

平成 30 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**

---

平成 31 年 3 月

一般社団法人 建設産業専門団体連合会



## はじめに

日本全体の生産年齢人口が減少する中、建設業においては、建設投資の大幅な減少から、過当競争が繰り返され、安値受注による企業経営の圧迫により、人材確保・育成を行う余裕がなく、担い手不足が持続している。その結果現場は、全産業平均と比較して年間 300 時間以上の長時間労働、週休 2 日が十分確保されない、技能・技術の伝承が困難といった厳しい状況となり、若年者を中心に建設業は魅力の無い産業との印象から入職減少に歯止めがかかっておりません。

このような状況を打開すべく、政府においては、将来の担い手を確保し、災害対応やインフラ整備・メンテナンス等の役割を今後も果たし続けていくために、建設業の働き方改革を一段と強化していく必要があるとの判断から、平成 29 年 3 月の「働き方改革実行計画」を踏まえ、関係省庁連絡会議の設置や「適正な工期設定等のためのガイドライン」の策定など建設業の働き方改革に向けた取組を進めてこられました。また、国土交通省は、平成 30 年 3 月に、この流れを止めることなくさらに加速させるため、「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定されました。

その中で、週休二日制の導入促進や適正な工期設定の推進により長時間労働の是正を図り、技能と経験にふさわしい処遇(給与)と社会保険加入の徹底に向けた環境の整備を行い、生産性の向上を後押しするといった新たな施策が大きく掲げられています。

(一社)建設産業専門団体連合会(建専連)においても、平成 30 年 5 月総会において、「建設技能労働者の直用化や月給制などの取り組み推進」、「適正利潤を確保し、技能や経験に見合った給与の引き上げ」、「安値受注を繰り返し、指値をしてくる企業とは契約を行わない」、「働き方改革における週休二日制の積極的な取り組み、若手技能労働者の確保・育成」などを決議し、決議事項を実行すべく取組を行って参りました。

このような状況の中、(公財)建設業福祉共済団の協力を得て、昨年度までの正会員加盟企業における社会保険等加入状況の実態把握に続き、本年度より、建設技能労働者の働き方改革等を把握することで、今後、週休二日制の推進、建設技能者の地位向上や適正評価、処遇向上等を実現していくための指針や方策を策定するための基礎資料を得ることを目的とし、平成 30 年度からは「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に関する調査」を、建専連会員団体を通じ、各団体加盟企業へ実施しております。

最後に、この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、委員会活動やアンケート調査活動等にご協力いただいた方々に深く感謝する次第です。

平成 31 年 3 月

一般社団法人 建設産業専門団体連合会

会長 才賀 清二郎



# 目次

## 1. 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...(S A) .....	3
F3_所属団体名(S A) .....	4
F4_建設業許可(S A) .....	4
F5_許可業種(M A) .....	5
F6_最も完工高の大きな許可業種(S A) .....	5
F11_公・民の割合(S A) .....	6
F12_請負階層(S A) .....	7
F13_土木・建築の割合(S A) .....	8

## 3. 働き方改革における週休二日制について

Q1-1_就業規則等による休日設定(S A) .....	9
Q1-2_実際の取得できている休日(S A) .....	10
Q1-3_休日出勤の状況(S A) .....	11
Q1-4_計画的な休日の取得(S A) .....	12
Q1-5_週休2日制の導入理由(M A) .....	13
Q1-6_週休2日制の不導入理由(M A) .....	14
Q1-7_週休2日制の定着条件(M A) .....	15
Q1-8_週休2日制に関する意見、要望 .....	16

## 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_貴社の技能労働者の人数について .....	29
Q2-2_技能者に支払っている給与額、及び負担している法定福利費について .....	30
Q2-3-1_給与の支払い形態(M A) .....	31
Q2-3-2_年次有給休暇の付与状況(S A) .....	32
Q2-3-3_残業手当の支払い状況(S A) .....	33
Q2-3-4_休日割増手当の支払い状況(S A) .....	34

### ▶貴社の施工体制について

Q3-2_特定の元請・企業への専属度(S A) .....	35
-------------------------------	----

### ▶登録基幹技能者の能力評価と処遇について

Q4-1-1_登録基幹技能者資格取得後の処遇(M A) .....	36
Q4-2_登録基幹技能者へ手当等を支給する元請(S A) .....	37
Q4-3_元請による登録基幹技能者の評価(M A) .....	38
Q4-3 (1)登録基幹技能者それ自身を評価している場合の具体例 .....	39
Q4-3 (2)登録基幹技能者を優良職長手当制度などで評価している場合の具体例 .....	40
Q4-4_登録基幹技能者制度に関する意見、要望 .....	41

▶職長（登録基幹技能者を除く）の能力評価と処遇について

Q5-1_職長の評価方法(S A)	46
Q5-2_職長評価時重視する項目(M A)	47
Q5-3_能力評価による賃金格差(S A)	48
Q5-4_請負単価、難易度等による賃金変化(M A)	49
Q5-5_工事量減少による影響(M A)	50
Q5-6_職長の処遇の今後のあり方(S A)	51
Q5-7_元請企業による職長評価制度(S A)	52
Q5-8_職長評価の活用(M A)	53
Q5-9_職長評価施策のある元請への配慮(S A)	54
Q5-10_元請評価による職長処遇への影響(S A)	55
Q5-11_元請による職長の育成施策(M A)	56
Q5-12_元請の職長評価・育成の変化(S A)	57

▶技能労働者（登録基幹技能者、職長を除く）の能力評価と処遇について

Q6-1_技能労働者の評価方法(S A)	58
Q6-2_技能労働者の評価時、重視する項目(M A)	59
Q6-3_能力評価による賃金格差(S A)	60
Q6-4_請負単価・難易度による賃金変化(M A)	61

## 5. ヒアリング調査

---

調査の概要	62
左官 O 社（東京都）	63
資材販売リニューアル工事 T 社（新潟県新潟市）	67
鉄筋 O 社（茨城県水戸市）	71
左官 H 社（東京都）	75
<資料>ヒアリング調査シート	78

## 6. 資料

---

調査票	82
-----	----

# 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）

建設業には猶予があるものの、2019年4月に施行となる改正労働基準法では、週休二日は努力目標ではなく義務であることが明確化された。

一方、建設業は受注産業であり、働く技能者の多くは請負契約であるから労働時間の概念はなく、従って、休日も関係がない、あるいは、日給制であるから休めば収入が減るといった考え方が支配的であった。

社会保険の加入促進が打ち出されたときにも、建設業には馴染まない、技能者の手取りが減るといった否定的な意見が支配的であった。

しかし、そもそもが、社会保険加入は、従来から任意ではなく法に定められた義務である。それを否定的に考えるとところに建設業の問題があり、入職者が少なく、離職者が多い要因と考えて間違いない。そこに労働時間や休日が義務であることが厳格化されるのであるから、これらを否定すれば、建設業の特殊性が、一層強調されることになる。

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。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、見て覚えろ的なOJT一辺倒の考え方から脱却する必要がある。そのためには、請負ではなく、雇用を前提とするのが現状では最も馴染みやすい。その上で、働く人のモチベーションを向上させるには、適切な能力の評価が必要になる。しかし、建設業では能力評価の基準は明確でないので、基準を整備する必要がある。基準が整備できれば、次の目標に向かった教育・訓練が必用であるが、建設業には、そのプログラムや教材がないので整備が必要になる。しかし、それが整備されたとしても、実施する場所がないので場所を整備する必要がある・・・というように具体化すべき課題が次々と見えてくる。

簡単ではないが、一つ一つ課題をクリアしていくしか方策はない。しかし、担い手の確保、特に若者の入職促進は待ったなしである。一方で、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く、就業者全体の減少は必至であるから、減少を最小限にとどめるための方策は、せっかく入職してくれた担い手に見切られることなく、長らく働き続けてもらうしかない。そのためには、働き方改革に積極的に取り組んでい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。

少し前置きが長くなってしまったが、このような目的で本委員会は設置された。建設業の働き方改革とは、まずは、建設業の常識が一般的には非常識であり、それが法令違反であることも少なくないことを認識し、建設業は特殊であるから仕方がないというような逃げ口上で問題を先送りせず、ここで変えなかったら担い手は確保できず、産業の存続すら危ぶまれることを認識することから始まるのではないかと。

本調査は、複数年の継続を前提としたものである。社保とは比べものにならないスピードで働き方改革が定着することを期待している。

# 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（33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：平成30年11月5日(月)～12月26日(水)

調査方法：WEB・FAX・郵送

有効回収数：826件



## 回収数など

1) 回収数 960

2) 無効・重複数 -134

3) 有効回答数 826

## 2. 回答企業の概要について

### F2\_都道府県(SA)

No.	カテゴリ一名	n	%
1	北海道	69	8.4%
2	青森県	11	1.3%
3	岩手県	15	1.8%
4	秋田県	18	2.2%
5	宮城県	23	2.8%
6	山形県	9	1.1%
7	福島県	25	3.0%
8	茨城県	10	1.2%
9	栃木県	10	1.2%
10	群馬県	7	0.8%
11	千葉県	21	2.5%
12	東京都	92	11.1%
13	埼玉県	29	3.5%
14	神奈川県	21	2.5%
15	山梨県	8	1.0%
16	長野県	11	1.3%
17	新潟県	18	2.2%
18	富山県	13	1.6%
19	石川県	17	2.1%
20	岐阜県	9	1.1%
21	静岡県	22	2.7%
22	愛知県	23	2.8%
23	三重県	7	0.8%
24	福井県	14	1.7%
25	滋賀県	6	0.7%
26	京都府	13	1.6%
27	大阪府	58	7.0%
28	兵庫県	21	2.5%
29	奈良県	2	0.2%
30	和歌山県	4	0.5%
31	鳥取県	10	1.2%
32	島根県	12	1.5%
33	岡山県	8	1.0%
34	広島県	27	3.3%
35	山口県	10	1.2%
36	香川県	21	2.5%
37	徳島県	11	1.3%
38	愛媛県	19	2.3%
39	高知県	16	1.9%
40	福岡県	33	4.0%
41	佐賀県	2	0.2%
42	長崎県	13	1.6%
43	大分県	4	0.5%
44	熊本県	4	0.5%
45	宮崎県	16	1.9%
46	鹿児島県	7	0.8%
47	沖縄県	7	0.8%
	全体	826	100.0%

### F3\_所属団体名(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	(一社)カーテンウォール・防火開口部協会	0	0.0%
2	消防施設工事協会	8	1.0%
3	全国圧接業協同組合連合会	6	0.7%
4	全国管工事業協同組合連合会	7	0.8%
5	(一社)全国基礎工事業団体連合会	45	5.4%
6	(一社)全国クレーン建設業協会	2	0.2%
7	(一社)全国建設室内工事業協会	94	11.4%
8	(一社)全国コンクリート圧送事業団体連合会	24	2.9%
9	(一社)全国タイル業協会	26	3.1%
10	(公社)全国鉄筋工事業協会	95	11.5%
11	(一社)全国道路標識・標示業協会	48	5.8%
12	(一社)全国防水工事業協会	23	2.8%
13	全国マスチック事業協同組合連合会	22	2.7%
14	ダイヤモンド工事業協同組合	23	2.8%
15	(一社)日本アンカー協会	3	0.4%
16	(一社)日本ウレタン断熱協会	17	2.1%
17	日本外壁仕上業協同組合連合会	6	0.7%
18	(一社)日本機械土工協会	9	1.1%
19	(一社)日本基礎建設協会	5	0.6%
20	日本金属工事業協同組合	0	0.0%
21	日本建設インテリア事業協同組合連合会	2	0.2%
22	(一社)日本建設躯体工事業団体連合会	43	5.2%
23	(一社)日本型枠工事業協会	38	4.6%
24	(一社)日本建築板金協会	16	1.9%
25	(一社)日本左官業組合連合会	37	4.5%
26	日本室内装飾事業協同組合連合会	28	3.4%
27	(一社)日本シャッター・ドア協会	0	0.0%
28	(一社)日本造園組合連合会	15	1.8%
29	(一社)日本造園建設業協会	41	5.0%
30	(一社)日本タイル煉瓦工事工業会	13	1.6%
31	(一社)日本塗装工業会	55	6.7%
32	(一社)日本蔦工業連合会	1	0.1%
33	(一社)プレストレスト・コンクリート工事業協会	61	7.4%
34	その他	13	1.6%
	全体	826	100.0%

### F4\_建設業許可(SA)

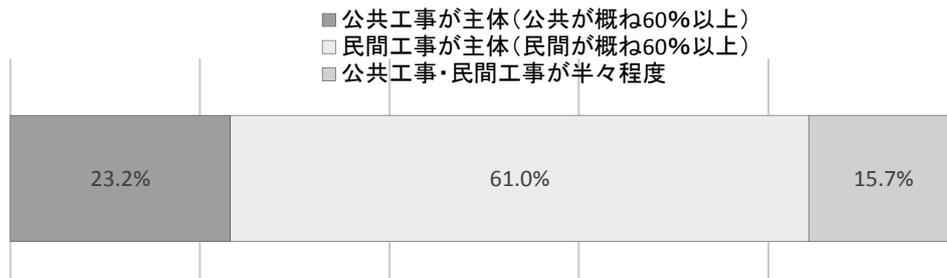
No.	カテゴリー名	n	%
1	国土交通大臣 (特定)	74	9.0%
2	国土交通大臣 (一般)	69	8.4%
3	都道府県知事 (特定)	122	14.8%
4	都道府県知事 (一般)	561	67.9%
	全体	826	100.0%

## 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)		うち最も完工高の大きな業 種(S. A)	
		n	%	n	%
1	土木工事業	284	34.4%	63	7.6%
2	建築工事業	227	27.5%	15	1.8%
3	大工工事業	170	20.6%	37	4.5%
4	左官工事業	134	16.2%	36	4.4%
5	とび・土工事業	413	50.0%	180	21.8%
6	石工事業	133	16.1%	0	0.0%
7	屋根工事業	119	14.4%	12	1.5%
8	電気工事業	27	3.3%	0	0.0%
9	管工事業	47	5.7%	6	0.7%
10	タイル・れんが・ブロック工事業	155	18.8%	38	4.6%
11	鋼構造物工事業	153	18.5%	0	0.0%
12	鉄筋工事業	196	23.7%	105	12.7%
13	ほ装工事業	156	18.9%	1	0.1%
14	しゅんせつ工事業	77	9.3%	0	0.0%
15	板金工事業	84	10.2%	6	0.7%
16	ガラス工事業	57	6.9%	0	0.0%
17	塗装工事業	247	29.9%	104	12.6%
18	防水工事業	180	21.8%	24	2.9%
19	内装仕上工事業	224	27.1%	124	15.0%
20	機械器具設置工事業	11	1.3%	1	0.1%
21	熱絶縁工事業	69	8.4%	13	1.6%
22	電気通信工事業	6	0.7%	0	0.0%
23	造園工事業	79	9.6%	49	5.9%
24	さく井工事業	7	0.8%	0	0.0%
25	建具工事業	73	8.8%	0	0.0%
26	水道施設工事業	110	13.3%	3	0.4%
27	消防施設工事業	12	1.5%	6	0.7%
28	清掃施設工事業	1	0.1%	0	0.0%
29	解体工事業	67	8.1%	3	0.4%
	全体	826	100.0%	826	100.0%

## F11\_公・民の割合(SA)

工事の公共・民間別では、全体で「民間工事が主体」が61.0%と半数以上を占め、次いで「公共工事が主体」が23.2%、「公共工事・民間工事が半々程度」が15.7%となっている。請負階層別では「元請」では「公共工事が主体」が49.2%と最も多いが、「1次下請」以下は「民間工事が主体」が最も多く7割近くを占めている。許可業種別では、「土木工事業」で「公共工事が主体」が最も多いが、「その他の業種」では「民間工事が主体」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		826	192	504	130
		100.0%	23.2%	61.0%	15.7%
公・民の割合	公共工事が主体	192	192	0	0
		100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	民間工事が主体	504	0	504	0
	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
	公共・民間が半々	130	0	0	130
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
請負階層	元請	124	61	37	26
		100.0%	49.2%	29.8%	21.0%
	1次下請	616	119	406	91
		100.0%	19.3%	65.9%	14.8%
	2次下請	80	12	57	11
	100.0%	15.0%	71.3%	13.8%	
	3次以下の下請	6	0	4	2
	100.0%	0.0%	66.7%	33.3%	
従業員数	1人~4人	55	3	43	9
		100.0%	5.5%	78.2%	16.4%
	5人~9人	148	24	100	24
		100.0%	16.2%	67.6%	16.2%
	10人~29人	363	96	204	63
		100.0%	26.4%	56.2%	17.4%
	30人~99人	208	52	127	29
	100.0%	25.0%	61.1%	13.9%	
	100人~299人	41	13	24	4
	100.0%	31.7%	58.5%	9.8%	
	300人以上	11	4	6	1
	100.0%	36.4%	54.5%	9.1%	
最も完工高の大きい許可業種(総回答数上位9の職種)	土木工事業	63	43	14	6
		100.0%	68.3%	22.2%	9.5%
	大工工事業	37	4	27	6
		100.0%	10.8%	73.0%	16.2%
	左官工事業	36	1	26	9
		100.0%	2.8%	72.2%	25.0%
	とび・土工工事業	180	71	76	33
		100.0%	39.4%	42.2%	18.3%
	タイル・れんが・ブロック工事業	38	0	36	2
		100.0%	0.0%	94.7%	5.3%
鉄筋工事業	105	18	70	17	
	100.0%	17.1%	66.7%	16.2%	
塗装工事業	104	25	70	9	
	100.0%	24.0%	67.3%	8.7%	
内装仕上工事業	124	8	95	21	
	100.0%	6.5%	76.6%	16.9%	
造園工事業	49	17	20	12	
	100.0%	34.7%	40.8%	24.5%	

## F12\_請負階層(SA)

請負階層は、全体で「1次下請」が74.6%と大半を占め、次に「元請」が15.0%、「2次下請」9.7%と続く。但し許可業種別で見た場合、「造園工事業」だけは「元請」が77.6%と最も多い。



		合計	元請	1次下請	2次下請	3次以下の下請
全体		826	124	616	80	6
		100.0%	15.0%	74.6%	9.7%	0.7%
公・民の割合	公共工事が主体	192	61	119	12	0
		100.0%	31.8%	62.0%	6.3%	0.0%
	民間工事が主体	504	37	406	57	4
	100.0%	7.3%	80.6%	11.3%	0.8%	
	公共・民間が半々	130	26	91	11	2
	100.0%	20.0%	70.0%	8.5%	1.5%	
請負階層	元請	124	124	0	0	0
		100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	1次下請	616	0	616	0	0
		100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	2次下請	80	0	0	80	0
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
	3次以下の下請	6	0	0	0	6
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
従業員数	1人～4人	55	14	31	10	0
		100.0%	25.5%	56.4%	18.2%	0.0%
	5人～9人	148	30	108	8	2
		100.0%	20.3%	73.0%	5.4%	1.4%
	10人～29人	363	55	276	30	2
		100.0%	15.2%	76.0%	8.3%	0.6%
	30人～99人	208	19	162	27	0
	100.0%	9.1%	77.9%	13.0%	0.0%	
	100人～299人	41	5	33	2	1
	100.0%	12.2%	80.5%	4.9%	2.4%	
	300人以上	11	1	6	3	1
	100.0%	9.1%	54.5%	27.3%	9.1%	
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	63	13	43	7	0
		100.0%	20.6%	68.3%	11.1%	0.0%
	大工工事業	37	0	37	0	0
		100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	左官工事業	36	1	33	2	0
		100.0%	2.8%	91.7%	5.6%	0.0%
	とび・土工事業	180	20	130	28	2
		100.0%	11.1%	72.2%	15.6%	1.1%
	タイル・れんが・ブロック工事業	38	0	38	0	0
		100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
鉄筋工事業	105	2	87	16	0	
	100.0%	1.9%	82.9%	15.2%	0.0%	
塗装工事業	104	29	72	3	0	
	100.0%	27.9%	69.2%	2.9%	0.0%	
内装仕上工事業	124	5	106	11	2	
	100.0%	4.0%	85.5%	8.9%	1.6%	
造園工事業	49	38	11	0	0	
	100.0%	77.6%	22.4%	0.0%	0.0%	

## F13\_土木・建築の割合(SA)

工事の土木・建築別を見ると、全体で「建築工事主体」が64.2%と過半数を占め、次いで「土木工事主体」が27.8%、「土木・建築半々程度」が8.0%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79.2%と圧倒的に多く、「民間工事が主体」は逆に「建築工事主体」が86.5%と圧倒的に多い。請負階層別では、「元請」は「土木工事主体」が65.3%と半数を超え、「1次下請」から「3次以下の下請」までは「建築工事主体」が最も多くなっている。従業員数別では、従業員数が多くなるにつれて「土木工事主体」が増加する傾向はある。

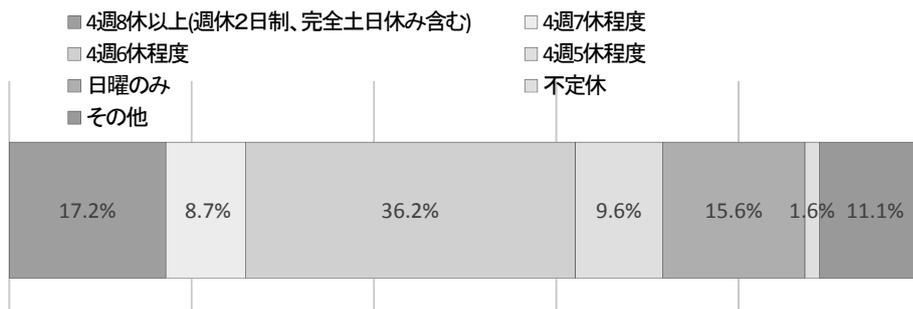


		合計	土木工事主体	建築工事主体	土木・建築半々程度
全体		826	230	530	66
		100.0%	27.8%	64.2%	8.0%
公・民の割合	公共工事が主体	192	152	28	12
		100.0%	79.2%	14.6%	6.3%
	民間工事が主体	504	48	436	20
	100.0%	9.5%	86.5%	4.0%	
	公共・民間が半々	130	30	66	34
	100.0%	23.1%	50.8%	26.2%	
請負階層	元請	124	81	37	6
		100.0%	65.3%	29.8%	4.8%
	1次下請	616	126	441	49
		100.0%	20.5%	71.6%	8.0%
	2次下請	80	22	47	11
	100.0%	27.5%	58.8%	13.8%	
	3次以下の下請	6	1	5	0
	100.0%	16.7%	83.3%	0.0%	
従業員数	1人～4人	55	10	44	1
		100.0%	18.2%	80.0%	1.8%
	5人～9人	148	31	102	15
		100.0%	20.9%	68.9%	10.1%
	10人～29人	363	110	228	25
		100.0%	30.3%	62.8%	6.9%
	30人～99人	208	58	130	20
	100.0%	27.9%	62.5%	9.6%	
	100人～299人	41	17	20	4
	100.0%	41.5%	48.8%	9.8%	
	300人以上	11	4	6	1
	100.0%	36.4%	54.5%	9.1%	
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	63	57	1	5
		100.0%	90.5%	1.6%	7.9%
	大工工事業	37	1	31	5
		100.0%	2.7%	83.8%	13.5%
	左官工事業	36	0	36	0
		100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	とび・土工工事業	180	94	59	27
		100.0%	52.2%	32.8%	15.0%
	タイル・れんが・ブロック工事業	38	0	38	0
	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
鉄筋工事業	105	8	76	21	
	100.0%	7.6%	72.4%	20.0%	
塗装工事業	104	23	73	8	
	100.0%	22.1%	70.2%	7.7%	
内装仕上工事業	124	0	124	0	
	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
造園工事業	49	43	6	0	
	100.0%	87.8%	12.2%	0.0%	

## 3. 働き方改革における週休二日制について

### Q1-1\_就業規則等による休日設定(SA)

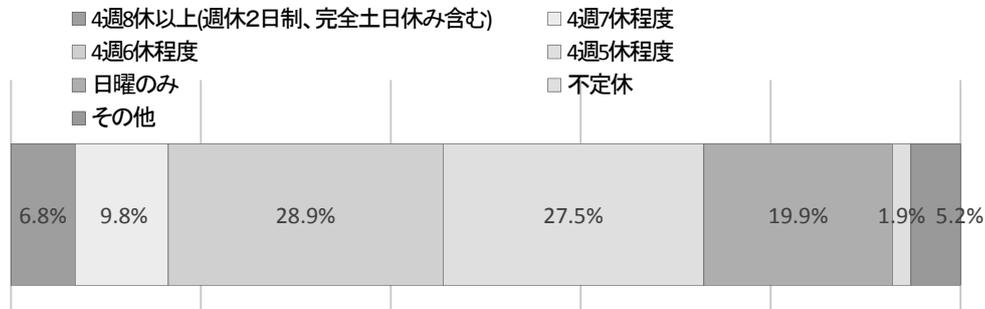
休日設定に関しては、全体で「4週6休程度」が36.2%と最も多い。次いで、「4週8休以上」17.2%、「日曜のみ」15.6%と続く。従業員数別では、従業員数が「100人以上」の企業では「4週8休以上」が半数前後と最も多いが、それ以下の従業員数の企業では「4週6休程度」が多く、従業員数100人を境にはっきりと分かれている。



		合計	4週8休以上	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		826	142	72	299	79	129	13	92
		100.0%	17.2%	8.7%	36.2%	9.6%	15.6%	1.6%	11.1%
公・民の割合	公共工事が主体	192	32	20	84	17	19	1	19
		100.0%	16.7%	10.4%	43.8%	8.9%	9.9%	0.5%	9.9%
	民間工事が主体	504	88	46	167	50	87	8	58
	100.0%	17.5%	9.1%	33.1%	9.9%	17.3%	1.6%	11.5%	
	公共・民間が半々	130	22	6	48	12	23	4	15
	100.0%	16.9%	4.6%	36.9%	9.2%	17.7%	3.1%	11.5%	
請負階層	元請	124	31	13	41	5	11	3	20
		100.0%	25.0%	10.5%	33.1%	4.0%	8.9%	2.4%	16.1%
	1次下請	616	94	54	237	62	101	8	60
		100.0%	15.3%	8.8%	38.5%	10.1%	16.4%	1.3%	9.7%
	2次下請	80	16	5	21	11	15	2	10
	100.0%	20.0%	6.3%	26.3%	13.8%	18.8%	2.5%	12.5%	
	3次以下の下請	6	1	0	0	1	2	0	2
	100.0%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	33.3%	0.0%	33.3%	
従業員数	1人~4人	55	9	4	18	4	14	3	3
		100.0%	16.4%	7.3%	32.7%	7.3%	25.5%	5.5%	5.5%
	5人~9人	148	22	13	45	11	37	3	17
		100.0%	14.9%	8.8%	30.4%	7.4%	25.0%	2.0%	11.5%
	10人~29人	363	57	23	138	39	59	6	41
		100.0%	15.7%	6.3%	38.0%	10.7%	16.3%	1.7%	11.3%
	30人~99人	208	30	26	85	23	19	1	24
	100.0%	14.4%	12.5%	40.9%	11.1%	9.1%	0.5%	11.5%	
	100人~299人	41	18	4	11	2	0	0	6
	100.0%	43.9%	9.8%	26.8%	4.9%	0.0%	0.0%	14.6%	
	300人以上	11	6	2	2	0	0	0	1
	100.0%	54.5%	18.2%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	63	8	10	28	5	6	0	6
		100.0%	12.7%	15.9%	44.4%	7.9%	9.5%	0.0%	9.5%
	大土工事業	37	2	3	12	7	8	0	5
		100.0%	5.4%	8.1%	32.4%	18.9%	21.6%	0.0%	13.5%
	左官工事業	36	4	3	12	3	10	0	4
		100.0%	11.1%	8.3%	33.3%	8.3%	27.8%	0.0%	11.1%
	とび・土工事業	180	30	13	78	16	19	1	23
		100.0%	16.7%	7.2%	43.3%	8.9%	10.6%	0.6%	12.8%
	タイル・れんが・ブロック工事業	38	10	7	11	0	6	0	4
		100.0%	26.3%	18.4%	28.9%	0.0%	15.8%	0.0%	10.5%
鉄筋工事業	105	7	4	33	18	33	1	9	
	100.0%	6.7%	3.8%	31.4%	17.1%	31.4%	1.0%	8.6%	
塗装工事業	104	17	8	36	3	20	7	13	
	100.0%	16.3%	7.7%	34.6%	2.9%	19.2%	6.7%	12.5%	
内装仕上工事業	124	32	13	41	13	13	2	10	
	100.0%	25.8%	10.5%	33.1%	10.5%	10.5%	1.6%	8.1%	
造園工事業	49	12	4	15	4	1	1	12	
	100.0%	24.5%	8.2%	30.6%	8.2%	2.0%	2.0%	24.5%	

## Q1-2\_実際に取得できている休日(SA)

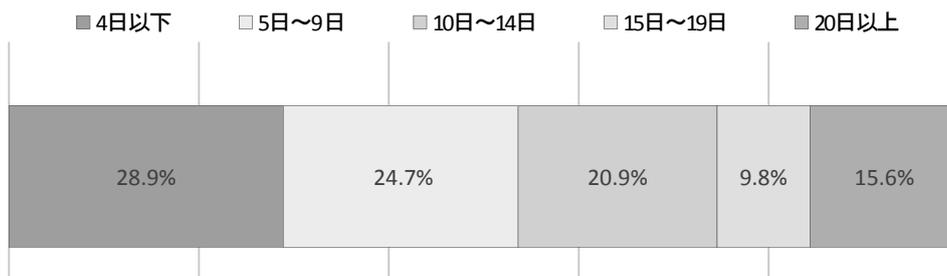
実際の休日取得状況は、「4週6休程度」が28.9%と最も多く、次いで「4週5休程度」が27.5%、「日曜のみ」19.9%と続き、就業規則等で定められた休日設定よりも取得状況は悪くなっている。



		合計	4週8休以上	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		826	56	81	239	227	164	16	43
		100.0%	6.8%	9.8%	28.9%	27.5%	19.9%	1.9%	5.2%
公・民の割合	公共工事が主体	192	12	21	68	49	29	3	10
		100.0%	6.3%	10.9%	35.4%	25.5%	15.1%	1.6%	5.2%
	民間工事が主体	504	31	49	135	142	110	10	27
	100.0%	6.2%	9.7%	26.8%	28.2%	21.8%	2.0%	5.4%	
	公共・民間が半々	130	13	11	36	36	25	3	6
	100.0%	10.0%	8.5%	27.7%	27.7%	19.2%	2.3%	4.6%	
請負階層	元請	124	18	16	52	18	7	3	10
		100.0%	14.5%	12.9%	41.9%	14.5%	5.6%	2.4%	8.1%
	1次下請	616	34	60	166	180	140	12	24
		100.0%	5.5%	9.7%	26.9%	29.2%	22.7%	1.9%	3.9%
	2次下請	80	4	5	20	25	17	1	8
	100.0%	5.0%	6.3%	25.0%	31.3%	21.3%	1.3%	10.0%	
	3次以下の下請	6	0	0	1	4	0	0	1
	100.0%	0.0%	0.0%	16.7%	66.7%	0.0%	0.0%	16.7%	
従業員数	1人～4人	55	6	7	14	7	15	3	3
		100.0%	10.9%	12.7%	25.5%	12.7%	27.3%	5.5%	5.5%
	5人～9人	148	18	13	33	31	35	5	13
		100.0%	12.2%	8.8%	22.3%	20.9%	23.6%	3.4%	8.8%
	10人～29人	363	25	31	114	102	71	5	15
		100.0%	6.9%	8.5%	31.4%	28.1%	19.6%	1.4%	4.1%
	30人～99人	208	4	27	61	64	41	3	8
	100.0%	1.9%	13.0%	29.3%	30.8%	19.7%	1.4%	3.8%	
	100人～299人	41	2	1	13	22	1	0	2
	100.0%	4.9%	2.4%	31.7%	53.7%	2.4%	0.0%	4.9%	
	300人以上	11	1	2	4	1	1	0	2
	100.0%	9.1%	18.2%	36.4%	9.1%	9.1%	0.0%	18.2%	
(総回答数上位10の職種) 最も完工高の大きい許可業種	土木工事業	63	2	8	23	20	9	0	1
		100.0%	3.2%	12.7%	36.5%	31.7%	14.3%	0.0%	1.6%
	大工工事業	37	1	2	8	13	9	1	3
		100.0%	2.7%	5.4%	21.6%	35.1%	24.3%	2.7%	8.1%
	左官工事業	36	1	1	9	10	14	0	1
		100.0%	2.8%	2.8%	25.0%	27.8%	38.9%	0.0%	2.8%
	とび・土工工事業	180	5	15	56	63	28	1	12
		100.0%	2.8%	8.3%	31.1%	35.0%	15.6%	0.6%	6.7%
	タイル・れんが・ブロック工事業	38	6	6	9	7	7	1	2
		100.0%	15.8%	15.8%	23.7%	18.4%	18.4%	2.6%	5.3%
鉄筋工事業	105	1	5	15	40	38	2	4	
	100.0%	1.0%	4.8%	14.3%	38.1%	36.2%	1.9%	3.8%	
塗装工事業	104	7	13	28	20	25	6	5	
	100.0%	6.7%	12.5%	26.9%	19.2%	24.0%	5.8%	4.8%	
内装仕上工事業	124	20	14	39	23	20	3	5	
	100.0%	16.1%	11.3%	31.5%	18.5%	16.1%	2.4%	4.0%	
造園工事業	49	8	10	15	9	1	1	5	
	100.0%	16.3%	20.4%	30.6%	18.4%	2.0%	2.0%	10.2%	

### Q1-3\_休日出勤の状況(SA)

休日出勤の状況では、全体で「4日以下」が28.9%と最も多く、次いで「5日～9日」が24.7%、「10日～14日」20.9%と続く。従業員規模別に見ると、従業員数が多くなるにつれて休日出勤の日数が増加している。許可業種別では、「塗装工事業」で「10日から14日」が30.8%、「内装仕上工事業」で「5日～9日」が29.0%と最も多い。



		合計	4日以下	5日～9日	10日～14日	15日～19日	20日以上
全体		826 100.0%	239 28.9%	204 24.7%	173 20.9%	81 9.8%	129 15.6%
公・民の割合	公共工事が主体	192 100.0%	43 22.4%	47 24.5%	54 28.1%	14 7.3%	34 17.7%
	民間工事が主体	504 100.0%	152 30.2%	124 24.6%	99 19.6%	56 11.1%	73 14.5%
	公共・民間が半々	130 100.0%	44 33.8%	33 25.4%	20 15.4%	11 8.5%	22 16.9%
請負階層	元請	124 100.0%	39 31.5%	37 29.8%	28 22.6%	10 8.1%	10 8.1%
	1次下請	616 100.0%	170 27.6%	147 23.9%	131 21.3%	62 10.1%	106 17.2%
	2次下請	80 100.0%	26 32.5%	20 25.0%	13 16.3%	9 11.3%	12 15.0%
	3次以下の下請	6 100.0%	4 66.7%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	1 16.7%
従業員数	1人～4人	55 100.0%	25 45.5%	16 29.1%	3 5.5%	7 12.7%	4 7.3%
	5人～9人	148 100.0%	60 40.5%	34 23.0%	34 23.0%	9 6.1%	11 7.4%
	10人～29人	363 100.0%	97 26.7%	103 28.4%	73 20.1%	33 9.1%	57 15.7%
	30人～99人	208 100.0%	49 23.6%	45 21.6%	55 26.4%	22 10.6%	37 17.8%
	100人～299人	41 100.0%	5 12.2%	4 9.8%	7 17.1%	9 22.0%	16 39.0%
	300人以上	11 100.0%	3 27.3%	2 18.2%	1 9.1%	1 9.1%	4 36.4%
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	63 100.0%	19 30.2%	17 27.0%	13 20.6%	7 11.1%	7 11.1%
	大工工事業	37 100.0%	14 37.8%	9 24.3%	10 27.0%	3 8.1%	1 2.7%
	左官工事業	36 100.0%	13 36.1%	8 22.2%	3 8.3%	5 13.9%	7 19.4%
	とび・土工工事業	180 100.0%	49 27.2%	39 21.7%	39 21.7%	16 8.9%	37 20.6%
	タイル・れんが・ブロック工事業	38 100.0%	16 42.1%	9 23.7%	4 10.5%	4 10.5%	5 13.2%
	鉄筋工事業	105 100.0%	39 37.1%	27 25.7%	14 13.3%	8 7.6%	17 16.2%
	塗装工事業	104 100.0%	18 17.3%	23 22.1%	32 30.8%	10 9.6%	21 20.2%
	内装仕上工事業	124 100.0%	29 23.4%	36 29.0%	32 25.8%	14 11.3%	13 10.5%
	造園工事業	49 100.0%	22 44.9%	13 26.5%	4 8.2%	2 4.1%	8 16.3%

## Q1-4\_計画的な休日の取得(S A)

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」46.2%と「一部取得できるようにしている」42.5%がほぼ拮抗している。「まったく取得できていない」は8.5%と少ない。この傾向は、公・民の割合別や請負階層別、従業員数別、許可業種にみても大きな差はない。

