令和６年度 (公財)建設業福祉共済団委託事業

令和６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７年３月

一般社団法人 建設産業専門団体連合会

# はじめに

現在、建設業界では、５年間の猶予期間が設けられていた時間外労働の上限規制が、本年４月より完全適用となりました。しかしながら、深刻な職人不足と相まって、従来の工期最優先のマインドが依然として根強く残っているのが現状です。極端な過重労働が頻繁に報告されているわけではないものの、建設業界における処遇改善の遅れは依然として大きな課題となっており、働き方改革の観点からも、他産業に遅れを取るわけにはいかない状況にあります。

若者に選ばれる産業となるために、建設業界では週休２日制や月給制の導入、賃上げなどの取り組みが進められています。しかし、世界基準と比較すると、いずれの項目においても未だ見劣りするのが実情です。また、高齢労働者の引退が進む中で、外国人労働者の参入が増加していますが、賃金や処遇面で諸外国との格差が依然として大きく、このままでは日本の建設業が国内外の労働者にとって魅力のない業界になりかねないとの強い危機感を抱いています。

こうした状況を受け、官民一体となって「新３Ｋ（給与・休暇・希望）」を目指した取り組みが進められています。しかしながら、建設現場は依然として危険であり、厳しい労働環境が求められる職場であり、また、汚れる仕事であることには変わりありません。だからこそ、それに見合う賃金水準を確保しなければ、新たな担い手を確保することは困難です。そのためには、現在、国土交通省で進められている標準労務費の設定に関する議論を加速させ、適正な請負単価を確保することが不可欠です。さらに、公表された労務費水準を確実に職人の手元に行き渡らせる仕組みを構築することが求められています。

本調査は、（公財）建設業福祉共済団の協力を得て、専門工事業における週休２日制の推進や建設技能者の処遇改善、技能の適正評価等を実現するための基礎資料を収集することを目的としています。平成30年より建専連会員団体を通じて加盟企業の協力のもと実施されており、その推移を分析することが可能です。

本調査報告書が、建設業関係者の皆様に広く活用されることを期待するとともに、調査にご協力いただいた企業や関係者の皆様に心より感謝申し上げます。

令和７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_技能労働者の採用状況(ＳＡ)..... 9
F12_公･民の割合(ＳＡ)..... 10
F13_請負階層(ＳＡ)..... 11
F14_就業規則の作成状況(ＳＡ) ..... 12
F15_継続的に従事している一人親方の有無(SA) ..... 13
●建設キャリアアップシステム（ＣＣＵＳ）ついて
Q1-1_CCUS の登録申請状況 (SA) ..... 14
Q1-2_技能者登録のタイプ(SA)..... 15
Q1-3_技能労働者に対する能力評価実施状況(SA) ..... 16
Q1-4_レベルアップ申請の今後の取組み予定(SA) ..... 17
Q1-5_CCUS のカードリーダーが設置されていた現場の割合(SA) ..... 18

### 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)..... 19
Q2-2_昨年度の年間休日数(SA)..... 20
Q2-3_4 週 8 休以上の現場閉所の割合(SA) ..... 21
Q2-4_実際に取得できている休日(SA)..... 22
Q2-5_休日出勤の状況(SA) ..... 23
Q2-6_計画的な休日の取得(SA)..... 24
Q2-7_年次有給休暇の取得義務化を遵守することでの負担(SA) ..... 25
Q2-8_週休 2 日制の不導入理由(ＭＡ) ..... 26
Q2-9_週休 2 日制に関する意見、要望 ..... 28
●女性の就労環境の整備状況について
Q2-10_女性の就労環境の整備状況 ..... 37
Q2-10_1_女性専用トイレの設置の有無（SA） ..... 37
Q2-10_2_女性専用更衣室の設置の有無（SA） ..... 38
Q2-10_3_女性専用休憩室の設置の有無（SA） ..... 39
●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） ..... 40
Q3-1_2_正社員の平均年間残業時間　【技術者】（SA） ..... 41
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） ..... 42

Q3-3_労働時間の確認・管理方法（SA） ..... 43
Q3-4_技能者の自宅から現場までの移動方法（SA） ..... 44
Q3-5_集合場所から現場までの平均移動時間（SA） ..... 45
Q3-6_法定時間外労働の割増賃金の支払い方法（SA） ..... 46
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たことを知っているか（SA）47
Q3-8_時間外労働の上限規制を遵守できているか（SA） ..... 48
Q3-9_時間外労働の削減に向けて実施している取組（MA） ..... 49
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（MA） ..... 50
Q3-11_時間外労働の上限規制が業務に与えた影響 ..... 51

## 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[各技能者における給与（中央値）] ..... 56
Q4-1_給与の増減について ..... 59
Q4-1-1-3_登録基幹技能者の給与の増減(SA) ..... 59
Q4-1-2-3_職長の給与の増減(SA) ..... 60
Q4-1-3-3_日本人技能労働者の給与の増減(SA) ..... 61
Q4-1-4-3_外国人技能実習生の給与増減(SA) ..... 62
Q4-1-5-3_特定技能外国人の給与の増減(SA) ..... 63
Q4-2_給与の支払い形態(ＭＡ) ..... 64
Q4-3_年次有給休暇の平均取得日数(SA) ..... 65
Q4-4_利用している退職金制度(ＭＡ) ..... 66
Q4-5_元請企業から建退共証紙が交付された割合 ..... 67
Q4-5-1_建退共証紙が交付された割合【国交省直轄工事】(SA) ..... 67
Q4-5-2_建退共証紙が交付された割合【公共工事】(SA) ..... 68
Q4-5-3_建退共証紙が交付された割合【民間工事】(SA) ..... 69
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) ..... 70
●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) ..... 71
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) ..... 72
Q5-1-b-A_元請企業による評価・特別な処遇の有無【職長】(ＭＡ) ..... 73
Q5-1-b-B_貴社での金銭的な処遇の有無【職長】(ＭＡ) ..... 74
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 ..... 75
Q5-3_登録基幹技能者制度に関する意見、要望 ..... 77
●施工体制等について
Q6-1_専属下請の有無(SA) ..... 80
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) ..... 81
Q6-3-1_専属下請の CCUS 登録状況【事業者】（SA) ..... 82
Q6-3-2_専属下請の CCUS 登録状況【技能者】（SA) ..... 83
Q6-4_専属下請の選定時に、重視する要件(ＭＡ) ..... 84
Q6-5_特定の元請・上位企業への専属度(SA) ..... 86
●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) ..... 87
Q7-2-2_取引事業者数に対する免税事業者の割合(SA) ..... 88
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) ..... 89
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） ..... 90
Q7-5_免税事業者との取引の今後の価格設定（SA） ..... 91

●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) ..... 92
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) ..... 93
Q8-3_労災上乗せ保険の補償内容は充分か(SA) ..... 94
Q8-4_労災上乗せ保険の補償内容が充分な理由 (MA) ..... 95
Q8-5_労災上乗せ保険の補償内容が充分でない理由 (MA) ..... 96
Q8-6_労災上乗せ保険の契約内容について見直しを検討しているか (SA) ..... 97

## ヒアリング調査

### 5．ヒアリング調査

●調査の概要 ..... 101
左官 A 社（広島県） ..... 102
左官 B 社（千葉県） ..... 106
左官 C 社（宮城県） ..... 110
左官 D 社（東京都） ..... 114
鳶 A 社（広島県） ..... 117
管 A 社（神奈川県） ..... 120
工務店 A 社（山口県） ..... 124
工務店 B 社（山口県） ..... 126
工務店 C 社（福岡県） ..... 129
基礎 A 社（栃木県） ..... 132
基礎 B 社（宮城県） ..... 135
基礎 C 社（大阪府） ..... 139
躯体 A 社（広島県） ..... 143
鉄筋 A 社（山口県） ..... 146
塗装 A 社（京都府） ..... 150
型枠 A 社（宮城県） ..... 153
型枠 B 社（宮城県） ..... 156
型枠 C 社（宮城県） ..... 159
型枠 D 社（宮城県） ..... 161
型枠 E 社（宮城県） ..... 163
型枠 F 社（宮城県） ..... 165
シャッターA 社（東京都） ..... 168

### ＜資料＞

●アンケート設問一覧 ..... 173

# 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）

2024 年 4 月改正労働基準法が施行された。国交省の直轄工事や大手のモデル現場では 4 週 8 閉所の導入が進んだことは事実であろうが、今回の調査結果をみる限り、法令が遵守され働き方改革が浸透したとは言い難い状況が明らかになった。過年度に受注した案件は旧制度下なので無関係などと言われているが、制度の周知と準備のために 5 年の猶予期間があったはずである。

労働時間の制限から逃れるために、労働者の一人親方化が進むというような指摘もある。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。

既に 2023 年 10 月に導入されているインボイス制度は、偽装一人親方問題を整理する良い契機であった。しかし、一定割合の消費税を控除できる経過措置期間中は、従来のままの免税事業者を選択し、その後に廃業という選択肢を選んだ者も少なくないとされる。高齢層にその傾向が強いとされ、控除制度が終了する 2029 年 10 月以降に技能者の減少に拍車が掛かることが危惧されている。この影響を考慮しないでも、2045 年頃には技能労働者は 2020 年の半数にまで減少することが確実である。その危機感が浸透していないところが、最大の危惧である。

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。朝礼後に手待ちになることも多く、稼働率低下の大きな要因であることは間違えない。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現場の管理や実施設計に関わる業務の見える化と正当な評価が必要である。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、せっかく入職してくれた担い手に見切られることなく、長く働き続けてもらうことである。そのためには、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、そうした会社が選ばれる環境を整えることが重要である。

25 年度以降、改正建設業法が徐々に施行される。目玉の政策は、「標準労務費」を中央建設業審議会が勧告し、そこで提示された労務費が末端まで浸透するために、下請を含む受注者に対して労務費のダンピングを禁止したことである。一見、専門工事会社には酷な制度のようであるが、法令遵守を盾にして、下請の側に交渉力を持たせて書面での適正な契約を浸透させ、最終的に技能労働者に適正な賃金を行き渡らせようという方策であることを理解しておく必要がある。

何より、担い手確保の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、新しい時代の建設業界の展望が開けることを期待したい。この調査結果を、団体会員各位が様々な取組を加速させるための資料として活用していただければ幸いである。

# 調査の実施概要について

●調査方法及び回収状況について

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

調 査 対 象：建専連の正会員（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６年 11 月 12 日(月)～12 月 16 日(月)

調 査 方 法：ＷＥＢ･ＦＡＸ･郵送

有 効 回 収 数：834 件

回収数など

総回収数　　901 件

（ＷＥＢ回答 829 件、ＦＡＸ･郵送回答 72 件）

うち 有効回答数　　834 件

（ＷＥＢ回答 817 件、ＦＡＸ･郵送回答 17 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 | 834 | 100.0% | 全体 | 834 | 100.0% |
| 北海道 | 68 | 8.2% | 北海道 | 68 | 8.2% |
| 東北 | 77 | 9.2% | 青森県 | 8 | 1.0% |
| | | | 岩手県 | 11 | 1.3% |
| | | | 秋田県 | 12 | 1.4% |
| | | | 宮城県 | 20 | 2.4% |
| | | | 山形県 | 10 | 1.2% |
| | | | 福島県 | 16 | 1.9% |
| 関東 | 219 | 26.3% | 茨城県 | 15 | 1.8% |
| | | | 栃木県 | 13 | 1.6% |
| | | | 群馬県 | 10 | 1.2% |
| | | | 千葉県 | 24 | 2.9% |
| | | | 東京都 | 78 | 9.4% |
| | | | 埼玉県 | 21 | 2.5% |
| | | | 神奈川県 | 45 | 5.4% |
| | | | 山梨県 | 4 | 0.5% |
| | | | 長野県 | 9 | 1.1% |
| 北陸 | 46 | 5.5% | 新潟県 | 21 | 2.5% |
| | | | 富山県 | 9 | 1.1% |
| | | | 石川県 | 16 | 1.9% |
| 中部 | 82 | 9.8% | 岐阜県 | 10 | 1.2% |
| | | | 静岡県 | 15 | 1.8% |
| | | | 愛知県 | 45 | 5.4% |
| | | | 三重県 | 12 | 1.4% |
| 近畿 | 131 | 15.7% | 福井県 | 5 | 0.6% |
| | | | 滋賀県 | 4 | 0.5% |
| | | | 京都府 | 21 | 2.5% |
| | | | 大阪府 | 70 | 8.4% |
| | | | 兵庫県 | 26 | 3.1% |
| | | | 奈良県 | 3 | 0.4% |
| | | | 和歌山県 | 2 | 0.2% |
| 中国 | 77 | 9.2% | 鳥取県 | 8 | 1.0% |
| | | | 島根県 | 8 | 1.0% |
| | | | 岡山県 | 21 | 2.5% |
| | | | 広島県 | 34 | 4.1% |
| | | | 山口県 | 6 | 0.7% |
| 四国 | 42 | 5.0% | 香川県 | 15 | 1.8% |
| | | | 徳島県 | 8 | 1.0% |
| | | | 愛媛県 | 16 | 1.9% |
| | | | 高知県 | 3 | 0.4% |
| 九州・沖縄 | 92 | 11.0% | 福岡県 | 21 | 2.5% |
| | | | 佐賀県 | 9 | 1.1% |
| | | | 長崎県 | 14 | 1.7% |
| | | | 大分県 | 12 | 1.4% |
| | | | 熊本県 | 12 | 1.4% |
| | | | 宮崎県 | 12 | 1.4% |
| | | | 鹿児島県 | 8 | 1.0% |
| | | | 沖縄県 | 4 | 0.5% |

## F3_所属団体名(ＳＡ)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|---|---|---|---|
| 1 | (一社)建築開口部協会 | 12 | 1.4% |
| 2 | (一社)消防施設工事協会 | 5 | 0.6% |
| 3 | 全国圧接業協同組合連合会 | 2 | 0.2% |
| 4 | 全国管工事業協同組合連合会 | 0 | 0.0% |
| 5 | (一社)全国圧入協会 | 22 | 2.6% |
| 6 | (一社)全国基礎工事業団体連合会 | 19 | 2.3% |
| 7 | (一社)全国クレーン建設業協会 | 2 | 0.2% |
| 8 | (一社)全国建設室内工事業協会 | 89 | 10.7% |
| 9 | (一社)全国コンクリート圧送事業団体連合会 | 42 | 5.0% |
| 10 | (一社)全国タイル業協会 | 21 | 2.5% |
| 11 | (公社)全国鉄筋工事業協会 | 150 | 18.0% |
| 12 | (一社)全国道路標識・標示業協会 | 15 | 1.8% |
| 13 | (一社)全国防水工事業協会 | 9 | 1.1% |
| 14 | 全国マスチック事業協同組合連合会 | 0 | 0.0% |
| 15 | ダイヤモンド工事業協同組合 | 34 | 4.1% |
| 16 | (一社)日本アンカー協会 | 0 | 0.0% |
| 17 | (一社)日本ウレタン断熱協会 | 7 | 0.8% |
| 18 | 日本外壁仕上業協同組合連合会 | 0 | 0.0% |
| 19 | (一社)日本機械土工協会 | 9 | 1.1% |
| 20 | (一社)日本基礎建設協会 | 3 | 0.4% |
| 21 | 日本金属工事業協同組合 | 4 | 0.5% |
| 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 | 54 | 6.5% |
| 24 | (一社)日本型枠工事業協会 | 207 | 24.8% |
| 25 | (一社)日本建築板金協会 | 17 | 2.0% |
| 26 | (一社)日本左官業組合連合会 | 24 | 2.9% |
| 27 | 日本室内装飾事業協同組合連合会 | 0 | 0.0% |
| 28 | (一社)日本シヤッター・ドア協会 | 1 | 0.1% |
| 29 | (一社)日本造園組合連合会 | 8 | 1.0% |
| 30 | (一社)日本造園建設業協会 | 7 | 0.8% |
| 31 | (一社)日本タイル煉瓦工事工業会 | 1 | 0.1% |
| 32 | (一社)日本塗装工業会 | 36 | 4.3% |
| 33 | (一社)日本鳶工業連合会 | 0 | 0.0% |
| 34 | (一社)プレストレスト・コンクリート工事業協会 | 0 | 0.0% |
| 35 | その他 | 34 | 4.1% |
| | 全体 | 834 | 100.0% |

## F4_建設業許可(ＳＡ)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|---|---|---|---|
| 1 | 国土交通大臣（特定） | 45 | 5.4% |
| 2 | 国土交通大臣（一般） | 65 | 7.8% |
| 3 | 都道府県知事（特定） | 108 | 12.9% |
| 4 | 都道府県知事（一般） | 616 | 73.9% |
| | 全体 | 834 | 100.0% |

## F5･6_許可業種(ＭＡ)(ＳＡ)

| | | 取得している許可業種(MA) | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | うち最も完工高の大きな業種(SA) | |
| No. | カテゴリー名 | n | % | n | % |
| 1 | 土木工事業 | 161 | 19.3% | 31 | 3.7% |
| 2 | 建築工事業 | 154 | 18.5% | 31 | 3.7% |
| 3 | 大工工事業 | 212 | 25.4% | 172 | 20.6% |
| 4 | 左官工事業 | 31 | 3.7% | 24 | 2.9% |
| 5 | とび・土工工事業 | 312 | 37.4% | 177 | 21.2% |
| 6 | 石工事業 | 8 | 1.0% | 0 | 0.0% |
| 7 | 屋根工事業 | 18 | 2.2% | 14 | 1.7% |
| 8 | 電気工事業 | 5 | 0.6% | 2 | 0.2% |
| 9 | 管工事業 | 9 | 1.1% | 0 | 0.0% |
| 10 | タイル・れんが・ブロック工事業 | 39 | 4.7% | 23 | 2.8% |
| 11 | 鋼構造物工事業 | 24 | 2.9% | 4 | 0.5% |
| 12 | 鉄筋工事業 | 174 | 20.9% | 161 | 19.3% |
| 13 | ほ装工事業 | 21 | 2.5% | 0 | 0.0% |
| 14 | しゅんせつ工事業 | 3 | 0.4% | 0 | 0.0% |
| 15 | 板金工事業 | 30 | 3.6% | 8 | 1.0% |
| 16 | ガラス工事業 | 7 | 0.8% | 0 | 0.0% |
| 17 | 塗装工事業 | 67 | 8.0% | 46 | 5.5% |
| 18 | 防水工事業 | 43 | 5.2% | 12 | 1.4% |
| 19 | 内装仕上工事業 | 104 | 12.5% | 84 | 10.1% |
| 20 | 機械器具設置工事業 | 4 | 0.5% | 1 | 0.1% |
| 21 | 熱絶縁工事業 | 13 | 1.6% | 6 | 0.7% |
| 22 | 電気通信工事業 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 23 | 造園工事業 | 15 | 1.8% | 11 | 1.3% |
| 24 | さく井工事業 | 1 | 0.1% | 0 | 0.0% |
| 25 | 建具工事業 | 22 | 2.6% | 14 | 1.7% |
| 26 | 水道施設工事業 | 4 | 0.5% | 0 | 0.0% |
| 27 | 消防施設工事業 | 6 | 0.7% | 4 | 0.5% |
| 28 | 清掃施設工事業 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 29 | 解体工事業 | 39 | 4.7% | 9 | 1.1% |
| | 全体 | 834 | 100.0% | 834 | 100.0% |

## F9_社員数(SA)

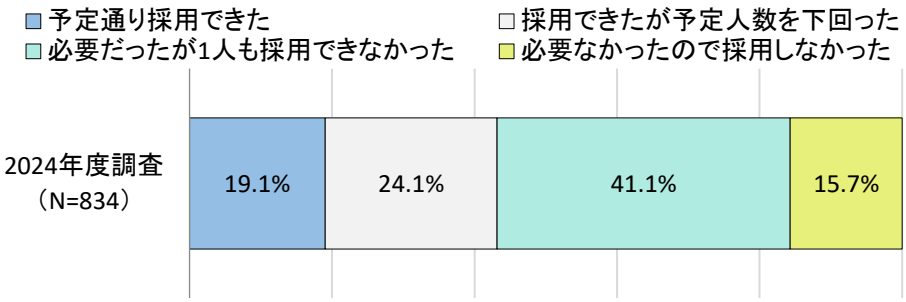
| No. | カテゴリー名 | n | % |
|---|---|---|---|
| 1 | 1～4 人 | 63 | 7.6% |
| 2 | 5～9 人 | 151 | 18.1% |
| 3 | 10～29 人 | 377 | 45.2% |
| 4 | 30～99 人 | 199 | 23.9% |
| 5 | 100～299 人 | 34 | 4.1% |
| 6 | 300 人以上 | 10 | 1.2% |
| | 全体 | 834 | 100.0% |

## F10_技能労働者数(SA)

| No. | カテゴリー名 | n | % |
|---|---|---|---|
| 1 | 1～4 人 | 198 | 23.7% |
| 2 | 5～9 人 | 179 | 21.5% |
| 3 | 10～29 人 | 284 | 34.1% |
| 4 | 30～99 人 | 115 | 13.8% |
| 5 | 100～299 人 | 12 | 1.4% |
| 6 | 300 人以上 | 2 | 0.2% |
| 7 | 技能労働者はいない | 44 | 5.3% |
| | 全体 | 834 | 100.0% |

## F11_技能労働者の採用状況(ＳＡ)

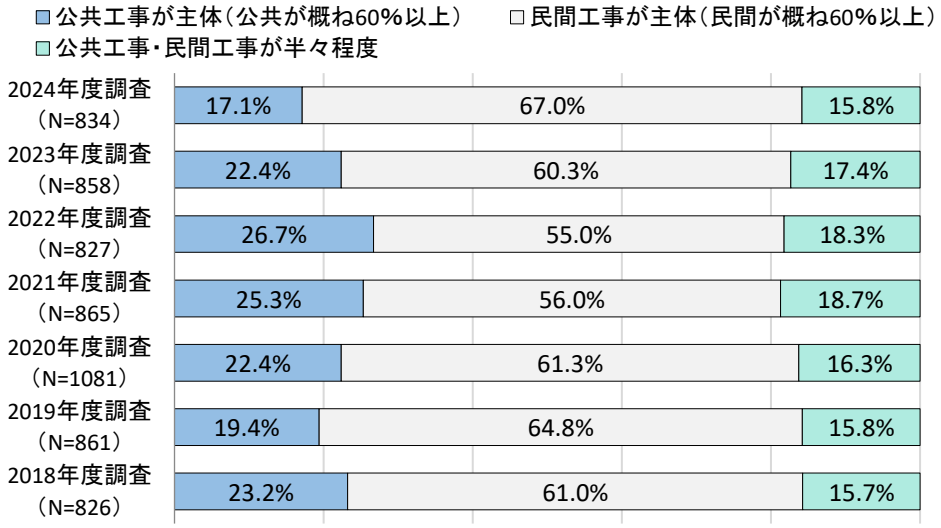
技能労働者の採用状況は、「必要だったが１人も採用できなかった」が 41.1.％と最も多く、社員数別にみると、社員数が少ない企業は「必要なかったので採用しなかった」割合が多い。




| | | 合計 | 予定通り採用できた | 採用できたが予定人数を下回った | 必要だったが１人も採用できなかった | 必要なかったので採用しなかった |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 834<br>100.0% | 159<br>19.1% | 201<br>24.1% | 343<br>41.1% | 131<br>15.7% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 36<br>25.2% | 32<br>22.4% | 59<br>41.3% | 16<br>11.2% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 105<br>18.8% | 135<br>24.2% | 226<br>40.4% | 93<br>16.6% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 18<br>13.6% | 34<br>25.8% | 58<br>43.9% | 22<br>16.7% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 13<br>20.3% | 15<br>23.4% | 24<br>37.5% | 12<br>18.8% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 100<br>16.1% | 167<br>26.8% | 262<br>42.1% | 93<br>15.0% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 43<br>31.2% | 17<br>12.3% | 52<br>37.7% | 26<br>18.8% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 3<br>30.0% | 2<br>20.0% | 5<br>50.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 9<br>14.3% | 1<br>1.6% | 26<br>41.3% | 27<br>42.9% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 25<br>16.6% | 13<br>8.6% | 78<br>51.7% | 35<br>23.2% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 78<br>20.7% | 72<br>19.1% | 179<br>47.5% | 48<br>12.7% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 44<br>22.1% | 83<br>41.7% | 58<br>29.1% | 14<br>7.0% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 1<br>2.9% | 27<br>79.4% | 2<br>5.9% | 4<br>11.8% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 2<br>20.0% | 5<br>50.0% | 0<br>0.0% | 3<br>30.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 27<br>15.7% | 46<br>26.7% | 85<br>49.4% | 14<br>8.1% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 39<br>22.0% | 53<br>29.9% | 67<br>37.9% | 18<br>10.2% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 29<br>18.0% | 29<br>18.0% | 81<br>50.3% | 22<br>13.7% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 7<br>15.2% | 10<br>21.7% | 16<br>34.8% | 13<br>28.3% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 13<br>15.5% | 15<br>17.9% | 28<br>33.3% | 28<br>33.3% |

## F12_公･民の割合(ＳＡ)

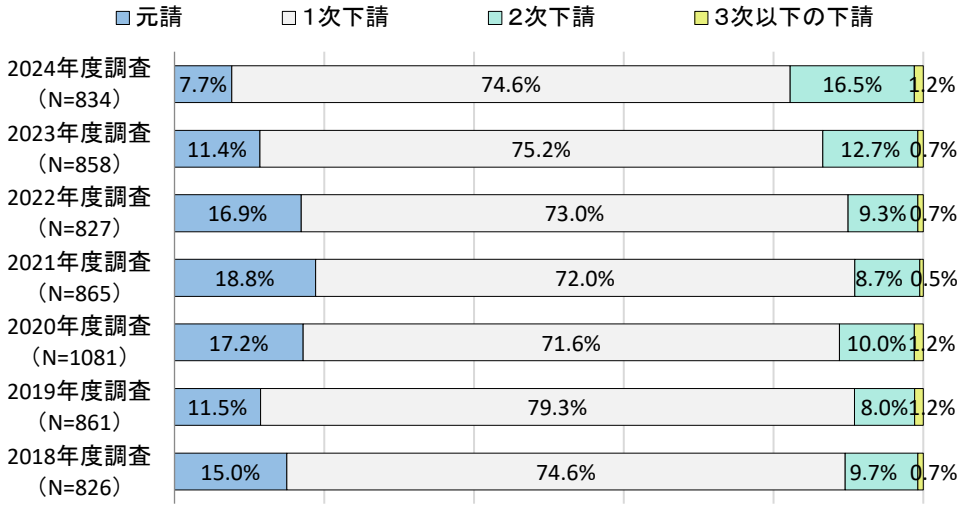
公共工事を主体とする企業と民間工事を主体とする企業の割合は、「民間工事が主体」が 67.0%と半数以上を占め、許可業種別では、すべての許可業種において「民間工事が主体」の方が多い。




| | | 合計 | 公共工事が主体 | 民間工事が主体 | 公共・民間が半々 |
|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 834<br>100.0% | 143<br>17.1% | 559<br>67.0% | 132<br>15.8% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 23<br>35.9% | 28<br>43.8% | 13<br>20.3% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 100<br>16.1% | 435<br>69.9% | 87<br>14.0% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 18<br>13.0% | 88<br>63.8% | 32<br>23.2% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 2<br>20.0% | 8<br>80.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 7<br>11.1% | 47<br>74.6% | 9<br>14.3% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 32<br>21.2% | 92<br>60.9% | 27<br>17.9% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 63<br>16.7% | 253<br>67.1% | 61<br>16.2% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 30<br>15.1% | 141<br>70.9% | 28<br>14.1% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 8<br>23.5% | 20<br>58.8% | 6<br>17.6% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 3<br>30.0% | 6<br>60.0% | 1<br>10.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 15<br>8.7% | 133<br>77.3% | 24<br>14.0% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 56<br>31.6% | 92<br>52.0% | 29<br>16.4% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 18<br>11.2% | 116<br>72.0% | 27<br>16.8% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 12<br>26.1% | 25<br>54.3% | 9<br>19.6% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 4<br>4.8% | 64<br>76.2% | 16<br>19.0% |

## F13_請負階層(ＳＡ)

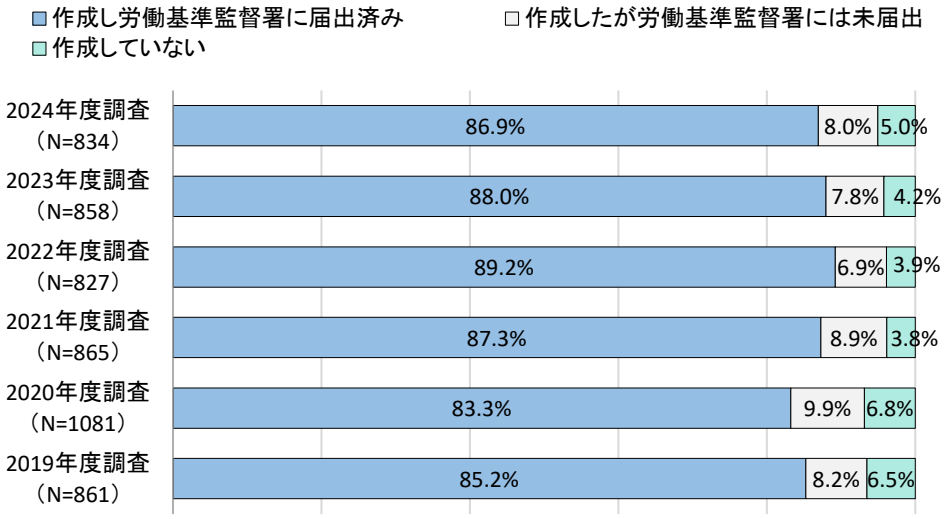
請負階層別では、「1 次下請」が全体の 74.6%と大半を占め、「元請」が 7.7%、「2 次下請」が 16.5%となった。




| | | 合計 | 元請 | 1 次下請 | 2 次下請 | 3 次以下の下請 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 834<br>100.0% | 64<br>7.7% | 622<br>74.6% | 138<br>16.5% | 10<br>1.2% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 23<br>16.1% | 100<br>69.9% | 18<br>12.6% | 2<br>1.4% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 28<br>5.0% | 435<br>77.8% | 88<br>15.7% | 8<br>1.4% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 13<br>9.8% | 87<br>65.9% | 32<br>24.2% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 8<br>12.7% | 38<br>60.3% | 17<br>27.0% | 0<br>0.0% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 15<br>9.9% | 105<br>69.5% | 30<br>19.9% | 1<br>0.7% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 28<br>7.4% | 271<br>71.9% | 72<br>19.1% | 6<br>1.6% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 9<br>4.5% | 172<br>86.4% | 16<br>8.0% | 2<br>1.0% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 3<br>8.8% | 31<br>91.2% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 1<br>10.0% | 5<br>50.0% | 3<br>30.0% | 1<br>10.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 3<br>1.7% | 137<br>79.7% | 30<br>17.4% | 2<br>1.2% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 6<br>3.4% | 127<br>71.8% | 41<br>23.2% | 3<br>1.7% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 5<br>3.1% | 128<br>79.5% | 26<br>16.1% | 2<br>1.2% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 15<br>32.6% | 29<br>63.0% | 2<br>4.3% | 0<br>0.0% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 2<br>2.4% | 72<br>85.7% | 9<br>10.7% | 1<br>1.2% |

## F14_就業規則の作成状況(ＳＡ)

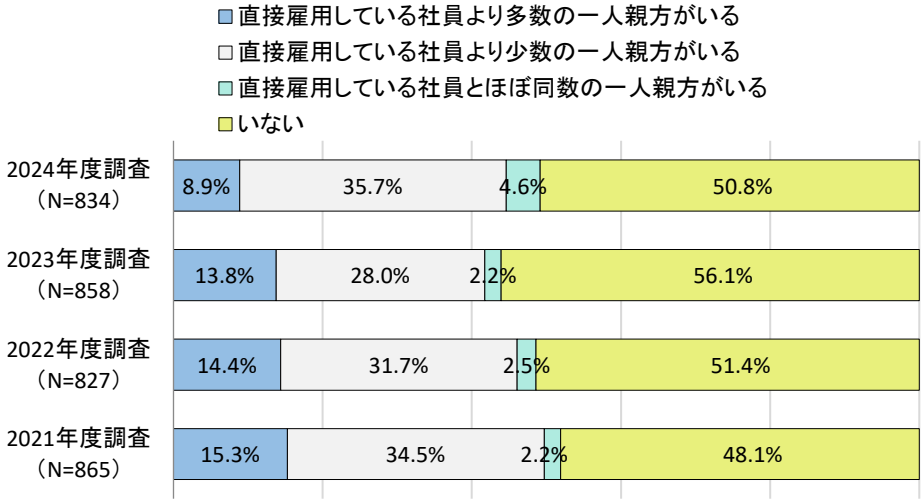
就業規則の作成状況については、全体で「作成し労働基準監督署に提出済み」が 86.9%であり、「作成したが未届出」の 8.0%を合わせると、「作成」している割合は 90%を超える。




| | | 合計 | 作成し労働基準監督署に届出済み | 作成したが労働基準監督署には未届出 | 作成していない |
|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 834<br>100.0% | 725<br>86.9% | 67<br>8.0% | 42<br>5.0% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 127<br>88.8% | 13<br>9.1% | 3<br>2.1% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 478<br>85.5% | 45<br>8.1% | 36<br>6.4% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 120<br>90.9% | 9<br>6.8% | 3<br>2.3% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 50<br>78.1% | 8<br>12.5% | 6<br>9.4% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 548<br>88.1% | 46<br>7.4% | 28<br>4.5% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 118<br>85.5% | 12<br>8.7% | 8<br>5.8% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 9<br>90.0% | 1<br>10.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 30<br>47.6% | 14<br>22.2% | 19<br>30.2% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 104<br>68.9% | 29<br>19.2% | 18<br>11.9% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 352<br>93.4% | 20<br>5.3% | 5<br>1.3% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 195<br>98.0% | 4<br>2.0% | 0<br>0.0% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 34<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 10<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 154<br>89.5% | 16<br>9.3% | 2<br>1.2% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 160<br>90.4% | 9<br>5.1% | 8<br>4.5% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 148<br>91.9% | 9<br>5.6% | 4<br>2.5% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 36<br>78.3% | 6<br>13.0% | 4<br>8.7% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 68<br>81.0% | 10<br>11.9% | 6<br>7.1% |

## F15_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 50.8%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」35.7%、「直接雇用している社員より多数の一人親方がいる」8.9%が続く。

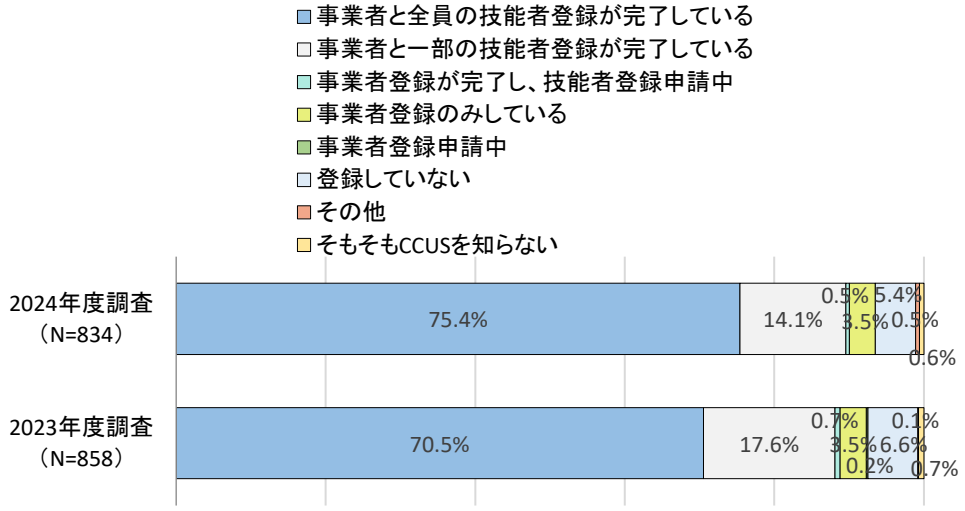



| | | 合計 | 直接雇用している社員より多数の一人親方がいる | 直接雇用している社員より少数の一人親方がいる | 直接雇用している社員とほぼ同数の一人親方がいる | いない |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 834<br>100.0% | 74<br>8.9% | 298<br>35.7% | 38<br>4.6% | 424<br>50.8% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 3<br>2.1% | 33<br>23.1% | 2<br>1.4% | 105<br>73.4% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 59<br>10.6% | 225<br>40.3% | 29<br>5.2% | 246<br>44.0% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 12<br>9.1% | 40<br>30.3% | 7<br>5.3% | 73<br>55.3% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 1<br>1.6% | 17<br>26.6% | 3<br>4.7% | 43<br>67.2% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 66<br>10.6% | 230<br>37.0% | 26<br>4.2% | 300<br>48.2% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 7<br>5.1% | 49<br>35.5% | 9<br>6.5% | 73<br>52.9% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 0<br>0.0% | 2<br>20.0% | 0<br>0.0% | 8<br>80.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 10<br>15.9% | 10<br>15.9% | 8<br>12.7% | 35<br>55.6% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 21<br>13.9% | 41<br>27.2% | 5<br>3.3% | 84<br>55.6% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 27<br>7.2% | 148<br>39.3% | 19<br>5.0% | 183<br>48.5% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 14<br>7.0% | 84<br>42.2% | 5<br>2.5% | 96<br>48.2% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 1<br>2.9% | 10<br>29.4% | 1<br>2.9% | 22<br>64.7% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 1<br>10.0% | 5<br>50.0% | 0<br>0.0% | 4<br>40.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 12<br>7.0% | 81<br>47.1% | 11<br>6.4% | 68<br>39.5% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 0<br>0.0% | 42<br>23.7% | 2<br>1.1% | 133<br>75.1% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 3<br>1.9% | 65<br>40.4% | 6<br>3.7% | 87<br>54.0% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 4<br>8.7% | 12<br>26.1% | 4<br>8.7% | 26<br>56.5% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 35<br>41.7% | 27<br>32.1% | 7<br>8.3% | 15<br>17.9% |

## ●建設キャリアアップシステム（ＣＣＵＳ）ついて

### Q1-1_CCUS の登録申請状況 (SA)

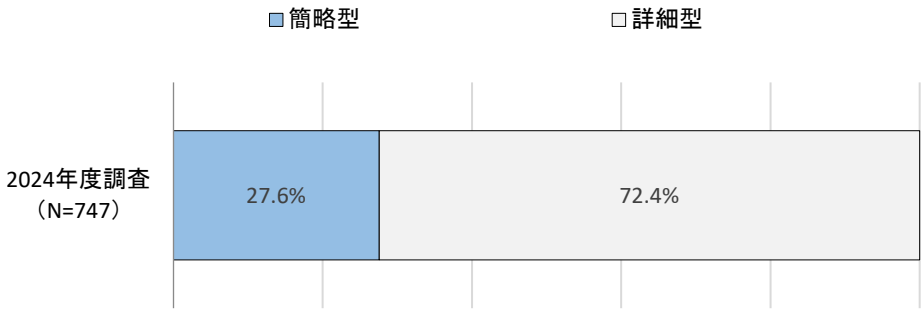
事業者の CCUS の登録申請状況は、全体で見ると「登録完了」した割合は 9 割を超えている。しかし、社員数が少ない企業ほど登録が少なく、「１人～4 人」ではその割合は約 7 割に留まる。




| | | 合計 | 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 | | 834<br>100.0% | 629<br>75.4% | 118<br>14.1% | 4<br>0.5% | 29<br>3.5% | 0<br>0.0% | 45<br>5.4% | 4<br>0.5% | 5<br>0.6% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 105<br>73.4% | 22<br>15.4% | 0<br>0.0% | 5<br>3.5% | 0<br>0.0% | 11<br>7.7% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 412<br>73.7% | 84<br>15.0% | 4<br>0.7% | 20<br>3.6% | 0<br>0.0% | 31<br>5.5% | 4<br>0.7% | 4<br>0.7% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 112<br>84.8% | 12<br>9.1% | 0<br>0.0% | 4<br>3.0% | 0<br>0.0% | 3<br>2.3% | 0<br>0.0% | 1<br>0.8% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 29<br>45.3% | 13<br>20.3% | 1<br>1.6% | 4<br>6.3% | 0<br>0.0% | 15<br>23.4% | 1<br>1.6% | 1<br>1.6% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 479<br>77.0% | 85<br>13.7% | 3<br>0.5% | 22<br>3.5% | 0<br>0.0% | 26<br>4.2% | 3<br>0.5% | 4<br>0.6% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 114<br>82.6% | 17<br>12.3% | 0<br>0.0% | 3<br>2.2% | 0<br>0.0% | 4<br>2.9% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 7<br>70.0% | 3<br>30.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 28<br>44.4% | 9<br>14.3% | 0<br>0.0% | 6<br>9.5% | 0<br>0.0% | 16<br>25.4% | 0<br>0.0% | 4<br>6.3% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 105<br>69.5% | 25<br>16.6% | 2<br>1.3% | 5<br>3.3% | 0<br>0.0% | 13<br>8.6% | 1<br>0.7% | 0<br>0.0% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 307<br>81.4% | 46<br>12.2% | 1<br>0.3% | 10<br>2.7% | 0<br>0.0% | 12<br>3.2% | 1<br>0.3% | 0<br>0.0% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 163<br>81.9% | 28<br>14.1% | 1<br>0.5% | 2<br>1.0% | 0<br>0.0% | 3<br>1.5% | 1<br>0.5% | 1<br>0.5% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 23<br>67.6% | 5<br>14.7% | 0<br>0.0% | 4<br>11.8% | 0<br>0.0% | 1<br>2.9% | 1<br>2.9% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 3<br>30.0% | 5<br>50.0% | 0<br>0.0% | 2<br>20.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 142<br>82.6% | 24<br>14.0% | 1<br>0.6% | 4<br>2.3% | 0<br>0.0% | 1<br>0.6% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 157<br>88.7% | 15<br>8.5% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 4<br>2.3% | 1<br>0.6% | 0<br>0.0% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 137<br>85.1% | 16<br>9.9% | 0<br>0.0% | 3<br>1.9% | 0<br>0.0% | 5<br>3.1% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 26<br>56.5% | 5<br>10.9% | 0<br>0.0% | 4<br>8.7% | 0<br>0.0% | 10<br>21.7% | 1<br>2.2% | 0<br>0.0% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 59<br>70.2% | 15<br>17.9% | 0<br>0.0% | 6<br>7.1% | 0<br>0.0% | 4<br>4.8% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |

## Q1-2_技能者登録のタイプ(ＳＡ) <Q1-1 で「1」「2」を選択した方のみ回答>

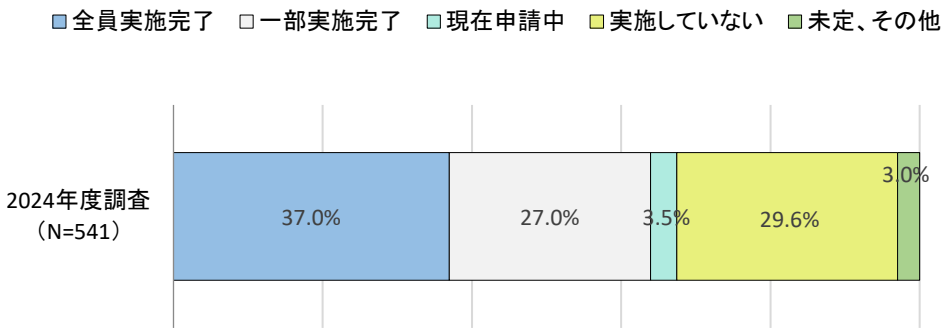
技能者登録タイプの割合は、「詳細型」が 72.4%と半数以上を占め、請負階層別では、3 次以下の下請においては「簡略型」の方が多い。




| | | 合計 | 簡略型 | 詳細型 |
|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 747<br>100.0% | 206<br>27.6% | 541<br>72.4% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 127<br>100.0% | 26<br>20.5% | 101<br>79.5% |
| | 民間工事が主体 | 496<br>100.0% | 153<br>30.8% | 343<br>69.2% |
| | 公共・民間が半々 | 124<br>100.0% | 27<br>21.8% | 97<br>78.2% |
| 請負階層 | 元請 | 42<br>100.0% | 20<br>47.6% | 22<br>52.4% |
| | １次下請 | 564<br>100.0% | 128<br>22.7% | 436<br>77.3% |
| | ２次下請 | 131<br>100.0% | 52<br>39.7% | 79<br>60.3% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 6<br>60.0% | 4<br>40.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 37<br>100.0% | 16<br>43.2% | 21<br>56.8% |
| | 5 人～9 人 | 130<br>100.0% | 42<br>32.3% | 88<br>67.7% |
| | 10 人～29 人 | 353<br>100.0% | 106<br>30.0% | 247<br>70.0% |
| | 30 人～99 人 | 191<br>100.0% | 37<br>19.4% | 154<br>80.6% |
| | 100 人～299 人 | 28<br>100.0% | 4<br>14.3% | 24<br>85.7% |
| | 300 人以上 | 8<br>100.0% | 1<br>12.5% | 7<br>87.5% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 166<br>100.0% | 53<br>31.9% | 113<br>68.1% |
| | とび・土工工事業 | 172<br>100.0% | 41<br>23.8% | 131<br>76.2% |
| | 鉄筋工事業 | 153<br>100.0% | 35<br>22.9% | 118<br>77.1% |
| | 塗装工事業 | 31<br>100.0% | 10<br>32.3% | 21<br>67.7% |
| | 内装仕上工事業 | 74<br>100.0% | 22<br>29.7% | 52<br>70.3% |

## Q1-3_技能労働者に対する能力評価実施状況(SA)<Q1-2 で「2」を選択した方のみ回答>

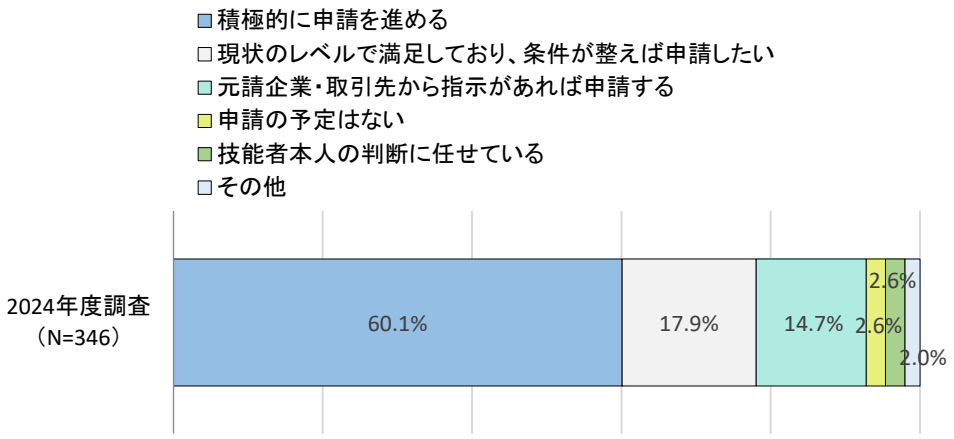
技能労働者に対する能力評価実施状況については、「全員実施完了」37.0%が最も多く、次に「実施していない」29.6%が続いている。




| | | 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 | | 541<br>100.0% | 200<br>37.0% | 146<br>27.0% | 19<br>3.5% | 160<br>29.6% | 16<br>3.0% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 101<br>100.0% | 40<br>39.6% | 23<br>22.8% | 1<br>1.0% | 34<br>33.7% | 3<br>3.0% |
| | 民間工事が主体 | 343<br>100.0% | 119<br>34.7% | 102<br>29.7% | 13<br>3.8% | 99<br>28.9% | 10<br>2.9% |
| | 公共・民間が半々 | 97<br>100.0% | 41<br>42.3% | 21<br>21.6% | 5<br>5.2% | 27<br>27.8% | 3<br>3.1% |
| 請負階層 | 元請 | 22<br>100.0% | 10<br>45.5% | 4<br>18.2% | 1<br>4.5% | 5<br>22.7% | 2<br>9.1% |
| | １次下請 | 436<br>100.0% | 171<br>39.2% | 119<br>27.3% | 17<br>3.9% | 117<br>26.8% | 12<br>2.8% |
| | ２次下請 | 79<br>100.0% | 18<br>22.8% | 21<br>26.6% | 1<br>1.3% | 37<br>46.8% | 2<br>2.5% |
| | ３次以下の下請 | 4<br>100.0% | 1<br>25.0% | 2<br>50.0% | 0<br>0.0% | 1<br>25.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 21<br>100.0% | 7<br>33.3% | 5<br>23.8% | 1<br>4.8% | 8<br>38.1% | 0<br>0.0% |
| | 5 人～9 人 | 88<br>100.0% | 23<br>26.1% | 16<br>18.2% | 2<br>2.3% | 43<br>48.9% | 4<br>4.5% |
| | 10 人～29 人 | 247<br>100.0% | 94<br>38.1% | 66<br>26.7% | 10<br>4.0% | 71<br>28.7% | 6<br>2.4% |
| | 30 人～99 人 | 154<br>100.0% | 67<br>43.5% | 44<br>28.6% | 6<br>3.9% | 31<br>20.1% | 6<br>3.9% |
| | 100 人～299 人 | 24<br>100.0% | 8<br>33.3% | 12<br>50.0% | 0<br>0.0% | 4<br>16.7% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 7<br>100.0% | 1<br>14.3% | 3<br>42.9% | 0<br>0.0% | 3<br>42.9% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 113<br>100.0% | 34<br>30.1% | 35<br>31.0% | 5<br>4.4% | 36<br>31.9% | 3<br>2.7% |
| | とび・土工工事業 | 131<br>100.0% | 57<br>43.5% | 43<br>32.8% | 2<br>1.5% | 28<br>21.4% | 1<br>0.8% |
| | 鉄筋工事業 | 118<br>100.0% | 57<br>48.3% | 22<br>18.6% | 7<br>5.9% | 27<br>22.9% | 5<br>4.2% |
| | 塗装工事業 | 21<br>100.0% | 9<br>42.9% | 3<br>14.3% | 0<br>0.0% | 9<br>42.9% | 0<br>0.0% |
| | 内装仕上工事業 | 52<br>100.0% | 17<br>32.7% | 15<br>28.8% | 4<br>7.7% | 14<br>26.9% | 2<br>3.8% |

## Q1-4_レベルアップ申請の今後の取組み予定(SA) <Q1-3 で「1」「2」を選択した方のみ回答>

レベルアップ申請の今後の取組み予定については、「積極的に申請を進める」60.1%が最も多く、次に「現状のレベルで満足しており、条件が整えば申請したい」17.9%が続いている。

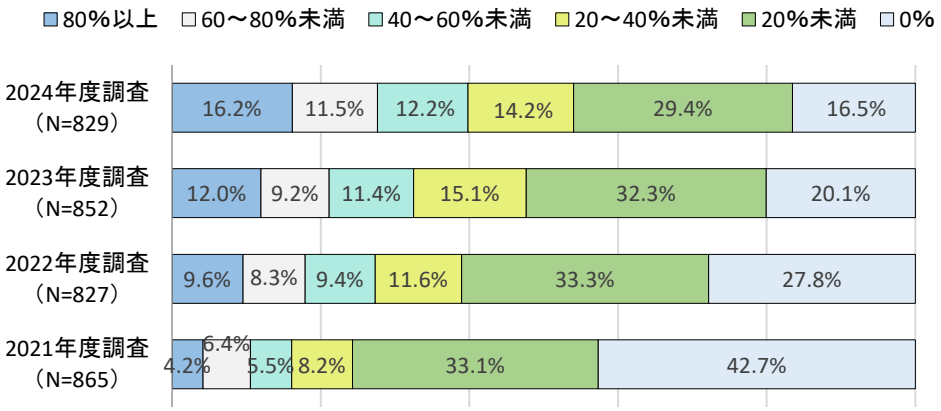



| | | 合計 | 積極的に申請を進める | 現状のレベルで満足しており、条件が整えば申請したい | 元請企業・取引先から指示があれば申請する | 申請の予定はない | 技能者本人の判断に任せている | その他 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 346<br>100.0% | 208<br>60.1% | 62<br>17.9% | 51<br>14.7% | 9<br>2.6% | 9<br>2.6% | 7<br>2.0% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 63<br>100.0% | 36<br>57.1% | 12<br>19.0% | 9<br>14.3% | 3<br>4.8% | 2<br>3.2% | 1<br>1.6% |
| | 民間工事が主体 | 221<br>100.0% | 130<br>58.8% | 38<br>17.2% | 37<br>16.7% | 4<br>1.8% | 6<br>2.7% | 6<br>2.7% |
| | 公共・民間が半々 | 62<br>100.0% | 42<br>67.7% | 12<br>19.4% | 5<br>8.1% | 2<br>3.2% | 1<br>1.6% | 0<br>0.0% |
| 請負階層 | 元請 | 14<br>100.0% | 7<br>50.0% | 5<br>35.7% | 2<br>14.3% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | １次下請 | 290<br>100.0% | 179<br>61.7% | 48<br>16.6% | 42<br>14.5% | 8<br>2.8% | 7<br>2.4% | 6<br>2.1% |
| | ２次下請 | 39<br>100.0% | 20<br>51.3% | 9<br>23.1% | 6<br>15.4% | 1<br>2.6% | 2<br>5.1% | 1<br>2.6% |
| | ３次以下の下請 | 3<br>100.0% | 2<br>66.7% | 0<br>0.0% | 1<br>33.3% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 12<br>100.0% | 4<br>33.3% | 2<br>16.7% | 1<br>8.3% | 5<br>41.7% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | 5 人～9 人 | 39<br>100.0% | 18<br>46.2% | 10<br>25.6% | 7<br>17.9% | 1<br>2.6% | 3<br>7.7% | 0<br>0.0% |
| | 10 人～29 人 | 160<br>100.0% | 89<br>55.6% | 30<br>18.8% | 31<br>19.4% | 2<br>1.3% | 4<br>2.5% | 4<br>2.5% |
| | 30 人～99 人 | 111<br>100.0% | 82<br>73.9% | 14<br>12.6% | 11<br>9.9% | 1<br>0.9% | 2<br>1.8% | 1<br>0.9% |
| | 100 人～299 人 | 20<br>100.0% | 13<br>65.0% | 4<br>20.0% | 1<br>5.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 2<br>10.0% |
| | 300 人以上 | 4<br>100.0% | 2<br>50.0% | 2<br>50.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 69<br>100.0% | 34<br>49.3% | 14<br>20.3% | 15<br>21.7% | 1<br>1.4% | 3<br>4.3% | 2<br>2.9% |
| | とび・土工工事業 | 100<br>100.0% | 68<br>68.0% | 10<br>10.0% | 15<br>15.0% | 3<br>3.0% | 2<br>2.0% | 2<br>2.0% |
| | 鉄筋工事業 | 79<br>100.0% | 49<br>62.0% | 22<br>27.8% | 1<br>1.3% | 3<br>3.8% | 3<br>3.8% | 1<br>1.3% |
| | 塗装工事業 | 12<br>100.0% | 8<br>66.7% | 2<br>16.7% | 1<br>8.3% | 1<br>8.3% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | 内装仕上工事業 | 32<br>100.0% | 20<br>62.5% | 4<br>12.5% | 6<br>18.8% | 1<br>3.1% | 1<br>3.1% | 0<br>0.0% |

## Q1-5_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 29.4%と最も多く、次に「0%」が 16.5%と続く。昨年度(2023 年度)調査より、「0%」の割合が減少している。



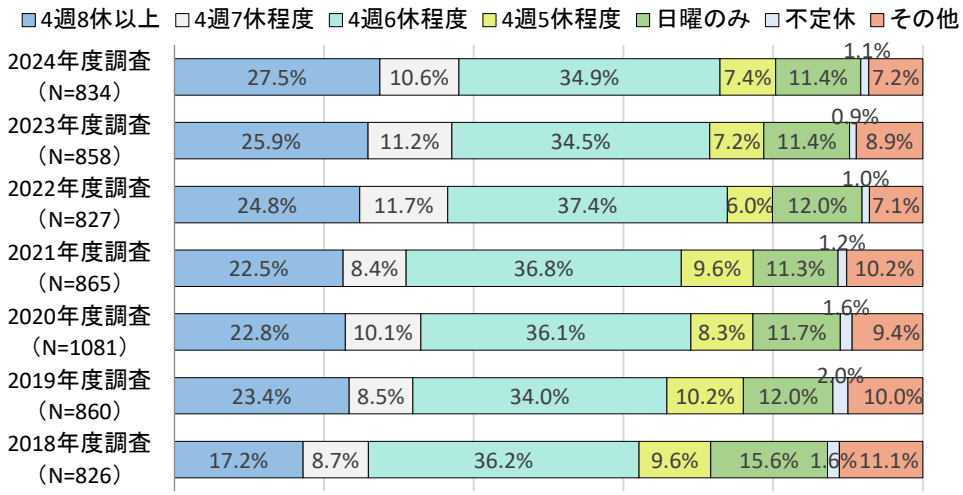

| | | 合計 | 0% | 20%未満 | 20～40%未満 | 40～60%未満 | 60～80%未満 | 80%以上 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 829<br>100.0% | 137<br>16.5% | 244<br>29.4% | 118<br>14.2% | 101<br>12.2% | 95<br>11.5% | 134<br>16.2% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 32<br>22.4% | 41<br>28.7% | 20<br>14.0% | 21<br>14.7% | 11<br>7.7% | 18<br>12.6% |
| | 民間工事が主体 | 555<br>100.0% | 86<br>15.5% | 155<br>27.9% | 75<br>13.5% | 66<br>11.9% | 71<br>12.8% | 102<br>18.4% |
| | 公共・民間が半々 | 131<br>100.0% | 19<br>14.5% | 48<br>36.6% | 23<br>17.6% | 14<br>10.7% | 13<br>9.9% | 14<br>10.7% |
| 請負階層 | 元請 | 63<br>100.0% | 33<br>52.4% | 19<br>30.2% | 7<br>11.1% | 3<br>4.8% | 0<br>0.0% | 1<br>1.6% |
| | １次下請 | 618<br>100.0% | 88<br>14.2% | 169<br>27.3% | 84<br>13.6% | 75<br>12.1% | 81<br>13.1% | 121<br>19.6% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 15<br>10.9% | 53<br>38.4% | 25<br>18.1% | 21<br>15.2% | 13<br>9.4% | 11<br>8.0% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 1<br>10.0% | 3<br>30.0% | 2<br>20.0% | 2<br>20.0% | 1<br>10.0% | 1<br>10.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 59<br>100.0% | 27<br>45.8% | 22<br>37.3% | 4<br>6.8% | 4<br>6.8% | 0<br>0.0% | 2<br>3.4% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 48<br>31.8% | 54<br>35.8% | 13<br>8.6% | 9<br>6.0% | 9<br>6.0% | 18<br>11.9% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 53<br>14.1% | 113<br>30.0% | 62<br>16.4% | 49<br>13.0% | 41<br>10.9% | 59<br>15.6% |
| | 30 人～99 人 | 198<br>100.0% | 8<br>4.0% | 46<br>23.2% | 31<br>15.7% | 30<br>15.2% | 36<br>18.2% | 47<br>23.7% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 1<br>2.9% | 4<br>11.8% | 7<br>20.6% | 7<br>20.6% | 7<br>20.6% | 8<br>23.5% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 0<br>0.0% | 5<br>50.0% | 1<br>10.0% | 2<br>20.0% | 2<br>20.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 22<br>12.8% | 38<br>22.1% | 25<br>14.5% | 20<br>11.6% | 38<br>22.1% | 29<br>16.9% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 13<br>7.3% | 49<br>27.7% | 28<br>15.8% | 25<br>14.1% | 20<br>11.3% | 42<br>23.7% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 16<br>9.9% | 52<br>32.3% | 24<br>14.9% | 25<br>15.5% | 14<br>8.7% | 30<br>18.6% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 21<br>45.7% | 20<br>43.5% | 3<br>6.5% | 0<br>0.0% | 1<br>2.2% | 1<br>2.2% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 11<br>13.1% | 30<br>35.7% | 12<br>14.3% | 11<br>13.1% | 9<br>10.7% | 11<br>13.1% |

# 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)

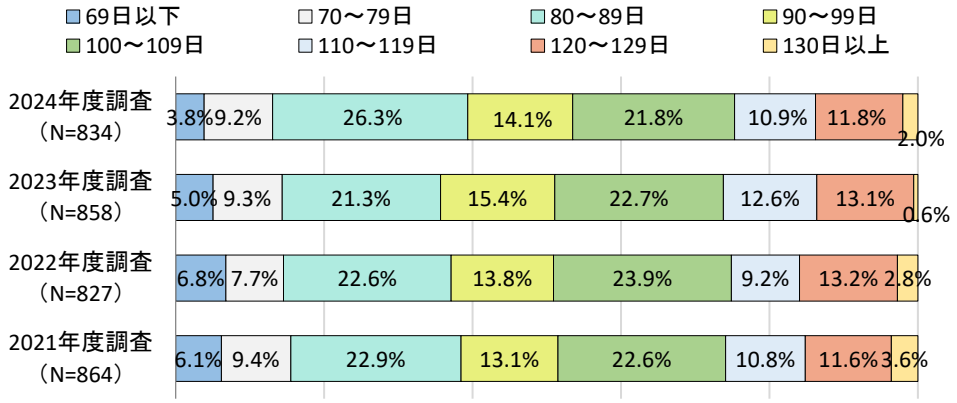
就業規則等で規定する休日設定は、「4 週 6 休程度」が 34.9%と最も多い。前年と比較すると「4 週 8 休以上」と設定している企業が増加している。社員数が増えるほど「4 週 8 休以上」を設定する割合が高く、「100 人～299 人」では 55.9%、「300 人以上」では 80.0%と最も多い。




| | | 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 | | 834<br>100.0% | 229<br>27.5% | 88<br>10.6% | 291<br>34.9% | 62<br>7.4% | 95<br>11.4% | 9<br>1.1% | 60<br>7.2% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 60<br>42.0% | 15<br>10.5% | 46<br>32.2% | 5<br>3.5% | 10<br>7.0% | 0<br>0.0% | 7<br>4.9% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 140<br>25.0% | 52<br>9.3% | 199<br>35.6% | 48<br>8.6% | 65<br>11.6% | 9<br>1.6% | 46<br>8.2% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 29<br>22.0% | 21<br>15.9% | 46<br>34.8% | 9<br>6.8% | 20<br>15.2% | 0<br>0.0% | 7<br>5.3% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 27<br>42.2% | 9<br>14.1% | 11<br>17.2% | 5<br>7.8% | 6<br>9.4% | 1<br>1.6% | 5<br>7.8% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 172<br>27.7% | 71<br>11.4% | 223<br>35.9% | 44<br>7.1% | 64<br>10.3% | 5<br>0.8% | 43<br>6.9% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 27<br>19.6% | 7<br>5.1% | 54<br>39.1% | 11<br>8.0% | 25<br>18.1% | 3<br>2.2% | 11<br>8.0% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 3<br>30.0% | 1<br>10.0% | 3<br>30.0% | 2<br>20.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 1<br>10.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 14<br>22.2% | 8<br>12.7% | 20<br>31.7% | 5<br>7.9% | 8<br>12.7% | 4<br>6.3% | 4<br>6.3% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 28<br>18.5% | 14<br>9.3% | 62<br>41.1% | 17<br>11.3% | 22<br>14.6% | 2<br>1.3% | 6<br>4.0% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 87<br>23.1% | 41<br>10.9% | 133<br>35.3% | 31<br>8.2% | 51<br>13.5% | 3<br>0.8% | 31<br>8.2% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 73<br>36.7% | 20<br>10.1% | 68<br>34.2% | 8<br>4.0% | 13<br>6.5% | 0<br>0.0% | 17<br>8.5% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 19<br>55.9% | 5<br>14.7% | 8<br>23.5% | 1<br>2.9% | 1<br>2.9% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 8<br>80.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 2<br>20.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 26<br>15.1% | 14<br>8.1% | 69<br>40.1% | 24<br>14.0% | 28<br>16.3% | 1<br>0.6% | 10<br>5.8% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 60<br>33.9% | 21<br>11.9% | 62<br>35.0% | 6<br>3.4% | 14<br>7.9% | 3<br>1.7% | 11<br>6.2% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 24<br>14.9% | 10<br>6.2% | 85<br>52.8% | 11<br>6.8% | 18<br>11.2% | 0<br>0.0% | 13<br>8.1% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 19<br>41.3% | 4<br>8.7% | 9<br>19.6% | 3<br>6.5% | 5<br>10.9% | 1<br>2.2% | 5<br>10.9% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 34<br>40.5% | 9<br>10.7% | 23<br>27.4% | 4<br>4.8% | 11<br>13.1% | 1<br>1.2% | 2<br>2.4% |

## Q2-2_昨年度の年間休日数(SA)

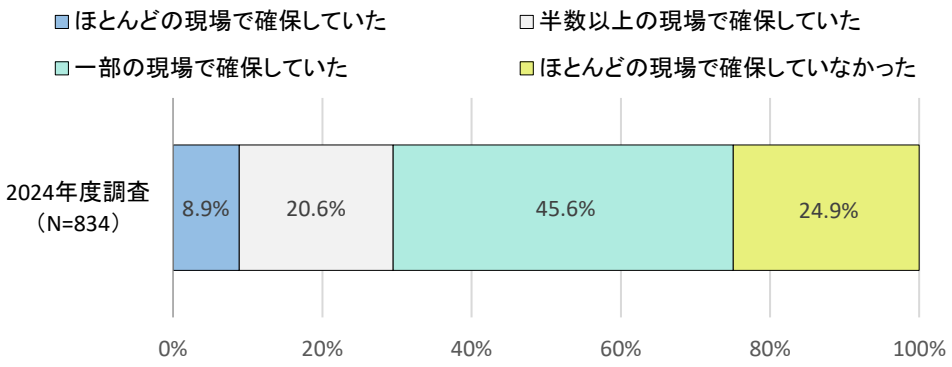
昨年度の年間休日数は、「80～89 日」が 26.3%と最も多く、次に「100～109 日」が 21.8%、「90～99 日」が 14.1%と続く。おおむね、社員数が多いほど年間の休日数が多い傾向が伺える。また、今回調査の平均年間休日数は「97.6 日」で、全産業における企業平均「112.1 日」(「令和 6 年 就労条件総合調査／厚生労働省」)と比べても、未だ少ない。




| | | 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 | | 834<br>100.0% | 32<br>3.8% | 77<br>9.2% | 219<br>26.3% | 118<br>14.1% | 182<br>21.8% | 91<br>10.9% | 98<br>11.8% | 17<br>2.0% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 2<br>1.4% | 11<br>7.7% | 29<br>20.3% | 18<br>12.6% | 35<br>24.5% | 24<br>16.8% | 22<br>15.4% | 2<br>1.4% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 21<br>3.8% | 54<br>9.7% | 152<br>27.2% | 81<br>14.5% | 117<br>20.9% | 60<br>10.7% | 64<br>11.4% | 10<br>1.8% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 9<br>6.8% | 12<br>9.1% | 38<br>28.8% | 19<br>14.4% | 30<br>22.7% | 7<br>5.3% | 12<br>9.1% | 5<br>3.8% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 2<br>3.1% | 3<br>4.7% | 11<br>17.2% | 12<br>18.8% | 12<br>18.8% | 12<br>18.8% | 9<br>14.1% | 3<br>4.7% |
| | 1 次下請 | 622<br>100.0% | 23<br>3.7% | 53<br>8.5% | 157<br>25.2% | 93<br>15.0% | 145<br>23.3% | 70<br>11.3% | 71<br>11.4% | 10<br>1.6% |
| | 2 次下請 | 138<br>100.0% | 7<br>5.1% | 19<br>13.8% | 46<br>33.3% | 13<br>9.4% | 23<br>16.7% | 9<br>6.5% | 18<br>13.0% | 3<br>2.2% |
| | 3 次以下の下請 | 10<br>100.0% | 0<br>0.0% | 2<br>20.0% | 5<br>50.0% | 0<br>0.0% | 2<br>20.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 1<br>10.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 5<br>7.9% | 7<br>11.1% | 17<br>27.0% | 9<br>14.3% | 11<br>17.5% | 6<br>9.5% | 4<br>6.3% | 4<br>6.3% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 9<br>6.0% | 22<br>14.6% | 47<br>31.1% | 25<br>16.6% | 26<br>17.2% | 9<br>6.0% | 10<br>6.6% | 3<br>2.0% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 14<br>3.7% | 40<br>10.6% | 104<br>27.6% | 63<br>16.7% | 74<br>19.6% | 43<br>11.4% | 34<br>9.0% | 5<br>1.3% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 4<br>2.0% | 8<br>4.0% | 48<br>24.1% | 19<br>9.5% | 62<br>31.2% | 23<br>11.6% | 34<br>17.1% | 1<br>0.5% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 3<br>8.8% | 2<br>5.9% | 7<br>20.6% | 9<br>26.5% | 11<br>32.4% | 2<br>5.9% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 2<br>20.0% | 1<br>10.0% | 5<br>50.0% | 2<br>20.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 9<br>5.2% | 20<br>11.6% | 71<br>41.3% | 24<br>14.0% | 28<br>16.3% | 13<br>7.6% | 7<br>4.1% | 0<br>0.0% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 3<br>1.7% | 14<br>7.9% | 23<br>13.0% | 29<br>16.4% | 56<br>31.6% | 17<br>9.6% | 31<br>17.5% | 4<br>2.3% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 8<br>5.0% | 19<br>11.8% | 61<br>37.9% | 28<br>17.4% | 27<br>16.8% | 7<br>4.3% | 8<br>5.0% | 3<br>1.9% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 2<br>4.3% | 0<br>0.0% | 10<br>21.7% | 5<br>10.9% | 10<br>21.7% | 11<br>23.9% | 7<br>15.2% | 1<br>2.2% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 3<br>3.6% | 8<br>9.5% | 14<br>16.7% | 8<br>9.5% | 22<br>26.2% | 8<br>9.5% | 17<br>20.2% | 4<br>4.8% |

