

令和3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4年3月

一般社団法人 建設産業専門団体連合会

はじめに

建設工事を施工するには専門技能や熟練技能を有している職人、すなわち建設技能者の存在が必要不可欠ですが、かねてダンピング受注に起因する企業経営の圧迫や技能者賃金の低下、長時間労働、少ない休日数などといった問題が指摘されてきました。

昨今のコロナ禍においても、建設技能者は医療従事者や介護福祉関係者などの職業と同様、「エッセンシャルワーカー」として、その専門技能・熟練技能を駆使して建物や構造物などの工事施工に重要な役割を果たし、私たちの生活に欠くことのできない社会インフラを支えている存在です。

にもかかわらず、建設業界においては、景気変動や工事量の多寡に応じて、元請による激しい価格競争やダンピング合戦が繰り広げられ、そのしわ寄せが下請専門工事業者の請負価格や建設技能者の賃金に及ぶような状況が続きました。元請による指値発注に対応しなければ工事を受注できないことから、下請専門工事業者は技能者の賃金を下げたり、自社技能者を一人親方として独立させることによって（非自発的な一人親方化）、社会保険料負担を免れ、不当に安い価格で工事を請け負ってきたわけです。ただでさえ少子高齢化で若者が減少しているのに加え、そのような状況が続いたために、若者の建設業離れが加速し、深刻な担い手不足に陥っているのが現状です。

そこで、（一社）建設産業専門団体連合会（建専連）では、建設技能者の処遇改善を図るため、令和3年3月に「国土交通大臣と建設業団体の意見交換会」において給与の2%アップを目標とすることを申し合わせ、さらに令和4年2月には同意見交換会において3%アップを目標とする旨を申し合わせたところです。

また、国土交通省など行政側と業界団体側の協力によって、建設業許可における社会保険加入の要件化、建設キャリアアップシステム登録技能者の能力評価（レベル判定）、公共工事設計労務単価の10年連続の引き上げ、総合評価落札方式における賃上げ実施企業に対する加点措置、低入札調査基準価格の改定、週休2日モデル工事の実施など、ダンピング防止や担い手不足の解消、働き方改革の実現に向けた諸施策が次々と打ち出されています。しかしながら、それらの取組はまだ道半ばであり今後さらに推進していく必要があります。

本調査は、（公財）建設業福祉共済団の協力を得て、専門工事業における週休2日制の推進や建設技能者の処遇改善・適正評価等を実現していくための基礎資料を得ることを目的とし、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。

この調査報告書が建設業関係者の方々に広くご活用いただくことを期待するとともに、委員会活動やアンケート調査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4年3月

一般社団法人 建設産業専門団体連合会

会長 岩田 正吾

目次

1. 総括

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

2. 回答企業の概要について

F2_都道府県(S A)	5
F3_所属団体名(S A)	6
F4_建設業許可(S A)	6
F5・6_許可業種(M A) (S A)	7
F11_公・民の割合(S A)	8
F12_請負階層(S A)	9
F13_土木・建築の割合(S A)	10
F14_就業規則の作成状況(S A)	11
F15_労災上乗せ保険の加入状況(S A)	12
F16_労災上乗せ保険における死亡時の一人当たりの補償額(S A)	13
F17_労災上乗せ保険の補償内容は充分か(S A)	14
F18_労災上乗せ保険の補償内容が充分な理由(M A)	15
F19_労災上乗せ保険の補償内容が充分でない理由(M A)	16
F20_CCUS の登録申請状況【事業者登録】(S A)	17
F21_CCUS の登録申請状況【技能労働者登録】(S A)	18
F22_CCUS のカードリーダーが設置されていた現場の割合(S A)	19
F23_継続的に従事している一人親方の有無(S A)	20

3. 働き方改革における週休二日制について

●貴社の勤務体制について	21
Q1-1_就業規則等による休日設定(S A)	21
Q1-2_実際に取得できている休日(S A)	22
Q1-3_休日出勤の状況(S A)	23
Q1-4_計画的な休日の取得(S A)	24
Q1-5_週休 2 日制の不導入理由(M A)	25
Q1-6_週休 2 日制の定着条件(M A)	26
Q1-7_週休 2 日制に関する意見、要望	27
Q1-8_昨年度の年間休日数	35
●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	36
Q1-9_新型コロナウイルス感染症拡大による現場の働き方への影響(M A)	36
Q1-10_現場の状況への影響(M A)	37
Q1-11_影響があった現場への元請からの補償(M A)	38
Q1-12_休業補償として、平均賃金のどの程度の割合が支払われたか(S A)	39
Q1-13_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	40
Q1-13_1_雇用調整助成金の利用の有無(S A)	40
Q1-13_2_持続化給付金の利用の有無(S A)	41

Q1-13_3_公的融資制度の利用の有無 (SA)	42
Q1-13_4_地域建設業経営強化融資制度の利用の有無(SA)	43
Q1-13_5_納税猶予の利用の有無(SA)	44
Q1-13_6_その他の制度の利用の有無(SA)	45
Q1-14_女性の就労環境の整備状況.....	46
Q1-14_1_女性専用トイレの設置の有無 (SA)	46
Q1-14_2_女性専用更衣室の設置の有無 (SA)	47
Q1-14_3_女性専用休憩室の設置の有無 (SA)	48

4. 専門工事業の適正な評価などについて

●技能労働者の人数と処遇について	49
Q2-1_給与支給額、人数、平均年齢について	49
Q2-1_給与の増減について	52
Q2-1-1-4_登録基幹技能者の給与の増減(SA).....	52
Q2-1-2-4_職長の給与の増減(SA)	53
Q2-1-3-4_日本人技能労働者の給与の増減(SA).....	54
Q2-1-4-4_外国人技能実習生の給与増減(SA).....	55
Q2-1-5-4_外国人就労者の給与の増減(SA).....	56
Q2-2-1_給与の支払い形態(MA).....	57
Q2-2-2_年次有給休暇の平均取得日数(SA)	58
Q2-3_利用している退職金制度(MA)	59
Q2-4_元請企業から建退共証紙が交付された割合	60
Q2-4-1_建退共証紙が交付された割合【国交省直轄工事】(SA).....	60
Q2-4-2_建退共証紙が交付された割合【公共工事】(SA)	61
Q2-4-3_建退共証紙が交付された割合【民間工事】(SA)	62
●貴社の施工体制について.....	63
Q3-1_専属下請の有無(SA).....	63
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)	64
Q3-3-1_専属下請のCCUS登録状況【事業者】(SA).....	65
Q3-3-2_専属下請のCCUS登録状況【技能者】(SA).....	66
Q3-4_専属下請の選定時に、重視する要件(MA).....	67
Q3-5_特定の元請・上位企業への専属度(SA)	68
●直接雇用している技能者の能力評価と処遇について	69
Q4-1-a-A_技能者間の賃金格差【登録基幹技能者】(SA).....	69
Q4-1-a-B_元請企業による評価・特別な処遇の有無【登録基幹技能者】(MA).....	70
Q4-1-a-C_貴社での金銭的な処遇の有無【登録基幹技能者】(MA).....	71
Q4-1-b-A_技能者間の賃金格差【職長】(SA)	72
Q4-1-b-B_元請企業による評価・特別な処遇の有無【職長】(MA).....	73
Q4-1-b-C_貴社での金銭的な処遇の有無【職長】(MA).....	74
Q4-1-c-A_技能者間の賃金格差【技能労働者】(SA).....	75
Q4-2_登録基幹技能者に対する手当等が高い元請企業名およびその支給額	76
Q4-3_登録基幹技能者制度に関する意見、要望	78

5. ヒアリング調査

●総 括	81
●調査の概要	85
●A 圧送（三重県）	86
●B 機械土工（三重県）	89
●C 屋根（愛知県）	92
●D 鉄筋（愛知県）	96
●E とび・土工（宮城県）	99
●F 鉄筋（大阪府）	105
●G 鉄筋（大阪府）	109
●H 型枠（愛媛県）	113
●I 左官（愛媛県）	117
●J 鉄筋（広島県）	123
●K 型枠（広島県）	126
●L 左官（広島県）	130
●M 塗装（北海道）	134
●N 塗装（北海道）	139
●P 左官（北海道）	145
●Q 鉄筋（北海道）	150
●R 塗装（熊本県）	154
●S 型枠（熊本県）	159
●T 圧接（福岡県）	162

6. 資料

調査票	167
-----------	-----

1. 総括 働き方改革の現状と本調査

委員長 蟹澤 宏剛（芝浦工業大学建築学部 教授）

2021 年は、コロナ禍の中で 1 年間延期された東京オリンピックが実施されたことで忘れられない年になるだろう。オリンピックは、第 5 波といわれる感染拡大で、東京をはじめ多くの都市に緊急事態宣言が発令された中で実施された。オリンピックでは、大会ボランティアや運営スタッフの献身的な働きが世界から称賛されたが、それらを支えたのは日本のエッセンシャルワーカーの皆さんである。

建設業は、社会インフラを守るエッセンシャルワーカーであり、警察や消防、医療従事者ほど注目されることはないが縁の下の力持ちとしてあらゆる活動を支える存在である。今般、建設業従事者がエッセンシャルワーカーとして認知されるようになったのは大きな前進である。

一方でコロナ禍に起因する先行きの不透明感や工事量の一時的な減少によりダンピングの声を聞く機会が多くなった。業界をあげて働き方改革や担い手確保に取り組む中でダンピングが発生すること、そこに公共発注者や全国区のゼネコンが関与したと思われる事案が見受けられるのは大変遺憾である。

2021 年は、大手ゼネコンを中心に CCUS の普及が進んだ年でもあった。4 月に 54 万人余りであった登録者は毎月 3 万人前後増加し続け 22 年 1 月に本年度の目標であった 80 万人を突破した。事業者登録も 15 万社を超えた。事業者には一人親方が含まれ、22 年 1 月時点で約 4.6 万人と事業者の 1/3 を占めている。

一人親方という働き方が建設業から無くなることはないが、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の偽装一人親方は問題である。偽装一人親方を明確に定義するのは難しいが、少なくとも一人親方の証である労災保険への特別加入者数の推移をみると 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、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。2023 年 10 月からはインボイスが導入され、免税や納税実績のない一人親方との取引において注文者は消費税を控除できなくなる。そのため、偽装一人親方の旨味は確実に少なくなるが、インボイスを発行できるようになるための適格請求書発行事業者の登録が 2020 年 10 月に開始されている。従来、建設業は受注産業であり、働く技能者の多くは請負契約であるから労働時間の概念はなく、従って、休日も関係がない、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であろう。

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ったのに加えて 2021 年 6 月にはレベル判定システムが運用停止になった。これは CCUS への登録と能力評価システムをワンストップ化するための経過措置であるが使い勝手がよく普及が促進されるシステムの再稼働を期待したい。

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4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、新しい時代の業界象の展望が開けることを期待したい。この調査結果を、団体会員の各位が次の改善目標を定め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。

2. 回答企業の概要について

F2_都道府県(S A)

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	865	100.0%	全体	865	100.0%
北海道	72	8.3%	北海道	72	8.3%
東北	74	8.6%	青森県	9	1.0%
			岩手県	5	0.6%
			秋田県	9	1.0%
			宮城県	24	2.8%
			山形県	5	0.6%
			福島県	22	2.5%
関東	217	25.1%	茨城県	11	1.3%
			栃木県	15	1.7%
			群馬県	12	1.4%
			千葉県	22	2.5%
			東京都	79	9.1%
			埼玉県	31	3.6%
			神奈川県	18	2.1%
			山梨県	13	1.5%
			長野県	16	1.8%
北陸	49	5.7%	新潟県	25	2.9%
			富山県	13	1.5%
			石川県	11	1.3%
中部	76	8.8%	岐阜県	14	1.6%
			静岡県	29	3.4%
			愛知県	25	2.9%
			三重県	8	0.9%
近畿	139	16.1%	福井県	16	1.8%
			滋賀県	7	0.8%
			京都府	12	1.4%
			大阪府	67	7.7%
			兵庫県	22	2.5%
			奈良県	4	0.5%
			和歌山県	11	1.3%
中国	84	9.7%	鳥取県	6	0.7%
			島根県	11	1.3%
			岡山県	13	1.5%
			広島県	39	4.5%
			山口県	15	1.7%
四国	52	6.0%	香川県	16	1.8%
			徳島県	5	0.6%
			愛媛県	17	2.0%
			高知県	14	1.6%
九州・沖縄	102	11.8%	福岡県	22	2.5%
			佐賀県	14	1.6%
			長崎県	12	1.4%
			大分県	13	1.5%
			熊本県	15	1.7%
			宮崎県	14	1.6%
			鹿児島県	6	0.7%
			沖縄県	6	0.7%

F3_所属団体名(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	(一社)建築開口部協会	0	0.0%
2	(一社)消防施設工事協会	9	1.0%
3	全国圧接業協同組合連合会	13	1.5%
4	全国管工事業協同組合連合会	30	3.5%
5	(一社)全国圧入協会	0	0.0%
6	(一社)全国基礎工事業団体連合会	0	0.0%
7	(一社)全国クレーン建設業協会	23	2.7%
8	(一社)全国建設室内工事業協会	112	12.9%
9	(一社)全国コンクリート圧送事業団体連合会	37	4.3%
10	(一社)全国タイル業協会	24	2.8%
11	(公社)全国鉄筋工事業協会	161	18.6%
12	(一社)全国道路標識・標示業協会	48	5.5%
13	(一社)全国防水工事業協会	26	3.0%
14	全国マスチック事業協同組合連合会	39	4.5%
15	ダイヤモンド工事業協同組合	39	4.5%
16	(一社)日本アンカー協会	0	0.0%
17	(一社)日本ウレタン断熱協会	2	0.2%
18	日本外壁仕上業協同組合連合会	0	0.0%
19	(一社)日本機械土工協会	12	1.4%
20	(一社)日本基礎建設協会	11	1.3%
21	日本金属工事業協同組合	6	0.7%
22	日本建設インテリア事業協同組合連合会	0	0.0%
23	(一社)日本建設躯体工事業団体連合会	41	4.7%
24	(一社)日本型枠工事業協会	0	0.0%
25	(一社)日本建築板金協会	19	2.2%
26	(一社)日本左官業組合連合会	29	3.4%
27	日本室内装飾事業協同組合連合会	1	0.1%
28	(一社)日本シャッター・ドア協会	0	0.0%
29	(一社)日本造園組合連合会	1	0.1%
30	(一社)日本造園建設業協会	75	8.7%
31	(一社)日本タイル煉瓦工事工業会	12	1.4%
32	(一社)日本塗装工業会	33	3.8%
33	(一社)日本鳶工業連合会	0	0.0%
34	(一社)プレストレスト・コンクリート工事業協会	53	6.1%
35	その他	9	1.0%
	全体	865	100.0%

F4_建設業許可(S A)

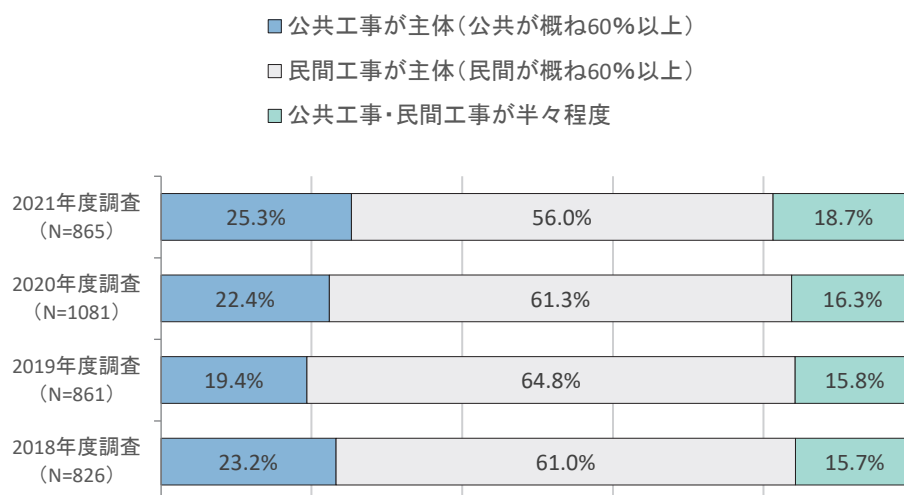
No.	カテゴリー名	n	%
1	国土交通大臣(特定)	82	9.5%
2	国土交通大臣(一般)	65	7.5%
3	都道府県知事(特定)	139	16.1%
4	都道府県知事(一般)	579	66.9%
	全体	865	100.0%

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	333	38.5%	52	6.0%
2	建築工事業	205	23.7%	24	2.8%
3	大工工事業	146	16.9%	1	0.1%
4	左官工事業	125	14.5%	29	3.4%
5	とび・土工事業	442	51.1%	191	22.1%
6	石工事業	168	19.4%	0	0.0%
7	屋根工事業	117	13.5%	10	1.2%
8	電気工事業	41	4.7%	3	0.3%
9	管工事業	68	7.9%	31	3.6%
10	タイル・レンガ・ブロック工事業	148	17.1%	35	4.0%
11	鋼構造物工事業	182	21.0%	5	0.6%
12	鉄筋工事業	256	29.6%	174	20.1%
13	ほ装工事業	198	22.9%	0	0.0%
14	しゅんせつ工事業	95	11.0%	0	0.0%
15	板金工事業	100	11.6%	10	1.2%
16	ガラス工事業	64	7.4%	0	0.0%
17	塗装工事業	245	28.3%	83	9.6%
18	防水工事業	162	18.7%	27	3.1%
19	内装仕上工事業	210	24.3%	107	12.4%
20	機械器具設置工事業	25	2.9%	2	0.2%
21	熱絶縁工事業	69	8.0%	1	0.1%
22	電気通信工事業	9	1.0%	1	0.1%
23	造園工事業	101	11.7%	67	7.7%
24	さく井工事業	4	0.5%	0	0.0%
25	建具工事業	78	9.0%	1	0.1%
26	水道施設工事業	163	18.8%	3	0.3%
27	消防施設工事業	28	3.2%	7	0.8%
28	清掃施設工事業	1	0.1%	0	0.0%
29	解体工事業	125	14.5%	1	0.1%
	全体	865	100.0%	865	100.0%

F11_公・民の割合(SA)

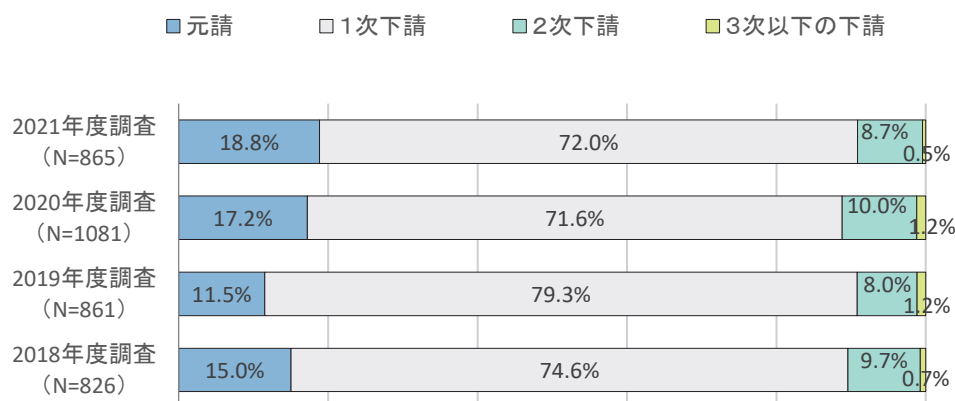
公共工事を主体とする企業と民間工事を主体とする企業の割合は、「民間工事が主体」が56.0%と半数以上を占め、許可業種別では、「土木工事業」「造園工事業」で「公共工事が主体」が最も多い。



		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		865 100.0%	219 25.3%	484 56.0%	162 18.7%
請負階層	元請	163 100.0%	85 52.1%	50 30.7%	28 17.2%
	1次下請	623 100.0%	118 18.9%	382 61.3%	123 19.7%
	2次下請	75 100.0%	15 20.0%	50 66.7%	10 13.3%
	3次以下の下請	4 100.0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%
社員数	1人～4人	53 100.0%	7 13.2%	37 69.8%	9 17.0%
	5人～9人	155 100.0%	40 25.8%	80 51.6%	35 22.6%
	10人～29人	372 100.0%	109 29.3%	194 52.2%	69 18.5%
	30人～99人	231 100.0%	52 22.5%	139 60.2%	40 17.3%
	100人～299人	37 100.0%	8 21.6%	22 59.5%	7 18.9%
	300人以上	16 100.0%	3 18.8%	11 68.8%	2 12.5%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52 100.0%	35 67.3%	10 19.2%	7 13.5%
	とび・土工工事業	191 100.0%	74 38.7%	76 39.8%	41 21.5%
	鉄筋工事業	174 100.0%	27 15.5%	108 62.1%	39 22.4%
	塗装工事業	83 100.0%	21 25.3%	49 59.0%	13 15.7%
	内装仕上工事業	107 100.0%	4 3.7%	88 82.2%	15 14.0%
	造園工事業	67 100.0%	31 46.3%	22 32.8%	14 20.9%

F12_請負階層(SA)

請負階層別では、「1次下請」が全体の72.0%と大半を占め、「元請」が18.8%、「2次下請以下」が8.7%となった。許可業種別で見た場合、造園工事業では「元請」が77.6%と最も多い。

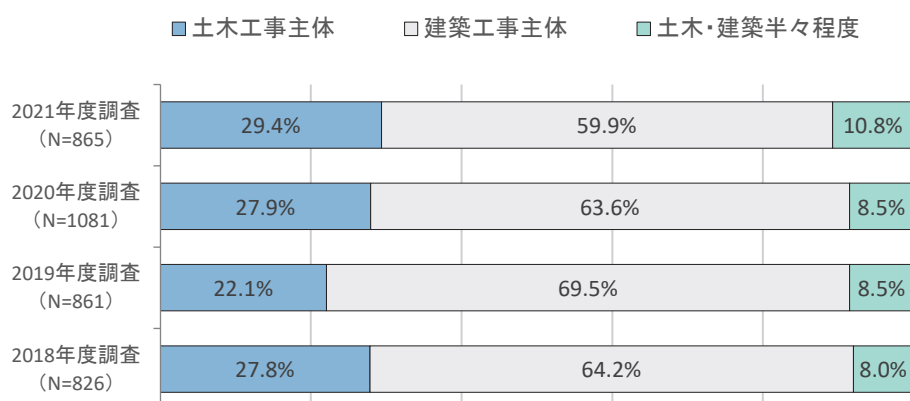


		合計	元請	1次下請	2次下請	3次以下の下請
全体		865 100.0%	163 18.8%	623 72.0%	75 8.7%	4 0.5%
公・民の割合	公共工事が主体	219 100.0%	85 38.8%	118 53.9%	15 6.8%	1 0.5%
	民間工事が主体	484 100.0%	50 10.3%	382 78.9%	50 10.3%	2 0.4%
	公共・民間が半々	162 100.0%	28 17.3%	123 75.9%	10 6.2%	1 0.6%
社員数	1人～4人	53 100.0%	7 13.2%	38 71.7%	8 15.1%	0 0.0%
	5人～9人	155 100.0%	38 24.5%	100 64.5%	17 11.0%	0 0.0%
	10人～29人	372 100.0%	69 18.5%	272 73.1%	30 8.1%	1 0.3%
	30人～99人	231 100.0%	38 16.5%	178 77.1%	13 5.6%	2 0.9%
	100人～299人	37 100.0%	9 24.3%	26 70.3%	2 5.4%	0 0.0%
	300人以上	16 100.0%	2 12.5%	8 50.0%	5 31.3%	1 6.3%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52 100.0%	19 36.5%	26 50.0%	6 11.5%	1 1.9%
	とび・土工工事業	191 100.0%	20 10.5%	152 79.6%	18 9.4%	1 0.5%
	鉄筋工事業	174 100.0%	4 2.3%	143 82.2%	27 15.5%	0 0.0%
	塗装工事業	83 100.0%	29 34.9%	54 65.1%	0 0.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	107 100.0%	1 0.9%	96 89.7%	10 9.3%	0 0.0%
	造園工事業	67 100.0%	52 77.6%	14 20.9%	1 1.5%	0 0.0%

F13_土木・建築の割合(SA)

「建築工事主体」が59.9%と過半数を占め、「土木工事主体」は29.4%、「土木・建築半々程度」は10.8%と、前回調査とほぼ同じ構成となっている。

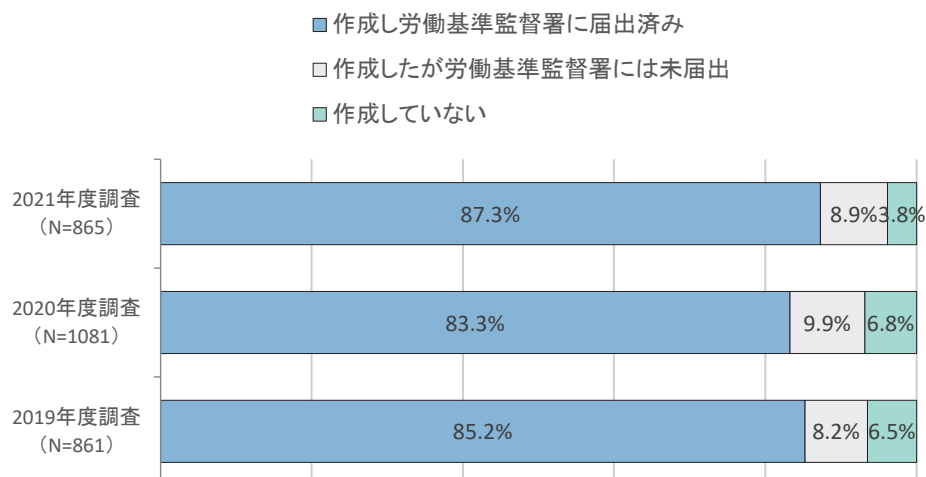
工事の公共・民間別では、「公共工事が主体」の企業は「土木工事主体」が74.4%と圧倒的に多く、「民間工事が主体」は逆に「建築工事主体」が84.9%と圧倒的に多い。



		合計	土木工事 主体	建築工事 主体	土木・建築 半々程度
公・民の 割合	全体	865 100.0%	254 29.4%	518 59.9%	93 10.8%
	公共工事が主体	219 100.0%	163 74.4%	37 16.9%	19 8.7%
	民間工事が主体	484 100.0%	47 9.7%	411 84.9%	26 5.4%
	公共・民間が半々	162 100.0%	44 27.2%	70 43.2%	48 29.6%
請負階層	元請	163 100.0%	98 60.1%	55 33.7%	10 6.1%
	1次下請	623 100.0%	135 21.7%	412 66.1%	76 12.2%
	2次下請	75 100.0%	20 26.7%	49 65.3%	6 8.0%
	3次以下の下請	4 100.0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%
社員数	1人～4人	53 100.0%	7 13.2%	43 81.1%	3 5.7%
	5人～9人	155 100.0%	52 33.5%	87 56.1%	16 10.3%
	10人～29人	372 100.0%	117 31.5%	218 58.6%	37 9.9%
	30人～99人	231 100.0%	62 26.8%	136 58.9%	33 14.3%
	100人～299人	37 100.0%	13 35.1%	20 54.1%	4 10.8%
	300人以上	16 100.0%	3 18.8%	13 81.3%	0 0.0%
完工高の 大きい許可業種	土木工事業	52 100.0%	44 84.6%	1 1.9%	7 13.5%
	とび・土工事業	191 100.0%	101 52.9%	57 29.8%	33 17.3%
	鉄筋工事業	174 100.0%	14 8.0%	127 73.0%	33 19.0%
	塗装工事業	83 100.0%	23 27.7%	53 63.9%	7 8.4%
	内装仕上工事業	107 100.0%	0 0.0%	106 99.1%	1 0.9%
	造園工事業	67 100.0%	59 88.1%	5 7.5%	3 4.5%

F14_就業規則の作成状況(S A)

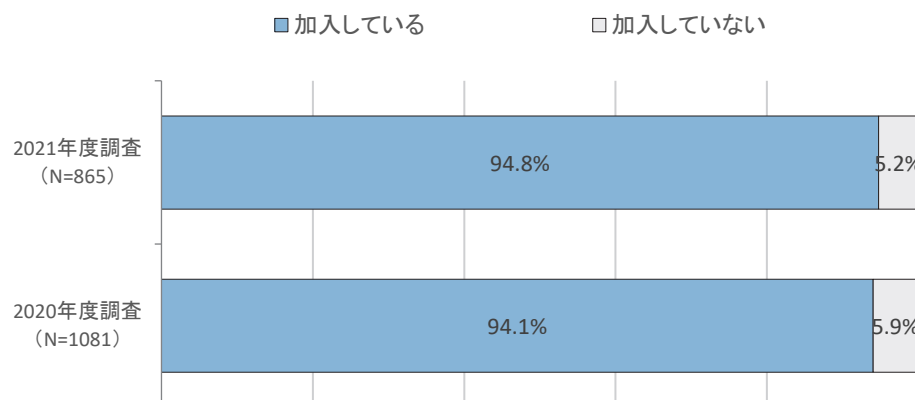
就業規則の作成状況については、全体で「作成し労働基準監督署に提出済み」が87.3%であり、「作成したが未届出」の8.9%を合わせると、「作成」している割合は9割を超える。ただし、社員数が「1人～4人」の小規模企業では、「作成」しているのは約8割と比較的少ない。



		合計	作成し労働基準監督署に届出済み	作成したが労働基準監督署には未届出	作成していない
全体		865	755	77	33
		100.0%	87.3%	8.9%	3.8%
公・民の割合	公共工事が主体	219	196	17	6
		100.0%	89.5%	7.8%	2.7%
	民間工事が主体	484	408	52	24
		100.0%	84.3%	10.7%	5.0%
請負階層	公共・民間が半々	162	151	8	3
		100.0%	93.2%	4.9%	1.9%
	元請	163	139	17	7
		100.0%	85.3%	10.4%	4.3%
社員数	1次下請	623	549	55	19
		100.0%	88.1%	8.8%	3.0%
	2次下請	75	64	5	6
		100.0%	85.3%	6.7%	8.0%
社員数	3次以下の下請	4	3	0	1
		100.0%	75.0%	0.0%	25.0%
社員数	1人～4人	53	29	14	10
		100.0%	54.7%	26.4%	18.9%
	5人～9人	155	105	36	14
		100.0%	67.7%	23.2%	9.0%
	10人～29人	372	341	23	8
		100.0%	91.7%	6.2%	2.2%
社員数	30人～99人	231	226	4	1
		100.0%	97.8%	1.7%	0.4%
	100人～299人	37	37	0	0
		100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	300人以上	16	16	0	0
		100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52	48	4	0
		100.0%	92.3%	7.7%	0.0%
	とび・土工工事業	191	177	12	2
		100.0%	92.7%	6.3%	1.0%
	鉄筋工事業	174	160	8	6
		100.0%	92.0%	4.6%	3.4%
完工高の大きい許可業種	塗装工事業	83	67	12	4
		100.0%	80.7%	14.5%	4.8%
	内装仕上工事業	107	88	15	4
		100.0%	82.2%	14.0%	3.7%
完工高の大きい許可業種	造園工事業	67	60	4	3
		100.0%	89.6%	6.0%	4.5%

F15_労災上乘せ保険の加入状況(S A)

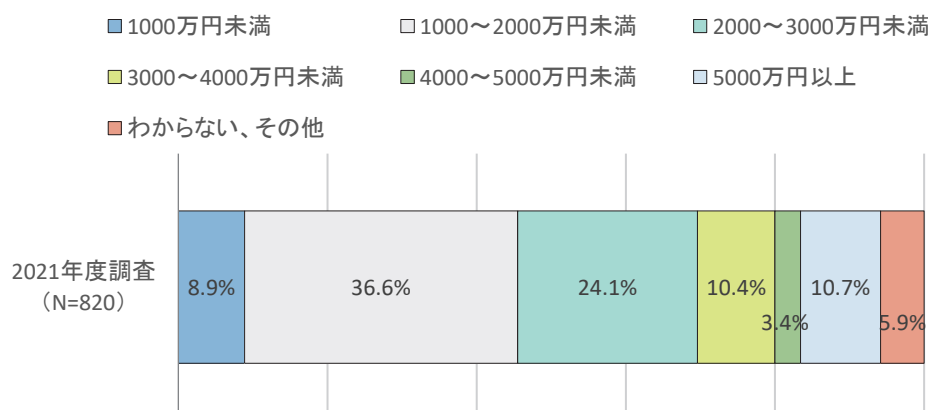
労災上乘せ保険の加入状況であるが、全体では「加入している」割合は約9割を超える。請負階層別にみると「元請」「1次下請」「2次下請」の「加入している」割合が9割を超える一方、「3次以下」の下請企業では、加入率は格段に低く約5割程度である。



		合計	加入している	加入していない
全体		865 100.0%	820 94.8%	45 5.2%
公・民の割合	公共工事が主体	219 100.0%	207 94.5%	12 5.5%
	民間工事が主体	484 100.0%	459 94.8%	25 5.2%
	公共・民間が半々	162 100.0%	154 95.1%	8 4.9%
請負階層	元請	163 100.0%	155 95.1%	8 4.9%
	1次下請	623 100.0%	591 94.9%	32 5.1%
	2次下請	75 100.0%	72 96.0%	3 4.0%
	3次以下の下請	4 100.0%	2 50.0%	2 50.0%
社員数	1人～4人	53 100.0%	46 86.8%	7 13.2%
	5人～9人	155 100.0%	136 87.7%	19 12.3%
	10人～29人	372 100.0%	360 96.8%	12 3.2%
	30人～99人	231 100.0%	227 98.3%	4 1.7%
	100人～299人	37 100.0%	37 100.0%	0 0.0%
	300人以上	16 100.0%	14 87.5%	2 12.5%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52 100.0%	51 98.1%	1 1.9%
	とび・土工工事業	191 100.0%	184 96.3%	7 3.7%
	鉄筋工事業	174 100.0%	166 95.4%	8 4.6%
	塗装工事業	83 100.0%	78 94.0%	5 6.0%
	内装仕上工事業	107 100.0%	96 89.7%	11 10.3%
	造園工事業	67 100.0%	65 97.0%	2 3.0%

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

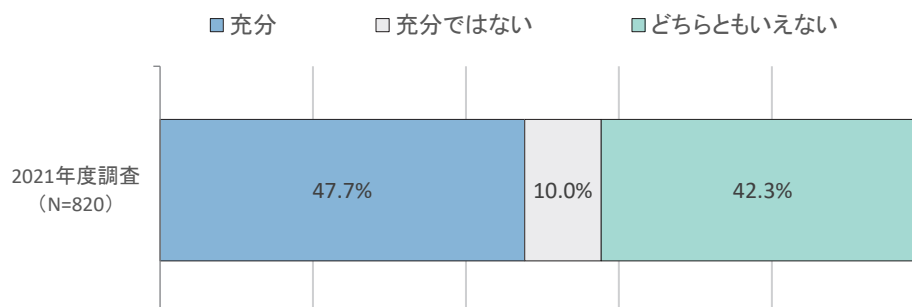
労災上乘せ保険における死亡時の一人当たりの補償額であるが、全体では「1000～2000 万円未満」が 36.6%と一番多く、「1000 万円未満」「1000～2000 万円未満」「2000～3000 万円未満」を選択した人は全体の約 7 割を占める。許可業種別に見ると、とび土工事業が「2000～3000 万円未満」が、その他の業種では「1000～2000 万円未満」が多い。



		合計	1000 万円未満	1000～2000 万円未満	2000～3000 万円未満	3000～4000 万円未満	4000～5000 万円未満	5000 万円以上	わからない、その他
全体		820 100.0%	73 8.9%	300 36.6%	198 24.1%	85 10.4%	28 3.4%	88 10.7%	48 5.9%
公・民の割合	公共工事が主体	207 100.0%	17 8.2%	78 37.7%	44 21.3%	25 12.1%	4 1.9%	25 12.1%	14 6.8%
	民間工事が主体	459 100.0%	42 9.2%	170 37.0%	104 22.7%	51 11.1%	18 3.9%	46 10.0%	28 6.1%
	公共・民間が半々	154 100.0%	14 9.1%	52 33.8%	50 32.5%	9 5.8%	6 3.9%	17 11.0%	6 3.9%
請負階層	元請	155 100.0%	16 10.3%	63 40.6%	22 14.2%	14 9.0%	2 1.3%	27 17.4%	11 7.1%
	1 次下請	591 100.0%	44 7.4%	211 35.7%	159 26.9%	65 11.0%	25 4.2%	55 9.3%	32 5.4%
	2 次下請	72 100.0%	11 15.3%	26 36.1%	17 23.6%	6 8.3%	1 1.4%	6 8.3%	5 6.9%
	3 次以下の下請	2 100.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1 人～4 人	46 100.0%	10 21.7%	16 34.8%	10 21.7%	0 0.0%	2 4.3%	4 8.7%	4 8.7%
	5 人～9 人	136 100.0%	25 18.4%	56 41.2%	23 16.9%	7 5.1%	2 1.5%	14 10.3%	9 6.6%
	10 人～29 人	360 100.0%	24 6.7%	142 39.4%	87 24.2%	32 8.9%	13 3.6%	40 11.1%	22 6.1%
	30 人～99 人	227 100.0%	12 5.3%	76 33.5%	62 27.3%	30 13.2%	8 3.5%	28 12.3%	11 4.8%
	100 人～299 人	37 100.0%	2 5.4%	8 21.6%	12 32.4%	9 24.3%	3 8.1%	1 2.7%	2 5.4%
	300 人以上	14 100.0%	0 0.0%	2 14.3%	4 28.6%	7 50.0%	0 0.0%	1 7.1%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51 100.0%	1 2.0%	25 49.0%	11 21.6%	5 9.8%	3 5.9%	4 7.8%	2 3.9%
	とび・土工工事業	184 100.0%	13 7.1%	49 26.6%	58 31.5%	28 15.2%	6 3.3%	22 12.0%	8 4.3%
	鉄筋工事業	166 100.0%	18 10.8%	62 37.3%	42 25.3%	13 7.8%	5 3.0%	12 7.2%	14 8.4%
	塗装工事業	78 100.0%	4 5.1%	30 38.5%	13 16.7%	13 16.7%	4 5.1%	10 12.8%	4 5.1%
	内装仕上工事業	96 100.0%	9 9.4%	46 47.9%	20 20.8%	4 4.2%	4 4.2%	5 5.2%	8 8.3%
	造園工事業	65 100.0%	6 9.2%	30 46.2%	10 15.4%	3 4.6%	1 1.5%	12 18.5%	3 4.6%

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

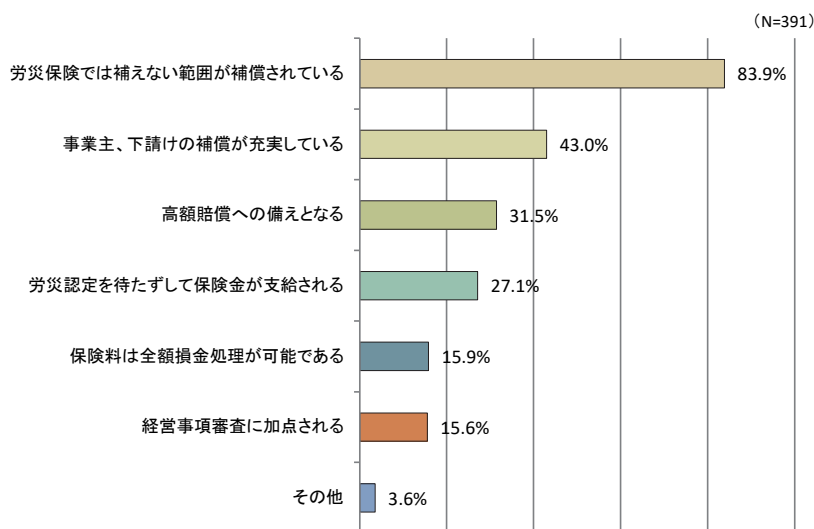
労災上乗せ保険の補償内容は充分かについては、全体では「充分」と回答した割合は約 5 割。許可業種別に見ると、造園工事業は「充分」と回答した割合が 6 割と他の工事業より多い。



		合計	充分	充分ではない	どちらともいえない
全体		820 100.0%	391 47.7%	82 10.0%	347 42.3%
公・民の割合	公共工事が主体	207 100.0%	97 46.9%	21 10.1%	89 43.0%
	民間工事が主体	459 100.0%	231 50.3%	37 8.1%	191 41.6%
	公共・民間が半々	154 100.0%	63 40.9%	24 15.6%	67 43.5%
請負階層	元請	155 100.0%	75 48.4%	24 15.5%	56 36.1%
	1 次下請	591 100.0%	276 46.7%	53 9.0%	262 44.3%
	2 次下請	72 100.0%	39 54.2%	4 5.6%	29 40.3%
	3 次以下の下請	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%
社員数	1 人～4 人	46 100.0%	17 37.0%	2 4.3%	27 58.7%
	5 人～9 人	136 100.0%	54 39.7%	21 15.4%	61 44.9%
	10 人～29 人	360 100.0%	166 46.1%	36 10.0%	158 43.9%
	30 人～99 人	227 100.0%	131 57.7%	21 9.3%	75 33.0%
	100 人～299 人	37 100.0%	15 40.5%	1 2.7%	21 56.8%
	300 人以上	14 100.0%	8 57.1%	1 7.1%	5 35.7%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51 100.0%	20 39.2%	5 9.8%	26 51.0%
	とび・土工工事業	184 100.0%	90 48.9%	13 7.1%	81 44.0%
	鉄筋工事業	166 100.0%	81 48.8%	21 12.7%	64 38.6%
	塗装工事業	78 100.0%	26 33.3%	16 20.5%	36 46.2%
	内装仕上工事業	96 100.0%	40 41.7%	6 6.3%	50 52.1%
	造園工事業	65 100.0%	39 60.0%	6 9.2%	20 30.8%

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

労災上乗せ保険の補償内容が充分な理由としては、「労災保険では補えない範囲が保証されている」(83.9%)に続き、「事業主、下請け補償が充実している」が4割以上に及んでいる。

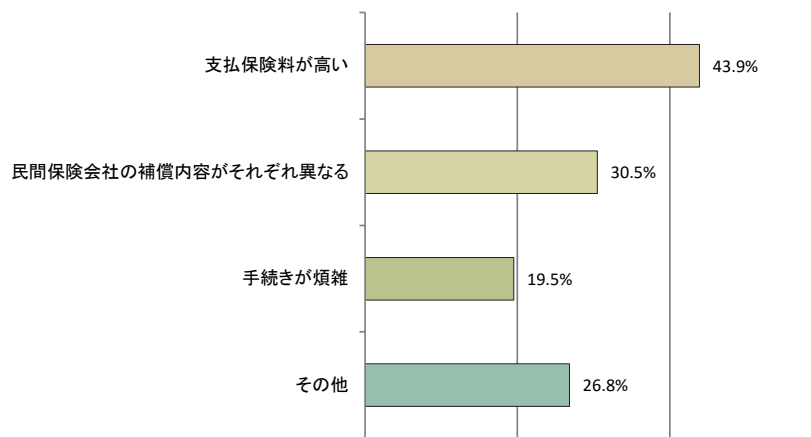


		合計	労災保険では補えない範囲が補償されている	事業主、下請けの補償が充実している	労災認定を待たずして保険金が支給される	高額賠償への備えとなる	保険料は全額損金処理が可能である	経営事項審査に加点される	その他
全体		391 100.0%	328 83.9%	168 43.0%	106 27.1%	123 31.5%	62 15.9%	61 15.6%	14 3.6%
公・民の割合	公共工事が主体	97 100.0%	78 80.4%	43 44.3%	28 28.9%	35 36.1%	13 13.4%	24 24.7%	7 7.2%
	民間工事が主体	231 100.0%	198 85.7%	95 41.1%	62 26.8%	75 32.5%	40 17.3%	32 13.9%	7 3.0%
	公共・民間が半々	63 100.0%	52 82.5%	30 47.6%	16 25.4%	13 20.6%	9 14.3%	5 7.9%	0 0.0%
請負階層	元請	75 100.0%	61 81.3%	32 42.7%	21 28.0%	19 25.3%	18 24.0%	26 34.7%	4 5.3%
	1次下請	276 100.0%	232 84.1%	116 42.0%	73 26.4%	85 30.8%	36 13.0%	31 11.2%	10 3.6%
	2次下請	39 100.0%	34 87.2%	20 51.3%	11 28.2%	19 48.7%	8 20.5%	4 10.3%	0 0.0%
	3次以下の下請	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	17 100.0%	13 76.5%	7 41.2%	6 35.3%	5 29.4%	5 29.4%	3 17.6%	1 5.9%
	5人～9人	54 100.0%	44 81.5%	24 44.4%	12 22.2%	17 31.5%	10 18.5%	10 18.5%	1 1.9%
	10人～29人	166 100.0%	134 80.7%	68 41.0%	44 26.5%	48 28.9%	25 15.1%	24 14.5%	7 4.2%
	30人～99人	131 100.0%	114 87.0%	62 47.3%	41 31.3%	46 35.1%	22 16.8%	24 18.3%	5 3.8%
	100人～299人	15 100.0%	15 100.0%	4 26.7%	1 6.7%	3 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	300人以上	8 100.0%	8 100.0%	3 37.5%	2 25.0%	4 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	20 100.0%	19 95.0%	7 35.0%	6 30.0%	9 45.0%	4 20.0%	2 10.0%	0 0.0%
	とび・土工工事業	90 100.0%	77 85.6%	44 48.9%	24 26.7%	40 44.4%	12 13.3%	17 18.9%	1 1.1%
	鉄筋工事業	81 100.0%	63 77.8%	35 43.2%	19 23.5%	20 24.7%	9 11.1%	3 3.7%	5 6.2%
	塗装工事業	26 100.0%	21 80.8%	6 23.1%	6 23.1%	9 34.6%	5 19.2%	8 30.8%	1 3.8%
	内装仕上工事業	40 100.0%	32 80.0%	20 50.0%	13 32.5%	15 37.5%	6 15.0%	2 5.0%	2 5.0%
	造園工事業	39 100.0%	31 79.5%	21 53.8%	12 30.8%	9 23.1%	8 20.5%	18 46.2%	2 5.1%

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

労災上乗せ保険の補償内容が充分でない理由としては、「支払保険料が高い」が43.9%と一番多い。次いで、「民間保険会社の補償内容がそれぞれ異なる」30.5%、「手続きが煩雑」19.5%と続く。

(N=82)

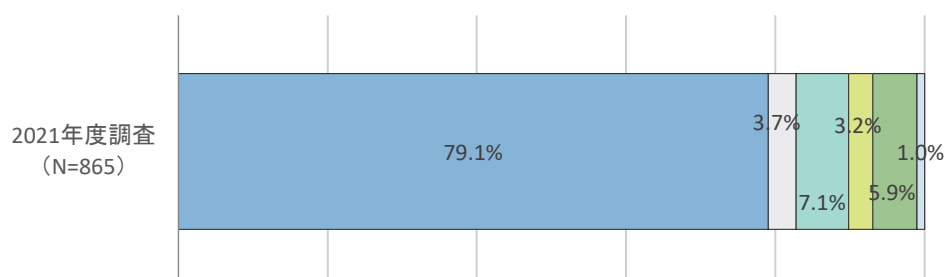


		合計	支払保険料 が高い	手続きが煩雑	民間保険会 社の補償内 容がそれぞ れ異なる	その他
全体		82 100.0%	36 43.9%	16 19.5%	25 30.5%	22 26.8%
公・民 の割合	公共工事が主体	21 100.0%	12 57.1%	8 38.1%	6 28.6%	3 14.3%
	民間工事が主体	37 100.0%	16 43.2%	5 13.5%	13 35.1%	9 24.3%
	公共・民間が半々	24 100.0%	8 33.3%	3 12.5%	6 25.0%	10 41.7%
請負階層	元請	24 100.0%	9 37.5%	7 29.2%	6 25.0%	9 37.5%
	1次下請	53 100.0%	25 47.2%	8 15.1%	16 30.2%	13 24.5%
	2次下請	4 100.0%	1 25.0%	1 25.0%	3 75.0%	0 0.0%
	3次以下の下請	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	2 100.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	5人～9人	21 100.0%	5 23.8%	3 14.3%	8 38.1%	7 33.3%
	10人～29人	36 100.0%	17 47.2%	8 22.2%	12 33.3%	9 25.0%
	30人～99人	21 100.0%	10 47.6%	3 14.3%	5 23.8%	6 28.6%
	100人～299人	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	300人以上	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の 大きい許可業種	土木工事業	5 100.0%	3 60.0%	0 0.0%	4 80.0%	0 0.0%
	とび・土工工事業	13 100.0%	8 61.5%	1 7.7%	3 23.1%	3 23.1%
	鉄筋工事業	21 100.0%	9 42.9%	2 9.5%	5 23.8%	7 33.3%
	塗装工事業	16 100.0%	4 25.0%	4 25.0%	7 43.8%	6 37.5%
	内装仕上工事業	6 100.0%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	3 50.0%
	造園工事業	6 100.0%	2 33.3%	2 33.3%	1 16.7%	2 33.3%

F20_CCUS の登録申請状況【事業者登録】(SA)

CCUS の登録申請状況【事業者登録】については、全体では「登録完了」と回答した割合は約 8 割。
社員数別に見ると、社員数が少ない企業ほど登録に消極的で、とりわけ社員数 1～4 人の企業では約半
数が登録していない。

■登録完了 □登録申請中 ■検討中 ■登録するつもりはない ■未定 ■CCUSを知らない

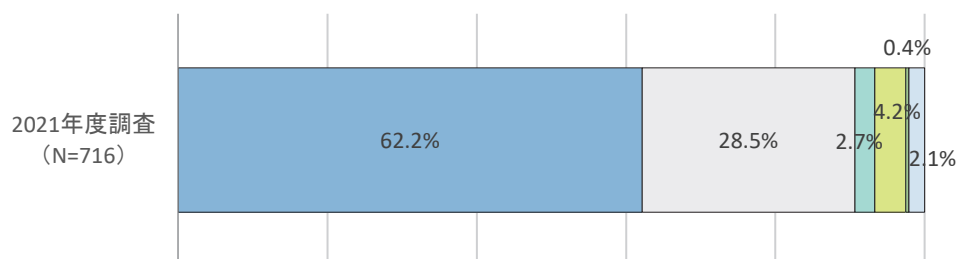


		合計	登録完了	登録申請中	検討中	登録するつもりはない	未定	CCUS を知らない
全体		865 100.0%	684 79.1%	32 3.7%	61 7.1%	28 3.2%	51 5.9%	9 1.0%
公・民の割合	公共工事が主体	219 100.0%	146 66.7%	11 5.0%	26 11.9%	10 4.6%	25 11.4%	1 0.5%
	民間工事が主体	484 100.0%	408 84.3%	15 3.1%	23 4.8%	13 2.7%	18 3.7%	7 1.4%
	公共・民間が半々	162 100.0%	130 80.2%	6 3.7%	12 7.4%	5 3.1%	8 4.9%	1 0.6%
請負階層	元請	163 100.0%	78 47.9%	6 3.7%	28 17.2%	14 8.6%	32 19.6%	5 3.1%
	1次下請	623 100.0%	535 85.9%	24 3.9%	30 4.8%	13 2.1%	17 2.7%	4 0.6%
	2次下請	75 100.0%	69 92.0%	1 1.3%	2 2.7%	1 1.3%	2 2.7%	0 0.0%
	3次以下の下請	4 100.0%	2 50.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	53 100.0%	28 52.8%	0 0.0%	10 18.9%	6 11.3%	9 17.0%	0 0.0%
	5人～9人	155 100.0%	100 64.5%	4 2.6%	18 11.6%	9 5.8%	19 12.3%	5 3.2%
	10人～29人	372 100.0%	297 79.8%	18 4.8%	30 8.1%	9 2.4%	16 4.3%	2 0.5%
	30人～99人	231 100.0%	209 90.5%	9 3.9%	3 1.3%	4 1.7%	5 2.2%	1 0.4%
	100人～299人	37 100.0%	34 91.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 5.4%	1 2.7%
	300人以上	16 100.0%	15 93.8%	1 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52 100.0%	40 76.9%	1 1.9%	6 11.5%	2 3.8%	2 3.8%	1 1.9%
	とび・土工工事業	191 100.0%	160 83.8%	8 4.2%	7 3.7%	6 3.1%	10 5.2%	0 0.0%
	鉄筋工事業	174 100.0%	160 92.0%	5 2.9%	5 2.9%	0 0.0%	4 2.3%	0 0.0%
	塗装工事業	83 100.0%	58 69.9%	3 3.6%	11 13.3%	5 6.0%	4 4.8%	2 2.4%
	内装仕上工事業	107 100.0%	92 86.0%	3 2.8%	7 6.5%	1 0.9%	3 2.8%	1 0.9%
	造園工事業	67 100.0%	27 40.3%	3 4.5%	13 19.4%	5 7.5%	17 25.4%	2 3.0%

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

CCUS の登録申請状況【技能労働者登録】については、約 6 割が「登録完了」している。

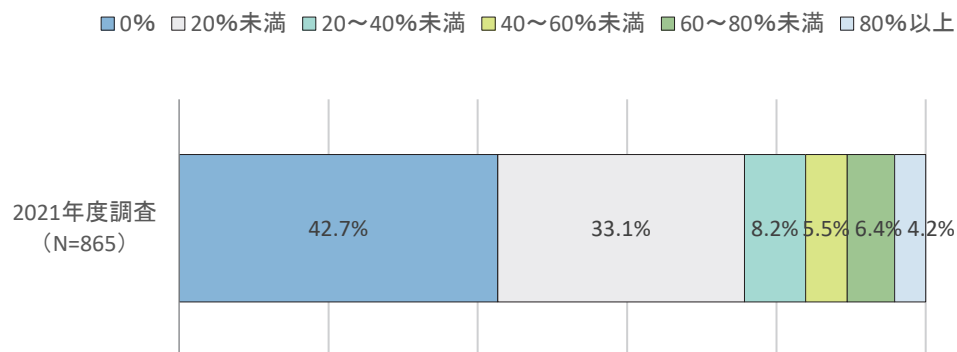
■登録完了 □登録申請中 ■検討中 ■登録するつもりはない ■未定 ■CCUSを知らない



		合計	登録完了	登録申請中	検討中	登録するつもりはない	未定	CCUS を知らない
全体		716 100.0%	445 62.2%	204 28.5%	19 2.7%	30 4.2%	3 0.4%	15 2.1%
公・民の割合	公共工事が主体	157 100.0%	99 63.1%	39 24.8%	8 5.1%	9 5.7%	2 1.3%	0 0.0%
	民間工事が主体	423 100.0%	251 59.3%	136 32.2%	7 1.7%	14 3.3%	1 0.2%	14 3.3%
	公共・民間が半々	136 100.0%	95 69.9%	29 21.3%	4 2.9%	7 5.1%	0 0.0%	1 0.7%
請負階層	元請	84 100.0%	37 44.0%	32 38.1%	7 8.3%	6 7.1%	2 2.4%	0 0.0%
	1次下請	559 100.0%	360 64.4%	153 27.4%	11 2.0%	22 3.9%	1 0.2%	12 2.1%
	2次下請	70 100.0%	47 67.1%	18 25.7%	1 1.4%	2 2.9%	0 0.0%	2 2.9%
	3次以下の下請	3 100.0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%
社員数	1人～4人	28 100.0%	17 60.7%	7 25.0%	0 0.0%	3 10.7%	0 0.0%	1 3.6%
	5人～9人	104 100.0%	61 58.7%	26 25.0%	3 2.9%	8 7.7%	1 1.0%	5 4.8%
	10人～29人	315 100.0%	202 64.1%	89 28.3%	9 2.9%	12 3.8%	1 0.3%	2 0.6%
	30人～99人	218 100.0%	143 65.6%	58 26.6%	6 2.8%	6 2.8%	1 0.5%	4 1.8%
	100人～299人	34 100.0%	16 47.1%	17 50.0%	0 0.0%	1 2.9%	0 0.0%	0 0.0%
	300人以上	16 100.0%	6 37.5%	7 43.8%	1 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 12.5%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	41 100.0%	31 75.6%	8 19.5%	1 2.4%	1 2.4%	0 0.0%	0 0.0%
	とび・土工工事業	168 100.0%	121 72.0%	37 22.0%	5 3.0%	4 2.4%	0 0.0%	1 0.6%
	鉄筋工事業	165 100.0%	110 66.7%	46 27.9%	2 1.2%	7 4.2%	0 0.0%	0 0.0%
	塗装工事業	61 100.0%	32 52.5%	20 32.8%	3 4.9%	6 9.8%	0 0.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	95 100.0%	55 57.9%	29 30.5%	0 0.0%	1 1.1%	1 1.1%	9 9.5%
	造園工事業	30 100.0%	12 40.0%	14 46.7%	3 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.3%

F22_CCUS のカードリーダーが設置されていた現場の割合 (SA)

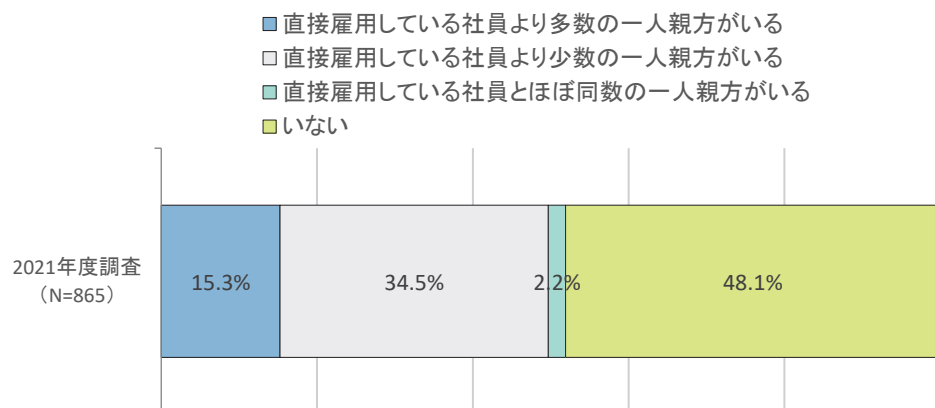
CCUS のカードリーダーが設置されていた現場の割合については、「0%」と回答した割合は約 4 割と最も多く、まだ普及途上であることが分かる。



		合計	0%	20%未満	20~40%未満	40~60%未満	60~80%未満	80%以上
全体		865 100.0%	369 42.7%	286 33.1%	71 8.2%	48 5.5%	55 6.4%	36 4.2%
公・民の割合	公共工事が主体	219 100.0%	111 50.7%	59 26.9%	18 8.2%	9 4.1%	9 4.1%	13 5.9%
	民間工事が主体	484 100.0%	187 38.6%	163 33.7%	46 9.5%	32 6.6%	38 7.9%	18 3.7%
	公共・民間が半々	162 100.0%	71 43.8%	64 39.5%	7 4.3%	7 4.3%	8 4.9%	5 3.1%
請負階層	元請	163 100.0%	130 79.8%	24 14.7%	2 1.2%	2 1.2%	2 1.2%	3 1.8%
	1次下請	623 100.0%	210 33.7%	232 37.2%	59 9.5%	42 6.7%	49 7.9%	31 5.0%
	2次下請	75 100.0%	27 36.0%	28 37.3%	10 13.3%	4 5.3%	4 5.3%	2 2.7%
	3次以下の下請	4 100.0%	2 50.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人~4人	53 100.0%	43 81.1%	7 13.2%	1 1.9%	0 0.0%	2 3.8%	0 0.0%
	5人~9人	155 100.0%	107 69.0%	32 20.6%	5 3.2%	4 2.6%	4 2.6%	3 1.9%
	10人~29人	372 100.0%	158 42.5%	139 37.4%	23 6.2%	21 5.6%	13 3.5%	18 4.8%
	30人~99人	231 100.0%	52 22.5%	89 38.5%	33 14.3%	18 7.8%	27 11.7%	12 5.2%
	100人~299人	37 100.0%	7 18.9%	12 32.4%	5 13.5%	4 10.8%	6 16.2%	3 8.1%
	300人以上	16 100.0%	2 12.5%	7 43.8%	3 18.8%	1 6.3%	3 18.8%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52 100.0%	20 38.5%	16 30.8%	4 7.7%	2 3.8%	3 5.8%	7 13.5%
	とび・土工工事業	191 100.0%	51 26.7%	77 40.3%	17 8.9%	11 5.8%	19 9.9%	16 8.4%
	鉄筋工事業	174 100.0%	49 28.2%	59 33.9%	28 16.1%	14 8.0%	18 10.3%	6 3.4%
	塗装工事業	83 100.0%	61 73.5%	18 21.7%	2 2.4%	1 1.2%	1 1.2%	0 0.0%
	内装仕上工事業	107 100.0%	32 29.9%	46 43.0%	7 6.5%	10 9.3%	9 8.4%	3 2.8%
	造園工事業	67 100.0%	58 86.6%	8 11.9%	1 1.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

F23_継続的に従事している一人親方の有無 (SA)

継続的に従事している一人親方の有無については、全体で「いない」が48.1%と最も多い。次に「直接雇用している社員より少数の一人親方がいる」34.5%、「直接雇用している社員より多数の一人親方がいる」15.3%が続く。



		合計	直接雇用している社員より多数の一人親方がいる	直接雇用している社員より少数の一人親方がいる	直接雇用している社員とほぼ同数の一人親方がいる	いない
全体		865 100.0%	132 15.3%	298 34.5%	19 2.2%	416 48.1%
公・民の割合	公共工事が主体	219 100.0%	4 1.8%	54 24.7%	0 0.0%	161 73.5%
	民間工事が主体	484 100.0%	112 23.1%	186 38.4%	15 3.1%	171 35.3%
	公共・民間が半々	162 100.0%	16 9.9%	58 35.8%	4 2.5%	84 51.9%
請負階層	元請	163 100.0%	7 4.3%	51 31.3%	3 1.8%	102 62.6%
	1次下請	623 100.0%	115 18.5%	216 34.7%	14 2.2%	278 44.6%
	2次下請	75 100.0%	10 13.3%	29 38.7%	2 2.7%	34 45.3%
	3次以下の下請	4 100.0%	0 0.0%	2 50.0%	0 0.0%	2 50.0%
社員数	1人～4人	53 100.0%	18 34.0%	6 11.3%	4 7.5%	25 47.2%
	5人～9人	155 100.0%	31 20.0%	40 25.8%	7 4.5%	77 49.7%
	10人～29人	372 100.0%	53 14.2%	129 34.7%	3 0.8%	187 50.3%
	30人～99人	231 100.0%	27 11.7%	99 42.9%	4 1.7%	101 43.7%
	100人～299人	37 100.0%	1 2.7%	14 37.8%	1 2.7%	21 56.8%
	300人以上	16 100.0%	1 6.3%	10 62.5%	0 0.0%	5 31.3%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52 100.0%	0 0.0%	9 17.3%	0 0.0%	43 82.7%
	とび・土工工事業	191 100.0%	0 0.0%	54 28.3%	0 0.0%	137 71.7%
	鉄筋工事業	174 100.0%	10 5.7%	70 40.2%	4 2.3%	90 51.7%
	塗装工事業	83 100.0%	16 19.3%	27 32.5%	2 2.4%	38 45.8%
	内装仕上工事業	107 100.0%	72 67.3%	28 26.2%	4 3.7%	3 2.8%
	造園工事業	67 100.0%	0 0.0%	29 43.3%	1 1.5%	37 55.2%

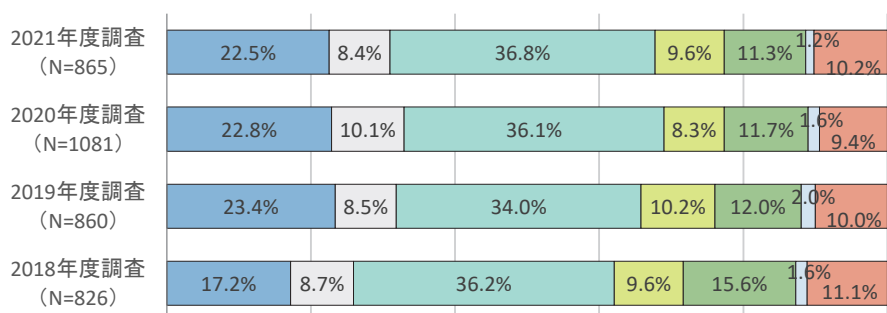
3. 働き方改革における週休二日制について

● 貴社の勤務体制について

Q1-1_就業規則等による休日設定(S A)

就業規則等で規定する休日設定は、「4週6休程度」が36.8%と最も多い。過去3回の調査と比較すると「4週6休以上」とする企業の割合は増加しているが、前年と比較すると休日数が多い企業が減少している。社員数が増えるほど「4週8休以上」を設定する割合が高く、「100人～299人」では約57%、「300人以上」では75.0%と最も多い。

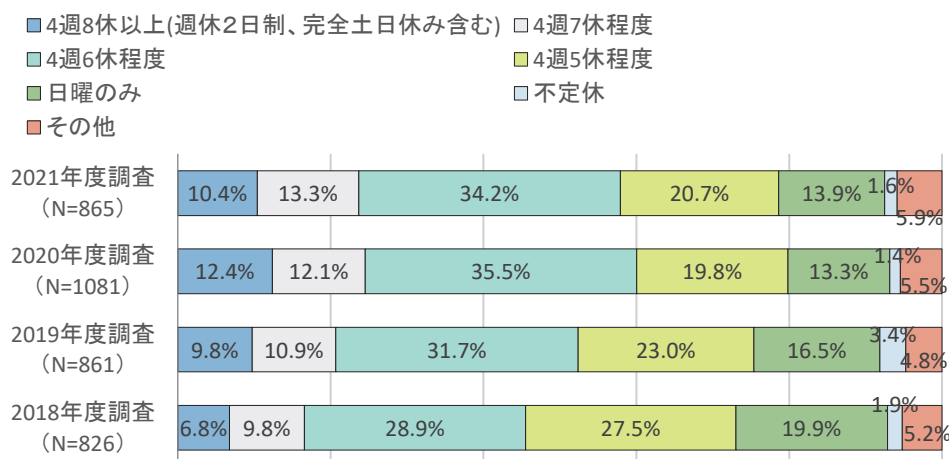
■ 4週8休以上(週休2日制、完全土日休み含む) □ 4週7休程度
■ 4週6休程度 ■ 4週5休程度
■ 日曜のみ □ 不定休
■ その他



		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		865	195	73	318	83	98	10	88
		100.0%	22.5%	8.4%	36.8%	9.6%	11.3%	1.2%	10.2%
公・民の割合	公共工事が主体	219	56	21	78	18	17	1	28
		100.0%	25.6%	9.6%	35.6%	8.2%	7.8%	0.5%	12.8%
	民間工事が主体	484	111	38	173	48	60	7	47
		100.0%	22.9%	7.9%	35.7%	9.9%	12.4%	1.4%	9.7%
請負階層	元請	163	54	18	52	9	8	3	19
		100.0%	33.1%	11.0%	31.9%	5.5%	4.9%	1.8%	11.7%
	1次下請	623	126	51	239	67	71	7	62
		100.0%	20.2%	8.2%	38.4%	10.8%	11.4%	1.1%	10.0%
社員数	2次下請	75	13	4	25	7	19	0	7
		100.0%	17.3%	5.3%	33.3%	9.3%	25.3%	0.0%	9.3%
	3次以下の下請	4	2	0	2	0	0	0	0
		100.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	1人～4人	53	8	5	19	5	14	0	2
		100.0%	15.1%	9.4%	35.8%	9.4%	26.4%	0.0%	3.8%
	5人～9人	155	28	16	54	18	22	6	11
完工高の大きい許可業種		100.0%	18.1%	10.3%	34.8%	11.6%	14.2%	3.9%	7.1%
	10人～29人	372	68	25	147	37	46	1	48
		100.0%	18.3%	6.7%	39.5%	9.9%	12.4%	0.3%	12.9%
	30人～99人	231	57	21	91	19	16	3	24
		100.0%	24.7%	9.1%	39.4%	8.2%	6.9%	1.3%	10.4%
	100人～299人	37	21	6	5	4	0	0	1
		100.0%	56.8%	16.2%	13.5%	10.8%	0.0%	0.0%	2.7%
完工高の大きい許可業種	300人以上	16	12	0	2	0	0	0	2
		100.0%	75.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	土木工事業	52	15	6	25	2	0	0	4
		100.0%	28.8%	11.5%	48.1%	3.8%	0.0%	0.0%	7.7%
	とび・土工工事業	191	39	14	72	26	17	0	23
		100.0%	20.4%	7.3%	37.7%	13.6%	8.9%	0.0%	12.0%
	鉄筋工事業	174	11	10	68	24	45	2	14
完工高の大きい許可業種		100.0%	6.3%	5.7%	39.1%	13.8%	25.9%	1.1%	8.0%
	塗装工事業	83	18	5	35	6	9	2	8
		100.0%	21.7%	6.0%	42.2%	7.2%	10.8%	2.4%	9.6%
	内装仕上工事業	107	37	8	38	3	10	2	9
		100.0%	34.6%	7.5%	35.5%	2.8%	9.3%	1.9%	8.4%
完工高の大きい許可業種	造園工事業	67	16	12	18	6	1	1	13
		100.0%	23.9%	17.9%	26.9%	9.0%	1.5%	1.5%	19.4%

