

「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査」

結果概要

本会では、今後、働き方改革への取組を推進する上で、会員企業の実情や働き方改革への取組状況等を把握し、目指すべき方向性等を探ることを目的として、今後の施策展開に活用すべく「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査」を実施した。

今年度より始まった「目指せ週休2日+360時間(2+360 ツープラスサンロクマル)運動」については、「既に導入している」「取り組んでいる」「取組を検討している」を合わせると47.5%となった。また、令和3年3月30日に国土交通省と建設4団体で技能労働者の概ね2%以上の賃上げを目指すとの申し合わせ事項については、「取り組んでいる」が33.3%、「取組を検討している」が36.3%となり、会員企業に浸透している結果となった。

さらに技能労働者の賃金の支払いの状況については、4割強の企業が「2%以上引き上げた(引き上げる)」と回答した。また、直近1年間で下請と契約する際の労務単価については、45%の企業が「引き上げた」と回答し、引き上げた企業のうち4割強が「2%以上引き上げた(引き上げる)」と回答した。

令和3年10月1日



一般社団法人 全国建設業協会

発表記者クラブ

建設記者会

建通新聞

問い合わせ先

一般社団法人 全国建設業協会

労働部 労働部長 古田 宏昌

労働部係長 吉田 隼三

住 所：東京都中央区八丁堀2-5-1

電 話：03-3551-9396 / FAX：03-3555-3218

e-mail：rodo@zenken-net.or.jp

「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査」

結果概要

本会で策定した「働き方改革行動憲章」を、より一層具体化するため「今後の働き方改革の取組について」を平成30年3月に機関決定し、各都道府県建設業協会を通じ会員企業に周知を図っている。本会では、今後、働き方改革への取組を推進する上で、会員企業の実情や働き方改革への取組状況等を把握し、目指すべき方向性等を探ることを目的として、10月からのブロック会議や今後の施策展開に活用すべく「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査」を実施した。

1. 今後の働き方改革の取組

今年度よりスタートした「目指せ週休2日+360時間運動」については、「既に導入している」「取り組んでいる」「取組を検討している」を合わせると半数近く（47.5%）となった。また、国土交通省と建設4団体との技能労働者の賃上げに関する申し合わせ事項については、「取り組んでいる」「取組を検討している」を合わせると7割弱（69.6%）となり、企業への周知が進んでいる。

2. 残業時間の状況

月当たりの平均残業時間数は、現場、事務所共に「15時間未満」が最多となったが、その割合は事務所が86.4%だったのに対して、現場は52.0%にとどまるなど、現場での平均残業時間が総じて長くなっている。また、長時間労働の抑制に向けての取組については、週休2日制への取組が進むなか、「統一土曜閉所への参加」が昨年より2.5ポイント増加し、項目中最も高い増加となった。

3. 36協定の締結状況について

36協定の締結状況については、「一般条項のみ締結」「特別条項についても締結」を合わせ9割弱の企業が締結していた。現在締結している36協定における1年間の延長することができる時間数は事務所では、「160時間未満」が最多で39.9%だったのに対して、現場では「260時間以上360時間未満」が最多で27.1%だった。また、現場、事務所で720時間以上と回答した企業は10.5%、4.8%と、昨年より双方とも上昇した。

働き方改革実行計画の決定日以降に締結した36協定の1年間に延長できる時間数については、2割弱の企業で「短くした」「今後短くする予定」との回答で、昨年からは3.8ポイント減少した。短くしたと回答した企業での縮小幅は、現場、事務所とも長時間での削減傾向がみられた。さらに、今後短くする予定と回答した企業のうち、実施予定時期については、時間外労働の上限規制が適用される以前（令和5年度内）と回答した企業が7割強となった。

4. 賃金の支払い状況について

賃金の支払い状況については、昨年と比較して技能者で「月給制」が1.6ポイント増加し、「日給月給制」が2.2ポイント減少した。直近1年間での職員の賃金については、基本給、一時金等を引き上げたと回答した企業が約8割となった。

技能者労働者の賃上げについては、4割強の企業が「2%以上引き上げた（引き上げる）」と回答した。また、直近1年間で下請と契約する際の労務単価については、45%の企業が「引き上げた」と回答し、引き上げた企業のうち4割強が「2%以上引き上げた（引き上げる）」と回答した。

以上

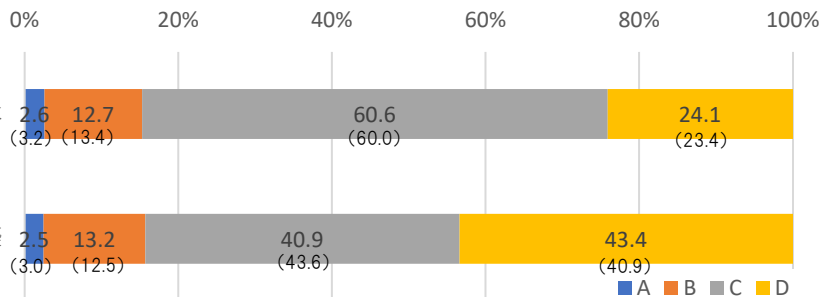
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果①

取扱注意

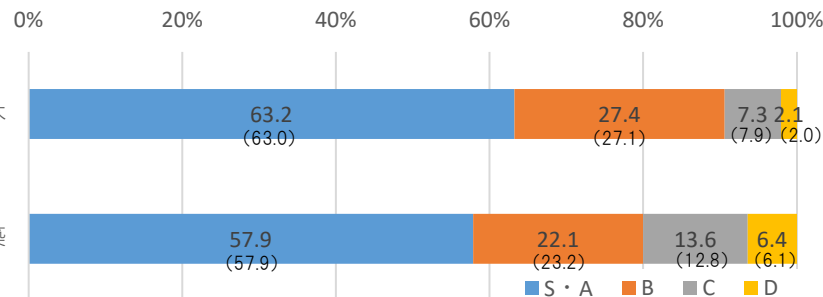
本会で策定した「働き方改革行動憲章」を、より一層具体化するため「今後の働き方改革の取組について」を平成30年3月に機関決定し、各都道府県建設業協会を通じ会員企業に周知を図っている。本会では、今後、働き方改革への取組を推進する上で、会員企業の実情や働き方改革への取組状況等を把握し、目指すべき方向性等を探ることを目的として、10月からのブロック会議や今後の施策展開に活用すべく「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査」を実施した。

調査対象：各都道府県建設業協会会員企業 回答社数：4,625社(回答率25.0%)
 調査時期：令和3年8月1日現在の状況 事業内容：土木2,906社、建築453社、土木建築1,144社、その他122社