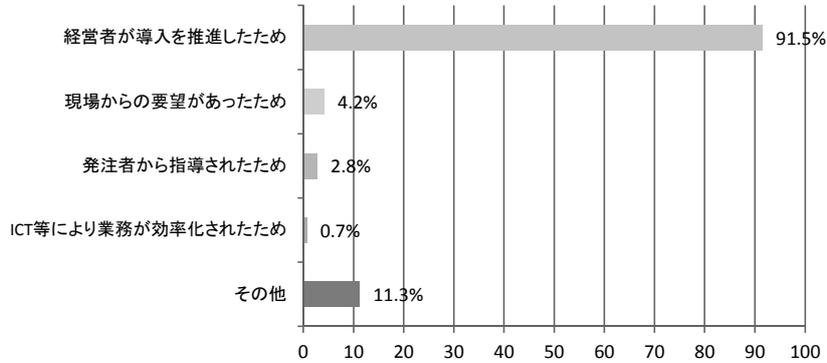


		合計	取得できるようにしている	一部取得できるようにしている	まったく取得できていない	その他
全体		826 100.0%	382 46.2%	351 42.5%	70 8.5%	23 2.8%
公・民の割合	公共工事が主体	192 100.0%	84 43.8%	81 42.2%	19 9.9%	8 4.2%
	民間工事が主体	504 100.0%	244 48.4%	209 41.5%	40 7.9%	11 2.2%
	公共・民間が半々	130 100.0%	54 41.5%	61 46.9%	11 8.5%	4 3.1%
請負階層	元請	124 100.0%	67 54.0%	47 37.9%	7 5.6%	3 2.4%
	1次下請	616 100.0%	275 44.6%	267 43.3%	59 9.6%	15 2.4%
	2次下請	80 100.0%	38 47.5%	34 42.5%	4 5.0%	4 5.0%
	3次以下の下請	6 100.0%	2 33.3%	3 50.0%	0 0.0%	1 16.7%
従業員数	1人～4人	55 100.0%	26 47.3%	21 38.2%	6 10.9%	2 3.6%
	5人～9人	148 100.0%	79 53.4%	56 37.8%	10 6.8%	3 2.0%
	10人～29人	363 100.0%	158 43.5%	169 46.6%	31 8.5%	5 1.4%
	30人～99人	208 100.0%	96 46.2%	85 40.9%	19 9.1%	8 3.8%
	100人～299人	41 100.0%	17 41.5%	18 43.9%	3 7.3%	3 7.3%
	300人以上	11 100.0%	6 54.5%	2 18.2%	1 9.1%	2 18.2%
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	63 100.0%	28 44.4%	30 47.6%	3 4.8%	2 3.2%
	大工工事業	37 100.0%	13 35.1%	20 54.1%	3 8.1%	1 2.7%
	左官工事業	36 100.0%	17 47.2%	14 38.9%	4 11.1%	1 2.8%
	とび・土工工事業	180 100.0%	77 42.8%	80 44.4%	17 9.4%	6 3.3%
	タイル・れんが・ブロック工事業	38 100.0%	15 39.5%	17 44.7%	3 7.9%	3 7.9%
	鉄筋工事業	105 100.0%	43 41.0%	47 44.8%	14 13.3%	1 1.0%
	塗装工事業	104 100.0%	43 41.3%	49 47.1%	9 8.7%	3 2.9%
	内装仕上工事業	124 100.0%	67 54.0%	52 41.9%	3 2.4%	2 1.6%
	造園工事業	49 100.0%	29 59.2%	12 24.5%	7 14.3%	1 2.0%

〈問 1-1 で「1. 4 週 8 休以上(週休 2 日制、完全土日休み含む)」を選択した方のみ回答〉

### Q1-5\_週休 2 日制の導入理由(MA)

週休 2 日制の導入理由は、「経営者が導入を推進したため」が 91.5%と圧倒的に多い。この傾向は、公・民の割合別や請負階層別、従業員数別、許可業種別にみても大きな差はなく、週休 2 日制導入は経営者の判断によることが大きいことを示している。



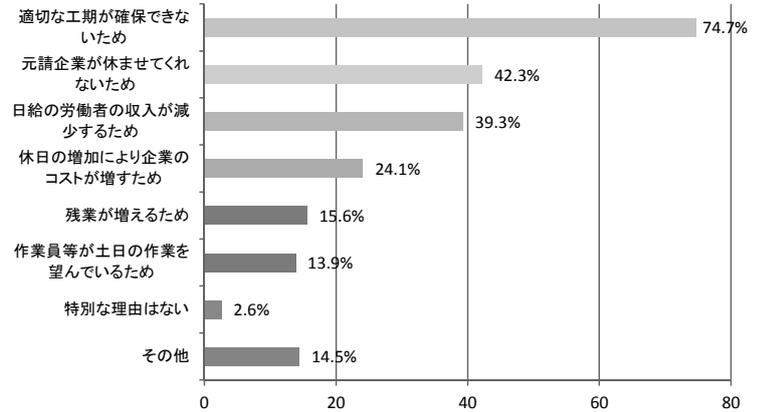
		合計	経営者が導入を推進したため	現場からの要望があったため	発注者から指導されたため	ICT等により業務が効率化されたため	その他
全体		142 100.0%	130 91.5%	6 4.2%	4 2.8%	1 0.7%	16 11.3%
公・民の割合	公共工事が主体	32 100.0%	29 90.6%	4 12.5%	2 6.3%	0 0.0%	3 9.4%
	民間工事が主体	88 100.0%	81 92.0%	2 2.3%	2 2.3%	0 0.0%	10 11.4%
	公共・民間が半々	22 100.0%	20 90.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.5%	3 13.6%
請負階層	元請	31 100.0%	29 93.5%	1 3.2%	1 3.2%	1 3.2%	3 9.7%
	1次下請	94 100.0%	86 91.5%	3 3.2%	3 3.2%	0 0.0%	11 11.7%
	2次下請	16 100.0%	14 87.5%	2 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	2 12.5%
	3次以下の下請	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
従業員数	1人~4人	9 100.0%	9 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	5人~9人	22 100.0%	21 95.5%	1 4.5%	1 4.5%	0 0.0%	1 4.5%
	10人~29人	57 100.0%	52 91.2%	3 5.3%	2 3.5%	0 0.0%	8 14.0%
	30人~99人	30 100.0%	27 90.0%	1 3.3%	0 0.0%	1 3.3%	4 13.3%
	100人~299人	18 100.0%	16 88.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 11.1%
	300人以上	6 100.0%	5 83.3%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	1 16.7%
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	8 100.0%	8 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	大工工事業	2 100.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%
	左官工事業	4 100.0%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%
	とび・土工工事業	30 100.0%	24 80.0%	2 6.7%	1 3.3%	0 0.0%	7 23.3%
	タイル・れんが・ブロック工事業	10 100.0%	10 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%
	鉄筋工事業	7 100.0%	7 100.0%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	塗装工事業	17 100.0%	15 88.2%	2 11.8%	0 0.0%	0 0.0%	4 23.5%
	内装仕上工事業	32 100.0%	31 96.9%	1 3.1%	1 3.1%	0 0.0%	1 3.1%
	造園工事業	12 100.0%	10 83.3%	0 0.0%	2 16.7%	0 0.0%	1 8.3%

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

## Q1-6\_週休2日制の不導入理由(MA)

一方、週休2日制の不導入理由については、第一位は「適切な工期が確保できないため」の74.7%であり、次いで、「元請企業が休ませてくれないため」の42.3%、「日給の労働者の収入が減少するため」39.3%と続く。

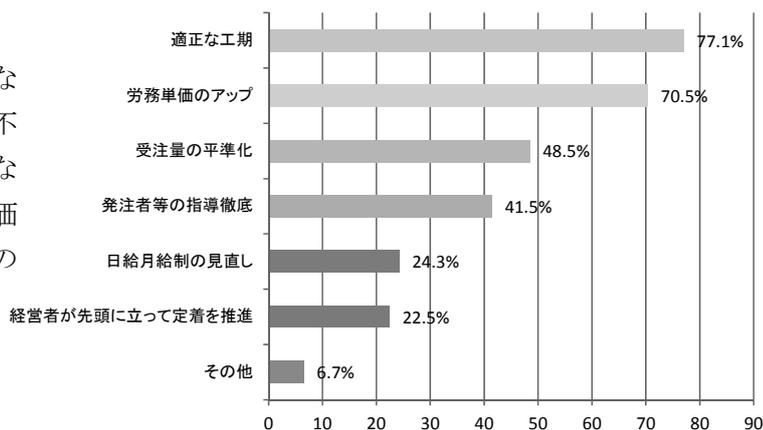
請負階層別では「元請」は少なく、「1次下請」と「2次下請」では当然のことながら「元請企業が休ませてくれないため」が40%台と多くなっている。



		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ため	元請企業が休ませてくれないため	特別な理由はない	その他
全体		684	511	107	165	269	95	289	18	99
		100.0%	74.7%	15.6%	24.1%	39.3%	13.9%	42.3%	2.6%	14.5%
公・民の割合	公共工事が主体	160	121	25	36	63	11	58	1	25
		100.0%	75.6%	15.6%	22.5%	39.4%	6.9%	36.3%	0.6%	15.6%
	民間工事が主体	416	316	62	102	165	65	180	12	58
	100.0%	76.0%	14.9%	24.5%	39.7%	15.6%	43.3%	2.9%	13.9%	
	公共・民間が半々	108	74	20	27	41	19	51	5	16
	100.0%	68.5%	18.5%	25.0%	38.0%	17.6%	47.2%	4.6%	14.8%	
請負階層	元請	93	63	19	29	27	8	18	2	22
		100.0%	67.7%	20.4%	31.2%	29.0%	8.6%	19.4%	2.2%	23.7%
	1次下請	522	406	78	120	213	77	244	13	71
		100.0%	77.8%	14.9%	23.0%	40.8%	14.8%	46.7%	2.5%	13.6%
	2次下請	64	39	10	15	27	9	26	3	6
	100.0%	60.9%	15.6%	23.4%	42.2%	14.1%	40.6%	4.7%	9.4%	
	3次以下の下請	5	3	0	1	2	1	1	0	0
	100.0%	60.0%	0.0%	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	
従業員数	1人～4人	46	29	3	8	16	7	15	3	2
		100.0%	63.0%	6.5%	17.4%	34.8%	15.2%	32.6%	6.5%	4.3%
	5人～9人	126	97	22	27	47	15	39	5	20
		100.0%	77.0%	17.5%	21.4%	37.3%	11.9%	31.0%	4.0%	15.9%
	10人～29人	306	235	43	78	122	42	134	6	45
		100.0%	76.8%	14.1%	25.5%	39.9%	13.7%	43.8%	2.0%	14.7%
30人～99人	178	131	35	47	72	26	89	3	23	
	100.0%	73.6%	19.7%	26.4%	40.4%	14.6%	50.0%	1.7%	12.9%	
100人～299人	23	17	4	5	11	3	11	1	7	
	100.0%	73.9%	17.4%	21.7%	47.8%	13.0%	47.8%	4.3%	30.4%	
300人以上	5	2	0	0	1	2	1	0	2	
	100.0%	40.0%	0.0%	0.0%	20.0%	40.0%	20.0%	0.0%	40.0%	
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	55	43	7	9	25	3	22	3	3
		100.0%	78.2%	12.7%	16.4%	45.5%	5.5%	40.0%	5.5%	5.5%
	大工工事業	35	31	7	7	24	5	17	0	2
		100.0%	88.6%	20.0%	20.0%	68.6%	14.3%	48.6%	0.0%	5.7%
	左官工事業	32	24	5	9	22	5	17	0	2
		100.0%	75.0%	15.6%	28.1%	68.8%	15.6%	53.1%	0.0%	6.3%
	とび・土工工事業	150	87	19	36	60	19	71	5	28
		100.0%	58.0%	12.7%	24.0%	40.0%	12.7%	47.3%	3.3%	18.7%
	タイル・れんが・ブロック工事業	28	22	4	5	15	5	12	1	5
		100.0%	78.6%	14.3%	17.9%	53.6%	17.9%	42.9%	3.6%	17.9%
鉄筋工事業	98	79	18	29	43	12	56	1	7	
	100.0%	80.6%	18.4%	29.6%	43.9%	12.2%	57.1%	1.0%	7.1%	
塗装工事業	87	76	21	22	30	14	31	2	12	
	100.0%	87.4%	24.1%	25.3%	34.5%	16.1%	35.6%	2.3%	13.8%	
内装仕上工事業	92	74	11	17	22	20	31	5	16	
	100.0%	80.4%	12.0%	18.5%	23.9%	21.7%	33.7%	5.4%	17.4%	
造園工事業	37	22	7	16	11	5	5	0	11	
	100.0%	59.5%	18.9%	43.2%	29.7%	13.5%	13.5%	0.0%	29.7%	

### Q1-7\_週休 2 日制の定着条件(MA)

週休 2 日制の定着条件としては、「適正な工期」が 77.1%とトップであり、前問の不導入理由第 1 位の「適切な工期が確保できないから」と対応している。次いで「労務単価のアップ」が 70.5%、「受注量の平準化」の 48.5%となっている。



	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	その他	
全体	826 100.0%	186 22.5%	637 77.1%	582 70.5%	401 48.5%	201 24.3%	343 41.5%	55 6.7%	
公・民の割合	公共工事が主体	192 100.0%	51 26.6%	158 82.3%	135 70.3%	103 53.6%	49 25.5%	81 42.2%	9 4.7%
	民間工事が主体	504 100.0%	105 20.8%	380 75.4%	344 68.3%	234 46.4%	125 24.8%	203 40.3%	34 6.7%
	公共・民間が半々	130 100.0%	30 23.1%	99 76.2%	103 79.2%	64 49.2%	27 20.8%	59 45.4%	12 9.2%
請負階層	元請	124 100.0%	39 31.5%	79 63.7%	78 62.9%	62 50.0%	25 20.2%	36 29.0%	14 11.3%
	1次下請	616 100.0%	129 20.9%	501 81.3%	444 72.1%	307 49.8%	157 25.5%	276 44.8%	34 5.5%
	2次下請	80 100.0%	18 22.5%	53 66.3%	56 70.0%	31 38.8%	18 22.5%	30 37.5%	7 8.8%
	3次以下の下請	6 100.0%	0 0.0%	4 66.7%	4 66.7%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%
従業員数	1人~4人	55 100.0%	11 20.0%	34 61.8%	30 54.5%	19 34.5%	9 16.4%	16 29.1%	2 3.6%
	5人~9人	148 100.0%	32 21.6%	104 70.3%	95 64.2%	63 42.6%	27 18.2%	53 35.8%	13 8.8%
	10人~29人	363 100.0%	80 22.0%	284 78.2%	266 73.3%	194 53.4%	95 26.2%	141 38.8%	23 6.3%
	30人~99人	208 100.0%	50 24.0%	173 83.2%	156 75.0%	100 48.1%	57 27.4%	106 51.0%	10 4.8%
	100人~299人	41 100.0%	8 19.5%	33 80.5%	29 70.7%	20 48.8%	13 31.7%	22 53.7%	5 12.2%
	300人以上	11 100.0%	5 45.5%	9 81.8%	6 54.5%	5 45.5%	0 0.0%	5 45.5%	2 18.2%
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	63 100.0%	15 23.8%	44 69.8%	43 68.3%	30 47.6%	19 30.2%	33 52.4%	3 4.8%
	大工工事業	37 100.0%	4 10.8%	35 94.6%	33 89.2%	24 64.9%	16 43.2%	16 43.2%	1 2.7%
	左官工事業	36 100.0%	8 22.2%	34 94.4%	31 86.1%	13 36.1%	14 38.9%	16 44.4%	1 2.8%
	とび・土工工事業	180 100.0%	36 20.0%	126 70.0%	135 75.0%	78 43.3%	45 25.0%	87 48.3%	16 8.9%
	タイル・れんが・ブロック工事業	38 100.0%	12 31.6%	26 68.4%	23 60.5%	21 55.3%	7 18.4%	13 34.2%	2 5.3%
	鉄筋工事業	105 100.0%	21 20.0%	94 89.5%	89 84.8%	54 51.4%	40 38.1%	46 43.8%	3 2.9%
	塗装工事業	104 100.0%	24 23.1%	87 83.7%	70 67.3%	55 52.9%	22 21.2%	45 43.3%	7 6.7%
	内装仕上工事業	124 100.0%	32 25.8%	96 77.4%	72 58.1%	72 50.0%	16 12.9%	38 30.6%	9 7.3%
	造園工事業	49 100.0%	13 26.5%	30 61.2%	28 57.1%	22 44.9%	7 14.3%	10 20.4%	6 12.2%

## Q1-8\_週休2日制に関する意見、要望

計 330 件もの意見や要望が寄せられたが、その内容は概ね次の 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 (100 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 (62 件)
- 3 法律で週休 2 日制を定めるべき (13 件)
- 4 適切な工期の設定が必要 (26 件)
- 5 必要だが実現は困難 (66 件)
- 6 必要ではない (8 件)
- 7 その他 (58 件)

### 1. 労務単価、賃金アップが優先されるべき

休みが増えることは良いと思いますが、売り上げの減少、給料の減少になりますので適正な単価を貰いその辺の問題を解決できないと会社の経営も難しくなる。[圧接/5 人~9 人/東京都]

1.発注者及び元請負企業の週休2日及び祝日を加味した適正な工期での発注 2.元請負企業全体に上記現場閉所を義務付ける 3.労務単価のアップ及び女性が活躍できる現場環境の整備[圧接/10 人~29 人/熊本県]

労務及び機械の基本単価の「up」が最優先と思います。[基礎/10 人~29 人/埼玉県]

工事単価のアップ(人件費の上昇と工事単価が合わない)[基礎/30 人~99 人/東京都]

発注者が金銭的に認めてくれたら、週休 2 日制は雇用確保の面からも実施したいと思っています。[基礎/30 人~99 人/大阪府]

社員の収入が減らなければ導入したい[基礎/30 人~99 人/千葉県]

工事工期、受注金額に応じて、対応していくようになる。[基礎/30 人~99 人/香川県]

工事金額の増額が必要だと考えます。[基礎/100 人~299 人/東京都]

適正な工期、労働単価をアップしていただき、週休 2 日制を確立してもらいたい。(機械損料含む)[基礎/100 人~299 人/東京都]

1 日の施工単価を上げないで、ただ、休みだけ多くしても、とんでもない働き方改革になると思われる[基礎/100 人~299 人/青森県]

先ず、元請けサイドで週休二日制が浸透すべきで、次に労働者の給与が 15%程度減収になる為、労務単価(クレーン作業料金の値上げ)が必要である。[クレーン/100 人~299 人/大阪府]

休日が増えた場合に、職方の現状賃金を維持する為には、受注単価のアップが並行して行われないと会社の利益率が下が

り、結果的に現状の体制では経営が成り立たなくなってしまう事が考えられる。景気の良い状況下であれば、仕事量もキープ出来て改善策を検討していけると思うが、私たちのような地方企業では、この先1~2年後には景気の下降が考えられる為、働き方改革は非常に厳しい政策になってくると考えています。[内装/1 人~4 人/鳥取県]

一人親方の職人も出来れば休みが欲しいと思っています。しかし、一人親方は請負契約で収入が減ってしまう為現状では単に収入減となる週休 2 日制が受け入れられないです。元請け会社からの受注も競争となる為、なかなかその分を上げることが難しい現状です。一人親方の処遇や立場にも少しスポットを当てて考えていけば週休 2 日なども進めやすくなるのではないのでしょうか[内装/5 人~9 人/東京都]

賃金をアップさせないといけない。[内装/5 人~9 人/岩手県]

末端の社員の給与が下がる。その分を負担する予算はどこから持ってくるのか。[内装/5 人~9 人/福島県]

民間工事での内装仕上げ工事では全体の工期末のため余力のある工期、工程でない場合が多いため、土日を含む工程で対応せざるを得ない状況が起こりやすいと考えます。技能士の手間代においても 4 週 8 休の場合、現在の就労状況より 4 日減少するため補填を考えなければならない。[内装/10 人~29 人/埼玉県]

請負金額を上げることを望みます。[内装/10 人~29 人/徳島県]

適正な工期の確保と元請取決時での適正な単価での契約[内装/10 人~29 人/青森県]

元請け企業の指導請負単価のアップ[内装/30 人~99 人/青森県]

大手ゼネコンが 4 週 6 休及び 8 休を率先してとり入れるのはわかるが、労務単価のアップしてからの休日増加が順序である。実際は逆であり、労務単価のアップが二の次になっているのが現状である。生産性向上アップと謳うが具体例や取組指針の議論も全く進んでいない。下請企業の負担ばかりが増えているのが今現在の状況と思う。まず、発注する側が無理な工期設定などないよう指導監督する仕組みを作り、無理な工期を賄う労働

力の不足している現実を目に向け、発注者、元請、下請けが同じ意識を持ち取り組まなければ成功しないと思う。[内装/30人~99人/岩手県]

労務単価が上がらなければ、給料を下げざるを得ない状況になる。働かない 働けない改革にならないと良いが。[圧送/5人~9人/神奈川県]

週休二日制にするには、単価が上がらないと売り上げも落ちるし会社の従業員数も増やさないと回らなくなる。週休二日制により従業員の給料アップも考えないといけない。小企業の会社には負担が大きすぎる。[圧送/10人~29人/宮崎県]

元請企業の工程(工期)次第で週休2日制を導入できるかが左右される。元請けの工程日数確保が今後カギとなると思います。と、同時に、作業員の給料を確保しなければいけないため、今以上に効率の良い環境作りと単価UPが課題になること、人材確保も必要となってくるため建設業の仕事を手前にアピールしてほしいし、してきたい。[圧送/10人~29人/秋田県]

週休二日制になるのは大いに賛成ですが、職方さんは請負や常用で働かれており、働く日数が減ると単純に収入が4日分以上減ることになり、生活にかかわることですので、週休二日制を導入すると同時に単価UPをしないと職方さんがその現場に行かなくなり、工程通りに工事が進まなくなり、工程が詰まりバタバタになって品質や安全に配慮されない施工になってしまうことが懸念されます。また見積もり段階で、週休二日制を導入いたします。ということを書いていただかないと、工程に見合った職方の確保や人数の調整などで今現在苦勞しております。ゼネコンが提示する契約書や見積条件書にそのようなことが載っておりません。後だしじゃんけんをされているように思います。[タイル/1人~4人/大阪府]

適正な工期 労務単価アップが実現しなければ 休みが増えるほど 会社の運営、各人の給与収入はとも補うことはできない状況です。[タイル/5人~9人/大分県]

収入が出来高制の職人にとって週休二日制は死活問題、労務単価のアップは人材確保の問題を含め近々の課題[タイル/10人~29人/愛知県]

現業社員へも取り入れたいが、1.2~1.5 倍の契約単価が必要となる。そうなると公共工事ですら、適正な単価で契約できないのに、民間の発注者が激減するのではないだろうか。徐々に推進するにしても、従わない元請け・下請けが出現し、下をくぐるだろう。今後進めていくのであればせめて公共工事においては、細かな適正単価等を定め、金額メインでなく技術や人間性で仕事を受注できるようにしていただきたい。[タイル/10人~29人/宮城県]

上でも選択したように、工期や単価の問題がある。それらを、それ相応の対応してもらえないと週休二日制は難しい[鉄筋/1人~4人/大阪府]

請負単価が上がらなければ職人給与の増額が不可能である。現状のゼネコン各社及び地方工務店などが、自社の利益ばかり追求していて、表の話と現状の話は全然違っている。過去の通り、安い工事業者のみ受注できていて特に徳島県では大手ゼネコン及び中堅ゼネコンも他県と比べても非常に安価な発

注がつづいている。ゼネコン担当者は、業者がやれるから受注しているでしょ?と言うような口調が多い。現状で週休2日制なんて夢のまた夢で私たちは興味もわいてきません。[鉄筋/5人~9人/徳島県]

官庁や民間の工事でも、適正な単価と工事日数を考えてもらいたい[鉄筋/10人~29人/北海道]

日給の為、労働者の収入が減少する。[鉄筋/10人~29人/岩手県]

週休2日制に伴い、生産量低下 日給制給料の減 課題が多い企業にも人員確保、生産量向上の努力が必要とされるが、職人の地位確立、労働単価の見直しには適切な工期設定と請負単価アップは必須である。[鉄筋/10人~29人/長野県]

これからの時代若年層を取り込む為にも週休二日制は必要不可欠ですが、現状は問題非常に山積みです。手に職をつけるという意味では安定した収入と福利厚生は逆に、技術者の育成と共に新規開業する者も激減するでしょう。ですが単価の向上はもちろん基本的な底上げをしなければキャリアアップなど導入しても人材の確保は容易ではないでしょう。[鉄筋/30人~99人/大阪府]

早く対応する必要があると思いますが、単純に 20%近い単価アップが必要になるのでどうすべきか? [鉄筋/30人~99人/埼玉県]

完全週休2日制にするには作業員への賃金 20%アップが必要このままの受注単価では厳しい。[鉄筋/30人~99人/北海道]

問 1-6 と同様に元請が週休2日制度を取り入れてくれれば特に問題はなくなる。その休みの分の単価UPも必要と思われる。[鉄筋/30人~99人/千葉県]

現在、4週6休であるが、週休2日制導入した場合、年間24日(約1ヶ月)の労働時間が削減される。出来高も1ヶ月分減少してしまうが、週休2日制に伴い給与削減もできないため発注者からの労務単価のアップが求められる。[設備/10人~29人/富山県]

週休2日を実現するためには、工期の確保、効率アップ、人員増、等 複合的な対策が必要となり、工事費アップ(下請け単価アップや経費の請求)が不可欠と考えます。[設備/10人~29人/佐賀県]

第一に労務単価のアップ、第二に天候にも左右されるので十分適切な工期が必要かと思えます。[設備/10人~29人/香川県]

利益が薄いので、給与の単価を上げられない[防水/1人~4人/静岡県]

現場との調整、出勤日数減による負担増日給下請の収入の問題など[防水/10人~29人/鹿児島県]

弊社は建築業の中でも仕上げ業種になり工事の最終段階で現場に乗り込むことになる。その時にはすでに工期が間に合わない状況で土日も作業しないと間に合わない状態になっていることがほとんど。週休2日を定着させるには施工単価の値上げ、適切な工期と予算の算出、施工管理者のレベルの底上げが必須です。[塗装/5人~9人/兵庫県]

日給月給の場合、なかなか難しいですが、ワークライフバランスを考えると経営者も報酬を考えていかないと進まないと思います。[塗装/10人~29人/北海道]

適正な工期と日給制労働者の労務単価アップが必ず必要となり、現状では困難と思われる。[塗装/30人~99人/京都府]

週休2日に対応できる工期の設定と労務単価向上[設備/10人~29人/北海道]

元請としては、工期と経費が大きな課題となる。又、下請となる専門工事業者の作業員の給料(日給月給の場合)が減ることから、労務単価の見直しも必要である。[機械土工/30人~99人/秋田県]

発注者、元請等、労務単価のUPが必要。降雨で休んでも、土日休めるだけの労務費、機械費のUPが必要。[機械土工/30人~99人/福島県]

一般作業員の労務賃金の見直しが必要だと思います。発注者、及び元請業者の完全2日制に対応できるように工期等の設定が必要と思われます。[葺土工/10人~29人/北海道]

日給月給のため収入減少[葺土工/10人~29人/島根県]

これからは週休2日制は当然の事だと思います。しかし、月20日以内の働きだと今の単価・賃金では会社も従業員も生活が苦しくなります。賃金アップを切に望みます。他の産業はほとんどが週2日制です。建設業が一番遅れています。危険な作業なので、絶対週2日制をお願いします。[葺土工/10人~29人/東京都]

週休2日制にするには、職人さんの単価UPが出来なければ不可能だと思います。働く日数が減ると収入が下がる事になるので、業界全体での対応が必要だと思います。[葺土工/10人~29人/大阪府]

週休2日制になることは技能者にとっても望ましいことですが、労務単価がアップしない限り実現しないと思います。[葺土工/10人~29人/東京都]

・現状、休日出勤を含んだ給料が社員のベースとなっているため、給料が減るイメージとなる(労務単価のアップ)・稼ぎたい社員は週休2日にするとアルバイト、副業の許可を求める声もある[葺土工/30人~99人/北海道]

受注の平準化、労務単価の向上、デベロッパーの受注時の協定。[葺土工/30人~99人/広島県]

当社は1次下請会社であり、元請の現場閉所計画に従わざるを得ない。ゼネコン各社の閉所日(土曜日)が統一されていないと当社の対応が難しい。また、社員の報酬が低下すると技能工職離れに繋がるため、週休2日制の推進に合わせた処遇の改善に繋がる労務単価の引き上げも本制度の定着に不可欠と考える。[葺土工/30人~99人/広島県]

実質賃金が下がらないことを前提にして賛成[葺土工/30人~99人/兵庫県]

労働単価の上昇と工事の安定、従業員の確保が必要である。[葺土工/30人~99人/大阪府]

適正な工期と工程の設定適正単価の見直し[葺土工/30人~99人/宮城県]

現場で、元請け主体による週休二日制の工期設定をしていただき、労務単価のアップが必要。[葺土工/300人以上/東京都]

1.すべてのゼネコン含め業界が足並みを揃える必要がある 2.適正工期の確保、及び単価の確保[型枠大工/10人~29人/兵庫県]

実現できれば良いことだと思います。が、収入の問題が解決できなければ我々クラスの会社では対抗できません。ある一定の現場完了後にまとめて休むではいけないのか。[型枠大工/10人~29人/愛知県]

適正な労務賃金のアップと適正工期、受注の平準化が必須条件であると思う[型枠大工/10人~29人/東京都]

若い労働者には、大変ありがたい制度で有ると思います。建設業は日曜日しか休みがないなど思われているケースが多く入職者に対しての保証ができませんでしたが、今後は週休二日で他産業と同等の就業環境をやっていることは大変良いことだと思います。しかし、経営者として現実を見ますと、元請はルールだから休むしかし下請けは工程に追われて余計な人材が必要になっている現場も有ります。適正な工期・労務単価をいただけるので有れば、若い人材の確保にも役立ちますし建設産業全体がよくなると思います。[型枠大工/10人~29人/東京都]

週休2日は定着してほしいと思っているが、現状の単価では年収を減らさず休みを多くするのは経営上厳しいとっております。[型枠大工/10人~29人/秋田県]

労務単価を上げ、工事量の平準化と適正な工期。また、その予算が1次・2次等の下請け業者まで行き届いているか元請業者に対する立ち入り指導及び罰則規定の強化。[型枠大工/10人~29人/沖縄県]

生活レベルは決まっているので、休みが増える分、単価、賃金を上げないと生活が維持出来ない。又、それに合った工程を計画しないと労務の人数を増やしたりと段取りに無理が生ずるので、適正な工期を確保して頂きたい。[型枠大工/30人~99人/広島県]

賃金が年収ベースで下がらないようにしなければ週休二日制は難しい。[型枠大工/100人~299人/千葉県]

適性な単価、適性な工期[左官/5人~9人/福岡県]

単価が上がるようにしてほしい 法定福利費の受け入れ[左官/10人~29人/岐阜県]

日給月給制度の為休みが多くなると収入減になる。そのため、週休2日制にするには月給制にするか日給単価を20%upにする。[左官/10人~29人/広島県]

元請業者の指導協力が欲しいです。左官単価をUPしてほしいです。[左官/10人~29人/北海道]

完全週休2日制は建設業においては取り入れが難しく、月間にて休日設定することがスマートである。また、休日増は労働実績の減少と比例するため、労働者の単価増が同時に行われなければならない。[内装/1人~4人/神奈川県]

将来的に独立を考えた写真は、稼働日イコール月の売上なの

で休み、イコール手取りの減少と考えています(自分も)。単価アップがまず先です。[内装/5人~9人/石川県]

工程が終盤になる内装仕上工事では、前工程の遅延のしわ寄せがあります。元請からは増員で対応するようとか、元請としては聞いていないことにして作業しなさいという場面もあります。いずれにしても下請けとしては良い面はありません。十分な工期と週休二日でもしっかりと収入が得られるような労務単価のアップがなければ週休二日の定着は難しいと思います。[内装/10人~29人/広島県]

地方自治体及び民間に対し、コストアップに伴う価格転嫁が出来れば、週休2日は難しいことではない。しかし、民間においては仕事を失う可能性も高いので、社会保険未加入問題と一緒に実行した会社とそうでない会社と不公平にならないように評価をきちんとしてほしい。[造園/5人~9人/宮城県]

当社は造園建設業であり、天候に左右される現場作業が殆どです。一年単位の変形就労 40 時間制を導入しており、会社の指定休日以外に年間で自由に取得できる休日数を割り当てています。しかし、実態としては天候による現場中止日を休日にあてざるを得ない為、休日の予定が立てにくいばかりか、現場中止日が多い月は収入が激減します。労働者の収入の安定を鑑み、日給制を廃止して月給制にするには現場を全天候型(移動型の現場である事から不可能)にするか、現場中止日(未稼働日)を勘案した労務単価のベースアップがなければ従業員の収入を確保できない事態となります。法律的には事業主都合による休業については平均賃金の 60%以上の休業手当の支払いが義務づけられておりますが、休業手当を支払うだけの労務単価のベースアップがなければ会社は採算が採れません。[造園/10人~29人/茨城県]

日給、月給制度の見直しと労務単価の見直し[タイル/10人~29人/千葉県]

週休 2 日制にしたいでも、工期と、労務単価が上がらない。[タイル/10人~29人/東京都]

施工単価のアップ 賃金単価の見直しを要望したい[塗装/1人~4人/京都府]

工事単価のアップ[塗装/5人~9人/高知県]

仕上げ工事の段階での、工期の遅れをしわ寄せしない。工期の延長。作業員増員の場合の単価アップ[塗装/10人~29人/徳島県]

元請には、働きたい人、休みたい(プライベートの時間を大切にしたい)人、両方のニーズに答えられるような休日設定をしてほしい。週休 2 日導入の際には長期休暇の廃止なども考慮してほしい。日給単価アップは是非実現してほしい。[塗装/10人~29人/東京都]

労働者の年収のアップと確保を行ってからでないと、週休 2 日への移行はできない[塗装/10人~29人/愛媛県]

適正工期(又は工期延長)、適正単価(20~30%UP)、元請業者の意識改革、作業員自身の意識改革、民間工事の発注者の意識改革が無ければ、建設産業界の完全週休二日制導入は難しいと思われます。私としましては、成せるのなら導入に賛成し実行します。[塗装/10人~29人/滋賀県]

ゼネコンが設定する日当が低すぎる。今の日当で週休二日制を導入するとより職人さんが離職する。若い世代は週休 2 日を望んでいるが、子育て世代以上は土曜も出勤しがっている[塗装/30人~99人/大阪府]

6 日が 5 日になるので 1.2 倍。工期もかかるので更に 1.2 倍。合計 1.44 倍以上の単価アップが必要です。[塗装/30人~99人/北海道]

週休 2 日制にしても良い事はひとつもない。若手人材確保の観点からしてもあまり効果は無いでしょう。労務単価アップと建設作業員の社会的評価を上げる方が先決だと思います。[PC/5人~9人/大阪府]

完全週休二日制にするのであれば労務単価を現状より25%上げなければ社員の給料の額を現状維持できない[PC/10人~29人/岩手県]

週休 2 日制の導入は条件を整えば大変良いことだと思います。工期の問題・収入の問題これらの事がクリア出来れば賛成です。[PC/10人~29人/愛媛県]

労務単価の見直しか、経費率の引上げを検討していただけたら月給制に切替えて、土曜休みと土曜出勤(休日出勤扱い)を取り入れて給料の安定とベースアップにつなげたいと思う。[PC/10人~29人/鹿児島県]

発注者からの労務単価のアップをお願い致します。[PC/10人~29人/広島県]

受注量の平準化・適正な工期・労務単価のアップなしでは、労働者の理解が得られません…[PC/10人~29人/高知県]

作業員への賃金が、アップできるなら、週休 2 日制の導入も考えられる[PC/10人~29人/大阪府]

日給月給の者は、給与が減少するので資材置場の整理とかで日給を補助しているが全員が対象となると単価をアップしてもらわないと会社の運営が出来なくなってしまう。[PC/10人~29人/香川県]

週休二日制に移行するには、工期と労務単価、見積単価の見直しが肝要かと思います。また、出稼ぎ労働者の休日の過ごし方、あるいは帰省等の費用も重要な問題です。[PC/10人~29人/神奈川県]

建設業界は天候等の関係もあり土日の工事が恒常化しており、工期内の完成を見込むとなかなか計画的な休みを付与できない状態である。発注者からの適切な工期設定や労務単価の向上などの発注団体からの意向を強く示し、末端までその意向を反映した動きをしてほしい。(例:金曜日の夕方に、月曜朝締め切りで書類を求める、などをしない)働き方改革自体は、建設業界のみでなく、日本全体で取り組む事項であり、前向きに取り組みたい[PC/30人~99人/北海道]

週休二日制にするならば、それ相応の対応がないと出来ない。工程の短さや、単価、賃金の問題が出てくる。[その他/5人~9人/大阪府]

4 週 8 休を加味した上での工期の設定と、実質勤務日数が減少しても技能者の給与を確保できるだけの単価調整が必要。どちらが欠けても成立しない。[その他/30人~99人/大阪府]

