

働き方改革における週休二日制、 専門工事業の適正な評価に関するアンケート調査

(一社)建設産業専門団体連合会

調査の趣旨・目的

この調査は、働き方改革における週休二日制、専門工事業の適正な評価等を検討するための資料を得ることを目的とした調査です。記入された内容については、調査目的以外に用いることはありませんので、ご協力のほど、なにとぞよろしくお願い申し上げます。

- 回答方法
- (1)「<http://www.kensenren.or.jp/hataraki/>」ページにアクセスし、アンケート画面を開いてください。
 - (2) 選択肢のある設問には、該当する選択肢番号を選択して下さい。
記入欄がある設問には、具体的な数値や記述をご記入下さい。
 - (3) なお「*」がついているのは、「必須」設問です。
 - (4) 各設問は、原則として平成30年9月30日現在の状態を記入して下さい。

回答期限 平成30年11月30日(金) 17:00

お問い合わせ アンケート調査事務局(働き方改革調査担当)

TEL 03-3868-3639 (平日 9:30-17:00) FAX 03-5259-6381

▶この調査での「直接雇用している技能労働者※」とは、賃金台帳に記載された技能者を指します。

※「技能労働者」は、資格の保有等に関わらず、建設現場において直接的な作業を行う労働者です(事務員、現場代理人や技術者などは「技能労働者」から除いてください)。

貴社の概要について

貴社名(任意)		*所在都道府県	
*所属団体名 (貴社に調査を依頼した建 専連会員団体を選択) (番号一つを記入)	→P8 選択肢より記入および「34.その他」を選択し た場合は団体名を必ず記入して下さい	*建設業許可 (〇は一つ) (複数の許可をお持ちの場 合、年間完成工事高が一番 多いものを回答して下さい)	1 国土交通大臣(特定) 2 国土交通大臣(一般) 3 都道府県知事(特定) 4 都道府県知事(一般)
*許可業種 (〇はいくつでも)	1 土木工事業 2 建築工事業 3 大工工事業 4 左官工事業 5 とび・土工工事業 6 石工事業 7 屋根工事業 8 電気工事業 9 管工事業 10 タイル・れんが・ブロッ ク工事業 11 鋼構造物工事業 12 鉄筋工事業 13 ほ装工事業 14 しゅんせつ工事業 15 板金工事業 16 ガラス工事業 17 塗装工事業 18 防水工事業 19 内装仕上工事業 20 機械器具設置工事業 21 熱絶縁工事業 22 電気通信工事業 23 造園工事業 24 さく井工事業 25 建具工事業 26 水道施設工事業 27 消防施設工事業 28 清掃施設工事業 29 解体工事業		
*許可業種のうち、最も完工高 の大きな業種一つ(番号)を記入		*資本金	円
*従業員数※1	人	*総売上高(直近年度)	円
		*完工高(直近年度)	円
*直近年度の公共/ 民間割合(〇は一つ)	1 公共工事が主体(公共が概ね60%以上) 2 民間工事が主体(民間が概ね60%以上)	3 公共工事・民間工事が半々程度	
*最も多い請負階層※2 (〇は一つ)	1 元請 2 1次下請 3 2次下請 4 3次以下の下請		
*土木・建築の別 (〇は一つ)	1 土木工事主体 2 建築工事主体 3 土木・建築半々程度		

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

2) 工事の発注者(施主)から直接工事を請け負う者が元請、元請から工事を請け負う者が1次下請、1次下請から工事を請け負う者が2次下請(以下同様)。

働き方改革における週休二日制について

問1 貴社の勤務体制について

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

- | | |
|--------------------------|-----------|
| 1 4週8休以上(週休2日制、完全土日休み含む) | 6 不定休 |
| 2 4週7休程度 | 7 その他(記述) |
| 3 4週6休程度 | |
| 4 4週5休程度 | |
| 5 日曜のみ | |

*問1-2 貴社で働いている社員の休日取得状況は、実際にどの程度ですか。一般的・平均的な技能労働者の直近1年間を通じての場合で回答して下さい。(回答は一つ)

- | | |
|--------------------------|-----------|
| 1 4週8休以上(週休2日制、完全土日休み含む) | 6 不定休 |
| 2 4週7休程度 | 7 その他(記述) |
| 3 4週6休程度 | |
| 4 4週5休程度 | |
| 5 日曜のみ | |

*問1-3 貴社における休日出勤(年間)の状況はどのようになっていますか。(回答は一つ)

