代」、「道具代」。直用で多いのは「現場通勤費」。  
会社が費用負担している割合が比較的小さい項目が多いのは仕上職種の直用及び準直用。

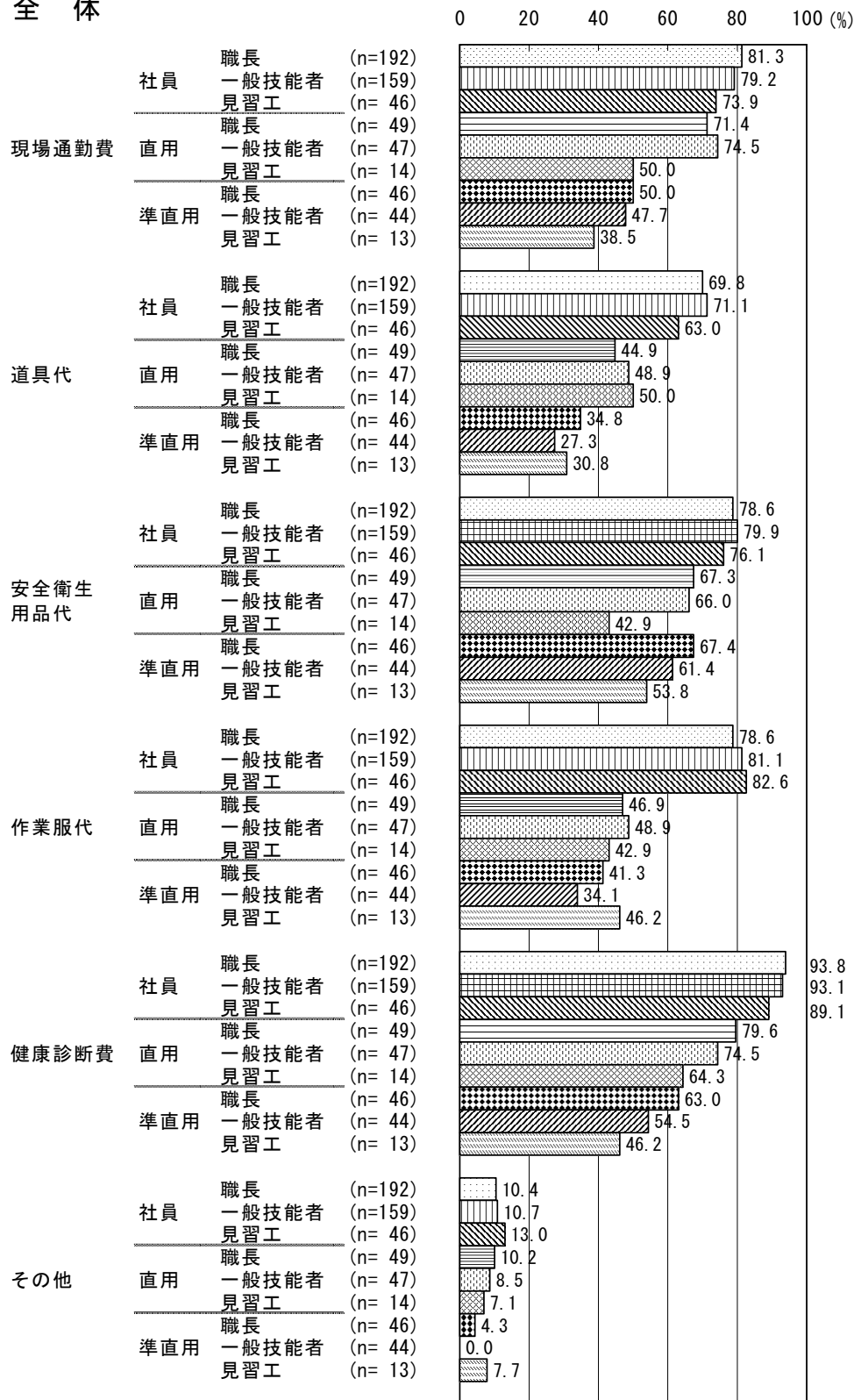
技能労働者の賃金等とは別に会社が負担（支給）している費用（複数回答）について分析した。

全体として、「健康診断費」を会社負担としている会社が多く、社員ではほぼ 90%、直用では 75%前後、準直用では 55%前後となっている。次いで「安全衛生用品代」を会社負担としている会社も多く、社員では 80%弱、直用及び準直用（職長と一般技能者）では 60%台である。

「現場通勤費」は、社員及び直用（職長と一般技能者）では会社負担が 70～80%であるが、準直用では 50%以下である。「作業服代」は、社員では 80%前後と多いが、直用及び準直用では 40%台である。「道具代」は、社員では 70%前後、直用では 50%弱、準直用では 30%前後である。

図 3-3-60 技能労働者の賃金等とは別に会社が負担している費用（複数回答）

全 体

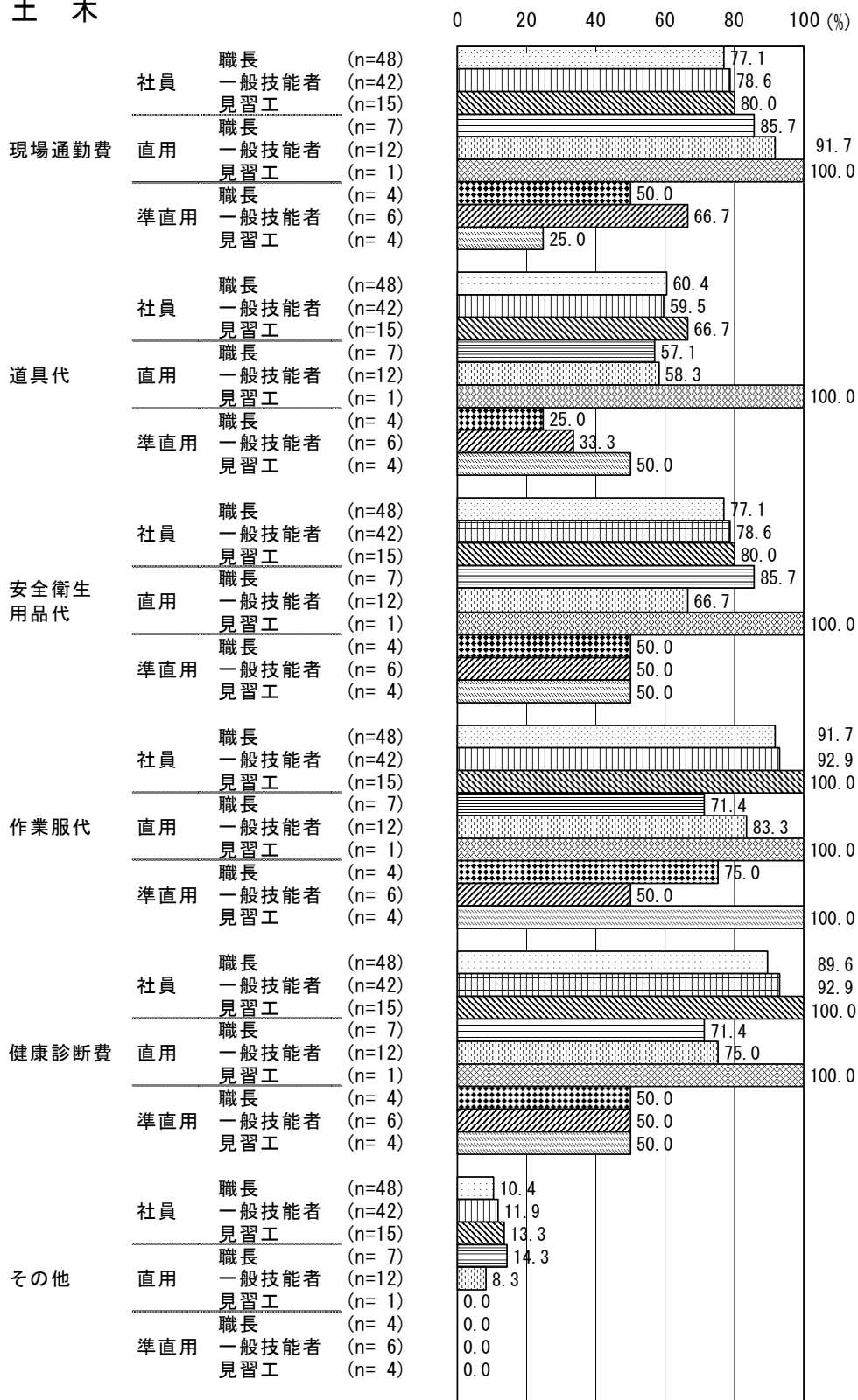


注) サンプル数は、該当する雇用形態・職位の労働者が存在する会社の数。

技能労働者の賃金等とは別に会社が負担（支給）している費用について職種分類別に見ると、  
 仕上職種の直用及び準直用では、多くの項目で会社負担としている割合が比較的小さい。

図 3-3-61 技能労働者の賃金等とは別に会社が負担している費用（土木職種、複数回答）

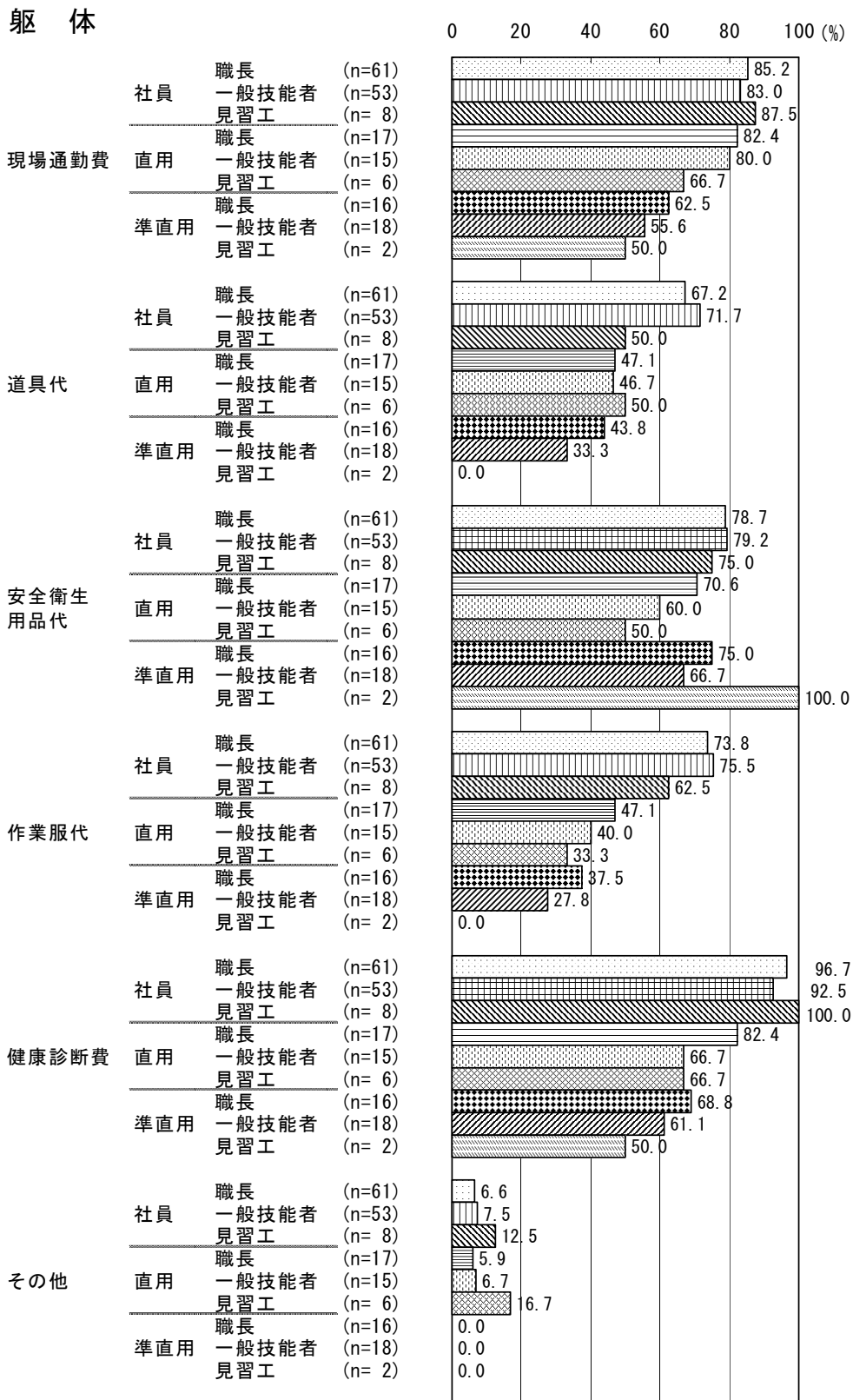
土 木



注) サンプル数は、該当する雇用形態・職位の労働者が存在する会社の数。

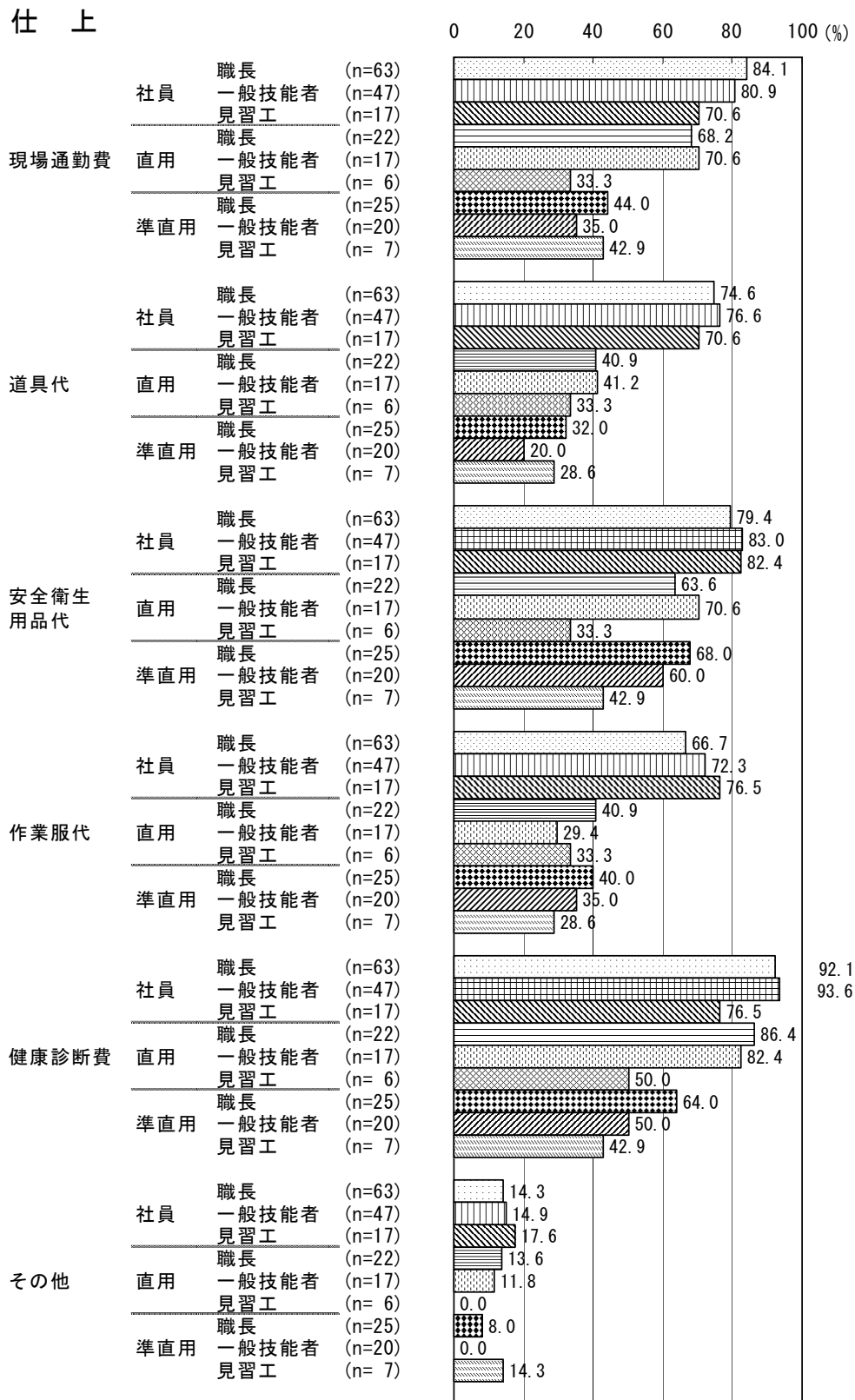


図 3-3-62 技能労働者の賃金等とは別に会社が負担している費用（躯体職種、複数回答）



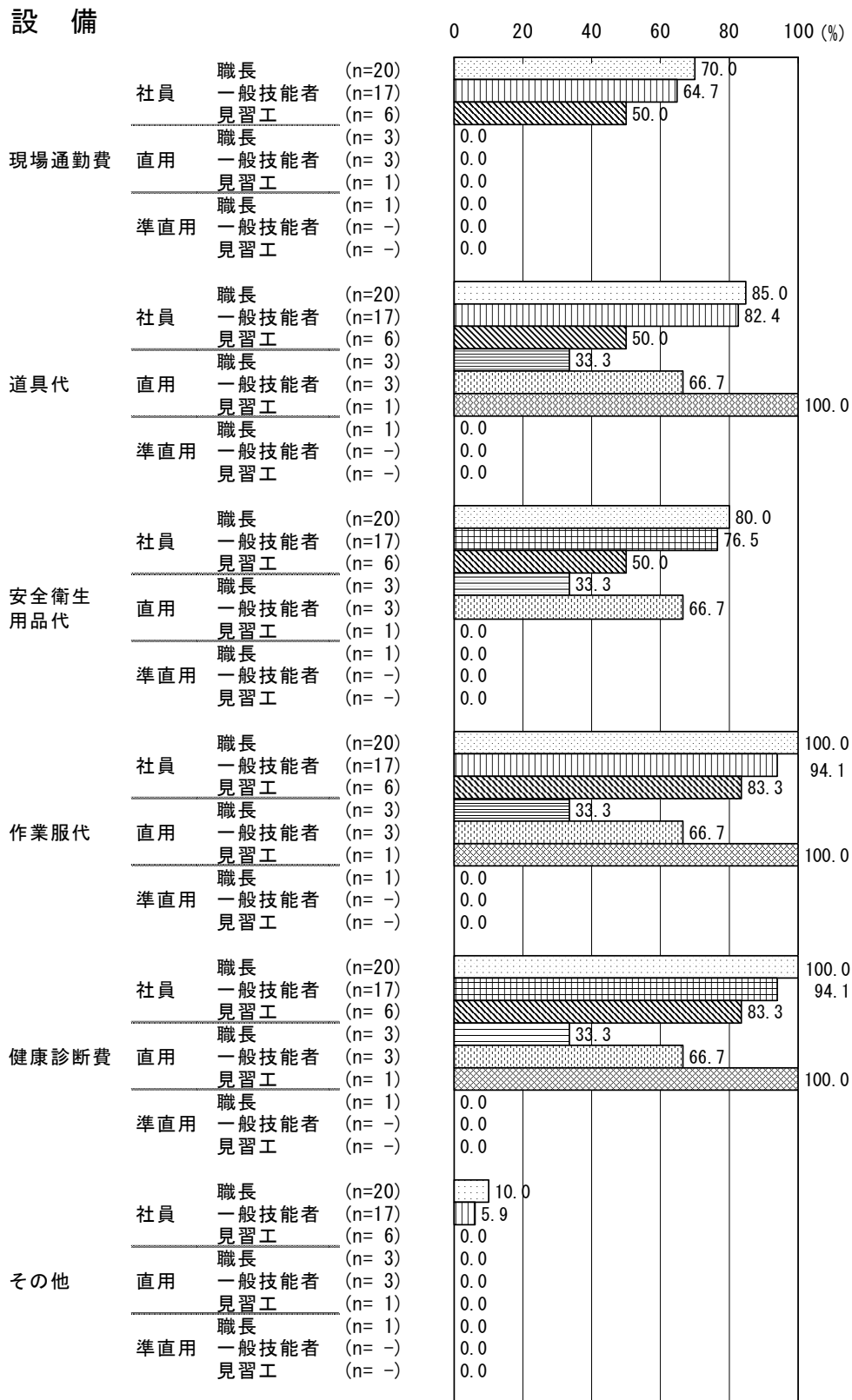
注) サンプル数は、該当する雇用形態・職位の労働者が存在する会社の数。

図 3-3-63 技能労働者の賃金等とは別に会社が負担している費用（仕上職種、複数回答）



注) サンプル数は、該当する雇用形態・職位の労働者が存在する会社の数。

図 3-3-64 技能労働者の賃金等とは別に会社が負担している費用（設備職種、複数回答）



注) サンプル数は、該当する雇用形態・職位の労働者が存在する会社の数。

(10) 社会保険の加入状況

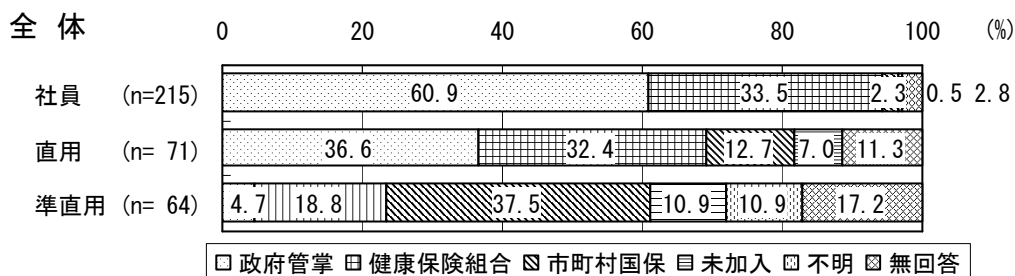
- 25) 技能労働者が加入している健康保険で多いのは、社員では「政府管掌」(61%)、直用では「政府管掌」(37%)と「健康保険組合」(32%)、準直用では「市町村国保」(38%)。健康保険に「未加入」は直用の7%、準直用の11%。  
 社員及び直用で「政府管掌」への加入が特に多いのは土木職種と設備職種。準直用で「市町村国保」への加入が特に多いのは躯体職種と仕上職種。  
 健康保険に「未加入」がやや多いのは完成工事高10億円～30億円の会社の直用。
- 26) 技能労働者が加入している年金保険で多いのは、社員及び直用では「厚生年金」(社員92%、直用56%)、準直用では「国民年金」(50%)。年金保険に「未加入」は直用の13%、準直用の11%。  
 直用で「厚生年金」への加入が比較的多いのは土木職種と設備職種。  
 会社の完成工事高が大きくなるほど直用の「厚生年金」への加入が増大。

技能労働者の社会保険の加入状況について分析した。

1) 健康保険

技能労働者が加入している健康保険の種類は、社員では「政府管掌」が61%と多く、直用では「政府管掌」が37%、「健康保険組合」が32%となっているが、準直用では「市町村国保」が38%と最も多い。健康保険に「未加入」は直用の7%、準直用の11%となっている。

図 3-3-65 技能労働者が加入している健康保険の種類 (全体)

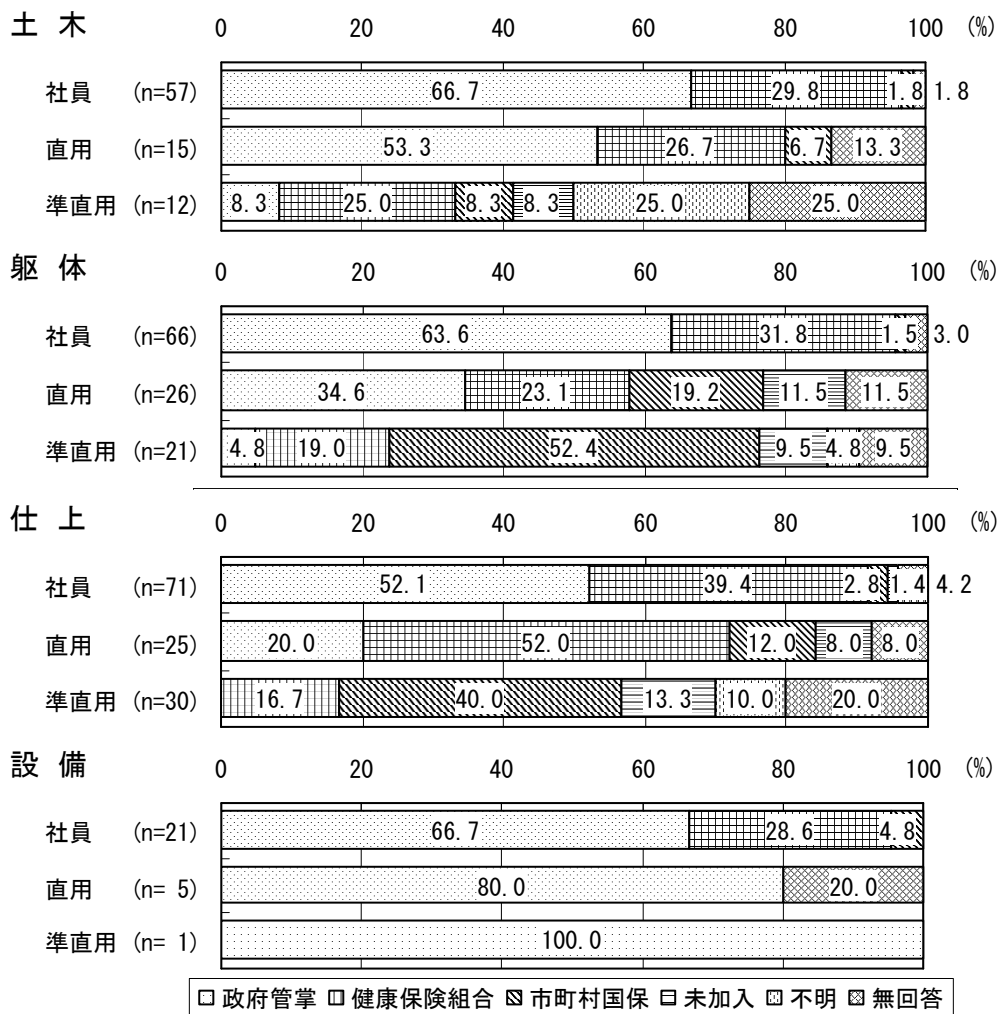


注 1) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

注 2) 「不明」の選択肢があるのは準直用のみ。

技能労働者が加入している健康保険の種類を職種分類別に見ると、土木職種と設備職種の社員及び直用では「政府管掌」が多く、躯体職種と仕上職種の準直用では「市町村国保」が多い。

図 3-3-66 技能労働者が加入している健康保険の種類（職種分類別）



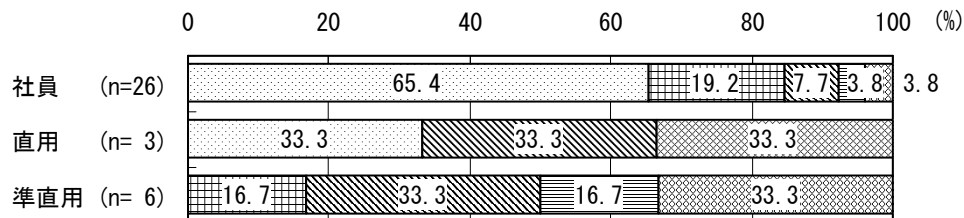
注 1) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

注 2) 「不明」の選択肢があるのは準直用のみ。

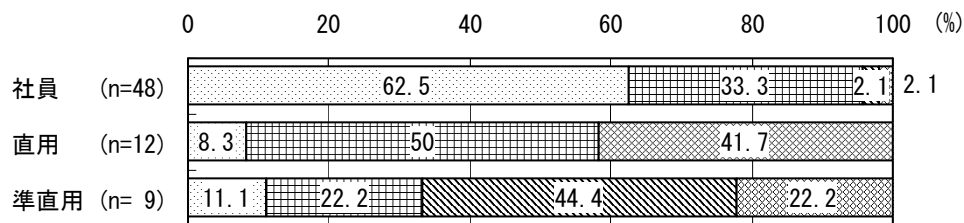
技能労働者が加入している健康保険の種類を完成工事高別に見ると、完成工事高1億円未満の会社では「健康保険組合」の割合が比較的小さい。また、完成工事高10億円～30億円の会社の直方で「未加入」がやや多い。

図 3-3-67 技能労働者が加入している健康保険の種類（完成工事高別①）

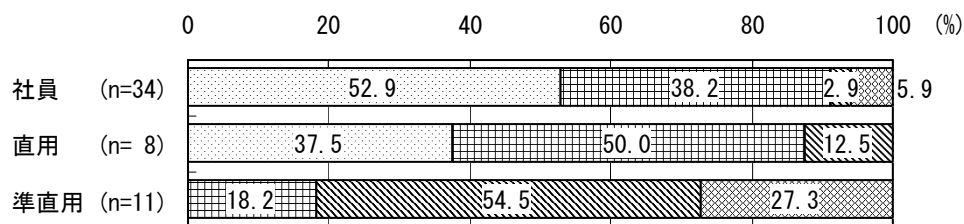
1 億円未満



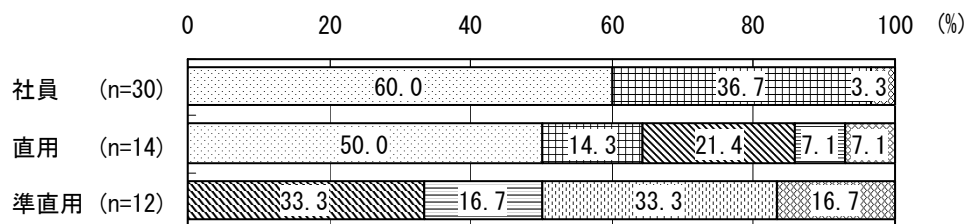
1 億円～3 億円未満



3 億円～5 億円未満



5 億円～10億円未満



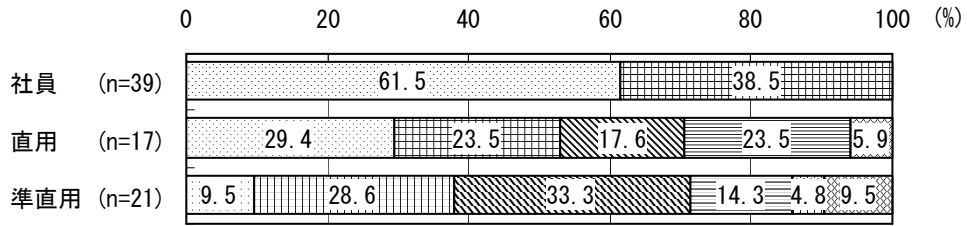
□ 政府管掌 □ 健康保険組合 ▨ 市町村国保 □ 未加入 □ 不明 □ 無回答

注 1) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

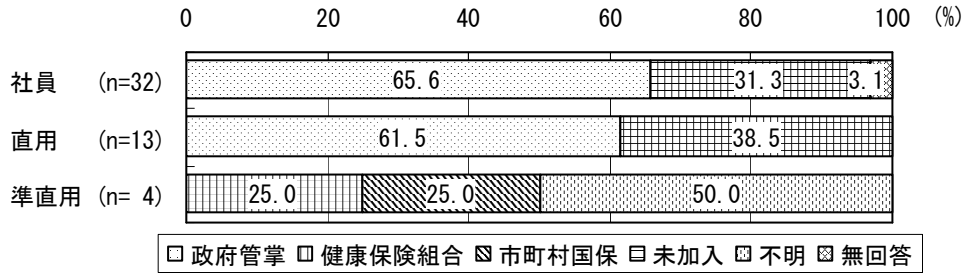
注 2) 「不明」の選択肢があるのは準直用のみ。

図 3-3-68 技能労働者が加入している健康保険の種類（完成工事高別②）

10億円～30億円未満



30億円以上



□ 政府管掌 □ 健康保険組合 ▨ 市町村国保 □ 未加入 □ 不明 □ 無回答

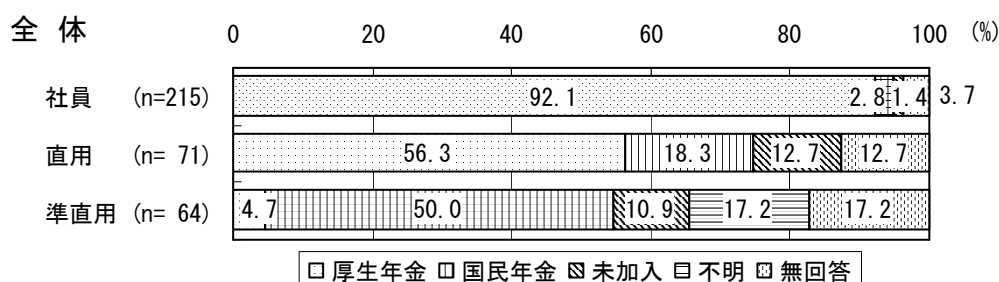
注 1) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

注 2) 「不明」の選択肢があるのは準直用のみ。

## 2) 年金保険

技能労働者が加入している年金保険の種類は、社員では「厚生年金」が92%と圧倒的に多く、直用では「厚生年金」が56%、「国民年金」が18%となっているが、準直用では「国民年金」が50%と最も多い。年金保険に「未加入」は直用の13%、準直用の11%となっている。

図 3-3-69 技能労働者が加入している年金保険の種類（全体）

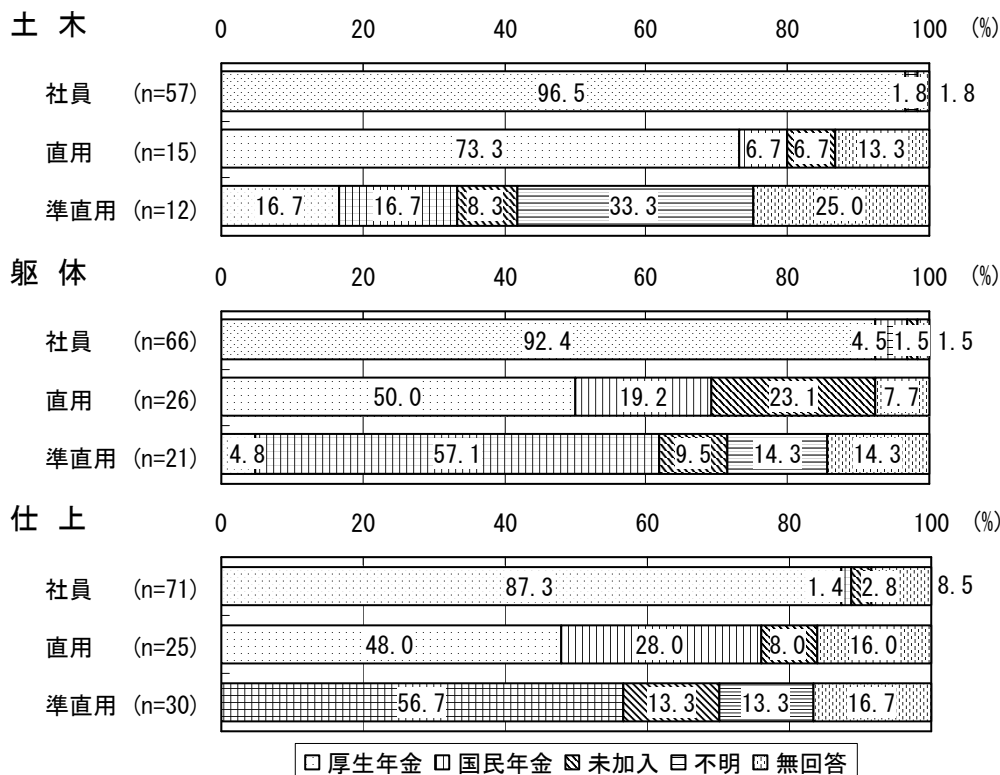


注1) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

注2) 「不明」の選択肢があるのは準直用のみ。

技能労働者が加入している年金保険の種類を職種分類別に見ると、土木職種と設備職種の直用では「厚生年金」が比較的多い。

図 3-3-70 技能労働者が加入している年金保険の種類（職種分類別①）

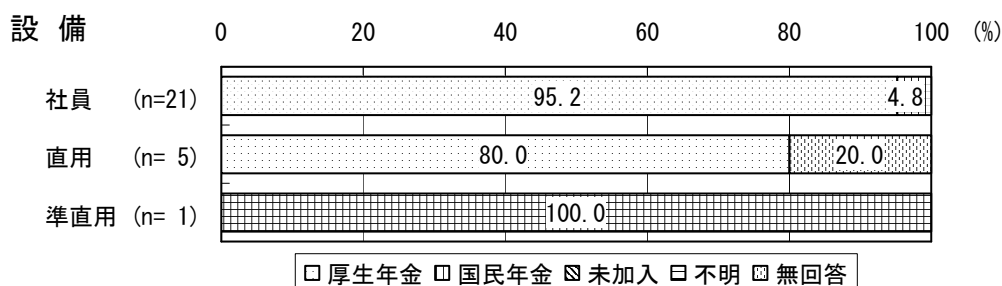


注1) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

注2) 「不明」の選択肢があるのは準直用のみ。



図 3-3-71 技能労働者が加入している年金保険の種類（職種分類別②）

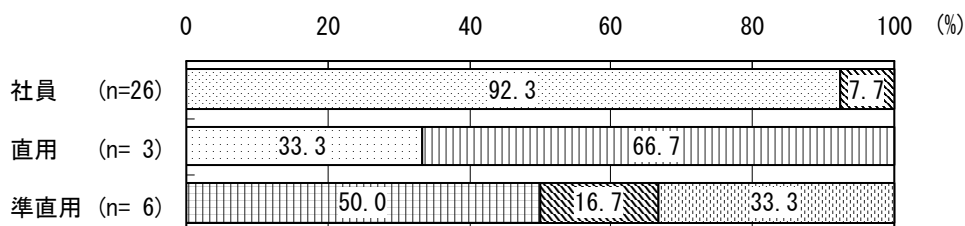


注 1) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。  
 注 2) 「不明」の選択肢があるのは準直用のみ。

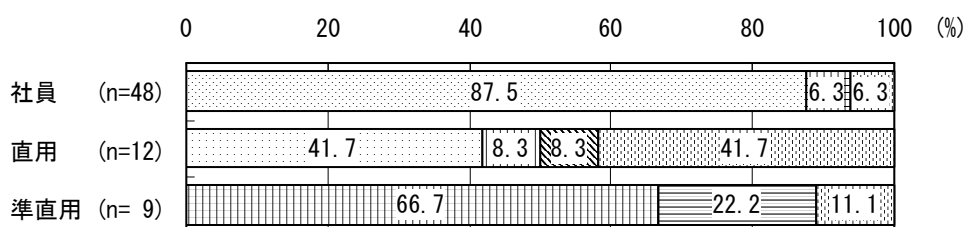
技能労働者が加入している健康保険の種類を完成工事高別に見ると、完成工事高が大きくなるほど、直用の「厚生年金」が多くなる傾向があり、完成工事高 30 億円以上の会社では、直用の「厚生年金」が 92%となっている。

図 3-3-72 技能労働者が加入している年金保険の種類（完成工事高別①）

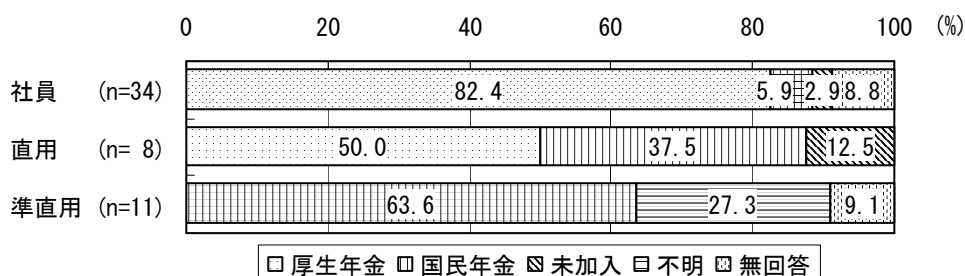
1 億円未満



1 億円～3 億円未満



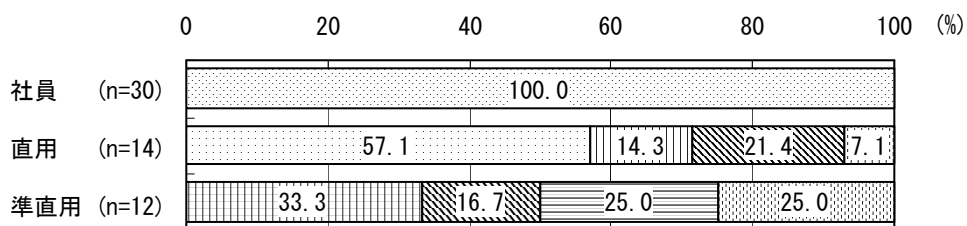
3 億円～5 億円未満



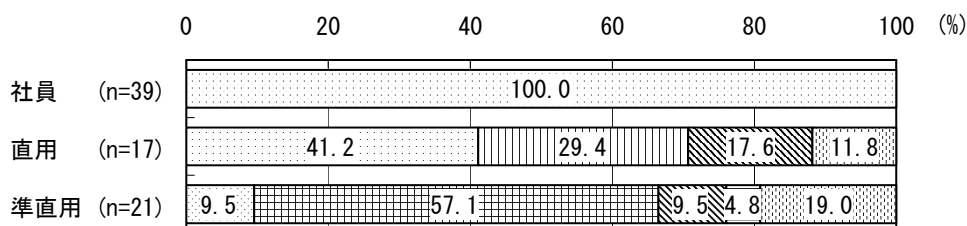
注 1) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。  
 注 2) 「不明」の選択肢があるのは準直用のみ。

