

令和5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6年3月

一般社団法人 建設産業専門団体連合会

はじめに

ここ数年、建専連の会員団体やその所属企業から、新卒を職人（技能者）として獲得できたとしても、数年も経たないうちに離職してしまうという話をよく耳にします。また、新卒を獲得することが本当に困難になってきたという声もよく聞かれるようになりました。さらに、建設業では外国人材の受入も進めてきましたが、ここ数年の円安により賃金が目減りしてしまうため、日本が敬遠されてしまうという話も聞こえてきます。

総務省の「労働力調査」（令和4年平均）をもとに国土交通省が作成した資料によれば、わが国には約300万人の建設技能者がおり、そのうち60歳以上の技能者が全体の約4分の1（77.6万人）を占め、10年後にはその大半が引退することが見込まれています。一方、29歳以下の割合は全体の約1割程度（35.3万人）にとどまっており、将来に向けて担い手の確保・育成と技能の継承が危惧されます。このような状況を好転させ、魅力ある業界にするため、大幅な賃金アップや休日増加、残業削減、生産性向上などに官民を挙げて、喫緊の課題として従来よりも一層スピード感をもって取り組んでいます。また、外国人材を「安い労働力」ではなく、技能レベルに応じて日本人並みの処遇で受け入れることも大変重要となっています。

こうした中、令和5年9月に中央建設業審議会基本問題小委員会が「中間とりまとめ」を策定しました。その内容が近く改正される建設業法等に反映されることと思いますが、とりわけ「適切な労務費等の確保や賃金行き渡りの担保」という項目が入ったことは、専門工事業者や職人にとっては大きな一歩になることは間違いありません。発注者や元請には「標準労務費」を確保した請負契約を認めてもらい、我々専門工事業者は職人一人ひとりにその額を行き渡らせることが求められます。また、請負側自身による不当廉売も監視対象となり、労務費を犠牲にした過度な低価格競争（ダンピング）はできなくなりますので、健全な競争環境の実現が大いに期待されるところです。

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、技能の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ており、建専連会員団体を通じて加盟企業の協力のもと実施し、その推移を見ることができます。

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6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

アンケート調査

1. 総括 働き方改革の現状と本調査

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

2. 回答企業の概要

●回答企業の基礎属性について	
F2_都道府県(SA).....	5
F3_所属団体名(SA).....	6
F4_建設業許可(SA).....	6
F5_6_許可業種(MA)(SA).....	7
F9_社員数(SA).....	8
F10_技能労働者数(SA).....	8
F11_公・民の割合(SA).....	9
F12_請負階層(SA).....	10
F13_就業規則の作成状況(SA).....	11
F14_継続的に従事している一人親方の有無(SA).....	12
●建設キャリアアップシステム(CCUS)について	
Q1-1_CCUSの登録申請状況(SA).....	13
Q1-2_技能労働者に対する能力評価実施状況(SA).....	14
Q1-3_CCUSのカードリーダーが設置されていた現場の割合(SA).....	15

3. 働き方改革における週休二日制

●休日制度等について	
Q2-1_就業規則等による休日設定(SA).....	16
Q2-2_昨年度の年間休日数.....	17
Q2-3_実際に取得できている休日(SA).....	18
Q2-4_休日出勤の状況(SA).....	19
Q2-5_計画的な休日の取得(SA).....	20
Q2-6_年次有給休暇の取得義務化を遵守することでの負担(SA).....	21
Q2-7_週休2日制の不導入理由(MA).....	22
Q2-8_週休2日制に関する意見、要望.....	24
●女性の就労環境の整備状況について	
Q2-9_女性の就労環境の整備状況.....	34
Q2-9_1_女性専用トイレの設置の有無(SA).....	34
Q2-9_2_女性専用更衣室の設置の有無(SA).....	35
Q2-9_3_女性専用休憩室の設置の有無(SA).....	36
●労働時間について	
Q3-1_1_正社員の平均年間残業時間【技能労働者】(SA).....	37
Q3-1_2_正社員の平均年間残業時間【技術者】(SA).....	38
Q3-2_時間外・休日労働に関する協定(36協定)の協定届の提出状況(SA).....	39
Q3-3_労働時間の確認・管理方法(SA).....	40
Q3-4_技能者の自宅から現場までの移動方法(SA).....	41
Q3-5_集合場所から現場までの平均移動時間(SA).....	42
Q3-6_法定時間外労働の割増賃金の支払い方法(SA).....	43

Q3-7_令和6年4月から時間外労働の上限規制が建設業にも適用されることを知っているか (SA)	44
Q3-8_時間外労働の上限規制を遵守できるか (SA)	45
Q3-9_時間外労働の削減に向けて実施している取組 (MA)	46
Q3-10_貴社の発注企業が労働時間削減のため意識していると思われること (SA)	47
Q3-11_時間外労働の上限規制に関する意見、要望	48

4. 専門工事業の適正な評価など

●技能労働者の人数と処遇について	
Q4-1_給与支給額、人数、平均年齢について	54
Q4-1_給与の増減について	57
Q4-1-1-3_登録基幹技能者の給与の増減(SA)	57
Q4-1-2-3_職長の給与の増減(SA)	58
Q4-1-3-3_日本人技能労働者の給与の増減(SA)	59
Q4-1-4-3_外国人技能実習生の給与増減(SA)	60
Q4-1-5-3_外国人就労者の給与の増減(SA)	61
Q4-2_給与の支払い形態(MA)	62
Q4-3_年次有給休暇の平均取得日数(SA)	63
Q4-4_利用している退職金制度(MA)	64
Q4-5_元請企業から建退共証紙が交付された割合	65
Q4-5-1_建退共証紙が交付された割合【国交省直轄工事】(SA)	65
Q4-5-2_建退共証紙が交付された割合【公共工事】(SA)	66
Q4-5-3_建退共証紙が交付された割合【民間工事】(SA)	67
Q4-6_建退共制度の掛金充当にCCUSが活用できることを知っているか(SA)	68
●登録基幹技能者等評価について	
Q5-1-a-A_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)	69
Q5-1-a-B_貴社での金銭的な処遇の有無【登録基幹技能者】(MA)	70
Q5-1-b-A_元請企業による評価・特別な処遇の有無【職長】(MA)	71
Q5-1-b-B_貴社での金銭的な処遇の有無【職長】(MA)	72
Q5-2_評価額が最も高い元請企業名および手当等の支給額	73
Q5-3_登録基幹技能者制度に関する意見、要望	75
●施工体制等について	
Q6-1_専属下請の有無(SA)	79
Q6-2_専属下請の登録基幹技能者の有無や技能者数の把握(SA)	80
Q6-3-1_専属下請のCCUS登録状況【事業者】(SA)	81
Q6-3-2_専属下請のCCUS登録状況【技能者】(SA)	82
Q6-4_専属下請の選定時に、重視する要件(MA)	83
Q6-5_特定の元請・上位企業への専属度(SA)	85
●インボイス制度について	
Q7-1_本則課税事業者・簡易課税事業者・免税事業者のいずれに該当するか(SA)	86
Q7-2-2_取引事業者数に対する免税事業者の割合(SA)	87
Q7-3_一人親方を除く免税事業者との取引について今後の対応方針(SA)	88
Q7-4_一人親方(免税事業者)との取引について今後の対応方針(SA)	89
Q7-5_免税事業者との取引の今後の価格設定(SA)	90
●労災上乗せ保険について	
Q8-1_労災上乗せ保険の加入状況(SA)	91
Q8-2_労災上乗せ保険における死亡時の一人当たりの補償額(SA)	92
Q8-3_労災上乗せ保険の補償内容は充分か(SA)	93

Q8-4_労災上乗せ保険の補償内容が十分な理由 (MA)	94
Q8-5_労災上乗せ保険の補償内容が充分でない理由 (MA)	95
【企業規模と技能者割合からみた CCUS と休日の状況】	
建設キャリアアップシステムの登録状況.....	96
休日制度の状況.....	97

ヒアリング調査

5. ヒアリング調査

調査の概要	101
●鉄筋 A 社 (鹿児島県)	102
●鉄筋 B 社 (栃木県)	106
●鉄筋 C 社 (香川県)	109
●鉄筋 D 社 (東京都)	113
●鉄筋 E 社 (神奈川県)	118
●鉄筋 F 社 (佐賀県)	122
●鉄筋 G 社 (佐賀県)	125
●鳶 A 社 (東京都)	129
●測量 A 社 (福岡県)	133
●内装 A 社 (鹿児島県)	137
●内装 B 社 (愛媛県)	140
●内装 C 社 (栃木県)	144
●設備 A 社 (香川県)	148
●型枠 A 社 (鹿児島県)	152
●コンクリート圧送 A 社 (愛媛県)	156
●基礎工事 A 社 (千葉県)	160
●基礎工事 B 社 (東京都)	164

<資料>

アンケート設問一覧.....	171
----------------	-----

アンケート調査

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）

建設業の2024年問題の本丸ともいえる改正労働基準法が施行される。5年の猶予期間があったが、今回の調査結果をみる限り準備万端といえる状況にはない。これに先立って2023年10月からは、いわゆる消費税インボイスが導入されている。働き方改革に比べて対応は進んでいるようであるが、合計6年間の移行期間は様子見という声も少なくない。

労働基準法や社会保険未加入対策から逃れるために、労働者を一人親方化する問題が指摘されるようになって久しい。一人親方は、世界的に存在する働き方で、否定されるべきものではないが、問題なのは、本来労働者として扱われるべき人を一人親方として扱う偽装一人親方である。

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、増加の一途を辿っており2014年以降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。消費税インボイスは、建設業の宿命ともいわれてきた偽装一人親方問題を整理する良い契機になるが、廃業が相次いで技能者の減少に拍車が掛かることが危惧されている。

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

短い時間で、少なくとも従来と同じ生産性を維持するには、働く人の能力の向上や職種の再編による稼働率の向上が必須である。能力の向上には、教育・訓練が必須であり、そのためには、まず、技能者を雇用して環境を整える必要がある。日本の教育訓練制度は、雇用を前提としているからである。

また、IT活用による朝礼の見直しや工程の見える化なども必要である。朝礼が手待ちの大きな要因であることは間違いなく、保育園への送り迎えなど、女性活躍、子育て支援の阻害要因にもなっている。

さらには、専門工事業の皆さんが担っている本来は付加価値の高い管理や設計に関わる業務の見える化と評価が必要である。これらが付随サービスとして扱われていることが、建設業の付加価値労働生産性が上がらない一因である。

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、せつ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、技能者を正社員として適切に雇用し、働き方改革に積極的に取り組んで労働環境を整え、教育訓練を充実し夢のあるキャリアパスを提示することができ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。

24年からは、職種別、レベル別に技能者の年収が提示されるようになる。技能者は自身の処遇が適正かを知る手段を持つことになる。雇用が流動化してジョブ型の労働市場が形成されることは処遇向上に資するばかりでなく、不良不適格者と皆さんを適正に比較するための仕組みづくりにも寄与する。それが、担い手確保に結びつけば好循環が生まれる。

何より、担い手確保競争に勝ち抜くためには改革は必須である。働き方改革、生産性向上、その他の様々な取組みにより担い手確保の手段が多様化し、新しい時代の業界像の展望が開けることを期待したい。この調査結果を、団体会員各位が次の改善目標を定め様々な取組みを加速させるための資料として活用していただければ幸いである。

調査の実施概要について

● 調査方法及び回収状況について

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

調査対象：建専連の正会員（34団体）に所属する会員企業及びその下請企業

調査方法：建専連の会員団体を通じて、各団体加盟会社に対して調査票を配布し回収

調査期間：令和5年10月16日(月)～12月15日(金)

調査方法：WEB・FAX・郵送

有効回収数：858件



回収数など

総回収数 880件
 (WEB回答 865件、FAX・郵送回答 15件)
 うち 有効回答数 858件
 (WEB回答 855件、FAX・郵送回答 3件)

2. 回答企業の概要

● 回答企業の基礎属性について

F2_都道府県(SA)

地域	回収数	全回答に対する割合	都道府県	回収数	全回答に対する割合
全体	858	100.0%	全体	858	100.0%
北海道	43	5.0%	北海道	43	5.0%
東北	89	10.4%	青森県	12	1.4%
			岩手県	14	1.6%
			秋田県	11	1.3%
			宮城県	29	3.4%
			山形県	12	1.4%
			福島県	11	1.3%
関東	223	26.0%	茨城県	14	1.6%
			栃木県	22	2.6%
			群馬県	9	1.0%
			千葉県	21	2.4%
			東京都	85	9.9%
			埼玉県	32	3.7%
			神奈川県	22	2.6%
			山梨県	7	0.8%
			長野県	11	1.3%
北陸	51	5.9%	新潟県	23	2.7%
			富山県	11	1.3%
			石川県	17	2.0%
中部	122	14.2%	岐阜県	12	1.4%
			静岡県	39	4.5%
			愛知県	57	6.6%
			三重県	14	1.6%
近畿	116	13.5%	福井県	5	0.6%
			滋賀県	3	0.3%
			京都府	17	2.0%
			大阪府	56	6.5%
			兵庫県	28	3.3%
			奈良県	3	0.3%
中国	72	8.4%	和歌山県	4	0.5%
			鳥取県	12	1.4%
			島根県	11	1.3%
			岡山県	19	2.2%
			広島県	22	2.6%
四国	38	4.4%	山口県	8	0.9%
			香川県	10	1.2%
			徳島県	7	0.8%
			愛媛県	14	1.6%
			高知県	7	0.8%
九州・沖縄	104	12.1%	福岡県	37	4.3%
			佐賀県	4	0.5%
			長崎県	7	0.8%
			大分県	5	0.6%
			熊本県	16	1.9%
			宮崎県	17	2.0%
			鹿児島県	11	1.3%
沖縄県	7	0.8%			

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	7	0.8%
3	全国圧接業協同組合連合会	17	2.0%
4	全国管工事業協同組合連合会	3	0.3%
5	(一社)全国圧入協会	21	2.4%
6	(一社)全国基礎工事業団体連合会	13	1.5%
7	(一社)全国クレーン建設業協会	20	2.3%
8	(一社)全国建設室内工事業協会	103	12.0%
9	(一社)全国コンクリート圧送事業団体連合会	75	8.7%
10	(一社)全国タイル業協会	34	4.0%
11	(公社)全国鉄筋工事業協会	169	19.7%
12	(一社)全国道路標識・標示業協会	54	6.3%
13	(一社)全国防水工事業協会	27	3.1%
14	全国マスチック事業協同組合連合会	14	1.6%
15	ダイヤモンド工事業協同組合	19	2.2%
16	(一社)日本アンカー協会	1	0.1%
17	(一社)日本ウレタン断熱協会	0	0.0%
18	日本外壁仕上業協同組合連合会	1	0.1%
19	(一社)日本機械土工協会	11	1.3%
20	(一社)日本基礎建設協会	2	0.2%
21	日本金属工事業協同組合	5	0.6%
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	31	3.6%
24	(一社)日本型枠工事業協会	84	9.8%
25	(一社)日本建築板金協会	4	0.5%
26	(一社)日本左官業組合連合会	10	1.2%
27	日本室内装飾事業協同組合連合会	3	0.3%
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	4	0.5%
30	(一社)日本造園建設業協会	12	1.4%
31	(一社)日本タイル煉瓦工事工業会	6	0.7%
32	(一社)日本塗装工業会	31	3.6%
33	(一社)日本鳶工業連合会	1	0.1%
34	(一社)プレストレスト・コンクリート工事業協会	34	4.0%
35	その他	42	4.9%
	全体	858	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)	71	8.3%
2	国土交通大臣(一般)	64	7.5%
3	都道府県知事(特定)	118	13.8%
4	都道府県知事(一般)	605	70.5%
	全体	858	100.0%

F5・6_許可業種(MA) (SA)

No.	カテゴリー名	取得している許可業種(MA)			
		n	%	うち最も完工高の大きな業種(SA)	
		n	%	n	%
1	土木工事業	178	20.7%	51	5.9%
2	建築工事業	135	15.7%	29	3.4%
3	大工工事業	115	13.4%	76	8.9%
4	左官工事業	16	1.9%	9	1.0%
5	とび・土工事業	331	38.6%	211	24.6%
6	石工事業	16	1.9%	0	0.0%
7	屋根工事業	12	1.4%	5	0.6%
8	電気工事業	22	2.6%	11	1.3%
9	管工事業	20	2.3%	5	0.6%
10	タイル・れんが・ブロック工事業	55	6.4%	39	4.5%
11	鋼構造物工事業	34	4.0%	5	0.6%
12	鉄筋工事業	211	24.6%	197	23.0%
13	ほ装工事業	21	2.4%	0	0.0%
14	しゅんせつ工事業	3	0.3%	0	0.0%
15	板金工事業	13	1.5%	4	0.5%
16	ガラス工事業	1	0.1%	0	0.0%
17	塗装工事業	120	14.0%	62	7.2%
18	防水工事業	75	8.7%	31	3.6%
19	内装仕上工事業	117	13.6%	99	11.5%
20	機械器具設置工事業	9	1.0%	2	0.2%
21	熱絶縁工事業	3	0.3%	0	0.0%
22	電気通信工事業	5	0.6%	0	0.0%
23	造園工事業	17	2.0%	13	1.5%
24	さく井工事業	0	0.0%	0	0.0%
25	建具工事業	9	1.0%	1	0.1%
26	水道施設工事業	5	0.6%	0	0.0%
27	消防施設工事業	8	0.9%	6	0.7%
28	清掃施設工事業	0	0.0%	0	0.0%
29	解体工事業	19	2.2%	2	0.2%
	全体	858	100.0%	858	100.0%

F9_社員数(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	1～4 人	55	6.4%
2	5～9 人	157	18.3%
3	10～29 人	393	45.8%
4	30～99 人	202	23.5%
5	100～299 人	40	4.7%
6	300 人以上	11	1.3%
	全体	858	100.0%

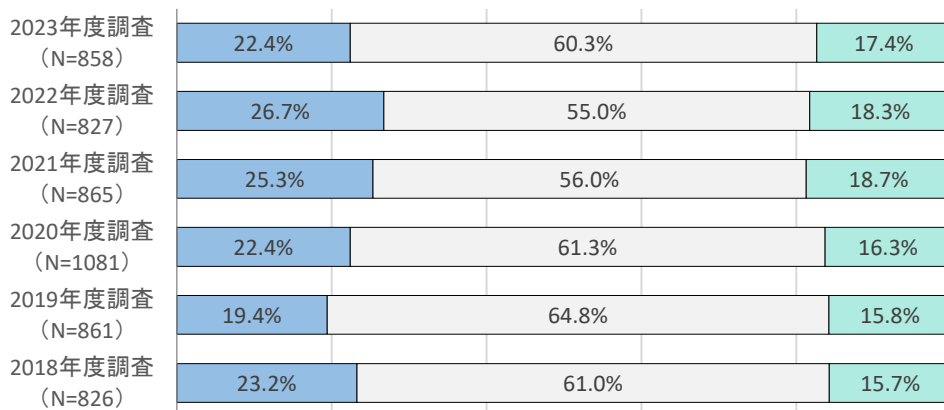
F10_技能労働者数(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	1～4 人	171	19.9%
2	5～9 人	220	25.6%
3	10～29 人	281	32.8%
4	30～99 人	102	11.9%
5	100～299 人	12	1.4%
6	300 人以上	1	0.1%
7	技能労働者はいない	71	8.3%
	全体	858	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60.3%と半数以上を占め、許可業種別では、「土木工事業」では「公共工事が主体」が最も多く、それ以外は「民間工事が主体」の方が多い。

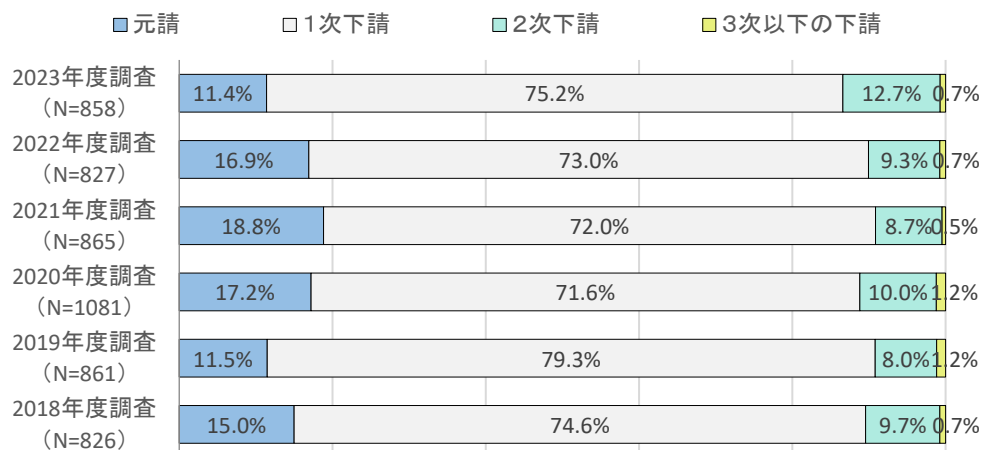
■ 公共工事が主体(公共が概ね60%以上) □ 民間工事が主体(民間が概ね60%以上)
 ■ 公共工事・民間工事が半々程度



		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		858	192	517	149
		100.0%	22.4%	60.3%	17.4%
請負階層	元請	98	50	25	23
		100.0%	51.0%	25.5%	23.5%
	1次下請	645	117	421	107
		100.0%	18.1%	65.3%	16.6%
2次下請	109	24	66	19	
	100.0%	22.0%	60.6%	17.4%	
3次以下の下請	6	1	5	0	
	100.0%	16.7%	83.3%	0.0%	
社員数	1人~4人	55	9	41	5
		100.0%	16.4%	74.5%	9.1%
	5人~9人	157	26	96	35
		100.0%	16.6%	61.1%	22.3%
	10人~29人	393	101	236	56
		100.0%	25.7%	60.1%	14.2%
30人~99人	202	40	117	45	
	100.0%	19.8%	57.9%	22.3%	
100人~299人	40	15	18	7	
	100.0%	37.5%	45.0%	17.5%	
300人以上	11	1	9	1	
	100.0%	9.1%	81.8%	9.1%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51	34	7	10
		100.0%	66.7%	13.7%	19.6%
	大工工事業	76	5	55	16
		100.0%	6.6%	72.4%	21.1%
	とび・土工工事業	211	83	92	36
		100.0%	39.3%	43.6%	17.1%
	鉄筋工事業	197	28	127	42
	100.0%	14.2%	64.5%	21.3%	
塗装工事業	62	19	33	10	
	100.0%	30.6%	53.2%	16.1%	
内装仕上工事業	99	4	88	7	
	100.0%	4.0%	88.9%	7.1%	

F12_請負階層(SA)

請負階層別では、「1次下請」が全体の75.2%と大半を占め、「元請」が11.4%、「2次下請」が12.7%となった。

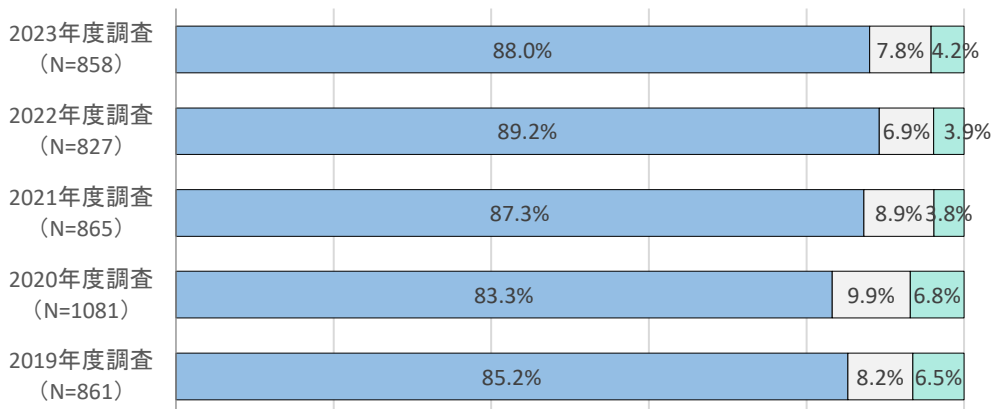


		合計	元請	1次下請	2次下請	3次以下の下請
全体		858	98	645	109	6
		100.0%	11.4%	75.2%	12.7%	0.7%
公・民の割合	公共工事が主体	192	50	117	24	1
		100.0%	26.0%	60.9%	12.5%	0.5%
	民間工事が主体	517	25	421	66	5
	100.0%	4.8%	81.4%	12.8%	1.0%	
	公共・民間が半々	149	23	107	19	0
	100.0%	15.4%	71.8%	12.8%	0.0%	
社員数	1人~4人	55	2	42	11	0
		100.0%	3.6%	76.4%	20.0%	0.0%
	5人~9人	157	24	100	31	2
		100.0%	15.3%	63.7%	19.7%	1.3%
	10人~29人	393	48	295	48	2
		100.0%	12.2%	75.1%	12.2%	0.5%
	30人~99人	202	19	168	14	1
	100.0%	9.4%	83.2%	6.9%	0.5%	
	100人~299人	40	4	34	2	0
	100.0%	10.0%	85.0%	5.0%	0.0%	
	300人以上	11	1	6	3	1
	100.0%	9.1%	54.5%	27.3%	9.1%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51	7	37	7	0
		100.0%	13.7%	72.5%	13.7%	0.0%
	大工工事業	76	1	73	2	0
		100.0%	1.3%	96.1%	2.6%	0.0%
	とび・土工工事業	211	22	154	31	4
		100.0%	10.4%	73.0%	14.7%	1.9%
	鉄筋工事業	197	8	149	40	0
	100.0%	4.1%	75.6%	20.3%	0.0%	
	塗装工事業	62	22	38	2	0
	100.0%	35.5%	61.3%	3.2%	0.0%	
	内装仕上工事業	99	0	87	11	1
	100.0%	0.0%	87.9%	11.1%	1.0%	

F13_就業規則の作成状況(SA)

就業規則の作成状況については、全体で「作成し労働基準監督署に提出済み」が88.0%であり、「作成したが未届出」の7.8%を合わせると、「作成」している割合は95%を超える。

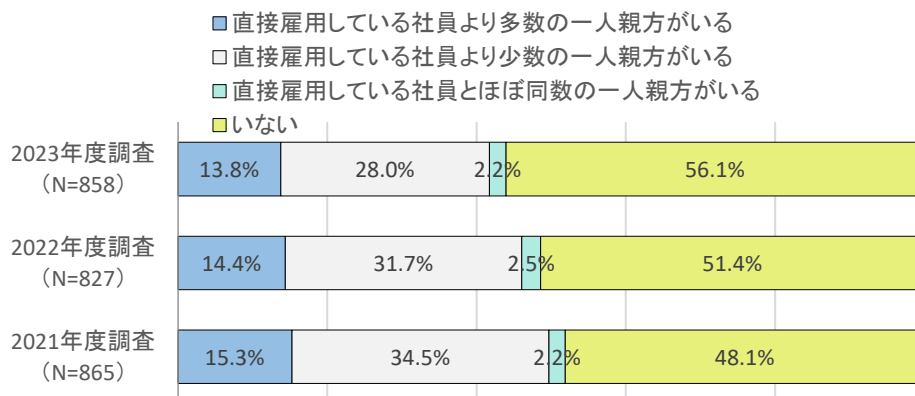
■ 作成し労働基準監督署に届出済み □ 作成したが労働基準監督署には未届出 ■ 作成していない



		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		858 100.0%	755 88.0%	67 7.8%	36 4.2%
公・民の割合	公共工事が主体	192 100.0%	174 90.6%	10 5.2%	8 4.2%
	民間工事が主体	517 100.0%	446 86.3%	46 8.9%	25 4.8%
	公共・民間が半々	149 100.0%	135 90.6%	11 7.4%	3 2.0%
請負階層	元請	98 100.0%	89 90.8%	8 8.2%	1 1.0%
	1次下請	645 100.0%	574 89.0%	48 7.4%	23 3.6%
	2次下請	109 100.0%	87 79.8%	10 9.2%	12 11.0%
	3次以下の下請	6 100.0%	5 83.3%	1 16.7%	0 0.0%
社員数	1人~4人	55 100.0%	29 52.7%	15 27.3%	11 20.0%
	5人~9人	157 100.0%	100 63.7%	35 22.3%	22 14.0%
	10人~29人	393 100.0%	375 95.4%	16 4.1%	2 0.5%
	30人~99人	202 100.0%	201 99.5%	1 0.5%	0 0.0%
	100人~299人	40 100.0%	40 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	300人以上	11 100.0%	10 90.9%	0 0.0%	1 9.1%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51 100.0%	50 98.0%	1 2.0%	0 0.0%
	大工工事業	76 100.0%	69 90.8%	6 7.9%	1 1.3%
	とび・土工工事業	211 100.0%	191 90.5%	11 5.2%	9 4.3%
	鉄筋工事業	197 100.0%	179 90.9%	10 5.1%	8 4.1%
	塗装工事業	62 100.0%	53 85.5%	6 9.7%	3 4.8%
	内装仕上工事業	99 100.0%	77 77.8%	15 15.2%	7 7.1%

F14_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56.1%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」28.0%、「直接雇用している社員より多数の一人親方がいる」13.8%が続く。

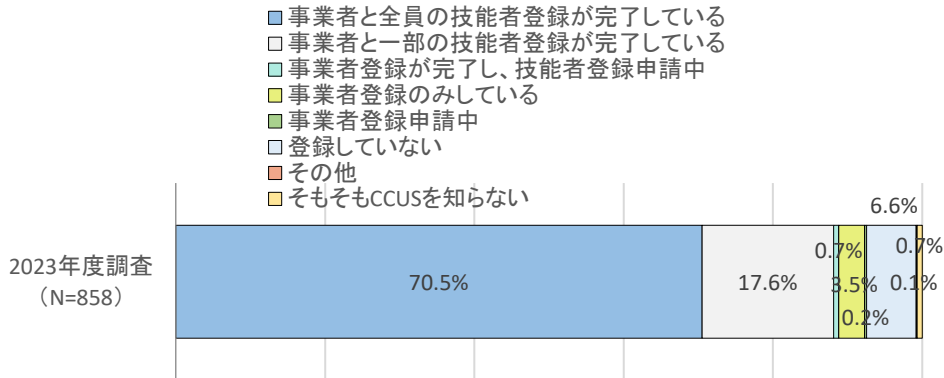


		合計	直接雇用している社員より多数の一人親方がいる	直接雇用している社員より少数の一人親方がいる	直接雇用している社員とほぼ同数の一人親方がいる	いない
全体		858 100.0%	118 13.8%	240 28.0%	19 2.2%	481 56.1%
公・民の割合	公共工事が主体	192 100.0%	5 2.6%	36 18.8%	1 0.5%	150 78.1%
	民間工事が主体	517 100.0%	100 19.3%	167 32.3%	13 2.5%	237 45.8%
	公共・民間が半々	149 100.0%	13 8.7%	37 24.8%	5 3.4%	94 63.1%
請負階層	元請	98 100.0%	5 5.1%	24 24.5%	2 2.0%	67 68.4%
	1次下請	645 100.0%	103 16.0%	185 28.7%	17 2.6%	340 52.7%
	2次下請	109 100.0%	9 8.3%	30 27.5%	0 0.0%	70 64.2%
	3次以下の下請	6 100.0%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	4 66.7%
社員数	1人~4人	55 100.0%	17 30.9%	8 14.5%	3 5.5%	27 49.1%
	5人~9人	157 100.0%	41 26.1%	31 19.7%	5 3.2%	80 51.0%
	10人~29人	393 100.0%	45 11.5%	110 28.0%	8 2.0%	230 58.5%
	30人~99人	202 100.0%	12 5.9%	77 38.1%	2 1.0%	111 55.0%
	100人~299人	40 100.0%	3 7.5%	9 22.5%	1 2.5%	27 67.5%
	300人以上	11 100.0%	0 0.0%	5 45.5%	0 0.0%	6 54.5%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51 100.0%	1 2.0%	9 17.6%	0 0.0%	41 80.4%
	大工工事業	76 100.0%	12 15.8%	32 42.1%	3 3.9%	29 38.2%
	とび・土工工事業	211 100.0%	2 0.9%	29 13.7%	0 0.0%	180 85.3%
	鉄筋工事業	197 100.0%	13 6.6%	62 31.5%	2 1.0%	120 60.9%
	塗装工事業	62 100.0%	7 11.3%	18 29.0%	5 8.1%	32 51.6%
	内装仕上工事業	99 100.0%	51 51.5%	30 30.3%	5 5.1%	13 13.1%

●建設キャリアアップシステム（CCUS）について

Q1-1_CCUSの登録申請状況（SA）

事業者のCCUSの登録申請状況は、全体で見ると「登録完了」した割合は9割を超えている。しかし、社員数が少ない企業ほど登録が少なく、「1人～4人」ではその割合は7割に留まる。

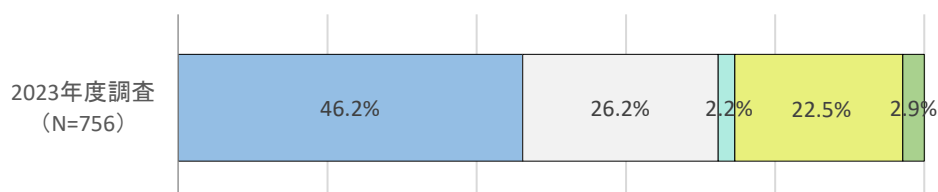


	合計	登録申請状況								
		事業者と全員の技能者登録が完了	事業者と一部の技能者登録が完了	事業者登録が完了し、技能者登録申請中	事業者登録のみしている	事業者登録申請中	登録していない	その他	CCUSを知らない	
全体	858 100.0%	605 70.5%	151 17.6%	6 0.7%	30 3.5%	2 0.2%	57 6.6%	1 0.1%	6 0.7%	
公・民の割合	公共工事が主体	192 100.0%	129 67.2%	35 18.2%	3 1.6%	4 2.1%	1 0.5%	19 9.9%	0 0.0%	1 0.5%
	民間工事が主体	517 100.0%	364 70.4%	95 18.4%	2 0.4%	22 4.3%	1 0.2%	28 5.4%	1 0.2%	4 0.8%
	公共・民間が半々	149 100.0%	112 75.2%	21 14.1%	1 0.7%	4 2.7%	0 0.0%	10 6.7%	0 0.0%	1 0.7%
請負階層	元請	98 100.0%	30 30.6%	30 30.6%	1 1.0%	7 7.1%	0 0.0%	28 28.6%	0 0.0%	2 2.0%
	1次下請	645 100.0%	483 74.9%	112 17.4%	5 0.8%	17 2.6%	1 0.2%	24 3.7%	1 0.2%	2 0.3%
	2次下請	109 100.0%	88 80.7%	9 8.3%	0 0.0%	4 3.7%	1 0.9%	5 4.6%	0 0.0%	2 1.8%
	3次以下の下請	6 100.0%	4 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	55 100.0%	29 52.7%	4 7.3%	0 0.0%	6 10.9%	0 0.0%	14 25.5%	1 1.8%	1 1.8%
	5人～9人	157 100.0%	92 58.6%	29 18.5%	1 0.6%	12 7.6%	1 0.6%	19 12.1%	0 0.0%	3 1.9%
	10人～29人	393 100.0%	292 74.3%	72 18.3%	4 1.0%	7 1.8%	0 0.0%	18 4.6%	0 0.0%	0 0.0%
	30人～99人	202 100.0%	163 80.7%	30 14.9%	0 0.0%	2 1.0%	1 0.5%	5 2.5%	0 0.0%	1 0.5%
	100人～299人	40 100.0%	26 65.0%	11 27.5%	1 2.5%	1 2.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.5%
	300人以上	11 100.0%	3 27.3%	5 45.5%	0 0.0%	2 18.2%	0 0.0%	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	51 100.0%	42 82.4%	7 13.7%	1 2.0%	1 2.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	大工工事業	76 100.0%	63 82.9%	10 13.2%	0 0.0%	3 3.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	とび・土工工事業	211 100.0%	164 77.7%	32 15.2%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	13 6.2%	1 0.5%	0 0.0%
	鉄筋工事業	197 100.0%	171 86.8%	20 10.2%	1 0.5%	1 0.5%	0 0.0%	4 2.0%	0 0.0%	0 0.0%
	塗装工事業	62 100.0%	32 51.6%	14 22.6%	1 1.6%	7 11.3%	1 1.6%	7 11.3%	0 0.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	99 100.0%	57 57.6%	28 28.3%	1 1.0%	9 9.1%	0 0.0%	3 3.0%	0 0.0%	1 1.0%

Q1-2_技能労働者に対する能力評価実施状況 (SA) <Q1-1 で「1」「2」を選択した方のみ回答>

技能労働者に対する能力評価実施状況については、「全員実施完了」46.2%が最も多く、次に「一部実施完了」26.2%が続いている。

■ 全員実施完了 □ 一部実施完了 ■ 現在申請中 ■ 実施していない ■ 未定、その他

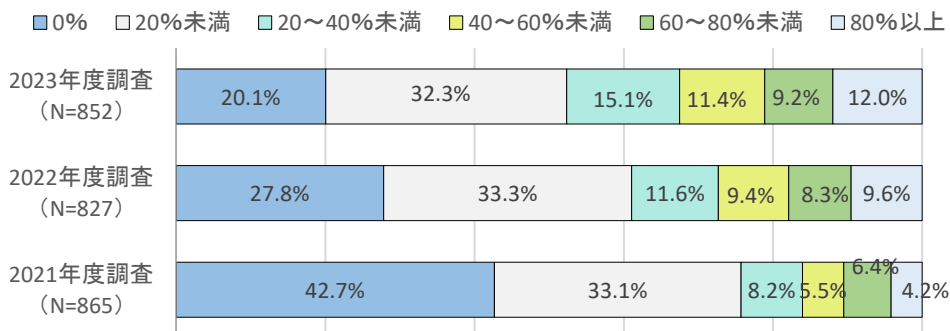


		合計	全員 実施完了	一部 実施完了	現在申請中	実施して いない	未定、 その他
全体		756 100.0%	349 46.2%	198 26.2%	17 2.2%	170 22.5%	22 2.9%
公・民の 割合	公共工事が主体	164 100.0%	79 48.2%	39 23.8%	4 2.4%	40 24.4%	2 1.2%
	民間工事が主体	459 100.0%	209 45.5%	119 25.9%	10 2.2%	105 22.9%	16 3.5%
	公共・民間が半々	133 100.0%	61 45.9%	40 30.1%	3 2.3%	25 18.8%	4 3.0%
請負階層	元請	60 100.0%	13 21.7%	28 46.7%	4 6.7%	14 23.3%	1 1.7%
	1次下請	595 100.0%	291 48.9%	148 24.9%	10 1.7%	129 21.7%	17 2.9%
	2次下請	97 100.0%	44 45.4%	22 22.7%	3 3.1%	24 24.7%	4 4.1%
	3次以下の下請	4 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 75.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	33 100.0%	17 51.5%	4 12.1%	2 6.1%	9 27.3%	1 3.0%
	5人～9人	121 100.0%	46 38.0%	34 28.1%	2 1.7%	34 28.1%	5 4.1%
	10人～29人	364 100.0%	169 46.4%	91 25.0%	8 2.2%	86 23.6%	10 2.7%
	30人～99人	193 100.0%	102 52.8%	50 25.9%	4 2.1%	35 18.1%	2 1.0%
	100人～299人	37 100.0%	14 37.8%	14 37.8%	0 0.0%	5 13.5%	4 10.8%
	300人以上	8 100.0%	1 12.5%	5 62.5%	1 12.5%	1 12.5%	0 0.0%
完工高の 大きい許可業種	土木工事業	49 100.0%	22 44.9%	13 26.5%	0 0.0%	14 28.6%	0 0.0%
	大工工事業	73 100.0%	41 56.2%	16 21.9%	0 0.0%	13 17.8%	3 4.1%
	とび・土工工事業	196 100.0%	100 51.0%	47 24.0%	6 3.1%	40 20.4%	3 1.5%
	鉄筋工事業	191 100.0%	88 46.1%	42 22.0%	8 4.2%	49 25.7%	4 2.1%
	塗装工事業	46 100.0%	24 52.2%	11 23.9%	1 2.2%	7 15.2%	3 6.5%
	内装仕上工事業	85 100.0%	36 42.4%	31 36.5%	0 0.0%	16 18.8%	2 2.4%

Q1-3_CCUSのカードリーダーが設置されていた現場の割合 (SA)

<Q1-1で「1」～「7」を選択した方のみ回答>

CCUSのカードリーダーが設置されていた現場の割合は、「20%未満」が32.3%と最も多く、次に「0%」が20.1%と続く。昨年度(2022年度)調査より、「0%」の割合が大きく減少している。



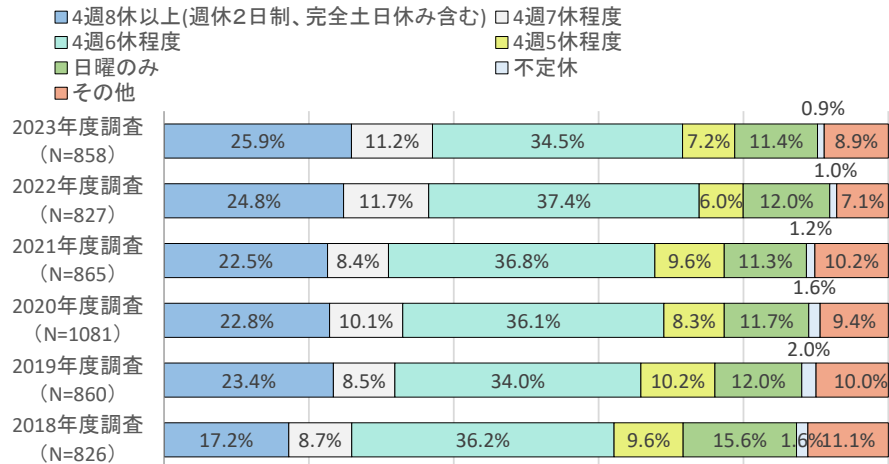
		合計	0%	20%未満	20~40%未満	40~60%未満	60~80%未満	80%以上
全体		852 100.0%	171 20.1%	275 32.3%	129 15.1%	97 11.4%	78 9.2%	102 12.0%
公・民の割合	公共工事が主体	191 100.0%	51 26.7%	58 30.4%	26 13.6%	15 7.9%	13 6.8%	28 14.7%
	民間工事が主体	513 100.0%	86 16.8%	160 31.2%	82 16.0%	63 12.3%	55 10.7%	67 13.1%
	公共・民間が半々	148 100.0%	34 23.0%	57 38.5%	21 14.2%	19 12.8%	10 6.8%	7 4.7%
請負階層	元請	96 100.0%	55 57.3%	29 30.2%	6 6.3%	1 1.0%	1 1.0%	4 4.2%
	1次下請	643 100.0%	104 16.2%	205 31.9%	95 14.8%	83 12.9%	68 10.6%	88 13.7%
	2次下請	107 100.0%	9 8.4%	39 36.4%	27 25.2%	13 12.1%	9 8.4%	10 9.3%
	3次以下の下請	6 100.0%	3 50.0%	2 33.3%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人~4人	54 100.0%	23 42.6%	17 31.5%	9 16.7%	1 1.9%	1 1.9%	3 5.6%
	5人~9人	154 100.0%	60 39.0%	59 38.3%	11 7.1%	13 8.4%	3 1.9%	8 5.2%
	10人~29人	393 100.0%	62 15.8%	129 32.8%	70 17.8%	44 11.2%	40 10.2%	48 12.2%
	30人~99人	201 100.0%	20 10.0%	55 27.4%	31 15.4%	32 15.9%	27 13.4%	36 17.9%
	100人~299人	39 100.0%	2 5.1%	14 35.9%	5 12.8%	6 15.4%	5 12.8%	7 17.9%
	300人以上	11 100.0%	4 36.4%	1 9.1%	3 27.3%	1 9.1%	2 18.2%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51 100.0%	8 15.7%	17 33.3%	6 11.8%	5 9.8%	5 9.8%	10 19.6%
	大工工事業	76 100.0%	11 14.5%	20 26.3%	13 17.1%	5 6.6%	13 17.1%	14 18.4%
	とび・土工工事業	211 100.0%	31 14.7%	72 34.1%	37 17.5%	22 10.4%	16 7.6%	33 15.6%
	鉄筋工事業	197 100.0%	24 12.2%	60 30.5%	32 16.2%	26 13.2%	27 13.7%	28 14.2%
	塗装工事業	62 100.0%	29 46.8%	24 38.7%	4 6.5%	3 4.8%	0 0.0%	2 3.2%
	内装仕上工事業	98 100.0%	17 17.3%	30 30.6%	15 15.3%	21 21.4%	9 9.2%	6 6.1%

3. 働き方改革における週休二日制

● 休日制度等について

Q2-1_就業規則等による休日設定(SA)

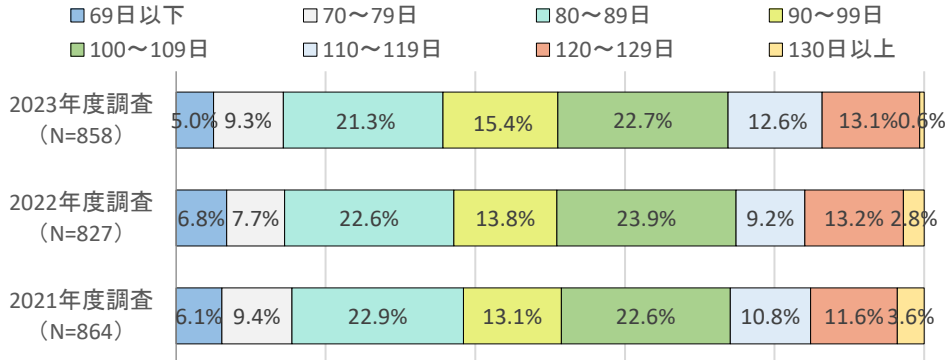
就業規則等で規定する休日設定は、「4週6休程度」が34.5%と最も多い。前年と比較すると「4週8休以上」と設定している企業が増加している。社員数が増えるほど「4週8休以上」を設定する割合が高く、「100人～299人」では57.5%、「300人以上」では81.8%と最も多い。



		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		858	222	96	296	62	98	8	76
		100.0%	25.9%	11.2%	34.5%	7.2%	11.4%	0.9%	8.9%
公・民の割合	公共工事が主体	192	59	32	57	12	15	3	14
		100.0%	30.7%	16.7%	29.7%	6.3%	7.8%	1.6%	7.3%
	民間工事が主体	517	137	47	178	41	64	4	46
	100.0%	26.5%	9.1%	34.4%	7.9%	12.4%	0.8%	8.9%	
	公共・民間が半々	149	26	17	61	9	19	1	16
	100.0%	17.4%	11.4%	40.9%	6.0%	12.8%	0.7%	10.7%	
請負階層	元請	98	36	21	27	4	1	1	8
		100.0%	36.7%	21.4%	27.6%	4.1%	1.0%	1.0%	8.2%
	1次下請	645	164	69	235	50	67	3	57
		100.0%	25.4%	10.7%	36.4%	7.8%	10.4%	0.5%	8.8%
	2次下請	109	20	6	34	7	29	3	10
	100.0%	18.3%	5.5%	31.2%	6.4%	26.6%	2.8%	9.2%	
	3次以下の下請	6	2	0	0	1	1	1	1
	100.0%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	
社員数	1人～4人	55	11	9	16	4	12	0	3
		100.0%	20.0%	16.4%	29.1%	7.3%	21.8%	0.0%	5.5%
	5人～9人	157	24	14	60	13	27	3	16
		100.0%	15.3%	8.9%	38.2%	8.3%	17.2%	1.9%	10.2%
	10人～29人	393	96	42	139	29	48	2	37
		100.0%	24.4%	10.7%	35.4%	7.4%	12.2%	0.5%	9.4%
	30人～99人	202	59	29	67	14	11	3	19
	100.0%	29.2%	14.4%	33.2%	6.9%	5.4%	1.5%	9.4%	
	100人～299人	40	23	1	13	2	0	0	1
	100.0%	57.5%	2.5%	32.5%	5.0%	0.0%	0.0%	2.5%	
	300人以上	11	9	1	1	0	0	0	0
	100.0%	81.8%	9.1%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51	19	5	18	3	1	1	4
		100.0%	37.3%	9.8%	35.3%	5.9%	2.0%	2.0%	7.8%
	大工工事業	76	12	5	31	6	13	0	9
		100.0%	15.8%	6.6%	40.8%	7.9%	17.1%	0.0%	11.8%
	とび・土工事業	211	58	30	65	22	18	2	16
		100.0%	27.5%	14.2%	30.8%	10.4%	8.5%	0.9%	7.6%
	鉄筋工事業	197	15	11	92	19	39	3	18
	100.0%	7.6%	5.6%	46.7%	9.6%	19.8%	1.5%	9.1%	
	塗装工事業	62	16	11	23	2	4	0	6
	100.0%	25.8%	17.7%	37.1%	3.2%	6.5%	0.0%	9.7%	
	内装仕上工事業	99	39	13	25	4	8	2	8
	100.0%	39.4%	13.1%	25.3%	4.0%	8.1%	2.0%	8.1%	

Q2-2_昨年度の年間休日数

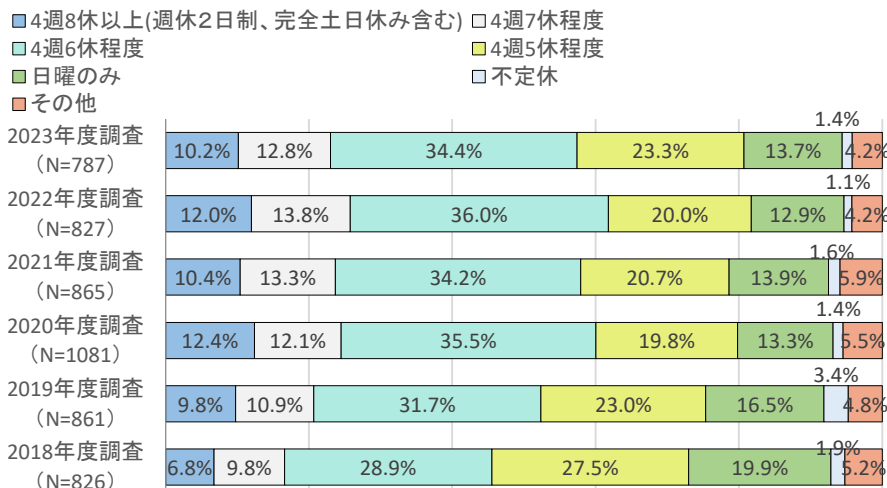
昨年度の年間休日数は、「100～109日」が22.7%と最も多く、次に「80～89日」が21.3%、「90～99日」が15.4%と続く。おおむね、社員数が多いほど年間の休日数が多い傾向が伺える。また、今回調査の平均年間休日数は「97.9日」で、全産業における企業平均「110.7日」（「令和5年 就労条件総合調査／厚生労働省」）と比べても、未だ少ない。



		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		858	43	80	183	132	195	108	112	5
		100.0%	5.0%	9.3%	21.3%	15.4%	22.7%	12.6%	13.1%	0.6%
公・民の割合	公共工事が主体	192	6	15	25	32	50	37	26	1
		100.0%	3.1%	7.8%	13.0%	16.7%	26.0%	19.3%	13.5%	0.5%
	民間工事が主体	517	29	51	115	76	116	57	70	3
	100.0%	5.6%	9.9%	22.2%	14.7%	22.4%	11.0%	13.5%	0.6%	
	公共・民間が半々	149	8	14	43	24	29	14	16	1
	100.0%	5.4%	9.4%	28.9%	16.1%	19.5%	9.4%	10.7%	0.7%	
請負階層	元請	98	2	2	8	12	29	17	27	1
		100.0%	2.0%	2.0%	8.2%	12.2%	29.6%	17.3%	27.6%	1.0%
	1次下請	645	28	62	145	106	147	81	73	3
		100.0%	4.3%	9.6%	22.5%	16.4%	22.8%	12.6%	11.3%	0.5%
2次下請	109	12	15	29	14	19	8	11	1	
	100.0%	11.0%	13.8%	26.6%	12.8%	17.4%	7.3%	10.1%	0.9%	
3次以下の下請	6	1	1	1	0	0	2	1	0	
	100.0%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	16.7%	0.0%	
社員数	1人～4人	55	5	7	13	6	16	3	5	0
		100.0%	9.1%	12.7%	23.6%	10.9%	29.1%	5.5%	9.1%	0.0%
	5人～9人	157	12	21	42	30	28	15	8	1
		100.0%	7.6%	13.4%	26.8%	19.1%	17.8%	9.6%	5.1%	0.6%
	10人～29人	393	23	40	83	68	77	51	50	1
		100.0%	5.9%	10.2%	21.1%	17.3%	19.6%	13.0%	12.7%	0.3%
30人～99人	202	3	10	42	27	60	29	29	2	
	100.0%	1.5%	5.0%	20.8%	13.4%	29.7%	14.4%	14.4%	1.0%	
100人～299人	40	0	1	3	1	13	8	13	1	
	100.0%	0.0%	2.5%	7.5%	2.5%	32.5%	20.0%	32.5%	2.5%	
300人以上	11	0	1	0	0	1	2	7	0	
	100.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	9.1%	18.2%	63.6%	0.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51	0	7	4	8	12	8	12	0
		100.0%	0.0%	13.7%	7.8%	15.7%	23.5%	15.7%	23.5%	0.0%
	大土工事業	76	7	7	24	14	14	7	3	0
		100.0%	9.2%	9.2%	31.6%	18.4%	18.4%	9.2%	3.9%	0.0%
	とび・土工事業	211	3	14	29	36	63	33	31	2
		100.0%	1.4%	6.6%	13.7%	17.1%	29.9%	15.6%	14.7%	0.9%
鉄筋工事業	197	19	31	88	25	23	5	4	2	
	100.0%	9.6%	15.7%	44.7%	12.7%	11.7%	2.5%	2.0%	1.0%	
塗装工事業	62	3	3	3	14	24	8	7	0	
	100.0%	4.8%	4.8%	4.8%	22.6%	38.7%	12.9%	11.3%	0.0%	
内装仕上工事業	99	4	7	8	14	20	22	23	1	
	100.0%	4.0%	7.1%	8.1%	14.1%	20.2%	22.2%	23.2%	1.0%	

Q2-3_実際に取得できている休日(SA) <F10で「1」～「6」を選択した方のみ回答>

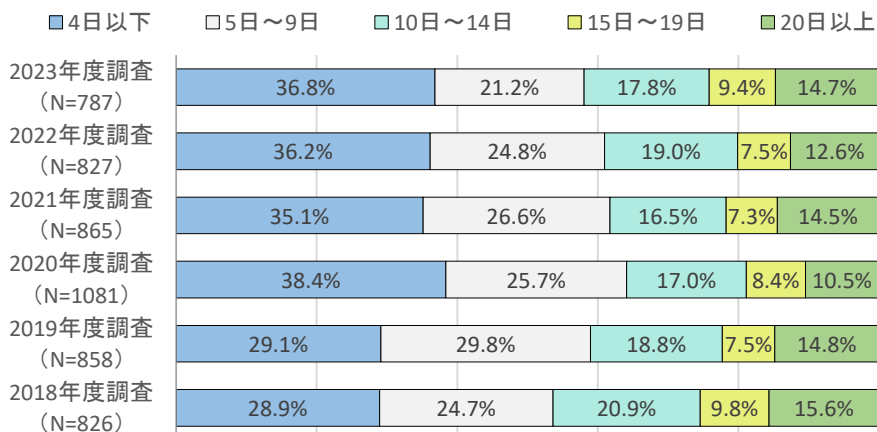
実際に取得できている休日は、「4週8休以上」が10.2%であり、就業規則等で決められている休日数（「4週8休以上」25.9%）を大きく下回っている。公共・民間別で見ると、公共工事を主体とする企業のほうが休日の取得が進んでいる。



		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		787	80	101	271	183	108	11	33
		100.0%	10.2%	12.8%	34.4%	23.3%	13.7%	1.4%	4.2%
公・民の割合	公共工事が主体	184	27	45	61	31	12	3	5
		100.0%	14.7%	24.5%	33.2%	16.8%	6.5%	1.6%	2.7%
	民間工事が主体	463	41	37	167	112	79	7	20
	100.0%	8.9%	8.0%	36.1%	24.2%	17.1%	1.5%	4.3%	
	公共・民間が半々	140	12	19	43	40	17	1	8
	100.0%	8.6%	13.6%	30.7%	28.6%	12.1%	0.7%	5.7%	
請負階層	元請	92	21	26	27	8	3	3	4
		100.0%	22.8%	28.3%	29.3%	8.7%	3.3%	3.3%	4.3%
	1次下請	589	53	68	209	151	78	3	27
		100.0%	9.0%	11.5%	35.5%	25.6%	13.2%	0.5%	4.6%
	2次下請	102	6	7	35	23	26	4	1
	100.0%	5.9%	6.9%	34.3%	22.5%	25.5%	3.9%	1.0%	
	3次以下の下請	4	0	0	0	1	1	1	1
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	
社員数	1人～4人	46	4	7	11	9	14	1	0
		100.0%	8.7%	15.2%	23.9%	19.6%	30.4%	2.2%	0.0%
	5人～9人	136	10	17	53	24	21	5	6
		100.0%	7.4%	12.5%	39.0%	17.6%	15.4%	3.7%	4.4%
	10人～29人	367	38	41	118	97	52	4	17
		100.0%	10.4%	11.2%	32.2%	26.4%	14.2%	1.1%	4.6%
30人～99人	195	23	29	72	43	18	0	10	
	100.0%	11.8%	14.9%	36.9%	22.1%	9.2%	0.0%	5.1%	
100人～299人	36	4	5	13	10	3	1	0	
	100.0%	11.1%	13.9%	36.1%	27.8%	8.3%	2.8%	0.0%	
300人以上	7	1	2	4	0	0	0	0	
	100.0%	14.3%	28.6%	57.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	47	8	6	22	8	2	0	1
		100.0%	17.0%	12.8%	46.8%	17.0%	4.3%	0.0%	2.1%
	大工工事業	76	0	6	24	27	15	0	4
		100.0%	0.0%	7.9%	31.6%	35.5%	19.7%	0.0%	5.3%
	とび・土工工事業	201	23	35	72	45	15	2	9
		100.0%	11.4%	17.4%	35.8%	22.4%	7.5%	1.0%	4.5%
鉄筋工事業	193	9	12	67	51	43	2	9	
	100.0%	4.7%	6.2%	34.7%	26.4%	22.3%	1.0%	4.7%	
塗装工事業	59	9	14	19	11	2	2	2	
	100.0%	15.3%	23.7%	32.2%	18.6%	3.4%	3.4%	3.4%	
内装仕上工事業	74	6	8	24	21	10	2	3	
	100.0%	8.1%	10.8%	32.4%	28.4%	13.5%	2.7%	4.1%	

Q2-4_休日出勤の状況(SA) <F10で「1」～「6」を選択した方のみ回答>

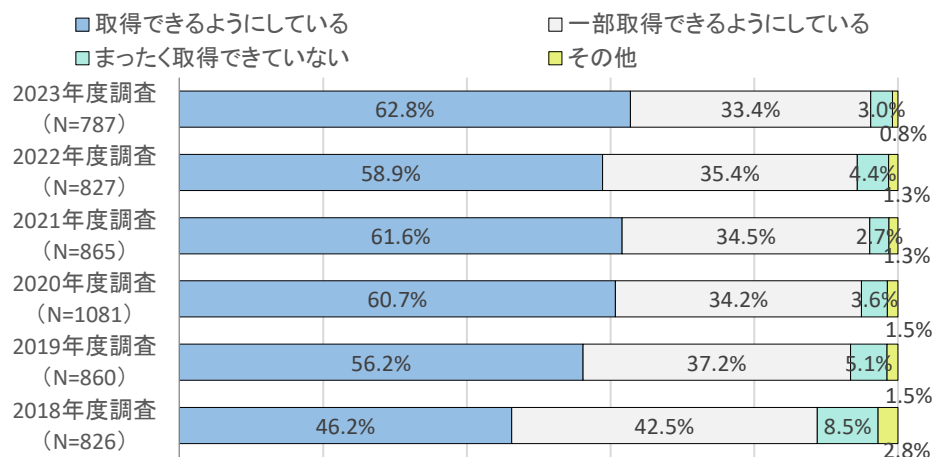
休日出勤の状況は、全体で「4日以下」が36.8%と一番多く、次に「5日～9日」(21.2%)「10日～14日」(17.8%)が続く。



		合計	4日以下	5日～9日	10日～14日	15日～19日	20日以上
全体		787	290	167	140	74	116
		100.0%	36.8%	21.2%	17.8%	9.4%	14.7%
公・民の割合	公共工事が主体	184	66	44	36	16	22
		100.0%	35.9%	23.9%	19.6%	8.7%	12.0%
	民間工事が主体	463	172	94	81	44	72
	100.0%	37.1%	20.3%	17.5%	9.5%	15.6%	
	公共・民間が半々	140	52	29	23	14	22
	100.0%	37.1%	20.7%	16.4%	10.0%	15.7%	
請負階層	元請	92	38	26	11	6	11
		100.0%	41.3%	28.3%	12.0%	6.5%	12.0%
	1次下請	589	212	119	111	57	90
		100.0%	36.0%	20.2%	18.8%	9.7%	15.3%
	2次下請	102	38	20	18	11	15
	100.0%	37.3%	19.6%	17.6%	10.8%	14.7%	
	3次以下の下請	4	2	2	0	0	0
	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
社員数	1人～4人	46	22	9	9	1	5
		100.0%	47.8%	19.6%	19.6%	2.2%	10.9%
	5人～9人	136	63	33	19	9	12
		100.0%	46.3%	24.3%	14.0%	6.6%	8.8%
	10人～29人	367	151	75	60	32	49
		100.0%	41.1%	20.4%	16.3%	8.7%	13.4%
	30人～99人	195	51	39	42	24	39
	100.0%	26.2%	20.0%	21.5%	12.3%	20.0%	
	100人～299人	36	3	9	7	8	9
	100.0%	8.3%	25.0%	19.4%	22.2%	25.0%	
	300人以上	7	0	2	3	0	2
	100.0%	0.0%	28.6%	42.9%	0.0%	28.6%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	47	16	9	9	3	10
		100.0%	34.0%	19.1%	19.1%	6.4%	21.3%
	大工工事業	76	26	16	12	9	13
		100.0%	34.2%	21.1%	15.8%	11.8%	17.1%
	とび・土工工事業	201	66	45	34	24	32
		100.0%	32.8%	22.4%	16.9%	11.9%	15.9%
	鉄筋工事業	193	100	35	30	13	15
	100.0%	51.8%	18.1%	15.5%	6.7%	7.8%	
	塗装工事業	59	20	13	11	6	9
	100.0%	33.9%	22.0%	18.6%	10.2%	15.3%	
	内装仕上工事業	74	16	16	20	10	12
	100.0%	21.6%	21.6%	27.0%	13.5%	16.2%	

Q2-5_計画的な休日の取得(SA) <F10で「1」～「6」を選択した方のみ回答>

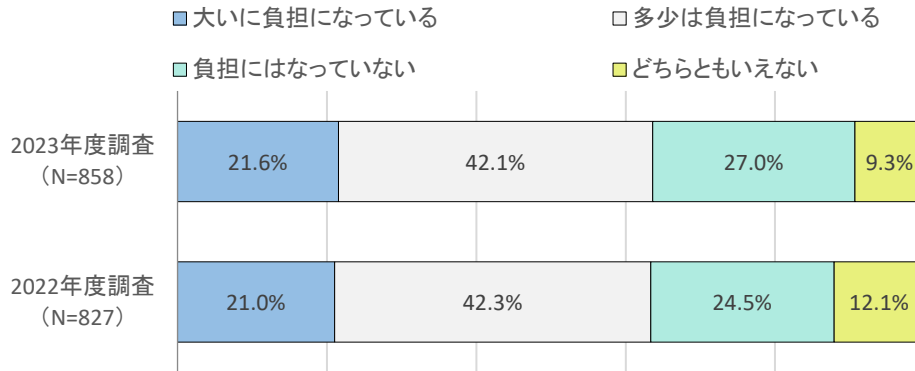
計画的な休日の取得については、全体で「取得できるようにしている」62.8%が一番多く、次に「一部取得できるようにしている」33.4%が続く。



