

令和元年度

働き方改革における週休二日制、
専門工事業の適正な評価に関する調査結果

令和2年3月

一般社団法人 建設産業専門団体連合会

はじめに

国民が安全・安心して生活できる社会基盤の整備は、近年の自然災害の発生状況から見ても、国が取り組むべく最優先事項の一つであります。しかし、その担い手たる建設業においては、就業者数が503万人（2018年度）まで落ち込み、従事者の高齢化、若年層の不足状態が深刻化しています。建設技能労働者の労働環境に目を転じると、労働時間や年間出勤日数は製造業より多く、全産業平均と比較しても、年間労働時間は335時間（2018年度）、年間出勤日数も29日（2018年度）多い状況にあります。労働時間が長い分、給与が貰えているかと言うと、業界の平均給与では、製造業を下回っており、更なる処遇改善が求められています。業界の維持のため重要となる人材の確保・育成についても、従事者は減少の一途を辿っている中、入職しても3年以内に離職する割合が全産業に比べて高く、人材育成に取り組む時間的余裕、ノウハウ等がない企業が多く存在するのも現状です。結果、長時間労働是正が必要、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っており、若年者及び保護者を中心に建設業は魅力の無い産業となっているのではないのでしょうか。

このような状況の打開に向け国交省も、就業機会の拡大や意欲・能力を発揮できる環境を作るべく、「週休二日制の徹底を含めた働き方改革の推進」、「建設キャリアアップシステムの利用促進」、「建設技能者の能力評価制度の導入」などを実行し、新3K（給与が良い、休暇が取れる、希望が持てる）を実現すべく動き出しています。

（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り組んでいるところです。

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、昨年度に続き、建設技能労働者の働き方改革等を把握することで、今後の週休二日制の推進、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て「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て各団体加盟企業の協力を頂き実施いたしました。

この調査報告書により、現状を確認していただくとともに、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ものです。

最後に、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。

令和2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

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).....	4
F3_所属団体名(S A).....	5
F4_建設業許可(S A).....	5
F5・6_許可業種(M A) (S A)	6
F11_公・民の割合(S A)	7
F12_請負階層(S A).....	8
F13_土木・建築の割合(S A).....	9
F14_就業規則の作成状況(S A)	10

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).....	11
Q1-2_実際に取得できている休日(S A).....	12
Q1-3_休日出勤の状況(S A)	13
Q1-4_計画的な休日の取得(S A).....	14
Q1-5_週休2日制の不導入理由(M A)	15
Q1-6_週休2日制の定着条件(M A)	16
Q1-7_週休2日制に関する意見、要望	17
Q1-8_貴社における長期休暇(夏期、年末年始等)の種類や日数.....	29

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.....	34
Q2-1_給与支給額、人数、平均年齢について	34
Q2-2-1_給与の支払い形態(M A)	36
Q2-2-2_年次有給休暇の平均取得日数(S A).....	37
●貴社の施工体制について	38
Q3-1_専属下請の有無(S A)	38
Q3-2_専属下請の登録基幹技能者の有無や技能者数の把握(S A)	39
Q3-3_専属下請の選定時に、重視する要件(M A)	40
Q3-4_特定の元請・上位企業への専属度(S A)	41
●登録基幹技能者の能力評価と処遇について	42
Q4-1-1_登録基幹技能者資格取得後の処遇(M A)	42
Q4-2_登録基幹技能者へ手当等を支給する元請(S A).....	43
Q4-3_元請による登録基幹技能者の評価(M A)	44
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	45

Q4-3_(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..	46
Q4-4_登録基幹技能者制度に関する意見、要望	48
●職長（登録基幹技能者を除く）の能力評価と処遇について	52
Q5-1_職長の評価方法(S A)	52
Q5-2_職長評価時重視する項目(M A)	53
Q5-3_能力評価による賃金格差(S A)	54
Q5-4_職長の処遇の今後のあり方(S A)	55
Q5-5_元請企業による職長評価制度(S A)	56
Q5-6_元請企業による職長評価の活用状況(M A)	57
Q5-7_元請評価による職長処遇への影響(S A)	58
Q5-8_元請企業による職長の育成施策(M A)	59
●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	60
Q6-1_技能労働者の評価方法(S A)	60
Q6-2_技能労働者の評価時、重視する項目(M A)	61
Q6-3_能力評価による賃金格差(S A)	62

5. ヒアリング調査

調査の概要	63
下地・ボード D 社（富山県）	64
造園 N 社（沖縄県）	68
造園 K 社（沖縄県）	70
造園 C 社（沖縄県）	72
内装仕上 F 社（愛知県）	75
タイル S 社（愛知県）	81
左官 Y 社（愛知県）	85
鉄筋 D 社（愛知県）	88
塗装 N 社（愛知県）	91
総括	94
<資料>ヒアリング調査シート	97

6. 資料

調査票	101
-----------	-----

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）

「働き方改革関連法」が2024年4月に施行される。建設業には猶予期間が与えられているが、改正労働基準法では、週休二日は努力目標ではなく義務化される。労働時間や休暇取得の厳密化を目的とした働き方改革は、請負契約を前提とする建設業には馴染まないという主張が依然として少なくないが、法律の施行が先送りされることはない。

昨今、社会保険加入や働き方改革逃れを目的にした一人親方が増加している。一人親方とは、制度の上では任意で労災保険に「特別加入」している人を指す。厚生労働省のデータでは、社保未加入対策が始まった2012年に約40万人であったのが2017年には55万人を越えている。おそらく今では60万人程度になっているであろう。建設技能者は300万人強とされるので、およそ2割が一人親方ということになる。これに加えて、保険未加入のいわば制度外の一人親方が数10万人単位で存在する可能性がある。

この制度外の一人親方を含め、大半が偽装であることは行政も認知している。2024年に向けて今のままでは、偽装一人親方がますます増える懸念があるが、税制改正関連法により2023年10月から実施される予定のインボイスにより、偽装が意味をなさなくなることは意外に知られていない。なぜならば、消費税を納めていない者との取引においては、その消費税を控除できなくなるからである。現状、一人親方は免税か無申告により納税していない者が大半であるが、こうした者を下請とした場合、注文者が消費税を負担しなければならないことになる。

従来、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、休日にも関係がない、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が、遠からずこの主張は通用しなくなる。

本当の一人親方であることを証明するには、職業安定法や消費税法などに定められた、いくつかの条件をクリアする必要があるが簡単なことではない。少なく見積もっても、半数近くが偽装と判定されることが予想できる。偽装ということになれば、それは職業安定法や派遣法に違反するばかりでなく、年金保険法や税法にも違反することとなり、その実質的な使用者は遡及して保険料や税金を支払う必用に迫られる。

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

短い時間で、少なくとも従来と同じ生産性を維持するには、働く人の能力の向上や職種の再編による稼働率の向上が必須である。能力の向上には、教育・訓練が必須であり、そのためには、見て覚えろ的な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、せつ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ないというような誤認識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。

本調査は、2年目になるが、ほとんどの項目で改善がみられる結果となった。調査対象の多くが、専門工事業団体の会員であり、建設業一般のサンプルより優良であることは確かであるが、この調査は単に実態を明らかにすることを目的としたものではない。

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

調査の実施概要について

●調査方法及び回収状況について

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

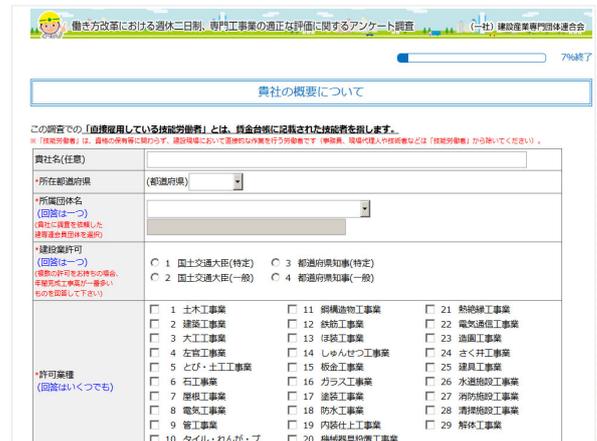
調査対象：建専連の正会員（33団体）に所属する会員企業及びその下請企業

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：令和元年10月23日(水)～12月18日(水)

調査方法：WEB・FAX・郵送

有効回収数：861件



回収数など

1) 回収数 912

2) 無効・重複数 -51

3) 有効回答数 861

2. 回答企業の概要について

F2_都道府県(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	北海道	52	6.0%
2	青森県	13	1.5%
3	岩手県	15	1.7%
4	秋田県	15	1.7%
5	宮城県	25	2.9%
6	山形県	6	0.7%
7	福島県	13	1.5%
8	茨城県	12	1.4%
9	栃木県	11	1.3%
10	群馬県	13	1.5%
11	千葉県	23	2.7%
12	東京都	111	12.9%
13	埼玉県	21	2.4%
14	神奈川県	31	3.6%
15	山梨県	6	0.7%
16	長野県	12	1.4%
17	新潟県	23	2.7%
18	富山県	17	2.0%
19	石川県	14	1.6%
20	岐阜県	13	1.5%
21	静岡県	30	3.5%
22	愛知県	35	4.1%
23	三重県	12	1.4%
24	福井県	11	1.3%
25	滋賀県	4	0.5%
26	京都府	11	1.3%
27	大阪府	54	6.3%
28	兵庫県	18	2.1%
29	奈良県	2	0.2%
30	和歌山県	6	0.7%
31	鳥取県	3	0.3%
32	島根県	13	1.5%
33	岡山県	14	1.6%
34	広島県	29	3.4%
35	山口県	13	1.5%
36	香川県	10	1.2%
37	徳島県	4	0.5%
38	愛媛県	20	2.3%
39	高知県	9	1.0%
40	福岡県	35	4.1%
41	佐賀県	7	0.8%
42	長崎県	10	1.2%
43	大分県	13	1.5%
44	熊本県	10	1.2%
45	宮崎県	22	2.6%
46	鹿児島県	7	0.8%
47	沖縄県	13	1.5%
	全体	861	100.0%

F3_所属団体名(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	消防施設工事協会	18	2.1%
2	全国圧接業協同組合連合会	1	0.1%
3	全国管工事業協同組合連合会	0	0.0%
4	(一社)全国基礎工事業団体連合会	46	5.3%
5	(一社)全国クレーン建設業協会	13	1.5%
6	(一社)全国建設室内工事業協会	156	18.1%
7	(一社)全国コンクリート圧送事業団体連合会	29	3.4%
8	(一社)全国タイル業協会	42	4.9%
9	(公社)全国鉄筋工事業協会	105	12.2%
10	(一社)全国道路標識・標示業協会	0	0.0%
11	(一社)全国防水工事業協会	44	5.1%
12	全国マスチック事業協同組合連合会	26	3.0%
13	ダイヤモンド工事業協同組合	24	2.8%
14	(一社)日本アンカー協会	0	0.0%
15	(一社)日本ウレタン断熱協会	12	1.4%
16	日本外壁仕上業協同組合連合会	2	0.2%
17	(一社)日本機械土工協会	16	1.9%
18	(一社)日本基礎建設協会	13	1.5%
19	日本建設インテリア事業協同組合連合会	0	0.0%
20	(一社)日本建設躯体工事業団体連合会	22	2.6%
21	(一社)日本型枠工事業協会	64	7.4%
22	(一社)日本建築板金協会	7	0.8%
23	(一社)日本左官業組合連合会	31	3.6%
24	日本室内装飾事業協同組合連合会	2	0.2%
25	(一社)日本造園組合連合会	3	0.3%
26	(一社)日本造園建設業協会	46	5.3%
27	(一社)日本タイル煉瓦工事工業会	18	2.1%
28	(一社)日本塗装工業会	46	5.3%
29	(一社)日本鳶工業連合会	7	0.8%
30	(一社)プレストレスト・コンクリート工事業協会	56	6.5%
31	その他	12	1.4%
	全体	861	100.0%

F4_建設業許可(S A)

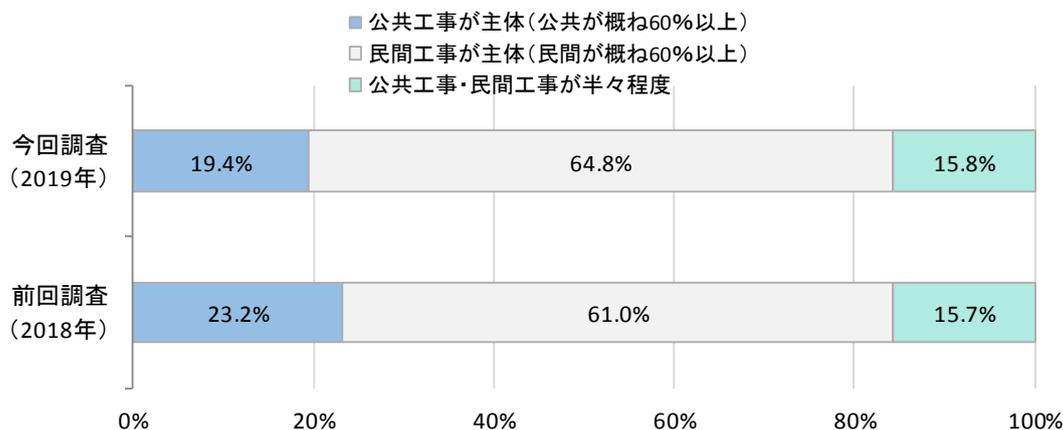
No.	カテゴリー名	n	%
1	国土交通大臣 (特定)	81	9.4%
2	国土交通大臣 (一般)	74	8.6%
3	都道府県知事 (特定)	120	13.9%
4	都道府県知事 (一般)	586	68.1%
	全体	861	100.0%

F5・6_許可業種(MA) (SA)

No.	カテゴリー名	取得している許可業種(M. A)			
		n	%	うち最も完工高の 大きな業種(S. A)	
		n	%	n	%
1	土木工事業	257	29.8%	64	7.4%
2	建築工事業	260	30.2%	22	2.6%
3	大工工事業	206	23.9%	55	6.4%
4	左官工事業	131	15.2%	27	3.1%
5	とび・土工工事業	397	46.1%	170	19.7%
6	石工事業	148	17.2%	0	0.0%
7	屋根工事業	140	16.3%	8	0.9%
8	電気工事業	26	3.0%	2	0.2%
9	管工事業	43	5.0%	2	0.2%
10	タイル・れんが・ブロック工事業	196	22.8%	58	6.7%
11	鋼構造物工事業	130	15.1%	3	0.3%
12	鉄筋工事業	199	23.1%	109	12.7%
13	ほ装工事業	134	15.6%	0	0.0%
14	しゅんせつ工事業	74	8.6%	0	0.0%
15	板金工事業	99	11.5%	1	0.1%
16	ガラス工事業	77	8.9%	0	0.0%
17	塗装工事業	213	24.7%	77	8.9%
18	防水工事業	183	21.3%	41	4.8%
19	内装仕上工事業	262	30.4%	149	17.3%
20	機械器具設置工事業	16	1.9%	1	0.1%
21	熱絶縁工事業	87	10.1%	9	1.0%
22	電気通信工事業	5	0.6%	0	0.0%
23	造園工事業	69	8.0%	44	5.1%
24	さく井工事業	4	0.5%	0	0.0%
25	建具工事業	87	10.1%	1	0.1%
26	水道施設工事業	102	11.8%	1	0.1%
27	消防施設工事業	20	2.3%	16	1.9%
28	清掃施設工事業	1	0.1%	0	0.0%
29	解体工事業	81	9.4%	1	0.1%
	全体	861	100.0%	861	100.0%

F11_公・民の割合(SA)

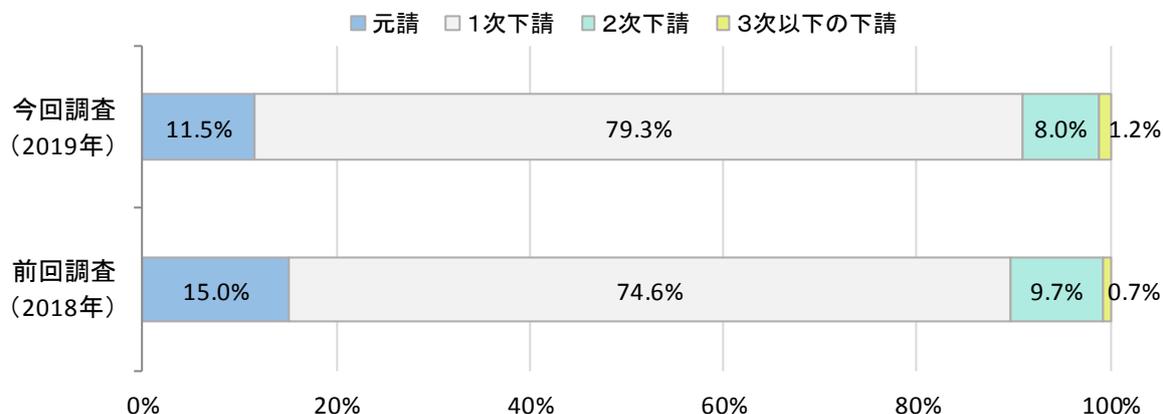
公共工事を主体とする企業と民間工事を主体とする企業の割合を見ると、全体では「民間工事が主体」が64.8%と半数以上を占め、ほぼ前回調査と同じような構成となった。請負階層別では、「1次下請」以下は「民間工事が主体」が最も多く、7割近くを占めている。許可業種別では、「土木工事業」で「公共工事が主体」が最も多いが、その他の業種では「民間工事が主体」が最も多い。



		合計	公共工事が主体	民間工事が主体	公共工事・民間工事が半々
全体		861 100.0%	167 19.4%	558 64.8%	136 15.8%
公・民の割合	公共工事が主体	167 100.0%	167 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	民間工事が主体	558 100.0%	0 0.0%	558 100.0%	0 0.0%
	公共・民間が半々	136 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	136 100.0%
請負階層	元請	99 100.0%	38 38.4%	40 40.4%	21 21.2%
	1次下請	683 100.0%	115 16.8%	463 67.8%	105 15.4%
	2次下請	69 100.0%	14 20.3%	45 65.2%	10 14.5%
	3次以下の下請	10 100.0%	0 0.0%	10 100.0%	0 0.0%
	従業員数	45 100.0%	4 8.9%	34 75.6%	7 15.6%
	5人～9人	148 100.0%	24 16.2%	101 68.2%	23 15.5%
	10人～29人	369 100.0%	81 22.0%	227 61.5%	61 16.5%
	30人～99人	233 100.0%	44 18.9%	153 65.7%	36 15.5%
	100人～299人	59 100.0%	11 18.6%	39 66.1%	9 15.3%
	300人～	7 100.0%	3 42.9%	4 57.1%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	64 100.0%	45 70.3%	6 9.4%	13 20.3%
	大工工事業	55 100.0%	5 9.1%	41 74.5%	9 16.4%
	とび・土工工事業	170 100.0%	52 30.6%	87 51.2%	31 18.2%
	タイル・れんが・ブロック工事業	58 100.0%	1 1.7%	53 91.4%	4 6.9%
	鉄筋工事業	109 100.0%	21 19.3%	66 60.6%	22 20.2%
	塗装工事業	77 100.0%	8 10.4%	60 77.9%	9 11.7%
	防水工事業	41 100.0%	3 7.3%	31 75.6%	7 17.1%
	内装仕上工事業	149 100.0%	6 4.0%	126 84.6%	17 11.4%
	造園工事業	44 100.0%	16 36.4%	18 40.9%	10 22.7%

F12_請負階層(SA)

請負階層別では、全体で「1次下請」が79.3%と大半を占め、「元請」が11.5%、「2次下請」以下が9.2%となった。許可業種別で見た場合、「造園工事業」では「元請」が81.8%と最も多い。

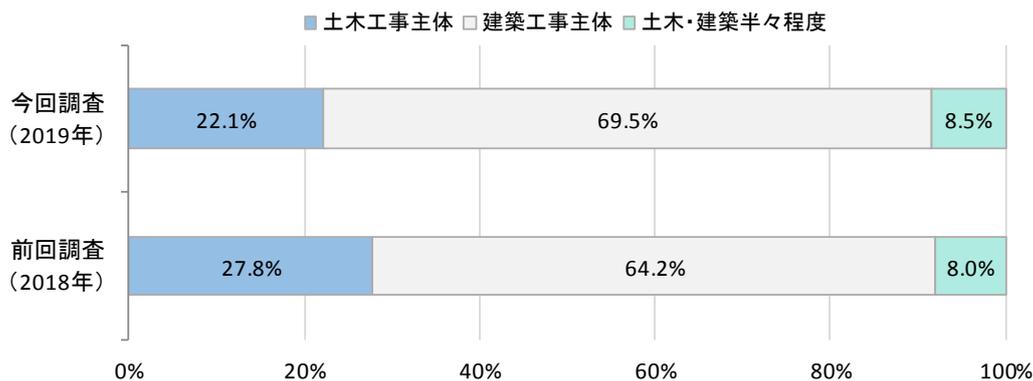


		合計	元請	1次下請	2次下請	3次以下の下請
全体		861	99	683	69	10
		100.0%	11.5%	79.3%	8.0%	1.2%
公・民の割合	公共工事が主体	167	38	115	14	0
		100.0%	22.8%	68.9%	8.4%	0.0%
	民間工事が主体	558	40	463	45	10
	100.0%	7.2%	83.0%	8.1%	1.8%	
	公共・民間が半々	136	21	105	10	0
	100.0%	15.4%	77.2%	7.4%	0.0%	
請負階層	元請	99	99	0	0	0
		100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	1次下請	683	0	683	0	0
		100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	2次下請	69	0	0	69	0
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
	3次以下の下請	10	0	0	0	10
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
従業員数	1人～4人	45	8	30	7	0
		100.0%	17.8%	66.7%	15.6%	0.0%
	5人～9人	148	21	106	17	4
		100.0%	14.2%	71.6%	11.5%	2.7%
	10人～29人	369	40	301	25	3
		100.0%	10.8%	81.6%	6.8%	0.8%
	30人～99人	233	22	195	14	2
	100.0%	9.4%	83.7%	6.0%	0.9%	
	100人～299人	59	8	46	4	1
	100.0%	13.6%	78.0%	6.8%	1.7%	
	300人～	7	0	5	2	0
	100.0%	0.0%	71.4%	28.6%	0.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	64	16	46	2	0
		100.0%	25.0%	71.9%	3.1%	0.0%
	大工工事業	55	2	51	2	0
		100.0%	3.6%	92.7%	3.6%	0.0%
	とび・土工工事業	170	1	153	15	1
		100.0%	0.6%	90.0%	8.8%	0.6%
	タイル・れんが・ブロック工事業	58	2	53	2	1
		100.0%	3.4%	91.4%	3.4%	1.7%
	鉄筋工事業	109	2	91	16	0
		100.0%	1.8%	83.5%	14.7%	0.0%
塗装工事業	77	21	55	1	0	
	100.0%	27.3%	71.4%	1.3%	0.0%	
防水工事業	41	2	39	0	0	
	100.0%	4.9%	95.1%	0.0%	0.0%	
内装仕上工事業	149	2	129	17	1	
	100.0%	1.3%	86.6%	11.4%	0.7%	
造園工事業	44	36	8	0	0	
	100.0%	81.8%	18.2%	0.0%	0.0%	

F13_土木・建築の割合(SA)

工事を土木・建築別で見ると、全体で「建築工事主体」が69.5%と過半数を占め、「土木工事主体」は22.1%、「土木・建築半々程度」は8.5%と、前回調査とほぼ同じ構成となっている。

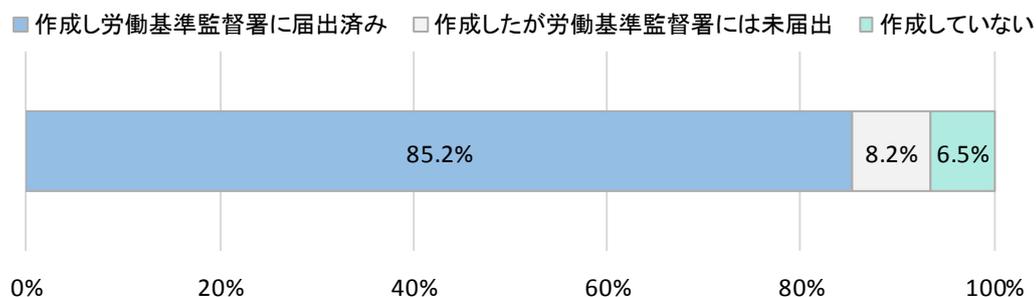
工事の公共・民間別では、「公共工事が主体」の企業は「土木工事主体」が71.3%と圧倒的に多く、「民間工事が主体」は逆に「建築工事主体」が88.2%と圧倒的に多い。請負階層別では、「元請」は「土木工事主体」が56.6%と半数を超え、「1次下請」から「3次以下の下請」までは「建築工事主体」が最も多い。従業員数別では、従業員数が多くなるにつれて「土木工事主体」が増加する傾向にある。



	合計	土木工事主体	建築工事主体	土木・建築半々程度	
全体	861 100.0%	190 22.1%	598 69.5%	73 8.5%	
公・民の割合	公共工事が主体	167 100.0%	119 71.3%	38 22.8%	10 6.0%
	民間工事が主体	558 100.0%	42 7.5%	492 88.2%	24 4.3%
	公共・民間が半々	136 100.0%	29 21.3%	68 50.0%	39 28.7%
請負階層	元請	99 100.0%	56 56.6%	41 41.4%	2 2.0%
	1次下請	683 100.0%	122 17.9%	495 72.5%	66 9.7%
	2次下請	69 100.0%	12 17.4%	52 75.4%	5 7.2%
	3次以下の下請	10 100.0%	0 0.0%	10 100.0%	0 0.0%
従業員数	1人~4人	45 100.0%	3 6.7%	41 91.1%	1 2.2%
	5人~9人	148 100.0%	29 19.6%	106 71.6%	13 8.8%
	10人~29人	369 100.0%	82 22.2%	259 70.2%	28 7.6%
	30人~99人	233 100.0%	57 24.5%	149 63.9%	27 11.6%
	100人~299人	59 100.0%	16 27.1%	39 66.1%	4 6.8%
	300人~	7 100.0%	3 42.9%	4 57.1%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	64 100.0%	58 90.6%	0 0.0%	6 9.4%
	大工工事業	55 100.0%	0 0.0%	51 92.7%	4 7.3%
	とび・土工工事業	170 100.0%	69 40.6%	64 37.6%	37 21.8%
	タイル・れんが・ブロック工事業	58 100.0%	1 1.7%	57 98.3%	0 0.0%
	鉄筋工事業	109 100.0%	12 11.0%	78 71.6%	19 17.4%
	塗装工事業	77 100.0%	5 6.5%	69 89.6%	3 3.9%
	防水工事業	41 100.0%	0 0.0%	40 97.6%	1 2.4%
	内装仕上工事業	149 100.0%	0 0.0%	149 100.0%	0 0.0%
	造園工事業	44 100.0%	42 95.5%	2 4.5%	0 0.0%

F14_就業規則の作成状況(SA)

就業規則の作成状況については、全体で「作成し労働基準監督署に提出済み」が85.2%であり、「労働基準監督署には未届出」の8.2%を合わせると、「作成」している割合は9割を超える結果となった。ただし、従業員数が「1人～4人」の小規模企業では、半数以上(53.3%)が未作成となっている。

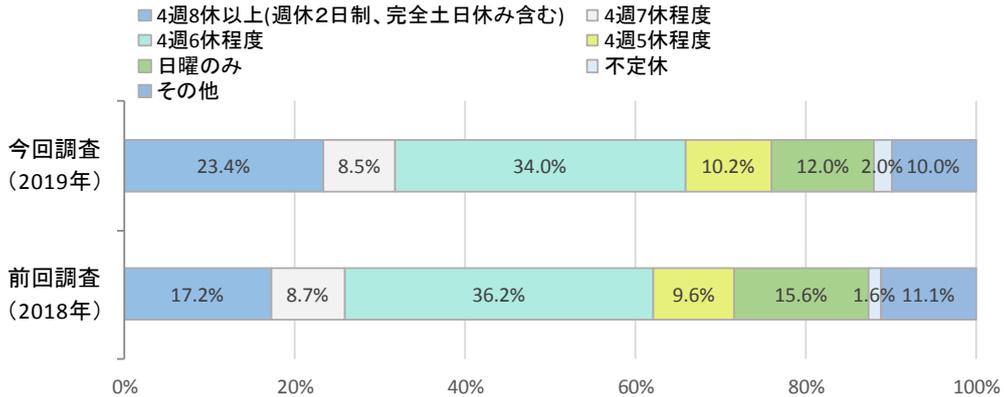


		合計	作成し労働基準監督署に届出済み	作成したが労働基準監督署には未届出	作成していない
全体		861 100.0%	734 85.2%	71 8.2%	56 6.5%
公・民の割合	公共工事が主体	167 100.0%	151 90.4%	10 6.0%	6 3.6%
	民間工事が主体	558 100.0%	460 82.4%	53 9.5%	45 8.1%
	公共・民間が半々	136 100.0%	123 90.4%	8 5.9%	5 3.7%
請負階層	元請	99 100.0%	82 82.8%	8 8.1%	9 9.1%
	1次下請	683 100.0%	590 86.4%	52 7.6%	41 6.0%
	2次下請	69 100.0%	54 78.3%	10 14.5%	5 7.2%
	3次以下の下請	10 100.0%	8 80.0%	1 10.0%	1 10.0%
従業員数	1人～4人	45 100.0%	14 31.1%	7 15.6%	24 53.3%
	5人～9人	148 100.0%	89 60.1%	39 26.4%	20 13.5%
	10人～29人	369 100.0%	334 90.5%	24 6.5%	11 3.0%
	30人～99人	233 100.0%	231 99.1%	1 0.4%	1 0.4%
	100人～299人	59 100.0%	59 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	300人～	7 100.0%	7 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	64 100.0%	63 98.4%	1 1.6%	0 0.0%
	大工工事業	55 100.0%	54 98.2%	1 1.8%	0 0.0%
	とび・土工工事業	170 100.0%	159 93.5%	7 4.1%	4 2.4%
	タイル・れんが・ブロック工事業	58 100.0%	33 56.9%	11 19.0%	14 24.1%
	鉄筋工事業	109 100.0%	106 97.2%	3 2.8%	0 0.0%
	塗装工事業	77 100.0%	59 76.6%	9 11.7%	9 11.7%
	防水工事業	41 100.0%	34 82.9%	4 9.8%	3 7.3%
	内装仕上工事業	149 100.0%	116 77.9%	20 13.4%	13 8.7%
	造園工事業	44 100.0%	35 79.5%	2 4.5%	7 15.9%

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)

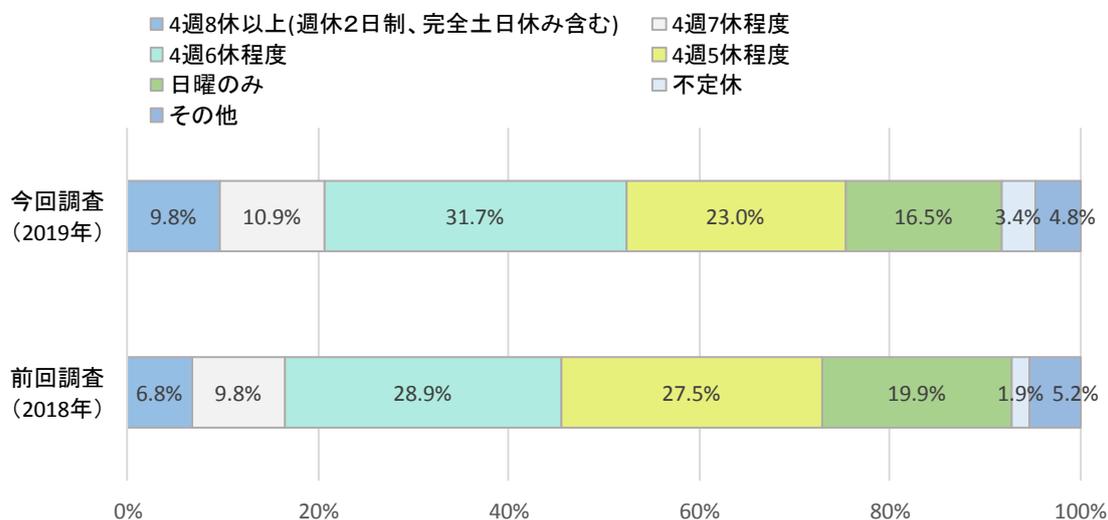
就業規則等で規定する休日設定は、全体で「4週6休程度」が34.0%と最も多い。ただし「4週8休以上」は前年調査に比べ約6ポイント上昇(23.4%)していることから、休日設定を増やす傾向がうかがわれる。従業員規模別に見ると、従業員数が増えるほど「4週8休以上」を設定する割合が増える傾向が見られ、「100人～299人」では約42%、「300人以上」では約86%となっている。



		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		860	201	73	292	88	103	17	86
		100.0%	23.4%	8.5%	34.0%	10.2%	12.0%	2.0%	10.0%
公・民の割合	公共工事が主体	166	39	15	56	14	11	3	28
		100.0%	23.5%	9.0%	33.7%	8.4%	6.6%	1.8%	16.9%
	民間工事が主体	558	137	49	188	58	69	11	46
	100.0%	24.6%	8.8%	33.7%	10.4%	12.4%	2.0%	8.2%	
	公共・民間が半々	136	25	9	48	16	23	3	12
	100.0%	18.4%	6.6%	35.3%	11.8%	16.9%	2.2%	8.8%	
請負階層	元請	99	28	11	33	11	5	1	10
		100.0%	28.3%	11.1%	33.3%	11.1%	5.1%	1.0%	10.1%
	1次下請	682	148	58	241	68	88	11	68
		100.0%	21.7%	8.5%	35.3%	10.0%	12.9%	1.6%	10.0%
	2次下請	69	22	3	18	6	9	4	7
	100.0%	31.9%	4.3%	26.1%	8.7%	13.0%	5.8%	10.1%	
	3次以下の下請	10	3	1	0	3	1	1	1
	100.0%	30.0%	10.0%	0.0%	30.0%	10.0%	10.0%	10.0%	
従業員数	1人～4人	45	2	1	8	7	22	2	3
		100.0%	4.4%	2.2%	17.8%	15.6%	48.9%	4.4%	6.7%
	5人～9人	148	24	12	51	25	16	3	17
		100.0%	16.2%	8.1%	34.5%	16.9%	10.8%	2.0%	11.5%
	10人～29人	369	76	24	145	28	48	10	38
		100.0%	20.6%	6.5%	39.3%	7.6%	13.0%	2.7%	10.3%
	30人～99人	232	68	22	77	22	17	2	24
	100.0%	29.3%	9.5%	33.2%	9.5%	7.3%	0.9%	10.3%	
	100人～299人	59	25	13	11	6	0	0	4
	100.0%	42.4%	22.0%	18.6%	10.2%	0.0%	0.0%	0.0%	6.8%
	300人～	7	6	1	0	0	0	0	0
	100.0%	85.7%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	63	22	7	22	0	1	2	9
		100.0%	34.9%	11.1%	34.9%	0.0%	1.6%	3.2%	14.3%
	大工工事業	55	1	1	26	9	10	1	7
		100.0%	1.8%	1.8%	47.3%	16.4%	18.2%	1.8%	12.7%
	とび・土工工事業	170	45	8	62	20	13	1	21
		100.0%	26.5%	4.7%	36.5%	11.8%	7.6%	0.6%	12.4%
	タイル・れんが・ブロック工事業	58	13	10	10	3	19	1	2
		100.0%	22.4%	17.2%	17.2%	5.2%	32.8%	1.7%	3.4%
	鉄筋工事業	109	10	5	47	12	20	1	14
		100.0%	9.2%	4.6%	43.1%	11.0%	18.3%	0.9%	12.8%
塗装工事業	77	16	6	26	8	11	4	6	
	100.0%	20.8%	7.8%	33.8%	10.4%	14.3%	5.2%	7.8%	
防水工事業	41	9	3	17	2	5	0	5	
	100.0%	22.0%	7.3%	41.5%	4.9%	12.2%	0.0%	12.2%	
内装仕上工事業	149	45	22	46	13	14	3	6	
	100.0%	30.2%	14.8%	30.9%	8.7%	9.4%	2.0%	4.0%	
造園工事業	44	12	4	11	5	2	0	10	
	100.0%	27.3%	9.1%	25.0%	11.4%	4.5%	0.0%	22.7%	

Q1-2_実際に取得できている休日(SA)

休日を実際に取得している状況は、全体で「4週6休程度」が31.7%と最も多い。ただし、「4週8休以上」取得できている割合は前年調査に比べ3ポイント上昇し、「日曜のみ」は約5ポイント低下していることから、実際に取得できている休日日数は増えている状況がうかがわれる。



		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		861	84	94	273	198	142	29	41
		100.0%	9.8%	10.9%	31.7%	23.0%	16.5%	3.4%	4.8%
公・民の割合	公共工事が主体	167	18	24	59	39	17	4	6
		100.0%	10.8%	14.4%	35.3%	23.4%	10.2%	2.4%	3.6%
	民間工事が主体	558	53	57	172	127	101	18	30
		100.0%	9.5%	10.2%	30.8%	22.8%	18.1%	3.2%	5.4%
	公共・民間が半々	136	13	13	42	32	24	7	5
		100.0%	9.6%	9.6%	30.9%	23.5%	17.6%	5.1%	3.7%
請負階層	元請	99	11	19	34	19	7	2	7
		100.0%	11.1%	19.2%	34.3%	19.2%	7.1%	2.0%	7.1%
	1次下請	683	68	66	219	162	120	20	28
		100.0%	10.0%	9.7%	32.1%	23.7%	17.6%	2.9%	4.1%
	2次下請	69	4	7	17	14	15	6	6
	100.0%	5.8%	10.1%	24.6%	20.3%	21.7%	8.7%	8.7%	
	3次以下の下請	10	1	2	3	3	0	1	0
		100.0%	10.0%	20.0%	30.0%	30.0%	0.0%	10.0%	0.0%
従業員数	1人~4人	45	1	1	8	8	19	5	3
		100.0%	2.2%	2.2%	17.8%	17.8%	42.2%	11.1%	6.7%
	5人~9人	148	10	18	53	32	21	6	8
		100.0%	6.8%	12.2%	35.8%	21.6%	14.2%	4.1%	5.4%
	10人~29人	369	38	33	109	84	70	12	23
		100.0%	10.3%	8.9%	29.5%	22.8%	19.0%	3.3%	6.2%
	30人~99人	233	26	29	79	60	27	5	7
	100.0%	11.2%	12.4%	33.9%	25.8%	11.6%	2.1%	3.0%	
	100人~299人	59	6	12	22	13	5	1	0
		100.0%	10.2%	20.3%	37.3%	22.0%	8.5%	1.7%	0.0%
	300人~	7	3	1	2	1	0	0	0
		100.0%	42.9%	14.3%	28.6%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	64	8	11	28	10	3	3	1
		100.0%	12.5%	17.2%	43.8%	15.6%	4.7%	4.7%	1.6%
	大工工事業	55	0	1	18	23	10	1	2
		100.0%	0.0%	1.8%	32.7%	41.8%	18.2%	1.8%	3.6%
	とび・土工工事業	170	24	10	60	46	19	4	7
		100.0%	14.1%	5.9%	35.3%	27.1%	11.2%	2.4%	4.1%
	タイル・れんが・ブロック工事業	58	5	11	14	3	20	2	3
		100.0%	8.6%	19.0%	24.1%	5.2%	34.5%	3.4%	5.2%
	鉄筋工事業	109	1	4	25	33	35	2	9
		100.0%	0.9%	3.7%	22.9%	30.3%	32.1%	1.8%	8.3%
	塗装工事業	77	8	9	22	16	12	3	7
	100.0%	10.4%	11.7%	28.6%	20.8%	15.6%	3.9%	9.1%	
防水工事業	41	3	5	19	3	8	2	1	
	100.0%	7.3%	12.2%	46.3%	7.3%	19.5%	4.9%	2.4%	
内装仕上工事業	149	25	21	38	29	24	7	5	
	100.0%	16.8%	14.1%	25.5%	19.5%	16.1%	4.7%	3.4%	
造園工事業	44	5	10	16	7	2	0	4	
	100.0%	11.4%	22.7%	36.4%	15.9%	4.5%	0.0%	9.1%	

Q1-3_休日出勤の状況(SA)

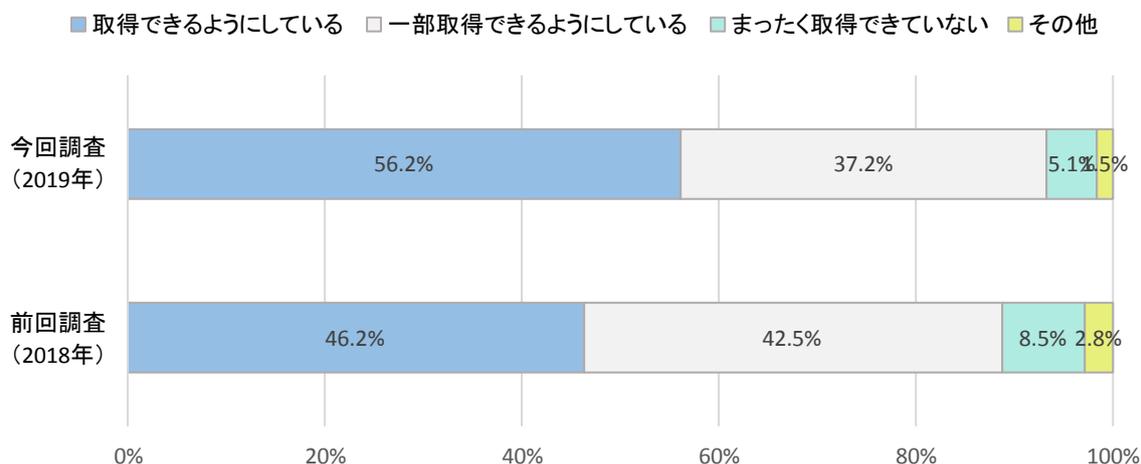
休日出勤の状況は、全体で「5日～9日」が29.8%と最も多く、次いで「4日以下」が29.1%、「10日～14日」が18.8%となっている。前回調査に比べ「5日～9日」が約5ポイント上昇する一方で、「10日～14日」、「15日～19日」がそれぞれ約2ポイント低下している。従業員規模別に見ると、従業員数が多くなるほど休日出勤の日数が増加している。



