令和２年度 (公財)建設業福祉共済団委託事業

令和２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３年３月

一般社団法人 建設産業専門団体連合会

はじめに

我が国に被害をもたらしている自然災害は、年々その威力を増しており、それに耐えうる社会基盤の整備が日々求められています。また、全世界的に猛威を振るっている「新型コロナウィルス感染症」感染防止対策を講じる異例の作業環境においても、その使命を全うすべく従事者は日々尽力しています。しかし、その担い手に目を転じると、建設企業の多くは、若者等の新規入職者確保に苦戦しており、従事者の高齢化、将来を担う若者の不足の解消には至っておりません。就活者への働き方に関する調査結果を見ると、就職するにあたって意識している点で、「長時間労働の有無」や「有給休暇の取得のし易さ」が上位を占めているが、建設業は、月の平均労働時間は 168.2 時間（2019 年度）、月の平均出勤日数も 20.5 日（2019 年度）と他産業よりも多くなっており、担い手確保の大きな障壁となっています。建設業においても 2024 年４月からは、労働時間の上限規制が適用となり、違反した企業には罰則が科せられます。それよりも前に、長時間労働の是正、週休二日の確保を進め、就労環境を改善することが望まれます。これに加え、「技能や経験にふさわしい処遇（給与）の実現」、「社会保険加入のミニアム・スタンダード化」、「生産性の向上や業務の効率化」を推進することも不可欠です。これらを実現すべく、「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活用」「建設技能者の能力評価制度の導入」などを官民一体となって動いております。

（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、更に、令和２年６月総会において、この決議の重点行動として、「建設キャリアップシステムに対する経営トップの普及促進への理解」、「ＣＣＵＳ企業 ID、個人 ID（カード）の取得」、「元請業者へカードリーダーの設置要請」、「能力評価基準の定まっていない職種への対応」、「見積尊重の要請」を申し合わせ、実行すべく取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、平成３０年度からは、建設技能労働者の働き方改革等を把握することで、今後、週休二日制の推進、建設技能者の地位向上や適正評価、処遇向上等を実現していくための指針や方策を策定するための基礎資料を得ることを目的とし、「働き方改革における週休二日制、専門工事業の適正な評価等に関する調査」を、建専連会員団体を通じ、各団体加盟企業の協力のもと、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３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

総括　働き方改革の現状と本調査・

1．回答企業の概要について 4

F2_都道府県(ＳＡ) 4
F3_所属団体名(ＳＡ) 5
F4_建設業許可(ＳＡ) 5
F5･6_許可業種(ＭＡ) (SA) 6
F11_公･民の割合(ＳＡ) 7
F12_請負階層(ＳＡ) 8
F13_土木･建築の割合(ＳＡ) 9
F14_就業規則の作成状況(ＳＡ) 10
F15_労災上乗せ保険の加入状況(ＳＡ) 11

2．働き方改革における週休二日制について 12

Q1-1_就業規則等による休日設定(ＳＡ) 12
Q1-2_実際に取得できている休日(ＳＡ) 13
Q1-3_休日出勤の状況(ＳＡ) 14
Q1-4_計画的な休日の取得(ＳＡ) 15
Q1-5_週休２日制の不導入理由(ＭＡ) 16
Q1-6_週休２日制の定着条件(ＭＡ) 17
Q1-7_週休２日制に関する意見、要望 18
Q1-8_長期休暇（夏期、年末年始等）の種類や日数 28
Q1-9_新型コロナウイルス感染拡大による影響の有無（SA） 30
Q1-10_現場の働き方への影響（MA） 31
Q1-11_新型コロナウイルス感染症対策として、利用した金融支援制度 32
Q1-11_1__雇用調整助成金の利用の有無（SA） 32
Q1-11_2__持続化給付金の利用の有無（SA） 33
Q1-11_3__公的融資制度の利用の有無（SA） 34
Q1-11_4__地域建設業経営強化融資制度の利用の有無(SA) 35
Q1-11_5__納税猶予の利用の有無(SA) 36
Q1-11_6__元請からの手当等の利用の有無(SA) 37
Q1-11_7__その他の制度の利用の有無(SA) 38
Q1-12_女性の就労環境の整備状況(SA) 39

3．専門工事業の適正な評価などについて 40

●技能労働者の人数と処遇について 40

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）] 40
Q2-1_給与の増減について 42
Q2-1-1-4__登録基幹技能者の給与の増減(SA) 42
Q2-1-2-4__職長の給与の増減(SA) 43
Q2-1-3-4__日本人技能労働者の給与の増減(SA) 44
Q2-1-4-4__外国人技能実習生の給与増減(SA) 45
Q2-1-5-4__外国人就労者の給与の増減(SA) 46
Q2-2-1_給与の支払い形態(ＭＡ) 47
Q2-2-2_年次有給休暇の平均取得日数(ＳＡ) 48
●貴社の施工体制について 49
Q3-1_専属下請の有無(ＳＡ) 49
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) 50
Q3-3_専属下請の選定時に、重視する要件(ＭＡ) 51
Q3-4_特定の元請・上位企業への専属度(ＳＡ) 52
●登録基幹技能者の能力評価と処遇について 53
Q4-1_登録基幹技能者資格取得後の処遇(ＭＡ) 53
Q4-2_登録基幹技能者へ手当等を支給する元請(ＳＡ) 54
Q4-3_評価額が最も高い元請企業名および手当等の支給額 55
Q4-4_登録基幹技能者制度に関する意見、要望 57
●職長（登録基幹技能者を除く）の能力評価と処遇について 61
Q5-1_能力評価による賃金格差(ＳＡ) 61
Q5-2_元請企業による職長評価制度(ＳＡ) 62
Q5-3_元請企業による職長評価の活用状況(ＭＡ) 63
Q5-4_元請評価による職長処遇への影響(ＳＡ) 64
Q5-5_元請企業による職長の育成施策(ＭＡ) 65
●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 66
Q6-1_能力評価による賃金格差(ＳＡ) 66

4. **ヒアリング調査**

5. **資料** 112

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）

2020 年度はコロナ禍という未曾有の危機との戦いであった。4 月の緊急事態宣言においては、小売店舗、飲食店等々は休業、義務教育を含む全ての学校が休校、出社を見合わせる企業も相次いだ。そんな中、建設現場はというと、一部の公共工事や大手ゼネコンの現場を除いては、ほとんどが休むことなく作業を続けた。民間工事の場合、安全に配慮して現場を閉所した場合も、工期の延長等はなく、請負責任の一環として建設業の側がリスクを負担した例が大半であった。

また、働き方の問題も露呈した。社会保険未加入対策や改正労働基準法等の規制から逃れるため、労働者を一人親方化する偽装一人親方が増え続けている。偽装一人親方を明確に定義するのは簡単ではないが、少なくとも一人親方の証である労災保険への特別加入者数の推移をみると 2014 年以降で 20 万人増加して 2019 年末には 60 万人を突破した。すなわちは、社会保険未加入対策が厳格化した 5 年間で 1.5 倍に増えたことになる。

偽装一人親方の中には、自分がそうであることに無自覚な人も多いと思われるが、コロナ禍対策として施された持続化給付金や雇用調整助成金等々のいずれも対象外ということで自覚したという人も多かったと聞く。

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う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。

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

短い時間で、少なくとも従来と同じ生産性を維持するには、働く人の能力の向上や職種の再編による稼働率の向上が必須である。能力の向上には、教育・訓練が必須であり、そのためには、見て覚えろ的な考え方から脱却する必要がある。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。能力評価に関しては、コロナ禍により遅れ気味であるが、基幹技能者を 4 段階の最上位（ゴールド）とした制度が動き出している。これにより、従来は曖昧であった将来の目標設定やキャリアパスが描きやすくなった。

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

本調査は、3 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、建設業一般の母集団より優良であることは確かであるが、この調査は単に実態を明らかにすることを目的としたものではない。

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

調査の実施概要について

●調査方法及び回収状況について

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

調 査 対 象：建専連の正会員（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２年 10 月５日(月)～11 月 10 日(火)

調 査 方 法：ＷＥＢ･ＦＡＸ･郵送

有効回収数：1,081 件





回収数など

総回収数　　1,196 件

（ＷＥＢ回答 997 件、ＦＡＸ･郵送回答 199 件）

うち 有効回答数　　1,081 件

（ＷＥＢ回答 981 件、ＦＡＸ･郵送回答 100 件）

1. 回答企業の概要について

F2_都道府県(ＳＡ)

地域	回収数	全回答に対する割合	都道府県	回収数	全回答に対する割合
全体	1,081	100.0%	全体	1,081	100.0%
北海道	73	6.8%	北海道	73	6.8%
東北	132	12.2%	青森県	13	1.2%
			岩手県	11	1.0%
			秋田県	11	1.0%
			宮城県	35	3.2%
			山形県	20	1.9%
			福島県	42	3.9%
関東	244	22.6%	茨城県	14	1.3%
			栃木県	11	1.0%
			群馬県	12	1.1%
			千葉県	43	4.0%
			東京都	83	7.7%
			埼玉県	28	2.6%
			神奈川県	29	2.7%
			山梨県	11	1.0%
			長野県	13	1.2%
北陸	59	5.5%	新潟県	29	2.7%
			富山県	13	1.2%
			石川県	17	1.6%
中部	83	7.7%	岐阜県	16	1.5%
			静岡県	23	2.1%
			愛知県	33	3.1%
			三重県	11	1.0%
近畿	169	15.6%	福井県	18	1.7%
			滋賀県	2	0.2%
			京都府	16	1.5%
			大阪府	92	8.5%
			兵庫県	31	2.9%
			奈良県	3	0.3%
			和歌山県	7	0.6%
中国	96	8.9%	鳥取県	9	0.8%
			島根県	17	1.6%
			岡山県	23	2.1%
			広島県	29	2.7%
			山口県	18	1.7%
四国	90	8.3%	香川県	34	3.1%
			徳島県	8	0.7%
			愛媛県	35	3.2%
			高知県	13	1.2%
九州・沖縄	135	12.5%	福岡県	30	2.8%
			佐賀県	17	1.6%
			長崎県	17	1.6%
			大分県	13	1.2%
			熊本県	12	1.1%
			宮崎県	20	1.9%
			鹿児島県	15	1.4%
			沖縄県	11	1.0%

F3_所属団体名(ＳＡ)

No.	カテゴリー名	n	%
1	(一社)建築開口部協会	0	0.0%
2	(一社)消防施設工事協会	12	1.1%
3	全国圧接業協同組合連合会	4	0.4%
4	全国管工事業協同組合連合会	29	2.7%
5	(一社)全国基礎工事業団体連合会	0	0.0%
6	(一社)全国クレーン建設業協会	21	1.9%
7	(一社)全国建設室内工事業協会	178	16.5%
8	(一社)全国コンクリート圧送事業団体連合会	35	3.2%
9	(一社)全国タイル業協会	25	2.3%
10	(公社)全国鉄筋工事業協会	150	13.9%
11	(一社)全国道路標識・標示業協会	50	4.6%
12	(一社)全国防水工事業協会	34	3.1%
13	全国マスチック事業協同組合連合会	35	3.2%
14	ダイヤモンド工事業協同組合	38	3.5%
15	(一社)日本アンカー協会	0	0.0%
16	(一社)日本ウレタン断熱協会	7	0.6%
17	日本外壁仕上業協同組合連合会	0	0.0%
18	(一社)日本機械土工協会	19	1.8%
19	(一社)日本基礎建設協会	11	1.0%
20	日本金属工事業協同組合	8	0.7%
21	日本建設インテリア事業協同組合連合会	0	0.0%
22	(一社)日本建設躯体工事業団体連合会	63	5.8%
23	(一社)日本型枠工事業協会	6	0.6%
24	(一社)日本建築板金協会	77	7.1%
25	(一社)日本左官業組合連合会	36	3.3%
26	日本室内装飾事業協同組合連合会	1	0.1%
27	(一社)日本シヤッター・ドア協会	0	0.0%
28	(一社)日本造園組合連合会	0	0.0%
29	(一社)日本造園建設業協会	101	9.3%
30	(一社)日本タイル煉瓦工事工業会	0	0.0%
31	(一社)日本塗装工業会	45	4.2%
32	(一社)日本鳶工業連合会	3	0.3%
33	(一社)プレストレスト・コンクリート工事業協会	61	5.6%
34	その他	32	3.0%
	全体	1,081	100.0%

F4_建設業許可(ＳＡ)

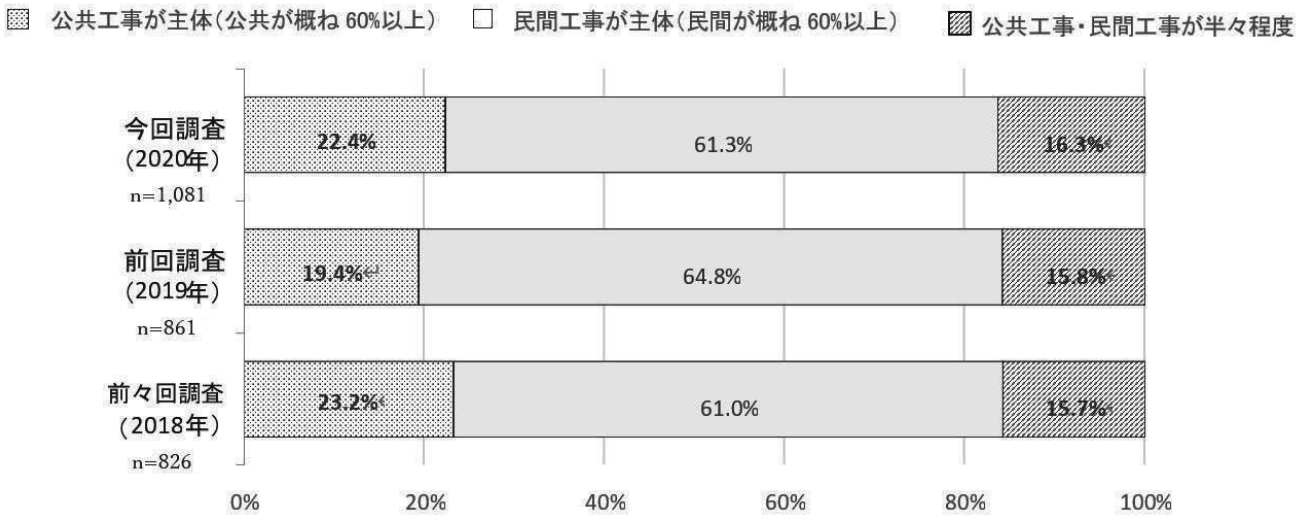
No.	カテゴリー名	n	%
1	国土交通大臣（特定）	79	7.3%
2	国土交通大臣（一般）	81	7.5%
3	都道府県知事（特定）	178	16.5%
4	都道府県知事（一般）	743	68.7%
	全体	1,081	100.0%

F5･6_許可業種(ＭＡ)(ＳＡ)

		取得している許可業種(M.A)			
				うち最も完工高の大きな業種(S.A)	
No.	カテゴリー名	n	%	n	%
1	土木工事業	391	36.2%	68	6.3%
2	建築工事業	291	26.9%	27	2.5%
3	大工工事業	206	19.1%	11	1.0%
4	左官工事業	167	15.4%	32	3.0%
5	とび・土工工事業	533	49.3%	230	21.3%
6	石工事業	218	20.2%	0	0.0%
7	屋根工事業	215	19.9%	46	4.3%
8	電気工事業	47	4.3%	1	0.1%
9	管工事業	80	7.4%	24	2.2%
10	タイル・れんが・ブロック工事業	189	17.5%	24	2.2%
11	鋼構造物工事業	214	19.8%	5	0.5%
12	鉄筋工事業	258	23.9%	155	14.3%
13	ほ装工事業	216	20.0%	2	0.2%
14	しゅんせつ工事業	116	10.7%	0	0.0%
15	板金工事業	184	17.0%	35	3.2%
16	ガラス工事業	92	8.5%	0	0.0%
17	塗装工事業	308	28.5%	91	8.4%
18	防水工事業	216	20.0%	40	3.7%
19	内装仕上工事業	298	27.6%	173	16.0%
20	機械器具設置工事業	25	2.3%	1	0.1%
21	熱絶縁工事業	95	8.8%	6	0.6%
22	電気通信工事業	11	1.0%	0	0.0%
23	造園工事業	139	12.9%	89	8.2%
24	さく井工事業	8	0.7%	0	0.0%
25	建具工事業	113	10.5%	1	0.1%
26	水道施設工事業	173	16.0%	4	0.4%
27	消防施設工事業	29	2.7%	11	1.0%
28	清掃施設工事業	4	0.4%	0	0.0%
29	解体工事業	143	13.2%	5	0.5%
	全体	1,081	100.0%	1,081	100.0%

F11_公･民の割合(ＳＡ)

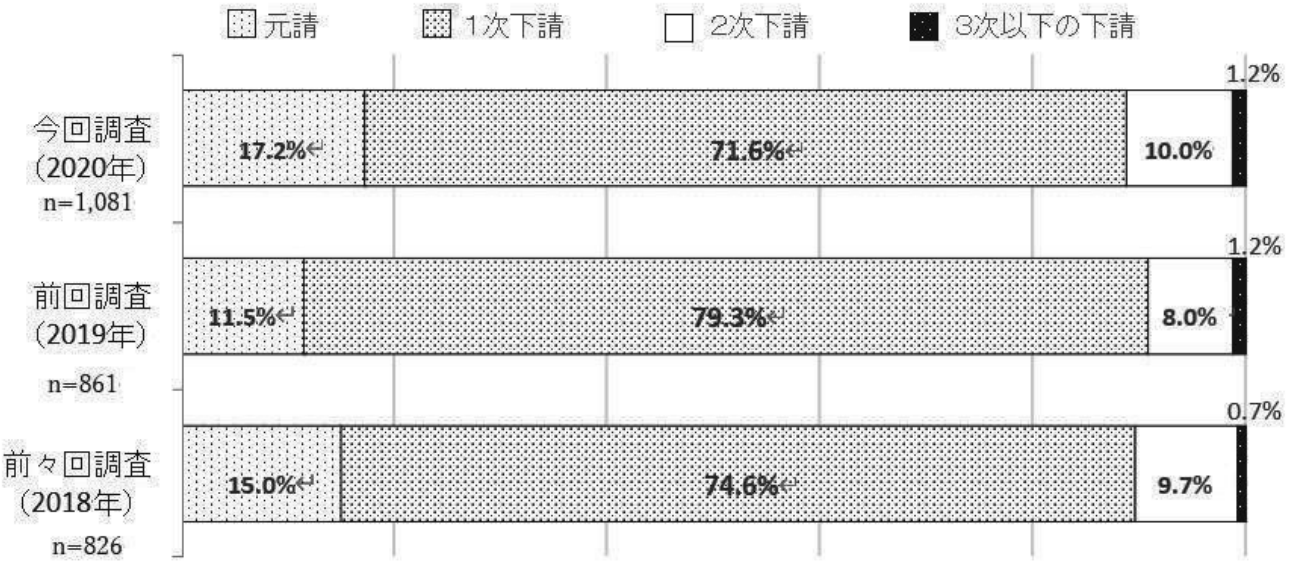
公共工事を主体とする企業と民間工事を主体とする企業の割合は、「民間工事が主体」が 61.3%と半数以上を占め、ほぼ前回調査と同様であった。特に「下請」では「民間工事が主体」が多く、各階層いずれも７割近くを占めている。許可業種別では、「土木工事業」「造園工事業」で「公共工事が主体」が最も多く、その他の業種では「民間工事が主体」が多い。



		合計	公共工事が主体	民間工事が主体	公共・民間が半々
全体		1,081 100.0%	242 22.4%	663 61.3%	176 16.3%
請負階層	元請	186 100.0%	99 53.2%	48 25.8%	39 21.0%
	１次下請	774 100.0%	124 16.0%	534 69.0%	116 15.0%
	２次下請	108 100.0%	18 16.7%	70 64.8%	20 18.5%
	３次以下の下請	13 100.0%	1 7.7%	11 84.6%	1 7.7%
社員数	1 人～4 人	75 100.0%	4 5.3%	60 80.0%	11 14.7%
	5 人～9 人	209 100.0%	39 18.7%	143 68.4%	27 12.9%
	10 人～29 人	481 100.0%	127 26.4%	259 53.8%	95 19.8%
	30 人～99 人	246 100.0%	53 21.5%	156 63.4%	37 15.0%
	100 人～299 人	51 100.0%	16 31.4%	31 60.8%	4 7.8%
	300 人以上	18 100.0%	3 16.7%	13 72.2%	2 11.1%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	68 100.0%	50 73.5%	11 16.2%	7 10.3%
	とび・土工工事業	230 100.0%	85 37.0%	111 48.3%	34 14.8%
	屋根工事業	46 100.0%	0 0.0%	44 95.7%	2 4.3%
	鉄筋工事業	155 100.0%	29 18.7%	99 63.9%	27 17.4%
	塗装工事業	91 100.0%	22 24.2%	57 62.6%	12 13.2%
	内装仕上工事業	173 100.0%	3 1.7%	138 79.8%	32 18.5%
	造園工事業	89 100.0%	33 37.1%	28 31.5%	28 31.5%

F12_請負階層(ＳＡ)

請負階層別では、「1 次下請」が全体の 71.6%と大半を占め、「元請」が 17.2%、「2 次下請以下」が 10.0%となった。許可業種別で見た場合、造園工事業では「元請」が 73.0%と最も多い。

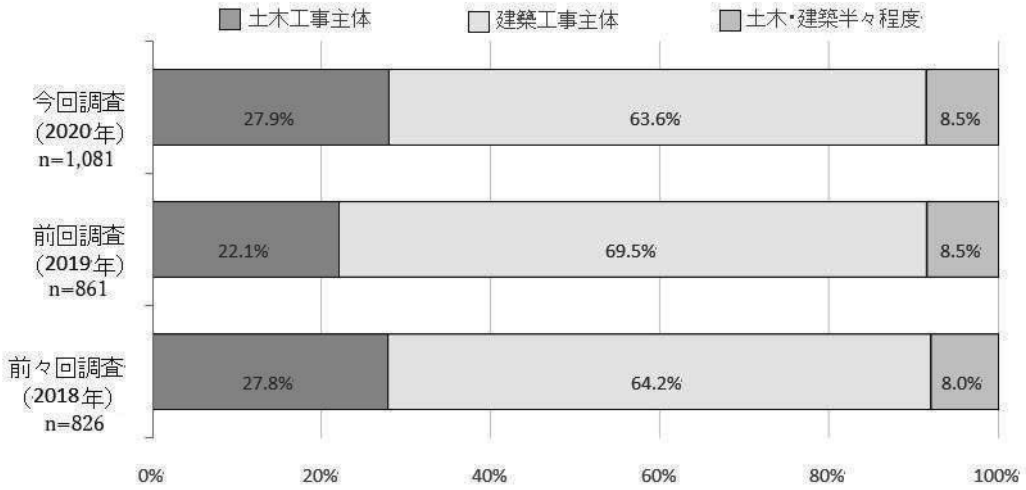


		合計	元請	1次下請	2次下請	3次以下の下請
全体		1,081 100.0%	186 17.2%	774 71.6%	108 10.0%	13 1.2%
公・民の割合	公共工事が主体	242 100.0%	99 40.9%	124 51.2%	18 7.4%	1 0.4%
	民間工事が主体	663 100.0%	48 7.2%	534 80.5%	70 10.6%	11 1.7%
	公共・民間が半々	176 100.0%	39 22.2%	116 65.9%	20 11.4%	1 0.6%
請負階層	元請	186 100.0%	186 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	1次下請	774 100.0%	0 0.0%	774 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	2次下請	108 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	108 100.0%	0 0.0%
	3次以下の下請	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
社員数	1人～4人	75 100.0%	9 12.0%	58 77.3%	7 9.3%	1 1.3%
	5人～9人	209 100.0%	31 14.8%	147 70.3%	29 13.9%	2 1.0%
	10人～29人	481 100.0%	102 21.2%	335 69.6%	37 7.7%	7 1.5%
	30人～99人	246 100.0%	37 15.0%	184 74.8%	23 9.3%	2 0.8%
	100人～299人	51 100.0%	6 11.8%	38 74.5%	6 11.8%	1 2.0%
	300人以上	18 100.0%	1 5.6%	11 61.1%	6 33.3%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	68 100.0%	21 30.9%	39 57.4%	8 11.8%	0 0.0%
	とび・土工工事業	230 100.0%	25 10.9%	157 68.3%	43 18.7%	5 2.2%
	屋根工事業	46 100.0%	2 4.3%	41 89.1%	3 6.5%	0 0.0%
	鉄筋工事業	155 100.0%	2 1.3%	130 83.9%	23 14.8%	0 0.0%
	塗装工事業	91 100.0%	31 34.1%	59 64.8%	1 1.1%	0 0.0%
	内装仕上工事業	173 100.0%	1 0.6%	156 90.2%	15 8.7%	1 0.6%
	造園工事業	89 100.0%	65 73.0%	23 25.8%	1 1.1%	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 63.6%と過半数を占め、「土木工事主体」は 27.9%、「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。

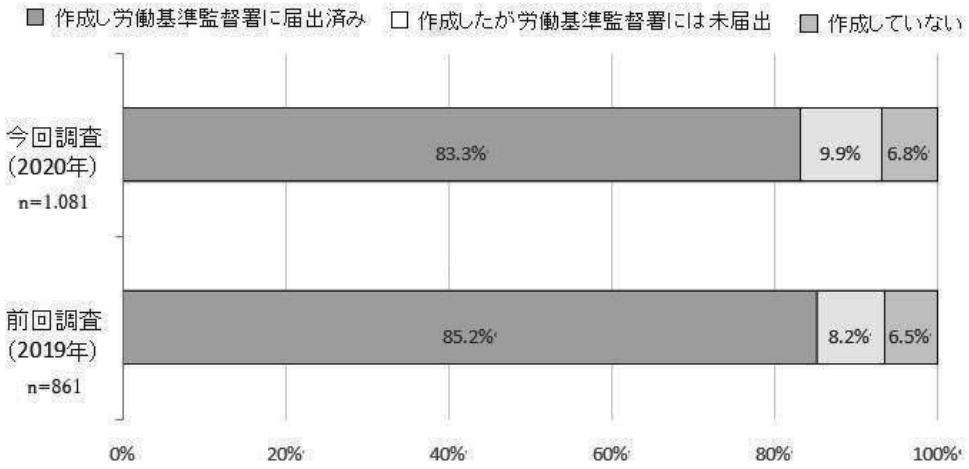
工事の公共・民間別では、「公共工事が主体」の企業は「土木工事主体」が 81.4%と圧倒的に多く、「民間工事が主体」は逆に「建築工事主体」が 86.0%と圧倒的に多い。請負階層別では、「元請」は「土木工事主体」が 67.7%と半数を超え、下請は「建築工事主体」が最も多い。



		合計	土木工事主体	建築工事主体	土木・建築半々程度
全体		1,081 100.0%	302 27.9%	687 63.6%	92 8.5%
公・民の割合	公共工事が主体	242 100.0%	197 81.4%	30 12.4%	15 6.2%
	民間工事が主体	663 100.0%	63 9.5%	570 86.0%	30 4.5%
	公共・民間が半々	176 100.0%	42 23.9%	87 49.4%	47 26.7%
請負階層	元請	186 100.0%	126 67.7%	45 24.2%	15 8.1%
	１次下請	774 100.0%	152 19.6%	562 72.6%	60 7.8%
	２次下請	108 100.0%	23 21.3%	68 63.0%	17 15.7%
	３次以下の下請	13 100.0%	1 7.7%	12 92.3%	0 0.0%
社員数	1人～4人	75 100.0%	6 8.0%	66 88.0%	3 4.0%
	5人～9人	209 100.0%	47 22.5%	148 70.8%	14 6.7%
	10人～29人	481 100.0%	158 32.8%	284 59.0%	39 8.1%
	30人～99人	246 100.0%	69 28.0%	149 60.6%	28 11.4%
	100人～299人	51 100.0%	18 35.3%	28 54.9%	5 9.8%
	300人以上	18 100.0%	4 22.2%	11 61.1%	3 16.7%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	68 100.0%	63 92.6%	0 0.0%	5 7.4%
	とび・土工工事業	230 100.0%	108 47.0%	86 37.4%	36 15.7%
	屋根工事業	46 100.0%	0 0.0%	46 100.0%	0 0.0%
	鉄筋工事業	155 100.0%	17 11.0%	110 71.0%	28 18.1%
	塗装工事業	91 100.0%	21 23.1%	62 68.1%	8 8.8%
	内装仕上工事業	173 100.0%	0 0.0%	173 100.0%	0 0.0%
	造園工事業	89 100.0%	78 87.6%	7 7.9%	4 4.5%

F14_就業規則の作成状況(ＳＡ)

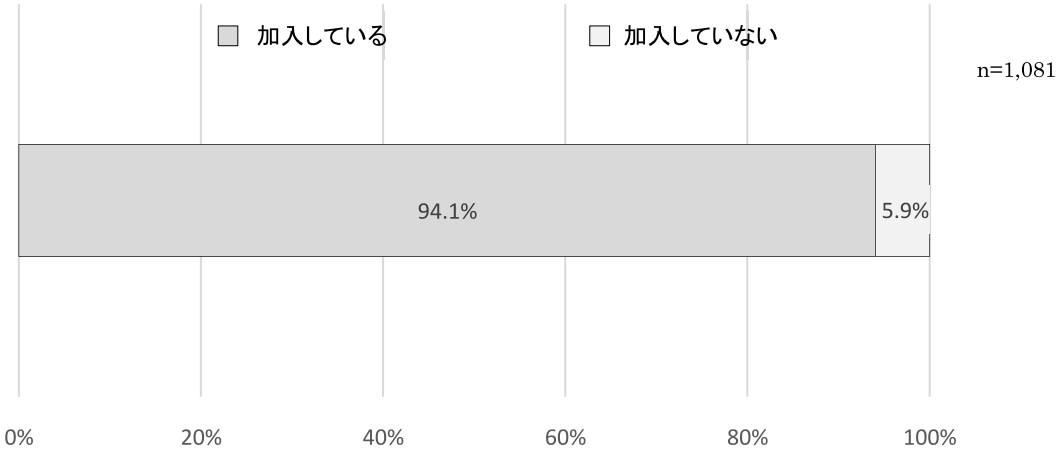
就業規則の作成状況については、全体で「作成し労働基準監督署に提出済み」が 83.3%であり、「作成したが未届出」の 9.9%を合わせると、「作成」している割合は 9 割を超える。ただし、社員数が「1 人～4 人」の小規模企業では、「作成」しているのは約 6 割に留まる。



		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	1,081 100.0%	900 83.3%	107 9.9%	74 6.8%
公・民の割合	公共工事が主体	242 100.0%	217 89.7%	18 7.4%	7 2.9%
	民間工事が主体	663 100.0%	533 80.4%	73 11.0%	57 8.6%
	公共・民間が半々	176 100.0%	150 85.2%	16 9.1%	10 5.7%
請負階層	元請	186 100.0%	165 88.7%	14 7.5%	7 3.8%
	１次下請	774 100.0%	633 81.8%	82 10.6%	59 7.6%
	２次下請	108 100.0%	90 83.3%	11 10.2%	7 6.5%
	３次以下の下請	13 100.0%	12 92.3%	0 0.0%	1 7.7%
社員数	1 人～4 人	75 100.0%	27 36.0%	18 24.0%	30 40.0%
	5 人～9 人	209 100.0%	126 60.3%	52 24.9%	31 14.8%
	10 人～29 人	481 100.0%	436 90.6%	33 6.9%	12 2.5%
	30 人～99 人	246 100.0%	242 98.4%	4 1.6%	0 0.0%
	100 人～299 人	51 100.0%	51 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	300 人以上	18 100.0%	18 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	68 100.0%	65 95.6%	3 4.4%	0 0.0%
	とび・土工工事業	230 100.0%	206 89.6%	20 8.7%	4 1.7%
	屋根工事業	46 100.0%	19 41.3%	14 30.4%	13 28.3%
	鉄筋工事業	155 100.0%	143 92.3%	8 5.2%	4 2.6%
	塗装工事業	91 100.0%	78 85.7%	7 7.7%	6 6.6%
	内装仕上工事業	173 100.0%	129 74.6%	30 17.3%	14 8.1%
	造園工事業	89 100.0%	79 88.8%	7 7.9%	3 3.4%

F15_労災上乗せ保険の加入状況(ＳＡ)

昨年、直轄工事の元請け企業に義務付けられた労災上乗せ保険であるが、全体では「加入している」割合は約９割を超え、特に公共工事を主体とする企業では97%を占める。一方、請負階層が「3次以下」の下請企業や社員数が少ない小規模企業では、加入率は格段に低く約7～8割程度である。

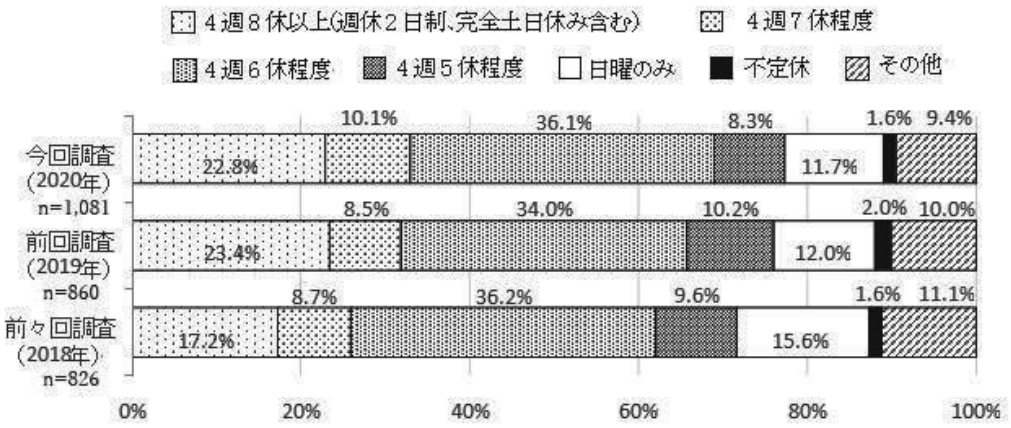


		合計	加入している	加入していない
全体		1,081 100.0%	1017 94.1%	64 5.9%
公・民の割合	公共工事が主体	242 100.0%	235 97.1%	7 2.9%
	民間工事が主体	663 100.0%	619 93.4%	44 6.6%
	公共・民間が半々	176 100.0%	163 92.6%	13 7.4%
請負階層	元請	186 100.0%	177 95.2%	9 4.8%
	１次下請	774 100.0%	728 94.1%	46 5.9%
	２次下請	108 100.0%	102 94.4%	6 5.6%
	３次以下の下請	13 100.0%	10 76.9%	3 23.1%
社員数	1人～4人	75 100.0%	60 80.0%	15 20.0%
	5人～9人	209 100.0%	189 90.4%	20 9.6%
	10人～29人	481 100.0%	461 95.8%	20 4.2%
	30人～99人	246 100.0%	239 97.2%	7 2.8%
	100人～299人	51 100.0%	50 98.0%	1 2.0%
	300人以上	18 100.0%	18 100.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	68 100.0%	66 97.1%	2 2.9%
	とび・土工工事業	230 100.0%	222 96.5%	8 3.5%
	屋根工事業	46 100.0%	40 87.0%	6 13.0%
	鉄筋工事業	155 100.0%	145 93.5%	10 6.5%
	塗装工事業	91 100.0%	90 98.9%	1 1.1%
	内装仕上工事業	173 100.0%	164 94.8%	9 5.2%
	造園工事業	89 100.0%	86 96.6%	3 3.4%

2. 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)

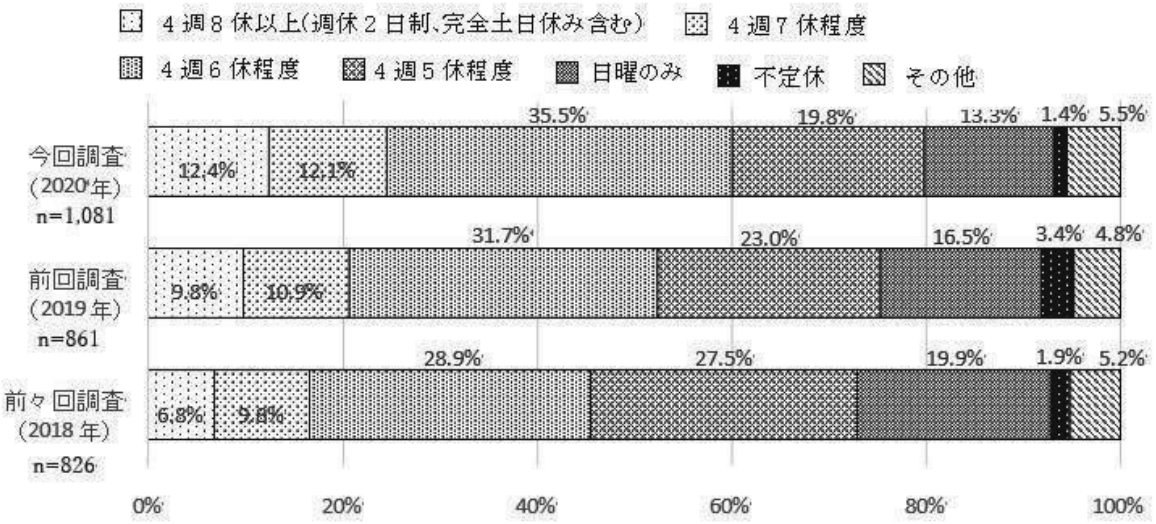
就業規則等で規定する休日設定は、全体で「4 週 6 休程度」が 36.1%と最も多い。過去 2 回の調査と比較しても「4 週 6 休以上」とする割合は上昇しており、休日を増やす企業が増加していると思われる。社員規模別では、社員数が増えるほど「4 週 8 休以上」を設定する割合が高く、「100 人～299 人」では約 37%、「300 人以上」では約 72%となっている。



		合計	4 週 8 休以上 (週休2 日制、完全土日休み含む)	4 週 7 休程度	4 週 6 休程度	4 週 5 休程度	日曜のみ	不定休	その他
――	全体	1,081 100.0%	247 22.8%	109 10.1%	390 36.1%	90 8.3%	126 11.7%	17 1.6%	102 9.4%
公・民の割合	公共工事が主体	242 100.0%	68 28.1%	26 10.7%	97 40.1%	12 5.0%	13 5.4%	1 0.4%	25 10.3%
	民間工事が主体	663 100.0%	145 21.9%	68 10.3%	223 33.6%	65 9.8%	87 13.1%	14 2.1%	61 9.2%
	公共・民間が半々	176 100.0%	34 19.3%	15 8.5%	70 39.8%	13 7.4%	26 14.8%	2 1.1%	16 9.1%
請負階層	元請	186 100.0%	56 30.1%	30 16.1%	67 36.0%	7 3.8%	8 4.3%	0 0.0%	18 9.7%
	1 次下請	774 100.0%	166 21.4%	74 9.6%	277 35.8%	76 9.8%	92 11.9%	12 1.6%	77 9.9%
	2 次下請	108 100.0%	20 18.5%	3 2.8%	41 38.0%	7 6.5%	26 24.1%	4 3.7%	7 6.5%
	3 次以下の下請	13 100.0%	5 38.5%	2 15.4%	5 38.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%
社員数	1 人～4 人	75 100.0%	17 22.7%	3 4.0%	14 18.7%	8 10.7%	23 30.7%	7 9.3%	3 4.0%
	5 人～9 人	209 100.0%	37 17.7%	17 8.1%	84 40.2%	23 11.0%	30 14.4%	4 1.9%	14 6.7%
	10 人～29 人	481 100.0%	96 20.0%	52 10.8%	175 36.4%	46 9.6%	58 12.1%	4 0.8%	50 10.4%
	30 人～99 人	246 100.0%	65 26.4%	27 11.0%	98 39.8%	11 4.5%	14 5.7%	1 0.4%	30 12.2%
	100 人～299 人	51 100.0%	19 37.3%	8 15.7%	17 33.3%	2 3.9%	1 2.0%	0 0.0%	4 7.8%
	300 人以上	18 100.0%	13 72.2%	2 11.1%	2 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	68 100.0%	19 27.9%	8 11.8%	33 48.5%	1 1.5%	0 0.0%	0 0.0%	7 10.3%
	とび・土工工事業	230 100.0%	53 23.0%	21 9.1%	81 35.2%	23 10.0%	25 10.9%	4 1.7%	23 10.0%
	屋根工事業	46 100.0%	5 10.9%	3 6.5%	14 30.4%	8 17.4%	11 23.9%	1 2.2%	4 8.7%
	鉄筋工事業	155 100.0%	11 7.1%	7 4.5%	75 48.4%	16 10.3%	26 16.8%	1 0.6%	19 12.3%
	塗装工事業	91 100.0%	19 20.9%	10 11.0%	35 38.5%	10 11.0%	9 9.9%	1 1.1%	7 7.7%
	内装仕上工事業	173 100.0%	48 27.7%	19 11.0%	53 30.6%	15 8.7%	26 15.0%	2 1.2%	10 5.8%
	造園工事業	89 100.0%	28 31.5%	10 11.2%	28 31.5%	6 6.7%	3 3.4%	0 0.0%	14 15.7%

Q1-2_実際に取得できている休日(ＳＡ)

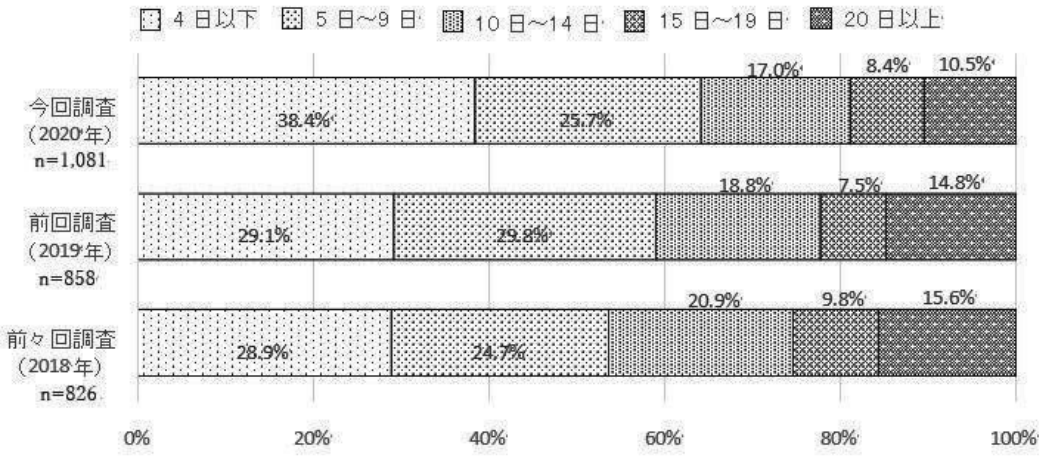
休日を実際に取得している状況は、就業規則等で決められている休日数より下回る。ただし、「4週８休以上」取得できている割合は前回調査に比べ３ポイント上昇し、「日曜のみ」は約３ポイント低下しており、実際に取得できている休日は増えている状況がうかがわれる。公共・民間別で見ると、公共工事を主体とする企業のほうが休日の取得が進んでいる。



		合計	４週８休以上(週休２日制、完全土日休み含む)	４週７休程度	４週６休程度	４週５休程度	日曜のみ	不定休	その他
全体		1,081 100.0%	134 12.4%	131 12.1%	384 35.5%	214 19.8%	144 13.3%	15 1.4%	59 5.5%
公・民の割合	公共工事が主体	242 100.0%	40 16.5%	41 16.9%	86 35.5%	49 20.2%	13 5.4%	1 0.4%	12 5.0%
	民間工事が主体	663 100.0%	76 11.5%	71 10.7%	239 36.0%	127 19.2%	102 15.4%	12 1.8%	36 5.4%
	公共・民間が半々	176 100.0%	18 10.2%	19 10.8%	59 33.5%	38 21.6%	29 16.5%	2 1.1%	11 6.3%
請負階層	元請	186 100.0%	40 21.5%	39 21.0%	71 38.2%	17 9.1%	6 3.2%	1 0.5%	12 6.5%
	１次下請	774 100.0%	80 10.3%	82 10.6%	275 35.5%	173 22.4%	111 14.3%	9 1.2%	44 5.7%
	２次下請	108 100.0%	11 10.2%	9 8.3%	31 28.7%	24 22.2%	25 23.1%	5 4.6%	3 2.8%
	３次以下の下請	13 100.0%	3 23.1%	1 7.7%	7 53.8%	0 0.0%	2 15.4%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	１人～４人	75 100.0%	11 14.7%	6 8.0%	18 24.0%	9 12.0%	24 32.0%	4 5.3%	3 4.0%
	５人～９人	209 100.0%	22 10.5%	27 12.9%	75 35.9%	41 19.6%	28 13.4%	5 2.4%	11 5.3%
	10人～29人	481 100.0%	57 11.9%	59 12.3%	174 36.2%	87 18.1%	70 14.6%	6 1.2%	28 5.8%
	30人～99人	246 100.0%	24 9.8%	34 13.8%	90 36.6%	66 26.8%	18 7.3%	0 0.0%	14 5.7%
	100人～299人	51 100.0%	10 19.6%	3 5.9%	22 43.1%	10 19.6%	4 7.8%	0 0.0%	2 3.9%
	300人以上	18 100.0%	10 55.6%	2 11.1%	5 27.8%	1 5.6%	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	68 100.0%	9 13.2%	15 22.1%	28 41.2%	12 17.6%	1 1.5%	0 0.0%	3 4.4%
	とび・土工工事業	230 100.0%	21 9.1%	28 12.2%	86 37.4%	59 25.7%	20 8.7%	6 2.6%	10 4.3%
	屋根工事業	46 100.0%	1 2.2%	4 8.7%	21 45.7%	7 15.2%	11 23.9%	1 2.2%	1 2.2%
	鉄筋工事業	155 100.0%	4 2.6%	5 3.2%	62 40.0%	43 27.7%	33 21.3%	0 0.0%	8 5.2%
	塗装工事業	91 100.0%	11 12.1%	5 5.5%	42 46.2%	19 20.9%	11 12.1%	0 0.0%	3 3.3%
	内装仕上工事業	173 100.0%	38 22.0%	15 8.7%	48 27.7%	27 15.6%	33 19.1%	3 1.7%	9 5.2%
	造園工事業	89 100.0%	14 15.7%	22 24.7%	30 33.7%	8 9.0%	3 3.4%	1 1.1%	11 12.4%

Q1-3_休日出勤の状況(ＳＡ)