国土交通省の強いリーダーシップにより推進をお願いしたい。  
[労務単価、工期設定等][その他/30人~99人/東京都]

現場の工程ありきで、現実的ではない。単価が低い。[その他/300人以上/東京都]

## 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

大手ゼネコンから始める[圧接/1人~4人/福井県]

ゼネコン元請けが、強制的に現場を閉鎖しない限り、難しいのではと思います。[圧接/10人~29人/石川県]

本来はしたいと思ひますし、社員もそれを望んでおりますが、現実的に建築工事の流れの中で、建築業者が、設備工事を軽視しすぎるきらいがあります。特に大手ゼネコンの監督にその傾向が多く見られます。それとともに、店舗や工場など休みの日に工事を望むところが多い為、休日を返上し工事を行う事となる為、交代で休日を設定しますが、平日に休日をとることが難しいケースも多々あり、難しいところもあります。[設備/5人~9人/福島県]

民間元請建設会社(大手ハウスメーカー等)の考えは現場目線ではなく元請会社の年間売り上げ達成の為でしか動いている様にしか思えません。週休二日制を導入するのであれば元請建設会社が今の考えを改めない限り実現する事は不可能と思われます。残業もまた同じことで職人不足が補えない今の世の中でありながらも無理な工期で作業始めようとする元請建設会社が考えを変えない限り水道業界に未来はないと思われます。[設備/10人~29人/福岡県]

建設業全体が完全週休2日制を動入されないと厳しい状況と思われます。[基礎/30人~99人/宮城県]

問1-4と同様、一次下請なので、発注者と元請の契約内容通りの休日になる。契約自体の指導を徹底してほしい[基礎/100人~299人/東京都]

発注者が土日祝日の作業を禁止する。我々下請けは、元請から仕事の依頼を受ければ断ることはできない。[クレーン/10人~29人/静岡県]

弊社の技能労働者は、元々から「働きたい」という希望が強い為、土曜日等休日も自ら仕事を探し動いている。そのため、それに見合った給与体制としている。営業系労働者は、土日の現場管理が必要な時以外は出勤することはない。内装業界の職人はほぼ外注業者であり「請取り」で仕事をしているため、土日休所現場の際は、土曜日可動現場への斡旋、休日施工現場への割り振り、賃金の割増等を行っている。働き方改革の名の下、職人さんへ厳しい時間管理(喫煙時間の制限、休憩時間の制限等)を強いている元請が見られるが、そもそも土日休所を見越した工期と施工費、そして「現場の段取り」があれば、そのようなことをしなくても良いのではないかと感じる。働き方改革の大旗だけを元請トップ振り、その裁量を末端の現場に任せるからこんな事が起こるのではないかと。土日休所のためには、元請会社が現場のためにその基盤を作り、元請全社員に対してどうすべきなのかをしっかりと理解できるよう教育すべきではないか。[内装/5人~9人/三重県]

建設作業に関しては、元請け(ゼネコン)が完全週休2日制にしない限り、下請けの立場としては難しい。[内装/30人~99人/千葉県]

現場が休みになれば休めるようになると思います。[内装/30人~99人/富山県]

業界全体で4週8閉所にしないと週休2日制はなかなかできないと思う。休みが増えても給料は減らないようにすると、仕事をとり際、給料が安い会社に見積で負けてしまう。[内装/30人~99人/香川県]

アウトサイダーに材料をメーカーが売らない。元請が発注しない。[内装/100人~299人/大阪府]

専門工事業者は元請の決めた工程にしたがわざるを得ない。(弊社の都合は言いにくい)また、実業に携わる人口が減っている中で、月~金に集中しても消化できない事情もある。[圧送/10人~29人/宮崎県]

土曜日は元請けからの仕事(手配)が入ってくる以上、断ることが出来ないのが現状です[圧送/10人~29人/東京都]

元請けが週休2日の徹底を図らない限り、基本的には人手不足のため交代での作業が困難である。また、休日に行う特殊な作業もある為、交代で作業を行う対策を考えなくては行けない[圧送/30人~99人/埼玉県]

発注時点で公共工事・民間工事ともに適切な工期(見直し)。公共工事のみの取組だけでは、民間工事は無関係で土曜日・祝日関係なく現場が稼働する。完全週休二日制を目指すのであれば、土曜日稼働の現場(業者)には法的罰則を与えるべき。[圧送/100人~299人/山形県]

業界全体で定着しなければ、会社が週休二日にしても土曜日出勤する社員がどうしても出てしまうと思われます。[タイル/10人~29人/福岡県]

現場の工程で元請の理解が必要である事が一番である。また北海道は雪が降るため、冬季の仕事が激減し売上が減少するので4月から11月までに80%の完工売上を確保しなければならぬ。[鉄筋/10人~29人/北海道]

・現場が完全閉所にならない限り休めない・行程に組み込まれていない[鉄筋/10人~29人/富山県]

まずは、発注者・元請企業の理解が重要[鉄筋/10人~29人/愛媛県]

ゼネコン、元請が動いておる以上 暗黙の了解で就労は決まってくる。十分な工期と人手不足の解消が鍵ではないかと思われる。[鉄筋/10人~29人/静岡県]

元請けから積極的に導入していけば、下請けの会社まで導入しやすくなると思う。[鉄筋/10人~29人/沖縄県]

全てのゼネコンが一斉に週休2日を実施しない限り休暇の取得は難しいと思います。[鉄筋/10人~29人/埼玉県]

技能労働者の減少と高齢化により生産性が低下しているにもかかわらず、元請側からの要求は低コストでの施工と高品質な仕上がりが不可欠なのに週休2日制による為の方策が示されていない。これでは解決しないと思います。[鉄筋/10人~29人/神奈川県]

元請が一斉に週休二日制にすれば可能だと思います。小さい会社は今でも休みなしでやっています[鉄筋/10人~29人/北海道]

若者の入職率を上げるには必要だと思いますが現場が稼働している以上2日制は厳しいと思います。[鉄筋/10人~29人/東京都]

すべての工事現場が週休二日制を実施しなければ、週休二日制は定着しないと思われる[鉄筋/30人~99人/福岡県]

建設会社が完全週休二日制を実行し、現場が休みにならない限り一次下請けの週休二日は実現できない。[鉄筋/30人~99人/東京都]

役所等行政による強いリーダーシップが必要。[設備/30人~99人/北海道]

すべての元請業者が現場を土曜日完全閉所すれば、働く場が無いので必然的に週休2日になる[カッター/10人~29人/大阪府]

1次下請けが多く、どちらかというと、サービス業の為、元請からの要望があれば、土日祝日も現場が入る。民間工場など稼働しない休日でインフラ整備等を行う場合とか[カッター/10人~29人/福岡県]

全国的に建設業界が一致して他産業業界のように、一斉週休2日制を実施する。[設備/10人~29人/山形県]

ゼネコンさんへの指導徹底[塗装/30人~99人/新潟県]

北海道においては、冬期間の施工が限定されるため週休2日制については取得が厳しいのではないかと。業種においても差があるかと思われるが、特に土木工事については天候に左右されるため、週休2日を確実に確保してゆくことは困難ではないか。それこそ法で規制するぐらいでないと浸透しないのではないかと。[機械土工/10人~29人/北海道]

・現場全体が休工にならないと、下請けは休むことができない。  
・人数が少ない(3~5人)ので、交代の休みは無理である。  
[機械土工/30人~99人/東京都]

業界は土曜も日曜も稼働しており、流れもあるので人を増やしてローテーションを組んでやりこなせるような仕事ではないかと思えます。工事全体が二日制になるしかないのかと[機械土工/300人以上/三重県]

弊社は約10社程度の元請けの仕事をしているが、元請けの休日が統一でないと難しい。週休二日制を導入すると弊社の手間請、材工請の職人(外注)約130人が月に4日多く休むことになる。そうすると年間出面が6240人減る計算になり会社の売上が1割から2割弱へることになる。職人の月給も減るが会社の売上減もかなりつらい。すべてのゼネコン(元請け)に労務単価の値上げを応じてもらえるなら週休二日制の導入も検討する。[鷹土工/10人~29人/兵庫県]

日建連(全建設業団体)一律完全週休2日制厳守でなければ、非常に難しいのでは無いでしょうか。又、工期的な問題もあり[鷹土工/30人~99人/宮城県]

各元請会社が全ての工事現場を土曜日・祝祭日を休みにすれば、週休二日制は、可能[鷹土工/30人~99人/東京都]

業界の体質として、元請会社が4週8休(閉所)を徹底しないと、自社のみでは不可能[鷹土工/100人~299人/東京都]

元請は生産性向上だけですべてが解決できるとする幻想からの脱却。発注者はかかるコストに対して直視する姿勢。これらが必要。[型枠大工/5人~9人/東京都]

建設業全体で統一して、いかなければならない。でないと、若年労働者の確保は難しい。[型枠大工/10人~29人/島根県]

全現場が実施されないと、意味がない。[型枠大工/10人~29人/神奈川県]

職人さんが日給月給制が多いので、休むと給与に直結する話になるので、強制的に休みを建設業全体として取り組む必要がある。そして、受注産業であるために、繁忙度が変化するので人手不足の中の工事において休みは二の次になってしまう。[型枠大工/30人~99人/宮城県]

一部の元請けが実施するのではなく、業界全体が一斉にならなければ難しい。又、公共工事では工程の確保がされるかもしれませんが、民間工事では工程が厳しいので現実的には難しいと思います。[型枠大工/100人~299人/北海道]

元請自体が足並みを揃え、完全週休2日制を導入しなければ難しいと思う。その為には、工期、労務単価の見直しは必要になって来ると思う。[板金/5人~9人/三重県]

現場が他業種が出勤すれば当社も出勤することになる工期が短くて、祭日も出勤することになる[板金/10人~29人/熊本県]

元請業者の工程管理により、工期や出勤が左右される為、国は元請に対しスキルアップの為のフォローを強化してもらいたい。[板金/10人~29人/千葉県]

元請業者の工期や指導が必要。契約金額が見直してほしい。工期がつかると週休2日にしたくてもとても無理。[左官/5人~9人/広島県]

2024年から適法となる労働時間上限(年720時間)を順守するために週休2日は必須であり、そのためには現場での週2閉所が求められる[造園/300人以上/東京都]

休みは取りたいが、現場が休みではないため。[タイル/5人~9人/北海道]

受注先の工程や相手方の土日での休業日に作業がはいる関係で、土日の休みを確保できない。[塗装/1人~4人/滋賀県]

弊社単独では決定できない。[塗装/5人~9人/北海道]

新築現場では、仕上げ業である塗装工事は、前工程における工程遅延の影響を受け、元請企業より残業や休日作業の要請を受けている。発注者を含めた工期延長に対する意識改革や、遅延金の廃止手続の簡素化等の対策を検討していただきたい。[塗装/10人~29人/岩手県]

仕上げ工事業に有っては工事の遅延等のしわ寄せで土日関係なく元請からの指示で土日も出ざるを得ない状況であること。[塗装/10人~29人/山梨県]

元請が閉所するなど、徹底した対応と、ペナルティが必要である。[塗装/10人~29人/石川県]

・建設産業がすべて週休二日制を導入する。これを基に専門工事業が年間休日を策定する。・設計、見積りから根本的に見直す必要がある(工期、単価)。・これを機会に工期を十分とれば、少しは人で不足の解消に繋がるのではないかと、元請は工期短縮を競争の原理にしている。・公共工事より民間工事が多いため数年間かかると思います。[塗装/30人~99人/福井県]

今後、若年層の雇用を進めていくにあたっては、積極的に取り組んでいかなければと思っていますただ、元請からの要請、コスト等に週休2日制が成立するための条件が現在はまだ整っていないのが現状だと思います。[PC/30人~99人/福岡県]

完全に週休2日制を導入する為には、発注者・元請け各社が同じ方向を向かなければならない。地域や業種にばらつきがあると、定着は難しいと考えます。また、労働者の給料体系が完全に月給制となれば、確実に履行できるとおもいます。その為に仕事量の確保・利益の確保が、絶対条件とおもいますが。[PC/30人~99人/広島県]

完全週休2日になることは結構なことと思いますが、土木現場において天候、その他の理由による不稼働日がある事は否めなく、工期的な圧迫をうけることも考えます。また閑散期もあることから、柔軟な対応が出来ればと考えます。[PC/100人~299人/奈良県]

我々下請(専門工事業)は元請(ゼネコン)から、工期が間に合わないから、土日も出てくれないかと言われれば断れない。[その他/10人~29人/福岡県]

工期の関係で現場が土曜日や祝日に稼働するために週休2日制度の導入が難しい[その他/30人~99人/大阪府]

### 3. 法律で週休2日制を定めるべき

発注者が元請業者への休日の指導徹底すれば週休2日制を採用出来る。[基礎/10人~29人/沖縄県]

週休2日制を導入できない発注業者に罰則などペナルティを科すべきなんでもかんでも下請業者に負担をかけすぎ[内装/5人~9人/群馬県]

国が元請けに罰則付き法律を制定して、土曜日祝日は作業禁止にしてくれないと不可能だと思う年々暑くなり夏も命の危険があるのに相変わらず工期の一言で何も対策などしてないのも問題だと思う[鉄筋/1人~4人/福井県]

法律で週休2日を定めてもらえなければ、浸透することが出来ない。日給月給という給与体系を認めないように法整備してほしい。[鉄筋/10人~29人/静岡県]

週休二日制と完全週休二日制の違いを説明する事が大事だと思います。全現場でバラバラの休日取得で対応するのは反対です。休日を決めて全国的に完全閉所とすべきだと考えます。[鉄筋/30人~99人/静岡県]

徐々にというのは恐らく不可能(土曜日稼働する現場を探して

稼ごうとする為)なので、全域で一斉に始めることが必要。それに伴い、『工程を何よりも優先する』ような管理の見直しが早急に必要である。[鉄筋/30人~99人/埼玉県]

工期に相当な余裕を持たせること、建設業は土・日休みということを経営で義務付けする等、ドラスティックな対応をしない限り建設業の週休2日制は永遠に不可能だと思う。[設備/10人~29人/岡山県]

公共、民間すべての現場が閉所すれば必然的に週休2日になると思われます。土日は作業禁止等の通達があれば、コンプライアンス上遵守しようとするので効果的だと推測します。[カッター/10人~29人/大阪府]

大手ゼネコンが土曜を休みにしても、小さな工務店やハウスメーカー等は休めません。修理以外は土日祝日の工事は罰金、等の法改正が無い限り無理だと思います。完全週休二日ではなくとも休日の確保が出来ない会社は厳重に処罰されるなど、厳しいペナルティを課さない限り、企業努力だけでは実現不可能では無いでしょうか。[設備/5人~9人/新潟県]

官民の発注する工事の全てにおいて一斉に運用しないと、稼働している他工事で働く等、週休2日制が成立しない。[鳶土工/30人~99人/広島県]

現場が稼働しているのに、人だけ休ませることはできません。全業種が休日となり、現場が閉鎖している状態をつくらせない。[型枠大工/10人~29人/秋田県]

工期、予算、その他現状下においては無理かと思う国の法的に決めなければ不可能かと。[左官/10人~29人/宮城県]

休日作業を強いる直近上位の発注者への指導・懲罰は必要かと思いますが、慢性的人手不足に悩まされている建設業界には、現状不適な制度だと思います。[塗装/10人~29人/埼玉県]

### 4. 適切な工期の設定が必要

週休2日制にしてもやれる工程が欲しい。[圧接/10人~29人/東京都]

現場の工程上、土曜日がなかなか休めない[基礎/30人~99人/埼玉県]

施工サイクルを確保しようすると、残業時間を増やすしかない。残業時間が増えると労務単価のアップがあっても、労働者の身体への負担が心配である。[基礎/30人~99人/福岡県]

年度末工期の内装工事の場合、前工程の遅れを仕上げ工事で挽回しようと無理な工程の指示がなされている。この為仕上げ関連工事の作業員には適正な休日を当てられない。また反対に仕事の閑散期には休みを強要する場合もある。適正な工程と工事完成時期が重ならない発注の平準化が必要と思われる。[内装/5人~9人/秋田県]

受注量の平準化と適正な工期願う[内装/10人~29人/青森県]

工期がある上での週休2日となると、人員確保のためのコスト

がかかります。安全面重視もいいですが、工事時間の短縮や、作業工率の悪くなるいきすぎな安全対策も多く、出来高が作業員の給与ともはやあいません。[内装/10人~29人/大阪府]

適正工期がない。(仕上げ工事な為、工程の遅れの躰寄せが常時。増員、残業等で対応しているが経費増になっている)[内装/30人~99人/香川県]

コスト優先で工期が極限まで短縮されています。前工程(基礎・躯体業者)では雨天でも作業しているが弊社(タイル工事業)では雨は作業できず結果的には休場日でも作業していません。賃貸マンションでは1階高あたり14~16日で工程が組まれそれに準ずるように各業者進行が組まれます。最上階でもこれは同じで極めて猶予のない工程となります。最上階をコンクリート打設後、最低一か月のコンクリート躯体養生期間を基準法で定めタイル施工後最低2週間の貼り付け養生→目地詰め1週間の養生→化粧シーラー→吹付→洗い工事のような定めがあれば2か月間の後期延長となります。このような背筋検査に肩を並べるような厳格な検査を設けない限り改善はありません。工期のゆとりができれば減少する労働力に対応可能で日本の建築技術の品質低下→労務費のアップ→新たな労働力の確保につながる最後の手段だと思います。休日の前に労働環境を見直さない限りゆとりの休日などありません。[タイル/1人~4人/愛知県]

前工程が遅れた時の仕上業者への工程圧縮をやめてほしい。発注者の理解が必要だが、工期が間に合わない場合の工期延長が必要(公共・民間共)[タイル/10人~29人/静岡県]

工事現場では、週休2日をしても工期に間に合わせるためには、最終仕上げ事業者が土日仕事をしなくてはならなくなる場合が多い。[タイル/10人~29人/香川県]

工事が重なり、工期が間に合わない時は日曜出勤もある。[鉄筋/5人~9人/北海道]

工期からくる工程表により週休二日制は難しく、結局休日出勤による割増賃金支払いが増加するので会社は負担増になってしまう。[鉄筋/10人~29人/新潟県]

1、適正な工期による発注。2、発注者の理解。3、受け負けない制度の法改正。を実施できれば有難い。[設備/100人~299人/東京都]

若年者を雇用するにあたって週休2日は急務である。元請業者及び発注者が適正な工期を順守してほしい[設備/10人~29人/北海道]

元請(建築会社)からの発注工期の中に土、日、祭日を除く工程で有ってほしい[基礎/5人~9人/石川県]

天気による仕事の遅れがあるため、適正な工期をお願いしたい[板金/5人~9人/徳島県]

元請の行程で後半の仕上げ業者にしわ寄せがくる。[左官/5人~9人/岡山県]

零細企業にとっては死活問題ともなり兼ねない悪法だと思われる。日給月給制が多いこの業界では月給制にしない限り、週休二日制は無理であり、月給制にするには年間の一定した工事量を期待したい。また、大手ゼネコンが週休二日制を導入しても民間の中小企業が導入していない場合、ゼネコン離れが始まる

のではないかとと思われる。特に建築工事の仕上げ業者に関しては躯体工事の遅れ等を工期に間に合わせるために週休二日どころか日曜まで働かないと間に合わない状況が多々あるので、十分過ぎる程の工期を見込んで発注をかけて頂きたい。[左官/10人~29人/愛媛県]

6日間の作業工程が、5日間になっても工期の余裕がなく、人員の増員をしないと行けない。賃金を上げないと人がはいて来ない。[左官/10人~29人/福井県]

元々の契約工期が短いと躯体工事の人員不足で工期が遅れ、そのしわ寄せで仕上げ工事の工期が短縮され完成期日が決まっているので休みたくても休めないのが現状。[塗装/10人~29人/石川県]

発注者及び元請会社の都合による工程調整が無くならないと普及しづらいと考える。[PC/10人~29人/宮城県]

工期設定の見直し。経費の見直し。発注時の完全週休2日制の導入徹底。[PC/10人~29人/宮崎県]

国・県等公共工事が適正な工期で定着を図ってほしい。一方は休みで別工事が動いていけば休みは取得できない。[PC/30人~99人/沖縄県]

余裕のある工期設定希望[PC/30人~99人/栃木県]

工期がないため残業が増す[PC/30人~99人/東京都]

余裕のある工期を設定していないため、工期の遅れが週休2日の実施に至らない、最大の理由。[その他/30人~99人/栃木県]

## 5. 必要だが実現は困難

内勤者は取得できるが、現場担当者は実質的に困難な状況[設備/300人以上/東京都]

週休2日制にする方が望ましいが、人材不足や天候等にも左右されやすいので、実際には現段階では難しいと思う。しかしながら、今後は建設業全体で取り組む必要が有ると思う[設備/5人~9人/岡山県]

週休2日制は現在建設業に携わっている中小企業には適していない制度だと思う。前門で回答したことを改善しなければ週休2日制はできない。[設備/30人~99人/神奈川県]

民間工事は現受注では、成立していません。[基礎/30人~99人/北海道]

働く人を確保するためにも今後週休2日制は必要と考える。現場の人たちはなかなか完全週休2日制は難しいのが現状である。[基礎/30人~99人/東京都]

下請け業者の週休2日は大変難しいと思う。[基礎/30人~99人/香川県]

現場によって考えが違ふ為なかなか出来ないのが実態[基礎/30人~99人/北海道]

土曜日に作業している職人さんの材料の不足に対応するために、当該現場の担当者が、土曜日の午前中に出勤している本来は現場の段取りを前もってすれば良いのではあるが、い

くつもの現場を抱えている担当者は、どうしても土曜日に出勤せざるを得ない[内装/5人~9人/愛知県]

1次下請け会社(直接職方を、保有しない会社)は、4週8休以上可能ですが、実働の技能士会社においては、請負制度及び現場工期など4週4休が、現状では目いっぱいかと考えます。(休日に対する収入の減少等検討しなければならない。)[内装/10人~29人/北海道]

業界によって導入は難しいと思う。特に建設業は無理。[内装/10人~29人/埼玉県]

技能者の人手不足の解消 技能者の育成現場の工期の見直し 建築業界の工事単価及び賃金アップ を行なわないと技能者の週休2日制を実現するには厳しいと思います。[内装/30人~99人/埼玉県]

有給休暇の取得が難しくなるので、有給休暇の取得義務があるに対応は難しい[内装/30人~99人/秋田県]

旧態以前の実況があり、難しい[内装/100人~299人/東京都]

交替制で週休2日制にするためには、従業員不足のため現状、今後も可能性は低い。そのため、元請が土曜日の完全休日とし、稼働日数が減少するために単価の見直しを応じてもらう。[圧送/10人~29人/埼玉県]

事務作業など天候を問わずに作業可能なら完全週休二日や計画的な休暇も可能だと思われる。しかし、天候に左右され雨天時に作業できない仕事まで土日休日にされてしまうと実質働ける日にちが週5日以下になってしまうため、完全に土曜日を休みにせず月~土の内5日もしくは月8日以上の日を取るなど天候に左右される野外作業ということを考慮に入れる必要があると思います。[タイル/5人~9人/神奈川県]

この業界では、下請け企業では現実的に不可能に近いと思います。[鉄筋/5人~9人/長野県]

建設業界には「休むことは悪いこと、休むのは怠け者」という概念が根強く、連休を取れば白い目で見られる、レジャー目的で有給休暇を取得すれば後ろ指を差される。こういう偏った思考をまずは改善しないとイケない。また、元請の工期設定が短く、そもそも祝日を無視した設定になっている。週休2日制導入を進める役所、一方で工期までに工事を完成させたいがゆえに「やれやれ」の一点張りの役所。非常に矛盾している。公共工事ですら週休2日制が実現できていないのに、民間工事での週休2日制導入は到底無理だと思う。十分な人員の確保、受注量の平準化も週休2日制を導入するうえでは大きな壁だと思う。[鉄筋/10人~29人/福島県]

下請け業者とすれば、発注者や元請の意向にそえるよう業務を行っていくので、工事の進捗状況、工期、等のかねあいからおのずと土曜日は休めない状況が生まれてくる。企業としては週休2日を導入したい気持ちはあるが、環境が整わない限り無理な面がある。[鉄筋/30人~99人/長野県]

工事現場では悪天候での作業中止などによる臨時の休日がある場合工期が遅れるので施主に迷惑をかける恐れがある。[鉄筋/30人~99人/大阪府]

公共工事が主体で、発注者である自治体の発注スピードも秋

から年末、年度末にかけて尻上がりに加速発注している。弊社の売り上げも、年度の下半期に移ぎ時と集中している。この時期に移がなければ、上半期の失速する受注状況では、会社として維持していけない。今の状況として、繁忙期の土・日週休二日制は、決行することは厳しい。[設備/5人~9人/福岡県]

天候次第で休みが返上になる事もあるし、工期内で仕事が終わらない事もあるので、完全週休2日制は難しい。[設備/5人~9人/静岡県]

元請工事を主に行っているが、下請け工事でも多少行っている。元請企業の大半がまだ週休2日制となっていない為、当社休日にも工事依頼が入るので調整に困る。特に開通日等が設定されている工事は、工期終盤になると元請企業等は1,2カ月無休状態で現場作業を行っている。人手不足の上、工期・開通日等の制約が有る中、週休2日制を実施するには根本的(発注者・国)がもっと変わらなければ無理だと思う。いろいろ対策を講じているのは承知の上だが。[設備/10人~29人/岩手県]

以前よりはだいぶ改善されてきている感じではありますが、単年度予算という仕組み上、年度末に工事が集中する事がまだまだある、そんななか、現場仕事でもある為、天気に左右される事も多々あり、どうしても年度末の繁忙期には休日出勤が増える傾向にあります。年度末の予算の繰越しを簡単に出来る仕組みが出来ると、発注者、受注者双方が助かるのではないかと思います。[設備/10人~29人/福岡県]

以前よりはだいぶ改善されてきている感じではありますが、単年度予算という仕組み上、年度末に工事が集中することがまだまだあります。そんななか、現場仕事でもある為、天気に左右される事も多々あり、どうしても年度末の繁忙期には休日出勤が増える傾向にあります。年度末の予算の繰越しを簡単に出来る仕組みができると、発注者、受注者双方が助かるのではないかと思います。[設備/10人~29人/福岡県]

除雪等、天候に左右される業務を行っているため完全週休2日というのが難しい。[設備/10人~29人/北海道]

土・日の特定は難しい。[防水/5人~9人/兵庫県]

公共工事が天候の悪さを理由に工期延長させて休まない為、雨天時に施工できない防水屋が土曜休むのはムリ[防水/10人~29人/富山県]

民間では、年間での仕事量の平準化が困難と思われる為、週休2日制も難しいと思う。[防水/10人~29人/東京都]

変形ではあるが休日出勤は、振り替え休日でも週5日の労働時間に対応している。防水業等・外壁に関わる事業は現在の方法で行うしかないと考える。[防水/30人~99人/新潟県]

週休2日を導入したいが、工期、作業人員が足りず、導入できない状況である。[塗装/5人~9人/鳥取県]

改修工事の場合、土日祭日の作業日が多い[塗装/5人~9人/大阪府]

現状では特に改修工事においては顧客先及びエンドユーザーも含め、意識改革を図っていかないと完全週休2日制はハードルが高いと感じている。工期の見直し、エンドユーザーの理解、顧客

先の理解、労務単価、受注量など問題山積と感じている。[塗装/10人~29人/東京都]

本来は完全週休 2 日制に賛成であるが、現況を鑑みると無理な状況である。[ Cutter / 1 人 ~ 4 人 / 熊本県 ]

若手社員は完全週休二日制を望んでいるが、工場の設備仕事があるので実施できていない。[ Cutter / 5 人 ~ 9 人 / 愛知県 ]

特殊性のある仕事で出張対応での週休二日制は難しい[Cutter / 10 人 ~ 29 人 / 島根県]

土木建築業は、いまだに土曜休みのところは少なく祭日もお願いされる事が多いです。[ Cutter / 10 人 ~ 29 人 / 福井県 ]

誰でも分かりやすい日々の出向ノルマが達成できなければ、週休 2 日は重荷になると考えます。[塗装/10人~29人/埼玉県]

週休 2 日制にしたら休める日が増えると考えたが、業務量に変化がないため逆に休日出勤が増えた。[ 葺土工 / 10 人 ~ 29 人 / 兵庫県 ]

人手不足のあおりをうけ、人員の採用が思うように進まないために、一人ひとりに課す負担が大きくなり、完全週休 2 日制を導入しても、現場担当者、および工事担当者は土曜出勤をしないと仕事が終わらない。[ 葺土工 / 10 人 ~ 29 人 / 東京都 ]

本来であるならば自社の努力で週休2日制を実施するべきだと思います、但し現状では作業員不足、賃金、工期等諸問題があり実施するにはムリがあります。[ 葺土工 / 10 人 ~ 29 人 / 東京都 ]

人材不足で 週休2日制の取組みをする余裕がありません。[ 葺土工 / 30 人 ~ 99 人 / 北海道 ]

建築労働者、には、考えづらい[型枠大工/10人~29人/東京都]

民間工事は、安く・早くがアピールポイントなので、週休 2 日制は、実現しにくいと考えています。ただし、現在以上の単価や給与が支給され、かつ、画期的に早く出来る工法が発見できれば、可能だとも思います。[型枠大工/10人~29人/茨城県]

現状として現場が土曜日に関してはほぼ全作業所、祝日についても 30~40%の現場が稼働していることにより工程の日数がカウントされているために休むことはできない。現場の担当社員や本社業務に関しても現場が相当数稼働している以上全休にすることができないでいる。[型枠大工/30人~99人/東京都]

問 1-6 で回答のように、外仕事(晴れでないと施工できない)や、冬季には仕事ができないなど天候に左右されるので工期が余裕あっても週休 2 日などは難しいと思う(4月の年度初めすぐ工事を出してほしい)[板金/5人~9人/富山県]

週休 2 日制は雨天時及び現場の進捗状況により定める事が難しい[左官/5人~9人/宮崎県]

この仕事は天候に左右するので[左官/5人~9人/福井県]

週休 2 日は無理[左官/10人~29人/山口県]

日本社会において、中小企業の建築会社が週休 2 日制を導入していたら経営が出来ないです。人件費等に加え税金の支払いが大変です。[内装/1人~4人/神奈川県]

工事の都合により土日しかできないケースもあるため、週末 2 日共休むことは極めて難しい従業員のことは極力配慮しているので、企業の実態を知らない官庁側が、押し付けるように週休二日制や残業制限を設けないでほしい[内装/10人~29人/山形県]

休めるなら休日にしたいが、土曜日、祝日も工期に入っている。現場全体が全休にしないと休めない。前工程の遅れによるシワ寄せが当職種に来るため、休む余裕がない。[内装/10人~29人/山形県]

内装仕上げ工事の為、本体工事の遅れの為仕上げ工事の納期短縮が有るため納期に間に合わせるため土日の工事をしないと納期に間に合わない。[内装/30人~99人/長崎県]

天候に左右される職種のため、完全な週休 2 日を実施するのは難しい。[造園/5人~9人/山口県]

官公庁が週休2日制を推奨しても、台風等が発生した際に緊急招集されるのは業者の方で、災害のために官公庁発注者は工期を延長してくれないことが多いので、現状ではできません。現場を知らない方々を作る法律や改革は実生活に即していないのが実情です。もっと現場や世間の声を理解してください。[造園/5人~9人/神奈川県]

天候に左右される業種で積雪もある地域では完全週休 2 日制は難しい。民間(個人宅)では残業も難しく、人材不足もあり日数が足りない。年間休日 100 日程度なら可能だが毎週 2 日を休むようにはできない。[造園/5人~9人/福井県]

12月は繁忙期、1~3月は仕事量が少ないので、年間を通じての週休2日制の導入が困難[造園/5人~9人/三重県]

屋外作業につき、年間を通して平日雨天の日が多い為、無理な点が多いです。(雨の日は民間・公共ともに現場に入れない)[造園/5人~9人/香川県]

現在の給与・賞与をそのままにしての週休 2 日は厳しいです。又・工期内に終了する為には人材も増やさないと無理です。[造園/5人~9人/鹿児島県]

民間工事が多数のため(相手方が土曜日休日の場合がある)、完全週休 2 日制は難しい。[造園/10人~29人/北海道]

兼業事業もあり、他の部署では週休2日制を望んでいますしかしながら建設関係は、元請の工期の状況もあり週休2日制は難しいです。まずは発注者側から業界の改善を図りそこから徐々に変わってを期待したいです。[造園/30人~99人/北海道]

工期の問題、天候に左右されることも多く週休 2 日制の導入には問題がある[造園/30人~99人/長崎県]

現場工期により実現は難しい[タイル/10人~29人/静岡県]

天候などの理由で実現は難しいと思う。残業の増加につながる[塗装/5人~9人/北海道]

建設業界全体で一斉に改革しないと無理だとも思います[塗装/5人~9人/香川県]

・現場での職員は交代で休みを取っているが、下請業者は基本的に4週4休である。

・土木工事の現場としては、天候に左右されるためどうしても休みを取りにくいので、4週8休にして工期に間に合わなかった時に工期延期できるのかがわからない。(工期遅延による指名停止になるのでは)

・民間工事の場合は、4週8休にした場合に工期が延びることを発注者に理解してもらうことが難しい。

[PC/100人~299人/大分県]

天候に左右される業種なので工期に間に合わなくなる作業員の大半は一人親方の為、土曜日祝日も仕事の要望が有る[その他/5人~9人/愛知県]

## 6. 必要ではない

適度な休日は必要だが、休みが多ければ良いとは思いません。(4週8休)各職業により違いが有るので年間で考えた方が良いと思う。休みが多くなると生産性と価格とのバランスが必要で全体的にはコスト高で問題有り。[鉄筋/30人~99人/北海道]

週2日休まなければならない理由が理解できない[防水/10人~29人/福岡県]

春は比較的仕事が落ち着いているため土曜の休みを取り入れてます逆に秋は仕事を立て込んでいて土曜も出勤することが増えます。しかし休みを取らない様に強制することはありません。日曜日は基本お休みです。[カッター/10人~29人/新潟県]

近年、祝祭日の増加や連休にしていることから、特に週休2日制にしないで固執しなくても良いのでは。それよりも、有給休暇を取得し易い環境を整えることが優先ではないかと考える。[鷹土工/100人~299人/大阪府]

必要とは思っていない、顧客の打ち合わせなど当然土日になることが多いので[内装/5人~9人/神奈川県]

休日の作業があることは仕方がない業種、代休をとれるようにしていくことが大切。日本人の労働時間数を減らし、働かなくすることで、西洋の働くことが罪だと考える文化に近付け、日本の国力を下げることを狙っているのではないかと思います。働くことが喜び、日本の伝統文化。訳の分からない、祝日が多すぎる。[塗装/5人~9人/茨城県]

建築業の実態に即してない悪法である。職人の世界は日当月給である。働いてなんぼなのに、強制的に週休二日を押しかけるのは納得いかない。ゼネコンも裏表がある。工期に間に合わないと解ると、週休0休どころか、24時間体制だ。週休2日などにしたら、今以上に仕上げ業者にしわ寄せが行くことは火をみるより明らかである。[塗装/10人~29人/愛知県]

週休2日制に関して、当社は世の中の流れに合わせて導入していない。社員とのコミュニケーションの中で必要に応じて導入している。ベテラン職人の体力的配慮、若年職年の休日があることへの配慮かつ給与が下がる心配である。[塗装/10人~29人/沖縄県]

## 7. その他

完全週休二日制でも利益の出せるような仕事の仕組みを作るべきである。[設備/5人~9人/東京都]

建設業(特に建築)も完全週休2日制にするべきだと思う[基礎/30人~99人/北海道]

労働条件を明確にし、導入すべき[基礎/30人~99人/東京都]

現場作業所の週休2日(4週8級)の定着が必要[基礎/100人~299人/大阪府]

プレミアムフライデー以前の段階のプレミアムサタデーでさえ苦勞している状況。若年労働者の入職環境を考えれば、是が非でも休日の増加取得は不可欠と考えます。問1-7につながると思います。[内装/5人~9人/長野県]

工期と賃金の矛盾[内装/5人~9人/大阪府]

4週8休を取り入れた工程計画[内装/5人~9人/岡山県]

建設業において、内装工事は最終工程で国は製造業・建築躯体工事の方に比重が傾いていて、もっと内装工事の実態を見て確認をお願いします。[内装/10人~29人/東京都]

発注産業=請負業であると思います働く自由がある為。請負業と発注者をわけるべき[内装/10人~29人/埼玉県]

どのような形でも構いませんが、ご自分達の都合だけ主張して、制度を正当化するのは厳に慎んでください。何か最近、そういう方々増えていきますよねと言うだけなら、すぐに制度自体やめてもらいたいです現場で働く人には迷惑以外ありません[内装/10人~29人/神奈川県]

建設業全体での取り組みとしなければいけない。[内装/30人~99人/愛媛県]

休日勤務者に対して営業日の代替休暇を取得させて長時間労働を抑制している。[内装/30人~99人/茨城県]

1年を52周とした場合、年間合計休日数が長期休暇も含め104日以上あれば、週休2日制として成立するのでしょうか。[内装/100人~299人/大阪府]