- | | |
|-----------|-----------|
| 1 4日以下 | 4 15日~19日 |
| 2 5日~9日 | 5 20日以上 |
| 3 10日~14日 | |

*問1-4 貴社では計画的に休日を取得できるようにしていますか。(回答は一つ)

- | | |
|------------------|-----------|
| 1 取得できるようにしている | 4 その他(記述) |
| 2 一部取得できるようにしている | |
| 3 まったく取得できていない | |

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

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

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

〈問1-1で「2 4週7休程度」「3 4週6休程度」「4 4週5休程度」「5 日曜のみ」「6 不定休」「7 その他」を選択した方のみ回答〉

*問1-6 貴社が週休2日制を導入できない(していない)理由は何ですか。(回答はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| 1 適切な工期が確保できないため | 6 元請企業が休ませてくれないため |
| 2 残業が増えるため | 7 特別な理由はない |
| 3 休日の増加により企業のコストが増すため | 8 その他(記述) |
| 4 日給の労働者の収入が減少するため | |
| 5 作業員等が土日の作業を望んでいる為 | |

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

- | | |
|-------------------|-------------|
| 1 経営者が先頭に立って定着を推進 | 6 発注者等の指導徹底 |
| 2 適正な工期 | 7 その他(記述) |
| 3 労務単価のアップ | |
| 4 受注量の平準化 | |
| 5 日給月給制の見直し | |

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

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

専門工事業の適正な評価等について

問 2 貴社の技能労働者の人数と処遇について

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

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

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

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

(問 2-1 で技能労働者の該当者がいる場合のみ回答)

***問 2-2 貴社が直接雇用している登録基幹技能者、職長、技能労働者に対して支払っている給与等(総支給額)および当該者の雇用に伴い負担している法定福利費(社会保険料)の事業主負担額についてお答え下さい。(登録基幹技能者、職長、技能労働者がそれぞれ複数名いる場合は、最も金額の高い方1名分についてお答え下さい。)**

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

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

①諸手当には、家族手当、通勤手当、地域手当、住宅手当、現場手当、技能手当、有給手当、精勤手当、休業手当などを含みます。ただし、賞与(ボーナス等)やその他の臨時的賃金等を含みません。

②割増賃金には、時間外割増賃金(超過勤務手当)、休日割増賃金、深夜割増賃金(夜勤手当)などを含みます。

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

(問 2-1 で技能労働者の該当者がいる場合のみ回答)

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

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

問 3 貴社の施工体制について

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

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

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

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

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

(貴社の概要で、最も多い請負階層が、「2 1次下請」、「3 2次下請」、「4 3次以下の下請」を選択した方のみ回答)

***問 3-2 特定の元請企業又は上位企業への専属度 (最も仕事をもらっている企業からの下請完工高が、総完工高に占める割合) はどの程度ですか。(回答は一つ)**

- | | | |
|---------------|---------------|----------------|
| 1 10%未満 | 3 30%以上 50%未満 | 5 70%以上 100%未満 |
| 2 10%以上 30%未満 | 4 50%以上 70%未満 | 6 100% |

自社で直接雇用している技能労働者がいない場合は、ここでアンケート終了です。

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

問 4 登録基幹技能者の能力評価と処遇について

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

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

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

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

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

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

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

評価額が最も高い元請企業名	
支給額	円/日・月・年

評価額が最も高い元請企業名	
支給額	円/日・月・年

問4-4 登録基幹技能者制度に関するご意見、ご要望がございましたらご記入下さい。

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

問5 職長(登録基幹技能者を除く)の能力評価と処遇について

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(問5-7で「1 ある」を選択した方のみ回答)

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

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

(問5-7で「1 ある」を選択した方のみ回答)

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

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

(問5-7で「1 ある」を選択した方のみ回答)

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

- | | |
|--------------|----------------------|
| 1 賃金単価に反映させる | 4 その他 (記述) |
| 2 手当を割増する | <input type="text"/> |
| 3 特に反映させない | |

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

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

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

- 1 充実した
- 2 変わらない
- 3 後退した

4 その他 (記述)

問 6 技能労働者(登録基幹技能者、職長を除く)の能力評価と処遇について

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

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

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

- 1 統率・指導力
- 2 調整・交渉能力
- 3 コスト管理能力
- 4 勤勉さ

- 5 腕の良さ
- 6 技術的判断力
- 7 段取りの良さ
- 8 仕事の速さ

9 その他 (記述)

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

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

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

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

5 その他 (記述)

ご質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

設問の選択肢

所属団体名

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