図 3-3-73 技能労働者が加入している年金保険の種類（完成工事高別②）

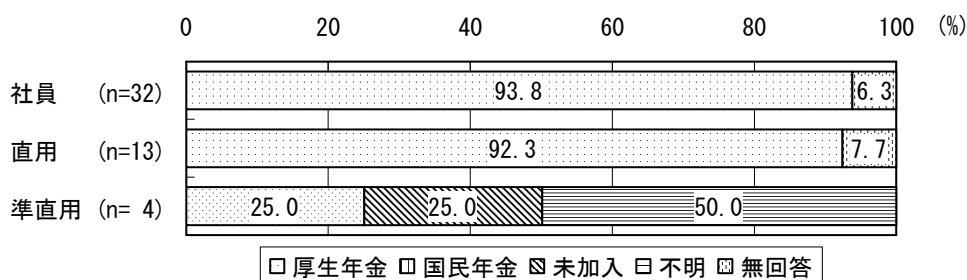
5 億円～10億円未満



10億円～30億円未満



30億円以上



注 1) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

注 2) 「不明」の選択肢があるのは準直用のみ。

(11) 労働保険の加入状況

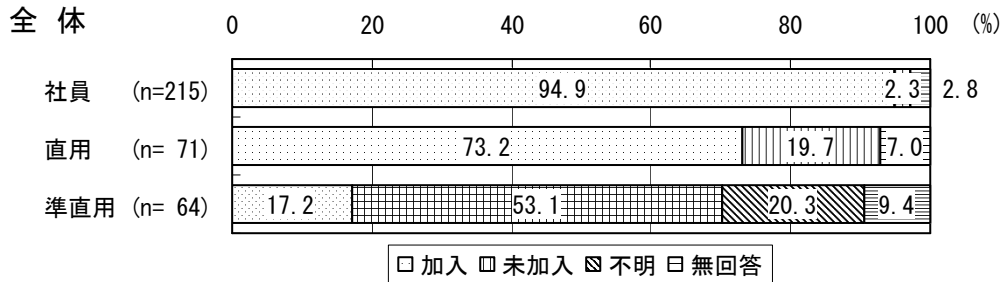
- 27) 技能労働者の雇用保険への加入は、社員では 95%、直用では 73%、準直用では 17%。  
 直用の「未加入」が比較的多いのは仕上職種。  
 社員及び直用の「加入」が圧倒的に多いのは完成工事高 30 億円以上の会社。
- 28) 技能労働者の労災保険への加入は、社員では 94%、直用では 86%、準直用では 78%。  
 直用の「未加入」がやや多いのは躯体職種。  
 直用の「未加入」が多いのは完成工事高 1 億円未満の会社。

技能労働者の労働保険の加入状況について分析した。

1) 雇用保険

技能労働者が雇用保険に加入している会社は、社員では 95%と圧倒的に多いが、直用では 73%、準直用では 17%となっている。

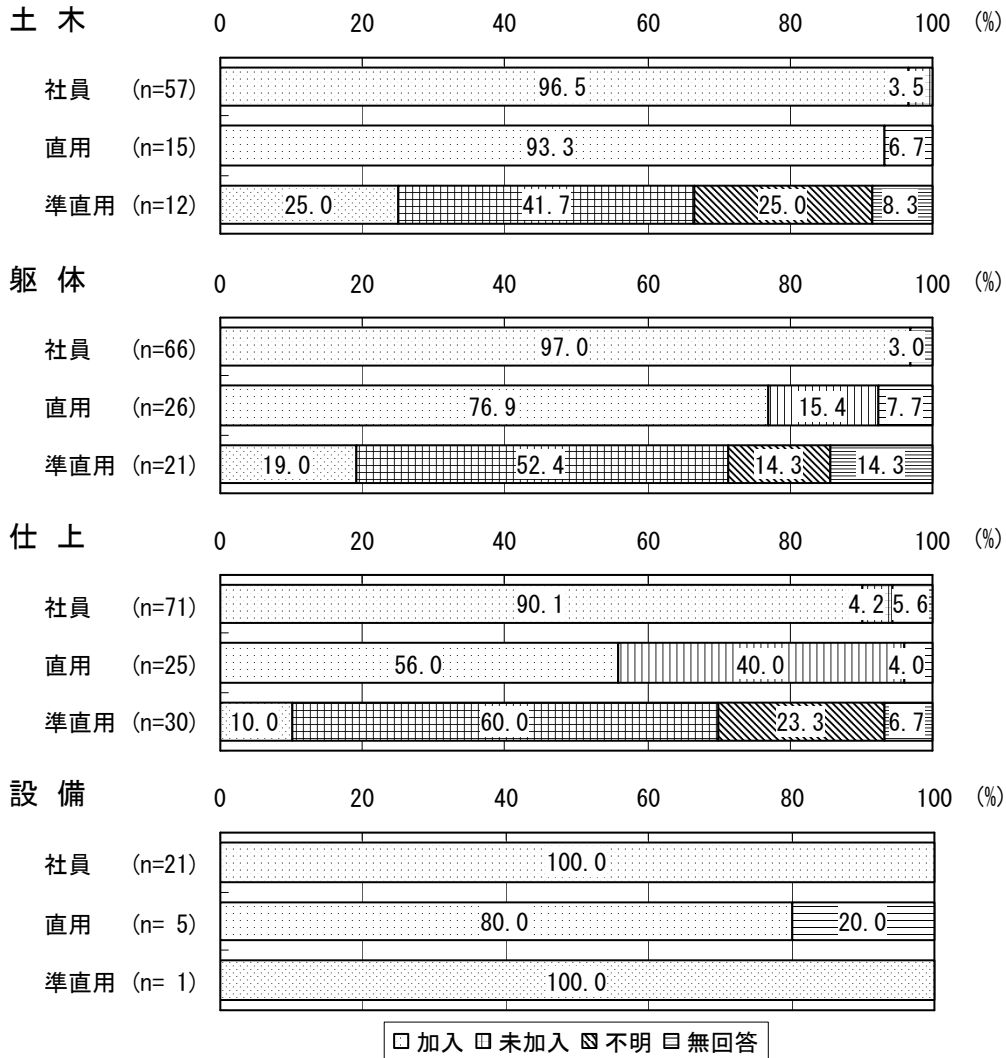
図 3-3-74 技能労働者の雇用保険の加入状況（全体）



注 1) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。  
 注 2) 「不明」の選択肢があるのは準直用のみ。

技能労働者の雇用保険の加入状況を職種分類別に見ると、直用の「未加入」が比較的多いのは仕上職種である。

図 3-3-75 技能労働者の雇用保険の加入状況（職種分類別）

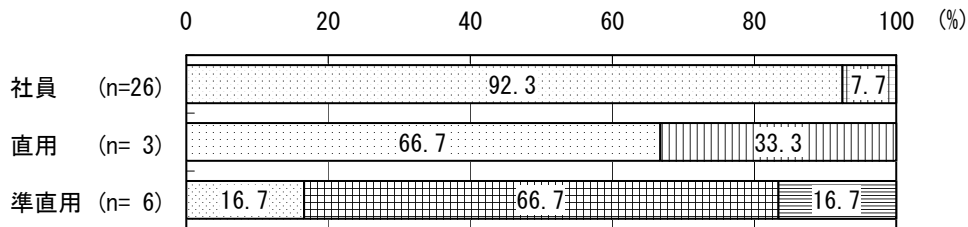


注 1) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。  
 注 2) 「不明」の選択肢があるのは準直用のみ。

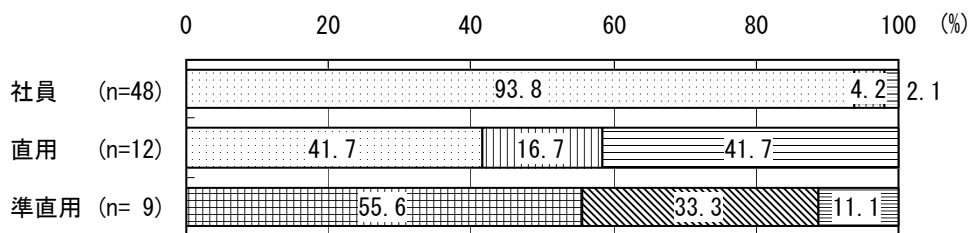
技能労働者の雇用保険の加入状況を完成工事高別に見ると、完成工事高 30 億円以上の会社では社員及び直用ともに「加入」が圧倒的に多い。

図 3-3-76 技能労働者の雇用保険の加入状況（完成工事高別①）

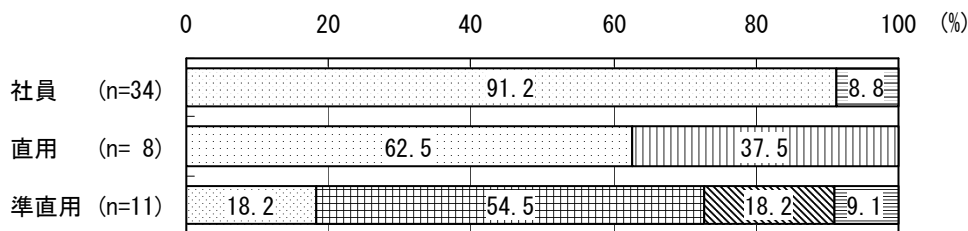
1 億円未満



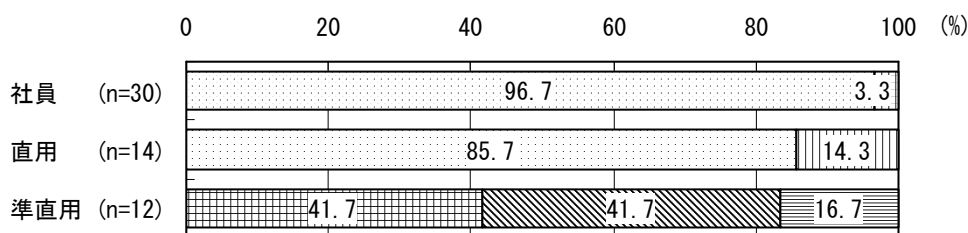
1 億円～3 億円未満



3 億円～5 億円未満



5 億円～10 億円未満

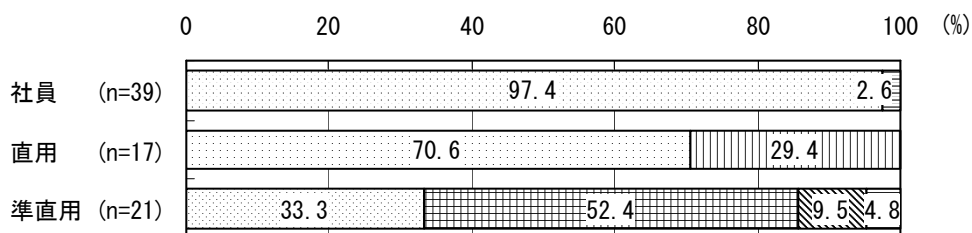


□ 加入 □ 未加入 ▨ 不明 □ 無回答

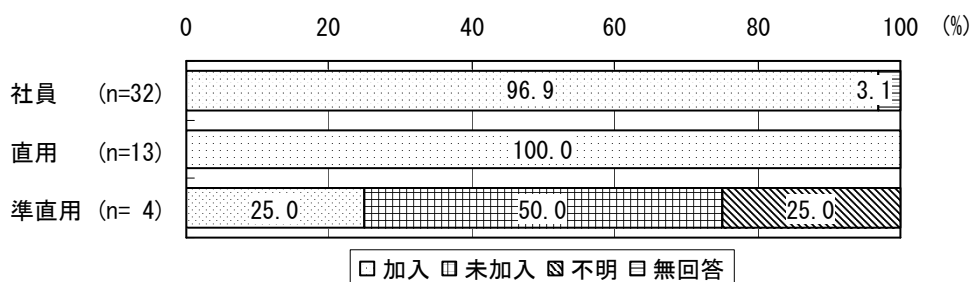
注 1) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。  
 注 2) 「不明」の選択肢があるのは準直用のみ。

図 3-3-77 技能労働者の雇用保険の加入状況（完成工事高別②）

10億円～30億円未満



30億円以上



□ 加入 □ 未加入 ▨ 不明 □ 無回答

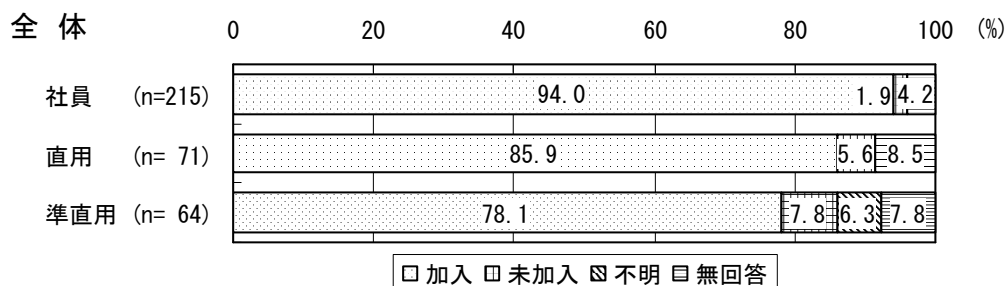
注 1) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

注 2) 「不明」の選択肢があるのは準直用のみ。

## 2) 労災保険

技能労働者が労災保険に加入している会社は、社員では94%、直用では86%、準直用では78%となっている。

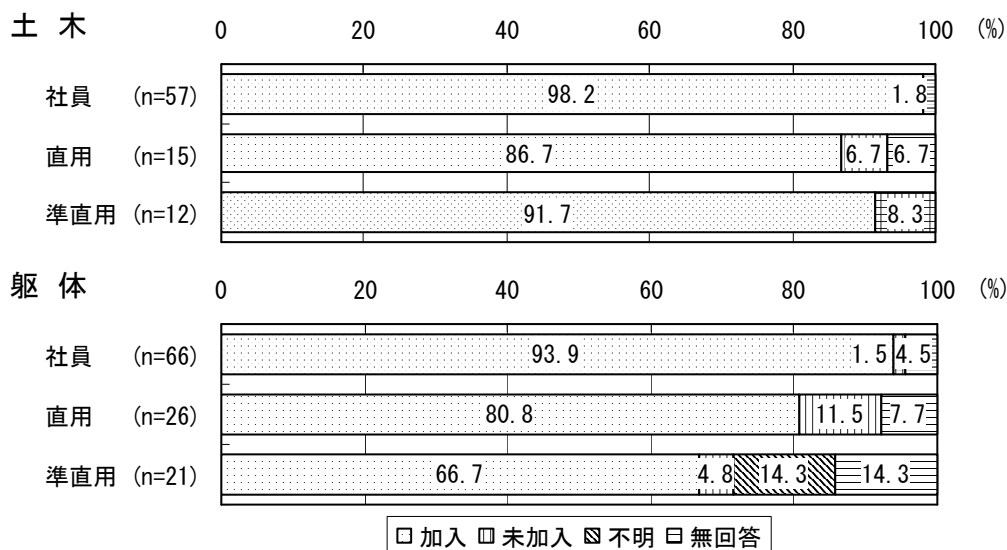
図 3-3-78 技能労働者の労災保険の加入状況（全体）



注 1) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。  
 注 2) 「不明」の選択肢があるのは準直用のみ。

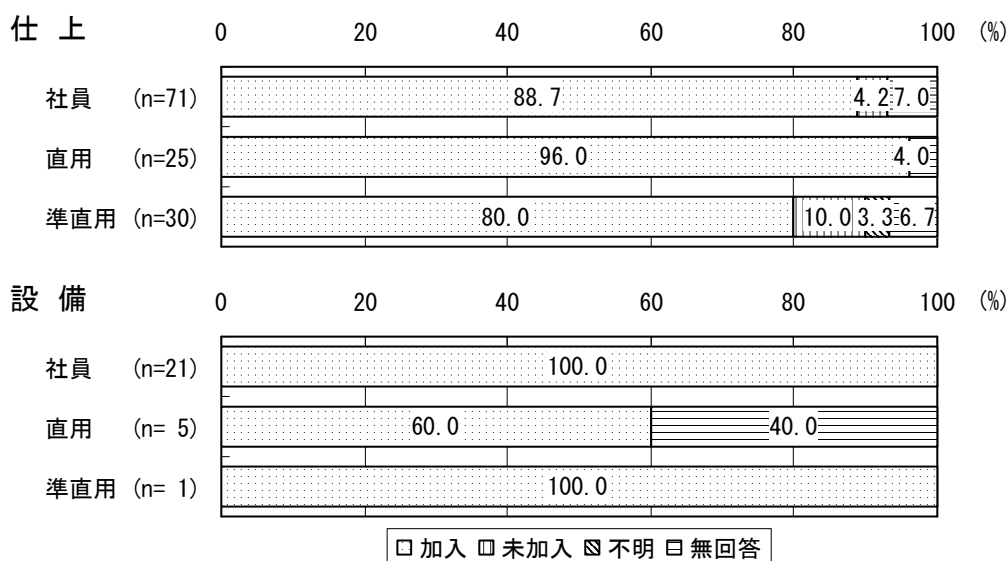
技能労働者の労災保険の加入状況を職種分類別に見ると、直用の「未加入」がやや多いのは躯体職種である。

図 3-3-79 技能労働者の労災保険の加入状況（職種分類別①）



注 1) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。  
 注 2) 「不明」の選択肢があるのは準直用のみ。

図 3-3-80 技能労働者の労災保険の加入状況（職種分類別②）



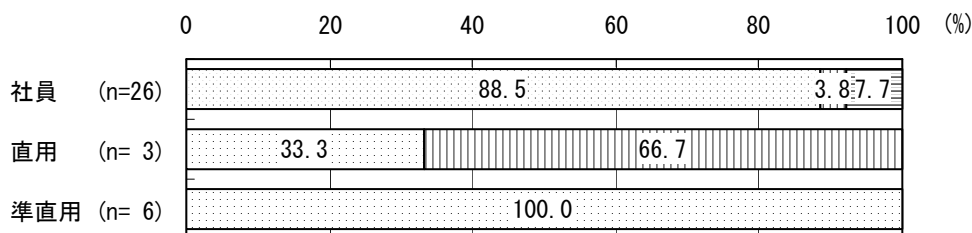
注 1) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

注 2) 「不明」の選択肢があるのは準直用のみ。

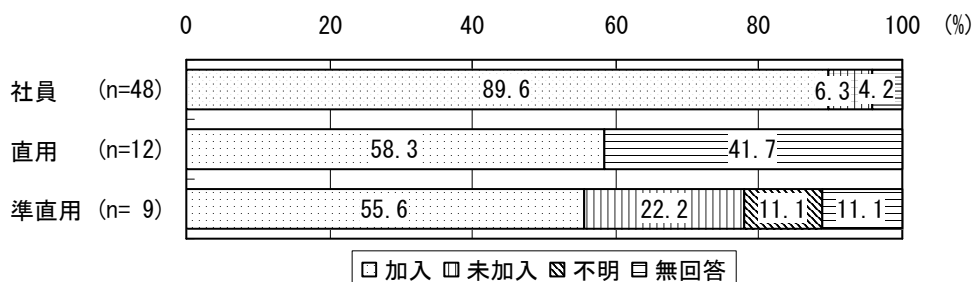
技能労働者の労災保険の加入状況を完成工事高別に見ると、完成工事高 1 億円未満の会社では直用の「未加入」が多い。

図 3-3-81 技能労働者の労災保険の加入状況（完成工事高別①）

1 億円未満



1 億円～3 億円未満



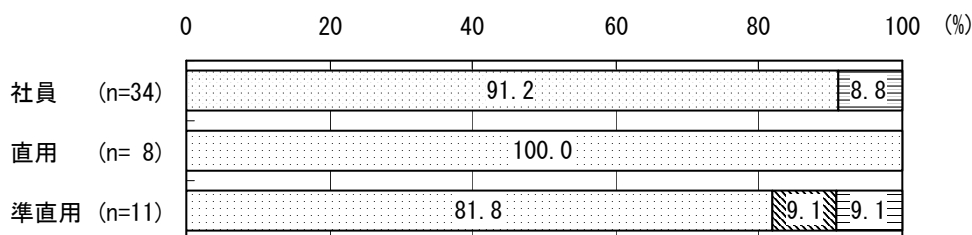
注 1) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

注 2) 「不明」の選択肢があるのは準直用のみ。

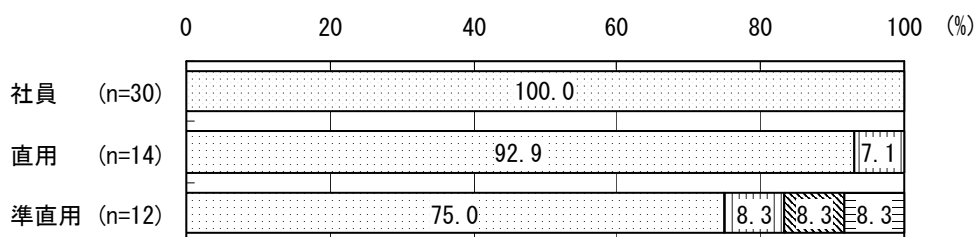


図 3-3-82 技能労働者の労災保険の加入状況（完成工事高別②）

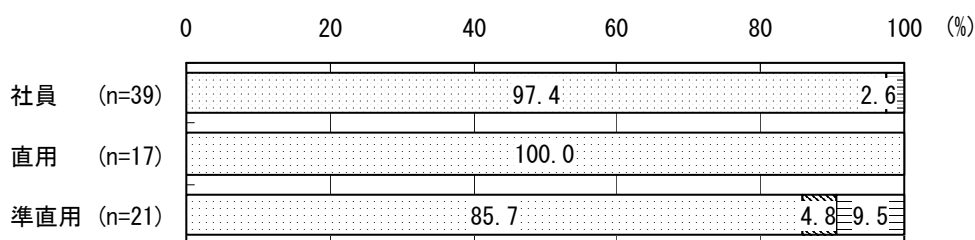
3 億円～5 億円未満



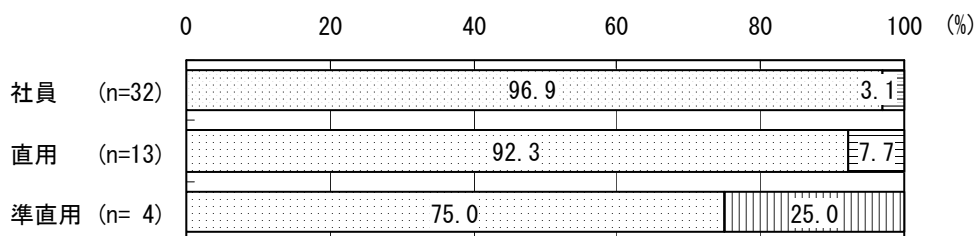
5 億円～10億円未満



10億円～30億円未満



30億円以上



□ 加入 ■ 未加入 ▨ 不明 □ 無回答

注 1) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

注 2) 「不明」の選択肢があるのは準直用のみ。

(12) 建退共制度の加入状況

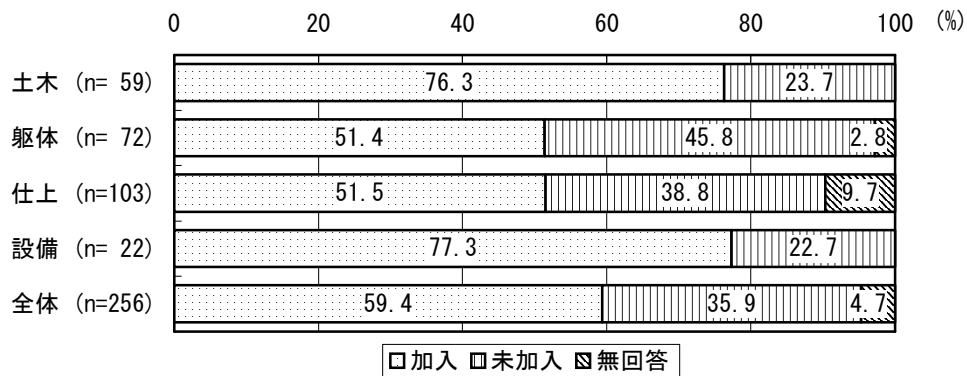
29) 建退共制度へ加入している会社は、全体の59%。建退共制度の対象者（複数回答）は、社員が84%、直用が70%、準直用が55%、専属下請が39%、臨時雇が13%、日雇が21%。建退共制度へ加入している会社が多いのは土木職種と設備職種。会社の完成工事高が大きくなるほど建退共制度への加入が増大。

会社の建退共制度への加入状況について分析した。

建退共制度へ加入している会社は、全体の59%である。

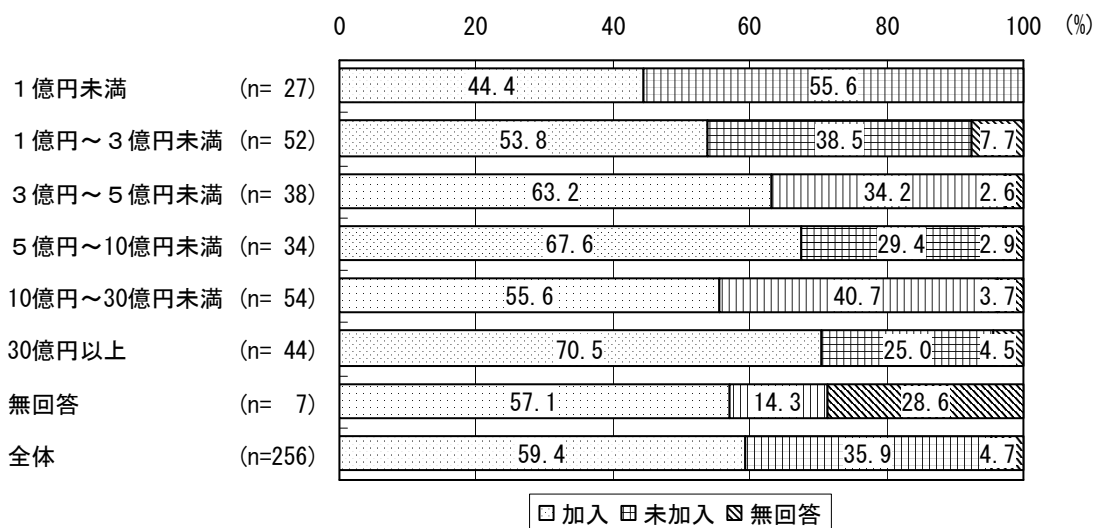
職種分類別に見ると、建退共制度へ加入している会社は土木職種と設備職種では80%弱と多いが、躯体職種と仕上職種では50%強となっている。

図 3-3-83 会社の建退共制度への加入状況（職種分類別）



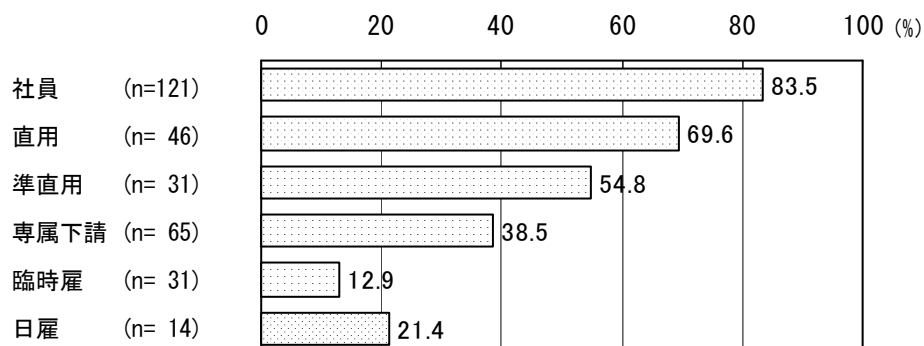
建退共制度への加入状況を会社の完成工事高別に見ると、完成工事高が大きくなるほど加入率が上がる傾向がある。

図 3-3-84 会社の建退共制度への加入状況（完成工事高別）



建退共制度の対象者（複数回答）としては、社員が 84%、直用が 70%、準直用が 55%、専  
 属下請が 39%であるが、臨時雇を対象としている会社は 13%、日雇は 21%と少ない。

図 3-3-85 建退共制度の対象者（複数回答）



注) サンプル数は、建退共制度へ加入していると回答した会社のうち該当する雇用形  
 態の労働者が存在する会社の数。

(13) その他の法定外福利厚生制度の加入状況

30) 社会保険、労働保険、建退共制度の他に加入している法定外福利厚生制度として多いのは、法定外労働災害補償制度等。  
法定外労働災害補償制度等の対象者（複数回答）は、社員が 97%、直用が 84%、準直用が 89%、専属下請が 69%、臨時雇が 50%、日雇が 38%。

社会保険、労働保険、建退共制度の他に加入している法定外福利厚生制度（法定外労働災害補償制度など）について分析した。

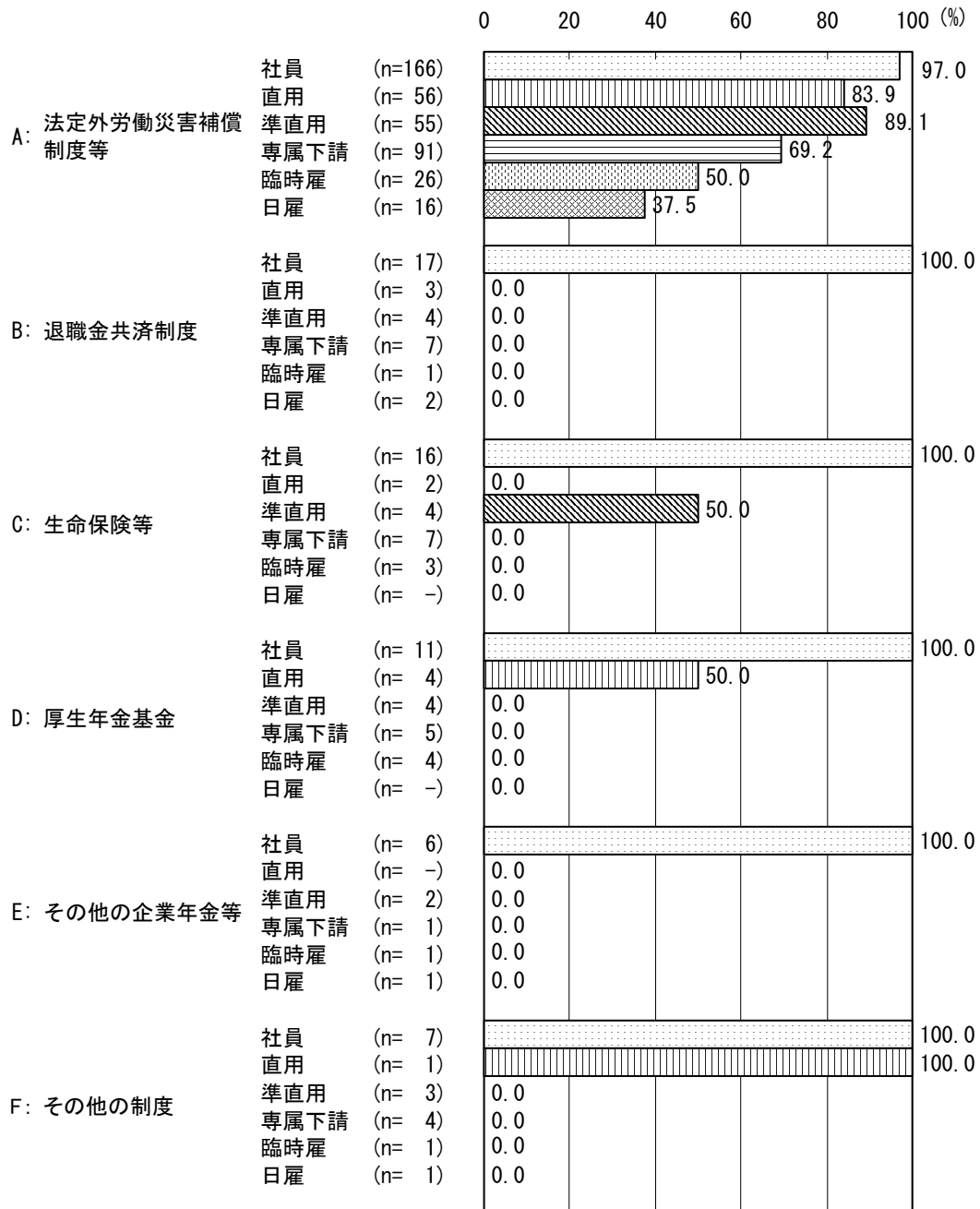
その他の法定外福利厚生制度について、176 社から 251 件の回答が得られた。これらを分類すると、法定外労働災害補償制度等が圧倒的に多い。

表 3-3-3 その他の法定外福利厚生制度

分類	記述例	件数
A: 法定外労働災害補償制度等	法定外労働災害補償制度、任意労災保険、労災上乘せ保険、労働災害総合保険、傷害保険、建設労災補償共済、一人親方労働災害保険等	192
B: 退職金共済制度	中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度	18
C: 生命保険等	団体生命保険、団体定期保険、総合福祉団体定期保険、養老保険等	17
D: 厚生年金基金	厚生年金基金	11
E: その他の企業年金等	適格企業年金、企業年金、退職年金等	6
F: その他の制度	福利厚生共済、慶弔見舞金制度、社宅・寮制度、財形貯蓄制度等	7
合計		251

その他の法定外福利厚生制度の対象者（複数回答）を雇用形態別に見ると、最も多い法定外労働災害補償制度等で、社員が97%、直用が84%、準直用が89%、専属下請が69%、臨時雇が50%、日雇が38%となっている。

図 3-3-86 その他の法定外福利厚生制度の対象となる雇用形態等（制度別、複数回答）



注) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社における該当する制度の記述数。

(14) 労働時間

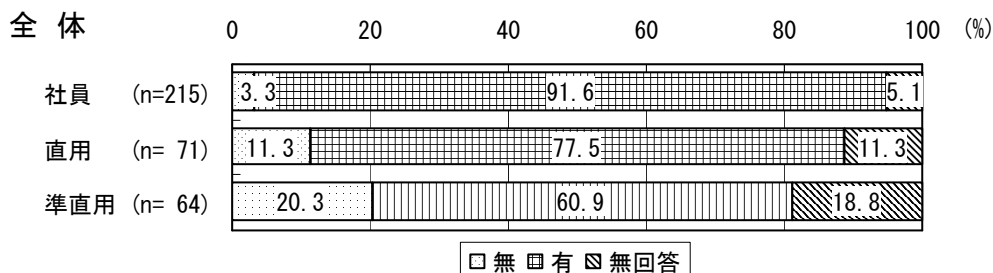
- 31) 技能労働者の1日当たりの所定労働時間を定めている会社は、社員では92%、直用では76%、準直用では61%。  
 1日当たりの所定労働時間を定めていない会社が多いのは仕上職種。  
 1日当たりの所定労働時間は、社員7.9時間、直用7.7時間、準直用7.7時間。  
 1日当たりの実際の平均労働時間は、社員8.6時間、直用8.1時間、準直用7.9時間。  
 1日当たりの実際の平均労働時間が特に長いのは設備職種。
- 32) 技能労働者の1週間当たりの所定休日数を定めている会社は、社員では90%、直用では78%、準直用では42%。  
 1週間当たりの所定休日数を定めていない会社が多いのは、躯体職種の準直用と仕上職種の直用及び準直用。  
 1週間当たりの所定休日数は、社員1.6日、直用1.5日、準直用1.4日。  
 1週間当たりの実際の平均休日数は、社員1.4日、直用1.3日、準直用1.3日。  
 準直用の所定休日数が社員や直用よりも少ないのは躯体職種と仕上職種。
- 33) 技能労働者の年間の所定有給休暇(最大)日数を定めている会社は、社員では79%、直用では39%、準直用では9%。  
 年間の所定有給休暇日数を定めていない会社が多いのは仕上職種。  
 年間の所定有給休暇日数は、社員19.1日、直用17.1日、準直用15.4日。  
 年間の実際の平均取得日数は、社員7.8日、直用6.0日、準直用6.3日。  
 年間の所定有給休暇日数、実際の平均取得日数ともに比較的少ないのは躯体職種の直用及び準直用。所定有給休暇日数に比べて、実際の平均取得日数が特に少ないのは仕上職種の直用。
- 34) 降雨による技能労働者の年間平均休日数は、社員6.0日、直用8.3日、準直用11.9日。  
 降雨による年間平均休日数が特に多いのは、仕上職種の直用及び準直用。
- 35) 技能労働者の年間平均休日数を求めると、社員が103日、直用が99日、準直用が103日。

技能労働者の労働時間、休日数について分析した。

1) 1日当たりの労働時間

技能労働者の1日当たりの所定労働時間を定めている会社は、社員では92%、直用では76%、準直用では61%となっている。

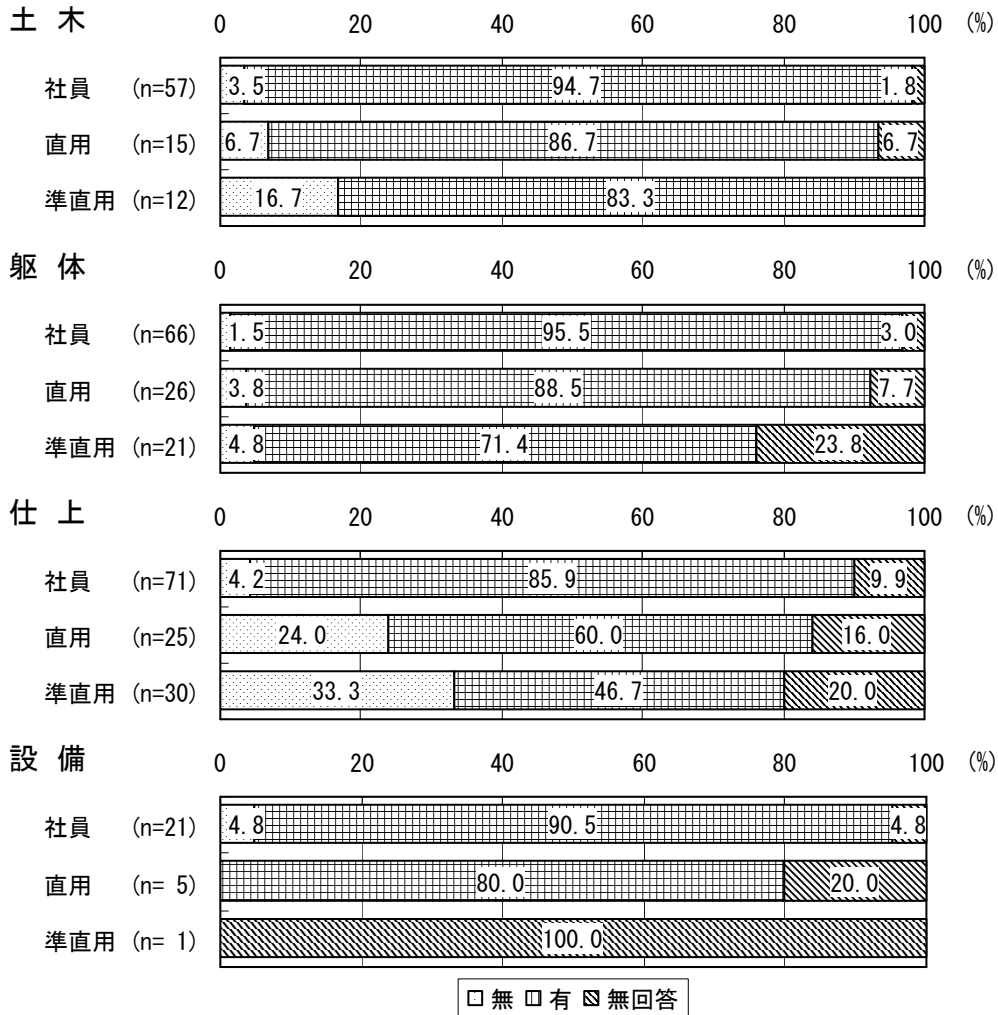
図 3-3-87 技能労働者の1日当たりの所定労働時間の有無(全体)



注) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

技能労働者の1日当たりの所定労働時間の有無を職種分類別に見ると、仕上職種で所定労働時間を定めていない会社が多い。

図 3-3-88 技能労働者の1日当たりの所定労働時間の有無（職種分類別）

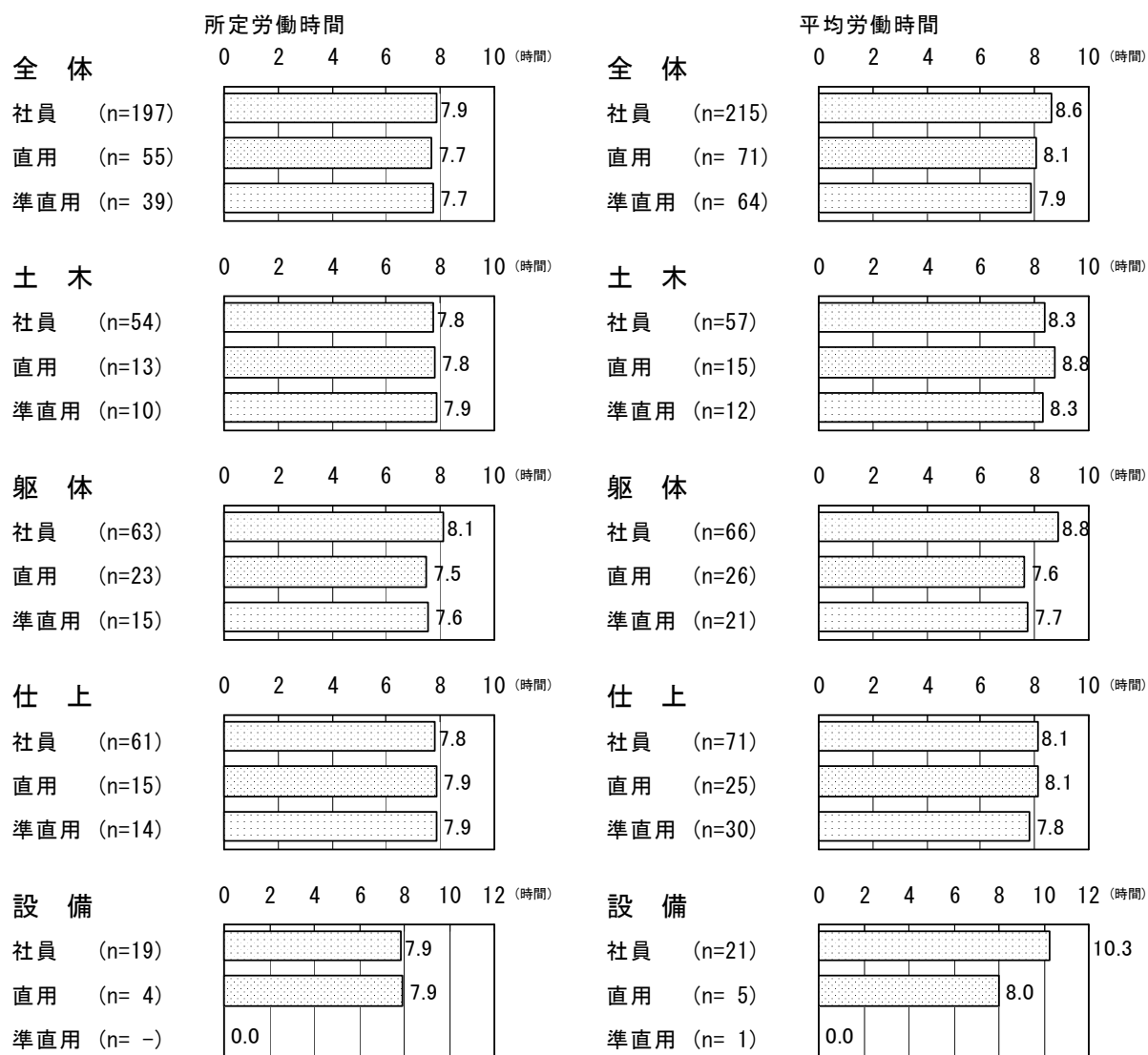


注) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

技能労働者の1日当たりの所定労働時間は、全体として社員7.9時間、直用7.7時間、準直用7.7時間である。これに対して、実際の平均労働時間は、社員8.6時間、直用8.1時間、準直用7.9時間と、所定労働時間よりも0.2～0.7時間長い。