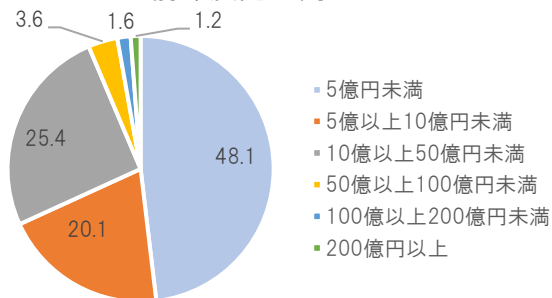
国土交通省等級（本社所在地の地方整備局）



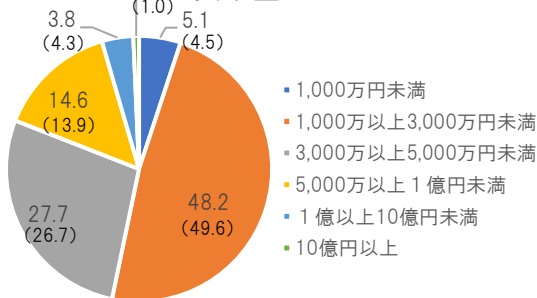
都道府県等級（本社所在地）



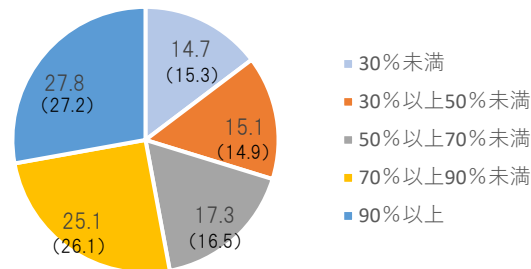
前年度完工高



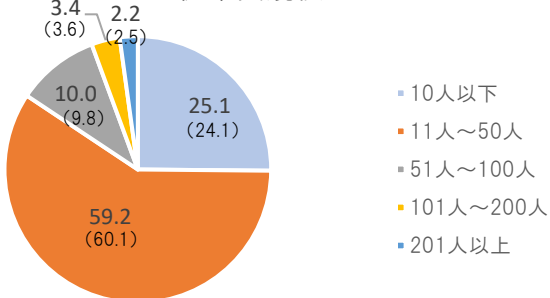
資本金



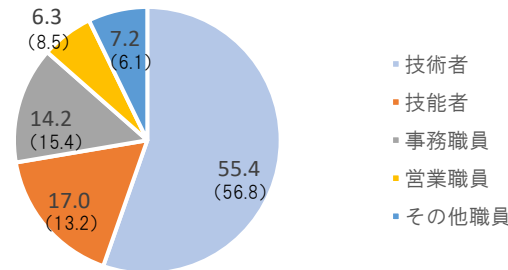
完工高に占める官公庁発注工事の割合



従業員規模



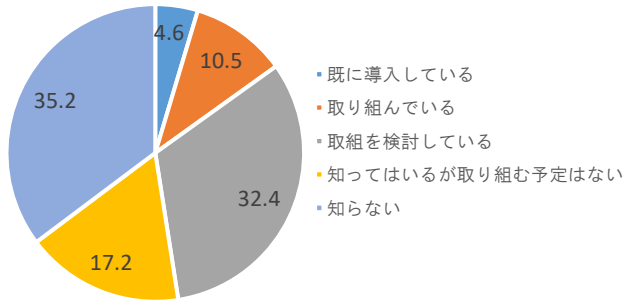
職員の職種



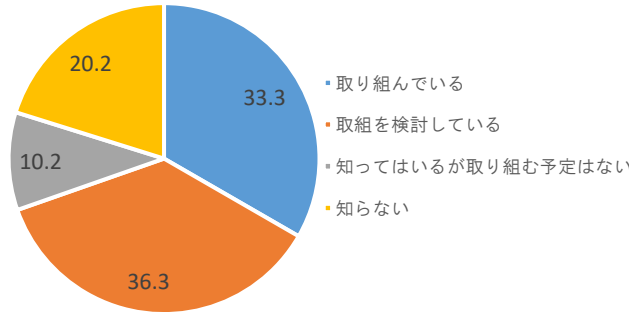
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果②

働き方改革の取組について 今年度よりスタートした「目指せ週休2日+360時間運動」については、「既に導入している」「取り組んでいる」「取組を検討している」を合わせると半数近く(47.5%)となった。また、国土交通省と建設4団体との技能労働者の質上げに関する申し合わせ事項については、「取り組んでいる」「取組を検討している」を合わせると7割弱(69.6%)となり、企業への周知が進んでいる。

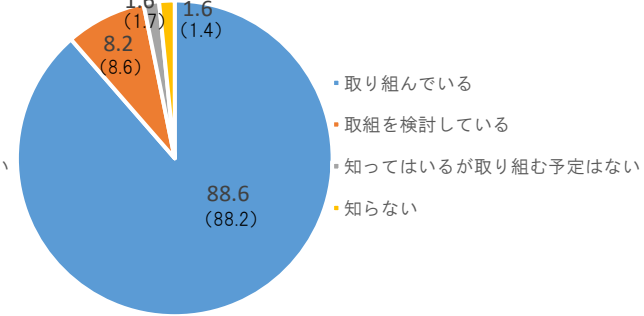
「目指せ週休2日+360時間運動」の実施状況



国土交通省と建設4団体との技能労働者の質上げに関する申し合わせ事項の実施状況

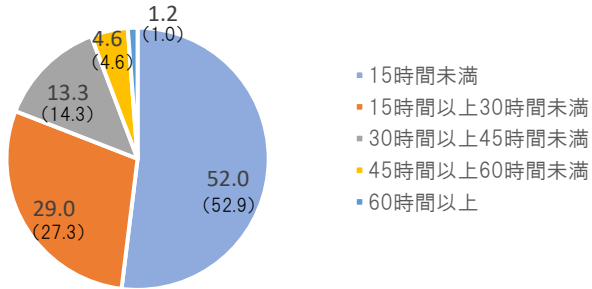


社会保険加入促進対策
(直接契約する下請けに対するもの)

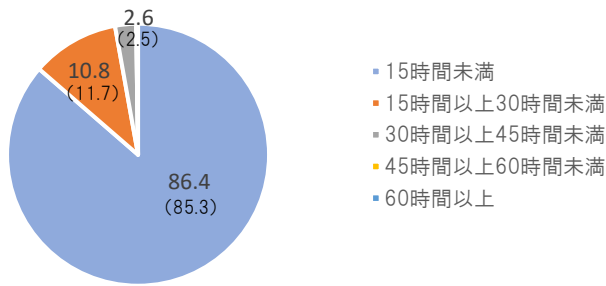


残業時間の状況について 月当たりの平均残業時間数は、現場、事務所共に「15時間未満」が最多となったが、その割合は事務所が86.4%だったのに対して、現場は52.0%にとどまるなど、現場での平均残業時間が総じて長くなっている。また、長時間労働の抑制に向けての取組については、週休2日制への取組が進むなか、「統一土曜閉所への参加」が昨年より2.5ポイント増加し、項目中最も高い増加となった。

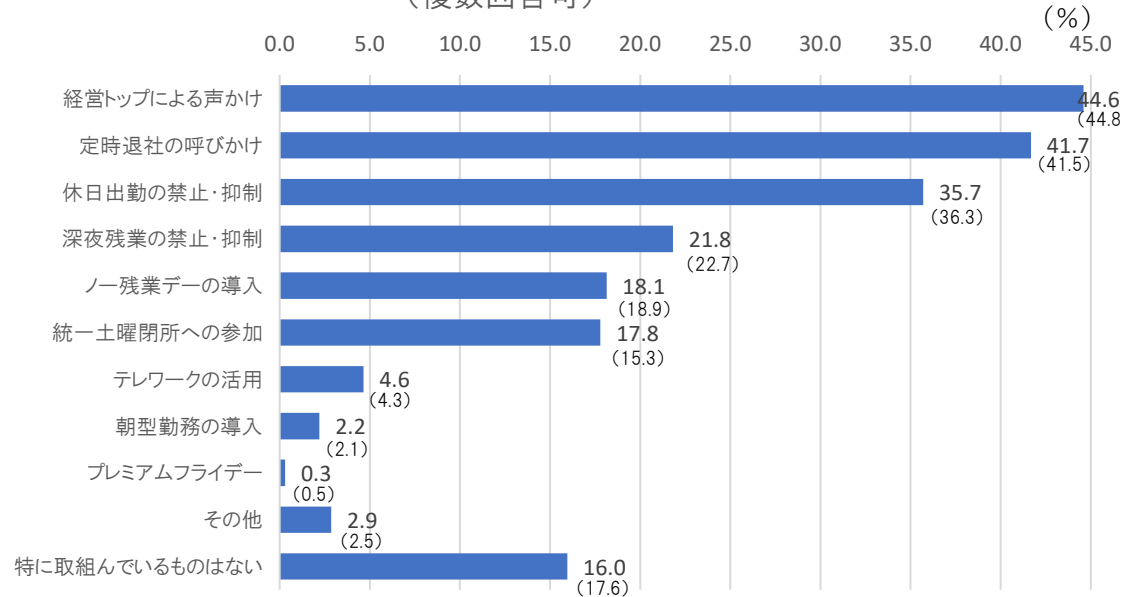
月当たり平均残業時間（現場）



月当たり平均残業時間（事務所）



長時間労働の抑制に向けての取組について
(複数回答可)

