

令和4年度

働き方改革における週休二日制、
専門工事業の適正な評価に関する調査結果

令和5年3月

一般社団法人 建設産業専門団体連合会

はじめに

我が国では少子高齢化の進展に伴い、全産業で労働力不足が顕著になっており、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」によると、2065年には日本の人口は約8,800万人、高齢化率38%台の水準に達することが予想されています。DX化などによる効率化も進むと思われそうですが、多くの業界において人材の確保・育成・定着は課題であり、とりわけ建設業界においては、「人」は財産であり専門技能や熟練技能を有する職人を筆頭にした技能者たる「担い手」を確保することは最大の課題となっています。言うまでもなく、個人住宅、ビル、マンションの建設や道路、堤防等の社会資本の整備・維持管理は、建設業によって支えられており、その建設業は、職人の技能・技術で成り立っています。

近年、建設現場で外国人労働者や実習生を見かける機会が多くなりました。今後もこの傾向は続くものと思われそうですが、絶大な信頼を得ている日本の建設生産物の品質を維持・確保していくためには、こうした方々も含め教育・訓練を続け、技能を伝承し、腕の良い職人を育てていかなければなりません。そのためには、他産業との人材の獲得競争に勝てるよう若者が振り返る魅力を発信できる環境を整え、明るい未来が展望できる建設業界に変わらなければなりません。

建専連は、業界のキャリアパスの試みとして8職種10団体で、「建設キャリアアップシステムのレベル毎の年収目安」を公表しています。また、国土交通省と建設業主要4団体で技能者の賃金アップに向けて可能な取組をすることを申し合わせ、週休二日の導入や時間外労働の緩和など働き方改革の推進に向けた対応とともに、各立場から実践をしていくこととしています。

本調査は、（公財）建設業福祉共済団の協力を得て、専門工事業における週休二日制の推進や技能者の処遇・適正評価等を実現するための基礎資料を得ることや処遇改善等の動向を観測することを目的として、建専連会員団体を通じて、各種団体の加盟企業の協力のもと平成30年度から継続実施しているものです。

終わりに、本調査報告書が建設業関係者の方々に広くご活用いただくことを期待するとともに、取りまとめやアンケート調査等にご協力いただきました皆様に深く感謝申し上げます。

令和5年3月

一般社団法人 建設産業専門団体連合会

会長 岩田 正吾

目次

1. 総括

総括 働き方改革の現状と本調査	1
-----------------------	---

2. 回答企業の概要について

F2_都道府県(SA).....	5
F3_所属団体名(SA).....	6
F4_建設業許可(SA).....	6
F5_6_許可業種(MA)(SA).....	7
F11_公・民の割合(SA).....	8
F12_請負階層(SA).....	9
F13_土木・建築の割合(SA).....	10
F14_就業規則の作成状況(SA).....	11
F15_労災上乗せ保険の加入状況(SA).....	12
F16_労災上乗せ保険における死亡時の一人当たりの補償額(SA).....	13
F17_労災上乗せ保険の補償内容は充分か(SA).....	14
F18_労災上乗せ保険の補償内容が充分な理由(MA).....	15
F19_労災上乗せ保険の補償内容が充分でない理由(MA).....	16
F20_CCUSの登録申請状況【事業者登録】(SA).....	17
F21_CCUSの登録申請状況【技能労働者登録】(SA).....	18
F22_CCUSのカードリーダーが設置されていた現場の割合(SA).....	19
F23_継続的に従事している一人親方の有無(SA).....	20

3. 働き方改革における週休二日制について

● 貴社の勤務体制について	21
Q1-1_就業規則等による休日設定(SA).....	21
Q1-2_実際に取得できている休日(SA).....	22
Q1-3_休日出勤の状況(SA).....	23
Q1-4_計画的な休日の取得(SA).....	24
Q1-5_年次有給休暇の取得義務化を遵守することでの負担(SA).....	25
Q1-6_週休2日制の不導入理由(MA).....	26
Q1-7_週休2日制の定着条件(MA).....	27
Q1-8_週休2日制に関する意見、要望.....	28
Q1-9_昨年度の年間休日数.....	36
● 時間外労働の上限規制等について	37
Q1-10_時間外・休日労働に関する協定(36協定)の協定届の提出状況(SA).....	37
Q1-11_法定時間外労働の割増賃金の支払い方法(SA).....	38
Q1-12_令和6年4月から時間外労働の上限規制が建設業にも適用されることを知っているか(SA).....	39
Q1-13_時間外労働の上限規制を遵守できるか(SA).....	40
Q1-14_時間外労働の削減に向けて実施している取組(MA).....	41
Q1-15_貴社の発注企業が労働時間削減のため意識していると思われること(SA).....	42
Q1-16_時間外労働の上限規制に関する意見、要望.....	43
● 女性の就労環境の整備状況について	47
Q1-17_女性の就労環境の整備状況.....	47

Q1-17_1_女性専用トイレの設置の有無 (SA)	47
Q1-17_2_女性専用更衣室の設置の有無 (SA)	48
Q1-17_3_女性専用休憩室の設置の有無 (SA)	49

4. 専門工事業の適正な評価などについて

●技能労働者の人数と処遇について	50
Q2-1_給与支給額、人数、平均年齢について	50
Q2-1_給与の増減について	53
Q2-1-1-4_登録基幹技能者の給与の増減(SA).....	53
Q2-1-2-4_職長の給与の増減(SA).....	54
Q2-1-3-4_日本人技能労働者の給与の増減(SA).....	55
Q2-1-4-4_外国人技能実習生の給与増減(SA).....	56
Q2-1-5-4_外国人就労者の給与の増減(SA)	57
Q2-2-1_給与の支払い形態(MA)	58
Q2-2-2_年次有給休暇の平均取得日数(SA)	59
Q2-3_利用している退職金制度(MA)	60
Q2-4_元請企業から建退共証紙が交付された割合	61
Q2-4-1_建退共証紙が交付された割合【国交省直轄工事】(SA).....	61
Q2-4-2_建退共証紙が交付された割合【公共工事】(SA)	62
Q2-4-3_建退共証紙が交付された割合【民間工事】(SA)	63
Q2-5_建退共制度の掛金充実に CCUS が活用できることを知っているか(SA)	64
●貴社の施工体制について	65
Q3-1_専属下請の有無(SA)	65
Q3-2_専属下請の登録基幹技能者の有無や技能者数の把握(SA)	66
Q3-3-1_専属下請の CCUS 登録状況【事業者】(SA).....	67
Q3-3-2_専属下請の CCUS 登録状況【技能者】(SA).....	68
Q3-4_専属下請の選定時に、重視する要件(MA)	69
Q3-5_特定の元請・上位企業への専属性(SA)	70
●直接雇用している技能者の能力評価と処遇について	71
Q4-1-a-A_技能者間の賃金格差【登録基幹技能者】(SA).....	71
Q4-1-a-B_元請企業による評価・特別な処遇の有無【登録基幹技能者】(MA).....	72
Q4-1-a-C_貴社での金銭的な処遇の有無【登録基幹技能者】(MA)	73
Q4-1-b-A_技能者間の賃金格差【職長】(SA).....	74
Q4-1-b-B_元請企業による評価・特別な処遇の有無【職長】(MA).....	75
Q4-1-b-C_貴社での金銭的な処遇の有無【職長】(MA).....	76
Q4-1-c-A_技能者間の賃金格差【技能労働者】(SA).....	77
Q4-2_評価額が最も高い元請企業名および手当等の支給額.....	78
Q4-3_登録基幹技能者制度に関する意見、要望	80
●インボイス制度について	83
Q5-1_令和 5 年 10 月からインボイス制度が導入されることを知っているか (SA)	83
Q5-2_本則課税事業者・簡易課税事業者・免税事業者のいずれに該当するか (SA)	84
Q5-3-2_取引事業者数に対する免税事業者の割合 (SA)	85
Q5-4_一人親方を除く免税事業者との取引について今後の対応方針 (SA)	86
Q5-5_一人親方(免税事業者)との取引について今後の対応方針 (SA)	87
Q5-6_免税事業者との取引の今後の価格設定 (SA)	88
Q5-7_課税事業者への転換を検討するか (SA)	89

5. ヒアリング調査

●調査の概要	90
●型枠大工 A 社（千葉県）	91
●鉄筋 B 社（大阪府）	95
●鉄筋 C 社（埼玉県）	100
●コンクリート圧送 D 社（大阪府）	104
●型枠大工 E 社（愛知県）	108
●圧接 F 社（愛知県）	112
●重機オペレーター G 社中部支店（愛知県）	115
●鳶 H 社（広島県）	118
●左官 I 社（広島県）	121
●鉄筋 J 社（大分県）	125
●塗装 K 社（大分県）	127
●塗装 L 社（石川県）	132
●型枠大工 M 社（長野県）	135
●鉄筋 N 社（長野県）	139
●型枠大工 O 社（北海道）	142
●鉄筋 P 社（北海道）	145
●型枠大工 Q 社（北海道）	149

6. 資料

調査票	153
-----------	-----



1. 総括 働き方改革の現状と本調査

委員長 蟹澤 宏剛（芝浦工業大学建築学部 教授）

2022年12月末日、2020年国勢調査の抽出詳細集計（就業者の産業・職業など）結果が発表された。それによれば、建設技能者（職業中分類：建設・土木作業従事者）は、直近ピークの1995年に308万人余りであったのが、20年には約189万人と2/3にまで減少した。2005年から10年に大幅に減少したものの10から15年は微減（-2.3%）と下げ止まりの傾向がみられたが、15から20年は減少幅が拡大して-8.0%となった。職種別にみると、左官（-20.4%）、屋根ふき（-19.6%）、大工（型枠含む：-17.1%）というように技能職の減少幅が大きかった。

このままのペースで減り続けると、建設技能者は、2045-50年の間に今の半分、2060-65年の間に1/3まで減少する。65歳未満でみると減少のスピードは高まり、2040-45年の間に今の半分、2060年ころに今の1/3に減少する。

これは、机上の空論ではなく必然的な数字である。技能者全体でみた場合、今後20年余りで半減、減少幅の大きい職種は10年余りで半減することをもっと重く受け止める必要がある。建専連の取り組みは、こうした実態を先取りしたものであるが、残念ながら業界全体としての認識は、甘いと言わざるをえない。

いわゆる建設業の2024年問題の本丸ともいえる改正労働基準法が建設業に対して施行されるまで残された時間は1年となった。未だに対応は無理だという声は少なからずあるが、法律の施行が先送りされることはない。また、これに先立って2023年10月からは、いわゆる消費税インボイスが導入される。これにより、免税や納税実績のない一人親方との取引において、その注文者は消費税を控除できなくなる。合計6年間の移行期間が設けられているが、これも法律の施行が見直されることはない。

労働基準法や社会保険未加入対策から逃れるために、労働者を一人親方化する問題が指摘されるようになって久しい。一人親方は、世界的に存在する働き方で、否定されるべきものではないが、問題なのは、本来労働者として扱われるべき人を一人親方として扱う偽装一人親方である。

偽装一人親方を明確に定義するのは難しいが、少なくとも一人親方の証である労災保険への特別加入者数の推移をみると、増加の一途を辿っており2014年以降20万人増加して2019年末には60万人を突破した。すなわちは、社会保険未加入対策が厳格化した5年間で1.5倍に増えたことになる。消費税インボイスは、建設業の宿命ともいわれてきた偽装一人親方問題を整理する良い契機になるが、廃業が相次いで技能者の減少に拍車がかかることが危惧されている。

建設業における働き方改革の最大の目的は、担い手の確保である。また、働き方改革は、生産性向上を始めとする多くの課題の出発点である。「怪我と弁当は自分持ち」といった建設業界の旧来の陋習や「見て覚えろ」といった古い観念を変える必要がある。

短い時間で、少なくとも従来と同じ生産性を維持するには、働く人の能力の向上や職種の再編による稼働率の向上が必須である。能力の向上には、教育・訓練が必須であり、そのためには、まず、技能者を雇用して環境を整える必要がある。日本の教育訓練制度は、雇用を前提としているからである。

若年人口の減少は必至であるから、現状維持だけでも簡単ではない。減少を最小限にとどめるための最も効果的な方策は、せっかく入職してくれた担い手に見切られることなく、長く働き続けてもらうこ

とである。そのためには、技能者を正社員として適切に雇用し、働き方改革に積極的に取り組んで労働環境を整え、教育訓練を充実し夢のあるキャリアパスを提示することができる優良な専門工事会社を見える化し、そんな会社を選べる環境を整えることが重要である。

本調査は5年目になるが、多くの項目で改善が進んでいることがわかる結果となった。調査対象の多くが、専門工事業団体の会員であり、建設業一般の母集団より優良であることは確かであるが、この調査は単に実態を明らかにすることを目的としたものではない。

建設キャリアアップシステム、専門工事企業の能力評価制度等々、本当に優良な者が適切に評価される下地は整ってきている。何より、担い手確保競争に勝ち抜くためには改革は必須である。働き方改革、生産性向上、その他の様々な取組みにより担い手確保の手段が多様化し、新しい時代の業界像の展望が開けることを期待したい。この調査結果を、団体会員の各位が次の改善目標を定め様々な取組を加速させるための資料として活用していただければ幸いである。

調査の実施概要について

● 調査方法及び回収状況について

調査の目的：働き方改革における週休二日制、専門工事業の適正な評価等を検討するため

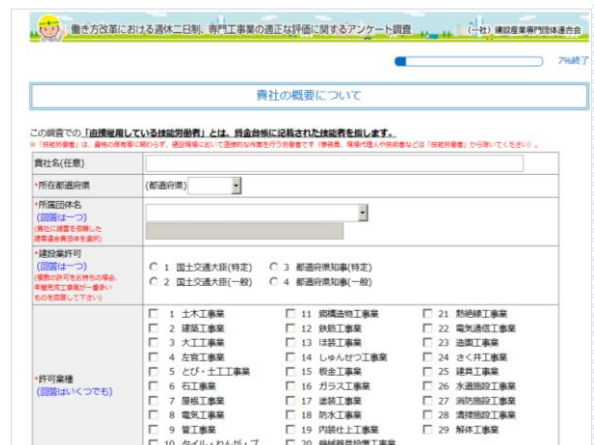
調査対象：建専連の正会員（34団体）に所属する会員企業及びその下請企業

調査方法：建専連の会員団体を通じて、各団体加盟会社に対して調査票を配布し回収

調査期間：令和4年10月24日(月)～12月16日(金)

調査方法：WEB・FAX・郵送

有効回収数：827件



回収数など

総回収数 858 件
 (WEB回答 830 件、FAX・郵送回答 28 件)
 うち 有効回答数 827 件
 (WEB回答 823 件、FAX・郵送回答 4 件)

2. 回答企業の概要について

F2_都道府県(SA)

地域	回収数	全回答に対する割合	都道府県	回収数	全回答に対する割合
全体	827	100.0%	全体	827	100.0%
北海道	55	6.7%	北海道	55	6.7%
東北	84	10.2%	青森県	17	2.1%
			岩手県	21	2.5%
			秋田県	12	1.5%
			宮城県	17	2.1%
			山形県	8	1.0%
			福島県	9	1.1%
関東	224	27.1%	茨城県	16	1.9%
			栃木県	7	0.8%
			群馬県	13	1.6%
			千葉県	20	2.4%
			東京都	88	10.6%
			埼玉県	34	4.1%
			神奈川県	34	4.1%
			山梨県	2	0.2%
北陸	37	4.5%	新潟県	20	2.4%
			富山県	14	1.7%
			石川県	3	0.4%
中部	79	9.6%	岐阜県	11	1.3%
			静岡県	27	3.3%
			愛知県	31	3.7%
			三重県	10	1.2%
近畿	116	14.0%	福井県	18	2.2%
			滋賀県	7	0.8%
			京都府	10	1.2%
			大阪府	51	6.2%
			兵庫県	23	2.8%
			奈良県	2	0.2%
中国	91	11.0%	和歌山県	5	0.6%
			鳥取県	10	1.2%
			島根県	17	2.1%
			岡山県	18	2.2%
			広島県	31	3.7%
			山口県	15	1.8%
四国	58	7.0%	香川県	20	2.4%
			徳島県	6	0.7%
			愛媛県	19	2.3%
			高知県	13	1.6%
九州・沖縄	83	10.0%	福岡県	24	2.9%
			佐賀県	6	0.7%
			長崎県	8	1.0%
			大分県	6	0.7%
			熊本県	7	0.8%
			宮崎県	13	1.6%
			鹿児島県	9	1.1%
沖縄県	10	1.2%			

F3_所属団体名(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	(一社)建築開口部協会	0	0.0%
2	(一社)消防施設工事協会	9	1.1%
3	全国圧接業協同組合連合会	29	3.5%
4	全国管工事業協同組合連合会	24	2.9%
5	(一社)全国圧入協会	18	2.2%
6	(一社)全国基礎工事業団体連合会	3	0.4%
7	(一社)全国クレーン建設業協会	5	0.6%
8	(一社)全国建設室内工事業協会	72	8.7%
9	(一社)全国コンクリート圧送事業団体連合会	31	3.7%
10	(一社)全国タイル業協会	35	4.2%
11	(公社)全国鉄筋工事業協会	170	20.6%
12	(一社)全国道路標識・標示業協会	58	7.0%
13	(一社)全国防水工事業協会	10	1.2%
14	全国マスチック事業協同組合連合会	23	2.8%
15	ダイヤモンド工事業協同組合	15	1.8%
16	(一社)日本アンカー協会	0	0.0%
17	(一社)日本ウレタン断熱協会	6	0.7%
18	日本外壁仕上業協同組合連合会	0	0.0%
19	(一社)日本機械土工協会	14	1.7%
20	(一社)日本基礎建設協会	18	2.2%
21	日本金属工事業協同組合	4	0.5%
22	日本建設インテリア事業協同組合連合会	3	0.4%
23	(一社)日本建設躯体工事業団体連合会	60	7.3%
24	(一社)日本型枠工事業協会	53	6.4%
25	(一社)日本建築板金協会	6	0.7%
26	(一社)日本左官業組合連合会	16	1.9%
27	日本室内装飾事業協同組合連合会	3	0.4%
28	(一社)日本シャッター・ドア協会	0	0.0%
29	(一社)日本造園組合連合会	2	0.2%
30	(一社)日本造園建設業協会	49	5.9%
31	(一社)日本タイル煉瓦工事工業会	4	0.5%
32	(一社)日本塗装工業会	34	4.1%
33	(一社)日本鳶工業連合会	0	0.0%
34	(一社)プレストレスト・コンクリート工事業協会	35	4.2%
35	その他	18	2.2%
	全体	827	100.0%

F4_建設業許可(S A)

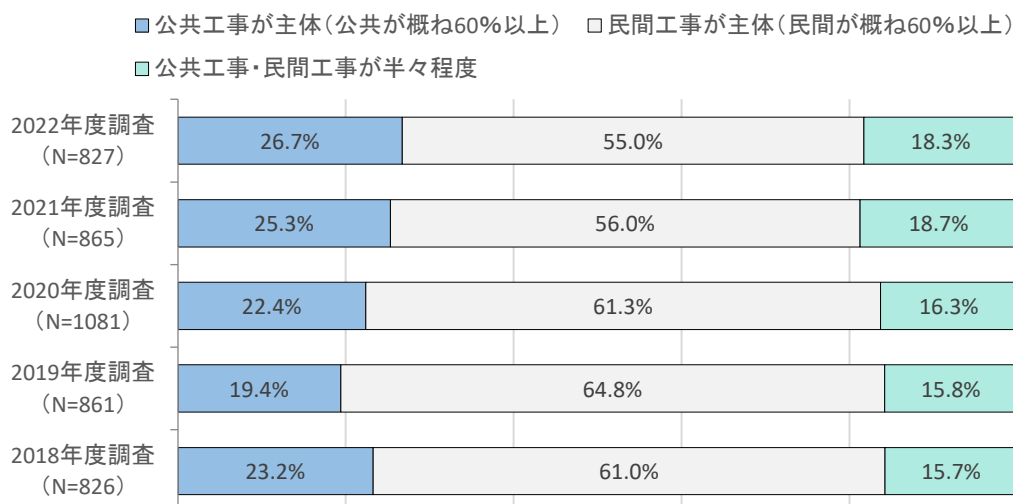
No.	カテゴリー名	n	%
1	国土交通大臣(特定)	78	9.4%
2	国土交通大臣(一般)	46	5.6%
3	都道府県知事(特定)	147	17.8%
4	都道府県知事(一般)	556	67.2%
	全体	827	100.0%

F5・6_許可業種(MA)(SA)

No.	カテゴリー名	取得している許可業種(M. A)			
		n	%	うち最も完工高の 大きな業種(S. A)	
		n	%	n	%
1	土木工事業	297	35.9%	54	6.5%
2	建築工事業	211	25.5%	30	3.6%
3	大工工事業	158	19.1%	44	5.3%
4	左官工事業	96	11.6%	14	1.7%
5	とび・土工工事業	429	51.9%	185	22.4%
6	石工事業	133	16.1%	0	0.0%
7	屋根工事業	84	10.2%	5	0.6%
8	電気工事業	31	3.7%	1	0.1%
9	管工事業	62	7.5%	20	2.4%
10	タイル・れんが・ブロック工事業	124	15.0%	37	4.5%
11	鋼構造物工事業	155	18.7%	5	0.6%
12	鉄筋工事業	276	33.4%	195	23.6%
13	ほ装工事業	170	20.6%	0	0.0%
14	しゅんせつ工事業	87	10.5%	0	0.0%
15	板金工事業	67	8.1%	5	0.6%
16	ガラス工事業	51	6.2%	0	0.0%
17	塗装工事業	222	26.8%	80	9.7%
18	防水工事業	125	15.1%	12	1.5%
19	内装仕上工事業	164	19.8%	77	9.3%
20	機械器具設置工事業	18	2.2%	2	0.2%
21	熱絶縁工事業	55	6.7%	5	0.6%
22	電気通信工事業	6	0.7%	0	0.0%
23	造園工事業	71	8.6%	42	5.1%
24	さく井工事業	2	0.2%	0	0.0%
25	建具工事業	62	7.5%	0	0.0%
26	水道施設工事業	128	15.5%	1	0.1%
27	消防施設工事業	19	2.3%	7	0.8%
28	清掃施設工事業	0	0.0%	0	0.0%
29	解体工事業	117	14.1%	6	0.7%
	全体	827	100.0%	827	100.0%

F11_公・民の割合(SA)

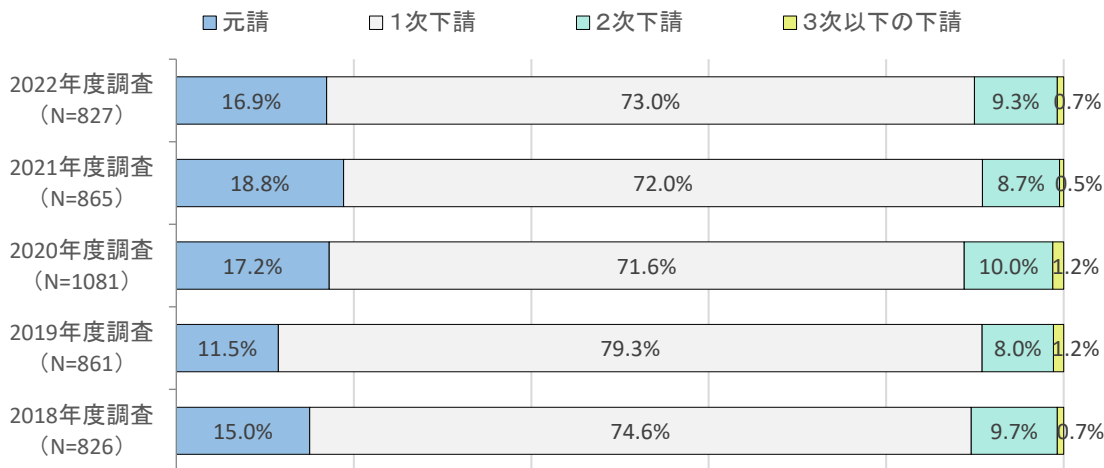
公共工事を主体とする企業と民間工事を主体とする企業の割合は、「民間工事が主体」が55.0%と半数以上を占め、許可業種別では、「土木工事業」「とび・土工工事業」で「公共工事が主体」が最も多い。



		合計	公共工事が主体	民間工事が主体	公共・民間が半々
全体		827	221	455	151
		100.0%	26.7%	55.0%	18.3%
請負階層	元請	140	75	39	26
		100.0%	53.6%	27.9%	18.6%
	1次下請	604	122	370	112
		100.0%	20.2%	61.3%	18.5%
2次下請	77	24	40	13	
	100.0%	31.2%	51.9%	16.9%	
3次以下の下請	6	0	6	0	
	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
社員数	1人~4人	38	5	23	10
		100.0%	13.2%	60.5%	26.3%
	5人~9人	149	24	96	29
		100.0%	16.1%	64.4%	19.5%
	10人~29人	374	122	184	68
		100.0%	32.6%	49.2%	18.2%
30人~99人	213	56	123	34	
	100.0%	26.3%	57.7%	16.0%	
100人~299人	41	12	23	6	
	100.0%	29.3%	56.1%	14.6%	
300人以上	11	2	5	4	
	100.0%	18.2%	45.5%	36.4%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54	31	11	12
		100.0%	57.4%	20.4%	22.2%
	大工工事業	44	4	38	2
		100.0%	9.1%	86.4%	4.5%
	とび・土工工事業	185	81	69	35
		100.0%	43.8%	37.3%	18.9%
	鉄筋工事業	195	35	118	42
	100.0%	17.9%	60.5%	21.5%	
塗装工事業	80	27	37	16	
	100.0%	33.8%	46.3%	20.0%	
内装仕上工事業	77	6	62	9	
	100.0%	7.8%	80.5%	11.7%	

F12_請負階層(SA)

請負階層別では、「1次下請」が全体の73.0%と大半を占め、「元請」が16.9%、「2次下請以下」が9.3%となった。

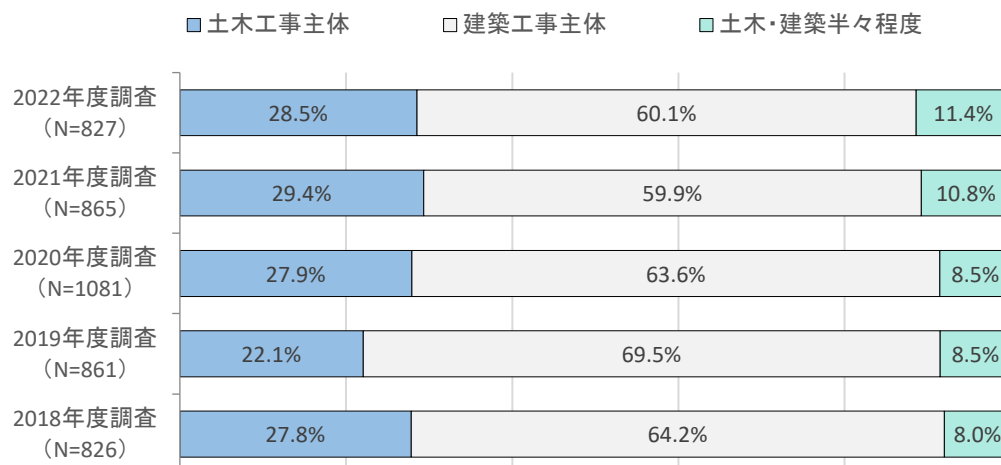


		合計	元請	1次下請	2次下請	3次以下の下請
全体		827	140	604	77	6
		100.0%	16.9%	73.0%	9.3%	0.7%
公・民の割合	公共工事が主体	221	75	122	24	0
		100.0%	33.9%	55.2%	10.9%	0.0%
	民間工事が主体	455	39	370	40	6
	100.0%	8.6%	81.3%	8.8%	1.3%	
	公共・民間が半々	151	26	112	13	0
	100.0%	17.2%	74.2%	8.6%	0.0%	
社員数	1人~4人	38	8	21	8	1
		100.0%	21.1%	55.3%	21.1%	2.6%
	5人~9人	149	15	112	21	1
		100.0%	10.1%	75.2%	14.1%	0.7%
	10人~29人	374	83	257	31	3
		100.0%	22.2%	68.7%	8.3%	0.8%
	30人~99人	213	26	174	12	1
	100.0%	12.2%	81.7%	5.6%	0.5%	
	100人~299人	41	6	32	3	0
	100.0%	14.6%	78.0%	7.3%	0.0%	
	300人以上	11	2	7	2	0
	100.0%	18.2%	63.6%	18.2%	0.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54	15	32	7	0
		100.0%	27.8%	59.3%	13.0%	0.0%
	大工工事業	44	0	43	1	0
		100.0%	0.0%	97.7%	2.3%	0.0%
	とび・土工工事業	185	20	143	20	2
		100.0%	10.8%	77.3%	10.8%	1.1%
	鉄筋工事業	195	6	163	26	0
	100.0%	3.1%	83.6%	13.3%	0.0%	
	塗装工事業	80	29	50	1	0
	100.0%	36.3%	62.5%	1.3%	0.0%	
	内装仕上工事業	77	0	67	10	0
	100.0%	0.0%	87.0%	13.0%	0.0%	

F13_土木・建築の割合(SA)

「建築工事主体」が60.1%と過半数を占め、「土木工事主体」は28.5%、「土木・建築半々程度」は11.4%と、前回調査とほぼ同じ構成となっている。

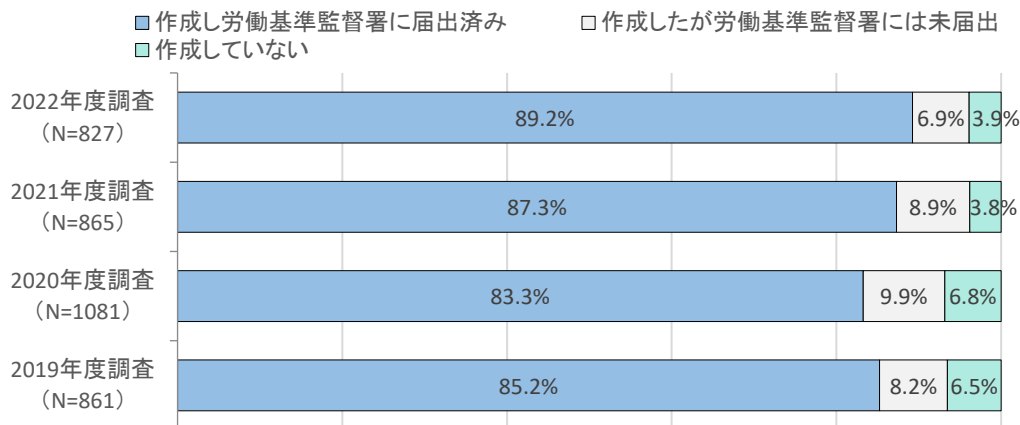
工事の公共・民間別では、「公共工事が主体」の企業は「土木工事主体」が74.7%と圧倒的に多く、「民間工事が主体」は逆に「建築工事主体」が87.0%と圧倒的に多い。



		合計	土木工事主体	建築工事主体	土木・建築半々程度
全体		827 100.0%	236 28.5%	497 60.1%	94 11.4%
公・民の割合	公共工事が主体	221 100.0%	165 74.7%	39 17.6%	17 7.7%
	民間工事が主体	455 100.0%	34 7.5%	396 87.0%	25 5.5%
	公共・民間が半々	151 100.0%	37 24.5%	62 41.1%	52 34.4%
請負階層	元請	140 100.0%	90 64.3%	38 27.1%	12 8.6%
	1次下請	604 100.0%	126 20.9%	414 68.5%	64 10.6%
	2次下請	77 100.0%	19 24.7%	41 53.2%	17 22.1%
	3次以下の下請	6 100.0%	1 16.7%	4 66.7%	1 16.7%
社員数	1人~4人	38 100.0%	6 15.8%	27 71.1%	5 13.2%
	5人~9人	149 100.0%	21 14.1%	108 72.5%	20 13.4%
	10人~29人	374 100.0%	116 31.0%	212 56.7%	46 12.3%
	30人~99人	213 100.0%	73 34.3%	127 59.6%	13 6.1%
	100人~299人	41 100.0%	16 39.0%	17 41.5%	8 19.5%
	300人以上	11 100.0%	4 36.4%	5 45.5%	2 18.2%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	50 92.6%	1 1.9%	3 5.6%
	大工工事業	44 100.0%	1 2.3%	43 97.7%	0 0.0%
	とび・土工事業	185 100.0%	89 48.1%	69 37.3%	27 14.6%
	鉄筋工事業	195 100.0%	18 9.2%	138 70.8%	39 20.0%
	塗装工事業	80 100.0%	29 36.3%	43 53.8%	8 10.0%
	内装仕上工事業	77 100.0%	0 0.0%	77 100.0%	0 0.0%

F14_就業規則の作成状況(SA)

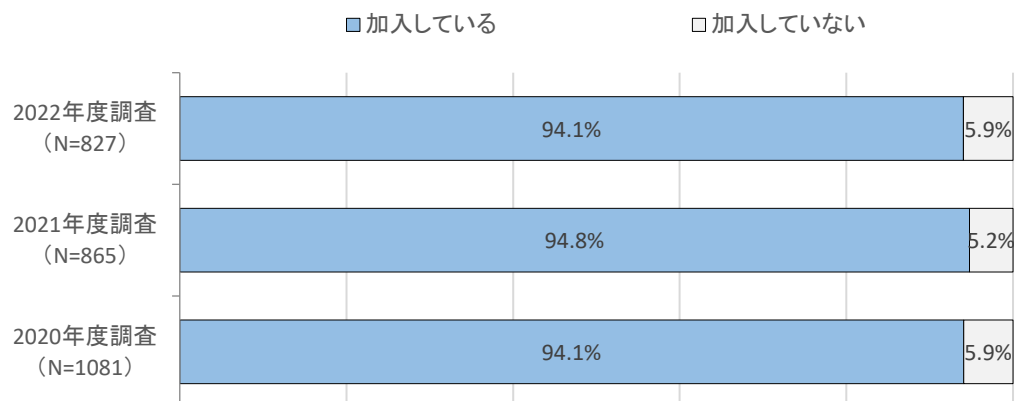
就業規則の作成状況については、全体で「作成し労働基準監督署に提出済み」が89.2%であり、「作成したが未届出」の6.9%を合わせると、「作成」している割合は95%を超える。ただし、社員数が「1人～4人」の小規模企業では、「作成」しているのは約8割と比較的少ない。



		合計	作成し労働基準監督署に届出済み	作成したが労働基準監督署には未届出	作成していない
全体		827 100.0%	738 89.2%	57 6.9%	32 3.9%
公・民の割合	公共工事が主体	221 100.0%	206 93.2%	12 5.4%	3 1.4%
	民間工事が主体	455 100.0%	398 87.5%	35 7.7%	22 4.8%
	公共・民間が半々	151 100.0%	134 88.7%	10 6.6%	7 4.6%
請負階層	元請	140 100.0%	128 91.4%	7 5.0%	5 3.6%
	1次下請	604 100.0%	539 89.2%	45 7.5%	20 3.3%
	2次下請	77 100.0%	66 85.7%	5 6.5%	6 7.8%
	3次以下の下請	6 100.0%	5 83.3%	0 0.0%	1 16.7%
社員数	1人～4人	38 100.0%	17 44.7%	14 36.8%	7 18.4%
	5人～9人	149 100.0%	105 70.5%	24 16.1%	20 13.4%
	10人～29人	374 100.0%	352 94.1%	18 4.8%	4 1.1%
	30人～99人	213 100.0%	212 99.5%	1 0.5%	0 0.0%
	100人～299人	41 100.0%	41 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	300人以上	11 100.0%	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	52 96.3%	2 3.7%	0 0.0%
	大工工事業	44 100.0%	43 97.7%	1 2.3%	0 0.0%
	とび・土工工事業	185 100.0%	176 95.1%	6 3.2%	3 1.6%
	鉄筋工事業	195 100.0%	172 88.2%	16 8.2%	7 3.6%
	塗装工事業	80 100.0%	64 80.0%	9 11.3%	7 8.8%
	内装仕上工事業	77 100.0%	70 90.9%	4 5.2%	3 3.9%

F15_労災上乘せ保険の加入状況(SA)

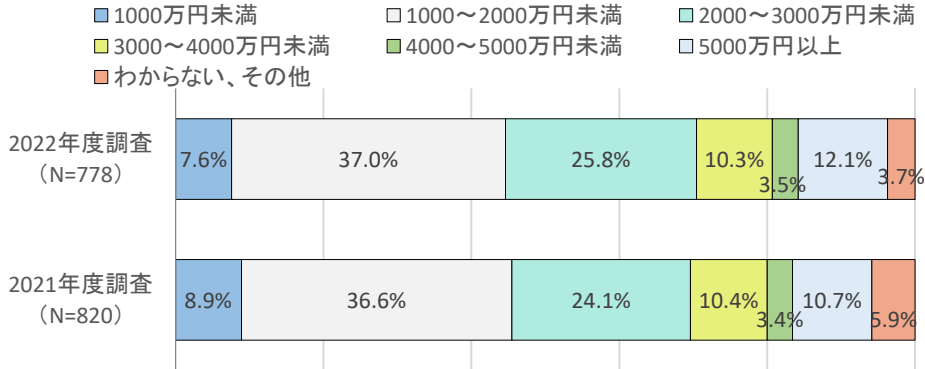
労災上乘せ保険の加入状況であるが、全体では「加入している」割合は約9割を超える。ただし、「3次以下」の下請企業では、加入率は約8割程度とやや低い。



		合計	加入している	加入していない
全体		827 100.0%	778 94.1%	49 5.9%
公・民の割合	公共工事が主体	221 100.0%	208 94.1%	13 5.9%
	民間工事が主体	455 100.0%	430 94.5%	25 5.5%
	公共・民間が半々	151 100.0%	140 92.7%	11 7.3%
請負階層	元請	140 100.0%	129 92.1%	11 7.9%
	1次下請	604 100.0%	571 94.5%	33 5.5%
	2次下請	77 100.0%	73 94.8%	4 5.2%
	3次以下の下請	6 100.0%	5 83.3%	1 16.7%
社員数	1人~4人	38 100.0%	28 73.7%	10 26.3%
	5人~9人	149 100.0%	138 92.6%	11 7.4%
	10人~29人	374 100.0%	353 94.4%	21 5.6%
	30人~99人	213 100.0%	207 97.2%	6 2.8%
	100人~299人	41 100.0%	40 97.6%	1 2.4%
	300人以上	11 100.0%	11 100.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	49 90.7%	5 9.3%
	大工工事業	44 100.0%	43 97.7%	1 2.3%
	とび・土工工事業	185 100.0%	178 96.2%	7 3.8%
	鉄筋工事業	195 100.0%	183 93.8%	12 6.2%
	塗装工事業	80 100.0%	74 92.5%	6 7.5%
	内装仕上工事業	77 100.0%	69 89.6%	8 10.4%

F16_労災上乘せ保険における死亡時の一人当たりの補償額(SA)<F15で「1」を選択した方のみ回答>

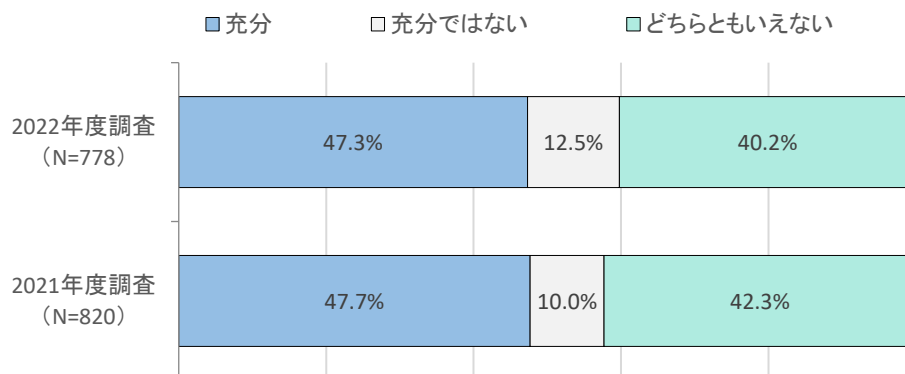
労災上乘せ保険における死亡時の一人当たりの補償額は、全体では「1000～2000万円未満」が37.0%と一番多い。社員数別に見ると、社員数が多い企業ほど補償額が高い傾向にある。



		合計	1000万円未満	1000～2000万円未満	2000～3000万円未満	3000～4000万円未満	4000～5000万円未満	5000万円以上	わからない、その他
全体		778 100.0%	59 7.6%	288 37.0%	201 25.8%	80 10.3%	27 3.5%	94 12.1%	29 3.7%
公・民の割合	公共工事が主体	208 100.0%	14 6.7%	71 34.1%	47 22.6%	28 13.5%	6 2.9%	35 16.8%	7 3.4%
	民間工事が主体	430 100.0%	35 8.1%	168 39.1%	117 27.2%	36 8.4%	12 2.8%	43 10.0%	19 4.4%
	公共・民間が半々	140 100.0%	10 7.1%	49 35.0%	37 26.4%	16 11.4%	9 6.4%	16 11.4%	3 2.1%
請負階層	元請	129 100.0%	13 10.1%	49 38.0%	25 19.4%	11 8.5%	4 3.1%	24 18.6%	3 2.3%
	1次下請	571 100.0%	38 6.7%	212 37.1%	158 27.7%	58 10.2%	20 3.5%	66 11.6%	19 3.3%
	2次下請	73 100.0%	7 9.6%	25 34.2%	17 23.3%	10 13.7%	3 4.1%	4 5.5%	7 9.6%
	3次以下の下請	5 100.0%	1 20.0%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	28 100.0%	4 14.3%	7 25.0%	7 25.0%	2 7.1%	2 7.1%	4 14.3%	2 7.1%
	5人～9人	138 100.0%	19 13.8%	62 44.9%	25 18.1%	5 3.6%	4 2.9%	16 11.6%	7 5.1%
	10人～29人	353 100.0%	28 7.9%	127 36.0%	90 25.5%	34 9.6%	14 4.0%	45 12.7%	15 4.2%
	30人～99人	207 100.0%	7 3.4%	81 39.1%	61 29.5%	26 12.6%	4 1.9%	24 11.6%	4 1.9%
	100人～299人	40 100.0%	0 0.0%	9 22.5%	12 30.0%	13 32.5%	2 5.0%	4 10.0%	0 0.0%
	300人以上	11 100.0%	0 0.0%	2 18.2%	6 54.5%	0 0.0%	1 9.1%	1 9.1%	1 9.1%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	49 100.0%	2 4.1%	14 28.6%	12 24.5%	12 24.5%	1 2.0%	6 12.2%	2 4.1%
	大工工事業	43 100.0%	2 4.7%	17 39.5%	14 32.6%	5 11.6%	2 4.7%	3 7.0%	0 0.0%
	とび・土工工事業	178 100.0%	10 5.6%	59 33.1%	43 24.2%	28 15.7%	11 6.2%	24 13.5%	3 1.7%
	鉄筋工事業	183 100.0%	19 10.4%	80 43.7%	49 26.8%	8 4.4%	4 2.2%	17 9.3%	6 3.3%
	塗装工事業	74 100.0%	3 4.1%	23 31.1%	21 28.4%	7 9.5%	1 1.4%	14 18.9%	5 6.8%
	内装仕上工事業	69 100.0%	4 5.8%	33 47.8%	14 20.3%	3 4.3%	2 2.9%	8 11.6%	5 7.2%

F17_労災上乘せ保険の補償内容は充分か (SA) <F15で「1」を選択した方のみ回答>

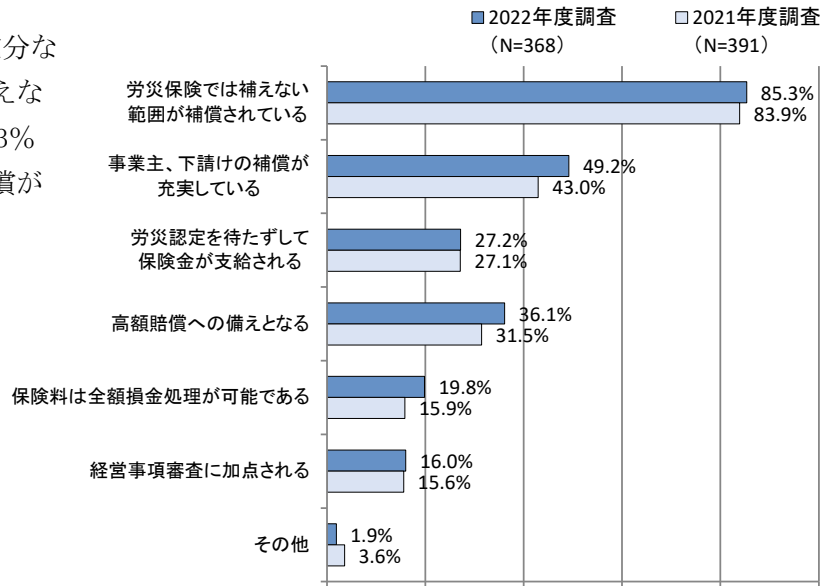
労災上乘せ保険の補償内容を充分かについては、全体では「充分」と回答した割合は約5割。社員数別に見ると、「1人～4人」「5～9人」の小規模企業では「どちらともいえない」と回答した割合の方が多い。



		合計	充分	充分ではない	どちらともいえない
全体		778 100.0%	368 47.3%	97 12.5%	313 40.2%
公・民の割合	公共工事が主体	208 100.0%	98 47.1%	27 13.0%	83 39.9%
	民間工事が主体	430 100.0%	208 48.4%	53 12.3%	169 39.3%
	公共・民間が半々	140 100.0%	62 44.3%	17 12.1%	61 43.6%
請負階層	元請	129 100.0%	61 47.3%	16 12.4%	52 40.3%
	1次下請	571 100.0%	273 47.8%	71 12.4%	227 39.8%
	2次下請	73 100.0%	33 45.2%	9 12.3%	31 42.5%
	3次以下の下請	5 100.0%	1 20.0%	1 20.0%	3 60.0%
社員数	1人～4人	28 100.0%	12 42.9%	3 10.7%	13 46.4%
	5人～9人	138 100.0%	40 29.0%	23 16.7%	75 54.3%
	10人～29人	353 100.0%	174 49.3%	41 11.6%	138 39.1%
	30人～99人	207 100.0%	114 55.1%	25 12.1%	68 32.9%
	100人～299人	40 100.0%	23 57.5%	4 10.0%	13 32.5%
	300人以上	11 100.0%	5 45.5%	1 9.1%	5 45.5%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	49 100.0%	25 51.0%	5 10.2%	19 38.8%
	大工工事業	43 100.0%	19 44.2%	11 25.6%	13 30.2%
	とび・土工工事業	178 100.0%	91 51.1%	13 7.3%	74 41.6%
	鉄筋工事業	183 100.0%	80 43.7%	29 15.8%	74 40.4%
	塗装工事業	74 100.0%	36 48.6%	9 12.2%	29 39.2%
	内装仕上工事業	69 100.0%	33 47.8%	7 10.1%	29 42.0%

F18_労災上乘せ保険の補償内容が充分な理由 (MA) <F17で「1」を選択した方のみ回答>

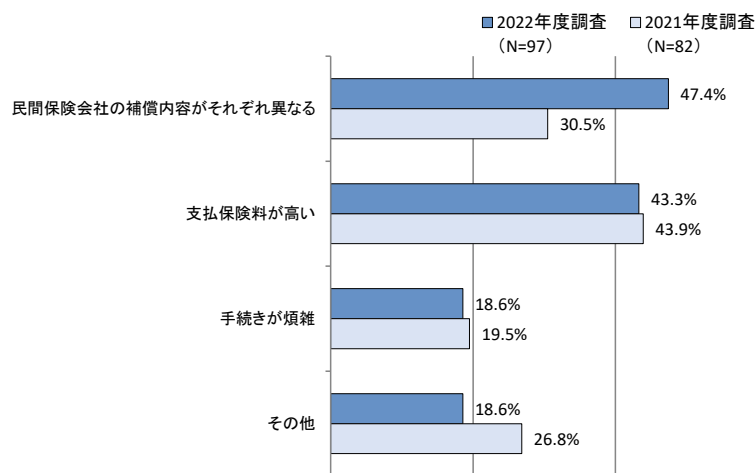
労災上乘せ保険の補償内容が充分な理由としては、「労災保険では補えない範囲が補償されている」が85.3%と最も多く、「事業主、下請の補償が充実している」が49.2%で続く。



		合計	労災保険では補えない範囲が補償されている	事業主、下請の補償が充実している	労災認定を待たずして保険金が支給される	高額賠償への備えとなる	保険料は全額損金処理が可能である	経営事項審査に加点される	その他
全体		368 100.0%	314 85.3%	181 49.2%	100 27.2%	133 36.1%	73 19.8%	59 16.0%	7 1.9%
公・民の割合	公共工事が主体	98 100.0%	86 87.8%	47 48.0%	26 26.5%	35 35.7%	23 23.5%	25 25.5%	0 0.0%
	民間工事が主体	208 100.0%	180 86.5%	104 50.0%	59 28.4%	74 35.6%	41 19.7%	27 13.0%	4 1.9%
	公共・民間が半々	62 100.0%	48 77.4%	30 48.4%	15 24.2%	24 38.7%	9 14.5%	7 11.3%	3 4.8%
請負階層	元請	61 100.0%	52 85.2%	26 42.6%	16 26.2%	23 37.7%	13 21.3%	21 34.4%	2 3.3%
	1次下請	273 100.0%	235 86.1%	136 49.8%	69 25.3%	96 35.2%	53 19.4%	33 12.1%	5 1.8%
	2次下請	33 100.0%	26 78.8%	18 54.5%	14 42.4%	13 39.4%	6 18.2%	4 12.1%	0 0.0%
	3次以下の下請	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%
社員数	1人~4人	12 100.0%	9 75.0%	4 33.3%	7 58.3%	3 25.0%	3 25.0%	1 8.3%	2 16.7%
	5人~9人	40 100.0%	37 92.5%	21 52.5%	7 17.5%	11 27.5%	7 17.5%	5 12.5%	0 0.0%
	10人~29人	174 100.0%	144 82.8%	85 48.9%	56 32.2%	68 39.1%	39 22.4%	30 17.2%	2 1.1%
	30人~99人	114 100.0%	98 86.0%	59 51.8%	27 23.7%	39 34.2%	20 17.5%	19 16.7%	2 1.8%
	100人~299人	23 100.0%	21 91.3%	11 47.8%	2 8.7%	10 43.5%	4 17.4%	4 17.4%	1 4.3%
	300人以上	5 100.0%	5 100.0%	1 20.0%	1 20.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	25 100.0%	21 84.0%	14 56.0%	7 28.0%	7 28.0%	5 20.0%	9 36.0%	1 4.0%
	大工工事業	19 100.0%	19 100.0%	10 52.6%	7 36.8%	8 42.1%	5 26.3%	0 0.0%	0 0.0%
	とび・土工工事業	91 100.0%	79 86.8%	43 47.3%	22 24.2%	34 37.4%	16 17.6%	16 17.6%	0 0.0%
	鉄筋工事業	80 100.0%	65 81.3%	33 41.3%	16 20.0%	27 33.8%	13 16.3%	3 3.8%	2 2.5%
	塗装工事業	36 100.0%	30 83.3%	15 41.7%	14 38.9%	14 38.9%	9 25.0%	11 30.6%	1 2.8%
	内装仕上工事業	33 100.0%	29 87.9%	24 72.7%	12 36.4%	12 36.4%	11 33.3%	5 15.2%	0 0.0%

F19_労災上乘せ保険の補償内容が充分でない理由 (MA) <F17で「2」を選択した方のみ回答>

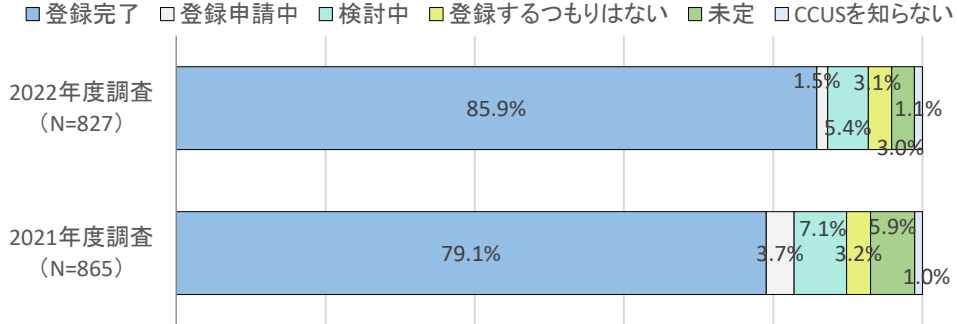
労災上乘せ保険の補償内容が充分でない理由としては、「民間保険会社の補償内容がそれぞれ異なる」が47.4%と一番多い。次いで、「支払保険料が高い」が43.3%と続く。



		合計	支払保険料が高い	手続きが煩雑	民間保険会社の補償内容がそれぞれ異なる	その他
全体		97 100.0%	42 43.3%	18 18.6%	46 47.4%	18 18.6%
公・民の割合	公共工事が主体	27 100.0%	14 51.9%	5 18.5%	12 44.4%	6 22.2%
	民間工事が主体	53 100.0%	19 35.8%	9 17.0%	23 43.4%	11 20.8%
	公共・民間が半々	17 100.0%	9 52.9%	4 23.5%	11 64.7%	1 5.9%
請負階層	元請	16 100.0%	4 25.0%	4 25.0%	7 43.8%	4 25.0%
	1次下請	71 100.0%	33 46.5%	13 18.3%	32 45.1%	11 15.5%
	2次下請	9 100.0%	5 55.6%	1 11.1%	6 66.7%	3 33.3%
	3次以下の下請	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
社員数	1人~4人	3 100.0%	1 33.3%	1 33.3%	2 66.7%	1 33.3%
	5人~9人	23 100.0%	8 34.8%	4 17.4%	14 60.9%	2 8.7%
	10人~29人	41 100.0%	17 41.5%	8 19.5%	14 34.1%	12 29.3%
	30人~99人	25 100.0%	12 48.0%	4 16.0%	14 56.0%	2 8.0%
	100人~299人	4 100.0%	3 75.0%	0 0.0%	1 25.0%	1 25.0%
	300人以上	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	5 100.0%	3 60.0%	0 0.0%	1 20.0%	2 40.0%
	大工工事業	11 100.0%	4 36.4%	3 27.3%	5 45.5%	1 9.1%
	とび・土工工事業	13 100.0%	9 69.2%	3 23.1%	5 38.5%	1 7.7%
	鉄筋工事業	29 100.0%	13 44.8%	2 6.9%	15 51.7%	4 13.8%
	塗装工事業	9 100.0%	4 44.4%	2 22.2%	4 44.4%	2 22.2%
	内装仕上工事業	7 100.0%	3 42.9%	2 28.6%	4 57.1%	1 14.3%

F20_CCUSの登録申請状況【事業者登録】(SA)

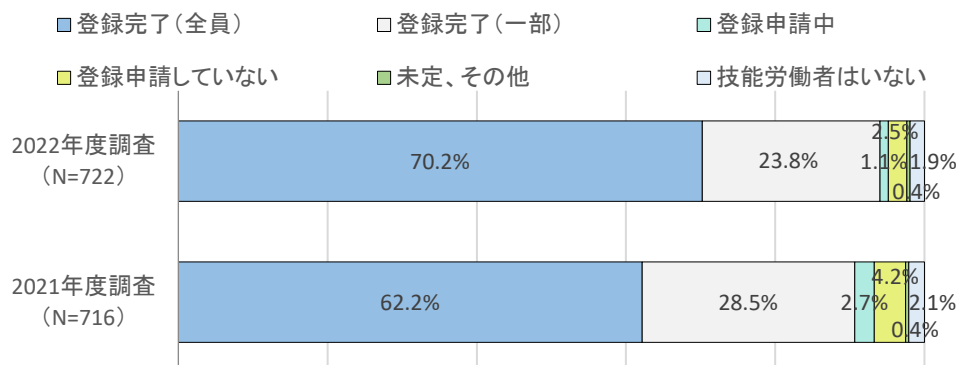
事業者のCCUSの登録申請状況は、全体で見ると「登録完了」した割合は8割を超えている。しかし、社員数が少ない企業ほど登録が少なく、「1人～4人」ではその割合は5割に留まる。



		合計	登録完了	登録申請中	検討中	登録するつもりはない	未定	CCUSを知らない
全体		827	710	12	45	26	25	9
		100.0%	85.9%	1.5%	5.4%	3.1%	3.0%	1.1%
公・民の割合	公共工事が主体	221	178	2	18	13	8	2
		100.0%	80.5%	0.9%	8.1%	5.9%	3.6%	0.9%
	民間工事が主体	455	404	7	13	12	14	5
	100.0%	88.8%	1.5%	2.9%	2.6%	3.1%	1.1%	
	公共・民間が半々	151	128	3	14	1	3	2
	100.0%	84.8%	2.0%	9.3%	0.7%	2.0%	1.3%	
請負階層	元請	140	87	0	23	15	11	4
		100.0%	62.1%	0.0%	16.4%	10.7%	7.9%	2.9%
	1次下請	604	546	10	21	9	13	5
		100.0%	90.4%	1.7%	3.5%	1.5%	2.2%	0.8%
	2次下請	77	72	2	1	1	1	0
	100.0%	93.5%	2.6%	1.3%	1.3%	1.3%	0.0%	
	3次以下の下請	6	5	0	0	1	0	0
	100.0%	83.3%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	
社員数	1人～4人	38	19	2	5	6	3	3
		100.0%	50.0%	5.3%	13.2%	15.8%	7.9%	7.9%
	5人～9人	149	117	2	13	5	9	3
		100.0%	78.5%	1.3%	8.7%	3.4%	6.0%	2.0%
	10人～29人	374	323	5	18	15	11	2
		100.0%	86.4%	1.3%	4.8%	4.0%	2.9%	0.5%
	30人～99人	213	200	3	7	0	2	1
	100.0%	93.9%	1.4%	3.3%	0.0%	0.9%	0.5%	
	100人～299人	41	39	0	2	0	0	0
	100.0%	95.1%	0.0%	4.9%	0.0%	0.0%	0.0%	
	300人以上	11	11	0	0	0	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54	43	0	4	4	2	1
		100.0%	79.6%	0.0%	7.4%	7.4%	3.7%	1.9%
	大工工事業	44	44	0	0	0	0	0
		100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	とび・土工工事業	185	168	2	9	3	1	2
		100.0%	90.8%	1.1%	4.9%	1.6%	0.5%	1.1%
鉄筋工事業	195	181	3	5	1	5	0	
	100.0%	92.8%	1.5%	2.6%	0.5%	2.6%	0.0%	
塗装工事業	80	60	3	8	3	5	1	
	100.0%	75.0%	3.8%	10.0%	3.8%	6.3%	1.3%	
内装仕上工事業	77	70	1	2	2	2	0	
	100.0%	90.9%	1.3%	2.6%	2.6%	2.6%	0.0%	

F21_CCUSの登録申請状況【技能労働者登録】(SA) <F20で「1」「2」を選択した方のみ回答>

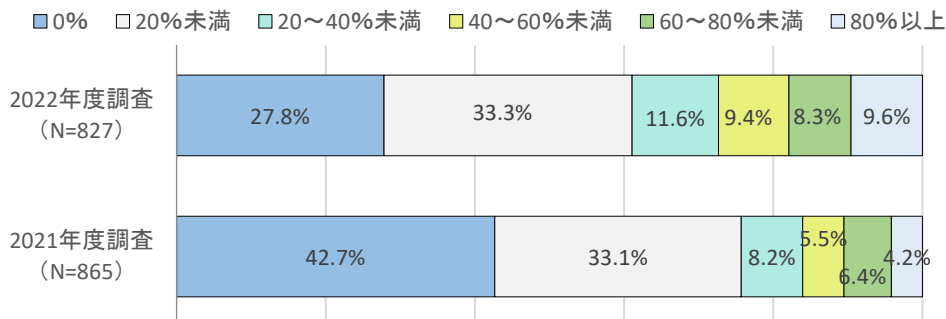
技能労働者のCCUSの登録申請状況については、全員の「登録」を完了している割合は7割を超え、昨年度(2021年度)調査に比べて、8ポイント増えている。



		合計	登録完了 (全員)	登録完了 (一部)	登録申請中	登録申請 していない	未定、 その他	技能労働者 はいない
全体		722 100.0%	507 70.2%	172 23.8%	8 1.1%	18 2.5%	3 0.4%	14 1.9%
公・民の割合	公共工事が主体	180 100.0%	121 67.2%	48 26.7%	2 1.1%	6 3.3%	0 0.0%	3 1.7%
	民間工事が主体	411 100.0%	298 72.5%	93 22.6%	3 0.7%	8 1.9%	1 0.2%	8 1.9%
	公共・民間が半々	131 100.0%	88 67.2%	31 23.7%	3 2.3%	4 3.1%	2 1.5%	3 2.3%
請負階層	元請	87 100.0%	46 52.9%	31 35.6%	1 1.1%	7 8.0%	1 1.1%	1 1.1%
	1次下請	556 100.0%	406 73.0%	123 22.1%	4 0.7%	11 2.0%	2 0.4%	10 1.8%
	2次下請	74 100.0%	51 68.9%	17 23.0%	3 4.1%	0 0.0%	0 0.0%	3 4.1%
	3次以下の下請	5 100.0%	4 80.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人~4人	21 100.0%	10 47.6%	7 33.3%	2 9.5%	1 4.8%	0 0.0%	1 4.8%
	5人~9人	119 100.0%	77 64.7%	28 23.5%	1 0.8%	4 3.4%	0 0.0%	9 7.6%
	10人~29人	328 100.0%	242 73.8%	68 20.7%	5 1.5%	11 3.4%	2 0.6%	0 0.0%
	30人~99人	203 100.0%	146 71.9%	53 26.1%	0 0.0%	1 0.5%	1 0.5%	2 1.0%
	100人~299人	39 100.0%	26 66.7%	12 30.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.6%
	300人以上	11 100.0%	5 45.5%	4 36.4%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	1 9.1%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	43 100.0%	30 69.8%	11 25.6%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.3%	1 2.3%
	大工工事業	44 100.0%	37 84.1%	7 15.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	とび・土工工事業	170 100.0%	123 72.4%	40 23.5%	2 1.2%	3 1.8%	0 0.0%	2 1.2%
	鉄筋工事業	184 100.0%	149 81.0%	30 16.3%	2 1.1%	3 1.6%	0 0.0%	0 0.0%
	塗装工事業	63 100.0%	41 65.1%	15 23.8%	3 4.8%	3 4.8%	1 1.6%	0 0.0%
	内装仕上工事業	71 100.0%	43 60.6%	21 29.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 9.9%

F22_CCUSのカードリーダーが設置されていた現場の割合 (SA)

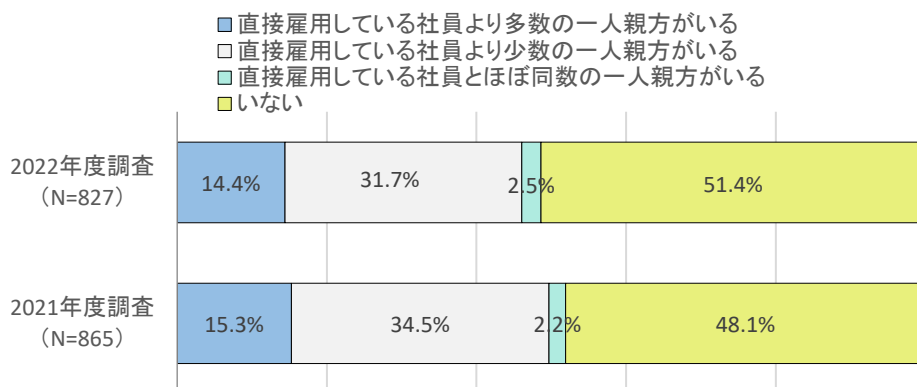
CCUSのカードリーダーが設置されていた現場の割合は、「20%未満」が33.3%と最も多く、次に「0%」が27.8%と続く。昨年度(2021年度)調査より、「0%」の割合が大きく減少している。



		合計	0%	20%未満	20~40%未満	40~60%未満	60~80%未満	80%以上
全体		827 100.0%	230 27.8%	275 33.3%	96 11.6%	78 9.4%	69 8.3%	79 9.6%
公・民の割合	公共工事が主体	221 100.0%	79 35.7%	73 33.0%	21 9.5%	15 6.8%	17 7.7%	16 7.2%
	民間工事が主体	455 100.0%	105 23.1%	145 31.9%	59 13.0%	52 11.4%	39 8.6%	55 12.1%
	公共・民間が半々	151 100.0%	46 30.5%	57 37.7%	16 10.6%	11 7.3%	13 8.6%	8 5.3%
請負階層	元請	140 100.0%	92 65.7%	34 24.3%	6 4.3%	0 0.0%	5 3.6%	3 2.1%
	1次下請	604 100.0%	121 20.0%	215 35.6%	78 12.9%	67 11.1%	57 9.4%	66 10.9%
	2次下請	77 100.0%	15 19.5%	25 32.5%	12 15.6%	9 11.7%	6 7.8%	10 13.0%
	3次以下の下請	6 100.0%	2 33.3%	1 16.7%	0 0.0%	2 33.3%	1 16.7%	0 0.0%
社員数	1人~4人	38 100.0%	21 55.3%	10 26.3%	0 0.0%	4 10.5%	2 5.3%	1 2.6%
	5人~9人	149 100.0%	61 40.9%	51 34.2%	16 10.7%	8 5.4%	5 3.4%	8 5.4%
	10人~29人	374 100.0%	116 31.0%	123 32.9%	40 10.7%	28 7.5%	29 7.8%	38 10.2%
	30人~99人	213 100.0%	25 11.7%	68 31.9%	34 16.0%	35 16.4%	25 11.7%	26 12.2%
	100人~299人	41 100.0%	5 12.2%	16 39.0%	6 14.6%	2 4.9%	7 17.1%	5 12.2%
	300人以上	11 100.0%	2 18.2%	6 54.5%	0 0.0%	1 9.1%	1 9.1%	1 9.1%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	17 31.5%	14 25.9%	2 3.7%	5 9.3%	7 13.0%	9 16.7%
	大工工事業	44 100.0%	3 6.8%	11 25.0%	8 18.2%	7 15.9%	7 15.9%	8 18.2%
	とび・土工工事業	185 100.0%	35 18.9%	60 32.4%	29 15.7%	12 6.5%	18 9.7%	31 16.8%
	鉄筋工事業	195 100.0%	34 17.4%	68 34.9%	29 14.9%	30 15.4%	21 10.8%	13 6.7%
	塗装工事業	80 100.0%	45 56.3%	24 30.0%	6 7.5%	4 5.0%	1 1.3%	0 0.0%
	内装仕上工事業	77 100.0%	14 18.2%	29 37.7%	13 16.9%	5 6.5%	7 9.1%	9 11.7%