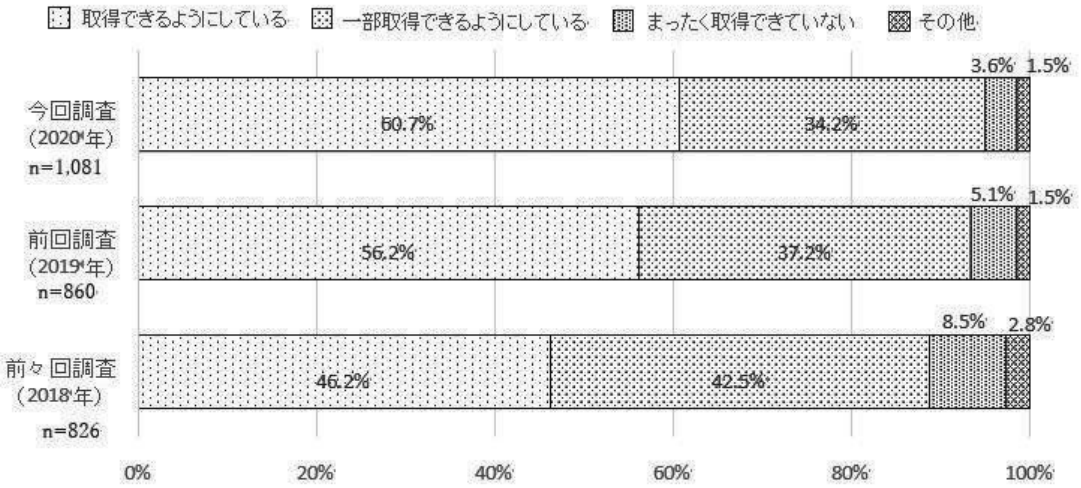
休日出勤の状況は、前回調査に比べ「4 日以下」が約 9 ポイント上昇する一方で、「5 日～9 日」は約 4 ポイント低下している。休日に関する規定は、企業によってまちまちであるため単純な比較はできないものの、年々、減少する傾向が見られる。



		合計	4 日以下	5 日～9 日	10 日～14 日	15 日～19 日	20 日以上
全体		1,081 100.0%	415 38.4%	278 25.7%	184 17.0%	91 8.4%	113 10.5%
公・民の割合	公共工事が主体	242 100.0%	91 37.6%	69 28.5%	46 19.0%	18 7.4%	18 7.4%
	民間工事が主体	663 100.0%	257 38.8%	156 23.5%	109 16.4%	54 8.1%	87 13.1%
	公共・民間が半々	176 100.0%	67 38.1%	53 30.1%	29 16.5%	19 10.8%	8 4.5%
請負階層	元請	186 100.0%	83 44.6%	48 25.8%	35 18.8%	10 5.4%	10 5.4%
	１次下請	774 100.0%	274 35.4%	210 27.1%	129 16.7%	74 9.6%	87 11.2%
	２次下請	108 100.0%	49 45.4%	19 17.6%	19 17.6%	6 5.6%	15 13.9%
	３次以下の下請	13 100.0%	9 69.2%	1 7.7%	1 7.7%	1 7.7%	1 7.7%
社員数	1 人～4 人	75 100.0%	34 45.3%	20 26.7%	10 13.3%	6 8.0%	5 6.7%
	5 人～9 人	209 100.0%	98 46.9%	52 24.9%	27 12.9%	14 6.7%	18 8.6%
	10 人～29 人	481 100.0%	175 36.4%	144 29.9%	88 18.3%	35 7.3%	39 8.1%
	30 人～99 人	246 100.0%	88 35.8%	50 20.3%	49 19.9%	24 9.8%	35 14.2%
	100 人～299 人	51 100.0%	15 29.4%	10 19.6%	6 11.8%	8 15.7%	12 23.5%
	300 人以上	18 100.0%	5 27.8%	2 11.1%	4 22.2%	4 22.2%	3 16.7%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	68 100.0%	26 38.2%	22 32.4%	10 14.7%	4 5.9%	6 8.8%
	とび・土工工事業	230 100.0%	68 29.6%	60 26.1%	53 23.0%	23 10.0%	26 11.3%
	屋根工事業	46 100.0%	19 41.3%	12 26.1%	5 10.9%	5 10.9%	5 10.9%
	鉄筋工事業	155 100.0%	77 49.7%	37 23.9%	20 12.9%	11 7.1%	10 6.5%
	塗装工事業	91 100.0%	28 30.8%	22 24.2%	24 26.4%	5 5.5%	12 13.2%
	内装仕上工事業	173 100.0%	53 30.6%	59 34.1%	28 16.2%	12 6.9%	21 12.1%
	造園工事業	89 100.0%	56 62.9%	18 20.2%	7 7.9%	6 6.7%	2 2.2%

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 60.7%と、前回調査に比べ約 4 ポイント、前々回調査に比べ約 14 ポイント上昇している。ただし社員規模別に見ると、小規模な企業ほど「取得できるようにしている」割合は低い。

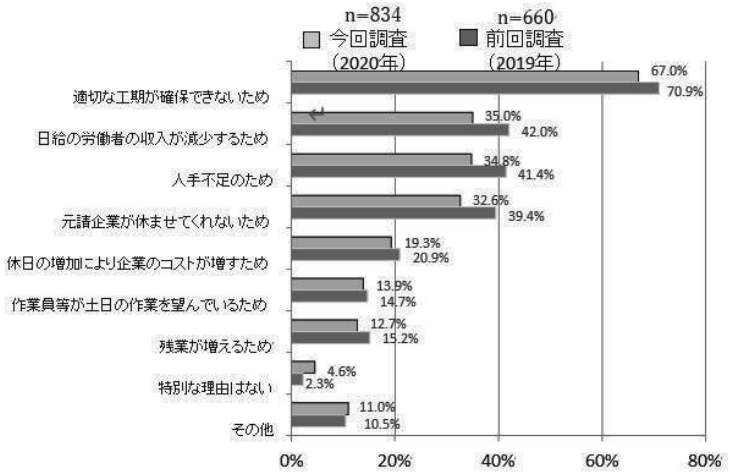


		合計	取得できるようにしている	一部取得できるようにしている	まったく取得できていない	その他
全体		1,081 100.0%	656 60.7%	370 34.2%	39 3.6%	16 1.5%
公・民の割合	公共工事が主体	242 100.0%	153 63.2%	82 33.9%	3 1.2%	4 1.7%
	民間工事が主体	663 100.0%	405 61.1%	219 33.0%	28 4.2%	11 1.7%
	公共・民間が半々	176 100.0%	98 55.7%	69 39.2%	8 4.5%	1 0.6%
請負階層	元請	186 100.0%	148 79.6%	36 19.4%	2 1.1%	0 0.0%
	１次下請	774 100.0%	442 57.1%	285 36.8%	33 4.3%	14 1.8%
	２次下請	108 100.0%	57 52.8%	46 42.6%	3 2.8%	2 1.9%
	３次以下の下請	13 100.0%	9 69.2%	3 23.1%	1 7.7%	0 0.0%
社員数	1 人～4 人	75 100.0%	45 60.0%	23 30.7%	7 9.3%	0 0.0%
	5 人～9 人	209 100.0%	125 59.8%	68 32.5%	12 5.7%	4 1.9%
	10 人～29 人	481 100.0%	282 58.6%	174 36.2%	16 3.3%	9 1.9%
	30 人～99 人	246 100.0%	159 64.6%	84 34.1%	2 0.8%	1 0.4%
	100 人～299 人	51 100.0%	31 60.8%	17 33.3%	1 2.0%	2 3.9%
	300 人以上	18 100.0%	14 77.8%	4 22.2%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	68 100.0%	43 63.2%	24 35.3%	0 0.0%	1 1.5%
	とび・土工工事業	230 100.0%	126 54.8%	94 40.9%	5 2.2%	5 2.2%
	屋根工事業	46 100.0%	27 58.7%	17 37.0%	2 4.3%	0 0.0%
	鉄筋工事業	155 100.0%	83 53.5%	62 40.0%	9 5.8%	1 0.6%
	塗装工事業	91 100.0%	51 56.0%	36 39.6%	3 3.3%	1 1.1%
	内装仕上工事業	173 100.0%	114 65.9%	51 29.5%	5 2.9%	3 1.7%
	造園工事業	89 100.0%	65 73.0%	22 24.7%	2 2.2%	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67.0%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」「人手不足のため」「元請企業が休ませてくれないため」が、30%台で続く。

請負階層別では、下請企業の4～5割が、「元請企業が休ませてくれない」ことを導入していない理由として挙げている。

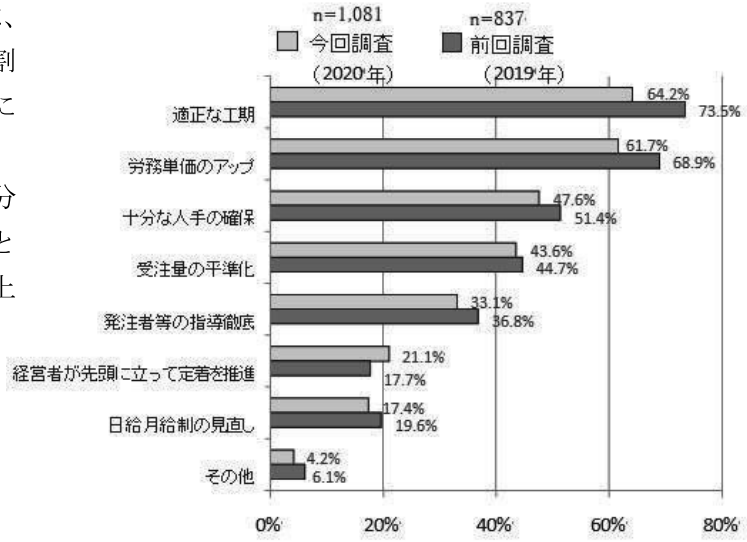


		合計	適切な工期が確保できないため	残業が増えるため	休日の増加により企業のコストが増すため	日給の労働者の収入が減少するため	作業員等が土日の作業を望んでいる為	元請企業が休ませてくれないため	特別な理由はない	人手不足のため	その他
全体		834 100.0%	559 67.0%	106 12.7%	161 19.3%	292 35.0%	116 13.9%	272 32.6%	38 4.6%	290 34.8%	92 11.0%
公・民の割合	公共工事が主体	174 100.0%	120 69.0%	24 13.8%	40 23.0%	55 31.6%	22 12.6%	49 28.2%	3 1.7%	71 40.8%	23 13.2%
	民間工事が主体	518 100.0%	354 68.3%	70 13.5%	86 16.6%	186 35.9%	75 14.5%	171 33.0%	26 5.0%	163 31.5%	55 10.6%
	公共・民間が半々	142 100.0%	85 59.9%	12 8.5%	35 24.6%	51 35.9%	19 13.4%	52 36.6%	9 6.3%	56 39.4%	14 9.9%
請負階層	元請	130 100.0%	81 62.3%	15 11.5%	36 27.7%	18 13.8%	8 6.2%	11 8.5%	10 7.7%	54 41.5%	23 17.7%
	１次下請	608 100.0%	422 69.4%	80 13.2%	103 16.9%	237 39.0%	92 15.1%	222 36.5%	23 3.8%	205 33.7%	64 10.5%
	２次下請	88 100.0%	53 60.2%	10 11.4%	20 22.7%	34 38.6%	15 17.0%	35 39.8%	4 4.5%	29 33.0%	5 5.7%
	３次以下の下請	8 100.0%	3 37.5%	1 12.5%	2 25.0%	3 37.5%	1 12.5%	4 50.0%	1 12.5%	2 25.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	58 100.0%	43 74.1%	4 6.9%	2 3.4%	18 31.0%	7 12.1%	8 13.8%	6 10.3%	18 31.0%	7 12.1%
	5人～9人	172 100.0%	116 67.4%	18 10.5%	22 12.8%	45 26.2%	22 12.8%	51 29.7%	11 6.4%	59 34.3%	17 9.9%
	10人～29人	385 100.0%	242 62.9%	43 11.2%	82 21.3%	151 39.2%	57 14.8%	119 30.9%	13 3.4%	151 39.2%	48 12.5%
	30人～99人	181 100.0%	131 72.4%	31 17.1%	47 26.0%	68 37.6%	27 14.9%	79 43.6%	6 3.3%	52 28.7%	16 8.8%
	100人～299人	32 100.0%	22 68.8%	9 28.1%	8 25.0%	8 25.0%	2 6.3%	12 37.5%	2 6.3%	7 21.9%	3 9.4%
	300人以上	5 100.0%	4 80.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%	1 20.0%	3 60.0%	0 0.0%	3 60.0%	1 20.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	49 100.0%	40 81.6%	10 20.4%	10 20.4%	21 42.9%	6 12.2%	12 24.5%	0 0.0%	20 40.8%	4 8.2%
	とび・土工工事業	177 100.0%	86 48.6%	24 13.6%	32 18.1%	50 28.2%	30 16.9%	78 44.1%	6 3.4%	51 28.8%	22 12.4%
	屋根工事業	41 100.0%	34 82.9%	5 12.2%	3 7.3%	10 24.4%	2 4.9%	9 22.0%	1 2.4%	16 39.0%	3 7.3%
	鉄筋工事業	144 100.0%	112 77.8%	18 12.5%	35 24.3%	71 49.3%	22 15.3%	70 48.6%	1 0.7%	49 34.0%	8 5.6%
	塗装工事業	72 100.0%	48 66.7%	10 13.9%	15 20.8%	29 40.3%	12 16.7%	20 27.8%	6 8.3%	30 41.7%	7 9.7%
	内装仕上工事業	125 100.0%	90 72.0%	21 16.8%	20 16.0%	48 38.4%	26 20.8%	41 32.8%	8 6.4%	31 24.8%	13 10.4%
	造園工事業	61 100.0%	32 52.5%	5 8.2%	20 32.8%	8 13.1%	2 3.3%	2 3.3%	4 6.6%	31 50.8%	12 19.7%

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」、「労務単価のアップ」が６割前後と多く、「十分な人手の確保」がそれに続く。

請負階層別で見ると、「元請」では「十分な人手の確保」が５割以上、「1 次下請」と「2 次下請」では「適正な工期」が６割以上と最も多い。



		合計	経営者が先頭に立って定着を推進	適正な工期	労務単価のアップ	受注量の平準化	日給月給制の見直し	発注者等の指導徹底	十分な人手の確保	その他
全体		1,081 100.0%	228 21.1%	694 64.2%	667 61.7%	471 43.6%	188 17.4%	358 33.1%	515 47.6%	45 4.2%
公・民の割合	公共工事が主体	242 100.0%	44 18.2%	153 63.2%	148 61.2%	130 53.7%	37 15.3%	81 33.5%	134 55.4%	14 5.8%
	民間工事が主体	663 100.0%	148 22.3%	435 65.6%	412 62.1%	260 39.2%	120 18.1%	216 32.6%	291 43.9%	22 3.3%
	公共・民間が半々	176 100.0%	36 20.5%	106 60.2%	107 60.8%	81 46.0%	31 17.6%	61 34.7%	90 51.1%	9 5.1%
請負階層	元請	186 100.0%	43 23.1%	96 51.6%	91 48.9%	85 45.7%	13 7.0%	39 21.0%	101 54.3%	13 7.0%
	１次下請	774 100.0%	164 21.2%	525 67.8%	509 65.8%	345 44.6%	155 20.0%	280 36.2%	360 46.5%	29 3.7%
	２次下請	108 100.0%	19 17.6%	68 63.0%	61 56.5%	36 33.3%	19 17.6%	35 32.4%	50 46.3%	2 1.9%
	３次以下の下請	13 100.0%	2 15.4%	5 38.5%	6 46.2%	5 38.5%	1 7.7%	4 30.8%	4 30.8%	1 7.7%
社員数	1 人～4 人	75 100.0%	16 21.3%	51 68.0%	41 54.7%	28 37.3%	9 12.0%	17 22.7%	31 41.3%	5 6.7%
	5 人～9 人	209 100.0%	45 21.5%	120 57.4%	126 60.3%	83 39.7%	29 13.9%	61 29.2%	99 47.4%	11 5.3%
	10 人～29 人	481 100.0%	94 19.5%	297 61.7%	300 62.4%	220 45.7%	90 18.7%	147 30.6%	243 50.5%	19 4.0%
	30 人～99 人	246 100.0%	54 22.0%	177 72.0%	165 67.1%	111 45.1%	52 21.1%	105 42.7%	112 45.5%	5 2.0%
	100 人～299 人	51 100.0%	12 23.5%	35 68.6%	26 51.0%	24 47.1%	4 7.8%	15 29.4%	22 43.1%	3 5.9%
	300 人以上	18 100.0%	7 38.9%	13 72.2%	8 44.4%	5 27.8%	3 16.7%	13 72.2%	7 38.9%	2 11.1%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	68 100.0%	15 22.1%	47 69.1%	41 60.3%	23 33.8%	13 19.1%	26 38.2%	41 60.3%	3 4.4%
	とび・土工工事業	230 100.0%	41 17.8%	130 56.5%	151 65.7%	98 42.6%	51 22.2%	100 43.5%	110 47.8%	9 3.9%
	屋根工事業	46 100.0%	13 28.3%	27 58.7%	26 56.5%	18 39.1%	4 8.7%	13 28.3%	25 54.3%	1 2.2%
	鉄筋工事業	155 100.0%	31 20.0%	118 76.1%	122 78.7%	77 49.7%	44 28.4%	56 36.1%	67 43.2%	3 1.9%
	塗装工事業	91 100.0%	16 17.6%	58 63.7%	60 65.9%	54 59.3%	15 16.5%	29 31.9%	50 54.9%	8 8.8%
	内装仕上工事業	173 100.0%	40 23.1%	120 69.4%	101 58.4%	73 42.2%	24 13.9%	48 27.7%	71 41.0%	7 4.0%
	造園工事業	89 100.0%	19 21.3%	42 47.2%	48 53.9%	40 44.9%	5 5.6%	11 12.4%	52 58.4%	7 7.9%

Q1-7_週休２日制に関する意見、要望

およそ 240 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（67 件）
2　元請が徹底しないかぎり休めない。業界全体としても取り組むべき（54 件）
3　法律で週休 2 日制を定めるべき（13 件）
4　適切な工期の設定が必要（13 件）
5　必要だが実現は困難（20 件）
6　必要ではない（21 件）
7　その他（49 件）

１．労務単価、賃金アップが優先されるべき

週休 2 日制の導入には全体的な工事単価の上昇と休日出勤を要しない工期の設定が必要不可欠だと思います。工事単価が上がらなければ基本給が上がらず社員から不満が出て、依然残業を前提とした給与体系の多い業界では受け入れられない。工期についても、週休 1 日(日曜のみ休み)を前提にしている現場が多く、土曜を休日とすれば休日出勤の費用が掛かるだけで、企業としてのメリットがない。社員の要望は給与上昇＆休暇増加というものなので、上記が両立しない限り、不平不満が出る。［クレーン／山口県／30 人～99 人］

週休2日制を導入し現状収入を維持するためには、元請けの工程管理能力向上と単価増がないと難しい為、又現状大幅な技術改革がない以上、工法に関わる歩掛は変わらない為　休みが多くなれば人を多くするしかない収入源をカバーするためには、法定福利費に新たな項目を設け単価とは別に算出し値引き交渉の影響を受けない転嫁されない仕組みを作る必要がある。［内装／千葉県／10 人～29 人］

弊社では　現場での作業は一人親方への請負契約が殆どです。一人親方事業主と見られている為、労働者へのカウントされてないかもしれませんが適正な工賃なくては土日休日では生活が厳しくなりますこの業界での働き方改革の実施については、こうした一人親方も含めた改革が不可欠かと思います。［内装／東京都／5 人～9 人］

建設現場では週休2日にはほど遠く、特に地場ゼネコンの現場では土曜・祝日勤務が一般的。政府の指導のもと、現場が土日閉所にならなければ難しい。また、特に外注先は働いた日数分が工賃に跳ね返るため、単に現場が閉所するだけでは収入源となるため、併せて労務単価の見直しも必要。［内装／富山県／30 人～99 人］

突貫工事、工程の短い、受注価格が低い、等々の理由により、週休二日制にできない。価格改正が必要と思います。［内装／大阪府／1 人～4 人］

非常に大切な事なのはわかっておりますが、現状の工期や労務単価を鑑みるとほとんど不可能な状況です。この辺りを、国全体で指導やルールの徹底、またそのルールを守れなかった場合の、ペナルティー等明確に確立してもらわないと口先だけの机上の空論となる。と思われます。［内装／大阪府／10 人～29 人］

休みが多いのはうれしいことである反面、日給や人工で賃金を得ている以上、休むことで収入が減少してしまう。また減少の幅についても、週休 2 日となると、年間約 50 日ほどの収入減少となり、10000 円で計算しても、年間約 50 万円、月平均 4 万円もの減少になり、それは全体の 20%～25%の減少になり、今までの収入との差が大きく変わってしまう。月給にしたとしても、会社自体の減収にもなってしまい、収入の減少につながるので、休みは欲しくても現状では、会社にも社員にも希望されていない。［内装／兵庫県／10 人～29 人］

完全週休二日にする場合、全国の全工事現場を強制的に休みにしてほしい。現状は大手ゼネコンは週休二日を意識しているが地場建設会社の工事現場は休みを取れない。現場の規模によって適正工期を定めてほしい。賃金に関しては労務単価のアップが出来ない場合、休業補償を元請か国から出してほしい。［内装／福岡県／10 人～29 人］

4 週 6 休及び 4 週 8 休への移行の為には受注単価の 20%以上アップが必要ですが、かなり厳しい状況です。［内装／大分県／10 人～29 人］

正社員であっても、現場が週休 2 日でなければ休める環境にない。2 次下請け等で個人事業主の場合は実質収入が減少するので、収入アップと全現場完全週休2日でなければ完全移行は難しい。また、適正な工期、工程管理がなされなければ、仕上げ業者である弊社は、工程の遅れのシワ寄せを避けられず、週休2日どころか週に1日も休めない。［内装／鹿児島県／5 人～9 人］

受注単価が値上げできれば、取得しやすいのでは？今のところ、元請業者が理解してくれない。［内装／鹿児島県／10 人～29 人］

スポット業者なので休日作業があって仕方ないと考えるが、会社で設定した休日に従業員を出勤させた場合、代休を取得させられたとしても割増賃金が発生するため、お客様からも休日割増料金で対応したいが、過去からの慣習で、いただける方が少ない。繁忙期は自社の能力を超えたオーダーをいただくので、代休も取得しづらい環境になることがあり、仕事の平準化がなされ、バランスよく休みが取れることが望ましい。［圧送／福島県／30 人～99 人］

受注単価を上げること労務費を確保すれば作業員の確保と休日を増やすことができる。［圧送／愛知県／5 人～9 人］

休みが多ければいいものではない収入が伴わないと社員は動かないし　辞めていく。［圧送／島根県／10 人～29 人］

週休二日制にするには　大幅な労務単価の UP、工期など他多数　下請け企業にはどうにもならない。［タイル／大分県／5 人～9 人］

これからの時代週休二日制は企業に求められる必須項目となるとおもいます。

北海道は冬期間の積雪時期と春夏秋期の工事の割合に極端に差があるためどうしても春夏秋期の工期が詰め詰めの状態になる事と人手不足の条件が、重なり週休二日制の導入に困難を感じます。また職人の通年雇用の推進に伴い社員一人一人にかかる会社の経費も一昔前とは、変化しています。

下請け会社が、無理なく週休二日制を導入するには、全体的な発注金額の底上げも大手ゼネコンが先頭をきって検討実施していただければ、業界全体もそのような流れになり建設業界での週休二日制の定着につながると思います。

週休二日制の定着は、若手の人材確保においても、必須項目だと思います。建設業界が、魅力的で働きやすい環境になることを願います。[鉄筋／北海道／5 人～9 人]

発注者側からの後期の確保、元請の日曜以外の休日の統一化、労働時間の短縮を補う為の残業による単価の向上[鉄筋／北海道／30 人～99 人]

建設業が従事されている人員の大多数が日給月給制であり、休日が増えるのは良いが、収入減につながるのであれば、いらないというのが現状である。[鉄筋／北海道／30 人～99 人]

休んでも給料水準を維持するためには、現在の請負金額より 2 割増しの金額が必要です。それを補填されれば、社員の生活水準を維持しながら、週休二日制も月給制もできると思います。[鉄筋／宮城県／10 人～29 人]

週休二日の定着を図るのは、すべての都道府県やゼネコン等建設業に携わる業種を週休二日にし、給料の変動を防ぐ。その為には、生産性で無いこの業種は、単価の変動を無くすべきである[鉄筋／栃木県／10 人～29 人]

2019 年度に固定給に変更したが、休日を出勤して所得を得たい従業員もいる[鉄筋／千葉県／30 人～99 人]

週休二日制にした場合、日給月給のため休日が増えると技能者の収入が減少するため、現在の生活を維持するためには、労務単価のアップが必要不可欠となる。[鉄筋／東京都／30 人～99 人]

労務単価が上がらないまま休日が多くなると生活が出来なくなると思う[鉄筋／埼玉県／10 人～29 人]

問 1-6 の全て[鉄筋／新潟県／30 人～99 人]

ゼネコンが率先して、作業所における週休 2 日制を導入することしか、方法はないと思います。作業所の大半が土日休みとなれば、働く場所がなくなり、必然的に週休 2 日制になると思います。賃金などについても、日給月給制の作業員は月給が減れば人手が集まらず、業者は人手を集めるために賃金を上げ、ゼネコンに対する請負単価上げなければ経営できなくなります。[鉄筋／大阪府／30 人～99 人]

現在の社員数で顧客のニーズに応えようとすれば必然的に休めなくなるのが現状。休2日の実現のためには下記のいずれかの対策が必要と考えます。
現在の社員数または単価であれば…適正な工期（納期）が必要
現在の工期（納期）であれば…単価 UP が必要（それにより社員の増員を行う）[鉄筋／大阪府／30 人～99 人]

収入を減らさずに休日をつくるためには、工事単価を大幅に上げないと無理がある。[鉄筋／島根県／10 人～29 人]

地方の建設業界では未だ未だ週休2日制について、発注者・元請け側の認識が弱い。「休むのは勝手だが工程に支障をきたさないようにしてくれ」と頭ごなしに言ってくる主従関係が未だに強い。給与体制が日給月給で多くを占めている下請け業界では休日の手当て補償がない限り、給与が減れば休むことなど出来ない。土曜日、閉所の現場があれば稼働している他の現場で稼いでいるのが現状である。[鉄筋／愛媛県／10 人～29 人]

十分な工期と単価アップがあれば週休 2 日制は可能[鉄筋／高知県／10 人～29 人]

なんと言っても、労働日数が減るので、それをカバーする賃金アップ(1 日あたり)が必要である。[防水／北海道／30 人～99 人]

顧客単価に反映できない。倒産する。[塗装／北海道／10 人～29 人]

職人さんの日当が上がらない限り週休 2 日は建設業では難しい[塗装／大阪府／30 人～99 人]

得意先からも週休 2 日制に向けての努力義務は課されているが、やはり建設業では適切工期の設定と繁閑のムラのないよう受注できるようにしていかなければならない。作業員（直用工）の単価もアップしてあげないと雨季等の閑散期にでも対応できるようにしてあげたい。将来的には安定就労できるよう月給制も視野に入れるが、発注者には適正な請負単価及び法定福利費の確保を業界を上げて訴えてほしい。[塗装／大阪府／30 人～99 人]

技能労働者は日給制が殆どなので、休日を増やせば、そのまま減給になる。賃金（日当）がアップできるようにすれば、休日を取得させやすいと思います。そのためには、適正な単価や請負額で受注でき、企業の経営状況が安定・向上できるようになればと思います。[塗装／広島県／10 人～29 人]

収入を確保しての週休2日なら納得できるが、収入が減っての週休2日では従業員は生活が成り立たない面が出てくる。[カッター／富山県／10 人～29 人]

工期・賃金アップはもちろんのこと。社員を増やしても賃金が充分でなければ会社月の出来高がおちるので会社は厳しい。[カッター／山口県／10 人～29 人]

現状、週休2日が当たり前の世の中。＋α祝日など連休があるのが当たり前。その中で育った若い世代の方がわざわざ休暇の少ない、ましてキツイ、ツライ作業が多い建設業界に入りたいとは思えない。賃金も非常に安くされているのも原因ですが、元請も休みが少ないのは当たり前、残業するのが当たり前、の考えがまだまだ多く、人材確保に苦労すると思う。若い人材を必要とする建設業なので、これからの若い作業員を確保したいのであれば週休二日制は一番最低限の条件になるのではないかと思う。[設備／山形県／5 人～9 人]

休日や時間外割増が発注者や元請け責任で支払われていないのが現状すぐに改善してください[機械土工／北海道／30 人～99 人]

週休 2 日制にするそもそもの根拠はなんなのか？

日給月給者と月給者を同じ制度で統一するには無理がある。仕事量が平均値で測れない職業のほとんどの給与形態は日給月給や日払いが多い。日給月給者も週休 2 日を進めるのなら、まずはその人たちを固定給にすること、その時の給与を確保するには労働単価の大幅な改定をしなくては無理です。そうすれば有給休暇取得にもつながってくるのではないか。

週休 2 日制で安定した収入と休暇を確保するという働き方改

革を推進というか強要するのであればしっかりとした賃金単価の上昇、それに伴う工事売り上げの確保、行動単価のアップは必須。500 円や 1000 円くらいの小手先のアップではとても大幅な改革は難しいのではないか。[機械土工／神奈川県／30 人～99 人]

末端の作業員の労務費の単価の底上げの為に発注者等の理解及び協力、元請業者の労務単価のアップを図る。[鳶土工／北海道／10 人～29 人]

週休二日、天候での休日、免許取得・更新、社内教育（健康診断等）を含む、年間での収入につながる労働日数を算出した上で年収ベースで中央値での労務単価を明示してほしいです。[鳶土工／宮城県／10 人～29 人]

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

本来ならば週休 2 日制は当たり前になっているが、建設業ではまだ週休 2 日制になっていない。賃金の上昇があれば納得します。[鳶土工／東京都／10 人～29 人]

まずは、単価、給料の底上げが絶対に必要です。[鳶土工／東京都／10 人～29 人]

休暇をとっても給料の補償があると休暇取得しやすい。[鳶土工／愛知県／10 人～29 人]

現場労働者と内勤者との働き方の違いが建設現場の場合週休二日制度の導入に対して足かせになっています。また有給休暇を完全取得するには日給の減額または労務単価のアップが必要になると思います。[鳶土工／大阪府／10 人～29 人]

元請企業が真摯に取り組んでくれない。労務単価が上がらない、原資がない。[鳶土工／広島県／30 人～99 人]

現在の単価では対応不可能[型枠大工／東京都／30 人～99 人]

受注金額があがり、余裕を持った工期を元請け業者が組んでくれれば週休 2 日制は可能だと思います。元請けと我々下請けとの間に適正な金額他契約（元請けが儲け過ぎていないか、工期に無理はないか）を締結されているか管理する機構を早く立ち上げて欲しい。（未だ元請けが下請けを見下す傾向ががあるように思える）[板金／福島県／5 人～9 人]

労働力、労働賃金が十分に確保できれば大いに賛成です。[板金／山梨県／5 人～9 人]

労務単価が上がれば賃金も上げられるので、休日が増えても社員の生活に影響がなくなるが、そうなってもより多くの賃金を求める可能性もある。（当社の場合、前もって休日出勤がある場合都合を確認しているため）[板金／大阪府／5 人～9 人]

元請けの本社や支店では、休日を増やして待遇改善と言われるが、現場の元請職員からは工程厳守と言われ、間に合わせるために休日出勤、残業をする様に指導されます。左官工事は追加工事が発生する場合が多いので、余計に労務状況を圧迫させます。又元請けさんは毎日作業員数を数えて集計しているので、総人工数が少ないと次の工事で請負単価が下がる傾向が有ります。職人も自分の日当を把握していますので、労働日数を増やして収入を増やしたい傾向が有るようです。[左官／静岡県／30 人～99 人]

週休二日制にすれば月の金額が少なくなる。[左官／佐賀県／5 人～9 人]

週休二日制にすることによる収入減を補う単価がほしい[左官／佐賀県／10 人～29 人]

労働者不足に加え、夏の猛暑日などの休憩増、安全管理上の経費増、資格取得経費などが影響し、たくさん働いて稼ぎたい社員にとってもモチベーション低下につながっています。常識の範囲で働ける方には働いていただき、対価を支払うという考え方にできないものでしょうか？それが無理な場合でも、休暇取得に対する助成などを考えていただきたい。[造園／茨城県／10 人～29 人]

週休 2 日制(土日 104 日)にし、祝祭日(15 日)を休み、お盆(夏季休暇 4 日)、年末年始(10 日)を休みとし、有給休暇(20 日)を合計すると、153 日となり、実質稼働日数は平均すると週 4 日前後となり、現在の売り上げと作業量を維持するならば、作業員を約 1.5 倍の人数にするか、もしくは作業量が減った分作業単価も約 2 倍にしない限り難しい。[造園／千葉県／10 人～29 人]

造園業にとって雨天で休工が発生すると作業員の賃金が下がってしまう為現場を多く抱えると休んだ人の穴埋めがなかなかむずかしいため完全週休 2 日制の実施に踏み切れない[造園／静岡県／30 人～99 人]

小さい企業の場合は労務単価が上がらない限り、現実的に難しい。企業としても週休 2 日制にしたい。官公庁、大手企業、ゼネコンが徹底すれば変わると思う。[造園／香川県／5 人～9 人]

週休 2 日制を採用したくない（休みたくない）企業なんていないと思う。ここ 20 年労務費が下がり続けて、ようやく上がってきたが、20 年分の借り入れや、疲弊した会社内部を取り戻すためには、このままでは、10 年かかる。労務単価をもっと上げないと、到底無理。いまだにダンピング受注等の値下げ競争もあっている。特に業務委託と呼ばれるものには、底値がないものまである。これでは、週休 2 日制が出来るわけがない。お役所体質が抜けていない地方公共団体とそこで働くの職員が変わらないと、無理。以上。[造園／熊本県／10 人～29 人]

仕事量が年間を通して一定ではない。労務費単価が上がっても他で調整されているので、かわらない。見積りを高くすると仕事が取れない。[造園／宮崎県／5 人～9 人]

単価のアップ と 若手労働力不足[塗装／高知県／5 人～9 人]

施工単価を上げて工期に余裕を持たせれば完全週休 2 日は簡単に実現できる。[塗装／長崎県／10 人～29 人]

下請業者が適切な工事単価・安全費（現場経費等）・管理費（社会経費等）・法定福利費等を受注できるようにしてほしい。現在は会社経営も困難で社員に休暇を取得させるのも難しい状況である。[鳶土工／鳥取県／10 人～29 人]

安定した受注量が一番重要である。価格競争となった場合、労働条件だけが先行して、企業として利益が望めなくなる。休日分の割増額が必要。[PC／東京都／100 人～299 人]

建設業に従事しています作業員は、休日よりも給与が多い方を望みます。一部月給にしていますが多くは日給月給です。週休 2 日、5 月連休・御盆休暇・年末年始休暇,各 10 日休みになり収入が大幅減になります。会社でも一部補填はしていますが。請負金額が増加しない限り週休 1 日の時分同様の給与は出ません。仕事の継続的な確保と請負金額の増加を望みます。作業員を継続的に確保するためにも。[PC／高知県／10 人～29 人]

週休二日制度に必要なのは、やはり労務費単価の増加、余裕

のある工期、元請・発注者による週休二日制の指導徹底を全ての現場で実施していただけなければ、完全導入することは難しいと思います。[その他／北海道／30 人～99 人]

社員の給与が減ることなく週休 2 日制にするためには、工事代金の増額が必要になってきます。やはり技能労働者は日給月給制になるため休みは欲しいが給与が減ってしまうことが一番の懸念事項だと思います。年々平均年齢が上がる中、経営側としては週休二日制に賛成。[その他／東京都／30 人～99 人]

２．元請が徹底しないかぎり休めない。業界全体としても取り組むべき

現場が土日でも動いている所が多く、尚且つ元請けも営業しているようなので、必然的に土日祝日に出勤しなくてはならない。元請けや経営者が変わらないと完全週休二日制にはならない。[内装／群馬県／10 人～29 人]

ゼネコン（元請け）が休まなければ下請け業者は難しいと思う[内装／千葉県／5 人～9 人]

元請企業によって変わります[内装／千葉県／30 人～99 人]

工事の工期　現場の進捗状況により　休暇をとれる日程が左右されますので　現場自体が週休二日制とならないと　難しいと思います[内装／大阪府／5 人～9 人]

まずは元請けが施主様に対し適正な受注金額と適正な工期を提示し納得してもらうところからだと思います。幾ら下請け業者が週休2日をうたっても、土曜日も現場が進んでいる中、自社だけがそれを声高に叫んで実行すれば仕事がもらえなくなります。更に言えば週休2日の就業規則の中、土曜日も技術者を出せば労務費はびっくりするほど嵩み残業時間は簡単に上限を超えてきて身動きが取れなくなります。ただ、大手ゼネコンを中心にしっかり動いてくださっているのは肌で感じております。[内装／岡山県／30 人～99 人]

現場が休みにならないため[内装／愛媛県／10 人～29 人]

週休 2 日制は、下請けになるほど取得が難しいと感じる。

現場自体が休みになるなら作業員も休みにできるが、現場が動いている状況で他社と絡む作業では自分たちだけが休むというのは難しい。

また他現場との掛け持ち、作業員の減少、高齢化により一日当たりの作業量も減っていると思う。そうなると工期に間に合わないということもあり、週休 2 日制は難しいという結果になってしまう。発注者や元請が率先して現場そのものを休みにしてくれると、下請けとしても休みやすい環境が作りやすくなると思う。

休暇取得に対しては、社員の休みの希望日は休めるようにしてるが、有給制度が曖昧なので有給制度をしっかり作ってほしい。また月に一回は連休を作ってもらえると良い。[内装／宮崎県／10 人～29 人]

週休 2 日制はできているが、計画的に休日を設ける為にも適正な工程組をお願いする必要がある。

大手ゼネコンをはじめ、現場事務所については土日祝日を休みにする傾向があるが、実際の現場作業は工程にはそのような予定が組まれている業者が少ない。よって圧送業種という職業柄請負工事ではないので、日々の注文をこなす作業内容の為、計画的に休日を確実に組めるようにしていく為には、元請側の工程の中に土日祝日休みの工程を作成する必要があり、また官庁工事においてはその通りに進めているかの確認が必要。

また、働き方改革というが業種ごとに様々な企業努力をして社員に対して働き方を提供していくことは必ず必要であるが、企業努力では完全にできない現状もある。

①1 日の打設の数量を工程を優先しての計画になり、作業性や労働時間を優先しての計画ではないこと。

②作業内容が労働時間を超える内容でも、途中で帰るわけにはいかず最後まで完了させるが、その内容は事前に把握できることではない場合が多く、次の日の圧送作業員の打設開始時間を考えているところが少ない。

③工程作業内容を優先する為に朝礼や作業開始時間が早朝 6:00 等異常な早さで開始する場合がみられ、だからと言って早く終わるわけではない。

週休 2 日制どころか、平日作業の残業のしわ寄せをフラットにする休日を取らせる必要がある現状なのに、その対応に関して各業者が考え意見を述べる場が少ない。圧送業に対しては特に、建築・土木工程では重要視される日になると思うが、1 日で作業をここまで終わらせたいと思う、元請側の要望が凝縮され過ぎている工程内容であることをもっと発注者側は見るべき。

1 日の打設作業が働き方改革を考えた時に妥当かどうかの検討、また、設計段階レベルでのモノづくり改革を行うべきである。各社の努力義務及び法律に反しな雇用は当然行うべきではあるが、個々の業者 1 社レベルでは完全対応しかねる現状をもっと発注者側が慎重に見てほしいと思う。それが、社員の休暇取得、若者の技術者の確保、働きやすい環境作りにきっとつながっていくと思う。[圧送／岩手県／30 人～99 人]

ゼネコン及び現場単位で週休二日制が実現できなければ下請けは稼働するしかない。[圧送／東京都／10 人～29 人]

年間を通じて繁忙・閑散期の偏りがあるため変形労働時間制を敷いている。土曜日休みの月があっても現場工程で出勤したり逆に土曜日出勤日でも現場が閉所になったりする。どうしても下請けは現場工期・工程に合わせるしか無く年間カレンダーを作成・配布しても思うようにはならない。必然的に休日出勤や欠勤控除が発生する。[タイル／愛知県／10 人～29 人]

現場が閉所にならなければ休めないため、元請が週休 2 日制を実施するような施策が必要だと考える。また、公共工事等特定の時期に工事が集中する状況が改善されないと週休 2 日制の実施は難しいと思います。[タイル／広島県／10 人～29 人]

元請側が土曜日が休みない場合し、工期のこともあります。[タイル／香川県／5 人～9 人]

元請の安値受注が多いと下請は赤字になっての受注になり、給料アップが不可能になりがち。[鉄筋／宮城県／10 人～29 人]

正直、不可能なんでしょうが、本当に週休二日制をするならば、全国の建設業界すべての現場において週休二日制にしない限り不可能なんだと思います。[鉄筋／福島県／10 人～29 人]

近年、週休 2 日制の定着を図る取組が進められているが、弊社で受注している公共工事ではそのような取組を積極的に行っている現場は一つもない。国交省発注工事ですらまったくそのような話は聞こえてこない。民間工事においては週休 2 日はおろか日曜祝日すらない工期設定がいまだに行われている。慢性的に人員が不足している専門工事業者は、たとえ公共工事が完全週休 2 日制を実現できたとしても、民間工事の作業日にあててしまうため、結果休むことはできない。週休 2 日制など、実現するのは無理だと思う。[鉄筋／福島県／10 人～29 人]

今年度は大卒求人に注力したが、年間休日日数が少ないため

他産業と勝負できないことを痛感した。このままでは将来は無い。年度より社員は完全週休 2 日とする。土曜日は元請の現場が稼働しているため、平日でシフトを組むしかない。1 日の就業時間も 7 時間 20 分→8 時間にする。[鉄筋／千葉県／30 人～99 人]

元請サイドの工程、休日の統一[鉄筋／埼玉県／30 人～99 人]

今時 4 週 8 休と騒いでいるのは建設業界だけのように感じます。国や元請が変わらなければ、下請負業者はどうすることもできないと思います。[鉄筋／神奈川県／10 人～29 人]

元請けが週休二日制を契約条件に完全に取り入れて下されば専門工事業者も週休二日制の体制が整いその処遇に見合う賃金が設定出来るようになると思います。

しかし、請負業で一番頭の痛い問題として受注が安定しない、繋閑の差が大きいことがあげられます。週休二日制により作業量に対する生産性を向上させる取り組みや、他業種との連携による工程短縮など、今まで以上の効率化を進めなければなりません。発注者、元請け、専門工事業者が本気で改革するべきです。

社員の要望として、人手不足や仕事内容に伴う専任性もあり休暇取得が難しい事から現場の作業工程に合わせてしまう。完全週休二日制となれば安心して休める。[鉄筋／神奈川県／10 人～29 人]

週休 2 日制は以前から前向きに取り組んでいるが、建設現場の土日徹底休日を実施が無ければ、実現は難しい。(未だに全土曜の現場作業を強いられる傾向にある。)建設業は公共緊急時以外は、土日完全休日を各省等で強制されれば労働者も従う。[鉄筋／長野県／10 人～29 人]

現場作業の場合は元請が週休二日制を導入してくれない限り難しいと思うし、導入したが為に工期が短縮されたのでは意味がないと思います。[鉄筋／新潟県／10 人～29 人]

業界の足並みがそろわないと定着はしないと思います。[鉄筋／静岡県／30 人～99 人]

週休 2 日についてどうやったら可能か…という、アンケートを各所・各元請から受けることが往々にしてあるが、専門工事業者かつ下請け業である我々には、週休 2 日にする決定権はない。結局は元請次第・現場次第。我々に週休 2 日への取組みを求める事が現状との乖離を感じる。[鉄筋／大分県／30 人～99 人]

下請工事の場合、元請企業が週休 2 日制を行っていないと工程上休日を取れなくなる場合がある。発注時の設計内容が現場と相違があることが多く、施工計画通りに進まず休日部分を圧迫することがある。設計変更に係る調査費用などは受注者側の持ち出しとなり、ほぼ無償作業となり給与に反映出来ない。[設備／岩手県／10 人～29 人]

元請企業また下請企業が4週 7 休や 6 休になっていると、現場の工程を合わせる場合があり、4 週 8 休を維持できない場合がある。建設業全体で足並みを揃える国や県からの指導があるといい。[設備／新潟県／300 人以上]

発注者あるいは元請業者の週休2日制に対する理解が深まらない限り、建設業に週休2日制は定着しない。土日祝日は必ず休工などの措置を取らない限り不可能だと感じます。[設備／岡山県／10 人～29 人]

特に下請工事の場合、先方からの依頼を受けて、仕事をすることになるので先方指定日に従わざるを得なくなり、思ったように休暇が取れない。3～4 人グループで、仕事を行うので なかなか自分の思うように休暇を取れない。[設備／香川県／10 人～29 人]

大手企業が完全に移行しない限り、中小は前に進めない。[防水／北海道／30 人～99 人]

1 次下請が事業の 70%以上を占めている、元請やエンドユーザー様が土日の完全休日の工程を理解してもらえないと、完全週休 2 日制をしくのは厳しい状況、工種によってはエンドユーザー希望及び作業員希望で、土日に限定指定される工事がある。(EXP:住戸玄関枠の内部塗装など)[塗装／東京都／10 人～29 人]

元請の指導徹底[カッター／栃木県／5 人～9 人]

日本全国週休 2 日制を義務化すれば意識が変わっていくかもしれません。まずは建設業のトップであるｽｰﾊﾟｰｾﾞﾈｺﾝ他大手ゼネコンを法律で縛り、末端までゼネコンから教育指導すればうまく回ると思われます。あとは地元の工務店他の意識改革。自社的に人がいれば交代で回せますが、日本人の社員がすくないので難しい状況です。外国人が自動車免許をなかなか取得できないので送迎もしないといけないし、職長としてやれないのでついていなければならない。厳しいです。[設備／愛知県／10 人～29 人]

請負業のため、現場が稼働していれば休暇取得は難しい。特に工期の厳しい現場に配属された社員との格差が生じる。交代要員を増やすため即戦力の中途採用を募集しているが、中々良い人材がいない。発注者および元請がすべての現場で一斉に土日閉所の措置を取らない限り、週休 2 日の定着は難しいと考える。[機械土工／東京都／100 人～299 人]

日給月給者は作業日数を稼ぎたいし、月給者は休みたい。作業所が休まない限り休めない。[基礎／千葉県／30 人～99 人]

建設業の場合、受注生産が 100%です、発注者が変わらなければ、4週8休は実現出来ません。[基礎／千葉県／300 人以上]

元請企業により休日の取得状況が違うため、発注者による休日取得を徹底指導してほしい。[基礎／東京都／30 人～99 人]

地方の元請企業に対する、各自治体の普及活動が弱い気がします。[基礎／東京都／300 人以上]

若年層の人材確保のため 及び高齢技能者の身体的負担の軽減のためにも週休 2 日は必要だと感じます。自社努力だけでは、改善しがたい部分がおおいので、元請企業から改善していただきたいと思います。[基礎／大阪府／10 人～29 人]

現場が週休2日にならない限り下請業者の週休2日は難しいと思います。[鳶土工／大阪府／10 人～29 人]

元請からまずは週休二日制を導入して頂き、工期・労務単価UP等改善を頂いて、一次や二次が導入しやすくして頂きたい[型枠大工／東京都／30 人～99 人]

現場の週休二日制が確保出来ていない。元請けは交代で週休二日を行っているため自社も従業員の増員が必須になり経費の面で無理の部分があります。[板金／愛知県／5 人～9 人]

官民問わず、発注者、元請業者の計画的な実行はなされていない為、実現できていない。[板金／長崎県／30 人～99 人]

工事現場において週休 2 日制が当然で当たり前にならなければ休みづらい。特に下請としては競合他社の中で工事を受注するためには労働日数を上げざるを得ない。[左官／山形県／