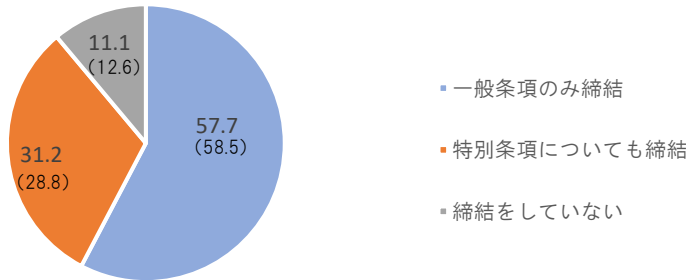


働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果③

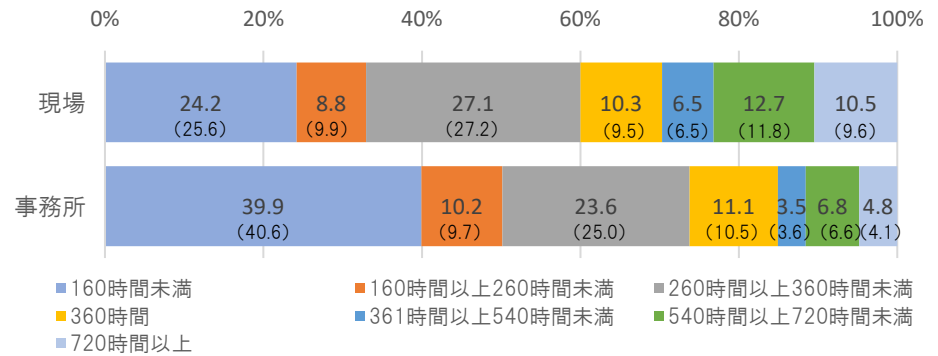
36協定の締結状況について 36協定の締結状況については、「一般条項のみ締結」「特別条項についても締結」を合わせ9割弱の企業が締結していた。現在締結している36協定における1年間の延長することができる時間数は事務所では、「160時間未満」が最多で39.9%だったのに対して、現場では「260時間以上360時間未満」が最多で27.1%だった。また、現場、事務所で720時間以上と回答した企業は10.5%、4.8%と、昨年から双方とも上昇した。

働き方改革実行計画の決定日以降に締結した36協定の1年間に延長できる時間数については、2割弱の企業で「短くした」「今後短くする予定」との回答で、昨年からは3.8ポイント減少した。短くしたと回答した企業での縮小幅は、現場、事務所とも長時間での削減傾向がみられた。さらに、今後短くする予定と回答した企業のうち、実施予定時期については、時間外労働の上限規制が適用される以前(令和5年度内)と回答した企業が7割強となった。

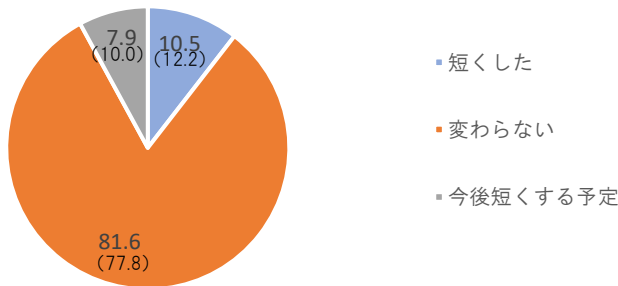
36協定の締結状況



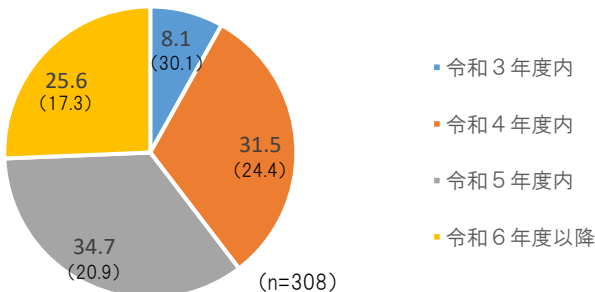
36協定における1年間の延長することができる時間数



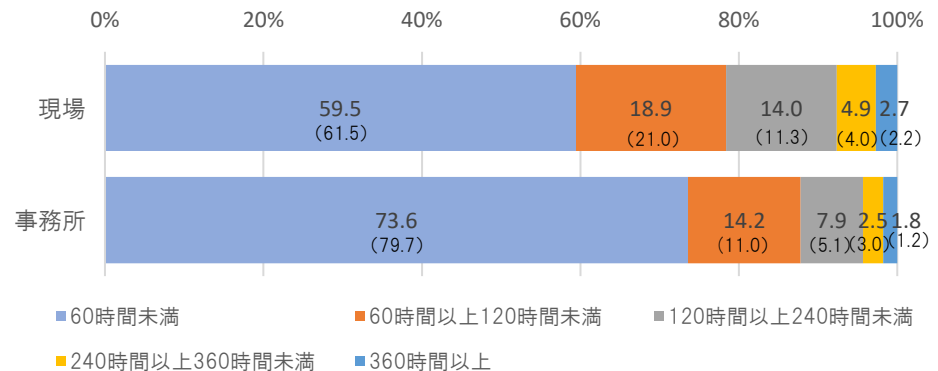
働き方改革実行計画の決定日(平成29年3月28日)以降に締結した36協定の1年間に延長できる業務時間数(※1)



※1において今後短くする予定の企業の短縮予定時期



※1において縮小幅の一番多い業務の時間数

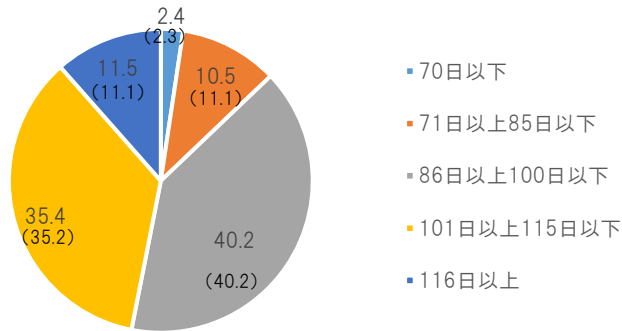


(n=394社)

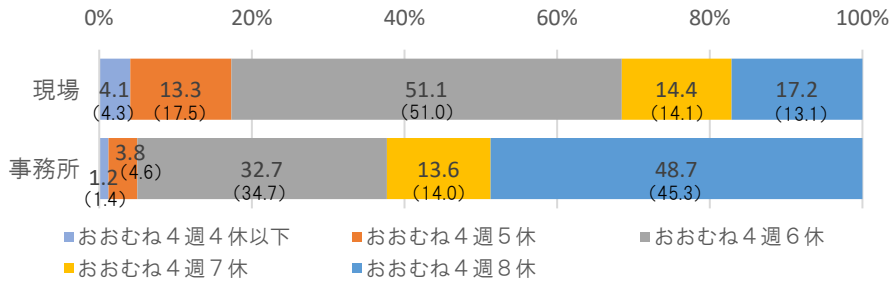
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果④

休日の状況について 週休日の実施状況については、現場、事務所とも昨年と比べ、「おおむね4週8休」と回答した企業がそれぞれ4.1ポイント、3.4ポイント増加し、項目中最高の増加となった。また、4週8休に向けての取組については、「施工の効率化」「職員の意識向上」と回答した企業がそれぞれ7割以上となり、「ICT等のイノベーションの活用」と回答した企業は昨年と比較して6.5ポイント増加し、項目中最も高い増加となった。