## Q2-3_4 週８休以上の現場閉所の割合(SA)

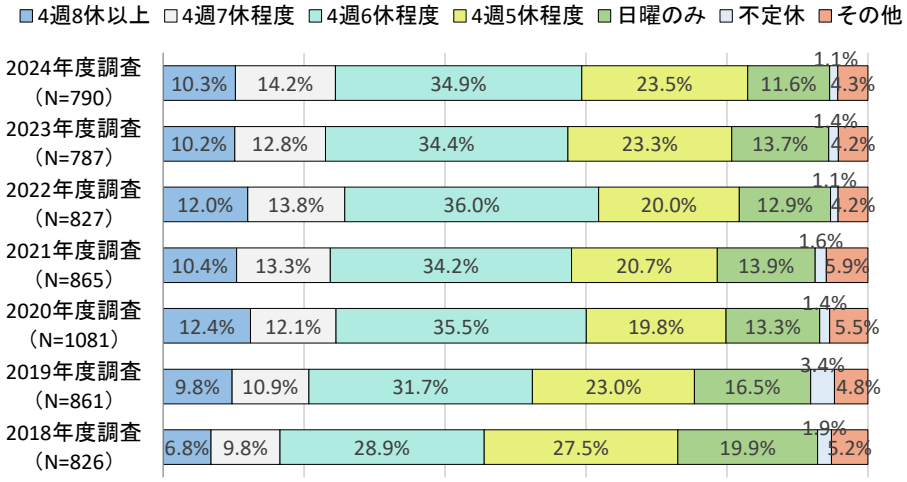
４週８休以上の現場弊社の割合は、「一部の現場で確保していた」が 45.6%であり、次に「ほとんどの現場で確保していなかった」24.9%が続く。社員数別で見ると「1 人～299 人」では「一部の現場で確保していた」が最も多く「300 人以上」のみ「半数以上の現場で確保していた」が多かった。




| | | 合計 | ほとんどの現場で確保していた | 半数以上の現場で確保していた | 一部の現場で確保していた | ほとんどの現場で確保していなかった |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 834<br>100.0% | 74<br>8.9% | 172<br>20.6% | 380<br>45.6% | 208<br>24.9% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 40<br>28.0% | 43<br>30.1% | 48<br>33.6% | 12<br>8.4% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 28<br>5.0% | 88<br>15.7% | 272<br>48.7% | 171<br>30.6% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 6<br>4.5% | 41<br>31.1% | 60<br>45.5% | 25<br>18.9% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 16<br>25.0% | 16<br>25.0% | 21<br>32.8% | 11<br>17.2% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 44<br>7.1% | 127<br>20.4% | 282<br>45.3% | 169<br>27.2% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 13<br>9.4% | 29<br>21.0% | 70<br>50.7% | 26<br>18.8% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 1<br>10.0% | 0<br>0.0% | 7<br>70.0% | 2<br>20.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 9<br>14.3% | 8<br>12.7% | 27<br>42.9% | 19<br>30.2% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 16<br>10.6% | 36<br>23.8% | 54<br>35.8% | 45<br>29.8% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 23<br>6.1% | 78<br>20.7% | 188<br>49.9% | 88<br>23.3% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 21<br>10.6% | 39<br>19.6% | 90<br>45.2% | 49<br>24.6% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 4<br>11.8% | 7<br>20.6% | 18<br>52.9% | 5<br>14.7% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 1<br>10.0% | 4<br>40.0% | 3<br>30.0% | 2<br>20.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 1<br>0.6% | 26<br>15.1% | 86<br>50.0% | 59<br>34.3% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 24<br>13.6% | 57<br>32.2% | 77<br>43.5% | 19<br>10.7% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 10<br>6.2% | 25<br>15.5% | 78<br>48.4% | 48<br>29.8% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 10<br>21.7% | 10<br>21.7% | 18<br>39.1% | 8<br>17.4% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 3<br>3.6% | 7<br>8.3% | 46<br>54.8% | 28<br>33.3% |

## Q2-4_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>

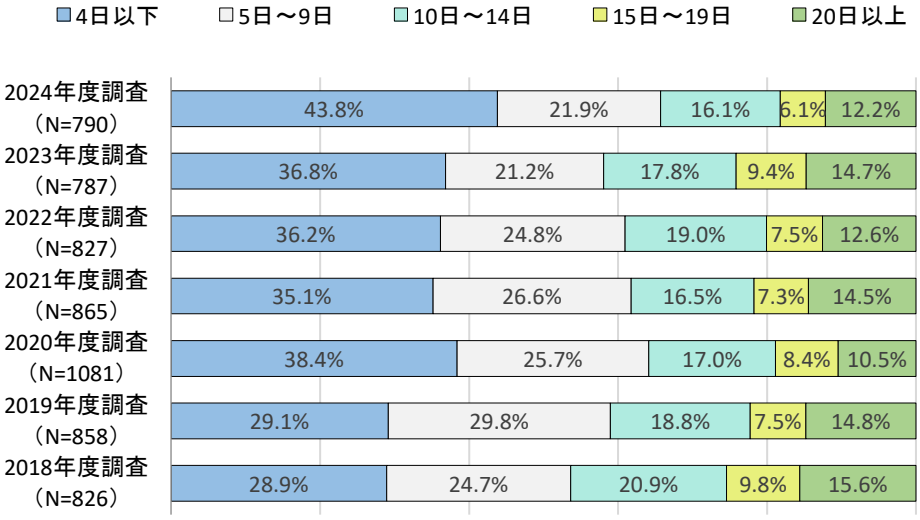
実際に取得できている休日は、「4 週 8 休以上」が 10.3%であり、就業規則等で決められている休日数（「4 週 8 休以上」27.5%）を大きく下回っている。公共・民間別で見ると、公共工事を主体とする企業のほうが休日の取得が進んでいる。




| | | 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 | | 790<br>100.0% | 81<br>10.3% | 112<br>14.2% | 276<br>34.9% | 186<br>23.5% | 92<br>11.6% | 9<br>1.1% | 34<br>4.3% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 141<br>100.0% | 34<br>24.1% | 24<br>17.0% | 53<br>37.6% | 17<br>12.1% | 7<br>5.0% | 0<br>0.0% | 6<br>4.3% |
| | 民間工事が主体 | 523<br>100.0% | 35<br>6.7% | 69<br>13.2% | 178<br>34.0% | 144<br>27.5% | 64<br>12.2% | 7<br>1.3% | 26<br>5.0% |
| | 公共・民間が半々 | 126<br>100.0% | 12<br>9.5% | 19<br>15.1% | 45<br>35.7% | 25<br>19.8% | 21<br>16.7% | 2<br>1.6% | 2<br>1.6% |
| 請負階層 | 元請 | 58<br>100.0% | 17<br>29.3% | 12<br>20.7% | 15<br>25.9% | 9<br>15.5% | 2<br>3.4% | 1<br>1.7% | 2<br>3.4% |
| | １次下請 | 587<br>100.0% | 56<br>9.5% | 83<br>14.1% | 210<br>35.8% | 141<br>24.0% | 69<br>11.8% | 4<br>0.7% | 24<br>4.1% |
| | ２次下請 | 135<br>100.0% | 8<br>5.9% | 16<br>11.9% | 45<br>33.3% | 35<br>25.9% | 20<br>14.8% | 4<br>3.0% | 7<br>5.2% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 0<br>0.0% | 1<br>10.0% | 6<br>60.0% | 1<br>10.0% | 1<br>10.0% | 0<br>0.0% | 1<br>10.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 54<br>100.0% | 9<br>16.7% | 7<br>13.0% | 13<br>24.1% | 12<br>22.2% | 6<br>11.1% | 4<br>7.4% | 3<br>5.6% |
| | 5 人～9 人 | 146<br>100.0% | 14<br>9.6% | 20<br>13.7% | 53<br>36.3% | 35<br>24.0% | 16<br>11.0% | 0<br>0.0% | 8<br>5.5% |
| | 10 人～29 人 | 365<br>100.0% | 32<br>8.8% | 58<br>15.9% | 128<br>35.1% | 84<br>23.0% | 43<br>11.8% | 4<br>1.1% | 16<br>4.4% |
| | 30 人～99 人 | 190<br>100.0% | 19<br>10.0% | 24<br>12.6% | 68<br>35.8% | 47<br>24.7% | 24<br>12.6% | 1<br>0.5% | 7<br>3.7% |
| | 100 人～299 人 | 29<br>100.0% | 5<br>17.2% | 2<br>6.9% | 11<br>37.9% | 8<br>27.6% | 3<br>10.3% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 6<br>100.0% | 2<br>33.3% | 1<br>16.7% | 3<br>50.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 170<br>100.0% | 4<br>2.4% | 14<br>8.2% | 49<br>28.8% | 65<br>38.2% | 34<br>20.0% | 0<br>0.0% | 4<br>2.4% |
| | とび・土工工事業 | 174<br>100.0% | 23<br>13.2% | 33<br>19.0% | 74<br>42.5% | 27<br>15.5% | 8<br>4.6% | 3<br>1.7% | 6<br>3.4% |
| | 鉄筋工事業 | 159<br>100.0% | 9<br>5.7% | 14<br>8.8% | 72<br>45.3% | 41<br>25.8% | 14<br>8.8% | 2<br>1.3% | 7<br>4.4% |
| | 塗装工事業 | 42<br>100.0% | 11<br>26.2% | 9<br>21.4% | 13<br>31.0% | 3<br>7.1% | 2<br>4.8% | 1<br>2.4% | 3<br>7.1% |
| | 内装仕上工事業 | 69<br>100.0% | 8<br>11.6% | 10<br>14.5% | 15<br>21.7% | 19<br>27.5% | 14<br>20.3% | 1<br>1.4% | 2<br>2.9% |

## Q2-5_休日出勤の状況(SA) <F10 で「1」～「6」を選択した方のみ回答>

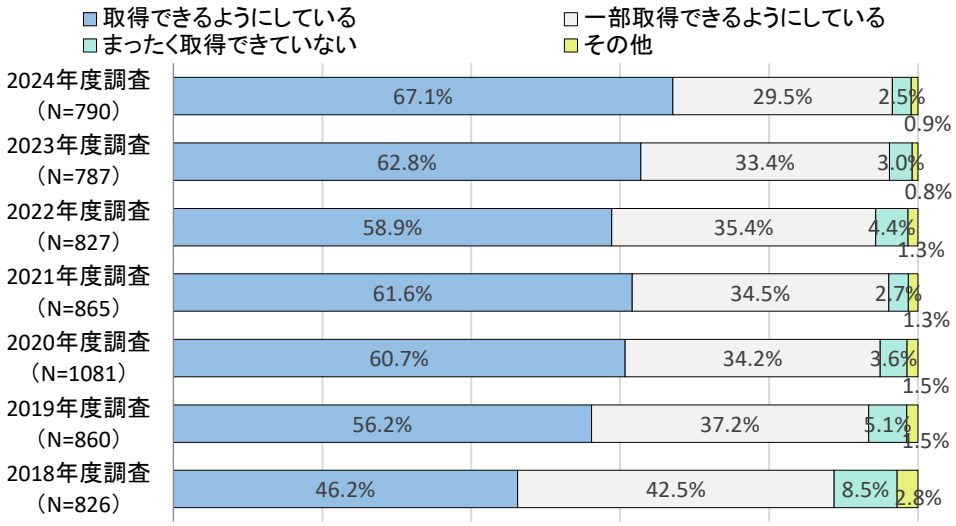
休日出勤の状況は、全体で「4 日以下」が 43.8%と一番多く、次に「5 日～9 日」（21.9%）「10 日～14 日」（16.1%）が続く。




| | | 合計 | 4 日以下 | 5 日～9 日 | 10 日～14 日 | 15 日～19 日 | 20 日以上 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 790<br>100.0% | 346<br>43.8% | 173<br>21.9% | 127<br>16.1% | 48<br>6.1% | 96<br>12.2% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 141<br>100.0% | 61<br>43.3% | 33<br>23.4% | 25<br>17.7% | 10<br>7.1% | 12<br>8.5% |
| | 民間工事が主体 | 523<br>100.0% | 224<br>42.8% | 110<br>21.0% | 85<br>16.3% | 33<br>6.3% | 71<br>13.6% |
| | 公共・民間が半々 | 126<br>100.0% | 61<br>48.4% | 30<br>23.8% | 17<br>13.5% | 5<br>4.0% | 13<br>10.3% |
| 請負階層 | 元請 | 58<br>100.0% | 29<br>50.0% | 14<br>24.1% | 12<br>20.7% | 1<br>1.7% | 2<br>3.4% |
| | １次下請 | 587<br>100.0% | 246<br>41.9% | 129<br>22.0% | 98<br>16.7% | 37<br>6.3% | 77<br>13.1% |
| | ２次下請 | 135<br>100.0% | 67<br>49.6% | 27<br>20.0% | 16<br>11.9% | 10<br>7.4% | 15<br>11.1% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 4<br>40.0% | 3<br>30.0% | 1<br>10.0% | 0<br>0.0% | 2<br>20.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 54<br>100.0% | 32<br>59.3% | 10<br>18.5% | 6<br>11.1% | 3<br>5.6% | 3<br>5.6% |
| | 5 人～9 人 | 146<br>100.0% | 86<br>58.9% | 28<br>19.2% | 19<br>13.0% | 5<br>3.4% | 8<br>5.5% |
| | 10 人～29 人 | 365<br>100.0% | 159<br>43.6% | 87<br>23.8% | 59<br>16.2% | 22<br>6.0% | 38<br>10.4% |
| | 30 人～99 人 | 190<br>100.0% | 60<br>31.6% | 42<br>22.1% | 40<br>21.1% | 14<br>7.4% | 34<br>17.9% |
| | 100 人～299 人 | 29<br>100.0% | 9<br>31.0% | 5<br>17.2% | 3<br>10.3% | 3<br>10.3% | 9<br>31.0% |
| | 300 人以上 | 6<br>100.0% | 0<br>0.0% | 1<br>16.7% | 0<br>0.0% | 1<br>16.7% | 4<br>66.7% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 170<br>100.0% | 87<br>51.2% | 33<br>19.4% | 21<br>12.4% | 9<br>5.3% | 20<br>11.8% |
| | とび・土工工事業 | 174<br>100.0% | 70<br>40.2% | 39<br>22.4% | 26<br>14.9% | 16<br>9.2% | 23<br>13.2% |
| | 鉄筋工事業 | 159<br>100.0% | 76<br>47.8% | 34<br>21.4% | 28<br>17.6% | 8<br>5.0% | 13<br>8.2% |
| | 塗装工事業 | 42<br>100.0% | 13<br>31.0% | 16<br>38.1% | 7<br>16.7% | 0<br>0.0% | 6<br>14.3% |
| | 内装仕上工事業 | 69<br>100.0% | 20<br>29.0% | 13<br>18.8% | 17<br>24.6% | 6<br>8.7% | 13<br>18.8% |

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

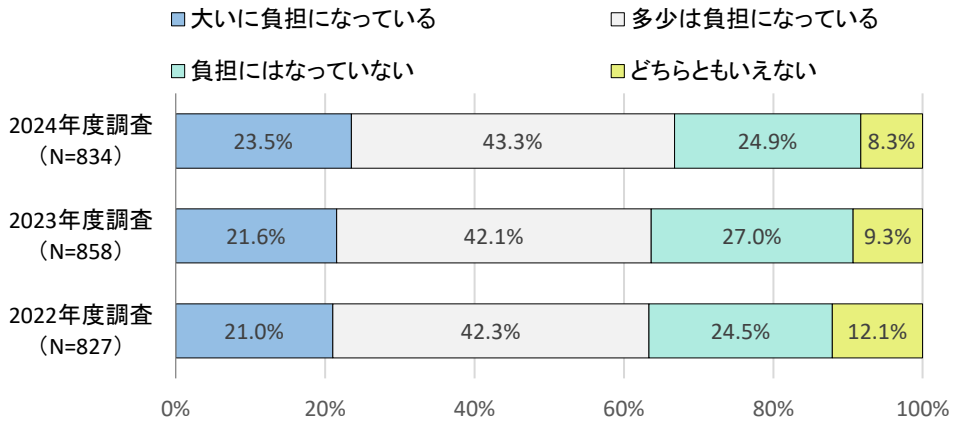
計画的な休日の取得については、全体で「取得できるようにしている」67.1%が一番多く、次に「一部取得できるようにしている」29.5%が続く。




| | | 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 | | 790<br>100.0% | 530<br>67.1% | 233<br>29.5% | 20<br>2.5% | 7<br>0.9% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 141<br>100.0% | 102<br>72.3% | 35<br>24.8% | 3<br>2.1% | 1<br>0.7% |
| | 民間工事が主体 | 523<br>100.0% | 344<br>65.8% | 158<br>30.2% | 15<br>2.9% | 6<br>1.1% |
| | 公共・民間が半々 | 126<br>100.0% | 84<br>66.7% | 40<br>31.7% | 2<br>1.6% | 0<br>0.0% |
| 請負階層 | 元請 | 58<br>100.0% | 42<br>72.4% | 12<br>20.7% | 2<br>3.4% | 2<br>3.4% |
| | １次下請 | 587<br>100.0% | 394<br>67.1% | 175<br>29.8% | 14<br>2.4% | 4<br>0.7% |
| | ２次下請 | 135<br>100.0% | 86<br>63.7% | 44<br>32.6% | 4<br>3.0% | 1<br>0.7% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 8<br>80.0% | 2<br>20.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 54<br>100.0% | 40<br>74.1% | 13<br>24.1% | 1<br>1.9% | 0<br>0.0% |
| | 5 人～9 人 | 146<br>100.0% | 96<br>65.8% | 46<br>31.5% | 3<br>2.1% | 1<br>0.7% |
| | 10 人～29 人 | 365<br>100.0% | 241<br>66.0% | 109<br>29.9% | 12<br>3.3% | 3<br>0.8% |
| | 30 人～99 人 | 190<br>100.0% | 132<br>69.5% | 52<br>27.4% | 3<br>1.6% | 3<br>1.6% |
| | 100 人～299 人 | 29<br>100.0% | 17<br>58.6% | 11<br>37.9% | 1<br>3.4% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 6<br>100.0% | 4<br>66.7% | 2<br>33.3% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 170<br>100.0% | 101<br>59.4% | 58<br>34.1% | 7<br>4.1% | 4<br>2.4% |
| | とび・土工工事業 | 174<br>100.0% | 123<br>70.7% | 47<br>27.0% | 4<br>2.3% | 0<br>0.0% |
| | 鉄筋工事業 | 159<br>100.0% | 111<br>69.8% | 45<br>28.3% | 3<br>1.9% | 0<br>0.0% |
| | 塗装工事業 | 42<br>100.0% | 32<br>76.2% | 10<br>23.8% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | 内装仕上工事業 | 69<br>100.0% | 47<br>68.1% | 20<br>29.0% | 1<br>1.4% | 1<br>1.4% |

## Q2-7_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 43.3%と一番多い。「大いに負担である」23.5%とあわせると全体の約６割以上を占める。

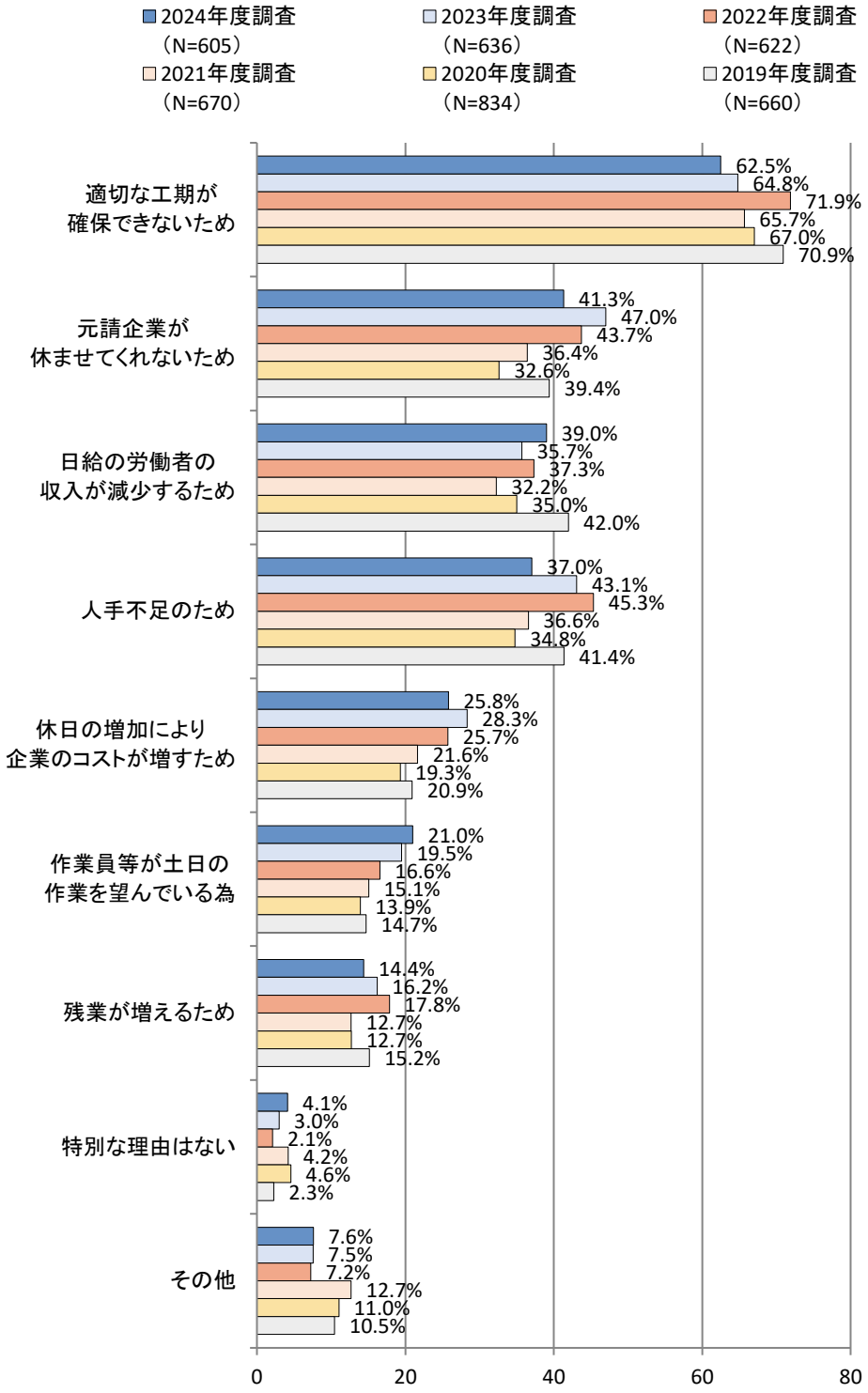



| | | 合計 | 大いに負担である | 多少は負担である | 負担ではない | どちらともいえない、わからない |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 834<br>100.0% | 196<br>23.5% | 361<br>43.3% | 208<br>24.9% | 69<br>8.3% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 23<br>16.1% | 65<br>45.5% | 48<br>33.6% | 7<br>4.9% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 143<br>25.6% | 237<br>42.4% | 124<br>22.2% | 55<br>9.8% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 30<br>22.7% | 59<br>44.7% | 36<br>27.3% | 7<br>5.3% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 9<br>14.1% | 27<br>42.2% | 22<br>34.4% | 6<br>9.4% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 150<br>24.1% | 274<br>44.1% | 147<br>23.6% | 51<br>8.2% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 36<br>26.1% | 55<br>39.9% | 36<br>26.1% | 11<br>8.0% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 1<br>10.0% | 5<br>50.0% | 3<br>30.0% | 1<br>10.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 14<br>22.2% | 23<br>36.5% | 14<br>22.2% | 12<br>19.0% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 35<br>23.2% | 67<br>44.4% | 35<br>23.2% | 14<br>9.3% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 99<br>26.3% | 163<br>43.2% | 88<br>23.3% | 27<br>7.2% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 46<br>23.1% | 85<br>42.7% | 54<br>27.1% | 14<br>7.0% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 2<br>5.9% | 20<br>58.8% | 11<br>32.4% | 1<br>2.9% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 0<br>0.0% | 3<br>30.0% | 6<br>60.0% | 1<br>10.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 64<br>37.2% | 69<br>40.1% | 26<br>15.1% | 13<br>7.6% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 33<br>18.6% | 75<br>42.4% | 57<br>32.2% | 12<br>6.8% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 39<br>24.2% | 80<br>49.7% | 32<br>19.9% | 10<br>6.2% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 7<br>15.2% | 20<br>43.5% | 15<br>32.6% | 4<br>8.7% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 17<br>20.2% | 34<br>40.5% | 20<br>23.8% | 13<br>15.5% |

## Q2-8_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 62.5%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」が 41.3%で続く。

請負階層別では、「1 次下請」の約 4 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 | | 605<br>100.0% | 378<br>62.5% | 87<br>14.4% | 156<br>25.8% | 236<br>39.0% | 127<br>21.0% | 250<br>41.3% | 25<br>4.1% | 224<br>37.0% | 46<br>7.6% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 83<br>100.0% | 47<br>56.6% | 11<br>13.3% | 22<br>26.5% | 25<br>30.1% | 11<br>13.3% | 23<br>27.7% | 3<br>3.6% | 32<br>38.6% | 7<br>8.4% |
| | 民間工事が主体 | 419<br>100.0% | 266<br>63.5% | 56<br>13.4% | 107<br>25.5% | 167<br>39.9% | 100<br>23.9% | 183<br>43.7% | 19<br>4.5% | 150<br>35.8% | 30<br>7.2% |
| | 公共・民間が半々 | 103<br>100.0% | 65<br>63.1% | 20<br>19.4% | 27<br>26.2% | 44<br>42.7% | 16<br>15.5% | 44<br>42.7% | 3<br>2.9% | 42<br>40.8% | 9<br>8.7% |
| 請負階層 | 元請 | 37<br>100.0% | 22<br>59.5% | 4<br>10.8% | 6<br>16.2% | 11<br>29.7% | 2<br>5.4% | 7<br>18.9% | 1<br>2.7% | 15<br>40.5% | 6<br>16.2% |
| | １次下請 | 450<br>100.0% | 288<br>64.0% | 57<br>12.7% | 121<br>26.9% | 176<br>39.1% | 101<br>22.4% | 200<br>44.4% | 19<br>4.2% | 170<br>37.8% | 34<br>7.6% |
| | ２次下請 | 111<br>100.0% | 64<br>57.7% | 26<br>23.4% | 28<br>25.2% | 43<br>38.7% | 22<br>19.8% | 42<br>37.8% | 5<br>4.5% | 37<br>33.3% | 6<br>5.4% |
| | ３次以下の下請 | 7<br>100.0% | 4<br>57.1% | 0<br>0.0% | 1<br>14.3% | 6<br>85.7% | 2<br>28.6% | 1<br>14.3% | 0<br>0.0% | 2<br>28.6% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 49<br>100.0% | 22<br>44.9% | 6<br>12.2% | 7<br>14.3% | 18<br>36.7% | 6<br>12.2% | 17<br>34.7% | 7<br>14.3% | 18<br>36.7% | 3<br>6.1% |
| | 5 人～9 人 | 123<br>100.0% | 78<br>63.4% | 20<br>16.3% | 37<br>30.1% | 45<br>36.6% | 21<br>17.1% | 40<br>32.5% | 2<br>1.6% | 54<br>43.9% | 11<br>8.9% |
| | 10 人～29 人 | 290<br>100.0% | 190<br>65.5% | 37<br>12.8% | 73<br>25.2% | 131<br>45.2% | 65<br>22.4% | 111<br>38.3% | 10<br>3.4% | 106<br>36.6% | 24<br>8.3% |
| | 30 人～99 人 | 126<br>100.0% | 80<br>63.5% | 21<br>16.7% | 36<br>28.6% | 39<br>31.0% | 32<br>25.4% | 73<br>57.9% | 6<br>4.8% | 40<br>31.7% | 7<br>5.6% |
| | 100 人～299 人 | 15<br>100.0% | 8<br>53.3% | 2<br>13.3% | 3<br>20.0% | 3<br>20.0% | 3<br>20.0% | 9<br>60.0% | 0<br>0.0% | 6<br>40.0% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 2<br>100.0% | 0<br>0.0% | 1<br>50.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 1<br>50.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 146<br>100.0% | 113<br>77.4% | 18<br>12.3% | 45<br>30.8% | 81<br>55.5% | 46<br>31.5% | 68<br>46.6% | 2<br>1.4% | 59<br>40.4% | 4<br>2.7% |
| | とび・土工工事業 | 117<br>100.0% | 42<br>35.9% | 16<br>13.7% | 26<br>22.2% | 33<br>28.2% | 19<br>16.2% | 60<br>51.3% | 8<br>6.8% | 38<br>32.5% | 7<br>6.0% |
| | 鉄筋工事業 | 137<br>100.0% | 92<br>67.2% | 20<br>14.6% | 46<br>33.6% | 51<br>37.2% | 17<br>12.4% | 58<br>42.3% | 4<br>2.9% | 49<br>35.8% | 10<br>7.3% |
| | 塗装工事業 | 27<br>100.0% | 16<br>59.3% | 4<br>14.8% | 5<br>18.5% | 10<br>37.0% | 4<br>14.8% | 6<br>22.2% | 1<br>3.7% | 13<br>48.1% | 4<br>14.8% |
| | 内装仕上工事業 | 50<br>100.0% | 39<br>78.0% | 11<br>22.0% | 11<br>22.0% | 19<br>38.0% | 20<br>40.0% | 19<br>38.0% | 5<br>10.0% | 19<br>38.0% | 1<br>2.0% |

## Q2-9_週休 2 日制に関する意見、要望

およそ 230 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(43 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(43 件)
3 法律や政策で週休 2 日制を定めるべき(17 件)
4 適切な工期の設定や工期の平準化が必要(20 件)
5 実現は困難(33 件)
6 必要ではない(16 件)
7 その他(52 件)

### 1．労務単価、賃金アップが優先されるべき

現場作業者はほとんどが日給制で週 6 日を 5 日勤務にした場合働いた日数が減り当然報酬が減るので、5 日勤務で 6 日分の報酬を支払うには、現状の契約単価では難しい。[左官/長崎県/10～29 人]

土曜日に現場がなければ、みんなが休めるが、従業員は日給のため、休んだ分、収入も減るので困る。有給代が会社負担なので、仕事が少ない時が、困る。[鉄筋/鳥取県/5～9 人]

日給月給制の給与体制を実施している専門工事業者がまだ多く存在している中で、年間約50日分の日給が減少する週休2日制については、価格競争に巻き込まれない様な労務単価のアップとその継続が必要になると思います。これを踏まえた例えば標準労務費の設定が必要であると考えます。[塗装/岩手県/10～29 人]

これまで年90日程度の休業日だったのを法令を遵守する事により、年123日程度に変更した。総所得を減らすことは出来ない為に、給与規定を全員結び直して休日は増えるが給与は減らさないという仕組みに変えた。表向きは給与は上がっていないが、会社の負担としては相当な負担となっている。それでも国は更に給与を上げろと言ってくる。中小企業の負担がそこに潜んでいることが理解して頂けていない。[圧送/岐阜県/10～29 人]

技能労働者は基本的に日給制の為、休日増加が収入減に直結してしまう。それを補う為の賃金アップも現状では困難である。[鉄筋/東京都/30～99 人]

4 週 6 休程度が望ましい。休みが増えれば日給制の給料が減る。給料を上げたいが単価が上がらないので難しい。[鉄筋/岡山県/5～9 人]

4週8休を常態化しても現状の月給を支払い可能な請負単価で契約できるためには、元請けの受注単価も上昇する動きを同時に行う必要がある。[鉄筋/宮崎県/5～9 人]

元請の週休 2 日率が増えてきているが、自社の休日が追い付いていない。毎年少しずつ増やしているが、繁忙期が控えており、また残業規制も考慮すると思い通りに増やせない。日給月給者には増やした休日の分、賃上げするが、契約した単価からのアップ分を交渉できるか不安。[塗装/東京都/10～29 人]

給料が一日幾らという給料制なので休みをとりたがらない者が殆どでもっと単価を上げることが出来ればと思う[鳶土工/大阪府/30～99 人]

土日や祝日の給与割り増しがなくなったことを社員が気にしている[鳶土工/愛知県/30～99 人]

週休二日で今の給料を維持できる単価ではない、実務労働者は賃金が減り担い手はいなくなります。多重請負構造において、二次以下はまだ単価が下がっています。ブローカー、何もしないフロント企業などを一掃してほしいです。雇用する側は社会保険料、有休、週休二日に伴う賃金の割り増し、人件費の高騰、ガソリン、資材、車両の高騰により、雇用を維持できない状態です。[鳶土工/愛知県/10～29 人]

休みが増える分のコストを価格転嫁できていない、してもらえない[鉄筋/北海道/10～29 人]

進めて行きたいが元請けからの価格転嫁が無い為、下請が直接負担を強いられている。価格転嫁を進めて欲しい[鳶土工/愛媛県/10～29 人]

変形労働制の日給月給で支払いしているため、仕事に出ることが給与に関係していますので仕事を出来る環境を作っています。単価の上昇ももちろんですが働くことは大事です。[その他/大阪府/10～29 人]

出来高制にしている現場の作業員は週休二日にすると所得が減るため休日を取りたがらない。[内装/愛媛県/30～99 人]

請負単価をあげてほしい[内装/広島県/10～29 人]

技能労働者の出勤日数の減少で月の手取りがそのまま減少してしまうが施工単価が上げられない[内装/大阪府/10～29 人]

作業員の所得を確保するには、単価を上げて貰わなければならないが、元請けがまだまだ上げてくれない。[鉄筋/埼玉県/30～99 人]

型枠単価の適正単価受注が、確保されて初めて週休2日制が実現する。工事の安定受注が確保できれば、社員の月給制導入も進んでいく。社員の目線では、他産業と同様に週休2日制、祭日休み、月給制、ボーナス支給、というレベルにまで押し上げてほしいという思いです。そうしなければ、型枠大工さんの未来はないと思う。今後建設業全体で、構造改善を急いで改革していく必要があると感じております。[型枠大工/香川県/10～29 人]

現在の技能工の給与体系(日給月給制)では4週8休は不可能であり、現在の給与水準を維持しながら4週8休を実現するためには現在の請負単価では無理である。建設業自体(スーパー、中規模ゼネコン以外)が昔からの「怪我と弁当は自分持ち」の考えからは進歩しておらず、現在の請負単価が適正であるかも疑わしい面もある。デベロッパーや元請も法定福利費も含んだ単価で提出すると予算に合わないからと値下げを迫るので技能工を月給制に出来ない我々零細企業のジレンマは大きい。我々の世代はガツガ

ツより高い給料を貰う為に働いたが、現在の若者はそこそこの給料で、休みが多い職種を選ぶ傾向がある。若者のニーズに答えられるような環境づくりをしないとますます建設業離れは加速すると思われます。[型枠大工/京都府/5～9 人]

日曜日以外に 4 日休ませるには、技能者の単価 up は避けて通れません。型枠単価の向上が望まれます。[その他/神奈川県/10～29 人]

単価が上がらなければ難しいと思います。30%前後公共では工期がないと土曜日出勤しなければいけないし民間ではもともと工期がないので週休 2 日制は難しいと思います。[型枠大工/徳島県/30～99 人]

現状の受注単価では、会社が倒産してしまう。法定福利費にしてもだが、工事費と切り分けて見積をしたところで総額で判断される。結局は元請だけが利益を享受する。公共工事における建退協の証紙支給のように、各下請企業や労働者に対して、確実に行き届く制度が必要に感じる。[型枠大工/山口県/10～29 人]

休日が増えればその分単価アップがないと実質収入が減るので社員は厳しい。又、会社は持ち出しが増えるのでそれ以上に厳しい。[型枠大工/東京都/10～29 人]

随分、週休二日制が浸透してきましたが、やはり社会保険、厚生年金完備、月給制の推進により下請け企業の負担は増加してます元請業者も大分理解してきてくれてますが、やはり単価が安い企業、すなわち日給の労働者を多く雇用している経費のかからない企業を下請けとして選ぶ元請け業者様も沢山いらっしゃいます。適正単価という指針を作っていただいて、末端まできちんと支払われているかというルールの徹底が必要と思います[型枠大工/香川県/10～29 人]

日給の人は休みが増えることで、給与が減ってしまう。週休 2 日にするには、下請けの請負金額を上げてもらえないとできない。また工期などの問題もあるが、型枠工事は施工の際のしわ寄せが一番くる業種であったり、週休 2 日制にするには一日 8 時間程度働かないといけない。そうなると休憩時間を削らなければならない。過酷な肉体労働であるし、近年の温暖化などの影響で特に夏場は体力もきつくなってしまうなど重なってしまいスムーズに週休 2 日制移行できない。[型枠大工/鹿児島県/10～29 人]

現状、公共事業であっても間に合わない場合は土曜日作業 OK になる場合もある。(例:月曜日に CON の予定で木曜乗込みが金曜にずれてしまった場合等)結局は元請けの都合で休む休まないが決まるので合わせるしかない。土曜日稼働している現場も半数以上はあるため、自分の現場以外に応援に行ったりしてでも職人は出勤したがっている。完全に土曜日休みになるのであれば土曜日出勤していた際の給料と同等の支配ができる単価に上げる必要がある(見積取決め金額の労務費に対して 20%別途増額※法定福利費みたいに)[型枠大工/東京都/30～99 人]

まず単価アップしてからでないと。[型枠大工/京都府/10～29 人]

これ以上に休日が増えると会社の負担が大きすぎるので出来ない。休日が増えて売上が下がる分を請負単価に上乗せして受注できるようになれば4週8休にしたい。[型枠大工/石川県/10～29 人]

業界が適正に休日を確保するための賃金の保障、人材確保への中小企業への具体的な支援策を真摯に考えていただきたい。建物を建てている、技術職、労働者が元気にならなければピラミッドは崩れます。逆ピラミッド型がまさに今顕在化していると思われます。週休2日が常識となるためには、どこを切りとっても、国的にお金がかかると思います。逆に言えばそれだけ「働いていた」ということですから、そこの「在り方」(現実)と「改革」(理想・目標)との乖離に無理が生じれば更に建設業の倒産・合併は免れないと思います。日本は不況のラインに在りますからここから数年で更に新しい時代を迎える、建設業の変革の時期の到来と思います。内勤社員:2日連休の確保…こちらは確保しています。技能・現場労働者:2日の確保の希望は固執していない、今まで何十年も働いてきたから仕事が無い方が不安、休みがあっても何したらいいかわからない等の意見もあります。しかし、若い外国人の労働者は休めるなら休みたい希望はあるように弊社は捉えています。(現在はどの社員も有給は申請して取得できるようにしており、病院や私用などの理由でも、いつでも休めるようにしております)[型枠大工/神奈川県/10～29 人]

4 週8休の実施はかなりのコストアップになるが単価になかなか反映しずらい[型枠大工/福岡県/10～29 人]

社員にとっては昔と比べて労働環境がよくなったと思うが、それに対しての単価が比例してこない。もっと賃金を上げ、単価を上げないと職種が衰退する。[型枠大工/福井県/10～29 人]

やはりまだまだ一人親方型の雇用に対して支払は日給月給でしかなく、彼らの収入を維持するには休めと言っても日当を上げないと休まない。仮に日当を上げても人手不足により、どうしても土曜日に閉所していない現場等へ行って働く状況にまだある。[型枠大工/奈良県/10～29 人]

休みが増えるのは大変良い事では有るが、そこに掛かる賃金上乗せ＝経費確保が難しい。全体的な単価アップが必要[型枠大工/福岡県/30～99 人]

人手不足が深刻、日給月給の為職人の給料減になり困る[型枠大工/宮崎県/10～29 人]

休みが増えた分の収入を確保できるように請負単価を上げて頂くように全体がその風潮になれば週休二日制が一般的になると思います。[型枠大工/佐賀県/10～29 人]

週休2日制は早期に実現すべきだと思うが、毎週土曜日を休んでも以前と変わらない月額手取りを確保する必要があるため、受注単価を UP しなければいけないが、出来ていない。[型枠大工/京都府/10～29 人]

若い労働力を確保する為の取組というのは理解出来るが、一方、労働に対する意欲や技術の向上などは減少するように感じられる。賃金も6日分を5日でと考えると負担になるが、請負金額が満額満足出来るわけでは無いので不満も出る。[型枠大工/京都府/10～29 人]

週休 2 日は良いと思うが、下請とすれば労務費単価を 2 割程度増やして契約できなければ、実際には厳しい。[型枠大工/北海道/10～29 人]

現状、週休 2 日にすると給与が減少し生活が苦しい社員が出てくる。現在の給与を維持し、週休 2 日にするには単価アップやその他方法が必要。会社も苦しくできないのが現状です。[型枠大工/東京都/10～29 人]

現場が週休 2 日制になっても、段取り・加工の工期・納期の日数の見込みもなく、請負契約金額がそれに見合ってなければ収入減になる為、難しい。一年分の仕事の確保と実質経費を確保してもらえる保証があればできるが、現状複数の工事を請け負いながらのやり繰りの為、現場にあわせての仕事なので都合よくできない

ことも多い[型枠大工/福岡県/10～29 人]

週休二日制を実行するには、請負単価が上がらなければ会社負担金額が増えるばかりであるが、思うように単価が上がらない。また、工期も週休二日にあわせた工期にしていかなければならない。元請はもとより発注者側にも理解がほしい[型枠大工/岩手県/10～29 人]

公共工事について祝日出勤の扱い方が難しい。土日に現場閉所するから祝日は現場やりますはおかしいですね。まあ日本の祝日が多すぎですね(G7 で最多)。弊社はほぼ公共工事専門の土木型枠をやっているので近年は強制的にほぼ週休 2 日制になってしまい、その為売り上げは減少しています。じゃあ、施工単価や経費を上げて契約出来ているかと問われれば出来ていません。現状は契約金額が追い付いていません(役所の方々は把握してます？)。新規労働者の確保をする為に週休 2 日制を導入するのはわかりますが、無駄な CCUS(新たな天下り先の会社の認識と思っています)にお金かけるなら他に回してほしいですね。若い人たちが建設業(技能者)に就業してもらうのは厳しい時代になりました。わざわざ夏の酷暑、冬の寒さの中で作業します？現場の簡易トイレ使います？言いたい事は山ほどありますが書ききれません。これを読んでくださった方ありがとうございました。[型枠大工/長野県/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

人手不足なうえ、建設作業所が週休 2 日制を導入しているところが少ないため、交代しながら確実に休日をとることができない月もあるため、悩ましいところです。[圧接/鳥取県/5～9 人]

4 週 8 休等と言われていますが、実質は現場が稼働しており、全ての現場において、4 週 8 休を義務付けないと下請け業者は、結局、休めないと思います。[鉄筋/大阪府/10～29 人]

休日を休日としてしっかりとれるよう、環境整備を元請けできちんとしてほしい。[鉄筋/北海道/10～29 人]

全現場が閉所にならなければ、達成できないと考えます。[機械土工/東京都/100～299 人]

建設現場では、土曜日及び祝日は閉所している現場が増えてきているが、ほどんど稼働しているので、休暇が取得できない所が多い。また、給与を上げてさらに休みを増やすことになるので、受注金額を全体的に上げていかないといけない。[設備/愛媛県/10～29 人]

週休二日制は当たり前の世の中ですが、建設に携わる下請負業者は、納期に間に合わせるために元請ゼネコンからの無理な要求にも応えていかなければ売上にならないので、土曜日・日曜日・祭日でも現場へ行かなくてはならない状況です。よって、週休現場の状況により、納期に間に合わせるために土曜日・日曜日・祭日でも対応するため週休 2 日は、今のところ難しい。元請ゼネコンが余裕のある納期を確保してもらえれば、週休2日は可能だと思います。[建具 A/長野県/30～99 人]

まだまだ土曜日祝日稼働している現場が多いので業界全体として休みにしないといけない。また、技能労働者は日給月給の人が多く、土曜日も稼働している現場に働きたいとの声が多い基本給上がれば休みの取得も増えると思う。[左官/東京都/30～99 人]

建設業全体で現場閉所を統一しない限りは下請け企業の従業員は4週8休にはならない。また元受け企業の受注に関しても民間工事における適正工期(確実に4週8休が取れる工期)での受注が必須。[鉄筋/熊本県/30～99 人]

弊社の労働者数は役員含め 5 名。週休二日制は定めてあるが土曜日施工を依頼されたら役員が率先して現場に出向くことが殆どの状況です。※土曜出勤の場合は、土曜手当があるので社員の了解があれば時々出勤してもらう状況です。[カッター/鹿児島県/5～9 人]

土曜日作業の予定があっても、従業員の休日希望を優先するように対応して、家族サービス等を優先させるように配慮はしていますが、民間小規模工事では、まだまだ週休2日の実施が考慮されていないこともあります。官民ともに、また規模の大小かかわらず周知徹底することや、施主様の工期、契約金額等で深いご理解を頂けるようにご対応をお願いたします。[鉄筋/三重県/5～9 人]

A現場が完全週休2日制だとしても、B 現場がそうでない場合、結果的に会社休日日であっても作業をすることになります。代休で休日を確保していますが、人手不足が進むと休日を確保できなくなる可能性が十分にあります[圧送/秋田県/10～29 人]

週休 2 日制は、以前よりは、進んでいるが、建設業界全体で、行わないと完璧にはならない。社員的には、休みが増え、喜んでいる反面、給料が、多少減る傾向もあるので、その分の会社負担が大きい。[圧送/宮城県/10～29 人]

弊社は俗にいう一次下請けの立場ですが、結局の所、週休二日にできるかどうかは、元請次第です。[鉄筋/大分県/30～99 人]

元請が工事契約時に週 2 日閉所ができる工期で契約できていない。特に民間工事では難しい面がある。現状で無理な週休 2 日の実施は現場にも作業員にも負荷を掛けることになるので、まずは週 2 日閉所の契約工期の確保と減少する出来高を補填できる施工単価のアップが必要です。[鳶土工/山口県/10～29 人]

屋外作業で有期事業である為、気候に左右される業種です。建設業の企業全体が週休 2 日制を一斉に導入すれば可能となるのでは。[鳶土工/愛知県/30～99 人]

弊社自体は週休二日制を導入していますが、まだまだ土曜日を休む現場も少なく、代休を利用しながらなんとか週休二日制を継続している状況。ゼネコンさんが休んでもらわないと下請け業者はなかなか厳しいと思います。[鉄筋/北海道/30～99 人]

元請は週休 2 日としているが工期が無く休日出勤になっている。出勤日数が減るため減収となる。単価(労務、施工単価等)が上がれば良いが。公共工事は週休 2 日が増えているが民間工事ではほぼ無い。人手不足で休む暇がない。[左官/島根県/5～9 人]

完全に土日が休みになるようにはたらきかけてほしい。[圧入/島根県/30～99 人]

週休 2 日制に関して、現場(元請)サイドの裁量ですべて決まります。国が建設業向けの現場の休日カレンダーを作成し義務化させるように法改正をすれば建設業すべての業種で休日の統制をとれると思います。また、企業側が計画有給なども決めやすくなると思います。[鉄筋/岩手県/10～29 人]

地場工務店等実施していない(ほぼ日曜のみ休日)為、社員と専属外注との格差が生まれている[内装/愛媛県/5～9 人]

週休 2 日制に関しては各種議論されているが、我々下請け専門工事会社が現場の休日は決定できません。元請が絶対的に例外なしで、やるか、やらないかを決めるべきかと思います。[圧入/大阪府/30～99 人]

出来高、請負契約のためこなしてなんぼの世界です。元請け（ゼネコン）の努力がほぼ皆無です。能力が足らない元請け社員や派遣ばかりで工程もまともに引けない現場ばかり。私共の努力でなんとかできるレベルではない。同業者レベルでもまったく足並みがそろってない。週休二日制をうたって現場がスタートして受注しても乗り込み段階では工期がないため土曜もこなしていかないといけない現場ばかり。日曜もお願いと要求してくるレベル。[内装/愛媛県/30～99 人]

元請け次第になってしまっていて、弊社で有休消化を進めてもなかなか消化仕切れない時があります[内装/埼玉県/10～29 人]

現場を週休二日制にしてほしい[内装/大阪府/30～99 人]

建築関係は民間工事が多く発注者の理解がどこまで進んでいるのかが疑問を感じます、その辺りを統一してもらえると計画し易すいです。[内装/岡山県/30～99 人]

ゼネコン等の元請企業や下請企業への指導ではなく、発注者への強い指導が必要ではないでしょうか。発注タイミングの遅延・要望の変更など、発注企業の影響を受けた遅延が多い中、発注する側の努力義務も求めていく必要があると思います。[内装/宮城県/5～9 人]

日建連・全国建設業協会・各県建設業協会加入企業が週休二日制に積極的にシフトしていただければと思います。公共工事・民間工事共。又、標準労務費、設計労務単価（別途経費）の業界への浸透を早急に図ってもらいたい。[鉄筋/神奈川県/30～99 人]

建設業界全体での取組、社会の建設業に対する理解がないかぎり、週休2日制は実現しない。[塗装/山形県/10～29 人]

元請全体（大手から地場まで）の現場体制（週休2日制・施工単価）が改善されない限り、下請のみでは難しい。[鉄筋/熊本県/10～29 人]

建設現場の稼働を止めないと休みを与えられない[鉄筋/長崎県/30～99 人]

下請の為、現場の工程と閉所日を確保できなければ実現は難しいと考えます。[型枠大工/北海道/10～29 人]

休みは欲しいが収入が減る、企業にとっても負担が増える。工期は厳しいのに人手不足。一番願うのは受注単価のアップと元請業者の認識の完全統一。安全書類の様式、外国人の受入体制元請けによってバラバラすぎ無駄が多く効率が悪すぎる。下請け企業の受注単価がアップすれば余裕が生まれ週休二日制も取り入れることができる。元請け企業の内部留保が減り現場に資金が回れば世の中も回る。現場のベテラン職人でも大手元請け企業の新人社員より年間所得が低い。直接現場に従事する職人の待遇が低すぎる。職人の仕事を「単純作業」と分類していること自体が間違っており職人を軽視している。そんな軽視される仕事をこれからの若者は選ばない。日本のものづくりは素晴らしい！環境を整備し日本のものづくりの醍醐味を伝えたい。[型枠大工/愛知県/10～29 人]

やはり、すべての元請けが一斉に週休二日制にしないと実現は難しいかと思う。スーパーゼネコンですら、現場によっては工期に間に合わないからと、週 6 で動いている現状。[型枠大工/東京都/30～99 人]

現場の元請けサイドが、民間工事では休む工程になってないのが実体です。会社の企業努力で材料費や固定費の見直しを早めに行い、お金の面では何とかしていけそうな感じはありますが、制度は私達だけでは、どうにもならない状況です。[型枠大工/愛媛県/10～29 人]

乗り込み前の打合せでこちら側で考えている工程とゼネコン側で考えている工程が違う。狭い現場、場内に 1 日では入れる人数も限られる、クレーン能力も低く、トラックも大きいトラックは入れない等の悪条件が重なると工程が守れなくなり土曜も作業するような事になる。ゼネコン側の施工ミスや工程管理能力の低さを下請業者の人数不足や施工能力の低さのせいにしている[鉄筋/神奈川県/10～29 人]

建設業の全現場が週休2日を取り入れないと優遇制や不公平感が高まる。土曜日も働きたい人からの不満もあるし、休みたい人は週休2日制じゃない現場だと休むのにも周りの目を気にしてしまう事が多いので。[型枠大工/埼玉県/30～99 人]

元請によって 4 週 8 閉所であったり 4 週 6 閉所であったり対応が様々なので、結局専門工事会社は 4 週 8 休になりません。その上、当社の取引先は現在でもほとんどなし崩し的に土曜日も稼働しています。当社の給与は日当ベースになっているので、4 週 8 休になると収入が単純に 2 割ほど減りますが、足並みが揃わないので給与制度や水準の改定も進められずにいます。給与を上げたくても、元請の条件も下請の形態も様々なので、十分な単価で受注することができていません。元請側と専門工事会社側のギャップが噛み合わない印象です。[型枠大工/東京都/10～29 人]

元請ゼネコンに4週8休、4週7休、4週6休の現場が混在するため[鳶土工/大阪府/10～29 人]

動いている現場があるかぎり難しい。全てのゼネコンが現場を休みにしてくれないと。[型枠大工/北海道/30～99 人]

週休二日制は新規雇用にも欠かさない条件となってきているので早急に実現をしたい。また、子育て世代や高齢者の作業員からも実現を目指してほしいと要望があります。若い世代は家族との時間や世間との休みを合わせたい気持ちが強く、高齢者は体力の衰えを感じコンディションを整えるためにも強く要望されています。完全に週休二日制を導入するには元請様のご理解が必須と思います。工期のせいで実現できない場合が多いのですが、地場ゼネコン様は週休二日制にすると下請けの単価が上がり受注が出来ないから実現が難しいと言われています。どんな理由であれ週休二日制を導入するには、元請様、発注者様の協力なくしては下請けの立場では厳しい状況にあります。しかしながら、直ぐにでも週休二日制を導入し、適正な単価で受注させていただき、雇用条件の見直しをし、新規雇用に取り組まなくては、現在の高齢化した作業員が5年後退職となった時に、現在の組織力を維持することは難しく、今までのように仕事をすることが出来ず廃業や、規模縮小となり、仕事を選んで受注するしかなくなると思います。弊社は型枠工事を主に活動しておりますが、型枠大工は 10 年経験があったとしても一人前に育つかは分からない、とてつもない技術職なので、非常に強い危機感を抱いております。未経験者でも時給 1,500 円～で募集をしても全く新規雇用の結果が出ない状況です。[型枠大工/茨城県/30～99 人]

完全週休二日には賛成ではあるが、元請の体制が取れていないところがほとんどである。大手ゼネコンに関して言えば 4 週 8 閉所を掲げているが、現状はそういったことにはなっていない。工期等の問題で現実的に不可能になっている。今後はそういった体制になることが臨まれるが、完全になるのはまだ時間がかかると思われる。[型枠大工/熊本県/30～99 人]

元請けが中小企業の場合土曜休みとならないことが多い[基礎/福岡県/100～299 人]

技能労働者は、元請の都合もありなかなか完全週休二日制にできない[基礎/東京都/30～99 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

土日祝日閉所が原則となるような政策を打って欲しい。罰則を設け、事前の届け出をしなければ作業できないような環境をつくらない限りは、この商習慣は変わって行かない。[鉄筋/長野県/30～99 人]

当社は全社員が直傭社員の民間工事が主体の為に 4 週 8 閉所の作業所があったとしても全社員が休めない（女性社員は週休 2 日です）のが理由なので全ての工事作業所が週休 2 日制にしないと会社自体は現在においては不可能です[鉄筋/京都府/10～29 人]

土曜日や祝日の工事が、当たり前に行われているので、国が完全に止めない限り難しい。どうしても他の会社が、当たり前に土曜に働いていると、負けていく気持ちがして休めないと言う声が多い。土日祝に現場を動かす元請けに課金などがない限り、永遠に変わらない[鉄筋/佐賀県/10～29 人]

様々な現場を掛け持ちする専門工事業者は特定の現場スケジュールに合わせる就業サイクルにはならず、深刻な人手不足も伴い、例えばＡ現場の休みの日にＢ現場を熟す。又はＡ現場Ｂ現場が土日閉所現場であっても、民間工事で土日定休日の店舗や工場内の C 現場の仕事を熟す為、国として民間企業へも建設業の週休2日制が確保できるように働きかけると言われているが、損失が出るのが分かっていて工事の為に平日に稼働を止める工場など有るはずもなく、結果定休日の土日作業になってしまいます。土日は仕事してはならないといった極端な法律でも制定されない限り、土日作業した分の休みを平日に回すことは前述の通り現実的ではなく、完全週休2日制は下請け工事をメインとする専門工事業では企業努力の以前に不可能。官・民、元請企業のマネージメントに左右されます。完全週休2日制のモデル現場です！と謳っていてもその現場だけに従事している下請専門工事業者はほとんどいないので、実際は休日返上で他の現場で作業されていると思います。[カッター/広島県/10～29 人]

早急に完全週休二日（4 週 8 休）にし、それに伴う負担を請負単価に反映しないと建設業界の人離れが止まらない。建設業界に未来はないと思います。[鉄筋/愛媛県/10～29 人]

建築現場のほとんどが土曜日は休日になっていないため、施工管理従事者の休日出勤が必然の状態になっている。[建具 A/北海道/30～99 人]

住宅から大型物件まで土・日を完全休日にしない限り変わらない[防水/北海道/10～29 人]

建築業においては国として強制的に週休二日制にならない限り難しい。また物価高により材料も高騰しておりその分の収益確保は工事量の増加でもあるが、休みが増えることにより工事量が減少してしまう。週休二日になったとしても工期は変わらない。突貫工事になると事故も増加する。社員からは今まで週 6 日勤務による残業代で給与を確保していた分、4 週 6 休にしただけで残業代が減少した。副業をしたいとの声もある。会社としても年収が減少した分をどのようにするかが問題となる。[板金/北海道/10～29 人]

全ての現場が完全に週休二日になれば、自社も週休二日にしたい。工期が間に合わなくなれば結局土日も稼働する現場も出てくる。これだといつまでも変わらない。工期に間に合わなかろうが、土日は完全に休みにしなくては本当の働き方改革とはならない。土日稼働している現場は摘発や罰や処分を求める。[内装/青森県/30～99 人]

全現場 4 週 8 閉所としていただきたい[鉄筋/新潟県/30～99 人]

法律で規定するしか方法はない[圧接/福岡県/100～299 人]

現場が週休二日制になれば問題ない[型枠大工/大阪府/10～29 人]

全ての建設現場が週休2日制で統一していただきたい[型枠大工/三重県/10～29 人]

全ての現場で行ってもらいたい。4 週8休と4週4休の現場が混在するのは困る。[型枠大工/神奈川県/10～29 人]

全現場が足並みそろえて週休 2 日早くしてほしい。[型枠大工/広島県/30～99 人]

公・民工事共、法律で休めるようにしてもらいたい。（社会保険加入同様に）[型枠大工/山形県/10～29 人]

全ての工事業者が土曜・日曜を全休にすれば、社会全体が休みになるので問題がない。[型枠大工/福岡県/30～99 人]

## ４．適切な工期の設定や工期の平準化が必要

人材不足の為、工程が間に合わない時は、週 2 日は難しい、有給を増やすと、会社の利益に負担が重くのしかかります、労務費が高くなり、元請けの単価が上がって欲しいです[鉄筋/宮崎県/30～99 人]

工事現場の工程が今までと変わらない。以前は4週6休だったので何とか工程を守れていたが、月2回分の休日は人数を入れないと取り戻す事が出来ない。完全週休二日制にしたが、元請けからの取極め単価は変わらない。単価上昇してこない。社員の給料は同じで労務が嵩むので会社としては辛い時期。[鉄筋/茨城県/30～99 人]

夏場の台風、豪雨により作業が出来ず現場を空けたが、その後間に合わないので増員を要求された。職人不足で対応が難しい為、土曜日に休日出勤をしています。[左官/静岡県/30～99 人]

4週8閉所となると工程が厳しくなり、作業日に増員を求められることとなり、保有人員を増加しなければならなくなる。増員したとしても現場が閉所でなければ（例えば土日も作業）交代制で労務の平準化を図れるが、月曜から金曜日まで現場が作業していても、専門工事業は必ず全部作業があるわけではない。毎日作業員を配置手配をしている状況を把握しておられるのかききたい。[鉄筋/京都府/30～99 人]

請負工事であるための納期厳守であるため、工期が足りない。←（発注者（公共）の建築施工業者や業界の理解不足、前工程（他業社）の遅れ、天候による休工日等の工期反映が少なすぎる）また自由競争ではあるので仕方ない部分はあるが、価格のたたき合いになることも多く施工金額がまだまだ週休 2 日に対して追いついていない。そのため出来る限り工事を効率的にかつ、物件数をこなさなければいけない状況下で休暇のことは二の次に、給与 UP に原資を回すことになっている。[塗装/神奈川県/10～29 人]

民間工事の作業所ではまだまだ週休2日で工事を行える程の工期設定がされていないように思われる。強制的に4周8閉所を行う作業所では月曜日から金曜日で工事出来高を上げる必要性に迫られており、同時に複数の職種が作業を行うため逆に作業効

率の低下を招くこともある。また、ゼネコン社員は週休2日制を実行するため土曜日を交代で休むことが多いが、作業間の連絡・調整不足が発生したり現場でのイレギュラーな対応が出来ないという状況に陥ったりとここでもまた作業効率の低下を招いているのが現状。[鉄筋/大阪府/100～299 人]

建築１式工事の着工からの工程が遅れ、塗装工事の様な仕上げ工事業の工期がなくなり、会社カレンダー（110 日休日）が確保できなくなります。[塗装/島根県/10～29 人]

完工間近の仕上げ工事においては、元請けが現場を閉所しない限り、下請けは土日には休めないケースが多い。[タイル/広島県/10～29 人]

賃金アップのための請負単価向上、作業工程の平準化を図っていただきたい。[鉄筋/千葉県/10～29 人]

現場の工期の都合が合わず慌てる。慌てて仕事すると怪我につながるのでゆとりの有休休暇は良いのだが現場によっては大変なときがある。[タイル/茨城県/1～4 人]

前工程の遅れが後工程に影響を及ぼしていて、残業、休日出勤になる傾向があります。休日は振替で取らせますが、お金がついてきてません。残業、休日出勤がある場合は、発注者より追加を適正にいただきたいです。[タイル/東京都/10～29 人]

①現場閉所時期の統一（例）第2・第4土曜日は全作業所閉所など②作業日数減少による工期の延長③残業・休日出勤・人員確保の為の請負金額の上昇[鉄筋/北海道/30～99 人]

工期が短い中での週休2日は厳しい。[内装/滋賀県/5～9 人]

週休二日制に取り組みたいが、特に民間工事や戸建て現場については工期（施主）ファースト感が否めない（現状は）。[圧送/山形県/100～299 人]

A という現場が土日休みであっても、B という現場が後期遅れの為、人を多く出して貰いたいという場合は出さざるを得ない。官公庁工事では休暇を入れた工期設定であるが、民間発注者は、そこまで休暇を含めた工期設定にはなっていないため我々ではどうしようもないケースが多い。[鳶土工/北海道/10～29 人]

工程日数の確保と請負工事単価の確保が難しい。[型枠大工/宮城県/30～99 人]

現場の工期が短すぎる。単価も上がらないので売り上げも下がる。※発注時期を 4～7 月にしてほしい[鳶土工/秋田県/10～29 人]

施工期間が決まっている河川工事等は土曜日の作業を行わなければ工期が間に合わないことがある。休みが多いことは良いことだが、工期は決まっているため、元請様より急かされる場面も多々ある状況。[圧入/静岡県/30～99 人]

元請の工期に猶予を持たし、又現場は完全週休二日制を導入すべきと考える[型枠大工/東京都/30～99 人]

工期の確保ができ、尚且つ現場の無理な工程がなく、ちゃんと現場管理で計画されているのであれば取得可能かと思います。[型枠大工/長崎県/5～9 人]

## ５．実現は困難

民間工事において現場作業所の週休 2 日は、ほぼ皆無です。民間工事含め、休日増加分の経費を認め、すべての建設現場が週休2日になれば当社の就業規則を改訂したい。[鉄筋/福島県/10～29 人]

弊社では民間工事、公共工事共に受注しており、公共工事現場で完全週休 2 日制としたところで、確保した休日に民間工事の現場へ行くことになるので結局休みの確保は難しい。人手不足の解消と民間工事への週休 2 日制導入を同時に進めていかないと、週休2日制の完全導入は難しいのではないか。[鉄筋/福島県/10～29 人]

雨が降れば実質仕事ができなくなり収入がなくなるのに週休が決まった日に固定されている制度では休みだけ増えてどうするのか?休みが増えればよいのではなく適切な休みと収入の確保両立していなければ意味がない国は休みを増やすのではなく手取りが増えるように制度を整えなくてはならない支給額を増やしても社会保険や税金で引かれる金額が増えて手取りが減っては企業も個人もモチベーションが下がるだけである。[圧送/愛知県/10～29 人]

休暇が必要であることは十分理解しているが、何十年も日曜のみ休みを継続してきた社員は休みたくないので、休ませることが難しい。経営面でも、単価と工期に変更のない元請からの発注の中で、週休 2 日を強いられ、人材流出を防ぐため社員を月給にせざるを得なく、とても厳しい。[塗装/神奈川県/5～9 人]

現場優先なので、数か所土曜日稼働現場が有れば、そちらに人を出さざるを得ない。元請全体で、土日全休としていただかない限り無理だと思います。[鳶土工/北海道/10～29 人]

まだ多くの建築現場で週休２日にはなってない為、休めない場合がある。また週休２日の建築現場の場合でも（週休１日と）工期には変わりがなく、下請け業者には作業員の増員、作業の短縮が求められ負担になる場合がある[板金/岡山県/10～29 人]