10 人～29 人］

元請けよりの適正な価格で発注されれば蹴球 2 日正はすんなり解決されます。［左官／福島県／10 人～29 人］

建設業全般・元請などの意識改革、実行する力が必要となる。［左官／新潟県／10 人～29 人］

元請け企業が複数あると元請け企業の休日（支店定休日など）があるため休日が合わない［左官／富山県／10 人～29 人］

現場監督員（発注者）からの緊急対応（自然災害を除く）や要望に応えるため、やむを得なく休日出勤することが多いと感じます。発注者側の体制と周知徹底をしてもらいたいと思います。［造園／埼玉県／10 人～29 人］

先ずはゼネコン自身が適切な工期を得ることが重要。また監督の工期に対する「後半は追い込めばいいや」の考えがおかしい。また業界全体の日給月給のも今の時代にはそぐわない。［造園／大阪府／10 人～29 人］

恒久的に週休 2 日が定着する状況を発注者側から徹底しなければ机上の空論になる。工事量の縮減～GC のたたき合い～下請け費用圧縮～無理な勤務体制　といった負のスパイラルに直結する。現実的に、たたき合いしても、十分な工期や下請け発注費用が維持されるのかはなはだ疑問である。複数購買を禁止し、特命発注でもしなければ現実的には、ありえない。［塗装／東京都／10 人～29 人］

週休二日制は、今後の建設業にとって必要であると考える。若い人材の確保に向けて、業界全体で推し進めていく必要がある。［塗装／福井県／30 人～99 人］

発注者、地方ゼネコンへの指導発注者（特に民間）の理解［塗装／徳島県／10 人～29 人］

発注者・元請によって違いがあり、会社として平準化出来ない。［PC／北海道／100 人～299 人］

発注者の適正な工期の確保、元請による工程管理がきちんとできていれば可能に思う［PC／新潟県／100 人～299 人］

下請にとっては現場が閉所しなければできない相談だと思います［その他／静岡県／30 人～99 人］

週休二日を定着しなければ建設業に若手の入職者はいなくなってくる。しかしそれは私ども専門工事業者ではいかんともしがたいところであり、発注者から請負ゼネコンが手を組み、ルールを定めての受注、もしくは国から強い指導力で建設現場の週休二日定着を指導していただきたい。

しかし、週休二日になれば日給者の賃金 UP、資機材の償却コスト増など、どうしても大きなコスト UP となる。社員の休暇取得については代理がいないため、現場責任者は現場が稼働している場合は休暇を取りにくくなっている。建設業法で現場代理人は常駐と定められており、危険作業の多いので自分から休むと言いにくい空気がある。［その他／兵庫県／10 人～29 人］

３．法律で週休２日制を定めるべき。罰則なども必要

大手ゼネコン、地元ゼネコンでは週休2日制で感覚が違うため、国全体で取組み対応して足並みをそろえないと難しい。休日が増えるために起こる工程問題・労務単価問題など洗い出し 1 つずつ解決する必要がある。［内装／福島県／30 人～99 人］

建築業において週休二日制は大変厳しいと思います。特に大型連休中に工場などは休みになるのでその期間で工事をしてくださいとなります。振替休日も本来の各自の現場がありますので、仮に元請が同じなら理解してもらえるかもしれませんが、別なら各自関係ないでおわると思います。特に民間工事の場合はそうなると思います。個人的意見といては、法で決めるしか不可だと思います。元請が大きければ大きいほど下請けが弱い立場になるので追随するしかないと思います。［内装／香川県／10 人～29 人］

公共工事の役所の指導を徹底して欲しい。無理な工期設定、役所等が休みの日に仕事をしないといけない。［内装／鹿児島県／1 人～4 人］

工事発注の平準化。法律で週休 2 日に決めれば元請けも守ると思う。［鉄筋／北海道／10 人～29 人］

公共工事については週休 2 日制導入の取り組みが一部でなされていますが、民間発注工事においてはなされておりません。民間発注者に対し、国、県等からの指導をお願いします。［鉄筋／福島県／10 人～29 人］

今回のアンケートでもそうなのだが、祝日の扱いをどうカウントしているのか？4 週 6 休や 4 週 8 休の議論も大切だが、まず祝日に休みを取れる体質にしていくことが優先順位が高いことだと思います。

建設業（現場）では、未だに当たり前のように祝日を作業日としていることが多く、平日労働の多くの国民が休んでいる日に労働力を提供している。これは普通の感覚からは逸している現象であると言わざるを得ない。また、公共工事（土木工事）に於いては、官主導の週休2日制の現場を見受けられるようになったが、民間工事ではまだまだ土曜日を作業日としているところは多い。この風潮は、役所が取り締まらない限り（合法である限り）、なくならないと思う。建設業は、施主の短納期の要望に応える事が元請の競争力となっている側面もあるからである。役所がそれを取り締まらない限りは、突貫工事が受注競争の一つのファクターとして機能し続ける。

我々、専門工事業者は、元請からの下請で仕事を行っており、元請が（施主が）設定した工期内で仕上げることが前提のなかで仕事を受注している。我々の努力だけでは、休みを多く取れるようにはなって行かないのが実情である。対策としては、

①確認申請時に充分な（余裕のある）工期を設定してあるかをチェックできる機能を役所が持つこと。

②作業日は原則〔月～金〕とし、〔土・日〕は作業禁止日とするガイドラインを役所が出し、〔土・日〕に作業を行う場合は役所への届出を必要とすること。などか考えられる。

こういった議論をするとき、日給月給の作業員への対応はどうなるのかという意見が出る。そういった作業員へは、単価を上げれば良いのであって、建設業で働くことが不安定で当たり前であってはいけない。日雇いでしか人を確保できないような企業は早晩淘汰されていくのであり、一時の痛みを怖れてはいけない。海外の国のように、職人の立場が総じて高いのは、そのようなシステムを国と業界団体が作ってきたからである。

今般、キャリアアップシステムの登録推進が進みつつあり、職人に ID が付与されるようになると、職人が適切に評価されやすくなっていく。キャリアアップシステムと地域（県）別の公共工事設計労務単価を用い、職人のカードの色で 1 日当りの最低賃金が保証されるような仕組みの構築を切に願っている。そのためには、官としても『公契約法』を定め、違反する会社に行政指導を行うと言ったことも必要になる。このままずるずると、古い慣例に縛られ続けていては、若年層の入職はおろか、現場に日本人が

いない国になっていってしまう。どこかで思い切った施策を講じていかないと我々の未来は明るくはなって行かない。[鉄筋／長野県／10 人～29 人]

大手企業だけの取り組みになってしまっているので、社会保険のように法律で規制して、足並みを揃えてほしい [鉄筋／静岡県／10 人～29 人]

週休二日制は大賛成です。国などがもっと元請に対して指導を徹底して現実のものにしてほしいです。土木工事は週休二日制制度が進んでいて、建築工事に関しては、地場の元請は週休二日制の現場はないです。[鉄筋／沖縄県／1 人～4 人]

土日、作業している元請には罰金や指名停止にしてほしい。[防水／広島県／10 人～29 人]

国および業界団体にも大きな責任はある。毎回このようなアンケートばかりでうんざりです。もっと現実をみて、強制的に 1 週間に 2 日間は必ず休工日を確保させるよう法律を改正するなどして義務付けるべきであり、それをせずに下請に対して自分たちで何とかして取り組めなんて 100 年たってもできるわけない。建設業は封建的な業界であるので下請独自で取り組むなんて不可能に近いです。アンケートを取る前に、業界団体や国、そして元請ゼネコン等はもっと現実を見るべきであると思います。

それと同時に、契約工期ももっと余裕を持たせるべきである。工期内に完成できなかったら評定通知(評価)でマイナスになるので、そりゃあ無理してでも休日出勤するでしょう。だから労災事故が起きる要因の1つにもなっていると思います。

それと、建設業がいつまでたってもこんな状態をずーっと続けているから、若手の入職者も増えてこない。新卒採用をしていても若者の目線は、完全週休 2 日制であるとか、早出残業が多い仕事、まさに建設業が当てはまるわけですがそんな就労環境で仕事をしたいとは思わないし、興味すら持ってくれない学生がどんどん増えてきています。私自身も自分の子どもに建設業で働くことを進めようとは悲しいかな全く持って思えません。やりがいのある仕事であるのは確かですが、その前に働き甲斐のある仕事であることが今の時代の若者たちには求められていると思います。朝早くに家を出て会社で同僚と車を乗り合わせて移動し AM8 時までに現場に向かわなければならず、17 時すぎに現場作業を終えてから会社に戻りそれから家に帰ると夜 8 時を回ることもある。せっかく入社した若手社員も、こんな苦労してまで仕事するくらいなら他の業界で朝も決まった時間に出社できて体の負担も少ない同じ給料をもらえる会社に転職したほうがマシだと思って辞めていく人もいます。

週休2日制だけに絞るのではなく、朝の出発時間や帰宅時間なども考慮すべき。これにメスを入れずにそのままいけばいずれ数年後には日本国内の建設現場は外国人労働者だらけになってしまうと思います。[塗装／広島県／100 人～299 人]

建設業は完全週休二日制を義務としてやってほしい[カッター／新潟県／5 人～9 人]

企業が週休 2 日制にし易い環境を国や県が整えるべきだと思う。工期の緩和や賃金の確保などの様々な課題をクリアして欲しい。[その他／福島県／10 人～29 人]

国から一方的でもいいと思うのですが、建設業は土日休みにするよう強制してほしい。特例も認めない。位しないとできないのでは？[その他／大阪府／10 人～29 人]

4．適切な工期の設定が必要

土曜もしくは日曜、祭日に現場が動いている以上は、会社を週休二日にしても、事務員が出勤するケースはほとんどないが、現場を担当している者は土曜に関しては出勤するケースが非常に多い。現場を休みにしなければ、こちらも休みづらい。そのためには、しっかりとした工期設定が必要でしょう。[内装／埼玉県／30 人～99 人]

工期が短すぎる[内装／香川県／1 人～4 人]

全業種共 職人不足による工期(納期)が少ない。[内装／徳島県／10 人～29 人]

請負工事の工期が切迫するなどの理由で休日の工事が入る事がある。公共工事・工場・病院・公共施設などの工事場合、施設の稼働日に合わせる必要があるため、休日の工事が入る事がある。交代勤務も検討した事があったけれど、人手不足があり、とても対応できない。[圧送／千葉県／10 人～29 人]

建設業界ができていないのは、お客様がコスト以上に工期に対する理解が浅い為、『少しでも早く』が元請決定の条件になっていると思われる業界やマスコミに正しい情報発信の啓蒙を行ってほしい[タイル／広島県／10 人～29 人]

元請けさんが土日休むように、と言いますが、十分な工期が無いのに無理です。余裕のある工期にしてほしいものです。[鉄筋／北海道／10 人～29 人]

余裕のある現場工程の組み方が必要だと思います。[鉄筋／福島県／5 人～9 人]

年間稼働率が平均化されない、単価が適正でない、[鉄筋／東京都／10 人～29 人]

工期の関係で現場が土曜日や祝日に稼働するために週休 2 日制度の導入が難しい。[鉄筋／大阪府／100 人～299 人]

工期厳守がきつい。公共工事の新築工事が特にひどい。前工程が遅れて、どうしても仕上の工程にしわ寄せが来る。根拠も無く3 月 15 日完成の工期とかは、やめて欲しい。年度末に工事が集中してしまう。週休二日なんてできるわけがない。[塗装／山梨県／10 人～29 人]

工事が土日でないと出来ない現場等がある為、外注だけでは対応が難しい所もある別日に取得をさせたいが工期や作業があり難しく感じているが週休 2 日を望む若手社員が多く人材確保が難しくなっている。[カッター／東京都／10 人～29 人]

人材確保の条件として必要だとは考えておりますが、納期の関係で難しいのが実状です。[板金／山口県／30 人～99 人]

雨天の場合、外部での工事が出来ないため、工期が最優先される。[塗装／愛媛県／5 人～9 人]

5．必要だが実現は困難

この業界に関しては、公共工事の場合では週休二日制にできるかもしれませんが、民間工事の場合には安く値切られ法定福利費も名目上のものであり値引きが多くなるだけの受注になるのが現状です。作業員に関しては労働した分が収入になるため現状では週休二日は無理です。普通のサラリーマンのように全く雇用条件が当てはまりません。会社が作業員を雇用し月給にした場合でも社会保険や仕事の有無にも左右されるため会社負担が大きすぎて不可能です。[内装／大阪府／10 人～29 人]

建設業において特に一般ユーザー様の工事依頼が休日もしくは夜間でとの要望が多い為、完全週休二日制は現状難しい状

態にある。また、平日に代休を取得するのも担当現場が稼働しているため代休取得も中々難しい状況にある。[内装／宮崎県／10 人～29 人]

出来る事なら週休二日制にしたいが、弊社は日給月給制であり、社員の給料が減る事になるのと、工事の受注にどうしても波があるので、暇な時は休ませる事態も発生し仕事がある時は出来るだけ出勤して年間通して収入を安定させなくてはならない。[内装／宮崎県／10 人～29 人]

管理職は週休 2 日制は実施しているが、各建築現場は現状厳しい[内装／鹿児島県／5 人～9 人]

休みが増えるのは誰もがうれしいが、給料が少なくなるのは嫌だと思ってるのが社員の 9 割を超えている。 労務単価がアップしても、元請だけが儲け額を大きくして末端の下請会社まで少ししか回って来ない。このままの政策だと元請会社だけが生き残り、大半の下請会社は人材不足と資金不足で倒産すると思う。 根本的に簡単に休暇を取れる会社は、倒産しか見えてこない。[鉄筋／宮城県／30 人～99 人]

社員の休暇申請は受理しやすくしているが、年度末に仕事が集中する為完全な週休 2 日は出来ない。[設備／愛媛県／30 人～99 人]

外部作業のため、天候の影響をうけやすく、工期、生産性ともに取得しがたい。[防水／大阪府／10 人～29 人]

天候に左右される業界のため、土日関係なく仕事をせざるを得ない場合もあり、完全週休二日制にする場合、どこかにしわ寄せは発生する。永遠の課題です。[防水／福岡県／5 人～9 人]

従業員は完全週休 2 日制を望んでいるが、人材不足や技量不足に加え、作業現場が稼働しているという実態上、難しい。[鳶土工／福井県／30 人～99 人]

土日祝日が全休になる現場はほとんどない。加えて、受注量が安定しないため、日曜しか休まない民間の現場の仕事をする事でしか職人の働く場所を確保するしかない。当社の 2 次下請けの生活を守るには必要悪になっている。[鳶土工／兵庫県／30 人～99 人]

社員から提出される有給休暇については、拒絶したり他の日程への変更などが事実上できない。年次有給休暇の取得率は全体でみると 70%以上であり、かなり就労日数が減少している。当然工程を消化するためには不足分を外部からの応援に依存するしかなくコストがかかる。単価の下落傾向が明らかになる中で、社保加入推進、働き方改革を進めるためには生産性向上だけでは追いつかない。最低限単価の維持が必要であり、ここで単価がさらに下落していくと経営が成立しない。[型枠大工／東京都／5 人～9 人]

当社は週休二日制になっていませんが、週休二日制の休日数を守っている。当社社員は、賃金が減っても、家族のために連休が欲しいと言う方が多い本人からの申し出で、休んだ分を振替勤務にしている。社員会からの不満は出ていない。※健康診断、資格取得のための受験等は出勤扱い。[板金／福島県／1 人～4 人]

効率化と平準化が必要ですが、現場が重なる事や工期の絡みもあると、年間平均して休みが増えるのが現実的かなと。[板金／福井県／10 人～29 人]

天候不良で休みになる可能性があるので、週休二日制の確約ができない。全天候型の現場の実現ができれば週休二日制にできる可能性はある。[左官／長崎県／10 人～29 人]

週休2日制を検討したいが、顧客先の休館日（土・日・祝日）の作業をする日程がある為、出勤する事が多々あり、現状としてなかなか難しい状況であります。[造園／神奈川県／10 人～29 人]

公共工事発注は以前に比べて平準化は一定程度行われているものの、入札参加資格が実績重視なため、競争入札下においては登用人材が偏り、特定の職員に業務が集中してしまう。

また現場の実態として、雨天時に作業が中断する屋外工種は、工程面・雇用面から土・休日作業が余儀なくされる。翻って時間外上限規制の猶予期間が迫る現在、会社としてシステム構築を進め、一般社員の勤怠管理を厳格に行っているが、逆に管理監督者への業務加担が発生する。

業務以外の人付き合いや幅広い知識習得のための勉強時間の確保等々、労働時間の在り方については業種によって十把一絡げでない。従って社員に物差しの基準をどう示すか、常に悩むところである。[造園／山梨県／30 人～99 人]

人手不足と、給与は下げられないので休みが増えると工期も遅れ給与が現状維持できないので難しい。[造園／香川県／10 人～29 人]

無理[塗装／長崎県／10 人～29 人]

「作業員は休ませろ、工期は厳守、だから作業員を増やせ」よく聞きますが現状無理があります。[PC／宮城県／10 人～29 人]

休日が増えれば、収入が減る。これを解決するには…。社員、作業員も同じような考えです。[PC／岐阜県／10 人～29 人]

６．必要ではない

最近は土曜の仕事がかなり減ったが　休ませても結局有給として日当は払わざるを得ない　そして　休みになる人は必ずいつも同じような人ばかりで　働く人はいつも同じ　休む人ばかりが恩恵を受けてしまう　不公平である　仕事の都合なのでそれは仕方ない事である

また　従業員も家に居ても特にすることが無い者は休みたがらない　土日仕事になれば　平日に休みを取らせることになり仕事にはかなり支障が出る　それでも従業員と折り合いを付けながら　休日をはめ込んでいるのが現状だ

デスクワークと　職人のような特別な職業とは　同じ土俵にはできない　基本日当計算の職人は　休みは自分たちの都合だけ休みにしてほしく　それ以外は　働きたがる　休みたがる人は一人も居ない[クレーン／三重県／10 人～29 人]

週休 2 日制をやめてもらいたい[内装／東京都／1 人～4 人]

現場へ出る職方のほとんどは土曜日に出勤したがっています稼ぎたい人が稼げるようにしてもらいたい残業もダメで休日が多く施工単価はほぼ変わらないので職方の月収はどんどん低くなっています若年労働者を建設業に入ってもらうにはもっと儲かる職業にならないとダメだと思う[内装／大阪府／10 人～29 人]

若い人は週休 2 日制を望んでいる人が多いようだが、長く働いている人は土曜日に働き稼ぎたいと思っている人が多い。現場を土曜日休みにしても土曜日だけ他でアルバイトをする可能性がある。また外国人も休みより働いて残業代を欲しいと思っている人が多い。[内装／香川県／30 人～99 人]

工期に左右されて週休 2 日制の定着は難しく社員の休暇取得を認めているので週休二日制を社員は望んでいない面がある

［内装／徳島県／5 人～9 人］

今の休日日数で満足してるし、もっと働いてもいいとの意見も出ている。他でアルバイトでもするようになれば本末転倒だ。［内装／徳島県／10 人～29 人］

有給をとろうと思えばとれるので特に必要ないと思います。［内装／大分県／30 人～99 人］

天候や現場の工期や進み具合で現状は都度変わっていくので、社内での調整（土曜日の仕事に関しては、終わったら帰る、休みにするなど）を実践していくしかない。［内装／宮崎県／5 人～9 人］

会社は休みを取るように言っても、休みたがらない社員がいることも事実。［タイル／東京都／5 人～9 人］

業界の風潮として、土曜祝日は休みではない［鉄筋／長野県／30 人～99 人］

経営環境からすると年間の休日日数は十分である。［設備／高知県／5 人～9 人］

社員は休暇より収入重視［設備／福岡県／30 人～99 人］

当社では、現場勤務は一年変形労働時間制を設定し、年間カレンダーを会社に掲示しています。まだまだ休日の総日数は多職種より少ないかもしれませんが、社員もそのカレンダーを確認して、連休に遊びに行く予定などが計画出来て良いようです。繁忙期は頑張って仕事をして、閑散期にはリフレッシュをする働き方が出来てきているようです。［設備／福岡県／10 人～29 人］

出来るだけ稼ぎたいので、休みたくないこの業界は定着は難しい［機械土工／三重県／100 人～299 人］

天候に左右される工事及び施工場所の休日での工事が多い為、週休二日制は出来ないので月休 8～9 日または、3 月休 25～26 日を定着めざす。［板金／愛知県／5 人～9 人］

天候不順で、休む時があるので、あまり、考えたことがない。［板金／大阪府／1 人～4 人］

外部仕事がほとんどなので、平日雨降りなどで不定期に休みになる。又北海道は冬仕事がなく 3 月まではほとんど休みの状態である。住宅専門の左官屋は春から秋にしか稼げないので定期的な週休 2 日制は無理です。［左官／北海道／5 人～9 人］

休んでばかりでは、国の GDP は落ちるのではないか？［左官／佐賀県／10 人～29 人］

完全週休 2 日制の導入には、次期尚早であるとの判断。天候による工期のずれ等の問題がある。社員の有給休暇取得意識は徐々に向上している。休暇が集中しないように調整も必要。［造園／長崎県／30 人～99 人］

土曜出勤は割増賃金がつくので出勤する。週に1日日曜日だけ休みがあればよいと考える。［塗装／石川県／10 人～29 人］

週休二日制にしていないが、日曜休みと天候・個人の休み等で月 20 日勤務が多いので週休二日制にしなくても仕事上週休二日制となる。こういった場合週休二日制といわないので難しい。［その他／千葉県／5 人～9 人］

7．その他

人員を増やし週休二日制を導入したいが、求職者は現状の休日状況により応募の判断をする為、希望の人員数を確保できない［設備／山口県／10 人～29 人］

週休 2 日が出来なかった場合は、社員が交代で休暇をとれるように指導しています。［設備／千葉県／10 人～29 人］

アスファルト合材　生コンクリートの有無に大きく左右される［設備／香川県／10 人～29 人］

弊社の社員というより、現場で働く 2 次下請けの職人さんの方に問題があると思う。現場も休みではないし、休むと給料に響くので休みたがらない傾向にあります。［内装／宮城県／5 人～9 人］

現場なので休日出勤は必ずあるので、強制的に代休を取らせている。［内装／宮城県／10 人～29 人］

当社はすべて外注ですので、回答は社員についてのみの記載です。［内装／千葉県／10 人～29 人］

職方さんは無理［内装／埼玉県／10 人～29 人］

適切な工期での指導管理が出来るのか？・会社の休日に工事現場で事故やトラブルが発生した際の対応について（自宅待機にしても勤務となる為）社員が有給休暇も取得できるのか？（年間 5 日以上取得）［内装／埼玉県／10 人～29 人］

有給休暇を休めるときに取得させる［内装／香川県／5 人～9 人］

営業・現場管理の担当については、現在実施している方法（現場に支障が出ないよう）で取得しているが、作業委に関してはごぼ日曜のみ休み［内装／福岡県／5 人～9 人］

人員確保が、なければ、現状仕事がまわせなくなる。［圧送／宮城県／10 人～29 人］

週休二日制に向けて、元請でも少しずつ意識が変わり、浸透してきているように感じますが、その代わりに祝日は現場稼働することが多くなっているように感じます。［圧送／富山県／10 人～29 人］

週休二日制導入する、交代要員等が雇用できない。現状で実施すると、休日は与えても売上高が落ち込み、従業員の給料減少に繋がり、他職種への退職者が増える。［圧送／宮崎県／10 人～29 人］

工期が重なることが多いため、忙しい時とそうでない時の差が激しい。そうでない時に早め、まとめて休みをとれるよう指導してほしい。［タイル／広島県／10 人～29 人］

事務職なら可。現場職にこれを徹底させるとしてその原資は誰が担うのか。経済全体に於いてどの程度の減衰を招くのか、建設業は熟慮し可能であれば官公庁主導で行うべき。現実的には発注者、又は元受けの理解がどの程度進むのかにより、当然建設費全体が高騰傾向に向かうわけで世の中のマインドがそれに追随する必要がある。その上で建設作業員の全てを法人所属にさせる手立て、教育、時間が必要だろう。［タイル／福岡県／1 人～4 人］

休みが増えることで所得が減り、生活水準が低下するのであれば稼働している現場を探してでも稼ぎたいと思うのは当たり前。すべての職場で同等の措置を取らなければ土日休みは定着しないと思う。［鉄筋／埼玉県／30 人～99 人］

休みを取得する社員と、土日に出勤したがる社員が存在する。［鉄筋／富山県／10 人～29 人］

今後人材の確保ができない恐れもある。［鉄筋／静岡県／5 人～9 人］

公共工事と民間発注工事の両方を請け負う当社の様な会社は

休みを取得しにくくなってしまう。ぎりぎりの労働人数で切り盛りするため、代休も取らせてあげにくい状況。労働者を増やすと今度は固定費の増大で利益を圧迫し、赤字経営となる危険性がある。[設備／北海道／30 人～99 人]

天候で施工日程が変わるため、調整が難しい。[設備／北海道／10 人～29 人]

天候や季節によりどうしても休暇取得時期が偏ってしまう傾向がある。[設備／秋田県／30 人～99 人]

経営が成り立てばいくらでも休日を増やす。[設備／島根県／10 人～29 人]

対応できる部署と対応できない部署が社内で分かれる。また、現場の状況によって、週休 2 日取得できるか大きく左右される。[設備／岡山県／30 人～99 人]

雨天により休日が多いため、休日数が一定でない[防水／東京都／30 人～99 人]

年配者が持っている有休を取らない美学のような認識を改める必要がある。また、有休の権利が強く押し出され、代休や振休を用いた時間外労働管理がしづらくなっている。極端に権利が守られるような啓蒙ではなく、権利と義務は表裏一体であることを会社と従業員の双方が認識するような社会環境の整備が必要である。[塗装／北海道／30 人～99 人]

基本的に休日は日曜日や年末年始ではあるが、子供の入学式・卒業式・運動会等の学校行事で休日を取得している従業員も居ります。作業の性質上、施主が休日作業を指定してこられる場合が殆んどで作業を断れない部分も有る。[塗装／京都府／10 人～29 人]

人出不足[塗装／福岡県／10 人～29 人]

公共工事の場合、地元優先で工事を進めると、どうしても土日の両方の休みは難しい[機械土工／東京都／30 人～99 人]

固定費が軽減されないから難しい[機械土工／静岡県／5 人～9 人]

下請けの場合、週休 2 日制を実施導入を行うなら、日給月給制を月給に。労務単価のアップではなく、昨今、資機材の調達価格の高騰により、設計単価のアップ、下請けへのダンピングを考慮して頂きたいです。[機械土工／高知県／10 人～29 人]

担当する現場によって休暇取得日数の差が出ている。[基礎／愛知県／300 人以上]

無駄を省いて、作業効率化を再考し、生産性アップが出来れば、週休２日制に移行したいです。[鳶土工／北海道／30 人～99 人]

建設業週休 2 日制だと若い世代も建設業に就職すると思います。[鳶土工／東京都／10 人～29 人]

当社は、月給制で残業が年間平均 30 時間/人であるので結婚し家族と自宅取得者は、土曜日や祝日を出勤を希望する者が多い。[鳶土工／愛知県／10 人～29 人]

週休2日の前に祭日を休みたい若者が多い。[鳶土工／広島県／30 人～99 人]

現状では無理である事がわかっているのに、建専連は何もうごかない。これでよいのかと思う。[型枠大工／東京都／10 人～29 人]

天候に左右されるため、完全週休2日制にならないが、他の日に休日をあてている。[板金／埼玉県／5 人～9 人]

現場は天候次第で変化し雨天時は休日が続く場合があります[造園／茨城県／10 人～29 人]

天候に左右される仕事ですので、なるべく平日の雨の日を休んで貰って、代わりに晴れの土曜日に仕事をして貰うようにはお願いはしているが、初めのうちだけだった。今は土日の連休のために、雨でも無理くり現場に出る様になった。[造園／千葉県／10 人～29 人]

完全な土日休日を望んでいない人もいるので、申告制にして平日にも休日を取得させている。天候に左右される業種では、完全週休2日制はきついのが実態。シフト制でなんとか個人の休日を確保するしかない。[造園／福井県／5 人～9 人]

休日と連続で[造園／岡山県／10 人～29 人]

若年層社員からは、休日を増やしてほしいとの希望がある。[造園／香川県／10 人～29 人]

就業環境の改善には良好である。[造園／長崎県／5 人～9 人]

1　週休 2 日では、現在の工事量をこなし切れない事　2　売上高の減少、コスト増となる事　3　下請常用工の収入減となる事[塗装／岩手県／10 人～29 人]

仕事上休める時になるべく休めるように促していきます。[塗装／千葉県／5 人～9 人]

塗装工事業は天候によって作業不能日があり、発注先の要望で休日作業の要請もある。このため、週休 2 日を原則として維持するためには、休日出勤の場合、平日を振替えて休日としている。また、当社固有の事情として、兼業農家の社員が複数いるため、田植え、稲刈りなどで特別休暇を設定している。[塗装／佐賀県／5 人～9 人]

・発注者（官，民）の統一姿勢がみれない。・天候により工程に影響する場合等は柔軟な対応で平日に振替えでも良とする。[PC／広島県／30 人～99 人]

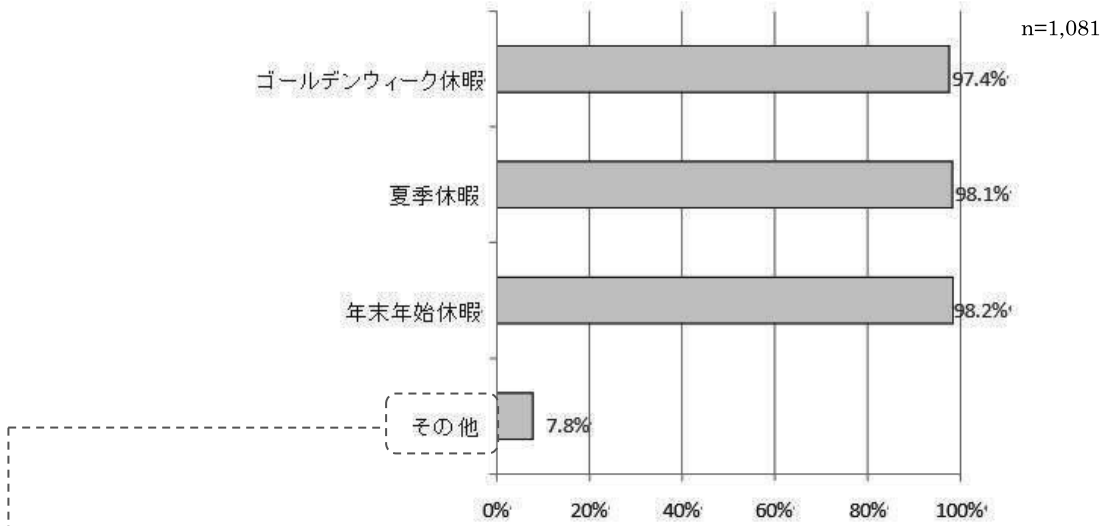
役所や発注者や元請会社によって定着していないので、人員計画・管理に無理が有る。

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、民間企業の上位会社が下位会社に対しては、ほとんどの会社が適正に支払っておらず自社ばかりの利益を向上させて、下位会社には、数パーセントの上乗せのみで設計労務単価の上昇分と4週8休制の補正金額を支払っていると主張して下位会社に4週8休を強制している。役所や発注者は、上記重要事項の指導・監督を儀礼的に行うのみで現状を全く把握していない。

このままでは建設業を下支えする職人に成る者はいなくなってしまうと考えています。[PC／長崎県／30 人～99 人]

Q1-8_長期休暇（夏期、年末年始等）の種類や日数

長期休暇の種類や日数については、約 9 割以上の企業が、ゴールデンウィーク休暇、夏期休暇、年末年始休暇を設けている。なかでも、年末年始休暇が平均 7.43 日と一番長い。



No.	休暇の種類	平均値	中央値	全体数
1	ゴールデンウィーク休暇	5.35	5.00	1,053
2	夏季休暇	5.21	4.00	1,061
3	年末年始休暇	7.43	7.00	1,062
4	その他の休暇	10.70	4.00	84

1．シルバーウィーク

シルバーウイーク:4 日[内装／宮城県／5 人～9 人]
9月シルバーW:4 日[内装／埼玉県／30 人～99 人]
シルバーウィーク:4 日[内装／兵庫県／30 人～99 人]
シルバーウィーク:4 日[内装／長崎県／5 人～9 人]
9月:2 日[圧送／愛知県／5 人～9 人]
第 2・第 4 土曜・祭日:19 日[タイル／香川県／5 人～9 人]
シルバーウイーク:3 日[鉄筋／福島県／10 人～29 人]
シルバーウィーク:3 日[鉄筋／福島県／10 人～29 人]
シルバーウイーク:4 日[鉄筋／大阪府／30 人～99 人]
シルバー:4 日[設備／北海道／30 人～99 人]
シルバーウイーク休暇:4 日[設備／福岡県／10 人～29 人]
シルバーウイーク:4 日[設備／長崎県／5 人～9 人]
9 月シルバーウィーク:4 日[設備／鹿児島県／100 人～299 人]
シルバーウィーク:4 日[塗装／大阪府／30 人～99 人]
シルバーウイーク:3 日[カッター／群馬県／5 人～9 人]
ｼﾙﾊﾞｰｳｨｰｸ・他 祭日:12 日[カッター／福井県／10 人～29 人]
9/20～22:3 日[カッター／大阪府／10 人～29 人]
シルバーウイーク:3 日[機械土工／愛知県／5 人～9 人]
シルバーーウイーク:3 日[板金／富山県／5 人～9 人]
シルバーウイーク:4 日[板金／岡山県／5 人～9 人]
シルバーウイーク:4 日[造園／神奈川県／10 人～29 人]
シルバーウイーク:4 日[造園／三重県／5 人～9 人]
シルバーウィーク:3 日[造園／岡山県／10 人～29 人]
シルバーウイーク:3 日[その他／岡山県／10 人～29 人]

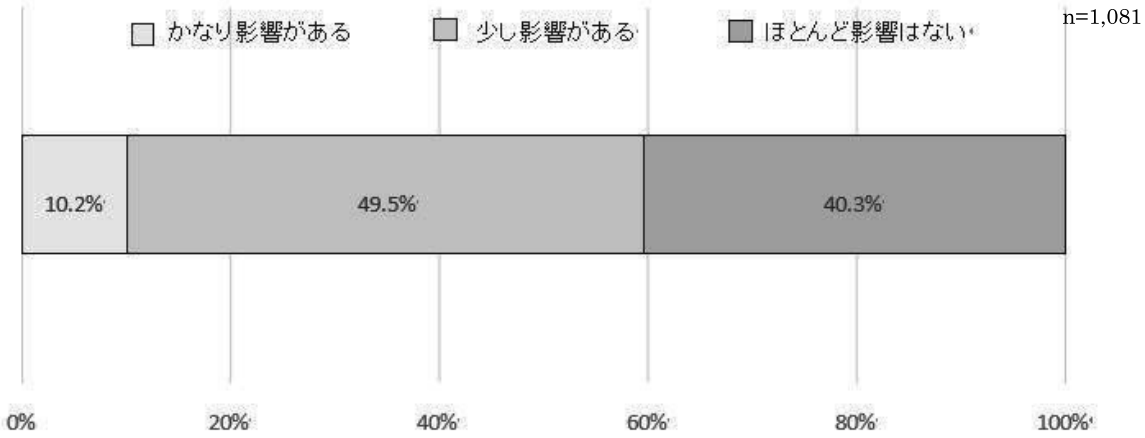
2．その他

特別休暇:2 日[設備／岐阜県／10 人～29 人]
連休がいくつかあるのでそこで連休に:6 日[クレーン／三重県／10 人～29 人]
計画有給:6 日[内装／福島県／30 人～99 人]
リフレッシュ休暇:3 日[内装／茨城県／30 人～99 人]
創業記念日:1 日[内装／大阪府／100 人～299 人]
家族の誕生日等希望の日程で取得:2 日[内装／兵庫県／10 人～29 人]
生活休息日:12 日[内装／徳島県／5 人～9 人]
地方祭:2 日[内装／愛媛県／5 人～9 人]
有給の 7 日連続取得を実施:*日[内装／大分県／10 人～29 人]
お彼岸:2 日[鉄筋／福島県／5 人～9 人]
連休:3 日[鉄筋／栃木県／10 人～29 人]
地方祭など:1 日[鉄筋／愛媛県／10 人～29 人]
会社の特別定休日:12 日[設備／新潟県／300 人以上]
地方祭休暇:5 日[設備／愛媛県／10 人～29 人]
年末年始:7 日[設備／福岡県／30 人～99 人]
お盆は上記 3 日に加えて有休の指定日を 5 日設けたので実質 9 連休となる。:9 日[塗装／北海道／30 人～99 人]

オリンピック関連:3 日[塗装／兵庫県／10 人～29 人]
創業記念日・誕生日:2 日[塗装／島根県／30 人～99 人]
リフレッシュ休暇:8 日[カッター／福岡県／10 人～29 人]
お彼岸休暇:3 日[機械土工／三重県／100 人～299 人]
有給休暇の計画的付与:5 日[建具 B／東京都／300 人以上]
有給休暇指定日、促進日:12 日[鳶土工／東京都／300 人以上]
特別有給:5 日[鳶土工／広島県／30 人～99 人]
有給休暇計画付与:5 日[板金／北海道／10 人～29 人]
指定日有給 5 日、普通有給:15 日[板金／山梨県／5 人～9 人]
お祭り休み:3 日[左官／佐賀県／5 人～9 人]
くんち:3 日[左官／佐賀県／5 人～9 人]
完全休業日:2 日[造園／山梨県／30 人～99 人]
2 月:3 日・3 月:3 日・7 月:4 日・9 月:4 日・11 月:3 日:37 日[造園／新潟県／10 人～29 人]
国民の祝日に合わせた連続休暇:4[造園／静岡県／30 人～99 人]
祭り:2 日[造園／佐賀県／10 人～29 人]
唐津くんち(お祭り自体、今年は中止):2 日[造園／佐賀県／10 人～29 人]
リフレッシュ休暇:1 日[造園／長崎県／5 人～9 人]
祭日等:10 日[塗装／千葉県／10 人～29 人]
リフレッシュ休暇:5 日[PC／鳥取県／10 人～29 人]
工事休暇:3 日[PC／沖縄県／10 人～29 人]
野馬追休暇:3 日[その他／福島県／10 人～29 人]

Q1-9_新型コロナウイルス感染拡大による影響の有無（SA）

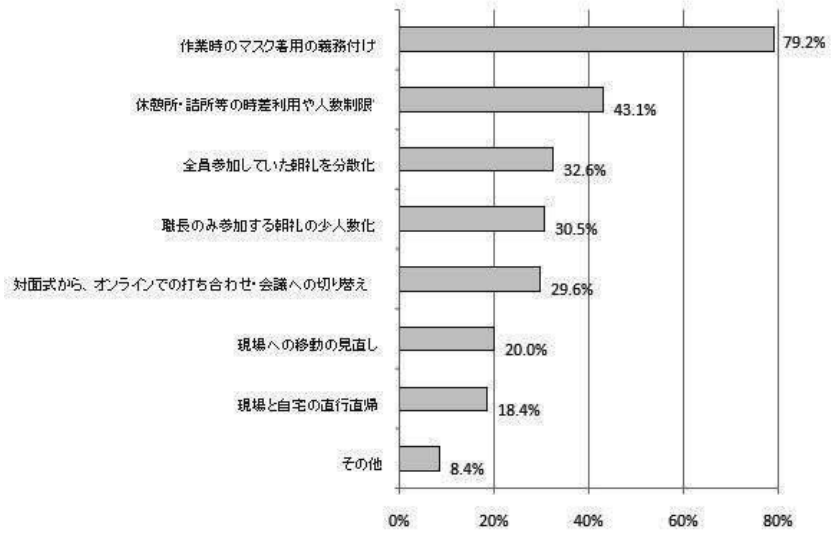
新型コロナウイルス感染拡大による影響については、全体で「かなり影響がある」が 10.2%、「少し影響がある」が 49.5%となり、影響がある割合は約 6 割という結果となった。請負階層別で見ると、「元請」の約 5 割が「ほとんど影響はない」と回答している。



		合計	かなり影響がある	少し影響がある	ほとんど影響はない
全体		1,081 100.0%	110 10.2%	535 49.5%	436 40.3%
公・民の割合	公共工事が主体	242 100.0%	10 4.1%	102 42.1%	130 53.7%
	民間工事が主体	663 100.0%	84 12.7%	338 51.0%	241 36.3%
	公共・民間が半々	176 100.0%	16 9.1%	95 54.0%	65 36.9%
請負階層	元請	186 100.0%	13 7.0%	81 43.5%	92 49.5%
	1 次下請	774 100.0%	79 10.2%	387 50.0%	308 39.8%
	2 次下請	108 100.0%	18 16.7%	59 54.6%	31 28.7%
	3 次以下の下請	13 100.0%	0 0.0%	8 61.5%	5 38.5%
社員数	1 人～4 人	75 100.0%	9 12.0%	38 50.7%	28 37.3%
	5 人～9 人	209 100.0%	28 13.4%	91 43.5%	90 43.1%
	10 人～29 人	481 100.0%	49 10.2%	233 48.4%	199 41.4%
	30 人～99 人	246 100.0%	18 7.3%	129 52.4%	99 40.2%
	100 人～299 人	51 100.0%	5 9.8%	29 56.9%	17 33.3%
	300 人以上	18 100.0%	1 5.6%	14 77.8%	3 16.7%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	68 100.0%	1 1.5%	28 41.2%	39 57.4%
	とび・土工工事業	230 100.0%	22 9.6%	119 51.7%	89 38.7%
	屋根工事業	46 100.0%	1 2.2%	20 43.5%	25 54.3%
	鉄筋工事業	155 100.0%	17 11.0%	78 50.3%	60 38.7%
	塗装工事業	91 100.0%	13 14.3%	47 51.6%	31 34.1%
	内装仕上工事業	173 100.0%	21 12.1%	99 57.2%	53 30.6%
	造園工事業	89 100.0%	5 5.6%	27 30.3%	57 64.0%

Q1-10_現場の働き方への影響（MA）

現場の働き方への影響については、「作業時のマスク着用の義務付け」が 79.2%と圧倒的に多い。次いで、「休憩所・詰所等の時差利用や人数制限」43.1%、「全員参加していた朝礼を分散化」32.6%と続く。



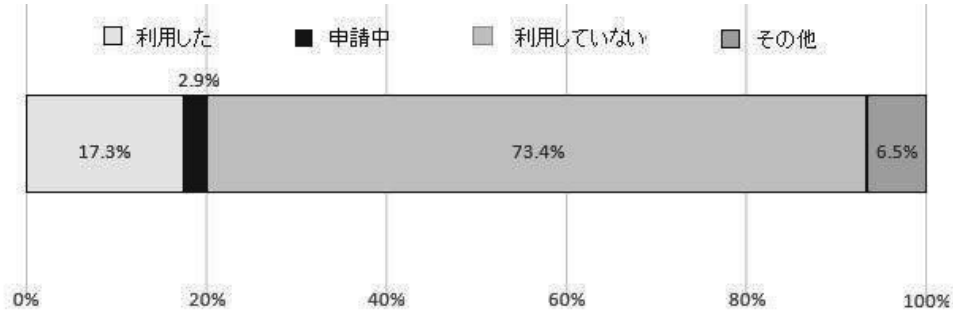
n=645

		合計	全員参加していた朝礼を分散化	職長のみ参加する朝礼の少人数化	オンラインでの打ち合わせへの切り替え	休憩所・詰所等の時差利用や人数制限	作業時のマスク着用の義務付け	現場への移動の見直し	現場と自宅の直行直帰	その他
全体		645 100.0%	210 32.6%	197 30.5%	191 29.6%	278 43.1%	511 79.2%	129 20.0%	119 18.4%	54 8.4%
公・民の割合	公共工事が主体	112 100.0%	28 25.0%	19 17.0%	27 24.1%	40 35.7%	73 65.2%	30 26.8%	20 17.9%	17 15.2%
	民間工事が主体	422 100.0%	152 36.0%	150 35.5%	144 34.1%	198 46.9%	344 81.5%	81 19.2%	78 18.5%	31 7.3%
	公共・民間が半々	111 100.0%	30 27.0%	28 25.2%	20 18.0%	40 36.0%	94 84.7%	18 16.2%	21 18.9%	6 5.4%
請負階層	元請	94 100.0%	18 19.1%	10 10.6%	29 30.9%	36 38.3%	70 74.5%	19 20.2%	14 14.9%	11 11.7%
	１次下請	466 100.0%	168 36.1%	148 31.8%	148 31.8%	203 43.6%	374 80.3%	92 19.7%	88 18.9%	35 7.5%
	２次下請	77 100.0%	24 31.2%	37 48.1%	11 14.3%	38 49.4%	59 76.6%	16 20.8%	14 18.2%	8 10.4%
	３次以下の下請	8 100.0%	0 0.0%	2 25.0%	3 37.5%	1 12.5%	8 100.0%	2 25.0%	3 37.5%	0 0.0%
社員数	1 人～4 人	47 100.0%	13 27.7%	18 38.3%	6 12.8%	18 38.3%	36 76.6%	8 17.0%	7 14.9%	0 0.0%
	5 人～9 人	119 100.0%	30 25.2%	35 29.4%	26 21.8%	53 44.5%	98 82.4%	17 14.3%	20 16.8%	7 5.9%
	10 人～29 人	282 100.0%	77 27.3%	64 22.7%	66 23.4%	101 35.8%	217 77.0%	56 19.9%	46 16.3%	29 10.3%
	30 人～99 人	147 100.0%	61 41.5%	56 38.1%	64 43.5%	78 53.1%	121 82.3%	36 24.5%	30 20.4%	14 9.5%
	100 人～299 人	34 100.0%	17 50.0%	14 41.2%	19 55.9%	18 52.9%	28 82.4%	7 20.6%	10 29.4%	4 11.8%
	300 人以上	15 100.0%	12 80.0%	10 66.7%	10 66.7%	10 66.7%	11 73.3%	5 33.3%	5 33.3%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	29 100.0%	10 34.5%	5 17.2%	7 24.1%	8 27.6%	20 69.0%	7 24.1%	7 24.1%	5 17.2%
	とび・土工工事業	141 100.0%	48 34.0%	43 30.5%	37 26.2%	61 43.3%	115 81.6%	33 23.4%	24 17.0%	12 8.5%
	屋根工事業	21 100.0%	2 9.5%	3 14.3%	2 9.5%	3 14.3%	15 71.4%	3 14.3%	1 4.8%	1 4.8%
	鉄筋工事業	95 100.0%	28 29.5%	31 32.6%	33 34.7%	47 49.5%	62 65.3%	17 17.9%	10 10.5%	9 9.5%
	塗装工事業	60 100.0%	14 23.3%	14 23.3%	22 36.7%	24 40.0%	53 88.3%	13 21.7%	22 36.7%	5 8.3%
	内装仕上工事業	120 100.0%	53 44.2%	51 42.5%	33 27.5%	56 46.7%	105 87.5%	19 15.8%	23 19.2%	7 5.8%
	造園工事業	32 100.0%	8 25.0%	6 18.8%	8 25.0%	7 21.9%	22 68.8%	5 15.6%	2 6.3%	2 6.3%

Q1-11_新型コロナウイルス感染症対策として、利用した金融支援制度

Q1-11_1__雇用調整助成金の利用の有無（SA）

雇用を維持しながら休業した企業を国が支援する雇用調整助成金については、全体で 17.3%が利用しており、「100 人～299 人」の企業では約 4 割に達している。制度について十分な認知や理解がされておらず、また申請手続き上のハードルがあるため、社員が少ない企業ほど利用されていない。