		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		787 100.0%	494 62.8%	263 33.4%	24 3.0%	6 0.8%
公・民の割合	公共工事が主体	184 100.0%	121 65.8%	55 29.9%	8 4.3%	0 0.0%
	民間工事が主体	463 100.0%	282 60.9%	164 35.4%	14 3.0%	3 0.6%
	公共・民間が半々	140 100.0%	91 65.0%	44 31.4%	2 1.4%	3 2.1%
請負階層	元請	92 100.0%	68 73.9%	22 23.9%	2 2.2%	0 0.0%
	1次下請	589 100.0%	368 62.5%	198 33.6%	18 3.1%	5 0.8%
	2次下請	102 100.0%	57 55.9%	40 39.2%	4 3.9%	1 1.0%
	3次以下の下請	4 100.0%	1 25.0%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	46 100.0%	26 56.5%	15 32.6%	4 8.7%	1 2.2%
	5人～9人	136 100.0%	81 59.6%	50 36.8%	4 2.9%	1 0.7%
	10人～29人	367 100.0%	231 62.9%	123 33.5%	11 3.0%	2 0.5%
	30人～99人	195 100.0%	127 65.1%	62 31.8%	4 2.1%	2 1.0%
	100人～299人	36 100.0%	25 69.4%	10 27.8%	1 2.8%	0 0.0%
	300人以上	7 100.0%	4 57.1%	3 42.9%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	47 100.0%	32 68.1%	15 31.9%	0 0.0%	0 0.0%
	大工工事業	76 100.0%	36 47.4%	34 44.7%	5 6.6%	1 1.3%
	とび・土工工事業	201 100.0%	122 60.7%	74 36.8%	4 2.0%	1 0.5%
	鉄筋工事業	193 100.0%	120 62.2%	63 32.6%	9 4.7%	1 0.5%
	塗装工事業	59 100.0%	44 74.6%	11 18.6%	2 3.4%	2 3.4%
	内装仕上工事業	74 100.0%	48 64.9%	26 35.1%	0 0.0%	0 0.0%

Q2-6_年次有給休暇の取得義務化を遵守することでの負担(SA)

計画的な休日の取得については、全体で「多少は負担である」が42.1%と一番多い。「大いに負担である」21.6%とあわせると全体の約6割以上を占める。

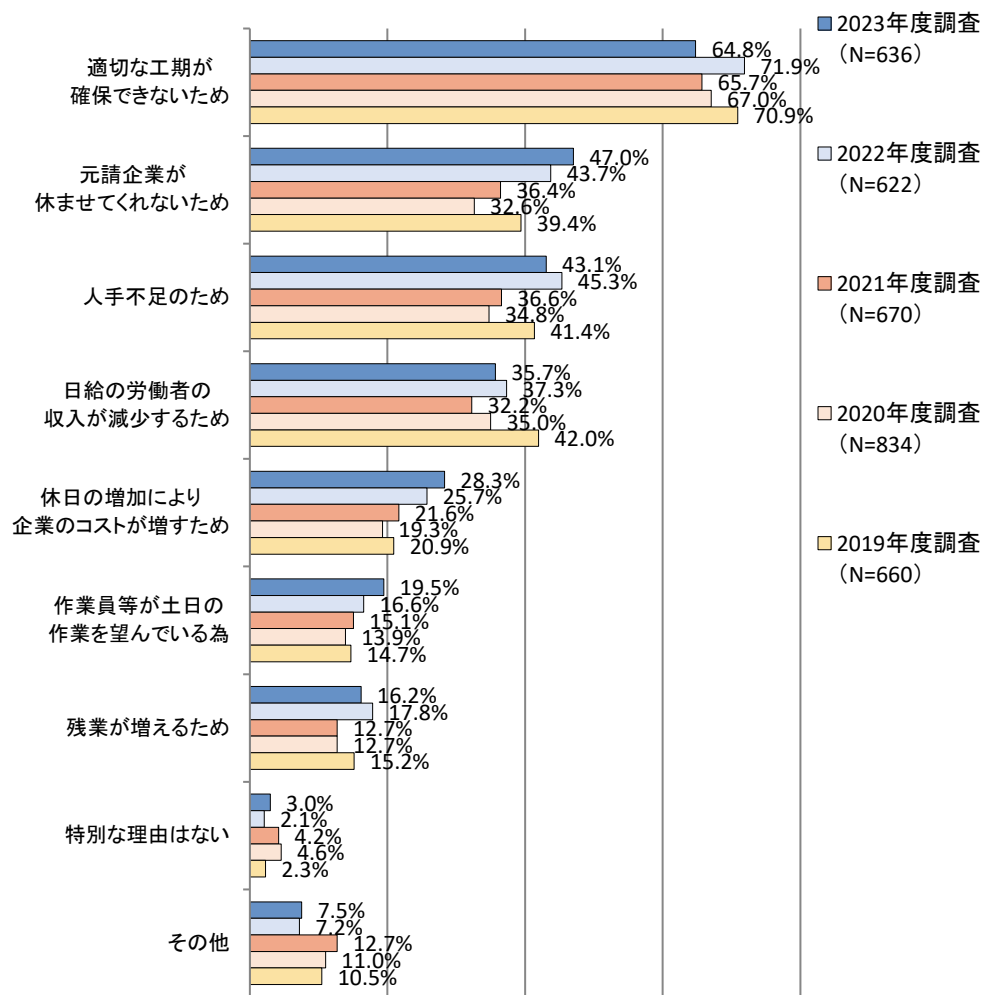


		合計	大いに負担である	多少は負担である	負担ではない	どちらともいえない、わからない
全体		858	185	361	232	80
		100.0%	21.6%	42.1%	27.0%	9.3%
公・民の割合	公共工事が主体	192	28	88	65	11
		100.0%	14.6%	45.8%	33.9%	5.7%
	民間工事が主体	517	124	207	129	57
	100.0%	24.0%	40.0%	25.0%	11.0%	
	公共・民間が半々	149	33	66	38	12
	100.0%	22.1%	44.3%	25.5%	8.1%	
請負階層	元請	98	9	46	34	9
		100.0%	9.2%	46.9%	34.7%	9.2%
	1次下請	645	140	279	167	59
		100.0%	21.7%	43.3%	25.9%	9.1%
	2次下請	109	35	34	29	11
	100.0%	32.1%	31.2%	26.6%	10.1%	
	3次以下の下請	6	1	2	2	1
	100.0%	16.7%	33.3%	33.3%	16.7%	
社員数	1人~4人	55	8	22	15	10
		100.0%	14.5%	40.0%	27.3%	18.2%
	5人~9人	157	36	63	41	17
		100.0%	22.9%	40.1%	26.1%	10.8%
	10人~29人	393	93	173	96	31
		100.0%	23.7%	44.0%	24.4%	7.9%
	30人~99人	202	41	88	54	19
	100.0%	20.3%	43.6%	26.7%	9.4%	
	100人~299人	40	5	14	19	2
	100.0%	12.5%	35.0%	47.5%	5.0%	
	300人以上	11	2	1	7	1
	100.0%	18.2%	9.1%	63.6%	9.1%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51	11	22	16	2
		100.0%	21.6%	43.1%	31.4%	3.9%
	大工工事業	76	29	36	6	5
		100.0%	38.2%	47.4%	7.9%	6.6%
	とび・土工工事業	211	37	88	75	11
		100.0%	17.5%	41.7%	35.5%	5.2%
	鉄筋工事業	197	54	82	37	24
	100.0%	27.4%	41.6%	18.8%	12.2%	
	塗装工事業	62	10	30	17	5
	100.0%	16.1%	48.4%	27.4%	8.1%	
	内装仕上工事業	99	23	37	24	15
	100.0%	23.2%	37.4%	24.2%	15.2%	

Q2-7_週休2日制の不導入理由(MA) <Q2-1で「2」~「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64.8%と圧倒的に多い。次いで「元請企業が休ませてくれないため」「人手不足のため」が、40%台で続く。

請負階層別では、「1次下請」の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		636 100.0%	412 64.8%	103 16.2%	180 28.3%	227 35.7%	124 19.5%	299 47.0%	19 3.0%	274 43.1%	48 7.5%
公・民の割合	公共工事が主体	133 100.0%	81 60.9%	14 10.5%	38 28.6%	42 31.6%	26 19.5%	47 35.3%	2 1.5%	56 42.1%	13 9.8%
	民間工事が主体	380 100.0%	249 65.5%	65 17.1%	104 27.4%	140 36.8%	76 20.0%	185 48.7%	10 2.6%	157 41.3%	30 7.9%
	公共・民間が半々	123 100.0%	82 66.7%	24 19.5%	38 30.9%	45 36.6%	22 17.9%	67 54.5%	7 5.7%	61 49.6%	5 4.1%
請負階層	元請	62 100.0%	42 67.7%	12 19.4%	13 21.0%	9 14.5%	5 8.1%	15 24.2%	2 3.2%	26 41.9%	6 9.7%
	1次下請	481 100.0%	322 66.9%	76 15.8%	138 28.7%	179 37.2%	96 20.0%	254 52.8%	15 3.1%	208 43.2%	33 6.9%
	2次下請	89 100.0%	47 52.8%	14 15.7%	26 29.2%	37 41.6%	21 23.6%	30 33.7%	2 2.2%	38 42.7%	8 9.0%
	3次以下の下請	4 100.0%	1 25.0%	1 25.0%	3 75.0%	2 50.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	1 25.0%
社員数	1人～4人	44 100.0%	27 61.4%	2 4.5%	10 22.7%	19 43.2%	6 13.6%	16 36.4%	0 0.0%	20 45.5%	8 18.2%
	5人～9人	133 100.0%	92 69.2%	22 16.5%	39 29.3%	52 39.1%	16 12.0%	54 40.6%	4 3.0%	63 47.4%	7 5.3%
	10人～29人	297 100.0%	185 62.3%	44 14.8%	76 25.6%	103 34.7%	66 22.2%	137 46.1%	8 2.7%	130 43.8%	23 7.7%
	30人～99人	143 100.0%	94 65.7%	30 21.0%	48 33.6%	50 35.0%	32 22.4%	84 58.7%	7 4.9%	52 36.4%	8 5.6%
	100人～299人	17 100.0%	13 76.5%	5 29.4%	7 41.2%	2 11.8%	4 23.5%	7 41.2%	0 0.0%	8 47.1%	1 5.9%
	300人以上	2 100.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	32 100.0%	18 56.3%	4 12.5%	12 37.5%	10 31.3%	9 28.1%	12 37.5%	2 6.3%	9 28.1%	4 12.5%
	大工工事業	64 100.0%	49 76.6%	14 21.9%	21 32.8%	34 53.1%	15 23.4%	36 56.3%	0 0.0%	40 62.5%	3 4.7%
	とび・土工工事業	153 100.0%	62 40.5%	20 13.1%	39 25.5%	39 25.5%	27 17.6%	72 47.1%	7 4.6%	58 37.9%	15 9.8%
	鉄筋工事業	182 100.0%	129 70.9%	25 13.7%	51 28.0%	78 42.9%	24 13.2%	99 54.4%	3 1.6%	80 44.0%	9 4.9%
	塗装工事業	46 100.0%	32 69.6%	12 26.1%	18 39.1%	13 28.3%	10 21.7%	23 50.0%	3 6.5%	26 56.5%	4 8.7%
	内装仕上工事業	60 100.0%	50 83.3%	14 23.3%	15 25.0%	21 35.0%	22 36.7%	24 40.0%	2 3.3%	26 43.3%	4 6.7%

Q2-8_週休 2 日制に関する意見、要望

およそ 250 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(62 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(76 件)
- 3 法律や政策で週休 2 日制を定めるべき(19 件)
- 4 適切な工期の設定や工期の平準化が必要(17 件)
- 5 実現は困難(25 件)
- 6 必要ではない(12 件)
- 7 その他(38 件)

1. 労務単価、賃金アップが優先されるべき

請負金額が上がらず賃金も上げられず、このままだと技能者になり手がなくなる。[鉄筋/徳島県/30~99 人]

建設現場においても週休 2 日制を行うことには賛成ではあるが、就労日数が減少しそれに伴い現場作業従事者の収入も減少する問題の対策をしないままに実行しても現実には週休 2 日制で現場運営はされていないです。工期の前半は実施しても後半になって工期が遅れ、人員増を強いられる事が増え対策がないまま実行することで人員確保及び労務費増の負担が大きく経営を圧迫している状況です。[タイル/千葉県/1~4 人]

休日が増えることによって収入が減ることは絶対にならないようにしてほしいと言われている。[圧送/富山県/10~29 人]

従業員は日給の為、休みが多いほど給料が少なくなるので、日給を上げることが必要ですが、給料を上げると、社会保険料や住民税なども上がり、会社も社会保険料の負担が上がります(二分の一負担)。経営が厳しくなります。鉄筋工事は、夏場が大変きついため、土曜日が休みだといいいのですが、暑い時期が一番忙しく、工程も休みになっていないことが多く、同業他社も同じように多忙で、人手不足もあり、職人さんを休ませてあげることができません。[鉄筋/鳥取県/5~9 人]

請負金額が全然上がってないから、キツすぎる。社員達はみんなもっと働きたいとの要望が多い。[内装/埼玉県/10~29 人]

昨今の物価情勢にも関わらず請負単価を高くするどころか赤字での施工の要求を止めず、また土曜も工程に組み込むことをやめないゼネコンと、安い金額と短い工期を望む発注者(公共の建築を含む)がいる限り、完全週休 2 日制の実現は難しい。[鉄筋/富山県/5~9 人]

元請の受注取り決め金額が、従業員の給料に見合っていないため。[鉄筋/東京都/30~99 人]

若いうちは賃金より休日が欲しいが、結婚して子供に学費が必要になると休日出勤をして割増賃金が欲しくなる。休日が増えると戸建て住宅などの外壁塗装のアルバイトに声を掛けられて働くこともできる。労災などを考えると、副業は禁止しています。休んでも製造業などと遜色のない年収にすることが重要である。[塗装/石川県/10~29 人]

工程の前半(基礎・躯体工事等)では週休 2 日制が実現可能かもしれないが、後半(内外装・設備工事等)になると工期がひっ迫し、実現できる見込みは薄い。また、工事見積りで適正な金額を提示しても値下げを要求されることが多いため、材料費や人件費の上昇

分を工事請負額に転嫁できず、上位下請業者にしわ寄せがきている。週休 2 日制を推し進めるのであれば、土日に休業しても適切な労務費が確保できる仕組みと、メイン工程管理だけではなく専門工事ごとの適切な工程管理を望む。[内装/栃木県/5~9 人]

元請けが週休 2 日で生活できる様な、工程と単価を貰えれば、下請け業者も作業員も大賛成と思います。[鉄筋/東京都/1~4 人]

技能労働者不足の現状を鑑みると、工事単価の増加と工期の適正配分が実行されなければ週休 2 日制の実現は難しい。[鉄筋/三重県/5~9 人]

週休 2 日制を推すなら機械単価も 1.2 倍にして下さい。月のローンは同じで稼働が減れば払いきれない。[圧入/神奈川県/10~29 人]

施工単価の増額。[圧入/三重県/10~29 人]

処遇改善(給与)と週休 2 日が確実になること。[鉄筋/東京都/30~99 人]

適正な請負単価での受注が必須。[型枠大工/東京都/10~29 人]

週休 2 日のカレンダーは作ってありますが、現実には土曜出勤(時間外扱い)です。6 年度は地元元請さんに合わせて 4 週 6 休を実現すべく準備しています。土曜休日は名ばかりで工事は継続していましたが 6 年度は本当に 4 週 6 休にします。

また、鉄筋や鷹工が 8 時~17 時勤務なのに対し、型枠大工だけ 8 時~18 時(実働 8 時間)だったので、これも修正して 8 時~17 時勤務にします。有給休日はもともとフルに(6 年半以上で 20 日)使ってもらっておりますので職員には喜ばれています。資材高騰の影響でここ三年間は賃金アップも出来ていませんでした。これら諸々を 6 年度に実行するには 16% の賃金アップが必要になります。ただ今の工事予算では原資になるお金はまったくありません。今後要望して行くつもりですが出来なければ型枠業種に未来はないでしょう。[型枠大工/北海道/10~29 人]

元請けにも訴えているが、職人の殆どは日給月給制、休日が増えれば手取りは少なくなり生活困難に陥る。受注単価が上がらない限り、週休 2 日は建前で終わる。時給換算してもコンビニや大手飲食店の方が良い。休日だけを増やしても、若手の就職や人出不足の解決には一切ならないと思う。そもそも元請け職員は交代でも休めるかもしれないが、現場の職人は、工期の考え方を変わってもらわないと無理である。表面的には週休 2 日としても実態は懸け離れていると思う。[型枠大工/広島県/10~29 人]

当社は月給制であるが休日が増えることは会社の負担が増える、日給月給の会社は職人の所得が減るといふ負の負担でしかない、請負金額を上げてもらわないと一層職人離れが加速するのでは

ないか、また担い手も入って来ないのでないかと思う。金額を上げてもらおうとしてはいるがなかなか難しいのが実情である、元請け自体も実情はわかっているが協力はしてくれない、元請けの協力なしでは成し得ない。[型枠大工/宮城県/10~29人]

公共工事は、4周8休が始まっていますが、地場業者はまだまだで一体性がない、また単価面も休めというのであれば、従業員の給料を含めてベースアップをしていただければ難しい問題です。[型枠大工/大分県/10~29人]

週休2日制を導入するには、労務費単価の20%アップが必要。[型枠大工/沖縄県/30~99人]

工期や人員に余裕が無い為、週休2日を実施している現場があれば、その現場を空けて土曜日に働ける現場に配置している状況。完全週休2日になると、今までの週6日の給料を5日に換算して給与を支払わなければ職人の現状の給料を維持できなくなり、離職にも繋がってしまう。1日あたり、6/5(1.2)倍の給与を支払うだけの単価を要求できれば可能だが、応じる元請は皆無と思われる。[型枠大工/青森県/10~29人]

請負金額が上がらないと厳しい。[内装/埼玉県/10~29人]

4週8休を目指しているが、売上と社員の給与を確保しなければならず、現時点での工事単価では難しいため発注金額の単価を増加してもらえ、社内の生産性を上げるしかないと考えている。[設備/東京都/30~99人]

子育て世帯や介護世帯において、週休二日制は望ましいと感じる。人材確保においても、週休二日制であれば募集し易い。その為には、元請業者に単価引き上げを望む。[鉄筋/埼玉県/10~29人]

全元請・現場が閉所し、単価が1.2倍にならないと、実施は現実的ではない。[型枠大工/北海道/100~299人]

請負金額が上がらなければ、週休2日制にするのは厳しい。[型枠大工/京都府/10~29人]

建設業全体の単価が、上がらないと難しい。[塗装/兵庫県/300人以上]

家庭のある社員は休みが増えても収入が安定しなければ安心して生活することが出来ず、時間があっても気が休まらなくて精神的な負担が増える。よって精神から身体的な原因不明のうつ病のようなものになりかねない。まだ家庭を持っていない若者は先行きの不安により、結婚をあきらめるから人口が減っていき少子化となる。このような働き方改革なら、ない方が良くと思う。

2023年現段階で建設業労働者の末端の作業員で年収700万円くらいもらえるならば明るい未来があるように感じるが、今のよう物価が不安定であれば抜本的に何かを変えなければ建設業は衰退していくばかりだと思う。この日本国において建設業が重要な役割を担っていないのならば無くなっても良いと思うが、長い歴史から考えても戦後からこの国を支えてきたのは建設業ではないのだろうか。

四季折々の環境の変化で、屋外による重労働により文字通り命を削って働いている労働者に、より良い賃金で働いてほしいが、今の状況ではいかなものかと考える。[鉄筋/茨城県/10~29人]

2024年問題を迎えるにあたり元請との見積条件に明記し、単価アップに反映されると説明しています。[型枠大工/静岡県/30~99人]

週休二日制にして見合う単価を元請企業が出してくれれば実施出来ると思う。[圧送/宮崎県/10~29人]

多くの社員の収入額が現状以下にならないなら週休二日制の導入を期待していますが、一工事あたりの単価水準があがらない限り難しく感じます。また慢性的な人材不足の影響も大きいと思います。どちらにせよ技能労働者一人一人の給料がアップしない限り「休めない」という状況のままではないでしょうか。

この状況を業界全体が真剣に考えていかないと、もう近い未来には工事現場は半数以上が高齢者や外国人という状況になりかねないと思います。[鉄筋/北海道/10~29人]

請負単価の適正化が伴ってこないと難しい。[鉄筋/千葉県/5~9人]

完全週休2日制にするのであれば、元請からの単価を引き上げてほしい。[型枠大工/東京都/10~29人]

基本的には週休二日制を導入したいと思っています。特に新卒の採用に関しては必須だと思います。それと技能労働者の給料(月の総額)を確保するには請負単価の確保、工程の確保が必要です。[型枠大工/神奈川県/10~29人]

元請け次第なので自社ではどうしようもない。[圧接/福岡県/100~299人]

新規雇用には、休日優先の風潮はあるが、一方若いうちに稼がたいという声も多くみられる。月給制にシフトするには、民間発注者、民間建設会社の理解と国の強い指導が必要である。[塗装/東京都/10~29人]

収入が減らないように単価UPをし、全てのゼネコンが土日は現場を休むとしてくれたら作業員は休みやすくなる。[その他/大阪府/30~99人]

週休2日制を現在試行しているが、如実に感じるのは官公庁をはじめ民間についても工期や金額の設定が以前の慣習そのままに発注されているため、現状完全週休2日制にすると単価が合わない。労務単価の引き上げによりこの金額が合うようにしてほしい。また、正直現状は前述した理由から正直者が馬鹿を見る状態である。大企業以外で完全週休2日制に真面目に取り組んだ場合、真綿で首を締められるようにじわじわ苦しくなっていく状況が本当に苦痛である。団体一丸となって声を上げることが必要と強く感じる。[その他/鹿児島県/100~299人]

単価が上がれば給料を上げて週休二日制でもやっていけると思いますが現状ではきついと思います。[鉄筋/広島県/10~29人]

休日が増えるのは嬉しい。でも単価が上がらないから複雑。[内装/東京都/5~9人]

求められている週休二日制に対して請負単価が低い。[鉄筋/宮崎県/5~9人]

単価のベースアップがないと現実的には不可能です。特に官公庁の工事等は現実との掛け離れがひどい状況です。官公庁の大幅なベースアップがないと法律ばかりが先行しているように感じます。厳しい法律を決めたなら中身の見直しも必要です。建設業に未来がなくなってしまう。現実と仕組みを合わせて法律化して下さい。[葛土工/大阪府/10~29人]

問2-7を補填できる受注単価の確保が難しい。[圧接/埼玉県/5~9人]

建設業は労務費が大きい為、手取りを減らさずに休日を増やすためには、国から労務単価改正を指導してもらいたい。[鉄筋/栃木県/30~99人]

月給制でないため、休日が増えると手取りが減る。請負単価が見越して上がるのであれば週休2日制も考えますが、資材高騰の

なかでも、中々元請けが認めてくれるところが少なく、超安値での受注です。下請け業者には適正な金額の支払いがある為、1次業者の利益が食われてしまいます。公共事業は単抜き通りでは積算してみると数量が全然合いませんので小さい工事しか参加しません。民間工事は一次同士の競争ですので、利益がありません。[鉄筋/群馬県/5～9人]

日給の見直しをしなければ、実質休暇は取得しにくいです。[その他/大阪府/10～29人]

時代の状況から考えれば望ましい事と思うが、月支の就労平均日数が、現状から1.0～1.7日分減る計算になるため、それを補える売上、利益の確保が課題である。[その他/新潟県/30～99人]

社員化をするにはそれなりの単価が必要になる。フリーランス(一人親方)が有利すぎる。[内装/千葉県/10～29人]

給与が下がることを懸念している。[クレーン/愛知県/10～29人]

労務賃金の底上げをして欲しい。[鉄筋/兵庫県/5～9人]

学校教育が週休2日制なことや、社会人になっても休日休暇の取得が必要なことから、建設業への担い手が減少しています。月～金5日間40時間を保証する場合、クレーン単価を上げると同時に土日作業の割り増しも必要です。[クレーン/愛知県/10～29人]

週休二日制にするべきだとは思いますが、売り上げが減少する中で労働者の給料を維持しなければならないため、請求単価の割増が必要不可欠だと思う。[葺土工/愛知県/10～29人]

今まで残業や休日出勤を含んだ給与基準で来ているので、生活水準が下がる事を社員が懸念している。特に子育て世代。[葺土工/愛知県/30～99人]

休日出勤や残業が減ってくると、基本給をアップして欲しいと云う声が出てくるが、二次下請けとしては、それに応える原資も無く、やがて行き詰まる事が予想される。[PC/岐阜県/10～29人]

主に、移動式クレーンオペレーター付きリース業です。労使協定で、年間休日105日の4月起算日の年間休日カレンダーと特別条項付きの36協定を監督署に提出しております。働き方改革の4週8休にあたり、年間休日115日と、年間時間外の6ヶ月45時間以内、6カ月100時間以内の実行を予定ですが、これにより建設業のノーワーク、ノーペイで減収になります。社員も同様、法定休日以外の時間外規制の為給料が減少します。(15分単位、タイムカードで就業時間管理)。

勿論、現在も社員の収入を現在同様にするにはどうしたらいいのか思案中です。燃料高とクレーン購入高を加味していくとも今までの利益は見込まれないと予測しています。クレーンは、工場、鉄道、道路が休止している時に使用される特殊な業種である為、せめてトラック業種のような特別条項を設けて頂きたい。労働上の法律を遵守している企業ほど、来年の働き方改革は社員にとっても会社にとっても苦しいです。[クレーン/三重県/30～99人]

冠婚葬祭、病欠以外は、休日返上してでも稼ぎたいのが普通感覚を持つ労働者(所得を望む者)。出勤日数が減る＝給料(基本給)が減る恐怖が拭えない。公職で議会で寝ていても給料が出る方々同様に、給料が出るのなら誰も休みを申し立てます。建設業の構造を変えない限り机上の空論です。コスト削減と称し異常な価格交渉。数千万のクレーン代+維持管理費+燃料代+人件費(労務費)を積算し、所得〇増を唱えるなら幾らが適正?身分を隠して就活して欲しいくらいです。[クレーン/三重県/1～4人]

賃金を上げざるを得ない。[鉄筋/茨城県/1～4人]

出来高制と給与性との不一致による単価設定の難しさを感じます。[内装/東京都/100～299人]

企業のコストが増し、労働者の収入も減少するので、労務単価が上がればいいと思う。[PC/鳥取県/10～29人]

週休二日制は望ましい制度と思われませんが、完全に施行されるとしたら、資金不足(請求金額面)や給与(残業減による年間給与総額が減る)等で実際になってみないと分からない部分に不安な面があります。週休3日制に対して公共機関が試運転をしている所もあり、社会情勢ではまだまだ統一的には浸透の難しい現状があると思いますが、働き方改革においては休日が増えても給与等変わらずに皆が受け取れて、主従関係が円滑にやっつけられる様に、元請企業様、公共事業等の管轄部署の方で取り計らいをお願いしたいところです。[圧送/群馬県/5～9人]

週休二日にしたいが、やはり日給の労働者の割合が高く、週休二日では生活が成り立たないと言われる。元請の都合で土曜日も出勤する現場もあるにはあるが、本当は完全週休二日制にして、土曜日出勤の現場の社員には休日手当を支給したい。何にしても今のままでは十分な利益が取れていないので、完全週休二日制にしても社員が皆暮らしていけるような賃金が出せるくらい元請の単価を上げて欲しい。[機械土工/東京都/30～99人]

受注労務単価が上昇し企業負担が減ることで、同月給額の支給が可能になる。[機械土工/東京都/10～29人]

公共工事、民間工事ともに足並みをそろえていただければ、各下請けも考えられると思う。[鉄筋/鳥取県/5～9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

公共工事、民間工事ともに足並みをそろえていただければ、各下請けも考えられると思う。[鉄筋/鳥取県/5～9人]

下請けで請け負っている以上、元請けの作業に影響されやすく社員全員が同じ日に休みを取るのが厳しくなっている。建築業ではどの業種も人手不足で工事が進まず、計画通り来ていないことで弊社に負担がかなり来ている。今後は受注量が増し作業依頼や予定を元請けに調整して頂くことがなることが予想されます。[圧送/埼玉県/30～99人]

建設業全体が休まない限り、難しい。休みが増える分以上の、収入の増加。[圧送/青森県/5～9人]

元請けの方で週休二日制を導入してもらえばおのずと休みが取る事が出来るが予定量の仕事を消化出来なくなる。[圧送/千葉県/10～29人]

週休2日制を確立するには元請事業者及び発注者への罰則規定を授けないと末端の業者では対応が出来ない。現場工期が無くなれば休日出勤・時間外労働を強要する元請事業者が多いのが実情である。元請事業者が発注者より適切な工期で契約が出来ないことが最大の原因と考えられる。

また週休2日制に移行するためには現在の作業単価を2割上げる必要があることと、インフラ等であっても緊急を有する災害以外では土日は休工とするなど規制が必要と考えられる。[タイル/東京都/5～9人]

公共、民間工事問わず、原則現場閉鎖してもらわなければ下請け会社は稼働せざるを得ない。そうすると社員の休日はとれず、会社もコストが増す。[鉄筋/北海道/5～9人]

すべての現場が週休二日にならない限り下請け孫請け企業の週休二日化は不可能です。[タイル/山口県/10~29人]

4週8休は会社の売上げが極端に落ちた、サステナブル企業としてゼネコンの協力が不可欠。社員の有休は当然の権利と理解。[鉄筋/東京都/10~29人]

施工現場が4週8閉所となっていなければ、時間外労働が増えるばかり。週休2日制をしていても施工管理者の実態は法定休日のみの休暇が現状。2次下請け以下の企業には選択肢が少なく、改善が大変難しい。[設備/大阪府/300人以上]

土日休みにしているが土日工事もあるため工事担当者の負担が大きい。すべて社員雇用して休みをずらしたいが法定福利費の負担が大きいため外注(一人親方など)に頼らざるを得ない(コスト面)。[内装/千葉県/5~9人]

人材確保では、先ず的確に休みが取れるか(完全週休2日)。それが取れないと人手確保は弊社の業界では無理。最近公共事業では週休2日の現場が増えましたが、民間工事ではまだまだ浸透しませんし、元請社員は交代で休み下請社員は現場に出ているので、結局は下請け会社が弱く入社した人材も辞めていく現状。[圧送/岐阜県/10~29人]

現場が完全に土日休日にしてくれないと、下請業者としては遂行が難しいです。現場の監督さんだけローテーションを組んで、現場はいつでも開いているといったことがないようにしていただきたいです。[タイル/栃木県/30~99人]

若年者の雇用には週休2日は必須、しかしながら現場の状況は公共土木を除いては4週8休は到底無理な状況にある。また、休日分のコストについても元請けに周知されていないため経営を圧迫している。[鉄筋/長野県/10~29人]

建設現場が動いている為、少人数の会社は交代制で作業員を休ませる事は不可能。週休2日制になっても土曜日残業分程度かそれ以上の賃金アップが必要=契約単価のアップ。[型枠大工/東京都/10~29人]

まだまだ、休みの現場が少ない。[型枠大工/東京都/30~99人]

元請けによる適切な工期の確保をお願いします。[型枠大工/東京都/5~9人]

人手不足の要因と、地場ゼネコンの工程管理がなっていない。また、ゼネコンの休日取得状況が1週間(土曜日含む)を交代制のように扱われる会社があると自分たち(小規模事業者)は休む事が出来ない。年間の物件数が少ないと低価格入札となり、工期も詰められる。業界が一体となって進めてくれないと、下請け業者は身動きが取れない。元請に認知させるべき!! [鉄筋/富山県/1~4人]

元請の方で現場を完全週休二日制で実施して欲しい。工期がなくなると日曜日まで現場を平気で稼働させている。特に夏場は工期に余裕を持ったうえで休日取得に元請下請けともに努力したい。[型枠大工/東京都/5~9人]

元請が稼働日を決めるので、我々には決定権が無い。元請が週休2日制を遵守してほしい。[型枠大工/秋田県/10~29人]

上記設問にも回答いたしましたが、やはり元請が工期厳守を要請してくるのが一番の要因だと思います。前工事で遅れた工程を縮めようと要請してくるので、土曜日の作業は勿論の事、祝日も作業させなければこの人手不足の時世でするので現場は出来なくても会社での準備作業を従業員に頼まなければいけないので週休二日は達成できていないのが現状です。

従業員も日給月給が多いので給料が下がる事を懸念しております。せめて週40時間だけでも達成しようと努力しております。[型枠大工/京都府/5~9人]

受注契約時において発注者と元請企業間で、工期及びコストについてお互いの理解が必用。社員は、給与が減らなければ休暇取得については何の抵抗もないと思うので、月給制による給与の標準化が条件になると思う。[型枠大工/秋田県/10~29人]

社員は全員週休2日制を希望しているし、会社としても週休2日制を一日でも早く実現したい。元請の中には、4週8閉所と言って現場は休みで入場不可だが弊社には土曜日に加工場で加工を強要する会社もある。そういう会社は万が一加工場で労災が発生しても認めてくれない。[型枠大工/熊本県/30~99人]

全建設業界が全業種一律でなければ、非常に難しい課題である。[基礎/宮城県/30~99人]

全建設業界が全業種一律でなければ非常に難しい課題である。[圧入/宮城県/30~99人]

1次下請けが多いが、元請けが4週8休にならないと難しい。[クレーン/東京都/100~299人]

元請け会社が民間でも、公共でも分け隔てなく週休二日を実施し、その分の不足費用(歩掛の減等)を加味ししっかり契約分に上乘せし、なおかつ下請け末端にまでいきわたるよう建築費用のアップをしていかないといけないと思う。出来なければ、きつい働き方を強いられる建設業界は今後続いていかない。[基礎/沖縄県/100~299人]

完全週休2日制を導入しているが、元請が未だ完全週休2日制になっていない。[基礎/東京都/10~29人]

現実問題として、大手ゼネコンが現場を週休2日にしない限り実現できるわけがない。[クレーン/宮城県/30~99人]

下請けの為、現場に合わせる必要がある。人員の確保も難しい場合も多く、工期に間に合わせるには曜日に関係なく仕事することがある。ただ 子育て世代の社員等はできる範囲休みがとれるよう配慮している。[タイル/福岡県/5~9人]

元請けの現場が週休2日にならないと下請けは週休2日にできない。[タイル/広島県/10~29人]

週休2日制を取り組みたいのだが、実際の建設現場にて週休2日の工程になっていない為、どうしても現場の要求に合わせてしまう。作業員をその日のみ入れ替える訳にもいかないので、週休2日制を導入できないのが実際である。[内装/岡山県/10~29人]

社員募集のための労働条件が週休二日制は必須ようになってきましたが、ゼネコンの受注競争の中で工期設定が実際に週休二日にすることが困難なことが多い。[型枠大工/福岡県/5~9人]

将来的には導入する予定であるが、少数の限られた人数でやっているため、現在は難しい。今後、生産性を上げられるシステムが建設業界で確立されればできると思われます。未だに下請け間のダンピング競争が激しく業界の制度が変わらなければ未来永劫変化はないと思われます。[防水/福岡県/1~4人]

元請企業が率先して週休二日にすればそれ以下は従うと思います。[薦土工/大阪府/30~99人]

現場が週休2日制を徹底してもらえないと、土曜を休みに出来ないので困る。[クレーン/宮城県/30~99人]

作業所の閉所が無ければ、実際の週休2日制は実現できないと思います。また、閉所分の単価アップが無ければ、作業員の収入

が減り副業等をしなければならなくなると思います。[薦土工/大阪府/30～99人]

週休二日制となっても技能労働者の生活が保証できる単価設定でなければ作業員は休んでいられません。週休二日を完工まで継続できる工期設定でなければ作業員は休めません。工事契約時に価格的にも工期的にも注文者と請負企業間で無理のない取極めとなる仕組みの成立を要望します。[型枠大工/大阪府/30～99人]

すべての元請が閉所しない限り下請は休暇を取得できない。元請Aは第一・第三土曜日を閉所、元請Bは第二・第四土曜日を閉所となっているので、下請は休暇の取得ができない。すべての元請が土曜日を閉所しない限りは建設業において週休二日制は不可と考える。[鉄筋/岩手県/10～29人]

週休2日は大いに賛成、また社員、技能者も望んではいないが実際の現場従事者は元請け現場工程が週休2日対応でないために取れていない。また日給月給者の所得補償の為に賃金アップもしくはそれに似あう手当をつけ収入を維持する必要があるが、そのための原資がない。元請けは残業などで歩掛を上げるよう言っているがピン트가違う気がする。[鉄筋/大阪府/5～9人]

週休2日を実行するためには現場が土日完全に休工とならなければ困難。社員の中には土曜日が完全に休みになると収入が減ることを心配する者もいる。これまで賃金アップの努力をしてきたが人手不足のため仕事量を増やせずこれ以上は難しい。[PC/福島県/10～29人]

島根県では県工事までは週休2日の工程で見えてありますが、市の工事、民間は工期が短くて土曜日を休みにする余裕がありません。統一してほしいです。[鉄筋/島根県/30～99人]

元請けが土曜日に現場を動かしている限り、週休2日制を導入できない。[塗装/埼玉県/5～9人]

民間工事の場合工期(竣工日)が有り、前工程(躯体工事)の遅れ、全体工程の遅れ、天候等により引き渡しに間に合わずには土曜、最悪日曜日も仕事をしないと間に合わないケースが多々有る。今までは週6日で稼いでいた金額を5日で稼ぐには単価等の見直しも必要、また日給月給から月給制に変えるには年間の平均的な工事量が無いと難しいと思われる。いずれにせよ末端の専門業者には厳しい選択と思う。[左官/愛媛県/10～29人]

作業現場が、確実に週休2日なら、休めるが、工期ひっ迫の現場では無理である。[PC/大阪府/10～29人]

元請け現場が、完全に休みにすればできます、しかしながら元請け会社は現場の監督員人数少なくして、現場を動かすため我々は下請け企業として、仕事しないといけません、また、人手不足等があります。社員の使用があれば休日を、前もっていいしますので、特に要望ありません。[圧接/東京都/10～29人]

全作業所が、週休2日制を行ってくれば、会社としても、週休2日制を行えるが、ゼネコンによっては、第一・第三、第二・第四とかに別れると、会社としては無理です。[圧接/神奈川県/10～29人]

会社では週休二日制にしたいのに、結局元請が工期に間に合わず、土曜休みができない。元請けから出ると言われれば断れない。職人が少なく、土曜日出勤しないと工事間に合わない。[内装/山形県/5～9人]

発注者(官・民)が全現場一斉に実施すれば良いと思います。[PC/広島県/10～29人]

これからの社員は時間や休日の確保を第1に選択するようです。で制度通り進めていくことが雇用側でも必須条件と考えます。品質・技能・安全の確保にそった技術向上に向かう中で時間の考え方がこれまでの職人の休みより腕の向上を選択していた違いが大きいのでなじむのに時間がかかります。人よりも仕事をして技術や収入を増やしてきた職人の考えとは比較できません。この度の制度のなかで専門工事の一人前の職人に育てるには育成費用や割増賃金などによる費用が必要で個々の企業努力では収まりにくい部分がありますので業界の底上げのため追尾指導をお願い致します。[左官/兵庫県/10～29人]

民間工事などは、土曜日に現場が入ることが多く、法定外の時間として勤務してもらっている。事前に休暇が欲しい場合は調整しているが、社員の中には休みにくい、休むと給料が減るといった認識が多く、休みにくいと思っていると感じる。[圧送/鳥取県/10～29人]

ゼネコン各社が土曜日・祝日を現場閉所していただければ週休二日に移行しやすいと思います。(民間工事)[薦土工/東京都/30～99人]

建設業全般を完全に週休2日にしないと不可能です。ゼネコンの1現場が休みでも2現場が稼働すれば結局作業している状況。元請社員は休めても下請けは無理。この現状が若手労働者の外仕事は離れの原因の1つ。[圧送/岐阜県/10～29人]

土曜日、祝日の仕事は必ずあり、中々休めない。[内装/青森県/5～9人]

元請事情や天候、工期的要因により4週6休の現場も状況により4週4休に変わる。工期遅延すると指名停止になるからと元請に言われ日曜出勤するケースもある。[クレーン/宮城県/10～29人]

業界全体でルール化されればいつかは実現出来る事とは思いますが。価値に見合った技術は年季によって培われる、持続可能な環境整備は文化の継承には不可欠ですが、匠の技は毎日の積み重ねから宿るという観点からは働いてはいけない環境についても疑問が残るし、人それぞれの事情で働きたい人を決まりで休ませ副業を認めることについても矛盾に思います。[鉄筋/埼玉県/30～99人]

建設現場が完全週休2日制のところが少ないので現場を止めるわけにいかず、下請け会社の立場では現場に合わせて出勤せざるを得ない。社員も休みにくい。会社は週休2日制にしたが、元請けが現場を休みにしないので休日手当を出して出勤してもらう事が多い。そのため会社にも経済的に負担が増えた。[その他/福岡県/10～29人]

ゼネコンの作業所が完全に休まないといけない。[内装/東京都/30～99人]

弊社客先となっている元請の80%は4週8閉所を目標としているが現状の達成率は40%程度と認識している。今後改善は期待できるが、当面の対応策として土曜出勤時において労務については時間外就労として査定してもらうよう申し入れを行っている。これが叶えば技能系社員(直用技能工)の月給化が可能となり、有休の取得状況管理も容易になると期待している。[左官/愛知県/30～99人]

完全月給制のため、社員は基本給の確保が出来ていれば休めるのであれば休みたいでしょう。しかし全現場が4週8閉所を実施しているわけではないので、1つの現場が閉所していても、他の現場が稼働していれば出勤するようになってしまう。社員の休日日数も合わせていかないと不満がでる。元請けから休日増分の契約単

働を頂けていない。土曜日を無理に休みにしている現場もあるが、結果工程がきつくと平日に残業しなければならないことも増えている。土曜、祝日は完全閉所すると言っている現場もあるが、忙しければ稼働しますし、予定も立てづらい。[鉄筋/埼玉県/10~29人]

大手ゼネコン等は、4週8休を目標に掲げているが、土日休みになると結局は工期に追われ、予定人数より多く作業員を入れなくてはいけない状況になったり、残業が増えたり、作業員の負担や会社の費用負担が増えているのが現状。[鉄筋/佐賀県/10~29人]

工事現場全てが週休2日制ではない。また下請事業者の給与体系が日給制の為。[内装/宮城県/10~29人]

公共工事は週休2日が定着しつつあるけど、民間工事はまだまだなので民間元請工事業者の意識改革がないと下までできません。[設備/静岡県/10~29人]

建設業界に意見を言って頂きたい。[鉄筋/鳥取県/5~9人]

元請の工事現場が完全週休2日制になれば、自然と下請け企業も同じ体制になると考えます。公共工事先行で、民間発注の工事はしばらく現状のままであると思います。[葺土工/愛知県/30~99人]

実際の稼働は現場合わせになる為、現場が土曜日稼働すれば作業員も休日出勤する事となる。[葺土工/愛知県/1~4人]

建設業においては、元請け会社(工事現場)が完全に週休二日制を実施していないと、二次業者以下の会社も週休二日制を取り入れることは不可能であります。[防水/愛知県/10~29人]

先んじて、数年前に土日祝日のお休みを導入しましたが、民間は土日祝日も工事を入れてきます。ですから社員も必然的に法定外出勤や休日出勤を余儀なくされ、残業時間が増え、代休で調整はしていますがなかなか難しいところです。もちろん残業も1分単位で加算しています。[葺土工/愛知県/10~29人]

来年度からは週休二日制にしたいところですが、現場が稼働すれば出勤せざる負えない状況だと思えます。[圧送/宮城県/10~29人]

元請の要望で休日出勤することがあり、人出不足の為希望日に休暇が取れなく計画が立てられない。[その他/静岡県/5~9人]

元請工期に間に合わなくなれば、土日でも現場は休めない(特に民間工事)。[鉄筋/島根県/30~99人]

工事自体が土日休みではない為、週休2日制の導入が難しい。[葺土工/愛知県/10~29人]

弊社は、1次下請けが大半をしめていますが、請負会社等の都合等で、土曜日、休日(国民の休日)出勤が多い、大手元請け会社等は、4週6休など多くなりましたが、中・小元請会社まだまだです。下請け会社の為、4週8休を弊社だけやると、下請け受注現場が減少する場合は考えられ会社経営にも影響を及ぼすおそれがあります。要望は、建設現場全体で4週8休を完全実施することを要望致します。[鉄筋/宮城県/100~299人]

現場が土曜日稼働している限り、技能員さんの土曜出勤はなくなる。また、一般のリフォーム案件も取り扱っているので、土日の出勤はなくなる。[内装/埼玉県/30~99人]

週休2日制も時間外の規制も現状とは異なる施策だと感じる。業界全体で法に適するように仕組みやルールを変えていかなければならない。特に客先であるゼネコンはもっと業界全体を視野にいれ、下請と同じような立場に立って対応策を一緒に考えてほしい。社員の要望としては年代によって考え方が異なる。年配の世代の従事者は公休出勤や残業でより多くの給与を稼ぎたいと思っ

ているし、かたや20~30代の従事者は給与よりも余暇などを楽しむためのより多くの休日とノー残業を望んでいる。[機械土工/東京都/100~299人]

施工元が週休2日の働きをしていただけたらこれに限る。週休二日が当たり前の環境が欲しい。なぜなら週休1日で活躍していた人たちが存在するため、文化を取り入れにくい。週休2日になった場合の単価が現状と同じでは、人件費の首を絞め人員不足になる=休日が取れにくい。非常に悪循環と考える。[圧送/佐賀県/30~99人]

元請けの作業所が土日閉所にならないと休暇取得が厳しい。[内装/山形県/100~299人]

3. 法律や政策で週休2日制を定めるべき。罰則なども必要

週休2日にするためには、建設業全体が土日休みを義務化しない限り、導入できないと思う。[鉄筋/岩手県/10~29人]

土曜日の現場稼働については、労働基準監督署への届け出を必要とするなどの法的措置を取り、強制的に労働者を休ませるような制度を設計して欲しい。特に民間工事においては土曜日の稼働が許されているので、当たり前のように現場が動いている。企業側としては、日給による労働力の確保をしている企業は淘汰され、月給で社員を雇う健全な企業が残っていくことを望む。現状の雇用形態に合わせられない企業を生かしておく必要は全くないと考える。[鉄筋/長野県/30~99人]

当社は土木工事現場がほとんどで元請自体が現場を閉所している。それは国、または業界をあげて4週8閉所を推進しているからである。土木工事現場は民間であれど、公共性が高い等により事由があれば工期延期が可能であると思われるので4週8閉所の推進が可能であるとするが、完全な民間建築工事においては他業者に聞くとところによるとほぼ実施されていないのが実情ではないかと考えます。

元請のスケジュールにより現場の稼働、閉所が決定され、我々には稼働、閉所が決定する権限がないため、官民間わず、建設工事自体を完全週休2日という制度、文化を創らないと実現は難しいと思います。法律等により全建設工事4週8閉所に決めていただきたいと思います。[圧入/大阪府/30~99人]

週休2日制の考え方が、・土日祝休み・土日休み(祝日は仕事)・4週8休(土日休み、祝日は仕事)・4週8休(日祝休み、祝日のある週の土曜日は仕事)・年間105日以上(52週で平均すると週休2日)等複数あります。建専連としての週休2日の定義を統一してほしいです。また、週休2日制が成り立てば、年末年始、GW、お盆の今まで長期休暇としていた期間も暦通りになることを認識している人が少ないように思います。[塗装/北海道/30~99人]

法律で週休2日を義務にして欲しい。大手ゼネコンだけが週休2日を推進しても、地場の中小工務店などの現場が動いては結局休めない。[タイル/宮崎県/30~99人]

全現場が4週8閉所の実施を徹底してほしい。[型枠大工/鹿児島県/30~99人]

週休二日制は導入したいが、建設業を屋外で作業を行う業種は天気にも左右されるケースが多く、現場の進捗状況により休めないケースが多々出来ているのが現状です。また、完全週休二日制と言う現場は少なく現状では労務不足の為、作業可能な作業所に職人を働かせている状況です。全ての現場が休みになれ

ばよいのですが元請け都合の工期が無い場合はそこへ集中して職人を配置しているのが現状です。

また、コスト面も各元請け各社が十分な配慮が無いと感じています。市区町村単位まで国の方で規制を掛けて完全週休二日制を引くくらいの指導をお願いしたいのと、コストも各団体が出しているのをそれをクローズアップして頂き指導と罰則をきちんとして頂きたい。将来を担う若い職人が希望を持ってこの業界に入ってこられるよう切に願います。[型枠大工/東京都/10~29人]

全ての現場で同じように土日休みならば良いが、実際はそうではない為対応と負担に苦慮している。[型枠大工/静岡県/10~29人]

建設業が遅れているだけで本来、週休二日制は、もっと早く実施するべきであったと思う。職種がら、土、日曜日の出勤もあるが、そのかわりに平日を休むにしても有給でないと休もうとしない。要するに、会社の都合で休みを決められることには、抵抗がある。[クレーン/岡山県/100~299人]

一般の公共工事であれば、土日休日の週休二日制は可能だと思うが、民間工事に対し週休二日制導入は発注者が理解してくれないと思う。建設業の土日休日の法整備をお願いしたい。[鉄筋/福島県/10~29人]

全現場が完全週休二日制になって頂ければと思います。[基礎/青森県/100~299人]

全現場が土曜日を休みにすれば対応可能。[型枠大工/京都府/10~29人]

全ての公共工事が完全週休二日制工事であれば、弊社でも完全週休二日制を採用することは可能だが、弊社はあくまで下請会社であり、現状、土曜日に稼働する現場が多い。週休二日制、完全週休二日制を推進するのであれば、国がトップダウンで全ての公共工事を完全週休二日制にすべきだと感じる。[圧入/静岡県/30~99人]

元受け業者の現場監督等は週休二日として日曜日+平日(現場は稼働)休みなどで対応しているようだが常駐業者ではない圧送業者などは何十件とある取引先や現場から一日、一日の作業依頼が来るため平日休みを取るのが厳しい現状。建設業の土曜日工事現場完全閉所にするなど業界全体の決め事が行われな限り完全週休二日は取得が困難。[圧送/東京都/30~99人]

ゼネコンの大小を問わず、全現場が休みなれば出来ると思う。小さなゼネコンは関係ないと言っています。[薦土工/大阪府/10~29人]

週休二日制を民間の現場も実施するように、法律にしてほしい社員は休みが多い方がいいと要望している。[鉄筋/京都府/5~9人]

国が日曜日と同様に土曜日「建設現場は休日」と決めてもらわないと、民間の足並みが揃いません。結局、工期=お金ですのでお施主さんに週休二日なりの適正な工期(お金)を頂かないと難しいと思います。出来れば私も土曜日は休みですすし、従業員も休ませてあげられれば処遇改善・若者たちの建設業界への見方も少しは変わると思います。[鉄筋/静岡県/5~9人]

国交省の指導のもと一刻も早く週休二日制にするべき、それをしないと建設作業員の入職者がいなくなります。[圧接/埼玉県/10~29人]

現在は月~土までで交代で1日ずつ休みを取って週休二日としている。しかし特に職長は、自分は休みでも現場が稼働しているとゆっくり休めない。早く土日に一斉に休みを取れるようになってもらいたい。[鉄筋/千葉県/30~99人]

4. 適切な工期の設定や工期の平準化が必要

世の流れ的に本当は週休二日制を実施したいの思いは有りますが、収入とのバランスが難しく、現場の工期・予算の問題が解決しなければ完全週休二日制の実施は難しいかと思います。[建具B/青森県/1~4人]

働いた分だけしかもらえない企業は、やっていけない。休みが増えれば、仕事が週末金曜日に集中し、下請けに出す。赤字になる。会社はマイナス。自社でやってなんぼの企業は経営が苦しい。繁忙期の仕事の分散化必要。[圧送/静岡県/1~4人]

仕上げ業者の為、最後は工期優先となり、4週8休は取れないと思われる。それが実現できても、休暇に伴う工賃アップは期待できない。[タイル/静岡県/5~9人]

土木工事のほとんどで週休二日が実現できており、建築工事も公共、民間とも同じ対応をし、なおかつ、工程にも余裕を持たないと実現は難しいと思う。[型枠大工/新潟県/10~29人]

・1月から3月は繁忙期となり休日取得が困難になる為。
・公共工事の年間仕事量の平準化が進まなければ年間の完全週休二日制は困難だと思われる。[設備/静岡県/10~29人]

今の状況は元請主導なので我々下請けは従うしかありません。基本のマスター工程を2割長くして欲しい。[鉄筋/島根県/30~99人]

週休二日制にできない一番大きな原因は、工期に休日が含まれていることがあげられます。来年4月から週休二日制で工期を組むと元請業者さんは言うてくれているが、実態はどうなるかわからないというのが現実だと思います。国が積極的に働き方改革推進に働きかけを行い、さらに元請会社には請負金額が上がるような取り組みをお願いしたいと思います。[型枠大工/熊本県/30~99人]

施工サイクルをスムーズに回すのが難しい現場がある。[基礎/福岡県/30~99人]

現場工程が短く、休日出勤に繋がる。[防水/宮崎県/100~299人]

適正な工期が必要である。適正な請負契約が出来ること。[内装/愛媛県/10~29人]

週休二日にはまず適切な工期が確保されることが必要ですが、それで企業経営が成り立つ受注金額も必要です。[その他/熊本県/100~299人]

適正工期、工程の設定。[PC/神奈川県/100~299人]

労働者の週休二日の導入を進めるためには、現場で働く人のほとんどが一人親方なのでまず一人親方をどうするのか決めないと進まないと思います。最近では労務不足で、内装になると工期のしわ寄せが例年より増えてきている。適切な工期がないと週休二日には困難かと思えます。[内装/東京都/5~9人]

前工程で土曜日休んだしわ寄せが、最終工程の業種に工期も短くなりしわ寄せがきている(人員増)。最終工程業種には、工程に土曜日休みがない(全休がない)。管理者は交代すればいいが、我々には交代するほど人員に余裕がない。[内装/山形県/10~29人]

導入できる適切な工期の確保、日給の労働者の収入の減少。[左官/宮城県/30~99人]

人手不足と工程のために残業が増加しており、技能者の心身と企業コストへ負担が大きい。適切な工期の確保と山積みの平準化で両面の負担を減らしたい。社員は月給制なので休日が増え割増になるが、協力業者には日給制もいるので働ける(稼げる)環境がほしいとの声も聞く。[薦土工/静岡県/30~99人]

- ・竣工検査までの週休2日制の適正運用 ※特に民間建築付帯工事
- ・不適期植栽の場合の養生経費積み増し
- ・工期短縮の為の突貫工事や、工期延長の場合の経費増にかかる請負代金変更
- ・造園工事の適正工期の確保[造園/東京都/300人以上]

5. 実現は困難

建設企業の場合、休憩時間を午前午後30分ずつ取る(実質7時間)。一日の労働時間を何時間に設定するかによって年間休日数が大きく変わる。現在弊社は7.5時間/日計算し変形労働時間制を採用し年間労働時間をクリアしているが、単に週休2日制と云われると違和感がある。業界・業種によっては雨天では作業できない場合があり、労働者不足の中今後どの様に対応していけるのか?不安である。[タイル/愛知県/10~29人]

実際週休二日制が出来るのは、人員が多く交代で休みが取れたりする会社や元請業。下請けや人数の少ない会社は変わりが無いので交代で休みも取れず、現場が動くままに出勤するしかない。(結局休みは日曜日だけ)土日休みの現場も増えては来たが、現場の意向による。[王入/高知県/10~29人]

結局のところゼネコンは社員をシフト制にしているから土曜日も稼働にできるけど、協力会社はシフト制になんかできないので稼働せざるを得ない。現場ごとに休所日が違うと稼働現場に行く者もいる。[型枠大工/東京都/5~9人]

元請工事の工期がある為、休めない状況。[型枠大工/大分県/10~29人]

週休二日制により、工期などが以前と変わらないままで工期を組まれ、人をその分いれて金額もそのままですと正直困る。週休2日制にするのならそれなりの対応をしないとイケないと思う。ただでさえ人手不足と騒がれているのに負荷を与え続けられてはきつい人がたくさんいると思います。[鉄筋/千葉県/10~29人]

週休2日制により土曜出勤時よりも工事現場の出来高が1日分減り、売り上げ高や工程が厳しくなる。特に夏場の猛暑日や雨天時などでは屋外作業の為、生産性も上がらなくなる。これまではその分、出勤日を増やしてカバーしたり、応援人工でカバーしていたが土・日・休日は現場は休み、応援人工を頼みたくても労働力不足で人はいないのが現状だ。屋外で行う工事現場の特殊性を考慮した請負単価や、現場工程であれば良いが、現実には私達専門工事業者(下請)ばかりにそのシワ寄せが来ている。社員の手取り・休日が増えることは必要だが、現状の請負単価や工期では専門工事業の会社経営は厳しくなる一方だ。[型枠大工/山梨県/5~9人]

全ての工事現場が週休2日制に適応されておられません。現場が動く以上、休日でも出勤する必要がある現状です。また、休日でも働きたいと望む声も多数ある為改善点を見つけることが難しい状況です。[鉄筋/徳島県/30~99人]

慢性的に人手不足であり現場の数だけ工程がある状況で、週休二日制を導入できない。[型枠大工/岩手県/5~9人]

現場作業は天候に左右されるため土日を確定させる休暇は困難である。職方の給与や会社の諸費用は施工量で反映するため今までの施工単価では会社への負担が増大である。[塗装/大阪府/5~9人]

- ・週休2日制に見合う対価が元請には支払われていると思うが、一部の元請は下請けには割増費用を支払ってもらえない。
- ・時間外作業で稼ぎたい作業員が多い。
- ・現在の土曜日出勤割合を考えると、下請業には週休2日制になかなか踏み切れない。[基礎/新潟県/30~99人]

閑散期は週休2日にできるが、繁忙期は難しい。また当社は専門工事業で元請企業が土木や建築等の幅広い業種でかなりの数がいるため、全ての業者が足並み揃えて週休2日になるということは現状考えづらいです。土日に稼働が止まる工場や事業所等での現場もあり、人員配置に四苦八苦しているのが現状です。[カッター/大分県/10~29人]

現状、公共工事の発注においては週休二日制の補正は掛かっているが、実際の工事期間にはほとんど反映されておらず実質的には意味がない。特に年度末発注案件におけるの工期設定は、働き方改革は考えられていないと思うほど。[設備/福岡県/5~9人]

岸田内閣が報道番組で聞こえの良い事ばかり言っているが末端企業には全く響かない。年間5日の有給休暇取得義務どころか有給休暇は一切なし。[鉄筋/兵庫県/10~29人]

全ての現場が週休2日を徹底するか請負コストを上げなければ無理。社員は週休2日を希望しているが現状は無理。[防水/福岡県/10~29人]

防水工事業は雨天の作業が出来ないことが多いため、完全週休2日(土日)にすると、年間の作業日数が約半分近くの200日弱になってしまいます。もっとフレックスに出来ないかと社員や作業員が離れていきます。[防水/大阪府/10~29人]

年間に繁忙期と閑散期がある為、繁忙期には日・祝日が休みですが、天候等に左右され現場によれば祝日出勤もあります。閑散期には4週10休~12休の月もあります。年間均一に休暇取得が取りづらいです。[造園/大阪府/5~9人]

公共工事ですと、週休2日の工程になっていないので難しいですね。また、作業が辛い為一日の作業時間を7時間としているので、8時間にすれば週2日休むのもありかもしれないが、現場作業の8時間就労はキツイと思います。[鉄筋/富山県/10~29人]

完全週休二日制は正直難しいと思う。現場での作業は不定期になるので、臨時休業や作業中止で休みになったりと不定期になるのに完全週休二日制は難しい。労働者でなく、会社に保障制度があれば良いが、[王接/東京都/10~29人]

完成工事高の役4割弱が民間下請け、民間元請です。地方にいくと、異業種交流などのお付き合い上、建設会社、個人からの依頼は避けて通れません。自然と、土、日指定の仕事もあり、むげに断ることはできません。そういうところでの人員確保に鋭意努力しているところです。[その他/鹿児島県/10~29人]

労働者が過剰で仕事が不足している中でのワークシェアによる休日増、時短は各国で成功例がみられますが、労働者が過小での休日増、時短は恐らく成功例はなく日本でうまくいかないでしょう。生産性が低い日本の建設業ですらに生産性が下がる施策を行うのであればタイムリーに適切な国策が必要ではないかと思えます。(工期の短い発注をした場合、増税などのペナルティを課すなど)[橋土工/宮城県/10~29人]

地方の中小、零細企業では顧客に対して浸透していないし、実行するには安定した賃金(年収500万円以上)を確保していくには、まだかなりハードルが高すぎると考える。[板金/長崎県/10~29人]

下請としては現場があれば出るしかないの、週休二日は非常に

難しい状況であると思います。[防水/愛知県/1~4人]

今の円安ドル高の中、売上げが上がっている業界とその逆の業界が存在していることを理解してほしい。週休2日制度で十分やれる業界の会社はそうすれば良いと思うし、逆の業界の会社は、利益が少ない分、仕事があるなら沢山働いて会社の利益を維持、給料の維持をしていき社員を減らさないように活気を付けていかなきゃいけないと思う。

だいたい、日本には色々な業界があるわけだし、その中にまた色々な分野の職種があるわけで、それを全部一緒にして、週休2日制度！なんてできるわけがないと思う。完全に間違ってる！物価の上昇下落、為替の変動に合わせて、その時その時で会社を維持するための努力をしなきゃいけないのは、それぞれの会社なんだから、その範囲を狭められたら助けられない。

この先の近い未来、今ある仕事の50%は無くなると言われているけど、建造物を建てるのはやっぱり人だと思ふ。ロボットが建物を建てていく時代まではまだ遠い未来だと思うからこそ、人手不足とか外仕事離れとかで苦しい建設業が残るために、今しなきゃいけないことは週休2日制度の取り組みなんかじゃなくて、公共工事に携われるようきちんと会社組織に取り組んでいる人達、現場で力仕事をしている人達に行き届くような賃上げ制度を整えて、魅力のある業界にしていかなきゃいけない時だと思っています。[その他/静岡県/10~29人]

日給月給の職人さんがほとんどなので仕方が無い。[鉄筋/愛知県/10~29人]

完全週休2日制にしてほしいが、36協定などでごまかされている気がする。[機械土工/埼玉県/30~99人]

6. 必要ではない

寒冷地での週休2日にするデメリットが大きすぎる。[鉄筋/北海道/30~99人]

従業員の皆さんも週休2日制による収入減を望んでいない現状です。積極的に休日出勤し収入増を希望しています。会社側も現場納期・全体的な従業員の高齢化・人手不足などの問題があり、臨機応変に対応しています。有給休暇制度は導入し、簡単な申請で気軽に取得できる環境は整えています。[タイル/福島県/10~29人]

週休2日制を導入した場合、現場の工程・休日給与の原資に関して、発注者・元請け・下請け・地域社会、四位一体で本気より実効性を以って進めていかなければ、途中で頓挫しそうな感が、かなりあります。地方で事業をしている我々には、建設業の週休2日制など絵空事にしか今は感じておりません。週休2日制にして、休みは増えたが給与が下がるでは全く以って新しい働き方改革ではないと思います。現場で働く職人さんたちは、そんな改革を誰一人望んではおられません。[鉄筋/愛媛県/10~29人]

経営者が週休2日制に消極的である。[設備/香川県/30~99人]

施工単価の上昇がほとんどないため、週休2日制にしても賃金が減るので難しい。単価が上昇しても、稼ごたい者は週休2日制にしたくない。[タイル/宮城県/10~29人]

現状圧倒的に職人不足に陥っている状況で工期は変わらないのにどうやって「ものづくり」をしていくのか逆に教えて頂きたい。不足分を外国人実習生に頼る時点で経験値の浅い方に背負わせるのは本末転倒も甚だしい。建築業は「技術職」である事が前提で、その技術を継承していく余力すら中小企業の工務店は余裕

がない。現在、働き方改革と銘打って休暇を取り適正な職場環境を整えよと色々な制限が課せられているが、週休2日制にしたなら「働きやすい環境」になると思っている事がそもそも間違いであると考えております。[型枠大工/埼玉県/5~9人]

日給月給制の技能労働者においては、モチベーションの関係で月給制は希望しない人が殆どで、土や祝日は休まず出勤希望者が多い。[塗装/広島県/10~29人]

全部をひとまとめにしての政策は少し違うと思う。実際完全週休2日制は手取りが減るためその他で代行車のアルバイト、農作業への手伝い etc 等、前に比べて心身共に負担がかかっているように見える。本人たちも子供のために頑張ろうとしている矢先に会社側から2日制を告げると残念そうにうなだれるのを見ると逆に切ない。ある程度本人の意思の基に休暇を与えた方がみんな一生懸命仕事に取り組んで行けると思う。

また面白かったのが「休みの少ない建築関係の職場には就職しない」、だから2日制を導入と聞きましたが昨今では「休みが多くて稼ぎにならない」「休みが多いため残業がきつい」で建築関係を避けているのが一般的ですが…。調査もしないで週休2日制になったんでしょうね。[鉄筋/青森県/10~29人]

週休2日を推進するより有給休暇を完全に使用できる状態にしたほうが良いと思う。完全週休2日+有給休暇になるとあまりにも休みが多くなりすぎる。[鉄筋/島根県/10~29人]