週休二日は理想だが現実は土曜日も仕事をせざるを得ない工程や工期がまだ存在する。工場改築などは土日作業になる。社員の有給休暇取得は当たり前になっているが施工能率は上がっていない。労働日数が減少しても給与は下げられないので工賃単価を 10%以上上げないと採算が取れない。今期は赤字決算になる[タイル/愛知県/10～29 人]

大手の会社では可能ではないか、地方の中小企業では中々厳しいのでは[内装/千葉県/5～9 人]

繁忙期と閑散期があるので、完全に週休二日にした場合労働日数が極端に減って売上の減少になっております。[内装/山形県/1～4 人]

社員も一人親方も、休日についての要望はバラバラ。週休 2 日制の現場で働いていても、もっと稼ぎたければ休日に別の現場に入る職人もいる。[内装/栃木県/10～29 人]

週休二日については現場がある限り実現しないと思います。「会社の方針で土曜には出勤できません」と元請に言ったら次から仕事が無くなるのは明白です。有給休暇については完全に会社負担であり、現場費用に組み込むことはできません。[内装/大阪府/5～9 人]

極端な言い方、技能労働者の賃金を働かずして今までもしくは今まで以上に支払うためには、当然企業がかなり負担しなければ不可能である。それを元請に求めているが必要なだけの請負金額に跳ね返ってこない。解決出来る問題であろうか？休日より賃金を求める技能労働者には、働ける環境の法整備をして貰いたい。それが副業ならば本末転倒である。[内装/徳島県/10～29 人]

社員の方は週休二日制を望んでいますが、現場が稼働していれば働かなければならない状況になっています。[圧送/宮城県/10～29 人]

現場監督は交代で休みを取って休暇を確保するが現場全体で

統一性が無いため、休業しづらい。また、雨天時は現場裁量で作業中止にするので計画性が無く、若年層の入職者が入りづらい。[圧送/千葉県/10～29 人]

下請業者では現場から求められれば土日も出勤せざるを得ない。仕事柄、同じ犬馬に長期で入る仕事ではなくスポット的な仕事が多いため土曜日を休日にするのは難しい。また残業時間の規定が厳しくなり時間の管理が大変な労力となっている。元請は出来ても下請まですべてを改善していくのは難しい現状を理解してほしい。弊社でも休める日は積極的に休みを取り入れているが長年仕事に励んできた従業員は休むことへの対抗もあるようだ。(実際慚愧用時間が減り給料も少なくなる月もある。)休みが増えた分、企業の売り上げは減るが従業員への賃上げなどで負担ばかりが重くのしかかっている現状。値上げしたいがなかなか受け入れてもらうのが難しく大変である。[圧送/広島県/5～9 人]

元請さんが週休2日制を最初だけ行うが、最終現場が忙しくなって土日も出勤している状況があるこのような特例を認めるから完全週休2日制にならないので、まず元請がきっちりしてほしい[左官/大阪府/100～299 人]

弱小企業には得意先からの要望を断ることが出来ない。今後の事を考えると祝日や会社指定の休日に仕事を頼まれても到底断る事は出来ないが、相手の会社の担当者は現場居ない(休暇中)事もある。このような状況で従業員に対して給与で報いる事しか出来ないが限界がある。大きな会社などしか行う事の出来ない制度と中小企業と別けて考えて欲しい。ここに色々書いたとしても恐らく取り上げられる事も無いのでこのようなアンケート自体が無駄だと思う。[カッター/秋田県/5～9 人]

弊社は各現場の稼働状況に合わせなければならない状況です。現場毎に土曜日の休みがバラバラ(4 週 8 休、第 2･4 土曜、第3土曜等)で、弊社は毎週工場を稼働しなければなりません。土曜等休日に仕事量が無く、現場の運送も1台だけある様な場合は 1 人作業をさせられない為にもう 1 人出勤させなければなりません。各現場の休日がそろえば余計な出勤も経費も掛からなくなるのですが、現状は不可能です。また、4 週 8 休を全現場に浸透させるには現場作業員の給料水準が減らない様に 1 日当たりの給料を底上げしなければ成り立たなくなります。月に 4～5 日実働日数が減ればそれだけ月給が減ります。休日作業しなければ生活できなくなりますし、残業時間が多くなり会社がペナルティを受ける事に繋がります。こういった問題を一緒に解決しなければ、1 次下請け以降の企業の負担が大きくなっていくばかりではないでしょうか。[鉄筋/神奈川県/30～99 人]

週休 2 日制にして現在の収入より上がれば社員も納得するでしょうが、我々下請にはその様な環境には無い[鉄筋/神奈川県/10～29 人]

建設業界は他産業に比べ大いに遅れている。本来ならば週休二日制や祝日休みは当然として酷暑での作業禁止等盛り込みたいが、財源と理解が得られない。[鉄筋/福岡県/10～29 人]

4週8休は大手ゼネコンだけです。中堅ゼネコンや地場ゼネコンは良くて4週5休～6級。元請けは休んでも下請けはほぼ日曜日のみの現場が多いです。4週8休を目指すなら民間工事も足並みをそろえないと実現しないですし、請負単価も上がらないと企業の負担ばかり増えていきます。[鉄筋/島根県/30～99 人]

元請けは自分たちの社員が週休 2 日を守る為に交代で休んでいるが、工期は変わらないので職人は交代で休むことが出来ない。それだけではなく、元請けの担当者の引継ぎが悪く、週休 2 日取っている分、担当者がいないからわからないといって、工事の手が止まることもある。また、元請けの労働時間が減っている分なのか、現場担当者の計画が悪かったり、図面の精度が悪かったりで、下請けの労働時間が影響を受けている。[型枠大工/東京都/30～99 人]

元請はシフト交代制で週休2日を確保しているが下請けはそのような余裕はない。日給月給社員は働かないと収入が減るため単価が上がってこないと休めない。[型枠大工/東京都/30～99 人]

週休 2 日に対して労務費の UP がない所が多いため、会社として休ませにくい状況となっている。労務費の単価 UP を指導してほしい。[型枠大工/広島県/30～99 人]

日給制の技能労働者が大半を占めているため週休 2 日制とした場合、日給を上げる必要があるが、請負費が見合ったものにできない。また、現場閉所の 4 週 8 休が進んでいない。[型枠大工/広島県/30～99 人]

工場といった休日でないと施工できない現場がある。平日中で振替休日の取得に努めてはいるが、集中工事等人手が必要な工事での職長レベル技能者の不足や育成といった課題を抱えており人手が不足している[カッター/愛知県/30～99 人]

内勤の社員は取れても外勤の社員は現場の工程に左右されて取れない。[型枠大工/岡山県/10～29 人]

4 週 8 休を実施している現場がまだ少ないので技術労働者に関してはなかなか休みを所得するとこが難しいですが会社自体は完全週休 2 日制を導入しているので内勤者に関しては休みを取得できているのでこの先現場が 8 休になってくれれば休みを取得できるのではと考えています[型枠大工/東京都/30～99 人]

日給制のため手取りを下げずに週休 2 日を実行することが難しい[型枠大工/熊本県/10～29 人]

いまだにゼネコンが週休2日を想定しない工期で受注した工事が多く、「協力」という一言で下請けに対応を強いていると思われる。[型枠大工/千葉県/30～99 人]

どの業種も週休 2 日になればいいが、一部の業種ができてもそのしわ寄せみたいに設備業者は週休 2 日にはできにくい[その他/京都府/1～4 人]

極力土曜は仕事をいれないようにしてはいるが、忙しいときや現場によってはどうしてもでないといけないなどがあるので厳しい。[型枠大工/栃木県/30～99 人]

全現場が土日休みになっていないので週休 2 日制は今のところできていません。[型枠大工/東京都/10～29 人]

## ６．必要ではない

弊社含め超零細企業の建具工事業は仕事(肉体労働)をこなしていくらの業界なので、やらないと会社の売上も減り給料･賞与も少なくなってしまいます。弊社は週休二日制にこだわらず休みを入れたい時に休みをとれる様にしています。特に決めるような事でもないと思っています。[建具 B/千葉県/5～9 人]

誰が規制するものでもなく、労働者の自由な選択にして欲しい。[塗装/兵庫県/5～9 人]

休みばかり多くて、売り上げは激減、利益も激減する一方昇給･賞与も減るので、休日が増えても、消費は増えない。[その他/群馬県/10～29 人]

残業が増える[鳶土工/兵庫県/30～99 人]

働きたい社員がいっぱいいるので、難しい所です。財政がきつい[内装/埼玉県/10～29 人]

そもそも週休二日制自体が愚策。働きたい人は働けばいいし働きたくない人は働かなくていい[内装/岡山県/5～9 人]

月給者と日給月給者によって休暇取得に対する考え方が違うので、月給制に統一していかないと根本的解決にならない。[鳶土工/東京都/30～99 人]

技能労働者はできる限り働くことを望んでいる。[内装/京都府/10～29 人]

私たち１次請会社は会社と会社の管理者に多角的に大きな負担となっております。法律改定や補助金、減税など、受注競争の中でも確保できる仕組みを作って頂きたいと思います。[鉄筋/神奈川県/10～29 人]

休みが増えるのはうれしいが収入が減るのはとても困るという人が多いです[圧入/大阪府/10～29 人]

休日にせよ労働時間にせよ、成果を生み出し賃金向上を願う労働者は少なくなく、完全週休二日制度や労働時間の制限がその足かせになっている部分があり、この点において労働者の選択肢がなく現行制度に大きな未熟さを感じている。[タイル/埼玉県/5～9 人]

会社や現場によってかなりの温度差がある。職方もまだ休みたがらない部分もある[型枠大工/東京都/30～99 人]

農繁期の時期には休暇を取っている従業員もおり、また、農作業の無い従業員でも、休みたいときには会社に申し出て休暇を取っておりますので要望等はございません。[型枠大工/徳島県/10～29 人]

週休2日制になると、成果の上がらない作業員は食べていけない。技術が追い付かない。[型枠大工/埼玉県/10～29 人]

社員は休みはたくさん要らないと言います。休みたいときは仕事の状況を見て休みたいと言います、と言います。[型枠大工/愛知県/5～9 人]

止めてほしい[型枠大工/東京都/10～29 人]

働きたい社員がいっぱいいるので、難しい所です。財政がきつい[内装/埼玉県/10～29 人]

そもそも週休二日制自体が愚策。働きたい人は働けばいいし働きたくない人は働かなくていい[内装/岡山県/5～9 人]

月給者と日給月給者によって休暇取得に対する考え方が違うので、月給制に統一していかないと根本的解決にならない。[鳶土工/東京都/30～99 人]

## ７．その他

休みは多ければ多いほど良いと思っている。[鉄筋/茨城県/10～29 人]

従業員の手取りが減った[鉄筋/福岡県/10～29 人]

・有給と週休2日を連日にすると1週間連続休みの従業員の場合がある。代わりの従業員で対応できるが、実際は2人分のコストとなる。・全国にある全現場の週休2日を望む。[鉄筋/長野県/10～29 人]

休みたい人にはとても良い制度ですが、より多く働きたい人にとっては不便な制度と思います。[機械土工/東京都/30～99 人]

前向きに考えているが平日の残業をしないようにすると、普段見ない箇所の点検や整備がおろそかになる為、現在は土曜日に整備・修理をしているが、週休二日制にした後に入社してくる社員の整備への意識が低くなりその日じまいになりそうで踏み込めていない。[圧送/大阪府/10～29 人]

若年技能者を定着させるためにも、休日の確保は必修と感じる（賃金や収入よりも休日というふうに考えている）[圧送/北海道/10～29 人]

建設業界で週休二日が叫ばれる以前から、週休二日制を導入している。当社にとって必要と判断してのことで、他と比べることではない。昨今の皆同じ状況にすべきとの風潮に危機感を感じる。規制より個々の会社が自由に働き方を考えるべきで、最低限の休みと働いた分きちんと給料が支払わることに注力し、違反すれば即業務停止するくらいの重い罰則を設けるべきと考える。無理やり週休二日を進めることで日当を稼げない職人たちが大変困っている現状を知るべきです。週休二日が働き方改革と考えるのは、事務方の考えで基本的認識がずれています。[塗装/沖縄県/30～99 人]

週休二日とは土曜日と日曜日が休みと決まっていればいいが、週に二日休むということであれば、元請によって休みが異なるので、一次下請けとしては週休二日制をなかなか導入することができない。[圧送/富山県/10～29 人]

設計労務単価は上がったものの、休日が増えれば売り上げが落ちる。また、休みが増えても従業員の給料確保のため給料アップを図るし、他業界に引き抜きをされない為にも、更なる給料アップを余儀なくされる。給料を上げたら、『そんなに働かなくても良い』と言って休みだす従業員も居る。[圧送/宮崎県/5～9 人]

週 5 日 40 時間内で 1 日労働時間を自由に使わせてほしい。現場までの移動時間は労働時間として含めないでほしい。請負単価を20%以上上げてほしい。公共だけでなく民間工事も強制してほしい。[鉄筋/三重県/5～9 人]

適時対応で実施しています。家庭の都合などは確実に休暇を提供しています。そのような対応が零細企業だと精一杯です。[塗装/神奈川県/5～9 人]

月給制なので休みを増やされても対応できない[圧送/神奈川県/5～9 人]

天候に影響されるため[塗装/静岡県/10～29 人]

複数の職種によるゼネコン受注の工事に於いて下請けで参加した場合、他の業種が月～金で作業に従事したが弊社はスケジュールの都合や天候の都合で平日に休みが入り土日での作業を申し出たところ、現場責任者等の管理者が休日出勤になるからと却下された。また、従業員で土日も休日出勤で賃金を稼ぎたいと思っている人は休日出勤が出来ずに不満を溜めている。強制的に休日出勤させるのはよくないが、本人も会社も元受も休日出勤を望んでいる場合、出来ないのは問題がある。[塗装/佐賀県/10～29 人]

働きたい人が作業所が閉所しているので働けない。働き方改革なのに[その他/千葉県/10～29 人]

他職種と比べて一番の違いは祝日が出勤であるところだと思います。土曜日は各週でも良いが祝日は必ず休みの方が今の若手作業員には良いと思います。また休みよりも給料を求める人が実際にはいるので制度をもう少し柔軟に考えてもらえば、と思いますこのままでは外国人労働者が日本にソッポを向く日がそう遠くないうちにやってくるのではないかと危惧しております[クレーン/広島県/30～99 人]

週休二日の実施は労使ともに良いと思うが、請負金額や機械経費が増額にならないので、企業の負担が増すだけの現状となっている。[クレーン/宮城県/10～29 人]

有給休暇消化分は請求にないため、大きな負担になる。特に退職者がある場合は赤字になる。[鳶土工/東京都/30～99 人]

休みが増え売り上げが減少し経営が難しくなった。[圧入/東京都/10～29 人]

職人不足が解消されないと、実施できない。[タイル/岡山県/10～29 人]

当社現場は外仕事のため期日、材料入荷調整、天候、労働力の調整が大変です。特に、小規模事業者の弱小企業では、このようなアンケートも出来るだけ協力しませんでした。社員の休みが増えると事業主が現場に出て調整しています。〔事業に主には規定がないので〕事業主も週休二日欲しいです。[板金/福島県/1～4 人]

会社の負担が大きい。[内装/茨城県/10～29 人]

徐々に浸透しているのでこの流れを止めるようなことはしてはならないと思います。[防水/北海道/30～99 人]

今年の 4 月から週休 2 日制を導入したが、土曜日も現場がある時は割増賃金を支払っているので、人件費が増えた。閉所日を統一してもらえたら、社員が休みやすい。[鉄筋/佐賀県/10～29 人]

若い人は、できるだけ土日休みにしてほしいようです。[内装/富山県/30～99 人]

休みは増えても現場の工程はそのままのようなこともあって残業をするような現場もあった。休みはうれしいけど給料出るなら働きたい人も多い。[内装/兵庫県/30～99 人]

段階的に移行中[設備/埼玉県/30～99 人]

なにをしても不公平感がある[鉄筋/大阪府/10～29 人]

社員の週休二日制は、問題ないと思いますが、外注の職人にとっては収入減になりその補填に苦慮している。[内装/広島県/5～9 人]

有給を計画的に取得できる様に職長を中心に作業員の分担をする様に取り組んでいる[内装/岡山県/10～29 人]

徹底的にダンピングを悪とし建設 G メンの介入を希望します[カッター/大阪府/10～29 人]

週 40 時間を超えた分は休日出勤、月 23 日に不足部分を休業補償としていてきついです。[タイル/愛知県/10～29 人]

今では普通に社員は週休2日を望んでいるのが実情です。お金よりも休み取得[設備/東京都/10～29 人]

休日が増えて、平日の残業時間が増えると考えていたが、逆に減っているので、社員の仕事の効率・能率が向上したのではと考えてます[内装/岡山県/10～29 人]

単に週休二日制にこだわるのではなく、生産性が大幅に下落する 7-9 月にかけての夏季休業を現状の倍程度に設定し(14 日間以上)、その分、他の月は隔週週休二日制などを採用したほうが良い。この取り組みを実行するうえでは専門工事会社の資金繰りなどに対する支援策(夏季期間の出来高が当然上がらなくなる)も含めて、業界全体で取り組む必要がある。夏季期間の大型連休の取得が可能ということになると若年齢層の採用にもプラス効果が望める。[型枠大工/東京都/5～9 人]

稼働している現場が半数程度あるため、休日の統一ができない、価格転嫁が進まない。[型枠大工/神奈川県/10～29 人]

完全月給制の勤務体制にならないと週休2日制は難しいのではないかと思う。[型枠大工/東京都/5～9 人]

金曜日がコンクリート打設・翌週の月曜日に解体の現場が多くなり、人手不足の原因になっている[型枠大工/鳥取県/10～29 人]

肉体労働にとっては二日の休みは良い取り組みと思う。しかし、所得を必要とする人たちは生産性が落ちるため不満を抱いている。真面目に休ませても価格競争で不真面目な会社に負けるのが今の現状。[型枠大工/岡山県/10～29 人]

意外と若い子たちは休みよりも出面を増やして給料 UP を望んでいるようだ。[型枠大工/福岡県/10～29 人]

休日が増える事により給与形態の見直しによる(月給制)会社負担の増。元請けによる単価見直しはない。2次以下の業者は日給制が殆どの為、休日が増える事により収入が減る悪循環が発生。若年層の入職など到底期待できない。休みが増える事、福利厚生がしっかりしている事で労働人口の確保が出来るとは思えない。[型枠大工/広島県/10～29 人]

社員に年配の方が多いため、週休 2 日制にして業務に対する姿勢や効率がよくなり平日に休む人が減少した。[型枠大工/沖縄県/10～29 人]

請負金額での給料、社会保険料の負担がとても大きいので大変です。半額負担が重く会社経営が深刻です。[型枠大工/東京都/10～29 人]

社員が休暇申請しやすい職場を心がけています。LINE申請もOKとしています。[型枠大工/秋田県/10～29 人]

プライベートに費やす時間が増え、仕事とのメリハリがつき生活が充実する。また、定着率の向上も期待できる。[鳶土工/宮城県/30～99 人]

週休 2 日制よりも週労働時間 40 時間以下を安全衛生ガイドラインとしていってほしい。[型枠大工/東京都/10～29 人]

日給者が多いため現在 1 日 7H労働の変形労働で対応[型枠大工/長崎県/30～99 人]

完全週休 2 日と祝日を休みにしたい。[型枠大工/山形県/5～9 人]

民間工事も土日休みにしてほしい[鉄筋/島根県/5～9 人]

社員は週休 2 日制に対して前向きで積極的に休むよう現場調整を行っている。元請けや他業種が未だに 4 週 4～6 休で動いているためそこでの温度差が大きく、調整が困難である。[型枠大工/秋田県/30～99 人]

建設業従事者だけなのかはわかりませんが、まず休む＝給料が無いという認識です。収入を週休二日に合わせ値上げをしたくても、現状資材高騰、人手不足と重なりわずかな値上げしか出来ないのが現状です。そして職人がそもそも二日の休日を望んでおりません。また、工期も適正にと周知はされておりますが、現状はかなり難しい状況です。勿論元請は適正日数を提示してくれていますが、昨今の気象状況悪化、資材不足、人手不足が重なりすぎて悪化の一途です。[型枠大工/埼玉県/10～29 人]

建設業において、週休 2 日取得しないと担い手不足になる若者は給与、休暇を重視する更には高校訪問においては、親までもが週休二日制ではない企業への推薦をしない[型枠大工/福岡県/30～99 人]

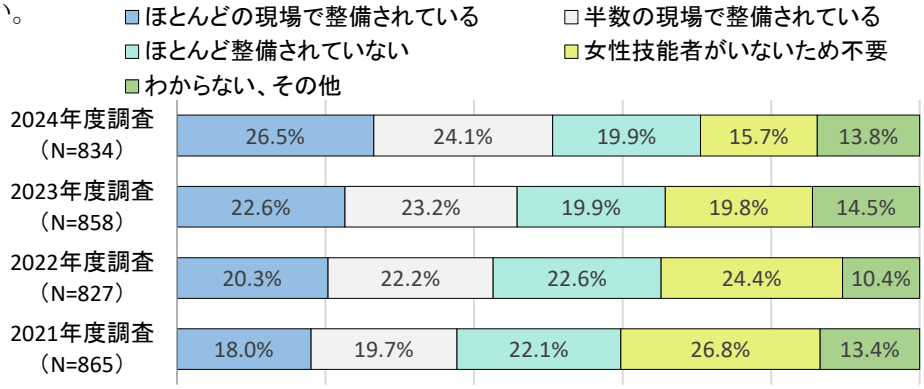
# ●女性の就労環境の整備状況について

## Q2-10_女性の就労環境の整備状況

女性専用設備の整備状況を見ると、「ほとんどの現場で整備されている」が最も多いのは「女性トイレ」26.5%であり、次に「女性更衣室」10.4%、「女性休憩室」6.0%が続く。

## Q2-10_1_女性専用トイレの設置の有無（SA）

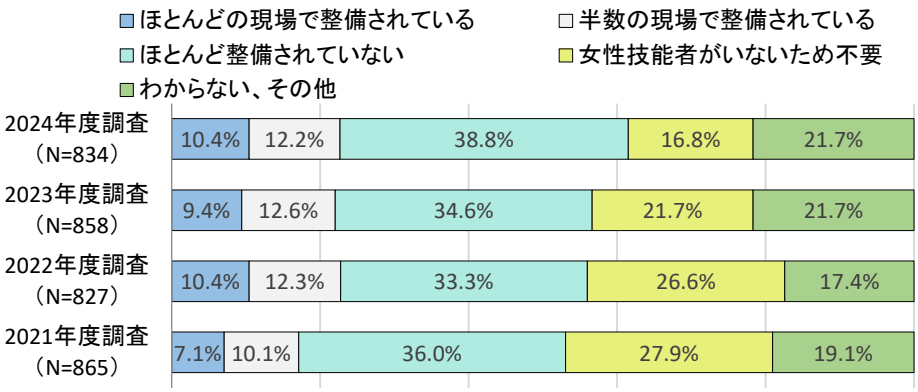
女性専用トイレの設置については、全体では「ほとんどの現場で整備されている」26.5%が最も多い。社員数別に見ると、社員数が 30 人～300 人以上の場合は「ほとんどの現場で整備されている」が最も多い。




| | | 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 | | 834<br>100.0% | 221<br>26.5% | 201<br>24.1% | 166<br>19.9% | 131<br>15.7% | 115<br>13.8% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 35<br>24.5% | 22<br>15.4% | 27<br>18.9% | 40<br>28.0% | 19<br>13.3% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 162<br>29.0% | 142<br>25.4% | 117<br>20.9% | 65<br>11.6% | 73<br>13.1% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 24<br>18.2% | 37<br>28.0% | 22<br>16.7% | 26<br>19.7% | 23<br>17.4% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 5<br>7.8% | 8<br>12.5% | 14<br>21.9% | 29<br>45.3% | 8<br>12.5% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 183<br>29.4% | 155<br>24.9% | 128<br>20.6% | 75<br>12.1% | 81<br>13.0% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 28<br>20.3% | 37<br>26.8% | 21<br>15.2% | 26<br>18.8% | 26<br>18.8% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 5<br>50.0% | 1<br>10.0% | 3<br>30.0% | 1<br>10.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 3<br>4.8% | 14<br>22.2% | 19<br>30.2% | 16<br>25.4% | 11<br>17.5% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 30<br>19.9% | 29<br>19.2% | 37<br>24.5% | 30<br>19.9% | 25<br>16.6% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 97<br>25.7% | 99<br>26.3% | 74<br>19.6% | 57<br>15.1% | 50<br>13.3% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 71<br>35.7% | 49<br>24.6% | 31<br>15.6% | 23<br>11.6% | 25<br>12.6% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 16<br>47.1% | 6<br>17.6% | 3<br>8.8% | 5<br>14.7% | 4<br>11.8% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 4<br>40.0% | 4<br>40.0% | 2<br>20.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 51<br>29.7% | 59<br>34.3% | 26<br>15.1% | 20<br>11.6% | 16<br>9.3% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 64<br>36.2% | 26<br>14.7% | 24<br>13.6% | 27<br>15.3% | 36<br>20.3% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 40<br>24.8% | 41<br>25.5% | 29<br>18.0% | 22<br>13.7% | 29<br>18.0% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 6<br>13.0% | 2<br>4.3% | 18<br>39.1% | 15<br>32.6% | 5<br>10.9% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 25<br>29.8% | 25<br>29.8% | 21<br>25.0% | 5<br>6.0% | 8<br>9.5% |

## Q2-10_2_女性専用更衣室の設置の有無（SA）

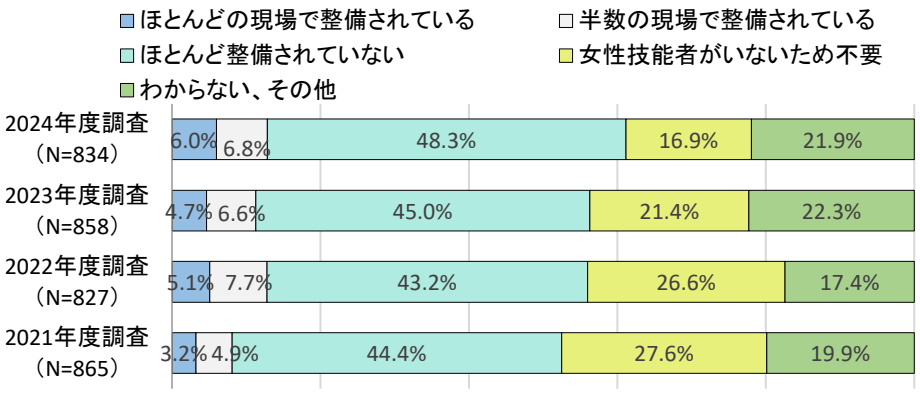
女性専用更衣室の設置については、「ほとんど整備されていない」が 38.8%で最も多く、次に「わからない、その他」21.7%、「女性技能者がいないため不要」16.8%が続く。




| | | 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 | | 834<br>100.0% | 87<br>10.4% | 102<br>12.2% | 324<br>38.8% | 140<br>16.8% | 181<br>21.7% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 16<br>11.2% | 8<br>5.6% | 45<br>31.5% | 47<br>32.9% | 27<br>18.9% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 60<br>10.7% | 81<br>14.5% | 229<br>41.0% | 67<br>12.0% | 122<br>21.8% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 11<br>8.3% | 13<br>9.8% | 50<br>37.9% | 26<br>19.7% | 32<br>24.2% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 0<br>0.0% | 5<br>7.8% | 18<br>28.1% | 30<br>46.9% | 11<br>17.2% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 74<br>11.9% | 81<br>13.0% | 256<br>41.2% | 84<br>13.5% | 127<br>20.4% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 12<br>8.7% | 15<br>10.9% | 44<br>31.9% | 25<br>18.1% | 42<br>30.4% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 1<br>10.0% | 1<br>10.0% | 6<br>60.0% | 1<br>10.0% | 1<br>10.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 1<br>1.6% | 4<br>6.3% | 24<br>38.1% | 18<br>28.6% | 16<br>25.4% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 12<br>7.9% | 7<br>4.6% | 64<br>42.4% | 30<br>19.9% | 38<br>25.2% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 41<br>10.9% | 46<br>12.2% | 150<br>39.8% | 60<br>15.9% | 80<br>21.2% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 25<br>12.6% | 37<br>18.6% | 74<br>37.2% | 26<br>13.1% | 37<br>18.6% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 5<br>14.7% | 7<br>20.6% | 10<br>29.4% | 5<br>14.7% | 7<br>20.6% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 3<br>30.0% | 1<br>10.0% | 2<br>20.0% | 1<br>10.0% | 3<br>30.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 20<br>11.6% | 20<br>11.6% | 79<br>45.9% | 23<br>13.4% | 30<br>17.4% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 22<br>12.4% | 30<br>16.9% | 40<br>22.6% | 31<br>17.5% | 54<br>30.5% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 12<br>7.5% | 21<br>13.0% | 67<br>41.6% | 23<br>14.3% | 38<br>23.6% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 4<br>8.7% | 1<br>2.2% | 20<br>43.5% | 16<br>34.8% | 5<br>10.9% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 10<br>11.9% | 13<br>15.5% | 39<br>46.4% | 3<br>3.6% | 19<br>22.6% |

## Q2-10_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 48.3%、次に「わからない、その他」21.9%と、整備が進んでいない状況がうかがえる。

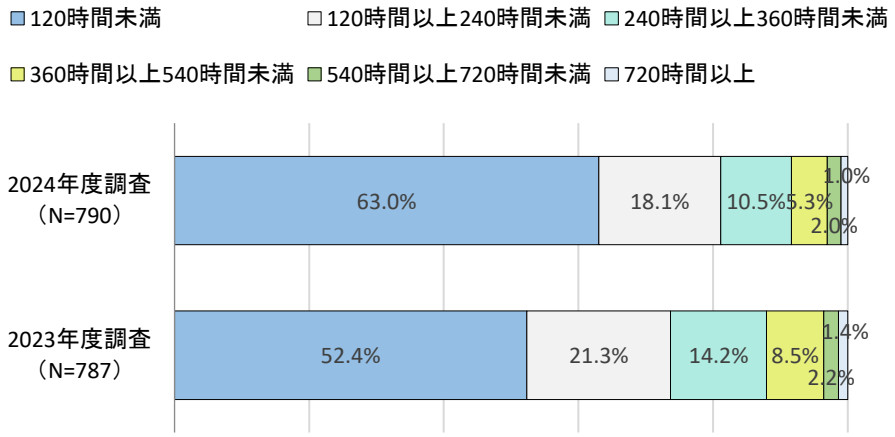



| | | 合計 | ほとんどの現場で整備されている | 半数の現場で整備されている | ほとんど、整備されていない | 女性技能者がいないため不要 | わからないその他 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 834<br>100.0% | 50<br>6.0% | 57<br>6.8% | 403<br>48.3% | 141<br>16.9% | 183<br>21.9% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 9<br>6.3% | 7<br>4.9% | 51<br>35.7% | 46<br>32.2% | 30<br>21.0% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 35<br>6.3% | 39<br>7.0% | 294<br>52.6% | 69<br>12.3% | 122<br>21.8% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 6<br>4.5% | 11<br>8.3% | 58<br>43.9% | 26<br>19.7% | 31<br>23.5% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 0<br>0.0% | 3<br>4.7% | 19<br>29.7% | 30<br>46.9% | 12<br>18.8% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 42<br>6.8% | 48<br>7.7% | 319<br>51.3% | 84<br>13.5% | 129<br>20.7% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 7<br>5.1% | 6<br>4.3% | 58<br>42.0% | 26<br>18.8% | 41<br>29.7% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 1<br>10.0% | 0<br>0.0% | 7<br>70.0% | 1<br>10.0% | 1<br>10.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 1<br>1.6% | 0<br>0.0% | 25<br>39.7% | 19<br>30.2% | 18<br>28.6% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 8<br>5.3% | 4<br>2.6% | 74<br>49.0% | 30<br>19.9% | 35<br>23.2% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 22<br>5.8% | 26<br>6.9% | 187<br>49.6% | 61<br>16.2% | 81<br>21.5% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 16<br>8.0% | 21<br>10.6% | 96<br>48.2% | 25<br>12.6% | 41<br>20.6% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 1<br>2.9% | 5<br>14.7% | 16<br>47.1% | 6<br>17.6% | 6<br>17.6% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 2<br>20.0% | 1<br>10.0% | 5<br>50.0% | 0<br>0.0% | 2<br>20.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 10<br>5.8% | 13<br>7.6% | 99<br>57.6% | 23<br>13.4% | 27<br>15.7% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 14<br>7.9% | 12<br>6.8% | 62<br>35.0% | 32<br>18.1% | 57<br>32.2% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 8<br>5.0% | 10<br>6.2% | 80<br>49.7% | 23<br>14.3% | 40<br>24.8% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 23<br>50.0% | 17<br>37.0% | 6<br>13.0% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 3<br>3.6% | 8<br>9.5% | 51<br>60.7% | 3<br>3.6% | 19<br>22.6% |

## ●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>

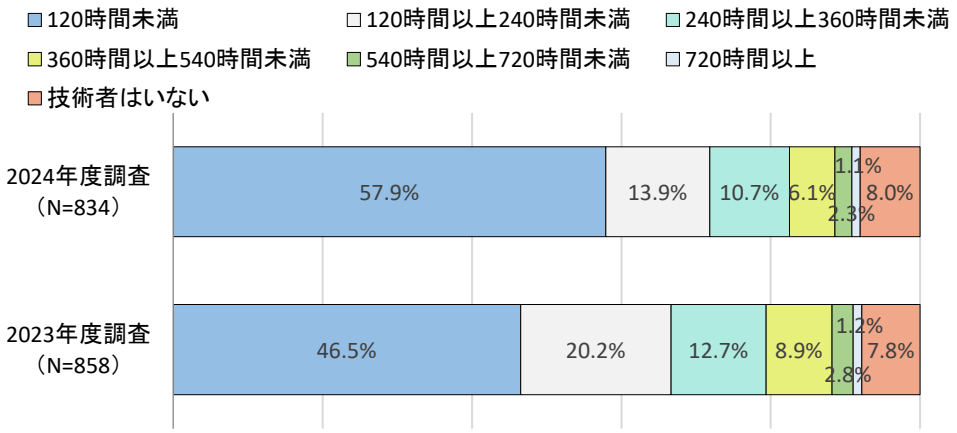
正社員の平均年間残業時間【技能労働者】については、「120 時間未満」が 63.0%、次に「120 時間以上 240 時間未満」18.1%と、約 8 割が 240 時間未満であることが読み取れる。




| | | 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 | | 790<br>100.0% | 498<br>63.0% | 143<br>18.1% | 83<br>10.5% | 42<br>5.3% | 16<br>2.0% | 8<br>1.0% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 141<br>100.0% | 83<br>58.9% | 30<br>21.3% | 14<br>9.9% | 9<br>6.4% | 4<br>2.8% | 1<br>0.7% |
| | 民間工事が主体 | 523<br>100.0% | 341<br>65.2% | 88<br>16.8% | 53<br>10.1% | 28<br>5.4% | 8<br>1.5% | 5<br>1.0% |
| | 公共・民間が半々 | 126<br>100.0% | 74<br>58.7% | 25<br>19.8% | 16<br>12.7% | 5<br>4.0% | 4<br>3.2% | 2<br>1.6% |
| 請負階層 | 元請 | 58<br>100.0% | 39<br>67.2% | 8<br>13.8% | 10<br>17.2% | 0<br>0.0% | 1<br>1.7% | 0<br>0.0% |
| | １次下請 | 587<br>100.0% | 371<br>63.2% | 109<br>18.6% | 55<br>9.4% | 35<br>6.0% | 12<br>2.0% | 5<br>0.9% |
| | ２次下請 | 135<br>100.0% | 82<br>60.7% | 22<br>16.3% | 18<br>13.3% | 7<br>5.2% | 3<br>2.2% | 3<br>2.2% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 6<br>60.0% | 4<br>40.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 54<br>100.0% | 42<br>77.8% | 6<br>11.1% | 3<br>5.6% | 0<br>0.0% | 1<br>1.9% | 2<br>3.7% |
| | 5 人～9 人 | 146<br>100.0% | 108<br>74.0% | 20<br>13.7% | 9<br>6.2% | 7<br>4.8% | 1<br>0.7% | 1<br>0.7% |
| | 10 人～29 人 | 365<br>100.0% | 234<br>64.1% | 63<br>17.3% | 36<br>9.9% | 18<br>4.9% | 10<br>2.7% | 4<br>1.1% |
| | 30 人～99 人 | 190<br>100.0% | 105<br>55.3% | 46<br>24.2% | 24<br>12.6% | 13<br>6.8% | 2<br>1.1% | 0<br>0.0% |
| | 100 人～299 人 | 29<br>100.0% | 9<br>31.0% | 5<br>17.2% | 9<br>31.0% | 4<br>13.8% | 2<br>6.9% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 6<br>100.0% | 0<br>0.0% | 3<br>50.0% | 2<br>33.3% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 1<br>16.7% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 170<br>100.0% | 123<br>72.4% | 29<br>17.1% | 12<br>7.1% | 5<br>2.9% | 0<br>0.0% | 1<br>0.6% |
| | とび・土工工事業 | 174<br>100.0% | 69<br>39.7% | 45<br>25.9% | 27<br>15.5% | 24<br>13.8% | 9<br>5.2% | 0<br>0.0% |
| | 鉄筋工事業 | 159<br>100.0% | 128<br>80.5% | 19<br>11.9% | 7<br>4.4% | 3<br>1.9% | 1<br>0.6% | 1<br>0.6% |
| | 塗装工事業 | 42<br>100.0% | 27<br>64.3% | 6<br>14.3% | 7<br>16.7% | 0<br>0.0% | 1<br>2.4% | 1<br>2.4% |
| | 内装仕上工事業 | 69<br>100.0% | 32<br>46.4% | 19<br>27.5% | 10<br>14.5% | 6<br>8.7% | 2<br>2.9% | 0<br>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>

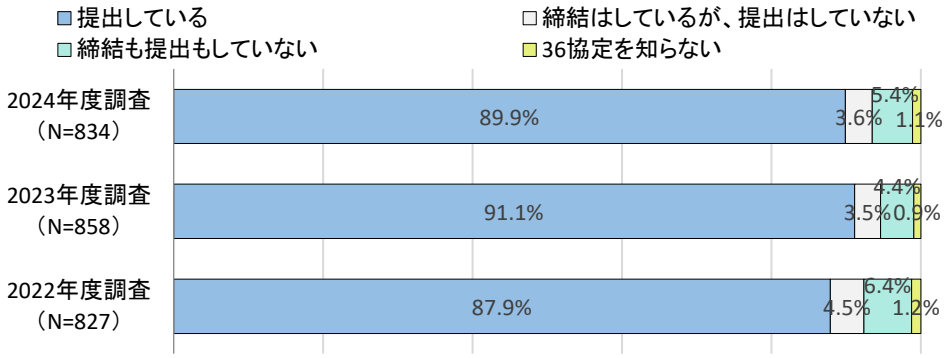
正社員の平均年間残業時間【技術者】については、「120 時間未満」が 57.9%、次に「120 時間以上 240 時間未満」13.9%であり、技能労働者と残業時間を比較すると、やや多いことが読み取れる。




| | | 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 | 技術者はいない |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 834<br>100.0% | 483<br>57.9% | 116<br>13.9% | 89<br>10.7% | 51<br>6.1% | 19<br>2.3% | 9<br>1.1% | 67<br>8.0% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 78<br>54.5% | 25<br>17.5% | 18<br>12.6% | 12<br>8.4% | 4<br>2.8% | 0<br>0.0% | 6<br>4.2% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 332<br>59.4% | 73<br>13.1% | 56<br>10.0% | 31<br>5.5% | 11<br>2.0% | 7<br>1.3% | 49<br>8.8% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 73<br>55.3% | 18<br>13.6% | 15<br>11.4% | 8<br>6.1% | 4<br>3.0% | 2<br>1.5% | 12<br>9.1% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 36<br>56.3% | 11<br>17.2% | 13<br>20.3% | 0<br>0.0% | 1<br>1.6% | 0<br>0.0% | 3<br>4.7% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 358<br>57.6% | 85<br>13.7% | 66<br>10.6% | 45<br>7.2% | 14<br>2.3% | 4<br>0.6% | 50<br>8.0% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 84<br>60.9% | 17<br>12.3% | 10<br>7.2% | 6<br>4.3% | 3<br>2.2% | 5<br>3.6% | 13<br>9.4% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 5<br>50.0% | 3<br>30.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 1<br>10.0% | 0<br>0.0% | 1<br>10.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 44<br>69.8% | 6<br>9.5% | 3<br>4.8% | 0<br>0.0% | 1<br>1.6% | 1<br>1.6% | 8<br>12.7% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 108<br>71.5% | 15<br>9.9% | 8<br>5.3% | 7<br>4.6% | 1<br>0.7% | 1<br>0.7% | 11<br>7.3% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 221<br>58.6% | 55<br>14.6% | 34<br>9.0% | 22<br>5.8% | 11<br>2.9% | 5<br>1.3% | 29<br>7.7% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 100<br>50.3% | 35<br>17.6% | 31<br>15.6% | 15<br>7.5% | 2<br>1.0% | 1<br>0.5% | 15<br>7.5% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 10<br>29.4% | 4<br>11.8% | 9<br>26.5% | 4<br>11.8% | 3<br>8.8% | 0<br>0.0% | 4<br>11.8% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 0<br>0.0% | 1<br>10.0% | 4<br>40.0% | 3<br>30.0% | 1<br>10.0% | 1<br>10.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 121<br>70.3% | 21<br>12.2% | 7<br>4.1% | 10<br>5.8% | 0<br>0.0% | 2<br>1.2% | 11<br>6.4% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 61<br>34.5% | 34<br>19.2% | 35<br>19.8% | 13<br>7.3% | 13<br>7.3% | 2<br>1.1% | 19<br>10.7% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 119<br>73.9% | 15<br>9.3% | 8<br>5.0% | 3<br>1.9% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 16<br>9.9% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 26<br>56.5% | 5<br>10.9% | 8<br>17.4% | 1<br>2.2% | 1<br>2.2% | 0<br>0.0% | 5<br>10.9% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 38<br>45.2% | 18<br>21.4% | 9<br>10.7% | 10<br>11.9% | 1<br>1.2% | 1<br>1.2% | 7<br>8.3% |

## 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）

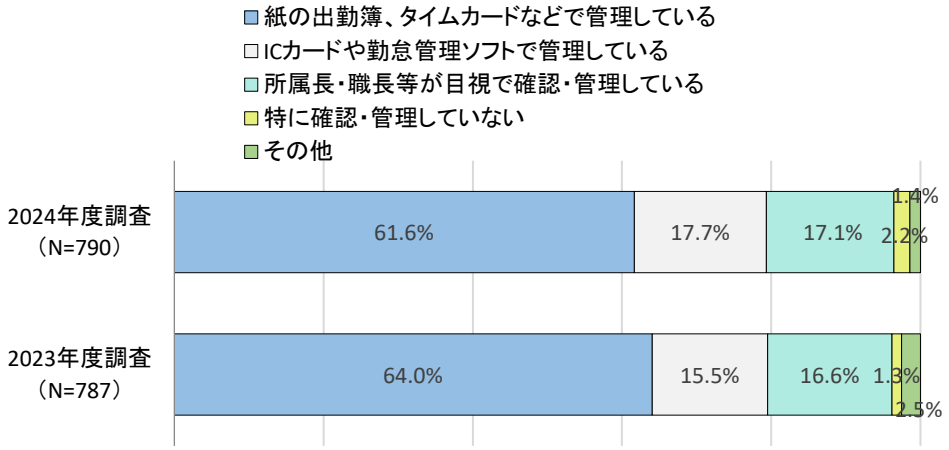
時間外・休日労働に関する協定（36 協定）の協定届の提出状況については、「提出している」89.9%が最も多い。次いで「締結も提出もしていない」5.4%が続く。




| | | 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 | | 834<br>100.0% | 750<br>89.9% | 30<br>3.6% | 45<br>5.4% | 9<br>1.1% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 129<br>90.2% | 9<br>6.3% | 5<br>3.5% | 0<br>0.0% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 502<br>89.8% | 15<br>2.7% | 33<br>5.9% | 9<br>1.6% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 119<br>90.2% | 6<br>4.5% | 7<br>5.3% | 0<br>0.0% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 52<br>81.3% | 6<br>9.4% | 2<br>3.1% | 4<br>6.3% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 562<br>90.4% | 19<br>3.1% | 37<br>5.9% | 4<br>0.6% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 126<br>91.3% | 5<br>3.6% | 6<br>4.3% | 1<br>0.7% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 10<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 34<br>54.0% | 5<br>7.9% | 18<br>28.6% | 6<br>9.5% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 122<br>80.8% | 12<br>7.9% | 15<br>9.9% | 2<br>1.3% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 357<br>94.7% | 13<br>3.4% | 7<br>1.9% | 0<br>0.0% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 193<br>97.0% | 0<br>0.0% | 5<br>2.5% | 1<br>0.5% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 34<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 10<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 164<br>95.3% | 4<br>2.3% | 4<br>2.3% | 0<br>0.0% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 165<br>93.2% | 5<br>2.8% | 6<br>3.4% | 1<br>0.6% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 153<br>95.0% | 3<br>1.9% | 5<br>3.1% | 0<br>0.0% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 34<br>73.9% | 4<br>8.7% | 7<br>15.2% | 1<br>2.2% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 71<br>84.5% | 4<br>4.8% | 7<br>8.3% | 2<br>2.4% |

## 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>

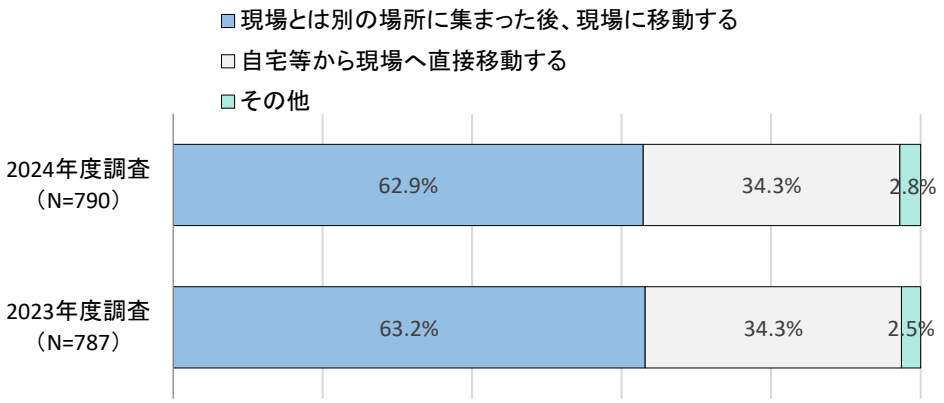
労働時間の確認・管理方法については、「紙の出勤簿、タイムカードなどで管理している」61.6%が最も多い。次いで「IC カードや勤怠管理ソフトで管理している」17.7%が続く。




| | | 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 | | 790<br>100.0% | 487<br>61.6% | 140<br>17.7% | 135<br>17.1% | 17<br>2.2% | 11<br>1.4% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 141<br>100.0% | 97<br>68.8% | 24<br>17.0% | 16<br>11.3% | 1<br>0.7% | 3<br>2.1% |
| | 民間工事が主体 | 523<br>100.0% | 308<br>58.9% | 95<br>18.2% | 101<br>19.3% | 13<br>2.5% | 6<br>1.1% |
| | 公共・民間が半々 | 126<br>100.0% | 82<br>65.1% | 21<br>16.7% | 18<br>14.3% | 3<br>2.4% | 2<br>1.6% |
| 請負階層 | 元請 | 58<br>100.0% | 32<br>55.2% | 11<br>19.0% | 9<br>15.5% | 3<br>5.2% | 3<br>5.2% |
| | １次下請 | 587<br>100.0% | 364<br>62.0% | 109<br>18.6% | 101<br>17.2% | 7<br>1.2% | 6<br>1.0% |
| | ２次下請 | 135<br>100.0% | 86<br>63.7% | 17<br>12.6% | 23<br>17.0% | 7<br>5.2% | 2<br>1.5% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 5<br>50.0% | 3<br>30.0% | 2<br>20.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 54<br>100.0% | 33<br>61.1% | 0<br>0.0% | 14<br>25.9% | 6<br>11.1% | 1<br>1.9% |
| | 5 人～9 人 | 146<br>100.0% | 105<br>71.9% | 13<br>8.9% | 23<br>15.8% | 4<br>2.7% | 1<br>0.7% |
| | 10 人～29 人 | 365<br>100.0% | 231<br>63.3% | 61<br>16.7% | 65<br>17.8% | 5<br>1.4% | 3<br>0.8% |
| | 30 人～99 人 | 190<br>100.0% | 107<br>56.3% | 47<br>24.7% | 29<br>15.3% | 2<br>1.1% | 5<br>2.6% |
| | 100 人～299 人 | 29<br>100.0% | 11<br>37.9% | 14<br>48.3% | 3<br>10.3% | 0<br>0.0% | 1<br>3.4% |
| | 300 人以上 | 6<br>100.0% | 0<br>0.0% | 5<br>83.3% | 1<br>16.7% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 170<br>100.0% | 97<br>57.1% | 29<br>17.1% | 36<br>21.2% | 4<br>2.4% | 4<br>2.4% |
| | とび・土工工事業 | 174<br>100.0% | 116<br>66.7% | 41<br>23.6% | 13<br>7.5% | 2<br>1.1% | 2<br>1.1% |
| | 鉄筋工事業 | 159<br>100.0% | 109<br>68.6% | 19<br>11.9% | 29<br>18.2% | 2<br>1.3% | 0<br>0.0% |
| | 塗装工事業 | 42<br>100.0% | 28<br>66.7% | 5<br>11.9% | 6<br>14.3% | 1<br>2.4% | 2<br>4.8% |
| | 内装仕上工事業 | 69<br>100.0% | 33<br>47.8% | 17<br>24.6% | 17<br>24.6% | 2<br>2.9% | 0<br>0.0% |

## 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>

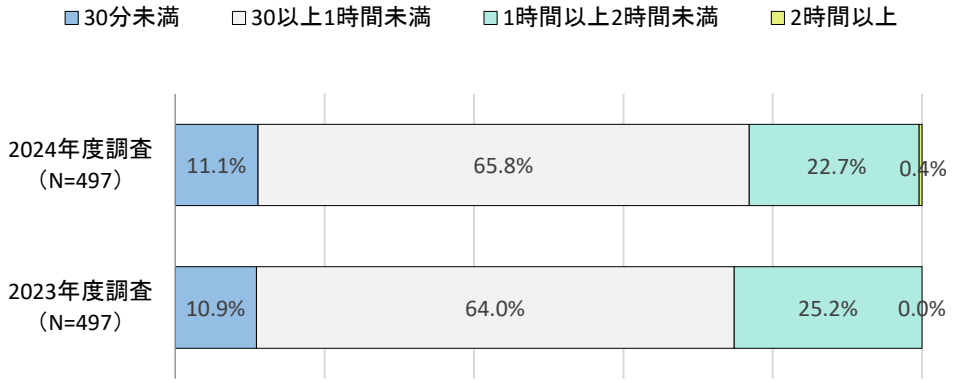
技能者の自宅から現場までの移動方法については、「現場とは別の場所に集まった後、現場に移動する」62.9%が最も多い。次いで「自宅等から現場へ直接移動する」34.3%が続く。




| | | 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 | | 790<br>100.0% | 497<br>62.9% | 271<br>34.3% | 22<br>2.8% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 141<br>100.0% | 86<br>61.0% | 51<br>36.2% | 4<br>2.8% |
| | 民間工事が主体 | 523<br>100.0% | 320<br>61.2% | 189<br>36.1% | 14<br>2.7% |
| | 公共・民間が半々 | 126<br>100.0% | 91<br>72.2% | 31<br>24.6% | 4<br>3.2% |
| 請負階層 | 元請 | 58<br>100.0% | 44<br>75.9% | 13<br>22.4% | 1<br>1.7% |
| | １次下請 | 587<br>100.0% | 352<br>60.0% | 218<br>37.1% | 17<br>2.9% |
| | ２次下請 | 135<br>100.0% | 91<br>67.4% | 40<br>29.6% | 4<br>3.0% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 10<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 54<br>100.0% | 33<br>61.1% | 20<br>37.0% | 1<br>1.9% |
| | 5 人～9 人 | 146<br>100.0% | 96<br>65.8% | 47<br>32.2% | 3<br>2.1% |
| | 10 人～29 人 | 365<br>100.0% | 244<br>66.8% | 113<br>31.0% | 8<br>2.2% |
| | 30 人～99 人 | 190<br>100.0% | 109<br>57.4% | 73<br>38.4% | 8<br>4.2% |
| | 100 人～299 人 | 29<br>100.0% | 13<br>44.8% | 14<br>48.3% | 2<br>6.9% |
| | 300 人以上 | 6<br>100.0% | 2<br>33.3% | 4<br>66.7% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 170<br>100.0% | 106<br>62.4% | 59<br>34.7% | 5<br>2.9% |
| | とび・土工工事業 | 174<br>100.0% | 109<br>62.6% | 60<br>34.5% | 5<br>2.9% |
| | 鉄筋工事業 | 159<br>100.0% | 116<br>73.0% | 38<br>23.9% | 5<br>3.1% |
| | 塗装工事業 | 42<br>100.0% | 33<br>78.6% | 9<br>21.4% | 0<br>0.0% |
| | 内装仕上工事業 | 69<br>100.0% | 22<br>31.9% | 44<br>63.8% | 3<br>4.3% |

## 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>

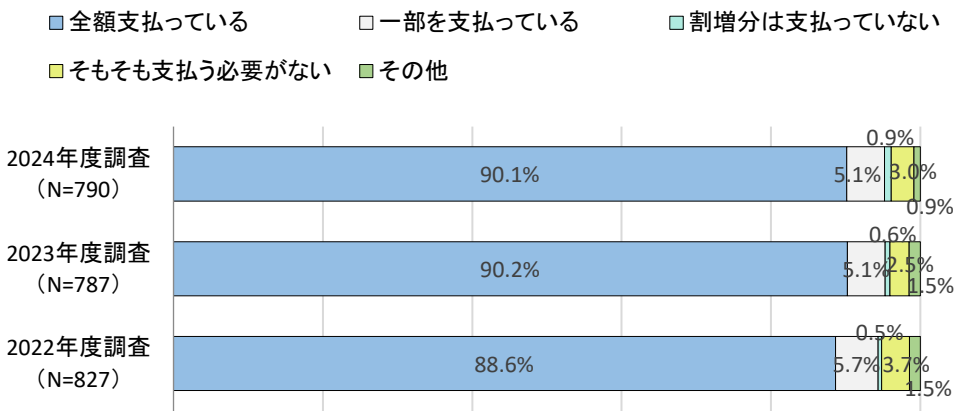
集合場所から現場までの平均移動時間ついては、「30 分以上 1 時間未満」65.8%が最も多い。次いで「1 時間以上 2 時間未満」22.7%が続く。




| | | 合計 | 30 分未満 | 30 分以上<br>1 時間未満 | 1 時間以上<br>2 時間未満 | 2 時間以上 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 497<br>100.0% | 55<br>11.1% | 327<br>65.8% | 113<br>22.7% | 2<br>0.4% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 86<br>100.0% | 12<br>14.0% | 54<br>62.8% | 20<br>23.3% | 0<br>0.0% |
| | 民間工事が主体 | 320<br>100.0% | 38<br>11.9% | 206<br>64.4% | 74<br>23.1% | 2<br>0.6% |
| | 公共・民間が半々 | 91<br>100.0% | 5<br>5.5% | 67<br>73.6% | 19<br>20.9% | 0<br>0.0% |
| 請負階層 | 元請 | 44<br>100.0% | 15<br>34.1% | 17<br>38.6% | 12<br>27.3% | 0<br>0.0% |
| | １次下請 | 352<br>100.0% | 32<br>9.1% | 250<br>71.0% | 68<br>19.3% | 2<br>0.6% |
| | ２次下請 | 91<br>100.0% | 5<br>5.5% | 56<br>61.5% | 30<br>33.0% | 0<br>0.0% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 3<br>30.0% | 4<br>40.0% | 3<br>30.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 33<br>100.0% | 6<br>18.2% | 25<br>75.8% | 2<br>6.1% | 0<br>0.0% |
| | 5 人～9 人 | 96<br>100.0% | 11<br>11.5% | 65<br>67.7% | 20<br>20.8% | 0<br>0.0% |
| | 10 人～29 人 | 244<br>100.0% | 27<br>11.1% | 150<br>61.5% | 66<br>27.0% | 1<br>0.4% |
| | 30 人～99 人 | 109<br>100.0% | 10<br>9.2% | 75<br>68.8% | 24<br>22.0% | 0<br>0.0% |
| | 100 人～299 人 | 13<br>100.0% | 1<br>7.7% | 10<br>76.9% | 1<br>7.7% | 1<br>7.7% |
| | 300 人以上 | 2<br>100.0% | 0<br>0.0% | 2<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 106<br>100.0% | 6<br>5.7% | 75<br>70.8% | 25<br>23.6% | 0<br>0.0% |
| | とび・土工工事業 | 109<br>100.0% | 7<br>6.4% | 73<br>67.0% | 29<br>26.6% | 0<br>0.0% |
| | 鉄筋工事業 | 116<br>100.0% | 8<br>6.9% | 82<br>70.7% | 25<br>21.6% | 1<br>0.9% |
| | 塗装工事業 | 33<br>100.0% | 7<br>21.2% | 19<br>57.6% | 7<br>21.2% | 0<br>0.0% |
| | 内装仕上工事業 | 22<br>100.0% | 5<br>22.7% | 12<br>54.5% | 5<br>22.7% | 0<br>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>

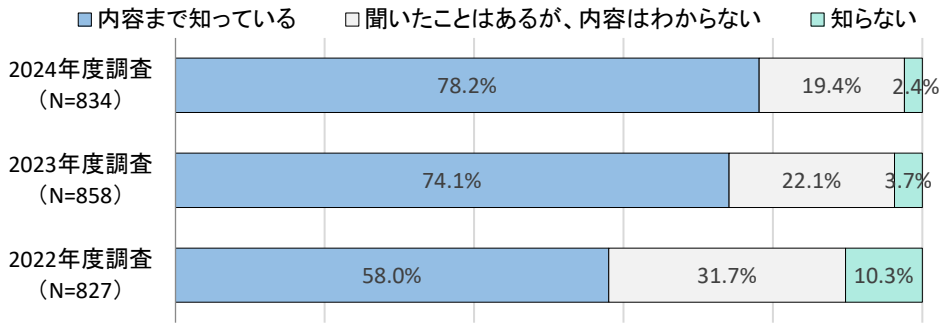
法定時間外労働の割増賃金の支払い方法は、「全額支払っている」が 90.1%と最も多い。次いで、「一部を支払っている」5.1%、「そもそも支払う必要がない」3.0%と続く。




| | | 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 | | 790<br>100.0% | 712<br>90.1% | 40<br>5.1% | 7<br>0.9% | 24<br>3.0% | 7<br>0.9% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 141<br>100.0% | 128<br>90.8% | 6<br>4.3% | 1<br>0.7% | 4<br>2.8% | 2<br>1.4% |
| | 民間工事が主体 | 523<br>100.0% | 470<br>89.9% | 27<br>5.2% | 6<br>1.1% | 15<br>2.9% | 5<br>1.0% |
| | 公共・民間が半々 | 126<br>100.0% | 114<br>90.5% | 7<br>5.6% | 0<br>0.0% | 5<br>4.0% | 0<br>0.0% |
| 請負階層 | 元請 | 58<br>100.0% | 46<br>79.3% | 6<br>10.3% | 1<br>1.7% | 4<br>6.9% | 1<br>1.7% |
| | １次下請 | 587<br>100.0% | 541<br>92.2% | 21<br>3.6% | 4<br>0.7% | 16<br>2.7% | 5<br>0.9% |
| | ２次下請 | 135<br>100.0% | 116<br>85.9% | 13<br>9.6% | 2<br>1.5% | 3<br>2.2% | 1<br>0.7% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 9<br>90.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 1<br>10.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 54<br>100.0% | 42<br>77.8% | 6<br>11.1% | 4<br>7.4% | 2<br>3.7% | 0<br>0.0% |
| | 5 人～9 人 | 146<br>100.0% | 132<br>90.4% | 5<br>3.4% | 1<br>0.7% | 7<br>4.8% | 1<br>0.7% |
| | 10 人～29 人 | 365<br>100.0% | 323<br>88.5% | 24<br>6.6% | 1<br>0.3% | 12<br>3.3% | 5<br>1.4% |
| | 30 人～99 人 | 190<br>100.0% | 183<br>96.3% | 3<br>1.6% | 0<br>0.0% | 3<br>1.6% | 1<br>0.5% |
| | 100 人～299 人 | 29<br>100.0% | 26<br>89.7% | 2<br>6.9% | 1<br>3.4% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 6<br>100.0% | 6<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 170<br>100.0% | 151<br>88.8% | 9<br>5.3% | 2<br>1.2% | 7<br>4.1% | 1<br>0.6% |
| | とび・土工工事業 | 174<br>100.0% | 164<br>94.3% | 7<br>4.0% | 0<br>0.0% | 3<br>1.7% | 0<br>0.0% |
| | 鉄筋工事業 | 159<br>100.0% | 148<br>93.1% | 5<br>3.1% | 1<br>0.6% | 2<br>1.3% | 3<br>1.9% |
| | 塗装工事業 | 42<br>100.0% | 36<br>85.7% | 2<br>4.8% | 0<br>0.0% | 3<br>7.1% | 1<br>2.4% |
| | 内装仕上工事業 | 69<br>100.0% | 60<br>87.0% | 7<br>10.1% | 1<br>1.4% | 1<br>1.4% | 0<br>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たことを知っているか（SA）

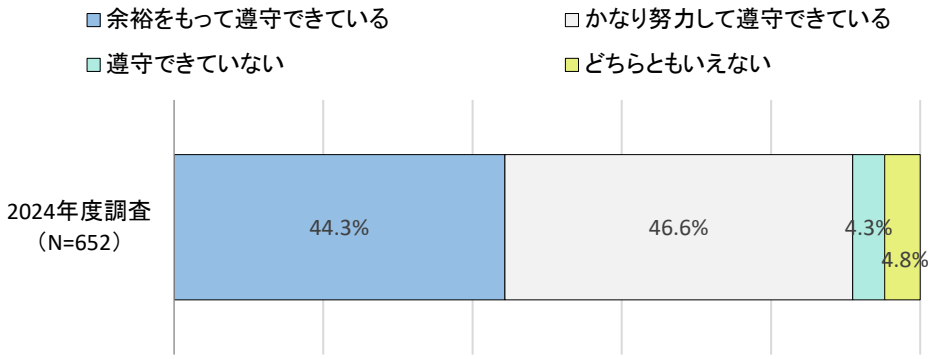
令和６年４月から時間外労働の上限規制が建設業にも適用されることについては、「内容まで知っている」が 78.2%と、次に「聞いたことはあるが、内容はわからない」19.4%が続く。昨年度（2023年度）調査に比べて、「内容まで知っている」が４ポイント増えている。




| | | 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 | | 834<br>100.0% | 652<br>78.2% | 162<br>19.4% | 20<br>2.4% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 116<br>81.1% | 23<br>16.1% | 4<br>2.8% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 435<br>77.8% | 112<br>20.0% | 12<br>2.1% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 101<br>76.5% | 27<br>20.5% | 4<br>3.0% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 42<br>65.6% | 16<br>25.0% | 6<br>9.4% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 513<br>82.5% | 99<br>15.9% | 10<br>1.6% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 88<br>63.8% | 46<br>33.3% | 4<br>2.9% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 9<br>90.0% | 1<br>10.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 30<br>47.6% | 29<br>46.0% | 4<br>6.3% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 94<br>62.3% | 50<br>33.1% | 7<br>4.6% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 304<br>80.6% | 66<br>17.5% | 7<br>1.9% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 182<br>91.5% | 15<br>7.5% | 2<br>1.0% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 32<br>94.1% | 2<br>5.9% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 10<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 129<br>75.0% | 40<br>23.3% | 3<br>1.7% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 156<br>88.1% | 19<br>10.7% | 2<br>1.1% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 136<br>84.5% | 23<br>14.3% | 2<br>1.2% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 36<br>78.3% | 9<br>19.6% | 1<br>2.2% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 59<br>70.2% | 22<br>26.2% | 3<br>3.6% |

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

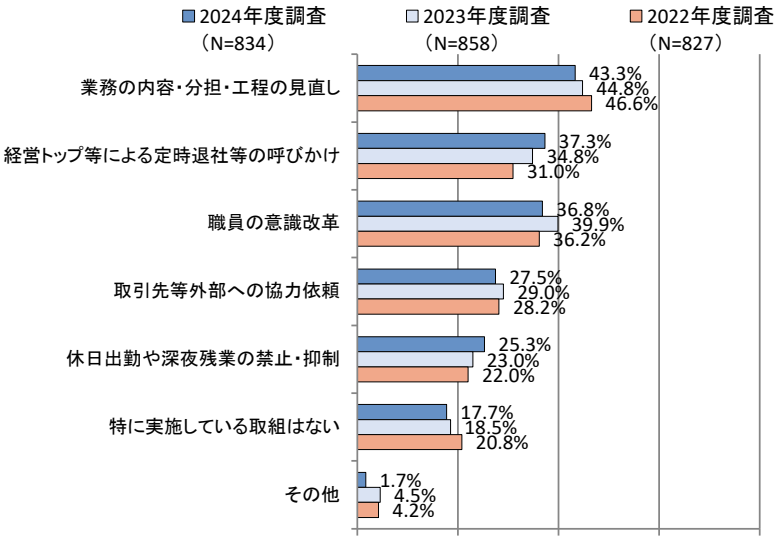
「かなり努力して遵守できている」が 46.6%と最も多く、「遵守するのは困難だと思う」の 4.3%と合わせると 5 割近くを占めるなど、多くの企業が上限規制の遵守に不安を覚えている。




| | | 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 | | 652<br>100.0% | 289<br>44.3% | 304<br>46.6% | 28<br>4.3% | 31<br>4.8% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 116<br>100.0% | 50<br>43.1% | 54<br>46.6% | 6<br>5.2% | 6<br>5.2% |
| | 民間工事が主体 | 435<br>100.0% | 191<br>43.9% | 205<br>47.1% | 18<br>4.1% | 21<br>4.8% |
| | 公共・民間が半々 | 101<br>100.0% | 48<br>47.5% | 45<br>44.6% | 4<br>4.0% | 4<br>4.0% |
| 請負階層 | 元請 | 42<br>100.0% | 22<br>52.4% | 14<br>33.3% | 3<br>7.1% | 3<br>7.1% |
| | １次下請 | 513<br>100.0% | 218<br>42.5% | 250<br>48.7% | 22<br>4.3% | 23<br>4.5% |
| | ２次下請 | 88<br>100.0% | 44<br>50.0% | 36<br>40.9% | 3<br>3.4% | 5<br>5.7% |
| | ３次以下の下請 | 9<br>100.0% | 5<br>55.6% | 4<br>44.4% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 30<br>100.0% | 15<br>50.0% | 12<br>40.0% | 2<br>6.7% | 1<br>3.3% |
| | 5 人～9 人 | 94<br>100.0% | 46<br>48.9% | 37<br>39.4% | 5<br>5.3% | 6<br>6.4% |
| | 10 人～29 人 | 304<br>100.0% | 139<br>45.7% | 133<br>43.8% | 12<br>3.9% | 20<br>6.6% |
| | 30 人～99 人 | 182<br>100.0% | 81<br>44.5% | 91<br>50.0% | 8<br>4.4% | 2<br>1.1% |
| | 100 人～299 人 | 32<br>100.0% | 8<br>25.0% | 21<br>65.6% | 1<br>3.1% | 2<br>6.3% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 0<br>0.0% | 10<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 129<br>100.0% | 70<br>54.3% | 51<br>39.5% | 4<br>3.1% | 4<br>3.1% |
| | とび・土工工事業 | 156<br>100.0% | 49<br>31.4% | 87<br>55.8% | 8<br>5.1% | 12<br>7.7% |
| | 鉄筋工事業 | 136<br>100.0% | 79<br>58.1% | 48<br>35.3% | 3<br>2.2% | 6<br>4.4% |
| | 塗装工事業 | 36<br>100.0% | 16<br>44.4% | 16<br>44.4% | 3<br>8.3% | 1<br>2.8% |
| | 内装仕上工事業 | 59<br>100.0% | 17<br>28.8% | 34<br>57.6% | 6<br>10.2% | 2<br>3.4% |