推進してほしい。[内装/100人~299人/徳島県]

製造業と建設業では仕事の取組み時間が全く違うのに同様に扱うことが、まずおかしい。元請け、本社務めは休むが下請けは土曜も仕事するのが現実だ。[圧送/10人~29人/島根県]

現実的にどう対応したらよいか分からないので、いろいろな情報をしていただきたいし、指導もしてもらいたい。[圧送/10人~29人/富山県]

弊社の社員は特に問題はないと思っているが、一人親方の職人は問1-7で回答している事を特に気にしています。[タイル/5人~9人/愛媛県]

社員は振替休日を含めれば、ほぼ週休2日は維持できますが、問題は作業員(タイル業界ではほとんどが外注作業員)をいかに週休2日にするかではないでしょうか。[タイル/5人~9人/東京都]

賃金アップを希望する社員の中で、相応しい実績を上げる為には「完全週休 2 日制と残業なし」という環境では現実的ではないと感じます。その環境で高給を得られる能力の人材はほんの一握りです。また高給を希望するが実績を上げられない方は時間(休日出勤や残業)でカバーするしかないわけですが、事実として悪戯に時間を浪費する方も居るわけで、これを法律的に区別できるシステムがないので経営者はとても厳しい。いっその事、残業や休日出勤は無給にして、就業成果を基盤にした労働基準も追加し、企業側は選択できるようにしてほしい。そうすれば雇用側も自分の希望する労働基準を採用している企業を選択できます。[タイトル/5 人~9 人/埼玉県]

問-7 の最低条件をクリアする事が先決。[鉄筋/10 人~29 人/大阪府]

当地区の繁忙期 9 月、10 月は 4 週 2 休です。週休 2 日制の前に 4 週 4 休も確保したい。[鉄筋/30 人~99 人/北海道]

すべての現場が週休 2 日を行い、日給月給の労務単価がアップし、職人が土曜日を働かなくてもいい環境をつくっていく。[鉄筋/30 人~99 人/大阪府]

週休 2 日制よりも、現場の場合は、猛暑日、冬季の雨日の対応等が有効と考える[鉄筋/30 人~99 人/東京都]

建設業(業界)全体で週休 2 日制に基づく工程の設定、日給単価アップできるような労務費の確保が必要と思います。[鉄筋/30 人~99 人/埼玉県]

まだ、休暇の過ごし方に慣れていない[鉄筋/30 人~99 人/埼玉県]

発注者側の意識が大事。ゼネコン、一次業者の努力だけでは不可能。[鉄筋/100 人~299 人/東京都]

経営環境の改善をしなければ不幸な結果となる。[設備/5 人~9 人/高知県]

完全週休 2 日にするには、工期の見直し・労務費のアップ・経費率のアップ等連動しなければ、かけ声だけでは難しい[設備/10 人~29 人/北海道]

発注者の要望事項の平準化が必要と思われる[設備/10 人~29 人/埼玉県]

民間工事の 1 次下請が多く、元請(支店業者)の体制に影響する[設備/30 人~99 人/福岡県]

防水等雨で作業できない仕事は、土、日の週休 2 日は、実際より、休みが多くなる。土、日でなく(に限定しない)考えるべき。[防水/100 人~299 人/東京都]

土日、又は週休二日制になると日給制の技能者は収入が減少する。人手不足の時期に作業日程が狂うと技能者の手配が更に厳しくなり企業の負担が増加するのは間違いない。しかしながら、週休二日制になじんでいる若年層を確保するためにはこれの導入を推進しなければならないと考える。[塗装/10 人~29 人/広島県]

週休 2 日制にする理由は、身体の休息 にあると思うが、実際には休暇を利用して外遊するなど、イレギュラーな疲労が蓄積したまま週初めの就労にあたる機会が増えると断言する。計画的な休日の過ごし方ができる人は週休 2 日でなくても、労わり

ながら就労し続けられるし、できない人は休日が 2 日だろうが 3 日だろうが就労に影響を及ぼす過ごし方しかできない。とらえる側の人間が目的を理解していなければ、ゆとり教育同様に何の解決にはならない。自分としては週休 2 日にするなら連休にするなど邪な案でなく、例えば日曜日以外は水曜日あるいは木曜日あたりを休日にしたほうがよほどに 身体の休息になると考えるが、そんなことできないでしょうね。しょせんが建前だから。[設備/10 人~29 人/静岡県]

本当になったら良いです。そのためには過当競争をなくし、単価をアップしてもら。法定福利費を含めての取り決めが結局まかりとおっているの、消費税的に扱わないと非常に厳しいです。ゼネコンは表向きは外枠ですが、実際は全体の金額でどうだという話になります。[設備/10 人~29 人/愛知県]

建設業界も完全週休 2 日にするべき。土曜日も休日にしたいが、せめてまずは午前のみ等徐々に減らしていくべき。建設業界の企業は休みに対する意識・取組が低すぎる。[塗装/30 人~99 人/東京都]

どうして週休 2 日なのか PR が少ない。(なぜ週休 3 日じゃないのか・なぜ休日が必要か等わからない) によって事業主・労働者を納得させられない。[機械土工/30 人~99 人/東京都]

2022 年までに完全導入を目指す[機械土工/30 人~99 人/北海道]

管理部門(本社や営業所)と現業部門(工事現場や工場)では休日を取得出来る環境が異なりすぎる。[機械土工/100 人~299 人/東京都]

大手ゼネコン現場では、週休 2 日制の現場が増加している。しかし、そのしわ寄せが平日に来ている。たとえば「生コン車、ダンプ」等が平日に確保できないとか、「トラックが手配できない為に機械の搬出入が遅れる」等が発生している。[基礎/300 人以上/愛知県]

気象状況をも考慮した工程と工事費の見直しは必要だが、提案型の入札を厳格に審査出来る機関も必要ではないでしょうか。[鳶土工/10 人~29 人/栃木県]

建設業のほとんどの労働者が日給ではなく月給になれば実現に近づくとと思われる。[鳶土工/30 人~99 人/大阪府]

当社(一次下請け)及び二次下請けの技能者は日給制が多いので、月給制に移行し、週休 2 日にしていかなければならない。[鳶土工/30 人~99 人/東京都]

若年後継者雇入に対しては不可欠の問題です。将来性がかんがみ責任をもった雇用がしたい。[左官/10 人~29 人/広島県]

いずれ実施する予定[左官/10 人~29 人/岡山県]

週休 2 日を指導する前に祝祭日を休みにして下さい。こちらの方が大切です。[左官/10 人~29 人/福岡県]

若年新入社員確保のためには、絶対必要と思います。現状は、事業所、職人の激減により、身動きがとれない状態！[左官/30 人~99 人/福島県]

問 1-6,1-7 のとおり[左官/30 人~99 人/大阪府]

2 日制にするには下請に仕事発注しなければ納められない。

---

下請に発注すると利益率が下がります。[内装／1人～4人／石川県]

---

材料仕入メーカー等が、全て週休2日制の為、出来ればそれに合わせたい。[内装／5人～9人／長崎県]

---

大中小零細企業状況に応じた柔軟な週休二日制度の運用、週休二日にこだわらない年間休日数のあり方。[造園／1人～4人／山口県]

---

日給月給制の場合休日が増えると困る人が出てくる。[造園／10人～29人／鳥取県]

---

本社勤務体系と、現場管理と、アンケートを分けなければ答えようがない[塗装／10人～29人／東京都]

---

弊社は1次下請での請負が主体であり、従業員は月給制の社員です。しかし現場で働く労働者は2次以降の下請けの技能者で、大半が日給制です。従って2次以降の下請け会社(個人企業)では労働者の数も少なく、会社の就業規則も整っていないのが現状です。4週8休の実現を目指すには、1次の社員と2次の技能者と分けて考える必要があり、当然2次以降の日給制の技能者を中心に考えるべきだと思います。今回のアンケートの間1については、1次の社員を対象とした回答となっており、賃金や単価のベースアップについて考えるのは、技能者を対象としているはずです。[塗装／10人～29人／大阪府]

---

労働者の確保の点においてもすべきである。ただ、業界全体で動かないと確立できないと思う。[PC／10人～29人／鳥取県]

---

河川工事では湧水期施工、バイパス工事では開通時期発表等により工期に余裕がない、および施工時期が重なることでの人員確保が大変厳しい、工事の平準化、工期の延長、延長に伴う費用、作業員給与の月給化、などなど企業努力も必要ですが、全体での取り組みが必要ではないか。[PC／10人～29人／宮崎県]

---

当社は2年前から社会保険労務士と協議を重ね、技能工社員の全月給制に取り組み給与の目減りを無くし、また、4週8休に向けて就業規則の改正を行い段階的に休日が増える社会情勢に対応するべく行っております。[PC／30人～99人／長崎県]

---

・労務宿舎の充実(一人一部屋)を目指し、間接工事費に明記して費用計上して欲しい。[PC／30人～99人／埼玉県]

---

国交省ばかり週休2日制を言っているが、NEXCOは？[PC／100人～299人／静岡県]

---

## 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\_貴社の技能労働者の人数について[中央値]

全体で1企業あたりの平均技能労働者数は10人、基幹技能者数は2人である。請負階層別には階数が増えてゆくに従い技能者数は増加する。

		技能労働者の人数	登録基幹機能者の人数	職長の人数	その他技能労働者の人数
全体		10	2	3	4
合。民の割	公共工事が主体	12	3	4	5
	民間工事が主体	8	1	3	3
	公共工事・民間工事が半々程度	10	2	3	4
請負階層	元請	6.5	1	2	3
	1次下請	10	2	3	4
	2次下請以下	12	1	5	4
従業員数	1人～4人	3	0	1	0
	5人～9人	5	1	2	1
	10人～29人	10	2	4	4
	30人～99人	29	4	5	13
	100人以上	30	2	3	15
許可業種(回答数20以上)	土木工事業	20	4	5	10
	大工工事業	18	3	2	12
	左官工事業	15.5	2	5	6
	とび・土工工事業	16	3	5	6
	タイル・れんが・ブロック工事業	4	0	1	1.5
	鉄筋工事業	14	2	4	7
	塗装工事業	7	2	3	2
	防水工事業	6	2	2	2
	内装仕上工事業	2	0	0	0.5
	造園工事業	7	1	2	2
地域	北海道	12	2	5	4
	東北	12	2	4	5
	関東	9	1	2	4
	北陸	11	2	4	4
	中部	8	1	3	2
	近畿	7	1	2	1.5
	中国	9	2	4	4
	四国	8	1	2	3
	九州・沖縄	13.5	2	4	4

〈問 2-1 で技能労働者の該当者がいる場合のみ回答〉

## Q2-2\_技能者に支払っている給与額、及び負担している法定福利費について **[中央値]**

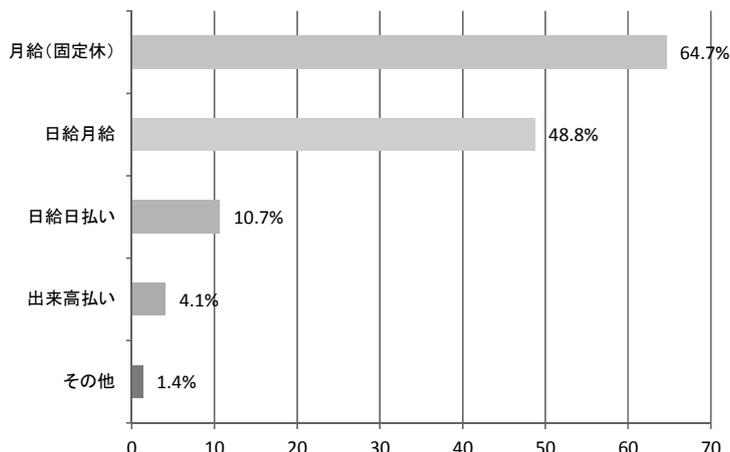
登録基幹技能者の平均給与額は43万9千円、職長は38万8千円、技能労働者は32万4千円である。属性別においても概ね熟練技能を保有する立場になるほど給与水準は高くなっている。

		登録基幹技能者			職長			技能労働者		
		給与	法定福利費の事業者負担額	年齢	給与	法定福利費の事業者負担額	年齢	給与	法定福利費の事業者負担額	年齢
全体		439,591	62,430	48	388,000	54,894	47	324,206	45,000	40
公・民の割合	公共工事が主体	446,443	63,119	48	400,000	54,902	47	335,735	47,148	43
	民間工事が主体	439,591	61,393	48	387,167	54,798	47	320,000	42,411	38
	公共・民間が半々	420,000	63,856	51	370,000	55,000	46	320,000	47,500	38
従業員数	1人～4人	387,333	50,782	49	319,750	41,517	43.5	280,000	33,702	34
	5人～9人	400,000	56,745	49	362,554	51,208	45	300,000	40,738	38
	10人～29人	427,040	59,026	48	376,883	52,207	48	308,658	42,728	38.5
	30人～99人	450,000	66,000	47	407,928	58,322	45	357,169	49,715	43.5
	100人以上	516,563	79,283	47.5	466,275	71,983	49.5	396,896	59,252	42
許可業種(回答数20以上)	土木工事業	478,813	67,745	49	400,000	55,236	49	365,941	52,968	48.5
	大工工事業	453,678	65,043	49	390,000	57,500	44	350,000	51,000	43
	左官工事業	414,655	48,915	46.5	370,000	47,000	45	328,165	40,071	43
	とび・土工工事業	450,000	65,538	48	419,000	60,000	47	364,208	52,723	43
	タイル・れんが・ブロック工事業	428,200	55,500	46	362,000	48,866	49	300,000	34,948	33
	鉄筋工事業	435,098	60,691	45	367,875	51,108	42	321,284	43,347	37
	塗装工事業	408,156	55,380	49	367,000	53,470	46	298,712	40,088	37.5
	防水工事業	394,474	57,389	51	385,376	53,738	47.5	296,827	38,990	27
	内装仕上工事業	400,000	58,523	47	390,000	52,213	50	288,440	38,206	31.5
	造園工事業	385,000	57,095	54	380,000	55,181	47.5	280,000	42,168	41
地域	北海道	429,599	56,000	49	372,532	50,764	50	317,864	43,441	41
	東北	415,655	58,049	46.5	358,802	51,041	46	305,072	40,492	41
	関東	480,000	68,250	49	448,050	62,332	49	362,500	49,708	38
	北陸	417,000	56,980	47.5	388,000	52,890	44	325,292	44,128	40
	中部	464,500	67,961	46.5	400,000	56,590	46	338,038	43,712	35
	近畿	458,000	66,404	47	402,666	58,199	45	341,750	45,151	38
	中国	434,569	59,503	50	416,637	54,137	46	322,500	45,000	40.5
	四国	375,000	53,990	47	349,000	49,743	45	287,250	43,630	41
	九州・沖縄	400,000	60,697	50	345,360	50,614	46.5	299,500	41,916	43.5

〈問 2-1 で技能労働者の該当者がいる場合のみ回答〉

### Q2-3-1\_給与の支払い形態(MA)

給与の支払い形態は、全体で「月給」が 64.7%と過半数を占め、次いで「日給月給」が 48.8%とほぼそれに次ぐ。「日給日払い」は 10.7%と少ない。従業員数が増えるに従って「月給」の割合が増加する傾向が見られる。

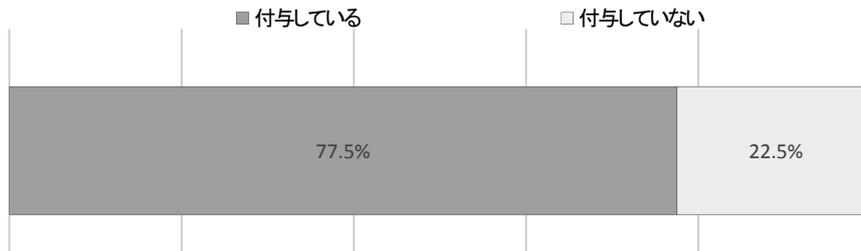


		合計	月給(固定給)	日給月給	日給日払い	出来高払い	その他
全体		730 100.0%	472 64.7%	356 48.8%	78 10.7%	30 4.1%	10 1.4%
公・民の割合	公共工事が主体	180 100.0%	122 67.8%	88 48.9%	17 9.4%	4 2.2%	1 0.6%
	民間工事が主体	430 100.0%	270 62.8%	212 49.3%	49 11.4%	23 5.3%	7 1.6%
	公共・民間が半々	120 100.0%	80 66.7%	56 46.7%	12 10.0%	3 2.5%	2 1.7%
請負階層	元請	109 100.0%	85 78.0%	40 36.7%	7 6.4%	1 0.9%	1 0.9%
	1次下請	544 100.0%	342 62.9%	276 50.7%	61 11.2%	23 4.2%	6 1.1%
	2次下請	71 100.0%	41 57.7%	38 53.5%	9 12.7%	4 5.6%	3 4.2%
	3次以下の下請	6 100.0%	4 66.7%	2 33.3%	1 16.7%	2 33.3%	0 0.0%
従業員数	1人~4人	43 100.0%	25 58.1%	15 34.9%	6 14.0%	4 9.3%	0 0.0%
	5人~9人	125 100.0%	82 65.6%	61 48.8%	13 10.4%	2 1.6%	2 1.6%
	10人~29人	333 100.0%	205 61.6%	179 53.8%	23 6.9%	15 4.5%	5 1.5%
	30人~99人	191 100.0%	134 70.2%	86 45.0%	31 16.2%	6 3.1%	2 1.0%
	100人~299人	34 100.0%	25 73.5%	15 44.1%	4 11.8%	2 5.9%	0 0.0%
	300人以上	4 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	61 100.0%	43 70.5%	31 50.8%	11 18.0%	2 3.3%	0 0.0%
	大工工事業	36 100.0%	23 63.9%	25 69.4%	2 5.6%	1 2.8%	0 0.0%
	左官工事業	35 100.0%	14 40.0%	25 71.4%	8 22.9%	1 2.9%	1 2.9%
	とび・土工工事業	169 100.0%	116 68.6%	73 43.2%	18 10.7%	5 3.0%	4 2.4%
	タイル・れんが・ブロック工事業	28 100.0%	14 50.0%	12 42.9%	2 7.1%	7 25.0%	4 14.3%
	鉄筋工事業	103 100.0%	60 58.3%	67 65.0%	12 11.7%	4 3.9%	0 0.0%
	塗装工事業	96 100.0%	57 59.4%	51 53.1%	7 7.3%	1 1.0%	1 1.0%
	内装仕上工事業	81 100.0%	58 71.6%	25 30.9%	7 8.6%	6 7.4%	0 0.0%
	造園工事業	47 100.0%	37 78.7%	21 44.7%	4 8.5%	0 0.0%	0 0.0%

〈問 2-1 で技能労働者の該当者がいる場合のみ回答〉

### Q2-3-2\_年次有給休暇の付与状況(SA)

年次有給休暇の付与、状況は「付与している」が77.5%と「付与していない」の22.5%を大幅に上回っている。この割合は公・民の割合別や請負階層別、許可業種別に見ても大きくは変わらないが、従業員数規模で「1人～4人」の企業では「付与している」が58.1%にとどまっている。

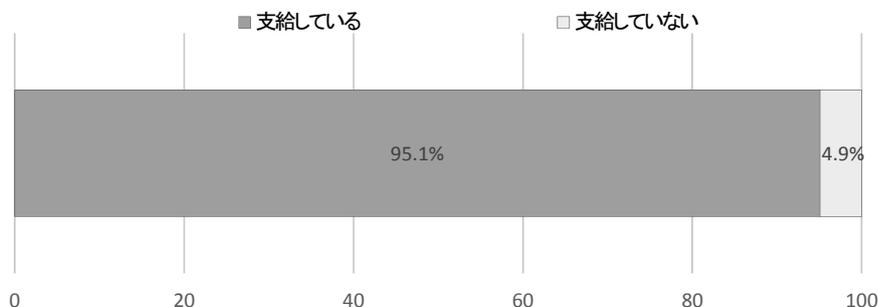


		合計	付与している	付与していない
全体		730 100.0%	566 77.5%	164 22.5%
公・民の割合	公共工事が主体	180 100.0%	143 79.4%	37 20.6%
	民間工事が主体	430 100.0%	327 76.0%	103 24.0%
	公共・民間が半々	120 100.0%	96 80.0%	24 20.0%
請負階層	元請	109 100.0%	94 86.2%	15 13.8%
	1次下請	544 100.0%	413 75.9%	131 24.1%
	2次下請	71 100.0%	54 76.1%	17 23.9%
	3次以下の下請	6 100.0%	5 83.3%	1 16.7%
従業員数	1人～4人	43 100.0%	25 58.1%	18 41.9%
	5人～9人	125 100.0%	85 68.0%	40 32.0%
	10人～29人	333 100.0%	253 76.0%	80 24.0%
	30人～99人	191 100.0%	165 86.4%	26 13.6%
	100人～299人	34 100.0%	34 100.0%	0 0.0%
	300人以上	4 100.0%	4 100.0%	0 0.0%
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	61 100.0%	55 90.2%	6 9.8%
	大工工事業	36 100.0%	20 55.6%	16 44.4%
	左官工事業	35 100.0%	22 62.9%	13 37.1%
	とび・土工工事業	169 100.0%	145 85.8%	24 14.2%
	タイル・れんが・ブロック工事業	28 100.0%	19 67.9%	9 32.1%
	鉄筋工事業	103 100.0%	70 68.0%	33 32.0%
	塗装工事業	96 100.0%	75 78.1%	21 21.9%
	内装仕上工事業	81 100.0%	61 75.3%	20 24.7%
	造園工事業	47 100.0%	42 89.4%	5 10.6%

〈問 2-1 で技能労働者の該当者がいる場合のみ回答〉

### Q2-3-3\_残業手当の支払い状況(SA)

残業手当の支払い状況は、全体で「支給している」が 95.1%とほぼ完全に実現している。この比率はどのカテゴリーで見ても大きな差はない。

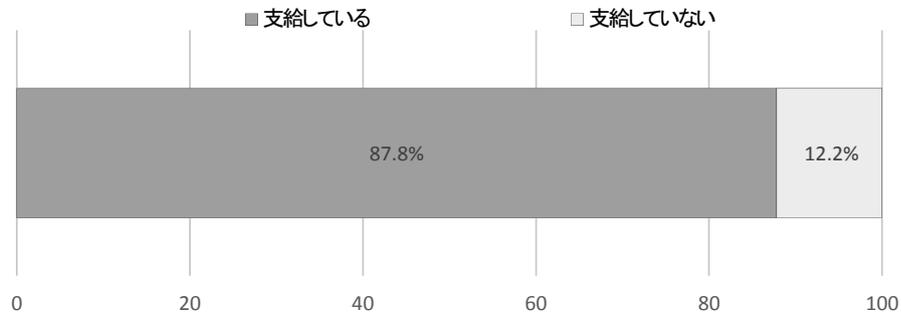


		合計	支給している	支給していない
全体		730 100.0%	694 95.1%	36 4.9%
公・民の割合	公共工事が主体	180 100.0%	179 99.4%	1 0.6%
	民間工事が主体	430 100.0%	402 93.5%	28 6.5%
	公共・民間が半々	120 100.0%	113 94.2%	7 5.8%
請負階層	元請	109 100.0%	98 89.9%	11 10.1%
	1次下請	544 100.0%	521 95.8%	23 4.2%
	2次下請	71 100.0%	69 97.2%	2 2.8%
	3次以下の下請	6 100.0%	6 100.0%	0 0.0%
従業員数	1人～4人	43 100.0%	36 83.7%	7 16.3%
	5人～9人	125 100.0%	110 88.0%	15 12.0%
	10人～29人	333 100.0%	322 96.7%	11 3.3%
	30人～99人	191 100.0%	188 98.4%	3 1.6%
	100人～299人	34 100.0%	34 100.0%	0 0.0%
	300人以上	4 100.0%	4 100.0%	0 0.0%
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	61 100.0%	59 96.7%	2 3.3%
	大工工事業	36 100.0%	34 94.4%	2 5.6%
	左官工事業	35 100.0%	35 100.0%	0 0.0%
	とび・土工工事業	169 100.0%	164 97.0%	5 3.0%
	タイル・れんが・ブロック工事業	28 100.0%	23 82.1%	5 17.9%
	鉄筋工事業	103 100.0%	101 98.1%	2 1.9%
	塗装工事業	96 100.0%	94 97.9%	2 2.1%
	内装仕上工事業	81 100.0%	74 91.4%	7 8.6%
	造園工事業	47 100.0%	40 85.1%	7 14.9%

〈問 2-1 で技能労働者の該当者がいる場合のみ回答〉

### Q2-3-4\_休日割増手当の支払い状況(S A)

休日割増手当の支払い状況は、全体で「支給している」が87.8%であり、ほぼ実現している。従業員数別には、従業員数が少ない企業ほど「支給していない」割合が増加する傾向がある。



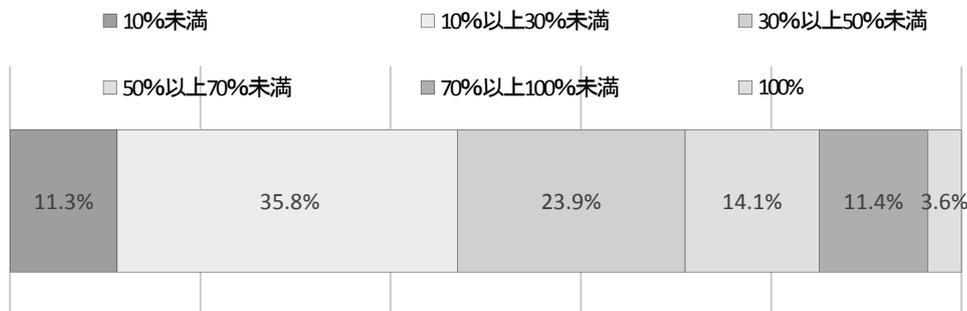
		合計	支給している	支給していない
全体		730 100.0%	641 87.8%	89 12.2%
公・民の割合	公共工事が主体	180 100.0%	165 91.7%	15 8.3%
	民間工事が主体	430 100.0%	374 87.0%	56 13.0%
	公共・民間が半々	120 100.0%	102 85.0%	18 15.0%
請負階層	元請	109 100.0%	96 88.1%	13 11.9%
	1次下請	544 100.0%	477 87.7%	67 12.3%
	2次下請	71 100.0%	63 88.7%	8 11.3%
	3次以下の下請	6 100.0%	5 83.3%	1 16.7%
従業員数	1人～4人	43 100.0%	32 74.4%	11 25.6%
	5人～9人	125 100.0%	103 82.4%	22 17.6%
	10人～29人	333 100.0%	293 88.0%	40 12.0%
	30人～99人	191 100.0%	177 92.7%	14 7.3%
	100人～299人	34 100.0%	33 97.1%	1 2.9%
	300人以上	4 100.0%	3 75.0%	1 25.0%
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	61 100.0%	52 85.2%	9 14.8%
	大工工事業	36 100.0%	31 86.1%	5 13.9%
	左官工事業	35 100.0%	28 80.0%	7 20.0%
	とび・土工工事業	169 100.0%	158 93.5%	11 6.5%
	タイル・れんが・ブロック工事業	28 100.0%	19 67.9%	9 32.1%
	鉄筋工事業	103 100.0%	93 90.3%	10 9.7%
	塗装工事業	96 100.0%	88 91.7%	8 8.3%
	内装仕上工事業	81 100.0%	66 81.5%	15 18.5%
	造園工事業	47 100.0%	38 80.9%	9 19.1%

## ●貴社の施工体制について

(貴社の概要で、最も多い請負階層が、「1次下請」、「2次下請」、「3次以下の下請」を選択した方のみ回答)

### Q3-2\_特定の元請・企業への専属度(SA)

特定の元請・企業への専属度(特定企業の売上高割合)は、全体で「10%以上30%未満」が35.8%と最も多く、次いで「30%以上50%未満」が23.9%、「50%以上70%未満」が14.1%と続く。

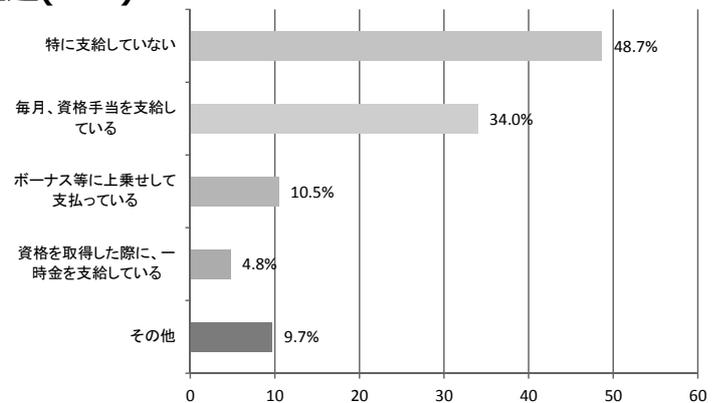


		合計	10%未満	10%以上 30%未満	30%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上 100%未満	100%
全体		702	79	251	168	99	80	25
		100.0%	11.3%	35.8%	23.9%	14.1%	11.4%	3.6%
公・民の 割合	公共工事が主体	131	16	40	27	21	17	10
		100.0%	12.2%	30.5%	20.6%	16.0%	13.0%	7.6%
	民間工事が主体	467	45	171	122	61	56	12
	100.0%	9.6%	36.6%	26.1%	13.1%	12.0%	2.6%	
	公共・民間が半々	104	18	40	19	17	7	3
	100.0%	17.3%	38.5%	18.3%	16.3%	6.7%	2.9%	
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	616	70	227	146	80	71	22
		100.0%	11.4%	36.9%	23.7%	13.0%	11.5%	3.6%
	2次下請	80	8	24	20	17	8	3
	100.0%	10.0%	30.0%	25.0%	21.3%	10.0%	3.8%	
	3次以下の下請	6	1	0	2	2	1	0
	100.0%	16.7%	0.0%	33.3%	33.3%	16.7%	0.0%	
従業員数	1人~4人	41	1	11	12	9	8	0
		100.0%	2.4%	26.8%	29.3%	22.0%	19.5%	0.0%
	5人~9人	118	8	39	30	21	17	3
		100.0%	6.8%	33.1%	25.4%	17.8%	14.4%	2.5%
	10人~29人	308	30	112	78	41	37	10
		100.0%	9.7%	36.4%	25.3%	13.3%	12.0%	3.2%
	30人~99人	189	24	73	44	23	15	10
	100.0%	12.7%	38.6%	23.3%	12.2%	7.9%	5.3%	
	100人~299人	36	11	13	4	3	3	2
	100.0%	30.6%	36.1%	11.1%	8.3%	8.3%	5.6%	
	300人以上	10	5	3	0	2	0	0
	100.0%	50.0%	30.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	50	6	15	17	7	3	2
		100.0%	12.0%	30.0%	34.0%	14.0%	6.0%	4.0%
	大工工事業	37	0	12	10	4	8	3
		100.0%	0.0%	32.4%	27.0%	10.8%	21.6%	8.1%
	左官工事業	35	2	13	12	3	5	0
		100.0%	5.7%	37.1%	34.3%	8.6%	14.3%	0.0%
	とび・土工工事業	160	32	47	30	17	19	15
		100.0%	20.0%	29.4%	18.8%	10.6%	11.9%	9.4%
	タイル・れんが・ブロック工事業	38	3	17	7	8	2	1
		100.0%	7.9%	44.7%	18.4%	21.1%	5.3%	2.6%
鉄筋工事業	103	4	37	24	20	16	2	
	100.0%	3.9%	35.9%	23.3%	19.4%	15.5%	1.9%	
塗装工事業	75	4	31	23	11	6	0	
	100.0%	5.3%	41.3%	30.7%	14.7%	8.0%	0.0%	
内装仕上工事業	119	15	45	24	16	17	2	
	100.0%	12.6%	37.8%	20.2%	13.4%	14.3%	1.7%	
造園工事業	11	3	4	2	2	0	0	
	100.0%	27.3%	36.4%	18.2%	18.2%	0.0%	0.0%	

## ●登録基幹技能者の能力評価と処遇について

### Q4-1-1\_登録基幹技能者資格取得後の処遇(MA)

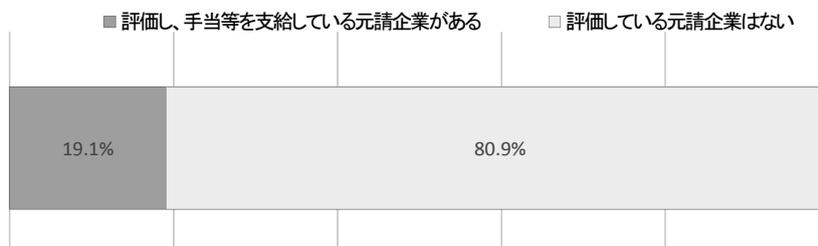
登録基幹技能者資格取得後の処遇については、「特に支給していない」が48.7%、「毎月、資格手当を支給している」が34.0%である。請負階層別には、元請が「毎月、資格手当を支給している」が45.9%と全体平均よりも12ポイント大きく、下請階層が増すに従ってこの割合は減少する傾向がある。



		合計	毎月、資格手当を支給している	資格を取得した際に、一時金を支給している	ボーナス等に乗せて支払っている	特に支給していない	その他
全体		544	185	26	57	265	53
		100.0%	34.0%	4.8%	10.5%	48.7%	9.7%
公・民の割合	公共工事が主体	152	55	6	13	68	18
		100.0%	36.2%	3.9%	8.6%	44.7%	11.8%
	民間工事が主体	297	93	16	33	150	32
	100.0%	31.3%	5.4%	11.1%	50.5%	10.8%	
	公共・民間が半々	95	37	4	11	47	3
	100.0%	38.9%	4.2%	11.6%	49.5%	3.2%	
請負階層	元請	74	34	6	3	32	5
		100.0%	45.9%	8.1%	4.1%	43.2%	6.8%
	1次下請	420	139	19	50	202	44
		100.0%	33.1%	4.5%	11.9%	48.1%	10.5%
	2次下請	47	12	1	4	28	4
	100.0%	25.5%	2.1%	8.5%	59.6%	8.5%	
	3次以下の下請	3	0	0	0	3	0
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
従業員数	1人~4人	20	3	1	1	14	1
		100.0%	15.0%	5.0%	5.0%	70.0%	5.0%
	5人~9人	79	26	8	7	42	10
		100.0%	32.9%	10.1%	8.9%	53.2%	12.7%
	10人~29人	253	101	7	27	111	23
		100.0%	39.9%	2.8%	10.7%	43.9%	9.1%
	30人~99人	160	51	9	21	76	15
	100.0%	31.9%	5.6%	13.1%	47.5%	9.4%	
	100人~299人	29	4	1	1	21	2
	100.0%	13.8%	3.4%	3.4%	72.4%	6.9%	
	300人以上	3	0	0	0	1	2
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%	
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	51	14	2	6	26	4
		100.0%	27.5%	3.9%	11.8%	51.0%	7.8%
	大工工事業	33	6	6	8	18	2
		100.0%	18.2%	18.2%	24.2%	54.5%	6.1%
	左官工事業	27	11	2	4	14	0
		100.0%	40.7%	7.4%	14.8%	51.9%	0.0%
	とび・土工事業	140	52	4	16	57	26
		100.0%	37.1%	2.9%	11.4%	40.7%	18.6%
	タイル・れんが・ブロック工事業	8	3	0	1	4	0
		100.0%	37.5%	0.0%	12.5%	50.0%	0.0%
	鉄筋工事業	85	21	2	7	50	6
	100.0%	24.7%	2.4%	8.2%	58.8%	7.1%	
塗装工事業	77	31	7	6	31	9	
	100.0%	40.3%	9.1%	7.8%	40.3%	11.7%	
内装仕上工事業	45	10	0	6	29	1	
	100.0%	22.2%	0.0%	13.3%	64.4%	2.2%	
造園工事業	30	16	1	1	12	2	
	100.0%	53.3%	3.3%	3.3%	40.0%	6.7%	

## Q4-2\_登録基幹技能者へ手当等を支給する元請(S A)

登録基幹技能者へ手当等を支給する元請の有無については、「評価している元請企業はない」が 80.9%を占め、「評価し、手当等を支給している元請企業がある」の 19.1%を大きく上回っている。下請の階層が進むにつれて、「評価している元請企業はない」が増加する傾向が見られる。