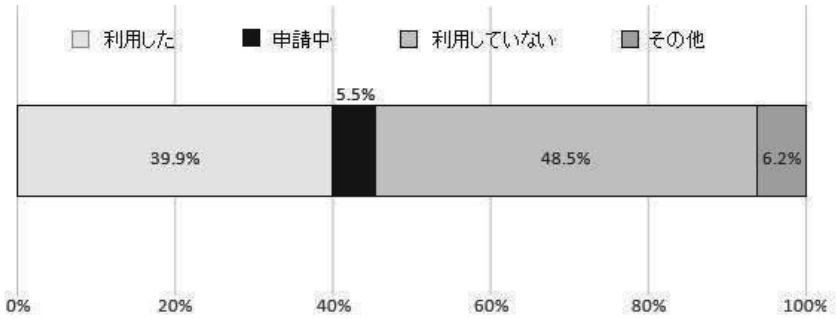
n=1,081

		合計	利用した	申請中	利用していない	その他
全体		1,081 100.0%	187 17.3%	31 2.9%	793 73.4%	70 6.5%
公・民の割合	公共工事が主体	242 100.0%	22 9.1%	6 2.5%	195 80.6%	19 7.9%
	民間工事が主体	663 100.0%	140 21.1%	23 3.5%	461 69.5%	39 5.9%
	公共・民間が半々	176 100.0%	25 14.2%	2 1.1%	137 77.8%	12 6.8%
請負階層	元請	186 100.0%	23 12.4%	2 1.1%	146 78.5%	15 8.1%
	１次下請	774 100.0%	142 18.3%	24 3.1%	558 72.1%	50 6.5%
	２次下請	108 100.0%	20 18.5%	3 2.8%	81 75.0%	4 3.7%
	３次以下の下請	13 100.0%	2 15.4%	2 15.4%	8 61.5%	1 7.7%
社員数	1 人～4 人	75 100.0%	8 10.7%	1 1.3%	58 77.3%	8 10.7%
	5 人～9 人	209 100.0%	24 11.5%	3 1.4%	173 82.8%	9 4.3%
	10 人～29 人	481 100.0%	81 16.8%	15 3.1%	355 73.8%	30 6.2%
	30 人～99 人	246 100.0%	53 21.5%	8 3.3%	170 69.1%	15 6.1%
	100 人～299 人	51 100.0%	20 39.2%	3 5.9%	23 45.1%	5 9.8%
	300 人以上	18 100.0%	1 5.6%	1 5.6%	13 72.2%	3 16.7%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	68 100.0%	8 11.8%	1 1.5%	54 79.4%	5 7.4%
	とび・土工工事業	230 100.0%	46 20.0%	5 2.2%	171 74.3%	8 3.5%
	屋根工事業	46 100.0%	6 13.0%	3 6.5%	33 71.7%	4 8.7%
	鉄筋工事業	155 100.0%	32 20.6%	7 4.5%	104 67.1%	12 7.7%
	塗装工事業	91 100.0%	11 12.1%	2 2.2%	73 80.2%	5 5.5%
	内装仕上工事業	173 100.0%	29 16.8%	7 4.0%	126 72.8%	11 6.4%
	造園工事業	89 100.0%	10 11.2%	2 2.2%	69 77.5%	8 9.0%

Q1-11_2__持続化給付金の利用の有無（SA）

持続化給付金※は、全体で 39.9%が「利用」している。なかでも、社員 10 人未満の小規模事業者の利用は 5 割を超え、4 人以下では 6 割強が利用している。

※持続化給付金は、資本金 10 億円未満、常時使用する従業員数 2,000 人未満、前年同月比で事業収入が 50%以上減少した月が存在する事業者を対象とする。そのため、「利用していない」の回答には対象外となる事業者のものが含まれる。



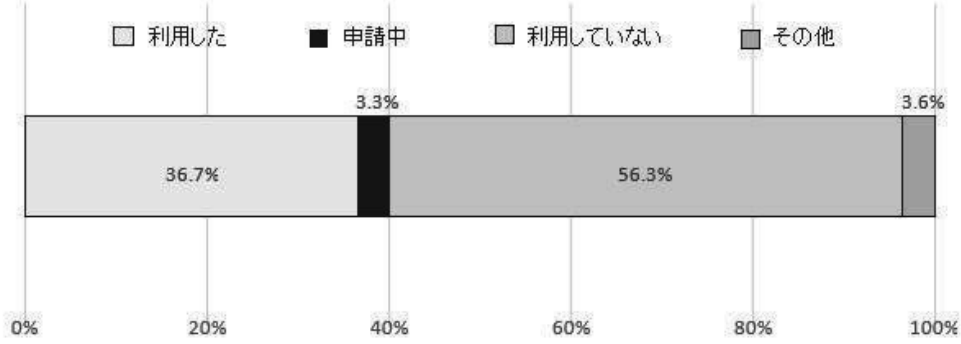
n=1,081

		合計	利用した	申請中	利用していない	その他
全体		1,081 100.0%	431 39.9%	59 5.5%	524 48.5%	67 6.2%
公・民の割合	公共工事が主体	242 100.0%	76 31.4%	10 4.1%	136 56.2%	20 8.3%
	民間工事が主体	663 100.0%	286 43.1%	39 5.9%	301 45.4%	37 5.6%
	公共・民間が半々	176 100.0%	69 39.2%	10 5.7%	87 49.4%	10 5.7%
請負階層	元請	186 100.0%	77 41.4%	9 4.8%	85 45.7%	15 8.1%
	１次下請	774 100.0%	314 40.6%	40 5.2%	374 48.3%	46 5.9%
	２次下請	108 100.0%	39 36.1%	7 6.5%	57 52.8%	5 4.6%
	３次以下の下請	13 100.0%	1 7.7%	3 23.1%	8 61.5%	1 7.7%
社員数	1 人～4 人	75 100.0%	49 65.3%	5 6.7%	19 25.3%	2 2.7%
	5 人～9 人	209 100.0%	116 55.5%	13 6.2%	73 34.9%	7 3.3%
	10 人～29 人	481 100.0%	201 41.8%	29 6.0%	222 46.2%	29 6.0%
	30 人～99 人	246 100.0%	59 24.0%	10 4.1%	159 64.6%	18 7.3%
	100 人～299 人	51 100.0%	5 9.8%	2 3.9%	36 70.6%	8 15.7%
	300 人以上	18 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 83.3%	3 16.7%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	68 100.0%	14 20.6%	1 1.5%	45 66.2%	8 11.8%
	とび・土工工事業	230 100.0%	60 26.1%	10 4.3%	146 63.5%	14 6.1%
	屋根工事業	46 100.0%	30 65.2%	4 8.7%	11 23.9%	1 2.2%
	鉄筋工事業	155 100.0%	75 48.4%	11 7.1%	58 37.4%	11 7.1%
	塗装工事業	91 100.0%	52 57.1%	6 6.6%	28 30.8%	5 5.5%
	内装仕上工事業	173 100.0%	68 39.3%	11 6.4%	86 49.7%	8 4.6%
	造園工事業	89 100.0%	35 39.3%	6 6.7%	41 46.1%	7 7.9%

Q1-11_3__公的融資制度の利用の有無（SA）

新型コロナウイルス感染症特別貸付などの公的融資制度※の利用については、全体で 36.7%が「利用」している。

※新型コロナウイルス感染症特別貸付などの公的融資制度は、資本金 3 億円以下、従業員数 300 人以下の中小事業者を対象としている。そのため、「利用していない」の回答には対象外となる事業者のものが含まれる。



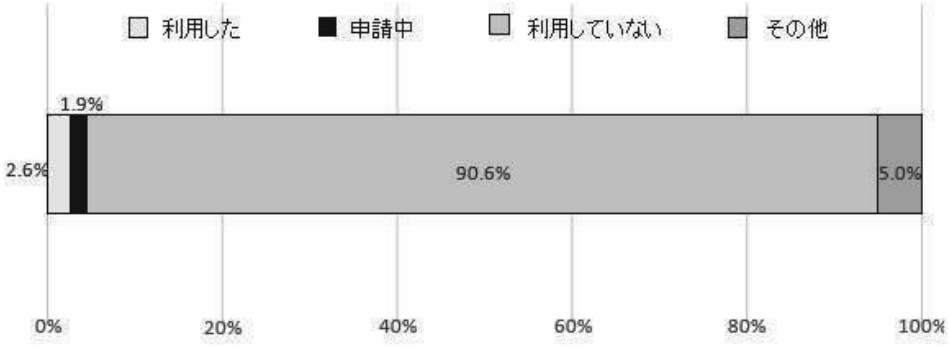
n=1,081

		合計	利用した	申請中	利用していない	その他
全体		1,081 100.0%	397 36.7%	36 3.3%	609 56.3%	39 3.6%
公・民の割合	公共工事が主体	242 100.0%	53 21.9%	9 3.7%	165 68.2%	15 6.2%
	民間工事が主体	663 100.0%	271 40.9%	19 2.9%	353 53.2%	20 3.0%
	公共・民間が半々	176 100.0%	73 41.5%	8 4.5%	91 51.7%	4 2.3%
請負階層	元請	186 100.0%	51 27.4%	2 1.1%	122 65.6%	11 5.9%
	１次下請	774 100.0%	300 38.8%	27 3.5%	422 54.5%	25 3.2%
	２次下請	108 100.0%	43 39.8%	5 4.6%	57 52.8%	3 2.8%
	３次以下の下請	13 100.0%	3 23.1%	2 15.4%	8 61.5%	0 0.0%
社員数	1 人～4 人	75 100.0%	25 33.3%	1 1.3%	46 61.3%	3 4.0%
	5 人～9 人	209 100.0%	88 42.1%	6 2.9%	109 52.2%	6 2.9%
	10 人～29 人	481 100.0%	185 38.5%	21 4.4%	262 54.5%	13 2.7%
	30 人～99 人	246 100.0%	91 37.0%	8 3.3%	136 55.3%	11 4.5%
	100 人～299 人	51 100.0%	8 15.7%	0 0.0%	40 78.4%	3 5.9%
	300 人以上	18 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 83.3%	3 16.7%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	68 100.0%	24 35.3%	1 1.5%	37 54.4%	6 8.8%
	とび・土工工事業	230 100.0%	66 28.7%	6 2.6%	152 66.1%	6 2.6%
	屋根工事業	46 100.0%	14 30.4%	4 8.7%	27 58.7%	1 2.2%
	鉄筋工事業	155 100.0%	72 46.5%	8 5.2%	72 46.5%	3 1.9%
	塗装工事業	91 100.0%	36 39.6%	3 3.3%	49 53.8%	3 3.3%
	内装仕上工事業	173 100.0%	68 39.3%	7 4.0%	91 52.6%	7 4.0%
	造園工事業	89 100.0%	25 28.1%	2 2.2%	57 64.0%	5 5.6%

Q1-11_4__地域建設業経営強化融資制度の利用の有無(SA)

地域建設業経営強化融資制度※については、2.6%が「利用」しており、1.9%が「申請中」である。

※地域建設業経営強化融資制度は、資本金 20 億円以下または常時使用する従業員が 1,500 人以下の公共工事を受注・施工している中小・中堅元請建設企業を対象とする。そのため、「利用していない」の回答には対象外の事業者のものが含まれる。

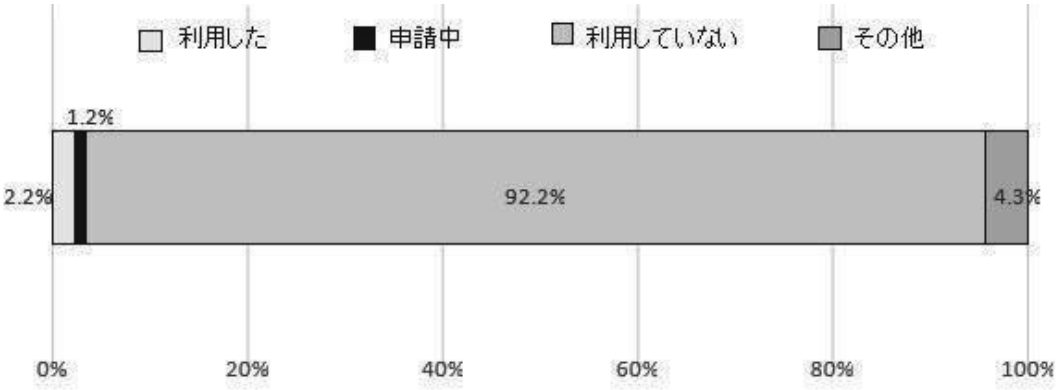


n=1,081

		合計	利用した	申請中	利用していない	その他
全体		1,081 100.0%	28 2.6%	20 1.9%	979 90.6%	54 5.0%
公・民の割合	公共工事が主体	242 100.0%	4 1.7%	6 2.5%	213 88.0%	19 7.9%
	民間工事が主体	663 100.0%	17 2.6%	11 1.7%	609 91.9%	26 3.9%
	公共・民間が半々	176 100.0%	7 4.0%	3 1.7%	157 89.2%	9 5.1%
請負階層	元請	186 100.0%	2 1.1%	1 0.5%	171 91.9%	12 6.5%
	１次下請	774 100.0%	21 2.7%	14 1.8%	701 90.6%	38 4.9%
	２次下請	108 100.0%	4 3.7%	3 2.8%	97 89.8%	4 3.7%
	３次以下の下請	13 100.0%	1 7.7%	2 15.4%	10 76.9%	0 0.0%
社員数	1 人～4 人	75 100.0%	0 0.0%	3 4.0%	66 88.0%	6 8.0%
	5 人～9 人	209 100.0%	5 2.4%	2 1.0%	196 93.8%	6 2.9%
	10 人～29 人	481 100.0%	18 3.7%	9 1.9%	434 90.2%	20 4.2%
	30 人～99 人	246 100.0%	5 2.0%	6 2.4%	223 90.7%	12 4.9%
	100 人～299 人	51 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	44 86.3%	7 13.7%
	300 人以上	18 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 83.3%	3 16.7%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	68 100.0%	1 1.5%	1 1.5%	60 88.2%	6 8.8%
	とび・土工工事業	230 100.0%	10 4.3%	3 1.3%	207 90.0%	10 4.3%
	屋根工事業	46 100.0%	0 0.0%	1 2.2%	43 93.5%	2 4.3%
	鉄筋工事業	155 100.0%	8 5.2%	7 4.5%	133 85.8%	7 4.5%
	塗装工事業	91 100.0%	4 4.4%	2 2.2%	80 87.9%	5 5.5%
	内装仕上工事業	173 100.0%	3 1.7%	1 0.6%	160 92.5%	9 5.2%
	造園工事業	89 100.0%	0 0.0%	1 1.1%	83 93.3%	5 5.6%

Q1-11_5_納税猶予の利用の有無(SA)

納税を猶予する「特例制度」については、2.2%が「利用」している。

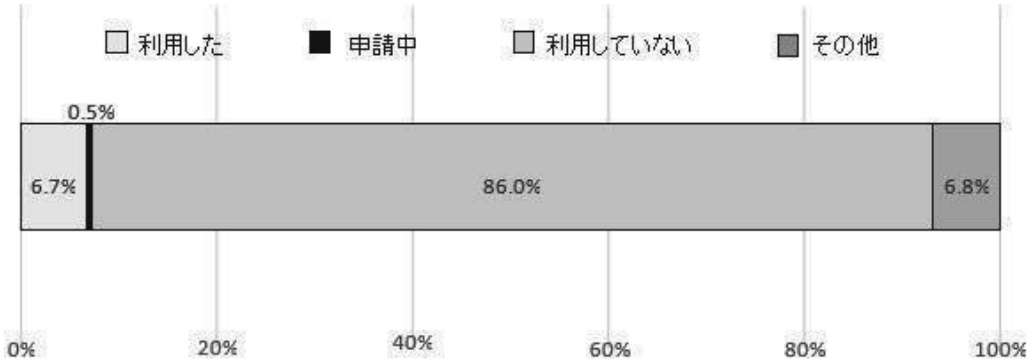


n=1,081

		合計	利用した	申請中	利用していない	その他
全体		1,081 100.0%	24 2.2%	13 1.2%	997 92.2%	47 4.3%
公・民の割合	公共工事が主体	242 100.0%	6 2.5%	3 1.2%	218 90.1%	15 6.2%
	民間工事が主体	663 100.0%	14 2.1%	8 1.2%	619 93.4%	22 3.3%
	公共・民間が半々	176 100.0%	4 2.3%	2 1.1%	160 90.9%	10 5.7%
請負階層	元請	186 100.0%	2 1.1%	0 0.0%	173 93.0%	11 5.9%
	１次下請	774 100.0%	19 2.5%	11 1.4%	711 91.9%	33 4.3%
	２次下請	108 100.0%	3 2.8%	1 0.9%	101 93.5%	3 2.8%
	３次以下の下請	13 100.0%	0 0.0%	1 7.7%	12 92.3%	0 0.0%
社員数	1 人～4 人	75 100.0%	2 2.7%	1 1.3%	66 88.0%	6 8.0%
	5 人～9 人	209 100.0%	9 4.3%	1 0.5%	191 91.4%	8 3.8%
	10 人～29 人	481 100.0%	7 1.5%	6 1.2%	452 94.0%	16 3.3%
	30 人～99 人	246 100.0%	2 0.8%	5 2.0%	228 92.7%	11 4.5%
	100 人～299 人	51 100.0%	4 7.8%	0 0.0%	44 86.3%	3 5.9%
	300 人以上	18 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 83.3%	3 16.7%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	68 100.0%	2 2.9%	1 1.5%	61 89.7%	4 5.9%
	とび・土工工事業	230 100.0%	8 3.5%	1 0.4%	212 92.2%	9 3.9%
	屋根工事業	46 100.0%	1 2.2%	0 0.0%	41 89.1%	4 8.7%
	鉄筋工事業	155 100.0%	6 3.9%	4 2.6%	141 91.0%	4 2.6%
	塗装工事業	91 100.0%	1 1.1%	1 1.1%	84 92.3%	5 5.5%
	内装仕上工事業	173 100.0%	0 0.0%	3 1.7%	165 95.4%	5 2.9%
	造園工事業	89 100.0%	1 1.1%	0 0.0%	84 94.4%	4 4.5%

Q1-11_6__元請からの手当等の利用の有無(SA)

元請からの手当等については、6.7%が「利用」している。

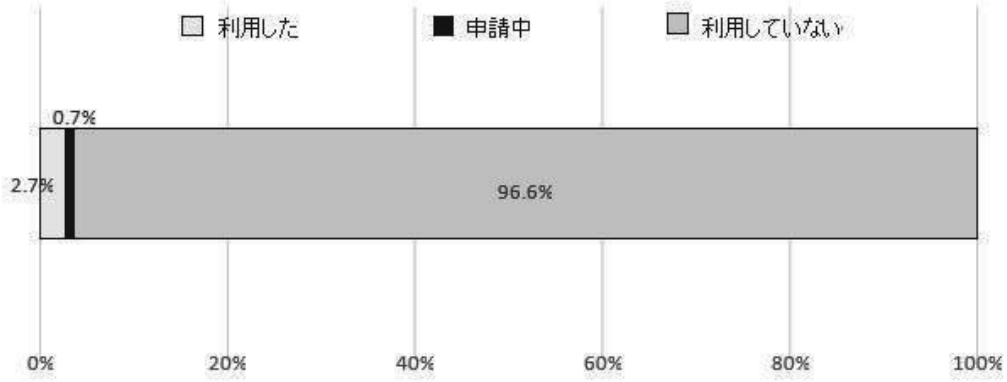


		合計	利用した	申請中	利用していない	その他
全体		1,081 100.0%	72 6.7%	5 0.5%	930 86.0%	74 6.8%
公・民の割合	公共工事が主体	242 100.0%	8 3.3%	2 0.8%	208 86.0%	24 9.9%
	民間工事が主体	663 100.0%	59 8.9%	3 0.5%	562 84.8%	39 5.9%
	公共・民間が半々	176 100.0%	5 2.8%	0 0.0%	160 90.9%	11 6.3%
請負階層	元請	186 100.0%	2 1.1%	1 0.5%	165 88.7%	18 9.7%
	１次下請	774 100.0%	65 8.4%	1 0.1%	656 84.8%	52 6.7%
	２次下請	108 100.0%	4 3.7%	2 1.9%	98 90.7%	4 3.7%
	３次以下の下請	13 100.0%	1 7.7%	1 7.7%	11 84.6%	0 0.0%
社員数	1 人～4 人	75 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	69 92.0%	6 8.0%
	5 人～9 人	209 100.0%	10 4.8%	1 0.5%	183 87.6%	15 7.2%
	10 人～29 人	481 100.0%	24 5.0%	2 0.4%	424 88.1%	31 6.4%
	30 人～99 人	246 100.0%	30 12.2%	2 0.8%	199 80.9%	15 6.1%
	100 人～299 人	51 100.0%	7 13.7%	0 0.0%	40 78.4%	4 7.8%
	300 人以上	18 100.0%	1 5.6%	0 0.0%	14 77.8%	3 16.7%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	68 100.0%	2 2.9%	0 0.0%	59 86.8%	7 10.3%
	とび・土工工事業	230 100.0%	17 7.4%	1 0.4%	200 87.0%	12 5.2%
	屋根工事業	46 100.0%	1 2.2%	0 0.0%	39 84.8%	6 13.0%
	鉄筋工事業	155 100.0%	19 12.3%	2 1.3%	126 81.3%	8 5.2%
	塗装工事業	91 100.0%	2 2.2%	0 0.0%	83 91.2%	6 6.6%
	内装仕上工事業	173 100.0%	17 9.8%	2 1.2%	145 83.8%	9 5.2%
	造園工事業	89 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	80 89.9%	9 10.1%

Q1-11_7__その他の制度の利用の有無(SA)

既出の制度以外にも、全体の 2.7%が何らかの制度※を「利用」しており、0.7%が「申請中」である。なかでも、地代・家賃(賃料など)の負担を軽減する「家賃支援給付金」やテレワークの新規導入を支援する「働き方改革推進支援助成金」などが多い。

※具体的な制度名は、グラフ下に掲載。



n=1,081

利用したその他の補助金･給付金

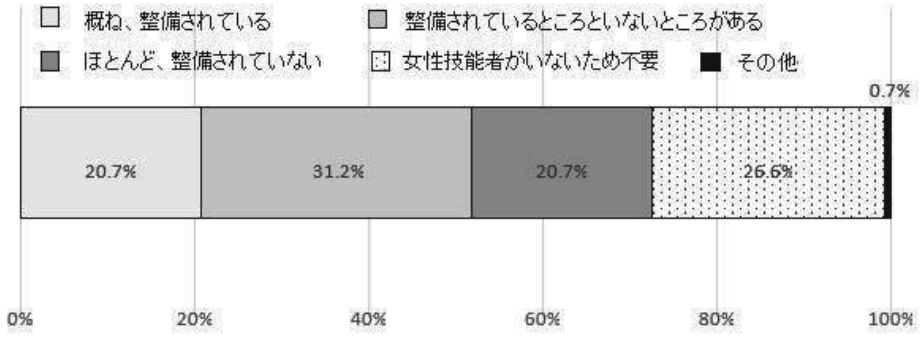
補助金、給付金名	利用社数
家賃支援給付金	4
働き方改革推進支援助成金	4
小学校休業等対応助成金	3
両立支援等助成金	3
テレワーク助成金	2
家賃補助	2
宮崎県中小企業融資制度	1
経営支援給付金	1
山形市事業者応援金	1
新型コロナ『白石町事業継続応援金』	1
真岡市事業継続給付金	1
千葉県中小企業再建支援金	1
中小企業スーパートータルサポ補助金	1
中小企業小規模事業者支援金	1
中小企業情報発信支援補助金	1
町の感染防止対策助成金	1
兵庫県中小企業再開支援	1
合計	29

申請中のその他の補助金･給付金

補助金、給付金名	利用社数
家賃支援給付金	5
小学校休業等対応助成金	1
小規模事業者持続化補助金	1
学校等休業助成金・支援制度	1
合計	8

Q1-12_女性の就労環境の整備状況(SA)

女性の就労環境の整備状況については回答が分かれたが、なかでも「整備されているところといないところがある」が 31.2%と最も多い。規模別で見ると、大規模な企業ほど整備が進んでおり、中堅・中小企業の対応の遅れがうかがわれる。



n=1,081

		合計	概ね、整備されている	整備されているところといないところがある	ほとんど、整備されていない	女性技能者がいないため不要	その他
全体		1,081 100.0%	224 20.7%	337 31.2%	224 20.7%	288 26.6%	8 0.7%
公・民の割合	公共工事が主体	242 100.0%	48 19.8%	61 25.2%	38 15.7%	93 38.4%	2 0.8%
	民間工事が主体	663 100.0%	141 21.3%	224 33.8%	140 21.1%	152 22.9%	6 0.9%
	公共・民間が半々	176 100.0%	35 19.9%	52 29.5%	46 26.1%	43 24.4%	0 0.0%
請負階層	元請	186 100.0%	33 17.7%	35 18.8%	31 16.7%	87 46.8%	0 0.0%
	１次下請	774 100.0%	164 21.2%	261 33.7%	171 22.1%	172 22.2%	6 0.8%
	２次下請	108 100.0%	24 22.2%	36 33.3%	19 17.6%	27 25.0%	2 1.9%
	３次以下の下請	13 100.0%	3 23.1%	5 38.5%	3 23.1%	2 15.4%	0 0.0%
社員数	1 人～4 人	75 100.0%	12 16.0%	13 17.3%	27 36.0%	23 30.7%	0 0.0%
	5 人～9 人	209 100.0%	29 13.9%	56 26.8%	51 24.4%	71 34.0%	2 1.0%
	10 人～29 人	481 100.0%	96 20.0%	145 30.1%	99 20.6%	138 28.7%	3 0.6%
	30 人～99 人	246 100.0%	69 28.0%	91 37.0%	36 14.6%	49 19.9%	1 0.4%
	100 人～299 人	51 100.0%	10 19.6%	26 51.0%	9 17.6%	5 9.8%	1 2.0%
	300 人以上	18 100.0%	8 44.4%	6 33.3%	1 5.6%	2 11.1%	1 5.6%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	68 100.0%	13 19.1%	16 23.5%	9 13.2%	29 42.6%	1 1.5%
	とび・土工工事業	230 100.0%	58 25.2%	80 34.8%	29 12.6%	61 26.5%	2 0.9%
	屋根工事業	46 100.0%	3 6.5%	6 13.0%	19 41.3%	18 39.1%	0 0.0%
	鉄筋工事業	155 100.0%	29 18.7%	59 38.1%	32 20.6%	35 22.6%	0 0.0%
	塗装工事業	91 100.0%	13 14.3%	23 25.3%	18 19.8%	37 40.7%	0 0.0%
	内装仕上工事業	173 100.0%	41 23.7%	63 36.4%	42 24.3%	24 13.9%	3 1.7%
	造園工事業	89 100.0%	14 15.7%	22 24.7%	18 20.2%	34 38.2%	1 1.1%

3．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 42 万 6 千円、職長は 37 万 9 千円、日本人技能労働者は 29 万 8 千円となっている。概ね熟練技能を保有する立場ほど給与支給額は高くなっている。

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

		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		426,302	(741)	379,127	(840)	298,270	(769)	196,493	(285)	277,232	(87)
公民の割合	公共工事が主体	398,438	(185)	377,754	(203)	298,413	(194)	229,018	(59)	282,500	(22)
	民間工事が主体	432,083	(427)	382,935	(483)	326,228	(439)	195,192	(181)	248,913	(52)
	公共・民間が半々	389,338	(129)	345,238	(154)	290,957	(136)	193,750	(45)	281,250	(13)
請負階層	元請	387,917	(119)	344,940	(143)	289,375	(138)	227,500	(9)	237,500	(7)
	1 次下請	428,774	(544)	380,882	(600)	325,171	(548)	196,261	(235)	278,500	(69)
	2 次以下の下請	435,000	(78)	384,375	(97)	325,735	(83)	196,528	(41)	281,250	(11)
社員数	1 人～4 人	377,500	(39)	341,667	(46)	331,250	(38)	150,000	(2)	437,500	(3)
	5 人～9 人	428,125	(122)	347,500	(159)	326,071	(131)	193,750	(20)	243,750	(3)
	10 人～29 人	400,000	(338)	380,310	(388)	295,495	(356)	194,960	(125)	244,231	(30)
	30 人～99 人	427,778	(196)	382,143	(200)	326,330	(201)	197,406	(109)	279,167	(40)
	100 人～299 人	475,000	(38)	387,500	(38)	325,000	(36)	229,167	(24)	284,375	(9)
	300 人～	400,000	(8)	346,875	(9)	295,833	(7)	231,250	(5)	287,500	(2)
許可業種（回答数上位を抽出）	土木工事業	426,136	(49)	387,500	(58)	326,563	(50)	229,167	(17)	325,000	(6)
	大工工事業	443,750	(11)	400,000	(8)	381,250	(9)	195,833	(5)	237,500	(2)
	とび・土工工事業	434,444	(184)	385,846	(205)	331,481	(186)	227,941	(74)	281,250	(20)
	タイル・れんが・ブロック工事業	450,000	(8)	381,250	(16)	290,000	(14)	250,000	(4)	337,500	(1)
	鉄筋工事業	396,382	(125)	344,363	(145)	291,737	(137)	191,389	(89)	247,917	(30)
	塗装工事業	382,639	(63)	347,619	(72)	295,395	(63)	194,643	(11)	287,500	(1)
	防水工事業	437,500	(23)	343,750	(24)	287,500	(20)	250,000	(2)	－	(0)
	内装仕上工事業	435,417	(93)	398,333	(92)	334,211	(88)	193,561	(53)	281,250	(16)
	造園工事業	389,063	(54)	341,667	(76)	281,250	(70)	187,500	(4)	237,500	(4)
地域ブロック	北海道	391,447	(61)	375,694	(61)	292,000	(60)	188,393	(19)	237,500	(4)
	東北	384,000	(102)	335,227	(111)	285,000	(102)	226,250	(23)	245,833	(7)
	関東	447,794	(146)	394,318	(174)	342,568	(154)	230,882	(70)	290,625	(31)
	北陸	388,125	(47)	340,761	(55)	293,382	(51)	187,500	(13)	－	(0)
	中部	441,346	(57)	388,942	(67)	332,292	(60)	194,531	(31)	280,000	(10)
	近畿	448,276	(120)	398,684	(122)	340,323	(120)	229,891	(47)	248,750	(19)
	中国	427,500	(64)	377,083	(79)	292,391	(76)	194,318	(25)	240,000	(8)
	四国	375,893	(63)	339,286	(72)	288,000	(64)	192,857	(22)	237,500	(5)
	九州・沖縄	387,917	(81)	337,917	(99)	285,484	(82)	186,979	(35)	237,500	(3)

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

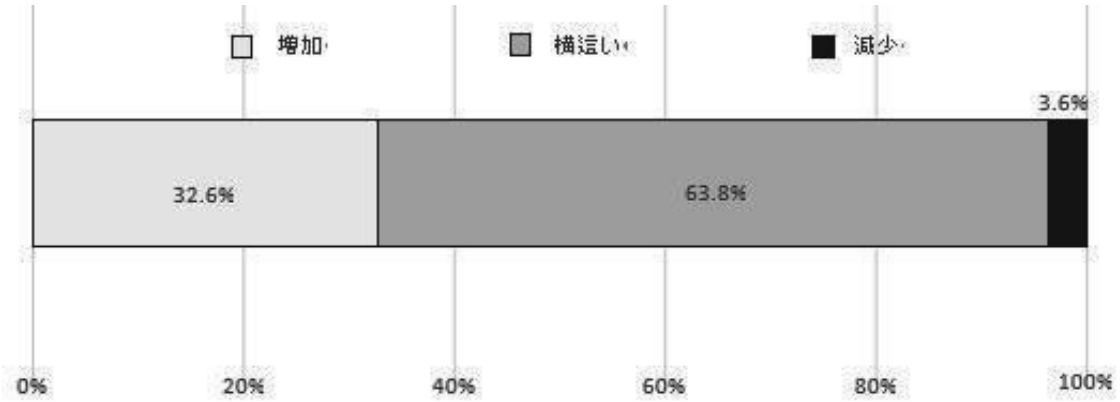
一社あたりの基幹技能者数（括弧内は平均年齢）は２人（47.0 歳）、職長は３人（45.0 歳）、日本人技能労働者は３人（40.0 歳）となっている。外国人技能実習生は、特に「鉄筋工事業」において多い。

		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	3	3	1.9	0.5	47.0	45.0	40.0	26.0	31.9
公民の割合	公共工事が主体	2	3	4	2.0	0.7	47.0	46.0	43.0	27.3	33.9
	民間工事が主体	1	2	3	2.0	0.3	47.0	45.0	40.0	25.8	30.1
	公共・民間が半々	2	4	4	1.4	0.6	48.0	45.0	40.5	25.2	36.4
請負階層	元請	1	2	3	0.2	0.1	50.0	46.0	43.0	25.2	31.7
	1 次下請	2	3	3	2.3	0.5	47.0	45.0	40.0	26.0	31.6
	2 次以下の下請	1	3	4	2.3	1.1	45.0	44.0	42.0	26.0	34.1
社員数	1 人～4 人	1	1	1	0.0	0.2	48.0	45.0	44.0	29.5	37.7
	5 人～9 人	1	2	1	0.3	0.3	47.5	45.0	44.0	26.0	35.0
	10 人～29 人	2	3	3	1.1	0.1	47.0	45.0	40.0	25.5	32.0
	30 人～99 人	4	5	9	3.7	0.8	46.0	45.0	42.0	26.3	31.1
	100 人～299 人	4	10	20	8.2	2.3	48.0	44.0	37.5	26.2	31.7
	300 人～	1.5	6	0.5	8.8	3.5	45.0	40.0	34.0	28.2	33.7
許可業種（回答数上位を抽出）	土木工事業	2	3	5	2.9	1.0	48.0	50.0	48.0	29.5	38.2
	大工工事業	3	2	8	2.6	0.7	46.0	49.0	45.0	26.0	25.0
	とび・土工工事業	3	4	5	2.2	0.3	46.0	45.0	43.0	26.6	31.9
	タイル・れんが・ブロック工事業	0	1	1.5	0.7	0.1	45.0	50.0	45.0	31.3	30.0
	鉄筋工事業	2	3	6	4.3	1.3	46.0	43.5	42.0	25.6	31.1
	塗装工事業	2	2	3	0.5	0.0	48.0	45.0	40.0	24.2	26.0
	防水工事業	1	2	2	0.2	0.0	48.0	45.0	32.0	23.5	—
	内装仕上工事業	1	2	1	2.4	0.8	45.0	43.0	35.0	24.5	31.5
	造園工事業	1	4	3	0.1	0.1	50.0	45.0	43.0	24.0	37.8
地域ブロック	北海道	3	3	7	1.6	0.2	48.0	45.0	42.0	26.1	31.5
	東北	2	3	5	1.5	0.2	45.0	44.0	44.0	28.7	32.4
	関東	1	3	3	2.7	0.9	46.0	45.0	42.0	25.4	32.5
	北陸	2	4	3	0.9	0.0	45.0	43.0	38.0	24.9	—
	中部	2	3	3	2.8	0.8	48.0	45.0	41.5	27.2	33.3
	近畿	2	3	3	2.1	0.8	48.0	45.0	40.0	25.5	30.2
	中国	1.5	3	3	1.7	0.3	46.0	44.0	37.5	27.2	34.0
	四国	2	2	3	1.3	0.4	48.0	49.0	43.0	25.1	32.6
	九州・沖縄	1	2	2	1.4	0.0	47.0	45.0	40.0	25.1	25.7

Q2-1_給与の増減について

Q2-1-1-4_登録基幹技能者の給与の増減(SA)

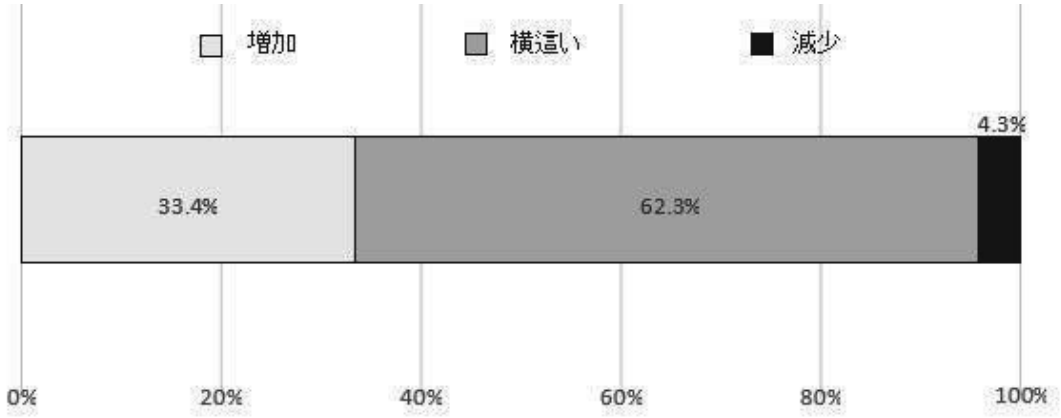
登録基幹技能者の給与については、全体で 32.6%が「増加」している。請負階層別に見ると、「元請」に近い階層ほど「増加」している割合が多く、許可業種別では、「土木工事業」で「増加」の割合が最も多い。



		合計	増加	横這い	減少
全体		754 100.0%	246 32.6%	481 63.8%	27 3.6%
公・民の割合	公共工事が主体	186 100.0%	73 39.2%	106 57.0%	7 3.8%
	民間工事が主体	437 100.0%	130 29.7%	291 66.6%	16 3.7%
	公共・民間が半々	131 100.0%	43 32.8%	84 64.1%	4 3.1%
請負階層	元請	119 100.0%	53 44.5%	64 53.8%	2 1.7%
	1次下請	553 100.0%	173 31.3%	359 64.9%	21 3.8%
	2次下請	74 100.0%	20 27.0%	50 67.6%	4 5.4%
	3次以下の下請	8 100.0%	0 0.0%	8 100.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	40 100.0%	7 17.5%	30 75.0%	3 7.5%
	5人～9人	124 100.0%	34 27.4%	88 71.0%	2 1.6%
	10人～29人	343 100.0%	111 32.4%	218 63.6%	14 4.1%
	30人～99人	196 100.0%	79 40.3%	111 56.6%	6 3.1%
	100人～299人	40 100.0%	11 27.5%	27 67.5%	2 5.0%
	300人以上	11 100.0%	4 36.4%	7 63.6%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	50 100.0%	23 46.0%	26 52.0%	1 2.0%
	とび・土工工事業	185 100.0%	70 37.8%	109 58.9%	6 3.2%
	屋根工事業	34 100.0%	4 11.8%	30 88.2%	0 0.0%
	鉄筋工事業	127 100.0%	30 23.6%	92 72.4%	5 3.9%
	塗装工事業	63 100.0%	24 38.1%	39 61.9%	0 0.0%
	内装仕上工事業	97 100.0%	29 29.9%	62 63.9%	6 6.2%
	造園工事業	54 100.0%	21 38.9%	33 61.1%	0 0.0%

Q2-1-2-4_職長の給与の増減(SA)

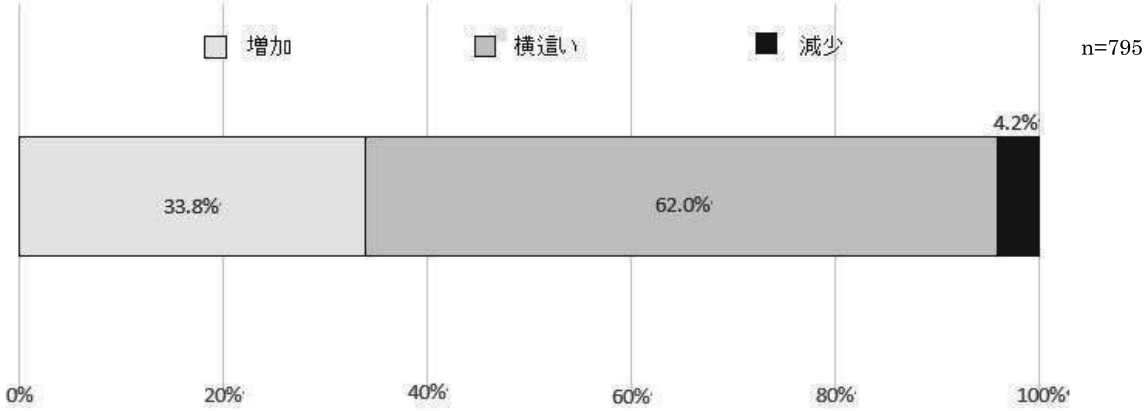
職長の給与については、全体で 33.4%が「増加」している。請負階層別に見ると、「元請」に近い階層ほど「増加」している割合が多く、許可業種別では、「造園工事業」で「増加」している割合が最も多い。



		合計	増加	横這い	減少
全体		868 100.0%	290 33.4%	541 62.3%	37 4.3%
公・民の割合	公共工事が主体	205 100.0%	85 41.5%	114 55.6%	6 2.9%
	民間工事が主体	502 100.0%	153 30.5%	325 64.7%	24 4.8%
	公共・民間が半々	161 100.0%	52 32.3%	102 63.4%	7 4.3%
請負階層	元請	145 100.0%	66 45.5%	78 53.8%	1 0.7%
	１次下請	622 100.0%	197 31.7%	394 63.3%	31 5.0%
	２次下請	91 100.0%	25 27.5%	61 67.0%	5 5.5%
	３次以下の下請	10 100.0%	2 20.0%	8 80.0%	0 0.0%
社員数	1 人～4 人	49 100.0%	7 14.3%	40 81.6%	2 4.1%
	5 人～9 人	163 100.0%	45 27.6%	113 69.3%	5 3.1%
	10 人～29 人	400 100.0%	138 34.5%	241 60.3%	21 5.3%
	30 人～99 人	205 100.0%	83 40.5%	114 55.6%	8 3.9%
	100 人～299 人	40 100.0%	13 32.5%	26 65.0%	1 2.5%
	300 人以上	11 100.0%	4 36.4%	7 63.6%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	59 100.0%	24 40.7%	34 57.6%	1 1.7%
	とび・土工工事業	208 100.0%	74 35.6%	126 60.6%	8 3.8%
	屋根工事業	33 100.0%	11 33.3%	21 63.6%	1 3.0%
	鉄筋工事業	149 100.0%	38 25.5%	104 69.8%	7 4.7%
	塗装工事業	75 100.0%	29 38.7%	45 60.0%	1 1.3%
	内装仕上工事業	99 100.0%	21 21.2%	71 71.7%	7 7.1%
	造園工事業	77 100.0%	36 46.8%	39 50.6%	2 2.6%

Q2-1-3-4_日本人技能労働者の給与の増減(SA)

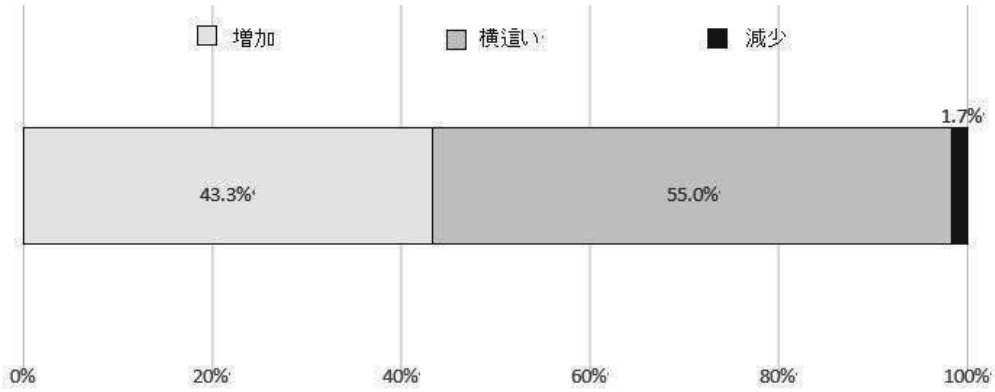
日本人技能労働者の給与については、33.8%が「増加」している。請負階層別に見ると、「元請」に近い階層ほど「増加」している割合が多く、許可業種別では、「土木工事業」で「増加」の割合が最も多い。



		合計	増加	横這い	減少
全体		795 100.0%	269 33.8%	493 62.0%	33 4.2%
公・民の割合	公共工事が主体	196 100.0%	78 39.8%	112 57.1%	6 3.1%
	民間工事が主体	457 100.0%	147 32.2%	290 63.5%	20 4.4%
	公共・民間が半々	142 100.0%	44 31.0%	91 64.1%	7 4.9%
請負階層	元請	140 100.0%	69 49.3%	68 48.6%	3 2.1%
	1次下請	569 100.0%	183 32.2%	358 62.9%	28 4.9%
	2次下請	78 100.0%	16 20.5%	60 76.9%	2 2.6%
	3次以下の下請	8 100.0%	1 12.5%	7 87.5%	0 0.0%
社員数	1人～4人	40 100.0%	7 17.5%	31 77.5%	2 5.0%
	5人～9人	135 100.0%	39 28.9%	90 66.7%	6 4.4%
	10人～29人	367 100.0%	127 34.6%	224 61.0%	16 4.4%
	30人～99人	206 100.0%	77 37.4%	121 58.7%	8 3.9%
	100人～299人	38 100.0%	16 42.1%	21 55.3%	1 2.6%
	300人以上	9 100.0%	3 33.3%	6 66.7%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51 100.0%	24 47.1%	25 49.0%	2 3.9%
	とび・土工工事業	190 100.0%	64 33.7%	119 62.6%	7 3.7%
	屋根工事業	34 100.0%	10 29.4%	22 64.7%	2 5.9%
	鉄筋工事業	140 100.0%	35 25.0%	97 69.3%	8 5.7%
	塗装工事業	66 100.0%	28 42.4%	38 57.6%	0 0.0%
	内装仕上工事業	93 100.0%	29 31.2%	58 62.4%	6 6.5%
	造園工事業	71 100.0%	32 45.1%	38 53.5%	1 1.4%

Q2-1-4-4_外国人技能実習生の給与増減(SA)