F23_継続的に従事している一人親方の有無 (SA)

継続的に従事している一人親方の有無については、全体で「いない」が51.4%と最も多い。次に「直接雇用している社員より少数の一人親方がいる」31.7%、「直接雇用している社員より多数の一人親方がいる」14.4%が続く。



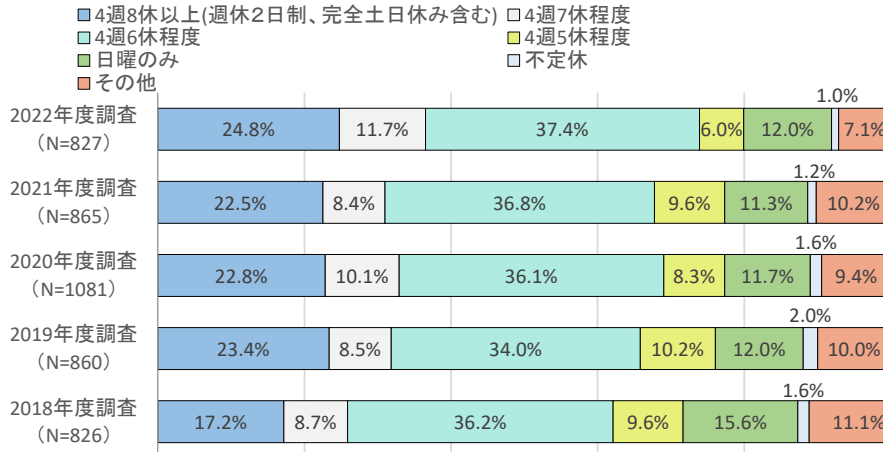
		合計	直接雇用している社員より多数の一人親方がいる	直接雇用している社員より少数の一人親方がいる	直接雇用している社員とほぼ同数の一人親方がいる	いない
全体		827 100.0%	119 14.4%	262 31.7%	21 2.5%	425 51.4%
公・民の割合	公共工事が主体	221 100.0%	10 4.5%	53 24.0%	1 0.5%	157 71.0%
	民間工事が主体	455 100.0%	98 21.5%	159 34.9%	17 3.7%	181 39.8%
	公共・民間が半々	151 100.0%	11 7.3%	50 33.1%	3 2.0%	87 57.6%
請負階層	元請	140 100.0%	8 5.7%	38 27.1%	2 1.4%	92 65.7%
	1次下請	604 100.0%	101 16.7%	195 32.3%	17 2.8%	291 48.2%
	2次下請	77 100.0%	9 11.7%	28 36.4%	1 1.3%	39 50.6%
	3次以下の下請	6 100.0%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	3 50.0%
社員数	1人~4人	38 100.0%	13 34.2%	7 18.4%	3 7.9%	15 39.5%
	5人~9人	149 100.0%	35 23.5%	45 30.2%	6 4.0%	63 42.3%
	10人~29人	374 100.0%	53 14.2%	108 28.9%	10 2.7%	203 54.3%
	30人~99人	213 100.0%	14 6.6%	87 40.8%	2 0.9%	110 51.6%
	100人~299人	41 100.0%	3 7.3%	10 24.4%	0 0.0%	28 68.3%
	300人以上	11 100.0%	0 0.0%	5 45.5%	0 0.0%	6 54.5%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	1 1.9%	9 16.7%	0 0.0%	44 81.5%
	大工工事業	44 100.0%	5 11.4%	20 45.5%	2 4.5%	17 38.6%
	とび・土工工事業	185 100.0%	5 2.7%	39 21.1%	2 1.1%	139 75.1%
	鉄筋工事業	195 100.0%	14 7.2%	78 40.0%	3 1.5%	100 51.3%
	塗装工事業	80 100.0%	12 15.0%	27 33.8%	5 6.3%	36 45.0%
	内装仕上工事業	77 100.0%	48 62.3%	18 23.4%	2 2.6%	9 11.7%

3. 働き方改革における週休二日制について

● 貴社の勤務体制について

Q1-1_就業規則等による休日設定(SA)

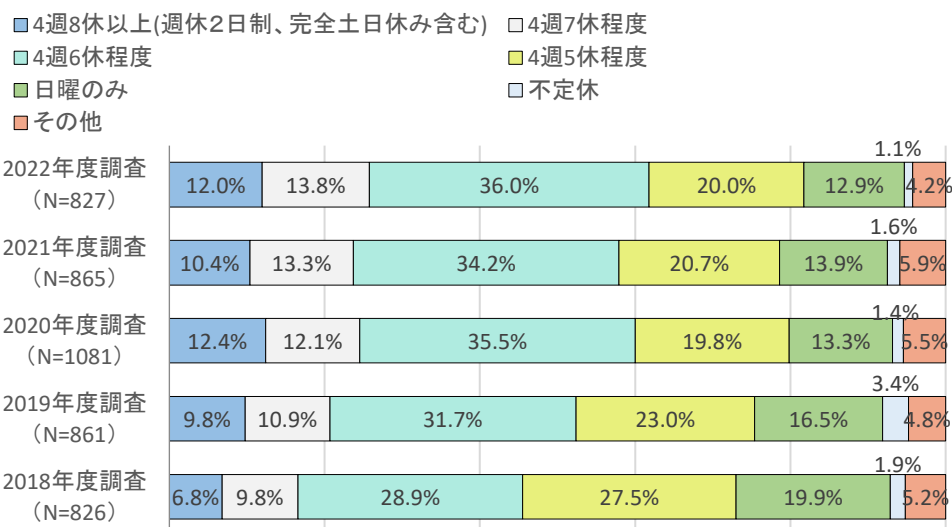
就業規則等で規定する休日設定は、「4週6休程度」が37.4%と最も多い。前年と比較すると休日数が多い企業が増加している。社員数が増えるほど「4週8休以上」を設定する割合が高く、「100人～299人」では約61.0%、「300人以上」では72.7%と最も多い。



		合計	4週8休以上 (週休2日制、完全土日休み含む)	4週7休程度	4週6休程度	4週5休程度	日曜のみ	不定休	その他
全体		827	205	97	309	50	99	8	59
		100.0%	24.8%	11.7%	37.4%	6.0%	12.0%	1.0%	7.1%
公・民の割合	公共工事が主体	221	66	29	82	9	20	2	13
		100.0%	29.9%	13.1%	37.1%	4.1%	9.0%	0.9%	5.9%
	民間工事が主体	455	107	48	164	35	61	5	35
	100.0%	23.5%	10.5%	36.0%	7.7%	13.4%	1.1%	7.7%	
	公共・民間が半々	151	32	20	63	6	18	1	11
	100.0%	21.2%	13.2%	41.7%	4.0%	11.9%	0.7%	7.3%	
請負階層	元請	140	45	24	45	8	9	1	8
		100.0%	32.1%	17.1%	32.1%	5.7%	6.4%	0.7%	5.7%
	1次下請	604	147	67	230	37	72	6	45
		100.0%	24.3%	11.1%	38.1%	6.1%	11.9%	1.0%	7.5%
	2次下請	77	12	6	32	5	15	1	6
	100.0%	15.6%	7.8%	41.6%	6.5%	19.5%	1.3%	7.8%	
	3次以下の下請	6	1	0	2	0	3	0	0
	100.0%	16.7%	0.0%	33.3%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	
社員数	1人～4人	38	3	3	12	6	10	0	4
		100.0%	7.9%	7.9%	31.6%	15.8%	26.3%	0.0%	10.5%
	5人～9人	149	23	16	59	13	27	1	10
		100.0%	15.4%	10.7%	39.6%	8.7%	18.1%	0.7%	6.7%
	10人～29人	374	82	45	151	16	47	6	27
		100.0%	21.9%	12.0%	40.4%	4.3%	12.6%	1.6%	7.2%
	30人～99人	213	64	24	79	13	15	1	17
	100.0%	30.0%	11.3%	37.1%	6.1%	7.0%	0.5%	8.0%	
	100人～299人	41	25	8	6	1	0	0	1
	100.0%	61.0%	19.5%	14.6%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%	
	300人以上	11	8	1	2	0	0	0	0
	100.0%	72.7%	9.1%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54	25	8	17	0	1	0	3
		100.0%	46.3%	14.8%	31.5%	0.0%	1.9%	0.0%	5.6%
	大工工事業	44	9	4	22	1	7	0	1
		100.0%	20.5%	9.1%	50.0%	2.3%	15.9%	0.0%	2.3%
	とび・土工工事業	185	55	23	61	12	22	1	11
		100.0%	29.7%	12.4%	33.0%	6.5%	11.9%	0.5%	5.9%
鉄筋工事業	195	16	6	100	15	37	2	19	
	100.0%	8.2%	3.1%	51.3%	7.7%	19.0%	1.0%	9.7%	
塗装工事業	80	17	15	26	3	8	3	8	
	100.0%	21.3%	18.8%	32.5%	3.8%	10.0%	3.8%	10.0%	
内装仕上工事業	77	31	9	22	0	9	1	5	
	100.0%	40.3%	11.7%	28.6%	0.0%	11.7%	1.3%	6.5%	

Q1-2_実際に取得できている休日(SA)

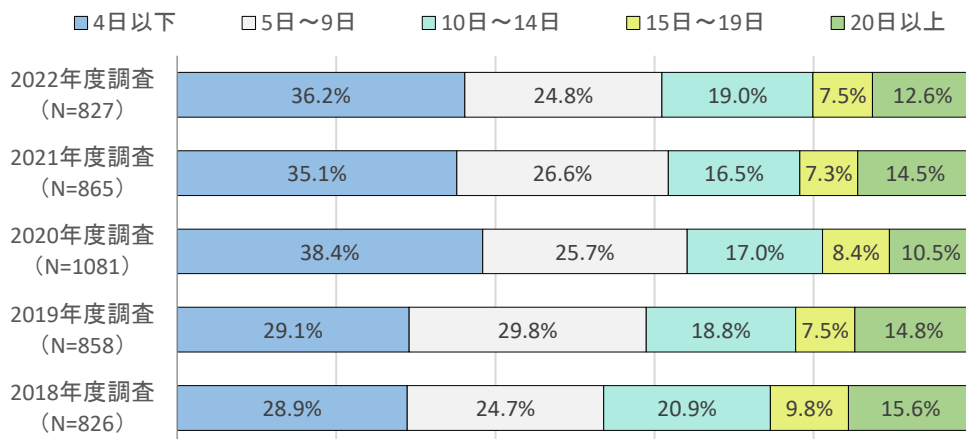
実際に取得できている休日は、「4週8休以上」が約12.0%であり、就業規則等で決められている休日数（「4週8休以上」24.8%）を大きく下回っている。公共・民間別で見ると、公共工事を主体とする企業のほうが休日の取得が進んでいる。



		合計	4週8休以上 (週休2日制、完全土日休み含む)	4週7休程度	4週6休程度	4週5休程度	日曜のみ	不定休	その他
全体		827 100.0%	99 12.0%	114 13.8%	298 36.0%	165 20.0%	107 12.9%	9 1.1%	35 4.2%
公・民の割合	公共工事が主体	221 100.0%	35 15.8%	36 16.3%	90 40.7%	36 16.3%	16 7.2%	2 0.9%	6 2.7%
	民間工事が主体	455 100.0%	47 10.3%	57 12.5%	156 34.3%	98 21.5%	72 15.8%	6 1.3%	19 4.2%
	公共・民間が半々	151 100.0%	17 11.3%	21 13.9%	52 34.4%	31 20.5%	19 12.6%	1 0.7%	10 6.6%
請負階層	元請	140 100.0%	30 21.4%	32 22.9%	46 32.9%	20 14.3%	6 4.3%	2 1.4%	4 2.9%
	1次下請	604 100.0%	64 10.6%	74 12.3%	220 36.4%	126 20.9%	84 13.9%	7 1.2%	29 4.8%
	2次下請	77 100.0%	5 6.5%	8 10.4%	28 36.4%	19 24.7%	15 19.5%	0 0.0%	2 2.6%
	3次以下の下請	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 66.7%	0 0.0%	2 33.3%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人~4人	38 100.0%	4 10.5%	4 10.5%	11 28.9%	7 18.4%	10 26.3%	0 0.0%	2 5.3%
	5人~9人	149 100.0%	15 10.1%	16 10.7%	54 36.2%	31 20.8%	24 16.1%	3 2.0%	6 4.0%
	10人~29人	374 100.0%	44 11.8%	59 15.8%	128 34.2%	65 17.4%	56 15.0%	5 1.3%	17 4.5%
	30人~99人	213 100.0%	22 10.3%	29 13.6%	84 39.4%	53 24.9%	16 7.5%	1 0.5%	8 3.8%
	100人~299人	41 100.0%	12 29.3%	5 12.2%	15 36.6%	8 19.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.4%
	300人以上	11 100.0%	2 18.2%	1 9.1%	6 54.5%	1 9.1%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	12 22.2%	7 13.0%	21 38.9%	8 14.8%	2 3.7%	0 0.0%	4 7.4%
	大工工事業	44 100.0%	3 6.8%	3 6.8%	17 38.6%	12 27.3%	9 20.5%	0 0.0%	0 0.0%
	とび・土工工事業	185 100.0%	15 8.1%	25 13.5%	84 45.4%	39 21.1%	15 8.1%	1 0.5%	6 3.2%
	鉄筋工事業	195 100.0%	9 4.6%	11 5.6%	67 34.4%	44 22.6%	50 25.6%	3 1.5%	11 5.6%
	塗装工事業	80 100.0%	8 10.0%	16 20.0%	29 36.3%	13 16.3%	6 7.5%	4 5.0%	4 5.0%
	内装仕上工事業	77 100.0%	25 32.5%	10 13.0%	19 24.7%	13 16.9%	6 7.8%	1 1.3%	3 3.9%

Q1-3_休日出勤の状況(SA)

休日出勤の状況は、全体で「4日以下」が36.2%と一番多く、次に「5日～9日」(24.8%)が続く。前年度の傾向と大きな変動はない。

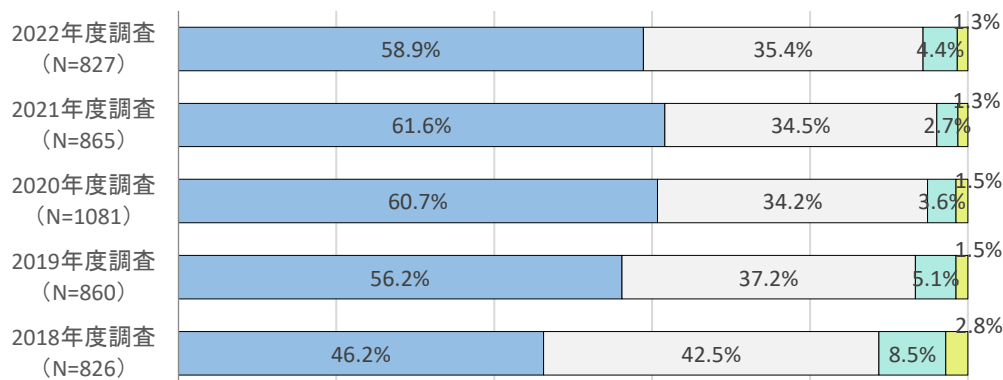


		合計	4日以下	5日～9日	10日～14日	15日～19日	20日以上
全体		827	299	205	157	62	104
		100.0%	36.2%	24.8%	19.0%	7.5%	12.6%
公・民の割合	公共工事が主体	221	76	56	43	17	29
		100.0%	34.4%	25.3%	19.5%	7.7%	13.1%
	民間工事が主体	455	165	117	79	34	60
	100.0%	36.3%	25.7%	17.4%	7.5%	13.2%	
	公共・民間が半々	151	58	32	35	11	15
	100.0%	38.4%	21.2%	23.2%	7.3%	9.9%	
請負階層	元請	140	51	36	34	7	12
		100.0%	36.4%	25.7%	24.3%	5.0%	8.6%
	1次下請	604	211	145	114	53	81
		100.0%	34.9%	24.0%	18.9%	8.8%	13.4%
	2次下請	77	34	22	9	2	10
	100.0%	44.2%	28.6%	11.7%	2.6%	13.0%	
	3次以下の下請	6	3	2	0	0	1
	100.0%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	
社員数	1人～4人	38	16	10	8	2	2
		100.0%	42.1%	26.3%	21.1%	5.3%	5.3%
	5人～9人	149	65	36	30	8	10
		100.0%	43.6%	24.2%	20.1%	5.4%	6.7%
	10人～29人	374	135	105	60	33	41
		100.0%	36.1%	28.1%	16.0%	8.8%	11.0%
	30人～99人	213	70	50	43	15	35
	100.0%	32.9%	23.5%	20.2%	7.0%	16.4%	
	100人～299人	41	9	2	13	4	13
	100.0%	22.0%	4.9%	31.7%	9.8%	31.7%	
	300人以上	11	3	2	3	0	3
	100.0%	27.3%	18.2%	27.3%	0.0%	27.3%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54	18	13	14	2	7
		100.0%	33.3%	24.1%	25.9%	3.7%	13.0%
	大工工事業	44	16	16	6	1	5
		100.0%	36.4%	36.4%	13.6%	2.3%	11.4%
	とび・土工工事業	185	59	43	41	11	31
		100.0%	31.9%	23.2%	22.2%	5.9%	16.8%
	鉄筋工事業	195	98	34	28	19	16
	100.0%	50.3%	17.4%	14.4%	9.7%	8.2%	
	塗装工事業	80	16	28	17	8	11
	100.0%	20.0%	35.0%	21.3%	10.0%	13.8%	
	内装仕上工事業	77	22	27	11	7	10
	100.0%	28.6%	35.1%	14.3%	9.1%	13.0%	

Q1-4_計画的な休日の取得(SA)

計画的な休日の取得については、全体で「取得できるようにしている」58.9%が一番多く、次に「一部取得できるようにしている」35.4%が続く。

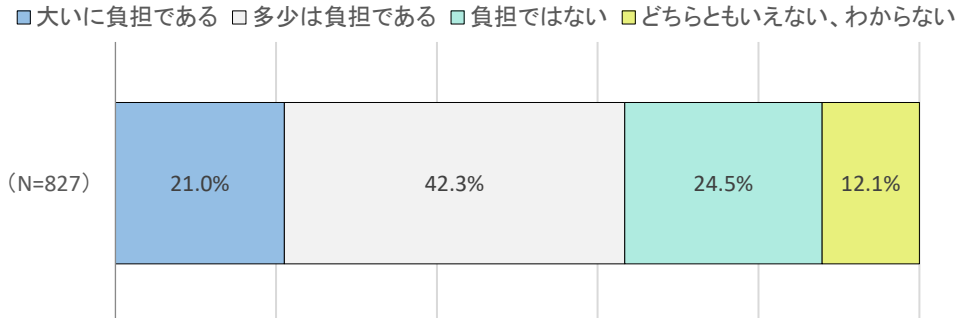
■取得できるようにしている □一部取得できるようにしている ▨まったく取得できていない ■その他



		合計	取得できるようにしている	一部取得できるようにしている	まったく取得できていない	その他
全体		827	487	293	36	11
		100.0%	58.9%	35.4%	4.4%	1.3%
公・民の割合	公共工事が主体	221	137	70	10	4
		100.0%	62.0%	31.7%	4.5%	1.8%
	民間工事が主体	455	261	168	20	6
	100.0%	57.4%	36.9%	4.4%	1.3%	
	公共・民間が半々	151	89	55	6	1
	100.0%	58.9%	36.4%	4.0%	0.7%	
請負階層	元請	140	101	33	4	2
		100.0%	72.1%	23.6%	2.9%	1.4%
	1次下請	604	346	225	26	7
		100.0%	57.3%	37.3%	4.3%	1.2%
	2次下請	77	37	33	5	2
	100.0%	48.1%	42.9%	6.5%	2.6%	
	3次以下の下請	6	3	2	1	0
	100.0%	50.0%	33.3%	16.7%	0.0%	
社員数	1人~4人	38	17	14	6	1
		100.0%	44.7%	36.8%	15.8%	2.6%
	5人~9人	149	67	71	9	2
		100.0%	45.0%	47.7%	6.0%	1.3%
	10人~29人	374	230	125	15	4
		100.0%	61.5%	33.4%	4.0%	1.1%
	30人~99人	213	136	69	5	3
	100.0%	63.8%	32.4%	2.3%	1.4%	
	100人~299人	41	28	11	1	1
	100.0%	68.3%	26.8%	2.4%	2.4%	
	300人以上	11	8	3	0	0
	100.0%	72.7%	27.3%	0.0%	0.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54	36	14	2	2
		100.0%	66.7%	25.9%	3.7%	3.7%
	大工工事業	44	22	19	1	2
		100.0%	50.0%	43.2%	2.3%	4.5%
	とび・土工工事業	185	105	73	6	1
		100.0%	56.8%	39.5%	3.2%	0.5%
	鉄筋工事業	195	105	76	11	3
	100.0%	53.8%	39.0%	5.6%	1.5%	
	塗装工事業	80	48	27	4	1
	100.0%	60.0%	33.8%	5.0%	1.3%	
	内装仕上工事業	77	50	25	2	0
	100.0%	64.9%	32.5%	2.6%	0.0%	

Q1-5_年次有給休暇の取得義務化を遵守することでの負担(SA)

計画的な休日の取得については、全体で「多少は負担である」が42.3%と一番多い。次に多い「負担ではない」24.5%とあわせると全体の約7割を占める。ただし、社員数別に見ると「1人~4人」では、その割合は4割と大幅に減少する。



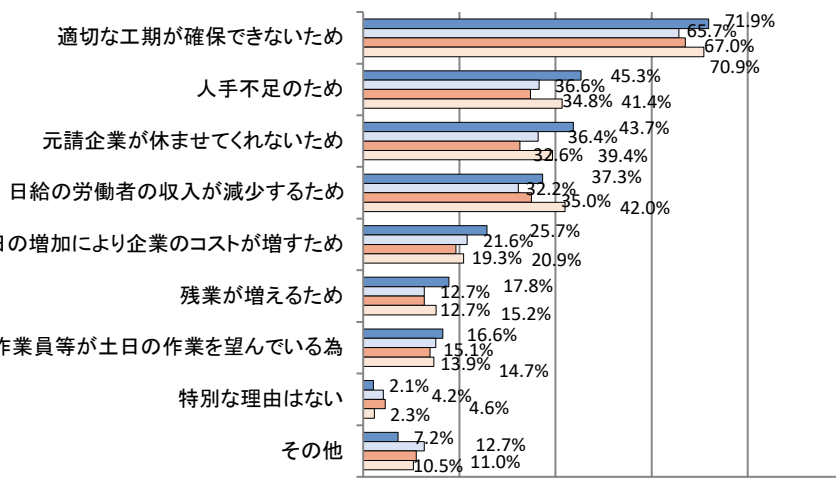
		合計	大いに負担である	多少は負担である	負担ではない	どちらともいえない、わからない
全体		827 100.0%	174 21.0%	350 42.3%	203 24.5%	100 12.1%
公・民の割合	公共工事が主体	221 100.0%	36 16.3%	100 45.2%	67 30.3%	18 8.1%
	民間工事が主体	455 100.0%	103 22.6%	186 40.9%	105 23.1%	61 13.4%
	公共・民間が半々	151 100.0%	35 23.2%	64 42.4%	31 20.5%	21 13.9%
請負階層	元請	140 100.0%	12 8.6%	56 40.0%	54 38.6%	18 12.9%
	1次下請	604 100.0%	146 24.2%	262 43.4%	131 21.7%	65 10.8%
	2次下請	77 100.0%	16 20.8%	31 40.3%	16 20.8%	14 18.2%
	3次以下の下請	6 100.0%	0 0.0%	1 16.7%	2 33.3%	3 50.0%
社員数	1人~4人	38 100.0%	11 28.9%	10 26.3%	6 15.8%	11 28.9%
	5人~9人	149 100.0%	38 25.5%	57 38.3%	34 22.8%	20 13.4%
	10人~29人	374 100.0%	72 19.3%	161 43.0%	100 26.7%	41 11.0%
	30人~99人	213 100.0%	45 21.1%	99 46.5%	46 21.6%	23 10.8%
	100人~299人	41 100.0%	7 17.1%	18 43.9%	13 31.7%	3 7.3%
	300人以上	11 100.0%	1 9.1%	4 36.4%	4 36.4%	2 18.2%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	2 3.7%	28 51.9%	18 33.3%	6 11.1%
	大工工事業	44 100.0%	16 36.4%	21 47.7%	4 9.1%	3 6.8%
	とび・土工工事業	185 100.0%	32 17.3%	83 44.9%	50 27.0%	20 10.8%
	鉄筋工事業	195 100.0%	64 32.8%	84 43.1%	28 14.4%	19 9.7%
	塗装工事業	80 100.0%	12 15.0%	38 47.5%	15 18.8%	15 18.8%
	内装仕上工事業	77 100.0%	11 14.3%	32 41.6%	25 32.5%	9 11.7%

Q1-6_週休2日制の不導入理由(MA) <Q1-1で「2」「3」「4」「5」「6」「7」を選択した方のみ回答>

週休2日制を導入できない理由としては、「適切な工期が確保できないため」が71.9%と圧倒的に多い。次いで「人手不足のため」「元請企業が休ませてくれないため」が、40%台で続く。

請負階層別では、「1次下請」の5割が、「元請企業が休ませてくれない」ことを導入していない理由として挙げている。

■ 2022年度調査 (N=622) □ 2021年度調査 (N=670) ■ 2020年度調査 (N=834) □ 2019年度調査 (N=660)

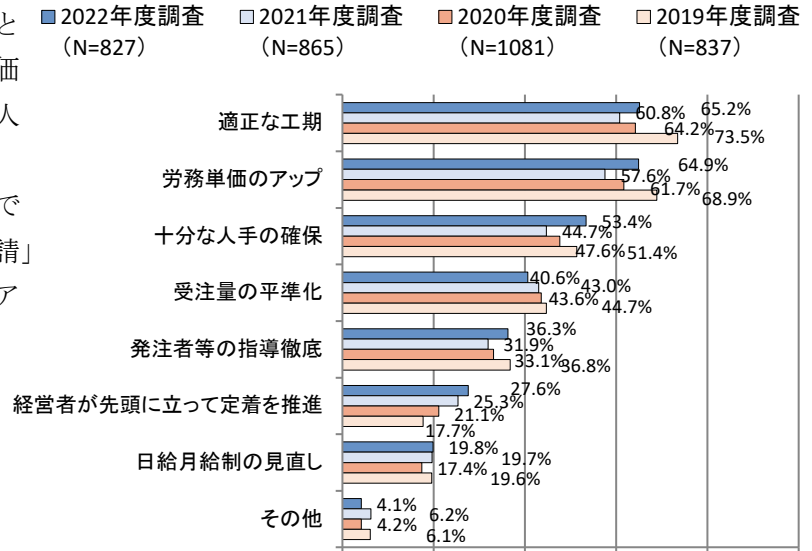


	合計	適切な工期が確保できないため	残業が増えるため	休日の増加により企業のコストが増すため	日給の労働者の収入が減少するため	作業員等が土日の作業を望んでいる為	元請企業が休ませてくれないため	特別な理由はない	人手不足のため	その他	
全体	622	447	111	160	232	103	272	13	282	45	
公・民の割合	公共工事が主体	155	103	25	34	49	23	61	5	68	15
	民間工事が主体	348	255	60	99	147	65	148	5	148	25
	公共・民間が半々	119	89	26	27	36	15	63	3	66	5
請負階層	元請	95	64	16	23	17	6	14	4	45	11
	1次下請	457	337	89	121	193	85	234	8	206	29
	2次下請	65	44	6	16	21	11	24	1	29	4
	3次以下の下請	5	2	0	0	1	1	0	0	2	1
社員数	1人~4人	35	19	1	10	14	4	13	3	12	2
	5人~9人	126	97	19	27	49	23	52	2	67	8
	10人~29人	292	206	49	70	103	46	123	6	136	21
	30人~99人	149	112	35	47	63	27	75	1	60	14
	100人~299人	16	11	6	6	2	3	8	0	6	0
	300人以上	3	1	1	0	1	0	1	1	0	0
完工高の大きい許可業種	土木工事業	29	21	5	5	8	3	12	0	10	2
	大工工事業	35	30	7	11	25	9	22	0	17	2
	とび・土工事業	130	81	21	33	46	20	57	2	52	7
	鉄筋工事業	179	130	30	40	71	31	106	1	86	10
	塗装工事業	63	43	11	15	22	10	22	4	27	9
	内装仕上工事業	46	34	12	13	14	12	20	1	22	6

Q1-7_週休2日制の定着条件(MA)

週休2日制の定着に必要な条件としては、「適正な工期」、「労務単価のアップ」が6割と多く、「十分な人手の確保」がそれに続く。

請負階層別で見ると、「元請」では「十分な人手の確保」、「1次下請」と「2次下請」では「労務単価のアップ」が最も多い。



		合計	経営者が先頭に立って定着を推進	適正な工期	労務単価のアップ	受注量の平準化	日給月給制の見直し	発注者等の指導徹底	十分な人手の確保	その他
全体		827	228	539	537	336	164	300	442	34
		100.0%	27.6%	65.2%	64.9%	40.6%	19.8%	36.3%	53.4%	4.1%
公・民の割合	公共工事が主体	221	65	130	136	91	44	75	111	10
		100.0%	29.4%	58.8%	61.5%	41.2%	19.9%	33.9%	50.2%	4.5%
	民間工事が主体	455	123	302	306	187	90	151	242	19
	100.0%	27.0%	66.4%	67.3%	41.1%	19.8%	33.2%	53.2%	4.2%	
	公共・民間が半々	151	40	107	95	58	30	74	89	5
	100.0%	26.5%	70.9%	62.9%	38.4%	19.9%	49.0%	58.9%	3.3%	
請負階層	元請	140	48	71	64	47	25	35	74	9
		100.0%	34.3%	50.7%	45.7%	33.6%	17.9%	25.0%	52.9%	6.4%
	1次下請	604	163	418	420	262	124	241	320	20
		100.0%	27.0%	69.2%	69.5%	43.4%	20.5%	39.9%	53.0%	3.3%
	2次下請	77	16	49	50	27	15	23	44	5
	100.0%	20.8%	63.6%	64.9%	35.1%	19.5%	29.9%	57.1%	6.5%	
	3次以下の下請	6	1	1	3	0	0	1	4	0
	100.0%	16.7%	16.7%	50.0%	0.0%	0.0%	16.7%	66.7%	0.0%	
社員数	1人~4人	38	7	20	22	12	8	8	15	2
		100.0%	18.4%	52.6%	57.9%	31.6%	21.1%	21.1%	39.5%	5.3%
	5人~9人	149	24	103	101	64	21	51	91	5
		100.0%	16.1%	69.1%	67.8%	43.0%	14.1%	34.2%	61.1%	3.4%
	10人~29人	374	107	245	250	157	77	135	202	16
		100.0%	28.6%	65.5%	66.8%	42.0%	20.6%	36.1%	54.0%	4.3%
	30人~99人	213	70	137	141	92	53	86	108	8
	100.0%	32.9%	64.3%	66.2%	43.2%	24.9%	40.4%	50.7%	3.8%	
	100人~299人	41	15	28	19	11	5	16	21	2
	100.0%	36.6%	68.3%	46.3%	26.8%	12.2%	39.0%	51.2%	4.9%	
	300人以上	11	5	5	3	0	0	4	4	1
	100.0%	45.5%	45.5%	27.3%	0.0%	0.0%	36.4%	36.4%	9.1%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54	16	31	28	19	10	21	24	1
		100.0%	29.6%	57.4%	51.9%	35.2%	18.5%	38.9%	44.4%	1.9%
	大工工事業	44	14	37	39	23	14	18	23	1
		100.0%	31.8%	84.1%	88.6%	52.3%	31.8%	40.9%	52.3%	2.3%
	とび・土工工事業	185	52	113	123	70	40	74	98	7
		100.0%	28.1%	61.1%	66.5%	37.8%	21.6%	40.0%	53.0%	3.8%
鉄筋工事業	195	47	140	147	76	41	81	111	11	
	100.0%	24.1%	71.8%	75.4%	39.0%	21.0%	41.5%	56.9%	5.6%	
塗装工事業	80	24	50	45	44	17	29	49	4	
	100.0%	30.0%	62.5%	56.3%	55.0%	21.3%	36.3%	61.3%	5.0%	
内装仕上工事業	77	27	47	43	24	13	19	32	2	
	100.0%	35.1%	61.0%	55.8%	31.2%	16.9%	24.7%	41.6%	2.6%	

Q1-8_週休2日制に関する意見、要望

およそ200件の意見や要望が寄せられた。内容は概ね次の7つに分類することができる。

- 1 労務単価、賃金アップが優先されるべき(60件)
- 2 元請が徹底しないかぎり休めない。業界全体としても取り組むべき(54件)
- 3 法律や政策で週休2日制を定めるべき(12件)
- 4 適切な工期の設定や工期の平準化が必要(23件)
- 5 実現は困難(25件)
- 6 必要ではない(5件)
- 7 その他(22件)

1. 労務単価、賃金アップが優先されるべき

週休2日制はこれから、当然の生活だと思えますが、単価アップが必要です。今の世の中、物価・電気料等が大幅に上がっています。生活を守るためには単価アップは絶対の条件です。[葺土工/東京都/1~4人]

建設業の人材確保の為に週休2日制の取り入れは必須の目標である。ただ、達成には給与の補填や、工期の問題等、他産業に比べ難しいのが現状である。週休2日制導入には、民間工事を含めた部分まで建設業全体が取り組んでいかなくてはならないと思っている。人材確保において他産業は週休2日が根付いているのに対し、建設業ではまだまだの状態では、人材は他産業に流れて行くのが実状であるからである。また、週休2日制を取り入れても、工期の遅れ、現場からの要望により難しいのも現状である。[タイル/愛媛県/30~99人]

元請主導の休暇の定着及び適正な工程管理、労務単価のアップが最優先かと思えます。[葺土工/大阪府/10~29人]

請負金額が安過ぎて、きちんとすると赤字になる。[タイル/京都府/10~29人]

当社は全員月給制ですが現場自体の閉所が増えたり大型連休に伴い、令和3年は年間114日の休日日数だったが、30歳以上の子育て世代は、休日手当や残業をあてにしている人が多いので2024年問題を考えると、休みがあっても給与水準が製造業より低いので担い手確保が難しくなる。[葺土工/愛知県/30~99人]

休日が増えることにより、給料減は避けたい。[造園/鳥取県/10~29人]

元請からいただく仕事が週休2日を想定していないため、下請企業はそれに合わせるしかないのでは休むことができない。また、週休2日にした場合、仕事量が減るのに対し、元請(国)が求める工事単価が増えない事には会社を継続できない。[瓦入/東京都/30~99人]

事務所と現場に分かれていますので、事務所従業員に関しては週休2日ですが、現場従業員に関しては現場都合による現状で、作業都合、工期が遅れる、人手不足などにより祭日、所定休日に労働することがあります。休日手当で対応していますが、今後働き方改革を進めていく上で現場との連携が必要かと思えます。また、休日が増えることにより実質収入減となる事から、賃金を上げていけるよう会社としても安定した仕事量、収益確保が必須となります。[葺土工/愛知県/10~29人]

当社は専門工事業として、元請や発注者の意向に従わなければならない。また建設業は大型イベントや景気等に工事発注量が左

右されやすく、元請や発注者から無理な要望が非常に多い。そのうえ、技能実習生など外国人への差別ともとれる不当対応があったりするので、元請・発注者の段階から完全週休2日制を取り組めば、すぐにできると思います。また社員が休暇取得に対して、余剰人員を採用できる状態でなく、社員が休暇を取りやすい環境にしてもらうためにも、安価な発注をやめて頂きたい。[基礎/大阪府/100~299人]

過去に比べれば労務単価は向上しているが、建設業の内では請負にかかってくる労務単価が休暇所得を含めた場合での年収が低いように思われます。企業側も儲けが無いと資金繰りに困る場面を多く見受けられます。健全な経営の為に従業員に休暇所得を推奨するが休暇所得を含めた労務単価の見直しをお願いしたいです。難しいのであれば4週8休というのも企業側が苦しいのが現状です。[造園/京都府/30~99人]

週休2日制導入によって積算単価のUPがなければ雇用側はかなりきつくなる。[基礎/宮城県/30~99人]

元請の適正な工期、適正な単価が必要。また、元請の労働者数の把握が出来ていないのにも関わらず、一方的に工程を決めている実態。休日に出た場合の割増賃金を元請が負担するという。[鉄筋/富山県/30~99人]

協会会社などは、作業員の所得減になるため歓迎できないとの意見が多い。稼働=出勤日数、の考えから脱却できていない。雇用条件が変わらない限り仕方ない事だとは思いますが。建設工事の設計見直しが充実すれば、所得増に繋がり考え方にも変化が現れると期待しています。[瓦入/新潟県/30~99人]

目標にあげるのは簡単だが、社員の給与の増額が出来る事が先ではないか。[瓦送/島根県/10~29人]

土曜日も工事の予定が入れば、下請業者としては断れない、断ると次がないため。休みが増えれば売り上げも減少するし昔からいる作業員は土曜や祝日も出勤を希望する人もいます。反対に若い世代は土曜や祝日は休みの希望が多い。[瓦送/広島県/5~9人]

会社としては休ませたいが、給料や請負単価調整が難しく中々出来ない。全業界一律ではなく業種に合わせた政策が必要。[鉄筋/埼玉県/30~99人]

処遇改善の一環として、日給制から月給制に雇用契約を変更しました。雇用変更を行う際、労働日数は減り、実収ベースで契約を行ったので、実際は給与が増える契約となりました。しかし、お客さんには、適正な工期と価格交渉をしています。なかなか認められない現状があります。このままだと会社存続も危ぶまれる状況になるのではと危機感を持っております。単価向上と適正工期

は、4週8閉所を行う絶対必要な事項だと考えます。[型枠大工/宮崎県/30～99人]

基本的に現場が休まない限り、週休2日制は成り立たない。日給月給者は同時に賃金アップしないと年収が減ってしまう。[型枠大工/千葉県/10～29人]

業界全体で現場を休場にしなければ、稼働している現場に日給制の技能工が出勤してしまう。それを防止するには月給制への移行とそれを担保する為の安定的な工事量と単価が必要。[型枠大工/東京都/10～29人]

労務単価のアップと適正な工期と資材高騰の対応を施主・設計・元請が先導してもらわないと何も変わらない。下請業者がいくら頑張っても、法律化しない限りは物価高騰で施主から得た金額もグレーな状況で末端には回らないのが現状。消費税のような法律が世界基準で物価高騰時には掛かるような仕組みを作らないと世の中の変動に中小企業はつぶれていくだけと考えられます。まずは、働く日数が減るのでその分の補填として、労務単価を上げない限り週休2日制度は生活が苦しくなるだけと考えます。[内装/埼玉県/10～29人]

休暇を増やしたところで賃金減は出来ません、受注時の労務賃金のUPが必要です。4週4休から比較して2割の賃金UPが必要だと思います。[機械土工/東京都/10～29人]

週休二日制は新卒の採用にも関わるので進めたいが、労働者の賃金を上げてやらないと減収になる為、賃金UPが不可欠です。また、天候により作業ができない日が必ずあるのでその兼ね合いも難しい。[型枠大工/神奈川県/30～99人]

週休二日にして作業員の収入を現状維持するには、現在の賃金設定より20～30%上げる必要があるが、それを見積時に単価へ見込んで計算してしまうと、競合に勝てず受注できない。また内装工事という業種ゆえ、そもそも土日でしか施工できない現場があり、その現場のために他現場を休むわけにもいかない。作業員の人数を増やして対応すれば、平日の通常作業現場で人が余る状態の現場が発生し、その為に別の仕事を受注すれば、また人手不足というループ状態になる。[内装/埼玉県/1～4人]

労働者の賃金の確保[タイル/岐阜県/1～4人]

適正単価ではない。土曜日、祝日も工程に入っている。最近では法定福利費も含む契約になっている。[鉄筋/千葉県/10～29人]

週休2日制に関しては、請負価格上昇と人手確保が出来れば可能である。[内装/山口県/10～29人]

労務単価のUP、工期の適正化、元請会社の考慮等を頂かないと、現状での週休二日制は厳しい現状です。若手人材の確保の為にも建設業全体できちんと方向性を考えて、週休2日を全ての企業が取得出来るように検討して頂きたいです。[型枠大工/東京都/30～99人]

従来の慣習と建設業の暗黙のルールがあると考えている。要望としては、休暇分の補填の賃金上乘せ。[造園/岩手県/10～29人]

建設業全ての現場を一律、土日閉所にして頂きたい。又その分、労務費の単価upをお願いしたい。[型枠大工/広島県/30～99人]

経営していくのにリスク(資金面)がある。売り上げが下がり経費も下がる。[鳶土工/宮城県/10～29人]

根本的な賃金の見直しを[内装/埼玉県/10～29人]

現場の適切な工期と工賃が上がりないと無理だと思います。内装仕上工事の為、現場も躯体のうちは週休2日を実行していますが、

内装仕上の段階では間に合わない(土)祝稼働、そのうえ(日)も稼働、それに対しての割増し工賃(請負の為)も頂けないのが現状。また請負金額(労務費)が週休2日では職人さん(日給月給・手間請負)の収入が足りない(例 ¥1日/¥23000×4日=¥92,000-有ると無しでは違う)。結局(土)休みの現場があると「他の現場に行かしてくれ」となり会社内で他の稼働現場に割り振ったりすることで会社も時間も費用もちよつとずつ無駄に掛かるし、元の現場も、(土)に行く現場も非効率になる。[内装/千葉県/5～9人]

現場に出て作業をする人間の労務単価が全く上がっていない中、休日だけが増えてきていて作業員の収入が大幅に減少しており、離職者が出始めている。昨今の作業員不足にさらに拍車がかかっている職方の収入を大幅に上げないともう建設業界の先が見えない。[内装/大阪府/10～29人]

全ての工事現場で週休二日制を完全実施する工程を組み、社員の年収を落とさない為の適切な労務単価アップをお願いしたい。[型枠大工/岩手県/30～99人]

労務単価のアップが必要[鳶土工/東京都/30～99人]

週休2日制は元請企業の協力ありきで実現は十分に可能だと思います。週休2日制での適正な工期と受注単価、労務単価のアップは最低限必須。週休2日制、労務単価については労働者の収入アップによって人手の確保をより推進しやすくなるはず。労働者側の要望等については、30歳前後の社員は子育て世代が多いため週休2日制に希望を持っている。人手確保にあたり新規入職も大切だが、現在従事している労働者のライフワークバランスを改善することによって離職を防ぐ=人材確保材料にもなり得ると考えています。[鉄筋/千葉県/30～99人]

賃金がそれなり確保できれば週休二日制が良いと思う。[PC/島根県/30～99人]

週休二日制になっても、社員の収入が十分払える請け負い単価になると良い。[鉄筋/島根県/10～29人]

発注者、元請業者が完全週休2日制にしないと、下請業者は制度を適用できない。また、一部業者は、制度を遂行していても、他業者が適用できていなければ、全くもって意味がない。なので、完全週休2日制を推奨したいのであれば、政府・関係省庁が徹底的に指導し、社会全体で行わなければ、このアンケートですら全く以って行く意味がない。また、それに見合う賃金・単価を上げなければ、この業界はなくなってしまうであろう。誰が安い賃金・単価で新しい担い手が来るのか。と思います。[鉄筋/広島県/5～9人]

週休二日制自体は悪くないが、週休二日制だけでは、人手不足の解消にはならない。給与の補償を手厚くしなくてはならないし、資金不足分を調達しなくてはならないので、中小零細企業向けの制度ではないように感じる。[設備/青森県/10～29人]

実働日数が少なくなるため、人件費単価の見直し(アップ)が必要。有給休暇に対しては、現状維持を進めていく。[王接/東京都/10～29人]

完全週休二日になると、工事の出来高も減るため経営が苦しくなります。(週休二日制に伴い、工期が伸びると現場に係る経費も更にかさみます)従業員も出勤日数が減るため、毎月の賃金が下がってしまいます。[PC/東京都/30～99人]

現場が週休2日の場合の適正工期、適正単価の反映をして欲しいと思います。[内装/岡山県/30～99人]

受注単価のアップ[鉄筋/高知県/10～29人]

建設業の働き方改革(4週8休の達成)の推進に伴い、例えば月

給制の労務の場合、月あたりの現場稼働日数の減少によって 1 日あたりの労務単価は増加し、一方仕事量の変化がなければノルマを達成するための休日手当や日々の残業代の支払いが発生するため、事業主負担も増加すると考えます。[PC/新潟県/100～299 人]

手取りが減るのは困る。[鉄筋/香川県/5～9 人]

担い手確保の観点からも積極的に導入すべきですが、日給月給の技能者の賃金を維持することが課題です。[PC/東京都/100～299 人]

当社はほぼ原価をペイできるが、2次3次の下請事業者が日給の為、土日休みになると収入が減少するので困る。[内装/宮城県/10～29 人]

建設業の新規入職者が増加しない一因として、週6日勤務であることがあげられると思います。また、職人の高齢化に伴い週6日勤務が体力的に厳しくなっています。改善のために社内で規定を設けても、民間工事においては元請企業が設定する工期では週6日の稼働が前提とされているため、人手不足も重なり週休2日制は実現が難しいのが現状です。週休2日制にするとコストも増加するので、その分を受注単価に反映させないとコスト面でも厳しいと思います。建設業全体として土曜日の工事を制限する、下請企業への受注単価をアップするなどしないと改善は難しいと思われる。[基礎/大阪府/30～99 人]

発注者が適正に金額を決めてくれれば休ませたいし、工期を充分に考えてくれれば可能。週休二日にすることによる費用負担は直接国に請求出来ればいいと思う。元請からは絶対貰えない。[その他/宮城県/10～29 人]

現状休めていない社員に休みが増えて収入が減ると、離職に繋がる。給料据え置きだと企業負担が増大する。安易に金も工期も安定した仕事量も欲しいと言えば、企業努力が足りないと言われるかも知れないが、建設業の中でも、機械操作や製造がメインの職種は生産性 UP などにもある程度対応できるが、手作業が主な我々には、日々工事内容が煩雑化し、社員の高齢化・若者の質低下が進む中で、生産性が落ちることはあっても、飛躍的に伸びることは難しいという点は十分にご理解いただきたい。[鉄筋/滋賀県/10～29 人]

労務単価の十分な充当はもちろんのこと、余裕のある工期や元請け企業の積極的な取り組みに加え地元の企業まで行き届かせる為に、政府の徹底した指導及び強制力を持たせる法案並びに罰則等をやらなければ地場の企業まで浸透するのは数年・数十年かかると思います。[葺土工/北海道/5～9 人]

十分な収入が確保出来れば有効だと誰もが解釈している。[設備/東京都/10～29 人]

現状、現場の工程が週休2日になっていない。労務費もアップできない。まだまだ実現できないと思います。[型枠大工/神奈川県/30～99 人]

現場が一斉に休まないし、休みのない現場の仕事に出勤する。給料が減るため。[鉄筋/東京都/30～99 人]

現在は、代休という形で振り分けておりますが、「全事業所・完全土曜日閉所」を決めてもらえば、日曜日同様の扱いになっていくと思います。その上で労働時間減少分を単価や請負金額に反映させ、賃金上昇につなげて行くのが健全です。決まった休みがあると言うことは、働く側にも安心感が生まれ、出かける機会が増え、経済が循環して良い面が生まれてくるかと思えます。[圧接/

静岡県/5～9 人]

適切な労務単価のアップが不可欠[型枠大工/東京都/10～29 人]

単価の二割以上のアップ[型枠大工/福井県/5～9 人]

受注した現場が突貫工事に近い状況であったり、何らかの原因で工期の遅れを取り戻す必要があるとき、受注単価がやむを得ず安かった場合、常態的な人手不足など、休ませたくても休ませられない事情が多々あり、下請負業者の意向では如何ともしがたい事情が多い。会社を存続させるためには、元請の意向や要請には逆らえない。社員は日給月給のため、休むことで給与が減ることに不安感を持っており、出来るだけ出勤したいと考えている。給与面では出勤したいが、生活面や健康面ではもっと休みたいと思っている。会社としては週休二日制かつ月給制にしたいとも考えているが、今の段階でそれを実行すると経営状態が一気に悪化してしまい、存続が危ぶまれる。[鉄筋/神奈川県/10～29 人]

日給月給制の建設作業員が土日休みになったら収入が減ります。当たり前のことです。完全月給制のサラリーマンではないんですよ？土日を休めというならば、せめて土曜日の一人工を国が支給してから言ってください。給料は上げろ！休日は増やせ！金はお前らがどうにかしろ！何言っているのか良く考えてください。生活保護を無くし、国の借金を精算し、少子高齢化を対策し、これから来る年齢別人口推計の逆ピラミッドをしっかりと国が把握・対策しなければ、さらなる後進国日本になります。何が週休2日、誰がいつているのですか？大企業と一次と電通が好きにやってください。レジ袋有料で困るのはコンビニを利用する底辺だけです。無能な政治家が週休二日制とか適当なことを言っているとか思いません。検討に検討を重ね考慮して意見を聞き検討し熟考し検討します。これを見ている方は官僚？役所の職員？派遣の方？誰でもいいですが…日本の未来は真つ暗ですね。[葺土工/東京都/10～29 人]

2. 元請が徹底しないかぎり休めない。業界全体としても取り組むべき

現場が完全週休2日制にならなければ、技能士を休日出勤させなければならないため、元請業者に完全週休二日制を義務付けて欲しい。人が入れ替わっての週休二日制ではなく、土日を完全に休みにして欲しい。[タイル/栃木県/30～99 人]

ゼネコン各社が週休2日制を取り入れてはいるが、各現場においてはそれぞれ現場所長の判断に任ざされており、工期や予算の関係から土曜・祝日も稼働しているのが現状である。その状況で下請業者が自社の規定で土曜日や祝日を休日とすることは不可能である。[その他/大阪府/30～99 人]

発注者、得意先の理解が必要。現場を閉所しなければ休暇取得は難しい。[葺土工/東京都/100～299 人]

工事現場有りきの考え方なので、土曜日を休む現場なら元請が下請に対して工期が間に合い利益が出る発注をしてくれるのであれば問題なく4週8休になると思います。[葺土工/大阪府/30～99 人]

発注者による曜日を定めない週休2日の強制。(殆どのケースで「休日施工許可申請」させているので、その場合は振替えを指導するなど)[造園/東京都/100～299 人]

県発注工事は土日休日になっているが、市、民間発注工事はなっていない。最終仕上げ工事の塗装は竣工日が動かせない、前工程の躯体工事は工期に余裕があり週休2日制を取得できるが、仕上げ工事は取得できにくい。日給月給制が多く休日出勤をす

ると割増賃金となり、子育て費用が多かかると休みたがらない。新卒の若い担い手は休日が少ないと見向きもされない。ダンピングを防止し、請負金額を上昇させて休日を増やし、年収を上げなければならない。[塗装/石川県/10～29人]

発注者(元請企業)の現場の土曜閉所率が上がらない限り、1次下請企業の休暇取得率は向上しません。[葺土工/広島県/30～99人]

元請会社によって土曜日休日が違い、弊社だけでは週休二日制を取り入れる事ができない。請負単価に休日割増賃金を反映してもらえないので…。[鉄筋/富山県/10～29人]

元請業者が休日、ほとんど日曜以外は工事を行う為、必然的に自社が休みでも出勤せざるをえない。工期に関しても余裕がない為、現状は無理[葺土工/福井県/10～29人]

国土交通省の管轄する現場では週休二日目の条件設定がなされているが、民間の(鉄道運輸機構)工事現場などは工期重視で休日返上は当たり前で未だに变革の兆しすら見えない。専門工事業者の技能労働者は施工に携わったら換えはきかない。完全週休二日制を導入するのであれば、発注者、元請事業者に罰則規定を設けるしかないと思います。[鉄筋/神奈川県/10～29人]

土曜日、祝日を現場が稼働しているところもまだまだ多いことにより、休めない。[型枠大工/岐阜県/10～29人]

当社は、スポット業者である為、取引先現場が休日稼働する以上、休みに出来ない。また、人員不足の為に、交代でも休日にする事が難しいのが現状です。幸いにも現状は、仕事量は確保できている為、人員不足が解消出来れば、交代もしくは完全土日休みは出来ると思う。[設備/東京都/5～9人]

休ませてあげたいけれども、特に民間工事は元請の言った通りにしないと休めないから休みが思い通りにこない。[鉄筋/福岡県/1～4人]

元請による稼働日に合わせる必要があるため、担当者によっては休日出勤(主に土曜日)が多くなる場合がある。また、現場担当者は業務が輻輳している場合や繁忙期など、自由に休日が取れない場合がある。[基礎/大阪府/10～29人]

週休2日を基本としてから体調不良等での急な欠勤は減少しています。会社が休みとしても現場から出勤を求められるケースが未だに多い上、工期に間に合わなければ土日返上の悪しきが特に建築現場に多く感じられます。[鉄筋/長野県/5～9人]

現場の元請次第で休日が変わる。工期が十分でないといふ休日出勤になる。発注者が週休2日制にすればその通りになる。外国人労働者は、休日出勤や残業を望んでいる(日本でお金を稼ぐために来ている)。[機械土工/東京都/30～99人]

現場が土日に稼働していて、元請から工事の依頼があれば断れない状況です。現場休所が4週8休になれば週休2日も可能です。[葺土工/大阪府/30～99人]

弊社等の中小企業建設業では十分完全週休二日制に移行出来る体制は出来ているが、設計者が属している会社は少数社員が多く、週休二日制を未だに軽んじている所がある。又、完全週休二日目の為には適切な工期延長設定をして頂く必要がある。弊社はマンション大規模修繕工事専門業だが、設計やコンサルへの2024年建設業問題の周知が徹底されていないのが残念。大規模修繕工事業組合と設計組合との話し合いをしているが設計組合の認知度が低いと感じている。[塗装/大阪府/30～99人]

休日を休日としてしっかりとれるように、まずは元請から環境整備

をしてほしい。[鉄筋/北海道/5～9人]

週休2日制度を定着するには、作業所は土・日を閉所しないと作業員は休めない。[型枠大工/神奈川県/10～29人]

週休二日制が実現できるような工事の工程ではない現場がある。交代勤務ができるような社員数ではない為、その様にしたくても難しい現状である。結局の所、元請の都合で動かなければならない状況があるのが現実です。[内装/千葉県/1～4人]

建設業全体が土日の休みを徹底しないと難しい。[内装/神奈川県/5～9人]

国交省発注現場等は比較的週休2日制を行っているが、弊社はその他公共工事、民間工事の割合が多いため、国交省現場に行っている作業員はその日だけ別の現場で作業を行うことになってしまう。中途半端な週休2日制を奨励するようであれば、かえって非効率で労働災害の原因にもつながる。元請会社は職員を交代で休ませているが、下請会社には休日になっていない。発注者には労働者不足の現実を認識して工期を十分にとり、下請業者に適正価格で発注するよう指導して頂きたい。[型枠大工/島根県/30～99人]

業界において週休二日制が当然だと思える環境や状況作りが必要だと思います。[鉄筋/千葉県/10～29人]

元請は工期優先のため、無理な工程を押し付けてくる。例えば夏の熱中症対策が必要な時期には作業員は週休2日制にすれば、収入が減っても文句は言わないと思う。まず、夏季の週休2日目の特別工程を元請に実施してもらうことから、始めたら、良いと思う。[型枠大工/東京都/5～9人]

現場が積極的に週休二日制にしなければ、請負業者が休めるはずがない。業界を通じて週休二日制を慣習としていただきたい。[機械土工/静岡県/30～99人]

ピラミッド組織の頂点である、スーパーゼネコンから徹底して週休二日制にして、末端まで行う。また、発注者にも注意喚起。ゆくゆくは発注者側の罰金制度にすれば定着していくと思います。ただ、工事単価を上げて、労務単価をあげないと、労働者の生活は厳しいものがあります。建設業が人気がないのは辛いし、休みがないし夢があまり持てないというイメージがついているからでしょう。最近では、新人の子は土日に働くなら他にいくという話をよく耳にします。[設備/愛知県/10～29人]

元請による無理な工期などに間に合わせるために休暇が取れない状況にある。[左官/香川県/5～9人]

官公庁の仕事をしなが、民間工事をしているために週休2日目が取りづらい。工場等が休みの時に工事をする為に取りづらい。官公庁が土日祝日に工事をしてはならないと指導してくれれば、週休2日制を取りやすくなる。舗装工事のあとの塗装工事なので、舗装の終了が金曜日になると土曜日に施工になる。[設備/群馬県/5～9人]

建築工事は建築、電気、機械が同時に休まないといけない。業界全体の理解が進まないといふ週休2日制はむずかしいが、半世紀前は月休2日であったことを考えると、ずいぶん考え方が進歩したと思う。これからは働き方改革という施策として行われるので、加速度的に進歩していくのではないかと考える。当社としても、何とかついていけるよう、グレーな部分をなくし、透明性をもって試行時点からこれを行っています。従業員の評価はたいへんよろしいです。行っていない企業との差別化が図れると思います。[設備/北海道/10～29人]

下請が動いても、難しい。大手・中堅GCに働きかけていただきたい

い。[鉄筋/大阪府/10～29人]

建設現場が動いているので、2次以下の業務(鉄筋加工・運搬)を行っている弊社(担当部門)は業務遂行せざるを得ない状況。それに伴い事務部門も足並みを揃える事が要求され出勤を義務付けられる。その流れの中から土曜日、祝祭日の休暇は設定されている(36協定)ものの履行されないのが現状。社員も最低人数での雇用なので休暇をとると業務が完全に止まってしまう。[鉄筋/兵庫県/10～29人]

現場対応のため土曜日も稼働していますが、土曜日は5時間勤務としています。[鉄筋/東京都/10～29人]

監督は交代で休みを取っているが、現場が動いているため休めない。現場を週休二日制で完全閉所にすればいいと思う。週休二日制+悪天候+季節の寒暖差を見越した工期が欲しい。特に夏季の作業はノルマが上がらないのにコンクリート打ちが決まっていると延ばさず休日出勤、残業となり疲れが取れない。建設現場で日本人の若者がやりたがらないのは、休日が少ないことが一番の原因だと思う。[圧接/東京都/1～4人]

1次以下の下請業者の企業努力だけでは成立しない。[内装/岡山県/10～29人]

元請業者が休まないため[設備/北海道/10～29人]

元請けの工程次第[建具B/愛知県/30～99人]

国土交通省の現場では、ほぼ週休2日。区市町村では徐々に浸透。NEXCO及び民間では工期設定がひどく、週休2日どころか、工事が完了するまで、ひどい現場は2ヶ月休みがない現場がある。NEXCO及び民間の過度な工期短縮案などがなくなる限り、週休二日は無理。交代で休めばよいと言われるが、そんな余裕ある人員がいる中小企業は無い。[PC/宮崎県/10～29人]

各現場を完全に週休二日にしてもらいたい。[内装/埼玉県/30～99人]

現場主導で休日は決められる。大型連休、盆正月等現場都合で仕事を強要されるのが現実である。まずは、ゼネコンが職人の生活を守らなければ、労働者不足、職人になろうとする若者を育てていくことは不可能であるとする。[鷹土工/兵庫県/30～99人]

内勤者は週休2日が可能だが、現場従事者は現場工期に左右されれば取得困難な状況。現場の改善が最優先。[基礎/東京都/30～99人]

一般の会社が土日休みや祝日が増えれば、改修工事等が増えて休めない。元請ごとに、会社休み(現場休み)が違うため、下請は休めない。元請の現場休みが違うため休めない。仕上業者は工程最後の為休めない。元請の監督は交代で休めるが、下請に交代で休める余裕はない。[内装/山形県/10～29人]

建設現場において完全週休2日制を実行していただければ、実現は不可能です。社内勤務の従業員及び、現場担当従業員についても社内業務の際は週休2日(土日休み)です。[基礎/東京都/100～299人]

第一前提として『全ての作業所が分散ではなく週休2日の曜日を定めていただくこと』を可能にいただければ実施に至るには、下請の負担が大きすぎます。[その他/岡山県/10～29人]

週休2日制は建設業全体で取り組まないと現状厳しいと考えられる。[圧接/鹿児島県/10～29人]

元請が現場を週休2日制にしないと下請けの専門工業者は休むことができないので、すべての工事を週休2日制で施工するよ

うルールを定めないと、いつまでたっても建設業において週休2日制の実現は不可能だと思います。[鉄筋/岩手県/10～29人]

国交省の工事は週休二日制ですが、区市町村はまだ4週6休にもなっていない。民間工事は日曜日休みのみの現場が多い。キャリアアップはすでに3回目の更新が来ますが、大手企業のみ(公共事業)現場だけ求められる。国交省が区市町村への指導等が必要だと思う。[鉄筋/岩手県/10～29人]

元請主導で行わなければ、現場閉所は出来ない。[型枠大工/福岡県/10～29人]

某現場の所長が「土日完全休日」を掲げていたが、工期に間に合わせるには、各下請業者は平日遅くまで残業をせざる負えなくなるという悪循環。週休2日制は大いに賛成だが、それに見合った工期をきちんと計画して欲しい。[鉄筋/岩手県/30～99人]

現場が週休二日制になっていない。仮に週休二日制になったとしても、工期のしわ寄せがくるだろう。[鉄筋/富山県/10～29人]

民間工事では、工期がないので、全くと言っていいほど考慮されていない。仕事量に対して人手不足が一番の原因だと思います。かと言って、人手を増やしても仕事量が安定していないので厳しいです。[鉄筋/宮崎県/10～29人]

すべての元請企業が週休2日にすれば実現可能。ただし、労働単価のアップも必要。[型枠大工/三重県/10～29人]

週休二日制にするなら業界全体で徹底することが必要不可欠。[鷹土工/大阪府/5～9人]

材料・人件費の単価上昇に対して、発注者の理解が得られにくい。[型枠大工/京都府/10～29人]

3. 法律や政策で週休2日制を定めるべき。罰則なども必要

週休2日については、賛否両論あると思いますが、国や各種団体が推進していくと決めたからには官民間問わず、強制的にでも実施していただきたい。公共工事も民間工事でも働く労働者は同じです。「この現場は工期が厳しいから」等の特例を設けず、やるならやる、やらないならやらない等を決めてもよいと思います。我々、中小専門工事は発注者や元請企業の方針により左右される場合が多々あるので、中途半端な状態が一番困ります。[圧入/大阪府/30～99人]

完全週休2日を実装できた企業しか公共事業へ入札参加すらできないように強烈なインパクトのある政策をして欲しいです。[造園/広島県/30～99人]

労働基準監督署が土曜日の作業に対し罰則を設ける等、法的な措置を取らない限りは改善されて行かないと思う。努力義務だけでは、土曜日を休みにすることはできない。なぜなら民間工事においては、価格だけでなく『工期』も受注するための大きな要素となってしまうからである。[鉄筋/長野県/30～99人]

建設業の業種によって差が生まれていると感じております。仕上業の場合、工期完成日が迫っているため土日作業が例外的に適用されてしまいます。発注者を含めた総合的な対策が必要ではないでしょうか。[塗装/岩手県/10～29人]

大手だけでなく、全現場が土曜日を休みにしてもらわない限り、職人は休みに出来ないし、納得してくれない。[鉄筋/静岡県/30～99人]

工事現場の週休二日制が確立しないと実現が難しいと考えてお

ります。また、従業員が休日出勤を望む声も多数ある為、改善も難しいと思っております。[鉄筋/徳島県/30～99人]

国土交通省と厚生労働省との調整がうまく行っているとは思われず、双方の調整ができれば社会全体として週休2日制が中小企業にも浸透していくと思われる。[葺土工/大阪府/100～299人]

建設作業所の週休二日の法令化[防水/北海道/10～29人]

基本は土・日曜日とし、雨天・荒天時は振替え出来る柔軟な取得制度にする。[PC/広島県/10～29人]

工場勤務と違い現場加工作業は天候によって仕事が左右され、また、人数も少なく工場のようにシフトを組んで休むなども不可能。土日は休まなければならないという法律でも作ってもらえなければ無理ではないか。[防水/岩手県/10～29人]

受注する全ての現場で4週8休が土日祭りと確定されればよいと思います。[鉄筋/神奈川県/30～99人]

工事が完成した際、現場の稼働状況を報告させ、4週8閉所ができていない場合は、建築主が負担するような制度があれば、建築主もゼネコンも休みを選択するしかなくなる。公共工事が4週8閉所が進んだとしても、民間が進まないと意味がないように感じる。[鉄筋/神奈川県/30～99人]

4. 適切な工期の設定や工期の平準化が必要

多くの現場で基礎では工期も契約条件も余裕を持って実行されているが、仕上の段階になると工期も契約条件もタイトとなり、日曜でさえ休工にならない時もある。いつも仕上の工種にしわ寄せが来ている。[タイル/静岡県/5～9人]

建設現場を全て週休2日にし、適正工期を確保してほしい。[葺土工/兵庫県/10～29人]

下請工事の際の、工期の確保が不十分な工事の場合、契約金額に反映してほしい。[塗装/島根県/30～99人]

週休2日制へ移行したいが、短い工期、人員不足により、現状では移行困難である。[塗装/鳥取県/1～4人]