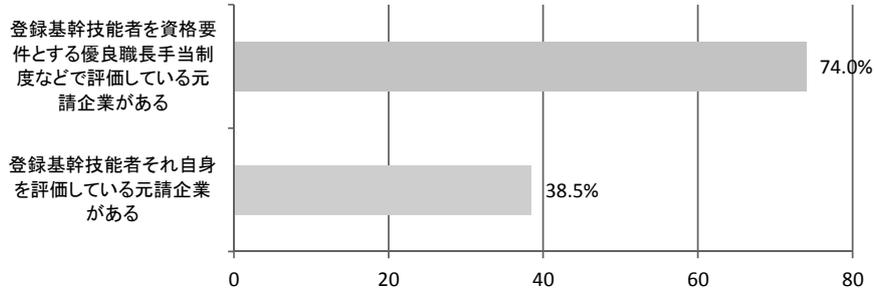


		合計	評価し、手当等を支給している元請企業がある	評価している元請企業はない
全体		544 100.0%	104 19.1%	440 80.9%
公・民の割合	公共工事が主体	152 100.0%	28 18.4%	124 81.6%
	民間工事が主体	297 100.0%	66 22.2%	231 77.8%
	公共・民間が半々	95 100.0%	10 10.5%	85 89.5%
請負階層	元請	74 100.0%	7 9.5%	67 90.5%
	1次下請	420 100.0%	92 21.9%	328 78.1%
	2次下請	47 100.0%	5 10.6%	42 89.4%
	3次以下の下請	3 100.0%	0 0.0%	3 100.0%
従業員数	1人～4人	20 100.0%	1 5.0%	19 95.0%
	5人～9人	79 100.0%	6 7.6%	73 92.4%
	10人～29人	253 100.0%	34 13.4%	219 86.6%
	30人～99人	160 100.0%	56 35.0%	104 65.0%
	100人～299人	29 100.0%	6 20.7%	23 79.3%
	300人以上	3 100.0%	1 33.3%	2 66.7%
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	51 100.0%	18 35.3%	33 64.7%
	大工工事業	33 100.0%	12 36.4%	21 63.6%
	左官工事業	27 100.0%	9 33.3%	18 66.7%
	とび・土工工事業	140 100.0%	22 15.7%	118 84.3%
	タイル・れんが・ブロック工事業	8 100.0%	0 0.0%	8 100.0%
	鉄筋工事業	85 100.0%	19 22.4%	66 77.6%
	塗装工事業	77 100.0%	9 11.7%	68 88.3%
	内装仕上工事業	45 100.0%	9 20.0%	36 80.0%
	造園工事業	30 100.0%	1 3.3%	29 96.7%

〈問 4-2 で「1 評価し、手当等を支給している元請企業がある」を選択した方のみ回答〉

### Q4-3 元請による登録基幹技能者の評価（MA）

評価している元請企業がある企業の評価方法については、全体では「登録基幹技能者を資格要件とする優良職長手当制度などで評価している元請企業がある」が 74.0%と多く、「登録基幹技能者それ自身を評価している元請企業がある」は 38.5%にとどまっている。



		合計	登録基幹技能者それ自身を評価している元請企業がある	登録基幹技能者を資格要件とする優良職長手当制度などで評価している元請企業がある
全体		104	40	77
		100.0%	38.5%	74.0%
公・民の割合	公共工事が主体	28	19	14
		100.0%	67.9%	50.0%
	民間工事が主体	66	20	54
	100.0%	30.3%	81.8%	
	公共・民間が半々	10	1	9
	100.0%	10.0%	90.0%	
請負階層	元請	7	1	6
		100.0%	14.3%	85.7%
	1次下請	92	36	69
		100.0%	39.1%	75.0%
	2次下請	5	3	2
	100.0%	60.0%	40.0%	
	3次以下の下請	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	
従業員数	1人～4人	1	0	1
		100.0%	0.0%	100.0%
	5人～9人	6	4	2
		100.0%	66.7%	33.3%
	10人～29人	34	12	25
		100.0%	35.3%	73.5%
	30人～99人	56	22	42
	100.0%	39.3%	75.0%	
	100人～299人	6	2	6
	100.0%	33.3%	100.0%	
	300人以上	1	0	1
	100.0%	0.0%	100.0%	
最も元工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	18	11	12
		100.0%	61.1%	66.7%
	大工工事業	12	2	11
		100.0%	16.7%	91.7%
	左官工事業	9	1	9
		100.0%	11.1%	100.0%
	とび・土工工事業	22	12	14
		100.0%	54.5%	63.6%
	タイル・れんが・ブロック工事業	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%
鉄筋工事業	19	6	15	
	100.0%	31.6%	78.9%	
塗装工事業	9	4	5	
	100.0%	44.4%	55.6%	
内装仕上工事業	9	4	5	
	100.0%	44.4%	55.6%	
造園工事業	1	0	1	
	100.0%	0.0%	100.0%	

〈問 4-2 で「1 評価し、手当等を支給している元請企業がある」を選択した方のみ回答〉

**問 4-3 (1)登録基幹技能者それ自身を評価している場合の具体例**

※日額平均：1,935 円 月額平均：22,154 円

元請企業名	支給額	回答企業の職種/規模/所在地
(株)竹中工務店	3,000 円/ 日	[型枠大工/5 人~9 人/大阪府]
	1,000 円/ 日	[鳶土工/30 人~99 人/大阪府]
清水建設(株)	1,000 円/ 日	[鉄筋/10 人~29 人/宮崎県]
	1,000 円/ 日	[塗装/10 人~29 人/岩手県]
	500 円/ 日	[鉄筋/30 人~99 人/大阪府]
	500 円/ 日	[型枠大工/30 人~99 人/新潟県]
(株)大林組	4,000 円/ 日	[鳶土工/30 人~99 人/広島県]
	48,000 円/ 月	[内装/30 人~99 人/高知県]
大成建設(株)	1,000 円/ 日	[鉄筋/10 人~29 人/高知県]
(株)ピーエス三菱	30,000 円/ 月	[PC/30 人~99 人/東京都]
	30,000 円/ 月	[PC/30 人~99 人/福岡県]
	30,000 円/ 月	[PC/30 人~99 人/北海道]
	30,000 円/ 月	[PC/10 人~29 人/秋田県]
	30,000 円/ 月	[PC/10 人~29 人/岐阜県]
	30,000 円/ 月	[PC/30 人~99 人/長崎県]
	10,000 円/ 月	[PC/30 人~99 人/岩手県]
	10,000 円/ 月	[PC/5 人~9 人/福島県]
	10,000 円/ 月	[PC/10 人~29 人/岐阜県]
	10,000 円/ 月	[鳶土工/30 人~99 人/兵庫県]
	10,000 円/ 月	[PC/30 人~99 人/兵庫県]
	10,000 円/ 月	[PC/30 人~99 人/沖縄県]
戸田建設(株)	3,000 円/ 日	[鉄筋/5 人~9 人/徳島県]
	3,000 円/ 日	[PC/100 人~299 人/北海道]
	3,000 円/ 日	[PC/100 人~299 人/北海道]
	3,000 円/ 日	[内装/30 人~99 人/鹿児島県]
	3,000 円/ 日	[基礎/30 人~99 人/千葉県]
	1,000 円/ 日	[鉄筋/10 人~29 人/宮崎県]
(株)フジタ	1,000 円/ 日	[その他/10 人~29 人/福岡県]
	1,000 円/ 日	[左官/10 人~29 人/福岡県]
(株)安藤・間	2,310 円/ 日	[鳶土工/30 人~99 人/宮城県]
(株)東和	250 円/ 日	[内装/10 人~29 人/埼玉県]
三井住友建設(株)	2,000 円/ 日	[PC/30 人~99 人/静岡県]
西松建設(株)	2,000 円/ 日	[内装/30 人~99 人/愛媛県]
村本建設(株)	3,000 円/ 日	[塗装/30 人~99 人/東京都]
—	3,000 円/ 日	[鉄筋/10 人~29 人/大阪府]

〈問 4-2 で「1 評価し、手当等を支給している元請企業がある」を選択した方のみ回答〉

### 問 4-3 (2)登録基幹技能者を資格要件とする優良職長手当制度などで評価している場合の具体例

※日額平均：2,473 円 月額平均：26,340 円

元請企業名	支給額	回答企業の職種/規模/所在地
(株)竹中工務店	4,000 円/ 日	[造園/10 人~29 人/東京都]
	2,500 円/ 日	[鳶土工/30 人~99 人/大阪府]
	2,500 円/ 日	[防水/10 人~29 人/東京都]
	2,000 円/ 日	[塗装/30 人~99 人/京都府]
	2,000 円/ 日	[左官/10 人~29 人/北海道]
	2,000 円/ 日	[鉄筋/30 人~99 人/埼玉県]
	1,000,000 円/ 年	[塗装/30 人~99 人/大阪府]
清水建設(株)	2,500 円/ 日	[内装/30 人~99 人/香川県]
	2,500 円/ 日	[左官/30 人~99 人/広島県]
	2,000 円/ 日	[鳶土工/100 人~299 人/東京都]
	2,000 円/ 日	[内装/10 人~29 人/秋田県]
	2,000 円/ 日	[鉄筋/30 人~99 人/岩手県]
	2,000 円/ 日	[型枠大工/10 人~29 人/秋田県]
	2,000 円/ 日	[型枠大工/30 人~99 人/岩手県]
	1,500 円/ 日	[内装/10 人~29 人/栃木県]
	1,000 円/ 日	[PC/30 人~99 人/広島県]
(株)大林組	4,000 円/ 日	[鉄筋/10 人~29 人/神奈川県]
	4,000 円/ 日	[鳶土工/30 人~99 人/東京都]
	4,000 円/ 日	[鳶土工/30 人~99 人/京都府]
	4,000 円/ 日	[鳶土工/30 人~99 人/大阪府]
	4,000 円/ 日	[型枠大工/10 人~29 人/東京都]
	3,000 円/ 日	[鉄筋/30 人~99 人/福岡県]
	2,500 円/ 日	[左官/30 人~99 人/大阪府]
	2,500 円/ 日	[鳶土工/30 人~99 人/広島県]
	2,500 円/ 日	[塗装/5 人~9 人/京都府]
	2,500 円/ 日	[型枠大工/30 人~99 人/新潟県]
	2,500 円/ 日	[型枠大工/30 人~99 人/鹿児島県]
	2,500 円/ 日	[型枠大工/30 人~99 人/鹿児島県]
	2,000 円/ 日	[鳶土工/30 人~99 人/大阪府]
	大成建設(株)	3,000 円/ 日
2,000 円/ 日		[鳶土工/30 人~99 人/広島県]
2,000 円/ 日		[鳶土工/30 人~99 人/兵庫県]
2,000 円/ 日		[PC/30 人~99 人/兵庫県]
1,000 円/ 日		[内装/30 人~99 人/富山県]
1,000 円/ 日		[型枠大工/10 人~29 人/東京都]
鹿島建設(株)	3,000 円/ 日	[鉄筋/30 人~99 人/東京都]

元請企業名	支給額	回答企業の職種/規模/所在地
戸田建設(株)	3,240 円/ 日	[内装/30人~99人/香川県]
	3,000 円/ 日	[鉄筋/30人~99人/大阪府]
	3,000 円/ 日	[鉄筋/30人~99人/静岡県]
	3,000 円/ 日	[鳶土工/10人~29人/東京都]
	3,000 円/ 日	[鉄筋/10人~29人/神奈川県]
	3,000 円/ 日	[左官/10人~29人/東京都]
	3,000 円/ 日	[左官/30人~99人/北海道]
	3,000 円/ 日	[鉄筋/10人~29人/高知県]
	3,000 円/ 日	[鳶土工/300人以上/東京都]
	3,000 円/ 日	[PC/100人~299人/北海道]
	3,000 円/ 日	[鳶土工/30人~99人/北海道]
	3,000 円/ 日	[型枠大工/10人~29人/愛知県]
	3,000 円/ 日	[型枠大工/10人~29人/東京都]
	3,000 円/ 日	[造園/1人~4人/東京都]
	68,040 円/ 月	[鳶土工/100人~299人/宮城県]
戸田建設(株)東京支店	3,000 円/ 日	[基礎/30人~99人/千葉県]
(株)ピーエス三菱	30,000 円/ 月	[PC/30人~99人/静岡県]
	30,000 円/ 月	[PC/100人~299人/大阪府]
	10,000 円/ 月	[PC/30人~99人/東京都]
(株)フジタ	1,000 円/ 日	[型枠大工/30人~99人/福島県]
	1,000 円/ 日	[左官/10人~29人/福岡県]
(株)安藤・間	3,000 円/ 日	[鳶土工/30人~99人/広島県]
	2,000 円/ 日	[鉄筋/30人~99人/東京都]
	2,000 円/ 日	[鉄筋/30人~99人/長崎県]
(株)熊谷組	2,000 円/ 日	[左官/10人~29人/福井県]
	3,000 円/ 日	[型枠大工/30人~99人/宮崎県]
(株)富士ピー・エス	10,000 円/ 月	[PC/10人~29人/宮崎県]
	10,000 円/ 月	[PC/10人~29人/宮崎県]
三井住友建設(株)	2,000 円/ 日	[PC/30人~99人/高知県]
	2,000 円/ 日	[PC/10人~29人/香川県]
(株)鴻池組	2,000 円/ 日	[その他/10人~29人/福岡県]
宮坂建設工業(株)	500 円/ 日	[鳶土工/30人~99人/北海道]
五洋建設(株)	2,000 円/ 日	[鉄筋/30人~99人/千葉県]
大日本土木(株)	2,000 円/ 日	[鉄筋/30人~99人/岐阜県]
—	3,000 円/ 日	[左官/10人~29人/宮城県]
—	1,000 円/ 日	[塗装/30人~99人/北海道]
—	3,000 円/ 日	[鉄筋/5人~9人/大阪府]

## Q4-4 登録基幹技能者制度に関する意見、要望

計 130 件もの意見や要望が寄せられたが、その内容は概ね次の 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 (36 件)
- 2 現時点ではあまり役に立っていない (23 件)
- 3 メリットを得られるしつみを (36 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 (9 件)
- 5 受験等に対する要望 (13 件)
- 6 その他 (10 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

現場での作業資格制度の対象では無いので普及率が低いと思われる。[基礎/30 人~99 人/香川県]

社会的評価が認知されていない、処遇改善には反映していない。[基礎/100 人~299 人/大阪府]

もっと評価してほしい[内装/30 人~99 人/富山県]

元請けから必要性も求められない。[圧送/10 人~29 人/宮崎県]

まだまだ、地位が低い感じがします。ゼネコンでは評価していたかと思いますが、実際単価に反映しているか?となると疑問があり。資格書の提示もほぼ言われたことがない状態ですので地位向上を業界全体でアピールしてほしい[圧送/10 人~29 人/秋田県]

PR はしているつもりだが、元請業者から求められることはないの、登録基幹技能者が評価される仕組みがあってほしい。[圧送/10 人~29 人/富山県]

基幹技能士を取得していても元請けからの要望がない[圧送/30 人~99 人/埼玉県]

登録基幹技能士よりも各元請けのマイスター制度が重要視されている。[タイル/10 人~29 人/宮城県]

元請け企業に、基幹技能者を周知させてほしいです。基幹技能者であれば、10 年以上の実務経験を証明する書類や一級鉄筋技能士の証明は必要ないはずなのに、求められる事があります。[鉄筋/5 人~9 人/長野県]

元請の評価が低い。[鉄筋/10 人~29 人/北海道]

元請けからの評価や必要性は低く、契約に有効な基準と伴っていない。登録基幹技能者を育成し、資格取得を実施してきたが未だ、優良企業としての評価が契約金額に反映される事がない。[鉄筋/10 人~29 人/神奈川県]

登録基幹技能者の取得、更新、登録に費用はかかっているが、金銭面には反映されていない。まだ周知されていないのが現実。[鉄筋/10 人~29 人/長野県]

更新が有る制度にしては評価が低いと思います。[鉄筋/10 人~29 人/東京都]

評価してもらえる元請はまだ少なく、入札時に資格を利用されるだけのゼネコンも少なくありません。[鉄筋/30 人~99 人/

大阪府]

経営審査で評点が上がる以外、工事において登録機関技能者の資格の問い合わせは、今まで 1 度だけ。もっと評価して、技能者がいる会社に標識工事を主に発注したり、コンサルト業務に利用してほしい。[設備/5 人~9 人/福岡県]

元請企業よりの評価制度は、防水工事業のように現場に入場する日数が短い職種は受けづらい。[防水/10 人~29 人/福岡県]

防水工事受注に際し、「登録基幹技能者」常駐等の特記等の記載や元請からの要請がほとんど無い。官公庁物件での特記や現場からの要請・認知されていない。[防水/30 人~99 人/新潟県]

役所(県・市町村)が全く理解していません[カッター/10 人~29 人/宮崎県]

誕生から育成を考慮し取組はしたものの登録基幹技能者の評価が全く感じられない。[カッター/10 人~29 人/新潟県]

中小企業のトップも含めて登録基幹技能者制度の趣旨を理解し反映させることができるようにすべきでは[土工/10 人~29 人/北海道]

5 年ごとの更新は制度としてはよい。しかし、登録基幹技能者に対する元請企業の評価については、けっして高いとは言えない。手当一つをとっても元請企業・雇用会社とも支給されていないのが現状である。現場などに常駐した場合は、別途資格手当を支給すべきである。制度として十分に機能させるためにも、関係各機関の指導を期待する。[土工/10 人~29 人/東京都]

全建設業に浸透されていない(登録基幹技能者制度)[土工/30 人~99 人/宮城県]

登録基幹技能者と元請企業が評価する『職長マスター』『スーパー職長』等の評価制度が必ずしもリンクしていない。[型枠大工/5 人~9 人/東京都]

元請自体「制度」をどれだけ理解しているか疑問です。[板金/5 人~9 人/三重県]

大手企業の元請は、その存在自体は知っているが、特に評価には繋がっていない。中小元請にいたっては、その名前さえ知らない人達も少なくない。登録基幹技能者よりも職業能力開発技能検定の方が重用されている。[板金/10 人~29 人/北海道]

取得の大変さに比べ、作業所では重さや処遇に関連していない。[板金/10 人~29 人/千葉県]

制度に対して認識が低い[板金/10 人~29 人/青森県]

現在の所、登録基幹所有の価値が元請に徹底されていない[左官/5人～9人/宮崎県]

スーパーゼネコン・準大手ゼネコンが意のままにコントロールするためには必要かもしれないが、地元ゼネコン相手には、まったく役に立たない！[左官/30人～99人/福島県]

社会全般に、登録基幹技能者制度の必要性が浸透していない。[造園/5人～9人/山口県]

自治体で基幹技能士が認知されていない。[造園/10人～29人/兵庫県]

基幹技能者をまったく、評価してもらえない。[タイル/10人～29人/東京都]

登録基幹技能者への評価がまだまだ低く、大手ゼネコン以外には評価されていません[塗装/5人～9人/京都府]

公共工事・民間工事でも特別に評価していない[塗装/10人～29人/山梨県]

弊社では登録基幹技能者が6名居ますが取得条件として10年以上の経験が必要なので少し緩和してほしいです。元請さんにはもっと評価してほしいです。[PC/10人～29人/愛媛県]

もっとこうゆう制度が大手ゼネコンばかりではなく、中堅・地場ゼネコンにも浸透してほしい。[その他/10人～29人/福岡県]

## 2. 現時点ではあまり役に立っていない

一次会社として、登録基幹技能者制度のメリットが感じられない。[基礎/100人～299人/東京都]

有用性が感じられない[内装/10人～29人/埼玉県]

基幹技能士の技術力などを労務費に反映して評価をしていただきたい。今の現状としては、資格取得したメリットが感じられない。[内装/30人～99人/岩手県]

資格制度全般にいえることだが、いろんな機関(省庁も含め)が勝手に独自の資格を付与するのをやめさせるべきであると思う。判断基準がわかりづらい。登録基幹技能者もその点でわかりづらかった。今までは、国家資格>登録基幹技能者という図式のため、国家資格を持っていないと建設業許可を取得できず、登録基幹技能者を持っていても評価の対象にはなっていない印象でした。[内装/30人～99人/和歌山県]

色々な取り組み 登録基幹技能者やキャリアアップシステムも元請け・特に地場コンや民間ゼネコンの意識が低すぎて下請けばかり負担が掛かり「正直者が馬鹿を見る」状況である。安い業者を使う。[圧送/10人～29人/島根県]

意味の無い資格だと思う、鉄筋工事業において、個々の能力がいくら優れていても最終的には数が一番重要な産業なので基幹技能者が居ても居なくても品質や工期や価格に影響がない[鉄筋/1人～4人/福井県]

登録基幹技能者の資格を持っていても使い道がありません。5年に1回更新をする意味が有るのですか？この制度はやめた方が良くと思います。[鉄筋/10人～29人/北海道]

急いで取ったが、全く意味がない。更新もしているものの次回は

やめようと思う。[鉄筋/10人～29人/静岡県]

講習料が6万円と高価な割に何のメリットもない[鉄筋/30人～99人/東京都]

北方都市で地元ゼネコンの仕事が多いので基幹技能者制度は現行、全く活用出来ていない。[鉄筋/30人～99人/北海道]

持っていてあまり意味がないような気がする。[鉄筋/30人～99人/大阪府]

基幹技能者を増しても、工事の受注に何の影響も無い。更新手続きが必要なのか？他の技能資格に更新が無い(鉄筋技能士等)[鉄筋/100人～299人/東京都]

個人及び組織としてのスキルアップにはなっていると思うが、企業としての受注等、営業面での直接的な効果はまだないと思う。[設備/10人～29人/富山県]

全く機能していない[機械土工/30人～99人/東京都]

まわりの声を聞くと評価されているところでも、1現場1名までとなっている。そうした評価されている現場でも、1現場に2名以上の登録基幹技能者が入ると、手当として支給している場合には会社負担が増える。また、資格自体も専任技術要件に対応するため、会社費用負担にて取らせている[薦土工/30人～99人/北海道]

一級型枠技能士資格は主任技術者の条件等資格の価値があるが、登録基幹技能士はいくらかの価値はあるが目に見えた価値がないように見えるので、もう少し解りやすく価値を上げてほしい。取得した意味がない。[型枠大工/30人～99人/広島県]

今のところとても何も変わらず、いったい何の為に！必要だったのかと問いつめている。はっきりと位置付けをしてほしい。[左官/10人～29人/宮城県]

短期の工期なので、ゼネコンさんの登録基幹技能者制度にはまらない。[内装/5人～9人/石川県]

今まで評価される場面が一度もない。評価点だけの資格になっている。[内装/10人～29人/山形県]

制度による利点がほとんどない。現状は経審の加点のみ。[造園/5人～9人/福井県]

特に登録基幹技能者が必須の公共工事を増やす事により、技能の底上げが計れる。現在は登録機関技能者だからといって金銭的な割増がない、経営審査においても加点が一級技能士+1点という事であまりメリットを感じられない。技能を高める為にも広く周知する事とそれなりの待遇が必要と思う。[造園/10人～29人/茨城県]

評価されないのでもっと感じない。[塗装/10人～29人/東京都]

認知度、必要性がない[その他/5人～9人/福島県]

## 3. メリットを得られるしくみを

基幹技能者へ、手当を支給するとすると、労務単価の見直しが先にないと現実的ではないと思われれます。[内装/10人～29人/大阪府]

現場に提出する安全書類の項目に登録基幹技能者を記入する欄がある企業もたまにありますが、現在のところ一切評価や支払

いがある企業はありません。[鉄筋/10人~29人/新潟県]

取得したことによって優遇されたことも、またその資格を保有している人材を求められたこともない。まれに公共工事を行なう際に登録基幹技能士かどうかの確認はあるが、1級技能士重視に変わらない。[鉄筋/10人~29人/福島県]

民間の有する資格であり、H26年国会でも取り上げられ、民間の有する資格を入札に有効活用、国は勿論47都道府県中30県以上が実施している状況である。若者の定着・担手・雇用、安心して働ける職場の充実・繁栄に早急に対応すべきと思われる。[設備/10人~29人/高知県]

下請工事も多く、元請企業の入札時の総合評価における基幹技能士申請による加算等があれば、元請への提案を含めた営業手段となる[設備/30人~99人/福岡県]

全制度の活用は、やはり公共物件で活かされるべき。(作業時の常駐など明文化する)[防水/30人~99人/北海道]

役所工事の発注時に登録基幹技能者の活用を明記してもらいたい。[カッター/5人~9人/愛知県]

労務単価に加算してほしい。[機械土工/30人~99人/秋田県]

全元請企業に手当等を支給してもらいたいです。[鳶土工/10人~29人/東京都]

建設キャリアアップシステムの評価基準を技能士と同レベル以上にして欲しい(特に鳶・土工)[鳶土工/10人~29人/栃木県]

公共工事の指示書の指名。[鳶土工/30人~99人/広島県]

現状よりも、より付加価値がつくような施策が必要[鳶土工/30人~99人/兵庫県]

数年前に2社支給していただきましたが、それ以降はありません。[鳶土工/30人~99人/山口県]

もっとインセンティブを付ける必要がある。[鳶土工/30人~99人/大阪府]

登録型基幹技能者のメリットが分かりづらいので、もっと具体的な例を示してください。[型枠大工/10人~29人/茨城県]

元請企業が、登録基幹技能者を保有している下請企業をもう少し評価して欲しい。[型枠大工/10人~29人/島根県]

公共民間を問わず、施工現場に必ず登録基幹技能者の配置を義務付けることが評価につながる。[型枠大工/10人~29人/沖縄県]

元請企業に登録基幹技能者を届けていないし、手当の支給も受けていない。特定企業だけで、地元企業の現場ではもらえないので、職長間のバランスが悪くなるので、個人ではなく企業にできるのであれば、申請してもらおう。[型枠大工/30人~99人/秋田県]

もっと登録基幹技能者の地位向上を目指す施策を実施してほしい。[型枠大工/30人~99人/宮崎県]

登録基幹技能者の手当てに関して元請けが評価し、支払ってもらいたい。登録基幹技能者を保有している1次下請け会社の評価し、受注機会の拡大要素としてもらいたい。[型枠大工/100人~299人/千葉県]

公共工事が必要な事は理解していますが、技能者には全くメリットがないので、国や業界の中で適正な評価が必要ではと考えます。[型枠大工/100人~299人/北海道]

施工体制台帳に基幹技能者を記載しても何にもならない。(記載する項目がない書面を使っている元請けもいる。)まだまだ、公共工事や大手ゼネコンなど首都圏で仕事している専門業者ならよいが、地方の専門業者がこれを持っているから受注できるとかではなく、社員に取得させてもメリットが感じられない。ですが、そのためにも業界を上げて広めていこうという運動をやっているのは知っている。[板金/5人~9人/富山県]

一定規模以上の現場に基幹技能者を配置義務を課してほしい。[板金/30人~99人/長崎県]

元請企業者に金銭的評価をもってもらいたい。[左官/10人~29人/広島県]

当社は、大林組、竹中工務店、スーパーゼネコン2社も大正時代から施工しているが、フジタのように1級左官技能士の資格をもっていたら人数に関係なく1日1000円支払ってくれる他のゼネコンはカッコイイことは言うが簡単にはくれない。フジタ方式を指導して下さい。[左官/10人~29人/福岡県]

建設業界が技能者に対して、明確な指針を出し、差別化するシステム作りが必要では。[内装/30人~99人/石川県]

登録基幹技能者は監理技術者と併用できないので、中小企業の社員が取得してもあまり意味がないと思う。[造園/5人~9人/神奈川県]

経審の技術者点数を、1級施工管理者と同等にしてほしい。[造園/5人~9人/京都府]

この制度は元請主体の制度である。職人に見返りのある制度に改革して欲しい。・例えば建退共と組み合わせをする。(建退共+a)、aが登録基幹技能者の金額で建設業を退職した時に建退共と同時に本人に支給される仕組み。若い人が入職し離職者も少なくなると思います。[塗装/30人~99人/福井県]

元請企業の見積り時の項目に確実に組み込んでもらいたい。取得しても労務単価の反映されていないので評価して頂きたいです。[PC/5人~9人/大阪府]

元請入札時の評価点や、完成検査時の評価点にもっと影響が出れば必要性が増すと思います。[PC/10人~29人/鹿児島県]

高い講習料金と時間をかけたので、現場に配置した際には、1日でも月でもよい、それなりの手当が欲しい。[PC/10人~29人/沖縄県]

現状よりも、より付加価値がつくような施策必要。[PC/30人~99人/兵庫県]

登録基幹技能者は建設キャリアアップシステムにより、レベル4の評価としてスタートするが、元請業者以外は、登録基幹技能者取得のメリットが感じられないように思えます。今後、技能者の能力評価のあり方等で、登録基幹技能者メリットの見える化を実践してもらいたい。[PC/30人~99人/大阪府]

例えば請負金額〇〇円以上等の一定の基準を定めたくて配置義務化して貰いたい。又配置した社員の経費負担を義務化して貰いたい。[PC/30人~99人/静岡県]

登録基幹技能者への優遇措置がなく名前だけになっている[その他/30人~99人/大阪府]

#### 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

基幹技能士に特別関心を持っているゼネコンはありません。もっと国交省からの徹底をお願いしたい。[内装/5人~9人/大阪府]

全く関係ないと言っているゼネコンがある。国交省等で厳しく指導してほしい。[鉄筋/30人~99人/東京都]

若手技術者も取りやすいような資格になるとよいと思います。[設備/10人~29人/北海道]

玉石混合している建設技能者の『技能の見える化』として、もっと建設業界全体へ周知させて欲しい[カッター/10人~29人/大阪府]

まだ他ゼネコン・工務店等に浸透していないため、基幹技能者制度を広めてほしい。[塗装/30人~99人/東京都]

建設キャリアアップシステム導入が進み、登録基幹技能者特別手当を支給する元請企業が増えることを期待する。合わせて登録基幹技能者の評価が上がると、社内的にも手当を支給する価値が向上する。[葺土工/30人~99人/広島県]

さらなる活用が必要[型枠大工/10人~29人/東京都]

全ての元請に、登録基幹技能者制度に対して、評価するよう知らせてほしい。[左官/10人~29人/岡山県]

技能手当を支給すべき(受講費がかかるため、補助金でもいいので支給してほしい)[その他/30人~99人/栃木県]

#### 5. 受験等に対する要望

登録基幹技能者制度の試験をもっと難しくしてその資格者は優遇してもよい。[圧接/10人~29人/東京都]

登録基礎工以外は、現場代理人になれないようにしてほしい。[基礎/30人~99人/福岡県]

基幹技能者の難易度を高めて、誰でも取れるものでは無いよう維持して欲しい。[内装/5人~9人/三重県]

毎年各都道府県ごとに受講できるようにしてもらいたい。又は通える範囲の近県での開催を希望します。[内装/10人~29人/新潟県]

登録基幹技能士の更新はいらぬ[鉄筋/10人~29人/富山県]

1級・2級の施工管理技士の試験申請の時期(長くしてほしい)を考えてほしい[設備/5人~9人/福島県]

以前の勤務先が同業であれば、実務経験年数として認めてほしい。[設備/10人~29人/岩手県]

技能試験他を受けさせたいが、日系で帰化した漢字があまり読めない為技術があっても受けることが出来ない。ポルトガル語、英語に対応してもらいたい。会社としては、資格手当は出せないが、技能手当として出している。社会全般に言えることだと思

う。[防水/1人~4人/静岡県]

講習会の年間実施が少ない。東京での講習開催を年3回程度は行ってほしい。[左官/10人~29人/新潟県]

5年毎に更新手数料がかかる[造園/10人~29人/福井県]

受験資格要件が、1級建築塗装技能士となっているが、1級鋼橋塗装技能士にも資格要件に入れてほしい。[塗装/10人~29人/岩手県]

基幹技能者講習会の開催場所が大都市に限られるため、地方業者は、旅費・時間等費用が掛かる。[塗装/30人~99人/静岡県]

・「登録基幹技能者」は、同時に「職長・安全衛生責任者特別教育」を取得できるようにしてほしい。・外国人も受講できるようにしてほしい。[PC/30人~99人/埼玉県]

#### 6. その他

厚生労働省でマイスター(職長としての資質・トヨタ作業責任者・1級技能士をすべて習得した者)を登録し、どんな小さな法人でも大手ゼネコンの目に留まり受注できるような技術を買う時代にしてほしいです。[タイル/1人~4人/愛知県]

戸田建設は、登録基幹技能者に対して手当が充実していると思う。すばらしい。[鉄筋/5人~9人/徳島県]

登録基幹技能者に対し手当を支給されたことはありませんが、国土交通省の入札において、弊社に登録基幹技能者がいることから施工体制に弊社の名前を上げさせてほしいとの依頼がありました。[設備/10人~29人/佐賀県]

とても良い制度です[機械土工/30人~99人/北海道]

登録基幹技能者について、元請は手当はないが、入札段階で名前を使う為、客先受注の際は特命で受注できるメリットはある。[機械土工/30人~99人/福島県]

資格は取得するものの、実際の現場での活用方法がいまいちである。[機械土工/100人~299人/東京都]

1級技能者の常駐を求める事があるが、今後、キャリアアップシステムが進むと登録基幹技能者についても増加が見込まれるので同じようにする方向にお願いしたい[型枠大工/30人~99人/鹿児島県]

上記の質問は選択肢が少ない。下請けが少ない弊社としては具体的な詳細はわからないが、評価し手当を出しているゼネコンなどの企業があることを情報として確認している。[造園/5人~9人/宮城県]

大いに評価してあげたいので、発注者側から割増をいただければ満額本人へ渡しています。[塗装/30人~99人/北海道]

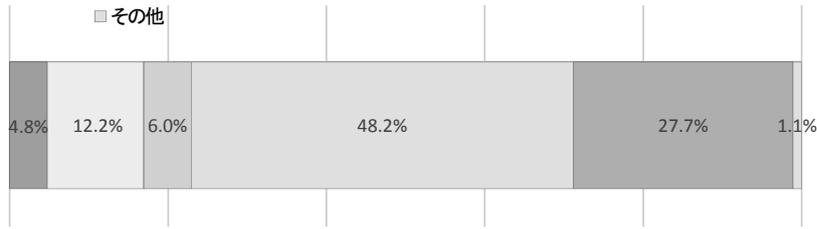
元請業者が資格取得の為の補助を実施している[PC/10人~29人/宮城県]

## ● 職長（登録基幹技能者を除く）の能力評価と処遇について

### Q5-1\_職長の評価方法(SA)

職長の評価方法については、全体で「評価項目を定めず、仕事ぶりより上司が評価ランクを決める」が48.2%と最も多く、次いで「評価ランクは特に決めていない」が27.7%、能力評価の客観的な方法は普及していないようである。

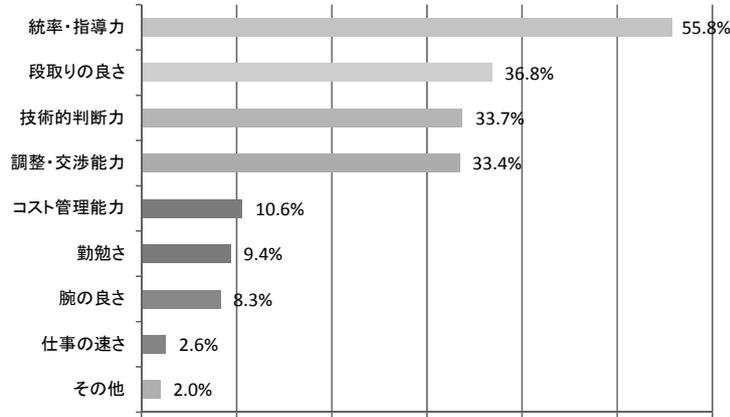
- 定められた評価項目について本人が自己評価し、上司と協議して評価ランクを決めている
- 定められた評価項目について上司が評価ランクを決め、本人に伝えている
- 定められた評価項目について上司が評価ランクを決めるが、本人には伝えていない
- 評価項目は特に決めていないが、仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている
- 評価ランクは特に決めていない
- その他



	合計	評価項目について本人が自己評価し、上司と評価ランクを決める	評価項目について上司が評価ランクを決め、本人に伝える	評価項目について上司が評価ランクを決め、本人に伝えていない	評価項目を定めず、仕事ぶりより上司が評価ランクを決める	評価ランクは特に決めていない	その他	
全体	649	31	79	39	313	180	7	
	100.0%	4.8%	12.2%	6.0%	48.2%	27.7%	1.1%	
公・民の割合	公共工事が主体	162	10	16	13	78	44	1
		100.0%	6.2%	9.9%	8.0%	48.1%	27.2%	0.6%
	民間工事が主体	381	17	44	19	189	108	4
	100.0%	4.5%	11.5%	5.0%	49.6%	28.3%	1.0%	
	公共・民間が半々	106	4	19	7	46	28	2
	100.0%	3.8%	17.9%	6.6%	43.4%	26.4%	1.9%	
請負階層	元請	92	5	10	9	36	32	0
		100.0%	5.4%	10.9%	9.8%	39.1%	34.8%	0.0%
	1次下請	486	23	58	26	247	125	7
		100.0%	4.7%	11.9%	5.3%	50.8%	25.7%	1.4%
	2次下請	66	3	9	3	29	22	0
	100.0%	4.5%	13.6%	4.5%	43.9%	33.3%	0.0%	
	3次以下の下請	5	0	2	1	1	1	0
	100.0%	0.0%	40.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	
従業員数	1人～4人	32	1	5	1	11	14	0
		100.0%	3.1%	15.6%	3.1%	34.4%	43.8%	0.0%
	5人～9人	109	4	8	8	45	40	4
		100.0%	3.7%	7.3%	7.3%	41.3%	36.7%	3.7%
	10人～29人	303	8	28	16	164	85	2
		100.0%	2.6%	9.2%	5.3%	54.1%	28.1%	0.7%
	30人～99人	173	15	30	12	81	34	1
	100.0%	8.7%	17.3%	6.9%	46.8%	19.7%	0.6%	
	100人～299人	29	3	6	2	12	6	0
	100.0%	10.3%	20.7%	6.9%	41.4%	20.7%	0.0%	
	300人以上	3	0	2	0	0	1	0
	100.0%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	
最も元工高の大きい許可業種(総回答数上位10の職種)	土木工事業	56	4	9	6	23	13	1
		100.0%	7.1%	16.1%	10.7%	41.1%	23.2%	1.8%
	大工工事業	29	1	2	2	22	2	0
		100.0%	3.4%	6.9%	6.9%	75.9%	6.9%	0.0%
	左官工事業	34	1	6	0	18	9	0
		100.0%	2.9%	17.6%	0.0%	52.9%	26.5%	0.0%
	とび・土工工事業	154	11	22	10	68	40	3
		100.0%	7.1%	14.3%	6.5%	44.2%	26.0%	1.9%
	タイル・れんが・ブロック工事業	23	1	1	1	11	8	1
		100.0%	4.3%	4.3%	4.3%	47.8%	34.8%	4.3%
鉄筋工事業	97	4	12	6	50	25	0	
	100.0%	4.1%	12.4%	6.2%	51.5%	25.8%	0.0%	
塗装工事業	86	4	6	5	42	27	2	
	100.0%	4.7%	7.0%	5.8%	48.8%	31.4%	2.3%	
内装仕上工事業	61	3	3	2	33	20	0	
	100.0%	4.9%	4.9%	3.3%	54.1%	32.8%	0.0%	
造園工事業	44	0	5	5	17	17	0	
	100.0%	0.0%	11.4%	11.4%	38.6%	38.6%	0.0%	