Q1-2_実際に取得できている休日(SA)

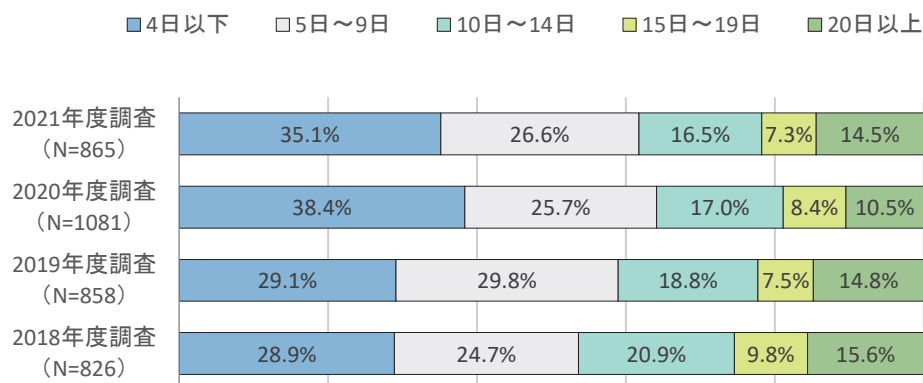
実際に取得できている休日は、「4週8休以上」が約10%であり、就業規則等で決められている休日数（「4週8休以上」22.5%）より大きく下回っている。公共・民間別で見ると、公共工事を主体とする企業のほうが休日の取得が進んでいる。



		合計	4週8休以上 (週休2日制、完全土日休み含む)	4週7休程度	4週6休程度	4週5休程度	日曜のみ	不定休	その他
全体		865	90	115	296	179	120	14	51
		100.0%	10.4%	13.3%	34.2%	20.7%	13.9%	1.6%	5.9%
公・民の割合	公共工事が主体	219	30	41	74	32	27	3	12
		100.0%	13.7%	18.7%	33.8%	14.6%	12.3%	1.4%	5.5%
	民間工事が主体	484	50	55	162	113	69	8	27
		100.0%	10.3%	11.4%	33.5%	23.3%	14.3%	1.7%	5.6%
公共・民間が半々	公共・民間が半々	162	10	19	60	34	24	3	12
		100.0%	6.2%	11.7%	37.0%	21.0%	14.8%	1.9%	7.4%
請負階層	元請	163	28	38	54	18	10	3	12
		100.0%	17.2%	23.3%	33.1%	11.0%	6.1%	1.8%	7.4%
	1次下請	623	53	72	224	137	94	10	33
		100.0%	8.5%	11.6%	36.0%	22.0%	15.1%	1.6%	5.3%
	2次下請	75	7	5	18	23	15	1	6
		100.0%	9.3%	6.7%	24.0%	30.7%	20.0%	1.3%	8.0%
	3次以下の下請	4	2	0	0	1	1	0	0
		100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%
社員数	1人～4人	53	6	12	11	7	14	0	3
		100.0%	11.3%	22.6%	20.8%	13.2%	26.4%	0.0%	5.7%
	5人～9人	155	18	14	52	32	23	6	10
		100.0%	11.6%	9.0%	33.5%	20.6%	14.8%	3.9%	6.5%
	10人～29人	372	37	47	133	74	53	3	25
		100.0%	9.9%	12.6%	35.8%	19.9%	14.2%	0.8%	6.7%
	30人～99人	231	19	33	86	54	25	5	9
		100.0%	8.2%	14.3%	37.2%	23.4%	10.8%	2.2%	3.9%
	100人～299人	37	6	8	10	8	5	0	0
		100.0%	16.2%	21.6%	27.0%	21.6%	13.5%	0.0%	0.0%
	300人以上	16	3	1	4	4	0	0	4
		100.0%	18.8%	6.3%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52	6	12	21	9	2	0	2
		100.0%	11.5%	23.1%	40.4%	17.3%	3.8%	0.0%	3.8%
	とび・土工工事業	191	12	26	65	55	25	3	5
		100.0%	6.3%	13.6%	34.0%	28.8%	13.1%	1.6%	2.6%
	鉄筋工事業	174	3	12	52	43	52	4	8
		100.0%	1.7%	6.9%	29.9%	24.7%	29.9%	2.3%	4.6%
	塗装工事業	83	12	10	33	10	10	3	5
		100.0%	14.5%	12.0%	39.8%	12.0%	12.0%	3.6%	6.0%
	内装仕上工事業	107	22	13	39	14	12	1	6
		100.0%	20.6%	12.1%	36.4%	13.1%	11.2%	0.9%	5.6%
	造園工事業	67	7	22	17	8	4	1	8
		100.0%	10.4%	32.8%	25.4%	11.9%	6.0%	1.5%	11.9%

Q1-3_休日出勤の状況(S A)

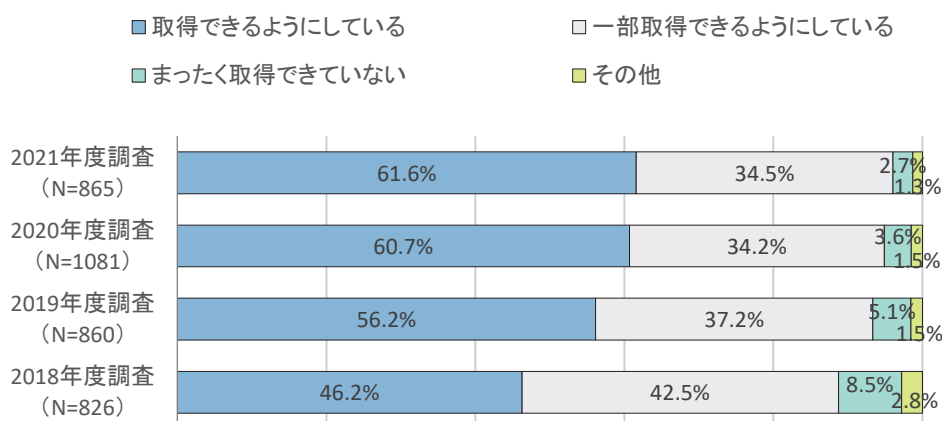
休日出勤の状況は、前回調査に比べ「20日以上」が約4ポイント増加する一方で、「4日以下」は約3ポイント低下している。休日に関する規定は、企業によってまちまちであるため単純な比較はできないものの、前年度より休日出勤が増加している。



		合計	4日以下	5日～9日	10日～14日	15日～19日	20日以上
全体		865	304	230	143	63	125
		100.0%	35.1%	26.6%	16.5%	7.3%	14.5%
公・民の割合	公共工事が主体	219	82	53	39	16	29
		100.0%	37.4%	24.2%	17.8%	7.3%	13.2%
	民間工事が主体	484	164	130	77	35	78
		100.0%	33.9%	26.9%	15.9%	7.2%	16.1%
公共・民間が半々		162	58	47	27	12	18
		100.0%	35.8%	29.0%	16.7%	7.4%	11.1%
請負階層	元請	163	64	39	30	12	18
		100.0%	39.3%	23.9%	18.4%	7.4%	11.0%
	1次下請	623	212	170	96	47	98
		100.0%	34.0%	27.3%	15.4%	7.5%	15.7%
2次下請		75	27	20	16	4	8
		100.0%	36.0%	26.7%	21.3%	5.3%	10.7%
	3次以下の下請	4	1	1	1	0	1
		100.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%
社員数	1人～4人	53	27	16	7	0	3
		100.0%	50.9%	30.2%	13.2%	0.0%	5.7%
	5人～9人	155	67	37	22	11	18
		100.0%	43.2%	23.9%	14.2%	7.1%	11.6%
	10人～29人	372	136	113	62	24	37
		100.0%	36.6%	30.4%	16.7%	6.5%	9.9%
30人～99人		231	62	51	41	24	53
		100.0%	26.8%	22.1%	17.7%	10.4%	22.9%
	100人～299人	37	7	10	6	3	11
		100.0%	18.9%	27.0%	16.2%	8.1%	29.7%
	300人以上	16	4	3	5	1	3
		100.0%	25.0%	18.8%	31.3%	6.3%	18.8%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52	16	15	15	3	3
		100.0%	30.8%	28.8%	28.8%	5.8%	5.8%
	とび・土工工事業	191	55	50	32	15	39
		100.0%	28.8%	26.2%	16.8%	7.9%	20.4%
	鉄筋工事業	174	93	36	15	13	17
		100.0%	53.4%	20.7%	8.6%	7.5%	9.8%
塗装工事業		83	19	25	17	8	14
		100.0%	22.9%	30.1%	20.5%	9.6%	16.9%
	内装仕上工事業	107	27	40	19	7	14
		100.0%	25.2%	37.4%	17.8%	6.5%	13.1%
	造園工事業	67	36	17	5	4	5
		100.0%	53.7%	25.4%	7.5%	6.0%	7.5%

Q1-4_計画的な休日の取得(S A)

計画的な休日の取得については、全体で「取得できるようにしている」が61.6%と、過去3回の調査と比較すると増加しているが、前回調査からはあまり変化がない。ただし社員規模別に見ると、大規模な企業ほど「取得できるようにしている」割合は高い。

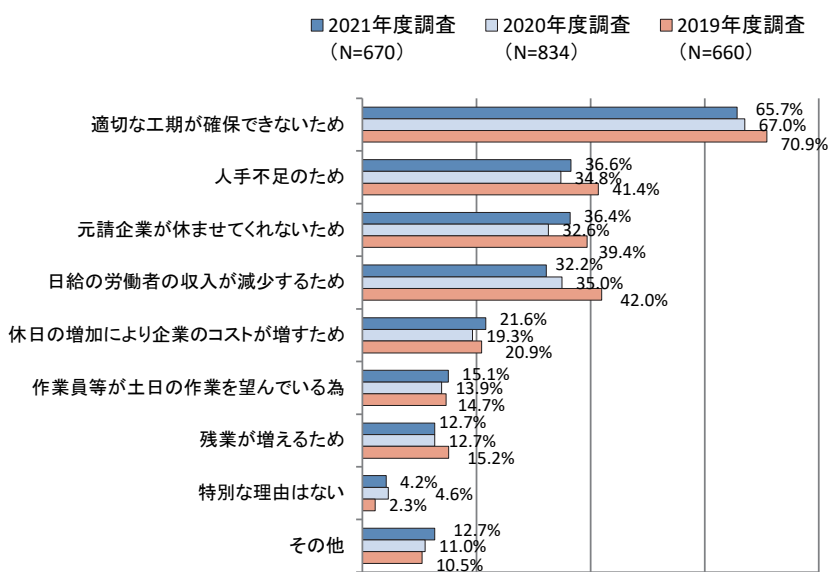


		合計	取得できるようにしている	一部取得できるようにしている	まったく取得できていない	その他
全体		865	533	298	23	11
		100.0%	61.6%	34.5%	2.7%	1.3%
公・民の割合	公共工事が主体	219	146	62	6	5
		100.0%	66.7%	28.3%	2.7%	2.3%
	民間工事が主体	484	289	181	10	4
		100.0%	59.7%	37.4%	2.1%	0.8%
公共・民間が半々		162	98	55	7	2
		100.0%	60.5%	34.0%	4.3%	1.2%
	元請	163	119	37	4	3
請負階層		100.0%	73.0%	22.7%	2.5%	1.8%
	1次下請	623	372	226	18	7
		100.0%	59.7%	36.3%	2.9%	1.1%
	2次下請	75	40	33	1	1
		100.0%	53.3%	44.0%	1.3%	1.3%
社員数	3次以下の下請	4	2	2	0	0
		100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
	1人～4人	53	30	21	2	0
		100.0%	56.6%	39.6%	3.8%	0.0%
	5人～9人	155	95	51	7	2
		100.0%	61.3%	32.9%	4.5%	1.3%
	10人～29人	372	223	134	10	5
完工高の大きい許可業種		100.0%	59.9%	36.0%	2.7%	1.3%
	30人～99人	231	147	76	4	4
		100.0%	63.6%	32.9%	1.7%	1.7%
	100人～299人	37	25	12	0	0
		100.0%	67.6%	32.4%	0.0%	0.0%
	300人以上	16	12	4	0	0
		100.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%
土木工事業		52	40	12	0	0
		100.0%	76.9%	23.1%	0.0%	0.0%
	とび・土工工事業	191	111	68	9	3
		100.0%	58.1%	35.6%	4.7%	1.6%
	鉄筋工事業	174	91	79	3	1
		100.0%	52.3%	45.4%	1.7%	0.6%
	塗装工事業	83	49	30	3	1
内装仕上工事業		100.0%	59.0%	36.1%	3.6%	1.2%
		107	77	29	1	0
		100.0%	72.0%	27.1%	0.9%	0.0%
造園工事業		67	48	17	0	2
		100.0%	71.6%	25.4%	0.0%	3.0%

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

週休 2 日制を導入できない理由としては、「適切な工期が確保できないため」が 65.7%と圧倒的に多い。次いで「人手不足のため」「元請企業が休ませてくれないため」「日給の労働者の収入が減少するため」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。



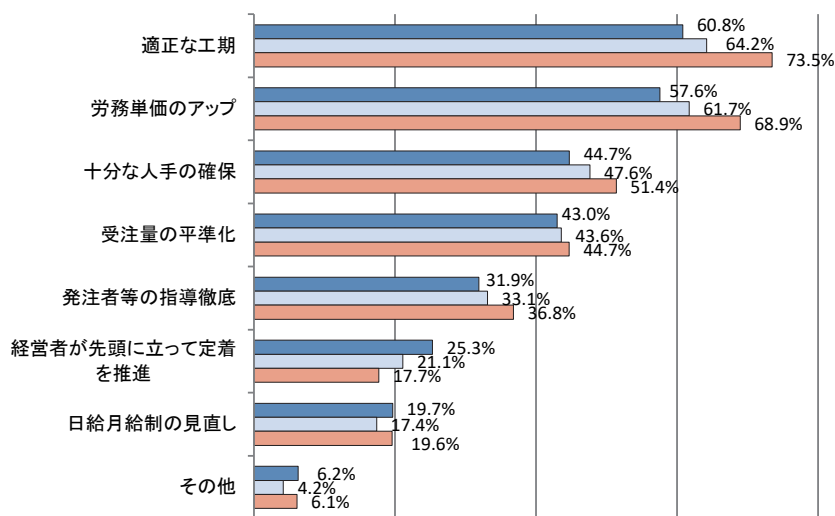
	合計	適切な工期が確保できないため	残業が増えるため	休日の増加により企業のコストが増すため	日給の労働者の収入が減少するため	作業員等が土日の作業を望んでいる為	元請企業が休ませてくれないため	特別な理由はない	人手不足のため	その他
全体	670	440	85	145	216	101	244	28	245	85
	100.0%	65.7%	12.7%	21.6%	32.2%	15.1%	36.4%	4.2%	36.6%	12.7%
公・民の割合	公共工事が主体	163	98	21	29	45	18	8	59	29
		100.0%	60.1%	12.9%	17.8%	27.6%	11.0%	4.9%	36.2%	17.8%
	民間工事が主体	373	255	47	86	125	60	17	134	41
		100.0%	68.4%	12.6%	23.1%	33.5%	16.1%	4.6%	35.9%	11.0%
請負階層	公共・民間が半々	134	87	17	30	46	23	3	52	15
		100.0%	64.9%	12.7%	22.4%	34.3%	17.2%	2.2%	38.8%	11.2%
	元請	109	67	17	25	25	7	15	34	20
		100.0%	61.5%	15.6%	22.9%	22.9%	6.4%	13.8%	31.2%	18.3%
社員数	1次下請	497	331	57	103	170	85	22	188	56
		100.0%	66.6%	11.5%	20.7%	34.2%	17.1%	4.4%	37.8%	11.3%
	2次下請	62	41	11	16	20	9	2	22	9
		100.0%	66.1%	17.7%	25.8%	32.3%	14.5%	3.2%	35.5%	14.5%
完工高の大きい許可業種	3次以下の下請	2	1	0	1	1	0	0	1	0
		100.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
	1人～4人	45	26	2	4	17	2	12	15	3
		100.0%	57.8%	4.4%	8.9%	37.8%	4.4%	26.7%	33.3%	6.7%
社員数	5人～9人	127	80	12	20	43	13	35	52	13
		100.0%	63.0%	9.4%	15.7%	33.9%	10.2%	27.6%	40.9%	10.2%
	10人～29人	304	202	33	67	96	52	120	116	41
		100.0%	66.4%	10.9%	22.0%	31.6%	17.1%	39.5%	38.2%	13.5%
完工高の大きい許可業種	30人～99人	174	120	28	49	55	32	69	56	24
		100.0%	69.0%	16.1%	28.2%	31.6%	18.4%	39.7%	32.2%	13.8%
	100人～299人	16	9	9	5	4	1	6	5	2
		100.0%	56.3%	56.3%	31.3%	25.0%	6.3%	37.5%	31.3%	12.5%
完工高の大きい許可業種	300人以上	4	3	1	0	1	2	0	1	2
		100.0%	75.0%	25.0%	0.0%	25.0%	50.0%	0.0%	25.0%	50.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	37	28	5	8	11	3	11	9	3
		100.0%	75.7%	13.5%	21.6%	29.7%	8.1%	29.7%	24.3%	8.1%
	とび・土工事業	152	74	17	31	37	23	75	57	20
		100.0%	48.7%	11.2%	20.4%	24.3%	15.1%	49.3%	37.5%	13.2%
完工高の大きい許可業種	鉄筋工事業	163	124	24	44	64	21	74	69	13
		100.0%	76.1%	14.7%	27.0%	39.3%	12.9%	45.4%	42.3%	8.0%
	塗装工事業	65	41	6	13	25	15	17	29	9
		100.0%	63.1%	9.2%	20.0%	38.5%	23.1%	26.2%	44.6%	13.8%
完工高の大きい許可業種	内装仕上工事業	70	47	12	14	22	19	26	15	7
		100.0%	67.1%	17.1%	20.0%	31.4%	27.1%	37.1%	21.4%	10.0%
	造園工事業	51	33	8	19	12	4	5	18	15
		100.0%	64.7%	15.7%	37.3%	23.5%	7.8%	9.8%	35.3%	29.4%

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」「1次下請」では「適正な工期」が、「2次下請」では「労務単価のアップ」が最も多い。

■ 2021年度調査 (N=865) ■ 2020年度調査 (N=1081) ■ 2019年度調査 (N=837)



	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	865 100.0%	219 25.3%	526 60.8%	498 57.6%	372 43.0%	170 19.7%	276 31.9%	387 44.7%	54 6.2%
公・民の割合	公共工事が主体	219 100.0%	54 24.7%	128 58.4%	121 55.3%	83 37.9%	42 19.2%	57 26.0%	97 44.3%
	民間工事が主体	484 100.0%	125 25.8%	298 61.6%	277 57.2%	218 45.0%	93 19.2%	159 32.9%	220 45.5%
	公共・民間が半々	162 100.0%	40 24.7%	100 61.7%	100 61.7%	71 43.8%	35 21.6%	60 37.0%	70 43.2%
請負階層	元請	163 100.0%	53 32.5%	78 47.9%	64 39.3%	60 36.8%	13 8.0%	32 19.6%	70 42.9%
	1次下請	623 100.0%	142 22.8%	401 64.4%	383 61.5%	282 45.3%	143 23.0%	225 36.1%	270 43.3%
	2次下請	75 100.0%	21 28.0%	46 61.3%	50 66.7%	29 38.7%	13 17.3%	19 25.3%	45 60.0%
	3次以下の下請	4 100.0%	3 75.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	2 50.0%
社員数	1人～4人	53 100.0%	6 11.3%	31 58.5%	26 49.1%	18 34.0%	7 13.2%	10 18.9%	22 41.5%
	5人～9人	155 100.0%	35 22.6%	89 57.4%	87 56.1%	69 44.5%	22 14.2%	45 29.0%	66 42.6%
	10人～29人	372 100.0%	88 23.7%	234 62.9%	232 62.4%	174 46.8%	79 21.2%	125 33.6%	177 47.6%
	30人～99人	231 100.0%	68 29.4%	146 63.2%	136 58.9%	95 41.1%	55 23.8%	79 34.2%	97 42.0%
	100人～299人	37 100.0%	15 40.5%	21 56.8%	15 40.5%	13 35.1%	6 16.2%	16 43.2%	18 48.6%
	300人以上	16 100.0%	6 37.5%	5 31.3%	2 12.5%	3 18.8%	1 6.3%	1 6.3%	7 43.8%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52 100.0%	14 26.9%	34 65.4%	33 63.5%	21 40.4%	13 25.0%	19 36.5%	21 40.4%
	とび・土工工事業	191 100.0%	42 22.0%	108 56.5%	117 61.3%	79 41.4%	33 17.3%	81 42.4%	90 47.1%
	鉄筋工事業	174 100.0%	29 16.7%	135 77.6%	133 76.4%	80 46.0%	47 27.0%	64 36.8%	84 48.3%
	塗装工事業	83 100.0%	23 27.7%	53 63.9%	52 62.7%	50 60.2%	20 24.1%	31 37.3%	41 49.4%
	内装仕上工事業	107 100.0%	36 33.6%	66 61.7%	49 45.8%	46 43.0%	16 15.0%	27 25.2%	37 34.6%
	造園工事業	67 100.0%	14 20.9%	29 43.3%	30 44.8%	23 34.3%	5 7.5%	5 7.5%	36 53.7%

Q1-7_週休 2 日制に関する意見、要望

およそ 210 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(63 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(53 件)
- 3 法律で週休 2 日制を定めるべき(12 件)
- 4 適切な工期の設定が必要(19 件)
- 5 必要だが実現は困難(28 件)
- 6 必要ではない(6 件)
- 7 その他(29 件)

1. 労務単価、賃金アップが優先されるべき

若い人は、週休 2 日制を望んでいる。外国人労働者は、収入が減るので週休 2 日制を望んでいない。収入が少ないので、休日出勤や残業を望む人もいる。[機械土工/東京都/30～99 人]

大企業や人手の多い会社では週休 2 日制、完全週休 2 日等取得出来るだろうが、元請けからの臨時の仕事が断れない小さな会社からすると実現が難しい。休日であると言っているにも関わらず元請けは休日ではないのでと仕事の依頼の電話が来たりする。全社が同じ休日予定である訳が無いので会社を休みにすることが出来ない。募集をかけてはいるが新入社員が入ってくる事はまず無いので人手を増やすことが出来ない。県や市の工事予定自体が同じ時期に密集しているために同じ時期に異なる元請けから仕事の依頼が来る。これらの工事は元請けへの予算は十分ではあるが、下請けへの支払いが渋いためこれだけでは社員に十分な賃金の支払いが出来ない。その為ほかの工事を多数受けざるを得ない。[Cutter / 秋田県 / 5～9 人]

休暇日数が増える事は同時に、作業日数が減るので、必然的に作業費の増加がなければ同じだけの経費を維持できなくなる。労務単価及び作業費のアップを国が指示してもお客さんや世間や競争社会が値段を上げてはくれない。[造園/千葉県/10～29 人]

稼働日数が売上高に影響し利益の確保につながるため、稼働日数が減ることによるリスクを軽減する方法として、労務単価のアップが重要となります[造園/新潟県/10～29 人]

施工単価が上がって付加価値が上昇することが条件[造園/富山県/30～99 人]

会社としては土曜の売上、利益もなくなるため、まずは、労務単価のアップが最初にこないと従業員への対応ができません。従業員には最低でも毎週土曜日割増賃金相当分の給料アップにしなければ、兼業・副業であったり、最悪退職とゆう選択肢が発生する。これから入職する若い世代は働き方改革、賃金が大切なのはわかるが今まで土曜日も働くのが当り前の従業員は、休日出勤の割増賃金も生計の充てにしているのが現状です。若手の初任給設定を誤ると、現在の従業員の処遇に対する疑問も発生し対応しなければなりません。また売上、利益は減るが経費はあまり変わらないのでやはり労務単価のアップが大事です。[鷹土工/北海道/30～99 人]

休日及び時間短縮を重視する事によって、経営者に於いては積算単価が UP しない状態であれば、かなり経営状況が悪化する為、積算基準を UP して頂きたい。[鷹土工/宮城県/10～29 人]

可能なら導入したい。主に民間工事では、現状の労務単価をアップしないと、週休2日は成り立たないです。[鷹土工/東京都/30～99 人]

単価を上げる事が大切だと思う[鷹土工/広島県/30～99 人]

民間では発注者は短期間完工を要求されるので、元請でも土日閉所は工程に取り入れにくい。競争入札であっても入札条件に土日閉所を明記し、適正工期の確保と競争を分離してほしい。また土日閉所による売上減少分を工事単価に反映できるよう働きかけが必要。[鷹土工/山口県/10～29 人]

・受注単価の見直しをして従業員の給与の見直し[鉄筋/北海道/10～29 人]

社員としては、週休二日制が望ましいとは思いますが、日給制、月給制どちらであっても労務単価の底上げがなければ実現することは難しいと思われます。適正な工期、人手の確保は重要ですが、まず労務単価の底上げをし従業員の給料に還元してあげなければなりません。最低賃金ばかり上がって、労務単価が上がらなければ会社の負担が増すばかりで、事業継続が困難になる企業も増えるかもしれません。[鉄筋/北海道/30～99 人]

週休2日制にするには、発注者さんは適正工期をお願いします。ゼネコン(元請け)は適正な単価で発注をお願いします。でなければ歪なままの建設業は休みを増やせません。国が発表しております労務単価などは夢のまた夢です。社会保険や働き方改革は進んでも中小企業は残れません。若い人は来ません。人手不足を外国人研修生に頼ってはダメです。後継者がいなくなります。発注者から直接専門業者に発注できるシステムを作りたい。それをゼネコンが管理すれば宜しいと思います。[鉄筋/東京都/5～9 人]

弊社は、月給制で土曜日等の出勤は割増の手当となっており、収入のプラスとなっているので4週8休が定着した場合手取り金額が減少するので、受注単価の値上げを行い1日あたりの日当を増やさなければならぬ。ゼネコンが理解していても、発注者が理解していなければどうにもならない、建築工事は公共工事より民間工事が多いので施主、発注者への指導をお願いしたい[鉄筋/東京都/100～299 人]

週休二日制は賛成です。しかしダンピングと受注量確保が困難であること、現場ごとに休日が異なるため従業員を交代で休ませることが困難です。全社員が月給の為、休みの日数が異なると不満がでます。新卒者に対しては休日日数105日の週休二日制で雇用しますが、現実問題は新卒者の入職がそもそも無いです。[鉄筋/埼玉県/10～29 人]

早く対応する必要があると思いますが、単純に 20%近い単価アップが必要になるのでどうすべきか？[鉄筋/埼玉県/30～99 人]
請負単価が安すぎる[鉄筋/新潟県/30～99 人]
社員の給与が変動しないよう対策が必要[鉄筋/新潟県/30～99 人]
ゼネコンのダンピングのしわ寄せが専門工事におりてくる、いつまでたっても職人の待遇は上がらない[鉄筋/富山県/10～29 人]
適切な工程、労務単価のアップ等できなければ、会社としてなかなか難しいところがある。社員には、有給休暇を取りやすい環境をとっている。社員からは、日給月給の為、給料が減るため、余り休みたくないらしい。[鉄筋/静岡県/5～9 人]
工期が厳しい事に加え労務単価の上昇も見込めないのが現状の為、慢性的な人手不足により計画的な休暇の取得の実現などほど遠いのが現状。休日出勤・残業も多ければなおさら就活者には敬遠されてしまう。土曜日・祝日におけるゼネコン作業所の所員出勤者は通常日 3 分の 1 以下。それに比べ協力会社はほぼ変わらずの人数。『お前たちはやっつけよ』という感じに思えてならない。工期率と高めるか労務単価を引き上げるか、最低どちらかの実施は必要。[鉄筋/大阪府/30～99 人]
休日が増えても所得が減るため 4 週 8 休は現実的じゃない。本当に実行するのだったら日本中の建設会社が実行しない限り不可能だ。休みのことより所得向上のために必要な発注者や元請なのに現状を理解してもらい、特に元請には嘘と圧力ばかりでなく正当に請負金額を提示してほしい。[鉄筋/徳島県/30～99 人]
受注単価のアップと適正な工期が無ければ実現できない。[鉄筋/大分県/10～29 人]
下請けの為単価が安い業種によって違うので色んな業種を調査してほしい。社員は貰える立場で会社側は払う立場十分なお金が貰えれば休日も取れるし会社も続けていけられる。[圧接/大阪府/10～29 人]
請負単価が思うように上がらない、人員の確保ができない等で現実的に難しい。[圧接/大阪府/10～29 人]
現場が土・日休みになり、単価も上がれば人手の確保が難しい状況でも週休二日制が実現できそうです[圧接/鳥取県/10～29 人]
従事する機会の損失による収入減を危惧する従業員が多いので、労務単価のアップを切望[圧送/茨城県/10～29 人]
完全週休二日制が理想だが、工期等の関係で土曜日仕事は受け入れるので、その分土曜日の単価を上げるなどしていただきたい。元請も理解していただきたい。[圧送/宮崎県/10～29 人]
昨年度より 4 週 6 休でカレンダーを作成した。現状は現場が休みでないため、土曜、祝日も休日出勤という形で出勤するのが常となっている。休日出勤が増えたため、人件費は増大している。単価を定期的に上昇させなければ 4 週 8 休も厳しい。[クレーン/福島県/30～99 人]
作業員の日給月給制とその雇用主の考えが変わるような助成金があると良い。社員は土日が休める環境を望む。[塗装/神奈川県/100～299 人]
職人さんの日当がそのまま、休日が増えると年収が下がるので、生活が出来なくなる。[塗装/大阪府/30～99 人]
完全に週休二日制にするなら、施工単価を上げないと、労働者、経営側双方とも、やっていけないと思う。[塗装/兵庫県/5～9 人]
労務単価がアップし、他業界と比べて年収ベースで遜色なくなれば週休 2 日制が導入できる。年収ベースに開きがあると人が

集まらず、休みが少なくなる[塗装/愛媛県/10～29 人]
国は労務単価上げましたというパフォーマンスをしていますが、施工単価に反映されていないので職人への待遇が良くなるわけがない。工期についても工期を長くすると発注価格が上がるのでギリギリの工期で発注する自治体にも問題があると思う。[塗装/長崎県/10～29 人]
週休二日制ですが、現場状況に現場判断で、土曜日、出勤するケースが多いです。当然手当付きます。平日はほとんど残業しないので合計残業時間問題ありません。日曜出勤はほとんどありません。人員確保、給与への配慮、社員間のコミュニケーションの徹底により、社員が自主的に出勤しかつ負担にならない労働環境を作ってます。経営者の考え方がとても大切です。行政に対しては、複雑なルール作りより、技術労働者(資格者)の最低賃金を大幅に引き上げることが優先です。賃金安いのに休みたい労働者はいません。現実の社会をよく見てほしいです。[塗装/沖縄県/30～99 人]
日給月給者に関しては、日数が減れば困ることなので 1 日の賃金単価アップを望みます。通年雇用者に関しては、週休二日制だと人手不足になります。[左官/北海道/10～29 人]
休日が増える分、昇給が必要だが、工事単価が中々上がらないので、十分に昇給できない。他の産業に比べ、1次以下の協力業者に所属する労働者の待遇を改善しないと、現場の作業員が益々減少すると思う。[左官/静岡県/30～99 人]
現実問題として、民間工事現場については工程表上で土曜日に作業が割り当てられています。我々請負工事業者からすれば、「弊社は土曜日休みだから。」と、土曜作業を断る事が出来ないし、代わりの人間で賄えるほどの人的余裕もないし、技術作業である為、一日だけ代わりの人間が行ってもスムーズに作業の引継ぎを行う事は難しい。週休二日制を導入するならば、我々下請けの専門工事業者では無く、まずは、発注者、ゼネコン単位から「基本、土曜日は休み」となる様、意識を変えて、法整備をしていく必要がある。また、我々、請負工事業者においては土曜日が休みになると、実質的な減収であり、社員の給料も下げざるを得ない。そうすると、建築業において更なる低収入化が進み、今以上の人手不足になるのは目に見えています。・週 5 日以上作業の法律的禁止(基本、土曜日作業の禁止)・土日祝日作業の割増賃金の定着化(やむを得ず休日作業になる場合は、基本工事代金×休日出勤掛け率を支払う様、義務化)・請負工事金額の底上げ。(休日分補填)この 3 つが成立していないと週休二日制など、ただの絵空事でしかありません。休日のルールを変えるなら、先の 3 つの前提条件を満たしてからでなければ、我々専門工事業者からすれば、「補填もないのに休まされ、減収になる。」という、ただただ、迷惑なだけの取り組みであると、進言しておきます。[左官/大阪府/1～4 人]
週休二日制だと今の職人の賃金が安すぎる。契約金額が安い、最近ゼネコンのダンピングが多い。[左官/兵庫県/5～9 人]
労務単価のアップ及び適正な工期がなければ、週休二日制はありえない。[左官/鹿児島県/10～29 人]
現場を施工する職人の休日分に相当する常用単価のアップと現場工期の確保をお願いします。躯体や土工事業者の遅れが全て仕上業者の負担となります。また、工事の繁忙期が、年度末に集中しており、繁忙期と閑散期が年間を通してあるので職人の安定した年収を維持するのが、大変きびしいのが現状です。[タイル/奈良県/30～99 人]

問 1-6 に記入した 2.3.4 を実現[タイル/広島県/10～29 人]
当社の場合、現場技能者は外注で出来高での支払いの為、週休二日になると受注単価が上がらないと、技能者は収入減になる。[内装/東京都/10～29 人]
下請けの単価が上がっている。受注金額は変わらない。材料高騰。オフィス、テナントの工事が土日。休日作業の単価設定を変えてもらいたい。[内装/埼玉県/5～9 人]
建設業界は月給以外の人材で成り立っている工種なので週休 2 日間では土曜日が稼げないため土曜日の金額を保証してあげないと生活が成り立たない。労務単価アップの比率を最低土曜日の 1 日分を反映させたレートにしない限りは稼げない業種として衰退の一途をたどると思います。皆休みたいのは山々です。[内装/埼玉県/10～29 人]
今現在の数量での請負形態では 20%以上の施工費UPがなければ一人親方の週休2日はかきません。因って別現場で稼働させる為、社員の休日出勤も増えています。今のままでは悪循環です。[内装/石川県/10～29 人]
各下請け業者の請負金額が上がらない限り完全週休二日制は厳しいと思います。[内装/大阪府/10～29 人]
一人親方については、日給月給なので毎月の賃金が減ってしまう。又、現状の請負金額では、土曜日分の給料を賄えない。[内装/兵庫県/5～9 人]
従業員の給与にずっと日給を採用しているため、休みが増えると収入の減少があるので、従業員自身も休みが増えすぎると困るようです。また、月給制に見直しをしたとしても、今の収入よりも減少することになるので、従業員も望んでいません。弊社の従業員は年齢も若いので、頑張った分、多く給与があることの方がいいようです。[内装/兵庫県/10～29 人]
単価と工期。特に工期。[内装/広島県/5～9 人]
受注単価の見直しが必要です。そして全業者、全現場が一斉に休暇をとることです。[内装/愛媛県/10～29 人]
まだまだ発注金額と実際の労務賃金との差がある。多重下請、ピンハネ[防水/東京都/100～299 人]
既婚者は土曜、出勤したが(休日出勤手当が欲しいため)[防水/富山県/10～29 人]
業界全体のシステムの変更等や日給の方々の賃金保証等が必要に思う。[設備/北海道/10～29 人]
収入の確保[設備/東京都/30～99 人]
元請負者が、発注金額を上げて工程を十分とらないと難しい。工期の余裕があっても、下請負者の受注金額が安価なので、労働者(従業員)の給与のために他の現場などで受注して働ける日数を稼がないといけない状況。公共工事で、週休 2 日制にされても労働者の金額が安価なので他の現場で補填しないといけない。[設備/愛媛県/10～29 人]
休日が増える分の単価アップ又は見積時その計上を認めてほしい[PC/山形県/10～29 人]
週休 2 日制にするには、賃金の保障(アップ)が伴うと思います。[PC/岐阜県/10～29 人]
弊社においては、以前から 4 週 6 休制度で行っており、昨年度から週休 2 日制の導入の準備としてすべての職員に対し月給制を導入しました。給与が減ることがなくなったので皆安心して休むようになっています。現在各工事現場での週休 2 日制の対応

は様々ですが、各作業員が隔たりなく休めることを目標にしています。今現在少しか景気が良いですが、実質的な給与アップでもありコロナ後の景気の動向が気になります。[PC/和歌山県/10～29 人]
週休 2 日は良いが雇用に対する維持費が高騰する現場経費の福利諸経費の上乗せが的確に工事金請負に繁栄されてない[PC/鳥取県/10～29 人]
今後、労働者確保のため週休二日制は必要だが賃金が減額しないようにする必要があります。[PC/島根県/30～99 人]
週休 2 日制は日給月給の社員は収入減になります。下請会社補填するには限度があります。請負金額の増額がなければ月給制に移行はむづかしいです。[PC/高知県/10～29 人]
労務単価のアップと発注段階での工期と工程の見直し、元請け業者の意識の改革や指導の徹底を推し進めなければ週休2日制の普及は難しい。北海道の場合年間で工事が集中する時期と激減する時期(冬季とそれ以外の時期)があるためなおさら元請けなどの理解がないと難しいと感じる。[その他/北海道/10～29 人]
2. 元請が徹底しないかぎり休めない。業界全体としても取り組むべき
現場作業は元請主導であるので、現場を週休二日制とすれば休みやすくなります。[基礎/東京都/10～29 人]
工事現場に従事する社員のほとんどが土曜日に休みを取得できない。当社は1次下請工事が主であるため、どうしても元請主導に従わざるを得ない。余裕のある工期になれば、多少は土曜日に休みが取れるようになると思う。[基礎/東京都/100～299 人]
基本的に現場の都合によるので発注者の指導が必要に思われます。休ませたい場合でも現場が作業している場合交代人員がない。(余剰人員となってしまう為)[機械土工/東京都/30～99 人]
まだまだ、現場に依りきりです。全対象現場が土日祝日を閉所にしなければ 100%の実現は難しいと考えます。[機械土工/東京都/100～299 人]
現場では土曜施工が当たり前となっている事。まず官民を問わず現場を休みにすれば自ずと出来る。そもそも技能者の収入が少なすぎる。十分な収入が確保できれば気持ちが休みに向かうはず。土日(休日)曜出勤の割増し経費が下請け持となっている為、元請が休日の施工に抵抗がない。[機械土工/静岡県/30～99 人]
弊社は、週休 2 日となっても、元請職員のように交代で担当では済まない。有資格業務のため同種業務の社員を複数配置しなければ交代できない。当内容を実施するための人員や宿舍等の確保・経費増には対応してもらえない。[機械土工/三重県/300 人以上]
建設業は他工種との輻輳作業が多いので自社だけ休むことが難しい、顧客(元請)が現場を完全閉所すれば休みやすい[カッター/大阪府/10～29 人]
全国全現場週休2日に変更されれば休暇(休日)取得可能現場ごとにバラバラなため1次下請け業者は休日難しいと思います現場によっては、土日指定の作業も有ります[カッター/鳥取県/5～9 人]
国の政策なので、どうしようもないと考えている。[カッター/岡山県/5～9 人]
日本を代表するゼネコンの職員が土曜日を休む意識に変わらな

ければ、下請からは工期は変えられません。また最終工種の為どうしても全体工期がずれてきたしわ寄せが我々に来ます。法律で週休二日を明記して頂きたいです。[造園/大阪府/10～29 人]

◇大手企業の下請であると4週6休以上休めますが、地元や中小企業ですと難しいです。元請が足並み揃わないと無理です。◇給料体系を弊社では今年度よりかなり見直し、みなし残業をなくして固定基本給をアップしましたが、月額支給額を一定以上にしてあげないと会社に定着することが難しい。(労務費のアップをお願いしたいです)[薦土工/北海道/10～29 人]

・すべての元請が実行してくれなければ不可能。[薦土工/北海道/30～99 人]

*発注者側の国や地方自治体及び民間工事に温度差があり、全ての工事発注時点で土日の現場完全閉鎖を条件としないと浸透していかないと思う。[薦土工/広島県/30～99 人]

自社の週休二日制が浮いてしまうので、週休二日制を推進して欲しい。[鉄筋/北海道/10～29 人]

元請会社は交代で週休二日制を達成してるが、現場は動いてるため下請会社は休みが取れない。元請会社毎に休む土曜日に違いがあり、複数の元請会社と仕事をしている下請会社は休めない。[鉄筋/宮城県/10～29 人]

未だに、工期が無いから、日曜日に出てくれと言う元請があるので、元請の意識改革が優先されるべき[鉄筋/千葉県/10～29 人]

建設現場は工期や現場環境で左右されてしまう。現場が週休2日制を導入しない限り下請会社の週休2日制は難しいのと、人手不足もあり交代制も難しい。[鉄筋/千葉県/10～29 人]

元請が休暇、単価についての考え方を変えない限り(上記必要条件の確保)、永久に週休2日は実現できないと思う。社員は賃金が落ちずに週休2日貰えるのであれば喜んで休むと思う。[鉄筋/千葉県/30～99 人]

元請けの協力なしでは、実現は困難です。[鉄筋/東京都/30～99 人]

発注条件に週休2日制指定工事と明記し、元請が、工程の考え方を変えて契約してもらいたい。[鉄筋/神奈川県/10～29 人]

求人等のためには完全週休二日制の導入は必須、来期より年間休日 115 日以上を考えている。しかしながら、元請業者が土曜日の閉所を実施しない限りは見かけ上の週休二日で実際には休日出勤となってしまう可能性が高い。その分のコストは手当されないと業容を圧迫する。[鉄筋/長野県/10～29 人]

100%下請けの企業にとって元請に左右される。[鉄筋/長野県/10～29 人]

中小問わず全現場が週休二日になれば休まざるを得なくなる。そうならないと、話が進まない。※月給制にしてみても、単価を上げてみても、土曜が休みでないところへ職人が流れてしまう。[鉄筋/静岡県/10～29 人]

週休二日制の導入は可能だと思います。ですが年間の有給休暇を全部消化する事はまだまだ出来る状態ではないと感じています。建設業だけではないと思いますが、世間並みに働いている人が納得できる形にしなければこの業界に未来はないと感じています。そのためには、仕組みに沿った経営スタイル(業態)を業界が確立しなければならないと思います。[鉄筋/静岡県/30～99 人]

業界全体で普及を推進してほしいと感じました。[鉄筋/徳島県/10～29 人]

すべての現場で週休2日制になれば導入を検討するが、実際

問題、弊社は日給月給制なので給料が減ることになる。月給制に変更することも考えると、労務単価を上げてもらいたい。[鉄筋/佐賀県/10～29 人]

ゼネコンからの工期を指定されれば週休2日制は無理だと思います。[鉄筋/大分県/5～9 人]

大手ゼネコンと地場ゼネコンでは考え方が全く違っており、建設業界全体で統一していかなければ達成できないのが現実である。単価も元請同士が競争している状況なのでそれなりの単価をいただき、やっとの思いで経営している。週休二日制は到底、取得できる状況ではない。下請けばかり板挟み状態で何とかして欲しい。社員さんは有給等休んでも給料がもらえるならと喜ぶでしょうが、経営者は倒産しないように日々、努力しているが厳しすぎます。[鉄筋/大分県/30～99 人]

民間工事においても公共工事同様の経費工程を確保してほしい[鉄筋/熊本県/30～99 人]

まずは現場の方で土日の全休を完全を実施してもらわないと、若者は絶対に建設業界には入ってこない、もしくは辞めてしまう。建設業は天候に左右される事は周知の事なので加味した余裕のある工程を組まないといつ迄たっても変わらない。若者を建設業界に入れるには3Kは変わらないので、週休2日制は是非ともやってもらいたい。他に屋根の下でやる業種ではないので、夏季作業の暑く仕事が進まない時期、雨の多い季節の休日や工程を考えてもらいたい。昔は雨が降っていると現場に行かないで家で休んでいたりが今は中止と分かっている現場に顔を出して監督と打合せしないと帰れないとか仕事自体は行っていないでも体は休まらない。決まった休日が欲しい。カレンダーの祝日を現場では休日にしないところがほとんどで祝日休みは近隣がうるさくてできないとか、公共工事とか反対にまれな例であって、せめてカレンダーどりの休日は欲しい。[圧接/東京都/5～9 人]

土、日の現場施工を完全に止める事[圧接/沖縄県/10～29 人]

全ての元請業者が完全に週休2日制を導入し定着してくれたら可能であるが、現状は公共工事が発注機関指導の下やや定着しつつあるが、民間工事では工期の問題等によりいまだに休日返上での作業がままある。[圧送/北海道/30～99 人]

元請け様の完全土曜日閉所人手不足を解消したいが働き手がいなく休みが取れない[圧送/宮城県/5～9 人]

・公共工事に関しては第二第四土曜の現場閉所が進んでいるような気がしますが、民間工事に関しては進んでいないような気がします。・元請け企業から工事依頼があるのに断れない。[圧送/山形県/100～299 人]

元請けの考え方、方針で下請けは従わざるを得ない休暇が増えることで、売上が減少し給与が下がっては意味がない週休2日で売上が増加し給与が上がる仕組みが必要[圧送/東京都/10～29 人]

元請が、推進に積極的でない様に感じる。元請が交代で休日を取得しても現場が動けば、下請けは休めない。[圧送/広島県/10～29 人]

下請企業においては元請の対応如何に関わる部分なので、発注者や元請の対応に従うしかない。また機械損料等の補填がなければ稼働率の減少がそのまま経費の増大、利益の圧縮につながるの、民間も含めて休日対応を考えなければならない[クレ-ン/宮城県/10～29 人]

業種的に1次下請けに入ることがほとんど、顧客にあわせていく

と完全週休 2 日制度は導入困難と考えます隔週で 2 日休みを設けていますが、それでも現場の工程にあわせると予定通り休日を取得することが難しい[クレーン/福島県/5～9 人]

クレーン作業は平日行われているが、クレーンの分解作業は、土日の作業の無い日に集中する為、週休二日にするには、発注者元請が工程表で土日出勤しないよう配慮してもらわなければ難しいと思います。[クレーン/福島県/30～99 人]

現況では、下請け企業は導入が困難である[板金/長崎県/5～9 人]

弊社社員は週休 2 日にしたいが、元請の体制及び協力業者に日給月給制が多いため、週休 2 日制を実行されるとやっていけないという声も多い。[塗装/東京都/10～29 人]

週休2日制を実施するには発注者・元請けに適切な工期設定を行い、土日閉所の徹底を促すしかないと考えます。[タイル/広島県/5～9 人]

会社的には4週8閉所を希望しますが、元請(ゼネコン)の環境が整っていない状況[内装/神奈川県/10～29 人]

現場ではまだまだ日曜日休みしか無く、依頼があれば土曜日も出勤しなくてはならない[内装/静岡県/10～29 人]

天候や工期に左右されるため、発注者や元請の理解が必要。[防水/石川県/100～299 人]

社会全体の認知度が低い[防水/大阪府/10～29 人]

推進すべき[防水/大分県/1～4 人]

大企業などの技術者や人材の豊富な元請は交代制による週休二日制を実現するなどしているが、交代制をとれない技術者数が少ない下請企業に対して同様のことを求めてくるため、完全週休二日制は不可能であると言わざるを得ない。また元請け工事においても発注者側の担当者から日曜日であるにも拘わらず、工事代理人に数十件のメールを送りすぐ返事を求めるといったことも起きたことから、そもそも発注者(官公庁)側でも働き方改革について考えていると思えない節が多々あり、我々企業だけの問題ではないと思われる。[設備/北海道/10～29 人]

各所属団体より週休二日制をアピールしていただきたい。[設備/東京都/300 人以上]

元請会社、同業者が取り入れないと、下請け業社は、できない。[設備/富山県/10～29 人]

・発注者側の理解(工期、請負金額等)が得られないと働き方改革はできない。・技能労働者よりも現場代理人(技術者)の時間外労働は多くなっており、精神的・肉体的負担もかなり重くなっている。[設備/富山県/30～99 人]

スーパーゼネコンから実施させ、順にすそ野を広げていってほしい。地元ゼネコンは浸透までに時間がかかる。意識改革を全員がしないとダメ。[設備/愛知県/10～29 人]

現場が土曜、祝日が稼働していることで工程上休みづらいのが現状。建設業界全体で休日を増やす為の取り組みが必要。[その他/岡山県/30～99 人]

3. 法律で週休2日制を定めるべき。罰則なども必要

祝日の法定外休日化への移行。年次有給休暇消化順の変更(当年分からの消化⇒繰越分からの消化へ)。[葺土工/北海道/30～99 人]

全ての現場を土日休みにしてもらえばよい[鉄筋/埼玉県/10～29 人]

世の中の現場が一斉に週休二日を導入しなければ絶対に実現

しない。動いてる現場があると応援に行ってしまう。国として発注者やゼネコンに対して指導だけでなく、適正な工期や金額を取り締まる等の措置が必要。[鉄筋/埼玉県/30～99 人]

発注者側、元請側への工期と請負額、ダンピング禁止の規制をかけないとなかなか直らない公共工事で週休 2 日を実施しても民間工事では実質機能しない永続的に十分な工事と金額と利益が担保されていないと、週休 2 日導入も難しく、ひいては若手の入職も困難[鉄筋/福井県/10～29 人]

国の施策(法律化)で実施しないと永遠に進まない。発注者、元請け任せでは自分の都合、自分の利益しか考えていないのが現状です。79[鉄筋/愛媛県/10～29 人]

国全体で取り組まないと無理です[鉄筋/佐賀県/10～29 人]

個人企業や住宅関連業種では、条件に対する縛りや認識がまだまだ薄いため、やったもん勝ちみたいな土壌がある。建設業の許可の厳格化など、従業員の環境を守る法整備が必要。それを小企業・個人企業にも当てはめていくべき。そうしないと適正な競争にはならない。[瓦送/青森県/10～29 人]

現在、建築工事では発注者、設計監理者の設計書に休工日は日曜及び国民の祝日と明記ある。又、工期短縮を求められ、土曜日の工事は実施する事となる。受け身な側の為、現場は休工に出来ない。法律として工事日の規定と適正工期の徹底が欲しい。[塗装/大阪府/30～99 人]

元請けゼネコンに対し、国が監視体制を取ってほしい。公共工事の元請け工事は、ほぼ4週 8 休を達成している。[塗装/島根県/10～29 人]

労働条件の改善は必要です。有給休暇への対応もご指導いただきたいと思います。次世代に向けて労働条件を改善しながら技能の継承していきますが人材が集まりません。国で指導している建設業の労働条件の改正にむけた現状と職人の技術の必要性や社会的地位の向上にむけて一般社会に対し国で継続したアピールをお願いします。難しい近隣や施主が日に日に増えており縮こまって作業してあります。出来ましたら宜しくお願いいたします。[左官/兵庫県/10～29 人]

休日に現場が動いている限り、ゼネコン(現場)と外注(職人)を繋ぐ弊社のような 1 次下請け業者も、必然的に稼働日となる。また外注は一人親方が多く、日給月給のため、職人自体が休みたがらない傾向にある。こういった業界独自の慣例を法律等により頭から変えない限り、週休 2 日制は難しいように思う。また、この業界にまだ根強く蔓延る“休まないことが当たり前のような感覚”が、社員自体に休暇取得を申込み難くさせているように思う。[内装/神奈川県/10～29 人]

国・県・市町村とが足並みをあわせて欲しい。[PC/高知県/30～99 人]

4. 適切な工期の設定が必要

天候に左右される業種であるので、工期のフレキシブルな対応を求めたい。[造園/東京都/5～9 人]

公共の担当の監督職員が土曜日出勤していると、弊社代理人も出勤せざるを得ない場合がある。また、土日出勤の背景には現場の適正工期もありますが、仕様書の内容が不十分であることに對する調整が年々多くなっている気がします。民間の都内現場となれば平日施工は困難な場合がある。また、公共においても年度末など一定の締めがある場合、工期延長ができないとな

れば、休日出勤も必要になってしまう。年度末工事の発注を1か月早め、1か月早く終える工期で考えれば、3月の1か月は工期延長を見据えた余裕のある工事ができるのではないかと考える。[造園/埼玉県/10～29人]

土曜日にしか作業できない現場もあるので、土日完全休み体制はとれないが、平日含めて調整している。土曜日出勤は休日出勤扱いかと問われる場合もあるが、その対応はしていない。[造園/福井県/5～9人]

主に民間工事において、工期・工程が短いため、土曜日や所定休日の施工をせざるを得ません。[葺土工/島根県/10～29人]

各現場の工期が週休2日制になっていない。請負金額が完全週休2日制にするには、安価である。[鉄筋/北海道/10～29人]

労働災害防止の観点からもゆとりのある工程管理を行ってほしい。建設業は天候等にも左右されやすいので当日あるいは前日に急に現場が中止になるときもある。そのような場合、下請け業者がその分を負担することになり疲弊していく。急な中止等、あるいは休日確保が難しいときには、企業努力だけではなく下請け業者への損失補填も整備するべきだと思う。[クレーン/宮城県/30～99人]

天候に左右される仕事の為、決まった休日が取りにくい。工期延長と労務単価アップが求められる。[板金/鹿児島県/5～9人]

職種柄天候や季節に左右されるので難しい[塗装/北海道/10～29人]

ほとんどが、外部での作業のため天候不良で、工期に追いつかない事が多いです。[塗装/岩手県/10～29人]

週休2日制の現場になると、工期が短くなり職人を多く入れなければならないその分外注費が多く掛かる職人に対しての休日の支払方法はどうすればいいのか？[タイル/宮城県/10～29人]

仕上げ業者で竣工が差し迫っているため土曜日に休みが取れないのが現状であります。[タイル/埼玉県/5～9人]

週休2日制を行えるのは工期のある現場に於いては前半に作業できる業者のみである。元請業者が頑張って工期を十分確保しても、前半の業者が週休2日制をとることで天候等で伸びてしまい、それでも工期の終わりが伸びることがない点が全てである。この部分を変えない限り、後半の仕上げ業者が週休2日制を導入するのは不可能であり、変形労働時間制の4週8休にし休日出勤手当にて調整するのが精一杯である。前半の施工業者と後半の施工業者を完全分離し、最低半年間はあけることを義務化して頂けるのが望ましい。[タイル/愛知県/10～29人]

週休2日制にするには現在のような前工程が遅れても最終的に帳尻を合わせるような工程では不可能です。もつと綿密な工程管理が必要です。技能工は休みが増えると手取りが減少する日給月給制の見直し・労務単価の見直しが必要です。現在の建設労務は建前ばかりで現実的に見直しが最も重要だと思う。[タイル/兵庫県/10～29人]

改修工事等、土日施工の現場もあり完全週休2日制は難しいと考えます。[内装/大阪府/30～99人]

たとえばハローワークの工事では土・日・祝日だけが工事日になっている。先方からこの工事は週休2日制対象工事ですので、平日に週休2日ちゃんと休ませてくださいと言われて、他の工事もあるのに休ませられるわけがない。どう考えても矛盾している。[内装/和歌山県/30～99人]

建設業においては発注者の工事の発注時期が年末に多すぎる為[設備/愛媛県/30～99人]

工程調整が難しい(Con打設、検査ほか)[PC/長野県/30～99人]

積極的に土日休日を心がけている現場もあれば、工期が厳しく休めないところもある。コロナなどで休工になったところもあり、徐々に週休二日に移行出来ればと思う。[PC/広島県/30～99人]

野外作業の為天候に左右されるので週休二日制は難しい。[その他/岐阜県/1～4人]

5. 必要だが実現は困難

大手企業では国交・民間工事で土日休日の現場も増えてはいるが、県・市の地方工事や、民間工場内では、周辺環境や稼働状況に合わせての工事になるので、完全土日休日にするのは不可能であり、平日に振り替え休日を取らせるほど暇ではない。従業員には月毎に休日希望日を提出させているので、現状特に不満を抱えているものはいないと認識している。また、会社独自に第2・第4土曜日は休日扱いとし、出勤者には休日手当をつけている。仕事に対して楽しみや責任感を見出ししている者たちにしてみれば、完全週休2日制にしなければならない世の流れにはメンタルヘルスの面からも逆にストレスであり疑問に感じる。[カッター/広島県/10～29人]

一般的に末端で施工する職人は雨天による休業補償が無いため、また天候不順による工期遅延を解消するため、そこを管理する中小建設業の休日出勤はやむを得ないというのが常態化している。大手建設業は時間外上限規制を声高に掲げるが、猶予期間が迫るなか、一律義務化を前述で示した企業や職人に当てはめるのは、更なる発注平準化や実績主義による受注の偏りを緩和しないと時期尚早だと思います。[造園/山梨県/30～99人]

現場が、平日作業が出来ない現場が複数ある為[造園/新潟県/10～29人]

これ以上休日が増えれば企業活動が成り立たないと思います。[造園/和歌山県/30～99人]

週休2日制を導入したいが、天候不順の際に作業ができず売上を伴わない。また適切な工期が確保できない。[造園/香川県/5～9人]

週休2日制にしてもいいですが、仕事量を考えると休めない、仕事を減らせば、会社の採算が合わないので、会社を廃業しなければいけない、企業努力といっても、機械ではできない、手作業の割合が高い、休日を！給料を上げろ！と国は言っていますが零細企業のことを考えているのでしょうか。縁の下の力持ちを大事にしないと国は滅びます[造園/長崎県/30～99人]

建設業では繁忙期と閑散期があるので一律週休2日制というのは現実的に不可能であります。社員は休めていますが、その代わりに役員が休みなく働かざるを得ないというのが弊社の現状です。[造園/宮崎県/5～9人]

経営していくのにリスク(資金面)があり売上げ下がり経費も下がる。[葺土工/宮城県/10～29人]

従業員の処遇改善や、若年者の入職には週休2日制は必要であると考えますが、まだ多くの現場では土曜日も稼働しており、割増賃金などの会社負担が多い。また、日払い労働者や日給月給者は収入の減少になるため、単価UPが今後の課題である。[葺土工/福岡県/30～99人]

月1回も休めないこともある。週休2日の考え方を抜本的に変

えないと無理がある。本当に若者をは週休二日制を望んでいるのか[鉄筋/北海道/30～99 人]

週休 2 日制は建設業では諦めています。若い子が建設業に來ない現実を受け止めなければならない[鉄筋/千葉県/30～99 人]

天候に左右される仕事なので、不定休になってしまう[圧送/神奈川県/5～9 人]

コンクリートポンプ車やクレーンの仕事の場合、現場までの行き来の通勤時間が早出残業になるため、残業時間の上限規制を遵守できない可能性があり、どう対応すればよいか分からない。[圧送/富山県/10～29 人]

現在のところ、御客様が日曜日でも作業している所が多く、生コンが出荷があれば合わせるしか無く土日等の休日設定が難しい状況です。また現在の単価と需要のバランス的に企業側にも余裕がなく職人の給与の保証などを確保する為には、ダンピング受注の業種であれば難しいかと思われます。[圧送/福岡県/10～29 人]

週休二日制導入で売上高減少が見込まれます。売上高確保には、今の従業員の数 1.5 倍の増員が必要ですが、就職者は増えるどころか、高齢化で減る一方です。また、生コンの供給が土曜が休日になってきているので、作業員を増員する前に売上高減少を余儀なくされています。[圧送/宮崎県/10～29 人]

客先が工場などで、土日祝日の工場停止期間に工事を行うことなどがあり完全週休二日制ができない。[クレーン/福島県/5～9 人]

週休 2 日制だけで考えれば好ましい事ではありますが、稼働日数の減少(売上減)からくる給与の減少、並びに設備投資の縮小は否めない。[クレーン/福島県/10～29 人]

土曜、日曜、祝日等の世間での休日に工場や学校の設備改修等の工事があり、平日は新築工事の現場があり週休二日制にするのは難しい現状。また社員は働く意欲が強く休日、夜間ともに働きたい社員が多い。仕事がある時は働き、暇な時期に休むというスタイルを希望する社員が多い。[クレーン/愛知県/30～99 人]

塗装工事業にとって、天候に左右されやすい職種で、しかも積雪寒冷地であるため、時には週休 2 日は困難な時もある。また、事務所の塗替えを休日に行う場合も多く、人材不足で平日に代休を取らせる余裕もない。[塗装/青森県/5～9 人]

祭日が休めない業界が週休二日は無理な難題であると思われる。この 4、5 年でようやく当たり前に日曜が休めるようになってきた、元請の工程表には祭日は休みにならない、監督は交代で休みに出来るが職人は代わりが利かない、単価が上がったとしても工期的な問題は残るのではないのでしょうか。[左官/愛媛県/10～29 人]

一つの現場単位で出来たとしても、会社で何件もの案件を抱えていてオフィスなどの改修工事があった場合、夜間や土日に対応する工事などがあり、人手不足を考えると土曜日休みの現場の人間をあてにするし、職人も収入面で出たがる[内装/千葉県/10～29 人]

会社が休むように推奨しているが、日給月給制なので、みんなが休みたがらない。[内装/埼玉県/5～9 人]

弊社は隔週で社員が交代して土曜休みを取得している、土曜日は工事店さんが材料を引き取りに來られるため休めないのが実態です。[内装/滋賀県/30～99 人]

土曜日に現場が動いているので、建材販売をしている弊社が完全に休むことが難しい。[内装/京都府/30～99 人]

週休 2 日制にした会社のせいで日にちがかかり、余計なコストがかかったことがある。もし弊社も週休 2 日にしたらほかの会社、公共の発注者に迷惑がかかる。発注者に迷惑がかかるとなると賠償とかの問題になってくるし、15%減の仕事量でも売上が同じようにならないと会社がもたない。格差社会のしわ寄せに感じる。[設備/北海道/10～29 人]

土日出勤をせざるをえない要件として、道路使用許可証が路線によっては土日限定だけとか、防災無線の親機の工事で役所内の通信工事をする場合においては音がでるなどの理由により所員のいない土日限定で行うとか、弊社の工程の都合では無く、発注者側の都合により土日限定工事があるため、繁忙期は土日の完全週休二日に出来ません。そのかわり年間 112 日の休暇を全社員に取らせ、有給は 5 日以上取らせています。閑散期に休暇取得がしやすいので休みは多いと思います。[設備/東京都/10～29 人]

理想です。[設備/山梨県/5～9 人]

災害復旧工事などで、人手が不足する中、募集をしても建設業は不人気で人員確保できず工期があるので、週休 2 日制は現状をみて判断していただきたい。[設備/岐阜県/10～29 人]

6. 必要ではない

年間休日カレンダーにより、週 40 時間以内におさめているので現状のままで良いかと考えている。[造園/秋田県/10～29 人]

完全週休 2 日にすると、年末年始休暇、ゴールデンウィーク、盆休みの各々の連休数が減り、社員がそれを望んでいない。[造園/埼玉県/10～29 人]

月/週の労働時間総量を法定内順守しているのであれば、週休二日にこだわり過ぎる必要はないと思う。[造園/沖縄県/30～99 人]

必ず週休二日にしなければならないという根拠が不明確休日はあくまで従業員の希望が前提であると思う専門職であるため交代さえいれればいいというものではなく代わりの利かない場合もあるしばらく頑張ってから休みたいとか希望に添ったり休日と平日の交換を申し入れたり話し合いながら現在はこなしているいっぱい働きたいという者の希望はどうなるのだろうか強制しているのではないから体調と相談しながらやっていけばいいと思う職種により形態は色々あっていいと思う[クレーン/三重県/10～29 人]

社員の中には休日出勤して給料をもっと欲しいと言う方もいる[塗装/千葉県/30～99 人]

日給月給が定着しているせいか、休みを増やすことについて各人にインタビューを試みたが、全員が希望しないという答えであった。現状有休休暇残が多い人にはGWなどの連休前後に3～5日の有休休暇を取得してもらい、2 週間程度の連休になるよう配慮したりしているが、そういう休みがあるので、休みを増やしてほしくない(収入を減らしてほしくない)という事であった。月給制になったらどうか？と問うても、特に休みを希望する傾向にはなかった。[塗装/京都府/10～29 人]

建設業界においては、週休二日制は必要ないです。仕上げ業者は、工期を間に合わす為にも、やむ負えず休日出勤せざるを得ない。[塗装/大阪府/30～99 人]

現在の社員が職人歴 40 年以上のベテランが大半を占め、社員が望まない。高校新卒の社員や事務員には完全週休 2 日制にしている。[タイル/岡山県/10～29 人]

有給休暇・4週6休・祝日等で充分と考えている[設備/高知県/5～9人]

7. その他

若手人材に建設業へ入職してもらうためにも、高齢労働者のためにも週休2日制もしくは隔週土曜日休みが必要だと思えます。[基礎/大阪府/10～29人]

公共工事と民間工事のギャップを埋めないと、週休二日制は無理です。[Cutter / 山口県 / 10～29人]

今現在、働き方改革の影響なのか、以前より休暇が取得しやすくなってきている[Cutter / 熊本県 / 1～4人]

完全週休2日制より、自由に休日を選択できる方がよい[造園/新潟県/10～29人]

来年からは年間休日105日として、その後、5年間で120日とします。お客様の要望があり、土曜日、休日での作業があるため。[造園/岡山県/10～29人]

完全週休二日制が定着していて、休日出勤した場合も適切に対応し、また有給休暇も取得しやすい状況です。[造園/香川県/30～99人]

10年後には確実に人材難が進み会社の継続が困難になるのではと危惧しております。週休2日制導入にあたっては、開始5年程度は騒音作業同様に労基署に申請制にする他、元請企業の共通仮設費等の増額費用、専門工事業者の経費の増額費用、建設労働者の賃金を後精算での支給が必要と考えます。(元請、専門工事会社は営利集団である特性上、工事費に計上すると建設労働者に届かなくなるため)また、キャリアアップシステムと抱き合わせでの特典を謳えば一石二鳥になるのでは。週休二日制導入により新規参入者を募っても、コロナ、ウッド、スチールショックの影響もあり現状の労働者の賃金(年収)が下がるようなことになれば他産業へ人材が流出し本末転倒になるため、公費介入は不可欠と考えます。[鷹土工 / 宮城県 / 10～29人]

週休2日を望んでいる人と、望んでいない人を、同じ土俵に上げる事は間違いでは無いでしょうか?[鷹土工/栃木県/10～29人]

新卒生の求人票には週休2日制だけではなく、土日祝日も休みにしなければならぬと思う[鷹土工/千葉県/30～99人]

これからは週休2日制が絶対条件ですが。[鷹土工/東京都/1～4人]

社員の休暇取得に関しては、可能な限り希望通りにしている。[鉄筋/静岡県/1～4人]

週休2日制にしないと、若い人が建設業に入ってこない。[鉄筋/京都府/5～9人]