	合計	4日以下	5日～9日	10日～14日	15日～19日	20日以上	
全体	858 100.0%	250 29.1%	256 29.8%	161 18.8%	64 7.5%	127 14.8%	
公・民の割合	公共工事が主体	167 100.0%	55 32.9%	41 24.6%	33 19.8%	20 12.0%	18 10.8%
	民間工事が主体	555 100.0%	167 30.1%	161 29.0%	99 17.8%	38 6.8%	90 16.2%
	公共・民間が半々	136 100.0%	28 20.6%	54 39.7%	29 21.3%	6 4.4%	19 14.0%
請負階層	元請	99 100.0%	37 37.4%	30 30.3%	10 10.1%	6 6.1%	16 16.2%
	1次下請	680 100.0%	190 27.9%	210 30.9%	130 19.1%	53 7.8%	97 14.3%
	2次下請	69 100.0%	20 29.0%	14 20.3%	18 26.1%	5 7.2%	12 17.4%
	3次以下の下請	10 100.0%	3 30.0%	2 20.0%	3 30.0%	0 0.0%	2 20.0%
従業員数	1人～4人	45 100.0%	19 42.2%	15 33.3%	7 15.6%	0 0.0%	4 8.9%
	5人～9人	148 100.0%	63 42.6%	36 24.3%	23 15.5%	8 5.4%	18 12.2%
	10人～29人	367 100.0%	99 27.0%	120 32.7%	69 18.8%	29 7.9%	50 13.6%
	30人～99人	232 100.0%	56 24.1%	74 31.9%	49 21.1%	20 8.6%	33 14.2%
	100人～299人	59 100.0%	12 20.3%	9 15.3%	13 22.0%	5 8.5%	20 33.9%
	300人～	7 100.0%	1 14.3%	2 28.6%	0 0.0%	2 28.6%	2 28.6%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	64 100.0%	13 20.3%	20 31.3%	12 18.8%	7 10.9%	12 18.8%
	大工工事業	55 100.0%	23 41.8%	15 27.3%	8 14.5%	4 7.3%	5 9.1%
	とび・土工工事業	170 100.0%	42 24.7%	55 32.4%	35 20.6%	16 9.4%	22 12.9%
	タイル・れんが・ブロック工事業	58 100.0%	19 32.8%	24 41.4%	10 17.2%	1 1.7%	4 6.9%
	鉄筋工事業	109 100.0%	36 33.0%	25 22.9%	17 15.6%	13 11.9%	18 16.5%
	塗装工事業	77 100.0%	14 18.2%	24 31.2%	16 20.8%	4 5.2%	19 24.7%
	防水工事業	38 100.0%	9 23.7%	15 39.5%	8 21.1%	2 5.3%	4 10.5%
	内装仕上工事業	149 100.0%	44 29.5%	39 26.2%	32 21.5%	10 6.7%	24 16.1%
	造園工事業	44 100.0%	23 52.3%	11 25.0%	4 9.1%	0 0.0%	6 13.6%

Q1-4_計画的な休日の取得(SA)

計画的な休日の取得については、全体で「取得できるようにしている」が56.2%、「一部取得できるようにしている」が37.2%となっている。前回調査に比べ「取得できるようにしている」が大きく10ポイント上昇し、逆に「一部取得できるようにしている」、「取得できていない」は5ポイント前後低下する結果となっている。

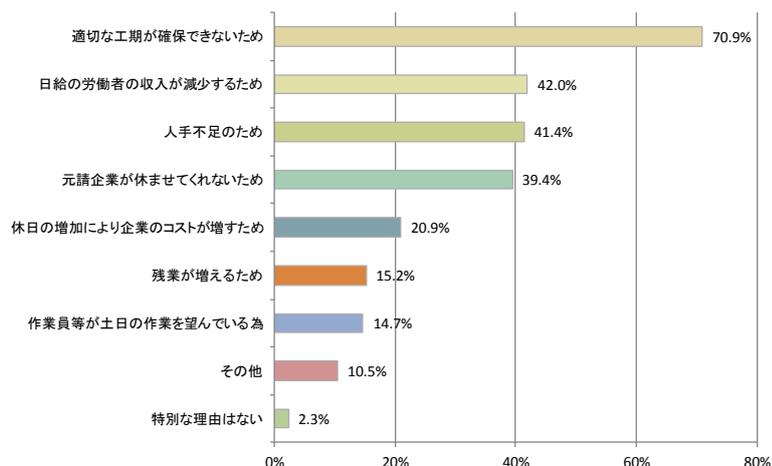


		合計	取得できるようにしている	一部取得できるようにしている	まったく取得できていない	その他
全体		860 100.0%	483 56.2%	320 37.2%	44 5.1%	13 1.5%
公・民の割合	公共工事が主体	167 100.0%	95 56.9%	65 38.9%	6 3.6%	1 0.6%
	民間工事が主体	557 100.0%	319 57.3%	203 36.4%	26 4.7%	9 1.6%
	公共・民間が半々	136 100.0%	69 50.7%	52 38.2%	12 8.8%	3 2.2%
請負階層	元請	99 100.0%	61 61.6%	29 29.3%	9 9.1%	0 0.0%
	1次下請	682 100.0%	377 55.3%	260 38.1%	32 4.7%	13 1.9%
	2次下請	69 100.0%	38 55.1%	28 40.6%	3 4.3%	0 0.0%
	3次以下の下請	10 100.0%	7 70.0%	3 30.0%	0 0.0%	0 0.0%
従業員数	1人~4人	45 100.0%	30 66.7%	10 22.2%	5 11.1%	0 0.0%
	5人~9人	148 100.0%	82 55.4%	48 32.4%	14 9.5%	4 2.7%
	10人~29人	369 100.0%	194 52.6%	149 40.4%	20 5.4%	6 1.6%
	30人~99人	232 100.0%	133 57.3%	93 40.1%	4 1.7%	2 0.9%
	100人~299人	59 100.0%	40 67.8%	17 28.8%	1 1.7%	1 1.7%
	300人~	7 100.0%	4 57.1%	3 42.9%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	64 100.0%	40 62.5%	22 34.4%	2 3.1%	0 0.0%
	大工工事業	55 100.0%	23 41.8%	25 45.5%	3 5.5%	4 7.3%
	とび・土工工事業	169 100.0%	80 47.3%	77 45.6%	9 5.3%	3 1.8%
	タイル・れんが・ブロック工事業	58 100.0%	38 65.5%	17 29.3%	3 5.2%	0 0.0%
	鉄筋工事業	109 100.0%	64 58.7%	41 37.6%	4 3.7%	0 0.0%
	塗装工事業	77 100.0%	36 46.8%	35 45.5%	4 5.2%	2 2.6%
	防水工事業	41 100.0%	27 65.9%	13 31.7%	1 2.4%	0 0.0%
	内装仕上工事業	149 100.0%	93 62.4%	48 32.2%	7 4.7%	1 0.7%
	造園工事業	44 100.0%	34 77.3%	4 9.1%	6 13.6%	0 0.0%

Q1-5_週休2日制の不導入理由(MA)

週休2日制を導入できない理由としては、「適切な工期が確保できないため」が70.9%と圧倒的に多い。次いで「日給の労働者の収入が減少するため」(42.0%)、「人手不足のため」(41.4%)、「元請企業が休ませてくれないため」(39.4%)が多く、40%前後の僅差で拮抗している。

請負階層別では、「1次」から「3次以下」の下請企業の多くが、「元請企業が休ませてくれないため」としている。

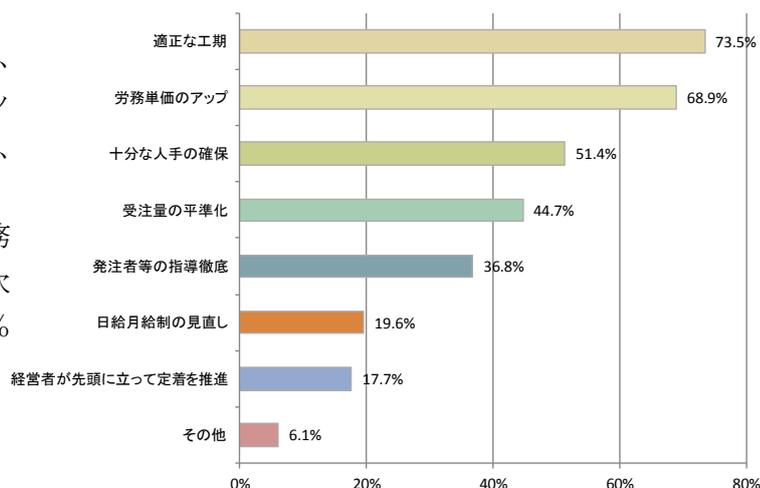


	合計	適切な工期が確保できないため	残業が増えるため	休日の増加により企業のコストが増すため	日給の労働者の収入が減少するため	作業員等が土日の作業を望んでいる為	元請企業が休ませてくれないため	特別な理由はない	人手不足のため	その他	
全体	660 100.0%	468 70.9%	100 15.2%	138 20.9%	277 42.0%	97 14.7%	260 39.4%	15 2.3%	273 41.4%	69 10.5%	
公民の割合	公共工事が主体	128 100.0%	88 68.8%	14 10.9%	23 18.0%	51 39.8%	16 12.5%	39 30.5%	3 2.3%	46 35.9%	14 10.9%
	民間工事が主体	421 100.0%	303 72.0%	72 17.1%	93 22.1%	176 41.8%	64 15.2%	170 40.4%	8 1.9%	174 41.3%	47 11.2%
	公共・民間が半々	111 100.0%	77 69.4%	14 12.6%	22 19.8%	50 45.0%	17 15.3%	51 45.9%	4 3.6%	53 47.7%	8 7.2%
	元請	71 100.0%	40 56.3%	13 18.3%	18 25.4%	25 35.2%	8 11.3%	8 11.3%	3 4.2%	19 26.8%	13 18.3%
請負階層	1次下請	535 100.0%	392 73.3%	78 14.6%	110 20.6%	232 43.4%	81 15.1%	231 43.2%	11 2.1%	231 43.2%	53 9.9%
	2次下請	47 100.0%	32 68.1%	7 14.9%	9 19.1%	18 38.3%	8 17.0%	17 36.2%	1 2.1%	23 48.9%	3 6.4%
	3次以下の下請	7 100.0%	4 57.1%	2 28.6%	1 14.3%	2 28.6%	0 0.0%	4 57.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	1人~4人	43 100.0%	28 65.1%	7 16.3%	5 11.6%	22 51.2%	4 9.3%	10 23.3%	1 2.3%	10 23.3%	5 11.6%
従業員数	5人~9人	124 100.0%	80 64.5%	15 12.1%	22 17.7%	42 33.9%	15 12.1%	35 28.2%	4 3.2%	58 46.8%	18 14.5%
	10人~29人	293 100.0%	219 74.7%	37 12.6%	59 20.1%	128 43.7%	50 17.1%	116 39.6%	3 1.0%	135 46.1%	32 10.9%
	30人~99人	165 100.0%	117 70.9%	27 16.4%	39 23.6%	74 44.8%	20 12.1%	81 49.1%	6 3.6%	60 36.4%	13 7.9%
	100人~299人	34 100.0%	23 67.6%	14 41.2%	13 38.2%	11 32.4%	8 23.5%	17 50.0%	1 2.9%	10 29.4%	0 0.0%
	300人~	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
	土木工事業	42 100.0%	31 73.8%	7 16.7%	9 21.4%	20 47.6%	5 11.9%	18 42.9%	1 2.4%	10 23.8%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	大工工事業	54 100.0%	49 90.7%	9 16.7%	16 29.6%	35 64.8%	14 25.9%	27 50.0%	0 0.0%	30 55.6%	4 7.4%
	とび・土工工事業	125 100.0%	68 54.4%	15 12.0%	25 20.0%	42 33.6%	13 10.4%	68 54.4%	2 1.6%	44 35.2%	14 11.2%
	タイル・れんが・ブロック工事業	45 100.0%	28 62.2%	9 20.0%	9 20.0%	21 46.7%	8 17.8%	5 11.1%	2 4.4%	16 35.6%	5 11.1%
	鉄筋工事業	99 100.0%	76 76.8%	19 19.2%	24 24.2%	57 57.6%	15 15.2%	50 50.5%	1 1.0%	45 45.5%	5 5.1%
	塗装工事業	61 100.0%	52 85.2%	6 9.8%	8 13.1%	30 49.2%	8 13.1%	22 36.1%	2 3.3%	28 45.9%	8 13.1%
	防水工事業	32 100.0%	24 75.0%	3 9.4%	5 15.6%	6 18.8%	4 12.5%	11 34.4%	2 6.3%	14 43.8%	7 21.9%
	内装仕上工事業	104 100.0%	79 76.0%	21 20.2%	23 22.1%	32 30.8%	22 21.2%	35 33.7%	3 2.9%	44 42.3%	9 8.7%
	造園工事業	32 100.0%	16 50.0%	5 15.6%	12 37.5%	10 31.3%	1 3.1%	1 3.1%	1 3.1%	12 37.5%	8 25.0%

Q1-6_週休2日制の定着条件(MA)

週休2日制の定着に必要な条件としては、「適正な工期」(73.5%)、「労務単価のアップ」(68.9%)が7割前後と圧倒的に多く、「十分な人手の確保」が51.4%で続く。

請負階層別で見ると、「元請」では「労務単価のアップ」が59.6%で最も多く、「2次下請」では「十分な人手の確保」が66.7%と最も多い。



	合計	経営者が先頭を立てて定着を推進	適正な工期	労務単価のアップ	受注量の平準化	日給月給制の見直し	発注者等の指導徹底	十分な人手の確保	その他	
全体	837 100.0%	148 17.7%	615 73.5%	577 68.9%	374 44.7%	164 19.6%	308 36.8%	430 51.4%	51 6.1%	
公・民の割合	公共工事が主体	163 100.0%	29 17.8%	117 71.8%	110 67.5%	70 42.9%	42 25.8%	63 38.7%	87 53.4%	9 5.5%
	民間工事が主体	546 100.0%	99 18.1%	410 75.1%	369 67.6%	247 45.2%	99 18.1%	194 35.5%	282 51.6%	31 5.7%
	公共・民間が半々	128 100.0%	20 15.6%	88 68.8%	98 76.6%	57 44.5%	23 18.0%	51 39.8%	61 47.7%	11 8.6%
請負階層	元請	99 100.0%	16 16.2%	49 49.5%	59 59.6%	38 38.4%	16 16.2%	21 21.2%	50 50.5%	14 14.1%
	1次下請	659 100.0%	117 17.8%	516 78.3%	478 72.5%	315 47.8%	134 20.3%	252 38.2%	332 50.4%	31 4.7%
	2次下請	69 100.0%	14 20.3%	44 63.8%	37 53.6%	20 29.0%	13 18.8%	31 44.9%	46 66.7%	3 4.3%
	3次以下の下請	10 100.0%	1 10.0%	6 60.0%	3 30.0%	1 10.0%	1 10.0%	4 40.0%	2 20.0%	3 30.0%
従業員数	1人~4人	45 100.0%	8 17.8%	31 68.9%	29 64.4%	16 35.6%	4 8.9%	12 26.7%	19 42.2%	1 2.2%
	5人~9人	147 100.0%	24 16.3%	97 66.0%	99 67.3%	58 39.5%	23 15.6%	44 29.9%	77 52.4%	12 8.2%
	10人~29人	361 100.0%	55 15.2%	267 74.0%	259 71.7%	164 45.4%	81 22.4%	139 38.5%	205 56.8%	16 4.4%
	30人~99人	220 100.0%	43 19.5%	172 78.2%	156 70.9%	110 50.0%	48 21.8%	86 39.1%	96 43.6%	17 7.7%
	100人~299人	58 100.0%	17 29.3%	43 74.1%	32 55.2%	22 37.9%	6 10.3%	24 41.4%	29 50.0%	5 8.6%
	300人~	6 100.0%	1 16.7%	5 83.3%	2 33.3%	4 66.7%	2 33.3%	3 50.0%	4 66.7%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	58 100.0%	14 24.1%	41 70.7%	40 69.0%	23 39.7%	12 20.7%	24 41.4%	27 46.6%	3 5.2%
	大工工事業	55 100.0%	8 14.5%	49 89.1%	52 94.5%	31 56.4%	21 38.2%	30 54.5%	27 49.1%	2 3.6%
	とび・土工事業	153 100.0%	29 19.0%	97 63.4%	101 66.0%	57 37.3%	33 21.6%	66 43.1%	67 43.8%	8 5.2%
	タイル・れんが・ブロック工事業	58 100.0%	6 10.3%	45 77.6%	39 67.2%	33 56.9%	6 10.3%	7 12.1%	24 41.4%	5 8.6%
	鉄筋工事業	109 100.0%	15 13.8%	95 87.2%	90 82.6%	53 48.6%	25 22.9%	41 37.6%	55 50.5%	2 1.8%
	塗装工事業	77 100.0%	14 18.2%	61 79.2%	53 68.8%	44 57.1%	20 26.0%	29 37.7%	44 57.1%	7 9.1%
	防水工事業	41 100.0%	4 9.8%	28 68.3%	21 51.2%	16 39.0%	3 7.3%	14 34.1%	20 48.8%	7 17.1%
	内装仕上工事業	149 100.0%	37 24.8%	119 79.9%	97 65.1%	69 46.3%	20 13.4%	51 34.2%	90 60.4%	3 2.0%
	造園工事業	44 100.0%	7 15.9%	21 47.7%	27 61.4%	12 27.3%	7 15.9%	11 25.0%	22 50.0%	6 13.6%

Q1-7_週休 2 日制に関する意見、要望

およそ 330 件の意見や要望が寄せられた。内容は概ね次の 7 つに分類することができる。

- 1 労務単価、賃金アップが優先されるべき(84 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(52 件)
- 3 法律で週休 2 日制を定めるべき(15 件)
- 4 適切な工期の設定が必要(36 件)
- 5 必要だが実現は困難(41 件)
- 6 必要ではない(14 件)
- 7 その他(50 件)

1. 労務単価、賃金アップが優先されるべき

技能社員収入が減る為、休暇を取りたがらない社員が多く、クレーン単価アップ、クレーンの保証時間の見直しを発注者、元請に要望したい。[クレーン/100 人~299 人/大阪府]

求人情報に堂々と完全週休二日と載せられるようになれば、もう少し求人も楽になると思うが、発注者及び元請への見積もり時の労働単価のアップ、適正工期、発注時期の平準化を強く要望する。すでに月給制で雇用しているが、固定費が変わらないのに休日を増やし売上上げが上らないのであれば、下請企業の存続に重大な問題をもたらすと思う。安ければ良いとの風潮が実際に発注する側にある。物件が競合して受注できないので安くしてほしいとの話や真剣に取り組んでいる従業員の雇用を維持している企業のコスト増になるのは、当然である。モデル現場で4週6休を導入し運用して躯体工事で実現しているが、内装仕上げ(工程後期)で土日、祝日出勤を依頼してくるようでは実現には程遠いと思う。[内装/30 人~99 人/岩手県]

労務単価アップと受注の取得化ができれば週休 2 日制にできる。今の所、現場は無理です。[内装/10 人~29 人/栃木県]

若い人材確保のためにも必要なことだと考えています。その為には、工期の平準化、人材の確保、請負単価のアップなど建設業界全体で取り組まなければならない課題が多いと考えます。[内装/5 人~9 人/東京都]

週休2日制にするのは良いことと思います。ただし、一人親方など出来高請負契約となると土曜の休みが即収入減となります。この対策が必要だと思います。[内装/5 人~9 人/東京都]

もともと従業員を日曜休みのみの月給制で雇い入れていた為、週休 2 日分の給料を支払えるように手間単価を高くて頂きたいです。[内装/10 人~29 人/埼玉県]

発注機関、ゼネコンに適切な工期設定と、労務費の確保をしていただかなければ、実現できないと思います。[内装/10 人~29 人/新潟県]

週休二日制を定着させたいと思います。新卒の人材確保に影響が出ていること、社員、社員の家族からの不満が出ています。しかし、発注時期が重なることや工期の無さは逆行しており、休ませたくとも休ませられません。会社カレンダー一休日の出勤は増える一方なのでコストもかさみます。適正な工期、平準化、単価のアップは急務です。[内装/10 人~29 人/新潟県]

* 当社の技能者(職人)は 100%外注職人で実質労働≒300 日/年(休日=日曜日+季節休暇)です。これで年収 250 万円~400 万

円の職人が大部分です、これから 20%~25%の休日が増えると、収入減により増々離職者や若年労働者の建設業離れが進むと思われます。法定福利費も設計労務単価 7 年連続アップも、いまだに 末端技能者までは届いていません、現在進行形の建設キャリアアップシステムも先記の対策同様、処遇改善が見える化(契約内訳書に法定福利費項目、技能者の段階 4 ランク別の工賃設定)等の具体化が必須と思います。*それと元請 GC は工事進捗(工程遅れ)状況によっては日曜労働も強要し、尚且つ、連日残業は当たり前が常態化です。[内装/100 人~299 人/新潟県]

新規の入職者が不足しているのは非常に問題であるが、当面の末端の現場作業員(外注扱いの日給者)がどんどん所得が減り困窮していつているのが現状。このままではまた離職者がでるのはと懸念している。[内装/10 人~29 人/大阪府]

会社としては、進んでいます。ただ現場の工程と金額の折り合いが合わないので、土曜日は現場が稼働している現状です。[内装/10 人~29 人/兵庫県]

請負金額が上がりぬままで、制度のみ先行している。ゼネコンのみが儲かっていて下請まで金が下りてこないのをどうにかして欲しい。[内装/10 人~29 人/和歌山県]

適正工期と労務単価のアップが最低限必要。[内装/100 人~299 人/岡山県]

全てのゼネコンが週休二日制に徹底する事、受注単価のアップ [内装/5 人~9 人/広島県]

弊社は実践していますが、実際完全週休 2 日制にするには現場においての取得出来る適正の工期と適正な金額を頂けなければなかなか難しいことだと思います。[内装/30 人~99 人/広島県]

・地元企業含めて完全週休にしないといけない・賃金 UP [内装/5 人~9 人/愛媛県]

週休2日制にするには、作業員の収入を減らす分けにはいかないので、請負金額を上げなくては行けない。[内装/30 人~99 人/愛媛県]

受注単価が上がれば採算が取れる。[内装/10 人~29 人/鹿児島県]

休日が増加すれば、給料面での影響があるのは間違いありません。人手の確保・単価 UP が出来れば導入を積極的にしていきたいとは考えていますが、難しい面もある。休日希望日を作業

員からは聞き聞き取りし要望には応えてはいるものの完全週休二日制は難しい。年間を通じて休日数は増加しています。[圧送/10人~29人/秋田県]

完全週休二日制になれば、現在の受注単価を上げること、社員の給与を上げることが、優先。建設業界すべてで、休みを決めて、動いている現場等があれば、行政等で指導が、入るくらいでなければ、現実的に難しい。[圧送/10人~29人/宮城県]

まずは公共工事において、土曜日と祝日は原則現場を閉めるように指導し、徹底する。やむを得ず作業せざるをえない場合は、割増単価を設定し、支払いしているかを賃金調査でチェック、指導する。これをスタンダードにして、民間工事もそれに準じるよう通達し、適性工期を伸ばし、標準単価の水準をあげていく。そうでなければ、平均的には休みが少なく、給与が低いという統計がとれている業界に人は集まらない。[圧送/30人~99人/福島県]

仕事をやった分しか売上にならないので、仕事がある時にやらないと会社が成り立たない。[圧送/1人~4人/静岡県]

週休2日になっても、給与が減少しないよう労務単価が上がらないと、作業員は辞めてしまう。[圧送/10人~29人/高知県]

適正な工期が確保されている現場は少なく、またGCの発注価格が厳しい為に労務単価のUPにはつながっていません。[タイル/100人~299人/東京都]

我々の業界は外部仕事が多く雨だと休みになってしまう。それを補うのに土曜日を活用して工程をクリアしている。元請現場が4週6閉所~8閉所になってくると補えなくなり最終仕上げ段階では土曜日も日曜日も無くなってしまふ。又、年間労働日数も雨天が多い場合260日を切る様な状況になる。雨天なども考慮した工程の確保や労務単価の確保が重要だと思う。[タイル/10人~29人/愛知県]

土曜日に現場が動いているため安心して休めない。土曜日は休日にして欲しい。その分、労務費をあげてもらわないといけなない。[タイル/30人~99人/大阪府]

完全週休2日制を実施するには、余裕のある工期・単価の15%程度のアップなどハードルは高いですが、弊社では3年以内に実施する予定です。仕事の性質柄、休日が天気に影響される場合が多いですが、一か月程度前もって予定を組みたい社員がほとんどです。有給休暇の取得は最近ではあまり抵抗なく申請されているようです。[タイル/5人~9人/福岡県]

工期の平準化と労務単位アップなしに不可能。[鉄筋/30人~99人/北海道]

屋外作業なので夏期の7月~9月は健康面を考えると、この3ヶ月間は来年度にでも労務単価を考慮して2日制にしたいと思っています。[鉄筋/10人~29人/東京都]

現場技能者については今年度より4週5日とし、土曜日は交代制にて休日を設けている。完全週休2日制とし給料を据え置くことは元請けによる労務単価を上げなければ成立しない。[鉄筋/30人~99人/東京都]

現在の工事現場では、8時~17時までの1日7時間労働が基本的になっています。月曜日~土曜日迄で、42時間労働です。2時間時間外労働としています。行政指導でまずはこれを変えて頂きたいと思っています。1日8時間労働にすれば良いと思われませんが、春から秋にかけては熱中症が考えられ、冬には厳しい寒

さで作業時間の延長は働き方改革とは思えません。従来の労働時間で二日制に移行するには適正な単価や工期設定が必要です。職人の年間労働日数ご存知でしょうか？290日前後働き年収は他の業界よりも少なく厳しい暑さ・寒さの中での労働です。[鉄筋/10人~29人/長野県]

休日が、増えると給料が減るので、生活に支障がでる。消費税も上がったのに給料上がらずで、厳しい。[鉄筋/10人~29人/富山県]

若い人ほど週休2日制を望んでおります。しかしながら現在の施工単価では無理があります。大手ゼネコンの施工単価は上がりつつありますが、中堅ゼネコン以下は施工単価にバラツキがあります。建設の仕事に若い人や女性が魅力を感じる会社作り、業界作りが必要です。そのためにも施工単価の底上げが必須です。[鉄筋/10人~29人/愛知県]

生産性向上にも限界があるので、適正単価で受注できることが必要だと思います。需要と供給のバランスや、競争社会では難しいと思われる。しかし、単価アップは必要と考えます。[鉄筋/30人~99人/愛知県]

週休2日制は全現場一斉にしないと職人さんは稼働している現場に行ってしまう。日給の職人さんが多い為、休むと出面にならない。また、元請は週休2日に取り組もうとしているが、工程は延ばしてくれない。結局下請けが人手不足で苦労するだけになる。とにかく人件費が安すぎる。[鉄筋/30人~99人/愛知県]

弊社は月給制を採用しています。有給休暇も年間平均12日取得させております、週休2日制も念頭において職場環境を整備しておりますが、工期や請負単価に対する元請け、その先の発注者の理解が得られなければ、実現させるのは厳しいでしょう。殆どの元請けが言うのは「土日休工するのは構わないが工期は遅らせるな！」さらに土日休工になると、我々の企業努力も必要だが、年間50日分の売上粗利が減少し、現状の請負単価では経営が立ち行かなくなる。[鉄筋/10人~29人/愛媛県]

平準的な仕事の受注があり且つ月給制にしても職人の生活を補償し、会社を継続しうるだけの単価が確保できなければ週休2日制の導入は難しいと考えるので、発注者(地方の行政・元請)への指導等を今後ともより強く継続していただきたいと思えます。[鉄筋/1人~4人/宮崎県]

急に生産効率はアップしないので、当面、発注者からの単価アップを望む。ダンピング対策[防水/100人~299人/東京都]

天候に左右される業種にあって、特に雨天率の高い地域においては、画一的な週休2日制は無理がある。労働者の所得維持との両立のためには、根本的な効率化の推進と価格(受注)アップが必要となります。防水技能員の直働率の高い企業での優遇措置を！[防水/100人~299人/石川県]

週休2日にするためには、仕事量を減らす必要があります。つまり売り上げを減らしても利益を確保できるだけの受注単価アップが必要になります。[塗装/10人~29人/大阪府]

建設コストの大幅な増額がない限り実行がないと考える。[塗装/30人~99人/広島県]

休みより稼ぎたいという本人希望が強い場合に対応しやすいようにしてほしい。無理に働かなくても大丈夫と思えるくらいの賃金確保が最重要であると思う。[塗装/10人~29人/愛媛県]

社員も経営者も週休2日制は理想像。収入、工事施工日、請求単価(設計と実勢との乖離が大きい)、上位会社が何かにつけ搾取体質の重層構造(下から見たら搾取、上から見たら必要経費)。ハードルはいくつも有る。何十年も機会あるごとに言ってきたが、まったくもって取り合ってくれない。下に押し付ける体質も変わらない。何十年も前と比べても瑕疵範囲が広がったように感じる。責任施工が昔の多工種に及ぶ結果、出来る人間は昔以上に休めない。[Cutter / 10人~29人 / 香川県]

積算労務単価のアップと、その単価が下請業者まで反映されなければ達成は難しい。[機械土工 / 30人~99人 / 福島県]

元請が一斉に現場を休みにすれば我々も休まざるを得ない。ただし、日給の者も多いので、その場合はどうしても労務費の単価の増額が必要だと思う。本当は、日給ではなく、月給制にすれば本人の生活も安定し、土日にリフレッシュできるのだろうが、今のよう、年間を通じて元請からの仕事量にムラがあると、我々も全員を月給制で雇う事は困難である。また、日給の社員から最近有給休暇についての質問、要望が増えていて、(1年で5日間の取得など)法律で決められた事は我々も守っているが、仕事の少ない月の最低保証賃金など、今まで会社として、社員の生活が安定するよう図ってきたのに、居酒屋等のブラック企業対策を基本にしたような一律の法律改正には納得できない。[機械土工 / 10人~29人 / 東京都]

労務単価を現在より、10%程度UPしないと、現在の給料を維持出来ません。重ねて、余裕のある工期設定が不可欠です。[基礎 / 30人~99人 / 千葉県]

現状、労務単価調査を反映しての単価決定になっているようですが、いつまで日給単価の明示を行うのでしょうか？他の業界で日給で給与を表している業種があるのでしょうか？比較検討の為、他業界や公務員の日給当たりの単価を明示してほしいです。法で定められた年間5日の有給分等を含め、週休2日制を導入するに当り、官主導により労務単価調査の結果に先駆けて単価に反映させていただくわけにはいかないのでしょうか？完全週休2日制の導入には、法の下に休みが多くなれば給料が下がる日給月給制を廃止にする英断が必要と思われる。しかし、外で働く労働者は、他の業界の労働者と違い、体力及び日照時間の関係で残業時間が極端に少ないのも現状です。また、天候(雨、雪、強風等で休み)にも大きく左右され年間の労働時間は短く、生産性の確保が困難になり、労務請負の会社で売上を維持するには、少なくとも現状の1.5倍程度の人員確保が必要となり、当然、単価は社会保障等の負担を含めると倍近くまで跳ね上がることが予想されます。一度、年収ベースでシュミレーションして適正な単価を割り出してほしいです。[鳶土工 / 10人~29人 / 宮城県]

土曜日閉所を前提とした工程確保。目減りしない賃金水準の確保。仕事の平準化。施主の工程・コストへの理解。(公共工事ですら突貫がある。過去実績を持ち出さない。)技術評価点の工程短縮ポイントの削減。各社の生産性向上の努力。[鳶土工 / 300人以上 / 東京都]

週休2日工事を実施した現場からは現行の計上額が必ずしも実情に即していないといった意見もある。週休2日工事における諸経費の引き上げ、労務単価の更なる引き上げが必要。[鳶土工 / 30人~99人 / 広島県]

受注単価のアップなくして休日を増やすことは難しい。[型枠大

工 / 100人~299人 / 北海道]

経営者がある意思があればできます。弊社は月給制ですので休日を増やすということは明らかに労務単価が上昇します。見積もり単価は上げて交渉するしかありません。[型枠大工 / 10人~29人 / 秋田県]

適正な工程と労務単価が得られるならば、とても良い事だと思います。[型枠大工 / 30人~99人 / 福島県]

請負金額の労務単価の15%のUP、若しくは支給がなければ、難しいと思う。合わせて全部の建設工事現場が足並みをそろえて週休2日を取り入れなければ、矛盾していると思います。[型枠大工 / 30人~99人 / 福島県]

労務単価アップと単価及び仕事量の平準化 [型枠大工 / 10人~29人 / 栃木県]

現在の労務単価の賃金設定では、単純に月収が減ってしまうため週休2日は実現できない。[型枠大工 / 100人~299人 / 千葉県]

現場社員が日給月給制のため、収入減にならないような受注単価が必要。天候などで就業不能日が出るため、無理に週休2制にしなくても良いのではないかと。必要な場合には給与は減るが、休日をそれなりに確保できている。[型枠大工 / 5人~9人 / 東京都]

元請、工事現場が週休2日制を確実に実行しない限り今と変わらないと考える。また日給や日給月給の技能労働者の年収が下がる分を補填する仕組みが無いと浸透しないと思われる。[型枠大工 / 10人~29人 / 東京都]

若年者の担い手を増やす為には週休二日は良いことだと思いますが、請負の場合は週休二日の場合は単純に収入減となりますので労務単価のUPが必要かと思われます。働き方改革としてまずは元請会社が週休2日制を取り入れて頂いて、契約時の単価をUP頂けたら下請会社も週休2日を取り入れやすいかと思えます。[型枠大工 / 30人~99人 / 東京都]

現状、元請の方で4週6休などを進めているが、工事が進むに連れて工程の余裕がなくなって4週4休などに戻っていくことがある。また、元請との意見交換会などで協力会社から単価アップが必要だと説明しても、それに対応したことは行われていない。社会の風潮に合わせて、一方的に進めている感が強い。日給月給の職人社員は、たまに土曜日でも休みたいが給料が減るのがいやでなかなか休みづらいと話していた。[型枠大工 / 30人~99人 / 東京都]

労務賃金アップ、つまり請負単価の向上なくして、週休2日制は実現しても悪影響を及ぼす。[型枠大工 / 30人~99人 / 神奈川県]

意見です。労務費の値上げが前提ですが、日給月給制の廃止と法律や安衛法等で週休2日制を絶対条件として明示し、違反者(元請や会社)には重い罰則を設ければ良いと思います。[型枠大工 / 10人~29人 / 長野県]

休暇取得に対しては非常に良いことだが、売り上げが減る中、会社経費負担は変わらず、従業員の収入を減らすわけにはいかないため、会社の存続に大きく影響する。社員も日給月給がほとんどなので休んだ分の賃金を上げてもらいたい。[型枠大工 / 10人~29人 / 新潟県]

労務費のアップが無ければあり得ない。[型枠大工/10人～29人/静岡県]

週休2日制導入にあたり、工期及び労務単価のアップが必須である[型枠大工/30人～99人/愛知県]

休日稼働の場合は割増賃金分を精算して欲しい。また労務単価をもう少し上げて欲しい。有給休暇取得を義務化させられたが、現場代理人(安責者)の代替要員は認められていないので対策を講じて欲しい。[型枠大工/30人～99人/広島県]

工事の受注単価のアップが必要。[板金/10人～29人/福岡県]

月単位で給与計算されている「日給制」の現場作業員が多く、月の勤務日数が少ないと収入減になるので、土曜日の現場稼働が減らない。土曜日出勤なしで住宅ローンや子の教育費、更に老後の備えが出来るような報酬の確保が必要。[造園/5人～9人/東京都]

完全週休2日制にすると完工高が減少し、従って給与水準が低下する。[造園/5人～9人/滋賀県]

発注者・元請けの指導がなければ無理です。適正な単価も必要です。[塗装/10人～29人/北海道]

日給月給制から月給制へ移行させなければ社員の給与が減少するが、会社としては固定費化する事は出来れば避けたい。労務単価のアップと受注量の平準化が前提になってくると思う。給与が減少する事であれば社員も休日出勤せざるを得ないと思う。[塗装/10人～29人/岩手県]

建設業界は人より長く労働したことによって稼いで起業した親方が多いため、職人さんが週休2日で稼ぐことが出来るようにならないと、現場で働く環境が変わらないので、会社単位では法令が変わっても建設業界自体が変わらないと改善されない。[塗装/30人～99人/神奈川県]

日給月給制のため、休みが多いと賃金が下がってしまう。[塗装/10人～29人/石川県]

休みが増えると収入が減るという当たり前の現実。[塗装/5人～9人/京都府]

月給制である社員(技術者)は、休みが増えても収入減がないので歓迎されるが、技能者の8割以上は日給月給なので、休日より収入確保の方が重要だと考えている者が多い。[塗装/30人～99人/大阪府]

週休2日は施工単価が上がれば、どんな会社でも簡単に実現できる。あとは社長の覚悟の問題だと思う。[塗装/10人～29人/長崎県]

週休2日制にするのであれば、現在の単価を17%ぐらい上げなければ社員の所得を維持できない。[PC/5人～9人/岩手県]

作業員の収入が減らないような受注をさせて頂きたい。[PC/30人～99人/埼玉県]

しっかりとした休日を取得することにより、必ず労働の効率もあがるので、完全週休2日制はこの業界でも是非実現したいです。しかしながら、いまだに日給制が多く採用されている現実もあり、また、工期も決して余裕があるとは言えないため、工事発注内容の見直しを期待します。[PC/30人～99人/新潟県]

日給の人が多く、休むとその分の収入が減るため、働きたいと言

う人が多い。[PC/30人～99人/岐阜県]

元請けから下請への適正な週休2日制経費の明示と支払が必要。[PC/5人～9人/滋賀県]

当社は給与体系の大部分が日給月給ですので、休んだ分従業員の収入が減り、半分くらいは会社が負担することになります。請負金額が上がったと言う感じはありません。大体が工期自体が短く無理です、工期と予算があれば特に夏場は週休3日でかまいません。[PC/10人～29人/高知県]

労務単価の見直しか、経費率の引き上げを検討していただけたら月給制に切り替えて、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。[PC/10人～29人/鹿児島県]

最近やっと週休2日の声が聞こえてきますが、まだまだ難しいと感じています。工期や労務単価等々改善されるといいなと思います。[PC/10人～29人/沖縄県]

適正な発注金額と人員があれば週休2日制が出来ます。社員の要望としては、どの日でもじゆうに取得出来れば良いと思っています。[その他/5人～9人/北海道]

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

大手ゼネコン及びサブコンが本気で働き方改革を実行し、世間が改革を認め、無理な工期での発注・低価格等を是正しない限り、被害を被るのは弱者となり、改革はできない。[設備/30人～99人/岩手県]

会社の問題ではなく、建設業界の工期の中に週休2日制を導入していただければ解決できます。[設備/30人～99人/東京都]

土曜日に工事が休みなところが少しずつ増えてきているが、未だに土曜日工事があるところの方が多い。下請会社の立場が多いため当社都合だけで週休2日にできるわけではないため、建設業全体で土曜日を休む慣例の推進が必要と考えます。ただし、工事期間が一緒ならば平日の残業が増えてしまい、問題が増えるため、施主と建築主の間で、従来より20%程度余裕をもった工事期間となるような工期設定が望ましいと考えます。[設備/300人以上/東京都]

現場が閉所しないと難しい。特に地場ゼネコンの対応が遅れているよう思われる。[圧接/100人～299人/福岡県]

土日休みの週休2日制を目指していますが、土日に仕事の依頼をお客様から受ければ、それに対応するのが下請の立場です。まずは、土日に仕事をしない取り組みを、発注者及び元請に始めていただきたいと思います。我々下請は企業努力で従業員の採用を進め、今よりも余裕のある人員構成を確保して、シフトを組んで休みを取る体制を作ります。[クレーン/10人～29人/静岡県]

元請作業所が週休2日を確保していただかないと、そこで働く者は会社が休みでも結果休めません。週休2日に対し大手ゼネコンと地元ゼネコンの意識の違いがあり、特に地元ゼネコンの作業所は休めない。業界として統一した方向にして頂きたい。また適正な工期、工程を確保していただかないと仕上げ業者は週休2日どころか、休日出勤で対応しなくてはならない状況もあります。[内装/100人～299人/山形県]

社員に関しては会社を完全週休2日にする事は可能だが、現場自体が動いていればそれに伴い担当社員は休めなくなるため、一部の現場だけではなく完全に現場を閉所すれば週休二日制は可能。ただし日給の職人は金額が減るので単価 UP などが必要。当然現場の工期の週休二日制を考えた余裕をもった工期でなくてはならない。[内装/10人~29人/福島県]

担当現場にも寄りますが、基本職人が動いている現場があれば、事故や怪我の対応に備えて待機しますので、現場が休まない限り難しいです。[内装/5人~9人/千葉県]

元請が実践しなければ、下請は、週休2日は無理。[内装/5人~9人/東京都]

週休二日を徹底したいです。ですが建設業は土曜日も含めた工程になっていたり、とにかく人手不足です。元請の会社が土日・祝日の休みを全会社が行っていかない限りこの業界は変えられないと考えています。人材確保のためには①休日の確保②賃金の安定、若い世代を建設業に呼び込むためには休みが確保されない限り不可能です。下請の私たちがどんなに改善しようとしても変えられません。そして働き方改革が少しずつ改善されていたとしてもこのように全室協など加入していない会社には最新の情報が伝達できていません。2次会社やその他の方にも、もっと興味と感心をもってもらえるよう発信してもらえるネットワークがほしいです。[内装/5人~9人/東京都]

会社を週休2日制にしても、現場がその体制にならなければ、休日出勤も減らない。[内装/30人~99人/東京都]

一次下請サイドとしては、元請ゼネコンさんの意向に従うしかないで、元請ゼネコンさんが積極的に週休2日制を導入し、徹底していただかないと、現場ありきの我々としては定着させることができない。[内装/30人~99人/静岡県]

施主、元請、下請の三位一体で、目標に向かって、それぞれの立場で努力し、検討をかさねていかなければ現実にならないと考えます。[内装/30人~99人/愛媛県]

大手と中小企業の差がありすぎる。大手は、法定福利費をつけてくれるのに、地場の建設会社は法定福利費を見てくれない所がある。元請会社が、すべて週休二日制にしないと出来ないと思う。社員の休暇においては、所用がある場合には1週間前に伝えてもらい工期に余裕があれば休日を与えている。[内装/1人~4人/宮崎県]

建設現場においては、元請業者が完全なる週休二日制を導入して頂ければ現場が稼働している限り社員も職方も休暇を取ること 難しい現状です。また、職方に関しては休暇が増えることで収入が減るという思いもあり弊社としましてはより良い契約をして 職方への賃金を上げられるようにしていかなければならない問題があります。[内装/10人~29人/宮崎県]

・問 1-5 をすべて解決し、すべての元請業者が足並みをそろえて、作業所を閉所しなければ週休2日制はなされない。・弊社の職人はシフト制を望んでいないので、土日以外の休みは難しい。・現状では、一部土曜日閉所の作業所があっても、他の現場がやっていたらそちらで作業する。・基本的に土日休みとした場合、土日にやらなければならない仕事の予算を上げてもらわなければ、下請の負担が増す。・生産性を向上させれば、工期短縮により賃金単価アップが図れると聞か、生産性向上の企業努力には限界があり、発注者の負担増が目に見える。AI

等の活用で、元請の管理費等が抑えられても、下請には還元されない。発注者の負担が増せば、工事の受注が減少するのは当たり前のこと。また、公共工事では追加は一切認めないケースが多い。[タイル/10人~29人/宮城県]

実施したいと思っています。建設業界全体が週休2日制にならなければ、下請け企業単体では難しいと感じています。[タイル/10人~29人/福岡県]

週休二日制は労働者の権利ではないかと思っていますが、北海道は冬期間仕事がきれますのでどうしても夏に仕事が集中してしまいます。発注者のご理解と1年中の仕事の平準化をお願い致します。[鉄筋/10人~29人/北海道]

元請の休暇の取り方も様々で統一感が無くバラバラに週休2日を実行されるので元請が実行しても他の現場に出ないといけない現状です。[鉄筋/30人~99人/北海道]

元請が週休2日制を行わない限り、専門工事業者は週休2日制を導入できないので、はやく取り組みを進めてもらいたい。[鉄筋/30人~99人/岩手県]

元請の理解と協力が必要と考えています。[鉄筋/30人~99人/東京都]

元請の休日の日程が合わない[鉄筋/30人~99人/埼玉県]