週休2日制になることで、作業員の給与が減る。また、協力業者も週休2日制を望んでいないため、週休2日制じゃない現場に移動してしまう懸念がある。[PC/東京都/30~99人]

・労働者からは、完全週休2日制にしてほしいと言う声はあまり聞かない。

・各現場で1人1人が担っている事が大きすぎて、個々の都合で休暇を取るのはなかなか難しい。

・一技能者レベルならば、休みの穴を埋める事は何とかできるが、職長レベルになると代わりがいない。[PC/兵庫県/10~29人]

社員は1日でも多く出勤して多くの賃金を欲しがっている、週休2日制はこの業界の職離れになっています。[PC/兵庫県/10~29人]

7. その他

週休2日制にしたい。休みが欲しい。[鉄筋/北海道/30~99人]

来年度から週休2日制を行う予定ですが、工期、納期、人員不足、給与等不安がある。また、来年度から導入される残業時間の制限についても不安しかない。[設備/東京都/30~99人]

職人さんは働きたい人と休みたい人と2極化している[塗装/大阪府/30~99人]

人手不足のため[塗装/福岡県/10~29人]

週休2日と決めつけるのではなく、年間を通して休日日数が週休2日と変わらないような取得方法を目指してほしい。例えば今年の夏のような猛暑より上の酷暑の中で作業するのはかなりきつい、酷暑でも働かざるを得ないような施作は人権侵害にも影響しかねません。発注者及び元請はその辺も考慮してほしいと考えます。[型枠大工/埼玉県/30~99人]

民間企業に対しては、休みの事は自由にして、働く人が選択できるようにしてほしい。週休2日などは官公庁だけで良い。民間に縛りはいらぬ。[造園/香川県/5~9人]

物価高に対し賃金が見合っていない。労働者不足に対する対策

を誰も考えていない。本当に実習生で今までの物量と内容がこなせるか？[型枠大工/栃木県/10～29人]

休ませてあげたいけど人がいない。[内装/広島県/5～9人]

働きたい、稼ぎたい人への対応を考えてほしい。[内装/大阪府/10～29人]

まず、職人はほぼ日給であるため、仕事に出なければ給料は発生しない。従って休日が増えると給料が減る。それを上回るほど売り上げは上がらないし、むしろ減少した。それにさほど受注単価は上がっていない。休める時に休ませてあげたいが、平日に代休をあげても喜ばれない。休みが増えてもほんの一部の者だけは喜んだりするが、それは生活に余裕がある一部の者だけだ。そのため平日に代休を取らせても給料は有給同様に支払っている。また特別休日や連休は稼げるので手当日当てに出たがるものも居る。[クレーン/三重県/10～29人]

少人数のため、週休二日制では作業員が不足し、現場が回らなくなる場合がある。そのため完全週休二日制にしている(社員も家族との時間を確保するため土日休みの要望が強い)が、元請(舗装業者や店舗)からの受注が困難になる場合がある。建設業も早急に完全週休二日制を定着させる必要があると感じています。[設備/岡山県/10～29人]

人手不足のため、休むことができない。[塗装/鳥取県/1～4人]

休暇取得しやすい環境と能力の適正配置。[内装/東京都/30～99人]

出来れば、完全週休二日制にしたいと思っています。[鉄筋/島根県/5～9人]

早急に実行できる状況にして欲しい。[鉄筋/石川県/10～29人]

元請等が週休二日制の実施をするようになったため、徐々に週休二日制が取り入れられるようになった。[圧送/愛知県/1～4人]

週休二日制は良いが残業時間は改正前の時間に戻してほしい。[設備/愛媛県/10～29人]

週休二日制が実現できなければ、建設業に未来はない。[塗装/石川県/10～29人]

週休二日制で喜ぶ層とそうでない層がある。休むくらいなら働きたいと思う人もいるので一律週休二日制を適用し、生産性を下げること懐疑的。逆に週休二日制を喜ぶ層には進んで適用したい。[塗装/宮崎県/30～99人]

日曜日(休日)以外の休日は従業員が任意にとれるようにしており、事業所として日曜日以外の休日を定めてないため。[塗装/高知県/5～9人]

週休二日制を実施したい。[型枠大工/島根県/10～29人]

時代の流れであり、他業種と比較すれば当然取り組むべき事案である。[塗装/島根県/30～99人]

作業所によっては休日を土日に限定したところがあるが、天気によって左右される作業を伴う業種にとっては負担が大きいため、曜日を限定しないものにして欲しい。[防水/福岡県/10～29人]

来季からの週休二日制を検討しているが、今期週休二日制にしたと仮定して、時間外労働の上限規制の観点から特に土曜日の出勤が残業にどれくらいに影響しているかを調べているところです。[その他/熊本県/30～99人]

当社は祝祭日は完全に出勤が無いため、4週6休+盆、正月の休暇で年間105日の休暇が取れており、有給休暇の消化も良いため特に問題視していない。[圧送/神奈川県/30～99人]

次年度以降実施予定。[鉄筋/長崎県/30～99人]

休みと収入のバランスが取れるかどうか。ベテランほど休日出勤を望む。[その他/熊本県/100～299人]

土日でなくとも2日ないし、希望日に休日を話し合えているので現場の工期により柔軟に対応していきたい。[内装/東京都/5～9人]

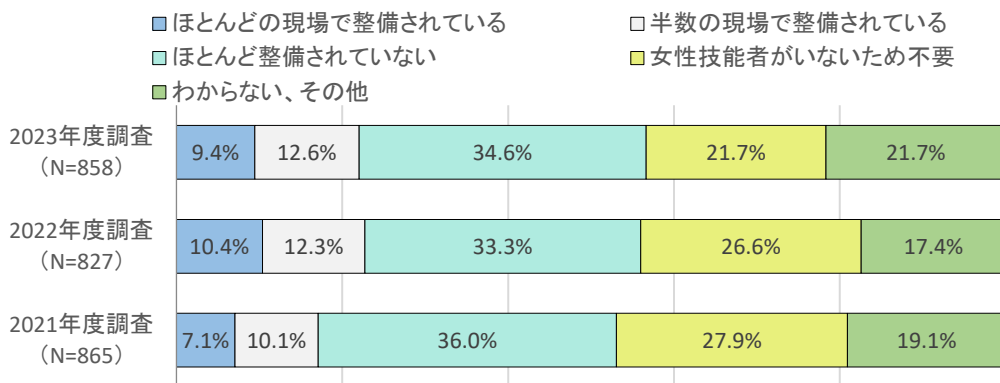
休みと給与が減るので土曜日働きたい。土曜日休みの現場の場合はウーバーなどその日に働ける仕事をしているのが実態です。会社としてウーバーなどで働いていると本人の申告がないとわからない状況。[内装/千葉県/10～29人]

- ・現在、国を始めとした公共工事では週休二日取得の達成が工事成績加点の重要な要素となっており、元方がゆとりを持った工程計画を積極的に採用している傾向にあり、下請け業者にも浸透してきていると考える。

- ・一方、工程をスムーズに進捗するためには週1休日を望む現場もある(特に、遠方からの出張者はできるだけ早く作業を完了させたいという傾向が大きい)[PC/新潟県/100～299人]

Q2-9_2_女性専用更衣室の設置の有無（SA）

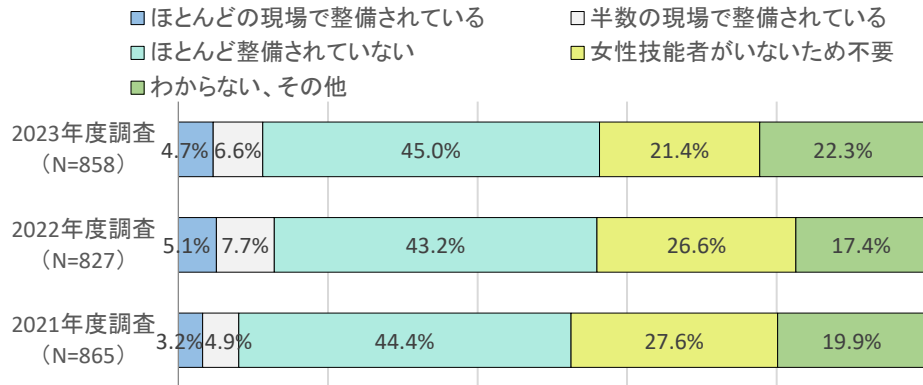
女性専用更衣室の設置については、「ほとんど整備されていない」が34.6%で最も多く、次に「女性技能者がいないため不要」21.7%、「わからない、その他」21.7%が続く。



		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	わからない、その他
全体		858	81	108	297	186	186
		100.0%	9.4%	12.6%	34.6%	21.7%	21.7%
公・民の割合	公共工事が主体	192	10	15	52	76	39
		100.0%	5.2%	7.8%	27.1%	39.6%	20.3%
	民間工事が主体	517	62	72	184	80	119
	100.0%	12.0%	13.9%	35.6%	15.5%	23.0%	
	公共・民間が半々	149	9	21	61	30	28
	100.0%	6.0%	14.1%	40.9%	20.1%	18.8%	
請負階層	元請	98	3	6	28	48	13
		100.0%	3.1%	6.1%	28.6%	49.0%	13.3%
	1次下請	645	66	86	242	114	137
		100.0%	10.2%	13.3%	37.5%	17.7%	21.2%
	2次下請	109	12	16	26	20	35
	100.0%	11.0%	14.7%	23.9%	18.3%	32.1%	
	3次以下の下請	6	0	0	1	4	1
	100.0%	0.0%	0.0%	16.7%	66.7%	16.7%	
社員数	1人～4人	55	5	6	20	12	12
		100.0%	9.1%	10.9%	36.4%	21.8%	21.8%
	5人～9人	157	12	9	57	42	37
		100.0%	7.6%	5.7%	36.3%	26.8%	23.6%
	10人～29人	393	34	46	123	93	97
		100.0%	8.7%	11.7%	31.3%	23.7%	24.7%
	30人～99人	202	22	40	79	32	29
	100.0%	10.9%	19.8%	39.1%	15.8%	14.4%	
	100人～299人	40	7	3	14	6	10
	100.0%	17.5%	7.5%	35.0%	15.0%	25.0%	
	300人以上	11	1	4	4	1	1
	100.0%	9.1%	36.4%	36.4%	9.1%	9.1%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51	1	8	16	17	9
		100.0%	2.0%	15.7%	31.4%	33.3%	17.6%
	大工工事業	76	8	13	29	12	14
		100.0%	10.5%	17.1%	38.2%	15.8%	18.4%
	とび・土工工事業	211	23	28	58	53	49
		100.0%	10.9%	13.3%	27.5%	25.1%	23.2%
	鉄筋工事業	197	24	18	73	33	49
	100.0%	12.2%	9.1%	37.1%	16.8%	24.9%	
	塗装工事業	62	1	6	20	29	6
	100.0%	1.6%	9.7%	32.3%	46.8%	9.7%	
	内装仕上工事業	99	14	15	41	10	19
	100.0%	14.1%	15.2%	41.4%	10.1%	19.2%	

Q2-9_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については、「ほとんど整備されていない」が45.0%、次に「女性技能者がいないため不要」21.4%と、整備が進んでいない状況がうかがえる。

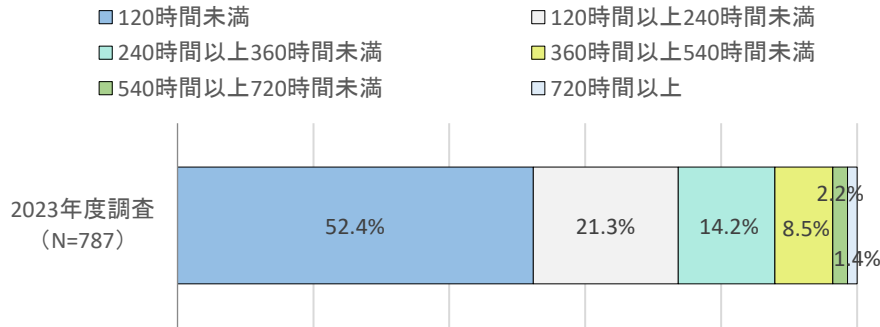


		合計	ほとんどの現場で整備されている	半数の現場で整備されている	ほとんど、整備されていない	女性技能者がいないため不要	わからない、その他
全体		858 100.0%	40 4.7%	57 6.6%	386 45.0%	184 21.4%	191 22.3%
公・民の割合	公共工事が主体	192 100.0%	4 2.1%	6 3.1%	68 35.4%	75 39.1%	39 20.3%
	民間工事が主体	517 100.0%	31 6.0%	39 7.5%	243 47.0%	79 15.3%	125 24.2%
	公共・民間が半々	149 100.0%	5 3.4%	12 8.1%	75 50.3%	30 20.1%	27 18.1%
請負階層	元請	98 100.0%	1 1.0%	2 2.0%	34 34.7%	48 49.0%	13 13.3%
	1次下請	645 100.0%	33 5.1%	42 6.5%	316 49.0%	112 17.4%	142 22.0%
	2次下請	109 100.0%	6 5.5%	13 11.9%	35 32.1%	20 18.3%	35 32.1%
	3次以下の下請	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	4 66.7%	1 16.7%
社員数	1人~4人	55 100.0%	3 5.5%	2 3.6%	24 43.6%	11 20.0%	15 27.3%
	5人~9人	157 100.0%	5 3.2%	5 3.2%	68 43.3%	41 26.1%	38 24.2%
	10人~29人	393 100.0%	13 3.3%	30 7.6%	164 41.7%	92 23.4%	94 23.9%
	30人~99人	202 100.0%	14 6.9%	16 7.9%	110 54.5%	31 15.3%	31 15.3%
	100人~299人	40 100.0%	4 10.0%	4 10.0%	14 35.0%	8 20.0%	10 25.0%
	300人以上	11 100.0%	1 9.1%	0 0.0%	6 54.5%	1 9.1%	3 27.3%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51 100.0%	1 2.0%	4 7.8%	20 39.2%	18 35.3%	8 15.7%
	大工工事業	76 100.0%	4 5.3%	8 10.5%	42 55.3%	10 13.2%	12 15.8%
	とび・土工工事業	211 100.0%	10 4.7%	19 9.0%	78 37.0%	55 26.1%	49 23.2%
	鉄筋工事業	197 100.0%	14 7.1%	13 6.6%	87 44.2%	31 15.7%	52 26.4%
	塗装工事業	62 100.0%	0 0.0%	2 3.2%	26 41.9%	28 45.2%	6 9.7%
	内装仕上工事業	99 100.0%	6 6.1%	7 7.1%	54 54.5%	10 10.1%	22 22.2%

●労働時間について

Q3-1_1_正社員の平均年間残業時間【技能労働者】(SA) <F10で「1」～「6」を選択した方のみ回答>

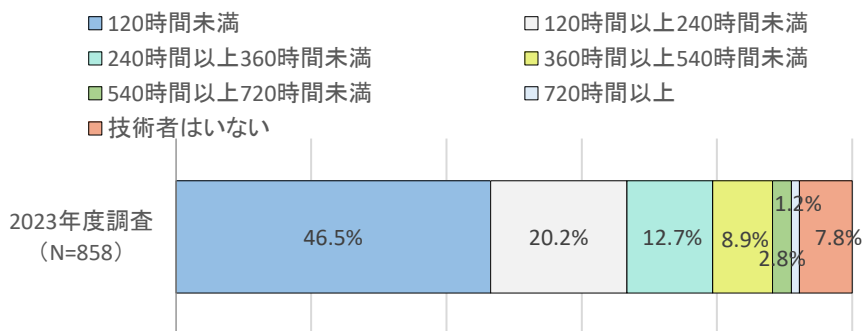
正社員の平均年間残業時間【技能労働者】については、「120時間未満」が52.4%、次に「120時間以上240時間未満」21.3%と、約7割が240時間未満であることが読み取れる。



		合計	120時間未満	120時間以上240時間未満	240時間以上360時間未満	360時間以上540時間未満	540時間以上720時間未満	720時間以上
全体		787	412	168	112	67	17	11
		100.0%	52.4%	21.3%	14.2%	8.5%	2.2%	1.4%
公・民の割合	公共工事が主体	184	93	39	27	17	5	3
		100.0%	50.5%	21.2%	14.7%	9.2%	2.7%	1.6%
	民間工事が主体	463	251	96	64	38	9	5
	100.0%	54.2%	20.7%	13.8%	8.2%	1.9%	1.1%	
	公共・民間が半々	140	68	33	21	12	3	3
	100.0%	48.6%	23.6%	15.0%	8.6%	2.1%	2.1%	
請負階層	元請	92	54	20	11	5	2	0
		100.0%	58.7%	21.7%	12.0%	5.4%	2.2%	0.0%
	1次下請	589	302	125	90	52	11	9
		100.0%	51.3%	21.2%	15.3%	8.8%	1.9%	1.5%
	2次下請	102	54	22	11	9	4	2
	100.0%	52.9%	21.6%	10.8%	8.8%	3.9%	2.0%	
	3次以下の下請	4	2	1	0	1	0	0
	100.0%	50.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	
社員数	1人～4人	46	29	7	5	4	1	0
		100.0%	63.0%	15.2%	10.9%	8.7%	2.2%	0.0%
	5人～9人	136	90	21	19	4	2	0
		100.0%	66.2%	15.4%	14.0%	2.9%	1.5%	0.0%
	10人～29人	367	199	77	51	28	7	5
		100.0%	54.2%	21.0%	13.9%	7.6%	1.9%	1.4%
	30人～99人	195	87	49	26	24	5	4
	100.0%	44.6%	25.1%	13.3%	12.3%	2.6%	2.1%	
	100人～299人	36	6	13	9	5	2	1
	100.0%	16.7%	36.1%	25.0%	13.9%	5.6%	2.8%	
	300人以上	7	1	1	2	2	0	1
	100.0%	14.3%	14.3%	28.6%	28.6%	0.0%	14.3%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	47	18	14	8	5	2	0
		100.0%	38.3%	29.8%	17.0%	10.6%	4.3%	0.0%
	大工工事業	76	53	11	6	6	0	0
		100.0%	69.7%	14.5%	7.9%	7.9%	0.0%	0.0%
	とび・土工工事業	201	74	47	35	28	9	8
		100.0%	36.8%	23.4%	17.4%	13.9%	4.5%	4.0%
鉄筋工事業	193	134	36	13	7	2	1	
	100.0%	69.4%	18.7%	6.7%	3.6%	1.0%	0.5%	
塗装工事業	59	26	17	13	3	0	0	
	100.0%	44.1%	28.8%	22.0%	5.1%	0.0%	0.0%	
内装仕上工事業	74	31	18	16	9	0	0	
	100.0%	41.9%	24.3%	21.6%	12.2%	0.0%	0.0%	

Q3-1_2_正社員の平均年間残業時間【技術者】(SA) <F10で「1」～「6」を選択した方のみ回答>

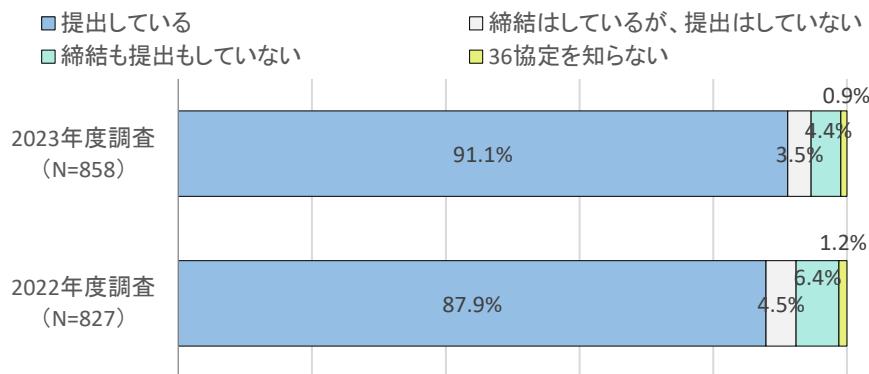
正社員の平均年間残業時間【技術者】については、「120時間未満」が46.5%、次に「120時間以上240時間未満」20.2%であり、技能労働者と残業時間を比較すると、やや多いことが読み取れる。



		合計	120時間未満	120時間以上240時間未満	240時間以上360時間未満	360時間以上540時間未満	540時間以上720時間未満	720時間以上	合計
全体		858 100.0%	399 46.5%	173 20.2%	109 12.7%	76 8.9%	24 2.8%	10 1.2%	67 7.8%
公・民の割合	公共工事が主体	192 100.0%	87 45.3%	45 23.4%	19 9.9%	21 10.9%	4 2.1%	1 0.5%	15 7.8%
	民間工事が主体	517 100.0%	245 47.4%	94 18.2%	72 13.9%	46 8.9%	15 2.9%	8 1.5%	37 7.2%
	公共・民間が半々	149 100.0%	67 45.0%	34 22.8%	18 12.1%	9 6.0%	5 3.4%	1 0.7%	15 10.1%
請負階層	元請	98 100.0%	50 51.0%	24 24.5%	11 11.2%	7 7.1%	3 3.1%	1 1.0%	2 2.0%
	1次下請	645 100.0%	289 44.8%	125 19.4%	88 13.6%	62 9.6%	16 2.5%	8 1.2%	57 8.8%
	2次下請	109 100.0%	55 50.5%	24 22.0%	10 9.2%	6 5.5%	5 4.6%	1 0.9%	8 7.3%
	3次以下の下請	6 100.0%	5 83.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	55 100.0%	29 52.7%	10 18.2%	4 7.3%	3 5.5%	2 3.6%	0 0.0%	7 12.7%
	5人～9人	157 100.0%	100 63.7%	24 15.3%	15 9.6%	3 1.9%	2 1.3%	1 0.6%	12 7.6%
	10人～29人	393 100.0%	190 48.3%	74 18.8%	47 12.0%	33 8.4%	9 2.3%	5 1.3%	35 8.9%
	30人～99人	202 100.0%	70 34.7%	53 26.2%	31 15.3%	27 13.4%	6 3.0%	3 1.5%	12 5.9%
	100人～299人	40 100.0%	7 17.5%	12 30.0%	10 25.0%	7 17.5%	3 7.5%	0 0.0%	1 2.5%
	300人以上	11 100.0%	3 27.3%	0 0.0%	2 18.2%	3 27.3%	2 18.2%	1 9.1%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51 100.0%	18 35.3%	14 27.5%	5 9.8%	9 17.6%	1 2.0%	0 0.0%	4 7.8%
	大工工事業	76 100.0%	47 61.8%	13 17.1%	2 2.6%	6 7.9%	1 1.3%	0 0.0%	7 9.2%
	とび・土工工事業	211 100.0%	77 36.5%	42 19.9%	28 13.3%	33 15.6%	10 4.7%	3 1.4%	18 8.5%
	鉄筋工事業	197 100.0%	125 63.5%	30 15.2%	17 8.6%	5 2.5%	1 0.5%	1 0.5%	18 9.1%
	塗装工事業	62 100.0%	25 40.3%	18 29.0%	15 24.2%	0 0.0%	1 1.6%	0 0.0%	3 4.8%
	内装仕上工事業	99 100.0%	36 36.4%	22 22.2%	19 19.2%	11 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	11 11.1%

Q3-2_時間外・休日労働に関する協定（36協定）の協定届の提出状況（SA）

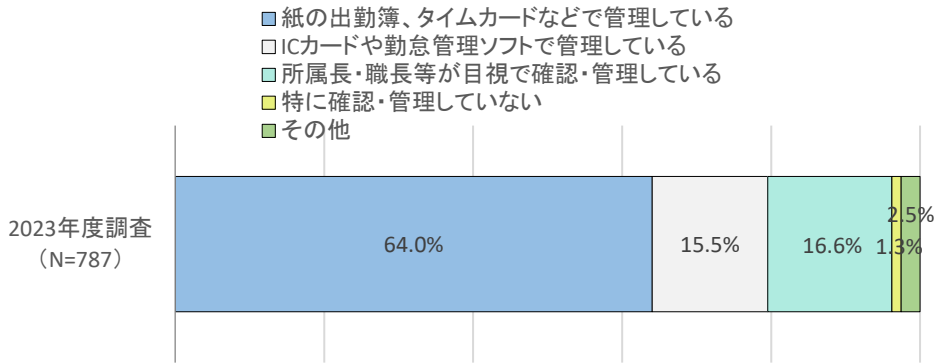
時間外・休日労働に関する協定（36協定）の協定届の提出状況については、「提出している」91.1%が最も多い。次いで「締結も提出もしていない」4.4%が続く。



		合計	提出している	締結はしているが、提出はしていない	締結も提出もしていない	36協定を知らない
全体		858 100.0%	782 91.1%	30 3.5%	38 4.4%	8 0.9%
公・民の割合	公共工事が主体	192 100.0%	179 93.2%	5 2.6%	7 3.6%	1 0.5%
	民間工事が主体	517 100.0%	462 89.4%	19 3.7%	29 5.6%	7 1.4%
	公共・民間が半々	149 100.0%	141 94.6%	6 4.0%	2 1.3%	0 0.0%
請負階層	元請	98 100.0%	93 94.9%	1 1.0%	3 3.1%	1 1.0%
	1次下請	645 100.0%	589 91.3%	25 3.9%	26 4.0%	5 0.8%
	2次下請	109 100.0%	95 87.2%	4 3.7%	9 8.3%	1 0.9%
	3次以下の下請	6 100.0%	5 83.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%
社員数	1人～4人	55 100.0%	29 52.7%	8 14.5%	15 27.3%	3 5.5%
	5人～9人	157 100.0%	122 77.7%	14 8.9%	16 10.2%	5 3.2%
	10人～29人	393 100.0%	382 97.2%	8 2.0%	3 0.8%	0 0.0%
	30人～99人	202 100.0%	199 98.5%	0 0.0%	3 1.5%	0 0.0%
	100人～299人	40 100.0%	40 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	300人以上	11 100.0%	10 90.9%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51 100.0%	50 98.0%	1 2.0%	0 0.0%	0 0.0%
	大工工事業	76 100.0%	70 92.1%	4 5.3%	2 2.6%	0 0.0%
	とび・土工工事業	211 100.0%	203 96.2%	1 0.5%	7 3.3%	0 0.0%
	鉄筋工事業	197 100.0%	188 95.4%	3 1.5%	6 3.0%	0 0.0%
	塗装工事業	62 100.0%	53 85.5%	4 6.5%	3 4.8%	2 3.2%
	内装仕上工事業	99 100.0%	78 78.8%	9 9.1%	9 9.1%	3 3.0%

Q3-3_労働時間の確認・管理方法 (SA) <F10で「1」～「6」を選択した方のみ回答>

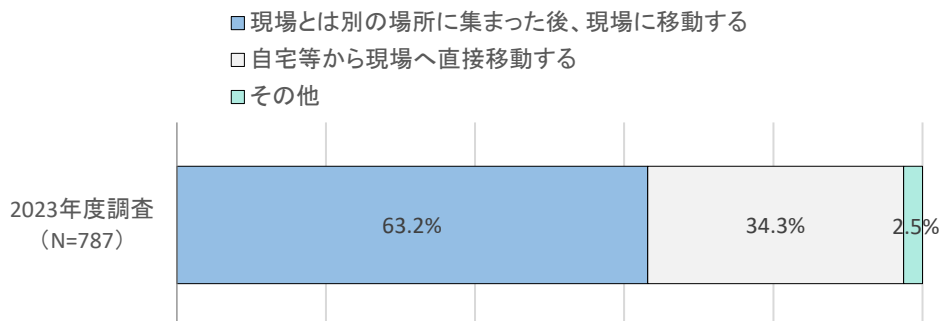
労働時間の確認・管理方法については、「紙の出勤簿、タイムカードなどで管理している」64.0%が最も多い。次いで「所属長・職長等が目視で確認・管理している」16.6%が続く。



		合計	紙の出勤簿、 タイムカード などで管理し ている	ICカードや 勤怠管理ソフト で管理して いる	所属長・職長 等が目視で 確認・管理 している	特に確認・ 管理して いない	その他
全体		787 100.0%	504 64.0%	122 15.5%	131 16.6%	10 1.3%	20 2.5%
公・ 民の 割合	公共工事が主体	184 100.0%	118 64.1%	30 16.3%	32 17.4%	1 0.5%	3 1.6%
	民間工事が主体	463 100.0%	297 64.1%	67 14.5%	77 16.6%	8 1.7%	14 3.0%
	公共・民間が半々	140 100.0%	89 63.6%	25 17.9%	22 15.7%	1 0.7%	3 2.1%
請負階層	元請	92 100.0%	65 70.7%	15 16.3%	5 5.4%	2 2.2%	5 5.4%
	1次下請	589 100.0%	373 63.3%	93 15.8%	102 17.3%	8 1.4%	13 2.2%
	2次下請	102 100.0%	63 61.8%	14 13.7%	23 22.5%	0 0.0%	2 2.0%
	3次以下の下請	4 100.0%	3 75.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	46 100.0%	27 58.7%	4 8.7%	13 28.3%	1 2.2%	1 2.2%
	5人～9人	136 100.0%	89 65.4%	9 6.6%	28 20.6%	3 2.2%	7 5.1%
	10人～29人	367 100.0%	245 66.8%	48 13.1%	61 16.6%	4 1.1%	9 2.5%
	30人～99人	195 100.0%	125 64.1%	42 21.5%	24 12.3%	1 0.5%	3 1.5%
	100人～299人	36 100.0%	17 47.2%	14 38.9%	4 11.1%	1 2.8%	0 0.0%
	300人以上	7 100.0%	1 14.3%	5 71.4%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の 大きい 許可業種	土木工事業	47 100.0%	35 74.5%	2 4.3%	9 19.1%	1 2.1%	0 0.0%
	大工工事業	76 100.0%	40 52.6%	10 13.2%	19 25.0%	2 2.6%	5 6.6%
	とび・土工工事業	201 100.0%	149 74.1%	31 15.4%	18 9.0%	1 0.5%	2 1.0%
	鉄筋工事業	193 100.0%	133 68.9%	14 7.3%	43 22.3%	2 1.0%	1 0.5%
	塗装工事業	59 100.0%	32 54.2%	16 27.1%	7 11.9%	0 0.0%	4 6.8%
	内装仕上工事業	74 100.0%	30 40.5%	22 29.7%	17 23.0%	1 1.4%	4 5.4%

Q3-4_技能者の自宅から現場までの移動方法 (SA) <F10で「1」～「6」を選択した方のみ回答>

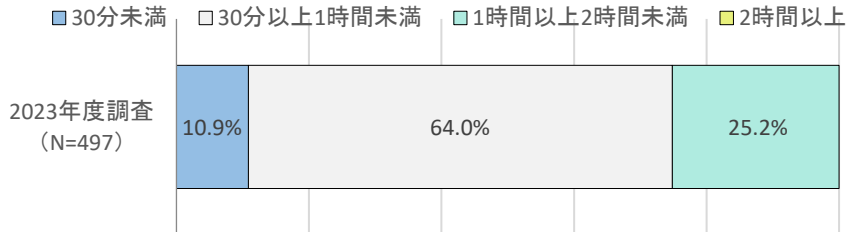
技能者の自宅から現場までの移動方法については、「現場とは別の場所に集まった後、現場に移動する」63.2%が最も多い。次いで「自宅等から現場へ直接移動する」34.3%が続く。



		合計	現場とは別の場所に集まった後、現場に移動する	自宅等から現場へ直接移動する	その他
全体		787 100.0%	497 63.2%	270 34.3%	20 2.5%
公・民の割合	公共工事が主体	184 100.0%	123 66.8%	52 28.3%	9 4.9%
	民間工事が主体	463 100.0%	275 59.4%	180 38.9%	8 1.7%
	公共・民間が半々	140 100.0%	99 70.7%	38 27.1%	3 2.1%
請負階層	元請	92 100.0%	62 67.4%	29 31.5%	1 1.1%
	1次下請	589 100.0%	367 62.3%	209 35.5%	13 2.2%
	2次下請	102 100.0%	65 63.7%	32 31.4%	5 4.9%
	3次以下の下請	4 100.0%	3 75.0%	0 0.0%	1 25.0%
社員数	1人～4人	46 100.0%	29 63.0%	17 37.0%	0 0.0%
	5人～9人	136 100.0%	92 67.6%	43 31.6%	1 0.7%
	10人～29人	367 100.0%	234 63.8%	122 33.2%	11 3.0%
	30人～99人	195 100.0%	121 62.1%	68 34.9%	6 3.1%
	100人～299人	36 100.0%	19 52.8%	15 41.7%	2 5.6%
	300人以上	7 100.0%	2 28.6%	5 71.4%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	47 100.0%	31 66.0%	12 25.5%	4 8.5%
	大工工事業	76 100.0%	41 53.9%	33 43.4%	2 2.6%
	とび・土工工事業	201 100.0%	142 70.6%	49 24.4%	10 5.0%
	鉄筋工事業	193 100.0%	138 71.5%	52 26.9%	3 1.6%
	塗装工事業	59 100.0%	43 72.9%	15 25.4%	1 1.7%
	内装仕上工事業	74 100.0%	26 35.1%	48 64.9%	0 0.0%

Q3-5_集合場所から現場までの平均移動時間（SA） <Q3-4で「1」を選択した方のみ回答>

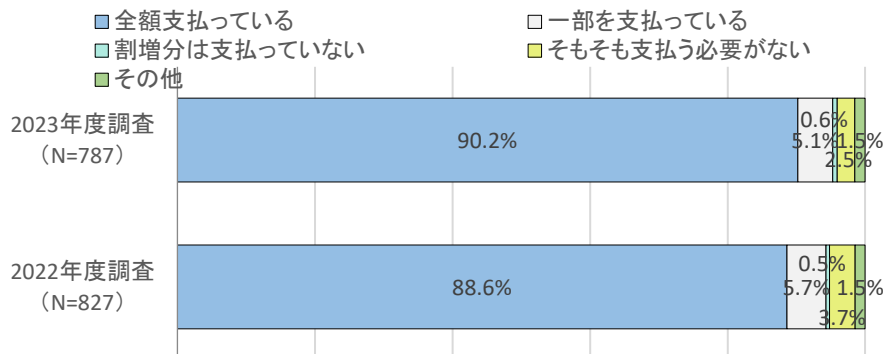
集合場所から現場までの平均移動時間については、「30分以上1時間未満」64.0%が最も多い。次いで「1時間以上2時間未満」25.2%が続く。



		合計	30分未満	30分以上 1時間未満	1時間以上 2時間未満	2時間以上
全体		497 100.0%	54 10.9%	318 64.0%	125 25.2%	0 0.0%
公・民の割合	公共工事が主体	123 100.0%	10 8.1%	81 65.9%	32 26.0%	0 0.0%
	民間工事が主体	275 100.0%	29 10.5%	180 65.5%	66 24.0%	0 0.0%
	公共・民間が半々	99 100.0%	15 15.2%	57 57.6%	27 27.3%	0 0.0%
請負階層	元請	62 100.0%	12 19.4%	44 71.0%	6 9.7%	0 0.0%
	1次下請	367 100.0%	35 9.5%	235 64.0%	97 26.4%	0 0.0%
	2次下請	65 100.0%	7 10.8%	37 56.9%	21 32.3%	0 0.0%
	3次以下の下請	3 100.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%
社員数	1人~4人	29 100.0%	7 24.1%	15 51.7%	7 24.1%	0 0.0%
	5人~9人	92 100.0%	15 16.3%	57 62.0%	20 21.7%	0 0.0%
	10人~29人	234 100.0%	22 9.4%	151 64.5%	61 26.1%	0 0.0%
	30人~99人	121 100.0%	10 8.3%	80 66.1%	31 25.6%	0 0.0%
	100人~299人	19 100.0%	0 0.0%	13 68.4%	6 31.6%	0 0.0%
	300人以上	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	31 100.0%	1 3.2%	19 61.3%	11 35.5%	0 0.0%
	大工工事業	41 100.0%	2 4.9%	31 75.6%	8 19.5%	0 0.0%
	とび・土工工事業	142 100.0%	12 8.5%	85 59.9%	45 31.7%	0 0.0%
	鉄筋工事業	138 100.0%	9 6.5%	92 66.7%	37 26.8%	0 0.0%
	塗装工事業	43 100.0%	10 23.3%	27 62.8%	6 14.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	26 100.0%	3 11.5%	18 69.2%	5 19.2%	0 0.0%

Q3-6_法定時間外労働の割増賃金の支払い方法 (SA) <F10で「1」～「6」を選択した方のみ回答>

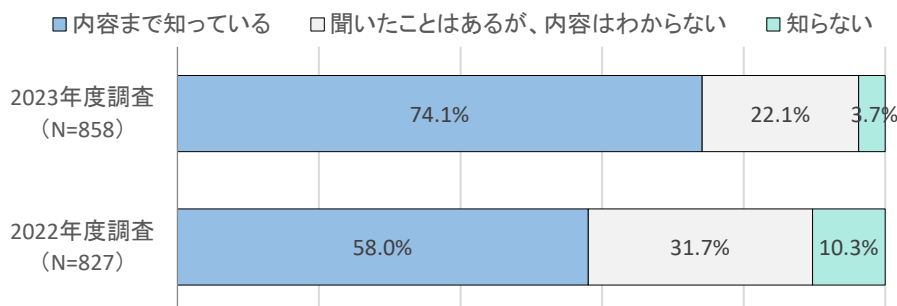
法定時間外労働の割増賃金の支払い方法は、「全額支払っている」が90.2%と最も多い。次いで、「一部を支払っている」5.1%、「そもそも支払う必要がない」2.5%と続く。



	合計	全額支払っている	一部を支払っている	割増分は支払っていない	そもそも支払う必要がない	その他	
全体	787 100.0%	710 90.2%	40 5.1%	5 0.6%	20 2.5%	12 1.5%	
公・民の割合	公共工事が主体	184 100.0%	163 88.6%	12 6.5%	1 0.5%	4 2.2%	4 2.2%
	民間工事が主体	463 100.0%	411 88.8%	24 5.2%	4 0.9%	16 3.5%	8 1.7%
	公共・民間が半々	140 100.0%	136 97.1%	4 2.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
請負階層	元請	92 100.0%	80 87.0%	8 8.7%	1 1.1%	1 1.1%	2 2.2%
	1次下請	589 100.0%	532 90.3%	28 4.8%	4 0.7%	15 2.5%	10 1.7%
	2次下請	102 100.0%	95 93.1%	4 3.9%	0 0.0%	3 2.9%	0 0.0%
	3次以下の下請	4 100.0%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	46 100.0%	34 73.9%	6 13.0%	2 4.3%	4 8.7%	0 0.0%
	5人～9人	136 100.0%	120 88.2%	10 7.4%	0 0.0%	3 2.2%	3 2.2%
	10人～29人	367 100.0%	335 91.3%	17 4.6%	2 0.5%	9 2.5%	4 1.1%
	30人～99人	195 100.0%	178 91.3%	7 3.6%	1 0.5%	4 2.1%	5 2.6%
	100人～299人	36 100.0%	36 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	300人以上	7 100.0%	7 100.0%	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	47 100.0%	44 93.6%	2 4.3%	0 0.0%	1 2.1%	0 0.0%
	大工工事業	76 100.0%	64 84.2%	7 9.2%	0 0.0%	3 3.9%	2 2.6%
	とび・土工工事業	201 100.0%	186 92.5%	11 5.5%	1 0.5%	1 0.5%	2 1.0%
	鉄筋工事業	193 100.0%	176 91.2%	5 2.6%	1 0.5%	7 3.6%	4 2.1%
	塗装工事業	59 100.0%	53 89.8%	3 5.1%	0 0.0%	2 3.4%	1 1.7%
	内装仕上工事業	74 100.0%	71 95.9%	2 2.7%	0 0.0%	1 1.4%	0 0.0%

Q3-7_令和6年4月から時間外労働の上限規制が建設業にも適用されることを知っているか（SA）

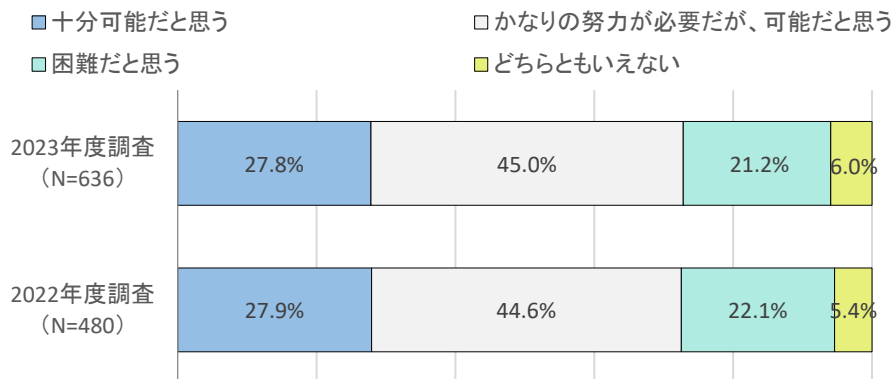
令和6年4月から時間外労働の上限規制が建設業にも適用されることについては、「内容まで知っている」が74.1%と、次に「聞いたことはあるが、内容はわからない」22.1%が続く。昨年度（2022年度）調査に比べて、「内容まで知っている」が16ポイント増えている。



		合計	内容まで知っている	聞いたことはあるが、内容はわからない	知らない
全体		858 100.0%	636 74.1%	190 22.1%	32 3.7%
公・民の割合	公共工事が主体	192 100.0%	148 77.1%	41 21.4%	3 1.6%
	民間工事が主体	517 100.0%	379 73.3%	115 22.2%	23 4.4%
	公共・民間が半々	149 100.0%	109 73.2%	34 22.8%	6 4.0%
請負階層	元請	98 100.0%	71 72.4%	25 25.5%	2 2.0%
	1次下請	645 100.0%	492 76.3%	132 20.5%	21 3.3%
	2次下請	109 100.0%	69 63.3%	33 30.3%	7 6.4%
	3次以下の下請	6 100.0%	4 66.7%	0 0.0%	2 33.3%
社員数	1人～4人	55 100.0%	19 34.5%	30 54.5%	6 10.9%
	5人～9人	157 100.0%	86 54.8%	58 36.9%	13 8.3%
	10人～29人	393 100.0%	304 77.4%	79 20.1%	10 2.5%
	30人～99人	202 100.0%	181 89.6%	20 9.9%	1 0.5%
	100人～299人	40 100.0%	36 90.0%	3 7.5%	1 2.5%
	300人以上	11 100.0%	10 90.9%	0 0.0%	1 9.1%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51 100.0%	42 82.4%	8 15.7%	1 2.0%
	大工工事業	76 100.0%	67 88.2%	7 9.2%	2 2.6%
	とび・土工工事業	211 100.0%	171 81.0%	38 18.0%	2 0.9%
	鉄筋工事業	197 100.0%	135 68.5%	52 26.4%	10 5.1%
	塗装工事業	62 100.0%	45 72.6%	14 22.6%	3 4.8%
	内装仕上工事業	99 100.0%	67 67.7%	29 29.3%	3 3.0%

Q3-8_時間外労働の上限規制を遵守できるか (SA) <Q3-7で「1」を選択した方のみ回答>

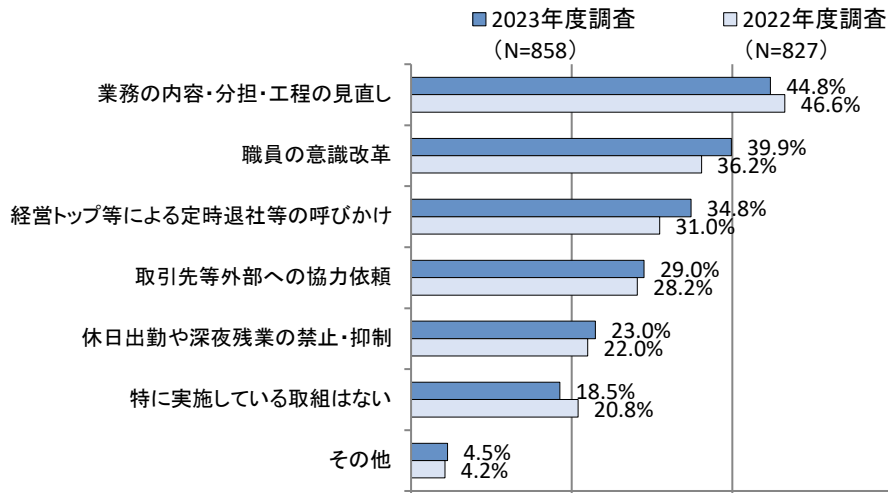
「かなりの努力が必要だが、可能だと思う」が45.0%と最も多く、「遵守するのは困難だと思う」の21.2%と合わせると7割近くを占めるなど、多くの企業が上限規制の遵守に不安を覚えている。



		合計	十分可能だと思う	かなりの努力が必要だが、可能だと思う	遵守するのは困難だと思う	どちらともいえない
全体		636	177	286	135	38
		100.0%	27.8%	45.0%	21.2%	6.0%
公・民の割合	公共工事が主体	148	44	71	25	8
		100.0%	29.7%	48.0%	16.9%	5.4%
	民間工事が主体	379	105	161	91	22
	100.0%	27.7%	42.5%	24.0%	5.8%	
	公共・民間が半々	109	28	54	19	8
	100.0%	25.7%	49.5%	17.4%	7.3%	
請負階層	元請	71	21	36	8	6
		100.0%	29.6%	50.7%	11.3%	8.5%
	1次下請	492	131	225	106	30
		100.0%	26.6%	45.7%	21.5%	6.1%
	2次下請	69	23	23	21	2
	100.0%	33.3%	33.3%	30.4%	2.9%	
	3次以下の下請	4	2	2	0	0
	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	
社員数	1人~4人	19	7	4	4	4
		100.0%	36.8%	21.1%	21.1%	21.1%
	5人~9人	86	27	37	20	2
		100.0%	31.4%	43.0%	23.3%	2.3%
	10人~29人	304	89	128	67	20
		100.0%	29.3%	42.1%	22.0%	6.6%
	30人~99人	181	48	92	30	11
	100.0%	26.5%	50.8%	16.6%	6.1%	
	100人~299人	36	4	19	12	1
	100.0%	11.1%	52.8%	33.3%	2.8%	
	300人以上	10	2	6	2	0
	100.0%	20.0%	60.0%	20.0%	0.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	42	8	27	6	1
		100.0%	19.0%	64.3%	14.3%	2.4%
	大工工事業	67	25	21	17	4
		100.0%	37.3%	31.3%	25.4%	6.0%
	とび・土工事業	171	46	72	46	7
		100.0%	26.9%	42.1%	26.9%	4.1%
	鉄筋工事業	135	49	61	16	9
	100.0%	36.3%	45.2%	11.9%	6.7%	
	塗装工事業	45	9	30	5	1
	100.0%	20.0%	66.7%	11.1%	2.2%	
	内装仕上工事業	67	14	25	20	8
	100.0%	20.9%	37.3%	29.9%	11.9%	

Q3-9_時間外労働の削減に向けて実施している取組（MA）

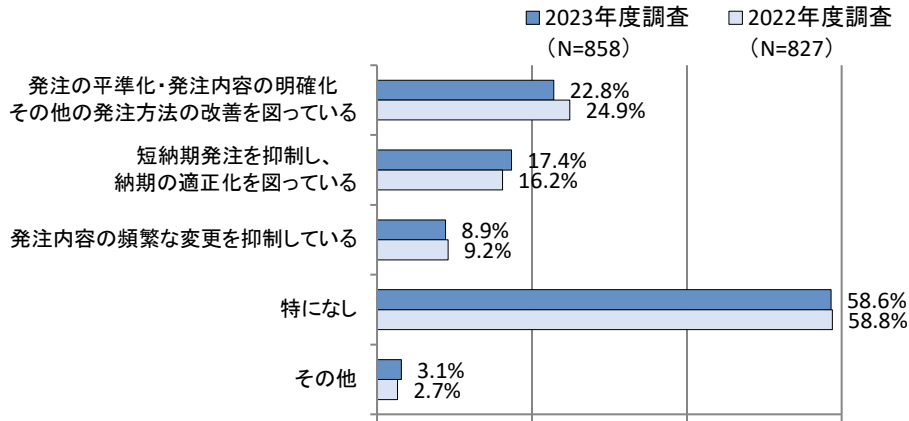
時間外労働の削減に向けて実施している取組は、「業務の内容・分担・工程の見直し」が44.8%と最も多い。次いで、「職員の意識改革」39.9%、「経営トップ等による定時退社等の呼びかけ」34.8%が続く。



	合計	経営トップ等による定時退社等の呼びかけ	休日出勤や深夜残業の禁止・抑制	職員の意識改革	業務の内容・分担・工程の見直し	取引先等外部への協力依頼	特に実施している取組はない	その他	
全体	858	299	197	342	384	249	159	39	
	100.0%	34.8%	23.0%	39.9%	44.8%	29.0%	18.5%	4.5%	
公・民の割合	公共工事が主体	192	71	49	87	92	47	35	4
		100.0%	37.0%	25.5%	45.3%	47.9%	24.5%	18.2%	2.1%
	民間工事が主体	517	172	112	201	228	153	91	31
	100.0%	33.3%	21.7%	38.9%	44.1%	29.6%	17.6%	6.0%	
	149	56	36	54	64	49	33	4	
	100.0%	37.6%	24.2%	36.2%	43.0%	32.9%	22.1%	2.7%	
請負階層	元請	98	50	30	52	57	23	10	2
		100.0%	51.0%	30.6%	53.1%	58.2%	23.5%	10.2%	2.0%
	1次下請	645	218	150	264	277	195	120	28
		100.0%	33.8%	23.3%	40.9%	42.9%	30.2%	18.6%	4.3%
	109	29	16	26	46	29	29	8	
	100.0%	26.6%	14.7%	23.9%	42.2%	26.6%	26.6%	7.3%	
	6	2	1	0	4	2	0	1	
	100.0%	33.3%	16.7%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	16.7%	
社員数	1人～4人	55	12	8	11	20	15	16	3
		100.0%	21.8%	14.5%	20.0%	36.4%	27.3%	29.1%	5.5%
	5人～9人	157	35	32	39	66	47	43	3
		100.0%	22.3%	20.4%	24.8%	42.0%	29.9%	27.4%	1.9%
	10人～29人	393	142	84	151	154	110	72	24
		100.0%	36.1%	21.4%	38.4%	39.2%	28.0%	18.3%	6.1%
30人～99人	202	92	59	109	112	64	23	5	
	100.0%	45.5%	29.2%	54.0%	55.4%	31.7%	11.4%	2.5%	
100人～299人	40	14	10	27	23	9	4	2	
	100.0%	35.0%	25.0%	67.5%	57.5%	22.5%	10.0%	5.0%	
300人以上	11	4	4	5	9	4	1	2	
	100.0%	36.4%	36.4%	45.5%	81.8%	36.4%	9.1%	18.2%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51	20	12	27	19	12	11	0
		100.0%	39.2%	23.5%	52.9%	37.3%	23.5%	21.6%	0.0%
	大工工事業	76	30	25	31	32	33	15	1
		100.0%	39.5%	32.9%	40.8%	42.1%	43.4%	19.7%	1.3%
	とび・土工工事業	211	66	41	89	89	62	40	11
		100.0%	31.3%	19.4%	42.2%	42.2%	29.4%	19.0%	5.2%
鉄筋工事業	197	48	37	58	84	69	46	10	
	100.0%	24.4%	18.8%	29.4%	42.6%	35.0%	23.4%	5.1%	
塗装工事業	62	29	20	26	30	18	7	3	
	100.0%	46.8%	32.3%	41.9%	48.4%	29.0%	11.3%	4.8%	
内装仕上工事業	99	35	18	43	46	17	19	5	
	100.0%	35.4%	18.2%	43.4%	46.5%	17.2%	19.2%	5.1%	

Q3-10_貴社の発注企業が労働時間削減のため意識していると思われること（SA）

貴社の発注企業が労働時間削減のため意識していると思われることについては、「特になし」が58.6%と最も多い。次いで、「発注の平準化、発注内容の明確化、その他の発注方法の改善を図っている」22.8%、「短納期発注を抑制し、納期の適正化を図っている」17.4%が続く。



		合計	短納期発注を抑制し、納期の適正化を図っている	発注内容の頻繁な変更を抑制している	発注の平準化、発注内容の明確化、その他の発注方法の改善を図っている	特になし	その他
全体		858 100.0%	149 17.4%	76 8.9%	196 22.8%	503 58.6%	27 3.1%
公・民の割合	公共工事が主体	192 100.0%	34 17.7%	16 8.3%	42 21.9%	115 59.9%	3 1.6%
	民間工事が主体	517 100.0%	93 18.0%	39 7.5%	123 23.8%	299 57.8%	19 3.7%
	公共・民間が半々	149 100.0%	22 14.8%	21 14.1%	31 20.8%	89 59.7%	5 3.4%
請負階層	元請	98 100.0%	18 18.4%	7 7.1%	30 30.6%	49 50.0%	0 0.0%
	1次下請	645 100.0%	114 17.7%	57 8.8%	143 22.2%	383 59.4%	22 3.4%
	2次下請	109 100.0%	17 15.6%	12 11.0%	23 21.1%	65 59.6%	5 4.6%
	3次以下の下請	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 100.0%	0 0.0%
社員数	1人~4人	55 100.0%	8 14.5%	2 3.6%	5 9.1%	38 69.1%	2 3.6%
	5人~9人	157 100.0%	25 15.9%	15 9.6%	31 19.7%	100 63.7%	2 1.3%
	10人~29人	393 100.0%	70 17.8%	35 8.9%	91 23.2%	228 58.0%	13 3.3%
	30人~99人	202 100.0%	36 17.8%	21 10.4%	58 28.7%	105 52.0%	10 5.0%
	100人~299人	40 100.0%	6 15.0%	3 7.5%	9 22.5%	26 65.0%	0 0.0%
	300人以上	11 100.0%	4 36.4%	0 0.0%	2 18.2%	6 54.5%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51 100.0%	10 19.6%	2 3.9%	13 25.5%	30 58.8%	1 2.0%
	大工工事業	76 100.0%	18 23.7%	6 7.9%	18 23.7%	43 56.6%	3 3.9%
	とび・土工工事業	211 100.0%	36 17.1%	23 10.9%	33 15.6%	129 61.1%	9 4.3%
	鉄筋工事業	197 100.0%	34 17.3%	19 9.6%	48 24.4%	111 56.3%	7 3.6%
	塗装工事業	62 100.0%	14 22.6%	3 4.8%	20 32.3%	31 50.0%	2 3.2%
	内装仕上工事業	99 100.0%	11 11.1%	8 8.1%	23 23.2%	63 63.6%	2 2.0%

Q3-11_時間外労働の上限規制に関する意見、要望

およそ 130 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 実現は困難(22 件)
- 2 適切な工期の設定や工期の平準化が必要(24 件)
- 3 建設業独自の時間外労働の上限規制を策定すべき(27 件)
- 4 労務単価、賃金アップが必要(16 件)
- 5 発注者・元請・業界全体の意識改革や徹底した指導が必要(6 件)
- 6 その他(44 件)

1. 実現は困難

工期の見直し金銭面の対策が先行しない限り、これから上限規制の実施報告をされると思いますが、実際は行われていない現場のほうが多いような気がします。[タイル/千葉県/1~4 人]

出来ることなら時間外労働は無くしたいのですが、現場の工期・現場の発注により簡単には現状は変わらないと思います。元請けに対して早目の発注をお願いしてはいるものの、現場の都合で時間が労働になる場合も多々あります。[建具 B/青森県/1~4 人]

建設業には不向きな規制だと思う。[塗装/京都府/10~29 人]

毎週土曜日に現場をやっているだけで上限ギリギリまで達するのに、下請けに「遵守しろ」というのは、きわめて不可解。[型枠大工/北海道/100~299 人]

建設揚重業(移動式クレーン業)は現状では現場で最低8時間働く慣習となっているが、ラフター等公道を走って現場へ行くものは、会社と工事現場の往復が労働時間となり、上限規制を守るためには現場労働時間を短縮しなければ達成出来ない。国交省・厚労省から建設揚重業の現場労働時間短縮の周知を、発注者・元請け・クレーンを使用する専門工事業者に十二分に周知をしてからでないと建設揚重業の時間外労働の上限規制を遵守することは実現不可能です。[クレーン/東京都/100~299 人]

時間外労働が減ることは良いことと思うが、それに対する対策が不透明。現場が終了してからの発注依頼や図面作成等の事務作業も多く、なかなか変えられない。[タイル/福岡県/5~9 人]

建築業にあっては施主や元請の条件や天候に左右される場面もあるので完全採用は困難と考えます。[型枠大工/静岡県/30~99 人]

定時の作業内容ではない業種なので無理だと思う。[圧送/愛知県/1~4 人]

今まで時間外労働分の賃金もあわせての収入でなんとか安定した生活を出来ていた状況の中、日当の水準は据え置きで時間外労働が規制によって減らされるのは、死活問題。体調管理や充実した就業後生活の面だけを考えればありがたいが、そのような休日を過ごすにも生活に困らない収入がなければ本末転倒。昨今これだけ物価が上昇しているなか収入が減る仕組みのまま国が規制を推進していくことが横暴に感じる。[鉄筋/北海道/10~29 人]

建設工事現場における毎朝8時の朝礼が大きな障害になっています。現状のままでは、上限規制をクリアできません。[圧接/福岡県/100~299 人]

コンクリート打設において工期に余裕がない現場では長時間労働が当たり前の状態。仕事受注時にどのくらい作業時間がかかるか、などの目途が立たず、仮に早く終わったとしても当日に追加で作業を求められるケースも多い。[圧送/東京都/30~99 人]

現場の管理担当者の時間外勤務が多く、改善に苦慮している。[その他/熊本県/30~99 人]

45 時間を超えていいのが 6 回までというのが結構キツイ。また、2 か月平均 80 時間もキツイ 3 ヶ月とかから平均を取ればなんとか分散できるのだが。[その他/鹿児島県/100~299 人]

作業員は残業を求めています。[PC/岐阜県/30~99 人]

上限規制に関しての意見になるかわかりませんが・・・要望でなく現状です。私たちの仕事は、机上仕事は少なく、現場での仕事が主です。そして現場は生きています、刻々と変化している現場が仕事です。どうにかして定時であがってほしいと注意喚起はしていますが、他社との兼ね合いもあり、現場の技術者は好意的な感覚で、あと少しこまめでないと明日の段取りが悪いというのがあるようです。次の日は定時であがってねとは伝えていますが。[その他/鹿児島県/10~29 人]

特殊な技術と車両を使用する当社では、近隣だけでなく、県外からの要請もあり、かなりの移動時間を費やす。そのため、労働時間が長くなることは必須であり、現場で作業するだけの労働時間ではない。労働時間の削減を試みるも、現場に合わせていくと、労働時間が長くなる。技術を必要とする職種のため、簡単に交代要員を準備したり、育てる、雇用するにもなかなか人が集まらない。規制をかけるのであれば、そのような現実をきちんと見てほしい。[圧送/鳥取県/10~29 人]

時間外労働の上限規制を遵守しなくてはならないが、作業の特性上様々な外的要因による場合も有り、残業になると何時間の残業と自社で決められる事ができず、作業終了まで行わなくてはならないのが現状なので、計画を立てその分の調整が難しい。残業時間が上限に近づいている技能者がいるとして、その技能者が現場の都合により上限を超え様とした場合に、人員を入れ替え等の対策は現実的には出来ないと思う。

また、上限規制を遵守するために休みの技能者が増え人員不足になり現場からのオーダー受けられなくなると言う問題も懸念される。[圧送/東京都/10~29 人]

現場労働時間よりも通勤、回送時間により規制の上限に抵触する。[クレーン/宮城県/10~29 人]

働き方改革という主旨は理解するが、繁忙期と閑散期があり、規制内容が細かすぎると感じる。[クレーン/青森県/100~299 人]

建設業は 28 業種ありますが、その他にも運送業やクレーン協会・コンクリート圧送工事業と密接に連携をとり、ひとつの現場を竣工させます。型枠工事や鉄筋工事は現場加工ができない物が多く、人手不足や施工性のため職長が自ら加工や積込みを行います。

また鉄骨や仮設資材等は運送業者が遅延の無い様に積込や待機をしています。クレーンも大型特殊車両が多く、通行規制が無い時間に回送や待機をしています。コンクリートポンプ車も同様に早朝回送や打設後の洗浄整備時間により、1日当たりで14時間労働になっております。

国の基幹産業である建設業の在り方や、発注者や元請けの要望に応える気質や対応が出来なくなります。現場や店社の所定労働時間だけではなく、現場事業所を完成させるために一体となった工程と施工サイクルを再構築しなければなりません。[葺土工/愛知県/30～99人]

建設業の専門工事業者は、毎月の集金が工事の出来高で集金しているので時間外労働の上限規制をした場合、工事出来高の減少と集金額の減少で会社の経営ができなくなる。[PC/鳥取県/10～29人]

現場都合によるもので調整することが困難。[葺土工/愛知県/10～29人]

2. 適切な工期の設定・工期の平準化が必要

塗装工事は仕上げ工事の為、竣工検査までの工程が短く工程の遅れによるしわ寄せが塗装工事にきます。人手不足の中、適正な工期を配慮してほしい。特に民間工事において厳しい工期がある。[塗装/石川県/10～29人]

休憩すら十分にとれていない。休憩なしなら時間外付けてほしい。人間扱いしてほしい。[圧送/静岡県/1～4人]

計画工程の遵守、人員不足が解消されれば守れると思います。[塗装/北海道/30～99人]

現場で設計変更などの理由で工期が延びた場合、そのしわ寄せ(残業で遅れた工期を間に合わせる)を下請けに負わせないようしてもらいたい。[鉄筋/愛媛県/10～29人]

工程の見直し[型枠大工/宮城県/10～29人]

官民間問わず、発注される内容(納期等)の適正化および指導徹底。[圧送/山形県/100～299人]

時間外労働にせよ働き方改革にせよ適正化価格・工期が必要になります。[内装/岡山県/30～99人]

元請は、適切な工程で現場を施工するようしてもらいたい。[型枠大工/北海道/30～99人]

適正工期の厳守。[基礎/宮城県/30～99人]

適正工期の厳守。[圧入/宮城県/30～99人]

施主や発注企業の工期・工程の適正化が必要。短い工期で行う企業に対しての罰則の強化。(民間工事含む)[型枠大工/京都府/10～29人]

下請工事の際に適切な工期を確保して欲しい。[塗装/島根県/30～99人]

「工期」に対する柔軟な対応が必要だと思います。法律を作った厚生労働省が建設業を所管する省庁や、建設業へ工事を発注する民間企業を指導し、適正な工期と単価が確保されるよう、国全体が変わらなければ建設業の時間外労働は無くならないと思います。[その他/熊本県/100～299人]

工期の延長。[内装/千葉県/10～29人]

短工期現場作業においては工期に余裕のないことを理由に下請け業者は労働者不足の中で作業員の増員を求められ、できな

れば入場している作業員の時間外労働を強いられ、作業員は帰らせてもらえません。注文者が工事を発注する際、その工期が適正であり、また適正な工期で契約しなければならないよう取極めが行われる仕組み、ペナルティや損害賠償が発生せず工期延長ができる仕組みの成立を要望します。[型枠大工/大阪府/30～99人]

やはり適正な工期はもちろんの事、地域(人口)に合った工事工程を作成してほしい。[鉄筋/島根県/30～99人]

時間外労働の削減を行う為には、建設業界で慢性化している人手不足の解消と発注者における適正な工期及び発注金額が必要であると思われる。[葺土工/大阪府/100～299人]

働き方改革で休日数を増やすため、そのしわ寄せが平日の残業に繋がるようで心配です。ゼネコンさんが施主と適正な工期で契約しているのかオープンにしてほしい。工期短縮のため偽りの工期を私たちに押し付けているように感じる。[鉄筋/埼玉県/10～29人]

全てのゼネコンが受注する際に適切な工期を施主から勝ち取る事が必要だと思う。[葺土工/愛知県/1～4人]

個人の体力的、精神的な負担を減らして永く仕事を続けるためには必要なことだと思います。建設現場の適正な工期と受注金額の確保もしていただきたいです。[防水/愛知県/10～29人]

結局、正直者が馬鹿を見るという思いです。土日祝日のお休みを導入したのはいいのですが、仕事はなくなるかわけで、残業時間が増えただけになってしまった。残業も弊社は定時以降の労働は1分単位で加算している。こうなると、職人は変形労働制にした方がいいのかとか、日給制にしたほうがいいのかとか、旧労働条件にもどさないといけなくなる。せつかく社内整備をここまで行ってきたのに、本末転倒ですよ。社内ですることにも限界があります。元請がしっかり工程管理等をして頂けたらと思います。[葺土工/愛知県/10～29人]

元請け様による適正な工期での受注、適正な工事費の確保を望みます。[圧送/宮城県/10～29人]

元請けの工程管理が更に重要となる。前工程の遅れや工期が迫ってきた場合は時間外労働を要請せざるを得ない。[内装/山形県/100～299人]