今年の新入社員から週休2日制を導入し、5年後には全員が週休2日制になる予定です。しかし、仕事量の減少により元請が指値で単価を切り下げる競争をさせ、受注単価が安くなっています。処遇改善を行っている会社から潰れていく不安があります。また、作業現場の週休2日制がほとんど進んでいない状況の中で、代わりの効かない職長が週休2日制を確実に実行できるのかも不安があります。[鉄筋/大阪府/30～99人]

建設業界へ若手を入れるには週休二日制が必須と考えます。一方では元請下請の企業任せとしか感じざるを得ません。[鉄筋/香川県/5～9人]

給与、福利と並び、年間休日数の確保も人材確保の大きな課題だと考えています。いつ休めるかもわからない職場に入りたいと

は思いません。[鉄筋/沖縄県/30～99人]

早め実施できれば良いと思う[圧送/静岡県/10～29人]

弊社では、年間変形休日107(108)日として週40時間を監督署に届け出ている。客先都合で休日の機械設置作業が多く、公休出勤・時間外となる。年間休日を増やすとその分がすべて時間外勤務となりなる。年間時間外max720時間では顧客のニーズに答えられない。[クレーン/茨城県/30～99人]

技能工は休日よりも日給を望んでいる場合が多いように感じる[塗装/東京都/10～29人]

技能士の立場では、土曜日(会社休日)も出勤して残業手当が欲しい者もいる。また一人親方はやるだけやりたい人が多く、一緒に仕事をすれば自ずと休みは少なくなる[タイル/栃木県/30～99人]

内勤者と外勤者で休日の取得日数に違いが出ています。現場勤務者は現場休日に左右されます。[タイル/東京都/10～29人]

2022年より、年間休日を90日(＋有休5日)から105日(＋有休5日)に変更します。理由としては、新入社員の確保の為です。中長期的に見れば、社員の確保、技術・知識の継承はお客様にもメリットがあるはずですが、来年からの数年間は土曜日休みにより、クレームも発生するであろうと考えております。現場監督にまで、会社の中長期的な考えを理解しろとは言いませんが、元請企業の経営陣には、下請企業の週休2日制に関しては、ご理解を頂きたいと思っております。[建具B/宮城県/30～99人]

弊社社員自体は代休等の措置でほぼ完全週休2日制を確保出来ているが、実際の作業を行う協力会社の作業員は、現場の繁忙期等により実施状況は異なる。[内装/東京都/300人以上]

With コロナで働き方改革を考える良いきっかけになった。フレックスタイム制を導入し、社員が自由に働く時間を設定できるようにした。[内装/埼玉県/30～99人]

仕事をさせなくなった日本は大丈夫か？[内装/岡山県/1～4人]

建設業において週休2日制導入は、他社との比較においては非常に良かったと考えている。ただ、元請けは4週8閉所を適用しているところも増えてきたが、一方で労務単価が上がらず下請け業者は大手ゼネコンを中心に入る事を嫌がる事が増えてきた。また、残業時間の上限規制の関係で週休2日制でも土曜祝日出勤を余儀なくされる場合、残業代の確保や代替人員の確保が必要となり、企業の負担が非常に大きく対応に苦慮している。[内装/岡山県/30～99人]

週休2日制を実施している現場、していない現場があつて管理に苦慮しています。[PC/北海道/30～99人]

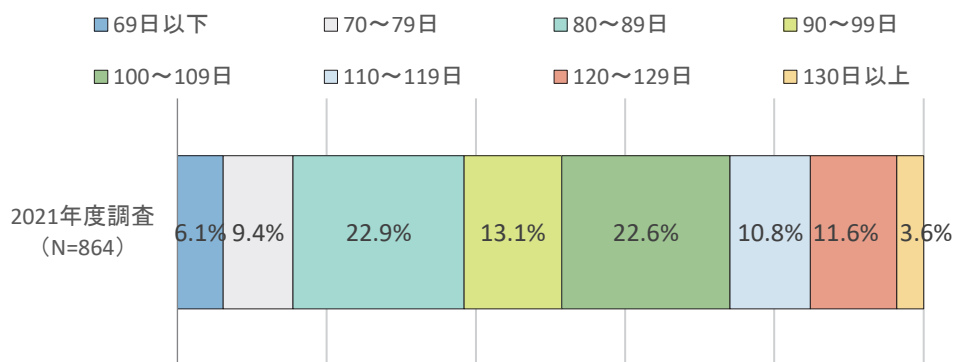
家族と離れて仕事をしているため、休日はすることがなく暇を持て余している。[PC/東京都/30～99人]

働く時間を奪い、企業の負担を増やす政策事態に無理がある。企業に責任を押し付けすぎでは。[PC/愛知県/30～99人]

会社としての就業カレンダーは週休2日以上を定め、内勤者はほぼ100%休日取得できている一方、建設現場ごとの稼働カレンダーに従うため、工事部員の週休2日取得は限定的となる年末年始、GW、盆休暇および建設現場の完了後に、まとめて休日を取得することにより、年間の休日日数確保に努めている収入を増やしたい工事部員は、土曜稼働の現場を希望する場合があるため、可能な限り調整している[PC/大阪府/30～99人]

Q1-8_昨年度の年間休日数

昨年度の年間休日日数は、「80～89 日」が 22.9%と最も多く、次に「100～109 日」が 22.6%、「90～99 日」が 13.1%と続く。おおむね、社員数が多いほど年間の休日数が多い傾向が伺える。また、今回調査の平均年間休日数は「98.9 日」で、全産業における企業平均「110.5 日」(「令和3年 就労条件総合調査／厚生労働省」)と比べても、未だ少ない。



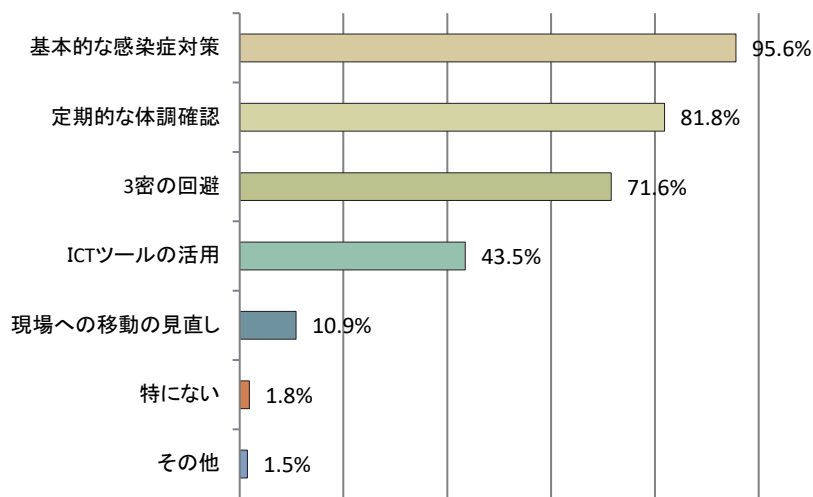
		合計	69 日以下	70～79 日	80～89 日	90～99 日	100～109 日	110～119 日	120～129 日	130 日以上
全体		864	53	81	198	113	195	93	100	31
		100.0%	6.1%	9.4%	22.9%	13.1%	22.6%	10.8%	11.6%	3.6%
公・民の割合	公共工事が主体	219	9	16	51	31	54	31	20	7
		100.0%	4.1%	7.3%	23.3%	14.2%	24.7%	14.2%	9.1%	3.2%
	民間工事が主体	484	32	47	102	65	107	45	68	18
		100.0%	6.6%	9.7%	21.1%	13.4%	22.1%	9.3%	14.0%	3.7%
請負階層	公共・民間が半々	161	12	18	45	17	34	17	12	6
		100.0%	7.5%	11.2%	28.0%	10.6%	21.1%	10.6%	7.5%	3.7%
	元請	163	7	4	20	25	48	27	27	5
		100.0%	4.3%	2.5%	12.3%	15.3%	29.4%	16.6%	16.6%	3.1%
社員数	1 次下請	622	40	64	155	80	138	60	63	22
		100.0%	6.4%	10.3%	24.9%	12.9%	22.2%	9.6%	10.1%	3.5%
	2 次下請	75	6	13	22	8	8	6	8	4
		100.0%	8.0%	17.3%	29.3%	10.7%	10.7%	8.0%	10.7%	5.3%
社員数	3 次以下の下請	4	0	0	1	0	1	0	2	0
		100.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%
社員数	1 人～4 人	53	8	8	10	7	7	4	8	1
		100.0%	15.1%	15.1%	18.9%	13.2%	13.2%	7.5%	15.1%	1.9%
	5 人～9 人	154	8	24	39	20	27	18	9	9
		100.0%	5.2%	15.6%	25.3%	13.0%	17.5%	11.7%	5.8%	5.8%
社員数	10 人～29 人	372	24	39	94	52	80	35	34	14
		100.0%	6.5%	10.5%	25.3%	14.0%	21.5%	9.4%	9.1%	3.8%
	30 人～99 人	231	13	9	52	34	68	23	28	4
		100.0%	5.6%	3.9%	22.5%	14.7%	29.4%	10.0%	12.1%	1.7%
社員数	100 人～299 人	37	0	1	3	0	9	9	14	1
		100.0%	0.0%	2.7%	8.1%	0.0%	24.3%	24.3%	37.8%	2.7%
	300 人以上	16	0	0	0	0	4	4	6	2
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	37.5%	12.5%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52	1	1	15	8	15	5	5	2
		100.0%	1.9%	1.9%	28.8%	15.4%	28.8%	9.6%	9.6%	3.8%
	とび・土工工事業	191	6	14	55	23	51	21	11	10
		100.0%	3.1%	7.3%	28.8%	12.0%	26.7%	11.0%	5.8%	5.2%
	鉄筋工事業	174	24	41	56	20	17	8	5	3
		100.0%	13.8%	23.6%	32.2%	11.5%	9.8%	4.6%	2.9%	1.7%
完工高の大きい許可業種	塗装工事業	82	5	6	12	16	18	10	13	2
		100.0%	6.1%	7.3%	14.6%	19.5%	22.0%	12.2%	15.9%	2.4%
	内装仕上工事業	107	5	6	8	13	28	13	29	5
		100.0%	4.7%	5.6%	7.5%	12.1%	26.2%	12.1%	27.1%	4.7%
完工高の大きい許可業種	造園工事業	67	2	2	18	11	14	12	7	1
		100.0%	3.0%	3.0%	26.9%	16.4%	20.9%	17.9%	10.4%	1.5%

●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

Q1-9_新型コロナウイルス感染拡大による現場の働き方への影響（MA）

新型コロナウイルス感染拡大による現場の働き方への影響については、「基本的な感染症対策」が95.6%と最も多い。次いで「定期的な体調確認」が81.8%、「3密の回避」が71.6%と続く。

(N=865)

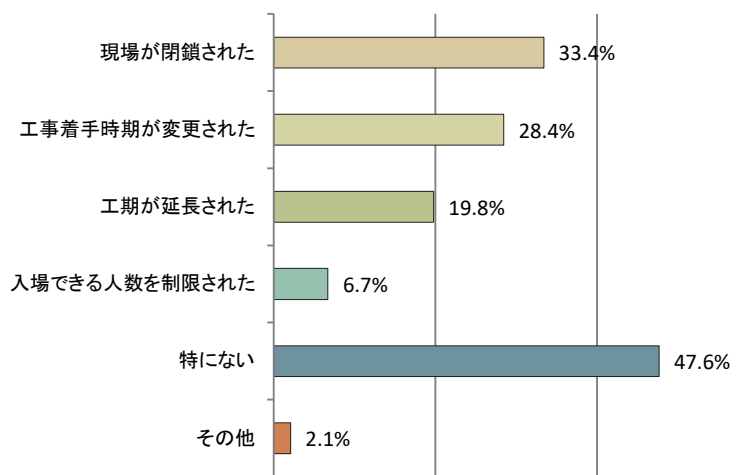


		合計	定期的な 体調 確認	基本的な 感 染 症 対 策	3 密 の 回 避	現 場 へ の 移 動 の 見 直 し	I C T ツ ー ル の 活 用	特 に な い	そ の 他
全体		865 100.0%	708 81.8%	827 95.6%	619 71.6%	94 10.9%	376 43.5%	16 1.8%	13 1.5%
公・民の割合	公共工事が主体	219 100.0%	176 80.4%	204 93.2%	149 68.0%	22 10.0%	83 37.9%	7 3.2%	5 2.3%
	民間工事が主体	484 100.0%	399 82.4%	470 97.1%	359 74.2%	54 11.2%	232 47.9%	5 1.0%	7 1.4%
	公共・民間が半々	162 100.0%	133 82.1%	153 94.4%	111 68.5%	18 11.1%	61 37.7%	4 2.5%	1 0.6%
請負階層	元請	163 100.0%	122 74.8%	156 95.7%	119 73.0%	19 11.7%	62 38.0%	3 1.8%	3 1.8%
	1次下請	623 100.0%	517 83.0%	593 95.2%	438 70.3%	67 10.8%	291 46.7%	13 2.1%	7 1.1%
	2次下請	75 100.0%	65 86.7%	74 98.7%	59 78.7%	7 9.3%	23 30.7%	0 0.0%	3 4.0%
	3次以下の下請	4 100.0%	4 100.0%	4 100.0%	3 75.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	53 100.0%	38 71.7%	47 88.7%	26 49.1%	0 0.0%	8 15.1%	2 3.8%	0 0.0%
	5人～9人	155 100.0%	106 68.4%	146 94.2%	102 65.8%	11 7.1%	35 22.6%	3 1.9%	1 0.6%
	10人～29人	372 100.0%	309 83.1%	358 96.2%	264 71.0%	25 6.7%	154 41.4%	7 1.9%	8 2.2%
	30人～99人	231 100.0%	203 87.9%	222 96.1%	180 77.9%	38 16.5%	134 58.0%	4 1.7%	2 0.9%
	100人～299人	37 100.0%	36 97.3%	37 100.0%	33 89.2%	14 37.8%	31 83.8%	0 0.0%	1 2.7%
	300人以上	16 100.0%	15 93.8%	16 100.0%	13 81.3%	5 31.3%	13 81.3%	0 0.0%	1 6.3%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52 100.0%	44 84.6%	51 98.1%	43 82.7%	6 11.5%	23 44.2%	1 1.9%	1 1.9%
	とび・土工工事業	191 100.0%	164 85.9%	182 95.3%	139 72.8%	14 7.3%	82 42.9%	2 1.0%	1 0.5%
	鉄筋工事業	174 100.0%	139 79.9%	161 92.5%	120 69.0%	9 5.2%	66 37.9%	7 4.0%	4 2.3%
	塗装工事業	83 100.0%	66 79.5%	80 96.4%	66 79.5%	8 9.6%	34 41.0%	1 1.2%	1 1.2%
	内装仕上工事業	107 100.0%	88 82.2%	104 97.2%	75 70.1%	19 17.8%	61 57.0%	2 1.9%	2 1.9%
	造園工事業	67 100.0%	46 68.7%	64 95.5%	46 68.7%	8 11.9%	18 26.9%	2 3.0%	2 3.0%

Q1-10_現場の状況への影響（MA）

現場の状況への影響については、「特にない」が 47.6%と最も多い。次いで、「現場が閉鎖された」33.4%、「工事着手時期が変更された」28.4%と続く。許可業種別に見ると、内装仕上工事業は「現場が閉鎖された」が 53.3%と最も多い。

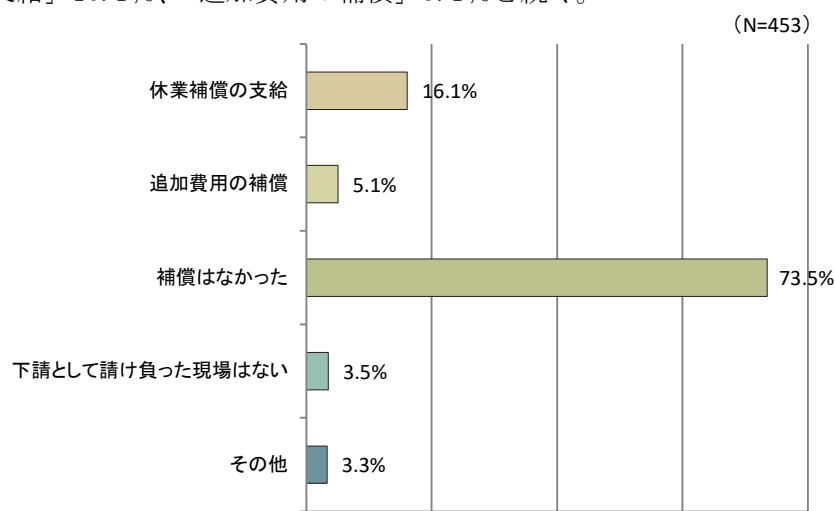
(N=865)



		合計	現場が閉鎖された	工事着手時期が変更された	入場できる人数を制限された	工期が延長された	特にない	その他
全体		865 100.0%	289 33.4%	246 28.4%	58 6.7%	171 19.8%	412 47.6%	18 2.1%
公・民の割合	公共工事が主体	219 100.0%	48 21.9%	41 18.7%	13 5.9%	31 14.2%	133 60.7%	4 1.8%
	民間工事が主体	484 100.0%	184 38.0%	161 33.3%	36 7.4%	111 22.9%	203 41.9%	10 2.1%
	公共・民間が半々	162 100.0%	57 35.2%	44 27.2%	9 5.6%	29 17.9%	76 46.9%	4 2.5%
請負階層	元請	163 100.0%	29 17.8%	27 16.6%	17 10.4%	24 14.7%	107 65.6%	4 2.5%
	1次下請	623 100.0%	228 36.6%	188 30.2%	35 5.6%	128 20.5%	275 44.1%	12 1.9%
	2次下請	75 100.0%	32 42.7%	31 41.3%	5 6.7%	18 24.0%	27 36.0%	2 2.7%
	3次以下の下請	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	1 25.0%	3 75.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	53 100.0%	12 22.6%	14 26.4%	2 3.8%	6 11.3%	30 56.6%	0 0.0%
	5人～9人	155 100.0%	30 19.4%	40 25.8%	8 5.2%	25 16.1%	85 54.8%	2 1.3%
	10人～29人	372 100.0%	123 33.1%	110 29.6%	21 5.6%	77 20.7%	181 48.7%	11 3.0%
	30人～99人	231 100.0%	100 43.3%	63 27.3%	19 8.2%	49 21.2%	93 40.3%	5 2.2%
	100人～299人	37 100.0%	15 40.5%	11 29.7%	4 10.8%	7 18.9%	16 43.2%	0 0.0%
	300人以上	16 100.0%	8 50.0%	7 43.8%	4 25.0%	6 37.5%	7 43.8%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52 100.0%	10 19.2%	9 17.3%	4 7.7%	4 7.7%	32 61.5%	0 0.0%
	とび・土工工事業	191 100.0%	63 33.0%	41 21.5%	10 5.2%	30 15.7%	98 51.3%	5 2.6%
	鉄筋工事業	174 100.0%	68 39.1%	51 29.3%	2 1.1%	33 19.0%	78 44.8%	3 1.7%
	塗装工事業	83 100.0%	19 22.9%	25 30.1%	8 9.6%	17 20.5%	44 53.0%	3 3.6%
	内装仕上工事業	107 100.0%	57 53.3%	43 40.2%	8 7.5%	27 25.2%	31 29.0%	1 0.9%
	造園工事業	67 100.0%	9 13.4%	10 14.9%	8 11.9%	10 14.9%	45 67.2%	2 3.0%

Q1-11_影響があった現場への元請からの補償（MA） <Q1-10で「1」「2」「3」「4」「6」を選択した方のみ回答>

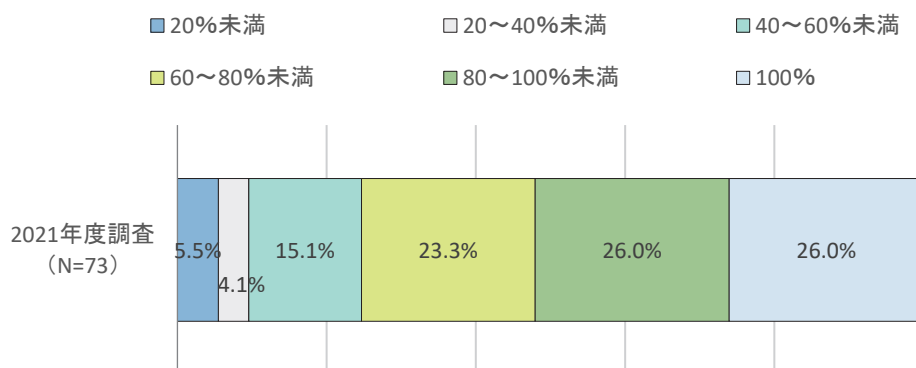
影響があった現場への元請からの補償は、「補償はなかった」が73.5%と最も多い。次いで、「休業補償の支給」16.1%、「追加費用の補償」5.1%と続く。



		合計	休業補償の支給	追加費用の補償	補償はなかった	下請として請け負った現場はない	その他
全体		453 100.0%	73 16.1%	23 5.1%	333 73.5%	16 3.5%	15 3.3%
公・民の割合	公共工事が主体	86 100.0%	14 16.3%	6 7.0%	56 65.1%	7 8.1%	4 4.7%
	民間工事が主体	281 100.0%	49 17.4%	16 5.7%	211 75.1%	5 1.8%	6 2.1%
	公共・民間が半々	86 100.0%	10 11.6%	1 1.2%	66 76.7%	4 4.7%	5 5.8%
請負階層	元請	56 100.0%	3 5.4%	3 5.4%	39 69.6%	9 16.1%	2 3.6%
	1次下請	348 100.0%	61 17.5%	18 5.2%	259 74.4%	3 0.9%	11 3.2%
	2次下請	48 100.0%	9 18.8%	2 4.2%	34 70.8%	4 8.3%	2 4.2%
	3次以下の下請	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	23 100.0%	2 8.7%	0 0.0%	20 87.0%	1 4.3%	1 4.3%
	5人～9人	70 100.0%	5 7.1%	2 2.9%	57 81.4%	5 7.1%	1 1.4%
	10人～29人	191 100.0%	28 14.7%	8 4.2%	144 75.4%	5 2.6%	8 4.2%
	30人～99人	138 100.0%	28 20.3%	11 8.0%	94 68.1%	4 2.9%	4 2.9%
	100人～299人	21 100.0%	6 28.6%	2 9.5%	12 57.1%	1 4.8%	1 4.8%
	300人以上	9 100.0%	3 33.3%	0 0.0%	6 66.7%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	20 100.0%	4 20.0%	1 5.0%	14 70.0%	1 5.0%	0 0.0%
	とび・土工工事業	93 100.0%	19 20.4%	2 2.2%	63 67.7%	5 5.4%	5 5.4%
	鉄筋工事業	96 100.0%	20 20.8%	4 4.2%	70 72.9%	0 0.0%	4 4.2%
	塗装工事業	39 100.0%	1 2.6%	2 5.1%	32 82.1%	3 7.7%	1 2.6%
	内装仕上工事業	76 100.0%	15 19.7%	3 3.9%	58 76.3%	0 0.0%	1 1.3%
	造園工事業	22 100.0%	1 4.5%	1 4.5%	17 77.3%	2 9.1%	1 4.5%

Q1-12_休業補償として、平均賃金のどの程度の割合が支払われたか（SA） <Q1-11で「1」を選択した方のみ回答>

休業補償として、平均賃金のどの程度の割合が支払われたかは、賃金の「80%以上」が5割以上を占める。

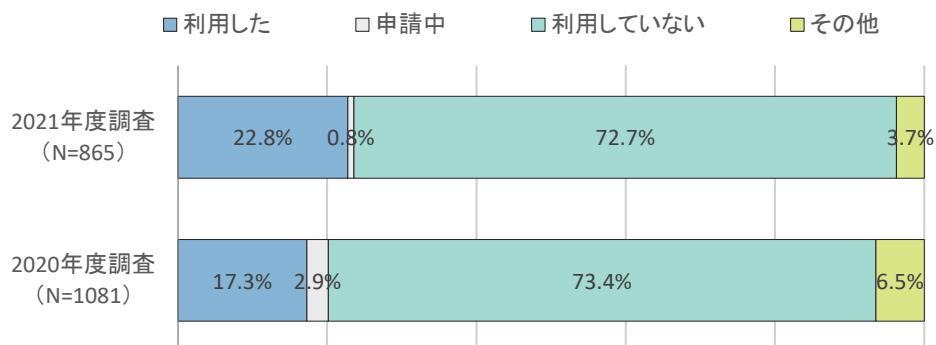


		合計	20%未満	20～40% 未満	40～60% 未満	60～80% 未満	80～100% 未満	100%
全体		73 100.0%	4 5.5%	3 4.1%	11 15.1%	17 23.3%	19 26.0%	19 26.0%
公・民の割合	公共工事が主体	14 100.0%	1 7.1%	1 7.1%	1 7.1%	6 42.9%	1 7.1%	4 28.6%
	民間工事が主体	49 100.0%	3 6.1%	1 2.0%	8 16.3%	9 18.4%	14 28.6%	14 28.6%
	公共・民間が半々	10 100.0%	0 0.0%	1 10.0%	2 20.0%	2 20.0%	4 40.0%	1 10.0%
請負階層	元請	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%
	1次下請	61 100.0%	4 6.6%	3 4.9%	7 11.5%	15 24.6%	15 24.6%	17 27.9%
	2次下請	9 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 33.3%	0 0.0%	4 44.4%	2 22.2%
	3次以下の下請	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
	5人～9人	5 100.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	2 40.0%
	10人～29人	28 100.0%	0 0.0%	2 7.1%	4 14.3%	6 21.4%	10 35.7%	6 21.4%
	30人～99人	28 100.0%	3 10.7%	1 3.6%	3 10.7%	7 25.0%	7 25.0%	7 25.0%
	100人～299人	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 33.3%	1 16.7%	1 16.7%	2 33.3%
	300人以上	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%
	とび・土工工事業	19 100.0%	1 5.3%	1 5.3%	2 10.5%	4 21.1%	5 26.3%	6 31.6%
	鉄筋工事業	20 100.0%	1 5.0%	2 10.0%	2 10.0%	4 20.0%	6 30.0%	5 25.0%
	塗装工事業	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	15 100.0%	1 6.7%	0 0.0%	2 13.3%	4 26.7%	4 26.7%	4 26.7%
	造園工事業	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%

Q1-13_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

Q1-13_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 22.8%が利用しており、前回調査より約 5 ポイント増加している。申請手続きにハードルを感じている企業が多く、小規模な企業ではやや「利用した」割合が下がる。

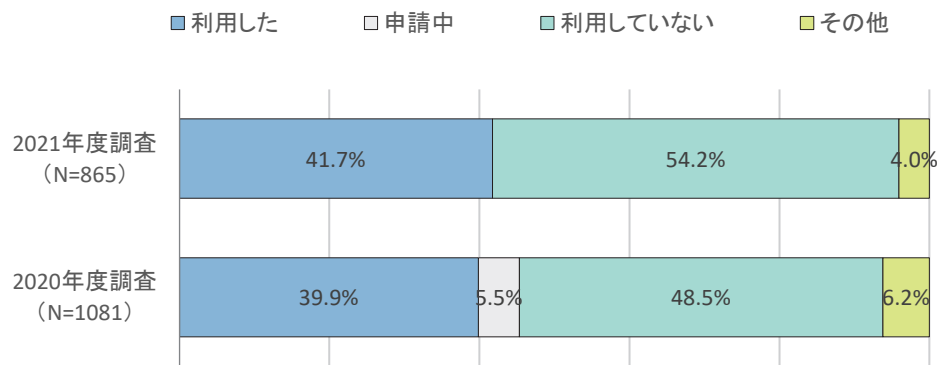


		合計	利用した	申請中	利用して いない	その他
全体		865 100.0%	197 22.8%	7 0.8%	629 72.7%	32 3.7%
公・民の割合	公共工事が主体	219 100.0%	34 15.5%	2 0.9%	171 78.1%	12 5.5%
	民間工事が主体	484 100.0%	134 27.7%	4 0.8%	330 68.2%	16 3.3%
	公共・民間が半々	162 100.0%	29 17.9%	1 0.6%	128 79.0%	4 2.5%
請負階層	元請	163 100.0%	20 12.3%	1 0.6%	133 81.6%	9 5.5%
	1次下請	623 100.0%	157 25.2%	5 0.8%	446 71.6%	15 2.4%
	2次下請	75 100.0%	20 26.7%	0 0.0%	48 64.0%	7 9.3%
	3次以下の下請	4 100.0%	0 0.0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%
社員数	1人～4人	53 100.0%	10 18.9%	0 0.0%	41 77.4%	2 3.8%
	5人～9人	155 100.0%	27 17.4%	0 0.0%	121 78.1%	7 4.5%
	10人～29人	372 100.0%	78 21.0%	5 1.3%	276 74.2%	13 3.5%
	30人～99人	231 100.0%	68 29.4%	2 0.9%	154 66.7%	7 3.0%
	100人～299人	37 100.0%	11 29.7%	0 0.0%	25 67.6%	1 2.7%
	300人以上	16 100.0%	3 18.8%	0 0.0%	11 68.8%	2 12.5%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52 100.0%	3 5.8%	2 3.8%	43 82.7%	4 7.7%
	とび・土工工事業	191 100.0%	40 20.9%	1 0.5%	145 75.9%	5 2.6%
	鉄筋工事業	174 100.0%	66 37.9%	1 0.6%	100 57.5%	7 4.0%
	塗装工事業	83 100.0%	13 15.7%	1 1.2%	67 80.7%	2 2.4%
	内装仕上工事業	107 100.0%	25 23.4%	0 0.0%	79 73.8%	3 2.8%
	造園工事業	67 100.0%	8 11.9%	0 0.0%	57 85.1%	2 3.0%

Q1-13_2_持続化給付金の利用の有無（SA）

持続化給付金※は、全体で 41.7%が「利用」しており、昨年度より約 2 ポイント増加している。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。また、今年度の申請はできないため申請中の回答は 0 となっている。

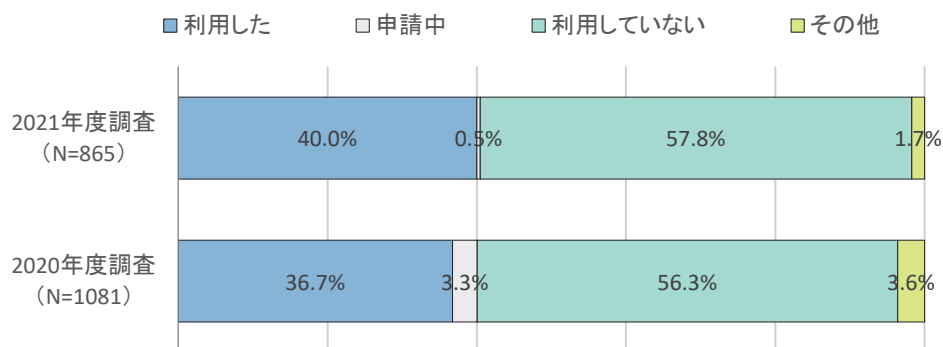


		合計	利用した	申請中	利用していない	その他
全体		865 100.0%	361 41.7%	0 0.0%	469 54.2%	35 4.0%
公・民の割合	公共工事が主体	219 100.0%	76 34.7%	0 0.0%	130 59.4%	13 5.9%
	民間工事が主体	484 100.0%	210 43.4%	0 0.0%	256 52.9%	18 3.7%
	公共・民間が半々	162 100.0%	75 46.3%	0 0.0%	83 51.2%	4 2.5%
請負階層	元請	163 100.0%	69 42.3%	0 0.0%	87 53.4%	7 4.3%
	1次下請	623 100.0%	265 42.5%	0 0.0%	336 53.9%	22 3.5%
	2次下請	75 100.0%	27 36.0%	0 0.0%	44 58.7%	4 5.3%
	3次以下の下請	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	2 50.0%
社員数	1人～4人	53 100.0%	36 67.9%	0 0.0%	16 30.2%	1 1.9%
	5人～9人	155 100.0%	90 58.1%	0 0.0%	58 37.4%	7 4.5%
	10人～29人	372 100.0%	169 45.4%	0 0.0%	191 51.3%	12 3.2%
	30人～99人	231 100.0%	59 25.5%	0 0.0%	161 69.7%	11 4.8%
	100人～299人	37 100.0%	7 18.9%	0 0.0%	29 78.4%	1 2.7%
	300人以上	16 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 81.3%	3 18.8%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52 100.0%	7 13.5%	0 0.0%	40 76.9%	5 9.6%
	とび・土工工事業	191 100.0%	49 25.7%	0 0.0%	134 70.2%	8 4.2%
	鉄筋工事業	174 100.0%	98 56.3%	0 0.0%	69 39.7%	7 4.0%
	塗装工事業	83 100.0%	50 60.2%	0 0.0%	31 37.3%	2 2.4%
	内装仕上工事業	107 100.0%	43 40.2%	0 0.0%	61 57.0%	3 2.8%
	造園工事業	67 100.0%	29 43.3%	0 0.0%	35 52.2%	3 4.5%

Q1-13_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 40.0%が「利用」しており、前回調査より約 3 ポイント増加している。

※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。

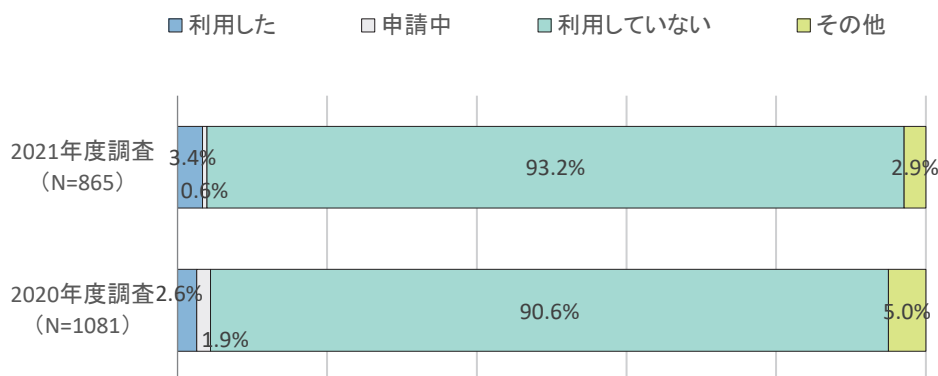


		合計	利用した	申請中	利用していない	その他
全体		865 100.0%	346 40.0%	4 0.5%	500 57.8%	15 1.7%
公・民の割合	公共工事が主体	219 100.0%	76 34.7%	1 0.5%	131 59.8%	11 5.0%
	民間工事が主体	484 100.0%	207 42.8%	2 0.4%	271 56.0%	4 0.8%
	公共・民間が半々	162 100.0%	63 38.9%	1 0.6%	98 60.5%	0 0.0%
請負階層	元請	163 100.0%	46 28.2%	0 0.0%	111 68.1%	6 3.7%
	1次下請	623 100.0%	263 42.2%	4 0.6%	350 56.2%	6 1.0%
	2次下請	75 100.0%	36 48.0%	0 0.0%	37 49.3%	2 2.7%
	3次以下の下請	4 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	2 50.0%	1 25.0%
社員数	1人～4人	53 100.0%	22 41.5%	0 0.0%	31 58.5%	0 0.0%
	5人～9人	155 100.0%	75 48.4%	1 0.6%	77 49.7%	2 1.3%
	10人～29人	372 100.0%	155 41.7%	2 0.5%	206 55.4%	9 2.4%
	30人～99人	231 100.0%	86 37.2%	1 0.4%	141 61.0%	3 1.3%
	100人～299人	37 100.0%	8 21.6%	0 0.0%	29 78.4%	0 0.0%
	300人以上	16 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 93.8%	1 6.3%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52 100.0%	18 34.6%	0 0.0%	30 57.7%	4 7.7%
	とび・土工工事業	191 100.0%	70 36.6%	1 0.5%	118 61.8%	2 1.0%
	鉄筋工事業	174 100.0%	84 48.3%	2 1.1%	85 48.9%	3 1.7%
	塗装工事業	83 100.0%	40 48.2%	0 0.0%	41 49.4%	2 2.4%
	内装仕上工事業	107 100.0%	38 35.5%	1 0.9%	67 62.6%	1 0.9%
	造園工事業	67 100.0%	20 29.9%	0 0.0%	46 68.7%	1 1.5%

Q1-13_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、3.4%が「利用」している。

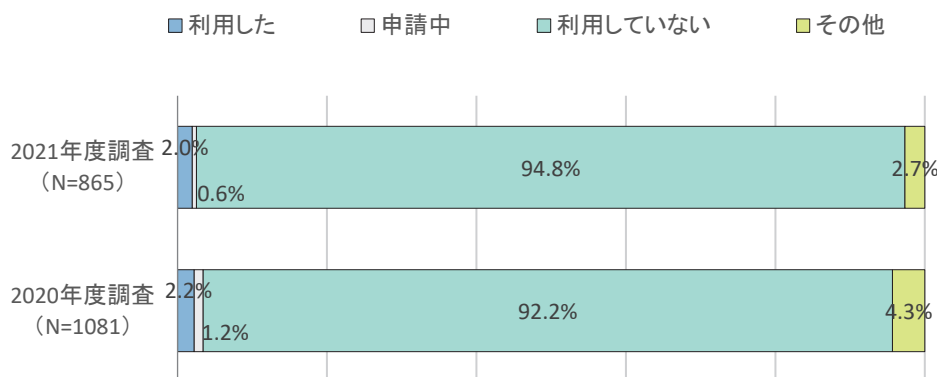
※地域建設業経営強化融資制度は、資本金 20 億円以下または常時使用する従業員が 1,500 人以下の公共工事を受注・施工している中小・中堅元請建設企業を対象とする。そのため、「利用していない」の回答には対象外の事業者のものが含まれる。



		合計	利用した	申請中	利用していない	その他
全体		865 100.0%	29 3.4%	5 0.6%	806 93.2%	25 2.9%
公・民の割合	公共工事が主体	219 100.0%	4 1.8%	2 0.9%	200 91.3%	13 5.9%
	民間工事が主体	484 100.0%	17 3.5%	3 0.6%	454 93.8%	10 2.1%
	公共・民間が半々	162 100.0%	8 4.9%	0 0.0%	152 93.8%	2 1.2%
請負階層	元請	163 100.0%	3 1.8%	1 0.6%	153 93.9%	6 3.7%
	1次下請	623 100.0%	25 4.0%	3 0.5%	580 93.1%	15 2.4%
	2次下請	75 100.0%	1 1.3%	1 1.3%	71 94.7%	2 2.7%
	3次以下の下請	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	2 50.0%
社員数	1人～4人	53 100.0%	2 3.8%	1 1.9%	50 94.3%	0 0.0%
	5人～9人	155 100.0%	5 3.2%	1 0.6%	145 93.5%	4 2.6%
	10人～29人	372 100.0%	12 3.2%	3 0.8%	344 92.5%	13 3.5%
	30人～99人	231 100.0%	10 4.3%	0 0.0%	214 92.6%	7 3.0%
	100人～299人	37 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%	0 0.0%
	300人以上	16 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 93.8%	1 6.3%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52 100.0%	1 1.9%	0 0.0%	47 90.4%	4 7.7%
	とび・土工工事業	191 100.0%	9 4.7%	1 0.5%	177 92.7%	4 2.1%
	鉄筋工事業	174 100.0%	6 3.4%	1 0.6%	162 93.1%	5 2.9%
	塗装工事業	83 100.0%	1 1.2%	1 1.2%	77 92.8%	4 4.8%
	内装仕上工事業	107 100.0%	5 4.7%	0 0.0%	100 93.5%	2 1.9%
	造園工事業	67 100.0%	3 4.5%	0 0.0%	63 94.0%	1 1.5%

Q1-13_5_納税猶予の利用の有無(SA)

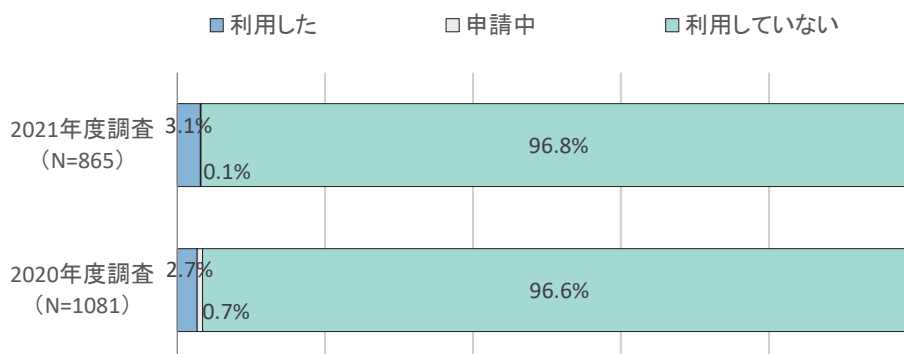
納税を猶予する「特例制度」については、2.0%が「利用」しており、前回調査より0.2ポイント減少している。



		合計	利用した	申請中	利用していない	その他
全体		865 100.0%	17 2.0%	5 0.6%	820 94.8%	23 2.7%
公・民の割合	公共工事が主体	219 100.0%	3 1.4%	2 0.9%	201 91.8%	13 5.9%
	民間工事が主体	484 100.0%	13 2.7%	3 0.6%	459 94.8%	9 1.9%
	公共・民間が半々	162 100.0%	1 0.6%	0 0.0%	160 98.8%	1 0.6%
請負階層	元請	163 100.0%	4 2.5%	0 0.0%	154 94.5%	5 3.1%
	1次下請	623 100.0%	11 1.8%	4 0.6%	596 95.7%	12 1.9%
	2次下請	75 100.0%	2 2.7%	1 1.3%	68 90.7%	4 5.3%
	3次以下の下請	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	2 50.0%
社員数	1人～4人	53 100.0%	0 0.0%	1 1.9%	51 96.2%	1 1.9%
	5人～9人	155 100.0%	3 1.9%	0 0.0%	148 95.5%	4 2.6%
	10人～29人	372 100.0%	5 1.3%	4 1.1%	352 94.6%	11 3.0%
	30人～99人	231 100.0%	6 2.6%	0 0.0%	219 94.8%	6 2.6%
	100人～299人	37 100.0%	3 8.1%	0 0.0%	34 91.9%	0 0.0%
	300人以上	16 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 93.8%	1 6.3%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	48 92.3%	4 7.7%
	とび・土工工事業	191 100.0%	4 2.1%	1 0.5%	182 95.3%	4 2.1%
	鉄筋工事業	174 100.0%	2 1.1%	1 0.6%	166 95.4%	5 2.9%
	塗装工事業	83 100.0%	3 3.6%	0 0.0%	78 94.0%	2 2.4%
	内装仕上工事業	107 100.0%	3 2.8%	0 0.0%	102 95.3%	2 1.9%
	造園工事業	67 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	67 100.0%	0 0.0%

Q1-13_6_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 3.1%が何らかの制度※を「利用」している。その中でも、地代・家賃(賃料など)の負担を軽減する「家賃支援給付金」の利用が最も多く、次に同じく「家賃補助」や「テレワーク助成金」「月次支援金」「小学校休業等対応助成金」などが多い。



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	10
テレワーク助成金	2
家賃補助	2
月次支援金	2
小学校休業等対応助成金	2
IT 助成金	1
中小企業等事業継続強化事業補助金	1
経営支援金	1
県セーフティネット制度融資	1
固定資産税減免	1
佐賀応援金	1
事業継続給付金	1
小規模事業者持続化補助金	1
長野県新型コロナウイルス感染症対策中小企業者等特別応援金	1
両立支援	1
合計	28

申請中のその他の補助金・給付金

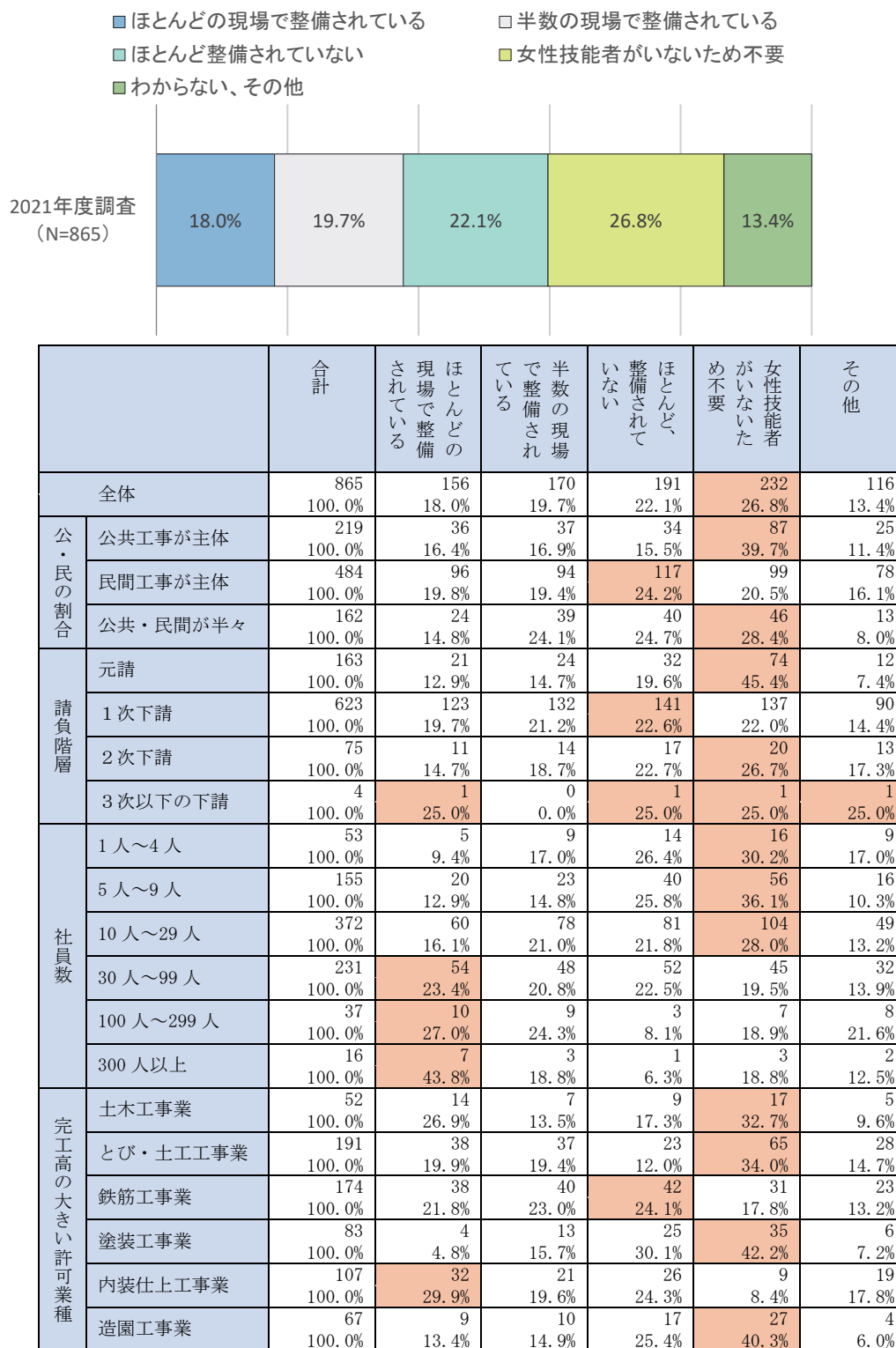
補助金、給付金名	利用社数
事業再構築補助金	1
合計	1

Q1-14_女性の就労環境の整備状況

女性専用設備 3 つを比較し、現場の半数で整備されているのは、「女性トイレ」37.7%、「女性更衣室」17.1%、「女性休憩室」8.1%の順である。

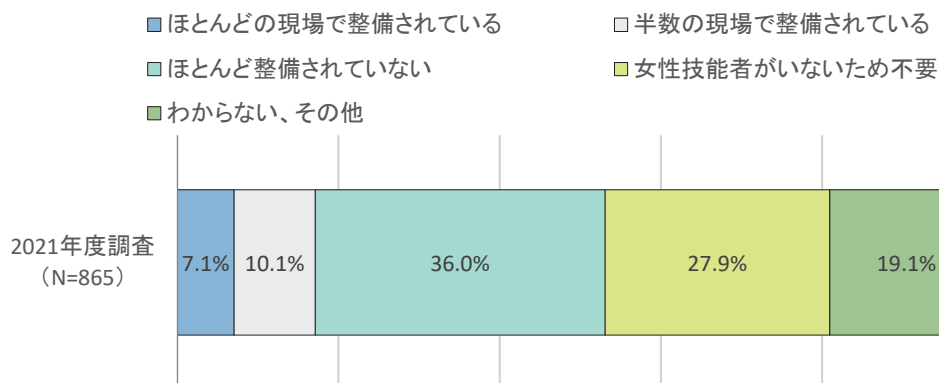
Q1-14_1_女性専用トイレの設置の有無（SA）

女性専用トイレの設置の有無については、「女性技能者がいないため不要」（26.8%）が最も多い。社員数別に見ると社員数が 30 人以上の場合は「ほとんどの現場で整備されている」割合が最も多い。



Q1-14_2_女性専用更衣室の設置の有無（SA）

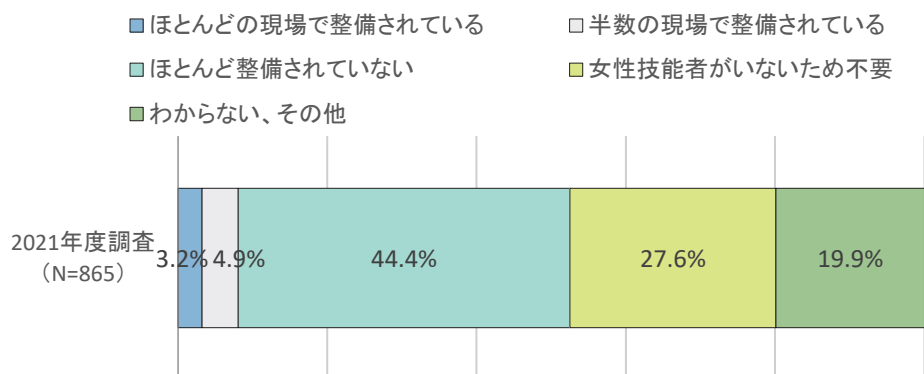
女性専用更衣室の設置の有無については、「ほとんど整備されていない」が 36.0%で最も多く、次に「女性技能者がいないため不要」27.9%「わからない、その他」19.1%が続く。社員数別に見ると社員数が1人～99人の場合は「ほとんど整備されていない」割合が最も多い。



		合計	ほとんど現場で整備されている	半数の現場で整備されている	ほとんど、整備されていない	女性技能者がいないため不要	その他
全体		865	61	87	311	241	165
		100.0%	7.1%	10.1%	36.0%	27.9%	19.1%
公・民の割合	公共工事が主体	219	13	19	61	90	36
		100.0%	5.9%	8.7%	27.9%	41.1%	16.4%
	民間工事が主体	484	38	61	177	102	106
公共・民間が半々		100.0%	7.9%	12.6%	36.6%	21.1%	21.9%
	公共・民間が半々	162	10	7	73	49	23
		100.0%	6.2%	4.3%	45.1%	30.2%	14.2%
請負階層	元請	163	9	9	52	77	16
		100.0%	5.5%	5.5%	31.9%	47.2%	9.8%
	1次下請	623	46	70	236	142	129
		100.0%	7.4%	11.2%	37.9%	22.8%	20.7%
社員数	2次下請	75	5	8	22	21	19
		100.0%	6.7%	10.7%	29.3%	28.0%	25.3%
	3次以下の下請	4	1	0	1	1	1
		100.0%	25.0%	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%
社員数	1人～4人	53	4	1	20	16	12
		100.0%	7.5%	1.9%	37.7%	30.2%	22.6%
	5人～9人	155	5	8	57	56	29
		100.0%	3.2%	5.2%	36.8%	36.1%	18.7%
	10人～29人	372	23	39	127	109	74
		100.0%	6.2%	10.5%	34.1%	29.3%	19.9%
社員数	30人～99人	231	20	27	96	49	39
		100.0%	8.7%	11.7%	41.6%	21.2%	16.9%
	100人～299人	37	5	8	8	7	9
		100.0%	13.5%	21.6%	21.6%	18.9%	24.3%
	300人以上	16	4	4	3	3	2
		100.0%	25.0%	25.0%	18.8%	18.8%	12.5%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52	6	4	16	20	6
		100.0%	11.5%	7.7%	30.8%	38.5%	11.5%
	とび・土工工事業	191	14	17	48	69	43
		100.0%	7.3%	8.9%	25.1%	36.1%	22.5%
	鉄筋工事業	174	14	16	77	31	36
		100.0%	8.0%	9.2%	44.3%	17.8%	20.7%
完工高の大きい許可業種	塗装工事業	83	3	3	34	35	8
		100.0%	3.6%	3.6%	41.0%	42.2%	9.6%
	内装仕上工事業	107	14	16	42	10	25
		100.0%	13.1%	15.0%	39.3%	9.3%	23.4%
完工高の大きい許可業種	造園工事業	67	6	3	25	27	6
		100.0%	9.0%	4.5%	37.3%	40.3%	9.0%

Q1-14_3_女性専用休憩室の設置の有無（SA）

女性専用休憩室の設置の有無については、「ほとんど整備されていない」が 44.4%で最も多く、次に「女性技能者がいないため不要」27.6%「わからない、その他」19.9%が続く。



		合計	ほとんどの現場で整備されている	半数の現場で整備されている	ほとんど、整備されていない	女性技能者がいないため不要	その他
全体		865 100.0%	28 3.2%	42 4.9%	384 44.4%	239 27.6%	172 19.9%
公・民の割合	公共工事が主体	219 100.0%	7 3.2%	12 5.5%	71 32.4%	89 40.6%	40 18.3%
	民間工事が主体	484 100.0%	17 3.5%	26 5.4%	229 47.3%	102 21.1%	110 22.7%
	公共・民間が半々	162 100.0%	4 2.5%	4 2.5%	84 51.9%	48 29.6%	22 13.6%
請負階層	元請	163 100.0%	4 2.5%	7 4.3%	58 35.6%	77 47.2%	17 10.4%
	1次下請	623 100.0%	23 3.7%	33 5.3%	294 47.2%	140 22.5%	133 21.3%
	2次下請	75 100.0%	1 1.3%	2 2.7%	31 41.3%	21 28.0%	20 26.7%
	3次以下の下請	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	1 25.0%	2 50.0%
社員数	1人～4人	53 100.0%	2 3.8%	2 3.8%	21 39.6%	16 30.2%	12 22.6%
	5人～9人	155 100.0%	3 1.9%	5 3.2%	62 40.0%	56 36.1%	29 18.7%
	10人～29人	372 100.0%	14 3.8%	12 3.2%	166 44.6%	108 29.0%	72 19.4%
	30人～99人	231 100.0%	8 3.5%	13 5.6%	115 49.8%	48 20.8%	47 20.3%
	100人～299人	37 100.0%	0 0.0%	8 21.6%	12 32.4%	7 18.9%	10 27.0%
	300人以上	16 100.0%	1 6.3%	2 12.5%	8 50.0%	3 18.8%	2 12.5%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52 100.0%	4 7.7%	0 0.0%	20 38.5%	20 38.5%	8 15.4%
	とび・土工工事業	191 100.0%	7 3.7%	10 5.2%	63 33.0%	69 36.1%	42 22.0%
	鉄筋工事業	174 100.0%	9 5.2%	10 5.7%	89 51.1%	29 16.7%	37 21.3%
	塗装工事業	83 100.0%	0 0.0%	3 3.6%	36 43.4%	35 42.2%	9 10.8%
	内装仕上工事業	107 100.0%	4 3.7%	5 4.7%	63 58.9%	10 9.3%	25 23.4%
	造園工事業	67 100.0%	3 4.5%	2 3.0%	28 41.8%	27 40.3%	7 10.4%

4. 専門工事業の適正な評価などについて

●技能労働者の人数と処遇について

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

登録基幹技能者の平均給与額は 39 万 9 千円、職長は 38 万 1 千円、日本人技能労働者は 32 万 7 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 P48 参照。

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

		給与支給額(対象:該当技能者のいる企業)									
		登録基幹技能者		職長		日本人技能労働者		外国人技能実習生		外国人就労者	
全体		399,486	(600)	380,812	(675)	327,109	(629)	226,806	(253)	285,000	(100)
公民の割合	公共工事が主体	393,750	(160)	347,454	(179)	299,202	(161)	227,381	(54)	291,071	(15)
	民間工事が主体	428,409	(315)	388,426	(357)	330,914	(348)	227,632	(152)	282,197	(65)
	公共・民間が半々	398,828	(125)	349,128	(139)	295,625	(120)	198,370	(47)	295,000	(20)
請負階層	元請	387,054	(107)	347,500	(125)	289,423	(115)	200,000	(14)	245,833	(7)
	1次下請	427,059	(444)	381,637	(492)	331,042	(456)	226,056	(206)	285,897	(82)
	2次以下の下請	434,375	(49)	388,158	(58)	326,563	(58)	231,250	(33)	282,500	(11)
社員数	1人～4人	450,000	(28)	350,000	(34)	340,000	(28)	231,250	(3)	-	(0)
	5人～9人	393,182	(96)	379,167	(119)	295,076	(97)	230,000	(14)	231,250	(3)
	10人～29人	396,007	(265)	376,667	(306)	299,838	(285)	195,697	(113)	283,333	(32)
	30人～99人	426,563	(176)	385,366	(184)	328,500	(188)	228,693	(105)	284,583	(55)
	100人～299人	448,438	(29)	400,000	(26)	346,875	(24)	277,083	(13)	293,750	(6)
	300人～	450,000	(6)	437,500	(6)	342,500	(7)	287,500	(5)	300,000	(4)
許可業種(回答数上位を抽出)	土木工事業	400,000	(34)	382,143	(40)	337,500	(38)	231,250	(13)	287,500	(6)
	左官工事業	398,214	(23)	382,500	(26)	330,000	(28)	229,167	(5)	287,500	(1)
	とび・土工工事業	431,071	(153)	385,677	(167)	334,451	(143)	239,815	(58)	297,222	(24)
	管工事業	396,875	(19)	426,563	(23)	331,250	(19)	187,500	(1)	187,500	(1)
	タイル・れんが・ブロック工事業	478,125	(13)	393,750	(22)	331,944	(25)	193,750	(8)	250,000	(2)
	鉄筋工事業	395,833	(146)	376,136	(150)	299,038	(156)	195,833	(103)	282,143	(46)
	塗装工事業	390,789	(58)	346,250	(74)	292,105	(60)	240,625	(9)	287,500	(1)
	内装仕上工事業	480,357	(47)	428,571	(50)	377,778	(50)	197,368	(36)	247,917	(11)
	造園工事業	380,208	(41)	337,500	(56)	280,357	(51)	181,250	(3)	237,500	(2)
地域ブロック	北海道	390,625	(60)	342,788	(63)	295,238	(58)	193,333	(22)	331,250	(5)
	東北	390,000	(54)	343,382	(63)	300,000	(60)	200,000	(12)	287,500	(3)
	関東	447,266	(131)	430,682	(145)	344,286	(142)	237,069	(72)	289,375	(41)
	北陸	387,500	(38)	350,000	(44)	291,912	(37)	192,500	(7)	237,500	(1)
	中部	438,393	(51)	394,444	(60)	336,875	(51)	233,333	(26)	281,250	(10)
	近畿	428,333	(94)	387,500	(102)	333,929	(96)	230,000	(44)	276,563	(21)
	中国	399,167	(57)	345,833	(70)	296,324	(61)	198,077	(28)	284,722	(13)
	四国	344,118	(42)	334,821	(43)	288,158	(40)	190,278	(13)	250,000	(2)
	九州・沖縄	386,979	(73)	340,500	(85)	288,889	(84)	193,382	(29)	250,000	(4)

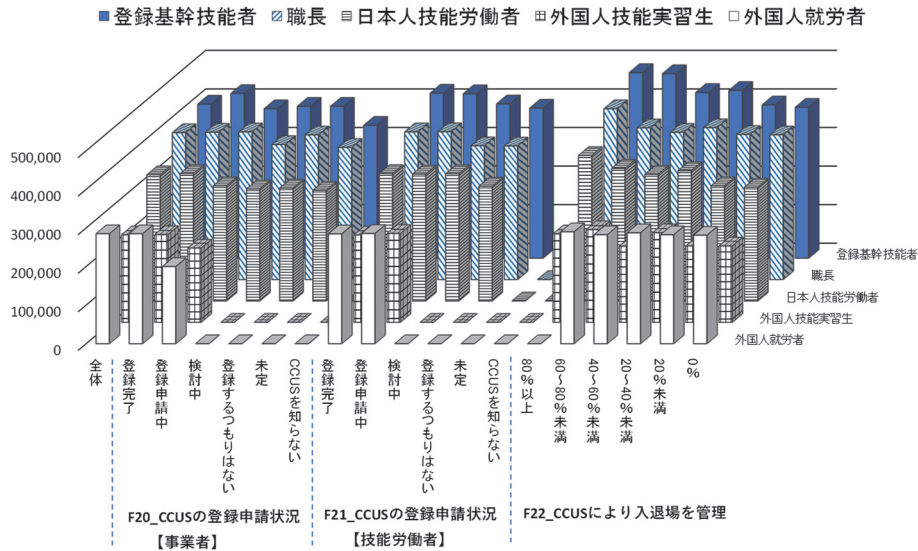
CCUS の登録申請状況等でみた給与支給額(中央値)

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

		給与支給額(対象:該当技能者のいる企業)									
		登録基幹技能者		職長		日本人技能労働者		外国人技能実習生		外国人就労者	
全体		399,486	(600)	380,812	(675)	327,109	(629)	226,806	(253)	285,000	(100)
CCUSの登録申請状況【事業者】	登録完了	427,000	(498)	382,074	(531)	330,019	(505)	227,247	(246)	285,000	(98)
	登録申請中	387,500	(24)	382,813	(29)	298,438	(25)	192,500	(7)	200,000	(2)
	検討中	393,750	(31)	350,000	(48)	290,278	(41)	-	(0)	-	(0)
	登録するつもりはない	393,750	(17)	375,000	(24)	292,500	(17)	-	(0)	-	(0)
	未定	344,444	(26)	342,708	(37)	286,667	(36)	-	(0)	-	(0)
	CCUS を知らない	400,000	(4)	425,000	(6)	337,500	(5)	-	(0)	-	(0)
CCUSの登録申請状況【技能労働者】	登録完了	427,899	(346)	382,943	(367)	330,299	(341)	226,339	(172)	284,677	(72)
	登録申請中	426,442	(143)	383,333	(152)	328,629	(149)	230,303	(72)	285,714	(28)
	検討中	400,000	(12)	346,875	(17)	329,688	(15)	187,500	(3)	-	(0)
	登録するつもりはない	389,063	(19)	346,429	(22)	297,222	(22)	145,833	(5)	-	(0)
	未定	387,500	(1)	350,000	(2)	343,750	(3)	187,500	(1)	-	(0)
	CCUS を知らない	637,500	(1)	-	(0)	-	(0)	-	(0)	-	(0)
CCUSにより入退場を管理した現場の割合	80%以上	481,250	(30)	442,857	(30)	377,083	(29)	229,167	(13)	243,750	(5)
	60～80%未満	478,409	(47)	393,333	(48)	343,421	(46)	240,179	(31)	290,000	(22)
	40～60%未満	429,688	(33)	381,818	(34)	328,125	(36)	197,321	(25)	282,500	(11)
	20～40%未満	435,000	(54)	393,750	(62)	337,500	(60)	232,353	(40)	287,500	(20)
	20%未満	397,406	(203)	376,316	(214)	298,566	(207)	197,826	(94)	282,500	(31)
	0%	391,164	(233)	375,219	(287)	294,792	(251)	197,826	(50)	281,250	(11)

※表における灰色の部分は、サンプル数が少ないため信頼性に欠けることに留意。

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



※サンプル数が 10 以下の場合には非表示。

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

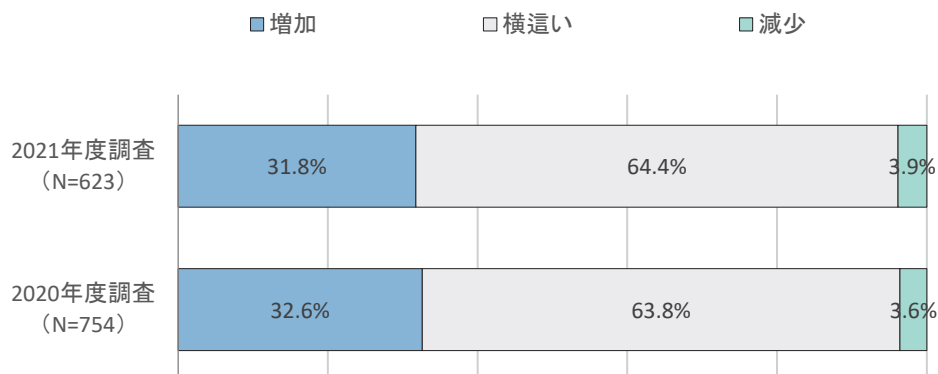
一社あたりの基幹技能者数(括弧内は平均年齢)は2人(48.0歳)、職長は3人(45.0歳)、日本人技能労働者は3人(40.0歳)となっている。外国人技能実習生は、特に「鉄筋工事業」において多い。

		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	1.7	0.5	48.0	45.0	40.0	25.0	30.0
公民の割合	公共工事が主体	2	3	3	1.6	0.5	48.0	48.0	44.5	28.0	35.0
	民間工事が主体	1	3	3	1.7	0.5	47.5	45.0	40.0	25.0	29.0
	公共・民間が半々	2	3	4	1.8	0.6	47.0	45.0	40.0	25.0	29.0
請負階層	元請	1	2	3	0.3	0.1	50.0	46.0	40.0	26.0	26.0
	1次下請	2	3	4	2.1	0.7	48.0	45.0	41.0	25.1	30.0
	2次以下の下請	1	3	2	1.7	0.3	45.0	45.0	40.0	25.0	31.0
社員数	1人～4人	1	1	1	0.1	0.0	54.5	45.0	44.5	23.0	—
	5人～9人	1	2	1	0.2	0.0	50.0	46.5	40.0	25.0	34.0
	10人～29人	2	3	3	1.1	0.2	48.0	45.0	42.0	25.0	30.0
	30人～99人	4	5	9	2.9	0.9	46.0	45.0	40.0	26.0	28.0
	100人～299人	10	14	17	5.5	2.2	48.0	45.0	40.5	28.0	30.0
	300人～	0	0	0	8.6	5.3	43.0	45.0	38.0	29.0	35.0
許可業種(回答数上位を抽出)	土木工事業	2	3	5	2.7	1.3	49.0	48.0	50.5	28.0	39.8
	左官工事業	1	4	6	0.4	0.2	50.0	54.5	54.4	21.0	26.1
	とび・土工工事業	3	3	5	2.0	0.7	47.5	46.0	42.5	28.0	30.0
	管工事業	2	2	2	0.1	0.1	50.0	45.5	42.8	26.0	26.0
	タイル・れんが・ブロック工事業	0	2	2	0.8	0.1	53.0	50.0	45.0	24.5	31.5
	鉄筋工事業	2.5	3	5.5	3.2	0.9	45.0	45.0	40.0	25.0	29.0
	塗装工事業	2	3	2	0.5	0.0	48.0	45.0	36.5	25.0	30.0
	内装仕上工事業	0	1	0	1.8	0.3	47.0	44.0	35.0	24.0	28.0
	造園工事業	1	3	3	0.1	0.1	49.0	46.0	42.0	21.0	23.0
地域ブロック	北海道	3	3	5	1.6	0.1	48.0	48.0	44.0	26.0	28.0
	東北	2	3	6	1.0	0.2	48.5	45.0	44.2	28.0	30.0
	関東	1	2	3	2.1	0.8	47.0	45.0	40.0	26.0	30.0
	北陸	2	3	3	0.6	0.1	49.0	45.0	39.5	25.0	25.0
	中部	1.5	2	2	2.2	0.9	47.0	46.0	43.0	27.5	30.5
	近畿	2	2	3	1.9	0.9	49.0	45.0	40.0	25.0	28.0
	中国	2	3	3	2.0	0.7	46.0	48.0	37.3	26.0	31.0
	四国	2	2	3	1.1	0.3	48.0	47.0	41.0	24.5	32.5
	九州・沖縄	1	3	3	1.4	0.1	47.0	45.0	40.0	25.0	28.0