北海道なので工事の季節変動が大きく、冬季間と冬季以外の受注量(消化量)の変動が大きい為、最盛期に週休2日制に合う人員採用となると冬季間の会社負担が大きくなる。公共工事の発注時期を変則的には早め(年度の柔軟性)、民間との最盛期の平準化を望む。[防水/北海道/30～99人]

工期の関係のほか、職人の確保が予定通りに行かず、どうしても民間工事においては土曜日でも施工せざる得ない状況が多い。発注者に理解を求めるのは難しい。会社としても安全のため工事完成期限までに余裕を持ちたい気持ちは払しょくできない。「適正な工期」とよく表現されるが、原因、理由により工期が自動的に延長になり遅延損害金が発生しないような仕組みが望まれる。[防水/北海道/30～99人]

工期が重ならず、忙しくない時は週休二日取れている。建方が定期的な間隔であればよいが、どうしても工期や建方時期が重なってしまうと休みが取りにくくなる。[葺土工/香川県/5～9人]

内装仕上げ工事業は最終工程の為、前工程からのしわ寄せがかなり影響し、休日の稼働が多々ある。また、顧客先によっては土日祝日での施工を望む時もあり、その場合は代休制を推奨していますが、都合で取れない場合もある。やはり、休日出勤になると賃金が上がる(要望)為、ゼネコン様は気を付けて欲しい。[内装/栃木県/5～9人]

発注の平準化をしてほしい、春はほぼ0%で秋になると150%ぐらいで動いています。職人さんと経営者がとても疲れています。若い人たちが離れていく原因になっているのではないかと思います。[Cutter /新潟県/5～9人]

建築現場は自然を相手にしているので、週休2日以上に休工が入ると工期が間に合わない。工期が伸びても大丈夫になるか、工期の繁忙期には週休2日という縛りを無くすか、経営側は悩んでいる。[内装/埼玉県/10～29人]

慢性的な人手不足で工期もコストもぎりぎりの現場が多いので、建設現場では週休2日制は極めて厳しい。人手を増やすとなると、今より受注費用をあげないと無理であるし、職人の日給月給制の見直しが必要。元請だけでなく施主、注文者の意識から変えないかぎり実現は難しい。[塗装/東京都/10～29人]

工程、人手不足[内装/東京都/10～29人]

適正な工期を要望しているが、できる状態ではない。[鉄筋/長崎県/30～99人]

とにかく秋以降に工事発注が偏りすぎている。改善されつつあるのは感じるが、社員の負担はやはり秋以降に集中する。[設備/神奈川県/10～29人]

この業種においては天候に左右されやすい為、現状(4週5休～6休)であれば元請工事の週休2日制の現場の閉所にはなんとか対応出来る。会社全体を完全週休2日制にした場合、天候不順時のリカバリーが難しくなり、工期が不足し完了が困難となる。長めの工期設定なら対応できる。繁忙期は休暇取得がしにくい場合がある。[設備/福島県/10～29人]

人員確保が難しい。工程遵守が難しい[鉄筋/福岡県/10～29人]

現場仕事には工期がつきもので、工期の無い工事も多くあります。又、天気にも左右される工事も多く、工期を守る為に仕方なく作業することがざらにあります。公共工事にも週休2日をうたった物件もありますが、工期末になると、そうも言ってもらえない状況も多々あります。あくまで利益を確保できている業者の場合が条件になると思います。しかし人手不足のこの時代に、従業員を大事にできない会社は、いずれフェードアウトしていくでしょう。[左官/福井県/10～29人]

受注量の平準化と適切な工期[鉄筋/北海道/30～99人]

週休2日の考え方が祝日を除く土日の休みなのか、祝日も休み土日休むのかで、週休2日制の内容が変わってくる。また現場の適正工期が定かではなく、極端な工期の作業所が増えている(民間工事)。作業員の増員を条件にしている作業所は、週休2日をしてはいけません。[鉄筋/大阪府/30～99人]

発注工事の平準化が、進めば現状より取得し易くなる。[設備/高知県/30～99人]

発注者の事情により平日作業できない等、工事現場の事情に合わせた適切な工期の設定が必要。[設備/岩手県/10～29人]

路面標示は、天候(路面状況)により施工日が限定される。また、学校、病院、工場等の休日に施工を依頼される場合が多々あり完全週休2日制は不可能。[設備/富山県/10～29人]

発注体制、週休2日制を前提とした適正な工期が大前提だと考えます。元請だけが週休2日制を守っても、現場が土日に動いていたら、達成は未達で終わってしまいます。[機械土工/北海道/30～99人]

5. 実現は困難

事務所は週休二日となっているが、受注している現場が土曜稼働の現場であったり、改修工事で休日にしか作業ができない事が多いので、技能労働者や現場担当者は完全に週休二日となるのは難しい。技能労働者は閑散期に作業が無い時に休んでいるので年間の休日日数については取れているが、現場担当者は休暇が取りにくいのが現状です。[タイル/滋賀県/5～9人]

人手不足、職人不足の状態週休2日は困難である。従業員は休ませて、役員が土日祝日も仕事せざるを得ない状況。受注が増えても外注に頼り、利益が薄い状況が続いている。月給制の社員でも休みは多くなくてもいいという人もいる。その場合は働いてもらってもいいのでしょうか？弊社社員の約8割は土曜日まで休まなくていいという人。こういう場合には、休みを減らして給与を上げてあげた方がいいと思う。[造園/福井県/1～4人]

北海道で作業する者にとって、冬期間の作業の厳しさを考えると完全週休2日制は難しい。変形労働時間制にして基準局に提出しています。[造園/北海道/10～29人]

天候によって就業が左右される業種にとっては、各月の就業日数の確保が困難な月もあり、完全な週休2日制は難しい。[タイル/愛知県/10～29人]

会社社員は近年の書類の多さに追いつけない。週休2日にしていたら残業がますます増える。企業は経費の圧迫により経営自体が危くなる。1人親方は(日給月給の方)稼ごたい人が稼げない。稼げない業界に魅力はない。入職者の妨げになる。[塗装/大阪府/10～29人]

28年間建設業で仕事をしていますが、(祭日)勤労感謝の日にも休んだ事はありません。建設業も週休二日制に強制的に施行しないと、新しい労働者は入社して来ないと思います。学生の際は週休二日制で過ごして、社会人になったら休日は日曜日だけなら誰も働かないでしょう。子供の行事も土曜日などに行くことが多いので、週休二日制は必ず必要です。元請業者を強制的に休むよう指導してください。土曜日に仕事している元請業者については点数を減点するなどしては？(民間工事も含む)[鉄筋/宮崎県/10～29人]

社員は、土日の前後を有給で休みたがるが、現場との兼ね合いで上手く行かないことが多い。平日の仕事が少ない時期に取得するように指導している。[タイル/三重県/5～9人]

モデル現場等もあるが、民間工事、渇水期工事等の現場事情で、週休2日が無理な場合があります。社員数が足りない為、交代も出来ない場合があります。リクルート、求人を何とかしたいのですが、ご支援等検討してください。[靄土工/東京都/30～99人]

休みを増やすのは良いが、企業の負担が大きくなる。働く時間が減るため売り上げが減る。単価を上げると仕事が取れないので給与も増額しにくい。給与が安いと人手の確保が難しい。[造園/宮崎県/1～4人]

外部の作業がほとんどであり、天候に左右されることが多いため、順延や変更に対応するには休日の固定は難しい。業界全体が休み、生コンの供給が全て止まるなどが実施されれば可能。[圧送/青森県/10～29人]

週休2日制にし、安定した収入の確保と考え、現場の社員も月給制に移行した。しかし現場の状況により毎週土曜日を休むことは大変難しい問題である。職人は休みたいようであるが、現場を無

視して簡単に休むことは出来ない。これから現場も追い上げに入るため、当面、土曜日は出勤で協力してほしいと頼んである。[塗装/福島県/5～9人]

できることであれば完全週休二日制を実施、実行したいが、十分な人手を確保できていないこと、作業現場により土曜日が稼働日であったりすること、などの問題があり、完全週休二日制に切り替えていけない状態。[圧送/秋田県/10～29人]

就業規則、雇用契約では週休2日を規定しているが、実際には時間外、休日出勤として稼働しているため、現実的には日曜日しか休めない。[靄土工/北海道/30～99人]

屋外での作業の為、天候に左右されるので日祭日以外の休日を固定出来ない。又造園は季節による作業の偏りが有り、4週8体制の維持には人員増員等(経営的)にかなり苦勞している。[造園/茨城県/10～29人]

就業規則に休日と定めても実際に休むのは難しい。現場が休みになれば休日になる可能性は高いが、労務単価が上がらない以上他の稼働している現場へ入場する事になると思う。[靄土工/香川県/10～29人]

現在は4週6休を基本とし、週・月の勤務時間と日数を調整しているが、それでも実施できない月もあります。そこへ週休2日制となると元請より提示された工期を守ることができません。人員不足もありますが、そもそもの工程の設定が厳しい所があります。建設業全体が週休2日制を目指すのであれば、まずは発注者・施工者での受注段階で週休2日制を積極的に取り入れたマスター工程の設定をするべきではないかと思います。また、人員不足解消の為にも各専門工事業者だけではなく建設業全体のイメージ改善が必要であり、将来建設業に興味を示すかもしれない中高校生やその親へのイメージアップも必須になってくるはず。[型枠大工/秋田県/10～29人]

土日の仕事はまだまだ減らない。[設備/滋賀県/30～99人]

コロナ禍での感染病欠や人手不足でなかなか週休二日制は出来ない。[設備/青森県/10～29人]

弊社の受注工事は天候条件に大いに左右され、休日出勤を余儀なくされる場合も多いが、その場合に同一月内での代休消化が困難な場合がある。[設備/北海道/5～9人]

受注者が土日作業を希望する為、週休2日にならない時があります。[設備/千葉県/10～29人]

建設業の職種も多種多様なので、完全週休二日制には無理があると思う。[圧接/茨城県/5～9人]

会社としては従業員に週休二日を与えたいが、現場の工期・労務単価など週休二日を実現するにはかなりハードルが高いと思う。[左官/福島県/10～29人]

クレーン業者にとっては、休みでなければできない仕事があり、代休をとらせて、休みの確保に極力努めている。仕事の都合で、休みの予定が変動してしまうとせっかくの休みに家族と過ごせない、やることがないなど、不満の種になる。受注が安定しないので、しっかりと計画して休みをとりにくいことが課題となっている。[クレーン/福島県/30～99人]

大型事業の現場は週休二日制のところも出てきているが、そのしわ寄せが小規模な現場に廻っているように思う。まずは元請の工程見直しからではないか。[鉄筋/福井県/10～29人]

だんだん少人数になっていっていますので、人手がいる場合に、

休まれたら困ります。また、忙しい時の予測がつかないことや、有給を払うのは、会社がまるまる手出しとなるので、会社側は、厳しいです。[鉄筋/鳥取県/5～9人]

6. 必要ではない

休日も大事だが、休日に働いて稼ぎたいと思っている人も多い。週40時間の上限規制が決められると、休日出勤する場合、手当が必要となり負担になる。振替休日という手もあるが、現場仕事では日によって状況が変わるので、あらかじめ振替休日日を決めるのは難しい。[タイル/大阪府/10～29人]

社員の希望に沿って休暇を取得してもらっていますし、有給休暇を5日間実施も周知しています。[塗装/北海道/5～9人]

技能士は週休2日はいらないと考え、現場も改修工事等は土日に実施する現場も多いため、実際の取得においては土日に活動せざるを得ない状況。[内装/埼玉県/10～29人]

週休二日制にしなくても有給を毎年全日数使えば、社員の休日取得は十分と考えます。[鉄筋/島根県/10～29人]

社員が希望していない。休日はGW・夏季休暇・年末年始休暇・日曜日で充分である。週休二日制＝土日と捉えている、平日に休みを貰っても家族・友人が休みで無い為つまらない、それよりも家計の為に働きたい。[防水/宮城県/5～9人]

7. その他

現在、現場自体を閉所にする方向にあるが、雨天で作業が出来なかった場合は技能工を追加補充する必要がある。人手不足の折、何か矛盾を感じる。従前通り土曜日は閉所とせず技能工が働き方を選択できる工夫も必要だと思う。現場ルールが厳しくなり残業もさほど出来ない。[タイル/愛知県/10～29人]

当社は週休3日制にしたいと検討中です。大切なことは成果に応じた賃金体制を法律上作りにくいという点です。1日や1週間の労働時間などあまり関係ない気がします。Aさんは週4日勤務で1週間分の成果を上げられればそれでも良いわけで、週に6日出勤しないと同じ成果を上げられないBさんは6日出勤しAさんと同じ成果をあげるから賃金は同じにしてくれと言われればそうしてあげたいです。問題は法律上そのような成果給を公に表現できないことです。[タイル/埼玉県/10～29人]

本当に休める人と休日出勤になる人の差が広がるのが課題。営業は暦通り休める場合が多いが、工事管理や現場作業は休日(祝日や土曜日)に出勤となることも多い。日曜日は休める。[塗装/北海道/30～99人]

大型の舗装工事の下請で入る場合、まとめて作業させてもらえれば1、2日でできる作業が、舗装の日当たりの施工高に合わせられるので、少ない量を何日も出なければならぬため、週休2日制達成のための障害になっている。[設備/北海道/5～9人]

地場ゼネコンが未だに法定福利費を支払わないので、どうしても収入減になっている。[型枠大工/栃木県/10～29人]

一日の労働時間の削減[鉄筋/栃木県/10～29人]

休暇取得の取り方について協議をしている(分散取得を希望)。[内装/山口県/10～29人]

社員のみ2日制、職人は外注。[内装/東京都/5～9人]

週休2日にしてから10年以上過ぎましたが、最初は社員が躊躇していましたが、慣れてしまえば当たり前になりました。それに加えて、有給休暇もとるようになりました。[内装/埼玉県/5～9人]

一人親方は、事業主であり労働者でもあります。今、4週8休にすると一人親方は食べていくことができません。土曜日動いている現場を探しても働こうとは思いません。弊社の一人親方に限らず、多くの建築現場で同じ問題を抱えていると思いますまず一人親方の処遇をちゃんとしてあげないと勧められないと思います。[内装/東京都/5～9人]

物価上昇、賃金の上昇、労働者の減少がある。[設備/神奈川県/30～99人]

我が社では、現在月給者と日給月給者が半々です。日給月給は土日休みでは、月に4-5日分の減収になります。元請と下請が、せめて半々でも減収分を補う形で請負単価アップして貰いたいです。[PC/高知県/10～29人]

入札又は受注の条件に取り込み、新築公共工事全てが週休2日制になれば良い。[圧接/栃木県/10～29人]

週休2日制にしたが、そこに休暇取得義務をつけなくてもよいのでは？と思う。義務がなくても、社員は休む。これ以上、休みを入れるのは自分たちの首を絞めつける以外の何物でもない。[設備/茨城県/10～29人]

雨が降れば休むので実労働が減り賃金が下がる。[その他/大阪府/10～29人]

高校生のフィールドスタディーのアンケートにおいて、就職先を決める条件として休日が最優先であったため。[設備/北海道/10～29人]

時間給でなく請負契約であり、手順良く施工し施主の品質検査に通って代価が払われるなか、時間(休日)のことで言われたくない。安全・品質・適正な作業量の継続を確保するため時間が必要となる。ただし若手作業員の確保に向け休日を整備しているのが現状です。本意ではないですが、単価アップで週休2日と有給休暇をあたえていく所存です。[左官/兵庫県/10～29人]

弊社は1次会社です。2次以降の協力会社ではやはり有給休暇の取得(工程、原資の問題)は難しいと思われる。[型枠大工/埼玉県/10～29人]

経営者の考え方が変わらない限り週休2日制は導入できない、時間管理で出来る仕事は今後少なくなる一方、生産効率を上げる為には長い時間拘束されずに働ける環境を作るべき。雇用する側の学び直しが必要。時間を掛けてする仕事はAIにとって代わられると思った方が良くと思います。[建具B/新潟県/10～29人]

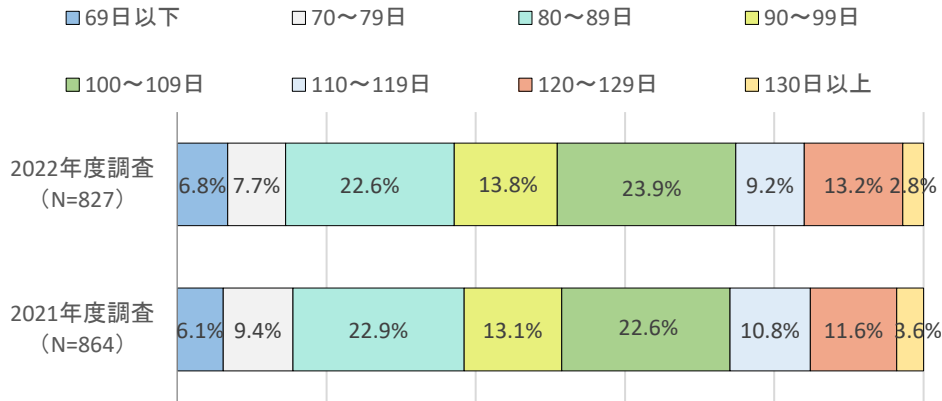
受注した物件の工期短縮、遅延を取り戻すことを求められれば、施工方法の検討と共に、多くは専門業者に作業人員の増員がもとめられます。しかしながら現状の建設業に増員可能な人員は見込めないため、現状作業員の早出・残業・休日作業に頼らざるをえない状況にあります。建設工事の工期の適正化は末端の現場では処理しきれないのではないのでしょうか。もっと上の工事の注文段階・受注段階から行われるべきだと考えます。[鳶土工/大阪府/30～99人]

なかなか普及していかない。[鉄筋/北海道/10～29人]

完全週休2日制は大いに大歓迎です。今の時代に4週4休は働き手がいけません。[鉄筋/沖縄県/5～9人]

Q1-9_昨年度の年間休日数

昨年度の年間休日数は、「100～109日」が23.9%と最も多く、次に「80～89日」が22.6%、「90～99日」が13.8%と続く。おおむね、社員数が多いほど年間の休日数が多い傾向が伺える。また、今回調査の平均年間休日数は「99.1日」で、全産業における企業平均「107.0日」（「令和4年 就労条件総合調査／厚生労働省」）と比べても、未だ少ない。

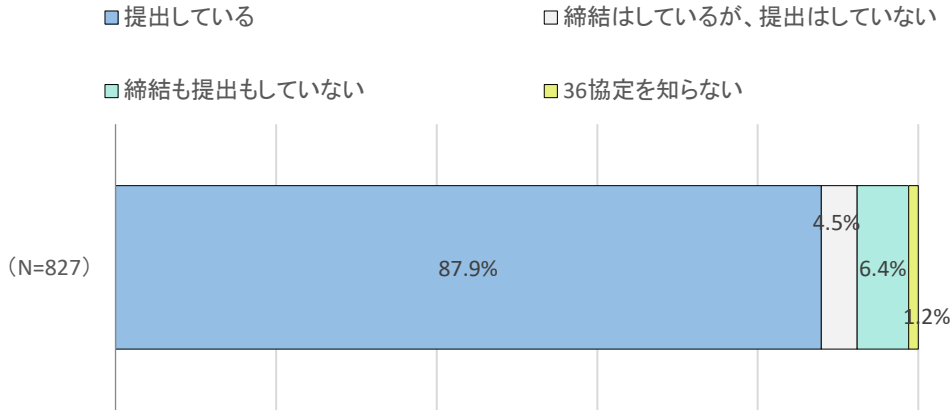


		合計	69日以下	70～79日	80～89日	90～99日	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上
全体		827	56	64	187	114	198	76	109	23
		100.0%	6.8%	7.7%	22.6%	13.8%	23.9%	9.2%	13.2%	2.8%
公・民の割合	公共工事が主体	221	7	14	44	36	57	29	27	7
		100.0%	3.2%	6.3%	19.9%	16.3%	25.8%	13.1%	12.2%	3.2%
	民間工事が主体	455	36	37	111	55	104	33	69	10
	100.0%	7.9%	8.1%	24.4%	12.1%	22.9%	7.3%	15.2%	2.2%	
	公共・民間が半々	151	13	13	32	23	37	14	13	6
	100.0%	8.6%	8.6%	21.2%	15.2%	24.5%	9.3%	8.6%	4.0%	
請負階層	元請	140	6	6	19	22	40	21	21	5
		100.0%	4.3%	4.3%	13.6%	15.7%	28.6%	15.0%	15.0%	3.6%
	1次下請	604	41	51	146	83	144	49	79	11
		100.0%	6.8%	8.4%	24.2%	13.7%	23.8%	8.1%	13.1%	1.8%
	2次下請	77	8	5	21	9	14	6	7	7
	100.0%	10.4%	6.5%	27.3%	11.7%	18.2%	7.8%	9.1%	9.1%	
	3次以下の下請	6	1	2	1	0	0	0	2	0
	100.0%	16.7%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	
社員数	1人～4人	38	9	4	8	4	7	3	3	0
		100.0%	23.7%	10.5%	21.1%	10.5%	18.4%	7.9%	7.9%	0.0%
	5人～9人	149	14	14	45	18	31	11	11	5
		100.0%	9.4%	9.4%	30.2%	12.1%	20.8%	7.4%	7.4%	3.4%
	10人～29人	374	26	39	86	52	88	29	41	13
		100.0%	7.0%	10.4%	23.0%	13.9%	23.5%	7.8%	11.0%	3.5%
30人～99人	213	6	6	47	38	58	24	32	2	
	100.0%	2.8%	2.8%	22.1%	17.8%	27.2%	11.3%	15.0%	0.9%	
100人～299人	41	1	0	1	1	12	8	17	1	
	100.0%	2.4%	0.0%	2.4%	2.4%	29.3%	19.5%	41.5%	2.4%	
300人以上	11	0	0	0	1	2	1	5	2	
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	18.2%	9.1%	45.5%	18.2%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54	0	3	9	6	17	7	12	0
		100.0%	0.0%	5.6%	16.7%	11.1%	31.5%	13.0%	22.2%	0.0%
	大工工事業	44	2	5	19	6	6	3	3	0
		100.0%	4.5%	11.4%	43.2%	13.6%	13.6%	6.8%	6.8%	0.0%
	とび・土工事業	185	6	12	29	31	49	24	26	8
		100.0%	3.2%	6.5%	15.7%	16.8%	26.5%	13.0%	14.1%	4.3%
鉄筋工事業	195	28	30	71	23	26	7	4	6	
	100.0%	14.4%	15.4%	36.4%	11.8%	13.3%	3.6%	2.1%	3.1%	
塗装工事業	80	6	3	13	10	26	8	11	3	
	100.0%	7.5%	3.8%	16.3%	12.5%	32.5%	10.0%	13.8%	3.8%	
内装仕上工事業	77	4	1	8	12	20	8	21	3	
	100.0%	5.2%	1.3%	10.4%	15.6%	26.0%	10.4%	27.3%	3.9%	

●時間外労働の上限規制等について

Q1-10_時間外・休日労働に関する協定（36協定）の協定届の提出状況（SA）

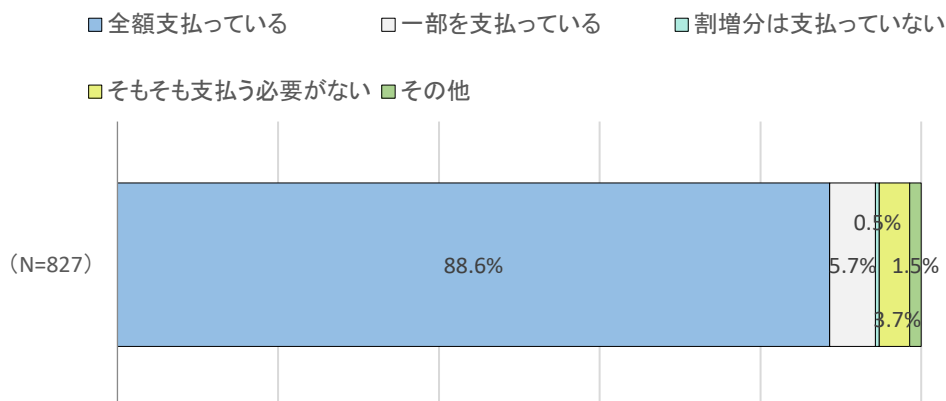
時間外・休日労働に関する協定（36協定）の協定届の提出状況については、「提出している」87.9%が最も多い。次いで「締結も提出もしていない」が6.4%が続く。



		合計	提出している	締結はしているが、提出はしていない	締結も提出もしていない	36協定を知らない
全体		827 100.0%	727 87.9%	37 4.5%	53 6.4%	10 1.2%
公・民の割合	公共工事が主体	221 100.0%	198 89.6%	16 7.2%	6 2.7%	1 0.5%
	民間工事が主体	455 100.0%	400 87.9%	16 3.5%	35 7.7%	4 0.9%
	公共・民間が半々	151 100.0%	129 85.4%	5 3.3%	12 7.9%	5 3.3%
請負階層	元請	140 100.0%	122 87.1%	7 5.0%	9 6.4%	2 1.4%
	1次下請	604 100.0%	535 88.6%	23 3.8%	42 7.0%	4 0.7%
	2次下請	77 100.0%	65 84.4%	7 9.1%	2 2.6%	3 3.9%
	3次以下の下請	6 100.0%	5 83.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%
社員数	1人～4人	38 100.0%	17 44.7%	3 7.9%	15 39.5%	3 7.9%
	5人～9人	149 100.0%	100 67.1%	20 13.4%	23 15.4%	6 4.0%
	10人～29人	374 100.0%	348 93.0%	14 3.7%	11 2.9%	1 0.3%
	30人～99人	213 100.0%	210 98.6%	0 0.0%	3 1.4%	0 0.0%
	100人～299人	41 100.0%	41 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	300人以上	11 100.0%	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	51 94.4%	3 5.6%	0 0.0%	0 0.0%
	大工工事業	44 100.0%	43 97.7%	1 2.3%	0 0.0%	0 0.0%
	とび・土工工事業	185 100.0%	177 95.7%	3 1.6%	4 2.2%	1 0.5%
	鉄筋工事業	195 100.0%	177 90.8%	8 4.1%	9 4.6%	1 0.5%
	塗装工事業	80 100.0%	61 76.3%	7 8.8%	8 10.0%	4 5.0%
	内装仕上工事業	77 100.0%	63 81.8%	5 6.5%	8 10.4%	1 1.3%

Q1-11_法定時間外労働の割増賃金の支払い方法 (SA)

法定時間外労働の割増賃金の支払い方法は、「全額支払っている」が88.6%と最も多い。次いで、「一部を支払っている」5.7%、「そもそも支払う必要がない」3.7%と続く。

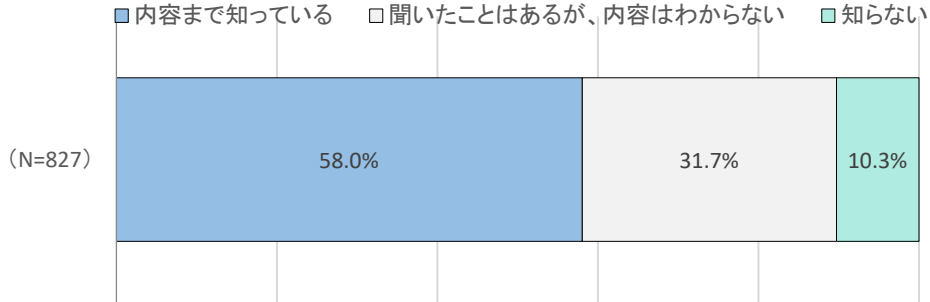


	合計	全額 支払っている	一部を 支払っている	割増分は 支払っていない	そもそも支払う 必要がない	その他	
全体	827 100.0%	733 88.6%	47 5.7%	4 0.5%	31 3.7%	12 1.5%	
公・民の割合	公共工事が主体	221 100.0%	205 92.8%	10 4.5%	0 0.0%	3 1.4%	3 1.4%
	民間工事が主体	455 100.0%	387 85.1%	30 6.6%	4 0.9%	26 5.7%	8 1.8%
	公共・民間が半々	151 100.0%	141 93.4%	7 4.6%	0 0.0%	2 1.3%	1 0.7%
請負階層	元請	140 100.0%	118 84.3%	13 9.3%	2 1.4%	6 4.3%	1 0.7%
	1次下請	604 100.0%	545 90.2%	28 4.6%	2 0.3%	21 3.5%	8 1.3%
	2次下請	77 100.0%	67 87.0%	4 5.2%	0 0.0%	3 3.9%	3 3.9%
	3次以下の下請	6 100.0%	3 50.0%	2 33.3%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%
社員数	1人~4人	38 100.0%	26 68.4%	4 10.5%	1 2.6%	4 10.5%	3 7.9%
	5人~9人	149 100.0%	121 81.2%	9 6.0%	2 1.3%	15 10.1%	2 1.3%
	10人~29人	374 100.0%	347 92.8%	19 5.1%	0 0.0%	5 1.3%	3 0.8%
	30人~99人	213 100.0%	197 92.5%	11 5.2%	1 0.5%	3 1.4%	1 0.5%
	100人~299人	41 100.0%	33 80.5%	3 7.3%	0 0.0%	3 7.3%	2 4.9%
	300人以上	11 100.0%	9 81.8%	1 9.1%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	51 94.4%	1 1.9%	0 0.0%	1 1.9%	1 1.9%
	大工工事業	44 100.0%	41 93.2%	1 2.3%	0 0.0%	2 4.5%	0 0.0%
	とび・土工工事業	185 100.0%	173 93.5%	8 4.3%	0 0.0%	2 1.1%	2 1.1%
	鉄筋工事業	195 100.0%	182 93.3%	7 3.6%	0 0.0%	3 1.5%	3 1.5%
	塗装工事業	80 100.0%	68 85.0%	9 11.3%	0 0.0%	3 3.8%	0 0.0%
	内装仕上工事業	77 100.0%	60 77.9%	7 9.1%	0 0.0%	9 11.7%	1 1.3%

Q1-12_令和6年4月から時間外労働の上限規制が建設業にも適用されることを知っているか (SA)

<Q1-10で「1」「2」「3」「4」「6」を選択した方のみ回答>

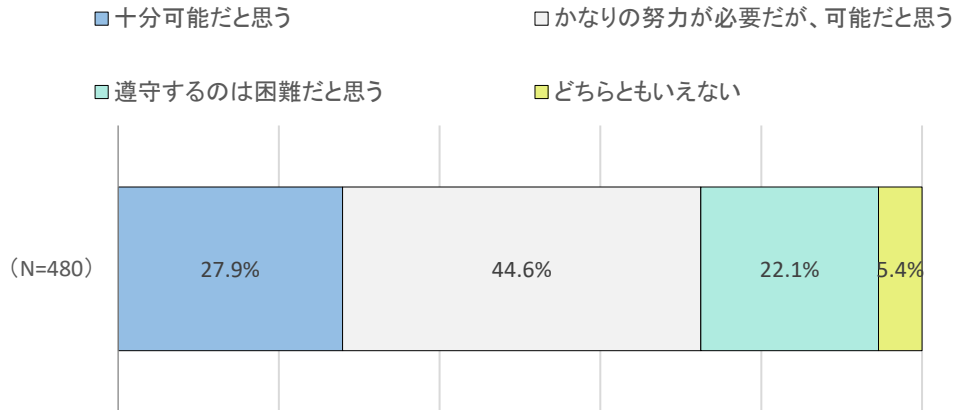
令和6年4月から時間外労働の上限規制が建設業にも適用されることについては、「内容まで知っている」が58.0%と約6割にのぼる一方、「聞いたことはあるが、内容はわからない」も31.7%と3割を超えている。



		合計	内容まで知っている	聞いたことはあるが、内容はわからない	知らない
全体		827 100.0%	480 58.0%	262 31.7%	85 10.3%
公・民の割合	公共工事が主体	221 100.0%	128 57.9%	77 34.8%	16 7.2%
	民間工事が主体	455 100.0%	269 59.1%	134 29.5%	52 11.4%
	公共・民間が半々	151 100.0%	83 55.0%	51 33.8%	17 11.3%
請負階層	元請	140 100.0%	83 59.3%	43 30.7%	14 10.0%
	1次下請	604 100.0%	361 59.8%	188 31.1%	55 9.1%
	2次下請	77 100.0%	34 44.2%	30 39.0%	13 16.9%
	3次以下の下請	6 100.0%	2 33.3%	1 16.7%	3 50.0%
社員数	1人~4人	38 100.0%	9 23.7%	18 47.4%	11 28.9%
	5人~9人	149 100.0%	44 29.5%	73 49.0%	32 21.5%
	10人~29人	374 100.0%	217 58.0%	119 31.8%	38 10.2%
	30人~99人	213 100.0%	169 79.3%	40 18.8%	4 1.9%
	100人~299人	41 100.0%	34 82.9%	7 17.1%	0 0.0%
	300人以上	11 100.0%	7 63.6%	4 36.4%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	42 77.8%	8 14.8%	4 7.4%
	大工工事業	44 100.0%	32 72.7%	12 27.3%	0 0.0%
	とび・土工事業	185 100.0%	127 68.6%	48 25.9%	10 5.4%
	鉄筋工事業	195 100.0%	103 52.8%	64 32.8%	28 14.4%
	塗装工事業	80 100.0%	38 47.5%	32 40.0%	10 12.5%
	内装仕上工事業	77 100.0%	34 44.2%	33 42.9%	10 13.0%

Q1-13_時間外労働の上限規制を遵守できるか (SA) <Q1-1で「1」を選択した方のみ回答>

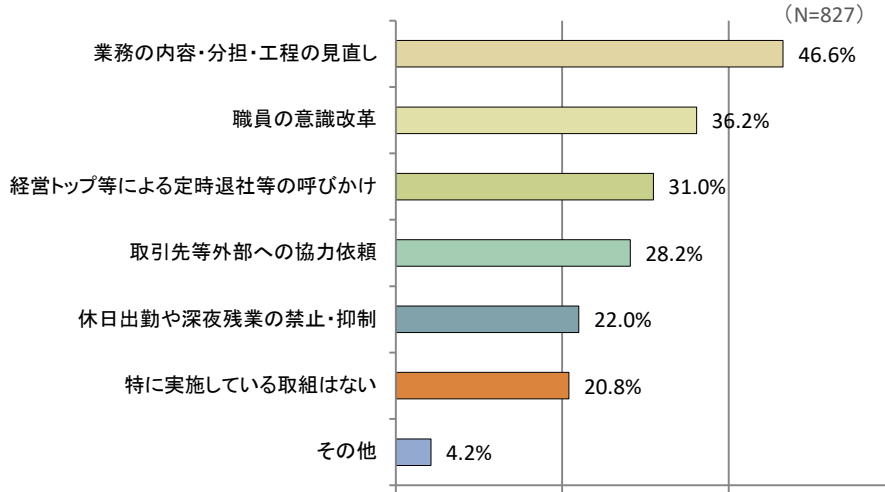
「かなりの努力が必要だが、可能だと思う」が44.6%と最も多く、「遵守するのは困難だと思う」の22.1%と合わせると7割近くを占めるなど、多くの企業が上限規制の遵守に不安を覚えている。



		合計	十分可能だと思 う	かなりの努力 が必要だが、 可能だと思 う	遵守するのは 困難だと思 う	どちらとも いえない
全体		480 100.0%	134 27.9%	214 44.6%	106 22.1%	26 5.4%
公・民の割合	公共工事が主体	128 100.0%	38 29.7%	59 46.1%	28 21.9%	3 2.3%
	民間工事が主体	269 100.0%	77 28.6%	113 42.0%	62 23.0%	17 6.3%
	公共・民間が半々	83 100.0%	19 22.9%	42 50.6%	16 19.3%	6 7.2%
請負階層	元請	83 100.0%	25 30.1%	41 49.4%	13 15.7%	4 4.8%
	1次下請	361 100.0%	99 27.4%	157 43.5%	84 23.3%	21 5.8%
	2次下請	34 100.0%	9 26.5%	16 47.1%	8 23.5%	1 2.9%
	3次以下の下請	2 100.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%
社員数	1人~4人	9 100.0%	3 33.3%	4 44.4%	2 22.2%	0 0.0%
	5人~9人	44 100.0%	13 29.5%	17 38.6%	10 22.7%	4 9.1%
	10人~29人	217 100.0%	73 33.6%	93 42.9%	40 18.4%	11 5.1%
	30人~99人	169 100.0%	41 24.3%	78 46.2%	41 24.3%	9 5.3%
	100人~299人	34 100.0%	4 11.8%	18 52.9%	11 32.4%	1 2.9%
	300人以上	7 100.0%	0 0.0%	4 57.1%	2 28.6%	1 14.3%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	42 100.0%	12 28.6%	19 45.2%	11 26.2%	0 0.0%
	大工工事業	32 100.0%	10 31.3%	14 43.8%	5 15.6%	3 9.4%
	とび・土工工事業	127 100.0%	32 25.2%	57 44.9%	33 26.0%	5 3.9%
	鉄筋工事業	103 100.0%	30 29.1%	47 45.6%	18 17.5%	8 7.8%
	塗装工事業	38 100.0%	7 18.4%	19 50.0%	10 26.3%	2 5.3%
	内装仕上工事業	34 100.0%	6 17.6%	17 50.0%	11 32.4%	0 0.0%

Q1-14_時間外労働の削減に向けて実施している取組 (MA)

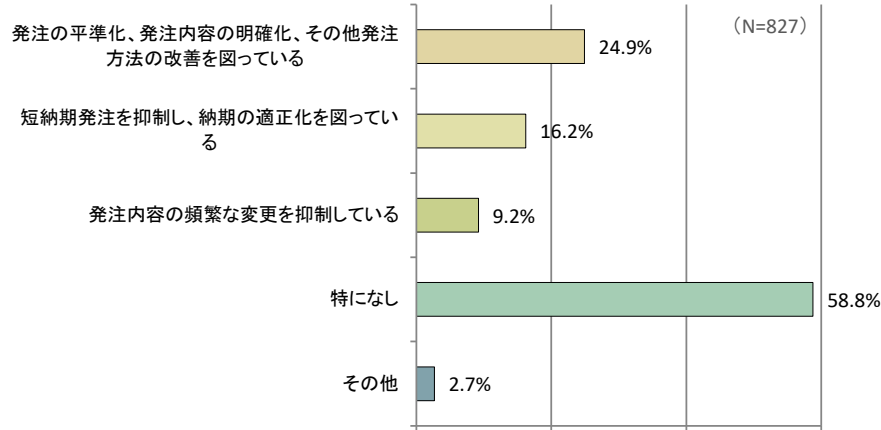
時間外労働の削減に向けて実施している取組は、「業務の内容・分担・工程の見直し」が46.6%と最も多い。次いで、「職員の意識改革」36.2%、「経営トップ等による定時退社等の呼びかけ」31.0%が続く。



		合計	経営トップ等による定時退社等の呼びかけ	休日出勤や深夜残業の禁止・抑制	職員の意識改革	業務の内容・分担・工程の見直し	取引先等外部への協力依頼	特に実施している取組はない	その他
全体		827	256	182	299	385	233	172	35
		100.0%	31.0%	22.0%	36.2%	46.6%	28.2%	20.8%	4.2%
公・民の割合	公共工事が主体	221	85	42	89	114	64	43	4
		100.0%	38.5%	19.0%	40.3%	51.6%	29.0%	19.5%	1.8%
	民間工事が主体	455	129	105	154	204	116	98	27
	100.0%	28.4%	23.1%	33.8%	44.8%	25.5%	21.5%	5.9%	
	公共・民間が半々	151	42	35	56	67	53	31	4
	100.0%	27.8%	23.2%	37.1%	44.4%	35.1%	20.5%	2.6%	
請負階層	元請	140	63	34	66	73	36	22	6
		100.0%	45.0%	24.3%	47.1%	52.1%	25.7%	15.7%	4.3%
	1次下請	604	178	137	209	278	174	125	27
		100.0%	29.5%	22.7%	34.6%	46.0%	28.8%	20.7%	4.5%
	2次下請	77	15	10	23	33	22	21	1
	100.0%	19.5%	13.0%	29.9%	42.9%	28.6%	27.3%	1.3%	
	3次以下の下請	6	0	1	1	1	1	4	1
	100.0%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	66.7%	16.7%
社員数	1人~4人	38	7	5	1	11	9	16	3
		100.0%	18.4%	13.2%	2.6%	28.9%	23.7%	42.1%	7.9%
	5人~9人	149	39	28	36	60	36	44	3
		100.0%	26.2%	18.8%	24.2%	40.3%	24.2%	29.5%	2.0%
	10人~29人	374	121	79	124	163	108	83	17
		100.0%	32.4%	21.1%	33.2%	43.6%	28.9%	22.2%	4.5%
30人~99人	213	74	53	105	125	63	24	10	
	100.0%	34.7%	24.9%	49.3%	58.7%	29.6%	11.3%	4.7%	
100人~299人	41	12	12	28	21	13	5	2	
	100.0%	29.3%	29.3%	68.3%	51.2%	31.7%	12.2%	4.9%	
300人以上	11	3	5	5	4	4	0	0	
	100.0%	27.3%	45.5%	45.5%	36.4%	36.4%	0.0%	0.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54	23	12	22	22	8	9	3
		100.0%	42.6%	22.2%	40.7%	40.7%	14.8%	16.7%	5.6%
	大工工事業	44	13	17	12	21	9	11	3
		100.0%	29.5%	38.6%	27.3%	47.7%	20.5%	25.0%	6.8%
	とび・土工工事業	185	49	31	68	88	69	38	3
		100.0%	26.5%	16.8%	36.8%	47.6%	37.3%	20.5%	1.6%
鉄筋工事業	195	49	42	46	82	62	49	11	
	100.0%	25.1%	21.5%	23.6%	42.1%	31.8%	25.1%	5.6%	
塗装工事業	80	32	19	25	41	21	16	1	
	100.0%	40.0%	23.8%	31.3%	51.3%	26.3%	20.0%	1.3%	
内装仕上工事業	77	25	13	35	36	13	14	3	
	100.0%	32.5%	16.9%	45.5%	46.8%	16.9%	18.2%	3.9%	

Q1-15_貴社の発注企業が労働時間削減のため意識していると思われること（SA）

貴社の発注企業が労働時間削減のため意識していると思われることについては、「特になし」が58.8%と最も多い。次いで、「発注の標準化、発注内容の明確化、その他発注方法の改善を図っている」24.9%、「短納期発注を抑制し、納期の適正化を図っている」16.2%が続く。



		合計	短納期発注を抑制し、納期の適正化を図っている	発注内容の頻繁な変更を抑制している	発注の標準化、発注内容の明確化、その他発注方法の改善を図っている	特になし	その他
全体		827 100.0%	134 16.2%	76 9.2%	206 24.9%	486 58.8%	22 2.7%
公・民の割合	公共工事が主体	221 100.0%	32 14.5%	26 11.8%	59 26.7%	127 57.5%	3 1.4%
	民間工事が主体	455 100.0%	77 16.9%	40 8.8%	117 25.7%	264 58.0%	14 3.1%
	公共・民間が半々	151 100.0%	25 16.6%	10 6.6%	30 19.9%	95 62.9%	5 3.3%
請負階層	元請	140 100.0%	20 14.3%	13 9.3%	40 28.6%	78 55.7%	2 1.4%
	1次下請	604 100.0%	105 17.4%	56 9.3%	150 24.8%	352 58.3%	18 3.0%
	2次下請	77 100.0%	9 11.7%	6 7.8%	16 20.8%	51 66.2%	2 2.6%
	3次以下の下請	6 100.0%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	5 83.3%	0 0.0%
社員数	1人～4人	38 100.0%	6 15.8%	0 0.0%	4 10.5%	29 76.3%	0 0.0%
	5人～9人	149 100.0%	25 16.8%	13 8.7%	32 21.5%	87 58.4%	6 4.0%
	10人～29人	374 100.0%	59 15.8%	38 10.2%	102 27.3%	219 58.6%	8 2.1%
	30人～99人	213 100.0%	34 16.0%	18 8.5%	57 26.8%	119 55.9%	7 3.3%
	100人～299人	41 100.0%	8 19.5%	7 17.1%	8 19.5%	25 61.0%	1 2.4%
	300人以上	11 100.0%	2 18.2%	0 0.0%	3 27.3%	6 54.5%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	6 11.1%	5 9.3%	12 22.2%	34 63.0%	1 1.9%
	大工工事業	44 100.0%	11 25.0%	1 2.3%	10 22.7%	26 59.1%	3 6.8%
	とび・土工工事業	185 100.0%	30 16.2%	17 9.2%	44 23.8%	111 60.0%	6 3.2%
	鉄筋工事業	195 100.0%	33 16.9%	19 9.7%	41 21.0%	117 60.0%	2 1.0%
	塗装工事業	80 100.0%	9 11.3%	10 12.5%	21 26.3%	46 57.5%	2 2.5%
	内装仕上工事業	77 100.0%	16 20.8%	9 11.7%	20 26.0%	42 54.5%	3 3.9%

Q1-16_時間外労働の上限規制に関する意見、要望

およそ100件の意見や要望が寄せられた。内容は概ね次の6つに分類することができる。

- 1 実現は困難(21件)
- 2 適切な工期の設定や工期の平準化が必要(21件)
- 3 建設業独自の時間外労働の上限規制を策定すべき(20件)
- 4 労務単価、賃金アップが必要(13件)
- 5 発注者・元請・業界全体の意識改革や徹底した指導が必要(11件)
- 6 その他(17件)

1. 実現は困難

建設現場は工場と違って日没後の作業が出来ない場合が多い。又、近隣協定などで17時以降や祝日作業までも制限される場合が多い。特に仕上げ工程では駆体の遅れ等で適正な工期の確保が出来ない場合が多く、技能工を追加投入せよ!との指示命令が元請からきても技能工不足で対応が難しい。場合によっては日曜日出勤もある。土曜日を閉所では無く元請職員は交代で勤務させるようにしないとしわ寄せが全て一次下請以降にくる。[タイル/愛知県/10~29人]

現在の建設業ではデスクワークが夜になるため、時間外労働の削減が困難です。[葺土工/兵庫県/10~29人]

土曜日出勤(時間外労働)が削減されなければ適正化は難しい。請負業のため、平日に代休を取得させることも難しい。[葺土工/東京都/100~299人]

工期が定められた職務については、時間でフォローをしてきたが規制が掛かるため、すべての段取りを完璧にこなさなくてはならなくなるため、人間として疲弊するか、腑抜けになるかという状況と考えられます。建設工事の請負業は消滅するのでしょうか。時間が規制された場合は請負の対応は不可能になるのではないのでしょうか。[内装/埼玉県/10~29人]

上限規制は働きすぎによる過労死等を抑制するなど必要と思われるが、実際の規制を監督するのは難しいのではないかと。結局は末端企業にしわ寄せがくるのではないかと。[葺土工/香川県/10~29人]

現行の下請を締め付ける施工体制をかえていかないと、上限を設けてもサービス残業が横行するような事態になりかねないと危惧しています。[塗装/東京都/10~29人]

実情が見えていないと感じている。[塗装/東京都/10~29人]

建設業については、作業所を完全に閉鎖しなければならないと思う。[内装/山口県/5~9人]

現場が完全に土日閉所にならないと守れない。[型枠大工/広島県/30~99人]

人手不足、請負業の建設業界での現場の実態、実情をみて知って欲しい。現状に即してないと思います。[内装/千葉県/5~9人]

設備投資、増員を計画して対応しようとしているが、厳しい状況です。[鉄筋/長崎県/30~99人]

時間外労働の割増賃金率のアップは、経営にとって厳しい。[機械土工/秋田県/30~99人]

末端企業にまで定着するのは困難。法律で規制するなら罰則の

強化(社名公表、高額罰金など)を図るべきだが、そのように(そこまで)政治は動け(か)ない。[鉄筋/兵庫県/10~29人]

人手不足の中、少数で頑張っている中でのその制度は、いかがなものか。もっと、根本的に解決しないといけない問題があるのではないかと。[鉄筋/広島県/5~9人]

建築業界にとって大変厳しい規制となると思います。これを達成するには人員の確保、適正な工期、適正な金額がないと達成は厳しいと感じています。[内装/岡山県/30~99人]

マンパワーが不足している現状で、上限規制は現実にはマッチングしていないと感じる。現場作業員自体は8時17時の勤務が常態であり、多少の残業があっても規制に抵触することは少ないと考える。しかしながら現場代理人や主任技術者といった管理職の負担は、配置人数を増やすなどしないと規制を簡単に超えてしまうと考える。また、配置人数を増やす余裕もないのが中小企業の現状である。[PC/新潟県/100~299人]

上限を60時間くらいにしてほしい。40時間は無理。[建具B/愛知県/10~29人]

上限規制により時間外労働が減るとは思えない。会社側が従業員へ時間外労働を減らすよう指導・対策をしても、従業員側が時間外手当を受給するために時間外労働をする人がいるからです。[鉄筋/岩手県/10~29人]

現状は対応出来ていない。[設備/東京都/10~29人]

上限規制に関しては賛成です。しかし土曜日が時間外になると厳しいです。[型枠大工/神奈川県/30~99人]

加工帳作成、組立図作成で帰宅後に作業している職長がいるので、正確な時間外労働が早く出来ていない。[鉄筋/神奈川県/30~99人]

2. 適切な工期の設定・工期の平準化が必要

元請の適正な工程管理及び作業人員の確保[葺土工/大阪府/10~29人]

発注者が適切な工期を組まない現実的に難しい。河川工事の濁水期の間に工事を終わらせなければならない。(河川内に仮設物が残ってはいけない)[圧入/愛知県/100~299人]

元請が適正工期にしてくれないと守れない。[葺土工/大阪府/30~99人]

当社は専門工事業者として、元請や発注者の依頼要望に応える形で昼夜交代勤務や、過度な時間外労働をしなければならない時がありました。元請や発注者の段階で無理な工期設定せずに

ゆとりある工期設定をして頂きたい。[基礎/大阪府/100～299人]

元請会社には、十分な工期をみてほしい。[鉄筋/富山県/10～29人]

発注者、元請業者、適正工期、適正単価、積雪寒冷地での年間平準化、労働者本人が残業を希望するなど、すべてが理解対応できないと、1次下請としては上限規制をいきなりクリアすると経営が立ち行かなくなる。[防水/北海道/30～99人]

業界全体での浸透が何より大切なことだと思っております。適切な工期が大事なかと。[鉄筋/徳島県/30～99人]

公共工事は年度末に完工する工事が多く、完工後の書類作成が同時期に集中するため残業が増えやすい。[塗装/神奈川県/5～9人]

適正な工期が必要かと思えます。人手不足が深刻な昨今、4週8閉所の作業所があり、土曜日出勤してもギリギリの人員なのに、土曜日が休みになる為、1日短くなり、想定人数よりも多くの人員をかけて仕事をしている現場が多々あります。(土曜日でもよいので、増員しない工程をとってほしいのが本音です)[型枠大工/宮崎県/30～99人]

実際の現場では工期と人手が足りていないので、残業を強いられている。また、材料の高騰に対して受注単価が上がり切れていない為、残業等をしないと十分な賃金が賄えない。[内装/千葉県/5～9人]

法的な規制が実行されれば、もっと労働時間が減ると思う。ただし民間発注の工事では、工期厳守でペナルティーも考えられるので、その場合どうなるかは不明である。[機械土工/東京都/30～99人]

基本的に賛成ですが、工期の問題をクリアしないとどうにもなりません。[型枠大工/神奈川県/30～99人]

- ・業種でも大きい企業と小さい企業では法令意識に大きい格差がある(インボイスではないが小さい企業も法令の網が必要)
- ・業種別に作業内容を把握し、特例措置が必要
- ・元請企業への徹底した指導が必要(工程の適正化、作業時間の短縮)
- ・働く側の意思も必要(残業して稼ぎたい人、法令時間内で働きたい人)
- ・年齢および健康状態での制限をつくる(例えば、55歳以上は50時間以内、高血圧者は50時間以内)[王送/宮城県/100～299人]

工程[内装/東京都/10～29人]

週休二日制の実現課題と同じく、人手不足を解消するために労務単価アップからの賃金アップを行い、適正な工期、受注単価の設定を実施することで、時間外労働もコントロール出来ると思えます。[鉄筋/千葉県/30～99人]

残業にて仕事をこなすことを努力してきたので、考え方を考える必要があります。施主もゼネコンも工期の緩和ならびに延長の必要性を考え直していただきたい。[鉄筋/大阪府/30～99人]

納期、工期、請負金額に反映されれば、上限規制は必ず守れる。これらが一つでもなくなれば守れなくなる。[PC/宮崎県/10～29人]

上限規制を実現するためには、適正工期での発注、変更協議資料作成が少ない設計図書での発注、提出書類の削減及びDXやICT技術導入による生産性向上が必要と考えます。[PC/東京都/100～299人]

時間外労働の上限規制に否定はしないが、そうならないような発注、工期での計画をお願いしたい。近年のリニューアル工事の発注が特に大規模になっている。[PC/静岡県/30～99人]

繁忙期と閑散期があり、一概に時間外労働を規制するには仕事の平準化と単価の上昇が必要。[鳶土工/大阪府/5～9人]

3. 建設業独自の時間外労働の上限規制を策定するべき

建設業は建設業に特化した内容にしてほしい。[鳶土工/愛知県/30～99人]

土木工事の場合、元請社員は書類が多く、残業が多いため対応が難しいと思う。当社は、管理職員と技能者を含めて多能工育成をしているが、休日に行うキャリアアップ研修会や資格取得を業務として平日昼間に行うとなると、労務がひっ迫するので難しい。[鳶土工/愛知県/30～99人]

仕事は建設現場での作業が主体になるので、建設会社・各現場の方針次第という受け身の状況が続いている。[王送/富山県/10～29人]

建設業の場合、現場までの移動時間が労働時間に含まれる。通勤時間と同等だと思われるが、他業種では通勤時間は含まれないので、何らかの配慮が必要だと思う。(元請または上限規制)[王送/神奈川県/10～29人]

我々建設業の下請と製造業を同じ土俵で決めるのは無理がある。我々は自宅から会社、会社から現場への移動時間の行き・帰りが発生する。[王送/島根県/10～29人]

工事現場が遠い場合など、朝早くから出勤する時間外手当もすべて支給している。そのためどうしても残業時間が増える傾向にある。[王送/広島県/5～9人]

建設現場は上限規制内での業務が可能だと思いますが、建設業における工場での上限規制は達成が厳しいと思われます。[塗装/北海道/30～99人]

労働時間と拘束時間の規定を明確にしてもらいたい。早朝、事業所に集合して会社の車で現場に行き、作業が終わり事業所に帰ると13時間～14時間位の拘束時間となる。残業時間の規定を何処まで見なければならぬのでしょうか？見解をききたいとおもいます。[鉄筋/神奈川県/10～29人]

建設現場において、現場作業時間が8時から17時となれば、会社からの移動時間が全て残業に該当します。それにもまして、朝礼や新規入場者教育で8時前に集合する現場も多々あり、時間外労働の取扱が製造業等とはかなり異なります。建設業特有の慣習の改善を願います。官庁工事においては、移動時間を含め残業時間の規制を考慮して、5割程度の労務費UPが必要ではないでしょうか。(片道1時間通勤、準備片付け30分として、毎日3時間程度の残業が発生します)[機械土工/東京都/10～29人]

現場の朝礼をデジタル化した方が良いのではないかと思います。遠方からくる職人さんは毎日の疲労が取れません30分でも家を出るのが遅ければそういった渋滞、交通事故、あおり運転などなくなると思います。[カッター/新潟県/5～9人]

北海道は特に移動距離が長いことが多いため、拘束時間が増えてしまい、どうしても時間外労働が増えてしまうと思う。現場解散・現場集合などに変えていき、交通費に反映したりなどしたらいいと思う。[鉄筋/北海道/5～9人]

建設業の労働時間の規制を実際の状況に合わせて考えなければいけないと思う。[設備/滋賀県/30～99人]

弊社は建設業(鉄筋工事)ですが、工場は建設業業務に付随する

製造業となっております。受注工事量が毎月一定しない。また作業員の入退社があると労働力がいつも一定ではないので残業に依存せざるを得ない状況です。[鉄筋/東京都/10～29人]

担当工事により取得し易いし難いと、個人差が発生し、平等性を保つ方法を検討する必要がある。[設備/高知県/30～99人]

事業場が常に固定とは限らない現場において、9時～17時の現場作業では、機械の持ち込み、移動の時間を考慮しておらず、上限規制はすぐを超えてしまう現場が多いと考えている。[設備/北海道/30～99人]

車両の移動を伴うほか、スポット業者であることによる、移動や手待ち時間のロスが前提にあり、そもそも労働時間が長くならざるを得ない取引関係、商習慣の中にある。業界全体で取り組んで、時間が短くなるように、仕組みを変えるか、特例で規制緩和するかのいずれかが必要。[クレーン/福島県/30～99人]

移動式クレーンの回送時間、遠隔地の現場への通勤時間の問題をどうクリアするのか。[クレーン/宮城県/10～29人]

社内努力、従業員の個々の努力により平日の時間外労働は減ってきている。が、やはり現場においては多少の減少はあるもののあまり変化は見られない。[基礎/東京都/100～299人]

我々外仕事に携わる者は、日の光の下でない仕事にならないため、現場でのトラブルが無い限りほとんど残業は発生しない。ただ、元請の現場事務所では、夜中まで仕事を続けているところも見られ、二重日報など不正と思しき行為が常態化しているのではないかと思われる。[鉄筋/滋賀県/10～29人]

悪天候や湧水期や岩盤が硬い等による掘削遅れにより、構造物築造の工程が圧縮され、予定していた人数では足りなくなり、時間外労働が増えるという悪循環が長年定着化している。そこを変えないと専門職の働き方改革は難しいと思う。[型枠大工/三重県/30～99人]

4. 労務単価、賃金アップが必要

請負業態で時間制約があると、ますます建設業の給料が上がらなくなり賃金の低下を招くと思う。[タイル/静岡県/5～9人]

元請の労務単価を増額してもらわなければ、経営上困難です。[葺土工/東京都/30～99人]

受注金額が安過ぎて国の施策を守ると赤字になる。[タイル/京都府/10～29人]

時間外労働上限規制の実行で、現場に於いて現状の賃金のまま無理な工程で作業を強いられることにより、建造物の品質低下に繋がり、作業員のモチベーションが下がるのではないかと懸念される。実際、職人の質を向上させる為には、経験の積み重ねが重要で、建設業をはじめモノづくりの職人力が今後若者たちに継承され、増えていけるよう、時間外労働上限規制＝賃金の増収を軸に考えて頂きたい。事業主としても頑張る職人には見合った報酬を出していきたいので、時間外労働の上限規制を遂行するためには、発注企業からの契約金額の増額、現場数が増え、安定した経営が必要となる。[葺土工/愛知県/10～29人]

上限以上の就労による賃金を求める労働者も存在するので、柔軟な対応ができる規制を求めます。[鉄筋/長野県/5～9人]

基本給を上げても実質賃金が下がってしまう(住宅ローン他ある社員はアルバイトをしたいという意見もあり)。[内装/山口県/10～29人]

元請の単価アップ[鉄筋/福岡県/100～299人]

もっと適正工賃に成れば人材育成が出来る。[内装/埼玉県/10～

29人]

・賃金の上昇・発注工事の直接工事費の増加
・直接工事費では、会社はやっていけない。[設備/神奈川県/30～99人]

お金が絡むことすべて、国から直接もらえるのであれば可能。[その他/宮城県/10～29人]

社員の収入減少。労務不足を招くだけ。[鉄筋/神奈川県/10～29人]

現状 297 日労働が 260 日になると、40 日弱の労働日が減ることで、売上が下がる。(生産性が同じとして)260 日で同じ金額の支払いをするとすると、売上も下がり、労働原価は変わらないので、赤字になる。そうすると、13%程度の単価アップがなされないと同様の売上が確保できない。さらに、有休をほとんど消化することになれば、2 割程度の施工単価の上昇が必要になる。加えて、設計労務単価ベースの単価から 2 割増しとしなければ、職人の給与も上がらない。[鉄筋/神奈川県/30～99人]

根本的に請負金額の見直しが必要だと考えます。[型枠大工/京都府/10～29人]

5. 発注者・元請・業界全体の意識改革や徹底した指導が必要

建設現場で働く作業員と、大企業の正社員を同じ目線で見ないでください。建設現場の事を何も分かっていない。[葺土工/東京都/10～29人]

元請から意識改革が必要だと思います。また、元請企業の各現場ごとに集計し、国交省などへ提出することも必要かと思われます。[鉄筋/富山県/30～99人]

発注サイドが気に掛けてくれないと無理だと思います。[葺土工/東京都/30～99人]

元請業社への規制を徹底できなければ、現状、下請業者では難あり。[葺土工/福井県/10～29人]

決定事項ですので、意識改革をして実行していくしかありません。[葺土工/大阪府/30～99人]

時間外労働をしたくてしている作業員はいない。元請の事情と労務不足のため仕方なく残業している。業界全体で時間外労働を減らす意識を持つことが必要。[型枠大工/東京都/5～9人]

社内の意識改革が絶対条件で、全社でやっていける方法を模索しながら達成すべき。一部だけの人間が忙しいという状況を余裕のある人間がフォローする体制を自主的におこなえる環境を作り出すよう訓練をかさねていく。これから若い人を確保育成していくには、これをしていくしかないので、業界で落ちこぼれないように監視していただきたい。[設備/北海道/10～29人]

元請企業だけでなく、発注者にも理解・協力が必要。[葺土工/愛知県/30～99人]

基本的に休日作業要求は断っているが、それで取引が切れたこともしばしば。こういった発注側の要請が「やってはならないこと」と規制しなければ、週休二日制同様、永遠に改善しない問題であると思っている。[防水/岩手県/10～29人]

週休 2 日制で工期遅延等の問題もあり、実現には相手の理解が必要。[瓦接/鹿児島県/10～29人]

元請企業の現場運営によって大きく変動する[型枠大工/東京都/10～29人]

6. その他

必要性があればその都度検討する予定です。[薦土工/東京都/1～4人]

労働力が不足する中で、政府として少子化対策など人口減少に対する政策の強化や、無防備の規制なしではいけないが、外国人就労や難民受け入れ等、外国人との共生社会を実現する必要があると考える。[造園/東京都/100～299人]

時代の要請であり、若年労働者の確保や労働生産性を上げていくためには必要な措置だと考える。[塗装/島根県/30～99人]

CCUSをもっと普及させて真正性を担保した労務管理をしっかりと行い、労働時間の改ざんや労働者が不利益をこうむったり、真面目に取り組む企業が損をすることがないようにしていただきたい。[塗装/石川県/10～29人]

戦略の入り口は見えて入るものの、出口戦略が見えないので、理想と現実世界の差異が発生する。労務費などが上昇し、時間外就労への意識も変わり、労働者の働き方への意識変化も政策実現に向けてよい方向に向くのであろうが、雇用側としては人手不足が更なる問題点としてのしかかってくると思われる。[圧入/新潟県/30～99人]

これから主役となる若い世代には必要と理解できますが、中堅世代より上の世代の中には、休日が増える分の副業を検討するものもある。取り扱いが難しい。[薦土工/北海道/30～99人]

法律で決まった以上、順守するしかないのでは。[防水/北海道/30～99人]

他業界にはすでに適用されているので、建設業でも行うべき。そもそも建設業だけ猶予期間があったことですら異常だと思う。国が建設業界だけ残業を許したということにはほかならない。[造園/長崎県/30～99人]

生産人口が減る中、時間外労働は実態から反している。[内装/埼玉県/10～29人]

日本人技術者が増える方法が分れば、今回のほぼ全ての課題に対応できると思います。[板金/茨城県/1～4人]

多いに結構だと思います。[鉄筋/島根県/10～29人]

労働力不足と相反する事柄[鉄筋/北海道/30～99人]

時間外労働の上限は前回上限でよいと思う。[設備/愛媛県/10～29人]

時間外労働の上限があるおかげで、時間外が適正に行われるようになった。[設備/岩手県/100～299人]

時間外労働で稼ぎたい人もいます。それで人手不足が解消すれば良いが無理でしょう。[鉄筋/宮城県/10～29人]

職種から残業などは無いに等しいです。[防水/宮城県/5～9人]

この2、3年ほとんど残業無しです。今年度も今のところないです。[鉄筋/沖縄県/5～9人]

●女性の就労環境の整備状況について

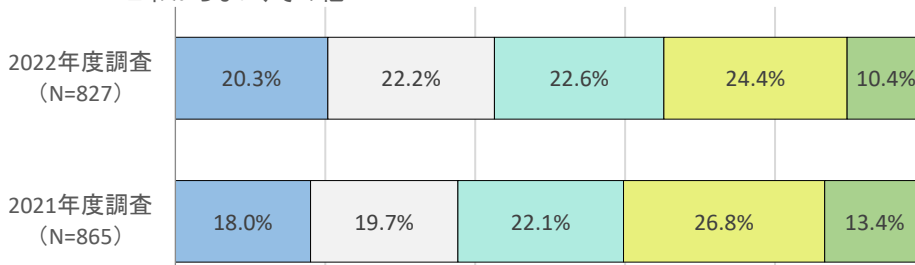
Q1-17_女性の就労環境の整備状況

女性専用設備の整備状況を見ると、「ほとんどの現場で整備されている」が最も多いのは「女性トイレ」20.3%であり、次に「女性更衣室」10.4%、「女性休憩室」5.1%が続く。

Q1-17_1_女性専用トイレの設置の有無 (SA)

女性専用トイレの設置については、全体では「女性技能者がいないため不要」24.4%が最も多い。社員数別に見ると、社員数が100人以上の場合は「ほとんどの現場で整備されている」が3割を占めている。