### Q5-2\_職長評価時重視する項目(MA)

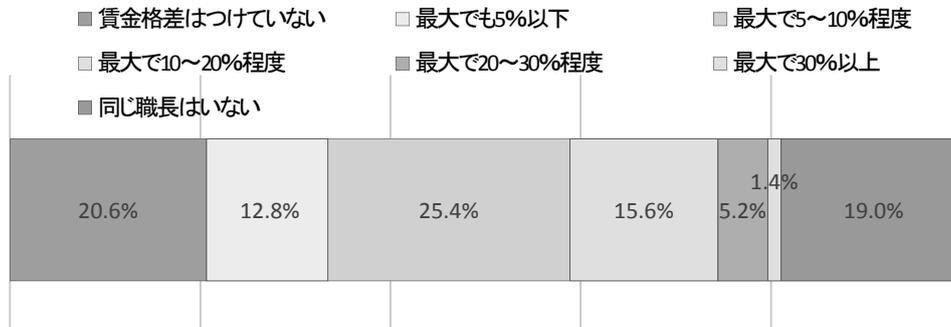
職長を評価する際に重視する項目については、全体で「統率・指導力」が 55.8%で最も多く、「段取りの良さ」36.8%、「技術的判断力」33.7%、「調整・交渉能力」33.4%と続く。「段取りの良さ」は特に従業員数の少ない企業ほど重視されており「1人～4人」規模では第一位である。



		合計	統率・指導力	調整・交渉能力	コスト管理能力	勤勉さ	腕の良さ	技術的判断力	段取りの良さ	仕事の速さ	その他
全体		649	362	217	69	61	54	219	239	17	13
		100.0%	55.8%	33.4%	10.6%	9.4%	8.3%	33.7%	36.8%	2.6%	2.0%
公・民の割合	公共工事が主体	162	95	40	27	14	13	52	55	8	6
		100.0%	58.6%	24.7%	16.7%	8.6%	8.0%	32.1%	34.0%	4.9%	3.7%
	民間工事が主体	381	212	132	31	40	38	128	139	7	7
		100.0%	55.6%	34.6%	8.1%	10.5%	10.0%	33.6%	36.5%	1.8%	1.8%
	公共・民間が半々	106	55	45	11	7	3	39	45	2	0
		100.0%	51.9%	42.5%	10.4%	6.6%	2.8%	36.8%	42.5%	1.9%	0.0%
請負階層	元請	92	49	37	14	10	5	23	36	4	1
		100.0%	53.3%	40.2%	15.2%	10.9%	5.4%	25.0%	39.1%	4.3%	1.1%
	1次下請	486	271	160	47	44	42	170	180	11	10
		100.0%	55.8%	32.9%	9.7%	9.1%	8.6%	35.0%	37.0%	2.3%	2.1%
	2次下請	66	38	20	7	6	7	25	22	2	2
	100.0%	57.6%	30.3%	10.6%	9.1%	10.6%	37.9%	33.3%	3.0%	3.0%	
	3次以下の下請	5	4	0	1	1	0	1	1	0	0
		100.0%	80.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%
従業員数	1人～4人	32	15	7	2	5	5	7	19	0	0
		100.0%	46.9%	21.9%	6.3%	15.6%	15.6%	21.9%	59.4%	0.0%	0.0%
	5人～9人	109	54	32	8	13	12	40	40	5	4
		100.0%	49.5%	29.4%	7.3%	11.9%	11.0%	36.7%	36.7%	4.6%	3.7%
	10人～29人	303	165	101	31	30	24	104	120	7	3
		100.0%	54.5%	33.3%	10.2%	9.9%	7.9%	34.3%	39.6%	2.3%	1.0%
	30人～99人	173	107	63	23	13	9	56	56	5	4
	100.0%	61.8%	36.4%	13.3%	7.5%	5.2%	32.4%	32.4%	2.9%	2.3%	
	100人～299人	29	19	14	5	0	4	12	3	0	0
		100.0%	65.5%	48.3%	17.2%	0.0%	13.8%	41.4%	10.3%	0.0%	0.0%
	300人以上	3	2	0	0	0	0	0	1	0	2
		100.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	56	38	14	5	7	3	22	17	2	0
		100.0%	67.9%	25.0%	8.9%	12.5%	5.4%	39.3%	30.4%	3.6%	0.0%
	大工工事業	29	20	7	2	2	1	5	18	0	1
		100.0%	69.0%	24.1%	6.9%	6.9%	3.4%	17.2%	62.1%	0.0%	3.4%
	左官工事業	34	17	10	6	3	3	10	17	1	0
		100.0%	50.0%	29.4%	17.6%	8.8%	8.8%	29.4%	50.0%	2.9%	0.0%
	とび・土工工事業	154	89	53	13	12	9	70	42	3	8
		100.0%	57.8%	34.4%	8.4%	7.8%	5.8%	45.5%	27.3%	1.9%	5.2%
	タイル・れんが・ブロック工事業	23	12	8	0	2	4	7	7	2	1
		100.0%	52.2%	34.8%	0.0%	8.7%	17.4%	30.4%	30.4%	8.7%	4.3%
	鉄筋工事業	97	53	22	16	12	11	39	34	1	1
	100.0%	54.6%	22.7%	16.5%	12.4%	11.3%	40.2%	35.1%	1.0%	1.0%	
塗装工事業	86	42	36	6	8	6	27	31	6	0	
	100.0%	48.8%	41.9%	7.0%	9.3%	7.0%	31.4%	36.0%	7.0%	0.0%	
内装仕上工事業	61	35	21	7	3	6	10	34	1	0	
	100.0%	57.4%	34.4%	11.5%	4.9%	9.8%	16.4%	55.7%	1.6%	0.0%	
造園工事業	44	24	16	9	3	4	11	17	1	1	
	100.0%	54.5%	36.4%	20.5%	6.8%	9.1%	25.0%	38.6%	2.3%	2.3%	

### Q5-3\_能力評価による賃金格差(S A)

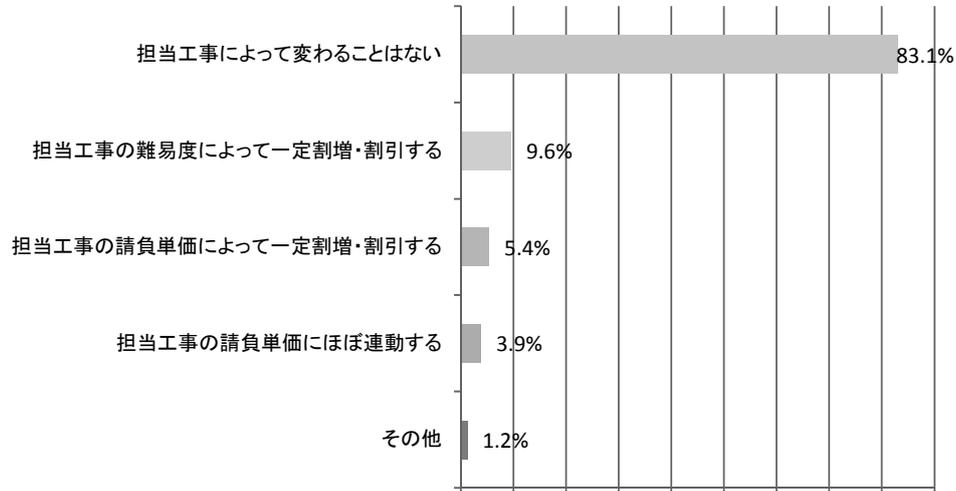
能力評価による賃金格差については、全体でその結果はばらついており、「最大で5～10%程度」が25.4%と最も多いが、「賃金差はつけていない」が20.6%でそれに続き、「同じ職長はいない」が19.0%、「最大で10～20%程度」の15.6%と続いている。



		合計	賃金格差はつけていない	最大でも5%以下	最大で5～10%程度	最大で10～20%程度	最大で20～30%程度	最大で30%以上	同じ職長はいない
全体		649	134	83	165	101	34	9	123
		100.0%	20.6%	12.8%	25.4%	15.6%	5.2%	1.4%	19.0%
公・民の割合	公共工事が主体	162	38	20	40	20	9	2	33
		100.0%	23.5%	12.3%	24.7%	12.3%	5.6%	1.2%	20.4%
	民間工事が主体	381	76	47	97	67	19	4	71
	100.0%	19.9%	12.3%	25.5%	17.6%	5.0%	1.0%	18.6%	
	公共・民間が半々	106	20	16	28	14	6	3	19
	100.0%	18.9%	15.1%	26.4%	13.2%	5.7%	2.8%	17.9%	
請負階層	元請	92	19	18	15	14	4	0	22
		100.0%	20.7%	19.6%	16.3%	15.2%	4.3%	0.0%	23.9%
	1次下請	486	98	59	131	72	26	8	92
		100.0%	20.2%	12.1%	27.0%	14.8%	5.3%	1.6%	18.9%
	2次下請	66	16	5	18	14	3	1	9
	100.0%	24.2%	7.6%	27.3%	21.2%	4.5%	1.5%	13.6%	
	3次以下の下請	5	1	1	1	1	1	0	0
	100.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%
従業員数	1人～4人	32	11	5	3	4	1	0	8
		100.0%	34.4%	15.6%	9.4%	12.5%	3.1%	0.0%	25.0%
	5人～9人	109	28	19	21	6	5	0	30
		100.0%	25.7%	17.4%	19.3%	5.5%	4.6%	0.0%	27.5%
	10人～29人	303	68	35	77	46	12	4	61
		100.0%	22.4%	11.6%	25.4%	15.2%	4.0%	1.3%	20.1%
30人～99人	173	23	20	52	38	14	4	22	
	100.0%	13.3%	11.6%	30.1%	22.0%	8.1%	2.3%	12.7%	
100人～299人	29	3	4	12	5	2	1	2	
	100.0%	10.3%	13.8%	41.4%	17.2%	6.9%	3.4%	6.9%	
300人以上	3	1	0	0	2	0	0	0	
	100.0%	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	
(総回答数上位10の職種) 最も完工高の大きい許可業種	土木工事業	56	6	9	13	10	5	1	12
		100.0%	10.7%	16.1%	23.2%	17.9%	8.9%	1.8%	21.4%
	大工工事業	29	4	4	9	8	0	0	4
		100.0%	13.8%	13.8%	31.0%	27.6%	0.0%	0.0%	13.8%
	左官工事業	34	7	5	10	7	2	1	2
		100.0%	20.6%	14.7%	29.4%	20.6%	5.9%	2.9%	5.9%
	とび・土工工事業	154	30	21	47	14	11	4	27
		100.0%	19.5%	13.6%	30.5%	9.1%	7.1%	2.6%	17.5%
	タイル・れんが・ブロック工事業	23	10	3	4	3	1	0	2
		100.0%	43.5%	13.0%	17.4%	13.0%	4.3%	0.0%	8.7%
鉄筋工事業	97	23	9	31	10	4	2	18	
	100.0%	23.7%	9.3%	32.0%	10.3%	4.1%	2.1%	18.6%	
塗装工事業	86	14	11	20	16	3	1	21	
	100.0%	16.3%	12.8%	23.3%	18.6%	3.5%	1.2%	24.4%	
内装仕上工事業	61	17	5	7	13	5	0	14	
	100.0%	27.9%	8.2%	11.5%	21.3%	8.2%	0.0%	23.0%	
造園工事業	44	11	10	5	6	0	0	12	
	100.0%	25.0%	22.7%	11.4%	13.6%	0.0%	0.0%	27.3%	

### Q5-4\_請負単価、難易度等による賃金変化(MA)

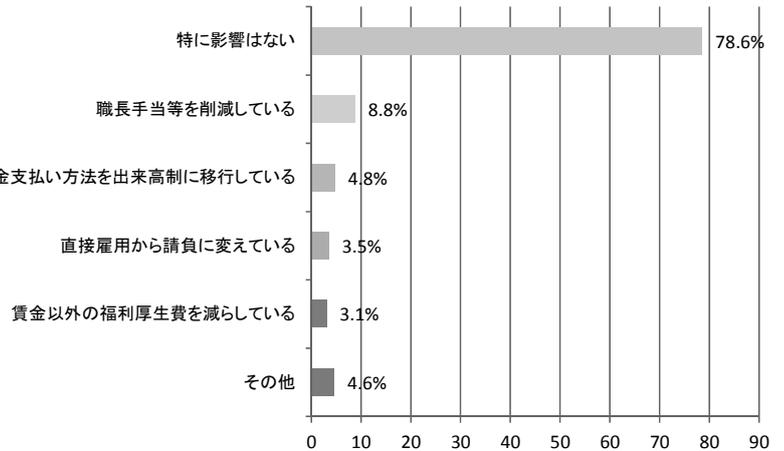
請負単価、難易度等による賃金変化については、全体で「担当工事によって変わることはない」が83.1%と圧倒的に多く、「担当工事の難易度によって一定割増・割引をする」は9.6%にとどまっている。



		合計	担当工事によって 変わることはない	担当工事の請負 単価により一定割 増・割引する	担当工事の難易 度により一定割 増・割引する	担当工事の請負 単価にほぼ連動 する	その他
全体		649 100.0%	539 83.1%	35 5.4%	62 9.6%	25 3.9%	8 1.2%
公・民の 割合	公共工事が主体	162 100.0%	145 89.5%	7 4.3%	12 7.4%	3 1.9%	2 1.2%
	民間工事が主体	381 100.0%	299 78.5%	26 6.8%	45 11.8%	17 4.5%	6 1.6%
	公共・民間が半々	106 100.0%	95 89.6%	2 1.9%	5 4.7%	5 4.7%	0 0.0%
請負階層	元請	92 100.0%	84 91.3%	4 4.3%	4 4.3%	2 2.2%	0 0.0%
	1次下請	486 100.0%	393 80.9%	26 5.3%	54 11.1%	22 4.5%	7 1.4%
	2次下請	66 100.0%	57 86.4%	5 7.6%	4 6.1%	1 1.5%	1 1.5%
	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%
従業員数	1人～4人	32 100.0%	27 84.4%	2 6.3%	1 3.1%	2 6.3%	0 0.0%
	5人～9人	109 100.0%	88 80.7%	4 3.7%	12 11.0%	8 7.3%	2 1.8%
	10人～29人	303 100.0%	248 81.8%	18 5.9%	31 10.2%	10 3.3%	4 1.3%
	30人～99人	173 100.0%	152 87.9%	7 4.0%	14 8.1%	3 1.7%	2 1.2%
	100人～299人	29 100.0%	22 75.9%	3 10.3%	3 10.3%	2 6.9%	0 0.0%
	300人以上	3 100.0%	2 66.7%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	56 100.0%	51 91.1%	3 5.4%	1 1.8%	1 1.8%	0 0.0%
	大工工事業	29 100.0%	21 72.4%	3 10.3%	3 10.3%	2 6.9%	0 0.0%
	左官工事業	34 100.0%	27 79.4%	1 2.9%	3 8.8%	2 5.9%	1 2.9%
	とび・土工工事業	154 100.0%	137 89.0%	5 3.2%	12 7.8%	1 0.6%	5 3.2%
	タイル・れんが・ブロック工事業	23 100.0%	10 43.5%	3 13.0%	5 21.7%	6 26.1%	0 0.0%
	鉄筋工事業	97 100.0%	85 87.6%	5 5.2%	9 9.3%	0 0.0%	0 0.0%
	塗装工事業	86 100.0%	70 81.4%	4 4.7%	11 12.8%	4 4.7%	0 0.0%
	内装仕上工事業	61 100.0%	41 67.2%	9 14.8%	10 16.4%	6 9.8%	1 1.6%
	造園工事業	44 100.0%	41 93.2%	0 0.0%	1 2.3%	1 2.3%	1 2.3%

## Q5-5\_工事量減少による影響(MA)

工事量の減少による影響については、全体で「特に影響はない」が78.6%と圧倒的に多く、「職長手当等を削減している」が8.8%、「賃金支払い方法を出来高制に移行している」が4.8%と少ないながらもあげられている。



	合計	職長手当等を削減している	賃金支払い方法を出来高制に移行	賃金以外の福利厚生費を減らしている	直接雇用から請負に変えている	特に影響はない	その他	
全体	649	57	31	20	23	510	30	
	100.0%	8.8%	4.8%	3.1%	3.5%	78.6%	4.6%	
公・民の割合	公共工事が主体	162	10	2	1	2	139	9
		100.0%	6.2%	1.2%	0.6%	1.2%	85.8%	5.6%
	民間工事が主体	381	39	25	15	15	291	15
	100.0%	10.2%	6.6%	3.9%	3.9%	76.4%	3.9%	
公共・民間が半々	106	8	4	4	6	80	6	
	100.0%	7.5%	3.8%	3.8%	5.7%	75.5%	5.7%	
請負階層	元請	92	5	1	2	8	72	5
		100.0%	5.4%	1.1%	2.2%	8.7%	78.3%	5.4%
	1次下請	486	47	27	15	15	382	20
		100.0%	9.7%	5.6%	3.1%	3.1%	78.6%	4.1%
	2次下請	66	5	3	3	0	51	5
	100.0%	7.6%	4.5%	4.5%	0.0%	77.3%	7.6%	
3次以下の下請	5	0	0	0	0	5	0	
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
従業員数	1人~4人	32	2	1	1	5	25	0
		100.0%	6.3%	3.1%	3.1%	15.6%	78.1%	0.0%
	5人~9人	109	11	5	4	5	83	4
		100.0%	10.1%	4.6%	3.7%	4.6%	76.1%	3.7%
	10人~29人	303	29	17	8	8	236	16
		100.0%	9.6%	5.6%	2.6%	2.6%	77.9%	5.3%
	30人~99人	173	12	7	7	4	138	9
	100.0%	6.9%	4.0%	4.0%	2.3%	79.8%	5.2%	
100人~299人	29	3	1	0	1	25	1	
	100.0%	10.3%	3.4%	0.0%	3.4%	86.2%	3.4%	
300人以上	3	0	0	0	0	3	0	
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	56	4	0	0	1	50	1
		100.0%	7.1%	0.0%	0.0%	1.8%	89.3%	1.8%
	大工工事業	29	8	3	4	2	14	3
		100.0%	27.6%	10.3%	13.8%	6.9%	48.3%	10.3%
	左官工事業	34	7	2	2	0	21	3
		100.0%	20.6%	5.9%	5.9%	0.0%	61.8%	8.8%
	とび・土工事業	154	4	2	2	1	136	11
		100.0%	2.6%	1.3%	1.3%	0.6%	88.3%	7.1%
	タイル・れんが・ブロック工事業	23	6	6	0	3	12	0
		100.0%	26.1%	26.1%	0.0%	13.0%	52.2%	0.0%
	鉄筋工事業	97	10	8	3	2	75	2
	100.0%	10.3%	8.2%	3.1%	2.1%	77.3%	2.1%	
塗装工事業	86	4	1	6	4	68	4	
	100.0%	4.7%	1.2%	7.0%	4.7%	79.1%	4.7%	
内装仕上工事業	61	8	8	0	5	42	2	
	100.0%	13.1%	13.1%	0.0%	8.2%	68.9%	3.3%	
造園工事業	44	3	1	1	4	34	2	
	100.0%	6.8%	2.3%	2.3%	9.1%	77.3%	4.5%	

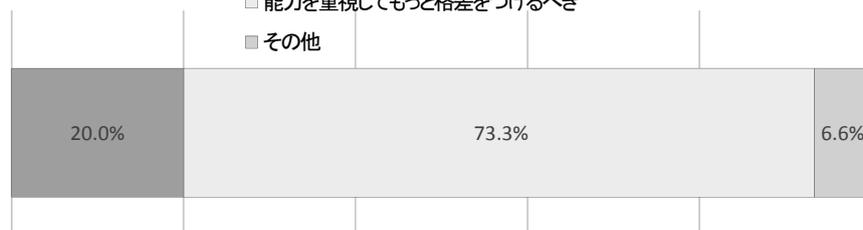
## Q5-6\_職長の処遇の今後のあり方(S A)

職長の処遇の今後のあり方については、全体で「能力を重視してもっと格差をつけるべき」が 73.3%と最も多く、次いで「仲間の一体感を保つためにも年功を重視すべき」が 20.0%と続く。職長の能力と賃金に関しては Q5-3 で現在の企業の考え方はばらついていたことを踏まえると、現状は職長の給与については、あまり能力による格差は付けていないが、将来は付けるべきという意見が多いことがわかる。

■ 仲間の一体感を保つためにも年功を重視すべき

□ 能力を重視してもっと格差をつけるべき

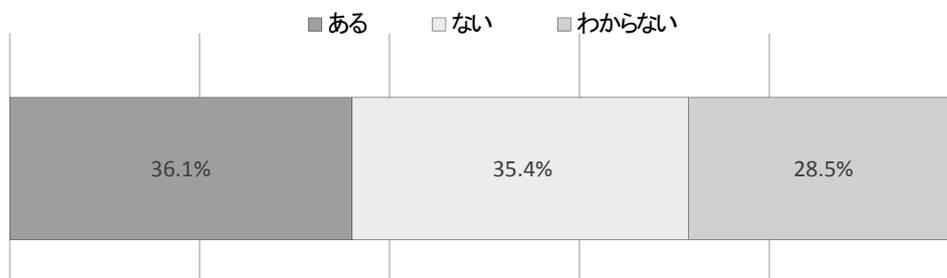
■ その他



		合計	仲間の一体感を保つためにも年功を重視すべき	能力を重視してもっと格差をつけるべき	その他
全体		649	130	476	43
		100.0%	20.0%	73.3%	6.6%
公・民の割合	公共工事が主体	162	29	117	16
		100.0%	17.9%	72.2%	9.9%
	民間工事が主体	381	82	279	20
	100.0%	21.5%	73.2%	5.2%	
	公共・民間が半々	106	19	80	7
	100.0%	17.9%	75.5%	6.6%	
請負階層	元請	92	20	66	6
		100.0%	21.7%	71.7%	6.5%
	1次下請	486	96	360	30
		100.0%	19.8%	74.1%	6.2%
	2次下請	66	12	47	7
	100.0%	18.2%	71.2%	10.6%	
	3次以下の下請	5	2	3	0
	100.0%	40.0%	60.0%	0.0%	
従業員数	1人～4人	32	9	22	1
		100.0%	28.1%	68.8%	3.1%
	5人～9人	109	33	73	3
		100.0%	30.3%	67.0%	2.8%
	10人～29人	303	58	232	13
		100.0%	19.1%	76.6%	4.3%
	30人～99人	173	26	124	23
	100.0%	15.0%	71.7%	13.3%	
	100人～299人	29	4	23	2
	100.0%	13.8%	79.3%	6.9%	
	300人以上	3	0	2	1
	100.0%	0.0%	66.7%	33.3%	
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	56	10	41	5
		100.0%	17.9%	73.2%	8.9%
	大工工事業	29	3	24	2
		100.0%	10.3%	82.8%	6.9%
	左官工事業	34	6	27	1
		100.0%	17.6%	79.4%	2.9%
	とび・土工工事業	154	30	105	19
		100.0%	19.5%	68.2%	12.3%
	タイル・れんが・ブロック工事業	23	4	19	0
		100.0%	17.4%	82.6%	0.0%
鉄筋工事業	97	17	75	5	
	100.0%	17.5%	77.3%	5.2%	
塗装工事業	86	22	62	2	
	100.0%	25.6%	72.1%	2.3%	
内装仕上工事業	61	13	48	0	
	100.0%	21.3%	78.7%	0.0%	
造園工事業	44	10	30	4	
	100.0%	22.7%	68.2%	9.1%	

## Q5-7\_元請企業による職長評価制度(SA)

元請企業による職長評価制度については、全体で「ある」が36.1%と最も多いが、「ない」も35.4%、「わからない」28.5%であり、制度の存在は確固たるものではない様子がかがわれる。請負階層別の「元請」でも「わからない」が54.3%を占め、制度の存在ははっきりしない状況である。

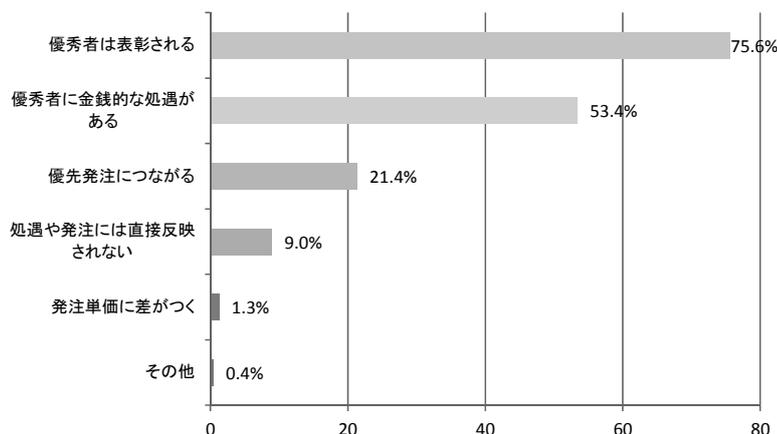


		合計	ある	ない	わからない
全体		649 100.0%	234 36.1%	230 35.4%	185 28.5%
公・民の割合	公共工事が主体	162 100.0%	48 29.6%	60 37.0%	54 33.3%
	民間工事が主体	381 100.0%	156 40.9%	127 33.3%	98 25.7%
	公共・民間が半々	106 100.0%	30 28.3%	43 40.6%	33 31.1%
請負階層	元請	92 100.0%	11 12.0%	31 33.7%	50 54.3%
	1次下請	486 100.0%	205 42.2%	170 35.0%	111 22.8%
	2次下請	66 100.0%	18 27.3%	28 42.4%	20 30.3%
	3次以下の下請	5 100.0%	0 0.0%	1 20.0%	4 80.0%
従業員数	1人~4人	32 100.0%	2 6.3%	13 40.6%	17 53.1%
	5人~9人	109 100.0%	31 28.4%	41 37.6%	37 33.9%
	10人~29人	303 100.0%	99 32.7%	119 39.3%	85 28.1%
	30人~99人	173 100.0%	88 50.9%	46 26.6%	39 22.5%
	100人~299人	29 100.0%	13 44.8%	9 31.0%	7 24.1%
	300人以上	3 100.0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%
最も元工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	56 100.0%	26 46.4%	18 32.1%	12 21.4%
	大工工事業	29 100.0%	21 72.4%	6 20.7%	2 6.9%
	左官工事業	34 100.0%	16 47.1%	11 32.4%	7 20.6%
	とび・土工工事業	154 100.0%	50 32.5%	57 37.0%	47 30.5%
	タイル・れんが・ブロック工事業	23 100.0%	7 30.4%	11 47.8%	5 21.7%
	鉄筋工事業	97 100.0%	41 42.3%	29 29.9%	27 27.8%
	塗装工事業	86 100.0%	25 29.1%	32 37.2%	29 33.7%
	内装仕上工事業	61 100.0%	32 52.5%	21 34.4%	8 13.1%
	造園工事業	44 100.0%	4 9.1%	12 27.3%	28 63.6%

〈問 5-7 で「1 ある」を選択した方のみ回答〉

### Q5-8\_職長評価の活用(MA)

職長評価の活用については、全体で「優秀者は表彰される」が 75.6%と最も多く、次いで「優秀者に金銭的な処遇がある」の 53.4%、「優先発注につながる」の 21.4%となっている。**職長評価は多くの企業で活用されており、実際のなメリットも伴う実態がうかがえる。**この結果は、各カテゴリー別に見ても大きな差異はないようである。



		合計	優秀者に金銭的な処遇がある	優秀者は表彰される	優先発注につながる	発注単価に差がつく	処遇や発注には直接反映されない	その他
全体		234 100.0%	125 53.4%	177 75.6%	50 21.4%	3 1.3%	21 9.0%	1 0.4%
公・民の割合	公共工事が主体	48 100.0%	21 43.8%	34 70.8%	13 27.1%	0 0.0%	6 12.5%	0 0.0%
	民間工事が主体	156 100.0%	90 57.7%	121 77.6%	30 19.2%	2 1.3%	13 8.3%	1 0.6%
	公共・民間が半々	30 100.0%	14 46.7%	22 73.3%	7 23.3%	1 3.3%	2 6.7%	0 0.0%
請負階層	元請	11 100.0%	4 36.4%	6 54.5%	1 9.1%	0 0.0%	3 27.3%	0 0.0%
	1次下請	205 100.0%	117 57.1%	157 76.6%	44 21.5%	2 1.0%	16 7.8%	1 0.5%
	2次下請	18 100.0%	4 22.2%	14 77.8%	5 27.8%	1 5.6%	2 11.1%	0 0.0%
	3次以下の下請	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
従業員数	1人~4人	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	5人~9人	31 100.0%	15 48.4%	25 80.6%	8 25.8%	0 0.0%	3 9.7%	0 0.0%
	10人~29人	99 100.0%	50 50.5%	68 68.7%	16 16.2%	1 1.0%	12 12.1%	1 1.0%
	30人~99人	88 100.0%	53 60.2%	74 84.1%	20 22.7%	2 2.3%	4 4.5%	0 0.0%
	100人~299人	13 100.0%	6 46.2%	8 61.5%	5 38.5%	0 0.0%	2 15.4%	0 0.0%
	300人以上	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
最も完工高の大きい10の職種(総回答数上位)	土木工事業	26 100.0%	15 57.7%	19 73.1%	6 23.1%	0 0.0%	2 7.7%	0 0.0%
	大工工事業	21 100.0%	18 85.7%	18 85.7%	4 19.0%	0 0.0%	1 4.8%	0 0.0%
	左官工事業	16 100.0%	8 50.0%	13 81.3%	3 18.8%	0 0.0%	1 6.3%	0 0.0%
	とび・土工工事業	50 100.0%	23 46.0%	41 82.0%	12 24.0%	2 4.0%	4 8.0%	1 2.0%
	タイル・れんが・ブロック工事業	7 100.0%	4 57.1%	5 71.4%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	鉄筋工事業	41 100.0%	23 56.1%	25 61.0%	11 26.8%	1 2.4%	4 9.8%	0 0.0%
	塗装工事業	25 100.0%	13 52.0%	16 64.0%	7 28.0%	0 0.0%	5 20.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	32 100.0%	17 53.1%	28 87.5%	5 15.6%	0 0.0%	2 6.3%	0 0.0%
	造園工事業	4 100.0%	1 25.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%

〈問 5-7 で「1 ある」を選択した方のみ回答〉

### Q5-9\_職長評価施策のある元請への配慮(S A)

職長評価施策のある元請への配慮は、全体で「職長を指名されれば配慮する」が50.0%と最も多いが、2位の「優秀な職長を優先配置する」も37.2%でそれに続く。「特に配慮しない」は11.1%にとどまる。各カテゴリーのサンプル数は少なく、明確な傾向は読み取れないが、**請負階層別で階層が大きくなるほど「職長を指名されれば配慮する」が増加する傾向が見られる。**

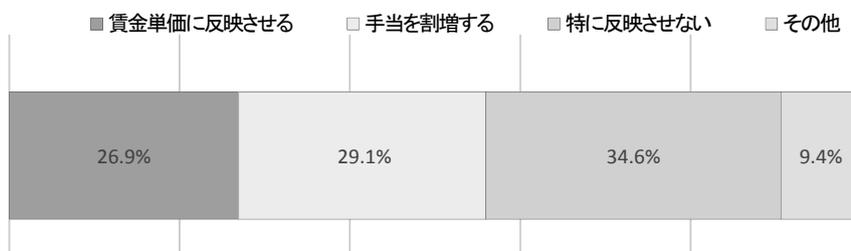


		合計	優秀な職長を優先配置する	職長を指名されれば配慮する	特に配慮しない	その他
全体		234	87	117	26	4
		100.0%	37.2%	50.0%	11.1%	1.7%
公・民の割合	公共工事が主体	48	14	24	10	0
		100.0%	29.2%	50.0%	20.8%	0.0%
	民間工事が主体	156	61	80	13	2
	100.0%	39.1%	51.3%	8.3%	1.3%	
	公共・民間が半々	30	12	13	3	2
	100.0%	40.0%	43.3%	10.0%	6.7%	
請負階層	元請	11	3	4	4	0
		100.0%	27.3%	36.4%	36.4%	0.0%
	1次下請	205	79	102	20	4
		100.0%	38.5%	49.8%	9.8%	2.0%
	2次下請	18	5	11	2	0
	100.0%	27.8%	61.1%	11.1%	0.0%	
	3次以下の下請	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
従業員数	1人～4人	2	1	1	0	0
		100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
	5人～9人	31	14	14	3	0
		100.0%	45.2%	45.2%	9.7%	0.0%
	10人～29人	99	40	44	14	1
		100.0%	40.4%	44.4%	14.1%	1.0%
	30人～99人	88	31	47	7	3
	100.0%	35.2%	53.4%	8.0%	3.4%	
	100人～299人	13	1	10	2	0
	100.0%	7.7%	76.9%	15.4%	0.0%	
	300人以上	1	0	1	0	0
	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	26	8	13	5	0
		100.0%	30.8%	50.0%	19.2%	0.0%
	大工工事業	21	12	7	1	1
		100.0%	57.1%	33.3%	4.8%	4.8%
	左官工事業	16	8	7	1	0
		100.0%	50.0%	43.8%	6.3%	0.0%
	とび・土工工事業	50	16	29	4	1
		100.0%	32.0%	58.0%	8.0%	2.0%
	タイル・れんが・ブロック工事業	7	0	5	1	1
		100.0%	0.0%	71.4%	14.3%	14.3%
鉄筋工事業	41	17	18	6	0	
	100.0%	41.5%	43.9%	14.6%	0.0%	
塗装工事業	25	9	12	4	0	
	100.0%	36.0%	48.0%	16.0%	0.0%	
内装仕上工事業	32	11	17	4	0	
	100.0%	34.4%	53.1%	12.5%	0.0%	
造園工事業	4	2	2	0	0	
	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	

〈問 5-7 で「1 ある」を選択した方のみ回答〉

### Q5-10\_元請評価による職長処遇への影響(S A)

元請評価による職長処遇への影響は、「特に反映させない」が 34.6%と最も多いが、2位の「手当を割増する」は 29.1%、「賃金単価に反映させる」も 26.9%となっており、何らかの処遇をする企業の方が少ない企業よりも多くなっている。

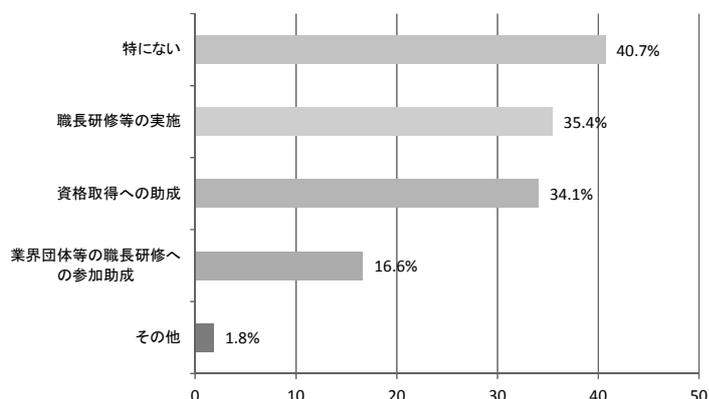


		合計	賃金単価に 反映させる	手当を割増 する	特に反映さ せない	その他
全体		234 100.0%	63 26.9%	68 29.1%	81 34.6%	22 9.4%
公・民の 割合	公共工事が主体	48 100.0%	10 20.8%	15 31.3%	17 35.4%	6 12.5%
	民間工事が主体	156 100.0%	46 29.5%	44 28.2%	53 34.0%	13 8.3%
	公共・民間が半々	30 100.0%	7 23.3%	9 30.0%	11 36.7%	3 10.0%
請負階層	元請	11 100.0%	2 18.2%	1 9.1%	8 72.7%	0 0.0%
	1次下請	205 100.0%	55 26.8%	60 29.3%	69 33.7%	21 10.2%
	2次下請	18 100.0%	6 33.3%	7 38.9%	4 22.2%	1 5.6%
	3次以下の下請	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
従業員数	1人～4人	2 100.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%
	5人～9人	31 100.0%	5 16.1%	9 29.0%	15 48.4%	2 6.5%
	10人～29人	99 100.0%	27 27.3%	31 31.3%	35 35.4%	6 6.1%
	30人～99人	88 100.0%	27 30.7%	26 29.5%	25 28.4%	10 11.4%
	100人～299人	13 100.0%	4 30.8%	1 7.7%	5 38.5%	3 23.1%
	300人以上	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	26 100.0%	6 23.1%	7 26.9%	11 42.3%	2 7.7%
	大工工事業	21 100.0%	9 42.9%	6 28.6%	4 19.0%	2 9.5%
	左官工事業	16 100.0%	4 25.0%	6 37.5%	5 31.3%	1 6.3%
	とび・土工工事業	50 100.0%	16 32.0%	10 20.0%	15 30.0%	9 18.0%
	タイル・れんが・ブロック工 事業	7 100.0%	0 0.0%	3 42.9%	3 42.9%	1 14.3%
	鉄筋工事業	41 100.0%	13 31.7%	10 24.4%	13 31.7%	5 12.2%
	塗装工事業	25 100.0%	6 24.0%	8 32.0%	10 40.0%	1 4.0%
	内装仕上工事業	32 100.0%	7 21.9%	13 40.6%	12 37.5%	0 0.0%
	造園工事業	4 100.0%	0 0.0%	3 75.0%	1 25.0%	0 0.0%