Q2-1_給与の増減について

Q2-1-1-4_登録基幹技能者の給与の増減(SA)

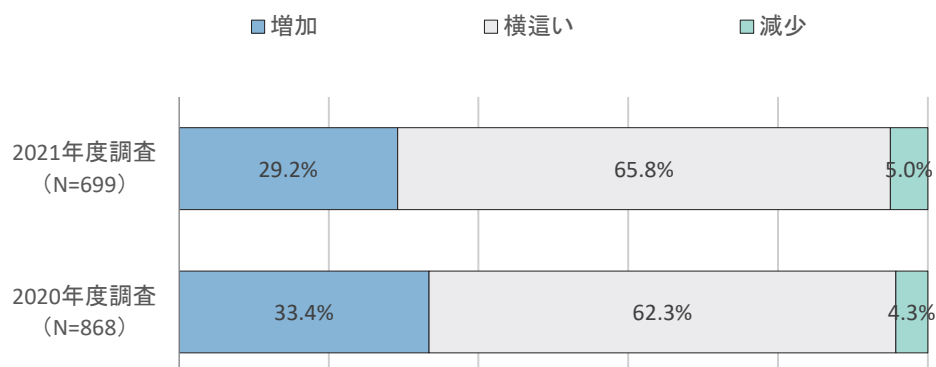
登録基幹技能者の給与については、前回調査と比べるとわずかではあるが、給与が「減少」している企業が増えている。



		合計	増加	横這い	減少
全体		623 100.0%	198 31.8%	401 64.4%	24 3.9%
公・民の割合	公共工事が主体	168 100.0%	61 36.3%	103 61.3%	4 2.4%
	民間工事が主体	326 100.0%	98 30.1%	214 65.6%	14 4.3%
	公共・民間が半々	129 100.0%	39 30.2%	84 65.1%	6 4.7%
請負階層	元請	110 100.0%	44 40.0%	64 58.2%	2 1.8%
	1次下請	463 100.0%	144 31.1%	301 65.0%	18 3.9%
	2次下請	48 100.0%	10 20.8%	34 70.8%	4 8.3%
	3次以下の下請	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	30 100.0%	2 6.7%	28 93.3%	0 0.0%
	5人～9人	99 100.0%	24 24.2%	71 71.7%	4 4.0%
	10人～29人	275 100.0%	92 33.5%	173 62.9%	10 3.6%
	30人～99人	181 100.0%	64 35.4%	109 60.2%	8 4.4%
	100人～299人	32 100.0%	14 43.8%	17 53.1%	1 3.1%
	300人以上	6 100.0%	2 33.3%	3 50.0%	1 16.7%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	36 100.0%	5 13.9%	28 77.8%	3 8.3%
	とび・土工工事業	160 100.0%	60 37.5%	97 60.6%	3 1.9%
	鉄筋工事業	151 100.0%	43 28.5%	99 65.6%	9 6.0%
	塗装工事業	60 100.0%	23 38.3%	36 60.0%	1 1.7%
	内装仕上工事業	50 100.0%	7 14.0%	40 80.0%	3 6.0%
	造園工事業	41 100.0%	17 41.5%	23 56.1%	1 2.4%

Q2-1-2-4_職長の給与の増減(SA)

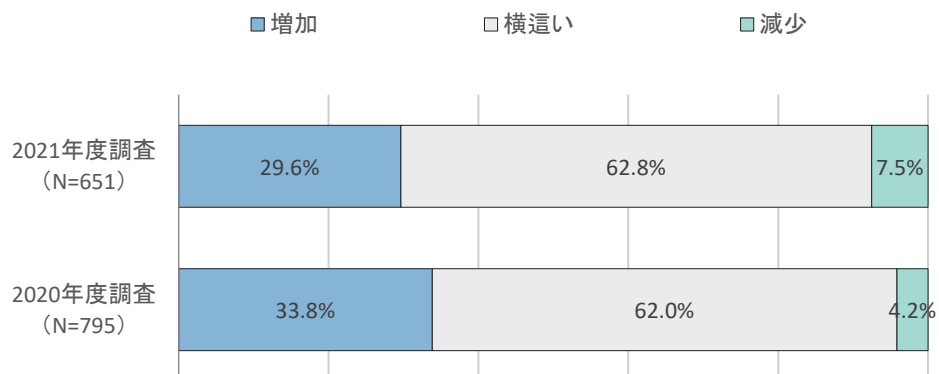
職長の給与については、「増加」が前回調査より約 4 ポイント減少し、「横這い」が約 4 ポイント増加していることから、給与の伸びはやや鈍化していると思われる。



		合計	増加	横這い	減少
全体		699 100.0%	204 29.2%	460 65.8%	35 5.0%
公・民の割合	公共工事が主体	187 100.0%	64 34.2%	116 62.0%	7 3.7%
	民間工事が主体	370 100.0%	98 26.5%	255 68.9%	17 4.6%
	公共・民間が半々	142 100.0%	42 29.6%	89 62.7%	11 7.7%
請負階層	元請	127 100.0%	51 40.2%	71 55.9%	5 3.9%
	1次下請	511 100.0%	143 28.0%	344 67.3%	24 4.7%
	2次下請	58 100.0%	9 15.5%	43 74.1%	6 10.3%
	3次以下の下請	3 100.0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%
社員数	1人～4人	36 100.0%	3 8.3%	33 91.7%	0 0.0%
	5人～9人	122 100.0%	31 25.4%	84 68.9%	7 5.7%
	10人～29人	314 100.0%	92 29.3%	203 64.6%	19 6.1%
	30人～99人	191 100.0%	64 33.5%	120 62.8%	7 3.7%
	100人～299人	29 100.0%	12 41.4%	16 55.2%	1 3.4%
	300人以上	7 100.0%	2 28.6%	4 57.1%	1 14.3%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	42 100.0%	7 16.7%	30 71.4%	5 11.9%
	とび・土工工事業	174 100.0%	61 35.1%	109 62.6%	4 2.3%
	鉄筋工事業	155 100.0%	40 25.8%	105 67.7%	10 6.5%
	塗装工事業	74 100.0%	27 36.5%	44 59.5%	3 4.1%
	内装仕上工事業	54 100.0%	2 3.7%	49 90.7%	3 5.6%
	造園工事業	56 100.0%	28 50.0%	27 48.2%	1 1.8%

Q2-1-3-4_日本人技能労働者の給与の増減(SA)

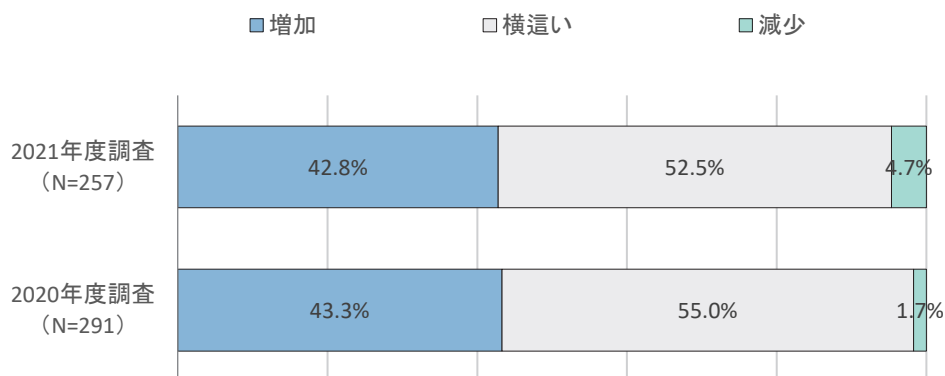
日本人技能労働者の給与については、29.6%が「増加」しているが、前回調査より約 4 ポイント減少している。請負階層別に見ると、「元請」に近い階層ほど「増加」している割合が多い。



		合計	増加	横這い	減少
全体		651 100.0%	193 29.6%	409 62.8%	49 7.5%
公・民の割合	公共工事が主体	168 100.0%	58 34.5%	101 60.1%	9 5.4%
	民間工事が主体	359 100.0%	102 28.4%	232 64.6%	25 7.0%
	公共・民間が半々	124 100.0%	33 26.6%	76 61.3%	15 12.1%
請負階層	元請	117 100.0%	51 43.6%	63 53.8%	3 2.6%
	1次下請	473 100.0%	132 27.9%	303 64.1%	38 8.0%
	2次下請	58 100.0%	10 17.2%	40 69.0%	8 13.8%
	3次以下の下請	3 100.0%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	30 100.0%	4 13.3%	26 86.7%	0 0.0%
	5人～9人	102 100.0%	24 23.5%	69 67.6%	9 8.8%
	10人～29人	293 100.0%	78 26.6%	189 64.5%	26 8.9%
	30人～99人	193 100.0%	72 37.3%	110 57.0%	11 5.7%
	100人～299人	26 100.0%	12 46.2%	12 46.2%	2 7.7%
	300人以上	7 100.0%	3 42.9%	3 42.9%	1 14.3%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	40 100.0%	9 22.5%	27 67.5%	4 10.0%
	とび・土工工事業	148 100.0%	52 35.1%	93 62.8%	3 2.0%
	鉄筋工事業	162 100.0%	34 21.0%	110 67.9%	18 11.1%
	塗装工事業	62 100.0%	23 37.1%	38 61.3%	1 1.6%
	内装仕上工事業	53 100.0%	7 13.2%	41 77.4%	5 9.4%
	造園工事業	51 100.0%	23 45.1%	28 54.9%	0 0.0%

Q2-1-4-4_外国人技能実習生の給与増減(SA)

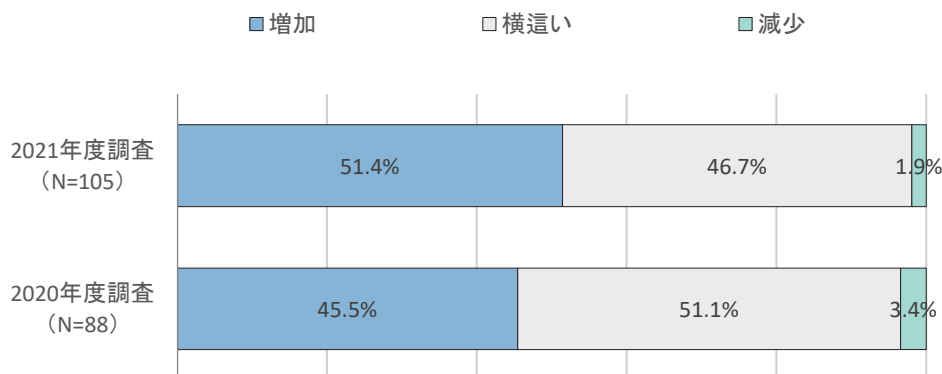
外国人技能実習生の給与については、42.8%が「増加」しており、前回調査とほぼ同様である。



		合計	増加	横這い	減少
全体		257 100.0%	110 42.8%	135 52.5%	12 4.7%
公・民の割合	公共工事が主体	56 100.0%	26 46.4%	26 46.4%	4 7.1%
	民間工事が主体	154 100.0%	67 43.5%	84 54.5%	3 1.9%
	公共・民間が半々	47 100.0%	17 36.2%	25 53.2%	5 10.6%
請負階層	元請	14 100.0%	7 50.0%	6 42.9%	1 7.1%
	1次下請	210 100.0%	90 42.9%	110 52.4%	10 4.8%
	2次下請	32 100.0%	13 40.6%	18 56.3%	1 3.1%
	3次以下の下請	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	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	15 100.0%	8 53.3%	6 40.0%	1 6.7%
	10人～29人	115 100.0%	47 40.9%	60 52.2%	8 7.0%
	30人～99人	106 100.0%	44 41.5%	60 56.6%	2 1.9%
	100人～299人	13 100.0%	9 69.2%	4 30.8%	0 0.0%
	300人以上	5 100.0%	1 20.0%	3 60.0%	1 20.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	13 100.0%	6 46.2%	6 46.2%	1 7.7%
	とび・土工工事業	58 100.0%	27 46.6%	30 51.7%	1 1.7%
	鉄筋工事業	106 100.0%	45 42.5%	55 51.9%	6 5.7%
	塗装工事業	9 100.0%	7 77.8%	2 22.2%	0 0.0%
	内装仕上工事業	37 100.0%	10 27.0%	25 67.6%	2 5.4%
	造園工事業	3 100.0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%

Q2-1-5-4_外国人就労者の給与の増減(SA)

外国人就労者の給与については、「増加」が51.4%と、前回調査より約6ポイント数字を伸ばしている。
請負階層別では「元請」に近い階層ほど、また企業規模の大きな企業ほど「増加」している割合が多い。



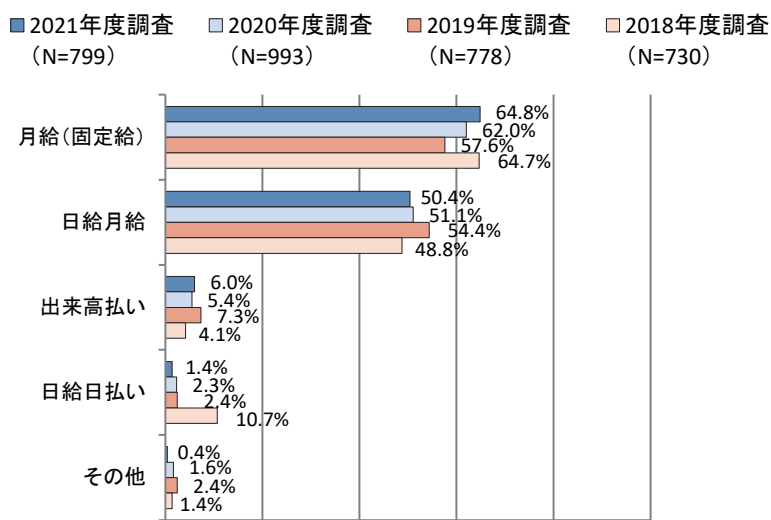
		合計	増加	横這い	減少
全体		105 100.0%	54 51.4%	49 46.7%	2 1.9%
公・民の割合	公共工事が主体	17 100.0%	9 52.9%	7 41.2%	1 5.9%
	民間工事が主体	67 100.0%	33 49.3%	33 49.3%	1 1.5%
	公共・民間が半々	21 100.0%	12 57.1%	9 42.9%	0 0.0%
請負階層	元請	7 100.0%	6 85.7%	1 14.3%	0 0.0%
	1次下請	87 100.0%	45 51.7%	41 47.1%	1 1.1%
	2次下請	11 100.0%	3 27.3%	7 63.6%	1 9.1%
	3次以下の下請	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	5人～9人	4 100.0%	0 0.0%	4 100.0%	0 0.0%
	10人～29人	33 100.0%	16 48.5%	16 48.5%	1 3.0%
	30人～99人	56 100.0%	30 53.6%	25 44.6%	1 1.8%
	100人～299人	8 100.0%	6 75.0%	2 25.0%	0 0.0%
	300人以上	4 100.0%	2 50.0%	2 50.0%	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	25 100.0%	13 52.0%	12 48.0%	0 0.0%
	鉄筋工事業	49 100.0%	21 42.9%	27 55.1%	1 2.0%
	塗装工事業	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	11 100.0%	5 45.5%	5 45.5%	1 9.1%
	造園工事業	2 100.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%

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

給与の支払い形態としては、「月給（固定給）」が 64.8%、「日給月給」が 50.4%と続く。

社員数が多い企業ほど「月給（固定給）」制の割合が多い。

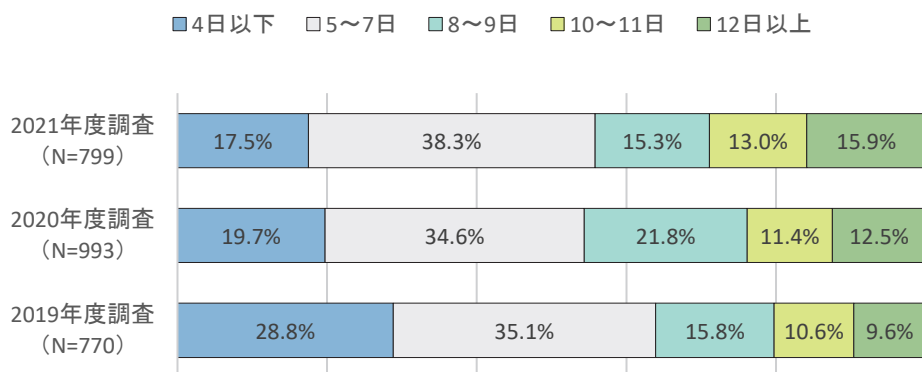
一方、「日給月給」制の割合は、「鉄筋工事業」において多い。



		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		799 100.0%	518 64.8%	403 50.4%	11 1.4%	48 6.0%	3 0.4%
公・民の割合	公共工事が主体	206 100.0%	146 70.9%	97 47.1%	4 1.9%	2 1.0%	2 1.0%
	民間工事が主体	437 100.0%	278 63.6%	220 50.3%	5 1.1%	42 9.6%	1 0.2%
	公共・民間が半々	156 100.0%	94 60.3%	86 55.1%	2 1.3%	4 2.6%	0 0.0%
請負階層	元請	146 100.0%	113 77.4%	54 37.0%	2 1.4%	1 0.7%	0 0.0%
	1次下請	580 100.0%	352 60.7%	318 54.8%	7 1.2%	41 7.1%	3 0.5%
	2次下請	70 100.0%	50 71.4%	31 44.3%	2 2.9%	6 8.6%	0 0.0%
	3次以下の下請	3 100.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	47 100.0%	21 44.7%	25 53.2%	1 2.1%	4 8.5%	0 0.0%
	5人～9人	140 100.0%	82 58.6%	72 51.4%	0 0.0%	6 4.3%	0 0.0%
	10人～29人	353 100.0%	231 65.4%	176 49.9%	6 1.7%	21 5.9%	1 0.3%
	30人～99人	217 100.0%	153 70.5%	114 52.5%	4 1.8%	13 6.0%	2 0.9%
	100人～299人	34 100.0%	25 73.5%	13 38.2%	0 0.0%	3 8.8%	0 0.0%
	300人以上	8 100.0%	6 75.0%	3 37.5%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	47 100.0%	38 80.9%	24 51.1%	1 2.1%	2 4.3%	0 0.0%
	とび・土工工事業	187 100.0%	131 70.1%	96 51.3%	6 3.2%	2 1.1%	0 0.0%
	鉄筋工事業	173 100.0%	94 54.3%	115 66.5%	1 0.6%	10 5.8%	1 0.6%
	塗装工事業	79 100.0%	52 65.8%	37 46.8%	1 1.3%	0 0.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	77 100.0%	51 66.2%	25 32.5%	0 0.0%	14 18.2%	0 0.0%
	造園工事業	61 100.0%	46 75.4%	23 37.7%	1 1.6%	0 0.0%	0 0.0%

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

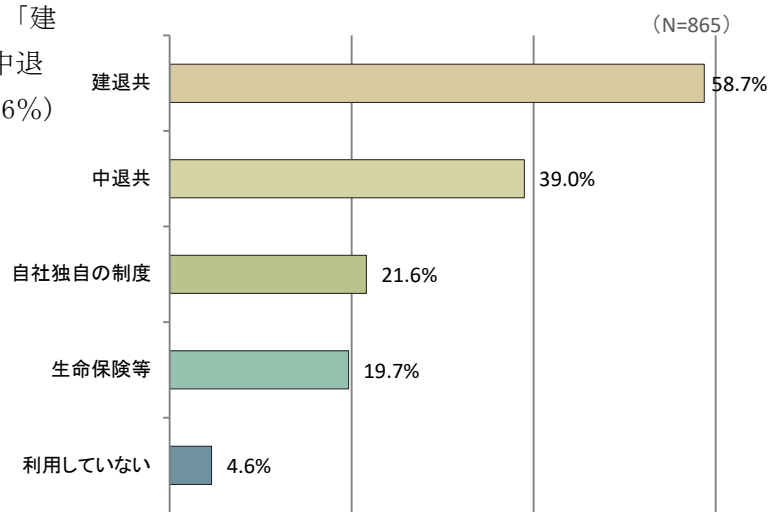
年次有給休暇の平均取得日数は、「5 日～7 日」が 38.3% と最も多い。規模別に見ると、昨年同様、小規模企業ほど取得日数は少ない。



		合計	4 日以下	5～7 日	8～9 日	10～11 日	12 日以上
全体		799	140	306	122	104	127
		100.0%	17.5%	38.3%	15.3%	13.0%	15.9%
公・民の割合	公共工事が主体	206	28	70	33	40	35
		100.0%	13.6%	34.0%	16.0%	19.4%	17.0%
	民間工事が主体	437	92	169	65	50	61
		100.0%	21.1%	38.7%	14.9%	11.4%	14.0%
	公共・民間が半々	156	20	67	24	14	31
		100.0%	12.8%	42.9%	15.4%	9.0%	19.9%
請負階層	元請	146	19	49	34	18	26
		100.0%	13.0%	33.6%	23.3%	12.3%	17.8%
	1 次下請	580	103	227	80	74	96
		100.0%	17.8%	39.1%	13.8%	12.8%	16.6%
	2 次下請	70	18	28	7	12	5
		100.0%	25.7%	40.0%	10.0%	17.1%	7.1%
	3 次以下の下請	3	0	2	1	0	0
		100.0%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
社員数	1 人～4 人	47	20	15	2	4	6
		100.0%	42.6%	31.9%	4.3%	8.5%	12.8%
	5 人～9 人	140	40	41	13	23	23
		100.0%	28.6%	29.3%	9.3%	16.4%	16.4%
	10 人～29 人	353	56	139	60	45	53
		100.0%	15.9%	39.4%	17.0%	12.7%	15.0%
	30 人～99 人	217	21	95	36	27	38
		100.0%	9.7%	43.8%	16.6%	12.4%	17.5%
	100 人～299 人	34	2	13	10	4	5
		100.0%	5.9%	38.2%	29.4%	11.8%	14.7%
	300 人以上	8	1	3	1	1	2
		100.0%	12.5%	37.5%	12.5%	12.5%	25.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	47	4	20	5	12	6
		100.0%	8.5%	42.6%	10.6%	25.5%	12.8%
	とび・土工工事業	187	21	65	32	26	43
		100.0%	11.2%	34.8%	17.1%	13.9%	23.0%
	鉄筋工事業	173	37	73	27	21	15
		100.0%	21.4%	42.2%	15.6%	12.1%	8.7%
	塗装工事業	79	10	23	13	13	20
		100.0%	12.7%	29.1%	16.5%	16.5%	25.3%
	内装仕上工事業	77	15	34	15	5	8
		100.0%	19.5%	44.2%	19.5%	6.5%	10.4%
	造園工事業	61	8	23	8	11	11
		100.0%	13.1%	37.7%	13.1%	18.0%	18.0%

Q2-3_利用している退職金制度(MA)

利用している退職金制度としては、「建退共」(58.7%)が最も多く、次に「中退共」(39.0%)、「自社独自の制度」(21.6%)が続く。

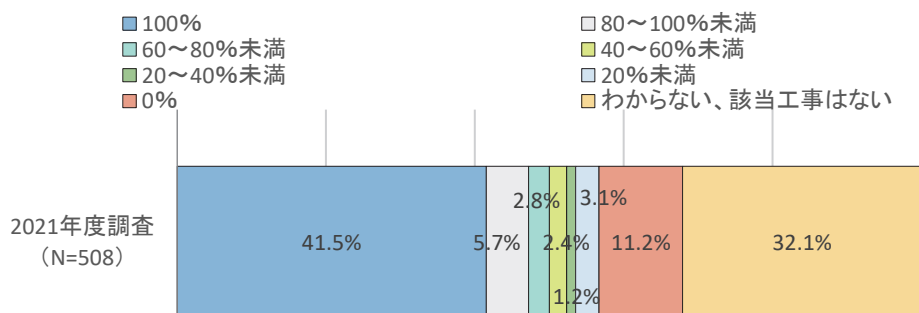


		合計	建退共	中退共	自社独自の制度	生命保険等	利用していない
全体		865 100.0%	508 58.7%	337 39.0%	187 21.6%	170 19.7%	40 4.6%
公・民の割合	公共工事が主体	219 100.0%	174 79.5%	86 39.3%	43 19.6%	31 14.2%	4 1.8%
	民間工事が主体	484 100.0%	235 48.6%	196 40.5%	107 22.1%	108 22.3%	33 6.8%
	公共・民間が半々	162 100.0%	99 61.1%	55 34.0%	37 22.8%	31 19.1%	3 1.9%
請負階層	元請	163 100.0%	122 74.8%	80 49.1%	42 25.8%	23 14.1%	1 0.6%
	1次下請	623 100.0%	346 55.5%	231 37.1%	128 20.5%	136 21.8%	35 5.6%
	2次下請	75 100.0%	38 50.7%	24 32.0%	16 21.3%	11 14.7%	4 5.3%
	3次以下の下請	4 100.0%	2 50.0%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	53 100.0%	25 47.2%	16 30.2%	8 15.1%	12 22.6%	5 9.4%
	5人～9人	155 100.0%	90 58.1%	55 35.5%	19 12.3%	28 18.1%	11 7.1%
	10人～29人	372 100.0%	232 62.4%	146 39.2%	61 16.4%	73 19.6%	14 3.8%
	30人～99人	231 100.0%	140 60.6%	103 44.6%	64 27.7%	48 20.8%	9 3.9%
	100人～299人	37 100.0%	16 43.2%	15 40.5%	19 51.4%	7 18.9%	0 0.0%
	300人以上	16 100.0%	5 31.3%	1 6.3%	15 93.8%	1 6.3%	1 6.3%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52 100.0%	38 73.1%	23 44.2%	11 21.2%	5 9.6%	0 0.0%
	とび・土工事業	191 100.0%	125 65.4%	78 40.8%	49 25.7%	36 18.8%	2 1.0%
	鉄筋工事業	174 100.0%	122 70.1%	36 20.7%	22 12.6%	36 20.7%	12 6.9%
	塗装工事業	83 100.0%	63 75.9%	35 42.2%	12 14.5%	17 20.5%	3 3.6%
	内装仕上工事業	107 100.0%	19 17.8%	51 47.7%	32 29.9%	26 24.3%	13 12.1%
	造園工事業	67 100.0%	54 80.6%	31 46.3%	13 19.4%	10 14.9%	0 0.0%

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

Q2-4-1_建退共証紙が交付された割合【国交省直轄工事】(S A)

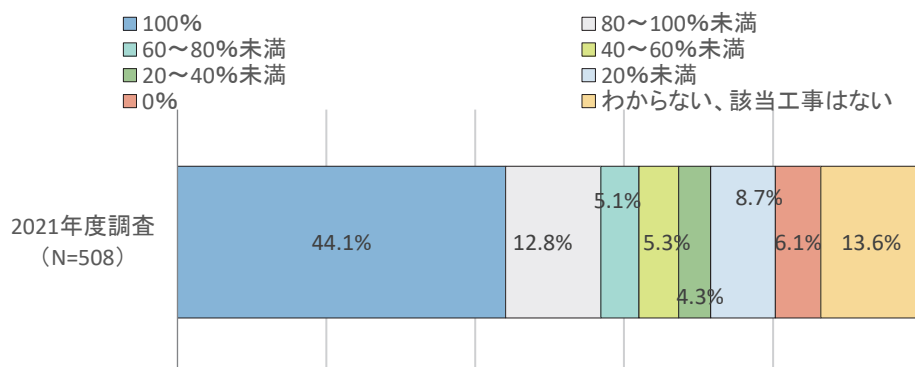
建退共証紙が交付された割合について【国交省直轄工事】では、「100%」が41.5%と最も多い。次に「わからない、該当工事はない」32.1%が続く。社員数別に見ると、10人～300人以上の企業では「100%」が最も多い。



		合計	100%	80～100%未満	60～80%未満	40～60%未満	20～40%未満	20%未満	0%	わからない、該当工事はない
全体		508	211	29	14	12	6	16	57	163
		100.0%	41.5%	5.7%	2.8%	2.4%	1.2%	3.1%	11.2%	32.1%
公・民の割合	公共工事が主体	174	88	12	7	3	3	5	14	42
		100.0%	50.6%	6.9%	4.0%	1.7%	1.7%	2.9%	8.0%	24.1%
	民間工事が主体	235	75	14	3	3	1	5	38	96
		100.0%	31.9%	6.0%	1.3%	1.3%	0.4%	2.1%	16.2%	40.9%
公共・民間が半々		99	48	3	4	6	2	6	5	25
		100.0%	48.5%	3.0%	4.0%	6.1%	2.0%	6.1%	5.1%	25.3%
請負階層	元請	122	30	3	0	2	2	1	25	59
		100.0%	24.6%	2.5%	0.0%	1.6%	1.6%	0.8%	20.5%	48.4%
	1次下請	346	167	23	11	7	3	14	28	93
		100.0%	48.3%	6.6%	3.2%	2.0%	0.9%	4.0%	8.1%	26.9%
	2次下請	38	13	3	2	3	1	1	4	11
		100.0%	34.2%	7.9%	5.3%	7.9%	2.6%	2.6%	10.5%	28.9%
社員数	3次以下の下請	2	1	0	1	0	0	0	0	0
		100.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	1人～4人	25	4	1	2	1	0	1	4	12
		100.0%	16.0%	4.0%	8.0%	4.0%	0.0%	4.0%	16.0%	48.0%
	5人～9人	90	28	1	1	3	0	2	19	36
		100.0%	31.1%	1.1%	1.1%	3.3%	0.0%	2.2%	21.1%	40.0%
	10人～29人	232	98	17	4	6	3	10	26	68
完工高の大きい許可業種		100.0%	42.2%	7.3%	1.7%	2.6%	1.3%	4.3%	11.2%	29.3%
	30人～99人	140	66	10	7	2	3	2	7	43
		100.0%	47.1%	7.1%	5.0%	1.4%	2.1%	1.4%	5.0%	30.7%
	100人～299人	16	10	0	0	0	0	1	1	4
		100.0%	62.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	6.3%	25.0%
	300人以上	5	5	0	0	0	0	0	0	0
		100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
土木工事業		38	26	2	1	0	1	0	1	7
		100.0%	68.4%	5.3%	2.6%	0.0%	2.6%	0.0%	2.6%	18.4%
	とび・土工工事業	125	68	3	7	6	0	7	8	26
		100.0%	54.4%	2.4%	5.6%	4.8%	0.0%	5.6%	6.4%	20.8%
	鉄筋工事業	122	61	13	3	4	2	3	6	30
		100.0%	50.0%	10.7%	2.5%	3.3%	1.6%	2.5%	4.9%	24.6%
	塗装工事業	63	14	2	0	1	0	2	16	28
内装仕上工事業		100.0%	22.2%	3.2%	0.0%	1.6%	0.0%	3.2%	25.4%	44.4%
	造園工事業	19	5	2	1	0	1	2	2	6
		100.0%	26.3%	10.5%	5.3%	0.0%	5.3%	10.5%	10.5%	31.6%
造園工事業		54	12	5	0	0	0	0	11	26
		100.0%	22.2%	9.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.4%	48.1%

Q2-4-2_建退共証紙が交付された割合【公共工事】(SA)

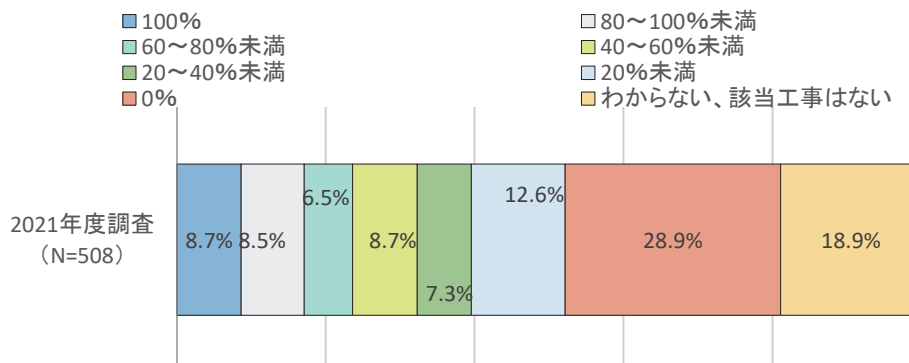
建退共証紙が交付された割合について【地方公共団体等の工事】では、「100%」が44.1%と最も多い。次に「わからない、該当工事はない」13.6%が続く。社員数別に見ると、5人～300人以上の企業は「100%」が最も多い。



		合計	100%	80～ 100%未満	60～ 80%未満	40～ 60%未満	20～ 40%未満	20%未満	0%	わからな い、該当工 事はない
全体		508	224	65	26	27	22	44	31	69
		100.0%	44.1%	12.8%	5.1%	5.3%	4.3%	8.7%	6.1%	13.6%
公・民の 割合	公共工事が主体	174	82	31	7	9	3	10	9	23
		100.0%	47.1%	17.8%	4.0%	5.2%	1.7%	5.7%	5.2%	13.2%
	民間工事が主体	235	98	21	13	9	10	28	17	39
		100.0%	41.7%	8.9%	5.5%	3.8%	4.3%	11.9%	7.2%	16.6%
請負階層	公共・民間が半々	99	44	13	6	9	9	6	5	7
		100.0%	44.4%	13.1%	6.1%	9.1%	9.1%	6.1%	5.1%	7.1%
	元請	122	44	7	10	4	5	17	9	26
		100.0%	36.1%	5.7%	8.2%	3.3%	4.1%	13.9%	7.4%	21.3%
社員数	1次下請	346	167	53	13	18	16	24	20	35
		100.0%	48.3%	15.3%	3.8%	5.2%	4.6%	6.9%	5.8%	10.1%
	2次下請	38	12	5	3	5	0	3	2	8
		100.0%	31.6%	13.2%	7.9%	13.2%	0.0%	7.9%	5.3%	21.1%
3次以下の下請		2	1	0	0	0	1	0	0	0
		100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
社員数	1人～4人	25	6	2	2	1	1	1	3	9
		100.0%	24.0%	8.0%	8.0%	4.0%	4.0%	4.0%	12.0%	36.0%
	5人～9人	90	37	10	3	6	10	8	7	9
		100.0%	41.1%	11.1%	3.3%	6.7%	11.1%	8.9%	7.8%	10.0%
	10人～29人	232	98	34	14	13	5	25	17	26
		100.0%	42.2%	14.7%	6.0%	5.6%	2.2%	10.8%	7.3%	11.2%
30人～99人		140	69	17	7	7	6	9	3	22
		100.0%	49.3%	12.1%	5.0%	5.0%	4.3%	6.4%	2.1%	15.7%
	100人～299人	16	10	1	0	0	0	1	1	3
		100.0%	62.5%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	6.3%	18.8%
300人以上		5	4	1	0	0	0	0	0	0
		100.0%	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	38	24	3	2	2	0	2	1	4
		100.0%	63.2%	7.9%	5.3%	5.3%	0.0%	5.3%	2.6%	10.5%
	とび・土工工事業	125	65	15	4	7	3	10	9	12
		100.0%	52.0%	12.0%	3.2%	5.6%	2.4%	8.0%	7.2%	9.6%
	鉄筋工事業	122	62	19	8	9	5	5	0	14
		100.0%	50.8%	15.6%	6.6%	7.4%	4.1%	4.1%	0.0%	11.5%
塗装工事業		63	24	9	2	1	2	11	4	10
		100.0%	38.1%	14.3%	3.2%	1.6%	3.2%	17.5%	6.3%	15.9%
内装仕上工事業		19	5	3	1	2	2	1	3	2
		100.0%	26.3%	15.8%	5.3%	10.5%	10.5%	5.3%	15.8%	10.5%
造園工事業		54	17	7	3	3	2	3	6	13
		100.0%	31.5%	13.0%	5.6%	5.6%	3.7%	5.6%	11.1%	24.1%

Q2-4-3_建退共証紙が交付された割合【民間工事】(S A)

建退共証紙が交付された割合について【民間工事】では、「0%」が28.9%と最も多い。次に「わからない、該当工事はない」18.9%が続く。社員数別に見ると、1～29人の企業は「0%」が最も多い。



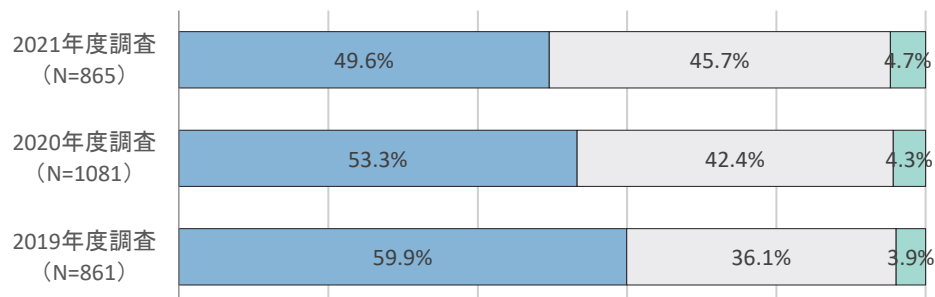
		合計	100%	80～100%未満	60～80%未満	40～60%未満	20～40%未満	20%未満	0%	わからない、該当工事はない
全体		508 100.0%	44 8.7%	43 8.5%	33 6.5%	44 8.7%	37 7.3%	64 12.6%	147 28.9%	96 18.9%
公・民の割合	公共工事が主体	174 100.0%	17 9.8%	8 4.6%	8 4.6%	8 4.6%	11 6.3%	19 10.9%	48 27.6%	55 31.6%
	民間工事が主体	235 100.0%	16 6.8%	29 12.3%	18 7.7%	27 11.5%	19 8.1%	29 12.3%	67 28.5%	30 12.8%
	公共・民間が半々	99 100.0%	11 11.1%	6 6.1%	7 7.1%	9 9.1%	7 7.1%	16 16.2%	32 32.3%	11 11.1%
請負階層	元請	122 100.0%	10 8.2%	9 7.4%	4 3.3%	4 3.3%	6 4.9%	14 11.5%	36 29.5%	39 32.0%
	1次下請	346 100.0%	30 8.7%	32 9.2%	26 7.5%	35 10.1%	24 6.9%	45 13.0%	100 28.9%	54 15.6%
	2次下請	38 100.0%	4 10.5%	2 5.3%	2 5.3%	5 13.2%	7 18.4%	4 10.5%	11 28.9%	3 7.9%
	3次以下の下請	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	25 100.0%	0 0.0%	2 8.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 16.0%	12 48.0%	7 28.0%
	5人～9人	90 100.0%	5 5.6%	8 8.9%	5 5.6%	6 6.7%	4 4.4%	11 12.2%	32 35.6%	19 21.1%
	10人～29人	232 100.0%	14 6.0%	18 7.8%	15 6.5%	17 7.3%	20 8.6%	33 14.2%	77 33.2%	38 16.4%
	30人～99人	140 100.0%	19 13.6%	13 9.3%	13 9.3%	17 12.1%	13 9.3%	15 10.7%	22 15.7%	28 20.0%
	100人～299人	16 100.0%	5 31.3%	1 6.3%	0 0.0%	3 18.8%	0 0.0%	0 0.0%	3 18.8%	4 25.0%
	300人以上	5 100.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	38 100.0%	7 18.4%	2 5.3%	2 5.3%	2 5.3%	1 2.6%	3 7.9%	7 18.4%	14 36.8%
	とび・土工工事業	125 100.0%	17 13.6%	7 5.6%	9 7.2%	8 6.4%	12 9.6%	17 13.6%	29 23.2%	26 20.8%
	鉄筋工事業	122 100.0%	7 5.7%	18 14.8%	12 9.8%	20 16.4%	14 11.5%	14 11.5%	30 24.6%	7 5.7%
	塗装工事業	63 100.0%	4 6.3%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	3 4.8%	12 19.0%	25 39.7%	10 15.9%
	内装仕上工事業	19 100.0%	0 0.0%	3 15.8%	3 15.8%	2 10.5%	1 5.3%	2 10.5%	6 31.6%	2 10.5%
	造園工事業	54 100.0%	7 13.0%	3 5.6%	1 1.9%	3 5.6%	3 5.6%	4 7.4%	16 29.6%	17 31.5%

●貴社の施工体制について

Q3-1_専属下請の有無(S A)

専属比率が5割を超える下請企業が「ある」のは全体で49.6%であり、前回調査より約4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、「ある」と回答した割合は6割超となっている。

■ある □ない ■わからない

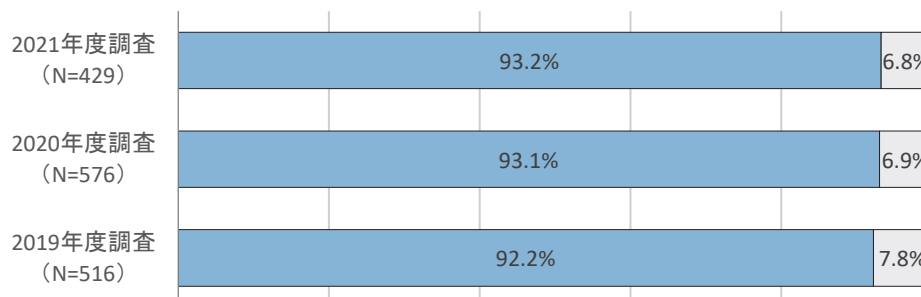


		合計	ある	ない	わからない
全体		865 100.0%	429 49.6%	395 45.7%	41 4.7%
公・民の割合	公共工事が主体	219 100.0%	64 29.2%	141 64.4%	14 6.4%
	民間工事が主体	484 100.0%	300 62.0%	165 34.1%	19 3.9%
	公共・民間が半々	162 100.0%	65 40.1%	89 54.9%	8 4.9%
請負階層	元請	163 100.0%	48 29.4%	103 63.2%	12 7.4%
	1次下請	623 100.0%	347 55.7%	249 40.0%	27 4.3%
	2次下請	75 100.0%	32 42.7%	41 54.7%	2 2.7%
	3次以下の下請	4 100.0%	2 50.0%	2 50.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	53 100.0%	18 34.0%	32 60.4%	3 5.7%
	5人～9人	155 100.0%	59 38.1%	91 58.7%	5 3.2%
	10人～29人	372 100.0%	168 45.2%	184 49.5%	20 5.4%
	30人～99人	231 100.0%	146 63.2%	77 33.3%	8 3.5%
	100人～299人	37 100.0%	26 70.3%	7 18.9%	4 10.8%
	300人以上	16 100.0%	11 68.8%	4 25.0%	1 6.3%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	52 100.0%	19 36.5%	29 55.8%	4 7.7%
	とび・土工工事業	191 100.0%	66 34.6%	114 59.7%	11 5.8%
	鉄筋工事業	174 100.0%	95 54.6%	75 43.1%	4 2.3%
	塗装工事業	83 100.0%	43 51.8%	33 39.8%	7 8.4%
	内装仕上工事業	107 100.0%	95 88.8%	9 8.4%	3 2.8%
	造園工事業	67 100.0%	14 20.9%	48 71.6%	5 7.5%

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

専属下請における登録基幹技能者の有無や技能者数の把握については、全体で93.2%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、元請企業(18.8%)や「土木工事業」(21.1%)においては把握していない数値が他と比較すると高い。

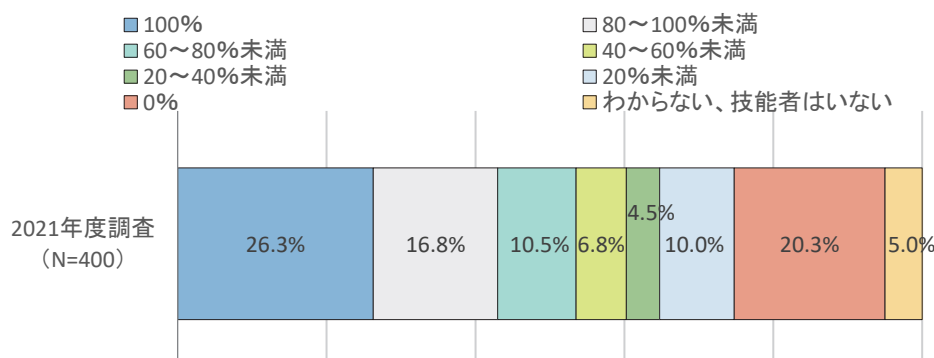
■ 概ね把握している □ 把握していない



		合計	把握している	把握していない
全体		429 100.0%	400 93.2%	29 6.8%
公・民の割合	公共工事が主体	64 100.0%	57 89.1%	7 10.9%
	民間工事が主体	300 100.0%	282 94.0%	18 6.0%
	公共・民間が半々	65 100.0%	61 93.8%	4 6.2%
請負階層	元請	48 100.0%	39 81.3%	9 18.8%
	1次下請	347 100.0%	328 94.5%	19 5.5%
	2次下請	32 100.0%	32 100.0%	0 0.0%
	3次以下の下請	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%
社員数	1人～4人	18 100.0%	17 94.4%	1 5.6%
	5人～9人	59 100.0%	53 89.8%	6 10.2%
	10人～29人	168 100.0%	156 92.9%	12 7.1%
	30人～99人	146 100.0%	139 95.2%	7 4.8%
	100人～299人	26 100.0%	23 88.5%	3 11.5%
	300人以上	11 100.0%	11 100.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	19 100.0%	15 78.9%	4 21.1%
	とび・土工工事業	66 100.0%	60 90.9%	6 9.1%
	鉄筋工事業	95 100.0%	94 98.9%	1 1.1%
	塗装工事業	43 100.0%	38 88.4%	5 11.6%
	内装仕上工事業	95 100.0%	93 97.9%	2 2.1%
	造園工事業	14 100.0%	13 92.9%	1 7.1%

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

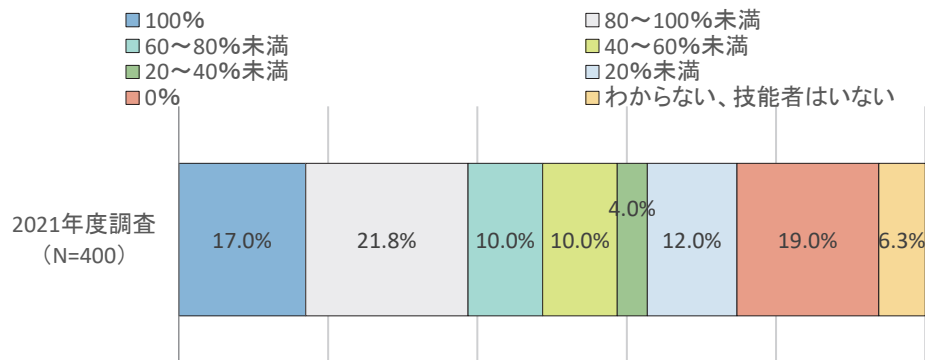
専属下請の CCUS 登録状況【事業者】については、全体で「100%」が 26.3%で最も多く、次に「0%」20.3%が続く。F20（14 頁）の設問の結果とは大きく乖離のあることから、建設業団体に所属している企業と所属していない企業での CCUS の普及率が異なることが予想される。



		合計	100%	80~100%未満	60~80%未満	40~60%未満	20~40%未満	20%未満	0%	わからない、該当工事はない
全体		400	105	67	42	27	18	40	81	20
		100.0%	26.3%	16.8%	10.5%	6.8%	4.5%	10.0%	20.3%	5.0%
公・民の割合	公共工事が主体	57	13	10	8	4	1	1	16	4
		100.0%	22.8%	17.5%	14.0%	7.0%	1.8%	1.8%	28.1%	7.0%
	民間工事が主体	282	74	47	31	20	11	34	50	15
		100.0%	26.2%	16.7%	11.0%	7.1%	3.9%	12.1%	17.7%	5.3%
請負階層	公共・民間が半々	61	18	10	3	3	6	5	15	1
		100.0%	29.5%	16.4%	4.9%	4.9%	9.8%	8.2%	24.6%	1.6%
	元請	39	4	3	2	4	1	5	17	3
		100.0%	10.3%	7.7%	5.1%	10.3%	2.6%	12.8%	43.6%	7.7%
社員数	1次下請	328	90	61	32	23	16	35	57	14
		100.0%	27.4%	18.6%	9.8%	7.0%	4.9%	10.7%	17.4%	4.3%
	2次下請	32	11	3	8	0	1	0	7	2
		100.0%	34.4%	9.4%	25.0%	0.0%	3.1%	0.0%	21.9%	6.3%
完工高の大きい許可業種	3次以下の下請	1	0	0	0	0	0	0	0	1
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	1人~4人	17	4	0	0	1	0	1	9	2
		100.0%	23.5%	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%	5.9%	52.9%	11.8%
社員数	5人~9人	53	10	6	4	2	3	4	20	4
		100.0%	18.9%	11.3%	7.5%	3.8%	5.7%	7.5%	37.7%	7.5%
	10人~29人	156	35	24	13	12	7	20	40	5
		100.0%	22.4%	15.4%	8.3%	7.7%	4.5%	12.8%	25.6%	3.2%
社員数	30人~99人	139	46	31	18	10	4	11	12	7
		100.0%	33.1%	22.3%	12.9%	7.2%	2.9%	7.9%	8.6%	5.0%
	100人~299人	23	6	5	3	2	2	3	0	2
		100.0%	26.1%	21.7%	13.0%	8.7%	8.7%	13.0%	0.0%	8.7%
完工高の大きい許可業種	300人以上	11	3	1	4	0	2	1	0	0
		100.0%	27.3%	9.1%	36.4%	0.0%	18.2%	9.1%	0.0%	0.0%
	土木工事業	15	6	3	2	2	1	0	1	0
		100.0%	40.0%	20.0%	13.3%	13.3%	6.7%	0.0%	6.7%	0.0%
完工高の大きい許可業種	とび・土工工事業	60	22	12	8	3	2	3	8	2
		100.0%	36.7%	20.0%	13.3%	5.0%	3.3%	5.0%	13.3%	3.3%
	鉄筋工事業	94	37	19	6	6	3	5	13	5
		100.0%	39.4%	20.2%	6.4%	6.4%	3.2%	5.3%	13.8%	5.3%
完工高の大きい許可業種	塗装工事業	38	2	2	3	4	3	6	15	3
		100.0%	5.3%	5.3%	7.9%	10.5%	7.9%	15.8%	39.5%	7.9%
	内装仕上工事業	93	23	20	11	6	4	11	14	4
		100.0%	24.7%	21.5%	11.8%	6.5%	4.3%	11.8%	15.1%	4.3%
完工高の大きい許可業種	造園工事業	13	0	2	0	0	0	1	10	0
		100.0%	0.0%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	76.9%	0.0%

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

専属下請の CCUS 登録状況【技能者】については、全体で「80～100%」が 21.8%で最も多く、次に「0%」19.0%、「100%」17.0%が続く。F21(15 頁)の設問結果とは乖離があり、建設業団体に所属している企業としていない企業では CCUS の普及率が異なることが予想される。

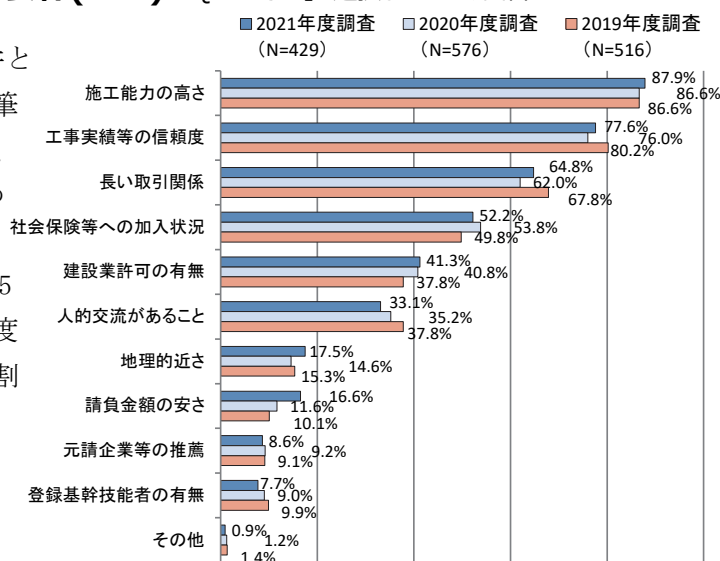


		合計	100%	80～ 100%未満	60～ 80%未満	40～ 60%未満	20～ 40%未満	20%未満	0%	わからない、該当工 事はない
全体		400 100.0%	68 17.0%	87 21.8%	40 10.0%	40 10.0%	16 4.0%	48 12.0%	76 19.0%	25 6.3%
公・民の割合	公共工事が主体	57 100.0%	9 15.8%	14 24.6%	4 7.0%	4 7.0%	3 5.3%	2 3.5%	16 28.1%	5 8.8%
	民間工事が主体	282 100.0%	46 16.3%	61 21.6%	31 11.0%	31 11.0%	11 3.9%	39 13.8%	46 16.3%	17 6.0%
	公共・民間が半々	61 100.0%	13 21.3%	12 19.7%	5 8.2%	5 8.2%	2 3.3%	7 11.5%	14 23.0%	3 4.9%
請負階層	元請	39 100.0%	4 10.3%	3 7.7%	3 7.7%	2 5.1%	2 5.1%	5 12.8%	16 41.0%	4 10.3%
	1次下請	328 100.0%	55 16.8%	81 24.7%	29 8.8%	38 11.6%	13 4.0%	43 13.1%	53 16.2%	16 4.9%
	2次下請	32 100.0%	9 28.1%	3 9.4%	8 25.0%	0 0.0%	1 3.1%	0 0.0%	7 21.9%	4 12.5%
	3次以下の下請	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
社員数	1人～4人	17 100.0%	2 11.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.9%	0 0.0%	1 5.9%	9 52.9%	4 23.5%
	5人～9人	53 100.0%	11 20.8%	7 13.2%	4 7.5%	3 5.7%	2 3.8%	5 9.4%	16 30.2%	5 9.4%
	10人～29人	156 100.0%	25 16.0%	29 18.6%	12 7.7%	17 10.9%	5 3.2%	23 14.7%	39 25.0%	6 3.8%
	30人～99人	139 100.0%	27 19.4%	39 28.1%	17 12.2%	16 11.5%	6 4.3%	14 10.1%	12 8.6%	8 5.8%
	100人～299人	23 100.0%	2 8.7%	8 34.8%	2 8.7%	3 13.0%	2 8.7%	4 17.4%	0 0.0%	2 8.7%
	300人以上	11 100.0%	1 9.1%	3 27.3%	5 45.5%	0 0.0%	1 9.1%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	15 100.0%	3 20.0%	5 33.3%	2 13.3%	2 13.3%	2 13.3%	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%
	とび・土工工事業	60 100.0%	13 21.7%	15 25.0%	6 10.0%	8 13.3%	1 1.7%	5 8.3%	8 13.3%	4 6.7%
	鉄筋工事業	94 100.0%	24 25.5%	28 29.8%	7 7.4%	10 10.6%	1 1.1%	7 7.4%	12 12.8%	5 5.3%
	塗装工事業	38 100.0%	1 2.6%	2 5.3%	3 7.9%	7 18.4%	2 5.3%	5 13.2%	15 39.5%	3 7.9%
	内装仕上工事業	93 100.0%	18 19.4%	22 23.7%	10 10.8%	8 8.6%	4 4.3%	14 15.1%	13 14.0%	4 4.3%
	造園工事業	13 100.0%	0 0.0%	2 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 15.4%	8 61.5%	1 7.7%

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

専属下請を選定する際に重視する要件としては、「施工能力の高さ」(87.9%)を筆頭に、「工事実績等の信頼度」(77.6%)、「長い取引関係」(64.8%)が上位を占める。

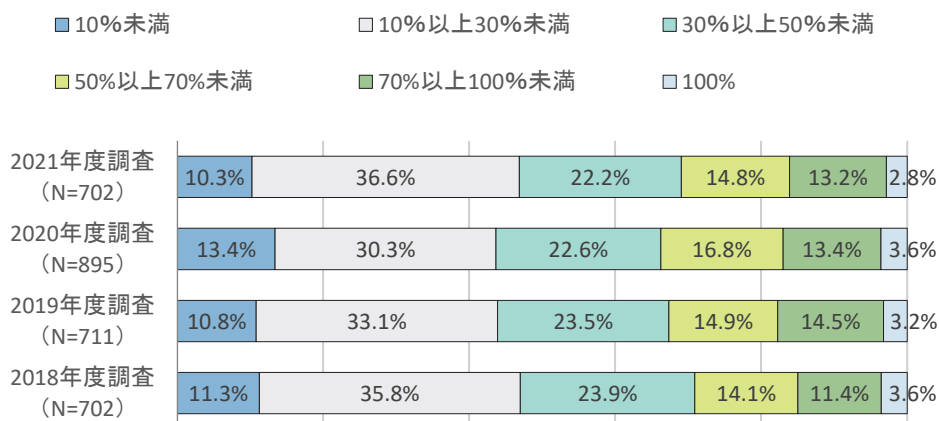
一方、「社会保険等への加入状況」は5割程度、「建設業許可の有無」は4割程度であり、「登録基幹技能者の有無」は1割程度である。



		合計	工事実績等の信頼度	施工能力の高さ	請負金額の安さ	登録基幹技能者の有無	元請企業等の推薦	建設業許可の有無	社会保険等への加入状況	地理的近さ	長い取引関係	人的交流があること	その他
全体		429	333	377	71	33	37	177	224	75	278	142	4
公・民の割合	公共工事が主体	64	50	54	14	2	1	42	43	13	43	18	0
	民間工事が主体	300	236	266	48	25	29	107	143	50	188	105	4
	公共・民間が半々	65	47	57	9	6	7	28	38	12	47	19	0
		100.0%	72.3%	87.7%	13.8%	9.2%	10.8%	43.1%	58.5%	18.5%	72.3%	29.2%	0.0%
請負階層	元請	48	30	43	14	2	2	23	24	6	28	13	0
	1次下請	347	277	306	52	30	33	142	184	61	230	113	3
	2次下請	32	24	27	5	1	2	12	15	8	18	15	1
	3次以下の下請	2	2	1	0	0	0	0	1	0	2	1	0
		100.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%	50.0%	0.0%
社員数	1人～4人	18	11	14	3	1	0	2	4	1	12	5	0
	5人～9人	59	45	51	9	3	5	13	24	7	32	21	0
	10人～29人	168	129	148	28	12	11	61	85	28	119	54	3
	30人～99人	146	117	128	23	11	13	78	84	28	91	53	0
	100人～299人	26	20	25	6	4	4	16	19	7	14	6	0
	300人以上	11	10	10	2	1	4	7	7	4	9	3	1
		100.0%	90.9%	90.9%	18.2%	9.1%	36.4%	63.6%	63.6%	36.4%	81.8%	27.3%	9.1%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	19	19	17	4	0	1	13	13	5	13	6	0
	とび・土工工事業	66	55	56	10	4	3	41	48	14	40	19	0
	鉄筋工事業	95	65	80	7	9	12	50	49	15	63	40	0
	塗装工事業	43	34	42	13	1	4	20	21	9	24	11	0
	内装仕上工事業	95	72	91	17	13	14	21	44	15	62	34	2
	造園工事業	14	9	11	4	0	0	4	8	3	10	6	0
		100.0%	64.3%	78.6%	28.6%	0.0%	0.0%	28.6%	57.1%	21.4%	71.4%	42.9%	0.0%

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

特定の元請・上位企業への専属度（特定企業の売上高割合）は、「10%以上 30%未満」（36.6%）が最も多く、次いで「30%以上 50%未満」（22.2%）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。

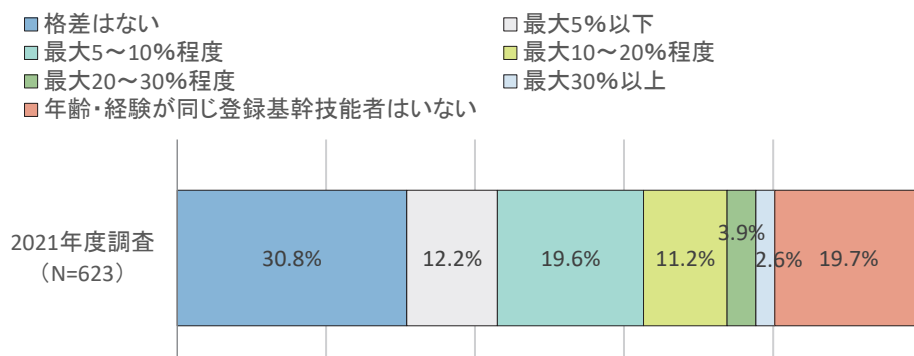


		合計	10%未満	10%以上 30%未満	30%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上 100%未満	100%
全体		702	72	257	156	104	93	20
		100.0%	10.3%	36.6%	22.2%	14.8%	13.2%	2.8%
公・民の割合	公共工事が主体	134	10	46	33	26	14	5
		100.0%	7.5%	34.3%	24.6%	19.4%	10.4%	3.7%
	民間工事が主体	434	45	161	90	61	66	11
		100.0%	10.4%	37.1%	20.7%	14.1%	15.2%	2.5%
公共・民間が半々	公共・民間が半々	134	17	50	33	17	13	4
		100.0%	12.7%	37.3%	24.6%	12.7%	9.7%	3.0%
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	623	61	233	140	89	84	16
		100.0%	9.8%	37.4%	22.5%	14.3%	13.5%	2.6%
2次下請	2次下請	75	10	21	16	15	9	4
		100.0%	13.3%	28.0%	21.3%	20.0%	12.0%	5.3%
	3次以下の下請	4	1	3	0	0	0	0
		100.0%	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
社員数	1人～4人	46	0	12	12	9	9	4
		100.0%	0.0%	26.1%	26.1%	19.6%	19.6%	8.7%
	5人～9人	117	6	40	30	22	15	4
		100.0%	5.1%	34.2%	25.6%	18.8%	12.8%	3.4%
	10人～29人	303	29	117	70	34	45	8
		100.0%	9.6%	38.6%	23.1%	11.2%	14.9%	2.6%
30人～99人	30人～99人	193	25	70	38	35	22	3
		100.0%	13.0%	36.3%	19.7%	18.1%	11.4%	1.6%
	100人～299人	28	8	10	4	4	1	1
		100.0%	28.6%	35.7%	14.3%	14.3%	3.6%	3.6%
	300人以上	14	4	8	1	0	1	0
		100.0%	28.6%	57.1%	7.1%	0.0%	7.1%	0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	33	5	7	5	10	4	2
		100.0%	15.2%	21.2%	15.2%	30.3%	12.1%	6.1%
	とび・土工工事業	171	25	58	38	23	23	4
		100.0%	14.6%	33.9%	22.2%	13.5%	13.5%	2.3%
	鉄筋工事業	170	9	54	34	31	31	11
		100.0%	5.3%	31.8%	20.0%	18.2%	18.2%	6.5%
塗装工事業	塗装工事業	54	2	25	14	10	3	0
		100.0%	3.7%	46.3%	25.9%	18.5%	5.6%	0.0%
	内装仕上工事業	106	8	37	28	15	17	1
		100.0%	7.5%	34.9%	26.4%	14.2%	16.0%	0.9%
造園工事業	造園工事業	15	5	5	5	0	0	0
		100.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%

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

Q4-1-a-A_技能者間の賃金格差【登録基幹技能者】(S A)

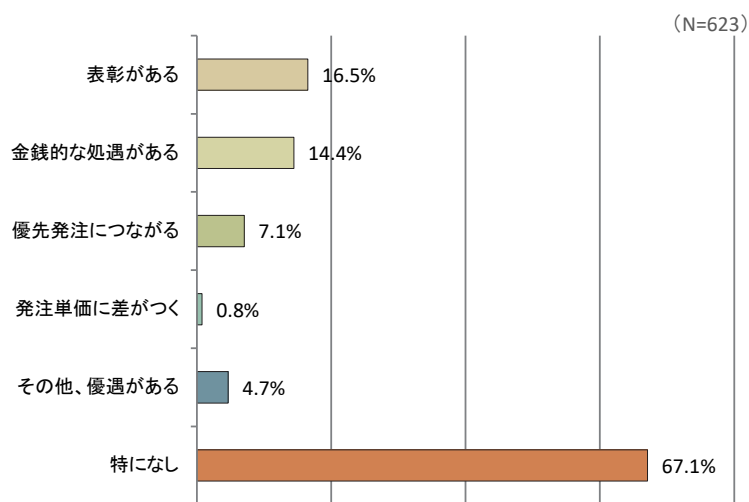
技能者間の賃金格差について【登録基幹技能者】は、「格差はない」(30.8%)が最も多く、次いで「年齢・経験が同じ登録基幹技能者はいない」(19.7%)が続く。



	合計	格差はない	最大5%以下	最大5～10%程度	最大10～20%程度	最大20～30%程度	最大30%以上	年齢・経験が同じ登録基幹技能者はいない
全体	623 100.0%	192 30.8%	76 12.2%	122 19.6%	70 11.2%	24 3.9%	16 2.6%	123 19.7%
公・民の割合	公共工事が主体	168 100.0%	44 26.2%	23 13.7%	35 20.8%	19 11.3%	7 4.2%	4 2.4%
	民間工事が主体	326 100.0%	102 31.3%	38 11.7%	62 19.0%	40 12.3%	13 4.0%	12 3.7%
	公共・民間が半々	129 100.0%	46 35.7%	15 11.6%	25 19.4%	11 8.5%	4 3.1%	0 0.0%
請負階層	元請	110 100.0%	31 28.2%	12 10.9%	20 18.2%	11 10.0%	4 3.6%	1 0.9%
	1次下請	463 100.0%	146 31.5%	60 13.0%	95 20.5%	55 11.9%	18 3.9%	12 2.6%
	2次下請	48 100.0%	15 31.3%	3 6.3%	6 12.5%	4 8.3%	2 4.2%	3 6.3%
	3次以下の下請	2 100.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	30 100.0%	12 40.0%	3 10.0%	5 16.7%	1 3.3%	2 6.7%	0 0.0%
	5人～9人	99 100.0%	24 24.2%	15 15.2%	19 19.2%	9 9.1%	3 3.0%	2 2.0%
	10人～29人	275 100.0%	85 30.9%	35 12.7%	57 20.7%	29 10.5%	10 3.6%	4 1.5%
	30人～99人	181 100.0%	55 30.4%	19 10.5%	36 19.9%	30 16.6%	7 3.9%	7 3.9%
	100人～299人	32 100.0%	12 37.5%	4 12.5%	4 12.5%	1 3.1%	2 6.3%	2 6.3%
	300人以上	6 100.0%	4 66.7%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	36 100.0%	11 30.6%	3 8.3%	11 30.6%	3 8.3%	1 2.8%	1 2.8%
	とび・土工工事業	160 100.0%	44 27.5%	21 13.1%	25 15.6%	22 13.8%	6 3.8%	5 3.1%
	鉄筋工事業	151 100.0%	46 30.5%	20 13.2%	33 21.9%	19 12.6%	7 4.6%	4 2.6%
	塗装工事業	60 100.0%	18 30.0%	5 8.3%	14 23.3%	2 3.3%	3 5.0%	2 3.3%
	内装仕上工事業	50 100.0%	18 36.0%	6 12.0%	11 22.0%	3 6.0%	2 4.0%	2 4.0%
	造園工事業	41 100.0%	10 24.4%	6 14.6%	9 22.0%	5 12.2%	2 4.9%	1 2.4%

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

元請企業による評価・特別な処遇の有無について【登録基幹技能者】の場合
は、「特になし」(67.1%)が最も多く、
「表彰がある」(16.5%)「金銭的な処遇
がある」(14.4%)が続く。