上限規制によりサービス残業や無料奉仕(休日出勤)などが日常的に隠れて行われるひと昔前の時代に戻ると思われる。現状抱えている公共事業工事はほぼすべてが突貫工事である。国主導の具体的な対策(余裕を持った工期設定、工事価格UPなど)が必要、生産性の向上だけでは無理がある。[PC/岡山県/100～299人]

3. 建設業独自の時間外労働の上限規制を策定すべき

発注者及び元請事業者規制(罰則を含む)をしなければ末端の現場作業員は改善が出来ない。[タイル/東京都/5～9人]

公共工事などは週休2日制の建設現場も増えてきていますが、地方は週休2日制の建設現場は少なく、休日出勤扱いで残業扱いです。業界全体として週休2日制でしたら、残業時間も減ると思います。ですが企業としては人手不足の中、作業日が減少又は外注依頼になると利益が減少しますので、請負単価も上がらないと、厳しい状況です。[鉄筋/鳥取県/5～9人]

発注内容の頻繁な変更が下請け業者の技術者の時間外労働増加の大きな要因となっている。また、長い工期であっても下請けが

作業できる期間は変わらない場合が多い。全体工事期間の問題ではなく、それぞれの職種に対する与えられた期間の調整不足が課題。更に、増員の活動もなり手が居ないのでままならない。[設備/大阪府/300人以上]

弊社では 2017 年から既に時間外労働の上限規制を実施しています。当時は、同業他社がどこも行っていなかったため、現場からは総務に対し、相当の突き上げがありました。それでもやり切ると決め、IT 化を推進し合理化を図り、研修を何度も開催して意識改革を行いました。

現在では技能者以外の残業平均は月 16 時間となっています。技能者については、現場が土曜日・祝日に動いているため、その分時間外となってしまいます。現場を完全週休 2 日制にしていただかないと、これ以上の改善は難しいです。[タイル/栃木県/30~99人]

土曜・祝日の現場閉所を完全実施とすること。[鉄筋/新潟県/30~99人]

弊社の現場における時間外労働は日々の作業においては問題無くクリア出来ると思う。なぜなら17時には仕事を完了して現場を離れるためです。問題なのは4週8閉所なのに、前工程の遅れや無理な工期設定の仕上げ業者に、どの様に対応したら良いのか？です。結局最後には、日曜日出勤を強制されたり2倍の職人を入場させるとクリアできない難題を云われてきたのが今までの。これだけ職人不足が深刻になると今までのような対応が出来ない。[タイル/愛知県/10~29人]

元請けの現場次第。[型枠大工/東京都/10~29人]

土木工事は官庁工事なので、現場で休日等設定できるが、建築工事の大半を占める民間工事では、値段ありき工期ありきで契約されるので、(1部分を除きほとんどの現場で土曜や祭日忙しい場合には日曜も出勤がある)特に中小のゼネコンではなかなか休日や残業しないとはいえないと思われれます。

現場作業が無ければ休日出勤等もほぼなくなるので、罰則や監視等を中小のゼネコンにしないと下請けの業者はできにくいと思います。(反対に日給で働く職人さんは休みが多いと減給になるので、その金額分を上乗せしないと他職種に行かれてしまうので、その分予算を貰わないといけなくなるが難しい。)[型枠大工/静岡県/5~9人]

昨年は特殊工事のおかげで時間外及び休日労働が特に多かったが、自社で時間外労働の上限規制を決めても元請・現場の理解がないと実現は困難である。早く法的に週休 2 日制が常態化することを願う。[型枠大工/熊本県/30~99人]

元請けの規制取組の具体策と元請け各社の統一性。[内装/東京都/30~99人]

当社では守れるが、元請の指示により残業をせざるを得ない事が多々ある。[基礎/東京都/10~29人]

ゼネコンの工期遵守優先の中で、労働時間の上限制限を守ることができるのか、また建設業の下請けがいくつも重なっているなかで、現実問題としてどこに労働時間の制限の責任があるか不明となっている。[型枠大工/福岡県/5~9人]

建設業は様々な職種があり職種の数だけ各々の会社でルールがあると思う。これを完全に統一することが出来ればよくなるのではないのでしょうか。[鉄筋/茨城県/10~29人]

建設業全体として考えていかなければ解決出来ない。[型枠大工/島根県/10~29人]

現場サイドが気にかけてくれない限り難しい。[クレーン/宮城県/30~99人]

建設業界は高齢少子化が進んでおり、人材不足はどの企業も頭を抱えているところだと思う。無理な働き方を抑制するための上限規制はもちろん必要であるが、こなすべき業務量自体に大きな変化がないため、形だけの規制になってしまう恐れがあると思う。規制することで大きな効果が得られるのは、労働時間の客観的な把握(できれば電子的な記録)について厳しく取り締まることだと思う。[PC/新潟県/100~299人]

作業人員は限られており下請の立場としては元請の工事計画・指示に従わざるを得ないため自社のみでは対応できない場合がある。[PC/福島県/10~29人]

特にゼネコンの下請け業務においては、土曜日、場合によっては祝日の休工はないため(=完全な4週4休)、自社がどんな努力をしても残業時間上限規制を遵守できない。本件の改善は上流から下流への早期解決を望む。[造園/東京都/30~99人]

元請企業・ゼネコン等に指導してほしい。[カッター/宮城県/5~9人]

集合から退社までの時間を考慮すると、現場での作業時間を短縮するしかない。元請けがその認識で工程管理して頂けるのかによると思われれます。[鉄筋/京都府/30~99人]

工程途中で作業を終えることが出来ない職種なので元請等弊社への発注側の理解、協力が無いと不可能。[圧送/愛知県/10~29人]

発注企業の時間外労働抑制のため、下請け企業の業務が増えている。それが原因で長時間労働につながっている。[葛土工/宮城県/30~99人]

土曜日祝日に稼働している現場がある以上、下請けは従わざるを得ない。[内装/神奈川県/5~9人]

抑制するとお客様の要望に応えられなくなる。[内装/青森県/5~9人]

我々よりも上位企業(元請け・スーパー GC 以外)の意識を先に変えていかないと難しい。休みを増やせば、工期は延び、技能者の収入は減少する。手抜き工事が増えるのでは？[内装/神奈川県/10~29人]

元請け会社が上限規制を厳守すれば、おのずと下請け会社が上限規制を守られると思います。(現場に入場出来なければ、土曜日等の時間外労働が減少しますし適正工期を設定すれば、時間外労働も多少減少すると思われれます。[鉄筋/宮城県/100~299人]

我々下請事業者にも責任はあるとは思いますが、元請の全部がそうだとは言わないが、優位に立っている元請自身が自分達本位でしか事を進めていないように思う。工期の設定、工事の発注額・支払の約定の仕方にしてはそれのように見えてしまう。もっと業界全体がよくなるよう我々下請事業者ともよく話を決めてほしい。もっと要望もくみ取ってほしい。でないとも協力出来なくなる可能性も出てくる。[機械土工/東京都/100~299人]

4. 労務単価、賃金アップが必要

賃金が上がれば時間外労働が大分減るかと思えます。結局収入が少ないとみんな働きたいという思いが強い。難しいですね。[内装/埼玉県/10~29人]

トラックドライバーの拘束時間が朝一便にてはほぼ7時間を消化し2便目は殆どが時間外労働に成る為、午後2便を続ける事が不可、運搬費の高騰につながるが発注側は理解が弱い。[鉄筋/東京都/10~29人]

一般道での工事のため、労働者全員が毎朝会社へ集まり作業車(高所作業車、ユニック車、資材運搬車)にて現場まで移動する。また、作業終了後、作業員全員で帰社し、片付け及び翌日の準備を行うため、移動時間等も残業となってしまふ。つまり、片道1時間30分の場合、往復3時間の移動が残業時間となってしまふ。また、帰社後、本日の片付けと準備されている翌日の材料等の積込等が発生します。そのため、現場での作業時間は自ずと短くなり、売上減少となります。[設備/東京都/30~99人]

時間外上限守れと言うのであれば現場は半日しかできなくなる。同じだけの月給払うためには職人単価を倍にしなければいけなくなる。それで良ければ実施しますが、現実見た方が良いのでは？[庄入/神奈川県/10~29人]

- ・公共工事の無駄な書類等の削減が必要。
- ・工事単価、労務費単価の大幅な増額が必要。
- ・ゆとりのある適正な工期設定。[設備/静岡県/10~29人]

人手不足や収入減少に繋がるためかなり難しい。[タイル/宮崎県/30~99人]

業種や業態で法律を、分けてそれに見合った報酬の設定を行う様にする方が経済活動に支障が出ると思っております。全ての産業が、同じ法律の下で生活することは分かるが屋外作業と屋内作業でも変わるものがあると思うので、国はもう少し頭を使い、時代に見合った法律改訂をするべきだと思います。[型枠大工/東京都/10~29人]

時間外労働に関しては残業分を全額支給すれば上限は必要ないと考えます。時間で縛るのではなく企業側が労働者に正当な金額を支払っているかどうか問題であり、残業で稼ぎたいと考える社員も一定数いる事は事実です。残業をしたくないという社員も多くなりますが選択する余地は残しても良いのかと思います。[設備/東京都/30~99人]

現状にも変わる様子はない。発注者ももっと下請けにもメリット(金額等)がいきわたるような制度又は建築費用の増額を見込んでほしい。[基礎/沖縄県/100~299人]

規制をかける前に、労使双方が納得できる対価を支払える環境を整えたい。[防水/福岡県/10~29人]

生産性を上げる事は昔と違い時間抑制や書類などが大幅に増え、生産性は落ちる一方です。単価ベースを大幅にあげる以外処置は無いと思われまふ。[葺土工/大阪府/10~29人]

時間外労働が減るのは歓迎ではあるが、時代の変化と共に仕事量も増えているのが現実であり仕事量が増えて業務時間を減らすということは従来の工期設定の見直し、労務費単価もあがらないと困難だと思ふ。[PC/静岡県/30~99人]

自社に集まって当日使う材料、機材等を準備し各現場へ出勤する訳だが、この時間までは今の労働時間には換算していないこの時間も時間外労働に成るのであれば当然各現場の見積りの段階で見込みが必要になる。また、自社から現場までの通勤時間も同様に見積もり段階で見込みが必要となる。しかしながら見積り値決めで値引きされると何を値引きされたのか分からないので、現場ごとに最終請求の時に時間外は精算して頂ければ通勤退勤の時間外手当は対価として成立するのではないかと思ふ。[左官/愛媛県/10~29人]

兎に角、単価が飛躍的に上がらないと維持できない会社が出てくると思われまふ。確実に高騰する建設費用の中、インフラの再整備の時期を目前にしていますが、現時点で減り続けている労働

者、減り続けるであろう労働時間で対応できるのでしょうか。特定技能労働者の労働力を当てにするにせよ後手後手になっているように感じまふ。[葺土工/宮城県/10~29人]

- ・国が時間外労働の上限規制を行うのであれば、同時に規制にともなう問題(賃金、経費の増加、工期遅延)に対して、明確な対策を実施すべきである。(現状の対策では不十分)
- ・このまま規制を実施するだけでは、自主的なサービス残業や会社主導の労働時間改ざんなど表に出ない時間外労働が増加し、労働者の負担が増えるばかりだと思われまふ。[PC/岡山県/30~99人]
- ・竣工検査までの週休2日制の適正運用 ※特に民間建築付帯工事
- ・不適期植栽の場合の養生経費積み増し
- ・工期短縮の為の突貫工事や、工期延長の場合の経費増にかかる請負代金変更
- ・造園工事の適正工期の確保[造園/東京都/300人以上]

5. 発注者・元請・業界全体の意識改革や徹底した指導が必要

直行直帰ができない業種(専用車両を必要とする専門工事業など)は、ほぼ毎日2時間の現場までの通勤に伴う時間外労働が発生します。(通勤圏内の8時~17時の現場であっても、会社を7時、帰社して18時。準備、片付けを除く。)この必ず発生する時間外労働分の扱いを何とかしてほしい。(通勤時間外労働分として、給料には反映させるが、45時間の上限時間分には加算しなくてもよいといった制度)[カッター/広島県/10~29人]

我業種は、重機での回送にかなりの時間がかかってしまふ。それらは労働時間に含まれるため現場で更に8時間労働をすると毎日ほぼ2時間以上の回送時間が上乗せとなり、時間外労働が多くなる。また特車による回送時間は法的に夜間や早朝となりその待機時間も合わせると時間外労働はさらに増える。現場での朝礼や昼礼も時間外に行くことが多く、機械の設置や準備もサービス残業となる。毎日かなりの時間外労働となる。

また特別な技術や経験、免許を必要とするため人手不足だけでなく交代制は難しい。やはり業種によって例外を認めていただき、それぞれの業種ごとに考慮してほしい。[クレーン/三重県/10~29人]

働きたい人の時間外労働の緩和処置をもう少し大きくしてもらいたい。[基礎/新潟県/30~99人]

労働供給量が海外も含めて減少する中(為替負けも含め)、このような施策を実施するのは愚かである。作業環境が厳しい中、他産業よりもはるかにいい処遇改善をしなければ建設産業に明日はない。[塗装/東京都/10~29人]

業種、業態によって働き方は多種多様なため、全業種一律適用ではなく、建設業等特殊な働き方が想定される業種については、特例やその他措置を設けて頂きたいと感じる。(建設業、特に下請の立ち位置にいる専門工事業者等)[庄入/静岡県/30~99人]

移動式クレーンは元請から施設の休日、工場の休日、鉄道の運休時間、道路の通行止めによる時間に使用されます。それによりどうしても時間外は他の業種より多く発生します。36協定に、トラックのような特別条項を設けて頂きたい。[クレーン/三重県/30~99人]

6. その他

人手不足の環境下での残業規制はやめていただきたい。実習生と面談しても「日本は残業や休日出勤できないので行きたくない」と言われる。働きたい人の権利を奪うのはよくない。そもそも今の賃金ベースで休日が増えるのは大幅な収入減になる。[塗装/大阪府/30～99人]

労働時間だけ規制しても、根本的な問題は解決しない。賃金の上昇、買いたたきの抑制等、様々な政策との組み合わせにより効果が出ると思われる。[内装/栃木県/5～9人]

現状、技能者数を増やすしかないが今後社会全体で取り組む必要がある。[内装/千葉県/5～9人]

特殊業種においては、かなり無理な内容だと思います。国が法律で定めても罰せられるのは結局下請け企業となるので。[圧送/岐阜県/10～29人]

建設業の場合、労働は現場で行われている。よって、労働の開始時間は現場が始まる時間であり、たとえ会社に集合してから現場へ移動した際でも移動時間を時間外労働と捉えることは適切ではないと考えます。ここが建設業と製造業との大きな違いであり、これを混同して扱うのは適切ではない。[鉄筋/長野県/30～99人]

受注物件や近隣等で違いはありますが、人手不足を時間外労働で対応しているのが現状です。勿論請負金額がそれによって増額する事はありませんので、現状を是非把握して頂きたいと願うばかりです。

ただ、時間外労働が全て悪という事ではなく、当社作業員も利益を出すために目標を立てて日々作業を行っておりますので自分で納得しながら労働しているものに対して全て枷をつけていくのは労働気力も無くなってしまおうと考えております。[型枠大工/埼玉県/5～9人]

完全週休二日制になると、土曜日が時間外労働として稼働すると思われる。(規制内ではあるが)[型枠大工/徳島県/10～29人]

一人親方に対しても、労働者と同様に上限規制を行うことにより、一人親方の社員化が進むと考えます。[型枠大工/鹿児島県/30～99人]

やめて。[造園/香川県/5～9人]

100時間/月で人は死なない。[内装/埼玉県/10～29人]

世の中の流れなので、従えない会社は淘汰される。[クレーン/岡山県/100～299人]

時間外労働はやるべき。[内装/東京都/5～9人]

公共工事における提出書類の数をさらに簡素化する。遠方の現場(事務所から車で2時間程度)の場合、作業実働時間が少なくなり、どのように対応すべきか苦慮している。[設備/岡山県/10～29人]

現状適正な上限だとは思いますがそれ以上に働かなければならない事情の方も若干存在すると思います。上限、週休2日、インボイス、誰が得する政策？会合で集まってもこれらの話ばかりで本題の事業の話まで達する事のない今日この頃。偉い人達の考えが未だにわからない。[鉄筋/青森県/10～29人]

意味がない。働きたい人もいる。[クレーン/宮城県/30～99人]

何をもちて時間外労働の上限規制を定める必要があるのかを理解できない。[圧送/宮崎県/10～29人]

大手、準大手ゼネコンは対策を進めているが、その他は対策が進んでいないのが現状だと感じます。[鉄筋/千葉県/5～9人]

技術者・技能者の健康および労働意欲を維持するには必要な措置だと思う。[基礎/福岡県/30～99人]

時間外労働は前のままで良い。[設備/愛媛県/10～29人]

そもそも職人は残業もしないし、休憩時間もたくさんとっている。[葺土工/大阪府/10～29人]

上限規制を作られた、人手不足になり、月末に仕事の調整をしなくては行けなくなる。[圧送/高知県/10～29人]

2024年問題は大きな難題。魅力ある業界作りを行なって、働き方改革と収入の増加という相反する事を達成しなければ業界への入職数が減り先行きは非常に困難になると思われる。[その他/熊本県/100～299人]

これから関西では万博等かなり忙しくなってきます。ただでさえ職人不足となっている中、本当に「時間外労働の上限規制」を実施して大丈夫なのか心配です。[葺土工/大阪府/30～99人]

下請はどんどん潰れそう。[内装/東京都/5～9人]

あるゼネコン現場所長は4週8休にむけて、平日の5日間で残業をさせて土曜日を休みにすると言っているが時間外労働を逆に増やして休みを取らせるレベル...[鉄筋/大阪府/5～9人]

黒字倒産が増えるのでは？[鉄筋/広島県/10～29人]

上限規制について具体的な内容を十分、理解できていないので多くの情報が欲しい。[圧接/埼玉県/5～9人]

民間工事(店舗関係)等は、夜間・営業時間外の工事が多く、技能者の時間外労働を余儀なくされる。それを考えると時間外労働の上限を超えるものに関しては別の日に割り当てる事で調整を強いられる。[左官/鳥取県/1～4人]

個人の問題なので、一律の規制は不安と思います。[その他/大阪府/10～29人]

働きたい人も働けなくなる。稼ぎたい人は一人親方になってしまう。社員化をしましよと言いつつ逆行してしまう。[内装/千葉県/10～29人]

お金を稼ぎたい人には稼がせてあげたほうがいい。[内装/東京都/5～9人]

コンクリート圧送業者ですが、基本的に作業車に乗り現場に向かい作業をします。作業開始が大体8:30からなので1時間前には現場到着し作業の段取り設置等を行います。打設も一日の打設量をこなさないと終わらない業種の為に今回のような時間外労働時間等の見直しは下請けではどうすることもできないのが現状です。結局は下請けが泣くことになりこの様な事が続き下請けが無くなっていくような感じです。[圧送/岐阜県/10～29人]

納期＝工程が計画遂行に不可欠なので上限規制は難しいしダマの残業が増えるだけで労使間トラブルの元になるだけだと思います。残業＝ブラックなのでは無く強制や未払いが元凶。[鉄筋/埼玉県/30～99人]

建設業に関する上限規制の対象となる回数、時間等については月々の管理が必要になると思いますが、各人別の状況を経営者等に適宜報告し、可能な対処を迅速に行っていくことが必要と思われる。又、超過勤務手当が非対象な管理者についても同様な管理を行い、手当の額との比較が必要となってくると考えられます。[防水/愛知県/10～29人]

ただ弱者救済ではなく、正直者が救われるように規制が運用されることに期待している。[葺土工/静岡県/30～99人]

もともと残業をなるべくさせないようにしているので、あまり気にしていない。[その他/静岡県/10～29人]

会社に集合してから現場までの時間が労働時間に含まれるようになれば、時間外労働の上限規制に抵触することが大いに考えられるため、現場の労働時間を8時開始から17時終業ではなく、9時開始から16時終業にするなどの抜本的な改革が必要になると思う。[鳶土工/愛知県/10～29人]

受注工事によって左右されるのでなんとも言えない。[鳶土工/愛知県/10～29人]

請負契約なので仕方ない部分もあるかもしれない。[鉄筋/愛知県/10～29人]

回送時間を時間外労働に含まないなら削減は出来るかもしれない。また、現場拘束を朝9時から15:30(昼休憩1時間)が2024年4月始まるなら150分が回送時間に費やせる。この差は大きい。[クレーン/三重県/1～4人]

近年、技能士は、残業を好まない。[型枠大工/長崎県/30～99人]

現場への移動時間をどのようにカウントするのか、基準を示して欲しい。自宅から自家用車で直接一人で行く場合、途中で何人か乗せていく場合、会社に集合して乗り合せていく場合などを想定し具体的に示して欲しい。[鉄筋/香川県/30～99人]

移動時間を含めなければ上限規制にかかることはない。しかしながら移動時間も勤務とみなすため、元請けに4時間以上の施工時間は別日に回していただきたいのが正直なところ。[圧送/佐賀県/30～99人]

残業することで高収入を望む人がいる。単に時間を規制することで、稼ぐことが出来なくなり、他業種へ人材が流出する可能性が大いにある。[機械土工/東京都/10～29人]

4. 専門工事業の適正な評価など

●技能労働者の人数と処遇について<F10で「1」～「6」を選択した方のみ回答>

Q4-1_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約39万1千円、職長は約35万6千円、日本人技能労働者は約30万2千円となっている。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。

※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		391,493	(611)	356,962	(666)	302,690	(611)	207,675	(307)	276,488	(203)
公民の割合	公共工事が主体	376,163	(155)	342,683	(158)	296,951	(147)	200,000	(50)	273,214	(31)
	民間工事が主体	400,000	(338)	364,516	(382)	307,143	(348)	211,392	(192)	277,500	(133)
	公共・民間が半々	390,909	(118)	351,429	(126)	297,222	(116)	199,242	(65)	276,250	(39)
請負階層	元請	375,000	(71)	345,000	(78)	288,043	(69)	212,500	(14)	256,250	(9)
	1次下請	392,619	(463)	357,589	(500)	304,303	(467)	210,833	(239)	277,574	(163)
	2次下請	414,583	(75)	366,667	(84)	310,294	(71)	191,667	(51)	275,000	(28)
	3次以下の下請	150,000	(2)	350,000	(4)	150,000	(4)	225,000	(3)	312,500	(3)
社員数	1人～4人	337,500	(33)	308,333	(38)	308,333	(20)	200,000	(4)	225,000	(2)
	5人～9人	382,143	(83)	338,889	(112)	290,323	(94)	194,118	(34)	270,833	(20)
	10人～29人	387,188	(299)	354,167	(311)	297,753	(298)	199,013	(161)	270,395	(99)
	30人～99人	406,250	(163)	373,889	(167)	312,019	(167)	221,528	(93)	284,677	(69)
	100人～299人	418,750	(28)	379,167	(33)	325,000	(28)	245,000	(13)	310,000	(12)
	300人～	437,500	(5)	375,000	(5)	350,000	(4)	250,000	(2)	275,000	(1)
許可業種(回答数上位を抽出)	土木工事業	385,417	(41)	362,500	(43)	312,500	(39)	206,250	(13)	287,500	(7)
	建築工事業	400,000	(20)	370,000	(24)	316,667	(20)	220,833	(11)	275,000	(5)
	大工工事業	407,692	(68)	383,333	(66)	321,591	(73)	205,000	(37)	266,667	(24)
	とび・土工工事業	401,667	(162)	369,079	(175)	321,739	(154)	226,000	(72)	294,118	(54)
	タイル・れんが・ブロック工事業	404,167	(15)	346,429	(27)	285,714	(26)	225,000	(7)	250,000	(4)
	鉄筋工事業	384,722	(158)	342,857	(172)	294,712	(155)	195,238	(122)	272,368	(80)
	塗装工事業	380,769	(50)	326,923	(48)	280,769	(44)	200,000	(8)	225,000	(1)
	防水工事業	337,500	(11)	337,500	(13)	312,500	(15)	237,500	(3)	275,000	(2)
	内装仕上工事業	400,000	(48)	370,000	(48)	278,125	(46)	208,333	(28)	279,545	(23)
地域ブロック	北海道	377,778	(28)	337,500	(29)	295,000	(30)	220,000	(12)	325,000	(4)
	東北	346,667	(66)	322,059	(73)	274,107	(69)	190,000	(18)	271,429	(14)
	関東	450,676	(155)	399,405	(167)	338,690	(157)	219,079	(95)	287,931	(70)
	北陸	361,111	(38)	345,000	(40)	298,077	(37)	189,286	(11)	245,000	(9)
	中部	411,111	(84)	367,857	(96)	308,621	(86)	227,500	(44)	285,714	(28)
	近畿	406,944	(81)	373,864	(87)	321,739	(78)	207,955	(47)	270,000	(30)
	中国	375,000	(49)	335,938	(57)	296,154	(50)	189,474	(32)	272,917	(23)
	四国	325,000	(32)	312,500	(34)	256,250	(26)	204,167	(15)	275,000	(5)
	九州・沖縄	359,524	(78)	319,444	(83)	273,214	(78)	185,227	(33)	256,250	(20)

※表における灰色の部分には、サンプル数が少ないため信頼性に欠けることに留意。

CCUSの登録申請状況等でみた給与支給額(中央値)

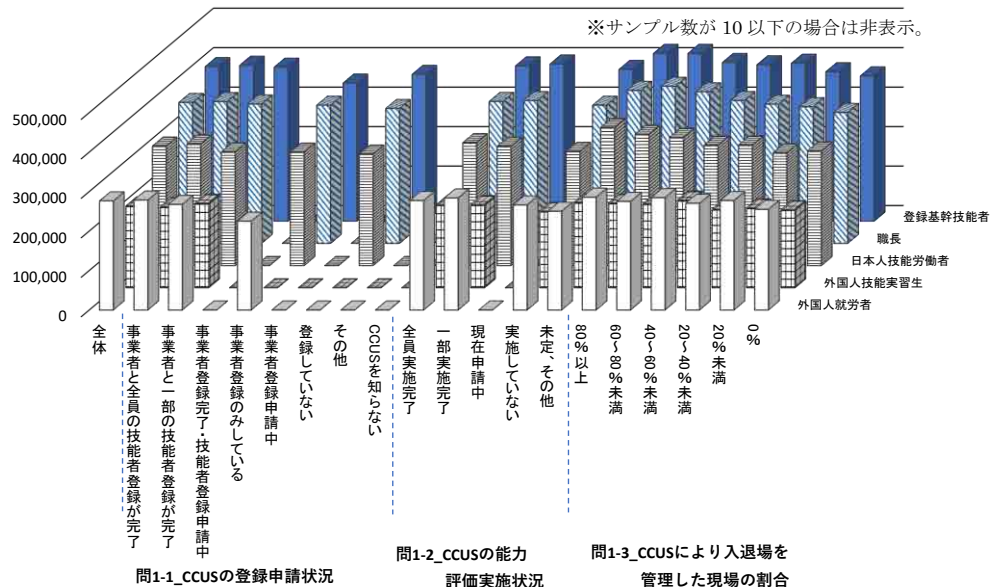
各技能労働者の給与支給額を、建設キャリアアップシステム(CCUS)の登録申請状況等で比較してみると、「登録完了」または「登録申請中」と回答した企業の方が、その他の企業に比べて給与が高いという傾向が見られた。また、現場入退場の管理方法においても、CCUSを積極的に活用している企業ほど、給与水準も高くなっている。

		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		391,493	(611)	356,962	(666)	302,690	(611)	207,675	(307)	276,488	(203)
CCUSの登録申請状況	事業者と全員の技能者登録が完了している	394,907	(472)	359,244	(504)	308,209	(464)	205,495	(264)	278,521	(177)
	事業者と一部の技能者登録が完了している	390,000	(92)	353,125	(103)	287,879	(96)	214,286	(40)	267,308	(23)
	事業者登録が完了し、技能者登録申請中	375,000	(5)	362,500	(5)	300,000	(4)	250,000	(2)	325,000	(1)
	事業者登録のみしている	350,000	(12)	350,000	(10)	287,500	(6)	-	(0)	225,000	(1)
	事業者登録申請中	325,000	(1)	400,000	(2)	350,000	(2)	-	(0)	-	(0)
	登録していない	371,875	(27)	341,667	(39)	282,500	(35)	-	(0)	-	(0)
	その他	-	(0)	-	(0)	-	(0)	-	(0)	-	(0)
	CCUSを知らない	225,000	(2)	237,500	(3)	250,000	(4)	225,000	(1)	225,000	(1)
CCUS能力評価実施状況	全員実施完了	393,462	(285)	359,559	(292)	311,364	(278)	210,714	(153)	277,326	(101)
	一部実施完了	398,214	(153)	361,628	(156)	302,143	(145)	210,714	(78)	283,696	(51)
	現在申請中	400,000	(8)	333,333	(12)	300,000	(10)	193,750	(7)	287,500	(3)
	実施していない	384,375	(107)	350,000	(132)	289,375	(117)	193,939	(62)	266,071	(41)
	未定、その他	425,000	(11)	387,500	(15)	350,000	(10)	216,667	(4)	250,000	(4)
CCUSにより入退場を管理した現場の割合	80%以上	425,000	(89)	397,826	(88)	332,813	(80)	215,000	(45)	285,714	(34)
	60~80%未満	402,083	(67)	383,929	(65)	325,000	(67)	213,333	(42)	275,000	(33)
	40~60%未満	396,053	(65)	361,765	(64)	305,000	(64)	222,059	(43)	284,615	(32)
	20~40%未満	400,000	(96)	352,500	(102)	305,435	(95)	199,074	(57)	270,313	(41)
	20%未満	378,646	(189)	346,121	(219)	285,484	(198)	202,564	(90)	277,174	(47)
	0%	368,056	(103)	331,522	(125)	290,179	(103)	197,917	(29)	255,000	(15)

※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。

■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

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。



一社当りの技能者数(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

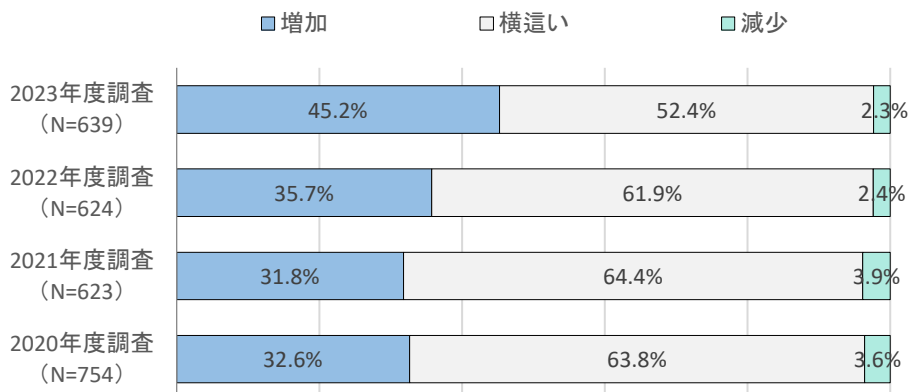
一社あたりの登録基幹技能者数は2人、職長は3人、日本人技能労働者は4人となっている。

		一社当りの人数(対象:全社)				
		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)
全体		2	3	4	2.5	1.3
公民の割合	公共工事が主体	3	3	4	1.8	0.8
	民間工事が主体	2	3	4	2.6	1.1
	公共・民間が半々	3	3	5	2.8	2.4
請負階層	元請	2	2	3	0.6	0.2
	1次下請	3	3	4	2.8	1.5
	2次下請	2	3	3	1.9	1.0
	3次以下の下請	0.5	3.5	1.5	6.0	3.5
社員数	1人~4人	1	1	0.5	0.1	0.1
	5人~9人	1	2	2	0.7	0.3
	10人~29人	2	3	4	2.0	0.8
	30人~99人	5	6	9	4.1	2.7
	100人~299人	8.5	17.5	25	8.2	4.1
	300人~	5	30	4	6.4	0.1
許可業種(回答数上位を抽出)	土木工事業	5	6	6	2.4	0.9
	建築工事業	1	2	4	1.3	0.4
	大工工事業	4	3	9	3.6	3.5
	とび・土工工事業	3	4	4	2.0	1.1
	タイル・れんが・ブロック工事業	0	2	2	0.6	0.2
	鉄筋工事業	2	3	4	4.4	1.9
	塗装工事業	2	3	3	0.5	0.0
	防水工事業	1	1.5	1.5	0.5	0.1
	内装仕上工事業	1	2	2	2.1	1.1
地域ブロック	北海道	5	3	6	2.6	0.7
	東北	3	3	6	1.6	0.9
	関東	3	3	4	3.5	1.6
	北陸	2	3	5	2.1	0.6
	中部	2	3	3	1.9	2.3
	近畿	2	3	2	2.5	0.8
	中国	2	2.5	3	2.1	1.8
	四国	3	3	3	1.1	0.5
	九州・沖縄	2	3	4	2.8	0.8

Q4-1_給与の増減について<F10で「1」～「6」を選択した方のみ回答>

Q4-1-1-3_登録基幹技能者の給与の増減(SA)

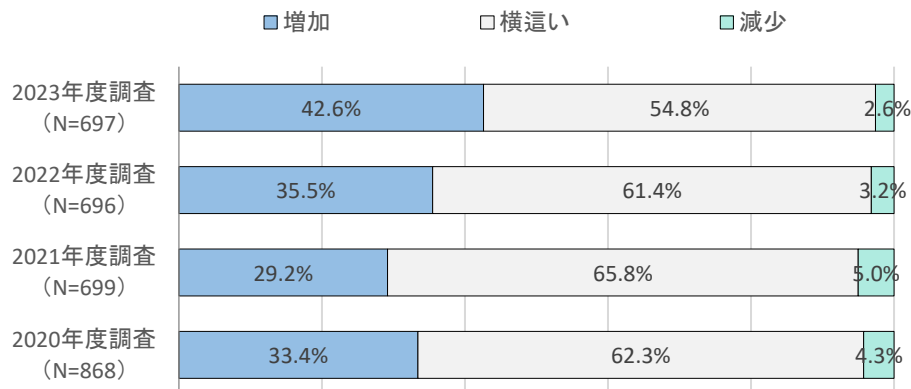
登録基幹技能者の給与については、前回調査と比べて約10ポイント、給与が「増加」している企業が増えている。



		合計	増加	横這い	減少
全体		639 100.0%	289 45.2%	335 52.4%	15 2.3%
公・民の割合	公共工事が主体	159 100.0%	81 50.9%	74 46.5%	4 2.5%
	民間工事が主体	360 100.0%	146 40.6%	205 56.9%	9 2.5%
	公共・民間が半々	120 100.0%	62 51.7%	56 46.7%	2 1.7%
請負階層	元請	74 100.0%	47 63.5%	26 35.1%	1 1.4%
	1次下請	482 100.0%	206 42.7%	262 54.4%	14 2.9%
	2次下請	81 100.0%	36 44.4%	45 55.6%	0 0.0%
	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	36 100.0%	10 27.8%	24 66.7%	2 5.6%
	5人～9人	87 100.0%	27 31.0%	58 66.7%	2 2.3%
	10人～29人	311 100.0%	142 45.7%	163 52.4%	6 1.9%
	30人～99人	170 100.0%	93 54.7%	72 42.4%	5 2.9%
	100人～299人	30 100.0%	16 53.3%	14 46.7%	0 0.0%
	300人以上	5 100.0%	1 20.0%	4 80.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	42 100.0%	22 52.4%	20 47.6%	0 0.0%
	大工工事業	69 100.0%	27 39.1%	41 59.4%	1 1.4%
	とび・土工工事業	170 100.0%	79 46.5%	88 51.8%	3 1.8%
	鉄筋工事業	163 100.0%	72 44.2%	87 53.4%	4 2.5%
	塗装工事業	52 100.0%	27 51.9%	23 44.2%	2 3.8%
	内装仕上工事業	53 100.0%	18 34.0%	33 62.3%	2 3.8%

Q4-1-2-3_職長の給与の増減(SA)

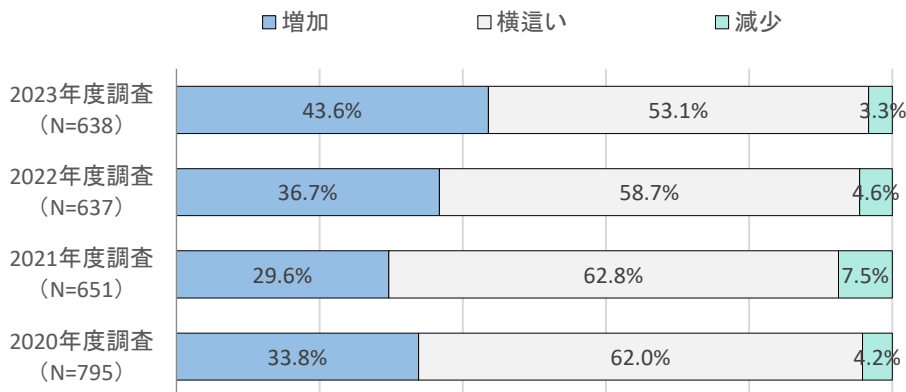
職長の給与については、「増加」が前回調査より約7ポイント増加し、「横這い」が約7ポイント減少しており、前年度より改善している状況がうかがえる。



		合計	増加	横這い	減少
全体		697	297	382	18
		100.0%	42.6%	54.8%	2.6%
公・民の割合	公共工事が主体	163	77	78	8
		100.0%	47.2%	47.9%	4.9%
	民間工事が主体	406	162	241	3
	100.0%	39.9%	59.4%	0.7%	
	公共・民間が半々	128	58	63	7
	100.0%	45.3%	49.2%	5.5%	
請負階層	元請	81	48	33	0
		100.0%	59.3%	40.7%	0.0%
	1次下請	520	216	290	14
		100.0%	41.5%	55.8%	2.7%
	2次下請	92	31	57	4
	100.0%	33.7%	62.0%	4.3%	
	3次以下の下請	4	2	2	0
	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	
社員数	1人~4人	41	8	27	6
		100.0%	19.5%	65.9%	14.6%
	5人~9人	119	34	82	3
		100.0%	28.6%	68.9%	2.5%
	10人~29人	323	141	174	8
		100.0%	43.7%	53.9%	2.5%
	30人~99人	174	94	79	1
	100.0%	54.0%	45.4%	0.6%	
	100人~299人	35	18	17	0
	100.0%	51.4%	48.6%	0.0%	
	300人以上	5	2	3	0
	100.0%	40.0%	60.0%	0.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	44	22	21	1
		100.0%	50.0%	47.7%	2.3%
	大工工事業	67	23	43	1
		100.0%	34.3%	64.2%	1.5%
	とび・土工工事業	185	85	96	4
		100.0%	45.9%	51.9%	2.2%
	鉄筋工事業	179	67	104	8
	100.0%	37.4%	58.1%	4.5%	
	塗装工事業	48	25	22	1
	100.0%	52.1%	45.8%	2.1%	
	内装仕上工事業	53	18	34	1
	100.0%	34.0%	64.2%	1.9%	

Q4-1-3-3_日本人技能労働者の給与の増減(SA)

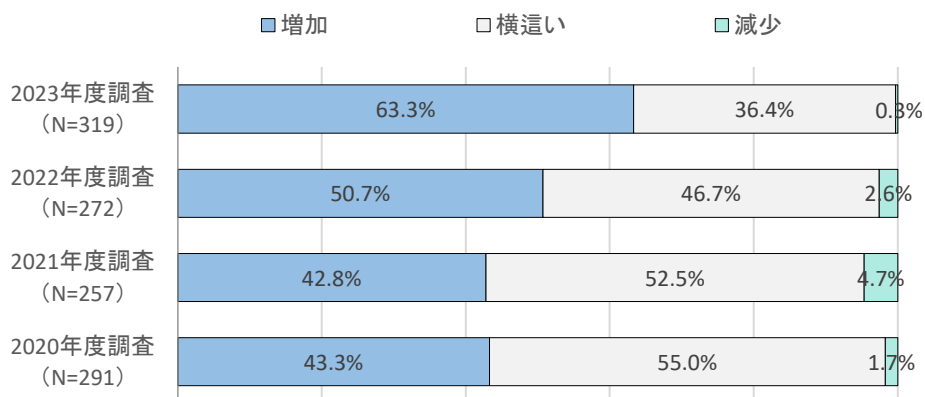
日本人技能労働者の給与については、43.6%が「増加」しており、前回調査より約7ポイント増加している。社員数別に見ると、「1人～29人」については「横這い」が最も多い。



		合計	増加	横這い	減少
全体		638	278	339	21
		100.0%	43.6%	53.1%	3.3%
公・民の割合	公共工事が主体	152	66	80	6
		100.0%	43.4%	52.6%	3.9%
	民間工事が主体	369	161	201	7
	100.0%	43.6%	54.5%	1.9%	
	公共・民間が半々	117	51	58	8
	100.0%	43.6%	49.6%	6.8%	
請負階層	元請	70	38	32	0
		100.0%	54.3%	45.7%	0.0%
	1次下請	484	207	261	16
		100.0%	42.8%	53.9%	3.3%
	2次下請	80	32	44	4
	100.0%	40.0%	55.0%	5.0%	
	3次以下の下請	4	1	2	1
	100.0%	25.0%	50.0%	25.0%	
社員数	1人～4人	23	5	15	3
		100.0%	21.7%	65.2%	13.0%
	5人～9人	101	29	68	4
		100.0%	28.7%	67.3%	4.0%
	10人～29人	307	131	166	10
		100.0%	42.7%	54.1%	3.3%
	30人～99人	172	93	75	4
	100.0%	54.1%	43.6%	2.3%	
	100人～299人	31	18	13	0
	100.0%	58.1%	41.9%	0.0%	
	300人以上	4	2	2	0
	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	40	19	20	1
		100.0%	47.5%	50.0%	2.5%
	大工工事業	73	31	41	1
		100.0%	42.5%	56.2%	1.4%
	とび・土工工事業	164	71	86	7
		100.0%	43.3%	52.4%	4.3%
鉄筋工事業	163	61	93	9	
	100.0%	37.4%	57.1%	5.5%	
塗装工事業	44	26	18	0	
	100.0%	59.1%	40.9%	0.0%	
内装仕上工事業	50	19	29	2	
	100.0%	38.0%	58.0%	4.0%	

Q4-1-4-3_外国人技能実習生の給与増減(SA)

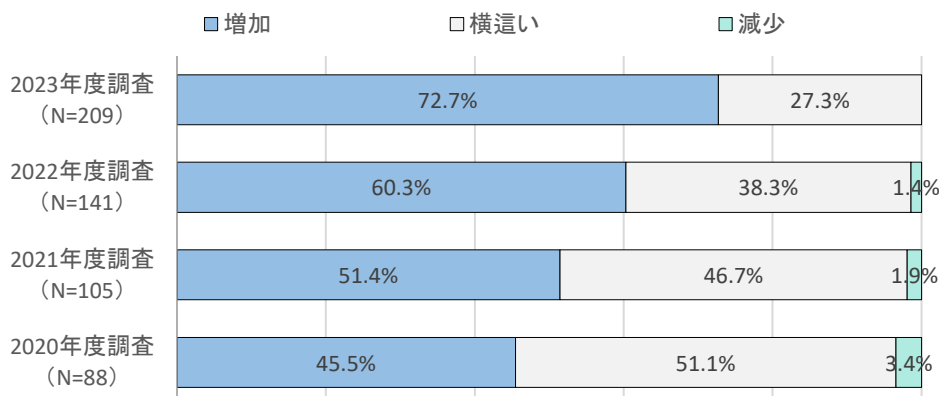
外国人技能実習生の給与については、「増加」している63.3%が最も多く、前年度調査より約13ポイント増加している。次に「横這い」36.4%が続く。



		合計	増加	横這い	減少
全体		319 100.0%	202 63.3%	116 36.4%	1 0.3%
公・民の割合	公共工事が主体	50 100.0%	32 64.0%	17 34.0%	1 2.0%
	民間工事が主体	204 100.0%	133 65.2%	71 34.8%	0 0.0%
	公共・民間が半々	65 100.0%	37 56.9%	28 43.1%	0 0.0%
請負階層	元請	14 100.0%	11 78.6%	3 21.4%	0 0.0%
	1次下請	249 100.0%	156 62.7%	93 37.3%	0 0.0%
	2次下請	53 100.0%	34 64.2%	18 34.0%	1 1.9%
	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	4 100.0%	3 75.0%	1 25.0%	0 0.0%
	5人~9人	34 100.0%	15 44.1%	19 55.9%	0 0.0%
	10人~29人	172 100.0%	107 62.2%	64 37.2%	1 0.6%
	30人~99人	94 100.0%	66 70.2%	28 29.8%	0 0.0%
	100人~299人	13 100.0%	9 69.2%	4 30.8%	0 0.0%
	300人以上	2 100.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	13 100.0%	8 61.5%	4 30.8%	1 7.7%
	大工工事業	38 100.0%	25 65.8%	13 34.2%	0 0.0%
	とび・土工工事業	76 100.0%	45 59.2%	31 40.8%	0 0.0%
	鉄筋工事業	127 100.0%	79 62.2%	48 37.8%	0 0.0%
	塗装工事業	8 100.0%	7 87.5%	1 12.5%	0 0.0%
	内装仕上工事業	29 100.0%	18 62.1%	11 37.9%	0 0.0%

Q4-1-5-3_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72.7%と、前回調査より約12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。

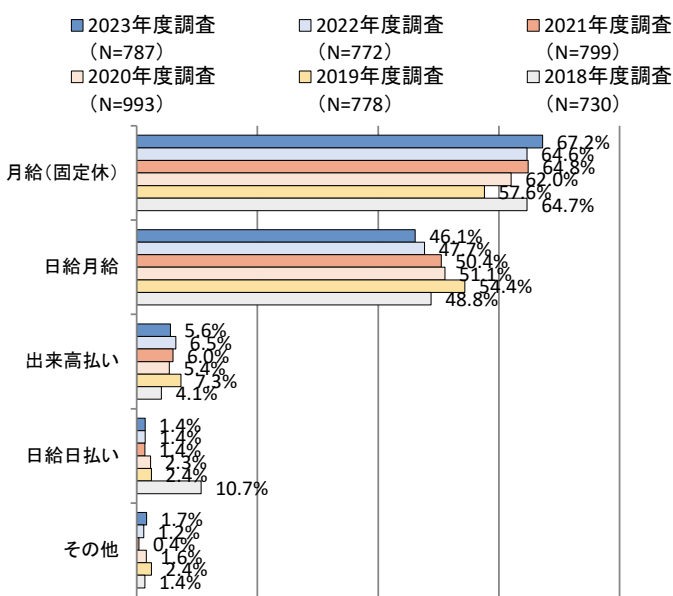


		合計	増加	横這い	減少
全体		209 100.0%	152 72.7%	57 27.3%	0 0.0%
公・民の割合	公共工事が主体	31 100.0%	26 83.9%	5 16.1%	0 0.0%
	民間工事が主体	139 100.0%	100 71.9%	39 28.1%	0 0.0%
	公共・民間が半々	39 100.0%	26 66.7%	13 33.3%	0 0.0%
請負階層	元請	9 100.0%	8 88.9%	1 11.1%	0 0.0%
	1次下請	168 100.0%	122 72.6%	46 27.4%	0 0.0%
	2次下請	29 100.0%	20 69.0%	9 31.0%	0 0.0%
	3次以下の下請	3 100.0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%
社員数	1人~4人	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%
	5人~9人	20 100.0%	12 60.0%	8 40.0%	0 0.0%
	10人~29人	105 100.0%	78 74.3%	27 25.7%	0 0.0%
	30人~99人	69 100.0%	52 75.4%	17 24.6%	0 0.0%
	100人~299人	12 100.0%	10 83.3%	2 16.7%	0 0.0%
	300人以上	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	7 100.0%	5 71.4%	2 28.6%	0 0.0%
	大工工事業	24 100.0%	17 70.8%	7 29.2%	0 0.0%
	とび・土工工事業	56 100.0%	41 73.2%	15 26.8%	0 0.0%
	鉄筋工事業	84 100.0%	61 72.6%	23 27.4%	0 0.0%
	塗装工事業	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	23 100.0%	18 78.3%	5 21.7%	0 0.0%

Q4-2_給与の支払い形態(MA) <F10で「1」～「6」を選択した方のみ回答>

給与の支払い形態としては、「月給（固定給）」が67.2%、「日給月給」が46.1%と続く。

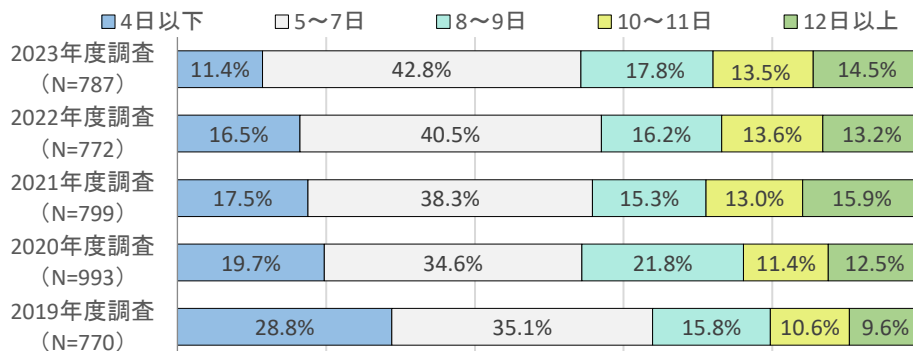
社員数が多い企業ほど「月給（固定給）」制の割合が多い。



		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		787 100.0%	529 67.2%	363 46.1%	11 1.4%	44 5.6%	13 1.7%
公・民の割合	公共工事が主体	184 100.0%	122 66.3%	94 51.1%	1 0.5%	2 1.1%	3 1.6%
	民間工事が主体	463 100.0%	318 68.7%	211 45.6%	7 1.5%	35 7.6%	6 1.3%
	公共・民間が半々	140 100.0%	89 63.6%	58 41.4%	3 2.1%	7 5.0%	4 2.9%
請負階層	元請	92 100.0%	71 77.2%	25 27.2%	1 1.1%	5 5.4%	0 0.0%
	1次下請	589 100.0%	386 65.5%	287 48.7%	8 1.4%	35 5.9%	12 2.0%
	2次下請	102 100.0%	68 66.7%	50 49.0%	2 2.0%	4 3.9%	1 1.0%
	3次以下の下請	4 100.0%	4 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	46 100.0%	30 65.2%	20 43.5%	1 2.2%	3 6.5%	0 0.0%
	5人～9人	136 100.0%	79 58.1%	69 50.7%	2 1.5%	11 8.1%	3 2.2%
	10人～29人	367 100.0%	235 64.0%	184 50.1%	4 1.1%	20 5.4%	7 1.9%
	30人～99人	195 100.0%	155 79.5%	75 38.5%	3 1.5%	8 4.1%	1 0.5%
	100人～299人	36 100.0%	25 69.4%	13 36.1%	1 2.8%	2 5.6%	2 5.6%
	300人以上	7 100.0%	5 71.4%	2 28.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	47 100.0%	35 74.5%	24 51.1%	0 0.0%	1 2.1%	0 0.0%
	大工工事業	76 100.0%	45 59.2%	51 67.1%	3 3.9%	9 11.8%	1 1.3%
	とび・土工工事業	201 100.0%	134 66.7%	93 46.3%	1 0.5%	5 2.5%	7 3.5%
	鉄筋工事業	193 100.0%	123 63.7%	102 52.8%	4 2.1%	15 7.8%	3 1.6%
	塗装工事業	59 100.0%	38 64.4%	25 42.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	74 100.0%	60 81.1%	21 28.4%	1 1.4%	7 9.5%	1 1.4%

Q4-3_年次有給休暇の平均取得日数(SA) <F10で「1」～「6」を選択した方のみ回答>

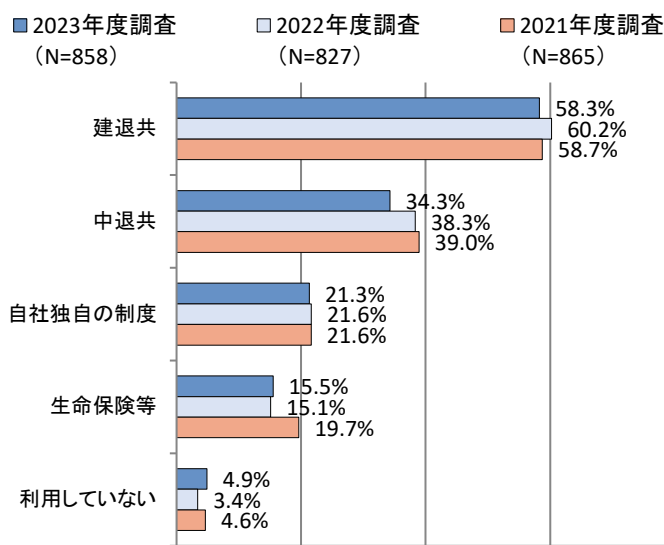
年次有給休暇の平均取得日数は、「5日～7日」が42.8%と最も多い。規模別に見ると、昨年同様、小規模企業ほど取得日数は少ない。



		合計	4日以下	5～7日	8～9日	10～11日	12日以上
全体		787 100.0%	90 11.4%	337 42.8%	140 17.8%	106 13.5%	114 14.5%
公・民の割合	公共工事が主体	184 100.0%	14 7.6%	89 48.4%	38 20.7%	24 13.0%	19 10.3%
	民間工事が主体	463 100.0%	69 14.9%	186 40.2%	78 16.8%	56 12.1%	74 16.0%
	公共・民間が半々	140 100.0%	7 5.0%	62 44.3%	24 17.1%	26 18.6%	21 15.0%
請負階層	元請	92 100.0%	10 10.9%	32 34.8%	18 19.6%	19 20.7%	13 14.1%
	1次下請	589 100.0%	71 12.1%	257 43.6%	104 17.7%	70 11.9%	87 14.8%
	2次下請	102 100.0%	9 8.8%	45 44.1%	18 17.6%	17 16.7%	13 12.7%
	3次以下の下請	4 100.0%	0 0.0%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%
社員数	1人～4人	46 100.0%	8 17.4%	19 41.3%	9 19.6%	3 6.5%	7 15.2%
	5人～9人	136 100.0%	20 14.7%	56 41.2%	18 13.2%	16 11.8%	26 19.1%
	10人～29人	367 100.0%	43 11.7%	167 45.5%	65 17.7%	39 10.6%	53 14.4%
	30人～99人	195 100.0%	17 8.7%	81 41.5%	39 20.0%	35 17.9%	23 11.8%
	100人～299人	36 100.0%	1 2.8%	12 33.3%	8 22.2%	10 27.8%	5 13.9%
	300人以上	7 100.0%	1 14.3%	2 28.6%	1 14.3%	3 42.9%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	47 100.0%	2 4.3%	23 48.9%	10 21.3%	6 12.8%	6 12.8%
	大工工事業	76 100.0%	17 22.4%	28 36.8%	11 14.5%	8 10.5%	12 15.8%
	とび・土工工事業	201 100.0%	13 6.5%	77 38.3%	44 21.9%	35 17.4%	32 15.9%
	鉄筋工事業	193 100.0%	21 10.9%	102 52.8%	34 17.6%	14 7.3%	22 11.4%
	塗装工事業	59 100.0%	8 13.6%	19 32.2%	10 16.9%	10 16.9%	12 20.3%
	内装仕上工事業	74 100.0%	9 12.2%	35 47.3%	4 5.4%	13 17.6%	13 17.6%

Q4-4_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」58.3%が最も多く、次に「中退共」34.3%、「自社独自の制度」21.3%が続く。

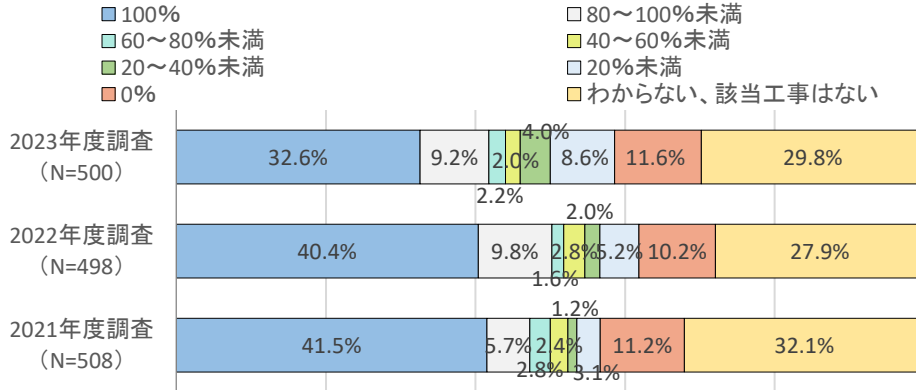


		合計	建退共	中退共	自社独自の制度	生命保険等	利用していない
全体		858 100.0%	500 58.3%	294 34.3%	183 21.3%	133 15.5%	42 4.9%
公・民の割合	公共工事が主体	192 100.0%	155 80.7%	57 29.7%	33 17.2%	24 12.5%	3 1.6%
	民間工事が主体	517 100.0%	252 48.7%	186 36.0%	117 22.6%	85 16.4%	38 7.4%
	公共・民間が半々	149 100.0%	93 62.4%	51 34.2%	33 22.1%	24 16.1%	1 0.7%
請負階層	元請	98 100.0%	70 71.4%	46 46.9%	19 19.4%	18 18.4%	3 3.1%
	1次下請	645 100.0%	361 56.0%	217 33.6%	150 23.3%	101 15.7%	34 5.3%
	2次下請	109 100.0%	67 61.5%	31 28.4%	13 11.9%	12 11.0%	3 2.8%
	3次以下の下請	6 100.0%	2 33.3%	0 0.0%	1 16.7%	2 33.3%	2 33.3%
社員数	1人~4人	55 100.0%	21 38.2%	16 29.1%	9 16.4%	14 25.5%	6 10.9%
	5人~9人	157 100.0%	83 52.9%	52 33.1%	23 14.6%	25 15.9%	11 7.0%
	10人~29人	393 100.0%	243 61.8%	129 32.8%	73 18.6%	52 13.2%	20 5.1%
	30人~99人	202 100.0%	129 63.9%	79 39.1%	54 26.7%	29 14.4%	5 2.5%
	100人~299人	40 100.0%	23 57.5%	16 40.0%	18 45.0%	11 27.5%	0 0.0%
	300人以上	11 100.0%	1 9.1%	2 18.2%	6 54.5%	2 18.2%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51 100.0%	44 86.3%	23 45.1%	6 11.8%	4 7.8%	1 2.0%
	大工工事業	76 100.0%	60 78.9%	15 19.7%	10 13.2%	10 13.2%	3 3.9%
	とび・土工工事業	211 100.0%	121 57.3%	72 34.1%	53 25.1%	26 12.3%	7 3.3%
	鉄筋工事業	197 100.0%	132 67.0%	52 26.4%	33 16.8%	27 13.7%	10 5.1%
	塗装工事業	62 100.0%	49 79.0%	25 40.3%	9 14.5%	13 21.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	99 100.0%	24 24.2%	41 41.4%	29 29.3%	25 25.3%	11 11.1%

Q4-5_元請企業から建退共証紙が交付された割合<Q4-4で「1」を選択した方のみ回答>

Q4-5-1_建退共証紙が交付された割合【国交省直轄工事】(SA)

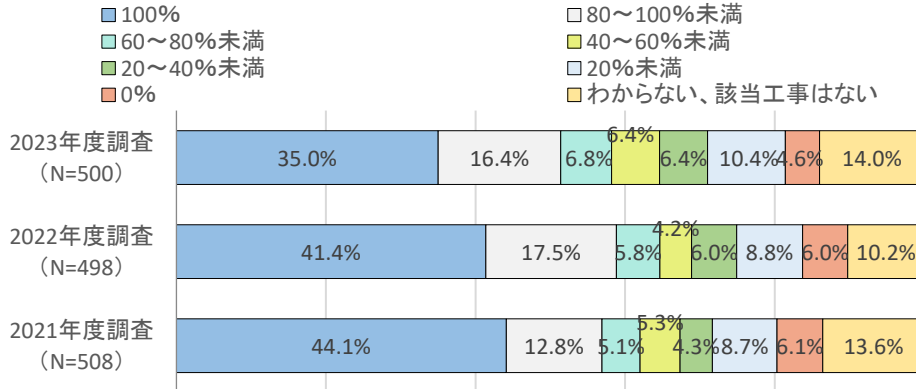
国交省直轄工事において建退共証紙が交付された割合は、「100%」が32.6%と最も多い。



		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、該当工事はなし
全体		500 100.0%	163 32.6%	46 9.2%	11 2.2%	10 2.0%	20 4.0%	43 8.6%	58 11.6%	149 29.8%
公・民の割合	公共工事が主体	155 100.0%	62 40.0%	16 10.3%	6 3.9%	3 1.9%	5 3.2%	10 6.5%	9 5.8%	44 28.4%
	民間工事が主体	252 100.0%	65 25.8%	20 7.9%	2 0.8%	5 2.0%	5 2.0%	29 11.5%	43 17.1%	83 32.9%
	公共・民間が半々	93 100.0%	36 38.7%	10 10.8%	3 3.2%	2 2.2%	10 10.8%	4 4.3%	6 6.5%	22 23.7%
請負階層	元請	70 100.0%	13 18.6%	3 4.3%	0 0.0%	1 1.4%	1 1.4%	6 8.6%	9 12.9%	37 52.9%
	1次下請	361 100.0%	134 37.1%	31 8.6%	6 1.7%	4 1.1%	15 4.2%	34 9.4%	47 13.0%	90 24.9%
	2次下請	67 100.0%	16 23.9%	12 17.9%	5 7.5%	5 7.5%	4 6.0%	2 3.0%	1 1.5%	22 32.8%
	3次以下の下請	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%
社員数	1人~4人	21 100.0%	5 23.8%	1 4.8%	1 4.8%	0 0.0%	0 0.0%	2 9.5%	3 14.3%	9 42.9%
	5人~9人	83 100.0%	17 20.5%	7 8.4%	2 2.4%	1 1.2%	6 7.2%	7 8.4%	16 19.3%	27 32.5%
	10人~29人	243 100.0%	73 30.0%	21 8.6%	5 2.1%	5 2.1%	11 4.5%	22 9.1%	25 10.3%	81 33.3%
	30人~99人	129 100.0%	58 45.0%	15 11.6%	2 1.6%	3 2.3%	3 2.3%	9 7.0%	14 10.9%	25 19.4%
	100人~299人	23 100.0%	10 43.5%	2 8.7%	1 4.3%	1 4.3%	0 0.0%	2 8.7%	0 0.0%	7 30.4%
	300人以上	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	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	44 100.0%	20 45.5%	3 6.8%	5 11.4%	1 2.3%	2 4.5%	3 6.8%	2 4.5%	8 18.2%
	大工工事業	60 100.0%	23 38.3%	3 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 6.7%	5 8.3%	8 13.3%	17 28.3%
	とび・土工工事業	121 100.0%	43 35.5%	14 11.6%	1 0.8%	3 2.5%	3 2.5%	13 10.7%	17 14.0%	27 22.3%
	鉄筋工事業	132 100.0%	47 35.6%	16 12.1%	5 3.8%	5 3.8%	7 5.3%	6 4.5%	12 9.1%	34 25.8%
	塗装工事業	49 100.0%	13 26.5%	5 10.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 8.2%	5 10.2%	22 44.9%
	内装仕上工事業	24 100.0%	3 12.5%	2 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 12.5%	2 8.3%	4 16.7%	10 41.7%

Q4-5-2_建退共証紙が交付された割合【公共工事】(S A)

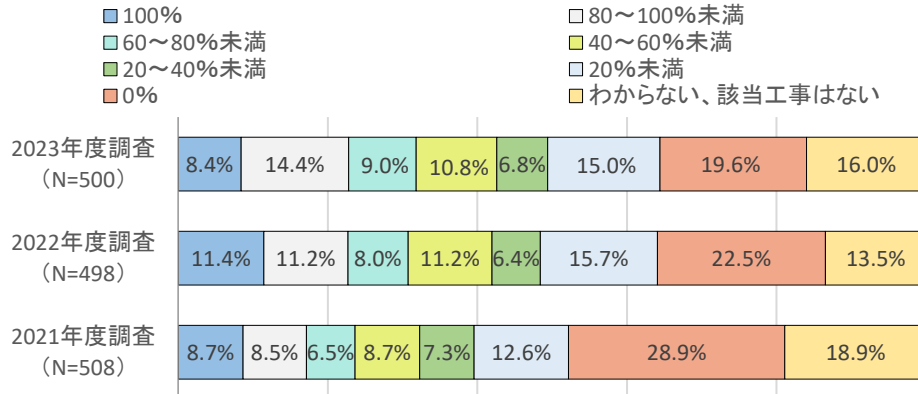
公共工事において建退共証紙が交付された割合は、「100%」が35.0%と最も多い。次に「80～100%未満」16.4%が続く。