## Q5-11\_元請による職長の育成施策(MA)

元請による職長の育成施策は、全体で「特にない」が約半数を占めているが、「職長研修等の実施」35.4%、「資格取得への助成」34.1%と続いていることから、なんらかの育成施策を講じている元請も約半数近く存在するように見える。

従業員別に見て、従業員数が多くなるにつれて、「特にない」が減少し、「職長研修等の実施」は増加しているように見える。



		合計	職長研修等の実施	業界団体等の研修への参加助成	資格取得への助成	特にない	その他
全体		649	230	108	221	264	12
		100.0%	35.4%	16.6%	34.1%	40.7%	1.8%
公・民の割合	公共工事が主体	162	53	27	57	70	2
		100.0%	32.7%	16.7%	35.2%	43.2%	1.2%
	民間工事が主体	381	140	64	130	147	8
	100.0%	36.7%	16.8%	34.1%	38.6%	2.1%	
	公共・民間が半々	106	37	17	34	47	2
	100.0%	34.9%	16.0%	32.1%	44.3%	1.9%	
請負階層	元請	92	17	9	24	58	1
		100.0%	18.5%	9.8%	26.1%	63.0%	1.1%
	1次下請	486	194	92	173	173	9
		100.0%	39.9%	18.9%	35.6%	35.6%	1.9%
	2次下請	66	17	7	23	31	2
	100.0%	25.8%	10.6%	34.8%	47.0%	3.0%	
	3次以下の下請	5	2	0	1	2	0
	100.0%	40.0%	0.0%	20.0%	40.0%	0.0%	
従業員数	1人～4人	32	4	3	10	20	1
		100.0%	12.5%	9.4%	31.3%	62.5%	3.1%
	5人～9人	109	27	23	41	45	3
		100.0%	24.8%	21.1%	37.6%	41.3%	2.8%
	10人～29人	303	108	40	94	129	1
		100.0%	35.6%	13.2%	31.0%	42.6%	0.3%
	30人～99人	173	81	38	68	53	7
	100.0%	46.8%	22.0%	39.3%	30.6%	4.0%	
	100人～299人	29	8	3	7	16	0
	100.0%	27.6%	10.3%	24.1%	55.2%	0.0%	
	300人以上	3	2	1	1	1	0
	100.0%	66.7%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	56	21	9	22	18	1
		100.0%	37.5%	16.1%	39.3%	32.1%	1.8%
	大工工事業	29	15	10	13	6	0
		100.0%	51.7%	34.5%	44.8%	20.7%	0.0%
	左官工事業	34	16	7	12	10	2
		100.0%	47.1%	20.6%	35.3%	29.4%	5.9%
	とび・土工工事業	154	65	32	55	58	5
		100.0%	42.2%	20.8%	35.7%	37.7%	3.2%
	タイル・れんが・ブロック工事業	23	9	5	12	9	1
		100.0%	39.1%	21.7%	52.2%	39.1%	4.3%
鉄筋工事業	97	31	10	29	42	0	
	100.0%	32.0%	10.3%	29.9%	43.3%	0.0%	
塗装工事業	86	25	15	30	38	0	
	100.0%	29.1%	17.4%	34.9%	44.2%	0.0%	
内装仕上工事業	61	22	9	19	25	1	
	100.0%	36.1%	14.8%	31.1%	41.0%	1.6%	
造園工事業	44	8	4	8	30	1	
	100.0%	18.2%	9.1%	18.2%	68.2%	2.3%	

## Q5-12\_元請の職長評価・育成の変化(S A)

元請の職長評価・育成の変化については、全体で「変わらない」が 73.3%と多く、「充実した」は 23.0%にとどまっている。この若干ネガティブな結果は、各カテゴリー別に見ても変わらない。



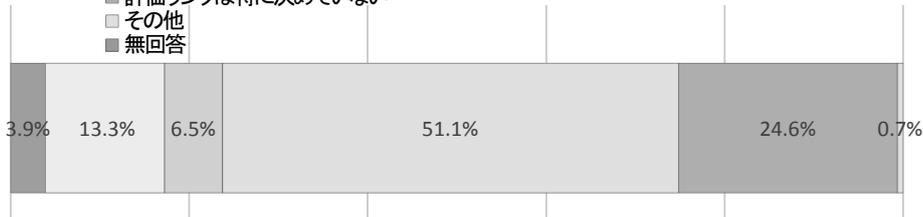
		合計	充実した	変わらない	後退した	その他
全体		649	149	476	8	16
		100.0%	23.0%	73.3%	1.2%	2.5%
公・民の割合	公共工事が主体	162	29	128	2	3
		100.0%	17.9%	79.0%	1.2%	1.9%
	民間工事が主体	381	101	266	5	9
	100.0%	26.5%	69.8%	1.3%	2.4%	
	公共・民間が半々	106	19	82	1	4
	100.0%	17.9%	77.4%	0.9%	3.8%	
請負階層	元請	92	12	74	0	6
		100.0%	13.0%	80.4%	0.0%	6.5%
	1次下請	486	125	345	8	8
		100.0%	25.7%	71.0%	1.6%	1.6%
	2次下請	66	11	53	0	2
	100.0%	16.7%	80.3%	0.0%	3.0%	
	3次以下の下請	5	1	4	0	0
	100.0%	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	
従業員数	1人～4人	32	1	30	0	1
		100.0%	3.1%	93.8%	0.0%	3.1%
	5人～9人	109	19	83	3	4
		100.0%	17.4%	76.1%	2.8%	3.7%
	10人～29人	303	55	236	5	7
		100.0%	18.2%	77.9%	1.7%	2.3%
	30人～99人	173	67	103	0	3
	100.0%	38.7%	59.5%	0.0%	1.7%	
	100人～299人	29	6	22	0	1
	100.0%	20.7%	75.9%	0.0%	3.4%	
	300人以上	3	1	2	0	0
	100.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	56	17	38	0	1
		100.0%	30.4%	67.9%	0.0%	1.8%
	大工工事業	29	15	13	0	1
		100.0%	51.7%	44.8%	0.0%	3.4%
	左官工事業	34	7	25	2	0
		100.0%	20.6%	73.5%	5.9%	0.0%
	とび・土工工事業	154	39	110	0	5
		100.0%	25.3%	71.4%	0.0%	3.2%
	タイル・れんが・ブロック工事業	23	2	17	2	2
	100.0%	8.7%	73.9%	8.7%	8.7%	
鉄筋工事業	97	29	65	1	2	
	100.0%	29.9%	67.0%	1.0%	2.1%	
塗装工事業	86	13	72	0	1	
	100.0%	15.1%	83.7%	0.0%	1.2%	
内装仕上工事業	61	15	44	2	0	
	100.0%	24.6%	72.1%	3.3%	0.0%	
造園工事業	44	3	38	0	3	
	100.0%	6.8%	86.4%	0.0%	6.8%	

## ● 技能労働者（登録基幹技能者、職長を除く）の能力評価と処遇について

### Q6-1\_技能労働者の評価方法(SA)

技能労働者の評価方法については、全体で「評価項目を定めず、仕事ぶりより上司が評価ランクを決める」が51.1%とトップであり、次いで「評価ランクは特に決めていない」24.6%、「評価項目について上司が評価ランクを決め、本人に伝える」13.3%と続く。評価基準があまり厳密に設定されていないのは、Q5-1の職長評価とほぼ同じ結果となっている。

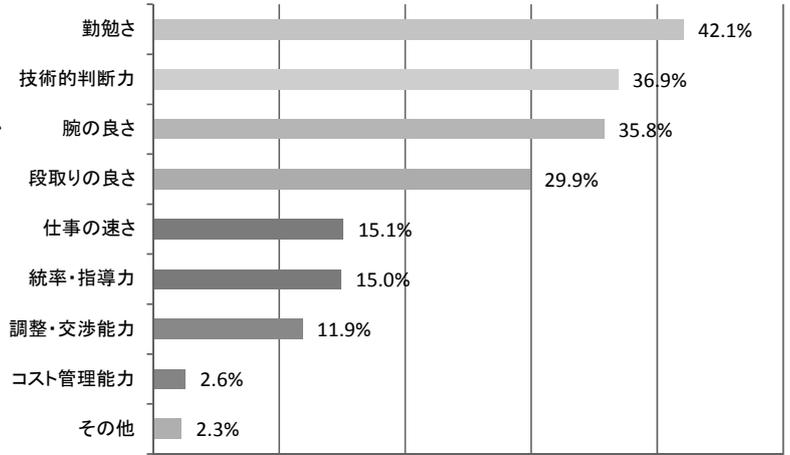
- 定められた評価項目について本人が自己評価し、上司と協議して評価ランクを決めている
- 定められた評価項目について上司が評価ランクを決め、本人に伝えている
- 定められた評価項目について上司が評価ランクを決めるが、本人には伝えていない
- 評価項目は特に決めていないが、仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている
- 評価ランクは特に決めていない
- その他
- 無回答



		合計	評価1項目について本人が自己評価し、上司と評価ランクを決める	評価項目について上司が評価ランクを決め、本人に伝える	評価項目について上司が評価ランクを決め、本人に伝えていない	評価項目を定めず、仕事ぶりより上司が評価ランクを決める	評価ランクは特に決めていない	その他
全体		615	24	82	40	314	151	4
		100.0%	3.9%	13.3%	6.5%	51.1%	24.6%	0.7%
公・民の割合	公共工事が主体	151	3	22	9	76	41	0
	民間工事が主体	362	17	45	20	193	83	4
	公共・民間が半々	102	4	15	11	45	27	0
		100.0%	3.9%	14.7%	10.8%	44.1%	26.5%	0.0%
請負階層	元請	91	3	11	9	34	34	0
	1次下請	457	19	60	29	242	103	4
	2次下請	62	2	9	2	35	14	0
	3次以下の下請	5	0	2	0	3	0	0
		100.0%	0.0%	40.0%	0.0%	60.0%	0.0%	0.0%
従業員数	1人～4人	26	0	2	2	9	13	0
	5人～9人	86	3	7	5	42	28	1
	10人～29人	291	7	30	17	163	73	1
	30人～99人	177	11	33	15	86	30	2
	100人～299人	31	3	7	1	14	6	0
	300人以上	4	0	3	0	0	1	0
		100.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%
最も完工高の大きい許可業種(総回答数上位10の職種)	土木工事業	51	0	10	5	24	11	1
	大工工事業	35	1	5	3	19	6	1
	左官工事業	33	2	2	2	22	5	0
	とび・土工工事業	148	8	23	9	73	35	0
	タイル・れんが・ブロック工事業	21	0	1	2	10	7	1
	鉄筋工事業	91	4	11	4	55	17	0
	塗装工事業	80	4	11	6	37	21	1
	内装仕上工事業	62	3	4	2	31	22	0
	造園工事業	43	0	5	5	17	16	0
			100.0%	0.0%	11.6%	11.6%	39.5%	37.2%

### Q6-2\_技能労働者の評価時、重視する項目(MA)

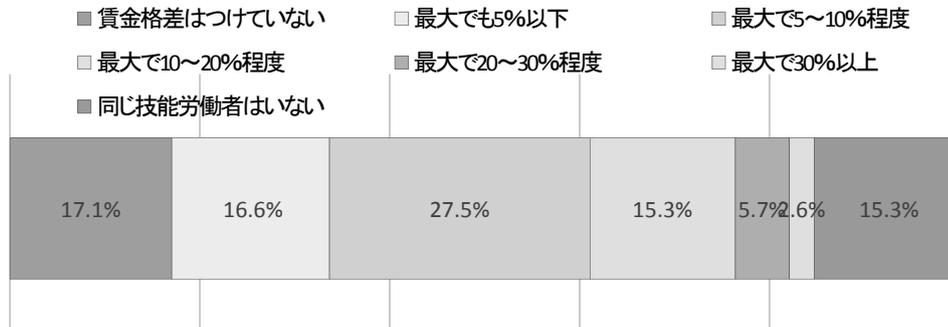
技能労働者の評価において重視する項目は、全体で「勤勉さ」が 42.1%と最も多く、次いで「技術的判断力」36.9%、「腕の良さ」35.8%と僅差で続く。この傾向は各カテゴリー別に見ても大きな差異はない。



		合計	統率・指導力	調整・交渉能力	コスト管理能力	勤勉さ	腕の良さ	技術的判断力	段取りの良さ	仕事の速さ	その他
全体		615	92	73	16	259	220	227	184	93	14
		100.0%	15.0%	11.9%	2.6%	42.1%	35.8%	36.9%	29.9%	15.1%	2.3%
公・民の割合	公共工事が主体	151	35	19	3	57	52	50	41	23	4
		100.0%	23.2%	12.6%	2.0%	37.7%	34.4%	33.1%	27.2%	15.2%	2.6%
	民間工事が主体	362	45	40	10	159	127	137	113	55	8
	100.0%	12.4%	11.0%	2.8%	43.9%	35.1%	37.8%	31.2%	15.2%	2.2%	
	公共・民間が半々	102	12	14	3	43	41	40	30	15	2
	100.0%	11.8%	13.7%	2.9%	42.2%	40.2%	39.2%	29.4%	14.7%	2.0%	
請負階層	元請	91	13	15	3	39	28	31	30	12	1
		100.0%	14.3%	16.5%	3.3%	42.9%	30.8%	34.1%	33.0%	13.2%	1.1%
	1次下請	457	73	50	9	199	173	163	127	70	12
		100.0%	16.0%	10.9%	2.0%	43.5%	37.9%	35.7%	27.8%	15.3%	2.6%
	2次下請	62	5	7	4	19	19	31	24	10	1
	100.0%	8.1%	11.3%	6.5%	30.6%	30.6%	50.0%	38.7%	16.1%	1.6%	
	3次以下の下請	5	1	1	0	2	0	2	3	1	0
	100.0%	20.0%	20.0%	0.0%	40.0%	0.0%	40.0%	60.0%	20.0%	0.0%	
従業員数	1人～4人	26	2	2	1	11	11	5	12	3	0
		100.0%	7.7%	7.7%	3.8%	42.3%	42.3%	19.2%	46.2%	11.5%	0.0%
	5人～9人	86	13	13	2	32	25	36	31	11	1
		100.0%	15.1%	15.1%	2.3%	37.2%	29.1%	41.9%	36.0%	12.8%	1.2%
	10人～29人	291	45	31	7	119	107	112	90	45	3
		100.0%	15.5%	10.7%	2.4%	40.9%	36.8%	38.5%	30.9%	15.5%	1.0%
	30人～99人	177	26	22	4	82	69	61	44	27	5
	100.0%	14.7%	12.4%	2.3%	46.3%	39.0%	34.5%	24.9%	15.3%	2.8%	
	100人～299人	31	6	5	2	13	8	13	7	6	2
	100.0%	19.4%	16.1%	6.5%	41.9%	25.8%	41.9%	22.6%	19.4%	6.5%	
	300人以上	4	0	0	0	2	0	0	0	1	3
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	75.0%	
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	51	11	6	0	23	22	17	13	6	1
		100.0%	21.6%	11.8%	0.0%	45.1%	43.1%	33.3%	25.5%	11.8%	2.0%
	大工工事業	35	5	1	0	16	16	10	11	8	0
		100.0%	14.3%	2.9%	0.0%	45.7%	45.7%	28.6%	31.4%	22.9%	0.0%
	左官工事業	33	5	2	1	12	20	11	7	6	1
		100.0%	15.2%	6.1%	3.0%	36.4%	60.6%	33.3%	21.2%	18.2%	3.0%
	とび・土工工事業	148	26	20	5	57	37	70	47	17	6
		100.0%	17.6%	13.5%	3.4%	38.5%	25.0%	47.3%	31.8%	11.5%	4.1%
	タイル・れんが・ブロック工事業	21	2	4	0	9	9	6	5	2	2
		100.0%	9.5%	19.0%	0.0%	42.9%	42.9%	28.6%	23.8%	9.5%	9.5%
鉄筋工事業	91	9	7	2	44	32	35	25	17	2	
	100.0%	9.9%	7.7%	2.2%	48.4%	35.2%	38.5%	27.5%	18.7%	2.2%	
塗装工事業	80	14	15	3	32	29	18	27	15	0	
	100.0%	17.5%	18.8%	3.8%	40.0%	36.3%	22.5%	33.8%	18.8%	0.0%	
内装仕上工事業	62	9	8	2	22	21	24	20	12	1	
	100.0%	14.5%	12.9%	3.2%	35.5%	33.9%	38.7%	32.3%	19.4%	1.6%	
造園工事業	43	3	2	2	22	16	18	13	3	0	
	100.0%	7.0%	4.7%	4.7%	51.2%	37.2%	41.9%	30.2%	7.0%	0.0%	

### Q6-3\_能力評価による賃金格差(S A)

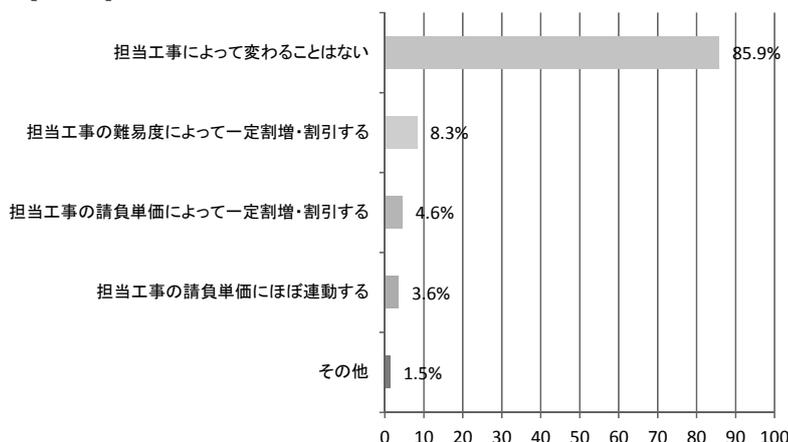
技能労働者の能力評価による賃金格差については、全体で「最大で5～10%程度」が27.5%と最も多く、「賃金格差はつけていない」17.1%、「最大でも5%以下」16.6%と僅差で続く。賃金格差の考え方については企業によってばらつきがあるようである。



		合計	賃金格差はつけていない	最大でも5%以下	最大で5～10%程度	最大で10～20%程度	最大で20～30%程度	最大で30%以上	同じ技能労働者はいない
全体		615	105	102	169	94	35	16	94
		100.0%	17.1%	16.6%	27.5%	15.3%	5.7%	2.6%	15.3%
公民の割合	公共工事が主体	151	31	24	38	21	7	3	27
		100.0%	20.5%	15.9%	25.2%	13.9%	4.6%	2.0%	17.9%
	民間工事が主体	362	56	56	102	61	22	11	54
		100.0%	15.5%	15.5%	28.2%	16.9%	6.1%	3.0%	14.9%
	公共・民間が半々	102	18	22	29	12	6	2	13
		100.0%	17.6%	21.6%	28.4%	11.8%	5.9%	2.0%	12.7%
請負階層	元請	91	10	19	23	14	4	0	21
		100.0%	11.0%	20.9%	25.3%	15.4%	4.4%	0.0%	23.1%
	1次下請	457	83	72	129	73	25	13	62
		100.0%	18.2%	15.8%	28.2%	16.0%	5.5%	2.8%	13.6%
	2次下請	62	12	10	15	7	6	1	11
	100.0%	19.4%	16.1%	24.2%	11.3%	9.7%	1.6%	17.7%	
	3次以下の下請	5	0	1	2	0	0	2	0
		100.0%	0.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%
従業員数	1人～4人	26	7	5	3	3	0	0	8
		100.0%	26.9%	19.2%	11.5%	11.5%	0.0%	0.0%	30.8%
	5人～9人	86	14	13	16	10	4	4	25
		100.0%	16.3%	15.1%	18.6%	11.6%	4.7%	4.7%	29.1%
	10人～29人	291	48	51	77	45	19	5	46
		100.0%	16.5%	17.5%	26.5%	15.5%	6.5%	1.7%	15.8%
	30人～99人	177	30	27	59	31	12	3	15
	100.0%	16.9%	15.3%	33.3%	17.5%	6.8%	1.7%	8.5%	
	100人～299人	31	5	5	13	5	0	3	0
		100.0%	16.1%	16.1%	41.9%	16.1%	0.0%	9.7%	0.0%
	300人以上	4	1	1	1	0	0	1	0
		100.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	51	7	11	11	11	2	1	8
		100.0%	13.7%	21.6%	21.6%	21.6%	3.9%	2.0%	15.7%
	大工工事業	35	4	4	14	9	0	1	3
		100.0%	11.4%	11.4%	40.0%	25.7%	0.0%	2.9%	8.6%
	左官工事業	33	3	8	13	5	1	2	1
		100.0%	9.1%	24.2%	39.4%	15.2%	3.0%	6.1%	3.0%
	とび・土工工事業	148	29	21	42	21	10	5	20
		100.0%	19.6%	14.2%	28.4%	14.2%	6.8%	3.4%	13.5%
	タイル・れんが・ブロック工事業	21	5	4	4	4	1	1	2
		100.0%	23.8%	19.0%	19.0%	19.0%	4.8%	4.8%	9.5%
鉄筋工事業	91	14	16	34	7	8	1	11	
	100.0%	15.4%	17.6%	37.4%	7.7%	8.8%	1.1%	12.1%	
塗装工事業	80	9	14	16	16	2	2	21	
	100.0%	11.3%	17.5%	20.0%	20.0%	2.5%	2.5%	26.3%	
内装仕上工事業	62	17	6	9	9	6	3	12	
	100.0%	27.4%	9.7%	14.5%	14.5%	9.7%	4.8%	19.4%	
造園工事業	43	6	10	9	5	1	0	12	
	100.0%	14.0%	23.3%	20.9%	11.6%	2.3%	0.0%	27.9%	

### Q6-4\_請負単価・難易度による賃金変化(MA)

請負単価・難易度による賃金変化については、全体で「**担当工事によって変わることはない**」が 85.9%と圧倒的に多い。次いで「担当工事の難易度によって一定割増・割引をする」が 8.3%、「担当工事の請負金額によって一定割増・割引をする」が 4.6%と少ないながら続く。どのカテゴリーにおいても「担当工事によって変わることはない」が圧倒的多数を占めており、大きな差異は見られない。



		合計	担当工事によって変わることはない	担当工事の請負単価により一定割増・割引する	担当工事の難易度により一定割増・割引する	担当工事の請負単価にほぼ連動する	その他
全体		615 100.0%	528 85.9%	28 4.6%	51 8.3%	22 3.6%	9 1.5%
公・民の割合	公共工事が主体	151 100.0%	135 89.4%	5 3.3%	10 6.6%	4 2.6%	2 1.3%
	民間工事が主体	362 100.0%	304 84.0%	19 5.2%	34 9.4%	12 3.3%	6 1.7%
	公共・民間が半々	102 100.0%	89 87.3%	4 3.9%	7 6.9%	6 5.9%	1 1.0%
請負階層	元請	91 100.0%	83 91.2%	4 4.4%	3 3.3%	2 2.2%	1 1.1%
	1次下請	457 100.0%	388 84.9%	20 4.4%	42 9.2%	17 3.7%	6 1.3%
	2次下請	62 100.0%	52 83.9%	4 6.5%	6 9.7%	3 4.8%	2 3.2%
	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%
従業員数	1人～4人	26 100.0%	23 88.5%	1 3.8%	1 3.8%	1 3.8%	0 0.0%
	5人～9人	86 100.0%	73 84.9%	4 4.7%	8 9.3%	4 4.7%	1 1.2%
	10人～29人	291 100.0%	250 85.9%	13 4.5%	21 7.2%	10 3.4%	5 1.7%
	30人～99人	177 100.0%	154 87.0%	7 4.0%	19 10.7%	4 2.3%	3 1.7%
	100人～299人	31 100.0%	26 83.9%	2 6.5%	1 3.2%	2 6.5%	0 0.0%
	300人以上	4 100.0%	2 50.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%
最も完工高の大きい許可業種 (総回答数上位10の職種)	土木工事業	51 100.0%	47 92.2%	1 2.0%	1 2.0%	1 2.0%	1 2.0%
	大工工事業	35 100.0%	28 80.0%	3 8.6%	3 8.6%	3 8.6%	0 0.0%
	左官工事業	33 100.0%	28 84.8%	3 9.1%	2 6.1%	3 9.1%	1 3.0%
	とび・土工工事業	148 100.0%	126 85.1%	5 3.4%	16 10.8%	2 1.4%	3 2.0%
	タイル・れんが・ブロック工事業	21 100.0%	14 66.7%	1 4.8%	3 14.3%	4 19.0%	0 0.0%
	鉄筋工事業	91 100.0%	84 92.3%	5 5.5%	4 4.4%	1 1.1%	0 0.0%
	塗装工事業	80 100.0%	69 86.3%	3 3.8%	9 11.3%	0 0.0%	2 2.5%
	内装仕上工事業	62 100.0%	43 69.4%	6 9.7%	12 19.4%	5 8.1%	2 3.2%
	造園工事業	43 100.0%	40 93.0%	1 2.3%	0 0.0%	2 4.7%	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。

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. 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）
  - 1.3. 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）
  - 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）
  - 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）
  - 1.6. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）
  - 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）
  - 1.8. 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）
  - 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
  - 1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて
  - 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）
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. 会社としての取組みについて
  - 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）
  - 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）
  - 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）
  - 3.4. 働き方改革への具体的な取り組み状況について
  - 3.5. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況
  - 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）
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

## ●左官〇社（東京都）

### 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

- ・技能者を含め、社員は全員正式な雇用（厚生年金加入済み）
- ・社員 34 人（技術 3・事務 1・現場 30）
- ・その他に専属に近い一人親方が 50 人（全員男性）いる：社員化を始めるよりも前から専属として従事。社員になりたがらない人や高齢の人であり、新規採用に関しては全員正社員としている。
- ・社員は全員新規採用（専属の一人親方から社員になることはない）
- ・平成 26 年より社員化を開始

#### 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）

- ・高卒の若手人材（他県に着目）
- ・大卒はまだいないが、募集はしている（女性が多い美大・芸大に対しても採用活動を行っている）
- ・東京都中小企業大学マッチングを活用（学校の先生は興味を持ってくれるが、生徒の応募がない）

#### 1.3 親入社員の募集方法、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）

- ・外国人技能実習生、建設就労者の受け入れを行っている
- ・沖縄（本島、石垣島）に着目。東京ハローワークの紹介をきっかけに、学校を訪れて説明会を実施、学校の掲示板に募集要項を掲示
- ・その他にも鹿児島県、青森県の高校生に着目（本社が東京のため、人気はある）
- ・5 年前（2013 年度）より採用活動に注力

#### 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）

- ・同じ高校や出身地の先輩がいることによる安心感が定着に繋がっている
- ・現在、水産、農業など出身の学生が多い。建築科出身者はほとんどいない
- ・社員寮の完備（4 箇所・女子寮も有）

#### 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）

- ・残業はほぼなし。休日出勤は稀にあるが、必ず代休を取るように徹底している。（賃金割増もあり）
- ・技能者の中には稼ぎたいから休みたくないという者と、きっちり休みも取りたいという者の二者が存在するが、どの技能者も平等に扱わなければならないため、仕事量の割り当てが個人によって多くなることはないようにしている。
- ・会社の指定休における出勤に対する賃金割増と、日曜等の法定休日における出勤に対する賃金割増率を分けている

#### 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）

- ・求人票には賃金明細を記載
- ・担い手不足を受けて…初任給の増額は行っていないが、経験年数に応じた昇給制度を強化した。
- ・国家試験資格取得に応じた昇給あり

#### 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）

- ・現場 30 人のうち、12 人がベトナム人とカンボジア人（実習生 9・建設就労者 3）

### 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）

- ・ 国家試験資格取得に応じた昇給あり
- ・ 社員に提示可能な具体的な資料はない

### 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

- ・ 経験年数ごとの資格獲得目標を具体的に提示している。技能者の目指す姿を可視化している。
- ・ 忘年会で試験合格者を皆の前で表彰する、金一封を贈与する、祝賀食事を開催するなど、社員に資格獲得へのモチベーションを根付けている。

### 1.10 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

- ・ まだ独立者は出ていない（近年、初の左官2級技能士取得者が誕生）

### 1.11 能力評価を行う具体的な指標等

## 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）

- ・ 自社の研修所がある（社員化開始後に本格的に設置）マンツーマンでベテラン社員が教育

### 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）

- ・ 入社当初は集中的に、その後は定期的に訓練を実施
- ・ 研修は研修の日を設け、出勤扱いにし、変わらず給料も付与（仕事後に残って行う形ではない）。
- ・ 3～7月の間で10回程度行う（班ごとに日付をずらすなどして現場仕事をうまく回している）
- ・ 左官組合による2級研修（実技3日、学科1日）に、会社側で申し込み、費用全額負担

#### 研修内容の例

- ・ 1年目：新入社員研修（基礎研修）→現場の補修剤など
- ・ 2年目：厚塗りについて
- ・ 3年目：2級取得に向けた研修

### 2.3 資格取得の目標、支援制度の有無

- ・ 左官組合による2級研修（実技3日、学科1日）に、会社側で申し込み、費用全額負担
- ・ 技能者の積極的な資格取得に向けてキャリアアッププランを提示している（最終目標：基幹技能者）

#### 目標の例

- ・ 例 10年目 1級取得
- ・ 15年目 基幹技能者（目標）
- ・ 資格受験時にあたっては専門の指導員を会社で直接呼んで研修を行う

### 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）

- ・ 現場での工作中、指導者について特に会社側からの指定・固定はしていない
- ・ 人それぞれ色々やり方が違うため、複数の指導員に教わり、自分に合った方法や道具を自分自身で選択するようにしている。職長が教えたり、先輩職人が教えたり、方法は様々
- ・ ベテラン、女性、新人、外国人を織り交ぜた工事班を構成する場合もある

### 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

上記の通り

#### 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）

- ・H社ではマンション受注が多く、仕様が同一のため生産性が高いことが強み。（同業他社に比べ、5割程生産性が高い）
- ・若手や女性が頑張っている姿は周りからの評判も良い、興味を持った外部からの取材を受けることもある。
- ・良好な業績が数字として出ているため、他社からの評価が高い。そのため工事受注しやすい

#### 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）

- ・元請けの理解と信頼がある。品質・将来性等の面で信頼があり、提案した単価の範囲内で元請けが承諾
- ・元々付き合いのある元請けが多いため、仕事を受注しやすい。安定した工事受注が見込める。

#### 3.4 働き方改革への具体的な取り組み状況について

- ・賃金や休暇に対する制度の整備を徹底している（その他、他項目で関連記述）

#### 3.5 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

- ・会社申請を 2018 年に提出し、登録完了している。今後随時運用予定

#### 3.6 今後の課題であると感じている点（ICT 活用など）

- ・一番は人材確保。新規人材のルートの開拓が必須。

### 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、社員 34 人中 10 人女性（技術系日本人社員 18 人のうち 10 人女性）
- ・女性第 1 期生：平成 26 年 4 月に入社（2 名）

#### 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）

- ・平成 28 年に行われた元請 H 社の現場（20 現場程度）の集計によると、女性技能者のいる現場の方が、利益率が 7%ほど高かった（一概に女性が利益率に関係しているとは言えないが。）
- ・頑張っている人には男女問わず周りや結果がついてくる。女性だからどうこうは特にない。
- ・いい意味での相乗効果がある：先輩の教える側としてのプライド、男性も女性に負けたくないと頑張る

#### 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

- ・子供の保育園への送迎に対して：朝礼免除を元請け現場管理者に交渉するなどしている
- ・子供の体調不良、行事、面談等、育児に関することは状況に応じて早退や欠勤を可能にしている。
- ・子供のいる技能者に多少の手当ても出している
- ・「体を一番に大切にし、労働に対しては無理しなくて良い」という雇用方針。技能者の働きやすさに直結している。
- ・定期的に女子会を開催している：女性技能者の定着や働きやすさの向上につながる。

#### 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

- ・トイレや更衣室の整備：大規模現場ではトイレや更衣室が完備されているが、小規模現場では用意されていないところが多い。（近くのコンビニや車内で着替えをしている。）

#### 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

- ・女性の男性と比べた筋力面での力不足に対して：初めは大変そうではあったが、経験を重ねるうちに慣れる。コツを掴み、体が対応する。（早ければ6ヶ月程である程度の業務が身につく。）
- ・現場によって行う仕事内容が異なるため、上達や習得速度は女性に限らず個人差がある。
- ・性別による仕事内容の差異なし。（現在では男女全く同じ内容の仕事を同じように行っている。）
- ・女性は器用で仕事も丁寧であり、左官は女性に向いている。現状、資格合格率も女性の方が高い。

#### 4.6 女性技能者に関する課題

特になし。

### 5.その他

- ・ゼネコンから直接契約で工型工事を受注（H社＝マンションが多い）
- ・日本左官業組合連合会が行っているものとは別に、労災上乗せや健康保険への対応を行っている。
- ・2019年1月時点、基幹技能者4人（専属）
- ・東京都から人材育成大賞受賞（2017年）
- ・他社と違う目の付け所：沖縄県出用者や女性の積極的な採用

#### 技能者定着に向けた取り組み

- ・社員化をし、育成を強化している。
- ・一現場終わるごとに手当てを与えている。
- ・人間関係等の不調の申し出があった際には迅速に現場を変えるなどといった対応をしている。
- ・卒業、成人、入社時などのお祝い（食事会）を必ずしている。社員一人一人を大切にしている。
- ・新入生歓迎会など、一人親方を含め80人ほどで懇親会を兼ねた様々なイベント行事を行っている。
- ・社員、外国人、一人親方を全員呼び、専門の社会保険労務士によるハラスメントについての講習会を定期的に行い、明確なガイドラインを周知している（ハラスメントの見解もどんどん変わるため、こまめに開催）。
- ・社員の管理を徹底している：現場出勤連絡の徹底（外国人・社員・職長）
- ・1年目の新入社員は本社事務所上階の寮に入寮させ、生活面におけるサポートを徹底。
- ・2年目からは研修所のある佐野寮に移動し、自主練習を行いやすい環境を用意。（2、3年目から自分でアパートを借りる者もいるが、家賃補助は行っていない。寮の家賃は家具、光熱費込みで15,000円）
- ・残業はほとんどない。労働時間管理を労基に提出している。
- ・年間休日カレンダーを作成し、社員が休日を取りやすく、休暇の計画を立てやすいように配慮している。地方出身の社員が多いため、帰省の予定等も立てやすい（飛行機の早割チケットの購入も可）

#### 女性の結婚や育児について

- ・女性2名（社内婚）が、産休・育休（1年）取得後、職場復帰済。
- ・保育園がなかなか決まらない。保育園問題の解決が必用。

## ●資材販売リニューアル工事T社（新潟県新潟市）

### 会社概要

- ・一般住宅の建築資材の卸販売や物流管理
- ・ビルやマンションの屋根、外壁、内装の工事の受注
- ・ホテル運営（和風観光温泉）
- ・仙台支店（震災後に新設）：主に仮設住宅の手配、組み立て、病院の内装工事
- ・東京事務所（一人駐在）

### 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

- ・社員178人：技術49人、事務40人、技能系（現場・配送含む）89人（うち、ホテル社員3、4人程度）
- ・技能系社員は基本的に配送兼施工管理。技能者はほとんど外注（数名は社員として雇用）
- ・技能者の大半は非専属で内装仕上げ、外装施工に従事
- ・基幹技能者4名（特に手当て等はなし）

#### 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）

- ・全員大卒（専門学校・短大含）：新潟工科大・職能短大など その他全く技術系でない者も多い
- ・高校生は採用していない。今後も採用する予定はないが、人手不足に応じて検討する予定。
- ・施工管理等を経験した中途採用者