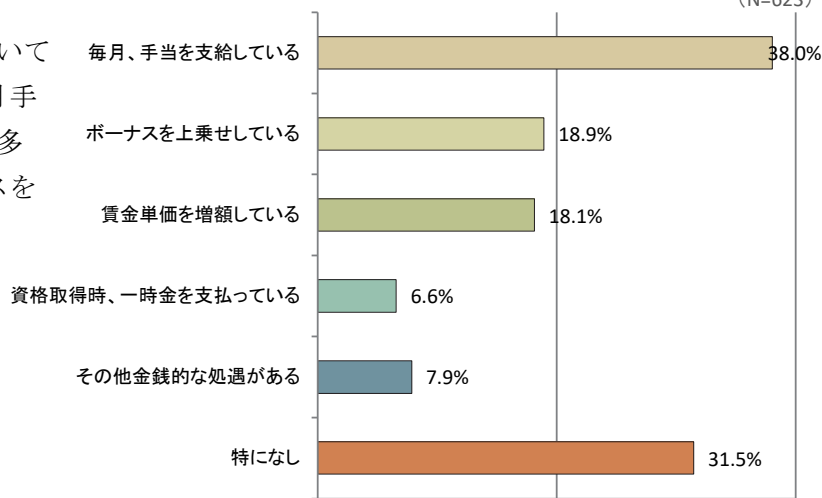


		合計	金銭的な処遇がある	表彰がある	優先発注につながる	発注単価に差がつく	その他、優遇がある	特になし
全体		623	90	103	44	5	29	418
		100.0%	14.4%	16.5%	7.1%	0.8%	4.7%	67.1%
公・民の割合	公共工事が主体	168	20	28	17	1	5	114
		100.0%	11.9%	16.7%	10.1%	0.6%	3.0%	67.9%
	民間工事が主体	326	53	61	22	3	19	210
		100.0%	16.3%	18.7%	6.7%	0.9%	5.8%	64.4%
公共・民間が半々		129	17	14	5	1	5	94
		100.0%	13.2%	10.9%	3.9%	0.8%	3.9%	72.9%
請負階層	元請	110	10	8	6	0	2	85
		100.0%	9.1%	7.3%	5.5%	0.0%	1.8%	77.3%
	1次下請	463	78	89	35	4	25	294
		100.0%	16.8%	19.2%	7.6%	0.9%	5.4%	63.5%
	2次下請	48	2	5	2	0	2	38
		100.0%	4.2%	10.4%	4.2%	0.0%	4.2%	79.2%
	3次以下の下請	2	0	1	1	1	0	1
		100.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%
社員数	1人～4人	30	4	4	0	0	1	23
		100.0%	13.3%	13.3%	0.0%	0.0%	3.3%	76.7%
	5人～9人	99	9	4	5	1	4	79
		100.0%	9.1%	4.0%	5.1%	1.0%	4.0%	79.8%
	10人～29人	275	31	39	20	2	12	193
		100.0%	11.3%	14.2%	7.3%	0.7%	4.4%	70.2%
	30人～99人	181	38	47	17	2	11	99
		100.0%	21.0%	26.0%	9.4%	1.1%	6.1%	54.7%
	100人～299人	32	7	8	2	0	0	20
		100.0%	21.9%	25.0%	6.3%	0.0%	0.0%	62.5%
	300人以上	6	1	1	0	0	1	4
		100.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	66.7%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	36	5	5	5	1	2	22
		100.0%	13.9%	13.9%	13.9%	2.8%	5.6%	61.1%
	とび・土工工事業	160	22	25	8	2	9	110
		100.0%	13.8%	15.6%	5.0%	1.3%	5.6%	68.8%
	鉄筋工事業	151	23	36	16	1	9	91
		100.0%	15.2%	23.8%	10.6%	0.7%	6.0%	60.3%
	塗装工事業	60	9	4	5	1	3	41
		100.0%	15.0%	6.7%	8.3%	1.7%	5.0%	68.3%
	内装仕上工事業	50	12	13	3	0	1	29
		100.0%	24.0%	26.0%	6.0%	0.0%	2.0%	58.0%
	造園工事業	41	4	2	0	0	1	34
		100.0%	9.8%	4.9%	0.0%	0.0%	2.4%	82.9%

Q4-1-a-C_貴社での金銭的な処遇の有無【登録基幹技能者】(MA)

(N=623)

貴社での金銭的な処遇の有無について【登録基幹技能者】の場合は、「毎月手当を支給している」(38.0%)が最も多く、「特になし」(31.5%)「ボーナスを上乗せしている」(18.9%)が続く。

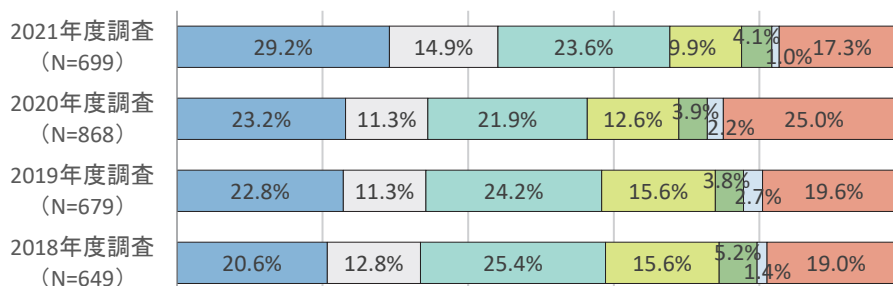


		合計	毎月、 手当を支給 している	賃金 単価を増額し ている	資格取得時、一時 金を支払っている	ボー ナスを上乗 せしている	その他金 銭的な処 遇がある	特になし
全体		623 100.0%	237 38.0%	113 18.1%	41 6.6%	118 18.9%	49 7.9%	196 31.5%
公・民の割合	公共工事が主体	168 100.0%	68 40.5%	33 19.6%	9 5.4%	30 17.9%	16 9.5%	47 28.0%
	民間工事が主体	326 100.0%	112 34.4%	61 18.7%	20 6.1%	72 22.1%	20 6.1%	108 33.1%
	公共・民間が半々	129 100.0%	57 44.2%	19 14.7%	12 9.3%	16 12.4%	13 10.1%	41 31.8%
請負階層	元請	110 100.0%	51 46.4%	19 17.3%	15 13.6%	16 14.5%	6 5.5%	32 29.1%
	1次下請	463 100.0%	167 36.1%	86 18.6%	25 5.4%	94 20.3%	37 8.0%	145 31.3%
	2次下請	48 100.0%	18 37.5%	6 12.5%	0 0.0%	8 16.7%	5 10.4%	19 39.6%
	3次以下の下請	2 100.0%	1 50.0%	2 100.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	30 100.0%	4 13.3%	4 13.3%	0 0.0%	3 10.0%	2 6.7%	18 60.0%
	5人～9人	99 100.0%	34 34.3%	19 19.2%	15 15.2%	16 16.2%	7 7.1%	29 29.3%
	10人～29人	275 100.0%	121 44.0%	40 14.5%	15 5.5%	55 20.0%	21 7.6%	85 30.9%
	30人～99人	181 100.0%	66 36.5%	44 24.3%	9 5.0%	39 21.5%	15 8.3%	47 26.0%
	100人～299人	32 100.0%	12 37.5%	6 18.8%	2 6.3%	4 12.5%	3 9.4%	12 37.5%
	300人以上	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	1 16.7%	5 83.3%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	36 100.0%	17 47.2%	5 13.9%	1 2.8%	4 11.1%	3 8.3%	12 33.3%
	とび・土工工事業	160 100.0%	65 40.6%	28 17.5%	12 7.5%	29 18.1%	14 8.8%	51 31.9%
	鉄筋工事業	151 100.0%	57 37.7%	37 24.5%	2 1.3%	37 24.5%	10 6.6%	41 27.2%
	塗装工事業	60 100.0%	22 36.7%	10 16.7%	7 11.7%	16 26.7%	2 3.3%	15 25.0%
	内装仕上工事業	50 100.0%	13 26.0%	8 16.0%	2 4.0%	10 20.0%	3 6.0%	19 38.0%
	造園工事業	41 100.0%	20 48.8%	8 19.5%	4 9.8%	6 14.6%	1 2.4%	12 29.3%

Q4-1-b-A_技能者間の賃金格差【職長】(S A)

技能者間の賃金格差について【職長】の場合は、「格差はない」(29.2%)が最も多く、前回調査より6ポイント増加した。次いで「最大5～10%」(23.6%)が続く。

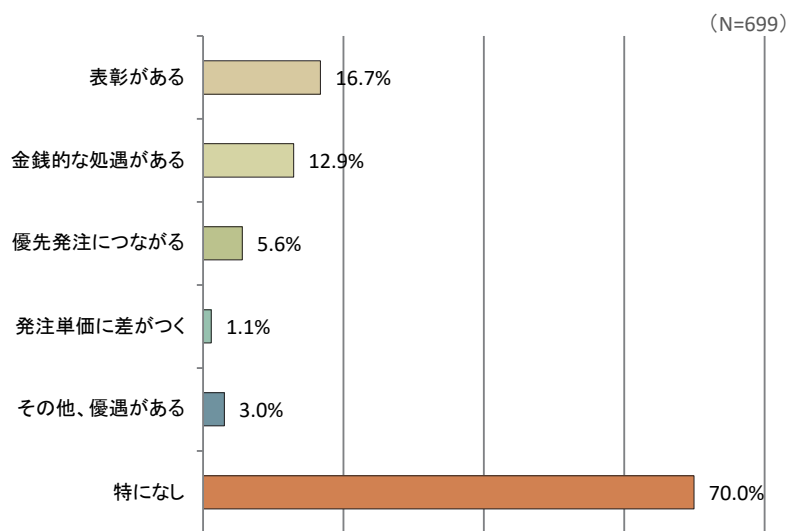
- 格差はない
- 最大5%以下
- 最大5～10%程度
- 最大10～20%程度
- 最大20～30%程度
- 最大30%以上
- 年齢・経験が同じ職長はいない



	合計	格差はない	最大5%以下	最大5～10%程度	最大10～20%程度	最大20～30%程度	最大30%以上	年齢・経験が同じ職長はいない
全体	699 100.0%	204 29.2%	104 14.9%	165 23.6%	69 9.9%	29 4.1%	7 1.0%	121 17.3%
公・民の割合	公共工事が主体	187 100.0%	54 28.9%	30 16.0%	44 23.5%	18 9.6%	5 2.7%	3 1.6%
	民間工事が主体	370 100.0%	99 26.8%	55 14.9%	93 25.1%	42 11.4%	19 5.1%	4 1.1%
	公共・民間が半々	142 100.0%	51 35.9%	19 13.4%	28 19.7%	9 6.3%	5 3.5%	0 0.0%
請負階層	元請	127 100.0%	38 29.9%	18 14.2%	28 22.0%	9 7.1%	4 3.1%	1 0.8%
	1次下請	511 100.0%	149 29.2%	77 15.1%	129 25.2%	56 11.0%	19 3.7%	5 1.0%
	2次下請	58 100.0%	16 27.6%	8 13.8%	7 12.1%	4 6.9%	6 10.3%	1 1.7%
	3次以下の下請	3 100.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	36 100.0%	13 36.1%	4 11.1%	8 22.2%	1 2.8%	2 5.6%	0 0.0%
	5人～9人	122 100.0%	37 30.3%	28 23.0%	23 18.9%	2 1.6%	5 4.1%	0 0.0%
	10人～29人	314 100.0%	86 27.4%	49 15.6%	76 24.2%	34 10.8%	11 3.5%	1 0.3%
	30人～99人	191 100.0%	55 28.8%	19 9.9%	51 26.7%	31 16.2%	8 4.2%	4 2.1%
	100人～299人	29 100.0%	10 34.5%	4 13.8%	6 20.7%	0 0.0%	2 6.9%	1 3.4%
	300人以上	7 100.0%	3 42.9%	0 0.0%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	42 100.0%	8 19.0%	6 14.3%	16 38.1%	3 7.1%	1 2.4%	2 4.8%
	とび・土工工事業	174 100.0%	56 32.2%	23 13.2%	39 22.4%	19 10.9%	7 4.0%	2 1.1%
	鉄筋工事業	155 100.0%	37 23.9%	30 19.4%	35 22.6%	22 14.2%	4 2.6%	0 0.0%
	塗装工事業	74 100.0%	16 21.6%	12 16.2%	19 25.7%	3 4.1%	5 6.8%	0 0.0%
	内装仕上工事業	54 100.0%	18 33.3%	5 9.3%	15 27.8%	3 5.6%	5 9.3%	0 0.0%
	造園工事業	56 100.0%	17 30.4%	7 12.5%	15 26.8%	4 7.1%	2 3.6%	1 1.8%

Q4-1-b-B_元請企業による評価・特別な処遇の有無【職長】(MA)

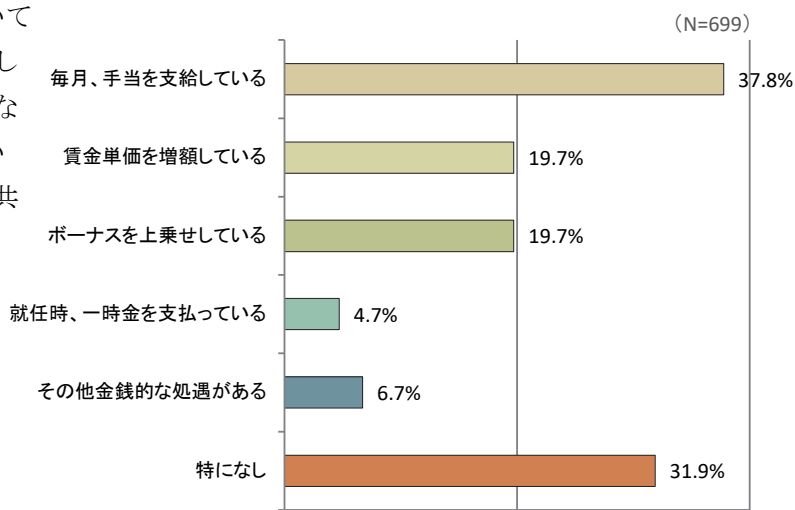
元請企業による評価・特別な処遇の有無について【職長】の場合は、「特になし」(70.0%)が最も多く、「表彰がある」(16.7%)「金銭的な処遇がある」(12.9%)「金銭的な処遇がある」(12.9%)が続く。



		合計	金銭的な 処遇がある	表彰がある	優先発注に つながる	発注単価に 差がつく	その他、優 遇がある	特になし
全体		699 100.0%	90 12.9%	117 16.7%	39 5.6%	8 1.1%	21 3.0%	489 70.0%
公・民の割合	公共工事が主体	187 100.0%	21 11.2%	28 15.0%	13 7.0%	2 1.1%	6 3.2%	131 70.1%
	民間工事が主体	370 100.0%	55 14.9%	70 18.9%	20 5.4%	6 1.6%	12 3.2%	249 67.3%
	公共・民間が半々	142 100.0%	14 9.9%	19 13.4%	6 4.2%	0 0.0%	3 2.1%	109 76.8%
請負階層	元請	127 100.0%	13 10.2%	11 8.7%	4 3.1%	1 0.8%	5 3.9%	97 76.4%
	1次下請	511 100.0%	77 15.1%	98 19.2%	33 6.5%	6 1.2%	14 2.7%	341 66.7%
	2次下請	58 100.0%	0 0.0%	7 12.1%	1 1.7%	0 0.0%	2 3.4%	49 84.5%
	3次以下の下請	3 100.0%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	2 66.7%
社員数	1人～4人	36 100.0%	6 16.7%	3 8.3%	1 2.8%	1 2.8%	0 0.0%	27 75.0%
	5人～9人	122 100.0%	8 6.6%	7 5.7%	3 2.5%	1 0.8%	4 3.3%	101 82.8%
	10人～29人	314 100.0%	37 11.8%	50 15.9%	20 6.4%	1 0.3%	7 2.2%	223 71.0%
	30人～99人	191 100.0%	32 16.8%	47 24.6%	13 6.8%	5 2.6%	9 4.7%	116 60.7%
	100人～299人	29 100.0%	5 17.2%	8 27.6%	2 6.9%	0 0.0%	0 0.0%	19 65.5%
	300人以上	7 100.0%	2 28.6%	2 28.6%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	3 42.9%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	42 100.0%	2 4.8%	10 23.8%	3 7.1%	1 2.4%	1 2.4%	29 69.0%
	とび・土工工事業	174 100.0%	26 14.9%	26 14.9%	6 3.4%	3 1.7%	4 2.3%	125 71.8%
	鉄筋工事業	155 100.0%	17 11.0%	30 19.4%	11 7.1%	1 0.6%	6 3.9%	108 69.7%
	塗装工事業	74 100.0%	9 12.2%	6 8.1%	3 4.1%	1 1.4%	3 4.1%	56 75.7%
	内装仕上工事業	54 100.0%	10 18.5%	15 27.8%	4 7.4%	0 0.0%	3 5.6%	29 53.7%
	造園工事業	56 100.0%	7 12.5%	5 8.9%	1 1.8%	0 0.0%	1 1.8%	44 78.6%

Q4-1-b-C_貴社での金銭的な処遇の有無【職長】(MA)

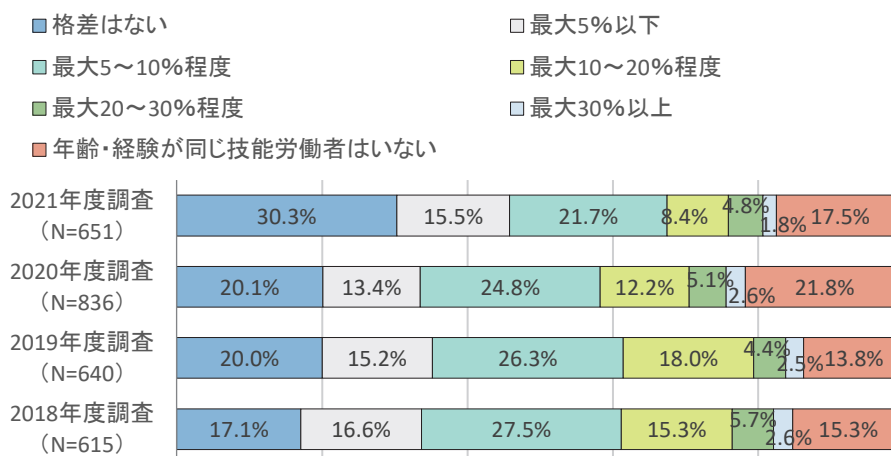
貴社での金銭的な処遇の有無について【職長】の場合は、「毎月手当を支給している」(37.8%)が最も多く、「特になし」(31.9%)「賃金単価を増額している」「ボーナスを上乗せしている」が共に(19.7%)と続く。



		合計	毎月、 手当を支給 している	賃金 単価を増額し ている	資格取得時、一時 金を支払っている	ボー ナスを上乗せ している	その他金銭的な処 遇がある	特になし
全体		699 100.0%	264 37.8%	138 19.7%	33 4.7%	138 19.7%	47 6.7%	223 31.9%
公・民の割合	公共工事が主体	187 100.0%	67 35.8%	41 21.9%	13 7.0%	37 19.8%	14 7.5%	53 28.3%
	民間工事が主体	370 100.0%	139 37.6%	83 22.4%	12 3.2%	79 21.4%	23 6.2%	111 30.0%
	公共・民間が半々	142 100.0%	58 40.8%	14 9.9%	8 5.6%	22 15.5%	10 7.0%	59 41.5%
請負階層	元請	127 100.0%	45 35.4%	22 17.3%	10 7.9%	22 17.3%	8 6.3%	47 37.0%
	1次下請	511 100.0%	197 38.6%	106 20.7%	21 4.1%	103 20.2%	34 6.7%	152 29.7%
	2次下請	58 100.0%	21 36.2%	9 15.5%	2 3.4%	13 22.4%	4 6.9%	22 37.9%
	3次以下の下請	3 100.0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	2 66.7%
社員数	1人～4人	36 100.0%	9 25.0%	5 13.9%	0 0.0%	3 8.3%	4 11.1%	17 47.2%
	5人～9人	122 100.0%	37 30.3%	22 18.0%	10 8.2%	24 19.7%	7 5.7%	44 36.1%
	10人～29人	314 100.0%	129 41.1%	58 18.5%	15 4.8%	69 22.0%	21 6.7%	93 29.6%
	30人～99人	191 100.0%	79 41.4%	46 24.1%	6 3.1%	37 19.4%	11 5.8%	53 27.7%
	100人～299人	29 100.0%	9 31.0%	7 24.1%	2 6.9%	4 13.8%	3 10.3%	12 41.4%
	300人以上	7 100.0%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	1 14.3%	4 57.1%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	42 100.0%	20 47.6%	9 21.4%	3 7.1%	6 14.3%	2 4.8%	9 21.4%
	とび・土工工事業	174 100.0%	69 39.7%	29 16.7%	7 4.0%	27 15.5%	12 6.9%	64 36.8%
	鉄筋工事業	155 100.0%	70 45.2%	40 25.8%	3 1.9%	34 21.9%	11 7.1%	34 21.9%
	塗装工事業	74 100.0%	28 37.8%	13 17.6%	5 6.8%	16 21.6%	2 2.7%	23 31.1%
	内装仕上工事業	54 100.0%	9 16.7%	9 16.7%	3 5.6%	15 27.8%	2 3.7%	21 38.9%
	造園工事業	56 100.0%	23 41.1%	11 19.6%	5 8.9%	12 21.4%	3 5.4%	17 30.4%

Q4-1-c-A_技能者間の賃金格差【技能労働者】(SA)

技能者間の賃金格差について【技能労働者】の場合は、「格差はない」(30.3%)が最も多く、前回調査より約10ポイント増加した。次いで「最大5～10%」(21.7%)が続く。



		合計	格差はない	最大５％以下	最大５～１０％程度	最大１０～２０％程度	最大２０～３０％程度	最大３０％以上	年齢・経験が同じ技能労働者はいない
全体		651 100.0%	197 30.3%	101 15.5%	141 21.7%	55 8.4%	31 4.8%	12 1.8%	114 17.5%
公・民の割合	公共工事が主体	168 100.0%	51 30.4%	23 13.7%	36 21.4%	14 8.3%	8 4.8%	4 2.4%	32 19.0%
	民間工事が主体	359 100.0%	96 26.7%	60 16.7%	83 23.1%	35 9.7%	18 5.0%	8 2.2%	59 16.4%
	公共・民間が半々	124 100.0%	50 40.3%	18 14.5%	22 17.7%	6 4.8%	5 4.0%	0 0.0%	23 18.5%
		元請	117 100.0%	33 28.2%	16 13.7%	28 23.9%	5 4.3%	5 4.3%	3 2.6%
請負階層	１次下請	473 100.0%	146 30.9%	74 15.6%	106 22.4%	42 8.9%	26 5.5%	7 1.5%	72 15.2%
	２次下請	58 100.0%	16 27.6%	11 19.0%	7 12.1%	8 13.8%	0 0.0%	2 3.4%	14 24.1%
	３次以下の下請	3 100.0%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%
		１人～４人	30 100.0%	11 36.7%	3 10.0%	6 20.0%	0 0.0%	3 10.0%	0 0.0%
社員数	５人～９人	102 100.0%	27 26.5%	25 24.5%	16 15.7%	6 5.9%	3 2.9%	0 0.0%	25 24.5%
	１０人～２９人	293 100.0%	86 29.4%	41 14.0%	65 22.2%	24 8.2%	14 4.8%	5 1.7%	58 19.8%
	３０人～９９人	193 100.0%	62 32.1%	26 13.5%	48 24.9%	24 12.4%	9 4.7%	4 2.1%	20 10.4%
	１００人～２９９人	26 100.0%	7 26.9%	6 23.1%	5 19.2%	0 0.0%	2 7.7%	2 7.7%	4 15.4%
	３００人以上	7 100.0%	4 57.1%	0 0.0%	1 14.3%	1 14.3%	0 0.0%	1 14.3%	0 0.0%
		土木工事業	40 100.0%	14 35.0%	5 12.5%	10 25.0%	4 10.0%	1 2.5%	1 2.5%
完工高の大きい許可業種	とび・土工工事業	148 100.0%	49 33.1%	16 10.8%	31 20.9%	12 8.1%	10 6.8%	3 2.0%	27 18.2%
	鉄筋工事業	162 100.0%	46 28.4%	38 23.5%	33 20.4%	20 12.3%	2 1.2%	1 0.6%	22 13.6%
	塗装工事業	62 100.0%	20 32.3%	9 14.5%	14 22.6%	1 1.6%	5 8.1%	2 3.2%	11 17.7%
	内装仕上工事業	53 100.0%	18 34.0%	4 7.5%	16 30.2%	5 9.4%	2 3.8%	2 3.8%	6 11.3%
	造園工事業	51 100.0%	10 19.6%	7 13.7%	16 31.4%	4 7.8%	0 0.0%	2 3.9%	12 23.5%

Q4-2_登録基幹技能者に対する手当等が高い元請企業名およびその支給額

<Q4-1-a-B で「1」を選択した方のみ回答>

※日額平均:2,060 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）	1,500	日	[基礎/東京都/100～299 人]
	3,000	日	[機械土工/秋田県/30～99 人]
	1,000	日	[機械土工/三重県/300 人以上]
	3,000	日	[鳶土工/北海道/30～99 人]
	1,500	日	[鳶土工/福岡県/30～99 人]
	2,000	日	[鉄筋/宮城県/30～99 人]
	2,500	日	[鉄筋/千葉県/10～29 人]
	2,000	日	[鉄筋/千葉県/10～29 人]
	3,000	日	[鉄筋/千葉県/30～99 人]
	3,000	日	[鉄筋/東京都/30～99 人]
	500	日	[鉄筋/福井県/30～99 人]
	500	日	[鉄筋/大阪府/30～99 人]
	1,500	日	[塗装/島根県/10～29 人]
	1,000	日	[塗装/愛媛県/10～29 人]
	500	日	[防水/石川県/100～299 人]
	500	日	[防水/高知県/1～4 人]
	1,500	日	[PC/広島県/30～99 人]
(株) 大林組	5,500	日	[鳶土工/北海道/10～29 人]
	4,000	日	[鳶土工/東京都/30～99 人]
	2,500	日	[鳶土工/東京都/30～99 人]
	5,000	日	[塗装/大阪府/30～99 人]
大成建設（株）	2,000	日	[機械土工/三重県/300 人以上]
	2,000	日	[圧接/福岡県/100～299 人]
(株) 竹中工務店	2,500	日	[鳶土工/広島県/30～99 人]
	2,500	日	[鉄筋/佐賀県/10～29 人]
戸田建設（株）	3,000	日	[機械土工/三重県/300 人以上]
	3,000	日	[鳶土工/北海道/30～99 人]
	3,000	日	[鳶土工/東京都/10～29 人]
	3,000	日	[鳶土工/福岡県/30～99 人]
	3,000	日	[鉄筋/神奈川県/10～29 人]
	3,000	日	[鉄筋/静岡県/30～99 人]
	3,000	日	[鉄筋/高知県/10～29 人]
	3,000	日	[左官/北海道/10～29 人]
	3,000	日	[内装/愛知県/1～4 人]
	3,000	日	[内装/大阪府/100～299 人]
(株) 熊谷組	2,000	日	[鉄筋/宮城県/30～99 人]
	2,000	日	[鉄筋/千葉県/30～99 人]
	2,000	日	[鉄筋/福井県/30～99 人]
	3,000	日	[左官/福井県/10～29 人]
	2,000	日	[タイル/広島県/10～29 人]
三井住友建設（株）	2,000	日	[鉄筋/宮城県/30～99 人]
	2,000	日	[左官/北海道/10～29 人]
	2,000	日	[PC/香川県/30～99 人]
(株) 安藤・間	2,000	日	[鉄筋/大阪府/30～99 人]
西松建設（株）	2,000	日	[Cutter /大阪府/10～29 人]
	2,000	日	[内装/愛媛県/10～29 人]

企業名	支給額	支払区分	分類
(株) 奥村組	2,000	日	[カッター/大阪府/10～29 人]
大村組	3,000	日	[圧接/福岡県/100～299 人]
鹿島建設 (株)	3,000	日	[鳶土工/東京都/100～299 人]
	3,000	日	[鉄筋/東京都/30～99 人]
	4,000	日	[圧接/福岡県/100～299 人]
東急建設 (株)	2,000	日	[鉄筋/東京都/30～99 人]
飛島建設 (株)	1,000	日	[鉄筋/東京都/5～9 人]
清水建設 (株)	48,000	月	[内装/兵庫県/10～29 人]
(株) ピーエス三菱	20,000	月	[PC/秋田県/10～29 人]
	30,000	月	[PC/東京都/30～99 人]
	30,000	月	[PC/岐阜県/5～9 人]
	30,000	月	[PC/岐阜県/10～29 人]
	30,000	月	[PC/静岡県/30～99 人]
	30,000	月	[PC/大阪府/100～299 人]
	30,000	月	[PC/岡山県/100～299 人]
	30,000	月	[PC/広島県/30～99 人]
(株) 富士ビー・エス	10,000	月	[PC/広島県/30～99 人]
昭和コンクリート工業 (株)	20,000	月	[PC/秋田県/10～29 人]

Q4-3_登録基幹技能者制度に関する意見、要望

およそ 90 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(27 件)
- 2 現時点ではあまり役に立っていない(31 件)
- 3 メリットを得られるしきみを(13 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(4 件)
- 5 受験等に対する要望(5 件)
- 6 その他(6 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

技能従事者に対する登録基幹技能者への有効性・優位性の理解度は技能従事者自体が一番理解が薄い。元請も点数に反映させるため要望するだけで、企業や技能従事者是对応させられている感が強い。もっと企業側・技能従事者側に立ったPR活動をして浸透させて頂きたい。[機械土工/三重県/300 人以上]

そもそも工事発注者側の県や市、元請けが理解していない。理解を深めようとする姿勢が見えない。[カッター/秋田県/5～9 人]

もっと優遇措置があつていいと思う。[カッター/山口県/10～29 人]

元請や国が登録基幹技能者を評価し、賃金を上げる又は特別な手当を出すなどしなければ、自社での賃金アップには限界がある。[鳶土工/北海道/30～99 人]

発注者に要望事項として契約条件の中に、登録基幹技能者有資格者に別枠で単価を明示して頂きたい。[鳶土工/宮城県/10～29 人]

登録基幹技能者の認知度が今以上に上がり元請からの賃金面の処遇改善につながってくればありがたいです。また、登録基幹技能者になった際の CCUS のカード切り替え手間が煩雑で何人もの人間が切り替えをしておりません。もっと簡易に切り替えをできるようにしていただければ助かります。職人たちには難しいシステム登録を行うことが難しいです。[鳶土工/東京都/10～29 人]

○金銭的に優遇されていない○あまり良いとは思わない[鳶土工/広島県/30～99 人]

もう少し民間工事でも請負単価に反映してほしい。[鉄筋/北海道/10～29 人]

中規模～以下のゼネコンさんとお付き合いをしているが全く意味をなしていない。ゼネコン関係者のCCUS 及び基幹技能者への認識がそもそもない。[鉄筋/東京都/10～29 人]

・業種によって、登録基幹技能者の評価基準が適正でないと感じる。・鉄筋工事は公的な検査基準に対応する技能や知識が必要な職種なので、評価基準が明確になっている。公共工事設計労務単価も低いと思う。・建設工事は民間発注の為、登録基幹技能者制度は働かず、価格競争だけが繰り返されている。[鉄筋/神奈川県/10～29 人]

登録基幹技能者の認知度が低い。[鉄筋/岐阜県/10～29 人]

元請のマイスター制度のように、少額でもいいので技能者に対して 1 日あたり金額が出るとモチベーションに繋がり良い[鉄筋

/福井県/10～29 人]

登録基幹技能者の特別な優遇を検討してほしい。[鉄筋/佐賀県/30～99 人]

CCUSに関しても大手ゼネコンと地場ゼネコンでの温度差が大きい。ゼネコンさんによっては、そのことすら知らない、やる必要がないと答えるゼネコンがあります。この件に関しても建設業界全体で統一して実行されるならしていただきたい。中には社会保険に入ろうが入るまいが安ければいいと考えておられるゼネコンもあるため、下請けの立場から、やらなくても良ければしたくない。経費が掛かりますので、考えてしまいます。それなりにきちんとしている業者としてない業者では請負単価にも影響があります。一体、今後業界はどうしたいのかがわからない。[鉄筋/大分県/30～99 人]

登録基幹技能者をもっと優遇してもらいたい。賃金格差を付けられるような基幹技能者への単価の上乗せはありません。[圧接/東京都/5～9 人]

現場で優遇されてない[圧送/神奈川県/5～9 人]

今までに元請から登録基幹技能者制度についての要望を聞いたことがない。[圧送/富山県/10～29 人]

元請企業の評価や処遇の改善を、登録基幹技能者が居ない会社は施工不可等の処置も含め、公共事業の発注者からもっと働き掛けていただきたい。[板金/北海道/10～29 人]

優遇されているとは考えておりません。[左官/鹿児島県/10～29 人]

当社に基幹技能者がいないため、詳細は不明ですが、特別な処遇というのは聞いたことがありません。資格の所持というだけで意味ないものと思っています。[タイル/栃木県/1～4 人]

あまり知られていない[タイル/東京都/1～4 人]

この制度にしても建前ばかりで元請け企業から支給されたことは一度もない。[タイル/兵庫県/10～29 人]

もっと登録基幹技能者を優遇できる体制を整えてほしい[タイル/長崎県/5～9 人]

S 建設のみ、職長請求があるが他の企業では賃金に変わりがないので、S 建設ではない仕事を担当すると手当が大変になります。[内装/兵庫県/10～29 人]

元請け企業の、登録基幹技能者に対する認知の低さ[PC/東

京都/30～99 人]
施主や元請企業の認知度がまだ低いと思う。[PC/長野県/30～99 人]
登録基幹技能者に対して、元請自体が評価していない。[その他/新潟県/30～99 人]
2. 現時点ではあまり役に立っていない
経営審査の点数や総合評価の加点はあるものの専門工事業者にとっては何の評価も得られないし現場での必要性は全く感じられない。技能者にとって発注者や元請より評価が得られ収入アップが図られればもっと必要性が出てくると思う。[機械土工/静岡県/30～99 人]
今まで、活かされた事がない[造園/千葉県/10～29 人]
必要性を感じていない。それよりも、当社業務に関連する種々の資格を取得させる方が会社の財産になると考えてる(14 種の資格手当あり)。[造園/新潟県/10～29 人]
メリットが全く感じられない[造園/富山県/30～99 人]
特別に評価されることがないのでわからない。国交省でも少額工事や維持工事には加算対象にもならない。弊社ではこれまでにメリットを感じたことがない。[造園/福井県/5～9 人]
工種的に優先度合いが非常に低い[造園/大阪府/10～29 人]
登録基幹技能者に対する金銭的処遇(インセンティブ)は無いが、ゼネコンで優良職長表彰を受けた者への手当額において、登録基幹技能者への優位な処遇は存在します。また、登録基幹技能者ではないが、1級とび技能士への手当(インセンティブ)を付与するゼネコンはあります。今後、国交省の更なる指導により、登録基幹技能者の処遇改善に繋がる働き掛けをお願いしたい。それにより、登録基幹技能者取得を目指す若い担い手を増やすことに繋がると考えます。[鷹土工/広島県/30～99 人]
いまだに本当に必要か疑問でもあるサイトでの対応にも不具合があると思う。ちゃんとした管理、対応をしてくれる連絡先を再度準備してほしい対応する時間と料金が無駄に思う[鉄筋/北海道/10～29 人]
現状、メリットをあまり感じられる制度とは言えない[鉄筋/千葉県/30～99 人]
今の所、制度の必要性を感じません。登録基幹技能者がいてもいなくても、安く見積もる業者に仕事が行ってしまいます。[鉄筋/東京都/5～9 人]
今のところ契約単価や受注の優先度などは全くない。登録基幹技能者の資格にあまり価値を見出せないでいる[鉄筋/埼玉県/10～29 人]
登録基幹技能者資格が必要とされる現場が特にないメリットがない[鉄筋/長野県/10～29 人]
何も用をなさないの、組合に必要と言われるので更新させているが、経費の無駄[鉄筋/静岡県/10～29 人]
建築工事では意味がないのが、残念です。[鉄筋/京都府/5～9 人]
何にもなっていませんので、形だけの制度だと思います。[鉄筋

/佐賀県/10～29 人]
元請けから特別な処遇がないに加え、人手不足で労働条件も激しくなり、制度をなくした方がよい。[鉄筋/大分県/5～9 人]
取得したことによって特段優遇されていることはないし、活用もされていない[圧送/北海道/30～99 人]
基幹技能者等の資格に対する制限が増すばかりで優遇制度は無い。スポット業者ではゼネコン等の優遇制度も受けられない[圧送/広島県/10～29 人]
専門職で国家試験免許を持つため登録基幹技能者制度には該当しないのであるのに無理にキャリアアップを進められて無意味だと思う[クレーン/三重県/10～29 人]
いまのところ、特にメリット無し[塗装/北海道/5～9 人]
登録基幹技能者制度を持っていますが、プラスになるような事はありません。[塗装/北海道/5～9 人]
一般的に制度が活用されていないマイナンバーカードに併用できないものか運転免許証保険証なども[塗装/高知県/30～99 人]
地方では、ほとんど役に立たない資格です。[塗装/長崎県/10～29 人]
取得する意味があるのか疑問があります。[左官/大阪府/100～299 人]
基幹技能者が 10 人の会社と 0 人の会社で請負う金額が一緒なら社会的には何のメリットもない、会社に関係無いのであれば、職人が個人的に請求出来る機関があれば良いのではないかと思う。マイスターとか CCUS も階級が上がっても何もメリットも無いのであれば下請け会社は何のためにお金を払ってカード通すのか意味が分からない。[左官/愛媛県/10～29 人]
残念ながら現状では、登録基幹技能者になっても受注や単価アップのメリットを感じることはできません。このままでは、若年層のなり手が減ってくると思いますし、是非単価や仕事に結びつくよう配慮をお願い致します。[タイル/奈良県/30～99 人]
登録基幹技能者を多数の下請けに所持して頂いているが全く優位性を感じられない。確実に賃金に反映できる制度を整備して頂きたい。[内装/石川県/10～29 人]
これをもっていても評価は別に変わらないし、作業員名簿に記載してもなんの評価も変わらない。実際の仕事の評価次第で取得していない技能者の方が優れていることもあるから、これの所持に何の意味があるのかわからない。[内装/和歌山県/30～99 人]
基幹技能者が在籍することによるメリットはあまり感じられない。[設備/富山県/30～99 人]
地方の企業なので、全く影響もメリットも無い。登録する手間・費用・管理費が余分である。地方の大手ゼネコンの現場においても登録技能者のキャリアアップのカードリーダー設置も全く無くキャリアアップの企業登録をしている方が、会社の維持管理費が高くなりキャリアアップの登録をしていない企業に価格競争で負けているのが現状です。制度を入れて法を守ろうとする企業が不利になっているので、やめてほしい！[設備/愛媛県/10～29 人]
二次下請けの立場で、登録基幹技能者制度のメリットはない。[PC/岐阜県/10～29 人]

3. メリットを得られるしくみを

入札時に技能者を配置をすれば点数が付く案件を増やしてほしい[カッター/兵庫県/5～9 人]

なければ受注できない等、必要とされる活躍できる場面があるのは確かだが、なければ受注できないので会社が時間、費用をみる、従業員の給料もあげる、だが元請としては特になにもない、又はひと現場に登録基幹技能者が4人集まっても、処遇の対象は一人だけ等、もう少し CCUS を活かす、現場も会社も個人もメリットのあるものにならないでしょうか。[葺土工/北海道/30～99 人]

登録基幹技能者も専門工事業者、技能者にとっては励みになる資格ですが、元請企業を挟んでの処遇改善はあまり望めないため、後申請で専門工事業者と技能者に支給する制度を考えていただきたいです。受注産業と営利集団の特性をご理解いただけると幸いです。資格更新日を増やしてほしい。[葺土工/宮城県/10～29 人]

優先発注には繋がりますが、登録基幹技能者への手当の制度は取引先の元請けには有りません。[葺土工/東京都/30～99 人]

工事発注者も元請の評点 UP するだけではなく、受注金額 UP にも反映してくれれば下請にお金が周ってくるので、そんな制度にしてくれれば下請は資格取得の意欲が増すと思う。[鉄筋/宮城県/10～29 人]

賃金・地位に格差が必要若い人にとって目標となる存在であって欲しい[鉄筋/新潟県/30～99 人]

登録基幹技能者制度は職人のモチベーションアップとさらなる技術向上、継承のために活用される制度にするべきである。現状登録基幹技能者の資格の有無で単価やその他優遇差はない。元請独自の職長表彰があるのみである。[鉄筋/大阪府/10～29 人]

注文金額に他の労働者との区別がなく、対価を受けていないものに対して対価として労働者に還元できない。[クレーン/宮城県/30～99 人]

官公庁の入札物件(総合評価)で配置技術者の加点があれば。[塗装/徳島県/10～29 人]

官民問わないで、ダンピングしない適正価格での工事契約を優先して行う制度にしてほしい[防水/北海道/30～99 人]

優遇と助成[設備/山梨県/10～29 人]

入札時の総合評価への加点対象として頂きたい。[設備/熊本県/10～29 人]

施主の発注要件の中に「基幹技能者の常駐」があった場合のみ、優先発注につながっている上記の場合においても、基幹技能者の配置が請負金額に反映されることはなかった自社技術者の登録はほぼ完了したので、これ以上基幹技能者を増やすならば、協力業者まで範囲を広げる必要がある元請各社に取得時の助成金制度があるが、継続的に金銭優遇を受ける制度が必要だと思われる[PC/大阪府/30～99 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

下請業者が獲得することによるメリットを幅広く周知してほしいです。[鉄筋/徳島県/10～29 人]

国をあげて、まだこの制度が浸透していない[板金/長崎県/5～9 人]

発注者側から登録基幹技能者を義務付けるようなことが必要[防水/福岡県/10～29 人]

国は登録基幹技能者制度をどこまで本気で進めれるのか？[その他/岐阜県/1～4 人]

5. 受験等に対する要望

受講会場を各都道府県で開催していただきたい。又は会場を増やしていただきたい。[造園/秋田県/10～29 人]

今後は新規講習などオンライン併用でお願いしたい。宿泊費、交通費も負担である。[造園/岡山県/10～29 人]

新規講習及び更新講習費用が高額すぎる。助成金の申請はできるが、もう少し安価にできるのでは？取得してから長年になるが取得しているからと言って恩恵を受けたことはない。表での話だけで現実には取得していいようが関係ないのが現実。[鉄筋/徳島県/30～99 人]

登録基幹技能者共通テキスト(第4版)の内容が古い。法改正が反映されていない。[塗装/大阪府/10～29 人]

登録基幹技能者制度は有効だと思うが、もう少し講習場所等を増やさないと浸透してこないのではないのでしょうか。[PC/和歌山県/10～29 人]

6. その他

◇日本人の登録基幹技能者の確保が難しい。若手の成り手を確保していかないと、技術の伝承が繋がらなくなってしまう。仕事がハードなため、月給だけではなく、完全週休二日制を導入できないと若手の確保ができない。高校の先生とのヒアリングでも、学生は、給料より休みの多い会社を求める傾向が強いとお話を受けております。問1に関する回答が重複してしましますが、休みの確保と給料の増額を業界で検討していただきたい。[葺土工/北海道/10～29 人]

技能者の能力、モチベーション向上及び安定した雇用維持に効果があり、結果的に企業価値を高める要素となっている。今後より制度の充実を望む。[葺土工/北海道/30～99 人]

残念ながら当社は受講できる資格がない[葺土工/東京都/1～4 人]

縦割り行政に依る弊害が多すぎる(安全、資格、道具、他)その職種毎に決めれば良いが、全体的に網をかけ官僚の天下り先を多くしていることがおかしい。[鉄筋/東京都/10～29 人]

基幹技能者だから処遇されるのではなく、基幹技能者かつ元請から優秀と認められる職長にのみ手当が処遇される[塗装/大阪府/30～99 人]

弊社は、決まったデベロッパーからの仕事のみなので、基幹業務システムが必要がない状況です。今後必要になった場合は考えますが、仕事に必要な以上はこのまま変化する予定がありません。[内装/埼玉県/5～9 人]

5. ヒアリング調査

●総括

1.1.1 人材の種類

採用は学歴関係なく募集しており、多くの会社は工業高校、普通高校の生徒や中途者をターゲットにしている。しかし、札幌の塗装工事会社や大阪の鉄筋工事会社によると、工業高校の生徒は専門工事会社よりゼネコンを優先する人が多い傾向にあるようだ。大阪の工業高校の中には生徒 100 人に対して 1000 社から募集が来る学校もあり、工業高校生の確保に苦戦している会社もあった。

1.1.2 募集方法

各社とも様々な戦略的な募集・採用活動によりここ数年、新規の入職者の確保に成功していた。採用活動に本腰を入れ始めたのは大体どの会社もここ 3～5 年の間である。高校生向けの募集方法としては、パンフレットの配布、インターンシップや出前講座、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挙げられた。それにより、近隣の高校（主に工業高校）との採用ルートが確立していたり、先輩がいる安心感から同じ高校からコンスタントに新卒者が入職する循環ができたりしており、入職促進に繋がっている。加えて、事前に会社や仕事を知ることを入職前後のギャップを減らし、定着促進にも繋がっている。

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働き方改革といった魅力的な活動を行なっているにもかかわらず高校生の入職は望めない。そこで、元請けが窓口となり話を進める会社もあった。

出前講座に関しては、インターンシップとは違い学年単位で行うため、職種を知ってもらう良い機会となっている。そのため、会社を紹介するというよりは職種を知ってもらうきっかけづくりとして取り組む会社が多かった。出前講座の主な内容は職種の説明といった座学と施工実演や体験等である。また、宮城県のとび土工会社では元請けの監督も参加しており、施工の楽しさやモノづくりの視点を生徒たちに伝えている。広島型の型枠工事会社の出前講座は元請けのゼネコンが協力的であり、元請けのゼネコンが窓口になって学校と話を進めてくれるため、学校側も名の知れた会社とつながりがある専門工事会社として安心して出前講座を引き受けてくれている。このように、大手のスーパーゼネコンの協力会社ということで、先生から信頼され、新卒者の入職に繋がることもある。そこで、愛媛県の型枠工事会社は、元受けに推薦状を書いてもらい、大手の有名な会社と仕事をしていることをアピールすることで、採用活動をスムーズに行えるよう工夫していた。

中途向けの募集方法としては、ハローワーク、転職サイト、HP を活用している会社が多く見受けられた。インターネットによる求人を強化したことで問い合わせが増加した会社もある。HP には若い社員や女性を採用していること、入職者の育成に力を注いでいること等を掲載し、アピールしている。男社会のイメージが強い中、男性のみの会社に飛び込むことは女性としても勇気の要することであるが、女性のいること、女性が働くことができていることを発信することにより、入職を希望する女性が集まる好循環が築けている。また、最近では SNS を活用している会社が増えてきている。YouTube、Facebook、Instagram 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時代背景に合わせて 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。

1.1.3 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。出産前から技能者として働いており、技術を習得済みである場合は、会社側の配慮によって育児と仕事の両立をスムーズに実現することができる傾向にあるが、出産後に技能者として新規に入職した女性は両立が難しい場合がある。土日を休み、就業後の練習時間も確保できないとなると、新規入職者の場合、技術をなかなか習得できないことから早々に離職してしまう事例もあった。また、会社の制度が整っていないことで離職を選んだ女性や会社として独自の明確な産休・育休制度を社員に提示しており、女性がいつでも活用できるよう備えていながらも、その制度が活用されることなく、結婚や出産を機に女性技能者は離職してしまうといった事例も数社で挙げられた。会社側で制度や態勢を整えても、女性技能者自身あるいは親などが持っている、出産したら退職という根強い固定観念に抗しきれない実態がある。

また、女性の離職理由としてセクハラ・パワハラも挙げられた。ハラスメントをされたときに自分がどう受け流せるかという自己処理でしか対処法がないのが現状である。多くの会社が社内でセクハラやパワハラの研修を行っているが、社外の協力業者間の中では共有できていないことが多くある。また、経営者が集まる場所で周知させても現場まで声が届かないため、現場の人が直接聞ける朝礼の時間などに注意喚起するなど業界としても力を入れていかないといけない課題である。

1.1.4 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く、ほとんどの会社が入職後の技能者を対象とした初期研修を行っていた。期間や方法は会社によって様々であったが、特に一般的なのは加工場などで現場に出る前に作業の訓練を行い、現場で OJT という教育方法である。熊本・札幌・広島・大阪・愛知など地方の加工場がない会社や、左官の会社は職業訓練校などの社外での教育が主流であった。地方では特に若手の技能者が少なく、技能者の年齢層にばらつきがあるため、共同研修を行うことは、離職防止に繋がっている。

左官の会社では、「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がほとんどであった。モデリングを行うことで技術の習得スピードが格段に向上するため、早い段階で現場に出て作業を行うことができる。

教え方も社長自ら教える場合、熟練技能者（社内の教育担当）が教える場合、外部機関を利用する場合など、会社の規模や人員に応じた工夫があった。また、訓練施設はいつでも自由に出入可能にしておき、技能者は休日や退勤後の時間を使って練習していた。

このように多くの会社が新人の教育に力を入れているが、入職初期だけではなく、経験年数に応じた研修制度や、資格獲得に向けた支援など何らかの継続的な教育制度も導入している会社がほとんどであった。基本的に、継続的な研修を技能者に対して実施している会社は、資格取得を基準とし、経験年数や技能レベルに応じた資格に挑戦できるように研修プログラムが構築されている。それにより、技能者は長期的なキャリアプランを描きやすく、常に目標を持ちながら技能習得に励むことができる。愛媛の左官工事会社では、7年目までは毎年同じ教育（中間教育）ができるカリキュラムと何年目でこの資格が取得できるという生涯モデルを策定している。これらの手厚い新人教育が離職防止につながっている。

1.1.5 就労状況

2020 年度までの調査はほとんどが 4 週 6 休であったが、2021 年度の調査では 4 週 7 休や 4 週 8 休、多いところで 4 週 8 休～4 週 10 休という会社もあった。休日出勤した場合も手当を出し、振替

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、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プ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、働き方改革が進み、適切な工期設定がなされていても、塗装といった仕上げの職種などは他業種のしわ寄せを食らってしまい、残業や休日出勤をあまり減らせていないようであった。そのため、作業の遅れが出たとしても融通が利くようなゆとりある工期設定を望む声も上がった。このように、建設現場では、「週休2日」が徐々に増えつつあるがそれでもまだ業界全体を通してみると浸透していないことが伺える。これから週休2日制がさらに推進され、導入する現場も増えていくが、専門工事会社側は労働時間や出勤時間を自分たちで決められる業種ではないため工期が押している場合は出勤を余儀なくさる。また、出勤日をただ減らしても休みが多くなることを加味した工期設定を行わなければ結局作業が押し、技能者の負担が大きくなってしまう。宮城県のとび土工会社では男性が請け負っていた仕事を女性にも回すことができないかという打ち合わせを社内で行い、週休2日制を実現させるために取り組んでいるが、やはり、専門工事会社だけでは厳しい部分がある。そのため、建設業全体で休みにする日など宣言し、抜け駆けする会社が出てくるようであればゼネコン団体などから除外するぐらいの力強い宣言が必要だという声も上がった。

1.1.6 CCUS

CCUSの登録は進んでおり、2021年度の調査した会社すべてが登録済みであった。また、殆どの基幹技能者がゴールドカードを取得している。CCUSの活用が広まる中で、改善点として「多能工の場合は複数登録ができないため、防水工と塗装工をまとめて仕上げ職種という形にしてほしい」、「ゴールドカードは基幹技能者が要件になっているが、講習がまわって来ず、来たとしても人数が決まっているため、引退前のベテランより工事主任を優先して受けさせている。もっと希望者のみんなが受けられるような講習会を開催してほしい」などの意見があがった。

1.1.7 女性技能者による影響

女性技能者が所属している殆どの会社が、女性の入職によって良い相乗効果が生まれていると回答している。多かったのは、「職場の環境や雰囲気明るく和やかになった」、「男性の仕事に対する意欲が向上した」という意見である。「女性に負けたくない」という気持ちが技能者の仕事に対するモチベーションとなり、技術向上に対してより積極的になる。しかし、中には、良くも悪くも男性だったら叱る場面を女性には叱ることができず甘やかしてしまっている等のマイナスな回答もあった。

また、現場での服装等の身だしなみや、車や道具などの使い方が綺麗になる、現場で休憩所や更衣室・トイレの設置が強化されるなど、現場環境の改善に女性の入職が作用しており、建設現場全体に対して良い影響を与えている。

1.1.8 女性ならではの仕事・活躍

仕事に対する女性ならではの特徴として、女性は男性に比べ細かい作業が上手で器用であること、現場での危険箇所などに対して慎重に細部に気を配り注意深い等の回答が得られた。建設現場での仕事は肉体労働が中心であり、女性には不向きであると一般的に考えられてきたが、女性だからといった理由で働くことが出来ないないということは全くなく、女性ならではの視点や感性が品質や現場の安全性にも寄与すると評価されている。

1.1.9 育児と仕事の両立

一般的に、家庭内の育児や介護といった負担は女性に偏ることが多い。また、若手技能者が技術を習得し、仕事がスムーズにできるようになる年齢と、女性の結婚・出産の適齢期は重なる場合が多いことから、女性の就労継続に対して様々な配慮も必要である。そのため、ほとんどの会社ができる限りの方法で女性が育児と仕事を両立できるように協力していく姿勢であった。

女性に限らず男性の社員にも当てはまる育児と仕事の両立に対しての配慮として、広島左官工事会社では、全社員とその同居家族の誕生日を把握する事により、家族の誕生日の際には、残業にならないように配慮していた。また、子供の入学・卒業式への参加を会社側から促すようにしている。

産休育休制度に関して、特に今年度の調査では地方の専門工事会社が多かったため、制度自体を作っていない会社为数多くあった。加えて利用事例が殆どないのが現状である。理由としては、女性が離職してしまい現在は在籍していないから、女性技能者はいるもののまだ20代と若く対象となる女性が少ないから、などが挙げられた。愛媛左官工事会社では今後、産休育休制度を法定通りに作成するとともに、現場での作業が難しくなった場合は、施工管理や営業のサポートに転向することで対応を考えている。また、商品開発にも取り組んでおり、例えば、社内で家具などの仕上げ作業を行い、それを現場に持って行ってから取り付けるなど、仕事の幅が広がるような提案もしている。技能者として働き続けたくても労働時間等の問題で育児との両立が厳しく、技能者の道をあきらめざるを得ないという人が多くいる中で、現場ではなくある程度時間の融通が利く社内での作業ができる提案は女性の就労継続に大いに寄与するだろう。また、男性の利用を許可している会社も何社か確認することが出来た。

1.1.10 女性技能者に関する課題

まず初めに、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。近年大規模な現場では、女性専用トイレや更衣室の備え付けが推奨されているが、その他ほとんどの現場では設置されていないのが現状である。そのため女性技能者を行かせる現場が少なく、現場の工事監理者から戦力になるまでは控えて欲しいという意見が上がっている会社もある。トイレがないことに対しては、仮設トイレのレンタル等も普及しているが、専門工事会社各社で手配することは容易ではなく、多くの場合、男女兼用や現場近隣のコンビニ等を利用しているのが実態である。しかし、クレーンオペレーターの職種に関しては、クレーンで現場に行くため、コンビニのトイレを利用したくても乗用車がなく、行けない場合がある。加えて、休憩が30分しかないため行って帰ってくるできないこともあり、非常事態用に携帯トイレをクレーン車に積むことで対応していた。社内にカーテンがつけられない時など最悪の場合は、クレーンの車体の下に潜り込み隠れて用を足すこともあり、今後さらなる現場環境の改善が必要であろう。女性用の設備に関しては、指定仮設として整備しなければならない等ある程度強制力のある取り決めをしないと整備が進まないのではないだろうか。

次に、作業着や身につけるものに対する課題が挙げられた。作業着等身につけるものは女性用の物がほとんどないため、「サイズが合わずズボンが長すぎる」、「ヘルメットが大きすぎて脱げてしまう」等、安全性を確保できていないため早急な対応が必要であろう。

最後に、産休期間のサポートについての課題が挙げられる。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き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。このように、助成制度の活用や会社側の理解と柔軟な対応によって女性の育児と仕事の両立をより実現へと近づけようとしても、女性自身が復職を望まない実態もある。

●調査の概要

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

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

芝浦工業大学 蟹澤研究室

ヒアリング調査項目

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

- 1.1. 貴社の近年の正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について
- 1.2. 正社員技能者の年齢構成について
- 1.3. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）
- 1.4. 新入社員の募集方法、戦略（若手人材を集めるために工夫していることについて）
- 1.5. 新規に採用した人材の定着・離職の状況（新人の定着、離職防止のための配慮や取り組み）
- 1.6. 正社員技能者の就労状況（4週〇休、残業の状況、残業代などについて）
- 1.7. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）
- 1.8. 外国人技能者の受入れの有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）
- 1.9. 社員のキャリアパスの整備状況（昇格、昇級の目標など社員にて提示可能な資料等の有無）
- 1.10. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について
- 1.11. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて
- 1.12. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させていただきたい）

2. 技能者の育成・訓練方法について

- 2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）
- 2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）
- 2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無
- 2.4. 教える人材について（どのような人材が教えているのか、教える人材の能力向上方策等）
- 2.5. 富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について

3. 会社としての取組について

- 3.1. 技能者の正社員化、社会保険の加入促進方策等について（別紙社保加入状況調査シート）
- 3.2. 技能者の正社員化を始めた時期と理由、それ以前の状態（専属下請けだった、一人親方だった等）
- 3.3. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）
- 3.4. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）
- 3.5. 働き方改革への具体的な取り組み状況について
- 3.6. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況（全体の登録者数、ゴールドカード登録者の有無等）
- 3.7. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価について
- 3.8. 貴社が今後の課題であると感じている点（ICT活用など）

4. 女性技能者について

- 4.1. 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）
- 4.2. 女性技能者の入職前後の変化（労働環境、作業効率、男性・熟練技能者に与えた影響など）
- 4.3. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮
- 4.4. 女性が技能者として活躍できる環境の実現に向けて、現状の現場における課題
- 4.5. 実際に採用してみて感じた女性技能者の評価ポイント
- 4.6. 女性技能者に関する課題

5. その他

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

●A 圧送（三重県）ヒアリング実施日：2021/9/30

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

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	4		
技術系	5		
事務系	7	6	
技能系（現場）	50		うち外国人実習生 10
技能系（加工場等）	10		

1.3. ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

工業高校、普通高校、縁故、経験者をターゲットとしている。中途者に対しては9月～10月に入職するのがベストであると伝えている。理由として、4月～8月の時期に入職する人は夏を乗り切れずに離職してしまうケースが多いからである。夏の暑さの中での作業は過酷であり、加えて、現場に慣れていない点が離職に繋がっている。社員の新卒と中途の割合は2:8である。新卒者に関して、昔は工業高校がほとんどであったが現在は商業高校など様々な高校から応募が来ている。

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）

新人を雇用するために学校等と連携している取り組みは、応募前の職場見学である。また、社員が自身の出身校を訪問し会社説明を行っている。中途者に対しての募集方法としては、現場での勧誘が挙げられた。勧誘された人が入職し、半年定着した場合は勧誘した社員に謝礼金を払っている。

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

最近の定着・離職状況は、入職2人、離職1人である。離職理由としては体力が続かない、家を継がなければならないという理由が比較的に多かった。体力的な問題は年配者に多く、若者は暑い中での作業や仕事のスタイルが嫌になり離職するケースが多いようだ。暑さに関しては、夏の暑い時期の作業に耐えられず離職するケースが多いため、空調服にお金をかけるなど会社として熱中症対策に力を入れている。仕事のスタイルに関しては朝が早く、また、コンクリートという生ものを扱うため固まらないよう昼食もとらず（16時、17時に事務所に戻ってきてお昼ご飯を食べる。）、休憩も水分補給のみですぐ作業に戻るという過酷な状況である。加えて1，2人での作業が基本でありどちらかが抜けると片方にしわ寄せがくるため団体で仕事をする鳶等に転職する人が多い。また、毎日同じ現場に行ける職種もあるがコンクリート圧送業はコンクリートを打ってしまうと、早くても10日後までは次に打つところがないため毎日違う現場へ行き、毎日違う人と顔を合わせなければならない。そのため、コミュニケーション能力が必要となる仕事である。常にディスカッションを行いながら仕事を進めていかなければならないため、会話が面倒な人や説明するのが面倒という人にはハードルが高い仕事である。

離職する時期は3年未満が多く、4年を過ぎると定着する。新人を定着させるための取り組みとして休日の確保、作業環境の改善が挙げられた。離職防止の取り組みとして給料を上げる案が出たが、新人の給料を上げるとなると社員全員の給料も上げる必要が出てくるため多額のお金を要することになる。会社としては離職せず定着する人材であれば投資をしたいが、残るか残らないかわからない状況では会社としてもお金に余裕があるわけではないため給料を上げるのは現実問題非常に難しいという結論になった。

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

就労状況は4 週 6 休である。有給に関しては取得するよう社員に促しているため有給取得率は高い。

1. 7. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

コンクリート打設部の賃金は日給月給である。会社側から月給制を提案したこともあるが社員は大反対だった。3 時間で終わる楽な現場や8 時間、10 時間かかる大変な現場もあるため自分だけ大変な現場ばかりだと納得がいけないという理由だった。そのためコンクリート打設部は日給月給制で工事部は月給制である。

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

10 年前にラオス人を受け入れた。しかし、ラオス人は特定技能になれないため現在はラオス人4 人とカンボジア人6 人を受け入れている。ラオス人の中には日本からポンプ車を持っていきラオスで仕事を続けている人もいる。

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

能力評価をもとに夏と冬のボーナス査定を行っている。この業界は実務で働ける人間と資格を取得する人間は別なところがあるため、資格を取得したからといって手当がつくようなシステムにはしていない。経験則に基づいた手当をつけている。

1. 11. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

基本的に独立する人はいない。

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

能力評価は半年に1 回、各営業所の所属長が独自で行っている。

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）

全圧連が出しているコンクリートマニュアルを渡している。しかし、マニュアルには規定通りのことしか書かれておらず、イレギュラーなことが多い現場では通用しないことも多いため、現場に行って「見て覚える」ことに重きを置いている。

2. 3. 資格取得の目標、支援制度の有無

基幹技能者は新人と外国人以外全員取得している。仕事に必要な資格は会社から声掛けをし、支援をしている。

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）

場では中堅技能者が指導するが、人それぞれ教え方や考え方が違うため、新人に誰が一番自分と合っているのか聞き取りを行い、それをもとにできる限り一緒に現場に行かせるよう配慮している。

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）

基本的に社会保険は末端の社員まで全員加入している。（事務系の中に1人、パートがいるためその人は厚生年金に加入していない。）

3.2. 技能者の正社員化を始めた時期と理由、それ以前の状態（専属下請けだった、一人親方だった等）

創立当時から社員化している。

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

生産性の向上のためにグループ会社の機械を売却したり世界のメーカーと取引したりすることで、よりよい機械に更新している。現在は韓国のメーカーの機械を導入しており、次はトルコの機械を検討している。また、作業手順を変更することで生産性向上に繋がることもあるため元請けに提案することもあるが、何か提案したところで元請けは聞き入れてくれない。元請けは元請けで計画を組んでいるためそれに従うしかない状況である。加えて、作業手順だけでなく新しい工法や新しい機械についても提案するが、導入するための費用が掛かるため受け入れてもらえないことがほとんどである。会社として様々な機械を導入し、工法を変えようとしているがそれを試す現場がなく元請けサイドも取り入れようというところがないため現在は営業サイドで話を持ちかけている。

3.6. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

技能者全員、外国人実習生も含め CCUS に登録している。基幹技能者 17 人はゴールドカードを取得している。

3.8. 今後の課題であると感じている点（ICT 活用など）

課題点は新規の採用である。会社を長く存続させ、次の世代へと継承させていくためには入職者が増えるような業界を目指す必要がある。満遍なくどの世代も社員がいるように毎年人材を採用できる形にしていくことが今後の課題である。

●B 機械土工（三重県）ヒアリング実施日：2021/9/30

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

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	4		
技術系			
事務系	13	9	
技能系（現場）	154	2	うち外国人実習生 24 うち特定技能 1 号 14
技能系（加工場等）	24		

1.3. ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

新規人材は職業安定所や社員の紹介により採用している。高卒も募集しているがなかなかふり向いてもらえない。（休みが確実に確保でき、年金ももらえ、家から近い会社に魅力を感じる高校生が多い）そのため、社員は中途が多くほとんどが経験者である。

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）

募集方法は職業安定所や紹介が主だが、学校へパンフレットや求人案内を渡しに行ったこともある。現場が大きくなるにつれて重機オペレーターやダンプ運転手を追加募集することもあるが、やはり親戚や友人の口コミがきっかけで応募してくる人が多いようだ。年間通してハローワークや求人情報誌にも広告を出しているが、口コミのほうが会社の雰囲気や女性が起業した会社であることなどが伝わり、採用につながることが多い。

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

定着・離職の状況に関して、今年度採用した 12 人中 3 人が離職した。離職者が多い理由は出稼ぎの人が多いと、一時的に儲け、仕事が停滞すると他の条件の良い会社に転職しようと考えている人が多いからである。そのため入職者が多いが離職者も多く定着していない状況である。新人を定着させるための取り組みとして、定期的な連絡と相談しやすいような声掛けを行っている。

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

残業は現場によって異なり、忙しい現場だと 1～2 時間/日程度、25 日出勤であれば 50 時間/月程度である。休みに関しては管理スケジュール通りではなく、現場が動いていれば出勤することになるため一概には言えない。大手は週休 2 日制を実現しているが、個人の建設会社等では休日が 4、5 日/月となっており、担当する現場によって異なる。事務職に関しては 4 週 8 休である。

1.7. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

賃金は日給月給としている。またプラスして、173 時間分は仕事をしなくても払うようにしている。有給消化率は高く、離職するときにまとめて取得する人も多い。

1.8. 外国人技能者の受入の有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

深刻化する人手不足のため、9 年前から中国、ベトナム、インドネシア等から外国人研修生を受け入れ、技能実習生の研修から特定技能の在留資格を持つ人材を育成している。しかし、2 年前に女性の機械オペレーターの実習生を中国から 5 人受け入れたが、実際、現場に出ることはなかった。現場では労災を起こさないようにしなければならなかったため、免許を取得させ、少し練習させたぐらいでは中国人の女性を引き受けてくれる現場がなかった。

1. 9. 社員のキャリアパスの整備状況（昇格、昇級の目標など社員にて提示可能な資料等の有無）
昇給のきっかけは、現場からこの人は気が利いて助かっているなど名前があがったときである。

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）

経験者が多いため1から教えることはほとんどなく、現場で先輩技能者がつき指導している。事務職サイドでは現場に足を運び、新人に声かけを行い、現場の環境が悪い場合は改善に努めるなど一定期間見守るようにしている。

2. 3. 資格取得の目標、支援制度の有無

現場に必要な資格は会社の方から声をかけ、取得を促している。支援制度として、資格に関する費用は会社がすべて負担するが、取得から3年以内に離職した場合は本人が負担するという条件付きである。

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）

社会保険に関しては、事務系、技能系（加工場）は全員加入している。技能系（現場）は154人のうち保険加入151人、厚生年金141人、雇用保険153人である。

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

収益性・生産性の向上のための取り組みとして内勤に関しては、仕事を新しく覚えてもらう際にその仕事に応じた資格や研修を受けに行かせ、学んだことを事業に反映させていく方法を取っている。研修に行った後に社内で指導する方が覚えも早い。

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

受注拡大、受注安定のために営業に力を入れており、周りとのつながりを作っている。

3. 5. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

現場のゼネコンが働き方改革に取り組んでいるためそれに従っている。会社の中でも残業を減らし、週休2日制を目指し取り組んでいる。

3. 6. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

技能者は全員CCUSに登録している。技能者の方で欠員が出た際は事務職が応援に入るため事務職もCCUSに登録している。基幹技能者4人はゴールドカードを取得している。