職種分類別に見ると、所定労働時間についてはほとんど違いはない。実際の平均労働時間については、設備職種の社員が10.3時間と特に長くなっている。

図3-3-89 技能労働者の1日当たりの所定労働時間と実際の平均労働時間（職種分類別）



注1) 所定労働時間のサンプル数は、1日当たりの所定労働時間を定めている会社のうち該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

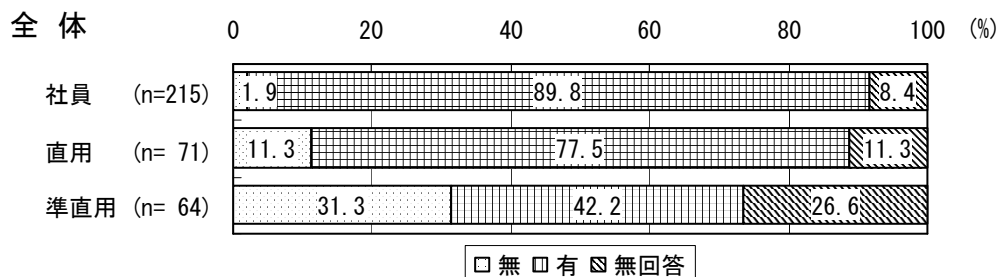
注2) 平均労働時間のサンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。



## 2) 1週間当たりの休日数

技能労働者の1週間当たりの所定休日数を定めている会社は、社員では90%、直用では78%、準直用では42%となっている。

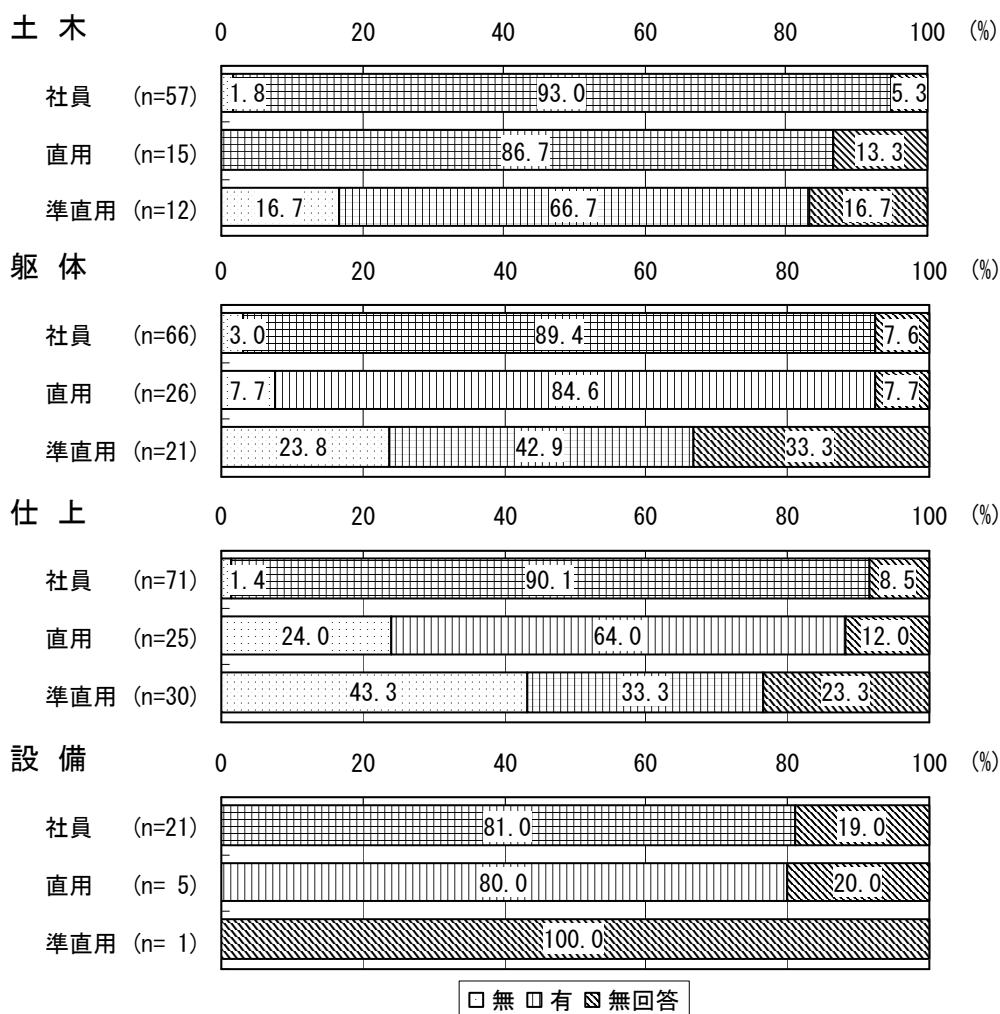
図 3-3-90 技能労働者の1週間当たりの所定休日の有無（全体）



注) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

技能労働者の1週間当たりの所定休日数の有無を職種分類別に見ると、躯体職種の準直用と、仕上職種の直用及び準直用で所定休日数を定めていない会社が多い。

図 3-3-91 技能労働者の1週間当たりの所定休日の有無（職種分類別）

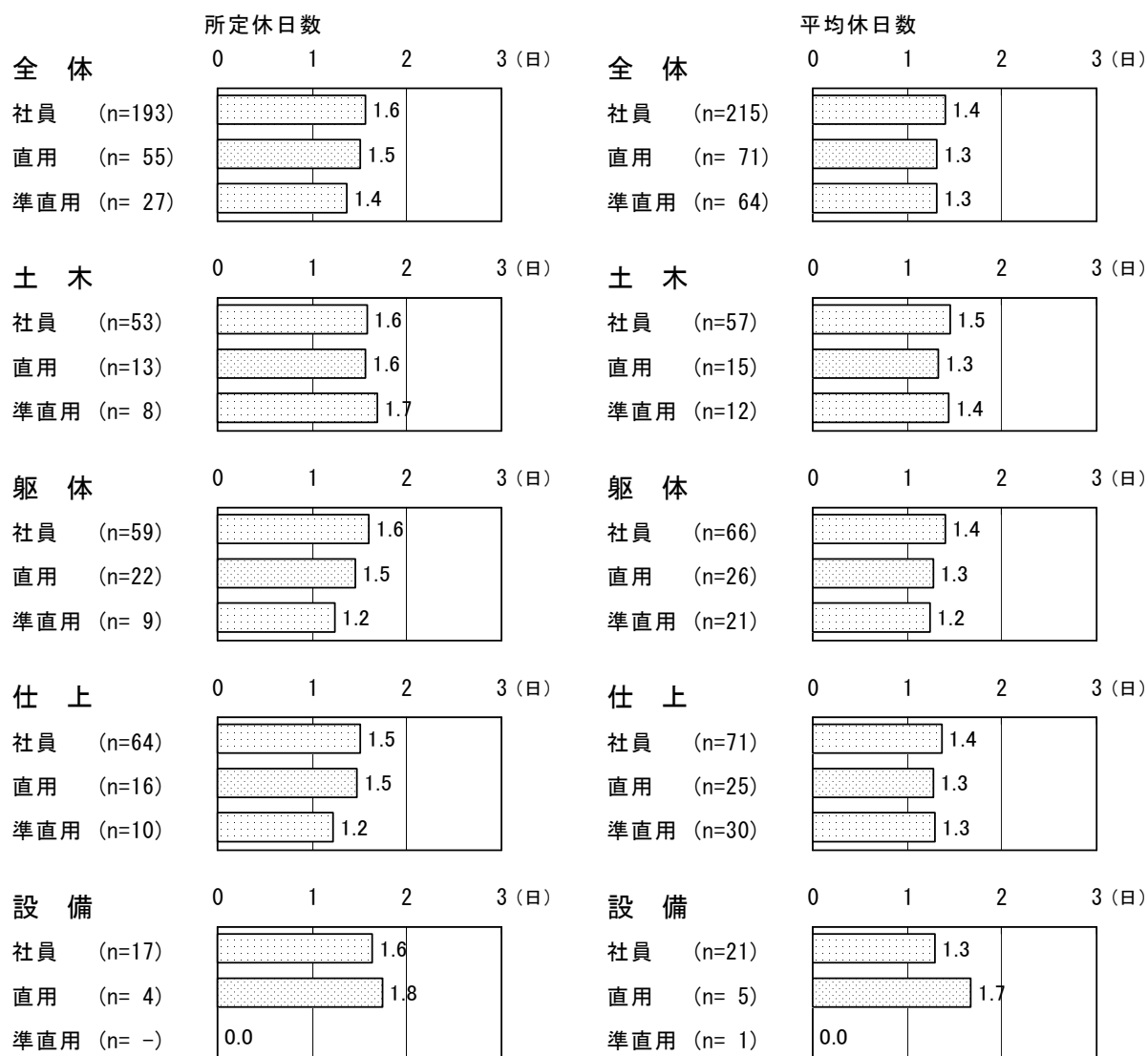


注) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

技能労働者の1週間当たりの所定休日数は、全体として社員 1.6 日、直用 1.5 日、準直用 1.4 日である。これに対して、実際の平均休日数は、社員 1.4 日、直用 1.3 日、準直用 1.3 日と、所定休日数よりも 0.1~0.2 日少ない。

職種分類別に見ると、躯体職種と仕上職種では、準直用の所定休日数が社員や直用よりも 0.3 日少なくなっている

図 3-3-92 技能労働者の1週間当たりの所定休日数と平均休日数（職種分類別）



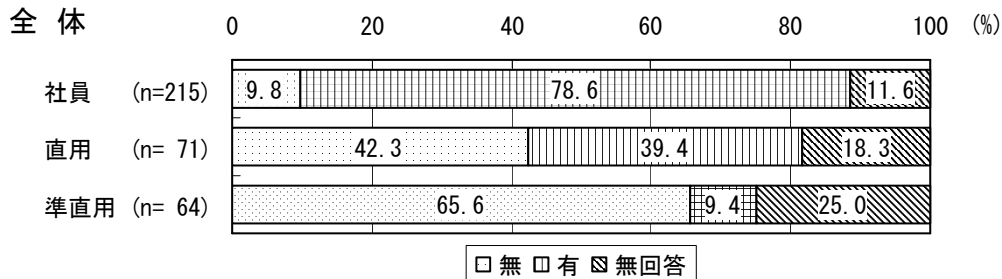
注 1) 所定休日数のサンプル数は、1週間当たりの所定休日数を定めている会社のうち該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

注 2) 平均休日数のサンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

### 3) 年間の有給休暇日数、降雨による休日数

技能労働者の年間の所定有給休暇（最大）日数を定めている会社は、社員では79%、直用では39%、準直用では9%となっている。

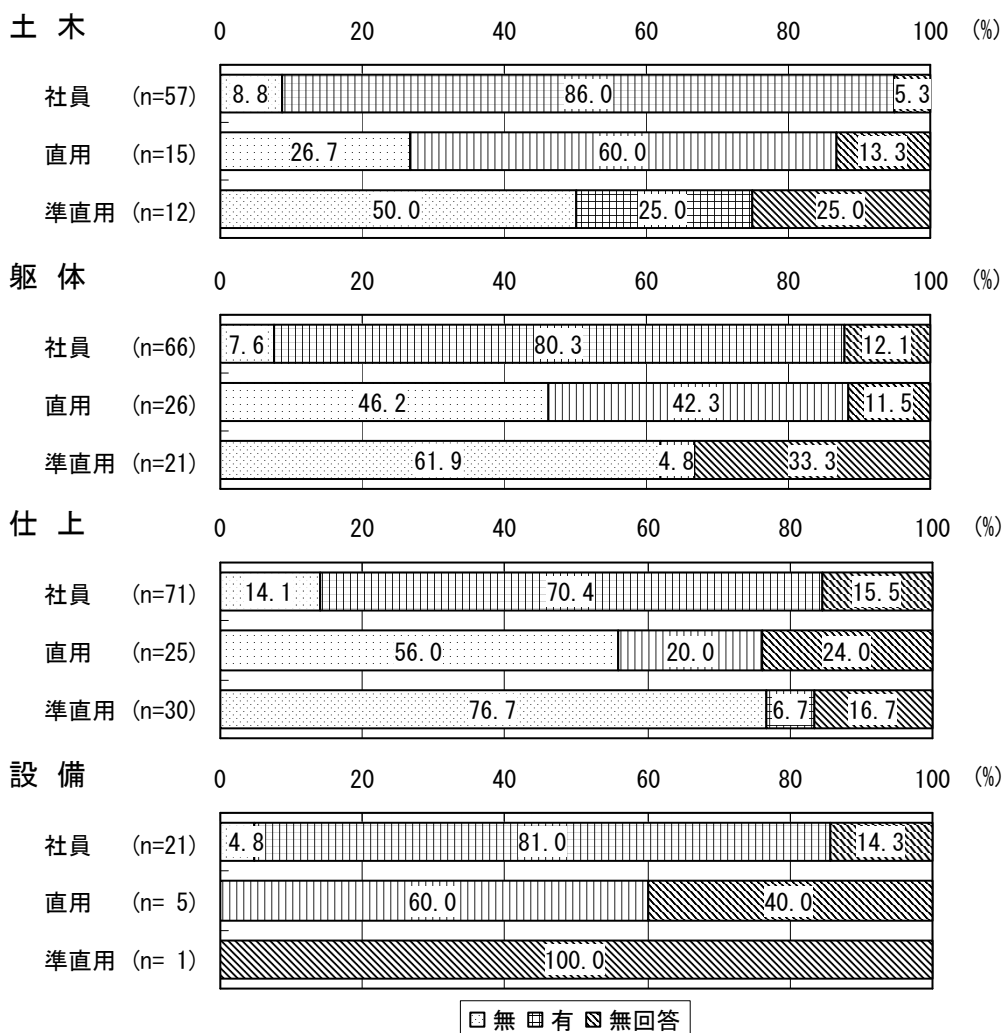
図 3-3-93 技能労働者の年間の所定有給休暇の有無（全体）



注) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

技能労働者の年間の所定有給休暇の有無を職種分類別に見ると、仕上職種で所定有給休暇日数を定めていない会社が多い。

図 3-3-94 技能労働者の年間の所定有給休暇の有無（職種分類別）

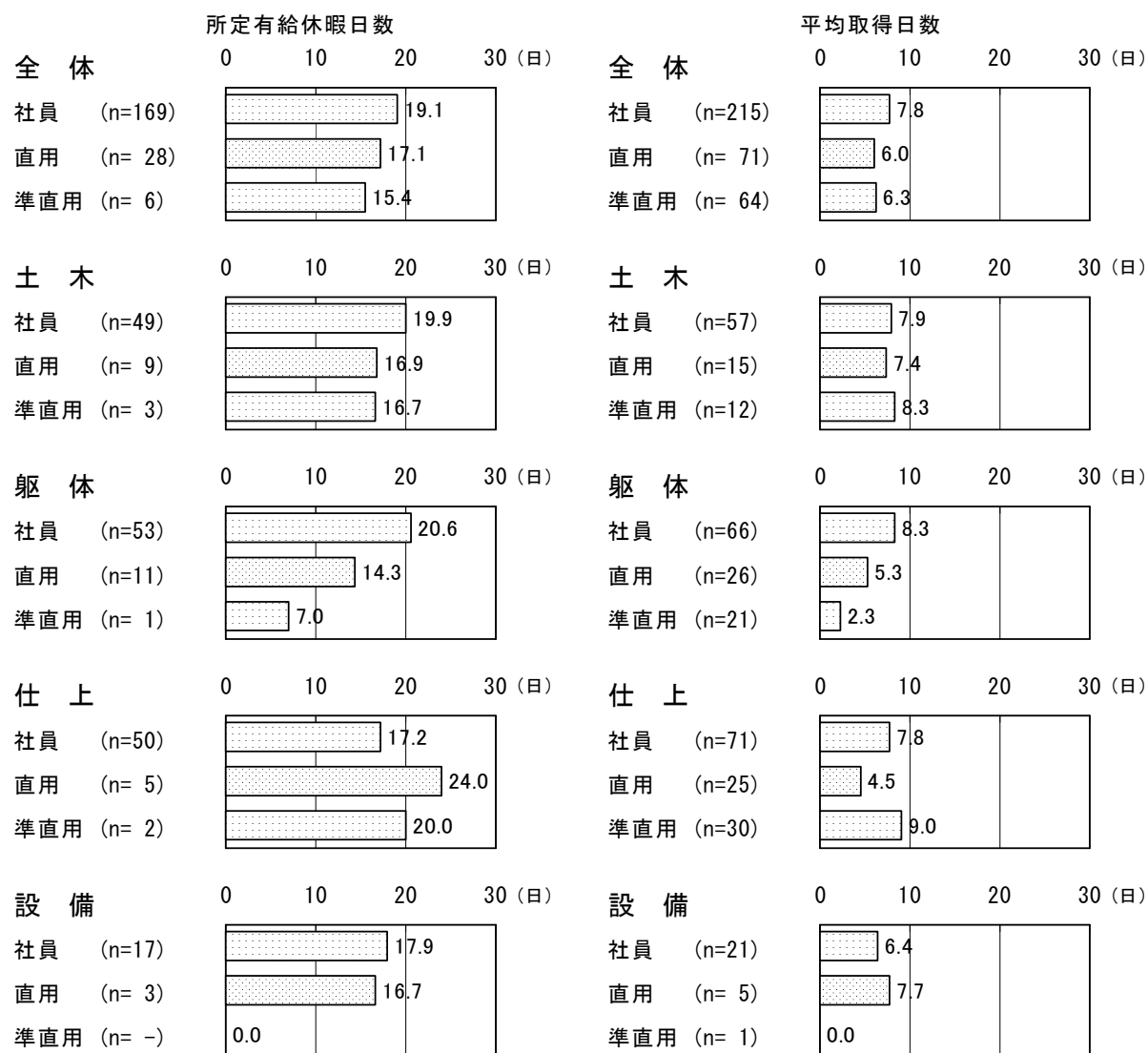


注) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

技能労働者の年間の所定有給休暇日数は、全体として社員 19.1 日、直用 17.1 日、準直用 15.4 日である。これに対して、実際の平均取得日数は、社員 7.8 日、直用 6.0 日、準直用 6.3 日と、所定有給休暇日数よりも大幅に少なくなっている。

職種分類別に見ると、躯体職種の直用及び準直用では所定有給休暇日数、実際の平均取得日数ともに比較的少ない。また、仕上職種の直用では所定有給休暇日数は 24 日と多いが、実際の平均取得日数は 4.5 日と少なくなっている。

図 3-3-95 技能労働者の年間の所定有給休暇日数と平均取得日数（職種分類別）



注 1) 所定有給休暇日数のサンプル数は、年間の所定有給休暇日数を定めている会社のうち該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

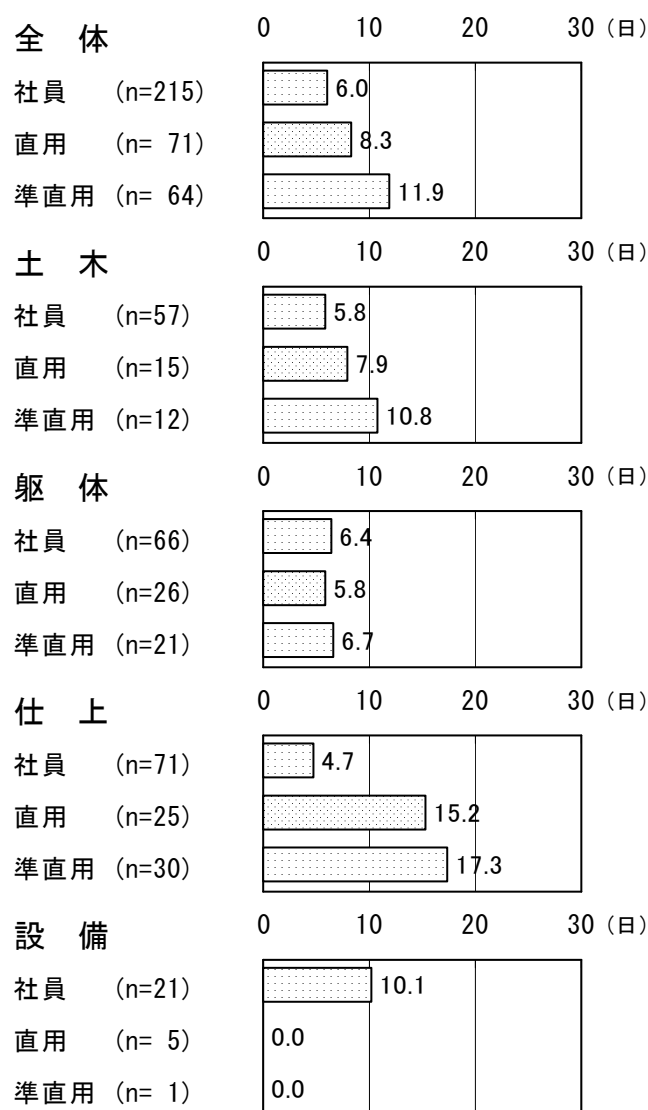
注 2) 平均取得日数のサンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

降雨による技能労働者の年間平均休日数は、全体として社員 6.0 日、直用 8.3 日、準直用 11.9 日となっている。

職種分類別に見ると、降雨による年間平均休日数が特に多いのは、仕上職種の直用及び準直用である。

なお、降雨による年間平均休日数を、有給休暇の平均取得日数（社員 7.8 日、直用 6.0 日、準直用 6.3 日）と比べると、社員では約 2 日少ないが、直用では約 2 日、準直用では約 6 日多くなっている。このことから、降雨による休日は、直用及び準直用では必ずしも有給として扱われていないことがうかがえる。

図 3-3-96 降雨による技能労働者の年間平均休日数（職種分類別）



注) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

#### 4) 年間の平均休日数

2)、3)の調査結果及びその他の休暇の想定日数より、技能労働者の年間平均休日数を求めると、社員が103日、直用が99日、準直用が103日となっている。

表 3-3-4 技能労働者の年間平均休日数

	毎週の休日数	有給休暇 日数	降雨によ る休日数	年末年始 休暇日数	GW休暇 日数	夏期休暇 日数	合計
社員 (n=215)	72.8(1.4×52)	7.8	6.0	5.6	5.6	5.6	103.4
直用 (n= 71)	67.6(1.3×52)	6.0	8.3	5.7	5.7	5.7	99.0
準直用 (n= 64)	67.6(1.3×52)	6.3	11.9	5.7	5.7	5.7	102.9

注1) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

注2) 毎週の休日数は、1週間当たりの実際の平均休日数(調査結果)に年間52週を乗じて求めた日数。

注3) 有給休暇日数は、年間の実際の有給休暇平均取得日数(調査結果)。

注4) 降雨による休日数は、降雨による年間平均休日数(調査結果)。

注5) 年末年始休暇日数、GW休暇日数、夏期休暇日数は、それぞれ連続7日間の休暇と仮定し、1週間当たりの実際の平均休日数(調査結果)を差し引いて求めた日数。

(15) 休暇制度

36) 技能労働者の土曜休暇制度は、「特になし」が36%、「4週2休」が26%、「週休2日」が10%、「4週1休」が7%など。  
 「週休2日」が比較的多いのは土木職種と設備職種。「特になし」が多いのは仕上職種。  
 37) 技能労働者の年間休暇制度（複数回答）で多いのは、「年末年始休暇」（77%）、「夏期休暇」（73%）、「ゴールデンウィーク休暇」（53%）。年間休暇制度が「特になし」は15%。  
 「年末年始休暇」、「夏期休暇」が他業種と比べて少ないのは仕上職種。「ゴールデンウィーク休暇」が比較的小さいのは設備職種。

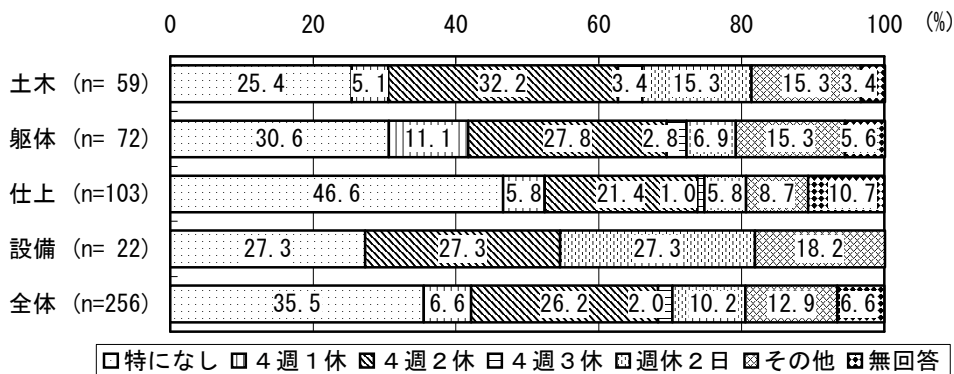
技能労働者の休暇制度について分析した。

1) 土曜休暇制度

技能労働者の土曜休暇制度は、全体として「4週2休」の会社が26%、「週休2日」が10%、「4週1休」が7%などとなっているが、「特になし」とする会社が36%と少なくない。また、「その他」13%については、1年単位の変形労働時間制との記述が多い。

職種分類別に見ると、土木職種と設備職種では「週休2日」の会社が比較的多く、仕上職種では「特になし」とする会社が47%と多い。

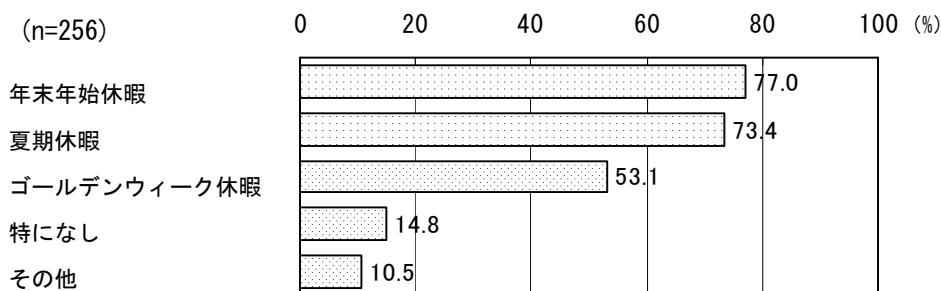
図 3-3-97 技能労働者の土曜休暇制度（職種分類別）



## 2) 年間休暇制度

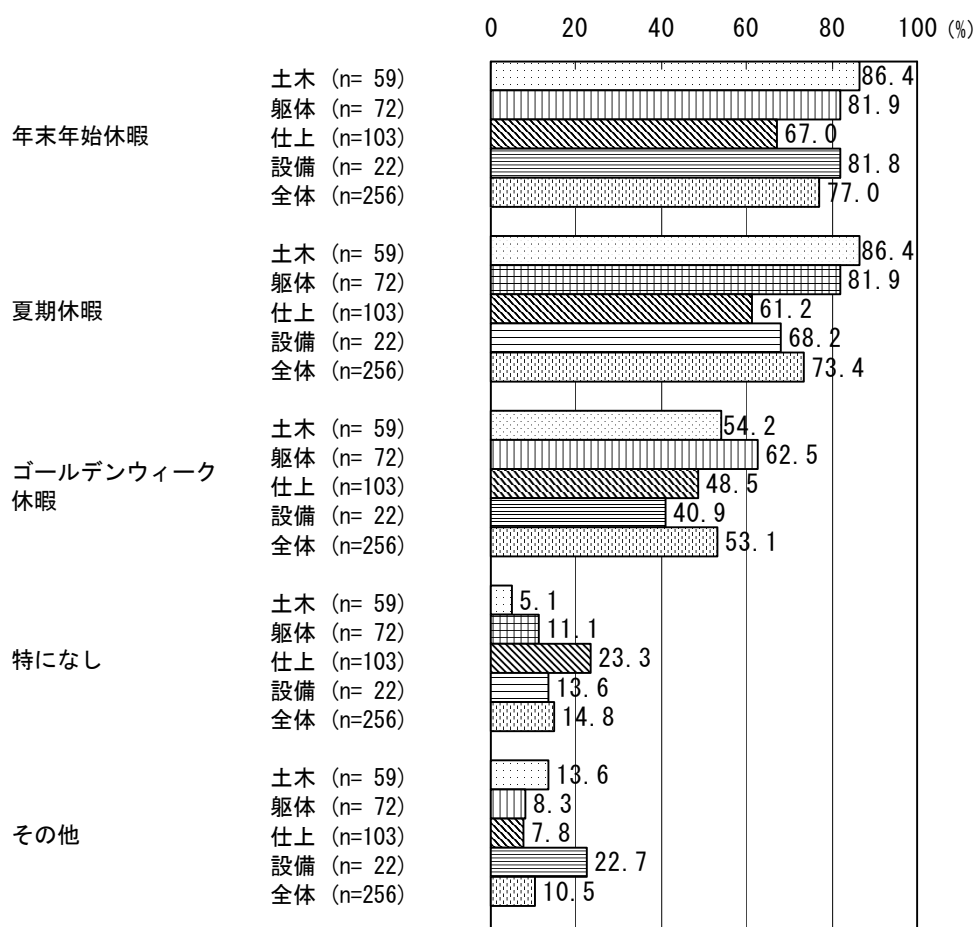
技能労働者の年間休暇制度（複数回答）としては、全体として「年末年始休暇」を採用している会社が77%、「夏期休暇」が73%、「ゴールデンウィーク休暇」が53%となっている。「特になし」とする会社は全体の15%である。また、「その他」11%については、創立記念日休暇等の記述が見られる。

図 3-3-98 技能労働者の年間休暇制度（複数回答）



技能労働者の年間休暇制度について職種分類別に見ると、仕上職種では「年末年始休暇」、「夏期休暇」が他業種と比べて少なく、設備職種では「ゴールデンウィーク休暇」が比較的少ない。

図 3-3-99 技能労働者の年間休暇制度（職種分類別、複数回答）





(16) 週40時間労働制（法定労働時間）への取組み

- 38) 「週所定労働時間40時間制移行に向けての建設業界が取り組むべき行動計画」（平成9年、建設産業システム合理化推進協議会）（以下、「建設業界が取り組むべき行動計画」という。）については、「知っている」会社が66%、「名前だけ知っている」会社が19%。  
「知っている」会社が多いのは躯体職種と設備職種。「名前だけ知っている」会社と「知らない」会社が他職種よりも多いのは土木職種。
- 39) 「建設業界が取り組むべき行動計画」に記載されている「専門工事業者において講ずべき条件整備」のうち、①収入・雇用の安定に関する条件整備を「実施・実現している」会社は47%、「一部実施・実現している」会社は34%。  
①を「実施・実現している」又は「一部実施・実現している」会社が多いのは土木職種と設備職種。
- 40) ②工期の確保と適正な見積もりに関する条件整備を「実施・実現している」会社は32%、「一部実施・実現している」会社は34%。  
②を「実施・実現している」又は「一部実施・実現している」会社が多いのは土木職種と設備職種。
- 41) ③時短協議会での協議調整に関する条件整備を「実施・実現している」会社は28%、「一部実施・実現している」会社は40%。  
③を「実施・実現している」又は「一部実施・実現している」会社が多いのは土木職種と設備職種。
- 42) ④生産性の向上に関する条件整備を「実施・実現している」会社は25%、「一部実施・実現している」会社は46%。  
④を「実施・実現している」又は「一部実施・実現している」会社が多いのは土木職種と設備職種。
- 43) ⑤効率的な工程の振興に関する条件整備を「実施・実現している」会社は36%、「一部実施・実現している」会社は44%。  
⑤を「実施・実現している」又は「一部実施・実現している」会社が多いのは土木職種。「一部実施・実現している」会社が比較的多いのは設備職種。
- 44) ⑥工期の遵守に関する条件整備を「実施・実現している」会社は33%、「一部実施・実現している」会社は42%。  
⑥を「実施・実現している」又は「一部実施・実現している」会社が多いのは土木職種。
- 45) ⑦本行動計画の趣旨の徹底に関する条件整備を「実施・実現している」会社は37%、「一部実施・実現している」会社は38%。  
⑦を「実施・実現している」又は「一部実施・実現している」会社が多いのは土木職種。
- 46) 週40時間労働制に向けて実施中の取組み（複数回答）として多いのは、「国民の祝日、ゴールデンウィーク、夏期、年末年始期間の休日拡大」（43%）、「1年単位の変形労働時間制」（43%）。  
こうした取組みを実施中の会社が比較的小さいのは仕上職種。「1日8時間、完全週休2日制」を実施中の会社が少なくないのは設備職種。
- 47) 週40時間労働制に向けて実施予定の取組み（複数回答）として、「国民の祝日、ゴールデンウィーク、夏期、年末年始期間の休日拡大」を実施予定の会社が比較的多いのは仕上職種。
- 48) 労働時間短縮のために行うべき事項として多く挙げられたのは、適正受注、効率化、元請の取組みに関する事項。

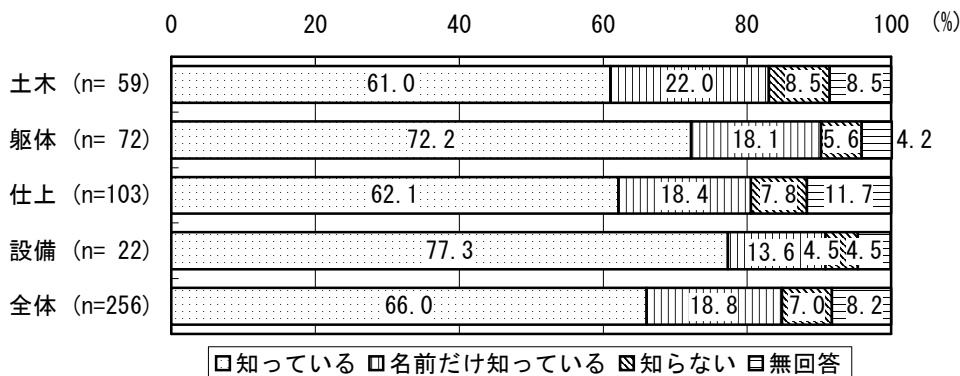
週40時間労働制（法定労働時間）への取組みについて分析した。

### 1) 「建設業界が取り組むべき行動計画」の認知度

平成9年に建設産業システム合理化推進協議会が定めた「週所定労働時間40時間制移行に向けての建設業界が取り組むべき行動計画」（以下、「建設業界が取り組むべき行動計画」という。）の認知度については、全体として「知っている」会社が66%、「名前だけ知っている」会社が19%となっている。

職種分類別に見ると、躯体職種と設備職種では「知っている」会社が70%を超えている。土木職種では「名前だけ知っている」会社と「知らない」会社が他職種よりも多い。

図 3-3-100 「建設業界が取り組むべき行動計画」の認知度（職種分類別）



### 2) 「専門工事業者において講ずべき条件整備」の実施・実現状況

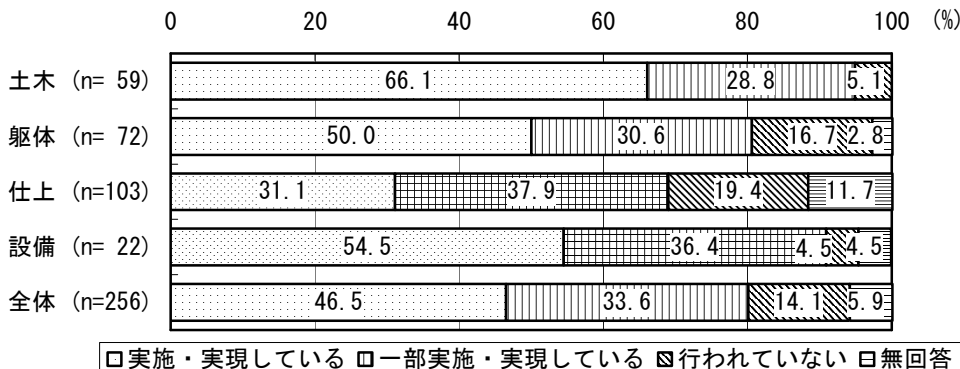
「建設業界が取り組むべき行動計画」に記載されている「専門工事業者において講ずべき条件整備」の7つの項目の、実施・実現状況は次のとおりである。

#### ① 収入・雇用の安定

項目①「自ら使用する労働者について、週40時間労働時間制の下においても、従前の収入水準の確保に努めるとともに、その業務実態を勘案し、賃金形態の改善等による収入・雇用の安定に努めること。」を「実施・実現している」会社は47%、「一部実施・実現している」会社は34%である。

職種分類別に見ると、「実施・実現している」又は「一部実施・実現している」会社は土木職種と設備職種で多く、仕上職種では比較的少ない。

図 3-3-101 収入・雇用の安定の実施・実現状況（職業分類別）

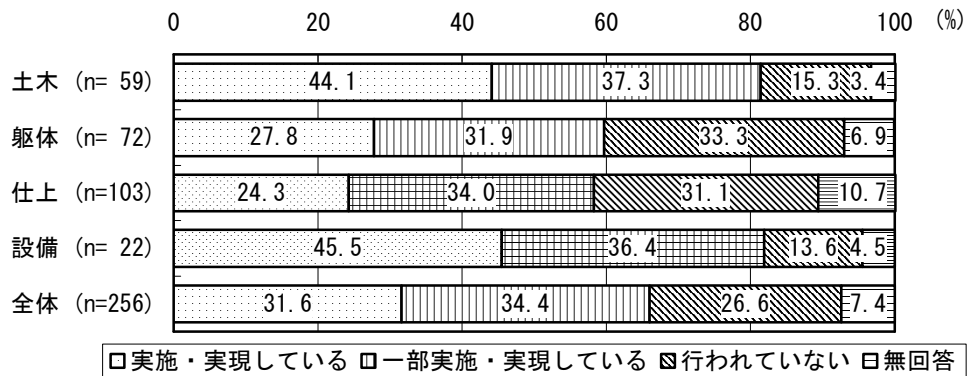


### ② 工期の確保と適正な見積もり

項目②「工事の受注に当たっては、着工準備期間、検査・試運転機関、悪天候による不稼働日等に十分配慮しつつ、週所定労働時間40時間を前提とした施工可能な工期を確保するとともに、見積もりを適正に行い、受注すること。」を「実施・実現している」会社は32%、「一部実施・実現している」会社は34%である。

職種分類別に見ると、「実施・実現している」又は「一部実施・実現している」会社は土木職種と設備職種で多く、躯体職種と仕上職種では少ない。

図 3-3-102 工期の確保と適正な見積もりの実施・実現状況（職種分類別）

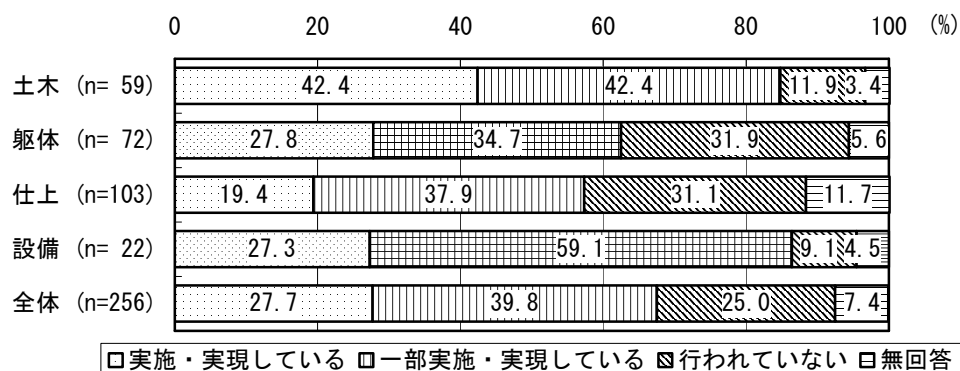


### ③ 時短協議会での協議調整

項目③「工事の受注に当たっては、時短協議会の協議調整の場に参画し、自ら分担する工事の工期、工程、施工方法、作業手順、人員、資機材の配置、休日と労働時間の設定等について積極的に提案を行い、十分な協議調整を図ること。」を「実施・実現している」会社は28%、「一部実施・実現している」会社は40%である。