- ほとんどの現場で整備されている
- 半数の現場で整備されている
- ほとんど整備されていない
- 女性技能者がいないため不要
- わからない、その他

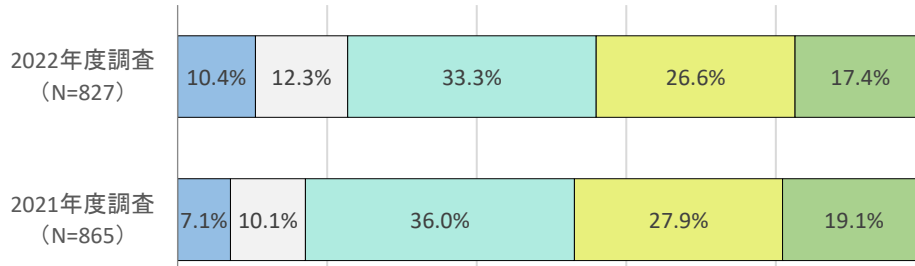


		合計	ほとんどの現場で整備されている	半数の現場で整備されている	ほとんど整備されていない	女性技能者がいないため不要	わからない、その他
全体		827	168	184	187	202	86
		100.0%	20.3%	22.2%	22.6%	24.4%	10.4%
公・民の割合	公共工事が主体	221	39	44	44	76	18
		100.0%	17.6%	19.9%	19.9%	34.4%	8.1%
	民間工事が主体	455	102	104	113	85	51
	100.0%	22.4%	22.9%	24.8%	18.7%	11.2%	
	公共・民間が半々	151	27	36	30	41	17
	100.0%	17.9%	23.8%	19.9%	27.2%	11.3%	
請負階層	元請	140	14	15	31	75	5
		100.0%	10.0%	10.7%	22.1%	53.6%	3.6%
	1次下請	604	130	152	139	115	68
		100.0%	21.5%	25.2%	23.0%	19.0%	11.3%
	2次下請	77	22	16	16	10	13
	100.0%	28.6%	20.8%	20.8%	13.0%	16.9%	
	3次以下の下請	6	2	1	1	2	0
	100.0%	33.3%	16.7%	16.7%	33.3%	0.0%	
社員数	1人~4人	38	7	4	6	15	6
		100.0%	18.4%	10.5%	15.8%	39.5%	15.8%
	5人~9人	149	15	30	50	37	17
		100.0%	10.1%	20.1%	33.6%	24.8%	11.4%
	10人~29人	374	75	80	72	106	41
		100.0%	20.1%	21.4%	19.3%	28.3%	11.0%
	30人~99人	213	54	59	48	36	16
	100.0%	25.4%	27.7%	22.5%	16.9%	7.5%	
	100人~299人	41	13	10	6	8	4
	100.0%	31.7%	24.4%	14.6%	19.5%	9.8%	
	300人以上	11	4	1	5	0	1
	100.0%	36.4%	9.1%	45.5%	0.0%	9.1%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54	17	8	10	18	1
		100.0%	31.5%	14.8%	18.5%	33.3%	1.9%
	大工工事業	44	13	16	9	2	4
		100.0%	29.5%	36.4%	20.5%	4.5%	9.1%
	とび・土工事業	185	42	36	30	57	20
		100.0%	22.7%	19.5%	16.2%	30.8%	10.8%
鉄筋工事業	195	40	56	41	32	26	
	100.0%	20.5%	28.7%	21.0%	16.4%	13.3%	
塗装工事業	80	4	12	21	37	6	
	100.0%	5.0%	15.0%	26.3%	46.3%	7.5%	
内装仕上工事業	77	16	19	23	8	11	
	100.0%	20.8%	24.7%	29.9%	10.4%	14.3%	

Q1-17_2_女性専用更衣室の設置の有無 (SA)

女性専用更衣室の設置については、「ほとんど整備されていない」が33.3%で最も多く、次に「女性技能者がいないため不要」26.6%、「わからない、その他」17.4%が続く。前回調査と比較すると「ほとんどの現場で整備されている」が3ポイント増加している。

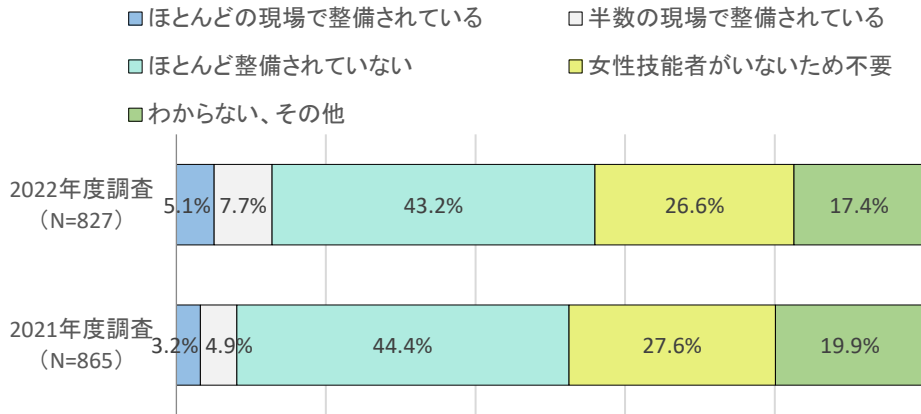
- ほとんどの現場で整備されている
- 半数の現場で整備されている
- ほとんど整備されていない
- 女性技能者がいないため不要
- わからない、その他



		合計	ほとんどの現場で整備されている	半数の現場で整備されている	ほとんど整備されていない	女性技能者がいないため不要	わからない、その他
全体		827	86	102	275	220	144
		100.0%	10.4%	12.3%	33.3%	26.6%	17.4%
公・民の割合	公共工事が主体	221	20	17	65	90	29
		100.0%	9.0%	7.7%	29.4%	40.7%	13.1%
	民間工事が主体	455	59	66	158	87	85
	100.0%	13.0%	14.5%	34.7%	19.1%	18.7%	
	公共・民間が半々	151	7	19	52	43	30
	100.0%	4.6%	12.6%	34.4%	28.5%	19.9%	
請負階層	元請	140	6	8	36	79	11
		100.0%	4.3%	5.7%	25.7%	56.4%	7.9%
	1次下請	604	65	86	217	126	110
		100.0%	10.8%	14.2%	35.9%	20.9%	18.2%
	2次下請	77	13	7	21	13	23
	100.0%	16.9%	9.1%	27.3%	16.9%	29.9%	
	3次以下の下請	6	2	1	1	2	0
	100.0%	33.3%	16.7%	16.7%	33.3%	0.0%	
社員数	1人~4人	38	3	1	7	16	11
		100.0%	7.9%	2.6%	18.4%	42.1%	28.9%
	5人~9人	149	6	16	66	38	23
		100.0%	4.0%	10.7%	44.3%	25.5%	15.4%
	10人~29人	374	36	42	112	114	70
		100.0%	9.6%	11.2%	29.9%	30.5%	18.7%
30人~99人	213	29	39	70	43	32	
	100.0%	13.6%	18.3%	32.9%	20.2%	15.0%	
100人~299人	41	10	2	14	9	6	
	100.0%	24.4%	4.9%	34.1%	22.0%	14.6%	
300人以上	11	2	2	6	0	1	
	100.0%	18.2%	18.2%	54.5%	0.0%	9.1%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54	7	6	14	25	2
		100.0%	13.0%	11.1%	25.9%	46.3%	3.7%
	大工工事業	44	6	13	15	2	8
		100.0%	13.6%	29.5%	34.1%	4.5%	18.2%
	とび・土工工事業	185	25	16	44	63	37
		100.0%	13.5%	8.6%	23.8%	34.1%	20.0%
鉄筋工事業	195	16	25	76	35	43	
	100.0%	8.2%	12.8%	39.0%	17.9%	22.1%	
塗装工事業	80	3	5	26	37	9	
	100.0%	3.8%	6.3%	32.5%	46.3%	11.3%	
内装仕上工事業	77	10	13	30	9	15	
	100.0%	13.0%	16.9%	39.0%	11.7%	19.5%	

Q1-17_3_女性専用休憩室の設置の有無 (SA)

女性専用休憩室の設置については、「ほとんど整備されていない」が43.2%、次に「女性技能者がいないため不要」26.6%と、整備が進んでいない状況がうかがえる。



		合計	ほとんどどの現場で整備されている	半数の現場で整備されている	ほとんど、整備されていない	女性技能者がいないため不要	わからない、その他
全体		827 100.0%	42 5.1%	64 7.7%	357 43.2%	220 26.6%	144 17.4%
公・民の割合	公共工事が主体	221 100.0%	10 4.5%	18 8.1%	74 33.5%	89 40.3%	30 13.6%
	民間工事が主体	455 100.0%	30 6.6%	31 6.8%	222 48.8%	88 19.3%	84 18.5%
	公共・民間が半々	151 100.0%	2 1.3%	15 9.9%	61 40.4%	43 28.5%	30 19.9%
請負階層	元請	140 100.0%	2 1.4%	8 5.7%	42 30.0%	80 57.1%	8 5.7%
	1次下請	604 100.0%	36 6.0%	49 8.1%	284 47.0%	125 20.7%	110 18.2%
	2次下請	77 100.0%	4 5.2%	6 7.8%	28 36.4%	13 16.9%	26 33.8%
	3次以下の下請	6 100.0%	0 0.0%	1 16.7%	3 50.0%	2 33.3%	0 0.0%
社員数	1人~4人	38 100.0%	1 2.6%	1 2.6%	8 21.1%	16 42.1%	12 31.6%
	5人~9人	149 100.0%	4 2.7%	4 2.7%	79 53.0%	38 25.5%	24 16.1%
	10人~29人	374 100.0%	17 4.5%	30 8.0%	149 39.8%	114 30.5%	64 17.1%
	30人~99人	213 100.0%	15 7.0%	23 10.8%	97 45.5%	43 20.2%	35 16.4%
	100人~299人	41 100.0%	3 7.3%	4 9.8%	18 43.9%	9 22.0%	7 17.1%
	300人以上	11 100.0%	2 18.2%	2 18.2%	6 54.5%	0 0.0%	1 9.1%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	2 3.7%	7 13.0%	16 29.6%	25 46.3%	4 7.4%
	大工工事業	44 100.0%	2 4.5%	6 13.6%	25 56.8%	2 4.5%	9 20.5%
	とび・土工工事業	185 100.0%	13 7.0%	9 4.9%	64 34.6%	63 34.1%	36 19.5%
	鉄筋工事業	195 100.0%	12 6.2%	15 7.7%	92 47.2%	35 17.9%	41 21.0%
	塗装工事業	80 100.0%	2 2.5%	4 5.0%	27 33.8%	37 46.3%	10 12.5%
	内装仕上工事業	77 100.0%	6 7.8%	5 6.5%	42 54.5%	9 11.7%	15 19.5%

4. 専門工事業の適正な評価などについて

●技能労働者の人数と処遇について

Q2-1_給与支給額、人数、平均年齢について[各技能者における給与(中央値)]

登録基幹技能者の平均給与額は約41万1千円、職長は約36万8千円、日本人技能労働者は約30万9千円となっている。概ね、熟練技能を保有する立場ほど給与支給額は高くなっている。

※平均給与額は、各技能者の平均年齢の給与支給額を表す。登録基幹技能者・職長・日本人技能労働者では40歳代、外国人技能実習生・外国人就労者では30歳前後である。各技能者の平均年齢に関してはP52参照。

※給与に関する設問は、具体的回答があった者のみを集計対象としているため、他の設問とサンプル数が異なる場合がある。

		給与支給額(対象:該当技能者のいる企業)									
		登録基幹技能者		職長		日本人技能労働者		外国人技能実習生		外国人就労者	
全体		410,853	(602)	367,857	(672)	309,375	(617)	208,602	(264)	267,593	(136)
公民の割合	公共工事が主体	390,854	(175)	360,577	(190)	299,479	(169)	206,731	(59)	265,000	(33)
	民間工事が主体	424,638	(310)	377,813	(351)	316,071	(328)	210,000	(164)	271,324	(81)
	公共・民間が半々	403,261	(117)	356,250	(131)	303,846	(120)	206,250	(41)	250,000	(22)
請負階層	元請	352,381	(96)	333,654	(105)	276,563	(98)	208,333	(12)	268,750	(7)
	1次下請	419,340	(456)	373,496	(497)	315,385	(458)	208,446	(215)	271,795	(104)
	2次以下の下請	450,000	(50)	375,000	(70)	325,000	(61)	209,615	(37)	252,273	(25)
社員数	1人~4人	362,500	(18)	370,000	(22)	320,833	(21)	225,000	(2)	275,000	(2)
	5人~9人	416,071	(85)	376,136	(115)	306,250	(97)	195,455	(24)	270,000	(12)
	10人~29人	402,586	(282)	353,846	(314)	301,190	(287)	202,174	(132)	256,250	(57)
	30人~99人	417,935	(179)	379,911	(181)	317,857	(179)	212,500	(91)	270,652	(55)
	100人~299人	442,857	(32)	404,167	(34)	337,500	(28)	265,000	(13)	293,750	(9)
	300人~	425,000	(6)	350,000	(6)	312,500	(5)	250,000	(2)	325,000	(1)
許可業種(回答数上位を抽出)	土木工事業	402,273	(43)	380,769	(48)	320,000	(40)	203,571	(15)	283,333	(8)
	建築工事業	462,500	(19)	410,000	(20)	331,250	(17)	250,000	(6)	237,500	(3)
	大工工事業	430,769	(40)	394,231	(39)	350,000	(40)	197,727	(23)	250,000	(16)
	とび・土工工事業	424,219	(153)	380,814	(159)	319,444	(136)	216,667	(66)	275,000	(33)
	タイル・れんが・ブロック工事業	400,000	(14)	416,667	(28)	318,750	(27)	181,250	(7)	-	(0)
	鉄筋工事業	409,375	(154)	357,386	(175)	305,882	(174)	206,977	(110)	261,957	(51)
	塗装工事業	379,688	(61)	336,111	(66)	289,773	(61)	191,667	(5)	325,000	(1)
	内装仕上工事業	433,333	(38)	342,500	(41)	293,750	(34)	220,833	(21)	275,000	(17)
	造園工事業	365,909	(29)	333,333	(34)	275,000	(33)	175,000	(1)	275,000	(2)
地域ブロック	北海道	387,500	(48)	351,923	(47)	306,667	(46)	209,375	(19)	300,000	(4)
	東北	365,385	(64)	320,455	(70)	272,222	(66)	250,000	(10)	291,667	(5)
	関東	462,500	(161)	419,375	(175)	351,923	(159)	231,452	(79)	285,577	(53)
	北陸	385,714	(28)	355,556	(26)	300,000	(24)	193,750	(7)	250,000	(4)
	中部	419,643	(51)	383,696	(65)	328,000	(56)	216,667	(30)	255,000	(17)
	近畿	427,778	(86)	404,545	(96)	327,679	(91)	219,444	(38)	262,500	(16)
	中国	395,833	(58)	341,250	(73)	293,750	(69)	186,765	(31)	247,222	(17)
	四国	356,250	(46)	326,786	(47)	275,000	(40)	180,000	(12)	225,000	(4)
	九州・沖縄	383,333	(60)	325,962	(73)	268,519	(66)	181,250	(38)	235,000	(16)

※表における灰色の部分は、サンプル数が少ないため信頼性に欠けることに留意。

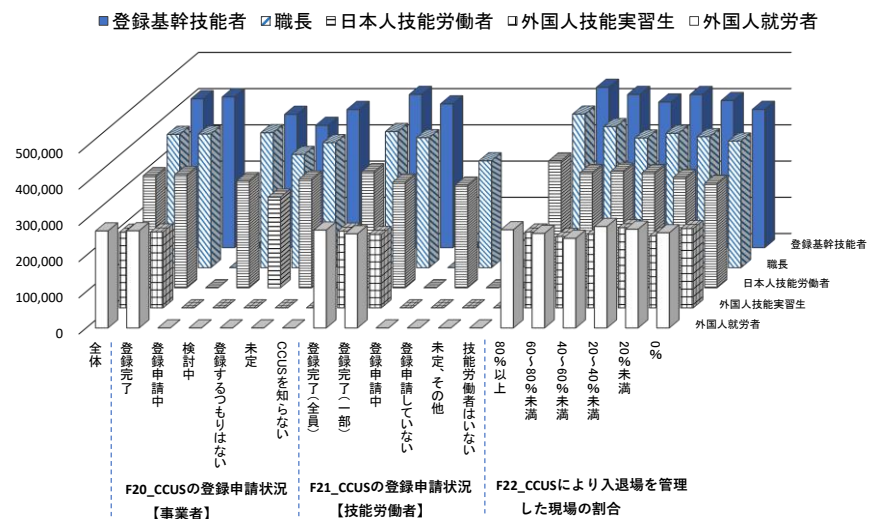
CCUSの登録申請状況等でみた給与支給額(中央値)

各技能労働者の給与支給額を、建設キャリアアップシステム(CCUS)の登録申請状況等で比較してみると、「登録完了」または「登録申請中」と回答した企業の方が、その他の企業に比べて給与が高いという傾向が見られた。また、現場入退場の管理方法においても、CCUSを積極的に活用している企業ほど、給与水準も高くなっている。

		給与支給額(対象:該当技能者のいる企業)									
		登録基幹技能者		職長		日本人技能労働者		外国人技能実習生		外国人就労者	
全体		410,853	(602)	367,857	(672)	309,375	(617)	208,602	(264)	267,593	(136)
【事業者】 CCUSの登録申請状況	登録完了	416,057	(537)	368,874	(596)	311,607	(541)	209,239	(260)	268,056	(135)
	登録申請中	375,000	(7)	387,500	(9)	325,000	(8)	183,333	(4)	225,000	(1)
	検討中	367,857	(27)	372,500	(31)	295,455	(30)	-	(0)	-	(0)
	登録するつもりはない	337,500	(11)	312,500	(15)	250,000	(14)	-	(0)	-	(0)
	未定	381,250	(13)	345,000	(17)	300,000	(20)	-	(0)	-	(0)
	CCUSを知らない	325,000	(7)	300,000	(4)	250,000	(4)	-	(0)	-	(0)
【技能労働者】 CCUSの登録申請状況	登録完了(全員)	422,826	(410)	375,714	(442)	320,343	(401)	211,620	(199)	270,000	(106)
	登録完了(一部)	396,739	(119)	358,696	(142)	291,667	(129)	202,273	(62)	259,615	(29)
	登録申請中	387,500	(5)	375,000	(7)	312,500	(5)	-	(0)	-	(0)
	登録申請していない	325,000	(7)	295,000	(11)	283,333	(12)	150,000	(2)	-	(0)
	未定、その他	325,000	(1)	275,000	(2)	300,000	(2)	175,000	(1)	-	(0)
	技能労働者がいない	350,000	(2)	325,000	(1)	-	(0)	-	(0)	275,000	(1)
【現場】 CCUSにより入退場を管理した現場の割合	80%以上	442,391	(67)	423,750	(69)	350,000	(62)	209,091	(34)	270,833	(22)
	60~80%未満	422,727	(56)	389,286	(58)	317,647	(56)	196,875	(30)	260,714	(23)
	40~60%未満	401,923	(59)	357,813	(67)	321,667	(67)	203,125	(33)	247,222	(17)
	20~40%未満	422,500	(76)	370,833	(84)	317,647	(72)	221,154	(56)	280,000	(24)
	20%未満	405,882	(204)	361,441	(223)	304,688	(199)	198,649	(80)	272,368	(37)
	0%	381,481	(140)	349,444	(171)	288,426	(161)	218,750	(31)	262,500	(13)

※表における灰色の部分、サンプル数が少ないため信頼性に欠けることに留意。

右のグラフは、上記データを棒グラフで表したものである。概ね左上がりであり、CCUSの登録や活用が熱心な企業の技能者ほど賃金水準が高いことが分かる。



※サンプル数が10以下の場合には非表示。

一社当りの技能者数・平均年齢(中央値※) ※但し「外国人技能実習生」、「外国人就労者」の人数は平均値

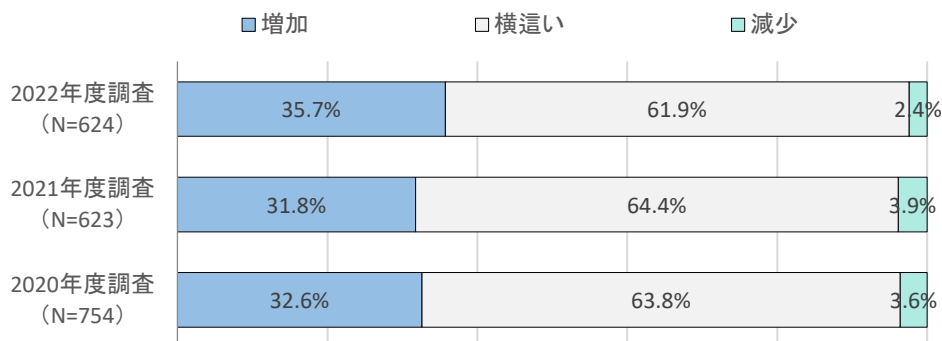
一社あたりの基幹技能者数(括弧内は平均年齢)は2人(48.0歳)、職長は3人(45.0歳)、日本人技能労働者は3人(42.0歳)となっている。

		一社当りの人数(対象:全社)					平均年齢(対象:該当技能者のいる企業)				
		登録基幹技能者	職長	日本人技能労働者	外国人技能実習生(平均値)	外国人就労者(平均値)	登録基幹技能者	職長	日本人技能労働者	外国人技能実習生	外国人就労者
全体		2	3	3	1.6	1.1	48.0	45.0	42.0	26.0	30.0
公民の割合	公共工事が主体	3	4	4	1.2	0.6	48.0	45.0	42.0	26.0	30.0
	民間工事が主体	2	3	3	1.8	1.5	48.0	45.0	42.0	26.0	29.0
	公共・民間が半々	2	3	4	1.7	0.8	47.0	45.0	40.0	26.0	32.0
請負階層	元請	2	2.5	3	0.3	0.2	49.0	47.0	41.0	25.0	30.0
	1次下請	3	3	4	1.9	1.3	48.0	45.0	42.5	26.0	30.0
	2次以下の下請	1	3	2	2.1	1.4	46.0	44.0	40.0	26.0	31.0
社員数	1人～4人	0.5	1	1	0.2	0.1	48.0	46.0	48.0	25.0	34.0
	5人～9人	1	2	2	0.4	0.1	49.0	47.0	42.0	27.5	28.0
	10人～29人	2	3	3	1.4	0.5	48.0	45.0	43.0	26.0	28.0
	30人～99人	5	5	10	2.8	2.8	47.0	45.0	40.0	26.0	30.0
	100人～299人	7	12	10	3.1	1.0	48.0	43.7	39.5	25.0	30.0
	300人～	1	5	0	6.8	3.1	47.5	43.0	41.0	33.5	41.0
許可業種(回答数上位を抽出)	土木工事業	4.5	5	5	2.2	0.7	48.5	49.0	46.5	27.0	31.5
	建築工事業	1	1.5	2	1.5	0.2	50.0	45.5	36.0	28.5	28.0
	大工工事業	4	3	9.5	2.8	9.2	48.0	48.0	48.0	25.0	29.5
	とび・土工工事業	4	5	5	1.9	0.9	47.0	45.0	40.5	26.0	30.0
	タイル・れんが・ブロック工事業	0	1	3	0.5	0.0	51.0	50.0	50.0	29.0	-
	鉄筋工事業	2	3	4	2.9	1.0	46.0	44.0	42.0	26.5	30.0
	塗装工事業	2	2	3	0.2	0.0	49.0	44.0	40.0	26.0	25.0
	内装仕上工事業	1	1	0	1.1	0.8	46.5	40.0	35.0	25.0	27.0
造園工事業	1	4	3	0.0	0.1	50.0	45.5	43.0	22.0	29.0	
地域ブロック	北海道	3	3	5	1.6	0.3	49.0	47.0	40.0	27.0	32.1
	東北	3	4	5	0.6	0.1	47.0	46.0	41.5	29.0	32.0
	関東	2	3	3	2.1	1.1	47.9	45.0	41.0	25.5	30.0
	北陸	2	2	3	1.0	0.4	47.8	44.4	45.5	28.0	26.0
	中部	2	3	4	2.7	1.0	47.0	45.0	45.0	26.5	31.0
	近畿	2	4	4	1.4	3.6	50.0	45.0	42.0	26.0	29.0
	中国	2	3	3	1.2	0.6	48.0	45.0	40.0	27.0	27.0
	四国	3	3	3	0.8	0.2	49.0	45.0	41.5	24.0	31.0
九州・沖縄	2	4	3	2.0	0.5	46.0	45.0	44.0	26.0	30.0	

Q2-1_給与の増減について

Q2-1-1-4_登録基幹技能者の給与の増減(SA)

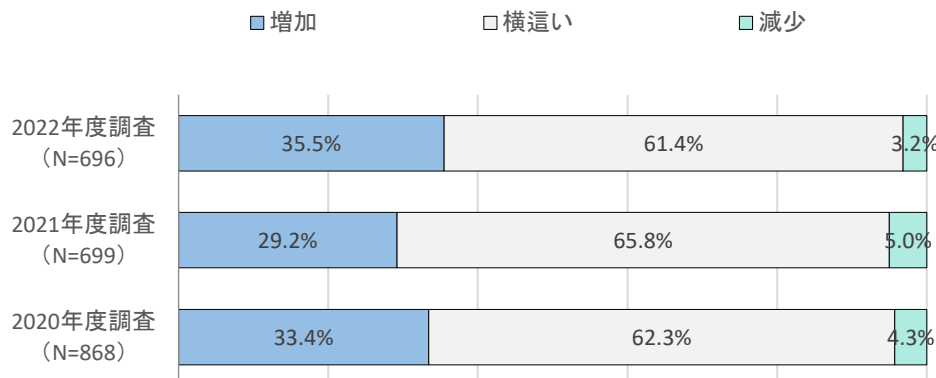
登録基幹技能者の給与については、前回調査と比べわずかではあるが、給与が「増加」している企業が増えている。



		合計	増加	横這い	減少
全体		624 100.0%	223 35.7%	386 61.9%	15 2.4%
公・民の割合	公共工事が主体	182 100.0%	80 44.0%	97 53.3%	5 2.7%
	民間工事が主体	322 100.0%	96 29.8%	218 67.7%	8 2.5%
	公共・民間が半々	120 100.0%	47 39.2%	71 59.2%	2 1.7%
請負階層	元請	99 100.0%	51 51.5%	47 47.5%	1 1.0%
	1次下請	474 100.0%	153 32.3%	310 65.4%	11 2.3%
	2次下請	46 100.0%	17 37.0%	26 56.5%	3 6.5%
	3次以下の下請	5 100.0%	2 40.0%	3 60.0%	0 0.0%
社員数	1人~4人	19 100.0%	7 36.8%	12 63.2%	0 0.0%
	5人~9人	88 100.0%	23 26.1%	64 72.7%	1 1.1%
	10人~29人	291 100.0%	104 35.7%	180 61.9%	7 2.4%
	30人~99人	186 100.0%	72 38.7%	109 58.6%	5 2.7%
	100人~299人	34 100.0%	14 41.2%	18 52.9%	2 5.9%
	300人以上	6 100.0%	3 50.0%	3 50.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	44 100.0%	21 47.7%	22 50.0%	1 2.3%
	大工工事業	41 100.0%	9 22.0%	31 75.6%	1 2.4%
	とび・土工工事業	163 100.0%	67 41.1%	90 55.2%	6 3.7%
	鉄筋工事業	156 100.0%	43 27.6%	111 71.2%	2 1.3%
	塗装工事業	61 100.0%	26 42.6%	33 54.1%	2 3.3%
	内装仕上工事業	42 100.0%	10 23.8%	32 76.2%	0 0.0%

Q2-1-2-4_職長の給与の増減(SA)

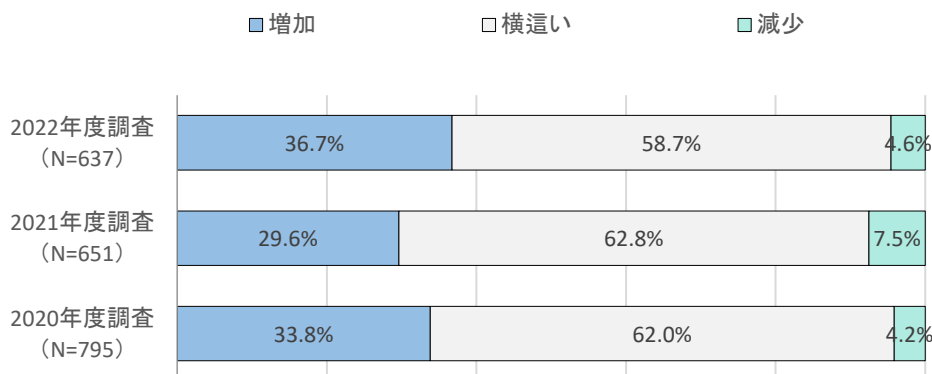
職長の給与については、「増加」が前回調査より約6ポイント増加し、「横這い」が約4ポイント減少しており、前年度より改善している状況がうかがえる。



		合計	増加	横這い	減少
全体		696	247	427	22
		100.0%	35.5%	61.4%	3.2%
公・民の割合	公共工事が主体	195	84	105	6
		100.0%	43.1%	53.8%	3.1%
	民間工事が主体	367	111	242	14
	100.0%	30.2%	65.9%	3.8%	
	公共・民間が半々	134	52	80	2
	100.0%	38.8%	59.7%	1.5%	
請負階層	元請	107	56	48	3
		100.0%	52.3%	44.9%	2.8%
	1次下請	517	167	334	16
		100.0%	32.3%	64.6%	3.1%
	2次下請	68	22	43	3
	100.0%	32.4%	63.2%	4.4%	
	3次以下の下請	4	2	2	0
	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	
社員数	1人~4人	23	6	17	0
		100.0%	26.1%	73.9%	0.0%
	5人~9人	118	32	83	3
		100.0%	27.1%	70.3%	2.5%
	10人~29人	323	114	197	12
		100.0%	35.3%	61.0%	3.7%
	30人~99人	189	76	107	6
	100.0%	40.2%	56.6%	3.2%	
	100人~299人	36	15	20	1
	100.0%	41.7%	55.6%	2.8%	
	300人以上	7	4	3	0
	100.0%	57.1%	42.9%	0.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	48	23	23	2
		100.0%	47.9%	47.9%	4.2%
	大工工事業	40	11	28	1
		100.0%	27.5%	70.0%	2.5%
	とび・土工工事業	169	56	106	7
		100.0%	33.1%	62.7%	4.1%
	鉄筋工事業	179	51	123	5
	100.0%	28.5%	68.7%	2.8%	
	塗装工事業	66	30	33	3
	100.0%	45.5%	50.0%	4.5%	
	内装仕上工事業	45	16	29	0
	100.0%	35.6%	64.4%	0.0%	

Q2-1-3-4_日本人技能労働者の給与の増減(SA)

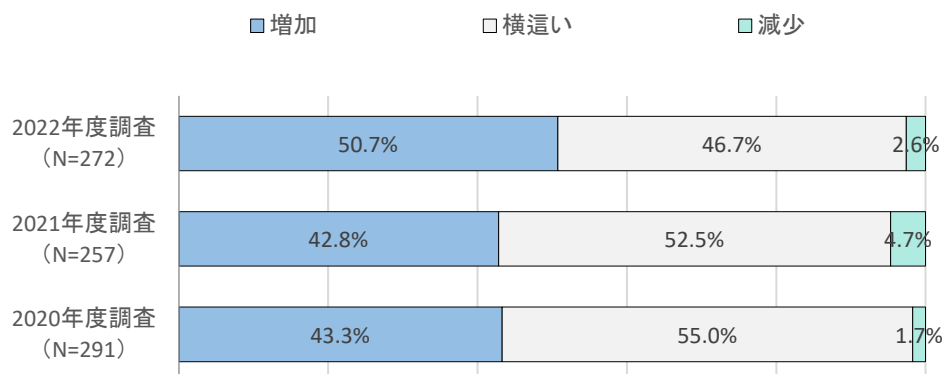
日本人技能労働者の給与については、36.7%が「増加」しており、前回調査より約7ポイント増加している。社員数別に見ると、「1人～299人」については「横這い」が最も多い。



		合計	増加	横這い	減少
全体		637 100.0%	234 36.7%	374 58.7%	29 4.6%
公・民の割合	公共工事が主体	176 100.0%	74 42.0%	97 55.1%	5 2.8%
	民間工事が主体	338 100.0%	112 33.1%	207 61.2%	19 5.6%
	公共・民間が半々	123 100.0%	48 39.0%	70 56.9%	5 4.1%
請負階層	元請	101 100.0%	55 54.5%	42 41.6%	4 4.0%
	1次下請	474 100.0%	155 32.7%	295 62.2%	24 5.1%
	2次下請	58 100.0%	21 36.2%	36 62.1%	1 1.7%
	3次以下の下請	4 100.0%	3 75.0%	1 25.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	22 100.0%	4 18.2%	14 63.6%	4 18.2%
	5人～9人	98 100.0%	27 27.6%	69 70.4%	2 2.0%
	10人～29人	296 100.0%	106 35.8%	175 59.1%	15 5.1%
	30人～99人	186 100.0%	79 42.5%	100 53.8%	7 3.8%
	100人～299人	30 100.0%	14 46.7%	15 50.0%	1 3.3%
	300人以上	5 100.0%	4 80.0%	1 20.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	40 100.0%	19 47.5%	21 52.5%	0 0.0%
	大工工事業	40 100.0%	12 30.0%	27 67.5%	1 2.5%
	とび・土工工事業	148 100.0%	51 34.5%	87 58.8%	10 6.8%
	鉄筋工事業	178 100.0%	47 26.4%	125 70.2%	6 3.4%
	塗装工事業	61 100.0%	28 45.9%	29 47.5%	4 6.6%
	内装仕上工事業	36 100.0%	14 38.9%	22 61.1%	0 0.0%

Q2-1-4-4_外国人技能実習生の給与増減(SA)

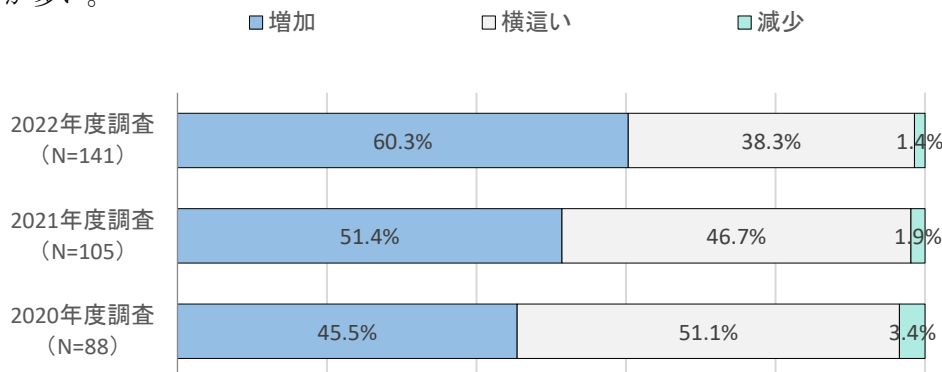
外国人技能実習生の給与については、「増加」している 50.7%が最も多く、前年度調査より約 8 ポイント増加している。次に「横這い」 46.7%が続く。



		合計	増加	横這い	減少
全体		272 100.0%	138 50.7%	127 46.7%	7 2.6%
公・民の割合	公共工事が主体	61 100.0%	35 57.4%	25 41.0%	1 1.6%
	民間工事が主体	169 100.0%	84 49.7%	80 47.3%	5 3.0%
	公共・民間が半々	42 100.0%	19 45.2%	22 52.4%	1 2.4%
請負階層	元請	12 100.0%	7 58.3%	5 41.7%	0 0.0%
	1次下請	223 100.0%	111 49.8%	106 47.5%	6 2.7%
	2次下請	36 100.0%	19 52.8%	16 44.4%	1 2.8%
	3次以下の下請	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人~4人	2 100.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	5人~9人	24 100.0%	10 41.7%	14 58.3%	0 0.0%
	10人~29人	135 100.0%	63 46.7%	67 49.6%	5 3.7%
	30人~99人	96 100.0%	53 55.2%	41 42.7%	2 2.1%
	100人~299人	13 100.0%	9 69.2%	4 30.8%	0 0.0%
	300人以上	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	15 100.0%	8 53.3%	7 46.7%	0 0.0%
	大工工事業	24 100.0%	10 41.7%	14 58.3%	0 0.0%
	とび・土工工事業	71 100.0%	36 50.7%	31 43.7%	4 5.6%
	鉄筋工事業	110 100.0%	55 50.0%	53 48.2%	2 1.8%
	塗装工事業	5 100.0%	2 40.0%	3 60.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	22 100.0%	14 63.6%	8 36.4%	0 0.0%

Q2-1-5-4_外国人就労者の給与の増減(SA)

外国人就労者の給与については、「増加」が60.3%と、前回調査より約9ポイント数字を伸ばしている。請負階層別では、「元請」に近い階層ほど、また企業規模の大きな企業ほど「増加」している割合が多い。

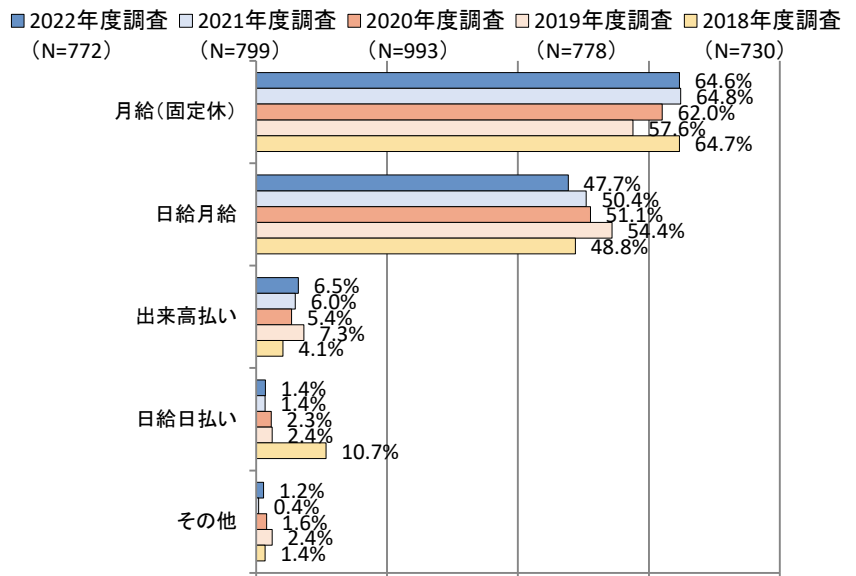


		合計	増加	横這い	減少
全体		141 100.0%	85 60.3%	54 38.3%	2 1.4%
公・民の割合	公共工事が主体	35 100.0%	21 60.0%	14 40.0%	0 0.0%
	民間工事が主体	84 100.0%	49 58.3%	33 39.3%	2 2.4%
	公共・民間が半々	22 100.0%	15 68.2%	7 31.8%	0 0.0%
請負階層	元請	7 100.0%	3 42.9%	4 57.1%	0 0.0%
	1次下請	109 100.0%	69 63.3%	38 34.9%	2 1.8%
	2次下請	24 100.0%	12 50.0%	12 50.0%	0 0.0%
	3次以下の下請	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人~4人	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%
	5人~9人	12 100.0%	6 50.0%	6 50.0%	0 0.0%
	10人~29人	59 100.0%	35 59.3%	23 39.0%	1 1.7%
	30人~99人	58 100.0%	36 62.1%	21 36.2%	1 1.7%
	100人~299人	9 100.0%	6 66.7%	3 33.3%	0 0.0%
	300人以上	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	8 100.0%	6 75.0%	2 25.0%	0 0.0%
	大工工事業	16 100.0%	10 62.5%	6 37.5%	0 0.0%
	とび・土工工事業	37 100.0%	21 56.8%	15 40.5%	1 2.7%
	鉄筋工事業	51 100.0%	32 62.7%	19 37.3%	0 0.0%
	塗装工事業	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	17 100.0%	12 70.6%	5 29.4%	0 0.0%

Q2-2-1_給与の支払い形態(MA) <Q2-1で技能労働者の該当者がいる場合のみ回答>

給与の支払い形態としては、「月給（固定給）」が64.6%、「日給月給」が47.7%と続く。

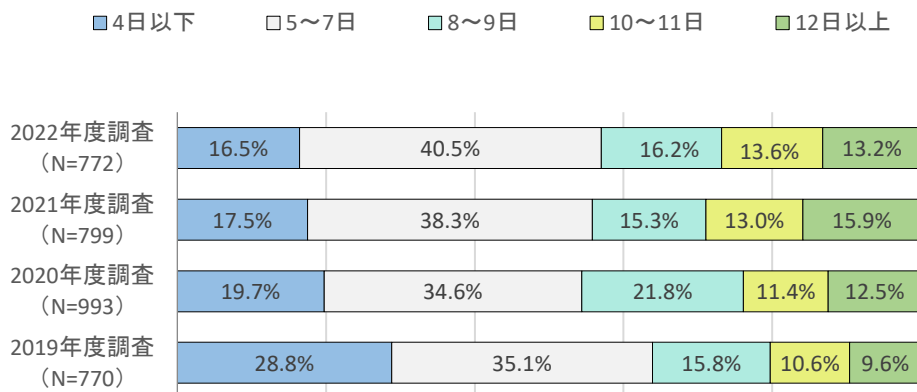
社員数が多い企業ほど「月給（固定給）」制の割合が多い。



		合計	月給 (固定給)	日給月給	日給日払い	出来高払い	その他
全体		772 100.0%	499 64.6%	368 47.7%	11 1.4%	50 6.5%	9 1.2%
公・民の割合	公共工事が主体	209 100.0%	152 72.7%	89 42.6%	2 1.0%	3 1.4%	1 0.5%
	民間工事が主体	417 100.0%	253 60.7%	211 50.6%	9 2.2%	40 9.6%	6 1.4%
	公共・民間が半々	146 100.0%	94 64.4%	68 46.6%	0 0.0%	7 4.8%	2 1.4%
請負階層	元請	124 100.0%	90 72.6%	44 35.5%	0 0.0%	3 2.4%	0 0.0%
	1次下請	572 100.0%	360 62.9%	291 50.9%	10 1.7%	44 7.7%	8 1.4%
	2次下請	71 100.0%	44 62.0%	33 46.5%	1 1.4%	3 4.2%	1 1.4%
	3次以下の下請	5 100.0%	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人~4人	32 100.0%	20 62.5%	15 46.9%	0 0.0%	2 6.3%	1 3.1%
	5人~9人	132 100.0%	71 53.8%	63 47.7%	5 3.8%	14 10.6%	1 0.8%
	10人~29人	359 100.0%	222 61.8%	176 49.0%	4 1.1%	18 5.0%	4 1.1%
	30人~99人	205 100.0%	151 73.7%	102 49.8%	2 1.0%	10 4.9%	1 0.5%
	100人~299人	36 100.0%	30 83.3%	9 25.0%	0 0.0%	6 16.7%	2 5.6%
	300人以上	8 100.0%	5 62.5%	3 37.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51 100.0%	38 74.5%	23 45.1%	0 0.0%	1 2.0%	0 0.0%
	大工工事業	44 100.0%	23 52.3%	34 77.3%	1 2.3%	2 4.5%	0 0.0%
	とび・土工工事業	182 100.0%	129 70.9%	82 45.1%	5 2.7%	7 3.8%	5 2.7%
	鉄筋工事業	193 100.0%	109 56.5%	112 58.0%	2 1.0%	18 9.3%	3 1.6%
	塗装工事業	75 100.0%	43 57.3%	34 45.3%	1 1.3%	0 0.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	59 100.0%	47 79.7%	15 25.4%	0 0.0%	6 10.2%	0 0.0%

Q2-2-2_年次有給休暇の平均取得日数(SA) <Q2-1で技能労働者の該当者がいる場合のみ回答>

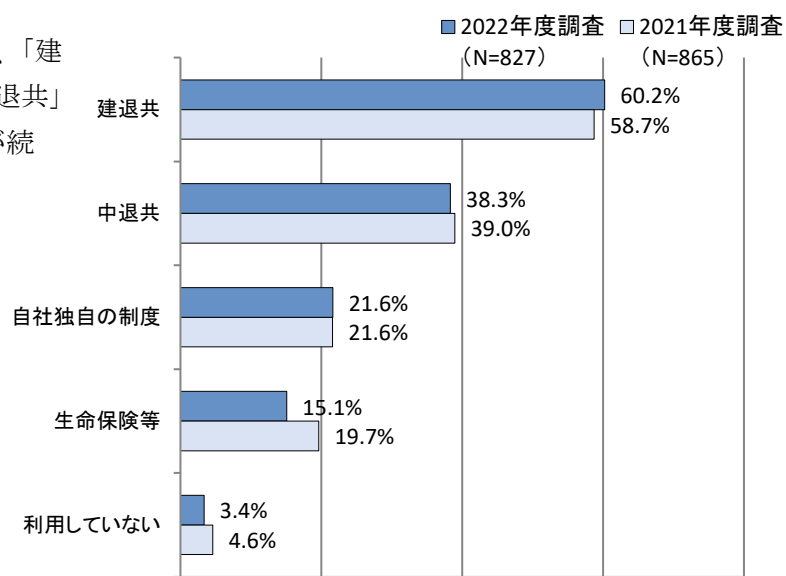
年次有給休暇の平均取得日数は、「5日～7日」が40.5%と最も多い。規模別に見ると、昨年同様、小規模企業ほど取得日数は少ない。



		合計	4日以下	5～7日	8～9日	10～11日	12日以上
全体		772 100.0%	127 16.5%	313 40.5%	125 16.2%	105 13.6%	102 13.2%
公・民の割合	公共工事が主体	209 100.0%	29 13.9%	81 38.8%	32 15.3%	33 15.8%	34 16.3%
	民間工事が主体	417 100.0%	81 19.4%	178 42.7%	64 15.3%	46 11.0%	48 11.5%
	公共・民間が半々	146 100.0%	17 11.6%	54 37.0%	29 19.9%	26 17.8%	20 13.7%
請負階層	元請	124 100.0%	12 9.7%	39 31.5%	24 19.4%	20 16.1%	29 23.4%
	1次下請	572 100.0%	103 18.0%	242 42.3%	90 15.7%	75 13.1%	62 10.8%
	2次下請	71 100.0%	12 16.9%	30 42.3%	9 12.7%	10 14.1%	10 14.1%
	3次以下の下請	5 100.0%	0 0.0%	2 40.0%	2 40.0%	0 0.0%	1 20.0%
社員数	1人～4人	32 100.0%	11 34.4%	14 43.8%	1 3.1%	3 9.4%	3 9.4%
	5人～9人	132 100.0%	30 22.7%	53 40.2%	14 10.6%	14 10.6%	21 15.9%
	10人～29人	359 100.0%	57 15.9%	140 39.0%	60 16.7%	58 16.2%	44 12.3%
	30人～99人	205 100.0%	26 12.7%	90 43.9%	43 21.0%	21 10.2%	25 12.2%
	100人～299人	36 100.0%	2 5.6%	15 41.7%	4 11.1%	8 22.2%	7 19.4%
	300人以上	8 100.0%	1 12.5%	1 12.5%	3 37.5%	1 12.5%	2 25.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51 100.0%	5 9.8%	14 27.5%	9 17.6%	13 25.5%	10 19.6%
	大工工事業	44 100.0%	17 38.6%	13 29.5%	8 18.2%	4 9.1%	2 4.5%
	とび・土工工事業	182 100.0%	23 12.6%	74 40.7%	30 16.5%	25 13.7%	30 16.5%
	鉄筋工事業	193 100.0%	26 13.5%	102 52.8%	26 13.5%	24 12.4%	15 7.8%
	塗装工事業	75 100.0%	17 22.7%	23 30.7%	11 14.7%	14 18.7%	10 13.3%
	内装仕上工事業	59 100.0%	9 15.3%	22 37.3%	10 16.9%	10 16.9%	8 13.6%

Q2-3_利用している退職金制度(MA)

利用している退職金制度としては、「建退共」60.2%が最も多く、次に「中退共」38.3%、「自社独自の制度」21.6%が続く。

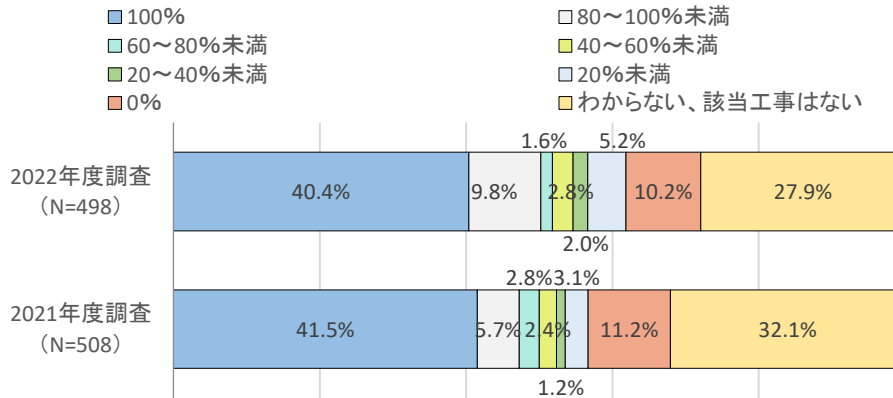


		合計	建退共	中退共	自社独自の制度	生命保険等	利用していない
全体		827 100.0%	498 60.2%	317 38.3%	179 21.6%	125 15.1%	28 3.4%
公・民の割合	公共工事が主体	221 100.0%	176 79.6%	85 38.5%	48 21.7%	28 12.7%	2 0.9%
	民間工事が主体	455 100.0%	228 50.1%	173 38.0%	98 21.5%	74 16.3%	23 5.1%
	公共・民間が半々	151 100.0%	94 62.3%	59 39.1%	33 21.9%	23 15.2%	3 2.0%
請負階層	元請	140 100.0%	102 72.9%	66 47.1%	33 23.6%	21 15.0%	1 0.7%
	1次下請	604 100.0%	350 57.9%	228 37.7%	132 21.9%	96 15.9%	21 3.5%
	2次下請	77 100.0%	44 57.1%	21 27.3%	11 14.3%	7 9.1%	6 7.8%
	3次以下の下請	6 100.0%	2 33.3%	2 33.3%	3 50.0%	1 16.7%	0 0.0%
社員数	1人~4人	38 100.0%	23 60.5%	9 23.7%	3 7.9%	5 13.2%	3 7.9%
	5人~9人	149 100.0%	72 48.3%	56 37.6%	24 16.1%	34 22.8%	7 4.7%
	10人~29人	374 100.0%	234 62.6%	150 40.1%	63 16.8%	49 13.1%	14 3.7%
	30人~99人	213 100.0%	147 69.0%	86 40.4%	56 26.3%	32 15.0%	3 1.4%
	100人~299人	41 100.0%	19 46.3%	15 36.6%	23 56.1%	5 12.2%	0 0.0%
	300人以上	11 100.0%	3 27.3%	1 9.1%	10 90.9%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	42 77.8%	21 38.9%	11 20.4%	6 11.1%	0 0.0%
	大工工事業	44 100.0%	36 81.8%	9 20.5%	10 22.7%	6 13.6%	0 0.0%
	とび・土工工事業	185 100.0%	129 69.7%	74 40.0%	43 23.2%	20 10.8%	4 2.2%
	鉄筋工事業	195 100.0%	124 63.6%	57 29.2%	24 12.3%	28 14.4%	8 4.1%
	塗装工事業	80 100.0%	54 67.5%	36 45.0%	18 22.5%	16 20.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	77 100.0%	13 16.9%	33 42.9%	21 27.3%	19 24.7%	10 13.0%

Q2-4_元請企業から建退共証紙が交付された割合<Q2-3で「1」を選択した方のみ回答>

Q2-4-1_建退共証紙が交付された割合【国交省直轄工事】(SA)

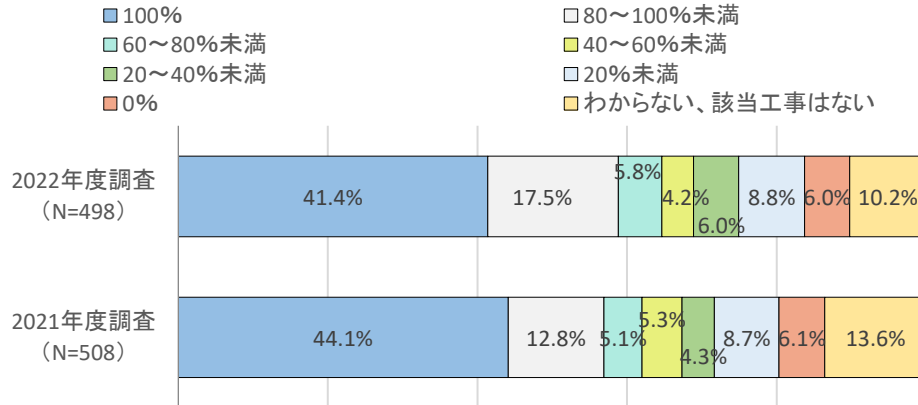
国交省直轄工事において建退共証紙が交付された割合は、「100%」が40.4%と最も多い。次に「わからない、該当工事はない」27.9%が続く。社員数別に見ると、5人～300人以上は「100%」が最も多い。



	合計	100%	80～100%未満	60～80%未満	40～60%未満	20～40%未満	20%未満	0%	わからない 該当工事はない	
全体	498	201	49	8	14	10	26	51	139	
	100.0%	40.4%	9.8%	1.6%	2.8%	2.0%	5.2%	10.2%	27.9%	
公・民の割合	公共工事が主体	176	76	25	4	7	2	8	11	43
		100.0%	43.2%	14.2%	2.3%	4.0%	1.1%	4.5%	6.3%	24.4%
	民間工事が主体	228	80	16	2	7	4	13	33	73
	100.0%	35.1%	7.0%	0.9%	3.1%	1.8%	5.7%	14.5%	32.0%	
	94	45	8	2	0	4	5	7	23	
	100.0%	47.9%	8.5%	2.1%	0.0%	4.3%	5.3%	7.4%	24.5%	
請負階層	元請	102	21	2	0	2	0	2	17	58
		100.0%	20.6%	2.0%	0.0%	2.0%	0.0%	2.0%	16.7%	56.9%
	1次下請	350	160	39	8	10	8	22	30	73
		100.0%	45.7%	11.1%	2.3%	2.9%	2.3%	6.3%	8.6%	20.9%
	44	20	8	0	2	2	2	3	7	
	100.0%	45.5%	18.2%	0.0%	4.5%	4.5%	4.5%	6.8%	15.9%	
	2	0	0	0	0	0	0	1	1	
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	
社員数	1人～4人	23	7	1	0	0	0	0	7	8
		100.0%	30.4%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.4%	34.8%
	5人～9人	72	21	9	0	1	4	4	12	21
		100.0%	29.2%	12.5%	0.0%	1.4%	5.6%	5.6%	16.7%	29.2%
	10人～29人	234	98	14	3	8	4	14	22	71
		100.0%	41.9%	6.0%	1.3%	3.4%	1.7%	6.0%	9.4%	30.3%
30人～99人	147	67	18	5	5	2	6	7	37	
	100.0%	45.6%	12.2%	3.4%	3.4%	1.4%	4.1%	4.8%	25.2%	
100人～299人	19	6	6	0	0	0	2	3	2	
	100.0%	31.6%	31.6%	0.0%	0.0%	0.0%	10.5%	15.8%	10.5%	
300人以上	3	2	1	0	0	0	0	0	0	
	100.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	42	25	4	1	0	1	0	2	9
		100.0%	59.5%	9.5%	2.4%	0.0%	2.4%	0.0%	4.8%	21.4%
	大工工事業	36	17	5	0	0	0	3	2	9
		100.0%	47.2%	13.9%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	5.6%	25.0%
	とび・土工工事業	129	64	14	3	2	3	9	8	26
		100.0%	49.6%	10.9%	2.3%	1.6%	2.3%	7.0%	6.2%	20.2%
鉄筋工事業	124	54	17	3	6	5	9	8	22	
	100.0%	43.5%	13.7%	2.4%	4.8%	4.0%	7.3%	6.5%	17.7%	
塗装工事業	54	13	5	0	1	0	2	11	22	
	100.0%	24.1%	9.3%	0.0%	1.9%	0.0%	3.7%	20.4%	40.7%	
内装仕上工事業	13	3	2	0	1	0	0	4	3	
	100.0%	23.1%	15.4%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	30.8%	23.1%	

Q2-4-2_建退共証紙が交付された割合【公共工事】(S A)

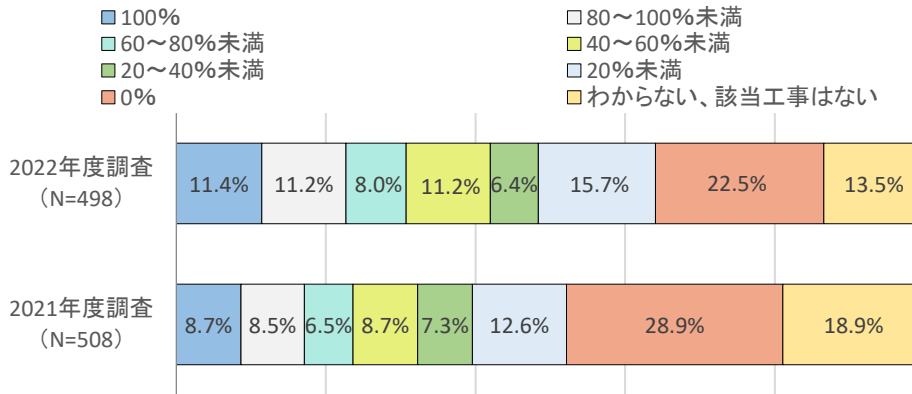
公共工事において建退共証紙が交付された割合は、「100%」が41.4%と最も多い。次に「80～100%未満」17.5%が続く。社員数別に見ると、5人～300人以上は「100%」が最も多い。



	合計	100%	80～100%未満	60～80%未満	40～60%未満	20～40%未満	20%未満	0%	わからない 該当工事は ない	
全体	498 100.0%	206 41.4%	87 17.5%	29 5.8%	21 4.2%	30 6.0%	44 8.8%	30 6.0%	51 10.2%	
公・民の割合	公共工事が主体	176 100.0%	73 41.5%	33 18.8%	16 9.1%	11 6.3%	6 3.4%	10 5.7%	5 2.8%	22 12.5%
	民間工事が主体	228 100.0%	90 39.5%	35 15.4%	8 3.5%	6 2.6%	16 7.0%	30 13.2%	21 9.2%	22 9.6%
	公共・民間が半々	94 100.0%	43 45.7%	19 20.2%	5 5.3%	4 4.3%	8 8.5%	4 4.3%	4 4.3%	7 7.4%
請負階層	元請	102 100.0%	33 32.4%	9 8.8%	8 7.8%	5 4.9%	5 4.9%	6 5.9%	9 8.8%	27 26.5%
	1次下請	350 100.0%	156 44.6%	66 18.9%	16 4.6%	13 3.7%	24 6.9%	31 8.9%	20 5.7%	24 6.9%
	2次下請	44 100.0%	16 36.4%	12 27.3%	5 11.4%	3 6.8%	1 2.3%	6 13.6%	1 2.3%	0 0.0%
	3次以下の下請	2 100.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	23 100.0%	3 13.0%	4 17.4%	2 8.7%	0 0.0%	2 8.7%	3 13.0%	5 21.7%	4 17.4%
	5人～9人	72 100.0%	26 36.1%	16 22.2%	4 5.6%	4 5.6%	5 6.9%	5 6.9%	8 11.1%	4 5.6%
	10人～29人	234 100.0%	103 44.0%	31 13.2%	11 4.7%	12 5.1%	12 5.1%	25 10.7%	12 5.1%	28 12.0%
	30人～99人	147 100.0%	66 44.9%	29 19.7%	11 7.5%	5 3.4%	9 6.1%	10 6.8%	4 2.7%	13 8.8%
	100人～299人	19 100.0%	7 36.8%	6 31.6%	0 0.0%	0 0.0%	2 10.5%	1 5.3%	1 5.3%	2 10.5%
	300人以上	3 100.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	42 100.0%	24 57.1%	8 19.0%	3 7.1%	2 4.8%	2 4.8%	1 2.4%	0 0.0%	2 4.8%
	大工工事業	36 100.0%	19 52.8%	6 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 5.6%	4 11.1%	2 5.6%	3 8.3%
	とび・土工工事業	129 100.0%	57 44.2%	21 16.3%	10 7.8%	6 4.7%	6 4.7%	8 6.2%	5 3.9%	16 12.4%
	鉄筋工事業	124 100.0%	57 46.0%	25 20.2%	10 8.1%	4 3.2%	11 8.9%	11 8.9%	4 3.2%	2 1.6%
	塗装工事業	54 100.0%	16 29.6%	14 25.9%	1 1.9%	4 7.4%	3 5.6%	7 13.0%	6 11.1%	3 5.6%
	内装仕上工事業	13 100.0%	4 30.8%	3 23.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	1 7.7%	4 30.8%	0 0.0%

Q2-4-3_建退共証紙が交付された割合【民間工事】(S A)

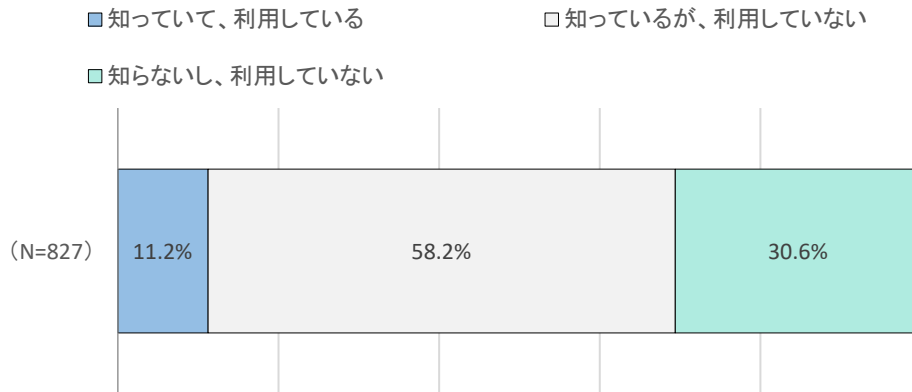
民間工事において建退共証紙が交付された割合については、「0%」が22.5%と最も多い。次に「わからない、該当工事はない」13.5%が続く。社員数別に見ると、1人～29人は「0%」が最も多い。



		合計	100%	80～100%未満	60～80%未満	40～60%未満	20～40%未満	20%未満	0%	わからない、該当工事はない
全体		498	57	56	40	56	32	78	112	67
		100.0%	11.4%	11.2%	8.0%	11.2%	6.4%	15.7%	22.5%	13.5%
公・民の割合	公共工事が主体	176	18	11	6	14	12	31	41	43
		100.0%	10.2%	6.3%	3.4%	8.0%	6.8%	17.6%	23.3%	24.4%
	民間工事が主体	228	32	35	25	25	13	33	50	15
	100.0%	14.0%	15.4%	11.0%	11.0%	5.7%	14.5%	21.9%	6.6%	
	公共・民間が半々	94	7	10	9	17	7	14	21	9
	100.0%	7.4%	10.6%	9.6%	18.1%	7.4%	14.9%	22.3%	9.6%	
請負階層	元請	102	13	5	3	7	4	12	26	32
		100.0%	12.7%	4.9%	2.9%	6.9%	3.9%	11.8%	25.5%	31.4%
	1次下請	350	42	48	35	40	24	55	76	30
		100.0%	12.0%	13.7%	10.0%	11.4%	6.9%	15.7%	21.7%	8.6%
	2次下請	44	2	3	2	9	4	10	9	5
	100.0%	4.5%	6.8%	4.5%	20.5%	9.1%	22.7%	20.5%	11.4%	
	3次以下の下請	2	0	0	0	0	0	1	1	0
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
社員数	1人～4人	23	0	2	1	2	1	4	9	4
		100.0%	0.0%	8.7%	4.3%	8.7%	4.3%	17.4%	39.1%	17.4%
	5人～9人	72	3	4	8	5	4	17	26	5
		100.0%	4.2%	5.6%	11.1%	6.9%	5.6%	23.6%	36.1%	6.9%
	10人～29人	234	26	26	18	29	11	29	55	40
		100.0%	11.1%	11.1%	7.7%	12.4%	4.7%	12.4%	23.5%	17.1%
30人～99人	147	22	19	12	20	14	24	21	15	
	100.0%	15.0%	12.9%	8.2%	13.6%	9.5%	16.3%	14.3%	10.2%	
100人～299人	19	6	4	1	0	2	3	0	3	
	100.0%	31.6%	21.1%	5.3%	0.0%	10.5%	15.8%	0.0%	15.8%	
300人以上	3	0	1	0	0	0	0	1	0	
	100.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	42	7	5	2	4	4	4	7	9
		100.0%	16.7%	11.9%	4.8%	9.5%	9.5%	9.5%	16.7%	21.4%
	大工工事業	36	6	5	8	2	1	10	3	1
		100.0%	16.7%	13.9%	22.2%	5.6%	2.8%	27.8%	8.3%	2.8%
	とび・土工工事業	129	21	14	9	10	13	13	25	24
		100.0%	16.3%	10.9%	7.0%	7.8%	10.1%	10.1%	19.4%	18.6%
鉄筋工事業	124	7	15	13	23	8	25	28	5	
	100.0%	5.6%	12.1%	10.5%	18.5%	6.5%	20.2%	22.6%	4.0%	
塗装工事業	54	2	4	3	6	1	12	21	5	
	100.0%	3.7%	7.4%	5.6%	11.1%	1.9%	22.2%	38.9%	9.3%	
内装仕上工事業	13	2	2	0	3	1	2	1	2	
	100.0%	15.4%	15.4%	0.0%	23.1%	7.7%	15.4%	7.7%	15.4%	

Q2-5_建退共制度の掛金充当にCCUSが活用できることを知っているか(SA)