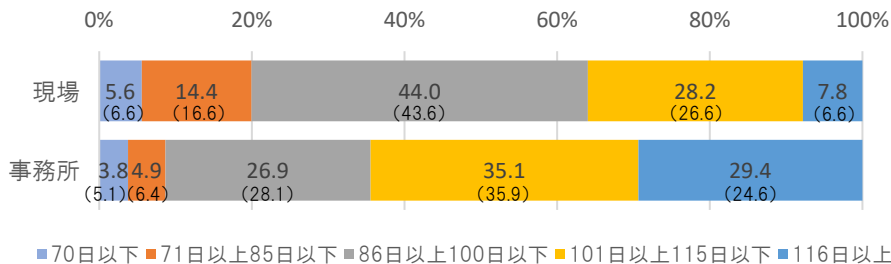
会社で定めた年間休日



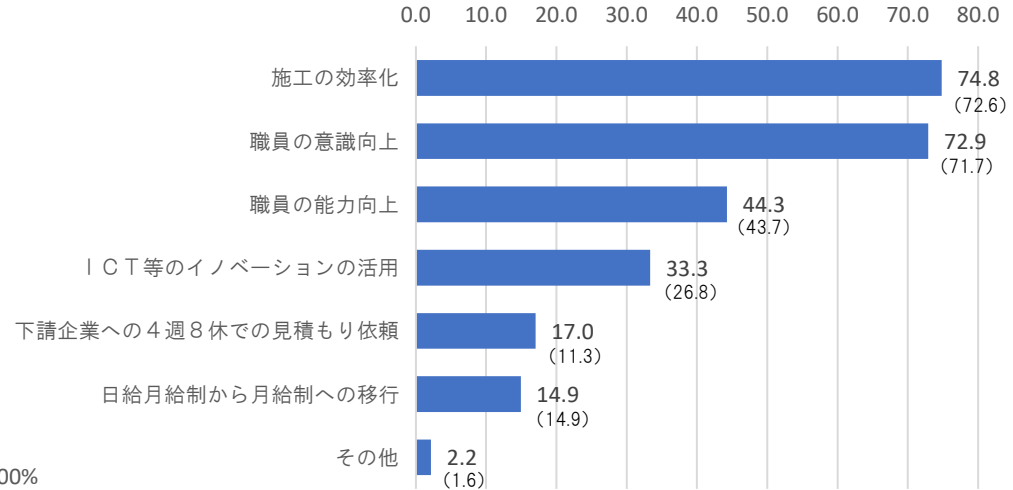
週休日の実施状況



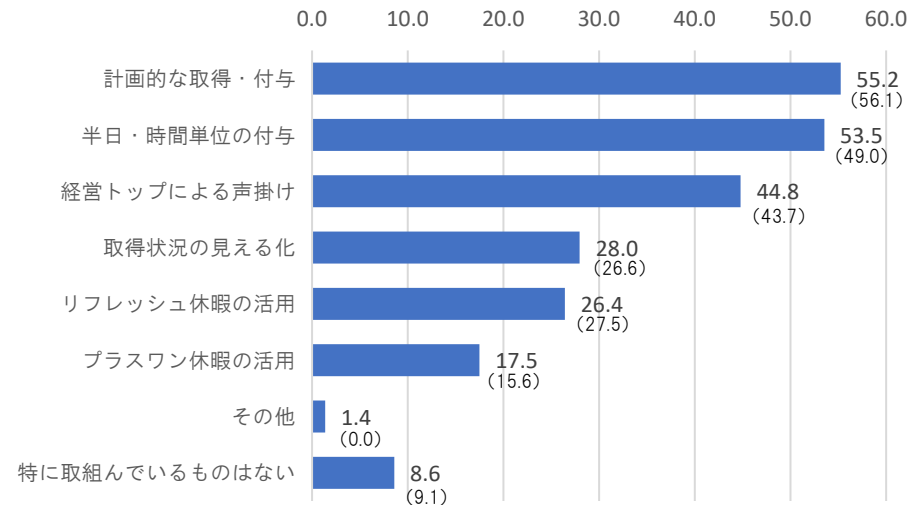
年間休日日数



4週8休に向けての取組
(取り組んでいる企業、複数回答可)



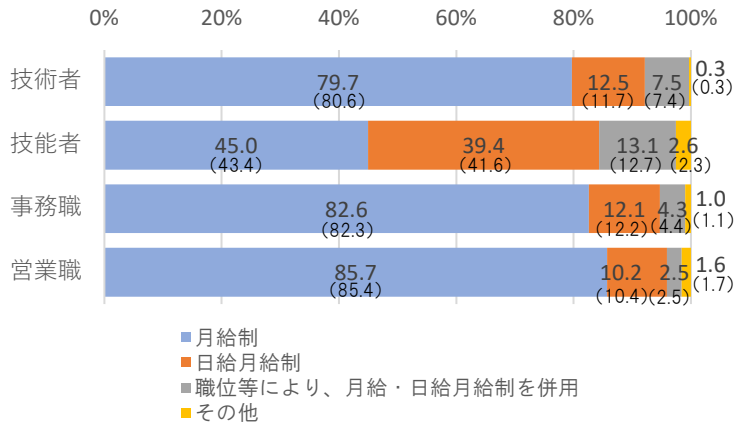
有給休暇取得促進に向けての取組
(複数回答可)



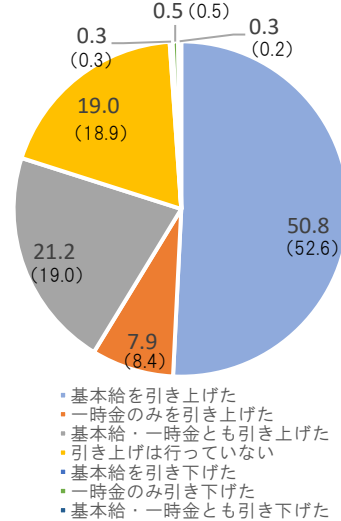
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑤

賃金の支払い状況について 賃金の支払い状況については、昨年と比較して技能者で「月給制」が1.6ポイント増加し、「日給月給制」が2.2ポイント減少した。直近1年間の職員の賃金については、基本給、一時金等を引き上げたと回答した企業が約8割となった。技能者労働者の賃上げについては、4割強の企業が「2%以上引き上げた(引き上げる)」と回答した。また、直近1年間で下請と契約する際の労務単価については、45%の企業が「引き上げた」と回答し、引き上げた企業のうち4割強が「2%以上引き上げた(引き上げる)」と回答した。

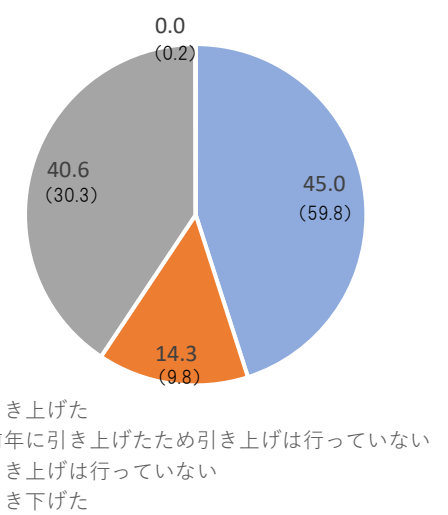
職員の賃金の支払い基準について



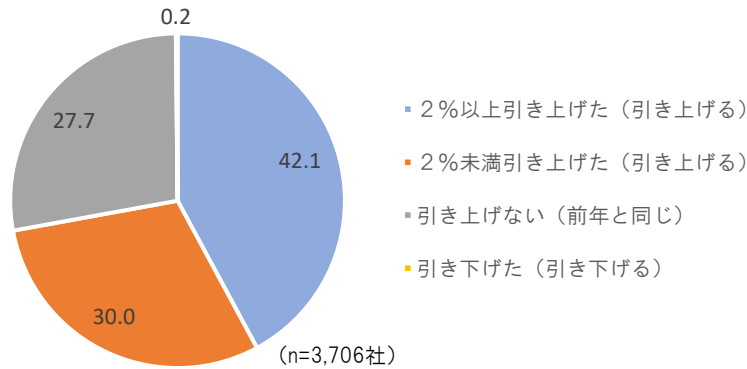
直近1年間の職員の賃金



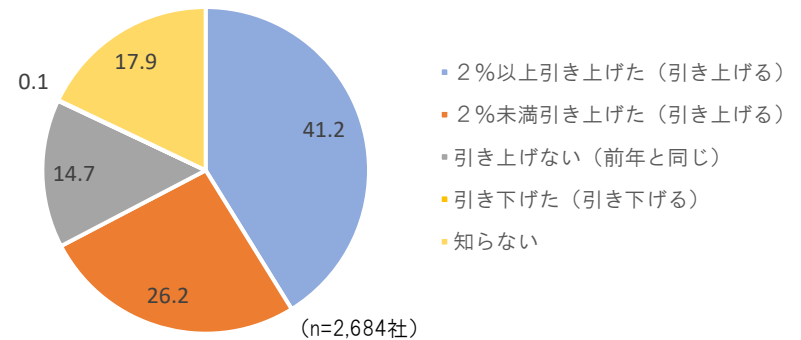
直近1年間で下請と契約する際の労務単価



会員企業における技能労働者の賃上げ



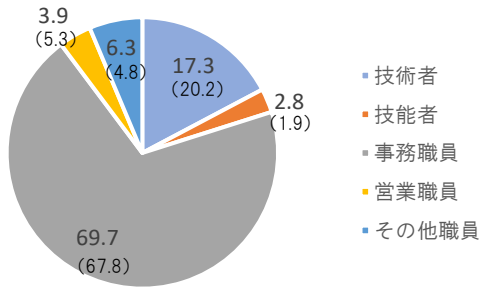
下請企業における技能労働者の賃上げの程度
(直近1年間で下請と契約する際の労務単価を引き上げた企業または、今後引き上げる予定の企業)



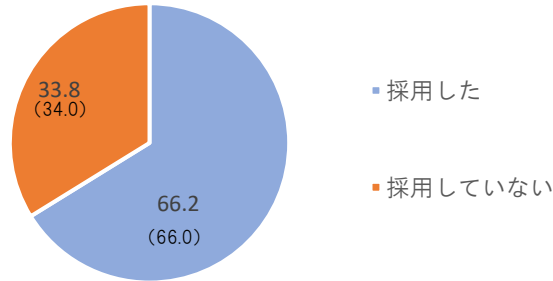
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑥

女性職員の採用状況について 職種別女性職員の増減状況については、いずれも増加が減少を上回っており、女性職員の増勢が続いている。採用女性職員の職種については、技術者が26.2%、事務職員が53.5%、離職女性職員の職種については、技術者が17.3%、事務職員が63.8%となっている。

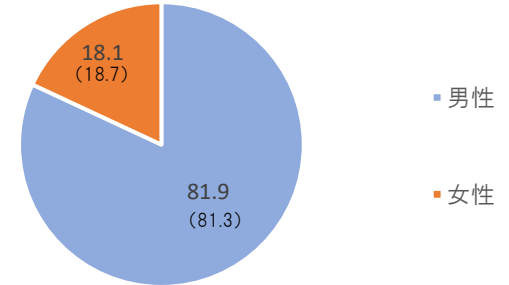
女性職員の職種



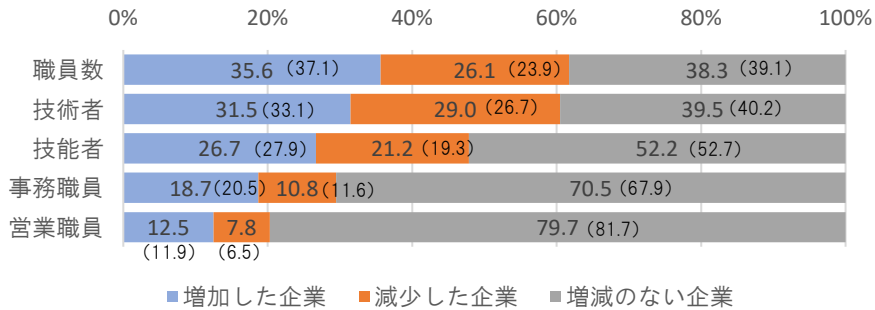
職員の採用状況



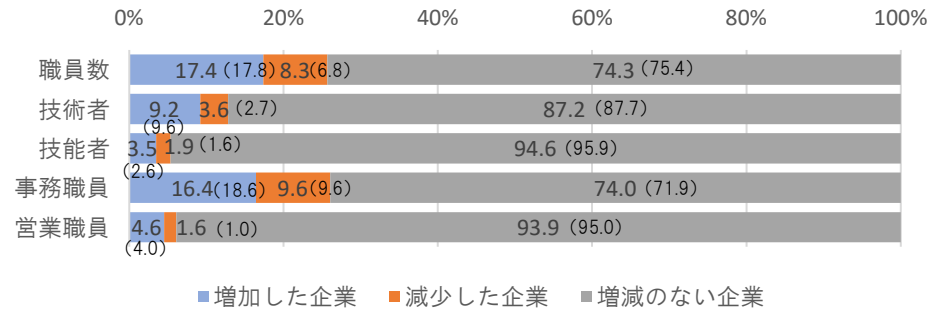
採用した職員の男女比



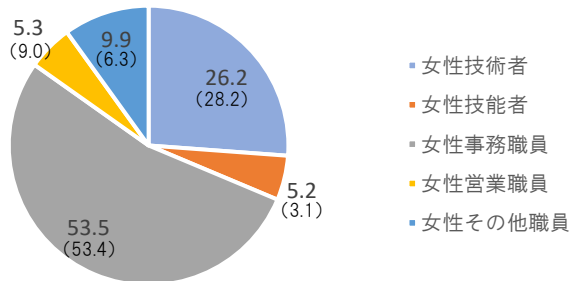
職種別職員の増減状況



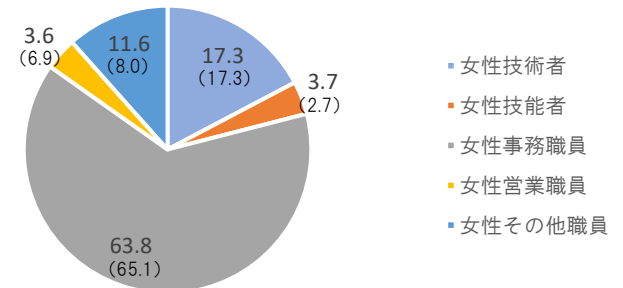
職種別女性職員の増減状況



採用女性職員の職種



離職女性職員の職種

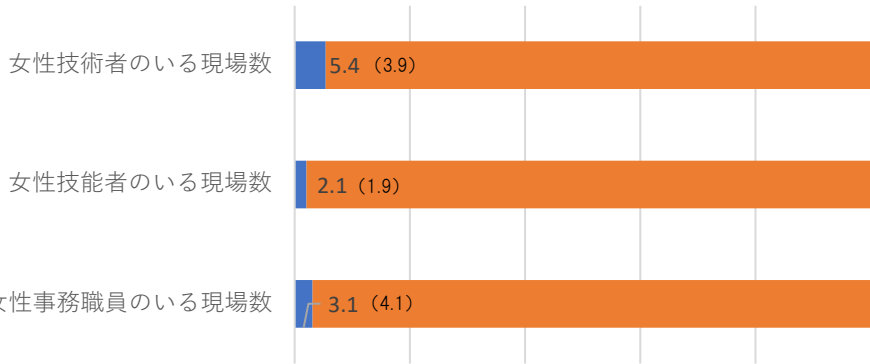


働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑦

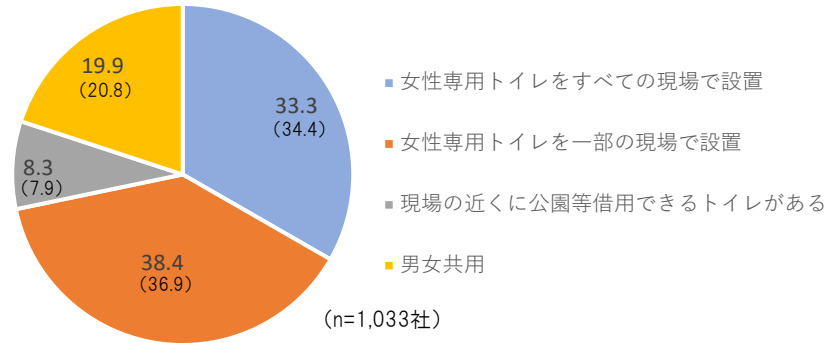
女性職員のための環境整備について 女性のいる現場の女性専用トイレ設置状況については、「女性専用トイレをすべての現場で設置」が33.3%だった。また、女性のいる現場の女性専用更衣室設置状況については、「女性専用の更衣室をすべての現場で設置」が12.0%だった。