## Q3-9_時間外労働の削減に向けて実施している取組（MA）

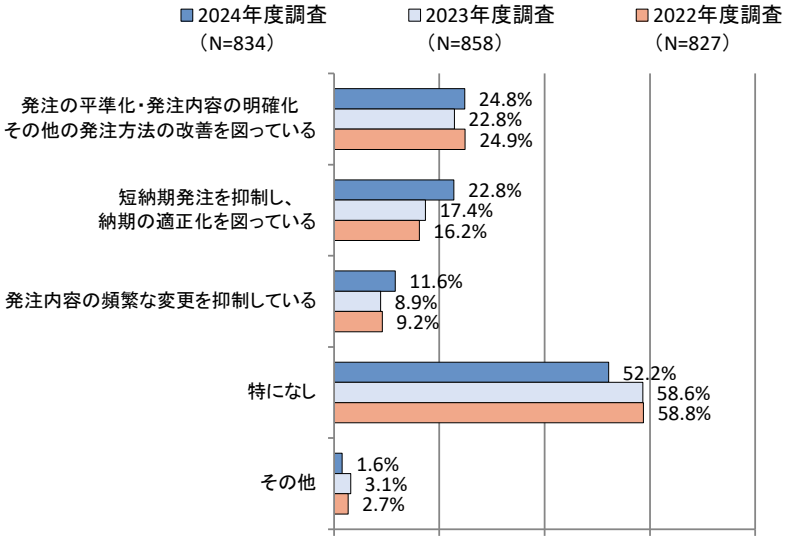
時間外労働の削減に向けて実施している取組は、「業務の内容・分担・工程の見直し」が 43.3%と最も多い。次いで、「経営トップ等による定時退社等の呼びかけ」37.3%「職員の意識改革」36.8%が続く。




| | | 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 | | 834<br>100.0% | 311<br>37.3% | 211<br>25.3% | 307<br>36.8% | 361<br>43.3% | 229<br>27.5% | 148<br>17.7% | 14<br>1.7% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 54<br>37.8% | 34<br>23.8% | 60<br>42.0% | 67<br>46.9% | 43<br>30.1% | 20<br>14.0% | 3<br>2.1% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 206<br>36.9% | 146<br>26.1% | 203<br>36.3% | 238<br>42.6% | 150<br>26.8% | 108<br>19.3% | 10<br>1.8% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 51<br>38.6% | 31<br>23.5% | 44<br>33.3% | 56<br>42.4% | 36<br>27.3% | 20<br>15.2% | 1<br>0.8% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 30<br>46.9% | 19<br>29.7% | 23<br>35.9% | 31<br>48.4% | 15<br>23.4% | 17<br>26.6% | 0<br>0.0% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 236<br>37.9% | 162<br>26.0% | 246<br>39.5% | 268<br>43.1% | 181<br>29.1% | 102<br>16.4% | 14<br>2.3% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 40<br>29.0% | 27<br>19.6% | 36<br>26.1% | 58<br>42.0% | 30<br>21.7% | 28<br>20.3% | 0<br>0.0% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 5<br>50.0% | 3<br>30.0% | 2<br>20.0% | 4<br>40.0% | 3<br>30.0% | 1<br>10.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 14<br>22.2% | 11<br>17.5% | 13<br>20.6% | 15<br>23.8% | 11<br>17.5% | 27<br>42.9% | 0<br>0.0% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 53<br>35.1% | 31<br>20.5% | 40<br>26.5% | 62<br>41.1% | 46<br>30.5% | 31<br>20.5% | 2<br>1.3% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 144<br>38.2% | 90<br>23.9% | 118<br>31.3% | 154<br>40.8% | 96<br>25.5% | 66<br>17.5% | 9<br>2.4% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 85<br>42.7% | 62<br>31.2% | 106<br>53.3% | 104<br>52.3% | 61<br>30.7% | 20<br>10.1% | 3<br>1.5% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 11<br>32.4% | 10<br>29.4% | 23<br>67.6% | 17<br>50.0% | 13<br>38.2% | 4<br>11.8% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 4<br>40.0% | 7<br>70.0% | 7<br>70.0% | 9<br>90.0% | 2<br>20.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 63<br>36.6% | 43<br>25.0% | 56<br>32.6% | 76<br>44.2% | 48<br>27.9% | 31<br>18.0% | 4<br>2.3% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 68<br>38.4% | 44<br>24.9% | 68<br>38.4% | 68<br>38.4% | 60<br>33.9% | 20<br>11.3% | 3<br>1.7% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 50<br>31.1% | 44<br>27.3% | 44<br>27.3% | 79<br>49.1% | 48<br>29.8% | 28<br>17.4% | 3<br>1.9% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 21<br>45.7% | 9<br>19.6% | 14<br>30.4% | 17<br>37.0% | 10<br>21.7% | 12<br>26.1% | 0<br>0.0% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 34<br>40.5% | 17<br>20.2% | 34<br>40.5% | 24<br>28.6% | 12<br>14.3% | 23<br>27.4% | 0<br>0.0% |

## 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（MA）

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52.2%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」24.8%、「短納期発注を抑制し、納期の適正化を図っている」22.8%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 | | 834<br>100.0% | 190<br>22.8% | 97<br>11.6% | 207<br>24.8% | 435<br>52.2% | 13<br>1.6% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 31<br>21.7% | 8<br>5.6% | 44<br>30.8% | 69<br>48.3% | 4<br>2.8% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 125<br>22.4% | 73<br>13.1% | 132<br>23.6% | 300<br>53.7% | 6<br>1.1% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 34<br>25.8% | 16<br>12.1% | 31<br>23.5% | 66<br>50.0% | 3<br>2.3% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 19<br>29.7% | 9<br>14.1% | 19<br>29.7% | 25<br>39.1% | 0<br>0.0% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 131<br>21.1% | 75<br>12.1% | 156<br>25.1% | 335<br>53.9% | 13<br>2.1% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 37<br>26.8% | 12<br>8.7% | 30<br>21.7% | 71<br>51.4% | 0<br>0.0% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 3<br>30.0% | 1<br>10.0% | 2<br>20.0% | 4<br>40.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 10<br>15.9% | 7<br>11.1% | 6<br>9.5% | 46<br>73.0% | 0<br>0.0% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 24<br>15.9% | 7<br>4.6% | 32<br>21.2% | 95<br>62.9% | 2<br>1.3% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 94<br>24.9% | 59<br>15.6% | 102<br>27.1% | 176<br>46.7% | 5<br>1.3% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 52<br>26.1% | 21<br>10.6% | 56<br>28.1% | 92<br>46.2% | 5<br>2.5% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 7<br>20.6% | 2<br>5.9% | 9<br>26.5% | 20<br>58.8% | 1<br>2.9% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 3<br>30.0% | 1<br>10.0% | 2<br>20.0% | 6<br>60.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 47<br>27.3% | 22<br>12.8% | 53<br>30.8% | 76<br>44.2% | 2<br>1.2% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 40<br>22.6% | 13<br>7.3% | 42<br>23.7% | 100<br>56.5% | 1<br>0.6% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 29<br>18.0% | 16<br>9.9% | 37<br>23.0% | 93<br>57.8% | 4<br>2.5% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 11<br>23.9% | 6<br>13.0% | 14<br>30.4% | 23<br>50.0% | 0<br>0.0% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 20<br>23.8% | 10<br>11.9% | 13<br>15.5% | 48<br>57.1% | 1<br>1.2% |

## Q3-11_時間外労働の上限規制が業務に与えた影響

およそ 200 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 経営面にマイナスの影響があった（売上・利益の減少、人件費の上昇、人手不足の深刻化など）（46 件）
2 従業員にマイナスの影響があった（収入の減少、モチベーションの低下など）（14 件）
3 管理業務の増加（7 件）
4 納期への影響（納期、工期の調整が必要となった）（13 件）
5 プラスの影響があった（業務効率化の実現、意識の向上など）（27 件）
6 特に影響はない（81 件）
7 その他（18 件）

### １．経営面にマイナスの影響があった（売上・利益の減少、人件費の上昇、人手不足の深刻化など）

労働者は守られているが経営者は守られない。経営者の残業が増えた。[鉄筋/茨城県/10～29 人]

工事に必要な機械を積んだ専用車両で現場までの移動を伴う為、必ず会社に立ち寄って準備が必要となる業種です。自宅からの直行直帰は出来ません。会社に来て準備をする為、出勤時点から弊社では業務とみなしています。そのため、現場での実務時間以外の通勤による残業（早出・時間外）がほぼ毎日必ず発生します。もちろん手当も発生します。実務での時間外労働に頭を悩ませることはありませんが、通勤による残業時間が最大の懸念材料になっています。これは多くの専門工事業者が直面している事だと思いますが、通勤による残業の扱いを明確にして頂きたい。いろいろな講演を聞きましたが、国交省の方々、識者の方々、法律家の方々、皆さんがそれぞれ曖昧に話をされます。休日問題よりも更に深刻な問題です。[カッター/広島県/10～29 人]

休日を増やすことで、会社の売り上げも減り、結果作業員の報酬は上がり又下請け業者も減り先が見えない。[左官/長崎県/10～29 人]

今までは残業が無かったけど、4週8休になって現場が行程を対応してくれないので弊害が生じ始めている。[鉄筋/茨城県/30～99 人]

◦外注工事の単価が上がった。◦業務量を増やしすぎないように、受注量を調整している。[左官/静岡県/30～99 人]

従業員には良いことだが、改革に向けての規制がかかるごとに、会社の経費増大が負担になっていく。ただし、働き方改革を進めていくことには理解します。[鉄筋/三重県/5～9 人]

時間外でより多く稼ぎたい従業員が働けなくなり、かなりの賃上げを行った。労務単価のベースアップを元請にも対応してもらえるように説得は続ける。[鉄筋/長野県/10～29 人]

現場作業時間が減り、生産性が下がっている。その為、売り上げも下がり、どうしても値上げのお願いになる。[圧送/宮城県/10～29 人]

工期に間に合わせるために増員したり社外から応援してもらったり労務経費が増えた[鉄筋/三重県/5～9 人]

あくまで、ゼネコン職員のみが休みが取れるだけ。施工側としては、責任者が休んだり担当者が休むことによって意思決定が遅れ工程の遅れ、非効率的になり余計に工事金額を圧迫しており、かなりの悪影響。施工者側も休めるような工期設定や金額が必要。[塗装/神奈川県/10～29 人]

人件費の負担[機械土工/東京都/100～299 人]

休日でも働きたい社員に対応できず、給料が減った。その影響で無断で副業を行い、就業規則を見直した。単価アップしたいが契約単価を考慮すると不可能。[塗装/東京都/10～29 人]

会社から現場への通勤時間も時間外労働になるため、営業範囲が限られてしまう。休日の増加に伴い施工出来高の減少及びコスト高になっている(人件費の高騰や機械損料等の見直しがされていない)[圧入/福島県/30～99 人]

現場担当技術者の残業の抑制を図るため、技術者の増員・応援の対応等で、新規受注に対応する配置技術者が不足して受注量が減少している。[圧入/愛知県/100～299 人]

人員不足により繁忙期の作業所における交代要員の確保ができない。[鳶土工/大阪府/100～299 人]

社員は働きたい。休んでも良いが価格転嫁がされていない為、雇用を確保、維持する原資が無い[鳶土工/愛媛県/10～29 人]

外部委託の運送業者において、土曜日の割増料金の発生、コスト上昇等の影響が出ています。[鉄筋/千葉県/10～29 人]

財政面の圧迫[防水/北海道/10～29 人]

売り上げが減り、経営的に窮地に陥っている[設備/北海道/5～9 人]

新規システムの導入などしなければいけなくなり、予算が苦しい[内装/埼玉県/10～29 人]

単価が安いので、売り上げの減少[内装/埼玉県/10～29 人]

休日出勤の増加、割増手当の増加[鉄筋/新潟県/30～99 人]

資材発注を早めにすることにより、どうしても内容変更が多く発生しその都度費用が掛かるようになった。配送コストが掛かる[内装/大阪府/10～29 人]

・運送業界の稼働時間の変更の影響で材料の仕入れに日数がかかる。そのため明確な収量が不明なまま多めの発注になり、在庫が残りやすくなる。・工期が長くなり人件費が増える。元の実行予算が増えていない為、下請会社に負担がかかる。・作業員の収入が下がる。[内装/香川県/5～9 人]

一日の作業時間が規制されたので、当社の様なスポット業種（予定の作業範囲をほぼ 1 日で完了させる）は、余裕をもった施工範囲の設定をせざるを得ないので、1 日の施工数量が減り、単価に上乗せが出来るか心配です。[設備/東京都/5～9 人]

従業員の残業（割増）賃金が大幅に増えた。これにより受注単価もアップしなければならないが元請けがいまいち了承をしてもらえない。[圧送/神奈川県/30～99 人]

暇な時期と忙しい時期が混在している為、一月ごとの上限規制が難しい[圧送/千葉県/10～29 人]

下請け業者の為どうしても元請業者からの依頼にあわせるようになるので厳しい現場終了後、事務所に戻り片付け、翌日の段取り等をしているとどうしても時間外労働が発生する。正直上限規制内で業務を行うのはかなり厳しい状況である[カッター/岡山県/5～9 人]

時間外労働の規制の順守にあたり、受注量を減らしたため、財務面で厳しくなった。[圧送/千葉県/30～99 人]

本年は比較的仕事量が少なかったから時間外上限規制も達成できたが、稼働率 100%を超える受注量になるとかなり厳しい残業代を当てにしている従業員は副業でアルバイトするので上限規制の意味をなさない。[鉄筋/福岡県/10～29 人]

作業現場の削減収益は減[設備/東京都/10～29 人]

人手が大幅に足りない。工期の延長と請負単価UPがない。[鉄筋/愛媛県/10～29 人]

従業員だけでは時間外労働を頼らざるを得ないので、外部業者に割高な単価を支払い現場をこなしています。その為、経営的にはかなりの負担が出ています。[鉄筋/島根県/30～99 人]

時間外労働規制が適用されない会社役員の残業が増えた。[型枠大工/東京都/30～99 人]

長時間労働、時間外労働の短縮は以前から実施していたので現場の業務には大きな変化はないが、規定として休日を定めても現場は動いていることが多いので休日労働、時間外労働としての会社の割増賃金負担が増え、資金面で厳しい。[型枠大工/愛知県/10～29 人]

外注費が増えた。自社作業員の働きは悪くなった。[型枠大工/岡山県/10～29 人]

忙しい場合は、売り上げも確保できている。と考えられるから、構わないが、暇なときの時間外等は無駄と感じてしまい、無駄な人件費がかかってしまう[鉄筋/神奈川県/10～29 人]

受注の抑制など業務量の調整をせざるを得ない状況となった[型枠大工/新潟県/100～299 人]

現場でのコンクリート打設の量が減り、打設後の型枠材の搬出や転用計画が難しくなっている。[型枠大工/埼玉県/30～99 人]

遠方の通勤時間が長いと業務に影響する[型枠大工/三重県/10～29 人]

必要な時に必要な人材が配置できないケースがある[鳶土工/宮城県/30～99 人]

土曜日の稼働が可能な現場への応援が増えた。出来高が上がらず、単価も希望額までは達していないので工期が長くなり、月の売り上げが減少傾向にある。[型枠大工/京都府/10～29 人]

なおさら負担が増えたように思う。ゼネコンが工程を延ばさない事には何もかわらない[型枠大工/北海道/30～99 人]

上記質問の回答通り。兎にも角にも人手の確保にとても苦労している。[型枠大工/埼玉県/10～29 人]

交代要員の人員不足、採用した場合の固定費の増加[基礎/東京都/30～99 人]

工期が長くなり利益率が下がる[基礎/福岡県/100～299 人]

## ２．従業員にマイナスの影響があった（収入の減少、モチベーションの低下など）

従業員の手取りが減った[鉄筋/福岡県/10～29 人]

工務職員の賃金（手当）が減少した。[圧送/福島県/100～299 人]

良いのか悪いのか…各個人の作業技術・速さ・打設にたずさわる多職種の方とのコミュニケーション能力の違いが浮き彫りになった。残業が多くなっている人への陰口が増えてきた[圧送/大阪府/10～29 人]

時間外労働は減ってきていると感じるが、それに伴い収入も減っている[圧送/北海道/10～29 人]

日給月給制なので、給与額を上げるため残業したい社員もいるが、会社としてはさせられない。仕事はある。社員も働きたい意欲があっても、残業させられないのは、困る。[塗装/神奈川県/10～29 人]

給与に固定残業項目を設置した。残業を少なくする意識が増えた。不意な深夜残業があった翌日に人員不足に陥る傾向が増えた。[圧送/岐阜県/10～29 人]

通勤時間を時間外にした場合の賃金を元請けと協議したが時間外賃金はいただけず、グレーな対応をしている状態で困っています。現状単価から通勤時間を引いた金額を基本給とした場合に求人はできません。[鳶土工/愛知県/10～29 人]

元請の担当者は派遣等で増やし、深夜を含む残業を分担しているようだが、実際には頭数がそろっただけで仕事の中身を全く理解していない社員が多くなった。その分職長の負担は増え、残業・深夜担当をせざるを得なくなっている。[鳶土工/東京都/30～99 人]

繁忙期の作業員の班編成において前月分の労働時間によりメンバーを変更する必要が出てきた。[設備/埼玉県/30～99 人]

技能労働者は時間外労働が上限規制ないであるが、技術労働者は人員不足の為、週休2日がとりづらい状況である。[内装/京都府/10～29 人]

今まで技能労働者が現場作業が終わってから、内業を行っていたが、業務時間中に行う事になり、現場での施工引継ぎが難しくなったので、能率が低下した。[鉄筋/埼玉県/30～99 人]

元請が週休 2 日や残業抑制を図るがために、重大な事項の決定を金曜日の午後に連絡してくるケースが増えた。土曜日に内容処理し、週明けに調整開始となるため、基本的に土曜日に休暇を取ることは困難になる。月曜日に内容処理を開始すると、工事工程に大きく影響する。ただのしわ寄せのような感覚をおぼえ、弊社の職員のモチベーションが大きく低下した。[型枠大工/山口県/10～29 人]

もう少しで終わる仕事を翌日に残してしまう為、段取りがしにくくなっています。売上ダウンの要因になっています[型枠大工/鳥取県/10～29 人]

労働意欲が高い社員の働く場がなくなった。[鉄筋/長野県/5～9

人]

## ３．管理業務の増加

「とび土工」が完工高の主な工種なので、日没以降の作業が基本的に出来ないため、残業が規定を超えることは無いが、工場などの改修工事で「夜間深夜」「休日」限定の工事を請け負った場合、職長など特定の作業員が上限を超えてしまう場合が想定される。現場責任者の交代要員の段取りは難しい。[鳶土工/山口県/10～29 人]

時間管理の事務的負担増[鳶土工/愛知県/30～99 人]

働き方改革が行われるのはいいが、それに伴う事務手間が増加している。全体で事務手間が減るように、例えば建設業許可にかかわる業務の簡略化などもしてほしい。[圧入/島根県/30～99 人]

事務員は規制に対応しようとしているが、経営者は気にしていないので業務に影響がないつもりでいる。[内装/栃木県/10～29 人]

時間外労働規則管理業務が増大している[基礎/千葉県/30～99 人]

時間外労働の上限規制の管理業務が大幅に増えた[基礎/千葉県/10～29 人]

労働時間の管理業務時間が増えている。[基礎/千葉県/10～29 人]

## ４．納期への影響（納期、工期の調整が必要となった）

予定工期に影響が出ている[左官/長崎県/30～99 人]

納品に時間がかかる[タイル/神奈川県/5～9 人]

現場の所長や監督たちが遅くまでいなくなったため、現場での残業が出来なくなり工期にしわ寄せがきている。そして平日の職人増加を求められるため、そのやりくりをするのに弊社の社員たちが残業をする、というしわ寄せがきている。[内装/青森県/30～99 人]

上限規制により、業務持ち越しにより工事期間延長、人件費増が発生する。[塗装/山形県/10～29 人]

発注依頼書期限の前倒しとその厳守[鉄筋/神奈川県/10～29 人]

作業の遅れにより工期が延びるなどがある。[左官/沖縄県/5～9 人]

工期が同じなので結局しわよせが来る。何も良い所が一つも無い[型枠大工/京都府/10～29 人]

地場ゼネコンと中堅大手ゼネコンの間での仕事量の差が顕著です。業務負担に差があるので社員間でも評価や休み方を変えなければならず、ある程度業務の均一化をお願いしたい。[型枠大工/福岡県/10～29 人]

人手不足のため工期を守るのに苦労している。[内装/徳島県/10～29 人]

もともと時間外労働はあまり無かったが、週休 2 日制を導入しているため、土曜を稼働してしまえば時間外になってしまうため工程調整が難しくなっている。やむを得ず土曜出勤する場合は平日に代休措置をとる[型枠大工/秋田県/30～99 人]

工程の遅延、次現場への乗り込みの遅延など（出来高不足）[基礎/兵庫県/30～99 人]

現場社員、技能者の意識は高くなっている時間管理業務の増大（管理表の作成、通知など）[基礎/東京都/100～299 人]

作業日数が増え工期が伸びている[基礎/北海道/30～99 人]

## ５．プラスの影響があった（業務効率化の実現、意識の向上など）

上限を超えないよう、今まで以上に作業のスピード、効率化を意識するようになった。[鉄筋/北海道/10～29 人]

発注者に対し残業作業や休日作業の抑制を要望出来るようになった。[塗装/岩手県/10～29 人]

一人ひとりが勤務時間に関して意識しだした。[建具 A/富山県/300 人以上]

残業時間を計算しながら配車を考える。昨日と同一人物を要求されても、残業オーバーになるので変更をお願いすることが増えました。[クレーン/広島県/30～99 人]

稼働日数の減少による売上の減少があったが、休日が増加したことにより若手新規技能者の採用件数も増加した[鳶土工/愛知県/30～99 人]

職種によって偏りがちだったのが、配置を考慮するようになった[クレーン/宮城県/10～29 人]

無理な工程の提示の頻度が下がったことで、過度な残業・休日出勤が減り始めた。[その他/兵庫県/10～29 人]

遠方の工事の場合は宿泊を取るようにした。職員の意識改革により終業時間から 30 分以内に会社に戻るようになり、残業代が大幅に減少した。[板金/北海道/10～29 人]

分業化をして残業をなくした[内装/広島県/10～29 人]

極力、残業及び休日出勤しなくて良いように、担当業務毎にリーダーを決め効率よく業務をこなすようにしたことで、時間外労働時間が減った。[鉄筋/佐賀県/10～29 人]

勤務時間を気にするようになりスケジュールを組むようになった。[内装/兵庫県/30～99 人]

・労働時間の短縮を心がける意識変化が生じた・外注先との休みに対する意識変化が生じた（休みはしょうがない、など）[内装/宮城県/5～9 人]

全てにおいて時間厳守を呼びかけし、実行するように注意を払っている。[内装/徳島県/10～29 人]

残業をしなくなった。[内装/広島県/5～9 人]

時間外労働の減少に取り組めた[鉄筋/東京都/30～99 人]

業務の効率化、平準化に取組む契機となった[設備/新潟県/300 人以上]

朝の時間は変えず、帰宅時間が 2 時間ほど早くなっている。[タイル/愛知県/10～29 人]

4週 8 閉所について、元請けであるゼネコンの動きが加速したことにより、一次下請けである弊社も恩恵を受けられるようになった。一方で、4 週 8 閉所が定着することで従業員の残業が減り手取りが減少することから、給与体系の見直し等を検討していく必要を感じている。[鳶土工/広島県/10～29 人]

大型工事で土曜日が休みの場合は、社員の方がきっちり休日を取ってもらい残業時間を抑制するよう会社全体で意識して取り組んでいる[内装/岡山県/10～29 人]

現場なり工程なり優先順位をつけるようになった。自社に今のところ影響はないが、元請から切られる可能性は否定できない。そうなった場合国は面倒をみてくれるのだろうか。[型枠大工/埼玉県

/10～29 人]

意識改革[型枠大工/東京都/10～29 人]

時間割の創意工夫が見て取れ、協力体制が強化された。[型枠大工/千葉県/30～99 人]

時間外労働をしないように現場と連絡をしている[型枠大工/東京都/10～29 人]

労働時間の抑制に繋がった[その他/大阪府/30～99 人]

ゼネコンの考え方に変化があった。[型枠大工/福岡県/30～99 人]

各人の休むという意識改革がされた休むためにどこまでやるかのけじめを意識してきた[型枠大工/福岡県/30～99 人]

工期の厳守[基礎/宮城県/10～29 人]

## 6. 特になし

特になし[鉄筋/大阪府/10～29 人]

特になし[鉄筋/茨城県/10～29 人]

時間外労働は、週 40 時間を超えた場合に、超えた時間を割増料金で支払っていますが、残業はほとんどないので、影響は特にありません。[鉄筋/鳥取県/5～9 人]

現況では特に問題は発生していない。[左官/愛媛県/10～29 人]

特にございません。[建具 B/千葉県/5～9 人]

特にありません。[鉄筋/京都府/30～99 人]

意識はするが特に影響はない。[塗装/沖縄県/30～99 人]

特に影響はなし[塗装/神奈川県/10～29 人]

特に影響は受けていない[建具 A/東京都/30～99 人]

平素より時間外はあまり無いので、普段通りの作業実施形態を維持することに努めています。[塗装/神奈川県/5～9 人]

今のところは特になし[圧送/神奈川県/5～9 人]

特になし[塗装/神奈川県/5～9 人]

もともと時間外労働は多くなかった為、大きな影響は無かった[鉄筋/東京都/30～99 人]

現在影響はありませんが、今後人員が減少した際に影響がありそうだと思う[その他/石川県/5～9 人]

元々完全週休2日制であり、雨天等天候不良による作業不能での休日や出勤となっている祝祭日でも該当日の作業がなければ休日に変更するなど従来から休日が多いので特に問題ない。[塗装/佐賀県/10～29 人]

特になし[鉄筋/岡山県/5～9 人]

特段に抑制すべきことはない[鉄筋/岡山県/5～9 人]

特になし[鉄筋/宮崎県/5～9 人]

適用後、それほどの繁忙期を迎えていない為、代休などでさほど無理なく対応できている。ただ、結局の所、我々下請けがどう要望を出そうとも、結果現場の工程が優先される為、現場の状況次第。[鉄筋/大分県/30～99 人]

特に無いです[鳶土工/大阪府/10～29 人]

特になし上限を超えることが殆どないから[鳶土工/大阪府/30～99 人]

現状影響なし[鳶土工/北海道/10～29 人]

特になし[鉄筋/北海道/30～99 人]

特にありません[板金/鹿児島県/10～29 人]

特になし[タイル/愛知県/10～29 人]

特にない[タイル/岡山県/10～29 人]

特になし[塗装/宮崎県/10～29 人]

現在は影響なし[鉄筋/大阪府/30～99 人]

特にありません。[タイル/東京都/10～29 人]

特になし[塗装/兵庫県/5～9 人]

特になし[造園/北海道/10～29 人]

特になし[鉄筋/岩手県/10～29 人]

特に影響なし[圧入/大阪府/30～99 人]

昨年度より意識していたので、特に影響はないが、どうしても突貫工事が発生する場合があり、上限規制を順守するのに管理強化が必要となっている。[防水/北海道/30～99 人]

特に変化はない[内装/和歌山県/10～29 人]

元請けの指示により対応しているので、指示通りに対応するのみ。[鳶土工/東京都/30～99 人]

特になし[内装/岡山県/1～4 人]

今のところ影響はない[内装/岡山県/10～29 人]

特に影響なしです。[鉄筋/神奈川県/30～99 人]

特になし[設備/岐阜県/10～29 人]

影響なし[タイル/埼玉県/5～9 人]

時間外労働が無い為、特に影響なし[カッター/秋田県/5～9 人]

今現在は、特になし[鳶土工/北海道/10～29 人]

なし[型枠大工/東京都/10～29 人]

業務に関しては影響はあまりない。工事進捗状況により、労働量が変動するため予測することも難しい。[鉄筋/徳島県/30～99 人]

もともと、時間外労働は月 10 時間位が平均なので影響はない。[型枠大工/栃木県/10～29 人]

特に影響はありません[型枠大工/香川県/10～29 人]

今のところはないようです。[型枠大工/徳島県/10～29 人]

現在のところ大きな影響はありません。[型枠大工/愛知県/30～99 人]

特にない[その他/神奈川県/10～29 人]

時間外労働はほとんどないので影響はありません。[型枠大工/山梨県/5～9 人]

特にない[型枠大工/宮城県/30～99 人]

業務への直接の影響はないが、効率化において育成の課題が明確となった[カッター/愛知県/30～99 人]

特にありません[型枠大工/香川県/10～29 人]

元請が労働時間を決めているので 9 割以上残業はない。[型枠大工/東京都/10～29 人]

今までも時間外労働の上限(月 45 時間)までにはなっていなかったため、特に影響はなし[型枠大工/北海道/10～29 人]

特になし[型枠大工/神奈川県/10～29 人]

ありません。[鳶土工/秋田県/10～29 人]

今の所応援を早めに段取りしたり、私達の規模では人の力で今の

所は大丈夫そうです。[型枠大工/愛媛県/10～29 人]

特に影響はありません[型枠大工/東京都/30～99 人]

ルールを改めただけで、業務の効率・短縮にはつながったと思うが、すべては社員や職人理由でなく、元請の現場監理能力に左右されることも多いため、一概に評価できない。顕在的に実感するほどの大きな変化はないと考える。[型枠大工/神奈川県/10～29 人]

今のところ特になし[型枠大工/熊本県/10～29 人]

今までとあまり変わりないです[型枠大工/奈良県/10～29 人]

特にありません。[型枠大工/佐賀県/10～29 人]

特になし[型枠大工/秋田県/10～29 人]

通常から時間外労働は少ないので、影響はない[型枠大工/長崎県/5～9 人]

当社の業務に直接的な影響はありません。[型枠大工/東京都/10～29 人]

いままでほどの工事の量もないですし職人の人数不足で大きな規模の現場も受注できなくなって残業もそれほど必要なくなってきたので深刻な影響はない[その他/京都府/1～4 人]

特になし[型枠大工/東京都/10～29 人]

特にないです。[鳶土工/大阪府/10～29 人]

時間外労働がそもそも少ないので影響はありませんでした[鉄筋/島根県/5～9 人]

特に影響なし[型枠大工/愛知県/10～29 人]

特に影響ありません。[型枠大工/東京都/10～29 人]

特になし[型枠大工/秋田県/5～9 人]

特別に影響はない[型枠大工/福井県/10～29 人]

特にありません[型枠大工/東京都/10～29 人]

時間外労働はここ 10 年ほどしていない[型枠大工/岩手県/10～29 人]

影響はほぼない[型枠大工/茨城県/30～99 人]

特に影響はない。繁忙期はありますが労働基準法ではない。[型枠大工/熊本県/30～99 人]

あまり影響はない[基礎/東京都/30～99 人]

特になし[基礎/東京都/100～299 人]

## 7. その他

元々残業がない[鉄筋/佐賀県/10～29 人]

もともと上限を超えるような時間外労働はない[建具 A/青森県/10～29 人]

コンクリートを均す土間工における冬場の残業時間が心配です[左官/東京都/30～99 人]

現場の方に圧送業界の内情を知って頂くきっかけにはなったかも知れないが、まだ具体的に業務に影響があるほど対策していただけてはいない[圧送/岐阜県/30～99 人]

「週休二日制」と「時間外労働の上限規制」がほぼ同時に対応しなければならないことが難しい。週休二日制実施するためには→時間外労働が増える。時間外労働の上限規制対応するためには→休日が少なくなるようにカレンダーを作るしかない。[圧送/富山県/10～29 人]

繁忙期がこれからなので影響はまだ分からない。[タイル/広島県/10～29 人]

遠隔臨場等の機械設備を導入し、特に遠方現場に行く回数を減らすようにしており、過去の「現地現物」にこだわったやり方からの脱却を目指しているが効果はまだ出ているとは言えない。[タイル/栃木県/30～99 人]

もともと仕事量がすくないので時間外労働するほど仕事がないまた社員もやる気を出さない[その他/群馬県/10～29 人]

契約条件を厳しく言われる今までは元請での仕事だった事まで拡大解釈されている[鉄筋/大阪府/10～29 人]

業務をこなすために様々な努力が必要となりました。建設業は遅いのが当たり前という、上に立つものの認識を変えなければならないのが大変です。[内装/埼玉県/30～99 人]

生コンクリートの圧送作業で実際の作業の時間を短くするには設計の段階からコンクリートの打継ぎなどを計画しなければ品質不良になりかねないので、現状時間外労働を減らすのは厳しいと思います。生コンクリートの打設作業はいろいろな要素が絡み合っておりますので、時間外労働を減らすには元請け様には私たちが時間外労働を減らしていけるように検討していただきたいです。[圧送/宮城県/10～29 人]

ゼネコンの管理業務がさらにおろそかになったと感じる[鉄筋/千葉県/30～99 人]

弊社は残業していません。[鉄筋/神奈川県/1～4 人]

人員配置の流動化[基礎/大阪府/100～299 人]

それほど影響はなかったが特別条項付き三六協定とした[鳶土工/東京都/10～29 人]

繁忙期、閑散期があるので一律 40 時間はやりにくい[型枠大工/福井県/10～29 人]

現場に違いは有るが、土日も工程に組まれるとそれの対応が非常に難しい[型枠大工/福岡県/30～99 人]

弊社は生コン打設時にしか時間外労働が発生しませんが、物理的に削減出来ません。先々週は朝 7:00 から翌日 2:00 までかかりました！でも 45 時間の壁を超えることはないので問題ありません。ただ、技能者は時間外や休日出勤賃金もらえた方が嬉しいですね。あと、現場移動の時間は難しいですね。大多数の下請け企業（地方の）は会社集合で車は乗り合いで現場に着いてからの現場作業時間 8:00～17:00（うち休憩 2 時間）が勤務時間ですが、移動時間も勤務時間の定義に沿った場合、会社の経営が成り立たなくなります。もし、移動時間も勤務時間とするなら基本給下げて、移動時間分を時間外労働賃金として支払うしかないと考えますが、時間外労働の上限規制はクリア出来なくなりますね。時間外労働の上限規制をクリアするには、自宅から直行直帰してもらうか会社に 8:00 に集合して現場へ乗り合いで行き、17:00 までに会社に戻って来るしかないですね。今更そこを言われ出すとキツイというか、お金的に無理ゲーになりますね。工事金額をもの凄く高くしてもらえれば可能ですが[型枠大工/長野県/5～9 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 40 万 3 千円、職長は約 36 万 4 千円、日本人技能労働者は約 30 万 6 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。
※階層別の分析によれば、下請け企業の次数が下がるほど、給与額が上昇しており、これは過去年も同様の傾向であった。理由としては、サンプル数が少ないことや、専門性の高い大手企業が下請け企業として活動していること等が考えられる。

| | | 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 | | 403,704 | (594) | 364,441 | (679) | 306,548 | (648) | 212,662 | (370) | 275,750 | (269) |
| 公民の割合 | 公共工事が主体 | 392,000 | (110) | 353,846 | (120) | 301,923 | (114) | 200,000 | (34) | 263,889 | (25) |
| | 民間工事が主体 | 415,064 | (387) | 372,222 | (446) | 313,261 | (425) | 213,934 | (278) | 278,205 | (206) |
| | 公共・民間が半々 | 358,929 | (97) | 342,708 | (113) | 283,621 | (109) | 211,364 | (58) | 269,231 | (38) |
| 請負階層 | 元請 | 345,833 | (46) | 326,923 | (44) | 277,273 | (44) | 195,833 | (13) | 283,333 | (10) |
| | 1 次下請 | 411,782 | (457) | 370,489 | (509) | 311,786 | (490) | 216,667 | (280) | 279,487 | (196) |
| | 2 次下請 | 384,615 | (84) | 341,964 | (117) | 289,063 | (104) | 198,529 | (72) | 254,412 | (57) |
| | 3 次以下の下請 | 425,000 | (7) | 391,667 | (9) | 316,667 | (10) | 237,500 | (5) | 300,000 | (6) |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 303,571 | (29) | 311,364 | (39) | 308,333 | (29) | 187,500 | (8) | 237,500 | (3) |
| | 5 人～9 人 | 364,474 | (97) | 337,037 | (116) | 277,857 | (103) | 195,833 | (46) | 238,462 | (24) |
| | 10 人～29 人 | 400,455 | (277) | 363,333 | (324) | 305,921 | (312) | 206,250 | (180) | 271,759 | (137) |
| | 30 人～99 人 | 435,294 | (162) | 386,667 | (168) | 318,750 | (172) | 223,750 | (121) | 288,889 | (92) |
| | 100 人～299 人 | 458,333 | (25) | 412,500 | (27) | 337,500 | (27) | 243,750 | (13) | 358,333 | (11) |
| | 300 人～ | 500,000 | (4) | 381,250 | (5) | 325,000 | (5) | 250,000 | (2) | 300,000 | (2) |
| 許可業種(回答数上位を抽出) | 土木工事業 | 381,250 | (23) | 375,000 | (26) | 309,375 | (27) | 200,000 | (6) | 266,667 | (6) |
| | 建築工事業 | 406,250 | (21) | 340,000 | (24) | 295,833 | (21) | 200,000 | (14) | 275,000 | (11) |
| | 大工工事業 | 415,323 | (141) | 383,333 | (158) | 318,571 | (156) | 207,778 | (118) | 269,444 | (85) |
| | 左官工事業 | 391,667 | (19) | 367,857 | (19) | 334,375 | (21) | 229,167 | (9) | 362,500 | (5) |
| | とび・土工工事業 | 431,667 | (132) | 382,927 | (154) | 325,676 | (134) | 229,412 | (70) | 300,000 | (50) |
| | 鉄筋工事業 | 392,361 | (125) | 351,705 | (137) | 297,159 | (131) | 203,125 | (5) | 267,568 | (76) |
| | 塗装工事業 | 336,111 | (33) | 327,778 | (34) | 282,500 | (33) | 212,500 | (3) | 275,000 | (1) |
| | 防水工事業 | 350,000 | (12) | 337,500 | (11) | 287,500 | (12) | 225,000 | (28) | 312,500 | (3) |
| | 内装仕上工事業 | 425,000 | (43) | 358,333 | (50) | 293,333 | (50) | 220,833 | (20) | 282,500 | (23) |
| 地域ブロック | 北海道 | 382,813 | (57) | 348,333 | (55) | 307,500 | (56) | 212,500 | (16) | 300,000 | (14) |
| | 東北 | 361,111 | (60) | 323,214 | (67) | 275,000 | (65) | 200,000 | (109) | 281,250 | (11) |
| | 関東 | 459,167 | (143) | 407,143 | (172) | 341,250 | (166) | 228,061 | (16) | 290,625 | (88) |
| | 北陸 | 363,889 | (37) | 333,333 | (38) | 282,813 | (37) | 200,000 | (46) | 245,833 | (11) |
| | 中部 | 417,500 | (49) | 372,619 | (71) | 307,143 | (66) | 207,500 | (60) | 268,333 | (37) |
| | 近畿 | 425,000 | (91) | 390,625 | (99) | 330,645 | (92) | 218,333 | (38) | 278,333 | (47) |
| | 中国 | 397,727 | (49) | 340,476 | (62) | 291,304 | (58) | 200,000 | (20) | 277,083 | (23) |
| | 四国 | 350,000 | (32) | 355,556 | (36) | 296,429 | (35) | 200,000 | (45) | 250,000 | (8) |
| | 九州・沖縄 | 358,824 | (76) | 312,500 | (79) | 273,000 | (73) | 191,000 | (20) | 246,154 | (30) |

※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。

## CCUS の登録申請状況等でみた給与支給額（中央値）

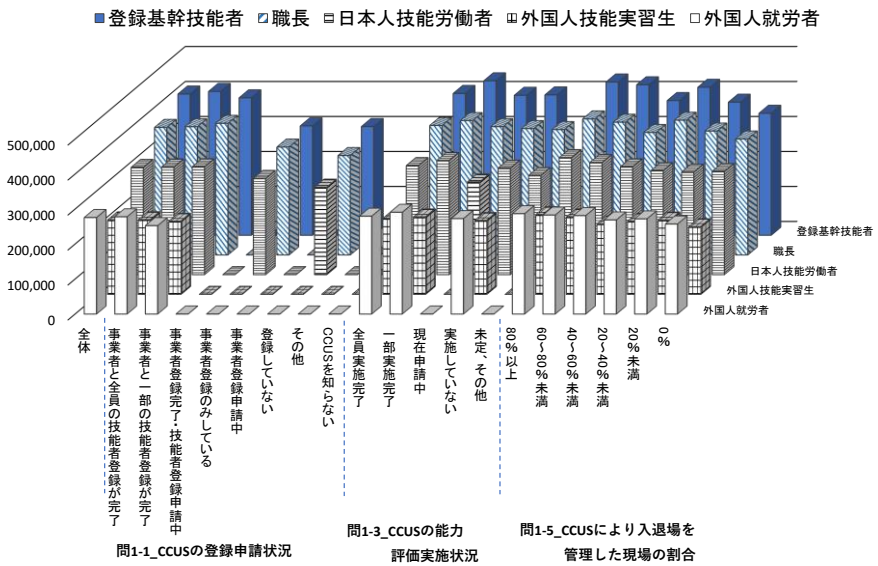
各技能労働者の給与支給額を、建設キャリアアップシステム(ＣＣＵＳ)の登録申請状況等で比較してみると、「登録完了」または「登録申請中」と回答した企業の方が、その他の企業に比べて給与が高いという傾向が見られた。また、現場入退場の管理方法においても、ＣＣＵＳを積極的に活用している企業ほど、給与水準も高くなっている。

| | | 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 | | 403, 704 | (594) | 364, 441 | (679) | 306, 548 | (648) | 212, 662 | (370) | 275, 750 | (269) |
| 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 | 411, 022 | (481) | 366, 418 | (538) | 307, 692 | (508) | 213, 148 | (319) | 277, 778 | (236) |
| | 事業者と一部の技能者登録が完了している | 392, 857 | (76) | 376, 087 | (96) | 308, 333 | (97) | 208, 824 | (48) | 252, 500 | (31) |
| | 事業者登録が完了し、技能者登録申請中 | － | (3) | － | (4) | － | (4) | － | (0) | － | (0) |
| | 事業者登録のみしている | 312, 500 | (13) | 308, 333 | (13) | 275, 000 | (12) | － | (3) | － | (1) |
| | 事業者登録申請中 | － | (0) | － | (0) | － | (0) | － | (0) | － | (0) |
| | 登録していない | 310, 714 | (17) | 284, 091 | (25) | 250, 000 | (24) | － | (0) | － | (1) |
| | その他 | － | (2) | － | (2) | － | (2) | － | (0) | － | (0) |
| | CCUS を知らない | － | (2) | － | (1) | － | (1) | － | (0) | － | (0) |
| CCUS能力評価実施状況 | 全員実施完了 | 405, 303 | (175) | 370, 000 | (172) | 311, 702 | (170) | 216, 875 | (97) | 279, 464 | (69) |
| | 一部実施完了 | 441, 346 | (117) | 383, 929 | (122) | 326, 429 | (117) | 221, 094 | (81) | 290, 625 | (56) |
| | 現在申請中 | 400, 000 | (16) | 366, 667 | (18) | 265, 000 | (17) | － | (10) | － | (8) |
| | 実施していない | 401, 190 | (107) | 361, 111 | (136) | 304, 167 | (129) | 210, 938 | (64) | 272, 619 | (51) |
| | 未定、その他 | － | (10) | 358, 333 | (11) | 283, 333 | (12) | － | (5) | － | (3) |
| CCUSにより入退場を管理した現場の割合 | 80％以上 | 437, 963 | (105) | 388, 710 | (110) | 334, 483 | (106) | 227, 885 | (61) | 286, 765 | (49) |
| | 60～80％未満 | 430, 000 | (82) | 379, 348 | (85) | 320, 536 | (83) | 221, 429 | (58) | 282, 692 | (39) |
| | 40～60％未満 | 385, 000 | (73) | 350, 000 | (82) | 308, 333 | (73) | 201, 250 | (57) | 281, 250 | (42) |
| | 20～40％未満 | 422, 917 | (79) | 385, 000 | (98) | 297, 414 | (95) | 209, 000 | (55) | 268, 750 | (38) |
| | 20％未満 | 380, 303 | (170) | 354, 091 | (203) | 292, 857 | (194) | 212, 209 | (97) | 271, 774 | (73) |
| | 0％ | 348, 684 | (83) | 331, 250 | (100) | 294, 828 | (96) | 193, 182 | (42) | 257, 143 | (28) |

※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。

※サンプル数が 10 以下の場合は非表示。

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

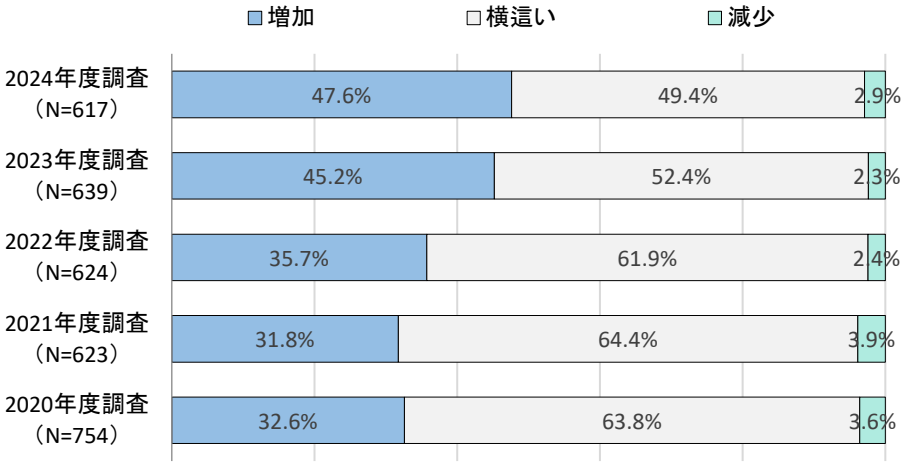
一社あたりの登録基幹技能者数は２人、職長は３人、日本人技能労働者は４人となっている。

| | | 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 | 3.1 | 1.5 |
| 公民の割合 | 公共工事が主体 | 3 | 4 | 4 | 1.9 | 1.3 |
| | 民間工事が主体 | 2 | 3 | 4 | 3.4 | 1.6 |
| | 公共・民間が半々 | 2 | 3 | 4 | 3.2 | 1.0 |
| 請負階層 | 元請 | 2 | 2 | 2.5 | 1.0 | 0.4 |
| | 1 次下請 | 2 | 3 | 4 | 3.3 | 1.6 |
| | 2 次下請 | 1 | 3 | 2 | 2.8 | 1.5 |
| | 3 次以下の下請 | 1 | 3 | 4.5 | 5.0 | 2.5 |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 1 | 1 | 1 | 0.3 | 0.1 |
| | 5 人～9 人 | 1 | 2 | 1 | 0.9 | 0.3 |
| | 10 人～29 人 | 2 | 3 | 4 | 2.4 | 1.1 |
| | 30 人～99 人 | 5 | 5 | 12 | 5.4 | 2.7 |
| | 100 人～299 人 | 13 | 12 | 27 | 11.4 | 4.3 |
| | 300 人～ | 27.5 | 30 | 45 | 11.5 | 13.3 |
| 許可業種(回答数上位を抽出) | 土木工事業 | 2 | 3 | 4 | 2.2 | 1.8 |
| | 建築工事業 | 1 | 3 | 4 | 2.9 | 0.9 |
| | 大工工事業 | 2.5 | 3 | 5.5 | 4.7 | 2.1 |
| | 左官工事業 | 2 | 4.5 | 5 | 1.7 | 1.0 |
| | とび・土工工事業 | 2 | 5 | 4.5 | 2.6 | 1.3 |
| | 鉄筋工事業 | 2 | 3 | 4 | 4.4 | 2.2 |
| | 塗装工事業 | 2 | 2 | 3 | 0.2 | 0.0 |
| | 防水工事業 | 2 | 2 | 4.5 | 1.1 | 0.7 |
| | 内装仕上工事業 | 1 | 2 | 2 | 2.9 | 1.4 |
| 地域ブロック | 北海道 | 3 | 3 | 5 | 2.4 | 0.8 |
| | 東北 | 2 | 3 | 4 | 1.2 | 0.6 |
| | 関東 | 2 | 3 | 5 | 3.8 | 2.4 |
| | 北陸 | 2 | 3 | 4 | 3.3 | 0.8 |
| | 中部 | 1 | 4 | 3.5 | 3.9 | 2.3 |
| | 近畿 | 2 | 3 | 3 | 3.2 | 1.5 |
| | 中国 | 2 | 3 | 3 | 2.6 | 1.0 |
| | 四国 | 2 | 3 | 4 | 2.3 | 0.9 |
| | 九州・沖縄 | 2 | 3 | 3 | 3.4 | 0.9 |

## 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)

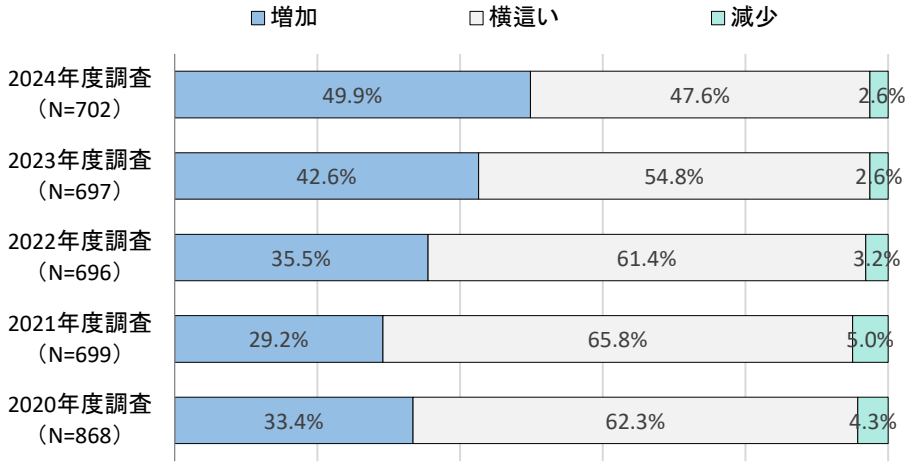
登録基幹技能者の給与については、前回調査と比べて約 2.5 ポイント、給与が「増加」している企業が増えている。




| | | 合計 | 増加 | 横這い | 減少 |
|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 617<br>100.0% | 294<br>47.6% | 305<br>49.4% | 18<br>2.9% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 115<br>100.0% | 55<br>47.8% | 55<br>47.8% | 5<br>4.3% |
| | 民間工事が主体 | 403<br>100.0% | 193<br>47.9% | 202<br>50.1% | 8<br>2.0% |
| | 公共・民間が半々 | 99<br>100.0% | 46<br>46.5% | 48<br>48.5% | 5<br>5.1% |
| 請負階層 | 元請 | 47<br>100.0% | 20<br>42.6% | 25<br>53.2% | 2<br>4.3% |
| | １次下請 | 475<br>100.0% | 238<br>50.1% | 222<br>46.7% | 15<br>3.2% |
| | ２次下請 | 88<br>100.0% | 32<br>36.4% | 55<br>62.5% | 1<br>1.1% |
| | ３次以下の下請 | 7<br>100.0% | 4<br>57.1% | 3<br>42.9% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 30<br>100.0% | 7<br>23.3% | 22<br>73.3% | 1<br>3.3% |
| | 5 人～9 人 | 102<br>100.0% | 34<br>33.3% | 64<br>62.7% | 4<br>3.9% |
| | 10 人～29 人 | 286<br>100.0% | 125<br>43.7% | 152<br>53.1% | 9<br>3.1% |
| | 30 人～99 人 | 169<br>100.0% | 109<br>64.5% | 57<br>33.7% | 3<br>1.8% |
| | 100 人～299 人 | 26<br>100.0% | 16<br>61.5% | 9<br>34.6% | 1<br>3.8% |
| | 300 人以上 | 4<br>100.0% | 3<br>75.0% | 1<br>25.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 143<br>100.0% | 63<br>44.1% | 79<br>55.2% | 1<br>0.7% |
| | とび・土工工事業 | 138<br>100.0% | 67<br>48.6% | 64<br>46.4% | 7<br>5.1% |
| | 鉄筋工事業 | 131<br>100.0% | 63<br>48.1% | 66<br>50.4% | 2<br>1.5% |
| | 塗装工事業 | 34<br>100.0% | 14<br>41.2% | 17<br>50.0% | 3<br>8.8% |
| | 内装仕上工事業 | 47<br>100.0% | 22<br>46.8% | 23<br>48.9% | 2<br>4.3% |

## Q4-1-2-3_職長の給与の増減(SA)

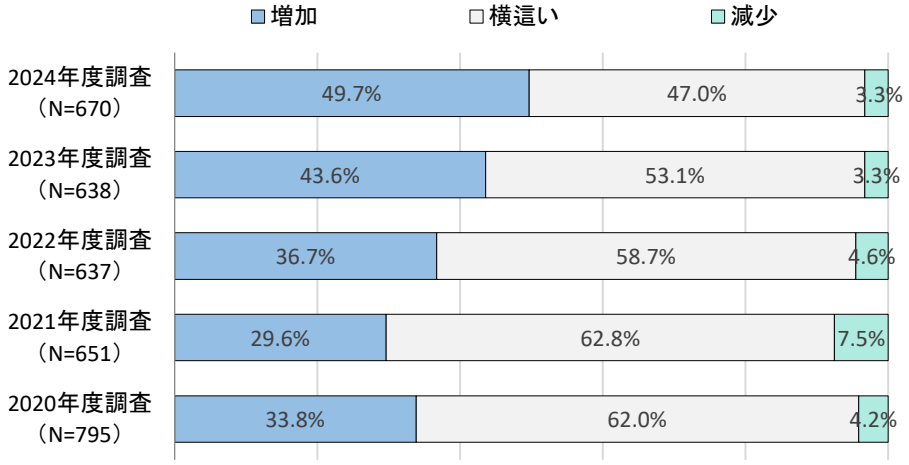
職長の給与については、「増加」が前回調査より約７ポイント増加し、「横這い」が約７ポイント減少しており、前年度より改善している状況がうかがえる。




| | | 合計 | 増加 | 横這い | 減少 |
|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 702<br>100.0% | 350<br>49.9% | 334<br>47.6% | 18<br>2.6% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 124<br>100.0% | 61<br>49.2% | 56<br>45.2% | 7<br>5.6% |
| | 民間工事が主体 | 461<br>100.0% | 228<br>49.5% | 226<br>49.0% | 7<br>1.5% |
| | 公共・民間が半々 | 117<br>100.0% | 61<br>52.1% | 52<br>44.4% | 4<br>3.4% |
| 請負階層 | 元請 | 45<br>100.0% | 18<br>40.0% | 25<br>55.6% | 2<br>4.4% |
| | １次下請 | 526<br>100.0% | 272<br>51.7% | 239<br>45.4% | 15<br>2.9% |
| | ２次下請 | 122<br>100.0% | 55<br>45.1% | 66<br>54.1% | 1<br>0.8% |
| | ３次以下の下請 | 9<br>100.0% | 5<br>55.6% | 4<br>44.4% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 41<br>100.0% | 14<br>34.1% | 26<br>63.4% | 1<br>2.4% |
| | 5 人～9 人 | 122<br>100.0% | 50<br>41.0% | 67<br>54.9% | 5<br>4.1% |
| | 10 人～29 人 | 332<br>100.0% | 152<br>45.8% | 173<br>52.1% | 7<br>2.1% |
| | 30 人～99 人 | 174<br>100.0% | 114<br>65.5% | 57<br>32.8% | 3<br>1.7% |
| | 100 人～299 人 | 28<br>100.0% | 16<br>57.1% | 10<br>35.7% | 2<br>7.1% |
| | 300 人以上 | 5<br>100.0% | 4<br>80.0% | 1<br>20.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 160<br>100.0% | 77<br>48.1% | 81<br>50.6% | 2<br>1.3% |
| | とび・土工工事業 | 161<br>100.0% | 81<br>50.3% | 73<br>45.3% | 7<br>4.3% |
| | 鉄筋工事業 | 142<br>100.0% | 73<br>51.4% | 67<br>47.2% | 2<br>1.4% |
| | 塗装工事業 | 34<br>100.0% | 17<br>50.0% | 17<br>50.0% | 0<br>0.0% |
| | 内装仕上工事業 | 56<br>100.0% | 26<br>46.4% | 29<br>51.8% | 1<br>1.8% |

## Q4-1-3-3_日本人技能労働者の給与の増減(SA)

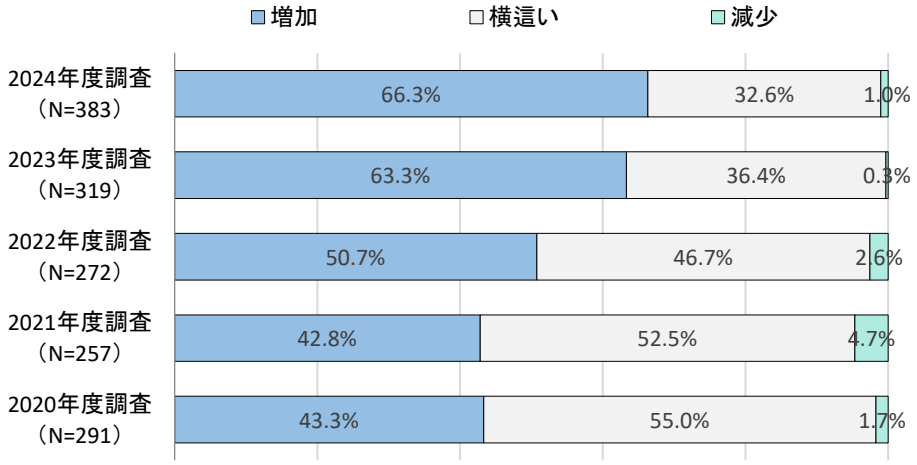
日本人技能労働者の給与については、49.7%が「増加」しており、前回調査より約６ポイント増加している。社員数別に見ると、「1 人～29 人」については「横這い」が最も多い。




| | | 合計 | 増加 | 横這い | 減少 |
|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 670<br>100.0% | 333<br>49.7% | 315<br>47.0% | 22<br>3.3% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 119<br>100.0% | 57<br>47.9% | 57<br>47.9% | 5<br>4.2% |
| | 民間工事が主体 | 437<br>100.0% | 213<br>48.7% | 213<br>48.7% | 11<br>2.5% |
| | 公共・民間が半々 | 114<br>100.0% | 63<br>55.3% | 45<br>39.5% | 6<br>5.3% |
| 請負階層 | 元請 | 44<br>100.0% | 17<br>38.6% | 25<br>56.8% | 2<br>4.5% |
| | １次下請 | 507<br>100.0% | 262<br>51.7% | 227<br>44.8% | 18<br>3.6% |
| | ２次下請 | 109<br>100.0% | 49<br>45.0% | 58<br>53.2% | 2<br>1.8% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 5<br>50.0% | 5<br>50.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 30<br>100.0% | 8<br>26.7% | 21<br>70.0% | 1<br>3.3% |
| | 5 人～9 人 | 109<br>100.0% | 39<br>35.8% | 66<br>60.6% | 4<br>3.7% |
| | 10 人～29 人 | 321<br>100.0% | 148<br>46.1% | 163<br>50.8% | 10<br>3.1% |
| | 30 人～99 人 | 176<br>100.0% | 115<br>65.3% | 56<br>31.8% | 5<br>2.8% |
| | 100 人～299 人 | 29<br>100.0% | 18<br>62.1% | 9<br>31.0% | 2<br>6.9% |
| | 300 人以上 | 5<br>100.0% | 5<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 158<br>100.0% | 75<br>47.5% | 77<br>48.7% | 6<br>3.8% |
| | とび・土工工事業 | 141<br>100.0% | 78<br>55.3% | 59<br>41.8% | 4<br>2.8% |
| | 鉄筋工事業 | 136<br>100.0% | 64<br>47.1% | 70<br>51.5% | 2<br>1.5% |
| | 塗装工事業 | 33<br>100.0% | 13<br>39.4% | 20<br>60.6% | 0<br>0.0% |
| | 内装仕上工事業 | 55<br>100.0% | 31<br>56.4% | 24<br>43.6% | 0<br>0.0% |

## Q4-1-4-3_外国人技能実習生の給与増減(SA)

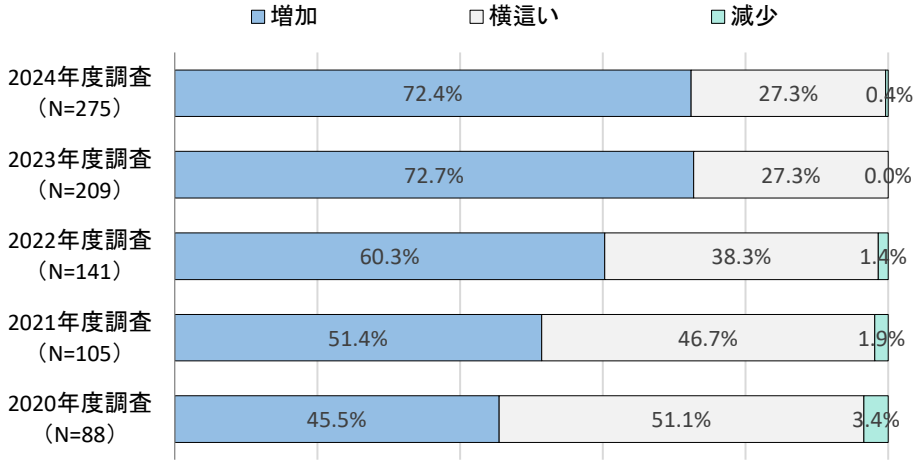
外国人技能実習生の給与については、「増加」している 66.3%が最も多く、前年度調査より約 3 ポイント増加している。次に「横這い」32.6%が続く。




| | | 合計 | 増加 | 横這い | 減少 |
|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 383<br>100.0% | 254<br>66.3% | 125<br>32.6% | 4<br>1.0% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 36<br>100.0% | 23<br>63.9% | 12<br>33.3% | 1<br>2.8% |
| | 民間工事が主体 | 286<br>100.0% | 186<br>65.0% | 97<br>33.9% | 3<br>1.0% |
| | 公共・民間が半々 | 61<br>100.0% | 45<br>73.8% | 16<br>26.2% | 0<br>0.0% |
| 請負階層 | 元請 | 13<br>100.0% | 8<br>61.5% | 5<br>38.5% | 0<br>0.0% |
| | １次下請 | 291<br>100.0% | 193<br>66.3% | 95<br>32.6% | 3<br>1.0% |
| | ２次下請 | 74<br>100.0% | 48<br>64.9% | 25<br>33.8% | 1<br>1.4% |
| | ３次以下の下請 | 5<br>100.0% | 5<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 8<br>100.0% | 5<br>62.5% | 2<br>25.0% | 1<br>12.5% |
| | 5 人～9 人 | 48<br>100.0% | 31<br>64.6% | 17<br>35.4% | 0<br>0.0% |
| | 10 人～29 人 | 187<br>100.0% | 116<br>62.0% | 70<br>37.4% | 1<br>0.5% |
| | 30 人～99 人 | 124<br>100.0% | 93<br>75.0% | 30<br>24.2% | 1<br>0.8% |
| | 100 人～299 人 | 14<br>100.0% | 7<br>50.0% | 6<br>42.9% | 1<br>7.1% |
| | 300 人以上 | 2<br>100.0% | 2<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 119<br>100.0% | 82<br>68.9% | 37<br>31.1% | 0<br>0.0% |
| | とび・土工工事業 | 73<br>100.0% | 48<br>65.8% | 23<br>31.5% | 2<br>2.7% |
| | 鉄筋工事業 | 104<br>100.0% | 64<br>61.5% | 40<br>38.5% | 0<br>0.0% |
| | 塗装工事業 | 5<br>100.0% | 2<br>40.0% | 3<br>60.0% | 0<br>0.0% |
| | 内装仕上工事業 | 31<br>100.0% | 23<br>74.2% | 6<br>19.4% | 2<br>6.5% |

## Q4-1-5-3_特定技能外国人の給与の増減(SA)

外国人就労者の給与については、「増加」が 72.4%と、前回調査とほとんど変わっていない。請負階層別では、「元請」以外は「増加」している割合が多い。

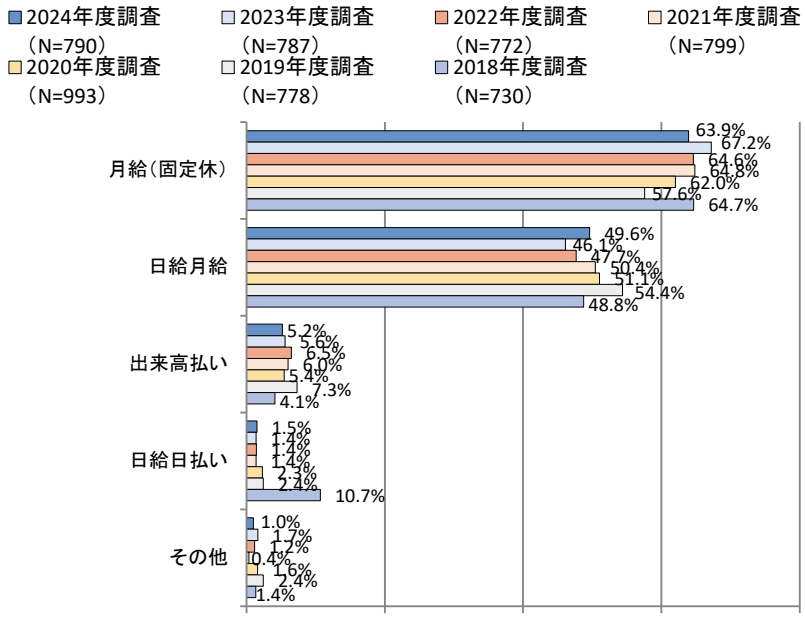



| | | 合計 | 増加 | 横這い | 減少 |
|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 275<br>100.0% | 199<br>72.4% | 75<br>27.3% | 1<br>0.4% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 26<br>100.0% | 15<br>57.7% | 10<br>38.5% | 1<br>3.8% |
| | 民間工事が主体 | 209<br>100.0% | 156<br>74.6% | 53<br>25.4% | 0<br>0.0% |
| | 公共・民間が半々 | 40<br>100.0% | 28<br>70.0% | 12<br>30.0% | 0<br>0.0% |
| 請負階層 | 元請 | 10<br>100.0% | 4<br>40.0% | 5<br>50.0% | 1<br>10.0% |
| | １次下請 | 201<br>100.0% | 144<br>71.6% | 57<br>28.4% | 0<br>0.0% |
| | ２次下請 | 58<br>100.0% | 45<br>77.6% | 13<br>22.4% | 0<br>0.0% |
| | ３次以下の下請 | 6<br>100.0% | 6<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 3<br>100.0% | 3<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | 5 人～9 人 | 25<br>100.0% | 19<br>76.0% | 6<br>24.0% | 0<br>0.0% |
| | 10 人～29 人 | 140<br>100.0% | 98<br>70.0% | 42<br>30.0% | 0<br>0.0% |
| | 30 人～99 人 | 94<br>100.0% | 69<br>73.4% | 25<br>26.6% | 0<br>0.0% |
| | 100 人～299 人 | 11<br>100.0% | 8<br>72.7% | 2<br>18.2% | 1<br>9.1% |
| | 300 人以上 | 2<br>100.0% | 2<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 86<br>100.0% | 64<br>74.4% | 22<br>25.6% | 0<br>0.0% |
| | とび・土工工事業 | 51<br>100.0% | 34<br>66.7% | 17<br>33.3% | 0<br>0.0% |
| | 鉄筋工事業 | 79<br>100.0% | 56<br>70.9% | 23<br>29.1% | 0<br>0.0% |
| | 塗装工事業 | 1<br>100.0% | 1<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | 内装仕上工事業 | 24<br>100.0% | 17<br>70.8% | 7<br>29.2% | 0<br>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 63.9%、「日給月給」が 49.6%と続く。