職種分類別に見ると、「実施・実現している」又は「一部実施・実現している」会社は土木職種と設備職種で多く、躯体職種と仕上職種では少ない。

図 3-3-103 時短協議会での協議調整の実施・実現状況（職種分類別）

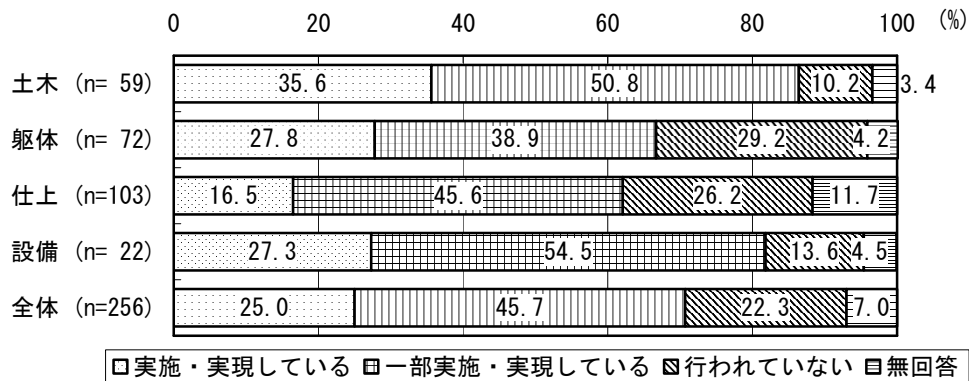


#### ④ 生産性の向上

項目④「時短協議会を通じた施工方法、施工上の工夫、段取り等の提案の活用等を通じて、作業効率、作業密度の向上を図るとともに、工事の機械化、工場生産化等を推進することにより、生産性を高め、工事の施工期間の延伸とコストの増嵩をできる限り抑えること。」を「実施・実現している」会社は25%、「一部実施・実現している」会社は46%である。

職種分類別に見ると、「実施・実現している」又は「一部実施・実現している」会社は土木職種と設備職種で多く、躯体職種と仕上職種では少ない。

図 3-3-104 生産性の向上の実施・実現状況（職種分類別）

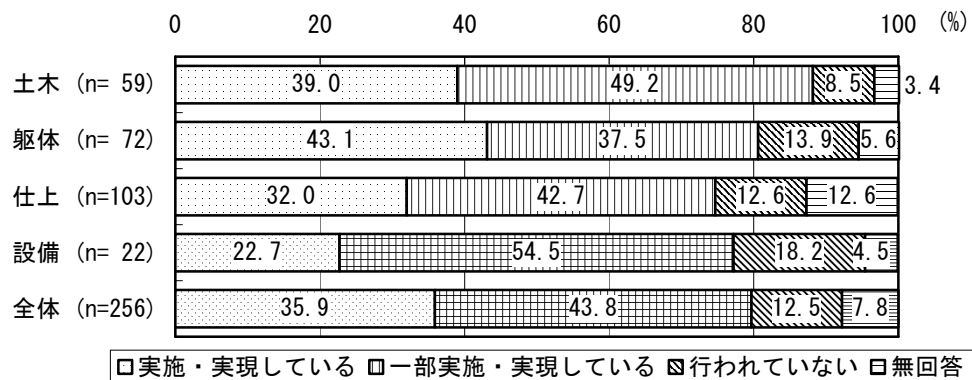


#### ⑤ 効率的な工程の振興

項目⑤「複数の業種の専門工事業者が生産活動に参画する場合には、相互の休日や労働時間の状況、工程の進行状況等を十分理解し、専門工事業者相互間の円滑な調整等を通じて業種ごとの工程、作業方法、作業手順等を決定し、全体として効率的な工程の振興を図ること。このため、業種相互の意思疎通、協議調整の場である職長会等の活用を図ること。」を「実施・実現している」会社は36%、「一部実施・実現している」会社は44%である。

職種分類別に見ると、「実施・実現している」又は「一部実施・実現している」会社は土木職種で多い。また、設備職種では「一部実施・実現している」会社が比較的多い。

図 3-3-105 効率的な工程の振興の実施・実現状況（職種分類別）

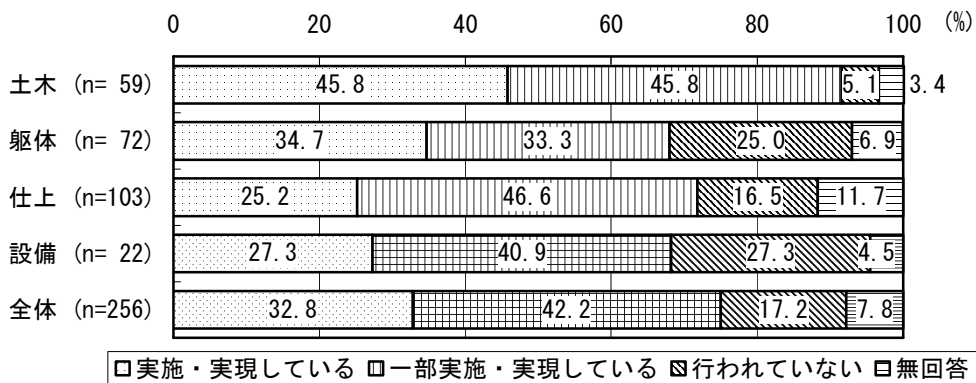


### ⑥ 工期の遵守

項目⑥「工事の施工に当たっては、自らの工程についての的確な管理を行い、工期を遵守すること。また、悪天候による不稼働日の予期せざる増加等により、やむを得ず工期の遵守が困難となった場合には、関係総合工事業者に対し、工期等について適切な契約変更を求めること。」を「実施・実現している」会社は33%、「一部実施・実現している」会社は42%である。

職種分類別に見ると、「実施・実現している」又は「一部実施・実現している」会社は土木職種で多い。

図 3-3-106 工期の遵守の実施・実現状況（職種分類別）

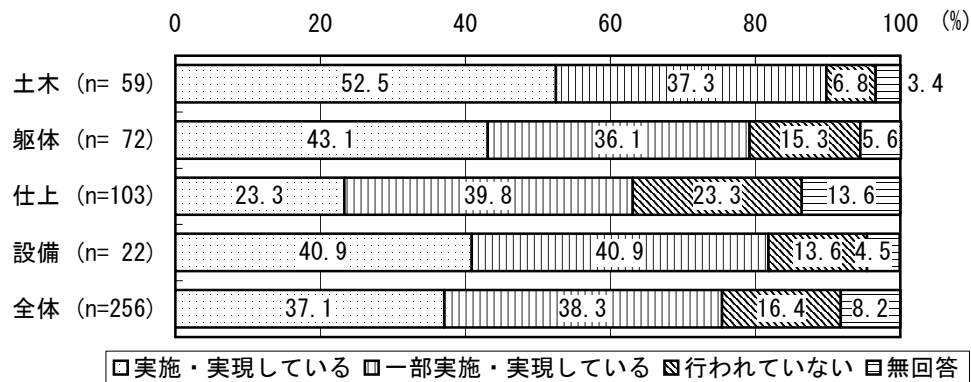


### ⑦ 本行動計画の趣旨の徹底

項目⑦「1週間の労働時間と休日（変形労働時間制<sup>5</sup>を導入している場合はその内容）については、就業規則等に明示するとともに、現場責任者等へ本行動計画の事項の趣旨の徹底を図り、関係総合工事業者との協力体制の強化等、現場における推進体制を整備すること。」を「実施・実現している」会社は37%、「一部実施・実現している」会社は38%である。

職種分類別に見ると、「実施・実現している」又は「一部実施・実現している」会社は土木職種で多く、仕上職種では比較的少ない。

図 3-3-107 本行動計画の趣旨の徹底の実施・実現状況（職種分類別）

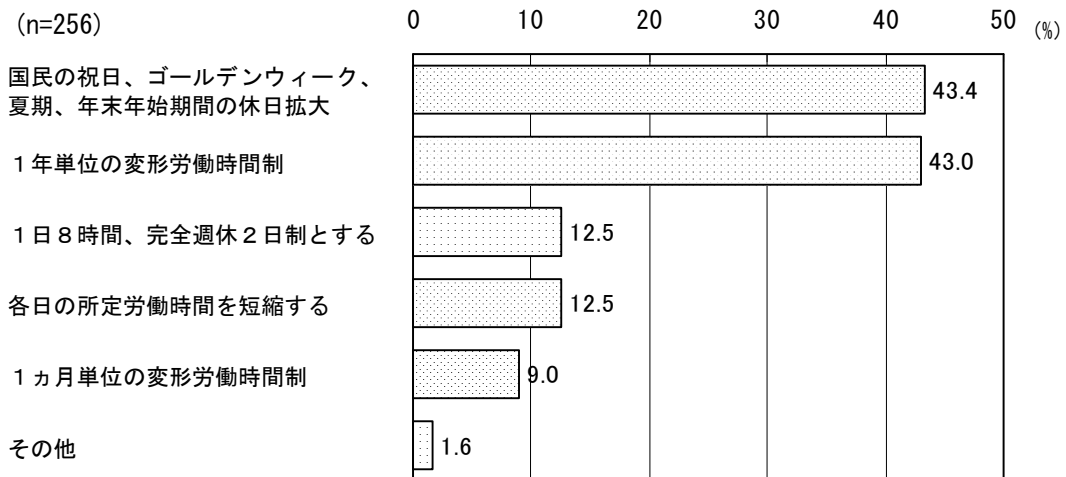


<sup>5</sup> 「変形労働時間制」とは、業務の繁閑や特殊性に応じて、休日増を図りつつ、所定労働時間の配分等を工夫できる制度。具体的には、1ヵ月又は1年以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる。

### 3) 週40時間労働制に向けての取組み

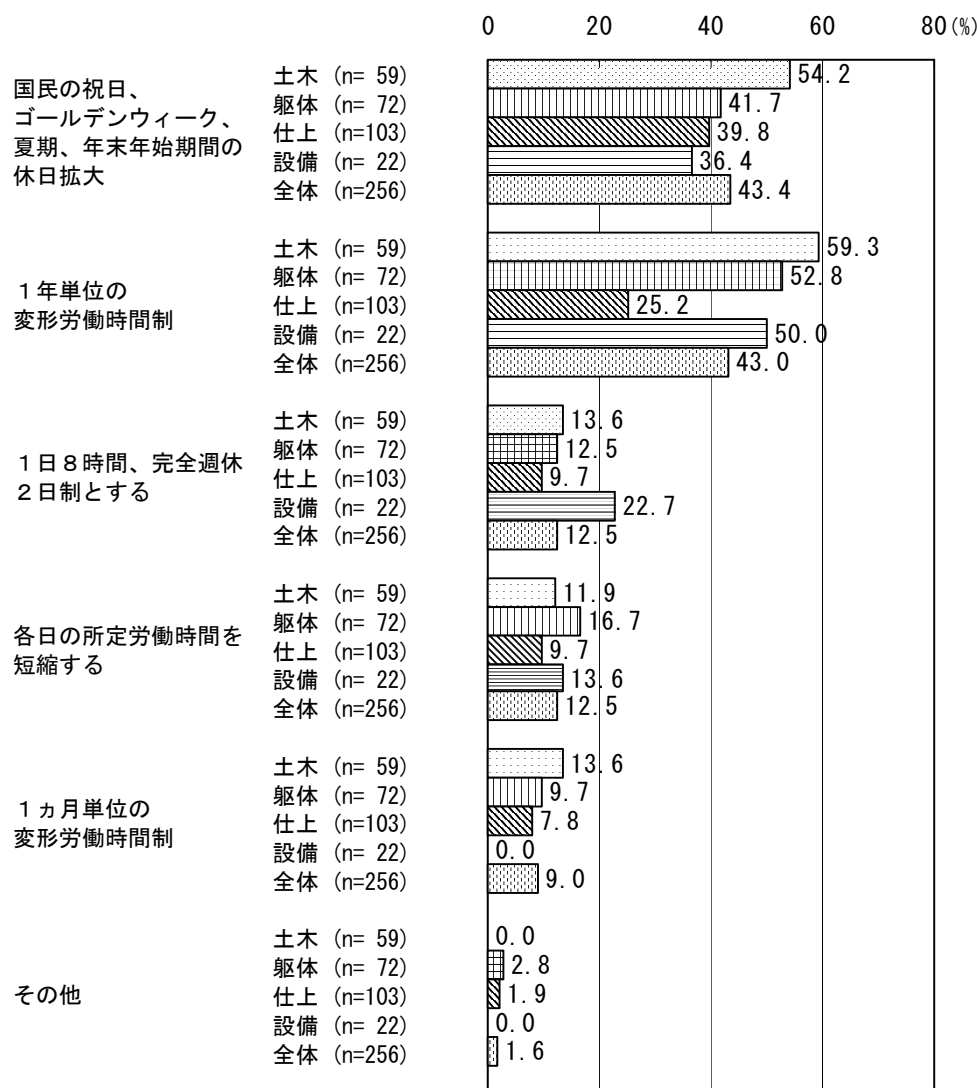
週40時間労働制に向けて実施中の取組み（複数回答）として多いのは、「国民の祝日、ゴールデンウィーク、夏期、年末年始期間の休日拡大」（43%）、「1年単位の変形労働時間制」（43%）である。

図 3-3-108 週40時間労働制に向けて実施中の取組み（複数回答）



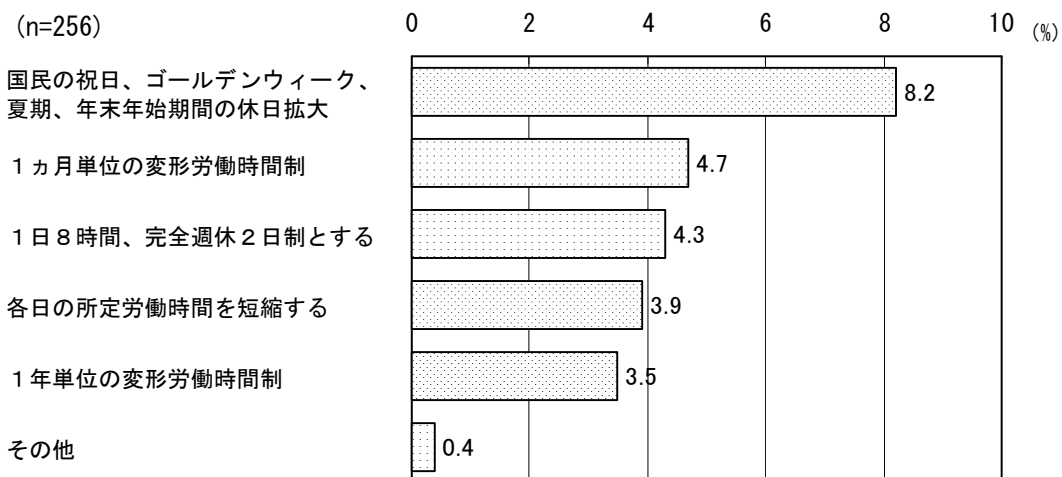
週40時間労働制に向けて実施中の取組みについて職種分類別に見ると、仕上職種ではこうした取組みを実施中の会社が比較的少ない。また、設備職種では「1日8時間、完全週休2日制」を実施中の会社が23%と少なくない。

図 3-3-109 週40時間労働制に向けて実施中の取組み（職種分類別、複数回答）



週40時間労働制に向けて実施予定の取組み（複数回答）としては、「国民の祝日、ゴールデンウィーク、夏期、年末年始期間の休日拡大」（8.2%）等が挙げられる。

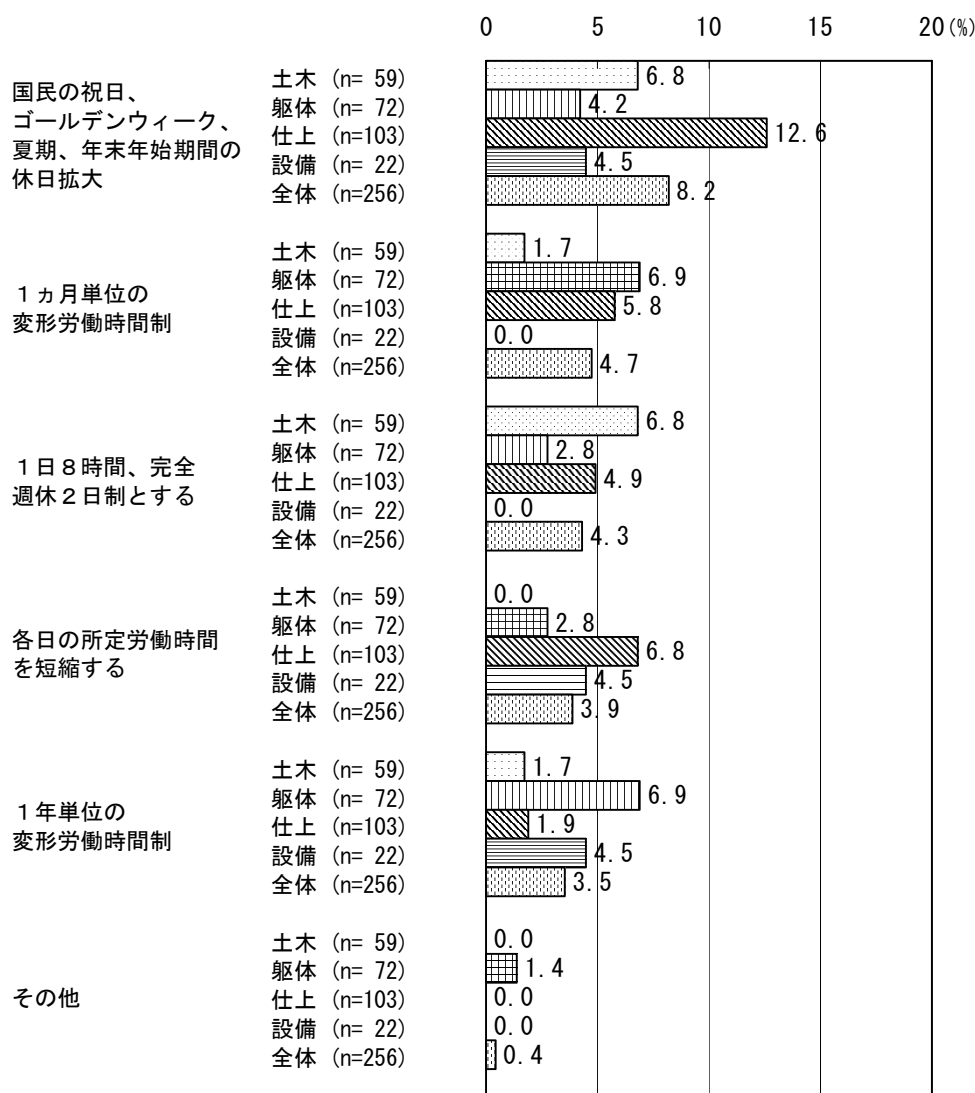
図 3-3-110 週40時間労働制に向けて実施予定の取組み（複数回答）





週40時間労働制に向けて実施予定の取組みについて職種分類別に見ると、仕上職種では「国民の祝日、ゴールデンウィーク、夏期、年末年始期間の休日拡大」を実施予定の会社が13%と比較的多い。

図 3-3-111 週40時間労働制に向けて実施予定の取組み（職種分類別、複数回答）



#### 4) 労働時間短縮のために行うべき事項

労働時間短縮のため、2)～3)のほかで行うべき事項について、25社から27件の記述回答が得られた。これらを分類すると、適正受注、効率化、元請の取組みに関する記述が多かった。記述例を挙げると次のとおりである。

※記述例のカッコ内は、回答会社の職種。

##### a. 適正受注 (4件)

- 例)・適正金額の受注と適正な工期の契約 (機械土工)
- ・契約単価の上昇なくして、他に方法はない。(タイル)

##### b. 効率化 (5件)

- 例)・機械設備の充実と、トラックにはすべてクレーンを装置し、重い物はフォークリフトを備え、なるべく人力を少なくする。(アンカー)
- ・賃金形態、工期の問題など生産性の向上、従業員とのコンセンサス、多様な労働時間の検討、就業規則の変更等を計画的に手順を踏んで実施する必要がある。(左官)

##### c. 元請の取組み (5件)

- 例)・元請 (ゼネコン) が現場を休まないの、現実には時短は無理である。(内装)
- ・ゼネコン、サブコンの下請が多いので単独でできる事は少ない。元請の考え方が大事であり、GCの指導教育に期待したい。元請からの実施が必要。(設備)

##### d. 行政施策 (3件)

- 例)・国交省による適切な工程、工期の指導。左官業は人の力に頼る労働集約産業であり、根本的な労働条件を改善せねば無理。(左官)
- ・目標に揚げて業界一致した運動が必要。特に行政が今年のチャレンジの一つとして技能士の地位の向上を支援するとの話があった。又とないチャンス、目標達成に力を注ぎ業界の発展の為。(内装)

##### e. その他 (10件)

- 例)・身体健康維持に関する検査、治療の為の時短。家族対応に関する為の時短。教育、研修等の為の時短。(基礎)
- ・現場作業終了後デスクワークがあり、殆ど担当者のみで行うことが多い。やはり人員を増やすことがベストであるが、コスト面で難しい。(アンカー)

(17) 現場の工期及び休日の設定

- 49) 現場の工期設定は、「明確なことが多い」が54%、「明確でないことが多い」が29%、「明確になっていない」が11%。  
 「明確なことが多い」とする会社が多いのは土木職種と設備職種。「明確でないことが多い」又は「明確になっていない」とする会社が比較的多いのは躯体職種と仕上職種。
- 50) 現場の休日設定は、「4週4休」が59%、「4週7休～5休」が27%。  
 「4週4休」が多いのは躯体職種と仕上職種。「4週7休～5休」が多いのは土木職種。
- 51) 現場の閉所日施工の頻度は、「時々ある」が53%、「ほとんどない」が31%。  
 「時々ある」とする会社が特に多いのは土木職種と設備職種。「ほとんどない」とする会社が比較的多いのは仕上職種。

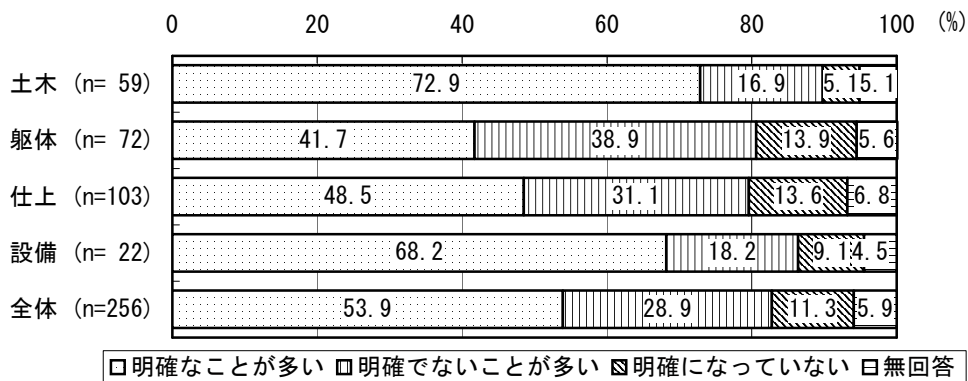
現場の工期設定の明確さ及び休日の状況について分析した。

1) 現場の工期設定の明確さ

現場の工期設定が仕様書等で明確になっているかについて、全体として「明確なことが多い」とする会社が54%と過半を占め、「明確でないことが多い」が29%、「明確になっていない」が11%となっている。

職種分類別に見ると、土木職種と設備職種では「明確なことが多い」とする会社が多いが、躯体職種と仕上職種では「明確でないことが多い」又は「明確になっていない」とする会社が比較的多い。

図 3-3-112 現場の工期の明確さ（職種分類別）

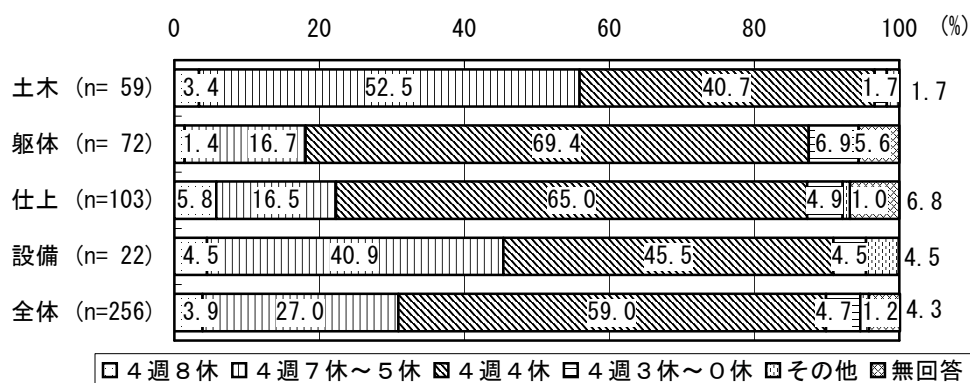


## 2) 現場の休日設定状況

現場の休日設定としては、全体として「4週4休」が59%と最も多く、次いで「4週7休～5休」が27%となっている。

職種分類別に見ると、躯体職種と仕上職種では「4週4休」が多いが、土木職種では「4週7休～5休」が多くなっている。設備職種では「4週4休」が「4週7休～5休」よりも若干多い。

図 3-3-113 現場の休日設定状況（職種分類別）

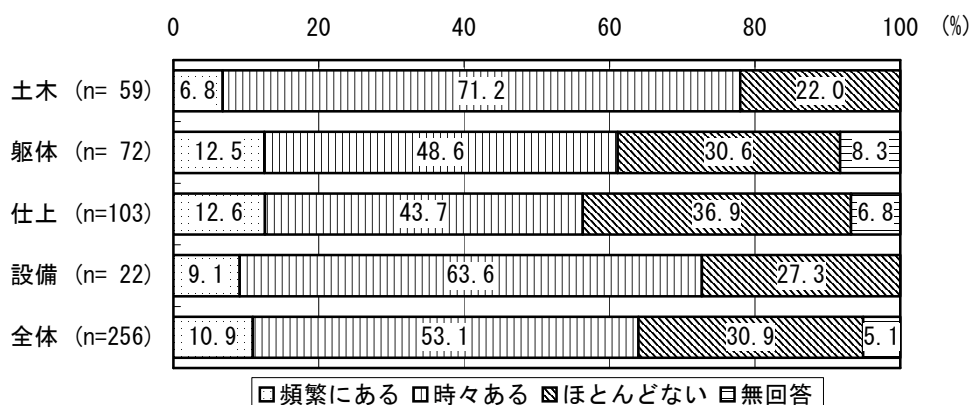


## 3) 現場の閉所日施工の頻度

現場の工期を守るため、本来、現場閉所日であった日に施工することについては、全体として「時々ある」とする会社が53%と多く、次いで「ほとんどない」が31%となっている。

職種分類別に見ると、土木職種と設備職種では「時々ある」とする会社が特に多い。仕上職種では「ほとんどない」が37%と比較的多いが、「頻繁にある」も13%と少なくない。

図 3-3-114 現場の閉所日施工の頻度（職種分類別）



(18) 休暇取得に関する公共工事と民間工事の違い

52) 公共工事と民間工事で休暇を多く取得しやすいのは、「公共工事」が32%、「民間工事」が9%、「変わらない」とする会社が44%。  
 「民間工事」とする会社が比較的多いのは土木職種。「変わらない」とする会社が特に多いのは設備職種。  
 休暇を多く取得しやすい理由（複数回答）は、「契約工期に余裕がある」が56%、「発注者に理解がある」が48%。  
 「発注者に理解がある」とする会社が多いのは躯体職種、多くないのは土木職種と設備職種。

53) 「公共工事週休2日・現場閉所モデル工事」の実施経験は、「なし」の会社が70%、「あり」は23%。  
 実施経験「あり」の会社が比較的多いのは躯体職種。  
 実施経験が有る工事種別（複数回答）として多いのは、土木職種では「土木工事」、躯体職種では「土木工事」と「建築工事」、仕上職種では「建築工事」と「維持修繕工事」、設備職種では「土木工事」。

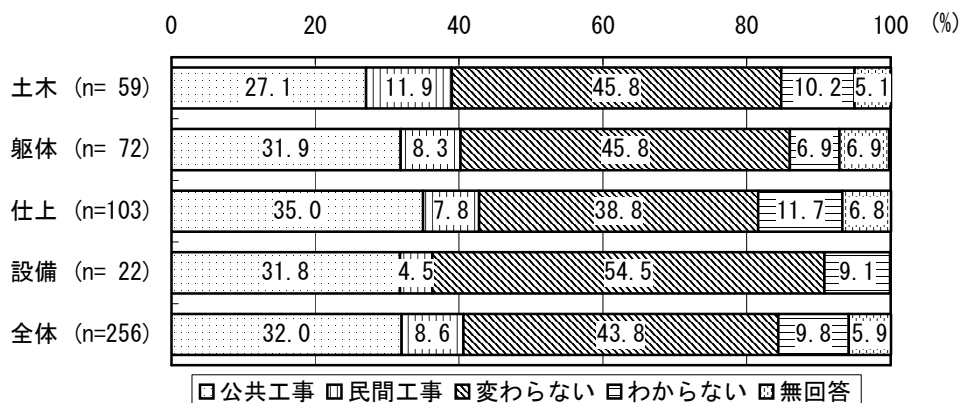
休暇取得に関する公共工事と民間工事の違いについて分析した。

1) 公共工事と民間工事の休暇取得のしやすさ

公共工事と民間工事で休暇を多く取得しやすいのは、全体として「変わらない」とする会社が44%と多く、「公共工事」が32%、「民間工事」が9%となっている。

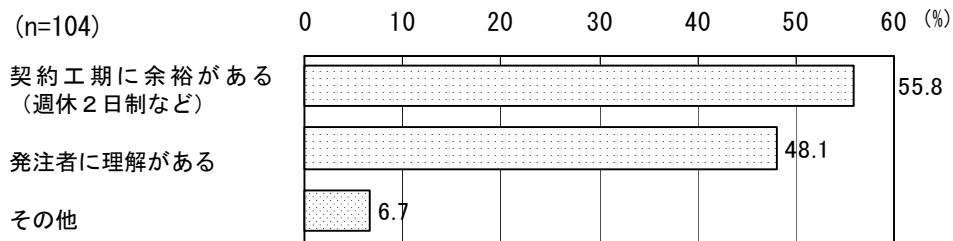
職種分類別に見ると、設備職種では「変わらない」とする会社が55%と特に多い。土木職種では、「民間工事」が12%と比較的多い。

図 3-3-115 公共工事と民間工事で休暇を多く取得しやすい工事（職種分類別）



休暇を多く取得しやすい理由（複数回答）としては、全体として「契約工期に余裕がある」とする会社が56%と多く、「発注者に理解がある」とする会社が48%である。

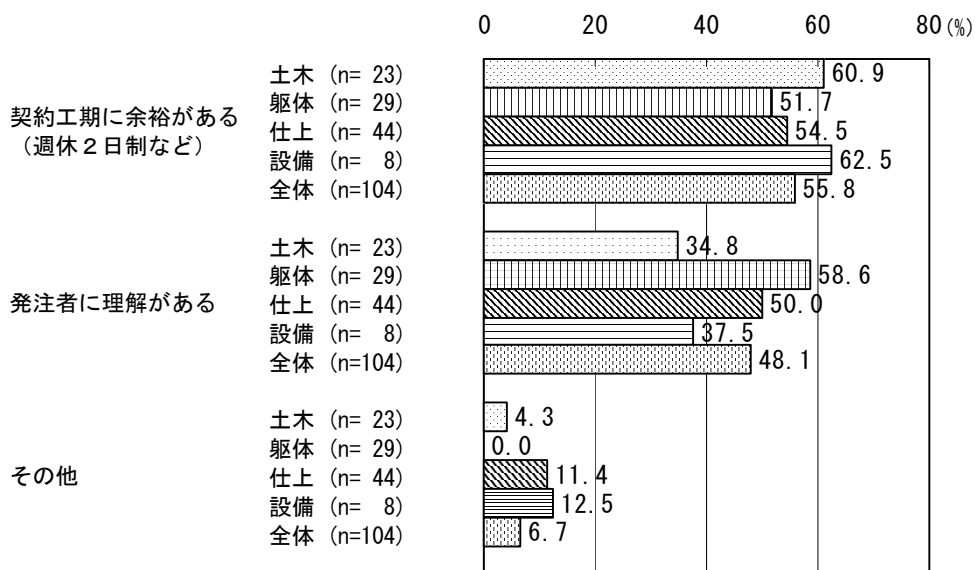
図 3-3-116 公共工事と民間工事の休暇取得のしやすさの違いの理由（複数回答）



注) サンプル数は、公共工事と民間工事のいずれかで休暇を多く取得しやすいと回答した会社の数。

休暇を多く取得しやすい理由について職種分類別に見ると、躯体職種では「発注者に理解がある」が59%と最も多いが、土木職種と設備職種では、「発注者に理解がある」は30%台とそれほど多くない。

図 3-3-117 公共工事と民間工事の休暇取得のしやすさの違いの理由（職種分類別、複数回答）



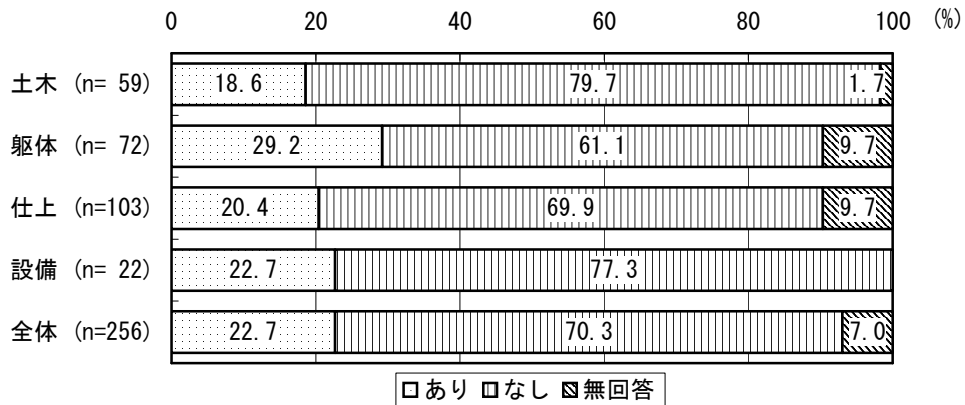
注) サンプル数は、公共工事と民間工事のいずれかで休暇を多く取得しやすいと回答した会社の数。

## 2) 「公共工事週休2日・現場閉所モデル工事」の実施経験

「公共工事週休2日・現場閉所モデル工事」の実施経験については、全体として「なし」の会社が70%と多く、「あり」は23%である。

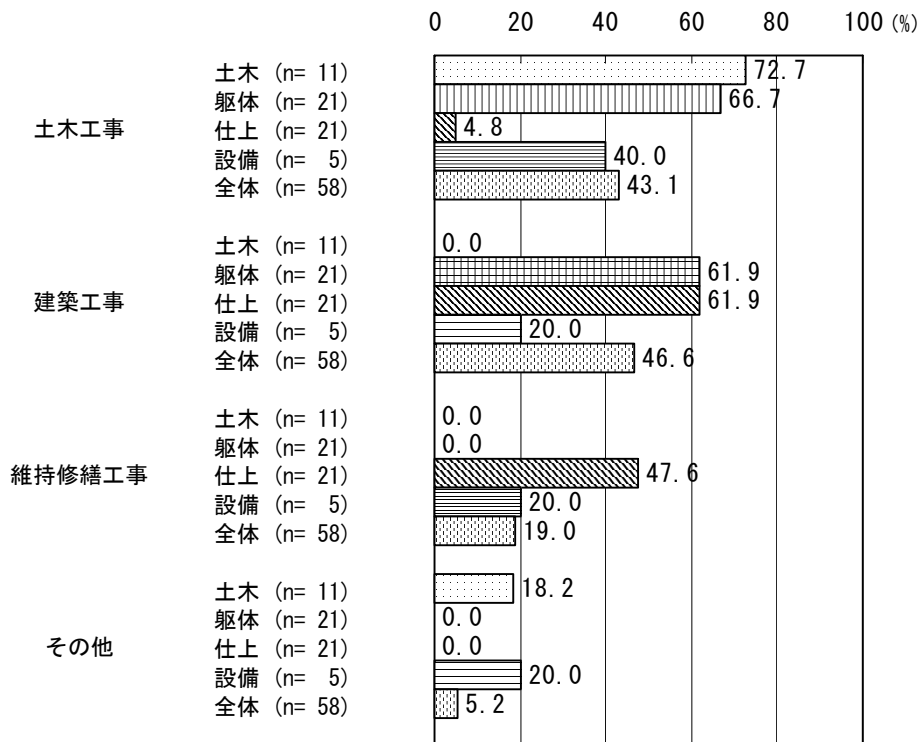
職種分類別に見ると、躯体職種では「あり」の会社が29%と比較的多い。

図 3-3-118 「公共工事週休2日・現場閉所モデル工事」の実施経験（職種分類別）



「公共工事週休2日・現場閉所モデル工事」の実施経験が有る工事種別（複数回答）としては、土木職種では「土木工事」（73%）、躯体職種では「土木工事」（67%）と「建築工事」（62%）、仕上職種では「建築工事」（62%）と「維持修繕工事」（48%）、設備職種では「土木工事」（40%）が多い。

図 3-3-119 「公共工事週休2日・現場閉所モデル工事」の工事種別（職種分類別、複数回答）



注) サンプル数は、「公共工事週休2日・現場閉所モデル工事」の実施経験がありと回答した会社の数。

### 3. 4 技能労働者の確保・育成について

#### (1) 技能労働者の過不足状況

- 54) 技能労働者の現在の過不足状況は、「やや不足」と「過不足なし」の間。  
不足度合が比較的大きいのは直用の一般技能者、準直用の見習工、下請の職長以外の労働者。
- 55) 技能労働者の年代別の過不足状況は、20歳未満から30歳代までは「やや不足」、年代が上がるにつれ不足度合は小さくなって、50歳代以上では「過不足なし」から「やや過剰」。  
ほとんどの年代で不足度合がやや小さいのは設備職種。

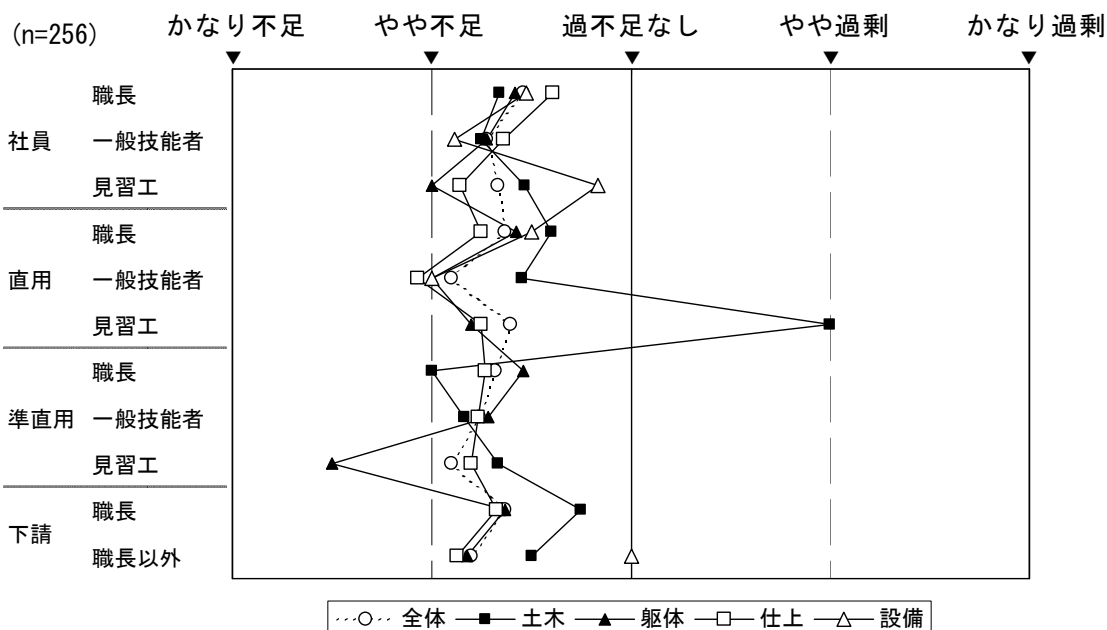
技能労働者の現在の過不足状況について、雇用形態等・職位別、年代別に分析した。

#### 1) 雇用形態等・職位別の過不足状況

技能労働者の雇用形態等・職位別の現在の過不足状況を5段階で聞いたところ、全体として、「やや不足」と「過不足なし」の間となった。その中で不足度合が比較的大きい雇用形態等・職位としては、直用の一般技能者、準直用の見習工、下請の職長以外の労働者が挙げられる。

職種分類別に見ると、一部の雇用形態等・職位を除いて、大きな差はない。

図 3-4-1 雇用形態等・職位別の技能労働者の過不足状況（職種分類別）



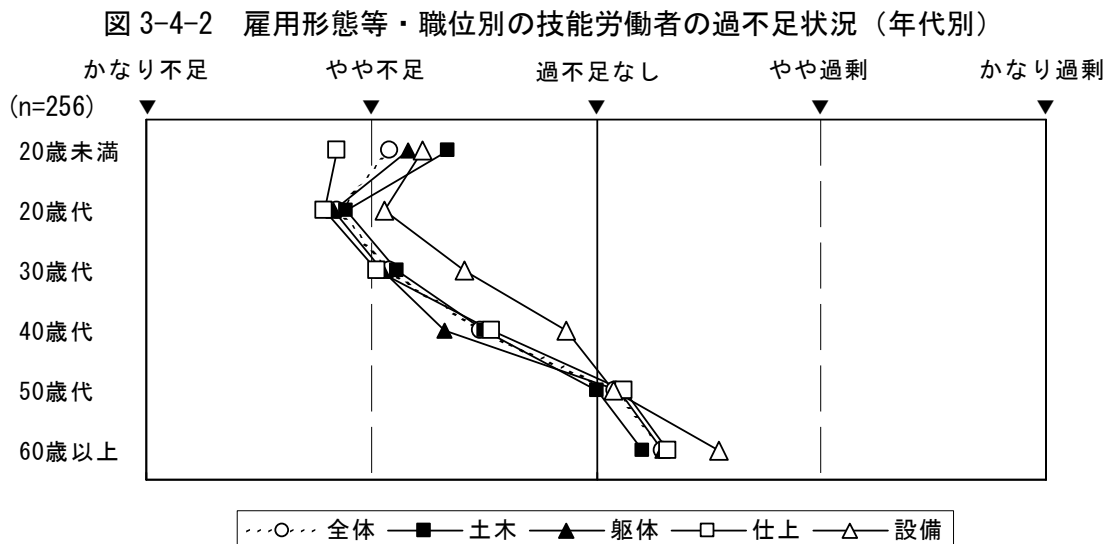
注) 選択肢を等間隔に数値化して回答の数値平均を求め、選択肢の間にプロットしたもの。