外国人技能実習生の給与については、43.3%が「増加」している。

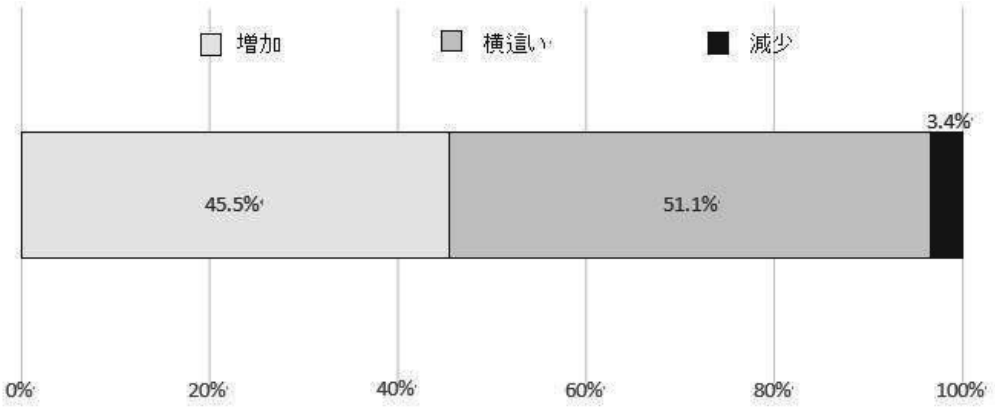


		合計	増加	横這い	減少
全体		291 100.0%	126 43.3%	160 55.0%	5 1.7%
公・民の割合	公共工事が主体	59 100.0%	23 39.0%	34 57.6%	2 3.4%
	民間工事が主体	184 100.0%	82 44.6%	99 53.8%	3 1.6%
	公共・民間が半々	48 100.0%	21 43.8%	27 56.3%	0 0.0%
請負階層	元請	9 100.0%	3 33.3%	6 66.7%	0 0.0%
	１次下請	239 100.0%	106 44.4%	128 53.6%	5 2.1%
	２次下請	38 100.0%	16 42.1%	22 57.9%	0 0.0%
	３次以下の下請	5 100.0%	1 20.0%	4 80.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%
	5人～9人	22 100.0%	9 40.9%	13 59.1%	0 0.0%
	10人～29人	127 100.0%	55 43.3%	70 55.1%	2 1.6%
	30人～99人	109 100.0%	48 44.0%	59 54.1%	2 1.8%
	100人～299人	25 100.0%	10 40.0%	14 56.0%	1 4.0%
	300人以上	6 100.0%	3 50.0%	3 50.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	17 100.0%	10 58.8%	7 41.2%	0 0.0%
	とび・土工工事業	74 100.0%	30 40.5%	43 58.1%	1 1.4%
	屋根工事業	4 100.0%	1 25.0%	3 75.0%	0 0.0%
	鉄筋工事業	90 100.0%	36 40.0%	53 58.9%	1 1.1%
	塗装工事業	11 100.0%	6 54.5%	5 45.5%	0 0.0%
	内装仕上工事業	57 100.0%	30 52.6%	25 43.9%	2 3.5%
	造園工事業	4 100.0%	2 50.0%	2 50.0%	0 0.0%

Q2-1-5-4_外国人就労者の給与の増減(SA)

外国人就労者の給与については、45.5%が「増加」している。請負階層別では「元請」に近い階層ほど、また企業規模の大きな企業ほど「増加」している割合が多い。

n=88



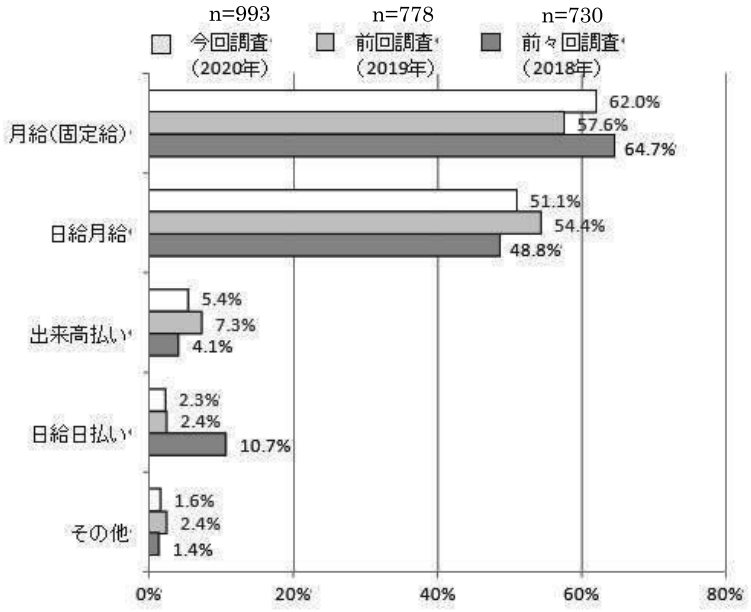
		合計	増加	横這い	減少
全体		88 100.0%	40 45.5%	45 51.1%	3 3.4%
公・民の割合	公共工事が主体	22 100.0%	10 45.5%	11 50.0%	1 4.5%
	民間工事が主体	53 100.0%	25 47.2%	27 50.9%	1 1.9%
	公共・民間が半々	13 100.0%	5 38.5%	7 53.8%	1 7.7%
請負階層	元請	7 100.0%	5 71.4%	2 28.6%	0 0.0%
	１次下請	69 100.0%	32 46.4%	36 52.2%	1 1.4%
	２次下請	12 100.0%	3 25.0%	7 58.3%	2 16.7%
	３次以下の下請	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	3 100.0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%
	5人～9人	3 100.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%
	10人～29人	30 100.0%	14 46.7%	15 50.0%	1 3.3%
	30人～99人	40 100.0%	17 42.5%	22 55.0%	1 2.5%
	100人～299人	9 100.0%	5 55.6%	4 44.4%	0 0.0%
	300人以上	3 100.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	6 100.0%	4 66.7%	2 33.3%	0 0.0%
	とび・土工工事業	20 100.0%	11 55.0%	9 45.0%	0 0.0%
	屋根工事業	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%
	鉄筋工事業	30 100.0%	8 26.7%	20 66.7%	2 6.7%
	塗装工事業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	16 100.0%	9 56.3%	6 37.5%	1 6.3%
	造園工事業	4 100.0%	2 50.0%	2 50.0%	0 0.0%

Q2-2-1_給与の支払い形態(ＭＡ)

給与の支払い形態としては、「月給（固定給）」が 62.0％と最も多く、「日給月給」が 51.1％で続く。

元請に近いほど、また社員数が多い企業ほど「月給（固定給）」制の割合が多い。

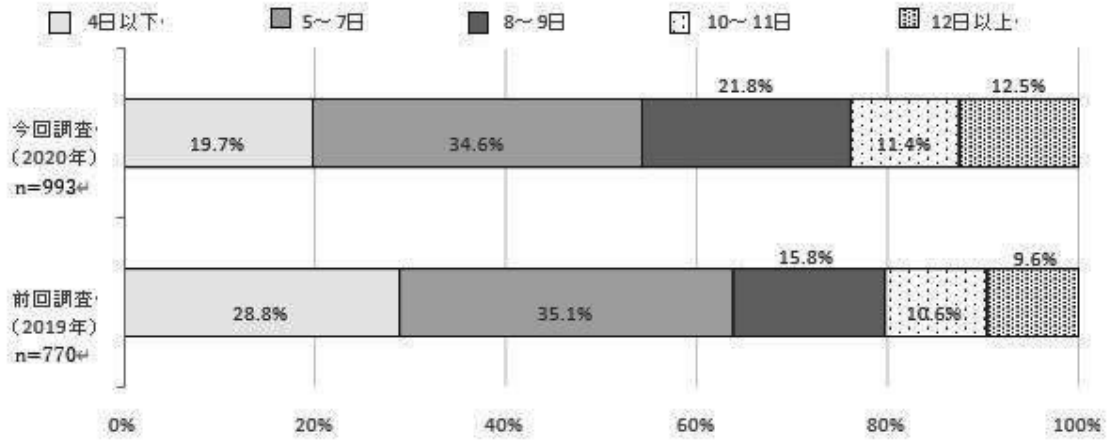
一方、「日給月給」制の割合は、「鉄筋工事業」において多い。



		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		993 100.0%	616 62.0%	507 51.1%	23 2.3%	54 5.4%	16 1.6%
公・民の割合	公共工事が主体	233 100.0%	167 71.7%	100 42.9%	6 2.6%	4 1.7%	3 1.3%
	民間工事が主体	589 100.0%	347 58.9%	299 50.8%	13 2.2%	42 7.1%	11 1.9%
	公共・民間が半々	171 100.0%	102 59.6%	108 63.2%	4 2.3%	8 4.7%	2 1.2%
請負階層	元請	168 100.0%	136 81.0%	62 36.9%	3 1.8%	1 0.6%	0 0.0%
	１次下請	711 100.0%	412 57.9%	385 54.1%	17 2.4%	50 7.0%	14 2.0%
	２次下請	102 100.0%	62 60.8%	55 53.9%	3 2.9%	2 2.0%	1 1.0%
	３次以下の下請	12 100.0%	6 50.0%	5 41.7%	0 0.0%	1 8.3%	1 8.3%
社員数	1 人～4 人	66 100.0%	36 54.5%	30 45.5%	0 0.0%	5 7.6%	1 1.5%
	5 人～9 人	192 100.0%	107 55.7%	94 49.0%	8 4.2%	17 8.9%	2 1.0%
	10 人～29 人	445 100.0%	283 63.6%	236 53.0%	7 1.6%	19 4.3%	8 1.8%
	30 人～99 人	232 100.0%	148 63.8%	126 54.3%	6 2.6%	9 3.9%	4 1.7%
	100 人～299 人	45 100.0%	32 71.1%	18 40.0%	1 2.2%	3 6.7%	1 2.2%
	300 人以上	13 100.0%	10 76.9%	3 23.1%	1 7.7%	1 7.7%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	63 100.0%	47 74.6%	36 57.1%	4 6.3%	2 3.2%	1 1.6%
	とび・土工工事業	228 100.0%	154 67.5%	107 46.9%	5 2.2%	7 3.1%	4 1.8%
	屋根工事業	45 100.0%	28 62.2%	21 46.7%	1 2.2%	0 0.0%	1 2.2%
	鉄筋工事業	155 100.0%	75 48.4%	109 70.3%	4 2.6%	5 3.2%	3 1.9%
	塗装工事業	85 100.0%	46 54.1%	45 52.9%	0 0.0%	3 3.5%	0 0.0%
	内装仕上工事業	135 100.0%	75 55.6%	63 46.7%	5 3.7%	22 16.3%	2 1.5%
	造園工事業	84 100.0%	70 83.3%	35 41.7%	1 1.2%	0 0.0%	1 1.2%

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 34.6%と最も多い。前回調査に比べ「4 日以下」は約 9 ポイントの減少、「8 日～9 日」は 6 ポイント増、「12 日以上」は約 3 ポイント増えるなど、取得日数が増える傾向が見られる。規模別に見ると、昨年同様、小規模企業ほど取得日数は少ない。

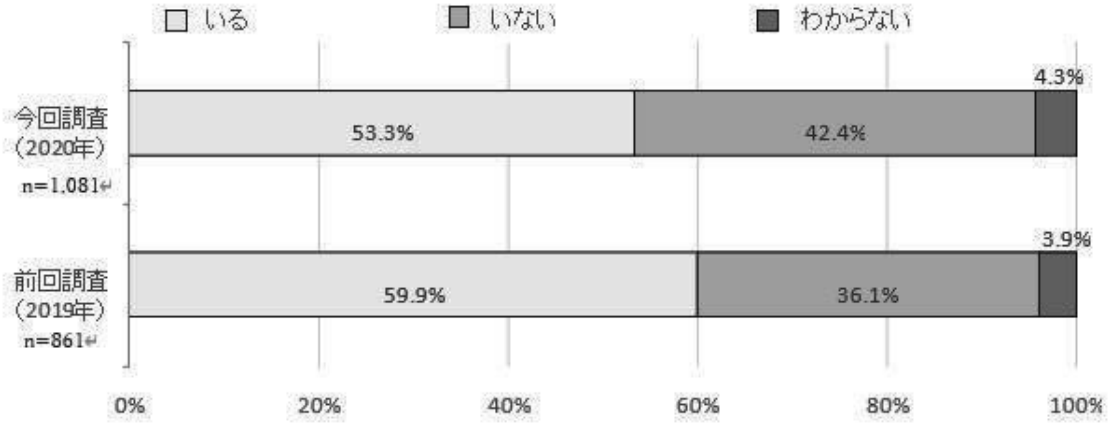


		合計	4 日以下	5～7 日	8～9 日	10～11 日	12 日以上
全体		993 100.0%	196 19.7%	344 34.6%	216 21.8%	113 11.4%	124 12.5%
公・民の割合	公共工事が主体	233 100.0%	25 10.7%	87 37.3%	60 25.8%	31 13.3%	30 12.9%
	民間工事が主体	589 100.0%	141 23.9%	195 33.1%	124 21.1%	61 10.4%	68 11.5%
	公共・民間が半々	171 100.0%	30 17.5%	62 36.3%	32 18.7%	21 12.3%	26 15.2%
請負階層	元請	168 100.0%	20 11.9%	51 30.4%	48 28.6%	26 15.5%	23 13.7%
	１次下請	711 100.0%	149 21.0%	258 36.3%	145 20.4%	74 10.4%	85 12.0%
	２次下請	102 100.0%	25 24.5%	32 31.4%	22 21.6%	12 11.8%	11 10.8%
	３次以下の下請	12 100.0%	2 16.7%	3 25.0%	1 8.3%	1 8.3%	5 41.7%
社員数	1 人～4 人	66 100.0%	28 42.4%	9 13.6%	16 24.2%	1 1.5%	12 18.2%
	5 人～9 人	192 100.0%	53 27.6%	63 32.8%	28 14.6%	21 10.9%	27 14.1%
	10 人～29 人	445 100.0%	78 17.5%	160 36.0%	98 22.0%	59 13.3%	50 11.2%
	30 人～99 人	232 100.0%	27 11.6%	94 40.5%	56 24.1%	26 11.2%	29 12.5%
	100 人～299 人	45 100.0%	8 17.8%	14 31.1%	16 35.6%	3 6.7%	4 8.9%
	300 人以上	13 100.0%	2 15.4%	4 30.8%	2 15.4%	3 23.1%	2 15.4%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	63 100.0%	9 14.3%	23 36.5%	18 28.6%	4 6.3%	9 14.3%
	とび・土工工事業	228 100.0%	34 14.9%	84 36.8%	50 21.9%	28 12.3%	32 14.0%
	屋根工事業	45 100.0%	16 35.6%	11 24.4%	7 15.6%	7 15.6%	4 8.9%
	鉄筋工事業	155 100.0%	24 15.5%	65 41.9%	34 21.9%	18 11.6%	14 9.0%
	塗装工事業	85 100.0%	14 16.5%	35 41.2%	19 22.4%	9 10.6%	8 9.4%
	内装仕上工事業	135 100.0%	35 25.9%	42 31.1%	28 20.7%	13 9.6%	17 12.6%
	造園工事業	84 100.0%	12 14.3%	21 25.0%	21 25.0%	14 16.7%	16 19.0%

●貴社の施工体制について

Q3-1_専属下請の有無(ＳＡ)

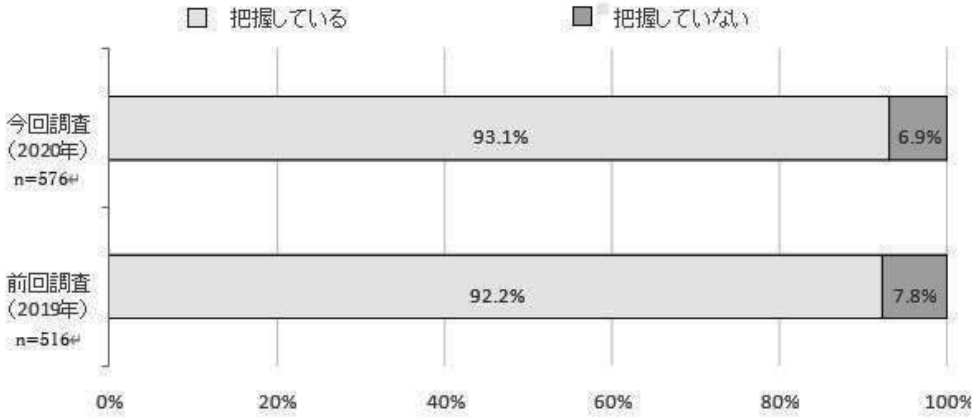
専属比率が５割を超える下請企業が「いる」のは全体で 53.3%であり、前回調査より約７ポイント減少した。特に、民間工事を主体とする企業や社員数の多い企業ほど、「いる」と回答した割合は多い。



		合計	いる	いない	わからない
全体		1,081 100.0%	576 53.3%	458 42.4%	47 4.3%
公・民の割合	公共工事が主体	242 100.0%	79 32.6%	151 62.4%	12 5.0%
	民間工事が主体	663 100.0%	414 62.4%	222 33.5%	27 4.1%
	公共・民間が半々	176 100.0%	83 47.2%	85 48.3%	8 4.5%
請負階層	元請	186 100.0%	56 30.1%	118 63.4%	12 6.5%
	１次下請	774 100.0%	470 60.7%	273 35.3%	31 4.0%
	２次下請	108 100.0%	44 40.7%	60 55.6%	4 3.7%
	３次以下の下請	13 100.0%	6 46.2%	7 53.8%	0 0.0%
社員数	1 人～4 人	75 100.0%	32 42.7%	40 53.3%	3 4.0%
	5 人～9 人	209 100.0%	93 44.5%	108 51.7%	8 3.8%
	10 人～29 人	481 100.0%	239 49.7%	220 45.7%	22 4.6%
	30 人～99 人	246 100.0%	159 64.6%	77 31.3%	10 4.1%
	100 人～299 人	51 100.0%	40 78.4%	9 17.6%	2 3.9%
	300 人以上	18 100.0%	13 72.2%	3 16.7%	2 11.1%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	68 100.0%	23 33.8%	43 63.2%	2 2.9%
	とび・土工工事業	230 100.0%	95 41.3%	125 54.3%	10 4.3%
	屋根工事業	46 100.0%	15 32.6%	30 65.2%	1 2.2%
	鉄筋工事業	155 100.0%	87 56.1%	64 41.3%	4 2.6%
	塗装工事業	91 100.0%	50 54.9%	35 38.5%	6 6.6%
	内装仕上工事業	173 100.0%	144 83.2%	24 13.9%	5 2.9%
	造園工事業	89 100.0%	22 24.7%	64 71.9%	3 3.4%

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)

専属下請の登録基幹技能者の有無や技能者数については、全体で 93.1%が把握している。属性別に見てもほとんどの区分で 90%を超えているが、社員規模 300 人以上の大企業(30.8%)や「造園工事業」(31.8%)においてはあまり把握が進んでいない。

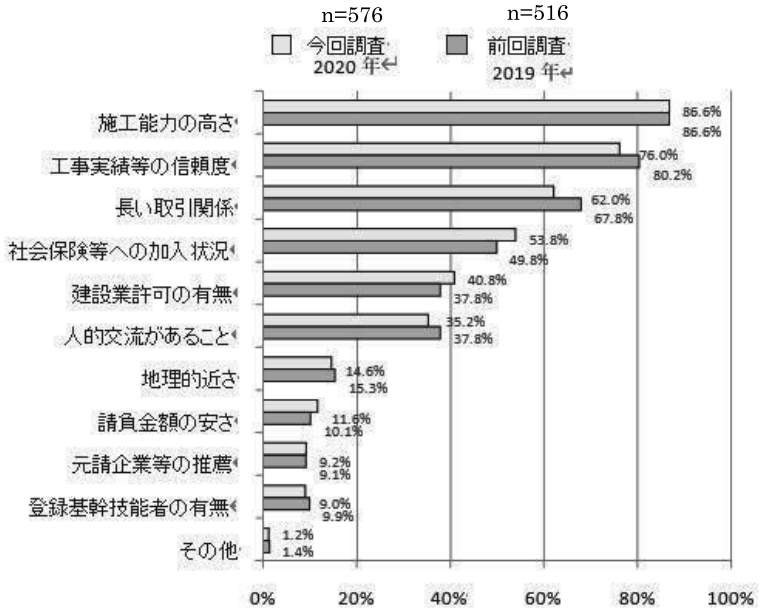


		合計	把握している	把握していない
全体		576 100.0%	536 93.1%	40 6.9%
公・民の割合	公共工事が主体	79 100.0%	71 89.9%	8 10.1%
	民間工事が主体	414 100.0%	385 93.0%	29 7.0%
	公共・民間が半々	83 100.0%	80 96.4%	3 3.6%
請負階層	元請	56 100.0%	48 85.7%	8 14.3%
	１次下請	470 100.0%	445 94.7%	25 5.3%
	２次下請	44 100.0%	38 86.4%	6 13.6%
	３次以下の下請	6 100.0%	5 83.3%	1 16.7%
社員数	1 人～4 人	32 100.0%	29 90.6%	3 9.4%
	5 人～9 人	93 100.0%	86 92.5%	7 7.5%
	10 人～29 人	239 100.0%	228 95.4%	11 4.6%
	30 人～99 人	159 100.0%	148 93.1%	11 6.9%
	100 人～299 人	40 100.0%	36 90.0%	4 10.0%
	300 人以上	13 100.0%	9 69.2%	4 30.8%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	23 100.0%	19 82.6%	4 17.4%
	とび・土工工事業	95 100.0%	87 91.6%	8 8.4%
	屋根工事業	15 100.0%	15 100.0%	0 0.0%
	鉄筋工事業	87 100.0%	87 100.0%	0 0.0%
	塗装工事業	50 100.0%	47 94.0%	3 6.0%
	内装仕上工事業	144 100.0%	139 96.5%	5 3.5%
	造園工事業	22 100.0%	15 68.2%	7 31.8%

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」(86.6%)を筆頭に、「工事実績等の信頼度」(76.0%)、「長い取引関係」(62.0%)が上位を占める。

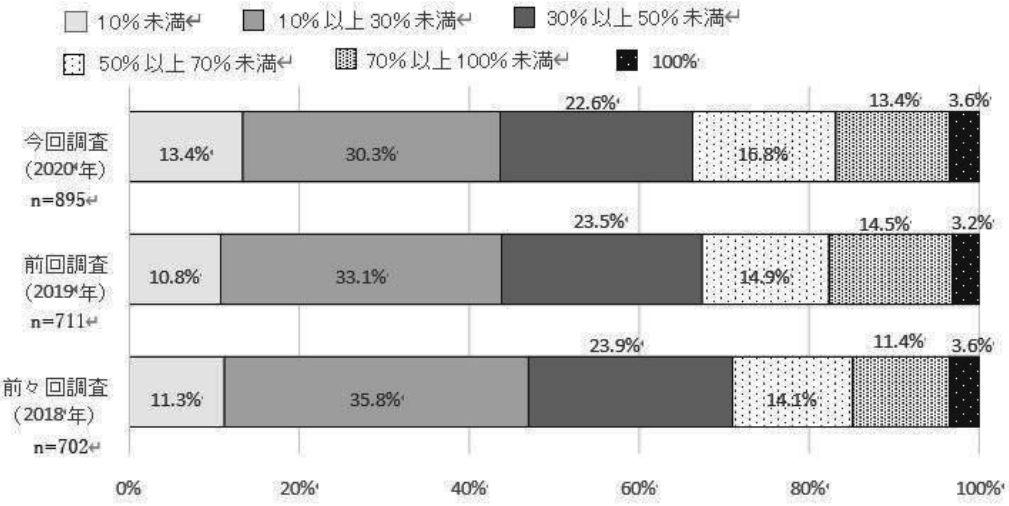
一方、「社会保険等への加入状況」や「建設業許可の有無」といった許可要件は5割程度であり、「登録基幹技能者の有無」も１割程度である。



		合計	工事実績等の信頼度	施工能力の高さ	請負金額の安さ	登録基幹技能者の有無	元請企業等の推薦	建設業許可の有無	社会保険等への加入状況	地理的近さ	長い取引関係	人的交流があること	その他
全体		576 100.0%	438 76.0%	499 86.6%	67 11.6%	52 9.0%	53 9.2%	235 40.8%	310 53.8%	84 14.6%	357 62.0%	203 35.2%	7 1.2%
公・民の割合	公共工事が主体	79 100.0%	56 70.9%	68 86.1%	6 7.6%	5 6.3%	3 3.8%	50 63.3%	48 60.8%	16 20.3%	51 64.6%	25 31.6%	1 1.3%
	民間工事が主体	414 100.0%	321 77.5%	359 86.7%	53 12.8%	40 9.7%	44 10.6%	156 37.7%	216 52.2%	54 13.0%	255 61.6%	144 34.8%	5 1.2%
	公共・民間が半々	83 100.0%	61 73.5%	72 86.7%	8 9.6%	7 8.4%	6 7.2%	29 34.9%	46 55.4%	14 16.9%	51 61.4%	34 41.0%	1 1.2%
請負階層	元請	56 100.0%	42 75.0%	50 89.3%	15 26.8%	6 10.7%	1 1.8%	25 44.6%	29 51.8%	14 25.0%	30 53.6%	17 30.4%	1 1.8%
	１次下請	470 100.0%	359 76.4%	409 87.0%	48 10.2%	45 9.6%	46 9.8%	197 41.9%	260 55.3%	68 14.5%	295 62.8%	164 34.9%	6 1.3%
	２次下請	44 100.0%	33 75.0%	34 77.3%	3 6.8%	1 2.3%	5 11.4%	11 25.0%	19 43.2%	2 4.5%	27 61.4%	20 45.5%	0 0.0%
	３次以下の下請	6 100.0%	4 66.7%	6 100.0%	1 16.7%	0 0.0%	1 16.7%	2 33.3%	2 33.3%	0 0.0%	5 83.3%	2 33.3%	0 0.0%
社員数	1 人～4 人	32 100.0%	23 71.9%	25 78.1%	2 6.3%	1 3.1%	1 3.1%	6 18.8%	7 21.9%	4 12.5%	22 68.8%	11 34.4%	1 3.1%
	5 人～9 人	93 100.0%	74 79.6%	80 86.0%	9 9.7%	8 8.6%	8 8.6%	22 23.7%	46 49.5%	7 7.5%	55 59.1%	40 43.0%	0 0.0%
	10 人～29 人	239 100.0%	174 72.8%	205 85.8%	27 11.3%	23 9.6%	20 8.4%	96 40.2%	118 49.4%	37 15.5%	151 63.2%	87 36.4%	5 2.1%
	30 人～99 人	159 100.0%	123 77.4%	140 88.1%	21 13.2%	13 8.2%	19 11.9%	81 50.9%	102 64.2%	28 17.6%	93 58.5%	57 35.8%	1 0.6%
	100 人～299 人	40 100.0%	33 82.5%	37 92.5%	7 17.5%	6 15.0%	3 7.5%	24 60.0%	30 75.0%	5 12.5%	25 62.5%	5 12.5%	0 0.0%
	300 人以上	13 100.0%	11 84.6%	12 92.3%	1 7.7%	1 7.7%	2 15.4%	6 46.2%	7 53.8%	3 23.1%	11 84.6%	3 23.1%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	23 100.0%	18 78.3%	20 87.0%	2 8.7%	1 4.3%	1 4.3%	15 65.2%	14 60.9%	5 21.7%	18 78.3%	5 21.7%	0 0.0%
	とび・土工工事業	95 100.0%	68 71.6%	81 85.3%	6 6.3%	8 8.4%	4 4.2%	53 55.8%	63 66.3%	17 17.9%	52 54.7%	30 31.6%	1 1.1%
	屋根工事業	15 100.0%	8 53.3%	11 73.3%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	3 20.0%	6 40.0%	2 13.3%	7 46.7%	4 26.7%	1 6.7%
	鉄筋工事業	87 100.0%	67 77.0%	74 85.1%	4 4.6%	11 12.6%	16 18.4%	49 56.3%	52 59.8%	7 8.0%	41 47.1%	30 34.5%	1 1.1%
	塗装工事業	50 100.0%	42 84.0%	43 86.0%	14 28.0%	1 2.0%	5 10.0%	21 42.0%	31 62.0%	11 22.0%	38 76.0%	17 34.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	144 100.0%	117 81.3%	133 92.4%	19 13.2%	19 13.2%	22 15.3%	38 26.4%	77 53.5%	23 16.0%	108 75.0%	64 44.4%	1 0.7%
	造園工事業	22 100.0%	14 63.6%	20 90.9%	5 22.7%	3 13.6%	1 4.5%	11 50.0%	11 50.0%	6 27.3%	10 45.5%	7 31.8%	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、「10%以上 30%未満」(30.3%)が最も多く、次いで「30%以上 50%未満」(22.6%)が続く。全体的には、前回調査とほぼ同じ傾向となっている。

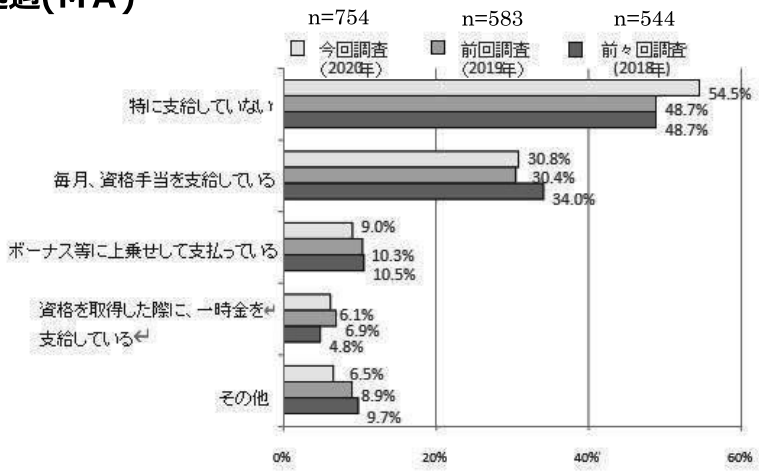


		合計	10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上70%未満	70%以上100%未満	100%
全体		895 100.0%	120 13.4%	271 30.3%	202 22.6%	150 16.8%	120 13.4%	32 3.6%
公・民の割合	公共工事が主体	143 100.0%	21 14.7%	39 27.3%	31 21.7%	18 12.6%	25 17.5%	9 6.3%
	民間工事が主体	615 100.0%	78 12.7%	183 29.8%	139 22.6%	116 18.9%	79 12.8%	20 3.3%
	公共・民間が半々	137 100.0%	21 15.3%	49 35.8%	32 23.4%	16 11.7%	16 11.7%	3 2.2%
請負階層	元請	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	１次下請	774 100.0%	100 12.9%	246 31.8%	175 22.6%	124 16.0%	101 13.0%	28 3.6%
	２次下請	108 100.0%	18 16.7%	24 22.2%	23 21.3%	23 21.3%	16 14.8%	4 3.7%
	３次以下の下請	13 100.0%	2 15.4%	1 7.7%	4 30.8%	3 23.1%	3 23.1%	0 0.0%
社員数	1 人～4 人	66 100.0%	8 12.1%	18 27.3%	16 24.2%	7 10.6%	16 24.2%	1 1.5%
	5 人～9 人	178 100.0%	14 7.9%	45 25.3%	41 23.0%	44 24.7%	28 15.7%	6 3.4%
	10 人～29 人	379 100.0%	46 12.1%	126 33.2%	91 24.0%	50 13.2%	46 12.1%	20 5.3%
	30 人～99 人	209 100.0%	29 13.9%	64 30.6%	45 21.5%	41 19.6%	28 13.4%	2 1.0%
	100 人～299 人	45 100.0%	12 26.7%	14 31.1%	8 17.8%	6 13.3%	2 4.4%	3 6.7%
	300 人以上	17 100.0%	11 64.7%	4 23.5%	1 5.9%	1 5.9%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	47 100.0%	5 10.6%	10 21.3%	13 27.7%	9 19.1%	5 10.6%	5 10.6%
	とび・土工工事業	205 100.0%	38 18.5%	53 25.9%	33 16.1%	26 12.7%	44 21.5%	11 5.4%
	屋根工事業	44 100.0%	6 13.6%	14 31.8%	9 20.5%	11 25.0%	4 9.1%	0 0.0%
	鉄筋工事業	153 100.0%	13 8.5%	36 23.5%	45 29.4%	32 20.9%	23 15.0%	4 2.6%
	塗装工事業	60 100.0%	8 13.3%	26 43.3%	12 20.0%	11 18.3%	3 5.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	172 100.0%	13 7.6%	60 34.9%	37 21.5%	32 18.6%	22 12.8%	8 4.7%
	造園工事業	24 100.0%	6 25.0%	5 20.8%	9 37.5%	2 8.3%	2 8.3%	0 0.0%

●登録基幹技能者の能力評価と処遇について

Q4-1_登録基幹技能者資格取得後の処遇(ＭＡ)

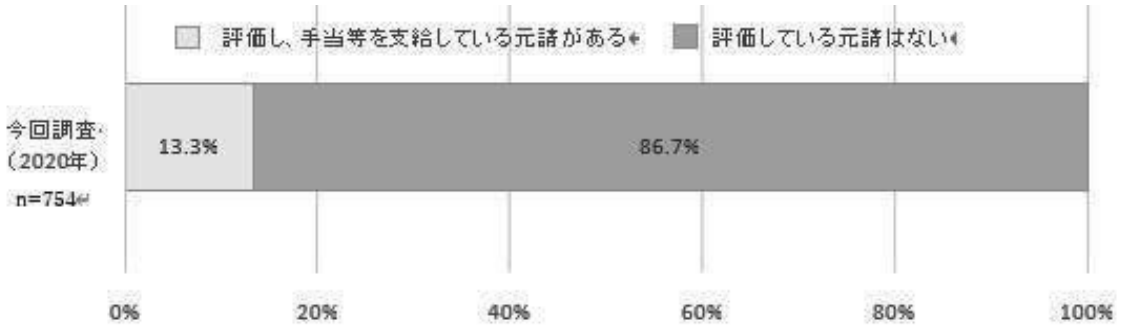
登録基幹技能者資格を取得した者に対する特別な処遇については、「特に支給していない」(54.5%)が最も多く、「毎月、資格手当を支給している」(30.8%)が続く。許可業種別で見ると、「とび・土工工事業」が「毎月、資格手当を支給している」が最も多い。



		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		754 100.0%	232 30.8%	46 6.1%	68 9.0%	411 54.5%	49 6.5%
公・民の割合	公共工事が主体	186 100.0%	59 31.7%	8 4.3%	19 10.2%	103 55.4%	9 4.8%
	民間工事が主体	437 100.0%	134 30.7%	33 7.6%	39 8.9%	232 53.1%	31 7.1%
	公共・民間が半々	131 100.0%	39 29.8%	5 3.8%	10 7.6%	76 58.0%	9 6.9%
請負階層	元請	119 100.0%	37 31.1%	8 6.7%	8 6.7%	69 58.0%	4 3.4%
	１次下請	553 100.0%	173 31.3%	36 6.5%	52 9.4%	294 53.2%	40 7.2%
	２次下請	74 100.0%	21 28.4%	2 2.7%	8 10.8%	42 56.8%	4 5.4%
	３次以下の下請	8 100.0%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	6 75.0%	1 12.5%
社員数	1 人～4 人	40 100.0%	9 22.5%	2 5.0%	2 5.0%	28 70.0%	0 0.0%
	5 人～9 人	124 100.0%	35 28.2%	7 5.6%	15 12.1%	69 55.6%	7 5.6%
	10 人～29 人	343 100.0%	121 35.3%	21 6.1%	35 10.2%	173 50.4%	21 6.1%
	30 人～99 人	196 100.0%	58 29.6%	14 7.1%	15 7.7%	103 52.6%	19 9.7%
	100 人～299 人	40 100.0%	9 22.5%	2 5.0%	1 2.5%	28 70.0%	1 2.5%
	300 人以上	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 90.9%	1 9.1%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	50 100.0%	11 22.0%	4 8.0%	4 8.0%	34 68.0%	2 4.0%
	とび・土工工事業	185 100.0%	68 36.8%	10 5.4%	18 9.7%	88 47.6%	14 7.6%
	屋根工事業	34 100.0%	12 35.3%	2 5.9%	0 0.0%	21 61.8%	0 0.0%
	鉄筋工事業	127 100.0%	37 29.1%	2 1.6%	14 11.0%	68 53.5%	13 10.2%
	塗装工事業	63 100.0%	19 30.2%	5 7.9%	5 7.9%	33 52.4%	4 6.3%
	内装仕上工事業	97 100.0%	22 22.7%	7 7.2%	10 10.3%	61 62.9%	4 4.1%
	造園工事業	54 100.0%	19 35.2%	2 3.7%	4 7.4%	29 53.7%	5 9.3%

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がある」割合は 13.3%であり、ここ 3 年漸次減少している。また、小規模な企業ほど「評価している元請企業がある」が少ない。



		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		754 100.0%	100 13.3%	654 86.7%
公・民の割合	公共工事が主体	186 100.0%	23 12.4%	163 87.6%
	民間工事が主体	437 100.0%	68 15.6%	369 84.4%
	公共・民間が半々	131 100.0%	9 6.9%	122 93.1%
請負階層	元請	119 100.0%	4 3.4%	115 96.6%
	１次下請	553 100.0%	91 16.5%	462 83.5%
	２次下請	74 100.0%	4 5.4%	70 94.6%
	３次以下の下請	8 100.0%	1 12.5%	7 87.5%
社員数	1 人～4 人	40 100.0%	1 2.5%	39 97.5%
	5 人～9 人	124 100.0%	9 7.3%	115 92.7%
	10 人～29 人	343 100.0%	42 12.2%	301 87.8%
	30 人～99 人	196 100.0%	34 17.3%	162 82.7%
	100 人～299 人	40 100.0%	11 27.5%	29 72.5%
	300 人以上	11 100.0%	3 27.3%	8 72.7%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	50 100.0%	11 22.0%	39 78.0%
	とび・土工工事業	185 100.0%	37 20.0%	148 80.0%
	屋根工事業	34 100.0%	0 0.0%	34 100.0%
	鉄筋工事業	127 100.0%	15 11.8%	112 88.2%
	塗装工事業	63 100.0%	7 11.1%	56 88.9%
	内装仕上工事業	97 100.0%	12 12.4%	85 87.6%
	造園工事業	54 100.0%	2 3.7%	52 96.3%

Q4-3_評価額が最も高い元請企業名および手当等の支給額

※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	［内装／大阪府／100 人～299 人］
	500	日	［内装／兵庫県／10 人～29 人］
	3000	日	［内装／香川県／30 人～99 人］
	500	日	［鉄筋／大阪府／30 人～99 人］
	500	日	［鉄筋／高知県／30 人～99 人］
	500	日	［防水／石川県／100 人～299 人］
	500	日	［塗装／大阪府／30 人～99 人］
	500	日	［機械土工／東京都／100 人～299 人］
	3000	日	［鳶土工／愛知県／30 人～99 人］
	3500	日	［鳶土工／愛知県／10 人～29 人］
	500	日	［鳶土工／大阪府／5 人～9 人］
	500	日	［鳶土工／大阪府／30 人～99 人］
	1500	日	［鳶土工／広島県／30 人～99 人］
	1500	日	［PC／広島県／30 人～99 人］
（株）大林組	2000	日	［内装／鹿児島県／5 人～9 人］
	3000	日	［鉄筋／福島県／10 人～29 人］
	5000	日	［鉄筋／神奈川県／10 人～29 人］
	2500	日	［塗装／京都府／10 人～29 人］
	3000	日	［設備／熊本県／5 人～9 人］
	4000	日	［鳶土工／北海道／10 人～29 人］
	3000	日	［鳶土工／北海道／10 人～29 人］
	2500	日	［鳶土工／東京都／30 人～99 人］
	5000	日	［鳶土工／愛知県／10 人～29 人］
	5000	日	［鳶土工／大阪府／10 人～29 人］
	5000	日	［鳶土工／広島県／30 人～99 人］
	5000	日	［左官／東京都／10 人～29 人］
大成建設（株）	4000	日	［型枠大工／東京都／10 人～29 人］
（株）竹中工務店	1000	日	［鳶土工／大阪府／30 人～99 人］
	2500	日	［塗装／徳島県／10 人～29 人］
戸田建設（株）	3000	日	［内装／広島県／10 人～29 人］
	3000	日	［圧送／宮城県／10 人～29 人］
	3000	日	［圧送／静岡県／5 人～9 人］
	3000	日	［鉄筋／千葉県／30 人～99 人］
	3000	日	［鉄筋／神奈川県／10 人～29 人］
	3000	日	［鉄筋／静岡県／30 人～99 人］
	3000	日	［鉄筋／愛媛県／10 人～29 人］
	3000	日	［鉄筋／高知県／10 人～29 人］
	3000	日	［機械土工／三重県／300 人以上］
	3000	日	［基礎／千葉県／300 人以上］
	3000	日	［鳶土工／東京都／300 人以上］
	3000	日	［左官／北海道／30 人～99 人］
	3000	日	［左官／北海道／10 人～29 人］
	3000	日	［PC／北海道／100 人～299 人］
	3300	日	［その他／北海道／30 人～99 人］

企業名	支給額	支払区分	分類
（株）熊谷組	2000	日	［タイル／広島県／10 人～29 人］
	2000	日	［左官／福井県／10 人～29 人］
三井住友建設（株）	1000	日	［鳶土工／愛知県／10 人～29 人］
	2000	日	［PC／東京都／100 人～299 人］
	2000	日	［PC／新潟県／100 人～299 人］
	2000	日	［PC／香川県／10 人～29 人］
（株）安藤・ハザマ	2000	日	［鳶土工／東京都／30 人～99 人］
西松建設（株）	3000	日	［鳶土工／大阪府／10 人～29 人］
五洋建設（株）	3000	日	［鉄筋／千葉県／10 人～29 人］
	2000	日	［左官／長崎県／10 人～29 人］
（株）鴻池組	2000	日	［内装／東京都／1 人～4 人］
	2000	日	［型枠大工／東京都／5 人～9 人］
大和ハウス工業（株）	1000	日	［鳶土工／広島県／10 人～29 人］
（株）奥村組	2000	日	［カッター／大阪府／10 人～29 人］
大末建設（株）	2000	日	［その他／兵庫県／30 人～99 人］
（株）大林組	50000	月	［鳶土工／大阪府／30 人～99 人］
	50000	月	［その他／東京都／30 人～99 人］
	100000	月	［その他／兵庫県／10 人～29 人］
三井住友建設（株）	150000	月	［PC／愛媛県／10 人～29 人］
（株）ピーエス三菱	30000	月	［PC／北海道／10 人～29 人］
	30000	月	［PC／北海道／100 人～299 人］
	30000	月	［PC／秋田県／30 人～99 人］
	30000	月	［PC／千葉県／30 人～99 人］
	30000	月	［PC／岐阜県／5 人～9 人］
	30000	月	［PC／岐阜県／10 人～29 人］
	30000	月	［PC／岡山県／100 人～299 人］
	30000	月	［PC／広島県／30 人～99 人］
	30000	月	［PC／福岡県／30 人～99 人］
	20000	月	［PC／沖縄県／10 人～29 人］
（株）大林組	700000	年	［塗装／広島県／10 人～29 人］
戸田建設（株）	1128000	年	［鳶土工／愛知県／5 人～9 人］
	550000	年	［型枠大工／大阪府／30 人～99 人］
	667500	年	［その他／大阪府／10 人～29 人］
西松建設（株）	720000	年	［内装／香川県／30 人～99 人］

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（37 件）
2　現時点ではあまり役に立っていない（20 件）
3　メリットを得られるしくみを（29 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（5 件）
5　受験等に対する要望（5 件）
6　その他（22 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

もう少し社会的地位があってもよいのではないか。持っているメリットが少ない。［設備／石川県／10 人～29 人］

取得した人間に対する評価をもっと理解してほしいが、金銭の問題となるので請負金額に影響すると、受注活動に大きく影響するので、難しい。大きなゼネコンでは理解あるが、地場のゼネコンではまだ認識が薄い。［内装／神奈川県／10 人～29 人］

元請からの評価が無いので、機運高まらない。［内装／福岡県／5 人～9 人］

認知度が低いような気がする。［内装／宮崎県／10 人～29 人］

もっと公共工事の責任者（市役所等の職員）、元請等に周知徹底して欲しい。地方の役所等は登録内装仕上基幹技能者の現場への配置を求めているとは思えない。むしろ必要としていない。地方だけかもしれないが、これらのことから基幹技能者を必要とされていない。もう少し価値のある登録基幹技能者制度にしてほしい。キャリアアップシステム・法定福利費も全く浸透していない。［内装／鹿児島県／1 人～4 人］

元請企業の理解度が足りていない。［内装／鹿児島県／10 人～29 人］

元請企業がまだ、登録基幹技能者制度に理解が無い。［内装／沖縄県／10 人～29 人］

基幹技能者の知名度が低いもっと元請が活用してほしい。［圧送／愛知県／5 人～9 人］

元請から求められない資格になっている［圧送／大阪府／10 人～29 人］

公的機関　役所・元請けが「基幹技能者」の事を知らない。［圧送／島根県／10 人～29 人］

発注者・元請企業に制度を理解してもらい、資格取得者への手当等を反映させるべき。［鉄筋／東京都／30 人～99 人］

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／新潟県／30 人～99 人］

評価額が高いのは 1 社のみで、あと 1.2 社は 500 円程度、他数多いぜネコンは 1 円も支給はない。［鉄筋／愛媛県／10 人～29 人］

元請から依頼されることがない。公共工事でも［防水／青森県／10 人～29 人］

知らない人が多い［防水／長野県／10 人～29 人］

元請に評価基準が浸透していない［防水／大阪府／10 人～29 人］

認知度低い、元請から手当などない、仮に制度ができても支払ってもらえない。見積もりに必須にするとか必ず項目つけるとかしないと認知度も上がらない、大きなメリットが取得に際して感じられない。［塗装／北海道／10 人～29 人］

大手ゼネコンは、把握しているが、地場ゼネコンは、全く評価していない。その資格すら知らない監督もいる。［塗装／青森県／5 人～9 人］

民間工事の場合の登録基幹技能者制度の位置づけが確立されていない。［塗装／大阪府／30 人～99 人］

発注者自体が、評価しているかどうかわからない。［塗装／和歌山県／10 人～29 人］

地方の建設会社は登録基幹技能者の事をまだ 4 割位しか知らない［カッター／新潟県／5 人～9 人］

もっと優遇されてもいいと思う。［カッター／山口県／10 人～29 人］

元請業者の評価が低い及び登録基幹技能者制度を知らない方が多い［鳶土工／宮城県／30 人～99 人］

登録基幹技能者を評価し、手当等を支給して欲しい。［鳶土工／東京都／30 人～99 人］

現状、特段評価されていない。早急に評価し、処遇改善を求めます。［鳶土工／東京都／10 人～29 人］

まだ認知度が低い［鳶土工／兵庫県／30 人～99 人］

評価活用をもっとすべきである。現状はあまりされていない。［鳶土工／広島県／30 人～99 人］

まったく評価してもらえない［型枠大工／東京都／30 人～99 人］

建設会社（ゼネコン）側からも登録基幹技能者の要望が少ないと思います。安全書類　施工体制台帳に記載程度となっています。［板金／埼玉県／5 人～9 人］

意味の無い制度　もっとゼネコンに浸透させてほしい。資格を取る必要がない［左官／富山県／10 人～29 人］

登録基幹技能者に対する評価及び認知度が低く 活用されていないように思われます。[造園／岐阜県／10 人～29 人]

基幹技能者として社会の中では、まだ評価がされていないのではないでしょうか？公共工事の設定賃金に加算がありませんが？　経験年数などの技能者として、民間工事に対しては賃金評価はある程度しております。公共的に基幹技能士の評価がなされるべきと思います。　(施工管理士は高く評価があります。)[造園／長崎県／5 人～9 人]

元請企業の監督員が基幹技能者をほとんど評価していない。[塗装／青森県／5 人～9 人]

認知度の不足がある。[塗装／兵庫県／30 人～99 人]

各現場へ配置した際の評価をもっと高くしてほしい。[塗装／徳島県／10 人～29 人]

元請企業からの評価がない。[塗装／愛媛県／5 人～9 人]

この制度を理解している取引先が少なすぎる[PC／福島県／30 人～99 人]

2．現時点ではあまり役に立っていない

特にメリットはない[内装／千葉県／10 人～29 人]

取得メリットがあまり感じられない。[内装／神奈川県／100 人～299 人]

全く持っているメリットがない時間とお金を掛けて取らせなくてもよかったまたキャリアアップシステムも手間とお金がかかり職方・会社にほとんどメリットがないと思う[内装／大阪府／10 人～29 人]