女性のいる現場の割合（職種）

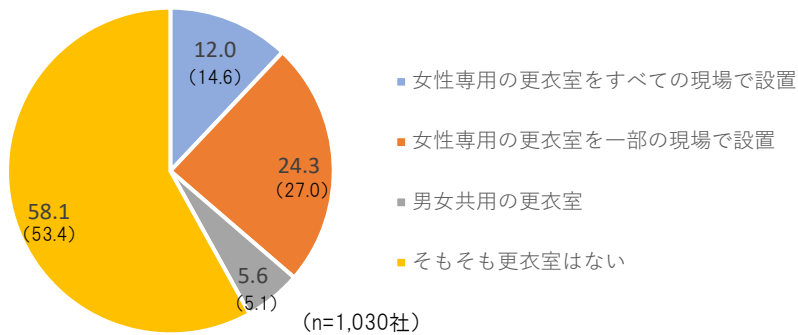
0% 20% 40% 60% 80% 100%



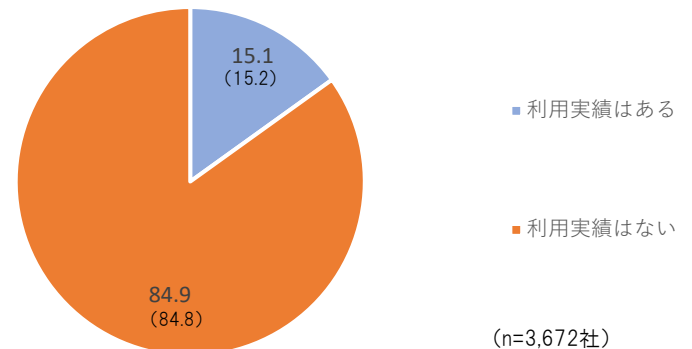
女性職員のいる現場の女性専用トイレ設置状況



女性職員のいる現場の女性専用更衣室設置状況



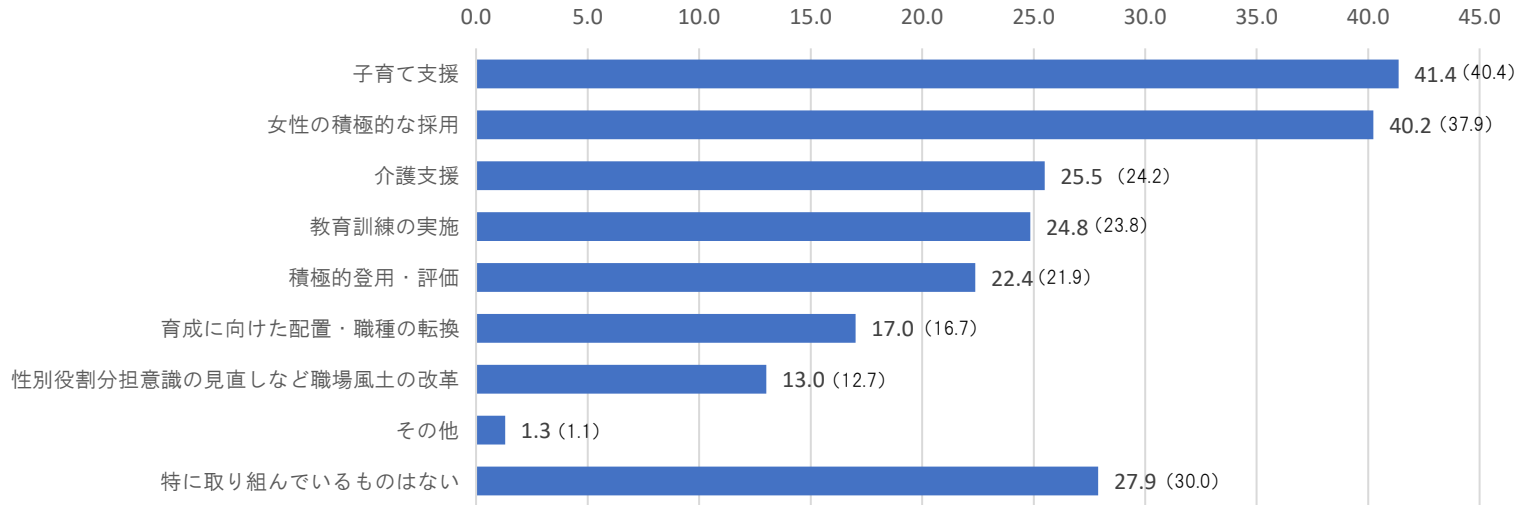
育児休業の利用実績について



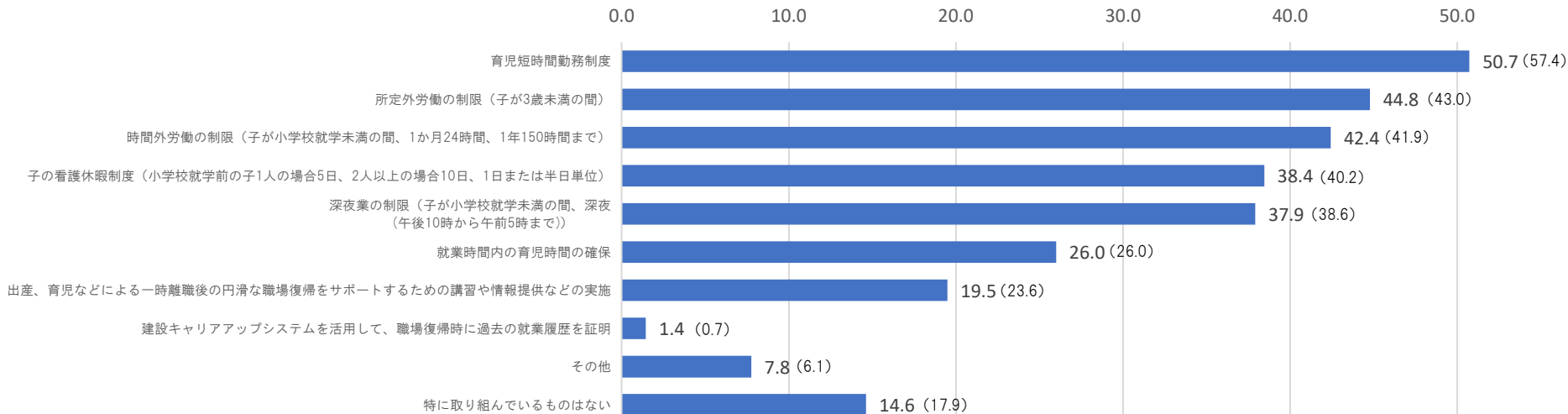
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑧

女性活躍促進の取組について 女性職員の活躍促進に向けての取組については、「子育て支援」「女性の積極的な採用」と回答した企業が多く、共に約4割となった。職員の職場復帰に関して直近1年間で実施した措置や制度については、「育児短時間勤務制度」と回答した企業が多く、過半数を超えた。

女性職員の活躍促進に向けての取組



職員の職場復帰に関して直近1年間で実施した措置や制度（育児休業利用実績のある企業）

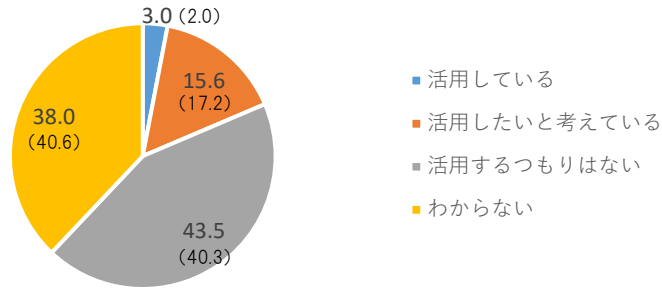


働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑨

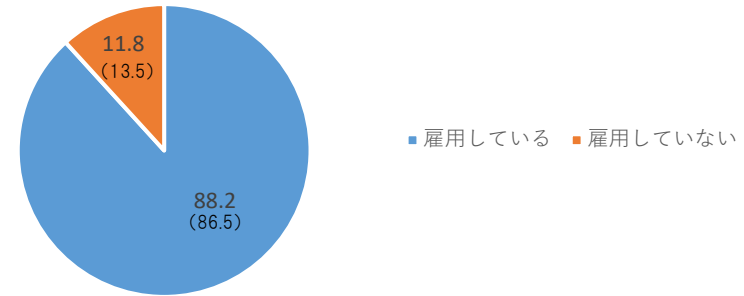
外国人材の活用の状況について 特定技能1号、特定技能2号の活用意向については、「活用している」「活用したいと考えている」を合わせると約2割となった