## 2) 年代別の過不足状況

技能労働者の年代別の現在の過不足状況を5段階で聞いたところ、全体として、20歳未満から30歳代までは「やや不足」であり、年代が上がるにつれ不足度合は小さくなって、50歳代以上では「過不足なし」から「やや過剰」側となっている。

職種分類別に見ると、設備職種ではほとんどの年代で不足度合がやや小さいが、他の職種ではあまり差がない。



(2) 技能労働者不足の原因、問題、対策

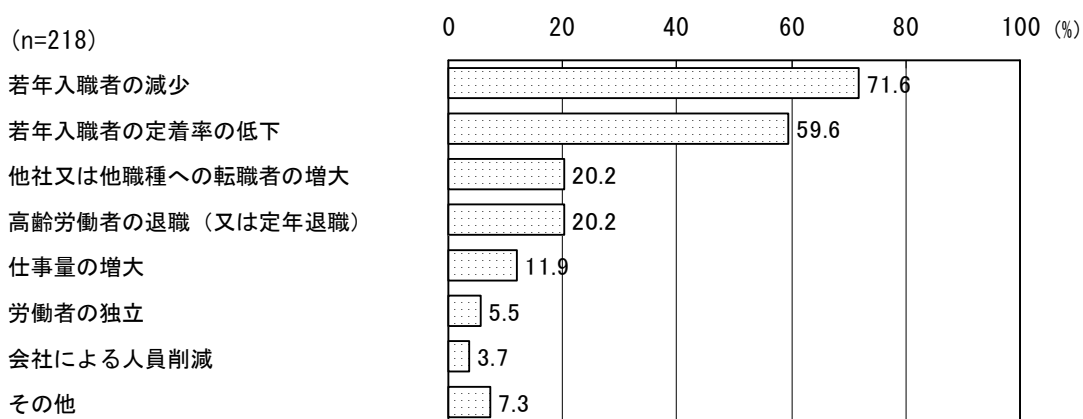
- 56) 技能労働者不足の主な原因（複数回答）として多いのは、「若年入職者の減少」（72%）、「若年入職者の定着率の低下」（60%）。  
 「高齢労働者の退職（又は定年退職）」とする会社が比較的多いのは躯体職種。
- 57) 技能労働者不足によって起きた問題（複数回答）で多いのは、「技術・技能の承継困難」（52%）、「労働時間の増大」、「コストの増大」、「品質の低下」、「工程の遅延」（以上それぞれ25%前後）。問題は「特になし」とする会社は21%。  
 「労働時間の増大」が比較的多いのは躯体職種。「品質の低下」が比較的多いのは仕上職種。「特になし」とする会社が多いのは土木職種。
- 58) 技能労働者不足に対する当面の対策（複数回答）として多いのは、「若年入職者の確保強化」（61%）、「同業者への応援要請」（39%）、「高齢者の活用（再雇用等）」（36%）、「外注化」（32%）。  
 「若年入職者の確保強化」と「同業者への応援要請」が特に多いのは躯体職種と仕上職種。「高齢者の活用（再雇用等）」と「外注化」が多いのは土木職種と設備職種。「外国人の活用（研修生等）」が比較的多いのは躯体職種。

技能労働者不足の原因、問題、対策について分析した。

1) 技能労働者不足の主な原因

技能労働者不足の主な原因（3つまでの複数回答）としては、全体として「若年入職者の減少」とする会社が72%と最も多く、次いで「若年入職者の定着率の低下」が60%となっている。

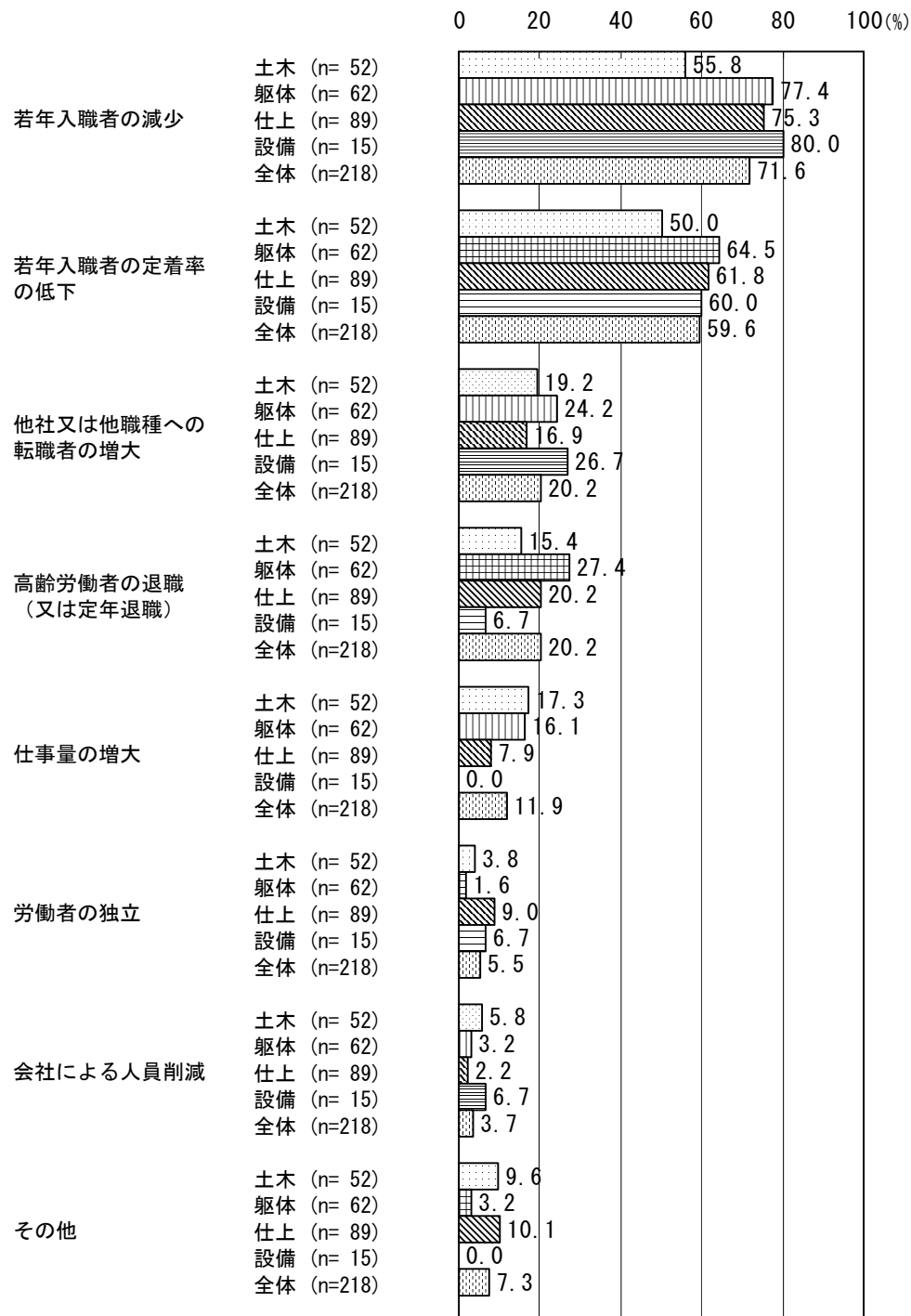
図 3-4-3 技能労働者不足の主な原因（3つまでの複数回答）



注) サンプル数は、現在いずれかの雇用形態・職位、年代において、技能労働者が不足していると回答した会社の数。

技能労働者不足の主な原因を職種分類別に見ると、土木職種では「若年入職者の減少」は56%、「若年入職者の定着率の低下」は50%とやや少ない。「高齢労働者の退職（又は定年退職）」とする会社は、躯体職種で27%と比較的多い。

図 3-4-4 技能労働者不足の主な原因（職種分類別、3つまでの複数回答）

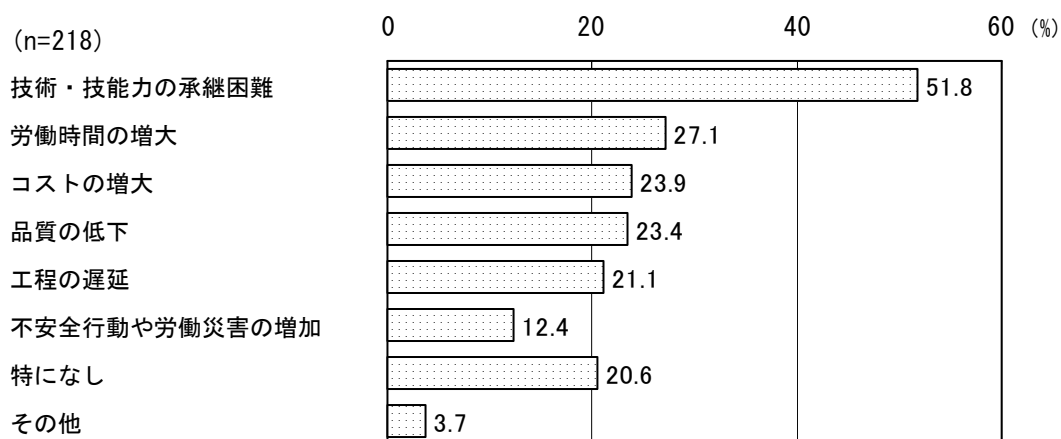


注) サンプル数は、現在いずれかの雇用形態・職位、年代において、技能労働者が不足していると回答した会社の数。

## 2) 技能労働者不足による問題

技能労働者不足によって起きた問題（複数回答）としては、全体として「技術・技能力の承継困難」とする会社が52%と最も多く、次いで「労働時間の増大」、「コストの増大」、「品質の低下」、「工程の遅延」がそれぞれ25%前後となっている。「特になし」とする会社も21%と少なくない。

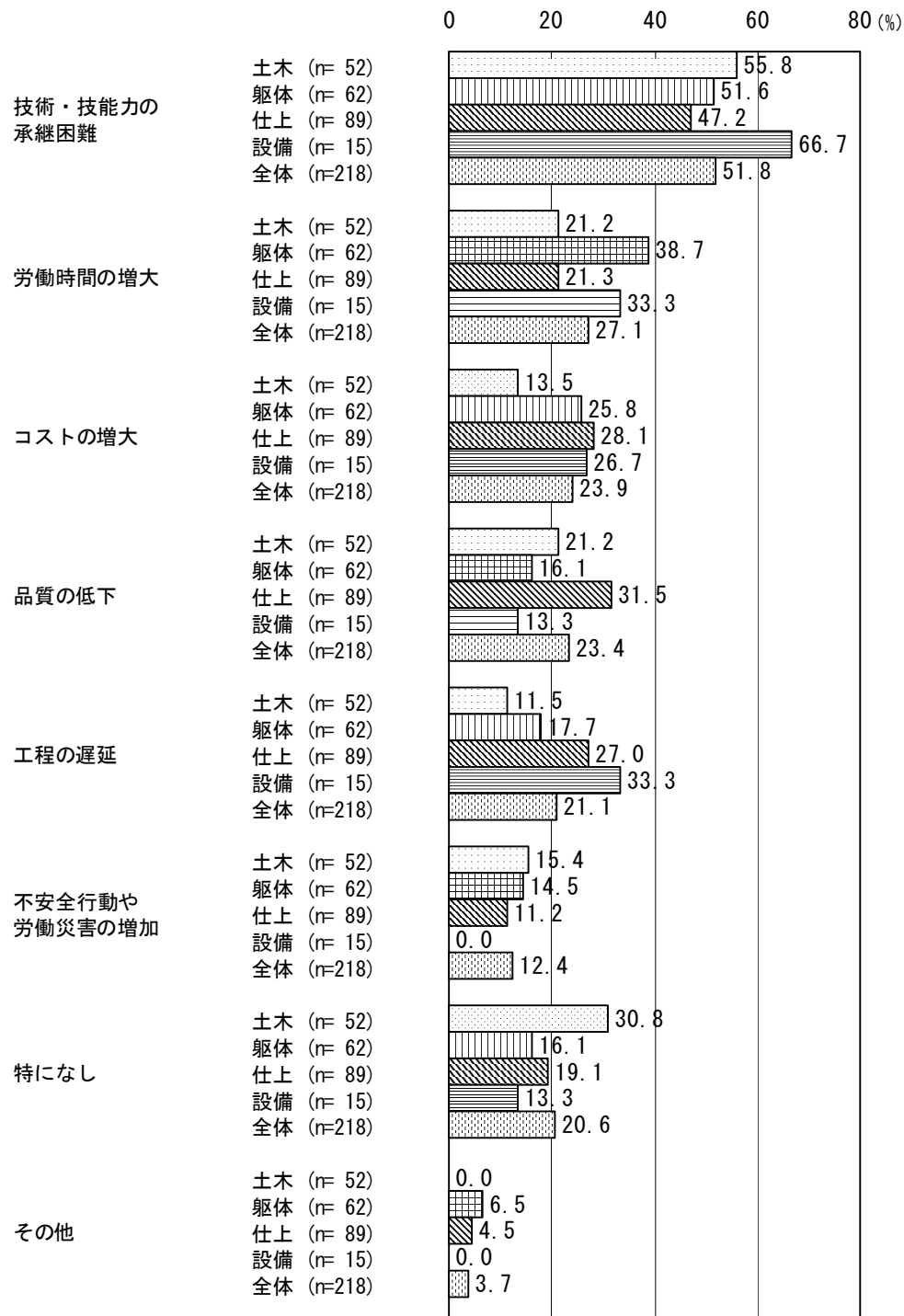
図 3-4-5 技能労働者不足による問題（複数回答）



注) サンプル数は、現在いずれかの雇用形態・職位、年代において、技能労働者が不足していると回答した会社の数。

技能労働者不足によって起きた問題を職種分類別に見ると、「技術・技能力の承継困難」とする会社は設備職種で特に多く、また、「労働時間の増大」は躯体職種で、「品質の低下」は仕上職種で比較的多い。「特になし」とする会社が多いのは土木職種である。

図 3-4-6 技能労働者不足による問題（職種分類別、複数回答）

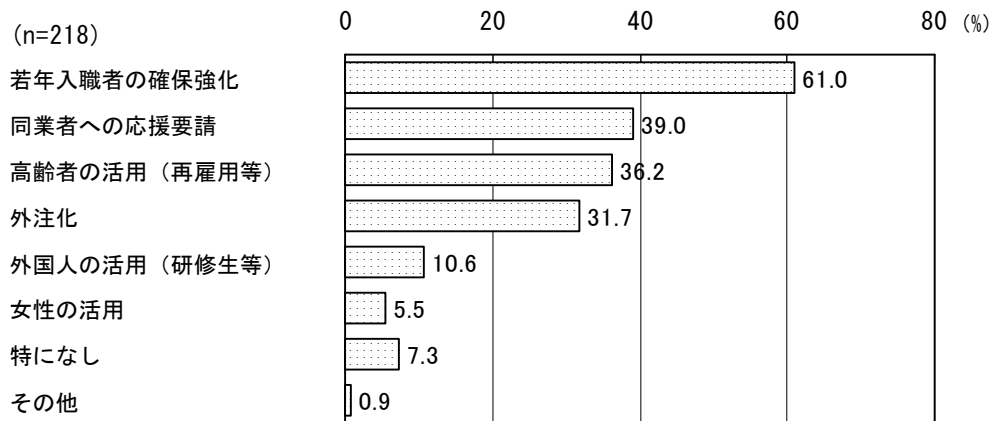


注) サンプル数は、現在いずれかの雇用形態・職位、年代において、技能労働者が不足していると回答した会社の数。

### 3) 技能労働者不足に対する当面の対策

技能労働者不足に対する当面の対策（複数回答）としては、全体として「若年入職者の確保強化」とする会社が61%と最も多く、次いで「同業者への応援要請」（39%）、「高齢者の活用（再雇用等）」（36%）、「外注化」（32%）となっている。

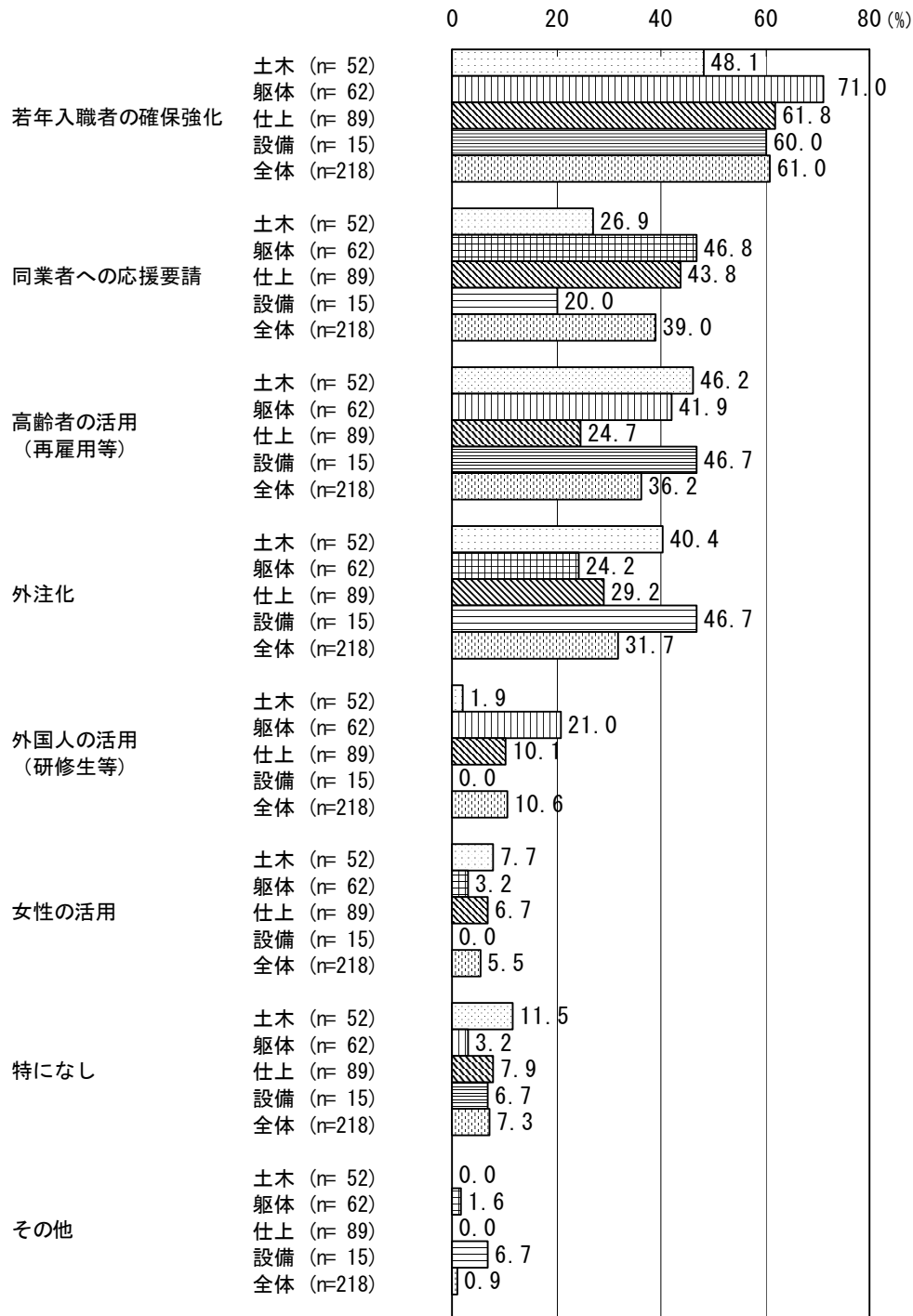
図 3-4-7 技能労働者不足に対する当面の対策（複数回答）



注) サンプル数は、現在いずれかの雇用形態・職位・年代において、技能労働者が不足していると回答した会社の数。

技能労働者不足に対する当面の対策を職種分類別に見ると、躯体職種と仕上職種では「若年入職者の確保強化」と「同業者への応援要請」が特に多いが、土木職種と設備職種では「同業者への応援要請」は少なく、「高齢者の活用（再雇用等）」と「外注化」が多くなっている。「外国人の活用（研修生等）」が比較的多いのは躯体職種である。

図 3-4-8 技能労働者不足に対する当面の対策（職種分類別、複数回答）



注) サンプル数は、現在いずれかの雇用形態・職位、年代において、技能労働者が不足していると回答した会社の数。

(3) 若年技能労働者の確保

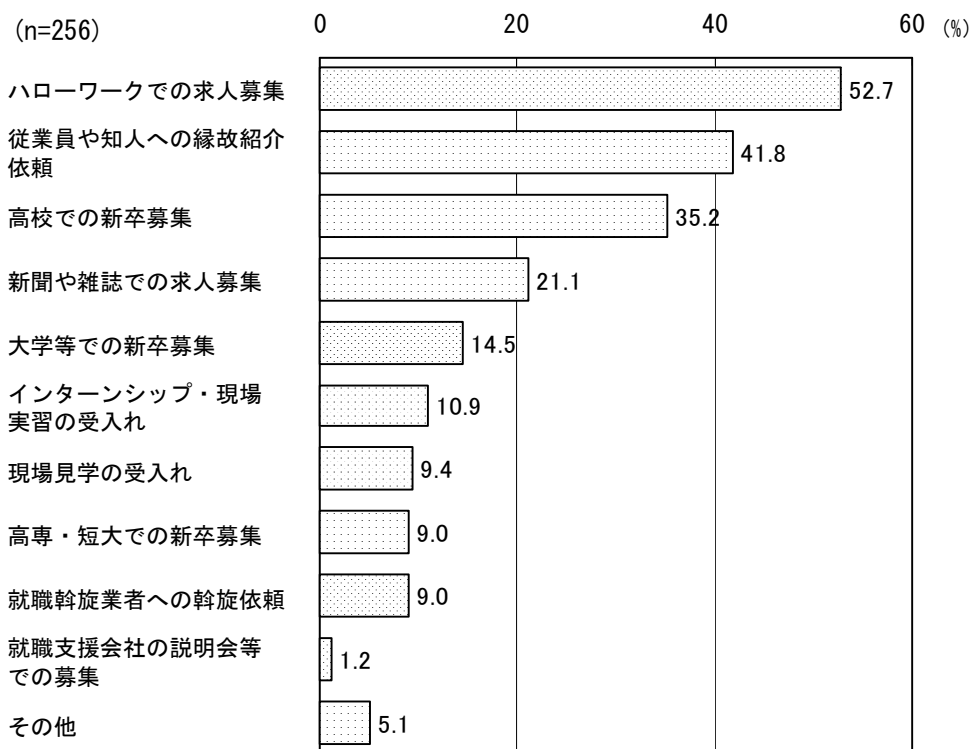
- 59) 若年技能労働者の確保のために行っていること（複数回答）で多いのは、「ハローワークでの求人募集」（53%）、「従業員や知人への縁故紹介依頼」（42%）、「高校での新卒募集」（35%）。
- 「ハローワークでの求人募集」が特に多いのは設備職種。「高校での新卒募集」、「大学等での新卒募集」、「高専・短大での新卒募集」が比較的多いのは土木職種。
- 60) 入社後3年までの離職率は、新卒者が31%、若年中途採用者が32%。
- 新卒者の離職率が高い職種は、左官、鉄筋、型枠大工、板金。若年中途採用者の離職率が高い職種は、圧接、タイル、板金、型枠大工、左官。
- 61) 若年技能労働者確保のために教育訓練機関と連携して実施している取組みとして多く挙げられたのは、研修等や資格取得に関する事項。

10～20歳代の若年技能労働者の確保について分析した。

1) 若年技能労働者の確保のために行っていること

若年技能労働者の確保のために行っていること（複数回答）は、全体として「ハローワークでの求人募集」が53%と最も多く、次いで「従業員や知人への縁故紹介依頼」が42%、「高校での新卒募集」が35%となっている。

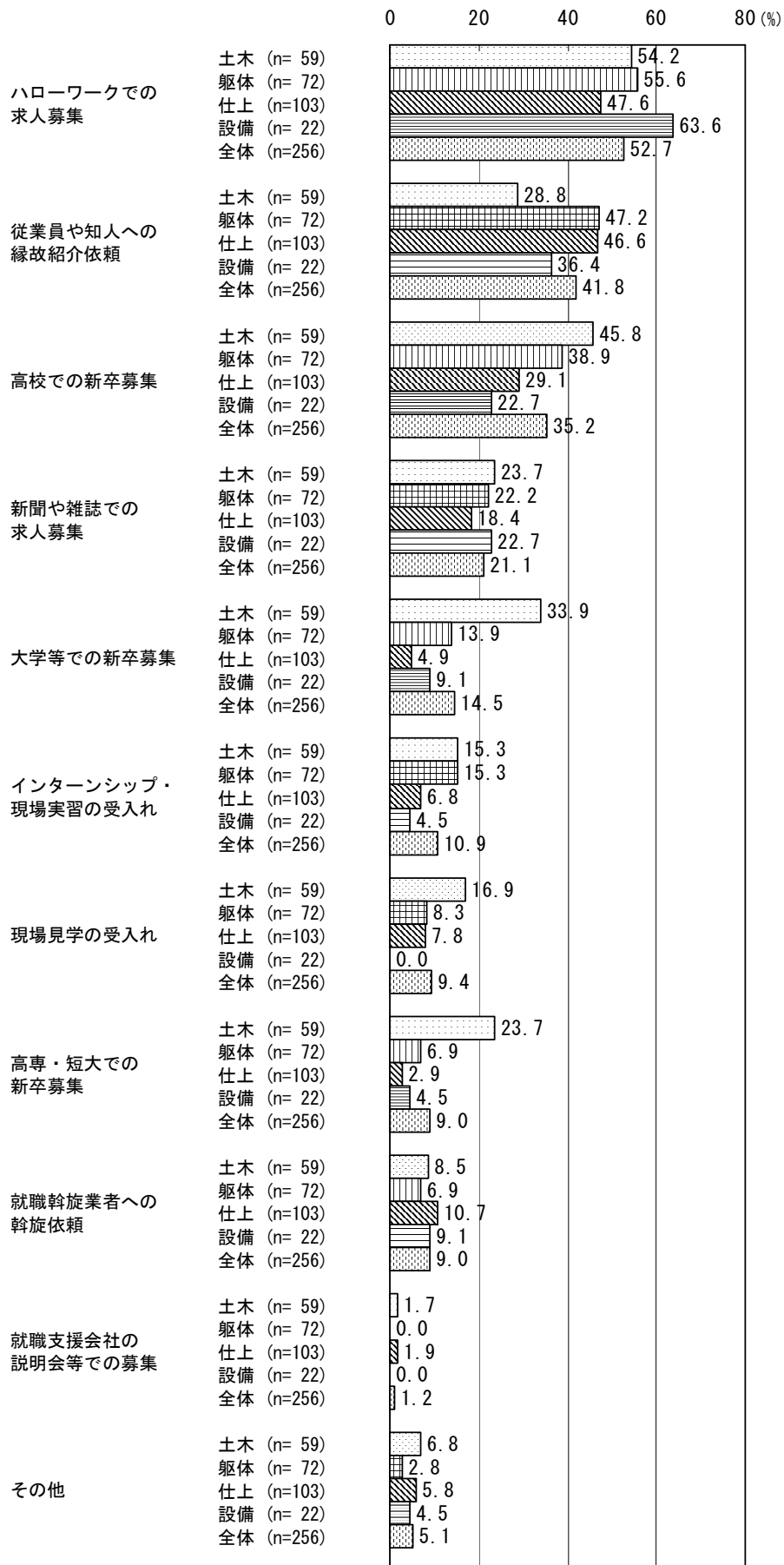
図3-4-9 若年技能労働者の確保のために行っていること（複数回答）



若年技能労働者の確保のために行っていることを職種分類別に見ると、設備職種では「ハローワークでの求人募集」が特に多く、土木職種では「高校での新卒募集」、「大学等での新卒募集」、「高専・短大での新卒募集」が比較的多くなっている。



図 3-4-10 若年技能労働者の確保のためにやっていること（職種分類別、複数回答）

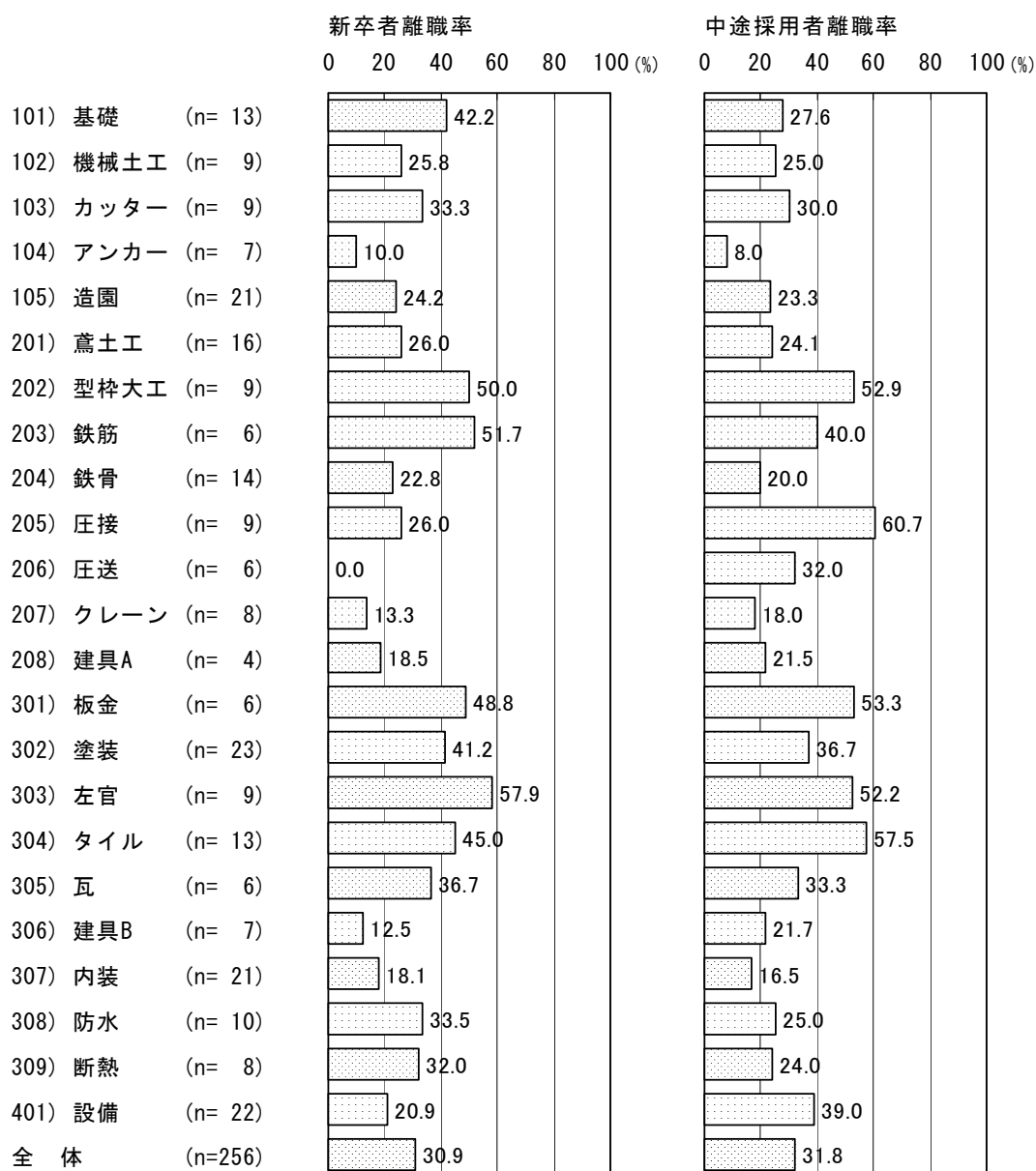


## 2) 新卒者と若年中途採用者の入社後3年までの離職率

入社後3年までの離職率は、全体として新卒者が31%、若年中途採用者が32%と、ほとんど違いはない。

職種別に見ると、新卒者の離職率が高い職種は、左官(58%)、鉄筋(52%)、型枠大工(50%)、板金(49%)であり、低い職種は、圧送(0%)、アンカー(10%)、建具B(13%)、クレーン(13%)である。一方、若年中途採用者の離職率が高い職種は、圧接(61%)、タイル(58%)、板金(53%)、型枠大工(53%)、左官(52%)であり、低い職種は、アンカー(8%)である。

図3-4-11 新卒者と若年中途採用者の入社後3年までの離職率（職種別）



### 3) 教育訓練機関と連携して実施している取組み

1)のほか、若年技能労働者確保のために教育訓練機関と連携して実施している取組みについて、34社から37件の記述回答が得られた。これらを分類すると、研修等や資格取得に関する記述が多かった。記述例を挙げると次のとおりである。

※記述例のカッコ内は、回答会社の職種。

#### a. 研修等（14件）

- 例)・労働基準協会の「新入社員安全衛生教育」への参加（鉄骨）
- ・富士教育訓練センターで新入社員研修（圧接基礎）（14日）、富士教育訓練センターで鉄筋基礎（30日）（圧接）
  - ・男女を問わず、若年入職者に対して、技能を取得のため、職業訓練校への入校を義務付けている。（左官）
  - ・協同組合が行っている技能訓練など（内装）

#### b. 資格取得（5件）

- 例)・個々の技能レベル向上のため講習会派遣および資格取得の支援（鳶土工）
- ・技能士の育成に力を入れ、年数が満たされれば資格をとらせる。（内装）

#### c. 求人活動（3件）

- 例)・職業訓練学校と連携して求人对策連絡会議等を年2回実施している。（鉄筋）
- ・県の職業能力開発促進センター等の求職者情報を書面にて公開してもらい、求人活動に活用している。（塗装）

#### d. その他（15件）

- 例)・農業高校への技術指導及びインターンシップの受入れ（造園）
- ・ポリテクセンターと密に連絡をとっている。（鉄骨）
  - ・社内にてテクニカルスクール校の認定を受けている。（設備）

#### (4) 高齢の技能労働者、女性の技能労働者の雇用

- 62) 技能労働者の定年制度が有る会社は、全体の 69%。定年年齢は、平均 61.2 歳。  
定年制度が有る会社が多い職種はアンカー、鉄骨、クレーン、少ない職種はタイル、瓦。  
定年制度が有る会社が多いのは完成工事高 3 億円以上の会社。
- 63) 技能労働者の再雇用制度が有る会社は、定年制度が有る会社の 88%。  
再雇用制度が有る会社が多い職種は機械土工、造園、型枠大工、鉄筋、クレーン、建具 A、  
塗装、左官、タイル、設備、比較的少ない職種は、板金、瓦。  
完成工事高 1 億円以上の会社では、完成工事高が大きくなるほど再雇用制度が有る会社の  
割合が増大。
- 64) 女性の技能労働者の採用については、「増やすことは考えていない」会社が 57%、「男性が  
必要数確保できない場合に増やしたい」会社が 16%、「増やしたい」会社が 10%。  
「増やしたい」会社が比較的多い職種は、建具 A、造園、内装。「男性が必要数確保できな  
い場合に増やしたい」会社が比較的多い職種は、左官、塗装、型枠大工。  
完成工事高 1 億円から 30 億円未満の会社では、完成工事高が大きくなるほど「増やした  
い」又は「男性が必要数確保できない場合に増やしたい」会社の割合が増大。
- 65) 高齢者や女性の雇用促進のため必要なこととして多く挙げられたのは、職場環境の改善に  
関する事項。

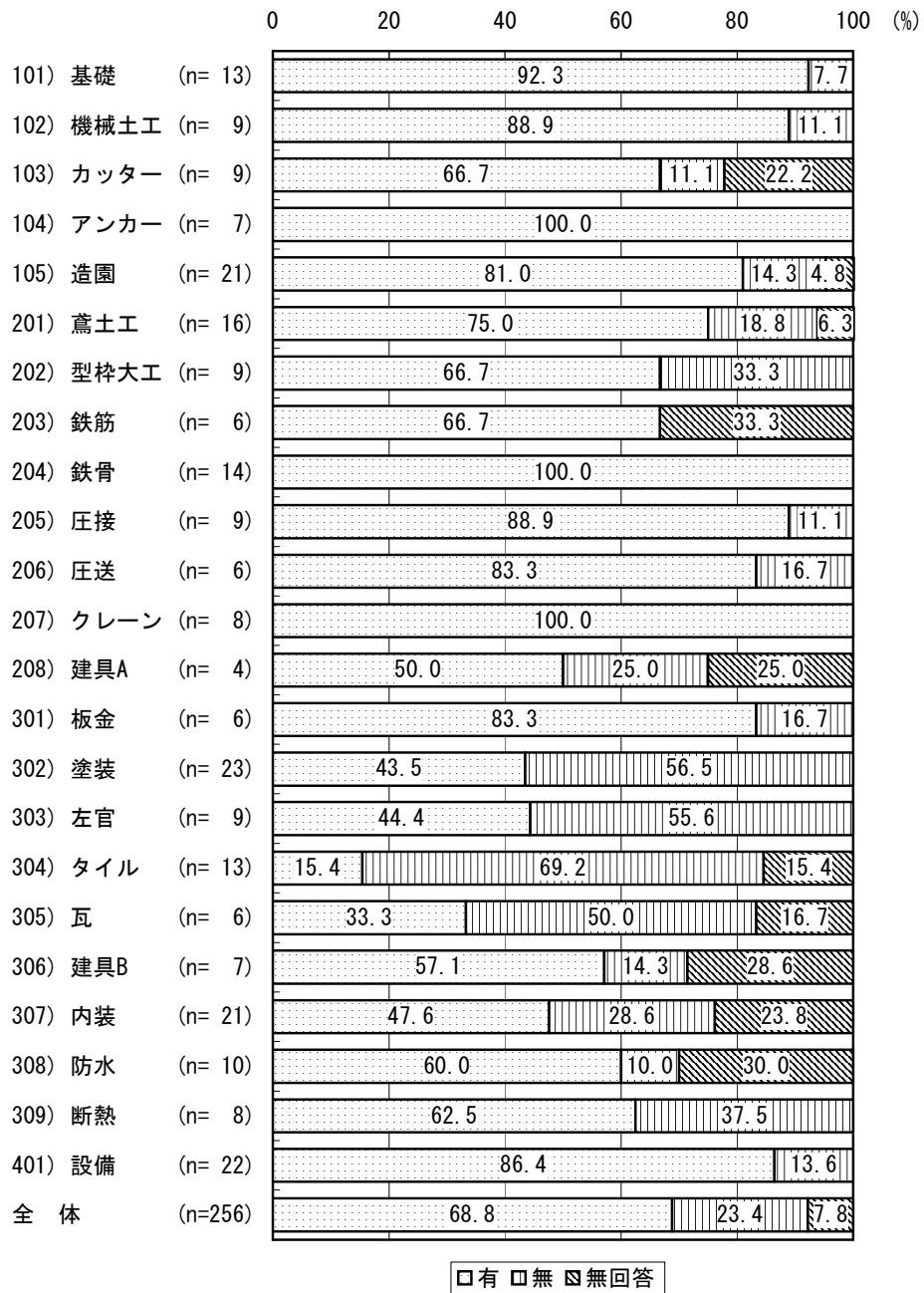
高齢の技能労働者、女性の技能労働者の雇用について分析した。

##### 1) 技能労働者の定年制度

技能労働者の定年制度が有る会社は、全体の 69%となっている。

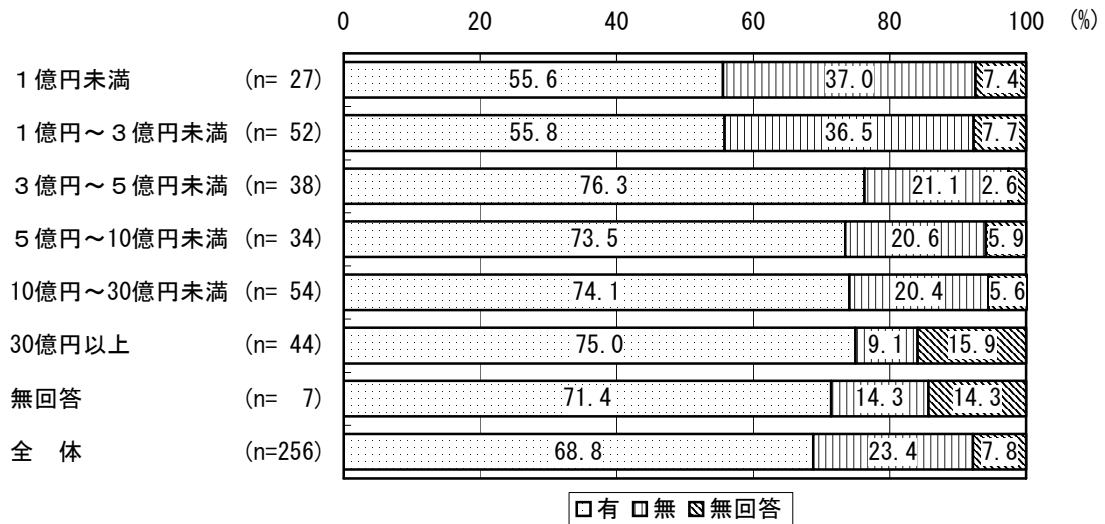
職種別に見ると、アンカー、鉄骨、クレーンではすべての会社に定年制度がある。一方、  
定年制度が有る会社が少ない職種は、タイル（15%）、瓦（33%）などである。