		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		500	175	82	34	32	32	52	23	70
		100.0%	35.0%	16.4%	6.8%	6.4%	6.4%	10.4%	4.6%	14.0%
公・民の割合	公共工事が主体	155	68	31	14	8	6	5	7	16
		100.0%	43.9%	20.0%	9.0%	5.2%	3.9%	3.2%	4.5%	10.3%
	民間工事が主体	252	72	33	14	11	18	44	15	45
	100.0%	28.6%	13.1%	5.6%	4.4%	7.1%	17.5%	6.0%	17.9%	
	公共・民間が半々	93	35	18	6	13	8	3	1	9
	100.0%	37.6%	19.4%	6.5%	14.0%	8.6%	3.2%	1.1%	9.7%	
請負階層	元請	70	23	9	4	4	2	6	6	16
		100.0%	32.9%	12.9%	5.7%	5.7%	2.9%	8.6%	8.6%	22.9%
	1次下請	361	138	61	22	16	25	42	12	45
		100.0%	38.2%	16.9%	6.1%	4.4%	6.9%	11.6%	3.3%	12.5%
	2次下請	67	14	12	8	12	5	3	4	9
	100.0%	20.9%	17.9%	11.9%	17.9%	7.5%	4.5%	6.0%	13.4%	
	3次以下の下請	2	0	0	0	0	0	1	1	0
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
社員数	1人～4人	21	7	0	3	1	1	3	1	5
		100.0%	33.3%	0.0%	14.3%	4.8%	4.8%	14.3%	4.8%	23.8%
	5人～9人	83	20	8	8	11	4	14	4	14
		100.0%	24.1%	9.6%	9.6%	13.3%	4.8%	16.9%	4.8%	16.9%
	10人～29人	243	80	44	16	16	19	24	13	31
		100.0%	32.9%	18.1%	6.6%	6.6%	7.8%	9.9%	5.3%	12.8%
30人～99人	129	59	23	7	3	7	10	4	16	
	100.0%	45.7%	17.8%	5.4%	2.3%	5.4%	7.8%	3.1%	12.4%	
100人～299人	23	9	6	0	1	1	1	1	4	
	100.0%	39.1%	26.1%	0.0%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	17.4%	
300人以上	1	0	1	0	0	0	0	0	0	
	100.0%	0.0%	100.0%	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	44	22	7	4	3	1	4	2	1
		100.0%	50.0%	15.9%	9.1%	6.8%	2.3%	9.1%	4.5%	2.3%
	大工工事業	60	23	11	4	2	5	7	2	6
		100.0%	38.3%	18.3%	6.7%	3.3%	8.3%	11.7%	3.3%	10.0%
	とび・土工工事業	121	43	21	4	5	10	13	9	16
		100.0%	35.5%	17.4%	3.3%	4.1%	8.3%	10.7%	7.4%	13.2%
鉄筋工事業	132	49	22	14	9	10	10	3	15	
	100.0%	37.1%	16.7%	10.6%	6.8%	7.6%	7.6%	2.3%	11.4%	
塗装工事業	49	15	9	5	3	1	5	3	8	
	100.0%	30.6%	18.4%	10.2%	6.1%	2.0%	10.2%	6.1%	16.3%	
内装仕上工事業	24	5	5	0	4	2	3	1	4	
	100.0%	20.8%	20.8%	0.0%	16.7%	8.3%	12.5%	4.2%	16.7%	

Q4-5-3_建退共証紙が交付された割合【民間工事】(S A)

民間工事において建退共証紙が交付された割合については、「0%」が19.6%と最も多い。社員数別に見ると、1人～29人は「0%」が最も多い。

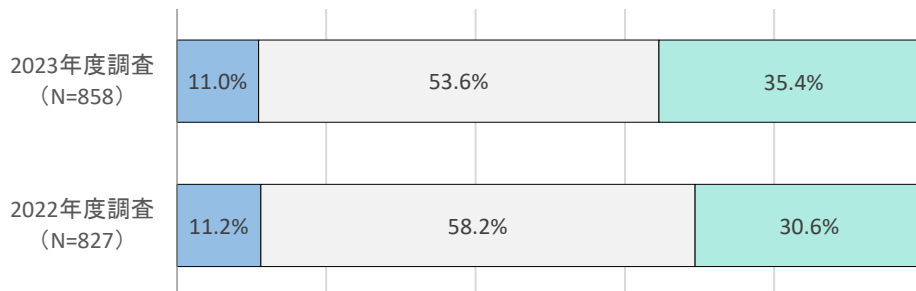


		合計	100%	80~100%未満	60~80%未満	40~60%未満	20~40%未満	20%未満	0%	わからない、該当工事はない
全体		500 100.0%	42 8.4%	72 14.4%	45 9.0%	54 10.8%	34 6.8%	75 15.0%	98 19.6%	80 16.0%
公・民の割合	公共工事が主体	155 100.0%	9 5.8%	9 5.8%	4 2.6%	8 5.2%	5 3.2%	33 21.3%	44 28.4%	43 27.7%
	民間工事が主体	252 100.0%	29 11.5%	56 22.2%	38 15.1%	32 12.7%	14 5.6%	26 10.3%	35 13.9%	22 8.7%
	公共・民間が半々	93 100.0%	4 4.3%	7 7.5%	3 3.2%	14 15.1%	15 16.1%	16 17.2%	19 20.4%	15 16.1%
請負階層	元請	70 100.0%	5 7.1%	4 5.7%	2 2.9%	4 5.7%	4 5.7%	9 12.9%	22 31.4%	20 28.6%
	1次下請	361 100.0%	34 9.4%	60 16.6%	38 10.5%	42 11.6%	25 6.9%	52 14.4%	62 17.2%	48 13.3%
	2次下請	67 100.0%	3 4.5%	8 11.9%	4 6.0%	8 11.9%	5 7.5%	13 19.4%	14 20.9%	12 17.9%
	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	21 100.0%	1 4.8%	1 4.8%	2 9.5%	4 19.0%	1 4.8%	2 9.5%	7 33.3%	3 14.3%
	5人~9人	83 100.0%	7 8.4%	10 12.0%	3 3.6%	4 4.8%	5 6.0%	13 15.7%	26 31.3%	15 18.1%
	10人~29人	243 100.0%	19 7.8%	28 11.5%	24 9.9%	24 9.9%	19 7.8%	40 16.5%	53 21.8%	36 14.8%
	30人~99人	129 100.0%	15 11.6%	26 20.2%	15 11.6%	19 14.7%	7 5.4%	18 14.0%	11 8.5%	18 14.0%
	100人~299人	23 100.0%	0 0.0%	7 30.4%	1 4.3%	3 13.0%	2 8.7%	1 4.3%	1 4.3%	8 34.8%
	300人以上	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	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	44 100.0%	6 13.6%	6 13.6%	0 0.0%	2 4.5%	2 4.5%	8 18.2%	8 18.2%	12 27.3%
	大工工事業	60 100.0%	9 15.0%	7 11.7%	11 18.3%	10 16.7%	6 10.0%	9 15.0%	8 13.3%	0 0.0%
	とび・土工工事業	121 100.0%	12 9.9%	20 16.5%	10 8.3%	9 7.4%	3 2.5%	15 12.4%	22 18.2%	30 24.8%
	鉄筋工事業	132 100.0%	8 6.1%	18 13.6%	14 10.6%	23 17.4%	14 10.6%	22 16.7%	24 18.2%	9 6.8%
	塗装工事業	49 100.0%	4 8.2%	6 12.2%	3 6.1%	2 4.1%	3 6.1%	7 14.3%	14 28.6%	10 20.4%
	内装仕上工事業	24 100.0%	1 4.2%	7 29.2%	2 8.3%	2 8.3%	2 8.3%	2 8.3%	5 20.8%	3 12.5%

Q4-6_建退共制度の掛金充当にCCUSが活用できることを知っているか(SA)

建退共制度の掛金充当にCCUSが活用できることを「知っているが利用していない」が53.6%で最も多く、次に「知らないし利用していない」35.4%が続く。

■ 知っていて、利用している □ 知っているが、利用していない ■ 知らないし、利用していない

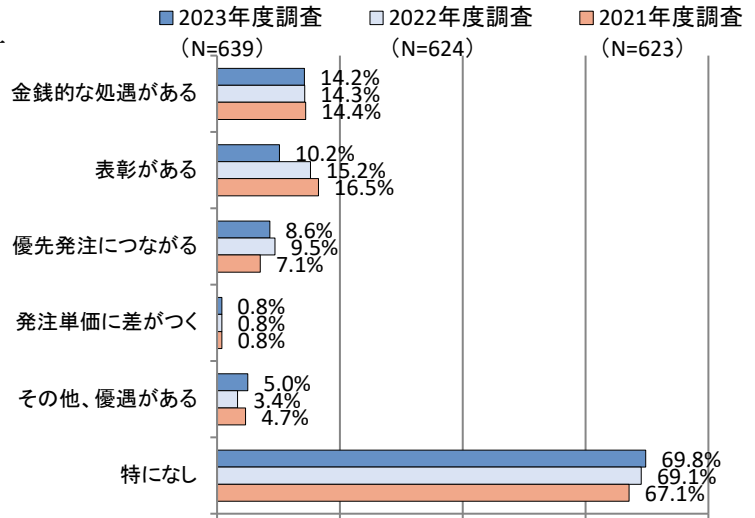


		合計	知っていて 利用している	知っているが 利用していない	知らないし 利用していない
全体		858 100.0%	94 11.0%	460 53.6%	304 35.4%
公・民の割合	公共工事が主体	192 100.0%	22 11.5%	108 56.3%	62 32.3%
	民間工事が主体	517 100.0%	53 10.3%	275 53.2%	189 36.6%
	公共・民間が半々	149 100.0%	19 12.8%	77 51.7%	53 35.6%
請負階層	元請	98 100.0%	5 5.1%	51 52.0%	42 42.9%
	1次下請	645 100.0%	74 11.5%	361 56.0%	210 32.6%
	2次下請	109 100.0%	15 13.8%	45 41.3%	49 45.0%
	3次以下の下請	6 100.0%	0 0.0%	3 50.0%	3 50.0%
社員数	1人~4人	55 100.0%	2 3.6%	22 40.0%	31 56.4%
	5人~9人	157 100.0%	11 7.0%	74 47.1%	72 45.9%
	10人~29人	393 100.0%	35 8.9%	215 54.7%	143 36.4%
	30人~99人	202 100.0%	37 18.3%	119 58.9%	46 22.8%
	100人~299人	40 100.0%	6 15.0%	26 65.0%	8 20.0%
	300人以上	11 100.0%	3 27.3%	4 36.4%	4 36.4%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51 100.0%	11 21.6%	28 54.9%	12 23.5%
	大工工事業	76 100.0%	17 22.4%	47 61.8%	12 15.8%
	とび・土工工事業	211 100.0%	24 11.4%	107 50.7%	80 37.9%
	鉄筋工事業	197 100.0%	24 12.2%	100 50.8%	73 37.1%
	塗装工事業	62 100.0%	5 8.1%	33 53.2%	24 38.7%
	内装仕上工事業	99 100.0%	6 6.1%	55 55.6%	38 38.4%

●登録基幹技能者等評価について <Q4-1で技能労働者の該当者がいる場合のみ回答>

Q5-1-a-A_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)

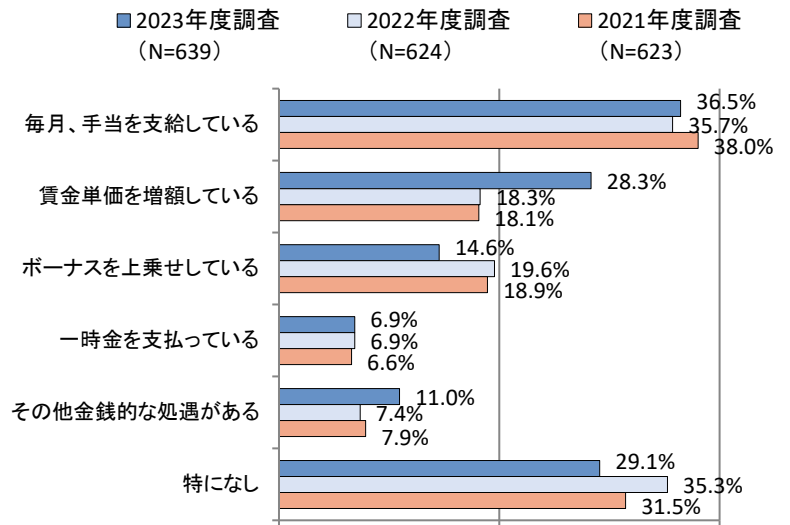
元請企業による評価・特別な処遇の有無【登録基幹技能者】については、「特になし」69.8%が最も多く、「金銭的な処遇がある」14.2%「表彰がある」10.2%が続く。



		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		639 100.0%	91 14.2%	65 10.2%	55 8.6%	5 0.8%	32 5.0%	446 69.8%
公・民の割合	公共工事が主体	159 100.0%	20 12.6%	10 6.3%	17 10.7%	1 0.6%	10 6.3%	110 69.2%
	民間工事が主体	360 100.0%	54 15.0%	42 11.7%	23 6.4%	4 1.1%	17 4.7%	252 70.0%
	公共・民間が半々	120 100.0%	17 14.2%	13 10.8%	15 12.5%	0 0.0%	5 4.2%	84 70.0%
請負階層	元請	74 100.0%	5 6.8%	2 2.7%	6 8.1%	0 0.0%	3 4.1%	62 83.8%
	1次下請	482 100.0%	80 16.6%	57 11.8%	40 8.3%	4 0.8%	26 5.4%	321 66.6%
	2次下請	81 100.0%	6 7.4%	6 7.4%	9 11.1%	1 1.2%	3 3.7%	61 75.3%
	3次以下の下請	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
社員数	1人~4人	36 100.0%	1 2.8%	2 5.6%	1 2.8%	0 0.0%	0 0.0%	33 91.7%
	5人~9人	87 100.0%	10 11.5%	4 4.6%	7 8.0%	0 0.0%	3 3.4%	67 77.0%
	10人~29人	311 100.0%	41 13.2%	26 8.4%	23 7.4%	3 1.0%	16 5.1%	224 72.0%
	30人~99人	170 100.0%	36 21.2%	29 17.1%	18 10.6%	2 1.2%	12 7.1%	100 58.8%
	100人~299人	30 100.0%	3 10.0%	2 6.7%	5 16.7%	0 0.0%	1 3.3%	20 66.7%
	300人以上	5 100.0%	0 0.0%	2 40.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	42 100.0%	10 23.8%	6 14.3%	9 21.4%	1 2.4%	2 4.8%	22 52.4%
	大工工事業	69 100.0%	23 33.3%	18 26.1%	4 5.8%	0 0.0%	4 5.8%	36 52.2%
	とび・土工工事業	170 100.0%	22 12.9%	9 5.3%	13 7.6%	3 1.8%	7 4.1%	123 72.4%
	鉄筋工事業	163 100.0%	20 12.3%	17 10.4%	17 10.4%	1 0.6%	8 4.9%	115 70.6%
	塗装工事業	52 100.0%	1 1.9%	3 5.8%	4 7.7%	0 0.0%	3 5.8%	43 82.7%
	内装仕上工事業	53 100.0%	5 9.4%	4 7.5%	5 9.4%	0 0.0%	4 7.5%	38 71.7%

Q5-1-a-B_貴社での金銭的な処遇の有無【登録基幹技能者】(MA)

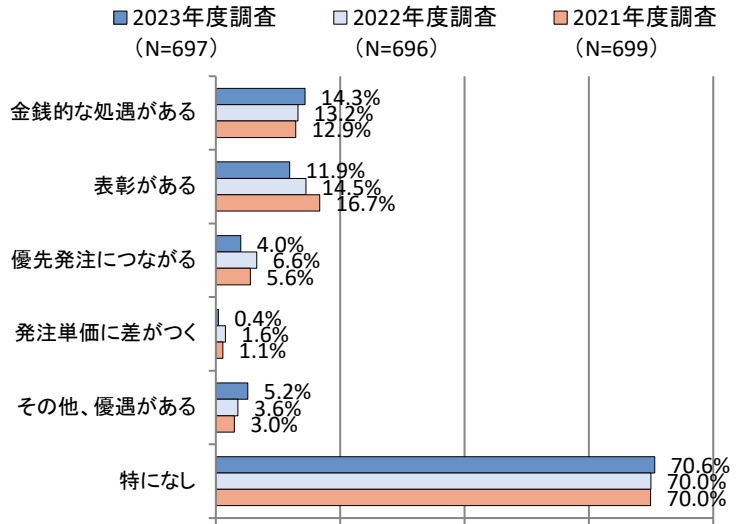
貴社での金銭的な処遇の有無【登録基幹技能者】については、「毎月手当を支給している」36.5%が最も多く、「特になし」29.1%、「資金単価を増額している」28.3%が続く。



		合計	毎月、 手当を支給 している	賃金単価を 増額して いる	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		639 100.0%	233 36.5%	181 28.3%	44 6.9%	93 14.6%	70 11.0%	186 29.1%
公・民の割合	公共工事が主体	159 100.0%	59 37.1%	50 31.4%	14 8.8%	24 15.1%	17 10.7%	46 28.9%
	民間工事が主体	360 100.0%	121 33.6%	93 25.8%	23 6.4%	53 14.7%	43 11.9%	106 29.4%
	公共・民間が半々	120 100.0%	53 44.2%	38 31.7%	7 5.8%	16 13.3%	10 8.3%	34 28.3%
請負階層	元請	74 100.0%	28 37.8%	14 18.9%	4 5.4%	6 8.1%	7 9.5%	27 36.5%
	1次下請	482 100.0%	179 37.1%	143 29.7%	34 7.1%	72 14.9%	53 11.0%	126 26.1%
	2次下請	81 100.0%	26 32.1%	24 29.6%	6 7.4%	15 18.5%	10 12.3%	31 38.3%
	3次以下の下請	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
社員数	1人~4人	36 100.0%	8 22.2%	3 8.3%	1 2.8%	1 2.8%	3 8.3%	23 63.9%
	5人~9人	87 100.0%	29 33.3%	21 24.1%	8 9.2%	16 18.4%	12 13.8%	31 35.6%
	10人~29人	311 100.0%	115 37.0%	103 33.1%	26 8.4%	49 15.8%	26 8.4%	83 26.7%
	30人~99人	170 100.0%	70 41.2%	48 28.2%	9 5.3%	25 14.7%	25 14.7%	34 20.0%
	100人~299人	30 100.0%	11 36.7%	4 13.3%	0 0.0%	2 6.7%	4 13.3%	12 40.0%
	300人以上	5 100.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 60.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	42 100.0%	16 38.1%	13 31.0%	2 4.8%	6 14.3%	9 21.4%	8 19.0%
	大工工事業	69 100.0%	27 39.1%	28 40.6%	3 4.3%	13 18.8%	13 18.8%	11 15.9%
	とび・土工工事業	170 100.0%	66 38.8%	42 24.7%	9 5.3%	16 9.4%	15 8.8%	59 34.7%
	鉄筋工事業	163 100.0%	62 38.0%	47 28.8%	14 8.6%	34 20.9%	14 8.6%	48 29.4%
	塗装工事業	52 100.0%	19 36.5%	15 28.8%	5 9.6%	6 11.5%	7 13.5%	12 23.1%
	内装仕上工事業	53 100.0%	12 22.6%	14 26.4%	9 17.0%	11 20.8%	4 7.5%	14 26.4%

Q5-1-b-A_元請企業による評価・特別な処遇の有無【職長】(MA)

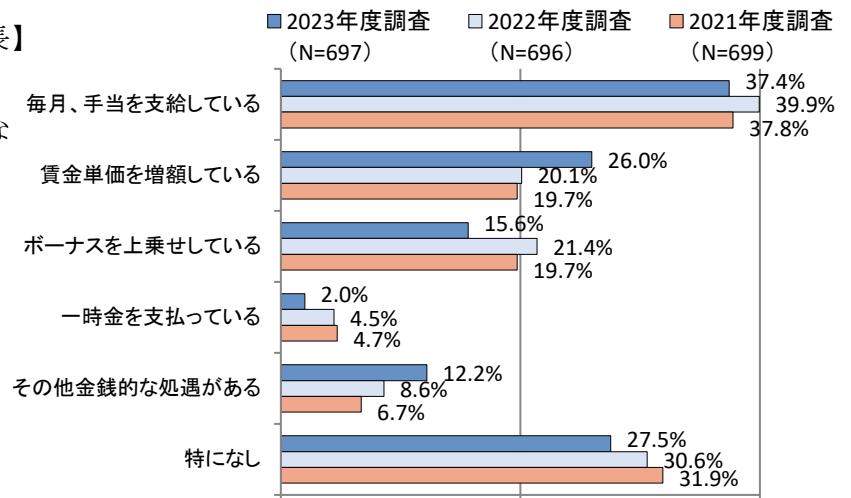
元請企業による評価・特別な処遇の有無【職長】については、「特になし」70.6%が最も多く、「金銭的な処遇がある」14.3%「表彰がある」11.9%が続く。



		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		697	100	83	28	3	36	492
		100.0%	14.3%	11.9%	4.0%	0.4%	5.2%	70.6%
公・民の割合	公共工事が主体	163	20	14	4	1	9	123
		100.0%	12.3%	8.6%	2.5%	0.6%	5.5%	75.5%
	民間工事が主体	406	64	57	20	2	20	272
	100.0%	15.8%	14.0%	4.9%	0.5%	4.9%	67.0%	
	公共・民間が半々	128	16	12	4	0	7	97
	100.0%	12.5%	9.4%	3.1%	0.0%	5.5%	75.8%	
請負階層	元請	81	7	3	4	0	3	67
		100.0%	8.6%	3.7%	4.9%	0.0%	3.7%	82.7%
	1次下請	520	77	65	21	2	28	362
		100.0%	14.8%	12.5%	4.0%	0.4%	5.4%	69.6%
	2次下請	92	16	15	3	1	5	59
	100.0%	17.4%	16.3%	3.3%	1.1%	5.4%	64.1%	
	3次以下の下請	4	0	0	0	0	0	4
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
社員数	1人~4人	41	5	1	1	0	1	33
		100.0%	12.2%	2.4%	2.4%	0.0%	2.4%	80.5%
	5人~9人	119	17	7	4	1	5	90
		100.0%	14.3%	5.9%	3.4%	0.8%	4.2%	75.6%
	10人~29人	323	41	35	11	0	15	236
		100.0%	12.7%	10.8%	3.4%	0.0%	4.6%	73.1%
	30人~99人	174	30	32	11	1	12	107
	100.0%	17.2%	18.4%	6.3%	0.6%	6.9%	61.5%	
	100人~299人	35	6	5	1	1	3	25
	100.0%	17.1%	14.3%	2.9%	2.9%	8.6%	71.4%	
	300人以上	5	1	3	0	0	0	1
	100.0%	20.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	44	6	7	1	1	2	31
		100.0%	13.6%	15.9%	2.3%	2.3%	4.5%	70.5%
	大工工事業	67	18	12	2	0	5	41
		100.0%	26.9%	17.9%	3.0%	0.0%	7.5%	61.2%
	とび・土工工事業	185	25	19	5	1	8	135
		100.0%	13.5%	10.3%	2.7%	0.5%	4.3%	73.0%
	鉄筋工事業	179	28	27	5	1	8	122
	100.0%	15.6%	15.1%	2.8%	0.6%	4.5%	68.2%	
	塗装工事業	48	3	2	2	0	4	39
	100.0%	6.3%	4.2%	4.2%	0.0%	8.3%	81.3%	
	内装仕上工事業	53	5	6	7	0	4	35
	100.0%	9.4%	11.3%	13.2%	0.0%	7.5%	66.0%	

Q5-1-b-B_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【職長】
 ついては、「毎月、手当を支給している」37.4%が最も多く、次に「特になし」27.5%、「資金単価を増額している」26.0%が続く。



		合計	毎月、 手当を支給 している	資金単価を増額し ている	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		697 100.0%	261 37.4%	181 26.0%	14 2.0%	109 15.6%	85 12.2%	192 27.5%
公・民の割合	公共工事が主体	163 100.0%	62 38.0%	43 26.4%	3 1.8%	23 14.1%	19 11.7%	51 31.3%
	民間工事が主体	406 100.0%	142 35.0%	105 25.9%	8 2.0%	67 16.5%	52 12.8%	114 28.1%
	公共・民間が半々	128 100.0%	57 44.5%	33 25.8%	3 2.3%	19 14.8%	14 10.9%	27 21.1%
請負階層	元請	81 100.0%	21 25.9%	14 17.3%	0 0.0%	9 11.1%	10 12.3%	32 39.5%
	1次下請	520 100.0%	197 37.9%	145 27.9%	10 1.9%	86 16.5%	62 11.9%	133 25.6%
	2次下請	92 100.0%	41 44.6%	21 22.8%	4 4.3%	14 15.2%	13 14.1%	25 27.2%
	3次以下の下請	4 100.0%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%
社員数	1人~4人	41 100.0%	12 29.3%	5 12.2%	1 2.4%	2 4.9%	4 9.8%	19 46.3%
	5人~9人	119 100.0%	41 34.5%	33 27.7%	3 2.5%	21 17.6%	12 10.1%	34 28.6%
	10人~29人	323 100.0%	128 39.6%	87 26.9%	7 2.2%	53 16.4%	33 10.2%	90 27.9%
	30人~99人	174 100.0%	69 39.7%	50 28.7%	2 1.1%	31 17.8%	32 18.4%	31 17.8%
	100人~299人	35 100.0%	11 31.4%	4 11.4%	1 2.9%	2 5.7%	3 8.6%	16 45.7%
	300人以上	5 100.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	2 40.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	44 100.0%	14 31.8%	10 22.7%	0 0.0%	4 9.1%	8 18.2%	13 29.5%
	大工工事業	67 100.0%	27 40.3%	28 41.8%	0 0.0%	16 23.9%	12 17.9%	12 17.9%
	とび・土工工事業	185 100.0%	76 41.1%	41 22.2%	4 2.2%	16 8.6%	20 10.8%	60 32.4%
	鉄筋工事業	179 100.0%	83 46.4%	51 28.5%	5 2.8%	42 23.5%	19 10.6%	29 16.2%
	塗装工事業	48 100.0%	17 35.4%	11 22.9%	1 2.1%	6 12.5%	7 14.6%	13 27.1%
	内装仕上工事業	53 100.0%	13 24.5%	11 20.8%	4 7.5%	12 22.6%	5 9.4%	17 32.1%

Q5-2_評価額が最も高い元請企業名および手当等の支給額<Q5-1-a-Bで「1」を選択した方のみ回答>

※日額平均:2,325円、月額平均:24,545円、年額平均:340,000円

企業名	支給額	支払区分	分類
清水建設(株)	500	日	[鉄筋/静岡県/30~99人]
	500	日	[型枠大工/新潟県/10~29人]
	500	日	[型枠大工/新潟県/30~99人]
	1,000	日	[鉄筋/大阪府/30~99人]
	2,000	日	[型枠大工/秋田県/10~29人]
	2,000	日	[内装/福島県/30~99人]
	2,000	日	[型枠大工/京都府/10~29人]
	2,000	日	[型枠大工/大阪府/30~99人]
	2,000	日	[鉄筋/岩手県/10~29人]
	2,000	日	[鉄筋/香川県/30~99人]
	2,000	日	[内装/群馬県/5~9人]
	2,500	日	[鉄筋/東京都/30~99人]
	3,000	日	[鉄筋/東京都/30~99人]
	3,000	日	[型枠大工/長崎県/30~99人]
3,500	日	[靄土工/愛知県/30~99人]	
(株)大林組	2,500	日	[靄土工/愛知県/10~29人]
	3,000	日	[鉄筋/東京都/30~99人]
	3,000	日	[型枠大工/新潟県/30~99人]
	3,000	日	[型枠大工/鹿児島県/30~99人]
	3,000	日	[型枠大工/埼玉県/10~29人]
	3,000	日	[塗装/広島県/10~29人]
	3,000	日	[鉄筋/香川県/30~99人]
	3,000	日	[靄土工/愛知県/10~29人]
	3,500	日	[靄土工/愛知県/10~29人]
	5,000	日	[靄土工/宮城県/30~99人]
5,000	日	[靄土工/愛知県/10~29人]	
大成建設(株)	1,000	日	[型枠大工/茨城県/5~9人]
	2,000	日	[鉄筋/長崎県/10~29人]
	2,000	日	[鉄筋/大阪府/10~29人]
	2,000	日	[靄土工/大阪府/30~99人]
	2,000	日	[PC/北海道/30~99人]
	3,000	日	[型枠大工/新潟県/100~299人]
	4,000	日	[型枠大工/東京都/10~29人]
	4,000	日	[その他/広島県/30~99人]
	4,000	日	[型枠大工/沖縄県/30~99人]
(株)竹中工務店	2,000	日	[型枠大工/埼玉県/30~99人]
	2,000	日	[左官/愛知県/30~99人]
	2,500	日	[鉄筋/佐賀県/10~29人]
	3,000	日	[型枠大工/栃木県/10~29人]
	3,000	日	[型枠大工/鹿児島県/30~99人]
鹿島建設(株)	500	日	[鉄筋/静岡県/30~99人]
	2,000	日	[型枠大工/東京都/30~99人]
	4,000	日	[型枠大工/熊本県/30~99人]
(株)ナカノフドー建設	1,500	日	[鉄筋/大阪府/30~99人]
	2,000	日	[型枠大工/東京都/10~29人]
	2,000	日	[型枠大工/熊本県/30~99人]

企業名	支給額	支払区分	分類
(株)奥村組	1,000	日	[型枠大工/東京都/10~29人]
	2,000	日	[カッター/大阪府/10~29人]
(株)熊谷組	2,000	日	[内装/神奈川県/10~29人]
	2,000	日	[鉄筋/大阪府/30~99人]
	2,000	日	[内装/群馬県/5~9人]
戸田建設(株)	500	日	[圧送/静岡県/5~9人]
	500	日	[型枠大工/長崎県/30~99人]
	1,000	日	[鉄筋/佐賀県/10~29人]
	2,000	日	[内装/群馬県/5~9人]
	3,000	日	[型枠大工/東京都/10~29人]
	3,000	日	[型枠大工/東京都/30~99人]
	3,000	日	[型枠大工/静岡県/30~99人]
	3,000	日	[PC/北海道/30~99人]
五洋建設(株)	2,500	日	[型枠大工/長崎県/30~99人]
	3,000	日	[その他/広島県/30~99人]
佐藤工業(株)	1,000	日	[型枠大工/熊本県/30~99人]
新日本建設(株)	2,000	日	[内装/神奈川県/10~29人]
西松建設(株)	2,000	日	[鉄筋/岩手県/10~29人]
	2,000	日	[カッター/大阪府/10~29人]
	2,000	日	[内装/愛媛県/10~29人]
	2,000	日	[靄土工/大阪府/30~99人]
	3,000	日	[鉄筋/東京都/30~99人]
青木あすなろ建設(株)	2,000	日	[鉄筋/大阪府/30~99人]
前田建設工業(株)	3,000	日	[型枠大工/静岡県/30~99人]
村本建設(株)	3,500	日	[型枠大工/東京都/10~29人]
大末建設(株)	2,000	日	[鉄筋/香川県/30~99人]
大和ハウス工業(株)	3,000	日	[型枠大工/沖縄県/10~29人]
東急建設(株)	2,000	日	[型枠大工/静岡県/30~99人]
飛鳥建設(株)	1,000	日	[鉄筋/東京都/1~4人]
	1,000	日	[PC/北海道/30~99人]
(株)ピーエス三菱	10,000	月	[PC/岐阜県/10~29人]
	30,000	月	[PC/東京都/30~99人]
	30,000	月	[PC/静岡県/30~99人]
	30,000	月	[PC/広島県/10~29人]
	30,000	月	[PC/岐阜県/5~9人]
	30,000	月	[PC/岡山県/30~99人]
	30,000	月	[PC/岡山県/100~299人]
安部日鋼工業	20,000	月	[PC/兵庫県/10~29人]
極東興和(株)	20,000	月	[PC/兵庫県/10~29人]
昭和コンクリート工業(株)	20,000	月	[PC/岐阜県/5~9人]
川田建設(株)	20,000	月	[PC/兵庫県/10~29人]
(株)竹中工務店	600,000	年	[型枠大工/東京都/5~9人]
鹿島建設(株)	70,000	年	[左官/愛知県/30~99人]
東急建設(株)	350,000	年	[型枠大工/埼玉県/30~99人]

Q5-3_登録基幹技能者制度に関する意見、要望

およそ70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(23件)
- 3 メリットを得られるしきみを(14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(6件)
- 5 受験等に対する要望(5件)
- 6 その他(20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

元請で評価されるように活用してほしい。[圧送/富山県/10~29人]

地方ゼネコンや工務店などは全く感知しておらず、優遇措置などの考えはなく、いまだにダンピング施工をする業者と競争を強いられている。真面目に企業努力をして社員職人を育成・教育訓練している企業が不利益をこうむっているのが現状である。[塗装/石川県/10~29人]

ゼネコン以外の会社は何も評価がない。[圧送/静岡県/1~4人]

大手ゼネコン以外はあまり評価しないので自社での扱いが難しい。[塗装/大阪府/30~99人]

登録基幹技能者制度に対して資格を取得するよう対応はしているが、発注側は資格者について評価はないので今後の状況を見ています。[基礎/東京都/30~99人]

感覚的なことですが、我々専門工事事業と元請会社との登録基幹技能者についての認知度が違うように感じます。元請会社の現場においては請負工事なので登録基幹技能者が配員されてもされなくても施工に問題がなければ、重要視されていないように感じます。[圧入/大阪府/30~99人]

地場の元請け会社(建築系)は登録基幹技能者について、あまり理解していない。地方では国交省直轄事業で元請業者が差別化されているだけで、我々下請け業者は何の付加価値も対価で現れていない。[鉄筋/愛媛県/10~29人]

登録基幹技能者制度に関して無知なゼネコンが多い。[型枠大工/東京都/5~9人]

職長に対し、大手ゼネコンは、特別な処遇がある。地場ゼネコンは、無い。[型枠大工/北海道/30~99人]

大手ゼネコン等は登録基幹技能者に別途手当を支給するなど優遇策をされているようですが、地場ゼネコンでは登録基幹技能者やキャリアアップの事は安全担当者はわかっている現場所長クラスでよく理解していない会社が多いです。特に民間工事の比率が多い会社はそうです。[型枠大工/京都府/5~9人]

元請、発注者共に制度を知らない場合もあり、アピール不足感が否めない。[型枠大工/青森県/10~29人]

元請の評価が低いと思われる。(基幹技能者でなくても、提案や施工の出来る作業者が重宝されている)[基礎/新潟県/30~99人]

登録基幹技能者を取得している人全員が対象ではなく、一部の取得者しか評価されていない。[内装/福島県/30~99人]

登録基幹技能者に対して、元請企業からの評価が感じられない。[鉄筋/千葉県/5~9人]

民間工事では元請からの評価はほぼ皆無。職長は取得する意味を見出せない。[型枠大工/京都府/10~29人]

現状は取得した意味、元請の認知度どちらも不足しており取得した意味、意義が感じられない。[型枠大工/神奈川県/10~29人]

基幹制度を利用している業者が少ない。[圧送/静岡県/1~4人]

資格を持つ者がいても、元請からの特別な処遇は見られないのでこれ以上従業員に取らせようとは思わない。[鉄筋/富山県/10~29人]

登録基幹技能者に対して評価している元請が少ない。[鉄筋/新潟県/30~99人]

もっと付加価値を付けたい、元請側にあまり重要視をされていない。[葺土工/兵庫県/30~99人]

元請会社様で躯体工事の主要業種については制度があるようだが、全ての業種には未だ、繁栄されていない。[圧接/埼玉県/5~9人]

登録基幹技能者そのものを役所も知らないし、ゼネコンも知らない。[カッター/宮崎県/5~9人]

民間工事の多い元請は基幹技能者を知らない人が多い。[圧送/愛知県/10~29人]

中堅ゼネコンや地場ゼネコンは処遇改善にはなっていない。[左官/兵庫県/10~29人]

元請けによって優秀職長の制度がある場合で金銭的な処遇があれば、手当として全額支給している。優秀職長の中に登録基幹技能者も含まれているが、登録基幹技能者であることが評価されてはいない。[葺土工/静岡県/30~99人]

元請等に登録基幹技能者を直接雇用している企業と、していない企業の差をつけてもらえない。もちろん評価もない。[タイル/東京都/1~4人]

客先である元請自体の中でも登録基幹技能者への認識に温度差がある。[機械土工/東京都/100~299人]

2. 現時点ではあまり役に立っていない

今の段階では絵にかいた餅の様な物かと思います。地方の建設屋さんでは評価して頂けていません。[建具 B/青森県/1~4 人]

現在の作業内容では取得する必要が無い。[タイル/東京都/5~9 人]

職人不足で仕事に困らない昨今、制度そのものが上から目線では無くても全然困らない。[圧入/神奈川県/10~29 人]

現状全く意味がない。元請にあるマイスター制度のほうが重視されている。[タイル/宮城県/10~29 人]

何の恩恵も受けない。意味なし。県の公共工事の施工台帳に記載する欄が抹消されている。実際問題、設計事務所も把握していないのでは。(提出書類の欄に登録基幹技能者の欄がない)[鉄筋/富山県/1~4 人]

あまり役に立っていないのが現状。[型枠大工/大分県/10~29 人]

登録基幹技能者の資格はゴールドカードだけでなんの優遇も感じられない。[内装/兵庫県/10~29 人]

ただ取っただけで、コストだけ掛かって仕事に結びつきが感じられない。特に民間工事[型枠大工/東京都/10~29 人]

資格を有するメリットは特に感じられない。[型枠大工/北海道/100~299 人]

どこに行っても有利という場面に未だ出くわしてない。最初は持っている所が有利と言われていましたが現状ほぼ全部が持っておりドングリの背比べみたいのもの。[鉄筋/青森県/10~29 人]

資格取得のメリットがあまりない。[型枠大工/秋田県/30~99 人]

今のところあまり重要度を感じない。[型枠大工/島根県/10~29 人]

更新や費用がかかるだけで、当社にとって何のメリットがあるのかわからない。無くしてもらった方が有難い。[葺土工/大阪府/10~29 人]

今のところメリットを感じたことがない[鉄筋/栃木県/30~99 人]

取得して個人の知識向上にはなるが、作業所的には意味がない。[圧接/東京都/30~99 人]

持っていても特に変わらない。[内装/千葉県/10~29 人]

現状では基幹技能者の有無は現場では必要ではなく作業、仕事の受注ができる。[圧送/岐阜県/10~29 人]

資格を取得しても金額に反映しない(技能士も同じ)。現場で見せたこともない(大手ゼネコン)。[内装/東京都/5~9 人]

民間工事が多いので登録基幹技能者の必要性があまり感じられない。取引先の元請けに職長の評価制度などがあるが、基幹技能士に支払われる手当などは無い。[鉄筋/埼玉県/10~29 人]

元請企業の、入札加点になり受注できるようになるが、基幹技能者に対して、手当等を頂いたと県内から聞いたことがない。[鉄筋/鳥取県/5~9 人]

恩恵にあやかっただけではなく、負担ばかり増え精神的に大変です。活用されている実感がありません。[葺土工/愛知県/10~29 人]

二次下請けの立場では、登録基幹技能者の資格を持っていて

も何も益する事は無い。ただスキルアップのために資格取得をしているだけです。[PC/岐阜県/10~29 人]

登録基幹技能者に対する手当等が高い元請企業なし。[鉄筋/東京都/30~99 人]

3. メリットを得られるしるくみを

もう少し業界的に浸透した待遇があれば会社からも個人への促しがしやすい。[カッター/愛知県/30~99 人]

登録基幹技能者のメリットが伝わっていない。又、キャリアアップと連動して白→青→シルバー→ゴールドとなっていくための教育システムや認証機関や試験があやふや。もっとしっかりとしたものにして欲しい。[タイル/愛知県/10~29 人]

登録型枠基幹技能者を抱える企業へ優先発注して頂きたい。[型枠大工/沖縄県/30~99 人]

登録基幹技能者は全員もらえるのではなく、元請会社から特に優秀と認められた登録基幹技能者のみが支給される。鹿島建設(株)の場合は、「スーパーマイスター」は 4,000 円/日で「マイスター」は 2,000 円/日の支給がある。弊社の場合、登録基幹技能者 11 名の内、4 名が支給を受けている。優秀な職長には鹿島建設(株)では、現場所長の推薦で毎年 6 月の安全総決起大会時に「新 E 賞」として 10 万円が支給される。登録基幹技能者全員にメリットがある制度が出来れば良いと思う。[型枠大工/熊本県/30~99 人]

元請け企業からも金銭的な処遇があると良い。[鉄筋/北海道/10~29 人]

マイスターに認定されれば金銭的な処遇があるが、登録基幹技能者だけでは処遇がない。登録基幹技能者を取得することで金銭的な処遇に繋がるよう検討してほしい。[型枠大工/東京都/10~29 人]

登録基幹技能者に対するインセンティブを制度化して欲しい[塗装/島根県/30~99 人]

基幹技能者を求められる機会に接したことがないので、どこまで制度が浸透しているのか疑問。登録者数を増やす為に必要とする作業所と取得機会を増やすべきと考えます。[防水/福岡県/10~29 人]

元請けからは、登録基幹技能者を専任でつけるよう求められるがそれに対する対価が何もないので辛い。[PC/兵庫県/10~29 人]

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

メリット、インセンティブを明確化してほしい。発注条件に常に盛り込む。[その他/新潟県/30~99 人]

基幹技能者を優遇されたことはない、特に今のところのメリットを感じていない。もっと、基幹技能者を優遇出来る要件を提示してほしい。[圧送/鳥取県/10~29 人]

格差意識等はあるが、メリットとして享受できてはいない。[クレーン/宮城県/10~29 人]

具体的な優遇措置の構築。[造園/東京都/300 人以上]

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

「登録基幹技能者制度」として位置付けられることになったのをきっかけに、基幹技能者の取得を積極的に行い、社員の意識改革にも努めております。基幹技能者の取得後、建設現場に提出する安全書類や建設業許可の手続き等が簡素化しました。先日、初めて、基幹技能者が在籍必須の国土交通省の工事があり、弊社に新規のお客様から依頼がありました。今後、基幹技能者が在籍必須の現場が増えていくことに期待します。[鉄筋/鳥取県/5～9人]

優遇措置を望みます。[基礎/東京都/100～299人]

経営事項審査での点数アップ以外にも広く制度利用が望ましい。[基礎/福岡県/30～99人]

登録基幹技能者に対する優遇措置(経営事項審査での加点点数の増加等)を更に拡充することにより、登録基幹技能者の価値をより高めていくことができると感じる。[圧入/静岡県/30～99人]

公共工事でもっと利用してもらいたい。[造園/大阪府/5～9人]

川上からの処遇改善を望みます。[塗装/埼玉県/5～9人]

国交省や地方公共工事に、もっと活用してほしい。及び単価にも反映して欲しい。[PC/鳥取県/10～29人]

5. 受験等に対する要望

受講条件の習得資格の緩和。実務経験10年以上、コンクリート橋架設、職長資格3年以上等。[PC/兵庫県/10～29人]

指定されたことがない。基幹技能者として能力があり評価してほしい。(中には持っているだけで本当に基幹技能者なのかと思う人がいる、もっと難しい試験、更新でもいい)[圧接/東京都/1～4人]

基幹技能者制度もCCUSもそうですが、資格更新、管理業務などで負担を感じます。そもそも資格を持っているだけで特別な処遇が得られるわけがなく受注するために必要なだけの持っている当たり前の資格になりつつあると思います。まずは厚生労働省、国交省が共同して一貫した政策(グリーンサイト、ビルディの統合、働き方改革による企業負担助成など)を行う必要性を感じます。ゼネコンさんからの落とし込みではなく専門工事業者の目線で考えていただきたいと思います。[葺土工/宮城県/10～29人]

登録基幹技能者を持っていると、元請けから表彰や職長手当が頂けるが資格単体でもメリットがよくわからない。テスト自体も、昔の物を転用し過ぎて、現在の物とかけ離れている問題がいくつもあると報告がくる。[葺土工/愛知県/30～99人]

地方では更新講習が定期的には実施できないため、遠方へ出向く必要があり繁忙期などには苦労する。更新を廃止できないか。[鉄筋/香川県/30～99人]

6. その他

登録基幹技能者の推薦選出案も良いと思います。資格だけで、現場で使えない基幹技能者と一級技能者が多すぎる。現在の現場施工管理士も資格だけで、現場が全然分かってない、もの作りは経験と勘(感)が8割を占める。[内装/埼玉県/10～29人]

もっと活用すべき。工事規模により義務付けるべき。[鉄筋/新潟県/30～99人]

入札の参加資格条件の適用してほしい。[設備/茨城県/10～29人]

キャリアアップシステムのランクによるメリットがまったく感じられないので建退共のポイントを使って優遇制度を作ってはどうかと思います。もちろん予算はかかります。たとえばキャリアアップレベル4(基幹技能士)でポイント40を加算、レベル3で30ポイント加算、レベル2で20ポイント加算、レベル1で10ポイント加算、という事が出来れば上位資格の取得意欲も湧きますし待遇改善にもなります。今のように優遇制度が出来る企業が独自にやってもあまり意味はないと思います。[型枠大工/北海道/10～29人]

企業の負担が増えただけ。[型枠大工/宮城県/10～29人]

上記については、登録基幹技能者が認定の条件となっているため、必要だと思う。[型枠大工/鹿児島県/30～99人]

登録基幹技能者の登録者データを建設業振興基金で閲覧できる状態にしたところ、所属先企業名の記載があるためかヘッドハンティング業者から会社に登録者個人を呼び出してほしい内容の電話が入り大変迷惑している。[型枠大工/秋田県/10～29人]

そもそも登録基幹技能者は当業種の運転手には該当しない。なぜなら免許取得者(国家資格)であるからだ。しかしキャリアアップに登録しないと仕事が出来ない為、登録しないといけなくなったのだ。[クレーン/三重県/10～29人]

もっと幅広い職種(移動式クレーンによる揚重作業、重量機械搬入作業等)に該当する制度にしてほしい。[クレーン/岡山県/100～299人]

当人にとっても、これから基幹技能者を目指す者にとっても、励みになり、有難い制度だと思います。[型枠大工/京都府/10～29人]

登録基幹技能者制度やCCUSが処遇改善に全く役に立っていないことや、目的の一つの若年層の技能労働者が増加せず減少し続けている現実を問題視されていないこと自体が問題ではないか。[型枠大工/福岡県/5～9人]

登録基幹技能士は無くても良いのではないのでしょうか。試験の時だけは一生懸命になるけど実際の現場では基幹技能士資格を持っていても意味が無いように思える。[鉄筋/茨城県/10～29人]

技能士制度の優遇がほとんどなかったのに登録基幹技能者制度が出来たのは天下り先を増やしただけにしか思えません。真剣に取り組んで下さい。[葺土工/大阪府/10～29人]

技能者のスキルアップに役立っていて、モチベーションアップにもつながる。[鉄筋/島根県/30～99人]

基幹技能者以外に建設マスター、ジュニアマスターで手当がある元請け会社もある。[PC/静岡県/30～99人]

目安にはなる。[鉄筋/埼玉県/30～99人]

元請け会社マイスター制度により金銭的な処遇がある。[その他/愛知県/5～9人]

所属している協会には、制度がない。[クレーン/愛知県/5～9人]

元請事業者には、現場担当社員に教育を養成。[型枠大工/長

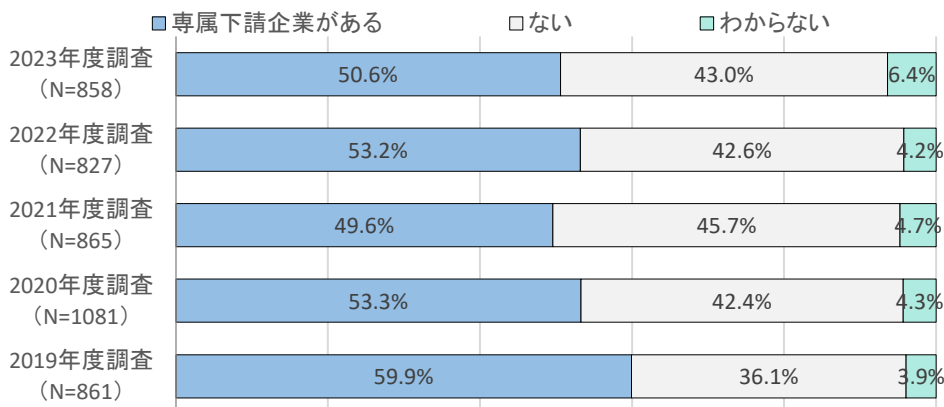
岐阜/30～99 人]

会社として取得の推進はしているものの、勉学の優劣で職人を
評価する風潮には違和感を持つ。[鷹土工/愛知県/10～29 人]

●施工体制等について

Q6-1_専属下請の有無(SA)

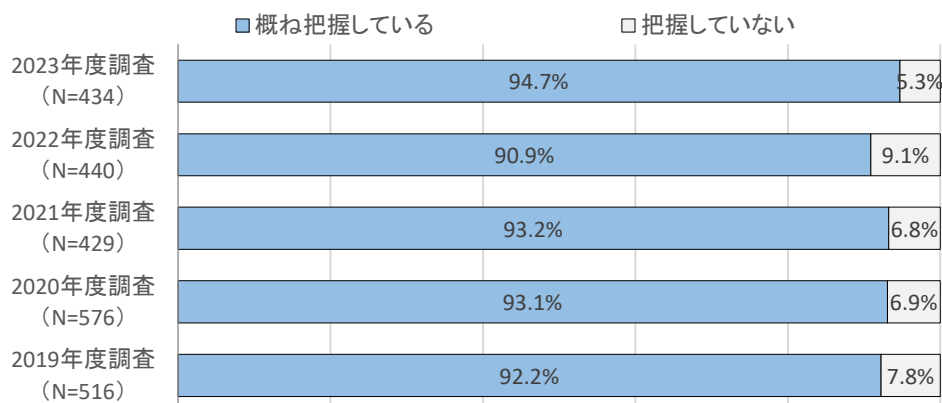
専属比率が5割を超える下請企業が「ある」のは全体で50.6%であり、前回調査より約3ポイント減少した。また、民間工事を主体とする企業や社員数の多い企業ほど、「ある」と回答する割合が高くなっている。



		合計	ある	ない	わからない
全体		858 100.0%	434 50.6%	369 43.0%	55 6.4%
公・民の割合	公共工事が主体	192 100.0%	55 28.6%	127 66.1%	10 5.2%
	民間工事が主体	517 100.0%	314 60.7%	168 32.5%	35 6.8%
	公共・民間が半々	149 100.0%	65 43.6%	74 49.7%	10 6.7%
請負階層	元請	98 100.0%	27 27.6%	62 63.3%	9 9.2%
	1次下請	645 100.0%	365 56.6%	246 38.1%	34 5.3%
	2次下請	109 100.0%	40 36.7%	57 52.3%	12 11.0%
	3次以下の下請	6 100.0%	2 33.3%	4 66.7%	0 0.0%
社員数	1人~4人	55 100.0%	20 36.4%	30 54.5%	5 9.1%
	5人~9人	157 100.0%	64 40.8%	76 48.4%	17 10.8%
	10人~29人	393 100.0%	188 47.8%	180 45.8%	25 6.4%
	30人~99人	202 100.0%	126 62.4%	68 33.7%	8 4.0%
	100人~299人	40 100.0%	28 70.0%	12 30.0%	0 0.0%
	300人以上	11 100.0%	8 72.7%	3 27.3%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51 100.0%	22 43.1%	23 45.1%	6 11.8%
	大工工事業	76 100.0%	61 80.3%	13 17.1%	2 2.6%
	とび・土工工事業	211 100.0%	63 29.9%	136 64.5%	12 5.7%
	鉄筋工事業	197 100.0%	102 51.8%	87 44.2%	8 4.1%
	塗装工事業	62 100.0%	21 33.9%	36 58.1%	5 8.1%
	内装仕上工事業	99 100.0%	78 78.8%	14 14.1%	7 7.1%

Q6-2_専属下請の登録基幹技能者の有無や技能者数の把握(SA) <Q6-1で「1」を選択した方のみ回答>

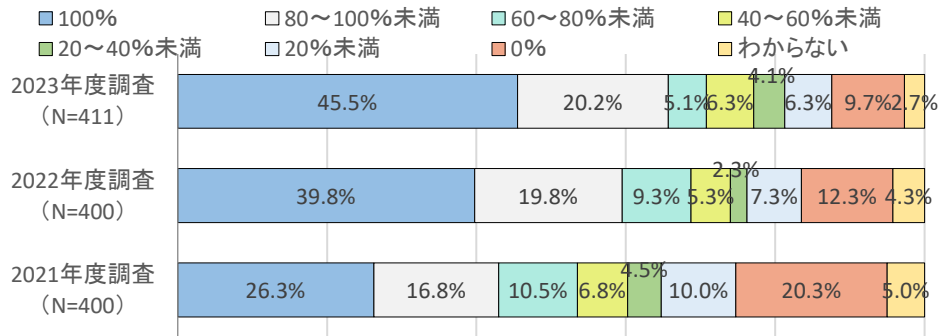
専属下請の登録基幹技能者の有無や技能者数の把握については、前回調査より約4ポイント上昇、全体で94.7%が概ね把握している。



		合計	把握している	把握していない
全体		434 100.0%	411 94.7%	23 5.3%
公・民の割合	公共工事が主体	55 100.0%	50 90.9%	5 9.1%
	民間工事が主体	314 100.0%	302 96.2%	12 3.8%
	公共・民間が半々	65 100.0%	59 90.8%	6 9.2%
請負階層	元請	27 100.0%	21 77.8%	6 22.2%
	1次下請	365 100.0%	349 95.6%	16 4.4%
	2次下請	40 100.0%	39 97.5%	1 2.5%
	3次以下の下請	2 100.0%	2 100.0%	0 0.0%
社員数	1人~4人	20 100.0%	18 90.0%	2 10.0%
	5人~9人	64 100.0%	61 95.3%	3 4.7%
	10人~29人	188 100.0%	178 94.7%	10 5.3%
	30人~99人	126 100.0%	121 96.0%	5 4.0%
	100人~299人	28 100.0%	26 92.9%	2 7.1%
	300人以上	8 100.0%	7 87.5%	1 12.5%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	22 100.0%	22 100.0%	0 0.0%
	大工工事業	61 100.0%	60 98.4%	1 1.6%
	とび・土工工事業	63 100.0%	60 95.2%	3 4.8%
	鉄筋工事業	102 100.0%	99 97.1%	3 2.9%
	塗装工事業	21 100.0%	20 95.2%	1 4.8%
	内装仕上工事業	78 100.0%	74 94.9%	4 5.1%

Q6-3-1_専属下請のCCUS登録状況【事業者】(SA) <Q6-2で「1」を選択した方のみ回答>

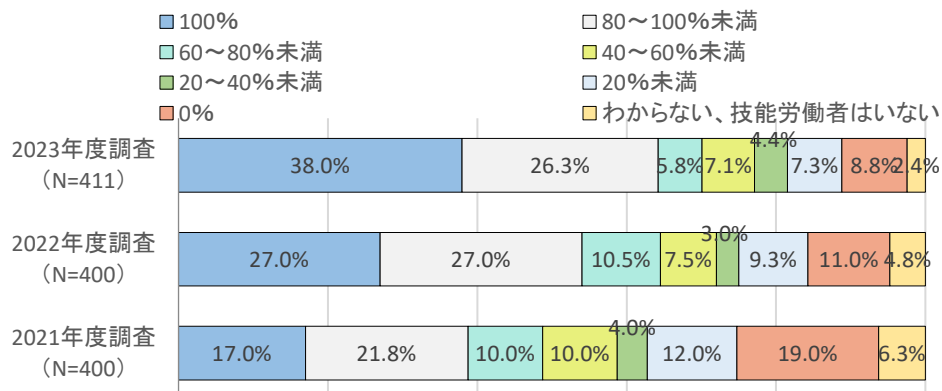
専属下請のCCUS登録状況【事業者】については、全体で「100%」が45.5%で最も多く、前年度より約6ポイント増加している。次に「80%~100%未満」20.2%が続く。「100%~80%」の割合は合計で約6割になり、登録している事業者が増加している。



		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
全体		411	187	83	21	26	17	26	40	11
		100.0%	45.5%	20.2%	5.1%	6.3%	4.1%	6.3%	9.7%	2.7%
公・民の割合	公共工事が主体	50	24	5	2	2	0	5	9	3
		100.0%	48.0%	10.0%	4.0%	4.0%	0.0%	10.0%	18.0%	6.0%
	民間工事が主体	302	136	63	18	22	14	17	26	6
	100.0%	45.0%	20.9%	6.0%	7.3%	4.6%	5.6%	8.6%	2.0%	
	公共・民間が半々	59	27	15	1	2	3	4	5	2
	100.0%	45.8%	25.4%	1.7%	3.4%	5.1%	6.8%	8.5%	3.4%	
請負階層	元請	21	5	3	0	2	2	1	4	4
		100.0%	23.8%	14.3%	0.0%	9.5%	9.5%	4.8%	19.0%	19.0%
	1次下請	349	161	74	20	21	14	22	32	5
		100.0%	46.1%	21.2%	5.7%	6.0%	4.0%	6.3%	9.2%	1.4%
	2次下請	39	21	6	1	2	1	3	3	2
	100.0%	53.8%	15.4%	2.6%	5.1%	2.6%	7.7%	7.7%	5.1%	
	3次以下の下請	2	0	0	0	1	0	0	1	0
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	
社員数	1人~4人	18	5	3	2	1	1	2	4	0
		100.0%	27.8%	16.7%	11.1%	5.6%	5.6%	11.1%	22.2%	0.0%
	5人~9人	61	20	11	2	5	4	7	9	3
		100.0%	32.8%	18.0%	3.3%	8.2%	6.6%	11.5%	14.8%	4.9%
	10人~29人	178	83	33	7	13	7	9	20	6
		100.0%	46.6%	18.5%	3.9%	7.3%	3.9%	5.1%	11.2%	3.4%
30人~99人	121	66	29	6	4	4	6	4	2	
	100.0%	54.5%	24.0%	5.0%	3.3%	3.3%	5.0%	3.3%	1.7%	
100人~299人	26	12	5	2	2	1	2	2	0	
	100.0%	46.2%	19.2%	7.7%	7.7%	3.8%	7.7%	7.7%	0.0%	
300人以上	7	1	2	2	1	0	0	0	1	0
	100.0%	14.3%	28.6%	28.6%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	
完工高の大きい許可業種	土木工事業	22	12	4	2	0	0	1	3	0
		100.0%	54.5%	18.2%	9.1%	0.0%	0.0%	4.5%	13.6%	0.0%
	大工工事業	60	28	14	0	3	4	2	8	1
		100.0%	46.7%	23.3%	0.0%	5.0%	6.7%	3.3%	13.3%	1.7%
	とび・土工工事業	60	40	5	2	2	0	3	6	2
		100.0%	66.7%	8.3%	3.3%	3.3%	0.0%	5.0%	10.0%	3.3%
	鉄筋工事業	99	61	17	2	4	4	4	5	2
	100.0%	61.6%	17.2%	2.0%	4.0%	4.0%	4.0%	5.1%	2.0%	
塗装工事業	20	2	3	0	6	2	3	3	1	
	100.0%	10.0%	15.0%	0.0%	30.0%	10.0%	15.0%	15.0%	5.0%	
内装仕上工事業	74	23	20	8	3	5	6	8	1	
	100.0%	31.1%	27.0%	10.8%	4.1%	6.8%	8.1%	10.8%	1.4%	

Q6-3-2_専属下請の CCUS 登録状況【技能者】 (S A) <Q6-2 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「100%」が 38.0%で最も多く、次に「80～100%未満」26.3%が続く。「100%～80%」の割合は合計で約 6 割になり、技能者の登録が増加している。

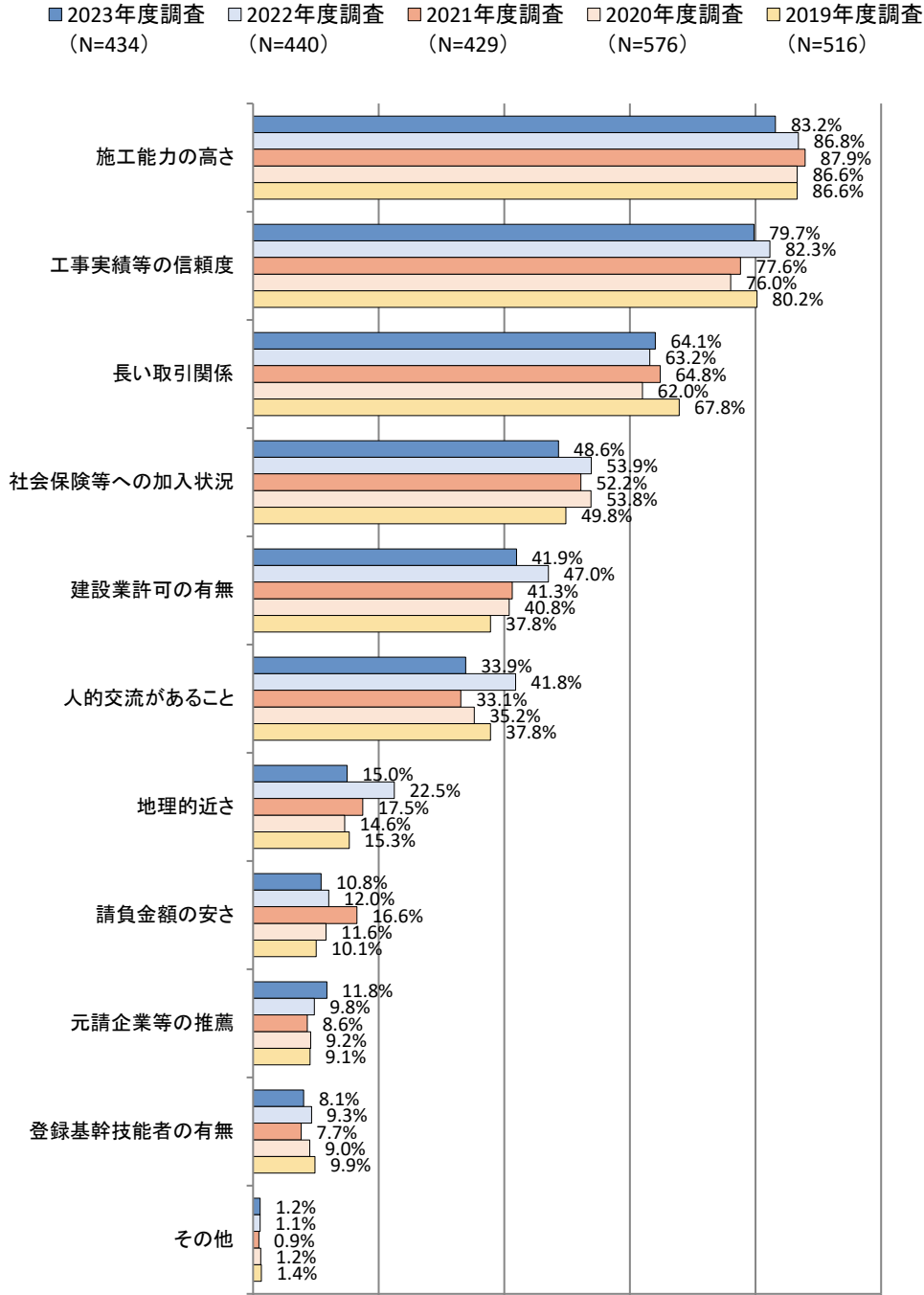


	合計	100%	80～100%未満	60～80%未満	40～60%未満	20～40%未満	20%未満	0%	わからない、技能労働者はいない	
全体	411 100.0%	156 38.0%	108 26.3%	24 5.8%	29 7.1%	18 4.4%	30 7.3%	36 8.8%	10 2.4%	
公・民の割合	公共工事が主体	50 100.0%	21 42.0%	10 20.0%	0 0.0%	3 6.0%	1 2.0%	5 10.0%	8 16.0%	2 4.0%
	民間工事が主体	302 100.0%	112 37.1%	81 26.8%	22 7.3%	24 7.9%	14 4.6%	20 6.6%	23 7.6%	6 2.0%
	公共・民間が半々	59 100.0%	23 39.0%	17 28.8%	2 3.4%	2 3.4%	3 5.1%	5 8.5%	5 8.5%	2 3.4%
請負階層	元請	21 100.0%	3 14.3%	6 28.6%	0 0.0%	2 9.5%	1 4.8%	2 9.5%	4 19.0%	3 14.3%
	1次下請	349 100.0%	134 38.4%	95 27.2%	20 5.7%	24 6.9%	17 4.9%	25 7.2%	29 8.3%	5 1.4%
	2次下請	39 100.0%	19 48.7%	7 17.9%	4 10.3%	2 5.1%	0 0.0%	3 7.7%	2 5.1%	2 5.1%
	3次以下の下請	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	18 100.0%	5 27.8%	3 16.7%	3 16.7%	1 5.6%	1 5.6%	2 11.1%	3 16.7%	0 0.0%
	5人～9人	61 100.0%	19 31.1%	15 24.6%	1 1.6%	4 6.6%	3 4.9%	8 13.1%	8 13.1%	3 4.9%
	10人～29人	178 100.0%	69 38.8%	38 21.3%	12 6.7%	15 8.4%	8 4.5%	11 6.2%	20 11.2%	5 2.8%
	30人～99人	121 100.0%	54 44.6%	42 34.7%	4 3.3%	4 3.3%	6 5.0%	6 5.0%	3 2.5%	2 1.7%
	100人～299人	26 100.0%	9 34.6%	8 30.8%	1 3.8%	4 15.4%	0 0.0%	3 11.5%	1 3.8%	0 0.0%
	300人以上	7 100.0%	0 0.0%	2 28.6%	3 42.9%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	22 100.0%	9 40.9%	8 36.4%	1 4.5%	0 0.0%	1 4.5%	0 0.0%	3 13.6%	0 0.0%
	大工工事業	60 100.0%	23 38.3%	16 26.7%	1 1.7%	4 6.7%	4 6.7%	5 8.3%	6 10.0%	1 1.7%
	とび・土工工事業	60 100.0%	33 55.0%	9 15.0%	3 5.0%	4 6.7%	1 1.7%	3 5.0%	5 8.3%	2 3.3%
	鉄筋工事業	99 100.0%	53 53.5%	25 25.3%	3 3.0%	4 4.0%	3 3.0%	4 4.0%	5 5.1%	2 2.0%
	塗装工事業	20 100.0%	2 10.0%	4 20.0%	0 0.0%	5 25.0%	1 5.0%	4 20.0%	4 20.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	74 100.0%	20 27.0%	21 28.4%	9 12.2%	5 6.8%	4 5.4%	7 9.5%	7 9.5%	1 1.4%