4-3 は基幹技能者というだけでもらえるものではなく、協力会への入会や年間従事日数をクリアした上で所長の推薦があって貰えるものなので、当社は該当者なし。支給額は 1 日 3,000 円×240 日＝上限 720,000 円。これは本人が貰えるもので、会社にプラスになるものではない。今のところ基幹技能者がいることで仕事が増えたり、金額が増えたりというメリットはない。[内装／香川県／30 人～99 人]

まだ元請業者から問い合わせすらない。[内装／鹿児島県／10 人～29 人]

意味がない。元請けの知識がないにも関わらず高圧的な態度で押さえ込む。全く品質の良いコンクリートが打設する事ができない。[圧送／福井県／10 人～29 人]

登録基幹技能者の付加価値がない[鉄筋／北海道／30 人～99 人]

登録機関技能士を持っていても要求される現場がありません。[鉄筋／北海道／10 人～29 人]

登録基幹技能者に関して重要視している工事はほとんどない。この制度が始まってから現場から技能者の有無の確認があったのは1～2回程度。1級技能士のほうが重要視されている。お金と時間をかけて講習を受け、登録機関技能士となっているのにも関わらず、元請側も技能士を保有している者も、受講させた会社も、その必要性を理解できていない。[鉄筋／福島県／10 人～29 人]

随時登録基幹技能者資格取得させるようにしておりますが、現在あまりメリットが無いです。[鉄筋／新潟県／10 人～29 人]

意味を感じない[鉄筋／静岡県／10 人～29 人]

田舎の末端企業には意味がない実力と資格は関係ない[鉄筋／京都府／10 人～29 人]

評価している元請け企業が無いので取得しても意味がない。[鉄筋／大阪府／10 人～29 人]

入札時の評価点アップが占める割合多い為、同業者間での入札時は差が少ない。元請けより基幹技能者の提出を依頼されるが、単価等の変更はない。[設備／愛媛県／30 人～99 人]

経営審査の加点以外に特に優遇されることはない。意味が無い制度である。[塗装／山梨県／10 人～29 人]

今のところ何のメリットもない。[板金／大阪府／5 人～9 人]

現時点でメリットを感じられない[左官／山形県／10 人～29 人]

今のところ、基幹技能者の必要性を感じられない。必要性を感じられる状況になれば、基幹技能者が増えると思う。[左官／佐賀県／30 人～99 人]

あまり意味がない。試験が受けづらい。[塗装／長崎県／10 人～29 人]

必要性がわからない。大手建設会社の下請をするのであれば評価してもらえるが、地方では持っていても何にもならない。専門業種の職人にとって 1 級技能士は簡単に合格できるものなので評価の対象にはならないと思う。[塗装／長崎県／10 人～29 人]

3．メリットを得られるしくみを

付加価値をつけて実評価を早くお願いしたい[内装／福岡県／10 人～29 人]

現状登録基幹技能者に対して手当は元請から頂いてない[内装／鹿児島県／5 人～9 人]

元請から資格を求められるのが、ポンプ車を操作する特別教育が主であり、基幹技能士や技能検定等の資格を評価し手当がでたことが 1 回もない(40 年以上)。会社としてのレベルアップにはつながると思うが、実際の給料に上乗せできるほどの評価は皆無であるので、元請側が評価を対価で支払える様な仕組みが必要である。

高校卒業の子供たちを積極的に採用しているが、もっと登録基幹技能士を評価してもらえる環境を作らなければ、資格を持っているという各自のモチベーションは社内での評価で終わってしまう現状であり、魅力ある業種として伝えるには、あと一押し足りない。[圧送／岩手県／30 人～99 人]

登録基幹技能者制度をつくっても元請からの手当支給がなければ、取得費用等、下請を苦しめる制度になっています。[圧送／山口県／10 人～29 人]

制度があったとして現場従事する日数等の制約があり、タイル

工事業では登録基幹技能工に手当等を支給した話をほとんど聞かない。下請け企業にとってのメリットを明確にしないと更新しないのでは無いか？［タイル／愛知県／10 人～29 人］

登録基幹技能者を有する企業への評価、対価がなければ資格者本人に反映されづらい。［鉄筋／北海道／30 人～99 人］

企業としてメリットが見えてこない［鉄筋／福島県／10 人～29 人］

元請け企業からの評価が薄い。評価、手当等の整備の重要性を検討してください。［鉄筋／東京都／10 人～29 人］

請負金額によって主任技術者には登録基幹技能者を必要とするシステムにした方が良い（官民全て）［鉄筋／埼玉県／10 人～29 人］

登録基幹技能者の評価が賃金に反映されていないのが現状、建設キャリアアップシステムでの最上位ランクであるにもかかわらず、各専門工事業団体の評価額が設定もされていないし、技能者登録もままならないようでは処遇改善など、ほど遠いとおもいます。

また、元請けであるゼネコンのも温度差があり、業界として本気で取り組む気があるのか大変疑問です。日建連や、全建など、上層部での話し合いの結果は大変希望が持てますが、元請け建設現場では厳しい契約条件と契約金額が一円でも安い業者を選定する体質は変わっていない。せっかく業界が創り上げた制度です、働き方改革にもメリットが感じられる制度にしてもらいたい。［鉄筋／神奈川県／10 人～29 人］

登録基幹技能者制度は、国と業界団体で作った大変意義のある資格だと認識しています。しかしながら、有効に活用されていないのが実態ではないかと思います。それぞれの職種の経験と知識を兼ね備えた有資格者でありながら、発注者や元請から評価されることは少ない。何故なら有資格者を配置しても元請の工事成績（ポイント）には殆ど関係しないからである。また、登録基幹技能者の資格が専門工事技術者の必須用件になっていないからである。この資格の価値を上げ、有効に活用し職人の地位向上を目指すのであれば、上記の課題を解決していく必要がある。

つまり、アル一定規模の工事においては、専門工事業の登録基幹技能者を必須配置用件とし、配置すれば元請の工事成績に大きくポイントを与える。こういったことをするだけで、この資格の価値は大きく向上する。ハードルをあげることで、そこにいる職人を育てなければ明日はないと、経営者に思わせるのである。ハードルを上げて行かない限り、従来の人間関係だけで受注先が決まると言った悪しき習慣が蔓延ったままである。ブローカーと呼ばれる中間業者が未だに商売を行えるのは、工事を請負う時のハードルが低すぎるせいである。ブローカーを排除し、しっかりと人を育てる能力のある専門工事業者が日の目を見ることが出来るような制度を確立させていくためにも、登録基幹技能者の資格制度を有効活用させていただきたい。［鉄筋／長野県／10 人～29 人］

賃金を上げられるような仕組みが必要［鉄筋／新潟県／30 人～99 人］

登録基幹技能者への優遇措置がなく名前だけになっている。［鉄筋／大阪府／100 人～299 人］

公共工事で専任の登録基幹技能者を設置しても何のインセンティブはありません。元請け側が人数によって加点が付加され入札で有利になるだけで我々の付加価値が還元されていない。［鉄筋／愛媛県／10 人～29 人］

現在の評価点は 1 点であり、できれば引き上げて頂きたい。［設備／秋田県／30 人～99 人］

登録基幹技能者を配置した公共工事で、検査の加点等が明確にされていないようなので、この資格の保有者の価値が分からない。［設備／長崎県／5 人～9 人］

工事予定価格に反映されて、下請け取り決め価格に割増金額で請負できるように。［防水／北海道／30 人～99 人］

客先の入札時は有利だが実際当社が受注してからの恩恵はない。［機械土工／福島県／30 人～99 人］

登録基幹技能者を取得しても元請から低い。［鳶土工／広島県／30 人～99 人］

元請が登録基幹技能者へ手当をつけて頂いたり、団体として手当支給の制度をとったり、技能者へ資格取得を促せるように考えて頂きたい［型枠大工／東京都／30 人～99 人］

今以上に活用が望まれる［型枠大工／東京都／10 人～29 人］

制度活用がうまく出来ていない［板金／岩手県／5 人～9 人］

経営審査の点数や現場での評価は高まりつつありますが、具体的な金銭的評価は聞いたことはありません。［板金／長崎県／30 人～99 人］

全ての元請企業が制度を評価し手当などを支給して頂きたい［左官／福井県／10 人～29 人］

受注時に優位性が少ない［左官／長崎県／10 人～29 人］

仕事の受注形態が、工事費総額の見積りによる請負契約なので、結果、金額が低い企業へ仕事はいくので、会社の評価や技術者単体の評価が金額や受注機会への反映がされない。［造園／千葉県／10 人～29 人］

経営事項審査の加点以外には何もない。社員が個人的に満足できるような活用方法を考えてほしい。入札条件など。［造園／福井県／5 人～9 人］

配置要望はあるが、それに対するアドバンテージがもらえていない。［造園／大阪府／10 人～29 人］

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

４．国や業界が主導し、より一層の活用・普及に努めてほしい

大手ゼネコンにももっと周知してほしい。［内装／大分県／10 人～29 人］

登録基幹技能者の活用制度が広まっていない現状を、なんとしても官庁工事で適用してもらうべき。［防水／北海道／30 人～99 人］

公共工事発注の際登録基幹技能者の使用を強力に推奨して

ほしい。問 4-2 の質問に対して手当等を支給している企業は多数あるが、限られた登録基幹技能者が対象となっているのが現状であり全ての現場に携わる基幹技能者が支給対象になることを望む。[カッター／北海道／30 人～99 人]

一時より本制度の理解(報道や問合せ)は増えてきている気がする。しかし、誕生させ12年経て実感は薄い。もっと活用の場が広がるよう強く希望する[カッター／新潟県／10 人～29 人]

一般住宅のメーカーにも　技能者登録　や　基幹技能者登録制度　をしている業者使うように国からの指導があてもよいのでわ[塗装／高知県／5 人～9 人]

5．受験等に対する要望

各職によって、試験の講習日程等に差が多いと感じる。[圧送／宮城県／10 人～29 人]

福岡県での基幹技能講習及試験が少ない[塗装／福岡県／10 人～29 人]

現場で中心になるものが取得しているので、更新日を増やすと共に土日に更新できると助かります。[鳶土工／宮城県／10 人～29 人]

登録PC基幹技能者の研修場所は静岡県のみで、高額費用や研修者の長期出張などの問題が有り、当社では受講者を必要最小限にとどめている。研修自体は有意義と考えているので、他の基幹技能者講習と同様に研修場所を九州など各地にあれば受講者数も向上すると考える。[PC／長崎県／30　人～99 人]

6．その他

現段階では意味が薄い[内装／埼玉県／10 人～29 人]

一人親方や小規模の個人事業主として作業員としては、資格として大きな信頼になると思う。会社の中の一人の職長としては、資格として技能的に優秀であるはずなのに、施工管理技士のような知識の資格に劣っているように感じるのが、残念で悔しいと思うところです。[内装／兵庫県／10 人～29 人]

基幹技能者を優遇する、(キャリアアップ制度と絡めて)実力ある職人を評価していただく方向性は結構ですが、必ずしもその職人を特定の現場に派遣することが適わないこともあり、良し悪しのある取組だと思う。全体的な単価を引き上げ、労働者の処遇や経営に余裕のある環境に整えていくことが大切だと思う。[圧送／福島県／30 人～99 人]

業種により取得基準がバラバラなのはなぜでしょう？[タイル／長崎県／5 人～9 人]

安全書類のサイト(グリーンサイト)で、登録基幹技能者じゃないと職長にさえなれない事になっていて不便。　資格を取得して手当をもらえるなら、作業員達も積極的に取得したい言ってもらえるが、現状は今更資格を取りたくないと言われて困っている。[鉄筋／宮城県／30 人～99 人]

会社経費で基幹技能者を受講・受験・資格手当を支給しているので、現場で必ず技能者でないと職長不可能と言うので、この分の支援が一律に受けられれば助かる。[鉄筋／宮城県／10 人～29 人]

主任技術者の要件に加えてほしい[鉄筋／東京都／30　人～99 人]

元請企業でも国土交通省の入札時の総合評価事項の採用時に理解があり、もし落札出来たら当社は配置技術者で担当されるので営業的には有利である[設備／福岡県／30　人～99 人]

発注者が最低給与額を保証するくらいの保護があるとありがたい。今は結局各企業の努力になってしまっている。受注金額や生産性が上がっていないのに給与を上げるのはきつい。[塗装／北海道／30 人～99 人]

全ての登録基幹技能者がスーパー職長に認定される訳ではなく、1 次下請けの従業員であっても 1 名、2 次下請けが 5 社あっても 5 名認定されるという矛盾が有る。1 次下請けの従業員が優遇される訳ではない。[塗装／京都府／10 人～29 人]

基幹技能士だけでは手当は頂けないが、基幹技能士資格＋現場所長の評価が高ければ、日当 2000 円程度元請け企業から頂ける[塗装／大阪府／30 人～99 人]

元請企業へのアピール[カッター／福島県／1 人～4 人]

少しずつ制度が浸透してきていると感じる。今後、取得者がもっと評価され、収入が増えてゆけば、自ら取得したいという希望者が増えてくる。[機械土工／東京都／100 人～299 人]

この資格を取っただけでキャリアアップのカードが色がよくなるのは理解不能[機械土工／三重県／100 人～299 人]

登録基幹技能取得者の表示の機会があまり無い。[板金／山口県／5 人～9 人]

元請企業が評価していません[左官／島根県／10 人～29 人]

特別に資格を要求、必要とされる業務がない[造園／岡山県／10 人～29 人]

施工管理技士の方が待遇が良いので、登録基幹技能者取得に繋がりにくい。[造園／宮崎県／5 人～9 人]

専門工事業者の地位向上の為もっと活用してほしい[鳶土工／鳥取県／10 人～29 人]

会社にて受講者を選定しすべての経費をまかなっているのであえて手当等はない。主要元請会社は合格後奨励金を会社に配布している。[PC／宮城県／10 人～29 人]

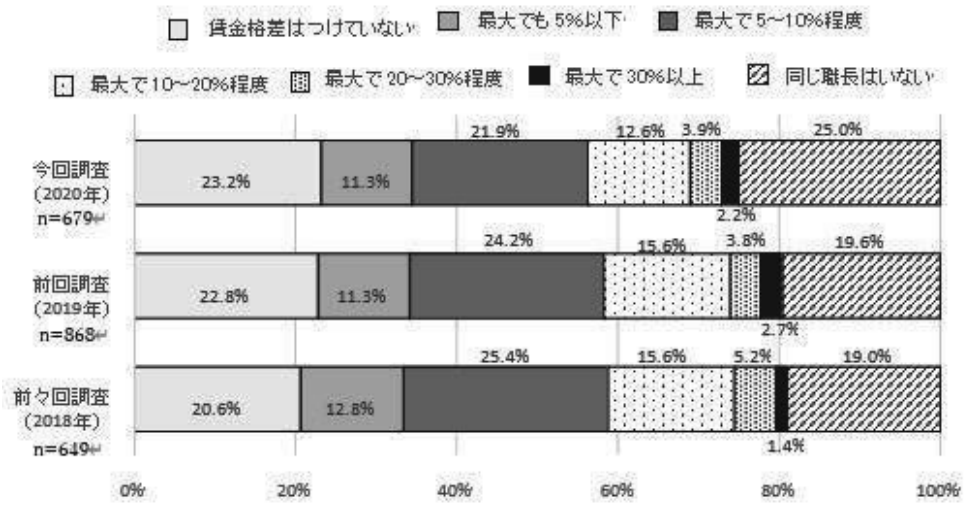
経費を使い、5 年に一回更新し、継続している意味が分からない。特に持っていいなくても官庁仕事をしている業者もいますし。特に必要性を感じません。[その他／大阪府／10人～29 人]

現場では特に役に立つ資格とはなっていない[その他／兵庫県／10 人～29 人]

●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_能力評価による賃金格差(ＳＡ)

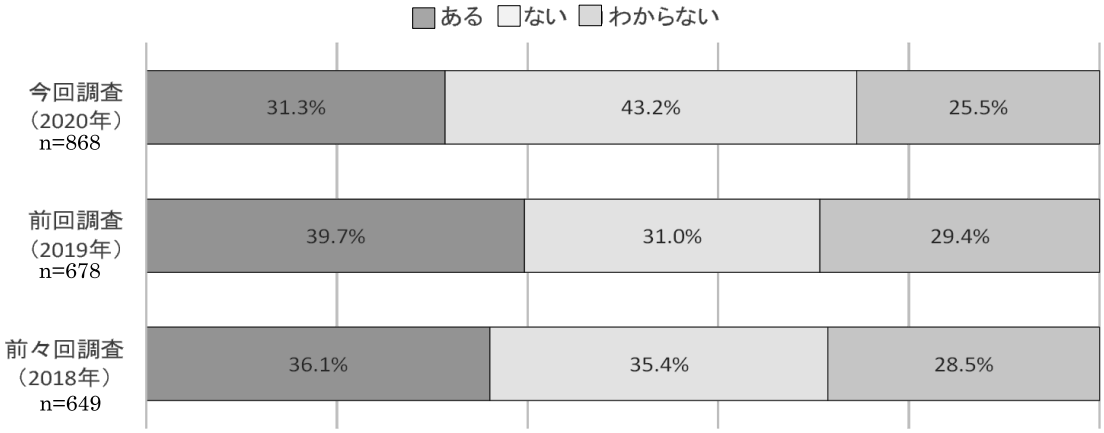
能力評価による賃金格差については、結果にばらつきが見られる。「同じ職長はいない」が 25.0%と最も多いが、「賃金格差はつけていない」が 23.2%、「最大で 5～10%程度」が 21.9%、「最大で 10～20%程度」の 12.6%と続いている。



		合計	格差はない	最大 5%以下	最大 5～10%程度	最大 10～20%程度	最大 20～30%程度	最大 30%以上	同じ職長はいない
全体		868 100.0%	201 23.2%	98 11.3%	190 21.9%	109 12.6%	34 3.9%	19 2.2%	217 25.0%
公・民の割合	公共工事が主体	205 100.0%	44 21.5%	22 10.7%	40 19.5%	30 14.6%	6 2.9%	5 2.4%	58 28.3%
	民間工事が主体	502 100.0%	118 23.5%	54 10.8%	116 23.1%	59 11.8%	19 3.8%	12 2.4%	124 24.7%
	公共・民間が半々	161 100.0%	39 24.2%	22 13.7%	34 21.1%	20 12.4%	9 5.6%	2 1.2%	35 21.7%
請負階層	元請	145 100.0%	33 22.8%	16 11.0%	23 15.9%	19 13.1%	1 0.7%	4 2.8%	49 33.8%
	１次下請	622 100.0%	136 21.9%	73 11.7%	152 24.4%	75 12.1%	32 5.1%	11 1.8%	143 23.0%
	２次下請	91 100.0%	27 29.7%	9 9.9%	15 16.5%	14 15.4%	1 1.1%	3 3.3%	22 24.2%
	３次以下の下請	10 100.0%	5 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%	1 10.0%	3 30.0%
社員数	1 人～4 人	49 100.0%	16 32.7%	4 8.2%	10 20.4%	3 6.1%	1 2.0%	0 0.0%	15 30.6%
	5 人～9 人	163 100.0%	41 25.2%	13 8.0%	27 16.6%	16 9.8%	8 4.9%	1 0.6%	57 35.0%
	10 人～29 人	400 100.0%	78 19.5%	47 11.8%	83 20.8%	50 12.5%	15 3.8%	8 2.0%	119 29.8%
	30 人～99 人	205 100.0%	50 24.4%	28 13.7%	53 25.9%	35 17.1%	9 4.4%	9 4.4%	21 10.2%
	100 人～299 人	40 100.0%	10 25.0%	6 15.0%	15 37.5%	5 12.5%	0 0.0%	1 2.5%	3 7.5%
	300 人以上	11 100.0%	6 54.5%	0 0.0%	2 18.2%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	2 18.2%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	59 100.0%	14 23.7%	7 11.9%	16 27.1%	5 8.5%	2 3.4%	0 0.0%	15 25.4%
	とび・土工工事業	208 100.0%	48 23.1%	25 12.0%	45 21.6%	31 14.9%	12 5.8%	5 2.4%	42 20.2%
	屋根工事業	33 100.0%	8 24.2%	2 6.1%	8 24.2%	1 3.0%	0 0.0%	1 3.0%	13 39.4%
	鉄筋工事業	149 100.0%	24 16.1%	18 12.1%	28 18.8%	25 16.8%	6 4.0%	6 4.0%	42 28.2%
	塗装工事業	75 100.0%	15 20.0%	11 14.7%	17 22.7%	7 9.3%	2 2.7%	1 1.3%	22 29.3%
	内装仕上工事業	99 100.0%	31 31.3%	10 10.1%	24 24.2%	10 10.1%	4 4.0%	2 2.0%	18 18.2%
	造園工事業	77 100.0%	16 20.8%	5 6.5%	18 23.4%	9 11.7%	2 2.6%	2 2.6%	25 32.5%

Q5-2_元請企業による職長評価制度(ＳＡ)

元請企業による職長の評価制度の有無については、「ない」が 43.2%と最も多いが、「ある」が 31.3%、「わからない」も 25.5%と回答が分かれた。また、300 人未満の企業に限定すると、社員が多い企業ほど「ある」の割合が多い。

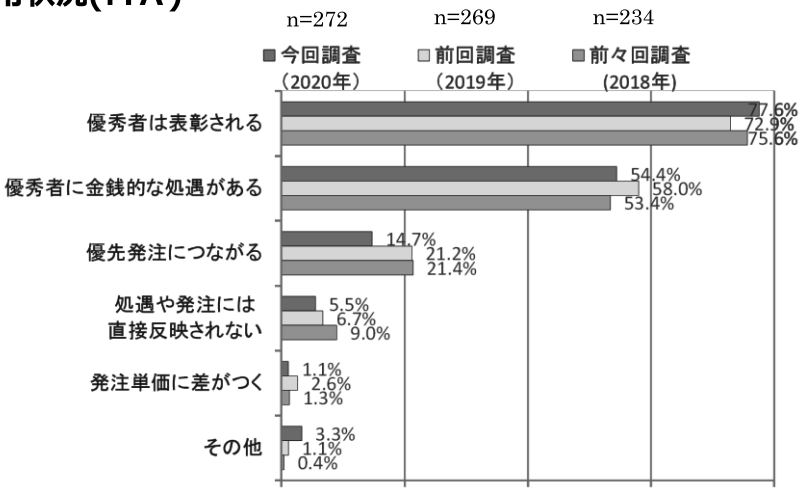


		合計	ある	ない	わからない
全体		868 100.0%	272 31.3%	375 43.2%	221 25.5%
公・民の割合	公共工事が主体	205 100.0%	49 23.9%	89 43.4%	67 32.7%
	民間工事が主体	502 100.0%	188 37.5%	197 39.2%	117 23.3%
	公共・民間が半々	161 100.0%	35 21.7%	89 55.3%	37 23.0%
請負階層	元請	145 100.0%	11 7.6%	77 53.1%	57 39.3%
	１次下請	622 100.0%	239 38.4%	250 40.2%	133 21.4%
	２次下請	91 100.0%	20 22.0%	42 46.2%	29 31.9%
	３次以下の下請	10 100.0%	2 20.0%	6 60.0%	2 20.0%
社員数	1 人～4 人	49 100.0%	12 24.5%	29 59.2%	8 16.3%
	5 人～9 人	163 100.0%	29 17.8%	84 51.5%	50 30.7%
	10 人～29 人	400 100.0%	102 25.5%	192 48.0%	106 26.5%
	30 人～99 人	205 100.0%	101 49.3%	57 27.8%	47 22.9%
	100 人～299 人	40 100.0%	25 62.5%	8 20.0%	7 17.5%
	300 人以上	11 100.0%	3 27.3%	5 45.5%	3 27.3%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	59 100.0%	22 37.3%	24 40.7%	13 22.0%
	とび・土工工事業	208 100.0%	73 35.1%	74 35.6%	61 29.3%
	屋根工事業	33 100.0%	6 18.2%	19 57.6%	8 24.2%
	鉄筋工事業	149 100.0%	61 40.9%	57 38.3%	31 20.8%
	塗装工事業	75 100.0%	13 17.3%	44 58.7%	18 24.0%
	内装仕上工事業	99 100.0%	41 41.4%	40 40.4%	18 18.2%
	造園工事業	77 100.0%	6 7.8%	42 54.5%	29 37.7%

Q5-3_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、「優秀者は表彰される」が 77.6%と最も多く、「優秀者に金銭的な処遇がある」(54.4%)、「優先発注につながる」(14.7%)が続く。

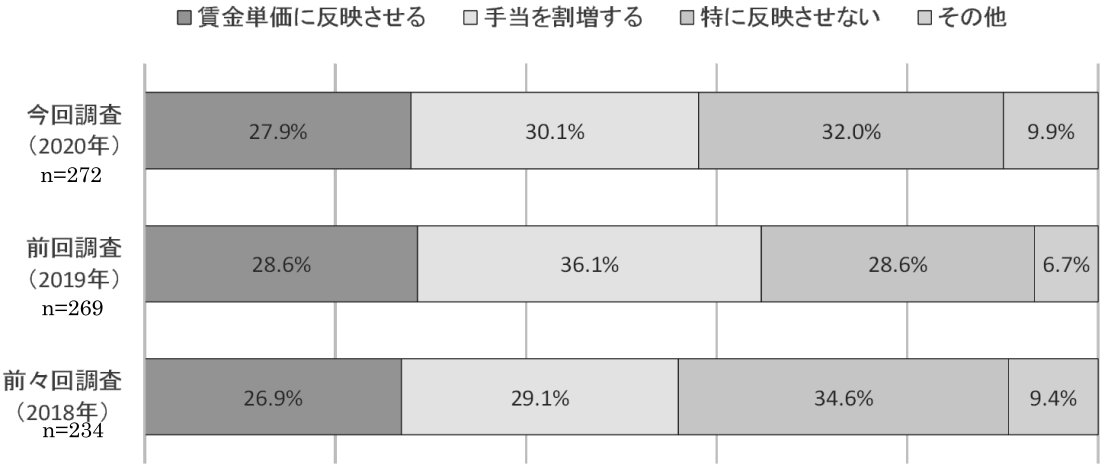
また、社員数規模の大きい企業ほど「金銭的な処遇」をしている割合が多い。



		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		272 100.0%	148 54.4%	211 77.6%	40 14.7%	3 1.1%	15 5.5%	9 3.3%
公・民の割合	公共工事が主体	49 100.0%	26 53.1%	40 81.6%	5 10.2%	0 0.0%	2 4.1%	1 2.0%
	民間工事が主体	188 100.0%	107 56.9%	147 78.2%	31 16.5%	3 1.6%	8 4.3%	5 2.7%
	公共・民間が半々	35 100.0%	15 42.9%	24 68.6%	4 11.4%	0 0.0%	5 14.3%	3 8.6%
請負階層	元請	11 100.0%	3 27.3%	9 81.8%	3 27.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	１次下請	239 100.0%	135 56.5%	184 77.0%	33 13.8%	3 1.3%	12 5.0%	9 3.8%
	２次下請	20 100.0%	9 45.0%	17 85.0%	4 20.0%	0 0.0%	2 10.0%	0 0.0%
	３次以下の下請	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%
社員数	1 人～4 人	12 100.0%	4 33.3%	10 83.3%	3 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	5 人～9 人	29 100.0%	10 34.5%	20 69.0%	4 13.8%	0 0.0%	4 13.8%	2 6.9%
	10 人～29 人	102 100.0%	50 49.0%	78 76.5%	17 16.7%	2 2.0%	6 5.9%	1 1.0%
	30 人～99 人	101 100.0%	63 62.4%	83 82.2%	12 11.9%	1 1.0%	2 2.0%	2 2.0%
	100 人～299 人	25 100.0%	19 76.0%	18 72.0%	3 12.0%	0 0.0%	2 8.0%	4 16.0%
	300 人以上	3 100.0%	2 66.7%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	22 100.0%	11 50.0%	17 77.3%	3 13.6%	0 0.0%	1 4.5%	1 4.5%
	とび・土工工事業	73 100.0%	48 65.8%	58 79.5%	7 9.6%	2 2.7%	3 4.1%	2 2.7%
	屋根工事業	6 100.0%	1 16.7%	4 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	1 16.7%
	鉄筋工事業	61 100.0%	38 62.3%	45 73.8%	10 16.4%	0 0.0%	2 3.3%	1 1.6%
	塗装工事業	13 100.0%	5 38.5%	10 76.9%	2 15.4%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%
	内装仕上工事業	41 100.0%	22 53.7%	36 87.8%	9 22.0%	0 0.0%	2 4.9%	2 4.9%
	造園工事業	6 100.0%	1 16.7%	5 83.3%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

Q5-4_元請評価による職長処遇への影響(ＳＡ)

元請企業の評価と自社の職長の処遇との関係は、「特に反映させない」(32.0%)が最も多く、「手当を割増する」(30.1%)、「賃金単価に反映させる」(27.9%)と続く。社員規模の小さい企業ほど「特に反映させていない」割合が多い。

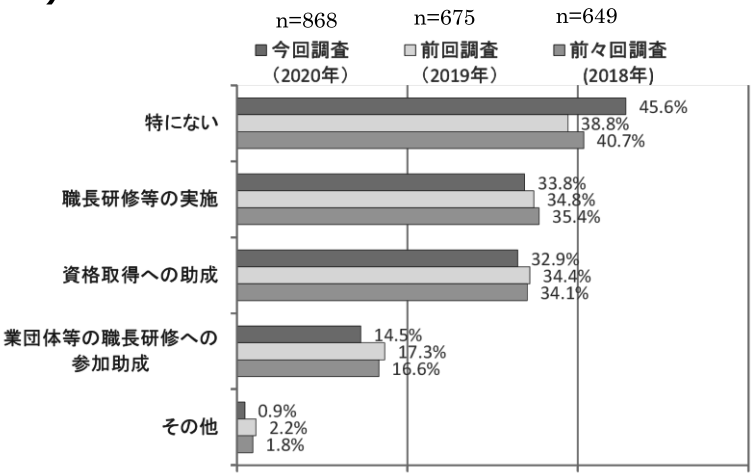


		合計	賃金単価に反映させる	手当を割増する	特に反映させない	その他
全体		272 100.0%	76 27.9%	82 30.1%	87 32.0%	27 9.9%
公・民の割合	公共工事が主体	49 100.0%	19 38.8%	10 20.4%	15 30.6%	5 10.2%
	民間工事が主体	188 100.0%	50 26.6%	66 35.1%	54 28.7%	18 9.6%
	公共・民間が半々	35 100.0%	7 20.0%	6 17.1%	18 51.4%	4 11.4%
請負階層	元請	11 100.0%	4 36.4%	5 45.5%	2 18.2%	0 0.0%
	１次下請	239 100.0%	66 27.6%	67 28.0%	81 33.9%	25 10.5%
	２次下請	20 100.0%	6 30.0%	10 50.0%	3 15.0%	1 5.0%
	３次以下の下請	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%
社員数	1人～4人	12 100.0%	3 25.0%	3 25.0%	6 50.0%	0 0.0%
	5人～9人	29 100.0%	7 24.1%	9 31.0%	10 34.5%	3 10.3%
	10人～29人	102 100.0%	30 29.4%	32 31.4%	35 34.3%	5 4.9%
	30人～99人	101 100.0%	30 29.7%	32 31.7%	27 26.7%	12 11.9%
	100人～299人	25 100.0%	6 24.0%	5 20.0%	8 32.0%	6 24.0%
	300人以上	3 100.0%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	22 100.0%	7 31.8%	7 31.8%	5 22.7%	3 13.6%
	とび・土工工事業	73 100.0%	25 34.2%	23 31.5%	20 27.4%	5 6.8%
	屋根工事業	6 100.0%	0 0.0%	1 16.7%	4 66.7%	1 16.7%
	鉄筋工事業	61 100.0%	20 32.8%	17 27.9%	18 29.5%	6 9.8%
	塗装工事業	13 100.0%	4 30.8%	4 30.8%	3 23.1%	2 15.4%
	内装仕上工事業	41 100.0%	7 17.1%	16 39.0%	15 36.6%	3 7.3%
	造園工事業	6 100.0%	2 33.3%	2 33.3%	2 33.3%	0 0.0%

Q5-5_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 45.6%と約 4 割を占める。一方で、「職長研修等の実施」(33.8%)、「資格取得への助成」(32.9%)と、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。

概ね社員数規模の大きい企業ほど「職長研修等の実施」「職長研修への参加助成」に取り組んでいる割合が多い。

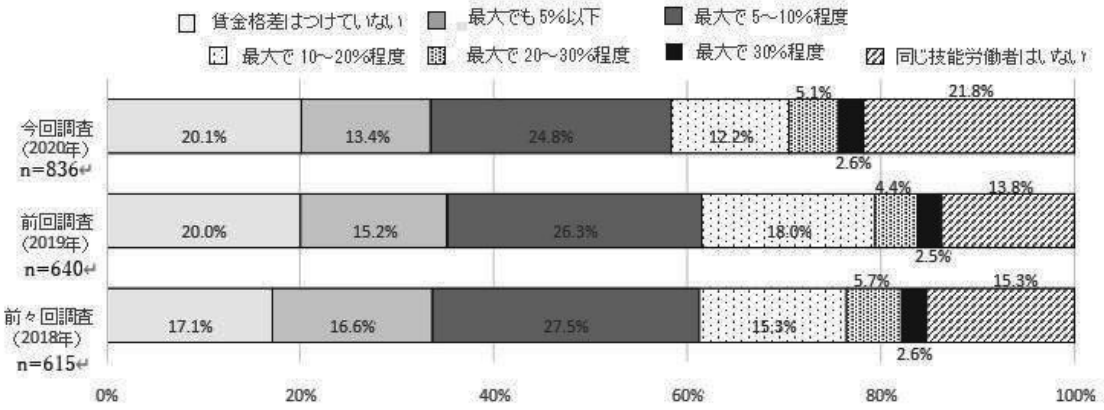


		合計	職長研修等の実施	業団体等の職長研修への参加助成	資格取得への助成	特にない	その他
全体		868 100.0%	293 33.8%	126 14.5%	286 32.9%	396 45.6%	8 0.9%
公・民の割合	公共工事が主体	205 100.0%	63 30.7%	31 15.1%	67 32.7%	101 49.3%	1 0.5%
	民間工事が主体	502 100.0%	181 36.1%	74 14.7%	168 33.5%	216 43.0%	6 1.2%
	公共・民間が半々	161 100.0%	49 30.4%	21 13.0%	51 31.7%	79 49.1%	1 0.6%
請負階層	元請	145 100.0%	34 23.4%	25 17.2%	61 42.1%	69 47.6%	1 0.7%
	１次下請	622 100.0%	223 35.9%	89 14.3%	195 31.4%	278 44.7%	6 1.0%
	２次下請	91 100.0%	32 35.2%	11 12.1%	26 28.6%	44 48.4%	1 1.1%
	３次以下の下請	10 100.0%	4 40.0%	1 10.0%	4 40.0%	5 50.0%	0 0.0%
社員数	1 人～4 人	49 100.0%	10 20.4%	4 8.2%	17 34.7%	27 55.1%	1 2.0%
	5 人～9 人	163 100.0%	37 22.7%	16 9.8%	50 30.7%	90 55.2%	2 1.2%
	10 人～29 人	400 100.0%	128 32.0%	60 15.0%	130 32.5%	185 46.3%	2 0.5%
	30 人～99 人	205 100.0%	92 44.9%	38 18.5%	72 35.1%	78 38.0%	3 1.5%
	100 人～299 人	40 100.0%	21 52.5%	5 12.5%	14 35.0%	10 25.0%	0 0.0%
	300 人以上	11 100.0%	5 45.5%	3 27.3%	3 27.3%	6 54.5%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	59 100.0%	23 39.0%	11 18.6%	15 25.4%	27 45.8%	0 0.0%
	とび・土工工事業	208 100.0%	76 36.5%	38 18.3%	65 31.3%	92 44.2%	3 1.4%
	屋根工事業	33 100.0%	10 30.3%	3 9.1%	12 36.4%	17 51.5%	0 0.0%
	鉄筋工事業	149 100.0%	51 34.2%	18 12.1%	47 31.5%	71 47.7%	1 0.7%
	塗装工事業	75 100.0%	18 24.0%	8 10.7%	26 34.7%	40 53.3%	0 0.0%
	内装仕上工事業	99 100.0%	35 35.4%	12 12.1%	41 41.4%	38 38.4%	2 2.0%
	造園工事業	77 100.0%	20 26.0%	12 15.6%	30 39.0%	34 44.2%	1 1.3%

●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_能力評価による賃金格差(ＳＡ)

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 24.8%と最も多く、「同じ技能者はいない」21.8%、「賃金格差はつけていない」20.1%、「最大でも 5%以下」が 13.4%と僅差で続く。



		合計	格差はない	最大 5%以下	最大 5～10%程度	最大 10～20%程度	最大 20～30%程度	最大 30%以上	同じ技能労働者はいない
全体		836 100.0%	168 20.1%	112 13.4%	207 24.8%	102 12.2%	43 5.1%	22 2.6%	182 21.8%
公・民の割合	公共工事が主体	203 100.0%	34 16.7%	26 12.8%	46 22.7%	21 10.3%	16 7.9%	7 3.4%	53 26.1%
	民間工事が主体	486 100.0%	106 21.8%	63 13.0%	128 26.3%	62 12.8%	13 2.7%	11 2.3%	103 21.2%
	公共・民間が半々	147 100.0%	28 19.0%	23 15.6%	33 22.4%	19 12.9%	14 9.5%	4 2.7%	26 17.7%
請負階層	元請	141 100.0%	29 20.6%	19 13.5%	24 17.0%	19 13.5%	5 3.5%	4 2.8%	41 29.1%
	１次下請	604 100.0%	116 19.2%	80 13.2%	160 26.5%	71 11.8%	36 6.0%	14 2.3%	127 21.0%
	２次下請	82 100.0%	19 23.2%	11 13.4%	22 26.8%	11 13.4%	2 2.4%	4 4.9%	13 15.9%
	３次以下の下請	9 100.0%	4 44.4%	2 22.2%	1 11.1%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%
社員数	1 人～4 人	42 100.0%	12 28.6%	4 9.5%	7 16.7%	1 2.4%	1 2.4%	0 0.0%	17 40.5%
	5 人～9 人	145 100.0%	31 21.4%	17 11.7%	28 19.3%	16 11.0%	8 5.5%	1 0.7%	44 30.3%
	10 人～29 人	386 100.0%	64 16.6%	44 11.4%	97 25.1%	47 12.2%	20 5.2%	13 3.4%	101 26.2%
	30 人～99 人	212 100.0%	44 20.8%	39 18.4%	59 27.8%	32 15.1%	11 5.2%	8 3.8%	19 9.0%
	100 人～299 人	41 100.0%	12 29.3%	8 19.5%	15 36.6%	4 9.8%	1 2.4%	0 0.0%	1 2.4%
	300 人以上	10 100.0%	5 50.0%	0 0.0%	1 10.0%	2 20.0%	2 20.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	53 100.0%	13 24.5%	6 11.3%	16 30.2%	3 5.7%	2 3.8%	0 0.0%	13 24.5%
	とび・土工工事業	196 100.0%	35 17.9%	27 13.8%	55 28.1%	24 12.2%	14 7.1%	8 4.1%	33 16.8%
	屋根工事業	35 100.0%	4 11.4%	1 2.9%	12 34.3%	3 8.6%	0 0.0%	1 2.9%	14 40.0%
	鉄筋工事業	149 100.0%	21 14.1%	26 17.4%	38 25.5%	17 11.4%	9 6.0%	6 4.0%	32 21.5%
	塗装工事業	67 100.0%	12 17.9%	11 16.4%	15 22.4%	7 10.4%	3 4.5%	1 1.5%	18 26.9%
	内装仕上工事業	108 100.0%	43 39.8%	7 6.5%	26 24.1%	14 13.0%	4 3.7%	0 0.0%	14 13.0%
	造園工事業	71 100.0%	8 11.3%	8 11.3%	15 21.1%	9 12.7%	5 7.0%	1 1.4%	25 35.2%

４．ヒアリング調査

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

芝浦工業大学　蟹澤研究室

ヒアリング調査項目

1. **新入社員の入職・その後の定着状況について**
   1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について
   1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）
   1.3. 新入社員の募集方法、戦略（若手人材を集めるために工夫していることについて）
   1.4. 新規に採用した人材の定着・離職の状況（新人の定着、離職防止のための配慮や取組み）
   1.5. 正社員技能者の就労状況（4 週〇休、残業の状況、残業代などについて）
   1.6. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）
   1.7. 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）
   1.8. 社員のキャリアパスの整備状況（昇格、昇級の目標など社員にて提示可能な資料等の有無）
   1.9. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について
   1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて
   1.11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させていただきたい）
2. **技能者の育成・訓練方法について**
   2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）
   2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）
   2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無
   2.4. 教える人材について（どのような人材が教えているのか、教える人材の能力向上方策等）
   2.5. 富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について
3. **会社としての取組につて**
   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の取り組み状況について
   3.5. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況
   3.6. 貴社が今後の課題であると感じている点（ICT 活用など）
4. **女性技能者について**
   4.1. 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）
   4.2. 女性技能者の入職前後の変化（労働環境、作業効率、男性・熟練技能者に与えた影響など）
   4.3. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮
   4.4. 女性が技能者として活躍できる環境の実現に向けて、現状の現場における課題
   4.5. 実際に採用してみて感じた女性技能者の評価ポイント
   4.6. 女性技能者に関する課題
5. **その他**

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

左官 A 社（東京都）ヒアリング実施日：2020/9/24

1.　新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1.　貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

〈組織構成〉

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	2		
技術系	0		
事務系	1		
技能系（現場）	15	5	

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）

美大出身者は男性も含めると 5 人おり、武蔵野美大の同じ学部が 3 人、女子美大が 1 人、男性で横浜美大が 1 人と美大からコンスタントに入職する循環が出来ている。経験者の中途採用や未経験者の中途採用の方もいる。

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

以前まではハローワーク等で求人募集を行っていたが募集者のほとんどが 60 歳以上であり、また、文化財を扱う左官と特殊なことから毎年 5、6 人来てしまい対応が大変だったため近年ではハローワークによる新人募集は行っていない。現在は HP に力を入れており、HP のお知らせ欄に職長の女性技能者が在籍していることや今までの受賞経歴を掲載するなど女性が活躍していることをアピールすることで女性の入職者率を増やすことに成功した。美大生については就職先が少なく、フリーでバイトをしながら作品を作っている人が多いため、HP に美大生がいることをアピールすることでコンスタントに美大生を獲得している。中途採用の方も HP をみて入ってくることが多い。

文化財を扱ったり土や漆喰を使ったりと特殊なため他の左官屋が紹介してくれることもり、人づてや紹介でこの会社を知って入ってくる人もいる。

また、女性技能者がドラマで落ち武者として壁を仕上げるシーンが放送されたり、社長もバラエティー番組に出演し、左官についての質問に答えるなどメディアの出演経験もある。そのため、求人は出さなくても毎年 1～5 人は入社するという好循環が出来上がっている。

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

近年、女性 3 人が離職した。離職理由について美大出身の女性 1 人は結婚後独立、1 人は測量士になりたいと現在は測量の会社に移動、1 人は同じところだと甘えが出てきてしまうため環境を変えたいという理由で離職した。若い人はある程度仕事ができるようになると他の稼げる会社へ移動してしまう傾向がある。

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

技能者の就労状況は週 1 日休み+会社休みが月 1 日あり、祝日も休みになる。お寺や神社などの仕事が基本のため遅くまで作業をすることが出来ず、また、工期が詰められていることもないため残業はほとんどない。大体１７時や遅くとも１８時には終わらせている。休日出勤もほとんどない。

働き方改革により休みを十分の確保する必要があるが、そうなると休みの日は増え、雨の日も休みになる為日給月給は不利になってしまう。そこで、働き方改革が始まった時に月給制に変更し一年間の仕事の量を平準化させた。また、雨で休みの時でも出勤させてあげるようにしている。台風の場合は出勤するのは危険なためその日を会社休みにし、もともと休みだった日を出勤日に変えるなど一年間の休みの日を決

め状況によって調整している。

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）

中国国籍の女性技能者が１人いるが日本の永住権を持っている。日本の文化財を外国人が行うのはどうかという思いがあり、外国人技能者を受入れるよりも日本人を育てた方が良いと考えている。また、特定外国人に目を向けるほど職人不足でもなく、文化財の左官の場合外国人が働いてもその技術が自国に役立つかはわからない。

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）

キャリアパスについて社員に提示する資料を作成している。昇給の基準は資格の有無や経験年数、年間の稼働率で決めている。資格を持っていないが、熟練者であることは確かな職人が多いため何とか資格を取らせたいと思うが本人が望まない。今後キャリアアップシステムにより資格がないと給料が上がらなくなってしまうためなんとか説得して資格を取得させたいがなかなか難しいのが現状である。

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）

能力評価の項目は作成しているが社員には提示していない。判断は社長が行っている。

2.　技能者の育成・訓練方法について

文化財の左官だと普通の左官よりも道具の種類が多いためお金がかかる。そこで、新人には最低限の小手を３年間貸し出すなど工夫している。また、先輩から道具をもらうこともあり、それが良い意味でプレッシャーとなり練習するようになる。

鏝の使い方は会社の倉庫にある三六パネルで練習している。練習していると現場でやってみようと声がかかり、現場でもできればやる仕事の範囲が広がっていく。このチャンスをつかむために新人は倉庫で練習してどんどん現場での作業を増やしていく。現場では自分の作業を進めないといけないため先輩がつきっきりになって指導することはできないが、先輩の仕事の隙間時間に指導を受けながら作業を行う。ある程度できるようになると今度は先輩が目を離していても任せてもらえるようになる。

資格取得のための練習は強制ではなく自由だが、塗れない人は強制的に雨の日などに練習をさせている。資格の練習は仕事後に行い、一か月間集中的に行う。練習場所は、練習台を事務所に作り現場から帰ってすぐに取り掛かれるように環境を整えている。また、技能検定の時に買わなくて済むように試験用の道具をそろえている。事務所に練習台を設置することによって先輩が通りがかりにアドバイスをくれることも増えていった。資格を取得するための費用は会社が出している。資格取得について大学出身者は資格取得を促すと受けてくれるが勉強が嫌いで職人になった人もいるのでそういった人にとっては資格の取得は難しい。資格取得を義務付けてはいないがなるべく取らせるようにしている。

3.　会社としての取組について

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）

月給制にし、休みも増やしているため働き方改革を機に単価を上げている。また、日左連の役員になることで全国に左官の仲間がいる状態をつくりあげ全国どこへでも仕事を行えるようにしている。

3.4.　働き方改革への具体的の取り組み状況について

休みを大幅に増やし、月給制に変更した。

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）

女性技能者 1 人は友人の家が漆喰壁だったのを見て感銘を受け、その友人の父親から左官特集の資料をもらったことで左官の仕事に興味を持った。また美大で油絵を専攻しており、壁をモチーフにした作品や土を扱った造形物などを作っていたことから今自分のやっていることと左官の共通点を感じたことも左官の仕事に興味を持つきっかけとなった。会社を決める際、建築関係の仕事をしている友人の父親から左官屋を紹介してもらったがその会社は野丁場専門だったためわざわざ土の左官が出来る現在の会社を探してもらった。

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

女性がコンクールに出てメダルを獲得できれば男性職人は負けたくないといい刺激になる。

4.3.　育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

産休育休制度はあるが利用者はいない。

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

スーパーゼネコンの現場だと女性用のトイレがあるが小さい現場にはほとんどなく、まだ 2，3 回しか見たことがないなど女性用トイレや更衣室が整っていない。文化財だと田舎にあることが多くトイレは男女兼用がほとんどである。田舎の現場だとにおいがきつすぎる、トイレットペーパーがない、虫がいるなどトイレの環境は良くないがトイレがそこしかないため我慢して入っている。こういった環境が耐えられない人は続かない。