建退共制度の掛金充当にCCUSが活用できることを「知っているが利用していない」が58.2%で最も多く、次に「知らないし利用していない」30.6%が続く。

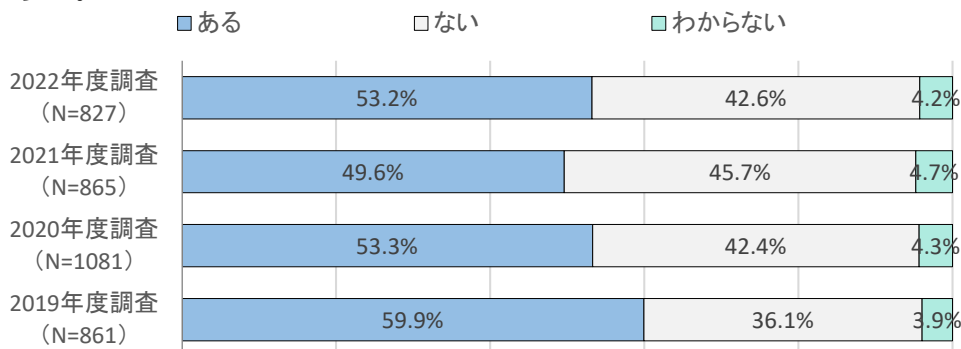


		合計	知っている 利用している	知っているが 利用していない	知らないし 利用していない
全体		827 100.0%	93 11.2%	481 58.2%	253 30.6%
公・民の割合	公共工事が主体	221 100.0%	21 9.5%	140 63.3%	60 27.1%
	民間工事が主体	455 100.0%	57 12.5%	256 56.3%	142 31.2%
	公共・民間が半々	151 100.0%	15 9.9%	85 56.3%	51 33.8%
請負階層	元請	140 100.0%	5 3.6%	84 60.0%	51 36.4%
	1次下請	604 100.0%	81 13.4%	351 58.1%	172 28.5%
	2次下請	77 100.0%	6 7.8%	43 55.8%	28 36.4%
	3次以下の下請	6 100.0%	1 16.7%	3 50.0%	2 33.3%
社員数	1人~4人	38 100.0%	0 0.0%	13 34.2%	25 65.8%
	5人~9人	149 100.0%	11 7.4%	74 49.7%	64 43.0%
	10人~29人	374 100.0%	42 11.2%	233 62.3%	99 26.5%
	30人~99人	213 100.0%	37 17.4%	124 58.2%	52 24.4%
	100人~299人	41 100.0%	19 46.3%	15 36.6%	23 56.1%
	300人以上	11 100.0%	1 9.1%	7 63.6%	3 27.3%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	3 5.6%	37 68.5%	14 25.9%
	大工工事業	44 100.0%	12 27.3%	27 61.4%	5 11.4%
	とび・土工工事業	185 100.0%	24 13.0%	111 60.0%	50 27.0%
	鉄筋工事業	195 100.0%	31 15.9%	103 52.8%	61 31.3%
	塗装工事業	80 100.0%	5 6.3%	47 58.8%	28 35.0%
	内装仕上工事業	77 100.0%	8 10.4%	41 53.2%	28 36.4%

●貴社の施工体制について

Q3-1_専属下請の有無(SA)

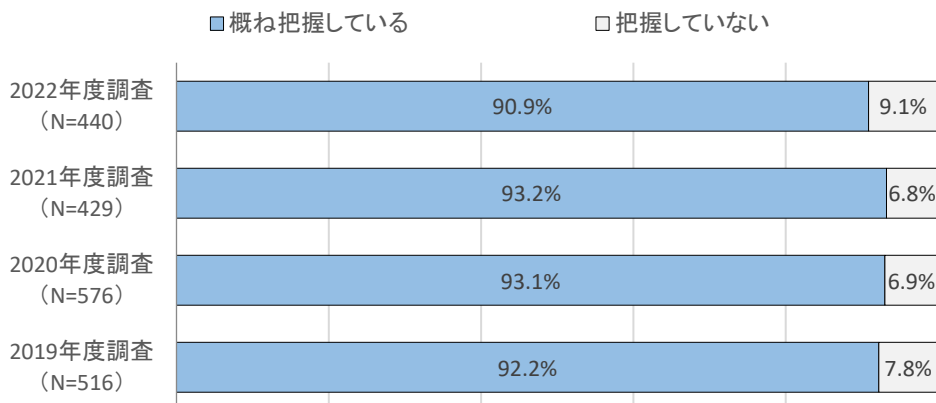
専属比率が5割を超える下請企業が「ある」のは全体で53.2%であり、前回調査より約4ポイント増加した。また、民間工事を主体とする企業や社員数の多い企業ほど、「ある」と回答した割合は約6割と多い。



		合計	ある	ない	わからない
全体		827 100.0%	440 53.2%	352 42.6%	35 4.2%
公・民の割合	公共工事が主体	221 100.0%	85 38.5%	125 56.6%	11 5.0%
	民間工事が主体	455 100.0%	293 64.4%	149 32.7%	13 2.9%
	公共・民間が半々	151 100.0%	62 41.1%	78 51.7%	11 7.3%
請負階層	元請	140 100.0%	42 30.0%	88 62.9%	10 7.1%
	1次下請	604 100.0%	357 59.1%	226 37.4%	21 3.5%
	2次下請	77 100.0%	37 48.1%	36 46.8%	4 5.2%
	3次以下の下請	6 100.0%	4 66.7%	2 33.3%	0 0.0%
社員数	1人~4人	38 100.0%	17 44.7%	18 47.4%	3 7.9%
	5人~9人	149 100.0%	72 48.3%	70 47.0%	7 4.7%
	10人~29人	374 100.0%	175 46.8%	184 49.2%	15 4.0%
	30人~99人	213 100.0%	140 65.7%	65 30.5%	8 3.8%
	100人~299人	41 100.0%	26 63.4%	13 31.7%	2 4.9%
	300人以上	11 100.0%	9 81.8%	2 18.2%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	21 38.9%	26 48.1%	7 13.0%
	大工工事業	44 100.0%	39 88.6%	4 9.1%	1 2.3%
	とび・土工工事業	185 100.0%	81 43.8%	97 52.4%	7 3.8%
	鉄筋工事業	195 100.0%	103 52.8%	86 44.1%	6 3.1%
	塗装工事業	80 100.0%	34 42.5%	43 53.8%	3 3.8%
	内装仕上工事業	77 100.0%	66 85.7%	10 13.0%	1 1.3%

Q3-2_専属下請の登録基幹技能者の有無や技能者数の把握(S A) <Q3-1で「1」を選択した方のみ回答>

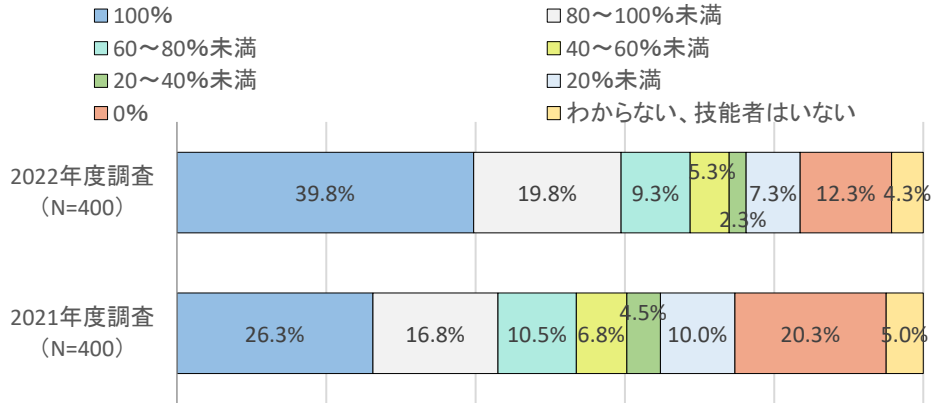
専属下請の登録基幹技能者の有無や技能者数の把握については、前回調査より約2ポイント減少したが、全体で90.9%が概ね把握している。



		合計	把握している	把握していない
全体		440 100.0%	400 90.9%	40 9.1%
公・民の割合	公共工事が主体	85 100.0%	69 81.2%	16 18.8%
	民間工事が主体	293 100.0%	275 93.9%	18 6.1%
	公共・民間が半々	62 100.0%	56 90.3%	6 9.7%
請負階層	元請	42 100.0%	33 78.6%	9 21.4%
	1次下請	357 100.0%	330 92.4%	27 7.6%
	2次下請	37 100.0%	34 91.9%	3 8.1%
	3次以下の下請	4 100.0%	3 75.0%	1 25.0%
社員数	1人~4人	17 100.0%	15 88.2%	2 11.8%
	5人~9人	72 100.0%	63 87.5%	9 12.5%
	10人~29人	175 100.0%	159 90.9%	16 9.1%
	30人~99人	140 100.0%	128 91.4%	12 8.6%
	100人~299人	26 100.0%	25 96.2%	1 3.8%
	300人以上	9 100.0%	9 100.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	21 100.0%	19 90.5%	2 9.5%
	大工工事業	39 100.0%	39 100.0%	0 0.0%
	とび・土工工事業	81 100.0%	72 88.9%	9 11.1%
	鉄筋工事業	103 100.0%	95 92.2%	8 7.8%
	塗装工事業	34 100.0%	29 85.3%	5 14.7%
	内装仕上工事業	66 100.0%	62 93.9%	4 6.1%

Q3-3-1_専属下請のCCUS登録状況【事業者】(SA) <Q3-2で「1」を選択した方のみ回答>

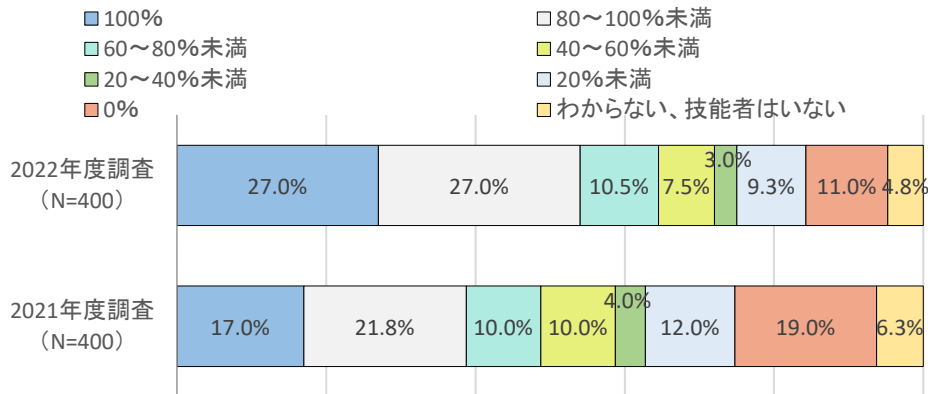
専属下請のCCUS登録状況【事業者】については、全体で「100%」が39.8%で最も多く、前年度より約13ポイントも増加している。次に「80%~100%未満」19.8%が続く。「100%~80%」の割合は合計で約6割になり、登録している事業者が増加している。



		合計	100%	80~100%未満	60~80%未満	40~60%未満	20~40%未満	20%未満	0%	わからない事はない
全体		400 100.0%	159 39.8%	79 19.8%	37 9.3%	21 5.3%	9 2.3%	29 7.3%	49 12.3%	17 4.3%
公・民の割合	公共工事が主体	69 100.0%	25 36.2%	7 10.1%	8 11.6%	3 4.3%	2 2.9%	6 8.7%	13 18.8%	5 7.2%
	民間工事が主体	275 100.0%	110 40.0%	64 23.3%	26 9.5%	13 4.7%	6 2.2%	20 7.3%	29 10.5%	7 2.5%
	公共・民間が半々	56 100.0%	24 42.9%	8 14.3%	3 5.4%	5 8.9%	1 1.8%	3 5.4%	7 12.5%	5 8.9%
請負階層	元請	33 100.0%	7 21.2%	0 0.0%	2 6.1%	2 6.1%	1 3.0%	3 9.1%	11 33.3%	7 21.2%
	1次下請	330 100.0%	135 40.9%	73 22.1%	31 9.4%	17 5.2%	7 2.1%	25 7.6%	34 10.3%	8 2.4%
	2次下請	34 100.0%	14 41.2%	6 17.6%	4 11.8%	2 5.9%	1 2.9%	1 2.9%	4 11.8%	2 5.9%
	3次以下の下請	3 100.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人~4人	15 100.0%	4 26.7%	1 6.7%	1 6.7%	1 6.7%	0 0.0%	2 13.3%	5 33.3%	1 6.7%
	5人~9人	63 100.0%	22 34.9%	7 11.1%	2 3.2%	4 6.3%	1 1.6%	10 15.9%	15 23.8%	2 3.2%
	10人~29人	159 100.0%	58 36.5%	33 20.8%	16 10.1%	6 3.8%	5 3.1%	10 6.3%	21 13.2%	10 6.3%
	30人~99人	128 100.0%	61 47.7%	28 21.9%	14 10.9%	7 5.5%	3 2.3%	5 3.9%	7 5.5%	3 2.3%
	100人~299人	25 100.0%	12 48.0%	8 32.0%	1 4.0%	1 4.0%	0 0.0%	2 8.0%	1 4.0%	0 0.0%
	300人以上	9 100.0%	2 22.2%	1 11.1%	3 33.3%	2 22.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	19 100.0%	8 42.1%	4 21.1%	1 5.3%	1 5.3%	0 0.0%	1 5.3%	3 15.8%	1 5.3%
	大工工事業	39 100.0%	17 43.6%	11 28.2%	3 7.7%	0 0.0%	1 2.6%	1 2.6%	5 12.8%	1 2.6%
	とび・土工工事業	72 100.0%	36 50.0%	11 15.3%	10 13.9%	4 5.6%	0 0.0%	4 5.6%	3 4.2%	4 5.6%
	鉄筋工事業	95 100.0%	50 52.6%	18 18.9%	8 8.4%	2 2.1%	2 2.1%	4 4.2%	9 9.5%	2 2.1%
	塗装工事業	29 100.0%	3 10.3%	2 6.9%	3 10.3%	2 6.9%	3 10.3%	6 20.7%	8 27.6%	2 6.9%
	内装仕上工事業	62 100.0%	21 33.9%	16 25.8%	3 4.8%	6 9.7%	3 4.8%	7 11.3%	6 9.7%	0 0.0%

Q3-3-2_専属下請のCCUS登録状況【技能者】(SA) <Q3-2で「1」を選択した方のみ回答>

専属下請のCCUS登録状況【技能者】については、全体で「100%」「80～100%未満」が共に27.0%で最も多く、次に「0%」11.0%が続く。「100%～80%」の割合は合計で約5割になり、技能者の登録が増加している。

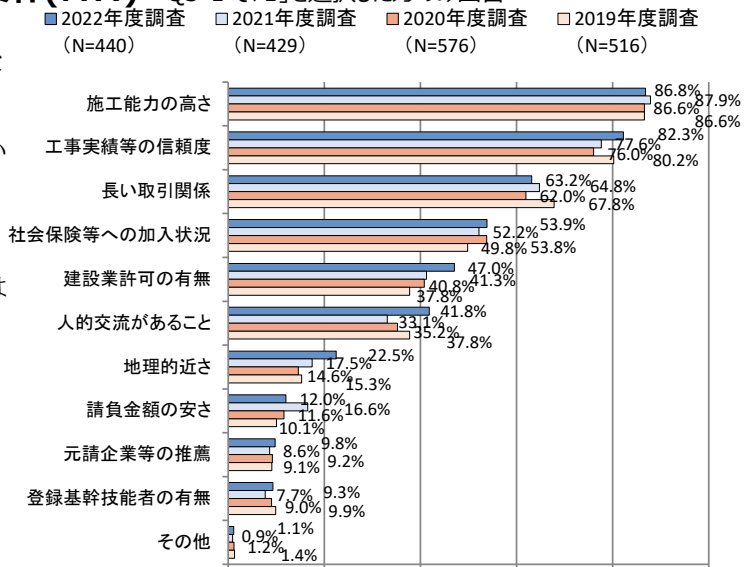


		合計	100%	80～100%未満	60～80%未満	40～60%未満	20～40%未満	20%未満	0%	わからない、該当工事はない
全体		400 100.0%	108 27.0%	108 27.0%	42 10.5%	30 7.5%	12 3.0%	37 9.3%	44 11.0%	19 4.8%
公・民の割合	公共工事が主体	69 100.0%	17 24.6%	13 18.8%	7 10.1%	4 5.8%	1 1.4%	9 13.0%	13 18.8%	5 7.2%
	民間工事が主体	275 100.0%	74 26.9%	80 29.1%	32 11.6%	22 8.0%	10 3.6%	24 8.7%	23 8.4%	10 3.6%
	公共・民間が半々	56 100.0%	17 30.4%	15 26.8%	3 5.4%	4 7.1%	1 1.8%	4 7.1%	8 14.3%	4 7.1%
請負階層	元請	33 100.0%	3 9.1%	2 6.1%	4 12.1%	3 9.1%	0 0.0%	3 9.1%	11 33.3%	7 21.2%
	1次下請	330 100.0%	89 27.0%	100 30.3%	32 9.7%	23 7.0%	12 3.6%	34 10.3%	30 9.1%	10 3.0%
	2次下請	34 100.0%	14 41.2%	5 14.7%	6 17.6%	4 11.8%	0 0.0%	0 0.0%	3 8.8%	2 5.9%
	3次以下の下請	3 100.0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	15 100.0%	4 26.7%	1 6.7%	1 6.7%	1 6.7%	0 0.0%	2 13.3%	5 33.3%	1 6.7%
	5人～9人	63 100.0%	21 33.3%	8 12.7%	2 3.2%	4 6.3%	1 1.6%	11 17.5%	14 22.2%	2 3.2%
	10人～29人	159 100.0%	38 23.9%	42 26.4%	14 8.8%	13 8.2%	8 5.0%	14 8.8%	18 11.3%	12 7.5%
	30人～99人	128 100.0%	38 29.7%	44 34.4%	21 16.4%	7 5.5%	2 1.6%	7 5.5%	6 4.7%	3 2.3%
	100人～299人	25 100.0%	6 24.0%	10 40.0%	3 12.0%	2 8.0%	0 0.0%	3 12.0%	1 4.0%	0 0.0%
	300人以上	9 100.0%	1 11.1%	2 22.2%	1 11.1%	3 33.3%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	19 100.0%	6 31.6%	4 21.1%	3 15.8%	1 5.3%	0 0.0%	1 5.3%	3 15.8%	1 5.3%
	大工工事業	39 100.0%	11 28.2%	16 41.0%	2 5.1%	2 5.1%	1 2.6%	1 2.6%	5 12.8%	1 2.6%
	とび・土工工事業	72 100.0%	21 29.2%	20 27.8%	10 13.9%	6 8.3%	3 4.2%	4 5.6%	4 5.6%	4 5.6%
	鉄筋工事業	95 100.0%	38 40.0%	27 28.4%	8 8.4%	3 3.2%	2 2.1%	8 8.4%	7 7.4%	2 2.1%
	塗装工事業	29 100.0%	2 6.9%	4 13.8%	2 6.9%	2 6.9%	3 10.3%	6 20.7%	8 27.6%	2 6.9%
	内装仕上工事業	62 100.0%	12 19.4%	19 30.6%	8 12.9%	7 11.3%	1 1.6%	10 16.1%	5 8.1%	0 0.0%

Q3-4_専属下請の選定時に、重視する要件(MA) <Q3-1で「1」を選択した方のみ回答>

専属下請を選定する際に重視する要件としては、「施工能力の高さ」86.8%を筆頭に、「工事実績等の信頼度」82.3%、「長い取引関係」63.2%が上位を占める。

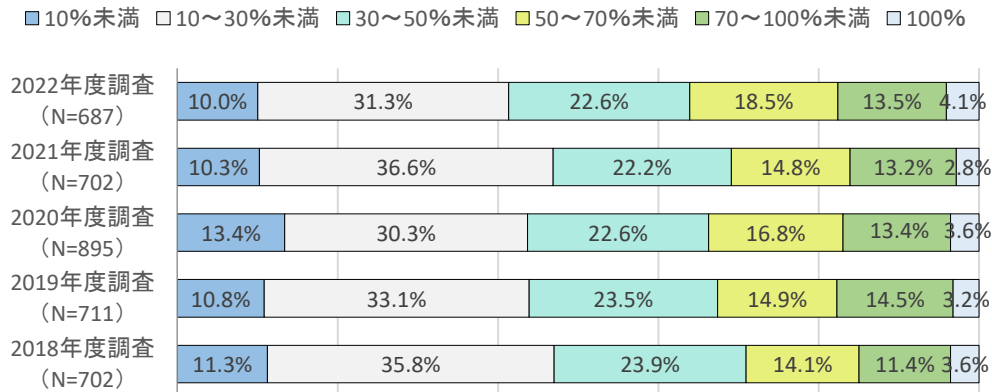
一方、「社会保険等への加入状況」や「建設業許可の有無」といった許可要件は5割程度であり、「登録基幹技能者の有無」は1割程度である。



	合計	工事実績等の信頼度	施工能力の高さ	請負金額の安さ	登録基幹技能者の有無	元請企業等の推薦	建設業許可の有無	社会保険等への加入状況	地理的近さ	長い取引関係	人的交流があること	その他	
全体	440 100.0%	362 82.3%	382 86.8%	53 12.0%	41 9.3%	43 9.8%	207 47.0%	237 53.9%	99 22.5%	278 63.2%	184 41.8%	5 1.1%	
公・民の割合	公共工事が主体	85 100.0%	68 80.0%	74 87.1%	11 12.9%	5 1.2%	47 55.3%	56 65.9%	16 18.8%	55 64.7%	26 30.6%	1 1.2%	
	民間工事が主体	293 100.0%	245 83.6%	258 88.1%	36 12.3%	33 11.3%	33 11.3%	130 44.4%	146 49.8%	72 24.6%	186 63.5%	129 44.0%	3 1.0%
	公共・民間が半々	62 100.0%	49 79.0%	50 80.6%	6 9.7%	7 11.3%	5 8.1%	30 48.4%	35 56.5%	11 17.7%	37 59.7%	29 46.8%	1 1.6%
請負階層	元請	42 100.0%	32 76.2%	33 78.6%	7 16.7%	2 4.8%	4 9.5%	20 47.6%	19 45.2%	4 9.5%	23 54.8%	11 26.2%	1 2.4%
	1次下請	357 100.0%	297 83.2%	313 87.7%	44 12.3%	36 10.1%	37 10.4%	167 46.8%	193 54.1%	89 24.9%	233 65.3%	152 42.6%	3 0.8%
	2次下請	37 100.0%	30 81.1%	32 86.5%	2 5.4%	2 5.4%	2 5.4%	17 45.9%	23 62.2%	5 13.5%	21 56.8%	19 51.4%	1 2.7%
	3次以下の下請	4 100.0%	3 75.0%	4 100.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	3 75.0%	2 50.0%	1 25.0%	1 25.0%	2 50.0%	0 0.0%
社員数	1人~4人	17 100.0%	13 76.5%	13 76.5%	2 11.8%	1 5.9%	1 5.9%	5 29.4%	7 41.2%	5 29.4%	10 58.8%	7 41.2%	0 0.0%
	5人~9人	72 100.0%	55 76.4%	62 86.1%	7 9.7%	6 8.3%	5 6.9%	27 37.5%	30 41.7%	10 13.9%	44 61.1%	33 45.8%	1 1.4%
	10人~29人	175 100.0%	145 82.9%	149 85.1%	20 11.4%	13 7.4%	20 11.4%	73 41.7%	92 52.6%	37 21.1%	109 62.3%	77 44.0%	2 1.1%
	30人~99人	140 100.0%	116 82.9%	123 87.9%	14 10.0%	17 12.1%	14 10.0%	76 54.3%	86 61.4%	37 26.4%	88 62.9%	53 37.9%	2 1.4%
	100人~299人	26 100.0%	24 92.3%	25 96.2%	6 23.1%	3 11.5%	1 3.8%	20 76.9%	18 69.2%	8 30.8%	21 80.8%	10 38.5%	0 0.0%
	300人以上	9 100.0%	8 88.9%	9 100.0%	3 33.3%	1 11.1%	2 22.2%	6 66.7%	4 44.4%	2 22.2%	6 66.7%	3 33.3%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	21 100.0%	20 95.2%	16 76.2%	2 9.5%	1 4.8%	4 19.0%	15 71.4%	16 76.2%	3 14.3%	14 66.7%	5 23.8%	0 0.0%
	大工工事業	39 100.0%	33 84.6%	35 89.7%	2 5.1%	8 20.5%	2 5.1%	18 46.2%	18 46.2%	11 28.2%	32 82.1%	22 56.4%	0 0.0%
	とび・土工工事業	81 100.0%	62 76.5%	70 86.4%	11 13.6%	6 7.4%	5 6.2%	51 63.0%	59 72.8%	21 25.9%	44 54.3%	32 39.5%	2 2.5%
	鉄筋工事業	103 100.0%	85 82.5%	89 86.4%	5 4.9%	6 5.8%	13 12.6%	58 56.3%	55 53.4%	21 20.4%	62 60.2%	42 40.8%	0 0.0%
	塗装工事業	34 100.0%	26 76.5%	29 85.3%	7 20.6%	1 2.9%	2 5.9%	12 35.3%	17 50.0%	8 23.5%	21 61.8%	15 44.1%	1 2.9%
	内装仕上工事業	66 100.0%	57 86.4%	58 87.9%	8 12.1%	8 12.1%	9 13.6%	18 27.3%	30 45.5%	14 21.2%	44 66.7%	31 47.0%	1 1.5%

Q3-5_特定の元請・上位企業への専属度(SA) <F12で「2」「3」「4」を選択した方のみ回答>

特定の元請・上位企業への専属度（特定企業の売上高割合）は、「10%以上 30%未満」31.3%が最も多く、次いで「30%以上 50%未満」22.6%が続く。全体的には、前回調査とほぼ同じ傾向となっている。

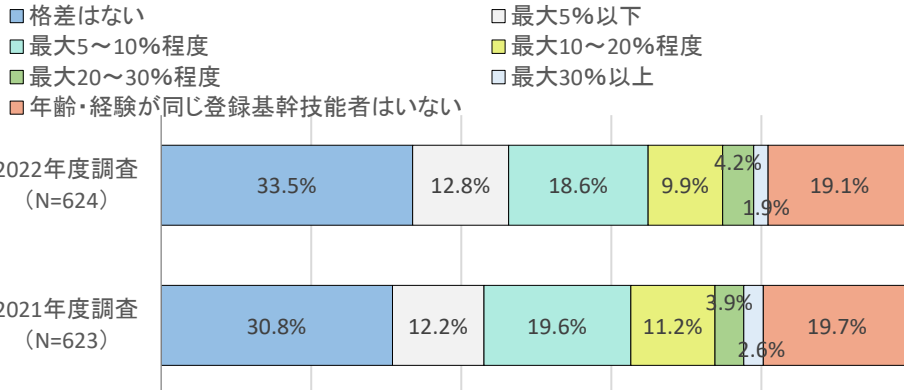


		合計	10%未満	10%以上 30%未満	30%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上 100%未満	100%
全体		687 100.0%	69 10.0%	215 31.3%	155 22.6%	127 18.5%	93 13.5%	28 4.1%
公・民の割合	公共工事が主体	146 100.0%	15 10.3%	49 33.6%	35 24.0%	24 16.4%	13 8.9%	10 6.8%
	民間工事が主体	416 100.0%	33 7.9%	129 31.0%	88 21.2%	80 19.2%	72 17.3%	14 3.4%
	公共・民間が半々	125 100.0%	21 16.8%	37 29.6%	32 25.6%	23 18.4%	8 6.4%	4 3.2%
請負階層	元請	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	1次下請	604 100.0%	60 9.9%	197 32.6%	133 22.0%	107 17.7%	82 13.6%	25 4.1%
	2次下請	77 100.0%	8 10.4%	17 22.1%	19 24.7%	19 24.7%	11 14.3%	3 3.9%
	3次以下の下請	6 100.0%	1 16.7%	1 16.7%	3 50.0%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	30 100.0%	3 10.0%	5 16.7%	7 23.3%	5 16.7%	7 23.3%	3 10.0%
	5人～9人	134 100.0%	7 5.2%	39 29.1%	32 23.9%	34 25.4%	19 14.2%	3 2.2%
	10人～29人	291 100.0%	18 6.2%	92 31.6%	69 23.7%	52 17.9%	42 14.4%	18 6.2%
	30人～99人	187 100.0%	32 17.1%	61 32.6%	38 20.3%	32 17.1%	21 11.2%	3 1.6%
	100人～299人	35 100.0%	7 20.0%	13 37.1%	8 22.9%	2 5.7%	4 11.4%	1 2.9%
	300人以上	9 100.0%	2 22.2%	5 55.6%	1 11.1%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	39 100.0%	4 10.3%	11 28.2%	8 20.5%	10 25.6%	4 10.3%	2 5.1%
	大工工事業	44 100.0%	1 2.3%	7 15.9%	12 27.3%	11 25.0%	12 27.3%	1 2.3%
	とび・土工工事業	165 100.0%	28 17.0%	48 29.1%	29 17.6%	23 13.9%	22 13.3%	15 9.1%
	鉄筋工事業	189 100.0%	11 5.8%	55 29.1%	44 23.3%	46 24.3%	25 13.2%	8 4.2%
	塗装工事業	51 100.0%	5 9.8%	23 45.1%	14 27.5%	7 13.7%	2 3.9%	0 0.0%
	内装仕上工事業	77 100.0%	5 6.5%	26 33.8%	21 27.3%	10 13.0%	15 19.5%	0 0.0%

●直接雇用している技能者の能力評価と処遇について<Q2-1で技能労働者の該当者がいる場合のみ回答>

Q4-1-a-A_技能者間の賃金格差【登録基幹技能者】(SA)

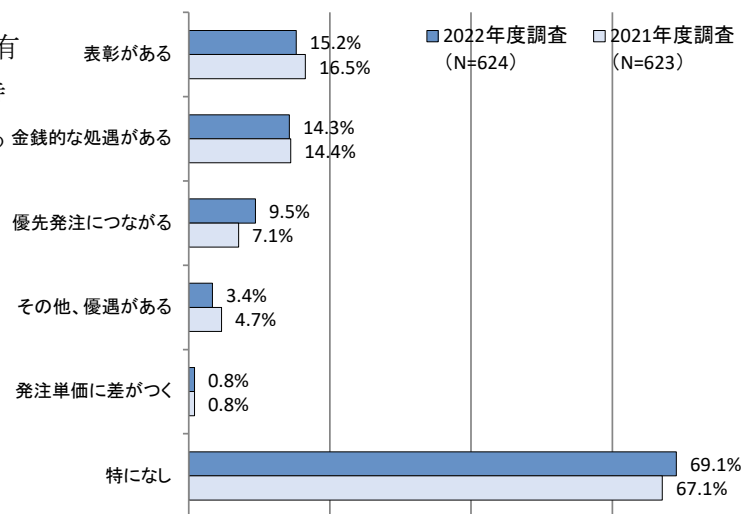
技能者間の賃金格差【登録基幹技能者】は、「格差はない」33.5%が最も多く、次いで「年齢・経験が同じ登録基幹技能者はいない」19.1%が続く。



	合計	格差はない	最大5%以下	最大5～10%程度	最大10～20%程度	最大20～30%程度	最大30%以上	年齢・経験が同じ登録基幹技能者はいない	
全体	624 100.0%	209 33.5%	80 12.8%	116 18.6%	62 9.9%	26 4.2%	12 1.9%	119 19.1%	
公・民の割合	公共工事が主体	182 100.0%	51 28.0%	22 12.1%	33 18.1%	17 9.3%	7 3.8%	5 2.7%	47 25.8%
	民間工事が主体	322 100.0%	122 37.9%	37 11.5%	58 18.0%	32 9.9%	11 3.4%	6 1.9%	56 17.4%
	公共・民間が半々	120 100.0%	36 30.0%	21 17.5%	25 20.8%	13 10.8%	8 6.7%	1 0.8%	16 13.3%
請負階層	元請	99 100.0%	36 36.4%	9 9.1%	13 13.1%	10 10.1%	6 6.1%	1 1.0%	24 24.2%
	1次下請	474 100.0%	154 32.5%	66 13.9%	94 19.8%	47 9.9%	19 4.0%	9 1.9%	85 17.9%
	2次下請	46 100.0%	17 37.0%	3 6.5%	8 17.4%	5 10.9%	1 2.2%	2 4.3%	10 21.7%
	3次以下の下請	5 100.0%	2 40.0%	2 40.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	19 100.0%	3 15.8%	2 10.5%	3 15.8%	0 0.0%	1 5.3%	1 5.3%	9 47.4%
	5人～9人	88 100.0%	39 44.3%	10 11.4%	8 9.1%	11 12.5%	4 4.5%	1 1.1%	15 17.0%
	10人～29人	291 100.0%	86 29.6%	38 13.1%	61 21.0%	29 10.0%	11 3.8%	8 2.7%	58 19.9%
	30人～99人	186 100.0%	56 30.1%	26 14.0%	40 21.5%	22 11.8%	10 5.4%	2 1.1%	30 16.1%
	100人～299人	34 100.0%	20 58.8%	4 11.8%	3 8.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 20.6%
	300人以上	6 100.0%	5 83.3%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	44 100.0%	19 43.2%	5 11.4%	6 13.6%	4 9.1%	0 0.0%	1 2.3%	9 20.5%
	大土工事業	41 100.0%	12 29.3%	6 14.6%	8 19.5%	3 7.3%	3 7.3%	1 2.4%	8 19.5%
	とび・土工事業	163 100.0%	53 32.5%	26 16.0%	30 18.4%	17 10.4%	3 1.8%	3 1.8%	31 19.0%
	鉄筋工事業	156 100.0%	52 33.3%	19 12.2%	29 18.6%	21 13.5%	8 5.1%	4 2.6%	23 14.7%
	塗装工事業	61 100.0%	13 21.3%	14 23.0%	15 24.6%	3 4.9%	5 8.2%	0 0.0%	11 18.0%
	内装仕上工事業	42 100.0%	21 50.0%	1 2.4%	5 11.9%	4 9.5%	0 0.0%	1 2.4%	10 23.8%

Q4-1-a-B_元請企業による評価・特別な処遇の有無【登録基幹技能者】(MA)

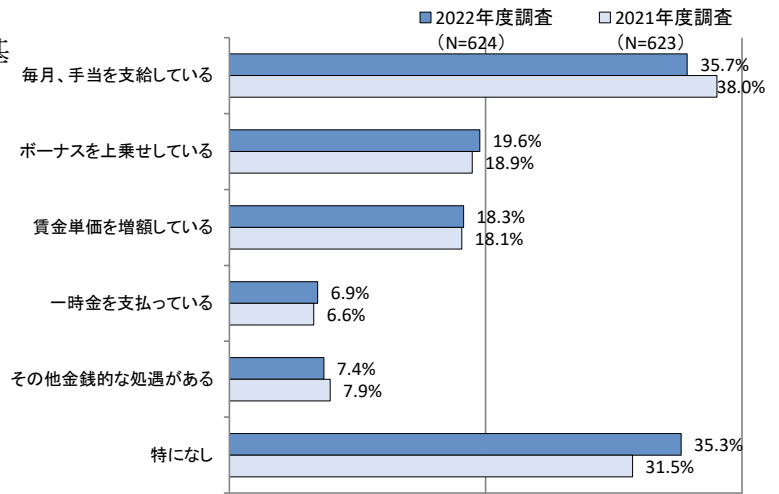
元請企業による評価・特別な処遇の有無【登録機関技能者】については、「特になし」69.1%が最も多く、「表彰がある」15.2%「金銭的な処遇がある」14.3%が続く。



		合計	金銭的な処遇がある	表彰がある	優先発注につながる	発注単価に差がつく	その他、優遇がある	特になし
全体		624 100.0%	89 14.3%	95 15.2%	59 9.5%	5 0.8%	21 3.4%	431 69.1%
公・民の割合	公共工事が主体	182 100.0%	16 8.8%	21 11.5%	24 13.2%	0 0.0%	4 2.2%	132 72.5%
	民間工事が主体	322 100.0%	61 18.9%	63 19.6%	26 8.1%	4 1.2%	13 4.0%	204 63.4%
	公共・民間が半々	120 100.0%	12 10.0%	11 9.2%	9 7.5%	1 0.8%	4 3.3%	95 79.2%
請負階層	元請	99 100.0%	9 9.1%	8 8.1%	3 3.0%	0 0.0%	3 3.0%	81 81.8%
	1次下請	474 100.0%	76 16.0%	81 17.1%	50 10.5%	5 1.1%	18 3.8%	312 65.8%
	2次下請	46 100.0%	4 8.7%	6 13.0%	6 13.0%	0 0.0%	0 0.0%	33 71.7%
	3次以下の下請	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
社員数	1人~4人	19 100.0%	1 5.3%	1 5.3%	1 5.3%	0 0.0%	0 0.0%	16 84.2%
	5人~9人	88 100.0%	4 4.5%	7 8.0%	7 8.0%	2 2.3%	0 0.0%	74 84.1%
	10人~29人	291 100.0%	42 14.4%	43 14.8%	30 10.3%	2 0.7%	12 4.1%	199 68.4%
	30人~99人	186 100.0%	37 19.9%	38 20.4%	19 10.2%	1 0.5%	8 4.3%	113 60.8%
	100人~299人	34 100.0%	4 11.8%	5 14.7%	2 5.9%	0 0.0%	1 2.9%	24 70.6%
	300人以上	6 100.0%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 83.3%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	44 100.0%	6 13.6%	9 20.5%	4 9.1%	0 0.0%	1 2.3%	29 65.9%
	大工工事業	41 100.0%	15 36.6%	10 24.4%	5 12.2%	2 4.9%	1 2.4%	19 46.3%
	とび・土工工事業	163 100.0%	25 15.3%	23 14.1%	17 10.4%	1 0.6%	11 6.7%	106 65.0%
	鉄筋工事業	156 100.0%	22 14.1%	26 16.7%	18 11.5%	1 0.6%	3 1.9%	110 70.5%
	塗装工事業	61 100.0%	5 8.2%	6 9.8%	1 1.6%	0 0.0%	2 3.3%	50 82.0%
	内装仕上工事業	42 100.0%	7 16.7%	9 21.4%	5 11.9%	0 0.0%	0 0.0%	27 64.3%

Q4-1-a-C_貴社での金銭的な処遇の有無【登録基幹技能者】(MA)

貴社での金銭的な処遇の有無【登録基幹技能者】については、「毎月手当を支給している」35.7%が最も多く、「特になし」35.3%、「ボーナスを上乗せしている」19.6%が続く。

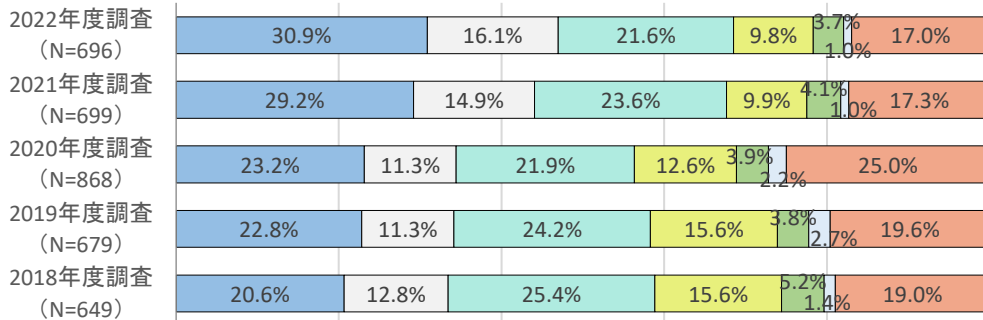


		合計	毎月、 手当を支給 している	賃金 単価を増額し ている	資格取得時、一時 金を支払っている	ボ ー ナ ス を 上 乗 せ し て い る	そ の 他 金 銭 的 な 処 遇 が あ る	特 に な し
全体		624 100.0%	223 35.7%	114 18.3%	43 6.9%	122 19.6%	46 7.4%	220 35.3%
公・民の割合	公共工事が主体	182 100.0%	71 39.0%	33 18.1%	15 8.2%	28 15.4%	11 6.0%	62 34.1%
	民間工事が主体	322 100.0%	108 33.5%	59 18.3%	21 6.5%	63 19.6%	26 8.1%	119 37.0%
	公共・民間が半々	120 100.0%	44 36.7%	22 18.3%	7 5.8%	31 25.8%	9 7.5%	39 32.5%
請負階層	元請	99 100.0%	35 35.4%	14 14.1%	5 5.1%	12 12.1%	8 8.1%	39 39.4%
	1次下請	474 100.0%	172 36.3%	89 18.8%	36 7.6%	105 22.2%	35 7.4%	156 32.9%
	2次下請	46 100.0%	14 30.4%	10 21.7%	1 2.2%	4 8.7%	2 4.3%	22 47.8%
	3次以下の下請	5 100.0%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	3 60.0%
社員数	1人~4人	19 100.0%	4 21.1%	2 10.5%	0 0.0%	4 21.1%	3 15.8%	7 36.8%
	5人~9人	88 100.0%	30 34.1%	16 18.2%	10 11.4%	20 22.7%	4 4.5%	35 39.8%
	10人~29人	291 100.0%	113 38.8%	49 16.8%	17 5.8%	65 22.3%	21 7.2%	99 34.0%
	30人~99人	186 100.0%	68 36.6%	43 23.1%	13 7.0%	28 15.1%	16 8.6%	56 30.1%
	100人~299人	34 100.0%	8 23.5%	4 11.8%	2 5.9%	4 11.8%	2 5.9%	18 52.9%
	300人以上	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	5 83.3%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	44 100.0%	13 29.5%	8 18.2%	2 4.5%	9 20.5%	1 2.3%	18 40.9%
	大工工事業	41 100.0%	16 39.0%	11 26.8%	4 9.8%	5 12.2%	5 12.2%	12 29.3%
	とび・土工工事業	163 100.0%	65 39.9%	30 18.4%	10 6.1%	24 14.7%	12 7.4%	58 35.6%
	鉄筋工事業	156 100.0%	50 32.1%	27 17.3%	11 7.1%	41 26.3%	8 5.1%	57 36.5%
	塗装工事業	61 100.0%	29 47.5%	10 16.4%	4 6.6%	12 19.7%	8 13.1%	16 26.2%
	内装仕上工事業	42 100.0%	7 16.7%	5 11.9%	5 11.9%	10 23.8%	6 14.3%	17 40.5%

Q4-1-b-A_技能者間の賃金格差【職長】(SA)

技能者間の賃金格差【職長】は、「格差はない」30.9%が最も多く、個人の能力にあわせた属人給ではなく、職階給で評価されている傾向が伺える。

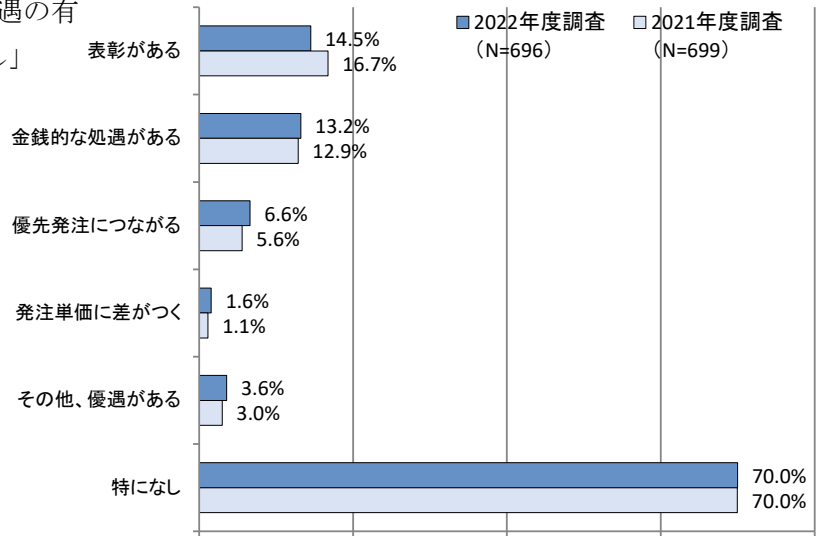
- 格差はない
- 最大10～20%程度
- 年齢・経験が同じ職長はいない
- 最大5%以下
- 最大20～30%程度
- 最大30%以上
- 最大5～10%程度



		合計	格差はない	最大5%以下	最大5～10%程度	最大10～20%程度	最大20～30%程度	最大30%以上	年齢・経験が同じ職長はいない
全体		696	215	112	150	68	26	7	118
		100.0%	30.9%	16.1%	21.6%	9.8%	3.7%	1.0%	17.0%
公・民の割合	公共工事が主体	195	64	28	39	16	6	3	39
		100.0%	32.8%	14.4%	20.0%	8.2%	3.1%	1.5%	20.0%
	民間工事が主体	367	106	59	85	37	14	4	62
	100.0%	28.9%	16.1%	23.2%	10.1%	3.8%	1.1%	16.9%	
	公共・民間が半々	134	45	25	26	15	6	0	17
	100.0%	33.6%	18.7%	19.4%	11.2%	4.5%	0.0%	12.7%	
請負階層	元請	107	38	8	26	10	5	2	18
		100.0%	35.5%	7.5%	24.3%	9.3%	4.7%	1.9%	16.8%
	1次下請	517	156	96	113	47	17	4	84
		100.0%	30.2%	18.6%	21.9%	9.1%	3.3%	0.8%	16.2%
	2次下請	68	19	8	10	11	4	0	16
	100.0%	27.9%	11.8%	14.7%	16.2%	5.9%	0.0%	23.5%	
	3次以下の下請	4	2	0	1	0	0	1	0
	100.0%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	
社員数	1人～4人	23	3	5	5	1	1	0	8
		100.0%	13.0%	21.7%	21.7%	4.3%	4.3%	0.0%	34.8%
	5人～9人	118	45	15	19	10	5	0	24
		100.0%	38.1%	12.7%	16.1%	8.5%	4.2%	0.0%	20.3%
	10人～29人	323	99	54	75	24	10	2	59
		100.0%	30.7%	16.7%	23.2%	7.4%	3.1%	0.6%	18.3%
30人～99人	189	49	35	44	27	9	4	21	
	100.0%	25.9%	18.5%	23.3%	14.3%	4.8%	2.1%	11.1%	
100人～299人	36	15	3	5	6	0	1	6	
	100.0%	41.7%	8.3%	13.9%	16.7%	0.0%	2.8%	16.7%	
300人以上	7	4	0	2	0	1	0	0	
	100.0%	57.1%	0.0%	28.6%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	48	19	3	7	7	1	2	9
		100.0%	39.6%	6.3%	14.6%	14.6%	2.1%	4.2%	18.8%
	大工工事業	40	6	10	12	4	2	0	6
		100.0%	15.0%	25.0%	30.0%	10.0%	5.0%	0.0%	15.0%
	とび・土工工事業	169	60	24	33	21	4	0	27
		100.0%	35.5%	14.2%	19.5%	12.4%	2.4%	0.0%	16.0%
鉄筋工事業	179	44	31	42	23	8	2	29	
	100.0%	24.6%	17.3%	23.5%	12.8%	4.5%	1.1%	16.2%	
塗装工事業	66	21	15	14	2	2	0	12	
	100.0%	31.8%	22.7%	21.2%	3.0%	3.0%	0.0%	18.2%	
内装仕上工事業	45	17	9	8	2	1	1	7	
	100.0%	37.8%	20.0%	17.8%	4.4%	2.2%	2.2%	15.6%	

Q4-1-b-B_元請企業による評価・特別な処遇の有無【職長】(MA)

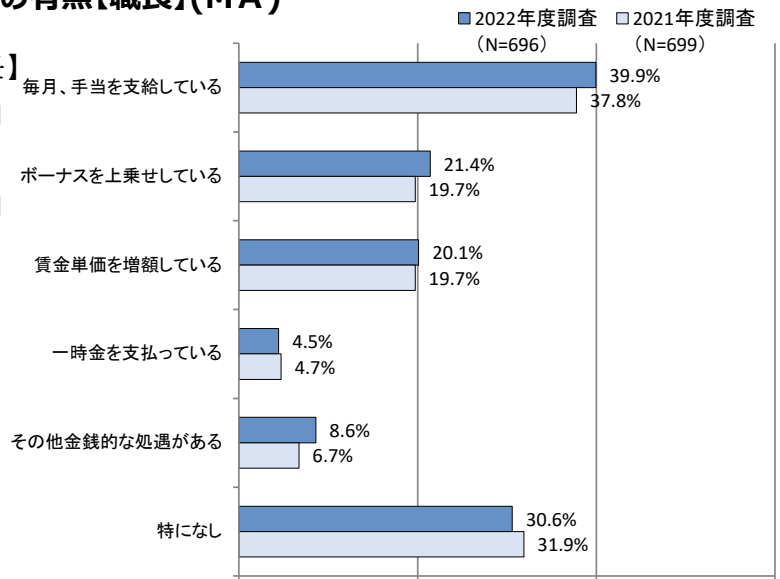
元請企業による評価・特別な処遇の有無【職長】については、「特になし」70.0%が最も多く、「表彰がある」14.5%、「金銭的な処遇がある」13.2%が続く。



	合計	金銭的な処遇がある	表彰がある	優先発注につながる	発注単価に差がつく	その他、優遇がある	特になし	
全体	696 100.0%	92 13.2%	101 14.5%	46 6.6%	11 1.6%	25 3.6%	487 70.0%	
公・民の割合	公共工事が主体	195 100.0%	19 9.7%	17 8.7%	8 4.1%	3 1.5%	2 1.0%	152 77.9%
	民間工事が主体	367 100.0%	62 16.9%	69 18.8%	27 7.4%	7 1.9%	17 4.6%	232 63.2%
	公共・民間が半々	134 100.0%	11 8.2%	15 11.2%	11 8.2%	1 0.7%	6 4.5%	103 76.9%
請負階層	元請	107 100.0%	8 7.5%	6 5.6%	3 2.8%	0 0.0%	3 2.8%	89 83.2%
	1次下請	517 100.0%	80 15.5%	83 16.1%	39 7.5%	9 1.7%	21 4.1%	343 66.3%
	2次下請	68 100.0%	4 5.9%	12 17.6%	4 5.9%	2 2.9%	1 1.5%	51 75.0%
	3次以下の下請	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%
社員数	1人~4人	23 100.0%	3 13.0%	2 8.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.3%	17 73.9%
	5人~9人	118 100.0%	9 7.6%	7 5.9%	7 5.9%	3 2.5%	3 2.5%	94 79.7%
	10人~29人	323 100.0%	44 13.6%	48 14.9%	23 7.1%	4 1.2%	8 2.5%	226 70.0%
	30人~99人	189 100.0%	28 14.8%	37 19.6%	15 7.9%	4 2.1%	12 6.3%	120 63.5%
	100人~299人	36 100.0%	8 22.2%	6 16.7%	1 2.8%	0 0.0%	1 2.8%	24 66.7%
	300人以上	7 100.0%	0 0.0%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 85.7%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	48 100.0%	5 10.4%	5 10.4%	1 2.1%	2 4.2%	1 2.1%	37 77.1%
	大工工事業	40 100.0%	10 25.0%	10 25.0%	3 7.5%	1 2.5%	2 5.0%	22 55.0%
	とび・土工工事業	169 100.0%	25 14.8%	21 12.4%	8 4.7%	1 0.6%	8 4.7%	116 68.6%
	鉄筋工事業	179 100.0%	27 15.1%	31 17.3%	11 6.1%	1 0.6%	6 3.4%	125 69.8%
	塗装工事業	66 100.0%	5 7.6%	6 9.1%	1 1.5%	1 1.5%	1 1.5%	53 80.3%
	内装仕上工事業	45 100.0%	9 20.0%	11 24.4%	7 15.6%	2 4.4%	0 0.0%	25 55.6%

Q4-1-b-C_貴社での金銭的な処遇の有無【職長】(MA)

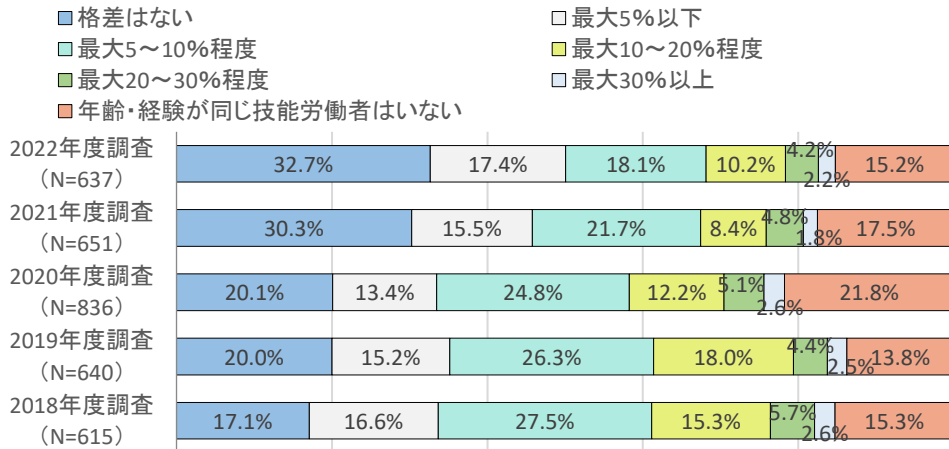
貴社での金銭的な処遇の有無【職長】
 ついては、「毎月手当を支給している」
 39.9%が最も多く、次に「特になし」
 30.6%、「ボーナスを上乗せしている」
 21.4%が続く。



		合計	毎月、 手当を支給 している	賃 金 単 価 を 増 額 し て い る	資 格 取 得 時 、 一 時 金 を 支 払 っ て い る	ボ ー ナ ス を 上 乗 せ し て い る	そ の 他 金 銭 的 な 処 遇 が あ る	特 に な し
全体		696 100.0%	278 39.9%	140 20.1%	31 4.5%	149 21.4%	60 8.6%	213 30.6%
公・民の割合	公共工事が主体	195 100.0%	73 37.4%	32 16.4%	11 5.6%	34 17.4%	14 7.2%	67 34.4%
	民間工事が主体	367 100.0%	151 41.1%	81 22.1%	14 3.8%	83 22.6%	33 9.0%	105 28.6%
	公共・民間が半々	134 100.0%	54 40.3%	27 20.1%	6 4.5%	32 23.9%	13 9.7%	41 30.6%
請負階層	元請	107 100.0%	40 37.4%	18 16.8%	6 5.6%	17 15.9%	6 5.6%	40 37.4%
	1次下請	517 100.0%	215 41.6%	105 20.3%	24 4.6%	120 23.2%	48 9.3%	144 27.9%
	2次下請	68 100.0%	22 32.4%	16 23.5%	0 0.0%	11 16.2%	5 7.4%	27 39.7%
	3次以下の下請	4 100.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	2 50.0%
社員数	1人~4人	23 100.0%	7 30.4%	4 17.4%	0 0.0%	5 21.7%	3 13.0%	6 26.1%
	5人~9人	118 100.0%	41 34.7%	22 18.6%	8 6.8%	27 22.9%	9 7.6%	36 30.5%
	10人~29人	323 100.0%	140 43.3%	64 19.8%	15 4.6%	78 24.1%	23 7.1%	100 31.0%
	30人~99人	189 100.0%	80 42.3%	44 23.3%	7 3.7%	33 17.5%	22 11.6%	47 24.9%
	100人~299人	36 100.0%	8 22.2%	5 13.9%	1 2.8%	5 13.9%	3 8.3%	20 55.6%
	300人以上	7 100.0%	2 28.6%	1 14.3%	0 0.0%	1 14.3%	0 0.0%	4 57.1%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	48 100.0%	16 33.3%	12 25.0%	1 2.1%	9 18.8%	3 6.3%	17 35.4%
	大工工事業	40 100.0%	20 50.0%	13 32.5%	1 2.5%	7 17.5%	5 12.5%	9 22.5%
	とび・土工工事業	169 100.0%	64 37.9%	29 17.2%	9 5.3%	32 18.9%	11 6.5%	59 34.9%
	鉄筋工事業	179 100.0%	81 45.3%	40 22.3%	7 3.9%	48 26.8%	12 6.7%	39 21.8%
	塗装工事業	66 100.0%	30 45.5%	8 12.1%	2 3.0%	13 19.7%	6 9.1%	21 31.8%
	内装仕上工事業	45 100.0%	10 22.2%	8 17.8%	1 2.2%	10 22.2%	10 22.2%	17 37.8%

Q4-1-c-A_技能者間の賃金格差【技能労働者】(SA)

技能者間の賃金格差【技能労働者】は、「格差はない」32.7%が最も多く、次いで「最大5～10%」18.1%が続く。全体的に見ると、前回調査よりも格差が減少している。



		合計	格差はない	最大5%以下	最大5～10%程度	最大10～20%程度	最大20～30%程度	最大30%以上	年齢・経験が同じ技能労働者はいない
全体		637 100.0%	208 32.7%	111 17.4%	115 18.1%	65 10.2%	27 4.2%	14 2.2%	97 15.2%
公・民の割合	公共工事が主体	176 100.0%	59 33.5%	33 18.8%	27 15.3%	10 5.7%	6 3.4%	7 4.0%	34 19.3%
	民間工事が主体	338 100.0%	103 30.5%	54 16.0%	62 18.3%	44 13.0%	20 5.9%	5 1.5%	50 14.8%
	公共・民間が半々	123 100.0%	46 37.4%	24 19.5%	26 21.1%	11 8.9%	1 0.8%	2 1.6%	13 10.6%
請負階層	元請	101 100.0%	38 37.6%	13 12.9%	20 19.8%	9 8.9%	0 0.0%	3 3.0%	18 17.8%
	1次下請	474 100.0%	148 31.2%	88 18.6%	90 19.0%	47 9.9%	25 5.3%	10 2.1%	66 13.9%
	2次下請	58 100.0%	20 34.5%	9 15.5%	5 8.6%	9 15.5%	2 3.4%	0 0.0%	13 22.4%
	3次以下の下請	4 100.0%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	22 100.0%	5 22.7%	4 18.2%	2 9.1%	3 13.6%	0 0.0%	0 0.0%	8 36.4%
	5人～9人	98 100.0%	35 35.7%	11 11.2%	16 16.3%	11 11.2%	3 3.1%	2 2.0%	20 20.4%
	10人～29人	296 100.0%	93 31.4%	60 20.3%	56 18.9%	26 8.8%	10 3.4%	5 1.7%	46 15.5%
	30人～99人	186 100.0%	55 29.6%	33 17.7%	33 17.7%	23 12.4%	13 7.0%	7 3.8%	22 11.8%
	100人～299人	30 100.0%	17 56.7%	3 10.0%	6 20.0%	2 6.7%	1 3.3%	0 0.0%	1 3.3%
	300人以上	5 100.0%	3 60.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	40 100.0%	19 47.5%	8 20.0%	2 5.0%	2 5.0%	1 2.5%	3 7.5%	5 12.5%
	大工工事業	40 100.0%	4 10.0%	8 20.0%	11 27.5%	6 15.0%	7 17.5%	1 2.5%	3 7.5%
	とび・土工工事業	148 100.0%	54 36.5%	30 20.3%	19 12.8%	14 9.5%	6 4.1%	4 2.7%	21 14.2%
	鉄筋工事業	178 100.0%	53 29.8%	37 20.8%	34 19.1%	24 13.5%	7 3.9%	0 0.0%	23 12.9%
	塗装工事業	61 100.0%	19 31.1%	12 19.7%	15 24.6%	3 4.9%	1 1.6%	0 0.0%	11 18.0%
	内装仕上工事業	36 100.0%	14 38.9%	3 8.3%	6 16.7%	5 13.9%	0 0.0%	0 0.0%	8 22.2%

Q4-2_評価額が最も高い元請企業名および手当等の支給額<Q4-1-a-Bで「1」を選択した方のみ回答>

※日額平均:2,511円、月額平均:30,000円、年額平均:750,000円

企業名	支給額	支払区分	分類
清水建設（株）	500	日	[型枠大工/兵庫県/30～99人]
	500	日	[鳶土工/京都府/10～29人]
	500	日	[内装/福井県/100～299人]
	1,000	日	[機械土工/三重県/300人以上]
	1,000	日	[型枠大工/秋田県/10～29人]
	1,000	日	[鳶土工/大阪府/30～99人]
	2,000	日	[鉄筋/静岡県/30～99人]
	2,000	日	[鉄筋/大阪府/30～99人]
	3,000	日	[鉄筋/東京都/30～99人]
	3,500	日	[鳶土工/愛知県/30～99人]
5,000	日	[鉄筋/福岡県/10～29人]	
(株)大林組	2,500	日	[型枠大工/新潟県/30～99人]
	2,500	日	[型枠大工/新潟県/30～99人]
	3,000	日	[型枠大工/埼玉県/10～29人]
	3,000	日	[型枠大工/埼玉県/10～29人]
	3,000	日	[型枠大工/鹿児島県/30～99人]
	3,000	日	[塗装/広島県/10～29人]
	5,000	日	[左官/大阪府/10～29人]
	5,000	日	[鳶土工/愛知県/10～29人]
6,000	日	[その他/兵庫県/10～29人]	
大成建設（株）	2,000	日	[鉄筋/岐阜県/30～99人]
	2,000	日	[鉄筋/長崎県/10～29人]
	3,000	日	[鉄筋/高知県/10～29人]
	3,000	日	[型枠大工/東京都/10～29人]
	3,000	日	[左官/東京都/30～99人]
(株)竹中工務店	1,000	日	[型枠大工/鹿児島県/30～99人]
	3,000	日	[型枠大工/栃木県/10～29人]
	3,000	日	[鉄筋/大阪府/30～99人]
戸田建設（株）	2,000	日	[内装/山口県/10～29人]
	3,000	日	[機械土工/三重県/300人以上]
	3,000	日	[型枠大工/東京都/30～99人]
	3,000	日	[左官/東京都/30～99人]
	3,000	日	[鉄筋/高知県/10～29人]
	3,000	日	[鉄筋/神奈川県/10～29人]
	3,000	日	[鳶土工/北海道/5～9人]
	3,300	日	[型枠大工/鹿児島県/30～99人]
3,300	日	[鉄筋/神奈川県/30～99人]	
佐藤工業(株)	1,000	日	[左官/兵庫県/5～9人]
(株)フジタ	1,000	日	[内装/岡山県/10～29人]
三井住友建設（株）	2,000	日	[PC/香川県/30～99人]
	2,200	日	[鉄筋/神奈川県/30～99人]
(株)安藤・間	2,000	日	[鉄筋/大阪府/30～99人]
西松建設（株）	1,818	日	[機械土工/三重県/300人以上]
	2,000	日	[カッター/大阪府/10～29人]
	2,000	日	[内装/愛媛県/10～29人]
	2,000	日	[内装/山口県/10～29人]

企業名	支給額	支払区分	分類
(株)奥村組	2,000	日	[カッター/大阪府/10~29人]
熊谷組	2,000	日	[鉄筋/岐阜県/30~99人]
鹿島建設(株)	2,000	日	[鉄筋/福岡県/10~29人]
	3,000	日	[型枠大工/東京都/10~29人]
	4,000	日	[鉄筋/東京都/30~99人]
	5,000	日	[左官/大阪府/10~29人]
東急建設(株)	2,000	日	[鉄筋/東京都/30~99人]
浅沼組	2,000	日	[鉄筋/大阪府/30~99人]
(株)シミズ・ビルライフケア	500	日	[鳶土工/京都府/10~29人]
(株)ピーエス三菱	30,000	月	[PC/東京都/30~99人]
	30,000	月	[PC/岡山県/30~99人]
	30,000	月	[PC/岐阜県/10~29人]
	30,000	月	[PC/静岡県/30~99人]
(株)竹中工務店	500,000	年	[塗装/東京都/10~29人]
鹿島建設(株)	1,000,000	年	[型枠大工/神奈川県/30~99人]

Q4-3_登録基幹技能者制度に関する意見、要望

およそ70件の意見や要望が寄せられた。内容は概ね次の6つに分類することができる。

- 1 認知度は依然と低く、適正に評価されていない(17件)
- 2 現時点ではあまり役に立っていない(25件)
- 3 メリットを得られるしきみを(9件)
- 4 国や業界が主導し、より一層の活用・普及に努めてほしい(6件)
- 5 受験等に対する要望(5件)
- 6 その他(11件)

その詳細は以下の通り。

1. 認知度は依然と低く、適正に評価されていない

認知度が低く、登録基幹技能者となっても給料を上げられない。
[造園/鳥取県/10~29人]

登録基幹技能者に対しての元請(ゼネコン)の評価がほとんどされていない状況だと思います。
[葺土工/香川県/30~99人]

1次技能者・専属下請を含めて、登録基幹技能者を保有している専門工事業者の評価をしてもらいたい。
[型枠大工/千葉県/10~29人]

登録基幹技能者に対する評価・処遇は無いが、元請業者の独自評価に則った評価・処遇はある。
[設備/東京都/30~99人]

登録基幹技能者の資格を得てもメリットが感じられない。給料もアップしない。現場で働く場合でもその資格を要求されない。
[機械土工/東京都/30~99人]

登録基幹技能者に対する目に見える評価がないように思われる。
[葺土工/香川県/10~29人]

群馬県では、登録基幹技能者を知らない元請が多い。
[圧送/群馬県/10~29人]

元請業者が登録基幹技能者の価値を、理解しているとは全く思えない。登録基幹技能者や、職長が現場に入ったとしても、金額の変動はあり得ない。下請け書類に記入、資格者証を添付させられるだけ。
[カッター/岡山県/10~29人]

制度に対する評価が低い。
[造園/岩手県/10~29人]

元請による登録基幹技能者に対する待遇が悪すぎる。単価に反映してくれない。
[左官/香川県/5~9人]

前職が同業他社で10年ぐらいの経験があっても経歴に反映されない。契約書等、必要書類が準備できないため。
[設備/福島県/10~29人]

資格取得に大きな費用が掛かる。時間的拘束も長い。社会的知名度が低い。安全書類提出の際、「建設サイト」では取得していても主任技術者と認めてくれない。一級鉄筋技能士(組立)と登録基幹技能士(鉄筋)を取得しても主任技術者にできないので、仕方なく「10年以上の実務経験」で主任技術者に登録しています。
[鉄筋/東京都/10~29人]

現場から登録基幹技能者の指名もなければ指定もなし。作業して割増しもなし。なので、ただ持っているだけで優位性が感じら

れない。
[圧接/東京都/1~4人]

元請企業が登録基幹技能者に対して優遇がない状態。
[圧接/東京都/10~29人]

基幹技能者に対して元請自体が評価をしていない。
[鉄筋/新潟県/30~99人]

反映されていないのが現状だと思う。
[圧接/鹿児島県/10~29人]