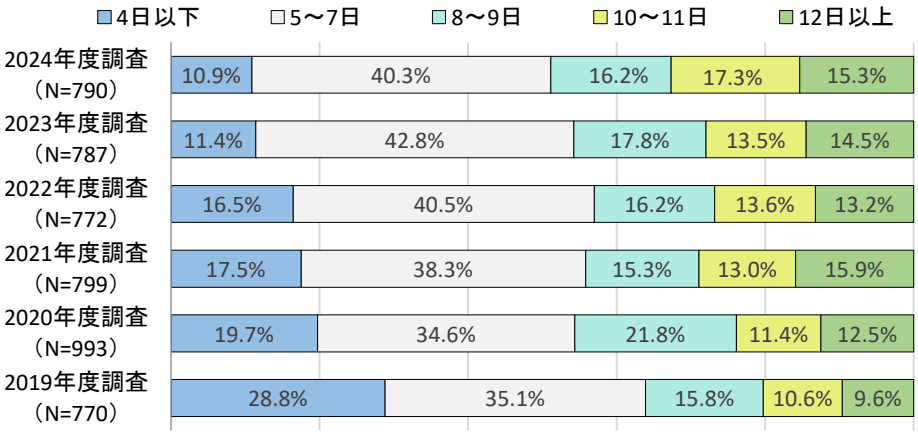
社員数が多い企業ほど「月給（固定給）」制の割合が多い。




| | | 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 | | 790<br>100.0% | 505<br>63.9% | 392<br>49.6% | 12<br>1.5% | 41<br>5.2% | 8<br>1.0% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 141<br>100.0% | 91<br>64.5% | 62<br>44.0% | 1<br>0.7% | 7<br>5.0% | 1<br>0.7% |
| | 民間工事が主体 | 523<br>100.0% | 334<br>63.9% | 268<br>51.2% | 10<br>1.9% | 30<br>5.7% | 4<br>0.8% |
| | 公共・民間が半々 | 126<br>100.0% | 80<br>63.5% | 62<br>49.2% | 1<br>0.8% | 4<br>3.2% | 3<br>2.4% |
| 請負階層 | 元請 | 58<br>100.0% | 39<br>67.2% | 22<br>37.9% | 0<br>0.0% | 1<br>1.7% | 0<br>0.0% |
| | １次下請 | 587<br>100.0% | 374<br>63.7% | 300<br>51.1% | 8<br>1.4% | 29<br>4.9% | 5<br>0.9% |
| | ２次下請 | 135<br>100.0% | 88<br>65.2% | 63<br>46.7% | 3<br>2.2% | 10<br>7.4% | 3<br>2.2% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 4<br>40.0% | 7<br>70.0% | 1<br>10.0% | 1<br>10.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 54<br>100.0% | 30<br>55.6% | 25<br>46.3% | 1<br>1.9% | 6<br>11.1% | 0<br>0.0% |
| | 5 人～9 人 | 146<br>100.0% | 94<br>64.4% | 65<br>44.5% | 2<br>1.4% | 4<br>2.7% | 1<br>0.7% |
| | 10 人～29 人 | 365<br>100.0% | 225<br>61.6% | 199<br>54.5% | 6<br>1.6% | 20<br>5.5% | 4<br>1.1% |
| | 30 人～99 人 | 190<br>100.0% | 133<br>70.0% | 90<br>47.4% | 3<br>1.6% | 7<br>3.7% | 2<br>1.1% |
| | 100 人～299 人 | 29<br>100.0% | 18<br>62.1% | 12<br>41.4% | 0<br>0.0% | 4<br>13.8% | 1<br>3.4% |
| | 300 人以上 | 6<br>100.0% | 5<br>83.3% | 1<br>16.7% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 170<br>100.0% | 100<br>58.8% | 121<br>71.2% | 4<br>2.4% | 7<br>4.1% | 0<br>0.0% |
| | とび・土工工事業 | 174<br>100.0% | 116<br>66.7% | 73<br>42.0% | 1<br>0.6% | 13<br>7.5% | 2<br>1.1% |
| | 鉄筋工事業 | 159<br>100.0% | 109<br>68.6% | 77<br>48.4% | 2<br>1.3% | 3<br>1.9% | 2<br>1.3% |
| | 塗装工事業 | 42<br>100.0% | 33<br>78.6% | 15<br>35.7% | 0<br>0.0% | 2<br>4.8% | 0<br>0.0% |
| | 内装仕上工事業 | 69<br>100.0% | 44<br>63.8% | 25<br>36.2% | 1<br>1.4% | 5<br>7.2% | 0<br>0.0% |

## 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>

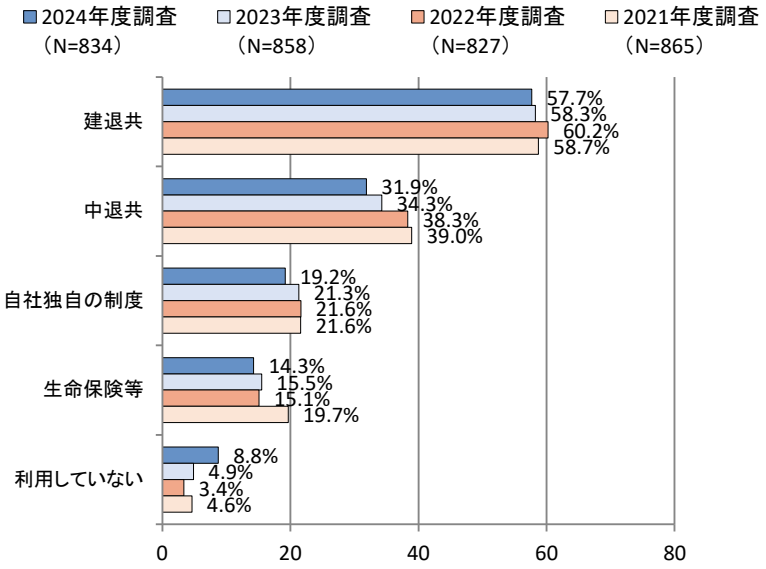
年次有給休暇の平均取得日数は、「5 日～7 日」が 40.3%と最も多い。規模別に見ると、昨年同様、小規模企業ほど取得日数は少ない。




| | | 合計 | 4 日以下 | 5～7 日 | 8～9 日 | 10～11 日 | 12 日以上 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 790<br>100.0% | 86<br>10.9% | 318<br>40.3% | 128<br>16.2% | 137<br>17.3% | 121<br>15.3% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 141<br>100.0% | 6<br>4.3% | 57<br>40.4% | 29<br>20.6% | 21<br>14.9% | 28<br>19.9% |
| | 民間工事が主体 | 523<br>100.0% | 71<br>13.6% | 209<br>40.0% | 78<br>14.9% | 95<br>18.2% | 70<br>13.4% |
| | 公共・民間が半々 | 126<br>100.0% | 9<br>7.1% | 52<br>41.3% | 21<br>16.7% | 21<br>16.7% | 23<br>18.3% |
| 請負階層 | 元請 | 58<br>100.0% | 8<br>13.8% | 20<br>34.5% | 9<br>15.5% | 9<br>15.5% | 12<br>20.7% |
| | １次下請 | 587<br>100.0% | 62<br>10.6% | 236<br>40.2% | 101<br>17.2% | 96<br>16.4% | 92<br>15.7% |
| | ２次下請 | 135<br>100.0% | 16<br>11.9% | 59<br>43.7% | 17<br>12.6% | 27<br>20.0% | 16<br>11.9% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 0<br>0.0% | 3<br>30.0% | 1<br>10.0% | 5<br>50.0% | 1<br>10.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 54<br>100.0% | 13<br>24.1% | 17<br>31.5% | 3<br>5.6% | 9<br>16.7% | 12<br>22.2% |
| | 5 人～9 人 | 146<br>100.0% | 18<br>12.3% | 70<br>47.9% | 19<br>13.0% | 19<br>13.0% | 20<br>13.7% |
| | 10 人～29 人 | 365<br>100.0% | 35<br>9.6% | 152<br>41.6% | 59<br>16.2% | 66<br>18.1% | 53<br>14.5% |
| | 30 人～99 人 | 190<br>100.0% | 18<br>9.5% | 68<br>35.8% | 40<br>21.1% | 36<br>18.9% | 28<br>14.7% |
| | 100 人～299 人 | 29<br>100.0% | 2<br>6.9% | 10<br>34.5% | 7<br>24.1% | 4<br>13.8% | 6<br>20.7% |
| | 300 人以上 | 6<br>100.0% | 0<br>0.0% | 1<br>16.7% | 0<br>0.0% | 3<br>50.0% | 2<br>33.3% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 170<br>100.0% | 26<br>15.3% | 82<br>48.2% | 24<br>14.1% | 27<br>15.9% | 11<br>6.5% |
| | とび・土工工事業 | 174<br>100.0% | 11<br>6.3% | 53<br>30.5% | 32<br>18.4% | 32<br>18.4% | 46<br>26.4% |
| | 鉄筋工事業 | 159<br>100.0% | 8<br>5.0% | 76<br>47.8% | 35<br>22.0% | 19<br>11.9% | 21<br>13.2% |
| | 塗装工事業 | 42<br>100.0% | 3<br>7.1% | 15<br>35.7% | 7<br>16.7% | 10<br>23.8% | 7<br>16.7% |
| | 内装仕上工事業 | 69<br>100.0% | 12<br>17.4% | 27<br>39.1% | 9<br>13.0% | 10<br>14.5% | 11<br>15.9% |

## 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」57.7%が最も多く、次に「中退共」31.9%、「自社独自の制度」19.2%が続く。

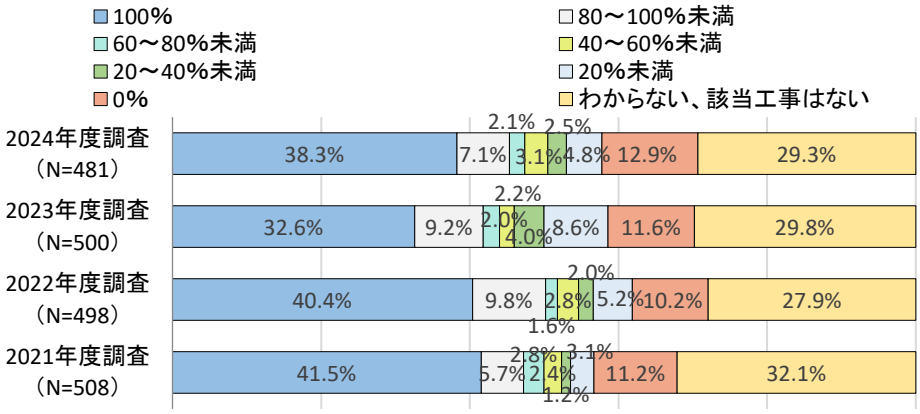



| | | 合計 | 建退共 | 中退共 | 自社独自の制度 | 生命保険等 | 利用していない |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 834<br>100.0% | 481<br>57.7% | 266<br>31.9% | 160<br>19.2% | 119<br>14.3% | 73<br>8.8% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 105<br>73.4% | 47<br>32.9% | 27<br>18.9% | 18<br>12.6% | 7<br>4.9% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 301<br>53.8% | 178<br>31.8% | 111<br>19.9% | 76<br>13.6% | 56<br>10.0% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 75<br>56.8% | 41<br>31.1% | 22<br>16.7% | 25<br>18.9% | 10<br>7.6% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 38<br>59.4% | 26<br>40.6% | 12<br>18.8% | 4<br>6.3% | 7<br>10.9% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 369<br>59.3% | 205<br>33.0% | 123<br>19.8% | 92<br>14.8% | 48<br>7.7% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 66<br>47.8% | 33<br>23.9% | 23<br>16.7% | 23<br>16.7% | 18<br>13.0% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 8<br>80.0% | 2<br>20.0% | 2<br>20.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 21<br>33.3% | 19<br>30.2% | 3<br>4.8% | 8<br>12.7% | 15<br>23.8% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 75<br>49.7% | 46<br>30.5% | 20<br>13.2% | 13<br>8.6% | 21<br>13.9% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 234<br>62.1% | 122<br>32.4% | 59<br>15.6% | 55<br>14.6% | 28<br>7.4% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 128<br>64.3% | 68<br>34.2% | 53<br>26.6% | 39<br>19.6% | 8<br>4.0% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 20<br>58.8% | 10<br>29.4% | 16<br>47.1% | 4<br>11.8% | 1<br>2.9% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 3<br>30.0% | 1<br>10.0% | 9<br>90.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 123<br>71.5% | 27<br>15.7% | 18<br>10.5% | 26<br>15.1% | 22<br>12.8% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 103<br>58.2% | 66<br>37.3% | 42<br>23.7% | 28<br>15.8% | 7<br>4.0% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 112<br>69.6% | 49<br>30.4% | 27<br>16.8% | 26<br>16.1% | 8<br>5.0% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 33<br>71.7% | 19<br>41.3% | 9<br>19.6% | 6<br>13.0% | 1<br>2.2% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 26<br>31.0% | 30<br>35.7% | 20<br>23.8% | 13<br>15.5% | 16<br>19.0% |

## 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)

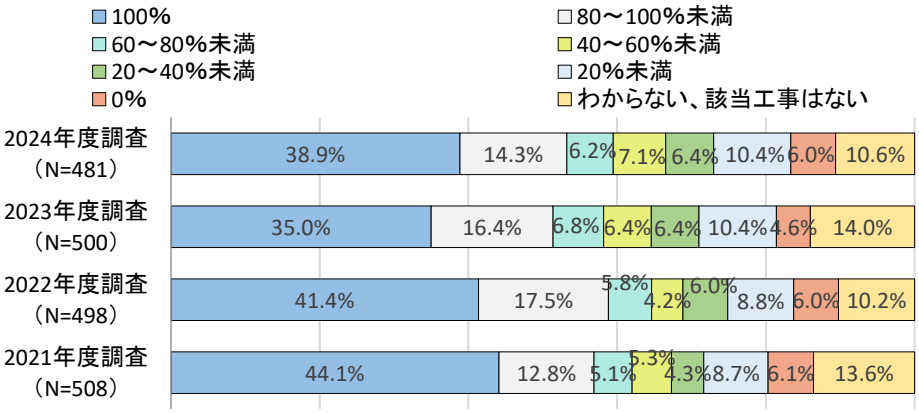
国交省直轄工事において建退共証紙が交付された割合は、「100%」が 38.3%と最も多い。




| | | 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い |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 481<br>100.0% | 184<br>38.3% | 34<br>7.1% | 10<br>2.1% | 15<br>3.1% | 12<br>2.5% | 23<br>4.8% | 62<br>12.9% | 141<br>29.3% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 105<br>100.0% | 50<br>47.6% | 8<br>7.6% | 5<br>4.8% | 7<br>6.7% | 5<br>4.8% | 4<br>3.8% | 9<br>8.6% | 17<br>16.2% |
| | 民間工事が主体 | 301<br>100.0% | 104<br>34.6% | 19<br>6.3% | 4<br>1.3% | 3<br>1.0% | 5<br>1.7% | 15<br>5.0% | 45<br>15.0% | 106<br>35.2% |
| | 公共・民間が半々 | 75<br>100.0% | 30<br>40.0% | 7<br>9.3% | 1<br>1.3% | 5<br>6.7% | 2<br>2.7% | 4<br>5.3% | 8<br>10.7% | 18<br>24.0% |
| 請負階層 | 元請 | 38<br>100.0% | 14<br>36.8% | 0<br>0.0% | 1<br>2.6% | 2<br>5.3% | 0<br>0.0% | 1<br>2.6% | 5<br>13.2% | 15<br>39.5% |
| | １次下請 | 369<br>100.0% | 142<br>38.5% | 27<br>7.3% | 8<br>2.2% | 8<br>2.2% | 8<br>2.2% | 20<br>5.4% | 47<br>12.7% | 109<br>29.5% |
| | ２次下請 | 66<br>100.0% | 25<br>37.9% | 6<br>9.1% | 1<br>1.5% | 5<br>7.6% | 3<br>4.5% | 2<br>3.0% | 8<br>12.1% | 16<br>24.2% |
| | ３次以下の下請 | 8<br>100.0% | 3<br>37.5% | 1<br>12.5% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 1<br>12.5% | 0<br>0.0% | 2<br>25.0% | 1<br>12.5% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 21<br>100.0% | 3<br>14.3% | 1<br>4.8% | 1<br>4.8% | 1<br>4.8% | 1<br>4.8% | 1<br>4.8% | 6<br>28.6% | 7<br>33.3% |
| | 5 人～9 人 | 75<br>100.0% | 23<br>30.7% | 8<br>10.7% | 0<br>0.0% | 1<br>1.3% | 1<br>1.3% | 2<br>2.7% | 16<br>21.3% | 24<br>32.0% |
| | 10 人～29 人 | 234<br>100.0% | 90<br>38.5% | 14<br>6.0% | 4<br>1.7% | 9<br>3.8% | 7<br>3.0% | 13<br>5.6% | 25<br>10.7% | 72<br>30.8% |
| | 30 人～99 人 | 128<br>100.0% | 55<br>43.0% | 9<br>7.0% | 3<br>2.3% | 3<br>2.3% | 3<br>2.3% | 6<br>4.7% | 15<br>11.7% | 34<br>26.6% |
| | 100 人～299 人 | 20<br>100.0% | 11<br>55.0% | 2<br>10.0% | 1<br>5.0% | 1<br>5.0% | 0<br>0.0% | 1<br>5.0% | 0<br>0.0% | 4<br>20.0% |
| | 300 人以上 | 3<br>100.0% | 2<br>66.7% | 0<br>0.0% | 1<br>33.3% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 123<br>100.0% | 39<br>31.7% | 9<br>7.3% | 2<br>1.6% | 1<br>0.8% | 4<br>3.3% | 5<br>4.1% | 18<br>14.6% | 45<br>36.6% |
| | とび・土工工事業 | 103<br>100.0% | 47<br>45.6% | 8<br>7.8% | 4<br>3.9% | 6<br>5.8% | 5<br>4.9% | 5<br>4.9% | 8<br>7.8% | 20<br>19.4% |
| | 鉄筋工事業 | 112<br>100.0% | 53<br>47.3% | 7<br>6.3% | 3<br>2.7% | 3<br>2.7% | 2<br>1.8% | 7<br>6.3% | 9<br>8.0% | 28<br>25.0% |
| | 塗装工事業 | 33<br>100.0% | 5<br>15.2% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 1<br>3.0% | 1<br>3.0% | 3<br>9.1% | 8<br>24.2% | 15<br>45.5% |
| | 内装仕上工事業 | 26<br>100.0% | 8<br>30.8% | 4<br>15.4% | 0<br>0.0% | 1<br>3.8% | 0<br>0.0% | 2<br>7.7% | 2<br>7.7% | 9<br>34.6% |

## Q4-5-2_建退共証紙が交付された割合【公共工事】(SA)

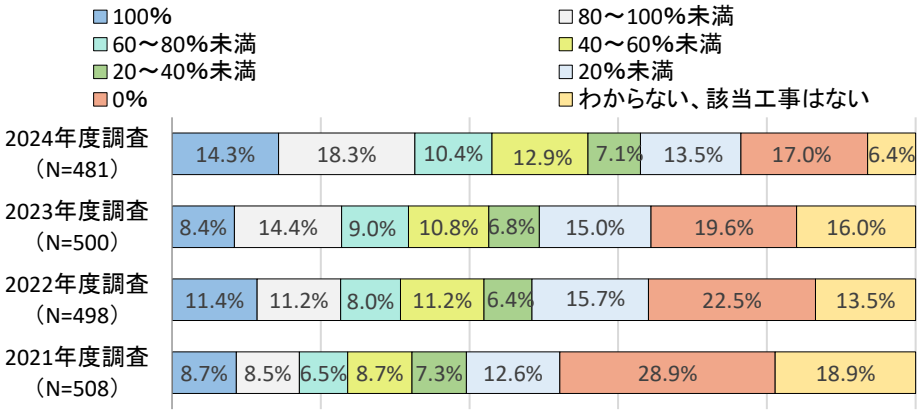
公共工事において建退共証紙が交付された割合は、「100%」が 38.9%と最も多い。次に「80～100%未満」14.3%が続く。




| | | 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 | | 481<br>100.0% | 187<br>38.9% | 69<br>14.3% | 30<br>6.2% | 34<br>7.1% | 31<br>6.4% | 50<br>10.4% | 29<br>6.0% | 51<br>10.6% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 105<br>100.0% | 52<br>49.5% | 15<br>14.3% | 10<br>9.5% | 12<br>11.4% | 5<br>4.8% | 3<br>2.9% | 3<br>2.9% | 5<br>4.8% |
| | 民間工事が主体 | 301<br>100.0% | 105<br>34.9% | 41<br>13.6% | 16<br>5.3% | 12<br>4.0% | 19<br>6.3% | 43<br>14.3% | 23<br>7.6% | 42<br>14.0% |
| | 公共・民間が半々 | 75<br>100.0% | 30<br>40.0% | 13<br>17.3% | 4<br>5.3% | 10<br>13.3% | 7<br>9.3% | 4<br>5.3% | 3<br>4.0% | 4<br>5.3% |
| 請負階層 | 元請 | 38<br>100.0% | 24<br>63.2% | 1<br>2.6% | 0<br>0.0% | 6<br>15.8% | 2<br>5.3% | 1<br>2.6% | 2<br>5.3% | 2<br>5.3% |
| | 1次下請 | 369<br>100.0% | 141<br>38.2% | 57<br>15.4% | 26<br>7.0% | 21<br>5.7% | 20<br>5.4% | 39<br>10.6% | 25<br>6.8% | 40<br>10.8% |
| | 2次下請 | 66<br>100.0% | 21<br>31.8% | 9<br>13.6% | 4<br>6.1% | 6<br>9.1% | 8<br>12.1% | 8<br>12.1% | 2<br>3.0% | 8<br>12.1% |
| | 3次以下の下請 | 8<br>100.0% | 1<br>12.5% | 2<br>25.0% | 0<br>0.0% | 1<br>12.5% | 1<br>12.5% | 2<br>25.0% | 0<br>0.0% | 1<br>12.5% |
| 社員数 | 1人～4人 | 21<br>100.0% | 3<br>14.3% | 2<br>9.5% | 2<br>9.5% | 2<br>9.5% | 1<br>4.8% | 3<br>14.3% | 7<br>33.3% | 1<br>4.8% |
| | 5人～9人 | 75<br>100.0% | 23<br>30.7% | 11<br>14.7% | 5<br>6.7% | 3<br>4.0% | 7<br>9.3% | 10<br>13.3% | 7<br>9.3% | 9<br>12.0% |
| | 10人～29人 | 234<br>100.0% | 89<br>38.0% | 36<br>15.4% | 13<br>5.6% | 20<br>8.5% | 16<br>6.8% | 26<br>11.1% | 10<br>4.3% | 24<br>10.3% |
| | 30人～99人 | 128<br>100.0% | 59<br>46.1% | 16<br>12.5% | 8<br>6.3% | 9<br>7.0% | 7<br>5.5% | 10<br>7.8% | 5<br>3.9% | 14<br>10.9% |
| | 100人～299人 | 20<br>100.0% | 11<br>55.0% | 4<br>20.0% | 1<br>5.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 1<br>5.0% | 0<br>0.0% | 3<br>15.0% |
| | 300人以上 | 3<br>100.0% | 2<br>66.7% | 0<br>0.0% | 1<br>33.3% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 123<br>100.0% | 47<br>38.2% | 15<br>12.2% | 6<br>4.9% | 6<br>4.9% | 12<br>9.8% | 10<br>8.1% | 7<br>5.7% | 20<br>16.3% |
| | とび・土工工事業 | 103<br>100.0% | 39<br>37.9% | 16<br>15.5% | 7<br>6.8% | 10<br>9.7% | 8<br>7.8% | 8<br>7.8% | 8<br>7.8% | 7<br>6.8% |
| | 鉄筋工事業 | 112<br>100.0% | 49<br>43.8% | 19<br>17.0% | 8<br>7.1% | 8<br>7.1% | 8<br>7.1% | 11<br>9.8% | 2<br>1.8% | 7<br>6.3% |
| | 塗装工事業 | 33<br>100.0% | 6<br>18.2% | 2<br>6.1% | 4<br>12.1% | 1<br>3.0% | 2<br>6.1% | 7<br>21.2% | 7<br>21.2% | 4<br>12.1% |
| | 内装仕上工事業 | 26<br>100.0% | 10<br>38.5% | 5<br>19.2% | 0<br>0.0% | 2<br>7.7% | 1<br>3.8% | 3<br>11.5% | 0<br>0.0% | 5<br>19.2% |

## Q4-5-3_建退共証紙が交付された割合【民間工事】(SA)

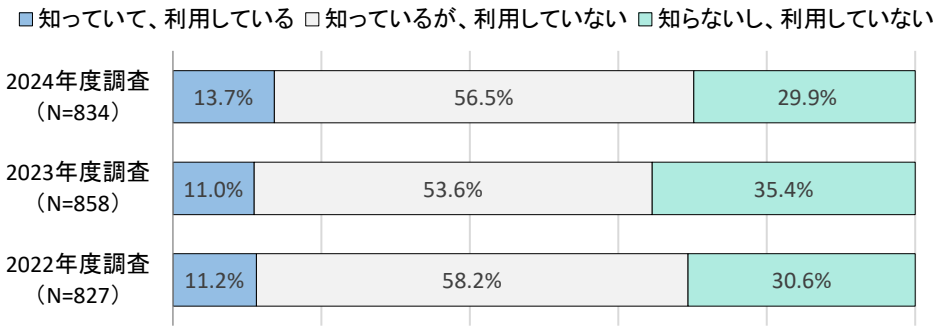
民間工事において建退共証紙が交付された割合については、「80～100%未満」が 18.3%と最も多い。社員数別に見ると、1 人～29 人は「0%」が最も多い。




| | | 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 | | 481<br>100.0% | 69<br>14.3% | 88<br>18.3% | 50<br>10.4% | 62<br>12.9% | 34<br>7.1% | 65<br>13.5% | 82<br>17.0% | 31<br>6.4% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 105<br>100.0% | 22<br>21.0% | 5<br>4.8% | 4<br>3.8% | 11<br>10.5% | 10<br>9.5% | 15<br>14.3% | 29<br>27.6% | 9<br>8.6% |
| | 民間工事が主体 | 301<br>100.0% | 42<br>14.0% | 78<br>25.9% | 35<br>11.6% | 32<br>10.6% | 18<br>6.0% | 37<br>12.3% | 40<br>13.3% | 19<br>6.3% |
| | 公共・民間が半々 | 75<br>100.0% | 5<br>6.7% | 5<br>6.7% | 11<br>14.7% | 19<br>25.3% | 6<br>8.0% | 13<br>17.3% | 13<br>17.3% | 3<br>4.0% |
| 請負階層 | 元請 | 38<br>100.0% | 14<br>36.8% | 0<br>0.0% | 3<br>7.9% | 7<br>18.4% | 1<br>2.6% | 2<br>5.3% | 9<br>23.7% | 2<br>5.3% |
| | １次下請 | 369<br>100.0% | 50<br>13.6% | 79<br>21.4% | 41<br>11.1% | 43<br>11.7% | 26<br>7.0% | 55<br>14.9% | 55<br>14.9% | 20<br>5.4% |
| | ２次下請 | 66<br>100.0% | 5<br>7.6% | 7<br>10.6% | 5<br>7.6% | 11<br>16.7% | 6<br>9.1% | 8<br>12.1% | 16<br>24.2% | 8<br>12.1% |
| | ３次以下の下請 | 8<br>100.0% | 0<br>0.0% | 2<br>25.0% | 1<br>12.5% | 1<br>12.5% | 1<br>12.5% | 0<br>0.0% | 2<br>25.0% | 1<br>12.5% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 21<br>100.0% | 2<br>9.5% | 1<br>4.8% | 1<br>4.8% | 1<br>4.8% | 2<br>9.5% | 2<br>9.5% | 10<br>47.6% | 2<br>9.5% |
| | 5 人～9 人 | 75<br>100.0% | 10<br>13.3% | 13<br>17.3% | 3<br>4.0% | 7<br>9.3% | 1<br>1.3% | 9<br>12.0% | 26<br>34.7% | 6<br>8.0% |
| | 10 人～29 人 | 234<br>100.0% | 34<br>14.5% | 34<br>14.5% | 29<br>12.4% | 30<br>12.8% | 22<br>9.4% | 32<br>13.7% | 37<br>15.8% | 16<br>6.8% |
| | 30 人～99 人 | 128<br>100.0% | 17<br>13.3% | 32<br>25.0% | 15<br>11.7% | 22<br>17.2% | 8<br>6.3% | 20<br>15.6% | 8<br>6.3% | 6<br>4.7% |
| | 100 人～299 人 | 20<br>100.0% | 4<br>20.0% | 8<br>40.0% | 2<br>10.0% | 2<br>10.0% | 0<br>0.0% | 2<br>10.0% | 1<br>5.0% | 1<br>5.0% |
| | 300 人以上 | 3<br>100.0% | 2<br>66.7% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 1<br>33.3% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 123<br>100.0% | 15<br>12.2% | 27<br>22.0% | 20<br>16.3% | 12<br>9.8% | 14<br>11.4% | 12<br>9.8% | 18<br>14.6% | 5<br>4.1% |
| | とび・土工工事業 | 103<br>100.0% | 18<br>17.5% | 11<br>10.7% | 11<br>10.7% | 13<br>12.6% | 6<br>5.8% | 19<br>18.4% | 18<br>17.5% | 7<br>6.8% |
| | 鉄筋工事業 | 112<br>100.0% | 7<br>6.3% | 20<br>17.9% | 11<br>9.8% | 24<br>21.4% | 7<br>6.3% | 22<br>19.6% | 16<br>14.3% | 5<br>4.5% |
| | 塗装工事業 | 33<br>100.0% | 4<br>12.1% | 4<br>12.1% | 4<br>12.1% | 2<br>6.1% | 3<br>9.1% | 4<br>12.1% | 10<br>30.3% | 2<br>6.1% |
| | 内装仕上工事業 | 26<br>100.0% | 2<br>7.7% | 10<br>38.5% | 1<br>3.8% | 3<br>11.5% | 1<br>3.8% | 2<br>7.7% | 4<br>15.4% | 3<br>11.5% |

## 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 56.5%で最も多く、次に「知らないし利用していない」29.9%が続く。

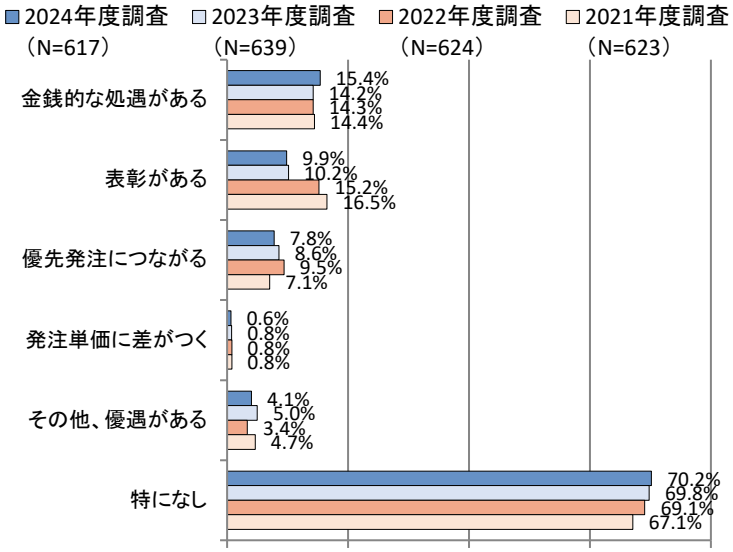



| | | 合計 | 知っていて利用している | 知っているが利用していない | 知らないし利用していない |
|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 834<br>100.0% | 114<br>13.7% | 471<br>56.5% | 249<br>29.9% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 22<br>15.4% | 83<br>58.0% | 38<br>26.6% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 75<br>13.4% | 312<br>55.8% | 172<br>30.8% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 17<br>12.9% | 76<br>57.6% | 39<br>29.5% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 4<br>6.3% | 34<br>53.1% | 26<br>40.6% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 99<br>15.9% | 363<br>58.4% | 160<br>25.7% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 11<br>8.0% | 69<br>50.0% | 58<br>42.0% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 0<br>0.0% | 5<br>50.0% | 5<br>50.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 4<br>6.3% | 25<br>39.7% | 34<br>54.0% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 12<br>7.9% | 74<br>49.0% | 65<br>43.0% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 53<br>14.1% | 219<br>58.1% | 105<br>27.9% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 40<br>20.1% | 119<br>59.8% | 40<br>20.1% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 5<br>14.7% | 25<br>73.5% | 4<br>11.8% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 0<br>0.0% | 9<br>90.0% | 1<br>10.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 28<br>16.3% | 100<br>58.1% | 44<br>25.6% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 29<br>16.4% | 103<br>58.2% | 45<br>25.4% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 25<br>15.5% | 97<br>60.2% | 39<br>24.2% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 4<br>8.7% | 26<br>56.5% | 16<br>34.8% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 7<br>8.3% | 44<br>52.4% | 33<br>39.3% |

## ●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)

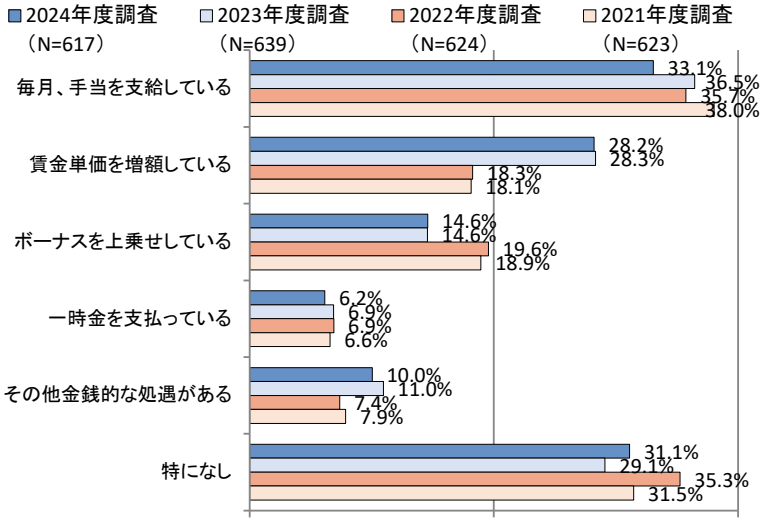
元請企業による評価・特別な処遇の有無【登録基幹技能者】については、「特になし」70.2%が最も多く、「金銭的な処遇がある」15.4%「表彰がある」9.9%が続く。




| | | 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 | | 617<br>100.0% | 95<br>15.4% | 61<br>9.9% | 48<br>7.8% | 4<br>0.6% | 25<br>4.1% | 433<br>70.2% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 115<br>100.0% | 9<br>7.8% | 9<br>7.8% | 11<br>9.6% | 2<br>1.7% | 5<br>4.3% | 85<br>73.9% |
| | 民間工事が主体 | 403<br>100.0% | 73<br>18.1% | 41<br>10.2% | 28<br>6.9% | 2<br>0.5% | 15<br>3.7% | 280<br>69.5% |
| | 公共・民間が半々 | 99<br>100.0% | 13<br>13.1% | 11<br>11.1% | 9<br>9.1% | 0<br>0.0% | 5<br>5.1% | 68<br>68.7% |
| 請負階層 | 元請 | 47<br>100.0% | 6<br>12.8% | 3<br>6.4% | 7<br>14.9% | 1<br>2.1% | 0<br>0.0% | 31<br>66.0% |
| | １次下請 | 475<br>100.0% | 84<br>17.7% | 55<br>11.6% | 34<br>7.2% | 3<br>0.6% | 22<br>4.6% | 325<br>68.4% |
| | ２次下請 | 88<br>100.0% | 5<br>5.7% | 3<br>3.4% | 5<br>5.7% | 0<br>0.0% | 3<br>3.4% | 72<br>81.8% |
| | ３次以下の下請 | 7<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 2<br>28.6% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 5<br>71.4% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 30<br>100.0% | 2<br>6.7% | 0<br>0.0% | 2<br>6.7% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 26<br>86.7% |
| | 5 人～9 人 | 102<br>100.0% | 6<br>5.9% | 4<br>3.9% | 5<br>4.9% | 0<br>0.0% | 4<br>3.9% | 86<br>84.3% |
| | 10 人～29 人 | 286<br>100.0% | 43<br>15.0% | 21<br>7.3% | 20<br>7.0% | 2<br>0.7% | 9<br>3.1% | 206<br>72.0% |
| | 30 人～99 人 | 169<br>100.0% | 38<br>22.5% | 29<br>17.2% | 18<br>10.7% | 2<br>1.2% | 9<br>5.3% | 98<br>58.0% |
| | 100 人～299 人 | 26<br>100.0% | 5<br>19.2% | 5<br>19.2% | 2<br>7.7% | 0<br>0.0% | 3<br>11.5% | 16<br>61.5% |
| | 300 人以上 | 4<br>100.0% | 1<br>25.0% | 2<br>50.0% | 1<br>25.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 1<br>25.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 143<br>100.0% | 30<br>21.0% | 17<br>11.9% | 10<br>7.0% | 1<br>0.7% | 7<br>4.9% | 92<br>64.3% |
| | とび・土工工事業 | 138<br>100.0% | 24<br>17.4% | 12<br>8.7% | 9<br>6.5% | 1<br>0.7% | 6<br>4.3% | 99<br>71.7% |
| | 鉄筋工事業 | 131<br>100.0% | 19<br>14.5% | 12<br>9.2% | 11<br>8.4% | 0<br>0.0% | 3<br>2.3% | 97<br>74.0% |
| | 塗装工事業 | 34<br>100.0% | 2<br>5.9% | 2<br>5.9% | 4<br>11.8% | 0<br>0.0% | 2<br>5.9% | 26<br>76.5% |
| | 内装仕上工事業 | 47<br>100.0% | 4<br>8.5% | 7<br>14.9% | 4<br>8.5% | 0<br>0.0% | 1<br>2.1% | 31<br>66.0% |

## 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)

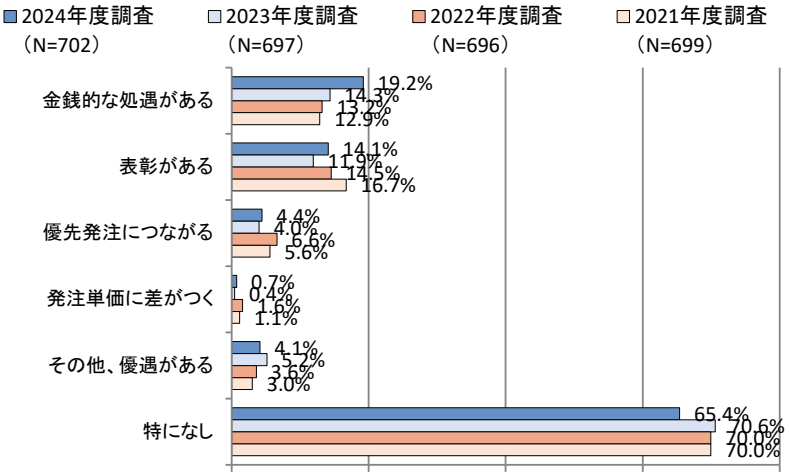
貴社での金銭的な処遇の有無【登録基幹技能者】ついては、「毎月手当を支給している」と「特になし」が共に33.1%で最も多く、次に「資金単価を増額している」28.2%が続く。




| | | 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 | | 617<br>100.0% | 204<br>33.1% | 174<br>28.2% | 38<br>6.2% | 90<br>14.6% | 62<br>10.0% | 192<br>31.1% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 115<br>100.0% | 37<br>32.2% | 27<br>23.5% | 3<br>2.6% | 12<br>10.4% | 6<br>5.2% | 41<br>35.7% |
| | 民間工事が主体 | 403<br>100.0% | 135<br>33.5% | 121<br>30.0% | 24<br>6.0% | 59<br>14.6% | 47<br>11.7% | 119<br>29.5% |
| | 公共・民間が半々 | 99<br>100.0% | 32<br>32.3% | 26<br>26.3% | 11<br>11.1% | 19<br>19.2% | 9<br>9.1% | 32<br>32.3% |
| 請負階層 | 元請 | 47<br>100.0% | 18<br>38.3% | 12<br>25.5% | 4<br>8.5% | 5<br>10.6% | 5<br>10.6% | 12<br>25.5% |
| | １次下請 | 475<br>100.0% | 157<br>33.1% | 144<br>30.3% | 24<br>5.1% | 75<br>15.8% | 51<br>10.7% | 140<br>29.5% |
| | ２次下請 | 88<br>100.0% | 27<br>30.7% | 16<br>18.2% | 9<br>10.2% | 10<br>11.4% | 6<br>6.8% | 36<br>40.9% |
| | ３次以下の下請 | 7<br>100.0% | 2<br>28.6% | 2<br>28.6% | 1<br>14.3% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 4<br>57.1% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 30<br>100.0% | 5<br>16.7% | 5<br>16.7% | 1<br>3.3% | 6<br>20.0% | 3<br>10.0% | 15<br>50.0% |
| | 5 人～9 人 | 102<br>100.0% | 35<br>34.3% | 26<br>25.5% | 6<br>5.9% | 12<br>11.8% | 8<br>7.8% | 34<br>33.3% |
| | 10 人～29 人 | 286<br>100.0% | 104<br>36.4% | 85<br>29.7% | 19<br>6.6% | 45<br>15.7% | 26<br>9.1% | 77<br>26.9% |
| | 30 人～99 人 | 169<br>100.0% | 52<br>30.8% | 53<br>31.4% | 10<br>5.9% | 26<br>15.4% | 20<br>11.8% | 52<br>30.8% |
| | 100 人～299 人 | 26<br>100.0% | 6<br>23.1% | 4<br>15.4% | 2<br>7.7% | 1<br>3.8% | 5<br>19.2% | 12<br>46.2% |
| | 300 人以上 | 4<br>100.0% | 2<br>50.0% | 1<br>25.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 2<br>50.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 143<br>100.0% | 49<br>34.3% | 47<br>32.9% | 6<br>4.2% | 22<br>15.4% | 19<br>13.3% | 41<br>28.7% |
| | とび・土工工事業 | 138<br>100.0% | 46<br>33.3% | 31<br>22.5% | 11<br>8.0% | 13<br>9.4% | 9<br>6.5% | 53<br>38.4% |
| | 鉄筋工事業 | 131<br>100.0% | 42<br>32.1% | 45<br>34.4% | 11<br>8.4% | 30<br>22.9% | 14<br>10.7% | 29<br>22.1% |
| | 塗装工事業 | 34<br>100.0% | 17<br>50.0% | 4<br>11.8% | 2<br>5.9% | 3<br>8.8% | 3<br>8.8% | 8<br>23.5% |
| | 内装仕上工事業 | 47<br>100.0% | 7<br>14.9% | 10<br>21.3% | 2<br>4.3% | 4<br>8.5% | 8<br>17.0% | 18<br>38.3% |

## Q5-1-b-A_元請企業による評価・特別な処遇の有無【職長】(ＭＡ)

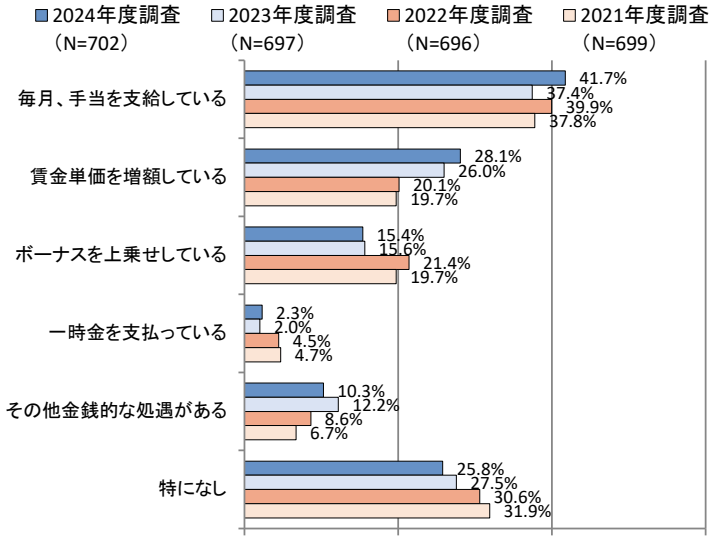
元請企業による評価・特別な処遇の有無【職長】については、「特になし」65.4%が最も多く、「金銭的な処遇がある」19.2%「表彰がある」14.1%が続く。




| | | 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 | | 702<br>100.0% | 135<br>19.2% | 99<br>14.1% | 31<br>4.4% | 5<br>0.7% | 29<br>4.1% | 459<br>65.4% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 124<br>100.0% | 16<br>12.9% | 16<br>12.9% | 4<br>3.2% | 2<br>1.6% | 7<br>5.6% | 92<br>74.2% |
| | 民間工事が主体 | 461<br>100.0% | 96<br>20.8% | 68<br>14.8% | 23<br>5.0% | 2<br>0.4% | 20<br>4.3% | 290<br>62.9% |
| | 公共・民間が半々 | 117<br>100.0% | 23<br>19.7% | 15<br>12.8% | 4<br>3.4% | 1<br>0.9% | 2<br>1.7% | 77<br>65.8% |
| 請負階層 | 元請 | 45<br>100.0% | 6<br>13.3% | 3<br>6.7% | 5<br>11.1% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 31<br>68.9% |
| | １次下請 | 526<br>100.0% | 107<br>20.3% | 90<br>17.1% | 19<br>3.6% | 3<br>0.6% | 24<br>4.6% | 336<br>63.9% |
| | ２次下請 | 122<br>100.0% | 20<br>16.4% | 6<br>4.9% | 7<br>5.7% | 1<br>0.8% | 5<br>4.1% | 86<br>70.5% |
| | ３次以下の下請 | 9<br>100.0% | 2<br>22.2% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 1<br>11.1% | 0<br>0.0% | 6<br>66.7% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 41<br>100.0% | 5<br>12.2% | 1<br>2.4% | 2<br>4.9% | 1<br>2.4% | 0<br>0.0% | 33<br>80.5% |
| | 5 人～9 人 | 122<br>100.0% | 16<br>13.1% | 6<br>4.9% | 5<br>4.1% | 1<br>0.8% | 6<br>4.9% | 94<br>77.0% |
| | 10 人～29 人 | 332<br>100.0% | 66<br>19.9% | 37<br>11.1% | 15<br>4.5% | 3<br>0.9% | 15<br>4.5% | 218<br>65.7% |
| | 30 人～99 人 | 174<br>100.0% | 41<br>23.6% | 47<br>27.0% | 8<br>4.6% | 0<br>0.0% | 7<br>4.0% | 93<br>53.4% |
| | 100 人～299 人 | 28<br>100.0% | 7<br>25.0% | 6<br>21.4% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 1<br>3.6% | 18<br>64.3% |
| | 300 人以上 | 5<br>100.0% | 0<br>0.0% | 2<br>40.0% | 1<br>20.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 3<br>60.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 160<br>100.0% | 44<br>27.5% | 23<br>14.4% | 6<br>3.8% | 0<br>0.0% | 9<br>5.6% | 92<br>57.5% |
| | とび・土工工事業 | 161<br>100.0% | 30<br>18.6% | 18<br>11.2% | 4<br>2.5% | 1<br>0.6% | 5<br>3.1% | 111<br>68.9% |
| | 鉄筋工事業 | 142<br>100.0% | 26<br>18.3% | 16<br>11.3% | 2<br>1.4% | 1<br>0.7% | 4<br>2.8% | 101<br>71.1% |
| | 塗装工事業 | 34<br>100.0% | 4<br>11.8% | 3<br>8.8% | 3<br>8.8% | 1<br>2.9% | 3<br>8.8% | 23<br>67.6% |
| | 内装仕上工事業 | 56<br>100.0% | 9<br>16.1% | 13<br>23.2% | 5<br>8.9% | 1<br>1.8% | 1<br>1.8% | 31<br>55.4% |

## 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」41.7%が最も多く、次に「資金単価を増額している」28.1%、「特になし」25.8%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 | | 702<br>100.0% | 293<br>41.7% | 197<br>28.1% | 16<br>2.3% | 108<br>15.4% | 72<br>10.3% | 181<br>25.8% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 124<br>100.0% | 47<br>37.9% | 23<br>18.5% | 4<br>3.2% | 14<br>11.3% | 10<br>8.1% | 41<br>33.1% |
| | 民間工事が主体 | 461<br>100.0% | 198<br>43.0% | 136<br>29.5% | 7<br>1.5% | 75<br>16.3% | 48<br>10.4% | 110<br>23.9% |
| | 公共・民間が半々 | 117<br>100.0% | 48<br>41.0% | 38<br>32.5% | 5<br>4.3% | 19<br>16.2% | 14<br>12.0% | 30<br>25.6% |
| 請負階層 | 元請 | 45<br>100.0% | 12<br>26.7% | 11<br>24.4% | 2<br>4.4% | 6<br>13.3% | 3<br>6.7% | 17<br>37.8% |
| | １次下請 | 526<br>100.0% | 230<br>43.7% | 149<br>28.3% | 9<br>1.7% | 85<br>16.2% | 57<br>10.8% | 121<br>23.0% |
| | ２次下請 | 122<br>100.0% | 48<br>39.3% | 32<br>26.2% | 4<br>3.3% | 15<br>12.3% | 12<br>9.8% | 40<br>32.8% |
| | ３次以下の下請 | 9<br>100.0% | 3<br>33.3% | 5<br>55.6% | 1<br>11.1% | 2<br>22.2% | 0<br>0.0% | 3<br>33.3% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 41<br>100.0% | 13<br>31.7% | 6<br>14.6% | 1<br>2.4% | 6<br>14.6% | 3<br>7.3% | 19<br>46.3% |
| | 5 人～9 人 | 122<br>100.0% | 46<br>37.7% | 28<br>23.0% | 3<br>2.5% | 13<br>10.7% | 15<br>12.3% | 43<br>35.2% |
| | 10 人～29 人 | 332<br>100.0% | 151<br>45.5% | 101<br>30.4% | 7<br>2.1% | 59<br>17.8% | 32<br>9.6% | 63<br>19.0% |
| | 30 人～99 人 | 174<br>100.0% | 73<br>42.0% | 57<br>32.8% | 4<br>2.3% | 30<br>17.2% | 18<br>10.3% | 38<br>21.8% |
| | 100 人～299 人 | 28<br>100.0% | 8<br>28.6% | 4<br>14.3% | 1<br>3.6% | 0<br>0.0% | 4<br>14.3% | 15<br>53.6% |
| | 300 人以上 | 5<br>100.0% | 2<br>40.0% | 1<br>20.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 3<br>60.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 160<br>100.0% | 83<br>51.9% | 55<br>34.4% | 2<br>1.3% | 27<br>16.9% | 15<br>9.4% | 33<br>20.6% |
| | とび・土工工事業 | 161<br>100.0% | 66<br>41.0% | 34<br>21.1% | 4<br>2.5% | 14<br>8.7% | 11<br>6.8% | 56<br>34.8% |
| | 鉄筋工事業 | 142<br>100.0% | 64<br>45.1% | 45<br>31.7% | 3<br>2.1% | 33<br>23.2% | 11<br>7.7% | 25<br>17.6% |
| | 塗装工事業 | 34<br>100.0% | 13<br>38.2% | 7<br>20.6% | 1<br>2.9% | 3<br>8.8% | 4<br>11.8% | 10<br>29.4% |
| | 内装仕上工事業 | 56<br>100.0% | 13<br>23.2% | 15<br>26.8% | 2<br>3.6% | 4<br>7.1% | 11<br>19.6% | 17<br>30.4% |

## 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-A で「1」を選択した方のみ回答>

※日額平均:2,689 円 、月額平均:20,000 円、年額平均:800,000 円

| 企業名 | 支給額 | 支払区分 | 分類 |
|---|---|---|---|
| (株)大林組 | 1,250 | 日 | [鳶土工/広島県/10～29 人] |
| | 2,000 | 日 | [鳶土工/広島県/30～99 人] |
| | 2,500 | 日 | [鳶土工/大阪府/30～99 人] |
| | 2,500 | 日 | [左官/大阪府/30～99 人] |
| | 3,000 | 日 | [左官/大阪府/100～299 人] |
| | 3,000 | 日 | [型枠大工/鹿児島県/30～99 人] |
| | 3,000 | 日 | [型枠大工/新潟県/30～99 人] |
| | 4,000 | 日 | [鳶土工/愛知県/10～29 人] |
| | 5,000 | 日 | [左官/大阪府/10～29 人] |
| | 5,000 | 日 | [鳶土工/大阪府/10～29 人] |
| | 5,000 | 日 | [鳶土工/東京都/30～99 人] |
| | 5,000 | 日 | [型枠大工/東京都/10～29 人] |
| | 5,000 | 日 | [鳶土工/宮城県/30～99 人] |
| (株)竹中工務店 | 1,000 | 日 | [その他/大阪府/30～99 人] |
| | 1,000 | 日 | [鳶土工/広島県/30～99 人] |
| | 2,000 | 日 | [型枠大工/岡山県/10～29 人] |
| | 2,000 | 日 | [型枠大工/埼玉県/30～99 人] |
| | 2,500 | 日 | [型枠大工/鹿児島県/30～99 人] |
| | 3,000 | 日 | [型枠大工/東京都/5～9 人] |
| | 3,000 | 日 | [左官/大阪府/100～299 人] |
| | 4,000 | 日 | [鉄筋/大阪府/100～299 人] |
| | 4,000 | 日 | [型枠大工/石川県/10～29 人] |
| | 600,000 | 年 | [型枠大工/大阪府/30～99 人] |
| 戸田建設 | 1,000 | 日 | [鉄筋/佐賀県/10～29 人] |
| | 2,500 | 日 | [型枠大工/長崎県/30～99 人] |
| | 3,000 | 日 | [その他/群馬県/30～99 人] |
| | 3,000 | 日 | [鉄筋/大阪府/10～29 人] |
| | 3,000 | 日 | [左官/兵庫県/10～29 人] |
| | 3,000 | 日 | [鉄筋/神奈川県/30～99 人] |
| | 3,000 | 日 | [鉄筋/愛媛県/10～29 人] |
| | 3,300 | 日 | [内装/東京都/10～29 人] |
| | 3,300 | 日 | [圧送/宮城県/10～29 人] |
| 清水建設(株) | 500 | 日 | [型枠大工/新潟県/30～99 人] |
| | 1,500 | 日 | [型枠大工/熊本県/10～29 人] |
| | 2,000 | 日 | [鉄筋/岩手県/10～29 人] |
| | 2,500 | 日 | [左官/大阪府/100～299 人] |
| | 2,500 | 日 | [鳶土工/広島県/10～29 人] |
| | 3,000 | 日 | [鳶土工/大阪府/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 | [鳶土工/愛知県/30～99 人] |
| 大成建設(株) | 1,000 | 日 | [鳶土工/香川県/30～99 人] |
| | 1,000 | 日 | [型枠大工/東京都/10～29 人] |
| | 1,000 | 日 | [型枠大工/茨城県/10～29 人] |
| | 2,000 | 日 | [鉄筋/長崎県/10～29 人] |
| | 2,000 | 日 | [鉄筋/岩手県/10～29 人] |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 3,000 | 日 | ［型枠大工/新潟県/100～299 人］ |
| | 4,000 | 日 | ［型枠大工/東京都/30～99 人］ |
| 鹿島建設(株) | 1,000 | 日 | ［鉄筋/静岡県/30～99 人］ |
| | 1,000 | 日 | ［鉄筋/福岡県/10～29 人］ |
| | 1,000 | 日 | ［鳶土工/広島県/30～99 人］ |
| | 2,000 | 日 | ［型枠大工/福岡県/10～29 人］ |
| | 3,000 | 日 | ［型枠大工/福岡県/10～29 人］ |
| | 1,000,000 | 年 | ［型枠大工/神奈川県/10～29 人］ |
| (株)フジタ | 1,000 | 日 | ［型枠大工/広島県/30～99 人］ |
| | 1,000 | 日 | ［鉄筋/大阪府/100～299 人］ |
| | 2,000 | 日 | ［型枠大工/福岡県/10～29 人］ |
| | 3,000 | 日 | ［型枠大工/福岡県/10～29 人］ |
| | 5,000 | 日 | ［鳶土工/広島県/10～29 人］ |
| 五洋建設 | 2,000 | 日 | ［内装/愛媛県/5～9 人］ |
| | 2,000 | 日 | ［鉄筋/大阪府/100～299 人］ |
| | 2,552 | 日 | ［内装/東京都/10～29 人］ |
| | 3,000 | 日 | ［型枠大工/長崎県/30～99 人］ |
| 鴻池組 | 1,000 | 日 | ［型枠大工/岡山県/10～29 人］ |
| | 1,000 | 日 | ［型枠大工/鹿児島県/30～99 人］ |
| | 3,000 | 日 | ［型枠大工/東京都/5～9 人］ |
| | 3,000 | 日 | ［鳶土工/大阪府/30～99 人］ |
| 西松建設 | 2,000 | 日 | ［型枠大工/宮城県/5～9 人］ |
| | 2,000 | 日 | ［基礎/宮城県/30～99 人］ |
| | 2,000 | 日 | ［カッター/大阪府/10～29 人］ |
| | 2,000 | 日 | ［機械土工/三重県/300 人以上］ |
| (株)淺沼組 | 2,000 | 日 | ［鳶土工/大阪府/10～29 人］ |
| | 20,000 | 日 | ［圧送/奈良県/10～29 人］ |
| | 30,000 | 月 | ［型枠大工/広島県/10～29 人］ |
| (株)鴻池組 | 1,000 | 日 | ［鉄筋/島根県/30～99 人］ |
| | 1,000 | 日 | ［圧送/宮城県/10～29 人］ |
| | 3,000 | 日 | ［タイル/鹿児島県/10～29 人］ |
| (株)奥村組 | 2,000 | 日 | ［型枠大工/岡山県/10～29 人］ |
| | 3,000 | 日 | ［カッター/大阪府/10～29 人］ |
| 熊谷組 | 2,500 | 日 | ［鉄筋/大阪府/10～29 人］ |
| | 3,000 | 日 | ［型枠大工/新潟県/100～299 人］ |
| (株)川口組 | 1,000 | 日 | ［鳶土工/愛知県/10～29 人］ |
| (株)蓮池組 | 1,000 | 日 | ［基礎/兵庫県/30～99 人］ |
| 大和ハウス工業(株) | 1,000 | 日 | ［型枠大工/愛知県/10～29 人］ |
| 矢作建設工業 | 1,000 | 日 | ［型枠大工/愛知県/10～29 人］ |
| ナカノフドー建設 | 2,000 | 日 | ［左官/大阪府/1～4 人］ |
| 共立建設(株) | 2,000 | 日 | ［型枠大工/東京都/5～9 人］ |
| 三井住友建設(株) | 2,000 | 日 | ［鉄筋/神奈川県/30～99 人］ |
| 前田建設 | 2,000 | 日 | ［機械土工/三重県/300 人以上］ |
| (株)安藤・間 | 2,310 | 日 | ［鉄筋/京都府/30～99 人］ |
| 高中工務店 | 2,500 | 日 | ［鉄筋/佐賀県/10～29 人］ |
| 前田建設工業 | 2,500 | 日 | ［型枠大工/石川県/10～29 人］ |
| 松井建設 | 3,000 | 日 | ［型枠大工/新潟県/100～299 人］ |
| 中村建設 | 10,000 | 日 | ［圧送/奈良県/10～29 人］ |
| 長谷工コーポレーション | 10,000 | 月 | ［左官/東京都/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 100 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(21 件)
2 現時点ではあまり役に立っていない(12 件)
3 メリットを得られるしくみを(26 件)
4 国や業界が主導し、より一層の活用・普及に努めてほしい(4 件)
5 受験等に対する要望(8 件)
6 その他(15 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

元請にしっかり評価をしてもらいたい。[鉄筋/北海道/10～29 人]

地場の元請会社は登録基幹技能者制度にまったく関心がないので、意味がない。[鉄筋/福岡県/10～29 人]

基幹技能士を理解している元請けが少ない。[左官/長崎県/10～29 人]

地方自治体(大阪府、大阪市等)が発注した工事にも、登録基幹技能者制度を活用したアドバンテージ(受注機会、工事成績)が必要である。ほとんどの公共工事では活用されていない為、登録基幹技能者制度がなかなか認識されず、技能者の処遇改善にスピード感がありません。[塗装/大阪府/10～29 人]

取得するメリットがあまり感じられない。あってもなくても正直一緒。元請企業は知らない職員が多い。1級技能士免許の方がまだ使える。[塗装/神奈川県/10～29 人]

施工体制台帳に技能者を記入しているが、元請の評価は特にない。[鉄筋/岡山県/5～9 人]

基幹技能者と職長・安責者の待遇及び仕事内容は変わらない。基幹技能者の価値・評価が上がればよい[鳶土工/北海道/10～29 人]

東海地区では認知がされていない。よって優遇やメリットが会社も本人も感じていない[鳶土工/愛知県/30～99 人]

元請企業が登録基幹技能者の制度を認知していない。[鉄筋/千葉県/10～29 人]

試験と資格だけでは無く、第三者による総合的評価も大事だと思います。資格と免許だけじゃ建物は建たないから[内装/埼玉県/10～29 人]

元請けに認知されていないので活用する場がない[カッター/秋田県/5～9 人]

当社の場合、ゼネコンからの発注より、エンジニアリング会社や塗装関連大手企業が元請工事からの発注が多いため、登録基幹技能者への評価が認識されていないのではないかと思います。建設業者とはいえ、ゼネコン(地元・大手)との認識不足ではないか。先に出ています(問 4-5)建退共証紙の件も民間工事の場合、何度もお願いしてますが貰えていないのが現状です。当社で証紙を購入して各人に渡しています。[鳶土工/北海道/10～29 人]

登録基幹技能者の認知度が地場ゼネコンでは非常に低い。特に建築系のゼネコンは入札時の加点等もない為、資格の難易度すらわかっていない。大手や中規模ゼネコンが得意先の業者は各種手当等貰えるが、弊社の様に地場ゼネコンで建築系がメインの得意先であればただ保有しているだけということになってしまう。もう少し設計事務所やデベロッパーが登録基幹技能者の常駐を明記するなどしてもらえれば、地場ゼネコンからの認知度も上がると思う。[型枠大工/京都府/5～9 人]

優遇された事がない。特に地場ゼネコンさんはどう考えているのか？[型枠大工/宮城県/30～99 人]

元請け業者に下請け業者に基幹技能者がいるかいないかの差別化をしていかなければ基幹技能者を取得している意味がないと思います。建設業が社会で必要とするのであれば、徹底したルール作り、教育を実施していかなければ若者も魅力がないのでは！建設業だけではなく日本の社会、政治も同じですが、変革が必要ならば思い切った改革をスピーディーにする必要があると思います。[型枠大工/香川県/10～29 人]

名目だけで何もよく無い。[型枠大工/京都府/10～29 人]

ほとんど評価されていない。[鳶土工/秋田県/10～29 人]

大手以外の元請けからの工事発注の際に重要視されているように感じない。大手以外では意味がない。[型枠大工/岡山県/10～29 人]

沖縄ではあまり浸透していないように感じる[型枠大工/沖縄県/10～29 人]

大規模公共工事や経審以外は評価制度が全くないに等しい。ゆえに高齢の順に更新料が高いのでやめる職人もいる。公共・民間を問わずに早期に工務店・職人の評価制度を確立しなければ、更新しない職人も更に増える。いまだに登録基幹技能者の数よりも単価が安い工務店が選ばれている。[型枠大工/京都府/10～29 人]

登録機関技能者に対する評価が低い[基礎/東京都/100～299 人]

### 2．現時点ではあまり役に立っていない

制度そのものが疑問新規取得、更新料、更新講習会場までの移動の負担、更新日数、すべてが負担[鉄筋/福島県/10～29

人]

本制度に関してなんの効力も優遇も感じない[圧送/北海道/10～29 人]

特に発注や単価等に優遇があるわけではないので、実感がない[鉄筋/東京都/30～99 人]

登録基幹技能者の資格を取らせてもさして優遇されることがないので無駄、資格取得の費用が負担になるだけなのでいっそやめてほしい。でなければきちんと公共では特に金額の上乗せ等してほしい[圧送/愛知県/10～29 人]

官公庁工事において入札する際のメリットがあまり感じられない。保持しているからと言って、すべての面に優れているわけでなく、我々が支払う年収を一律することは出来ない。[塗装/東京都/10～29 人]

元請けの加点になっているだけで、何の恩恵もない。資格として書けるのみ[板金/徳島県/5～9 人]

登録基幹技能者の資格は持っていますが、地場の建設業者では何の意味もありません。また、5 年ごとの講習を受けるのが時間とお金の無駄だと思います。[型枠大工/栃木県/10～29 人]

登録基幹技能者まで必要な資格を所有し、尚且つ、ゼネコンへの貢献が認められたものにマイスターの称号が与えられ従事した日数分の報奨金が与えられる仕組み登録基幹技能者だからと言ってもらえるものではない[型枠大工/東京都/5～9 人]

取得したが特別な処遇が何もなく CCUS システムもいち早く登録はしているがカードリーダーが無い現場がほとんどで全く反映されていない。[型枠大工/東京都/30～99 人]

今まで必要とされたことがない為、更新の講習にいくのにも疑問が残る。[型枠大工/北海道/30～99 人]

一部の基幹技能者において実際には施工経験がない元請けの施工管理技士の方が取得できてしまうので、実際の技能者が取得しても資格の活用が出来ていません。[型枠大工/長野県/5～9 人]

官庁物件においては優先的扱いだが、民間建築では何もない[型枠大工/福岡県/30～99 人]