図 3-4-12 技能労働者の定年制度の有無（職種別）



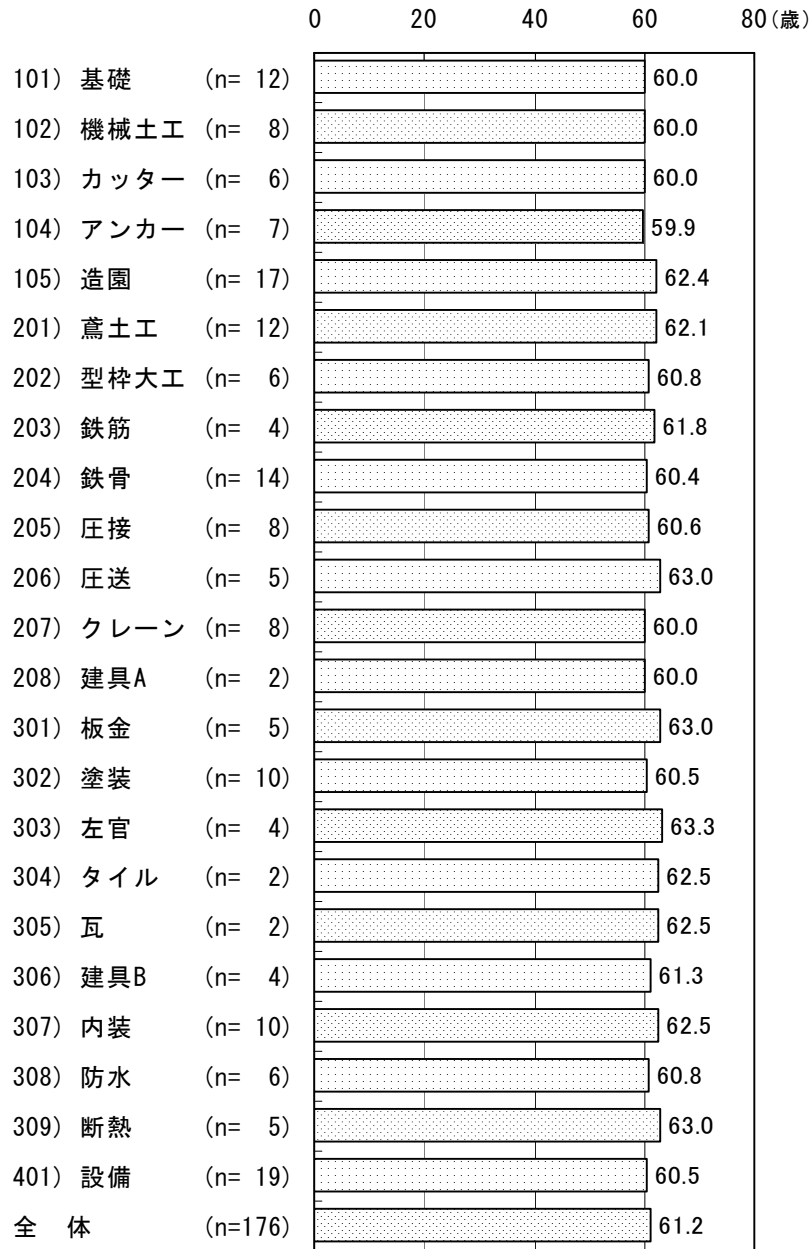
定年制度が有る会社の割合を完成工事高別に見ると、完成工事高 3 億円未満の会社では 56%であるが、3 億円以上になると 75%程度と多くなっている。

図 3-4-13 技能労働者の定年制度の有無（完成工事高別）



技能労働者の定年年齢については、全体で平均 61.2 歳となっている。  
職種別に見ると、左官、圧送、板金、断熱では平均 63 歳以上とやや高い。

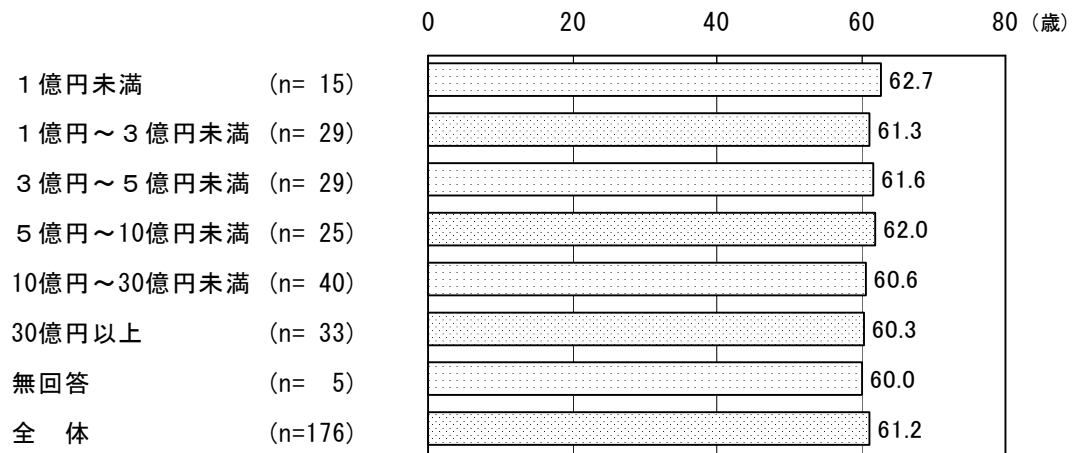
図 3-4-14 技能労働者の定年年齢（職種別）



注) サンプル数は、定年制度があると回答した会社の数。

技能労働者の定年年齢を完成工事高別に見ると、会社の完成工事高が大きくなるほど、定年年齢が若干低下する傾向がある。

図 3-4-15 技能労働者の定年年齢（完成工事高別）



注) サンプル数は、定年制度があると回答した会社の数。

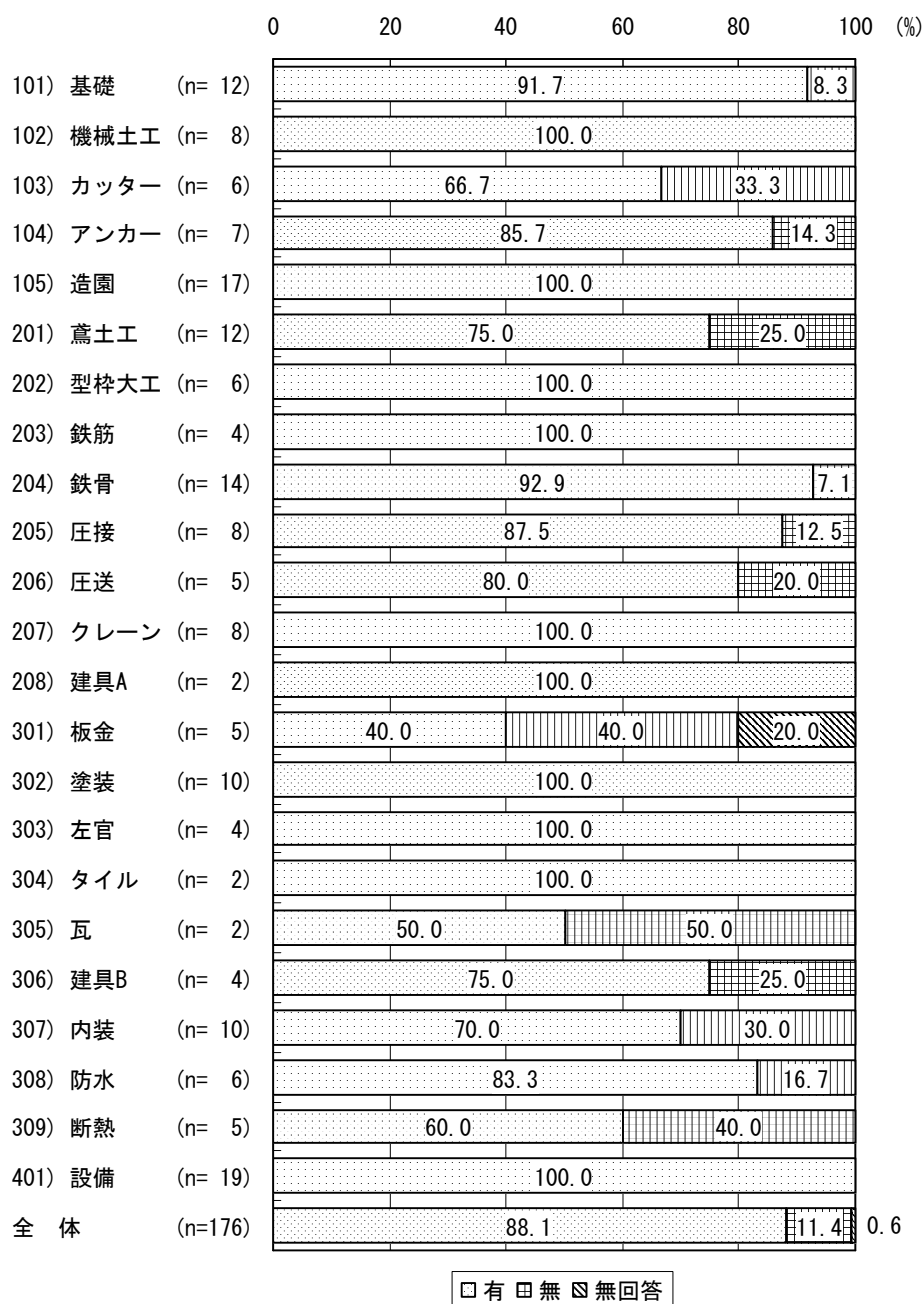


## 2) 技能労働者の再雇用制度

技能労働者の定年制度が有る会社のうち再雇用制度が有る会社は、88%となっている。

職種別に見ると、機械土工、造園、型枠大工、鉄筋、クレーン、建具 A、塗装、左官、タイル、設備ではすべての会社に再雇用制度がある。一方、再雇用制度が有る会社が比較的小さい職種は、板金（40%）、瓦（50%）などである。

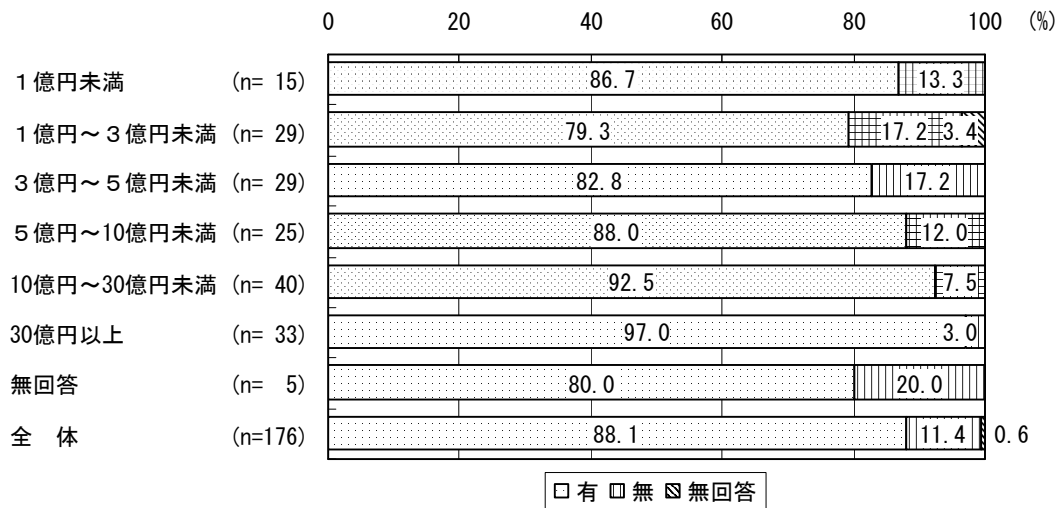
図 3-4-16 技能労働者の定年後の再雇用制度の有無（職種別）



注) サンプル数は、定年制度があると回答した会社の数。

技能労働者の再雇用制度の有無を完成工事高別に見ると、完成工事高 1 億円以上の会社では、完成工事高が大きくなるほど、再雇用制度が有る会社の割合が大きくなっている。

図 3-4-17 技能労働者の定年後の再雇用制度の有無（完成工事高別）



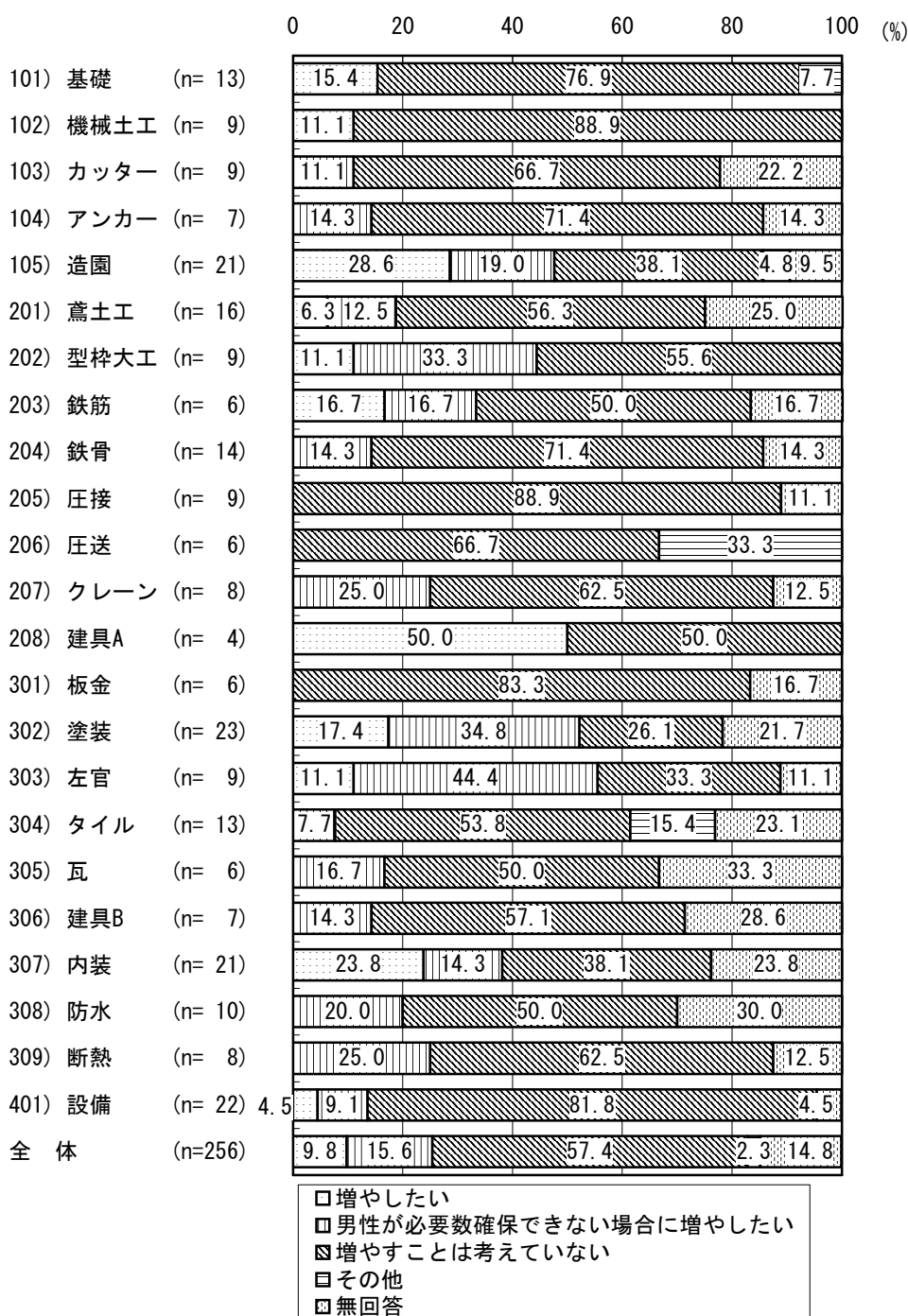
注) サンプル数は、定年制度があると回答した会社の数。

### 3) 女性の技能労働者の採用についての考え

女性の技能労働者の採用については、全体として「増やすことは考えていない」会社が57%と多く、「男性が必要数確保できない場合に増やしたい」会社が16%、「増やしたい」会社が10%となっている。

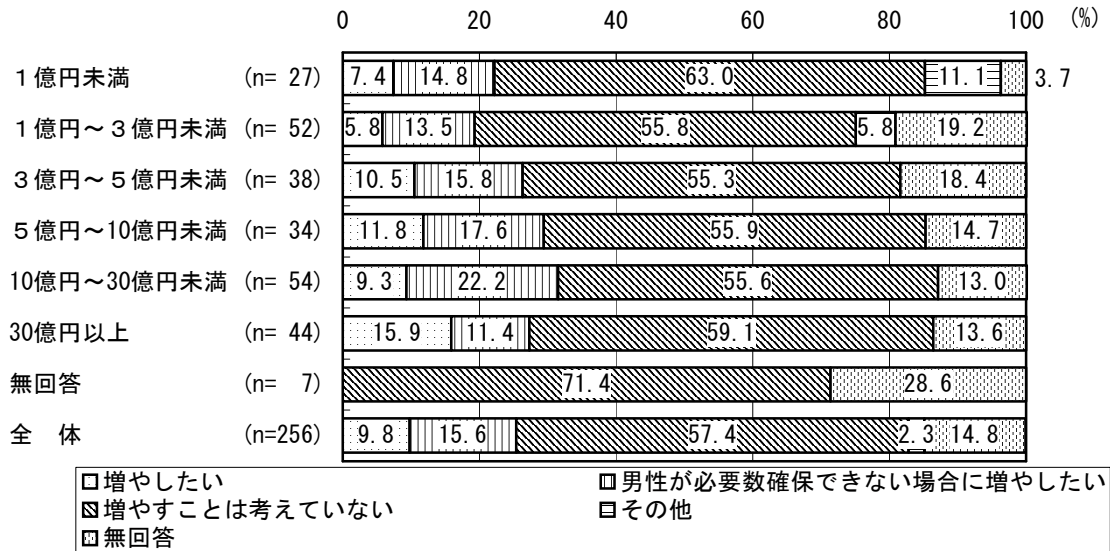
職種別に見ると、「増やしたい」会社が比較的多い職種は、建具A(50%)、造園(29%)、内装(24%)など、「男性が必要数確保できない場合に増やしたい」会社が比較的多い職種は、左官(44%)、塗装(35%)、型枠大工(33%)などである。

図 3-4-18 女性の技能労働者の採用についての考え（職種別）



女性の技能労働者の採用についての考えを完成工事高別に見ると、完成工事高 1 億円から 30 億円未満の会社では、完成工事高が大きくなるほど「増やしたい」又は「男性が必要数確保できない場合に増やしたい」会社の割合が大きくなる傾向がある。

図 3-4-19 女性の技能労働者の採用についての考え（完成工事高別）



#### 4) 高齢者や女性の雇用促進のため必要なこと

高齢者や女性の雇用促進のため必要なことについて、58社から76件の記述回答が得られた。これらを分類すると、職場環境の改善に関する記述が多かった。記述例を挙げると次のとおりである。

※記述例のカッコ内は、回答会社の職種。

##### a. 雇用条件の改善 (11件)

例) ・賃金制度の充実 (機械土工)

- ・本人の能力 (専門的な高い技術力)、意欲があれば時間短縮等現在も実施している。体力的な弱点もあるので、他の社員の協力態勢も必要と考える。(アンカー)
- ・待遇面及び労働福祉面の見直しを図り、雇用保険、健康保険、厚生年金の加入等の整備をする。(左官)

##### b. 作業内容の改善 (10件)

例) ・高齢者：長い経験に基づく技術や知識の発揮できる職場の確保、女性：女性独特の繊細さや色彩感覚の発揮できる職場の確保 (造園)

- ・施工の簡素化 (型枠大工)
- ・高齢者又は女性でも適材適所の仕事環境が出来ていれば、さらに雇用促進につながると思う。(塗装)

##### c. 職場環境の改善 (28件)

例) ・安全の確保、施設の充実、設備の確保 (アンカー)

- ・安全衛生上の設備の見直し (鉄筋)
- ・現場内の休憩室、専用更衣室、シャワー室、専用トイレなどの環境を整備する。(左官)

##### d. 休暇制度の充実 (7件)

例) ・育児、介護休業制度の実施。(基礎)

- ・休日を多くする。例えば週休3日。(造園)

##### e. その他 (20件)

例) ・定期健康診断の実施。(基礎)

- ・適正な価格での受注、労働時間に頼らない工期、工程が必要。(基礎)
- ・法改正 (機械土工)
- ・高齢者のセーフティネットの活用 (高齢者雇用継続給付金) (鉄骨)
- ・現場側の受入れ可能な体制をとってほしい。(現時点では拒否や条件付) (圧送)

#### (5) 外国人研修生・実習生の受入れ

- 66) 外国人研修生・実習生を受け入れている会社は、全体の9%。  
外国人研修生・実習生を受け入れている会社が比較的多い職種は、鉄骨、鉄筋、建具 A、型枠大工。
- 67) 外国人研修生・実習生を受け入れている会社の平均受入れ人数は、研修生は 6.6 人、技能実習生は 9.8 人。  
外国人研修生・実習生の勤務場所（複数回答）で多いのは、「加工組立等の工場」（60%強）、「工事現場」（50%前後）。
- 68) 外国人研修生・実習生を受け入れていない会社における今後の受入れについての考えは、「活用は考えていない」が 66%、「制度が使いやすくなれば活用したい」が 24%。  
「現行制度での受け入れを考えている」又は「制度が使いやすくなれば活用したい」とする会社が多い職種は、断熱、タイル。

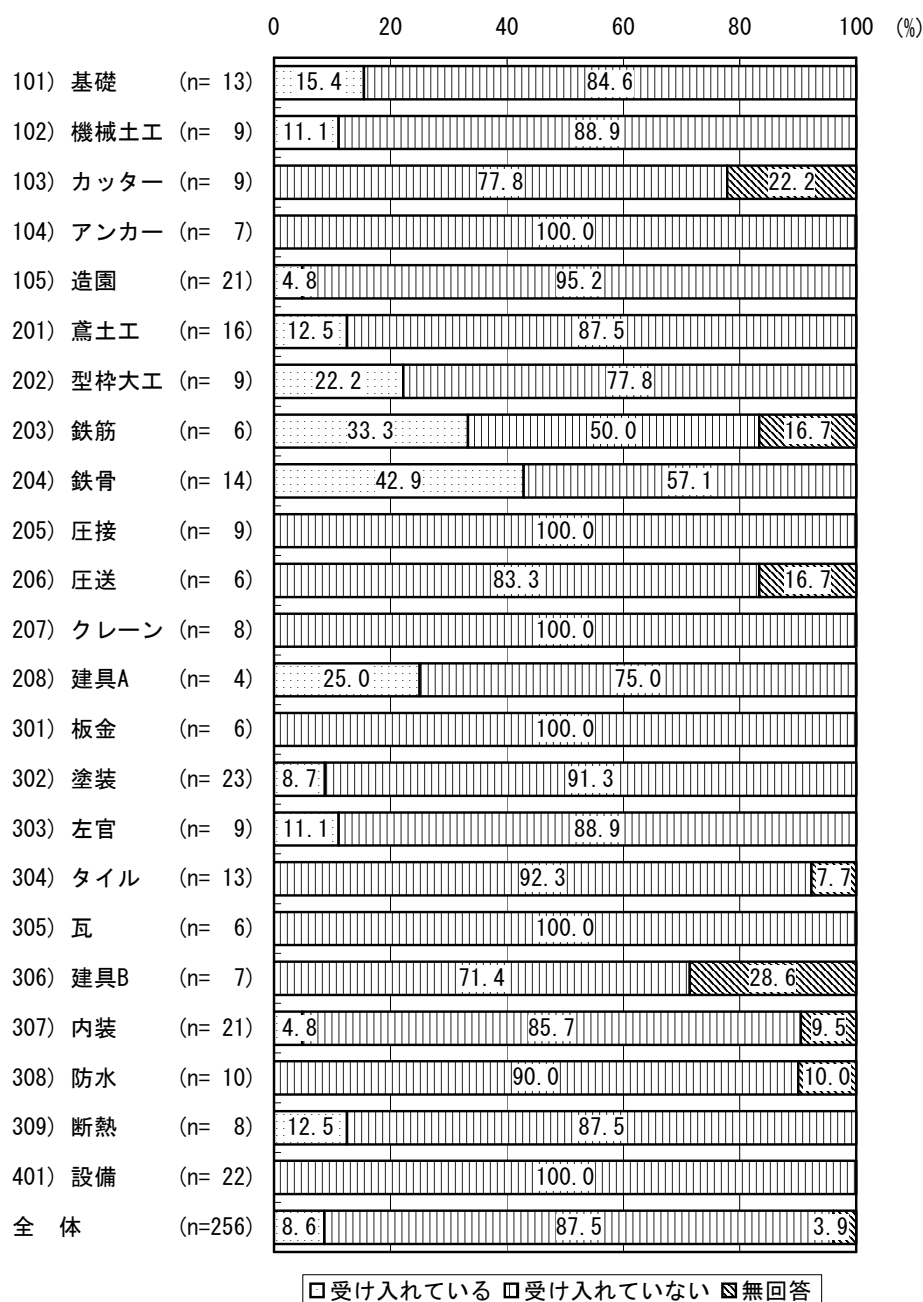
外国人研修生・実習生の受入れについて分析した。

##### 1) 外国人研修生・実習生の受入れ状況

外国人研修生・実習生を受け入れている会社は、全体の 9%である。

職種別に見ると、受け入れている会社が比較的多い職種は、鉄骨（43%）、鉄筋（33%）、建具 A（25%）、型枠大工（22%）などである。

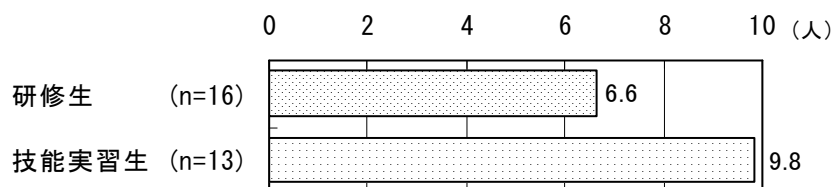
図 3-4-20 外国人研修生・実習生の受入れ状況（職種別）



## 2) 外国人研修生・実習生の人数と勤務場所

外国人研修生・実習生を受け入れている会社における1社平均の受入れ人数は、研修生は6.6人、技能実習生は9.8人である。

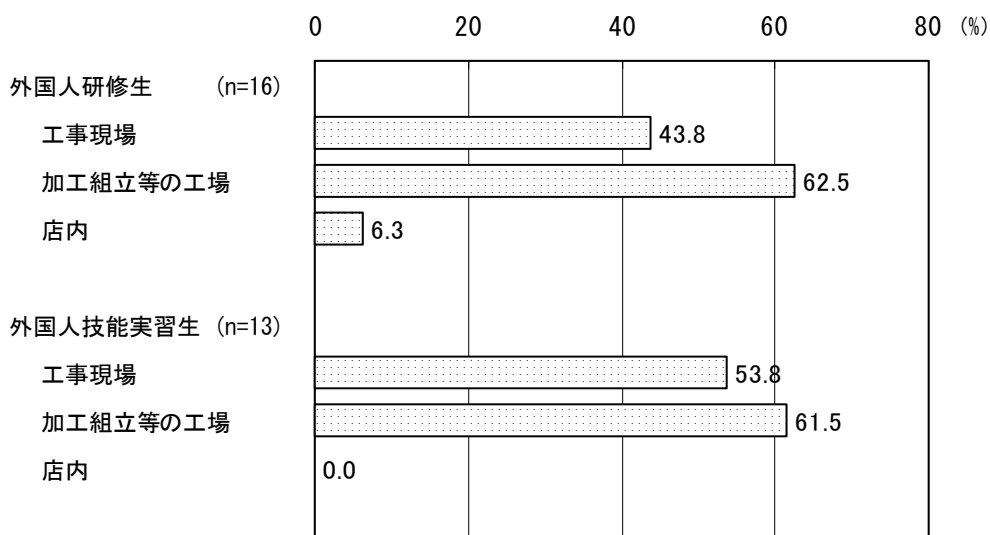
図 3-4-21 外国人研修生・実習生の平均受入れ人数



注) サンプル数は、外国人研修生、実習生それぞれを受け入れている会社の数。

外国人研修生・実習生の勤務場所（複数回答）としては、いずれも「加工組立等の工場」が60%強で最も多く、次いで「工事現場」が50%前後となっている。

図 3-4-22 外国人研修生・技能実習生の勤務場所（複数回答）



注) サンプル数は、外国人研修生、実習生それぞれを受け入れている会社の数。

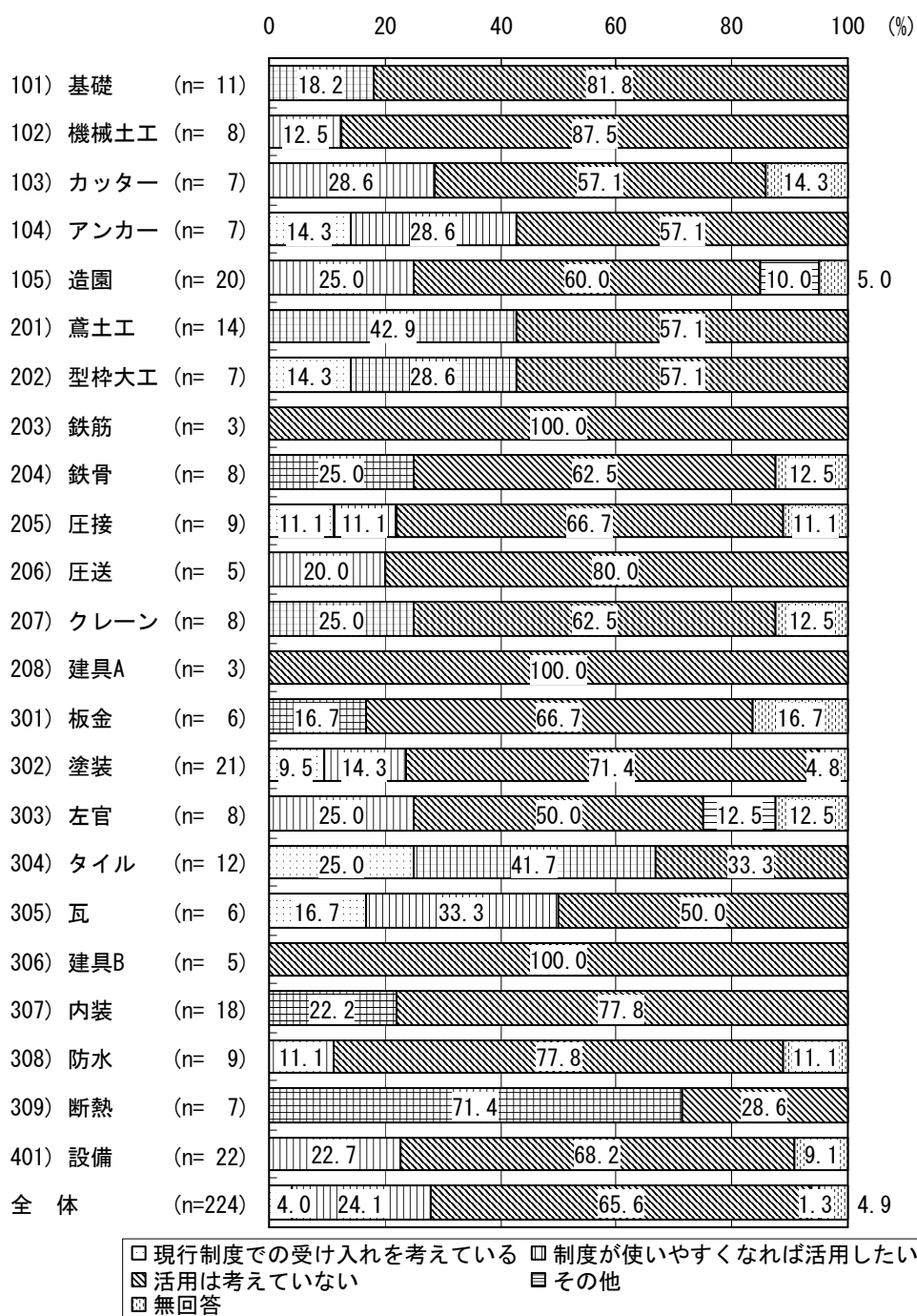


### 3) 今後の外国人研修生・実習生の受入れについての考え

外国人研修生・実習生を受け入れていない会社における、今後の受入れについての考えは、全体では「活用は考えていない」とする会社が66%と最も多く、次いで「制度が使いやすくなれば活用したい」とする会社が24%となっている。

職種別に見ると、「現行制度での受け入れを考えている」又は「制度が使いやすくなれば活用したい」とする会社が多い職種は、断熱、タイル、瓦である。

図 3-4-23 今後の外国人研修生・実習生の受入れについての考え（職種別）



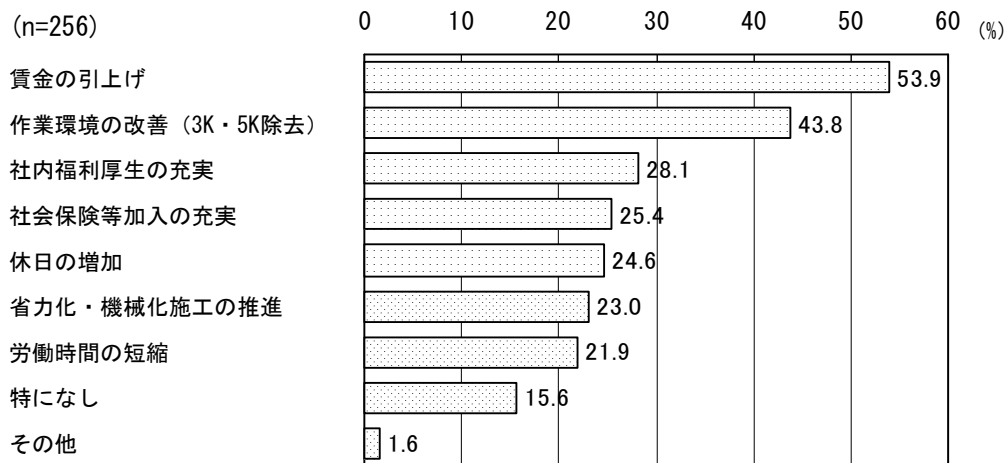
注) サンプル数は、外国人研修生・実習生を受け入れていないと回答した会社の数。

(6) 技能労働者を確保する長期的対策

69) 技能労働者を確保するために実施中又は実施予定の長期的対策（複数回答）として多いのは、「賃金の引上げ」（54%）、「作業環境の改善（3K・5K 除去）」（44%）。実施中又は実施予定の長期的対策は「特になし」とする会社は16%。  
 「賃金の引上げ」を実施中又は実施予定の会社が特に多いのは仕上職種。「作業環境の改善（3K・5K 除去）」を実施中又は実施予定の会社が特に多いのは土木職種。「社内福利厚生  
 の充実」、「省力化・機械化施工の推進」を実施中又は実施予定の会社が比較的多いのは土木職種。

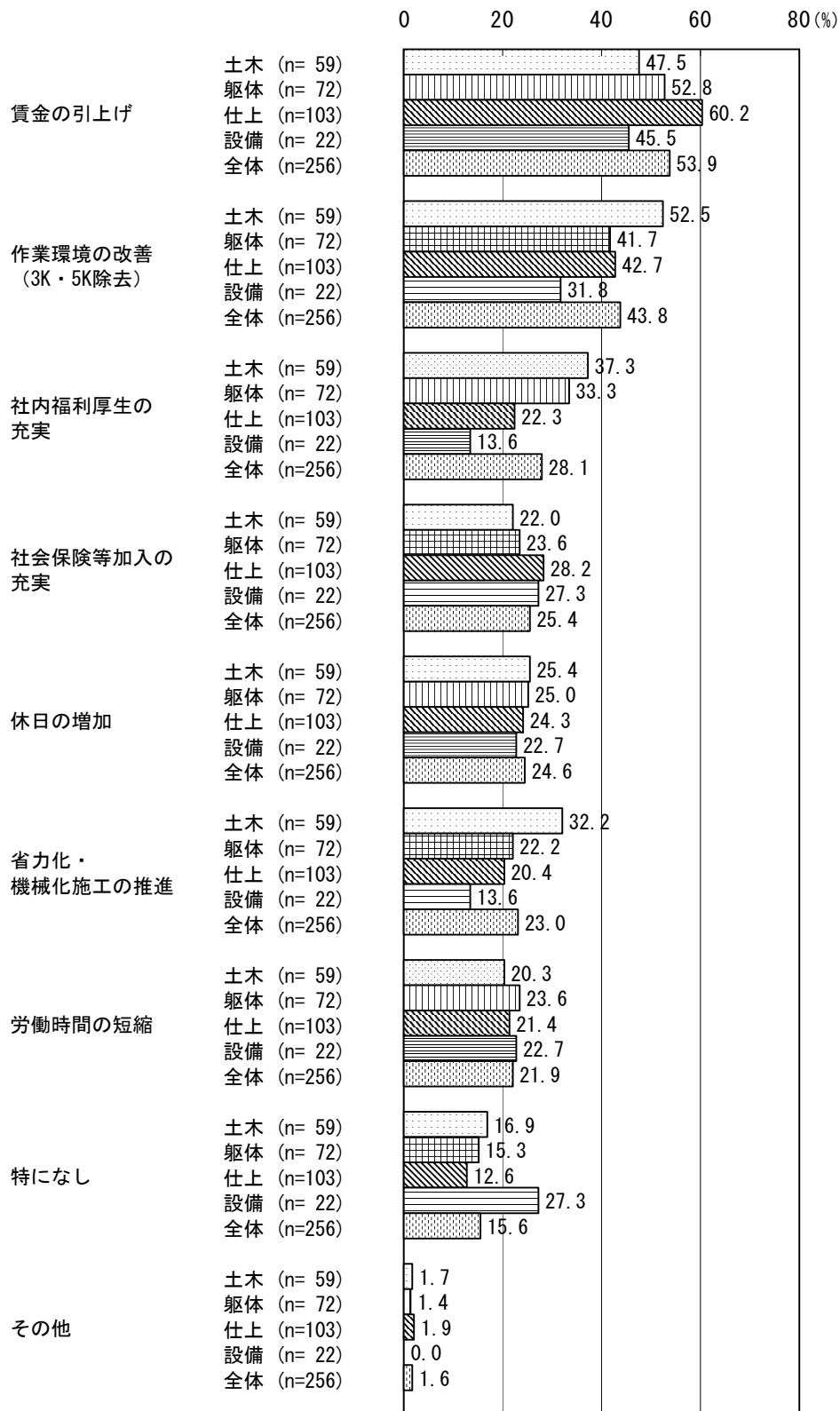
技能労働者を確保するために実施中又は実施予定の長期的対策（複数回答）としては、「賃金の引上げ」が54%と最も多く、次いで「作業環境の改善（3K・5K 除去）」が44%となっている。実施中又は実施予定の長期的対策は「特になし」とする会社は16%である。

図 3-4-24 技能労働者を確保する長期的対策（複数回答）



技能労働者を確保するために実施中又は実施予定の長期的対策を職種分類別に見ると、「賃金の引上げ」は仕上職種で、「作業環境の改善（3K・5K除去）」は土木職種で特に多くなっている。また、土木職種では「社内福利厚生の実施」、「省力化・機械化施工の推進」も比較的多い。

図 3-4-25 技能労働者を確保する長期的対策（職種分類別、複数回答）



(7) 教育訓練

- 70) 技能労働者の社内研修の対象者（複数回答）は、社員が 90%、直用が 69%、準直用が 63%、専属下請が 49%。  
社内研修費用の会社負担は、社員では 98%、直用では 92%、準直用では 80%、専属下請では 56%。
- 71) 技能労働者の社外研修の対象者（複数回答）は、社員が 88%、直用が 73%、準直用が 56%、専属下請が 47%。  
社外研修費用の会社負担は、社員では 88%、直用では 73%、準直用では 56%、専属下請では 21%。
- 72) 技能労働者の教材等配付の対象者（複数回答）は、社員が 87%、直用が 75%、準直用が 63%、専属下請が 46%。  
教材等配付費用の会社負担は、社員では 94%、直用では 87%、準直用では 68%、専属下請では 39%。
- 73) 技能労働者の教育訓練に関して活用している助成金（複数回答）として挙げられるのは、「キャリア形成促進助成金」（13%）、「建設教育訓練助成金第 2 種」（11%）、「建設教育訓練助成金第 4 種」（11%）。活用している助成金は「特になし」とする会社は 58%。
- 74) 技能労働者の教育訓練に活用している教育訓練施設（複数回答）として挙げられるのは、「団体の教育訓練施設（富士教育訓練センター等）」（24%）、「元請会社の教育訓練施設」（24%）、「自治体等の教育訓練施設」（15%）。活用している教育訓練施設は「特になし」とする会社は 42%。

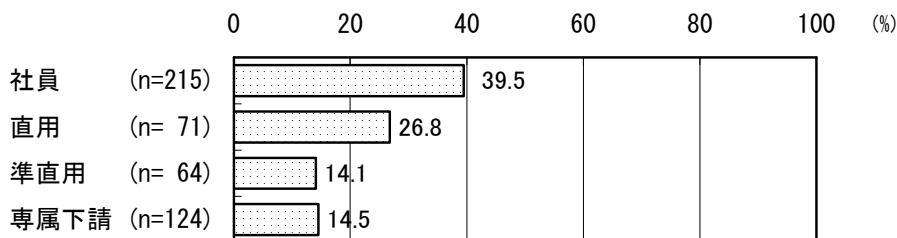
技能労働者の教育訓練について分析した。

1) 教育訓練の対象者とその費用負担

① O J T

技能労働者の O J T の対象者（複数回答）としては、社員が 40%、直用が 27%、準直用が 14%、専属下請が 15%となっている。（アンケート回答会社 256 社の中で 164 社が本設間には無回答であった。）