安全書類に登録基幹技能者の氏名を記入するが、そのことによって契約金額が考慮(上乘せ)されることもないので、登録基幹技能者の価値がないのだと思う。
[鉄筋/富山県/10~29人]

2. 現時点ではあまり役に立っていない

登録基幹技能者を取得させても、彼らにもしくは私たちにメリットを感じない。登録基幹技能者が入場しても作業に従事した日数が不足対象外となったり、そもそも元請が登録基幹技能者の必要を感じていない。
[タイル/愛知県/10~29人]

メリットが感じられない。講習が多くなっただけという認識です。
[タイル/静岡県/5~9人]

今のところメリットが感じられない。
[圧入/愛知県/100~299人]

登録基幹技能者資格を取得しても何も恩恵がない。
[基礎/宮城県/30~99人]

元請から現場配置の要請を受けた場合、元請の評価にはなるが、下請業社の評価に反映されていない。配置した場合にはインセンティブが必要である。
[塗装/島根県/30~99人]

役所、ゼネコン等で登録基幹技能者の資格証を求めてこないのので、仕事の差別化、優位性を感じられない。
[塗装/青森県/5~9人]

公共工事だと登録基幹技能者が所属する下請を使用すると元請のポイントがあるが、下請に関しては何も優遇措置はない。下請会社は資格取得など、金銭的負担も大きいですが、それに対して元請は何も考慮していない。
[鉄筋/富山県/30~99人]

必要性があまりわからない。
[造園/宮崎県/1~4人]

当社の従事する元請ゼネコンにおいては、登録基幹技能者に対するインセンティブがありません。安全ほか職長表彰者に付与する会社、葺1級、圧送1級など規定される資格取得者に付与

する会社がありますが、「登録基幹技能者」に付与する元請会社がなく、機会があるたびに要望しています。[靄土工/広島県/30～99人]

社内に登録基幹技能者が必要となり、社員に登録基幹技能者の資格を取得させたが、更新受講日との日程があわず有効期限が切れてしまった。その後、元請からの仕事ができないわけでもなく、いた時といなくなった時の請負単価が変わるわけでもなく、何の為に必要な制度なのか分からない。資格を取得する為にかなりの日数と金額が必要で、受講者数が少ないと県外まで行かなければいけない。[鉄筋/富山県/10～29人]

相変わらず魅力が無い。[圧送/島根県/10～29人]

現状、取得の有無で評価、待遇の差はない。また1現場で1名のみを支給となった場合には、複数の取得者が作業している中で不平不満がでる。自社としては職能給として少しずつは評価しているが、どのように取り扱って行くかについては検討している。[靄土工/北海道/30～99人]

登録基幹技能者だから手当が支払われるわけではなく、優良職長に対しては表彰や手当がある。登録基幹技能の資格は持っていますが、必要性は全く感じない。ゼネコンの扱いにもそれは全く勘案されていない。[鉄筋/静岡県/30～99人]

建設キャリアアップシステムによる技能者評価基準により、目標年収を設定しているが、標準見積書に設定単価で見積もっても元請、発注者側の請負予算には高くなってしまい減額を依頼されてしまう。これではせっかく登録基幹技能者を目指してキャリアアップしても請負制度では矛盾してしまう。欧米諸国のユニオン制度やマイスター制度、ギルド制度などの技能労働者の地位向上が出来なければゼネコンの使い捨て労働者になってしまう。[鉄筋/神奈川県/10～29人]

基幹技能者配属に対する優遇が全く無い状況で、次世代に登録するメリットを感じません。長年のキャリアと施工能力が確かである証明としての効力があるとも感じません。[鉄筋/長野県/5～9人]

実質、あまりメリットを感じられない。[型枠大工/広島県/30～99人]

特に特典は無いです。[左官/福井県/10～29人]

登録基幹技能士を取得してもあまりメリットは感じない。[内装/岡山県/30～99人]

ほとんど優遇がない。点数のみ[内装/山形県/10～29人]

経費がかかる上にメリットが少ないと不評の様子です。[鉄筋/滋賀県/10～29人]

未だに民間工事については基幹技能者がいてもいなくても変わらない。[型枠大工/神奈川県/30～99人]

全く意味が無い。[鉄筋/宮崎県/10～29人]

元請業者すべてが整えているわけではない。新築現場のみである。少額工事も多く、その場合はカードリーダーが無い。結構面倒である。[防水/宮城県/5～9人]

ゼネコン発注、土木工事などは必要だが、建築工事、特に地場発注工事は今のところ意味がない。[鉄筋/沖縄県/5～9人]

特にメリットを感じていない。5年ごとの更新に費用と日にち(給与が発生する)がかかるので、メリットが無いものに費用がかかり続けるのは不満。目に見えてはっきりとわかる形で登録基幹技能者の存在意義と、その人を雇用する企業へのメリットを示してほしい。[鉄筋/神奈川県/10～29人]

3. メリットを得られるしくみを

情報共有が遅れている為、登録済み企業と技術者による施工体制を確立するのに苦勞している。(反対に登録済み企業は、未登録業者と差別化が出来て、引き合いの機会が増える傾向もある。)[造園/東京都/100～299人]

加対象以外に使い道が無い。[造園/京都府/30～99人]

登録基幹技能者であっても、実際の現場で戦力になるかどうかは同年齢、同経験でも違いがあります。登録基幹技能者というだけで一律で扱う事には無理があると思います。しかしながら、登録基幹技能者の制度自体は良いことだと思います。登録基幹技能者の入場一人一日につき取り決め価格とは別に追加手当をいただけるとありがたいです。[塗装/北海道/30～99人]

1 級技能士の配置などは、公共工事を中心に制限があるが、登録基幹技能者だからといったものがない。(登録基幹技能者の意義が揺らぎだしているのが実態ではないかと思っています。)しいて言えば、CCUS のカードがゴールドぐらいの感覚でしかありません。もっと、処遇改善につながるような仕組みづくりが大事かと思っています。[型枠大工/宮崎県/30～99人]

更なる優遇措置の検討を願う。[型枠大工/東京都/10～29人]

2 次下請け形態になった際にも恩恵があると良い。[鉄筋/島根県/10～29人]

登録基幹技能者の取得者よりメリットを感じられないとの意見が多いので、もっと優遇すべきと考えます。手当制度があるゼネコンは少数です。[内装/宮城県/10～29人]

全ての工事で必要となればよい。持っていないでも国交省発注以外は工事のできるので必要性を感じていない人が多い。[鉄筋/岩手県/10～29人]

優先発注をお願いしたい。[型枠大工/東京都/10～29人]

4. 国や業界が主導し、より一層の活用・普及に努めてほしい

登録基幹技能者を優遇する為に元請からの優遇措置を大手ゼネコンだけではなく地場ゼネコン、工務店などにも浸透させていただきたい。[塗装/石川県/10～29人]

せめて官庁発注工事の単価に上乘せしてもらいたい。[機械土工/東京都/10～29人]

各元請会社では、登録基幹技能者を取得しただけでは優遇は無いが、独自の認定職長制度を設けており、その認定基準として登録基幹技能者の取得が必須とされている。[靄土工/大阪府/30～99人]

地場のゼネコンには、まったく優遇がない。公共工事くらいは優遇があっても良いのではないか。[鉄筋/福岡県/10～29人]

高価な金額を払って取得しているので、それなりの意味合いがも

てような政策にしてほしい。机上の空論ではなく。カードリーダーの普及率はまだまだ低いと思います。抜本的施策をお願いします。[設備/愛知県/10～29人]

地方公共団体の発注に反映されない入札条件に入らないので社会的に必要性が今のところない。今はないが賃金が発生している。企業努力の言葉だけでは済まなくなるので専門分野の発注物件には明記してもらいたい。(一般入札の条件に入れてほしい。)[設備/茨城県/10～29人]

5. 受験等に対する要望

資格が厳しいので中々受験出来ません。[鳶土工/東京都/1～4人]

新たに取得させたい従業員がいるが、講習が少なく会場が遠い。[造園/佐賀県/5～9人]

北海道内での受験機会を増やしてほしい。受験時期も繁忙期をさけて開催してほしい。[防水/北海道/10～29人]

金物工事業にも登録基幹技能者制度の適用をお願いします。[建具B/愛知県/10～29人]

更新時の金額が高すぎる。講習も日当を払っているので負担が大きく、デメリットのほうが大きく感じる。[型枠大工/三重県/30～99人]

6. その他

元請によっては、スーパー職長制度があり、登録鳶基幹技能者資格を持ち、規定条件にクリアできれば月々職長手当が頂けるので、職人たちが技術向上に向け、やりがいを持ち、役立っており助かっています。[鳶土工/愛知県/10～29人]

全ての技能者に登録基幹技能者の資格を取ることを推奨している。[鉄筋/長野県/30～99人]

CCUS制度でゴールドカードを得られる事ぐらい。[その他/大阪府/100～299人]

個人への振り込みにしてほしい。[機械土工/三重県/300人以上]

いい制度だと思います。[内装/東京都/10～29人]

民間工事が多いので新築、増改築等全ての労働者が働く現場にカードリーダーの設置をお願いします。[板金/茨城県/1～4人]

技能者のやる気も出るので、いいことと思う。[圧接/神奈川県/30～99人]

登録圧接基幹技能者の資格では建設業許可証取得に必要な条件を満たしていないので、取得できる様にして欲しい。[圧接/埼玉県/5～9人]

登録基幹技能者だけで無く、各資格等を含めて総合的に評価している。[設備/北海道/10～29人]

登録基幹技能者は職長の延長であり、登録基幹技能者を持た

ないと受注につながらない。[PC/宮城県/10～29人]

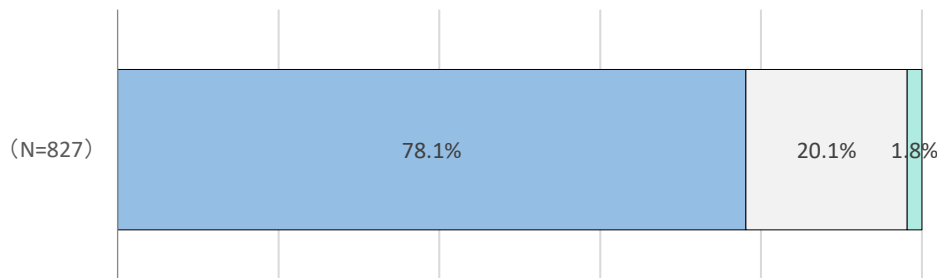
処遇改善(CCUSでゴールドカード)に繋がるので良いと思います。[PC/東京都/100～299人]

●インボイス制度について

Q5-1_令和5年10月からインボイス制度が導入されることを知っているか (SA)

令和5年10月から導入されるインボイス制度については、「内容まで知っている」が78.1%と約8割にのぼる。一方、「聞いたことはあるが、内容はわからない」は20.1%と2割程度である。

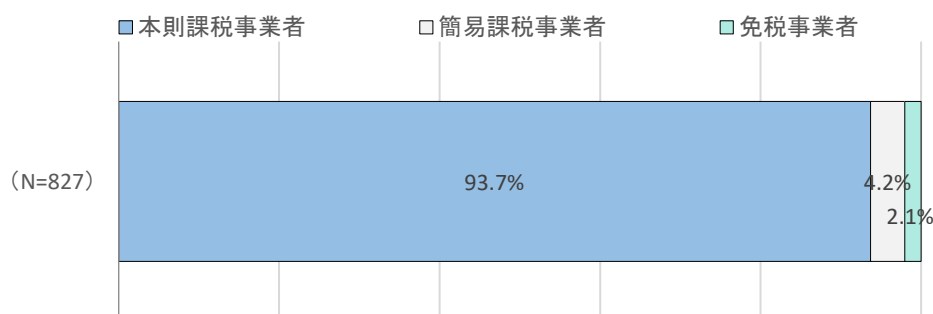
■内容まで知っている □聞いたことはあるが、内容はわからない ■知らない



		合計	内容まで知っている	聞いたことはあるが内容はわからない	知らない
全体		827 100.0%	646 78.1%	166 20.1%	15 1.8%
公・民の割合	公共工事が主体	221 100.0%	163 73.8%	52 23.5%	6 2.7%
	民間工事が主体	455 100.0%	367 80.7%	80 17.6%	8 1.8%
	公共・民間が半々	151 100.0%	116 76.8%	34 22.5%	1 0.7%
請負階層	元請	140 100.0%	105 75.0%	30 21.4%	5 3.6%
	1次下請	604 100.0%	485 80.3%	112 18.5%	7 1.2%
	2次下請	77 100.0%	52 67.5%	23 29.9%	2 2.6%
	3次以下の下請	6 100.0%	4 66.7%	1 16.7%	1 16.7%
社員数	1人~4人	38 100.0%	24 63.2%	12 31.6%	2 5.3%
	5人~9人	149 100.0%	112 75.2%	35 23.5%	2 1.3%
	10人~29人	374 100.0%	290 77.5%	76 20.3%	8 2.1%
	30人~99人	213 100.0%	177 83.1%	34 16.0%	2 0.9%
	100人~299人	41 100.0%	35 85.4%	5 12.2%	1 2.4%
	300人以上	11 100.0%	7 63.6%	4 36.4%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	41 75.9%	11 20.4%	2 3.7%
	大工工事業	44 100.0%	37 84.1%	7 15.9%	0 0.0%
	とび・土工工事業	185 100.0%	132 71.4%	48 25.9%	5 2.7%
	鉄筋工事業	195 100.0%	145 74.4%	47 24.1%	3 1.5%
	塗装工事業	80 100.0%	64 80.0%	15 18.8%	1 1.3%
	内装仕上工事業	77 100.0%	72 93.5%	4 5.2%	1 1.3%

Q5-2_本則課税事業者・簡易課税事業者・免税事業者のいずれに該当するか (SA)

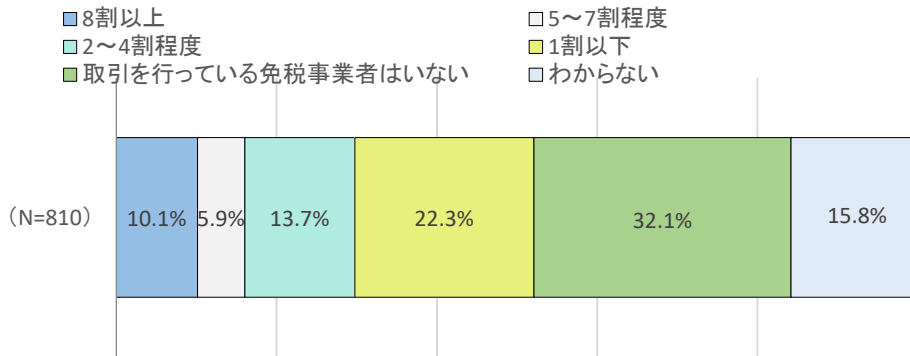
本則課税事業者・簡易課税事業者・免税事業者のいずれに該当するかについては、「本則課税事業者」が93.7%で最も多く、「簡易課税事業者」4.2%を合わせると、ほぼ課税事業者が占めている。



		合計	本則課税事業者	簡易課税事業者	免税事業者
全体		827 100.0%	775 93.7%	35 4.2%	17 2.1%
公・民の割合	公共工事が主体	221 100.0%	204 92.3%	6 2.7%	11 5.0%
	民間工事が主体	455 100.0%	436 95.8%	16 3.5%	3 0.7%
	公共・民間が半々	151 100.0%	135 89.4%	13 8.6%	3 2.0%
請負階層	元請	140 100.0%	130 92.9%	6 4.3%	4 2.9%
	1次下請	604 100.0%	573 94.9%	20 3.3%	11 1.8%
	2次下請	77 100.0%	67 87.0%	8 10.4%	2 2.6%
	3次以下の下請	6 100.0%	5 83.3%	1 16.7%	0 0.0%
社員数	1人~4人	38 100.0%	27 71.1%	11 28.9%	0 0.0%
	5人~9人	149 100.0%	135 90.6%	11 7.4%	3 2.0%
	10人~29人	374 100.0%	354 94.7%	10 2.7%	10 2.7%
	30人~99人	213 100.0%	207 97.2%	3 1.4%	3 1.4%
	100人~299人	41 100.0%	40 97.6%	0 0.0%	1 2.4%
	300人以上	11 100.0%	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	50 92.6%	1 1.9%	3 5.6%
	大工工事業	44 100.0%	42 95.5%	2 4.5%	0 0.0%
	とび・土工工事業	185 100.0%	174 94.1%	4 2.2%	7 3.8%
	鉄筋工事業	195 100.0%	177 90.8%	14 7.2%	4 2.1%
	塗装工事業	80 100.0%	75 93.8%	3 3.8%	2 2.5%
	内装仕上工事業	77 100.0%	74 96.1%	2 2.6%	1 1.3%

Q5-3-2_取引事業者数に対する免税事業者の割合 (SA) <Q5-2で「1」「2」を選択した方のみ回答>

取引事業者に対する免税事業者の割合については、「取引を行っている免税事業者はいない」が32.1%で最も多く、次に「1割以下」22.3%が続く。内装仕上工事業、大工工事業などは、他業種に比べて免税事業者との取引が多い状況がうかがえる。



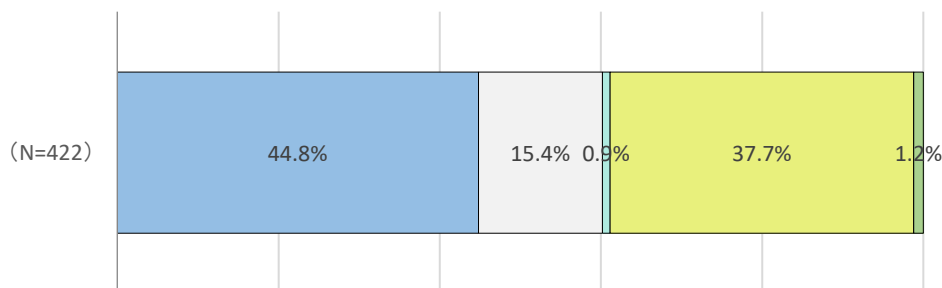
		合計	8割以上	5~7割程度	2~4割程度	1割以下	取引を行っている免税事業者はいない	わからない
全体		810 100.0%	82 10.1%	48 5.9%	111 13.7%	181 22.3%	260 32.1%	128 15.8%
公・民の割合	公共工事が主体	210 100.0%	23 11.0%	4 1.9%	18 8.6%	46 21.9%	89 42.4%	30 14.3%
	民間工事が主体	452 100.0%	50 11.1%	37 8.2%	76 16.8%	104 23.0%	115 25.4%	70 15.5%
	公共・民間が半々	148 100.0%	9 6.1%	7 4.7%	17 11.5%	31 20.9%	56 37.8%	28 18.9%
請負階層	元請	136 100.0%	10 7.4%	3 2.2%	19 14.0%	25 18.4%	61 44.9%	18 13.2%
	1次下請	593 100.0%	70 11.8%	43 7.3%	84 14.2%	138 23.3%	177 29.8%	81 13.7%
	2次下請	75 100.0%	2 2.7%	2 2.7%	8 10.7%	16 21.3%	21 28.0%	26 34.7%
	3次以下の下請	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 33.3%	1 16.7%	3 50.0%
社員数	1人~4人	38 100.0%	4 10.5%	4 10.5%	5 13.2%	9 23.7%	8 21.1%	8 21.1%
	5人~9人	146 100.0%	20 13.7%	12 8.2%	26 17.8%	19 13.0%	42 28.8%	27 18.5%
	10人~29人	364 100.0%	34 9.3%	21 5.8%	41 11.3%	74 20.3%	132 36.3%	62 17.0%
	30人~99人	210 100.0%	22 10.5%	8 3.8%	35 16.7%	61 29.0%	62 29.5%	22 10.5%
	100人~299人	40 100.0%	2 5.0%	1 2.5%	2 5.0%	15 37.5%	12 30.0%	8 20.0%
	300人以上	11 100.0%	0 0.0%	1 9.1%	2 18.2%	3 27.3%	4 36.4%	1 9.1%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51 100.0%	6 11.8%	1 2.0%	1 2.0%	7 13.7%	24 47.1%	12 23.5%
	大工工事業	44 100.0%	5 11.4%	2 4.5%	9 20.5%	13 29.5%	11 25.0%	4 9.1%
	とび・土工工事業	178 100.0%	17 9.6%	2 1.1%	13 7.3%	41 23.0%	73 41.0%	32 18.0%
	鉄筋工事業	191 100.0%	15 7.9%	8 4.2%	23 12.0%	41 21.5%	68 35.6%	36 18.8%
	塗装工事業	78 100.0%	4 5.1%	6 7.7%	14 17.9%	13 16.7%	33 42.3%	8 10.3%
	内装仕上工事業	76 100.0%	13 17.1%	17 22.4%	20 26.3%	16 21.1%	4 5.3%	6 7.9%

Q5-4_一人親方を除く免税事業者との取引について今後の対応方針 (SA)

<Q5-3 で「1」「2」「3」「4」を選択した方のみ回答>

一人親方を除く免税事業者との取引についての今後の対応方針については、「課税事業者へ転換してもらい取引を続ける」が44.8%で最も多く、次に「わからない」37.7%が続く。

- 課税事業者へ転換してもらい取引を続ける
- 免税事業者のまま取引を続ける
- 取引をやめる
- わからない
- その他



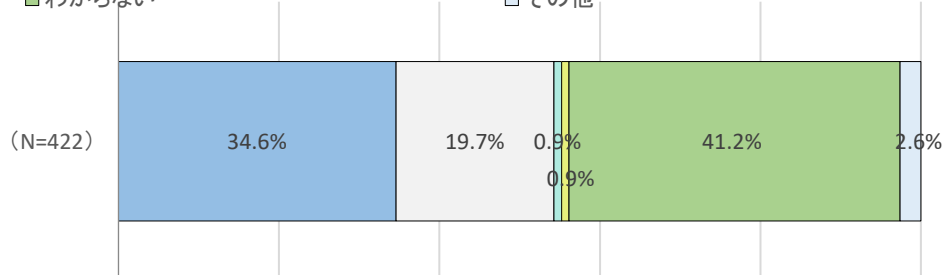
		合計	課税事業者へ 転換してもらい 取引を続ける	免税事業者のまま 取引を続ける	取引をやめる	わからない	その他
全体		422 100.0%	189 44.8%	65 15.4%	4 0.9%	159 37.7%	5 1.2%
公・民の割合	公共工事が主体	91 100.0%	43 47.3%	11 12.1%	0 0.0%	37 40.7%	0 0.0%
	民間工事が主体	267 100.0%	123 46.1%	43 16.1%	3 1.1%	93 34.8%	5 1.9%
	公共・民間が半々	64 100.0%	23 35.9%	11 17.2%	1 1.6%	29 45.3%	0 0.0%
請負階層	元請	57 100.0%	20 35.1%	10 17.5%	1 1.8%	26 45.6%	0 0.0%
	1次下請	335 100.0%	161 48.1%	48 14.3%	2 0.6%	121 36.1%	3 0.9%
	2次下請	28 100.0%	8 28.6%	7 25.0%	1 3.6%	10 35.7%	2 7.1%
	3次以下の下請	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%
社員数	1人~4人	22 100.0%	13 59.1%	3 13.6%	0 0.0%	6 27.3%	0 0.0%
	5人~9人	77 100.0%	42 54.5%	12 15.6%	1 1.3%	21 27.3%	1 1.3%
	10人~29人	170 100.0%	68 40.0%	29 17.1%	2 1.2%	71 41.8%	0 0.0%
	30人~99人	126 100.0%	58 46.0%	16 12.7%	1 0.8%	47 37.3%	4 3.2%
	100人~299人	20 100.0%	7 35.0%	4 20.0%	0 0.0%	9 45.0%	0 0.0%
	300人以上	6 100.0%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	4 66.7%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	15 100.0%	9 60.0%	1 6.7%	0 0.0%	5 33.3%	0 0.0%
	大工工事業	29 100.0%	15 51.7%	4 13.8%	0 0.0%	9 31.0%	1 3.4%
	とび・土工工事業	73 100.0%	31 42.5%	6 8.2%	0 0.0%	35 47.9%	1 1.4%
	鉄筋工事業	87 100.0%	38 43.7%	18 20.7%	0 0.0%	29 33.3%	2 2.3%
	塗装工事業	37 100.0%	19 51.4%	6 16.2%	1 2.7%	11 29.7%	0 0.0%
	内装仕上工事業	66 100.0%	35 53.0%	8 12.1%	1 1.5%	21 31.8%	1 1.5%

Q5-5_一人親方（免税事業者）との取引について今後の対応方針（SA）

<Q5-3で「1」「2」「3」「4」を選択した方のみ回答>

一人親方（免税事業者）との取引についての今後の対応方針については、「わからない」が41.2%で最も多く、対応が定まっていない状況がうかがえる。「課税事業者へ転換してもらい取引を続ける」は34.6%であった。

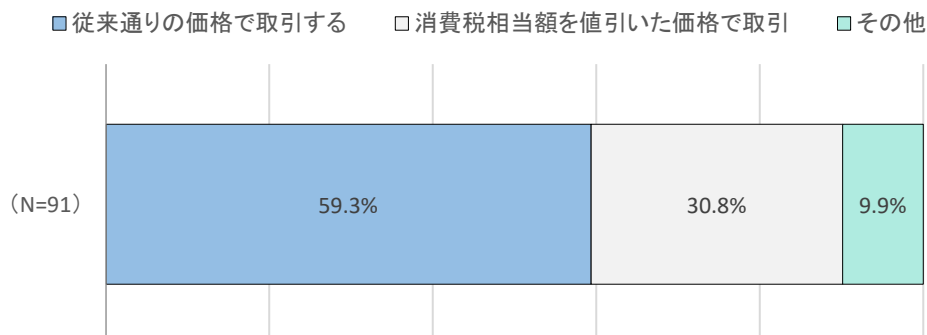
- 課税事業者へ転換してもらい取引を続ける
- 免税事業者のまま取引を続ける
- 社員として雇用する
- 取引をやめる
- わからない
- その他



		合計	課税事業者へ 転換してもらい 取引を続ける	免税事業者の まま 取引を続ける	社員として 雇用する	取引をやめる	わからない	その他
全体		422 100.0%	146 34.6%	83 19.7%	4 0.9%	4 0.9%	174 41.2%	11 2.6%
公・民の割合	公共工事が主体	91 100.0%	26 28.6%	14 15.4%	2 2.2%	2 2.2%	42 46.2%	5 5.5%
	民間工事が主体	267 100.0%	98 36.7%	59 22.1%	2 0.7%	1 0.4%	101 37.8%	6 2.2%
	公共・民間が半々	64 100.0%	22 34.4%	10 15.6%	0 0.0%	1 1.6%	31 48.4%	0 0.0%
請負階層	元請	57 100.0%	12 21.1%	13 22.8%	0 0.0%	1 1.8%	28 49.1%	3 5.3%
	1次下請	335 100.0%	128 38.2%	62 18.5%	3 0.9%	3 0.9%	131 39.1%	8 2.4%
	2次下請	28 100.0%	6 21.4%	8 28.6%	1 3.6%	0 0.0%	13 46.4%	0 0.0%
	3次以下の下請	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	22 100.0%	7 31.8%	6 27.3%	1 4.5%	0 0.0%	8 36.4%	0 0.0%
	5人～9人	77 100.0%	39 50.6%	11 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	27 35.1%	0 0.0%
	10人～29人	170 100.0%	50 29.4%	34 20.0%	2 1.2%	3 1.8%	75 44.1%	6 3.5%
	30人～99人	126 100.0%	45 35.7%	26 20.6%	1 0.8%	1 0.8%	48 38.1%	5 4.0%
	100人～299人	20 100.0%	5 25.0%	5 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 50.0%	0 0.0%
	300人以上	6 100.0%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	5 83.3%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	15 100.0%	2 13.3%	2 13.3%	0 0.0%	2 13.3%	6 40.0%	3 20.0%
	大工工事業	29 100.0%	9 31.0%	7 24.1%	3 10.3%	0 0.0%	9 31.0%	1 3.4%
	とび・土工工事業	73 100.0%	27 37.0%	7 9.6%	0 0.0%	0 0.0%	39 53.4%	0 0.0%
	鉄筋工事業	87 100.0%	31 35.6%	21 24.1%	0 0.0%	0 0.0%	33 37.9%	2 2.3%
	塗装工事業	37 100.0%	15 40.5%	6 16.2%	0 0.0%	1 2.7%	13 35.1%	2 5.4%
	内装仕上工事業	66 100.0%	30 45.5%	13 19.7%	1 1.5%	0 0.0%	21 31.8%	1 1.5%

Q5-6_免税事業者との取引の今後の価格設定 (SA) <Q5-4で「1」、Q5-5で「1」を選択した方のみ回答>

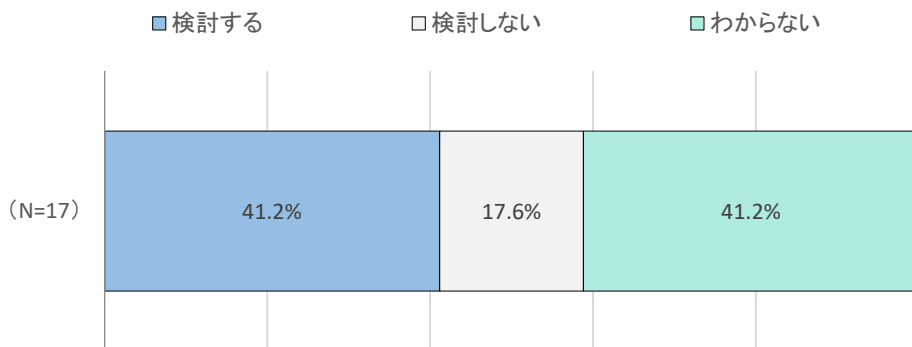
免税事業者との取引の今後の価格設定については、「従来通りの価格で取引する」が59.3%で最も多く、次に「消費税相当額を値引いた価格で取引」30.8%が続く。



		合計	従来通りの価格で取引する	消費税相当額を値引いた価格で取引	その他
全体		91 100.0%	54 59.3%	28 30.8%	9 9.9%
公・民の割合	公共工事が主体	16 100.0%	10 62.5%	3 18.8%	3 18.8%
	民間工事が主体	63 100.0%	36 57.1%	23 36.5%	4 6.3%
	公共・民間が半々	12 100.0%	8 66.7%	2 16.7%	2 16.7%
請負階層	元請	16 100.0%	9 56.3%	3 18.8%	4 25.0%
	1次下請	66 100.0%	41 62.1%	21 31.8%	4 6.1%
	2次下請	9 100.0%	4 44.4%	4 44.4%	1 11.1%
	3次以下の下請	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人~4人	6 100.0%	2 33.3%	4 66.7%	0 0.0%
	5人~9人	13 100.0%	9 69.2%	2 15.4%	2 15.4%
	10人~29人	38 100.0%	17 44.7%	16 42.1%	5 13.2%
	30人~99人	28 100.0%	21 75.0%	5 17.9%	2 7.1%
	100人~299人	5 100.0%	4 80.0%	1 20.0%	0 0.0%
	300人以上	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%
	大工工事業	8 100.0%	6 75.0%	1 12.5%	1 12.5%
	とび・土工工事業	7 100.0%	5 71.4%	1 14.3%	1 14.3%
	鉄筋工事業	22 100.0%	15 68.2%	7 31.8%	0 0.0%
	塗装工事業	9 100.0%	6 66.7%	0 0.0%	3 33.3%
	内装仕上工事業	13 100.0%	2 15.4%	10 76.9%	1 7.7%

Q5-7_課税事業者への転換を検討するか (SA) <Q5-2で「3」を選択した方のみ回答>

課税事業者への転換を検討するかについては、「検討する」「わからない」が共に41.2%で最も多く、次に「検討しない」17.6%が続く。



		合計	検討する	検討しない	わからない
全体		17 100.0%	7 41.2%	3 17.6%	7 41.2%
公・民の割合	公共工事が主体	11 100.0%	4 36.4%	1 9.1%	6 54.5%
	民間工事が主体	3 100.0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%
	公共・民間が半々	3 100.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%
請負階層	元請	4 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	3 75.0%
	1次下請	11 100.0%	5 45.5%	3 27.3%	3 27.3%
	2次下請	2 100.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%
	3次以下の下請	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人~4人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	5人~9人	3 100.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%
	10人~29人	10 100.0%	5 50.0%	1 10.0%	4 40.0%
	30人~99人	3 100.0%	1 33.3%	0 0.0%	2 66.7%
	100人~299人	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	300人以上	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%
	大工工事業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	とび・土工工事業	7 100.0%	4 57.1%	1 14.3%	2 28.6%
	鉄筋工事業	4 100.0%	1 25.0%	1 25.0%	2 50.0%
	塗装工事業	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%

5. ヒアリング調査

● 調査の概要

「働き方改革における週休二日制、専門工事業の適正な評価に関する調査」に相応しい、働き方改革、人材確保・育成、女性活躍に関して先駆的企業へのヒアリング調査を実施した。以下がヒアリングシートである。

※調査結果において記載内容がないものは、当該社ではヒアリングできなかった項目

芝浦工業大学 蟹澤研究室

ヒアリング調査項目

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について
 - 1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について
 - 1.2. 正社員技能者の年齢構成について
 - 1.3. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）
 - 1.4. 新入社員の募集方法、戦略（若手人材を集めるために工夫していることについて）
 - 1.5. 新規に採用した人材の定着・離職の状況（新人の定着、離職防止のための配慮や取組み）
 - 1.6. 正社員技能者の就労状況（4週〇休、残業の状況、残業代などについて）
 - 1.7. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）
 - 1.8. 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）
 - 1.9. 社員のキャリアパスの整備状況（昇格、昇級の目標など社員にて提示可能な資料等の有無）
 - 1.10. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について
 - 1.11. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて
 - 1.12. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させていただきたい）
2. 技能者の育成・訓練方法について
 - 2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）
 - 2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）
 - 2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無
 - 2.4. 教える人材について（どのような人材が教えているのか、教える人材の能力向上方策等）
 - 2.5. 富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について
3. 会社としての取組につて
 - 3.1. 技能者の正社員化、社会保険の加入促進方策等について（別紙社保加入状況調査シート）
 - 3.2. 技能者の正社員化を始めた時期と理由、それ以前の状態（専属下請けだった、一人親方だった等）
 - 3.3. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）
 - 3.4. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）
 - 3.5. 働き方改革への具体的な取り組み状況について
 - 3.6. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況（全体の登録者数、ゴールドカード登録者の有無等）
 - 3.7. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価について
 - 3.8. 貴社が今後の課題であると感じている点（ICT活用など）
4. 女性技能者について
 - 4.1. 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）
 - 4.2. 女性技能者の入職前後の変化（労働環境、作業効率、男性・熟練技能者に与えた影響など）
 - 4.3. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮
 - 4.4. 女性が技能者として活躍できる環境の実現に向けて、現状の現場における課題
 - 4.5. 実際に採用してみて感じた女性技能者の評価ポイント
 - 4.6. 女性技能者に関する課題
5. その他
上記以外の御社の取組、問題意識、国交省や元請団体に伝えたいこと、御社以外に注目すべき取組を行っている会社の情報等について

●型枠大工 A 社（千葉県） ヒアリング実施日：2022/9/15

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	4		
技術系	3		
事務系	1		
技能系（現場）	9		

正社員数：13名（役員除く）

正社員技能者数：2020年10名 2021年10名 2022年9名

年齢構成は20代5人、40代3人、60代1人となっている。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

ターゲットとしているのは高卒、中途採用である。例年新卒を採用しているが、ここ1、2年は取れていない。それ以外は毎年1、2人入っていた。入社する人材の割合は新卒と中途が半々くらいである。新卒は工業高校や普通高校などをターゲットとしているが、入社するのは普通高校や定時制高校の人が多い。

1.3. 新入社員の募集方法、戦略（若手人材を集めるために工夫していることについて）

ハローワークや高校への求人募集を行い、必要に応じて追加で求人を出している。高校は近隣の高校を対象としている。若手人材を集めるための工夫として、工業高校への実技体験研修や型枠施工3級技能試験の実技研修を行なっている。以前入社した工業高校出身の新卒者は、工業高校での見学会に興味を持ってもらい入社につながった。学生の方からも現場を見学したいという要望は多い。一方で大規模現場の写真をパンフレットに載せて若者の興味を惹きたいが、元請や発注者側の制限が厳しく、写真を使用できないことがあり困っている。

1.4. 新規に採用した人材の定着・離職の状況（新人の定着、離職防止のための配慮や取り組み）

新卒採用の定着率は約30%である。離職理由としては職種とのミスマッチにより他職種、他産業に行きたいという理由が多い。工業高校出身だと業界のことをある程度わかって入社するが、普通高校だと業界のことを知らずに入社するため、ミスマッチも多くなる。離職は入社1年ほどのタイミングが多く、3年続けば定着する。業界をよく知ってから入社する工業高校出身の方が定着率が良い。新人の定着や離職防止のため、月給制に切り替え、変形労働時間制による休日の確保や有給の取得を推進している。

1.5. 正社員技能者の就労状況（4週〇休、残業の状況、残業代などについて）

就労状況は4週6休であり、正月やゴールデンウィーク、夏季に約1週間の休日を設けている。残業は工程遵守の場合のみ実施するため、基本的に残業はない。また、残業代は別途支払っている。有給は取得するよう声かけしているが、職長などは休んだ際に代わりとなる人材がいらないため、自由に有給を取れない状況である。

1.6. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

新卒を採用するようになってから基本的に月給制としている。他社から転職してきた高齢技能者のみ日給月給で契約している。賞与は年1回、業績状況に応じて支払っている。

1.7. 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

実習生という制度になる前に受け入れていたことはあったが、現在は日本人をメインで考えているため受け入れていない。3年で一度返さなければならないというルールであれば、日本人の新卒をうまく取りたい、また特定技能であれば直接雇用できるため良いのではと考えている。一方で下請では昨年あたりから受け入れを行なっている。

1.8. 社員のキャリアパスの整備状況（昇格、昇級の目標など社員にて提示可能な資料等の有無）

新卒雇用は5年目までは定期昇給を行い、そこからは型枠支保工・職長教育などの資格を取得させ、副職長などの経験をした状況と実績から実務的に職長と認められる人材は昇給していく。

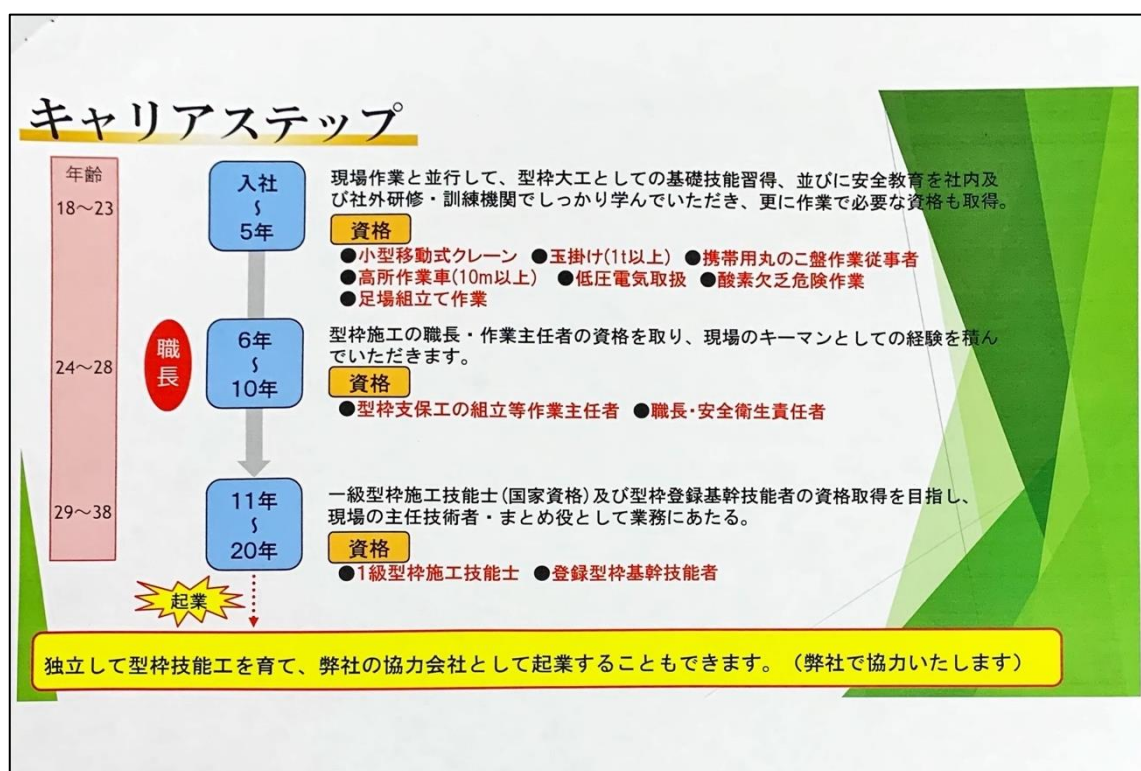


図 1 入社時に提示するキャリアプラン

1.9. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

技能者から他職務への転向等は本人の意思により可能である。また実際に技能者から資材管理業務に異動した人材がいる。

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

技能者の意思で将来的に独立したいため技術力のある2次会社に移籍した者がいる。また、過去に一人だけ独立した人はいたが、独立するとなると大変なため、あまりいない。

1. 11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させていただきたい）

能力評価を行う具体的な指標は定めていないが、型枠施工において最低限必要な技能資格（丸鋸特別教育・玉掛け・型枠支保工・高所作業など）の取得状況、型枠施工1級技能士及び登録基幹技能者の保有や型枠作業における人間性・協調性を評価の指標としている。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2. 1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

現場に出る前に約半年間の研修期間を設けている。カリキュラムと施工図を用いた型枠施工についての社内研修を行っており、5月末くらいから富士教育訓練センターで資格の取得や型枠の基礎を学ぶ。富士教育訓練センターでは入校後すぐに図面を見て型枠を組み立てる研修があるが、施工図は難しく、簡単には理解できないため、社内研修時に施工図や施工の研修も行っている。実技の研修は自社の資材センターで行っており、現場に出るからは職長によるOJTを行っている。

2. 2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）

2年目から3年目まで月に1回「型枠工事の基本」と「建築施工図の見方」について勉強会を実施している。

2. 3. 資格取得の目標、支援制度の有無

資格に関しては型枠工事に必要な資格全般を取得すること、また型枠施工1級技能士や登録基幹技能者の資格を取得することを最終目標としている。しかし資格を取ったら給料が上がるということをやってしまうと目標が資格を取ること、給料を上げることになってしまうので、資格手当などは出さずに、モチベーションを上げるようにしている。上級の資格を取ることが若い人の目標になるという意味で資格持っていることをアピールしている。支援制度に関しては、型枠施工1級技能士検定の前に研修会を実施しており、資格取得費用については会社が負担している。

2. 4. 教える人材について（どのような人材が教えているのか、教える人材の能力向上策等）

新人研修の講師は、資材センターにて資材センター長と元技能士社員で行っており、新人2年目3年目の勉強会は社長が行っている。現場では職長が教えており、昔ながらの教育ではなく、若手への対応に気を付けるよう指導している。

2. 5. 富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について

富士教育訓練センターで行われる大手ゼネコンK社の協力会社団体主催の「型枠基礎」コースに参加している。また大手ゼネコンT社の協力会で行っている「ビジネスマナー研修」や「建築新人研修」に参加している。各訓練は認定職業訓練であるため、助成金の対象となっている。

3. 会社としての取組について

3. 1. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）

生産性と切断精度向上、作業の安全性確保のためパネルソーによりベニヤの裁断作業を行なっている。また施工図をCADで読み取ることで原寸作業の省力化を図っている。上階に転用できる外壁型枠をF型フォームタイ等を使用して大型システム化し、重機で組み立て解体することにより施工人数の省力化を図っている。梁・スラブ型枠支保工をシステム支保工または足場支保工で施工する場合、型枠技能工が組み立て解体作業を行う多能工化により生産性の向上を図っている。BIMを使っている現場もあるが、型枠の加工図はBIMでは書けないためまだ活用には至っていない。元請の監督が3次元で理解するためのコミュニケーションツールのようになっている。

3.2. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）

元請と連携して年間の計画発注を行い、労務安定化を図る。組合や他の専門工事会社との連携を図り、受注不足を補い、一年を通しての労務山積みを平準化する。受注の1/3を土木工事とし、安定した労務を図っている。

3.3. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

週40時間の労働時間を守るために変形労働時間制を導入し、年間に対応している。

3.4. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況（全体の登録者数、ゴールドカード登録者の有無等）

現在、CCUSの能力評価については賃金アップなどに直接関係ないためモチベーションが下がっている。まだゼネコンでの認知度が低く、活用には至っていない。

3.5. 貴社が今後の課題であると感じている点（ICT活用など）

新規入職者の雇用や技能工の高齢化による退職が課題である。また、契約単価の下落や資材価格などの上昇に対する価格転嫁がなされていないことが課題としてあげられる。

4. 女性技能者について

4.1. 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）

現在はいないが、5年ほど前には女性技能者がいた。普通高校出身者で、体を動かす仕事をしたいということで入社した。離職理由は作業中に怪我をしたことで親御さんの反対を受けてしまったこと。

4.2. 女性技能者の入職前後の変化（労働環境、作業効率、男性・熟練技能者に与えた影響など）

男勝りな方であったため、周りも男性と同じ扱いをしていた。

4.3. 女性が技能者として活躍できる環境の実現に向けて、現状の現場における課題

スーパーゼネコンは女性用設備も普及しているが、準大手以下では整備されていないことが多い。

4.4. 実際に採用してみて感じた女性技能者の評価ポイント

採用した女性は真面目で男性より諦めない気持ちが強い。

5. その他

上記以外の御社の取組、問題意識、国交省や元請団体に伝えたいこと、御社以外に注目すべき取組を行っている会社の情報等について

業界の取り組みである4週8閉所は国交省の直轄工事やモデル工事ではあるが、それ以外ではほとんど見られない。北陸3県は業界として取り組みが進んでいる印象がある。月給制の会社はまだ良いが、日給月給でやっている会社の労働者は賃金単価が上がらないと給料が減ってしまうため、対策をしなくてはならない。

●鉄筋B社（大阪府） ヒアリング実施日：2022/9/22

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	9		
技術系	3		
事務系	4		
技能系（現場）	22	1	うち外国人実習生 10人
技能系（加工場等）	13		うち外国人実習生 3人
その他	1		運転手

大まかな年齢層としては、10代4人、20代4人、30代3人、40代1人、50代2人、60代1人、70代1人となっている。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

ターゲットとしているのは高卒の新卒と中途である。実際に入社するのは現場採用となると新卒が多いが、加工場採用であれば多少の中途採用もある。工業高校からの入社は地方工業高校であればいるが、大阪府内の工業高校生はゼネコンなどに入社してしまうため、専門工事業には来ないのが現状である。

1.3. 新入社員の募集方法、戦略（若手人材を集めるために工夫していることについて）

2社の求人サイトを活用している。また新卒採用に関して全国の高校 2800校に求人票を出している。

若手人材を集めるための取り組みとして企業訪問を受け入れている。企業訪問時には会社の紹介ビデオを見たり、会社や仕事の話をしたりする。特に入社後のミスマッチを防ぐため、仕事の実情や辛いこと（遠い現場になった場合、朝早くに集合し、解散も夜遅くなってしまうことなど）なども話す。しかし、近年の高校生は地元で働く意識が強く、なかなか建設業に来なくなってきたため、2年前から学校回りを始めた。今年度は大阪府内で60校ほど学校へ訪問したが、結果としては京都から1名のみの採用となった。高校に求人票を出す際は、少しでも目に入れてもらうために会社のパンフレット以外に会社アピールのシートを作り、パンフレットと共に学校に送っている。

また、HPでは社員の顔写真付き自己紹介を掲載している。海外にいる実習生の家族も見ることができ、高校生も会社の雰囲気を知れて良い宣伝となっている。



図2 パンフレット

1.4. 新規に採用した人材の定着・離職の状況（新人の定着、離職防止のための配慮や取組み）

直近で入社した9人中3人が離職している。離職の理由を聞くと、思っていた仕事と違うという方が多いが、なかなか本当のことは聞けず、実際の理由はわからない。

離職のタイミングで最も多いのは1年目であり、暑い夏を乗り切れない場合が多い。以前は1年に15人くらい入社していたため、そのうち2、3人の精鋭が残れば良いと考えていたが、今は入社する人が減っているため、2、3年かけて育てようと考えているが、経営陣以外の社員がどこまで若手不足に対して理解しているかはわからないため、会社一丸となった対策を取りきれていない。

1.5. 正社員技能者の就労状況（4週〇休、残業の状況、残業代などについて）

現場の年間休日は110日（完全週休2日）、加工場は年間休日85日（約4週5休）となっている。学生時代週休2日で学校に通っていた者が急に社会人になって土曜日にも仕事というのは離職につながる原因の一つでもあるため、新入社員は週休2日を確保、そのほかの社員もこれまでの5年をかけて25日（1年に5日ずつ）休日を増やしてきた。休日を増やすにあたって給与アップのペースを少し抑え、休日を確保することで給料を減らさない努力をしてきた。一方で土曜日に稼働している現場もあるが、その場合新入社員は交代で休めているが、そのほかの社員は休日出勤となっている。休日出勤した場合でも仕事量が多くない時期では、平日に振替休日を設けている。

1.6. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

現在は月給制としており、現場と加工場の基本給は異なる。3、4年ほど前までは職長は月給制、それ以外の技能者は日給制であったが、現在はすべて月給制に変更した。月給制に変えた理由の一つに入職者の保護者からの見え方を考慮した。日給月給や日給制よりも月給制の方が親に安心してもらえる。新規人材を確保するためには親の理解も重要である。

1.7. 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

現在受け入れている実習生はベトナム人である。中国人の建設就労者が2名いるが、帰国予定である。

外国人人材は関西の組合で実習生事業をおこなっており、一期生から受け入れていたため、これまでに中国人、ベトナム人を受け入れてきた。最近ではベトナムから人が集まらなくなってきたため、今後はフィリピン、インドネシアを対象として検討中である。

1.8. 社員のキャリアパスの整備状況（昇格、昇級の目標など社員にて提示可能な資料等の有無）

会社として昇給の目安となるような資料は作ってあるが、社員に見せないようにしている。そのため今後は見せられるようなものも作るべきなのではと検討している。給料については年齢で上がっていき、現場が儲かった場合、賞与が変わってくる。

1.9. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

これまでに技能者だった人が番頭という形で技術的な仕事をする場合がある。

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

10年以上独立した人はいない。

1.11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させていただきたい）

評価は歩掛になるため、職長が判断するが、具体的な判断基準は設けていない。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

入社後からゴールデンウィークあたりまでの約3週間かけて組合で行なっている育成塾で研修を行う。その際に玉掛けといった基本的な資格を取得する。その後会社に戻り現場に出る。お盆前の7月末からお盆までの約2週間から10日間で再度集まり研修を行う。夏場は暑いため少しでもクールダウンできるように、また一緒に研修を行った他社の同期と会話することで和めるようにということで夏季の研修を行なっている。また、数ヶ月に1回総務の中で年齢が近い人が若手の話を聞くことでコミュニケーションをとり、心のケアを行なっている。

2.2. 資格取得の目標、支援制度の有無

取れるタイミングが来たら取るようにと言っており、会社としては資格取得を推奨している。

支援制度として1級技能士と基幹技能者のみ手当を出している。また試験に関しては1回目のみ会社が受験料を負担し、2度目からは自腹としている。技能の練習は休日に各自行っている。

2.3. 富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について

現在は組合の研修に参加している。

元々富士教育訓練センターを使っていたが、4年ほど前からゼネコンが使うようになってなかなか予約が取れず、またお金も多くかかるため組合で研修制度を作れば良いのではと考えた。

3. 会社としての取組について

3.1. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）

加工場では新しい機械を取り入れている。

3.2. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

週休2日や残業を減らすよう意識して取り組んでいる。また社内イベントも開催しており、お笑いを見に行ったりテーマパークに行ったりしている。協力会社の方や家族連れは喜んでくれるが、独身の方はどこまで楽しんでくれているかはわからない。

3.3. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況（全体の登録者数、ゴールドカード登録者の有無等）

現在基幹技能者制度がうまく活用されていないため、キャリアアップシステムによる入退場管理に基幹技能者制度を絡めた退職金制度なども検討できるのではないかと考えている。

3.4. 貴社が今後の課題であると感じている点（ICT活用など）

職人だけでなく、事務も人手不足が深刻である。担当者が抜けたら誰もその仕事をカバーすることができない状況になってしまっているため、もう少し人が増えれば有給の消化など、もっとうまく会社を回せるだろう。

4. 女性技能者について

4.1. 女性技能者を雇したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）

16歳から鉄筋工で仕事をし、18歳の時（15年前）に知り合いを通じて入社した。応募する際は、体力的についていけるか不安があったが、募集要項に男女募集と書いてあったことに勇気づけられたそうである。しかし、男女募集していることがわかっているにもかかわらず不安は残っていたため、初めて電話をかけた際の第一声は女性も募集しているかという言葉であった。

建設業に興味を持ったきっかけは体を動かすことが好きで、中学卒業後すぐ働こうと思った時に鉄筋工を知り、入職した。転職の際、ほかの職種も検討したが、当時大工より1000～2000円ほど鉄筋の給料が高かったため、鉄筋工を選んだ。

4.2. 女性技能者の入職前後の変化（労働環境、作業効率、男性・熟練技能者に与えた影響など）

社内ではあまり影響はないが、監督からは女性がいることで空気が変わると聞く。

4.3. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

現在積算の仕事もやっており、常に現場に出ているわけではない。子供を産んだことをきっかけに積算をやり始めた。子育てと仕事の両立について、朝は早く帰りは遅いため、保育園を見つけても送り迎えがなかなかできずにいたが、現在は親の協力があるため通えている。積算を始めたきっかけも送り迎えなどが影響している。子供もいるため、40、50歳になった時に現場で働けるかというのは不安である。

鉄筋の仕事はしたいが、子供が小さいうちは両立が厳しいため託児所があるとありがたいと女性技能者は考える。会社単独で作るのが厳しいのであれば複数社で作ったり、作るから周りも活用してくれとよびかけたりといった工夫も必要だろう。

4.4. 女性が技能者として活躍できる環境の実現に向けて、現状の現場における課題

大手の現場であればほとんど女子トイレがあり、女子更衣室もプレハブの一角に用意されていることがあるが、入りにくさを感じている。更衣室の前が他業種の場所であったり、ほかの人が使っているかもしれないとなると、女子トイレで着替えたりすることもあるようである。また、新規入場時に説明がないことが多く、鍵の管理の仕方やほかの業種に女性がどれくらいいるとか、わからないことがあれば聞いてくださいといった声かけもないため、使いたくても声をかけづらいようである。

5. その他

上記以外の御社の取組、問題意識、国交省や元請団体に伝えたいこと、御社以外に注目すべき取組を行っている会社の情報等について

女性技能者の意見

職場の仲間とワイワイ言いながら楽しい雰囲気の仕事ができるため、これまでに辞めずにいられた。人間関係をきっかけに辞めようと思うことはあり、特に10代の頃はうるさい先輩も多く、ぶつかることが多々あったが、体力面で辞めようと思うことはなかった。また最近では鉄筋工だけでなく大工や鳶などにも女性が増えてきている印象を受ける。女だからこの仕事をしてといった扱いを受けることはなく、むしろ検査の時など、女性は可愛がってもらえることが多い。

女性だけで建物を作りたいという夢を持っている。男性がいなくても女性だけでもできるというアピールをしたい。全員が女性というのが厳しいのであれば、せめて職長が全員女性とかでも良いのでは。ゼネコンにとっても良い宣伝になるのではと考える。製薬会社や化粧品メーカーなど発注してくれるお店があれば、女性が作ったということが売りになるのではないかと。役所や国の企画であれば、いち早く実現するのではないかと。

会社側の意見

建設業許可を持ってない個人が建設に関われるという状況が異常であると考えており、建設業許可がない個人は現場に入れないようにするべきではないか。高校を卒業したばかりの若い人が一人親方として現場に入るような時代ではなくなってきている。一人親方でも建設業許可は持てるし、持っていない人は会社に所属すれば解決する話である。左官などは一人親方自体多く、一人でもできる仕事であるため難しいことも予想されるが、一人ではできない鳶・土工・大工・鉄筋だけでも許可必須にするべきだ。

●鉄筋 C 社（埼玉県） ヒアリング実施日：2022/9/28

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	2		
技術系	7		
事務系	5		女性含む
技能系（現場）	12		うち外国人実習生 3 人
技能系（加工場等）	27		うち外国人実習生 2 人
その他	4		鉄筋の運搬業務

現場：20代 12名、30代 2名、40代 1名、50代 1名、60~64歳 1名、65~69歳 3名、70代 2名

加工場：18,19歳 2名、20代 10名、30代 1名、40代 2名、50代 5名、60~64歳 2名、65~69歳 1名、70歳以上 2名

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

ターゲットは新卒、中途である。入社する人の 9 割が新卒採用であり、そのうち 7 割は普通高校から入社するため工業高校からの入社は少ない。また中途採用は近年では、経験者が 1 名入社した。一方で 2 次下請けの会社にはむしろ新卒は入らず、中途の割合が多い傾向がある。

1.3. 新入社員の募集方法、戦略（若手人材を集めるために工夫していることについて）

若手人材を集めるための工夫として工業高校への出前講座やインターンシップを行っており、出前講座をきっかけに入社した人も数名いる。出前講座では富士教育訓練センターと共同し、3 級技能士の組み立てモデルを作成する。分担としては座学を富士教育訓練センターの講師が担当し、実技を会社が担当している。インターンシップの受け入れでは、加工場のお手伝いや現場見学を行う。現場見学については現場の所長の判断が必要であり、許可を受けて見学を行う。会社に興味を持ってもらえるよう、新卒採用を始めた際に休日を充実させる方針をとった。また、現場と加工場は別に求人票を出しており、給料も異なる。また新規人材確保について、他産業に対し休日数では勝てないためお金で勝負をかけた。休日数を増やし、高卒の初任給を大卒のレベルまで上げたところ 17 人応募が来た。さらに休日数も増やしていたため定着もしている。しかし、他社も同じように初任給を上げてきているので、こちらも上げないと人が集まらない。いちごっこのようになってしまっている。

1.4. 新規に採用した人材の定着・離職の状況（新人の定着、離職防止のための配慮や取組み）

直近 3 年間の定着率は 100%である。

離職する人の多くは休みが少ないことを理由として挙げていたため、有給を充実させることで定着率を向上させた。

1.5. 正社員技能者の就労状況（4 週〇休、残業の状況、残業代などについて）

加工場が稼働しているため、カレンダー上では年間休日は 85 日であるが、有給やゴールデンウィーク、お盆休みなどを含むと年間 110 日ほど休日がある。一般的な週休 2 日と同等の休暇を取れている。また、入社直後から有給を付与している。

1.6. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

新卒を採用するようになってから固定給としている。一方で年配の職人は日給月給で行っている。年配の方や家族を養っている方はお金を稼ぎたいため、休みをあまり取りたがらない傾向がある。

1.7. 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

これまでに中国、フィリピン、ベトナムの実習生を受け入れてきた。10年ほど前から全国鉄筋工事業協会を通して受け入れているため、組合の方針に従って受け入れる国が変わってきている。円安やコロナ、建設業の不人気などから、以前に比べて志願者が減っているように感じているが、今後もベトナム人が来てくれる限りはベトナムから受け入れる予定である。移動時間など拘束時間の長い建設業に比べて、製造業の方が人気が高いように感じる。

1.8. 社員のキャリアパスの整備状況（昇格、昇級の目標など社員にて提示可能な資料等の有無）

資格はとにかく最短で取るよう指導している。

1.9. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

10年以上ないが、今後は考えていきたい。

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

近年は独立する人はいない。下請けであっても直用（専属）で抱えているため、独立という感じではない。

1.11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させていただきたい）

資格と年数で評価している。またその他に現場で結果が出た場合も考慮している。これまでの評価方法ではなく、一般のサラリーマンのような評価制度を設けていかななくてはならないと感じている。

2. 技能者の育成・訓練方法について**2.1. 新規入社者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）**

新入社員教育として座学と現場見学を行う。まず東京都の職業能力開発校で鉄筋コースを受講し、現場に出た後はOJTとして職長や先輩が教え、働きながら技能を覚える。職業能力開発校の講義は一定期間連続で行われるのではなく、トータルで3週間ほど受講する。

2.2. 資格取得の目標、支援制度の有無

会社の方針として資格取得は推奨しているため、入社後すぐ3級技能士を取得し、その後は年齢の規定を満たせば受験する。現場に出ている人は普段作業を行っているため合格率は高いが、加工場の人は合格率が下がってしまい取得せず諦めてしまう人もいる。

資格取得の支援制度として、1回目の受験料は会社が負担しており、また資格手当として3級技能士から手当が与えられる。資格試験前は社長が講師として講習を行っており、技能については仕事後や出勤日に練習する日を設け、社長や先輩社員から教わりながら練習する。

2.3. 富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について

距離も近く無料で受けられるため、現在は東京都の職業能力開発校を利用している。鉄筋組合から講師を出しており、会社からも一人講師として教鞭に立っている。

以前は新人教育として富士教育訓練センターを活用していたが、講義中寝ている人がいたり、あまり鉄筋に特化した講義でなかったため、技能の習得としては結果が出なかった。

3. 会社としての取組について

3.1. 技能者の正社員化、社会保険の加入促進方策等について（別紙社保加入状況調査シート）
創業当初から社員化している。

3.2. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）
収益性・生産性の向上のため、CADを導入している。また、現在の必要性は低いが今後はBIMを取り入れていくべきなのではと検討している段階である。鉄筋に特化したCADがあるがBIMにはないため、鉄筋に特化したBIMがあれば活用しやすいだろうと考えている。また、情報をクラウド上で共有し、現場でもスマホから情報を見られるようにしている。加工場では最新の機械を導入している。

3.3. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）
お付き合いしているゼネコンが建築メインの会社が多いため、受注の95%以上が建築工事である。受注安定のために新入社員の確保や品質の確保に取り組んでいる。昭和初期から加工場に屋根を設け、品質管理専属の社員がいたことでゼネコンからの信頼も厚く、難易度の高い仕事（公共系）を任せられることが多かった。

3.4. 働き方改革への具体的な取り組み状況について
休日の確保を進めている。

3.5. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況（全体の登録者数、ゴールドカード登録者の有無等）
高齢の方や新規の実習生は未登録だが、それ以外は登録している。しかし、現場の監督の中には知らない人もいるため、カードリーダーが職長しか行かない事務所に置いてあるなど、理解が進んでいない。

日本建設業連合会のトップは積極的に進めようとしているが、末端までは浸透していない印象を受けており、やっとカードリーダーが目につきやすい場所に置かれ始めたそうである。

3.6. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価について
もう少し普及して、正しい能力評価ができるようになれば活用していきたい。

3.7. 貴社が今後の課題であると感じている点（ICT活用など）
会社だけでなく、建設業全体としても言えることであるが、新規入職者の確保が今後の課題である。業界全体で処遇改善や休みをとりやすくなるようにしていかなければならない。

4. 女性技能者について

4.1. 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）
妊娠をきっかけに辞めてしまったが、高卒の給料を大卒レベルに引き上げた際に入社した女性技能者がいた。当時、就業規則上産休や育休制度はあったが、初の女性技能者であったため利用せず離職してしまった。

4.2. 女性技能者の入職前後の変化（労働環境、作業効率、男性・熟練技能者に与えた影響など）
その人の性格によるため、特になし。

4.3. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

女性技能者が在籍していた当時はなし。

4.4. 女性が技能者として活躍できる環境の実現に向けて、現状の現場における課題

力のいる作業とそうでない作業などといったように女性が行える作業を明確に分けられないため、女性の入職を増やすのは難しいのではないかと考える。

5. その他

上記以外の御社の取組、問題意識、国交省や元請団体に伝えたいこと、御社以外に注目すべき取組を行っている会社の情報等について

男性技能者が育休を取得した際に助成金が支給されたため、会社としてはありがたかった。当該男性社員は子供が生まれるため自ら取得したいと言い出した。育休期間は1ヶ月で夫婦ともに地方出身であり、両親の助けを受けることができないため取得した。

公共工事では完全週休2日でやっている現場もあるが、民間工事だとそうは行かない。国や業界団体は一生懸命取り組みを行なっているが、建築の9割は民間工事であるため、民間発注者が理解してくれない限り、下請けが週休2日を実現するのは難しい。民間の発注に対してもペナルティや法律を作った方が良くはないかと考える。請負契約であるため、休日出勤などを行なっても手当は会社負担になってしまう。発注者の意識として単価が1.5倍などに全体として上がれば専門工事会社でも休日などの対応ができるため、発注者の意識改善を行うべきだと考える。

●コンクリート圧送 D 社（大阪府） ヒアリング実施日：2022/10/19

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	4		
技術系			
事務系	3	3	
技能系（現場）	27		うち外国人実習生 9 人
技能系（加工場等）	9		手元作業員

年齢層は 20 代が 9 人（外国人含む）、30 代が 8 名、40 代が 6 名、50 代 8 名、60 代 1 名となっている。コンクリートポンプ車を動かすのは特別教育で可能であるが、技術レベルが必要なため若い人はできない。外国人では 3 年目でオペの資格を取るようになっている。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

中途をターゲットとしているが、なかなか日本人の新規人材は取れていないのが現状である。中途採用の人は前職の会社が嫌になって入る場合が多く、経験者はなかなか入ってこないが、圧送業の金銭面にメリットを感じた建設業の他業種からの入社が多い。

高校生にターゲットを向けたいと考えているが、まだ取り組めておらず、また職人気質の言葉遣いへの対応などから中途採用の方が働きやすい印象を感じている。

1.3. 新入社員の募集方法、戦略（若手人材を集めるために工夫していることについて）

高校に求人票は出しておらず、募集方法はハローワークのみである。近畿圏内の圧送協同組合として施設で育った若者（親がいない）などにアプローチしていこうと計画している。