## ３．メリットを得られるしくみを

もう少し金額が増えると資格取得する人も増えると思う[左官/東京都/30～99 人]

基幹技能者になって 10 年以上経ちますがゼネコンから金銭面での恩恵を受けたことがありません[圧送/千葉県/10～29 人]

取得しても何も変わらないとわかっていたが、とりあえず取得したのが2名。10年以上たっても何もメリットがない（経審点数は弊社にとって重要ではない）ので、1名継続手続きを止めた。継続するのに費用が掛かる分損をしている。制度開始当初より疑問を抱いていた。金集めの制度ではなかったか？地位向上とは企業側任せなのでは？（キャリアアップ制度も同様）[圧送/岐阜県/10～29 人]

大手 GC では登録基幹技能者と云うか優秀職長に手当をつけてくれる会社はあるが、従事した日数が規定以上ないと支払が無い。タイル工事はかなりの大型現場でないと規定日数不足となり対象外となってしまう。[タイル/愛知県/10～29 人]

係る費用を全額負担して登録基幹技能者を取得させたが企業からは何の処遇も無く矛盾を感じる。[鉄筋/新潟県/10～29 人]

キャリアアップカードを持っていて登録基幹技能者のゴールドになるまでに期間が長い、その間は、元請企業から手当てがもらえない。キャリアアップ・登録基幹技能者の良さが分からない。[タイル/鹿児島県/10～29 人]

登録基幹技能者でありかつ優秀な職長の実績がある人にだけ手当のでる資格がある有資格者であればという訳ではない。出来れば有資格者であれば問答無用で支払われれば優秀な人材が集まるのではと思います。[鉄筋/大阪府/10～29 人]

資格取得時費用、資格更新時の費用が高額の割に待遇面での処遇がない。[鉄筋/神奈川県/30～99 人]

優遇処置があるべきです。[鉄筋/神奈川県/10～29 人]

登録基幹技能者資格を保有すると優先で仕事を請負い易い等の優遇処置があれば資格取得増につながりやすくなると思う[カッター/岡山県/5～9 人]

資格保持者を必要絶対条件とする発注方式の確立[圧接/福岡県/100～299 人]

誰でもなれるので、平均すると賃金は高くならない。もっと難易度の高い資格が必要だと思う。[鉄筋/千葉県/30～99 人]

他のゼネコンは手当等を抑えようとして出さない[鉄筋/愛媛県/10～29 人]

今現状は登録基幹技能者を保有していてもあまりメリットを感じません。[鉄筋/島根県/30～99 人]

元請け独自の報奨金制度を採用しているところもある。それについて、登録基幹技能者は関係していない。CCUSレベル 4 の資格取得のための資格の一つとして定められているが、現状レベル 4 をもっていても登録基幹技能者資格を持っていても対外的な評価はされない。もっと評価されるべきだと考えている。[型枠大工/東京都/30～99 人]

上記にあげた手当は登録基幹技能者持っているだけでもらえるわけではない。登録基幹技能者を持っていてなおかつ優良な特級職長の手当てになります。[型枠大工/東京都/30～99 人]

登録基幹技能者にメリットが何もない、更新の際の更新料があるせいで、資格を持っていても意味が無いので辞める人間が出てきている。資格保持者に保持期間によって退職金が支払われるような優遇制度がなければ金がかかるだけの無駄な資格[鉄筋/神奈川県/10～29 人]

もっと優遇措置をしてほしい。工事に必要な知識プラス法律の事も勉強するので、国からの手当てがあってもいいのではないか。現在の工事現場を動かしているのは現場の監督ではなく優秀な職長の能力知識に寄るとこが多いので検討してほしい。[型枠大工/埼玉県/30～99 人]

公共工事に従事すれば手当を増額してほしい[型枠大工/長崎県/30～99 人]

資格を有してるメリットが感じられない。持ってなくてもあまり変わ

らない[型枠大工/神奈川県/10～29 人]

専門工事業者から、手当て交渉をしなくても、間接労務費として幾らか付けていただきたいと思います。[鉄筋/島根県/5～9 人]

CCUS を取り組んでいる大手企業者スーパー職長にはメリットがあるが、小企業では登録基幹技能を持っていてもメリットが少ないので、取得を希望する事が少ないように感じる。私自身も何が一番取得のメリットかも感じられない。[型枠大工/京都府/10～29 人]

登録基幹技能者を指名する現場すべて、金銭的処遇を明示してください。[鉄筋/長野県/5～9 人]

全現場で有資格者が直接的なメリットと思える待遇（金銭等）が無いと自ら資格を取ろうとはならない上に、あまり必要性を感じない。[型枠大工/茨城県/30～99 人]

元請けからの手当てがあると、基幹技能者の資格取得を目指すと思う[基礎/宮城県/30～99 人]

今現在技能者に対する優遇措置はないです。今後に期待[基礎/北海道/30～99 人]

## ４．国や業界が主導し、より一層の活用・普及に努めてほしい

地方の元請は全く優遇してくれないので、元請に国から指導してもらわないと変わらない。[鉄筋/佐賀県/10～29 人]

受注に繋がってはいるが、施工金額への反映は無い（出来ない）為、下請企業が法定福利費や安全衛生費みたいに別枠で元請企業に請求出来るような制度作りをして頂きたい。[カッター/広島県/10～29 人]

登録基幹技能者制度については元請から求められることは特にない。[圧送/富山県/10～29 人]

もっといろいろな場面で活躍できるように改革してほしい[型枠大工/東京都/30～99 人]

## ５．受験等に対する要望

本当にこの資格に値する技能あるのか？人物なのか？面談も必要と思う。[塗装/沖縄県/30～99 人]

日程的にとりづらい[塗装/神奈川県/5～9 人]

資格試験の出張、更新、キャリアアップシステムの情報更新など事務手間がかかる。少なくとも有効期限の設定はなくしてほしい。[圧入/島根県/30～99 人]

登録の更新・維持費用が高い[その他/兵庫県/10～29 人]

基幹技能者の更新について、管理職になると現場経年数がなくなるが、それで更新できないのはおかしいのでは？[鉄筋/新潟県/30～99 人]

一級技能士との差別化を図ってもらいたい。そうでないと皆、一級技能士を取り主任技術者になれる資格があればそれ以上の登録基幹技能士まで取ろうという気概が薄れてしまう。[型枠大工/福岡県/10～29 人]

基幹技能者資格に限らず、他の資格講習も土曜・日曜開催にしていただくと、受講者・資格取得者が増えると思う。働き方改革は理解しているが、現場が休みの日に開催いただく方が、職人個人のためでもあり、会社のためでもあり、国のためにもなるので、検討いただきたい。現状は資格取得を促しておきながら、現実は困難な（日曜・祝日開催なし、土曜日は最近閉所現場が多いので人気であり、受け入れ人数に達していて受けられないこともある）状況が多いため、見直しをしてほしい。矛盾を感じる。[型枠大工/神奈川県/10～29 人]

## ６．その他

現行の運用で支障などは無いと思います。定期的に運用面などで問題点が無いかどうか協議をしていくことが必要だと思います。[塗装/岩手県/10～29 人]

コンクリート圧送に関しては特に何もない[圧送/神奈川県/5～9 人]

CCUS のキャリアリーダーの地場現場への設置率が著しく低い[鉄筋/宮崎県/5～9 人]

CCUS と登録基幹技能者はゆくゆくは一緒になるのでしょうか？別々の道を歩くのでしょうか？[クレーン/広島県/30～99 人]

キャリアアップシステムが浸透すれば、経歴証明等が楽になると思います。[防水/北海道/30～99 人]

上記の設問については登録基幹技能者となって上級職長に認定されると手当が出る[鉄筋/東京都/30～99 人]

※問 5-2 に記載の金額は最大金額業界全体の賃上げを行っていくうえで、本制度のような技能の裏付けとなる制度は有用。インセンティブとして、賃金単価が上がれば、品質と単価の向上及び従業員のモチベーションアップにも繋がると思う。[鳶土工/広島県/10～29 人]

マイスター5000 レギュラー3000[型枠大工/東京都/10～29 人]

各人もう1ランク上の資格を取得したら登録予定[型枠大工/埼玉県/10～29 人]

あまり意味がないと思います[型枠大工/徳島県/30～99 人]

自覚が出来てとても良いと思います[型枠大工/鳥取県/10～29 人]

国土交通省発注の工事では、登録基幹技能者を主任技術者とすれば加点となる場合もある。早期に地方自治体でも実施して頂きたい。[圧入/静岡県/30～99 人]

日給単価の増加により処遇している。[型枠大工/東京都/10～29 人]

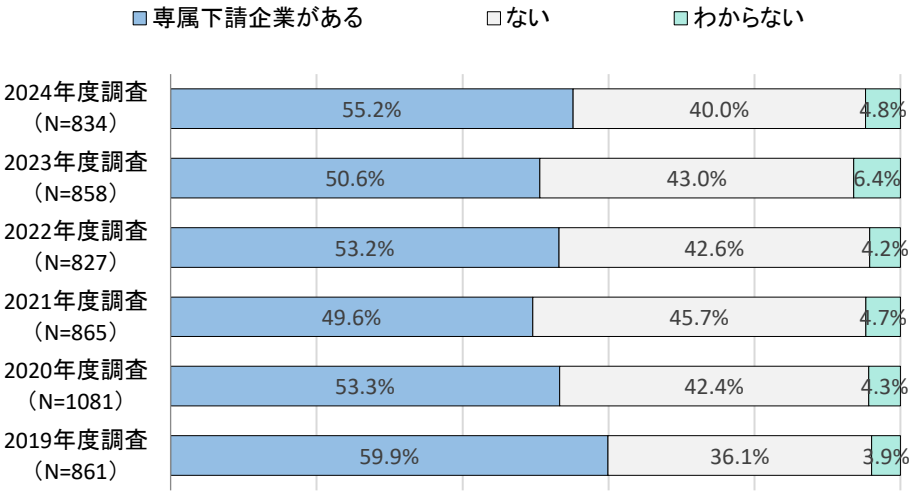
あまり意味のない資格に思う[型枠大工/山形県/5～9 人]

今のところ特別なことはないと思います。[型枠大工/東京都/10～29 人]

## ●施工体制等について

### Q6-1_専属下請の有無(SA)

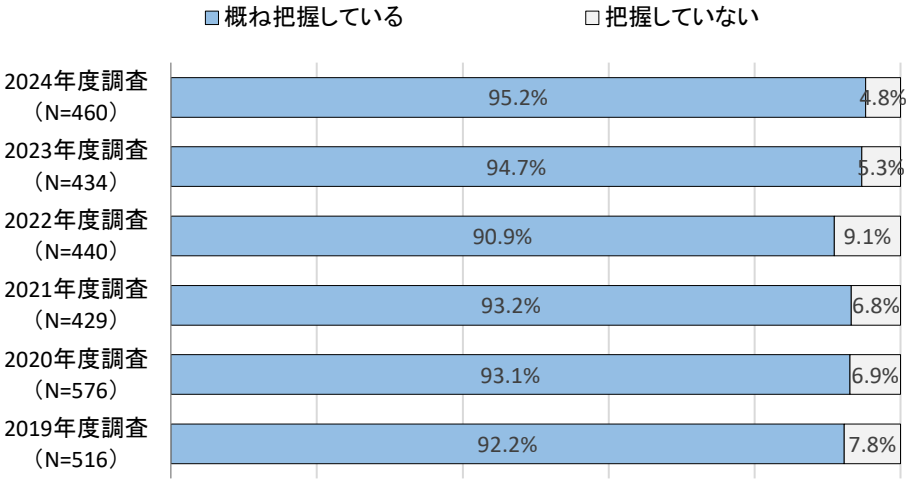
専属比率が５割を超える下請企業が「ある」のは全体で 55.2%であり、前回調査より約４ポイント増加した。また、民間工事を主体とする企業や社員数の多い企業ほど、「ある」と回答する割合が高くなっている。




| | | 合計 | ある | ない | わからない |
|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 834<br>100.0% | 460<br>55.2% | 334<br>40.0% | 40<br>4.8% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 48<br>33.6% | 86<br>60.1% | 9<br>6.3% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 349<br>62.4% | 191<br>34.2% | 19<br>3.4% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 63<br>47.7% | 57<br>43.2% | 12<br>9.1% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 23<br>35.9% | 34<br>53.1% | 7<br>10.9% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 376<br>60.5% | 225<br>36.2% | 21<br>3.4% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 59<br>42.8% | 67<br>48.6% | 12<br>8.7% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 2<br>20.0% | 8<br>80.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 13<br>20.6% | 45<br>71.4% | 5<br>7.9% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 57<br>37.7% | 81<br>53.6% | 13<br>8.6% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 212<br>56.2% | 149<br>39.5% | 16<br>4.2% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 144<br>72.4% | 51<br>25.6% | 4<br>2.0% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 27<br>79.4% | 6<br>17.6% | 1<br>2.9% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 7<br>70.0% | 2<br>20.0% | 1<br>10.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 125<br>72.7% | 41<br>23.8% | 6<br>3.5% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 67<br>37.9% | 103<br>58.2% | 7<br>4.0% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 93<br>57.8% | 62<br>38.5% | 6<br>3.7% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 24<br>52.2% | 22<br>47.8% | 0<br>0.0% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 63<br>75.0% | 16<br>19.0% | 5<br>6.0% |

## 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>

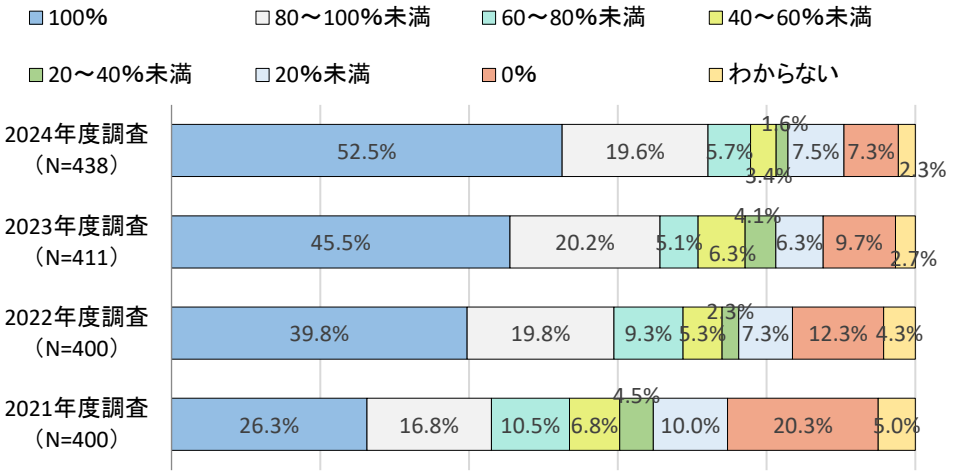
専属下請の登録基幹技能者の有無や技能者数の把握については、全体で 95.2%が概ね把握している。




| | | 合計 | 把握している | 把握していない |
|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 460<br>100.0% | 438<br>95.2% | 22<br>4.8% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 48<br>100.0% | 44<br>91.7% | 4<br>8.3% |
| | 民間工事が主体 | 349<br>100.0% | 333<br>95.4% | 16<br>4.6% |
| | 公共・民間が半々 | 63<br>100.0% | 61<br>96.8% | 2<br>3.2% |
| 請負階層 | 元請 | 23<br>100.0% | 21<br>91.3% | 2<br>8.7% |
| | １次下請 | 376<br>100.0% | 359<br>95.5% | 17<br>4.5% |
| | ２次下請 | 59<br>100.0% | 56<br>94.9% | 3<br>5.1% |
| | ３次以下の下請 | 2<br>100.0% | 2<br>100.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 13<br>100.0% | 13<br>100.0% | 0<br>0.0% |
| | 5 人～9 人 | 57<br>100.0% | 53<br>93.0% | 4<br>7.0% |
| | 10 人～29 人 | 212<br>100.0% | 203<br>95.8% | 9<br>4.2% |
| | 30 人～99 人 | 144<br>100.0% | 139<br>96.5% | 5<br>3.5% |
| | 100 人～299 人 | 27<br>100.0% | 24<br>88.9% | 3<br>11.1% |
| | 300 人以上 | 7<br>100.0% | 6<br>85.7% | 1<br>14.3% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 125<br>100.0% | 120<br>96.0% | 5<br>4.0% |
| | とび・土工工事業 | 67<br>100.0% | 61<br>91.0% | 6<br>9.0% |
| | 鉄筋工事業 | 93<br>100.0% | 92<br>98.9% | 1<br>1.1% |
| | 塗装工事業 | 24<br>100.0% | 22<br>91.7% | 2<br>8.3% |
| | 内装仕上工事業 | 63<br>100.0% | 61<br>96.8% | 2<br>3.2% |

## 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>

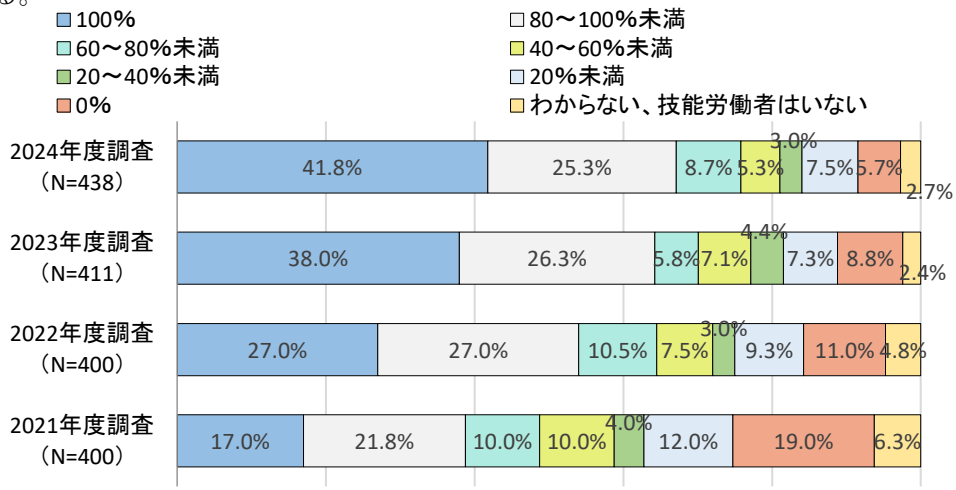
専属下請の CCUS 登録状況【事業者】については、全体で「100%」が 52.5%で最も多く、前年度より約 7 ポイント増加している。次に「80%～100%未満」19.6%が続く。「100%～80%」の割合は合計で約 7 割になり、登録している事業者が増加している。




| | | 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 | | 438<br>100.0% | 230<br>52.5% | 86<br>19.6% | 25<br>5.7% | 15<br>3.4% | 7<br>1.6% | 33<br>7.5% | 32<br>7.3% | 10<br>2.3% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 44<br>100.0% | 27<br>61.4% | 4<br>9.1% | 1<br>2.3% | 0<br>0.0% | 2<br>4.5% | 3<br>6.8% | 6<br>13.6% | 1<br>2.3% |
| | 民間工事が主体 | 333<br>100.0% | 164<br>49.2% | 75<br>22.5% | 20<br>6.0% | 12<br>3.6% | 4<br>1.2% | 26<br>7.8% | 24<br>7.2% | 8<br>2.4% |
| | 公共・民間が半々 | 61<br>100.0% | 39<br>63.9% | 7<br>11.5% | 4<br>6.6% | 3<br>4.9% | 1<br>1.6% | 4<br>6.6% | 2<br>3.3% | 1<br>1.6% |
| 請負階層 | 元請 | 21<br>100.0% | 8<br>38.1% | 0<br>0.0% | 2<br>9.5% | 1<br>4.8% | 2<br>9.5% | 5<br>23.8% | 1<br>4.8% | 2<br>9.5% |
| | 1 次下請 | 359<br>100.0% | 193<br>53.8% | 76<br>21.2% | 18<br>5.0% | 11<br>3.1% | 4<br>1.1% | 23<br>6.4% | 27<br>7.5% | 7<br>1.9% |
| | 2 次下請 | 56<br>100.0% | 27<br>48.2% | 10<br>17.9% | 5<br>8.9% | 3<br>5.4% | 1<br>1.8% | 5<br>8.9% | 4<br>7.1% | 1<br>1.8% |
| | 3 次以下の下請 | 2<br>100.0% | 2<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 13<br>100.0% | 4<br>30.8% | 2<br>15.4% | 1<br>7.7% | 0<br>0.0% | 1<br>7.7% | 1<br>7.7% | 4<br>30.8% | 0<br>0.0% |
| | 5 人～9 人 | 53<br>100.0% | 23<br>43.4% | 7<br>13.2% | 4<br>7.5% | 4<br>7.5% | 1<br>1.9% | 9<br>17.0% | 3<br>5.7% | 2<br>3.8% |
| | 10 人～29 人 | 203<br>100.0% | 96<br>47.3% | 40<br>19.7% | 7<br>3.4% | 6<br>3.0% | 4<br>2.0% | 20<br>9.9% | 23<br>11.3% | 7<br>3.4% |
| | 30 人～99 人 | 139<br>100.0% | 89<br>64.0% | 31<br>22.3% | 9<br>6.5% | 5<br>3.6% | 0<br>0.0% | 3<br>2.2% | 2<br>1.4% | 0<br>0.0% |
| | 100 人～299 人 | 24<br>100.0% | 17<br>70.8% | 5<br>20.8% | 1<br>4.2% | 0<br>0.0% | 1<br>4.2% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 6<br>100.0% | 1<br>16.7% | 1<br>16.7% | 3<br>50.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 1<br>16.7% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 120<br>100.0% | 66<br>55.0% | 30<br>25.0% | 2<br>1.7% | 5<br>4.2% | 2<br>1.7% | 7<br>5.8% | 6<br>5.0% | 2<br>1.7% |
| | とび・土工工事業 | 61<br>100.0% | 42<br>68.9% | 11<br>18.0% | 3<br>4.9% | 1<br>1.6% | 0<br>0.0% | 3<br>4.9% | 0<br>0.0% | 1<br>1.6% |
| | 鉄筋工事業 | 92<br>100.0% | 53<br>57.6% | 16<br>17.4% | 8<br>8.7% | 2<br>2.2% | 1<br>1.1% | 6<br>6.5% | 5<br>5.4% | 1<br>1.1% |
| | 塗装工事業 | 22<br>100.0% | 0<br>0.0% | 1<br>4.5% | 0<br>0.0% | 1<br>4.5% | 1<br>4.5% | 7<br>31.8% | 11<br>50.0% | 1<br>4.5% |
| | 内装仕上工事業 | 61<br>100.0% | 29<br>47.5% | 15<br>24.6% | 4<br>6.6% | 4<br>6.6% | 1<br>1.6% | 5<br>8.2% | 2<br>3.3% | 1<br>1.6% |

## Q6-3-2_専属下請の CCUS 登録状況【技能者】(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【技能者】については、全体で「100%」が 41.8%で最も多く、次に「80～100%未満」25.3%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。

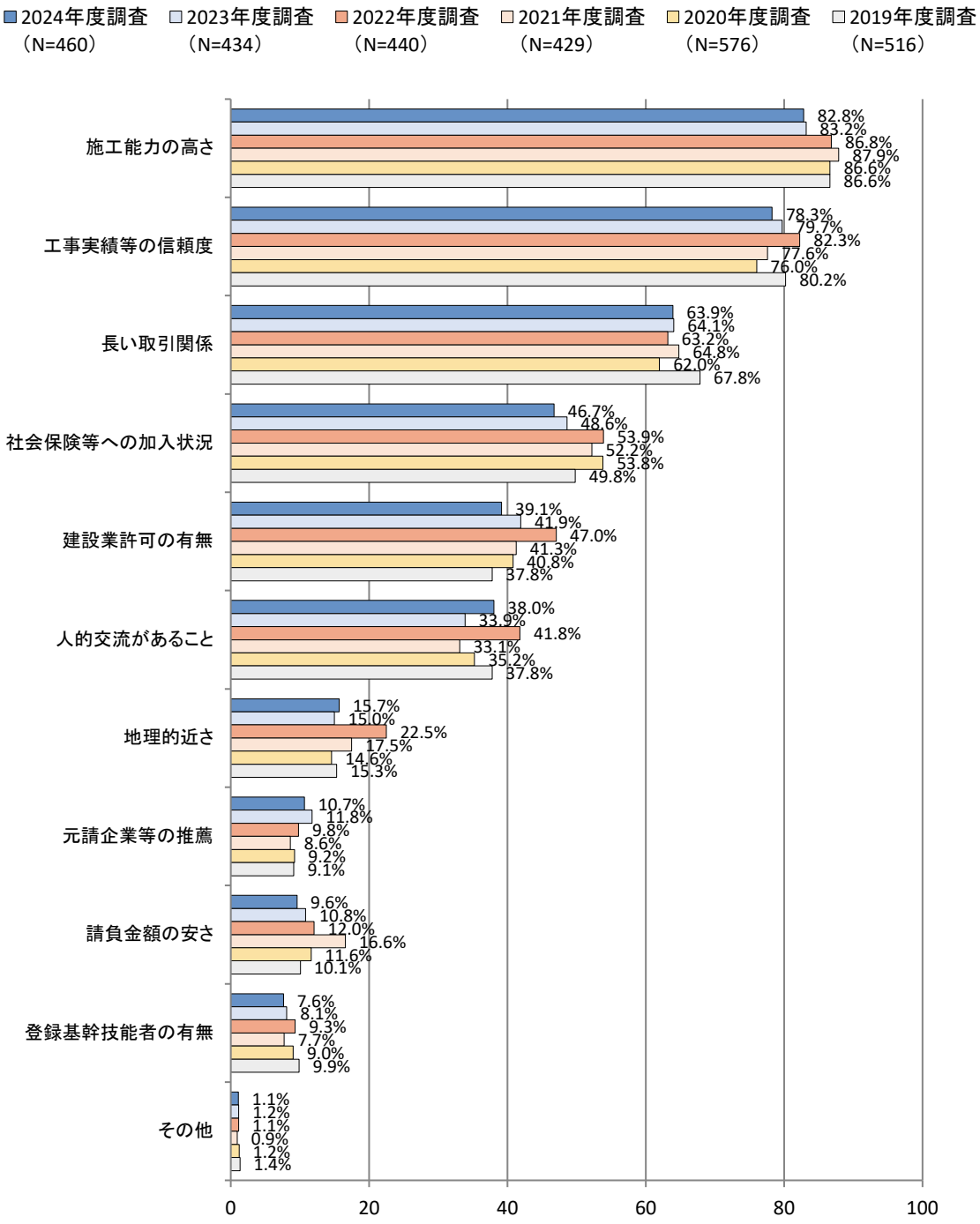



| | | 合計 | 100% | 80～100%未満 | 60～80%未満 | 40～60%未満 | 20～40%未満 | 20%未満 | 0% | わからない、技能労働者はいない |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 438<br>100.0% | 183<br>41.8% | 111<br>25.3% | 38<br>8.7% | 23<br>5.3% | 13<br>3.0% | 33<br>7.5% | 25<br>5.7% | 12<br>2.7% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 44<br>100.0% | 21<br>47.7% | 7<br>15.9% | 1<br>2.3% | 3<br>6.8% | 2<br>4.5% | 3<br>6.8% | 6<br>13.6% | 1<br>2.3% |
| | 民間工事が主体 | 333<br>100.0% | 128<br>38.4% | 92<br>27.6% | 36<br>10.8% | 13<br>3.9% | 8<br>2.4% | 27<br>8.1% | 19<br>5.7% | 10<br>3.0% |
| | 公共・民間が半々 | 61<br>100.0% | 34<br>55.7% | 12<br>19.7% | 1<br>1.6% | 7<br>11.5% | 3<br>4.9% | 3<br>4.9% | 0<br>0.0% | 1<br>1.6% |
| 請負階層 | 元請 | 21<br>100.0% | 7<br>33.3% | 0<br>0.0% | 3<br>14.3% | 1<br>4.8% | 2<br>9.5% | 5<br>23.8% | 1<br>4.8% | 2<br>9.5% |
| | １次下請 | 359<br>100.0% | 151<br>42.1% | 98<br>27.3% | 30<br>8.4% | 18<br>5.0% | 9<br>2.5% | 24<br>6.7% | 21<br>5.8% | 8<br>2.2% |
| | ２次下請 | 56<br>100.0% | 24<br>42.9% | 12<br>21.4% | 5<br>8.9% | 4<br>7.1% | 2<br>3.6% | 4<br>7.1% | 3<br>5.4% | 2<br>3.6% |
| | ３次以下の下請 | 2<br>100.0% | 1<br>50.0% | 1<br>50.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 13<br>100.0% | 5<br>38.5% | 1<br>7.7% | 1<br>7.7% | 1<br>7.7% | 0<br>0.0% | 2<br>15.4% | 3<br>23.1% | 0<br>0.0% |
| | 5 人～9 人 | 53<br>100.0% | 19<br>35.8% | 10<br>18.9% | 4<br>7.5% | 4<br>7.5% | 2<br>3.8% | 9<br>17.0% | 3<br>5.7% | 2<br>3.8% |
| | 10 人～29 人 | 203<br>100.0% | 88<br>43.3% | 40<br>19.7% | 15<br>7.4% | 10<br>4.9% | 7<br>3.4% | 17<br>8.4% | 18<br>8.9% | 8<br>3.9% |
| | 30 人～99 人 | 139<br>100.0% | 63<br>45.3% | 46<br>33.1% | 14<br>10.1% | 6<br>4.3% | 3<br>2.2% | 5<br>3.6% | 1<br>0.7% | 1<br>0.7% |
| | 100 人～299 人 | 24<br>100.0% | 8<br>33.3% | 12<br>50.0% | 2<br>8.3% | 1<br>4.2% | 1<br>4.2% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 6<br>100.0% | 0<br>0.0% | 2<br>33.3% | 2<br>33.3% | 1<br>16.7% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 1<br>16.7% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 120<br>100.0% | 57<br>47.5% | 33<br>27.5% | 5<br>4.2% | 6<br>5.0% | 3<br>2.5% | 9<br>7.5% | 5<br>4.2% | 2<br>1.7% |
| | とび・土工工事業 | 61<br>100.0% | 28<br>45.9% | 18<br>29.5% | 7<br>11.5% | 3<br>4.9% | 2<br>3.3% | 1<br>1.6% | 0<br>0.0% | 2<br>3.3% |
| | 鉄筋工事業 | 92<br>100.0% | 41<br>44.6% | 28<br>30.4% | 8<br>8.7% | 2<br>2.2% | 2<br>2.2% | 7<br>7.6% | 3<br>3.3% | 1<br>1.1% |
| | 塗装工事業 | 22<br>100.0% | 0<br>0.0% | 1<br>4.5% | 1<br>4.5% | 0<br>0.0% | 1<br>4.5% | 7<br>31.8% | 10<br>45.5% | 2<br>9.1% |
| | 内装仕上工事業 | 61<br>100.0% | 25<br>41.0% | 15<br>24.6% | 8<br>13.1% | 4<br>6.6% | 2<br>3.3% | 5<br>8.2% | 1<br>1.6% | 1<br>1.6% |

## 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」82.8%を筆頭に、「工事実績等の信頼度」78.3%、「長い取引関係」63.9%が上位を占める。

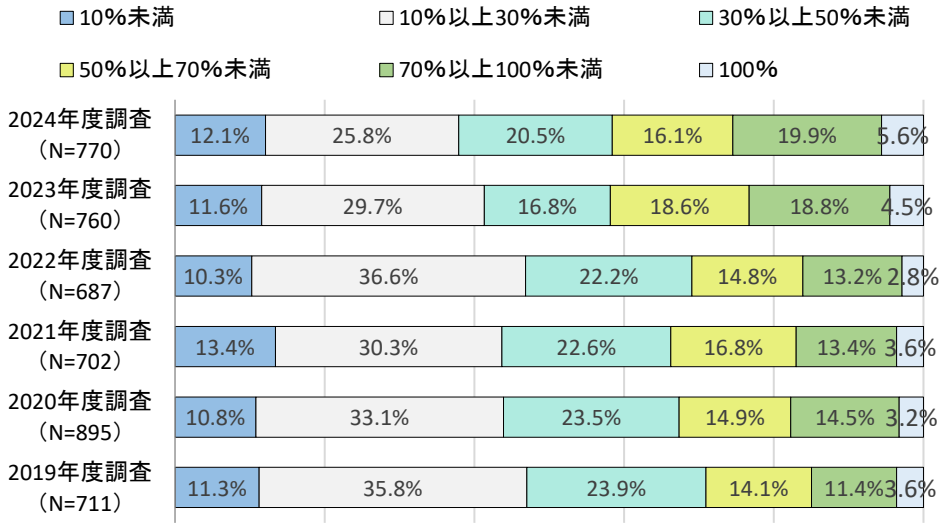
一方、「社会保険等への加入状況」や「建設業許可の有無」といった許可要件は4割程度であり、「登録基幹技能者の有無」は1割程度である。



| | | 合計 | 工事実績等の信頼度 | 施工能力の高さ | 請負金額の安さ | 登録基幹技能者の有無 | 元請企業等の推薦 | 建設業許可の有無 | 社会保険等への加入状況 | 地理的近さ | 長い取引関係 | 人的交流があること | その他 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 460<br>100.0% | 360<br>78.3% | 381<br>82.8% | 44<br>9.6% | 35<br>7.6% | 49<br>10.7% | 180<br>39.1% | 215<br>46.7% | 72<br>15.7% | 294<br>63.9% | 175<br>38.0% | 5<br>1.1% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 48<br>100.0% | 39<br>81.3% | 40<br>83.3% | 7<br>14.6% | 3<br>6.3% | 3<br>6.3% | 30<br>62.5% | 32<br>66.7% | 6<br>12.5% | 26<br>54.2% | 14<br>29.2% | 0<br>0.0% |
| | 民間工事が主体 | 349<br>100.0% | 272<br>77.9% | 292<br>83.7% | 30<br>8.6% | 25<br>7.2% | 41<br>11.7% | 129<br>37.0% | 153<br>43.8% | 55<br>15.8% | 226<br>64.8% | 138<br>39.5% | 5<br>1.4% |
| | 公共・民間が半々 | 63<br>100.0% | 49<br>77.8% | 49<br>77.8% | 7<br>11.1% | 7<br>11.1% | 5<br>7.9% | 21<br>33.3% | 30<br>47.6% | 11<br>17.5% | 42<br>66.7% | 23<br>36.5% | 0<br>0.0% |
| 請負階層 | 元請 | 23<br>100.0% | 17<br>73.9% | 18<br>78.3% | 5<br>21.7% | 0<br>0.0% | 2<br>8.7% | 8<br>34.8% | 9<br>39.1% | 2<br>8.7% | 11<br>47.8% | 7<br>30.4% | 0<br>0.0% |
| | １次下請 | 376<br>100.0% | 294<br>78.2% | 318<br>84.6% | 35<br>9.3% | 32<br>8.5% | 46<br>12.2% | 152<br>40.4% | 180<br>47.9% | 59<br>15.7% | 245<br>65.2% | 138<br>36.7% | 5<br>1.3% |
| | ２次下請 | 59<br>100.0% | 47<br>79.7% | 43<br>72.9% | 4<br>6.8% | 3<br>5.1% | 1<br>1.7% | 18<br>30.5% | 24<br>40.7% | 10<br>16.9% | 36<br>61.0% | 28<br>47.5% | 0<br>0.0% |
| | ３次以下の下請 | 2<br>100.0% | 2<br>100.0% | 2<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 2<br>100.0% | 2<br>100.0% | 1<br>50.0% | 2<br>100.0% | 2<br>100.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 13<br>100.0% | 10<br>76.9% | 9<br>69.2% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 3<br>23.1% | 2<br>15.4% | 1<br>7.7% | 12<br>92.3% | 4<br>30.8% | 0<br>0.0% |
| | 5 人～9 人 | 57<br>100.0% | 46<br>80.7% | 50<br>87.7% | 9<br>15.8% | 7<br>12.3% | 7<br>12.3% | 19<br>33.3% | 28<br>49.1% | 12<br>21.1% | 37<br>64.9% | 33<br>57.9% | 1<br>1.8% |
| | 10 人～29 人 | 212<br>100.0% | 163<br>76.9% | 170<br>80.2% | 18<br>8.5% | 12<br>5.7% | 23<br>10.8% | 63<br>29.7% | 81<br>38.2% | 38<br>17.9% | 137<br>64.6% | 87<br>41.0% | 3<br>1.4% |
| | 30 人～99 人 | 144<br>100.0% | 114<br>79.2% | 122<br>84.7% | 15<br>10.4% | 16<br>11.1% | 14<br>9.7% | 75<br>52.1% | 87<br>60.4% | 16<br>11.1% | 86<br>59.7% | 39<br>27.1% | 1<br>0.7% |
| | 100 人～299 人 | 27<br>100.0% | 20<br>74.1% | 24<br>88.9% | 2<br>7.4% | 0<br>0.0% | 4<br>14.8% | 16<br>59.3% | 13<br>48.1% | 3<br>11.1% | 16<br>59.3% | 7<br>25.9% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 7<br>100.0% | 7<br>100.0% | 6<br>85.7% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 1<br>14.3% | 4<br>57.1% | 4<br>57.1% | 2<br>28.6% | 6<br>85.7% | 5<br>71.4% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 125<br>100.0% | 100<br>80.0% | 103<br>82.4% | 8<br>6.4% | 17<br>13.6% | 17<br>13.6% | 46<br>36.8% | 59<br>47.2% | 18<br>14.4% | 83<br>66.4% | 51<br>40.8% | 0<br>0.0% |
| | とび・土工工事業 | 67<br>100.0% | 48<br>71.6% | 41<br>61.2% | 5<br>7.5% | 4<br>6.0% | 10<br>14.9% | 31<br>46.3% | 37<br>55.2% | 6<br>9.0% | 45<br>67.2% | 19<br>28.4% | 2<br>3.0% |
| | 鉄筋工事業 | 93<br>100.0% | 74<br>79.6% | 80<br>86.0% | 0<br>0.0% | 3<br>3.2% | 9<br>9.7% | 36<br>38.7% | 43<br>46.2% | 12<br>12.9% | 59<br>63.4% | 34<br>36.6% | 0<br>0.0% |
| | 塗装工事業 | 24<br>100.0% | 18<br>75.0% | 19<br>79.2% | 3<br>12.5% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 7<br>29.2% | 7<br>29.2% | 4<br>16.7% | 14<br>58.3% | 9<br>37.5% | 0<br>0.0% |
| | 内装仕上工事業 | 63<br>100.0% | 45<br>71.4% | 57<br>90.5% | 12<br>19.0% | 9<br>14.3% | 5<br>7.9% | 22<br>34.9% | 26<br>41.3% | 14<br>22.2% | 36<br>57.1% | 23<br>36.5% | 1<br>1.6% |

## Q6-5_特定の元請・上位企業への専属度(SA) <F13 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」25.8%が最も多く、次いで「30%以上 50%未満」20.5%が続く。

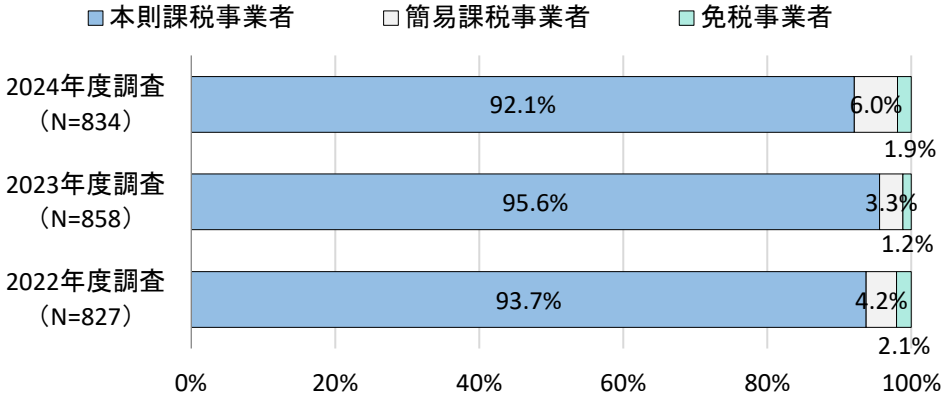



| | | 合計 | 10%未満 | 10%以上30%未満 | 30%以上50%未満 | 50%以上70%未満 | 70%以上100%未満 | 100% |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 770<br>100.0% | 93<br>12.1% | 199<br>25.8% | 158<br>20.5% | 124<br>16.1% | 153<br>19.9% | 43<br>5.6% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 120<br>100.0% | 22<br>18.3% | 28<br>23.3% | 22<br>18.3% | 15<br>12.5% | 23<br>19.2% | 10<br>8.3% |
| | 民間工事が主体 | 531<br>100.0% | 51<br>9.6% | 132<br>24.9% | 113<br>21.3% | 89<br>16.8% | 119<br>22.4% | 27<br>5.1% |
| | 公共・民間が半々 | 119<br>100.0% | 20<br>16.8% | 39<br>32.8% | 23<br>19.3% | 20<br>16.8% | 11<br>9.2% | 6<br>5.0% |
| 請負階層 | 元請 | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 71<br>11.4% | 163<br>26.2% | 118<br>19.0% | 100<br>16.1% | 134<br>21.5% | 36<br>5.8% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 21<br>15.2% | 34<br>24.6% | 37<br>26.8% | 23<br>16.7% | 17<br>12.3% | 6<br>4.3% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 1<br>10.0% | 2<br>20.0% | 3<br>30.0% | 1<br>10.0% | 2<br>20.0% | 1<br>10.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 55<br>100.0% | 12<br>21.8% | 10<br>18.2% | 11<br>20.0% | 7<br>12.7% | 14<br>25.5% | 1<br>1.8% |
| | 5 人～9 人 | 136<br>100.0% | 13<br>9.6% | 29<br>21.3% | 29<br>21.3% | 23<br>16.9% | 32<br>23.5% | 10<br>7.4% |
| | 10 人～29 人 | 349<br>100.0% | 41<br>11.7% | 94<br>26.9% | 71<br>20.3% | 52<br>14.9% | 70<br>20.1% | 21<br>6.0% |
| | 30 人～99 人 | 190<br>100.0% | 20<br>10.5% | 51<br>26.8% | 42<br>22.1% | 33<br>17.4% | 35<br>18.4% | 9<br>4.7% |
| | 100 人～299 人 | 31<br>100.0% | 6<br>19.4% | 9<br>29.0% | 4<br>12.9% | 8<br>25.8% | 2<br>6.5% | 2<br>6.5% |
| | 300 人以上 | 9<br>100.0% | 1<br>11.1% | 6<br>66.7% | 1<br>11.1% | 1<br>11.1% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 169<br>100.0% | 9<br>5.3% | 35<br>20.7% | 36<br>21.3% | 37<br>21.9% | 44<br>26.0% | 8<br>4.7% |
| | とび・土工工事業 | 171<br>100.0% | 34<br>19.9% | 47<br>27.5% | 31<br>18.1% | 17<br>9.9% | 28<br>16.4% | 14<br>8.2% |
| | 鉄筋工事業 | 156<br>100.0% | 7<br>4.5% | 33<br>21.2% | 42<br>26.9% | 33<br>21.2% | 27<br>17.3% | 14<br>9.0% |
| | 塗装工事業 | 31<br>100.0% | 6<br>19.4% | 15<br>48.4% | 3<br>9.7% | 3<br>9.7% | 4<br>12.9% | 0<br>0.0% |
| | 内装仕上工事業 | 82<br>100.0% | 9<br>11.0% | 24<br>29.3% | 15<br>18.3% | 12<br>14.6% | 19<br>23.2% | 3<br>3.7% |

## ●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)

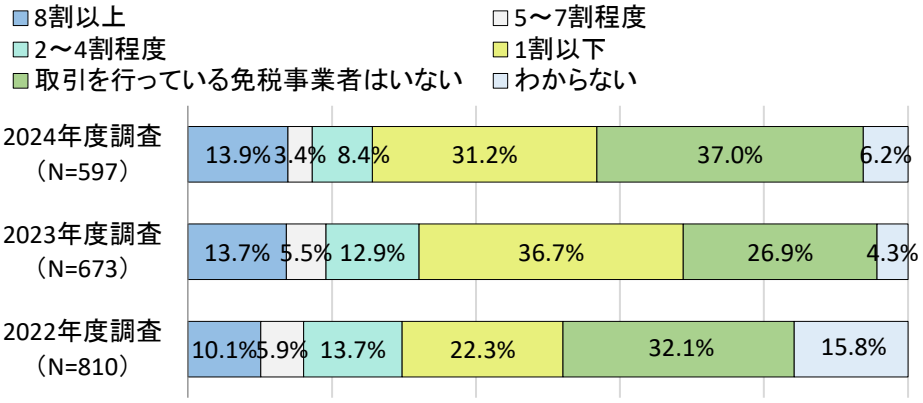
本則課税事業者・簡易課税事業者・免税事業者のいずれに該当するかについては、「本則課税事業者」が 92.1%で最も多く、「簡易課税事業者」6.0%を合わせると、ほぼ課税事業者が占めている。




| | | 合計 | 本則課税事業者 | 簡易課税事業者 | 免税事業者 |
|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 834<br>100.0% | 768<br>92.1% | 50<br>6.0% | 16<br>1.9% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 132<br>92.3% | 8<br>5.6% | 3<br>2.1% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 514<br>91.9% | 33<br>5.9% | 12<br>2.1% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 122<br>92.4% | 9<br>6.8% | 1<br>0.8% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 57<br>89.1% | 7<br>10.9% | 0<br>0.0% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 585<br>94.1% | 28<br>4.5% | 9<br>1.4% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 117<br>84.8% | 15<br>10.9% | 6<br>4.3% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 9<br>90.0% | 0<br>0.0% | 1<br>10.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 41<br>65.1% | 20<br>31.7% | 2<br>3.2% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 136<br>90.1% | 10<br>6.6% | 5<br>3.3% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 354<br>93.9% | 16<br>4.2% | 7<br>1.9% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 193<br>97.0% | 4<br>2.0% | 2<br>1.0% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 34<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 10<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 157<br>91.3% | 10<br>5.8% | 5<br>2.9% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 165<br>93.2% | 8<br>4.5% | 4<br>2.3% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 150<br>93.2% | 10<br>6.2% | 1<br>0.6% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 43<br>93.5% | 2<br>4.3% | 1<br>2.2% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 79<br>94.0% | 1<br>1.2% | 4<br>4.8% |

## 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、「取引を行っている免税事業者はいない」が37.0%で最も多く、次に「1 割以下」31.2%が続く。大工工事業、とび・土工工事業、鉄筋工事業などは、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。

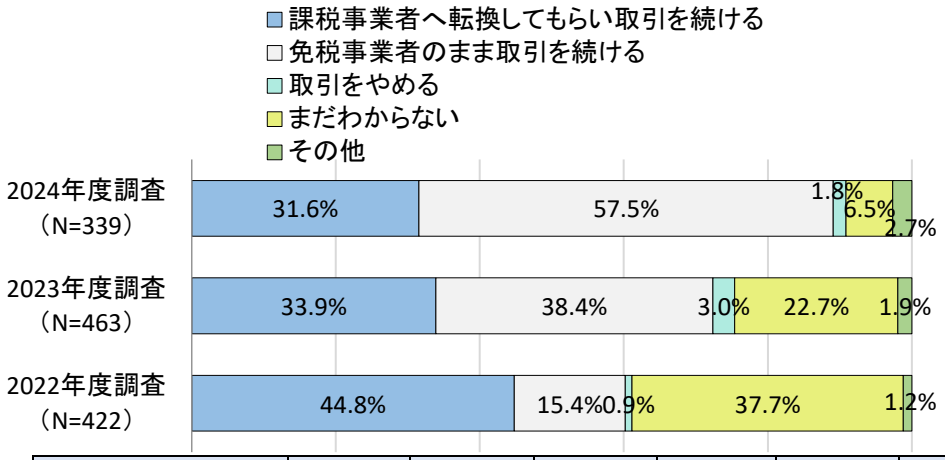



| | | 合計 | 8割以上 | 5～7割程度 | 2～4割程度 | 1割以下 | 取引を行っている免税事業者はいない | わからない |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 597<br>100.0% | 83<br>13.9% | 20<br>3.4% | 50<br>8.4% | 186<br>31.2% | 221<br>37.0% | 37<br>6.2% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 94<br>100.0% | 13<br>13.8% | 3<br>3.2% | 6<br>6.4% | 22<br>23.4% | 46<br>48.9% | 4<br>4.3% |
| | 民間工事が主体 | 405<br>100.0% | 51<br>12.6% | 12<br>3.0% | 36<br>8.9% | 136<br>33.6% | 144<br>35.6% | 26<br>6.4% |
| | 公共・民間が半々 | 98<br>100.0% | 19<br>19.4% | 5<br>5.1% | 8<br>8.2% | 28<br>28.6% | 31<br>31.6% | 7<br>7.1% |
| 請負階層 | 元請 | 44<br>100.0% | 8<br>18.2% | 4<br>9.1% | 3<br>6.8% | 10<br>22.7% | 16<br>36.4% | 3<br>6.8% |
| | １次下請 | 450<br>100.0% | 63<br>14.0% | 15<br>3.3% | 38<br>8.4% | 144<br>32.0% | 163<br>36.2% | 27<br>6.0% |
| | ２次下請 | 96<br>100.0% | 12<br>12.5% | 0<br>0.0% | 9<br>9.4% | 31<br>32.3% | 38<br>39.6% | 6<br>6.3% |
| | ３次以下の下請 | 7<br>100.0% | 0<br>0.0% | 1<br>14.3% | 0<br>0.0% | 1<br>14.3% | 4<br>57.1% | 1<br>14.3% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 37<br>100.0% | 9<br>24.3% | 2<br>5.4% | 4<br>10.8% | 7<br>18.9% | 11<br>29.7% | 4<br>10.8% |
| | 5 人～9 人 | 97<br>100.0% | 14<br>14.4% | 1<br>1.0% | 6<br>6.2% | 18<br>18.6% | 48<br>49.5% | 10<br>10.3% |
| | 10 人～29 人 | 261<br>100.0% | 29<br>11.1% | 7<br>2.7% | 27<br>10.3% | 78<br>29.9% | 101<br>38.7% | 19<br>7.3% |
| | 30 人～99 人 | 160<br>100.0% | 24<br>15.0% | 9<br>5.6% | 9<br>5.6% | 65<br>40.6% | 49<br>30.6% | 4<br>2.5% |
| | 100 人～299 人 | 32<br>100.0% | 5<br>15.6% | 0<br>0.0% | 3<br>9.4% | 12<br>37.5% | 12<br>37.5% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 2<br>20.0% | 1<br>10.0% | 1<br>10.0% | 6<br>60.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 121<br>100.0% | 19<br>15.7% | 2<br>1.7% | 11<br>9.1% | 38<br>31.4% | 47<br>38.8% | 4<br>3.3% |
| | とび・土工工事業 | 119<br>100.0% | 19<br>16.0% | 3<br>2.5% | 7<br>5.9% | 30<br>25.2% | 54<br>45.4% | 6<br>5.0% |
| | 鉄筋工事業 | 113<br>100.0% | 15<br>13.3% | 1<br>0.9% | 10<br>8.8% | 31<br>27.4% | 46<br>40.7% | 10<br>8.8% |
| | 塗装工事業 | 29<br>100.0% | 2<br>6.9% | 0<br>0.0% | 4<br>13.8% | 11<br>37.9% | 10<br>34.5% | 2<br>6.9% |
| | 内装仕上工事業 | 72<br>100.0% | 6<br>8.3% | 5<br>6.9% | 10<br>13.9% | 28<br>38.9% | 18<br>25.0% | 5<br>6.9% |

## 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)

<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」57.5%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」31.6%が続く。

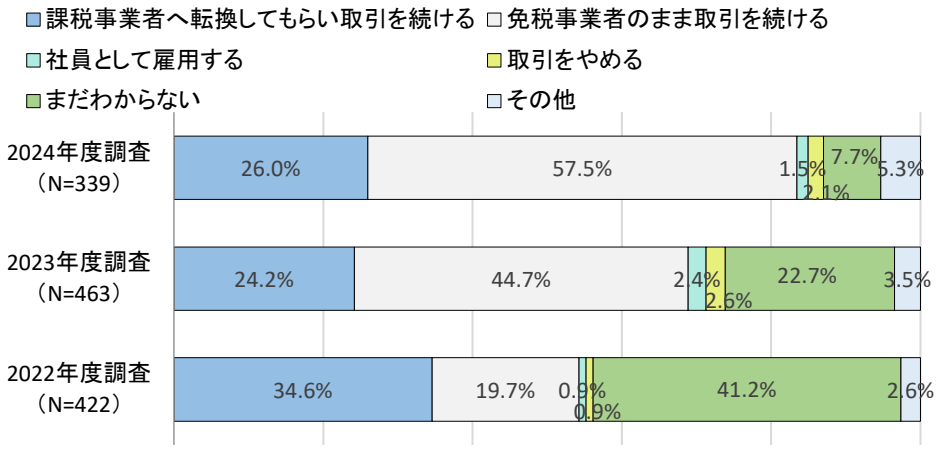



| | | 合計 | 課税事業者へ転換してもらい取引を続ける | 免税事業者のまま取引を続ける | 取引をやめる | わからない | その他 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 339<br>100.0% | 107<br>31.6% | 195<br>57.5% | 6<br>1.8% | 22<br>6.5% | 9<br>2.7% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 44<br>100.0% | 14<br>31.8% | 25<br>56.8% | 1<br>2.3% | 3<br>6.8% | 1<br>2.3% |
| | 民間工事が主体 | 235<br>100.0% | 74<br>31.5% | 139<br>59.1% | 5<br>2.1% | 10<br>4.3% | 7<br>3.0% |
| | 公共・民間が半々 | 60<br>100.0% | 19<br>31.7% | 31<br>51.7% | 0<br>0.0% | 9<br>15.0% | 1<br>1.7% |
| 請負階層 | 元請 | 25<br>100.0% | 8<br>32.0% | 15<br>60.0% | 0<br>0.0% | 1<br>4.0% | 1<br>4.0% |
| | １次下請 | 260<br>100.0% | 84<br>32.3% | 151<br>58.1% | 5<br>1.9% | 13<br>5.0% | 7<br>2.7% |
| | ２次下請 | 52<br>100.0% | 14<br>26.9% | 28<br>53.8% | 1<br>1.9% | 8<br>15.4% | 1<br>1.9% |
| | ３次以下の下請 | 2<br>100.0% | 1<br>50.0% | 1<br>50.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 22<br>100.0% | 5<br>22.7% | 11<br>50.0% | 2<br>9.1% | 4<br>18.2% | 0<br>0.0% |
| | 5 人～9 人 | 39<br>100.0% | 14<br>35.9% | 19<br>48.7% | 0<br>0.0% | 3<br>7.7% | 3<br>7.7% |
| | 10 人～29 人 | 141<br>100.0% | 47<br>33.3% | 82<br>58.2% | 1<br>0.7% | 8<br>5.7% | 3<br>2.1% |
| | 30 人～99 人 | 107<br>100.0% | 33<br>30.8% | 64<br>59.8% | 2<br>1.9% | 6<br>5.6% | 2<br>1.9% |
| | 100 人～299 人 | 20<br>100.0% | 6<br>30.0% | 11<br>55.0% | 1<br>5.0% | 1<br>5.0% | 1<br>5.0% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 2<br>20.0% | 8<br>80.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 70<br>100.0% | 18<br>25.7% | 44<br>62.9% | 3<br>4.3% | 3<br>4.3% | 2<br>2.9% |
| | とび・土工工事業 | 59<br>100.0% | 17<br>28.8% | 33<br>55.9% | 1<br>1.7% | 8<br>13.6% | 0<br>0.0% |
| | 鉄筋工事業 | 57<br>100.0% | 23<br>40.4% | 28<br>49.1% | 0<br>0.0% | 4<br>7.0% | 2<br>3.5% |
| | 塗装工事業 | 17<br>100.0% | 4<br>23.5% | 11<br>64.7% | 0<br>0.0% | 1<br>5.9% | 1<br>5.9% |
| | 内装仕上工事業 | 49<br>100.0% | 19<br>38.8% | 29<br>59.2% | 0<br>0.0% | 1<br>2.0% | 0<br>0.0% |

## 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」57.5%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」26.0%であった。

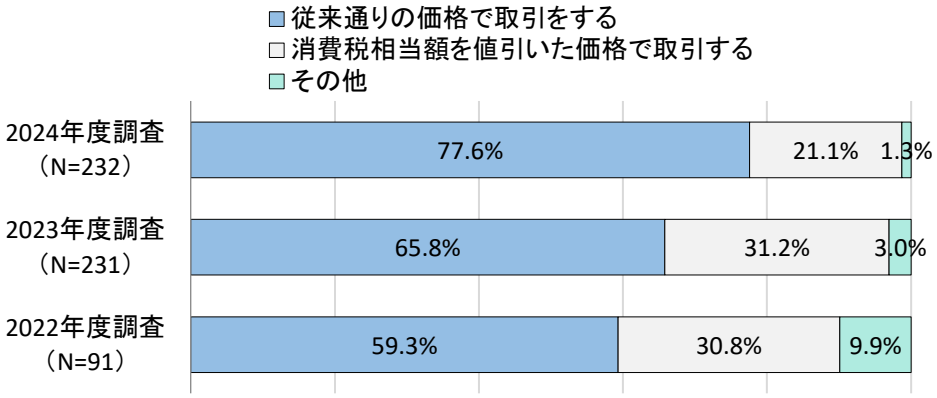



| | | 合計 | 課税事業者に転換してもらい取引を続ける | 免税事業者のまま取引を続ける | 社員として雇用する | 取引をやめる | わからない | その他 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 339<br>100.0% | 88<br>26.0% | 195<br>57.5% | 5<br>1.5% | 7<br>2.1% | 26<br>7.7% | 18<br>5.3% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 44<br>100.0% | 13<br>29.5% | 20<br>45.5% | 1<br>2.3% | 2<br>4.5% | 6<br>13.6% | 2<br>4.5% |
| | 民間工事が主体 | 235<br>100.0% | 64<br>27.2% | 142<br>60.4% | 3<br>1.3% | 5<br>2.1% | 10<br>4.3% | 11<br>4.7% |
| | 公共・民間が半々 | 60<br>100.0% | 11<br>18.3% | 33<br>55.0% | 1<br>1.7% | 0<br>0.0% | 10<br>16.7% | 5<br>8.3% |
| 請負階層 | 元請 | 25<br>100.0% | 9<br>36.0% | 14<br>56.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 2<br>8.0% | 0<br>0.0% |
| | １次下請 | 260<br>100.0% | 69<br>26.5% | 151<br>58.1% | 5<br>1.9% | 5<br>1.9% | 18<br>6.9% | 12<br>4.6% |
| | ２次下請 | 52<br>100.0% | 10<br>19.2% | 29<br>55.8% | 0<br>0.0% | 2<br>3.8% | 5<br>9.6% | 6<br>11.5% |
| | ３次以下の下請 | 2<br>100.0% | 0<br>0.0% | 1<br>50.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 1<br>50.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 22<br>100.0% | 3<br>13.6% | 15<br>68.2% | 0<br>0.0% | 1<br>4.5% | 3<br>13.6% | 0<br>0.0% |
| | 5 人～9 人 | 39<br>100.0% | 12<br>30.8% | 23<br>59.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 2<br>5.1% | 2<br>5.1% |
| | 10 人～29 人 | 141<br>100.0% | 35<br>24.8% | 84<br>59.6% | 2<br>1.4% | 2<br>1.4% | 9<br>6.4% | 9<br>6.4% |
| | 30 人～99 人 | 107<br>100.0% | 30<br>28.0% | 57<br>53.3% | 3<br>2.8% | 2<br>1.9% | 10<br>9.3% | 5<br>4.7% |
| | 100 人～299 人 | 20<br>100.0% | 6<br>30.0% | 9<br>45.0% | 0<br>0.0% | 2<br>10.0% | 2<br>10.0% | 1<br>5.0% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 2<br>20.0% | 7<br>70.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 1<br>10.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 70<br>100.0% | 19<br>27.1% | 40<br>57.1% | 2<br>2.9% | 2<br>2.9% | 2<br>2.9% | 5<br>7.1% |
| | とび・土工工事業 | 59<br>100.0% | 13<br>22.0% | 27<br>45.8% | 1<br>1.7% | 3<br>5.1% | 11<br>18.6% | 4<br>6.8% |
| | 鉄筋工事業 | 57<br>100.0% | 16<br>28.1% | 34<br>59.6% | 1<br>1.8% | 0<br>0.0% | 2<br>3.5% | 4<br>7.0% |
| | 塗装工事業 | 17<br>100.0% | 3<br>17.6% | 13<br>76.5% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 1<br>5.9% | 0<br>0.0% |
| | 内装仕上工事業 | 49<br>100.0% | 17<br>34.7% | 30<br>61.2% | 1<br>2.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 1<br>2.0% |

## 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 77.6%で最も多く、次に「消費税相当額を値引いた価格で取引」21.1%が続く。

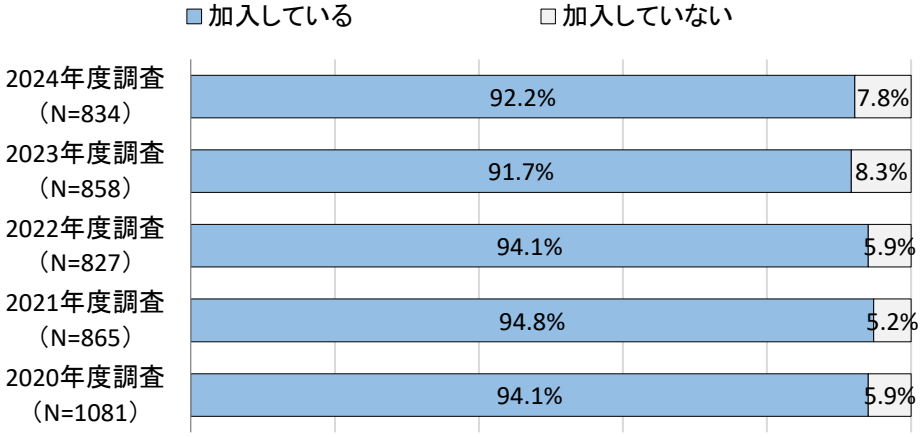



| | | 合計 | 従来通りの価格で取引する | 消費税相当額を値引いた価格で取引 | その他 |
|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 232<br>100.0% | 180<br>77.6% | 49<br>21.1% | 3<br>1.3% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 27<br>100.0% | 21<br>77.8% | 6<br>22.2% | 0<br>0.0% |
| | 民間工事が主体 | 167<br>100.0% | 131<br>78.4% | 35<br>21.0% | 1<br>0.6% |
| | 公共・民間が半々 | 38<br>100.0% | 28<br>73.7% | 8<br>21.1% | 2<br>5.3% |
| 請負階層 | 元請 | 16<br>100.0% | 10<br>62.5% | 6<br>37.5% | 0<br>0.0% |
| | １次下請 | 180<br>100.0% | 142<br>78.9% | 35<br>19.4% | 3<br>1.7% |
| | ２次下請 | 35<br>100.0% | 27<br>77.1% | 8<br>22.9% | 0<br>0.0% |
| | ３次以下の下請 | 1<br>100.0% | 1<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 15<br>100.0% | 13<br>86.7% | 2<br>13.3% | 0<br>0.0% |
| | 5 人～9 人 | 25<br>100.0% | 19<br>76.0% | 6<br>24.0% | 0<br>0.0% |
| | 10 人～29 人 | 101<br>100.0% | 76<br>75.2% | 24<br>23.8% | 1<br>1.0% |
| | 30 人～99 人 | 70<br>100.0% | 54<br>77.1% | 16<br>22.9% | 0<br>0.0% |
| | 100 人～299 人 | 13<br>100.0% | 11<br>84.6% | 1<br>7.7% | 1<br>7.7% |
| | 300 人以上 | 8<br>100.0% | 7<br>87.5% | 0<br>0.0% | 1<br>12.5% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 50<br>100.0% | 36<br>72.0% | 13<br>26.0% | 1<br>2.0% |
| | とび・土工工事業 | 37<br>100.0% | 29<br>78.4% | 7<br>18.9% | 1<br>2.7% |
| | 鉄筋工事業 | 37<br>100.0% | 27<br>73.0% | 10<br>27.0% | 0<br>0.0% |
| | 塗装工事業 | 14<br>100.0% | 11<br>78.6% | 3<br>21.4% | 0<br>0.0% |
| | 内装仕上工事業 | 37<br>100.0% | 29<br>78.4% | 8<br>21.6% | 0<br>0.0% |

## ●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)

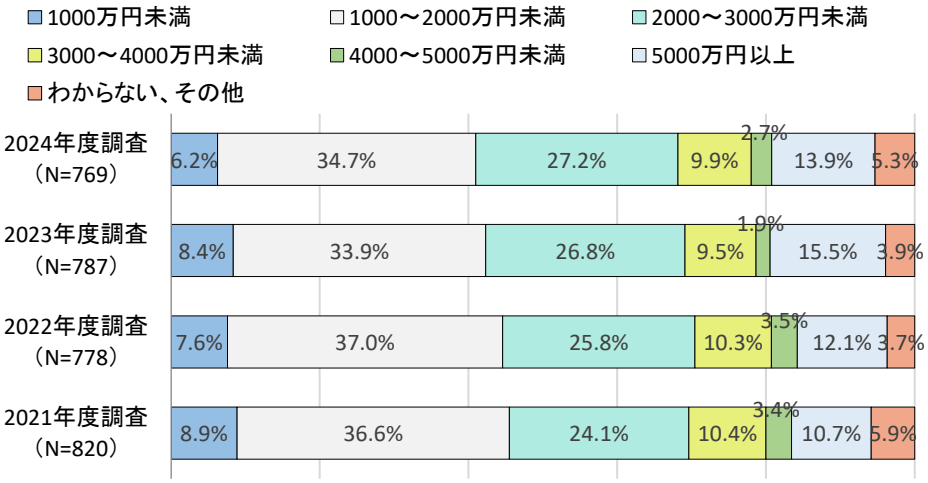
労災上乗せ保険の加入状況であるが、全体では「加入している」割合は約９割を超える。ただし、社員数「１人～４人」の企業では、加入率は約７割程度とやや低い。




| | | 合計 | 加入している | 加入していない |
|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 834<br>100.0% | 769<br>92.2% | 65<br>7.8% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 138<br>96.5% | 5<br>3.5% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 510<br>91.2% | 49<br>8.8% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 121<br>91.7% | 11<br>8.3% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 55<br>85.9% | 9<br>14.1% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 587<br>94.4% | 35<br>5.6% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 118<br>85.5% | 20<br>14.5% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 9<br>90.0% | 1<br>10.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 44<br>69.8% | 19<br>30.2% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 136<br>90.1% | 15<br>9.9% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 354<br>93.9% | 23<br>6.1% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 193<br>97.0% | 6<br>3.0% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 34<br>100.0% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 8<br>80.0% | 2<br>20.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 161<br>93.6% | 11<br>6.4% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 171<br>96.6% | 6<br>3.4% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 153<br>95.0% | 8<br>5.0% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 44<br>95.7% | 2<br>4.3% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 71<br>84.5% | 13<br>15.5% |