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

女性だからというより人それぞれで技術の差はない。

4.6.　女性技能者に関する課題

労働環境についてである。また、女性と祭り上げられることが多いが女性でも男性でも同じステージに立っている職人として同列で扱われるように女性側も意識を高めていかなくてはならない。

重機ＯＰＢ社（東京都）ヒアリング実施日：2020/9/30

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

平均年齢 51 歳で定年は 65 歳である。

〈組織構成〉

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	3		
技術系	6		
事務系	5		
技能系（現場）	27	1	

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）

中途採用が 9 割であり新卒はほとんどいない状態である。女性技能者は未経験の中途採用である。

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

募集の戦略としては、マイナビなどのサイトやハローワーク、フリーペーパー、口コミの活用が挙げられた。女性技能者は新聞に載っていた求人募集をみて応募した。高校や専門学校の方から現場見学の申し出はあったが、会社としてインターンなどは行っていない。

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

離職理由はより条件の良い会社への転職などが挙げられる。離職防止の取り組みとして労働環境の整備や日給月給から月給制に移行などが挙げられる。

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

就労状況は 4 週 4 休(日、祝休み)、土曜は現場が閉所している場合休みとしている。残業は工期に間に合わせるために行うこともあるが、減ってきている。また、契約時の協定により残業できないことがある。現場へは工事部の場合、一回事務所に集まってから向かい、リース部の場合は会社にクレーンが置いてあるため直行直帰である。作業は建築の場合工期が決まっているため多少の雨の日でもやるが、土木の場合は過去に雨の日の下水管工事で事故が起きてしまったため雨の日条件を満たした場合中止にしている。

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）

外国人技能者はおらず機械を動かす免許が必要となってくるため今後も受け入れる予定はない。

2.　技能者の育成・訓練方法について

新入社員の経験値に合わせて行い、経験者は現場見学や社内でクレーンを動かす練習から 3 か月ほど行う。定期的な研修としては講習会があり、免許を持っている人は定期的に安全講習を行う。また、部門ごと 2 か月に一度安全協議を行っている。

3.　会社としての取組について

3.5.　建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

建設キャリアアップには全員登録済みである。

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）

今後の課題点として週休 2 日制などの労働環境の整備や新規入職者を増加させる取り組みなどが挙げられる。

4.　女性技能者について

女性技能者はもともと別の業界で働いていたが、クレーンに興味があり、手に職をつけたいという理由で転職を決意した。入職後は建設業界を知らなかったため現場に通い一から目で見て覚え、三か月間会社で重機を動かし練習し練習していた。現場では女性が来ると一部の職人から舌打ちされたこともあったが、自分から挨拶をし、初心者であることを伝えると優しく面倒をみてくれる職人もいた。

女性用のトイレや更衣室について、入職直後はなかった　最近は政策のおかげで増え始めている。それでも女性用のトイレがあるのはゼネコンだけで小さい現場には整っていないのが現状である。トイレが複数ある場合は片方を女性用にするなど、女性への気遣いも見られた。事務所では女性が入職したことでトイレをきれいにした。トイレ以外にも様々なところを順番にきれいにしている。

5.　その他

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

▪オペレーターは操縦する仕事であり体力をそこまで必要としないため女性でも働きやすい。なのでもっと女性が多くてもいいのではと考えてる。

・国の発注を一度に出さず、時期をずらして出して欲しい。

・業界が女性を受け入れる体制を作るべきである。

・専門的な職種には女性がいるが、人数が必要である土方などの体力的な職種には女性がいないのが現状である。

コンクリート圧送Ｃ社（山形県）ヒアリング実施日：2020/11/2

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

現在技能系に女性はいないが、２０年ほど前は３人ほど女性技能者が在籍していた。平均年齢は４４歳である。

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	4		
技術系	16		設備系の部署に１
事務系	47		
技能系（現場）	155	0	うち外国人実習生 23

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）

新卒と中途の割合は４：６ほどであり、新卒は主に普通高校、工業高校、任期制退職自衛官から採用している。中途は同業他社から入ってくることは珍しく、異業種が多い。技能系には大卒はほとんどいない。また、任期制退職自衛官は４０年ほど前から採用活動を行なっている。

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

１０年以上前からインターンシップの受け入れや、普通高校、自衛官学校にて企業説明を行なっている。インターンに参加した人のほとんどが入社している。インターンシップの内容としては、座学や社内の敷地での体験が中心となっている。また、YouTube などで仕事内容や社内で行っている技能オリンピックの様子などの発信も行っている。

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

直近５年で新卒の８４％が定着しており圧送業界の中では定着率は高い方である。離職理由は「入職前の想像より仕事が辛かった」などが挙げられる。夏場は特にきつく、離職する人は３年以内に辞めていく人が多い。定着のために社会保険への加入やインフルエンザの予防接種費用の補助、賃金アップなどの福利厚生を充実させている。

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）

最近は大手の現場や公共工事などで第２土曜日が休みになることも増えてきたが、土曜日も動いている現場は多い。雨の日は場内整備などを行っている。現場が休みになる時はキャンセル料をとるようにしている。

1.6.　正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

賃金は固定給５０％、残業や資格などの手当５０％で構成している。体力的にきつい仕事で、残業も多い分、賃金は高い。初任給は基本給で１４万くらいであるが、残業代や出来高でプラスされていく。５０代で年収６００万円くらいになる。

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）

２０年前から受け入れをはじめ、当時は中国人を受け入れていたが、ここ１０年ほどは全員ベトナム人である。母国に帰ってからも技術系として働く人が多いため、外国人にとってはメリットが大きいのではないかと感じている。

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

圧送業界にいわゆる施工管理、職長という業務がなく、現場で機械操作を行う人が管理も行っているた

め、技能者から技術者への転向はない。

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

能力評価はあり上級の職人が行なっている。

2.　技能者の育成・訓練方法について

2.1.　新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

１週間、座学で社会人教育や安全教育を行なっている。その後社内で現場での基本的な作業である配管の練習を行う。現場に行ってからは決まった先輩職人について OJT を行う。座学ではコンクリート圧送に関するマニュアルを使っているが今後はオリジナルの動画などを用いて使いやすく、わかりやすいものに変えていきたいと考えている。

2.2.　採用後の継続的教育制度について（マニュアルや訓練方法などの有無）

毎月安全教育を行なっている。今後は社員教育も取り入れていきたいと考えている。

2.3.　資格取得の目標、支援制度の有無

資格取得を推奨しており、資格を取得すると資格手当がもらえ、給料が上がる。そのため資格試験を受ける人は多い。座学については有資格者が教えており、実技は仕事をこなすことで合格ラインに達することができる。受験料は個人持ちであるが、その後の給料アップで十分に元を取ることができる。

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）

専属下請けや協力会はなく、全社員が社会保険に加入している。

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）

最新型やブームの長い機械など、機械への投資により生産性を向上させている。ディストリビューターを利用することで人件費を減らすことができる。また、管理面として、かつては手作業で行っていた配車の管理を、７年前に自社で配車システムを開発し、配車の見える化を行なったことで本社にいながら、全営業所の配車を管理することができるようになった。各車両に通信型 GPS をつけ、安全管理を含めて人の動きを管理しやすくなった。

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）

採用活動には力を入れているが、年々と若手の入職者が減少している。高齢者を少しでも長く働ける会社づくりは進んできているため、今後は事務系から営業に転向するのをモデルケースに女性、障害者を入れて行きたい。また、早出が多いため、就業時間の調節を工夫していかなくてはならないと考えている。

4.　女性技能者について

２０年前に３名採用経験あり。景気が良い頃は一つの現場に人が多く、力仕事を周りの人に助けてもらえたが、景気が悪くなったことで、現場も人手不足になり、体力的に厳しくなったため離職した。産休育休制度はあり、実際に関東の支店で男性が３ヶ月利用した。今後はどのように女性に入職してもらうかが課題である。

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

・インターンシップで現場見学もさせてあげたいが、自社の現場でないため、発注者、元請けの理解がないと安全面から学生を現場に連れていくことができない。民間の現場は厳しいため、入職者を増やすためにも公共工事に協力してほしい。

造園 D 社（東京都）ヒアリング実施日：2020/11/20

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

	正社員のみ										全体	
	H28(2016)		H29(2017)		H30(2018)		R1(2019)		R2(2020)		R2(2020)	
正社員数	37		38		44		39		40		49	
男	31	84%	30	79%	36	82%	32	82%	33	83%	41	84%
女	6	16%	8	21%	8	18%	7	18%	7	18%	8	16%
技術者数	22	内女2	23	内女2	25	内女3	25	内女4	23	内女3	25	内女3
技能者数	8	内女0	8	内女1	10	内女1	9	内女0	12	内女1	16	内女1

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）

新卒の場合は大卒で理系・農学系（造園・園芸等）の学校から採用している。中途採用者では、造園施工管理技士を取得している者を希望しているが、なかなかいない。（競争率も高く、年収などの有利な企業にながれてしまうため）技能系では、職業訓練学校（都立職業能力開発センター等）に求人を行っているが、年々高齢化が進んでいる。

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）

専門性が求められるために、近年は学校が限られてくるので、一部大学とは連携し、職場体験・見学などを随時希望があれば行っている。また、農業系の都立高校のインターンシップを東京都の造園協会から依頼を受けてほぼ毎年対応している（夏休みに 3 日程度高校 1～2 年生を 1 名）。中途採用者においてはリクナビのような就職ポータルサイトやハローワークへの登録を行っている。

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

新卒者に対して入社半年間位は殆ど時間外勤務や土曜・休祭日出勤させないようにしている。

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、週休２日（基本的には土日）・祝祭日としている。技能者は早朝作業や夜間作業以外では残業は殆どない。（直近３ヶ月　１～3 時間/月程度　平均１．５時間程度　対象１０名）

技術職は、帰社後に書類作成等事務作業等があるために残業が発生している（直近３ヶ月　0～５５時間/月程度　平均 24 時間程度　対象　１３名）。

係員・主任迄支給　残業代は全額支給（但し、年間３６０時間迄の範囲に収めるよう管理指導）

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）

正社員は固定給（月給）、但し数名日給月給としている（嘱託・パート・契約社員）。基本的には技能者も正社員として雇用している。以前、協力会社が廃業し、その時に技能者を引き取ったが、本人の意向で暫くは契約社員で日給月給にしていたが、本年より、50 歳以下の技能職職員 2 名は正社員で固定給（月給）に変更した。

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

今まで、韓国・台湾の留学生（日本の大学を卒業）の実績がある。新制度の対応については、永年的に就業可能の場合は特に日本人との差は無いと思う造園の技能は非常に幅が広く 5 年程度では中々実力が付くのかが疑問である。また、母国に戻って、日本の造園技術が役に立つのかが業界としても意見が分かれる。宿舎や給与など待遇面も通常雇用している日本人より良い待遇になってしまっている。地方の造園会社では、人材不足が一層深刻で、希望が多いようである。

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

当社の技術系職員は殆ど監督業で、実際に作業するわけではないので、昇給・昇格の目標には一概にならないと思われる。資格を取得することによって、資格手当や昇給・昇格はある。元請と下請けの二つの立場があり、殆ど協力会社が下請けもしくは２次下請けとして直接の作業を行う場合が多い。

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

配置転換は可能であり年１回身上調書をとり、希望は確認している。技術者から技能者への転向はあったが、技能者から技術者への転向はあまり実績がない（近年健康面を配慮して行った例がある）。

1.10.　技能者の独立、正社員期間の設定などについて

独立は基本的には認めておらず退職扱いにしている。退職して、一人で起業した者を特別に使うことはある。

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）

マニュアルは特に無く、新卒者はその時期の業務の繁忙にどうしても左右されるが、最低でも ２ ヶ月、長いと５カ月間、各部署に配置し職場を経験させる（公共工事・民間工事・メンテナンス・直営班等）。また、その期間中外部の新入社員研修なども受講させる。

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）

外部の社会人研修などに年1～2回受講､その他造園の業界団体などが実施する専門教育の講習や実習、視察などに人選して出席させている。

2.3.　資格取得の目標、支援制度の有無

技術職には、１級造園施工管理技士、１級土木施工管理技士の取得を推奨している。技能職には、１級造園技能士の取得を推奨している。その他、街路樹剪定士、植栽基盤診断士という民間資格も積極的に取得するようにしている。支援制度は、造園の協会が開催する、対策講座や、日建学院のような教育機関の案内は行うが､受講の有無は本人の意思に任せている。(受講料は本人負担) 技能士については夏期の土日に他社が実習指導を行う講習会に参加し、既に資格を取得した者が、業務の合間を縫って指導の補助を行っている。

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

基本的にその部署の上司が指導している。不定期ではあるが７５歳を超えている技術顧問が、珍しい現場や作業があったら何名か選出して、手元をさせて技術指導を行っている。

2.5.　富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について

富□教育訓練センターは造園関連のコースがないのでまだ利用はしていない。以前（20 年以上前）は都内で造園の職業訓練校を造園の組合が運営していたが、受講者が集まらず永年休校となっている。現在は短期の講習会を行っており、必要と思われる講習には社員を派遣している

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）

基本的には技能者も正社員として雇用している（以前、当社の協力会社が廃業し、その時に技能者を引き取った。本人の意向で暫くは契約社員で日給月給にしていたが、本年より、50 歳以下の技能職職員２名

は正社員で固定給（月給）に変更した)。

社会保険に関しては加入条件を満たす（年齢・勤務時間等）人は全員加入している。協力会社についても、常に加入の要請をしており、ほぼ加入している。

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）

バックフォーや高所作業車など大型の重機は保管する場所が無い（資材置き場も殆どない）ので保有できない。技能職からヒアリングしてチェーンソー・草刈り機・ブロアー等の必要な機材は十分ではないが定期的に購入している。また、近年発売されているバッテリーなどで軽量化された機材も試験的に購入している。リース車であるが、小型ユニック車と今年９月から小型パッカー車を導入した。パソコンは技能職以外ほぼ一人１台保有している。官公庁やゼネコンや設計事務所からの図面のやり取りで、CADは必須であるが、全機種には導入しおらず必要な職員や共用機のみ導入している。CADに関しては顧客によってバージョンなどが違い往生する時がある。その他、やっと今年より全社員にスマホを持たせ、９月より勤怠管理もスマホでできるようにした。また、技術職も作業が終わってから帰社して書類作成を行わなくてはならず、時間外が多く発生するので、現地でも作業できるように数台の共用のノートパソコンを購入し、効率化を図っている。

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）

技術職も人数が不足し、国土交通省・東京都等の官公庁の工事を任せられる者（実務経験など）が本社では専任が３名しかおらず、苦慮している。官公庁の工事の場合、施主より土日祭日は休工の指示がされている物件もあるが、殆ど書類作成に充填して休むことができない（適正な工期にもなっていない、設計図書の殆どが現地と適合しておらず、施工者がほとんど修正しなければならない)。また、現在受注・施工している公共工事においては、発注者自体の発注が遅れたために、年度末に完了するべく土曜日も現場を稼働するように言われ現在行っている。

3.4.　働き方改革への具体的の取り組み状況について

技術・技能職は、顧客の要求で、どうしても夜間や早朝、土日祭日に作業を行わなくてはいけないことが多々あり、極力振替休日を取得するように指導はしている。事務職は対応でき、有休も消化しているが、特に技術職（工事監督）が、なかなか難しい。そこで工事竣工後に長期休暇は取得させるようにするなど工夫している。メンテナンスを担当するものは、１日にいくつもの現場を監理しなければならない場合が多いので、週休二日取得するには仕事の組み合わせに苦慮している（官公庁・民間の工事を含め、交代要員や複数名の職員の配置は余剰人員がおらず、又、採算性が取れないのも実情である)。在宅勤務・テレワークは非常事態制限が出ていたが、顧客から特に作業の休止の指示も出ず、作業場に通常通り行かなければならず、せいぜい直行直帰を認める程度で、あまりなじめなかった。

3.5.　建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

現在、登録造園基幹技能者及び職長教育を取得している者は、レベル４を申請し登録済である。また、年末年始に登録造園基幹技能者講習があるので、5名程度受講させ、合格後にレベル４に登録予定である。その他の職員に対しては、今のところ当社で受注した超大手のゼネコンの作業所においても、絶対必須となっていないために登録を見合わせている。

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）

課題点としては官公庁においては、年度末に集中してしまう発注の平準化、設計図書の精度のアップもしくは設計施工一括方式での発注、土日祭日及び天候を配慮した適正な工期が挙げられた。

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）

採用実績のある学校への求人依頼や直接教員に相談する場合もある。リクナビのような就職ポータルサイトやハローワークへの登録も行っている。

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）

男社会であったが、女性技術者・技能者の入職によって、今までの当たり前の仕事のやり方が、色々な発想・意見がでて効率化が図られた。また、職場の環境や雰囲気が明るく和やかになった

4.3.　育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

育児や介護を取得した者の部署での仕事の割り振り後の、作業量の平準化。また、他部署にも協力してもらい負担を軽減するよう考慮している。

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

女性に限らないが、余剰人員がいないので、休職者が出た場合に在職者への負担の軽減、また、新たな人材を雇用して補填しなければならない。復職を希望した時への会社の経済的余裕が無くてはならない。

本社では受託をしていないが、指定管理者制度による公園などの管理運営については、他社を見ると女性が活躍をしていると見受けられるので、機会があれば本社でも取り組みたいと考えている。

スーパーゼネコンでも大きな現場でないと女性のために配慮された設備は整っていない（男女別トイレ・更衣室等)。当初あったとしても造園工事は工期最後に行う場合が多いため、作業の都合上撤収されてしまっている場合も多い。

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

女性ならではのきめ細かい配慮や、植物の選定やデザインの感性が男性より優れることが多々見受けられる。顧客との関係もうまく行える者が男性に比べると多い。

4.6.　女性技能者に関する課題

近年は減少したが、以前は結婚もしくは出産に伴い退職し家庭に入って専業主婦を行う意識が強かったが、近年は関連会社で二人目を出産し、復職した職員（事務職）の事例があるので、今後も参考に制度を活用し長く勤めてほしい。２０年くらい前は、女性社員が遠隔地で半年から１年くらいの工期で出張する官公庁の工事に配属されて、実績を上げていたが、年々遠隔地への出張を男性含め、社員が固辞する風潮になってしまった。

5.　その他

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

・国土交通省はひどくはないが、公共の自治体等の発注物件では、設計図書の正確さが殆どない（以前設計会社の方と話した時にお聞きしたが、設計の入札は依然最低制限価格の設定がない委託物件で（造園の道路や公園の管理も同じ)、なのでダンピングが横行し、とても現地を精査しているお金は無いと言われた)。そのような設計図書の図面のせいで、工事受注者が殆ど現地を測量し直し、図面を書換える手間が莫大に係るため残業や、休日出勤せざるを得ない（もちろん図面作成費等は経費には見られていない)。
また、そのような図面で積算し入札落札を行っているために、設計変更の作業が非常に多い。

・発注者に検査官含め造園に対しての知識が乏しく、又、造園職がいないところも多く、施工者としては困っている。

型枠 E 社（東京都）ヒアリング実施日：2020/11/20

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

平均年齢 50 歳前後、女性技術者はいない。

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	3		
技術系	5		
事務系	1		女性含む
技能系（現場）	21		うち外国人実習生 10 人
技能系（加工場等）	5		うち外国人実習生 3 人

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）

現在は工業高校や中途採用(経験者・未経験者)が多く、今後は普通高校もターゲットにする予定である。人材確保に関しては同業社の中でも特に苦戦している。

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）

ハローワーク、縁故が主な募集方法である。大宮工業高校の進路担当の先生に賃金設定などの採用条件についてヒアリングを行っており、昨年から範囲を広げ、練馬工業高校、中野工業高校にもヒアリングを行った。近年工業高校生への求人倍率が上がっているため普通高校にもヒアリングを行う予定である。企業説明の際には会社や富士教育訓練センターのパンフレットを渡している。

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）

直近 5 年で未経験者は 5 人中 3 人退職し、2 人は資材センターに移動した。離職理由は「向かなかった」、「社員大工は昔ながらの人が多く、見て覚えろという風潮についていけなかった」が主な理由である。また、定着のために就職前に OFF-JT を行っている。

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

定年は就業規則上 65 歳であるが、希望があれば継続できる。本社勤務の場合は 4 週 7 休であり、資材センターは 4 週 6 休、技能者は 4 週 5 休としている。休日出勤はほとんどなく、残業代は技能者以外はない。以前まではタイムカードを使っていたが今は廃止し、出勤時間を柔軟に対応できるようにしている。

1.6.　正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

技術者は固定給、技能者は日給月給である。資格の取得で給料は上がらない。7 月 11 月の査定により昇給を決めている。

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

8 年前からベトナム人を受け入れている。設備面で一人一部屋の住宅を用意している。外国人技能者について、言葉の問題など初めは時間がかかるが、習得し始めると身に着けるスピードはかなり速い。ただ給料を日本人と同等にすることは、管理費が多くかかってしまい、それを含めると一人にかかる費用が日本人より外国人の方が高くなってしまうことが問題だと感じている。

様々なイベントを企画することで日本人社員と外国人技能者が仲良くなり、「また来たい」といったリピートにつながる。

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）

特になし。資格取得も紹介はするが強制はしていない。

1.9.　技能者の独立、正社員期間の設定などについて

独立事例はない。

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）

技能者同士がお互いに評価し合う、双方向評価を行う。

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）

経験者、未経験社問わず富士教育センターに一ヶ月間通う。今後、新人教育の際は複数の先輩技能者と新人技能者でグループを作り、OJT を行う予定である。

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）

現在、資格の研修や再教育制度は特にないため今後は検討していきたい。

2.3.　資格取得の目標、支援制度の有無

資格取得のための受験費用、試験日の給料手当(通常の半分)を出している。また技能検定を受ける場合は４、５回自社で先輩社員などを講師として呼び、練習する機会を作っている。

2.5.　富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について

富士教育センターは利用している。

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）

約 11 年前から社員化を始めた。

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）

生産性を向上させるためにドイツ製システム型枠(フェリージャパン)を購入し、工期を短縮、人件費を削減させることに成功した。

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）

受注拡大のために新たな顧客開拓と今までメイン顧客でない大手ゼネコンへの営業を行った。

3.4.　働き方改革への具体的の取り組み状況について

働き方改革に繋がるかはわからないが、コロナ禍によりリモートワークへ対応できるようにした。また、有給休暇を表にして掲示することにより取得しやすくした。

3.5.　建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

社員は全員登録済みであり、協力会社の技能者は約 3 割終了している。また、まだ終わってない人に関しては現在登録作業中である。ゴールドカード登録者数は、社員では 3 人、協力会では 7 人いる。

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）

業界自体が課題であると感じている。ゼネコン同士のダンピングや専門工事業社同士のダンピングも問題である。中でも建設企業の施工能力の見える化が一番重要だと考える。能力の見える化が進むことによって本物の企業だけが残ることができ、受注確保、職人へ正しい対価を渡すことができる、これが直らない限り、若い人が入職することはないだろう。

元請け会社が低価格で受注してしまうとそのしわ寄せは下請けである専門工事会社に来てしまい、職人への給料確保などが厳しくなってしまう。

4.　女性技能者について

雇用はしていない。理由としては女性自体から応募がなく、またアプローチの仕方がわからない。仕事内容的にもできなくはないが、力仕事がメインの肉体労働であるため、厳しいのではないかと考えている。女性が生かせる点は技能者ではなく別にあり、管理者志望であれば良いと思う。また入る機会があったら設備を整備する予定である。

塗装Ｆ社（島根県）ヒアリング実施日：2020/11/25

1.　新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1.　貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	5		
技術系	4	1	
事務系	5	4	
技能系（現場）	14	1	

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）

普通高校、工業高校、高専などの新卒をメインとしている。また縁故もある。昔は中途も多かったが、現在中途はほぼなし。

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）

島根県と県立高校、中小企業で構成された団体があり、先生との座談会や勉強会などに参加している。先生に向けて会社の説明などを積極的に行い、まず先生たちに会社のことを知ってもらうきっかけづくりに力を入れている。またホームページや YouTube を活用して会社の PR を行ったり、就職フェアへの参加や学校宛に求人を出したりしている。現場と事務所をつなげる仕事の求人を公共職業安定所で出したところ、全員女性からの応募であり、女性に選ばれる会社であること、現場でありながら作業はしないというところに女性からの需要があると分かった。

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

2008 年以降８年間退職者は０人であったが、それ以前は入職者の多くが退職していた。現場の技能者からこのままではダメだと言われた事がきっかけで技能者を育てる取り組みを始めたところ、女性にも選ばれる会社となった。近年の退職者は塗料が体に合わなかったという理由である。定着のために賃金を見劣りさせない事と、休日の確保、相談しやすい環境づくりを行なっている。

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

４週６休と祭日は休みとしている。残業はほとんどなく、月に１０時間ほどである。

1.6.　正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

基本は固定給で、その他資格手当や残業などで変わってくる。また子供が２２歳になるまで毎月１万円の子供手当もある。昇給は基本経験年数で上がっていく。今後は策定した能力評価も含めて考えていく。

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

個人ごとにいつどの資格が取れるかを明確にしており、取れる資格は全て取るようにしている。

1.9.　技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

希望があれば転向する事ができる。

1.10.　技能者の独立、正社員期間の設定などについて

社員から自営で仕事をしていく人もいる。現在は少ないが、かつてはほとんどの職人が独立していった。現在の専属班はかつて独立していった人が立ち上げた会社もある。

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）

現在は現場を見ている役員が複数名で評価を行なっており、具体的な評価項目は策定中である。

2.　技能者の育成・訓練方法について

2.1.　新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

入社後は２週間ほど座学や現場見学、道具の使い方などを学び、その後現場に出る。今後は先輩社員の作業姿を動画に撮り、入社前から動画を配布していきたいと考えている。現場では先輩社員について OJT を行っており、担当の先輩技能者は現場ごとに変わることもある。

2.3.　資格取得の目標、支援制度の有無

基幹技能士は８名おり、資格手当も出る。また、各資格に資格手当が出る。資格を取ることは仕事の一環として資格取得を推奨しており、費用は負担、試験日は有給となる。会社内に練習できる場所があり、仕事終わりに先輩などが教えてくれる。

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）

社員は基本全員が社会保険に加入。専属班は塗装のみで８社３０名弱で、一人親方は３名である。

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）

システムを使って連絡を密に取り合っている。今年度からタブレットを職長クラスに支給して、写真などを共有しやすくしている。今後ドローンを導入することも考えている。

3.3.　受注拡大、受注安定のための方策（機械や CAD の導入、プレハブ化の推進等）

働きやすい会社というのが周知したのか、今まで取引のなかった会社からの受注が増えている。住宅塗装の仕事も行なっており、U ターンで帰ってきた営業部長が入社してから受注拡大している。また若い人は住宅の仕事を好む傾向にある。

3.5.　建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

全員登録済みで、レベル４は１人、エントリーはしていないが、レベル３は３人ほどになると予想される。

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）

若い層が少ないため、イメージアップなどを行なっていく必要がある。また、業界を知らない人が多いと感じている。

4.　女性技能者について

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

現場に出る女性は２０代で、監督をやっている女性は技能士の資格も持っている。技能者として働く女性は結婚、出産もしている。また、来年度も一人入社予定である。すでに定年により退職しているが、初めて入社した現場の女性は５０歳手前で入社して現場の下手前を行なっていた。現在、監督を行なっている女性は高専の先生からの紹介で入社した。

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

休憩室のレイアウトを変えたり、更衣室やトイレを設置したりした。また男性に向けて外部講師を招いてセクハラ、パワハラなどの講習なども行なっている。もともと５０代で入社した女性がおり、男性社員も礼儀作法などの心得があったため、最近入社した女性は受け入れやすかったのではないかと感じている。技術面に関しては男女で差はない。



図 -　休憩室レイアウト

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

塗料が体に影響を与える可能性があるため、妊娠がわかった翌日から事務所での内勤に変えた。出産前の１～２ヶ月くらいから産休に入った。職場復帰は授乳が終わった頃から本人の希望で倉庫での簡単な塗装作業などを行い、ある程度子供が大きくなったら現場に戻る予定である。育休制度はもともと奥さんが体調悪い時や、出産時、お宮参り、定期検診などの際に男性が休めるように作っており、多くの男性社員が利用している。長期でない育休は子供一人につき５日ある。また年齢が高い人には親の介護のために休暇を取る事ができ、どんな社員にも何かしらの制度が当てはまるようにしている。

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

現場で一緒に働く人たちからの評価は良く、女性に対してどの男性技能者も親切で優しく接している。

4.6.　女性技能者に関する課題

女性だとどうしても妊娠出産時に休まなくてはいけなくなるため、その時のサポートが大事である。塗料が体に影響してしまう可能性もあるため、本人としっかり相談しなければならない。また、大きな現場には女性を一人で行かせないようにしている。

設備Ｇ社（島根県）ヒアリング実施日：2020/11/25

1.　新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1.　貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

技術系２０１名、事務系７０名、技能系１２３名、グループ全体では６１８名（契約、パート、派遣を除くと５８２名)、技能者（電工、配管工の資格を持っている）は２８０名いる。正社員の男女比は９：１であり、社員の内訳で１０代、２０代は全体のうち約２００名ほどである。

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	5		
技術系	201		
事務系	70		女性含む
技能系（現場）	123		

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）

新卒の高校、高専、専門学校、短大、大学から募集している。大学では県立大学、島根大学、広島工業大学が多く、東京の方に進学した人はなかなか帰ってこない。

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

求人票を出すと、高専、短大も合わせて初めは１００人ほどの応募が来る。働きやすい会社を作るために就職の前に試験を行なっている。早期から学生との接点を増やし、学校との関係を強化している。また、会社の魅力強化や会社側から積極的に DM などを用いて情報を発信している。

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

定着率は直近３年間で９６％であり、ほとんどが定着している。社員とその家族を一番に大切にしており、月末の金曜日はプレミアムフライデーとして、３時に仕事を終わらせ一人につき 4000 円現金を支給し、使い方は自由であるが、本人が必ず使うことを条件にしている。社員研修に力を入れており、昭和３７年から B.B（メンター、Big Brother）制度として新人社員に若手社員をつけ、親身になって育成している。社員交流として家族ぐるみの大運動会や明るい職場作りの活動を行っている。２５歳以下の独身若手社員の家族を招いて会社や本人の仕事、働きぶりを共有して理解を深めている。また、社員旅行や地域イベント、バーベキューなども行い、社員交流をはかっている。福利厚生は３食付き、完全個室の若手社員寮を完備、資格取得支援、格安で泊まれる保養所、半日有給制度や健康経営にも取り組んでいる。

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

就労状況は平均で４週６休、年間休日数は１０５日。その他、有給休暇や誕生日休暇を含めると年間で休日は１１０日を超える。６０歳で定年であるが、６５歳までは嘱託ということで働く事ができる。残業、休日労働は月平均で現場管理２３.５時間、施工２０.６時間、営業２０.７時間、総務９.９時間となっている。

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）

正社員技能者は固定給である。基本的には能力評価で昇給していく。資格手当は能力評価に含まれているため、別で手当としては出していない。ボーナスは年間で５.９ヶ月分出る。

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）

日本人の入社希望者が多いため受け入れる必要がない。

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）

キャリアパスとして役割基準書に基づいた目標設定を提示している。また、面接も行なっている。

1.10.　技能者の独立、正社員期間の設定などについて

退社して独立した人を専属班として、株の半分を自社、残りの半分を立ち上げた会社で持っている。

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）

役割基準書に基づいて行なっている。役割基準書とは各職種の仕事基準で、能力評価で使っている。社員にも共有しており、能力評価の際には上司が評価を行なっている。

2.　技能者の育成・訓練方法について

2.1.　新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

３年間の研修に力を入れている。入社後２０日間の新人研修を行い、各営業所に振り分けられ、その後１年目は３ヶ月ごとに２、３年目は４ヶ月ごとに計１０回、２泊３日の社員研修を行なっている。各営業所に割り振られる際は B.B 制度として専属の若手先輩社員とペアになる。このペアは半年ごとに交代し、３年間続く。この制度では公私にわたって付き合い、明確な指導や支援を行っている。社員研修では座学やグループワーク、実際に実務の訓練も行っている。

2.3.　資格取得の目標、支援制度の有無

社員の資格取得を管理しており、資格によって資格取得支援及び報奨金制度がある。

3.　会社としての取組について

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

技能者の社員化は創業当時から行なっている。今年の８月に非正規社員、パート社員、契約社員の中から正社員になりたいと希望した人を正社員化した。自社の社名が入ったヘルメットを被っているのは社員と専属、非専属班の６２名であるが、賃金台帳、施工体制台帳には社員の技能者のみとなっている。

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）

事業所長が年に一回方針書を作り、毎月数字を見て目標を達成できるよう社長が指導している。オリジナルのソフトウェアを使って、受注から経理の計算を細かく行なっている。また、設計部では様々な CAD に対応しており、近年ではスーパーゼネコンを中心に BIM も普及し始めているため対応していく予定である。

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）

下請と元請の割合は約半々で、元請として公共と民間の割合は２：８ほど。中でも民間に対しては、ローラー作戦などを行うのではなく、過去のお客さんやその紹介などを大切にしている。過去のお客さんのデータを管理しており、急な依頼でもデータを見ることでどのような設備を使っているのかなどがわかるようにしている。また、民間（個人）からの受注を増やすため、テレビ CM を放映している。

3.4.　働き方改革への具体的の取り組み状況について

週３日のノー残業デーやプレミアムフライデーの実施などである。テレビ会議システムを導入し、移動にかかる時間を大幅に短縮したり、iPad を貸与することで現場でもすぐに図面やカタログを確認できるようにしている。

3.5.　建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

工務課員２０３人を対象とし、登録技能者数は１５８人。登録割合は７７.８％。レベル１が１２６人、レベル２が３２人。能力評価申請は未実施であり、今後着手予定である。

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

・どんなに改革を行っていてもダンピングが行われていたら入職者も増えない。安くて良いものはあり得なく、良いものにはそれなりの値段がするものである。

内装 H 社（福島県）ヒアリング実施日：2020/11/27

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名、技術系１４名、事務系８名、技能系５名（４８歳、２５歳、２１歳、２０歳、２０歳)の計３２名。平均年齢は４２．７歳、男性（技能者、技術者）４３．６歳、女性（事務系）３９．６歳。

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	5		
技術系	14		施工管理
事務系	8		女性含む
技能系（現場）	5		48 歳、25 歳、21 歳、20 歳、20 歳

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）

ターゲットは専門学生（福島県立テクアカデミー)、高校生などである。新卒と中途の割合は 3:7 ほどで、新卒はほとんど高卒である。かつては工業高校が多かったが、近年は普通高校が増えている。中途は他業界からくる人も多く、前職は自動車運送業、商社、自動車整備士、配送業社、プログラマー、医療事務などである。中途の人はハローワークや親戚からの紹介から会社を知り入職してくる。

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

募集方法は県内のハローワークや知人の紹介、学校の先生に求人情報を出すことである。また、引き抜き経験もある。8 年前から福島県立テクノアカデミーの 2 年生向けにインターンシップを実施しており、ゼネコンに事前に依頼をすることで現場見学や作業体験、座学を行っている。インターン参加者の多くは入社している。また、２年前からテクノアカデミーでは企業展示会・説明会も実施しており、ブースにてパネルを使用して会社や仕事内容の説明を行なっている。

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

近年、離職者はなし。家庭の事情で退職した人はいるが、業界には残っている。定着のために、残業代や遠距離手当などの補償を行い、新人には慣れない状態で朝早く出勤することが負担になってしまうので、遠い現場にしないようにしている。また、毎年本人と指導員で技能の能力評価を行なっている。仕事内容などをマニュアル化し、事前に知ることができるようにしている。また、通常は２年に１回社員旅行や、協力会も呼んで全体で飲み会なども行なっている。（今年はコロナ禍で中止）

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

就労規則上では４週６休であるが、コロナ禍で４週８休になってしまっている。残業や休日出勤は年末から年度末にかけて多くなってしまう。２０２４年からの残業の上限規制になった時、どう仕事を処理するかが課題である。

1.6.　正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

社員は固定給である。４８歳のベテラン職人は基本給のほか、出来高給も支払われている。毎年７月に経験年数、能力評価により昇給、また技術者は一級施工管理技師を取ると昇給できる。

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）

２０１５年にベトナムの実習生を３名受け入れたのだが、１名は逃亡、残り２名は３年の満期でベトナムに帰国。最初は日本語をあまり理解しておらずコミュニケーションをとるのが難しかったなどなかなか

うまくいかなかったため受け入れの継続はしなかった。地方だと免許がないため、送り迎えをしたり、自転車を用意したりする必要がある。寮は会社が持っているマンションで、光熱費だけ徴収していた。

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

何年目にどの資格を取るべきかというキャリアパスを表にして提示している。

1.9.　技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

過去に該当者はいないが、希望があれば可能である。

1.10.　技能者の独立、正社員期間の設定などについて

先々代の時には独立した人もいたが、近年は独立した人はいない。定年は一応決まっているが、協力会の中には７０歳を超えている人もいる。

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）

本人と指導員により能力評価を行なっており、指標は表にして社員に提示している。

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）

マニュアルで事前に仕事内容や流れを知ってもらい、現場に入る前に１週間ほど社内の倉庫で基本的なことを訓練してから現場に出る。今年から富士教育訓練センターに２週間行く予定であったがコロナ禍で中止になってしまった。現場に行ってからは特定の先輩でなく、現場ごとの先輩社員についてOJTを行なっている。今年から見て覚えろからしっかりマニュアルなどで教える方針に教育方法を変更した。

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）

技能者は毎年その人に合わせた技能の実技試験を実施しており、何度も落ち続けると本人に了承の上、減給することもある。

2.3.　資格取得の目標、支援制度の有無

社員の技能者は全員資格を取得している。技能士の受験料は会社が負担している。試験の際には土日を使って社内の倉庫にある練習台を使って練習する。

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

現場で先輩の技能者が後輩に教えている。

2.5.　富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について

今年度からスーパーゼネコンＡ社の補助により、富士教育訓練センターに行く予定であったが、コロナ禍で中止になってしまった。

3.　会社としての取組について

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

最近社員化を進めた。社員は全員社会保険へ加入している。

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）

収益性・生産性向上のため積算、見積もりソフトを導入した。

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

元請けの分散化や新規開拓、支店では建材の販売を行なっている。

3.4.　働き方改革への具体的の取り組み状況について

休みは４週６休にしている。一方で働き方改革が進み、適切な後期設定がなされているが、他業種のしわ寄せを受け、残業や休日出勤はあまり減らせていない。

4.　女性技能者について

女性技能者の雇用はなし。クロス屋さんにはいるが、内装全般となると力仕事も多くなるためいない。力仕事をサポートしてくれるスーツやサポーターが普及してくれば増えてくるのではないかと思っている。事務系には女性がおり、育休産休の利用もしている。

5.　その他

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

▪内装業界は全体の工期が適正化されても、躯体などの仕事が遅れてしまうとどうしてもしわ寄せが来てしまうため、本来の就労時間で工事を終わらせることが厳しく、結果として残業や休日出勤が増えてしまう。

・元請は、安い金額で仕事をとってくることが多く、そうなると下請けとして職員に払う給料が少なくなってしまい、職人への条件が悪くなってしまう。

鉄筋Ｉ社（福島県）ヒアリング実施日：2020/11/27

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

30 代から 40 代の 5 人が職長として働いており、加工図などを書いている。加工場では定年で現場を引退した人が 6 人働いている。

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	4		
技術系	0		
事務系	3		女性含む
技能系（現場）	38	1	うち外国人実習生 19 人
技能系（加工場等）	8		うち外国人就労生 1 人

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）

普通高校や郡山にあるテクノアカデミーという専門学校、縁故が多い。中途はほとんどなく、新卒が多い。中途の人は基本的に縁故や近所に住む人である。

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

4 年前から郡山の高校からインターンシップを受け入れている。市外の高校にも依頼を出したが、学生が地元を好むせいか、なかなか来なかった。これまでインターンシップに来た人の入社経験はない。インターンシップの内容は 2 日間かけて座学と加工場体験、現場見学を行う。また、高校に採用案内を出している。

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）

テクノアカデミーから 4 人入社し、3 人離職した。離職者はリーマンショックや震災などの影響で賃金に波ができてしまい、将来性に不安を感じたことや、身体的に鉄筋が合わなかったといった理由がある。中途で入った人は離職する割合が高いと感じている。定着のために休日の確保に力を入れており、慣れるまでは疲れたら休んで良い、無理はさせないというようにしている。給料は月給であるため多少は休んでも給料が下がることはない。また、第二、第四土曜日は休めるように調整している。社員が集まる機会として飲み会や社員旅行を企画しているが、若い人はなかなか参加しない。

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

労働時間は年間変型で考えており、残業は月に１０時間ほどで現場が遠い時に残業となってしまう。残業代は全て払っている。現場へは一度会社に集まってから向かい、帰る時も一度会社に戻ってから解散している。

1.6.　正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

月給制である。資格手当はないが、管理職になってくるとベースの賃金が高くなる。昇給は年齢であげており、現場を管理できるようになった時には賞与を与えている。

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

現在は１９名のベトナム人を受け入れている。３０年ほど前から中国系の外国人を受け入れていて、6、7 年前からベトナム人を受け入れるようになった。前に実習生として来ていた中国人を就労生として４、５人雇っている。寮で一人一部屋完備しており、自転車を一人一台支給している。家賃は月１.５万円。実習生をコンスタントに受け入れているため、一度雇い入れてしまえば、次の年からは先輩が新しい実習生

に指導してくれるので困ることはほとんどない。日本人は仕事内容に対して覚えようという意欲が少ないが、実習生は半年くらいで覚えてくれる。また、負けず嫌いな人も多く、自ら図面を見て仕事をしようとする。ベトナム人は気性が日本人と似ており勤勉だが、中国人は指示をしないと動かないなど、少しずる賢いところもある。教育方法は富士教育センターに行き、その後は１週間ほど座学をしてから現場に出て、先輩の実習生について実務を覚える。実習期間を終えた後も残りたいという人は随時３級を取得している。今後は２級の資格を取ろうか考え中である。

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

まずは玉上げなどの資格から、４年目で２級技能士を取るように言っているが強制はしていない。

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

基本的には現場での技能者として雇っており、定年後や体を壊してしまった人などが加工場で働くことになる。

1.10.　技能者の独立、正社員期間の設定などについて

独立した人はいない。

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

能力評価を行う指標作る事が今後の目標である。組合の中では何年目にどのような事ができているといいかという表は作っているが、まだ社員には提示していない。他社から能力評価の資料を見せて指導していたところ、一度に３人やめたという事例を聞いたためどのようにやるかは考え中である。

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）

新人教育は職長が現場で教えている。班は特定しており、現場が変わるごとに少しずつ人を変えている。現在は日本人の新人は富士教育センターに行っていない。

2.2.　採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）

定期的な研修は行なっていない。

2.3.　資格取得の目標、支援制度の有無

４年目で２級技能士を取るように言っており、資格の練習は加工場で行なっている。社員の先輩が教えてくれる。学科試験の時は講習会に参加している。練習の期間は大体１週間くらいであり、仕事後や正月休み、現場が暇な時などに練習できる。受験費用は自分で出すようにしており、昔は資格手当を出していたが、今は出していない。６０代の人は資格を持っておらず、また、若い人は資格を取りたがらない人が多い。

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

２５年前に入社後半年たった新入社員を富士教育センターに行かせていたが、行くと鳶工など他業種に魅力を感じてしまい離職する人が増えてしまったので今は外国人技能者のみ利用し日本人は利用していない。

3.　会社としての取組について

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

定年した人も正社員として働いているため雇用保険など払っている。２社の専属班は付き合いが長いが、そのうちの１社が今年で廃業してしまうため来年から吸収する予定である。

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）

生産性向上のため加工場では機械化を進め、現場では結束機や省力化という事でユニット化している。施工精度が上がるように職長と相談して鉄筋を組みやすくしている。基本的には現場で働く人からの要望を聞いて行なっている。

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）

今付き合っているお客さんを失わないように品質を落とさないようにしている。

3.5.　建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

現場で働く人の登録は終わっているが、登録後に入社した人はまだ登録できていない。基幹技能士は９名おり、全員ゴールドに認定されている。

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）

どうやって若手を集めるか、またその若手をどのように教育をしていくかが課題である。

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）

半年前に配偶者が亡くなってしまったため仕事を探していたフィリピン人の女性を採用した。現場に出ることを前提として雇用している。それ以前は震災前に加工場、現場にそれぞれ女性が働いており、どちらも自分の定年や夫の定年を機に退職している。

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

社内で何か変えたことはないが、大きい現場には女性用設備があるため、女性は大きい現場に配置するようにしている。加工場にも水栓のトイレを整備したため、きれいに使っている。男女での人間関係のトラブルも起こっていない。目に見えて変わったことはないが、女性が入って雰囲気は変わっている気がする。

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

産休育休制度は対象者がいないため規定はあるが、利用実績はない。

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

体力の差はあるため持てる量だけを持つようにしているが、技術面では細やかな作業ができるため作業を覚えてしまえば重宝している。

左官 J 社（宮城県）ヒアリング実施日：2020/12/7

1.　新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1.　貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

女性は６名在籍している。平均年齢は４４、４５歳ほどで、１０代２０代は全体の２、３割で、６５歳以上は２割くらいを占めている。やめると言わない限りはやめなくても良いという方針でやっており、一番年上だと７５歳の人もいる。できる量は減っているが、十分に仕事ができるくらい元気である。

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	5		
技術系	9		
事務系	4		女性含む
技能系（現場）	62	6	

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）

学科は問わず、東北の高等学校をターゲットにしている。採用実績では工業高校より普通高校の方が多い。近年は県内、市内の学生が多く、地元志向が強まっているように感じる。また新卒の方が多く中途での未経験は稀である。中途はもともと在籍していた会社が廃業してしまって移籍してくる人が多い。

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

ハローワークや東北６県の就職をメインにしている高校約 50 校に求人票と会社のパンフレット、日本左官組合連合会のパンフレットを送っている。また OB がいる学校への訪問や、合同説明会への参加から興味のある学生に職場見学をしてもらっている。職場見学会では社内で会社の案内や左官業の紹介、塗り壁の体験を行なっている。採用の際には面接時に現場見学も行なっている。入社した人のほとんどが職場見学会に参加している。

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）

入職者の約半分は辞めており、１年以内、3、４年ほどで辞める人が多い。他にやりたいことを見つけて辞めた人は夜間の専門学校に通うため、特別に 15 時までの勤務などの配慮も行っていた。女性の離職者は、入社１～３年目くらいで結婚、妊娠が重なり、当時の就業規則に産休育休制度はあったが、社内の雰囲気や休業中の仕事内容などが決まっておらず、辞めざる終えないこともあった。他にも他業種（内装）からの引き抜きや、週休２日でないと体力的精神的に休まらず、きついためといった離職理由もあった。定着のために、社内に研修施設を作り、入社時や試験前に使えるようになっている。材料費は会社持ちであり、いつでも使うことができる。また、野帳場だけでなく、住宅の仕上げ作業などにも携われるようにしている。社内イベントとしてバーベキュー、飲み会、釣り大会、ゴルフなどを行なっている。

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

就労規則上では４週６休（第２、第４土曜日休み）であるが、現場が動いている限りは出勤する。１年目の新人には休むよう指示し、４週６休を守らせている。残業は人により、ある時は２０時間、少ないと２、３時間である。夜間の作業はたまにある。休日手当は会社のカレンダーで休日になっている第２、第４土曜日と日曜日に出社した際に出る。