1.4. 新規に採用した人材の定着・離職の状況（新人の定着、離職防止のための配慮や取り組み）

4、5 年離職者はいない。休みをしっかりと取れているため定着しているのではないかと感じている。定着への取り組みとして人間関係の構築のため社内で月に 1、2 度飲み会を行ったり焼肉をしたりしている。

1.5. 正社員技能者の就労状況（4 週〇休、残業の状況、残業代などについて）

2000 年ごろから 4 週 6 休としている。残業は月 35～45 時間ほどである。会社にポンプ車を置いているため会社に一度集まってから現場に向かっており、現場への移動時間が残業時間となってしまう。これに加えて現場で作業の残業が増えしまうと、働き方改革の推進が厳しくなるため、今後の対応はゼネコン次第になってしまう。圧送業の仕事は午後 5 時までのコンクリート打設だけでなく、その後 1 時間ほどかけてポンプ車を洗わなくてはならないため、それを理解してほしい。有給は年 20 日使えるようにしており、人によっては使ったり使わなかったりするが、最低限の 5 日は取るように指導している。ゼネコンの中には技能者不足で閉所日を分散させて人手を確保していることもあるため、休日を確保することが大変になってきている。また技能者の考えとして 4 週 8 休で今まで通りの賃金が確保できるのであれば休みたいが、給料が下がるのであれば働きたいという意見が多い。

1.6. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

2000 年より固定給としており、現場によっては手当をつけている。近畿圏内の組合では、日給月給ではなく月給にするように決めている。

1.7. 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

7年前から毎年ベトナム人を2名ずつ採用している。しかしベトナムでは、日本は賃金が安いという情報が流通しており、人手を確保できていない。若い人が減ってきており、最近受け入れた人だと30代もいる。ベトナム人はSNSで繋がっている人が多く、建設業の辛さが共有されてしまっなくなかった。次はフィリピンに切りかえようかと組合で話している。

1.8. 社員のキャリアパスの整備状況（昇格、昇級の目標など社員にて提示可能な資料等の有無）

賃金モデルを作っており、経験値が上がったり資格を取得したりすると賃金上がるようになっていく。協同組合でキャリアパスを作っており、能力評価にもつながっている。

賃金モデル基準（サンプル）																					
1、経験	項目	新人(0~2年未満)	5年(2年以上~5年未満)	10年(5年以上~10年未満)	10年以上~					15/25											
	点数	5	10	15	25																
2、資格	項目	基幹技能者	施工技能士1級	施工技能士2級	大型免許	普通免許	職長	その他			20/25										
	点数	5	4	3	4	3	4	2													
3、機種	項目	10t(S)	8t(S)	4tP~5.5tP	4.5tS以下					20/20											
	点数	5	5	5	5																
4、熟練度	項目/点数	作業的確さ 8 /9	管理能力 8 /9	処理能力 6 /9	職業倫理の遵守 3 /3					25/30											
	細項目	手順書に則る 3 /3	安全施工管理 3 /3	現場施工トラブルの処理改善 2 /3	職業倫理の遵守 3 /3																
	細項目	作業の適格さ 2 /3	車両管理 3 /3	車両トラブル処理、補修 2 /3	職業倫理の遵守 3 /3																
	細項目	所定時間内の作業 2 /3	各工事業 2 /3	現場人間関係処理改善 2 /3	職業倫理の遵守 3 /3																
										総合計											
										80/100											
<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2">総合評価</th> </tr> <tr> <th>ランク</th> <th>総合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1ランク</td> <td>100~85</td> </tr> <tr> <td>2ランク</td> <td>84~69</td> </tr> <tr> <td>3ランク</td> <td>68~53</td> </tr> <tr> <td>新人</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>										総合評価		ランク	総合計	1ランク	100~85	2ランク	84~69	3ランク	68~53	新人	
総合評価																					
ランク	総合計																				
1ランク	100~85																				
2ランク	84~69																				
3ランク	68~53																				
新人																					
名前										近 任 太 郎	2	ランク									

図3 賃金モデル

1.9. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

仕事量が少ないため現在は間に合っているが、今後は転向も考えていかないとけない。

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

かつては独立した人もいたが、現在はほとんどいない。圧送会社でも一人親方はいるが、独立ではなく、会社が小さくなってしまって一人で活動している。

1.11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させていただきたい）

能力評価は評価基準のランクが上がりそうなタイミングで査定している。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入社者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

中途が多いため、ポンプを動かすための特別教育を組合や現場での OJT で学ぶ。

話してもなかなか伝わらないという現場からの意見で、実習生向けに危険なことなどを写真に日本語とベトナム語を載せたマニュアルを作成している。

2.2. 資格取得の目標、支援制度の有無

大型に乗れるようになるため積極的に資格をとっている。

1 級 2 級技能士に関しては土曜日に開催される組合の勉強会に参加したり、社内で先輩社員に教わることで勉強しており、資格取得にかかる費用は支援している。

2.3. 教える人材について（どのような人材が教えているのか、教える人材の能力向上方策等）

40、50 代の先輩社員が教えている。

2.4. 富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について

圧送協会の活動が活発であるため、協会を活用している。

3. 会社としての取組について

3.1. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械や CAD の導入、プレハブ化の推進等）

稼働率を協会で決めているため、その制限の中で活動している。

また海外のポンプ車は GPS 機能により自動で動くものもあるが、日本はそこまで浸透していない。人手不足が厳しくなってきたため、浸透してほしい。

3.2. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）

組合で動いているため拡大は厳しいが、ダンピングなどもなく、受注は安定している。

3.3. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

2000 年ごろから休日の確保をしており、ゼネコン側にも単価を伝えているため他業種よりは進んでいる印象がある。

3.4. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況（全体の登録者数、ゴールドカード登録者の有無等）

全員登録しているが、まだカードがなくても現場に入れてしまう状況である。特に中小の地場ゼネコンではカードリーダーすらも置いていない。

3.5. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価について

まだ CCUS が浸透していないため活用していない。カードリーダーの普及が進めば可能になるだろう。

3.6. 貴社が今後の課題であると感じている点（ICT 活用など）

人材の確保が課題として挙げられた。新卒であったり女性であったり、視野を広げていく必要がある。また建設業自体が働きやすい環境を作っていくことで、これまで建設業に来なかった人材が入るようになるのではないかと。

4. 女性技能者について

4.1. 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）

これまでに女性技能者を採用したことはない。ホースは重たくて大変だが、手元作業である程度経験を積むことができれば、オペレーターは女性でも活躍できる。

5. その他

上記以外の御社の取組、問題意識、国交省や元請団体に伝えたいこと、御社以外に注目すべき取組を行っている会社の情報等について

基幹技能者の手当を支給するか検討中である。資格を取得するのに何も手当などがつかないのであれば取る必要がないと考える技能者もいる。ゼネコンからの特典がなく、公共工事で特典があっても民間工事では基幹技能者を求められることがあまりないため、能力を上げるためには良いが、メリットが少ない状況である。民間工事では技能士1級の方が重宝される。

業界への意見としてCCUSの加点措置などを普及してほしい、また建設業を魅力ある業界にしてほしい。

●型枠大工 E 社（愛知県） ヒアリング実施日：2022/11/10

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	4		
技術系	28	1	
事務系	5	2	
技能系（現場）	23	1	うち外国人実習生 3 人
技能系（加工場）	5		

平均年齢が 40 代半ばであり、若手だと 20 代が 7 名在籍する。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

ターゲットとしているのは新卒と中途であり、入社する割合について今年は 1:2 で中途が多かったが、毎年同じ割合ではない。

新卒採用では、高校や中学を卒業後に県立の建築専門学校に通った人の入社が多く、中途採用では月給制を採用しているため、日給月給の他社で働いている職人が中途で入社するが多い。

1.3. 新入社員の募集方法、戦略（若手人材を集めるために工夫していることについて）

募集方法として全国に求人を出しているが、入社するのは愛知県内の人である。

また若手人材を集めるための工夫として出前授業やインターンシップ、合同職業体験フェアへの出展を行なっている。出前授業では、会社単独で県立の工業高校を対象に型枠の組み立て体験を行なった。出前授業自体 2 年目の取り組みになるため、取り組みの成果は今後現れるだろう。また型枠組合として、愛知県立の高等技術専門校で 4 日間の出前授業を行なっている。参加者は 20 人前後で男女比はおおよそ半々である。組み立て体験を行うが、そもそも道具の使い方から知らないため、釘を簡単に打てるコツなどを教えると驚き、納得してくれる。出前授業の参加者のうち 1/3 は次の作業を積極的に聞きに来たり、うまくいくと嬉しそうにしていたりと興味を持ってきている印象を感じている。話だけでは伝わらないことを実際に見せて体験できるということが重要である。インターンシップでは専門学生を対象とし、1 ヶ月ほどの期間で行う。インターンシップの内容は、加工場での釘打ちや加工体験を行う。また現場見学を行うこともあり、法律上作業はできないが、遠目で様子を見たり、安全担当者について現場を案内してもらうこともある。

1.4. 新規に採用した人材の定着・離職の状況（新人の定着、離職防止のための配慮や取り組み）

過去 3 年間の若手の離職者は 0 人である。月給制にしてから離職者が減り、特に職人では一人も離職していない。

定着への取り組みとして 3 ヶ月に 1 度ほど雑談のようなフレンドリーな面談を行っている。面談では雑談からスタートして仕事の話もする。

1.5. 正社員技能者の就労状況（4 週〇休、残業の状況、残業代などについて）

4 週 6 休で労働日数 275 日前後となっている。日曜日のほか、第 2 第 4 土曜日が休みである。休日出勤した場合は振替休日を取るようになっている。有給消化は年間 7、8 日であり、残業は少なく、残業があったとしてもコンクリート打設前などに一日 1 時間ほどである。

1.6. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

2024 年からの法改正に向け、4、5 年前から月給制に変更した。年配の人も月給制としている。

1.7. 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

現在はベトナムから3人来ており、うち一人は特定技能外国人である。また、2月から2人インドネシアから実習生が来る予定であり、うまくいけば年内に2人インドネシアの特定技能外国人を受け入れる予定である。

外国人技能者を受け入れ始めたのは14、5年前からであり、初めは中国から受け入れを行っていたが、物価が上がって行くにつれて対象国をシフトしてきた。最近ではベトナムの人材の質が下がってきているように感じている。

1.8. 社員のキャリアパスの整備状況（昇格、昇級の目標など社員にて提示可能な資料等の有無）

資格や職能の目安を定めたキャリアプランを設けており、入社時に提示している。

1.9. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

技能者から技術者への転向はないが、技能者が型枠の加工図も描いている。

1.10. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させていただきたい）

資格を目安に評価をしている。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

建設業や型枠工事の説明をし、最初の1、2ヶ月は加工場で部材の名前や使い方などを学び、その後現場に出る。現場に出る前は会社に所属する安全コンサルが安全教育などを行う。どの現場に配属するかは新人の性格などを考慮して上司が見極めており、先輩職長に新入社員の人となりなどを説明してからOJTを行う。また、毎回同じ職長に付くのではなく、定期的に変えている。

2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）

定期的な型枠の加工図を描く訓練をやっている。この訓練は全員対象ではなく、意欲的な人や書けそうな人に声をかけている。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

仕事に必要な資格(玉掛け等)は会社が負担しているが、国家資格(技能士など)は自分の努力で取るものという考えであるため、一回目のみ会社が負担している。練習用の材料なども会社が負担しており、休日には先輩が教えてくれて練習する。2、3年前から戸田みらい基金を活用し、2、3回ほど加工場で研修を行なっている。

3. 会社としての取組について

3.1. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）

人の力で建てる型枠において生産性向上はなかなか難しい。設計士がマンション建築などで柱、梁のサイズを統一できれば型枠の転用などもできるが、重量などの問題からサイズの統一には至っていない。また、全てのマンションが同じ規格寸法であればメタル型枠なども作れるが現在はそれぞれのマンションが別の寸法を採用している。一方でソフト面では現場が明るくなるようにコミュニケーションを取ることで職人が気持ちよく働ける環境づくりを心がけている。

3.2. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）

現在、取引している会社を大切に、不具合を出さないように品質はもちろん、安全面に気を付けている。

3.3. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況（全体の登録者数、ゴールドカード登録者の有無等）

全員登録済みである。

3.4. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価について

CCUS は、ゴールドカード取得者が多ければ公共物件などを優先的に受注できるといった特典がつくことから、技能者よりも企業のためだと感じている。技能者の能力評価については、企業としてはカードの色分けではなく技能を持っている人材には給料を上げるなど各企業の対応が重要だと考える。

3.5. 貴社が今後の課題であると感じている点（ICT 活用など）

今後の課題は人材確保と若手の育成である。人材については、技能者も技術者も足りておらず、また募集をかけても見つからない。

4. 女性技能者について

4.1. 女性技能者を雇ったきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）

建物を見るのが好きだったため新卒から1年10ヶ月ほど監督をやっていたが、残業時間の多さや休日出勤の多さがしんどくなった時に、現場でお世話になっていた大工から、やってみると声をかけられ、体験したところ面白く感じたことがきっかけで型枠大工を目指した。現場自体はすごく好きだったため、こういう道もあるんだと思えたそうである。声をかけてくれた大工のところだと前職の元請の下で働く可能性があったためホームページを見て他の会社を探していた。最初はハローワーク経由で話を聞きに行ったところ、その一次業者を提案され現在の会社に入社した。転職して感じたことは、仕事後の時間にゆとりができたことであり、仕事内容的にも、他人が行った仕事のチェックや間違いを指摘することよりも自分が作ることのほうが向いていた。

4.2. 女性技能者の入職前後の変化（労働環境、作業効率、男性・熟練技能者に与えた影響など）

変化ではないが、加工場の近くに寮を設けたが、当初女性が入社するとは考えておらず、洗濯機置き場、干し場のみ共同としてしまったため女性を入寮させることができなかった。女性は現在自分で探した部屋を借りており、会社が手当を出しているが、女性の意見としては寮に入るよりも完全に一人で暮らせる賃貸の方が良いと話している。

4.3. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

内勤で産休をとっている人がおり、復帰後はどれくらい出勤できるかわからないため、追加の人員を募集している。

4.4. 女性が技能者として活躍できる環境の実現に向けて、現状の現場における課題

女性トイレがあっても男性トイレが混んでいると使われてしまう。また女性トイレがあっても監督が認識しておらず掃除されていないことや、それまで女性の監督がいたがその人が移動してしまったら荷物置き場になってしまったことがある。女性用の表記があっても小さかったり、男性が使ってしまうため女性用トイレという認識がなくなってしまうことがある。設備はどの現場であっても同じ水準で整えていくべきである。

またハーネスは重く、型枠大工だとさらに釘など道具も持たないといけないため、余計体への負担が大きくなってしまう。

5. その他

上記以外の御社の取組、問題意識、国交省や元請団体に伝えたいこと、御社以外に注目すべき取組を行っている会社の情報等について

建築では民間発注が9割を占めるため、民間が足並みをそろえないと4週8閉所は厳しい。またグリーンサイトやBuldee(ビルディー)など色々なサイトがあるが、これを統一してもらえたら嬉しい。初めて扱う事務員は戸惑ってしまう。

● 圧接 F 社（愛知県） ヒアリング実施日：2022/10/10

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	2		
技術系	18		
事務系	2		
技能系（現場）	18		うち外国人実習生 5 人

50 代が多く、高齢化が進んでいる印象がある。20 代は 5 名在籍しており、ここ数年で若手の入職者が増加した。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

ターゲットとしている人材は高卒および中途であり、入社する新卒と中途の割合は年によってまちまちである。新卒は工業高校からの入職が多く、建設業振興基金の建設労働者緊急育成支援事業（※令和 2 年からは「建設業労働者育成支援事業」として継続）で定時制の普通高から入社した人がいる。また中途は同業他社の廃業による紹介などであり、同業者が多い。

1.3. 新入社員の募集方法、戦略（若手人材を集めるために工夫していることについて）

募集方法として愛知県内に求人を出している。建設労働者緊急育成支援事業では午前中に座学、午後に実践として実技講習を行う。受講生は無料で経験でき、仕事の紹介まで受けることができる。これまでに同支援事業を通して 5 人入社したが、受講生は不特定多数であり、体験できる業種も多いため人材確保へとは繋がっていない。また資格を取ることが目的で参加する人もいるようで、マッチングの機会としては良いが人材確保としては厳しいところがある。新規人材とのマッチング機会として建設業振興基金が実施している当該支援事業的なものをもっと拡大すべきなのではと考えている。

また 7 年前からゼネコンの協力会社で集まり、学校に対し説明や案内を行い、その後学生(2 年生)を招いて体験をする取り組みを行っている。

1.4. 新規に採用した人材の定着・離職の状況（新人の定着、離職防止のための配慮や取組み）

4 名入社したうち 1 名が離職したが、関東圏への移住のためであり、現在も圧接工として働いている。それ以外だと定年のため離職する人はいるが、マイナスな理由での離職はほとんど見られない。

定着への取組みとして週休 2 日を取り入れており、働きたい人は休日出勤として扱い、休みたい人は休んで良いというようにしている。また福利厚生として社員寮を安く貸し出している。

1.5. 正社員技能者の就労状況（4 週〇休、残業の状況、残業代などについて）

完全週休 2 日としているが、現場が動いている限りは休日手当を支給して出勤するケースが多い。土曜日は何も言わなければ 2 割、頼むと 6~8 割の方が出勤する。有給休暇は人によるが、消化できない場合はゴールデンウィークや盆、正月などを計画的な有休消化日としている。近隣との協定もあるため残業はあまりない。

1.6. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

日給月給でやっているため、給料が少なくならないように配慮している。

1.7. 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

7 年ほど前から受け入れており、現在はフィリピン人が在籍している。受け入れを始めたきっかけは、若手の入職が少なく即戦力を求めていたためである。外国人技能者は真面目な人も多いが、長く

在籍すると手を抜くべきでないところで手を抜き出す人もいる。コミュニケーション不足または日本語がわからないということで済まされてしまうこともある。

1.8. 社員のキャリアパスの整備状況（昇格、昇級の目標など社員にて提示可能な資料等の有無）

スキルマップなどを使っていたことがあるが現在は使用しておらず、現在は上司が口頭で資格取得などを奨めている。

1.9. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

専属下請けの制度があり、10年働いたら、そのまま社員として働くか、補助員を雇って専属下請になるかを選べる。下請けとの関係性は極めて社員に近い下請としている。

1.10. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させていただきたい）

資格により評価している。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入社者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

入社後、現場に出るまで1週間かけてガス圧接入門という本に基づいて座学を行い、その後、社内で手元作業員としての訓練を行う。現場に出るからは2人1組に対して3人目としてついていきOJTを行う。

2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）

毎月安全に対する研修を会議で行っている。また秋に午前中勉強会をし、午後にバーベキューを企画していたが、コロナ禍で中止している。勉強会で新人社員が使う教材を用いて、基礎を忘れないように教育をしていた。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

資格の種類（仕事に必要なもの、スキルアップに必要なものなど）によって何回目まで金銭的支援をするか考えている。

2.4. 教える人材について（どのような人材が教えているのか、教える人材の能力向上方策等）

現場の職長や先輩職人が教えている。

2.5. 富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について

春に富士教育訓練センターにて全国圧接業協同組合連合会の新人研修が1週間あり、さまざまな資格を取得できるためタイミングが合えば参加している。

3. 会社としての取組について

3.1. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）

道具の改良を行なっている。圧接の仕事自体を自動化するのは難しく、作業の機械化なども考えられるが、機械が圧接するには限られた条件下でしかできない。

3.2. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）

知ってもらうことが一番大事であるため、新技術をいち早く取り入れ、宣伝する。受注拡大はなかなか厳しい。受注を平準化するために同業他社と連携を取って応援などのやり取りをしている。

3.3. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

取り組みたいと思っはいるが、なかなか取り組めていないのが現状である。2年くらい前から週休2日を導入しているが、日給月給の場合、収入が減ってしまうため、月給制にして週休2日を導入するのが建設業のあるべき姿なのではと考えている。

3.4. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況（全体の登録者数、ゴールドカード登録者の有無等）

CCUSには登録済みである。ランク分けはされているが、そもそもカードを提示するタイミングがないためランクの差に対する意識はまだ影響を感じていない。

3.5. 貴社が今後の課題であると感じている点（ICT活用など）

人材不足が課題である。若い人々の考え方と建設業のあり方がイコールになっていないと感じている。

4. 女性技能者について

4.1. 女性技能者を雇用了きっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）

女性技能者を採用したことはない。火を使う仕事であり、火傷が仕事の勲章のようなところがあるため、女性には不向きなのではないかと考える。何人か女性が体験にきたことはあるが、体験しても入社へとはつながらない。

5. その他

上記以外の御社の取組、問題意識、国交省や元請団体に伝えたいこと、御社以外に注目すべき取組を行っている会社の情報等について

建設業は相手ありきの仕事であるため自由に休みを取るということは難しい。また有給休暇を会社が定めた日に取ることで、本人の申請で取るとはまた話が変わってくる。本人の自由で休暇を取ることが本来の有給休暇であるが、建設業で働いていると何か怪我があった時のために取っておきたいという考えが強くなってしまふ。

社会保険の問題や CCUS、登録基幹技能者制度など国交省が始めた取り組み自体は良いが、その内容等がゼネコンに正確に伝わっておらず、認識の違いを感じる。ゼネコンでの基幹技能者の位置付けが低く、そもそも認知度が低い。また、CCUS カードは持っはいても何か優遇されるわけではない。普及はしてもカード自体がどう活用されていくのか、作業員のところまでフィードバックされるのかが見えてこない。

新規入場者教育は毎回紙で書いているが、CCUS カードを持たせているなら提示してスキャンで済むのではないか。そういったところで国が主導でシステムを統一化すれば ICT も進むだろう。現在はグリーンサイトを使っているが、CCUS はライセンスでしかない。このライセンスをもっと実効性のあるものにしてほしい。

●重機オペレーターG社中部支店（愛知県）ヒアリング実施日：2022/10/10

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	5		
技術系	295	1	
事務系	117		
技能系（現場）	344		うち外国人実習生 67 人
技能系（加工場）	49		うち外国人実習生 10 人
その他	2		運転手、食堂員

上記表は会社全体の人数であり、中部支店で働く技能系（現場）は126人である。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

ターゲットとしている人材は高卒と中途採用であり、支店にもよるが、入社する割合は新卒：中途で2:1ほどである。新卒は工業高校からの入職が多いが、地域的に製造業が盛んであり、工業高校からの人気落ちてきてしまっている。そのため、ターゲットを普通高校にも広げたところ、普通高校からの入職希望者が増えてきている。愛知県には子会社でも立派な製造業の会社が多いため、高校生の親は家からも通えるような自動車産業の子会社などを薦める傾向がある。また高校生は先生が一つの会社を決めたら、それ以外は志望できないルールがあるため工業系の生徒を確保しづらくなってきている。製造業は週休2日でありながら夜勤もあるため給料が高く、人気がある印象。また、中途は前職も重機オペレーターをやっていた人が多い。

1.3. 新入社員の募集方法、戦略（若手人材を集めるために工夫していることについて）

まだ応募はないが、ワンデーインターンシップを行っている。内容は現場に行って現場がどのようなものかを体験してもらう予定である。現場見学では会社の説明をして、近隣の大規模現場に行き、職場の雰囲気を知ってもらう。本社では専門学校で1時間枠を設けて出前セミナーで重機や土木についてなど技術的な授業を行なっている。建設業緊急育成支援事業も活用していたが、なかなか入社とはつながらない。

1.4. 新規に採用した人材の定着・離職の状況（新人の定着、離職防止のための配慮や取組み）

定着しやすいのは中途採用の人である。離職者は1、2年に1人ほどであり、離職するタイミングとして2、3年目と5年くらい働いた人が辞める割合が高い。離職理由は勤務地が遠方でなかなか自宅に帰れないため、地元の友達と会えないことや家から通いたいという声が多く、また高卒の人は入社時ではまだ世の中を知らずに入ってくるため、友人などと給料の比較ばかりしてしまう。そうなると社会保険などに加入していない会社の方が手取りが多いため魅力的に見えてしまう。

1.5. 正社員技能者の就労状況（4週〇休、残業の状況、残業代などについて）

カレンダー上だと、4週7休になっているが、元請ありきの仕事であるため、現在は50%の現場で4週8休となっている。西日本は比較的4週8休が多いが、東日本と大阪は休みが少ない現場が多い。中部地方整備局は発注者としてかなりしっかり取り組んでいる印象を受けている。残業に関して、日々の残業が1日1時間、休日出勤で9時間、合計して月平均30時間ほどである。残業の要因として、車のメンテナンスや朝礼（始業は8時だが、朝礼は7:30から）が挙げられる。有給は年5日は確実に取っている。

1.6. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

月給制を採用している。

1.7. 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

5年ほど前から日本人のオペレーター不足を補うためフィリピン人の受け入れを行っており、毎年中部支店では4名採用している。

1.8. 社員のキャリアパスの整備状況（昇格、昇級の目標など社員にて提示可能な資料等の有無）

資格の取得は経験年数が達した際に会社からアナウンスされる。

1.9. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

本人の希望や会社からの提案で技術職に転向する場合もある。

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

以前は独立して協力会社として働いている人がいたが、現在はほとんどいない。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

入社後2ヶ月間は富士教育訓練センターにて社会人マナーや資格、重機土工の座学などを学ぶ。その後採用された支店に仮配属され、現場に出る。同じ支店の新入社員は同じ現場に配属され、先輩オペレーターに付いてマンツーマンでOJTを行う。現場には新入社員教育用の重機を用意している。また、半年後、再度富士教育訓練センターで研修を行い、本配属される。本配属後も先輩オペレーターに付いてOJTを行う。

2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）

3年目まで毎年秋に1週間富士教育訓練センターにて研修を行う。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

準備講習を設けている。受験料は合格したら会社が負担するなど、受りたい人へのサポートは行っている。

2.4. 教える人材について（どのような人材が教えているのか、教える人材の能力向上策等）

1級のオペレーターで、比較的若い人(年齢が近い人)を選ぶようにしている。

2.5. 富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について

富士教育訓練センターにて独自のカリキュラムを作成している。

3. 会社としての取組について

3.1. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）

重機のICT化やドローンの活用やICT施工、DXなどに取り組んでいる。

3.2. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

元請主導での労働環境において、休日の確保、また交代要員の確保に取り組んでいる。

3.3. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況（全体の登録者数、ゴールドカード登録者の有無等）

CCUSには登録済みである。日本機械土工協会が建設業界で一番最初にCCUSに取り組み始めた。社員にはCCUSカードを取得させることができても協力会社まで普及させることが難しく、まだ請負としてメリットがないことが一番の原因と考えている。中部支店ではCCUS専属の担当者を設けて普及を進めた。現在はゴールドカードを持っていても持っていないかでも一緒であるため、カードを色分けすることにメリットを感じられていない。

3.4. 貴社が今後の課題であると感じている点（ICT活用など）

人材の確保が課題であると感じている。

4. 女性技能者について

4.1. 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）

施工管理に前職ゼネコンで働いていた女性（27歳）が在籍する。派遣で来た現場でそのまま働きたいということで社員になった。長距離ダンプのオペレーターであれば女性もいるが、土木では僻地に滞在することもあるので女性には向かない。

5. その他

上記以外の御社の取組、問題意識、国交省や元請団体に伝えたいこと、御社以外に注目すべき取組を行っている会社の情報等について

行政の担当者が2、3年で変わってしまうため、提案や意見を話したとしても担当者が変わったら一からまた話をしなくてはならない。一つの事業をやり切ったタイミングなど、もう少し在籍期間を伸ばしても良いのでは。また国交省など行政の方は電話で近況を聞くだけでなく作業員の会社を訪問したり、2次下請の会社に行ってみたりして現場を見た方が良いと考える。

● 鳶 H 社（広島県） ヒアリング実施日：2022/11/16

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	5		
技術系	0		
事務系	6	5	
技能系（現場）	13		

会社全体の平均年齢は 35.5 歳、技能系のみ平均年齢は 34.5 歳である。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

ターゲットとしている人材は高卒や中途である。入社する人材は新卒の方が多く、普通高校からの入社が最も多い。工業高校への募集活動をしているが、工業高校は地元密着で OB がいる会社に入社する場合や他産業に入職するケースが多く、建設業にはあまり入社しない。中途採用の場合、建設業の他業種から入社することがある。

1.3. 新入社員の募集方法、戦略（若手人材を集めるために工夫していることについて）

若手人材を集めるための工夫として、学校訪問や民間の合同説明会、職業体験やインターンシップを行なっている。

職業体験は大手 T 建設の協力会に加盟している青年会が、合同で地元の工業高校の生徒を対象に行なっている取り組みである。今年度で 4 回目の開催であり、ジェットコースターの足場を組み立てる体験を行った。

一昨年までは真面目な足場を組んでいたが面白くないため、検討したところ YouTube で事例を見つけ、ジェットコースターづくりに挑戦した。開催に関しては協力会社で資金を出し合い、準大手 T 建設の協力会であることをアピールすることで少しでも興味を持ってもらえるよう工夫している。また、工業高校の先生に女性の技能者を入社させたいという話をしたところ、前向きな返事をもらったため、今後は視野に入れていく予定である。高校生を対象とした採用活動はどのようにアプローチしていくかで、先方もどのようなことを求めているか、うまくマッチングをしていければ新卒の確保はできるのではないかと考えている。

また、インターンシップでは 2、3 日程度の日程で、2 日現場、1 日会社での体験を行っている。現場見学では危険なところには行けないが、仕事のイメージが湧くような体験を心がけている。また現場見学については元請の許可を得られる場合が多く、場合によっては若い監督の方に話してもらうこともある。5 年ほど前からインターンシップの受け入れをおこなっているが、体験した人の 7、8 割は入社している。

1.4. 新規に採用した人材の定着・離職の状況（新人の定着、離職防止のための配慮や取り組み）

複数人入社するとそのうちの何人かがやめる場合が多いが、入社が 1 人の場合はそのまま残る場合が多い。離職するタイミングとしては、6 月末の現場デビューから半年以内にやめる場合、1 年ぐらい頑張ってもやめる場合、成人式のタイミングでやめる場合、4 年目になるときにやめる場合が多い。離職理由で多いのは人間関係やお金であり、人間関係については先輩技能者が怖いというわけではなく、性格的に合う合わないということが影響している。

定着への取り組みとして週休 3 日を確保している。またこの取り組みは新人入社継続性にもつながっている。1 年目は週休 3 日を確実に確保することにしてはいるが、2 年目になるとほとんどの人がもう休みはいらぬと言って来る。加えて定着率向上のため、社員の健康意識向上を目的とする健康経営に努めている。経済団体の活動を通して知ったパーソナルトレーニングジムを活用し、食事バラン

スのチェックや定期的に体を動かす活動など行っている。月に2回開催され、大体の人は出席している。今年の6月から始めたが、結果として全体的に健康面の数値が良くなっている。

1.5. 正社員技能者の就労状況（4週〇休、残業の状況、残業代などについて）

週休3日を導入している。週休2日である高校生を急に4週6休の建設業に引き込むのは離職にもつながるため、逆転の発想でまずは週休3日、その後もっと働きたいという考えに持ち込む狙いがある。週休3日とは別に有給や祝日があるため、トータルで年間休日は110日を超えている。週休3日制を取り入れて8年くらいになり、若い社員を中心に休日の増加を行っている。残業に関して、繁忙期は2時間程度残業がある日もあるが、全体的に見ると残業は少ない。

1.6. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

日給月給から月給制にシフト中である。休日指定している日は休日手当がつくため、週休3日であっても出勤した場合、休日手当を支給するので会社としては厳しいところではあるが、職人としては働くモチベーションとなっている。

1.7. 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

これまでに受け入れたことはなく、また今後も検討していない。人手が足りている訳ではないが、今の法律だと継続性がないため、新卒を採用することに努力した方が会社として成長できると考えている。

1.8. 社員のキャリアパスの整備状況（昇格、昇級の目標など社員にて提示可能な資料等の有無）

取り組みたいが、基準化は難しいため模索中である。資格など知識があったら良いというわけではなく、実際の技能も重要であり、パイプを組むことが鳶の技能士とマッチングしておらず、現在は基準化できていない。今後は技能者が自身を高めていけるような仕組みを作っていきたい。

1.9. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

現場に出ていた人が積算に転向した経験あり。

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

昨年独立した技能者がいて建設業許可も取り、保険も加入している。しかし全体的に独立する人は少ない。一人親方だと建設業許可を取らない場合、工事1件の請負代金額が500万円未満という縛りがあるため、生活はできても業界的には意味がないのではと考える。しっかりと税金を納めてしっかりと働くことに意味があると考えているため、応援にくる職人に対しても建設業許可のないような一人親方はやめるように指導している。

1.11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させていただきたい）

資格で判断しているが、社内評価ではないため、明確な基準等、社内での方法も考えたい。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

入社後60日間広島建設アカデミーに行き、現場で必要な特別教育や技能講習を受ける。その後一番年齢の近い社員と現場に行き、OJTを行う。また毎月安全講習を行っている。

2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）

会社として取り組んでいる教育はないが、3、4年目の技能者は大手ゼネコン〇（協力会）の職長教育に40日行き、CADなどの座学を中心に1級技能士の訓練を行う研修に参加している。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

資格を取ることで給料が上がるという仕組みがあるため、資格を取るよう打診すると勉強して取得する人が多い。基幹技能者や鳶 1 級技能士を目標にしているため、所属している組合で練習や勉強会に参加している。

金銭的な援助として、資格の受験料や受験当日には手当を支給している。また受験料は 2 回目までは補助している。誰にでも失敗はあるため 2 回目まではサポートするが、3 回目は自費となる。

3. 会社としての取組について

3.1. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械や CAD の導入、プレハブ化の推進等）

自社で施工し、外注に出さないようにしている。現場での生産性の向上はレッカーの性能を上げることくらいしかできない。

3.2. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）

工期の厳守、解体の際に傷をつけない、安全面を大切にすることで評価してもらえるように努力している。請負金額が多少高くても質を評価してもらうことで受注の安定につながる。

3.3. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

週休 3 日制や有給休暇に対する社員の意識向上に取り組んでいる。有給休暇に関して若い人は 10 日取ることが多く、一方で年配の社員は最低の 5 日間だけ取る人が多い。

3.4. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況（全体の登録者数、ゴールドカード登録者の有無等）

CCUS には登録済みであり、またレベル振り分けも済んでいる。

3.5. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価について

CCUS を活用した能力評価はまだできていない。今後の機能の向上に期待している。

3.6. 貴社が今後の課題であると感じている点（ICT 活用など）

会社の課題として女性が入社した場合の対応や会社内の評価制度の確立が挙げられる。また 2024 年の時間外労働の上限規制の建設業への適用に伴った賃金の保証を考えていかななくてはならない。

4. 女性技能者について

4.1. 女性技能者を雇用了きっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）

これまでに女性技能者を雇用了経験はないが、以前安全に対する基準が高い現場を受注した際に細かい作業を求められ、女性が入ることで男性にはない視点が重要と感じた。

4.2. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

女性が入社するタイミングで整備していきたい。

5. その他

上記以外の御社の取組、問題意識、国交省や元請団体に伝えたいこと、御社以外に注目すべき取組を行っている会社の情報等について

CCUS の活用方法やメリットなどを職人に対してわかりやすく提示してほしい。能力の識別など評価点を上げることでお客さん側にも反映できるのではないかな。

●左官I社（広島県） ヒアリング実施日：2022/11/16

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	6		
技術系	0		
事務系	1		
技能系（現場）	12		

技能系の年齢構成は 63,59,53,50,48,48,46,44,38,28,27,23 であり、若手が減ってきている。現在 30 代の方が新卒の頃、中国の研修生をたくさん採用しており、日本人の新卒を募集していない時期があったため 30 代がいない。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

ターゲットとしている人材は高卒と中途である。入社するのは新卒が多く、工業科や普通科がある学校からの入社が多い。

1.3. 新入社員の募集方法、戦略（若手人材を集めるために工夫していることについて）

新卒に対する募集方法としては学校訪問、中途に対する募集方法としてはハローワークに求人票を出している。学校訪問は夏休みに行い、就職担当の教員と話をする。入社した生徒を気にしている先生が多いため、入社してからの様子などの話もすることで次の入社につながるよう意識している。OB がいる学校から入社するパターンが多く、学校訪問でも OB を連れて行くと会社の良い PR になる。また、後輩が入ることで先輩になる若手社員の意識が変わる。

1.4. 新規に採用した人材の定着・離職の状況（新人の定着、離職防止のための配慮や取組み）

平成 29 年から 31 年に入社した 4 人のうち 3 名が離職した。入社後すぐ離職する場合や、10 年目くらいで離職する場合もある。すぐ離職する場合は精神的なことや人間関係が原因として挙げられ、目に見えない部分であることから早いうちに本人の気持ちを汲み取る必要がある。そのため心の内を話せるような関係づくりに力を入れている。10 年くらい勤めて離職する人は会社に対しての不満や周りからの意見を聞いて辞める場合が多く、今も左官として働いている人が多い。

福利厚生として釣りクラブを立ち上げており、釣り船で釣りをしに行く。全員強制ではなく、釣りが好きな人が参加しており、仕事以外でも、工作中でもちょっとした趣味の話ができるようにきっかけ作りをしている。また駐車場でバーベキューも行っており、社員の約 9 割が参加している。仕事以外の話が多く、会長もそのような環境が大事だと考えている。技能者の中には話し上手ではない人も多いため、積極的に会長が話かけている。

1.5. 正社員技能者の就労状況（4 週〇休、残業の状況、残業代などについて）

就労状況は 4 週 6 休である。土曜日は隔週で休みをとっており、休日出勤した場合、割増賃金を払っている。コンクリートを扱う際は残業が多くなるが、最近では土間屋（外注）に出しているため、社員の残業は少なく、月 5 時間あれば多い方である。また職業柄天候に左右されやすく、冬場は乾かないため残業が少し多くなる。

1.6. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

2024 年の時間外労働の上限規制の建設業への適用に向けて給与体系も変える必要があると考えているが、現在は日給月給としている。

給料形態を変えるにあたって単価表を作成している段階ではあるが、いきなり月給に変えるのは難しいと感じている。

1.7. 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

今年までベトナム人を受け入れていたが、5年経過したため帰国した。受け入れる国にこだわりはないが、一生懸命勤めてくれる人を今後も取りたいと考えている。技能の教育に関していえば、現場の言葉は少しずつ覚えていくので見よう見まねでもすぐ慣れていく。

1.8. 社員のキャリアパスの整備状況（昇格、昇級の目標など社員にて提示可能な資料等の有無）

現在はなし。国家資格は取れるタイミングで取るよう指導しているが、資格を取得した後の目指すところを作るべきかと考えている。

1.9. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

全ての技能者が技術者としての打ち合わせなどに参加するため転向はない。

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

定年後一人親方として仕事をしている人がいる。以前独立した人はいるが近年はない。

1.11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させていただきたい）

なし。給料に反映するものは会長と社長で相談して決めている。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

左官施工法という本から抜粋して会長が教えている。すぐ現場に行き手伝いだけだとつまらないため、2週間くらいかけて研修としてモデリングをしたり、現場で使う機械の使い方などを学んでから現場に出る。教える際は大雑把なところから始めて段々と細部を学べるよう意識している。研修後、現場では職長に付いて行うOJTモデリングは考案された当初から取り入れており、モデリングをやった方が技能の習得が早い印象を感じている。

2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）

年1回安全教育や特別教育を実施している。同じことの繰り返しだが当たり前のことをできるようになる。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

対象時期に声をかけ、本人が受ける気があれば受けさせている。金銭的な支援として、最初の費用のみ会社が負担している。また2日ほど組合の実地訓練に参加し、それ以外は会社の倉庫で自主練習としており、材料などは会社が用意している。資格に対して手当は支給していないが、職長手当を支給している。

2.4. 教える人材について（どのような人材が教えているのか、教える人材の能力向上策等）

教え方は職長に任せている。職長を変えた時に教え方が変わる。

3. 会社としての取組について

3.1. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）

生産性向上に関しては、左官の仕事は建設業の中でも遅れている。そのため機械化などしていかないと人手がすぐにかかる。しかしロボットがコンクリートを押さえるということを試験的にやってみましたが、人がやった方が早いという結果となってしまった。コンクリートは温度や風に影響されるため、ロボットだけで対処できず、職人の手が必要となってしまう。一方で材料は近年変わってきていて、プレミックスモルタルだと2回押さえていたものが1回で良いといったように生産性が向上してきている。

3.2. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）

技術の質を高め、受注安定のため全く外注に出さないようにしていたが、今は人手不足で2現場外注に出している。外注に出さない分、付き合いを大事にしてきたことが安定につながった。また外注に出す場合も同じスタイルで仕事をしてくれる人に出すことでお客さんに安心してもらえるようにしている。仕事は広島県内(車1時間は通勤それ以外は宿泊)がメインである。技術的にわからないことや野丁場以外のことなど普段やっていない仕事などは同業他社(左官の青年部などでつながっている会社)などに連絡して、助けてもらったり、協力している。また、受注安定のため元請から請けた仕事をきちっとこなすという考えのもと仕事している。少子化で技能者が減ってきているからこそ、仕事があまりにもない時は仲間を頼ったり、お互いできる仕事できない仕事で連携し仲間意識を持って組合の活動することで会社だけでなく、左官組合全体で安定した受注を続けてきた。左官は他の職種より組合のつながりが強い印象を持つ。

3.3. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

有給休暇を確実に取得できるよう取り組んでいる。会社としては一人でも休ませたくはない気持ちもあるが、現代の技能者は給料よりも休みが欲しいという考えが多いため、自由に休みを取れるように配慮している。

3.4. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況（全体の登録者数、ゴールドカード登録者の有無等）

CCUSには登録しているが、使う現場がほとんどない。マンションの現場で毎日カードリーダーにタッチしていたら、元請から表彰された経験がある。

3.5. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価について

なし。現在左官の技能レベルの色分けは白とゴールドのみであり、まだ影響を感じていない。成功例などが浸透してくればみんなやり始めるのだろうが、まだそうではなく、現場が積極的でないため進んでいない印象を感じている。かつて難関とされていた階段の仕上げなど難しい仕事が少なくなり、仕事内容自体楽になってきているため、若い職人は昔のようなレベルの高い技能を持っていない人が多い。モルタル塗りなど伝統的な工法は若い人ができないため、受注したら年配の人を呼んでいるが、モルタル塗りなどの仕事は一定数存在するため10、20年後できる職人は何人いるのか不安を感じている。

3.6. 貴社が今後の課題であると感じている点（ICT活用など）

今後の課題として技能のレベル向上が挙げられる。レベルアップのためには特殊な仕事も受注して経験値を増やすべきなのかと考えるが、今やってる仕事も完璧ではないため、まずは少数精鋭でみなが職長をやるような環境づくりをしていきたい。全員が職長クラスであれば他社の応援でも活躍できるため、まずは社員のレベルアップが必要である。現在の作業には無駄が多いため、良い仕事を

早く、作業手順を簡素化しても同じ質を求めていきたい。応援を呼んで動きが悪くても元の会社には責任はないが、我が会社はそうではないと社員の質を高めることが重要だと考えている。

4. 女性技能者について

4.1. 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）

会長の娘さんが入職しようと工業高校に行っていたが、本当にやりたいことを見つけ、入職しなかった。

女性技能者が入社することで職場が明るくなって良くなるのではないかと思うこともあるが、会社の仕事内容的には女性に向いてないこともあり、入社までつなげられるか不安がある。女性が入るにあたって整備しないといけないことなど検討しなくてはならないことが多いため、一步踏み出せずにいる。入社するのであればきちんと活躍できる場となってほしいが、現在それは用意できていない状況である。

5. その他

上記以外の御社の取組、問題意識、国交省や元請団体に伝えたいこと、御社以外に注目すべき取組を行っている会社の情報等について

設計事務所が伝統工法などを知らないため特殊な仕事が減っている。また適正な単価を確保するため左官の仕事をわかっている人に積算してもらいたい。施工図が書けるようなレベルの人が積算するとすごくわかりやすい。民間は割と詳しい見積を出してくれるが、公共の入札の場合は見積が甘い場合がある。元々高い金額で受注すれば、その後の物価変動にも対応しやすいが、後から値上げするのは大変である。また付き合いでの取引の場合、安くても受注せざるを得ないこともあるため、特定の顧客だけと取引している会社ではより一層、物価変動の影響があるのではないか。

●鉄筋J社（大分県） ヒアリング実施日：2022/11/24

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	2		
技術系	0		
事務系	1	1	
技能系（現場）	9		うち外国人実習生1名
技能系（加工場）	3		うち外国人実習生2名

平均年齢は47.8歳である。

建設業が全体的に40代の技能者が不足している理由は、かつて談合などにより建設業イメージがダウンしたこと、建設投資額がピーク時の84兆円（1992年）から42兆円（2011年）まで落ち込んだことが原因ではないか。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

ターゲットは誰でも来て欲しいが、理想としては新卒に来てほしいと考えている一方で、中途採用が多くなっている。また新卒ではないが、卒業後仕事せずにいた人が入職する場合もある。5、6人のグループでの仕事であり輪を乱されるのは困るため、同業他社からの入社の場合、顔見知りの会社であれば連絡を取ってやめた理由などを聞いたりすることもある。

1.3. 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

日本人をなかなか採用できなくなったため、5年前からベトナム人とミャンマー人を受け入れている。技能者になりたくて来ている人は少なく、外貨を稼ぎたいと考えている実習生が多い印象を受けている。またSNSで繋がっているため、都会に行く人が多く、本来母国に帰るはずの実習生が東京に行っていることもあったそうである。現場の仕事量から考えると毎年2人ずつ計6人くらいは入れて行きたいと考えている。技能実習2号を修了するまでの期間3年間で大まかな作業はできるが、図面を見て自分でできるまでは身につかない。特定技能で期間5年となると、ある程度仕事ができる人材は、それなりの賃金を出さないと定着にはつながらない。外国人技能実習制度は、国際貢献を目的としているが、実際には労働力を確保する手段になってきており、目的と実態がかけ離れているのではないか。

2. 技能者の育成・訓練方法について

3. 会社としての取組について

3.1. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）

1から10ある仕事をきちんとやらないといけない業界であるため、手を抜くことはできないとともに、工程をまとめるなどの対策が必要だと考えている。

3.2. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況（全体の登録者数、ゴールドカード登録者の有無等）

日本の職人という職種は地位が低く、職人の地位を上げていかないとこの業界はダメになってしまうため、CCUSのような制度は重要である。外国の例を挙げると、スイスでは建設職人は建設マイスターとして憧れの職業となっている。CCUSカードを持っていない人は仕事ができないと割り切ることができたら良いと思う。

4. 女性技能者について

4.1. 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）

面接に来たことはあるが、動機が不純(ニッカボッカを着たい等)過ぎるため採用とはならなかった。男性と女性では力の差があるため、現場での労働力とするには厳しいところがある。また設備に関してトイレや休憩所を整備するとなると経費もかかるし、そのような経費をかけたとしてもどこまで戦力になるのか不透明である。男まさりな人であれば会社としても雇いやすいが、必ずしもそのような女性ばかりが入社したいわけではない。大きい会社で女性を雇っている会社は 1~10 まで全てをやるのではなく、女性でもできる仕事を与えているのではないか。また女性が活躍するには繊細さが必要な世界が良いため、鉄筋工よりも内装など仕上げ系の方が女性は働きやすいのではないか。そもそも親など身近に鉄筋工の人がいないとやろうと思わないのではないか。

5. その他

上記以外の御社の取組、問題意識、国交省や元請団体に伝えたいこと、御社以外に注目すべき取組を行っている会社の情報等について

3K であっても賃金が伴っていた団塊世代は鉄筋工も多かった。しかしその頃の賃金からさほど変わっていないのに対し、他産業の賃金は上がってきている。発注者が多少高い価格で発注するから発注してほしいという考え方にならないと建設職人の賃金は上がらないのではないか。

また公共工事の発注時期が、ほとんど一緒だから繁閑の差が激しく、さらに民間工事についても大手は行政に倣っているところが多いから結局は平準化しづらい。

一品生産である建設業は製造業と違って作り置きできないため、マンションみたいに同じような建物であればハーフ PCa などで生産性を上げなければならない。一方で単純なところは工業化できる反面、複雑なところや変わった構造の建物に対しては人間の手が必要だから仕事なくなることはないものの、稼げるかと言われたらそうでもないかもしれない。

元請は利益が出ても溜め込んでしまって、下請に還元しておらず、支払うべき賃金を支払っていない印象を受けている。

若手の入職に対して親の反対を防ぐため、大企業では親への企業説明会もある。鉄腕グランプリなどを公共放送などで取り上げてくれたらイメージの改善にもつながるのではないか。建設業は宣伝しないことが弱い。

入職時点では必要となる資格はないため、それが鉄筋工の地位向上の邪魔をしているのではないか。

● 塗装 K 社（大分県） ヒアリング実施日：2022/11/25

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	6		
技術系	11		
事務系	3		
技能系（現場）	15		うち外国人実習生1名

平均年齢は 39.3 歳であり、技能系の年齢構成は 10 代 0 人、20 代 5 人、30 代 3 人、40 代 2 人、50 代 2 人、60 代 3 人、70 代 1 人の計 15 名

技能系に女性はおらず、また技術系(現場の管理)に 1 人女性がいたが、やめてしまった。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

ターゲットとしているのは新卒と中途であるが、メインは新卒である。昔は新卒がなかなか入社せず、中卒や高校中退の人が職業訓練校などで手に職をつけてから入社するパターンが多く、どの社員も自信が無い様子であった。現社長が就任した際にそのような環境が嫌であったため、10 数年間かけて新卒を採用する取り組みを始め、今いる社員のほとんどは新卒で入社した方である。新卒の場合、工業高校の生徒は総合建設会社に入ってしまうため、これまでに 1 人しか入社していない。

1.3. 新入社員の募集方法、戦略（若手人材を集めるために工夫していることについて）

大分県が主催の企業説明会があり選ばれた企業しか参加できないが、そこに選ばれて、ブースを出している。企業説明会には高校 3 年生、引率教員、保護者など 2,000 人ほど参加し、約 20 分間のプレゼンを繰り返して企業説明を行う。生徒は 3 ブロックに分けられ、自分の興味のある会社を選んで何社か回ることができる。建設業もたくさん出展しているが、その中でも一番生徒が集まると言われている。社長が理念を話すに興味を持って聞きに来てくれる人が多い。また話を聞いて 1~3 人が入社してくれる。コロナになって Web 説明会になってからはうまく想いが伝わらなくて入社 0 人の年が続いてしまった。新卒採用の場合、学校の懇談会と保護者への懇談会を経てやっと生徒へ話ができる。先生に説明することで生徒にも勧めてもらえる。



図 4 企業説明会の様子

1.4. 新規に採用した人材の定着・離職の状況（新人の定着、離職防止のための配慮や取組み）

直近 10 年で 11 人中 6 人辞めている。そのうち一人は能力が高く、本人の希望もあり独立した。また離職する人の多くは私立高校出身であり、家庭環境などにも問題があった人がやめる場合が多い。夜遊びで朝起きられないと言った理由から会社での居場所がなくなりやめる人が多い。過去に一人塗装工をやりたいという女性を新卒で採用したことがあるが、家庭の土木工事業を手伝うためにやむなく辞めた事例もある。辞めた理由は様々であるが、会社が嫌で辞めたという話はこれまでにない。

定着に向けてゴールデンウィーク後あたりに親を招き、話をしたり会社の雰囲気や社長の考えを話す保護者面談を行っている。親の信頼を得ることで若い社員は寝坊しそうな時など、親が起こしてくれたり、親のサポートを受けやすい環境を作っている。また個人面談は年 2 回、賞与後に全社員を対象に社長が行っている。

1.5. 正社員技能者の就労状況（4 週〇休、残業の状況、残業代などについて）

完全週休 2 日制で土日休みとしている。特に 1 年目は必ず休ませ、経験を積むと土曜日出勤する場合もあるが、必ず振替休日を取る。残業はほとんどなく、休日出勤はほぼなしである。また家庭の状況でお金を稼ぎたいといった要望を聞き入れ休日出勤させる場合がある。有給は 100%消費している分、無断欠勤はしないように声をかけている。元請に転向した頃から利益を出せるようになり、休日の確保につながった。

1.6. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

技能者は日給月給でやっており、月給制も考えているが、移行は難しい。ただ、昔の日給月給とは異なるため、技能者は悪いイメージを持っていない。賞与は年 3 回、夏・冬・決算時に出るため職人もただ塗るだけでなく、材料の値段やどれくらい利益を出したのかを理解させることで利益向上につながっている。

1.7. 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

3 年前にミャンマー人を 2 人受け入れたが、去年一人辞めた。外国人技能者は横のつながりが強いため、集まって辞めたと聞いている。残った一人に技能実習 3 号の話をして、資格も取らせ給料も上げたところ非常に喜んでしたが、当時同じ学校から連れてきたミャンマー人が皆辞めてしまったため寂しいということで他県にある異業種の会社に転職することが決まっている。会社自体は居心地良く、本人も残りたいとは話していたが、寂しさが勝ってしまったようである。

1.8. 社員のキャリアパスの整備状況（昇格、昇級の目標など社員にて提示可能な資料等の有無）

何年目には、どんな勉強をしたら良いかなどがわかるような資料を作成している。また資料を入社時に提示しているため、本人が給料を上げたいと希望した時は、その資料を見てどの資格を取れば良いか、どんな技術を身につければ良いかなどがわかるようになっている。

時期	役職・部署	内容	資格
入社前		会社概要説明 安全教育 現場見学(新築・改修・フラット) 作業服購入	
0~3年	見習工	塗装に関する基礎知識の習得 塗装に関する基礎技能の習得 社内各部署の見学 担当教育係り	高所作業車(技能講習) 研削といし(特別教育) 振動工具(特別教育) 足場組立(作業主任者) ゴンドラ リフト
2~7年	技能工	工事施工に関する基礎知識の習得 資格の取得	有機溶剤作業主任者(登録教育) 酸欠危険作業主任者(登録教育) エポキシ樹脂注入(技能検定) 職長・安全衛生責任者教育 建築塗装1級技能士(技能検定) 鋼橋塗装1級技能士(技能検定)
5~10年	技能工(主任)	担当作業現場における部門別作業の運営・施工 担当工程における作業員の指導	
10年~	技能工(職長)	現場代理人 工事現場における施工上の運営管理 作業主任・作業員の指導	登録建設塗装基幹技能者 建築施工管理 土木施工管理
	工事部(長)	業務全般の統括 元請・施主との折衝 現場全体の管理・監督 現場作業関係者への伝達 施工・安全に関する書類作成 各会議・打ち合わせ等、出席 顧客接待	工事指導員 建築施工管理 土木施工管理
	営業部(長)	得意先の訪問	建築施工管理
		現場実測・積算・見積書の作成 施工・安全に関する書類作成 各会議・打ち合わせ等、出席 顧客接待	土木施工管理

図5 キャリアパス

1.9. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

新卒の人は職人として入社するが、本人の適性や希望により技術職に転向する場合もある。

1.10. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させていただきたい）

資格などを基に何年目でどのレベルのことができているのかを基準に評価している。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

入社後はまず1日かけて会社の概要や歴史について、現場の安全や塗料、施工法などを順を追って説明する。説明ごとに講師を変えている。安全管理については現場や資料を用いて行う。その後は現場に配属され職長に任せてOJTを行う。

2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）

経営者感覚を学ぶため、数字が苦手な職人に対しても全現場を止めて会議室を借り、勉強会を開いている。利益率などの計算を教えることで利益を意識した無駄のない仕事につながる。

週一、月一、年一で会議を行っており、月一の会議では事前にテーマを決め、毎回担当になった社員（技能者）が資料を用意している。また11月に全社員研修を行い、身だしなみの研修や人生の設計書を書かせている。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

資格取得にかかる費用を会社が負担している。基本的には2回目でも支給するが、営業系(施工管理など)は1回だけとしている。

2.4. 教える人材について（どのような人材が教えているのか、教える人材の能力向上方策等）

先輩に対して教え方を教えることで定着率の向上につながる。昔の職人は技術を教えなかった。教え方については毎月の会議で説明したり、現場パトロールの際に教えたりしている。

2.5. 富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について

YouTube で面白い動画を見つけたら共有するが、技能に関して外部機関を使うことはない。社内に技能の日本一の職人がいるため、社内教育で十分学べる。

3. 会社としての取組について

3.1. 技能者の正社員化、社会保険の加入促進方策等について（別紙社保加入状況調査シート）

以前から社員化していた。過去には季節工もいたが今はいない。

3.2. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）

材料を無駄にしない。無駄にしないための教育をする。

3.3. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）

県が発行している1業種1社しか載らない小学校5年生向けの「お仕事本」に選ばれ、掲載され親も見ることによって社名を知ってもらい、受注につなげている。

元請：下請＝6：4

3.4. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

週休2日や有給休暇の100%消化やイクボス宣言などの認定を取得している。

3.5. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況（全体の登録者数、ゴールドカード登録者の有無等）

新入社員がまだ登録していない。

国交省がやっている処遇改善などの仕組みなど、本当に必要なのかわからない。技能者の処遇改善や能力評価は本来会社が行うことであるため、直接技能者を雇わない元請業者にとってはメリットが感じづらいシステムなのではないか。

3.6. 貴社が今後の課題であると感じている点（ICT活用など）

社長はあと5年で引退すると宣言しており、その5年間の課題について考えているところである。

4. 女性技能者について

4.1. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

初めて女性が入社する際に更衣室やトイレなどを整備した。また、女性が入社する前に男性技能者を集めて、女性と働く上での不安等を解決してから受け入れた。やはり「現場に女性を連れて行くのはどうなのか」、「そもそも入社させなくても良いのでは」という意見もあったが、「女性が入社することで労働環境も変わる」、「社員全員がその恩恵を受けるわけだから喜ばなければならないよ」と話したところ納得してくれた。そのように話し合っただけで入社したため、当該女性技能者は周りの人から歓迎された。

4.2. 女性技能者に関する課題

現場そのものが女性が働きにくいという問題がある。また産後は休みがあっても保育園問題もある。会社としては時短でも働けるが、現場で仕事をするととなると集団で動かないといけないため、厳しいところもある。過去に子供を出産した女性技能者は、その後現場管理職に転向し、車を与えたことで時間に縛られず自由に働ける環境を用意した。

5. その他

上記以外の御社の取組、問題意識、国交省や元請団体に伝えたいこと、御社以外に注目すべき取組を行っている会社の情報等について

25年前から地域のボランティアを行っており、会社のアピールに繋がっている。自分達だけで塗装するのではなく、それを使う人とコラボすることで参加者も楽しめ、なおかつ PR にもなっている。

ビジネスパートナーという関係に重きを置いており、20年前から下請けを大事にしてくれない会社や下請けを対等に扱ってくれない会社との契約は断るようになっている

日本塗装工業会では、女性活躍推進委員会でセミナーを行っており、女性が建設業に入ってきてくれるような仕組みを作っている。全ての会社において女性を受け入れる体制を作してほしい。

● 塗装 L 社（石川県） ヒアリング実施日：2022/12/7

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	3		
技術系			
事務系	3	3	
技能系（現場）	23		

平均年齢は 39.8 歳であり、内訳は 20 代 4 名、30 代 4 名、40 代 11 名、50 代 2 名、60 代 1 名、65 歳以上 1 名である。年齢が上がると塗料の色の見え方が変わってしまい、業務に影響を与えてしまうため定年制を取り入れた。そのため平均年齢が若くなってきている。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

ターゲットとしている人材は高卒をメインとしており、現在社員は新卒が約 6 割、中途が約 4 割くらいである。中途で入社した人は働いていた会社が廃業してしまって転職する人が多く、未経験者である。

1.3. 新入社員の募集方法、戦略（若手人材を集めるために工夫していることについて）

ホームページの充実や会社全額負担での資格取得支援、瑞宝単光章や建設マスター、ヤングマイスターを受賞した人材がいることをアピールしている。ホームページに関しては、若い人はスマホで見ることが多いため、スマホに対応させたホームページとした。近場の学校では進路指導の先生に直接会い、企業紹介をしている。工業高校だけでなく、商業高校や普通高校も対象としているが、若手確保は厳しい状況であり、今後はインスタグラムなど、若手に特化した採用活動も視野に入れている。また高校の先生から募集に関して男性だけかと聞かれ、男女ともに募集しているという話をするが、なかなか女性は入社しないのが現状である。工業高校を対象にインターンシップを毎年受け入れており、今年は 2 人参加した。元請に許可してもらった上で、実際に現場での作業体験をしている。過去にインターン経験者の入社は 1 人のみであり、入社に繋がらない原因として、2 年次の体験であるため将来へとは繋がらない、親の理解を得られないことが挙げられる。

1.4. 新規に採用した人材の定着・離職の状況（新人の定着、離職防止のための配慮や取り組み）

今までは定着率が 100%であったが、昨年 3 月末 3 年目が 1 人、10 年目が 1 人離職した。3 年目の社員は話すことが好きであるため、職人として黙々と作業するよりも営業がやりたいということで離職した。10 年目の社員は人間関係がうまくいかず離職してしまった。定着への取り組みとして給料のベースアップや有給休暇を取得できるようにしている。定着に向けた今後の課題としては、4 週 8 休を目指している。中途で入社した社員の方が社会の厳しさを知ってからの入社であるため、比較的定着しやすい印象を持っている。

1.5. 正社員技能者の就労状況（4 週〇休、残業の状況、残業代などについて）

4 週 6 休としているが、休みはなかなか取れていない。また残業もあり、残業代は 17 時以降全額支払い、21 時を超える場合はお弁当を支給している。工期が迫っている現場だと残業が多くなってしまふ。1 日の労働時間を 7.5 時間としている中、一度会社に乗って乗り合わせて現場に行くため、移動時間を労働時間とすると生産性が落ちてしまう。移動時間を労働時間とすれば、移動時間を考慮した工事費で受注しないと会社が赤字になってしまう。

1.6. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

日給月給制としている。

1.7. 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

これまでに外国人技能者の受け入れはしていないが、今後は技能実習生や特定技能外国人を受入・採用することが必要になると考えている。

1.8. 社員のキャリアパスの整備状況（昇格、昇級の目標など社員にて提示可能な資料等の有無）

基本給はあまり差がない年功序列とし、職長手当や吹き付け、ブラスト処理などに手当をつけている。また CCUS のレベル別最低年収を参考にキャリアパスを作成し提示している。

1.9. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

国交省や石川県、金沢市の発注工事を落札する場合、技能工が現場代理人や主任技術者として監督員と打ち合わせしているため転向はない。

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

塗装技能者は資本投資が少なくても自立できるため、一人親方が多い職種である。しかし、独立しても積算ができず、材料や副資材が現金払いしかできないため資金繰りが悪化することが多い。定年後に独立して一人親方として活躍している人もいるが、最近ではあまり独立する人はいない。

1.11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させていただきたい）

基本給の他に能力手当を設けており、出張手当や職長手当、突貫や危険な現場、若い社員の補佐をした場合の手当などにより能率給の査定を行なっている。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

かつては技能学校に通う人もいたが、休日にわざわざ通う人は少なくなってきており、現在は OJT で先輩技能者が各現場で指導している。

2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）

県の職業能力開発協会の新人社員研修に参加している。また月 1 回の災害防止協議会の中で教育指導を行なっている。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

入職後、運転免許を取得した人は 10m 以上の高所作業車や 2 級塗装技能士の資格を取得する。必要な資格を経験年数に合わせて会社負担で取得する。先代の頃からの理念として資格と技能があれば会社に何かあった場合も全国どこでも通用するため、取得することを推奨している。

2.4. 教える人材について（どのような人材が教えているのか、教える人材の能力向上方策等）

社長が教育動画などを用いて指導している。

2.5. 富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について

(一社)日本塗装工業会主催のセミナーに参加している。

3. 会社としての取組について

3.1. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）
新技術の導入や耐火塗装、ガラス塗装、循環式ブラスト工法、拭き漆などの技術を取り入れる。

3.2. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）

鋼構造物（橋梁）の架け替え工事の受注やコンクリート補修工事の受注を増やす。また元請事業である戸建住宅の塗り替え工事を受注する。

また、ホームページにて顔写真と保有資格を紹介することで見える化を図り、住宅塗装の受注でお客様からの信頼を得ている。住宅塗装に関しては宣伝していないが、口コミで広がっており、社員の見える化や仕事の質が受注拡大へとつながっている。

また技術としては新しいものだけでなく古い技術（拭き漆や古色塗り等）も取り入れている。

3.3. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

スマホを利用した勤怠管理ソフトの開発。

3.4. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況（全体の登録者数、ゴールドカード登録者の有無等）

CCUS への登録やレベル判定は済ませているが、地場のゼネコンや工務店、住宅の現場だとカードリーダーが普及しておらず、就業履歴を蓄積することができないため困っている。

3.5. 貴社が今後の課題であると感じている点（ICT活用など）

若い担い手の確保が課題としてあげられる。建設業全体的に人手不足であり、応援を呼びたくても周りの会社もぎりぎりの労働力で働いている。以前は塗装に付随する作業を外注に出していたが、その職種も人手不足が進んでおり、最近では塗装工の前後作業の多能工化も進めている。

4. 女性技能者について

4.1. 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）

年配の女性技能者がいたが、65歳で退職した。初めは息子が技能者として働いており、掃除などを担当していたが、次第に現場に出るようになった。

5. その他

上記以外の御社の取組、問題意識、国交省や元請団体に伝えたいこと、御社以外に注目すべき取組を行っている会社の情報等について

CCUS カードを取得してもカードリーダーが現場に設置されておらず、就業履歴が蓄積されていない。またマイナンバーカードが健康保険証や運転免許証の代わりになるように、キャリアアップカードがなければ現場に入場できないようにするくらいの制度にすると本格的に運用されるのではないかと。

●型枠大工 M 社（長野県） ヒアリング実施日：2022/12/8

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	3		
技術系	5		
事務系	1		
技能系（現場）	28	1	うち外国人実習生 8 人
その他	1		

平均年齢は 50 歳程度で、最年長は 68 歳である。また 20 代は 4 名在籍している。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

ターゲットは新卒と中途両方であり、今年の入社は中途 2 名のみである。新卒も 2 名応募はあったが、採用とはならなかった。中途採用で入社する人には経験者だけでなく未経験者もいる。