## 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)<Q8-1 で「1」を選択した方のみ回答>

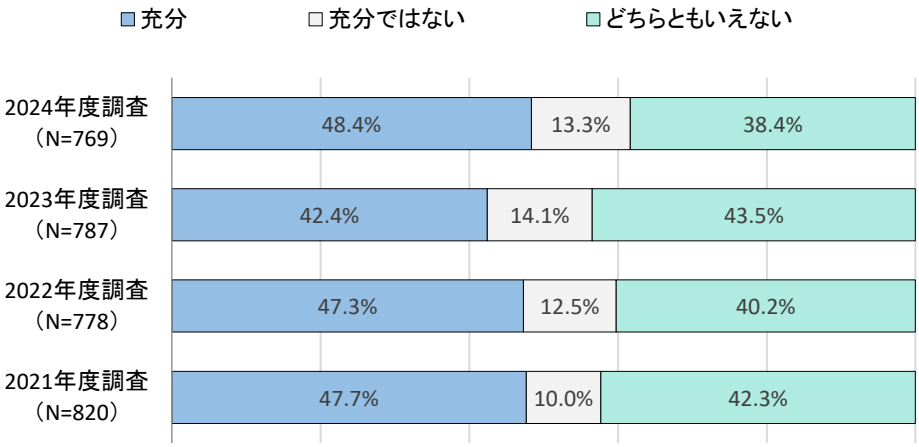
労災上乗せ保険における死亡時の一人当たりの補償額は、全体では「1000～2000 万円未満」が 34.7%と一番多い。次に「2000～3000 万円未満」27.2%が続く。




| | | 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 | | 769<br>100.0% | 48<br>6.2% | 267<br>34.7% | 209<br>27.2% | 76<br>9.9% | 21<br>2.7% | 107<br>13.9% | 41<br>5.3% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 138<br>100.0% | 9<br>6.5% | 35<br>25.4% | 39<br>28.3% | 21<br>15.2% | 5<br>3.6% | 22<br>15.9% | 7<br>5.1% |
| | 民間工事が主体 | 510<br>100.0% | 31<br>6.1% | 185<br>36.3% | 140<br>27.5% | 46<br>9.0% | 12<br>2.4% | 68<br>13.3% | 28<br>5.5% |
| | 公共・民間が半々 | 121<br>100.0% | 8<br>6.6% | 47<br>38.8% | 30<br>24.8% | 9<br>7.4% | 4<br>3.3% | 17<br>14.0% | 6<br>5.0% |
| 請負階層 | 元請 | 55<br>100.0% | 6<br>10.9% | 14<br>25.5% | 10<br>18.2% | 7<br>12.7% | 4<br>7.3% | 9<br>16.4% | 5<br>9.1% |
| | １次下請 | 587<br>100.0% | 29<br>4.9% | 209<br>35.6% | 172<br>29.3% | 55<br>9.4% | 16<br>2.7% | 76<br>12.9% | 30<br>5.1% |
| | ２次下請 | 118<br>100.0% | 12<br>10.2% | 41<br>34.7% | 25<br>21.2% | 12<br>10.2% | 1<br>0.8% | 21<br>17.8% | 6<br>5.1% |
| | ３次以下の下請 | 9<br>100.0% | 1<br>11.1% | 3<br>33.3% | 2<br>22.2% | 2<br>22.2% | 0<br>0.0% | 1<br>11.1% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 44<br>100.0% | 8<br>18.2% | 18<br>40.9% | 11<br>25.0% | 1<br>2.3% | 0<br>0.0% | 5<br>11.4% | 1<br>2.3% |
| | 5 人～9 人 | 136<br>100.0% | 9<br>6.6% | 71<br>52.2% | 23<br>16.9% | 2<br>1.5% | 2<br>1.5% | 20<br>14.7% | 9<br>6.6% |
| | 10 人～29 人 | 354<br>100.0% | 23<br>6.5% | 113<br>31.9% | 92<br>26.0% | 36<br>10.2% | 14<br>4.0% | 54<br>15.3% | 22<br>6.2% |
| | 30 人～99 人 | 193<br>100.0% | 7<br>3.6% | 54<br>28.0% | 66<br>34.2% | 30<br>15.5% | 4<br>2.1% | 25<br>13.0% | 7<br>3.6% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 1<br>2.9% | 10<br>29.4% | 13<br>38.2% | 6<br>17.6% | 1<br>2.9% | 1<br>2.9% | 2<br>5.9% |
| | 300 人以上 | 8<br>100.0% | 0<br>0.0% | 1<br>12.5% | 4<br>50.0% | 1<br>12.5% | 0<br>0.0% | 2<br>25.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 161<br>100.0% | 5<br>3.1% | 61<br>37.9% | 44<br>27.3% | 14<br>8.7% | 6<br>3.7% | 25<br>15.5% | 6<br>3.7% |
| | とび・土工工事業 | 171<br>100.0% | 7<br>4.1% | 47<br>27.5% | 48<br>28.1% | 26<br>15.2% | 7<br>4.1% | 27<br>15.8% | 9<br>5.3% |
| | 鉄筋工事業 | 153<br>100.0% | 10<br>6.5% | 64<br>41.8% | 48<br>31.4% | 5<br>3.3% | 0<br>0.0% | 18<br>11.8% | 8<br>5.2% |
| | 塗装工事業 | 44<br>100.0% | 6<br>13.6% | 11<br>25.0% | 11<br>25.0% | 4<br>9.1% | 2<br>4.5% | 8<br>18.2% | 2<br>4.5% |
| | 内装仕上工事業 | 71<br>100.0% | 5<br>7.0% | 32<br>45.1% | 16<br>22.5% | 6<br>8.5% | 0<br>0.0% | 2<br>2.8% | 10<br>14.1% |

## 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>

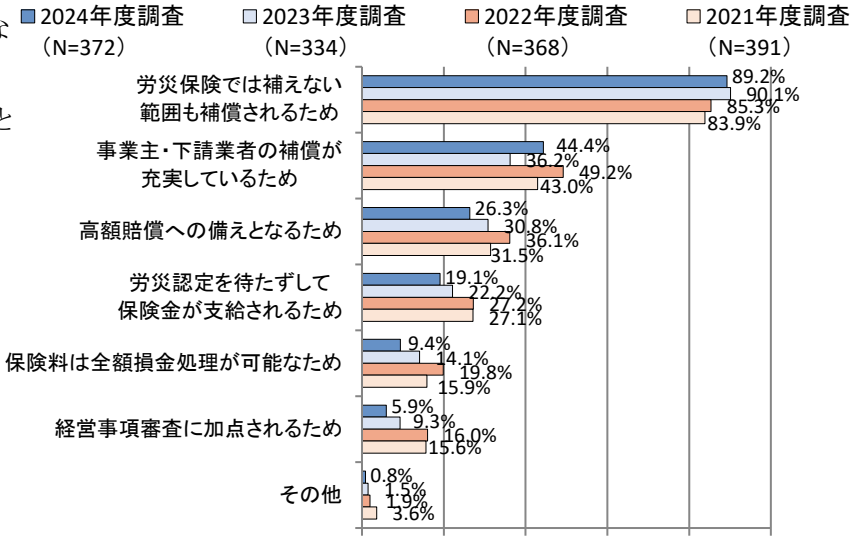
労災上乗せ保険の補償内容を充分かについては、全体では「充分」と回答した割合は約 5 割。業種別に見ると、「大工工事業」では「どちらともいえない」と回答した割合の方が多い。




| | | 合計 | 充分 | 充分ではない | どちらともいえない |
|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 769<br>100.0% | 372<br>48.4% | 102<br>13.3% | 295<br>38.4% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 138<br>100.0% | 69<br>50.0% | 10<br>7.2% | 59<br>42.8% |
| | 民間工事が主体 | 510<br>100.0% | 243<br>47.6% | 73<br>14.3% | 194<br>38.0% |
| | 公共・民間が半々 | 121<br>100.0% | 60<br>49.6% | 19<br>15.7% | 42<br>34.7% |
| 請負階層 | 元請 | 55<br>100.0% | 27<br>49.1% | 7<br>12.7% | 21<br>38.2% |
| | １次下請 | 587<br>100.0% | 278<br>47.4% | 76<br>12.9% | 233<br>39.7% |
| | ２次下請 | 118<br>100.0% | 60<br>50.8% | 18<br>15.3% | 40<br>33.9% |
| | ３次以下の下請 | 9<br>100.0% | 7<br>77.8% | 1<br>11.1% | 1<br>11.1% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 44<br>100.0% | 20<br>45.5% | 11<br>25.0% | 13<br>29.5% |
| | 5 人～9 人 | 136<br>100.0% | 54<br>39.7% | 19<br>14.0% | 63<br>46.3% |
| | 10 人～29 人 | 354<br>100.0% | 168<br>47.5% | 47<br>13.3% | 139<br>39.3% |
| | 30 人～99 人 | 193<br>100.0% | 103<br>53.4% | 22<br>11.4% | 68<br>35.2% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 20<br>58.8% | 3<br>8.8% | 11<br>32.4% |
| | 300 人以上 | 8<br>100.0% | 7<br>87.5% | 0<br>0.0% | 1<br>12.5% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 161<br>100.0% | 65<br>40.4% | 25<br>15.5% | 71<br>44.1% |
| | とび・土工工事業 | 171<br>100.0% | 97<br>56.7% | 16<br>9.4% | 58<br>33.9% |
| | 鉄筋工事業 | 153<br>100.0% | 71<br>46.4% | 19<br>12.4% | 63<br>41.2% |
| | 塗装工事業 | 44<br>100.0% | 20<br>45.5% | 10<br>22.7% | 14<br>31.8% |
| | 内装仕上工事業 | 71<br>100.0% | 34<br>47.9% | 10<br>14.1% | 27<br>38.0% |

## Q8-4_労災上乗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>

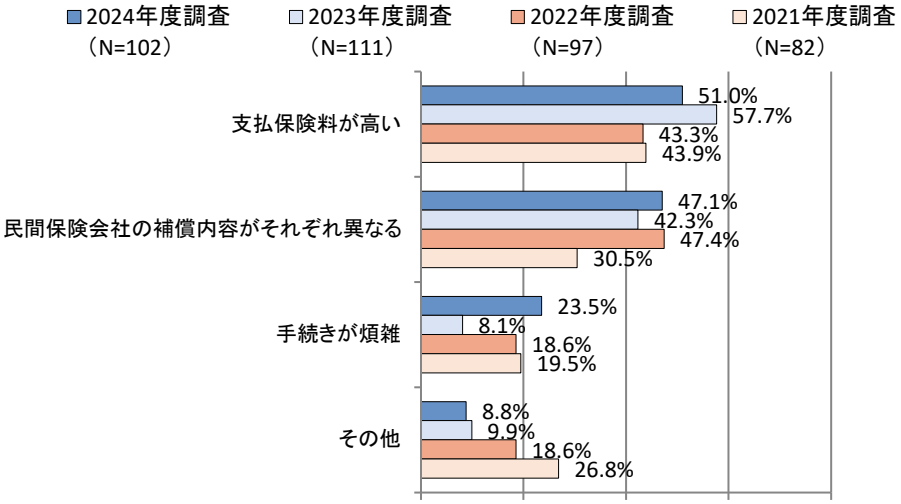
労災上乗せ保険の補償内容が充分な理由としては、「労災保険では補えない範囲が補償されている」が 89.2%と最も多く、「事業主、下請の補償が充実している」が 44.4%で続く。




| | | 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、下請けの補償が充実している | 労災認定を待たずして保険金が支給される | 高額賠償への備えとなる | 保険料は全額損金処理が可能である | 経営事項審査に加点される | その他 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 372<br>100.0% | 332<br>89.2% | 165<br>44.4% | 71<br>19.1% | 98<br>26.3% | 35<br>9.4% | 22<br>5.9% | 3<br>0.8% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 69<br>100.0% | 62<br>89.9% | 34<br>49.3% | 14<br>20.3% | 15<br>21.7% | 7<br>10.1% | 8<br>11.6% | 0<br>0.0% |
| | 民間工事が主体 | 243<br>100.0% | 217<br>89.3% | 100<br>41.2% | 48<br>19.8% | 66<br>27.2% | 24<br>9.9% | 10<br>4.1% | 3<br>1.2% |
| | 公共・民間が半々 | 60<br>100.0% | 53<br>88.3% | 31<br>51.7% | 9<br>15.0% | 17<br>28.3% | 4<br>6.7% | 4<br>6.7% | 0<br>0.0% |
| 請負階層 | 元請 | 27<br>100.0% | 25<br>92.6% | 12<br>44.4% | 5<br>18.5% | 5<br>18.5% | 2<br>7.4% | 6<br>22.2% | 0<br>0.0% |
| | １次下請 | 278<br>100.0% | 247<br>88.8% | 128<br>46.0% | 49<br>17.6% | 76<br>27.3% | 30<br>10.8% | 14<br>5.0% | 3<br>1.1% |
| | ２次下請 | 60<br>100.0% | 53<br>88.3% | 23<br>38.3% | 17<br>28.3% | 15<br>25.0% | 3<br>5.0% | 2<br>3.3% | 0<br>0.0% |
| | ３次以下の下請 | 7<br>100.0% | 7<br>100.0% | 2<br>28.6% | 0<br>0.0% | 2<br>28.6% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 20<br>100.0% | 16<br>80.0% | 5<br>25.0% | 2<br>10.0% | 2<br>10.0% | 1<br>5.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | 5 人～9 人 | 54<br>100.0% | 45<br>83.3% | 21<br>38.9% | 9<br>16.7% | 8<br>14.8% | 7<br>13.0% | 4<br>7.4% | 1<br>1.9% |
| | 10 人～29 人 | 168<br>100.0% | 151<br>89.9% | 79<br>47.0% | 37<br>22.0% | 51<br>30.4% | 20<br>11.9% | 14<br>8.3% | 2<br>1.2% |
| | 30 人～99 人 | 103<br>100.0% | 95<br>92.2% | 46<br>44.7% | 19<br>18.4% | 30<br>29.1% | 6<br>5.8% | 4<br>3.9% | 0<br>0.0% |
| | 100 人～299 人 | 20<br>100.0% | 19<br>95.0% | 11<br>55.0% | 3<br>15.0% | 4<br>20.0% | 1<br>5.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 7<br>100.0% | 6<br>85.7% | 3<br>42.9% | 1<br>14.3% | 3<br>42.9% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 65<br>100.0% | 57<br>87.7% | 29<br>44.6% | 13<br>20.0% | 19<br>29.2% | 2<br>3.1% | 0<br>0.0% | 1<br>1.5% |
| | とび・土工工事業 | 97<br>100.0% | 88<br>90.7% | 46<br>47.4% | 13<br>13.4% | 21<br>21.6% | 6<br>6.2% | 6<br>6.2% | 1<br>1.0% |
| | 鉄筋工事業 | 71<br>100.0% | 62<br>87.3% | 34<br>47.9% | 15<br>21.1% | 22<br>31.0% | 6<br>8.5% | 2<br>2.8% | 0<br>0.0% |
| | 塗装工事業 | 20<br>100.0% | 17<br>85.0% | 10<br>50.0% | 5<br>25.0% | 7<br>35.0% | 5<br>25.0% | 7<br>35.0% | 1<br>5.0% |
| | 内装仕上工事業 | 34<br>100.0% | 32<br>94.1% | 13<br>38.2% | 6<br>17.6% | 4<br>11.8% | 2<br>5.9% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |

## Q8-5_労災上乗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>

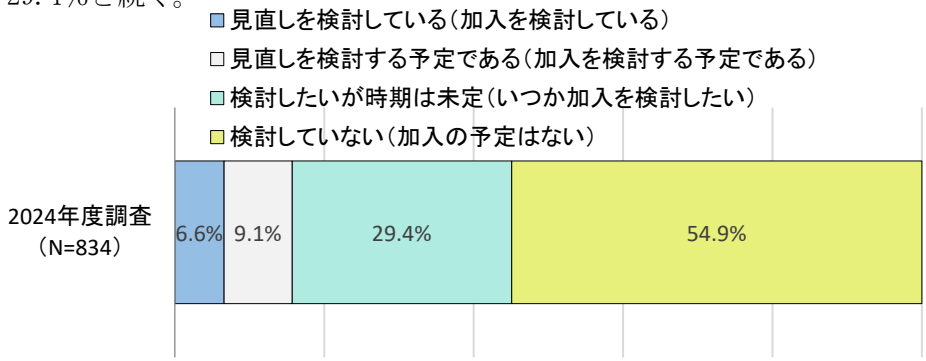
労災上乗せ保険の補償内容が充分でない理由としては、「支払保険料が高い」が 51.0%と一番多い。次いで、「民間保険会社の補償内容がそれぞれ異なる」が 47.1%と続く。




| | | 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 | | 102<br>100.0% | 52<br>51.0% | 24<br>23.5% | 48<br>47.1% | 9<br>8.8% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 10<br>100.0% | 1<br>10.0% | 3<br>30.0% | 7<br>70.0% | 0<br>0.0% |
| | 民間工事が主体 | 73<br>100.0% | 37<br>50.7% | 18<br>24.7% | 27<br>37.0% | 8<br>11.0% |
| | 公共・民間が半々 | 19<br>100.0% | 14<br>73.7% | 3<br>15.8% | 14<br>73.7% | 1<br>5.3% |
| 請負階層 | 元請 | 7<br>100.0% | 3<br>42.9% | 3<br>42.9% | 3<br>42.9% | 1<br>14.3% |
| | １次下請 | 76<br>100.0% | 38<br>50.0% | 17<br>22.4% | 33<br>43.4% | 7<br>9.2% |
| | ２次下請 | 18<br>100.0% | 10<br>55.6% | 4<br>22.2% | 12<br>66.7% | 1<br>5.6% |
| | ３次以下の下請 | 1<br>100.0% | 1<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 11<br>100.0% | 6<br>54.5% | 1<br>9.1% | 5<br>45.5% | 1<br>9.1% |
| | 5 人～9 人 | 19<br>100.0% | 7<br>36.8% | 7<br>36.8% | 9<br>47.4% | 0<br>0.0% |
| | 10 人～29 人 | 47<br>100.0% | 23<br>48.9% | 11<br>23.4% | 24<br>51.1% | 4<br>8.5% |
| | 30 人～99 人 | 22<br>100.0% | 15<br>68.2% | 4<br>18.2% | 9<br>40.9% | 4<br>18.2% |
| | 100 人～299 人 | 3<br>100.0% | 1<br>33.3% | 1<br>33.3% | 1<br>33.3% | 0<br>0.0% |
| | 300 人以上 | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 25<br>100.0% | 15<br>60.0% | 7<br>28.0% | 8<br>32.0% | 1<br>4.0% |
| | とび・土工工事業 | 16<br>100.0% | 7<br>43.8% | 2<br>12.5% | 8<br>50.0% | 1<br>6.3% |
| | 鉄筋工事業 | 19<br>100.0% | 9<br>47.4% | 7<br>36.8% | 9<br>47.4% | 3<br>15.8% |
| | 塗装工事業 | 10<br>100.0% | 5<br>50.0% | 2<br>20.0% | 7<br>70.0% | 0<br>0.0% |
| | 内装仕上工事業 | 10<br>100.0% | 4<br>40.0% | 3<br>30.0% | 6<br>60.0% | 1<br>10.0% |

## Q8-6_労災上乗せ保険の契約内容について見直しを検討しているか (SA)

労災上乗せ保険の契約内容にについて見直しを検討しているかについては、「検討していない（加入の予定はない）」が 54.9%と一番多い。次いで、「検討したいが時期は未定（いつか加入を検討したい）」が 29.4%と続く。




| | | 合計 | 見直しを検討している（加入を検討している） | 見直しを検討する予定である（加入を検討する予定である） | 検討したいが時期は未定（いつか加入を検討したい） | 検討していない（加入の予定はない） |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 834<br>100.0% | 55<br>6.6% | 76<br>9.1% | 245<br>29.4% | 458<br>54.9% |
| 公・民の割合 | 公共工事が主体 | 143<br>100.0% | 6<br>4.2% | 14<br>9.8% | 42<br>29.4% | 81<br>56.6% |
| | 民間工事が主体 | 559<br>100.0% | 39<br>7.0% | 45<br>8.1% | 168<br>30.1% | 307<br>54.9% |
| | 公共・民間が半々 | 132<br>100.0% | 10<br>7.6% | 17<br>12.9% | 35<br>26.5% | 70<br>53.0% |
| 請負階層 | 元請 | 64<br>100.0% | 9<br>14.1% | 6<br>9.4% | 21<br>32.8% | 28<br>43.8% |
| | １次下請 | 622<br>100.0% | 39<br>6.3% | 63<br>10.1% | 182<br>29.3% | 338<br>54.3% |
| | ２次下請 | 138<br>100.0% | 7<br>5.1% | 7<br>5.1% | 40<br>29.0% | 84<br>60.9% |
| | ３次以下の下請 | 10<br>100.0% | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 2<br>20.0% | 8<br>80.0% |
| 社員数 | 1 人～4 人 | 63<br>100.0% | 6<br>9.5% | 5<br>7.9% | 20<br>31.7% | 32<br>50.8% |
| | 5 人～9 人 | 151<br>100.0% | 8<br>5.3% | 13<br>8.6% | 45<br>29.8% | 85<br>56.3% |
| | 10 人～29 人 | 377<br>100.0% | 25<br>6.6% | 39<br>10.3% | 112<br>29.7% | 201<br>53.3% |
| | 30 人～99 人 | 199<br>100.0% | 15<br>7.5% | 17<br>8.5% | 58<br>29.1% | 109<br>54.8% |
| | 100 人～299 人 | 34<br>100.0% | 0<br>0.0% | 2<br>5.9% | 9<br>26.5% | 23<br>67.6% |
| | 300 人以上 | 10<br>100.0% | 1<br>10.0% | 0<br>0.0% | 1<br>10.0% | 8<br>80.0% |
| 完工高の大きい許可業種 | 大工工事業 | 172<br>100.0% | 8<br>4.7% | 24<br>14.0% | 48<br>27.9% | 92<br>53.5% |
| | とび・土工工事業 | 177<br>100.0% | 5<br>2.8% | 12<br>6.8% | 51<br>28.8% | 109<br>61.6% |
| | 鉄筋工事業 | 161<br>100.0% | 13<br>8.1% | 16<br>9.9% | 47<br>29.2% | 85<br>52.8% |
| | 塗装工事業 | 46<br>100.0% | 4<br>8.7% | 5<br>10.9% | 11<br>23.9% | 26<br>56.5% |
| | 内装仕上工事業 | 84<br>100.0% | 9<br>10.7% | 8<br>9.5% | 23<br>27.4% | 44<br>52.4% |

# 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、人材確保・育成、女性活躍等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。

※次頁からの調査結果では、有意な回答を得られた調査項目のみ記載。

### ●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.　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）
1.6.　外国人労働者の出身国、寮・自転車の貸出等の生活支援の有無について
1.7.　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）
1.8.　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）
1.9.　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）

#### 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.　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）
2.3.　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）
2.4.　資格取得の目標、支援制度の有無
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.　働き方改革とインボイスへの対応について

3.1.　就業規則と 36 協定の整備状況について
3.2.　就業規則上の休日（４週〇休、年間休日〇日）
3.3.　実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況
3.4.　正社員技能者の賃金について（固定給、歩合制、日給月給）
3.5.　残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現地集合）の対策
3.6.　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）

#### 4.　会社としての取組について

4.1.　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）
4.2.　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）
4.3.　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）
4.4.　働き方改革への具体的の取り組み状況について
4.5.　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）
4.6.　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）
4.7.　貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）

#### 5.　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）

5.1.　女性技能者を雇用したきっかけ（また、どこから見つけて来ているのか）
5.2.　女性技能者の入職前後の変化（労働環境、作業効率、男性・熟練技能者に与えた影響など）
5.3.　育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮
5.4.　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
5.5.　実際に採用してみて感じた女性技能者の評価ポイント
5.6.　女性技能者に関する課題

#### 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

## 左官Ａ社（広島県）　ヒアリング実施日：2024/4/5

### 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 | 3 | |
| 事務系 | 1 | 女性 |
| 技術系 | 2 | |
| 技能系（現場） | 38 | |
| 技能系（加工場） | | |

年齢構成：10 代 5 人、20 代 7 人、30 代 10 人、40 代 10 人、50 代 3 人、60 歳以上 9 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）

高卒（中国５県の工業高校を中心とした就職予定者の居る高等学校）。

#### 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）

高校に求人票、社員卒業校を中心とした学校訪問、出張教育。

広島建設アカデミーや左官組合、行政など依頼のある出張教育にはなるべく協力するようにしている。

工業高校に進学する人数すら減っている。

#### 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）

直近 5 年間で 12 人中 4 人離職。

家庭の事情や左官の技術をもっと磨きたいといった理由から同業他社に転職した。

定着のための取組としては、県外出身者に向けた社員寮の完備、花見や社員旅行などのイベントの開催。

他に子供の入学のタイミングに合わせた賞与の増額、社員家族の誕生日や入学卒業式のタイミングでの有給消化の推奨を会社側からアナウンスなど、社員家族をも支援することで会社への理解や信頼を得る。

#### 1.5.　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）

受け入れ実績はあるが、現在はいない。

実習生制度が始まった時（30 年前）に一期生と二期生を受け入れたが、当時は滞在期間 18 か月だったため十分な教育が出来なかった。

受け入れしていた中国人実習生は、近所の鳩を食べてしまったり川で魚を釣ってきたりとあまりにも日本人と風習や感覚が異なり苦労をした。

広島の同業他社の左官屋が衰退しており今後自社の職人を手伝いに出すといった発想の中で、再度実習生の受入れを検討している。

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

毎年５月に社員と面談をして６月に給与改定を行っている。各種資格手当は社員に明示済み。

#### 1.8.　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）

指標もあるが個人個人に当てはめるのはとても難しいため、社長による総合判断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）

独自で制作したカリキュラムに沿って１か月間の研修を実施。

午前は建設の流れや安全ビデオ視聴などの座学、午後は塗り壁トレーニングなどの実技を１か月間行っている。

### 2.2. 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）

新規入職者の年齢に近い講師となるように５年程度で若返り交代を行っている。

教えることで講師側の能力も上がる。

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

社内では特に行っていないが、本人の技量アップのために外部の勉強会などに参加するよう促す。

### 2.4. 資格取得の目標、支援制度の有無

最終目標を登録左官基幹技能者と設定し、試験費用は全て会社が負担している。

資格取得で手当支給。

### 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

特に行っていない。

## 3.働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.1. 就業規則と３６協定の整備状況について

1998 年には整備済み。法改正に伴い再整備を行っている。

### 3.2. 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 日以上（年ごとに変動有り）。

### 3.3. 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 6～８休。土曜休みは７割程度。

大手ゼネコンは４週８休が整備されつつあるが、地場ゼネコンは４週６休程度。

マンション施工の現場においては土曜閉所なし。

### 3.4. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

入社５年目までは月給制。

その後は月給制と日給月給制を技能者本人に選択してもらう。（９割が日給月給制を選択）

### 3.5. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現場集合）の方策

残業、休日出勤においては割増賃金を支払っている。

基本的にはバイク等での現場集合（直行直帰）。

遠方の現場においての社用車利用の場合は、資機材の積込みが発生しないようにする。

### 3.6. 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）

全ての協力会社がインボイス取得済み。

３次下請に値する当社作業所に出入りがある一人親方は未取得が多い。

## 4.会社としての取組について

### 4.1. 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）

昭和 31 年（国が社会保険制度を始めた時期）から正社員化を行っている。

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

最新機器・工法の積極導入

### 4.3. 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）

既存の顧客を優先的に取引を行う。

地域の協力体制維持のため、同業他社が施工しているゼネコンへの直接施工は行わない。

### 4.5. 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 年の本格導入時に社員全員登録済み。

ゴールド 13 人、ホワイト 21 人。ゴールド以外のレベル（色）分けはまだ行っていない。

### 4.6. 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）

特に行っていない。

### 4.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）

新規入職者の確保、地域の同業他社の衰退、CCUS レベル別年収への対応。

高卒人材が年々減少傾向にある中で、建設業に限らず大手クラスの会社も求人票を出しており、取り合いが起きている。

## 5.女性技能者について

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

21 年前に高卒の 10 代女性を雇用したが、２年後に結婚準備のため離職。

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

女性用の更衣室やトイレの整備が大手ゼネコンの現場のみだったため、行かせる現場が偏った。

同世代の若手社員にはその状況が良く映らなかった。

### 5.6. 女性技能者に関する課題

生理の際に休むこともあったが、当時の同年代の若手社員には理解が出来ず不満が発生した。

## 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

登録基幹技能者制度の早期活用をお願いしたい。

ゼネコンの資格手当以外での活用がされておらず、日左連においては５年毎の更新教育を受講しない有資格者が発生している。

2024 年から適応された残業上限規制の厳守が困難な職種がたくさんいる。

圧送とレッカーにおいては、機材の搬入が必要であるため、勤務時間が８時～17 時の場合、遅くとも６時半には会社を出発し 18 時半頃の帰社となり、日々３時間の残業が発生している。

左官の床押さえ工事においては、コンクリート打設終了が17時であることが多く、押さえ作業はコンクリート打設終了から夏季で 3～４時間、冬季で７～８時間となり日々残業が累積している。日々異なる現場での作業となるため元請側では残業累積の把握は困難。現時点で努力義務となっている勤務インターバル制度を建設現場へ適応とすれば解決へ近づくと感じている。

## 左官 B 社（千葉県）　ヒアリング実施日：2024/4/21

### 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 | 1 | |
| 事務系 | 1 | 女性 |
| 技術系 | 1 | |
| 技能系（現場） | 15 | うち女性１人、外国人実習生２人、特定技能５人 |
| 技能系（加工場） | | |

技能者の年齢構成：20 代約 30%、30 代約 30%、40 代約 30%

#### 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。

#### 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）

大卒採用はエージェントに依頼、ものつくり大学非常勤講師、40 日間の長期インターン受け入れ等を行った。

以前は高卒人材を中心に募集し学校訪問など積極的に行っていたが、採用の質向上のため数年前から大卒採用に力を入れ今年度は２人の採用に繋がった。

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

直近３年間で離職は０人。（採用４人）

最近は定着しているが、その前は仕事が合わないなどといった理由から１年以内の離職が続いていた。

離職防止のための取組としては、新入社員研修の実施、休日の確保（代休制度などを活用して休みやすい環境作り）を行っている。

#### 1.5. 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）

現在は外国人実習生２人、特定技能１号５人。うち２号への移行希望が１人。

9 年前から受け入れており、今は日本人の採用が続いているため受け入れを止めている。

日本の管理団体や現地の送り出し機関から受け入れを行っている。

実習生らは、皆器用で日本人に比べて覚えるのが早い。

ベトナム人の場合、良い人材が徐々に居なくなっており、以前の人材と比べて仕事に対する姿勢が落ちているように感じる。

#### 1.6. 外国人技能者の出身国、寮・自転車の貸出等の生活支援の有無について

全員ベトナム人。

#### 1.7. 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）

年数ごとで昇格や昇給あり。

#### 1.8. 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）

資格に対する評価などの具体的な指標はないため、今後の課題であると認識している。

## 2. 技能者の育成･訓練方法について

### 2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

入社後１か月間、新入社員研修を実施。

**ある程度仕事に慣れさせてから現場に出るようにしている。**

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

現場の責任者（職長）が指導している。

教える側である40代社員に対しても意識改革として、昔と異なる現代の教育方法を学ぶ研修を行っている。

### 2.3. 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）

フォローアップ研修。

１年目は１，２か月単位で行い、２年目からは半年～１年に１回の頻度で行っている。

技術面や環境面ともに話を聞き、社員と沢山コミュニケーションをとることで定着を図っている。

### 2.4. 資格取得の目標、支援制度の有無

試験費用などは全て会社が負担している。

自習練習においても勤務時間内で行い賃金を支払うようにしている。

### 2.5. 富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について

他の会社との合同訓練。

たまに別の環境で刺激を受けることで仕事のモチベーション向上に繋げる。

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.1. 就業規則と３６協定の整備状況について

2016年に整備済み。

### 3.2. 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105日。

### 3.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

若手社員は４週８休、ベテラン社員は４週４休が多い。

ベテラン社員は収入減少を嫌がるため、現場のある土曜日は進んで出勤する人が多い。

工期の都合上、土曜閉所はあまり進んでいない。

### 3.4. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

若手社員は月給、ベテラン社員は日給月給制が多い。

それぞれの賃金形態のメリットデメリットを説明して社員本人に選ばせている。

### 3.5. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現場集合）の方策

残業は少ない。休日出勤においては割増賃金を支払っている。

現場集合（直行直帰）。

現場によっては会社集合で車に乗って向かうため、その場合勤務時間をどのように対応するかが今後の課題である。

### 3.6. 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取得済み。

一人親方４人は、高齢のため会社が負担している。

## 4. 会社としての取組について

### 4.1. 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）

国の社会保険加入対策がきっかけで 2014 年から正社員化を行っている。

### 4.2. 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）

便利な機械の導入。

### 4.3. 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。

商品などが詳しく記載されたホームページからの新規問い合わせが多く、結果として受注拡大に繋がっている。

### 4.5. 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）

ゴールド５人（社長含む）、ホワイト８人。

新規入職者３人は申請中。外国人は未登録。

### 4.6. 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）

特に行っていない。

### 4.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）

今はどこも人手不足で仕事が必ずある雰囲気があるが、今後も採用を続けていく中で、安定して仕事を受注できるかが最大の不安点。

仕事の閑散期である４，５月は、特に不安が多い。

## 5. 女性技能者について

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

知人の紹介で、今年（2024 年）初めて中途採用で 40 代女性を雇用した。

### 5.2. 女性技能者の入職前後の変化

同年に入社した 20 代の他の技能者たちの面倒を見てくれる。

男性では目の行き届かないところに目が届く。

### 5.3. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

今はないが、今後必要になってきたらサポートしたいと考えている。

### 5.4. 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

トイレや更衣室などの労働環境問題に不安がある。

大手ゼネコンでは女性用のトイレや更衣室が設置されつつあるが、小さなゼネコンでの普及率はまだ低い。

### 5.5. 実際に採用してみて感じた女性技能者の評価ポイント

採用前は体力面においての心配があったが、実際は女性でも問題なく作業が出来ている。

今後、女性ならではの感性の発揮を期待している。

### 5.6. 女性技能者に関する課題

ライフスタイルとの両立が難しく、技術が成長した段階で離職せざる負えなくなるのではないかと言った懸念がある。会社としては戻りやすい環境作りを目指していきたい。

## 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

働き方改革に対応した請負単価の設定。休みが増えて技能者の収入が減少しているのが現状であるため、下請が適正な金額をもらえるような仕組みを作ってほしい。

## 左官Ｃ社（宮城県）　ヒアリング実施日：2024/5/15

### 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 | 3 | |
| 事務系 | 8 | |
| 技術系 | 7 | |
| 技能系（現場） | 65 | うち女性８人 |
| 技能系（加工場） | | |

技能者の平均年齢：44.7 歳

年齢構成：10・20 代 16 人、30 代 11 人、40 代 24 人、50 代 9 人、60 代 2 人、70 歳以上 11 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）

高卒、大卒、紹介など。

#### 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）

高校に求人票、仲介会社と契約し合同説明会に参加、組合主催の出前授業に参加、地下鉄広告。

30 年ほど前から若手の採用を意識して、伝統的な漢字名の社名からカタカナなど横文字を取り入れた新しい名前に変更し、若い世代に対してスタイリッシュで親しみやすい印象を与えることを狙った。

これまではハローワーク主催の合同説明会を頼りに採用活動を行っていたが、応募企業数が非常に多いため抽選制になり現在はなかなか出展出来ない。

地下鉄や学生が多く利用する駅に広告を設置することで、地域の人々の関心を引き企業認知度を高める取組を行った。よって、若手人材の採用だけでなく家族や学校の先生のイメージアップも狙い、その結果今年度は大卒２人の採用に繋がった。

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

直近３年間で半分程度が離職。

若手人材の離職のきっかけとして休みの少なさが挙がることが多いが、４週８休制が適応されたことで離職率低下を期待する。

他にも、建設現場に残る先輩技能者のストレートな言葉遣いが若手社員にとって精神的な負担となるケースも少なくなく、若手との良好なコミュニケーションに向けた既存社員教育にも力を入れている。

定着に向けた取組としては新入社員研修や福利厚生の充実がある。

#### 1.5. 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）

受け入れ実績はないが、今後の採用を考えている。

これまで外国人実習生を採用しなかったのは、日本人の採用が順調で必要性を感じなかったことに加え、東北人特有のシャイで保守的な気質から、多くの社員が外国人に対して苦手意識を持っていたからであるが、近年日本人の若手には外国人実習生のような一生懸命さやハングリー精神が見られなくなってきたため、外国人実習生を受け入れることで、社内に新しい刺激を与え日本人の若手社員が良い影響を受けることを期待している。

#### 1.7. 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）

資格所得に応じて賞与や昇給あり。

### 1.8. 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）

人事考課という社員一人ひとりの課題を考え次のステップを示す仕組みを現在作成中。

## 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）

ビジネスマナーや座学研修、塗り壁トレーニングなどのより現場に近い技術研修を含む新入社員研修を入社後２か月間程度行う。現場に出てからは１年間の OJT 研修を行う。

### 2.2. 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）

現場に出る前までは社長や事務所内の管理職社員が中心に指導している。

現場では職長が中心に指導を行い、入社後 1 年間指導者を固定せず相性を見ながら柔軟に変更し、2 年目からは決まった職長の下で指導を受ける形に切り替える。

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

一年目は、年４回フィードバック研修を行っている。

### 2.4. 資格取得の目標、支援制度の有無

学費や試験費用などは全て会社が負担している。

組合が行っている特別教育や技能講習には参加するように日当を出して積極的に促している。

基幹技能士取得で手当支給。

### 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

特に行っていない。

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.1. 就業規則と３６協定の整備状況について

1983 年に整備済み。

### 3.2. 就業規則上の休日（４週〇休、年間休日〇日）

４週 6 休（年間休日 90 日）と４週 8 休（年間休日 115 日）の２種類の勤務形態がある。

以前は 4 週 6 休制を採用していたが、若い世代の意見を取り入れ 2024 年 4 月から 4 週 8 休制を自由に選択できる仕組みを導入した。この変更によって、より柔軟な働き方を実現し社員一人ひとりが働きやすい環境を目指している。

4 週 8 休制を選んだ世代は、10 代、20 代、60 歳以上が多い。

### 3.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

人によって異なるが 70～100 日程度。

大手、地場に関わらずゼネコンの土曜現場の閉所は進んできている。

### 3.4. 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。

### 3.5. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現場集合）の方策

残業量は人による。残業、休日出勤においては割増賃金を支払っている。

床のコンクリート押さえ作業は乾き具合によって拘束時間が変動するため、チーム全員が最後まで残る必要がないよう社用車を増車し、効率的な人員配置を実現し残業時間の削減に努めている。
会社集合か現場集合かは社員に自由に選択させている。

### 3.6. 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）

登録を促してはいるがインボイス取得済みの協力会社は半数くらい。
高齢者や１、２人の小規模人数の場合は、会社が負担することが多い。

## 4. 会社としての取組について

### 4.1. 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）

５人未満の規模から会社を大きくするために 1970 頃から正社員化を行っている。
それ以前は個人事業主であった。

### 4.5. 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）

ゴールド 14 人、ホワイト 16 人。

### 4.6. 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）

特に行っていない。

### 4.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）

回答なし。

## 5. 女性技能者について

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

現在 10 代 20 代６人、30 代２人の計８名の女性技能者を雇用している。
一番初めの雇用は 17 年前で、工業高校出身で建築に興味を持ったのがきっかけである。

### 5.2. 女性技能者の入職前後の変化

男性社員側が汗臭いと思われないように清潔感を保つよう心掛けたり、積極的に運転するようになったなど男性側のモチベーション向上に繋がったり、現場全体が穏やかになったりと変化を感じている。

### 5.3. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

産休制度はもとから整備されており、育休を取りその後現場復帰している社員もいる。
出産前はサンプル作りなどの内勤業務を行っていた。
会社としては、企業の子供を優先的に預かってくれる企業主導型保育園と契約し子育てのサポートを行っている。

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

女性用トイレや更衣室が増えるのはとても良いことだが、色味をピンクにするなどの特別感を出しすぎず、男女それぞれのトイレがあって当たり前、女性が現場にいるのが当たり前のようにしていけたらより居心地が良くなると考える。

### 5.6. 女性技能者に関する課題

体調不良や生理などの体力面に関する課題は制度で解決するしかないと考え、ライフサポート休暇という有給休暇制度を導入した。

他に、一緒に現場で働く人たちや業界の女性を当たり前に受け入れる姿勢が必要不可欠である。

## 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

上級資格の存在は大変良いが、元請や世間的に重要性などの認知がされていないのがもったいない。

誰にでも取れる資格ではなく、十分な経験と知識がなければ取得できないのが良くもっと合格率が低くても良いのではないかと感じている。

## 左官Ｄ社（東京都）　ヒアリング実施日：2024/5/24

### 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 | 2 | |
| 事務系 | 3 | 女性 |
| 技術系 | | |
| 技能系（現場） | 22 | うち外国人実習生５人、特定技能５人 |
| 技能系（加工場） | | |

技能者の平均年齢：39.7 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、外国人実習生など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）

高校に求人票、ハローワーク掲載。

東京の左官組合で出前授業を行ったりしていたが、左官業に興味を持つ子が少なく手ごたえを感じなかった。

以前は沖縄県浦添職業能力開発校から入れていたが、コロナ過から建築科がなくなってしまった。

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

直近３年間での日本人の採用は０人。

離職の一番の原因は、賃金と仕事内容が見合っていない点だと考える。

#### 1.5. 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）

現在は外国人実習生５人、特定技能１号５人。うち２号への移行希望者もいる。

2005 年から中国人を初めて受け入れており、今でも継続的に受け入れを行っている。

言語においては、各々の国の一期生らは皆一生懸命勉強するが二期生からは先輩に頼ってしまっている状態である。

送り出し機関からの紹介でカンボジア人を受け入れたが、言語力は一番低く教養もないように感じる。

#### 1.6. 外国人技能者の出身国、寮・自転車の貸出等の生活支援の有無について

実習生→ベトナム、インドネシア、カンボジア。特定技能→中国、ベトナム。

自転車は一人一台貸し出し。食事面の支援もたまに行う。

#### 1.7. 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）

資格取得で手当支給あり。

#### 1.8. 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）

資格に対する評価などの具体的な指標はないため、今後の構築を前向きに検討している。

### 2．技能者の育成･訓練方法について

#### 2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

マニュアルなどはなく、現場で教育を行う。

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

現場の職長や職人がついて指導している。

### 2.3. 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）

特に行っていない。

### 2.4. 資格取得の目標、支援制度の有無

資格取得で手当支給。
受験資格がそろったタイミングで会社側から技能者本人に勧める。
技能五輪に対しても意欲のある技能者に積極的に声掛けをしている。

### 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

特に行っていない。

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.1. 就業規則と３６協定の整備状況について

毎年整備済み。

### 3.2. 就業規則上の休日（４週〇休、年間休日〇日）

４週６休、年間休日 86 日。

### 3.3. 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。
同じゼネコンでも現場によって閉所状況が異なるため、４週８休に向けての対応が出来ない。

### 3.4. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

技能者は日給月給、内勤は月給制が多い。

### 3.5. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現場集合）の方策

残業はほぼない。
休日出勤においては割増賃金を支払っている。
遠方の現場もあるため、会社集合か現場集合かは現場の場所によって異なる。

### 3.6. 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）

全ての専属協力会社がインボイス取得済み。

## 4. 会社としての取組について

### 4.1. 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）

国の社会保険加入対策がきっかけで 2013 年から正社員化を行っている。
それ以前は基本的に一人親方だった。

### 4.2. 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）

特に行っていない。

### 4.3. 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）

元請の拡大に努めている。

また、４週８休に向けて元請に対して単価の底上げ交渉を行っている。

### 4.5. 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 年から基本的に社員全員登録済み。

ゴールド 4 人、ホワイト 18 人。ゴールド以外のレベル（色）分けはまだ行っていない。

### 4.6. 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）

特に行っていない。

### 4.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）

単価の底上げ。

単価を上げて、４週８休制を整え、若手人材を獲得していかなければならない。

## 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

働き手を増やすためには全体での賃上げが必要不可欠。

現場に出ている技能者は、きつい労働環境（特に夏場）にも関わらず賃金が見合っていない。

# 鳶Ａ社（広島県）　ヒアリング実施日：2024/4/5

## 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 | 2 | |
| 事務系 | 3 | うち女性１人 |
| 技術系 | 5 | |
| 技能系（現場） | 25 | |
| 技能系（加工場） | | |

技能者の年齢構成：20～25 歳　2 人、26～35 歳 3 人、36～45 歳 4 人、46～55 歳 10 人、56～65 歳 7 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）

高卒、中途、自衛隊退官者など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）

高校に求人票、中途向けにハローワーク掲載。

以前は学校訪問や出張教育を行っていたが、コロナ過の影響により学校側から訪問を控えるよう要請され現在は訪問すら難しい。

求人票も中四国の高校を中心に 200 校くらい送っているが、他産業の地場大手に流れたり、工業高校の生徒も最近は進学か技術職に流れていってしまい、なかなか採用には繋がらない。

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

直近３年間で５人中３人離職。

若い世代とのコミュニケーションの取りにくさを痛感しており、最近では退職代行という仲介会社を使って離職した若者もいた。

定着に向けた取組としては、賃金アップ、社員寮の新築、福利厚生の充実などを行っている。

### 1.5. 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）

受け入れ実績はないが、外国人の採用に手を伸ばさないと新規人材獲得が難しい問題意識を持っている。

### 1.7. 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）

技術スキルに応じたランク付けがあり、ランクに応じて昇給あり。

### 1.8. 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）

鉄骨建方をランク付けした具体的な指標をもとに、専務が総合的に判断を行っている。

## 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）

広島建設アカデミーにて、座学や実技などのカリキュラムを 400 時間分行う。

### 2.2. 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）

職長が中心に指導している。

現場に出てからは OJT 研修を行い、なるべく歳の近い社員が付くように工夫している。

### 2.3. 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）

今は特に行っていない。

### 2.4. 資格取得の目標、支援制度の有無

試験費用などは全て会社が負担している。
試験前には先輩について実技の勉強をする。

### 2.5. 富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について

外部組織の技能講習などにはなるべく参加するように会社から促す。

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.1. 就業規則と３６協定の整備状況について

昭和 40 年代初期に整備済み。

### 3.2. 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 126 日。

### 3.3. 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。
各ゼネコンともに年々休日日数は増えており、土日に加えて旗日も休みの現場もある。

### 3.4. 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。

### 3.5. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現場集合）の方策

残業、休日出勤においては割増賃金を支払っている。
現場には会社に集合にて乗り合いで向かう。

### 3.6. 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）

全ての協力会社がインボイス取得済み。

## 4. 会社としての取組について

### 4.1. 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）

昭和 40 年代初期（昭和 21 年会社設立）から正社員化を行っている。

### 4.2. 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）

安全で早い施工のため、鉄骨建方を自社で計画して練って現場の段取りを常々考えている。

### 4.3. 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）

顧客満足を優先にしながらも、仕事を切らさないために昔からある程度広域的に（中国地方、時に四国地方も）受注を行っている。

### 4.5. 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 年に基本的に社員全員登録済み。

ゴールド 14 人、ブルー3 人、他全員ホワイト。

### 4.6. 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）

特に行っていない。

### 4.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）

若手人材の確保、技術の伝承。

経験から生まれる感性が業界全体で落ちてきているため、事故が頻繁に起きてしまっている。

## 5. 女性技能者について

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

平成２年･３年に一人ずつ高卒の女性技能者を雇用したが、筋力や体力面で限界を感じ２人とも３年程度で離職した。

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

女性用トイレや更衣室はだいぶ普及してきているが、男性も含め夏の暑さはかなりきついのではないかと感じる。

### 5.6. 女性技能者に関する課題

子供を保育園に送ってから出勤となると、朝礼の柔軟な対応が必要不可欠になってくる。

## 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

担い手不足が深刻化する中、給与面を含め他産業との相対的な比較において建設業全体の地位向上は喫緊の課題である。イメージを高めるためにも中高生だけでなくもっと年齢を下げた子供とその親に建設業の良さ、面白さ、楽しさを知ってもらう必要がありその努力をしなければならない。

## 管 A 社（神奈川県）　ヒアリング実施日：2024/6/4

### 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 | 1 | |
| 事務系 | 7 | |
| 技術系 | 3 | |
| 技能系（現場） | 33 | うち女性２人、外国人実習生９人 |
| 技能系（加工場） | | |

平均年齢：30 代後半

#### 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）

中途（経験問わず）、縁故など。

#### 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）

工業高校に求人票、学校訪問。中途向けに無料の求人サイト掲載。

リクルート向けのホームページや求人サイトへの求人情報掲載を代行してくれるサービスを利用している。

高卒の採用は希望が薄く、中小企業には極力就職させない先生や親の方向性が強く出ている。

建設業全体のイメージアップに向けて工業高校とタイアップして小中学生向けの体験学習を行うこともある。

#### 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り組み）

直近３年間の採用人数は 16 人で、ほぼ定着している。

以前は独立願望から離職した社員もいた。

新規人材の中でも未経験で年齢が若い社員に関しては、OJT の他にメンター制度を導入することにより定着を図っている。

#### 1.5. 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）

現在は外国人実習生９人、その他在留資格を持つ外国人社員３人。３年目の実習生らは特定技能への移行を希望している。

３年前にインドネシア人実習生４人を受け入れ、今年（2024 年）に二期生を２人受け入れた。

ネパール人実習生は、ネパール人の社員の紹介がきっかけで今年３人受け入れた。

毎年ではなく、会社のバランスを見ながら受け入れを行っている。

インドネシア人実習生は、日本人よりも温厚で真面目な人が多い印象。

現場作業では運転免許が必要となってくる中で、国際免許では中型以上の運転資格が与えられない点が問題と感じている。

日本の運転免許試験は未だハードルが高い。

#### 1.6. 外国人技能者の出身国、寮・自転車の貸出等の生活支援の有無について

実習生→インドネシア６人、ネパール３人。

その他在留資格を持つ外国人社員→ネパール２人、フィリピン１人。

#### 1.7. 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）

資格所得に応じて賞与や昇給あり。

モチベーション向上に向けた仕組みとして、社員の投票で「頑張っている人選挙」のようなものを行い票数に応じて特別賞与を与えることを現在検討している。

### 1.8. 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）

具体的な指標は特になく、所長らの話を聞いて現場での評価などを基準に社長の判断で行っている。

## 2. 技能者の育成･訓練方法について

### 2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

入社後に安全研修、その後は現場にて教育を行う。

### 2.2. 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）

ベテランが中心に指導している。

色々な意見を取り入れ自分なりに考えることが必要だと考えるため、教育担当の固定はしない。

### 2.3. 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）

今は特に行っていないが、今後の課題として検討している。

### 2.4. 資格取得の目標、支援制度の有無

学費や試験費用等は全て会社が負担している。

不定期で講習会の開催。国家資格取得で手当支給。

### 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

特に行っていない。

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.1. 就業規則と３６協定の整備状況について

2024 年 3 月に整備済み。

### 3.2. 就業規則上の休日（４週〇休、年間休日〇日）

内勤→４週８休、年間休日 130 日。現場→４週６休、年間休日 105 日。

### 3.3. 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休程度で、ギャップはほぼない。

４週８休制が整備されていく中で収入の減少を抑えるために二年連続で賃上げをしている。（前年度は７％アップ）

有給消化率がほぼ 100%に近く、日給月給の場合は雨の日や大型連休での有給消化を推奨し収入調整を行っている社員が多い。

### 3.4. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

技能者は日給月給、技術者は月給制が多い。

### 3.5. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現場集合）の方策

残業はほぼない。残業、休日出勤においては割増賃金や代休制度で対応している。

現場には会社集合でタイムカードを通してから乗り合いで向かう。

管工は作業車を必ず使用する職種で直行直帰が出来ないため、会社から現場までの通勤時間は早出残業として支払っているが毎日積み重ねていると今の 2024 年問題を突破することができないといった課題がある。

### 3.6. 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）

個人事業主かつ高齢者は未対応が多い。

会社から登録を促してはいるが、現在は会社が負担している。

## 4. 会社としての取組について

### 4.1. 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）

2007 年から正社員化を行っている。

最初は個人事業主から始まり、会社が成長していく段階で制度を整えていった。

### 4.2. 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）

受注の仕方次第で収益性・生産性は上がると考えている。

### 4.3. 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）

何年か前に赤字を出してから、原価管理等を見直し民間工事では目標に見合った見積りを出すようにしている。

公共工事は受注金額が決まっているため、条件の悪い現場（工期や場所）を見極める必要がある。

### 4.5. 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 年に登録済みだが、まだ現場での普及が進んでいないためレベル分けは行っていない。

### 4.6. 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）

特に行っていない。

### 4.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）

回答なし。

## 5. 女性技能者について

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

３年前に高卒 10 代、無料求人サイトから 30 代、未経験者計２人を雇用した。

女性技能者の雇用は以前から行っており、得意不得意は女性に限らずあるため女性雇用に抵抗はない。

### 5.2. 女性技能者の入職前後の変化

チームが明るくなる。

### 5.3. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

今はないが、今後必要になってきたらサポートしたいと考えている。

男性でも介護休暇や育児休暇の要望があれば柔軟に対応する。

女性社員が増えるようであれば託児所的なものを会社に設けることも検討したい。

### 5.4. 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

重量物の取り扱い等体力が要求される作業。

建設現場では、女性トイレも増えてきている印象。

### 5.5. 実際に採用してみて感じた女性技能者の評価ポイント

会社や周りの人間思いで一生懸命に行う点。

重機など人に危険を及ぼすようなものを扱う時は慎重な人が多い女性の方が向いている。

### 5.6. 女性技能者に関する課題

建設業自体、女性が働くイメージがないこと。

## 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

完全に売り手市場の現在で企業側の方が弱くなっており、教育もままならなくなっていく危機感がある。

仕事に対して真面目な人もいるが、今は日本人のレベルが下がって外国人の方が一生懸命やる印象。

未経験者が増え本気でこの仕事を職にしようと考えている人が減ってきた故、危険予知能力が下がり小さな事故が増えている。

## 工務店 A 社（山口県）　ヒアリング実施日：2024/5/8

### 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 | 4 | |
| 事務系 | 25 | |
| 技術系 | | |
| 技能系（現場） | 9 | |
| 技能系（加工場） | | |
| その他 | 56 | |

20 代 21.7%、30 代 26.1%、40 代 28.3%、50 代 22.8%、60 代 1.1%。　男性 60.9%、女性 39.1%

#### 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）

農業高校、普通高校、専門学校、大学、経験者、未経験者

#### 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）

高校、大学の就職担当の方との面談。採用サイト活用（新卒・中途）、CM 放送、パンフレット制作。合同企業説明会への参加（県主催の中学生や高校生対象の合同説明会（建築関係）。大工になりたいという高校生と出会い採用に繋がった経験あり。）

過去には大工の職業訓練校にも訪問していたが、在学生が減ったため、現在は行っていない。

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

17 人中 2 人が離職

#### 1.7. 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）

全社員：昇給昇格規程　営業：売り上げ目標　施工：施工部門としてのトータルの人工目標

#### 1.8. 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）

営業：評価基準書　施工：建築大工技能者職業能力評価シート（自社で作成、年に 2 回行う）

### 2. 技能者の育成･訓練方法について

#### 2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

OJT チェックリスト有（月 1 回報告）、担い手育成事業活用

#### 2.2. 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）

大工経験者

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

現場教育、資格取得に関する教育など

#### 2.4. 資格取得の目標、支援制度の有無

あり

#### 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

担い手育成事業活用

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.1. 就業規則と 36 協定の整備状況について

2010 年（会社設立年）

### 3.2. 就業規則上の休日（４週〇休、年間休日〇日）

年間休日 120 日と指定有休 5 日

### 3.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

取得数平均 110 日

### 3.4. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合制、日給月給）

固定給

### 3.5. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現地集合）の対策

残業手当、休日出勤手当、振替休日取得。技能系は状況に応じて現地集合

### 3.6. 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）

専属下請けはインボイス取得済、一部取得していない者もいる

## 4. 会社としての取組について

### 4.1. 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、大工技能者が減ってきているため。それ以前は非専属下請けだった。
技能者の独立：認めている　正社員期間の設定：なし

### 4.2. 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）

清算 CAD の導入、業務のシステム化、分業化

### 4.3. 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）

三和の機能パンフレット、大工工事の PR パンフレット作成による営業活動

### 4.4. 働き方改革への具体的の取り組み状況について

生産性向上のため、CAD の導入や業務のシステム化、分業化

### 4.5. 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 6 人登録。ゴールド 1 人、ブルー3 人、ホワイト 2 人

### 4.6. 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）

無し

## 工務店 B 社（山口県）　ヒアリング実施日：2024/5/8

### 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 |
|---|---|---|
| 大工 | 10 | |
| 設計 | 2 | |
| コーディネーター | 3 | 内装などデザインの打ち合わせを行う |

建築大工は 50 代 1 人、40 代 4 人、30 代 3 人、20 代 2 人

設計とコーディネーターが事務を兼任している。

#### 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）

指定なし、実際は中途が多い

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

大工の職業訓練校が企画する企業説明会の参加。（コロナ明けに参加企業が増え、採用状況は厳しくなっている。）

合同説明会の参加を検討しているが、手続きなどのハードルが高いと感じている。

現在、転職ブームの影響で新卒採用に十分な投資を行う余裕がない。

（20 代の大工は無料の求人誌を通じて応募があり採用した。）

#### 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）

定着状況は良くない。若い人材が少ないことにより、負のスパイラルを感じている。（若手の給料を上げるために責任のある仕事を任せたいが、離職率が高く入れ替わりが激しいため、実現が難しい状況にある。）

また、工務店に入ってくる若い人材は、将来的に独立を目指していると感じている。そのため、定着してもらうためには、さらに魅力的な環境を提供することが必要だと感じている。

さらに、建築大工は最大 16 人いたが、コロナ禍に引き抜きや退職が相次いだ。（特に、大手のハウスメーカーによる引き抜きが大きな要因。）

#### 1.5. 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 月からインドネシア人 2 名を受け入れ予定。知り合いの鳶職が利用している管理団体を利用。

求める生産性を実現するため、外国人労働者に頼るしかない状況。

#### 1.6. 外国人労働者の出身国、寮・自転車の貸出等の生活支援の有無について

会社の近くに寮を準備し、1 人 1 部屋を提供する予定。また、現場までの送り迎えを行うための運転手のアルバイトを募集している。（若い社員に運転業務を任せることが離職に繋がる可能性があると考えているため。）また、自転車などを貸出予定。

外国人実習生は、日本人よりも強いハングリー精神を感じており、仕事に積極的に取り組んでくれることを期待している。

### 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）

最初の 2 年間は、座学に重点を置かず現場でひたすら学ぶ。3～5 年の期間で社長も介入しながら、講習会を実施する。現場で実際に働きながら学びを深め、理解を積み重ねる方針。

（1 人前になるまでは、おおよそ 5 年（訓練校出身者）を想定。未経験者は 6～7 年かかることが多い。基本的には、納まりを身に付けることに 3 年、内装などのスキルを習得するのに 2 年見込んでいる。）

設計業務も棟梁の仕事の一環として捉え、設計の仕事を大工が担う場面も多いため座学も重視している。「建築家大工」を目指しており、断熱材や省エネ性能など、最低限の知識は大工として理解しておく必要がある。また、最終的に、耐久性を重視するか、快適性を重視するかを理解する必要がある。

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

現場で先輩が教える。

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

月末の定例会後に講習会を実施。講習会にはやる気のある人が自主的に参加しており、参加者の経験年数は様々である。

### 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

大工の職業訓練校。

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.1. 就業規則と 36 協定の整備状況について

整備済。

### 3.2. 就業規則上の休日（４週〇休、年間休日〇日）

完全週休 2 日。年間 115 日。（ゴールデンウイーク、お盆、年末年始）

### 3.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

残業は基本的にはなく、多くても 15 分～20 分程度。土日に出勤した場合は代休を取得してもらうようにしている。

### 3.4. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合制、日給月給）

固定給。社内の個人事業主のような考え方を採用しており、見積りに基づいてボーナスが支給される。

成果に応じた報酬が得られるが、給与が減給されることはない。

### 3.5. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現地集合）の対策

若手で車を持っていない社員は、会社集合で車を共有して乗り合い。その他の社員は直行直帰が可能。

## 4. 会社としての取組について

### 4.1. 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）

当初は不動産の下請けから始まり、大工を社員として雇うようになった。（元請になるためには、大工を雇い始める必要があると考えたため。）また、社長が元々設計志望だったが、現場で大工の経験が必要だと考え、大工の経験を積んだ。大工を単なる作業員としてではなく、棟梁として育てる方針をとっている。

また、正社員期間の縛りはない。独立した人もいるが、応援を依頼しても忙しくて来てくれないのが現状。

### 4.2. 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）

現場での生産性を向上させるため、日当制を採用している。(棟梁が部下を何人つけるかも重要なポイントと考えている。)

生産性向上のため現在検討していることがある。それは、「棟梁と会社が協力して建てる」という考え方を基にしている。個々の生産性は人にばらつきがあるが、会社が一元的に管理することで全体の生産性を向上させられるのではないかと考えている。

### 4.3. 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）

営業力ではなく商品力を重視しており、営業担当がいない中で商品の魅力を伝える努力を続けている。

### 4.5. 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）

未登録。実習生のために登録しないといけない。

### 4.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）

現在、仕事が面白くなく、収入も上がらないという意見。

## 5. 女性技能者について（雇用している場合のみ）

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

過去に 1 名雇用した経験がある。大工に興味を持って応募してきたが、体力的な負担や高所作業、他の大工の言葉使いが原因で退職してしまった。

# 工務店Ｃ社（福岡県）　ヒアリング実施日：2024/5/9

## 1. 新入社員の入職･その後の定着状況について

### 1.1. 正社員数、正社員技能者数、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 | うち女性３人 |
| 事務系 | | |
| 技術系 | 11 | うち女性９人 |
| 技能系（現場） | | |
| 技能系（加工場） | | |

技術者の年齢構成：20 代１人、40 代４人、50 代３人、60 代２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）

新卒、中途（経験問わず）縁故など幅広い世代をターゲットにしている。

### 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）

高校に求人票、出前授業、２週間の長期インターンシップの開催など。

他に、行政が開催する中高生向けの「北九州ゆめみらいワーク」など地域のイベントに積極的に参加して、地域の認知度向上を図っている。

### 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）

直近３年間での採用３人は全員定着している。

２週間の長期インターンシップを開催し、この段階で適性を見極め入社後の離職率を下げる。

2019 年に開校した「けんちくけんせつ女学校」にて、女性技能者の教育方法が分からない会社のために女性向けの教育プログラムを行っている。

### 1.7. 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）

社員一人ひとりが「10 年ビジョン」を毎年年始に発表し、それをもとに中期経営計画を作成している。

その後単年度の部分で月ごとに目標を設定し、その目標の達成度をもとに昇格や昇給を行っている。

他に、２週間に１回、１on１ミーティングを開催し、上司と部下関係なく社員同士がお互いにそれぞれやろうとしていることに対して相談し合い、助け合う場を設けている。

### 1.8. 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）

業務スキルを細分化し、それぞれが自己評価と他己評価を行い今後の業務に生かしていく仕組みがある。

## 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）

先輩社員について回り、１年目から現場や営業など幅広い教育を行う。

業務を細分化したスキル表をもとにワークシェアリングを行い、技術スキルの他に営業で必要となるコミュニケーション能力など様々な分野において自他ともに評価をしながら、訓練をしていく。

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

先輩社員が中心に指導している。

昔から馴染みのある現場の職人に教えてもらうこともある。

### 2.3. 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）

今は特に行っていない。

### 2.4. 資格取得の目標、支援制度の有無

試験費用などは基本的に会社が負担している。

資格取得で手当支給。

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.2. 就業規則上の休日（４週〇休、年間休日〇日）

年間休日 88 日（裁量労働制）。

小売店などの店舗の工事が多く、今までは工事が短く夜間工事もおこなっていたが、働き方改革に向けて発注者とどうすり合わせていくかが今後の課題である。

### 3.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

最近は、夜間工事と休日出勤が発生してしまう仕事はなるべく取らないようにしているため、就業規則とのギャップはほぼない。

### 3.5. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現場集合）の方策

近隣対策の関係からも残業は少ない。

## 4. 会社としての取組について

### 4.1. 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）

情報共有や品質管理に関してなるべく遠隔で出来るようにずっと取り組んでいる。

SNS を活用して自分がしていることを都度共有して皆が今何をやっているのかがすぐ分かる状態を作ることで、急遽休みが出ても誰かがフォローでき、現場を止めなくて済むというのは結果的に品質の向上や利益率に繋がっている。

女性ならではのノウハウや技術を見える化した現場管理マニュアルを作っている。

他に、ワークシェアリングの一環として子育て中で朝が忙しい社員の代わりに他の技術者が朝礼に出席し 10 時ごろに交代する制度を作り、現場数や品質の向上に繋げている。

### 4.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）

担い手の確保、DX 関係の事業、BIM の活用。

中途の未経験者が一歩を踏み出す環境作りのためだったり、地方の中小企業の必要性を示すためにも様々な人材を確保していきたい。

上手にデジタル化を進めれば、若者や女性、障害を持っている人など様々な人が建設業に携わることが出来るようになると考える。

## 5. 女性技能者について

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

技能者はいないが、現在６人の女性技術者が従事している。

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

女性ならではの体調問題。

ホルモンバランスの関係で、月毎に欠勤やパフォーマンスが落ちてしまう日がある人も必ずいるため、男性側は知識としてある程度知っておいてもらえた方がお互いに働きやすいのではないかと考える。

他に、現場にはいまだに男性が上で女性が下といった考えを持っている男性職人もいる。

## 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

町の生活全てに関わっていることが建設業の特徴であるため、建設系の仕事に携わっている人や建築学生以外にも建設業の面白さを知ってもらい、建築関係の学校を出ていなくても分野関係なくなれるものであることを発信していく必要がある。

## 基礎 A 社（栃木県）　ヒアリング実施日：2024/5/1

### 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 | 6 | |
| 事務系 | 15 | うち女性６人 |
| 技術系 | 29 | |
| 技能系（現場） | 33 | |
| 技能系（加工場） | | |

平均年齢：46.8 歳

年齢構成：10 代 3 人、20 代 15 人、30 代 9 人、40 代 18 人、50 代 20 人、60 歳以上 21 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）

高卒、中途、縁故など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）

高校に求人票、一週間のインターンシップ受け入れなど。

#### 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）

直近３年間で 18 人中 2 人離職。

定着に向けた取組としては、家族ぐるみで建設の仕事を応援してもらうために２年前から社員の家族単位での現場見学会を開催。また、不定期で 2~4 年目を対象に匿名アンケートを行い、本当の悩みを聞き出して働きやすい環境作りに向けたヒントとしている。

新しい取組として、新卒社員が徐々に社会に慣れるため入社後３か月間は 15 時退勤を採用し、新しい環境作りをゆっくり行うことで若手人材の定着を目指している。

若手社員同士の交流の場を設けるために、29 歳以下の社員のみでの交流会を毎年年末に開催。

#### 1.5. 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）

受け入れ実績はないが、今後の採用を考えている。

一人前になるには最低３年はかかる重機オペレーターがメインの仕事となる中で、短期雇用になる外国人実習生は業務に合わないと考えていたが、現在は実習生でも出来る業務を探して雇用する方針でいる。