Q6-4_専属下請の選定時に、重視する要件(MA) <Q6-1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」83.2%を筆頭に、「工事实績等の信頼度」79.7%、「長い取引関係」64.1%が上位を占める。

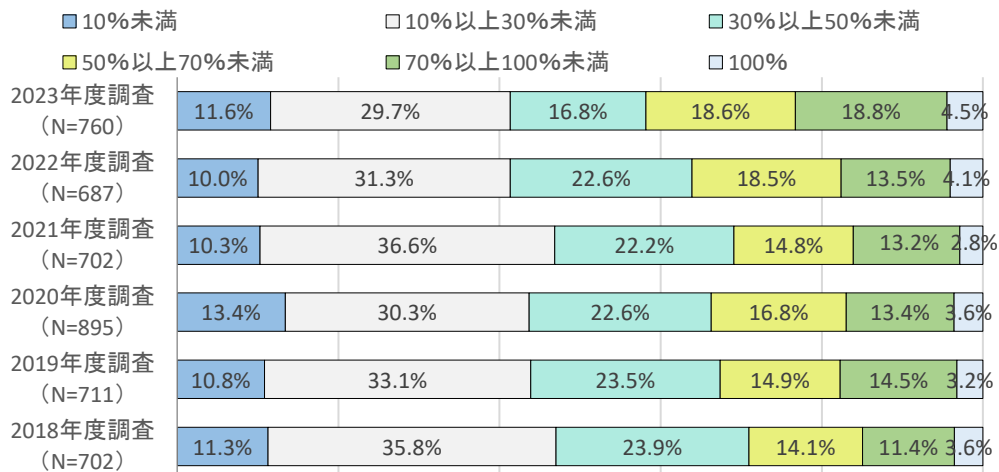
一方、「社会保険等への加入状況」や「建設業許可の有無」といった許可要件は4割程度であり、「登録基幹技能者の有無」は1割程度である。



	合計	信頼度 工事実績等の	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	434 100.0%	346 79.7%	361 83.2%	47 10.8%	35 8.1%	51 11.8%	182 41.9%	211 48.6%	65 15.0%	278 64.1%	147 33.9%	5 1.2%	
公・民の割合	公共工事が主体	55 100.0%	48 87.3%	47 85.5%	7 12.7%	3 5.5%	2 3.6%	29 52.7%	28 50.9%	8 14.5%	42 76.4%	17 30.9%	0 0.0%
	民間工事が主体	314 100.0%	245 78.0%	262 83.4%	37 11.8%	24 7.6%	40 12.7%	122 38.9%	145 46.2%	48 15.3%	196 62.4%	104 33.1%	3 1.0%
	公共・民間が半々	65 100.0%	53 81.5%	52 80.0%	3 4.6%	8 12.3%	9 13.8%	31 47.7%	38 58.5%	9 13.8%	40 61.5%	26 40.0%	2 3.1%
請負階層	元請	27 100.0%	22 81.5%	25 92.6%	3 11.1%	4 14.8%	2 7.4%	11 40.7%	11 40.7%	3 11.1%	17 63.0%	7 25.9%	0 0.0%
	1次下請	365 100.0%	296 81.1%	303 83.0%	37 10.1%	29 7.9%	46 12.6%	153 41.9%	180 49.3%	58 15.9%	235 64.4%	121 33.2%	5 1.4%
	2次下請	40 100.0%	26 65.0%	31 77.5%	7 17.5%	2 5.0%	3 7.5%	18 45.0%	20 50.0%	4 10.0%	26 65.0%	18 45.0%	0 0.0%
	3次以下の下請	2 100.0%	2 100.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	20 100.0%	14 70.0%	15 75.0%	4 20.0%	1 5.0%	2 10.0%	4 20.0%	6 30.0%	3 15.0%	8 40.0%	6 30.0%	0 0.0%
	5人～9人	64 100.0%	54 84.4%	55 85.9%	7 10.9%	3 4.7%	7 10.9%	14 21.9%	20 31.3%	9 14.1%	41 64.1%	27 42.2%	2 3.1%
	10人～29人	188 100.0%	141 75.0%	159 84.6%	17 9.0%	14 7.4%	20 10.6%	75 39.9%	90 47.9%	25 13.3%	111 59.0%	57 30.3%	3 1.6%
	30人～99人	126 100.0%	107 84.9%	102 81.0%	13 10.3%	16 12.7%	18 14.3%	69 54.8%	74 58.7%	20 15.9%	92 73.0%	47 37.3%	0 0.0%
	100人～299人	28 100.0%	22 78.6%	22 78.6%	1 3.6%	1 3.6%	2 7.1%	14 50.0%	15 53.6%	3 10.7%	19 67.9%	7 25.0%	0 0.0%
	300人以上	8 100.0%	8 100.0%	8 100.0%	5 62.5%	0 0.0%	2 25.0%	6 75.0%	6 75.0%	5 62.5%	7 87.5%	3 37.5%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	22 100.0%	19 86.4%	16 72.7%	4 18.2%	2 9.1%	1 4.5%	17 77.3%	17 77.3%	4 18.2%	18 81.8%	7 31.8%	0 0.0%
	大工工事業	61 100.0%	45 73.8%	47 77.0%	3 4.9%	8 13.1%	11 18.0%	30 49.2%	25 41.0%	9 14.8%	37 60.7%	22 36.1%	2 3.3%
	とび・土工工事業	63 100.0%	49 77.8%	46 73.0%	6 9.5%	6 9.5%	6 9.5%	32 50.8%	36 57.1%	6 9.5%	44 69.8%	18 28.6%	3 4.8%
	鉄筋工事業	102 100.0%	87 85.3%	85 83.3%	5 4.9%	6 5.9%	16 15.7%	46 45.1%	44 43.1%	15 14.7%	60 58.8%	34 33.3%	0 0.0%
	塗装工事業	21 100.0%	18 85.7%	21 100.0%	6 28.6%	3 14.3%	2 9.5%	11 52.4%	12 57.1%	3 14.3%	12 57.1%	8 38.1%	0 0.0%
	内装仕上工事業	78 100.0%	60 76.9%	71 91.0%	12 15.4%	7 9.0%	9 11.5%	24 30.8%	38 48.7%	12 15.4%	49 62.8%	31 39.7%	0 0.0%

Q6-5_特定の元請・上位企業への専属度(SA) <F12で「2」～「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」29.7%が最も多く、次いで「70%以上 100%未満」18.8%が続く。

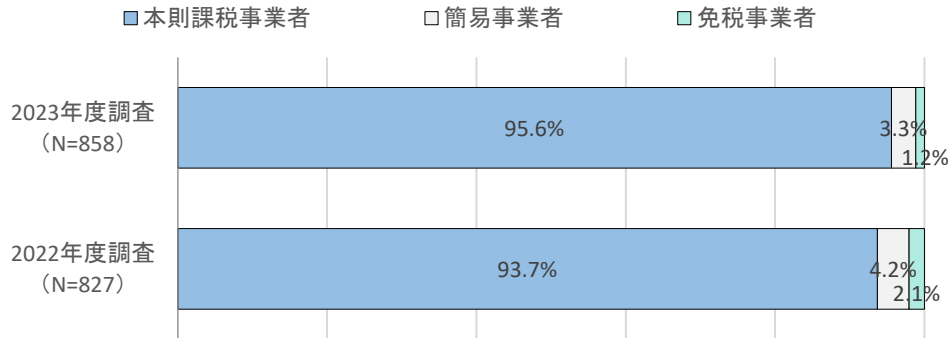


		合計	10%未満	10%以上 30%未満	30%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上 100%未満	100%
全体		760 100.0%	88 11.6%	226 29.7%	128 16.8%	141 18.6%	143 18.8%	34 4.5%
公・民の割合	公共工事が主体	142 100.0%	15 10.6%	45 31.7%	23 16.2%	29 20.4%	24 16.9%	6 4.2%
	民間工事が主体	492 100.0%	53 10.8%	138 28.0%	91 18.5%	92 18.7%	96 19.5%	22 4.5%
	公共・民間が半々	126 100.0%	20 15.9%	43 34.1%	14 11.1%	20 15.9%	23 18.3%	6 4.8%
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	645 100.0%	75 11.6%	195 30.2%	109 16.9%	117 18.1%	120 18.6%	29 4.5%
	2次下請	109 100.0%	10 9.2%	31 28.4%	19 17.4%	23 21.1%	21 19.3%	5 4.6%
	3次以下の下請	6 100.0%	3 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	2 33.3%	0 0.0%
社員数	1人～4人	53 100.0%	3 5.7%	11 20.8%	9 17.0%	16 30.2%	13 24.5%	1 1.9%
	5人～9人	133 100.0%	13 9.8%	38 28.6%	16 12.0%	23 17.3%	35 26.3%	8 6.0%
	10人～29人	345 100.0%	39 11.3%	100 29.0%	59 17.1%	74 21.4%	55 15.9%	18 5.2%
	30人～99人	183 100.0%	26 14.2%	62 33.9%	36 19.7%	19 10.4%	34 18.6%	6 3.3%
	100人～299人	36 100.0%	6 16.7%	10 27.8%	5 13.9%	8 22.2%	6 16.7%	1 2.8%
	300人以上	10 100.0%	1 10.0%	5 50.0%	3 30.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	44 100.0%	3 6.8%	13 29.5%	9 20.5%	12 27.3%	4 9.1%	3 6.8%
	大工工事業	75 100.0%	3 4.0%	22 29.3%	11 14.7%	17 22.7%	17 22.7%	5 6.7%
	とび・土工工事業	189 100.0%	31 16.4%	64 33.9%	29 15.3%	25 13.2%	30 15.9%	10 5.3%
	鉄筋工事業	189 100.0%	16 8.5%	40 21.2%	31 16.4%	49 25.9%	42 22.2%	11 5.8%
	塗装工事業	40 100.0%	7 17.5%	17 42.5%	5 12.5%	6 15.0%	5 12.5%	0 0.0%
	内装仕上工事業	99 100.0%	5 5.1%	31 31.3%	21 21.2%	16 16.2%	22 22.2%	4 4.0%

●インボイス制度について

Q7-1_本則課税事業者・簡易課税事業者・免税事業者のいずれに該当するか(SA)

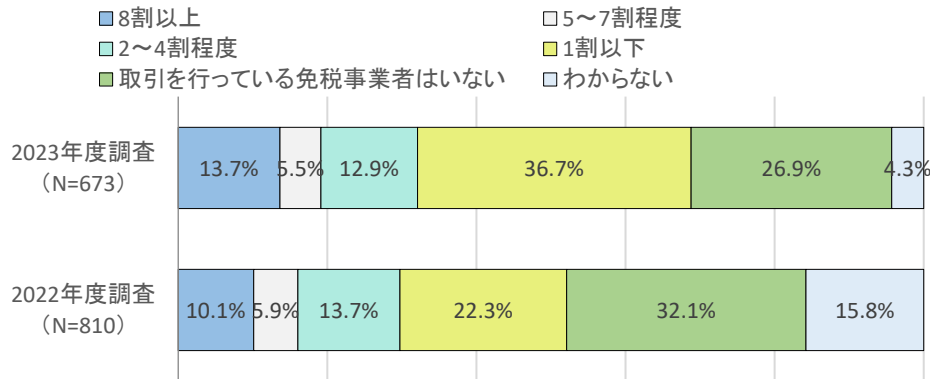
本則課税事業者・簡易課税事業者・免税事業者のいずれに該当するかについては、「本則課税事業者」が95.6%で最も多く、「簡易課税事業者」3.3%を合わせると、ほぼ課税事業者が占めている。



		合計	本則課税事業者	簡易課税事業者	免税事業者
全体		858	820	28	10
		100.0%	95.6%	3.3%	1.2%
公・民の割合	公共工事が主体	192	185	5	2
		100.0%	96.4%	2.6%	1.0%
	民間工事が主体	517	495	17	5
	100.0%	95.7%	3.3%	1.0%	
	公共・民間が半々	149	140	6	3
	100.0%	94.0%	4.0%	2.0%	
請負階層	元請	98	96	1	1
		100.0%	98.0%	1.0%	1.0%
	1次下請	645	620	19	6
		100.0%	96.1%	2.9%	0.9%
	2次下請	109	99	7	3
	100.0%	90.8%	6.4%	2.8%	
	3次以下の下請	6	5	1	0
	100.0%	83.3%	16.7%	0.0%	
社員数	1人~4人	55	46	9	0
		100.0%	83.6%	16.4%	0.0%
	5人~9人	157	142	12	3
		100.0%	90.4%	7.6%	1.9%
	10人~29人	393	382	4	7
		100.0%	97.2%	1.0%	1.8%
	30人~99人	202	199	3	0
	100.0%	98.5%	1.5%	0.0%	
	100人~299人	40	40	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	
	300人以上	11	11	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	51	49	2	0
		100.0%	96.1%	3.9%	0.0%
	大工工事業	76	76	0	0
		100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	とび・土工工事業	211	200	7	4
		100.0%	94.8%	3.3%	1.9%
	鉄筋工事業	197	185	9	3
	100.0%	93.9%	4.6%	1.5%	
塗装工事業	62	59	1	2	
	100.0%	95.2%	1.6%	3.2%	
内装仕上工事業	99	96	3	0	
	100.0%	97.0%	3.0%	0.0%	

Q7-2-2_取引事業者数に対する免税事業者の割合(SA) <Q7-1で「1」「2」を選択した方のみ回答>

取引事業者数に対する免税事業者の割合については、「1割以下」が36.7%で最も多く、次に「取引を行っている免税事業者はいない」26.9%が続く。土木工事業、とび・土工工事業などは、他業種に比べて「取引を行っている免税事業者はいない」割合が多い状況がうかがえる。

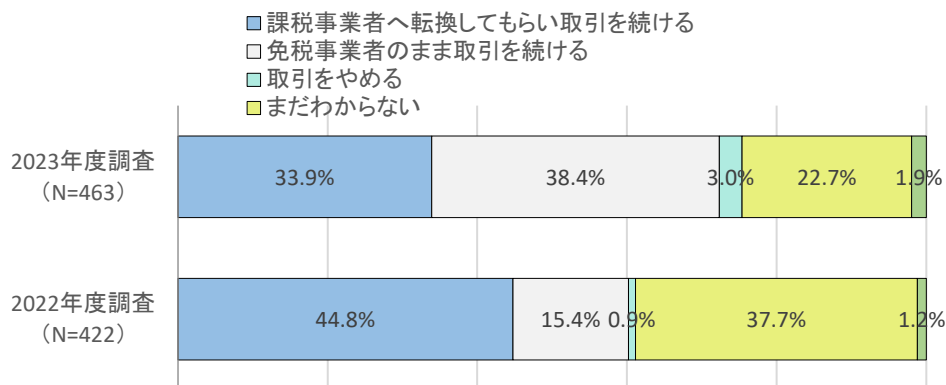


		合計	8割以上	5~7割程度	2~4割程度	1割以下	取引を行っている免税事業者はいない	わからない
全体		673 100.0%	92 13.7%	37 5.5%	87 12.9%	247 36.7%	181 26.9%	29 4.3%
公・民の割合	公共工事が主体	141 100.0%	16 11.3%	4 2.8%	6 4.3%	51 36.2%	57 40.4%	7 5.0%
	民間工事が主体	419 100.0%	60 14.3%	30 7.2%	69 16.5%	158 37.7%	86 20.5%	16 3.8%
	公共・民間が半々	113 100.0%	16 14.2%	3 2.7%	12 10.6%	38 33.6%	38 33.6%	6 5.3%
請負階層	元請	78 100.0%	8 10.3%	3 3.8%	4 5.1%	32 41.0%	27 34.6%	4 5.1%
	1次下請	514 100.0%	68 13.2%	31 6.0%	77 15.0%	187 36.4%	131 25.5%	20 3.9%
	2次下請	77 100.0%	16 20.8%	3 3.9%	6 7.8%	26 33.8%	22 28.6%	4 5.2%
	3次以下の下請	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	1 25.0%	1 25.0%
社員数	1人~4人	40 100.0%	4 10.0%	2 5.0%	7 17.5%	9 22.5%	17 42.5%	1 2.5%
	5人~9人	110 100.0%	18 16.4%	7 6.4%	13 11.8%	38 34.5%	30 27.3%	4 3.6%
	10人~29人	314 100.0%	43 13.7%	16 5.1%	49 15.6%	106 33.8%	85 27.1%	15 4.8%
	30人~99人	163 100.0%	25 15.3%	9 5.5%	14 8.6%	69 42.3%	41 25.2%	5 3.1%
	100人~299人	36 100.0%	2 5.6%	2 5.6%	2 5.6%	18 50.0%	8 22.2%	4 11.1%
	300人以上	10 100.0%	0 0.0%	1 10.0%	2 20.0%	7 70.0%	0 0.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	42 100.0%	2 4.8%	2 4.8%	2 4.8%	15 35.7%	16 38.1%	5 11.9%
	大工工事業	65 100.0%	11 16.9%	1 1.5%	13 20.0%	25 38.5%	14 21.5%	1 1.5%
	とび・土工工事業	141 100.0%	21 14.9%	1 0.7%	7 5.0%	44 31.2%	62 44.0%	6 4.3%
	鉄筋工事業	143 100.0%	24 16.8%	5 3.5%	10 7.0%	51 35.7%	49 34.3%	4 2.8%
	塗装工事業	51 100.0%	7 13.7%	1 2.0%	6 11.8%	22 43.1%	13 25.5%	2 3.9%
	内装仕上工事業	91 100.0%	9 9.9%	11 12.1%	24 26.4%	39 42.9%	7 7.7%	1 1.1%

Q7-3_一人親方を除く免税事業者との取引について今後の対応方針(S A)

<Q7-2で「1」～「4」を選択した方のみ回答>

一人親方を除く免税事業者との取引についての今後の対応方針については、「免税事業者のまま取引を続ける」38.4%で最も多く、次に「課税事業者へ転換してもらい取引を続ける」33.9%が続く。



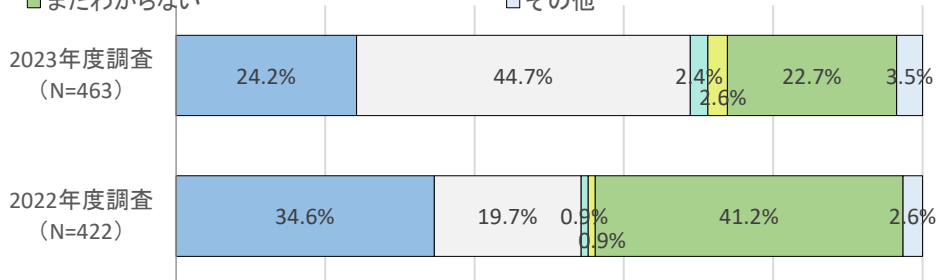
		合計	課税事業者へ 転換してもらい 取引を続ける	免税事業者のまま 取引を続ける	取引をやめる	わからない	その他
全体		463 100.0%	157 33.9%	178 38.4%	14 3.0%	105 22.7%	9 1.9%
公・民の割合	公共工事が主体	77 100.0%	17 22.1%	30 39.0%	2 2.6%	27 35.1%	1 1.3%
	民間工事が主体	317 100.0%	119 37.5%	118 37.2%	10 3.2%	63 19.9%	7 2.2%
	公共・民間が半々	69 100.0%	21 30.4%	30 43.5%	2 2.9%	15 21.7%	1 1.4%
請負階層	元請	47 100.0%	12 25.5%	19 40.4%	2 4.3%	14 29.8%	0 0.0%
	1次下請	363 100.0%	128 35.3%	137 37.7%	9 2.5%	81 22.3%	8 2.2%
	2次下請	51 100.0%	16 31.4%	21 41.2%	3 5.9%	10 19.6%	1 2.0%
	3次以下の下請	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	22 100.0%	3 13.6%	11 50.0%	0 0.0%	4 18.2%	4 18.2%
	5人～9人	76 100.0%	23 30.3%	27 35.5%	4 5.3%	21 27.6%	1 1.3%
	10人～29人	214 100.0%	71 33.2%	80 37.4%	8 3.7%	55 25.7%	0 0.0%
	30人～99人	117 100.0%	45 38.5%	49 41.9%	1 0.9%	19 16.2%	3 2.6%
	100人～299人	24 100.0%	12 50.0%	5 20.8%	1 4.2%	5 20.8%	1 4.2%
	300人以上	10 100.0%	3 30.0%	6 60.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	21 100.0%	4 19.0%	10 47.6%	1 4.8%	6 28.6%	0 0.0%
	大工工事業	50 100.0%	22 44.0%	16 32.0%	3 6.0%	9 18.0%	0 0.0%
	とび・土工工事業	73 100.0%	20 27.4%	26 35.6%	2 2.7%	23 31.5%	2 2.7%
	鉄筋工事業	90 100.0%	31 34.4%	35 38.9%	2 2.2%	19 21.1%	3 3.3%
	塗装工事業	36 100.0%	11 30.6%	14 38.9%	4 11.1%	6 16.7%	1 2.8%
	内装仕上工事業	83 100.0%	32 38.6%	33 39.8%	0 0.0%	17 20.5%	1 1.2%

Q7-4_一人親方（免税事業者）との取引について今後の対応方針（SA）

<Q7-2で「1」～「4」を選択した方のみ回答>

一人親方（免税事業者）との取引についての今後の対応方針については、「免税事業者のまま取引を続ける」44.7%で最も多く、次に「課税事業者へ転換してもらい取引を続ける」24.2%であった。

- 課税事業者へ転換してもらい取引を続ける
- 免税事業者のまま取引を続ける
- 社員として雇用する
- 取引をやめる
- まだわからない
- その他

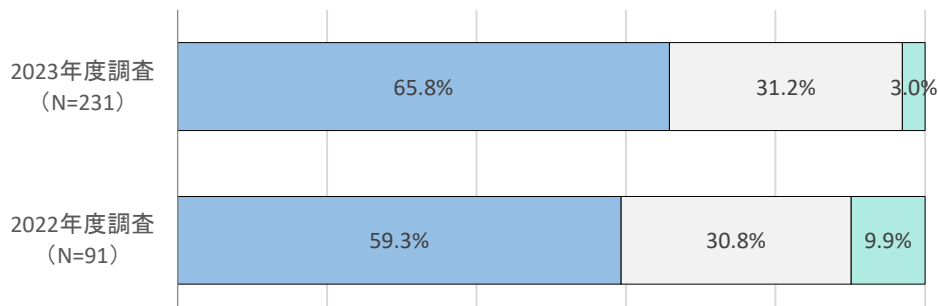


		合計	取引を続ける 課税事業者へ 転換してもらい	取引を続ける 免税事業者のまま	社員として 雇用する	取引をやめる	わからない	その他
全体		463 100.0%	112 24.2%	207 44.7%	11 2.4%	12 2.6%	105 22.7%	16 3.5%
公・民の割合	公共工事が主体	77 100.0%	9 11.7%	32 41.6%	1 1.3%	2 2.6%	31 40.3%	2 2.6%
	民間工事が主体	317 100.0%	92 29.0%	141 44.5%	6 1.9%	8 2.5%	58 18.3%	12 3.8%
	公共・民間が半々	69 100.0%	11 15.9%	34 49.3%	4 5.8%	2 2.9%	16 23.2%	2 2.9%
請負階層	元請	47 100.0%	6 12.8%	20 42.6%	1 2.1%	2 4.3%	16 34.0%	2 4.3%
	1次下請	363 100.0%	90 24.8%	167 46.0%	8 2.2%	8 2.2%	78 21.5%	12 3.3%
	2次下請	51 100.0%	15 29.4%	19 37.3%	2 3.9%	2 3.9%	11 21.6%	2 3.9%
	3次以下の下請	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人～4人	22 100.0%	3 13.6%	11 50.0%	1 4.5%	0 0.0%	5 22.7%	2 9.1%
	5人～9人	76 100.0%	18 23.7%	31 40.8%	0 0.0%	6 7.9%	18 23.7%	3 3.9%
	10人～29人	214 100.0%	53 24.8%	93 43.5%	6 2.8%	4 1.9%	53 24.8%	5 2.3%
	30人～99人	117 100.0%	29 24.8%	58 49.6%	4 3.4%	0 0.0%	23 19.7%	3 2.6%
	100人～299人	24 100.0%	6 25.0%	9 37.5%	0 0.0%	2 8.3%	4 16.7%	3 12.5%
	300人以上	10 100.0%	3 30.0%	5 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 20.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	21 100.0%	2 9.5%	13 61.9%	0 0.0%	0 0.0%	6 28.6%	0 0.0%
	大工工事業	50 100.0%	16 32.0%	16 32.0%	3 6.0%	2 4.0%	11 22.0%	2 4.0%
	とび・土工工事業	73 100.0%	10 13.7%	30 41.1%	2 2.7%	0 0.0%	27 37.0%	4 5.5%
	鉄筋工事業	90 100.0%	22 24.4%	41 45.6%	3 3.3%	3 3.3%	18 20.0%	3 3.3%
	塗装工事業	36 100.0%	7 19.4%	17 47.2%	1 2.8%	4 11.1%	5 13.9%	2 5.6%
	内装仕上工事業	83 100.0%	29 34.9%	37 44.6%	0 0.0%	1 1.2%	15 18.1%	1 1.2%

Q7-5_免税事業者との取引の今後の価格設定 (SA) <Q7-3、Q7-4のいずれかで「2」を選択した方のみ回答>

免税事業者との取引の今後の価格設定については、「従来通りの価格で取引する」が65.8%で最も多く、次に「消費税相当額を値引いた価格で取引」31.2%が続く。

■従来通りの価格で取引をする □消費税相当額を値引いた価格で取引する ■その他

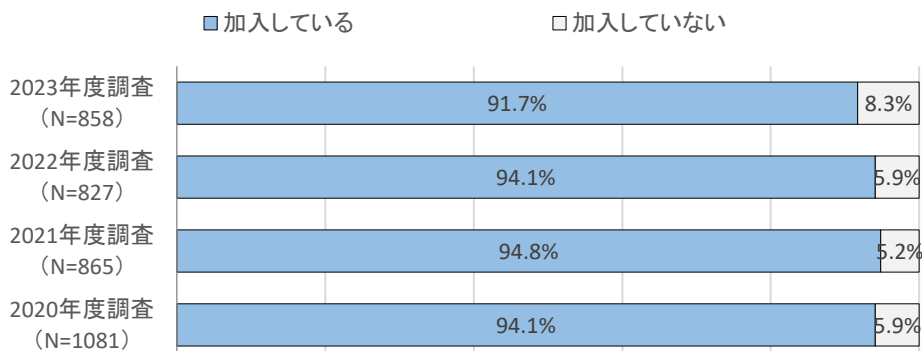


		合計	従来通りの価格で取引する	消費税相当額を値引いた価格で取引	その他
全体		231 100.0%	152 65.8%	72 31.2%	7 3.0%
公・民の割合	公共工事が主体	38 100.0%	28 73.7%	8 21.1%	2 5.3%
	民間工事が主体	155 100.0%	95 61.3%	56 36.1%	4 2.6%
	公共・民間が半々	38 100.0%	29 76.3%	8 21.1%	1 2.6%
請負階層	元請	24 100.0%	19 79.2%	4 16.7%	1 4.2%
	1次下請	182 100.0%	114 62.6%	62 34.1%	6 3.3%
	2次下請	24 100.0%	19 79.2%	5 20.8%	0 0.0%
	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	14 100.0%	8 57.1%	6 42.9%	0 0.0%
	5人~9人	35 100.0%	27 77.1%	6 17.1%	2 5.7%
	10人~29人	104 100.0%	56 53.8%	44 42.3%	4 3.8%
	30人~99人	62 100.0%	47 75.8%	14 22.6%	1 1.6%
	100人~299人	10 100.0%	9 90.0%	1 10.0%	0 0.0%
	300人以上	6 100.0%	5 83.3%	1 16.7%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	13 100.0%	10 76.9%	3 23.1%	0 0.0%
	大工工事業	21 100.0%	11 52.4%	9 42.9%	1 4.8%
	とび・土工工事業	34 100.0%	28 82.4%	5 14.7%	1 2.9%
	鉄筋工事業	46 100.0%	23 50.0%	22 47.8%	1 2.2%
	塗装工事業	20 100.0%	14 70.0%	6 30.0%	0 0.0%
	内装仕上工事業	39 100.0%	26 66.7%	12 30.8%	1 2.6%

● 労災上乘せ保険について

Q8-1_労災上乘せ保険の加入状況(SA)

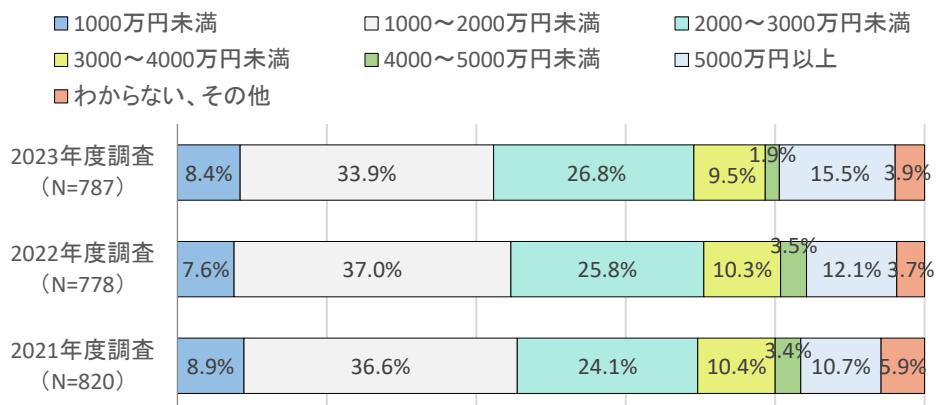
労災上乘せ保険の加入状況であるが、全体では「加入している」割合は約9割を超える。ただし、「3次以下」の下請企業では、加入率は約5割程度と低い。



		合計	加入している	加入していない
全体		858 100.0%	787 91.7%	71 8.3%
公・民の割合	公共工事が主体	192 100.0%	182 94.8%	10 5.2%
	民間工事が主体	517 100.0%	471 91.1%	46 8.9%
	公共・民間が半々	149 100.0%	134 89.9%	15 10.1%
請負階層	元請	98 100.0%	91 92.9%	7 7.1%
	1次下請	645 100.0%	601 93.2%	44 6.8%
	2次下請	109 100.0%	92 84.4%	17 15.6%
	3次以下の下請	6 100.0%	3 50.0%	3 50.0%
社員数	1人~4人	55 100.0%	47 85.5%	8 14.5%
	5人~9人	157 100.0%	142 90.4%	15 9.6%
	10人~29人	393 100.0%	361 91.9%	32 8.1%
	30人~99人	202 100.0%	192 95.0%	10 5.0%
	100人~299人	40 100.0%	37 92.5%	3 7.5%
	300人以上	11 100.0%	8 72.7%	3 27.3%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	51 100.0%	47 92.2%	4 7.8%
	大土工事業	76 100.0%	74 97.4%	2 2.6%
	とび・土工事業	211 100.0%	202 95.7%	9 4.3%
	鉄筋工事業	197 100.0%	177 89.8%	20 10.2%
	塗装工事業	62 100.0%	58 93.5%	4 6.5%
	内装仕上工事業	99 100.0%	90 90.9%	9 9.1%

Q8-2_労災上乘せ保険における死亡時の一人当たりの補償額(SA)<Q8-1で「1」を選択した方のみ回答>

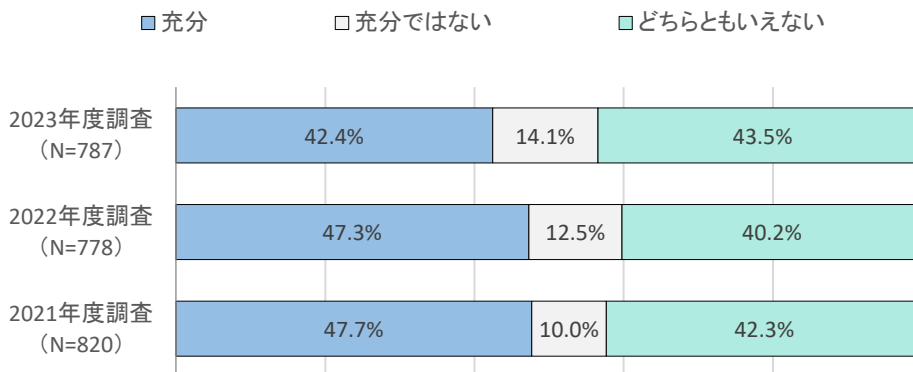
労災上乘せ保険における死亡時の一人当たりの補償額は、全体では「1000～2000万円未満」が33.9%と一番多い。次に「2000～3000万円未満」26.8%が続く。



		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		787 100.0%	66 8.4%	267 33.9%	211 26.8%	75 9.5%	15 1.9%	122 15.5%	31 3.9%
公・民の割合	公共工事が主体	182 100.0%	19 10.4%	53 29.1%	45 24.7%	23 12.6%	4 2.2%	33 18.1%	5 2.7%
	民間工事が主体	471 100.0%	36 7.6%	171 36.3%	130 27.6%	38 8.1%	10 2.1%	67 14.2%	19 4.0%
	公共・民間が半々	134 100.0%	11 8.2%	43 32.1%	36 26.9%	14 10.4%	1 0.7%	22 16.4%	7 5.2%
請負階層	元請	91 100.0%	12 13.2%	27 29.7%	15 16.5%	8 8.8%	2 2.2%	23 25.3%	4 4.4%
	1次下請	601 100.0%	41 6.8%	207 34.4%	173 28.8%	57 9.5%	12 2.0%	87 14.5%	24 4.0%
	2次下請	92 100.0%	13 14.1%	31 33.7%	23 25.0%	10 10.9%	1 1.1%	11 12.0%	3 3.3%
	3次以下の下請	3 100.0%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%
社員数	1人～4人	47 100.0%	8 17.0%	18 38.3%	12 25.5%	1 2.1%	1 2.1%	5 10.6%	2 4.3%
	5人～9人	142 100.0%	22 15.5%	58 40.8%	29 20.4%	9 6.3%	2 1.4%	16 11.3%	6 4.2%
	10人～29人	361 100.0%	28 7.8%	126 34.9%	96 26.6%	24 6.6%	8 2.2%	62 17.2%	17 4.7%
	30人～99人	192 100.0%	8 4.2%	53 27.6%	63 32.8%	31 16.1%	4 2.1%	29 15.1%	4 2.1%
	100人～299人	37 100.0%	0 0.0%	10 27.0%	9 24.3%	9 24.3%	0 0.0%	8 21.6%	1 2.7%
	300人以上	8 100.0%	0 0.0%	2 25.0%	2 25.0%	1 12.5%	0 0.0%	2 25.0%	1 12.5%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	47 100.0%	3 6.4%	11 23.4%	13 27.7%	8 17.0%	1 2.1%	9 19.1%	2 4.3%
	大土工事業	74 100.0%	5 6.8%	26 35.1%	24 32.4%	9 12.2%	3 4.1%	6 8.1%	1 1.4%
	とび・土工事業	202 100.0%	15 7.4%	63 31.2%	54 26.7%	28 13.9%	4 2.0%	32 15.8%	6 3.0%
	鉄筋工事業	177 100.0%	21 11.9%	65 36.7%	55 31.1%	5 2.8%	2 1.1%	25 14.1%	4 2.3%
	塗装工事業	58 100.0%	2 3.4%	20 34.5%	8 13.8%	5 8.6%	2 3.4%	18 31.0%	3 5.2%
	内装仕上工事業	90 100.0%	9 10.0%	38 42.2%	22 24.4%	3 3.3%	2 2.2%	8 8.9%	8 8.9%

Q8-3_労災上乗せ保険の補償内容は充分か(SA) <Q8-1で「1」を選択した方のみ回答>

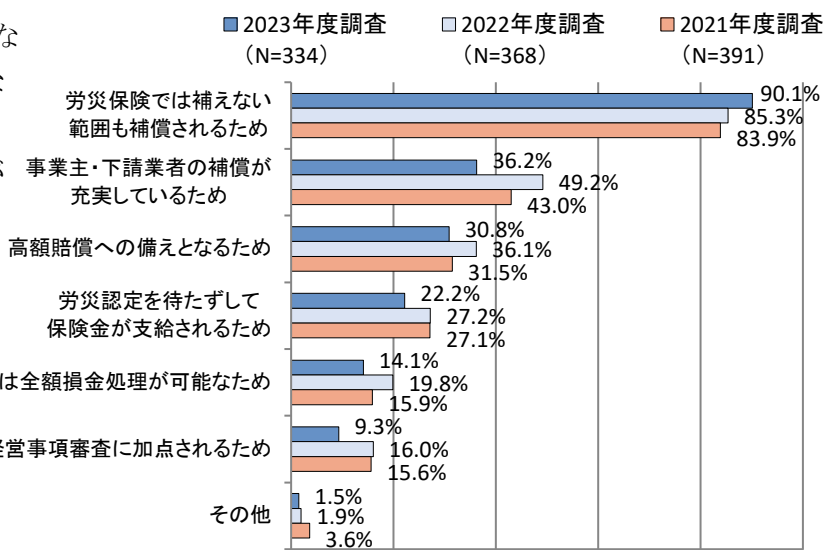
労災上乗せ保険の補償内容を充分かについては、全体では「充分」と回答した割合は約4割。社員数別に見ると、「1人～29人」の小規模企業では「どちらともいえない」と回答した割合の方が多い。



		合計	充分	充分ではない	どちらともいえない
全体		787 100.0%	334 42.4%	111 14.1%	342 43.5%
公・民の割合	公共工事が主体	182 100.0%	76 41.8%	24 13.2%	82 45.1%
	民間工事が主体	471 100.0%	198 42.0%	64 13.6%	209 44.4%
	公共・民間が半々	134 100.0%	60 44.8%	23 17.2%	51 38.1%
請負階層	元請	91 100.0%	40 44.0%	11 12.1%	40 44.0%
	1次下請	601 100.0%	254 42.3%	87 14.5%	260 43.3%
	2次下請	92 100.0%	38 41.3%	13 14.1%	41 44.6%
	3次以下の下請	3 100.0%	2 66.7%	0 0.0%	1 33.3%
社員数	1人～4人	47 100.0%	18 38.3%	4 8.5%	25 53.2%
	5人～9人	142 100.0%	47 33.1%	28 19.7%	67 47.2%
	10人～29人	361 100.0%	146 40.4%	48 13.3%	167 46.3%
	30人～99人	192 100.0%	99 51.6%	30 15.6%	63 32.8%
	100人～299人	37 100.0%	20 54.1%	1 2.7%	16 43.2%
	300人以上	8 100.0%	4 50.0%	0 0.0%	4 50.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	47 100.0%	28 59.6%	3 6.4%	16 34.0%
	大工工事業	74 100.0%	25 33.8%	16 21.6%	33 44.6%
	とび・土工工事業	202 100.0%	83 41.1%	26 12.9%	93 46.0%
	鉄筋工事業	177 100.0%	75 42.4%	27 15.3%	75 42.4%
	塗装工事業	58 100.0%	28 48.3%	9 15.5%	21 36.2%
	内装仕上工事業	90 100.0%	39 43.3%	10 11.1%	41 45.6%

Q8-4_労災上乘せ保険の補償内容が充分な理由 (MA) <Q8-3 で「1」を選択した方のみ回答>

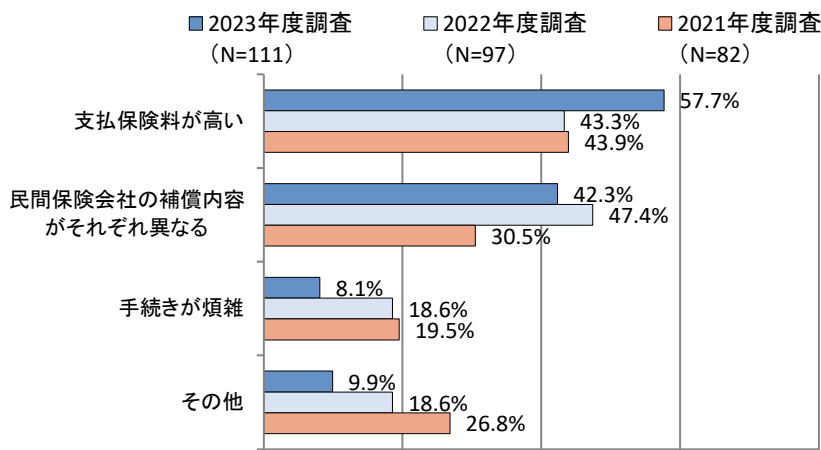
労災上乘せ保険の補償内容が充分な理由としては、「労災保険では補えない範囲が補償されている」が90.1%と最も多く、「事業主、下請の補償が充実している」が36.2%で続く。



	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	334 100.0%	301 90.1%	121 36.2%	74 22.2%	103 30.8%	47 14.1%	31 9.3%	5 1.5%	
公・民の割合	公共工事が主体	76 100.0%	66 86.8%	33 43.4%	21 27.6%	27 35.5%	13 17.1%	13 17.1%	2 2.6%
	民間工事が主体	198 100.0%	179 90.4%	67 33.8%	41 20.7%	57 28.8%	27 13.6%	10 5.1%	3 1.5%
	公共・民間が半々	60 100.0%	56 93.3%	21 35.0%	12 20.0%	19 31.7%	7 11.7%	8 13.3%	0 0.0%
請負階層	元請	40 100.0%	36 90.0%	12 30.0%	13 32.5%	11 27.5%	7 17.5%	10 25.0%	0 0.0%
	1次下請	254 100.0%	230 90.6%	99 39.0%	51 20.1%	77 30.3%	35 13.8%	20 7.9%	4 1.6%
	2次下請	38 100.0%	34 89.5%	8 21.1%	9 23.7%	13 34.2%	5 13.2%	1 2.6%	1 2.6%
	3次以下の下請	2 100.0%	1 50.0%	2 100.0%	1 50.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人~4人	18 100.0%	17 94.4%	4 22.2%	3 16.7%	4 22.2%	4 22.2%	0 0.0%	0 0.0%
	5人~9人	47 100.0%	41 87.2%	15 31.9%	17 36.2%	11 23.4%	8 17.0%	5 10.6%	0 0.0%
	10人~29人	146 100.0%	131 89.7%	56 38.4%	32 21.9%	45 30.8%	18 12.3%	7 4.8%	2 1.4%
	30人~99人	99 100.0%	91 91.9%	37 37.4%	17 17.2%	34 34.3%	16 16.2%	16 16.2%	3 3.0%
	100人~299人	20 100.0%	17 85.0%	9 45.0%	4 20.0%	7 35.0%	1 5.0%	2 10.0%	0 0.0%
	300人以上	4 100.0%	4 100.0%	0 0.0%	1 25.0%	2 50.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	28 100.0%	26 92.9%	13 46.4%	12 42.9%	12 42.9%	10 35.7%	11 39.3%	1 3.6%
	大工工事業	25 100.0%	22 88.0%	11 44.0%	3 12.0%	7 28.0%	5 20.0%	1 4.0%	1 4.0%
	とび・土工工事業	83 100.0%	67 80.7%	25 30.1%	12 14.5%	25 30.1%	4 4.8%	6 7.2%	1 1.2%
	鉄筋工事業	75 100.0%	71 94.7%	38 50.7%	19 25.3%	25 33.3%	15 20.0%	1 1.3%	0 0.0%
	塗装工事業	28 100.0%	26 92.9%	8 28.6%	7 25.0%	5 17.9%	1 3.6%	5 17.9%	1 3.6%
	内装仕上工事業	39 100.0%	34 87.2%	10 25.6%	11 28.2%	11 28.2%	5 12.8%	3 7.7%	1 2.6%

Q8-5_労災上乘せ保険の補償内容が充分でない理由 (MA) <Q8-3で「2」を選択した方のみ回答>

労災上乘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57.7%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」が42.3%と続く。



		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		111 100.0%	64 57.7%	9 8.1%	47 42.3%	11 9.9%
公・民の割合	公共工事が主体	24 100.0%	15 62.5%	2 8.3%	10 41.7%	2 8.3%
	民間工事が主体	64 100.0%	38 59.4%	2 3.1%	27 42.2%	7 10.9%
	公共・民間が半々	23 100.0%	11 47.8%	5 21.7%	10 43.5%	2 8.7%
請負階層	元請	11 100.0%	10 90.9%	0 0.0%	3 27.3%	0 0.0%
	1次下請	87 100.0%	47 54.0%	8 9.2%	39 44.8%	10 11.5%
	2次下請	13 100.0%	7 53.8%	1 7.7%	5 38.5%	1 7.7%
	3次以下の下請	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
社員数	1人~4人	4 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	3 75.0%	0 0.0%
	5人~9人	28 100.0%	19 67.9%	2 7.1%	13 46.4%	0 0.0%
	10人~29人	48 100.0%	28 58.3%	3 6.3%	20 41.7%	6 12.5%
	30人~99人	30 100.0%	16 53.3%	4 13.3%	10 33.3%	5 16.7%
	100人~299人	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
	300人以上	0 0.0%	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	3 100.0%	2 66.7%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%
	大工工事業	16 100.0%	9 56.3%	0 0.0%	7 43.8%	2 12.5%
	とび・土工工事業	26 100.0%	15 57.7%	2 7.7%	9 34.6%	2 7.7%
	鉄筋工事業	27 100.0%	18 66.7%	3 11.1%	15 55.6%	1 3.7%
	塗装工事業	9 100.0%	3 33.3%	1 11.1%	4 44.4%	1 11.1%
	内装仕上工事業	10 100.0%	6 60.0%	1 10.0%	4 40.0%	2 20.0%

企業規模と技能者割合からみた CCUS と休日の状況

回答者を「企業規模別」、更に「技能者割合」を基準にグループ分けし、各グループにおける CCUS 登録状況、賃金の水準、休日数の傾向について調べた。

建設キャリアアップシステムの登録状況

企業が大きいほど CCUS への登録率は高い。また企業規模が同じであれば、技能者割合が高い企業の方が CCUS 登録率は高い。

▶ 建設キャリアアップシステムの登録状況

企業が大きいほど、また技能者率が高いほど、CCUS登録率は高い

		合計	事業者と技能者(全員)登録完了	事業者と技能者(一部)登録完了	技能者登録申請中	事業者登録のみ	事業者登録申請中	登録していない	その他	CCUSを知らない
社員数：1～9人	全体	212	57.1%	15.6%	0.5%	8.5%	0.5%	15.6%	0.5%	1.9%
	技能者のほとんどが技能者	125	60.8%	13.6%	0.0%	5.6%	0.0%	18.4%	0.0%	1.6%
	技能者の半数程度が技能者	57	61.4%	17.5%	1.8%	1.8%	1.8%	12.3%	0.0%	3.5%
	技能者に技能者はあまりいない	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
社員数：10～29人	全体	393	74.3%	18.3%	1.0%	1.8%	0.0%	4.6%	0.0%	0.0%
	技能者のほとんどが技能者	194	79.4%	15.5%	1.0%	1.0%	0.0%	3.1%	0.0%	0.0%
	技能者の半数程度が技能者	118	73.7%	20.3%	0.8%	0.0%	0.0%	5.1%	0.0%	0.0%
	技能者に技能者はあまりいない	55	72.7%	18.2%	1.8%	5.5%	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%
社員数：30～99人	全体	202	80.7%	14.9%	0.0%	1.0%	0.5%	2.5%	0.0%	0.5%
	技能者のほとんどが技能者	86	87.2%	11.6%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%
	技能者の半数程度が技能者	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	技能者に技能者はあまりいない	109	78.0%	14.7%	0.0%	1.8%	0.0%	4.6%	0.0%	0.9%
社員数：100人以上	全体	51	56.9%	31.4%	2.0%	5.9%	0.0%	2.0%	0.0%	2.0%
	技能者のほとんどが技能者	11	72.7%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	技能者の半数程度が技能者	17	64.7%	23.5%	5.9%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	技能者に技能者はあまりいない	15	60.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%
	技能者はいない	8	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

休日制度の状況

- ①技能者の割合が高く、規模が小さい企業ほど、休日数が少ない。
- ②技能者の割合が高く、規模の小さな企業(99人以下)は、他の企業と比べて有給休暇の取得義務化に負担を感じている。

▶ 就業規則等による休日設定

		合計	4週8休以上	4週7休程度	4週6休程度	4週5休程度	日曜のみ	不定休	その他	
① 「4週8休」が多い 技能者割合が低く、規模が大きい企業ほど、	社員数：1～9人	全体	212	16.5%	10.8%	35.8%	8.0%	18.4%	1.4%	9.0%
	技能者数の割合	社員のほとんどが技能者	125	14.4%	12.0%	33.6%	7.2%	19.2%	1.6%	12.0%
		社員の半数程度が技能者	57	12.3%	5.3%	47.4%	12.3%	17.5%	1.8%	3.5%
		社員に技能者はあまりいない	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		技能者はいない	30	33.3%	16.7%	23.3%	3.3%	16.7%	0.0%	6.7%
社員数：10～29人	全体	393	24.4%	10.7%	35.4%	7.4%	12.2%	0.5%	9.4%	
技能者数の割合	社員のほとんどが技能者	194	20.1%	11.9%	34.5%	7.7%	14.4%	0.5%	10.8%	
	社員の半数程度が技能者	118	18.6%	9.3%	48.3%	6.8%	9.3%	0.0%	7.6%	
	社員に技能者はあまりいない	55	41.8%	5.5%	18.2%	7.3%	12.7%	1.8%	12.7%	
	技能者はいない	26	46.2%	19.2%	19.2%	7.7%	7.7%	0.0%	0.0%	
社員数：30～99人	全体	202	29.2%	14.4%	33.2%	6.9%	5.4%	1.5%	9.4%	
技能者数の割合	社員のほとんどが技能者	86	24.4%	9.3%	39.5%	5.8%	8.1%	1.2%	11.6%	
	社員の半数程度が技能者	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	
	社員に技能者はあまりいない	109	30.3%	19.3%	30.3%	7.3%	3.7%	1.8%	7.3%	
	技能者はいない	7	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	
社員数：100人以上	全体	51	62.7%	3.9%	27.5%	3.9%	0.0%	0.0%	2.0%	
技能者数の割合	社員のほとんどが技能者	11	45.5%	9.1%	27.3%	9.1%	0.0%	0.0%	9.1%	
	社員の半数程度が技能者	17	64.7%	5.9%	29.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
	社員に技能者はあまりいない	15	53.3%	0.0%	40.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	
	技能者はいない	8	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	

① 技能者割合が高く、規模が小さい企業ほど、休日は「日曜のみ」が多い

▶ 有給休暇の取得義務化で負担を感じている企業の割合

		合計	負担になっている	負担にはなっていない	どちらともいえない	
② では、有給の取得義務化に負担を感じている 技能者割合が高く規模の小さな企業において	社員数：1～9人	全体	212	60.9%	26.4%	12.7%
	技能者数の割合	社員のほとんどが技能者	125	65.6%	22.4%	12.0%
		社員の半数程度が技能者	57	66.7%	22.8%	10.5%
		社員に技能者はあまりいない	0	N/A	N/A	N/A
		技能者はいない	30	30.0%	50.0%	20.0%
社員数：10～29人	全体	393	67.7%	24.4%	7.9%	
技能者数の割合	社員のほとんどが技能者	194	68.6%	24.7%	6.7%	
	社員の半数程度が技能者	118	72.0%	20.3%	7.6%	
	社員に技能者はあまりいない	55	63.6%	21.8%	14.5%	
	技能者はいない	26	50.0%	46.2%	3.8%	
社員数：30～99人	全体	202	63.9%	26.7%	9.4%	
技能者数の割合	社員のほとんどが技能者	86	72.1%	20.9%	7.0%	
	社員の半数程度が技能者	0	N/A	N/A	N/A	
	社員に技能者はあまりいない	109	59.6%	29.4%	11.0%	
	技能者はいない	7	N/A	N/A	N/A	
社員数：100人以上	全体	51	43.1%	51.0%	5.9%	
技能者数の割合	社員のほとんどが技能者	11	36.4%	63.6%	0.0%	
	社員の半数程度が技能者	17	41.2%	52.9%	5.9%	
	社員に技能者はあまりいない	15	66.7%	26.7%	6.7%	
	技能者はいない	8	N/A	N/A	N/A	

ヒアリング調査

5. ヒアリング調査

● 調査の概要

「働き方改革における週休二日制、専門工事業の適正な評価に関する調査」に相応しい、働き方改革、人材確保・育成、女性活躍に関して先駆的企業へのヒアリング調査を実施した。以下が調査項目の一覧である。

※調査結果において記載内容がないものは、当該社ではヒアリングできなかった項目

● ヒアリング調査項目一覧

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、社員の年齢構成、男女比の推移について
- 1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）
- 1.3. 新入社員の募集方法、戦略（若手人材を集めるために工夫していることについて）
- 1.4. 新規に採用した人材の定着・離職の状況（新人の定着、離職防止のための配慮や取組み）
- 1.5. 正社員技能者の就労状況（4週〇休、残業の状況、残業代などについて）
- 1.6. 就業規則や36協定の整備状況（就業規則上の休日、日々の労働時間等）
- 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（特定技能外国人の有無、その他在留資格の外国人等）
- 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. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて（専属班としての独立を認めているか等）
- 1.11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させてください）

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）
- 3.2. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）
- 3.3. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）
- 3.4. 働き方改革への具体的な取り組み状況について
- 3.5. 建設キャリアアップシステムの登録の状況（開始年、全体の登録者数、ゴールドカードの有無等）
- 3.6. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価（社内での活用状況、ゴールド以外の有無等）
- 3.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT活用など）
- 3.8. 御社の協力会社、配下の一人親方の働き方改革、インボイスへの対応状況

4. 女性技能者について（女性技能者を雇用している場合のみ）

- 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. 働き方改革とインボイスへの対応について

- 5.1. 就業規則と36協定の整備状況について
- 5.2. 就業規則上の休日数（4週〇休、年間休日▲日）
- 5.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況
- 5.4. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現場集合）の対策
- 5.5. インボイスへの対応状況（専属下請の取得状況、インボイス後の対応方針）

6. その他

上記以外の取組、今後の建設業への問題意識、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

●鉄筋 A 社（鹿児島県） ヒアリング実施日：2023/5/25

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、社員の年齢構成、男女比の推移について

	総数（人）	その他
役員	8	
事務系	19	
技術系	10	
技能系（現場）	116	うち女性1人、外国人実習生17人
技能系（加工場）	57	うち女性4人、外国人実習生6人

平均年齢は約 40 代前半（実習生を含めず。）

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

特に定めておらず幅広くターゲットとしている。また、新卒雇用は今年 2 人、昨年 5 人で、中途採用の方が多い。

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

随時募集を行っている。各地区でハローワーク主催の学校向け企業説明会の参加や学校訪問、出前講座などを行っている。出身の高校生がいる場合は一緒に高校訪問を行ったり、現場を案内することがある。10 年前は新卒の入職者数は約 20 人だったが、ここ数年は当時よりもリクルート活動を行っているにもかかわらず、入職者が減っている。

また中途向けに、ハローワークや転職サイトでの掲載を行っている。紹介による入職者も多い。鉄筋 A 社は、他の鉄筋業と比べて給料が高い（給料に加え、住居手当・配偶者手当・子ども手当（18 歳まで）・資格手当）ため多くの人が応募するが、定着は難しい。

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

3 年以内に半分も残らない。新卒も中途も定着率はあまり変わらない状況である。

鉄筋業の夏は厳しく、夏を経験してみないと定着するか分からないと感じている。目標（技術を身に付ける、資格の取得など）をもって挑む人と、お金をそこそこ稼いで休日も欲しい人の意識の温度差を感じる。

定着させるためにパートナシップ制度、教育手当の導入を行っている。（パートナシップ制度とは、職長や責任者ではなく、年齢の近い人など新規入職者と話しやすい人をパートナーとし、3 か月間（会社に慣れるまでの期間）一緒に行動する。教育手当とは、教える側に手当を付け、責任感を持ち教育を行い、教える側のモチベーション維持を図る。）

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

年間休日 106 日以上、4 週 5 休程度。

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）

日給月給。月給（稼働日数）が決まっているので、休みがあったらその分減らしている。

1.8. 外国人技能者の受入れの有無（特定技能外国人の有無、その他在留資格の外国人等）

九州の監理団体など 3 社から受け入れを行っている。国籍はフィリピン、インドネシア、ベトナムである。以前、ベトナム人実習生を騙すベトナム人が（社外に）おり、実習生何人か騙されたことがあり心配している。また、実習生が帰国後、カナダやオーストラリアの建設業で働くこともある。

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）

現在はキャリアパスを提示していない。また、資格を取得できるタイミングで促すのではなく、資格を取得したい社員に資格支援を行っている。やる気のある人にチャンスを与えるようにしたいと考えている。

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて（専属班としての独立を認めているか等）

独立は認めており、独立して専属班として働く人もいる。最近では社員の方がよいという人が多く独立する人はいない。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

新卒の日本人は、福岡の加工場で研修（安全講習や実習）を行う。（1か月間）その後、教育係を付け各営業所の現場で作業を行う。中途はその都度教育係をつけ、現場で教育を行う。

また、月に1回ほど勉強会を行い、現場で分からないことも座学でフォローする。

2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）

月に1回ほど勉強会。（雨の日などを利用。）内容は鉄筋の拾い出しや納まり、図面の書き方など。また年配の方に対して、パソコンでの図面の書き方の教育も行う。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

試験費用などは会社負担。基幹技能者の資格を取得する際は会社から3万円を手当として支給している。他の資格でも取得できれば手当が出る。

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）

一緒に現場に行く人。（経験年数色々、新入社員に合った人など。）教える側に手当（1日数百円）を付け、責任感を持ち教育を行い、教える側のモチベーション維持を図る。

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利用なし。

3. 会社としての取組について

3.1. 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）

先代から正社員化を行っていた。（会社設立から）

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

メッシュ化。溶接継手、DBヘッドなど、加工品の出荷も行っている。

また、規格が同じでもメーカーが違う場合に現場で使えないと言われることがある。メーカー、材質、径ごとの長さで保管するため、材の保管でも広いスペースを確保する必要があり、元請けでメーカー材を揃えるか、メーカーが違っても使用の許可を出して欲しい。

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

仕事を控えている。営業や挨拶周りを行っているが、飛び込み営業は今も行っていない。仕事を取っても提供する人がいないため。

3.4. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

人手が足りていないので、仕事は抑える。会社にとっては厳しいが乗り越えなければならないと考えている。

3.5. 建設キャリアアップシステムの登録の状況（開始年、全体の登録者数、ゴールドカードの有無等）

現場の技能者は全員登録済。ゴールドカード有。基幹技能者や1級施工士を持っている人はレベル（色）分けを行っている。また、加工場の技能者はCCUSの登録を行っていない。（必要ではないと考えているため。）

CCUSは元請からの要望で登録しているが、職人のためになっていないと感じている。毎日カードを所持しなければならないが、他の免許も所持しなければならないため、なくしたり、ボロボロになる。再発行も大変なので、顔認証や元請に提出したコピーでの確認など、もう少し使いやすくしてほしい。

3.6. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価（社内での活用状況、ゴールド以外の有無等）

現在は無し。

3.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT活用など）

技術の継承。継承をする人も育てなければならないが、このペースで行くと間に合わないのではと考えている。

3.8. 御社の協力会社、配下の一人親方の働き方改革、インボイスへの対応状況

15班中、13班登録済、2班申請中。

4. 女性技能者について

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

現在、現場で働いている人は途中で採用した。

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）

華やかさが違う。和やかになる。現場の男性技能者が、ゼネコンの女性社員に対して男性と比べて優しいときもある。

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

育休制度。男性の育休取得者も増えてきたと感じている。女性技能者で産休・育休取得した人はまだいない。

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

大手のゼネコンで女性用トイレを設置するところも出てきたが、まだ少ない。大手の現場にずっと入る訳ではないので、別の現場になったときにトイレが無くて困る。コンビニが近い現場など、配属するときに配慮をしている。

子育てとの両立。急に熱が出たときの対応が課題、現場に入れる時間が決まっているため難しい。

4.5. 実際に採用してみて感じた女性技能者の評価ポイント

力の面では男性には負けるが、マメなところなど女性の方がコツコツ出来ている印象がある。

4.6. 女性技能者に関する課題

女性の現場監督がもっと増えたら、女性技能者も増えるのではないかと考える。

5. 働き方改革とインボイスへの対応について

5.2. 就業規則上の休日（4週〇休、年間休日〇日）

年間休日 106 日以上、4 週 5 休程度。

5.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

実態としての休日取得状況は人それぞれだが、しっかり休日を取る人が多い印象。休日に出勤した場合は割増で支払う。

ゼネコンの現場は土曜日閉所のところもあるが、現場が動いているところもある。土曜日を閉所するのはいいが、6 日間の仕事を 5 日間で行うことになる。人がいれば人数を増やし対応することができるが、人手不足で対応できず、平日の残業が増える悪循環になっている。

5.4. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現地集合）の対策

現場は 8 時～17 時、残業は現場による。直行直帰の人もいるが、会社集合で集まって現場へ向かう。

5.5. インボイスへの対応状況（専属下請の取得状況、インボイス後の対応方針）

15 班中、13 班登録済、2 班申請中。

6. その他

上記以外の取組、今後の建設業への問題意識、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

以前より、チャレンジできない・責任が問われる職業になっていると考える。現場監督から技能者までが図面に囚われ、手足を縛られているような感覚。（以前は検査で問題があったら、補強をしていたが現在は作り直し）もっとのびのびしてもよいのではと考える。鉄筋 A 社では、のびのび作業してほしく、早期にミスは発見できるように、検査をたくさん行っている。

また、鉄筋業界として誇りを持つ人が増えて、継承する人が増えればよいと考える。CM 放送（福岡、熊本、鹿児島、宮崎）を本数は少ないが行っており、誇りを持つ人が増えることを願っている。親世代に向け、イメージ向上のためにも行っている。

●鉄筋 B 社（栃木県） ヒアリング実施日：2023/10/5

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、社員の年齢構成、男女比の推移について

	総数（人）	その他
役員	5	
事務系	2	うち女性2人
技術系	1	
技能系（現場）	16	うち女性2人、外国人実習生6人 特定技能6人
技能系（加工場）	10	うち外国人実習生6人 特定技能1人

平均年齢 31.6 歳（外国人労働者を含む）。若い外国人労働者が多い。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

高卒、業界内転職。

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

女性技能者の30年ぶりの合格など、ニュースを地方紙に取り上げてもらう。また、出前講座（職業 EXPO のブースで組立作業の実演）や、職業担当の先生と長年にわたりコミュニケーションをとっている。

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

業務内容（建設業、技術系）があっている人は定着した。

入職直後に現場に行くことと離職に繋がるため、1～2年工場で実習させる。また、取組として親との面談や、ビジネスマナー研修、社内 BBQ、誕生日会の実施、自律型セルフマネジメント研修を実施している。