1.3. 新入社員の募集方法、戦略（若手人材を集めるために工夫していることについて）

新卒採用に対して周辺の工業高校 2 校に求人を出し、インターンシップを実施しているがなかなか入社に繋がらない。インターンシップでは加工場や現場の見学を行っており、毎年 2～3 名が参加する。インターンシップ参加者のうち、去年は 2 人中 1 人、一昨年は 3 人中 1 人が入社した。中途採用ではハローワークや HP をみて連絡してくる人が多い。

1.4. 新規に採用した人材の定着・離職の状況（新人の定着、離職防止のための配慮や取り組み）

直近で 3 人中 2 名が離職した。入社後すぐ離職する人もいれば、長い間働いてからやっぱり向いていないと思いやめる人もいる。あまり理由を語らずにやめる人が多いため、本当の理由はわからないが、仕事が合わない人は 3 年以内に辞める場合が多い。技術もそうだが資格が 3 年目くらいから本格的になってくるため、その面で挫折する人もいるのではないかと感じている。

また定着のため、スキルアップにつながることはやっており、事故例を教えることで当たり前を当たり前にしないように教育している。

1.5. 正社員技能者の就労状況（4 週〇休、残業の状況、残業代などについて）

カレンダー上では 4 週 6 休であるが、実際には日曜日しか休めていないため、土曜日は休日手当を出している。2024 年 4 月からの月 45 時間、年 360 時間を原則とする時間外労働の上限規制の建設業への適用を控え、もっと休みを増やさないといけないが、あまり休みたがらない人が多い。有給休暇に関しては、技能者の中でも特に職長の意見などを聞いて、負担にならないよう正月やゴールデンウィークを有給扱いにしているため、ほとんどが有給を全日消化できている。労務は足りていないのが現状であるが、残業をしてしまうと他産業と差別化されてしまうため残業はできるだけなくて良いように工夫している。現場からの移動で遠いと 1 時間程度かかかってしまうこともあるが、全員に車や燃料を支給し直行直帰にして 17 時半には帰宅できるように指導している。車や燃料の支給は会社の負担は大きいが一度集まってから乗り合わせにしてしまうと集合時から労働時間になってしまうため長時間労働を避けるために支給している。

1.6. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

日給月給としている。

1.7. 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

8年前から技能実習生を受け入れており、現在はベトナム、タイ、カンボジアから受け入れている。3カ国の技能者がいるが、ベトナム、カンボジアが多い。また実習生は全員現場に出ている。ここ2年はコロナの影響で受け入れられなかったが、今年は受け入れることができた。3カ国から来ているので、それぞれの言葉は共通ではないが、そのおかげで日本語を覚えるきっかけになっている。

1.8. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

本人の希望で技術者として働きたいという要望があれば可能であるが、現在は全員が技能者を希望している。

1.9. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

班構成してM社の仕事を引き続き行う形の独立を推奨している。独立することでノウハウの継承や金銭的な感覚、請負の仕方や交渉の仕方を身につけることができる。独立時期としては入社後5~6年の気の合う仲間を組んでいる人であれば独立など支援している。現在、協力会社として取引している2班はM社から独立した人が作った会社である。また一人親方には新たに会社を作るか、M社に入るかするように指導しており、以前4人いた一人親方がまとまって会社を設立した。ずっと同じ下請けとしてやってきたため金銭的なことなども理解している。現在の建設業界では一人でやっていくのではなく、会社を設立しきちんと社会保険に入らなければいけないだろう。一人親方は信頼されにくい面がある、2人以上で法人化し消費税もきちんと支払えば信頼されるようになる。また独立してもM社の下請けとして働いてくれるため働き方は変わらないが、金銭的な面で技能者にはメリットがある。しかし若い人は独立を考えていない人も多く、社長が声かけをしている。

1.10. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させていただきたい）

特に能力評価自体は行っていないが、月末に集まる際に職長から話を聞く。またLINEを交換しているためLINEで様子を連絡してくれる職長もいる。社長が求めるスピード感に合わせて職長が指導しているため評価は行っていない。〇年目になればこれくらいの技術が必要だということは職長がわかっている。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

技術的なことは現場で学ぶ。入社後、半年は加工場で器具の安全性などを学んでから現場に出る。

2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）

3年に1回ほど職長教育(全建で決められているもの)や安全責任者の教育を繰り返すことで、年々変わってきていることを学ぶようにしている。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

必要な資格は奨励して取得させており、資格取得にかかる費用は会社が全て支給している。また技能士などの資格は本人の意思次第としている。

2.4. 教える人材について（どのような人材が教えているのか、教える人材の能力向上策等）

最初は同じ人だけでなく、様々な職長の元で学ぶが、3年目くらいになって気の合う人が出てくるとチームを組むようにしている。そこから独立へとつながる。

3. 会社としての取組について

3.1. 技能者の正社員化、社会保険の加入促進方策等について（別紙社保加入状況調査シート）

創業当初から社員として採用しており、独立させていく考え方も創業当初からの理念である。バブル崩壊の直後に元々監督をしていた社長が良い型枠大工と巡り会えたことがきっかけで会社を立ち上げた。独立したタイミングで新幹線の仕事を在籍していた会社からもらうことができた。

3.2. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）

一昨年から型枠資材をアルミに変え、サイズも一番小さいものを採用しているため、パイプの重量が半分以下となり、作業員の負担を減らしている。また独立することで現場での交渉力や話し方などを学ぶことができ、収益性向上につながっている。経営者が多いほど業界はよくなっていくと考えているため、全員が経営者の考えを持つよう指導している。労務の不足を解消するために社長が話を持ち出した事業再構築補助金が採択され、鉄工所やCAD会社と共同で「ひらいだしくん」や「Tenkai_Pro」から直接作るための新しい機械を開発している。安全面を考慮して怪我をなくすため、丸鋸や釘打ち機を使用せず、人が関わらずに作業できるようにしていきたいと考えている。

3.3. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）

仕事に関して営業はしたことないが、長く付き合っているゼネコンがいる。

3.4. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

車の支給や労働時間の厳守に取り組んでいる。

3.5. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況（全体の登録者数、ゴールドカード登録者の有無等）

全員が登録済みであり、基幹技能者はゴールドカードを取得している。地場ゼネコンだとCCUSの理解も深まってきてはいるが、グリーンサイトやBuildee(ビルディー)などを使っていない場合が多い。

3.6. 貴社が今後の課題であると感じている点（ICT活用など）

人材不足が今後の課題である。社内改革をしてもなかなか周知されず、入職者は増えない。仕事の決め手がやりたいことではなく、ライフスタイルに合うかに重きが置かれてしまっている。普通の会社（他産業の）に合わせた働き方になっているにも関わらず、周知されない。

4. 女性技能者について

4.1. 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）

知り合いの会社で働いていたが、廃業と共に移籍した女性技能者がいる。現在も現役で現場で活躍している。

4.2. 女性技能者の入職前後の変化（労働環境、作業効率、男性・熟練技能者に与えた影響など）

女性技能者が入社したことで労働環境が華やかになり、若い技能者も話すようになった。

4.3. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

まだ経験がないため制度は整備していないが、対象者が現れた際に対応する。

4.4. 女性が技能者として活躍できる環境の実現に向けて、現状の現場における課題

トイレだけは綺麗にしてくれと話している。最近になって地場ゼネコンにも女性社員が増えたことで女性用トイレを設置してくれたり、女性はお客さん用のトイレを使って良いというようになってきた。

そもそも女性トイレだけでなく、全てのトイレについて簡易式トイレではなく水洗トイレにするようお願いしている。技能者が不快に思っているにもかかわらずなかなか言えないようなことを経営者の立場から言うようにしている。また喫煙所も人が通るようなところに設置されることが多いため、やめてほしいと話している。型枠大工は木を扱うため火事は厳禁であることから、会社の中ではタバコをやめる人が増えてきており、社用車も禁煙にしている。

5. その他

上記以外の御社の取組、問題意識、国交省や元請団体に伝えたいこと、御社以外に注目すべき取組を行っている会社の情報等について

働き方改革に関することを全てできているのはスーパーゼネコンといったゼネコンのみであって、専門工事会社はまだまだである。本来であれば、休日はきちんと休めて平日も自由に休めるのが正しい働き方であるが、休日出勤や有給もお正月や盆に合わせているため会社が苦勞しており、また技能者も休めてはいない。専門工事会社も努力はしているが、当たり前のことを当たり前にする組織づくりをしているため、ゼネコンも向き合ってもらいたい。元請の働き方が技能者にも通用するような考え方になってほしい。

●鉄筋 N 社（長野県） ヒアリング実施日：2022/11/8

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	2		
技術系			
事務系	1		
技能系（現場）	8	1	うち外国人実習生1人
技能系（加工場）	2		
その他	1		運転手

12人中8人は前職が躯体系の職種から転職してきた人である。平均年齢は40歳ほどである。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

新卒も中途もターゲットとしているが、新卒で入社して長く続ける人は少ないため中途が多くなっていく。中途で入社する人は他業種からの人が多い。職人になりたくて入社するのではなく、働く場所がなくて入社するケースが多く、鉄筋をわからずに入社する人もいる。

1.3. 新入社員の募集方法、戦略（若手人材を集めるために工夫していることについて）

募集方法としてハローワークへの掲載をしており、50代、60代の方がハローワークを通して連絡してくることはあるが、なかなか若手の採用は厳しい。また年に1回協会の取り組みとして工業高校へ出前講座を行なっているが、土木科の将来現場を管理するような人を対象としているため、入社へとは繋がっていない。出前講座の内容は座学と実技であり、生徒は楽しそうに参加しているが、授業の合間の実習であったり体育の授業のような感覚で受講している印象を受ける。また感想文が送られてくるが、「楽しかった」、「将来に活かしたい」と書いてあっても、鉄筋工として仕事をしたいという感想は一度も見ることがないそうである。学校の先生との接点も少なく、新卒の募集が厳しい状況である。

1.4. 新規に採用した人材の定着・離職の状況（新人の定着、離職防止のための配慮や取り組み）

鉄筋を知らずに入社する中途の人は2割くらいが定着してそれ以外は離職する。辞めるタイミングでは早いと1週間でやめてしまう人もいるが、2年以上勤められれば定着する印象である。辞める人は体力的に辛いといった理由もあるが、機械化が進んでおり体の負担が減ってきているため、社会情勢に合わせて製造業の募集があると離職者が増える傾向がある。定着への取り組みとして4週8休を目指しているが、元請の工期に合わせなくてはならないため難しいところもある。

1.5. 正社員技能者の就労状況（4週〇休、残業の状況、残業代などについて）

1年半前から4週6休で働いており、社員をA・B班に分けてそれぞれ隔週で出勤している。残業は平均して月10時間弱ほどである。有給休暇は最低限の5日のみ取得している。会社としてはもっと休ませてあげたいが、仕事量が多く休みが取れない状況である。

1.6. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

日給月給としており、休むと減給になるが、有給休暇が残っているため減給になることは少ない。

1.7. 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

1年半くらい前からベトナム人を受け入れており、今後3人さらに受け入れる予定である。受け入れを始めたきっかけは、仕事量はたくさんあるが日本人の人手不足のため受け入れを決意した。今いる1名は別だが、今後は全鉄筋で受け入れる予定である。共通の言語の方がやりやすいだろうから、次もベトナム人を採用する予定である。

1.8. 社員のキャリアパスの整備状況（昇格、昇級の目標など社員にて提示可能な資料等の有無）
技能士の資格を目安にしている。

1.9. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

現在は社長が技術者としての仕事をしているが、現場に出ている技能者が現場に出ながら技術者としての仕事も行なっている。

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

独立した人もおり、下請けとして仕事をする時もある。独立するには5年以上、また1級技能士を取得して職長として経験してからでないと厳しい。

1.11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させていただきたい）

加工図を書ける、書けないといった能力や、資格を持っていたとしても仕事がきちんとできるかを評価している。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入社者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

工場にて結束の練習などを行なってから現場に出るようにしている。新人の年齢などに合わせて工場での研修期間を変えている。現場に出たからは職長によるOJTを行なっている。

2.2. 資格取得の目標、支援制度の有無

会社内で社長が資格試験への指導を行っており、合格した際には手当がもらえる。

3. 会社としての取組について

3.1. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）

現場の結束機や電動工具のコードレス化など機械化、最新機械の導入により生産性の向上を図っている。また、協会でつながっている他社の現場を見学して良い施工方法を取り入れている。

3.2. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）

転職者が多いことから鳶の資格を持っている人が在籍している。多能工化を図るため、とび土工の建設業許可をとり、足場を組みながら鉄筋を組めるようにしている。多能工化は元請からのウケも良く、将来的には型枠工事も行いたいと考えている。

3.3. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

長野県では技能者は4週4休で働いている会社が多く、いち早く4週6休を取り入れた。技能者にはコミュニケーション能力を高めて、少しでも余裕のある工期を勝ち取ってほしい。体の動きをサポートするサポーターを買ったこともあるが、あまり効果は感じられなかった。

3.4. 貴社が今後の課題であると感じている点（ICT活用など）

課題として多能工化が挙げられた。多能工を進めると、技能者の現場移動が少なくなり、一つの現場に長く滞在することができるため、人手不足も少しは解消できるのではないかと考えている。

4. 女性技能者について

4.1. 女性技能者を雇用了きっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）

7年前に中途採用で入社した女性技能者がいる。以前は自動車の部品メーカーで働いていたが、現場作業に興味を持っていたためハローワークの紹介で入社した。

4.2. 女性技能者の入職前後の変化（労働環境、作業効率、男性・熟練技能者に与えた影響など）

どうやって接したら良いのか悩んだこともあったが、本人が自ら鉄筋を組みたい、ものを作りたいという意志があったため1週間ほどで溶け込んだ。

4.3. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

就業規則上、産休育休制度はあるがまだ活用事例がないため、活用するタイミングで見直す予定である。

4.4. 女性が技能者として活躍できる環境の実現に向けて、現状の現場における課題

女性のトイレ問題が一番である。スーパーゼネコンや中規模以上の現場であれば女性用トイレがあるが、小規模の現場には女性用トイレがない。そのため女性技能者に車を1台渡しており、トイレがなければコンビニまで行くように指示している。

4.5. 実際に採用してみて感じた女性技能者の評価ポイント

仕事に関して女性らしさや丁寧さがあり、それが元請からのウケも良いため、他の技能者にも影響を与えている。

4.6. 女性技能者に関する課題

体の配慮は常日頃やっていかなければならない。また元請けにはトイレの整備などを進めてほしい。

5. その他

上記以外の御社の取組、問題意識、国交省や元請団体に伝えたいこと、御社以外に注目すべき取組を行っている会社の情報等について

長野県の仕事で、見積りの条件として初めて登録基幹技能者を入れるという条件のもとに元請が受注した。やっと登録基幹技能者が知られてきて、これから必要となってくるのではないかと。

発注者に対する要望としては、配筋検査の日程を考慮してほしい。月曜日に配筋検査がある場合、金曜日に仕上がらないとどうしても休日出勤になる。業界として休日数を増やすためにも検査日は考えるべきである。

無理に4週8休を求めるあまり、むしろ仕事がつくなくなってしまうことがある。公共の現場が土曜日休んでいても、民間の現場が動いているため技能者は休むことができない。民間が4週8休を実現するための動きになっていないことに目を向けてほしい。民間は民間、国は国という考えを変えなくてはならない。生まれた時から土曜日休みで生きてきた人が技能者になった途端、土曜日仕事をするのはおかしい。法律を作っても規制するぐらいやらないと変わらないだろう。

●型枠大工〇社（北海道） ヒアリング実施日：2022/12/9

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	8		
技術系	24		
事務系	14		
技能系（現場）	59	2	
技能系（加工場）	11		

技能者の年齢について、20代6人、30代7人、40代5人、50代以上39人となっており、50代以上が多いというのが現状である。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

ターゲットは高卒と中途であるが、入社するのは高卒の新卒がほとんどである。新入社員を10人採用することを目標としている。高卒の人は普通高校と工業高校が半々くらいで、最近では普通高校が若干多くなってきている。工業高校の中には毎年生徒を送り出してくれる高校もある。技術系であれば大卒もターゲットとしており、過去に大卒で技能者志望者がいたが、大学を出てまで技能者になることに対する親の気持ちを考えて入社を断ったことがある。

1.3. 新入社員の募集方法、戦略（若手人材を集めるために工夫していることについて）

北海道内の普通高校と工業高校に求人票とパンフレットを送っており、そのうち1/3の学校については、訪問して先生と直接話すことで求人活動を行なっている。またインターンシップも受け入れており、作業体験や現場見学を行う。インターンシップの他にも希望者を対象に現場見学会も行っており、現場の雰囲気を知るきっかけとなっている。

新規人材確保のため、賃金を上げた。また定着率を上げるための取り組みをアピールすることで魅力を伝えるようにしている。

1.4. 新規に採用した人材の定着・離職の状況（新人の定着、離職防止のための配慮や取り組み）

直近3年間で9人中6人が離職している。お盆ごろに暑さに耐えきれなかったり、友達の良い話を聞いて2人ほど一度にやめてしまった。27、8歳のある程度仕事ができるようになった時に、上と下に挟まれる不満などからやめる人もいるそうである。またやめる理由として将来性が見えなかったり面白さがわかる前にやめてしまうこともある。離職率が高かったため、教育方針を「背中を見て覚える」ということから変えていこうと取り組み始めたところである。

1.5. 正社員技能者の就労状況（4週〇休、残業の状況、残業代などについて）

就労環境は4週6休である。残業に関しては多いと80時間くらいすることもあるが、現場による。これまでは有給休暇は最低限の5日だけ取るという方針であったが、モラルを持って本来あるべき20日分の有給休暇を取るよう指導した。

1.6. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

日給月給であったが月給制に変えている。

1.7. 社員のキャリアパスの整備状況（昇格、昇級の目標など社員にて提示可能な資料等の有無）

キャリアプランにより、職長レベルになったらどの程度稼げるのか指標を示しているが、まだ職長になるための基準等が曖昧になっているため、これから整備していく必要がある。日本型枠工事業協会が出している能力基準もあるが、全てを同じにするのではなく、あくまで参考にすることで自社の形を作っていくたい。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

入社後 8 月ごろまで、資材センターで加工の研修やミニチュアの柱梁スラブの型枠を繰り返し作る練習を行う。その間に現場見学など息抜きの場も設けている。まだ教育方法を模索している状態で、入社した人の性格に合わせて臨機応変にやっているが、今後は動画教材やマニュアルを作ることで基礎的な知識を固め、それ以上は自分の頭で考えて吸収する必要があると考えている。

2.2. 資格取得の目標、支援制度の有無

技能士資格に関しては資材センターで何度か訓練の実習を行なっている。また資格によっては会社負担で受験することができる。

2.3. 教える人材について（どのような人材が教えているのか、教える人材の能力向上方策等）

今年は比較的若手の社員と 70 歳くらいの大ベテランの社員を専属で付けている。来年は 6 人入社するため、きちんと指導員を選任し、具体的な指導内容を考えていこうとしている。

3. 会社としての取組について

3.1. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械や CAD の導入、プレハブ化の推進等）

アルミの角パイプが良いのではと思っているが、まだ取り入れられてはいない。

3.2. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）

各型枠会社で縄張りのようなお付き合いがあるため、それを崩さず、声がかかった時にやれるような体力を温存しておくように努めている。

3.3. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

検討段階であるが、高校生が求めていることが休みの多さや自由な時間の多さであるため、週休 3 日制を導入するのも良いのではと考えている。

3.4. 貴社が今後の課題であると感じている点（ICT 活用など）

生産性の向上と人手不足が課題として挙げられる。

4. 女性技能者について

4.1. 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）

現在、途中で入社した型枠解体工に女性が 2 名在籍しており、来年度型枠大工として 2 名入社予定である。来年度入社予定の 2 名は普通高校に通っており、高校に送った求人票やパンフレットを見て、また学校の先生からの話もあり入社することになった。

4.2. 女性技能者の入職前後の変化（労働環境、作業効率、男性・熟練技能者に与えた影響など）

女性がいることで現場が明るくなる。

4.3. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

来年度新卒で 2 名の女性技能者を採用予定であるため、産休や育休、また女性が増えてくれば保育所などを整備していく必要があると考えている。

4.4. 女性が技能者として活躍できる環境の実現に向けて、現状の現場における課題

女性が少ない職種であるからこそ、セクハラなどで女性に不満が溜まって急にやめてしまわないように配慮が必要だと考えている。

5. その他

上記以外の御社の取組、問題意識、国交省や元請団体に伝えたいこと、御社以外に注目すべき取組を行っている会社の情報等について

もっと建設業を PR してほしい。働く大工がこんなにかっこいいんだということをドラマや映画でアピールすることで、魅力のある業界になってほしい。

●鉄筋P社（北海道） ヒアリング実施日：2022/12/10

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	3		
技術系	3		
事務系	4		
技能系（現場）	45		
技能系（加工場）	9		うち外国人実習生13人

平均年齢は外国人実習生を除いて48.3歳で、若年層は10代が1名、20代が3名であり、30代40代50代が多いという年齢構成になっている。加工場の平均年齢は40歳ほどであり、現場より加工場の方が若くなっている。入社後はまず1年間現場を経験し、その後は本人の意向で加工場に移ることもできる。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

高卒をターゲットとしている。社内に認定職業訓練校を持っており、長年事業内訓練を行ってきたことが、数は少ないが若手の入職につながっている。入社する人は20～30年前は工業高校の生徒も多かったが、他産業やハウスメーカー、ゼネコンに就職してしまうため、現在は普通高校の生徒が多くなっている。

1.3. 新入社員の募集方法、戦略（若手人材を集めるために工夫していることについて）

高校の先生を退職した方を採用し、北海道内の学校訪問をお願いしている。学校訪問の際はパンフレットやYouTube、全国鉄筋工事業協会が作成した業界のビデオなどを持っていき、先生から質問されたことに答えている。学校は特殊なところがあり、そもそもアポイントを取ることが大変であるが、元教師が学校訪問をすることでどのタイミングが良いのかがわかり、また知っている先生がいるとアポイントが取りやすい。また昔はインターンシップの依頼もあり受け入れていたが、現在は話がこないためやっていない。

1.4. 新規に採用した人材の定着・離職の状況（新人の定着、離職防止のための配慮や取り組み）

社内だけではないが、直近10年で訓練校に入学した12名のうち残った人が4名であり、現場実習が始まると体を動かす仕事が合わないと言ってしまう。また卒業してから1年くらいで辞めてしまう人もおり、入社後2年間続けられれば定着する傾向がある。社内では3人中1人が離職しており、入社半年後くらいに体が痛いという理由から休みがちになって辞めてしまった。入社前のイメージと実際の現場のギャップが思っていたよりも大きく、そのギャップが辛くて辞めてしまうことが多い。給料は安い、その分福利厚生に力を入れており、退職金制度を設けているため3年続いた人は辞めることはない。定着への取り組みとして、10年ほど前から4週6休を取り入れているがなかなか休みは取れていない状況である。

1.5. 正社員技能者の就労状況（4週〇休、残業の状況、残業代などについて）

4週6休としているが、元請にやれと言われたら休みたくても出ざるを得ない。会社としても休日手当で負担は大きい下請けの弱さがある。そのためなるべく代休を取得できるようにしているが年間300日ちょっとは働いている状況である。新卒の若い人を採用するためには、やはり休日の確保が必須である。有給休暇に関しては、最低限の5日は取得するように、またそれ以外は自由に取得できるようにしており、比較的有休をとる人が多い。残業に関しては、定時で仕事を終わるのが基本だと思っているため、現場の時間規制によって早く作業をしなくてはならない（鉄筋の搬送など）場合以外は残業はしていない。現場へは運転手を一人決め、会社には寄らずに社員を迎えに行くようにしている。

1.6. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

月給制である。

1.7. 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

平成27年ぐらいから受け入れをしており、現在はベトナム人を受け入れている。コロナ禍で2年ほど受け入れができない状況が続いたが、3年間の期間をもう2年プラスしたり、特定技能外国人に変えたりすることでカバーしてきた。今年特定技能外国人になった人は日本語も堪能であり、リーダー的存在として新しく入ってきた実習生の面倒を見てくれている。外国人実習生の受け入れを始めた理由としては、なかなか日本人の採用ができなかったことであり、初めは言語の壁による怪我のリスクなど不安もあったが、加工場であれば仕事さえ覚えれば、あとは自分の判断で作業ができるようになるため受け入れを決意した。

1.8. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

15年くらい前は独立する人もいたが、最近は独立して頑張ろうと意欲のある若者が減った。また独立したとしても、一人親方として仕事をするのであれば戦力にならないため2次下請けにしない。下請けとして仕事をしたいのであれば3~4人できちんと建設業許可を取るように言っている。

1.9. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させていただきたい）

確立したいと考えているが、団体で作業するため個々の能力を評価することが難しい。基本的には年齢給に資格を加味している。また評価の際は職長へのヒアリングと技能者へのヒアリング、また社長が現場に行って実際に見た評価と出勤態度や出勤日数をプラスアルファとしている。どんな資格を取ったらどれくらい年収が上がるかという年収ベースを作っているため、それに当てはめて給料などを決めている。年収ベースの表は社員には見せておらず、社長と専務で給料を決めている。現在は4週6休で計算しているが、4週8休になった時に給料が下がらないよう、給料設定を考えているところである。評価項目をリスト化するのは難しく、また資格手当を付けてしまうとただ資格を持っているだけでお金がもらえてしまうため、資格手当は廃止した。現在は社長の主観が多くなってしまっているため、目標を与えモチベーションを上げるという意味でももう少し評価を明確にしていきたい。あと3年ほどで代替わりする予定であるので、今後新しく変えていきたい。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入社者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

社内の認定職業訓練校にて委託という形で1年間かけて専門的な座学や実習訓練を行う。



図6 職業訓練校のパフレット

2.2. 資格取得の目標、支援制度の有無

最低限の資格は訓練校で取得しており、中途採用の人で資格が不足している人はすぐ取るように支援している。勉強については会社で指導したり試験当日の給料の補償はしているが、資格は個人のものであるため受験費用などは出していない。

3. 会社としての取組について

3.1. 技能者の正社員化、社会保険の加入促進方策等について（別紙社保加入状況調査シート）

昭和48年から通年雇用している。それまでは冬の3~4ヶ月は季節工として失業保険をもらって春に再度雇用するという形でやってきたが、それでは従業員の生活が確保できないということで昭和48年に千葉支店を開設し、冬は出張という扱いで千葉周辺の仕事をするようにした。そのため入社する人には出張することを前提に採用している。また現在一人親方として仕事をしている人に社員にならないかと話しているが、自由が効くからという理由で断られている。

3.2. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）

人材が少なくなってきたため、いかに良い環境で仕事をできるかということで2次製品に力を入れている。現場で人が組み立てる部分を減らすことで効率化や品質、安全性を担保し、収益性、生産性を向上させている。工場の省力化は簡単だが、現場は難しく、また現場では朝礼や休憩に時間を取られて作業時間の確保が難しかったりする。

3.3. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）

鉄筋での受注拡大はナワバリのなものがあり厳しいが、シールド工場からの発注で北海道新幹線に使われるシールドを製作している。

3.4. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

無駄な残業をしないことに重きを置いて取り組んでいるが、休日出勤は多く、4週8閉所になった時の休日出勤による会社の負担が大きい。2024年の法改正に向けて就業時間をどうにかしないと行けない。また現場は環境が悪いため、そのような環境での仕事にはなかなか人も入職しない。環境の良い工場での作業を増やすようにしている。

3.5. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況（全体の登録者数、ゴールドカード登録者の有無等）

まだ社長自身CCUSカードの色分けに関するメリットを感じられていないため、技能者にCCUSの仕組みを説明した上で色分けはしていない。

3.6. 貴社が今後の課題であると感じている点（ICT活用など）

人手不足が今後の課題として挙げられる。訓練校を持っていることを強みに、学校訪問では担当者だけでなく技能者上がりの社長などが一緒に訪問して鉄筋の良さなど生の声を伝えていきたい。また大卒者や専門学校卒などリクルート先を高卒だけでなく様々な方向に広げていきたい。

4. 女性技能者について

4.1. 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）

昔、加工場にパートで勤務する年配の女性がいたが、現在は離職している。縁故といった関係がなければなかなか女性は入社しない。

4.2. 女性が技能者として活躍できる環境の実現に向けて、現状の現場における課題

大手の現場はある程度整備されているが、建設業自体がそのような環境でないため問題が多い。

4.3. 実際に採用してみて感じた女性技能者の評価ポイント

分業というわけではないが、男性が配筋して女性が結束するといった仕事の仕方も良いのではないかと考えている。

5. その他

上記以外の御社の取組、問題意識、国交省や元請団体に伝えたいこと、御社以外に注目すべき取組を行っている会社の情報等について

4週8閉所は可能なのか。また休日出勤しなくてはならない時に企業が割増賃金をきちんと払えるのか、それらの課題を解決するためには、ゼネコンが発注者から適正な値段で受注しないと厳しいのではないのか。現在のままでは、専門工事会社は使い捨てのような扱いになってしまう。発注者側の安ければ良いという考え方を改めていかないと行けない。また、きちんとやっている会社とそうでない会社を適正に評価してほしい。会社をランク付けするなどして、この規模の工事にはAランクを持っていないと請け負えないといった仕組みなどを作れば、良い会社は必然的に残っていくのではないのか。

● 型枠大工 Q 社（北海道） ヒアリング実施日：2022/12/10

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	3		
技術系	1		
事務系	1		
技能系（現場）	26		うち外国人実習生4人
技能系（加工場）	4		

20代前半や19歳くらいが増えてきているため、技能者の平均年齢は30歳前後である。しかしリーマンショックの時期など採用していなかった時期があるため中間層が少なく、若手の上は職長クラスとなっている。最高齢は72歳で社員として現在も活躍している。加工場は年齢層が高めであり、70代や60代後半の者で、もともと技能者として仕事をしていた者が作業している。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

ターゲットは高卒と中途であるが、入社するのはほとんどが高卒である。また自衛隊から入社した人もいるが、現在は離職してしまった。年によって多少変化するが、高卒の人は普通高校と工業高校が半々くらいであり、来年度は工業高校から1名と普通高校から2名入社する。工業高校には建築系・土木系がありゼネコンに入社する人も多いが、ちょうどコロナで地場ゼネコンが受け入れを止めていたため工業高校から3名採用することができた。

1.3. 新入社員の募集方法、戦略（若手人材を集めるために工夫していることについて）

東日本教育研究会の札幌大会で、北海道立の工業高校の校長先生と知り合って生徒を推薦してもらえるようになった。同校からは続けて入社があったが、北海道は広く、北海道全土に求人をおこなっているため必ず毎年同じ高校から応募があるわけではない。北海道全土から入職者が集まるため宿舍を作り、寮として活用している。現場見学を行う際は一日保険をかけて見学しており、元請側も下請の人手不足に危機感を感じ始めているため受け入れてもらえる。型枠組合で出前講座を行っており、型枠の組み立てやモックアップの作成といった実践的なことを行なっている。また札幌駅からすすきのまでの駅前通地下広場にて毎年1月に北海道主催で建設イベントを行なっているが、躯体4職が集まり、通る人が見学したり体験することができるイベントに出展している。子供から大人まで年齢関係なく体験できる。その他にも求人サイト主催のわくわく学園祭という高校生対象のイベントや商工会議所主催の中学生を対象にした出前講座などに参加している。また、建築業協会と合同で高校生を持つ母親を対象に建設業の理解を深めるイベントを実施したところ、汚いイメージを持っていたという人が多く、イメージアップを図っている。求人の方法を変え、給料面や休日面を見直したところ新入社員が増えた。

1.4. 新規に採用した人材の定着・離職の状況（新人の定着、離職防止のための配慮や取り組み）

直近3年間で11人中5人が離職している。最短で1、2週間で辞める人や研修後現場に入って2日で辞める人、またゴールデンウィーク期間など3ヶ月以内に辞める人が多い。あまりにも離職者が多いため、それまで1ヶ月ほど資材センターで行っていた実技の研修の代わりに2週間ほど富士教育訓練センターの入社時教育と帰ってきてからの座学と実技の研修に変えたが、定着率はあまり良くない。どんなに説明している映像を見せたとしても、実際に経験してみると違うと感ずることがあるそうである。一方で3年ほど続けられた人は定着している。

1.5. 正社員技能者の就労状況（4週〇休、残業の状況、残業代などについて）

新入社員は土日を完全休日としている。入社後定着してきて、もっとお金を稼ぎたい人は土曜日も出社したいという人もいる。土曜日は休日出勤となり、現場が休みでない限り出勤するため、実際には4週4休程度である。残業は平日月曜から金曜までで2~3時間程度であり、出勤時は一度会社に集まってバスに乗る場合や直行直帰の場合がある。有給はなかなか取れないのが現実であり、取るとしても仕事量が少ない冬場になってしまう。夏場は最盛期であるため、土曜だけでなく日曜も作業しなくてはならない時もある。

1.6. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

入社後2年間は月給制で、その後日給月給としている。

1.7. 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

3年前からベトナム人を受け入れている。受け入れを始めたきっかけは特定技能外国人制度が確立されたためであり、札幌の東日本国際交流者事業協同組合を通して受け入れを行なっている。元々ベトナム人は建築を学ぶために来ていたが、建築は大変だという情報がネットワークで周知されたことで、少なくなってきた。北海道では水産系に行く人が多い。来年は2名ほどの採用予定であるが、大手ゼネコン K 社がミャンマー人の人材育成に力を入れているようなのでベトナムからミャンマーにシフトしていこうかと考えている。

1.8. 社員のキャリアパスの整備状況（昇格、昇級の目標など社員にて提示可能な資料等の有無）

30年以上前からキャリアパスは整備しており、5~6年前にキャリアパスの表を作成したが、業界的に波があるため普段、何年目でどのようなことができ、どれくらいの給料になるかは口頭で伝えている。モチベーションアップのためにヘルメットの階級を表す線を3本に変え、職長、職長補佐、作業員の3段階にした。

1.9. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

社内ではないが、職長をやっている人が独立し、拾い出し専門で仕事をしている人がいる。

1.10. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させていただきたい）

資格を持っていなくても能力が高ければ評価する仕組みを作っている。評価に関しては基準は作っていないが、職長や会社からの評価や、安全に対する姿勢、能力などを加味して職長と相談して判断している。今は能力評価が見える化されていないが、見える化することでモチベーションアップに繋がるのではと考えている。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

入社後まず2週間富士教育訓練センターで入社時教育を行い、その後資材センターで2週間ほど座学や道具の名称・使い方、実技としてミニチュアの柱や梁を作る研修を行なっている。現場に出たからは、先輩技能者について1つ1つ教えてもらうOJTを行う。

2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）

定期的な研修はないが、CADや図面の勉強を少しずつやろうとしている。また大手ゼネコン K 社のアカデミーに2名参加しており、将来同社の優秀職長になれるような人材を育成するための教育を受けている。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

現場に必要な資格は富士教育訓練センターで取得し、その後1年目の終わりに3級技能士を取るようになっていたが、最近は一気に2級や1級を受けたいという人が多く、そこから基幹技能者を目指して最短で受験するようにしている。また資格の受験費用は会社が全額負担しており、試験日の日当も出している。試験前の練習は資材センターで行い、北海道型枠の座学の勉強会にも参加している。

2.4. 富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について

富士教育訓練センターの入社時研修を活用している。

3. 会社としての取組について

3.1. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）

機械化を進めている。また型枠をプレハブ化し転用することで生産性を上げるようにしているが、仕事が100%建築部門であるためモジュール化が厳しく、ゼネコンが自社設計の際にはモジュール化をお願いしているものの、なかなか実現していない。デザインだけでなく構造体自体も高層になる程サイズダウンしてしまうため転用ができず困っている。

3.2. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）

北海道は専属率があまり高くなく、大規模な仕事も少ないため、大手ゼネコンや地場ゼネコン、住宅系のマンションなど3段階くらいのゼネコンの仕事を組み合わせて空きがないように受注している。

3.3. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

変形労働時間制をとっているが、休日の確保は厳しい状況である。大手ゼネコンでは4週8休が進んでも、地場の小さいゼネコンでは絶対にあり得ないだろうから、休日を増やした時にこれまでと同じ賃金単価で納得してもらえないのか不安である。

3.4. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況（全体の登録者数、ゴールドカード登録者の有無等）

CCUSには登録済みであり、ゴールドのみ2名取得しているが、他のレベル判定は行っていない。手続きが少しめんどろな印象がある。

3.5. 貴社が今後の課題であると感じている点（ICT活用など）

働き方改革が一番の課題として挙げられる。また入社して安定して育てても辞められたら元も子もないため定着率を上げたい。

4. 女性技能者について

4.1. 女性技能者を雇用了きっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）

30年ほど前に女性技能者がいたが、当時現場が女性に対応しておらず、休憩所やトイレといった設備が整備されていなかったため環境に慣れることができず辞めてしまった。

5. その他

上記以外の御社の取組、問題意識、国交省や元請団体に伝えたいこと、御社以外に注目すべき取組を行っている会社の情報等について

会社の取組みとして、作業着へのこだわりが強い技能者が多く、デザインであつたり作業性を考慮して毎年作り変えている。その他にも高所作業者やフォークリフトなどスポットでしか使わないような資格を取りたいなど職長から持ちかけてくれることも多く、コミュニケーションはよく取れている。

会社だけで生産性を向上させるには限度があるため、設計デザインや構造で、専門工事会社の意見を取り入れてほしい。

土曜閉所など、やるのであれば国が率先して全ての建設業を休ませるなどしないと改善はしないのではないか。今のままでは全てのしわ寄せが専門工事業に来てしまう。

6. 資料

本調査は、基本的にホームページでのご回答をお願いしております。本紙は、事前に設問を把握して頂くための参考資料となりますが、インターネット環境のない方は直接記入してFAXして頂くこともできます。

令和4年度 働き方改革における週休二日制、 専門工事業の適正な評価等に関するアンケート調査

(一社)建設産業専門団体連合会

調査の趣旨・目的

この調査は、働き方改革における週休二日制、専門工事業の適正な評価等を検討するための資料を得ることを目的とした調査です。記入された内容については、調査目的以外に用いることはありませんので、ご協力のほど、なにとぞよろしくお願い申し上げます。

回答方法 (1) 建専連ホームページ内の下記サイトにアクセスしてお答え下さい。

URL: <https://www.kensenren.or.jp/hataraki/>

(2) 選択肢のある設問には、該当する選択肢番号を選択して下さい。

記入欄がある設問には、具体的な数値や記述をご記入下さい。

(3) なお「*」がついているのは、「必須」設問です。

(4) 各設問は、原則として令和4年9月30日現在の状態を記入して下さい。

お問合わせ アンケート調査事務局(働き方改革調査担当)

TEL 0120-202-504(平日 9:30-17:00) FAX 03-5259-6381

▶この調査での「直接雇用している技能労働者※」とは、賃金台帳に記載された技能者を指します。

※「技能労働者」は、資格の保有等に関わらず、建設現場において直接的な作業を行う労働者及び、登録資格技能者を指します(事務系職員は除いてください)。

貴社の概要について

*F1 貴社名(任意)		*F2 所在都道府県	
*F3 所属団体名 (貴社に調査を依頼した建専連会員団体を選択)(番号一つを記入)	→P9 選択肢より記入して下さい「35.その他」を選択した場合は団体名を必ず記入して下さい	*F4 建設業許可 (〇は一つ) (複数の許可をお持ちの場合、年間完成工事高が一番多いものを回答して下さい)	1 国土交通大臣(特定) 2 国土交通大臣(一般) 3 都道府県知事(特定) 4 都道府県知事(一般)
*F5 許可業種 (〇はいくつでも)	1 土木工事業 2 建築工事業 3 大工工事業 4 左官工事業 5 とび・土工工事業 6 石工事業 7 屋根工事業	8 電気工事業 9 管工事業 10 タイル・れんが・ブロック工事業 11 鋼構造物工事業 12 鉄筋工事業 13 ぼ装工事業 14 しゅんせつ工事業	15 板金工事業 16 ガラス工事業 17 塗装工事業 18 防水工事業 19 内装仕上工事業 20 機械器具設置工事業 21 熱絶縁工事業 22 電気通信工事業 23 造園工事業 24 さく井工事業 25 建具工事業 26 水道施設工事業 27 消防施設工事業 28 清掃施設工事業 29 解体工事業
*F6 許可業種のうち、最も完工高の大きな業種一つ(番号を記入)		*F7 資本金	円
*F8 社員数※1	人	*F9 総売上高(直近年度)	円
		*F10 完工高(直近年度)	円
*F11 直近年度の公共/民間割合 (〇は一つ)	1 公共工事が主体 (公共が概ね60%以上) 2 民間工事が主体 (民間が概ね60%以上)	3 公共工事・民間工事が半々程度	
*F12 最も多い請負階層※2 (〇は一つ)	1 元請	2 1次下請	3 2次下請 4 3次以下の下請
*F13 土木・建築の別 (〇は一つ)	1 土木工事主体	2 建築工事主体	3 土木・建築半々程度
*F14 就業規則の作成状況 (〇は一つ)	1 作成し労働基準監督署に届出済み 2 作成したが労働基準監督署には未届出	3 作成していない	
労災上乗せ保険について			
*F15 労災上乗せ保険の加入状況 (〇は一つ)※3	1 加入している (F16～)	2 加入していない (F20～)	
*F16 労災上乗せ保険における死亡時の1人当たりの補償額 (〇は一つ)	1 1000万円未満 2 1000万円以上2000万円未満 3 2000万円以上3000万円未満 4 3000万円以上4000万円未満	5 4000万円以上5000万円未満 6 5000万円以上 7 わからない、その他	
*F17 有事の際、労災上乗せ保険の補償内容などは充分と考えていますか (〇は一つ)	1 充分 (F18～)	2 充分ではない (F19～)	3 どちらともいえない (F20～)

*F18 充分と考える理由 (〇はいくつでも)	1 労災保険では補えない範囲(死亡補償保険金、後遺障害補償保険金、休業補償保険金など)について補償されること 2 事業主・下請け業者の補償が充実していること	3 労災認定を待たずして保険金が支給されること 4 高額賠償への備えとなること 5 保険料は全額損金処理が可能であること 6 経営事項審査に加点されること 7 その他
*F19 充分ではないと考える理由 (〇はいくつでも)	1 他業種に比べて、労災上乗せ保険の支払保険料が高いこと 2 工事ごとの契約になると手続きが煩雑になること 3 民間保険会社の補償内容にそれぞれ若干の違いがあること 4 その他	
建設キャリアアップシステム(CCUS)について		
*F20 建設キャリアアップシステム(CCUS)の登録申請状況【事業者】(〇は一つ)	1 登録完了 (F21 へ) 2 現在、登録申請中 (F21 へ) 3 登録申請していないが検討中 (F22 へ)	4 登録申請していないし当面はするつもりはない(F22 へ) 5 未定 (F22 へ) 6 そもそも CCUS を知らない (F22 へ)
*F21 CCUS の登録申請状況【直接雇用する技能労働者】(〇は一つ)	1 登録完了 (全員完了) 2 登録完了 (一部) ※申請中含む 3 現在、登録申請中 (誰も登録完了していない)	4 登録申請していない 5 未定、その他 6 直接雇用する技能労働者はいない
*F22 この1年間に貴社が関与した現場において、CCUSのカードリーダー等により入退場を管理していた現場の割合 (〇は一つ)	1 0% 2 20%未満 3 20%以上 40%未満	4 40%以上 60%未満 5 60%以上 80%未満 6 80%以上
一人親方について		
*F23 継続的に従事している一人親方の有無 (〇は一つ)	1 一人親方がいる。人数も直接雇用している社員より多い 2 一人親方がいる。人数は直接雇用している社員より少ない 3 一人親方がいる。直接雇用している社員と、ほぼ同数である 4 一人親方はいない	

※ 1) 社員には、役員及び雇用者(事務員、技術者、技能者)すべてを含む。また、外国人技能実習生等も含む。パート、アルバイトは含まない。
2) 工事の発注者(施主)から直接工事を請け負う者が元請、元請から工事を請け負う者が1次下請、1次下請から工事を請け負う者が2次下請(以下の階層も同様)。
3) 労災上乗せ保険とは、社員や下請業者が業務中にけがをした際に、労災保険とは別で上乗せとして保険金を支払う保険のこと。

週休二日制や就業環境の整備について

問 1 貴社の勤務体制について

*問 1-1 貴社が就業規則や社内ルール等で定めている休日設定はどのようになっていますか。(〇は一つ)

- | | |
|--------------------------|-----------|
| 1 4週8休以上(週休2日制、完全土日休み含む) | 6 不定休 |
| 2 4週7休程度 | 7 その他(記述) |
| 3 4週6休程度 | |
| 4 4週5休程度 | |
| 5 日曜のみ | |

*問 1-2 貴社で働いている社員の休日取得状況は、実際にどの程度ですか。一般的・平均的な技能労働者の直近1年間を通じての場合で回答して下さい。(〇は一つ)

- | | |
|--------------------------|-----------|
| 1 4週8休以上(週休2日制、完全土日休み含む) | 6 不定休 |
| 2 4週7休程度 | 7 その他(記述) |
| 3 4週6休程度 | |
| 4 4週5休程度 | |
| 5 日曜のみ | |

*問 1-3 貴社における休日出勤(年間)の状況はどのようになっていますか。(〇は一つ)

- | | |
|-----------|-----------|
| 1 4日以下 | 4 15日～19日 |
| 2 5日～9日 | 5 20日以上 |
| 3 10日～14日 | |

*問 1-4 貴社では計画的に休日を取得できるようにしていますか。(〇は一つ)

- | | |
|------------------|-----------|
| 1 取得できるようにしている | 4 その他(記述) |
| 2 一部取得できるようにしている | |
| 3 まったく取得できていない | |

*問 1-5 平成31年(2019年)4月から年次有給休暇の取得義務化(毎年5日間、年次有給休暇を確実に取得させることが必要)が施行されましたが、その遵守は貴社にとって負担(資金面や人員面など)となっていますか。(〇は一つ)

- | | |
|---------------|------------------|
| 1 大いに負担になっている | 3 負担にはなっていない |
| 2 多少は負担になっている | 4 どちらもいえない。分からない |

(問1-1で「2 4週7休程度」「3 4週6休程度」「4 4週5休程度」「5 日曜のみ」「6 不定休」「7 その他」を選択した方のみ回答)

***問 1-6 貴社が週休2日制を導入できない(していない)理由は何ですか。(〇はいくつでも)**

- | | |
|-----------------------|------------|
| 1 適切な工期が確保できないため | 7 特別な理由はない |
| 2 残業が増えるため | 8 人手不足のため |
| 3 休日の増加により企業のコストが増すため | 9 その他(記述) |
| 4 日給の労働者の収入が減少するため | |
| 5 作業員等が土日の作業を望んでいるため | |
| 6 元請企業が休ませてくれないため | |

***問 1-7 貴社において週休2日制定着に必要な条件、または実現できた条件は何ですか。(〇はいくつでも)**

- | | |
|-------------------|------------|
| 1 経営者が先頭に立って定着を推進 | 7 十分な人手の確保 |
| 2 適正な工期 | 8 その他(記述) |
| 3 労務単価のアップ | |
| 4 受注量の平準化 | |
| 5 日給月給制の見直し | |
| 6 発注者等の指導徹底 | |

問 1-8 週休2日制に関して意見や感想があればご記入下さい。また、社員が休暇取得に対して持っている要望等があれば合わせてお教え下さい。

***問 1-9 貴社における昨年度の年間休日日数をご記入下さい。**

[日] = 週休日(土・日) + 国民の祝日 + 年末年始休暇 + 夏季休暇 + その他(創立記念日等)
※就業規則等で年間休日数を定めている場合はその日数を記入して下さい。
 ※年次有給休暇などの臨時休業日数は含みません。

■ 令和6年(2024年)から適用される時間外労働の上限規制等についてお尋ねします。

***問 1-10 貴社は、時間外・休日労働に関する協定(36協定)を締結し、協定届を労働基準監督署に提出していますか。(〇は一つ)**

- | | |
|---------------------|---------------|
| 1 提出している | 3 締結も提出もしていない |
| 2 締結はしているが、提出はしていない | 4 36協定を知らない |

***問 1-11 貴社は、法定時間外労働に対する割増賃金について、直接雇用している技能労働者にどのように支払っていますか。(〇は一つ)**

- | | |
|--|-----------|
| 1 割増分を全額支払っている | 5 その他(記述) |
| 2 割増分の一部を支払っている | |
| 3 割増分は支払っていない | |
| 4 そもそも割増分を支払う必要がない
(技能労働者がいない、時間外労働がないため) | |

***問 1-12 労働基準法改正により令和6年(2024年)4月から、時間外労働の上限規制が建設業にも適用されることを知っていますか。(〇は一つ)**

- | | | |
|-------------|----------------------|--------|
| 1 内容まで知っている | 2 聞いたことはあるが、内容はわからない | 3 知らない |
|-------------|----------------------|--------|

(問1-12で「1 内容まで知っている」を選択した方のみ回答)

***問 1-13 時間外労働の上限規制が実際に適用された場合、規制を遵守できると思いますか。(〇は一つ)**

- | | |
|----------------------|----------------|
| 1 十分可能だと思う | 3 遵守するのは困難だと思う |
| 2 かなりの努力が必要だが、可能だと思う | 4 どちらともいえない |

***問 1-14 時間外労働の削減に向けて、貴社で実施している取組はありますか。(〇はいくつでも)**

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| 1 経営トップ等による定時退社等の呼びかけ | 6 特に実施している取組はない |
| 2 休日出勤や深夜残業の禁止・抑制 | 7 その他(記述) |
| 3 職員の意識改革 | |
| 4 業務の内容・分担・工程の見直し | |
| 5 取引先等外部への協力依頼 | |

***問 1-15 長時間労働や時間外労働の削減に向けて、貴社の発注企業が注意していると思われることは何ですか。(〇はいくつでも)**

- | | |
|---|-----------|
| 1 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短期発注を抑制し、納期の適正化を図っている | 4 特になし |
| 2 発注内容の頻繁な変更を抑制している | 5 その他(記述) |
| 3 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図っている | |

問 1-16 時間外労働の上限規制に関するご意見、ご要望がございましたらご記入下さい。

■ 女性の就労環境の整備状況についてお尋ねします。

*問 1-17 貴社が関わる現場では、女性専用のトイレや更衣室、休憩室等の施設は設置されていますか。それぞれ記入して下さい。(それぞれ○は一つ)

設備名	ほとんどの現場で設置されている	半数の現場で整備されている	ほとんど整備されていない	現場に女性技能者がいないため不要	わからない、その他
女性専用トイレ	1	2	3	4	5
女性専用更衣室	1	2	3	4	5
女性専用休憩室	1	2	3	4	5

技能者の給与等について

問2 貴社の技能労働者の人数と給与について

***問2-1 貴社が直接雇用している技能労働者の人数、令和4年(2022年)9月分の給与支給額(平均)、平均年齢、給与総支給額の昨年9月からの増減を、技能労働者の立場ごとに記入して下さい。なお該当者がいない場合は、人数欄に「0」を記入して下さい。(およその数でも結構です)**

		人数	令和4年(2022年)9月分の給与の総支給額※1(一人平均)				平均年齢	給与増減								
全 技 能 労 働 者	1)登録基幹技能者	人	1 150,000 円未満	2 150,000～200,000 円未満	3 200,000～250,000 円未満	4 250,000～300,000 円未満	5 300,000～350,000 円未満	6 350,000～400,000 円未満	7 400,000～450,000 円未満	8 450,000～500,000 円未満	9 500,000～550,000 円未満	10 550,000～600,000 円未満	11 600,000 円以上	12 わからない	歳	1 増加 2 横這い 3 減少
	2)職長 (登録基幹技能者を除く)	人	1 150,000 円未満	2 150,000～200,000 円未満	3 200,000～250,000 円未満	4 250,000～300,000 円未満	5 300,000～350,000 円未満	6 350,000～400,000 円未満	7 400,000～450,000 円未満	8 450,000～500,000 円未満	9 500,000～550,000 円未満	10 550,000～600,000 円未満	11 600,000 円以上	12 わからない	歳	1 増加 2 横這い 3 減少
	3)日本人技能労働者 (登録基幹技能者・職長を除く)	人	1 150,000 円未満	2 150,000～200,000 円未満	3 200,000～250,000 円未満	4 250,000～300,000 円未満	5 300,000～350,000 円未満	6 350,000～400,000 円未満	7 400,000～450,000 円未満	8 450,000～500,000 円未満	9 500,000～550,000 円未満	10 550,000～600,000 円未満	11 600,000 円以上	12 わからない	歳	1 増加 2 横這い 3 減少
	4)外国人技能実習生	人	1 150,000 円未満	2 150,000～200,000 円未満	3 200,000～250,000 円未満	4 250,000～300,000 円未満	5 300,000～350,000 円未満	6 350,000～400,000 円未満	7 400,000～450,000 円未満	8 450,000～500,000 円未満	9 500,000～550,000 円未満	10 550,000～600,000 円未満	11 600,000 円以上	12 わからない	歳	1 増加 2 横這い 3 減少
	5)外国人建設就労者 ※2	人	1 150,000 円未満	2 150,000～200,000 円未満	3 200,000～250,000 円未満	4 250,000～300,000 円未満	5 300,000～350,000 円未満	6 350,000～400,000 円未満	7 400,000～450,000 円未満	8 450,000～500,000 円未満	9 500,000～550,000 円未満	10 550,000～600,000 円未満	11 600,000 円以上	12 わからない	歳	1 増加 2 横這い 3 減少

※1 給与の総支給額は、基本給+諸手当①+割増賃金②の合計額です。

①諸手当には、家族手当、通勤手当、地域手当、住宅手当、現場手当、技能手当、有給手当、精勤手当、休業手当などを含みます。ただし、賞与(ボーナス等)やその他の臨時的賃金等は含みません。

②割増賃金には、時間外割増賃金(超過勤務手当)、休日割増賃金、深夜割増賃金(夜勤手当)などを含みます。

※2 外国人建設就労者には、特定技能1号の資格者を含みます。

(問2-1で技能労働者の該当者がいる場合のみ回答)

***問2-2 貴社における、技能労働者に対する給与の支払い形態、及び年次有給休暇の平均取得日数をお答え下さい。**

技能労働者に対する給与の支払い形態 (〇はいくつでも)	1 月給(固定休)	4 出来高払い
	2 日給月給	5 その他(記述:)
	3 日給日払い	
技能労働者における年次有給休暇の一人あたりの平均取得日数(直近年度) (〇は一つ)	1 4日以下	4 10～11日
	2 5～7日	5 12日以上
	3 8～9日	

***問 2-3 貴社ではどのような退職金制度を利用していますか。(〇はいくつでも)**

- 1 建設業退職金共済(建退共)制度
- 2 中小企業退職金共済(中退共)制度
- 3 自社独自の制度
- 4 生命保険等
- 5 いずれの制度も利用していない、制度がない

〈問 2-3 で「1 建退共制度」を選択した方のみ回答〉

***問 2-4 元請企業(または注文者である上位の下請企業)から建退共証紙はどの程度交付されましたか。工事の種類ごとに、過去1年間における平均的な割合(技能労働者の就労日数から見た割合)を選択して下さい。(それぞれ〇は一つ)**

工事の種類	100%	80%以上 100%未満	60%以上 80%未満	40%以上 60%未満	20%以上 40%未満	20%未満	0%	わからない、 該当工事なし等
国交省の直轄工事	1	2	3	4	5	6	7	8
地方公共団体等の公共工事	1	2	3	4	5	6	7	8
民間工事	1	2	3	4	5	6	7	8

***問 2-5 令和3年(2021年)3月以降、請け負った工事において、建退共制度の掛金充当に建設キャリアアップシステムの就業履歴データを活用できることを知っていますか。利用している場合は、その割合もお答え下さい。(〇は一つ)**

- 1 知っていて、利用している(請け負っている工事の[]割程度で利用)
- 2 知っているが、利用していない
- 3 知らないし、利用していない

施工体制と技能者の適正な評価等について

問 3 貴社の施工体制について

***問 3-1 貴社の下請企業には、貴社への専属比率が5割を超える専属下請企業(個人事業者も含む)はありますか。(〇は一つ)**

- 1 専属下請企業がある
- 2 専属下請企業はいない
- 3 わからない

〈問 3-1 で「1 専属下請企業がある」を選択した方のみ回答〉

***問 3-2 その専属下請企業における登録基幹技能者の有無や技能者の人数等を把握していますか。(〇は一つ)**

- 1 概ね把握している
- 2 把握していない

〈問 3-2 で「1 概ね把握している」を選択した方のみ回答〉

***問 3-3 その専属下請企業のうち、建設キャリアアップシステム(CCUS)に登録している事業者および技能者の割合を教えてください。なお、申請中の場合も「登録」に含めてお答え下さい。(それぞれ〇は一つ)**

CCUS の登録率	100%	80%以上 100%未満	60%以上 80%未満	40%以上 60%未満	20%以上 40%未満	20%未満	0%	わからない、 技能者はいない等
事業者登録の割合※1	1	2	3	4	5	6	7	8
技能者登録の割合※2	1	2	3	4	5	6	7	8

※ 1) CCUS に事業者登録している専属下請企業数 ÷ 専属下請企業数

2) CCUS に技能者登録している専属下請技能者数 ÷ 専属下請企業が雇用している技能者数

〈問 3-1 で「1 専属下請企業がある」を選択した方のみ回答〉

***問 3-4 専属下請企業を選定する際、重視する要件は何ですか。(〇はいくつでも)**

- 1 工事实績等の信頼度
- 2 施工能力の高さ
- 3 請負金額の安さ
- 4 登録基幹技能者の有無
- 5 元請企業等の推薦
- 6 建設業許可の有無
- 7 社会保険等への加入状況
- 8 地理的近さ
- 9 長い取引関係
- 10 人的交流があること
- 11 その他(記述)

（貴社の概要で、最も多い請負階層が、「2 1次下請」、「3 2次下請」、「4 3次以下の下請」を選択した方のみ回答）

***問3-5 特定の元請企業又は上位企業への専属比率（最も仕事をもらっている企業からの下請完工高が、総完工高に占める割合）はどの程度ですか。（○は一つ）**

- | | | |
|---------------|---------------|----------------|
| 1 10%未満 | 3 30%以上 50%未満 | 5 70%以上 100%未満 |
| 2 10%以上 30%未満 | 4 50%以上 70%未満 | 6 100% |

▶問4は、自社で直接雇用している登録基幹技能者、職長、技能労働者のいずれかがいる方のみお答え下さい。

問4 技能労働者などの能力評価と処遇について

***問4-1 貴社の直接雇用している技能者の立場ごと（登録基幹技能者、職長、技能労働者）に、該当する状況をご回答ください。※直接雇用している職種のみ回答してください。**

	A 技能者間の賃金格差 ^{※1} (○は一つ)	B 元請企業による評価、特別な処遇の有無 ^{※2} (○はいくつでも)	C 貴社での金銭的な処遇の有無 ^{※3} (○はいくつでも)
a 登録基幹技能者	1 賃金格差はつけていない 2 最大で5%以下 3 最大で5~10%程度 4 最大で10~20%程度 5 最大で20~30%程度 6 最大で30%以上 7 年齢・経験年数が同じ登録基幹技能者はいない	1 金銭的な処遇がある 2 表彰がある 3 優先発注につながる 4 発注単価に差がつく 5 その他、優遇がある 6 特になし	1 毎月、手当を支給している 2 賃金単価を増額している 3 資格取得時、一時金を支払っている 4 ボーナスに上乗せして支払っている 5 その他、金銭的な処遇がある 6 特になし
b 職長 (登録基幹技能者を除く)	1 賃金格差はつけていない 2 最大で5%以下 3 最大で5~10%程度 4 最大で10~20%程度 5 最大で20~30%程度 6 最大で30%以上 7 年齢・経験年数が同じ職長はいない	1 金銭的な処遇がある 2 表彰がある 3 優先発注につながる 4 発注単価に差がつく 5 その他、優遇がある 6 特になし	1 毎月、手当を支給している 2 賃金単価を増額している 3 就任時、一時金を支払っている 4 ボーナスに上乗せして支払っている 5 その他、金銭的な処遇がある 6 特になし
c 技能労働者 (登録基幹技能者・職長を除く)	1 賃金格差はつけていない 2 最大で5%以下 3 最大で5~10%程度 4 最大で10~20%程度 5 最大で20~30%程度 6 最大で30%以上 7 年齢・経験年数が同じ技能労働者はいない	/	/

※1. 年齢・経験年数が同じ労働者間での賃金格差の有無、及びその程度

※2. 貴社が最も多くかかわっている元請企業による評価制度・特別な処遇の有無、及びその内容

※3. 貴社での金銭的な処遇の有無、及びその内容

（問4-1で「a 登録基幹技能者」「B 元請企業による評価、特別な処遇の有無」で「1. 金銭的な処遇がある」を選択した方のみ回答）

問4-2 登録基幹技能者に対する手当等が高い元請企業名及びその支給額（上位3社まで）をご記入ください。

元請企業名			
支給額	円/日・月・年	円/日・月・年	円/日・月・年

問4-3 登録基幹技能者制度に関するご意見、ご要望がございましたらご記入下さい。

インボイス制度について

問5 インボイス制度について

***問5-1** 令和5年（2023年）10月から、消費税の仕入税額控除^{※1}の方式として、「適格請求書等保存方式」（インボイス制度）が導入されることを知っていますか。（○は一つ）

※1 消費税を算出する際に課税売上上の消費税額から課税仕入の消費税額を差し引くこと。

- 1 内容まで知っている 2 聞いたことはあるが、内容はわからない 3 知らない

***問5-2** 現在、貴社は、本則課税事業者、簡易課税事業者^{※1}、免税事業者^{※2}のいずれに該当しますか。（○は一つ）

※1 課税売上高が5,000万円以下で簡易課税を選択している事業者。

※2 課税売上高が1,000万円以下で課税事業者を選択していない事業者。

上記以外の方は本則課税事業者となります。

- 1 本則課税事業者 2 簡易課税事業者 3 免税事業者

〈問5-2で「1 本則課税事業者」「2 簡易課税事業者」を選択した方のみ回答〉

***問5-3** この一年間で貴社が取引を行った事業者の中で、建設工事に係わる事業者数、またそのうち免税事業者が占める割合をお答え下さい。（○は一つ）

建設工事に係わる事業者数	うち免税事業者の割合
者	1 ほとんどが免税事業者である（8割以上） 2 半数以上が免税事業者である（5－7割程度） 3 一部が免税事業者である（2－4割程度） 4 わずかだが免税事業者がいる（1割以下） 5 取引を行っている免税事業者はいない 6 わからない

〈問5-3で「1 ほとんどが免税事業者である」「2 半数以上が免税事業者である」「3 一部が免税事業者である」「4 わずかだが免税事業者がいる」を選択した方のみ回答〉

***問5-4** 貴社は、インボイス制度の導入にあたり、免税事業者（一人親方を除く）との取引はどのようにする方針ですか。（○は一つ）

- 1 課税事業者へ転換してもらって取引を続ける 5 その他（記述）
 2 免税事業者のまま取引を続ける
 3 取引をやめる
 4 まだわからない

〈問5-3で「1 ほとんどが免税事業者である」「2 半数以上が免税事業者である」「3 一部が免税事業者である」「4 わずかだが免税事業者がいる」を選択した方のみ回答〉

***問5-5** 免税事業者のうち、一人親方との取引はどのようにする方針ですか。（○は一つ）

- 1 課税事業者へ転換してもらって取引を続ける 5 まだわからない
 2 免税事業者のまま取引を続ける 6 その他（記述）
 3 社員として雇用する
 4 取引をやめる

〈問5-4で「2 免税事業者のまま取引を続ける」、問5-5で「2 免税事業者のまま取引を続ける」いずれかを選択した方のみ回答〉

***問5-6** 免税事業者のまま取引を続ける場合、取引価格はどのように設定しますか。（○は一つ）

- 1 従来通りの価格で取引する 3 その他（記述）
 （仕入控除できない消費税相当額は自社が負担）
 2 消費税相当額を値引いた価格で取引する

〈問5-2で、「3 免税事業者」を選択した方のみ回答〉

***問5-7** 貴社は、インボイス制度導入にあたり、課税事業者になることを検討しますか。（○は一つ）

- 1 検討する 2 検討しない 3 まだわからない

ご質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

P1「所属団体名」設問の選択肢

- 1 (一社)建築開口部協会
- 2 (一社)消防施設工事協会
- 3 全国圧接業協同組合連合会
- 4 全国管工事業協同組合連合会
- 5 (一社)全国圧入協会
- 6 (一社)全国基礎工事業団体連合会
- 7 (一社)全国クレーン建設業協会
- 8 (一社)全国建設室内工事業協会
- 9 (一社)全国コンクリート圧送事業団体連合会
- 10 (一社)全国タイル業協会
- 11 (公社)全国鉄筋工事業協会
- 12 (一社)全国道路標識・標示業協会
- 13 (一社)全国防水工事業協会
- 14 全国マスチック事業協同組合連合会
- 15 ダイヤモンド工事業協同組合
- 16 (一社)日本アンカー協会
- 17 (一社)日本ウレタン断熱協会
- 18 日本外壁仕上業協同組合連合会
- 19 (一社)日本機械土工協会
- 20 (一社)日本基礎建設協会
- 21 日本金属工事業協同組合
- 22 日本建設インテリア事業協同組合連合会
- 23 (一社)日本建設躯体工事業団体連合会
- 24 (一社)日本型枠工事業協会
- 25 (一社)日本建築板金協会
- 26 (一社)日本左官業組合連合会
- 27 日本室内装飾事業協同組合連合会
- 28 (一社)日本シャッター・ドア協会
- 29 (一社)日本造園組合連合会
- 30 (一社)日本造園建設業協会
- 31 (一社)日本タイル煉瓦工事工業会
- 32 (一社)日本塗装工業会
- 33 (一社)日本鷹工業連合会
- 34 (一社)プレストレスト・コンクリート工事業協会
- 35 その他 ※「35. その他」を選択した場合は団体名を必ず記入して下さい