図 3-4-26 O J T の対象者（複数回答）

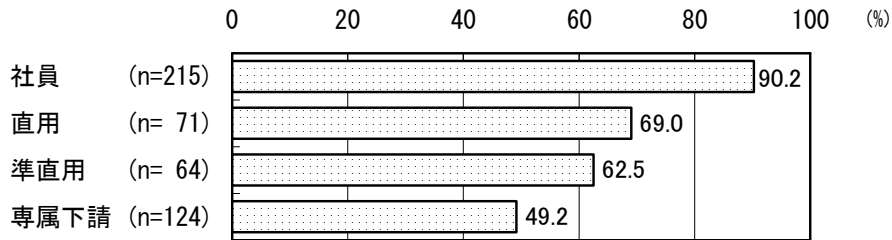


注) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

## ②社内研修

技能労働者の社内研修の対象者（複数回答）としては、社員が90%、直用が69%、準直用が63%、専属下請が49%となっている。

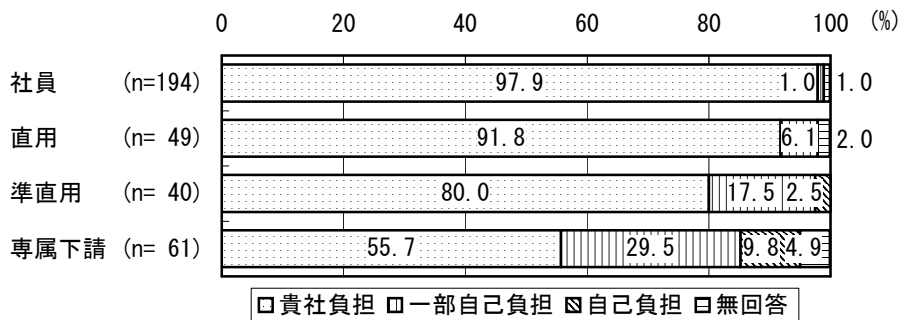
図 3-4-27 社内研修の対象者（複数回答）



注) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

社内研修の費用負担は、社員では98%が会社負担、直用では92%が会社負担、準直用では会社負担80%、一部自己負担18%、専属下請では会社負担56%、一部自己負担30%、自己負担10%となっている。

図 3-4-28 社内研修の費用負担

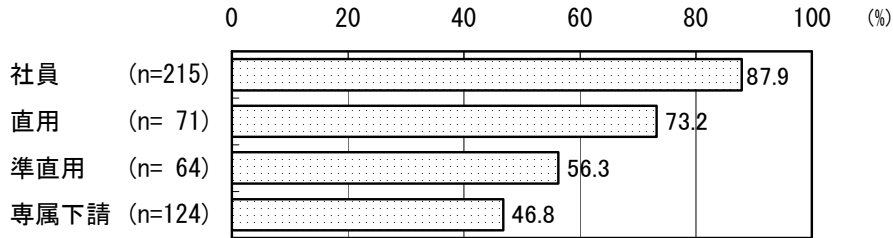


注) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が社内研修の対象であると回答した会社の数。

### ③社外研修

技能労働者の社外研修の対象者（複数回答）としては、社員が88%、直用が73%、準直用が56%、専属下請が47%となっている。

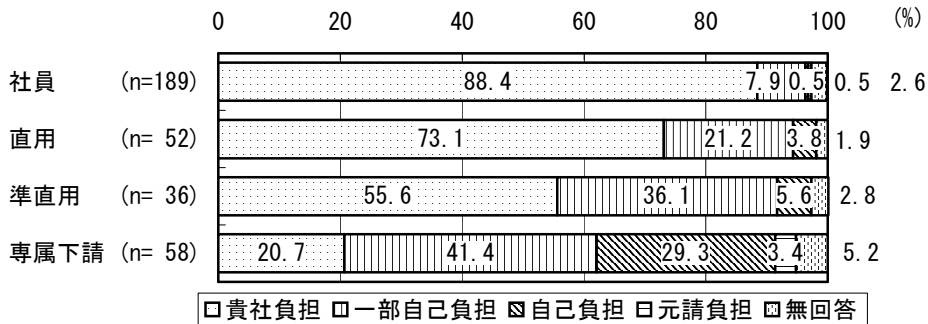
図 3-4-29 社外研修の対象者（複数回答）



注) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

社外研修の費用負担は、社員では88%が会社負担、直用では会社負担73%、一部自己負担21%、準直用では会社負担56%、一部自己負担36%、専属下請では会社負担21%、一部自己負担41%、自己負担29%となっている。

図 3-4-30 社外研修の費用負担

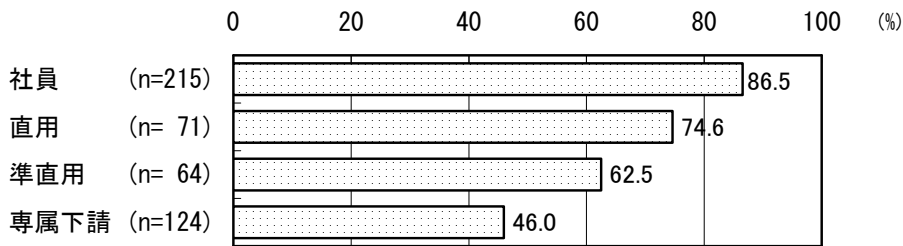


注) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が社外研修の対象であると回答した会社の数。

#### ④教材等配付

技能労働者の教材等配付の対象者（複数回答）としては、社員が87%、直用が75%、準直用が63%、専属下請が46%となっている。

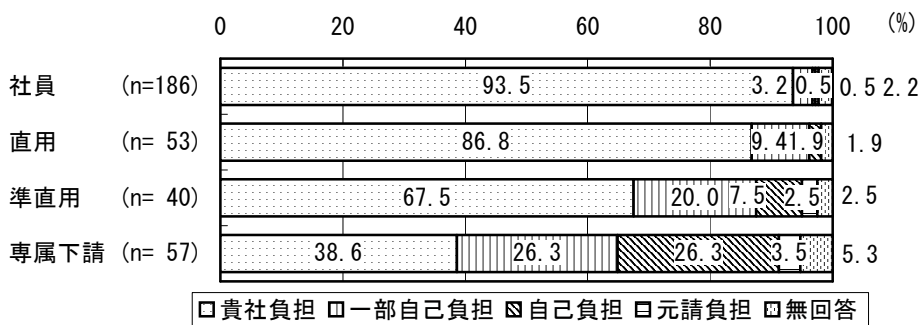
図 3-4-31 教材等配付の対象者（複数回答）



注) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社の数。

教材等配付の費用負担は、社員では94%が会社負担、直用では87%が会社負担、準直用では会社負担68%、一部自己負担20%、専属下請では会社負担39%、一部自己負担26%、自己負担26%となっている。

図 3-4-32 教材等配付の費用負担

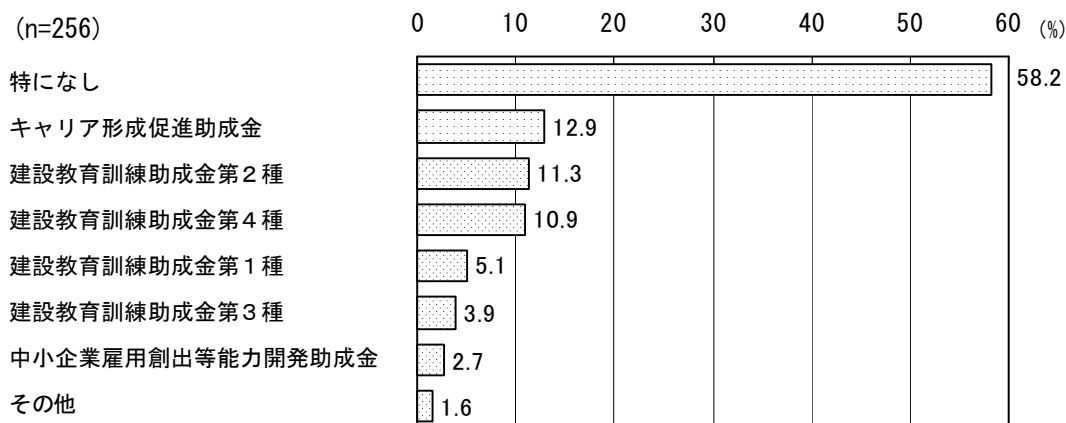


注) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が教材等配付の対象であると回答した会社の数。

## 2) 教育訓練に関して活用している助成金

技能労働者の教育訓練に関して活用している助成金（複数回答）としては、「キャリア形成促進助成金」（13%）、「建設教育訓練助成金第2種」（11%）、「建設教育訓練助成金第4種」（11%）などが挙げられるが、「特になし」とする会社が58%と過半を占めている。

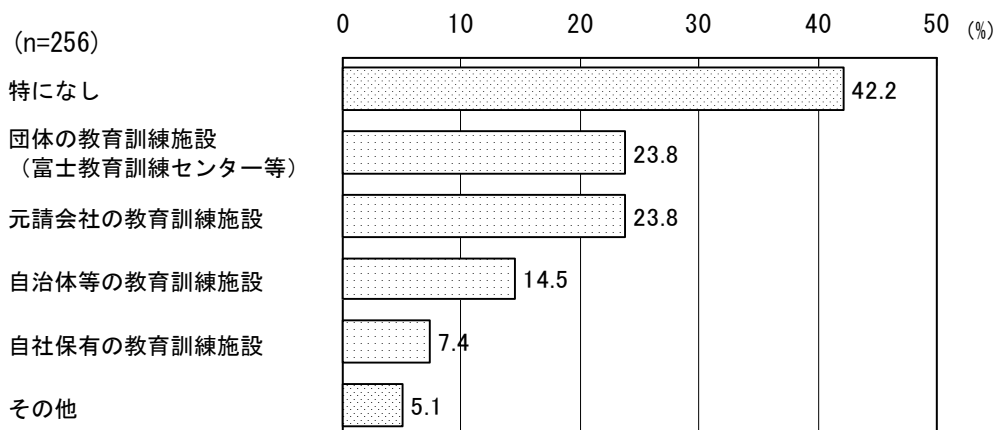
図 3-4-33 教育訓練に関して活用している助成金（複数回答）



## 3) 活用している教育訓練施設

技能労働者の教育訓練に活用している教育訓練施設（複数回答）としては、「団体の教育訓練施設（富士教育訓練センター等）」（24%）、「元請会社の教育訓練施設」（24%）、「自治体等の教育訓練施設」（15%）などが挙げられるが、「特になし」とする会社が42%となっている。

図 3-4-34 活用している教育訓練施設（複数回答）





(8) 資格取得の支援

75) 技能労働者の資格取得を支援している資格として多いのは、技能士、施工管理技士等。技能士の取得を支援している会社が特に多い職種は、圧送、板金、左官、内装。施工管理技士の取得を支援している会社が特に多い職種は、機械土工、建具 B、設備。資格取得の受験費用負担は、「全額会社負担」が 73%。資格取得の受験日の扱いは、「出勤扱い」が 73%。資格取得の支援対象者（複数回答）は、社員が 94%、直用が 67%、準直用が 58%、専属下請が 28%。資格取得後の処遇（複数回答）で多いのは、「資格手当支給」（49%）。

技能労働者の資格取得の支援について分析した。

1) 技能労働者の資格取得を支援している資格

技能労働者の資格取得を支援している資格の名称について、199 社から 303 件の回答が得られた。これらを分類すると、技能士、施工管理技士等が多かった。

表 3-4-1 技能労働者の資格取得を支援している資格の名称

分類	記述例	件数
A:技能士	技能士、コンクリート圧送施工技能士、サッシ施工技能士、タイル張り技能士、塗装技能士、型枠施工技能士、左官技能士、造園技能士、とび技能士、配管技能士、防水施工技能士、内装仕上げ施工技能士等	93
B:基幹技能者	基幹技能者、コンクリート圧送基幹技能者、圧接基幹技能者、機械土工基幹技能者、型枠基幹技能者、左官基幹技能者、鳶・土工基幹技能者等	15
C:その他の技能資格	移動式クレーン運転士、大型免許資格、溶接技量資格、圧接技量資格等	16
D:施工管理技士	建設機械施工技士、土木施工管理技士、建築施工管理技士、電気工事施工管理技士、管工事施工管理技士、造園施工管理技士	64
E:その他の技術資格	コンクリート等切断穿孔技士、建築士、街路樹剪定士、瓦屋根工事技士、基礎施工士、消防設備士、地質調査技士、電気工事士、溶接技術者等	30
F:安全関連資格	技能講習、特別教育、職長教育、足場の組立て等作業主任者、型枠支保工組立て作業主任者、有機溶剤作業主任者、玉掛け、高所作業車等	40
G:資格全般	資格全般、建設業に関する一切の資格、免許資格、その他公的資格等	41
Q:その他の資格	建設業経理士、(得意先の)優良職長制度等	4
合計		303

技能労働者の資格取得を支援している資格を職種別に見ると、技能士の取得を支援している会社が特に多いのは、圧送 (67%)、板金 (67%)、左官 (67%)、内装 (67%)、断熱 (63%)、防水 (60%)、塗装 (57%)、型枠大工 (56%)、鉄筋 (50%) などであり、施工管理技士の取得を支援している会社が特に多いのは、機械土工 (78%)、建具 B (71%)、設備 (59%)、造園 (48%) などである。また、安全関係の資格取得を支援している会社が比較的多いのは、断熱 (38%)、型枠大工 (33%)、鉄筋 (33%)、防水 (30%)、クレーン (25%)、タイル (23%) などであり、基幹技能者の取得を支援している会社が比較的多いのは、型枠大工 (33%)、左官 (22%) である。

図 3-4-35 技能労働者の資格取得を支援している資格（職種別①）

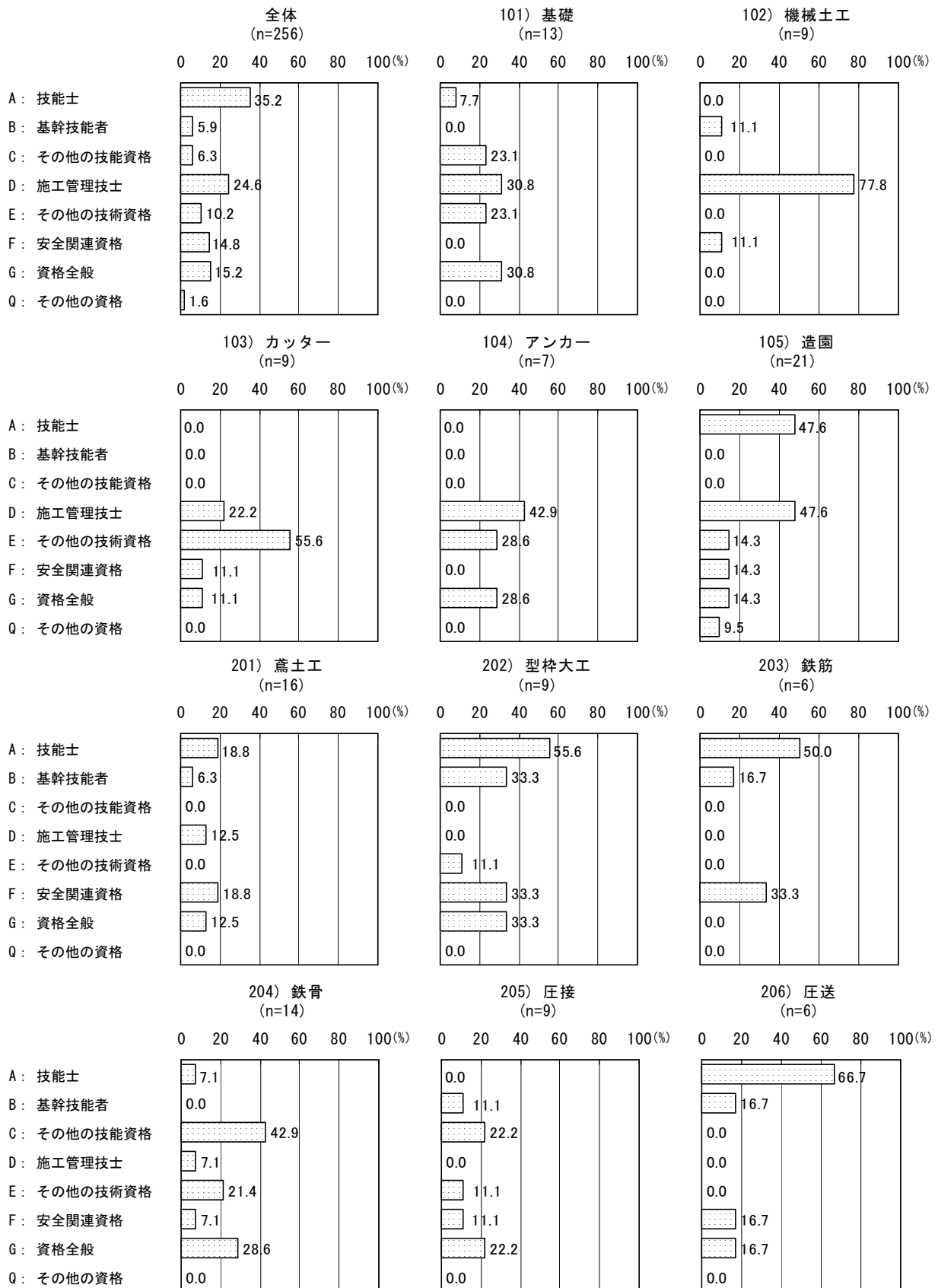
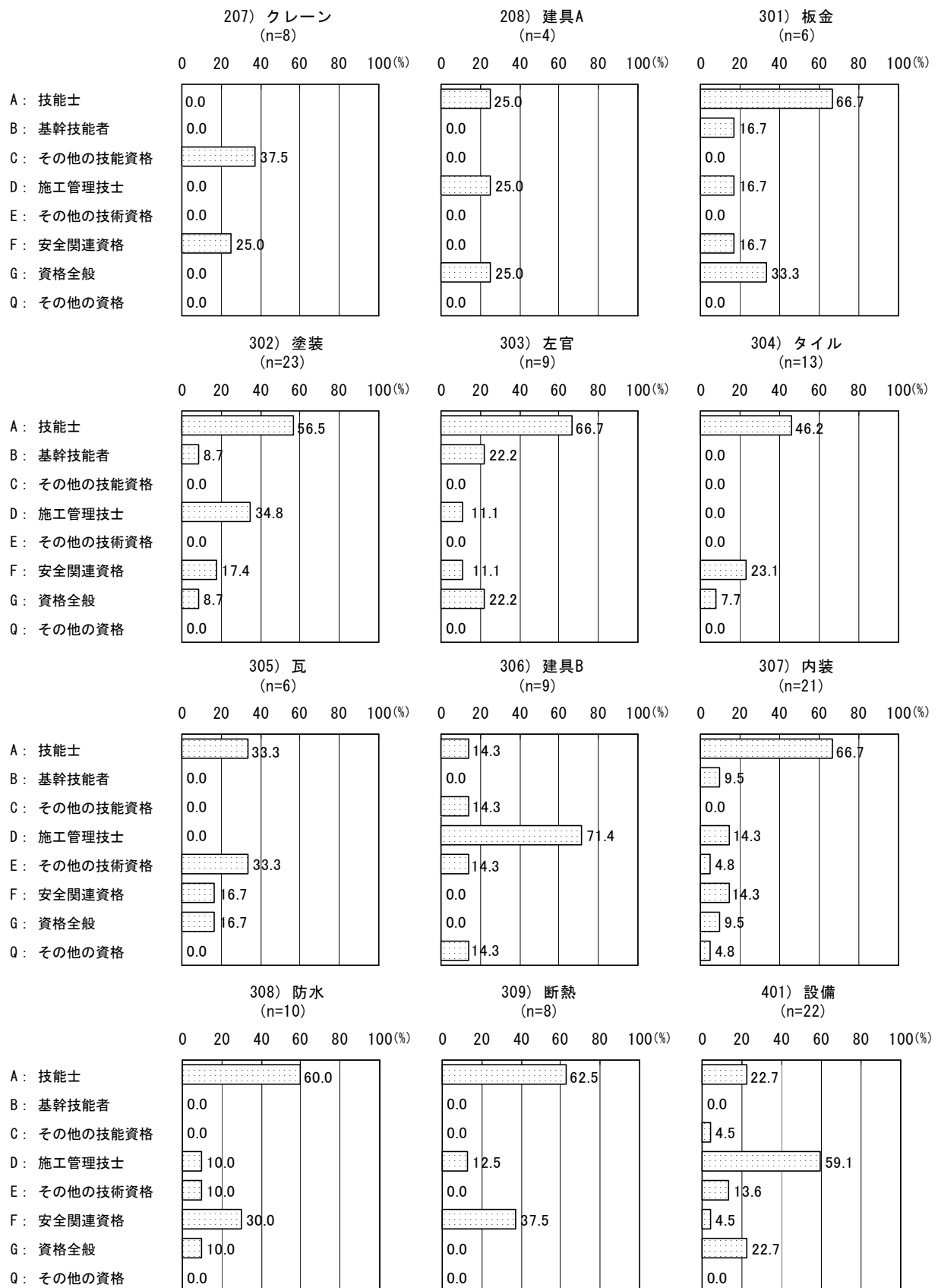


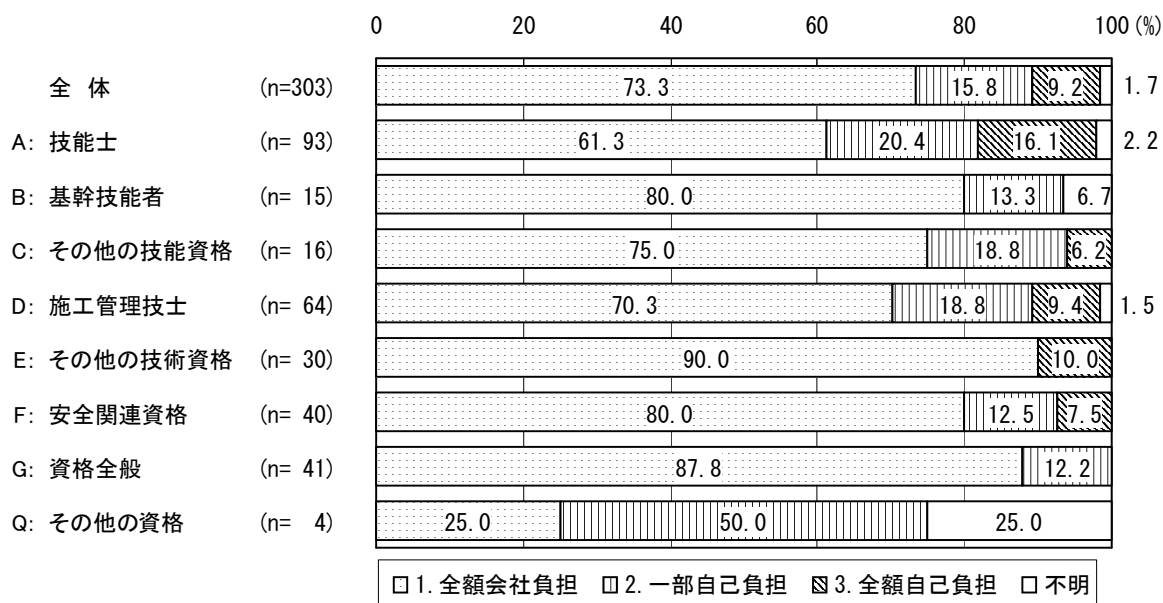
図 3-4-36 技能労働者の資格取得を支援している資格（職種別②）



## 2) 技能労働者の資格取得の受験費用負担

技能労働者の資格取得の受験費用負担は、「全額会社負担」が資格全体の73%と多い。資格別に見ると、技能士では「一部自己負担」が20%、「全額自己負担」が16%と少なくない。

図 3-4-37 技能労働者の資格取得の受験費用負担（資格別）

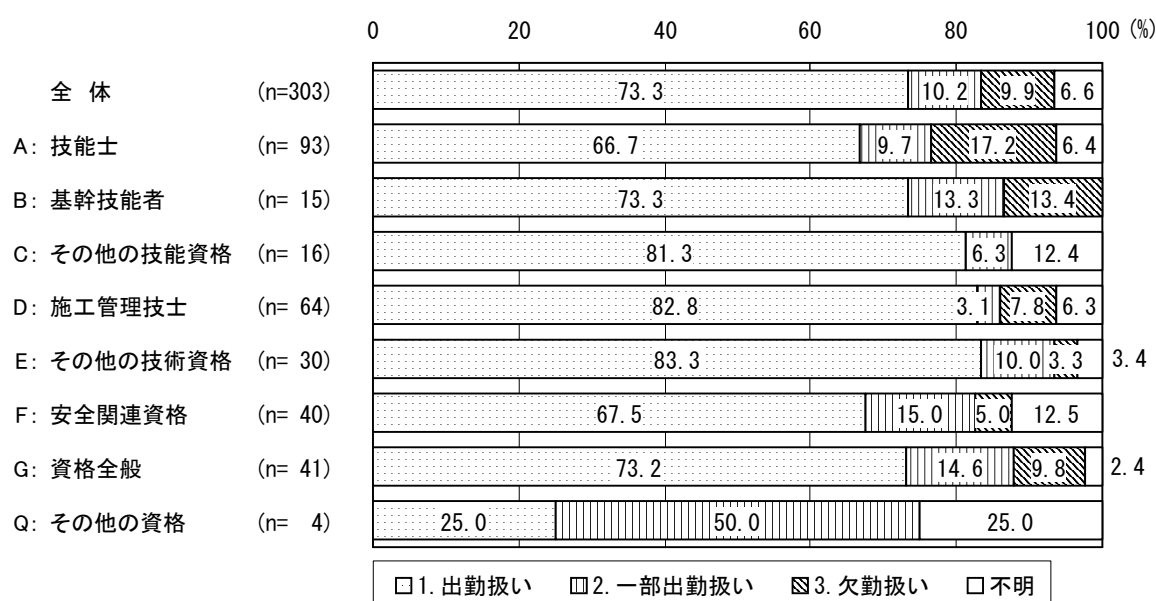


注) サンプル数は、該当する資格の記述数。

## 3) 技能労働者の資格取得の受験日の扱い

技能労働者の資格取得の受験日の扱いは、「出勤扱い」が資格全体の73%と多い。資格別に見ると、「出勤扱い」はその他の技術資格、施工管理技士、その他の技能資格で特に多い。

図 3-4-38 技能労働者の資格取得の受験日の扱い（資格別）

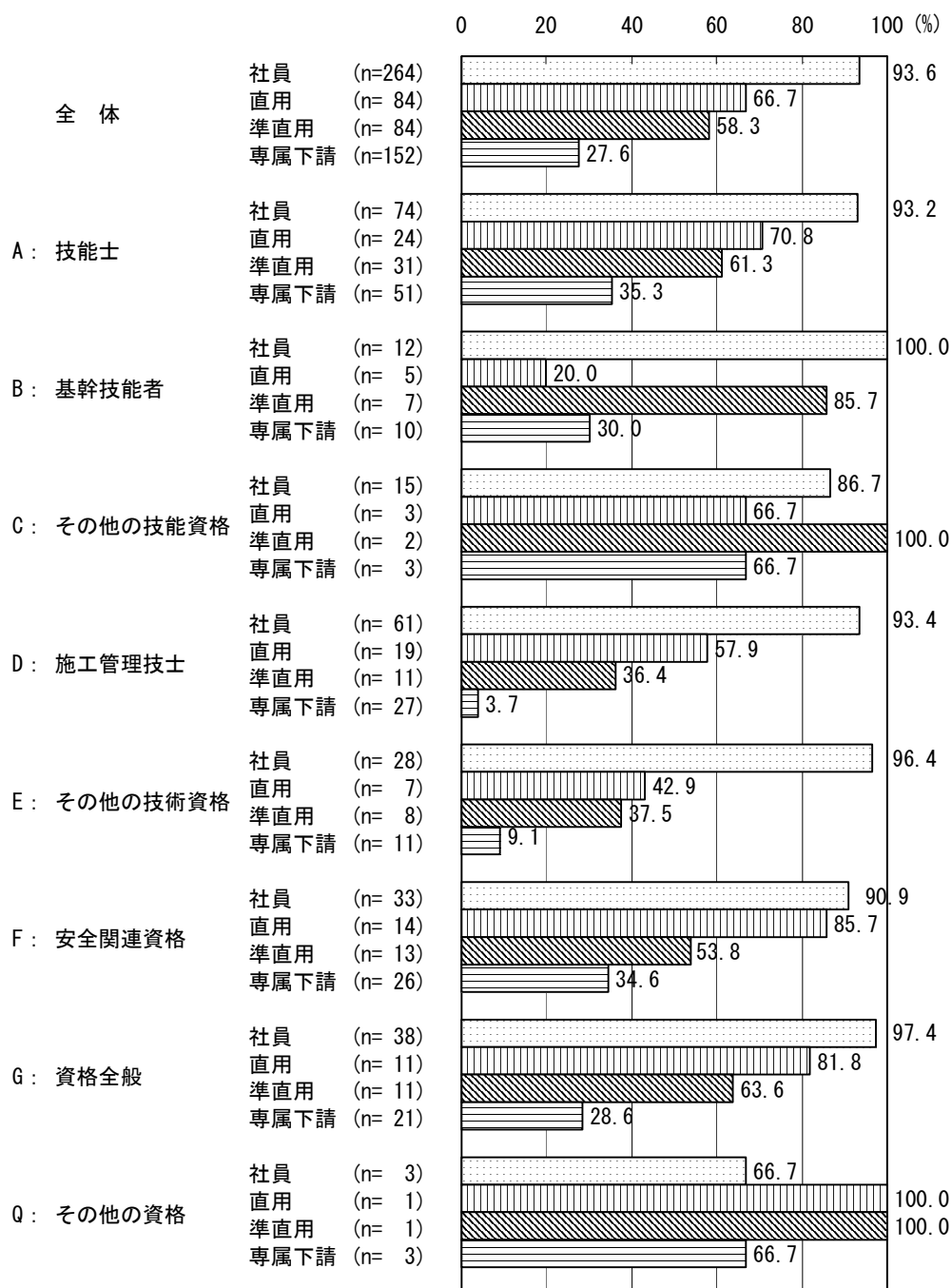


注) サンプル数は、該当する資格の記述数。

#### 4) 技能労働者の資格取得の支援対象者

技能労働者の資格取得の支援対象者（複数回答）は、資格全体として、社員が94%、直用が67%、準直用が58%、専属下請が28%となっている。資格別に見ると、施工管理技士とその他の技術資格では、社員以外の支援対象者は、技能士や安全関連資格と比べて少ない。

図 3-4-39 技能労働者の資格取得の支援対象となる雇用形態等（資格別、複数回答）

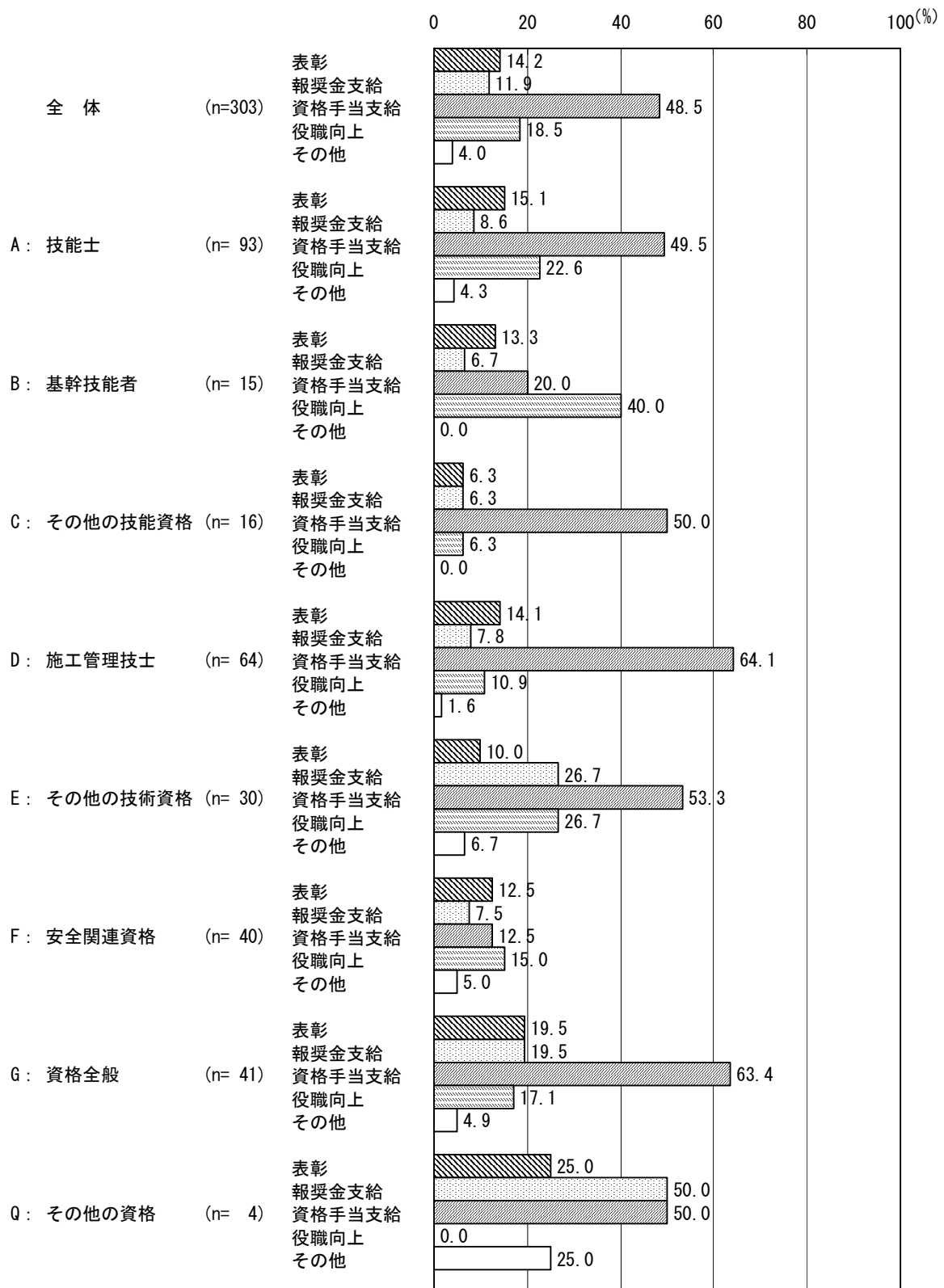


注) サンプル数は、該当する雇用形態の労働者が存在する会社における該当する資格の記述数。

### 5) 技能労働者の資格取得後の処遇

技能労働者の資格取得後の処遇（複数回答）は、全体として「資格手当支給」が49%と多い。資格別に見ると、基幹技能者と安全関連資格では「資格手当支給」は比較的少ない。

図 3-4-40 技能労働者の資格取得後の処遇（資格別、複数回答）



注) サンプル数は、該当する資格の記述数。

### 3. 5 技能労働者の労働生産性について

#### (1) 手待ち・手戻り等と労働生産性

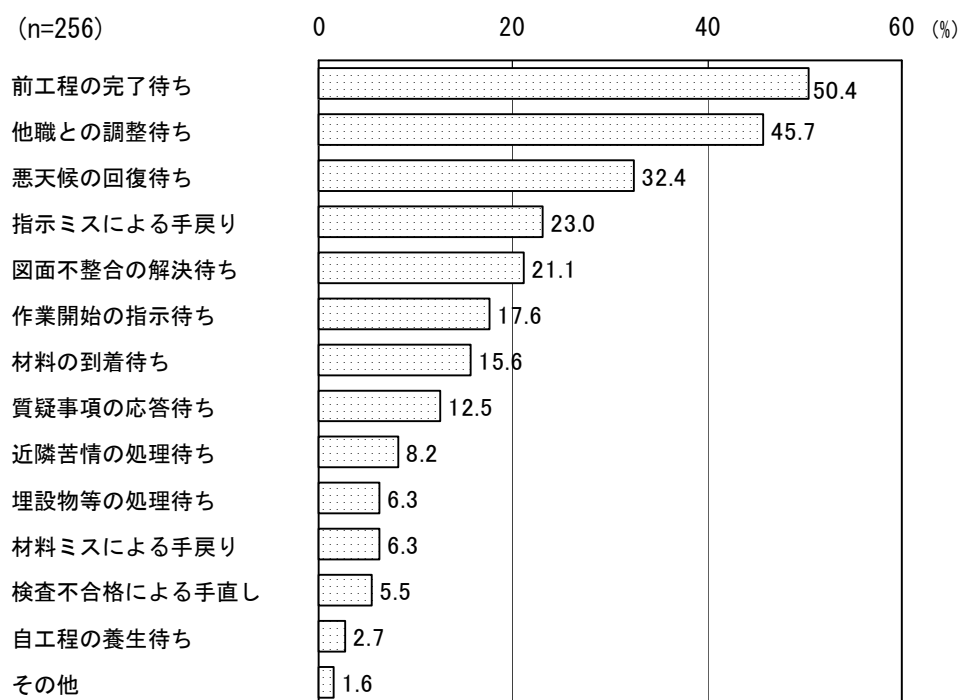
- 76) 比較的多く発生している手待ち・手戻り等（複数回答）は、「前工程の完了待ち」（50%）、「他職との調整待ち」（46%）、「悪天候の回復待ち」（32%）、「指示ミスによる手戻り」（23%）、「図面不整合の解決待ち」（21%）。
- 77) 技能労働者の労働時間のうち手待ち・手戻り等によるロス時間が占める割合は、「10%未満」とする会社が47%、「10%～20%未満」が34%。  
ロス時間が占める割合10%以上との回答が特に多い職種は、機械土工、カッター、建具A、防水、左官、塗装。
- 78) 労働生産性向上のための取組み・心掛けとして多く挙げられたのは、調整・打合せの充実、計画・段取りの充実、教育の充実に関する事項。

技能労働者の労働生産性を阻害する手待ち・手戻り等と、労働生産性の向上について分析した。

#### 1) 比較的多く発生している手待ち・手戻り等

比較的多く発生している手待ち・手戻り等（3つまでの複数回答）としては、「前工程の完了待ち」が50%、「他職との調整待ち」が46%と多く、次いで「悪天候の回復待ち」が32%、「指示ミスによる手戻り」が23%、「図面不整合の解決待ち」が21%となっている。

図 3-5-1 比較的多く発生している手待ち・手戻り等（3つまでの複数回答）

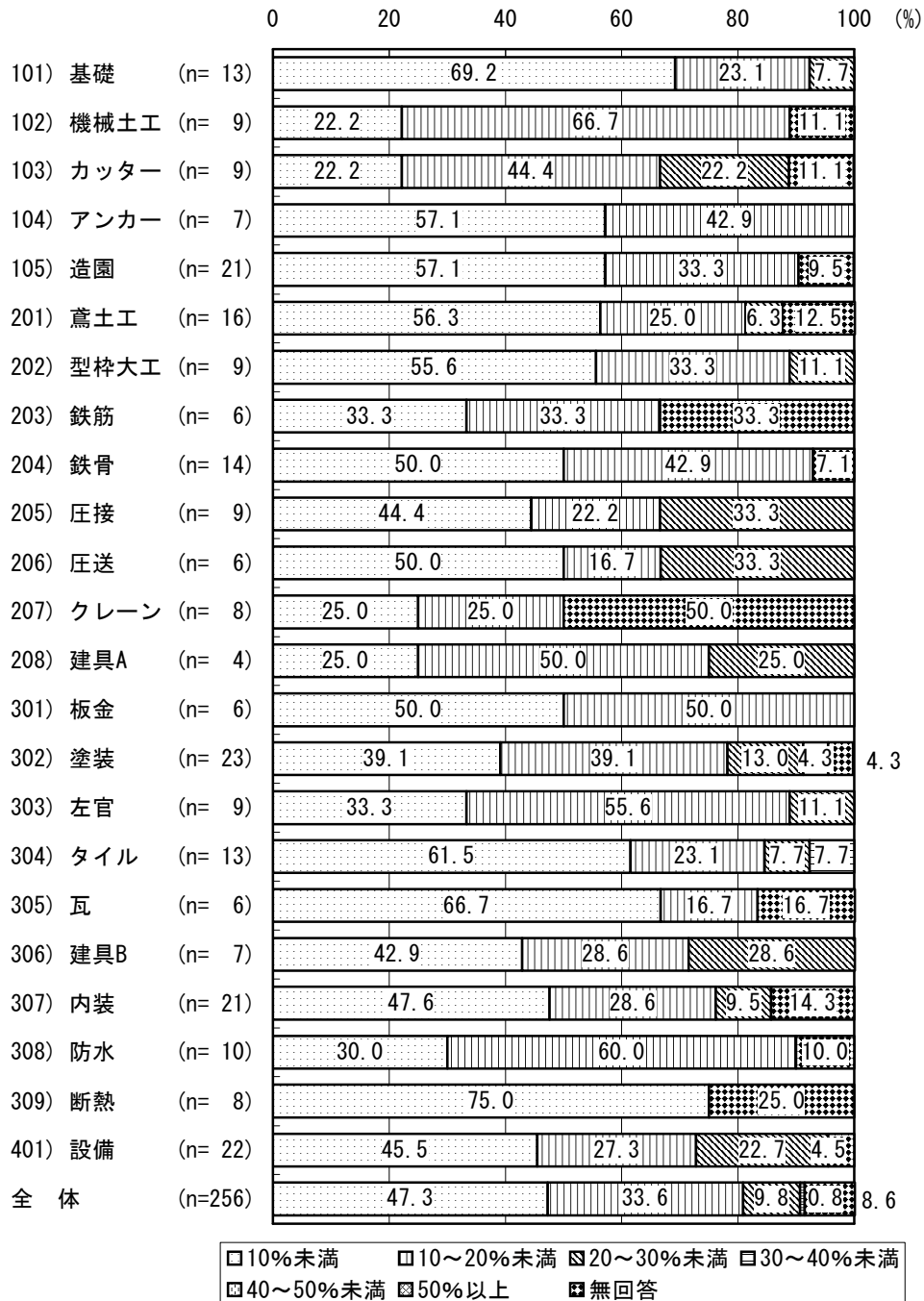


## 2) 手待ち・手戻り等によるロス時間が占める割合

技能労働者の労働時間のうち手待ち・手戻り等によるロス時間が占める割合は、全体として「10%未満」とする会社が47%、「10%～20%未満」が34%、「20%～30%未満」が10%、「30%～40%未満」が0.8%で、40%以上の回答は無かった。