3. 8. 今後の課題であると感じている点（ICT活用など）

課題点として人材の確保が挙げられた。応募者が少ないため今いる社員を大切に、継続して勤めてもらえるよう配慮している。

4. 女性技能者について

直接ヒアリングした女性技能者は、今後も仕事を続けたいと考えてはいるが続けられないと思う日が来るだろうとも思っている。ライフイベントに伴い旦那の理解がなければ続けていくことは難しく、また周囲の人の協力が必要である。

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）

ダンプカーの運転手を募集した際に、トラックで輸送の仕事をしている人から応募があった。現在はクレーンの免許を取得している。また沖縄の会社でダンプの仕事をしていた人も、友人に現在の会社を紹介され、ここなら 10t ダンプを運転できると聞いて、入社を決意した。

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）

女性だからと言って特別扱いされたくはなく、男性と対等な扱いをされたいと考えているため女性だからと言って特別どうこういうことはない。

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・育休などの制度を整備しているが事務職も含め利用事例はなく、離職を選ぶ人が多い。技能者に関しては朝が早く、対象者だけ時間の融通が利くように調整することはできないため、子育てをしながら働くのは難しいと考えている。

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

すべての現場に設備環境が整っているわけではない。女性用トイレの設置をお願いしても女性 1 人に対して女性用トイレ 1 つを設置することはできないと断られてしまうこともある。大きい現場やクレーン車を必要な日数が長い現場は女性用トイレが用意されている。しかし、半日や 1 日で終わってしまう現場には女性用トイレがなく、また、クレーンで現場に行くため乗用車がなく、コンビニのトイレを利用したくてもコンビニまでいけない場合がある。加えて、休憩が 30 分しかないため地方だとコンビニが近くになく、行って帰って来ることができないケースもある。そのため非常事態用に携帯トイレをクレーン車に積んでいる。クレーン車にカーテンがつけられないときなど最悪の場合はクレーンの車体の下に入り、隠れて用を足している。女性用設備に関しては、トイレだけではなく更衣室も設置されていないため、着替えたいときに着替えられないことがある。上着 1 枚脱ぐだけでも男性からの視線を感じ、インナーが明るい色だけでも言われてしまうことがある。着替える場合はクレーンに目張りをつけ自作のカーテンを作り、クレーン車の中で着替えをしている。カーテンで外からは見えないようにしていると男性技能者は不思議がり、心配してノックしてくることもある。女性用設備の設置は経費の問題がかかわってくるため、小さな売り上げの少ない現場に女性用設備を設置すると、それならば女性ではなく男性を現場に配置してほしいという結論になってしまう。

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

女性は几帳面であり、確実に正確に仕事をする。

4. 6. 女性技能者に関する課題

女性であるがゆえに辛いこともあり、女性と男性で考え方が根本的に違うため、反発するのではなくどこかで折り合いをつけて仕事を一緒に進めていかなければならない。女性技能者の中にはセクハラやパワハラなどハラスメントを受けた経験があり、ハラスメントをされたときに自分がどう流せるかという自己処理でしか対処法がないのが現状である。しかし、この会社は上層部が女性のため報告や相談をしやすい環境になっている。仕事の配分に関しては、筋力の差によって女性に任せられない作業もある。そのため女性の経験者から応募があれば採用はするが、経験が浅い女性だと難しい部分がある。

●C 屋根（愛知県）ヒアリング実施日：2021/10/1

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 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	3		建築士、施工管理技士、瓦屋根技師を持っている。社員全員2級技能士を持っているため技術系も現場に行く。
事務系	2	2	
技能系（現場）	3	内定者に1	うち外国人実習生1
技能系（加工場等）	4		

1.3. ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

国内、海外ともに大学卒、大学院卒にのみ求人活動を行っている。高卒を採用しない理由は、「転職・離職率が高い」、「技術を身につけるには多少頭を使わなくてはならない部分があるが、高卒の場合は力づくでやってしまう傾向がある」等が挙げられ、5年前に高卒の採用をやめている。海外に関しては、ベトナム、ブルネイ、フィリピンに進出しているため現地採用している。

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）

新人を雇用するために学校等と連携している取り組みはインターンシップと学内説明会である。活動範囲は愛知県周辺と九州の大学1校（愛知県の大学の先生が九州の大学に行ってしまったため、その先生を追いかけた）である。

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

今年度1人入職したが、訓練校での研修終了後に離職した。反省点として、コロナにより採用がオンライン面接になってしまい、加えて入社前研修もおろそかになっていたことでミスマッチ採用になってしまったことが挙げられる。過去に離職した人は、訓練校での研修終了後に離職した人も含め3人いる。1人は交通事故で亡くなってしまい、もう1人はどうしても仕事内容が自分に合わないからという理由であった。

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

技能者の就労状況として4週8休～10休としている。営業職は4週6休である。残業に関しては、事務所でタイムカードを押してから現場へ向かい、現場が終わり事務所に帰ってきてタイムカードを押す形にしているため移動時間も含まれてしまい作業自体は8時間であるがどうしても残業になってしまう。

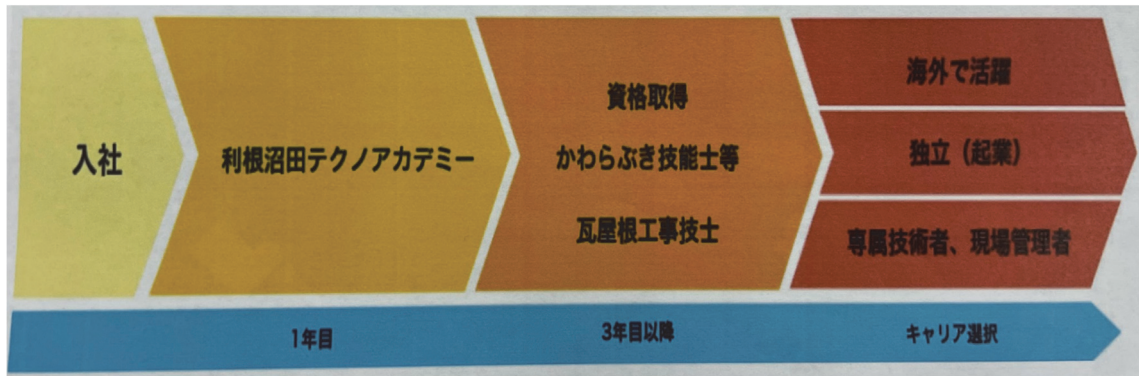
1.7. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

賃金は、16年前に月給制に変更したが1年後に日給月給に戻した。月給制に変更した理由は雨の日が休みになってしまい賃金が不安定だったからである。しかし、月給制にすると働かず、技能資格も取得しなくなってしまったため1年後に日給月給に戻し、月給制を希望する人は報奨金制度をプラスして頑張ってきたい早く予算よりも少なくできたらその3割を職長に渡し、チームで分担するようにした。すると、配分する金額を職長が決めていたため下からの不満が募り、結果として全員日給月給に戻すこととなった。そしてプラスして今度は作業工数ごとに分け、この作業ができれば報奨金がもらえるというふうにしたが次は資格の取得に力を入れ仕事をしない社員が増えたためこのシステム

もやめ、現在はマニュアル通りに綺麗に早く仕上げれば職長にお金を渡し、下の人たちには2級技能士にはいくら分配するとルールを決めて行っている。

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

専属として技術を磨くもよし、培った経験を武器に独立するもよし、成長やキャリアビジョンに応じて様々なステップを用意している。会社としても、社員の夢をかなえるためにバックアップする姿勢である。



キャリアパス

1.11. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

専属班にいる人たちは独立した元社員である。会社の方針として社員として抱えこまず1日でも早く独立させるようにしている。1人前（1級技能士を取得）になると独立させ最終的にはこの会社と張り合うぐらいの会社を目指すように伝えている。また、独立するときの条件として全瓦連に入ること、社会保険や雇用保険に加入することを約束させている。現在、社員技能者の中には1級技能士を取得した人が2人いるが、電気工事士も取得しており会社としては独立してほしくないため、2人に関しては続けてもらっている。

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

能力評価に関してこれが出来たら1日30円というようなやり方で入職した日から1級技能士を取得するまで作業分類と細項目、細々項目まで作成していたが、チェックするのが大変なうえに技能者は項目ばかりに気を取られ本質とずれてしまったため、現在は基準を技能士、建築士、施工管理技士だけにしている。手当として3級技能手当が1日300円、2級技能手当が1日1000円、1級技能手当が1日1750円としている。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

7月末に内定を出しお盆前までに内定承諾書を受け取り、そこからアルバイトのような形で働きながら入社前研修を受けてもらう。入社前研修は訓練校で1週間～10日間の教育と現場に出てもらい屋根のおさまりなどを見てもらう。そして、翌年の1月に3級技能士の試験を受験する形である。その後は1年間、愛知県瓦高等職業訓練校に通わせ2級を受験、2年目に訓練校で1級技能士に向けた第一歩の訓練を3か月間行う形である。現場では3か月間、社員の技能者とともに現場をまわり、その後は独立していった元社員のところに行かせている。（地域によって屋根の仕上がりが違うため独立していった元社員のもとへ行かせ様々な地域の現場を経験させている。）

愛知県瓦高等職業訓練校では、安全衛生、建築関係（概論、構造、設備、製図、使用積算、屋根施工法等、パソコン（積算ソフト・CAD他）の学科と瓦の取扱い、屋根施工、合端作業、訓練架台（切妻、継、寄棟等）、検定架台、板金施工の実技を行う。

訓練校では、基礎訓練として職人の基本であるビス打ち・ハサミの扱い方から、高所での歩行、長尺の屋根伏せ訓練などを行い、実技訓練では折板葺き、横葺き等の各種工法の演習や溶接・雨樋施工、外壁施工等を実際の屋根で研修している。また外国社員及び海外研修生の指導教育を行っている。

2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）

ケガなく安全に工事ができるよう安全衛生教育を行っている。危険予知の意識を持って工事することで、安全な現場が保たれている。技能者にかかわらず社員全員、もしもの時に備え救急救命講習を受けている。また毎月1回全社員が集まる時間を設け会議を行うことで社内の情報共有、コミュニケーションの時間としている。毎年12月にはお客さんを招いて来期の活動計画を発表する。新人社員の紹介もこの場で行い、終わった後は懇親会があり新入社員との交流と1年間の労いの時間としている。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

今年から入社前研修で3級技能士を取得させるようにしている。入社前研修として技能向上のために訓練校に通うが、費用に関してはまだ社員でないため補助金の申請ができず、会社が全額負担している。

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）

技術系、事務系、技能系（現場）は社会保険に加入している。技能系（加工場）に関しては4人中2人加入している。

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

生産性の向上のためにIoTやAIにお金をかけている。また、全国で2番目にクリーンカーを導入したり、パソコン上で屋根工事シミュレーションを行い事前に工場でカットして納品したり、最近ではドローンの飛行免許を取得し現場調査時の安全性向上に取り組んでいる。

【屋根工事の流れ】3D CADによる積算とプレカットを推進している。

図面調達→3D積算→プレカット作業→プレカット出荷→屋根工事

【プレカットルーフシステムによるメリット】

●施工合理化

1. マニフェスト発行処理費用の削減
2. 作業スピードアップによる作業時間削減
3. 屋根工事時間短縮によるコスト削減
4. 屋根野地精度向上による建方精度向上・効率化

●現場環境改善

1. 積算精度向上と材料使いまわしによる産業廃棄物の削減
2. 現場騒音・粉塵発生抑止による近隣への挨拶・クレーム処理や清掃作業の軽減
3. 御施主様が屋根工事を見学することにより繋がる宣伝・安心感

●3D-CAD ソフトの特徴

1. 3次元で屋根材を割り付ける
2. 切断すべき部材の切断後の図面・寸法がでる
3. 屋根材の割り付け・展開図面がでる
4. エクセルデータとして部材一覧寸法表がでる
5. DXF ファイル形式を読み取り勾配を入力するだけで三次元化できる

【ドローン活用による屋根災害復旧対応強化策】

台風・地震被害発生→情報収集→空撮→3DCAD 照合→資材手配・加工→災害復旧工事完了

3. 6. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

技能系（現場）の3人はCCUSに登録している。専属班でCCUSに登録していない人たちは申請を何回か出してはいるが申請が通らなかった人たちである。ゴールドカードを取得した人は2人いる。

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）

何か変わった事をやっているから、面白そうだから、稼げるからといった理由で10年ほど前に女性が3人入職した。3人1組でレディースチームを組んでいたが3人とも寿退社した。

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

産休育休制度は整えていたが女性技能者と旦那さんとの間で一旦線を引き、子供が成長してからまた仕事について考えようということになり退職した。

4. 6. 女性技能者に関する課題

男性と力の差があり作業が遅かった。みんなで作業をしても女性だけ取り残されてしまうことがあったためレディースチームを作った。新聞に掲載されるなど話題性はあったがお客さんは女性ではなく男性に仕事を願ひすることが多かった。また、瓦などの重量物が運べないため作業が限られてしまうことがある。

●D 鉄筋（愛知県）ヒアリング実施日：2021/10/1

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	3		
技術系	30	1	
事務系	4	4	
技能系（現場）	24		うち外国人実習生 8
技能系（加工場等）	6		うち外国人実習生 4

1.2. 正社員技能者の年齢構成について

最年少は 20 歳であり唯一の 20 代である。30 代は 3 人、社員で最年長は 60 歳である。今後、70 代の社員も出てくると予想できるが、現場で働くとなるとけがや事故が心配なため、高所作業は辞めさせ、地べたで簡単な作業をさせるなど配慮が必要になるだろうと考えている。しかし、基本的には加工場に転向してもらうという方法を取る。

1.3. ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

専門学校（建築系・工業系）、縁故をターゲットとしている。社員の新卒と中途の割合は 1:9 である。中途の方は、知り合い、親戚、一人親方が多く、求人を見て入職してくる人はあまりいない。元々一人親方だったという経歴がある人は現在雇用している社員の中に 6 人いる。

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）

就職関連の担当社員が専門学校に出向いて会社紹介を行っている。また、基本的には地元で募集を行っている。

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

新規に採用した人材の定着状況として、ほぼ全員が定着している。新人の定着のための取り組みは、休みを確実に確保すること、新人には指導係をつけるようにすること等が挙げられた。離職する人は新卒が多く 1 年以内に離職する。離職理由としては、思っていた仕事内容と違う、暑い中での作業がつらく想像できていなかった等イメージとのギャップが 1 番多く挙げられた。

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

技能者の就労状況として、4 週 4 休としている。残業に関しては、現場では残業できない状況になっているためほとんどないが、加工場では、繁忙期に 10 時間/月程度残業がある。

1.7. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

正社員は全員月給としている。

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

2000 年から団体監理型にて公益社団法人全国鉄筋工事業協会より外国人実習生の受け入れを行っている。現在はベトナム人、中国人が働いている。今年 12 月に特定技能を申請している。また、JITCO の事前審査で、受け入れに関して適切な企業であるかどうかの審査を受け、法務大臣による官報に告示されている。建設就労者においては、国土交通省より認定を受けきちんとした体制での受け入れを行っている。実習生への新規入場者教育、日本語教育、鉄筋施工教育を徹底して行い、実習生の技術

向上に努めている。現場では日本語が得意な人と苦手な人をペアにし、言葉が分からなくて、仕事ができないということがないように配慮している。

1. 10. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

5年前に事務職で入った女性を技術者へ育てている最中である。現在は積算やCADについて指導しながら作業をしてもらっている。課題点としては、現場で作業することがないため、難しい配筋の場面は実際に作業してみないと想像が出来ず拾い出しが難しい。そういう場合は、職長などが現場の写真撮って見せたり、現場に連れて行ったりすることで対応している。評価ポイントとしては、女性の方が細やかな作業をする等が挙げられた。

1. 11. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

昔は独立する人もいたがここ10年はいない。

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

鉄筋を何トンつけたかという単位によって能力評価をしている現場もある。専務が評価している。評価の指標は技能者も知っている。

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）

入職後は丸1日かけて会社の概要や仕事内容などの書類を含めて説明する。2日目からは鉄筋のことを知ってもらい、慣れてもらうという意味を込め、1か月間加工場で作業を行う。その後は現場へ行き、半年間、職長につけてマンツーマンでサポートしている。

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

月に1回の安全教育と安全大会などは行っているが、独自の研修や講習は特に行っていない。

2. 3. 資格取得の目標、支援制度の有無

会社の方で資格の取得を推奨している。但し、今年この資格が取得できるなど案内を本人に伝えているが強制ではなく本人のやる気次第である。支援制度は、資格取得の際の必要経費を会社が負担している。

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）

技能者の正社員化を本格的に始めたのは5年程前からである。社会保険に関しては社員全員加入している。

3. 2. 技能者の正社員化を始めた時期と理由、それ以前の状態（専属下請けだった、一人親方だった等）

5年ほど前に下請けの人が社会保険に加入しなければならないということで社員化した。

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

外国人実習生を多く受け入れているため外国人実習生のやる気を引き出すことに重きを置いている。そのため、特定技能などレベルに合わせて給料設定をしたり、資格によりレベルアップを図ったり、現場で取り付け本数をいかに多くできるかで査定したりするなど本人たちに明確に示して

やる気を引き出している。また、鉄筋の本数間違い、配管工の間違いが多かったため、間違いをなくすにはどういう機械を導入すればいいのかを検討し機械の入れ替えを行った。

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

コロナの影響もあるため現在は、受注拡大は考えておらず、じっと我慢して何とかやり過ごそうというスタンスで仕事をしている。但し、仕事をいただいている元請けに対してはきちんとした仕事を提供し、確実に仕事をもらえるような取り組みはしている。

3.5. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

元請けあつての職業なため、現場が動いていて元請けから休みはないぞと言われてしまえば仕事をせざるを得ない状況である。仕事が暇な時期もあるため、そこでまとめて有給を取得するように働きかけており5日以上は死守している。

3.6. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

CCUSに関して、技能者、技術者は全員登録している。また、専属の一人親方4人もCCUSに登録している。基幹技能者6人はゴールドカードを取得している。

3.8. 今後の課題であると感じている点（ICT活用など）

課題点は入職者の拡大と若手の育成である。現在は、専門学生や自衛隊などから興味を持ってもらえるよう、あらゆるところに声をかけている。新規入職者の拡大に力を入れ、若手を育てていけるように働きかけている。

4. 女性技能者について

ベトナムの女性が加工場で働いていたが母国に帰るという理由で離職した。加工場では主に加工場の管理の仕事と外国人実習生の通訳や管理をしていた。

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）

技能者にかかわらず女性が働きやすい環境や体制を整えており、産休育休制度の整備、女性用トイレの設置を行った、また、加工場の方で女性が働いていたため休憩場を女性も使えるように整備した。

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

事務職から技術職に転向した女性は現在産休中でありもうすぐ復帰予定である。育休制度は女性の利用事例が多く、男性で利用した人はいないが、男性でも利用することは可能である。（男性の利用事例がないのは近年対象者がいないため。）

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

- ・工期や受注単価等全部ひっくるめて極力平準化を望む。作業している人にも家庭があるので毎月決まった給料を支払えるように平準化して受注してほしい。

●E とび・土工（宮城県）ヒアリング実施日：2021/11/9

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	3		
技術系	9	1	
事務系	10	4	
技能系（現場）	59	1	うち特定技能外国人 1 うち外国人実習生 6
技能系（加工場等）			

1.2. 正社員技能者の年齢構成について

最年少は 18 歳、平均は 38 歳である。最近になって 70 歳の自衛隊 OB を雇った。定年は 65 歳に定めているが元気であれば 65 歳以上でも受け入れている。

1.3. ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

大学、工業高校、普通高校、縁故、経験者をターゲットとしている。高校は、工業高校、普通高校問わず農業高校などの高校でも受け入れている。社員は高卒が圧倒的に多く、中途は 1 割 5 分である。中途の人はほとんどが経験者である。今年からマイナビを登録し、大卒の新卒者をターゲットに活動しており事務系だが 2 人内定を出した。

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）

主な募集方法として、HP、学校訪問、学校の先生へのアタック等が挙げられた。学校の就職課の先生のところに足しげく通い会社を PR している。そこで毎年 4 人は採用したいということと HP を見てほしいということを先生から生徒や親御さんに伝えるようお願いしている。また、今まで紙ベースの物は今時いらないうちだろうと思い、作成していなかったがマイナビからパンフレットがないと厳しいと言われてしまったため、最近パンフレットを作成した。新人を雇用するために学校等と連携している取り組みとして、元請けの協力会社による工業高校の就職担当者を対象とした合同職種説明会を毎年実施している。また、5 年前から工業高校への出前授業も実施している。出前授業は、今年で通算 4 回目となり、会員企業から薦土工・型枠大工・鉄筋工の 3 社が参加した。I 工業高校の土木システム科の生徒を対象に、4 コマの授業を取っていただき、基礎工事（鉄筋配筋、型枠組立、コンクリート打設デモンストレーション）の施工実演を行い、ベテラン技能者たちによる指導のもと実際の作業（鉄筋ハッカー、セパレーターの締め付け、パイプレーター）を安全に配慮しながら体験してもらった。出前授業には元請けの監督も来ており、施工の楽しさやモノづくりの視点も生徒たちに伝えている。本来、出前授業は 3 年間という約束で 4 回目からは別の高校へ行く予定だったが、I 工業高校から要望があったため 4 回目も実施した。来年からは別の高校で行う予定である。今年から新しい取り組みとして、建築・土木系学生のための就職セミナーに参加した。大学生・専門学校生合計 63 名に向けて、東北 6 県の企業 27 社が各々のブースで会社説明を行い、そこでスライド資料を使った会社概要や事業内容についての説明、社長から建設業の魅力と業界における会社の役割等を PR した。募集方法としてハローワークも活用しているが全く機能していない。中途の方の募集方法として、協力会社に定年退職・早期退職した自衛隊の人をマッチングするというようなことを支援してもらっており、今年 70 歳の自衛隊 OB が入職した。募集するときに借り上げの社宅を用意しており、電気・ガス・水道・家賃全部会社負担であることをアピールしている。

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

直近3年間で9人中4人が離職した。入職に関しては、同じ高校から連続して入職するパターンが多く、5年連続で入職したときもある。離職理由は建設業をわからないで入職してしまう、自分が希望する仕事をまだ触らせてもらえない、建設業をイメージできていなかった等でミスマッチが1番多く挙げられた。離職は3年以内が多く、3年を乗り越えると今後も続くため2年目で辞めてしまいそうな人にはあの手この手を使って何とか踏ん張らせている。具体的な方法としては、目標を植え付けることが大切であり、キャリアパスで見える化するのが有効である。定着のための取組みとして、年齢が近い社員を相談役として任命するメンター制度を実施している。メンター制度は月に1回程度で、今思っていること、目標などを話すことで、先輩と後輩で仲良くなってもらうために企画している。女性の技術者は上司に女性がいなかったため、男性の上司と事務の女性に相談に乗ってもらっていた。また、社内イベントも充実している。例えば、安全大会を兼ねて近場の温泉宿に泊まったり、社員全員で現場見学へ行き近くで一泊したりする等、1年に社員が一堂に会するのはその時ぐらいしかないためほとんどの社員が参加する。しかし、中には行きたくない人もいるため、社内報を出して社員同士知るきっかけを作っている。社内報は2019年12月10日から毎月10日に発行している。狙いは、社員間のコミュニケーションの活性化、家族に配布、新卒採用促進の3つである。社内報には、一緒に働く仲間のことをより知ってもらうために社員紹介や、毎号1人ずつ社員にスポットを当てたインタビュー記事、お互いに興味を持ちやすくするため趣味や学生時代の思い出などを取り上げたアンケート等が掲載されている。また、仙台を本拠地とした3つのプロスポーツチーム（東北楽天イーグルス・ベガルタ仙台・エイティナイナズ）を応援しており、最前列の年間シートを保有している。

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

技能者の就労状況として、現場によって第2土曜日が閉所になっているなど現場で差がある。基本的には土曜日はほとんど現場で日曜日は休みである。残業に関して、現場の場合は、繁忙期に深夜残業があり、内勤では月末締めで契約業務や請求業務が発生するため月初めに残業が多い。就業規則上の年間休日労働日数は89日間である。それを超えて出勤する場合は休日扱いになる。休日出勤手当がそのまま残業手当にもなるため月45時間の残業規制をクリアするには土曜日を隔週で少なくとも完全休業にしないと厳しい。今は求人広告を出すにしても年間休日数が100日超えないと学生は来てくれない。

1.7. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

正社員は月給制としている。

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

ベトナム人1人、インドネシア人6人を受け入れている。ベトナム人の1人は特定技能1号、インドネシア人は技能実習生である。実習生の受け入れは6、7年前から行っており、現在ベトナムは4期生、インドネシアは6期生である。1期生は日本語が上手だったが徐々にレベルが落ち、脱走者も3人いる。

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

キャリアデザインのモデル例

- 1～2年目：・会社や配属現場に慣れ、周りとのコミュニケーションをとれるようになる
 - ・専門技術の基礎を学ぶ
- 3～4年目：・学んだ基礎を実践できる能力を身につける
 - ・後輩社員を指導する能力を身につける
- 5～7年目：・作業主任者として、チームを牽引する能力を身につける

8～10 年目：・職長として、現場代理人を補佐する能力を身につける

11 年目～：・現場代理人として、現場を統括する能力を身につける

→技術者コース

元請けと協力会社の間で施工管理業務の協業化が進んでおり、長年の経験とスキルが認められ、元請けの会社へ出向している社員もいる。

→技能者コース

・ 薦 1 級技能士、登録薦土工基幹技能者

基本給は働き具合によって幅がある。資格手当は基幹技能者が月 1 万 5 千円、1 級薦技能士が 1 万円で社員の中で 1 番もらっている人は 6 万 5 千円である。昇給は能力評価がかかわってくる。

1. 11. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

独立は稀に 1 人 2 人いるが、ほとんど独立しない。

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

能力評価はエリアごとで上司が評価し、報告をあげてもらっている。具体的には、新入社員を 1 と考え 15 段階の評価と文章形式で書いてもらっている。しかし 7 や 8 の平均の値を書く人が多いため文章評価を重視している。評価は本人には見せていない。また、現場配属をするときに元請けから「あの人が欲しい」など名前があがった社員は評価を上げている。

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）

約一ヶ月間の座学と実施研修（玉掛け・足場の組み立て等）を経て、仙台市内の現場に配属される。現場では年の近い先輩が指導しながら半年間 OJT を行い現場に定着させている。

現場が大きいほど人数も多くなるため、大きい現場に配属しつつ周りの協力会社の力も借りて鍛えていく。

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）

年代別社員教育（職長・中堅社員・若手社員）と、月 1 回は安全教育と安全衛生協議会を実施している。

2. 3. 資格取得の目標、支援制度の有無

入職後すぐに取得できる資格もあるためスケジュールを組んでできるだけ取得させるようにしている。経験年数や適性に応じて、各種技能資格を随時取得してもらい着実に成長できる環境を整えている。一番の目標としている資格は薦 1 級技能士である。7 年以上経過した人が受験できる資格であり、1 人 1 人必ずプロの意識を持たせるためにも取得を義務付けている。また、基幹技能者は全員取得するように指導しており現在 24 人いる。なお、資格取得にかかるすべての経費は全額補助している。薦 1 級技能士は経験年数が 7 年であっても取得が難しいため現場で先輩の指導のもと練習する場合もある。

元請けへ出向に行っている社員が 1 人おり、元請けの監督と同じ管理業務を 6 か月間勉強し、その後資格の取得を目指している。その場合の資格の費用は元請けが間接的に負担してくれている。その者は現在、現場代理人として配属され、元請けの監督と机を並べて所内会議に同席するなど元請けによる下請け社員教育を受けながら現場の代理人を務めている。元請けの支援があつて初めてできる体制であり、今後そういう社員が増えていけば例えば 5 人元請けの監督が必要な現場だとすると元請けの監督 4 人と協力会社 1 人が補助業務を行うなどの対応も可能になる。元請けの社員不足も補え、経費的にも折半できるため WIN-WIN の関係が構築できる。

- 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）
年の近い先輩が指導している。固定の人ではなく、現場が変われば指導者も変わる。

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

新人教育として仮設リース屋さんのほうで敷地を借り、そこで仮設材を使って足場を組んだり仮設の担当者から知識を学んだりしている。また、10年ほど前から元請けの教育訓練校に鳶コース、鉄筋コース、型枠大工コースが1年に1回ずつ開講しており、毎年1人送りこむようにしている。今年は4年目の人を1人入校させ通わせている。訓練校は全国の協力会社から該当する職種の人たちを募って10名ほどで共同生活をしながら1か月研修を受ける。前半は対面での実技訓練、後半はリモートでの座学訓練といったカリキュラムになっており、元請けの社員をはじめとする講師による指導がある。鉄筋型枠は高いスキルを要するため、CAD、BIMを利用したどちらかという施工管理型の訓練を行う。鳶コースは実践重視である。鉄骨の建て方の訓練は富士教育センターに通い研修を受けている。

3. 会社としての取組について

- 3.1. 技能者の正社員化、社会保険の加入促進方策等について（別紙社保加入状況調査シート）
社会保険に関しては、社員全員加入している。正社員化を始めたのは30年前からである。

- 3.2. 技能者の正社員化を始めた時期と理由、それ以前の状態（専属下請けだった、一人親方だった等）
今まで社員は縁故、親兄弟、友達がほとんどだったため若い人がほとんどいない状況だった。それではまずいと思い正社員化し学校に対して求人を出すなど採用活動を始めた。

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

収益性・生産性向上のために多能工化に取り組んでいる。自分の仕事に関係する職種の仕事を少しでも行い、技術として身に着けることを推進している。鳶土工業務の場合は大工や鉄筋と一緒に仕事をする場合が多く、3者と力を合わせなければ躯体ができあがらないため他の2種の仕事も勉強し、作業できるようにすることでお互いのロスが省けたり、ラップしている作業がお互い補完しあえたりできる。今社員の中に多能工は3人いる。そのうちの1人は施工管理の免許を持っている人であるため、職人で多能工として教育しているのは2人（2年目と4年目）である。多能工は希望性ではなく会社側で選んでおり、今後も増やしていきたい少なくとも計6人は2、3年の間に多能工として実践教育を元請けから頂けるようにしたいと考えている。

- 3.4. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）
生産性向上のための多能工化の取り組みが受注拡大にもつながる。

3.5. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

働き方改革の具体的な取り組みとして1番は残業を少なくする努力をしている。他にも休みを週休2日確保できるように努力をしている。そのため、最近は男性が請け負っていた仕事を女性にも回すことができないかという打ち合わせを社内で行い少しずつ着手していく予定である。

3.6. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

技能者全員 CCUS に登録している。基幹技能者14人はゴールドカードを取得している。
ホワイトとブルーも数人いるがシルバーはまだいない。

3.8. 今後の課題であると感じている点（ICT 活用など）

今年度からマイナビを通しての採用に乗り出し、何度も会社説明会を開催したが、実際に来てくれる人はわずかだったため、呼び込み体制や何か魅力アップにつながることを行い、採用活動につなげたいと考えている。そのため、パンフレットに掲載できるように会社の社屋を建てよう計画している。また、毎年2、3人採用できているがミスマッチによって離職してしまう人が多いため、モノづくりの楽しさや面白さを訴えるようにしている。

4. 女性技能者について

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

女性技能者は、家族や親戚が全員工業高校出身であり、それに影響されて自分も同じ道を目指すと中学生の時から決めていた。

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）

女性技術者が入職したことをきっかけに女性用の作業着を作った。色は男性が緑で女性は赤である。

4.3. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

産休育休制度は作成しており、事務職の中で産休育休制度を経て職場復帰した人もいるが、現場の女性はまだ利用事例がない。また、男性でも子供の入学式等は会社の方で休みやすいように配慮している。

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

女性用のトイレはほとんどの現場に完備されている。更衣室に関して、大きい現場や敷地に余裕がある現場には充実した設備があるが、突発的なリニューアル工事だとそこまでは整備できていないのが状況である。そのため着替えは事務所、自宅、トイレなどで行っている。

4.6. 女性技能者に関する課題

過去に1人採用し、現在は本社業務にて定着している。現場定着には体力の面で課題があると感じている。重量物の運搬等は女性には任せにくく男性と同じように仕事をさせるのは難しい。男性に負けないぐらいのパワフルな女性でないと周りも気を遣う。技術面に関しては、男性と同じように指導するため目に見えた差はないが、体力や女性だからと一歩引いてしまう部分があるため気持ちの面で気をくれしてしまう。

5. その他

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

- ・各社、自治体、国等休める体制づくりをバラバラに行っているため意思統一してまずは月1回の土日完全閉所から進めてほしい。会社が、宮城県、東京都、青森県、福島県にあるがそれぞれの自治体で休みがバラバラなため、例えば宮城県で現場が休みでも他の県の現場は動いているため通うことになる。少なくとも東北6県は統一するなどしてほしい。
- ・月1回、第2土曜日曜日は建設業全体で休みにするなど宣言し、抜け駆けする会社がでてきた場合はゼネコン団体などから除外するぐらいの力強い宣言をしてほしい。
- ・建設業において5月の連休が寒くも暑くもなく、日も長く作業しやすいため建設業独自のGWを夏の暑い時期に全国に統一するなどしてほしい。

女性技術者について

女性技術者が建設業界に入職した経緯は、家族や親戚が全員工業高校出身だったため、それに影響されて自分も同じ道を目指す中学生の時から決めていた。工業高校では建築を学んだが、入職後学校で学んだことと現場に行ってみることにギャップがあり、うまくいかないことも多かったが3年まで頑張ろう、次は5年まで頑張ろうと続けていった結果、現在12年目である。女性技能者・技術者が社内にはいなかったため心細かったが、同じ工業高校の1年先輩がいたため安心感があった。女性が現場で働いているというイメージが外からも感じ取れると建設業界は良くなると感じている。男女ともに働いているというイメージがつくため女性が現場に多くいてくれた方がいい。但し、まだ女性が現場の中で働くのは珍しいので女性側からすると敏感に感じる。

●F 鉄筋（大阪府）ヒアリング実施日：2021/12/16

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	4		
技術系	9		役員含む
事務系	5		女性含む
技能系（現場）	33		うち外国人実習生 15
技能系（加工場等）	2		70歳以上 加工と現場で会社をわけたため少ない。

1.2. 正社員技能者の年齢構成について

加工の会社の方では、運転手と事務所も含めて 27 人おり、平均は 38 歳である。加工場の中のみでは、17 人おり、平均は 35 歳である。（外国人実習生は抜いている）現場の方は外国人実習生をいれて 45 人おり、平均 34 歳である。（役員は抜いている）

1.3. ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

普通高校をターゲットとしている。採用歴がある高校と偏差値が 42 以下の普通高校をピックアップして募集をかけている。（偏差値が高い学校や工業高校からは来ない。特に工業高校は生徒 100 人に対して 1000 社から募集があり、中にはゼネコンも含まれているため。）社員の中には中途もあり、ほとんどが未経験者である。

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）

高校生に向けた募集方法は、ハローワークに募集要項を送り、そのうえで関連付けるため毎年同じ担当者が同じ高校に行くようにしている。定着させるための取り組みは、社内イベント（社員旅行・忘年会・納涼焼肉大会・ボウリング大会）を充実させること、新人に対して積極的に声をかけること等が挙げられた。中途に向けた募集方法として、昔は新聞や広告など紙ベースによる募集だったが、今はハローワークとウェブ広告のみ行っている。

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

離職状況に関して、今年は新卒 1 人と中途 4 人（18 歳 2 人、26 歳 2 人）が入職し、新卒 1 人と中途 1 人が離職した。新卒の離職した 1 人は、コミュニケーション能力の問題もあり、現場の雰囲気が合わず 1 ヶ月で離職した。3 年目で離職する人は、親の会社に戻る、覚えることが多すぎて覚えられない等の理由で離職する人が比較的多い。処遇面、給料面、休日面は年々増加傾向にあるためこれらの理由で離職する人はいない。

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

技能者の就労状況として、260 日稼働とし、マックス 278 日まで働ける。有給は暇なときに取得するよう伝えているため有給消化率は増えてきている。

1.7. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

賃金は変動月給制である。変動月給制に関して、年間の稼働日数である 260 日を 12 で割ると 21.6 日になる。小数点のため調整しながらカレンダーを決めていき、毎月の決められた日数を出勤すると 21.6 日分の給料がもらえる。そこから休んだ場合は日給分を引き、多く出勤した場合は 1.25 倍にし

ている。メリットは、2月の日数が少ない月でも他の月と同じ21.6日分の給料がもらえるため安定するという点である。どうしても休まないといけない場合は有給を使ってもよいという形にしている。

1.8. 外国人技能者の受入の有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

10年前から今までベトナム人を受け入れていたが、来年の4月にインドネシア人を3人受け入れる。今まで30人以上受け入れており、逃亡した人が2人いる。10年前に比べ、徐々にモラルの低下、レベルの低下を感じている。8年目が1人おり、特定1号から特定2号に上がるための1級鉄筋技能士を受験予定である。また、もう1人、今年特定1号になった人がいる。将来は、現場の職長になるのはまだまだ時間がかかるが、打ち合わせぐらいまではできるレベルに育てることを目標とし、会社としての成功事例を作りたいと努力している。

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

2級技能士、1級技能士、基幹技能者など技能試験を1つのハードルとして考えている。昇給は、年功給を決め、資格と職長の評価をもとに感覚で決めている。

1.10. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

技能者から技術者への転向に関して、今年、加工場から番頭に転向した人が1人いる。また、最近、技術者に若者がいないため、若い技能者を現場から1人上がらせたが上手くいかず、現場に戻した。そのため次は42歳で職長の人を技術者へ転向させる予定である。今まで現場から技術者に転向した人が4人、加工場から技術者に転向した人が1人いる。

1.11. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

過去には独立した人がいたが直庸体制にし、処遇を改善してからはいない。一人親方6人中2人は独立した元社員で53歳と60歳である。

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

資料は作成しようとしたが作成できず、今は感覚で行っている。

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）

会社内に同期がいない場合が多いため、4、5年前から鉄筋組合の方で入職後1か月間、新人教育を行い、同期という感覚を持たせている。1か月間の新人教育の内容は、社会人としてのマナー講習、組み立ての練習、資格の取得（玉掛け、クレーン高所作業者、足場の組み立て解体）等である。同じ時期に同じことをさせることで友達感覚になってほしいという狙いもある。その後は現場でOJTによる教育を行う。そして、夏場にまた集まり、鉄筋組合の方で1ヵ月勉強会を行う。他の会社と一緒に教育することで周りと比較をさせながら楽しく覚えてもらえるように教育している。自社独自の教育も考えたいが、どの程度のものをどのタイミングで教えたらいいのかわからず、自社独自の教育をやりたいという希望のみで実現していない。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

2級技能士、1級技能士、基幹技能士者等の取得を推奨している。支援制度は、玉掛けやクレーン等は日給を出して月給の中で資格の取得をさせている。そのため資格手当はない。1級技能士などは本人のチャレンジであるため本人負担だが、合格した場合は講習の日数分等を考慮してお祝い金を払っている。

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）

現場では先輩の技能者が指導する。指導者には「人それぞれ能力が違うから一辺倒な教育を行わないように」ということを伝えている。

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

富士教育訓練センターは昔利用していたが、大阪で教えた方が利便性もよく宿泊する必要もなくなるため今は利用していない。

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）

技能者の正社員化に関して、基本的には正社員として雇用しているが、12年前は正社員が半分以下だった。社会保険に関しては、社員全員加入している。加工場の2人は70歳以上のため厚生年金には加入していない。

3.2. 技能者の正社員化を始めた時期と理由、それ以前の状態（専属下請けだった、一人親方だった等）

技能者の正社員化を増やし始めたきっかけは、協力会社の人数が増えたことと処遇を改善するためである。

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

生産性の向上のために取り組みとして、技術者や職長が、「先に鉄筋を組んでから持ち上げよう」等事前提案を行っている。鉄筋工事はどこで鉄筋を継ぐのかだけでも作業効率が上がる場合があり、元請けは鉄筋工事の経験が浅いため事前提案を出せるか出せないかは大きい違いとなる。

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

受注拡大・安定のための方策として、安定した品質を担保する、営業力、早急な情報収集等が挙げられた。安定した品質を担保するために、職長に自主検査代を出し、自主検査をさせている。但し、自分が行った作業を自分で検査するとどうしても甘くなってしまうため、会社からも技術者を行かせ検査し、元請けの検査もある。

3.5. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

今まで稼働日数が278日あり、278日を超えた日数分はマックス290日までとして、1.25倍出していた。一昨年から260日稼働にし、超えた日数分はマックス278日までとして、1.25倍出している。給料に関しては、278日をそのまま260日に置き換えただけなので変わらず、むしろ1.25倍割り増しになる日数が290日－278日で12日だったのが、278日－260日で18日になったため増えることになる。このように、給料は下げず、休みを増やす形にした。また、8年間、給料を上げ続けている。

3.6. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

技能系（現場）33人のうちCCUSの登録は31人である。登録をしていない2人は65歳以上のため加工の方に回し、現場には出ていない。基幹技能者3人はゴールドカードを取得し、協力会社の基幹技能者18人も申請している。CCUSに関して、小さい現場にも徐々に増えてきてはいるが、中には公共工事でカードリーダーを事務所に設置しており、誰もタッチしていないという現場もある。そういった形だけの話になっているところがある。

3.8. 今後の課題であると感じている点（ICT 活用など）

課題点として社内教育が挙げられた。社内教育は技術力だけでなく人間力も高められるような教育を考えている。礼節がある人が多くいる会社は気持ちよく仕事ができるため、そういった人を増やすためにビデオ教育を活用しようと考えている。社員それぞれが人間力を高め、社員全員がここで働いて良かったと思える会社にすることが社長としての目標である。

4. 女性技能者について

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

労働時間の課題やトイレ・更衣室の課題が挙げられる。労働時間の課題に関して、子供の送り迎えがある人は、例えば10時～15時までにしてあげたいと思うが、朝礼に出る必要があるため現場が受け入れてくれない。トイレ・更衣室の課題に関しては、女性用のトイレや更衣室が整備されておらず、コンビニのトイレを利用しなくてはならない現場が多くある。主要取引先の割合がスーパーゼネコン:その他で7:3の割合になっているため、女性をずっと大きな現場に行かせることができず、その点が女性の応募がない要因だと考えている。女性を受け入れるにはゼネコン側の体制や建設業全体で変わる必要があり、現状としてはまだ受け入れ体制が整っていないと感じている。

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

今まで女性（現場）を採用した実績はないが、鉄筋を男性と同じように担ぐことは厳しくても結束なら女性にもでき、女性の方が細やかに作業す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

- ・4週8休の話が出ているが、一般の人が思っている4週8休は土日休みでGWやお盆、祝日も全部休みだが、建設業は基本的にGWやお盆、祝日も全部含めて4週8休としている。その個々のギャップがあるため何をもって4週8休なのかははっきりさせたい。
- ・4週8休は元請けが変わればもちろんできるが、専門工事会社だけの力でも事業主次第でできると考えている。（社員をシフト制にして交代で休ませれば、会社の売り上げは下がるかもしれないが4週8休は可能だから。）
- ・教育マニュアルやノウハウをオープンにできるような業界になってほしい。
- ・朝礼の時間や休憩の時間（大手は15分、中小では30分）等基準が違っており、休憩時間もチャイムが鳴ってからなのか休憩室に入ってからなのか認識のずれがあるため整理してほしい。

●G 鉄筋（大阪府）ヒアリング実施日：2021/11/24

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	6		
技術系	16	1	女性の方は30歳で積算をしている
事務系	17	12	
技能系（現場）	37		うち外国人実習生2
技能系（加工場等）	48	1	うち外国人実習生20

1.2. 正社員技能者の年齢構成について

年齢は40代が多く、最年少は20歳、次が37歳と間が空いている。最年長は63歳である。定年は65歳と定めているが、65歳以上でも働きたいという希望があれば働くことは可能である。

1.3. ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

各種高校、縁故、元社員、退職自衛官等をターゲットとしている。社員は布施工科高校やM工業高校などの工業高校や建築系の専門学校が比較的に多い。近年は技術職が人気であり、技能者希望の人が少ない。

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）

高校に対して求人票を送っているが、高校生は1000社ぐらいの中から就職先を選んでいるため、なかなか選んでもらえない。（大手のゼネコンが人気）

新人を雇用するために学校等と連携している取り組みとして、所属団体開催の意見交換会（先生と情報交換をする）、鉄筋組合の出前授業、職種説明会等が挙げられた。出前授業の内容は鉄筋の組み立ての体験である。職種説明会や建築系のイベントに関しては、子供だけでなく親御さんも一緒に体験してもらい、仕事を選択するときにあんな仕事もあったなと候補に挙げてもらうことを目的に活動している。また、あと2、3年で就職活動を行う高校生には専門工事業をわかってもらうことを目的に活動している。（建設業＝大手のゼネコンとイメージしている人が多い。）

中途の方は経験者が多く、現場で一緒にになり口を利いてもらった、鉄筋業界で名の知れた会社であるから等そういった理由で転職してくてくれる人が多い。また、IT関係に疎い人が多いためウェブの求人情報を見て応募する人はあまりいない。事務の人はハローワークを通じて応募する人が多い。

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

最近の定着・離職状況について、技能者は全員（高卒1人、中途1人）離職、その他は定着している。離職理由としては、もともと別の建設関係の仕事がしたかったから、親戚の仕事を継がないといけないから、等が挙げられた。新人を定着させるための取り組みとして、鉄筋基礎講座の受講（基礎知識、資格の取得）、資格取得支援（費用の会社負担）等が挙げられた。

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

現場の技能者の就労状況は現場によるが4週4休がほとんどである。加工場の技能者の就労状況は4週6休で固定にしている。加工場は、月曜日、土曜日、第1第3を休みとしているが、24時間稼働のため交代制にしている。就業規則は年間休日数100日である。残業に関して、現場はほとんど残業がないが、加工場は忙しくなると残業が発生する。（忙しい月 40～50時間／月）忙しい月とそうでない月の差が激しい。現場の技能者は事務所に1回集まってから現場に向かい、現場が終わると事務所に戻って来る。事務所から現場に向かう時間等は通勤時間と考え残業はつけていない。

1.7. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

正社員は月給日給としている。月給日給とは出勤日数が月ごと違っていても例えば25万円と基本給は同じで決まっている。そこから欠勤控除で休むごとに基本給から引かれていく。

1.8. 外国人技能者の受入の有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

2014年からコロナが流行るまでは毎年ベトナム人の受け入れを行っていた。現在も受け入れが決まっているが入国できておらず、また技能実習が終わったベトナム人も帰国出来ていない状況である。特定技能として日本で7年働いている人もいる。伝えたいことが伝わりにくいことや文化の違いはあるが仕事に関しては日本人と差はなく、教育も日本人と教えることは変わらない。但し、ベトナム語に翻訳した資料は作成している。翻訳はグーグルの翻訳機能を使い、管理団体の担当者のベトナム人にチェックしてもらっている。ベトナム人の中に奥さんが日本人で日本語が上手な人がいるため、その人をリーダーにし、細かいニュアンスの部分などはその人を通してしている。日本人の社員が住んでいた寮が空いていたため外国人を受け入れるにあたり外国人実習生用の寮に整備した。

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

資料は特になく、資格を取得できるときに取得してもらう形である。能力評価により昇格はあるが、基本給の部分は年齢と経験年数で考えている。

1.10. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

2、3年前に家庭の事情で技能者（加工場）から技術者（積算）に転向した人が1人いる。その人はもともと協力会社で現場の技能者であり、現場や加工場の経験があるため、この加工方法をしてしまうと組むことができない、この曲げ方は機械ではできない、等理解しており、積算の仕事もスムーズに進めている。技術者は技能者の仕事を経験して理解している人の方が向いていると感じている。外国人実習生は面接時に現場か加工場か選択するが、実際働いてみて転向した人もいる。

1.11. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

今の社長になってからは、独立した人はいない。

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

資料は特に作成しておらず、上司の先輩技能者が判断している。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

加工場に関しては、加工場の技能者が機械の操作、鉄筋の種類、曲げる形について等を教えている。現場に関しては、1ヵ月間、鉄筋組合が行っている鉄筋の基礎コースに通わせ、座学と玉掛けやクレーンなどの必要な資格を取得してもらう。そこで基礎を学んでから現場に配置しOJTによる教育を行っている。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

資格を取得できる年数が来たら本人に伝えるようにし、資格の学校に3日間通わせる。支援制度は、勉強の為のお金や受験費などすべて会社が負担する。但し3回目からは本人負担になる。

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）

基本的に社員の職長がメインで教育しているが、入職者が多い時は、面倒見切れないため協力会社のところをお願いすることもある。

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

富士教育センターを利用していたが、今は利用していない。また元請けの教育訓練校を1度利用したことがある。現在、利用していない理由は、外国人ばかりで日本人の応募が殆どなく通わせる対象者がいないからである。

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）

創業当時はわからないが知る限り初めから技能者を正社員化している。

社会保険に関しては社員全員加入している。専属班については、14班57人中10班48人が加入している。非専属班（鉄筋施工）については、17班116人中12班100人が加入している。

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

加工場の方で生産性向上のために取り組んでいることは、なるべく波を作らないことと加工場を24時間稼働させることである。そのため、昼と夜で2交代制にしている。昼は現場も動いており、突発で即必要なものがあるとそちらを優先的に加工することになり、予定の仕事ができない場合があるため夜にカバーしている。他にも、現場・加工作業員にヘルメット、安全帯、安全靴、作業着、必要に応じて保護メガネやマスクを支給している。皆が同じ物を身に付ける事により自覚と連帯感を育て、その気持ちを作業効率・品質管理の向上に繋げている。また、現場作業員の熱中症対策として熱中飴の配布及び、空調服を採用。空調服は2つのファンをつけた専用作業着で空気を取り込み、全体に風を循環させている。これによって万一の事故を防ぐと共に、水分補給の必要が激減するなど、作業効率の向上にも役立っている。

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

安全に配慮しながら確実に仕事を進めていく姿勢をみせられるように心がけている。10年ほど前から、品質を管理する部署があるため各現場を回り図面通り施工できているか等を確認し、直接技能者に指導している。（品質を管理する部署の人は現場の経験者）

3.5. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

働き方改革の具体的な取り組みとして、義務付けられている有給5日以上の取得をアナウンスする、コロナのワクチン接種を順番で受けさせるなどが挙げられた。元請けの職域接種は社員とその家族まで対象であった。

3.6. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

技能系（現場）37人のうちCCUSの登録は27人、技能系（加工場等）48人のうちCCUSの登録は11人である。現場の方でCCUSに登録していない10人は外国人実習生で帰国が近いため登録していない。基幹技能者12人はゴールドカードを取得している。

3.8. 今後の課題であると感じている点（ICT活用など）

課題点として協力会社も含め若者が入職してこない点が挙げられた。

4. 女性技能者について

30 年ぐらい前から加工場の方で 60 代の女性が 1 人働いている。(技能士資格を持っているわけではなく工場で品質チェックや送り先に搬出する作業)

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

産休育休制度について、事務職の方では利用事例があるが技能職にはいない。男性で 1 人（積算業務）、勤務体制を変えている人がいる。共働きで奥さんが保育園の園長先生のため、男性は朝早くに出勤し、昼前 8 時、9 時に一回帰宅、夕方にも出勤して残りの仕事をかた片付けている。

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

加工場には一番年長でも 30 代前半と若い外国人実習生が多く働いているため、お母さんの立場で外国人実習生に対して、仕事面やごみの仕分けについてなどの生活面を指導してくれている。

4.6. 女性技能者に関する課題

扱う材料が鉄筋材で重量があるため女性の技能者（現場）への応募がなく、採用実績がない。

5. その他

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

- ・ 専門工事会社に発注する段階で工期に余裕のないことが多いが、業者間で作業の遅れが発生したとしても融通が利くように余裕のある工期を設定してほしい。設計変更があったとしても工期は変わらず詰められるだけのため大変である。余裕がなく、間に合わないため休みの日も出勤することになり週休 2 日制もやりづらい。工期の調整は専門工事会社にはできない。

●H 型枠（愛媛県）ヒアリング実施日：2022/1/14

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

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

1.2. 正社員技能者の年齢構成について

年齢構成は、10代1人、20代3人、30代3人、40代5人、50代2人、60代8人、70代1人で平均は48.6歳である。定年は定めておらず、体が動く人は70代でも働くことができる。現在働いている70代の人は現場で働いており、主に金物の段取りや組み立ての補助をお願いしている。20代の3人は外国人実習生である。

1.3. ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

工業高校、普通高校、経験者をターゲットとしているが、来るもの拒まず誰でも採用している。正社員技能者では中途が圧倒的に多く、今年入職した3人中2人は中途である。中途は経験者、未経験者両方おり、未経験者の前職はコーヒー店の店長等である。新卒者は普通高校が多く建築系でない人が多い。

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）

主な募集方法はHP、求職アプリ、ハローワークだがあまり効果がない。新卒に対しての募集方法は先生に会社概要や型枠についての説明、スーパーゼネコンの協力会社だということを話に行っている。2、3年前から初の新卒者が応募してくるようになったのは、M高校の先生が大手のスーパーゼネコンの下請けになっているということで信頼してくれたのがきっかけである。その学校は、採用担当をしている社員の出身校でもあり、恩師なので、3年前から求人のお話をしに行っている。

また、今後は元請けに推薦状を書いてもらい、大手の有名な会社と仕事をしているので安心ですよとアピールできるようにし、他の高校にも話を持って行きやすくしようと考えている。応募に来てくれる人はM高校の生徒やHPを見て来た未経験者等である。未経験者もいるので現場では加工はせず、加工場で加工したものを現場に運ぶという形にしている。そのため新卒の人は基本的には現場に出さず加工場で働いてもらう。（去年入職した新卒1人のみ現場で働いている。）新人を雇用するために学校等と連携をしている取り組みは出前講座であり、N工業高校へ行き2時間程、型枠とはどういうものか講義した。

具体的な内容は工業高校でも型枠というものを知っている人が1人もいなかったため、型枠について説明し、実際に手を動かしてもらった。まずは型枠大工を知ってもらうことから始め、新卒で来なくても他の仕事が合わなくなったときに思い出してもらえるように印象付けることを目的にしている。出前講座はまだ1回しか実施していないため今後も高校を増やしていきたいと考えている。募集範囲は市内中心であり、県外に目を向けた採用活動は行っていない。（東京とは違い地方の場合は何人も抱えていても仕事があるわけではないため。）

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

新規に採用した人材の定着・離職の状況に関して、ほぼ全員が定着しているが今年、体が動かなくなったという理由で年配の職長が3人離職した。主な離職理由は、遠い現場は朝早く出る必要がある

ため耐えられないなど、若い方が離職する人が多い。1週間で離職した人や戻ってきた人もいる。新人を定着させるための取り組みとして、資格等取得するための費用を負担しており、試験日も仕事扱いにしている。また、昔は社内旅行や飲み会などイベントがあったが、今の若い人はお酒を飲むことを好かないため社内旅行や飲み会は辞めて、忘年会だけ行っている。忘年会も自由参加にしており、基本的に若者は参加してこない。

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

就労状況は月曜日から土曜日までで土曜日は残業手当をつけている。型枠大工は月25日出勤である。労働時間の管理は年間の変形労働時間を届けている。残業は昔ほどしなくなり、なるべく残業をさせないようにしている。（元請けから残業をしてほしいと頼まれるが断っている。）有給の消化率に関して、5日間の有給を取得しなかった人には年末に有給消化費と称しお金を出している。（その方が技能者は喜ぶ。）

1.7. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

賃金は日給月給としている。日給月給としている理由は好きな時に休むことができるからである。休日手当は日曜のみである。

1.8. 外国人技能者の受入の有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

外国人を受け入れるにあたってわからないことが多く、外国人実習生を雇っている友人に相談したところ、フィリピン人がいいのではないかとということでフィリピン人を受け入れている。他にもフィリピン人は英語が話すことができ、日本人も片言ではあるが英語を話せるためコミュニケーションがとりやすいというところも選んだ理由である。受け入れは3年前から行っているが、コロナの影響で2年空いてしまったため現在働いている3人が初めて受け入れた外国人実習生である。彼らは、日本語で作文を書いて賞を取った人がいるほど、日本語をよく理解し話すことができる。会社の敷地内には寮があり外国人実習生のみで住んでいる。寮が敷地内にあるため現場が終わったら事務所に顔を出させている。今後も外国人実習生を受け入れていく方針である。

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

昇給は、資格と経験年数で判断している。資料はないが、現場で必要なものがあれば取得させるなど順序に沿って行っている。

1.10. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

年をとり体が動かなくなってきたがそれでも働きたいという人もいるため、そういう人は加工場の方で働いてもらう。長年働いてもらっている人に体が動かなくなってきたから辞めろというわけにはいかず、そのための加工場だと思っている。

1.11. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

ある程度経験を積んでから独立した人はいる。

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

基幹技能者を1番高いレベルとして、1級技能士や2級技能士等資格で判断している。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

いきなり現場に行かせると吃驚してしまうため、最初に加工場でハンマーの使い方、材料の勉強、型枠の作成をさせる。車の免許を取得する時間も与え、下準備ができた段階で現場に行かせるようにしている。加工場にいる期間は、1年間が理想だが、人手不足のため現在は4月から10月までである。現場では固定の職長のところに配置し、職長が指導している。特にマニュアルなどはなく、見てまねてわからない部分については職長が指導する形である。新卒、中途関係なくみんな同じ教育をしている。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

玉掛け、型枠技能の1級と2級、基幹技能者など資格は会社から強制的に取得させている。練習は加工場の方で受験予定の資格をすでに保有している先輩社員が教え、その後は自習である。材料は好きに使って良いことにしており、仕事終わりや日曜日に練習している。支援制度は、資格等取得するための費用を負担しており2回目以降も負担してあげる。また、試験日も仕事扱いにしている。

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）

最初のうちは固定の職長がいる現場に配置し、職長に面倒を見るように伝えている。資格に関しては受ける資格をすでに取得している先輩社員が教える。

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

外部機関は使っておらず、すべて自社で教育している。

3. 会社としての取組について

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

社会保険に関しては、技術系、技能系どちらも加入している。また、専属班も全員加入している。技能者は正社員として雇用している。

3.2. 技能者の正社員化を始めた時期と理由、それ以前の状態（専属下請けだった、一人親方だった等）

他の会社がリーマンショックで技能者を切り離している中、一切切り離さず正社員として雇用した。2004年に今の会長が継いだ時には常用化していた。先代からある程度は行っていたが完全に正社員化をしたのは今の会長である。

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

生産性向上の取り組みとして、機械化、CADの導入等が挙げられた。加工場には日本に3台しかない機械も導入している。もともとは手ノコを使ってベニヤ板を切断していたが、30年前から機械を導入し、年々整備していったため、型枠大工が加工するよりも機械を使う方が安上がりになり、未経験者でも加工ができるようになった。

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

受注安定の取り組みとして、グループを作り仕事の回しあいをしている。技能者が減り、1社ではできない仕事もあるため、仕事がないところは忙しいところへ行くなどしてグループ化し仕事の分散を図っている。そのため他の型枠会社とも交流している。

3.6. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

正社員技能者は全員 CCUS に登録している。基幹技能者 4 人はゴールドカードを取得済である。

3.8. 今後の課題であると感じている点（ICT 活用など）

リーマンショックの時代は職人より現場監督のほうが偉いという時代があり、職人の地位が低かった。今は職人の地位を上げようと努力している。1 番の課題点は、若者が入職してこないことである。また元請けから多能工化を進められている。元請けが常に仕事を回してくれるのであれば成り立つが、元請けの都合だけでは成り立たず、協力会社もないため厳しい。

4. 女性技能者について

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の人がいないためまだ作成していない。女性が入職したときに産休育休制度を整備する予定である。出産後、力仕事は無理なため加工場の方をお願いしようと考えている。

4.6. 女性技能者に関する課題

昔は何人か加工場の方で女性がいたが長続きせず離職した。女性は現場に配置せず出来て加工場までだと感じている。（型枠の仕事は材料の移動が多いため女性には大変）材料の移動は機械を使って減らしたり、軽い材料を使ったりなど今後対応が必要である。しかし、女性が入職することは大歓迎であり、男性と同じ仕事は無理でも手元作業等できる範囲での仕事をお願いしようと考えている。

●I 左官（愛媛県）ヒアリング実施日：2021/11/25

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 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	7	0	
事務系	18	7	
技能系（現場）	127	6＋内定者 1	
技能系（加工場等）	0		

1.2. 正社員技能者の年齢構成について

10代が14人、20代が32人、30代が14人、40代が14人、50代が23人、60代が29人、70代が1人である。OBは60代が6人、70代が4人である。定年は65歳と定めておりその後は、定年で辞める人、定年を無視して働き続ける人、もう1度嘱託で雇う人など選択肢を複数用意している。最高齢は77歳であり、大手の現場には入れられないため、小さな現場に配置している。

1.3. ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

各高校、専門学校をターゲットとしている。入社前は面接の他、学科・一般常識の採用試験を行う。社員は新卒が多く、中途はあまり入職してこない。割合にすると中途は1割にも満たない。新卒は、普通科、農業科、工業科、商業科、水産科、看護科など様々である。

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）

新人を雇用するために学校等と連携している取り組みは、高校での技能士資格取得推進、出前授業、校外学習、インターンシップ、周年事業などのプロジェクトへの協力、学校への寄付活動等を行っている。高校での技能士資格取得推進とは、愛媛県は高校生のうちに3級の技能検定にチャレンジする人が非常に多くおり、そのことをもっと広めることで左官を知ってもらう間口を広くしている。愛媛県では各工業高校の建築科の先生が左官3級に合格してから生徒に教えている。校外学習は松山高校40人に対して午前と午後で分けて行った。周年事業などのプロジェクトへの協力とは、T高校が創立100周年を迎えるに向け、官・民・学の連携で2年かけて公園の東屋を建設したプロジェクトのことである。

左官のネックは一般の人に知られていないということなので様々な高校を回っており、範囲は松山だけではなく、九州、広島、福井、四国である。加えて、若者の多くが利用しているYouTubeやInstagramなどのSNSを活用したPR活動を始めた。また今年の11月より会社のイメージアップと、知名度の向上に大きく寄与してくれることを期待し、TVCMの放映も始めた。CMは会社を集う社員各位の多様な能力（小さい花）を集約して、大輪の花を咲かせるという会社のイメージを踊り絵師に表現してもらい、どんな会社か興味を抱いてもらえるよう、敢えて建設業と一見してわからない仕上がりになっている。中途は紹介が殆どであり、兄弟、親子、孫の関係までいる。2000年から社員の家族も含めて焼肉大会を行っており子供の時に参加したことがきっかけで入職する人もいる。

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

定着・離職状況は、2018年13人離職、2019年5人入社2人離職、2020年9人入社0人離職、2021年12人入社3人離職であり、20代後半をすぎると定着する。離職理由に関して、昔の人は勉強したくないという理由で職人を選んだ人が多いが、今の若い人たちは優秀な人が多く、現場でベテラン職人からの「なんで職人なんかになるんだ」という一言で心を砕かれてしまう。このように、人間関係が原因で離職するケースが非常に多い。離職した人はもっと楽で早く帰れる他業界へ転職する。会社

としては2002年までは去る者追わずという方針で採用したら採用した分だけやめていく状態だったが、2003年から技能者の定着に力を入れ始めた。定着・離職防止の取り組みとして、4月～7月までの集合教育、富士教育センターへの派遣、歓迎会、感謝祭（年に1度の大焼肉大会）、春と秋の面談（すべて会話の内容は人事ソフトに入れ共有できるようにしている）、メンター制、現場ローテーション、中間教育の整備、生涯モデルの策定等が挙げられた。特に教育を軸にしており、社内と外部を利用した新人教育は同期の一体感を強めている。また、社内行事を充実させている。

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

就労状況は、カレンダーでは平均4週7休で年間休日100日としているが、実際は4週5休である。休日手当は出している。土曜日でも残業扱いになり、左官工事はコンクリート押さえをすると朝までかかり一気に残業代が増えていく。残業は冬に多くなるが平均で考えるとそこまで残業はしておらず、全くない人もいる。10日ごとに残業の集計が上がってくるため危ない人は外すようにしているが現場のキーマンだったりすると外しづらく結果的に超えてしまうこともある。

1.7. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

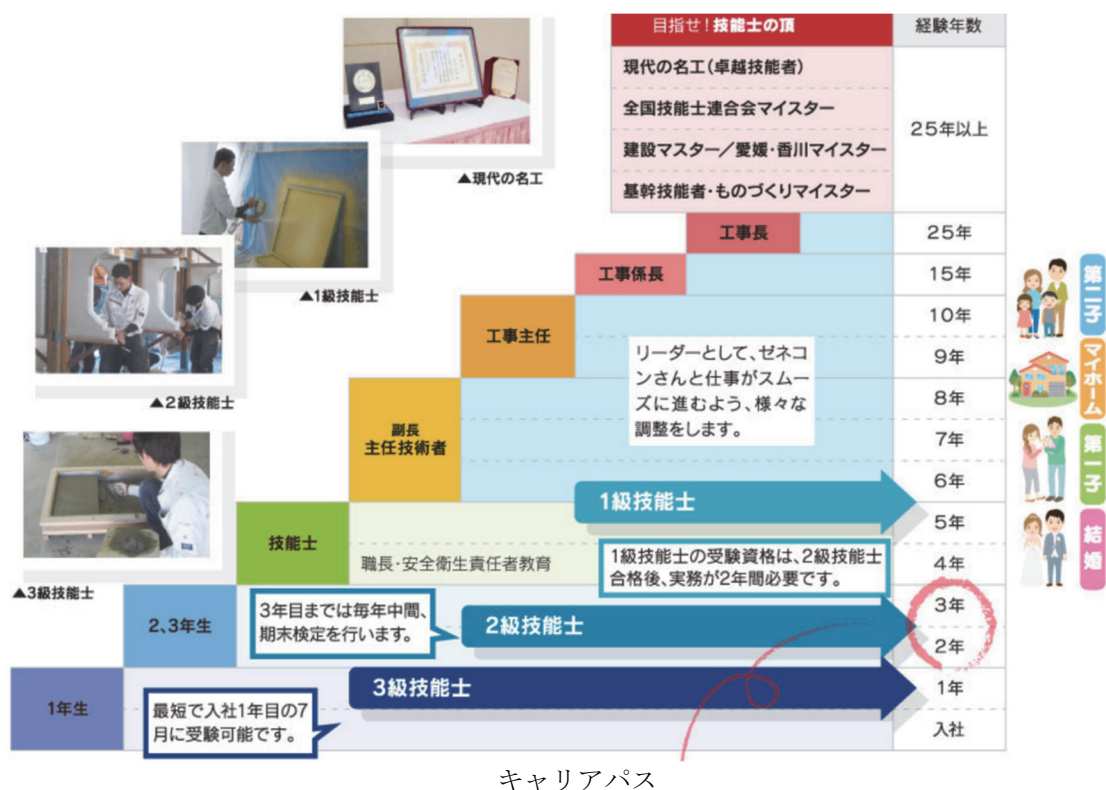
賃金は日給月給としている。有給の消化率について、5日以上消化出来ており、今年の分はすでに80%の人が5日以上取得している。（調査日：2021/11/25）

1.8. 外国人技能者の受入の有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

1997年から2009年まで中国人39人を受け入れた実績があるが現在は受け入れていない。受け入れをやめた理由は、年々外国人実習生のレベルが下がったこと、会社が2009年で赤字になってしまったことが挙げられた。受け入れをやめてからは若手の教育に力を入れ外国人には頼らないという方針である。