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

4週6休程度（日曜、隔週土曜、GW、夏季休暇、年末年始）。

1.6. 就業規則や36協定の整備状況（就業規則上の休日、日々の労働時間等）

36協定整備済。

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）

固定給。年次昇格、技能手当、家族手当、役職手当、送迎手当など。

1.8. 外国人技能者の受入れの有無（特定技能外国人の有無、その他在留資格の外国人等）

インドネシア人、ベトナム人を受け入れている。ベトナム人は新規雇用が何年もできていないため、インドネシア人を多く受け入れている。優秀なベトナム人は新規の雇用が難しいため、いま受け入れている人を大切にしようとして取り組んでいる。また、技能者の中には家族を日本に呼ぶために特定2号を目指している者がいる。

外国人技能者は日本人より従順で素直、一生懸命、休まないという印象がある。加工場にアルファベット表記を増やし、外国人労働者にもわかりやすい環境を整えている。（ゼネコンの現場にもアルファベット表記が増えてきたと感じている。）また、インスタグラムで、「社員の紹介」「日本語のマナー」「お金の貸し借りの注意」「工具の使い方」「日本で詐欺に合わないための注意」などを絵や動画で投稿。希望者は昼休みに zoom で10分間日本語の勉強会を行っている。

- 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）
有。
- 1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて（専属班としての独立を認めているか等）
独立を支援している。

2. 技能者の育成・訓練方法について

- 2.1. 新規入社者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）
社内のマニュアル有。
- 2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）
入社時研修、資格の取得研修。
- 2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無
有。試験前に勉強会を行う。
- 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）
役員が指導係。
- 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
有。

3. 会社としての取組について

- 3.1. 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）
20年前に外国人労働者を受け入れるタイミングで正社員化を始めた。また社会保険義務化の時期に、専属下請けで独立希望が出ない班を社員とした。
- 3.2. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）
CADソフト導入、日報365で歩掛り管理。プレハブ化。（ネジコンの使用や、メッシュ化など）
- 3.3. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）
大手、地場ゼネコンの場合は役所工事のみ受注している。
- 3.4. 働き方改革への具体的な取り組み状況について
工場に生産性の進捗、作業者のスキルが管理できるQRシステムを導入している。
- 3.5. 建設キャリアアップシステムの登録の状況（開始年、全体の登録者数、ゴールドカードの有無等）
2018年12月に申請。ゴールドカード7名。
- 3.6. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価（社内での活用状況、ゴールド以外の有無等）
無。
- 3.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT活用など）
値崩れしない仕事の受注、採用活動、人材育成。

- 3.8. 御社の協力会社、配下の一人親方の働き方改革、インボイスへの対応状況
一人親方はいないが、協力会社はインボイス対応済。

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）
縁故、一般採用。女性社員が活躍しているという新聞記事を見た若年層から応募があり、採用に繋がった。
- 4.2. 女性技能者の入職前後の変化（労働環境、作業効率、男性・熟練技能者に与えた影響など）
付き合い、接待を中心に営業活動するのではなく、工法やシステム、機械設備を売りに活動をしている。どの業種も女性の進出が叶わない業種は後退（衰退）すると考える。
- 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
産休育休取得前に資格の取得をバックアップ。（安心して元の職場に復帰できるように、キャリアアップのサポート。）
- 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
業界内の男女の違いに対する理解の促進。社内では女性の役職者に対する偏見はないと感じる。
- 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
きめ細かく、着実に自分の仕事を遂行する。
- 4.6. 女性技能者に関する課題
育児中の現場の在り方。（新規入場が早くて入場できない、急な保育園の呼び出しに対応できない、通勤時間が長いと家族との時間が取りづらい。）就業に制限があり、鉄筋工として就業できずキャリアを積めない。自社では、その期間に資格の取得やCAD、図面の拾い出しなどを覚える期間としている。

6. その他

上記以外の取組、今後の建設業への問題意識、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

見積の値段と資本規模で安価受注する取組がある業界なので、社会保険や社員化の時代に前向きな取組をしている会社が受注できる業界ではない。そのため、作業者の年収や技能の確立がしづらい状況であると考えます。

●鉄筋C社（香川県） ヒアリング実施日：2023/10/14

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、社員の年齢構成、男女比の推移について

	総数（人）	その他
役員	0	
事務系	46	うち女性2人
技術系	3	
技能系（現場）	14	
技能系（加工場）	47	

20代1名、30代3名（男性2名、女性1名）、40代4名（男性4名）、50代1名（女性1名）

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

高卒・中途採用。新卒雇用は直近数年間いない。

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

新工法やロボット等の活用によるスマート化、魅力拡大。会社のホームページには、他と違うことしかやらないと明確化している。学校訪問などは行わない。

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

新卒の入職は皆無。2022年に途中で1名入社、離職者2名。（1名は同業他社に移籍、1名不明。）
離職防止の取組として、技能講習や、資格を取得する機会を設定している。定着に関しては、環境に合う合わないがあるため、その人に合わせるのではなく、会社に合う人に長くいてもらう。離職率を気にしていない。

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

4週4休。残業時間1か月平均14.3時間。

1.6. 就業規則や36協定の整備状況（就業規則上の休日、日々の労働時間等）

整備済。

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）

固定給（10年ほど前から）・日給月給。

1.8. 外国人技能者の受入れの有無（特定技能外国人の有無、その他在留資格の外国人等）

ベトナム人の受け入れを行っている。在職中の特定技能は5年目のベトナム人である。14年ぐらい前に来た実習生は優秀な子が多かったが、最近受け入れる人は日本語や結束の準備をせずにくるため、外国人労働力に期待していない。

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）

未整備。資格の取得を促す。

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて（専属班としての独立を認めているか等）

独立、離職等を制限せず自由にしている。（出戻りもあり。）

1. 11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させてください）
特になし。資格を評価基準の一つにしている。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2. 1. 新規入社者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）
教育担当者を指名し、責任をもって指導させる。（3 か月間）現場で指導を行う。
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）
同上。
2. 3. 資格取得の目標、支援制度の有無
資格の取得時期になれば、昇給制度の説明等を行い、取得を促す。試験前に基幹技能者が週 2 回勉強会を行う。資格を取得すると基本給があがる。（資格を取得すると責任のある立場になるので、責任を負う人の給料を上げている。）
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）
できる職人ではなく、コミュニケーション能力を重視した人選をしている。（基幹技能者など）
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を以前活用していたが、現在はなし。自社の仕事内容と違いを感じたため利用なし。（10 年前に 2 年間利用していた。）

3. 会社としての取組について

3. 1. 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）
正社員化・月給制については 14 年前から継続して進めている。
3. 2. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械や CAD の導入、プレハブ化の推進等）
USP を重視し、競合が軽視する軽作業専門として短納期を売りに受注し、高収益・受注状況の平均化を図っている。ロボットを使って一人当たりの生産性を上げて、給料を払えるようにしている。
3. 3. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）
高単価・売上の平均化のために多くの中小零細顧客を持つ戦略としている。2 日前ぐらいに依頼がきても受ける（高単価で）という USP(Unique Selling Proposition)を重視。取引企業は 60 社以上、月平均取引企業数は 20 社以上（ずっと営業するのではなく、品質や自社のスタンスなどで継続的に仕事をもらえる。）
3. 4. 働き方改革への具体的取り組み状況について
以前より、月給制としており、36 協定等の整備も進めていて特に対策は必要ない。
3. 5. 建設キャリアアップシステムの登録の状況（開始年、全体の登録者数、ゴールドカードの有無等）
2018 年に登録。ゴールドカード 1 名、1 名申請中。
3. 6. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価（社内での活用状況、ゴールド以外の有無等）
未活用。CCUS を使って現場に入場することが少ないため、実績として貯めることが難しい。（地

場の中小（地域制、工事規模）はまだ CCUS を導入しているところが少ない。）キャリアアップのレベルを用いて応援の値段を変えるのはちょっと早いと感じる。（大手のスーパーゼネコンなどが対象で、普及率が少ないのではと考えている。）

3.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）

人材不足・材料費高騰による施工単価値上げのバランスと時期。（手間請けをしない。（材料代込みのみ仕事を受ける。持ち込み。）持ち込みじゃないところは受けないため。）

3.8. 御社の協力会社、配下の一人親方の働き方改革、インボイスへの対応状況

専属一人親方の場合、1名はインボイス対応済、1名はインボイス非対応。（非対応の一人親方は70歳を超えているため、税金を会社負担する予定。）

4. 女性技能者について

4.6. 女性技能者に関する課題

雇用したことはない。応募があれば雇用する。スーパーゼネコンなど大手の現場ではトイレがあるが、中小にはないのでどれだけ我慢できるかが課題だと考えている

5. 働き方改革とインボイスへの対応について

5.1. 就業規則と36協定の整備状況について

平成25年に36協定を整備済。

5.2. 就業規則上の休日（4週〇休、年間休日〇日）

4週4休。年間休日62日。（1日の就業時間6時間、毎日残業時間つく）

5.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

実際は4週4休。（整備上土曜出勤だが、土曜日は休日出勤手当をだしている。）

5.4. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現地集合）の対策

基本は現地集合現地解散。休日出勤の場合は代休を設けている。勤務時間は8時～16時半。

5.5. インボイスへの対応状況（専属下請の取得状況、インボイス後の対応方針）

専属下請けと協議の上決定予定。

6. その他

上記以外の取組、今後の建設業への問題意識、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

高齢化より持続可能な生産力の維持が重要。（若年層の離職や海外先進国との賃金格差及び円安による報酬の減少が原因と考えている。）戦略的に以下3つに的を縛る必要があると考えている。

1つ目は、高学歴新卒の受け入れ機能（リクルート・教育・労務単価）の整備。中卒・新卒をターゲットとしてきたが、少子化により将来性がないと感じる。また、これまでの十数年間リクルートへの投資や担当人材の育成が行われていなかった。対策として、リクルート・教育・労務管理を一手に引き受ける建設業界専用の代行民間サービスまたは、コンサルティングサービスの活用が考えられる。（また、当サービスの活用助成金等の支援策も必要と考えている。）

2つ目は、魅力を感じる産業への抜本的な生産方法の改革。生産性向上による労働対価の拡大によ

り、他産業との魅力格差を埋めることができると考えている。そのため、生産性を向上するには、直接的に出来高に関係しない作業（結束・運搬等）を貴重な人材がしなくてもよいような技術開発が必要と考えている。

3つ目は、企業収益性の改善。（外国人労働力確保のために、持続的に労働対価を上昇させるべきと考えている。）前述の労働対価拡大に加え、元請けと下請けの価格格差を見直す必要がある。そのために、組合の役割・権限を明確にする必要を感じている。

●鉄筋D社（東京都） ヒアリング実施日：2023/11/1

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、社員の年齢構成、男女比の推移について

	総数（人）	その他
役員	7	
事務系	46	うち女性21人
技術系	3	
技能系（現場）	14	うち外国人実習生1人 特定技能1人
技能系（加工場）	47	うち外国人実習生4人 特定技能9人

平均年齢41.4歳、19歳が1名、20代が33名、30代が27名、40代が20名、50代が22名、60歳以上が17名。専属班に女性技能者が3名。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

高卒（工業高校、普通高校、専門学校）、大卒、中途。実際の雇用はほとんど中途採用である（高卒の新規入職者は今年度0人、昨年度1人、一昨年度0人）。施工管理の仕事で派遣の会社から社員になった者がいる。

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

学校訪問（東京、埼玉、千葉、1年に30校ほど。）やSNS・ネットでの宣伝を行っている。また、鉄筋組合や富士教育訓練センターの先生からの依頼で、出前講座を行うことがある。ここ数年、工業高校から事務職の推薦を頂いている。

中途向けに、ビズリーチなどの転職サイトに記載もしたが、あまり効果を感じていない。

他にも、スポンサー支援（水族館の入口に会社名のプレート展示、イースポーツ、キックボクシング）による宣伝を行っている。

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

29名中7名離職。定期的な面談を行っている。業務のカリキュラムを組み、必ず社員が付いて業務の説明・指導を行っている。

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

事務系は4週8休。加工場は4週6休（第2、第4土曜日休み。）

1.6. 就業規則や36協定の整備状況（就業規則上の休日、日々の労働時間等）

毎年労基に36協定を提出している。

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）

月給制。事務系は固定残業があるが、加工場・施工部は固定残業がないため残業代が多い。

1.8. 外国人技能者の受入れの有無（特定技能外国人の有無、その他在留資格の外国人等）

10年前から受け入れを行っている。ベトナム人を多く受け入れていたが、2023年にインドネシア人の受け入れを始めた。ベトナムよりインドネシアの方が人口が多く、組合が受け入れ国の国替えを進めているため、インドネシアに移行する予定である。3年前に送り出しから受け入れる監理団体（20社が協力して）を作った。コロナで受け入れが無かったが、昨年から受け入れが始まり、鉄筋D社では4名の受け入れを行っている。

過去に受け入れた実習生は日本語が喋れていたが、近年受け入れている実習生はあまり日本語を喋

れないため、会話が少なく感じる。

また外国人技能者は、団体意識が強く、同期の外国人技能者の帰国につられて複数人の外国人技能者が帰国する場合がある。そのため、実習期間 3 年+特定技能 2 年という受け入れ期間の制限を設け、5 年経過すると帰国する制度を導入した。

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）

資格試験の案内を社員に提示している。

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて（専属班としての独立を認めているか等）

独立を認めている。正社員期間を 10 年と設定している。

1.11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させてください）

半期に 1 回（役職ごとに）査定をする（図 1）。上司や部下からのコメントも分かるようにしている。

図 1 施工部の能力評価シート

③施工部		評価者 氏名		MAX 540																							
【考課対象期間】 2023年5月 1日 ~ 2023年10月 31日		被評価者①				被評価者②				被評価者③				被評価者④				被評価者⑤									
考課要素	着眼点	S	A	B	C	D	S	A	B	C	D	S	A	B	C	D	S	A	B	C	D	S	A	B	C	D	ウェイト
業績	仕事の質	1.「安全と責任施工」を判断基準としてあらゆる全ての業務に取り組んでいる																								10	
		2.日々の目標施工数量に対する達成度																								5	
		3.「現場所員」「職長」「職方」「社内」との意思疎通・コミュニケーションはしっかりと図っている																								5	
		4.お客さま申出やクレーム等への対応は、的確かつスピーディーに取り組んでいる																								5	
		5.「お客さま」「職長」「職方」の新規開拓へ取り組んでいる																								5	
		6.作業現場の整理整頓に率先して取り組んでいる																								5	
		7.常にコストと利益とスピード感を考え、業務に取り組んでいる																								5	
プロセス	規律・協調	1.会社や職場の規則・約束事・マナー・挨拶・言葉遣いはきちんと取組んでいる																								5	
		2.社用車・会社の備品など規則通りかつ大切に扱っている																								5	
		3.同僚・後輩・先輩が困っているのを見て、見ぬふりをせず、問題解決を全力でサポートしている																								5	
		4. 〇〇の一員であることを常に意識している																								5	
プロセス	積極性	1.無難に現状を維持しようとはせず、率先して改善・提案を行っている																								5	
		2.積極的に必要な知識、技能を習得しようとしている																								5	
	表現力	1.連絡・報告・説明・相談等をタイムリーかつ正確・簡潔に口頭または文書作成できる																								5	
		2.相手のレベル感・立場・状況を配慮し、安易に妥協はせず、先方に不快感を与えないように折衝している																								5	
プロセス	責任感	1.責任を逃れるようなことはせず、担当職務を最後までやり遂げる意欲がある																								5	
		2.仕事のやり好みせず、チャレンジしている																								5	
		3.必要な職務の進捗状況や連絡、報告は自主的に要所要所で行なっている																								5	
		4.課題やミス、問題を掘り返り、スピーディーに改善や事後処理に取り組んでいる																								5	
		0				0				0				0				0				540					
		-22.73				-22.73				-22.73				-22.73				-22.73				100					
【コメント記入欄】																											

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）

DVD などはあるが、実地での教育が良いと判断し入社後すぐ現場で作業を覚える。半年を目安にペアで（年齢の近い先輩社員と）現場の仕事を行っている。

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）

定期的な研修はない。資格を取得できる年齢になったら取得を促す。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

研修や、受験料、更新料を会社で負担している。研修の手配も会社で行っている。先輩社員が後輩の指導や、組合でもお手伝い（指導）している社員がいる。また、事務系の社員に対し資格の取得の支援を行っている。資格を取得すると手当が支給され、一覧で管理している。

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）

各職長が決めている。年齢の近い技能者や教え方が上手い技能者、新規入職者との相性をみて決めている。5年目の人が教育係となっている場合や、13年目の人が同時に新規入職者2人の教育を行っている。

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

新卒は1か月富士教育訓練センターを利用している。また、コロナで利用しづらいため、（鉄筋組合の紹介で）職業訓練センターを積極的に活用している。

3. 会社としての取組について

3.1. 技能者の正社員化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）

約10年前。外国人労働者だけでカバーできる状況では無いことや、一人親方たちの元に技能者が多く入るより、会社として形態を整えるべきだと考えたため。

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

機械の導入。施工部隊に施工管理用のiPadを支給し、情報共有やウェブ会議を行っている。技能者には家で図面が書けるようにパソコンの支給をしている。一人親方の人に真似してほしいという思いも込めて（先発部隊として）機械の導入を行っている。

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

元請の絞り込みなどは行っていない。また新たなゼネコンや、お施主を探すことも行っており、現場の品質で新たな仕事をもらえるように、日々仕事を行っている。現在は約60社と取引を行っている。

3.4. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

完全週休2日に変更した（事務所のみ）。有休を3年間貯めることができるようにするなど、長期休み（病気などで）に対応できるように変更を考えている。また奨学金の肩代わり制度も検討中で、気づいたら行動に移している。

3.5. 建設キャリアアップシステムの登録の状況（開始年、全体の登録者数、ゴールドカードの有無等）

2019年に登録。実習生も登録しているが、その他の加工場で勤務している人は登録を行っていない。

(社外に情報を共有する必要を感じていないため、加工場にカードリーダーを作っていない。そのため、加工場で勤務している技能者の CCUS 登録を行っていない。) ゴールドカード有、ブルーも含めてレベル (色) 分けを行っている。

3.6. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価 (社内での活用状況、ゴールド以外の有無等)

能力評価の目安程度に利用している。既存の社内の能力評価とキャリアアップはリンクしていると感じている。

3.7. 貴社が今後の課題と感じている点 (ICT 活用など)

手作業をなるべく減らすこと。パソコンで作った図面を加工場でデータで利用することが出来ない。(紙で届いた図面は工場ですべて再入力を行っている。)

3.8. 御社の協力会社、配下の一人親方の働き方改革、インボイスへの対応状況

82 班のうち 72 班が登録済。6 班が申請中で、4 班は年内申請を行わない予定。

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)

雇用したことはないが、専属班に 3 名の女性がいる。

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)

水回りが綺麗になる。職人の当たりも柔らかくなる。

4.3. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

産休・育休制度。年明けに育休 (2 週間) を利用する男性技能者がいる。(男性技能者は会社内で初めて。)

4.6. 女性技能者に関する課題

働きやすい環境にすること。女性に限らず男性にも、稼げる現場・充実している現場にするなど。

5. 働き方改革とインボイスへの対応について

5.1. 就業規則と 36 協定の整備状況について

毎年労基に 36 協定を提出している。

5.2. 就業規則上の休日 (4 週〇休、年間休日〇日)

事務系は 4 週 8 休。加工場は 4 週 6 休 (第 2、第 4 土曜日休み。)

5.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

ゼネコンの土曜日閉所はまだ少ない。

5.4. 残業代、休日出勤、勤務開始時間 (会社集合、現地集合) の対策

工場の残業時間は最大 60 時間で上限を超えないようにしている。加工依頼の仕事が 2 割ぐらいあるため、新しい機械の導入でこなせるようにしている。単純に休日が増えると収入が減ってしまうため、生産性を上げて、収入を増やせるように考えている。

また、現場は人によって休日取得状況が異なる。

5.5. インボイスへの対応状況（専属下請の取得状況、インボイス後の対応方針）

82班のうち72班が登録済。6社が申請中で、4社は年内申請を行わない予定。

6. その他

上記以外の取組、今後の建設業への問題意識、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

建設業を続けることができるサポートをしてほしい。4週8休にしても収入が減らないようにするなど、現在の環境を変えなければ、新しい（若い）人が建設業に入ってこない。

また、夏に熱中症対策で休憩時間を増やしたいが、出来高が減ることや、資材高騰など大きな課題がある。

●鉄筋 E 社（神奈川県） ヒアリング実施日：2023/11/14

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、社員の年齢構成、男女比の推移について

	総数（人）	その他
役員	9	
事務系	5	
技術系	0	うち女性4名
技能系（現場）	29	うち外国人実習生9人 特定技能6人
技能系（加工場）	9	うち外国人実習生0人 特定技能1人

平均年齢約 37 歳（外国人実習生含めて）日本人で 1 番若い技能者は 29 歳。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

高卒や、経験者、紹介による中途など。

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

ハローワークを通じて高校に求人票を提出している。合同説明会を行うこともあるが、ゼネコンの方に人が集まり会社の方には人が集まらない。また、組合を通じて工業高校で出前講座を行ったことはあるが、参加者は楽しいというが就職や応募に繋がっていない。近年、新卒の技能者の雇用が出来ていないため、実習生に頼るしかない状況である。

また今後、鉄筋の図面作成の分野で、高卒や大卒の担い手確保を狙いたいと考えている。

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

昇給や待遇面を手厚くし、会社の寮に現場責任者が顔を出すなどコミュニケーションをとっている。また、実習生が帰国するタイミングで送別会を実施したり、会社カレンダーに社員の誕生日を記入し誕生日会を開催することもある。野球観戦や BBQ での交流も行う。

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

会社カレンダーで 4 週 4 休。残業は現場によって異なる。

1.6. 就業規則や 36 協定の整備状況（就業規則上の休日、日々の労働時間等）

1 年単位の変形時間で 36 協定提出済。

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）

固定給。

1.8. 外国人技能者の受入れの有無（特定技能外国人の有無、その他在留資格の外国人等）

8 年前から受け入れを行っており、全員ベトナム人である。1 期生は、現在現場責任者をしている。ベトナムの訓練校からの毎年 3 人のベトナム人の雇用を行っている。訓練校には、専務が毎年訪問し交流を行っている。訓練校出身者の活躍や、社員寮の完備などの環境整備により、訓練校から信頼を得ていると考えている。

実習生の中には、日本語が弱い者もいるが、先輩がサポートするという環境が整っている。1 級技能士や運転免許を取り、職長として活躍している技能者もいる。

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）

2 級施工士、3 年後に 1 級施工士を目指し、幹部になると施工管理の仕事が出来るような目標あり。

- 1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて（専属班としての独立を認めているか等）
独立支援はないが、過去に独立した人はいる。下請けとして（非専属）仕事をすることもある。
- 1.11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させてください）
現在能力評価の指標を作成中。（人事交換がきっかけ。）

2. 技能者の育成・訓練方法について

- 2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）
入社して5日～1週間ぐらいは、会社で座学と加工場で作業を覚える。現場に配属し職長に任せる。（座学3日・実習3日、現場パトロール視察・見学1日から配属）特定技能が教えることもある。
- 2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）
毎週の定例会で生産性の把握・共有、定期的パトロールで社員の様子を見て社員1人1人の声かけを行っている。また、資格の取得を促している。
- 2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無
資格の取得の支援を行っている。試験前になると現場が終わってから、加工場で先輩が後輩に教えている。また、外国人労働者も問題集などで勉強している
CCUSのレベル評価が始まってから、資格の取得をより促すようになったと感じる。
また、登録基幹技能者は受験料や更新料が高いが、技能者個人へのメリットが感じられない。（教育や管理のための制度としてはいいかもしれないが、お金がかかっているため個人や会社へのメリットが少ないと感じる。もっと活用できるのではないかと考えている。）
- 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）
現場では部長クラスの人が教えている。特定技能の人も教える側である。
- 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
日本人の新卒は、1か月間富士教育訓練センターを利用していた。

3. 会社としての取組について

- 3.1. 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）
会社設立時から正社員化をしている。社会保険の加入は10年経たないぐらい。
- 3.2. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）
CADやBIMの導入。また、鉄筋E社を卒業したベトナム人を中心としてベトナムに支店を作り、zoomなどで加工帳のやり取りが出来る用に使いたいと考えている。（自社を卒業したベトナム人が中心となり覚えた技術を活用したい。）
- 3.3. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）
会社として人手が減っているなので、拡大より現場での性能、品質により継続して仕事をもらうようにしている。
- 3.5. 建設キャリアアップシステムの登録の状況（開始年、全体の登録者数、ゴールドカードの有無等）
開始年に登録済。ゴールドカード12人。それ以外のレベル（色）分けも行っている。また、加工場

にも CCUS のカードリーダーを設置し、現場と加工場を公平に評価している。

- 3.6. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価（社内での活用状況、ゴールド以外の有無等）
現状ない。現在の社内の能力評価と CCUS のレベルもリンクはしているが、CCUS で行っている訳では無い。また、CCUS は外部に向けてのものという認識がある。
- 3.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）
日本人の若年層の担い手確保。
- 3.8. 御社の協力会社、配下の一人親方の働き方改革、インボイスへの対応状況
全て対応済。

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）
会社設立時に 3 名の女性技能者を雇用していたが、3~4 年で退職した。3 名とも経験者で紹介がきっかけである。
- 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）
現場が明るくなる。作業効率などは特に変化がない。
- 4.4. 女性が技能者として活躍できる環境の実現に向けて、現状の現場における課題
最近は大手の現場には女性用更衣室もあるため女性に優しい。現場内が綺麗になったり、けんせつ小町などの活動で女性を受け入れようとしているのが伝わる。
- 4.6. 女性技能者に関する課題
子育てに関する課題。現場が 8 時からと決まっているため、朝が早く、子育てとの両立が難しい。（9 時~10 時~とかにしないと働きづらい。）時間を柔軟にしたいが、工程が決まっているため厳しいのが現実である。現場に託児所があればシングルマザーだけでなく、シングルファザーにもいいのではないかと考える。以前、事務の女性も保育園に預けられる年齢になるまで子どもを事務所に連れてきて仕事をしていた。建設業のみならず社会が解決すべき問題であると考えます。

5. 働き方改革とインボイスへの対応について

- 5.1. 就業規則と 36 協定の整備状況について
1 年単位の变形時間で 36 協定提出済。
- 5.2. 就業規則上の休日（4 週〇休、年間休日〇日）
会社カレンダーで 4 週 4 休。
- 5.4. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現地集合）の対策
固定残業があるため、残業代は少ない。勤務時間は 8 時~17 時。人や現場によって会社集合や現地集合と違いがある。
- 5.5. インボイスへの対応状況（専属下請の取得状況、インボイス後の対応方針）
全て対応済。

6. その他

上記以外の取組、今後の建設業への問題意識、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

技術を買うシステムにしてほしい。発注者の決めた工期で行うのではなく、実力を買うシステムになれば技術がある会社が評価され、技術が生きる。また、職人の価値を上げることに繋がる。現在、職人の価値を評価するものは CCUS かもしれないが、体で覚えた技術を言葉で表現できない技能者もいるため CCUS だけで評価できるのかという疑問もある。CCUS を活かすためにもお客さん（ゼネコン）が後押しする必要があるが、進んでいない。

技術を認めるという意味ではゼネコンまでは理解しているが、発注者には伝わっていないと感じる。そのため、暑い夏場の突貫工事などが行われるが、やめて欲しい。また、全ての現場を4週8閉所にしないと、開所している現場に応援で行くことになり、技能者が休むことが出来ない。

制度が先行しているが、経済的な問題が追い付いていない。協会・団体の方から補助金などの支援がないと厳しい。真面目にやっている企業を評価してほしい。

●鉄筋 F 社（佐賀県） ヒアリング実施日：2023/12/7

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、社員の年齢構成、男女比の推移について

	総数（人）	その他
役員	2	
事務系	4	うち女性4人
技術系	2	
技能系（現場）	15	うち外国人実習生8人 特定技能2人
技能系（加工場）	2	うち外国人実習生1人 特定技能1人

平均年齢約 33 歳（外国人技能者含む）。日本人のみだと平均年齢約 40 歳。日本人の一番若い人が 27 歳。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

外国人実習生。

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

佐賀県の鉄筋業界からの依頼で出前講座を行う（職業訓練校）。年間3回ほど。紹介で中途の人が入職する場合がある。

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

外国人労働者は全員定着している。実習期間終了後、帰国する人もいるが特定に移る人もいる。指導係を配置し、頻繁に声かけを行う。

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

土曜日現場があるため、4週4休。

1.6. 就業規則や36協定の整備状況（就業規則上の休日、日々の労働時間等）

3か月間の変形労働時間制の協定を提出済。就業規則上4週4休。

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）

基本は固定給。一部、日給月給。

1.8. 外国人技能者の受入れの有無（特定技能外国人の有無、その他在留資格の外国人等）

2014年から受け入れを行っている。特定技能ベトナム3名、実習生インドネシア4名、フィリピン1名、ベトナム4名。3～4年前からインドネシア、フィリピンの受け入れを始めた。インドネシア人をベトナム人が教えることにより、日本語を覚えている。（ベトナム人だけではベトナム語で話すため、日本語の上達が遅かったが、多国籍になり日本語で覚えるようになった。）以前は日本語を勉強してきた外国人実習生が多かったが、最近来た実習生は日本語を覚えていない状況で日本に来る。

一軒家の社宅が4軒あり、国ごとに分かれて住んでいる。日本に来てすぐ、（日本語があまり通じないとき）各国の先輩や管理団体の通訳を通じてコミュニケーションを取っていた。

特定技能の3人は車の免許も持っており、外国人技能者のみで現場に行くこともある。また、自転車の貸し出しを行っている。（自転車でスーパーなどに行く。）

社宅の近くでフットサルや、庭でBBQを行い、外国人技能者同士で交流している。

- 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）
有。資格の取得時期の整理など。
- 1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて（専属班としての独立を認めているか等）
以前は独立する人がいたが、最近はない。
- 1.11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させてください）
具体的な指標はない。職長などの役職や、資格の有無で評価を行っている。

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）
マニュアルはない。加工場で（玉掛やクレーンの）資格を取ったあと（約1か月間）、現場に行く。
- 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）
経験年数に応じて資格の取得に関する勉強会等の開催。月に1回勉強会（安全教育の一環で現場ごとの状況と事故と災害事例を報告。）
- 2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無
資格の取得に関わる費用は会社が支援している。また、試験前に勉強会も行っている。外国人技能者は一生懸命資格を取得するが、日本人はなかなか取得できていないという印象がある。
基幹技能士に関しては、更新期限が過ぎ資格が切れている者が2名いる。更新のアナウンスをしてほしい。
- 2.4. 教える人材について（どのような人材が教えているのか、教える人材の能力向上方策等）
加工場では特定技能の人が教えている。
- 2.5. 富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について
無。外国人実習生は受け入れ機関で日本語の勉強を行う。

3. 会社としての取組について

- 3.1. 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）
会社設立時に正社員化を始めている。外国人実習生を受け入れるタイミングで社会保険の加入を始めた。（10年ほど前）
- 3.2. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）
現場での地組やスポット溶接。
- 3.3. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）
専門工事会社同士での縄張などがあり、ゼネコンの拡大などは行っていない。
- 3.5. 建設キャリアアップシステムの登録の状況（開始年、全体の登録者数、ゴールドカードの有無等）
2018年に登録。登録しないと現場に入れられないためすぐに登録した。地場ゼネコンはカードリーダー設置が無い。ゴールドカード1名。残りはホワイト。（レベル（色）分けを行っていない。）

- 3.6. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価（社内での活用状況、ゴールド以外の有無等）
現在は活用なし。
- 3.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）
人材確保、育成。
- 3.8. 御社の協力会社、配下の一人親方の働き方改革、インボイスへの対応状況
協力会社はインボイス対応済。一人親方（高齢者）は未対応。会社負担で支払う予定。

4. 女性技能者について

- 4.1. 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）
以前は加工場で3名雇用していた。（農家の人で季節によって働いていた。）
女性技能者が希望すれば、会社としては受け入れる考えである。

5. 働き方改革とインボイスへの対応について

- 5.1. 就業規則と36協定の整備状況について
3か月間の変形労働時間制の協定を提出済。就業規則上4週4休。
- 5.2. 就業規則上の休日（4週〇休、年間休日〇日）
土曜日現場があるため、4週4休
- 5.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況
土曜日現場が動いている。
- 5.4. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現地集合）の対策
勤務時間は8時～17時（7時間）、現場に直行直帰。外国人労働者は会社集まって現場に向かっている。（車を運転できる人が限られるため。）現場の残業はないが、加工場で残業はある。
- 5.5. インボイスへの対応状況（専属下請の取得状況、インボイス後の対応方針）
協力会社はインボイス対応済。一人親方（高齢者）は未対応。会社負担で支払う予定。

6. その他

上記以外の取組、今後の建設業への問題意識、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

外国人労働者に関して、現場の入場許可を取らなければならないが、ゼネコンで許可を統一してほしい。

4週8閉所にして、残業が増えるのはやめて欲しい。現場の段取りで、最初は5人配置でよかったのが、工期が迫ると10人、20人と増やさなければならない。

●鉄筋 G 社（佐賀県）ヒアリング実施日：2023/12/7

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、社員の年齢構成、男女比の推移について

	総数（人）	その他
役員	2	
事務系	4	うち女性2人
技術系		
技能系（現場）	34	うち外国人実習生11人 特定技能2人
技能系（加工場）		

現場、平均年齢約35歳（外国人労働者含めて）

日本人は10代3名、20代前半3名、40代前半約3名、50代約5名、最長62歳が1名、他は30代。外国人労働者は19歳～30歳。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

新卒、中途、幅広い世代をターゲットとしている。

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

ハローワーク、社員の紹介（経験者）。

高卒は雇用できていないが、中卒を3年連続で雇用している。ヤングハローワークの知り合いから、中卒の引きこもりの者を、外国人労働者と同じ寮での生活を行うことを条件に雇用した。外国人労働者と仲良く共に暮らすことで離職せず定着している。

高校には求人を出しているが、近年は雇用できていない。以前は、市内の高校に知り合いの先生がいたため、卒業生や退学者などの雇用を行っていたが、近年はいない。また、学校訪問などは行っていなかったが（担当者が当時不在だったため。）来年以降は知り合いの先生もいるため、学校訪問を行う。リクルート向けにホームページやインスタの投稿も考えている。

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

1年に1～2人離職する。他の専門工事会社では夏場に離職するケースが多いが、鉄筋G社は夏場に離職することは少ない。熱中症対策が夏の離職防止に繋がっている。（熱中症対策：全ての現場で午前・午後それぞれ2回ずつ休憩を行う。以前は1日1人4本の飲み物も支給していたが、今年からは1日1000円を上乗せして、自ら飲み物を用意してもらう。）

また、野球やボウリングなど宴会を行い交流の場を設ける。日本人と外国人労働者関係なく、ペアをつくり大会を行う。（景品として作業服や手袋を買うための商品券5000円分を用意。）

OJTや勉強会による教育の強化。OJTは年齢の近い人を付ける訳ではなく、現場での指導も行うため、職長などが教える。

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

ここ3か月は4週6休。（第2、第4土曜日休む）

1.6. 就業規則や36協定の整備状況（就業規則上の休日、日々の労働時間等）

毎年36協定整備済。

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）

現場勤務は日給月給。一部月給制。現在は、土曜日が休みになり出勤日数が減った場合（会社カレンダーが出勤日）は、有給を消化し収入が減らないようにしている。

1.8. 外国人技能者の受入れの有無（特定技能外国人の有無、その他在留資格の外国人等）

9年前から受け入れを行っている。ベトナム3名（特定2号2名含む）、インドネシア9名、ミャンマー1名。（ベトナム30歳2名、28歳1名、インドネシア26歳1名、25歳1名、24歳1名、23歳が3名、22歳1名、21歳1名、19歳1名、ミャンマー21歳1名。）

2つの管理団体から受け入れを行っている。ミャンマー人で初めて失踪があった。（受け入れて1か月で失踪したため、計画的なものと考えている。）また、コロナ禍中は新たな受け入れが無かったが、これからも増える予定。（例年の4月には5名増える予定。）

1期生は日本に来るまで2～3か月間ベトナムでの勉強+日本に来て1年間ですごく勉強していた。最近の実習生は先輩がいるため、1期生と比べて日本語の勉強が少ないと感じる。先輩もいるため、コミュニケーションに困ることはない。

また、ベトナム人曰く、韓国、台湾またはドイツ、日本の順に人気が高く、円安などが影響していると考えられる。

1期生が来た当初は安全意識が低かったが、教育や責任者会議を行い安全意識が上がったと考える。日本人と同じ寮で外国人労働者も生活している。会社の車・自転車を貸しだしている。（特定技能は車の免許も取り、職長として働いている。貸出の車で免許を持っていない実習生の送迎も行う。）

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、1級、基幹技能士の資格の取得を促す。（2級も勉強の一環として資格の取得を目指す。）

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて（専属班としての独立を認めているか等）

独立を止めることはない。独立して、自社に戻る場合もある。

1.11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させてください）

見える化など具体的な指標はないが、社長のなかで基準がある。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

マニュアルはないが、最初に安全の指導、2～3日加工場で加工を行い、現場で作業を行う。

月に1回責任者（基幹技能者も含め）8人ぐらいを指導係とし勉強会を行う。入社1年間は参加必須、2年目以降は自由参加。内容は、日本語の勉強、図面・鉄筋・工事関連の書類、加工場の組み立てスペースでの組み立て作業など、その人に合わせたものである。現場では怒って教える責任者が勉強会では優しく教えている。

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回の勉強会、責任者会議。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

全額会社負担。実技、学科試験前に勉強会の開催。

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）

責任者（社長を含む）。職長など。

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を利用したことはない。職長教育や資格が必要なものは、労働基準協会などの機関で教育を行う。建設会社が企画する安全などの教育会にも参加する。

3. 会社としての取組について

- 3.1. 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）
会社設立当時から正社員化を行っていた。
- 3.2. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）
タッチパネルで情報入力できるものや、結束の機械の導入。勉強会の開催。（毎月責任者会議を行い、現場の進捗や反省点や良かった点、検査の内容、安全面などの情報共有。）責任者会議ではあるが、外国人労働者や他の技能者も参加している。
- 3.3. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）
地場ゼネコンがメイン。大手ゼネコンの拡大もできるなら行いたい、地場がメインである。
- 3.5. 建設キャリアアップシステムの登録の状況（開始年、全体の登録者数、ゴールドカードの有無等）
2019年に登録済。1名（未成年）に申請書類不備があり、これから登録する予定。書類関係が大変になってきたことや、組合でCCUSを登録するように言われたため、登録を行った。ゴールドカード有、他のレベル（色）分けも行っている。地場ゼネコンで1~2社CCUSを導入する現場が出てきた。
- 3.6. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価（社内での活用状況、ゴールド以外の有無等）
現在はなし。
- 3.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT活用など）
人材育成。
- 3.8. 御社の協力会社、配下の一人親方の働き方改革、インボイスへの対応状況
協力会社3班、一人親方2人、全員インボイス対応済。

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）
20年ほど前に19歳の女性技能者雇用経験あり。（2~3年務めたが、引越しを理由に退職。）
女性技能者自身が応募し、入職した。重い物運びなどは行わず、結束などの作業を主に行っていた。
- 4.6. 女性技能者に関する課題
今後女性技能者が希望した場合は受け入れを行うが、トイレ問題や夏場の暑さなどが大変だと予測できるため、加工場での採用を考えている。

5. 働き方改革とインボイスへの対応について

- 5.1. 就業規則と36協定の整備状況について
毎年36協定整備済。
- 5.2. 就業規則上の休日（4週〇休、年間休日〇日）
年間休日69日、4週4休。

5.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

ここ3か月は4週6休。(第2, 第4土曜日休み)。現場が閉所しているところがあるため、休んでいる。(現場が動いているときもあるが、工程に間に合わせると約束して休むときもある。また、鉄筋G社が6割民間仕事をしており、土木の仕事も多いため、ここ3か月は土曜日が休みとなっている。)ゼネコンは4週8閉所出来ていないが、佐賀の土木工事は4週8閉所が多い。(建築は日曜日のみ休みが多い。)祝日は仕事。公共も祝日は動いている。

5.4. 残業代、休日出勤、勤務開始時間(会社集合、現地集合)の対策

現場は8時~17時、会社集合のため、早出手当を付けている。(直行直帰の人もある。)残業はあまりないが、あるときは1時間程度。(夏場は絶対にない。)残業手当、休日手当を支給。

5.5. インボイスへの対応状況(専属下請の取得状況、インボイス後の対応方針)

協力会社3班、一人親方2人、全員インボイス対応済。

6. その他

上記以外の取組、今後の建設業への問題意識、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

実習生で補っているが、若手労働者の確保。

休日も民間と公共の足並みを揃えて欲しい。揃えないと若手の技能者も入ってこない。

● 鷹 A 社（東京都） ヒアリング実施日：2023/11/29

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、社員の年齢構成、男女比の推移について

	総数（人）	その他
役員	2	
事務系	2	
技術系		
技能系（現場）	35	外国人実習生 3 人
技能系（加工場）		

10代 6名、20代 15名、30代 10名、40代 6名

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

工業高校や普通高校、中途。中途は今年の 9 月から募集を再開した。（それ以前は新卒の雇用が多かったため、新卒に絞っていた。）

新卒では、九州や東北などの高校から東京で働きたい人をターゲットにしている。

入職者の新卒・中途の割合は半分ぐらいで少し新卒の人が多い。

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

1~3月、5~6月、9~11月にそれぞれ100校ぐらい学校訪問を行う。工業高校の中でも、建築土木・総合学科がある所や進学率が5割程度の高校を選んでいる。

年間休日120日や資本金を1億円にするなど、学校訪問で先生の意見を参考にし、変更できることは変更している。（生徒は年間休日や、資本金で会社の規模を見ると先生から言われたため。）また、会社のホームページを仕事受注のためのページではなく、採用活動向けで「どういう社員が働いているか」などを掲載している。福利厚生や退職金制度、社会人サークル（野球やバレーボールなど）などの充実も行っている。

東京都在住の高校生に向け、3日間のインターンを行っている。（1日目：フルハーネスの資格の取得、2日目：仕事内容・現場の説明を行い、午後または3日目に現場見学を行う。）インターンは基本的に3~5人で東京都内で行う。

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

直近3年で18人中6人が離職。（入社半年以内に3人、入社1年以内に1人、入社3年以内に2人辞職）半年以内に離職した人は東京に来ることが目的といった雰囲気があり、定着しなかった。他の離職理由として、思っていた仕事内容と違ったことや、同期と比べて自分の評価が低いことが考えられる。

定着率向上のための取組として、入社1年目の社員を毎月集めて話し合いを行うフォローアップ研修を行っている。（4月に入社してから12月までの間）フォローアップ研修とは、パートナーの先輩社員がメンターとして新入社員を支える取組。

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

新卒は4週6休、中途は4週4休。

1.6. 就業規則や36協定の整備状況（就業規則上の休日、日々の労働時間等）

毎年36協定を更新している。新卒は4週6休、中途は4週4休。

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）

新卒採用は月給で固定給。（年収で採用している。）中途採用は日給月給。

1.8. 外国人技能者の受入れの有無（特定技能外国人の有無、その他在留資格の外国人等）

2020年からベトナム人の受け入れを行っており、特定技能に移行する予定。また、年明けにベトナムから4名採用予定。以前受け入れていた実習生は、3年満期で延長しなかった者や、家庭の都合ですぐに帰国した者がいる。現在雇用しているベトナム人の教育や環境を整えやすいため、継続してベトナム人の雇用を続けている。多少の賃金を上げることにより、継続してベトナムから受け入れを行うようにしている。外国人実習生は寮に住んで一人一部屋を与えている。

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）

整備はしていないが、5年目以降に高所作業の資格や7年目以降に作業主任者の資格の取得などを感覚的に促している。

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて（専属班としての独立を認めているか等）

正社員期間は設定していない。技能者が独立したことはない。

1.11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させてください）

具体的な指標はない。人事評価が課題と感じているが、現在は大体のレベル（資格や技能のレベル）によって年収のレベルを決めるという評価方法を行っている。職長や同じ現場の先輩から話を聞いて評価をしている。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入社者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

富士教育訓練センターで基本知識を習得。その後はOJT研修。

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）

研修は行っていない。資格の取得のみ。

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経過したら、会社から資格の取得を勧め、受験費や土日に試験を受けた場合は、休日出勤手当を支給している。

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）

後輩が欲しい社員を募って、その社員に教育係を任している。（年齢の近い先輩が教える場合が多い。）また、社員に対し教育係を促し、任せている場合もある。実際に入社して相性が合わない場合は、フォローアップ研修で話を聞いて、現場を変えて教育係を変更する。固定した教育係がいるのではなく、ランダムで変わる。

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

4月、7月の計2か月間富士教育訓練センターで基本知識を習得。

3. 会社としての取組について

3.1. 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）

10年前に、税務調査で指摘されて社員化を行った。

- 3.2. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）
現場での効率を上げるために、技能者の教育を行っている。
- 3.3. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）
人手が足りていないので、受注の拡大は考えていない。受注の安定のために、技能者の技能レベルの向上や、現場での技術を高める。
- 3.4. 働き方改革への具体的取り組み状況について
4週8休を目指しているが、現場が閉所していないのに休んでしまうと、元請会社から選ばれなくなるのではと考えているため、4週8休は厳しい。また、現場を閉めるだけだと日給月給の人は収入が減ってしまうため、会社が努力しなければならない。
- 3.5. 建設キャリアアップシステムの登録の状況（開始年、全体の登録者数、ゴールドカードの有無等）
2019年に登録。ゴールドカードの人もいる。その他のレベル（色）分けも行っている。ゼネコンから登録してくださいと促されて登録をした。
- 3.6. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価（社内での活用状況、ゴールド以外の有無等）
現在は行っていない。CCUSはレベルが4段階しかないため、活用できていない。
- 3.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT活用など）
評価制度。全員が納得できるか分からないが、納得感が得られる評価を明文化したい。技能者の目標にもなるように。（目標管理制度として、1月に1人3つの目標を発表する場を設けているが、定期的に追うなどは行っていない。）
- 3.8. 御社の協力会社、配下の一人親方の働き方改革、インボイスへの対応状況
協力会社は全てインボイス登録済。一人親方はいない。

4. 女性技能者について

- 4.1. 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）
雇用経験はない。女性技能者の雇用を考えていないわけではないが、希望者がいない。
- 4.6. 女性技能者に関する課題
雇用した人や、会社が全面的にフォローすることが大事。

5. 働き方改革とインボイスへの対応について

- 5.1. 就業規則と36協定の整備状況について
毎年36協定を更新している。
- 5.2. 就業規則上の休日（4週〇休、年間休日〇日）
新卒は4週6休、中途は4週4休。賃金形態が違うため、新卒と中途で就業規則が異なる。
- 5.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況
建築の現場が多いため、土曜日はほぼ現場は動いている。最近、祝日閉所のところが出てきた。新卒の人も、本人の希望で休日の土曜に出勤することもある。

鷹 A 社では、入社年数の奇数年と偶数年で休みをずらしており、奇数年入社と偶数年入社がペアを組み、同じ現場に向かうため、土曜日でも現場が止まることはない。

5.4. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現地集合）の対策

勤務時間は基本 8 時~17 時。業種的に残業は少ない。全員直行直帰。千葉に会社寮があり、電車を通える範囲の仕事を行っている。

5.5. インボイスへの対応状況（専属下請の取得状況、インボイス後の対応方針）

協力会社は全てインボイス登録済。一人親方はいない。

6. その他

上記以外の取組、今後の建設業への問題意識、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

他の産業と比較しても、給料が安く、休みが少ない、円安でベトナム人の雇用が出来ないなど、金銭的な問題が多いが、金銭だけで解決できることもあると思う。4 週 8 休にしても収入を減らさないようにすべき。単価を上げて欲しい。

とび職のイメージが悪すぎる。親世代のイメージが特に悪い。報道などで、他の業種は建設業従事者と表記されるのに対し、とび職だけ明記することをやめて欲しい。

●測量 A 社（福岡県） ヒアリング実施日：2023/12/8

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、社員の年齢構成、男女比の推移について

	総数（人）	その他
役員	2	
事務系	6	
技術系		
技能系（現場）	43※	うち外国人労働者 15 人、女性 2 人
技能系（加工場）		

※技術、技能兼任する人数を含んでいる。（兼任している人が多数）

20代 35%、30代 23%、40代 29%、50代 6%、60代 4%、70代 2%

女性割合 2023年 12%、2022年 10%、2021年 8%

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

高卒、大卒、中途採用（経験者も含む）、専門学校、外国人など。

新規入職者数は、昨年日本人 2 名（工業高校卒）、今年度 0 名。

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

工業高校以外に普通高校への求人。インターンシップの実施。5～6 年前から実施しており、1 週間会社で行う。2 校の工業高校から依頼だが、高校 1 年生の生徒が参加したりするので、インターンシップ参加が応募にはつながらない。また、学校訪問を行い、生徒の傾向をヒアリングしている。二次・三次のフォローアップ（1 次選考にもれる学生さんなど）も行っている。

大学にも求人を出しており、6 年ほど前から福岡の建設専門学校で毎週実習を教えている。それで興味を持ってもらうこともある。

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

昨年度 4 名中 1 名離職、今年度離職者 0 名（採用 3 名）。

離職防止にむけた取組として、事業の多角化（ドローンによる 3D スキャンや BIM 利用。）や、BBQ 大会（外国人社員の家族フォロー）など家族を含めた懇親会の場を設けている。

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

4 週 5～6 休、残業時間約 20h/月、残業代 100% 支給。

1.6. 就業規則や 36 協定の整備状況（就業規則上の休日、日々の労働時間等）

土日（会社カレンダー）休日。

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）

固定給。

1.8. 外国人技能者の受入れの有無（特定技能外国人の有無、その他在留資格の外国人等）

実習生ではないが、15 名の外国人労働者を雇用している。（ネパール 11 名＋ベトナム 4 名）在留資格：技術・人文知識・国際業務。年齢は 30 代前半が多く、1 名女性（ネパール）。

10 年ほど前から、専門学校（熊本と福岡の測量学校）の卒業生を雇用している。（日本語学校 2 年間＋専門学校 2 年間卒業後。）10 年ほど前は中国人を多く雇用していた。日本語学校 2 年＋専門学校 2 年＋働く 6 年＝10 年過ぎると永住権が取りやすいため、永住権を取った後独立する人が多い。（独

立を助長する人が他の会社に多いため。)

ネパールの人は日本語が凄く上手だが、課題は多い。ネパールの人は長期休み（1か月、2か月以上帰国する人が多い。）が多い。しかし、日本人の有給も取りやすくなっているという面もある。

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）

まずは一般から一つ上のキャリアとなる職長の技能要件の明文化をしている。

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて（専属班としての独立を認めているか等）

専属班としての独立等ガイドライン（資本金や機材、お仕事の応援など）を作成している。独立志望の人を止めることが出来ないため、お互い協力したいためガイドラインを作成した。

1.11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させてください）

職長に上がるための指標あり。機械の操作や図面作成のレベルによって評価を行っている。評価の見える化、他者評価を行っている。

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）

基本はOJT（人によるが約1か月程度）、安全講習ビデオによる教育。終了後現場で勤務を行う。

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）

定期的研修あり。また、6年ほど前から、福岡の建設専門学校で毎週実習を教えている。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

建築測量技能者1級、2級、登録建築測量技能者試験の交通費含む受験費用の会社負担あり。先輩が後輩に教える勉強会のサポートもある。

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）

経験10年以上の技術者が研修にあたる。

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

なし。

3. 会社としての取組について

3.1. 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）

会社を設立してから約10年後。社員が安心して働ける環境、技術の継承、会社永続化のため。

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

現場用にiPad導入、CADライセンスの有効活用、リモート環境の整備と活用。

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

顧客要望に寄り添う→なるべく現場に入る、2現場対応、基準墨に限定等。

3.4. 働き方改革への具体的取り組み状況について

女性技能者の積極的採用、正社員以外の増員＝雇用形態・働く時間帯の多様化対応（事務員・技能者）

子育てを柔軟にできるようにフレックス。(現場によっては難しいが、対応できる現場で行っている。)

- 3.5. 建設キャリアアップシステムの登録の状況(開始年、全体の登録者数、ゴールドカードの有無等)
2020年、全社員登録(申請中も含む)。ゴールドカード所有者無。(申請中)
- 3.6. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価(社内での活用状況、ゴールド以外の有無等)
社内評価への取り込み検討中、レベル2以上のカード保有者なし。
- 3.7. 貴社が今後の課題と感じている点(ICT活用など)
現場対応力の強化(人・技術面)。
- 3.8. 御社の協力会社、配下の一人親方の働き方改革、インボイスへの対応状況
協力会社3社、インボイス対応済。

4. 女性技能者について

- 4.1. 女性技能者を雇用したきっかけ(また、どこから見つけて来ているのか)
現場勤務女性2名。(1名は産休中かつ外国人労働者)外国人労働者は、2020年に専門学校の先生から紹介され、本人の熱意もあり、現場サイドの環境も変わりつつあったため(トイレの設置など)雇用した。日本人は途中で(ハローワーク経由)雇用した。
あと、過去にもう1名雇用していたが、結婚・妊娠のタイミングで離職した。
- 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)
現場サイドで女性のための環境づくり等の協力があつた。(トイレの設置だけでなく、休憩時のテント貸出もあつた。)仕事の段取りにより、体に負担がかからないような工夫が生まれた。(←女性に思い荷物を運ばせないなどしているうちに、男性技能者を含め段取りに工夫が生まれ効率化ができた)
- 4.3. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮
育児休暇制度等、会社としてできるだけのことに協力している。(男性の育休制度を利用した人はいないが、仕事の状況により対応する。断ることは厳しいと考えている。)
- 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
まだまだ男性を前提とした作業現場になっている。
- 4.5. 実際に採用してみて感じた女性技能者の評価ポイント
素直さ、ひたむきさが周りの人の仕事に取り組む姿勢にもいい影響を及ぼしている。技能的にはまだまだのところがあるので、作業効率はこれから。
- 4.6. 女性技能者に関する課題
現場サイドの受け入れ環境整備(男を前提としている現場。)

5. 働き方改革とインボイスへの対応について

- 5.1. 就業規則と36協定の整備状況について
整備済み。

5.2. 就業規則上の休日（4週〇休、年間休日〇日）

4週8休、年間休日110日前後。

5.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

平均すると4週6休程度の取得状況。現場によるがゼネコン現場の閉所は基本的には日曜日で、土曜日の稼働は多い印象。祝日は通常稼働。

5.4. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現地集合）の対策

残業代、休日出勤の割増賃金は100%支払っている。（土曜日勤務した場合は、1.25倍。）
勤務時間は8～17時（8時間）。会社集合のため1時間の残業代相当の賃金を支払っている。

5.5. インボイスへの対応状況（専属下請の取得状況、インボイス後の対応方針）

協力企業含めインボイス取得済。

6. その他

上記以外の取組、今後の建設業への問題意識、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

若い担い手の確保、建設業の魅力を若年層へ発信しなければならない。

●内装 A 社（鹿児島県） ヒアリング実施日：2023/5/26

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、社員の年齢構成、男女比の推移について

	総数（人）	その他
役員	4	
事務系	7	
技術系		
技能系（現場）	23	うち女性5人、外国人実習生2人
技能系（加工場）		

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

工業高校、普通高校、専門学校、大学、有資格者、経験者。

入職者は、高卒が多く、経験者が入ってくるのは珍しい。県内の工業高校からが毎年雇用出来ていたが、学校ではなく先生に依存するため、先生によって新卒雇用できるか変わるといのが現状である。

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

インターンシップの受け入れや、学校等に足繫く通っている。ゴールデンウィーク明けに高校で3者面談があるため、その前に学校訪問を行っている。学校訪問では進路指導の先生に対してのPRしかできず、実技指導や実験体験の話をして、カリキュラムの中に入れられないと断られる。

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

直近3年間で15人採用中3名離職。取組として、休日を取らせるようにしている。実際は4週5休ぐらいしかできないが、祝日は出来る限り休ませている。（祝日に休むと現場が止まるため、振替で休日を取るようにする。）

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

4週5休程度。1分単位で残業を管理。

1.6. 就業規則や36協定の整備状況（就業規則上の休日、日々の労働時間等）

年間変形労働時間で整備済み。就業規則上、4週6休（年間休日87日）。

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）

固定給。

1.8. 外国人技能者の受入れの有無（特定技能外国人の有無、その他在留資格の外国人等）

ベトナム人の受け入れを行っている。また、これから宮崎県の監理団体から2名を受け入れ予定。外国人実習生は1か月間訓練施設に通う。（送り出し機関の指示による。）

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）

キャリアパスの指標はないが、資格の取得で昇給などあり。

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて（専属班としての独立を認めているか等）

技能者の独立は認めている。年収面で独立を勧めないが、自由な時間を求めて独立する人が多い。

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）

現場で教えている。細かく教えないとあまり理解してくれないため、細かく指導している。ゴールは美しい仕上げという共通認識があるため、マニュアルなどはなく、会社として指導を一般化していない。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

受験費は会社負担。（交通費も含めて。）教育も行っている。資格保有者に対して毎月手当が支給される。

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

特定の人が教えるわけではなく、同じ現場に入った人が教える。新人は 2 年目の先輩など歳が近い人に聞いている印象がある。

3. 会社としての取組について

3.1. 技能者の正社員化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）

会社創立時から正社員化を行っていた。

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

原価システムの導入、図面管理ソフトを使用しているため、元請から変更があったときに、素早く対応できている。（5年ほど前から導入している。）また、新しい工具を支給している。

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

元請が取る受注金額の約 3% 以下しか内装業には入ってこないため、多くの数の元請と取引をしている。出張もある。

3.5. 建設キャリアアップシステムの登録の状況（開始年、全体の登録者数、ゴールドカードの有無等）

技能者全員登録済み。ゴールドカード 2 名、シルバー 4 名、ブルー 6 名、ホワイト 14 名。

3.8. 御社の協力会社、配下の一人親方の働き方改革、インボイスへの対応状況

全てインボイス対応済。

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）

インターンシップの受け入れで女性技能者を雇用した。それ以降も継続して女性技能者の雇用を行っている。

今回ヒアリングを行った女性技能者は父親が左官業をしており、もともとものづくりや建設業に興味があり、現場見学に参加した。その際、現場で女性技能者が働く姿を見て会社に興味を持ったのがきっかけである。（女性技能者 1 名が子育てをきっかけに独立をしたが、その他 5 名は定着をしている。）

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）

会社に女性用トイレを作った。最近では、大きな現場だと女性用トイレや更衣室が設置されるようになった。（地場ゼネコンの場合は、土地の面積の関係で女性用トイレの設置ができないと言われる。）

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

会社としてフレックス制度を導入した。土日、祝日休みで、17時までに仕事をあがる。妊娠が発覚してからは内勤業務を行っていたが、1年間の育休を経て、本人の希望が現場勤務のため、フレックスタイト制度を導入した。(女性技能者が、子どもの体調不良で休むことはあるが、優秀な人材であり、会社としても残ってほしいためフレックスタイト制度を導入した。)

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

大手の現場に女性用トイレがあるからといって、毎回女性を大手の現場に配属させるのは困難。(フレックスタイト制度を利用していると、移動時間に時間をかけられないため、事務所近くの現場になるべく配置したいため。)

会社として、女性技能者が5人いることをPRして、トイレなどの管理を徹底してほしいと言っているが、変わらないのが実際の課題。女性技能者からは、公園などもあるためトイレで凄く困るという経験はないが、仮設の水道が無かったことが一番困ったという意見もあがった。

4.5. 実際に採用してみて感じた女性技能者の評価ポイント

現場が綺麗。作業効率がよい。

4.6. 女性技能者に関する課題

女性技能者が1人のときは過剰に気を使っていたかもしれないと、5人いる現在感じている。

5. 働き方改革とインボイスへの対応について

5.2. 就業規則上の休日(4週〇休、年間休日〇日)

就業規則上、4週6休(年間休日87日)。変形労働時間で、1分単位で残業をつけている。勤怠管理を手書きから変更しIT補助金を申請したいと考えている。

5.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

4週5休程度。祝日に出勤した際は、振替で休日を取らせるようにしている。

5.4. 残業代、休日出勤、勤務開始時間(会社集合、現地集合)の対策

現在は会社集合だが、直行直帰できるように変更する予定。駐車場のない現場もあるため、会社集合から直行直帰に完全にシフトするのが課題である。

繁忙期に、残業80時間を超えている人もいたが、1年通して超える訳では無い。工期の関係で、内装業にしわ寄せが来なければ残業が減ると考えている。

5.5. インボイスへの対応状況(専属下請の取得状況、インボイス後の対応方針)

全てインボイス対応済。

6. その他

上記以外の取組、今後の建設業への問題意識、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

単価より工期。仕上げ作業のため、100日用意されていたのが80日に変更になることがよくある。その20日間の浮いた分を売り上げにプラスしてほしいが、してもらえない。(残業が出来ないなど仕組みを変える前にこの問題を解決してほしい。)

●内装 B 社（愛媛県） ヒアリング実施日：2023/10/13

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、社員の年齢構成、男女比の推移について

	総数（人）	その他
役員	4	
事務系	1	うち女性1人
技術系	5	
技能系（現場）	3	
技能系（加工場）		

平均年齢：令和5年 45.8歳、令和4年 45.1歳、令和3年 44.9歳、令和2年 45.0歳

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

技術職：大卒、専門学校卒。 技能職：中卒、高卒、高校中退。

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

縁故、地方祭など職人向きの若者が集まる場所や世話人などのネットワークを活用。また、地方に特化して運営している人材スカウト会社と契約し、情報を発信している。

愛媛県の会社がある地域では製紙、紙加工等紙産業が盛んで、求人率が高く、零細企業では新規高卒、大卒社員確保が困難である。

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

会社設立から4年あまりのため、離職の傾向は少ない。取組として、給与・賞与基準を他社に比べて高く設定しており、資格などの手当も増設している。また、積算ソフト導入や、可能な限りの重機類導入等により労務負担軽減している。

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

4週6休（土日隔週）＋所定休日12日（お盆、正月、GW、地方祭）＝実質年間休日90日

残業：技能職→残業は12月～3月の繁忙期以外は少ない。繁忙期は月40時間程度。

営業職→技能職より残業、休日出勤が多い。代休・振休で対応し、残業・休日出勤代を法定通り支払っている。

1.6. 就業規則や36協定の整備状況（就業規則上の休日、日々の労働時間等）

就業規則上、4週6休。（土日隔週＋所定休日12日（お盆、正月、GW、地方祭））

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）

月給制で固定給。半年単位で出来高を査定し、賞与にて還元。

1.8. 外国人技能者の受入れの有無（特定技能外国人の有無、その他在留資格の外国人等）

受け入れたことはない。（3年間日本人の育成に専念しているため、2026年6月までは受け入れの予定はない。）さらなる円安予測で、外国人労働者からみて日本では渡航就労する魅力がなくなると考えられるため受け入れを行っていない。（但し、優秀なベトナム人のチームリーダー育成の検討余地はあり。）

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）

実績・資格・総合的貢献度の3つを基準に昇格基準あり。技術職と技能職で評価基準が異なるため、

それぞれの基準を設けている。

1. 10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて（専属班としての独立を認めているか等）

研修期間を終え、体力と家庭に恵まれ高所得を希望する者の独立は認めている。その後、体力は落ちるが経験値があり保証の欲しい 50～65 歳の一人親方に対して、再度社員になることを勧めている。

1. 11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させてください）

特にないが、営業・現場管理職は完工高、技能工は施工高を基準としている。

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）

スカウター検査などで、個人の特徴を生かした指導を行う。指導を親方に頼っているのが現状。3～5年以内に技能工教育プログラムを作成予定。

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）

社員と専属職人全技能工研修会は半年に時事テーマや施工方法講習などを実施。（図2）

図2 研修会の様子



2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

技能工は1級技能士（LGS下地、ボード貼）を取得させる。試験前に予行練習を行う。

また、全社員1～2年以内に資格以外の必要技能講習・特別教育を社費で取得させる。（玉掛、フォークリフト、高所作業車等。）

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）

ハイレベルな専属職人が教えている。（教育担当の職人に会社から手当を支給。）

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

利用していない。（遠隔地と少人数の会社であるため。）

3. 会社としての取組について

3.1. 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、技能工の社員化を行っている。（社会保険適正化の時期から、研修会で専属一人親方を社員に勧誘し続けている。）

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

社屋の新築（就業環境の充実）、運搬荷役設備の充実、天井クレーン、フォークリフト、ユニック車、荷揚げ業者の採用。積算ソフトの採用、専属下請け技能工は「請負出来高払い」、応援時も他社に「請負出来高払い」で請求。IT人材の確保。

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

ローカルに特化し、弊社と規模や地域マッチングの良い元請に絞って営業。また、民間住宅の展示場を活用し、施主にPRしている。四国内に限らず、過去に交流のあった同業他社と密に連絡を取り、閑散期・繁忙期の応援体制を確立し、施工平準化を意図して行う。