#### 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）

- ・インターンシップ：学校に直接募集をかけるパターンと県全体に募集をかけるパターンがある。
- ・大学就職ガイダンス：2、3年目の社員（その大学のOB）による説明会や座談会を設ける、学食で学生と一緒に食べるなどして学生にPR、大学の職員に会社の名前も覚えてもらうことによって採用ルートを確立。入社希望者の増加促進。
- ・ハローワーク
- ・現場見学会：近くの大学から授業の一環で現場見学会の依頼がくる。その際、現場見学に加え社長自ら90分授業を行う。様々な業界人を呼び、業界を理解してもらう。（PRする際、業界について理解してもらうことが第一だと考えている。）

#### 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）

- ・入社後は分野を問わず全ての業務を経験し、3ヶ月後に適正次第で本配属（工事か建材どちらかに）
- ・直近3年間で15名中2人離職（両者とも入社直後に、想像していた仕事と違ったため離職。）
- ・5年目以降から転職する者がちらほら見られる（文系出身者からするとやはり仕事のイメージが違い、きつい。より楽な仕事、待遇のいい仕事に転職してしまうケースもあった）。
- ・就職ガイダンスで2、3年目の社員に話をさせることにより、自信が生まれ、定着につながる

#### 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）

#### 3.4 に記載

## 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）

## 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）

- ・外国人の受け入れは行っていない。

## 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掲示可能な資料等の有無）

- ・資格獲得に応じた昇給制度あり（2.3 に記載）

## 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

- ・社員の業務内容は技能労働者というよりは、施工管理などといった技術者寄り。
- ・積算、施工図専門で行っている社員が2人在籍。施工図は仕上げ部分。

## 1.10 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

## 1.11 能力評価を行う具体的な指標等

## 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）

- ・新入社員全員同時に育成期間を設ける：一般民間向けに設けられた研修（2、3日のもの）に参加後、自社の運営しているホテルに三週間ほど寝泊まりし、配膳・接客等のホテル業務を通して行儀や対人能力の研修を行う。普段ホテル勤務の年配女性が日常生活を通して生活面の管理や教育を行う。研修期間の長期共同生活を通して同期同士が非常に仲良くなる。横のつながりが強いことが定着にもつながる。

### 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）

- ・OJT制度：ホテル研修終了後、一人に一人3、4年目の先輩社員（ブラザー）をつけ、不明点について随時聞くことができる制度を設けている。ブラザーとは同じ現場に配属され、マンツーマンで仕事を教わる。2、3年間ブラザーがつき、その後は自分がブラザーになる（先輩に教える立場になる）ことによって定着を図ることができる
- ・富士研修センター：2.5 に記載。

### 2.3 資格取得の目標、支援制度の有無

- ・施工管理技士取得を必須としている。（1級で月1万円、2級で月3千円の手当）
- ・具体的に何年目までにといた指標はない。会社で勉強会を実施
- ・建築士は強制ではないが、手当はあり（1級で月2万円、2級で月1万円の手当）。ただし、1級建築士獲得者はまだいない。
- ・資格受験に要する費用（受験費、塾にかかる費用）については一時的な貸し出しあり。
- ・総合資格を呼び、研修の実施・自社社員（支店長クラス）が講師となり、図面等の書き方講習会の実施。

### 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）

- ・先輩社員によるOJT制度

### 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

- ・三年目で1週間研修を実施。軽天やボードといった内装系専門工事会社が研修を行う際に同行し、実際の工事を体験する。（入社初期に行くのではなく、ある程度建設工事について知識のついてきた三年目に。）

### 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

- ・社員は全員厚生年金加入済み
- ・社会保険加入率は徐々に増えている。(ゼネコンの指導：加入していない者は現場に入れない。)

#### 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）

- ・売り上げや工程計画を自社で行うことによって工事の管理が行いやすい。下請けの動員なども操作可能なため、人員確保等が臨機応変に対応可能。
- ・施工図も担うことによって工法の選択が可能に。繁忙期は社内ですましく仕事を回せるように、工法面での調整が可能に。
- ・場合によっては専門外の工事を技能者に依頼することもある（木軸大工が軽天工事などを行う場合もある。→職人の多能工化）。

#### 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）

- ・規模にもよるが、基本的には仕上げ工事を一式で受注し、下請けとなる専属班に発注する（自社で施工図を書き、分離発注を行う）。
- ・施主から直接発注を受けることはない。あくまで下請けとしての立位置。

#### 3.4 働き方改革への具体的取り組み状況について

- ・残業代や休日手当は必ず支給している。
- ・残業をする際は仕事内容と所要時間を事前と事後療法必ず報告することを義務付けており、時間外労働に加算されるような制度をとっている。
- ・労働時間管理：バランスよく割付を行う（12、1、2月が一番忙しいため上限時間としている。元請け等との関係上忙しさを分散させる策はない。繁忙期に仕事が集中してしまうのはやむを得ない。）
- ・休日出勤の際は代休取得の徹底。（法定休日と指定休日を年度始めに定める。）
- ・職人を対象とした安全協力会を自社ホテルで実施（年に1度講師を呼び、法制度の改訂などについて）
- ・現在安全帯講習について考案中である。

#### 3.5 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

- ・個人のカード登録はまだ行っていない。ゼネコンからの指示も今のところ無い。

#### 3.6 今後の課題であると感じている点（ICT 活用など）

- ・高齢な一人親方の引退に際し、今後の人材確保が大きな課題。

### 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）

- ・女性の導入に向けた特別な取り組みは今のところない。

### 5.その他

- ・仙台リフォームフェアに出展側として参加（毎年来場者数が 15000 人にも及ぶイベント）。キッチン、風呂、トイレ等の設備の展示している。今後新潟でも 3 会場にて行う予定。これがリクルート活動にも繋がっている。
- ・業界団体：建築士会、全室協、木材系建材団体、建築資材、建材系 などに加入

## 施工体制

- ・ 自社が一次下請けに入り、非専属の技能者を二次下請けとして施工体制を構築している。  
(自社が二次下請け、または三次下請けとなる場合もある。※元請けは一切していない。)
- ・ T社として現場に入る非専属職人（T社のヘルメット着用）もいれば、一人親方（労災の保険組合に特別加入している者の中から手配）もいる。
- ・ 一人親方は基本的には仕上げ工事：下地・クロス・軽天など、一通り行う（造作大工も含）
- ・ 担当する技能者はそれぞれ職種ごと分かれている。一人の技能者が多能工的に何業種か行うことはない。

## 新入社員について

- ・ 技術者（現場に出る）は、技術系の大学出身者もいるが、文系の大学出身者も多い。
- ・ 事務系の社員も現場に出る（配送兼施工管理として）、営業も行う。
- ・ 来年度（2019年4月）の新入社員5名中女性2名（両方とも技術系出身）
- ・ 本配属後に事務系から技術系に移ることは決していない。
- ・ 事務系の仕事：営業事務（受注を取る、伝票を打つ）

## 定着を図るための活動（新入社員のみならず）

- ・ 社員大会を年に2回開催し、資格の表彰や懇親会を行う
- ・ 毎年メンタルヘルス講習会を実施

## 女性について

- ・ 女性社員は全部で44名
- ・ 技術系女性社員2名（理系出身、現場に出ている）新潟工科大学・職能短大卒
- ・ 秋田県立大学卒業者が4月より新入社員として技術系で入社予定。
- ・ 42名の女性が事務系・現場管理（原価管理等）：本社で勤務（内勤）

## ●鉄筋〇社（茨城県水戸市）

### 1.新入社員の入職・その後の定着状況について

- 1.1 近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について
- ・社員 46 人（役員 4・事務 1・現場 41）内、女性 7 人
- 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）
- ・農業高校、工業高校、中途採用者、経験者
- 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）
- ・学校の進路指導部への挨拶
  - ・在籍している社員の卒業高校への挨拶
  - ・高校の開催している説明会への参加
  - ・ハローワーク主催の新卒者ジョブフェスタへの参加
  - ・鉄筋組合主導の各高校への出前講座
  - ・ホームページ掲載（若い社員を積極的に掲載）
- 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）
- ・2018 年度は 4 人入社し、全員が定着している
  - ・2017 年度は 5 人入社し、4 人が定着している
  - ・技能者が鉄筋工事を楽しく行えるよう、早期的な資格取得を目指す
  - ・技能が身に付いてくると、小規模な現場でサブリーダー的な立場にさせ、責任を持たせる（各部位施工や機械式継ぎ手等）
  - ・比較的年齢の近い先輩社員と一緒に現場にして、休憩時間は積極的に先輩社員が話かける
- 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）
- ・現在 4 週 6 休
  - ・今後は完全週休 2 日制に取り組む
  - ・残業は月平均で 0～20 時間ほどで、繁忙期は月 40 時間ほど
  - ・残業代は 1.25 倍で支払
- 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）
- ・全社員月給制
- 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）
- ・現場 41 人の内、12 人が外国人技能実習生（ベトナム人）
  - ・社長が現地で面接する
  - ・現在技能実習 1 号・2 号・3 号を受け入れており、今後は特定技能を受け入れたいと考えている
- 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）
- ・昇給は、他の従業員の使い方、ゼネコン・元請け等の交渉・打ち合わせ、会社への貢献度等から決定される（役員が判断）

### 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

- ・入職後は見習から、サブリーダー、職長といったように、経験年数や能力に応じて明確なキャリアパスを描けるようにしている。
- ・技能者は65歳以上になると現場から工場勤務となる

### 1.10 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

- ・正社員の期間の定めは設けていない
- ・定年延長制度あり
- ・以前は独立した社員もいたが、今後もし独立を希望する人がいれば相談に乗る

### 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）

- ・幹部の現場パトロール等で確認
- ・一人一人の面接
- ・各現場の歩掛り
- ・安全・品質管理等の状況を確認

## 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）

- ・トレーニング室・会議室にて技能・座学ともに1週間の研修（会議室にてDVDを使った講義）
- ・各現場の視察

### 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）

- ・定期的な研修はなく、現場に余力がある際に訓練施設での鉄筋組立実技講習を行う

### 2.3 資格取得の目標、支援制度の有無

- ・高卒1年目は3級技能士の受講（本人の意思確認）
- ・玉掛技能講習・講習代は全て会社負担・有給扱い

### 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）

- ・基幹技能者で職長及び社長・各部長

### 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

- ・茨城県鉄筋業協同組合や県防災会議
- ・各ゼネコンの教育・講習

## 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

- ・社員は全て社会保険加入（厚生年金）

### 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）

- ・先組・プレハブ工法の導入
- ・差筋・梁STのユニット化
- ・加工場で新しい機械の導入

### 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）

- ・大手ゼネコンから地場のゼネコンまで、特に絞り込みはせずに幅広く受注している
- ・女性技能者が現場で活躍していることから、各元請け会社の監督からの支持もあり、リピーターも多い

### 3.4 働き方改革への具体的な取り組み状況について

- ・現在、国交省発注案件は完全週休 2 日制であり、県・市町村も完全週休 2 日制になりつつあり、各ゼネコンも週休 2 日制に向けて取り組んでいる。

### 3.5 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

- ・技能者の処遇改善等に向けて推進しており、事業所登録は済んでいる

### 3.6 今後の課題であると感じている点（ICT 活用など）

- ・担い手確保。周りの同業他社をみても平均年齢が 50 歳～65 歳という会社が多数ある。外国人実習生も 1 つの手だが、日本人の若者に入職してもらえよう環境づくりに取り組んでいかなければならないと考えている。他産業と比較しても給料面・休日・労働環境など、まだまだ及ばない所が多数ある。

## 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）

- ・5 年前に高卒の応募者（2 人）が入社したことをきっかけに、会社パンフレットに女性技能者を掲載し、各学校に配布した

### 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）

- ・現場の休憩所がきれいになった。
- ・現場によっては更衣室を設けられる
- ・従業員の服装・身だしなみがきれいになった。
- ・車内がきれいになった。
- ・他の企業からのイメージアップ

### 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

- ・就業規則に育児・介護休暇有り

### 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

- ・夏の現場の時間短縮・完全週休 2 日制
- ・更衣室の完備
- ・女性専用休憩所の確保

### 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

- ・現場が明るくなり、きれいになる
- ・女性ならではの視点で現場の危険箇所等の指摘
- ・細かい作業は男性よりも上手い

### 4.6 女性技能者に関する課題

- ・産休から復帰する女性はどうしても少なく、会社全体でバックアップする姿勢が必要

## 5.その他

- ・外国人実習生の利用できる寮を設けており、今後人材を増やしていく方針
- ・県の更生施設からの依頼で、その施設にいた若者の受入れも行っている
- ・女性を初めて雇ったのは6年前（海洋高校の出身で、体を使った仕事をしたかった）
- ・助成金制度を導入し、資格取得の促進
- ・繁忙期は北海道から非専属の職人を呼ぶ
- ・現代の若者はハローワークに足を運ぶことは少なくなり、インターネットでの応募が一般化している

### 技能者定着に向けた取り組み

- ・誕生日やクリスマスなどは社内全体で祝う
- ・入職者は現場と工場勤務を選択することができる
- ・最初の半年間は入職者に対して極度に怒ったり厳しくすることはしない
- ・入職者に対して年齢の離れた先輩社員を付けると、離職率は非常に高まるため、なるべく年の近い先輩社員を付ける
- ・会社付近に訓練施設を設けており、指導側に余裕がある場合は休日の特訓も受け付けている

## ●左官 H 社（東京都）

### 1.新入社員の入職・その後の定着状況について

#### 1.1 近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

- ・社員 21 人（役員 3・事務 4・現場 14）内、女性 4 人
- ・専属下請け 4 人（社会保険は加入していない）

#### 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）

- ・高卒の若手人材（去年に女性 2 人入社）
- ・大卒（以前大卒の女性 2 人が入社したが、1 人は体力的な問題から数か月で離職し、もう 1 人は現在も従事している）
- ・中途採用（中途は職能短大から確保）

#### 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）

- ・高校の開催している説明会への参加
- ・ハローワーク
- ・都内の工業高校、工芸高校へ出前講義
- ・ホームページ掲載（若い社員や女性を積極的に掲載し、定期的にブログを更新する）

#### 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）

- ・入職しても早い場合 1 年経たずに辞める
- ・離職する理由の多くが、新入社員は材料づくり等から始まるため、入職後すぐに塗らせてもらえないというような理由
- ・今後は経営側も、なぜ技能者が離職していくのかを学習し、改善策を模索していく必要がある

#### 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 4 休に加え、天候等の理由により施工できない場合は有給として扱う
- ・残業は会社の方針でなるべくさせないようにしている
- ・稀に日曜出勤もあるが、その際は割増で給料支払う

#### 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）

- ・全社員月給制

#### 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）

- ・現在外国人実習生の受け入れは考えていない

#### 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）

- ・社員は皆 1 級、2 級施工管理技士を持っているが、資格の取得による昇格はなく、現場での貢献具合から、どれだけ会社の利益に関わったかを見て社長自らが判断する。

#### 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

- ・基本的には本人の意思を優先するが、技能者の中で 1 名のみ、施工だけでなく事務、企画、営業等の多数の職務をこなす人材がいる。

### 1.10 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

- ・以前社内結婚をして独立した人はいたが、今後もし独立を希望する人がいれば、相談に乗る

### 1.11 能力評価を行う具体的な指標等

## 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）

- ・入職後はすぐに現場に出さず、1ヶ月間は安全面、材料、道具に関して研修を行う（座学・技能ともに社長自らが指導する）
- ・研修後は現場にて先輩技能者によるOJTがメイン
- ・社員が望むのであれば勤務時間外の技能指導もしている。

### 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）

- ・社内に左官の練習用の壁を設置しており、社員は適宜練習できるようになっている。（中には毎週日曜日に来て練習する人もいる）

### 2.3 資格取得の目標、支援制度の有無

- ・社員はほぼ全員資格を取得している
- ・40歳以上の社員は全員1級施工管理技士の資格を取得している
- ・入職後はなるべく早く資格を取得させ、社員に自信を持たせる

### 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）

- ・職長及び社長

### 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

- ・社員は全て社会保険加入

### 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）

- ・ヨーロッパから取り寄せた天然漆喰による施工、及び販売（日本の漆喰に比べのりが強くなく、素人や女性でも塗りやすい）

### 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）

- ・町場での仕事がメインであるため、大手の企業にはなるべく絞らないようにしている（利益が出ない）

### 3.4 働き方改革への具体的な取り組み状況について

- ・有休確保

### 3.5 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

- ・東左連でも推奨されており、建設キャリアアップシステムの説明会への参加も予定している。

### 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）

- ・高卒、大卒をはじめとする若手人材の確保
- ・近年は給料の高さよりも休日の多さを優先する若者が増加しており、今後はそういった考えに沿って会社を運営していく必要があると考える

## 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）

- ・以前に高卒の女性技能者が入社したことをきっかけに、その卒業高校の後輩が入って来るようになった

### 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）

- ・男性社員の業務に対するやる気が上がる
- ・従業員の服装・身だしなみがきれいになる
- ・たびたび他の企業や職人に引き抜かれることがある

### 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

- ・今後は産休後も戻って来てくれるように出勤時間の調整や、現場までの距離等を考慮する予定

### 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

- ・週休二日制
- ・女性専用のトイレ・更衣室がないので着替えが可能なテントを持たせている

### 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

- ・現場の活力の向上
- ・細かい作業は男性よりも上手い（特に左官業は他の職種よりも力を必要としないため、女性に適している）

### 4.6 女性技能者に関する課題

- ・特になし

## 5.その他

- ・現在の専属下請け 4 名は、技能者の社員化を実施した際に、自ら社員ではなく専属の一人親方を選んだ（言葉遣いが荒い・他の社員と協調性を持って仕事ができないなどの理由）
- ・HP を閲覧して応募してくる入職者の比率が高く、女性も在籍しているし、ブログから仕事内容が把握しやすいという意見が多い
- ・主な工事内容としては住宅・マンション等の町場仕事が多く、他にも磨き仕上げによる公園の遊具などの公的な仕事も受け持っている
- ・技能者は専属含め自社のヘルメットを着用
- ・自社で製作したユニフォームはあるが技能者は殆ど着ない
- ・労働時間は、朝 6 時の出勤時間から 8 時の朝礼までの差 2 時間を残業時間（時間外労働時間）に設定している。

### 社会保険加入状況等に関するヒアリング調査シート

以下の設問について、会社名等は公表しませんので、率直にお答え下さいますようお願いいたします。

#### 1. 御社の企業概要について

会社名		会社 設立年	昭和・平成	年
建設業 許可業種		許可種別	大臣・知事・特定・一般	
電話		住所		
回答者				
資本金	千円	年間 売上高	(平成 年度)	千円
主要取引先 (元請名)				

#### ①. 従業員の種別と御社の組織について

※ 役員および従業員、短時間契約(パート)従業員、嘱託社員などを含む人数でご回答ください。

※ 法定福利負担人数は、上記の厚生年金等の人数と矛盾しないようにしてください。

役員 ( ) 人 → うち法定福利費負担 ( ) 人

##### 社員

技術系 ( ) 人      うち健保加入 ( ) 人    厚生年金加入 ( ) 人    雇用保険加入 ( ) 人

事務系 ( ) 人      うち健保加入 ( ) 人    厚生年金加入 ( ) 人    雇用保険加入 ( ) 人

技能系(現場) ( ) 人

うち健保加入 ( ) 人    厚生年金加入 ( ) 人    雇用保険加入 ( ) 人

※ うち外国人実習生 ( ) 人

技能系(加工場等) ( ) 人

うち健保加入 ( ) 人    厚生年金加入 ( ) 人    雇用保険加入 ( ) 人

※ うち外国人実習生 ( ) 人

その他 ( ) 人

うち健保加入 ( ) 人    厚生年金加入 ( ) 人    雇用保険加入 ( ) 人

- 健康保険の種類を教えてください(○を付けて下さい)

協会けんぽ 国民健康保険(市町村 土建 全国土木建築 その他) その他( )

- 法定福利費を負担していない人について、その理由(短時間、高齢者(属託)等)について教えてください。

## ②. 社員以外の技能工について

※ 人数に変動がある場合は、平常時の人数、あるいは、ここ数日の平均的人数をご回答ください。

※ 御社に複数の職種がある場合（例：型枠工と解体工、鳶と土工）、職種 1 と 2 に分けて人数をご回答ください。

※ 組織図等がありましたらご用意下さい。

## □専属班

- ・職種 1 ( ) : ( ) 班 ( ) 人 うち社保加入 ( ) 班 ( ) 人  
 うち業許可あり ( ) 班 ( ) 人  
 うち業許可なし ( ) 班 ( ) 人
- ・職種 2 ( ) : ( ) 班 ( ) 人 うち社保加入 ( ) 班 ( ) 人  
 うち業許可あり ( ) 班 ( ) 人  
 うち業許可なし ( ) 班 ( ) 人

## □非専属班

- ・職種 1 ( ) : ( ) 班 ( ) 人 うち社保加入 ( ) 班 ( ) 人  
 うち業許可あり ( ) 班 ( ) 人  
 うち業許可なし ( ) 班 ( ) 人
- ・職種 2 ( ) : ( ) 班 ( ) 人 うち社保加入 ( ) 班 ( ) 人  
 うち業許可あり ( ) 班 ( ) 人  
 うち業許可なし ( ) 班 ( ) 人

## □その他区分

- 季節工 ( ) 人  
 一人親方 ( ) 人  
 その他 ( ) 人

## ③. 御社で働く技能工について（上記社員を含めてください）

- 御社の名前が入ったヘルメットを着用している範囲と人数を教えてください。

例：社員と専属全員、非専属の内の○人

---

- 御社の作業着を着用している範囲と人数を教えてください。
- 

- 就業規則を適用している範囲と人数を教えてください。
- 

- 源泉徴収をしている範囲と人数を教えてください。
- 

- 御社の賃金台業に記載している範囲と人数を教えてください。
- 

- 施工体制台帳に自社の技能者（直用工）として記載する範囲と人数を教えてください。
-

- 社員ではないのに施工体制台帳で直用工としたり、賃金台帳に名前を記載している人の立場、理由について教えてください。(例：建設業許可を持っていないので 500 万円以上の仕事を発注できない、一人親方としてしまうと労災保険に加入できない、など)
- 
- 

- 労災上乗せ保険（任意保険・団体保険）の種類（取扱者）と加入範囲（無記名の場合は人数）について教えてください。
- 

- 建退共の証紙を貼っている人がいる場合、範囲と人数、頻度を教えてください。
- 

#### ④. 基幹技能者について

- 基幹技能者はいますか。いる場合、人数を教えてください。
- 

- 基幹技能者の所属について、社員、専属下請の班等の種別毎に教えてください。また、複数職種の場合は、それぞれについて教えてください。

基幹技能者の数： \_\_\_\_\_ 人    うち社員 \_\_\_\_\_ 人    うち専属班 \_\_\_\_\_ 人

その他 \_\_\_\_\_

- 基幹技能者の手当について、その金額、支払い方法等について教えてください。複数のゼネコンとおつきあいのある場合、それぞれについて教えてください。
- 
- 

- 基幹技能者制度についてのお考えを自由意見として教えてください。
- 
- 

## 2. 新規人材（国内）の募集・採用状況について

- 直近3カ年における御社社員の採用状況について教えてください。

年度	募集人数	応募人数	採用人数
一昨年度	人	人	人
作年度	人	人	人
今年度	人	人	人
来年度（現内定者数）	人	人	人

- 新規人材の採用先について教えてください。

(例) 工業高校、普通高校、専門学校、大学、縁故、有資格者、経験者、など

---

- 新人を雇用するために学校等と連携をされている取組があれば教えてください。
- 

- 新規に採用した人材の最近の定着・離職の状況について教えてください。

(例) ほぼ全員が定着した、○人中○人が離職した、など

---

- 新人を定着させるための配慮や取組について教えてください。
- 

- 女性技能者を採用した実績があれば、定着状況や現場での課題について教えてください。
- 

- 取得している建設業許可業種を教えてください。
- 

以上です。

## 6. 資料（調査票）

### 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)「<http://www.kensenren.or.jp/hataraki/>」ページにアクセスし、アンケート画面を開いてください。  
 (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、原則として平成30年9月30日現在の状態を記入して下さい。

回答期限 平成30年12月14日(金) 17:00

お問い合わせ アンケート調査事務局(働き方改革調査担当)

TEL 03-3868-3639 (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です(事務員、現場代理人や技術者などは「技能労働者」から除いてください)。

#### 貴社の概要について

貴社名(任意)		*所在都道府県	
*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))	→P8 選択肢より記入および「34.その他」を選択し た場合は団体名を必ず記入して下さい	*建設業許可 (○は一つ) <small>(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)</small>	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)
*許可業種 (○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 ほ装工事業 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
*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		*資本金	円
*従業員数※1	人	*総売上高(直近年度)	円
		*完工高(直近年度)	円
*直近年度の公共/ 民間割合(○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	
*最も多い請負階層※2 (○は一つ)	1 元請	2 1次下請	3 2次下請
		4 3次以下の下請	
*土木・建築の別 (○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

※ 1) 従業員には、役員及び雇用者(事務員、技術者、技能者)すべてを含む。また、外国人技能実習生も含む。

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(以下同様)。

## 働き方改革における週休二日制について

### 問1 貴社の勤務体制について

**\*問1-1 貴社が就業規則等で定めている休日設定はどのようになっていますか。(回答は一つ)**

- |                          |           |
|--------------------------|-----------|
| 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。(回答は一つ)**

- |                          |           |
|--------------------------|-----------|
| 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。(回答は一つ)**

- |           |           |
|-----------|-----------|
| 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。(回答は一つ)**

- |                  |           |
|------------------|-----------|
| 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1-1で「1. 4週8休以上(週休2日制、完全土日休み含む)」を選択した方のみ回答)

**\*問1-5 貴社が週休2日制を導入した理由として当てはまるものを回答して下さい。(回答はいくつでも)**

- |                      |           |
|----------------------|-----------|
| 1 経営者が導入を推進したため      | 5 その他(記述) |
| 2 現場からの要望があったため      |           |
| 3 発注者から指導されたため       |           |
| 4 ICT等により業務が効率化されたため |           |

(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。(回答はいくつでも)**

- |                       |                   |
|-----------------------|-------------------|
| 1 適切な工期が確保できないため      | 6 元請企業が休ませてくれないため |
| 2 残業が増えるため            | 7 特別な理由はない        |
| 3 休日の増加により企業のコストが増すため | 8 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為   |                   |

**\*問1-7 貴社において週休2日制の定着に必要な条件は何ですか。(回答はいくつでも)**

- |                   |             |
|-------------------|-------------|
| 1 経営者が先頭に立って定着を推進 | 6 発注者等の指導徹底 |
| 2 適正な工期           | 7 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       |             |

問 1-8 週休 2 日制に関するご意見、ご要望がございましたらご記入下さい。

問 1-9 貴社における長期休暇(夏期、年末年始等)の種類や日数についてご記入下さい。

## 専門工事業の適正な評価等について

問 2 貴社の技能労働者の人数と処遇について

\*問 2-1 貴社が直接雇用している技能労働者数を記入して下さい。該当者がいない場合は「0」を記入して下さい。(およその数でも結構です)

技能労働者の人数 a+b+c ※1	a. 登録基幹技能者	b. 職長(登録基幹技能者は除く)	c. その他技能労働者 ※2	
			外国人技能実習生	
人	人	人	人	人

※1 技能労働者の人数=(a.登録基幹技能者数)+(b.職長数)+(c.その他技能労働者数)になるように記入して下さい。

※2 c.その他技能労働者の人数には、外国人技能実習生を含みます。外国人技能実習生の人数を別途記入して下さい。

(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 貴社が直接雇用している登録基幹技能者、職長、技能労働者に対して支払っている給与等(総支給額)および当該者の雇用に伴い負担している法定福利費(社会保険料)の事業主負担額についてお答え下さい。(登録基幹技能者、職長、技能労働者がそれぞれ複数名いる場合は、最も金額の高い方1名分についてお答え下さい。)

	平成 30 年 9 月分の給与の 総支給額(額面)等※1	法定福利費(社会保険料)の 事業者負担額等 ※2	年 齢
登録基幹技能者 ※最も金額の高い方1名分	円	円	歳
職長(登録基幹技能者を除く) ※最も金額の高い方1名分	円	円	歳
技能労働者 (登録基幹技能者・職長を除く) ※最も金額の高い方1名分	円	円	歳

※1 給与の総支給額等は、基本給+諸手当①+割増賃金②+社会保険(個人負担分)+所得税・住民税等の合計額です。社会保険料や税金が控除される前の「社会保険料・税込み」の支給額をお書き下さい。

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)やその他の臨時の賃金等を含みません。

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 法定福利費の事業者負担額の合計は、該当者1名の健康保険料・厚生年金保険料・雇用保険にかかる額の合計額です。

(問 2-1 で技能労働者の該当者がいる場合のみ回答)

**\*問 2-3 貴社における給与の支払い形態、年次有給休暇の付与、残業手当や休日割増手当の支給状況についてお答え下さい。**

給与の支払い形態 (回答はいくつでも)	1 月給 (固定休) 3 日給日払い 5 その他 (記述: )	2 日給月給 4 出来高払い
年次有給休暇の付与状況 (回答は一つ)	1 付与している	2 付与していない
残業手当の支給状況 (回答は一つ)	1 支給している	2 支給していない
休日割増手当の支給状況 (回答は一つ)	1 支給している	2 支給していない

### 問 3 貴社の施工体制について

**\*問 3-1 貴社の専属下請(※1)が雇用または契約している技能労働者数を記入して下さい (およその数で結構です)。専属下請がない場合や分からない場合は「0」を記入して下さい。**

技能労働者の人数 a+b+c ※2	a. 登録基幹技能者	b. 職長(登録基幹技能者は除く)	c. その他技能労働者 ※3	
			外国人技能実習生	
人	人	人	人	人

※1 「専属下請」とは、貴社にほぼ専属(貴社からの受注割合が過半)の下請会社(個人事業者を含む)

※2 技能労働者の人数=(a.登録基幹技能者数)+(b.職長数)+(c.その他技能労働者数)になるように記入して下さい。

※3 その他技能労働者の人数には、外国人技能実習生を含みます。外国人技能実習生の人数を別途記入して下さい。

(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 3-2 特定の元請企業又は上位企業への専属度(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。(回答は一つ)**

- |               |               |                |
|---------------|---------------|----------------|
| 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%         |

自社で直接雇用している技能労働者がいない場合は、ここでアンケート終了です。

\*▶問 4 は、自社で直接雇用している登録基幹技能者がいる方のみお答え下さい。いない場合は問 5-1 へお進み下さい。

### 問 4 登録基幹技能者の能力評価と処遇について

**\*問 4-1 貴社では、登録基幹技能者資格の取得後に、特別な処遇を行っていますか。(回答はいくつでも)**

- 毎月、資格手当を支給している ⇒ 【月 額】 ( ) 円/人
- 資格を取得した際に、一時金を支給している ⇒ 【支給額】 ( ) 円/人
- ボーナス等に上乘せして支払っている ⇒ 【支給額】 ( ) 円/人
- 特に支給していない
- その他 (記述)

**\*問 4-2 登録基幹技能者を評価し、手当等を支給している元請企業はございますか。(回答は一つ)**

- 評価し、手当等を支給している元請企業がある → 問 4-3 へ
- 評価している元請企業はない → 問 4-4 へ

（問4-2で「1 評価し、手当等を支給している元請企業がある」を選択した方のみ回答）

**\*問4-3 元請企業は、登録基幹技能者をどのように評価していますか。（回答はいくつでも）  
評価額が最も高い元請企業名および手当等の支給額をご記入ください。**

- 1 登録基幹技能者それ自身を評価している元請企業がある  
2 登録基幹技能者を資格要件とする優良職長手当制度などで評価している元請企業がある

評価額が最も高い元請企業名	
支給額	円/日・月・年

評価額が最も高い元請企業名	
支給額	円/日・月・年

**問4-4 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。**

--

**\*問5は、自社で直接雇用している職長がいる方のみお答え下さい。いない場合は問6-1へ進んで下さい。**

**問5 職長（登録基幹技能者を除く）の能力評価と処遇について**

**\*問5-1 貴社では、職長の評価をどのように行っていますか。近いものを選んで下さい。（回答は一つ）**

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

--

**\*問5-2 職長を評価する際に重視する項目は何ですか。（回答は2つ以内）**

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

--

**\*問5-3 能力評価による賃金格差（単価）は、年齢、経験年数が同じ職長間でどの程度つけていますか。（回答は一つ）**

- |               |               |            |
|---------------|---------------|------------|
| 1 賃金格差はつけていない | 4 最大で10～20%程度 | 7 同じ職長はいない |
| 2 最大でも5%以下    | 5 最大で20～30%程度 |            |
| 3 最大で5～10%程度  | 6 最大で30%以上    |            |

**\*問5-4 各職長の賃金は、担当している工事の請負単価、難易度等によって変わりますか。(回答はいくつでも)**

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

**\*問5-5 工事量の減少が、職長の評価・処遇にどのような影響を与えていますか。(回答はいくつでも)**

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

**\*問5-6 職長の処遇の今後のあり方についての考えはどちらに近いですか。(回答は一つ)**

- |                         |            |
|-------------------------|------------|
| 1 仲間の一体感を保つためにも年功を重視すべき | 3 その他 (記述) |
| 2 能力を重視してもっと格差をつけるべき    |            |

**\*問5-7 元請企業による貴社の職長の評価及び育成についてお答え下さい。貴社が最も多く関わっている元請企業には、職長に対する評価制度はありますか。(回答は一つ)**

- |         |  |            |
|---------|--|------------|
| 1 ある    |  | > 問 5-8 へ  |
| 2 ない    |  | > 問 5-11 へ |
| 3 わからない |  |            |

(問5-7で「1 ある」を選択した方のみ回答)

**\*問5-8 元請企業は、貴社の職長に対する評価結果をどのように活用していますか。(回答はいくつでも)**

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

(問5-7で「1 ある」を選択した方のみ回答)

**\*問5-9 職長の評価・育成施策がある元請企業に対して、貴社は職長の配置で配慮しますか。(回答は一つ)**

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

(問5-7で「1 ある」を選択した方のみ回答)

**\*問5-10 元請企業による評価結果を、貴社自身の職長に対する処遇に反映させますか。(回答は一つ)**

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

**\*問5-11 優秀者に対する金銭的処遇、表彰、優先発注などの評価のほかに、当該元請企業による貴社の職長の技能・技術の育成施策はありますか。(回答はいくつでも)**

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

**\*問 5-1 2 元請企業による職長の評価・育成施策は、5年前と比べて変わりましたか。(回答は一つ)**

- |         |           |
|---------|-----------|
| 1 充実した  | 4 その他(記述) |
| 2 変わらない |           |
| 3 後退した  |           |

**問 6 技能労働者(登録基幹技能者、職長を除く)の能力評価と処遇について**

**\*問 6-1 技能労働者の評価はどのように行っていますか。近いものを選んで下さい。(回答は一つ)**

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

**\*問 6-2 技能労働者を評価する際に重視する項目は何ですか。(回答は2つ以内)**

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

**\*問 6-3 能力評価による賃金格差(単価)は、年齢、経験年数が同じ技能労働者間でどの程度つけていますか。(回答は一つ)**

- |               |               |               |
|---------------|---------------|---------------|
| 1 賃金格差はつけていない | 4 最大で10~20%程度 | 7 同じ技能労働者はいない |
| 2 最大でも5%以下    | 5 最大で20~30%程度 |               |
| 3 最大で5~10%程度  | 6 最大で30%以上    |               |

**\*問 6-4 各技能労働者の賃金は、担当している工事の請負単価、難易度等によって変わりますか。(回答はいくつでも)**

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

ご質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

## 設問の選択肢

## 所属団体名

- 1 (一社)カーテンウォール・防火開口部協会
- 2 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)全国基礎工事業団体連合会
- 6 (一社)全国クレーン建設業協会
- 7 (一社)全国建設室内工事業協会
- 8 (一社)全国コンクリート圧送事業団体連合会
- 9 (一社)全国タイル業協会
- 10 (公社)全国鉄筋工事業協会
- 11 (一社)全国道路標識・標示業協会
- 12 (一社)全国防水工事業協会
- 13 全国マスチック事業協同組合連合会
- 14 ダイヤモンド工事業協同組合
- 15 (一社)日本アンカー協会
- 16 (一社)日本ウレタン断熱協会
- 17 日本外壁仕上業協同組合連合会
- 18 (一社)日本機械土工協会
- 19 (一社)日本基礎建設協会
- 20 日本金属工事業協同組合
- 21 日本建設インテリア事業協同組合連合会
- 22 (一社)日本建設躯体工事業団体連合会
- 23 (一社)日本型枠工事業協会
- 24 (一社)日本建築板金協会
- 25 (一社)日本左官業組合連合会
- 26 日本室内装飾事業協同組合連合会
- 27 (一社)日本シャッター・ドア協会
- 28 (一社)日本造園組合連合会
- 29 (一社)日本造園建設業協会
- 30 (一社)日本タイル煉瓦工事工業会
- 31 (一社)日本塗装工業会
- 32 (一社)日本蔦工業連合会
- 33 (一社)プレストレスト・コンクリート工事業協会
- 34 その他 ※「34. その他」を選択した場合は団体名を必ず記入して下さい