週休2日制や4週6休について議論するとき、祭日(祝日)を労働日としてカウントしているケースがある。まず、きちんと祭日を休工(届出がなければ現場入場できない等)にすることが先決で、その先に4週6休を課題とすべき。祭日を現場稼働日としている限り、他産業との溝は埋まらぬまま、建設産業は人手不足のままだと思う。[鉄筋/10人~29人/長野県]

元請から完全実施するべき[鉄筋/30人~99人/新潟県]

スーパーゼネコンだけでなく、地元の小規模な建設現場まで全てを土曜休みにしなければ、大手の仕事をやっていることを嫌がられてしまう。[鉄筋/10人~29人/静岡県]

どうしても、仕事(工程)上現場優先の為、土曜日、祭日の作業管理をせざるを得ない。元請より各土曜日、祭日の完全閉鎖を実施して貰う。職人さんは、日給の為、現場閉鎖の補償の解決。(社員は月給の為、問題はない)[鉄筋/10人~29人/大阪府]

現場が、確実な週休2日制を行えば、必然的に週休2日制になると思います。[鉄筋/30人~99人/大阪府]

現場監督は代替えて休むけど職場は閉所しないため、週休二日制はトップダウンで全建設業に指導すべき。[鉄筋/10人~29人/宮崎県]

就業規則で定めている休日は土日祝ですが、元請から提示された工期の中に休みを入れていないため、週休2日制を導入したくてもできない。[鉄筋/30人~99人/鹿児島県]

建設業界の構造改革が必要(土曜、祭日は平日扱い)。大手ゼネコンと水平展開で地場ゼネコンにも指導徹底が必要です。元請企業が完全週休2日制に移行しないと下請企業は何も変わりません。[設備/5人~9人/群馬県]

元請が現場を完全に週休2日制にしないと、下請け業者は休日を取ることができない。[機械土工/30人~99人/東京都]

会社としては、週休2日制は当然考えていますが、現場で仕事があれば休みでも仕事をしなければなりません。下請企業です

から元請次第です。社員は現場があれば事務所に来ています。社長としても現場があれば事務所に来ています。[薦土工／10人～29人／東京都]

元請企業の理解度の低さ、人員不足のため日曜日も稼働しないと工期に間に合わない繁忙期と閑散期との差が激しいため。[型枠大工／30人～99人／北海道]

若い人材を増やしていくために必須。4週8休以上(週休2日制、完全土日休み含む)を目指していかなければ、建設業界に未来は無い。発注者・元請・下請、全てがこの認識を持ち進めていかなければ大変なことになる。外国人実習生に頼って良いのは、あと10年。それまでに若手が入りやすい環境を作ることが建設業の未来を決する。[型枠大工／10人～29人／東京都]

賛成ではあるが、元請社員が交替で休日を取得し週休2日を達成しているが、我々はそのような事ができないので作業所を閉所としてくれないと取得できない。[型枠大工／30人～99人／東京都]

公共工事では浸透してきていると思うが、民間工事では同じ元請でも対応が違うところがある。[型枠大工／5人～9人／島根県]

弊社は4週6休ですがそれでも十分に休みを与えられない。適正な工期と元請の理解が必要である。[型枠大工／10人～29人／島根県]

弊社に於いても新入社員確保の為、隔週2日休み・祝祭日休みに就業規則も変更してやっています。しかし、もう4週8休にしないと新入社員も入ってこないの、変えなければならぬと思いい実行へ向けて進んでいます。しかし、ゼネコンの数も多く、なかなか全現場が同じようにはなりません。社員の休暇取得の対応については、出来ていると思います。[型枠大工／30人～99人／広島県]

今日でも人手が不足している中で、週休2日制が、4年後、導入されると、ますます人手不足につながる。そのためには元請事業所への指導の徹底。[型枠大工／30人～99人／長崎県]

週休2日制で稼働しても、どうしても工期に追われ、年末年始などコンクリートをどうしても打ちたいということで、日曜日も出勤になってしまう。元請の意識によって大きく影響される。[型枠大工／30人～99人／宮崎県]

元請による工期作業短縮や天候による作業の有無などにより、週休2日は難しい。休暇取得については、社員より休暇願申告にて弊社で対応している。[板金／10人～29人／青森県]

現場の完全週休2日制の導入[左官／5人～9人／静岡県]

現場が休まないの、まだ無理。大手のみ土日休みがあるが、他の現場は少ない。[左官／10人～29人／静岡県]

大手・地元 全てのゼネコンの現場が週休2日になれば当社も合わせられる。[内装／10人～29人／栃木県]

公共工事に関しては土日祭日の休みはほぼ定着しているが、民間の場合、土日しか作業できない現場などもある。ゼネコンも次第に週休2日になっていくだろうが、一般民間企業や個人の顧客の場合はまだまだ土日作業が当たり前になってしまっている。[造園／100人～299人／東京都]

元請も下請も、休みでないし休めない。[造園／10人～29人／福井県]

GCの発注単価増額が、ポスト2020以降シュリンクした場合どうなのか。再度競争激化で、現在の改革機運が維持できるのか？興味深いところだ。休みよりも給金という職人もいる。休み分の増賃が維持できるか？公共工事はともかく民間工事で果たしてそれが可能なのか。経済原理を考えれば、ハードルは高い。(民間発注者は、安く早くいいものを作らせていだらう。それとも受注者が談合するのか)[塗装／10人～29人／東京都]

ゼネコン側が土曜休工を推進してくれないと、なかなかうまく行かないと思う。[塗装／10人～29人／静岡県]

下請工事がメインの業者では休日の事実上コントロールができません。よって元請企業への徹底指導が必要と考えます。労働者不足が最も大きな要因、無理に4週8閉所を進めても、工事の序盤で工期が遅れば、工程が後半の業者に大きなしわ寄せが発生し、仕上げ業者等は今以上に過密な工程による混乱が予測される。現在の日本の業者別技能者総数と、建設業全体の完工高総額とを慎重に照らし合わせ段階的に慎重に対策を行う必要があると思います。[塗装／10人～29人／愛知県]

週休2日制は土木・建築を含め建設業界全体が一体となってやらないと不可能。[PC／30人～99人／兵庫県]

他業界では常識となっている週休2日制があまり浸透しておらず、「土曜出勤が当たり前」という前時代的な風潮が、建設業界に従事する労働者の減少ならびに、若者の建設業離れを加速させている原因かと考えております。せめて、他業種と足並みを揃える意味でも、週休2日制を浸透・定着させ、労働環境の向上に努めることが、業界全体の急務な課題かと思えます。[その他／10人～29人／東京都]

顧客にその意識がない限り、週休2日制の実現は難しい。[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。罰則なども必要

出来れば土曜日を全休にしてほしい。[内装／30人～99人／岩手県]

建設業が若年者の入職人気業種になるには必須。GCレベルからではなく、国交省からのトップダウンがもっと必要。[内装／30人～99人／愛知県]

民間工事では無理だと思います。法律で決めないとオーナーは納得しないと思います。[鉄筋／10人～29人／北海道]

完全週休2日制にするためには、日、祭日は必ず休みにし、そのあと全土休みにする。[鉄筋／1人～4人／福井県]

働き方改革と言っていますが、国や関係省庁が強く推進すればすぐにでも週休2日制は定着します。[鉄筋／10人～29人／福井県]

国が法律により週休2日制を義務化したほうがよいと思います。ただし災害発生時等の緊急対応時は除くこととし、発注者等からの特別な事情による要請が無い限り週休2日制を義務とする旨のルールをつくるべきではないかと思えます。[塗装／100人～299人／広島県]

祝日は、工務店も含めて工事現場は稼働させてはならないなど、行政の指導などが無いと現状では完全に週休2日にはならないと感じます。若年社員は休日よりも給料の増加を望む傾向

にあります。[設備/5人~9人/新潟県]

全ての現場が4週8閉所にならなければ、そこで働く職人に格差が来てしまう為、適正な工期へ改善するだけでなく、特記仕様などで、休日の制限を設けるなどしてほしい。[機械土工/100人~299人/東京都]

官主導で取り組まなければ実現は困難です。企業に任せているだけでは絶対に実現しないと思われまます。社員(特に50代~60代の高齢社員および20代の若手社員)も週休2日制を希望する声が多いです。また、週休2日制でなければ採用にも不利であり、人手不足が解消されません。[基礎/10人~29人/大阪府]

国、地方、民間に関わらず、建設工事は土日は現場完全閉鎖とする環境が整備されないと、いつまでもスタートできないのではないのでしょうか。下請側としては人手不足もあり交代要員がいないので現場閉鎖をしてもらわないと休日を増やすことが不可能です。[葺土工/30人~99人/広島県]

各企業ごとではなく、全県単位、全国単位での建設業における週休2日制の統一を推進することが必要になると思われる。[型枠大工/10人~29人/秋田県]

土日に建設現場が稼働することを法的に規制してほしい。[型枠大工/30人~99人/熊本県]

専門工事業者にとって、現場が動く限りは出勤することになる。全国一律で現場を稼働してはいけない日を設定するなど、休まざるを得ない日をつくってほしい。また、残業時間の上限規制は、人が飽和しているときの対策としては良いと思うが、今は人手不足に追い打ちをかけることになり大変困る[塗装/30人~99人/北海道]

・国の指導で公共・民間を問わず、全ての発注者に働き方改革を推進するマニュアルを作成させる。・民間企業の開通や開店を早くしたいがために工期設定を短くしているのが元凶である。[PC/100人~299人/東京都]

現場ごとではなく、公共性のある工事現場が足並み揃え週休2日の体制を推進する事。他現場が稼働していれば休めない。固定給の月給制であれば、休みも同じにしなければ作業員の不平不満が募る。しかし休んでほしいけど、作業効率があがらなければ経営者も給料を払うので出来る限り働いてほしい気持ちはあるので、現実には厳しい。[PC/10人~29人/沖縄県]

4. 適切な工期の設定が必要

工期の設定に関し、元請との調整[基礎/100人~299人/青森県]

客先の工期やスケジュールが変わらない限り、不可能だと考えられる。公共工事のみ、あるいは大手ゼネコン作業のみで賄っている企業であれば可能だが、それ以外の企業では結局休日にスポットの工事が入ったりして、安定した休暇が取れない。また、社員についても業界の慣習として「基本給を安く、残業・休出で稼ぐ」という考えが根付いているため、暦通りに休めることで収入に不安を感じるケースがある。完全週休2日制等の過渡期である現在は難しいが、客先に残業・休出ありきの工期や、予定外の残業等をしないスケジュールなどを徹底していただき、適正な工事単価とならなければ、給与の改定も出来ず、企業としての休暇増加も受け入れがたい状況となっている。[クレーン/30

人~99人/山口県]

”工期”があるので前工程の業種が遅れてしまうと後工程の業種にしわ寄せがくる。そうなると休暇なんてとてもじゃないけどとれない・・・それが現実です。こんなアンケートばかりやるのではなく数十年前から言われ続けていることをいい加減に是正してください。更に人手不足になってしまいます。[内装/5人~9人/群馬県]

社員は基本週休二日だが現場が稼働しているので、社員が現場都合で休日返上をしている。(代休は取らせているが通常日にしわ寄せあり)若い職人も休日の少ない建築には入ってこない。未だに現場は工程が遅れると仕上げ業者に負担をかけ、休日無し・徹夜作業・昼夜二部制にしてくるので疲弊してしまう。これでは社員・職人も持たない。[内装/10人~29人/東京都]

週休二日制を実施し社員もほぼ取得しているが、内装仕上工事業ため、現場の工期に非常に左右され、休日出勤や夜間勤務などもせざるを得ない実情にある。[内装/10人~29人/埼玉県]

週休2日制にすると工期に間に合わず無理な残業を強い事になる。週休2日制を希望している。[内装/10人~29人/埼玉県]

現場が休みにならないと、はじまらない。そのためには適正な工期の設定が重要であると考えます。[内装/30人~99人/埼玉県]

現場の状況に合わせることで、週休2日がとりにくいと思われる。[内装/10人~29人/京都府]

直庸の職人はいないため施工管理者での立場にて回答しております。会社としての休日は設定されており、事務方はきっちり休暇は取っていますが、現場の管理者は工程、現場の状況に対応する諸実務によりなかなか休むことが出来ないため、社員の増強やアウトソーシング先の開拓等を要望されています。[内装/30人~99人/大阪府]

元請が工期を短縮して休めない。週休2日制にするなら2日制にできるよう工期の見直しが必要。人手不足。元請が休日出勤、残業を要求するにも関わらず、工事金額に休日手当等の割増が全く支払われてない。[内装/5人~9人/岡山県]

内装仕上げ工事は建築工事のなかでも後半の施工なので、予定日に着手出来なく、工期の遅れを取り戻したりしなくてはならないケースが多く、職人の増員を強いられる。従って、過密な工期、人出の不足、労務単価のアップを余儀なくされる。[内装/30人~99人/岡山県]

適正な工期があればどうでもいい。仕事を取り過ぎて忙しくするのは自分の問題。いまだに躯体の遅れを内装で取り戻そうとしている。週休2日全然構いませんが、工期を遅らせたおぼえがないのに、人増やせと言われる。日曜も出ると言われる。出ますけどね。[内装/5人~9人/広島県]

適正な工期、特に公共工事については、一時期集中を避けて時期を分散してもらいたい。公共工事の現状は、ほとんどの工事が年度末完工で発注されていて、そのうえ年末ごろから年度の予算の消化的な小物件の工事が多数出てきて既に手いっぱい受注することができない。[内装/10人~29人/山口県]

何十年たっても工期の遅れ、段取りの悪さ、前工程遅れを後半

へのしわ寄せでカバーしようとする慣習を改善できない限り、この問題は永遠に解決できないと思います。[内装/30人~99人/沖縄県]

管工事では、週休二日の導入も話が出ているが、民間工事では工期のない工事が多い。[圧送/10人~29人/宮崎県]

今回の働き方改革の為と思われるが、工期の始めの方の業種では4週6休や4週7休の現場が多く、当社の下請の事業主の方々は予定通りの時期に現場に入場することが出来ずに、休工が続いた上に、結局仕上工事になったら時間が無くなり日曜日も出て仕事を進めるように指示をされてしまい、適正な工期等全く与えられずに嵐の様な現場ばかりでいつもしわ寄せが来るのは仕上工事であると感じています。[タイル/10人~29人/静岡県]

現場開始当初は土曜、祝日が閉所になっていても、引き渡しが迫って来ると、現場は土曜、祝日と稼働し、工期の無い仕上げ職は出勤せざるを得ないし、またそういう無理の掛かった工程表をゼネコンが書いて来る。[タイル/10人~29人/大阪府]

若者が就職で一番の条件は休日日数なので、完全週休2日にしてほしい、ゼネコンがそのことを踏まえて工期を考えてほしい。また、北海道は冬仕事がないので、2月は1ヵ月間の長期休暇もあればよいと思う。[鉄筋/10人~29人/北海道]

週休2日制を望んでいるが、現場都合の工期短縮、夏場の人手不足、人手不足による工期短縮。[鉄筋/10人~29人/神奈川県]

作業工程が他工種との後工程により、休日が多くなると迷惑を掛ける事になると思っている為、元請による適正工期工程の設定や配慮が必要と考えている。[鉄筋/10人~29人/神奈川県]

工期が間に合わない為。[鉄筋/10人~29人/岐阜県]

現場作業に関してですが、労務単価の引き上げもさることながら、週休2日に対しての適切な工程に至っていないことが第一だと思われます。次に加工場ですが、現在のところの現場の要望を考えると週休2日は難しく、当社では加工場の勤務形態に関してシフト制の導入を検討しております。[鉄筋/30人~99人/大阪府]

新築工事の場合は、躯体工事は週休2日ができても、仕上の段階になるとしわ寄せが来て、休み無し、残業になる。発注者の工期に対して、もっと柔軟な対応を望む。今まで週6日働いていたのに、週5日にすると、工期は2割余分に掛り、労働者は2割給料が下がる。誰も喜ばない。[塗装/10人~29人/山梨県]

週休2日制に移行したいものの、人手不足や工期が確保できないため、移行できない。[塗装/5人~9人/鳥取県]

適切な工期を確保するとともに、工期遅延の際の取り決めをきちんとしてほしい。有給休暇の取得率を含め社員は希望どおり休めている。[塗装/30人~99人/島根県]

建設業界にはなかなか難しい課題であると思います。発注者、元請業者間の工期設定。天候による施工延期、等難しい課題だと思います。[カッター/10人~29人/岡山県]

工事工期が優先の為、休みが取りづらい。[型枠大工/5人~9人/埼玉県]

大手ゼネコンの中ではまばらに土曜日の休工を実施されます

が、計画的では無く、工程にゆとりが有れば直前になってから通達が有る程度です。地場のゼネコンでは全く実施されていません。仮に土曜日に現場が休工に成ってもその日に工場加工を行ったり、他の遅れている現場に行ったりするだけで、なかなか週休二日制の実施には課題が山積している。[型枠大工/30人~99人/島根県]

現在週休2日制ですが、今年度は祝日が多く就業日数が少ないため、工期内に終わるのかと思うことがあります。[造園/10人~29人/東京都]

仕上げ業者に必要な工期が残っていれば、天候に左右されずに十分な休暇が採れると思う。[塗装/5人~9人/青森県]

休日できなければならない場合と、天候不順で遅れて、工期が迫り休日出勤がある。[塗装/5人~9人/茨城県]

職種柄、天候によって工事日が左右されるため、一定の工期の中で予め休日を固定することが困難である。[塗装/10人~29人/大阪府]

天候により工程に影響が出る場合等に柔軟(平日)に振り替えが出来るように望む。[PC/30人~99人/広島県]

・内勤者は週休2日を取れるが、現場赴任者は職員が交代で休んで4週6休が限界である。・民間工事では工期が延びることに発注者の同意が得られにくい。・週休2日制を導入して「工期に間に合わなかったらどうするのか」と言う意見がある。[PC/100人~299人/大分県]

週休2日を達成するために過度な工程を強要してくる、人手の確保が困難な中、無理な残業が大幅に増えたり、人手の確保が悪いと叱責を受ける場合がある、しかも週休2日を前提に見積もりを要求してくるが、結局昔と変わらない単価にて相談され、とりあえずこの金額で進めようと提案され、結局最後は予算がないで終わる可能性が高い。赤字ではないが、大幅な利益減であり結局、下請が週休2日の経費増大分の負担しているのではないかと。週休2日を達成できなかった場合も非常に不安が残る、例えば週休2日を前提に見積もりをしているので、その分の減額及び会社評価の低減、途中までやっているのに達成できなかった場合非常に不安である。社員及び作業員(全員月給)は、週休2日は非常に喜んでいて継続してほしいと要望がたくさんある。会社で週休2日を採用したいが、上記のような工期、単価(休みでの経費増大分)を考慮しない限り無理ではないか。あと県・市町村・民間工事での徹底を行わなければ意味がないのではないかと。[PC/30人~99人/宮崎県]

工期の関係で現場が土曜日、祝日に稼働するために、週休2日制の導入が難しい。[その他/100人~299人/大阪府]

5. 必要だが実現は困難

現状の仕事量、人員では困難を極める。[クレーン/30人~99人/宮城県]

ゼネコンはかなり週休2日になっては来たが、設備関係の作業は工場が休業の時しかできないので、結局いつも休日に作業がある日曜の作業は絶対なくなる。それから2日休んだツケは必ず後から回ってくるので残業になったりする土日にこだわらず、比較的暇な時や、天候の悪い時に休ませるようにしているが、社員も休日に出て平日に休みたいという者もいる。休日が増えるのは誰の為の改革か？働きたいと思うものには苦痛でし

かない。もし収入が減り時間が余ってきたら副業やバイトをするものが出てくると時間的に管理できなくなるし、労災の責任の所在が分からなくなると思うので難しい問題だと思ふ[クレーン/10人~29人/三重県]

週休二日制となると、就業規則及び賃金規定等大幅に変更する必要がある。同じ業種というだけで同じ働き方(就労時間や休みのとり方)を推進することは賛成できない。あくまで、個々の会社単位で検討していく課題であると思ふ。[クレーン/10人~29人/三重県]

週休2日制にしていくべきだが、土曜日曜作業(役所を含む企業の改修工事等)と通常現場作業が混在し職人も不足している為、同一の人間が現場を掛け持ちしている為、現場の予定と予定の間に休みを取るしかないのが現状。社員の休暇取得の要望は、収入が減らない事以外はなし[内装/10人~29人/千葉県]

週休2日制について、サービス業などは例外にして、休日=土日祝に限定した考え方が定着しない原因のように思ふ。平日を交代で休むなど選択肢が広がればもう少し普及するような気がします。しかし、交代制をとるには人手不足の改善、休日が増えることによる給料の減少の懸念など他の懸念事項もありますので難しいのが現実のように感じます。[内装/30人~99人/埼玉県]

採用や定着を考えると完全週休2日は必要と思ふが、個人企業や一人親方などの協力業者のように、働く日数が少なくなると困るところは土曜日も動いている会社へ移動すると思ふので、現場自体が週休2日は難しいと思ふ。[内装/10人~29人/愛知県]

人員不足の影響や、繁忙期に現場が重なる為、週休2日の現場では休んでいるが、実際は休日作業できる他現場へ応援にやり、繁忙期は休めていない状況にあります。又、工場や学校等の休日しかできない様な改修工事等もあり、週休2日は現状では難しい状況であります。[内装/5人~9人/岡山県]

内装工事のため他企業が休みの時のオフィス改修工事など、休日に工事が入ってくるため。[内装/5人~9人/広島県]

完全週休二日の実現はまだ、難しい特に外注労働者は不可では？[内装/10人~29人/広島県]

休みを取らないといけないのはわかりますが、現状職人不足の上、工事を断れないものもあるので大変困っています。[内装/1人~4人/山口県]

週休2日完全休業は施工現場工程を考えると無理があると思ふます。弊社では新入社員は週休2日を実施していますが、社員によっては休日手当を支給している為 休日出勤する社員もいます。社員個人の生活環境が違う為 完全週休2日は無理かと思ふます。[内装/10人~29人/山口県]

弊社では、事務所内では週休2日制が確立しておりますが、現場職人は、4週6休が精一杯の取得状況です。若い人材の確保ができておらず週休2日の確立が難しい状況です。しかし、経営者が先頭に立って何とか休日を取得できるよう推進している状況です。[内装/10人~29人/長崎県]

官・民間問わず工事現場の週休2日制の定着が必要と思ふ。週末での改修工事等で休日出勤が発生している。[内装/100人~299人/熊本県]

日給の人は祝日・土曜日休みの時は出ているみたいです。給料制の人は出たがらないみたいです。休みに出て、休み明けがゆっくりでは、本末転倒です。お客様の方も休むようにしなければ何も変わらないと思ふます。[内装/10人~29人/宮崎県]

日曜・祝日は休みが定着しているが、土曜日休みが現場主導で定着できない。[圧送/10人~29人/東京都]

会社規則で週休2日にしているが、結局生コンの発注基準で工事日程を決められるため、なかなか土曜日のお休みが取りづらい[圧送/5人~9人/埼玉県]

1 次下請けの作業が多い為、現場の休みに合わせる事が多く、なかなかこちらのペースで休みを取得できないことが多い。[圧送/30人~99人/埼玉県]

人手不足で困っているのだから、分かってはいてもなかなか週休2日にできていません。すべての現場が週休2日になればとあまりにも現実的でないことを考えてしまいますが、ずるずると先延ばしにしている状況です...[圧送/10人~29人/富山県]

建設業界の現状では難しい[圧送/10人~29人/静岡県]

まず、製造業と建設業を同じ土俵で評価基準を決める事に無理がある。「働き方改革」と言うより「働き方が違う」事を分らないと話にならない。本社・事務職・現場職でも明らかに統一出来ない。[圧送/10人~29人/島根県]

圧送業としては生コンが出荷するとなったら打設しないわけにいかないのだから、日曜日は休めるが土曜日は休めないのが現状である。[圧送/10人~29人/鹿児島県]

公務員や上場企業のように自分の職域を多くの社員でカバーすることが出来ない為、現場によっては休日を取りづらい状況が続いています。[鉄筋/10人~29人/長野県]

現場の実施工程に土曜日が含まれているので実施は難しいと思ふます。[鉄筋/5人~9人/大阪府]

外部作業のため、計画的休日は取得しづらい。[防水/10人~29人/兵庫県]

公共工事主体の会社でないと、週休二日制はできないと思ふ。ニーズに応えられなければ競争に勝てない。[防水/30人~99人/和歌山県]

我々の仕事は天候(特に雨)に左右されます。雨がずっと生産性が悪くなり、休日現場に入らざるを得なくなるため、週休二日制の取得は厳しいと思ふ。[防水/5人~9人/福岡県]

会社としては休日を設けたくても、慢性的な人手不足や元請からの要請等で設けることが出来ない現状です[塗装/5人~9人/青森県]

場所柄、山陰地方は冬の天気が悪く仕事ははかどりません。天気予報を見ながら計画的に休日を取得してもらいますが、土曜、日曜日に貴重な晴れになれば作業に出なければなりません。[塗装/10人~29人/島根県]

大企業と違い、どの分野においてもマニュアル的なものがないので、常に業務のフローができていない状態で、マンパワーで仕事をこなしている状況である。一人一人にかかる負担が大きい。だれだれさんがいないと仕事が回らない、だれだれでないとできない、わからないという状況を変えていかないと週休2日制の実施は無理である。決まった手順自体がほとんどない、ある程度あっても周知徹底していないので個別対応のようになり効率

が悪い。ただ、小回りが利くのが当社の強みでもあるので、どうやってそこを解決し、会社社員全体をレベルアップしていけるかという事が今後生き残っていけるかどうかの分かれ目である。[カッター／30人～99人／北海道]

理想は完全週休2日制ですが、建設業界内ではまだまだ難しい。[機械土工／30人～99人／栃木県]

上記問 1-6 での定着条件が整わないと導入はかなり難しい状況。適正な工期設定、コストによる契約により早い導入を目指したいところではある。[機械土工／30人～99人／東京都]

現場での定着が困難であります。[基礎／100人～299人／大阪府]

会社全体では、完全週休2日制と就業規則で定めているが、受注工事工程内で考えたとき、実現できていない現実がある。発注者、元請け会社の工事工程における完成度の具合、気象条件等に左右される現状[薦土工／10人～29人／宮城県]

経営しているのにリスク(資金面)がある。売上が下がり、経費も下がる。[薦土工／30人～99人／宮城県]

現場により、仕上げ職が順次仕上げに入るため、全職が一斉に休むのは無理。[左官／10人～29人／三重県]

完全週休2日は祭日休みが無ければできますが年間の平均出社日数が21日を割ると給与維持できないため無理です。[造園／5人～9人／岐阜県]

塗装工事業は作業の内容が臭いや埃を伴う作業が多い為、改修工事等では発注者側から土日休日作業を強いられる。[塗装／10人～29人／京都府]

日給月給制では社員が休日も出勤するし、有給休暇をとることも躊躇する傾向がある。限りある人手のなかで完全週休二日制、月給制を導入することに困難を感じる。[塗装／10人～29人／福岡県]

役所によって定着していないので、人員計画・管理に無理がある。国は設計労務単価の向上や休日補正のお金を適正に向上していますが、民間の間では上位の会社が下位の会社に対してともに国からのお金を支払っておらず自社ばかりの利益を向上させて、下位の会社には数パーセントの上乗せのみで4週8休制を強制している。[PC／30人～99人／長崎県]

働き方改革といった決まりを作っても、導入できないのが現実です。従業員の中では、稼ぎたいから土曜日も出たいという声も数多くあります。[その他／30人～99人／北海道]

難しい。[その他／10人～29人／秋田県]

6. 必要ではない

大手で交代制等にするのは可能だろうが、建設工事の場合個々の物件で工事規模、施工能力等の事情が異なるため法の縛りを付与するのは断固反対する。[タイル／1人～4人／福岡県]

休日が多すぎてボケてくる。[鉄筋／10人～29人／北海道]

「休め」と言われても仕事が減る訳ではなく、減ったら減ったで困る。また日給労働者も休みが増える事が収入源に繋がりが、休む事を望まない。休んでも収入が減らないように事実上の賃上げをすれば会社が持たない。[鉄筋／30人～99人／沖縄県]

業界には合わない制度[防水／5人～9人／岐阜県]

無理に休ませる必要はない。必要な時に自主的に取れる仕組みが必要。[防水／5人～9人／愛知県]

2日も休む必要はない。働いた分を給与にしっかり反映してもらったほうが良いとの意見もある。[防水／10人～29人／福岡県]

働きたい人の権利を奪う週休2日の強制はおかしい。建設業の構造を全く理解していない。[塗装／30人～99人／大阪府]

北国では季節的要因で工事量の変動が大きいです。しかも1～3月は過酷な環境ですし品質確保が難しいし、暖房養生や冬季コンクリート、重機の暖機運転などで無くとも良いものに膨大な予算を掛け、二酸化炭素を大量に排出し、当然そんな予算は無いから元請も下請も良いことはなく、お客さんも品質の悪いものをつかまされるので誰も得をしません。ですから土木の河川など特定のものを除いては1～3月に工事をやる必要は無いと思います。それでも前年度の片付けや除雪需要もあり出稼ぎ(今の若者には出稼ぎは敬遠の要因)に行く会社もあります。次年度の準備もあります。ただし4月から職人が働けるような工期設定が必要です。そうなれば北国では1年単位の變形労働時間制を利用して2月か3月頃に3週間くらいのまとまったリフレッシュ休暇を設定した方が魅力の一つになるのでは無いかと思います。民間工事の多い建築で、しかも北国では完全週休2日は現実的ではありません。[型枠大工／30人～99人／北海道]

日給月給であれば、週休2日制はなくていい。[型枠大工／10人～29人／東京都]

個人差があり、週休二日制に賛成・反対両方の意見があります。[型枠大工／30人～99人／埼玉県]

週休二日制は、工期・人手不足・コスト高と総合的にも現状に合っていない。[型枠大工／30人～99人／沖縄県]

休みたくない社員もいるが、法により制限される。[左官／10人～29人／福井県]

収入の少ない方々の事を思うと、平日よりも消費を伴う週2日の休日があることは本当に幸せでしょうか？全ての人間に平等に休日を与えることに美德を感じている国の考え・感性がわかりません。過労で倒れるほど極端な働き方は駄目ですが、各個人の持つポテンシャルを潰しかねない側面があると思います。[塗装／1人～4人／北海道]

年配の社員は、個別で休みをとることに否定的で、休む時は全員で休むべきという考える人が多い。[PC／100人～299人／大阪府]

7. その他

振り替え休日や有休休暇の申請をして頂くよう、社員さんにはお願いしています。[設備／10人～29人／石川県]

週休二日制の早期実施[基礎／30人～99人／岩手県]

早期実現し、雇用に反映させる。[基礎／5人～9人／大阪府]

営業職、現場管理職、現場作業員に関しては一律な休み方などを押し付けないでいただきたい。かえって社員に負担がかかる場合がでてしまう。厚生労働省および国土交通省の関係各機関は、個々人と会社との調整で臨機応変な対応をできるかどうかを見極める適正な能力を備えてほしい。[内装／10人～29人／栃木県]

有休をどんどん取るようにしている。[内装/5人~9人/群馬県]

若年労働者の入職環境を考えれば週休2日制は不可欠と考えます。又、休日工事が多く何とか代休の取れる組織にして行きたいと思います。[内装/5人~9人/長野県]

実際、週休2日になって、半年たったが、社員はそれまで4週4日の休日になり最初は戸惑っていたが、慣れてくると、普段の働き方も余裕をもって働くようになったと思う。[内装/5人~9人/愛知県]

全てに当てはまるほど条件は厳しいですが、是非とも実現して欲しい。[内装/10人~29人/大阪府]

週休2日制を導入すると、日本企業の競争力低下や衰退の懸念がある。[内装/30人~99人/和歌山県]

残業代を所得として従業員が考えているので、意識を変えていく必要がある。[内装/5人~9人/広島県]

契約金額から、廃材処理費・安全協力会費・駐車場代金等、相殺される事がある。[内装/10人~29人/徳島県]

祝日、祭りを減らしてほしい。4週8休の完全実施ができると思う。[圧送/5人~9人/愛知県]

現在は1年単位の變形労働時間制を採用しており、社員もこれを望んでいる(社員は営業及び工事管理のみで、現場の作業員はおられません)。[タイル/5人~9人/東京都]

働き方改革の推進によって仕事の取り組み方が、「ノルマ」から「時間」に変わろうとしています。今までのハードさを知っている熟達者は、この変化を理解し警戒できますが、今就職する新人にはこの状況をどのように捉えるのでしょうか？個々のスキルや仕事の進捗を問わず、時間が来たら退社出来るものと思うのでしょうか？自分の意見ですが、このままでは新社会人は社会的責任を自覚できないまま社会の中核に昇るような気がしてなりませんし、そうなるでしょう。それは発案者も望んでいない状況なのかもしれませんが、現実問題として早急に分析・把握・修正の必要があると思います。[タイル/5人~9人/愛知県]

作業員の高齢化により作業効率の低下が著しい。病気などで人員が減少しているが入職者を見込めない。[タイル/5人~9人/愛知県]

週休2日制を定着させるのに、安全書類・施工要領書等の作成が多いので、業界全体で作業の効率化。書式の統一が必要だと思います。[タイル/10人~29人/愛知県]

事務所は完全週休2日となっていますが、技能工、現場担当者は作業所の都合に合わせて土曜出勤となっています。[タイル/10人~29人/滋賀県]

年間休日を加味してほしい。[鉄筋/10人~29人/東京都]

工業化工法に繋がられる配筋構造。仕様書の改革。生産性向上での実施は限界がある。[鉄筋/30人~99人/東京都]

月給制なので社員は休日が増えると喜ぶが、その分会社の負担は大きくなる。[鉄筋/10人~29人/富山県]

社員が休みを望んでいない。休みたい人は休めるようにしている。[鉄筋/10人~29人/福岡県]

社員のほうから、休日は毎週日曜日のみでよいとの意見が多い。土曜日は、休日出勤扱いにしてほしいとの意見もある。[防

水/1人~4人/宮城県]

雨天が休みの業種なので、週休二日は完全フレックス制が望ましいと思います。[防水/10人~29人/大阪府]

外部作業が多く、雨がふれば作業が出来なく、会社、自宅待機。[防水/10人~29人/高知県]

工事主体で週休2日の体制を整えてほしい。[塗装/10人~29人/北海道]

社員は週休2日制を希望しているが冬期に受注量が減少するため、春から秋までに売上高を確保したい。[塗装/10人~29人/秋田県]

日給月給なので週休2日制にすれば、手取り額が減少するので、職人によってはもっと働きたい人もいる。職人の事情によって考え方が違う。[塗装/1人~4人/兵庫県]

完全な週休2日制でないが、変則では週休2日制になっている。[カッター/5人~9人/愛知県]

仕事に応じて会社が指定した日に休んでもらう。[設備/10人~29人/北海道]

是非現実にしなければいけないことだと思います。社内にある無駄を整理し、付加価値に替えて実現します。[設備/30人~99人/沖縄県]

夏期休暇、年末年始休暇は、それぞれ約1週間~9日間。[瓦土工/10人~29人/東京都]

5日出勤で給料が下がれば、とりあえず現時点の給料は確保したい為、休日出勤(土曜日)を希望する従業員が多数。完全週休2日にするのであれば、土曜日休みよりも休日休みをお願いしたい。家庭で年少者がいる場合、休日は家庭サービスを優先したいとの希望が多数。[瓦土工/30人~99人/広島県]

建設業の週休2日制度の実現は工事発注の平準化が必要でないかと思う。先の見通しが立てば人員の計画も立てやすくなりそれが週休2日制度の推進につながるようになると思う。但し、それに伴い工程管理の見直し及び経費予算の見直しもしなければ定着は難しいと思う。[型枠大工/5人~9人/岩手県]

物理的に不可能大手ゼネコンと地場ゼネコンとの隔たりが大きい。まずは法定福利費100%を。[型枠大工/10人~29人/石川県]

週休2日制というより4週8休に関して、土曜休みではなく祝日を休みにして欲しいとの要望が若手従業員からありました。[型枠大工/10人~29人/熊本県]

社員:休みが増えると会社の売り上げが減り、月給に影響が出ると考えている。会社:天候に左右される事で土日祭日に勤務していただいている。代休、有休は使っていただいている。[板金/1人~4人/長野県]

天候に影響されるため、代休を取り入れる。[左官/10人~29人/埼玉県]

夏季休暇(盆休み前の1週間)の設定...子供の夏休みに合わせ熱中症対策を兼ねる。[左官/10人~29人/兵庫県]

日給月給においては、有給休暇は取得できていない。[左官/10人~29人/福岡県]

1年の變形労働時間を採用し、週40時間を確保しております。北海道では、1年を通じて均等に仕事があるわけではないの

で、夏場の日が長く仕事の多い時期に長い時間働き、冬場の仕事が少ない時期には夏の疲れをいやすためにゆっくり休む、というやり方で良いのではないかと思います。[造園/5人~9人/北海道]

冬期間の業務量の減を、夏期間の業務量の増で補うことで、弊社では季節雇用をせずに年間雇用を生み出している。完全週休2日制で夏期間の業務量をこなせないのであれば、単価のアップで補うか、年間雇用をあきらめるしかない。[造園/10人~29人/北海道]

長丁場の工事が終わった後などは、問題無ければ連続休暇を取る等、職人・協会社員の給料減額に迷惑を掛けずに出来る事をフレキシブルに行なっている。[造園/5人~9人/東京都]

工事ではなく、業務委託の諸経費率のUP。[造園/10人~29人/富山県]

有給休暇5日取得に向けて、朝礼等で発信している。達成できていない社員は、上司から日程調整等行うことで実現できるよう指示を出している。[造園/30人~99人/福岡県]

自分の時間を確保したい若者と、できる限り働いて収入を確保したい昔ながらの職人がいるので、両者に対応できる仕組み作りが重要であると考えます。社員が休暇取得に対して持っている要望は、有休を取得しやすい環境にはなってきているが、現場が繁忙だと休みづらいといった意見がありました。[塗装/10人

~29人/東京都]

社員の中には週休2日制の者もいる。有給休暇ありの者もいる。日給月給制、日給(受け取り制)を望む者もいる。[塗装/5人~9人/京都府]

当社は電力会社の送電鉄塔関連工事を中心に営業している。繁忙期が10月~翌3月で、この間、休日出勤などやむを得ないことがあるが、原則として代休取得または休日出勤手当支給で対応している。[塗装/5人~9人/佐賀県]

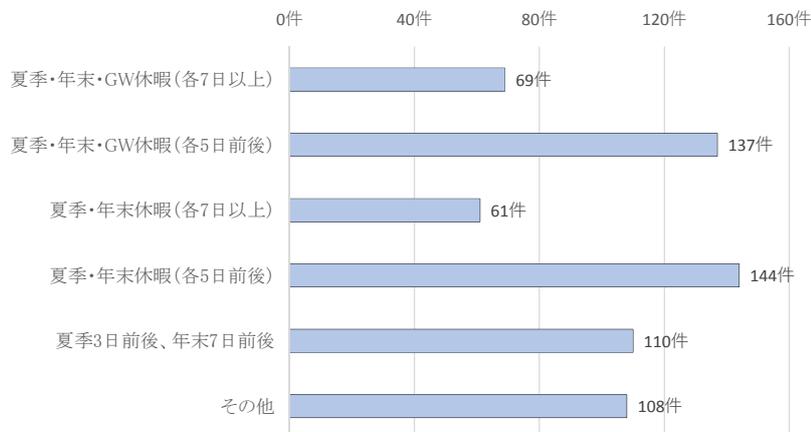
地方出身の社員が多く在籍しており、週休2日だと家族と離れて生活している社員は時間を持て余すため、仕事をしたほうがいいという意見。[PC/30人~99人/東京都]

会社の規則で4週7休ですが 特別休暇3日、有給最低5日を取得するように言われ 休みが取れていますので ほぼ4週8休できています。[PC/100人~299人/静岡県]

社員の要望として、遠隔地での仕事が多い為2日程度の休みでは家に帰れないので4日、5日とまとまった休みを希望している。[PC/30人~99人/広島県]

Q1-8_貴社における長期休暇（夏期、年末年始等）の種類や日数

およそ 630 件の回答は、概ね次の 7 つに分類することができる。



1. 夏季・年末・GW 休暇（各 7 日以上）

GW10 日、夏期 7 日、年末年始 8 日 [設備 / 10 人 ~ 29 人 / 石川県]

年末年始 8 ~ 10 日程度 ゴールデンウィーク 6 ~ 8 日程度 盆休み夏休み 4 ~ 8 日程度 [設備 / 10 人 ~ 29 人 / 愛知県]

年末年始 7 ~ 9 連休、GW 4 ~ 9 連休、お盆 4 ~ 9 連休 [クレーン / 30 人 ~ 99 人 / 宮城県]

冬 9 日、ゴールデンウィーク 8 日、盆 9 日 [内装 / 5 人 ~ 9 人 / 群馬県]

正月休み 10 日、ゴールデンウィーク 10 日、お盆休み 10 日 [内装 / 10 人 ~ 29 人 / 新潟県]

GW、盆、正月。1週間 ~ 9 日 [内装 / 5 人 ~ 9 人 / 広島県]

夏期 6 日程度、年末年始 9 日程度、2019 年度の GW は 10 連休 [圧送 / 10 人 ~ 29 人 / 島根県]

ゴールデンウィーク、盆休み・正月休みそれぞれ 1 週間程度 [鉄筋 / 30 人 ~ 99 人 / 愛知県]

年末年始休暇 9 日、夏期休暇 9 日、ゴールデンウィーク休暇 10 日 [鉄筋 / 10 人 ~ 29 人 / 大阪府]

ゴールデンウィーク 7 日間、夏期 7 日間、年末年始 9 日間 [防水 / 5 人 ~ 9 人 / 大阪府]

お盆 (7 日間)・正月 (7 日間) GW (10 日間) [機械土工 / 30 人 ~ 99 人 / 岩手県]

ゴールデンウィーク休暇 (10 日)、夏期休暇 (9 日)、冬期休暇 (9 日) [機械土工 / 300 人以上 / 兵庫県]

夏期休暇 7 日、年末年始 7 日、GW 7 日以上。生コンがない時になります。 [基礎 / 10 人 ~ 29 人 / 大阪府]

年末年始 29 日 ~ 6 日まで (9 日間)、GW 28 日 ~ 6 日まで (9 日間)、お盆休み 11 日 ~ 18 日まで (8 日間) [葺土工 / 10 人 ~ 29 人 / 宮城県]

夏季休暇: 9 日、GW: 10 日、年末年始休暇: 10 日 ※ 全社員が上記のとおりのお休みが取得できるものではありません。 [葺土工 / 30 人 ~ 99 人 / 広島県]

年末年始・お盆・GW 各 1 週間程度。但し、元請けの工程により左右される。 [型枠大工 / 5 人 ~ 9 人 / 岩手県]

ゴールデンウィーク、夏季休暇 (お盆休み)、年末年始 10 日 ~ 12 日間 [板金 / 10 人 ~ 29 人 / 青森県]

正月 8 日、ゴールデンウィーク 6 日、お盆 8 日 [左官 / 10 人 ~ 29 人 / 福井県]

4 月 ~ 5 月連休 8 日、夏期休暇 8 日、年末年始 8 日 [造園 / 10 人 ~ 29 人 / 秋田県]

夏期休暇は最低 8 連休となるように有給休暇取得指定日としている。年末年始、ゴールデンウィークは暦通り。 [塗装 / 30 人 ~ 99 人 / 北海道]

ゴールデンウィーク 10 日、夏期 8 日、年末年始 9 日 [PC / 30 人 ~ 99 人 / 岩手県]