#### 1.7. 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）

資格や技術レベルに応じて昇給制度あり。

#### 1.8. 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）

具体的な指標あり。

### 2. 技能者の育成･訓練方法について

#### 2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

入社後半年間は自社独自のマニュアルに沿って、資格取得や安全教育、整備工場にて機械の勉強などの新人研修を行い、その後現場に入って重機を動かしてみる。

### 2.2. 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）

ベテラン社員が中心に指導している。

### 2.3. 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）

回答なし。

### 2.4. 資格取得の目標、支援制度の有無

試験費用などは全て会社が負担している。
資格所得や更新のタイミングになったら事務から声掛けをする。
資格取得で手当支給。

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.1. 就業規則と３６協定の整備状況について

2002 年頃に整備済み。

### 3.2. 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 105 日（完全週休二日制）。

### 3.3. 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８休、年間休日 105 日程度でほぼギャップなし。
栃木県や宇都宮市の公共工事が７割くらい。
民間工事の場合、工期厳守のため早出残業や土曜出勤もあり未だ不透明。

### 3.4. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

日給月給制。
日給月給制の場合、雨が続くと稼げないため現場によって給料に差が出てしまっている。そのため、近い将来月給制にしようと動いている。

### 3.5. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現場集合）の方策

休日出勤においては割増賃金を支払っている。
作業で使用する重機は現場に置けるため現場集合（直行直帰）。
出張の場合は１人１部屋の宿泊施設を完備。

## 4. 会社としての取組について

### 4.1. 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）

1965 年から正社員化を行っている。

### 4.2. 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 ICT 建機を毎年１，２台導入。

### 4.3. 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）

取引の絞り込みはせず、なるべく広げていく。会社の新しい事業として耐震補強工事など現在求められている工事を会社の柱事業にするため、現在先行投資を行っている。

### 4.5. 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 年から現場に出る社員全員登録済み。

ゴールド 25 人、ブルー15 人、ホワイト 22 人。

### 4.6. 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）

特に行っていない。

### 4.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）

事業継承。

## 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

施工の歩掛りを見直して、作業の無駄をなくし効率化させていかないと、従業員の労務単価を上げることが出来ない。

汚れながらも実際にインフラを守っている人たちの地位向上のための取組をもっと考えてほしい。

犯罪報道において「会社員」と表記できるはずのところを「建設作業員」と建設業のネガティブイメージに繋がってしまう報道の仕方はやめてほしい。

# 基礎 B 社（宮城県）　ヒアリング実施日：2024/5/15

## 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 | 2 | |
| 事務系 | 7 | うち女性８人 |
| 技術系 | 9 | |
| 技能系（現場） | 31 | うち女性２人、外国人実習生４人、特定技能１人 |
| 技能系（加工場） | | |

平均年齢：41 歳

年齢構成：20 代 13 人、30 代 8 人、40 代 9 人、50 代 11 人、60 代 7 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）

市内高卒、大卒、縁故など。

### 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）

大学への定期訪問、弊社独自の合同説明会、市内中学生向けの企業説明会や職場体験など。

地元の中小企業と協力して「合同会社気仙沼の人事部」という人材支援に特化した会社を設立し、市内の採用関係のお手伝いをしている。

市内中学生向けの企業説明会では、地元の子供に地元企業を知ってもらうために他社と合同で中学校に出向き、総合の時間を使って各社ブースごとに分かれて会社説明を行う。企業は自社を振り返ることが出来、中学生は地元の企業を知る機会が出来、学校の先生はそのまま職場体験に移行することが出来るため相互にメリットがあって 5 年間継続して行っている。

### 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）

直近３年間での採用では全員定着している。

定着に向けた取組としては、社内評価シートの作成や新人研修などを行っている。

### 1.5. 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）

現在は外国人実習生４人、特定技能１号１人。

2014 年からインドネシア人の受け入れを行っている。

10 年前は復興工事で受注も安定していたが、復興工事が終わったら雇用を維持できるか不安があったため、海外進出をして事業拡大を考えたことがきっかけである。

始めのころは言語の問題もあったが、二、三期生になったら先輩実習生が教えてくれるようになった。

真面目で働く目的が明確であるため、技術の習得速度や安全に関する意識など全てにおいて日本人よりも外国人らが上回る。

### 1.6. 外国人技能者の出身国、寮・自転車の貸出等の生活支援の有無について

全員インドネシア人。

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

毎年４月に社員と面談をして給与改定を行っている。

### 1.8. 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）

技術面においての評価シートを現在作成中。

## 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）

他会社と合同でビジネスマナーや仕事の意識、ストレスマネジメントなどを学ぶ新卒合同研修を行っている。

１週間程度社内独自のマニュアルを使用して技術面の研修を行い、その後現場にて教育を行う。

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

基本的に新卒は施工管理で取ることが多いため、始めは施工管理職について回ることが多い。

### 2.3. 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）

今は特に行っていない。

### 2.4. 資格取得の目標、支援制度の有無

ハローワークの資格支援制度を利用して試験費用などのサポートを行っている。

資格取得で手当支給。

### 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

地域の他会社と合同で新卒合同研修。

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.1. 就業規則と３６協定の整備状況について

2010 年ごろに整備済み。

### 3.2. 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 105 日。（年間変形労働時間制）

### 3.3. 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８休程度。

月に２回の休日出勤を労使協定で結んでいるが、土曜日出勤はあまりない。

### 3.4. 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。

### 3.5. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現場集合）の方策

残業、休日出勤においては割増賃金を支払っている。

現場によって会社集合か現場集合かは異なる。

### 3.6. 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）

全ての協力会社がインボイス取得済み。

## 4. 会社としての取組について

### 4.1. 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）

現場が社会保険加入を条件とし始めた 10 年ほど前から正社員化を行っている。

### 4.2. 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 やドローンなどの最新技術の積極導入。

宮城県の公共工事では加点対象となるため IT 化は率先して行っている。

収益性に関しては社長自ら日報から請求書までを一枚一枚チェックして全ての数字を把握するようにしている。

### 4.3. 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）

市内工事を中心としていたが、今は東北地方全般まで受注拡大を図っている。

公共の元請工事を確実に請け負うことが出来るように、入札に参加するために必要な企業評価点向上に向けた取組を行った。（ISO 取得等）

### 4.5. 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）

2023 年から社員全員登録済み。

活用している現場が未だ少なくレベル（色）分けは行っていない。

### 4.6. 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）

特に行っていない。

### 4.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）

回答なし。

## 5. 女性技能者について

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

去年に技能職として高卒女性、今年入社で技術職として大卒女性を雇用した。

高卒女性は市内の説明会がきっかけで建設業に興味を持ち入社した。

大卒女性は元々まちづくりに興味があり、県主催の合同企業説明会や出身大学に OG がいることがきっかけで入社した。

外国人実習生の雇用で多様性を受け入れやすい環境になっているため、女性雇用に関してのためらいは無かった。

### 5.2. 女性技能者の入職前後の変化

現場が綺麗になったり、コミュニケーションが増え現場が明るくなったりなどの変化を感じている。

### 5.3. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

３年前に就業規則を再整備し対応可能にしたことで、男性社員や事務系の女性社員の育休取得が増えている。

### 5.4. 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

地場ゼネコンでも現場の女性用トイレの設置が増えてきている。

### 5.6. 女性技能者に関する課題

高卒人材では親の意見は大きく影響してくるが、地域教育や自社ブランディングに向けた取組は以前から行っているため、印象は少しずつ良くなっているように感じる。

## 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

地域の企業は担い手育成に関する取組等があまり行われていない。

公共工事の入札における加点（企業評価点）を金額だけでなく会社の取組の方の点数を大きく置いてもらいたい。地域貢献点をもっと幅広く見てもらえたら、もっと皆地域に目を向けて活性化に繋がる。

# 基礎Ｃ社（大阪府）　ヒアリング実施日：2024/5/31

## 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 | 全員女性 |
| 技術系 | 19 | うち女性１人 |
| 技能系（現場） | 39 | |
| 技能系（加工場） | 3 | |

年齢構成：20 代 7 人、30 代 6 人、40 代 13 人、50 代 24 人、60 代 12 人、70 代 6 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）

新卒、中途、縁故など幅広い世代をターゲットとしている。

新卒にはあまり注力しておらず、同業界の中途採用よりも建設業人口を増やすためにも他産業からの転職を希望する未経験者の育成に力を入れている。

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

高校に求人票、HP やインスタグラム等の SNS 活用。

行政との連携で「大正・港。西淀川ものづくり実行委員会」に参画、高校と区内企業とのインターンシップや工場見学、高校教諭との意見交換会、自衛官やスポーツ選手などのセカンドキャリアに向けた取組など、人材を集めるために幅広い活動を行っている。

他に、京セラドーム大阪に看板掲載などの幅広い企業ブランディング活動では、知名度向上の他に既存社員の安心感など総合的な企業価値向上を目指している。

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

直近３年間で６人中１人離職。

定着に向けた取組としては、新入社員にはマンツーマンで指導者をつけ一定期間（１～３年）指導する。

社内に「よろず相談窓口」のような相談窓口を設け、誰でもなんでも気軽に相談できる体制をとっている。

また、入社前の会社説明会や面接時に良いことばかりではなく、苦労するであろう部分や求める人物像を伝えることを心掛けている。

### 1.5. 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）

受け入れ実績はなく、今後の採用も現在は検討していない。

まだまだ外力を頼らずに国内で頑張りたいという思いと、職種的に沢山の資格が必要になるため実習生には難しいのではないかという考えから採用は検討していない。また、様々な年代が在籍している日本人間ですらコミュニケーションがうまく取れていない状況の中で全く言語が違う外国人を採用しても上手くいかないのではないかという懸念がある。

### 1.7. 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）

資格所得や技術技能レベルに応じて昇格や昇給あり。

### 1.8. 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）

手当関係は就業規則に記載済み。

昇格等は資格や技術レベルを総合的に判断して行っている。

## 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）

ビジネスマナー研修や安全教育を行い、入社後３～６か月間基本資格（玉掛技能講習、ガス溶接作業、アーク溶接特別教育）を取得し、当社の機材センターにて基本資格の技能講習を行い現場に配属となる。

### 2.2. 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）

機材センター配属時は機材センター責任者が指導している。

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

今は特に行っていない。

### 2.4. 資格取得の目標、支援制度の有無

試験費用などは全て会社が負担している。

資格取得で手当を毎月支給（基幹技能者に月３万円など）。

試験においては基本的には平日の業務時間内、休日に受講せざるを得ない資格については出勤扱いにしている。

### 2.5. 富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について

組合の講習に参加。

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.1. 就業規則と３６協定の整備状況について

1995 年に整備済みで、毎年更新している。

### 3.2. 就業規則上の休日（４週○休、年間休日○日）

４週８休、年間休日 122 日。

### 3.3. 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４～６休、平均年間休日 131 日（最小 127 日、最大 149 日）

公共工事が９割程度。実感としてゼネコンの土曜現場は約 88%閉所している。

### 3.4. 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。

### 3.5. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現場集合）の方策

残業、休日出勤においては割増賃金を支払っている。

近年、休日に現場がある場合は自社から元請側に申し入れてなるべく休日にしてもらえるように働きかけている。

現場集合（直行直帰）。

### 3.6. 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）

自社施工を目標としているため基本的に専属下請などの協力会社は持たないが、工事が重なりどうしても応援をかけざるを得ない際の協力会社は全てインボイス取得済みである。

## 4. 会社としての取組について

### 4.1. 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）

2003 年から順次正社員化し、2013 年に全社員化を完了している。

それ以前は、専属下請が 5 社、一人親方が 8 人いた。

公共性の高い土木工事の受注が大半で、専属下請と一人親方をみなし社員として配属している状態はいずれ無理が出ると思い、先行して社員化を行った。

### 4.2. 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）

特殊機械の導入（大手ゼネコンと共同で特許を取得）等で、同業他社のとの差別化を図っている。

慣習的に行っている会議や書類の廃止等の業務内容の見直しを行って、無駄を省く。

### 4.3. 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）

自社機械及び自社社員にての自社施工を主眼に置いており、受注拡大のためには機械設備、人材、また拡大した際に行う管理体制が比例して拡大しなければならないと考えている。

受注安定については、基本的に得意先（元請）1 社あたりの受注シェアを 20%以下考慮し、得意先 5 社（大手ゼネコン等）の工事を安定的に受注するために昔の「名義人」といわれる協力会に入り積極的に活動している。

また得意としている特殊工法や鉄道関連工事、水上工事等について官公庁や設計者である建設コンサルタント会社に当社の工法を採用していただくために説明会や見学会等の開催により積極的に営業している。

### 4.5. 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 年から社員全員登録済み。

ゴールド 23 人、シルバー13 人、ブルー4 人、他ホワイト。

### 4.6. 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）

特に行っていない。

### 4.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）

書類等の無駄の削減。

## 5. 女性技能者について

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

５年前に中途で 20 代の女性技術者を雇用した。

５年間定着しており、現場で技能者とのコミュニケーションも良好で頑張って業務に従事している。

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

女性用トイレや更衣室はきっちり整備している。

女性技術者にヒアリングしたところ、自分は気にならないが女性は日焼け等の美容的な部分が気になるのではないかという意見があった。

## 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

DX 化、生産性向上がトレンドとなってきているが、資金的にも人材的にも対応可能な大企業とは異なり、中小企業としての生産性向上の最善の施策は「無駄の削減」しかないと考える。

・書類の統一化

→安全衛生書類において、現状はグリーンサイト等のシステムにて対応している企業についても、何通りかのシステムがあり、各社元請のオリジナリティがあるため、統一していただきたい。

作業手順書についても、元請各社のオリジナル書式にて提出しなければならず、毎回対象元請用に作成している。統一された書式であれば、ある一定のテンプレートを作成しておけば現場の状況に合わせて多少の変更のみにて作成でき生産性向上に繋がる。

・建設業退職金共済制度について

→現場を稼働させるためには現場で働く従業員の他に総務や経理業務を行う従業員も携わっているため、自社は現場で働く従業員も内勤で事務作業を行う従業員も同等の給与・退職金制度を設けているが、現場勤務者だけが加入できる退職金共済制度は不公平感が生じると考えている。

前記と同等に、証紙を請企業に請求する際に、元請各社、請求書や請求方法が様々で事務作業が煩雑しているため、統一化することができたらかなりの効率化につながる。

また、いまだに民間工事で証紙の支給がない工事もあり、配属現場による支給の不平等をなくすため支給に関しても統一していただきたい。

・建設キャリアアップシステムについて

→現場への入退管理が、元請により顔認証やカード認証と違うため、統一化していただきたい。

・夏季工事現場の休業について

近年の酷暑がスタンダードになりつつあるなかで、一般の人でも夏場は熱中症警報や注意報で外出を控えるよう推奨されているのに屋外で肉体労働するなんて拷問のように思えてならない。仕事をしないと生活できないため現場技能者で夏場だから休むという従業員はいないが、こまめな休憩や空調服・熱中症飴等にて無理やり作業しているのが実情ではないかと考える。また、そのような状況を見て若手や新規入職者が入ってくるとはとても思えず、そもそも生産性が低下すると考える。

思い切って 7 月～9 月まで日本国内の全工事現場を休業してはどうか（民間工事も含めすべての工事現場が実施しないと意味はない）。その分、3 月～6 月と 10 月～12 月ぐらいまで土曜日も現場を稼働してはどうか。

# 躯体Ａ社（広島県）　ヒアリング実施日：2024/4/5

## 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 | 7 | |
| 事務系 | 9 | うち女性４人 |
| 技術系 | 34 | |
| 技能系（現場） | 10 | |
| 技能系（加工場） | 3 | |

年齢構成：20 代 5 人、30 代約 10 人、40 代約 10 人、50 代約 20 人、60 代 17 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）

高卒、縁故など。

### 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）

以前は学校訪問や出張教育を行っていたが、コロナ過の影響により学校側から訪問を控えるよう要請され現在は訪問すら難しい。

### 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り組み）

直近３年間で２人中１人離職。

１人１部屋の社員寮の完備。

### 1.5. 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）

受け入れ実績はあるが、現在はいない。

一度３人程度受け入れたことがあるが、文化の違いが原因で今は受け入れていない。

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

毎年、昇格や昇給あり。

### 1.8. 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）

具体的な指標もあるが、所長らの話を聞いて現場での評価などを基準に行っている。

## 2. 技能者の育成･訓練方法について

### 2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

広島建設アカデミーにて、座学や実技などのカリキュラムを 400 時間分行う。

### 2.2. 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）

登録基幹技能者が中心に指導している。

若い人材には年の近い人を指導員にすることも多い。

### 2.3. 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）

今は特に行っていないが、制度構築を検討している。

### 2.4. 資格取得の目標、支援制度の有無

学費や試験費用の３分の２を会社が負担している。
資格取得で手当支給。

### 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

入職時に広島建設アカデミーにて教育を行う。

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.1. 就業規則と３６協定の整備状況について

整備済み。

### 3.2. 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 107 日。

### 3.3. 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４～６休。
最近竣工したスタジアムの現場では、工期の問題から日曜日も稼働していた。

### 3.4. 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。

### 3.5. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現場集合）の方策

残業は少ない。あって１、２時間で、近隣対策から昔のような深夜作業は行っていない。
残業、休日出勤においては割増賃金を支払っている。
元請は、休日出勤に対する割増賃金への認識が薄く請負単価には入っていない。
現場集合（直行直帰）。

## 4. 会社としての取組について

### 4.1. 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行っている。

### 4.2. 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）

鉄筋や型枠など積算ソフトの活用。

### 4.3. 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）

馴染みの元請に対し、長きにわたり安定した取引を行う。

### 4.5. 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 年から基本的に社員全員登録済み。
ゴールド 24 人、シルバー1 人、ブルー1 人、ホワイト他。

### 4.6. 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）

特に行っていない。

### 4.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）

担い手の確保。

## 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

建設業は必要不可欠で社会的意義のある職種であるにも関わらず正当に評価されていないよう感じる。

マスコミの報道の影響などにより建設業界のイメージが損なわれている状況にもあるため、業界全体でのイメージアップを図る必要がある。

進学率の向上やゼネコンが高卒の人材を取りに来ていることから、専門工事会社が新規人材を得ることがとても難しい。

## 鉄筋 A 社（山口県）　ヒアリング実施日：2024/5/9

### 1．新入社員の入職･その後の定着状況について

#### 1.1. 正社員数、正社員技能者数、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 | 2 | |
| 技術系 | 1 | |
| 技能系（現場） | 15 | うち女性１人、外国人実習生３人 |
| 技能系（加工場） | 6 | |

男女比：男性 19 人、女性 5 人

平均年齢：42 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、中途など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）

県土木監理課と連携して、フェアの開催やポータルサイトの作成発信、テレビや SNS 媒体での情報発信など行っている。

今年は県内で技能大会を行い、その中で作業車や資材を搬入して幼児や小学生に向けた建築特化のフェアを開催した。

小学生を対象とした夏休み研究にも使える現場見学会や地域産業を学ぶ出前授業など中高よりももっと前に建築に興味を持ってもらうための取組を積極的に行っている。

工業高校生の採用には縄張りが存在し、建築学科以外の科の生徒に募集をかけるのは現状難しい。

#### 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り組み）

直近４年間で５人中３人離職。

若くして活躍していた女性技能者に追い越される脅威から辞めてしまう男性技能者もいた。

定着のための取組として、入社後１年間で定期的な面談を行い、良好な人間関係の構築をサポートする。

#### 1.5. 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）

現在は外国人実習生３人。

受入れは今年が初めて。

#### 1.6. 外国人技能者の出身国、寮・自転車の貸出等の生活支援の有無について

全員インドネシア人。

#### 1.7. 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）

資格所得に応じて賞与や昇給あり。

社員に向けたものではないが、工業高校進学前の中学生に向けて、どこの学校に行ったらどんな資格が取れてどんな仕事に就けるかを明確化するために鉄筋業女性技能者のキャリアパスを県庁とタイアップして作成した。

## 2. 技能者の育成･訓練方法について

### 2.1. 新規入職者の教育について（マニュアルや訓練方法などの有無）

入社後１か月間は会社の工場にて道具説明や鉄筋の結束手順、安全教育などの研修を行う。

ゴールデンウイーク明けぐらいから、一週間に１回、慣れてきたら 2 回３回と徐々に現場に慣れさせていく。

夏休み明けぐらいにはほとんどの新入社員が毎日現場に出るようになる。

### 2.2. 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）

研修中は主に教育訓練士の有資格者が指導している。

現場では基本的にベテラン社員が指導するが、なるべく相性の良い先輩社員を付けるようにしている。

### 2.3. 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）

１年目は、県土木と協力して名刺の渡し方や現場ミーティング時のコミュニケーションの取り方などのビジネスマナーを教える新規入職者研修や安全教育を行っている。

３年目は、国家資格を取得するための講習を受けている。

### 2.4. 資格取得の目標、支援制度の有無

資格所得に応じて賞与や昇給あり。

検定員やものづくりマイスターの有資格者が資格取得に向けた教育を行う。

### 2.5. 富士教育訓練センターやその他外部組織との連携の有無について

外国人実習生は県外の研修センターにて入国後講習を行う。

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.1. 就業規則と３６協定の整備状況について

創業当初より整備済み。

### 3.2. 就業規則上の休日（４週〇休、年間休日〇日）

４週６休、年間休日 88 日。

### 3.3. 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４休、年間休日 55 日。

地場ゼネコンの土曜閉所は未だに少ない。

大手ゼネコンの土曜閉所状況も地方と都会ではかなりギャップがあると感じる。

### 3.4. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

事務職は固定給、現場職は日給月給制。

### 3.5. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現場集合）の方策

残業、土曜出勤においては割増賃金を支払っている。

駐車場の確保が厳しいため、一度会社に集合して乗り合いで現場に向かう。

会社から現場までの通勤時間は技能手当として支払っている。

### 3.6. 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）

ほとんどの専属協力会社はインボイス取得済み。一部は会社が負担している。

## 4. 会社としての取組について

### 4.1. 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行っている。

### 4.2. 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）

鉄筋結束機を一人一台支給、鉄筋に特化した CAD の導入。

収益性向上のためには現場と常にコミュニケーションを取り続けることが重要と考える。

### 4.3. 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）

創業当時から地元の元請を優先的に受注している。

### 4.5. 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 年に現場社員は登録済み。加工場の技能者は登録していない。

ゴールド 6 人、シルバー4 人、ホワイト 2 人。

都会と地方では温度差があり登録するメリットがなかったが、最近になってスーパーゼネコンや公共の工事現場では活用されるようになってきた。

### 4.6. 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）

特に行っていない。

### 4.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）

若手人材の不足。

## 5. 女性技能者について

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

５年前に高卒の 10 代女性を雇用した。現在は職長として活躍している。

現場に 6 年間出ていた先輩女性技能者がいるため（今は事務役員として会社に勤めている）、女性雇用に抵抗はなかった。

### 5.2. 女性技能者の入職前後の変化

女性技能者が現場にいて当たり前と思うようにまわりの男性技能者の感覚が変わってきた。

### 5.3. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

妊娠中には現場作業以外の仕事を任せられるように将来設計を本人と相談している。

男性も育児休暇を自由に取得している。

女性社員が増えるようであれば託児所的なものを会社に設けることも検討したい。

### 5.4. 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

育児休暇後に復帰する場合、子どもを保育園・幼稚園に預ける時間があるかが問題である。

両親ともに現場職であるとすると、現場の理解や勤務時間の柔軟性が必要不可欠である。

### 5.5. 実際に採用してみて感じた女性技能者の評価ポイント

女性が少ない業界だからこそ仕事に対する覚悟が違う。

### 5.6. 女性技能者に関する課題

親の理解。

本人に働く意思があっても、現場での仕事を心配して止められるケースも多い。

## 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

職人不足に対する危機感を持った方がいい。

職人の地位向上のためにも職人に還元できる制度をより手厚くしたり、技術を伝承するための技能者の育成や人材確保が必要不可欠である。

また、地域単価の格差をもっと対策してほしい。単価が高い方に職人が流失して地方の職人不足に繋がってしまう。

## 塗装 A 社（京都府）　ヒアリング実施日：2024/6/1

### 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 | 3 | |
| 事務系 | 1 | |
| 技術系 | | |
| 技能系（現場） | 7 | うち外国人実習生１人、特定技能２人 |
| 技能系（加工場） | | |

技能者の年齢構成：20 代 4 人、40 代 2 人、60 代 1 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）

新卒、中途など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。

#### 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）

直近３年間で全員離職。（採用２人）

毎年、社員旅行を開催している。

#### 1.5. 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）

現在は外国人実習生１人、特定技能１号２人。

人手不足が原因で興味を持ち、他会社がベトナム人の実習生を受け入れていたことがきっかけで 2019 年から受け入れ開始。今後も継続して受け入れを検討。

#### 1.6. 外国人技能者の出身国、寮・自転車の貸出等の生活支援の有無について

全員ベトナム人。

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

毎年、少しずつ昇格や昇給あり。

#### 1.8. 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）

具体的な指標は特にないが、現場での周りの声を参考にして評価を行うことがある。

### 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）

マニュアルなどはなく、現場で教育を行う。

#### 2.2. 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）

同じ現場の先輩社員が指導している。

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

社内では特に行っていない。

### 2.4. 資格取得の目標、支援制度の有無

試験費用などは全て会社が負担している。試験においても勤務時間内での受験を推奨している。
試験前に過去問の配布などの支援も行っている。
技能士には手当支給。

### 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

塗装組合や技能士会での技能研修などに参加するよう会社側から呼びかけをしている。

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.1. 就業規則と３６協定の整備状況について

2019 年に整備済み。

### 3.2. 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 108 日。

### 3.3. 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４～６休、年間休日 90 日程度。
現場があったら土曜でも出勤したい社員が多い。
住宅系の現場だと日曜日も稼働しているところもいまだにある。

### 3.4. 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。

### 3.5. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現場集合）の方策

残業、休日出勤においては割増賃金を支払っている。日曜出勤は代休対応。
元請からの日曜出勤に対する割増対応は増えてきたが、土曜出勤での対応はまだない。
ほとんどが会社集合のため、現場の場所によっては手当を支払っている。

### 3.6. 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）

ほとんどの協力会社はインボイス取得済み。一部は会社が負担している。

## 4. 会社としての取組について

### 4.1. 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）

会社設立の 1992 年から正社員化を行っている。

### 4.2. 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）

エアレス塗装機などの最新機器を導入し、人件費削減や作業効率向上に努めている。

### 4.3. 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。

### 4.5. 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 年に社員全員登録済み。

ホワイト８人（専務と社員）。レベル分けはまだ行っていない。

ハウスメーカーなどの住宅系の現場では、ゼネコンと比べてカードリーダーの設置率はまだまだ低い。

### 4.6. 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）

特に行っていない。

### 4.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）

営業力の強化。

広告の掲載やこれまで手掛けていない新分野への進出を検討している。

## 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

働き方改革により休みは増えたが、よって工期やコストに矛盾が生じている。

工期を短くしたら下請の負担はより大きくなり、二次請負が生じることで利益の減少は避けられない。

# 型枠Ａ社（宮城県）　ヒアリング実施日：2024/6/16

## 1. 新入社員の入職･その後の定着状況について

### 1.1. 正社員数、正社員技能者数、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 | うち女性１人 |
| 事務系 | | |
| 技術系 | | |
| 技能系（現場） | 27 | |
| 技能系（加工場） | | |

45～50 歳が一番多い。

### 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）

中途採用（経験問わず）。

### 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。

### 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）

直近３年間で採用した人材は全員定着している。（採用２人）

作業に必要な資格所得のための試験費用などを支援することで、資格を持ちやすくなりやる気に繋がる。

なるべく社員一人一人と毎朝コミュニケーションを取るようにしている。

社員や下請社員を集めて新年会や懇親会を開催している。

### 1.5. 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）

受け入れ実績無し。

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

国家資格所得に応じて昇給あり。

### 1.8. 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）

具体的な指標は特にない。

## 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）

初めは会社の加工場で道具や部品の説明を行い、具体的な技術教育は現場で行う。

### 2.2. 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）

ベテラン社員が中心に指導している。

### 2.3. 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）

特に行っていない。

### 2.4. 資格取得の目標、支援制度の有無

学費や試験費用など全て会社が負担している。

受験資格がそろったタイミングで会社側から技能者本人に講習参加等を勧める。

### 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

回答なし。

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.1. 就業規則と３６協定の整備状況について

会社設立時に整備済み。

### 3.2. 就業規則上の休日（４週〇休、年間休日〇日）

４週８休。勤続年数に応じた日数の年次有給休暇。

### 3.3. 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。有給休暇は最低限の５日しか出せていない。

民間工事の土曜閉所は徐々に進んできている。

働き方改革で土日休みとするのではなく、技能者も病院や役所に行けるように平日休みにも対応してほしい。１か月で８日休むといった柔軟な形で働き方改革を行った方が全年代の人が働きやすくなると考える。

### 3.4. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合給、日給月給）

日給月給制。

### 3.5. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現場集合）の方策

残業はほぼない。

現場集合か会社集合かは現場によって異なる。

駐車場を確保するだけでも大変で会社集合して乗り合いで向かわざるを得ない現場もあり、矛盾が生じているように感じる。

### 3.6. 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）

全ての協力会社がインボイス取得済み。

## 4. 会社としての取組について

### 4.1. 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行っている。

### 4.2. 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）

機械費用を会社で半分補助している。

自分で半額でも支払うことで道具に気持ちが入り大事にするという心理から全額支給は行っていない。

### 4.3. 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）

地元優先受注を目指している。

公共工事の割合を５割から７割に引き上げた。

### 4.5. 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）

ゴールドカード 12 人。

### 4.6. 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）

特に行っていない。

### 4.7. 貴社が今後の課題と感じている点（ICT 活用など）

民間工事から公共工事へのシフト。

民間工事には波があり、公共工事は安定して利益を出すことが出来る。

## 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

季節や世代別に分かれた融通の利いた働き方改革をしてもらいたい。

働き方改革によって休みが増えているだけで、単価や工期が追い付いておらず会社の利益を出すことが厳しい。

## 型枠 B 社（宮城県）　ヒアリング実施日：2024/5/16

### 1．新入社員の入職･その後の定着状況について

#### 1.1. 正社員数、正社員技能者数について

| | 総数（人） | その他 |
|---|---|---|
| 役員 | 6 | |
| 事務系 | 5 | |
| 技術系 | 6 | |
| 技能系（現場） | 40 | うち外国人実習生 11 人　特定技能 1 人 |
| 技能系（加工場） | 7 | |

#### 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、縁故など指定なし。

新卒はほぼいない。3 年前に下請けとして働いていた人が、起業のために一度退職したが、再び会社に戻りたいということで採用した。縁故関係や社員の知り合いが多い。

ハローワークから応募があるものの、会社の説明をすると『違う』と感じる人がおり、採用に至ることはない。また、ユニック車の運転手も募集しているが、面接したところ免停中であったことや、常識が欠けている人が多いのが現状。労災などの問題があるため、身元がしっかりしていない人は雇用できない。

#### 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）

工業高校にて会社の業務内容に関する説明会に出席。

建設業全般の話には耳を傾けてくれるが、型枠業の現場の話となるとイメージが悪くなる。

#### 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）

30%の確率で定着。入社後には、会社所有の通勤車両（燃料、ETC 含む）を無料で貸与することや、社内旅行を企画することで離職防止を図る。

#### 1.5. 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）

ベトナム出身者 5 人とインドネシア出身者 6 人の受け入れを行っている。特定技能は 4 年目のベトナム人。現地で面接を行い、最初に受け入れを行ったのは中国人である。その後、ベトナム、インドネシアと受け入れ先が変わり、来月にはインドネシアから 3 人受け入れる予定。今後は、継続的に年間 6 人の受け入れを計画している。受け入れは 3 年もしくは延長したいと要望があれば継続して雇用したいと考えている。

日本語検定のサポートも行っており、日本語能力試験 N2 に合格すれば手当を支給している。その他にも、作業態度や作業の理解度に応じて毎月勤勉手当を支給しており、日本語の習得や作業に一生懸命取り組んでいる。

##### 1.5.1. 実習生の性別と年齢

全員男性で約 22～23 歳。特定技能は男性で 27 歳。

##### 1.5.2. 給料

基本給は 185,000 円で、勤勉手当が 5,000 円～30,000 円。

特定技能の基本給は 200,000 円。手当は実習生とは異なる。

#### 1.5.3. 受け入れ開始の経緯

人手不足が大きな要因であり、社員の平均年齢が高齢化していることも影響している。

#### 1.5.4. コミュニケーションを取るための言語

基本は日本語で行っているが、各種講習（フルハーネスの教育など）では通訳を利用している。インドネシアやベトナムからの留学生に通訳を依頼することがある。

#### 1.5.5. 技能レベルや安全面で日本人と異なる点

個人差が大きく、例えば禁煙の場でも水タバコを吸う人がいる。（6 人に 1 人、2 年に 1 人程度の割合でそうした場合が見られ、その都度教育をしている。）

安全に対する意識は問題なく、所長が毎朝強く伝えている。

#### 1.5.6. 寮に関して

月額 5,000 円。米は食べ放題で提供している。

ベトナム人とインドネシア人では宗教が違うため、共用の食堂を一つ増やすことを検討している。（部屋は１人１部屋）。また、断食期間中の水も飲めない期間は有休休暇を使って現場を休むようお願いしている。

#### 1.5.7. 母国の食品や日用品を手に入れる難易度

65 歳の職長が車に乗せて手伝っており、同じ寮に住んでいる。また、世話役が手伝っている状況。

#### 1.5.8. 社外の研修システムとの連携

なし

#### 1.5.9. コロナ禍前後での変化

指導者の変化はなく、コロナ禍に受け入れができなかったため、一時的には人数が少ない状態だった。

コロナ後に受け入れたベトナム人 6 人のうち 1 人脱走した。（脱走は初めての経験だった。）ネットで簡単に繋がることができる状況において、騙されないかという不安がある。

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.1. 就業規則と 36 協定の整備状況について

1997 年に整備済。

### 3.2. 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 118 日。（有休と正月、GW、お盆を含む。）

### 3.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

年間休日約 113 日。

基本的に 4 週 8 休だが、役所工事の場合は土日に稼働し、火曜・水曜が代休となることがある。

また、人によっては拾い出し作業などで月 24 日出勤の人もいる。（基本は月 21 日）

### 3.4. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合制、日給月給）

月給制に変更。（月 21 日と 24 日変わらない）本来は 4 月からの予定だが、作成に時間がかかり実施は６月となった。全員の基本給を引き上げて対応した。

### 3.5. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現地集合）の対策

固定残業として月給に付与、年末に調整し支給。

直行直帰。現場は 7 時半～17 時半。

### 3.6. 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）

専属班全てインボイス登録済み。

## 4. 会社としての取組について

### 4.5. 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）

正社員 53 名、うちゴールドカード 15 名。専属班では 32 名登録、うちゴールドカード 10 名

## 5. 女性技能者について（雇用している場合のみ）

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

技術系で 1 人在籍しており、男性社員と同様の待遇を受けている。約 20 年前に採用され、大工として登録基幹技能士と一級技能士、施工管理 1 級の資格を取得した。現在は技術系で内勤の仕事をしている。

また、以前、高卒の子とその母親を同じ時期に採用した。（母親が働いていいたため、娘が就職。）下請けとして働いていたが、去年、異なる仕事をしたいという理由で離職した。

### 5.4. 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

宮城県では男女両方のトイレが設置されている印象。役所の現場は指定があるため。

### 5.6. 女性技能者に関する課題

体格の差による問題は感じていないが、法律で定められた女性の高さ制限が逆に女性を制約していると感じている。

## 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

市発注にも関わらず、4 週 4 休の現場がある。自治体によって現場に差がある。

# 型枠Ｃ社（宮城県）　ヒアリング実施日：2024/5/16

## 1．新入社員の入職･その後の定着状況について

### 1.1. 正社員数、正社員技能者数について

| | 総数（人） | その他 |
|---|---|---|
| 役員 | 2 | |
| 事務系 | 4 | |
| 技術系 | | |
| 技能系（現場） | 36 | うち外国人実習生８人 |
| 技能系（加工場） | 2 | |

### 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）

経験者、新卒、中途（知り合い）。

毎年新卒 1 名ほど採用できている。中途採用は建設業経験者だけでなく、全く関係のない分野からの採用も多い。

### 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）

コロナ前は学校訪問を行っていた。現在はできていない。

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

新卒の定着はあまりよくない。中途採用の定着がよく真面目な印象がある。先輩とのペア制度により離職防止を図る。

### 1.5. 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）

ベトナム出身者 5 人、ミャンマー出身者 3 人の受け入れを行っている。震災後に一期生の受け入れを開始した。ベトナムの訓練校出身であり、優秀なベトナム人の受け入れを行うことができた。日本語能力試験の N1 を保持しており、弁論大会にも出場するなど非常に優秀な人材がいる。

#### 1.5.1. 実習生の性別と年齢

男性

#### 1.5.2. 給料

一度帰国した後、再び受け入れを行った 1 名は賃金が高い。その他の 7 名は同じ賃金。

#### 1.5.3. 受け入れ開始の経緯

人材不足

#### 1.5.4. コミュニケーションを取るための言語

日本語。読み書きは十分に行える。

#### 1.5.5. 技能レベルや安全面で日本人と異なる点

日本人よりも習得が早い印象を受ける。若年層が多いことが要因かもしれないが、安全に対する意識も高く、日本語でのコミュニケーションにも問題はない。

#### 1.5.6. 寮に関して

会社の寮を準備。光熱費含めて月額 12,000 円。

#### 1.5.7. 母国の食品や日用品を手に入れる難易度

近くに大手格安スーパーがあるため、買い物には特に困った印象はない。

#### 1.5.8. 社外の研修システムとの連携

会社独自の研修システムでは、ハーネスや丸鋸の研修を日本人と同じ内容で実施している。

#### 1.5.9. コロナ禍前後での変化

特に大きな変化はなかったが、1 人だけ送金額が多く、不審に思われ銀行口座が凍結された社員がいた。そのため、帰国してもらった経験がある。

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.1. 就業規則と 36 協定の整備状況について

平成 25 年頃から。

### 3.2. 就業規則上の休日（４週〇休、年間休日〇日）

4 週 8 休。

### 3.3. 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。全体の 2 割ほど土曜日にも現場が動いている。（地元の現場）

### 3.4. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現地集合）の対策

休日手当、みなし残業で対応。

### 3.5. 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）

登録済。

## 4. 会社としての取組について

### 4.5. 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）

ゴールドカード 5 人、その他ホワイト

# 型枠Ｄ社（宮城県）　ヒアリング実施日：2024/5/16

## 1．新入社員の入職･その後の定着状況について

### 1.1. 正社員数、正社員技能者数について

| | 総数（人） | その他 |
|---|---|---|
| 役員 | 2 | |
| 事務系 | 6 | |
| 技術系 | 7 | |
| 技能系（現場） | 34 | うち外国人実習生２人　特定技能１人 |
| 技能系（加工場） | 4 | |

### 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）

指定なし。

震災以降の数年間は若い人の応募があったが、コロナ以降は入職希望者がほとんどいなくなった。

ハローワーク経由で応募はあるが、中途採用は年に１人～2 人程度である。

### 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）

地元の高校で合同説明会に参加しているが、建設業の反応は良くなく、建設業に進む生徒が減少している印象がある。コロナ前は大手建設会社と共に出前授業を行っていたが、コロナ後は再開されていない。

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

震災後の数年間で入社した人のうち、3～5 年で定着率は 25%程度。

### 1.5. 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）

ベトナム出身者１人（特定技能）、フィリピン出身者２人。

昨年、特定技能でベトナム１人を受け入れたが、急激な円安の影響で帰国してしまった。現在の受け入れを行っている特定技能は、日本の別の会社での経験者である。

フィリピン人は英語が通じるため、意思疎通が比較的しやすい。

#### 1.5.1. 実習生の性別と年齢

男性。

#### 1.5.2. 給料

実習生は約 18 万円。特定技能は手取りで 20 万円という希望があったが、実際の金額は非公開としている。

#### 1.5.3. 受け入れ開始の経緯

人材不足

#### 1.5.4. コミュニケーションを取るための言語

日本語

#### 1.5.5. 技能レベルや安全面で日本人と異なる点

安全意識は日本人より強いと感じる。元々、中東で建設業に従事していた経験があり、ルールは異なるものの、安全に対する意識は高いと感じられる。また、技術や知識の習得速度も非常に速い。

#### 1.5.6. 寮に関して

会社の寮を準備し、月額１万円程度。

#### 1.5.7. 母国の食品や日用品を手に入れる難易度

基本的には自転車で買いに行くが、日本人が運転する車に同乗して連れて行ってもらうこともある。また、従業員同士で一緒に行動することも多い。

#### 1.5.8. 社外の研修システムとの連携

社外との連携はなし。

#### 1.5.9. コロナ禍前後での変化

ベトナム人の受け入れはコロナの影響で途絶えた。

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.1. 就業規則と 36 協定の整備状況について

昭和 63 年

### 3.2. 就業規則上の休日（４週〇休、年間休日〇日）

4 週 6 休。年間休日 100 日。

### 3.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

今年のゴールデンウイーク明けから、4 週 8 休の現場が多い。
現場が休みの場合は資材センターでの仕事を行う。

### 3.4. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合制、日給月給）

日給月給。

### 3.5. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現地集合）の対策

指定していないが、会社の車で乗り合い。（資材の積み込みなど作業は行っていない。）
見なし残業を明確化し、超過した分の支払いを行う。

### 3.6. 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）

登録済み。

## 4. 会社としての取組について

### 4.5. 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）

基幹技能者 6 人。ゴールドカード 3 人、シルバー3 人、ブルー30 人。

## 5. 女性技能者について（雇用している場合のみ）

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

高卒で求人募集があった。（性別は女性だが、ジェンダーレス）

### 5.4. 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

男女両方トイレがあるため問題はない。

# 型枠Ｅ社（宮城県）　ヒアリング実施日：2024/5/16

## 1．新入社員の入職･その後の定着状況について

### 1.1. 正社員数、正社員技能者数について

| | 総数（人） | その他 |
|---|---|---|
| 役員 | | |
| 事務系 | 10 | |
| 技術系 | 27 | |
| 技能系（現場） | 14 | |
| 技能系（加工場） | 0 | |

一番若い社員で 20 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）

工業高校、普通高校、専門学校、大学。

2 年に 1 回程度、高卒の方を 1 人か 2 人採用できている。

### 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）

インターンシップ、会社説明会。社員の出身校（普通科）とは 10 年ほど付き合いがあり、毎年夏には高校 2 年生を対象に学校で企業説明会を行っている。

今年は地域の教育委員会の要望を受け、中学生を対象に建築と土木の型枠を教える出前講座を実施。しかし、学校の先生は地元企業よりも、進学や都市部の企業を勧めることが多く困っている。

### 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）

ほぼ全員が定着。先輩社員と一緒に仕事を進めていくことで離職防止を図る。

### 1.5. 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）

震災後に 10 人ほどベトナム人の受け入れをしていた。しかし、作業中にスマートフォンを触るなどの行動に問題があり、帰国してもらった。その中で、再度受け入れて欲しいという連絡があったため、来月から 1 名受け入れる予定。現在、人手確保のためベトナム人と連絡が取れる環境が整っており、今後、再度受け入れを検討している。

#### 1.5.1. 実習生の性別と年齢

来月から採用予定の者は男性、ベトナム出身で 30 代。（過去に 6 年程度の経験があるため、特定技能として受け入れる。）

#### 1.5.6. 寮に関して

会社の寮を準備し、月額 1 万円。

#### 1.5.7. 母国の食品や日用品を手に入れる難易度・生活の補助

困ったことがあれば、遠慮せずに言ってもらいサポートする体制を整えている。

#### 1.5.8. 社外の研修システムとの連携

なし。現場でのジョブトレーニングが中心。

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.1. 就業規則と 36 協定の整備状況について

整備済。年月は不明。

### 3.2. 就業規則上の休日（４週〇休、年間休日〇日）

4 週 8 休。

### 3.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

ゼネコンにより対応が異なる。基本的に 4 週 8 閉所の現場が多い。
下請けの中で働きたい人がいるため、日給月給制のもと、希望する人には仕事を提供している。

### 3.5. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現地集合）の対策

原則、直行直帰。

## 4. 会社としての取組について

### 4.5. 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）

正社員で基幹技能者 6 人。うちゴールドカード 3 人。ホワイト 10 人。

# 型枠Ｆ社（宮城県）　ヒアリング実施日：2024/5/16

## 1．新入社員の入職･その後の定着状況について

### 1.1. 正社員数、正社員技能者数について

| | 総数（人） | その他 |
|---|---|---|
| 役員 | 4 | |
| 事務系 | 2 | |
| 技術系 | | |
| 技能系（現場） | 8 | うち外国人実習生３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）

縁故。知り合いからの紹介。

### 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）

ハローワークに求人をだしているが応募はない。人手確保のため、積極的に外国人実習生の受け入れを検討している。

また、息子が就職するタイミングで学校から求人を出してほしいと言われたが、それ以降は募集がないため、現在は行っていない。

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

ほぼ定着している。

### 1.5. 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）

フィリピン出身者３人を昨年から受け入れており、今年の７月からさらに３人を受け入れる予定。彼らは非常に真面目で覚えも早く、怠ける印象はない。来年にはさらに３人を受け入れ、常に９人の受け入れを確保したいと考えている。（特定技能になる人、自国に帰る人などさまざまな状況を考慮する予定。）

知り合いの会社でもフィリピン人の受け入れを行っており、同じ管理団体を利用している。

#### 1.5.1. 実習生の性別と年齢

男性。24 歳が２人、27 歳が１人。

#### 1.5.2. 給料

170,000 円。

#### 1.5.3. 受け入れ開始の経緯

人材不足。

#### 1.5.4. コミュニケーションを取るための言語

日本語。全員読み書きができ、英語も話せる。大学を卒業しており、非常に賢い。

仕事を教える際に日本語が伝わらない場合は、英語で説明を行う。基本的に最初の３ヶ月～４ヶ月は現場で社長が一緒に作業をしながら指導をしている。資材運びでは無く、実際の作業を教え、反復練習を行っている。安全面や仕事の進め方についても社長が指導している。

#### 1.5.5. 技能レベルや安全面で日本人と異なる点

習得速度は日本人より早く、取り組む姿勢においても実習生の方が日本人より良い印象を受けている。そのため、日本人にも良い影響を与えていると感じている。

#### 1.5.6. 寮に関して

会社の寮を準備し、家賃は月額 6,000 円。光熱費は住んでいる人で割る制度。（1 万～1 万 5 千円）

その他の手当は、3 か月に 1 回、1 部屋に 30 ㎏の米を提供（2 名 1 部屋）。また、誕生日には実習生を連れて好きなものを食べに行く。

#### 1.5.8. 社外の研修システムとの連携

なし。

#### 1.5.9. コロナ禍前後での変化

コロナ前は雇っていない。

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

#### 3.1. 就業規則と 36 協定の整備状況について

2023 年 11 月に更新

#### 3.2. 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 114 日。

#### 3.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

3 現場中 2 現場は 4 週 4 休。（地場ゼネコン）1 現場 4 週 8 休。

#### 3.4. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合制、日給月給）

10 年前から月給制。

#### 3.5. 残業代、休日出勤、勤務開始時間（会社集合、現地集合）の対策

直行直帰。固定残業手当を含む月給制で対応。

#### 3.6. 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、非専属班ともにインボイス登録済。

## 4. 会社としての取組について

#### 4.5. 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）

未登録

## 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 8 休など休みが優先されていて工期が追い付かず、下請け業者が苦しい思いをしている。また、国土交通省が示している設計労務単価が見積りに反映されておらず、社会保険料を含めても設計労務

単価に届かない。その上４週８閉所では会社が持たない。この状況を改善して欲しい。

さらに、物価の高騰にも対応できず、設計労務単価が物価に追いついていない状況で、休暇を取ることは非常に厳しい。地場ゼネコンでも４週８閉所で見積を出しているが、４週４休を要望されることが多い。建設業法違反だと感じており、今後の建設業法改正も含めて対応を見直してほしい。

## シャッターA 社（東京都）　ヒアリング実施日：2024/6/5

### 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

社員は合計約 4500 人。営業が 1000 名以上。施工は 200～300 人ほど。女性は約 10%

#### 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）

シャッターの取り付けは高卒が対象。

シニア層（一度別会社を退職した人）や、女性（出産・育児が終わった人）も積極的に採用している。採用部署はさまざまである。

営業では大卒 70 人、高卒 30 人、専門卒が 20 人弱を採用した。高卒は設計や製造、施工を担当。

業種として、営業、製造、施工、設計、事務がある。施工部門は、シャッターの取り付けを担当する者、施工管理者として納期調整や現場での打ち合わせを行う者がいる。製造部門は、工場でのものづくりや管理業務を含む。設計部門は、施工図の作成を担当している。

#### 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）

事業本部と地区本部（東日本、西日本、首都圏など）ごとにリーダーを配置し、高校訪問を行っている。採用担当の先生と人脈を築き、面談や情報交換を行っている。

大卒の採用は、会社での説明会やリクナビ、マイナビなど就活媒体を通じて行っている。正直理系の人材が欲しいが、文系の人材が多い。（理系の人材は競争が激しいという印象がある。）採用人数は大きく変わらないが、採用活動に苦労している。3 月まで面接を続け、就活が終わっていない学生を対象としている。大学生については、先生とのつながりがあまり関係ないのが現状である。

高卒の採用は継続して順調に進んでおり、特に工業高校との関係が強く、インターンに参加してくれる学生もいる。同じ学校の先輩がいると入りやすいため、同じ学校からの継続的な採用が実現している。

工場での採用は、独自にも行われている。

#### 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）

全体の離職率は 2022 年度で 13.5%（定年退職を含まず）。

社内技術員（シャッターの取り付け）の離職率は 10%以下と比較的に低いが、賃金に不満を抱いて辞める人も少なくない。特に、高卒で地方に就職する場合、賃金がそこまで高くないことが主な原因となっている。

2 年前に各部の人事開発リーダーの任務を配置し、離職防止を図る。リーダーの任務は従業員のスキル向上、中途採用の促進、離職防止である。離職は 3 年以内の若手社員が該当しており、全員の面談を実施している。不安が見える社員に対しては、上司に報告し、必要に応じて部署異動を行うなど対策を講じている。また、転職ブームには苦戦している。

#### 1.5. 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）

製造工場で受け入れをしている。主にベトナム人。少なくとも 10 年前から。

#### 1.7. 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）

30 年前にキャリアパスを作ったが、現在は十分に活用されていない。

職能等級制度として 1 級～10 級まであり、等級が上がるための定義や要件を明示している。

### 1.8. 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）

目標管理制度あり、業種ごとに運用されている。自己評価と上司評価を基に評価が行われ、スキルマップを活用して社員の成長度やスキル向上が可視化されている。

## 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）

高卒の社内技術員は、5 年間実務研修として OJT による指導を受ける。研修内容は設計や施工の実務に加え、実際の取り付け作業である。本社隣の研修センターには、施工研修センターがあり、溶接や取り付けなどの技術研修が行われる。集合教育は年に数回実施され、それ以外は現地の OJT を通じてスキルを習得する。

高卒社員は大卒と同様に最初に座学やビジネスマナーなどの基本的な教育を受け、早ければ 2 週間程度で座学の研修を終了。

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

社内技術員は取り付けに関して外注でお願いしていた職人から指導を受ける。年齢層はバラバラで現場の状況によって異なるが、外注の職人による指導の際、職人の性格についていくことができず退職する社員もいた。

大卒の社員に対しては、ほとんどが社外講師による研修（ビジネスマナーなど）。営業企画部、商品開発部など、各部署で専門的な知識や技術を学ぶ機会が提供されている。

### 2.3. 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）

定期的な研修あり。

・大卒社員向けプロ人材育成プラン（2 年間）：営業職として入社した社員でも、製造や設計など様々な部署を回り、多面的な視野を養う。

・3年目以降の研修：3年目には配属され、その後はフォロー研修を実施。同期とともに集まり、リーダーシップや報告・連絡・相談（報連相）の重要性を学ぶ。

・中堅社員研修：リーダーシップ、問題解決、PDCA サイクルやコミュニケーションスキルを強化。

・次世代リーダー研修：管理職を目指す社員向けに、コミュニケーションスキルやリーダーシップを深める研修を実施。

・新人管理職研修（年に 2 回）：マネジメントに関する研修を行い、新人管理職の育成をサポート。

・管理職マネジメント強化研修（40 代・50 代向け）：経営戦略やマーケティングの研修を受け、最終的に新しい事業提案を社長の前でプレゼンする機会を設けている。

・女性向けキャリアアップ研修（2 年前から実施）：育児や出産後の社員を対象にした意識改革・啓蒙研修。管理職のロールモデルができたことで、周囲の男性社員にも良い影響を与えると期待している。

研修はまだまだ足りないと感じている。特に 3 年目から中堅社員までの研修プログラムが不足していると感じている。同期と集まって意見交換を行うプログラムの導入を検討している。また、DX 研修も計画中である。

### 2.4. 資格取得の目標、支援制度の有無

あり。施工取り付け資格取得を支援。

1 級や 2 級施工管理技士は営業の人も対象であり、講習や資料を会社が支給している。

### 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

DX 人材の育成を目的とした研修に参加させている。女性管理者育成のため異業種交流会にも参加。

## 3. 働き方改革とインボイスへの対応について

### 3.1. 就業規則と 36 協定の整備状況について

整備済

### 3.2. 就業規則上の休日（４週〇休、年間休日〇日）

4 週 8 休。年間休日約 124 日。

### 3.3. 実態としての休日取得状況、ゼネコンの現場閉所状況

施工部は土日や夜間作業もある。代休が取れる制度はあるが、就業規則より休みは少ない。

### 3.4. 正社員技能者の賃金について（固定給、歩合制、日給月給）

月給制。早朝手当や現場手当もある。

## 4. 会社としての取組について

### 4.1. 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）

以前はシャッターの取り付けを外注していたが、高齢化や人手不足の深刻化に伴い、10 年ほど前から高卒の方を募集し、社内で技術者として育成している。

## 5. 女性技能者について（雇用している場合のみ）

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

施工部門でも数名雇用している。（5～6 年前から）また、設計部門でも女性が増えている。

### 5.3. 育児や介護と仕事の両立の実現に向けた具体的な方策や配慮

育児休業をはじめ法律で定められた各種休暇は全て実施している。さらにテレワークの推進にも取り組んでいる。

### 5.4. 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

トイレの問題や、労働者のイメージが良くない。男社会で厳しく、体力面でも女性は大変な印象を受ける。

## 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

納期や人手不足、労務費に関して課題を感じる。

契約時と違う物価や単価の上昇。建設業法あるが、泣いている下請け業者は多いと感じている。

# ＜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。

# 令和６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６年10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、登録基幹技能者を指します（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<br>(貴社に調査を依頼した建専連会員団体を選択)<br>(番号一つを記入) | →P10 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<br>(○は一つ)<br>(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)<br>2 国土交通大臣(一般)<br>3 都道府県知事(特定)<br>4 都道府県知事(一般) |
| *F5 許可業種<br>(完工高の大きい業種を上位3つまで。○を付ける) | 1 土木工事業<br>2 建築工事業<br>3 大工工事業<br>4 左官工事業<br>5 とび・土工工事業<br>6 石工事業<br>7 屋根工事業<br>8 電気工事業<br>9 管工事業<br>10 タイル・れんが・ブロック工事業<br>11 鋼構造物工事業<br>12 鉄筋工事業<br>13 ほ装工事業<br>14 しゅんせつ工事業<br>15 板金工事業<br>16 ガラス工事業<br>17 塗装工事業<br>18 防水工事業<br>19 内装仕上工事業<br>20 機械器具設置工事業<br>21 熱絶縁工事業<br>22 電気通信工事業<br>23 造園工事業<br>24 さく井工事業<br>25 建具工事業<br>26 水道施設工事業<br>27 消防施設工事業<br>28 清掃施設工事業<br>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<br>(○は一つ) | 1 500万円未満<br>2 500万円以上1,000万円未満<br>3 1,000万円以上2,000万円未満<br>4 2,000万円以上3,000万円未満<br>5 3,000万円以上5,000万円未満<br>6 5,000万円以上 | *F8 完工高(直近年度)<br>(○は一つ) | 1 1億円未満<br>2 1億円以上3億円未満<br>3 3億円以上5億円未満<br>4 5億円以上10億円未満<br>5 10億円以上50億円未満<br>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<br>7 技能労働者はいない | | |
| *F11 直近1年間の社員としての技能労働者の採用状況 (○は一つ) | 1 予定通り採用できた<br>2 採用できたが予定人数を下回った<br>3 必要だったが1人も採用できなかった<br>4 必要なかったので採用しなかった<br>※外国人技能実習生等は含めずにお答え下さい。 | | |
| *F12 直近年度の公共／民間割合 (○は一つ) | 1 公共工事が主体（公共が概ね60%以上）<br>2 民間工事が主体（民間が概ね60%以上）<br>3 公共工事・民間工事が半々程度 | | |
| *F13 最も多い請負階層※2<br>(○は一つ) | 1 元請　2 1次下請　3 2次下請　4 3次以下の下請 | | |
| *F14 就業規則の作成状況<br>(○は一つ) | 1 作成し労働基準監督署に届出済み<br>2 作成したが労働基準監督署には未届出<br>3 作成していない | | |
| *F15 継続的に従事している一人親方の有無<br>(○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<br>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<br>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<br>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)。

1／9

## 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下さい。（○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 1-5 へ）
4 事業者登録のみしている（問 1-5 へ）
5 事業者登録を申請中（問 1-5 へ）
6 登録していない（問 1-5 へ）
7 その他（問 1-5 へ）
8 そもそも CCUS を知らない（問 2-1 へ）

〈問 1-1 で「1」「2」を選択した方のみ回答〉

**＊問１－２　貴社の技能者登録のタイプは、主として「簡略型」と「詳細型」のどちらですか。(2021 年 3 月以前に登録された場合は全て詳細型となります。)（○は一つ）**

1 簡略型（基本情報のみ登録。登録費用が安価）
2 詳細型（更に保有資格情報等も登録。簡略型より高額）

〈問 1-2 で「2」を選択した方のみ回答〉

**＊問１－３　CCUS 登録した技能労働者に対して、「能力評価」を実施していますか。（○は一つ）**

※「能力評価について」https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_fr2_000040.html

1 実施完了（全員完了）
2 実施完了（一部）※申請中含む
3 現在、申請中（誰も完了していない）
4 実施していない
5 未定、その他

〈問 1-3 で「1」「2」を選択した方のみ回答〉

**＊問１－４　貴社では、能力評価を実施した技能労働者の今後のレベルアップ申請について、どのように取り組む予定ですか。（○は一つ）**

1 定期的に評価基準を確認し、積極的に申請を進める
2 現状のレベルで満足しており、あとは条件が整えば申請したい
3 元請企業や取引先から指示があれば申請する
4 レベルアップ申請の予定はない
5 技能者本人の判断に任せているため、対応は未定
6 その他

〈問 1-1 で「1～7」を選択した方のみ回答〉

**＊問１－５　直近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。（○は一つ）**

1 0%
2 20%未満
3 20%以上 40%未満
4 40%以上 60%未満
5 60%以上 80%未満
6 80%以上

## 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。（○は一つ）**

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

**＊問２－２　貴社における昨年度の年間休日日数を教えて下さい。（○は一つ）**

1 69 日以下
2 70～79 日
3 80～89 日
4 90～99 日
5 100～109 日
6 110～119 日
7 120～129 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。

**＊問２－３　直近１年間において、貴社が関与した現場での現場閉所日数についてお聞きします。４週８休以上の現場閉所を確保した工事の割合はどの程度ありましたか。（○は一つ）**

1 ほとんどの現場で確保していた（8 割以上）
2 半数以上の現場で確保していた（5～8 割程度）
3 一部の現場で確保していた（1～5 割程度）
4 ほとんどの現場で確保していなかった（1 割未満）

〈F10 で「1～6」を選択した方のみ回答〉

**＊問２－４貴社の「技能労働者」の実際の休日取得状況を教えて下さい。（直近１年間、平均的な技能労働者の場合）（○は一つ）**

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

〈F10 で「1～6」を選択した方のみ回答〉

**＊問２－５　貴社における「技能労働者」の休日出勤日数（直近１年間）を教えて下さい。（○は一つ）**

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

〈F10 で「1～6」を選択した方のみ回答〉

**＊問２－６　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。（○は一つ）**

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

**＊問２－７　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。（○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２－８　貴社が週休 2 日制を導入できない（していない）理由を教えて下さい。（○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２－９　週休 2 日制に関して意見や感想があれば教えて下さい。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、あわせて教えて下さい。**

**＊問２－10　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。それぞれ教えて下さい。（それぞれ○は一つ）**

| 設備名 | ほとんどの現場で設置されている | 半数の現場で整備されている | ほとんど整備されていない | 現場に女性技能労働者がいないため不要 | わからない、その他 |
|---|---|---|---|---|---|
| 女性専用トイレ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 女性専用更衣室 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 女性専用休憩室 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## 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）の平均は直近１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）（○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）（○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。（○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。（○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下さい。（○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、割増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た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ましたが、規制は遵守できていますか。（○は一つ）**

1 余裕を持って遵守できている
2 かなり努力して遵守できている
3 遵守できていない
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が適用されたことで、貴社の業務にどのような影響がありましたか。具体的に教えて下さい。**

## 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、給与の増減を教えて下さい。**

| | 人数<br>実数を記入 | 一人当りの給与支給額（本年９月支給分）<br>右の選択肢から番号を記入 | 給与増減（昨年同期比）<br>番号に○ |
|---|---|---|---|
| 1)登録基幹技能者 | 人 | 右の選択肢から番号を記入 | 1 増えた<br>2 横ばい<br>3 減った |
| 2)職長<br>（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<br>2 横ばい<br>3 減った |
| 3)日本人技能労働者<br>（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<br>2 横ばい<br>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<br>2 横ばい<br>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<br>2 横ばい<br>3 減った |

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

※給与の総支給額は、基本給＋諸手当①＋割増賃金②の合計額です。
①諸手当には、家族手当、通勤手当、地域手当、住宅手当、現場手当、技能手当、有給手当、精勤手当、休業手当などを含みます。ただし、賞与(ボーナス等)やその他の臨時の賃金等は含みません。
②割増賃金には、時間外割増賃金(超過勤務手当)、休日割増賃金、深夜割増賃金(夜勤手当)などを含みます。

〈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教えて下さい。**（○はいくつでも）

1 月給（固定休）
2 日給月給
3 日給日払い
4 出来高払い
5 その他（記述:　　）

〈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(昨年度)を教えて下さい。**（○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
2 中小企業退職金共済（中退共）制度
3 自社独自の制度
4 生命保険等
5 いずれの制度も利用していない、制度がない

〈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教えて下さい。（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、その割合も教えて下さい。（○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、該当する状況を教えて下さい。**

| | A 元請企業による評価、特別な処遇の有無※1（○はいくつでも） | B 貴社での金銭的な処遇の有無※2（○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<br>2 表彰がある<br>3 優先発注につながる<br>4 発注単価に差がつく<br>5 その他、優遇がある<br>6 特になし | 1 毎月、手当を支給している<br>2 賃金単価を増額している<br>3 資格取得時、一時金を支払っている<br>4 ボーナスに上乗せして支払っている<br>5 その他、金銭的な処遇がある<br>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<br>2 表彰がある<br>3 優先発注につながる<br>4 発注単価に差がつく<br>5 その他、優遇がある<br>6 特になし | 1 毎月、手当を支給している<br>2 賃金単価を増額している<br>3 就任時、一時金を支払っている<br>4 ボーナスに上乗せして支払っている<br>5 その他、金銭的な処遇がある<br>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）を教えて下さい。**

| 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教えて下さい。**

| |
|---|
| |

## 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。（○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。（○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下さい。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○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、技能労働者はいない 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、重視する要件を教えて下さい。（○はいくつでも）**

1 工事実績等の信頼度
2 施工能力の高さ
3 請負金額の安さ
4 登録基幹技能者の有無
5 元請企業等の推薦
6 建設業許可の有無
7 社会保険等への加入状況
8 地理的近さ
9 長い取引関係
10 人的交流があること
11 その他（記述）

〈F13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を教えて下さい。（○は一つ）**

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

## 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。（○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　直近１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教えて下さい。（○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）<br>2 半数以上が免税事業者である（５－７割程度）<br>3 一部が免税事業者である（２－４割程度）<br>4 わずかだが免税事業者がいる（１割以下）<br>5 取引を行っている免税事業者はいない<br>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後、免税事業者（一人親方を除く）との取引はどのようにしていますか。主な対応を教えて下さい。（○は一つ）**

1 課税事業者へ転換してもらって取引を続けている
2 免税事業者のまま取引を続けている
3 取引をやめた
4 わからない
5 その他（記述）

〈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していますか。主な対応を教えて下さい。（○は一つ）**

1 課税事業者へ転換してもらって取引を続けている
2 免税事業者のまま取引を続けている
3 社員として雇用している
4 取引をやめた
5 わからない
6 その他（記述）

〈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　取引価格はどのように設定していますか。（○は一つ）**

1 従来通りの価格で取引している
（仕入控除できない消費税相当額は自社が負担）
2 消費税相当額を値引いた価格で取引している
3 その他（記述）

〈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後も、免税事業者を選択している理由を教えて下さい。**

## 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。（○は一つ）**

1 加入している（問 8-2 へ）
2 加入していない（問 8-6 へ）

〈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。（○は一つ）**

1 1000 万円未満
2 1000 万円以上 2000 万円未満
3 2000 万円以上 3000 万円未満
4 3000 万円以上 4000 万円未満
5 4000 万円以上 5000 万円未満
6 5000 万円以上
7 わからない、その他

〈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。（○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（問 8-6 へ）

〈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下さい。（○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下さい。（○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

**＊問８－６　貴社では、現在の労災上乗せ保険の契約内容について見直しを検討されていますか。貴社が未加入の場合は、新規に加入する意思についてお答えください。（○はひとつだけ）**

1 現在、見直しを検討している（未加入の場合：加入を検討している）
2 近い将来、見直しを検討する予定である（未加入の場合：加入を検討予定である）
3 いつか検討したいが、具体的な時期は未定である（未加入の場合：いつか加入を検討したい）
4 見直しを検討していない（未加入の場合：加入する予定はない）

ご質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

## P1「所属団体名」設問の選択肢

1　(一社)建築開口部協会
2　(一社)消防施設工事協会
3　全国圧接業協同組合連合会
4　全国管工事業協同組合連合会
5　(一社)全国圧入協会
6　(一社)全国基礎工事業団体連合会
7　(一社)全国クレーン建設業協会
8　(一社)全国建設室内工事業協会
9　(一社)全国コンクリート圧送事業団体連合会
10　(一社)全国タイル業協会
11　(公社)全国鉄筋工事業協会
12　(一社)全国道路標識・標示業協会
13　(一社)全国防水工事業協会
14　全国マスチック事業協同組合連合会
15　ダイヤモンド工事業協同組合
16　(一社)日本アンカー協会
17　(一社)日本ウレタン断熱協会
18　日本外壁仕上業協同組合連合会
19　(一社)日本機械土工協会
20　(一社)日本基礎建設協会
21　日本金属工事業協同組合
22　日本建設インテリア事業協同組合連合会
23　(一社)日本建設躯体工事業団体連合会
24　(一社)日本型枠工事業協会
25　(一社)日本建築板金協会
26　(一社)日本左官業組合連合会
27　日本室内装飾事業協同組合連合会
28　(一社)日本シヤッター・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