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）

１日あたりの単価を稼働日数でかけて賃金を設定し、それを１２ヶ月で割ったものが月給であり、年俸制のようなものである。正月休みなどがあっても固定の月給は変わらない。また、賞与は別である。１日

の単価は毎年期末に管理職が集まり、話し合いで決める。具体的な評価項目はあるが、震災後に急激に単価が上がってしまい、今は全てを評価項目に沿って評価しているわけではない。それよりも出勤日数や残業時間数、現場の予算達成度、社内のルールを守れているかといった管理職が見た感覚と経験年数で評価している。

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

現在受け入れはなく、今後も受け入れ予定はなし。

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）

左官業界では入職後４年間は養成工と呼ばれ、５年目から一人前と言われるようになる。そのため入職４年後に二級技能士の資格を受験する。

1.10.　技能者の独立、正社員期間の設定などについて

実家が左官をしている場合を除き、社員から独立した人はいない。

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）

以前までは離職率が高かったので２０１６年から新人教育に力を入れ、本格的に新人教育を始めた。入社後１週間は座学をし、その後社内の研修施設でモデリングを２週間行なっている。その後大体ゴールデンウィークあたりから現場に出始める。現場では最低一年は OJT を行なっており、主任１人につき新人１人の面倒を見ている。主任は新入社員に対して毎月５段階の評価を行い、新人は自分がどのレベルにいるのかということが見て分かるようにしている。中途の経験者は大体１０年以上左官をやっている人が多いので、入社後は特に研修等なく、すぐ現場に入れている。

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）

３ヶ月に１回全体会議を行なっている。

2.3.　資格取得の目標、支援制度の有無

４年目（養成工）を明けた年に二級技能士の資格に挑戦している。一度目の受験費用は会社が負担している。練習する期間は１週間前から仕事後に行なっており、組合が行なっている講習会に参加したり、有資格者の先輩が教えたりする。資格は基幹技能士に１万円、一級技能士に七千円、二級技能士に五千円の手当てを出している。

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）

主任の中でも人として一人前であり、人に教るのが向いている人を選んでいる。また、教える側の人材には予め全体会議の時に若い人を育てる必要性や今までやめていった人の離職理由、教え方などを繰り返し伝える教育（主任教育）も行なっている。仕事を教えるという意識から若い職人を育てるという意識に変えていくように努めている。成果として主任教育を始めてから離職者は減っている。

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）

もともと 30 人ほどは社員であったが、社会保険未加入が問題になってきた７、８年前から社員化を始めた。一人で仕事をしている人たちは全員社員にした。今残っている一人親方は６０代７０代の高齢者のみである。かつては施工体制台帳に専属班や一人親方を乗せていてもうるさくなかったが、社会保険未加入問題が明らかになってきて、大手ゼネコンなどの現場を中心に雇用契約書といった書類を提出することになり、そのような事務手続きが大変であったため社員化を進めた。技能者は建退共、事務系は中退共に加入しており、基本的には元請から出してもらえる。

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）

機械の購入、能率アップのための仕組みはまだできておらず、検討中である。事務系ではデジタル化を

進めている。

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）

年２回作業服の支給いている。加えて、ポイント制を導入しポイントにより購入することができるため、以前より購入者が増えた。また、作業着は４色、ポロシャツは１０色から選べる。ここ１０年くらいで作業着も進化しており、レディースサイズが増えた。作業着を選べるようにしたことで着る人が増え、現場で会社の看板を背負いながら仕事をしてくれる。また社員満足度を上げ社員を増やすことで、社員が減っている会社が多い中、御社は成長していると元請から認識され評価が上がる。他にも仕上げ仕事を増やすために元請としてリフォーム事業を始めた。

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は全員登録済みで、基幹技能者１１名は全員ゴールドである。また、まだ申請はしていないが、一級技能士は１６名おり、シルバーに登録する予定である。

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）

初めは平成１３年に宮城県の左官の学科がある職業訓練校から入ったのがきっかけである。この方は３年でやめてしまったが、その後平成１８年に入社した女性が定着し、現在では基幹技能者の資格を持ち主任として働くようになり、その方をきっかけに女性が増えてきた。また、現在職長レベルの女性たちの活躍を建設新聞やローカルメディアなどで取り上げられることによって、女性も活躍できる職種という考えが広まり、女性の入職者も増えている。

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）

初めの女性が入職した際は何も整備されていなかったが、現在は女性寮（アパート）の整備や保育園との提携を行なった。良い意味で男女の差別がない会社であり、女性でも男性と同じ仕事内容で行なっているため他社に驚かれることもある。給料面でも差がない。常に女性技能者がいるようになったため、今は特に男性から特別気を使われたりはしていない。女性が活躍することで社内が明るくなったり、男性社員も身の回りに気を使うようになったりと良い影響がある。元請には優しく対応してくれる人もいるがたまにセクハラまがいな対応をしてくる人もいる。また、リフォーム事業には女性が多い。

4.3.　育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

就業規則上では育休産休制度があったが、過去に産休や育休制度の内容が整っていないことが原因で離職した女性がいたため、改めて休職中の対応方法を検討した。産休は予定日の前後３ヶ月で、その後１歳になるまで育休が使える。男性も使えるが、まだ使用事例はない。現場に出られない時期は工業生産品の配合などを行うようにしている。今回同席した女性は育休産休制度を利用しており、休暇明けは体力の衰えを感じたそう。復帰後は社内物件の改修事業があったためその現場を担当した。企業主導型の保育園２園と契約を結び、保育園に優先的に入れるようになっている。また、男性社員も利用することができる。

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

女性用トイレは増えてきており、公共工事では絶対に女性用トイレが設置されている。更衣室は部屋とは言えなくとも、女性が着替えられるスペースを確保してくれている。一方で小さい現場にはまだ整えられていない。

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

女性がいるということが元請に良い印象を持ってもらえる。また、女性の方が資格の合格率が高かったり、社内ルールをしっかり守る人が多い。仕事面では作業が丁寧な人が多い。建設業に入ってくる女性は負けん気が強い人が多く、何事にも積極的に挑戦する人が多い。

4.6.　女性技能者に関する課題

減ってきてはいるが、元請の中にはセクハラとも捉えられるような行為をしてくる人もいたりするため、もっと女性を受け入れる体制を整えてほしい。女性活用、活躍と言いながら女性に現場を任せることに不安を感じる人もいる。また、３Ｋ特に「汚い」の分野はまだ改善されていなかったり、建設業で働く人の見た目のイメージ（ダボダボしたニッカポッカなど）が怖いため、もっと現場をきれいにしたり、作業着の工夫を行うことで、より入職者が増えるのではないかと考えている。

5.　その他

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

・女性が働きやすい環境を作るということは男性が働きにくくなるわけではなく、むしろ働きやすい環境になるのでそのような環境を整えることに力を入れている。

・建設業で働く女性は男性がイメージする女性像（女性といえばピンクやハートなど）に必ずしもあっているわけではないため、女性だけにフォーカスするのではなく若い人に焦点を合わせていくのも良いのではないか。

塗装 K 社（宮城県）ヒアリング実施日：2020/12/7

1.　新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1.　貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

現在施工管理を行う技術系 8 名、事務系が 2 名、技能系が 1 名の計 11 名が勤務しており、女性は技術系 1 名、事務系 1 名、技能系 1 名の計 3 名である。技能系の女性は二級施工管理技師の資格も持っており、普段は施工管理として活躍し、必要となった時には技能者として塗装の仕事もしている。年齢層は 20 代から 50 代後半。

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	11		
技術系	8	1	施工管理
事務系	2	1	
技能系（現場）	1	1	

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）

新卒と中途の割合は 7 ： 3 ほどである。新卒者は建築系の専門学校が多く、中途の方は縁故（同じ業界で倒産した他社の職人）の経験者が多い。

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

現在はハローワークのみを行っている。 7， 8 年前に高校生に向けて現場見学や実際に事務所で作品作りなどのインターンを行っていたが、近年は忙しく、またインターン参加者からの入職がなかったため現在は行っていない。

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

直近 5 年で 5 名入社したうち、2 名離職。離職理由は、一人はもともと中途で入職し、特殊塗装の職に就くため離職、もう一人は新卒で入社したが先輩職人とうまくいかず、精神的にきつくなってしまい離職した。過去の女性の離職理由は結婚が多い。定着のために毎年面接を行い、どのレベルまで行ったらどのくらいの給料になるなどの明確な条件を提示したうえで昇給昇格を行っている。また、以前は社員旅行として海外などに行っていたが、近年は旅行ではなく、年 2， 3 回飲み会を行っている。

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

会社で決めている休日はあるが、現場が動いている場合は出勤し、振替休日を取っている。残業はあるが、最近はほとんどない。夜間作業はその現場を担当している技能者が行っている。

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）

働き方改革を機に日給月給から月給制に変えた。

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

現在はおらず、今後は塗装組合自体がまだ積極的でないため、組合として取り組みが進んだら、考えていきたい。

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）

毎年面接を行いどのレベルまで行ったらどのくらいの給料になるなどの明確な条件を提示している。

1.9.　技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

ほとんどいないが、希望があれば可能である。今回話を伺った女性は技術者と技能者を両立している。この女性はもともと技術者志望であったが、初めは技能者として現場で働き仕事をしているうちに現場での仕事の楽しさを知ったことで現在は兼任している。

1.10.　技能者の独立、正社員期間の設定などについて

創業時から技能者を社員として雇い、技術を磨いて育った時点で独立していく流れができている。

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）

具体的な項目が決まっており、社員全員に提示している。

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）

新卒の場合は経験者のもとにつき、現場で見て覚える。年１回、塗装の組合でコンクールがあり、そこで出される課題に取り組むことで経験を積んでいく。先輩の技能者は固定しているわけではなく、現場ごとに上級者が新人の面倒を見る。

2.3.　資格取得の目標、支援制度の有無

資格の取得は推奨しており、練習は組合が高等技術専門校を借り、講習会に参加や組合のコンクールの課題をこなすことで試験対策を行っている。練習時間は仕事後や休日を利用。また、講習会は平日に行われており、その間の給料は月給制のため特に援助はしていない。資格の受験費用は１回目のみ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）

先輩の職人が現場ごとに新人の職人に教える。

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）

正社員の技能者は現在１名であり、それ以外は専属班や一人親方である。専属班、一人親方の中にはもともと社員から独立して仕事を行っている人がいる。社会保険には事務系１名を除く全員が加入しており、専属班は全５班中２班の５人が社会保険に加入している。また、上乗せ保険は従業員、臨時雇用、下請け従業員、政府労働特別加入の下請け事業主、下請け役員、下請け一人親方が労働災害総合保険に加入している。賃金台帳、施工台帳には社員 11 名のみ記載している。

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）

新工法や特許工法を模索している。今まで外注していた住宅塗装の防水加工を自社で行う。事務作業では一般のグループウェアで原価管理や注文書の管理行っており、社員間のやり取りは LINE を使用している。現場の報告は専用のソフトを使っている。

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）

塗装だけでなく防水工事を本格的に始めた。

3.4.　働き方改革への具体的の取り組み状況について

日給月給から月給制に変更した。

3.5.　建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

事業所登録は去年行っているが、個人の登録は様子を見ている。中小ゼネコンの現場にはカードリーダーが設置されていないため、大手ゼネコンとの取引がないと必要性が感じられない。

4.　女性技能者について

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

23 年前に初めて技術者として雇用し、結婚と共に退職した。過去に女性は技術者として５名在籍していた。ほとんどは学校の先生の紹介により入職している。今回ヒアリングを行った女性は、もともと祖父が設計をやっていたため建築に興味があり、建築系の専門学校を卒業した。設計会社を志望していたがうま

くいかず、紹介で現在の会社に就職した。絵を描くことも好きだったため塗装業に抵抗はなかった。建築系の学校にいたため、職場に女性が少ないことに対する不安はあまりなかった。

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

職場環境の整備として更衣室を設置した。女性だからという理由で強く当たられることはない。また、近年では現場にて、ほかの職種にも女性が増えてきていることを実感している。

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

該当者が出た際に就業規則を変え、産休育休制度を取り入れた。（3，4 年前）産休育休期間は一般的な期間としており、今回ヒアリングを行った女性は子供を 4 月入園にするため 1 年は取っていない。産休育休による技術の衰えなどは、長期の休みでなかったためあまり感じなかった。会社としては、産休育休中は周囲も協力的であり、ほかの技能者で仕事を振り分けてフォローしていた。復職後のサポートとしては、極力定時に帰れるよう配慮している。

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

現場に女性用の更衣室は見たことがない。女性用トイレはあったりなかったりするため、ない場合は男女兼用のトイレを使用している。

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

男性よりも女性の方が接客の対応がよく、住宅の塗装の場合は女性だと話しやすく、良い影響がある。作業面では女性の方が細やかな動きができる。

4.6.　女性技能者に関する課題

子育てなどがあると時間の制約があるため、作業効率を上げていく必要がある。

鉄筋Ｌ社（千葉県）ヒアリング実施日：2020/12/11

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名、技術系３名、事務系８名（うち女性３名）、技能系の現場２５名、加工場８名の計４６名。代替わりがうまく行っており、平均年齢は３８.１歳。技能系だけだと現場は３９.８歳、加工場が４２.２歳。６５歳の定年を過ぎると関連会社に転籍し、工場勤務になる人もいる。これまでは定年を超えると年に２回健康診断を行なったり、安全管理部長と面談を行なったり、一般作業員として現場に入れなかったが、昨年これらの枠がなくなったため今後は希望があれば現場に出ることも可能。

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	2		
技術系	3		
事務系	8	3	
技能系（現場）	25		うち外国人実習生 11 人
技能系（加工場等）	8		

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）

ターゲットは工業高校普通高校、専門学校、大学、任期制自衛官、職業訓練校であり、中途採用はほとんどいない。割合的には普通高校が一番多く、現場には大卒は一人だけであり、建築系ではなく、他業種から転職してきた人である。毎年必ず同じ学校から入社するということはないが、２、３年に一度は入社してくれることが多い。

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）

現場は専門性が高いため建築系の媒体を使って採用活動を行っていた。加工場は未経験者でも十分に働けるため新聞の折り込み広告で採用活動を行った時期もあった。２年ほど前から本格的に高校生向けにインターンを行なっており、２日間かけて鉄筋工事の歴史や仕事内容の座学、工場の加工体験、現場見学や作業体験などを行なっており、各校から１、２名ほどが参加する。学校主催の企業説明会にも参加している。進路指導系の教員に連絡を取り、企業説明なども行なっている。任期制退職自衛官の企業説明会やマイナビやアスリートプランニングなどのピンポイントで体育会系、工業系などの企業説明会などにも参加している。YouTube で動画を配信したり、企業案内のパンフレットをかっこいいテイストにしたりして目に留まりやすいようにしている。

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

入職後１年ほどで辞める人が多く、入職者の約半分が離職してしまっている。同期の一人が辞めると芋づる方式でやめてしまうこともある。離職理由について、本心かはわからないが、家業を手伝うやアパレル系に転職したい、トラックの運転手になりたいなどであり、仕事がきつい、会社が合わないなどという人は少ない。離職後も会社の人と集まるなどつながりはあるようである。社内イベントは年に３回ほどの飲み会や、年に２回千葉ロッテの試合観戦、またベトナム人はサッカー好きが多いため、フットサル大会を行ったりしている。その際のコートのレンタル代などは会社が費用を出している。希望した専属班も含めて社内旅行も行なっており、参加率は６割程度である。若い人の参加率は高いが、工場勤務と現場勤務

の人の間に少し垣根があり、現場勤務の人の方が普段からチームで行動しているせいか、参加率は高い。年に２回の面談で困っていることなどを聞き、人間関係などのトラブルで先輩社員に言いづらいことなどは社長から毎月の会議の後に職長に注意するようにしている。

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）

平均の休暇は１２８.５日である。年間で休日を管理しているため、４週〇休と表せないが、基本的には日曜日と第２土曜日は休日を取れるようにしており、規定の休日数は１０５日である。休日に出勤する場合は他の日に代休を取るようにしている。勤務時間は８~１７時で残業は一番多い人で年間１１４時間、少ない人は１.５時間、平均で見ると大体３０時間ほどである。残業は工場勤務の方が多い。鉄筋業は日中きつい仕事であるため、現場での残業は少なく、しっかり休めるようにしている。技術者の方も仕事で残業することは少なく、むしろ技能者が現場から会社に戻ってくるのを待つために残ったりする人もいる。技能者は現場へは直行直帰することもできるが、通勤時間に交通機関が動いていないことも多いため事務所に集まり会社の車で現場に行くことが多い。残業、休日手当は法に則って決めている。夜間作業はほとんどないが、オリエンタルランド系や駅舎の仕事の際は夜間作業になることもある。雨が降っても現場が止まらない限り、雨具を着て作業を行う。

1.6.　正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

大半が月給制であるが、日給制の人も１０人残っている。理由としては、かつて募集した時に日給制で募集していたことと、出勤日数が不安定で、月給制にしてしまうと働いていないのに多く給料を支払うことになる人がいるからである。全体の平均年収は４８８万円で、職長は６５０万円。技能者と技術者の間に給料の差はほとんどない。社員寮もあるが、最近では日本人は少なく、外国人実習生の方が多い。寮費は１.６万円で光熱費込み、その他の社員には月１万円家賃手当を出している。

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）

受け入れは６年前から行っており、現在現場勤務で１１名のベトナム人を受け入れている。平均年齢は２７.８歳。基本的には全員日本語検定を受けるようにしている。月に一度勉強会として、安全に関する注意や工程の説明などを行うが、その際は簡単な平仮名で書いた資料を配り、理解しやすくしている。作業面では一生懸命で、期間中は辞める恐れも無いため管理しやすい。最近は人数が増えてきてしまい、ベトナム人同士で助け合ってしまうため小狡さが出てきてしまっているが、一生懸命であることはかっている。教育方法は語学勉強のこともあり、日本人が新人のベトナム人に教えている。直接面接するため、良い人材を集めることができている。このまま外国人の人数を増やし日本人の人数を上回ってしまうと、車を運転できる人が限られ、現場を分けることが難しくなってしまうことが懸念される。また、最終的な責任感はやはり日本人には劣ってしまうため今後は人数を増やすのではなく、育成に力を入れる予定である。採用活動のために製作した YouTube の動画にはベトナム語の字幕をつけることで、ベトナムにいる家族もどのような仕事をしているのか、様子を見れるようにしている。

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）

昇給は資格取得と勤続年数を考慮し６等級で分けている。階級ごとの賞与の具体的な内容は全体に公表しており、昇格の目標ややる気につなげている。資格は何年で何を取るといったキャリアパスを明示している。

1.9.　技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

技術者である施工管理者の中には技能者から転向した人もいる。このような人はもともと入社の時点で将来的には現場管理をすることを視野に入れている人が多い。技術者に転向するためには一級技能士の資

格をとり、数現場の職長の経験をつみ、その後の面談などで決めていく。また、初めは現場の技能者として雇用されても、ジョブローテーションによる経験や年に２回行われる個人面談などによる適性により加工場移ることも可能である。

1.10.　技能者の独立、正社員期間の設定などについて

独立した技能者は今までいない。

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）

６等級に分ける際に能力評価も行なっており、職長全員が一人ひとりの評価を行い、何割の人から合格点をもらえるかを達成率として出している。

2.　技能者の育成・訓練方法について

2.1.　新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

入社後２日間は鉄筋や会社の歴史の座学や安全講習を行い、その後工場で数ヶ月間 OJT として基本的な結束線や機械の扱い方、鉄筋の専門用語などを覚えてから現場に出る。必ず決まった先輩に就いて OJT ができるわけではない。工場 OJT 期間に訓練センターで鉄筋工の講座を３週間ほど受け、基本的な免許を取得する。

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）

教育制度はないが、年２回面談を行なっている。

2.3.　資格取得の目標、支援制度の有無

目標として提示しており、その年になったら取ることを推奨している。一部では頑なに資格取得を拒む人もいるが、その人は昇級することができない。資格のための練習は会社の敷地内にあり、いつでも練習することができる。先輩社員や同僚と教えあって練習している。日々の仕事をしっかりとこなしていればそこまで難しい試験ではないためそこまで長期間で練習はしていない。鉄筋業界で TETSU-1 グランプリが開催されており、それに出場する技能者は休日などに練習している。

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）

基本的には面倒見のいい人や、新人との相性がいい人が教えている。業界の中には言葉が悪い人がいるため、月に一度の全体会議の後に職長を集め、言動の注意などを行なっている。

2.5.　富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について

富士教育訓練センターにて工場 OJT 期間に鉄筋工の講座を受講している。

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）

技能者を正社員として取り始めたのは２５年ほど前からである。

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）

元請が新しい取り組みを行う時に一緒に取り組むことが多いため、自社だけで行うことはほとんどない。

3.4.　働き方改革への具体的の取り組み状況について

土曜日を固定で休みにしたことや、リフレッシュ休暇制度で管理表を用いて半年に２日は必ず有給休暇を取れるようにしている。管理表を用いることで社員の休暇をばらけさせることができる。残業面はもと

もと残業時間が少ないため特別な取り組みは行なっていない。また、社長の思いとして家庭を持って欲しいということで、家族手当を厚くしている。

3.5.　建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

現場の社員と会社は登録済みであり、専属班も４０/４８人は登録済みである。レベル２、３は無料の講習を受け、数人登録済み、また登録基幹技能士は全員ゴールドを取得しており、申請中の人を除き、シルバーが１人、ブルーが２人である。

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）

建物が RC 造から S 造にシフトしてきており、S 造だと基礎の部分と鉄骨が立った後のスラブだけであり、忙しい時期に偏りができてしまう。また加工量も RC 造の時より少なく、簡易化してしまっている。そのため RC の工事を多く扱っている元請に営業をしている。忙しい時期とそうでない時期の差をいかに小さくできるかが課題である。

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）

１７、８年ほど前に女性職人はいたが、体力勝負なところがあるため現場から工場に移ったが、やはり力の差は大きく、一年で退職してしまった。この女性は高校の先生からの推薦がきっかけで入社した。技術系にはまだ女性はいないが、技能系ほど力は使わないため活躍できるのではないかと感じている。

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

産休育休制度はあるが、対象の人がいないため女性の利用事例はない。過去にハローワークから補助金が出るということで男性に１週間育休を取らせたことがある。取得した男性はもらえるもんならもらうといった感じであり、周りにもそんなに言わなかったせいか、周りからの批判もなかった。だが、会社で働く男性陣はあまり育休を取りたいという雰囲気はない。今後は要望があれば男性でも育休を取得することはできる。

左官Ｍ社（宮城県）ヒアリング実施日：2020/12/7

1.　新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1.　貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

技能系１２名、事務系４名で仕事をしている。技術系が０名である理由は、スーパーゼネコンの現場に入る時は現場を管理する人が必要であるが、そうでない小さい現場だと管理する人は必要ないため、番頭として仕事をする人が２人いるが基本的には技能者として現場で仕事をしているからである。現在は技能系に女性は０名。年齢層は平均３５歳、定年は６５歳であり、定年後も働く場合は一人親方としている。

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	3		
技術系	0		
事務系	4		
技能系（現場）	12	0	

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）

高卒がほとんどではあるが幅広く採用している。新卒と中途の割合は新卒の方が多くなっている。最近は工業高校では配管や電気などのコースが多く、左官に興味を持つ人が少なく、あまり左官工に来ないため、工業高校より普通高校の方が多くなっている。中途は前職に違う職種で働いていた人が多い。また中途の人の入職理由はもともと工場勤務であったが、コロナ禍により手に職を着けるためであった。

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）

採用活動の一環として電気工や圧接業の社長と協力して建設出前授業を学校に提案したところ、学校の方も校舎の改修などが進んでいないため、生徒が体験ということで一緒に改修作業をするといった内容の出前授業を今年から行なっている。４０分の授業の中、１０分座学と３０分実技の体験を行った。生徒からも先生からも好評で、今後も続けていく予定である。また、今後は他の学校でも行っていきたいと考えている。先生からの理解があると、生徒に推してもらえるため、募集方法として有利である。また、親が左官という職種を知らず、ただ偏見で汚い、危ないと就職を反対してしまうと、どんなに子供が左官に興味を持っていても入職するのは厳しいため若手人材を集めるには親に理解してもらうことが一番重要である。

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組み）

平成３０年度に入社した３名が全員離職している。建設業は景気が悪くなると製造業の方が儲かるため入職者は来ず、離職者が増えてしまう。離職した理由としては他職種の方が魅力的に見えたからなどが挙げられ、中途で他職種から入職した人はやめてしまう事が多い。新人の定着のために会社内のトレーニング施設を利用した研修や左官のオリンピックへの出場などを行なっている。早い段階で実際にコテを持ち作業の練習を行うことで、左官の楽しさ、面白さを実感してもらうとともに、早くに技能を身に着けることで責任感や期待されていると思ってもらえる事が定着に繋がるのではないか。社員交流として社員旅行や忘年会などを行なっている。

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

４週６休で、残業は平均して月１５時間程度。残業した際は割増賃金が支払われる。若い技能者は仕事への責任感が少ないせいか、休んでお金がもらえるならと有給を取る人が多い。現場へは直行直帰の場合も、会社から乗り合わせていくこともある。

1.6.　正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

新入社員は固定給で、昔からいる人は日給月給である。年に一度昇給のタイミングがあり、その際に固定給から日給月給に変えることも可能である。

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）

外国人技能者を受け入れたことはない。最近は外注だけで間に合っているが、今後は受け入れるか検討している。ベトナム人実習生が多いが、優秀なベトナム人はみんなすでに日本に来てしまっているため、最近ではインドネシアやミャンマーにシフトしてきている。特にインドネシア人は真面目で勉強熱心な人が多く、今後は受け入れも考えていかなければならない。

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）

何年でどの資格をとるべきなのかという目安はあるが、資料はない。

1.9.　技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

一級技能士の資格をとり、優秀であれば技術者として仕事をすることも可能である。

1.10.　技能者の独立、正社員期間の設定などについて

独立した人はいない。地方だと労務賃金でなく手形で取引することが多いため、独立して仕事はやりづらい。６５歳を超えても技能者として働く場合は外注一人親方としている。

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

職長や現場監督が評価を行う。明確な項目は特になく、持っている資格のレベルも見て評価を行う。

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）

４、５年前から社内にあるトレーニング施設「SAKAN トレーニングスクール」にて、モデリングを用いた教育を行なっている。その際には日本左官業組合連合会の青年部が作った日本で一番うまいと言われている久住章の動きを撮影した DVD を用いてそれを見ながら繰り返し練習している。直接教えることはなく、わからない事があったら動画を見返して練習する。初めはコテに材料をのせるだけでも難しいが、この教育を始めてから早い人では半日で塗れるようになった。規定のサイズの壁に２０回塗り剥がしを１時間で行うように言うと、熟練の技能者であってもできない人がいるが、モデリングを用いた教育を行うと早い人であれば２週間でできるようになる。その他に元請からもらえる事故事例などを用いた安全教育や組合が作った教材を用いた座学も行なっている。新人教育の期間は１ヶ月であり、割合としては週に一回座学、それ以外は実戦練習である。座学を教える際のマニュアルはまだ用意できていない。その後現場に出てからは OJT として職長の元に就く。その職長は決まった人ではなく、現場ごとに変わっていく。

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）

会社としての研修はないが、メーカーなどが新しい材料を出した時の研修などは行なっている。

2.3.　資格取得の目標、支援制度の有無

資格を持ってこその技能者であるため、資格を積極的にとるよう指導している。技能士の資格を持っている人には資格手当が出る。資格取得のための練習は社内の訓練施設を利用でき、材料は会社が用意しているため、仕事後や休日に練習する事ができる。１回目の受験料のみ補助している。練習していると先輩職人が教えてくれる。

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）

日本左官業組合連合会でインストラクター制度を行なっている。この制度は、日本に４人しかいない左官のインストラクターが全国各地で一級技能士の試験を受けるインストラクターに課題への取り組み方などを教え、合格したインストラクターが５年の経験を積んだ後に補佐員、審査員になるため、日本全国の左官のレベル、資格のレベルを統一している。これを行うことで、資格の合格ラインが統一されたため、日本のどこに行っても資格が通用し、仕事をすることができる。

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）

労災は商工会議所の業務災害補償プランに加入している。専属班は大きい現場では自社のヘルメットを被っているが、小さい現場ではそれぞれの会社のヘルメットを被っている。

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）

生産性向上ということで、大きい現場には動ける若い人を、小さい住宅などの現場には技術の長けている熟練の人を配置するようにしている。新しい材料が出たら積極的に活用している。機械化は難しい職種である。

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）

継続的な営業を行なっている。

3.4.　働き方改革への具体的な取り組み状況について

社労士を入れて、有給休暇などの整備を行った。

3.5.　建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

事業所登録も社員も登録済みで、登録基幹技能者は全員ゴールドを取得している。どの資格を持っているとどのカードになるのかという決まりがなかなか設定されなかったのが左官業で登録が進まない理由である。最終的に作ったのは、もっと良く働くにはどうすれば良いかと考えている青年部の人たちであり、若い人たちは意欲がある。一方で年配の方は新しい取り組みに対しては消極的である。

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）

ダンピングが行われてしまうと技能者に給料を支払うため経費を捻出する事ができず、薄い仕事になってしまう現状がある。そのような中でも良い仕事をするためには、入職した若手技能者をどう育てていくかが課題である。

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）

２年前までは技能者として働く女性がいたが、現在は事務系として働いている。４年前まで働いていた女性は一級技能士の資格も取得しているが、現在は子育てに専念するため一度離職している。離職中の女性は山形から左官をやるために出てきて、インターネットで探し、ホームページを見て入社を決めた。育休産休も考えたが、一人目の子供であることや実家が遠いこともあり、離職を選んだ。これらの女性以外にも２名ほど女性が在籍していた。

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

女性だからと言う事で贔屓した事はないが、現場の配置では大手の現場の方が女性設備が整っているため、できるだけ大きい現場に配置していた。男性の技能者が男性の若手技能者に対してのパワハラなどが問題になることも多いが、女性の技能者に対して男性の技能者は優しい人が多い。

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

産休育休制度はあるが、離職した女性は利用していない。今後要望があれば受け入れる予定である。

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

目的があって意欲のある女性が入職して欲しい。そうでないと続かない。

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

作業が丁寧だったり、コミュニケーションを取るのがうまい女性は職長になる。

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

・地方の専門工事業者は意見を発信する機会がない。結局工事をするのは末端の専門工事業者であるため、下請けである専門工事業も製造業のような労働環境に近づけていかなければ、入職者を増やすことは難しいだろう。

総括

■人材の種類

採用は学歴関係なく募集しており、多くの会社は普通高校の生徒をターゲットにしている。左官では美術系の大卒が多いが、その他の会社では大半が高卒である。中途で入社した女性がいる会社はどちらも東京であり、前職は OL や映像ディレクターといった建設とは全く関係ない他業種である。転職理由は「重機の操作に憧れており、手に職をつけたかった」や、「もともと興味があった」といったものであり、仕事に楽しさややりがいを求めているように推察できる。

■募集方法

高校生向けの募集方法としては、インターンシップや学校訪問を行う会社が多く見受けられた。インターンシップの主な内容は、会社や業種、仕事内容の説明といった座学と現場見学や作業・仕事の体験等であり、インターンシップに参加した生徒がそのまま入職する事例が多く、また、事前に会社や仕事を知ることで入職前後のギャップを減らし、入職・定着促進に繋げている。一方で職種によっては、敷地内でコンクリートの圧送作業の体験行うことができず、加えて、現場見学を行いたくても元請けの許可を取れないため、生徒の興味を惹く体験を行えないという問題を抱えた会社もあった。

高校生の就職活動は先生から推薦された会社のインターンシップや面接を受けることが多く、先生の理解を得なくては就職先として高校生に推薦すらしてもらえないのが現状である。また、知名度の低い会社では女性活躍や働き方改革といった魅力的な活動を行なっていても高校生の入職は望めない。島根県では県が中小企業と学校の先生をつなげる活動を行なっており、通常だと繋がる機会のないような学校とも繋がることができるため、女性の入職の促進に寄与している。

高校生向けに出前授業を行なっている会社は数社あり、中でも今年度出前授業を始めた会社は手応えを実感している。インターンシップとは違い、もともと建設業に興味がある学生だけでなく、対象の学年の全生徒に向けて行うため、出前授業を通じて建設業に興味を持つきっかけを作ることができる。また、先生からも評判であった。

新しい募集活動の一つとして SNS を利用する会社が増えてきている。C 社はコンクリート圧送を専門にしており、高校生にとって仕事内容がイメージしにくく、さらにインターンシップでも現場見学を行うことができず座学のみとなっていた。そこで YouTube を利用し実際に作業している様子や社内イベントの配信を行なっている。若者にとって SNS は主流であり、情報収集も本やインターネットより SNS を使うことが多いため SNS を有効に活用することが今後重要となっていくだろう。

■離職理由

女性の離職理由で最も多かったのが結婚・出産である。女性にとって結婚や出産はライフイベントの中でも重要なことの一つであり、働き盛りの時期に被ってしまうことが多い。ヒアリングした会社の中には、働き続けたい気持ちがあっても子育てと仕事の両立に不安を感じ、また会社の制度が整っていないことで離職を選んだ女性もいた。他の離職理由としては体力的な問題も挙げられた。鉄筋工の会社では力仕事が多く 1 年で離職した女性がいる。作業内容で女性は男性に引けを取らないと評価する会社は多数存在するが、力の差はどうしても生じてしまうため力仕事が多い鉄筋工やとび・土工といった業種で女性が離職してしまうケースが多かった。

離職理由として男女問わず比較的多かったのが、きつい・仕事内容への不満である。これらの理由で離職する人は新卒の社員が多く、入社後 1、2 年の早い時期に辞めていた。年配の技能者は稼ぎに対して重視している人が多く、現場が休みにならない限り現場に出て働く人が多いが、最近の若者は稼ぎ以上に休日を重視する人が多く見受けられ、有給の利用者も若者が多かった。

■新人の教育方法

「見て覚えろ」という風潮が強かった建設業であるが、近年では早く一人前の技能者を育成するために教育方法を新しく構築している会社が多かった。特に、社内に独自の訓練施設を設け、現場に出る前に作業の訓練を行い、現場で OJT という教育方法が最もヒアリングを行った会社では一般的である。「モデリング」と呼ばれる熟練した職人の技を動画で見て学び、その動画を手本に真似ながら反復練習を行うトレーニング方法を導入している会社もあった。モデリングを行うことで技術の習得スピードが格段に上がるため、早い段階で現場に出て作業を行うことができる。

また、設備 G 社では長期的な教育に力を入れており、入社初期の研修以降も 3 年かけて定期的に研修を行なっている。B.B 制度という独自の制度を導入しており、公私にわたって先輩社員と新人社員がペアとなり、明確な指導や支援を行っている。これらの手厚い新人教育が離職防止につながっている。

このように新人教育に力を入れることで、技能者はいち早く技術を身につけて一人前の技能者として働くことができ、離職者を減らすことにも繋がってた。

■就労状況

働き方改革の影響もあり、ほとんどが 4 週 6 休であった。休日出勤した場合も手当を出し、振り返り休日を取るようにしている。しかし年間変形で休日を決めている会社も多く、4 週 6 休でありながら、繁忙期は休日出勤や残業が多くなってしまうこともある。これは各社の問題というよりは建設業全体の問題であり、工事の発注時期が集中してしまうことやダンピングによる短すぎる工期が原因である。解決するためには業界全体で発注時期をずらすための取り組みや、適切な工期設定が重要となってくる。また、他業界では一般的である週休 2 日制も取り入れられている会社はほとんどなく、若手の入職者が少ない原因の一つとなっている。

働き方改革をこれまで以上に進めるためには休日を増やさなくてはならないが、日給月給制の場合休日が増えると給料が減ってしまい、月給制の場合は会社の金銭面での負担が大きくなってしまうため休日を増やすことは難しいという考えを持つ会社もあった。

■女性技術者・技能者による影響

女性はコミュニケーション能力が高い人が多く、職場が明るくなったという会社が多い。また、現場では元請けからの評判も良く受注拡大に繋がっているようだ。さらに、元請け事業では女性が対応することでお客さんとの関係も良好に保つことができている。

女性が入社したことによって設備を新設し、休憩室やトイレを整備した会社がほとんどであった。環境が整えられることで女性だけでなく男性も気持ちよく働くことができ、良い効果をもたらしているのではないだろうか。

■育児と仕事の両立

今回ヒアリングを行った全ての会社が就業規則上で育休・産休制度を設けていた。産休・育休期間中の現場に出られない時期に自宅でできる仕事を配分している会社もあった。産休・育休は休業期間とされているため仕事を与えることには賛否両論であると思われるが、休業中でも仕事をできるということで育休を取りづらい雰囲気の会社でも取りやすくなるのではないだろうか。また企業主導型の保育園 2 園と契約を結び、保育園に優先的に入れるようになっている会社もあり、共働きの家庭でも保育園の確保に手間を取ることもなく、安心して働くことができるなど会社ごと様々な配慮が見受けられた。

また、育休制度は女性のためだけの制度ではなく、男性も取得することのできる制度であり男性の利用事例も何社か確認することが出来た。一方で男性が利用する必要はない、暗黙の了解で利用してはいけないという風潮は根強く固定観念に抗しきれていない会社もあった。

■女性技能者を登用するにあたっての課題

トイレ、更衣室といったハード面の課題が挙げられている。大きい現場では女性専用の設備が設置されているが、小さい現場だと女性専用の設備が設置されていないのが現状である。

また、産休期間のサポートについての課題が多く挙げられている。産休期間は該当女性が担当している仕事を他の社員で分担するため、周囲の人に負担が生じる、また復帰するまでの期間は会社にも金銭的な負担を要する。規模の小さい会社にとっては非常に難しい課題であるが、継続雇用の重要性を認識し、公的な助成制度を活用するなどして乗り切るしかなさそうである。また、業界団体等は、助成制度の周知や活用方策のマニュアル化などの取り組みも必要であろう。

本調査は、基本的にホームページでのご回答をお願いしております。本紙は、事前に設問を把握して頂くための参考資料となりますが、インターネット環境のない方は直接記入して FAX して頂くこともできます。

令和２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２年９月 30 日現在**の状態を記入して下さい。

お問合わせ　アンケート調査事務局（働き方改革調査担当）
TEL　03-3830-0086（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 (○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 (○はいくつでも)	1 土木工事業　8 電気工事業　15 板金工事業　22 電気通信工事業 2 建築工事業　9 管工事業　16 ガラス工事業　23 造園工事業 3 大工工事業　10 タイル・れんが・ブロック工事業　17 塗装工事業　24 さく井工事業 4 左官工事業　18 防水工事業　25 建具工事業 5 とび・土工工事業　11 鋼構造物工事業　19 内装仕上工事業　26 水道施設工事業 6 石工事業　12 鉄筋工事業　20 機械器具設置工事業　27 消防施設工事業 7 屋根工事業　13 ほ装工事業　21 熱絶縁工事業　28 清掃施設工事業 14 しゅんせつ工事業　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
*社員数※1	人	*総売上高(直近年度)	円
		*完工高(直近年度)	円
*直近年度の公共／民間割合(○は一つ)	1 公共工事が主体（公共が概ね 60%以上）　3 公共工事・民間工事が半々程度 2 民間工事が主体（民間が概ね 60%以上）		
*最も多い請負階層※2 (○は一つ)	1 元請　2 1次下請　3 2次下請　4 3次以下の下請		
*土木・建築の別 (○は一つ)	1 土木工事主体　2 建築工事主体　3 土木・建築半々程度		
*就業規則の作成状況 (○は一つ)	1 作成し労働基準監督署に届出済み　3 作成していない 2 作成したが労働基準監督署には未届出		
*労災上乗せ保険の加入状況 (○は一つ)※3	1 加入している　2 加入していない		

※ 1)社員には、役員及び雇用者(事務員、技術者、技能者)すべてを含む。また、外国人技能実習生等も含む。パート、アルバイトは含まない。
2)工事の発注者(施主)から直接工事を請け負う者が元請、元請から工事を請け負う者が1次下請、1次下請から工事を請け負う者が2次下請(以下の階層も同様)。
3)労災上乗せ保険とは、社員や下請業者が業務中にけがをした際に、労災保険とは別で上乗せとして保険金を支払う保険のこと。

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)
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（記述）

＊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)
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（記述）

＊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
2 ５日～９日
3 10日～14日
4 15日～19日
5 20日以上

＊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
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
4 その他（記述）

(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
2 残業が増えるため
3 休日の増加により企業のコストが増すため
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
7 特別な理由はない
8 人手不足のため
9 その他（記述）

＊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
2 適正な工期
3 労務単価のアップ
4 受注量の平準化
5 日給月給制の見直し
6 発注者等の指導徹底
7 十分な人手の確保
8 その他（記述）

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　貴社における連続休暇（GW、夏期、年末年始等）の種類や日数についてご記入下さい。

・ゴールデンウイーク休暇　[　　日]　※今年度の日数
・夏期（お盆）休暇　[　　日]　※今年度の日数
・年末年始　休暇　[　　日]　※昨年度の日数
・その他（　　）　[　　日]　※今年度の日数

■ 建設現場での働き方に関連して、新型コロナウイルス感染症拡大の影響についてお尋ねします。

＊問１－９　貴社が関わる建設現場では、新型コロナウイルスの感染拡大による影響がありましたか。（回答は一つ）

1　かなり影響がある
2　少し影響がある
3　ほとんど影響はない

〈問1-9で「1 かなり影響がある」「少し影響がある」を選択した方のみ回答〉

＊問１－10　現場の働き方にどのような影響がありましたか。（回答はいくつでも）

1　全員参加していた朝礼を分散化
2　職長のみ参加する朝礼の少人数化
3　対面式から、オンラインでの打合せ・会議への切り替え
4　休憩所・詰所等の時差利用や人数制限
5　作業時のマスク着用の義務付け
6　現場への移動の見直し（相乗りを避け、個人で移動、電車等での移動の見直し等）
7　現場と自宅の直行直帰
8　その他（記述）

問１－11　貴社では、新型コロナウイルス感染症対策として、下記の中で利用した金融支援制度はありますか（申請中も含む）。制度ごとに記入して下さい。

制度名	利用した	申請中（検討中）	利用していない	その他（対象外）
雇用調整助成金＊	1	2	3	4
持続化給付金＊	1	2	3	4
公的融資制度（新型コロナウイルス感染症特別貸付、危機対応融資など）＊	1	2	3	4
地域建設業経営強化融資制度＊	1	2	3	4
納税猶予＊	1	2	3	4
元請からの手当等＊	1	2	3	4
その他（制度名：　　）	1	2	－	－

■ 女性の就労環境の整備状況についてお尋ねします。

＊問１－12　貴社が関わる現場では、女性専用トイレや更衣室の環境は整備されていますか。（回答は一つ）

1　概ね、整備されている
2　整備されているところといないところがある
3　ほとんど、整備されていない
4　現場に女性技能者がいないため不要
5　その他（記述）

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２年９月分の給与支給額（平均）、平均年齢、給与総支給額の昨年９月からの増減を、技能労働者の立場ごとに記入して下さい。なお該当者がいない場合は、人数欄に「0」を記入して下さい。（およその数でも結構です）

		人数	令和２年９月分の給与の総支給額※1（一人平均）	平均年齢	給与増減
全技能労働者	1)登録基幹技能者	人	1　150,000 円未満 2　150,000～200,000 円未満 3　200,000～250,000 円未満 4　250,000～300,000 円未満 5　300,000～350,000 円未満 6　350,000～400,000 円未満 7　400,000～450,000 円未満 8　450,000～500,000 円未満 9　500,000～550,000 円未満 10　550,000～600,000 円未満 11　600,000 円以上 12　わからない	歳	1 増加 2 横這い 3 減少
	2)職長 （登録基幹技能者を除く）	人	1　150,000 円未満 2　150,000～200,000 円未満 3　200,000～250,000 円未満 4　250,000～300,000 円未満 5　300,000～350,000 円未満 6　350,000～400,000 円未満 7　400,000～450,000 円未満 8　450,000～500,000 円未満 9　500,000～550,000 円未満 10　550,000～600,000 円未満 11　600,000 円以上 12　わからない	歳	1 増加 2 横這い 3 減少
	3)日本人技能労働者 （登録基幹技能者・職長を除く）	人	1　150,000 円未満 2　150,000～200,000 円未満 3　200,000～250,000 円未満 4　250,000～300,000 円未満 5　300,000～350,000 円未満 6　350,000～400,000 円未満 7　400,000～450,000 円未満 8　450,000～500,000 円未満 9　500,000～550,000 円未満 10　550,000～600,000 円未満 11　600,000 円以上 12　わからない	歳	1 増加 2 横這い 3 減少
	4)外国人技能実習生	人	1　150,000 円未満 2　150,000～200,000 円未満 3　200,000～250,000 円未満 4　250,000～300,000 円未満 5　300,000～350,000 円未満 6　350,000～400,000 円未満 7　400,000～450,000 円未満 8　450,000～500,000 円未満 9　500,000～550,000 円未満 10　550,000～600,000 円未満 11　600,000 円以上 12　わからない	歳	1 増加 2 横這い 3 減少
	5)外国人建設就労者 ※2	人	1　150,000 円未満 2　150,000～200,000 円未満 3　200,000～250,000 円未満 4　250,000～300,000 円未満 5　300,000～350,000 円未満 6　350,000～400,000 円未満 7　400,000～450,000 円未満 8　450,000～500,000 円未満 9　500,000～550,000 円未満 10　550,000～600,000 円未満 11　600,000 円以上 12　わからない	歳	1 増加 2 横這い 3 減少

※1 給与の総支給額は、基本給＋諸手当①＋割増賃金②の合計額です。
①諸手当には、家族手当、通勤手当、地域手当、住宅手当、現場手当、技能手当、有給手当、精勤手当、休業手当などを含みます。
ただし、賞与（ボーナス等）やその他の臨時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。
※2 外国人建設就労者には、特定技能１号の資格者を含みます。

〈問２-１で技能労働者の該当者がいる場合のみ回答〉

＊問２-２　貴社における、技能労働者に対する給与の支払い形態、及び年次有給休暇の平均取得日数をお答え下さい。

技能労働者に対する給与の支払い形態（回答はいくつでも）	1 月給（固定給）　4 出来高払い 2 日給月給　5 その他（記述:　　） 3 日給日払い
技能労働者における年次有給休暇の一人あたりの平均取得日数(直近年度)（回答は一つ）	1 4日以下　4 10～11日 2 5～7日　5 12日以上 3 8～9日

問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 評価している元請企業はない ⟶ 問 4-4 へ

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

問４－３　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。

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　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
2 最大でも 5%以下
3 最大で 5～10%程度
4 最大で 10～20%程度
5 最大で 20～30%程度
6 最大で 30%以上
7 年齢、経験年数が同じ職長はいない

＊問５－２　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 5-3 へ
2 ない ⟶ 問 5-5 へ
3 わからない

〈問5-2で「1 ある」を選択した方のみ回答〉

＊問５－３　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5-2で「1 ある」を選択した方のみ回答〉

＊問５－４　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５－５　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　能力評価による賃金格差（単価）は、年齢、経験年数が同じ技能労働者間でどの程度つけていますか。（回答は一つ）

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

ご質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

P1「所属団体名」設問の選択肢

1 (一社)建築開口部協会
2 (一社)消防施設工事業協会
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)日本鳶工業連合会
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