年末年始休暇 10 日程度、夏季休暇 (お盆休み) 9 日程度、GW 休暇 5 日 ~ 8 日程度 [PC / 30 人 ~ 99 人 / 広島県]

年末年始休暇 9 日、ゴールデンウィーク 8 日、夏季休暇 8 日 [PC / 30 人 ~ 99 人 / 長崎県]

年末年始 8 ~ 10 日程度、ゴールデンウィーク 6 ~ 8 日程度、盆休み夏休み 4 ~ 8 日程度 [設備 / 10 人 ~ 29 人 / 愛知県]

年末年始 7 ~ 9 連休、GW 4 ~ 9 連休、お盆 4 ~ 9 連休 [クレーン / 30 人 ~ 99 人 / 宮城県]

冬 9 日、ゴールデンウィーク 8 日、盆 9 日 [内装 / 5 人 ~ 9 人 / 群馬県]

夏季休暇 9 日、年末年始休暇 6 日、GW 10 日 [内装 / 10 人 ~ 29 人 / 京都府]

夏期 6 日程度、年末年始 9 日程度、2019 年度の GW は 10 連休 [圧送 / 10 人 ~ 29 人 / 島根県]

年末年始 8 日、ゴールデンウィーク 8 日、夏季 6 日 [鉄筋 / 10 人 ~ 29 人 / 東京都]

年末年始休暇 9 日、夏期休暇 9 日、ゴールデンウィーク休暇 10 日 [鉄筋 / 10 人 ~ 29 人 / 大阪府]

ゴールデンウィーク 7 日間、夏期 7 日間、年末年始 9 日間 [防水 / 5 人 ~ 9 人 / 大阪府]

5 月 GW は 10 連休、お盆は 6 連休、年末年始は 9 連休の予定。 [塗装 / 30 人 ~ 99 人 / 島根県]

GW 休暇: 9 日、夏季休暇: 9 日、年末年始休暇: 7 日 [機械土工 / 30 人 ~ 99 人 / 東京都]

2. 夏季・年末・GW 休暇（各 5 日前後）

夏季4日、年末年始6日、GW5日[圧接/100人~299人/福岡県]	量、工期により変動[塗装/30人~99人/山形県]
お盆休み5日間、正月休み8日間、5月ゴールデンウィーク5日間[クレーン/30人~99人/山梨県]	GW4~5日、夏季(盆休み)3~4日、年末年始7日程[塗装/5人~9人/兵庫県]
ゴールデンウィーク3日~、夏期3日~6日程度、年末年始5日~7日程度[内装/10人~29人/福島県]	ゴールデンウィーク4~5日、夏季4~5日、年末年始7~8日[カッター/10人~29人/宮崎県]
GW3日間、夏季3日間、年末年始4日間[内装/10人~29人/千葉県]	5月連休(3日~4日)、夏期(3日~4日)、年末年始(7日くらい)[設備/10人~29人/北海道]
夏季休暇、5日程度、年末年始7日程度、ゴールデンウィーク5日程度[内装/5人~9人/東京都]	ゴールデンウィーク:5日程度、夏季5日程度、年末年始5日程度。[設備/5人~9人/新潟県]
夏季休暇6日、年末年始休暇6日、GW休暇5日[内装/100人~299人/富山県]	GW5日程度、年末年始6日程度、旧盆2日[設備/30人~99人/沖縄県]
年末年始6日、GW5日、夏期6日[内装/10人~29人/愛知県]	夏季休暇および年末年始休暇は一週間程度、ゴールデンウィークは4~5日程度[機械土工/30人~99人/福島県]
年末年始7日、盆休み5日、ゴールデンウィーク5日[内装/5人~9人/広島県]	ゴールデンウィーク5日、夏季休暇5日、年末年始5日[機械土工/10人~29人/高知県]
ゴールデンウィーク4~5日、お盆休み4~5日、年末年始5~6日[内装/10人~29人/徳島県]	ゴールデンウィーク5日、お盆5日、年末年始5~7日[鳶土工/30人~99人/宮城県]
年末年始7日、ゴールデンウィーク4日、盆休み3日[圧送/1人~4人/宮崎県]	GW6日間、夏期休暇6日間、年末年始8日間[鳶土工/30人~99人/福岡県]
夏季休暇・ゴールデンウィーク:5日、年末年始:7日[タイル/10人~29人/北海道]	65歳以上は季節雇用ですが、期間中にGWとお盆に5日を会社と取り決め、5日の有給休日を自由に使ってもらっています。通年雇用者はほとんど6年以上いるので20日間を残さず使ってもらっています。20日のうちGW、お盆、正月は会社との取り決めで10日間を有給に当てています。残り10日は本人たちがうまく使っています。[型枠大工/30人~99人/北海道]
GW連休3~4日、夏季休暇4~6日、正月休暇5~6日。全て現場のカレンダー、工程に左右される。社内でも担当している現場に寄って休みの日数が変わる。[タイル/10人~29人/大阪府]	年末年始7日、夏季休暇3日、ゴールデンウィーク5日[型枠大工/10人~29人/静岡県]
年末年始・夏期は6~7日GWは5日を標準としている。又、その他で5日間の休暇を個人の都合にあわせて取らせている。[タイル/5人~9人/福岡県]	夏季休暇3日程度・年末年始5日程度・GW3日程度[型枠大工/30人~99人/沖縄県]
週末との重なり具合で変わりますが、年末年始は1週間程度、夏期・GWは5日程度としています。[タイル/5人~9人/福岡県]	ゴールデンウィーク4日、夏期3日、年末年始6日[左官/10人~29人/福井県]
正月休暇、ゴールデンウィーク、お盆休みになります。各連休毎年その時期の現場の工程に大きく左右される為その年によって4日程度から1週間位の間で実行になっています。[鉄筋/30人~99人/北海道]	夏期休暇3日、年末年始6日、5月休暇3日[左官/10人~29人/宮崎県]
GW、盆、年末年始など。現場に合わせて取得する。それぞれ5日程度。[鉄筋/30人~99人/石川県]	年末年始10日、GW平均4日、夏期5日前後[造園/5人~9人/岐阜県]
年末年始、GW、夏期休暇ともそれぞれ休暇日数は5日~6日です。また当然ですが有給休暇を年間5日以上取得させています。[鉄筋/10人~29人/愛知県]	夏期休暇は6日、GWは5日、年末年始は8日(全て土日含む)[造園/10人~29人/岐阜県]
GWは4日程度、夏季休暇は5日程度、冬期休暇は7日程度[鉄筋/30人~99人/大阪府]	夏休み5日、年末年始休み9日、ゴールデンウィーク4日[塗装/10人~29人/静岡県]
GW休暇3~5日程度、夏季休暇3~5日程度、年末年始5~7日程度[鉄筋/10人~29人/熊本県]	社員(技術者)は、元請或いは現場の休日に合わず形で、おおよそ5~6日程度。休日の種類はGW、夏期、年末年始の3回。技能者は新築では上記に近いが、改修工事等では休日作業でなければできない作業が多く、長期の休日は現場の指示に従うケースが多い。[塗装/30人~99人/大阪府]
夏期4日、年末年始7日、ゴールデンウィーク5日[防水/10人~29人/兵庫県]	3. 夏季・年末休暇(各7日以上)
夏季休暇(4日)・年末年始(8日)・GW(6日)[防水/10人~29人/高知県]	夏期休暇、年末年始:いずれも概ね一週間、曜日の兼ね合いで1~2日増加の年もあります。[内装/5人~9人/東京都]
ゴールデンウィーク5日間、夏期(お盆)5日間、年末年始8日間[塗装/10人~29人/北海道]	夏季休暇(祝日・日曜日を含め9日間)、年末年始休暇(祝日・日曜日を含め9日間)[内装/5人~9人/長野県]
年末年始5~10日、夏季休暇5~10日、GW4~6日。工事	

年末年始休暇 6～8 日程度、夏季休暇 5～7 日程度[内装/10 人～29 人/山口県]

2019 年夏期休日は 8 月 10 日から 14 日(6 日)、年末年始休日は 12 月 28 日から 1 月 5 日(9 日)[内装/10 人～29 人/山口県]

職人さんベースで長期休暇は以下の程度、取得されています。GW6 日、夏期 6 日、年末年始 9 日[内装/10 人～29 人/長崎県]

夏季休暇 1 週間程度(有給 1～2 日含む)、年末年始休暇 1 週間程度(有給 1～2 日含む)[圧送/10 人～29 人/東京都]

夏季休暇は 1 週間程度年末年始も 1 週間程度休日[圧送/5 人～9 人/愛知県]

夏季休暇 6～8 日(タイルメーカーに合わせている)、年末年始 6～8 日(タイルメーカーに合わせている)[タイル/1 人～4 人/東京都]

夏季 7 日、年末年始 8 日[タイル/5 人～9 人/鳥取県]

夏季休暇 9 日前後、冬季休暇 9 日前後[鉄筋/10 人～29 人/神奈川県]

夏期 7 日～9 日、年末年始 5 日～9 日[防水/30 人～99 人/東京都]

夏期休暇:令和元年 8 月 10 日～8 月 18 日の 9 日間。年末年始:令和元年 12 月 28 日～令和 2 年 1 月 5 日の 9 日間。[防水/100 人～299 人/石川県]

夏季休暇:1 週間程度ですがあまりとれていない。年末年始休暇:1 週間程度でほぼ取得できている。[塗装/30 人～99 人/京都府]

夏季休暇と年末年始休暇の 2 回。それぞれ 1 週間程度[塗装/10 人～29 人/大阪府]

夏季 8 日、年末年始 8 日[カッター/5 人～9 人/愛媛県]

夏季・年末年始共 10 日前後有り[設備/10 人～29 人/東京都]

夏期 7 日間 年末年始 7 日間[基礎/10 人～29 人/東京都]

夏期休暇 8 日間、冬期休暇 7 日間[葺土工/30 人～99 人/東京都]

夏季、年末年始休暇は、おおむね 7 日前後で取得している。[型枠大工/100 人～299 人/千葉県]

夏季 7 日間程度、年末年始 9 日間程度[板金/10 人～29 人/福岡県]

夏期 10 連休位、冬期 9 連休位[左官/30 人～99 人/宮城県]

夏期 8 日間、年末年始 7 日間[造園/10 人～29 人/富山県]

年末年始 2 週間程度、夏季休暇 1 週間程度。いずれも地域慣習やカレンダーの並びに応じて出来るだけ長めに設定している。[塗装/1 人～4 人/長野県]

夏期(お盆)休暇 7 日、年末年始休暇 9 日[PC/30 人～99 人/新潟県]

夏季休暇 1 週間、年末年始 1 週間程度[PC/100 人～299 人/静岡県]

夏期 6～8 日、年末年始 8～10 日[PC/10 人～29 人/沖縄県]

夏季休暇(お盆)・年末年始も 10 連休取得させてます。他に、災害ではありますが、台風も多いので休みは多い。[PC/10 人～

29 人/沖縄県]

4. 夏季・年末休暇(各 5 日前後)

夏季 土日を含め 5 日間、年末年始 6 日間[設備/100 人～299 人/群馬県]

夏季休暇 3 日、年末年始 4 日。その年の仕事状況によって変動あり。[設備/5 人～9 人/愛知県]

夏期 5 日、年末年始 6 日[設備/10 人～29 人/愛知県]

夏期休暇 5 日間、年末年始 12/29～1/4(7 日間)[設備/30 人～99 人/福岡県]

夏期 4 日、年末年始 5 日[基礎/10 人～29 人/北海道]

夏 5 日、年末年始 7 日[基礎/10 人～29 人/東京都]

夏期 4 日、年末年始 5 日[基礎/5 人～9 人/大阪府]

夏期 5 日、年末年始 7 日[基礎/10 人～29 人/大分県]

夏期 5 日、年末年始 7 日[基礎/30 人～99 人/沖縄県]

夏季休暇は 5 日～6 日、年末年始休暇は 5 日～6 日程度[クレーン/100 人～299 人/大阪府]

基本、夏季休暇 4 日(有休休暇併用)、年末年始 5 日間[内装/10 人～29 人/東京都]

夏期 3 日、年末年始 4 日、創立記念日 1 日、リフレッシュ休暇、慶弔休暇、土日祝日合わせ年間休日数約 124 日[内装/30 人～99 人/東京都]

夏季休暇 4 日間、年末年始 6 日間。但し、現場の都合でこの限りではない。[内装/30 人～99 人/埼玉県]

・夏期休暇…4 日以上・年末年始…6 日程度[内装/30 人～99 人/和歌山県]

夏季休暇 5 日程度、年末年始 7 日程度。有休消化あり[内装/10 人～29 人/宮崎県]

夏期(お盆の時期に 5～6 日程度の一斉休暇)、年末年始(その年のカレンダー次第で 1 週間程度の一斉休暇)[圧送/30 人～99 人/福島県]

夏季 5 日 年末年始 7 日[タイル/10 人～29 人/静岡県]

夏季休暇は、4～6 日、年末年始は、7～10 日[鉄筋/10 人～29 人/北海道]

年末年始・お盆休みそれぞれ、有給 4～5 日程度です。[鉄筋/10 人～29 人/長野県]

夏季休暇 5 日程度、年末年始休暇 5 日程度[鉄筋/30 人～99 人/沖縄県]

夏期、年末年始ともに各 5 日[防水/10 人～29 人/東京都]

夏季に 5 日間、年末年始に 5～7 日程度の長期休暇を設定しています。[塗装/5 人～9 人/鳥取県]

夏期休暇、年末年始に 4～7 日程度の休暇を与えている。しかし、元請業者からの依頼によります。[カッター/10 人～29 人/岡山県]

夏期 4 日、年末年始 6 日を基本に、期間中有給休暇奨励日を追加している。[機械土工/100 人～299 人/大阪府]

夏季休暇:盆休み 4 日間、年末年始:カレンダーによる(約 5 日～8 日間)[左官/10 人～29 人/岡山県]

夏季休暇は土日を合わせて 4～5 日です。年末年始は 9～11 日

休みます。[造園/5人~9人/北海道]
年末年始及び夏期休暇(それぞれ3日前後を会社指定の休日としている)[塗装/10人~29人/東京都]
夏季休暇はカレンダーによるが、8月10日~15日(6日間)を原則としている。年末年始は、12月28日に仕事納めを行い、1月4日まで(7日間程度)の休暇を原則としている。[塗装/5人~9人/佐賀県]

5. 夏季3日前後、年末7日前後

夏季(お盆休み)3日、年末年始7日[設備/10人~29人/石川県]

夏3日、年末年始5日[基礎/5人~9人/群馬県]

夏期休暇は最低でも3日を確保。年末年始休暇は最低でも6日を確保。[内装/10人~29人/宮城県]

盂蘭盆 8月13・14・15・16日、年末年始 12月30・31日、1月1・2・3・4日[内装/10人~29人/宮城県]

夏期休暇 土日合わせて5日程度、その年による。年末年始 1週間程度、その年による[内装/1人~4人/埼玉県]

夏季休暇は盆休みを交えて5日間程度、年末年始休暇は6日から8日程度[内装/30人~99人/大阪府]

お盆休みが3日間程度、年末年始休みが6日程度[内装/10人~29人/沖縄県]

夏期 2日間、年末年始 5日間[内装/10人~29人/沖縄県]

お盆前後 5日程度、年末年始 9日程度[圧送/10人~29人/鹿児島県]

夏季8/13~16(4日)、年末年始12/29~1/5(日曜を含むため6日)程度。その年のカレンダーによる。[タイル/10人~29人/宮城県]

夏季3日、年末年始5日[タイル/10人~29人/愛知県]

夏季休暇 3~5日程度、年末年始 5~7日程度[タイル/5人~9人/三重県]

夏季休暇(お盆休み):例年8月13日~8月16日の4日間は必ず休み、前後の曜日関係によって年間計画を決める。2019年は、8月11日~8月18日の8日間を夏季休暇とした。年末年始休暇:例年12月30日~1月4日までを必ず休み日としている。前後の曜日関係で、2019年は12月29日~1月5日の7日間を休みにする。[鉄筋/10人~29人/長野県]

概ね1週間(年末年始)、夏季休暇4~5日(8月13~15日あたり)[防水/10人~29人/茨城県]

夏期5日、年末年始9日[防水/30人~99人/東京都]

夏期休暇5日程度、年末年始休暇(7日~10日程度)[防水/10人~29人/京都府]

夏期平均3日、年末年始5日程度[防水/10人~29人/香川県]

夏期3日、年末年始5日、日祭除く[設備/10人~29人/北海道]

年末年始休暇(7日程度)、夏季休暇(5日程度)[設備/5人~9人/群馬県]

夏季休暇(5日)、年末年始(8日)[型枠大工/30人~99人/東京都]

夏期休暇 5日程度、年末年始休暇 6日~8日程度[左官/5

人~9人/群馬県]

毎年お盆休みは、8月13日~8月15日(3日間)で、年末年始休暇は、12月30日~1月4日(6日間)となっている。地方出身の従業員は、これに年次有給休暇を使って、前後の土曜日・日曜日と繋げて長期の休暇を取得して帰省している。[造園/5人~9人/東京都]

会社全体の休日は112日、うち長期休暇は 年末・年始5日、夏休み3日(一斉でなく、任意ローテーションに拠る)[造園/5人~9人/東京都]

夏期休暇は有給休暇で4日程度、年末年始は12月29日から1月3日までの6日間が就業規則により会社の休日。[造園/10人~29人/東京都]

6. その他

元請の現場の休みに合わせています。[クレーン/10人~29人/静岡県]

カレンダーの曜日を見て決めているが 連休が増えたせいでどれが特別休暇なのかわからなくなっている。客先次第で休みかそうでないか決まるので、早期に決まらない。正月もお盆もゴールデンウィークもその他、長い連休も仕事さなければ連休にするが、有給で払わなければならない、かなり企業には負担になっている。[クレーン/10人~29人/三重県]

夏季は社休としては設定していないが、盆の時期を有給休暇の取得推奨日としている。年末年始は12/31~1/3を社休とし、その前後を仕事の状況に応じて、有給休暇の取得推奨日としている。[クレーン/30人~99人/山口県]

カレンダーの休日通り及び現場の状況に合わせて休暇を取る様にしています。[内装/5人~9人/茨城県]

60日取得できれば御の字、祝祭日は平日と同じ。[内装/5人~9人/群馬県]

ゴールデンウィーク・お盆休み・年末年始正月休み。日数は抱えている仕事によりまちまち。学校改修等の夏休み期間中工事(公共工事)があればお盆休みはない。[内装/5人~9人/東京都]

ゴールデンウィーク・年末年始・夏期休暇、毎月隔週土曜日休暇、有給20日(勤務年数による)[内装/5人~9人/東京都]

年間で2回の連続休暇取得を推奨して、指導している。[内装/30人~99人/東京都]

会社としては、夏期及び年末年始の休暇は頂いている。現場稼働がある為、出勤していることが多いです。(何か現場で起きた際に対応しないといけない為。)[内装/10人~29人/兵庫県]

正月休み、ゴールデンウィーク、盆休み等がありますが、この際の休日に絡めて繁忙期の代休や有給休暇を取らせています。[内装/5人~9人/岡山県]

3月~5月は工事が減るので、ここで休むようにしています。3、4日程度(日曜日除く)/月[内装/1人~4人/山口県]

正月、GW、盆休み、日曜及び祝日、第二土曜日。[圧送/10人~29人/宮城県]

週休2日にできていないので、長期休みの前後の休めそうなきは有給休暇を少しでも多く消化するように指導しています。[圧送/10人~29人/富山県]

その年のカレンダー次第で変動[鉄筋/10人~29人/富山県]

暦通り休んでいますが、夏季休暇など取引先と調整しながら、休

みます。年末年始は雪の影響で休日が増えたりします。[鉄筋／10人～29人／福井県]

夏期・年末年始 日数はできるだけ社員の希望に合わせる。[鉄筋／10人～29人／福岡県]

夏期:お盆に合わせる。年末年始:工事抑制期間(国交省、NEXCO 通達)を利用。どうしても期間中に行う工事(プラント関係)では当番交代制で対応する。[カッター／10人～29人／香川県]

有休奨励日を含めて6日～10日程度の休暇になるように組んでいる[機械土工／100人～299人／岩手県]

その年ごとに現場工期に合わせて調整している。[型枠大工／100人～299人／北海道]

今年の年末年始休暇は8日間。その他、夏季休暇などは基本的に現場に合わせて休んでもらっている。[型枠大工／30人～99人／東京都]

夏期、年末年始等の長期休暇は会社の指定休としており、有給休暇の消化には使用していません。[型枠大工／10人～29人／長野県]

年末年始:4～5日、GW:3～4日盆休み:2日、地方祭:1～2日 [左官／10人～29人／愛媛県]

人員の関係で何現場か掛け持ちしなければならないので長期休暇は無理だし休めても休み明けも負担が大きくなるそれでも、最近は年度末までに完成させる工事はすくなくなり工期にばらつきがあるので助かっている。正月・盆休みは1週間は休めるようになった。[内装／10人～29人／栃木県]

年末年始休暇:12月30日～1月4日。地方出身者が帰省し易いよう配慮した。[造園／30人～99人／東京都]

夏期、年末年始共、その年度によるが会社として3日以上の日を設けている。各個人がそれに加え有給を取得して長期休暇としている。[造園／100人～299人／東京都]

北海道は冬期間、仕事が閑散となるので長期休暇になります。1月から3月、2から3週間程度[塗装／10人～29人／北海道]

以前に比べて世間並みに長期休暇が取れるようになった。[塗装／5人～9人／茨城県]

先述したように、長期の休暇中に改修工事を依頼されることが多いので交代で休暇を取得させるようにしている[塗装／10人～29人／京都府]

3月の閑散期に1週間から10日程度の長期休暇をとってもらっています。[その他／5人～9人／北海道]

4. 専門工事業の適正な評価などについて

●技能労働者の人数と処遇について

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

登録基幹技能者の平均給与額は39万9千円、職長は38万円、日本人技能労働者は32万5千円となっている。属性別に見ても、概ね熟練技能を保有する立場になるほど給与支給額は高くなっている。

		給与支給額(対象:該当技能者のいる企業)									
		登録基幹技能者		職長		日本人技能労働者		外国人技能実習生		外国人就労者	
全体		399,254	(534)	380,081	(605)	325,769	(568)	193,598	(217)	279,500	(65)
公民の割合	公共工事が主体	393,750	(119)	344,947	(131)	295,058	(115)	189,732	(41)	246,250	(19)
	民間工事が主体	426,119	(316)	384,434	(378)	329,272	(353)	195,833	(143)	284,211	(38)
	公共・民間が半々	426,705	(99)	376,250	(96)	299,242	(100)	190,625	(33)	245,000	(8)
請負階層	元請	382,500	(58)	335,833	(63)	290,625	(63)	150,000	(6)	337,500	(1)
	1次下請	426,974	(431)	382,885	(482)	327,570	(454)	193,694	(190)	279,167	(60)
	2次以下の下請	391,346	(45)	348,214	(60)	326,389	(51)	196,250	(21)	250,000	(4)
従業員数	1人~4人	400,000	(14)	390,625	(19)	343,750	(20)	187,500	(1)	—	(0)
	5人~9人	432,143	(74)	350,000	(100)	325,781	(91)	227,500	(13)	250,000	(4)
	10人~29人	394,022	(249)	376,993	(283)	296,835	(262)	190,909	(92)	280,357	(15)
	30人~99人	427,143	(158)	383,245	(163)	329,070	(160)	194,231	(90)	279,167	(35)
	100人~299人	436,250	(35)	385,833	(37)	331,250	(31)	228,571	(18)	250,000	(10)
	300人~	450,000	(4)	437,500	(3)	350,000	(4)	193,750	(3)	287,500	(1)
許可業種(回答数上位を抽出)	土木工事業	437,500	(39)	346,875	(43)	329,167	(41)	189,286	(12)	279,167	(7)
	大工工事業	434,167	(51)	385,417	(51)	331,944	(52)	191,447	(27)	241,667	(10)
	左官工事業	400,000	(20)	385,938	(25)	328,125	(22)	250,000	(4)	—	(0)
	とび・土工工事業	400,000	(102)	381,641	(113)	333,654	(106)	194,022	(35)	278,125	(11)
	タイル・れんが・ブロック工事業	393,750	(16)	392,188	(35)	332,143	(34)	200,000	(10)	—	(0)
	鉄筋工事業	396,691	(97)	347,222	(100)	292,330	(97)	190,000	(70)	280,000	(22)
	塗装工事業	392,708	(49)	345,536	(57)	291,912	(49)	196,875	(7)	287,500	(1)
	防水工事業	393,750	(25)	340,000	(26)	294,643	(21)	191,667	(4)	—	(0)
	内装仕上工事業	427,500	(72)	394,886	(81)	346,250	(79)	230,556	(38)	287,500	(12)
	造園工事業	337,500	(28)	298,438	(31)	282,813	(31)	150,000	(2)	—	(0)
地域ブロック	北海道	386,029	(43)	343,750	(42)	291,667	(42)	188,750	(15)	250,000	(2)
	東北	390,833	(61)	325,833	(67)	284,821	(66)	190,625	(10)	243,750	(3)
	関東	439,583	(108)	427,083	(133)	377,431	(133)	225,481	(61)	283,333	(26)
	北陸	383,929	(44)	350,000	(46)	294,231	(40)	189,583	(18)	250,000	(4)
	中部	428,409	(57)	388,194	(65)	329,375	(65)	189,583	(25)	281,250	(10)
	近畿	443,056	(66)	394,022	(65)	338,235	(58)	230,469	(31)	283,333	(8)
	中国	440,625	(53)	386,806	(61)	325,781	(61)	196,875	(18)	279,167	(9)
	四国	383,333	(28)	337,500	(31)	292,500	(24)	189,583	(7)	237,500	(1)
	九州・沖縄	383,333	(74)	337,500	(95)	290,104	(79)	185,000	(32)	237,500	(2)

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

一社あたりの基幹技能者数（括弧内：平均年齢）は2人（46.0歳）、職長は3人（45.0歳）、日本人技能労働者は4人（41.0歳）となっている。外国人技能実習生は、特に「鉄筋工事業」において多い。

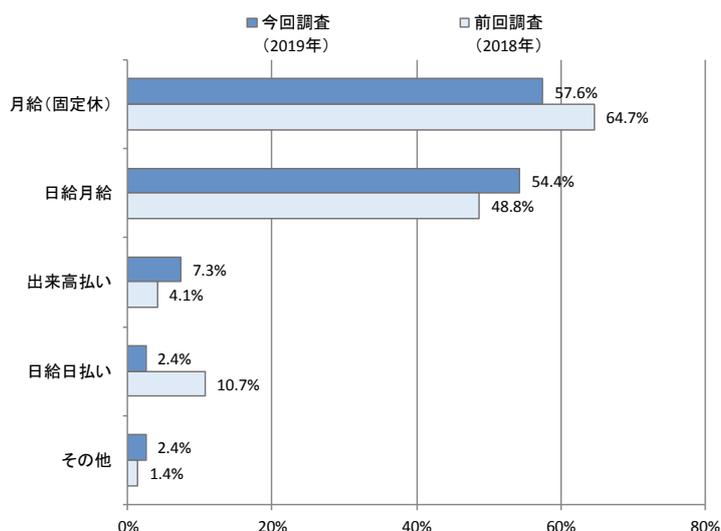
		一社当りの人数(対象:全社)					平均年齢(対象:該当技能者のいる企業)				
		登録基幹技能者	職長	日本人技能労働者	外国人技能実習生(平均値)	外国人就労者(平均値)	登録基幹技能者	職長	日本人技能労働者	外国人技能実習生	外国人就労者
全体		2.0	3.0	4.0	1.8	0.6	46.0	45.0	41.0	25.0	30.0
公民の割合	公共工事が主体	3.0	4.0	4.0	2.2	1.4	46.5	46.0	45.0	25.0	30.0
	民間工事が主体	1.0	3.0	3.0	1.8	0.4	45.9	45.0	40.0	25.0	28.0
	公共・民間が半々	3.0	3.0	4.0	1.3	0.2	47.3	43.0	40.0	24.0	32.0
請負階層	元請	1.0	2.0	3.0	0.3	0.1	50.0	45.3	43.0	24.5	30.0
	1次下請	2.0	3.0	4.0	2.0	0.6	46.0	45.0	41.0	25.0	30.0
	2次以下の下請	1.0	3.0	3.0	1.5	1.3	45.0	42.0	40.0	25.0	33.0
従業員数	1人～4人	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	44.5	45.0	45.0	24.0	—
	5人～9人	1.0	2.0	2.0	0.3	0.7	48.0	46.0	41.5	25.0	27.5
	10人～29人	2.0	3.0	3.0	1.1	0.1	46.0	45.0	42.0	25.0	28.0
	30人～99人	4.0	6.0	10.0	3.1	0.9	45.0	45.0	41.2	25.0	30.0
	100人～299人	3.0	10.0	10.0	4.9	2.2	46.5	43.5	40.0	25.5	27.5
	300人～	12.0	63.0	45.0	7.9	0.6	45.0	40.0	40.0	23.0	30.0
許可業種(回答数上位を抽出)	土木工事業	3.0	4.5	6.0	1.6	0.9	49.0	48.0	48.0	26.0	31.0
	大工工事業	4.0	3.0	10.0	3.3	0.9	48.0	48.0	46.3	25.8	28.0
	左官工事業	1.0	3.0	3.0	0.4	0.0	44.2	49.5	46.6	25.0	—
	とび・土工工事業	3.0	6.0	6.5	1.4	0.3	45.0	44.0	40.5	26.0	28.0
	タイル・れんが・ブロック工事業	0.0	2.0	1.0	0.6	0.0	50.0	50.0	40.0	26.5	—
	鉄筋工事業	3.0	3.0	6.0	4.6	1.4	45.0	42.0	40.0	25.0	30.0
	塗装工事業	1.0	2.0	2.0	0.4	0.0	47.0	45.0	38.0	23.0	28.0
	防水工事業	1.0	2.0	2.0	0.3	0.0	45.5	43.0	37.0	27.0	—
	内装仕上工事業	1.0	2.0	1.0	2.2	1.1	46.0	45.0	38.0	24.0	26.0
	造園工事業	1.0	1.5	3.0	0.0	0.0	53.8	45.0	43.0	28.0	—
地域ブロック	北海道	3.0	4.0	6.0	1.6	0.2	45.0	45.0	41.0	25.0	26.0
	東北	2.0	5.0	5.0	1.3	0.3	47.0	45.0	42.8	27.5	34.0
	関東	1.0	2.5	4.0	2.0	1.1	45.0	45.0	40.0	25.0	30.0
	北陸	3.0	4.0	4.5	2.6	0.3	45.0	40.0	40.7	25.0	29.5
	中部	1.0	3.0	3.0	1.1	0.4	45.0	47.0	43.0	26.5	34.5
	近畿	2.0	2.0	2.0	2.5	0.8	48.0	45.0	38.5	25.0	28.7
	中国	3.0	3.0	5.0	2.1	0.5	48.0	46.5	45.0	25.0	31.0
	四国	2.0	3.0	2.0	0.9	0.0	47.6	45.0	40.5	24.0	29.0
	九州・沖縄	2.0	4.0	4.0	1.6	0.1	46.0	44.0	40.0	24.0	26.0

Q2-2-1_給与の支払い形態(MA)

給与の支払い形態としては、全体で「月給(固定給)」制の57.6%と、「日給月給」制の54.4%が拮抗している。

「月給(固定給)」制の割合は、従業員数が増えるに従って増加する傾向が見られる。

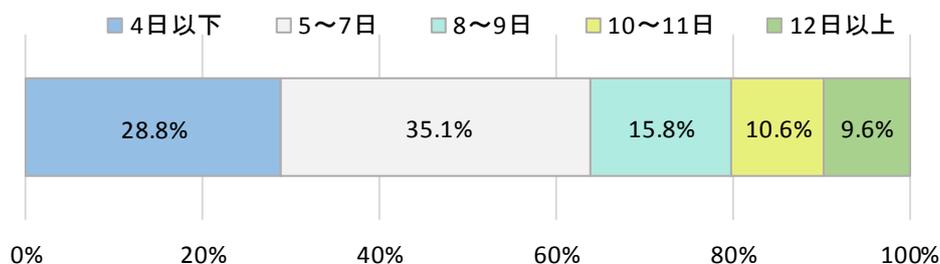
一方、「日給月給」制の割合は、「大工工事業」、「鉄筋工事業」、「塗装工事業」において多い。



		合計	月給 (固定給)	日給月給	日給日払い	出来高払い	その他
全体		778 100.0%	448 57.6%	423 54.4%	19 2.4%	57 7.3%	19 2.4%
公・民の割合	公共工事が主体	160 100.0%	103 64.4%	86 53.8%	6 3.8%	1 0.6%	5 3.1%
	民間工事が主体	486 100.0%	271 55.8%	262 53.9%	11 2.3%	47 9.7%	10 2.1%
	公共・民間が半々	132 100.0%	74 56.1%	75 56.8%	2 1.5%	9 6.8%	4 3.0%
請負階層	元請	86 100.0%	58 67.4%	40 46.5%	4 4.7%	4 4.7%	2 2.3%
	1次下請	619 100.0%	346 55.9%	348 56.2%	13 2.1%	46 7.4%	15 2.4%
	2次下請	64 100.0%	37 57.8%	34 53.1%	2 3.1%	6 9.4%	2 3.1%
	3次以下の下請	9 100.0%	7 77.8%	1 11.1%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%
従業員数	1人~4人	35 100.0%	18 51.4%	18 51.4%	0 0.0%	2 5.7%	1 2.9%
	5人~9人	131 100.0%	69 52.7%	69 52.7%	1 0.8%	21 16.0%	0 0.0%
	10人~29人	343 100.0%	186 54.2%	201 58.6%	10 2.9%	22 6.4%	10 2.9%
	30人~99人	212 100.0%	136 64.2%	111 52.4%	5 2.4%	7 3.3%	6 2.8%
	100人~299人	50 100.0%	34 68.0%	21 42.0%	2 4.0%	4 8.0%	2 4.0%
	300人~	7 100.0%	5 71.4%	3 42.9%	1 14.3%	1 14.3%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	60 100.0%	44 73.3%	30 50.0%	2 3.3%	0 0.0%	0 0.0%
	大工工事業	55 100.0%	24 43.6%	45 81.8%	4 7.3%	1 1.8%	0 0.0%
	とび・土工工事業	167 100.0%	104 62.3%	84 50.3%	2 1.2%	2 1.2%	5 3.0%
	タイル・れんが・ブロック工事業	43 100.0%	24 55.8%	12 27.9%	1 2.3%	17 39.5%	4 9.3%
	鉄筋工事業	109 100.0%	49 45.0%	83 76.1%	4 3.7%	0 0.0%	3 2.8%
	塗装工事業	66 100.0%	32 48.5%	45 68.2%	0 0.0%	3 4.5%	1 1.5%
	防水工事業	32 100.0%	19 59.4%	17 53.1%	0 0.0%	3 9.4%	0 0.0%
	内装仕上工事業	118 100.0%	73 61.9%	46 39.0%	3 2.5%	27 22.9%	0 0.0%
	造園工事業	42 100.0%	30 71.4%	16 38.1%	2 4.8%	0 0.0%	2 4.8%

Q2-2-2_年次有給休暇の平均取得日数(SA)

年次有給休暇の平均取得日数は、「5日～7日」が35.1%で最も多く、次いで「4日以下」が28.8%、「8日～9日」が15.8%となっている。従業員規模が小さくなるほど取得日数は少なく、許可業種別に見ても「4日以下」とする業種が多いことから、なかなか取得できない状況がうかがわれる。

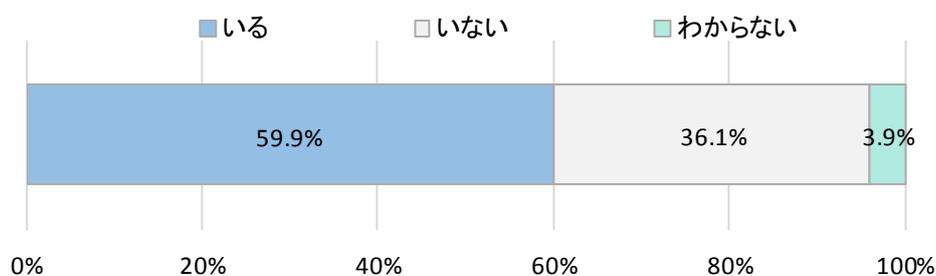


		合計	4日以下	5～7日	8～9日	10～11日	12日以上
全体		770 100.0%	222 28.8%	270 35.1%	122 15.8%	82 10.6%	74 9.6%
公・民の割合	公共工事が主体	159 100.0%	37 23.3%	59 37.1%	35 22.0%	15 9.4%	13 8.2%
	民間工事が主体	483 100.0%	149 30.8%	169 35.0%	67 13.9%	51 10.6%	47 9.7%
	公共・民間が半々	128 100.0%	36 28.1%	42 32.8%	20 15.6%	16 12.5%	14 10.9%
請負階層	元請	86 100.0%	23 26.7%	25 29.1%	14 16.3%	15 17.4%	9 10.5%
	1次下請	611 100.0%	181 29.6%	221 36.2%	99 16.2%	57 9.3%	53 8.7%
	2次下請	64 100.0%	16 25.0%	21 32.8%	8 12.5%	10 15.6%	9 14.1%
	3次以下の下請	9 100.0%	2 22.2%	3 33.3%	1 11.1%	0 0.0%	3 33.3%
従業員数	1人～4人	35 100.0%	14 40.0%	4 11.4%	5 14.3%	9 25.7%	3 8.6%
	5人～9人	131 100.0%	37 28.2%	43 32.8%	22 16.8%	12 9.2%	17 13.0%
	10人～29人	340 100.0%	113 33.2%	105 30.9%	55 16.2%	37 10.9%	30 8.8%
	30人～99人	207 100.0%	52 25.1%	94 45.4%	32 15.5%	15 7.2%	14 6.8%
	100人～299人	50 100.0%	6 12.0%	21 42.0%	6 12.0%	9 18.0%	8 16.0%
	300人～	7 100.0%	0 0.0%	3 42.9%	3 28.6%	2 0.0%	2 28.6%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	56 100.0%	8 14.3%	26 46.4%	12 21.4%	6 10.7%	4 7.1%
	大工工事業	55 100.0%	20 36.4%	22 40.0%	7 12.7%	3 5.5%	3 5.5%
	とび・土工工事業	164 100.0%	29 17.7%	75 45.7%	35 21.3%	12 7.3%	13 7.9%
	タイル・れんが・ブロック工事業	43 100.0%	15 34.9%	14 32.6%	3 7.0%	7 16.3%	4 9.3%
	鉄筋工事業	109 100.0%	34 31.2%	30 27.5%	19 17.4%	14 12.8%	12 11.0%
	塗装工事業	66 100.0%	19 28.8%	20 30.3%	9 13.6%	10 15.2%	8 12.1%
	防水工事業	31 100.0%	10 32.3%	9 29.0%	2 6.5%	4 12.9%	6 19.4%
	内装仕上工事業	118 100.0%	46 39.0%	33 28.0%	18 15.3%	12 10.2%	9 7.6%
	造園工事業	42 100.0%	13 31.0%	11 26.2%	8 19.0%	4 9.5%	6 14.3%

● 貴社の施工体制について

Q3-1_専属下請の有無(SA)

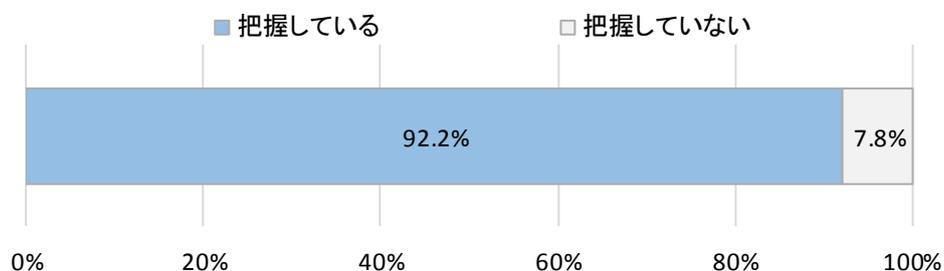
専属比率が5割を超える下請企業の有無については、全体で「いる」の割合が59.9%と半数を超えた。一方、「いない」と回答した企業は、「公共工事が主体」、「元請」、「土木工事業」・「とび・土木工事業」・「造園工事業」の各属性において、多数を占めている。



		合計	いる	いない	わからない
全体		861 100.0%	516 59.9%	311 36.1%	34 3.9%
公・民の割合	公共工事が主体	167 100.0%	61 36.5%	99 59.3%	7 4.2%
	民間工事が主体	558 100.0%	382 68.5%	152 27.2%	24 4.3%
	公共・民間が半々	136 100.0%	73 53.7%	60 44.1%	3 2.2%
請負階層	元請	99 100.0%	43 43.4%	50 50.5%	6 6.1%
	1次下請	683 100.0%	432 63.3%	227 33.2%	24 3.5%
	2次下請	69 100.0%	34 49.3%	32 46.4%	3 4.3%
	3次以下の下請	10 100.0%	7 70.0%	2 20.0%	1 10.0%
従業員数	1人~4人	45 100.0%	18 40.0%	16 35.6%	11 24.4%
	5人~9人	148 100.0%	76 51.4%	67 45.3%	5 3.4%
	10人~29人	369 100.0%	219 59.3%	139 37.7%	11 3.0%
	30人~99人	233 100.0%	154 66.1%	75 32.2%	4 1.7%
	100人~299人	59 100.0%	45 76.3%	11 18.6%	3 5.1%
	300人~	7 100.0%	4 57.1%	3 42.9%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	64 100.0%	20 31.3%	40 62.5%	4 6.3%
	大工工事業	55 100.0%	42 76.4%	13 23.6%	0 0.0%
	とび・土工工事業	170 100.0%	64 37.6%	104 61.2%	2 1.2%
	タイル・れんが・ブロック工事業	58 100.0%	38 65.5%	10 17.2%	10 17.2%
	鉄筋工事業	109 100.0%	66 60.6%	41 37.6%	2 1.8%
	塗装工事業	77 100.0%	53 68.8%	22 28.6%	2 2.6%
	防水工事業	41 100.0%	34 82.9%	6 14.6%	1 2.4%
	内装仕上工事業	149 100.0%	128 85.9%	16 10.7%	5 3.4%
	造園工事業	44 100.0%	8 18.2%	31 70.5%	5 11.4%

Q3-2_専属下請の登録基幹技能者の有無や技能者数の把握(SA)

専属比率が5割を超える下請企業の登録基幹技能者の有無や技能者数については、「把握している」が92.2%となっている。専属の下請企業を有するほとんどの企業では、自社の施工体制を構築するにあたり専属下請企業の施工能力をきちんと把握している様子がうかがわれる。