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

今まで入社後3年間の教育はしていたがそのあとの教育は単発だったため、7年目までは毎年同じ教育（中間教育）をしようとカリキュラムと何年目でこの資格が取得できるという生涯モデルを策定し直した。具体的には1年目で技能士になることが目標である。また社内で壁、柱、梁、天井の試験があるため出来るようにし、材料についても教育する。次は打ちっぱなし補修といって薄塗りの使用が出来るようにするなど段階ごと目標があり、最終的には7年目で階段を仕上げられるようにする。1年ずつ課題を与えてなるべくその課題に沿った現場に配置するようにしている。7年目までは品質の良いものを決められた手順で学びなさいということにしているため、基本的に作業スピードや作業量は求めている。評価は、勤務状況、出張の有無、残業をしてくれたか等である。年齢給も縮小はしたが残してある。現場の責任者、内装大工、営業、建築部などのキャリアプランがあるが、次に技能者から技術者に転向するキャリアプランも用意しようという話が出ており入職する社員には話している。



1. 10. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

技能と技術両方兼ねている人はいるが、転向した人はいない。しかし、23歳の女性技能者が結婚し、将来は子育てしながら働き続け、施工管理の資格も取りたいというふうに言っていたため、今は技能者として仕事をしてもらいながら現場でもなるべく段取りや打ち合わせの経験もさせるようにし、例がない第1人者として技能者から技術者へ転向する形が出来ればと応援している。

1. 11. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

一人親方の13人は独立していった元社員である。一人親方になった人は社員として雇っていた時に、体力的に厳しい部分がある、コンクリートの仕事ができない、しゃがめない、壁の仕事のみ行う等毎日現場に行かせることが難しかったため、本人と話し合い自由になるという形をとった。

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

技能レベル、作業量、安全が守れているか、後輩に教育できるか、意欲があるか等工事長が自分の担当の現場に来た技能者を評価していきそれを集計し、工事部内で最終的に一つにまとめる。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2. 1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

入職後4か月の教育・資格取得後に現場に配属する。具体的には、4月の入職後は雇入時健診、雇入時教育（社会人としての心得）、左官基礎実技教育・安全教育、12日間の富士教育センターで玉掛け技能講習と足場組立の特別教育、社内で左官基礎実技教育・安全教育等である。5月は、左官2級・3級技能士検定の事前練習（実技・学科）をし、7月に3級技能検定・事前講習を受けて受験する。8月からは現場に配属されOJTで教育する。現場では掃除や材料を運ぶところから始め、同じ現場だと人間関係がうまくいかない場合もあるためローテーションにしている。（メンター制）そして、3月にまた富士教育センターへ行き、2か月間内装基礎を学ぶ。

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）

左官の場合は8月までの教育終了後も中間検定、期末検定と3年間は社内教育を行い、一人前の技能士に1日でも早く成長できるようにサポートしている。しかし3年間の教育後は単発だったため、7年目までは毎年同じ教育（中間教育）をしようとカリキュラムと何年目でこの資格が取得できるという生涯モデルを策定し直した。

建築部（現場管理などの業務）では毎月1回、全員の管理能力向上のために全員出席の勉強会を実施している。工事部（左官、内装など）では施工要領書の見直しや、若手・中間層への教育をスタートさせ、品質向上に繋がる活動を行った。また資材メーカーに来てもらい新しい材料の講習会を開いた。今後も定期的に開催する予定である。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

各職種の1～3級の技能検定の合格者が100人を超えており、企業単位では西日本最多人数の技能士が社員工として働いている。1年目で3級技能士を全員合格させ2年目に2級試験を受けさせるが、一定のレベルに達してないと恥をかくため受験前に社内選考し、すでにお金を払った状態でも社内選考に通らなければ受けさせないようにしている。支援制度に関して、建設業で働くために必要な資格（特別教育・技能講習・免許）の取得にかかる費用を会社が負担しているが、2級からは初回のみ会社負担にしている。その代わり2級を合格したところから資格手当を出している。社内技能研修センター及び松山共同高等職業訓練校分校が社内であり、技能士検定（左官・各種内装仕上げ・建築大工）合格に挑戦するための教育制度、整備が充実している。大工も3人おり、全員2級建築士にチャレンジしている。資格学校は費用が高いため全額立て替えている。合格すれば半額は会社負担で残りの半分は資格手当で返済していく形である。しかし、3人とも1年目は落ちてしまい2年目に再チャレンジする予定である。そのため、落ちてしまったが再チャレンジするということで2年目も少しは支援する予定である。

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）

現場作業に必要な資格は富士教育センターで専門講師による指導で取得する。社内の技能教育は、講師講習を受けマイスター等全てそろっている特定の教育担当者が教えている。教育担当者の息子も社内におり、ものづくりマイスター・技能検定のインストラクターを持っている。他にも瑞宝単光章受賞者が1人、建設マスターが2人、モノづくりマイスターが5人、訓練指導員が14人、OBが7人、技能検定のインストラクターも支店に1人ずつおり教育担当者の教育も継続して行っている。現場の教育は工事長制度というものがあり、会社の工事長、工事係長、工事主任は現場責任者ということで現場を管理するようになるためその下に1年生を配属し、1年生の上にもう1人若い子を入れるようにしている。

2.5. 富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について

入職後12日間は富士教育センターを利用し、3月も内装基礎を学ぶために利用する。責任者になるための講習を受けるのも富士教育センターである。同センターを利用し始めたのは2010年からである。

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）

社会保険に関しては社員全員加入している。

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

生産性の向上のために、昨年から業務のデジタル化を加速させた。例えば社内では翌日の段取りを表示していたホワイトボードをパソコンとタッチモニターを使用してデジタル化させた。これにより、過去の工事記録の履歴検索、データ収集と活用、段取りのデータの出面システムへの反映など業務の効率化が図れた。また、現場ではタブレット端末による段取り状況の把握や、徳島県の現場ではWEBカメラを使った現場管理など、現場でのデジタル化も進んだ。

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

「職人が安心してずっと仕事を続けられるか」を常に考え、専門工事部門は左官技能を礎に、内装仕上げ工事、外断熱工事、水路改修の土木工事など工種を拡大、北海道から鹿児島まで施工実績を積み重ね安定化を図っている。

3.5. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

2019年から第2土曜日を全休にし、会社も閉めている。今年から第4土曜日も休みにしようと考えていたがそれができるほど地方の休みの取得は進んでいない。計画有給も取り組んでいる。労働時間に関して、技能者が事務所を出る時間から帰る時間まで事務所を空けておく必要があり長時間労働に繋がっていた。そこで、事務所側は交代制で早番の人を決め、早番の人は15時に帰宅するようにしている。給料面に関しては、2017年から段階的に初任給をアップしている。（現在、高卒の初任給は21万円）また遠隔地手当といって車に乗っている時間も手当として払っている。

整備の面に関しては、2013年に着手した会社整備の更新事業を10年間継続し、会社の業態変化に対応、生産性の向上や社員の利便性、人づくりの拠点を具現化している。本社は元請けとして一般顧客を迎える設備を充実させ、全社員を収容できる研修室を整えた。倉庫は各工種が多目的に使用できるようにしている。技能工の教育拠点である技能研修センターを改築し、松山共同高等職業訓練校の分校となっている。高松支店は2018年には独身寮を全面改修し、今後は高松支店の施設を改修する予定である。コロナ渦という世情もあり、元請けの会合や打ち合わせなども、リモート会議システムZoomやTeamsを活用したものになり、社内のIT環境も整備した。

3.6. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

CCUSは1人を除き全員登録している。その1人は1年生でマイナンバーカードの登録がまだなためCCUSに登録できていない。評価に関しては、ゴールドカードが16人、シルバーが40人、ブルーが37人、ホワイトが32人である。但しこれが社内の評価とイコールではない。ゴールドカードは基幹技能士が要件になっているが、講習がまわって来ず、来たとしても人数が決まっているため、引退前のベテランより工事主任を優先して受けさせている。そのため、会社の評価で考えるとゴールドカードが30人程いてもおかしくない。

3.8. 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、多能工の取り組みが現場単位なところ、当社のような規模の会社を行政が想定していないこと、等が挙げられた。専門工事会社でありながら、元請け、住宅会社の部門も行っており、元請けや下請けの枠にとらわれない事業変革に取り組んできたため、理解されない部分が多くある。例えば、工事長は管理職であり、主任技術者として現場に常駐している会社内の人間より偉い立場なのに、現場の人間ではなく会社の人間を出せと言われてしまい、やりづらい部分がある。

4. 女性技能者について

女性技能者は4年生1人、2年生1人、1年生4人在籍している。20年前に女性がいたがその時代はトイレも何もなかったためすぐに離職してしまった。

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

現在4年生の女性はN工業高校が出身校であり、高校時代、弁論大会があった。全校生徒の前で将来どの職種に行きたいか発表する機会がありそこで日本一の左官職人になりたいと発表し見事優勝。その発表を聞いたことがきっかけで現在2年生の女性が入職した。4年生の女性はずっと大工になりたく松山工業高校に進んだが、授業の中で左官に出会い、左官のほうが楽しそうだと思い入職した。

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）

女性の技能者が増えたため女性用のトイレや休憩所を整備した。

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

産休育休制度は法定通りに作成する予定である。会社としてはライフイベントに伴い現場での作業が難しくなった場合は、施工管理や営業のサポートに転向することで対応を考えている。また、商品開発にも取り組んでおり、例えば、社内で家具などの仕上げを行い、それを現場に持って行ってから取り付けるなど、今後は好きな時間に作業できるような仕事を提案していく予定である。

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

現場における課題点として、女性用の設備が整っていないことが挙げられる。大きい現場はトイレもきれいだが小さい現場だと女性用がない状態である。その場合は、男女兼用で使っているがトイレトーパーがなかったり、男性は鍵をかけないので遭遇してしまったりすることがある。女性用のトイレや更衣室の整備は下請けの会社にはどうすることもできず、元請けがやる気にならないと整備できない。また、現場内でのセクハラ発言（他職から）の絶無を目指し業界のモラルアップに努める必要がある。

4.5. 実際に採用してみて感じた女性技能者の評価ポイント

女性のほうが細かいところに気付き、きれいに納めてくれる。但し、女性のほうが上手く腕はいいが、1日の仕事量を考えると男性と比べ少ない。

4.6. 女性技能者に関する課題

給与テーブルは男女差なしだが、実際は体力差がある。去年までは女性技能者が2人しかいなかったため仕上げ作業を中心にさせていたが、今年4人も入職したため方向転換し、コンクリートを扱った作業はしんどいと思うが男性と同じ作業をさせている。

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

- ・近年の若者は男女ともに体力回復を口にするため計画的な休みをとれる業界にすることが大切である。
- ・ゴールドカードは基幹技能者が要件になっているが、講習が回って来ず、来たとしても人数が決まっているため、引退前のベテランより工事主任を優先して受けさせている。もっと希望者の皆が受けられるような講習会を開催してほしい。

●J 鉄筋（広島県）ヒアリング実施日：2021/12/2

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

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

1.2. 正社員技能者の年齢構成について

10 代が 1 人、30 代から 40 前後が 1 番多く、最年長は 70 歳（現場）である。定年は 65 歳に定めており、現在 65 歳以上は 70 歳の 1 人のみである。70 歳の方は運びも高所作業も無理なため組む作業だけ行っている。最近は未経験者でも経験者でも現場を嫌がり加工場を希望する人が多いため、加工場の平均年齢は現場の平均年齢より若い。

1.3. ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

縁故、経験者をターゲットとしている。社員の新卒と中途の割合は 3 年前に事務職で H 商業高校の新卒を 1 人採用した程度で残りは全員中途である。中途の中でも未経験者が多い。

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）

中途は人伝いで来ることが多く、新卒にはハローワークを通して高校に求人を出しているがなかなか来てくれないのが現状である。新卒者採用のために、訓練校の出張教育と H 商業高校出身の社員がいるためそのつながりで 1 回 H 商業高校のインターンシップを受け入れた。訓練校主催の出張教育は毎年行っており、今年は、広島県立 J 工業高等学校建築科 2 年生（2 クラス）64 名を対象に行った。鉄筋業の面白さと重要性を次世代に伝えていければという思いで講義や実技を行っている。また Facebook で情報を発信しており、来年からはインスタグラムも始める予定である。

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

離職の状況は、6 人中 5 人離職した。離職理由として、給料面や休みの少なさが挙げられ、1、2 年の早い段階で離職する。新人を定着させるための取り組みとして年に 2 回、ゼネコンの同期会に参加させている。普段はあまり関わることもない若手社員同士が刺激し合うことで、これからの建設業を支える人材が育つことにもつながる。また外部だけでなく内部の集まりもあり、現在は夏と年末の食事会だけがコロナが流行る前は餅つき大会や BBQ など行っていた。今年は作業服も新調し、腕の部分のロゴや上着・ズボンの形を社員皆で相談して決めた。

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

正社員技能者の就労状況は 4 週 4 休である。来年からは第 2 第 4 土曜日を休みにする予定である。残業に関して、現場は最近制限が多いためあまりなく、加工場は月によって変わり繁忙期の夏場に多い。技術者は残業が殆どない。有給は、希望のある分は全て許可しており、社員皆取得するようにしている。

1.7. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

基本は日給月給としており、加工場のみ月給としている。

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

10 年以上前に中国人の受け入れ実績があり、最近までベトナム人 2 人を受け入れていたがヒアリング調査を行う数日前に 2 人とも逃亡した。逃亡した 2 人は人間関係も特に問題なく、給料も不満ではなかったが、疲れたため 1 ヶ月休ませてほしいとのことだった。それでも説得をし続けた結果、逃亡してしまった。最初に受け入れた中国人は気性が荒い部分があり、ベトナム人は真面目な人が多かった。今はコロナの影響で入国できないため加工場の人数が足りなく困っている。今後も外国人実習生を頼らざるを得ない状況である。

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

昇給は資格の獲得と経験年数で決めている。

1. 10. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

2 人、技術系と技能系を兼ねている人はいるが、技能者から技術者への転向は今までいない。両方兼ねている 2 人は技能系で入職し技術系の仕事も学んだ人である。体力的に現場がきつくなったら加工場への転向も可能である。

1. 11. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

社内で独立した人はいないが専属班の中で独立した人はいる。

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

能力評価を作成したいと考えているがどのようにやるか悩んでいる状態である。

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）

入職後は座学を行い、3 か月間まずは全員加工場からスタートする。そこから本人と相談して現場に出すようにしている。現場では固定の先輩とペアを組み OJT で教育している。中途の経験者が多く、今まで技能職で新卒者がいないが、もし採用が出来たら広島建設アカデミーに通わせる予定である。また元請け主催の若手入職者合同研修会に参加させ、同じ建設業で働く仲間たちと一緒に、名刺交換や建設業に関する基礎知識を学ばせる予定である。

2. 3. 資格取得の目標、支援制度の有無

資格を取得できる年数になったら本人に伝えるが、資格取得は強制ではない。資格の取得率は高い方である。資格の練習は 1~2 か月間、仕事終わりや休日に加工場で行っている。支援制度は受講費など会社負担にしている。

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）

基本的にその部署の上司が指導している。資格の練習は加工場で行うため加工場の人や現場の人が教えている。

3. 会社としての取組について

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

社会保険に関しては社員全員、協力会社全員加入している。

3.2. 技能者の正社員化を始めた時期と理由、それ以前の状態（専属下請けだった、一人親方だった等）
先代が技能者の正社員化を始めたためきっかけはわからないが、20 年前から取り組んでいる。

3.3. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械や CAD の導入、プレハブ化の推進等）
2021 年度 QC サークル大会に参加し「3D 積算ソフトを使用した生産性向上への取り組み」で銀賞を受賞した経歴がある。他にも切断機を新しくし作業効率を高める、プレハブ化を進める、職長が CAD を使って図面の拾い出しを行う等が挙げられた。

3.4. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）
県外に行くことも多いため周りの同業者とうまく付き合い、人手不足が解消できるようにしている。

3.5. 働き方改革への具体的取り組み状況について
週休 2 日を目指してまずは来年からは第 2 第 4 土曜日を休みにする予定である。

3.6. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況
CCUS の登録状況は、技能系（現場）4 人のうち CCUS の登録は 4 人、技能系（加工場等）5 人のうち CCUS の登録は 2 人である。基幹技能者 3 人はゴールドカードを取得済みである。

3.8. 今後の課題であると感じている点（ICT 活用など）
課題点として人手不足が挙げられる。特に去年から積算ソフトを使えるのが社長のみにってしまったため新卒者を確保して教育したいと考えている。

4. 女性技能者について

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
現場も変わってきており、大きい現場だと女性用のトイレはもちろん更衣室やシャワールームも設置してある。

●K 型枠（広島県）ヒアリング実施日：2021/12/2

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 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	1		専務のことだが 1 級施工管理技士を持っているため技術系に入れている
事務系	5	4	
技能系（現場）	17	1	うち外国人実習生 4 1 級施工管理技士 4
技能系（加工場等）	4		

1.2. 正社員技能者の年齢構成について

若い技能者は今年入った 18 歳の女性 1 人、2 年生が 1 人、25 歳の 8 年生が 1 人である。最年長は 72 歳である。年齢が上がるにつれて高所作業ができなくなったり、現場に出られなくなったりするため、その時は技能者（現場）として働いていた給料より千円、2 千円下がるが加工場の方に転向しないかと相談を持ち掛けている。年に 1 回面談を行い、健康等に問題なければ 70 歳ぐらいまでは働くことができる。

1.3. 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（学科問わず）、中途（経験者、未経験者）をターゲットとしている。新卒の実績は、K 高校、S 高校、M 工業高校などが多い。中途の未経験者もターゲットにしているが、覚えることが多く道具も多いため前職が大工でないと就職してこない。社員の中に、加工場の方で新卒の中卒者をアルバイトとして雇い、18 歳になったときに高卒の新卒者と同じ扱いにし、現場配属にした人がいる。

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）

主な募集方法は、ハローワークを通して学校に求人、社長が学校訪問、HP に若い人を前面に押し出すなどが挙げられた。昔は事務所がプレハブでも仕事があり稼げれば特に問題なかったが、今の若い人たちは HP をよく見ており、本社がプレハブだとその時点で応募してくれない。そのため、事務所を新設した。休憩所に関しては事務所より加工場の方にお金をかけており、清潔感がありリラックスできる空間にしている。本社・加工場が移転するタイミングで女性技能者が在籍する前に女性用トイレを整備しており、HP には本社や寮、休憩所の環境整備について写真や文章で掲載し、若い人たちの目を引く HP にしている。

また、年に 1 回定期的に出前授業を行っている。（専門工事業者団体で 1 校、ゼネコン絡みで 1 校）元請けのゼネコンが協力的であり、出前講座を行う時も元請けのゼネコンが窓口になって M 工業高校と話を進めてくれている。元請けのゼネコンが窓口になってくれることで専門工事業者が窓口を行うよりも学校側の受け取り方が違ってくる。ゼネコン主催の出前講座は、鳶土工、鉄筋、型枠、左官、造作、ガラス、設備、防水など業者の数も多く 2 回に分けて実施している。費用は材料など事業にかかった金額すべてゼネコン側が払っている。もう 1 つは訓練校の出前講座で 14、5 年前から行っている。今年の 12 月 13、14 日に M 工業高校の 2 年生がインターンシップに来る予定である。インターンシップの内容は、現場見学・実務体験等で、型枠大工の仕事の流れを経験してもらう。インターンシップに参加した生徒は高確率で応募してくれるという好循環が出来上がっている。

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

6年間で新規高卒者11人＋中途者2人（16歳、24歳）の計13人中9人が離職した。今年に限ると、19歳から20代までの6人が離職した。高校生を採用し始めてから10年目になるが離職した6人は4年生が1人、3年生が3人、訓練校に通わせていた2人である。訓練校に通わせていた2人のうち1人は卒業できず離職、もう1人も卒業後1週間で離職した。卒業後1週間で離職した人は恐らくよそへ行くことを決めておりアカデミーで玉掛け等の資格を取得し、鉄筋や型枠等の総合的な知識を身につけてから次に行こうと計画していたのではないかと考えている。離職する人は新卒が多く、離職してしまった要因としてコロナの影響もあったのではないかと考えている。コロナの影響により新入生歓迎会や技能者だけの会議、忘年会、社員旅行等集まりごとがなくなり、コミュニケーションをとる機会が減ってしまった。唯一の機会は現場に行ったとき社長、専務、職長等が「頑張れよ」と声をかける程度だった。3、4年で離職する人は、3、4年経つと技能的な部分でもかなり仕事ができるようになるため1人で任される仕事も増え、職長が下請け、元請け合わせて100人近くをまとめたり、仕事の調整をしたりするのを目の当たりにする。すると、自分は職長のようにコミュニケーションをとることができるだろうかと考え込んでしまい離職してしまう場合が多い。他の離職理由として人間関係などが挙げられる。年配者は「こんなこともできないのか」など悪気なく使ってしまうなど昔のスタイルで接してしまうため、新卒で入ってきた若者は耐えられない。離職後は同業他社へ転職する人はおらず、1人でできる仕事、トラックの運転手、クレーンのオペレーター等に転職する人が多い。中途に関しては、倒産した会社の大工を6人引き取り、今までで7人程採用してきたが誰も離職していない。しかし、引き取った6人はもともと小規模の現場で働いていたため自分たちのペースで仕事できていたが、今度は100人規模の現場で仕事をするようになったため大変そうであった。定着のための取り組みとして、適切な賃金、手当、土日祝日の完全休業、現場での人員配置、1年に1度の個人面談等が挙げられた。

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

就労状況に関して、土日祝日は就労規則で休みにしている。新人にはすべて休ませているが経験年数を経るにつれて土曜が休みの時でも出てもらう場合がある。残業は殆どない。

1.7. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

賃金に関して、途中段階だが職長のみ月給とし、他の社員は日給月給としている。今はトラックの運転手や加工場などによって賃金の払い方が違い、トラックの運転手に関しては車に乗った時から降りた時までに行っているため月給にするのは難しい部分がある。そのため一遍に月給にすることはできないが徐々に社員全員を月給制にしようと計画している。

1.8. 外国人技能者の受入の有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

今まで、ベトナム人の実績がある。外国人実習生は4人おり、そのうちの2人はすでに5年が経過したがコロナの影響により帰国できていない状況である。残りの2人は3年目である。特定技能になる人は現在、母国に帰っており再入国する予定である。ベトナム人について、日本に来てすぐは言葉の問題もあるが、3年生になると個人差はあるがかなり話せるようになり、5年生になる頃には普通に会話することができるようになる。日本語が話せる人はそれなりに技術や技能の習得も早く成長している。最近是他の会社も含めベトナム人が多いためベトナム人同士の連絡網がすごく、「僕らは給料以外の手当をもらった」、「この夏水準までもらった」などすべてやり取りをしている。そのため、金銭関係のトラブルが多く実際トラブルになったこともある。

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

昇給は1年に1回見直しをするようにしている。能力給があり資格の取得や現場を納められる能力がつくと能力給をプラスしている。

1. 10. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

配置転換は可能であり、技能者として経験を積んでからでないと技術者にはなれないようにしているため採用は技能者のみである。高齢になると現場から倉庫へ転向させており、主にベニヤの加工をお願いしている。

1. 11. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

若い人らが独立できるような業界にしていかななくてはならないと考えている。そのため、独立した人は数多くおり、下請けの中に独立した人も含まれている。独立の支援として、建設業許可を取るのに必要な資金（500万円）を貸したり、行政書士の先生を紹介したり、いろいろアドバイスなどで協力している。

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）

今年、大量に離職者が出てしまったため教育方法を一から考えている。今までは、広島アカデミーで玉掛け等の資格を取得しながら基礎的な鉄筋や型枠の総合的な仕事の知識を身につける。卒業後1週間は体ならしの意味も込めていきなり現場ではなく加工場の方で作業させ、現場に行く際はOJTで教育していた。

2. 3. 資格取得の目標、支援制度の有無

資格の取得は強制ではないが、工業高校にいる間に3級を取得しておけば入職後すぐに2級を受験することができ、2級を取得すれば5年で1級の実験ができる。1級を取得し基幹技能者も取得すると手当や年収が変わってくる。支援制度は、2級を取得したら5千円、1級技能士を取得したら1万円と手当を出している。また、職長として現場に行くときは現場の規模に応じて1万、2万、3万と職長手当をつけている。そのため技能者は少しでも待遇面が良くなればと頑張り、やる気につながる。

3. 会社としての取組について

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

社会保険に関しては社員全員加入している。専属下請けについてもほとんどの人を加入させている。

3. 5. 働き方改革への具体的取り組み状況について

寮を完備しており現在は1人住んでいる。また、福利厚生が充実しており、かんぽ生命の保険に社員全員加入させたり、日本人は癌になる人が多いため特約でがん保険に加入させたりしている。しかし、年配者はありがたいと言ってくれるが若者にとっては保険のありがたみがわかっていない。

3. 6. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

CCUSに関しては正社員技能者から2次の専属下請けまで全員登録している。

3.8. 今後の課題であると感じている点（ICT 活用など）

今年大量に離職してしまったため新人の教育が課題である。職人独自の世界があるため、仕事に興味を持ち意欲がうかがえるようになるまでは様々なグループと交わらせないようあまり大きな現場には行かせず、極力、本体だけや専属の下請けの1班だけと組ませるぐらいの環境下で指導しようと考えている。指導者に関しても適任の職長2人ぐらいに限定し教育していこうと考えている。また、今までは1年に1回、新入社員と面談していたが、半年に1回などサイクルを短くしてコミュニケーションをとる機会を増やし、少しでも定着につながるように努力する姿勢である。

4. 女性技能者について

今年1人入職した。まだ1年経っていないが現場のほうで頑張って活躍している。

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）

女性は5人兄弟の1番上で家庭事情が大変だったこともあり、家の近くにあるこの会社に来たのがきっかけである。また、父が型枠ではないが技能者だったこともこの会社を選んだ理由である。

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）

作業終了前に片付けや掃除を率先してやってくれるため女性が入職したことで現場環境がきれいになった。

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

育休制度産休制度は整備してあるが利用事例はない。現在は対象者がいないため考えていない部分も多いが、今後対象者が出てきたときに様々なことを真剣に考えないといけないと考えている。

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

会社の加工場には女性用のトイレや更衣室は設置しているが課題は会社外にあり、大きい現場には女性用のトイレや更衣室が整備されているが、整備されていない現場が殆どである。女性用設備を設置するとなると、今までかかっていなかったコストがかかるため元請けは取り組むのに相当英断がいる。今年入職した女性技能者には大きな現場に行かせる等配慮している。

4.6. 女性技能者に関する課題

力が弱いため力のいる作業は基本的に男性が行う。しかし、拾い出しなど女性でもできる作業はある。

●L 左官（広島県）ヒアリング実施日：2020/12/3

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	3		
技術系	2		
事務系	2	1	
技能系（現場）	37		
技能系（加工場等）	0		

1.2. 正社員技能者の年齢構成について

正社員技能者の年齢構成は 10 代 2 人、20 代 8 人、30 代 12 人、40 代 5 人、60 代 8 人である。定年は 60 歳と定めている。今いる 60 代の 8 人は再雇用の形で雇っている。

1.3. ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

高卒をターゲットとしており中途は基本的に採用していないが、問い合わせがあったときや紹介があった場合には採用することもある。社員の出身校は、農業科、普通科、工業科など様々だが工業科が多い。

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）

主な募集方法はハローワークを通じた高卒求人である。求人票に高校生やその親が見て魅力あると思える内容を記載している。例えば、取引先が安定している企業や休日が 100 日以上などである。採用実績のある高校は確実に求人を出す。下手な鉄砲も数うちや当たるの精神で中国五県の就職希望者の居る学校へ求人票を送付している。広島の学校だけは社長と副社長で啓蒙活動を行っている。建設広島アカデミーのほうで出張教育があり 1 時間の講話と 1 時間の実技を行いそれが授業の単位になっている学校がある。出張教育を受けて入職した人もいる。

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

21 年間の実績は 74 人採用、23 人定着の定着率 31% である。概ね 3 年定着率が 5 割である。離職理由として周りの大学に通っている友達に会い仕事をしなくなってしまうから、社会保険制度を認知せずに見た目の給料がいいところに行ってしまったから等様々である。新人の定着の取り組みとして、若い人たちだけで食事にかける、技術を見て盗めと強く指導しない、5 歳程度年上の社員に面倒をみさせる、社内イベントを充実させる等が挙げられた。技術を見て盗めと強く指導しないというのは、2 年前に 18 歳の教育を 60 歳の技能者が行っていたが、見て盗めというやり方で全滅させてしまったことがあるからである。社内イベント（花見、暑気払い、忘年会、社員旅行等）に関しては運営も社員に任せており、社員旅行ではハワイや台湾に行ったこともある。社員旅行は基本的に土日で計画するため、あらかじめ現場に会社自体が休みになっているとアナウンスしている。花見は社員の家族も参加でき、会社から 10 万円出してビンゴ大会をしている。離職防止のための配慮として、新卒入職者の親を可能な限り理解するようにしている。（ダメな親の元で育った社員は、やめる子が多い。成長も遅い）

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

R3 年採用までは、ほぼ 4 週 6 休（年間休日 87 日の年間変形労働時間採用）、R4 年より完全週休 2 日制を導入し、年間休日は 110 日を予定している。但しカレンダー上の休日であって、技能者の休日とイコールではない。現場稼働状況に合わせるのが現状である。残業は職種柄コンクリート押えが

発生したときに発生し、残業代は、法に則った倍率で支払いをしている。(固定残業制度はしていない。当社カレンダーの休みの日も残業代として割増賃金を支払っている)

1.7. 正社員技能者の賃金について(固定給、歩合給、日給月給)

新卒社員は、入社後5年までは固定給制度(欠勤控除あり)。6年目からは固定給(欠勤控除あり、賞与も確定)と日給月給を個人で選択させる。9割近くが日給月給制を選択している。

1.8. 外国人技能者の受入の有無(新制度を踏まえた今後の展望等について)

可能な限り日本人を採用育成していきたいが、入職・定着・同業他社の状況次第では、外国人技能者の受入れの検討の必要が出てくる可能性がある。(同業他社の衰退により、応援体制が崩れていくと予想)

外国人技能者の受入制度が始まったときの1期生、2期生は左官組合がとることになっており、1期生に関しては東京で100人とするはずだったが、バブルがはじけて50人しかとることができなくなり、残りの50人が広島に来たため、1期生2期生3期生の中国人を受け入れた実績がある。当時は18か月しかおらず、すぐに帰ってしまうため、それから受け入れはやめた。受け入れてみて大変だったことは、中国人は温かいご飯しか食べないため、お昼のお弁当が食べられなかったことである。事務所に戻ってご飯を作っていたため近くの現場にしか入れられなかった。コミュニケーションに関しては漢字が通じたため比較的楽だった。

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

R4年からの完全週休2日制導入へ向けて、就業規則を改定中である。就業規則の抜粋の形で、資格手当は明示予定である。昇給に関しての提示可能なキャリアパスは現在ない。

1.10. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

特になし。技能者のみ募集しており、技術者は1人または2人しか必要ないため、技術者がいなくなったら、技能者から転向させる形である。

1.11. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

技能者の独立は認めているが、組合内での同業者への移動は認めていない。(応援のやり取りができなくなるため)。左官という職業柄、一人前へ成長する期間に個人差がかなり出る。一人前にならないと独立しても仕事にならないため期間の設定は考えていない。現在の社長になってから独立した人は2人いる。

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

特になし。チームで作り上げる仕事なため個々の評価は難しい。

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)

約1ヵ月をかけて安全教育、モデリング等を自社倉庫で教育している。現場ではOJTが基本である。自社倉庫での教育については、以前は社長が行っていたが現在はOBの特定の人が行っている。

2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）

資格支援制度（検定費用助成他）で資格取得の支援を行っている。受講料は1回目は会社負担だが2回目以降は自己負担である。資格手当も出している。会社側に入ってきた研修や資格案内を社員と照合して、必要な人間へ案内を流している。定期的な研修は存在しない。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

1・2級左官技能士、基幹技能者を経験年数が達した時点で、本人へ資格取得する様に促すと同時に、受験費用の助成を行っている。（同一資格1回のみ支援）

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）

ビル建築における、難易度の低い左官作業は、先輩と共に作業する中でのOJTで仕事を覚えていく。上級技術については、日左連や材料メーカー等が主催する研修会や勉強会へ、ある程度の技術を持った社員を派遣させている。

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

富士教育センターへの派遣は行っていない。外部組織との連携は、広島建設アカデミーや（協）中国建設専門工事業協会、日本左官業組合連合会を中心とする関係組織。取引先ゼネコンの協力会に参加している。最近取引先ゼネコンで、新旧社員教育や職長教育・多能工教育を行う事が増えてきている。

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）

技能者含む全社員は、全員正社員で社会保険完備となっている。定年後に再雇用ではなく、一人親方を自ら選択する人がいる程度である。

3.2. 技能者の正社員化を始めた時期と理由、それ以前の状態（専属下請けだった、一人親方だった等）

現在の社長が入社する以前の話のため正確にはわからないが、社会保険制度が始まった頃に社員化したと聞いている。但し当時は、自ら一人親方を選んで、当社の専属二次として働いていた方もいた。

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

新工法を積極的に採用している。また、和の醸成、風通しの良い雰囲気づくり、ゼネコンへの社員のさりげない左官教育などが挙げられた。

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

受注安定のために既存のゼネコンを大切にしている。左官職人が大きく減少していく中、受注拡大よりは、安定受注・安定消化を考えている。

3.5. 働き方改革への具体的取り組み状況について

有給5日取得の管理。R4年より完全週休2日制導入。

3.6. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

技能社員・技術社員39名中37名がCCUSカード取得済み（2名は発行待ち）。ゴールドカード所持者は13名おり、基幹技能者数と同数である。

3.8. 今後の課題であると感じている点（ICT 活用など）

日本が人口減少となっていく中での左官工事のあり方が今後の課題である。BIM が進化を遂げると、新築建物での左官工事は激減すると思われる。ビル建築において生産性向上の究極の形は、図面上に現れない左官工事の除去と思われる。激変する建築環境の中で、常に課題も変化していくと思われる。イギリスの様に古い建物に価値が高まるようになれば、改修工事が主体へと変化して左官のあり方も変わってくるのではないだろうか。

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）

H21 年に高卒求人募集したところ入社した。現在は離職している。

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）

目に見えて大きな変化はなかった。生理痛のひどい子で、生理の時に休むことを若い社員は理解できずに不満が募った。

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

産休育休制度は対象となる人がいないため作っていない。過去に高卒で入職した人がいたがお腹が大きくなったタイミングで辞めてしまった。全社員とその同居家族の誕生日を把握する事により、入学・卒業式への参加を会社側から促している。また、家族の誕生日の際には、残業にならないように配慮する。家族の手術等の情報も早期にわかれば、有給取得や手術費用の貸出等でサポートしている。

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

現場のトイレと更衣室・休憩所を整備していく必要がある。大手ゼネコンの現場は比較的対応しているがそれ以外のゼネコンとなると皆無に等しい状態である。現場敷地のスペースの問題もあると思うが、助成金等で施設整備をできるようにすれば良いと思う。今後女性が入職してきたときは大きい現場に行かせる等配慮が必要である。

4.5. 実際に採用してみて感じた女性技能者の評価ポイント

入場している現場の雰囲気が良くなり明るくなる。左官という職業柄、手先が器用であると有利なので女性向きである。いろいろなことに気付くし細かいことをやってくれるのは女性の特性だと感じている。

4.6. 女性技能者に関する課題

4.4 に同じである。子供が小さい時期の育児期間の就労が困難と思われる。移動産業のため、また朝も早いため、託児所へ子供を預けることは無理である。専門工事会社側で託児施設を整えることは無理なので、地域の建設技能者専用の託児施設ができるとよいと思う。重たいものを運ぶことになるため現場の配置を考えないと作業効率が落ちてしまう。

5. その他

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

基幹技能者の活用を早くしてほしい。取得後の 5 年更新で、更新をしていない資格所有者が発生していると聞いている。

●M 塗装（北海道）ヒアリング実施日：2021/12/9

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	4		
技術系	14		
事務系	5		
技能系（現場）	18	2	
技能系（加工場等）	15		

1.2. 正社員技能者の年齢構成について

現場の最年少は 18 歳、最年長は 63 歳で平均は 37.5 歳である。加工場の平均は 45.5 歳である。

1.3. ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

ターゲットにしているのは普通高校、工業高校、大学、中途だが、工業高校は専門工事会社ではなく地場のゼネコンを優先する人が多いためなかなかいない。社員の新卒と中途の割合は、今までバイトをしていて正社員経験のない人を新卒扱いにするとすると 8：2 である。新卒は高校以上を採用し、中途は中卒以上を採用している。中途は未経験者も募集しているが社員はほぼ経験者である。転職を繰り返すのが趣味になっている人は高い給料目的の人が多いため、面接時に成果が上げればボーナスも出て高い給料になるが保証はできないということを伝えるようにしている。

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）

主な募集方法は就職支援会社、ハローワーク、紹介である。この募集方法で行うと必ず来るという保証はないため、あちこちに網を張ってできることはすべて行っている。その中でも比較的、人材を集めることができた方法は就職支援会社の活用である。2019 年から始め、今まで 6 人採用している。在学中は就職課があり就職先を探すのは容易だが、高校、大学を卒業してバイトをしている人などは就職先を探すのが大変であり、そういった人を就職支援会社はターゲットにしている。就職支援会社のシステムは、就職先を探している人とエントリーした会社が業種関係なく総当たりで面接を行い、お互い丸を付けたら次の面接に進む形である。

若手人材を集めるため、インターンシップを積極的に受け入れているが、いつも単発で特定の学校との連携はできていない。また企業見学もあり 12 月に高校生の女の子が見学に来てくれた。中途で経験者が多いのは、社会保険が整備されていること、福利厚生が充実していること、が理由で転職してくる。また、来年の 1 月から入職する人はバスの運転手だったが、過去に土木系の仕事をやっていたため 1 級土木施工管理技士を取得しており、資格を活かした仕事がしたいとハローワークから募集してきた。

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

3 年間で 15 人入職し、5 人離職した。離職理由としては、地元に戻る、次のステップアップをした、高い給料のところへ行きたい等が挙げられた。期間は入職してから 3 年経たずに離職する人が多い。1 週間で離職する人は高校で就職先がなかなか決まらず、先生に促されるまま入職し、無断欠勤して連絡がとれなくなったパターンが殆どである。新人の定着のための取り組みとして、職務要件を定め、育成、成長、定着につなげている。

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

技能者の就労状況として、4週8休としている。年間52.1週あるので休日を104.2日、切り上げて年間105日に定めている。年間の変形労働時間制をとっており4週6休の月もあればGW、お盆に集中的に10連休になるためその月は4週12休になることもある。お盆に関しては有給消化指定日にしている。会社が休みとして設定した日に現場が動いている場合は時間外労働としている。年配者の中に有給を取らない美学みたいなものを持っている人がおり、管理職の中には有給を取らず業務中に病院に行く人や技能職で昼休憩を延長して車で寝ている人もいる。そういう人のために有給の理由は会社指定によるなどして取らせるようにしている。また今後、有給を時間単位で取得できるように考えている。

1.7. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

正社員技能者の賃金は月給制としている。就職支援会社から入社した人は、例えば28歳でもバイトでしか働いておらず、正社員として未経験の場合は新卒扱いとしているため、新卒と同じ給料からスタートする。有給に関しては、2営業日前までに直属の上司に申請を出すことを基本としているため、風邪で休むなど急な場合は上司の采配で決めている。欠勤の場合は月給を出勤日数で割って計算している。

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

今まで受け入れの実績はない。今後については工事監理者が受け入れてくれないのではないかと感じている。社長はベトナムの送り出し機関の視察等準備をしていたが、社長自身が現場を収めるわけではないため工事監理者が自分の現場に受け入れて試してみるという土壌を作らなくては難しい。しかし、採用がうまくいかなくなり、人手不足に陥った場合は外国人実習生の受け入れを考える。

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

2019年の8月から職務要件を定めており見習い、主任、係長等役職ごとその役職に求められる条件が30項目程あり、項目の達成を目指すように入職時に説明している。課長代理以上の管理職に職務要件の項目に応じて○×△をつけてもらい、この結果を考慮し昇格・賞与の評価にあてている。

1.10. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

技能者の中にはマンションの現場代理人の人もいる。転向は本人きっかけの場合と、会社の戦略として、工事監理者が年配者になり継承させるためにも会社からお願いする場合の2パターンある。会社からお願いする場合は、現場のリーダーを育てて1人2人抜けたところで全体の施工能力が変わらない状況にしてから配置転換をお願いしている。

1.11. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

65歳、65歳、50代の一人親方が3人おり、30年前に独立した元社員である。独立してもうまくいかず専属でやっている。現在は周りが受け入れてくれた場合は出戻りを許しており、今までに1人だけ出戻りを許した社員がいるが、30年前は出戻りを許すという風潮がなかったため一人親方を存続している。

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

職務要件を定めている。評価するのは先輩の技能者や職長の意見を聞きつつ工事の担当者が行い、それをもとに部長以上の会議の中で選考にかけの人を決めている。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

札幌塗装組合の中に札幌塗装技術学園という訓練校があり通わせている。そこはGW明けまでの1か月半までを前期、12月から3月までを後期課程としており、学科や実技を学ばせている。前期後期の間は他社の人も含め現場に連れていき大規模修繕現場で補佐をやらせたり、もしくはどうしても現場に行けない場合は、金属の焼付塗装の工場があるため、そこで梱包等の手伝いをさせたりしている。その期間はOJTと称して職業訓練指導員を持ってる人（1級塗装技能士も取得済み）が教育している。訓練校に通っている間も仕事扱いにしている。

2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）

高所作業等現場に必要な資格や講習はすべて受けさせている。3年目、4年目になると職長安全衛生教育を受けさせ、5年ごと再教育を受けさせている。建設業法等で定められている講習や研修はしっかり受けさせている。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

技能職には、1級塗装技能士の取得を推奨しているが、2級施工管理技士や1級施工管理技士等は推奨していない。（勉強が苦手な人が多いため。）一時期、資格取得に注力したことがあったが、そのことが原因で現場のリーダーとしてはすごく優秀だった人が、資格の勉強に関しては受け入れられないという理由で離職してしまったことがあったため、必須資格ではなく推奨資格とするようにしている。支援制度は、受講料等は会社負担であり、受けた講習があれば会社負担で受けさせている。申し込みは本人にさせるが、領収書があれば会社で負担している。（昔は申し込みまで会社でやってしたが、申込書すら自分で書けない社員が育ってしまったため、今は本人にやらせて社会人としての教育をしている。）

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）

基本的にその部署の上司が指導している。訓練校に通っている時期は職業訓練指導員を持ってる人が指導している。

3. 会社としての取組について

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

社会保険に関しては5年前から取り組んでおり、現在は事務系の1人を除き全員加入している。

3.2. 技能者の正社員化を始めた時期と理由、それ以前の状態（専属下請けだった、一人親方だった等）

創立当時から社員化している。

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

工事監理者等の賞与を決める際、個人実績を考慮するようにした。数字に対して評価をすることで数字を意識して成果を上げるようになった。

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

ゼネコンの新築の塗装、マンションの大規模修繕、住宅のリフォーム工事、官公庁工事の橋梁工場の焼き付け塗装、この柱を1つ1つ大切にしている。そしてもし機会があるのであれば、その柱を増やすようにもしている。年によってゼネコンの新築が良い年、大規模修繕工事が良い年、公共工事が

良い年とバラバラなため、どれか1つに絞らないようにしている。今ある柱をしっかり育てていくことが受注安定につながる。

今後は多能工の育成に力を入れたいと考えている。塗装する前に下地補修が必要だが、この仕事はどちらかというと左官の仕事であるため外注に出している。1㎡の範囲でも下地補修を外注するときがあるため、そのぐらいの小さい規模は自分たちでできるようにしたいと考えている。

3.5. 働き方改革への具体的取り組み状況について

有給5日以上を取得が義務付けられたため、有給を取らない美学を持っている人たちの考え方を変えるきっかけにしたいと考えている。コロナのワクチン接種が金曜にあったときに月曜を有給取得日にしたが、年配者の中には「副反応が出るかもわからないのに有給を取りやがって」と言っていた社員もいるので、そういう頭の固さを法律などを活用しながらうまく改善していく必要があると感じた。

3.6. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

基幹技能者は9人おり、今年の3月までの申請期間に間に合った人のみ申請した。現在はゴールドとホワイトがいる。CCUSの登録は技能系（現場）18人中18人、技能系（加工場）15人中3人であり、現場に出る人は全員登録している。

3.7. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価について

まだ行っていない。今後評価など基準が定まったら社内の職務要件を修正して更新していこうと考えている。

3.8. 今後の課題であると感じている点（ICT活用など）

せっかく会社が研修の機会を提供しても受講する社員がいないことや、「やったことないこと＝できないこと」だと思い込んで取り組もうとしないことが大きな課題である。

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）

女性は2019年10月に1人、2021年4月に1人入職した。2人ともきっかけは就職支援会社である。1人は管理栄養士を目指していたがあきらめいろいろな仕事を探しているときに、就職支援会社で塗装工という仕事を知ったのがきっかけである。

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

女性技能者が入職して、今まで教えた経験がなかった男性が教えるようになったなどやる気を出すようになった。良くも悪くも男性だったら叱る場面を女性には叱ることができず甘やかしてしまっている。現場の雰囲気は明るくなった。

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

産休・育休制度は定めているが利用事例はない。今後は子供を幼稚園に送り出して現場の休憩時間のタイミングで合流してお迎えの時間まで働く等そういう働き方もありだと感じている。

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

大手の現場だと現場の衛生環境が男女別で整っているが、殆どの現場は環境が整っておらず女性技能者を行かせる現場が少ない。そのため、今の2人が独り立ちして行かせられる現場の幅が広がるまでは女性技能者の雇用を止めようと考えている。戦力になるまでは控えて欲しいというのが現場の工

事監理者の意見として上がっている。公共工事担当の現場代理人から「うちの現場には女性を入れません」と言われたこともある。女性用トイレも置かなければならない、トイレのグレードもあげなければならない、等余計な資金がかかるから、と狭い視野でしか見ていない。そのような考えの人には、女性技能者の有無にかかわらず、指定仮設として女性用トイレは別に整備しなければならないぐらいの予算を組むことによって、諦めが付くかも知れないと感じている。事務所には女性用トイレや更衣室を整備しているため、現場に向かう際は事務所で着替えてから現場に向かっている。

4.5. 実際に採用してみて感じた女性技能者の評価ポイント

男女差ではなく個人差もあるが、傾向として仕事が早いのは男性、仕事が丁寧なのは女性である。塗装は他の職種に比べて力が少なくて済むため女性にも向いている。

4.6. 女性技能者に関する課題

重いものを一人で運べないこともあるが、周りが手伝える時は問題ない。セクハラの問題もあり今はまだ起きていないが、今後起きる可能性も考えられるため、起きる前に未然に防ぐ方法を考え教育していく必要がある。例えば、経営者が集まる場所で周知させても現場まで届かないため、現場の人が直接聞ける朝礼の時間などに注意喚起するのが望ましい。

5. その他

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

- ・ CCUS はゴールドでも現場の施工能力に鑑みて実力不足の人もあるため、そういう人をどうやって評価するかを悩んでいる。ゆくゆくは基幹技能者がゴールドに繋がるというよりは、能力等も含め4段階の評価をするとか、さらにその上のレベルがあれば良いと思っているが、今は世間全体でCCUSの定着が重要だと考えている。

●N 塗装（北海道）ヒアリング実施日：2021/12/9

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 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	3	1	
事務系	2	2	
技能系（現場）	11		うち外国人実習生 2
技能系（加工場等）			

1.2. 正社員技能者の年齢構成について

最年少は 22 歳、最年長は 62 歳で平均年齢は 38 歳である。定年は 65 歳だがその後も体がきつくな
いか等面談しながらまだまだ働けるようであれば継続してもらっている。

1.3. 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、経験者、未経験者をターゲットとしている。社員の新卒と中途の割合は半々である。今
までは経験者を求めているところがあったが、全く募集しても来なくなってしまったため、現在は未
経験者もターゲットとしている。また、新規の外国人実習生を受け入れたことで、新人と同時並行で
教育していくのは職長が大変だということで、バランスを考えてセーブしてしまったことも採用者が
少ない要因の一つである。

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）

ここ 3 年は応募人数が 0 人と全く応募がないため、去年と今年は他のアプローチで募集する必要が
あると色々考えた年だった。新卒に対しての募集方法は、ハローワークや組合を通して高校生に求人
を出すことなどが挙げられた。またハローワーク主催の直接面談があり、そこに出席すれば 1 人 2 人
と入社希望の方を見つけられるが、出席する会社が多くここ 2、3 年は抽選形式になってしまったた
め参加できていない。中途に対しての募集方法は様々な情報誌に掲載する形が多い。

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

最近の離職状況として、10 人程離職した。採用後 1 年は続くが、高卒はほとんど離職してしまい定
着しているのは 5 年目の 1 人のみである。離職の理由は、札幌塗装技術学院を卒業するタイミングで
地元に戻るという人がいたり、塗装をやってみて別の仕事がしたくなったという人がいたり様々で
ある。新人の定着のための取り組みとして、入職後に塗装学校に通わせること、技能者同士で気にか
け声をかけること、社内イベントを充実させることが挙げられる。社内イベントとしては、現場社員
と事務所社員合同でボウリング大会やソフトボール大会、キャンプ、海水浴、旅行、などがあり技能
者主体で行っている。仕事終わりに体育館を予約し、バトミントンを行ったこともある。社内旅行
は、フィリピン（セブ島）から来た外国人実習生が一時帰国しているタイミングで、外国人実習生の
家族への挨拶と観光を兼ねてセブ島へ 3 日間行ったこともある。社内旅行は家族の人も参加でき費用
もある程度会社で負担している。また外国人実習生を受け入れたことで、日本の行事を取り入れよう
と納品日は餅つき大会なども行っており、そこで若い人たちが小ネタを披露してくれる。離職防止の
取り組みとしては、若い人はお金より休みを重視する傾向があるため休みをしっかり確保できる形に
している。

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

技能者の就労状況として、4週7休で年間休日を110日としている。北海道は1月から3月がどうしても仕事量が少なくなってしまうため、その時期は完全週休2日とし、変則で労基署に提出している。有給休暇は冬の仕事量が少ない時期にある程度限定されているが5日以上取得させている。残業に関しては工程通りに進めば残業はないが、決められた納期の中で他の職種である躯体、内装等が遅れると最後のしわ寄せがくるので深夜までやるときが年に何回かある。但し、残業があった場合でも20時間/月はいかない。

1.7. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

正社員は日給月給+ α としている。 α の部分は、職長にある程度担当する現場がいくらなのか提示しておりその中で努力すると歩合で増える形にしている。但し、現場でマイナスが出たからといってそれを追うことはない。先代の時から日給月給だけだと極端な話、ただその場にいるだけでも給料が発生する形になってしまい、それは良くないということで付加給与がつく形にしている。別途残業は残業で計算している。また固定で何も仕事がない時でも最低23日は保証している。

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

フィリピン人を受け入れている。昨年末に満了して母国に帰った3人と今年の2月に受け入れた2人の実績がある。帰国した3人はまた日本で仕事をしたいと言っているが、塗装の職種はまだ特定技能の認定になっていないため再度受け入れることができない状況である。帰国した3人は外国人研修生技能検定試験を受けるため、11月中旬から学科試験のために問題集に取り組んだり塗装や建築に関する基礎的な単語を覚えたり、12月の中旬からは休日にも塗装の実技を繰り返したりと努力するなどとても真面目だったため、今後も外国人実習生の受け入れを続けたいと考えている。日本人との差として、真面目なところが挙げられた。まじめにコツコツと取り組むため5年間いた人たちは職長レベルのスキルを身につけていた。しかし、言語の壁を感じる部分もあり、ポケット翻訳を持たせ、重要なことを伝える際は管理団体の方にもお願いをしながら文章で説明する形をとっていた。

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

1級を取得すると段階的に職長のポジションになっているため、職長になると日給が上がる。給与は能力評価や経験年数も含めて考えている。

1.10. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

最近では技能者から技術者への転向はないが、現在の部長はもともと技能者だった。また、技能者から技術者に転向したが、少し経験してやっぱり技能者に戻りたいということで技能者に戻った人はいる。主任技術者が必要な場合は、職長を主任技術者として配置している。ベテラン技能者には施工管理の資格等を取得してもらいたいと考えているがまだそのような人はいない。会社としては体力的な問題等が発生したら本人と相談して技術者の道に転向する形も考えている。

1.11. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

独立した人は何人かおり、一人親方として働いている。但し、協力会社はおらず、年間95%程度は自社の人間で請け負っており、会社としてはどんなにつらくとも専属率の高い下請けとしては迎え入れない。業者が流通するような形になってしまうため、独立の申し出がある際は、下請けとして受け入れないことや出戻りはできないこと、保険から材料費まですべて自分で経費を計算しないといけないうことなどしっかりと伝えてから送り出している。

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

まだ模索している段階であり、今はいろいろなところで判定する、判定されるということに慣れさせている。今後は段階的に数値化していき経験年数等も含めながら評価していく。

職長評価表

下記の質問に対し、1～5で率直に答えてください

①	現場所長と円滑に現場を進めるための打ち合わせをできている			
②	現場の進行状況を一週間に先を予測して段取り進行している			
③	中堅以下の職人の技量を理解しそれぞれに適した作業にあてている			
④	中堅以下の職人を育てるべく指導しながら現場を進めている			
⑤	作業員を選ばず現場を進めているか			
⑥	積極的に工場で職人の指導に努めている			
⑦	日々、目を配り他の作業員の体調を察知し作業させているか			
⑧	偏った時間の付け方をしていないか			
⑨	讀んでいる現場の工程を先読みし、担当者に一週間後の予定人員を的確に伝えているか			
⑩	自分の技術が足りていると思ひ込み、技術向上への努力を怠っていないか			
⑪	会社が言っていることを理解し積極的に協力しているか			
⑫	担当者への話し方がきちんとできているか(相手の立場を想いやって話しているか)			
⑬	会社の集まりに積極的に参加しているか(ジャンパー会議など)			
⑭	社内の配置に不満なく従い、人の手配者とコミュニケーションをとれているか			
⑮	毎日作業員に作業内容を細かく理解させてから指示してから仕事にあたらせているか			
⑯	使用する材料を計算し余らせることが無いように手配しているか			
⑰	精算日や提出日を過ぎることなく日報・領収書等の処理を行っているか			
⑱	使用しない残材を工場に貯めないで整理整頓をしているか			
⑲	現場内の危険箇所や危険作業を把握し安全指示をして作業させているか			
⑳	毎日現場担当者に作業人員・氏名の報告と作業完了報告を行っているか			

職長評価表

自己評価表

この評価表は会社が共に成長するための評価表です。足りない技術などを補うための物です。
事務所・現場が共に協力して成長していきましょう

下記の質問に対し、○・△・×で率直に答えてください

①	仕上塗料に合った養生ができている	○
②	ビスパテが平滑に隙間なくできている	○
③	コーナーパーテを浮き無く平滑にできている	○
④	各塗料仕上のだみ込みが出来るか	○
⑤	各塗料ロー仕上げが平滑に出来るか	○
⑥	外部 吹付タイルの仕上げローラーがムラ無くできるか	○
⑦	外部 吹付塗材がムラ無くできるか(養生の範囲も)	△
⑧	外部 マスチックローラー仕上げを緊ぎをささずにできるか	△
⑨	SDをカスレ無く仕上(特共)られるか	○
⑩	EP-G等の刷毛・ローラーの違いを出さずに仕上られるか	△
⑪	管理者(担当者、職長)の指示を理解出来るか	○
⑫	各仕上げ工程を理解しているか	○
⑬	各材料(下塗)を適正な部位及び素地に選定出来るか	○
⑭	どんな作業でも責任をもって出来るか	△
⑮	現場での危険部位、危険な仮設など認識できるか	△
⑯	得意先との会話、言葉遣いなどの適正に行い信頼されるか	△
⑰	技術習得を積極的に行っているか	△
⑱	管理者(担当、職長)に業務報告をしているか	○
⑲	作業終了時に明日(次回)の段取りをしているか	○
㉑	職長は各職方の健康に注意しているか	○
㉒	発注時の予算、内訳、条件などを把握し現場を管理してるか	△
㉓	毎日管理者(会社事務所)に業務報告をしているか	△
㉔	日報などの提出物を貯めずに出しているか	△
㉕	各自の塗装の仕上げの質・作業量が資金に見合っているか	△
㉖	他業種の技にも興味を持ち学びたいと思っている	○

自己評価表

●勉強会について

3年前から勉強会をしており、毎年の恒例行事になっている。講習や課題もあり上位の人には表彰をするなど順位をつけ評価している。評価は元請けの職員等外部の人も混ぜて先入観のない状態で技術を見てもらうことを前提に行っている。現場ではきれいに作業していても時間がかかっていたらお金にならないため、技能者は時間を図りながらきれいにかつ早く仕上げることを目標にしている。

課題の試験前は練習をさせ、どうやれば高い評価がもらえるのか、他の人に負けないようにするにはどうしたらいいのかなど考えやすいような環境づくりをしている。この勉強会は職長も含め全員参加するため、職長にとってはプレッシャーであり、中堅技能者にとっては職長に負けないという気持ちをもって挑んでおり、若手技能者にとっては職長との仕上がりとの差を確認できる良い機会になる。

3月25日(木)		3月26日(金)		3月27日(土)	
時間	内容	時間	内容	時間	内容
8:30~	開会式 会長挨拶	8:00~	①継目処理実習	8:00~	⑤規定課題・自由課題
10:00~	NEW!! ⑤規定課題の 作業手順書作成実習	9:00~	②現場で発生した問題 の解決方法		
12:00~	昼食	12:00~	昼食	12:00~	昼食
13:00~	座学講習	13:00~	NEW!! ③吹付講習 鉄部のメタリック キズ補修	13:00~	④調色大会
17:00~	⑥下地処理			13:30~	⑤規定課題・自由課題
17:30~	片付け・解散	18:00~	片付け・解散	17:30~	閉会式

勉強会のスケジュール

種別												
		4月 6月 8月		10月 12月		1月 3月		5月 7月		9月 11月		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
		9	8	8					9	10	10	54
		9	7	9					10	9	10	54
		7	7	7					9	9	9	48
		7	6	7					8	10	9	47
		7	6	7					9	9	10	48
		6	6	6					8	8	8	42
		6	6	7					9	9	9	46
		6	6	6					8	7	8	41
		7	7	7					10	9	10	50
		5	5	6					7	6	7	36

自由						
小林	藤田	森田	小浜	常木	城野	計
9	7	10			9	35
7	6	6			6	25
9	8	6			5	28
7	7	10			7	31
9.5	10	7			7	33.5
6	7	6			9	28
6	5	6			7	24
9	9	5			7	30
10	8	7			10	35
5	6	2			1	14

林道	総合得	順位
----	-----	----

勉強会の評価

- ①「継目処理実習」とはベベルボードのパテ処理を行う。
- ②「現場で発生した問題の解決方法」とは実際に起こった事例をもとに、発生原因を全員に周知すると同時に、正解の方法を実習し、取得する。これによってそれぞれの技能者の対応の仕方を統一し全員が実行できるようにすることで再発を防ぐことができる。
- ③「吹付講習」とは難易度の高いメタリック塗装を学ぶことにより、ガンの動かし方や適切なエアの出し方を習得することで、ほかの吹付に応用する訓練を行う。
- ④「調色大会」とは基本色から一色選び、微調整しながらお題の色を目指す大会であり、優勝者には賞品も用意している。
- ⑤「規定課題・自由課題」とは、プラスターボード面とケイカル板面に課題を設けた規定課題と自由な発想力で作り上げる自由課題の2種類がある。規定課題は、普段の作業に必要な下地処理やジョイントパテ、調色、塗り方等の技術力が試される。自由課題は個々であらかじめ選んだ素材を全く違う素材にみえるように作り上げてもらい、発想力・想像力を評価している。これにより、現時点の技量を再確認し、今後の技術力を伸ばすための指標とし、また、事前に作業手順書を作ることによって、現場への実践力や正しい工程、時間配分等が身につく。

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）

札幌塗装技術学院に1年間通わせ、基礎教育を行い、その後は現場に出してOJTによる教育を行う。

2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）

毎年、年に1回勉強会を行っておりそこで職長と毎年話し合ってその年の問題点や、やらないといけないことをまとめる。また自分が不得意な部分は現場から戻ってきた後、工場のほうで職長に見てもらっている。

ビジネスマナー強化研修を行っており、一般見学者も聴講可能にしている。具体的にはビジネスマナーの基本である身だしなみ・挨拶やお客様の満足を得られるコミュニケーションの取り方を学ぶことができ、技術力以外にも必要とされる能力を測る人材育成に力を入れている。また、技術研修として千葉へ特殊塗装の勉強に4日間通わせている。職長に一から教わるのとよそへ行ったら基本を覚えてから教わるのでは全く違うため、定期的によそへ行かせ技術を持っている人から学ぶようにさせている。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

技能者には、年数要件を満たしたら常に資格取得のチャレンジをさせている。技量が足りない場合でもチャレンジさせており3回落ちた人もいる。要件を満たす年がいつ頃なのか逐次伝えている。支援制度は、受験費用や講習費用等すべて会社負担であり、講習の日も仕事とみなして賃金を払っている。何か資格取得のために必要な費用は、教えてくれればその費用も負担している。

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）

基本的に職長が指導している。勉強会の時は元請けの職員や、課題の試験の時は外部の人も交えて先入観のない状態で技術を見てもらっている。

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）

社会保険に関しては創立した30年前から社員全員加入している。先代の会長が社会保険等に関してすごく厳しい人で、技能者に「あなたたちは素晴らしい仕事をしている」というのを自覚させるためには、まずは社会的なステータスがないとだめだという考えを持っていた。大変な時期もあったがそこだけは絶対に曲げなかった。

3.2. 技能者の正社員化を始めた時期と理由、それ以前の状態（専属下請けだった、一人親方だった等） 創立当時から社員化している。

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

まだ申請段階だが、タブレットを持たせて現場の進捗ないし現場の抱えている問題点を全員が共有できるような形を考えている。特に現場の問題点は個々で抱えて発信しないで終わってしまうことがないように共有し、みんなで改善点を出し合い、次のステップに進めるよう早急に進めたいと考えている。タブレットは職長に渡し、他の社員はスマートフォンから入るようなシステムを考えている。

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

基本的に大手スーパーゼネコンとお付き合いしているが、プラスして地場ゼネコンや中堅ゼネコンとのお付き合いを増やしていく。但し、競争や支払状況などがわからない相手ではなく、大手ゼネコンとお付き合いしている業者仲間で声を掛け合ってしっかりしている会社から仕事をいただくようにしている。

3.5. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

コロナの影響によりワークスタイルの変革が進み、ホームワークやリモートでのミーティングへと移り変わった。休みに関して、技能者は特に休みたがらない人が多いため、率先して休むようにアナウンスしている。有給の5日をなかなか取得しない人がいるため強制的に休ませる形をとっている。また夜間作業が続いた時は会社で調整しながら休ませるようにしている。

3.6. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況

2021年の登録状況は、レベル4は5人、レベル3は3人、レベル2は4人、レベル1は3人であり、建設キャリアアップシステムの登録を積極的に行い、キャリアやスキルを「見える化」するように取り組んでいる。見える化にすることで個々の技術力を把握することができ、さらなる技術向上ができる環境づくりに励んでいる。

3.8. 今後の課題であると感じている点（ICT活用など）

技能者に関しては20代から60代までいるが、新規の若い技能者が入職してこない状態のため、今後のためにも継続的に若手技能者を確保することが課題である。また、中間層も少ないため世代交代をうまく行い生き残れる会社にしていかないといけないと考えている。他にも技術面で常に高みを目指して品質を大切にすることや、技能者の仕事に誇りを持つことなど技能者の意識改革をもっとやっていかなければならないと考えている。地域特有の課題として、北海道は閉鎖的なため、東京などにいるすごい技術を持っている技能者たちの仕事を見せてあげたいと考えている。

4. 女性技能者について

女性技能者を雇用したことはなく、北海道の場合、冬が大変過酷なため女性が現場で働きたがらない。今後、特殊塗装もやろうという話が出ているため、そちらの方は女性が活躍できるのではないかと考えている。また、入職してくれた場合、女性の技術者はいるため、それが強みになればと思っている。

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

現場における課題としては、材料が重く女性には大変であり、新設でエレベーターが使えない現場は十何階まで階段で運ばないといけないときもある。そのため、補助的なロボットが今後発達していけば女性も入りやすい業界になると感じている。また北海道は環境的に冬がものすごく寒いので1日中働くのは厳しく、外仕事にあたってしまうと女性は続かないのではないかと感じている。

4.6. 女性技能者に関する課題

工場に女性用トイレや更衣室が整備されていないため会社として環境的な部分の整備が必要になってくる。

5. その他

- ・ 基幹技能者を取得するための講習が北海道であまりなく、なかなか受講しに行けない。
- ・ 働き方改革といっても皆で仕事をすることに充実感を覚え、自分の存在意義を感じている人も中にはいる。もちろん休む人は休んでおり9連休取得した人もいる。働きたい人は働いて、休みたい人は休む、そういうチョイスができるのが本当の働き方改革になってくれると嬉しい。
- ・ 元請けのほうで工程管理をきちんと行い、この期間でこの仕事をするというような形になると、次の仕事の段取りもスムーズに整えられ残業もなくなる。しかし、全部がずれてくると自分たちだけではコントロールできないため難しい面がある。現在、左官業者が殆どいない状況だが、左官業者がいないと塗装もできず、塗れない状況が続いた中で急に塗装の作業が入り残業して作業を進めなくてはならなくなる。

●P 左官（北海道）ヒアリング実施日：2021/12/10

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	3		
技術系			
事務系	4		
技能系（現場）	40	5	内定者に女性 1
技能系（加工場等）			

1.2. 正社員技能者の年齢構成について

平均は 40 歳で最年長は 70 歳である。70 歳の方は 1 人おり、体が元気でまだ働きたいということで雇用している。

1.3. ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

工業高校、普通高校、をターゲットにしている。以前は退職自衛官もターゲットとしていたが、現在は事業拡大というよりは 5 年、10 年後の年齢構成のバランスを考え募集人数を 2, 3 人までに減らし、新卒のみ募集している。また、自衛隊の人は、自衛隊の仕事のほう为建设業より厳しい部分が多いため入職したら離職することはないが、指示されてから動くという習慣が身につく自分でアイデアを出すことがなくなってしまうため、自衛隊に 4 年以上務めた人は採用しないようにしていた。

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）

主な募集方法は、毎年春にパンフレットや募集案内、壁塗り体験開催のパンフレットを全道の工業高校宛に送り、さらに、7 月には会社訪問と塗り壁体験を企画し、募集案内を送った高校に案内している。塗り壁体験のパンフレットには開催日を書かないようにし、いつでも来ていいようにしている。現在は行っていないが任期退職自衛官に対しては、任期制退職自衛官向けの合同企業説明会にブースを出展していた。合同企業説明会のシステムは全道から 300 名近くの来春退職予定の任期制自衛官が集まって来て、事前に渡された 200 社の企業リストから興味のある企業をリストアップし、ブースに訪問するという仕組みである。そこでユニフォームとヘルメットをカッコ良く並べブースを飾り、30 分のプレゼンテーションと 10 分間の質疑を行った。

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

令和 3 年度採用者 3 人は今のところ全員が定着している。来年は 2 人採用予定だがそのうちの 1 人は女性で力がないため筋力トレーニングをさせ、そこまでしてでも入社したいのか意思確認を行った。離職防止の取り組みとして、

- ①入社前に塗り壁の仕事体験をさせてみる。そこで楽しいと感じなければ採用しない。
- ②いきなり現場で役に立つ教育システムをつくり、最低限のことをしっかりと教える。
- ③材料運びだけではなく、現場で思う存分塗らせる。
- ④先輩方が若い人の意見も取り入れて、若い人達の言葉を受け止めてあげる。
- ⑤現場では具体的な指示をし、やり方も具体的に教えてあげる。