3.4. 働き方改革への具体的取り組み状況について

人員増+IT人材確保により、事務作業の残業時間を減らすということで対応予定。

3.5. 建設キャリアアップシステムの登録の状況（開始年、全体の登録者数、ゴールドカードの有無等）

社員技能工は全員登録済み。社員の基幹技能士1名がゴールドカード。

3.6. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価（社内での活用状況、ゴールド以外の有無等）

なし。（専属下請け含め、役員以外ホワイトカードであり能力評価に差が無いため。）

3.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT活用など）

閑散期と繁忙期が極端のため、生産性が上がらない。人材確保と教育。カーボンニュートラル社会への中小一企業の取組方法。

3.8. 御社の協力会社、配下の一人親方の働き方改革、インボイスへの対応状況

15班中13班対応済み。

4. 女性技能者について

4.6. 女性技能者に関する課題

雇用経験はない。重労働のため、これまで女性の応募が無いと考えている。

5. 働き方改革とインボイスへの対応について

5.1. 就業規則と36協定の整備状況について

就業規則を作成済。

5.2. 就業規則上の休日（4週〇休、年間休日〇日）

4週6休（土日隔週）＋所定休日12日（お盆、正月、GW、地方祭）＝実質年間休日90日

5.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

年間休日90日。取引先が、ほとんど地場ゼネコンのため、日曜以外は開所。（但し、ここ数年前から第2土曜日のみ閉所、昨年前から第2・第4土曜日閉所しているところが若干でできた。）

5.4. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現地集合）の対策

8時～17時（実労7時間）。現在、直行直帰を推奨している。

5.5. インボイスへの対応状況（専属下請の取得状況、インボイス後の対応方針）

15班中13班対応済み。社会保険適正化のときと同じように、研修会などで専属下請け全員にインボイス登録を2年前から推奨している。

6. その他

上記以外の取組、今後の建設業への問題意識、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

問題意識として、受注の平準化（平準化できれば生産性・安定性が向上すると考えている。）、技能職の高齢化による生産性の減退、業界参入人口の減少、法令と労働実態の乖離が考えられる。

また、国交省や元請団体に伝えたいことは、建設業に関わる技能工の地位向上、現場土曜日閉所の働きかけ、施主への適正工期義務化（理解）、建設業法の見直し（解釈の見直し）である。（「受注額500万円以上の工事とは消費税を含み材工共という解釈」では、消費税があがる度に実質受注金額を縮小しないといけなくなる。）また、労働基準法の見直しによる時期対応。（夏の暑さ対策として、夏は週休3日、冬は週休1日など。）

●内装 C 社（栃木県） ヒアリング実施日：2023/11/24

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、社員の年齢構成、男女比の推移について

	総数（人）	その他
役員		
事務系	15	
技術系	25	
技能系（現場）	13	うち女性 1 人
技能系（加工場）	2	

社員の技能者は、40代 1名、30代 3名、20代 7名。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

大学、専門学校、普通高校、別業種から。

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

出前講座や、各企業が集まる説明会の参加。しかし、最近は応募や説明会の参加者が少ない。

栃木県内の仕事に加え東京圏の仕事が多く、出張が多いため、自宅から通える範囲で仕事出来るように、東京でのリクルート活動を始めようとしている。

東北の人も関東に行きたい気持ちもあるが、東京は怖い、栃木あたりでという声があるらしく、栃木でも寮を作るか検討中。（東京、仙台は施工管理者の借り上げ社宅がある。）

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

直近 1 年半で 4 名離職。現在、原因を探しているが、世代間のギャップ・家族との関係（出張が多く、家庭で過ごす時間が少ないなど）が影響しているのではと考えている。

離職防止の取組として、ハラスメント防止、メンタルケア、ほめるべきところをほめるようにしている。以前までは厳しく育てるという指導方法があったが、最近の若い入職者には通用しないと感じており、指導方法も変えていかなければならないと考えている。また、若い世代・ベテラン世代が互い譲り合うことを理解する必要があると考えており、人間関係の構築が今後の課題と感じている。

（怒られている意味（成長のためのものであるということなど）が分かるためにも、良い人間関係を築くことが良い。）

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

現場によるが、土曜日にも仕事をしている。

1.6. 就業規則や 36 協定の整備状況（就業規則上の休日、日々の労働時間等）

2017 年に 36 協定整備済み。就業規則上、4 週 7 休（祝日、第一土曜日以外休み）。

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）

日給月給。1 級技能士を取った人などは日給制。（出来高でボーナスを与えるため。）

1.8. 外国人技能者の受入れの有無（特定技能外国人の有無、その他在留資格の外国人等）

受け入れたことはない。今後担い手確保で受け入れを行うことがあるかもしれないが、3 年で帰国してしまうのがもったいないという考えがあり、現在まで受け入れを行わなかった。

- 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）
昇格制度。（2級→1級→職長）基幹技能者はメリットが鮮明でないため注視していない。
- 1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて（専属班としての独立を認めているか等）
独立する人もいる。

2. 技能者の育成・訓練方法について

- 2.1. 新規入社者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）
座学+実務を約1か月間行う。（1週目に会社のことを教えて、2週目から午前に座学、午後の実務研修（道具の使い方など）を行い、5月から現場で作業を行う。）
- 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）
3年目で2級技能士の資格を取得した者が技能五輪に出場する。6年目には1級を目指す。（技能五輪出場の際に、墨だしの仕方など今まで現場でやったことのない業務も教えてもらえるという技能者の意見があがった。）
定期的な研修として、安全大会の開催。ハラスメント防止の話や、伝え方が9割という講演（（一社）日本アンガーマネジメント協会の方の講演や、DVDの上映など）を行い、教える側の定期的な教育を行っている。
- 2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無
資格を取得する際の費用は会社負担。先輩技能者が教えるというサポートもある。また、資格取得後の手当もある。
- 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）
技術力がある人。（優しく接するという点よりも、この人につけばうまくなるといった人。）
20年前からベテラン技能者（60代）が教育担当をしている。（資格や技能五輪の指導者）
- 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
現在は自社教育が重要だと考えており、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）
2016年ごろから、国の方針や保険関係などの理由で社員化を進めている。
- 3.2. 収益性・生産性の向上のために取り組んでいること（機械やCADの導入、プレハブ化の推進等）
勤怠管理ソフト、経費精算アプリの利用。チャットシステムを利用し、注意喚起や工程表、施工管理の注意事項などを一斉共有している。
- 3.3. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）
栃木県内の仕事は厳しいが、首都圏や東北などにはまだまだ仕事がある。（人手が足りていないから仕事がまだあると考えている。実際は出張が嫌で何件か断っていることもある。）社員に出張に行ってもらえるような努力、また首都圏内での採用活動を考えている。小さい現場（安い単価）よりも大きな現場の受注を優先したい。

3.4. 働き方改革への具体的取り組み状況について

毎月、社員の時間外労働を把握して幹部で打ち合わせをしている。72 時間を超えて残業しないように管理している。(実際月 42 時間を超える人は少ない。)

3.5. 建設キャリアアップシステムの登録の状況(開始年、全体の登録者数、ゴールドカードの有無等)

2019 年に登録。ゴールドカード有、他の色のレベル(色)分けも行っている。しかし、住宅メーカーにはあまり CCUS のカードリーダーがないのが現状である。

3.6. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価(社内での活用状況、ゴールド以外の有無等)

自社の能力評価の一つの指標としている。

3.8. 御社の協力会社、配下の一人親方の働き方改革、インボイスへの対応状況

全て対応済。(一人親方を集めてインボイスの説明会を開催した。)

4. 女性技能者について

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

1 名在籍中。(2019 年に採用した。)会社見学に参加後、意思がしっかりとしていたため会社として受け入れる環境を整えるべきと考えた。

女性技能者は、事務作業より体を動かす方が合っていると考え、求人票や高校の先輩が内装 C 社にいたため、内装 C 社を知り、会社見学に参加した。当初、親からは反対されていた。(建設業のイメージと会社に女性技能者がいないため。)

3 年前に 1 名女性技能者を雇用したが、1 か月で離職。思っていた仕事内容とは違ったため離職した。

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)

指導係のベテラン技能士が同期の男子に対して厳しいが、女性には強い言い方をしないという印象がある。技能五輪の際に出来が良く、女性だからという考えよりも実力をみてもらえるようになったと感じている。

4.3. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

育児休業。(施工管理で男性の育児休業取得者がいる。)

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

個人住宅の現場が多く、男女共用のトイレを利用することにとまどいがあり、最初はコンビニに行っていた。(先輩が車を運転して連れて行ってくれることもあった。)

4.5. 実際に採用してみて感じた女性技能者の評価ポイント

細かいところに気づきやすい。

4.6. 女性技能者に関する課題

出張が多く、女性が家庭との両立が難しいのではと考えている。日帰りで出来る現場環境をつくるのが課題である。

5. 働き方改革とインボイスへの対応について

5.1. 就業規則と36協定の整備状況について

2017年に整備済。

5.2. 就業規則上の休日（4週〇休、年間休日〇日）

4週7休（祝日、第一土曜日以外休み）。

5.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

現場によるが、土曜日にも仕事をしている。ゼネコンは、日曜日以外は基本開所。（土曜日にも祝日も動いている。）特定のゼネコンは土曜日閉所でも、違う現場に行かなければならないときがあり、技能者が休めていない。そのため、一律で現場を閉所してほしい。

5.4. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現地集合）の対策

8時～17時。基本直行直帰。

5.5. インボイスへの対応状況（専属下請の取得状況、インボイス後の対応方針）

全て対応済。（一人親方を集めてインボイスの説明会を開催した。）

6. その他

上記以外の取組、今後の建設業への問題意識、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

ゼネコンの足並みを揃えて欲しい。（CCUSを導入しているところと、していないところがある。また、グリーンサイト、ビルディなど求められることが違うと手間がかかるため、揃えて欲しい。）

CCUSの有効活用。（手書きの日報による勤怠管理をなくすことや、CCUSのタッチでの勤怠管理など。）有効活用できれば、1次下請けがもっと力を入れる部分（安全管理など）に手を回すことが出来ると考えている。

また、仕上げ業は前工程で遅れがあると、工期がよりハードになることがある。完全週休2日が出来る工期を組んでほしい。週に2日休めるなら休みたいが、他の専門工事会社（労働時間を気にせず）が仕事を受け、自社に仕事を発注してもらえない可能性があり、休むことが出来ない。このことを元請も理解してほしい。

材料費の高騰による価格転換や、技能者の収入確保。元請に社会保険料と工事費を分けて請求してほしい。

●設備 A 社（香川県） ヒアリング実施日：2023/10/13

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、社員の年齢構成、男女比の推移について

	総数（人）	その他
役員	3	
事務系	4	
技術系	1	
技能系（現場）	4	うち外国人実習生 2 人
技能系（加工場）		

男女比 6：4（管理として事務系の女性社員も現場に行くことがある。）

20代 2名、30代 4名、40代 2名、60代。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

特に定めておらず、新規募集人数は、毎月の社内会議で決まる。

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

紹介が多い。先輩が派遣業をしているので、先輩の紹介で派遣経験した者が正社員なることがある。技術学校（県立）からの採用もある。ホットペッパーやインディードなどのサイトに掲載するが、若い子に興味をもってもらうことが難しい。

また、昔は普通高校にもリクルート活動（生徒と話すなど）を行っていたが、現在は行っていない。

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

定着させるために、個人のケアに力を入れている。また、社員の意見（愚痴などを含む）を聞くようにしている。職業版に提出し、採用した人が 3 か月で離職したことや、中途（5 月や 11 月）で入ってくる者は辞め癖がついている者が多いため、しっかり面倒を見るようにしている。

家庭的な問題（転勤など）で離職することがあるため、定着という考えは難しい。会社を辞めても下請けとして来る人もいる。

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

4 週 6 休程度。効率アップのため、会社として休日を取るようにしている。書類関連の仕事で残業をすることがある。

1.6. 就業規則や 36 協定の整備状況（就業規則上の休日、日々の労働時間等）

令和 2 年 6 月に整備。就業規則上、年間休日は 85 日のため、4 週 6 休程度。

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）

月給制。再雇用の人のみ時給計算。

1.8. 外国人技能者の受入れの有無（特定技能外国人の有無、その他在留資格の外国人等）

2022 年 11 月からインドネシア人の 2 名の受け入れを行っている。地元の監理機関を利用している。日常的な会話で、非常に優秀な子たちと評価している。会社で資格の勉強を行ったり、（行動を共にしている日本人がおり、その日本人が教えている。）車の中でも問題を出したりと、楽しみながら行っている。特定技能になりたいと本人たちは言っている。

実習生は、事務所の 2 階に住んでいる。イスラム教徒だが、日本では関係なく生活している。会社の自転車を貸している。

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）

フローチャートみたいなモデルはない。資格を取得したいという者に支援をしている。

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて（専属班としての独立を認めているか等）

独立を認めている。自社だけが利益を受けるのは難しいため、技術や資格、人脈を作って独立などは支援している。

1.11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させてください）

具体的な指標（見える化など）はないが、個々の能力をみて評価している。技術が多くななくても、努力している姿なども評価基準であり、現社長が評価を行っている。（社長が現場に行くときに、社員の動きをみて評価を行っている。）

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入社者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

マニュアル等はなく、現場に出て教育を行う。（同じ現場の先輩を見て学ぶので、様々な人のやり方を見て覚える。）

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）

定期的な研修はない。基本 OJT だが、外部で講習があるときは参加している。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

初期費用は支給している。自ら資格を取得したいと言った人には資格を取る機会は与えるが、会社から資格の取得の指示はしていない。教える環境や時間、参考書を薦めている。最近では、YouTube などの動画を見て、資格がなくても資格を持っているぐらいの知識がある技能者がいる。

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

教育係をつくるのではなく、人が少ないため全員で教える。社長も自ら現場に行き、教えることがある。

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

教育センター等の利用はないが、元々会社にいた人や腕のいい職人と同じ現場に配属し学ばせることがあった。

3. 会社としての取組について

3.1. 技能者の正社員化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）

約 40 年前から。

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

10 年前にパソコンの導入。（それまで会社（事務所）にパソコンがなかった。）CAD や積算ソフトの利用。水道、ガス、電気などの仕事は単価が良いため、重機やダンプを買ってその仕事を定着させるようにした。（水道の指定工事の資格あり。）

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

現場での作業・品質により、入札関連で仕事を取りにいけるようになった。市や県からの仕事も直

で行う場合がある。(下請けではなく) また、一般住宅の修繕も行っているが、儲けにはならない。

3.5. 建設キャリアアップシステムの登録の状況(開始年、全体の登録者数、ゴールドカードの有無等)

登録をしていないと現場に入れなため登録したが、メリットは感じていない。

地方では、システムが浸透していないと感じる。カードリーダーが大手ゼネコンの現場にしか設置されておらず、地場ゼネコンやハウスメーカーですら CCUS のカードリーダーを導入していないのが現状。

3.7. 貴社が今後の課題と感じている点(ICT活用など)

後継者問題。社長自身が 60 代 70 代になったときではなく、今から後継者をつくりたいと考えている。サステナブルな会社にするために、後継者候補を身内に限らず探している。(現在、長男が中学 2 年生ということもあり、社員の中に相応しい人はいないかという視点で探している。) インドネシアの実習生もとても優秀であるため、日本人に限らず評価している。

3.8. 御社の協力会社、配下の一人親方の働き方改革、インボイスへの対応状況

インボイス番号を取得済の人と取得していない人がいる。(一人親方 2 名。) そのため、協力会社とインボイスの勉強会を行う予定。インボイスの件で、一人親方が社員になりたいと言っており、社会的には社員として迎え入れる体制を整える予定。最終的には本人次第と考えている。

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)

女性技能者を採用したことはないが、事務系の人が管理として現場に行くことはある。(パートとして事務補助で入職したが、入職後すぐに産休に入ったため、仕事に復帰しても居場所が無いように感じ、現場で写真を撮る仕事をするようになった。)

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

女性の有無に関係なく雰囲気は変わらないが、他業者からのあたりがよくなることもある。

4.6. 女性技能者に関する課題

大手のゼネコンにはトイレがあるが、住宅系にはトイレがない。車移動で着替えなくてもいいため、更衣室がなくても問題はない。配管工事で下水処理をしているため、男女共用のトイレに対し抵抗はないのではと考えている。

シングルマザーなどに給料を高くしたいが難しい。高くするために責任のある仕事をしなければならぬが、子供が急に体調不良になった際などに仕事を抜ける場合があり難しい。

また、家庭を持つ社員が多いため、子どもの行事や当日子どもが体調不良になった場合などにしっかり休ませている。しかし、日程を組んでいるため、朝、急に休みが出ると難しい部分もある。休むことは悪いことではないが迷惑をかけてしまったと思う社員もいるため、メンタルケアを行うように気をかけている。メンタルケアに関しては、社員の足並みを揃えることが重要であると考えている。

5. 働き方改革とインボイスへの対応について

5.1. 就業規則と 36 協定の整備状況について

令和 2 年 6 月に整備。

5.2. 就業規則上の休日（4 週〇休、年間休日〇日）

就業規則上、年間休日 85 日のため、4 週 6 休程度。

5.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

4 週 6 休程度。効率アップのため、会社として休日を取るようにしている。そのため、元請けから設備 A 社は大手ですねと言われる場合がある。

5.4. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現地集合）の対策

勤務時間は 8 時～17 時。書類関連の仕事で残業をすることがある。

5.5. インボイスへの対応状況（専属下請の取得状況、インボイス後の対応方針）

インボイス番号を取得済の人と取得していない人がいる。（一人親方は 2 名。）そのため、協力会社とインボイスの勉強会を行う予定。

6. その他

上記以外の取組、今後の建設業への問題意識、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

SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）などの取組が、大手企業に対するものと感じる。中小企業に向けた内容ではないと感じ、政策が中小企業や地方にまで届くのに時間がかかっている。

また、技術が海外流失し過ぎている。できる職人を残す。（継承する）いいものにお金を払うような仕組みにしてほしい。

●型枠 A 社（鹿児島県） ヒアリング実施日：2023/5/25

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、社員の年齢構成、男女比の推移について

	総数（人）	その他
役員	3	
事務系	4	うち女性4人
技術系	5	
技能系（現場）	49	うち外国人実習生12人、特定技能1人
技能系（加工場）	5	

平均年齢：全体 42.87 歳（技能者 38.1 歳、日本人技能者 42.91 歳、外国人技能者 25 歳）

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

高卒・中途採用。

高卒は鹿児島県内のみをターゲットとしている。1 年間（仕事に慣れるまでの間）は、寮生活ではなく自宅から通える距離が良いと考えているため。

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

学校訪問（鹿児島県内）、定期的に連絡を行っている。学校訪問では進路指導部の先生や建築科の先生と信頼関係を築くことも目的としている。出前講座（学校からの依頼）を行い、魅力を発信し、生徒・先生に PR する。型枠、鳶、鉄筋の建設業に入職するきっかけは出前授業が多い印象を受けている。

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

過去 5 年間の離職率は 62.5%（16 名中 6 名在職）。離職理由は、思っていた仕事と違ったためという意見が多い。（高校 3 年間で自分がやりたい仕事を見つけきれず、思っていた仕事とは違い辞めてしまうのではと考えている。）

離職防止のための取組として、専属職長によるマンツーマン育成指導、定期的な面談、現場移動させることで悩み・ストレスの除去に気を配ることなどを行っている。また、新入社員に自信と自覚を持たせるために積極的に特別教育・技能講習を受講させ資格を取得させる。

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

現場ごとで多少の違いはあるが 4 週 4 休、残業は 2023 年 1 月～4 月平均 11.5 時間。有給休暇取得率 2023 年 1 月～4 月平均 2.13 日。

1.6. 就業規則や 36 協定の整備状況（就業規則上の休日、日々の労働時間等）

就業規則上、1 か月の勤務日は 23 日。

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）

固定給。

1.8. 外国人技能者の受入れの有無（特定技能外国人の有無、その他在留資格の外国人等）

特定活動 1 名（ベトナム）技能実習生 12 名（ベトナム 4 名、インドネシア 8 名）の受け入れを行っている。今後も引き続き同数程度雇用予定。

アパートを借りて暮らしている。無理をしないようにと言っているため、外国人技能者は有給取得率が高い。

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）

あり。入社3年目二級型枠施工技能士、入社7年目一級型枠施工技能士、入社10年目登録型枠基幹技能者、取得を目指す。

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて（専属班としての独立を認めているか等）

本人の希望・適性を判断し転向させる。過去数名転向。

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて（専属班としての独立を認めているか等）

近年独立した人はいない。定年は60歳、継続雇用は65歳までだが、本人・会社の同意で65歳以上は1年更新にて雇用。（現在14名。）

1.11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させてください）

資格の取得。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

マニュアル・カリキュラム有。社内教育、富士教育訓練センターを利用し、8月の盆過ぎごろから現場で仕事を行う。

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）

入社3年目に型枠2級技能士、7年目に型枠1級技能士取得のための講習会実施。定期的な研修は、習得の度合いに合わせて研修センターにて研修する。

以前は鹿児島で訓練校があり、利用していたが、型枠A社の教育方針と合わないため利用をやめた。（もっと専門に特化したいと考えているため。）新たに訓練校を作るかと提案されたが、教える人がいないかもしれないので断った。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

型枠1級技能士取得、その後、登録基幹技能者取得を目指す。教育、受験費の支援もあり、資格の取得手当で月4000円の手当を付けている。

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策等）

職業訓練指導者の資格保有者（4名在籍）を中心に指導している。

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

本年は新入社員の希望で辞退したが、例年新入社員は富士教育訓練センターに行き、資格の取得、型枠基礎等を受講する。

3. 会社としての取組について

3.1. 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）

技能者は全員正社員。（社員化で一人親方が自社の社員になることがあった。）社会保険も全員加入。

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

新しい機械の導入、CADの導入、充電式フォークリフトなど。

- 3.3. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）
常に元請との情報交換をはかる。
- 3.4. 働き方改革への具体的取り組み状況について
有給休暇の取得しやすい環境づくり、残業管理。
- 3.5. 建設キャリアアップシステムの登録の状況（開始年、全体の登録者数、ゴールドカードの有無等）
55名取得（現場に携わる人全員、トラック運転者含む）。ゴールドカード登録者13名。推進委員なので、早い段階でCCUSを登録した。
- 3.6. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価（社内での活用状況、ゴールド以外の有無等）
特になし。
- 3.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT活用など）
4週6休、ゆくゆくは4週8休に向けての取組。
- 3.8. 御社の協力会社、配下の一人親方の働き方改革、インボイスへの対応状況
2班未対応、税金を会社が払う予定。（その他の協力会社は対応済み。）

4. 女性技能者について

- 4.1. 女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）
現在は女性技能者を雇用していない。3年前に1名、新卒（専門学校卒）の求人にて募集があり雇用していた。女性技能者の父親が型枠大工で興味を持っていたことがきっかけである。現場で勤務していたが、腰を痛めて加工場へと移動した。内勤で図面の拾い出し業務もしていたが、モチベーションが続かず離職した。女性が在職中であればリクルートのときに話すことができたが、女性技能者の雇用が難しいのが現状である。
- 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）
労働環境：特に変化なし 作業効率：特に変化なし。与えた影響：女性技能者に対する配慮。
- 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
全社員に育児・介護休暇取得可能なアナウンスをしている。
- 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
男性との体力差があるので力仕事は少なくなるような環境、工法の導入。
- 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
今まで女性作業員がおらず、男性と同じ評価になる傾向があるので、評価基準を再考する必要がある。
- 4.6. 女性技能者に関する課題
体力面で男性との作業内容の見直しが必要。

5. 働き方改革とインボイスへの対応について

5.1. 就業規則と36協定の整備状況について

年間変形労働時間。時間外労働 42 時間。

5.2. 就業規則上の休日（4週〇休、年間休日〇日）

1か月の勤務日は23日。

5.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

現場ごとで多少の違いはあるが4週4休、残業は2023年1月～4月平均11.5時間。

5.5. インボイスへの対応状況（専属下請の取得状況、インボイス後の対応方針）

2班未対応、税金を会社が払う予定。（その他の協力会社は対応済み。）

6. その他

上記以外の取組、今後の建設業への問題意識、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

4週6休の実現、45時間残業管理においてゼネコン、地場ゼネコンに対して4週6休の徹底、工期の見直しが必要。（工期の見直しについて現在交渉中。）強制的に現場を閉めるといった処遇改善は、定着率向上、人手確保にもつながると考えている。

人材教育は建設業界として、もっと取り組むべきであり、協会で支援することも必要だと考えている。また、価格構成の見える化、仕事の簡素化（肉体労働をどれだけ減らすか）に取り組むべき。

●コンクリート圧送 A 社（愛媛県） ヒアリング実施日：2023/10/12

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、社員の年齢構成、男女比の推移について

	総数（人）	その他
役員	4	
事務系	2	
技術系	5	
技能系（現場）	7	うち外国人実習生 4 人、特定技能 1 人
技能系（加工場）		

20代、30代、40代が大半である。日本人 25歳以下が約 3人。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

縁故。

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

知人からの紹介が多い。ハローワークの掲載や、地方銀行主催の会合を通して年に 1 回ほど募集をしたことはあるが、応募が無い。最近では、新卒はおらず中途採用のみ。前職は建設関連や、運送関連の者が多い。

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

今年は 2 人採用したが 1 人離職。（1 年以内で離職）離職者は 1 年以内で辞めるか、数か月で辞めることがある。仕事が合わず辞める人が多く、またコンクリートは生物のため、扱う責任感から疲れが多く離職するのではと感じている。

離職防止の取組として、個々を見て成長させている。（向上心のある子、これ以上はしたくない子など様々いるため、個人をみて成長させる。）

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

4 週 5 休程度。

1.6. 就業規則や 36 協定の整備状況（就業規則上の休日、日々の労働時間等）

2018 年に整備済み。4 週 6 休（第 2、第 4 土曜日休み）

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）

4 月から月給制。以前は日給月給。固定給に加えて残業代の支給。

1.8. 外国人技能者の受入れの有無（特定技能外国人の有無、その他在留資格の外国人等）

6 年前から、四国の監理団体より受け入れを行っている。外国人実習生 4 名はインドネシア人で、特定技能 1 名はベトナム人である。（特定技能は 2023 年 5 月からで、1 期生の 6 年前に来た人。）特定技能にする際に 1 年～1 年半の契約にしたため、それ以降残るかは分からない状況である。

ベトナム人の特定技能は、ベトナム人はもう日本に来ないと言っている。（韓国、アメリカの方が賃金が高いため。）インドネシアの実習生は、インドネシア人はまだ日本に来ると言っている。

日本語はそこまで上手ではないが、基本的には喋れる。ベトナム 1 期生が日本語の試験を受けるために会社から移動費等を出したが、なかなか合格せず本人の意欲がなくなったため、現在は行っていない。

外国人労働者は寮（アパート）で暮らしている。現在新たに、中古の家を買ってリフォームをして

おり、外国人専用の借家にする予定。また、自転車の貸し出しも行っている。

外国人はサポーターとして仕事を覚えるだけで、メインとして現場で作業はしていない。

会社から逃げた実習生はいないが、周りの会社では逃げられたとよく聞いている。

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）

実務経験の年数が経てば、資格試験を受けることを勧めている。（社員自ら資格試験を受けたいという場合もある。）

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて（専属班としての独立を認めているか等）

独立者はいない。個人で車を所持できないため、独立は難しい。

1.11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させてください）

具体的なものはなく、個人に合わせ段階的に行っている。車の大きさに応じてレベル（段階）みたいなものをつけている。

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

マンツーマンで現場で教えている。マニュアルはあるが、読んでも分からないことがあるため、現場で教えることがメイン。また車の種類によって扱いが若干変わるため、色々な現場で教育を行う。

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）

継続的な教育はない。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

金銭面は会社が負担をしている。勉強は個人で仕事終わりや空き時間に行っている。実務経験の年数が経てば、資格試験を受けることを勧めている。

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）

現場次第で教える人が変わる。個人個人でやり方が違うため、色々な覚え方が出来るように教える。人材の固定はしていない。また、車の種類によって扱いも変わってくるため、色々な車で経験させる。

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

なし。人数が増えたら考える。

3. 会社としての取組について

3.1. 技能者の正社員化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）

具体的には覚えていないが、会社を設立してすぐに社員化を行った。

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

順々に車を買って替えている。（1～2年毎に1回）車の買い替えが、安全性・生産性向上につながっている。また、故障が少なくなるため、社員の負担軽減にもつながっていると感じている。（6～8年前までは20年、30年以上使用の車が多かった。）

- 3.3. 受注拡大、受注安定のための方策（元請の絞り込み or 拡大、大手 or 中小、その他方策）
車の買い替えによる生産性向上を売りにしている。
- 3.4. 働き方改革への具体的取り組み状況について
有給取得の希望があった際は、必ず有給取得できるようにしている。
- 3.5. 建設キャリアアップシステムの登録の状況（開始年、全体の登録者数、ゴールドカードの有無等）
3～4年前に登録を行った。CCUS を登録していないと現場に入れられないため、登録を行った。新入社員もその都度登録している。ゴールドカードの人はいない。（基幹技能者はいるが申請していないため、全員ホワイト。）
- 3.6. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価（社内での活用状況、ゴールド以外の有無等）
なし。社員数が少ない（社長の目に入る範囲）ため、個々を見て評価をしている。
- 3.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）
人材の確定。（入れ替わりが結構ある。）また、仕事の開始時間が早く、作業中に汚れるなど、3K が揃っているため、給料を上げれば人手が確保できるということではないので、難しいと感じている。
- 3.8. 御社の協力会社、配下の一人親方の働き方改革、インボイスへの対応状況
一人親方などはないが、取引先（仕入先）は未対応という現状である。

4. 女性技能者について

- 4.6. 女性技能者に関する課題
女性技能者の雇用の経験はない。女性に知られていない仕事だと考えている。女性から応募（希望）があったとしても、会社内のトイレ増設や、男性技能者と同じ車に乗せてもいいのかという不安があるため、現在受け入れは考えていない。また、危険が多く、体力的にも男性と同じ仕事をするのが難しいと考えている。

5. 働き方改革とインボイスへの対応について

- 5.1. 就業規則と 36 協定の整備状況について
2018 年に整備済み。
- 5.2. 就業規則上の休日（4 週〇休、年間休日〇日）
4 週 6 休（第 2，第 4 土曜日休み）。年間休日は約 100 日。
- 5.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況
大手のゼネコンは、直近 1 年で土曜日にも休むようにと言われるので休んでいる。大手のゼネコンと比べて地場ゼネコンは土曜日休みが少ない。（民間は公共と比べて、休日が日曜日のみという印象がまだある。）社員が土曜日に出勤できない場合は、協力会社に声をかけるが、それでも出勤出来る者がいない場合は仕事を断っている。また、生コン屋（材料屋）が土曜日に休みのため、土曜日にも休むときがある。
- 5.4. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現地集合）の対策
最近では残業が少ない。勤務時間は 7 時～17 時（休憩 2 時間）。会社集合で車に乗り現場に向かうた

め、5時半に会社を出発する場合は、1時間半を早出残業として付けている。早出残業が多いときは、実習生の残業時間をオーバーするため、監理団体から違う名目でつけるべきなどの注意を受けている。

第1, 第3, 第5土曜日に出勤した場合は1.25倍、休日の第2, 第4土曜日に出勤した場合は1.35倍で給料をつけている。

5.5. インボイスへの対応状況（専属下請の取得状況、インボイス後の対応方針）

一人親方などはないが、取引先（仕入先）は未対応という現状である。

6. その他

上記以外の取組、今後の建設業への問題意識、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

単価を上げて欲しい。休みは増えてきたが、単価が釣り合わない部分が多く、しわ寄せが下請けに回ってきている。生コン代が上がったにも関わらず、単価が連動していない。また、現場でも2人で出来そうと言われていたが、現場でいきなり4, 5人必要になる場合があり、それらの変化に対してコストが見合っていない。また、コンクリートが生ものため、休憩が出来ないことがある。シフト制で人間を交代させたいが、かかった人手に対する単価を元請からもらえるか分からないのが現状である。

最近の現場では安全面と書類関連の仕事が増え、従業員の負担が増えていると感じている。KY活動は大事だと考えているが、書くものが多く一部なあなあになっているのではと感じている。安全のためにも別の方法がないかと疑問を感じている。

●基礎工事 A 社（千葉県） ヒアリング実施日：2023/12/1

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、社員の年齢構成、男女比の推移について

	総数（人）	その他
役員	7	
事務系	58	
技術系	31	
技能系（現場）	57	
技能系（加工場）		

平均年齢 39.1 歳。40 代前後が多く、20 代前半が増えてきている。現場従事者は、20 代～50 代で多いのは 40 代。男女比は 10 : 1。（7 年前は 40 : 1）女性に現場従事者、技術系いない。

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

大卒、専門学校卒、高卒。2～3 年前から大卒の雇用を始めた。（それまでは高卒がメインだった。）

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

学内合同企業説明会の参加、学校訪問。（高校は主に高知県内、大学は、四国・中部地方など。）

高校訪問は高知県内で約 30 校行っている。また、高知県建設業界、土木系学科からの依頼で 5～6 年前から高校生のインターンシップ（座学や現場見学）を行っているが、これまでインターンシップ参加者から応募はない。

大卒の入職者は来年度の採用予定者が初めてで、今年度採用活動を行い始めた。（高知県内の大学と、内定者の出身高校をオンラインで訪問。）また、大学生のインターンシップは去年から行っている。

加えて、親会社の内定者で施工向きの人を改めて選考する方法で、新入社員の雇用も行っていた。

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

過去 3 年間採用者 22 名中 2 名離職。

定着・離職防止の取組として、ブラザー制度を導入している。（ブラザー制度とは、新入社員に年の近い先輩社員が付き、仕事やプライベート面等でフォローを行う。2020 年の新入社員から行っている。）数年前は入社してすぐ現場だったが、半年ほどかけて準備し作業の流れを分かった状態で現場に行くという、教育に時間をかけることで定着率向上につながっている。

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

現場によって土曜日も出勤している。5～6 年前に 4 週 6 休が少しずつ出てきたが、現在は土日閉所が増えてきて、7 割ぐらいは土日閉所している。（公共工事の仕事がほとんどのため。）

1.6. 就業規則や 36 協定の整備状況（就業規則上の休日、日々の労働時間等）

4 週 8 休＋祝日、長期休暇（夏季、冬季）あり。年間 127 日。

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）

固定給。

1.8. 外国人技能者の受入れの有無（特定技能外国人の有無、その他在留資格の外国人等）

受け入れたことはない。実習生の在留資格によって現場に入ることができないため受け入れを行っていない。

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）

1～10年間のキャリアプランを作っている。（10年までに必要な資格の明記など）

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて（専属班としての独立を認めているか等）

独立する人はいない。（職種的にも独立が難しい。）

1.11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させてください）

スキルマップ（1年目～10年目まで各年数に）を作製している。現場ごとで評価を行う。（自己評価を行い、現場の職長と一緒に評価する。年に1回の人事交換に利用。）

2. 技能者の育成・訓練方法について

2.1. 新規入社者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

入社して1ヶ月間は親会社と一緒に、基本的なビジネス研修等を行い、現場に必要な資格（約10個）を1か月で取得する。7月ごろ（資格取得後）から、各部署で機材研修や8月から実際の機械を使って研修を行い、9月ごろから現場で行う作業を行う。

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）

入社半年後のフォローアップ研修や、3年目に3年次研修を行っている。（それ以降は、年次に応じた研修の実施。）親会社との合同研修会もあり。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

資格の取得に関する費用を会社が負担。資格の取得の経験年数が経つと会社から資格の取得を促す場合もある。先輩技能者が会社で教えることもあるが、現場が忙しい場合は資料を渡すというフォローも行っている。

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

ブラザー制度のお兄さんや、同じ現場の先輩社員。

ブラザーは、2～3年目の志願者や、会社からキャリアアップの一環でブラザーの推薦を行う。ブラザーの研修（心構え）も行う。ブラザーは定期的な報告書を提出し、ブラザー自身の困りごとを会社でフォローする。9月ごろの現場に出るころから、ブラザーを付ける。（人によって変わるが、半年間を目安。）

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

なし。自社で教える。

3. 会社としての取組について

3.1. 技能者の正社員化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）

会社設立当時から。

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

施工計画書（計画部が作成）を十分に確認する。（手戻りがないために。）

親会社が機械の製造会社のため、QC活動を行っている。（基礎工事A社の事業目的として、親会社がつくった建設機械を実際現場で使用し、改善のためのフィードバックをしている。現場で収益、

生産性向上に繋がる機械を使っている。)

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

元請けの絞り込みはしてない。圧入工事がメインなので、その仕事の依頼がある場所（全国）で仕事を行っている。（当社の圧入工事を採用してもらっている感じである。）

3.4. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

男性の育休制度の利用促進。年間で3~5人利用している。長くて半年間休む人がおり、3か月以上休みを取っている人が多い印象。（3年ほど前から）

3.5. 建設キャリアアップシステムの登録の状況（開始年、全体の登録者数、ゴールドカードの有無等）

2018年に登録。ゴールドカード有。順次ブルー、シルバーの申請を行っている。

3.6. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価（社内での活用状況、ゴールド以外の有無等）

ない。

3.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT活用など）

安定的な人材確保。定着率向上。出張が多く手当を出しているが、個人の生活を犠牲にすることもあるので心配している。職場環境の改良。（自動化、遠隔化など）担い手確保に繋がると考えている。

3.8. 御社の協力会社、配下の一人親方の働き方改革、インボイスへの対応状況

協力会社はインボイス対応済。

4. 女性技能者について

4.6. 女性技能者に関する課題

去年まで親会社の出向で、施工管理を行う女性社員がいた。（計測、図面作成、写真・工程管理など）

女性の応募者や、興味を持ってもらったことはない。女性と男性の役割、体格の違いもあり現状受け入れが難しいと考えているが、今後女性の応募者がいた場合は環境を整えていかなければならないと考えている。

5. 働き方改革とインボイスへの対応について

5.1. 就業規則と36協定の整備状況について

整備済。

5.2. 就業規則上の休日（4週〇休、年間休日〇日）

4週8休+祝日、長期休暇（夏季、冬季）あり。年間127日。

5.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

現場によって土曜日もお勤している。5~6年前に4週6休が少しずつ出てきたが、現在は土日閉所が増えてきて、7割ぐらゐは土日閉所している。（公共工事の仕事がほとんどのため。）

災害復旧工事等が多く、その場合は土曜日でも現場は動いている。他の工事は土曜日閉所が増えてきた。土曜日出た際は、休日手当として支給。

5.4. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現地集合）の対策

8時～17時。（現場によって7時からもある。）基本的に8時間勤務。

直行直帰。（ほとんどが出張のため、現場近くの宿舎から移動。）現場が作業時間を18時までにしてくださいと言っているので、残業は基本的にない。

5.5. インボイスへの対応状況（専属下請の取得状況、インボイス後の対応方針）

協力会社はインボイス対応済。

6. その他

上記以外の取組、今後の建設業への問題意識、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

発注金額が変わらないが、価格高価により施工本数が減る。（1年で施工できる範囲が短くなる、分割して発注される。）。物価の変動（資材高騰）によるリスク。

2024年に向けて土曜日を休日としているが、土曜日の現場が増えれば残業時間が増えるので大変だ。（今のところは問題なし。）また完全に4週8閉所になると出張費が増えるという問題もあるので、社会的には短期間で終わる方が有り難いという現状がある。

●基礎工事 B 社（東京都） ヒアリング実施日：2023/12/15

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、社員の年齢構成、男女比の推移について

	総数（人）	その他
役員	6	
事務系	29	うち外国人労働者 2 人
技術系	38	
技能系（現場）	54	うち外国人労働者 4 人
技能系（加工場）	6	うち女性 2 人

平均年齢 51.5 歳。女性は 9.4%（事務職も含めて）

1.2. ターゲットとしている人材の種類（高卒、大卒、中途採用など）

高校、専門学校、大学、縁故、経験者。

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

建設業振興基金が実施している建設業無料職業訓練の支援をしている。また、学校訪問や働きかけを行っている。（社員の出身校の工業高校や専門学校を含む）

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

直近 3 年間の採用者は全員が定着。

離職防止の取組として、相談・質問しやすい雰囲気職場にしている。また、数か月は教育担当をつけている。また、手当が充実しているため、離職者が少ないと考えることが出来る。（資格取得後の手当や、出張手当（外国を含む）など。）

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

就業規則上は土日休みだが、現場はだいたい日曜のみ休み。（公共工事が多く、昼夜で作業を行う現場もある。会社としては昼夜の二交代制を断りたいが、断り切れずシフト制で昼夜仕事を行うことがある。夜間は溶接のみで重いものを持たないなどの配慮をしている。）

1.6. 就業規則や 36 協定の整備状況（就業規則上の休日、日々の労働時間等）

4 週 8 休、年間休日 120 日。

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）

社員は月給制であるが、社員の技能者については日給月給で固定残業、現場手当を支給している。

1.8. 外国人技能者の受入れの有無（特定技能外国人の有無、その他在留資格の外国人等）

外国人労働者は 6 名。（現在、外国人実習生の受け入れも検討中。）永住権を取得している者や、日本語学校の卒業者。ベトナム 3 名、ミャンマー 1 名、韓国 2 名。技能者（現場）は 4 名、事務系（経理）は 2 名。

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）

技能者以外の社員は 5 年経過したら主任。キャリアパスの資料はなし。

1.10. 技能者の独立、正社員期間の設定などについて（専属班としての独立を認めているか等）

申請があれば検討するが、現在まで申請はなし。

1.11. 能力評価を行う具体的な指標等（あれば資料を拝見させてください）

資料はなし。資格の取得の内容は重視している。

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）

雇用時の雇入れ教育、その後、佐倉機材センターにて教育担当者を選任し教育。（マニュアルはなし。）

2.2. 採用後の継続的教育制度について（定期的な研修や、〇年目研修など）

現場管理者に対しては、国家資格を取得し登録基幹技能者を目指すことを推奨、支援。技能者に対しては、5年毎に安全衛生の定期教育を受講。

2.3. 資格取得の目標、支援制度の有無

現場管理者に対しては国家資格を取得し登録基幹技能者を目指す。資格を取得すると手当として給料に加算される。

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

外部の教育機関（全基連等）で受講している。自社での教育の教育者は、資格を取得し講師養成講習を修了した者。

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

建設業無料職業訓練や全基連。

3. 会社としての取組について

3.1. 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）

2013年に雇用保険に加入していない専属会社や一人親方に働きかけをし、2014年から当社の社員になった。

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

大型機械の購入（オランダ、ドイツなど外国からの機械の購入）、防音装置の開発、IT施工管理装置の開発。

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

専用機械や最新機械の拡充、客先の要望以上の仕事をする（工期、品質、安全）。また、他社には出来ない当社独自の仕事をする。

3.4. 働き方改革への具体的な取り組み状況について

時間管理のアプリを導入し、現状把握をしやすくした。

3.5. 建設キャリアアップシステムの登録の状況（開始年、全体の登録者数、ゴールドカードの有無等）

2019年に登録、94名登録（100%）うちゴールド19名。また、専属会社も2019年に登録し、22名登録（100%）。

- 3.6. 建設キャリアアップシステムを活用した能力評価（社内での活用状況、ゴールド以外の有無等）
現場管理者、技能者、専属班について資格を取得、建設キャリアアップシステムのレベル等の管理表を作成して管理し、レベルアップを支援している。
- 3.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）
当社の仕事で、無人化や自動化が出来ないか検討したが、難しい。また、CCUS のゴールドの人が仕事ができるとは限らない。（勉強は苦手でも仕事ができる人もいる。）
- 3.8. 御社の協力会社、配下の一人親方の働き方改革、インボイスへの対応状況
協力会社インボイス対応済み。一人親方 1 名はインボイス未対応、会社負担。（一人親方は高齢者で、資材センターで業務。計画や指導を行っている。）

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）
今年から途中で 2 名入職。建設業無料職業訓練、全基連の教育を受け、基礎工事 B 社で雇用を行っている。現在は資材センターで訓練中、今後現場で作業を行う予定。
女性技能者は、もともとのづくりが好きで挑戦したいと思っており、建設業無料職業訓練の案内に「女性歓迎」と書いてあり、挑戦した。（前職は事務、看護職で建設業に挑戦できると思っていなかった。）
もう 1 名の女性技能者のきっかけは、重機が好きでもっと大きなものに乗りたいと思い転職。（前職は人工芝の施工。）訓練校をみつけて参加した。
- 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）
資材センターにいる人（熟年者の技能者で教育を行っている者）からは、活気が出た、楽しいという意見があがった。また、指導方法も以前より優しいといった印象を感じている。
- 4.3. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮
週末にご飯の作り置きなどを行い、家事との両立をしている。保育所の送り迎えは間に合わないのど旦那さんをお願いしている。
会社としては、育児休業、介護休業の見直し。男性でも 2 名育休取得済み。
- 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
現在は、トイレや更衣室を元請が用意してくれるため、現場環境が改善されていると感じている。
- 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
資格を取りたいという熱心さ。また、男性は集中力があるが休憩時間が長いことに比べて、女性は粘り強いと感じている。
これまでは、機械を扱うのは力が必要であったが（レバーが重い）、最近の機械は力があまり必要ないため女性でも操作できる。また、女性は気を抜かないから十分任せられるという評価がある。
- 4.6. 女性技能者に関する課題
今は珍しい立場のため、変わった目で見られる。もっと慣れて欲しいと感じている。会社に対しては、ユニフォームが男性用しかないことや、作業着を複数枚支給して欲しいと思っている。
建設業で女性技能者が働いているイメージが少ない。建設業全体で、もっと宣伝する必要があると感じている。（窓口が広がっていることや、福利厚生、育休制度などを伝えるべきと考えている。）

これまで、女性が建設業に挑戦できるということを知らなかったからこそ、もっと広めるべきだと考えている。

5. 働き方改革とインボイスへの対応について

5.1. 就業規則と36協定の整備状況について

2005年に整備済。

5.2. 就業規則上の休日（4週〇休、年間休日〇日）

4週8休、年間休日120日。

5.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

平均して約4週6休。国交省の仕事は土曜日休みも多いが、民間は4週4休のところが多い。昼夜の作業を3交代にするなどの対応をする予定。

5.4. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現地集合）の対策

昼夜なので8時間の3交代制。平日の残業は現場によって変わるが1時間程度。土日も働くと残業代が増えるので、2024年問題に関しては、元請けの対応次第で大きく変わるのではないかと考えている。残業時間超えないように、仕事が始まる前に営業を通して元請と調整したい。土日は全て休日手当として支給。

出張が多いため、ホテルから向かい直行直帰。（出張手当が多いため、出張を希望する人も多い。）

5.5. インボイスへの対応状況（専属下請の取得状況、インボイス後の対応方針）

協力会社はインボイス対応済み。一人親方1名はインボイス未対応、会社負担。（一人親方は高齢者で、資材センターで業務。計画や指導を行っている。）

6. その他

上記以外の取組、今後の建設業への問題意識、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

建設キャリアアップシステムについては、現場の入退場については活用されているが、本来の目的である建退共の電子化やレベルに応じた手当等はまだ対応されていない。また、技能者に対する建設キャリアアップのレベル基準を見直してもらいたい。（勉強が苦手でも仕事ができる人がいるため。）

働き方改革に関しては、適正工期で、週休2日で今までと同じ給与、機械損料も検討してもらえれば何の問題もない。公共工事だけでなく、民間工事も早急に対応してもらいたい。

<資料>

●アンケート設問一覧

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5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等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5年9月30日現在の状態を記入して下さい。

お問合わせ アンケート調査事務局(働き方改革調査担当)

TEL 0120-202-504(平日 9:30-17:00) FAX 03-5259-6381

▶本調査における「技能労働者※」とは、貴社が直接雇用している技能労働者(賃金台帳に記載され、貴社が法定福利費を負担している技能者)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(事務系職員は除きます)。

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))	→P9 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 (完工高の大きい業種を上位3つまで。〇を付ける)	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 ぼ装工事業 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 最も完工高の大きい業種(番号一つを記入)	→F5 で選択した許可業種から最も大きい業種の番号を記入してください		
*F7 資本金 (〇は一つ)	1 500万円未満 2 500万円以上1,000万円未満 3 1,000万円以上2,000万円未満 4 2,000万円以上3,000万円未満 5 3,000万円以上5,000万円未満 6 5,000万円以上	*F8 完工高(直近年度) (〇は一つ)	1 1億円未満 2 1億円以上3億円未満 3 3億円以上5億円未満 4 5億円以上10億円未満 5 10億円以上50億円未満 6 50億円以上
*F9 社員数※1	1 1~4人 2 5~9人 3 10~29人 4 30~99人 5 100~299人 6 300人以上		
*F10 社員のうち技能労働者数	1 1~4人 2 5~9人 3 10~29人 4 30~99人 5 100~299人 6 300人以上 7 技能労働者がいない		
*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 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		
*F14 継続的に従事している一人親方の有無 (〇は一つ)	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、技能労働者)すべてを含む。また、嘱託や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(施工主)から直接工事を請け負う者が元請、元請から工事を請け負う者が1次下請、1次下請から工事を請け負う者が2次下請(以下の階層も同様)。

建設キャリアアップシステム (CCUS) について

***問 1-1 建設キャリアアップシステム (CCUS) の登録申請状況を教えてください。(〇は一つ)**

- 1 事業者と技能者全員の登録が完了している (問 1-2 へ)
- 2 事業者と一部技能者の登録が完了している (問 1-2 へ)
- 3 事業者登録が完了し、技能者登録を申請中である (問 1-3 へ)
- 4 事業者登録のみしている (問 1-3 へ)
- 5 事業者登録を申請中 (問 1-3 へ)
- 6 登録していない (問 1-3 へ)
- 7 その他 (問 1-3 へ)
- 8 そもそも CCUS を知らない (問 2 へ)

(問 1-1 で「1」「2」を選択した方のみ回答)

***問 1-2 「技能労働者」に対する CCUS の能力評価実施状況を教えてください。(〇は一つ)**

- | | |
|----------------------|-----------|
| 1 実施完了 (全員完了) | 4 実施していない |
| 2 実施完了 (一部) ※申請中含む | 5 未定、その他 |
| 3 現在、申請中 (誰も完了していない) | |

(問 1-1 で「1~7」を選択した方のみ回答)

***問 1-3 この 1 年間に貴社が関与した現場についてお聞きします。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どの程度ありましたか。(〇は一つ)**

- | | |
|---------------|---------------|
| 1 0% | 4 40%以上 60%未満 |
| 2 20%未満 | 5 60%以上 80%未満 |
| 3 20%以上 40%未満 | 6 80%以上 |

貴社の休日制度等について

***問 2-1 貴社の就業規則や社内ルール等で、休日設定はどのように定められていますか。(〇は一つ)**

- | | |
|--------------------------------|------------|
| 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 2-2 貴社における昨年度の年間休日日数をご記入下さい。(〇は一つ)**

- | | |
|-----------|-------------|
| 1 69 日以下 | 5 100~109 日 |
| 2 70~79 日 | 6 110~119 日 |
| 3 80~89 日 | 7 120~129 日 |
| 4 90~99 日 | 8 130 日以上 |

※「休日」とは、就業規則、労働協約又は労働契約等において、労働の義務がないとされた日のことで、「週休日」(日曜日、土曜日などの会社指定の休日)及び「週休日以外の休日」(国民の祝日・休日、年末年始、夏季休暇、会社創立記念日などで会社の休日とされている日)の合計日数を記入して下さい。

※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。

(F10 で「1~6」を選択した方のみ回答)

***問 2-3 貴社の「技能労働者」の実際の休日取得状況を教えてください。(直近 1 年間、平均的な技能労働者の場合) (〇は一つ)**

- | | |
|--------------------------------|------------|
| 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 | |

(F10 で「1~6」を選択した方のみ回答)

***問 2-4 貴社における「技能労働者」の休日出勤日数 (年間) を教えてください。(〇は一つ)**

- | | |
|-------------|-------------|
| 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 | |

(F10 で「1~6」を選択した方のみ回答)

***問 2-5 貴社では「技能労働者」が計画的に休日を取得できるようにしていますか。(〇は一つ)**

- | | |
|------------------|------------|
| 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2-6 平成31年(2019年)4月から年次有給休暇の取得義務化(毎年5日間、年次有給休暇を確実に取得させることが必要)が施行されましたが、その遵守は貴社にとって負担(資金面や人員面など)となっていますか。(〇は一つ)**

- 1 大いに負担になっている
- 2 多少は負担になっている
- 3 負担にはなっていない
- 4 どちらともいえない。分からない

(問2-1で「2~7」を選択した方のみ回答)

***問2-7 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。(〇はいくつでも)**

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

問2-8 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2-9 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。(それぞれ〇は一つ)**

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	現場で女性差別措置がとれないため不要	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

貴社の労働時間について

***問3-1 貴社の正社員の時間外労働時間(残業)の平均は年間で何時間ですか。技能労働者と技術者それぞれ教えて下さい。**

※技術者・・・技能者が施工に直接従事する者であるのに対し、技術者は施工管理に従事する者(設計職を含む)、測量・地質調査・調査設計に従事する者を指します。

(F10で「1~6」を選択した方のみ回答)

「技能労働者」の年間時間外労働(平均)
(〇は一つ)

- 1 120 時間未満
- 2 120 時間以上 240 時間未満
- 3 240 時間以上 360 時間未満
- 4 360 時間以上 540 時間未満
- 5 540 時間以上 720 時間未満
- 6 720 時間以上

技術者の年間時間外労働(平均)
(〇は一つ)

- 1 120 時間未満
- 2 120 時間以上 240 時間未満
- 3 240 時間以上 360 時間未満
- 4 360 時間以上 540 時間未満
- 5 540 時間以上 720 時間未満
- 6 720 時間以上
- 7 直接雇用する技術者はいない

***問3-2 貴社は、時間外・休日労働に関する協定(36協定)を締結し、協定届を労働基準監督署に提出していますか。(〇は一つ)**

- 1 提出している
- 2 締結はしているが、提出はしていない
- 3 締結も提出もしていない
- 4 36協定を知らない

(F10で「1~6」を選択した方のみ回答)

***問3-3 貴社では、技能労働者の労働時間をどのように確認・管理していますか。(〇は一つ)**

- 1 紙の出勤簿やタイムカードなどで管理している
- 2 ICカードや勤怠管理ソフト(パソコン、スマホ等)で管理している
- 3 所属長、職長等が目視で確認・管理(記録)している
- 4 特に確認・管理していない
- 5 その他(記述) →

〈F10で「1～6」を選択した方のみ回答〉

***問3-4 貴社は、直近1年間において、「技能労働者」が自宅等から工事現場へ出勤する場合、どのような移動方法をとっていますか。(○は最も主要なもの一つ)**

- 1 現場とは別の場所(会社等)に集まったあと、現場へ移動する
- 2 自宅等から現場へ直接移動する
- 3 その他(記述)

〈問3-4で「1」を選択した方のみ回答〉

***問3-5 直近1年間において、集合場所から現場までの平均的な移動時間を教えてください。(○は一つ)**

- 1 30分未満
- 2 30分以上1時間未満
- 3 1時間以上2時間未満
- 4 2時間以上

〈F10で「1～6」を選択した方のみ回答〉

***問3-6 貴社は、「技能労働者」において法定時間外労働があった場合、どのような基準で賃金を支払っていますか。(○は一つ)**

- 1 割増分を全額支払っている
- 2 割増分の一部を支払っている
- 3 割増分は支払っていない
- 4 そもそも割増分を支払う必要がない(時間外労働がないため)
- 5 その他(記述)

***問3-7 労働基準法改正により令和6年(2024年)4月から、時間外労働の上限規制が建設業にも適用されることを知っていますか。(○は一つ)**

- 1 内容まで知っている
- 2 聞いたことはあるが、内容はわからない
- 3 知らない

〈問3-7で「1 内容まで知っている」を選択した方のみ回答〉

***問3-8 時間外労働の上限規制が実際に適用された場合、規制を遵守できると思いますか。(○は一つ)**

- 1 十分可能だと思う
- 2 かなりの努力が必要だが、可能だと思う
- 3 遵守するのは困難だと思う
- 4 どちらともいえない

***問3-9 貴社が時間外労働の削減に向けて、実施している取組はありますか。(○はいくつでも)**

- 1 経営トップ等による定時退社等の呼びかけ
- 2 休日出勤や深夜残業の禁止・抑制
- 3 職員の意識改革
- 4 業務の内容・分担・工程の見直し
- 5 取引先等外部への協力依頼
- 6 特に実施している取組はない
- 7 その他(記述)

***問3-10 長時間労働や時間外労働の削減に向けて、貴社の発注企業が注意していると思われることは何ですか。(○はいくつでも)**

- 1 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図っている
- 2 発注内容の頻繁な変更を抑制している
- 3 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図っている
- 4 特になし
- 5 その他(記述)

問3-11 時間外労働の上限規制に関するご意見、ご要望がございましたらご記入下さい。

技能労働者の給与等について

〈F10で「1～6」を選択した方のみ回答〉

***問4-1 貴社の「技能労働者」の資格・役職別に、人数、給与支給額、給与の増減を記入して下さい。**

	人数 実数を記入	一人当たりの給与支給額 (本年9月支給分)		給与増減 (昨年同期比) 番号に○
		右の選択肢から番号を記入	右の選択肢から番号を記入	
1)登録基幹技能者	人	右の選択肢から番号を記入	1 150,000円未満 2 150,000～200,000円未満 3 200,000～250,000円未満 4 250,000～300,000円未満 5 300,000～350,000円未満 6 350,000～400,000円未満 7 400,000～450,000円未満 8 450,000～500,000円未満 9 500,000～550,000円未満 10 550,000～600,000円未満 11 600,000円以上 12 わからない	1 増えた 2 横ばい 3 減った
2)職長 (登録基幹技能者を除く)	人	右の選択肢から番号を記入		1 増えた 2 横ばい 3 減った
3)日本人技能労働者 (登録基幹技能者・職長を除く)	人	右の選択肢から番号を記入		1 増えた 2 横ばい 3 減った
4)外国人技能実習生	人	右の選択肢から番号を記入		1 増えた 2 横ばい 3 減った
5)特定技能外国人	人	右の選択肢から番号を記入		1 増えた 2 横ばい 3 減った

※給与の総支給額は、基本給+諸手当①+割増賃金②の合計額です。

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

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

〈F10で「1～6」を選択した方のみ回答〉

***問4-2 貴社における、「技能労働者」に対する給与の支払い形態をお答え下さい。(○はいくつでも)**

- | | |
|-----------|-------------|
| 1 月給(固定休) | 4 出来高払い |
| 2 日給月給 | 5 その他(記述:) |
| 3 日給日払い | |

〈F10で「1～6」を選択した方のみ回答〉

***問4-3 貴社の「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)をお答え下さい。(○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4-4 貴社ではどのような退職金制度を利用していますか。(○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4-4で「1」を選択した方のみ回答〉

***問4-5 昨年度、元請企業(※1)から交付された建退共証紙について、工事の種類ごとに、貴社が「技能労働者」の就労日数から見た平均的な交付の割合を選択して下さい。(それぞれ○は一つ)**

※1 注文者である上位の下請企業も含む

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、 該当工事はなし等
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

***問4-6 令和3年(2021年)3月以降、請け負った工事において、建退共制度の掛金充当に建設キャリアアップシステムの就業履歴データを活用できることを知っていますか。利用している場合は、その割合もお答え下さい。(○は一つ)**

- 1 知っていて、利用している(請け負っている工事の [] 割程度で利用)
 2 知っているが、利用していない
 3 知らないし、利用していない

▶問5は、自社で直接雇用している登録基幹技能者、職長のいずれかがいる方のみお答え下さい。

登録基幹技能者等の評価について

***問5-1 貴社の「技能労働者」の資格・役職別に、該当する状況をご回答ください。**

	A 元請企業による評価、特別な処遇の有無※1 (〇はいくつでも)	B 貴社での金銭的な処遇の有無※2 (〇はいくつでも)
	該当する番号をいくつでも記入	該当する番号をいくつでも記入
a 登録基幹技能者	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 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

※1. 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
 ※2. 貴社での金銭的な処遇の有無、及びその内容

〈問5-1Aのaで「1」を選択した方のみ回答〉

問5-2 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)をご記入下さい。

元請企業名			
支給額	円/日・月・年	円/日・月・年	円/日・月・年

問5-3 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。

施工体制等について

***問6-1 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6-1で「1」を選択した方のみ回答〉

***問6-2 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労働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6-2で「1」を選択した方のみ回答〉

***問6-3 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労働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、技能労働者いない等
事業者登録の割合※1	1	2	3	4	5	6	7	8
技能労働者登録の割合※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 に技能労働者登録している専属下請技能労働者数 ÷ 専属下請企業が雇用している技能労働者数

〈問6-1で「1」を選択した方のみ回答〉

***問6-4 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 下請企業はいない |
| 4 登録基幹技能者の有無 | 8 地理的近さ | 12 その他(記述) |

〈F12で「2~4」を選択した方のみ回答〉

***問6-5 貴社における特定の元請企業又は上位企業への専属比率はどの程度ですか。(〇は一つ)**

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

インボイス制度について

■令和5年(2023年)10月から、消費税の仕入税額控除の方式として、「適格請求書等保存方式」(インボイス制度)が開始されました。

***問7-1 現在、貴社は、本則課税事業者、簡易課税事業者^{※1}、免税事業者^{※2}のいずれに該当しますか。(〇は一つ)**

※1 課税売上高が5,000万円以下で簡易課税を選択している事業者。
 ※2 課税売上高が1,000万円以下で課税事業者を選択していない事業者。
 上記以外の方は本則課税事業者となります。

- 1 本則課税事業者 2 簡易課税事業者 3 免税事業者

〈問7-1で「1」「2」を選択した方のみ回答〉

***問7-2 この一年間で貴社が取引を行った事業者の中で、建設工事に係わる事業者数、またそのうち免税事業者が占める割合をお答え下さい。(〇は一つ)**

建設工事に係わる事業者数	うち免税事業者の割合
者	1 ほとんどが免税事業者である(8割以上) 2 半数以上が免税事業者である(5-7割程度) 3 一部が免税事業者である(2-4割程度) 4 わずかだが免税事業者がいる(1割以下) 5 取引を行っている免税事業者はいない 6 わからない

〈問7-2で「1」「2」「3」「4」を選択した方のみ回答〉

***問7-3 貴社は、インボイス制度の開始にあたり、免税事業者(一人親方を除く)との取引はどのようにする方針ですか。(〇は一つ)**

- | | |
|------------------------|-----------|
| 1 課税事業者へ転換してもらって取引を続ける | 5 その他(記述) |
| 2 免税事業者のまま取引を続ける | |
| 3 取引をやめる | |
| 4 まだわからない | |

〈問7-2で「1」「2」「3」「4」を選択した方のみ回答〉

***問7-4 免税事業者のうち、一人親方との取引はどのようにする方針ですか。(〇は一つ)**

- | | |
|------------------------|-----------|
| 1 課税事業者へ転換してもらって取引を続ける | 5 まだわからない |
| 2 免税事業者のまま取引を続ける | 6 その他(記述) |
| 3 社員として雇用する | |
| 4 取引をやめる | |

〈問7-3で「2」、問7-4で「2」いずれかを選択した方のみ回答〉

***問7-5 免税事業者のまま取引を続ける場合、取引価格はどのように設定しますか。(〇は一つ)**

- | | |
|--|-----------|
| 1 従来通りの価格で取引する
(仕入控除できない消費税相当額は自社が負担) | 3 その他(記述) |
| 2 消費税相当額を値引いた価格で取引する | |

〈問 7-1 で「3」を選択した方のみ回答〉

***問 7-6 貴社は、インボイス制度開始にあたり、免税事業者を選択している理由を教えてください。**

労災上乗せ保険について

***問 8-1 労災上乗せ保険に加入していますか。(〇は一つ)**

- 1 加入している (問 8-2 へ)
- 2 加入していない (アンケート終了です)

〈問 8-1 で「1」を選択した方のみ回答〉

***問 8-2 労災上乗せ保険における死亡時の 1 人当たりの補償額はいくらですか。(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 | |

〈問 8-1 で「1」を選択した方のみ回答〉

***問 8-3 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 (問 8-4 へ)
- 2 充分ではない (問 8-5 へ)
- 3 どちらともいえない (アンケート終了です)

〈問 8-3 で「1」を選択した方のみ回答〉

***問 8-4 充分だと考える理由を教えてください。(〇はいくつでも)**

- 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ため
- 2 事業主・下請け業者の補償が充実しているため
- 3 労災認定を待たずして保険金が支給されるため
- 4 高額賠償への備えとなるため
- 5 保険料は全額損金処理が可能であるため
- 6 経営事項審査に加点されるため
- 7 その他

〈問 8-3 で「2」を選択した方のみ回答〉

***問 8-5 充分ではないと考える理由を教えてください。(〇はいくつでも)**

- 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

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 全国マスタ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