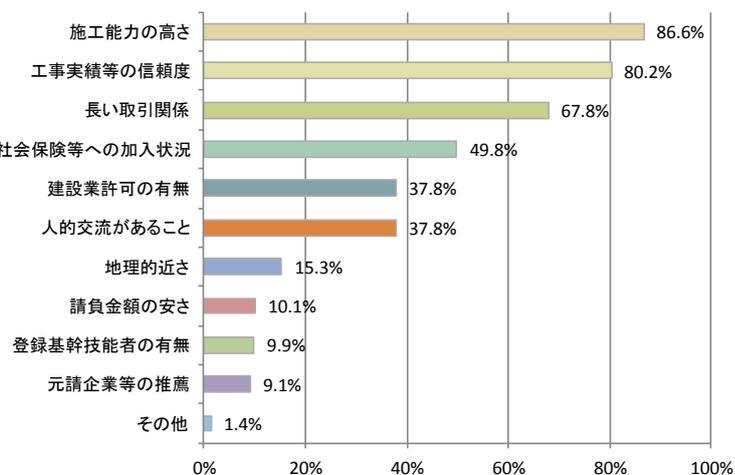


		合計	把握している	把握していない
全体		516	476	40
		100.0%	92.2%	7.8%
公・民の割合	公共工事が主体	61	54	7
		100.0%	88.5%	11.5%
	民間工事が主体	382	356	26
	100.0%	93.2%	6.8%	
	公共・民間が半々	73	66	7
	100.0%	90.4%	9.6%	
請負階層	元請	43	35	8
		100.0%	81.4%	18.6%
	1次下請	432	406	26
		100.0%	94.0%	6.0%
	2次下請	34	29	5
	100.0%	85.3%	14.7%	
	3次以下の下請	7	6	1
	100.0%	85.7%	14.3%	
従業員数	1人~4人	18	16	2
		100.0%	88.9%	11.1%
	5人~9人	76	73	3
		100.0%	96.1%	3.9%
	10人~29人	219	204	15
		100.0%	93.2%	6.8%
	30人~99人	154	141	13
	100.0%	91.6%	8.4%	
	100人~299人	45	39	6
	100.0%	86.7%	13.3%	
	300人~	4	3	1
	100.0%	75.0%	25.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	20	18	2
		100.0%	90.0%	10.0%
	大工工事業	42	40	2
		100.0%	95.2%	4.8%
	とび・土工工事業	64	58	6
		100.0%	90.6%	9.4%
	タイル・れんが・ブロック工事業	38	38	0
		100.0%	100.0%	0.0%
	鉄筋工事業	66	66	0
	100.0%	100.0%	0.0%	
	塗装工事業	53	41	12
	100.0%	77.4%	22.6%	
	防水工事業	34	33	1
	100.0%	97.1%	2.9%	
	内装仕上工事業	128	119	9
	100.0%	93.0%	7.0%	
	造園工事業	8	6	2
	100.0%	75.0%	25.0%	

Q3-3_専属下請の選定時に、重視する要件(MA)

専属下請を選定する際に重視する要件としては、「施工能力の高さ」が86.6%と最も多く、次いで「工事実績等の信頼度」が80.2%、「長い取引関係」が67.8%と上位を占めた。

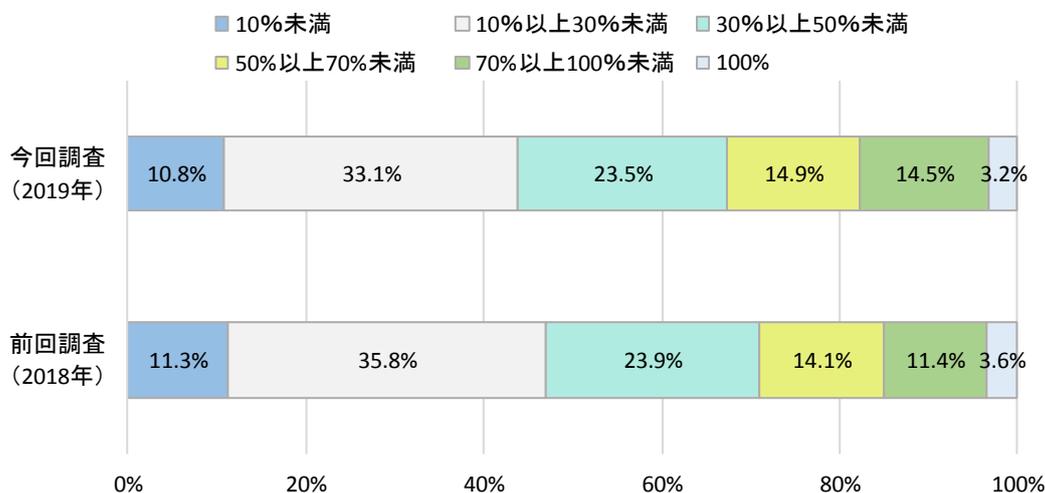
一方、「社会保険等への加入状況」や「建設業許可の有無」といった許可要件は5割程度で、「登録基幹技能者の有無」は1割程度となっている。



		合計	工事実績等の信頼度	施工能力の高さ	請負金額の安さ	登録基幹技能者の有無	元請企業等の推薦	建設業許可の有無	社会保険等への加入状況	地理的近さ	長い取引関係	人的交流があること	その他
全体		516	414	447	52	51	47	195	257	79	350	195	7
		100.0%	80.2%	86.6%	10.1%	9.9%	9.1%	37.8%	49.8%	15.3%	67.8%	37.8%	1.4%
公・民の割合	公共工事が主体	61	47	54	8	4	6	33	31	11	44	22	0
		100.0%	77.0%	88.5%	13.1%	6.6%	9.8%	54.1%	50.8%	18.0%	72.1%	36.1%	0.0%
	民間工事が主体	382	315	335	37	44	36	138	192	60	248	147	6
	100.0%	82.5%	87.7%	9.7%	11.5%	9.4%	36.1%	50.3%	15.7%	64.9%	38.5%	1.6%	
	公共・民間が半々	73	52	58	7	3	5	24	34	8	58	26	1
	100.0%	71.2%	79.5%	9.6%	4.1%	6.8%	32.9%	46.6%	11.0%	79.5%	35.6%	1.4%	
請負階層	元請	43	37	37	12	8	4	23	20	9	28	13	1
		100.0%	86.0%	86.0%	27.9%	18.6%	9.3%	53.5%	46.5%	20.9%	65.1%	30.2%	2.3%
	1次下請	432	347	377	37	41	39	156	217	63	299	168	6
		100.0%	80.3%	87.3%	8.6%	9.5%	9.0%	36.1%	50.2%	14.6%	69.2%	38.9%	1.4%
	2次下請	34	25	27	3	2	4	14	16	6	21	13	0
	100.0%	73.5%	79.4%	8.8%	5.9%	11.8%	41.2%	47.1%	17.6%	61.8%	38.2%	0.0%	
	3次以下の下請	7	5	6	0	0	0	2	4	1	2	1	0
	100.0%	71.4%	85.7%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	57.1%	14.3%	28.6%	14.3%	14.3%	0.0%
従業員数	1人~4人	18	13	15	1	1	1	1	3	2	14	8	0
		100.0%	72.2%	83.3%	5.6%	5.6%	5.6%	5.6%	16.7%	11.1%	77.8%	44.4%	0.0%
	5人~9人	76	63	66	6	8	7	19	28	14	56	31	1
		100.0%	82.9%	86.8%	7.9%	10.5%	9.2%	25.0%	36.8%	18.4%	73.7%	40.8%	1.3%
	10人~29人	219	176	193	28	18	18	61	96	34	148	83	3
		100.0%	80.4%	88.1%	12.8%	8.2%	8.2%	27.9%	43.8%	15.5%	67.6%	37.9%	1.4%
30人~99人	154	121	130	12	15	14	86	100	19	96	57	1	
	100.0%	78.6%	84.4%	7.8%	9.7%	9.1%	55.8%	64.9%	12.3%	62.3%	37.0%	0.6%	
100人~299人	45	37	39	3	9	6	25	27	10	33	13	1	
	100.0%	82.2%	86.7%	6.7%	20.0%	13.3%	55.6%	60.0%	22.2%	73.3%	28.9%	2.2%	
300人~	4	4	4	2	0	1	3	3	0	3	3	1	
	100.0%	100.0%	100.0%	50.0%	0.0%	25.0%	75.0%	75.0%	0.0%	75.0%	75.0%	25.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	20	17	17	2	1	1	11	13	2	12	5	0
		100.0%	85.0%	85.0%	10.0%	5.0%	5.0%	55.0%	65.0%	10.0%	60.0%	25.0%	0.0%
	大工工事業	42	35	36	2	8	6	23	21	6	28	20	2
		100.0%	83.3%	85.7%	4.8%	19.0%	14.3%	54.8%	50.0%	14.3%	66.7%	47.6%	4.8%
	とび・土工事業	64	48	50	3	1	1	29	34	6	44	18	1
		100.0%	75.0%	78.1%	4.7%	1.6%	1.6%	45.3%	53.1%	9.4%	68.8%	28.1%	1.6%
	タイル・れんが・ブロック工事業	38	29	31	1	0	2	2	11	10	31	18	0
		100.0%	76.3%	81.6%	2.6%	0.0%	5.3%	5.3%	28.9%	26.3%	81.6%	47.4%	0.0%
	鉄筋工事業	66	48	51	3	4	10	34	37	4	35	20	2
		100.0%	72.7%	77.3%	4.5%	6.1%	15.2%	51.5%	56.1%	6.1%	53.0%	30.3%	3.0%
塗装工事業	53	44	51	12	5	3	22	30	8	39	19	0	
	100.0%	83.0%	96.2%	22.6%	9.4%	5.7%	41.5%	56.6%	15.1%	73.6%	35.8%	0.0%	
防水工事業	34	26	30	6	4	1	6	18	4	25	10	0	
	100.0%	76.5%	88.2%	17.6%	11.8%	2.9%	17.6%	52.9%	11.8%	73.5%	29.4%	0.0%	
内装仕上工事業	128	107	118	12	22	19	40	62	30	86	60	1	
	100.0%	83.6%	92.2%	9.4%	17.2%	14.8%	31.3%	48.4%	23.4%	67.2%	46.9%	0.8%	
造園工事業	8	8	8	2	0	0	3	4	1	5	2	0	
	100.0%	100.0%	100.0%	25.0%	0.0%	0.0%	37.5%	50.0%	12.5%	62.5%	25.0%	0.0%	

Q3-4_特定の元請・上位企業への専属度(SA)

特定の元請・上位企業への専属度(特定企業の売上高割合)は、全体で「10%以上30%未満」が33.1%と最も多く、次いで「30%以上50%未満」が23.5%と続く。全体的には、前回調査とほぼ同じ傾向となっている。

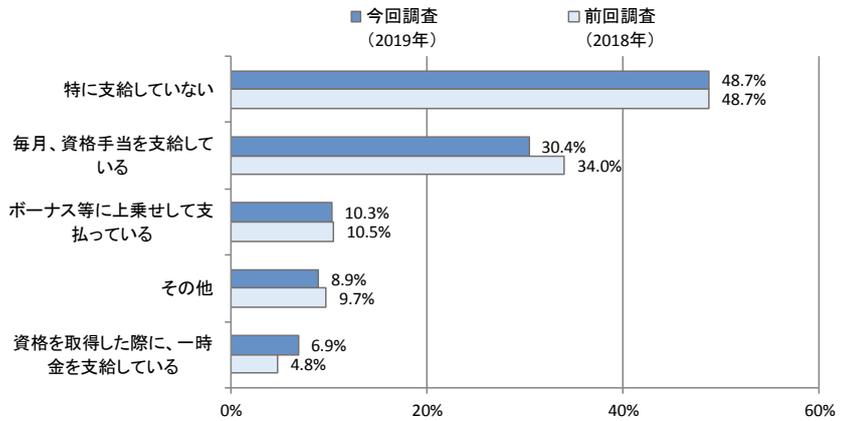


		合計	10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上70%未満	70%以上100%未満	100%
全体		711 100.0%	77 10.8%	235 33.1%	167 23.5%	106 14.9%	103 14.5%	23 3.2%
公・民の割合	公共工事が主体	118 100.0%	13 11.0%	29 24.6%	26 22.0%	21 17.8%	23 19.5%	6 5.1%
	民間工事が主体	492 100.0%	52 10.6%	170 34.6%	120 24.4%	71 14.4%	68 13.8%	11 2.2%
	公共・民間が半々	101 100.0%	12 11.9%	36 35.6%	21 20.8%	14 13.9%	12 11.9%	6 5.9%
	元請	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
請負階層	1次下請	632 100.0%	65 10.3%	221 35.0%	144 22.8%	91 14.4%	92 14.6%	19 3.0%
	2次下請	69 100.0%	11 15.9%	13 18.8%	21 30.4%	13 18.8%	8 11.6%	3 4.3%
	3次以下の下請	10 100.0%	1 10.0%	1 10.0%	2 20.0%	2 20.0%	3 30.0%	1 10.0%
	1人~4人	37 100.0%	0 0.0%	11 29.7%	7 18.9%	5 13.5%	14 37.8%	0 0.0%
従業員数	5人~9人	123 100.0%	15 12.2%	43 35.0%	25 20.3%	16 13.0%	20 16.3%	4 3.3%
	10人~29人	313 100.0%	26 8.3%	106 33.9%	77 24.6%	50 16.0%	43 13.7%	11 3.5%
	30人~99人	183 100.0%	18 9.8%	63 34.4%	48 26.2%	27 14.8%	21 11.5%	6 3.3%
	100人~299人	49 100.0%	14 28.6%	12 24.5%	9 18.4%	8 16.3%	4 8.2%	2 4.1%
	300人~	6 100.0%	4 66.7%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%
	完工高の大きい許可業種	土木工事業	37 100.0%	2 5.4%	7 18.9%	10 27.0%	7 18.9%	11 29.7%
大工工事業		53 100.0%	0 0.0%	10 18.9%	25 47.2%	7 13.2%	8 15.1%	3 5.7%
とび・土工工事業		134 100.0%	27 20.1%	33 24.6%	32 23.9%	16 11.9%	19 14.2%	7 5.2%
タイル・れんが・ブロック工事業		56 100.0%	4 7.1%	26 46.4%	3 5.4%	6 10.7%	17 30.4%	0 0.0%
鉄筋工事業		107 100.0%	5 4.7%	34 31.8%	28 26.2%	19 17.8%	12 11.2%	9 8.4%
塗装工事業		56 100.0%	8 14.3%	29 51.8%	4 7.1%	9 16.1%	6 10.7%	0 0.0%
防水工事業		39 100.0%	6 15.4%	13 33.3%	11 28.2%	5 12.8%	4 10.3%	0 0.0%
内装仕上工事業		147 100.0%	14 9.5%	54 36.7%	36 24.5%	24 16.3%	17 11.6%	2 1.4%
造園工事業		8 100.0%	2 25.0%	2 25.0%	1 12.5%	1 12.5%	2 25.0%	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)

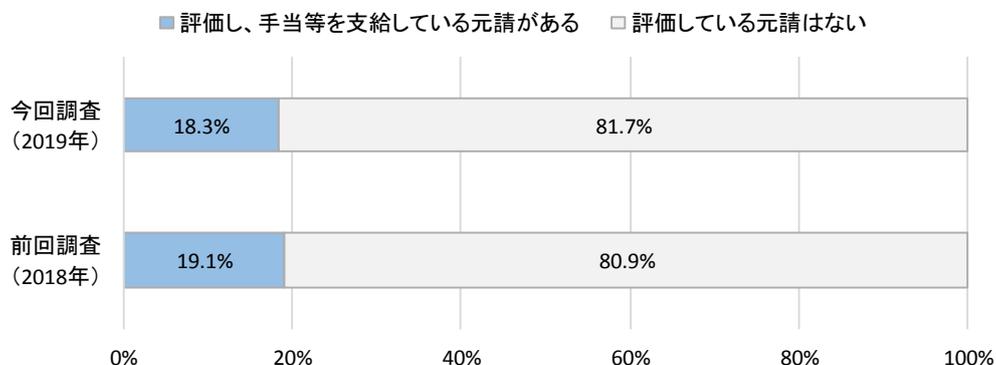
登録基幹技能者資格を取得した者に対する特別な処遇については、「特に支給していない」が48.7%と最も多く、「毎月、資格手当を支給している」は3割程度(30.4%)に留まるなど、前回調査とほぼ同じ傾向となっている。請負階層別で見ると、「造園工事業」では「毎月、資格手当を支給している」が最も多い。



		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	ボーナス等に上乗せして支払っている	特に支給していない	その他
全体		583 100.0%	177 30.4%	40 6.9%	60 10.3%	284 48.7%	52 8.9%
公・民の割合	公共工事が主体	127 100.0%	48 37.8%	7 5.5%	12 9.4%	56 44.1%	10 7.9%
	民間工事が主体	343 100.0%	98 28.6%	24 7.0%	33 9.6%	175 51.0%	34 9.9%
	公共・民間が半々	113 100.0%	31 27.4%	9 8.0%	15 13.3%	53 46.9%	8 7.1%
請負階層	元請	61 100.0%	23 37.7%	6 9.8%	3 4.9%	31 50.8%	2 3.3%
	1次下請	473 100.0%	142 30.0%	32 6.8%	51 10.8%	228 48.2%	44 9.3%
	2次下請	44 100.0%	9 20.5%	2 4.5%	6 13.6%	23 52.3%	6 13.6%
	3次以下の下請	5 100.0%	3 60.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%
従業員数	1人~4人	16 100.0%	5 31.3%	1 6.3%	0 0.0%	7 43.8%	3 18.8%
	5人~9人	76 100.0%	17 22.4%	3 3.9%	3 3.9%	47 61.8%	8 10.5%
	10人~29人	263 100.0%	92 35.0%	14 5.3%	31 11.8%	122 46.4%	20 7.6%
	30人~99人	183 100.0%	57 31.1%	14 7.7%	25 13.7%	79 43.2%	16 8.7%
	100人~299人	40 100.0%	6 15.0%	7 17.5%	1 2.5%	25 62.5%	4 10.0%
	300人~	5 100.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	4 80.0%	1 20.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	48 100.0%	10 20.8%	1 2.1%	10 20.8%	26 54.2%	1 2.1%
	大土工事業	51 100.0%	14 27.5%	3 5.9%	7 13.7%	29 56.9%	3 5.9%
	とび・土工事業	123 100.0%	44 35.8%	12 9.8%	15 12.2%	46 37.4%	10 8.1%
	タイル・れんが・ブロック工事業	17 100.0%	4 23.5%	1 5.9%	0 0.0%	11 64.7%	2 11.8%
	鉄筋工事業	100 100.0%	29 29.0%	5 5.0%	13 13.0%	47 47.0%	14 14.0%
	塗装工事業	50 100.0%	18 36.0%	4 8.0%	7 14.0%	21 42.0%	4 8.0%
	防水工事業	26 100.0%	8 30.8%	2 7.7%	2 7.7%	13 50.0%	3 11.5%
	内装仕上工事業	79 100.0%	16 20.3%	6 7.6%	3 3.8%	50 63.3%	6 7.6%
	造園工事業	30 100.0%	14 46.7%	4 13.3%	0 0.0%	13 43.3%	2 6.7%

Q4-2_登録基幹技能者へ手当等を支給する元請(SA)

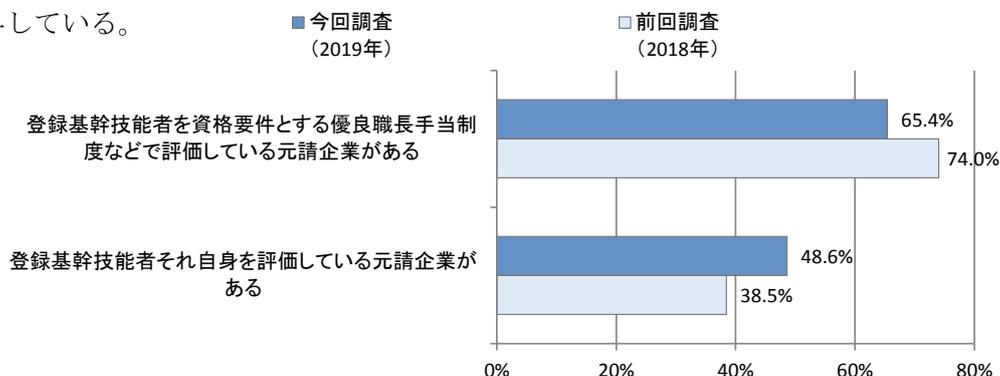
登録基幹技能者へ手当等を支給する元請の有無については、「評価している元請企業はない」が81.7%を占め、「評価している元請企業がある」の18.3%を大きく上回っている。下請の階層が進むにつれて「評価している元請企業はない」が増加する傾向も前回調査とほぼ同様である。



		合計	評価し、手当等を支給している元請がある	評価している元請はない
全体		584 100.0%	107 18.3%	477 81.7%
公・民の割合	公共工事が主体	128 100.0%	27 21.1%	101 78.9%
	民間工事が主体	343 100.0%	62 18.1%	281 81.9%
	公共・民間が半々	113 100.0%	18 15.9%	95 84.1%
請負階層	元請	61 100.0%	4 6.6%	57 93.4%
	1次下請	474 100.0%	101 21.3%	373 78.7%
	2次下請	44 100.0%	2 4.5%	42 95.5%
	3次以下の下請	5 100.0%	0 0.0%	5 100.0%
従業員数	1人～4人	16 100.0%	2 12.5%	14 87.5%
	5人～9人	76 100.0%	4 5.3%	72 94.7%
	10人～29人	264 100.0%	33 12.5%	231 87.5%
	30人～99人	183 100.0%	54 29.5%	129 70.5%
	100人～299人	40 100.0%	13 32.5%	27 67.5%
	300人～	5 100.0%	1 20.0%	4 80.0%
	完工高の大きい許可業種	土木工事業	49 100.0%	13 26.5%
大工工事業		51 100.0%	10 19.6%	41 80.4%
とび・土工工事業		123 100.0%	27 22.0%	96 78.0%
タイル・れんが・ブロック工事業		17 100.0%	3 17.6%	14 82.4%
鉄筋工事業		100 100.0%	22 22.0%	78 78.0%
塗装工事業		50 100.0%	5 10.0%	45 90.0%
防水工事業		26 100.0%	3 11.5%	23 88.5%
内装仕上工事業		79 100.0%	9 11.4%	70 88.6%
造園工事業		30 100.0%	1 3.3%	29 96.7%

Q4-3_元請による登録基幹技能者の評価（MA）

元請企業による登録基幹技能者の評価については、全体で「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65.4%と過半を占め、「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48.6%となっている。ただし、前回調査に比べ「登録基幹技能者自身を評価する」が約10ポイント上昇している。



		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		107 100.0%	52 48.6%	70 65.4%
公・民の割合	公共工事が主体	27 100.0%	19 70.4%	13 48.1%
	民間工事が主体	62 100.0%	23 37.1%	48 77.4%
	公共・民間が半々	18 100.0%	10 55.6%	9 50.0%
請負階層	元請	4 100.0%	4 100.0%	1 25.0%
	1次下請	101 100.0%	47 46.5%	68 67.3%
	2次下請	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%
	3次以下の下請	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
従業員数	1人～4人	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%
	5人～9人	4 100.0%	3 75.0%	2 50.0%
	10人～29人	33 100.0%	12 36.4%	27 81.8%
	30人～99人	54 100.0%	30 55.6%	30 55.6%
	100人～299人	13 100.0%	6 46.2%	8 61.5%
	300人～	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	13 100.0%	11 84.6%	3 23.1%
	大工工事業	10 100.0%	4 40.0%	9 90.0%
	とび・土工工事業	27 100.0%	16 59.3%	12 44.4%
	タイル・れんが・ブロック工事業	3 100.0%	0 0.0%	3 100.0%
	鉄筋工事業	22 100.0%	8 36.4%	19 86.4%
	塗装工事業	5 100.0%	0 0.0%	5 100.0%
	防水工事業	3 100.0%	1 33.3%	3 100.0%
	内装仕上工事業	9 100.0%	1 11.1%	9 100.0%
	造園工事業	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%

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

〈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〉

※日額平均:2,060円、月額平均:30,000円

企業名	支給額	支払区分	分類
清水建設(株)	500	日	[鳶土工/30人~99人/広島県]
	1,000	日	[鉄筋/30人~99人/石川県]
	500	日	[鉄筋/30人~99人/大阪府]
	2,000	日	[左官/30人~99人/宮城県]
	500	日	[鉄筋/10人~29人/福井県]
	500	日	[型枠大工/30人~99人/新潟県]
	1,000	日	[鉄筋/30人~99人/香川県]
	3,000	日	[型枠大工/30人~99人/長崎県]
鹿島建設(株)	3,000	日	[基礎/100人~299人/大阪府]
	2,000	日	[左官/10人~29人/岡山県]
	2,000	日	[鉄筋/30人~99人/石川県]
	2,000	日	[防水/100人~299人/東京都]
(株)大林組	4,000	日	[鉄筋/10人~29人/大阪府]
大成建設(株)	4,000	日	[型枠大工/100人~299人/千葉県]
(株)ピーエス三菱	30,000	月	[PC/30人~99人/東京都]
	30,000	月	[PC/5人~9人/福島県]
	30,000	月	[PC/30人~99人/岩手県]
	30,000	月	[PC/100人~299人/北海道]
	30,000	月	[PC/10人~29人/秋田県]
	30,000	月	[PC/10人~29人/沖縄県]
	30,000	月	[PC/30人~99人/岡山県]
	30,000	月	[PC/30人~99人/広島県]
	30,000	月	[PC/30人~99人/静岡県]
(株)フジタ	1,000	日	[左官/10人~29人/福岡県]
戸田建設(株)	3,000	日	[造園/10人~29人/東京都]
五洋建設(株)	3,000	日	[型枠大工/30人~99人/長崎県]
新日本建設(株)	2,200	日	[型枠大工/30人~99人/千葉県]
大東建設(株)	3,000	日	[型枠大工/30人~99人/長崎県]
大和ハウス工業(株)	3,000	日	[圧送/10人~29人/静岡県]
(株)安藤・ハザマ	50,000	年	[鉄筋/30人~99人/東京都]

Q4-3_(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

〈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

※日額平均:2,246 円、月額平均:22,500 円

企業名	支給額	支払区分	分類
(株) 竹中工務店	2,500	日	[薦土工 / 30 人 ~ 99 人 / 広島県]
	2,000	日	[塗装 / 30 人 ~ 99 人 / 大阪府]
	2,500	日	[鉄筋 / 10 人 ~ 29 人 / 佐賀県]
	3,000	日	[型枠大工 / 30 人 ~ 99 人 / 埼玉県]
清水建設 (株)	2,000	日	[機械土工 / 100 人 ~ 299 人 / 東京都]
	2,000	日	[鉄筋 / 30 人 ~ 99 人 / 北海道]
	1,000	日	[鉄筋 / 10 人 ~ 29 人 / 大阪府]
	2,000	日	[鉄筋 / 30 人 ~ 99 人 / 大阪府]
	1,500	日	[左官 / 10 人 ~ 29 人 / 岡山県]
	2,000	日	[内装 / 10 人 ~ 29 人 / 秋田県]
	2,000	日	[塗装 / 10 人 ~ 29 人 / 岩手県]
	1,000	日	[PC / 30 人 ~ 99 人 / 広島県]
	2,000	日	[鉄筋 / 10 人 ~ 29 人 / 愛知県]
	2,000	日	[防水 / 100 人 ~ 299 人 / 東京都]
	1,000	日	[防水 / 100 人 ~ 299 人 / 石川県]
	2,000	日	[鉄筋 / 30 人 ~ 99 人 / 岩手県]
	500	日	[内装 / 100 人 ~ 299 人 / 福井県]
	3,000	日	[型枠大工 / 30 人 ~ 99 人 / 広島県]
(株) 大林組	2,500	日	[薦土工 / 30 人 ~ 99 人 / 東京都]
	4,000	日	[薦土工 / 30 人 ~ 99 人 / 広島県]
	2,000	日	[その他 / 100 人 ~ 299 人 / 大阪府]
	2,500	日	[圧接 / 100 人 ~ 299 人 / 福岡県]
	2,500	日	[塗装 / 10 人 ~ 29 人 / 京都府]
	2,500	日	[型枠大工 / 30 人 ~ 99 人 / 新潟県]
大成建設 (株)	2,000	日	[鉄筋 / 30 人 ~ 99 人 / 東京都]
	2,000	日	[薦土工 / 30 人 ~ 99 人 / 広島県]
	1,000	日	[防水 / 100 人 ~ 299 人 / 石川県]
	4,000	日	[型枠大工 / 30 人 ~ 99 人 / 広島県]
	2,000	日	[型枠大工 / 10 人 ~ 29 人 / 熊本県]
	1,000	日	[型枠大工 / 10 人 ~ 29 人 / 新潟県]
戸田建設 (株)	3,000	日	[基礎 / 30 人 ~ 99 人 / 千葉県]
	3,000	日	[タイル / 10 人 ~ 29 人 / 大阪府]
	3,000	日	[薦土工 / 30 人 ~ 99 人 / 福岡県]
戸田建設 (株)	3,000	日	[内装 / 5 人 ~ 9 人 / 愛媛県]
	2,000	日	[左官 / 30 人 ~ 99 人 / 宮城県]
	3,000	日	[左官 / 10 人 ~ 29 人 / 栃木県]
	3,000	日	[タイル / 10 人 ~ 29 人 / 大阪府]

企業名	支給額	支払区分	分類
	3,000	日	[鉄筋/10人~29人/神奈川県]
	2,000	日	[圧送/1人~4人/静岡県]
	3,000	日	[型枠大工/30人~99人/愛知県]
	3,000	日	[型枠大工/10人~29人/宮城県]
	3,000	日	[型枠大工/10人~29人/東京都]
	3,000	日	[鉄筋/30人~99人/香川県]
西松建設(株)	2,000	日	[内装/30人~99人/愛媛県]
	2,000	日	[内装/10人~29人/山口県]
	2,000	日	[内装/10人~29人/宮城県]
(株)熊谷組	3,000	日	[内装/10人~29人/神奈川県]
	2,000	日	[左官/10人~29人/福井県]
	2,000	日	[鉄筋/10人~29人/福井県]
	3,000	日	[型枠大工/100人~299人/新潟県]
三井住友建設(株)	2,000	日	[葺土工/30人~99人/広島県]
	2,000	日	[鉄筋/30人~99人/愛知県]
(株)鴻池組	2,000	日	[鉄筋/30人~99人/愛知県]
(株)フジタ	1,000	日	[防水/100人~299人/石川県]
(株)安藤・ハザマ	3,000	日	[鉄筋/30人~99人/長崎県]
五洋建設(株)	2,000	日	[塗装/10人~29人/愛知県]
	3,000	日	[鉄筋/30人~99人/千葉県]
(株)浅沼組	2,000	日	[型枠大工/10人~29人/熊本県]
(株)東和	500	日	[内装/10人~29人/埼玉県]
大成建設(株)	20,000	月	[鉄筋/30人~99人/香川県]
(株)ピーエス三菱	30,000	月	[PC/10人~29人/群馬県]
	30,000	月	[PC/10人~29人/岐阜県]
(株)富士ピー・エス	10,000	月	[PC/30人~99人/広島県]
(株)竹中工務店	300,000	年	[型枠大工/30人~99人/大阪府]
鉄建建設(株)	80,000	年	[PC/10人~29人/沖縄県]

Q4-4_登録基幹技能者制度に関する意見、要望

およそ 120 件の意見や要望が寄せられた。内容は概ね次の 6 つに分類することができる。

- 1 認知度は依然と低く、適正に評価されていない(36 件)
- 2 現時点ではあまり役に立っていない(34 件)
- 3 メリットを得られるしくみを(17 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(10 件)
- 5 受験等に対する要望(12 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

発注者・元請の理解が必要。現状では求められていない。[基礎/30 人~99 人/北海道]

元請の評価または発注条件[基礎/30 人~99 人/山口県]

登録基幹技能者の地位をしっかりと確立し、別途賃金をプラスで支払えるような制度設計。[内装/10 人~29 人/千葉県]

基幹技能者の能力やその資格に対して特別な評価や手当をもらったことはありませんが、社内では評価をし特別な手当を給与にてつけています。技能士の内容を周りが理解していません。基幹技能士を取得できる方たちはたくさんいるので、今後は下請の方にも取得してもらいたいと思います。[内装/5 人~9 人/東京都]

キャリアアップシステムも開始され、ゴールドカードになりますが、元請からの評価が伴わなければ、待遇に反映できません。[内装/10 人~29 人/京都府]

取得している人に対しての評価が目に見える形にない。[内装/5 人~9 人/広島県]

ほとんど評価されないのもっと活用してもらえるとありがたい。[圧送/10 人~29 人/富山県]

地場の業者には、知らない人が多い。大手建設会社はもっと積極的に活用して頂けるよう PR してほしい。[圧送/5 人~9 人/愛知県]

登録基幹技能士を使う工事が無いので無駄です。(要望が無い)[鉄筋/10 人~29 人/北海道]

登録基幹技能者としての地位向上と仕事の権限も、認めてほしい。[鉄筋/10 人~29 人/北海道]

評価されていないので、元請企業への手当支給の指導が有ればと思います。[鉄筋/10 人~29 人/東京都]

まだ、元請けが重要視していない。[鉄筋/30 人~99 人/東京都]

まだ、評価はない。基幹技能者を所有し、ゼネコンからの優良職長として支給してもらっている。[鉄筋/30 人~99 人/東京都]

各元請け企業からは基幹技能者の資格自体の評価はなく、職長をし、職長会に所属し活動を行って、初めて手当等の支給

がある。資格はあるが、職長会に所属していなければ手当の支給はない。[鉄筋/10 人~29 人/神奈川県]

元請け企業さんから評価され、上乘せ手当の支給があれば手当を支給したいです。[鉄筋/5 人~9 人/長野県]

制度が更に認知され、技能者の処遇改善に寄与することを望みます。特に受注単価に上乘せで資格手当的な事が制度化できないでしょうか？[鉄筋/10 人~29 人/長野県]

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

制度が理解されていないもよう。[鉄筋/10 人~29 人/岐阜県]

元請企業の評価が欲しい。[鉄筋/10 人~29 人/宮崎県]

必要であるし、とても良いが、認知度が低い。[防水/10 人~29 人/茨城県]

元請企業にもっと評価してもらいたい。元請企業の「登録基幹技能者制度」に対する認知度が低い。[塗装/30 人~99 人/京都府]

時流に対応できるよう早々に資格取得に努めたが、評価を実感したことが全く無い。事業主の心積もりや資格取得が先行しているわりには行政(発注者)や元請企業の認識度が低いので、今後の登録基幹技能者更新講習を受けないことを考え始めている。なので、登録基幹技能者に対して資格手当等が出せない。[カッター/10 人~29 人/新潟県]

資格証を出しても「それがどうした」的に上位会社は評価も代価もまったくない。資格証を持たない同業他社から「あんな資格なんか取っても取得経費の無駄」とまで言われている。元受けの竣工検査で有資格者施工を評価する制度(採用企業へのポイント付与)や、無資格者施工のマイナス評価などの制度化(過去にも何度も言ったが登録数が少ないと言われ不採用)。ニワトリが先か卵が先かの論じるに似るが、先の制度化がされれば無資格の現役作業員も率先して取得するようになり登録者も増える。年齢制限で高齢化する作業員の排除とは異なりベテランの正統評価に繋がり間口が少しでも広げられると思う。[カッター/10 人~29 人/香川県]

役所が関心を示さないし、制度に関しての知識がなく、その制度があること自体を知らないなので全く評価されていない。[カッ

ター／10人～29人／宮崎県]

優良職長制度にて評価し、手当を支給してくれる元請企業はありますが、登録基幹技能者の資格が優良職長の要件にはなっていません。登録基幹技能者を有しているからと受注・契約・単価等有利になったことはありません。登録基幹技能者を必要としている作業所もありません。[機械土工／30人～99人／東京都]

全体的に、登録基幹技能者制度への認識がまだ低いと感じます。[基礎／100人～299人／大阪府]

メリットは元請ゼネコンのみで、下請けになんの評価もないしメリットもない。1級も元請からの評価もない本当に必要なのかわからない。[型枠大工／10人～29人／石川県]

元請企業に対して、認知度を高めてもらい、それなりの評価を頂きたい。[型枠大工／10人～29人／沖縄県]

大手ゼネコンの元請企業でさえ登録基幹技能者を評価している実感は、今のところ感じられない。取得を後押しする企業・取得する技能者が、制度の良さを実感できるくらいまでになってほしい。[型枠大工／30人～99人／沖縄県]

民間の地場の元請は安く請け負わす為、資格は気にしない。事業主、基幹技能者のアピールが足りない。[板金／1人～4人／長野県]

元請が知ろうとしていない。[左官／5人～9人／静岡県]

建設業法による「監理技術者」のような、専任要求やチェック体制が不十分である。また、インセンティブも与えられていない。「仕事が大変になるだけだから取得したくない。」と言った若年者の意見が聞こえてくる。[造園／30人～99人／東京都]

現場では、職長会のスーパー職長程度にしか見ない。[タイル／10人～29人／千葉県]

全ての登録基幹技能者を評価して欲しい。[塗装／10人～29人／京都府]

元請企業に評価して欲しい。[PC／30人～99人／埼玉県]

元請会社にこの制度の付加価値を認めていない。[PC／30人～99人／兵庫県]

2. 現時点ではあまり役に立っていない

制度による恩恵が多くはないため、普及率がなかなか上がらない。義務よりも、建設業界発展のため、恩恵(優遇)を受ける制度にして頂きたい。[設備／300人以上／東京都]

今のところ意味がないように思える。[内装／10人～29人／埼玉県]

取得させたが、特別な待遇を受けることが無い。[内装／10人～29人／新潟県]

専属下請け(個人事業主)には、1級技能士を取得後に基幹技能者を取得させているが、今までに元請業者から評価されたこともないし、求められたこともない。しかしキャリアアップシステムの登録者カードがゴールドになることから、今から評価されるのかな、という気持ちでいる。[内装／10人～29人／山口県]

「資格があるのか？」と元請け企業に聞かれることが増えてきた感じはしますが、メリットは今のところない。[圧送／10人～29人／秋田県]

技能者の高い能力を証明する手段の一つではあるが、必ずしも万能ではなく、絶対的な必要なものという社内での位置づけまでには至っていない。上記問いにあるように、元請からの評価基準となるのが出発点だが、必ずしも毎回特定の現場に基幹技能者を配置することは不可能なので、資格取得要件に制限もあり、過度に求められても対応できないので、現状維持で構わない。[圧送／30人～99人／福島県]

期待外れ。正直者が馬鹿を見る状況。但し、会社方針として資格取得を奨励している。2019.11 現在、役職含め現場職員10/11人で、90%の取得率で有る。[圧送／10人～29人／島根県]

元請けのマイスター制度等で認定を受けると手当が出ることがあるが、現状、基幹技能士のメリットがない。[タイル／10人～29人／宮城県]

地方都市においての活用がない。[鉄筋／30人～99人／北海道]

元請会社は、入札の時、有利になるが、当社には何のメリットもない。[鉄筋／10人～29人／富山県]

施工に対する権限を強くしてほしい。[鉄筋／10人～29人／富山県]

特に役に立っていないのに、更新が必要で経費の負担になる。[鉄筋／10人～29人／静岡県]

登録基幹技能者に対する優位性は国交省直轄事業にはあるが、手当等の優遇措置は存在していない。元請けの入札優位性が上がるだけである。[鉄筋／10人～29人／愛媛県]

公共工事の受注につながる様であれば有り難いが、経審の点数が上がっても受注につながらない。[防水／1人～4人／宮城県]

資格を持っていても変わらない。[防水／5人～9人／岐阜県]

官公庁工事、民間工事にも全く反映していない。[塗装／10人～29人／秋田県]

無駄。[塗装／10人～29人／山梨県]

現在7年目を迎えると思いますが、県工事の総合評価にて加点があるぐらいで、実際活用されていません。ゼネコン等の国交省の工事などは1年後の作業について登録をしなければならず、実際困っています。複数人登録すればいい！と言われますが、会社の中核な人材なので都度大きな工事を受け持つと、会社からすれば不具合が生じることがあり、もっと現実な所での力量を発揮できる機会が欲しいものです。[塗装／10人～29人／島根県]

登録基幹技能者を使うと元請の評価は上がるようだが、自社には何のメリットもないのが納得できない。[Cutter / 10人～29人／高知県]

登録基幹技能者を取得していても受注に反映されていませ

ん。[基礎／10人～29人／大阪府]

実際の工事現場において求められることはほぼないと思われる。[型枠大工／10人～29人／秋田県]

制度は良いことだと思いますが、実際の処遇改善に結びついていない。真面目にとった人が不利益を被っている。[型枠大工／30人～99人／神奈川県]

取得をし更新を行っているだけで、元請からの提出を求められたことは近年では記憶にありませんので、不要な制度と感じています。[型枠大工／10人～29人／長野県]

今現在は、全く必要とされていない。[型枠大工／30人～99人／島根県]

元請は、安い事業所に発注する事が多い。よって、有資格者の給料を得る、受注単価では発注してもらえない。[板金／1人～4人／長野県]

民間工事に必要性がなく、ただ“しるし”に終わりそうです。[左官／10人～29人／三重県]

見積りに関係なく、安ければ受注できる。[左官／10人～29人／福井県]

現状においては、できるゼネコンだけの制度となっておりかかなものかと思う。業界全体の制度とするための継続的な推進や補足が必要です。[左官／10人～29人／兵庫県]

北海道において、登録基幹技能者制度の恩恵を受けている方がいるようには見えません。[塗装／1人～4人／北海道]

有資格者だからという理由での優遇はまったくありません。安くできるなら無資格の方が良いとの顧客もみられます。[塗装／10人～29人／新潟県]

存在意味なし[塗装／10人～29人／兵庫県]

大手建設会社では優遇されているようだが、地方では登録基幹技能者制度は必要なのか？と思うほど機能していない。[塗装／10人～29人／長崎県]

特に評価する理由がない。[PC／30人～99人／岐阜県]

3. メリットを得られるしくみを

制度の普及(賃金評価)[基礎／30人～99人／北海道]

手当支給が早期に広まることを希望します。[内装／30人～99人／愛知県]

手当の拡大[圧送／10人～29人／静岡県]

取得技能者の優遇[鉄筋／30人～99人／埼玉県]

・請負契約条件に登録基幹技能者配置要件が無い。・登録基幹技能者に対する、公共工事設計労務単価基準を設定してもらいたい。[鉄筋／10人～29人／神奈川県]

なかなか職長が同じ作業所に定着しての作業がなくマイスターの優良職長手当がもらえないので、手当をあげてほしい。[鉄筋／10人～29人／福井県]

発注者からも優遇処置を実施してほしい。特に賃金面。直接、

基幹技能者に渡る仕組み。[防水／100人～299人／東京都]

元請企業が直接技能者に支払える制度が必要。新築工事は、スポット業者は対象になっていない。[防水／10人～29人／兵庫県]

契約金額以外に配置した登録基幹技能者の人数分の評価を別に支給する制度が必要と考える。[塗装／30人～99人／島根県]

元請企業から取得者を増やすように言われているので、我々も職長に順番に取らせるようにしている。実際に手当等もう少し出してもらいたい。[機械土工／10人～29人／東京都]

登録基幹技能者の能力評価が工事受注に反映していないので、公共工事・民間工事ともに考慮していただきたい。(制度化して欲しい)[型枠大工／100人～299人／千葉県]

会社では月給で能力を見越して給与を決めています。元請企業が登録基幹技能者に対して労務単価とは別途手当を出して頂けるように統一して頂けると、下請会社でも対応していきやすいと思います。[型枠大工／30人～99人／東京都]

基幹技能者の社会的地位の向上と収入アップの為の手当支給をしてほしい。[型枠大工／30人～99人／埼玉県]

政府(国)からの取得者に対する補助金支給制度[型枠大工／30人～99人／大阪府]

もっと元請企業が登録基幹技能者制度を理解して手当等を支給してほしい。[型枠大工／30人～99人／熊本県]

もっと待遇を良くしてほしい。[左官／30人～99人／宮城県]

現場に配置した場合に、スーパー職長としての評価を金額面でも評価していただき、本人に直接支給していただきたい。[塗装／10人～29人／福岡県]

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

設計図書に登録機関技能者の配置義務等を明記し、普及展開を図っていただきたい。[圧接／100人～299人／福岡県]