以上が挙げられた。①に関しては高校生に対して 2 時間のモデリング手法による塗り壁体験を随時開催しており、この塗り壁体験の目的は左官という仕事や会社を知ってもらうこと、塗り壁体験を通して「左官という仕事への適正」そして「自らの可能性」を見つけてもらうことである。体験に参加することで職業選択が間違っていないか判断する材料となり離職率の低さに繋がっている。また 2012 年から入社試験を行っており、ここでも「iPad の映像をお手本に、2 時間でどれだけ真似でき

るようになれるのか」が課題のモデリング手法を用いた塗り壁トレーニングと、2017年から一般的な計算に加え、面積、体積までの計算問題の試験を行う。計算問題の試験を取り入れた理由は、壁を塗ろうとした時に、壁の面積はどれくらいで、材料がどれだけいるのか等計算が必要な場面があるからである。不合格の場合は1か月間猶予を与え算数のテキストを渡して再チャレンジさせる徹底ぶりであり離職率の低さに繋がっている。

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

就労状況として、4週5休とし、有給は15日与えており、使わなかった分は年度末に休日出勤としてあげている。コンクリートの床抑え仕事や土間の作業など作業内容によっては残業が発生してしまう。

1.7. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

特徴的な1つとして月給+技術査定がある。まず、月給を日数で割り1日いくらか原価を出す。日給に割り戻すときに24日で割り戻しており原価帳簿上では、1ヶ月24日働けば、月給分働いたことになる。しかし、実際には4週5休のため平均すると1ヶ月25日程度働くことになる。すると給料を日給月給的に換算すると、技能者は25日働いて、24日分しかもらわないという計算になり、1ヶ月につき1日「貯金」が出来る。単純計算で1年間に12日間分の貯金になるためその貯金をお盆休み、お正月休み、有給に割り当てている。

技術査定については、技術単価は1平米あたりで決まっている。自分の原価が1日1万円ならば5日で5万円になる。加えて現場ごとに技術単価が設定されており、例えば、技術単価が千円ならば100平米で10万円になる。それを5日で塗り終えれば、残りの5万円が技術査定分の収入になる。このシステムだとスピード重視で品質が疎かになる危惧があるので、雑な仕事をすれば必ずクレームが入るので明らかに作業が悪い場合は作業者の責任で直さなければならないシステムになっている。

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

外国人技能者を受け入れたことはなく、今後も考えていない。

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

国家資格である一級左官技能士を、通常7年間の実務経験後8年目で受験資格を得るところ、即戦力育成プログラム等の教育により業界最短のキャリアパスで入社5年目に獲得させる。

1.11. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

独立した人は今までいない。

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

正社員技能者の賃金を決める技術査定がそのまま能力評価にもつながる。

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）

札幌左官訓練校の副会長であり講師もやっているため、そこでほかの会社の人たちと一緒に1年間平日に教育している。教育プログラムは会社独自で考えたものを訓練校に取り入れている。期間は、最初の一か月は塗り壁トレーニングを行い5月から12月までは各会社でOJTを行い、1月にまた1か月半、技能検定のトレーニングを行う。また月末の2日間は毎月集まり1ヵ月の振り返りを行うことで自分だけがづらい状況ではない等同期生と情報の共有ができるようにしている。

自社独自の教育方法は、天候に左右されず、効率よく左官の技術を学ぶことができる「左官技能研修センター」、最低限の知識と技術を身に付けてから現場に配属される「即戦力育成プログラム」、大型ディスプレイを使って効率よく学ぶ「モデリング手法」の3本柱である。

まず、左官技能研修センターについて、社内研修や技能習得等人材育成のための自社研修施設であり、トレーニングルームには75インチの大型ディスプレイを設置し、誰でもスマートフォンで自分の映像をチェックできる施設を完備しており資格の練習もここで行っている。また、全国から一流の技能者を研修所に招き、定期的に勉強会を開催している。

次に、即戦力育成プログラムについて、入社後1か月間は一切現場に出さず、現場で必要最低限の知識・技術を身につけてから現場配属とする独自の教育プログラムを作成している。入社初日の午前中は企業理念、ヘルメットや安全帯の使い方を実際に身に付けて説明し、プロジェクターを活用し安全について勉強する。午後からは塗り壁トレーニングが始まり1か月間の研修を終えるまでに、1時間で20回の塗り剥がしができるようにする実技試験や学科試験も実施する。他にも現場見学、Pコン埋めの練習、フラワーボール作り、材料の知識学習等様々なことを教育する。

最後にモデリング手法についてだが、モデリング手法とは昔から言われている「仕事は見て盗むものだ」の現代版で、見て盗む対象が人から映像に変わっただけで良いお手本の映像をそっくりそのまま真似る手法のことである。さらにお手本はただ見るだけではなく、自分の塗り姿と比較しながら見るにより、習熟度は格段にアップし、速いスピードで技術を習得することができる。



トレーニングルーム1・2

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）

資格取得のための様々な独自の教育を行っている。全国左官技能競技大会等にも積極的に参加し、合同の事前合宿も行っている。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

資格に関して全部プログラムがあり、例えば、一級左官技能士を、通常7年間の実務経験後8年目で受験資格を得るところ、認定職業訓練校に通わせているため入社5年目に獲得させている。トレーニングの時間も費用も会社負担している。

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）

社長や職長、先輩技能者が教えている。

3. 会社としての取組について

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

厚生年金に事務系4人中4人、技能系（現場）40人中30人が加入している。

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

登録基幹技能者6人は、レベル4を申請しゴールドカードを取得済である。その他の社員に関しては、技能系（現場）40人のうちCCUSの登録は38人である。

3.8. 今後の課題であると感じている点（ICT活用など）

訓練校で難しい技術を身につけてから現場に出すが、それでもどうしてもやめてしまう人がいる。理由としては訓練校ではしっかりとした教育を行うが現場では教えてくれないから、昔ながらの教育が通じないから、行く現場によって教え方が違うから等が挙げられる。今の若い人たちは昔と同じようにやらせようとする、殆どの人が耐えられない。学校教育が幼少期から昔と違う形でプログラムされているため、そのプログラムを変えるのは非常に難しい。教えるベテラン技能者には、「年が二まわり違う人は全く別世界の人だと思え、相手に自分の価値観を理解させようと考えない方がいい」と伝えているが、その一言を言ったところで教え方を変えさせるのは難しい。社長だけで常に全員を見られるわけではないため、どうやって水平展開するか悩み、この間から始めたのが若手ステップアップ研修である。新人のプログラムはある程度でき上がっている、その次のステップのプログラムとして1級取得後のステップアップ研修を考えている。来年からは若手ステップアップ研修を積極的に行おうと考えており、第一回は「平らな床のつくりかた」をメインテーマに座学で理論を学び、座学が終わったらその場で実践し床を平らに均す基本を理解する。続いて大事な仕事のひとつ「コンクリート床仕上げ」のトレーニングを行う。作業はそれぞれ異なるためすべてモデル化し持ち方からすべて整え、社内に水平転換させて教育するようにしている。



若手ステップアップ研修

4. 女性技能者について

女性技能者は5人おり、最年長は8年目の27歳である。

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）

今年入職した27歳の女性はパン屋で働いていたが、同級生がここで女性技能者として働いていること、社長が書いているブログのファンであることが理由で入職した。また、8年目の女性はパンフレットを見て自分もやってみたいという理由で入職した。

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）

女性だからということは特になく、そういう考えは逆に女性は嫌がる。特別扱いしてほしくないためそういう見方をされたくない。

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

全員独身のため利用事例はないが、もし対象者が現れたときは本人にどうしてほしいのか聞き、個々の考えを尊重する。それに対してスケジュール管理して法的なサポートや私的なサポートを探す。

●Q 鉄筋（北海道）ヒアリング実施日：2021/12/10

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 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	1		
事務系	5		
技能系（現場）	21		うち外国人実習生 6
技能系（加工場等）	11	4	うち女性 1 人は季節雇用

1.2. 正社員技能者の年齢構成について

現場の場合、平均年齢は実習生抜きで 55 歳、実習生を入れると 49 歳である。若い人が入職してもすぐに離職してしまうため最年少は 50 歳である。加工場の場合は 28 歳の人が 1 人いるがその人以外は 59 歳と 60 代である。

1.3. ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

現場の技能者は今まで新卒が 1 人しかおらず、基本は中途の経験者である。主に高校や中途をターゲットにしている。

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）

主な募集方法としてハローワーク、面接会参加が挙げられる。面接会とは高校生を対象にホテル等で開催されブースに来てくれた人とその場で面接を行い合否決定するものである。過去 2 回参加したことがあり、去年入職した 3 人のうち 1 人は面接会で採用した人である。高校に対しては北海道と東北地方の中から 70 校に絞って求人票と会社案内のパンフレットを郵送している。70 校の中には必ず工業高校は含めるようにしている。

経験者が応募してくるのは、月給制や 4 週 6 休で第 2 第 4 土曜を休みにしている点を魅力に感じたからではないかと考えている。過去に若手人材を確保するために土日完全休みで求人を出したことがある。

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

今年度 1 人採用し、1 人離職した。ここ数年だけで見ると加工場に入職した人はおらず、現場は中途採用で若い人が 3 人入職したのが実績である。離職理由に関して、事務職の場合は、現場にパトロールに行くなど現場にかかわる事務員に育てようと 3 か月は事務所で、その後は現場や加工場で簡単な作業をさせようとしたが、現場に出すタイミングで自信がないと 2 人離職した。

よく 3 K といわれるが、汚い部分や危険な部分はまだまだ存在しており、技能者の中には、けがをしてやめてしまった人もいる。応援に入った現場で足場が用意されておらず、脚立に板を乗せて使っている現場も地場ゼネコンだと存在する。工場作業でも積み木作業の時にフックが外れて材料が落ちてしまったこともあり危険なことも多い。コロナの影響で安全大会や忘年会など集まる機会がなくなってしまったため、危険に関する注意喚起や情報共有ができていない状態であった。そのため、今後は労災の報告会は必須にしたいと考えている。定着のための取り組みとして研修やセミナーに参加している。これは事務職がメインであり、ためになるセミナーには積極的に参加させている。但し、鉄筋工に関してのセミナーがあるわけではないため、技能者に関しては取り組めていないのが現状である。ヒアリングを実施した男性技能者は虫取りが趣味で加工場の周辺は虫の採取がしやすく、住んでいるところから海沿いに出られるところがいいという恵まれた環境が定着の理由だった。

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

技能者の就労状況として、4週6休とし第2第4土曜日を休みにしている。但し、過去に若手人材の確保のため土日完全休みで募集を出し、その時に入った1人は4週8休である。日給契約も月給契約もカレンダーは同じだが、日給者の場合は、実際はカレンダー通りではなく働ける日に働くという形をとっているため、カレンダーより少ない月もあれば多い月もある。残業に関して、現場は繁忙期の夏が一番忙しいが、夏場でも10時間/月も満たない程度であり、普段は殆どない。

1.7. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

契約が日給者契約と月給者契約の2種類ある。現場に関しては、月給制にしないかとアンケートをとり、それでも日給制のほうがいいという希望者のみ日給契約のまま継続し、残りの人は月給契約にした。加工場の場合は65歳以上が日給契約、65歳未満が月給契約としている。理由として就業規則上65歳を定年としており、再雇用の場合は減額になるため、月給契約のままいくと減額というのが難しくなってしまうからである。

1.8. 外国人技能者の受入の有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

今までインドネシアとベトナムの実績がある。6年前からベトナム人を受け入れており、ベトナム人2人は今月、技能実習から特定技能へ移行した。インドネシア人は現在受け入れている4人が初である。会社内に30代、40代の日本人がおらず高齢化が進んでいるため、見て覚えろという考えが根付いており教育ができていないのが現状である。事務職の人と生活面で話す分にはゆっくり話したり聞き返したりすれば意思が通じるが、現場の人がそれをやろうとしないため外国人技能者があまり育っていない。職長いわく、外国人技能者は0.7人工にしかカウントできないうえに、外国人技能者が現場にいと自分も0.7人工まで落とされてしまうため逆に生産性が下がるという不満の声が上がっている。そのため、確定済みの年明けに入る2人を最後に、教育環境を整えるまでいったん受け入れをやめる予定である。

1.10. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

現場の仕事がきつく3、4か月で加工場に転向した人はいる。転向した理由は、加工場は外部の人と関りがなく、体力に自信があったからである。また工場の管理をする工場長は現場上がりの人が多く、社長が現場の技能者の中から発言がしっかりできる人を選び立候補制の形をとっていた。しかし、現場で働くことと工場管理は別物でうまくできず、本人自身も滅入ってしまったことがあったため、今は元専務にお願いしている。

1.11. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

リーマンショック時に30代40代だった人が独立したため、現在残っている技能者は最年少が55歳という高齢化に直面している。下請け4社中2社は独立した人である。

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

能力評価の資料などは特になくすべて社長の采配である。一時期、事務職でスキルマップを作成し、加工場に導入していたが、評価基準をどう設定したらいいのか等わからないことも多く、また当時の工場長がそういう書類や評価に対して嫌う人だったため相談ができず、結局その工場長が離職したタイミングでスキルマップもやめてしまった。現在は生産性を見る目的も含めて数値化できる仕組みを事務職で考えている。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

現場の場合は、昔はすぐ現場に出していたが、3年前から2週間～1ヵ月間は加工場で結束の練習など最低限知らないと現場で困る基礎的なことを教えてから現場に出し、先輩の技能者から指示を受けながら作業する形に変更した。加工場の場合は、機械の操作を一通り教わりわからないときは随時聞く形で教育している。曲げの作業等様々な技術を必要とするため、何度も経験して覚えることが重要である。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

現場に入るにあたって持っておかなければならない資格もあるため玉掛け、クレーン、フルハーネス、足場教育までは最低限、入職してすぐに取得させている。費用は全額会社負担だが、入職して半年以内に離職した者に関しては自己負担にさせている。教習所は随時都合の良い日程のところで申し込んでおり、加工場には練習台も置いてある。資格取得は強制的ではなく声をかける程度で本人の意思に任せている。

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）

技能者は忙しいため1, 2年前から元専務で現在は工場長代理をしている人（現場の経験もあり）に、外国人実習生や新人の教育をお願いしている。

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）

厚生年金に事務系6人中5人、技能系（現場）21人中21人、技能系（加工場）11人中11人加入している。

3.2. 技能者の正社員化を始めた時期と理由、それ以前の状態（専属下請けだった、一人親方だった等）

創立当時から技能者を正社員として雇っている。

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

生産性が他社と比較すると半分程しかなく低いことが課題であり、今年に入って他社からの指導の下、生産性向上の取り組みを始め、まずは工場内の環境整備を行い数値化し、数字で見られるようにしたいと事務職のほうで動いている段階である。

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

生産性が低く様々な課題点があるが、それでも残業することなく納品日に出荷できているのは受注量が少ないからである。受注拡大のためにはまず生産性を向上させることから始める必要がある。

社長が女性のため他社との付き合いがうまく、北海道の仕事が少ない冬に東京出張が14人も決まっている。

3.5. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

5, 6年前は技能者に有給があるという事実を知らせておらず、知らない人が多かったが有給5日が義務になり休みをとるようになった。中には年配の人で有給を取るように説明しても休みをとりたがらない人もいる。

事務所兼寮を完備しており今年からシャワーブースを追加で設置した。現在は日本人 1 人、外国人実習生 6 人が住んでいる。寮には住まず一人暮らしをする場合は、土地勘がないため周辺の情報等資料提供をしている。

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

登録基幹技能者 5 人は、レベル 4 を申請しゴールドカードを取得済である。その他の社員に関して、技能系全員 CCUS に登録している。

3.8. 今後の課題であると感じている点（ICT 活用など）

生産性が低いことが課題である。生産性が低い原因として太物の仕事が極端に少なくあまり条件の良い仕事がとれていないこと、加工場内のレイアウトが悪いこと等が挙げられた。加工場の大きさは北海道の中で 3 本の指に入るほど大きな規模だが、仕事量が他社に比べ極端に少ないため好きなだけのびのびと機械を配置しており、クレーン移動に他社の倍以上時間がかかっていたり、切断機と曲機の並びが悪く一回戻らないといけない等作業効率が落ちていたり、環境的要因が大きい。

事務職では生産性向上のために動こうとしているが、技能者の危機管理能力が低く現状を維持しようとする人が多いことも課題である。そのため今後は工場環境を整えること、技能者の意識改革、とにかく仕事を取ってこることが重要だと考えている。

4. 女性技能者について

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

昨年度、高卒の新卒者を採用し、最初は楽しんでおり周りの技能者も優しく接していたが、3 か月目からだんだんと厳しめな口調で教えられることも増え半年で離職した。

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

妊娠した女性が 1 人おり、そのことがきっかけで和室トイレを洋室に改装した。更衣室については、基本的に作業着で事務所にきて作業着のまま自宅に帰るので用意していない。事務職が作業着に着替えるときは鍵付きの部屋で着替えるが、しっかりとした更衣室は用意していない。事務職の中には男性も育休制度の利用事例があるが技能者にはいない。

4.6. 女性技能者に関する課題

加工場での細物の加工は女性でもできるが太物の加工はどうしても男性になってしまう。

●R 塗装（熊本県）ヒアリング実施日：2021/12/16

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

	総数（人）	女性（人）	その他
役員	6		
技術系	33	5	女性はメンテナンス部に2人、営業設計積算部にもいる
事務系	2		
技能系（現場）	29	1	うち外国人実習生7
技能系（加工場等）			

1.2. 正社員技能者の年齢構成について

社員全体の平均年齢は47歳で、技能者のみの平均年齢は外国人実習生も含めて38歳である。技能者の最年長は団塊世代が辞めてしまったため55歳である。定年は65歳であり、延長する者もいる。技術者の最年長は1級建築士を持った81歳であり、70代もいる。その方にはビルの特別検査や積算をお願いしている。

1.3. ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

社員の新卒と中途の割合は半々であり、工業高校、普通高校、専門学校、大学、縁故、有資格者、経験者をターゲットにしている。技能者は普通高校出身が多かったが、現在はK高校等の工業高校が比較的多くなっている。OBやOGのつながりが強く、技術者は、M工業高校から毎年1人ずつ先輩がいる会社ということで来てくれる好循環が出来上がっており、来年も1人女性が入社予定である。また、大卒もあり、施工管理や営業に配置している。中途は人手不足から未経験者も採用しており、前職が携帯の販売や派遣の人もいる。出戻りの人も多く、昔は受け付けなかったがここ5年は出戻りでも受け付けている。

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）

募集方法としてハローワークを通じて工業高校、普通高校、商業高校に求人を出しており、中途もハローワークを通じて募集をかけている。高校生は3年生の夏休み中に何箇所か会社見学をしてどこに就職するか決めるため会社見学を受け入れている。また、2年前からインターンシップを行っている。インターンシップの内容としては、9時から16時まで会社案内や将来の展望について説明し、簡単な工程表作成や説明会プレゼンなどの業務体験と現場見学を行う。昼食の時間は若手社員も交えてランチをとり体験談などを踏まえて雑談をしている。

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

直近3か月で採用した11人中2人が離職した。現在、新規入職者は管理部の福岡支店1人、施工課の熊本支店1人、福岡支店2人、仕上工事の熊本支店2人である。主な離職理由は、チームで動くことを主体としているため自己流でやりたいという人にとっては合わず、常に誘いがあるため大半は同業他社に転職する。離職する人は最初の1年で離職する人と7、8年で離職する人に分かれており、7、8年で離職する人はやり方が合わなかったり主任になれなかったりした人である。定着のための取り組みとして、新入社員研修、直属の上司や先輩社員によるOJT、専門学校等でのOFF-JT、外部機関によるフォローアップ研修が挙げられる。特に専門学校等に通わせることは若い人同士の横のつながりができるため定着させるための取り組みとして効果的である。横のつながりだけでなく社内縦のつながりを作る機会も設けており、博多湾のクルーズ船に乗って食事会をしたり、野球を見に行ったり等年に1回は行うようにしており、また、年明けは神社でお参りをした後ホテルを予約し

てみんなで新年会を行うなどして親睦を深めている。最近はコロナの影響によりみんなで集まること自体が会社のリスクになってしまうため zoom が基本になり、朝礼や会議も zoom で行っている。

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

正社員全員の就労状況として、4週8休としている。元請けとしても仕事をし始めてから完全に月8休を確保することができている。年間計画の中で有給の日を決め、その日+αで有給も取得できるため有給5日以上は全員取得している。技能者の残業は減りつつあるが1日平均1時間程度はある。技術職は、書類作成等事務作業や住民との会議が必ず土日にあるため、月に2日程度は休日出勤になってしまう。休日出勤した場合は振替で平日に休んでいる。また、現場監督に関しては、現場が終わってから1週間まとめて休むようにしている。

1.7. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

14、5年前から正社員は全員月給制にしている。

1.8. 外国人技能者の受入の有無（新制度を踏まえた今後の展望等について）

外国人技能者はすべてインドネシア人であり、2018年12月に1期生を4人、2020年1月に2期生を薦で4人、塗装で2人受け入れた。それ以降はコロナの影響で受け入れが止まっている。現場管理の方にも高度人材として中国人が1人いる。

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

入職前に見せる用のキャリアパスのスライドを作っている。年に2回目標面談を行っており目標面談のシートも作っている。目標面談では今年どの資格を取るかなどを上司と打ち合わせをしながら決めたり、資格に落ちた場合はどこが弱点なのかを上司と一緒に洗い出したりしている。そのため、何年目にこの資格を取るというよりは個々に合わせて上司が判断している。

目標面談のシート

1.10. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

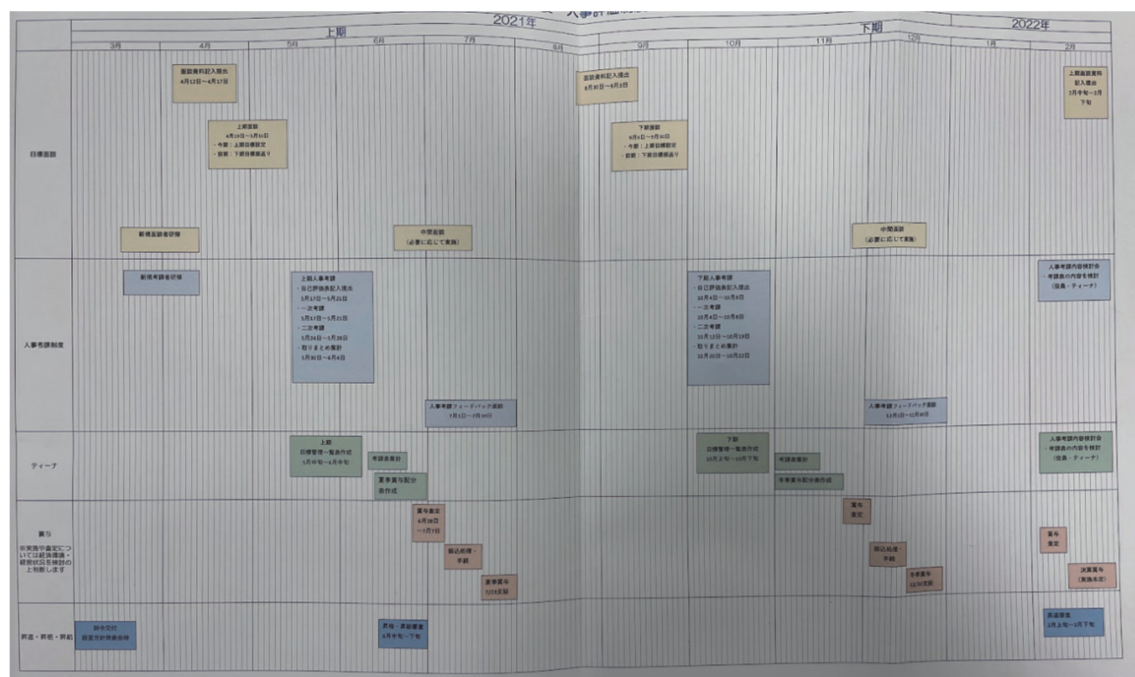
20代後半までに技術的に求められる水準に達するため、そこから先は様々な道があり技能者から技術者への転向も可能である。基本的に技術者は技術者で採用しているが、人手不足のため手当を設けるなどして「監督の仕事をちょっと手伝ってくれないか」と1級技能士を持っている古い技能者から順に声をかけることもある。

1.11. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

20代後半までに技術的に求められる水準に到達するため、そこから先は様々な道があり独立する者や残って後輩を育てる道もある。独立支援制度があり最初は一人親方で、その次に中小事業主の労災保険を作ってあげるなどして送り出してあげている。塗装と防水に関して、専属班の2/3は独立した人である。

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

2、3年前から人事考課制度といって自社オリジナルの通知表を作っている。一次と二次があり、評価を上司と本人がそれぞれで行うことで差がわかり、その差を上司とすり合わせている。上司が自分をどう見てののかもわかるため本人のやる気にもつながっている。



スケジュール

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）

独自の新入社員研修を行っており、2日間で社長や先輩社員の講話、社会人としての心構え、現場見学、実地体験などを行う。新入社員研修とは別に社外研修として新卒で入社した社員は、働きながら2年間、熊本市技術専門学院に通い、必要な知識や技術を身につけるため学科や実技の訓練を受ける。訓練校の費用と登校日の給与のすべてを会社で負担している。職業訓練校に通っていない日は、現場に出て職長の手本を見ながらできるようになるまでOJTによる教育を行う。

2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）

社内研修として入社3年目の人たちを集めて継続的にワークショップを行っている。1級技能士を取得後は職長教育を受けさせており、職長になると技能手当や資格手当を出している。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

熊本市技術専門学院修了後は、技能検定2級の学科が免除され実技試験のみで資格を取得できるため2級建築塗装技能士の資格を取得させる。防水は、アクリルウレタン防水、ウレタン防水、シート防水、シーリング等種類が豊富なため、8年目に2年間学校に通わせてなるべく全ての資格を取得してもらうようにしている。登校日の給与は払っており、授業料は会社負担、入学金と受験料は個人負

担である。ただし、高卒の人は入学金のみ熊本市からお金が出ている。資格手当があり、1級技能士は1万円、複数持っていれば最大8万円までもらうことができるなど、様々な資格の取得を目指して技能・資格取得の教育・支援制度を充実させている。

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。

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。

3. 3. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）
多能工を育成し、塗装、防水はほとんどの技能者が行うことができる。最近では、生産性の向上のためにアンドパッドを導入し、技能者には会社のスマートフォンを持たせているがまだ浸透段階である。また、現場の配置計画をしており、毎週その日に何をやるのか、現場代理人・技能者・下請けの配置まである程度固めている。

3. 4. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）
点検メンテナンス課があり、マンションの大規模修繕改修工事においては10年間、定期的に無料点検を行っており、補修する場合も補修費はかからない。これを15年前から始めており、今までお付き合いあったところと長くつきあっていくために、他社の追随を許さない徹底したお客様第一主義の基本姿勢をとっている。

3. 6. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況（全体の登録者数、ゴールドカード登録者の有無等）
元請けとして仕事をする場合、まだCCUSの活用までいっておらず登録を進めている最中である。正社員技能者は全員CCUSの登録は済んでいる。登録基幹技能者は6人おり、ゴールドカードを取得したが、多能工が多いためどれで取得させるかが悩みどころである。

4. 女性技能者について

4. 1. 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）
2016年にK高等学校から1人採用し、現在入社6年目の技能者がいる。女性なので皆の負担にならないか不安もあったが、父親が同じ会社で技能者として働いてるため一緒にやってみたいと思ったのが入職のきっかけであった。不安もあったが入職後はやりがいを感じ、やっていてよかったと実感している。

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）
職場の環境や雰囲気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
産休育休制度はあるが利用事例はない。ヒアリングした女性は、主婦として家事をしながら技能者としても働いており、今でも大変なのに子育てが加わったらさらにきつくなるので、将来技能者として働いていけるかわからないと回答した。技能者として続けていくためには15時で帰宅できるなどのサポートがあれば使いたいとしている。

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

女性専用トイレや更衣室は敷地が狭すぎて設置できないのが現状である。もともとの建物内での工事になると駐車場の車を移動してもらいトイレを設置するなどマンションの敷地をうまく活用していかなければならないため、敷地の余裕がなく男女別でトイレを設置するのが難しい状況である。そのため、トイレは、男女兼用であったり、コンビニのトイレを利用したりしている。更衣室もないため着替えは自宅で済ませ、作業で汚れてしまった場合は車の中でしゃがんで着替えをしている。

4.5. 実際に採用してみて感じた女性技能者の評価ポイント

マンションの工事だと特に女性がいるということで住民が安心して話しかけやすい。

4.6. 女性技能者に関する課題

高所作業に対する家族からの不安があったが、本人にとっては細心の注意を払い作業すれば特に問題ないと感じている。基本的には男女ともに仕事の配分は平等だが材料を運ぶ等重労働仕事もあるためその部分は周りの人に頼りながら作業をしている。また、女性用のサイズがないためズボンが長すぎたり、ヘルメットのサイズが合わず緩すぎたりする等、作業着や身に着けるものについての課題が挙げられた。

何年か前に高卒で入社し 24, 5 歳まで働いていた女性技能者がいたが、他業種からのセクハラまがいな発言が多く離職してしまった。社内ではセクハラやパワハラの研修を行うが、社外の協力業者間の中でその辺を共有できていないため、業界としても力を入れていかないといけない課題である。

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

- ・現場代理人のやる仕事が多すぎて、施工体制関係の書類を作るたびに膨大な量が発生する。+ α 工程管理、品質管理、安全管理の仕事もあるため、CCUS を本格稼働していただいて自動的に施工体制台帳ができあがる等うまく活用出来るようにしてほしい。

●S 型枠（熊本県）ヒアリング実施日：2021/12/16

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 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			
技術系			
事務系	3	3	
技能系（現場）	19		
技能系（加工場等）	6		現場で働きつつ加工作業の時は加工場で働く

1.2. 正社員技能者の年齢構成について

最年少は 20 歳、最年長は 70 歳で平均は 53 歳である。定年は 65 歳であり、70 歳の方は退職後に再雇用し、現在は加工場で加工を専門として働いている。

1.3. ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

ターゲットは高卒（普通高校、工業高校、農業高校など全般）と中途だが、社員の中に中途はいない。来年度の内定者 3 人は普通高校である。

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）

5 年前から求人の解禁日に会社案内のパンフレット、熊友会型枠協同組合が出している型枠施工についてのパンフレット、熊本市技術専門学院のパンフレットを学校に配布している。また、一昨年に 1 度だけ加工場の見学を行ったが参加者からの募集はなかった。（現場見学は元請の許可がいるため敷居が高くできなかった。）

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

昨年雇用の 2 人中 1 人が今年 5 月に離職した。離職理由はわからず、同級生が働いている宅配会社に行くと言い出したが結局面接に落ち、最終的に不動産会社へ行ってしまった。他の理由として、リーマンショック後、給料を下げたことで経験年数が 7～15 年の者が離職した。親のところに帰るといふ理由で地元に戻って型枠の仕事をしている者も 1 人いる。離職防止の取り組みとして、益城町に寮を完備している。昔は朝昼晩の食事つきだったが、リーマンショック後に経営が苦しくなり食事の提供は辞めていた。しかし、食事が出なくなったことで栄養失調になった者がいたため、8 年前から知り合いの女性に頼んで晩だけお願いしている。現在は若い者は住んでおらず年配者が住んでいる。

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

技能者の就労状況として、年間カレンダーで 4 週 6 休としている。盆と GW は休みにしている。2 年生からは 4 週 8 休にしている。求人票の年間休日は 114 日となっている。残業の有無は現場次第であり、忙しい月は 2 時間/日、忙しくない月は残業が全くない。

1.7. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

社員は日給月給としている。休日出勤の場合は割増しで払い、土曜日にも割増しである。有給の取得率は、今年、義務である 5 日間を取得できなかった人が 3 人いた。（職長 1 人・トラックの運転手 2 人）

3 年前から有給を最大 20 日間取得できるようにしたところ、最も多い人で 60 代の方が 18 日間取得した。

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

外国人実習生を受け入れておらず、今後も考えていない。理由としては、型枠業界は3年経つとある程度仕事を任せてもいいようになるが、外国人実習生は帰国してしまうため、人手不足の問題もあるが、日本人を育てたいという思いがある。

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

給与は毎年上がっていくが一定ラインを過ぎると上がらなくなり、代わりに能力評価をもとに賞与を出している。賞与はその年の利益がどれくらいかによって変わる。

1. 10. 技能者から技術者への転向等のキャリアパス戦略について

技術者はおらず、主任技術者を現場に配置するときは職人から出している。

1. 11. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて

独立して専属班として働いている人がいる。

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

具体的な項目はなく、すべての技能者を社長が評価している。評価は毎年6月に行っている。

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）

入職後1週間は現場見学やガイダンスを行い、週1日、2年間熊本市技術専門学院（全日）で鉄筋コンクリート造建築物に関する基礎知識を習得し、製図及び建築施工の実習を通して、型枠施工についての技能と知識を習得する。訓練校に通う日も仕事扱いとし賃金が支給され、入学金・授業料は全額会社が負担している。訓練校がない日は現場で職長や先輩職人から教わる。

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）

元請けが行っている新人研修が博多であったため申し込みをしたが、5年目研修や職長教育は会場が遠かったため参加していない。

2. 3. 資格取得の目標、支援制度の有無

熊本市技術専門学院で玉掛け等は取得することができ、修了時に技能照査を実施し、合格すると技能検定2級の学科が免除され実技試験のみで資格を取得できる。実技試験は卒業した年に受験でき、時期が来たら声をかけている。支援制度は、基本的に資格に関する費用は全部会社持ちだが、技能検定のみ本人の強い意志がないと受からないため、一生懸命勉強してもらうためにも自己負担にしている。

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）

現場の職長や先輩技能者が指導を行っている。

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

富士教育訓練センターは会社から遠く通うのが大変なため、まだ利用はしていない。

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）

社会保険に関しては社員全員加入している。協力会社については、4 班 24 人中 3 班 21 人が加入している。また勤続 1 年以上は退職金制度がある。（中小企業退職金共済）

3.2. 技能者の正社員化を始めた時期と理由、それ以前の状態（専属下請けだった、一人親方だった等） 創立当時から社員化している。

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

最新のパネルソーを導入している。古いパネルソーは数字が見づらく年配者が多いためスケールアウトしてしまうことが多かった。そこで最新のものにすることで、数字をはっきり読み取ることができるようになり間違えが減った。

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

リーマンショック後、倒産した会社や借金をした会社は何社もあったため、受注拡大の目的で元請けを増やしたりはせず、今までお付き合いのある会社を大切にしている。

3.5. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

新人は 4 週 8 休としている。求人票には年間休日 114 日となっており、週休二日制を実現している。

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

登録基幹技能者 4 人は申請し登録済だがゴールドの者とホワイトの者がいる。その他の社員に関しては、技能系（現場）19 人のうち CCUS の登録は 19 人、技能系（加工場等）6 人のうち CCUS の登録は 4 人である。

3.8. 今後の課題であると感じている点（ICT 活用など）

課題点としては若年層が少なく、高齢者が多いことが挙げられた。改善策として、求人に力を入れ、HP を 2 年前から作成した。

4. 女性技能者について

女性技能者について、高校に求人を出したときに女性でも技能者になれることを伝えているが応募者がおらず、社内にいる女性は事務の 3 人、材料のごみなどを掃除する方 1 人、寮母 1 人である。

●T 圧接（福岡県）ヒアリング実施日：2021/12/17

1. 新入社員の入職・その後の定着状況について

1.1. 正社員数、正社員技能者数、男女比の推移について

（）内の数字は総務、厚生部の女性職員で施工社員の女性は採用なし。

R 3.10 福岡南ハローワーク管轄の躯体業は有効求人倍率 10.2（希望者が少ない。）

理由；選択肢として無い、仕事を知らない、イメージが悪い。

令和 1 年				令和 2 年			
	入社数	退職数	定着率		入社数	退職数	定着率
新卒	3	1	66%	新卒	3	2	33%
自隊	5	4	20%	自隊	2	1	50%
中途	11(1)	5	54%	中途	6(1)	2	66%
合計	19	10	47%	合計	11	5	54%
令和 3 年				令和 4 年			
	入社数	退職数	定着率		入社数	退職数	定着率
新卒	7	0	100%	新卒	8		
自隊	2	0	100%	自隊	1		
中途	6(3)	1	83%	中途			
合計	13	1	92%	合計			

1.2. 正社員技能者の年齢構成について

各部等	所属人数	平均年齢	備考（赤い部分:最大値）				
			10～20 代	30 代	40 代	50 代	60 代
（会社全体）	110	40	31	14	33	24	8
（圧接全体）	53	44.4	10	7	23	9	4
圧接（福岡）	22	36.3	7	4	8	3	0
圧接（熊本）	11	47.2	2	1	5	0	3
圧接（宮崎）	14	47.3	1	0	8	4	1
圧接（北九州）	6	46.8	0	2	2	2	0
鉄筋（工場を含む）	38	40.2	11	4	8	11	4
軌条	10	45	1	3	2	4	0
新入社員（見積）	9	19	9	0	0	0	0

※現場従事者（支店長を含む）のみを記載

1.3. ターゲットとしている担い手の種類（高卒、大卒、中途など）

- ◆新卒高卒：期待値 大 過去3年は毎年採用できている。
- ◆自衛隊：期待値 大 同上
- ◆大卒：期待値 小 求人はするが実績なし。
- ◆中途採用：期待値 小 随時に採用できている。
- ◆技能実習生：期待値 無 採用の予定なし。

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）

- ◆特別に工夫していることは無し。
- ◆恒常的業務は以下の通り
 - 継続的な募集 毎年求人する。（採用の有無にかかわらず）（指定校求人を併用）
 - 働き方改革の推進（求人票、hp、パンフレットに反映）
 - 勤務ぶり（成長ぶり）を進路指導部へ郵送し掲示の依頼（先輩の姿を自分に重ねさせる。）
 - 学校へ出向く。この際、事前に予約を入れ適任の先生（建築科、進路指導、3年生の担任等）に話をする機会を得る。（社会への貢献度・給料・キャリアアップ・地元貢献できる。通勤・社員寮）

●元請の協力（学校訪問等に鹿島建設に同行していただき関係性をPR）

●狙いを持った募集広報 ターゲティング、可能性の追求

高校：地域性及び学科の他に学校のレベル、OB社員の有無、近傍、進路指導の先生の建設業への理解

自衛隊：合同事業説明会参加及び部隊訪問

中途：職業訓練校、縁故等及び求職活動者（SNS、ハローワーク）躯体業経験者（優遇）

【考慮事項】

◆迷っている方へ

何をしたいか何が出来るか迷っている学生は多い。

PRの機会は少しでも早く又、先輩がしている仕事は迷っている者には有効

キャッチコピーは迷っている者に響き、やりがいの前にやっつけていける仕事、進路に迷うなら挑戦してください。「挑戦する価値あります。」

親の否定意見は大きい。

特に母親の意見は大きくイメージアップ（HP・パンフレット・ユニフォーム）は有効と思われる。策は現在思案中

建築科等から製造業へ就職することもある。普通科から建設業への就職もある。これは地元志向が強く、高校受験時から自宅から近い学校（レベルが同等の場合）を受験している傾向が一部にある。このことは自宅から近い会社の受験につながる可能性はあり実際に入社している。

会社から近い学校には求人する。（レベルを考慮）

◆家族納得を得るために

遠隔地からの募集には社員寮は必須

生活面は社員寮で管理できることをPRする。家族の不安は小さくなり学校も薦めやすい。

イメージアップ及びキャリアアップ

家族、特に母親の意見は大きく自分の子供が会社でどのように成長するのか、将来に期待が持てるのか、若い社員をモデルにPR（方法は思案中）していく。

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

定着は1.1に記載

◆定着率向上に向けた見直し初年度（令和1年）

- ・身上、心情把握、話しやすい関係構築（双方の改善すべき部分の把握）
- ・時間外の活用（食堂での夕食後の時間に併せ様子を見る。短時間の雑談）

◆定着率向上に向けた見直し2年目（令和2年）

- ・SNS等のツール及び帰社の時間に声掛け（勤務を評価し頑張りを認める。）
- ・現場からの勤務状況報告（休み、態度等の変化）により、これらの事象への対応を始める。
- ・中途採用に採用基準を見直し（離職率高、素養低、素行悪）新卒への悪影響考慮、同等の扱いが難しい。（会社説明1回及び面接1回の2回で見極める。以前は面接1回のみ）
- ・退職理由の把握と対策。主な退職理由は人間関係（指導の方法と指導を受ける側の能力及び考え方の相違）、地元に戻る（ホームシック、親も同様）であり、これらの兆候は工事部の責任者と仕事中、時間外を含め情報を共有して早期に対策を講じるようにしている。

◆定着率に向上に向けた見直し3年目（令和3年）

- ・昨年の項目に加え、離職の要因の一つであるパワハラ対策として、新卒等の若手社員との面談を行い現場での業務指示等の実態を把握した。取り組みとして指導職以上にパワハラ講習等を行い、資質の向上を図った。また、新入社員には学生との違い、業務指示の捉え方について随時に話をした。

- ・ SNS 等のメールは軽い内容にしている。（今日は暑くなるので熱中症には気を付けてください。等の返信が絵文字でできる程度）本当に困ったときの窓口にしてもらうことが狙い。

【総括】

昨今の学生側は成長度が低く（幼稚）また、管理された環境で育って、遊びについても学校、親から与えられた環境の中で生活をしてきた者が多く、自分で企画し、競い合い、ぶつかり、勝ったり負けたりした経験が少ない傾向にある。このため、以前と同様の現場指導ではそのギャップを感じることが多く、これにストレスを感じ、悩んで退職に至るケースが多い。このため、やや鈍感で受け身のタイプ（我慢）が定着する傾向にあるように思える。言い換えるとやる気がある者程、曖昧な指示で失敗を指導されると気持ちが折れて退職している。若い社員に聞くと先輩、上司を当初はすごいと思っている。しかし、その言動でアッという間に嫌いになり強いストレスを感じ、他へ転職するという流れが大半で、むしろ体力的、仕事内容は退職理由としては少ない。現場の指導者は、教育者としての役割も担っていることを自覚してもらい、伸ばす、育てる意識を持ち定着につなげ、その勤務状況を評価して、それぞれにあったキャリアアップを目指させるように誘導するべきである。今後の課題としては、更なる会社や業務の魅力化を図り、安定的に人財を確保し育成していくことは特に重要と思慮する。

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

令和 1 年以降の新卒社員：4 週 6 休 左記以外の社員：4 週 5 休

残業は特になし。移動時間があるため朝は早く帰りも遅くなることがある。

1. 7. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

今年 8 月から月給制である。

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

現状としてなし。

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

令和 4 年度導入予定。

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）

- ・ 新卒者については、富士教育訓練センターにおいて毎年 4 月と 6 月に実施。
- ・ 中途採用者については、随時近隣の労働局登録教習機関で実施。

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）

キャリアパスを基準として随時実施。

2. 3. 資格取得の目標、支援制度の有無

キャリアパスが基準。研修費用は全額会社負担。

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）

富士教育訓練センターにおいて全圧連が実施する指導者養成研修を受講。

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が発足以来継続的に連携。

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）
全社員適正な保険に加入。
- 3.2. 技能者の正社員化を始めた時期と理由、それ以前の状態（専属下請けだった、一人親方だった等）
創立当時から社員化している。
- 3.3. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）
工場にDBヘッド製作機を導入。
- 3.4. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）
スーパーゼネコンを柱とした継続的な受注活動。
- 3.5. 働き方改革への具体的な取り組み状況について
令和2年度新入社員の4週6休化
令和3年7月から全社員月給制を実施
- 3.6. 建設キャリアアップシステムの評価、登録の状況（全体の登録者数、ゴールドカード登録者の有無等）
全技能者登録済みであり、109名内33名がゴールドカードである。
- 3.8. 今後の課題であると感じている点（ICT活用など）
課題点としては担い手不足・建設業のDXの動向が挙げられた。

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

- ・意識改革：建設業はやりがいのある仕事で、不人気な仕事だと思わないし思わせない。

思わせないためには：見かけ（身だしなみ、言動）に気を使う。（怖い、きつい、汚い、危険はほとんどが目からとれる情報）

汚れていても汗をかいていても、きっちりユニホームを着こなしている高校野球の選手はそうは見えない。見られているという意識と自覚を持ち、そしてルールを守り、目的達成のために頑張っている姿は美しく（かっこよく）見える。現場の仕事に光を当てるためには、まず見かけを変えることが必要ではないかと思う。

ニューヨーク割れ窓理論 見かけが変わる→隙が無い→環境が変わる

「小さいことを大きい力で改善する。」

建設（土木）作業員という呼び名を変える。→悪いイメージが定着している。

建設従事者・躯体技能員・建設技能員・躯体工事員

佐川急便は運転手をセールスドライバーと呼んでいる。

自衛隊では過去に作業員という呼び方をしていた時期があったが勤務員という呼称に徹底した。作業ではなく勤務をしている。させている。

作業員のイメージ：日雇い 勤務員のイメージ：会社員

作業＝動作 勤務＝仕事

- ・建設キャリアアップシステム関係

PR 不足 地場建設会社の認識不足 法制化の必要性

建設業許可の社会保険加入義務化と同様にすべき

CCUS による建設サイトの 1 本化（グリーンサイト、ウィズダム、ビルディ等が輻輳）

登録、継続費用の無償化

- ・元請け団体へ

ダンピングについての本社と現場社員の認識の違い

本社：元請下請は車の両輪 お互い様の世界

現場社員：とにかく経費節減

- ・国交省へ

民間工事への立ち入り検査強化

6. 資料

本調査は、基本的にホームページでのご回答をお願いしております。本紙は、事前に設問を把握して頂くための参考資料となりますが、インターネット環境のない方は直接記入してFAXして頂くこともできます。

令和3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 <https://www.kensenren.or.jp/hataraki/>

(2) 選択肢のある設問には、該当する選択肢番号を選択して下さい。

記入欄がある設問には、具体的な数値や記述をご記入下さい。

(3) なお「*」がついているのは、「必須」設問です。

(4) 各設問は、原則として令和3年9月30日現在の状態を記入して下さい。

お問い合わせ アンケート調査事務局(働き方改革調査担当)

TEL 03-3830-0086 (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技能者を指します(事務系職員は除いてください)。

貴社の概要について

*F1 貴社名(任意)				*F2 所在都道府県	
*F3 所属団体名 (貴社に調査を依頼した建専連会員団体を選択し(番号一つを記入))	→F7 選択肢より記入して下さい「35.その他」を選択した場合は団体名を必ず記入して下さい			*F4 建設業許可 (〇は一つ) (複数の許可をお持ちの場合、年間完成工事高が一番多いものを回答して下さい)	1 国土交通大臣(特定) 2 国土交通大臣(一般) 3 都道府県知事(特定) 4 都道府県知事(一般)
*F5 許可業種 (〇はいくつでも)	1 土木工事業 2 建築工事業 3 大工工事業 4 左官工事業 5 とび・土工工事業 6 石工事業 7 屋根工事業	8 電気工事業 9 管工事業 10 タイル・れんが・ブロッコ工事業 11 鋼構造物工事業 12 鉄筋工事業 13 舗装工事業 14 しゅんせつ工事業	15 板金工事業 16 ガラス工事業 17 塗装工事業 18 防水工事業 19 内装仕上工事業 20 機械器具設置工事業 21 熱絶縁工事業	22 電気通信工事業 23 造園工事業 24 さく井工事業 25 建具工事業 26 水道施設工事業 27 消防施設工事業 28 清掃施設工事業 29 解体工事業	
*F6 許可業種のうち、最も完工高の大きな業種一つ(番号を記入)				*F7 資本金	円
*F8 社員数※1	人			*F9 総売上高(直近年度)	円
				*F10 完工高(直近年度)	円
*F11 直近年度の公共／民間割合 (〇は一つ)	1 公共工事が主体 (公共が概ね60%以上) 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)				
*F12 最も多い請負階層※2 (〇は一つ)	1 元請 2 1次下請 3 2次下請 4 3次以下の下請				
*F13 土木・建築の別 (〇は一つ)	1 土木工事主体 2 建築工事主体 3 土木・建築半々程度				
*F14 就業規則の作成状況 (〇は一つ)	1 作成し労働基準監督署に届出済み 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				
労災上乗せ保険について					
*F15 労災上乗せ保険の加入状況 (〇は一つ)※3	1 加入している (F16～) 2 加入していない (F20～)				
*F16 労災上乗せ保険における死亡時の1人当たりの補償額 (〇は一つ)	1 1000万円未満 5 4000万円以上5000万円未満 2 1000万円以上2000万円未満 6 5000万円以上 3 2000万円以上3000万円未満 7 わからない、その他 4 3000万円以上4000万円未満				
*F17 有事の際、労災上乗せ保険の補償内容などは充分と考えていますか (〇は一つ)	1 充分 (F18～) 2 充分ではない (F19～) 3 どちらともいえない (F20～)				

*F18 充分と考える理由 (○はいくつでも)	1 労災保険では補えない範囲(死亡補償保険金、後遺障害補償保険金、休業補償保険金など)について補償されること 2 事業主・下請け業者の補償が充実していること 3 労災認定を待たずして保険金が支給されること 4 高額賠償への備えとなること 5 保険料は全額損金処理が可能であること 6 経営事項審査に加点されること 7 その他
*F19 充分ではないと考える理由 (○はいくつでも)	1 他業種に比べて、労災上乗せ保険の支払保険料が高いこと 2 工事ごとの契約になると手続きが煩雑になること 3 民間保険会社の補償内容にそれぞれ若干の違いがあること 4 その他
建設キャリアアップシステム(CCUS)について	
*F20 建設キャリアアップシステム(CCUS)の登録申請状況【事業者】(○は一つ)	1 登録完了 (F21へ) 2 現在、登録申請中 (F21へ) 3 登録申請していないが検討中 (F22へ) 4 登録申請していないし当面はするつもりはない(F22へ) 5 未定 (F22へ) 6 そもそもCCUSを知らない (F22へ)
*F21 CCUSの登録申請状況【直接雇用する技能労働者】(○は一つ)	1 登録完了(全員完了) 2 登録完了(一部)※申請中含む 3 現在、登録申請中(誰も登録完了していない) 4 登録申請していない 5 未定、その他 6 直接雇用する技能労働者はいない
*F22 この1年間に貴社が関与した現場において、CCUSのカードリーダー等により入退場を管理していた現場の割合(○は一つ)	1 0% 2 20%未満 3 20%以上 40%未満 4 40%以上 60%未満 5 60%以上 80%未満 6 80%以上
一人親方について	
*F23 継続的に従事している一人親方の有無(○は一つ)	1 一人親方がいる。人数も直接雇用している社員より多い 2 一人親方がいる。人数は直接雇用している社員より少ない 3 一人親方がいる。直接雇用している社員と、ほぼ同数である 4 一人親方はいない

※ 1) 社員には、役員及び雇用者(事務員、技術者、技能者)すべてを含む。また、外国人技能実習生等も含む。パート、アルバイトは含まない。
2) 工事の発注者(施主)から直接工事を請け負う者が元請、元請から工事を請け負う者が1次下請、1次下請から工事を請け負う者が2次下請(以下の階層も同様)。
3) 労災上乗せ保険とは、社員や下請業者が業務中にけがをした際に、労災保険とは別で上乗せとして保険金を支払う保険のこと。

週休二日制や就業環境の整備について

問 1 貴社の勤務体制について

*問 1-1 貴社が就業規則や社内ルール等で定めている休日設定はどのようになっていますか。(○は一つ)

- | | |
|-------------------------------|-----------|
| 1 4 週 8 休以上(週休 2 日制、完全土日休み含む) | 6 不定休 |
| 2 4 週 7 休程度 | 7 その他(記述) |
| 3 4 週 6 休程度 | |
| 4 4 週 5 休程度 | |
| 5 日曜のみ | |

*問 1-2 貴社で働いている社員の休日取得状況は、実際にどの程度ですか。一般的・平均的な技能労働者の直近 1 年間を通じての場合で回答して下さい。(○は一つ)

- | | |
|-------------------------------|-----------|
| 1 4 週 8 休以上(週休 2 日制、完全土日休み含む) | 6 不定休 |
| 2 4 週 7 休程度 | 7 その他(記述) |
| 3 4 週 6 休程度 | |
| 4 4 週 5 休程度 | |
| 5 日曜のみ | |

*問 1-3 貴社における休日出勤(年間)の状況はどのようになっていますか。(○は一つ)

- | | |
|-------------|-------------|
| 1 4 日以下 | 4 15 日～19 日 |
| 2 5 日～9 日 | 5 20 日以上 |
| 3 10 日～14 日 | |

*問 1-4 貴社では計画的に休日を取得できるようにしていますか。(○は一つ)

- | | |
|------------------|-----------|
| 1 取得できるようにしている | 4 その他(記述) |
| 2 一部取得できるようにしている | |
| 3 まったく取得できていない | |

〈問1-1で「2 4週7休程度」「3 4週6休程度」「4 4週5休程度」「5 日曜のみ」「6 不定休」「7 その他」を選択した方のみ回答〉

*問 1-5 貴社が週休 2 日制を導入できない(していない)理由は何ですか。(○はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| 1 適切な工期が確保できないため | 6 元請企業が休ませてくれないため |
| 2 残業が増えるため | 7 特別な理由はない |
| 3 休日の増加により企業のコストが増すため | 8 人手不足のため |
| 4 日給の労働者の収入が減少するため | 9 その他(記述) |
| 5 作業員等が土日の作業を望んでいるため | |

***問 1-6 貴社において週休 2 日制の定着に必要な条件、または実現できた条件は何ですか。(〇はいくつでも)**

- | | |
|-------------------|------------|
| 1 経営者が先頭に立って定着を推進 | 7 十分な人手の確保 |
| 2 適正な工期 | 8 その他 (記述) |
| 3 労務単価のアップ | |
| 4 受注量の平準化 | |
| 5 日給月給制の見直し | |
| 6 発注者等の指導徹底 | |

問 1-7 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 貴社における昨年度の年間休日日数をご記入下さい。**

[日] = 週休日 (土・日) + 国民の祝日 + 年末年始休暇 + 夏季休暇 + その他 (創立記念日等)
 ※就業規則等で年間休日数を定めている場合はその日数を記入して下さい。
 ※年次有給休暇などの臨時休業日数は含みません。

■ 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 現場の働き方にどのような変化がありましたか。(〇はいくつでも)**

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| 1 検温など、従業員への定期的な体調確認 | 5 WEB 会議システムなど、感染症対策における ICT ツールの利用 |
| 2 マスクの着用や消毒用アルコールの設置など、基本的な感染症対策 | 6 特にない |
| 3 室内の換気や対人間隔の確保など、「3つの密」の回避 | 7 その他 (記述) |
| 4 時差出勤や個別移動など、現場への移動の見直し | |

***問 1-10 現場の状況にどのような影響がありましたか。(〇はいくつでも)**

- | | |
|-------------------------|------------|
| 1 現場が閉鎖されたことがある | 5 特にない |
| 2 工事着手時期が変更されたことがある | 6 その他 (記述) |
| 3 現場に入場できる人数を制限されたことがある | |
| 4 工期が延長されたことがある | |

《問 1-10 で「1」「2」「3」「4」「6」を選択した方のみ回答》

***問 1-11 影響のあった現場に対し、元請からどのような補償がありましたか。(〇はいくつでも)**

- | | |
|--------------------------------------|------------|
| 1 休業補償の支給 | 5 その他 (記述) |
| 2 工期変更・延長に伴う追加費用の補償 (機材・足場などのリース代など) | |
| 3 補償はなかった | |
| 4 下請として請け負った現場がない | |

《問 1-11 で「1」を選択した方のみ回答》

***問 1-12 休業補償として、平均賃金のどの程度の割合が支払われましたか。(〇は一つ)**

- | | |
|---------------|----------------|
| 1 20%未満 | 4 60%以上 80%未満 |
| 2 20%以上 40%未満 | 5 80%以上 100%未満 |
| 3 40%以上 60%未満 | 6 100% |

問 1-13 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。(それぞれ〇は一つ)

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* (～2021.03)	1	—	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
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 1-14 貴社が関わる現場では、女性専用のトイレや更衣室、休憩室等の施設は設置されていますか。それぞれ記入して下さい。(それぞれ○は一つ)

設備名	ほとんどの現場 で設置されている	半数の現場で整 備されている	ほとんど整備さ れていない	現場に女性技能者 がいないため不要	わからない、 その他
女性専用トイレ	1	2	3	4	5
女性専用更衣室	1	2	3	4	5
女性専用休憩室	1	2	3	4	5

技能者の給与等について

問 2 貴社の技能労働者の人数と給与について

*問 2-1 貴社が直接雇用している技能労働者の人数、令和 3 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 3 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	7 400,000～450,000 円未満	歳	1 増加 2 横這い 3 減少
			2 150,000～200,000 円未満	8 450,000～500,000 円未満		
			3 200,000～250,000 円未満	9 500,000～550,000 円未満		
			4 250,000～300,000 円未満	10 550,000～600,000 円未満		
			5 300,000～350,000 円未満	11 600,000 円以上		
			6 350,000～400,000 円未満	12 わからない		
	2)職長 (登録基幹技能者を除く)	人	1 150,000 円未満	7 400,000～450,000 円未満	歳	1 増加 2 横這い 3 減少
			2 150,000～200,000 円未満	8 450,000～500,000 円未満		
			3 200,000～250,000 円未満	9 500,000～550,000 円未満		
			4 250,000～300,000 円未満	10 550,000～600,000 円未満		
			5 300,000～350,000 円未満	11 600,000 円以上		
			6 350,000～400,000 円未満	12 わからない		
	3)日本人技能労働者 (登録基幹技能者・職長を除く)	人	1 150,000 円未満	7 400,000～450,000 円未満	歳	1 増加 2 横這い 3 減少
			2 150,000～200,000 円未満	8 450,000～500,000 円未満		
			3 200,000～250,000 円未満	9 500,000～550,000 円未満		
			4 250,000～300,000 円未満	10 550,000～600,000 円未満		
			5 300,000～350,000 円未満	11 600,000 円以上		
			6 350,000～400,000 円未満	12 わからない		
	4)外国人技能実習生	人	1 150,000 円未満	7 400,000～450,000 円未満	歳	1 増加 2 横這い 3 減少
			2 150,000～200,000 円未満	8 450,000～500,000 円未満		
			3 200,000～250,000 円未満	9 500,000～550,000 円未満		
			4 250,000～300,000 円未満	10 550,000～600,000 円未満		
			5 300,000～350,000 円未満	11 600,000 円以上		
			6 350,000～400,000 円未満	12 わからない		
	5)外国人建設就労者 ※2	人	1 150,000 円未満	7 400,000～450,000 円未満	歳	1 増加 2 横這い 3 減少
			2 150,000～200,000 円未満	8 450,000～500,000 円未満		
			3 200,000～250,000 円未満	9 500,000～550,000 円未満		
			4 250,000～300,000 円未満	10 550,000～600,000 円未満		
			5 300,000～350,000 円未満	11 600,000 円以上		
			6 350,000～400,000 円未満	12 わからない		

※1 給与の総支給額は、基本給①諸手当②割増賃金③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を含みません。

②割増賃金には、時間外割増賃金(超過勤務手当)、休日割増賃金、深夜割増賃金(夜勤手当)などを含みます。

※2 外国人建設就労者には、特定技能 1 号の資格者を含みます。

〈問 2-1 で技能労働者の該当者がいる場合のみ回答〉

***問 2-2 貴社における、技能労働者に対する給与の支払い形態、及び年次有給休暇の平均取得日数をお答え下さい。**

技能労働者に対する 給与の支払い形態 (〇はいくつでも)	1 月給 (固定休) 2 日給月給 3 日給日払い	4 出来高払い 5 その他 (記述:)
技能労働者における年次 有給休暇の一人あたりの 平均取得日数(直近年度) (〇は一つ)	1 4 日以下 2 5～7 日 3 8～9 日	4 10～11 日 5 12 日以上

***問 2-3 貴社ではどのような退職金制度を利用していますか。(〇はいくつでも)**

- 1 建設業退職金共済(建退共)制度 4 生命保険等
2 中小企業退職金共済(中退共)制度 5 いずれの制度も利用していない、制度がない
3 自社独自の制度

〈問 2-3 で「1 建退共制度」を選択した方のみ回答〉

***問 2-4 元請企業(または注文者である上位の下請企業)から建退共証紙はどの程度交付されましたか。工事の種類ごとに、過去 1 年間における平均的な割合(技能労働者の就労日数から見た割合)を選択して下さい。(それぞれ〇は一つ)**

工事の種類	100%	80%以上 100%未満	60%以上 80%未満	40%以上 60%未満	20%以上 40%未満	20%未満	0%	わからない、 該当工事なし等
国交省の直轄工事	1	2	3	4	5	6	7	8
地方公共団体等の公共工事	1	2	3	4	5	6	7	8
民間工事	1	2	3	4	5	6	7	8

施工体制と技能者の適正な評価等について

問 3 貴社の施工体制について

***問 3-1 貴社の下請企業には、貴社への専属比率が 5 割を超える専属下請企業(個人事業者も含む)はありますか。(〇は一つ)**

- 1 専属下請企業がある 2 専属下請企業はいない 3 わからない

〈問 3-1 で、「1 専属下請企業がある」を選択した方のみ回答〉

***問 3-2 その専属下請企業における登録基幹技能者の有無や技能者の人数等を把握していますか。(〇は一つ)**

- 1 概ね把握している 2 把握していない

〈問 3-2 で、「1 概ね把握している」を選択した方のみ回答〉

***問 3-3 その専属下請企業のうち、建設キャリアアップシステム(CCUS)に登録している事業者および技能者の割合を教えてください。なお、申請中の場合も「登録」に含めてお答え下さい。(それぞれ〇は一つ)**

CCUS の登録率	100%	80%以上 100%未満	60%以上 80%未満	40%以上 60%未満	20%以上 40%未満	20%未満	0%	わからない、 技能者なし等
事業者登録の割合※1	1	2	3	4	5	6	7	8
技能者登録の割合※2	1	2	3	4	5	6	7	8

※ 1) CCUS に事業者登録している専属下請企業数 ÷ 専属下請企業数

2) CCUS に技能者登録している専属下請技能者数 ÷ 専属下請企業が雇用している技能者数

〈問 3-1 で、「1 専属下請企業がある」を選択した方のみ回答〉

***問 3-4 専属下請企業を選定する際、重視する要件は何ですか。(〇はいくつでも)**

- 1 工事実績等の信頼度 5 元請企業等の推薦 9 長い取引関係
2 施工能力の高さ 6 建設業許可の有無 10 人的交流があること
3 請負金額の安さ 7 社会保険等への加入状況 11 その他
4 登録基幹技能者の有無 8 地理的近さ

（貴社の概要で、最も多い請負階層が、「2 1次下請」、「3 2次下請」、「4 3次以下の下請」を選択した方のみ回答）

***問 3-5 特定の元請企業又は上位企業への専属比率（最も仕事をもらっている企業からの下請完工高が、総完工高に占める割合）はどの程度ですか。（○は一つ）**

- | | | |
|---------------|---------------|----------------|
| 1 10%未満 | 3 30%以上 50%未満 | 5 70%以上 100%未満 |
| 2 10%以上 30%未満 | 4 50%以上 70%未満 | 6 100% |

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、職長、技能労働者のいずれかがいる方のみお答え下さい。

問 4 技能労働者などの能力評価と処遇について

***問 4-1 貴社の直接雇用している技能者の立場ごと（登録基幹技能者、職長、技能労働者）に、該当する状況をご回答ください。※直接雇用している職種のみ回答してください。**

	A 技能者間の賃金格差 ^{※1} (○は一つ)	B 元請企業による評価、 特別な処遇の有無 ^{※2} (○はいくつでも)	C 貴社での金銭的な処遇の有無 ^{※3} (○はいくつでも)
a 登録基幹 技能者	1 賃金格差はつけていない 2 最大で 5%以下 3 最大で 5～10%程度 4 最大で 10～20%程度 5 最大で 20～30%程度 6 最大で 30%以上 7 年齢・経験年数が同じ 登録基幹技能者はいない	1 金銭的な処遇がある 2 表彰がある 3 優先発注につながる 4 発注単価に差がつく 5 その他、優遇がある 6 特になし	1 毎月、手当を支給している 2 賃金単価を増額している 3 資格取得時、一時金を支払っている 4 ボーナスに上乗せして支払っている 5 その他、金銭的な処遇がある 6 特になし
b 職長 (登録基幹技能者 を除く)	1 賃金格差はつけていない 2 最大で 5%以下 3 最大で 5～10%程度 4 最大で 10～20%程度 5 最大で 20～30%程度 6 最大で 30%以上 7 年齢・経験年数が同じ 職長はいない	1 金銭的な処遇がある 2 表彰がある 3 優先発注につながる 4 発注単価に差がつく 5 その他、優遇がある 6 特になし	1 毎月、手当を支給している 2 賃金単価を増額している 3 就任時、一時金を支払っている 4 ボーナスに上乗せして支払っている 5 その他、金銭的な処遇がある 6 特になし
c 技能労働者 (登録基幹技能者・ 職長を除く)	1 賃金格差はつけていない 2 最大で 5%以下 3 最大で 5～10%程度 4 最大で 10～20%程度 5 最大で 20～30%程度 6 最大で 30%以上 7 年齢・経験年数が同じ 技能労働者はいない		

※ 1. 年齢・経験年数が同じ労働者間での賃金格差の有無、及びその程度

※ 2. 貴社が最も多くかかわっている元請企業による評価制度・特別な処遇の有無、及びその内容

※ 3. 貴社での金銭的な処遇の有無、及びその内容

（問 4-1 で「a 登録基幹技能者」「B 元請企業による評価、特別な処遇の有無」で「1. 金銭的な処遇がある」を選択した方のみ回答）

問 4-2 登録基幹技能者に対する手当等が高い元請企業名及びその支給額（上位 3 社まで）をご記入ください。

元請企業名			
支給額	円/日・月・年	円/日・月・年	円/日・月・年

問 4-3 登録基幹技能者制度に関するご意見、ご要望がございましたらご記入下さい。

ご質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

P1「所属団体名」設問の選択肢

- 1 (一社)建築開口部協会
- 2 (一社)消防施設工事協会
- 3 全国圧接業協同組合連合会
- 4 全国管工事業協同組合連合会
- 5 (一社)全国圧入協会
- 6 (一社)全国基礎工事業団体連合会
- 7 (一社)全国クレーン建設業協会
- 8 (一社)全国建設室内工事業協会
- 9 (一社)全国コンクリート圧送事業団体連合会
- 10 (一社)全国タイル業協会
- 11 (公社)全国鉄筋工事業協会
- 12 (一社)全国道路標識・標示業協会
- 13 (一社)全国防水工事業協会
- 14 全国マスチック事業協同組合連合会
- 15 ダイヤモンド工事業協同組合
- 16 (一社)日本アンカー協会
- 17 (一社)日本ウレタン断熱協会
- 18 日本外壁仕上業協同組合連合会
- 19 (一社)日本機械土工協会
- 20 (一社)日本基礎建設協会
- 21 日本金属工事業協同組合
- 22 日本建設インテリア事業協同組合連合会
- 23 (一社)日本建設躯体工事業団体連合会
- 24 (一社)日本型枠工事業協会
- 25 (一社)日本建築板金協会
- 26 (一社)日本左官業組合連合会
- 27 日本室内装飾事業協同組合連合会
- 28 (一社)日本シャッター・ドア協会
- 29 (一社)日本造園組合連合会
- 30 (一社)日本造園建設業協会
- 31 (一社)日本タイル煉瓦工事工業会
- 32 (一社)日本塗装工業会
- 33 (一社)日本鳶工業連合会
- 34 (一社)プレストレスト・コンクリート工事業協会
- 35 その他 ※「35. その他」を選択した場合は団体名を必ず記入して下さい