職種別に見ると、10%以上の回答が特に多いのは、機械土工、カッター、建具 A、防水、左官、塗装などである。

図 3-5-2 手待ち・手戻り等によるロス時間が占める割合（職種別）





### 3) 労働生産性向上のための取組み・心掛け

労働生産性向上のための取り組んでいること又は心掛けていることについて、94 社から 121 件の記述回答が得られた。これらを分類すると、調整・打合せの充実、計画・段取りの充実、教育の充実に関する記述が多かった。記述例を挙げると次のとおりである。

※記述例のカッコ内は、回答会社の職種。

#### a. 調整・打合せの充実 (50 件)

- 例)・契約条件の確認、現場視察、事前検討会や打合せの徹底。(基礎)
- ・従業員同士の声かけやコミュニケーションをとる事。(カッター)
  - ・施主・関連業者との打ち合わせ調整 (造園)
  - ・各現場職長及び作業員との毎日のミーティング (鳶土工)
  - ・小さな事項でも関連工程へ、報告、連絡、相談の実施。(鉄骨)
  - ・先工程、他職との調整打合せ (左官)
  - ・工程確認の為の事前の得意先担当者、前工程作業員との打合せおよび現地状態の確認。  
(内装)

#### b. 計画・段取りの充実 (18 件)

- 例)・重機設備等の整備、情報収集と分析による施工計画の徹底。(基礎)
- ・コンクリートカッター機の整備をし、予備の機械を直ぐに使用出来るようにする。材料や消耗品 (ブレード、ビット、ベルト等) のストックをしておく。(カッター)
  - ・明日の材料などを今日仕事を終えてから車に積み込んでおく様に指示している。(塗装)

#### c. 教育の充実 (18 件)

- 例)・品質の向上・安全衛生の向上の為に全員を集めて月 1 回の教育・訓練 (圧接)
- ・社内での職長教育 (品質、安全、コスト) (左官)
  - ・安全大会、研修会の実施により、安全意識、工程管理等の向上を促す。(内装)

#### d. 作業方法の改善 (11 件)

- 例)・技能労働者を多能工に育成する。(基礎)
- ・施工手順の改善 (鳶土工)
  - ・RC造における地上での先組工法 (一般棒鋼をネジ鉄筋に変更してもらうように要請して) (鉄筋)

#### e. その他 (24 件)

- 例)・他の作業の手伝いをする。(機械土工)
- ・毎日の作業量の目標設定 (造園)
  - ・複数現場運営による効率化を図る。(造園)
  - ・完了後問題点の把握と分析 (鳶土工)
  - ・班毎の歩合制 (鉄筋)
  - ・その工事にあった技量を有する職人を適正に配置する。(塗装)
  - ・作業開始時間の徹底を元請に要請 (安全ミーティングの長時間等) (左官)
  - ・施工時間の短縮につながるアイデアの募集及び報奨 (内装)

## (2) 現場の労働生産性を高める方策

79) 現場の労働生産性を高めるための現場関係者（発注者、設計者、元請、下請）全体で構成する施工会議等の有効性は、「非常に有効である」が48%、「まあまあ有効である」が37%、両者合わせて「有効である」とする会社は84%。

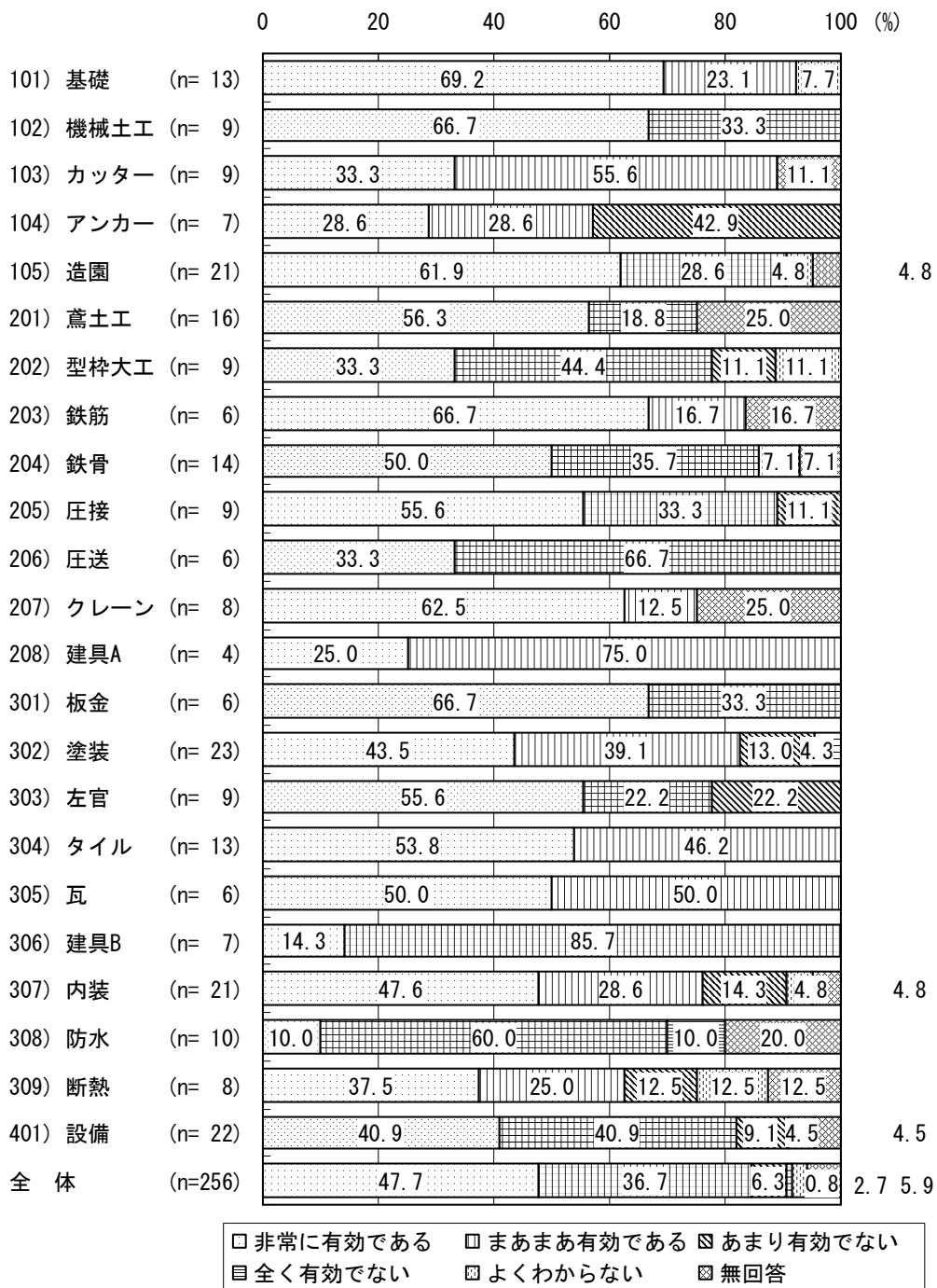
「有効でない」とする会社が比較的多い職種は、アンカー、左官。

「有効でない」と思う具体的な理由として多く挙げられたのは、関係者が対等でない、立場が違う等。

現場の労働生産性を高めるための現場関係者（発注者、設計者、元請、下請）全体で構成する施工会議等の有効性については、全体として「非常に有効である」が48%、「まあまあ有効である」が37%で、両者合わせて「有効である」とする会社が84%である。

職種別に見ると、「有効でない」とする会社が比較的多いのは、アンカー、左官などである。

図 3-5-3 現場の労働生産性を高めるための施工会議等の有効性（職種別）



施工会議等が「有効でない」と思う具体的な理由として、22社から22件の記述回答が得られた。これらを分類すると、関係者が対等でない、立場が違う等の記述が多かった。記述例を挙げると次のとおりである。

※記述例のカッコ内は、回答会社の職種。

a. 立場が違う (5件)

例) ・各々の立場が各々の立場を理解していないと成立しない。(アンカー)

- ・元請と下請で構成する施工会議でも、有効に運営するのは大変であるのに、利害が相反する発注者、設計者が入れば、その運営はさらに困難となる。(型枠大工)

b. 対等でない (8件)

例) ・現在でも作業所で実施されている協議会がゼネコンの一方的進行となっている。元請担当者の減少(削減)、知識経験不足等が多く、現場の実情に即した対応が不可能である。(内装)

- ・発注者、設計者、元請、下請の上下関係が優先されるので有効でない。(防水)
- ・一方的な上下関係を解決する事が必要。従って、第三者機関が工程管理を行うCM方式の早なる検討、実施が不可欠である。(設備)

c. その他 (9件)

例) ・会議の進行状況次第では手待ちが多くなる傾向が大である。品質は向上するが生産性の低下はまぬがれない。(アンカー)

- ・現場数が多い割には、スポットの仕事の為そこまで時間が取れない、かつ、経費負担もされないので出来ない。(圧送)
- ・現場が非効率なのは元請が作成する工程表にある。出来もしない工程表を作成してラップ作業がかさなり、事故、ムダ、ムリ、ムラが多くなる。(内装)

### 3. 6 調査結果のまとめ

#### (1) 調査結果の総括

調査結果を総括すると次の通りである。

- ① 今回の調査対象会社の技能労働者の雇用形態は、社員が多く、直用や準直用は少ない。社員の半数以上が上級職長又は職長・班長である。技能労働者に占める女性の割合は、社員でも5%程度と少なく、また、期間労働者の割合は僅かである。
- ② 技能労働者の年代で多いのは30歳代と50歳代、勤続年数で多いのは10年～20年未満、最終学歴で多いのは、高校卒である。
- ③ 技能労働者の雇用に関わる文書類の整備割合は、雇用契約書81%、賃金台帳90%、就業規則84%、給与規程80%、退職金規程75%である。これらの文書類の対象者は、社員はほとんどであるが、直用、準直用では一部である。
- ④ 技能労働者の人事関連制度・基準の整備割合は、人事評価制度43%、昇給基準50%、昇進基準40%、表彰基準47%である。これらの制度・基準の対象者は、社員はほとんどであるが、直用、準直用では一部である。
- ⑤ 技能労働者の平均年収は、職長400万～600万円、一般技能者250万～400万円、見習工300万円未満であり、勤続5年未満では350万円未満、5年～10年未満で350万円以上、10年を過ぎると400万円以上が多くなる。
- ⑥ 技能労働者の役職手当等有る会社は58%で、その平均金額は約26,000円/月、資格手当等有る会社は38%で、その平均金額は約12,000円/月である。また、賃金等の支払い方法は、社員では「月給（欠勤差引なし）」、その他の雇用形態では「日給月給」が多い。
- ⑦ 技能労働者の賃金等を決定する要因としては、「本人の能力評価」が多い。また、賃金等とは別に「健康診断費」、「安全衛生用品代」などを負担（支給）している会社が多い。
- ⑧ 技能労働者が加入している社会保険の種類は、雇用形態等の違いで異なる場合があり、直用・準直用では10%前後が未加入である。また、労働保険についても雇用形態等の違いで加入割合が異なる。法定外福利厚生制度として、建退共制度へ加入している会社は59%である。その他、会社が加入している制度として法定外労働災害補償制度等がある。
- ⑨ 技能労働者の1日当たりの所定労働時間、1週間当たりの所定休日数を定めている会社は、社員で約90%、直用で80%弱、準直用で40～60%程度であるが、年間の所定有給休暇（最大）日数を定めている会社は、社員で79%、直用で39%、準直用では9%である。また、技能労働者の年間平均休日数を求めると、社員が103日、直用が99日、準直用が103日となる。
- ⑩ 技能労働者の土曜休暇制度は、特にない会社が36%であるが、年間休暇制度は、「年末年始休暇」、「夏期休暇」、「ゴールデンウィーク休暇」がある会社が多く、特にない会社は15%である。
- ⑪ 「週所定労働時間40時間制移行に向けての建設業界が取り組むべき行動計画」を知っている会社は66%、名前だけ知っている会社が19%である。そこに記載された「専門工事業者において講ずべき条件整備」の7項目を、実施・実現している会社は概ね25～45%、一部実施・実現している会社は概ね35～45%である。また、国民の祝日、ゴールデンウィーク、夏期、年末年始期間の休日拡大や、1年単位の変形労働時間制に取り組んでいる会社

- も多い。その他行うべき事項として、適正受注、効率化、元請の取組みを考えている。
- ⑫現場の工期設定は、明確となっていることが多く、休日設定は「4週4休」が最も多い。また、現場の閉所日施工は、「時々ある」程度である。
  - ⑬休暇の取得しやすさは、公共工事と民間工事であり変わらないが、どちらかという公共工事が取得しやすく、その理由として、工期の余裕と発注者の理解が挙げられる。また、「公共工事週休2日・現場閉所モデル工事」の実施経験のある会社は23%である。
  - ⑭技能労働者は現在、若年入職者の減少と定着率の低下などで、若年層を中心にやや不足気味であり、「技術・技能力の承継困難」、「労働時間の増大」、「コストの増大」、「品質の低下」、「工程の遅延」などの問題が起きている。当面の対策としては、「若年入職者の確保強化」のほか、「同業者への応援要請」、「高齢者の活用（再雇用等）」、「外注化」が挙げられる。
  - ⑮若年技能労働者の確保のために「ハローワークでの求人募集」、「従業員や知人への縁故紹介依頼」、「高校での新卒募集」などを行っているが、新卒者の31%、若年中途採用者の32%は、入社後3年までに離職している。また、研修等や資格取得に関して教育訓練機関と連携した取組みも行われている。
  - ⑯技能労働者の定年制度が有る会社は69%（定年年齢は平均61.2歳）であり、そのうち再雇用制度が有る会社は88%と多い。一方、女性の技能労働者については、増やすことは考えていない会社が多い。高齢者や女性の雇用促進のために職場環境の改善などが必要とされている。
  - ⑰外国人研修生・実習生を受け入れている会社は9%であり、平均受入れ人数は研修生6.6人、技能実習生9.8人、主に「加工組立等の工場」と「工事現場」で勤務させている。現在受け入れていない会社では、今後も活用は考えていない会社が多い。
  - ⑱技能労働者を確保する長期的対策として、「賃金の引上げ」、「作業環境の改善（3K・5K除去）」などを実施中又は実施予定の会社が多いが、長期的対策は特にない会社が16%ある。
  - ⑲技能労働者の社内研修、社外研修、教材等配付の対象者は、社員が90%前後、直用が70%前後、準直用が60%前後、専属下請が50%弱であり、費用の会社負担割合は、社員で概ね90%以上、直用で70~90%、準直用で60~80%、専属下請では20~60%程度である。教育訓練の助成金や教育訓練施設の活用は多くはないが、助成金として「キャリア形成促進助成金」、「建設教育訓練助成金第2種」、「建設教育訓練助成金第4種」、教育訓練施設として「団体の教育訓練施設（富士教育訓練センター等）」、「元請会社の教育訓練施設」、「自治体等の教育訓練施設」などが活用されている。また、技能士、施工管理技士等の資格取得については、受験費用全額会社負担、受験日は出勤扱い、取得後手当支給などで支援している会社が多い。
  - ⑳「前工程の完了待ち」、「他職との調整待ち」、「悪天候の回復待ち」、「指示ミスによる手戻り」、「図面不整合の解決待ち」などの発生で、10%程度の時間ロスが生じており、これに対し、調整・打合せの充実、計画・段取りの充実、教育の充実などの取組み・心掛けが行われている。また、現場関係者全体で構成する施工会議等については、「非常に有効である」、「まあまあ有効である」とする会社が合わせて84%を占めている。

## (2) 会社の技能労働者について

### 1) 現在の技能労働者数

今回の調査対象会社1社あたりの技能労働者の平均人数は、社員27.4人、直用4.9人、準直用5.3人、専属下請61.6人となっている。社員の数が特に多い職種は建具A、直用の数が比較的多い職種は基礎、鉄筋、機械土工、準直用の数が多い職種は左官、型枠大工である。

技能労働者の職位別の人数構成は、上級職長10%、職長・班長33%、一般技能者54%、見習工3%となっているが、社員では半数以上が上級職長又は職長・班長である。上級職長の割合が比較的大きい職種は瓦、アンカー、建具A、設備であり、職長・班長の割合が大きい職種は建具B、基礎、カッターである。

技能労働者に占める女性の割合は、社員で5.1%、直用で2.4%、準直用で1.6%、専属下請で0.7%となっており、女性の技能労働者がいない会社は全体の62%である。

技能労働者に占める期間労働者の割合は、臨時雇2.4%、日雇0.7%である。臨時雇の割合が比較的大きい職種は塗装、アンカー、日雇の割合が比較的大きい職種は瓦、造園である。

### 2) 技能労働者の年代、勤続年数及び最終学歴

技能労働者の年代で多いのは、30歳代(27%)と50歳代(25%)である。30歳未満の割合が大きい職種は瓦、50歳以上の割合が大きい職種はタイル、左官である。

技能労働者の勤続年数で多いのは、10年～20年未満(31%)である。勤続年数5年未満の割合が大きい職種は圧送、機械土工、カッター、造園、30年以上の割合が大きい職種はタイル、左官である。

技能労働者の最終学歴で多いのは、高校卒(59%)である。中学校卒の割合が特に大きい職種は左官、タイル、大学・大学院卒の割合が大きい職種は基礎、建具B、造園である。

## (3) 技能労働者の雇用・労働条件等について

### 1) 雇用契約書、賃金台帳

技能労働者の雇用契約書が有る会社は、全体の81%であり、その対象者(複数回答)は社員が93%、直用が78%、準直用が43%となっている。雇用契約書が有る会社の割合が大きいのは土木職種と躯体職種である。

技能労働者の賃金台帳が有る会社は、全体の90%であり、その対象者(複数回答)は社員が97%、直用が80%、準直用が52%となっている。賃金台帳が有る会社の割合が大きいのは土木職種、躯体職種、設備職種である。

### 2) 就業規則、給与規程

技能労働者の就業規則が有る会社は、全体の84%であり、その対象者(複数回答)は社員が98%、直用が65%、準直用が25%となっている。就業規則が有る会社の割合が大きいのは土木職種、躯体職種、設備職種である。

技能労働者の給与規程が有る会社は、全体の80%であり、その対象者(複数回答)は社員が99%、直用が58%、準直用が18%となっている。給与規程が有る会社の割合が大きいのは土木職種、躯体職種、設備職種である。

### 3) 退職金規程

技能労働者の退職金規程が有る会社は、全体の75%であり、その対象者（複数回答）は社員が97%、直用が40%、準直用が14%となっている。退職金規程が有る会社の割合が大きいのは土木職種、躯体職種、設備職種である。退職金規程の内容として多いのは、自社退職金制度、公的退職金制度（中退共、建退共）等である。

### 4) 人事評価制度・基準

技能労働者の人事評価制度が有る会社は、全体の43%であり、その対象者（複数回答）は社員が99%、直用が46%、準直用が23%となっている。人事評価制度が有る会社の割合が大きいのは土木職種、躯体職種、設備職種であり、また、会社の完成工事高が大きくなるほど人事評価制度が有る会社の割合が増大する傾向がある。人事評価制度の内容として多いのは、職能制度等である。

技能労働者の昇給基準が有る会社は、全体の50%であり、その対象者（複数回答）は社員が95%、直用が40%、準直用が18%となっている。昇給基準が有る会社の割合が大きいのは土木職種、躯体職種であり、また、会社の完成工事高が大きくなるほど昇給基準が有る会社の割合が増大する傾向がある。昇給基準の内容として多いのは、勤務状況、能力・資格等に関するものである。

技能労働者の昇進基準が有る会社は、全体の40%であり、その対象者（複数回答）は社員が97%、直用が38%、準直用が19%となっている。昇進基準が有る会社の割合が大きいのは土木職種、躯体職種、設備職種であり、また、会社の完成工事高が大きくなるほど昇進基準が有る会社の割合が増大する傾向がある。昇進基準の内容として多いのは、能力・資格等に関するものである。

技能労働者の表彰基準が有る会社は、全体の47%であり、その対象者（複数回答）は社員が92%、直用が56%、準直用が46%となっている。表彰基準が有る会社の割合が大きいのは土木職種、設備職種であり、また、会社の完成工事高が大きくなるほど表彰基準が有る会社の割合が増大する傾向がある。表彰基準の内容として多いのは、勤務状況や安全成績等に関するものである。

### 5) 年収

職長の平均年収は、社員で500万～600万円、直用及び準直用で400万～500万円である。一般技能者の平均年収は、社員及び直用で350万～400万円、準直用で250万～400万円である。見習工の平均年収は、社員及び直用で250万～300万円、準直用で250万未満である。社員の年収が比較的高い職種は土木職種であり、社員と直用の年収格差が比較的大きいのは躯体職種、小さいのは仕上職種である。

20歳代の技能労働者の平均年収は300万～350万円、30歳～50歳代では400万～500万円である。50歳代までは、全体として年代が上がるほど年収が増加するが、仕上職種と設備職種では40歳代が年収のほぼピークとなっている。

勤続5年未満の技能労働者の平均年収は350万円未満であり、勤続5年～10年未満で350万円以上、勤続10年を過ぎると400万円以上となる。全体として勤続年数が長くなるほど年収が増加するが、仕上職種と設備職種では勤続30年を過ぎると収入増と収入減に分かれる傾



向がある。

#### 6) 賃金等に含まれる諸手当

役職手当等有る会社は、全体の 58%であり、その内容として多いのは、職長手当及び管理職、役付手当等である。役職手当等の平均は 26,088 円/月であり、職長手当に限れば平均 25,481 円/月、最高 120,000 円/月となっている。

資格手当等有る会社は、全体の 38%であり、その内容として多いのは、技能資格の手当である。資格手当等の平均は 11,751 円/月であり、技能資格手当に限れば平均 9,242 円/月、最高 50,000 円/月となっている。

#### 7) 賃金等の支払い方法

技能労働者の賃金等の支払い方法で多いのは、社員では「月給（欠勤差引なし）」、その他の雇用形態では「日給月給」となっている。「月給（欠勤差引なし）」が多いのは土木職種、設備職種の社員であり、「出来高給」や「請負給」が多いのは仕上職種の直用、準直用である。

#### 8) 賃金等を決定する要因

技能労働者の賃金等を決定する要因（複数回答）として、全体で多いのは「本人の能力評価」であり、社員で比較的多いのは「年齢に応じた世間相場」と「会社の業績」、準直用で比較的多いのは「出来高」である。仕上職種の準直用では「出来高」が特に多く、「年齢に応じた世間相場」は比較的少ない。

#### 9) 賃金等とは別に会社が負担（支給）している費用

技能労働者の賃金等とは別に会社が負担（支給）している費用（複数回答）として、全体で多いのは「健康診断費」、「安全衛生用品代」である。その他、社員で多いのは「現場通勤費」、「作業服代」、「道具代」であり、直用で多いのは「現場通勤費」である。仕上職種の直用及び準直用では、会社が費用負担している割合が比較的小さい項目が多い。

#### 10) 社会保険の加入状況

技能労働者が加入している健康保険で多いのは、社員では「政府管掌」（61%）、直用では「政府管掌」（37%）と「健康保険組合」（32%）であり、準直用では「市町村国保」（38%）である。健康保険に「未加入」は直用の 7%、準直用の 11%となっている。社員及び直用で「政府管掌」への加入が特に多いのは土木職種と設備職種であり、準直用で「市町村国保」への加入が特に多いのは躯体職種と仕上職種である。また、完成工事高 10 億円～30 億円の会社の直用で健康保険に「未加入」がやや多い。

技能労働者が加入している年金保険で多いのは、社員及び直用では「厚生年金」（社員 92%、直用 56%）であり、準直用では「国民年金」（50%）である。年金保険に「未加入」は直用の 13%、準直用の 11%となっている。直用で「厚生年金」への加入が比較的多いのは土木職種と設備職種である。また、会社の完成工事高が大きくなるほど直用の「厚生年金」への加入が増大する傾向がある。

#### 11) 労働保険の加入状況

技能労働者の雇用保険への加入は、社員では 95%、直用では 73%、準直用では 17%となっている。直用の「未加入」が比較的多いのは仕上職種である。完成工事高 30 億円以上の会社では、社員及び直用の「加入」が圧倒的に多い。

技能労働者の労災保険への加入は、社員では 94%、直用では 86%、準直用では 78%となっている。直用の「未加入」がやや多いのは躯体職種である。また、完成工事高 1 億円未満の会社では、直用の「未加入」が多い。

#### 12) 建退共制度の加入状況

建退共制度へ加入している会社は、全体の 59%である。建退共制度の対象者（複数回答）は、社員が 84%、直用が 70%、準直用が 55%、専属下請が 39%、臨時雇が 13%、日雇が 21%となっている。建退共制度へ加入している会社が多いのは土木職種と設備職種である。会社の完成工事高が大きくなるほど建退共制度への加入が増大する傾向がある。

#### 13) その他の法定外福利厚生制度の加入状況

社会保険、労働保険、建退共制度の他に加入している法定外福利厚生制度として多いのは、法定外労働災害補償制度等である。法定外労働災害補償制度等の対象者（複数回答）は、社員が 97%、直用が 84%、準直用が 89%、専属下請が 69%、臨時雇が 50%、日雇が 38%となっている。

#### 14) 労働時間

技能労働者の 1 日当たりの所定労働時間を定めている会社は、社員では 92%、直用では 76%、準直用では 61%となっている。1 日当たりの所定労働時間を定めていない会社が多いのは仕上職種である。1 日当たりの所定労働時間は、社員 7.9 時間、直用 7.7 時間、準直用 7.7 時間となっているが、実際の平均労働時間は、社員 8.6 時間、直用 8.1 時間、準直用 7.9 時間である。実際の平均労働時間が特に長いのは設備職種である。

技能労働者の 1 週間当たりの所定休日数を定めている会社は、社員では 90%、直用では 78%、準直用では 42%となっている。1 週間当たりの所定休日数を定めていない会社が多いのは、躯体職種の準直用と仕上職種の直用及び準直用である。1 週間当たりの所定休日数は、社員 1.6 日、直用 1.5 日、準直用 1.4 日となっているが、実際の平均休日数は、社員 1.4 日、直用 1.3 日、準直用 1.3 日である。準直用の所定休日数が社員や直用よりも少ないのは躯体職種と仕上職種である。

技能労働者の年間の所定有給休暇（最大）日数を定めている会社は、社員では 79%、直用では 39%、準直用では 9%となっている。年間の所定有給休暇日数を定めていない会社が多いのは仕上職種である。年間の所定有給休暇日数は、社員 19.1 日、直用 17.1 日、準直用 15.4 日となっているが、実際の平均取得日数は、社員 7.8 日、直用 6.0 日、準直用 6.3 日である。年間の所定有給休暇日数、実際の平均取得日数ともに比較的少ないのは躯体職種の直用及び準直用であり、所定有給休暇日数に比べて、実際の平均取得日数が特に少ないのは仕上職種の直用である。

降雨による技能労働者の年間平均休日数は、社員 6.0 日、直用 8.3 日、準直用 11.9 日とな

っている。降雨による年間平均休日数が特に多いのは、仕上職種の直用及び準直用である。

技能労働者の年間平均休日数を求めると、社員が 103 日、直用が 99 日、準直用が 103 日となる。

## 15) 休暇制度

技能労働者の土曜休暇制度は、「特になし」が 36%、「4 週 2 休」が 26%、「週休 2 日」が 10%、「4 週 1 休」が 7%などとなっている。

技能労働者の年間休暇制度（複数回答）で多いのは、「年末年始休暇」（77%）、「夏期休暇」（73%）、「ゴールデンウィーク休暇」（53%）である。年間休暇制度が「特になし」は 15%となっている。「年末年始休暇」、「夏期休暇」が他業種と比べて少ないのは仕上職種であり、「ゴールデンウィーク休暇」が比較的少ないのは設備職種である。

## 16) 週 40 時間労働制（法定労働時間）への取組み

「週所定労働時間 40 時間制移行に向けての建設業界が取り組むべき行動計画」（平成 9 年、建設産業システム合理化推進協議会）（以下、「建設業界が取り組むべき行動計画」という。）については、「知っている」会社が 66%、「名前だけ知っている」会社が 19%となっている。

「知っている」会社が多いのは躯体職種と設備職種であり、「名前だけ知っている」会社と「知らない」会社が他職種よりも多いのは土木職種である。

「建設業界が取り組むべき行動計画」に記載されている「専門工事業者において講ずべき条件整備」のうち、①収入・雇用の安定に関する条件整備を「実施・実現している」会社は 47%、「一部実施・実現している」会社は 34%となっている。「実施・実現している」又は「一部実施・実現している」会社が多いのは土木職種と設備職種である。

②工期の確保と適正な見積りに関する条件整備を「実施・実現している」会社は 32%、「一部実施・実現している」会社は 34%となっている。「実施・実現している」又は「一部実施・実現している」会社が多いのは土木職種と設備職種である。

③時短協議会での協議調整に関する条件整備を「実施・実現している」会社は 28%、「一部実施・実現している」会社は 40%となっている。「実施・実現している」又は「一部実施・実現している」会社が多いのは土木職種と設備職種である。

④生産性の向上に関する条件整備を「実施・実現している」会社は 25%、「一部実施・実現している」会社は 46%となっている。「実施・実現している」又は「一部実施・実現している」会社が多いのは土木職種と設備職種である。

⑤効率的な工程の振興に関する条件整備を「実施・実現している」会社は 36%、「一部実施・実現している」会社は 44%となっている。「実施・実現している」又は「一部実施・実現している」会社が多いのは土木職種。「一部実施・実現している」会社が比較的多いのは設備職種である。

⑥工期の遵守に関する条件整備を「実施・実現している」会社は 33%、「一部実施・実現している」会社は 42%となっている。「実施・実現している」又は「一部実施・実現している」会社が多いのは土木職種である。

⑦本行動計画の趣旨の徹底に関する条件整備を「実施・実現している」会社は 37%、「一部実施・実現している」会社は 38%となっている。「実施・実現している」又は「一部実施・

実現している」会社が多いのは土木職種である。

週40時間労働制に向けて実施中の取組み（複数回答）として多いのは、「国民の祝日、ゴールデンウィーク、夏期、年末年始期間の休日拡大」（43%）、「1年単位の変形労働時間制」（43%）である。こうした取組みを実施中の会社が比較的少ないのは仕上職種であり、「1日8時間、完全週休2日制」を実施中の会社が少なくないのは設備職種である。

週40時間労働制に向けて実施予定の取組み（複数回答）として、「国民の祝日、ゴールデンウィーク、夏期、年末年始期間の休日拡大」を実施予定の会社が比較的多いのは仕上職種である。

労働時間短縮のために行うべき事項として多く挙げられたのは、適正受注、効率化、元請の取組みに関する事項である。

#### 17) 現場の工期及び休日の設定

現場の工期設定は、「明確なことが多い」が54%、「明確でないことが多い」が29%、「明確になっていない」が11%となっている。「明確なことが多い」とする会社が多いのは土木職種と設備職種であり、「明確でないことが多い」又は「明確になっていない」とする会社が比較的多いのは躯体職種と仕上職種である。

現場の休日設定は、「4週4休」が59%、「4週7休～5休」が27%となっている。「4週4休」が多いのは躯体職種と仕上職種であり、「4週7休～5休」が多いのは土木職種である。

現場の閉所日施工の頻度は、「時々ある」が53%、「ほとんどない」が31%となっている。「時々ある」とする会社が特に多いのは土木職種と設備職種であり、「ほとんどない」とする会社が比較的多いのは仕上職種である。

#### 18) 休暇取得に関する公共工事と民間工事の違い

公共工事と民間工事で休暇を多く取得しやすいのは、「公共工事」が32%、「民間工事」が9%、「変わらない」とする会社が44%となっている。「民間工事」とする会社が比較的多いのは土木職種であり、「変わらない」とする会社が特に多いのは設備職種である。休暇を多く取得しやすい理由（複数回答）は、「契約工期に余裕がある」が56%、「発注者に理解がある」が48%である。「発注者に理解がある」とする会社が多いのは躯体職種、多くないのは土木職種と設備職種である。

「公共工事週休2日・現場閉所モデル工事」の実施経験は、「なし」の会社が70%、「あり」は23%となっている。実施経験「あり」の会社が比較的多いのは躯体職種である。実施経験が有る工事種別（複数回答）として多いのは、土木職種では「土木工事」、躯体職種では「土木工事」と「建築工事」、仕上職種では「建築工事」と「維持修繕工事」、設備職種では「土木工事」である。

### (4) 技能労働者の確保・育成について

#### 1) 技能労働者の過不足状況

技能労働者の現在の過不足状況は、「やや不足」と「過不足なし」の中間となっている。不足割合が比較的大きいのは直用の一般技能者、準直用の見習工、下請の職長以外の労働者である。

技能労働者の年代別の過不足状況は、20歳未満から30歳代までは「やや不足」、年代が上がるにつれ不足割合は小さくなって、50歳代以上では「過不足なし」から「やや過剰」となっている。ほとんどの年代で不足割合がやや小さいのは設備職種である。

## 2) 技能労働者不足の原因、問題、対策

技能労働者不足の主な原因（複数回答）として多いのは、「若年入職者の減少」（72%）、「若年入職者の定着率の低下」（60%）である。「高齢労働者の退職（又は定年退職）」とする会社が比較的多いのは躯体職種である。

技能労働者不足によって起きた問題（複数回答）で多いのは、「技術・技能力の承継困難」（52%）、「労働時間の増大」、「コストの増大」、「品質の低下」、「工程の遅延」（以上それぞれ25%前後）である。問題は「特になし」とする会社は21%である。「労働時間の増大」が比較的多いのは躯体職種、「品質の低下」が比較的多いのは仕上職種であり、「特になし」とする会社が比較的多いのは土木職種である。

技能労働者不足に対する当面の対策（複数回答）として多いのは、「若年入職者の確保強化」（61%）、「同業者への応援要請」（39%）、「高齢者の活用（再雇用等）」（36%）、「外注化」（32%）である。「若年入職者の確保強化」と「同業者への応援要請」が特に多いのは躯体職種と仕上職種、「高齢者の活用（再雇用等）」と「外注化」が多いのは土木職種と設備職種であり、「外国人の活用（研修生等）」が比較的多いのは躯体職種である。

## 3) 若年技能労働者の確保

若年技能労働者の確保のためにに行っていること（複数回答）で多いのは、「ハローワークでの求人募集」（53%）、「従業員や知人への縁故紹介依頼」（42%）、「高校での新卒募集」（35%）である。「ハローワークでの求人募集」が特に多いのは設備職種、「高校での新卒募集」、「大学等での新卒募集」、「高専・短大での新卒募集」が比較的多いのは土木職種である。

入社後3年までの離職率は、新卒者が31%、若年中途採用者が32%となっている。新卒者の離職率が高い職種は、左官、鉄筋、型枠大工、板金であり、若年中途採用者の離職率が高い職種は、圧接、タイル、板金、型枠大工、左官である。

若年技能労働者確保のために教育訓練機関と連携して実施している取組みとして多く挙げられたのは、研修等や資格取得に関する事項である。

## 4) 高齢の技能労働者、女性の技能労働者の雇用

技能労働者の定年制度が有る会社は、全体の69%で、定年年齢は、平均61.2歳となっている。定年制度が有る会社が多い職種はアンカー、鉄骨、クレーン、少ない職種はタイル、瓦である。また、完成工事高3億円以上の会社では定年制度が有る会社が多い。

技能労働者の再雇用制度が有る会社は、定年制度が有る会社の88%である。再雇用制度が有る会社が多い職種は機械土工、造園、型枠大工、鉄筋、クレーン、建具A、塗装、左官、タイル、設備、比較的少ない職種は、板金、瓦である。また、完成工事高1億円以上の会社では、完成工事高が大きくなるほど再雇用制度が有る会社の割合が増大する傾向がある。

女性の技能労働者の採用については、「増やすことは考えていない」会社が57%、「男性が必要数確保できない場合に増やしたい」会社が16%、「増やしたい」会社が10%となってい

る。「増やしたい」会社が比較的多い職種は、建具 A、造園、内装、「男性が必要数確保できない場合に増やしたい」会社が比較的多い職種は、左官、塗装、型枠大工である。また、完成工事高 1 億円から 30 億円未満の会社では、完成工事高が大きくなるほど「増やしたい」又は「男性が必要数確保できない場合に増やしたい」会社の割合が増大する傾向がある。

高齢者や女性の雇用促進のため必要なこととして多く挙げられたのは、職場環境の改善に関する事項である。

#### 5) 外国人研修生・実習生の受入れ

外国人研修生・実習生を受け入れている会社は、全体の 9%である。外国人研修生・実習生を受け入れている会社が比較的多い職種は、鉄骨、鉄筋、建具 A、型枠大工である。

外国人研修生・実習生を受け入れている会社の平均受入れ人数は、研修生は 6.6 人、技能実習生は 9.8 人となっている。外国人研修生・実習生の勤務場所（複数回答）で多いのは、「加工組立等の工場」（60%強）、「工事現場」（50%前後）である。

外国人研修生・実習生を受け入れていない会社における今後の受入れについての考えは、「活用は考えていない」が 66%、「制度が使いやすくなれば活用したい」が 24%となっている。「現行制度での受け入れを考えている」又は「制度が使いやすくなれば活用したい」とする会社が多い職種は、断熱、タイルである。

#### 6) 技能労働者を確保する長期的対策

技能労働者を確保するために実施中又は実施予定の長期的対策（複数回答）として多いのは、「賃金の引上げ」（54%）、「作業環境の改善（3K・5K 除去）」（44%）であり、実施中又は実施予定の長期的対策は「特になし」とする会社は 16%である。「賃金の引上げ」を実施中又は実施予定の会社が特に多いのは仕上職種、「作業環境の改善（3K・5K 除去）」を実施中又は実施予定の会社が特に多いのは土木職種、「社内福利厚生充実」、「省力化・機械化施工の推進」を実施中又は実施予定の会社が比較的多いのは土木職種である。

#### 7) 教育訓練

技能労働者の社内研修の対象者（複数回答）は、社員が 90%、直用が 69%、準直用が 63%、専属下請が 49%であり、費用の会社負担は、社員では 98%、直用では 92%、準直用では 80%、専属下請では 56%となっている。

技能労働者の社外研修の対象者（複数回答）は、社員が 88%、直用が 73%、準直用が 56%、専属下請が 47%であり、費用の会社負担は、社員では 88%、直用では 73%、準直用では 56%、専属下請では 21%となっている。

技能労働者の教材等配付の対象者（複数回答）は、社員が 87%、直用が 75%、準直用が 63%、専属下請が 46%であり、費用の会社負担は、社員では 94%、直用では 87%、準直用では 68%、専属下請では 39%となっている。

技能労働者の教育訓練に関して活用している助成金（複数回答）として挙げられるのは、「キャリア形成促進助成金」（13%）、「建設教育訓練助成金第 2 種」（11%）、「建設教育訓練助成金第 4 種」（11%）であるが、活用している助成金は「特になし」とする会社が 58%である。

技能労働者の教育訓練に活用している教育訓練施設（複数回答）として挙げられるのは、「団

体の教育訓練施設（富士教育訓練センター等）」（24%）、「元請会社の教育訓練施設」（24%）、「自治体等の教育訓練施設」（15%）であるが、活用している教育訓練施設は「特になし」とする会社が42%である。

## 8) 資格取得の支援

技能労働者の資格取得を支援している資格として多いのは、技能士、施工管理技士等である。技能士の取得を支援している会社が特に多い職種は、圧送、板金、左官、内装、施工管理技士の取得を支援している会社が特に多い職種は、機械土工、建具 B、設備である。資格取得の受験費用負担は、「全額会社負担」が73%であり、資格取得の受験日の扱いは、「出勤扱い」が73%である。資格取得の支援対象者（複数回答）は、社員が94%、直用が67%、準直用が58%、専属下請が28%となっている。資格取得後の処遇（複数回答）で多いのは、「資格手当支給」（49%）である。

## (5) 技能労働者の労働生産性について

### 1) 手待ち・手戻り等と労働生産性

比較的多く発生している手待ち・手戻り等（複数回答）は、「前工程の完了待ち」（50%）、「他職との調整待ち」（46%）、「悪天候の回復待ち」（32%）、「指示ミスによる手戻り」（23%）、「図面不整合の解決待ち」（21%）である。

技能労働者の労働時間のうち手待ち・手戻り等によるロス時間が占める割合は、「10%未満」とする会社が47%、「10%～20%未満」が34%となっている。ロス時間が占める割合10%以上との回答が特に多い職種は、機械土工、カッター、建具 A、防水、左官、塗装である。

労働生産性向上のための取組み・心掛けとして多く挙げられたのは、調整・打合せの充実、計画・段取りの充実、教育の充実に関する事項である。

### 2) 現場の労働生産性を高める方策

現場の労働生産性を高めるための現場関係者（発注者、設計者、元請、下請）全体で構成する施工会議等の有効性は、「非常に有効である」が48%、「まあまあ有効である」が37%、両者合わせて「有効である」とする会社は84%となっている。「有効でない」とする会社が比較的多い職種は、アンカー、左官である。「有効でない」と思う具体的な理由として多く挙げられたのは、関係者が対等でない、立場が違う等である。