更なる普及[基礎／30人～99人／和歌山県]

元請企業に手当の支給を関係省庁より、強くPRしていただきたい。[内装／10人～29人／広島県]

建設業界で統一した支給制度[鉄筋／30人～99人／東京都]

専門工事を行う上での登録基幹技能者の配置を必須資格要件として欲しい。特に公官庁工事においてそういった取り組みを積極的に行って欲しい。今まで元請に対し資格を持っていることが評価されなかったのは、役所工事の発注者が専門工事業者の登録基幹技能者の配置を求めてこなかったからだと思います。長野県発注の総合評価落札方式入札においては、2020年4月より1次下請業者が登録基幹技能者の資格を保有している場合、元請企業に0.5ポイント加算される動きがあります。そういった動きを加速して頂き、安価な労働力だけが下請専門工事業者の選定基準とならない仕組みづくりを求めて行きたいです。[鉄筋／10人～29人／長野県]

公共工事は特に活用するべき。[鉄筋/30人～99人/新潟県]

発注官庁物件で、特記に登録基幹技能者の常駐義務などの活用策を至急実施するべし。[防水/30人～99人/北海道]

登録機関技能者資格についての認識度アップ、評点のアップなど制度のアピールを勧めてほしいです。[Cutter / 30人～99人/北海道]

登録基幹技能者制度の普及がまだ遅れている。またダイヤモンド工事においては、資格制度すら通用されていない。[Cutter / 5人～9人/島根県]

国の仕事だけでなく地方の公共事業にもその制度を有効にしてもらわないと取得する意味が無くなる。[型枠大工/30人～99人/北海道]

5. 受験等に対する要望

上級職長の登録制度で何人か元請に承認をもらい手当て上乗せをしているが、CCUSのゴールドカード(基幹技能士)を上級職長に適用していただければ、職人の処遇改善や基幹技能士を取得するものが増えると思う。[内装/30人～99人/岩手県]

資格条件が厳しいので、長く仕事をやってきたのに、資格を持ってなくても現場の評判はとっても良いのだが、いざと言うときに、資格がない為と損をすることがある。[内装/5人～9人/愛知県]

一級技能士や1級施工管理技士は実務経験年数が受講資格になっているので、実務経験証明書の提出は不要だと思う。[内装/10人～29人/大阪府]

全国平等に試験、講習を受けられるようにしてほしい。受講回数も少ないと思います。[内装/10人～29人/山口県]

資格取得の条件が高いと感じる。毎年、各県での試験会場開催してほしい。[内装/100人～299人/熊本県]

講習会が少ないと思う。[塗装/10人～29人/福岡県]

登録に時間が掛かる。[機械土工/30人～99人/栃木県]

登録出来る機関が少ない為、申請できるまでに時間がかかる。[基礎/30人～99人/千葉県]

札幌での更新は非常に負担が大きいため、地方ごとに短縮更新などで更新年度をある程度そろえることが出来れば地元講習の開催が出来ます。そうなればもっと受験者が増えるでしょう。[型枠大工/30人～99人/北海道]

鹿島建設では今後マイスター取得の為には、登録基幹技能者の資格が必要になることに加えて、現在マイスターの職長も期限付きで登録基幹技能者の資格を取得しないとマイスターを取消するとの通達があったが、各業種によって取りにくかった

り、浸透していなかったりもあると思うので、そこを理解してもらいたい。例えば、型枠大工であれば、日本全国の型枠大工職人(推定)に対して実際の登録基幹技能者が何%存在していて、他職と比べていかほどのものかを数値化したものがあると良いと思う。[型枠大工/30人～99人/東京都]

登録該当者が出れば、取得させたい。[造園/30人～99人/福岡県]

登録PC基幹技能士の研修場所は静岡県のみで、費用が高くなるので必要最小限にとどめている。九州にも研修場所が出来ればありがたい。[PC/30人～99人/長崎県]

6. その他

キャリアアップシステムで基幹技能士保有者は、最初からゴールドとなりますが、技術的にはシルバーでも十分と元請は思っているように感じる。労務費がゴールドの人が高くなるのであれば、シルバーで十分と考える元請もでてくると思う。技術を売っているので考えすぎかもしれないが、キャリアアップシステムが足枷にならないかと思う。[内装/30人～99人/埼玉県]

登録基幹技能士がたまたま全員役員であるため、手当を支給していない。[内装/5人～9人/愛媛県]

キャリアアップシステムが普及すれば、魅力はある。[内装/1人～4人/宮崎県]

労働者の適正な賃金の評価の為、これからもさらに必要となる資格だと思いますので、取得者を増やしていきたいと思います。[内装/10人～29人/沖縄県]

元請企業が入札時に登録基幹技能者を使う事を条件に応募している事は良しとしている。[圧送/10人～29人/静岡県]

登録基幹技能者は今年取得したので、未だ評価・支給を頂いた事はありません。ただし、支給要件に最低労働日数がある場合は大型現場で無ければ評価されないのではと思っています。弊社としては個々の仕事へのモチベーションの一環として捉えています。従事した労働日数制限の廃止や統一された支給要件があれば良いかと思っています。[タイル/10人～29人/愛知県]

制度自体は良いと思うが、それに見合った能力が登録基幹技能者にあるかは疑問。[型枠大工/30人～99人/福島県]

キャリアアップで見える化が進めば、処遇改善を検討しないといけないと思う。[型枠大工/30人～99人/宮崎県]

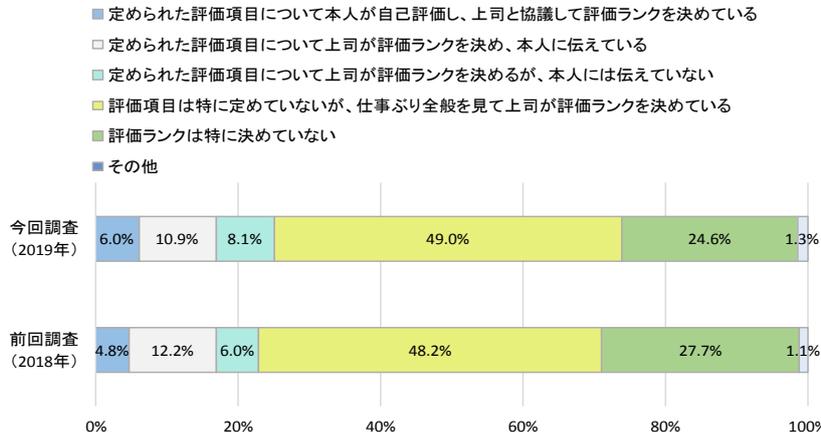
元請けから下請けへの登録機関技能者への手当の明示と支払 [PC/5人～9人/滋賀県]

良い制度ですので、引き続きご指導願います。[PC/30人～99人/広島県]

● 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)

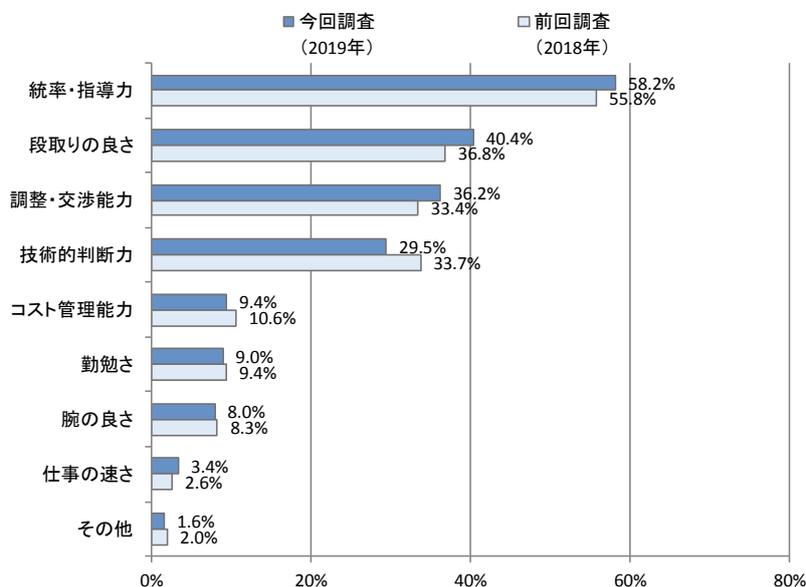
職長の評価方法については、全体で「評価項目を定めず、仕事ぶりを見て上司が評価ランクを決める」が49.0%と最も多く、次いで「評価ランクは特に決めていない」が24.6%となっている。全体的傾向は前回調査と変わりはなく、能力評価の客観的方法は普及していない状況がうかがわれる。



		合計	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
全体		678	41	74	55	332	167	9
		100.0%	6.0%	10.9%	8.1%	49.0%	24.6%	1.3%
公・民の割合	公共工事が主体	144	6	14	15	68	38	3
		100.0%	4.2%	9.7%	10.4%	47.2%	26.4%	2.1%
	民間工事が主体	423	31	49	33	207	98	5
	100.0%	7.3%	11.6%	7.8%	48.9%	23.2%	1.2%	
	公共・民間が半々	111	4	11	7	57	31	1
	100.0%	3.6%	9.9%	6.3%	51.4%	27.9%	0.9%	
請負階層	元請	66	3	2	4	34	22	1
		100.0%	4.5%	3.0%	6.1%	51.5%	33.3%	1.5%
	1次下請	549	30	69	47	268	127	8
		100.0%	5.5%	12.6%	8.6%	48.8%	23.1%	1.5%
	2次下請	58	6	3	4	28	17	0
	100.0%	10.3%	5.2%	6.9%	48.3%	29.3%	0.0%	
	3次以下の下請	5	2	0	0	2	1	0
	100.0%	40.0%	0.0%	0.0%	40.0%	20.0%	0.0%	
従業員数	1人~4人	21	1	1	0	7	12	0
		100.0%	4.8%	4.8%	0.0%	33.3%	57.1%	0.0%
	5人~9人	106	8	10	6	46	35	1
		100.0%	7.5%	9.4%	5.7%	43.4%	33.0%	0.9%
	10人~29人	308	10	27	13	172	81	5
		100.0%	3.2%	8.8%	4.2%	55.8%	26.3%	1.6%
	30人~99人	194	15	24	26	95	31	3
	100.0%	7.7%	12.4%	13.4%	49.0%	16.0%	1.5%	
	100人~299人	44	5	10	9	12	8	0
	100.0%	11.4%	22.7%	20.5%	27.3%	18.2%	0.0%	
	300人~	5	2	2	1	0	0	0
	100.0%	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	53	4	4	8	27	10	0
		100.0%	7.5%	7.5%	15.1%	50.9%	18.9%	0.0%
	大工工事業	51	5	4	2	33	7	0
		100.0%	9.8%	7.8%	3.9%	64.7%	13.7%	0.0%
	とび・土工工事業	150	4	22	21	62	39	2
		100.0%	2.7%	14.7%	14.0%	41.3%	26.0%	1.3%
	タイル・れんが・ブロック工事業	36	0	3	1	19	12	1
		100.0%	0.0%	8.3%	2.8%	52.8%	33.3%	2.8%
	鉄筋工事業	103	2	11	2	65	21	2
		100.0%	1.9%	10.7%	1.9%	63.1%	20.4%	1.9%
塗装工事業	59	4	4	6	32	12	1	
	100.0%	6.8%	6.8%	10.2%	54.2%	20.3%	1.7%	
防水工事業	28	3	1	3	10	10	1	
	100.0%	10.7%	3.6%	10.7%	35.7%	35.7%	3.6%	
内装仕上工事業	92	10	14	4	36	28	0	
	100.0%	10.9%	15.2%	4.3%	39.1%	30.4%	0.0%	
造園工事業	32	0	2	2	11	16	1	
	100.0%	0.0%	6.3%	6.3%	34.4%	50.0%	3.1%	

Q5-2_職長評価時重視する項目(MA)

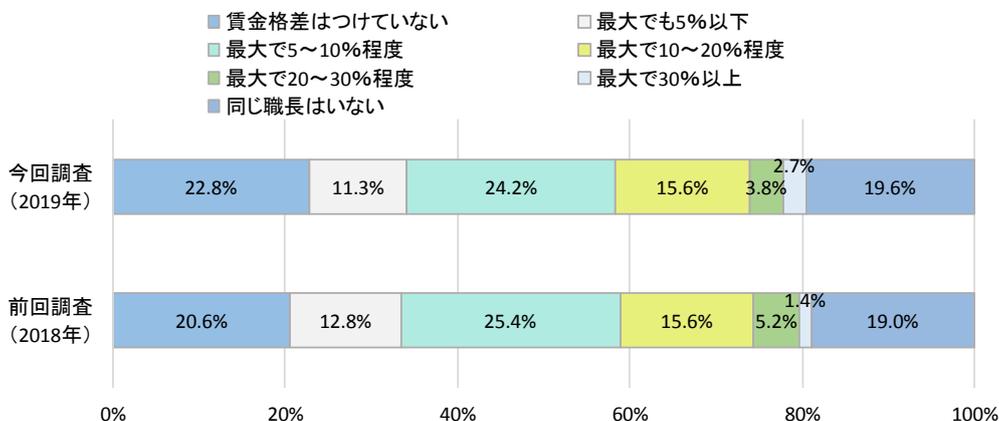
職長を評価する際に重視する項目については、全体で「統率・指導力」が58.2%で最も多く、「段取りの良さ」40.4%、「調整・交渉能力」36.2%、「技術的判断力」29.5%と続く。「段取りの良さ」は特に従業員数の少ない企業ほど重視されており、「1人～4人」規模では第一位となっている。



		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		679	395	246	64	61	54	200	274	23	11
		100.0%	58.2%	36.2%	9.4%	9.0%	8.0%	29.5%	40.4%	3.4%	1.6%
公・民の割合	公共工事が主体	145	87	38	13	16	13	49	62	5	3
		100.0%	60.0%	26.2%	9.0%	11.0%	9.0%	33.8%	42.8%	3.4%	2.1%
	民間工事が主体	423	249	170	39	34	37	116	163	13	8
	100.0%	58.9%	40.2%	9.2%	8.0%	8.7%	27.4%	38.5%	3.1%	1.9%	
	公共・民間が半々	111	59	38	12	11	4	35	49	5	0
	100.0%	53.2%	34.2%	10.8%	9.9%	3.6%	31.5%	44.1%	4.5%	0.0%	
請負階層	元請	66	32	20	7	11	5	23	24	4	2
		100.0%	48.5%	30.3%	10.6%	16.7%	7.6%	34.8%	36.4%	6.1%	3.0%
	1次下請	550	333	202	50	45	48	152	225	18	7
		100.0%	60.5%	36.7%	9.1%	8.2%	8.7%	27.6%	40.9%	3.3%	1.3%
	2次下請	58	28	21	7	5	1	24	23	1	2
	100.0%	48.3%	36.2%	12.1%	8.6%	1.7%	41.4%	39.7%	1.7%	3.4%	
	3次以下の下請	5	2	3	0	0	0	1	2	0	0
	100.0%	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	
従業員数	1人～4人	21	6	6	1	5	1	8	11	2	0
		100.0%	28.6%	28.6%	4.8%	23.8%	4.8%	38.1%	52.4%	9.5%	0.0%
	5人～9人	106	55	50	5	8	8	31	40	2	5
		100.0%	51.9%	47.2%	4.7%	7.5%	7.5%	29.2%	37.7%	1.9%	4.7%
	10人～29人	308	168	115	17	28	33	98	140	9	4
		100.0%	54.5%	37.3%	5.5%	9.1%	10.7%	31.8%	45.5%	2.9%	1.3%
30人～99人	195	130	57	32	18	9	51	72	10	1	
	100.0%	66.7%	29.2%	16.4%	9.2%	4.6%	26.2%	36.9%	5.1%	0.5%	
100人～299人	44	32	17	8	2	3	12	10	0	0	
	100.0%	72.7%	38.6%	18.2%	4.5%	6.8%	27.3%	22.7%	0.0%	0.0%	
300人～	5	4	1	1	0	0	0	0	1	1	
	100.0%	80.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54	37	16	3	8	4	17	23	2	0
		100.0%	68.5%	29.6%	5.6%	14.8%	7.4%	31.5%	42.6%	3.7%	0.0%
	大工工事業	51	29	21	4	5	2	14	27	0	0
		100.0%	56.9%	41.2%	7.8%	9.8%	3.9%	27.5%	52.9%	0.0%	0.0%
	とび・土工工事業	150	93	39	19	10	13	48	52	12	2
		100.0%	62.0%	26.0%	12.7%	6.7%	8.7%	32.0%	34.7%	8.0%	1.3%
	タイル・れんが・ブロック工事業	36	17	17	0	2	6	10	18	0	2
		100.0%	47.2%	47.2%	0.0%	5.6%	16.7%	27.8%	50.0%	0.0%	5.6%
	鉄筋工事業	103	63	28	18	11	7	26	46	2	0
		100.0%	61.2%	27.2%	17.5%	10.7%	6.8%	25.2%	44.7%	1.9%	0.0%
塗装工事業	59	25	31	6	6	9	18	20	2	0	
	100.0%	42.4%	52.5%	10.2%	10.2%	15.3%	30.5%	33.9%	3.4%	0.0%	
防水工事業	28	21	8	1	4	3	9	8	1	0	
	100.0%	75.0%	28.6%	3.6%	14.3%	10.7%	32.1%	28.6%	3.6%	0.0%	
内装仕上工事業	92	50	52	1	7	3	21	42	2	2	
	100.0%	54.3%	56.5%	1.1%	7.6%	3.3%	22.8%	45.7%	2.2%	2.2%	
造園工事業	32	16	11	6	2	0	9	12	1	3	
	100.0%	50.0%	34.4%	18.8%	6.3%	0.0%	28.1%	37.5%	3.1%	9.4%	

Q5-3_能力評価による賃金格差(S A)

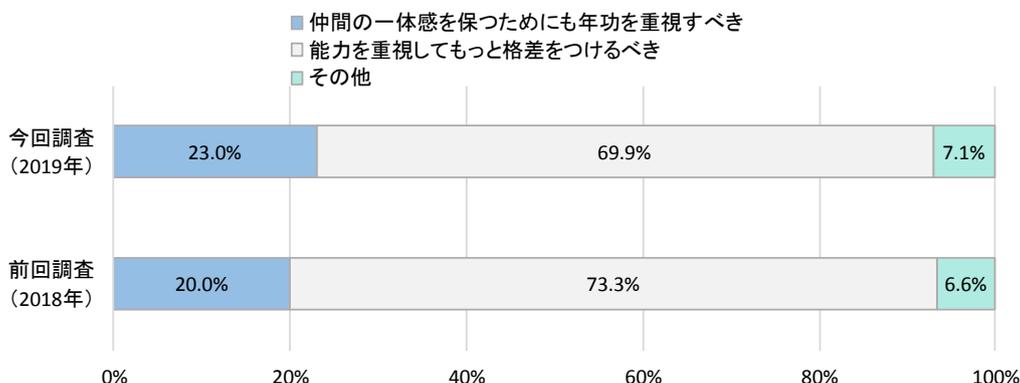
能力評価による賃金格差については、結果にばらつきが見られる。「最大で5～10%程度」が24.2%と最も多いが、「賃金格差はつけていない」が22.8%、「同じ職長はいない」が19.6%、「最大で10～20%程度」の15.6%と続いている。前回調査結果でもばらつきがあり、全体的な傾向に変わりはない。



		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		679 100.0%	155 22.8%	77 11.3%	164 24.2%	106 15.6%	26 3.8%	18 2.7%	133 19.6%
公・民の割合	公共工事が主体	145 100.0%	33 22.8%	16 11.0%	28 19.3%	21 14.5%	7 4.8%	6 4.1%	34 23.4%
	民間工事が主体	423 100.0%	94 22.2%	49 11.6%	114 27.0%	66 15.6%	13 3.1%	11 2.6%	76 18.0%
	公共・民間が半々	111 100.0%	28 25.2%	12 10.8%	22 19.8%	19 17.1%	6 5.4%	1 0.9%	23 20.7%
請負階層	元請	66 100.0%	11 16.7%	4 6.1%	13 19.7%	8 12.1%	6 9.1%	1 1.5%	23 34.8%
	1次下請	550 100.0%	132 24.0%	64 11.6%	137 24.9%	89 16.2%	16 2.9%	16 2.9%	96 17.5%
	2次下請	58 100.0%	11 19.0%	8 13.8%	13 22.4%	8 13.8%	4 6.9%	1 1.7%	13 22.4%
	3次以下の下請	5 100.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%
従業員数	1人～4人	21 100.0%	7 33.3%	1 4.8%	4 19.0%	3 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	6 28.6%
	5人～9人	106 100.0%	23 21.7%	13 12.3%	19 17.9%	14 13.2%	1 0.9%	1 0.9%	35 33.0%
	10人～29人	308 100.0%	66 21.4%	31 10.1%	75 24.4%	44 14.3%	15 4.9%	10 3.2%	67 21.8%
	30人～99人	195 100.0%	48 24.6%	18 9.2%	50 25.6%	42 21.5%	9 4.6%	7 3.6%	21 10.8%
	100人～299人	44 100.0%	10 22.7%	13 29.5%	15 34.1%	2 4.5%	1 2.3%	0 0.0%	3 6.8%
	300人～	5 100.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	17 31.5%	9 16.7%	7 13.0%	10 18.5%	1 1.9%	2 3.7%	8 14.8%
	大工工事業	51 100.0%	4 7.8%	6 11.8%	20 39.2%	9 17.6%	2 3.9%	1 2.0%	9 17.6%
	とび・土工事業	150 100.0%	55 36.7%	20 13.3%	34 22.7%	15 10.0%	6 4.0%	4 2.7%	16 10.7%
	タイル・れんが・ブロック工事業	36 100.0%	11 30.6%	3 8.3%	8 22.2%	8 22.2%	0 0.0%	2 5.6%	4 11.1%
	鉄筋工事業	103 100.0%	13 12.6%	10 9.7%	27 26.2%	23 22.3%	6 5.8%	3 2.9%	21 20.4%
	塗装工事業	59 100.0%	5 8.5%	9 15.3%	18 30.5%	5 8.5%	2 3.4%	0 0.0%	20 33.9%
	防水工事業	28 100.0%	7 25.0%	4 14.3%	4 14.3%	5 17.9%	0 0.0%	1 3.6%	7 25.0%
	内装仕上工事業	92 100.0%	21 22.8%	4 4.3%	24 26.1%	18 19.6%	3 3.3%	3 3.3%	19 20.7%
	造園工事業	32 100.0%	4 12.5%	1 3.1%	5 15.6%	3 9.4%	3 9.4%	1 3.1%	15 46.9%

Q5-4_職長の処遇の今後のあり方(S A)

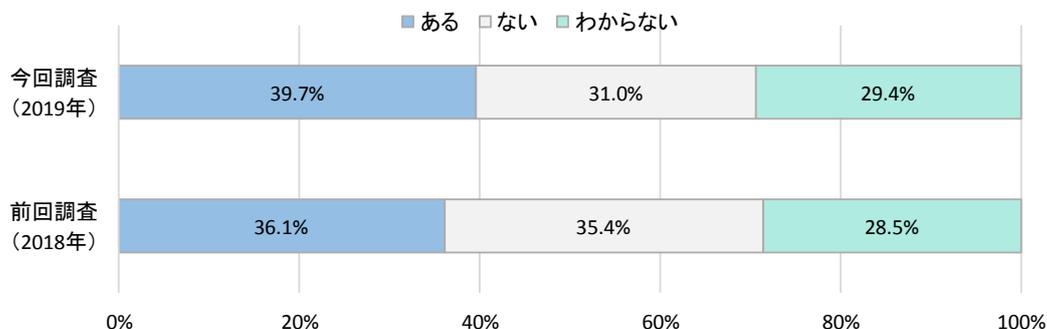
職長の処遇の今後のあり方については、「能力を重視してもっと格差をつけるべき」が約7割(69.9%)を占め、「仲間の一体感を保つためにも年功を重視すべき」の23.0%を大きく上回っている。この傾向は前回調査と変わりはなく、現場管理や後進の指導などにおいて一定の経験を積んだ職長の役割を処遇に反映させるべきとする意見が多いことがうかがわれる。



		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		678 100.0%	156 23.0%	474 69.9%	48 7.1%
公・民の割合	公共工事が主体	145 100.0%	32 22.1%	104 71.7%	9 6.2%
	民間工事が主体	422 100.0%	95 22.5%	293 69.4%	34 8.1%
	公共・民間が半々	111 100.0%	29 26.1%	77 69.4%	5 4.5%
請負階層	元請	66 100.0%	15 22.7%	48 72.7%	3 4.5%
	1次下請	549 100.0%	130 23.7%	379 69.0%	40 7.3%
	2次下請	58 100.0%	10 17.2%	44 75.9%	4 6.9%
	3次以下の下請	5 100.0%	1 20.0%	3 60.0%	1 20.0%
従業員数	1人~4人	21 100.0%	7 33.3%	13 61.9%	1 4.8%
	5人~9人	106 100.0%	26 24.5%	72 67.9%	8 7.5%
	10人~29人	308 100.0%	67 21.8%	218 70.8%	23 7.5%
	30人~99人	194 100.0%	45 23.2%	135 69.6%	14 7.2%
	100人~299人	44 100.0%	9 20.5%	34 77.3%	1 2.3%
	300人~	5 100.0%	2 40.0%	2 40.0%	1 20.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	16 29.6%	36 66.7%	2 3.7%
	大工工事業	51 100.0%	7 13.7%	43 84.3%	1 2.0%
	とび・土工工事業	149 100.0%	50 33.6%	91 61.1%	8 5.4%
	タイル・れんが・ブロック工事業	36 100.0%	7 19.4%	25 69.4%	4 11.1%
	鉄筋工事業	103 100.0%	15 14.6%	83 80.6%	5 4.9%
	塗装工事業	59 100.0%	15 25.4%	37 62.7%	7 11.9%
	防水工事業	28 100.0%	6 21.4%	20 71.4%	2 7.1%
	内装仕上工事業	92 100.0%	21 22.8%	64 69.6%	7 7.6%
	造園工事業	32 100.0%	7 21.9%	22 68.8%	3 9.4%

Q5-5_元請企業による職長評価制度(S A)

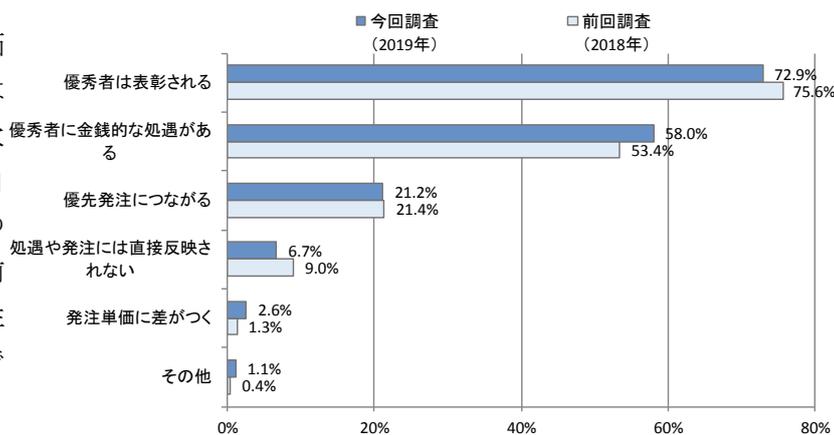
元請企業による職長の評価制度の有無については、「ある」が39.7%と最も多いが、「ない」が31.0%、「わからない」も29.4%と回答が分かれた。前回調査も同様の傾向にあり、制度の存在が確固たるものではない様子が見られる。



		合計	ある	ない	わからない
全体		678 100.0%	269 39.7%	210 31.0%	199 29.4%
公民の割合	公共工事が主体	145 100.0%	45 31.0%	44 30.3%	56 38.6%
	民間工事が主体	422 100.0%	187 44.3%	127 30.1%	108 25.6%
	公共・民間が半々	111 100.0%	37 33.3%	39 35.1%	35 31.5%
請負階層	元請	66 100.0%	15 22.7%	16 24.2%	35 53.0%
	1次下請	549 100.0%	243 44.3%	166 30.2%	140 25.5%
	2次下請	58 100.0%	11 19.0%	25 43.1%	22 37.9%
	3次以下の下請	5 100.0%	0 0.0%	3 60.0%	2 40.0%
従業員数	1人～4人	21 100.0%	5 23.8%	9 42.9%	7 33.3%
	5人～9人	106 100.0%	29 27.4%	42 39.6%	35 33.0%
	10人～29人	308 100.0%	108 35.1%	103 33.4%	97 31.5%
	30人～99人	194 100.0%	105 54.1%	43 22.2%	46 23.7%
	100人～299人	44 100.0%	21 47.7%	11 25.0%	12 27.3%
	300人～	5 100.0%	1 20.0%	2 40.0%	2 40.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	25 46.3%	9 16.7%	20 37.0%
	大工工事業	51 100.0%	34 66.7%	14 27.5%	3 5.9%
	とび・土工工事業	149 100.0%	47 31.5%	50 33.6%	52 34.9%
	タイル・れんが・ブロック工事業	36 100.0%	17 47.2%	13 36.1%	6 16.7%
	鉄筋工事業	103 100.0%	46 44.7%	36 35.0%	21 20.4%
	塗装工事業	59 100.0%	15 25.4%	23 39.0%	21 35.6%
	防水工事業	28 100.0%	9 32.1%	8 28.6%	11 39.3%
	内装仕上工事業	92 100.0%	46 50.0%	22 23.9%	24 26.1%
	造園工事業	32 100.0%	2 6.3%	13 40.6%	17 53.1%

Q5-6_元請企業による職長評価の活用状況(MA)

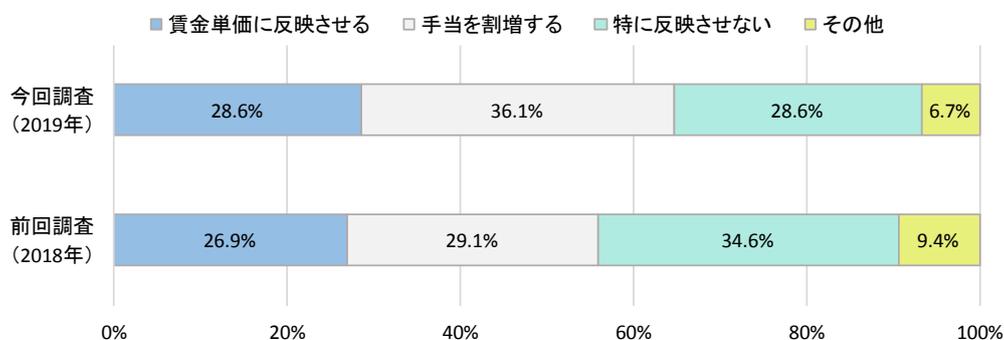
元請企業による職長に対する評価の活用については、全体で「優秀者は表彰される」が72.9%と最も多く、次いで「優秀者に金銭的な処遇がある」の58.0%、「優先発注につながる」の21.2%となっている。この結果は、前回調査でも同様の傾向にあり、各属性別に見ても大きな差異はないようである。



	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	269	156	196	57	7	18	3
公・民の割合							
公共工事が主体	45	27	33	10	3	3	0
民間工事が主体	187	109	134	34	4	14	2
公共・民間が半々	37	20	29	13	0	1	1
請負階層							
元請	15	3	11	3	0	4	0
1次下請	243	148	181	49	6	12	3
2次下請	11	5	4	5	1	2	0
3次以下の下請	0	0	0	0	0	0	0
従業員数							
1人～4人	5	1	2	2	1	0	0
5人～9人	29	13	17	10	1	4	1
10人～29人	108	61	78	20	2	11	1
30人～99人	105	67	83	21	2	3	1
100人～299人	21	13	15	3	0	0	0
300人～	1	1	1	1	1	0	0
完工高の大きい許可業種							
土木工事業	25	17	21	5	0	1	0
大工工事業	34	21	21	3	0	3	2
とび・土工工事業	47	31	34	9	2	1	0
タイル・れんが・ブロック工事業	17	11	11	3	0	3	0
鉄筋工事業	46	29	31	11	2	4	0
塗装工事業	15	7	13	2	0	1	0
防水工事業	9	4	7	1	0	0	0
内装仕上工事業	46	19	31	18	2	4	0
造園工事業	2	0	2	0	0	0	0

Q5-7_元請評価による職長処遇への影響(SA)

元請企業の評価を自社の職長の処遇に反映させているか否かについては、「手当を割増する」が36.1%と最も多く、「賃金単価に反映させる」と「特に反映させない」が28.6%と同率で続く。前回調査に比べ、賃金アップや手当の割増に反映させる割合が約9ポイント増えている。

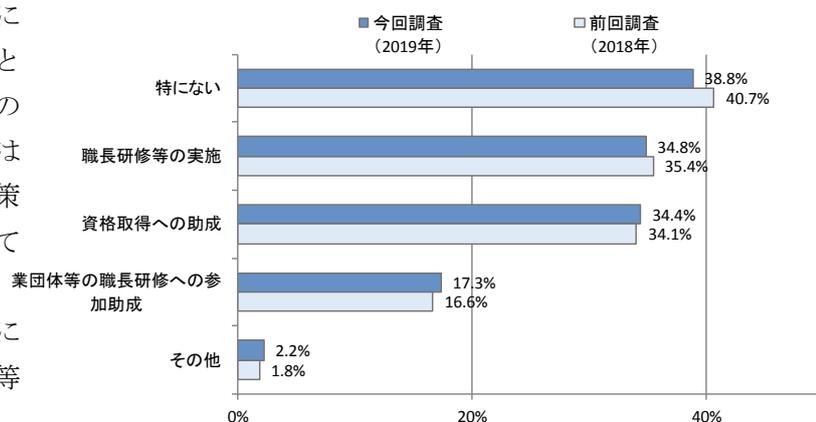


		合計	賃金単価に反映させる	手当を割増する	特に反映させない	その他
全体		269	77	97	77	18
		100.0%	28.6%	36.1%	28.6%	6.7%
公・民の割合	公共工事が主体	45	13	15	12	5
		100.0%	28.9%	33.3%	26.7%	11.1%
	民間工事が主体	187	52	63	60	12
	100.0%	27.8%	33.7%	32.1%	6.4%	
	公共・民間が半々	37	12	19	5	1
	100.0%	32.4%	51.4%	13.5%	2.7%	
請負階層	元請	15	3	4	7	1
		100.0%	20.0%	26.7%	46.7%	6.7%
	1次下請	243	72	87	68	16
		100.0%	29.6%	35.8%	28.0%	6.6%
	2次下請	11	2	6	2	1
	100.0%	18.2%	54.5%	18.2%	9.1%	
	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	5	1	2	2	0
		100.0%	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%
	5人～9人	29	6	15	7	1
		100.0%	20.7%	51.7%	24.1%	3.4%
	10人～29人	108	35	38	31	4
		100.0%	32.4%	35.2%	28.7%	3.7%
	30人～99人	105	31	37	27	10
	100.0%	29.5%	35.2%	25.7%	9.5%	
	100人～299人	21	4	5	10	2
	100.0%	19.0%	23.8%	47.6%	9.5%	
	300人～	1	0	0	0	1
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	25	4	9	8	4
		100.0%	16.0%	36.0%	32.0%	16.0%
	大工工事業	34	11	10	10	3
		100.0%	32.4%	29.4%	29.4%	8.8%
	とび・土工工事業	47	15	16	13	3
		100.0%	31.9%	34.0%	27.7%	6.4%
	タイル・れんが・ブロック工事業	17	5	9	3	0
		100.0%	29.4%	52.9%	17.6%	0.0%
	鉄筋工事業	46	17	13	13	3
		100.0%	37.0%	28.3%	28.3%	6.5%
塗装工事業	15	5	5	4	1	
	100.0%	33.3%	33.3%	26.7%	6.7%	
防水工事業	9	1	3	5	0	
	100.0%	11.1%	33.3%	55.6%	0.0%	
内装仕上工事業	46	14	20	11	1	
	100.0%	30.4%	43.5%	23.9%	2.2%	
造園工事業	2	0	1	1	0	
	100.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	

Q5-8_元請企業による職長の育成施策(MA)

元請企業による職長の育成施策の有無については、全体で「特にない」が38.8%と約4割を占めている。一方、「職長研修等の実施」は34.8%、「資格取得への助成」は34.4%であることから、なんらかの育成施策を講じている元請企業も3割程度存在している様子がわかる。

従業員別に見ると、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」が増加している。



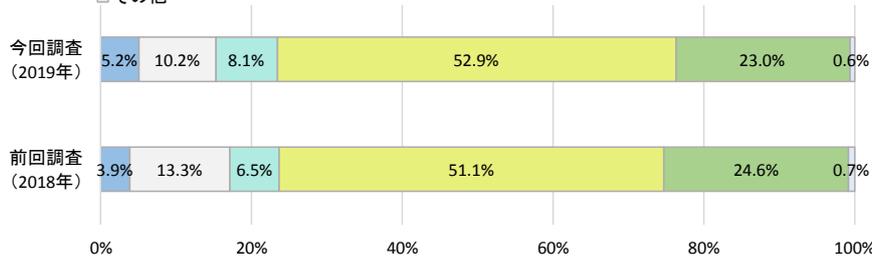
		合計	職長研修等の実施	業団体等の職長研修への参加助成	資格取得への助成	特にない	その他
全体		675 100.0%	235 34.8%	117 17.3%	232 34.4%	262 38.8%	15 2.2%
公・民の割合	公共工事が主体	145 100.0%	42 29.0%	25 17.2%	54 37.2%	55 37.9%	5 3.4%
	民間工事が主体	419 100.0%	160 38.2%	77 18.4%	145 34.6%	158 37.7%	8 1.9%
	公共・民間が半々	111 100.0%	33 29.7%	15 13.5%	33 29.7%	49 44.1%	2 1.8%
請負階層	元請	66 100.0%	13 19.7%	15 22.7%	24 36.4%	28 42.4%	1 1.5%
	1次下請	546 100.0%	207 37.9%	92 16.8%	183 33.5%	204 37.4%	13 2.4%
	2次下請	58 100.0%	15 25.9%	10 17.2%	21 36.2%	29 50.0%	1 1.7%
	3次以下の下請	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 80.0%	1 20.0%	0 0.0%
従業員数	1人~4人	21 100.0%	7 33.3%	3 14.3%	8 38.1%	10 47.6%	0 0.0%
	5人~9人	106 100.0%	23 21.7%	20 18.9%	41 38.7%	49 46.2%	1 0.9%
	10人~29人	307 100.0%	97 31.6%	46 15.0%	107 34.9%	122 39.7%	13 4.2%
	30人~99人	192 100.0%	83 43.2%	37 19.3%	63 32.8%	64 33.3%	1 0.5%
	100人~299人	44 100.0%	23 52.3%	10 22.7%	12 27.3%	14 31.8%	0 0.0%
	300人~	5 100.0%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%	3 60.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	54 100.0%	19 35.2%	9 16.7%	21 38.9%	18 33.3%	1 1.9%
	大工工事業	51 100.0%	20 39.2%	7 13.7%	20 39.2%	18 35.3%	0 0.0%
	とび・土工工事業	147 100.0%	40 27.2%	24 16.3%	41 27.9%	70 47.6%	2 1.4%
	タイル・れんが・ブロック工事業	36 100.0%	17 47.2%	7 19.4%	18 50.0%	10 27.8%	0 0.0%
	鉄筋工事業	103 100.0%	32 31.1%	15 14.6%	25 24.3%	49 47.6%	6 5.8%
	塗装工事業	59 100.0%	18 30.5%	10 16.9%	21 35.6%	23 39.0%	0 0.0%
	防水工事業	28 100.0%	10 35.7%	5 17.9%	11 39.3%	8 28.6%	2 7.1%
	内装仕上工事業	92 100.0%	39 42.4%	19 20.7%	40 43.5%	29 31.5%	1 1.1%
	造園工事業	32 100.0%	9 28.1%	7 21.9%	10 31.3%	14 43.8%	0 0.0%

● 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52.9%とトップであり、次いで「評価ランクは特に決めていない」23.0%、「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」10.2%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であり、前回調査と比べても変化は見られない。

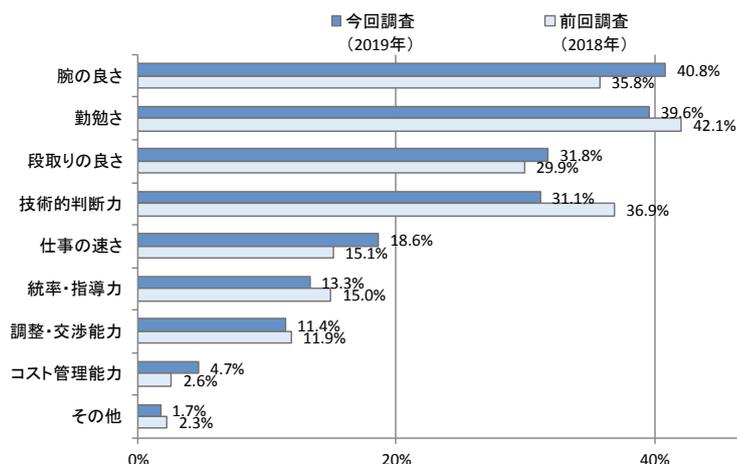
- 定められた評価項目について本人が自己評価し、上司と協議して評価ランクを決めている
- 定められた評価項目について上司が評価ランクを決め、本人に伝えている
- 定められた評価項目について上司が評価ランクを決めるが、本人には伝えていない
- 評価項目は特に決めていないが、仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている
- 評価ランクは特に決めていない
- その他



	合計	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	
全体	639 100.0%	33 5.2%	65 10.2%	52 8.1%	338 52.9%	147 23.0%	4 0.6%	
公・民の割合	公共工事が主体	126 100.0%	6 4.8%	8 6.3%	10 7.9%	73 57.9%	27 21.4%	2 1.6%
	民間工事が主体	397 100.0%	23 5.8%	46 11.6%	31 7.8%	201 50.6%	94 23.7%	2 0.5%
	公共・民間が半々	116 100.0%	4 3.4%	11 9.5%	11 9.5%	64 55.2%	26 22.4%	0 0.0%
請負階層	元請	67 100.0%	4 6.0%	6 9.0%	2 3.0%	33 49.3%	22 32.8%	0 0.0%
	1次下請	518 100.0%	25 4.8%	56 10.8%	47 9.1%	277 53.5%	109 21.0%	4 0.8%
	2次下請	48 100.0%	3 6.3%	3 6.3%	2 4.2%	27 56.3%	13 27.1%	0 0.0%
	3次以下の下請	6 100.0%	1 16.7%	0 0.0%	1 16.7%	1 16.7%	3 50.0%	0 0.0%
従業員数	1人~4人	21 100.0%	2 9.5%	1 4.8%	0 0.0%	4 19.0%	13 61.9%	1 4.8%
	5人~9人	97 100.0%	3 3.1%	10 10.3%	5 5.2%	54 55.7%	25 25.8%	0 0.0%
	10人~29人	286 100.0%	11 3.8%	20 7.0%	18 6.3%	160 55.9%	75 26.2%	2 0.7%
	30人~99人	194 100.0%	12 6.2%	24 12.4%	26 13.4%	104 53.6%	27 13.9%	1 0.5%
	100人~299人	35 100.0%	5 14.3%	7 20.0%	3 8.6%	13 37.1%	7 20.0%	0 0.0%
	300人~	6 100.0%	0 0.0%	3 50.0%	0 0.0%	3 50.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51 100.0%	3 5.9%	3 5.9%	7 13.7%	26 51.0%	12 23.5%	0 0.0%
	大工工事業	52 100.0%	4 7.7%	3 5.8%	4 7.7%	35 67.3%	6 11.5%	0 0.0%
	とび・土工工事業	139 100.0%	2 1.4%	14 10.1%	12 8.6%	82 59.0%	28 20.1%	1 0.7%
	タイル・れんが・ブロック工事業	35 100.0%	1 2.9%	1 2.9%	2 5.7%	16 45.7%	15 42.9%	0 0.0%
	鉄筋工事業	101 100.0%	2 2.0%	12 11.9%	5 5.0%	61 60.4%	19 18.8%	2 2.0%
	塗装工事業	51 100.0%	3 5.9%	6 11.8%	4 7.8%	28 54.9%	10 19.6%	0 0.0%
	防水工事業	23 100.0%	1 4.3%	0 0.0%	3 13.0%	11 47.8%	8 34.8%	0 0.0%
	内装仕上工事業	89 100.0%	10 11.2%	16 18.0%	7 7.9%	32 36.0%	24 27.0%	0 0.0%
	造園工事業	35 100.0%	1 2.9%	4 11.4%	1 2.9%	14 40.0%	14 40.0%	1 2.9%