高齢労働者の雇用の状況について 約9割の企業で65歳以上の職員を雇用しており、大半の企業が安全衛生管理措置に取り組んでいる。

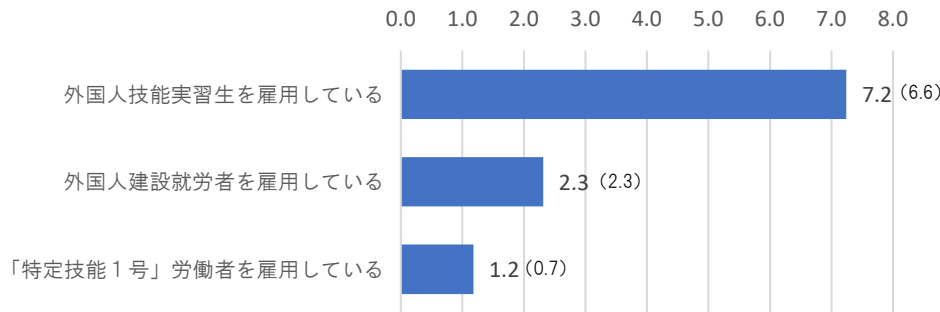
特定技能1号、特定技能2号の活用意向について



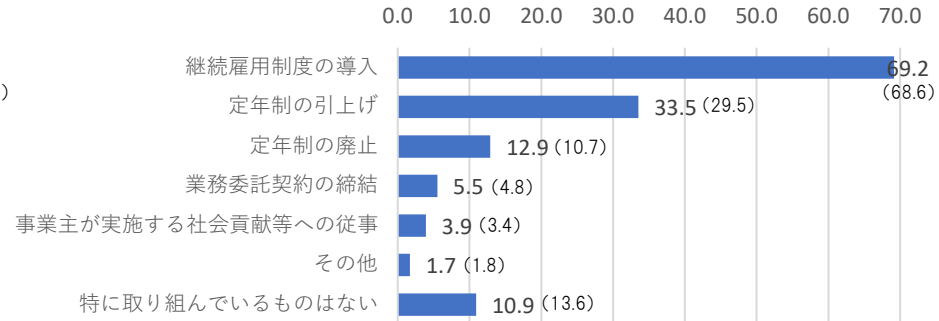
65歳以上の職員の雇用状況について



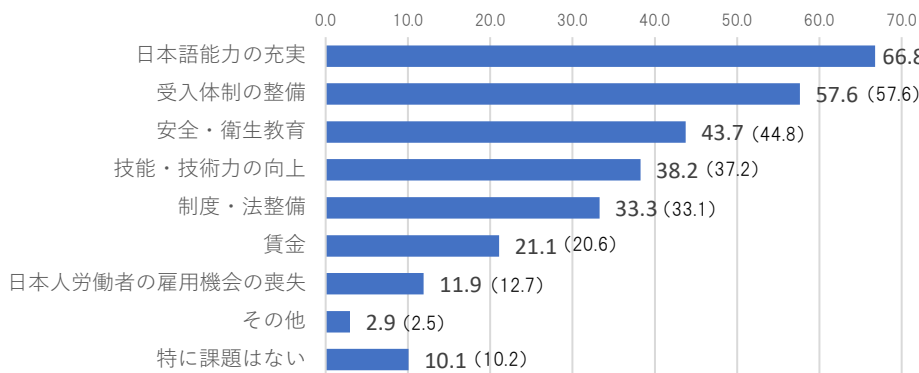
外国人労働者の就労状況について



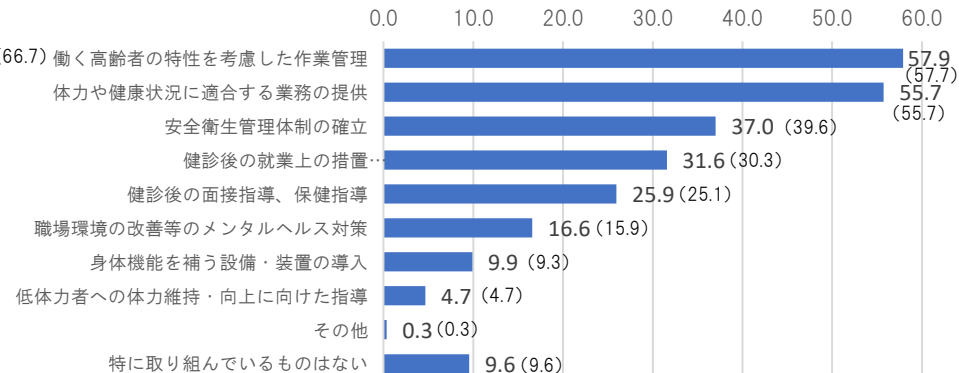
高齢者雇用に向けての取組（複数回答可）



外国人労働者の適正な就労に向けての課題について（複数回答可）



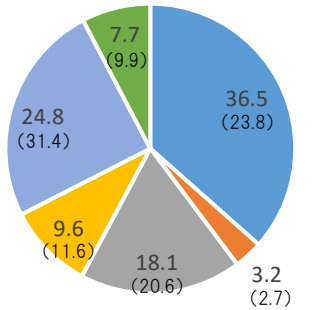
高齢労働者の安全衛生管理措置の取組について（複数回答可）



働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑩

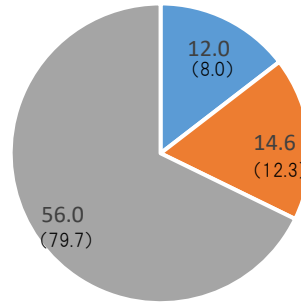
建設キャリアアップシステムについて① 建設キャリアアップシステムの事業者登録状況については、約4割の企業が「事業者登録している」と回答し、昨年より12.7ポイント上昇した。また、技能者登録についても、約3割の企業で「全員登録している」「一部登録している」と回答し、昨年から6.3ポイント上昇した。
 建設キャリアアップシステム普及促進に向けて有効と思われる方策については、「経営事項審査への加点」「申請の簡略化」が上位を占めた。また、下請企業に対する建設キャリアアップシステム加入対策については、1割強の企業で「行っている」との回答があり、昨年より4.7ポイント上昇し、有効と思われる加入対策は、「CCUS加入の呼びかけ」が約9割を占めた。

建設キャリアアップシステム事業者登録状況



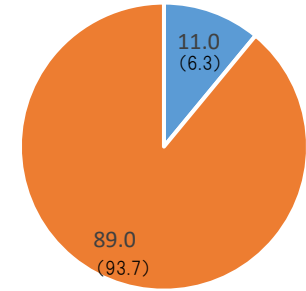
- 事業者登録している
- 事業者登録申請中
- 事業者登録にむけて検討中
- 事業者登録をする予定はない
- 未定
- CCUSを知らない

雇用している技能労働者の建設キャリアアップシステム技能者登録状況について



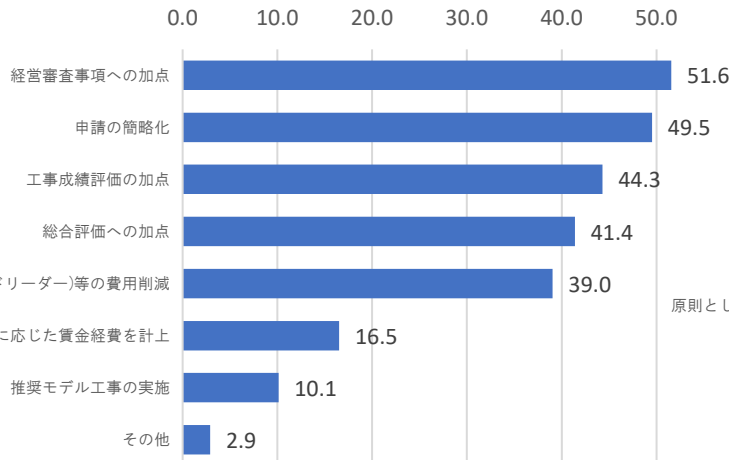
- 全員登録している
- 一部登録している
- 登録していない

下請け企業に対する建設キャリアアップシステム加入対策について

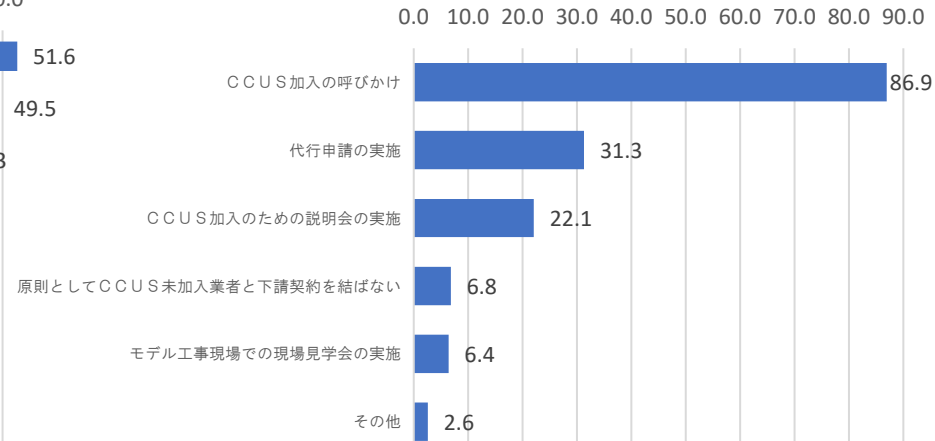


- 行っている
- 行っていない

建設キャリアアップシステム普及促進に向けて有効と思われる方策について (複数回答可)



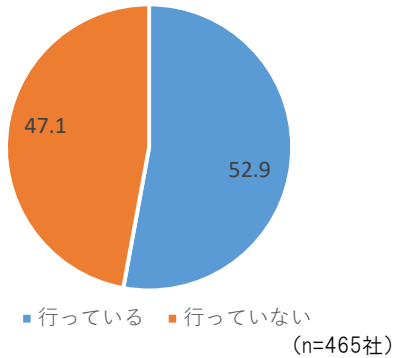
下請企業加入対策、または有効だと思われる加入対策 (加入対策を行っている企業、複数回答可)



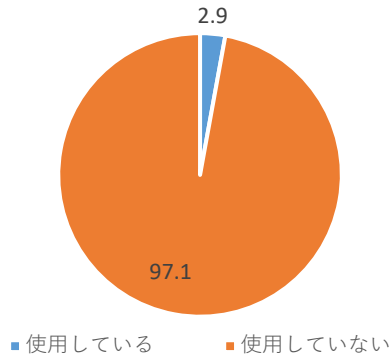
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑪

建設キャリアアップシステムについて② 加入対策を行っている企業のうち、下請企業の技能者に対するカードタッチの促進の取組を行っている企業は5割強であり、その方策は「カードタッチの呼びかけ」が上位を占めた。また、一部には「カードタッチをしていない技能者の入場を認めない」との回答もあった。
建退共制度電子申請方式の使用状況については、「使用している」との回答が2.9%に止まった。

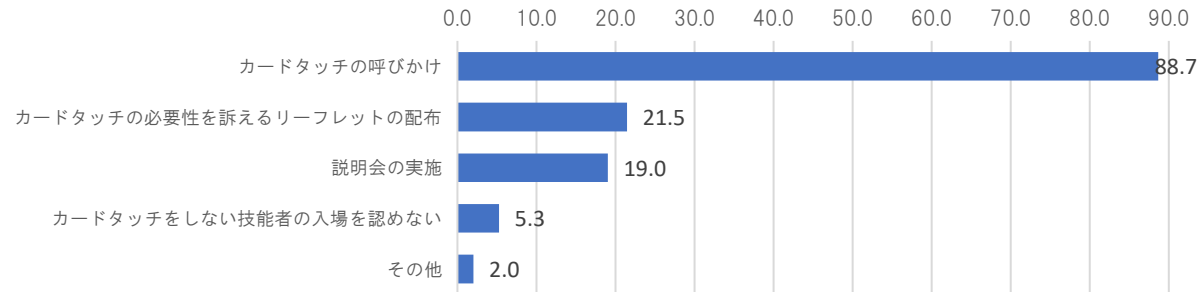
下請企業の技能者に対するカードタッチ促進の取組の実施
(加入対策を行っている企業)



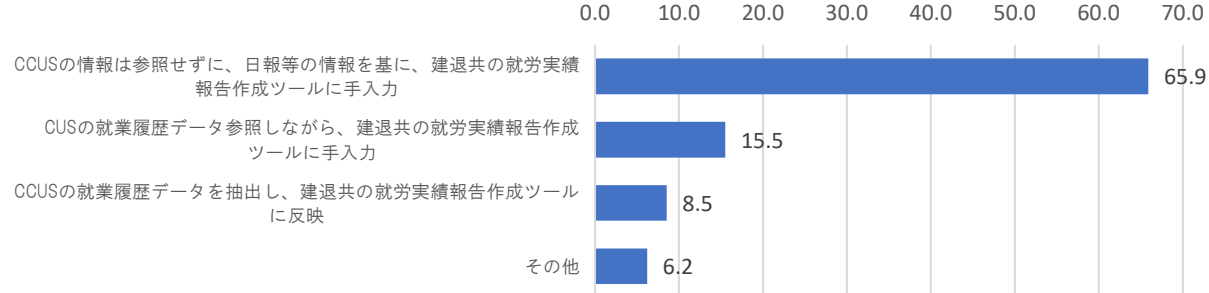
建退共制度電子申請方式の使用状況



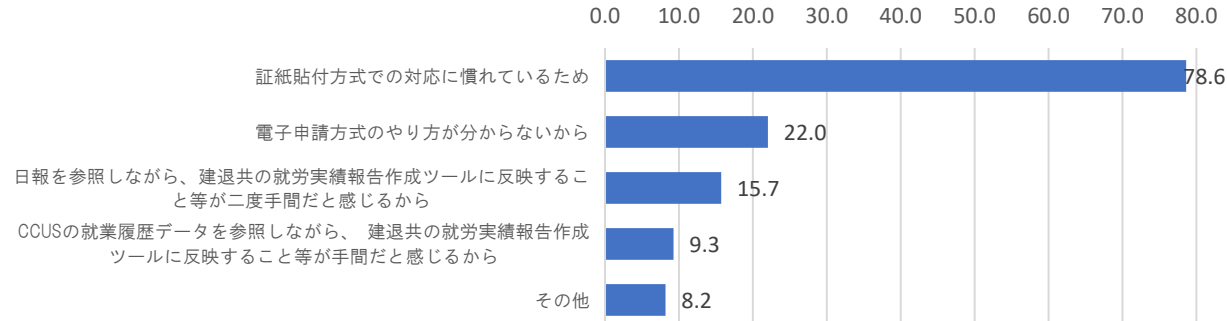
下請企業の技能者に対するカードタッチ促進対策の内容
(カードタッチ促進の取組を行っている企業、複数回答可)



建退共制度電子申請方式の利用について
(建退共制度電子申請方式を使用している企業、複数回答可)



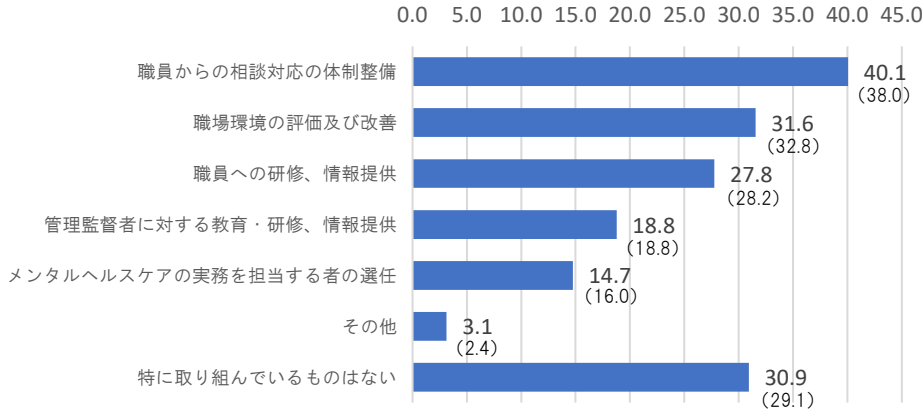
建退共制度電子申請方式を使用しない理由
(建退共制度電子申請方式を使用していない企業、複数回答可)



働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑫

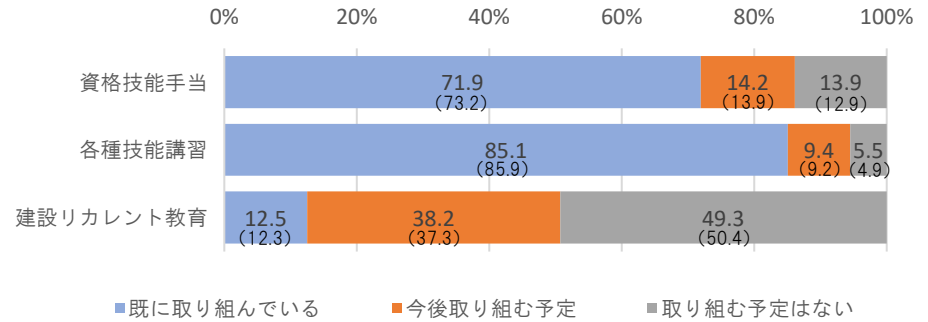
メンタルヘルスケアの取組について 「職員からの相談対応の体制整備」が最多の40.1%となった。

メンタルヘルスケアの取組（複数回答可）



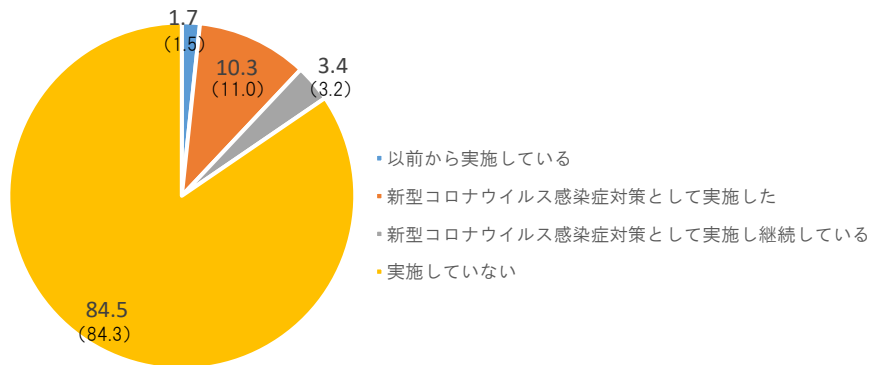
人材育成の推進について 各種技能講習、資格技能手当については導入が進んでいる。

人材育成の推進



テレワークの実施について テレワークを実施している(実施した)企業は15.4%であり、新型コロナウイルス感染者対策として実施した(実施している)企業が13.7%を占めた。

テレワークの実施状況について



テレワークの施策
(実施した(している)企業、複数回答可)