Q6-2_技能労働者の評価時、重視する項目(MA)

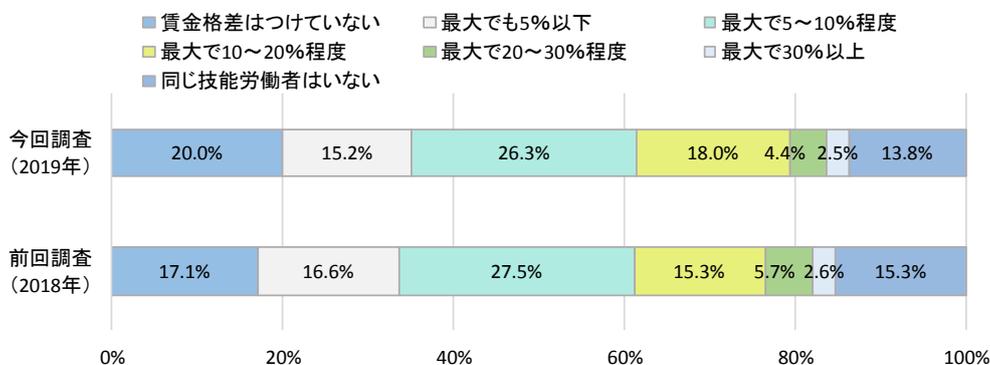
技能労働者を評価する際に重視する項目については、全体で「腕の良さ」が40.8%と最も多く、次いで「勤勉さ」が39.6%、「段取りの良さ」が31.8%、「技術的判断力」が31.1%と上位を占めている。この傾向は属性別に見ても大きな差異はなく、前回調査でもほぼ同様の結果である。優秀な技能労働者と評価されるには、この4項目を備えている必要があることがうかがわれる。



	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	639	85	73	30	253	261	199	203	119	11
公・民の割合										
公共工事が主体	126	18	8	6	55	46	40	47	19	3
民間工事が主体	397	57	52	19	158	166	122	117	72	6
公共・民間が半々	116	10	13	5	40	49	37	39	28	2
請負階層										
元請	67	8	12	10	21	18	25	25	9	1
1次下請	518	65	51	15	216	228	155	161	103	8
2次下請	48	9	8	5	15	14	16	17	7	2
3次以下の下請	6	3	2	0	1	1	3	0	0	0
従業員数										
1人~4人	21	2	2	0	9	7	9	6	3	1
5人~9人	97	9	18	4	37	38	35	34	11	1
10人~29人	286	37	31	10	116	123	90	84	56	5
30人~99人	194	33	15	11	81	77	50	65	44	2
100人~299人	35	3	7	4	9	13	14	12	4	1
300人~	6	1	0	1	1	3	1	2	1	1
完工高の大きい許可業種										
土木工事業	51	9	4	3	21	22	19	13	8	1
大工工事業	52	4	3	2	28	26	16	11	13	0
とび・土工工事業	139	19	12	1	45	69	41	45	33	4
タイル・れんが・ブロック工事業	35	2	3	1	11	17	16	11	8	0
鉄筋工事業	101	14	7	5	50	28	26	38	23	0
塗装工事業	51	4	8	3	27	20	17	15	2	1
防水工事業	23	0	1	1	13	13	10	6	2	0
内装仕上工事業	89	21	19	3	26	31	25	29	15	3
造園工事業	35	1	7	5	13	11	9	16	4	2

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26.3%と最も多く、「賃金格差はつけていない」20.0%、「最大で10～20%」18.0%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		640	128	97	168	115	28	16	88
		100.0%	20.0%	15.2%	26.3%	18.0%	4.4%	2.5%	13.8%
公・民の割合	公共工事が主体	126	25	20	27	20	6	6	22
		100.0%	19.8%	15.9%	21.4%	15.9%	4.8%	4.8%	17.5%
	民間工事が主体	398	80	63	112	72	13	7	51
	100.0%	20.1%	15.8%	28.1%	18.1%	3.3%	1.8%	12.8%	
	公共・民間が半々	116	23	14	29	23	9	3	15
	100.0%	19.8%	12.1%	25.0%	19.8%	7.8%	2.6%	12.9%	
請負階層	元請	67	6	9	20	11	5	0	16
		100.0%	9.0%	13.4%	29.9%	16.4%	7.5%	0.0%	23.9%
	1次下請	519	112	81	138	94	18	15	61
		100.0%	21.6%	15.6%	26.6%	18.1%	3.5%	2.9%	11.8%
	2次下請	48	8	7	9	9	5	1	9
	100.0%	16.7%	14.6%	18.8%	18.8%	10.4%	2.1%	18.8%	
	3次以下の下請	6	2	0	1	1	0	0	2
	100.0%	33.3%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	
従業員数	1人～4人	21	5	1	5	2	0	0	8
		100.0%	23.8%	4.8%	23.8%	9.5%	0.0%	0.0%	38.1%
	5人～9人	97	15	17	28	11	2	2	22
		100.0%	15.5%	17.5%	28.9%	11.3%	2.1%	2.1%	22.7%
	10人～29人	286	56	33	69	61	15	7	45
		100.0%	19.6%	11.5%	24.1%	21.3%	5.2%	2.4%	15.7%
30人～99人	195	42	31	56	36	11	7	12	
	100.0%	21.5%	15.9%	28.7%	18.5%	5.6%	3.6%	6.2%	
100人～299人	35	8	14	8	4	0	0	1	
	100.0%	22.9%	40.0%	22.9%	11.4%	0.0%	0.0%	2.9%	
300人～	6	2	1	2	1	0	0	0	
	100.0%	33.3%	16.7%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51	13	8	8	12	3	0	7
		100.0%	25.5%	15.7%	15.7%	23.5%	5.9%	0.0%	13.7%
	大工工事業	52	4	6	21	13	3	2	3
		100.0%	7.7%	11.5%	40.4%	25.0%	5.8%	3.8%	5.8%
	とび・土工工事業	140	54	24	29	16	2	5	10
		100.0%	38.6%	17.1%	20.7%	11.4%	1.4%	3.6%	7.1%
	タイル・れんが・ブロック工事業	35	10	7	9	5	0	2	2
		100.0%	28.6%	20.0%	25.7%	14.3%	0.0%	5.7%	5.7%
	鉄筋工事業	101	4	15	32	22	8	3	17
		100.0%	4.0%	14.9%	31.7%	21.8%	7.9%	3.0%	16.8%
塗装工事業	51	3	11	19	5	0	0	13	
	100.0%	5.9%	21.6%	37.3%	9.8%	0.0%	0.0%	25.5%	
防水工事業	23	3	3	5	6	0	2	4	
	100.0%	13.0%	13.0%	21.7%	26.1%	0.0%	8.7%	17.4%	
内装仕上工事業	89	22	11	21	18	6	1	10	
	100.0%	24.7%	12.4%	23.6%	20.2%	6.7%	1.1%	11.2%	
造園工事業	35	3	4	9	5	4	0	10	
	100.0%	8.6%	11.4%	25.7%	14.3%	11.4%	0.0%	28.6%	

5. ヒアリング調査

● 調査の概要

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

※調査結果において欠番があるのは、当該社ではヒアリングできなかった(該当しない)項目

芝浦工業大学 蟹澤研究室

ヒアリング調査項目

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

- 1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について
- 1.2. 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. 会社としての取組につて

- 3.1. 技能者の正社員化、社会保険の加入促進方策等について
- 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

●下地・ボードD社（富山県）

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

2016年に技能者を社員として採用開始して以来、毎年2、3名ずつ技能系社員が新規入社している。

1.2 ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

採用のターゲットとして特に絞り込みはしていない。工業高校は競争が激しい傾向にある。

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

戦略的な募集・採用方法として、テレビCMを通して会社のPR（石川・富山）を行っている。親に良い印象を与えることにも繋がり、定着に寄与している。また、HP内容の充実を強化したり、現場見学の実施をしている。下地・ボードは作業内容のイメージがつきにくい職種であるため、見学会を実施することによって仕事内容を知ってもらう機会を作っている。2年前に入社した女性技能者が工業高校出身であり、同高校から毎年コンスタントに1、2名ずつ入社するという好循環が出来上がっている。（全員女性）

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

定着状況としては直近5年で2人離職している。

…事務系1名（理由：人間関係）、中途のベテラン1名（理由：入社前のイメージとの不一致）

技能系で新規に入社した社員は皆定着している。

1.5 正社員技能者の就労状況（4週〇休、残業の状況、残業代などについて）

技能者の就労状況は、基本4週6休＋祝祭日で、内勤社員と同様の労働条件になるよう調整している。現場自体が休みでない場合は、親方のみが出勤するなどといった方法で対応しており、若手に無理はさせないようにしている。現場の状況で止むを得ず出勤する場合は近場での代休の確保を徹底している。残業代の支払いも徹底しているが、残業することはほとんどない。

1.6 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

賃金形態は固定給である。社員化を始めて間もないため、資格手当・昇給制度などについては今後検討していく予定である。

1.7 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

外国人の受け入れとして、現場施工にベトナム人8人、加工工場に中国人4人が労働している。外国人は車を運転できないのが難点で、今後現場の近くに外国人寮の手配を検討している。

1.8 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

—

1.9 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

明確なキャリアプラン（資格獲得目標や現場管理への転向など）を社員に提示している。その中には技術職への転向や独立も含まれ、独立後のバックアップも全面的に行っている。

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

能力評価項目をリスト化しており、スキルの習得状況を可視化、達成目標の具体的提示を可能としている。先輩社員の意見などを元に習得状況を管理しており、能力評価に応じた昇給などは現在はないが、今後検討していく予定である。

2. 技能者の育成・訓練方法について

入職後はベテラン職人によるOJTによる育成を行う。能力評価の一環で達成目標リストの作成はしているが、教育方法におけるマニュアルや集中的な研修・訓練は特に設けていない。

会社の倉庫を練習場として整備し、協力業者社員と共同で利用している。技能検定前は会社側が日程を調整し、先輩社員による講習が工事に差し支えないタイミングで行われる。その際は出勤扱いとなり、給料も発生する。また、ベテランによる作業様子や手順を撮影して自社の事務で編集し、ビデオ教材として試験前に技能者が個人個人で活用している。

また、初の新入社員（工業高校新卒女性）の入職の際に専属班からベテラン夫婦を社員として受け入れ、教育担当として常に同じ現場に配属し、1、2年目まで技能のノウハウを集中的に教育した。ベテラン社員や外注の職人が技能検定の練習を補助している。

3. 会社としての取組について

3.1 技能者の正社員化、社会保険の加入促進方策等について（別紙社保加入状況調査シート）

2年前に女性が初めて入職するのをきっかけに技能者の社員化を始めた。同時に教育係として専属班の中から数名社員として受け入れ、新規技能者の技能面から生活面までのサポートを行った。同時期にベトナム実習生の受け入れを開始することもあり、世話役となる人材として技能者を社員として抱えることが必要となった。

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

生産性向上に対する取組として分業化に取り組んでいる。今までは見積もりから積算まで、すべてを一貫して一つの受注に対し一人の担当者が行っていたが、現在は見積もり・積算など仕事内容ごとに担当者を決め、分業することによって作業効率の向上に成功している。また、IT化に積極性を示している。スマホなどからも図面の閲覧を可能としていることに加え、2000年、社内の基幹システムを作成し、見積もりの算出を簡易化した。その他様々なソフトの導入等も試みたものの、生産性が向上している実感は感じられなかった。

常務（一級建築士）のリフォームのノウハウを内装工事に活かすことによって収益が確保できている。

3.3 働き方改革への具体的取り組み状況について

技能者の処遇面として、社員は健康保険、厚生年金、雇用保険加入率100%で、石川支店の上階には居住空間があり、寮として技能者を住まわせている。（富山支店での寮はない。ほとんどの技能者が実家暮らし）

3.4 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

協力会社も含め、全面的に登録しているが、まだカードがほとんど送られてきていない。

4. 貴社が今後の課題であると感じている点（ICT 活用など）

受注を県外に展開していく必要があると感じている。現在、富山県外の仕事を嫌がる社員技能者が多いが無言わさず、どこの仕事でも受けるのが当然であるという意識づけをしていきたいと考えている。

5. 女性技能者について

5.1 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）

女性技能者の入職の端緒として、現場見学を通して興味を持たれたのがきっかけであった。

5.2 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）

事務に女性社員を採用するようになってから社内全体の雰囲気に変化し、全体的に綺麗になった。現場に女性技能者がいることによって、それだけで周りを明るく、良い雰囲気にする作用があると感じている。

5.3 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

育児中の女性は今までおらず、必要になり次第一人一人に適した方法で全面的にバックアップする予定である。自社独自の産休制度は作成済み（技能者の利用事例なし）で、まだ社員技能者の整備を始めて間もないため、今後さらなる整備の強化を検討予定である。

5.4 実際に採用してみて感じた女性技能者の評価ポイント

女性技能者の評価ポイントとして、細かい作業が上手、丁寧・道具の整備、現場事務所の掃除など、女性ならではの視点が活かしている。また、事務系に女性の採用を始めたことによって、社内全体の整備が強化された（本社内の環境・清潔感、教育素材となるビデオの編集、CADを使用した図面の作成など）。

5.5 女性技能者に関する課題

女性の身体的要素における男性との差に対し、特に会社としての配慮や取り組みはなく、女性は力をつけたり、他の箇所でも補填できるよう自分で動いて行動するしかないのが現状である。

6. 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

- ・社員の家族との交流：入社1ヶ月ほどで両親＋社長＋社員数名での食事会を開催した。（両親が辞めないように、もう少しがんばれと背中を押してくれる。仕事内容の理解も深まり、男女ともに働き続けやすいのでは。）
- ・やはり、女性技能者自身は男性との差を少なからず感じている。体力、筋力などといった身体的要素から生じる男性との差は物理的に仕方のないことで、技術の習得スピードや作業のテクニク的な部分は男性同等、もしくはそれ以上のスキルを発揮することが可能。しかし、作業効率やスピードなどの面で、どうしても体力や筋力などの身体的部分が要素となり、作業量の差に影響してしまう。その分作業の丁寧さや上手さ、道具の整備や現場・作業所の掃除などで女性の視点を活かし、補填するように女性自身が心がけている。
- ・2016年に女性（工業高校新卒）が入職するのをきっかけに社員化を開始。女性一人だと心細いだろうといった配慮により、社長の娘も同時入職し、女子二人で学び始める。専属の中からベテラン夫婦（70代）を社員として受け入れ、彼女らの教育係に任命した。

-
- ・現場管理は内装一式請け負うことはあるが、実際技能系として施工を行うのは下地・ボードのみ。床系の作業は将来的に着手する可能性あり。
 - ・多能工化の展望として、職種を増やすということは道具の面で不便であるため現在考えていない。
 - ・プレカット化・図面の3D化などの普及に期待。マキベエも請け負うことがある。(ほとんど吹き付け)

●造園 N 社（沖縄県）

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

役員 2 人、技術系（現場管理）14 人（うち 1 級施工管理が 8 人、2 級施工管理が 6 人）、事務 2 人（女性）、技能系（技能者）17 人うち 1 級技能士が 7 人いる。年齢層は 20～60 代で、ほとんどが経験の有無や学歴もバラバラで中途採用である。今年採用した 3 人も 40 代と 50 代前半の中途採用で、今まで新卒の入職者は募集はしているものの、一人もいない。

1.2 ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

基本的に応募があったら全員採用しているが、基本的に屋外作業となるため、未経験の高齢の人は熱中症などが心配だという理由などから、応募者がかなり高齢の場合は不採用としている。定年などは特に設定していないため、沖縄では比較的年配の人の応募が多い傾向にある。

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

募集の戦略としては、農林高校造園科と意見交換会を実施することや訓練校との連携、民間の情報誌やハローワークの活用が挙げられた。

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

技能者の就労状況について、今年度採用の 3 人は全員定着している。基本的に土日休みとしているが、稀にある個人仕事の庭造りの場合は土日に出勤することもある。そのような際は賃金を割り増ししている。造園は残業がほとんどないが、もしある場合は残業代の支払いを徹底している。

1.6 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

賃金形態として、管理する技術系は月給制、技能系は日給月給制としている。

1.7 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

外国人の受け入れについて、沖縄という土地柄もあり、外国人は雇用していないが、今後検討していかなくてはならないと考えている。

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）

昇給の基準はとくになく、経験年数による昇給もない。

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

社員のキャリアパスとして、初めは皆技能職として採用し、その後好きな方を選べるような形態をとっている。現在技術職で働いている 14 人中 4 人が、技能職から技術に転向したものである。（うち 1 人は基幹技能者）

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）

特にない。資格獲得状況や現場での労働を見て役員によって判断している。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

入職後、最初は会社の説明などの座学を行った後に現場に出る。会社としてのマニュアル等はなく、日造連のテキストを利用している。

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）

技能検定の練習は訓練校や造園組合で指導する立場の人がおり、訓練を行う場所もある。

2.3 資格取得の目標、支援制度の有無

資格獲得にかかる費用は全額会社が負担している。

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

教育担当が固定でいるわけではなく、その現場の責任者が教えている。

3. 会社としての取組について

3.1 技能者の正社員化、社会保険の加入促進方策等について（別紙社保加入状況調査シート）

4年ほど前から技能者の社員化を始め、雇用保険は役員を除く33人が加入している。

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

・現場内における機械の活用

以前まで木を剪定する際にははしごを使ったり、木に登ったりと、危険を伴う作業であったが、機械の導入により危険作業が減少した。また、ゴミを集めるのにタッカー車を活用している。

3.5 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

まだ導入途中である。沖縄だと講習会に行くのが一苦勞であり、費用が負担になる。

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）

受注の確保と若手の入職と定着

4. 女性技能者について

現在49歳の女性は県の農業試験場でパートとして働いていた未経験者であり、失業保険で訓練校に入った。まだ正社員としての雇用はしていないが、2級の技能士と2級の園芸装飾を持っている。

女性が現場で働くことに関して、やはりトイレの面が問題がある。それに対して専用の車を持たせ、近くのコンビニに行けるように対応した。

5. その他

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

ある高速道路会社（元請）はあまり女性を現場に入れたくないと考えており、女性の技能者としての労働に対する理解がない。（重たい荷物を持つ仕事があるから生産性が下がると考えている。）

●造園 K 社（沖縄県）

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

役員 2 人、技術系 3 人（役員 2 人を含め）、事務 1 人、現在技能者社員は雇用していない。（専属班に 2 人）2019 年 11 月から 21 歳の農業大卒の女性が入職予定。基幹技能者はおらず、会社全体の平均年齢は 40 代を超えている。以前までは多くの技能者を雇用していたが、高齢化でほとんどが辞めてしまった。

1.2 ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

新規人材の募集として、農業高校、工業高校、普通高校、専門学校、大学、縁故、有資格者、経験者と、絞り込むことなく全般的に応募があった場合は受け入れている。また、中途も経験者ではない場合でも受け入れている。

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

採用活動としては、ハローワークの活用、高校生向けの出前講座を実施している。ハローワークの掲載情報に、「マンツーマンで早く技術を教える」というコメントを記載したところ、11 月より入社予定の農業大卒の女性からの応募があった。教育・育成が集中的に行われることは若者に限らず、新しく仕事を探している人にとって魅力的を感じる要素であろう。

また、造園科の高校生 1、2 年生にむけて出前講座を実施している。日造協や沖縄県の造園協会と共同で造園についての講義を行ったが、聞いていない学生がほとんどで、今後興味を掻き立てるような工夫や体験型の講座を検討している。また、出前講座は現在高校生向けにしか実施していないが、今後小学校や中学校、または学生向けのみでなく素人向けのものも検討予定である。

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

定着状況として、中途採用で入職しても離職率が高いのが実態である。中途の未経験者の場合、仕事内容を十分に理解せずに入職してくる者が多く、繁忙期とされる 5 月・6 月に、体力が持たず離職してしまうケースがほとんどである。肉体労働に自信がある人でも、沖縄の地での屋外作業は予想以上にきついようで、数ヶ月で離職してしまうことがほとんどである。

また、会社ごとの仕事内容として大きな違いはないため、技能者はより給料がいい方に移ってしまうのが現状である。

また、小さな子供のいる技能者で、保育園の送り迎えが現場の移動距離から容易ではなく、通勤箇所が固定されており安定して定時に終業することのできる仕事へと転職してしまった事例がある。会社側としては、子供の送り迎えに間に合うよう現場を早退することを許可したり、現場が早い場合は一旦子供を会社に連れていき、保育園に送りながら現場に行ったり、ミーティングや打ち合わせに子供を連れてくることなど、技能者が両立しやすい方法で楽できるような対応をしていたが、会社に迷惑がかかることを懸念して、結果やめてしまった。家庭（育児）のことを行いながら働いている技能者は稀で、周りが受け入れる態勢でも、様々な例外を許可することに技能者自身が申しわけのない気持ちを感じてしまい、離職につながってしまうケースであった。

他の離職理由として、木の剪定や庭造りをイメージして造園工事業に入職したものの、沖縄は維持管理が多いため、草刈りといったメンテナンス作業が多く、特に訓練校から入ってくる人はイメージとのギャップややりたい仕事ができないことを理由に離職してしまう事例もある。

1.5 正社員技能者の就労状況（4週〇休、残業の状況、残業代などについて）

技能者の労働状況については、出勤時間、休日、残業など個人、家庭の事情に合わせて対応している。休みは週休2日（日月か土日、家庭の事情に合わせて）を徹底している。仕事量的に残業はないが、ある場合は残業代が出る。休日手当も出る。

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）

賃金形態は、最初の3ヶ月は日給月給、資格取得があれば月給制としている。

1.7 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

外国人技能者の受け入れについては、今後考えていかないといけないと感じている。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1 新規入社者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

技能者の育成方法について現在確立しているものはないが、今後研修制度をつくっていくことを検討中である。社長は以前東京で働いており、後輩もいるため、東京に出て研修することを検討中である。

2.2 資格取得の目標、支援制度の有無

面接時に、造園の2級、土木の2級、技能の2級の取得を推奨している。資格獲得に対するサポートは会社がしていく方針だが、だいたい1ヶ月で辞めてしまうため整った事例はない。講習代は会社が負担しているが、試験代は本人負担とし、合格手当をつけている。

3. 会社としての取組について

3.1 技能者の正社員化、社会保険の加入促進方策等について（別紙社保加入状況調査シート）

会社設立当初から技能者の社員化を行っていた。試用期間の3ヶ月がたてば正社員としての雇用になり、社会保険や厚生年金などに加入する。

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

米軍基地の草刈りの仕事を安定して受注している。

3.5 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

キャリアアップシステムの登録はまだ行っていない。

4. 女性技能者について

来月11月から初の女性が入社予定なので、常に女性の意見を聞き、働きやすい環境を整備していく予定である。

5. その他

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

- ・新人研修を他社と一緒にやることなどを検討していく。
- ・沖縄は高齢化が激しい。また、屋外は猛暑となるため作業が極めてきつい。

●造園 C 社（沖縄県）

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

役員 4 人、技術系（施工管理）6 人、事務系 2 人、技能系（職人）14 人（うち女性は技能者に 1 人）、技術者に 1 人を雇用している。基幹技能者 1 人（専務）、技能者の年齢層は平均 55 歳。

今年採用の 3 人中 1 人は技能系で普通科高校の新卒、一昨年採用の 2 人中 1 人は土木の管理も出来る 50 歳の女性技術者である。今年、15 年ぶりに新卒の応募があった。

1.2 ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

入職社の 9 割が中途（経験者・植物を扱ったことがある人）で、経験者、植物を扱うことができる人、機械が使える人は 60 歳以上でも受け入れている。定年を決めておらず本人のやる気次第で働き続けることができる。

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

募集・採用方法として、ハローワークの活用、友達や教員からの紹介、造園科のある高校に求人、インターンシップ、造園高校に出前講座を実施している。また、コーディネート会社からインターンシップの受け入れの依頼を受け付けており、去年は普通高校から 3 名受け入れたが、2 年生であったため就職に寄与するかはまだわからない。

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

技能者の定着状況として、新卒はなかなか定着しないのが現状である。他社、または他産業の方が待遇や給料がいいことが理由として多くあがったことから、近年従業員の待遇の改善を強化している。以前までは入職後半年間を試用期間とし、様子を見てから社会保険等に加入するようにしていたが、その半年の間に辞めてしまう人が多かった。処遇の改善により直近で入職した 5 名は定着している。

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

技能者の就労状況として、天候によっては仕事ができない場合があるため土曜日出勤も多く、週休二日制が確保できていないのが現状である。また、残業もしばしばあり、その場合は法律に従い残業代を出している。

1.6 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

主に日給月給としている。最初の 3 ヶ月は日給月給、資格を取得した場合は月給制としている。

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

資格獲得に応じて昇給がある。経験年数ごとの昇給はなく、仕事の仕上がりの具合やこなした仕事の規模の大きさなどで判断している。

1.9 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

途中で、他社で現場管理を行っていた経験があるなどといった場合は、社内で内勤作業（技術職）に回すようにしているが、一般的には 2 年間ほどは先輩技能者と現場作業を共に行い、本人の状況や意志を確認しながら技能か技術を適正に決めている。技能職から技術職に転向した人は今までで 1 人おり、現在検討中の人 2 人いる。また、セクションを変える（屋外での肉体労働が体力的にきつくなり、メンテナンスの現場中心に回るなど）などといったキャリアパスの事例がある。

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

能力評価については具体的な指標はなく、役員側の感覚で判断している。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

入職後の育成方法として定めているものは特になく、技能者は現場にて先輩技能者を見よう見まねで覚える。現場は毎日日替わりで変わり、採用時に決めたセクションごとに現場を回る。3年経つと1人で現場のリーダーとして配員される人材になる。

2.3 資格取得の目標、支援制度の有無

資格獲得について、資格が取れる基準に経験年数が達し、本人に取る意志がある場合は受験を許可し、確認講習費や交通費を会社が負担している。また、講習中も出勤扱いとし、給料が発生する。沖縄職業能力開発大学校の中に練習場所があり、土曜日あるいは日曜日を利用して練習することができる。その場合、土曜日に限り給料が発生し、資格取得後は資格手当が出る。（1級：1万円、2級：5千円）

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）

毎日現場が変わるため、入職直後や資格試験前に技能を教える人材として固定の人物はおらず、現場ごとに異なる。

3. 会社としての取組について

3.1 技能者の正社員化、社会保険の加入促進方策等について（別紙社保加入状況調査シート）

技能者の正社員化は3年前から実施している。専属班の技能者の中には元々社会保険に入っている人とそうでない人がいたため、その際に全員統一して加入した（全員社会保険・厚生年金・協会けんぽに加入）。

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）

生産性向上関係の現状の取組について、毎日3社の協力会社からの応援である9名は、熟練しており労働単価は高いが、その分生産性を保つことができている。また、電子黒板を導入することで一人当たりの事務的作業量が今までの半分になり、写真台帳もスムーズで効率が上がる。現在は試験的な導入であるが、今後導入を浸透させていく予定である。

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

受注の安定策として、顧客の対応を丁寧に行うことを一番に心掛けている。また、沖縄の造園は防衛局（基地）の仕事がほとんどで、加えて米軍から直接依頼を受けたり、個人から直接庭や住宅のリフォームやメンテナンスの依頼を受けたりしている。民間の仕事は15～20%程度である。ホテル工事などは本土から来ているゼネコンが元請けとなることが多い。

3.4 働き方改革への具体的な取り組み状況について

残業代の支払いの徹底は昔から行っており、その他の処遇面もここ2、3年で着実に整備されている。

3.5 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

キャリアアップシステムについてはこれから申請を行う予定である。

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）

人材確保の方法：若手や能力のある中途の引き寄せ方に苦悩している。

4. 女性技能者について

4.1 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）

技術職に女性が1名おり、元々土木系の現場代理人で、東京から沖縄に嫁いで入職した女性である。技能系女性1人は67歳の中途採用者で、以前は労務の芝刈りを日当の単価を組んで担当させていたが、現在はホテルのメンテナンスを行っている。ホテルのメンテナンスは観葉植物の水やりや年中草刈りが主な内容であり、ホテルでの仕事なので服装も気を付け、汗臭い状態にならないよう気遣い、午前と午後に着替えをしている。技術職・技能職それぞれの女性で農林高校に出前講座を実施しており、女性の働いていることのアピールを行っている。

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

基本的に女性技能者の現場作業は男性とペアで、2名で実施しており、役割分担してうまくいっている。男性と女性の2人で仕事をしているがやることをしっかり役割分担し、互いを尊重している。

4.3 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

育児と仕事の両立について、どちらの女性も子供がいるが、途中で子供が大きくなってからの入職であったため労働に支障はなかった。

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

労働環境実態として、トイレの問題は解決しつつあるが、建設機械の重量や着替える場所がないこと、作業着面での不都合（汗をかくとTシャツが透けてしまうなど）などが困る点として挙げられた。

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

女性の入職による影響として、女性の明るさが現場を和ますこと、現場の安全管理に力を注いでいること、勤勉でまじめなことなどが評価されている。

5. その他

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

- ・定年はなく、本人の働く意志があつて手足が動かせるなら何歳まででも労働可能。
- ・BBQなどイベントの開催や、個人と頻繁にコミュニケーションをとり、労働状況を確認している。
- ・技能者の意欲向上のため、現場からの出勤時は必ず顔を見て送り出している。
- ・熱中症対策としてポカリなど、支給できる範囲で支給している。

●内装仕上 F 社（愛知県）

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

社員数：55 人（男女比：男：32 人／女：23 人）うち正社員技能者数：13 人
専属班の技能者の年齢はだいたい 45 歳後半

1.2 ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

社員技能者は皆高卒で（そのため年齢層も近く、定着にもつながる）で、名古屋市工芸（工業高校）からの入職者も複数いる。九州の都城工業から毎年 1 名ずつコンスタントに入職しており、現在 3 名。

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

募集・採用活動に力を入れており、採用フローを広報活動の方法を入社 6 年目の女性社員（事務）が一から作成した。3 年前から社長自ら九州の工業高校を訪れ、教員に話を回している。興味を持った学生には会社見学を実施している。「呼ぶ体制」を作っている。愛知県の工業高校の学生は大手の会社（トヨタなど）に流れてしまうため、九州に目を向けている。学校を訪問することで、1 名でもその高校から入職者があればその後輩に繋げていくことができる。同じ学校から毎年応募が来る循環も何校か出来上がっている。高校を訪れ、学生に直接説明を行うのではなく、まずは教員に説明し、学生に会社案内等の資料を学生に流してもらい、興味を持った学生を夏休み期間中に本社に呼び、社内見学や施工方法、会社説明を行うといったプロセス。そのため、会社案内等の資料の作成にも力を入れている。高校訪問は東海 3 県と九州のみだが、求人票は全国に公開している。

また、プロモーションビデオを作成した。HP への掲載や会社説明会、安全大会時などの際に流し、活用していく予定である。”

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

技能職だけで 2016 年 10 名以上、2017 年 5 名、2018 年 3 名、2019 年 2 名、2020 年 2 名入社予定と、コンスタントに新規入職者を獲得してはいるが、現在技能職の社員は合計 13 名と、離職は少ないとは言えない状況にある。主な離職の理由としては、男女ともに現場が大変であること、人間関係の不和が挙げられる。人間関係としては、社内の人間関係というよりは、専属班の親方などとの関係で悩むものが多かった。

今でこそ社員化を始めてから 8 年が経ち、年齢の近い先輩がついて教えるという形態が取れるようになったものの、初期の頃は専属班の親方から「見て学ぶ」の環境であったため、厳しい環境に適応できずに離職してしまう技能者が多かった。

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

技能者の就労状況について、会社としては基本的に土日休みで年間 125 休としている。技能者の就業規則の整備等も社員化を始めたのと同時に取り組みを開始した。夜間の現場の場合は夜間手当、土日出勤の場合は休日手当をつけることを徹底している。

1.6 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

賃金形態は固定給で、基本給は技能も営業も同じだが、付く手当が異なる。

・「アクティブ・ベネフィット」

生産性の高い技能者には、月に残業代の上限以上の手当を給与にプラスでつける制度。

効率よく仕事をしているのに、残業代がつかなくなる分給料が減ってしまうことへの対応。

→技能者が残業時間を少なく、作業を早く終わらせようと頑張る、生産性や効率を意識するようになる。その様子を見ている周りも意識が向上する企み。年に二回の能力評価と面談、役員の会議により対象者を査定している。(技能職にはまだいない。夜間作業が重なるとアクティブ・ベネフィットの手当を簡単に超えてしまうため、技能職に適応するにはまだ課題がある。)

1.7 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

外国人技能者について、受け入れは現状予定していない。

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）

昇給制度について、年に二回能力査定を行い、昇給に反映させている。

「アクティブ・ベネフィット」や「フレッシュ手当」など、経験年数や能力評価に応じた昇級の制度が非常に細かく定められている。(表になっており、社員も閲覧可能 資料あり)

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

クロスと床はそれぞれ担当技能者が異なり、多能工のように両方兼務することはなく、研修で両方体験し、研修期間終了の3ヶ月後にある程度は本人の希望を尊重しつつ職種分けを行う。床材は重いため、女性はクロスに偏流傾向があり、今まで入職した女性5名は全員クロスに所属している。F社では材の拾い出しなどは営業職に含まれる。工事の受注や図面の作成などトータルして営業職としている。

社内の職種の転向について仕組みとしてはまだ確立していないが、クロスから床屋、技能から営業など、希望があり適性があれば転向可能としている。

1.10 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

独立については積極的に支援しており、現在までに4名、社員から独立した技能者がいる。独立の際は誓約書を書き、商標登録した技能者の呼称(*5.その他に詳細記載)も継承するようにしている。全社員を集めて独立式を行い、緊張感を持たせている。女性は安定志向のためか、社員として残ることを希望する人が多い傾向にある。資格獲得については、技能検定2級獲得後に独立の希望があれば独立を支援している。

2. 技能者の育成・訓練方法について

入社後は基礎的なマナーなど、社会人としての基本の講習を行う。また、本社のすぐ隣の一軒家が中古で売りにでた際に買取り、一軒家を丸ごと訓練施設として利用している。壁や床の張り替えの練習を行う施設で、技能検定の練習台も設けられている。絨毯(ある程度ベテランになったら適宜教える)、階段・梁などの細部(出角入角)の施工、ブラインドの取り外しなど、より実際の現場を想定した内容の練習を行うことができるように改造されている。実際の一軒家のリフォームの仕事を想定し、作業靴を玄関で脱ぐことなどから徹底している。

はじめの3ヶ月は研修施設を活用する。(1ヶ月半集中的に先輩社員に教わりながら研修施設で練習し、その後1ヶ月半は研修施設と現場の半々くらいで実戦を交えて習得していく。)研修施設での練習は先輩社員が交代で教えており、閑散期や技能検定前にも各自研修施設を利用している。

社員に提示するような明確なキャリアプランはない。(昇給制度の表がキャリアプランのような扱いだが、若手技能者には一見難しいように感じる。)今まで5、6年経つと皆独立を希望していたため、技能職に対してキャリアプランのようなものは必要なかったが、社員化を始めて8年経ち、技能者の独立への意識も変わってきたため、キャリアプランについて今後検討していく方針である。



研修施設の様子

3. 会社としての取組について

3.1 技能者の正社員化、社会保険の加入促進方策等について（別紙社保加入状況調査シート）

現在の社長が就任した8年前から技能者の社員化を始めた。高校生の新卒採用もその時に始めた。専属班から社員として迎え入れておらず、8年前（現在9年目）の新卒採用者が社員技能者第一号である。協力業者へも、社会保険の加入促進についての情報提供や相談窓口をもっている。

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

内装工事請負会社だが、クロス・床・内装仕上工事しか行っていない（ボードは行っていない）。内装仕上工事の売上高は全国的にも1~2番で、カーテンなどのインテリア商材も扱っており、収益性を確保している。

生産性向上に向けた取組として、全国3か所の支店での定期会議や問題発生時の会議をテレビ会議にて行うことにより、支店間の情報の流動性を高めている。社員自身も問題発生時等の際、本社を訪れる必要がなくなったため効率化につながった。月に一回若手の会議と専属班の災害防止会議をテレビ会議にて行っている。また、モバイル機器の導入、活用を積極的に行っている。

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

元請の絞り込み等は行っていないが、受注の偏りは多少ある。だいたい商業施設系の会社は取引しているが、大手の仕事が増えている。2年に一度ほど、内装系業者の会で女性が多いことや会社の方針についてのプレゼンを行っている。そこから会社の存在を知ってもらい、受注の幅が広がることもあったようだ。

3.4 働き方改革への具体的な取り組み状況について

面談時に1年間の有給取得日を提出させている。また年次有給休暇の他、月8時間の休暇、慶弔休暇、バースデー休暇を全社員に、月1日以上の特例休暇を営業職社員に有給の休暇が取れる制度を定めている。他にも、今期はPREMIUM 3DAYという名目の特別休日を6月と11月に予定するなど社員の休暇の取得促進に積極的に取り組んでいる。その他、福利厚生充実として寮の完備、社内イベントの開催などがある。

3.5 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

登録中である。

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）

2016年に女性が初めて技能者として入社した（現在4年目）。この年は女性5名、男性5名くらい、合計10名以上の新卒採用があった。女性の出身高校もバラバラで、当時はまだ“女性を対象とした”広報活動は実施していなかった。事務職や技術職に女性を複数名雇用していることが作用したのではないかと考えられる。そこから毎年コンスタントに女性の技能職の入職希望者が来るようになった。

（2020年採用に女性がまだいないので募集中）

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

女性入職の影響として、職場（現場）の雰囲気が変わった。教える側も指導する・伝承する楽しみが生まれているように感じている。

また、ファミリー・フレンドリー企業に認定されている。

ファミリー・フレンドリー企業：社員が仕事と生活の調和を図ることができるよう積極的に取り組んでいる企業です。愛知県ではワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業を奨励し、その取組を広く紹介するため、登録制度を設けています。

ファミリー・フレンドリー企業賞：従業員の仕事と生活の調和を図るため、育児、介護、労働時間低減、その他働きやすい職場環境づくり等幅広い分野で、他の模範となる優れた取組を推進し、その成果を挙げている企業【参照：ファミフレネットあいちHP（<https://famifure.pref.aichi.jp>）より】

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

具体的な産休、育休制度を設けており、いつでも取れる環境を整備している。現在1名の技能者が産休中（技能者の産休取得者は初）だが、復帰後の朝礼問題などにどう対応していくか検討中である。産休期間は基本一年間だが、保育園の関係等で延長することも可能。復帰後、現場に戻るのか、一時的に事務に回るのかなど、本人の希望を聞きながら対応していく方針である。

以前、事務の女性が結婚を機に本社から通勤に2時間かかる場所に住むことになった際に、在宅勤務の形態を作り、働き続けられるように配慮した事例がある。女性が働き続けられるように、会社でできる範囲の協力は全面的に行っている。

仕事と育児の両立については、育児中の技能者の、朝礼などの早朝出勤への対応を行っている。

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

女性の労働の課題として、現場環境の改善がより求められる。店舗改装の仕事が多いためどうしても夜間や休日に偏ってしまい、女性技能者の場合は夜間の現場が心配である。また、トイレがない、臭いといった現場が多く、女性が働く環境とは言えないのが現状。大手ゼネコン等の場合、都内の大きい現場には近年現場へのトイレの設置が普及されてきているが、地方都市の現場にはまだ設置されていることが少ない。なるべく環境の整った現場に女性を配属させることを試みているが、そのような現場ばかりではないので難しい。

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

女性の労働の評価ポイントとして、男性よりも女性が施工の方が丁寧できれい。しかしゼネコンなどの元請は速さや作業量を重視する傾向にあるため、なかなか評価されないのが現状である。街場仕事（リフォームなど）も多く、一般住宅などは特に女性技能者の方が需要がある。女性専用フィットネスやエステの現場の管理業務など、女性技術者を指名されることもある。以上のように、営業側にも、現場側にも女性の方が良いことがある。

4.6 女性技能者に関する課題

今後の課題として、業界に技能者として何年も働き続けている女性の先輩がほとんどおらず、自分の将来を想像することができず、技能者を続けることに不安を感じ離職を切り出す事例があった。今まで実績がなく、女性が結婚後、出産後も技能者として働き続けるビジョンを持つことができないのが問題点である。

5. その他

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

- ・技能職に名前をつけ商標登録し、ブランド化した。技能者自身がプライドを持つことにもつながる。
- ・自社技能者専用の作業服を作成し、ブランド化した技能職の呼称が刺繍されている。
- ・腰袋等も会社から支給されるが、壊れたら各自買い換える。(ハローキティの柄など、女性向けの可愛い腰袋などが地域のフェアで販売されることがある。)
- ・喫煙室が充実している。本社にアパートの一室のような立派な喫煙室が設けられており、技能者のたまり場となっている。交流する場を設けることで技能者間のコミュニケーションも良好に。女性技能者も一緒に仲良く過ごしている。技能者は技術系や事務のようにデスクがないため、会社にいるときの居場所を提供することも目的としている。
- ・寮を設けている
本社のすぐ近くに会社で賃貸アパートを借り上げている。女性、男性は別。
現場の始業に合わせるため、通勤に1時間以上かかる技能者はほとんど寮に住んでいる。
- ・「フレッシュ手当て」と称し、高卒技能者の場合4年目(大学を卒業する年齢)までは手当てを若干多く支払っている。(1万円~1万5千円)お小遣い感覚
- ・家族手当も有。女性の場合結婚し、夫の扶養に入った場合ももらえる。(1人5千円、6名分まで)祖父母で介護が必要になった場合も家族として扱い、手当が発生する。
- ・ボーリング大会、忘年会、などの社内のイベントや、サークル活動(フットサルなど)にも力を入れており、オンとオフがはっきりできる環境。技能者に限ると皆高校を卒業したてで年齢層が近いため、「上司」というよりは仲のいい先輩として分け隔てなく話せる人間関係ができています。
- ・現場は直行直帰可能
15時よりも早く現場が終わった場合は会社に帰るが、15時以降の場合は帰宅可能としている。
- ・安全衛生委員会
交通事故、現場で事故・怪我を起こした社員を対象に産業医がメンタルヘルスケアを行う。会社に招き講習を行う
- ・会社としては処遇の改善や育成など、技能者に寄り添った方法で社員を大切にしているが、現場サイドにその環境がないため実態はむずかしい。休めといっても、現場の状況次第で出勤・残業せざるをえない状況にある。
- ・「呼ぶ体制を作る」
入職した技能者は皆仕事が面白いと言っている。建設業の人手不足は呼ぶ体制が整っていないのが根本的な問題。仕事内容を学生などに周知されていない。
- ・東京・大阪・名古屋のトータルで300人ほどにも及ぶ作業員の保険関係や健康診断などの管理を名古屋支店で行っている(写真)
- ・社員と専属技能者の出勤状況、現場の配属を三週間分本社の壁に手書きで管理している。(写真)エクセルの活用など、様々な方法を試みてはみたが、結局一番アナログな方法が管理しやすかった。



●タイルS社（愛知県）

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

役員5人、技術系5人、事務系5人、技能系14人を雇用している。

昨年度1人女性技能者を採用したが、本年より技術営業補助に転向した。事務に女性が2人在籍している。

専属の一人親方が16人いるが、皆50歳以上と高齢である。基幹技能者は5人おり、うち3人は役員である。

1.2 ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

採用のターゲットとしては工業高校、普通高校、技術専門学校を中心としており、元々技能職であった女性は普通高校出身で、女性の新卒としては初めてであった。

毎年2名募集をかけているが、一昨年度0人、昨年度3人、今年度0人、来年度1人入社予定と、応募数にばらつきがある。

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

他の市や他県には採用活動を行っておらず、近隣の高校への募集案内や職場体験・現場見学を通して、魅力的な部分と大変な部分の両面を見せ、仕事内容を理解してもらう取組を行っている。基本的には就職希望の学生を夏休み期間に受け入れるといった形態である。以前は工業高校出身者が多かったが、近年工業高校生は自動車産業（愛知県）や地元のゼネコンに行ってしまうため普通科の出身者が増えていった。採用活動として、大手ゼネコンS社の協力会の補助のもと、20社程の合同説明会を実施したが、面接までには至らなかった。また、SNSなどといった学生に身近な媒体による発信も行っている。技術職としても募集をかけているが技能職希望の人が多い。

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

技能者の定着状況について、直近5年のうち、5名中3名が離職した。離職理由は他にやりたい仕事（バーテンダー）ができ、離職する事例と、同業他社に流れてしまう事例がある。思っていた仕事内容と違うことや周りの同級生に比べ仕事内容と給料が合っていないと感じたり、安定した休日がないこと、夏は暑く冬は寒いといった厳しい労働環境のもと、周囲の人間と比較すると恵まれていないと感じ、辞めてしまうことが若手の離職理由として多い傾向にある。辞める場合はそういったミスマッチから、入職年1年前後で辞めるケースが多い。

入職後半年間はINAXの建築専門学校に通い技能を習得することとしており、実際に現場に出るのは10月からであるが、学校に通いながら屋外作業など実践に近い授業を受けているうちに、実態を知ってしまう（今後現場に出て働いているイメージが現実的になり、現場に出るのが嫌になってしまう）ことによって10月の現場配属前（8月あたり）に離職を希望されるケースもしばしばあるようだ。また、INAXの専門学校には19から21歳の新卒が多く、同業で近い年齢の横のつながりができることは良いことであるが、良い方にも悪い方にも転んでしまうので注意が必要である。

福利厚生として会社の寮を用意しているが、地元の技能者が多いため寮に泊まる人はほとんどおらず、皆実家から通っている。また、年間カレンダーの作成、健康診断、安全の日にすべての工具点検、専門的な知識をつけるために外部講師を呼んだ勉強会の開催、家族向けに会員制のホテルをいつでも利用できるなどといった福利厚生もある。年に2回ほど花見やビール列車などの行事を行っている。

入社試験として小学校6年生の漢字テストと算数、面積を求める問題を出していて、以前は8割以上正解でないと入社させていなかったが、近年は人手不足なこともあり、どちらにせよ採用している。

離職の傾向として、試験時に点数の低かった者が早期に離職するケースが多いため、今後の採用基準が悩ましいと感じている。採用時にある程度真面目かどうかふるいにかけることが離職防止策としてできることだが、人手不足である現状、そういったことも困難である。

1.5 正社員技能者の就労状況（4週〇休、残業の状況、残業代などについて）

技能者の処遇として、休暇は繁忙期の1月から3月までは隔週の土曜日休み、それ以外は土曜日も休みとしており、平均すると4週7休ほどで日曜日に出勤することはほとんどない。しかし、天候に左右される職種であるため、雨天時の場合は休みとなり、土曜に振り替えて出勤する必要がある。雨天が何日も続く場合は有給扱いとするなど、技能者の給料が極端に少なくならないように配慮している。

暗くなると作業ができないため、残業は基本的になく、冬の時期では4時半には片付けを開始し5時には現場を出る。

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）

賃金形態は日給月給で、年間カレンダーに基づいて月ごとに出勤日数を定めており、一日少ないごとに減給し、一日多いごとに手当がつくようにしている

1.7 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

外国人技能者について、10年前にベトナム人を入れていたが、リーマンショックになったことで仕事量が激減したことに加え、技能者本人も万引きなどをし素行が悪く、1年半程で国に返すことになった。今後は毎年1~2人受け入れたいと検討している。

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

昇級は年齢給と、会議で能力を評価し決めている。それを勘案して基本給を決め、資格手当が2級をとると5千円、1級は1万円プラスされる。1級を取得し、職長見習いの時には5千円、ある一定規模以上が可能になると1万円、どのような現場でも任せられるようになると1万5千円などと、ある程度の昇給の指標がある。

1.9 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

技能者から技術者への転向は今までに何ケースかある。現場の経験がある上で管理する人材が必要だと感じており、希望があれば経験年数関係なく転向可能としている。今いる基幹技能者5人のうち2人は将来的に内勤に移り、若手の育成に関わってもらいたいと考えている。

1.10 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

専属の一人親方16人のうち半分が社員からの独立技能者で、独立も積極的に支援している。高校卒業後に新卒で入職した場合、1級の技能試験を合格し、早くて入職5~6年ほどで独立することができる。しかし、リーマンショック以降の近年は独立といったキャリアパスはしばみつつあり、30~40代の人で独立したいという話は出ていない。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

入社して2週間は役員が本社で仕事内容や基本的な計算、安全の話などを教え、その後2週間は現場に出て若手の職長とマンツーマンで教える。社内での研修を設けるのはなかなか難しく、特に普通科高校出身の場合は専門用語から何から何まで教える必要があるため、INAXの専門学校を活用し、ゴ

ールデンウィーク明けから通わせ、学ぶようにしている。その後は年齢の近い先輩につき、OJTとして現場で働く。

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）

一級の取得や職長になった後は、後輩の育成などのスキルがを身につけてほしいため、職業訓練指導員や登録基幹技能者の試験の受験を推奨しており、技能者のさらなるステップアップを目指している。

2.3 資格取得の目標、支援制度の有無

技能五輪や一級の資格、職長になることなど、経験年数の3年5年7年というスパンで技能者自身が目標を立てることができるような体制をとっている。入社時に資格取得を意識するよう言っているため、3年目に2級技能試験を受けるということは皆認識している。通常、2級合格後に技能五輪があり、その後2～3年で1級を取得する流れである。

10年ほど前から技能五輪は全員挑戦させており、練習場所は倉庫の一角に設けている。資格の練習は時間外ではなく仕事として出勤扱いとし、給料も発生する。練習は閑散期である4～6月に実施することで、休むのではなく技能の知識が技能者に身につくようにしている。資格の費用や申し込みはすべて会社が負担しているが、2回目からは自己負担としている。

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

教える人材として、技能五輪は手隙の先輩技能者、1級試験は1級取得済みの技能者、入社直後2週間の現場の期間は若手の職長が担当している。

3. 会社としての取組について

3.1 技能者の正社員化、社会保険の加入促進方策等について（別紙社保加入状況調査シート）

技能者は全員年金に加入している。

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

生産性向上に向けた取組として、道具代を会社で全部負担しており、技能者自身がいろいろな自分にあった道具を試すことができる体制を取ることによって作業の効率化を図っている。また、できるだけ作業時間を確保するため無駄な朝礼を短縮したり、休憩時間を30分から20分に減らしたりするなど実質労働時間を増やすよう工夫している。アシストスーツの導入も試みたものの、タイル工事は基本足場の上を歩いたり、立ったり座ったりの作業のためあまり効果が見られなかった。

3.5 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

キャリアアップシステムについては昨年の12月には申し込みを済ませ、半年弱かかり一人親方も含め全員登録が完了している。

4. 女性技能者について

4.1 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）

一昨年一年間、19歳の女性技能者が現場に出ていたが、体力的な問題やトイレなどの現場の環境が整っていないところが多いことから現場での労働は厳しく、現在は事務所にて営業の補助を行っている。

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

元々技能者の働きやすい環境の整備として色々なことを考えながら実践していたため、女性を初めて受け入れるにあたり会社で変えたことは特にない。

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

現場での作業の場合は元請が設備面などを設定しているため何かを変えさせるのは難しい。

大手の建設業者は女性専用の更衣室やトイレなど環境を整えているが、ほとんどの建設現場はそこまで至っておらず、女性の現場での労働においてその点が大きなハードルになっている。

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

技術面では男女の差はなく、入職後の研修として専門学校にて様々な試験を行うが、女性は成績が良い傾向にある。一つの課題に取り組むとなると、女性の方が真面目に取り組んでくれるという印象を受けている。

4.6 女性技能者に関する課題

重たいものを持つ作業や高所作業が多いといった点から敬遠され、タイル業界は女性が少ない。

●左官 Y 社（愛知県）

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

役員 1 人、技術系 5 人、事務系 4 人、技能系 20 人の合計 26 人の社員を雇用している。技能系 20 人のうち女性は 2 人おり、それぞれ経験年数が 16 年目と 4 年目である。基幹技能者は 6 人おり、そのうち女性が 1 人いる。

1.2 ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

新規就職者のほとんどが工業高校出身の新卒で、この 5 年間で 5 校から採用しており、同じ高校からコンスタントに入職する循環ができています。普通科高校出身の技能者は今までいないが、中卒と中途が 2 人いた。

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

募集・採用の戦略については、左官組合の方から依頼を受け、出前授業を行っている。また、インターンシップを実施している。インターンシップの内容は、1 日目は基本的には午前中に講義、午後から現場へ行き、現場の中の様子を見て現場見学を実施し、職長や技能者と話す機会を設ける。2 日目からその現場へ直行し、終日現場での作業を体験する。3 日目があるとすると朝から行って 3 時ぐらいに上がり事務所で最後のまとめをする。以上のような内容となっており、参加者は実践に近い体験をすることができるため入職後のミスマッチを防ぎ離職防止にもつながる。

さらに、工業高校の先生を対象に業界のアピールを 30 年以上前から行っている。先生向けの現場見学会や出前授業、体験会も実施しており、先生からの仕事や会社に対する理解や信頼を得ることが新卒技能者の獲得につながっている。

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

技能者の就労状況について、基本的に残業は多くても月に 10 時間程度で、休日は職長以外は基本的には 4 週 8 休である。繁忙期や現場次第で日曜日にも出勤することがあるのが実態で、残業も何十時間にも及んでしまう。その際の残業手当や早朝手当は徹底して支払っている。

1.6 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

月給制

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

技能者のキャリアパス等の整備について、昇給は基本的には資格獲得や日頃の勤務状況に応じて行っており、技能者に対する具体的な指標はない。

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

技能職から技術職への転向も可能ではあるが、希望性ではなく社長らの判断による。

1.10 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

基本的に技能者の独立の支援はしていない。

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

能力評価について具体的な指標やリストはない。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1 新規入社者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

入社後は、現場でのマンツーマン指導による実践と並行して左官学校で3年間（720時間）訓練を行う。3年で卒業すると2級の技能検定の学科が免除になるため、4年目で必ず実技を受験させる。左官学校と並行して現場で指導をする。マンツーマン指導の際、現場をある程度の期間は固定するようにしているが、特に教えるマニュアル等はなく、先輩の作業を見様見真似で技能を取得している。また、全く技能が身につけていない段階から現場に入るため、現状、現場によってはいつまで経っても掃除などの雑用しかやらせてもらえない技能者もでてしまう。

2.3 資格取得の目標、支援制度の有無

技能検定の実験は義務付けており、会社で申し込みをし、受験費も負担している。社内に倉庫があり、その中に練習台を組んで練習をする場所を提供している。資格受験は義務としているため、練習の時間も出勤扱いとしている。

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

基本的に新入社員の教育は技能社員や専属の親方が行い、資格取得のための指導は年齢が高く現場に入れない技能者1人を教育担当として配置している。

3. 会社としての取組について

3.1 技能者の正社員化、社会保険の加入促進方策等について（別紙社保加入状況調査シート）

社員は全て社会保険加入している。

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

業界の中での生産性向上策として管理業務の効率化・電子化されることが進んでいるが、自社でそういったシステムを取り入れているというわけではなく、元請（ゼネコン）の導入状況に左右される。主に予定管理にスマートフォンを利用した電子化システムであり、職長が前日の作業間の調節会議の時点で作業内容や人員を入力し、次の日の同じ時間の調整会議の際に予定通りに進んだのか、変更があったのかを入力するといった内容のものである。しかし、作業には頻繁に変更が生じるため、変更申請等で結局は職長の二度手間や負担になってしまっているのが実態であり、このようなシステムは専門工事会社側の生産性向上には作用しておらず、元請側（ゼネコン）の作業の短縮に過ぎない。

3.5 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

登録している。

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）

現在課題であると感じている点は、管理業務である。左官はイレギュラーな作業が多く発生する。最初の見積もり項目をもとに契約をするものの、実際作業してみると変更点や見積もり項目から外れてしまう作業が発生することが多々ある。費用は結局見積もりの、少ないときは20%ぐらいから、多いと倍になってしまう。管理の強化により防止する策を検討中で、作業日報や作業証明の管理業務をどのように効率化させていくかを今後の課題としている。

4. 女性技能者について

4.1 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）

女性が技能者として初めて入職したのは30年前である。雇用していた技能者のいところで、初めはバイトであったが、後に正式採用にして翌年訓練校に行かせた。

4.3 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

基本的に育児中の女性の職場復帰には反対の姿勢であり、産休・育休制度は設けていない。技能職では今まで10人近く女性を採用する機会があったが、子供ができるとの報告があると、危険が伴うためその時点で現場に出すことを禁止している。出産後であっても幼い子供の育児と現場での仕事の両立は厳しいと、否定的な考えを持っており、現場に出さない代わりに内勤に回すなどといった方法で対応している。

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

女性入職の影響として、女性の方がハキハキしていてむしろ仕事に対して積極的である。また、女性の方が技能検定の合格率が高い傾向にある。また、2年目の20歳の女性が技能五輪で優勝している。男女で上達の早さの違いなどは基本的には見受けられず、体力的な点であり、技能面では全く問題なく働くことができている。

5. その他

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

- ・ 離職防止のため、最初からこてを持たせて塗らせるようにしている。
- ・ 訓練校に毎年二人ずつ入っているため、必ず同期がいる。普段の仕事が離れていても訓練校の時は近い年齢層の仲間がおり、良い刺激を与え合い定着につながっている。

●鉄筋 D 社（愛知県）

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

役員 5 人、技術系 35 人、事務系 12 人、技能系 13 人（現場）うち外国人実習生 5 人、技能系（加工場等）5 人。うち女性は技術に 5 人、現場の職長が 1 人と内定者が 1 人、加工場に 3 人を雇用している。

非専属班 30 人、基幹技能者 3 人で、現場の技能者の年齢は最年長が 56 歳、最年少が 35 歳ほどで 40 代から 50 代の技能者が多い。女子高出身の現場職長がおり、技術職はほとんどが大卒である（愛工大、ダナン工科大）。また、同じ職種からの中途が多い。

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

募集方法は男性、女性関係なく地元の普通高校や工業高校に募集を出しているのみである。また、会社としてではないが、愛知鉄筋協同組合主催の高校生の出前講座を実施している。

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

技能者定着のため、8 年間連続で給料を 4% 上げるといった取組を行っている。それを可能とするために、生産性の向上にも注力している。また、セクションごと、現場が終わるごとに打ち上げなどがあり、社員同士の交流の場を設けている。

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

変形 40 時間を導入しており、休日出勤にすれば 1.35 倍、時間外であれば 1.25 倍の上乗をつけている。残業はほとんどなく、加工場は早出と遅出の 2 シフトによって組まれている。下工場では機械を長時間稼働させるため、オペレーターを複数交代制で回している。

1.6 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

固定給

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）

外国人技能者について、現在はないが今後取り組みを検討している。

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

昇給制度について、職種として必要な資格に合格した場合に昇給する。経験年数に応じた昇給はなく、仕事における意欲や能力、積極性等が評価される。セクションリーダーが判断し、上層に報告して通れば昇給する。

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

技能職から技術職への転向については、本人の希望ではなく、人員不足等を加味して会社の都合で行っている。技能者のキャリアパスについては、これから考案を検討しているが、自社独自でやるべきではなく、業界全体でやっていかないといけないと考えている。

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

能力評価について、数値で見ることができるようなものはないが、勤務態度や現場をどうまとめたのかが評価される。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

入職後は基本的にOJTによるマンツーマンで職長につき、現場が変わる際も同じ職長のところに配属するようにしている。OJT期間はケースバイケースで、個人や現場の状況によって決めている。

2.2 資格取得の目標、支援制度の有無

資格の受験については、技能の習得状況で判断し、会社側から資格の受験を提案している。受験する場合は申し込み等も会社が手配しており、大型の自動車免許やフォークリフト免許など、仕事に関係のある資格は希望があればすべて会社持ちで受験することができる。資格受験前は社内にブースを作り10日ほど集中的に訓練を行っており、この期間も給与は発生している。

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

資格受験前の教える人材としては、社内で手すきの人物が教えることとしており、固定した教育担当などはない。

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

第三者の研修機関の利用などは現在はないが、今後富士教育センターの活用を検討している。

3. 会社としての取組について

3.1 技能者の正社員化、社会保険の加入促進方策等について（別紙社保加入状況調査シート）

創業当時から技能者を社員として雇用しており、一人親方や専属班はない。

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）

新しい機械を導入してブラッシュアップしていくことに積極的に取り組んでおり、自社のオリジナルの鉄筋加工機械を導入し生産性の向上を図っている。



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

加工のみの受注も受け付けており、収益の安定にも寄与している。

3.4 働き方改革への具体的取り組み状況について

上記のような生産性向上・収益の確保に対する取組により技能者の処遇の改善も強化することができている。

4. 女性技能者について

初めて女性が入職したのは24年前で、当時は特に問題がなかったため、女性入職に伴い整備したものは特にない。入職後に出産した女性は現在までにおらず、事務職を含め産休・育休を取得した事例はない。今後男性の育休も取り入れることを検討しており、フレックス制やコアタイム制といった労働時間に対する柔軟性を高め、対応していく方針である。

●塗装 N 社（愛知県）

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

役員 4 人、技術系（営業と施工管理）46 人、事務系 12 人、技能系（現場）8 人、技能系（加工場）25 人、うち外国人実習生（ベトナム人）4 人を雇用している。技能系（現場）の 8 人の年齢は 18 歳、19 歳、20 歳、28 歳、30 代前半、40 歳、45 歳、48 歳とばらつきはあるものの、若手の獲得に成功している。

1.2 ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

技能職よりも主に技術職としての人材を求めており、工業高校、大学、有資格者、経験者を、新規人材のターゲットとしている。来年度入社予定の内定者は 2 人おり、工業高校卒の技能職と大卒の技術職がそれぞれ新卒で入社する。中途の経験者からの応募が多く、1 年で 5 人近く採用する年もある。工業高校からの新卒入職者は皆現場技能者としての採用としている。学歴で完全に分けているわけではないが、高校生自身が施工管理を行う具体的なイメージができていないことに加え、技能者をまとめることにプレッシャーに感じることから大抵の高校生は自ら技能職を希望して入職する傾向にある。

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

名古屋市内の工業高校が指定校推薦になっており、推薦で毎年 1 人の入職を確保している。また、数校との採用のルートができています。しかし、自社で多くの技能者を雇用する負担を考慮し、工業高校の推薦の保持以外は特に募集・採用に対する積極的な取り組みは行っておらず、技能職は年に 1 人の採用で十分だという会社の方針である。

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

技能者の定着状況について、3 年目以降で他社を見てみたいという理由から離職してしまう技能者が稀にいたが、保険や税金の支払いなどを工面するのが大変で、社員として籍を置いている方が楽であったという理由から数年後に戻ってくるパターンも過去に 2、3 人ほどいた。

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

技能者の就労状況として、会社としては年間 111 日を休暇としているが、休みは顧客の要望に左右されるため、自社の規定に当てはめにくいのが現場である。会社が休みでも、現場が動いていることも多々あり、そういった現場に配属した技能者に対しては竣工後に長期の休みを代休振替として取らせるようにしている。このような形によって、できる範囲で休日確保や残業時間の減少に向けた取組を試行錯誤している。

1.6 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

社員は固定給だが、現場の技能者は有給がある日給月給制としている。

1.7 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

外国人実習生については、ベトナム人を 4 人受け入れている。

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）

昇給制度は、経験年数ごとの昇給に加え、特に具体的な能力評価の指標はないが、仕上がりの綺麗さや作業効率等を見て感覚的に判断し、昇給することもある。基幹技能者に対しては手当を毎月 3000 円上乗せしており、それ以外にも一級技能士に合格すると手当がつく。

1.9 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

技能者のキャリアパスとして、現在までに 4 人、技能職から技術職に転向した者がいる。技能者として現場で働きながら勉強し、施工管理技士の試験に合格することを転向の条件としている。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1 新規入社者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

技能者に対して、自社の教育制度は確立していない。入社後すぐに現場に行くが、実践ができるわけではなく、まずは清掃等から始め、先輩技能者を見よう見まねで徐々に自力で覚えていくという形である。また、組合による若者向けの講習等を活用している。技術者（施工管理）に対しては、社会人のマナーを外部の講習で修得させることや、「バディ制度」を設け、頻りに連絡を取り合いながら仕事のサポート役となる先輩社員をつけている。

2.3 資格取得の目標、支援制度の有無

資格の受験については、現場で作業の様子を見ている職長が技能者の技能習得具合を判断し、受験のタイミングを役員側に申し出をした後に、役員の方から技能者に対し受験の提案をし、申し込み等を行う。費用は受験一回目と合格時は会社で負担しているが、それ以外の受験は緊張感を持たせるために自己負担としている。試験前は組合関連の様々なキットが用意されており、そういったものを会社で練習させている。練習時間は基本的に仕事が終わってからや雨の日の片付けをしている片隅で行うため、給与は発生しない。22 日を超えたら休日出勤手当という形で支払っている。（変形なので月によって違う）

3. 会社としての取組について

3.1 技能者の正社員化、社会保険の加入促進方策等について（別紙社保加入状況調査シート）

年金加入は会社設立当時から行っており、社会保険加入も徹底している。

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

現場の生産性向上に向けた多能工化に対しては、仕事が少なく 2、3 人で終わる現場であれば多能工化の方が効率が良いのかもしれないが、大規模な現場である程度の仕事量があるのであれば、多能工ではなく技能者の職種を分けたほうが効率がよいと考えている。現在は仕事量がある程度多い現場の仕事が多いため、多能工化が直近の課題ではない。

事務的管理の効率化として、勤怠管理をタイムカードからスマホを使ったものへ変更することを検討している。

3.5 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

登録はしているが、まだ全員は完了していない。

4. 女性技能者について

4.1 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）

現在女性の技能者はいない。以前1人若い女性が入職したが、勤務態度が怠惰で、半年ほどで自ら辞めた。施工管理には大学卒業後に新卒として入社した8年目の女性と、高校を卒業したてで入社半年の女性の2人がいる。

4.3 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

8年目となる技術職の女性が、N社における初の女性社員であり、未婚であるため今まで産休や育休の制度が必要になったことはなかったが、これから結婚や出産を経験する可能性をふまえ、整備が必要であると考えている。女性自身もそういった制度が具体的に確立しておらず、将来が不透明であることに不安を感じており、長期的な定着に向けて産休・育休制度を検討していく方針である。

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

現場環境において、女性向けのきれいなトイレなどはまだ導入が不完全であり、水洗トイレであれば臭いはしないが、汲み取り式の場合、臭いに耐えられず、コンビニを利用しているのが実態である。

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

女性の方が面接時にも評価がよく、根性がある印象がある。施工管理では男女間の技術面の差はないが、体力差はあるので重いものを運ぶときは男性に手助けしてもらっている。ただ女性のほうが男性よりも細かい点に目が行き届く傾向があり、清掃や細かい仕上げは女性のほうが向いている。

5. その他

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

- ・定着に向けて、処遇の整備に加え、寮を用意している。
- ・若者向けにオフィスを綺麗で洒落た雰囲気にした。事務所はアドレスフリーにし、個人のロッカーはあるが好きな席で作業できるカフェのようなスタイルにしている。
- ・社内のイベントとして社員旅行が充実している。全員で同時に行くのは困難だが、スケジュールを調整しながらいくつかのグループに分けて日程をずらして計画している。また、若手の興味を引くような旅行先の選定（昨年はアメリカ）をするようにしている。
- ・他にも「有志の会」と称した自由参加の会を作り、毎月千円ずつ徴収して日帰り旅行や劇団四季を見に行くなどといったイベントを計画している。

● 総括

■ 新規技能者の入職・その後の定着状況

(1) 募集方法および定着・離職状況

各社とも様々な戦略的な募集・採用活動により、ここ数年、新規の入職者の確保に成功していた。採用活動に本腰を入れ始めたのは大体どこの会社もここ3~5年の間であり、高校生を対象とした出前講座や会社説明会、インターンシップなどの積極的な開催を繰り返してきた。それにより、近隣の高校（主に工業高校）との採用ルートが確立していたり、先輩がいる安心感から同じ高校からコンスタントに新卒者が入職する循環ができていたりしている。

また、若手や女性をホームページや求人誌に積極的に掲載したり、定期的にブログを更新したりと、インターネットを活用した広報活動に注力している会社が複数あった。

F社は九州、昨年度調査を行った会社は沖縄などといった遠方（地方）に目をつけ募集活動を行ったところ多くの若手技能者の獲得に成功しており、こういった採用活動は他社とは一味違った効果的な戦略であった。一方、拠点が地方都市である沖縄の造園3社のような会社は、地元の若者が次々と地元を出てしまうことから、若手人材の獲得がままならず高齢化に苦しんでいるという実態がある。

定着・離職状況は会社によってもばらつきがあり一概には言えないが、募集・採用の際のインターンシップや出前講座を通して入職前にある程度仕事のことを知ることができる機会を作ること、入職前後の仕事に対するイメージとのミスマッチが起きるのを防ぎ、離職防止に寄与していると推察できる。

(2) 技能者の処遇・就労状況

・ 休暇、労働時間について

各社とも共通して休暇の取得や時間外労働に対する賃金の支払いを徹底していた。

しかし、天候に左右される職種の場合は、決まった休日をなかなか取ることができない。

・ 賃金・保険について

今回ヒアリングを実施した会社は、全て技能者の社員化に着手しており、健康保険、厚生年金に加入していた。基本的に、資格取得や経験年数に応じた昇給制度を採用しており、技能者の収入の安定を図っている。また、時間外労働と休日における賃金の割増にも対応していた。

■ 技能者の育成・訓練

ほとんどの会社が入職後の技能者を対象とした初期研修を行っていた。期間や方法は会社によって様々であったが、入職直後の技能者を放置せず、基礎をしっかり教えることは技能者の定着に寄与している。また、入職初期だけではなく、何らかの継続的な教育制度を導入している会社がほとんどであった。基本はOJTであり、期間は1年間から長いところで3年間という例もあった。自社に訓練施設（機能）を有している会社も多く、教え方も社長自ら教える場合・熟練技能者（社内の教育担当）が教える場合・資格対策などは外部から講師を呼ぶなど、会社の規模や人員に応じた工夫があった。また、訓練施設はいつでも自由に入出可能で休日や退勤後の時間を使って練習可能にするなどの工夫も見られた。

さらに経験年数に応じた研修制度や、資格獲得に向けた支援を行っている会社が複数見受けられた。基本的に、継続的な研修を技能者に対して実施している会社は、資格取得を基準とし、経験年数や技能レベルに応じた資格に挑戦できるように研修プログラムが構築されていることから、技能者が長期的なキャリアプランを描きやすく、常に目標を持ちながら技能習得に励むことができる環境の提供を**実**現している。

■生産性向上や収益の確保に関わる取り組み

今回の調査結果のように、技能者の獲得に成功していたり、技能者の処遇の整備を徹底している会社でも受注の安定や収益を確保し続けることに苦悩している。生産性向上に向けた取り組みとして、管理システムの導入やスマートフォンなどの媒体の活用などに取り組んでいる会社もあったが、各社の昔からの手法が染み付いており、うまく適応できていないのが実態として回答された。また、事務作業や工事管理作業におけるシステム等で生産性向上を図る取組はいくつか見受けられたが、実際の現場作業で技能者の負担が減ったり、作業効率が上がるような媒体の実用事例ほどの会社からも回答されなかった。近年作業ロボットなどのように、作業が簡易化するようなシステムを導入した道具等の開発が注目されているが、実際に現場で働く技能者が運用するにはまだ道のりが長いようだ。

■女性技能者の登用

(1) 女性技能者入職の発端および定着

募集方法に関しては、女性に特化した取組というよりも、性別にかかわらず処遇の整備・入職後の待遇、キャリアパスなどを会社説明会やホームページによって発信することが奏功しているようである。既に女性技能者が入職している場合は、女性が働いていることを発信することにより、入職を希望する女性が定期的に現れている。男社会のイメージが強い中、男性のみの会社に飛び込むことは女性としても勇気を要することであるが、女性のいること、女性が働くことができていることを発信することにより、入職を希望する女性が集まる好循環が築けている。また、入職後の女性の孤立を防ぐことが定着を図る重要な要素といえそうである。

(2) 女性技能者の登用による影響

建設現場での仕事は肉体労働が中心であり、女性には不向きであると一般的に考えられてきたが、女性だからできない作業はなく、現在、女性技能者は男性に引けを取ることなく同等かつ平等に働くことができていると専門工事会社側は認識していた。むしろ、訓練や資格獲得などに対しては、女性の方が積極的であるという回答も各社から得られている。

さらに、女性技能者が所属している全社が、女性の入職によって良い相乗効果が生まれていると回答している。全社とも共通して、男性の仕事に対する意欲が向上したという意見が得られた。「女性に負けたくない」という気持ちが技能者の仕事に対するモチベーションとなり、技術向上に対してより積極的になる。また、現場での服装等の身だしなみや、車や道具などの使い方が綺麗になる、現場で休憩所や更衣室、トイレの設置が強化されるなど、現場環境の改善に女性の入職が作用しており、建設現場全体に対して良い影響を与えている。

女性技能者の作業に対する丁寧さや積極的な姿勢が現場内で評価されており、女性技能者の登用が会社全体のイメージアップに繋がっているという回答があった。女性も働きやすい労働環境が実現している「働きやすい会社」として他社から評価されるようになり、新規入職者の獲得に結びついている。

(3) 女性ならではの仕事・活躍

仕事に対する女性ならではの特徴として、全社とも共通して、女性は男性に比べ細かい作業が上手で器用であること、現場での危険箇所などに対して慎重に細部に気を配り注意深い等の回答が得られた。女性ならではの視点や感性が品質や現場の安全性にも寄与すると評価されている。

(4) 女性の仕事と家庭の両立

一般的に、家庭内の育児や介護といった負担は女性に偏ることが多い。また、若手技能者が技術を習得し、仕事がスムーズにできるようになる年齢と、女性の結婚・出産の適齢期は重なる場合が多いことから、女性の長期的な定着に対しては様々な配慮も必要である。1社を除き、他すべての会社が、できる限りの方法で女性が育児と仕事を両立できるように協力していく姿勢であった。例として、出勤前に子供を保育園に送れるよう、朝礼出席の免除を元請の現場管理者に交渉することや子供の体調不良、学校行事等に関しては、状況に応じて早退や欠勤を許可している。また、賃金に手当をつけて、育児を支援するなどが回答された。主に労働時間に対して柔軟に対応する事例が多く挙げられた。

産休・育休制度についてはあえて制度として定めたものを作らず、一人一人に適した待遇を提供できるよう、臨機応変に対応しているという会社と、会社として明確な産休・育休制度を設けている会社の大きく2パターンに別れた。しかし、後者の適用事例は、事務や技術系社員によるものしかなく、技能者の利用事例はなかった。今後、技能者にも利用する場面に直面した際に、果たして労働環境が全く異なる事務や技術系社員と全く同じ制度で不都合はないのか、今後の課題であると考えられる。

また、出産前から技能者として働いており、技術を習得済みである場合は、上記のような会社側の配慮によって育児と仕事の両立をスムーズに実現することができる傾向にあるが、出産後に技能者として新規に入職した女性は両立が難しい場合がある。土日を休み、就業後の練習時間も確保できないとなると、新規入職者の場合、技術をなかなか習得できないことから早々に離職してしまう事例もあった。

また、会社として独自の明確な産休・育休制度を社員に提示しており、女性がいつでも活用できるように備えていながらも、その制度が活用されることなく、結婚や出産を機に女性技能者は離職してしまうといった事例も数社で挙げられた。この事例のように、会社側で制度や体制を整えても、女性技能者自身あるいは親などが持っている、出産したら退職という根強い固定観念に抗しきれない実態がある。

(5) 女性登用に関する今後の課題

全社一致で現場環境の改善を課題として認識している。近年大規模な現場では、女性専用トイレや更衣室の備え付けが推奨されているが、その他ほとんどの現場は設置されていないのが現状である。

更衣室がないことへの対応として、女性のいる現場には折りたたみ式テントを更衣室として利用できるようにしていたり、元請に事務所のロッカーを貸し出すよう交渉したりといった方法で対応していた。トイレがないことに対して、仮設トイレのレンタル等も普及しているが、専門工事会社各位で手配することは容易ではなく、多くの場合、技能者は現場近隣のコンビニ等を利用しているのが実態である。現場によっては周辺にそのような施設がない場合もあり、近隣のコンビニへすぐに行けるように車を一台支給するなどの対応が回答されたが、今後さらなる現場環境の改善が必要であろう。

また、出産後の仕事復帰が特筆すべき課題として挙げられた。会社側の理解と柔軟な対応によって女性の育児と仕事の両立は以前よりも実現へと近づいている。しかし、上でも述べたように、女性自身が復職を望まない実態もある。女性登用および女性活躍の継続には、ここで例示したような企業単独の取組では解決が難しい問題もある。

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
昨年度	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、〇人中〇人が離職した、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

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) 建専連ホームページ内の下記サイトにアクセスしてお答え下さい

URL <http://www.kensenren.or.jp/hataraki/>

(2) 選択肢のある設問には、該当する選択肢番号を選択して下さい。

記入欄がある設問には、具体的な数値や記述をご記入下さい。

(3) なお「*」がついているのは、「必須」設問です。

(4) 各設問は、原則として令和元年9月30日現在の状態を記入して下さい。

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 03-6801-6910 (平日 9:30-17:00) FAX 03-5259-6381

▶ この調査での「**直接雇用している技能労働者***」とは、**賃金台帳に記載された技能者を指します。**

※「技能労働者」は、資格の保有等に関わらず、建設現場において直接的な作業を行う労働者及び、登録基幹技能者を指します(事務系職員は除いてください)。

貴社の概要について

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)	→P7 選択肢より記入して下さい「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 (〇は一つ) (複数の許可をお持ちの場合、年間完成工事高が一番多いものを回答して下さい)	1 国土交通大臣(特定) 2 国土交通大臣(一般) 3 都道府県知事(特定) 4 都道府県知事(一般)
*許可業種 (〇はいくつでも)	1 土木工事業 2 建築工事業 3 大工工事業 4 左官工事業 5 とび・土工工事業 6 石工事業 7 屋根工事業 8 電気工事業 9 管工事業 10 タイル・れんが・ブロック工事業 11 鋼構造物工事業 12 鉄筋工事業 13 は装工事業 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(〇は一つ)	1 公共工事が主体(公共が概ね60%以上) 2 民間工事が主体(民間が概ね60%以上)	3 公共工事・民間工事が半々程度	
*最も多い請負階層※2 (〇は一つ)	1 元請 2 1次下請 3 2次下請 4 3次以下の下請		
*土木・建築の別 (〇は一つ)	1 土木工事主体 2 建築工事主体 3 土木・建築半々程度		
*就業規則の作成状況 (〇は一つ)	1 作成し労働基準監督署に届出済み 2 作成したが労働基準監督署には未届出 3 作成していない		

※ 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、外国人技能実習生等も含む。

2) 工事の発注者(施工主)から直接工事を請け負う者が元請、元請から工事を請け負う者が1次下請、1次下請から工事を請け負う者が2次下請(以下の階層も同様)。

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 貴社が就業規則や社内ルール等で定めている休日設定はどのようになっていますか。(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「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1-5 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 | 7 特別な理由はない |
| 2 残業が増えるため | 8 人手不足のため |
| 3 休日の増加により企業のコストが増すため | 9 その他(記述) |
| 4 日給の労働者の収入が減少するため | |
| 5 作業員等が土日の作業を望んでいる為 | |
| 6 元請企業が休ませてくれないため | |

***問1-6 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 十分な人手の確保 |
| 3 労務単価のアップ | 8 その他(記述) |
| 4 受注量の平準化 | |
| 5 日給月給制の見直し | |

問1-7 週休2日制に関して意見や感想があればご記入下さい。また、社員が休暇取得に対して持っている要望等があれば合わせてお教え下さい。

問1-8 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の人数、令和元年9月分の給与支給額(平均)、平均年齢を、技能労働者の立場ごとに記入して下さい。なお該当者がいない場合は、人数欄に「0」を記入して下さい。(およその数でも結構です)**

		人数	令和元年9月分の給与の総支給額※1 (一人平均)		平均年齢		
全 技 能 労 働 者	1)登録基幹技能者	人	1	150,000 円未満	7	400,000～450,000 円未満	歳
			2	150,000～200,000 円未満	8	450,000～500,000 円未満	
			3	200,000～250,000 円未満	9	500,000～550,000 円未満	
			4	250,000～300,000 円未満	10	550,000～600,000 円未満	
			5	300,000～350,000 円未満	11	600,000 円以上	
			6	350,000～400,000 円未満	12	わからない	
	2)職長 (登録基幹技能者を除く)	人	1	150,000 円未満	7	400,000～450,000 円未満	歳
			2	150,000～200,000 円未満	8	450,000～500,000 円未満	
			3	200,000～250,000 円未満	9	500,000～550,000 円未満	
			4	250,000～300,000 円未満	10	550,000～600,000 円未満	
			5	300,000～350,000 円未満	11	600,000 円以上	
			6	350,000～400,000 円未満	12	わからない	
	3)日本人技能労働者 (登録基幹技能者・職長を除く)	人	1	150,000 円未満	7	400,000～450,000 円未満	歳
			2	150,000～200,000 円未満	8	450,000～500,000 円未満	
			3	200,000～250,000 円未満	9	500,000～550,000 円未満	
			4	250,000～300,000 円未満	10	550,000～600,000 円未満	
			5	300,000～350,000 円未満	11	600,000 円以上	
			6	350,000～400,000 円未満	12	わからない	
	4)外国人技能実習生	人	1	150,000 円未満	7	400,000～450,000 円未満	歳
			2	150,000～200,000 円未満	8	450,000～500,000 円未満	
3			200,000～250,000 円未満	9	500,000～550,000 円未満		
4			250,000～300,000 円未満	10	550,000～600,000 円未満		
5			300,000～350,000 円未満	11	600,000 円以上		
6			350,000～400,000 円未満	12	わからない		
5)外国人建設就労者	人	1	150,000 円未満	7	400,000～450,000 円未満	歳	
		2	150,000～200,000 円未満	8	450,000～500,000 円未満		
		3	200,000～250,000 円未満	9	500,000～550,000 円未満		
		4	250,000～300,000 円未満	10	550,000～600,000 円未満		
		5	300,000～350,000 円未満	11	600,000 円以上		
		6	350,000～400,000 円未満	12	わからない		

※1 給与の総支給額は、基本給±諸手当①±割増賃金②の合計額です。

①諸手当には、家族手当、通勤手当、地域手当、住宅手当、現場手当、技能手当、有給手当、精勤手当、休業手当などを含みます。ただし、賞与(ボーナス等)やその他の臨時の賃金等は含みません。

②割増賃金には、時間外割増賃金(超過勤務手当)、休日割増賃金、深夜割増賃金(夜勤手当)などを含みます。

(問2-1で技能労働者の該当者がいる場合のみ回答)

***問2-2 貴社における、技能労働者に対する給与の支払い形態、及び年次有給休暇の平均取得日数をお答え下さい。**

技能労働者に対する給与の支払い形態 (回答はいくつでも)	1 月給(固定休) 2 日給月給 3 日給日払い	4 出来高払い 5 その他(記述:)
技能労働者における年次有給休暇の一人あたりの平均取得日数(直近年度) (回答は一つ)	1 4日以下 2 5~7日 3 8~9日	4 10~11日 5 12日以上

問3 貴社の施工体制について

***問3-1 貴社の下請企業には、貴社への専属比率が5割を超える専属下請企業(個人事業者も含む)はありますか。(回答は一つ)**

- 1 専属下請企業がある
- 2 専属下請企業はいない
- 3 わからない

(問3-1で、専属下請企業が「1 専属下請企業がある」を選択した方のみ回答)

***問3-2 その専属下請企業における登録基幹技能者の有無や技能者の人数等を把握していますか。(回答は一つ)**

- 1 把握している
- 2 把握していない

(問3-1で、専属下請企業が「1 専属下請企業がある」を選択した方のみ回答)

***問3-3 専属下請企業を選定する際、重視する要件は何ですか。(回答はいくつでも)**

- 1 工事実績等の信頼度
- 2 施工能力の高さ
- 3 請負金額の安さ
- 4 登録基幹技能者の有無
- 5 元請企業等の推薦
- 6 建設業許可の有無
- 7 社会保険等への加入状況
- 8 地理的近さ
- 9 長い取引関係
- 10 人的交流があること
- 11 その他

(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3-4 特定の元請企業又は上位企業への専属比率(最も仕事をもらっている企業からの下請完工高が、総完工高に占める割合)はどの程度ですか。(回答は一つ)**

- 1 10%未満
- 2 10%以上 30%未満
- 3 30%以上 50%未満
- 4 50%以上 70%未満
- 5 70%以上 100%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)**

- 1 毎月、資格手当を支給している ⇒ 【月額】()円/人
- 2 資格を取得した際に、一時金を支給している ⇒ 【支給額】()円/人
- 3 ボーナス等に上乗せして支払っている ⇒ 【上乗せ額】()円/人
- 4 特に支給していない
- 5 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ありますか。(回答は一つ)**

- 1 評価し、手当等を支給している元請企業がある → 問 4-3 へ
 2 評価していない元請企業はない → 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 評価項目は特に定めていないが、仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている
 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 年齢、経験年数が同じ職長はいない |
| 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 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
2 能力を重視してもっと格差をつけるべき
3 その他 (記述)

***問 5-5 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 5-6 へ
2 ない → 問 5-8 へ
3 わからない

(問 5-5 で「1 ある」を選択した方のみ回答)

***問 5-6 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
2 優秀者は表彰される
3 優先発注につながる
4 発注単価に差がつく
5 処遇や発注には直接反映されない
6 その他 (記述)

(問 5-6 で「1 ある」を選択した方のみ回答)

***問 5-7 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
2 手当を割増する
3 特に反映させない
4 その他 (記述)

***問 5-8 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
2 業団体等の職長研修への参加助成
3 資格取得への助成
4 特にない
5 その他 (記述)

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

***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いていますか。（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 年齢、経験年数が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 | |

ご質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

P1「所属団体名」設問の選択肢

- 1 (一社)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

