

「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

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。

昨年度より始まった「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、対応している企業が半数以上となった。しかし、週休2日の実施状況については、現場において「おおむね4週8休」と回答した企業は2割程度にとどまった。また、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現場・事務所ともに、現場の約7割、事務所の8割超で360時間以下だった。

直用の技能労働者の賃金の支払いの状況については、約8割の企業が「引き上げた(引き上げる)」と回答した。

令和4年9月27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、「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

昨年度より始まった「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」を合わせると半数以上となった。

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」が併せて8割弱となり、会員企業に浸透している結果となった。

2. 週休2日の状況について

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4.9ポイント、5.9ポイント増加したものの、現場では2割程度に留まっている。

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現場・事務所ともに、現場の約7割、事務所の8割超で360時間以下だった。

4. 賃金の支払い状況について

直用の技能労働者の賃金を「引き上げた（引き上げる）」と回答した企業は約8割だった。このうち、「3%以上引き上げた（引き上げる）」と回答した企業は半数弱だった。

5. 建設キャリアアップシステム

建設キャリアアップシステムに登録した理由は「インセンティブがあるため」が最も多く、約半数であるが、本来の目的である「技能労働者の処遇改善・担い手確保に繋がる」「現場管理の効率化のため」は2割台となっている。また、建設キャリアアップシステムの活用状況については、「活用していない」が約7割であり、多くの企業で登録しても活用はされていない。

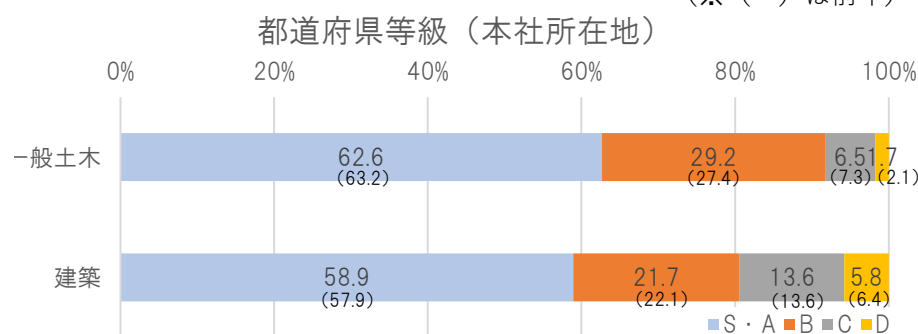
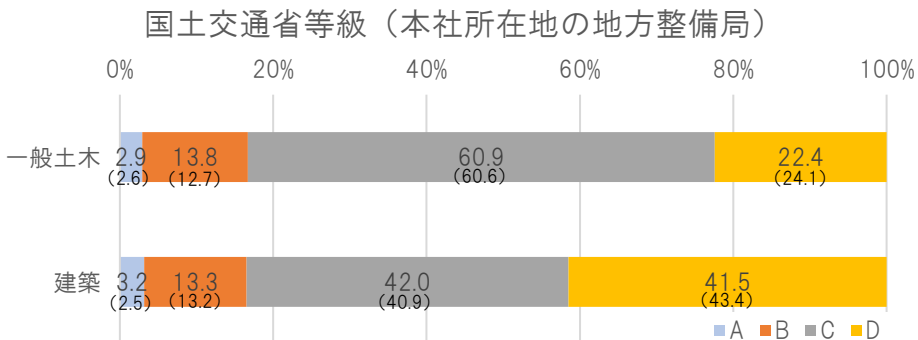
以上

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

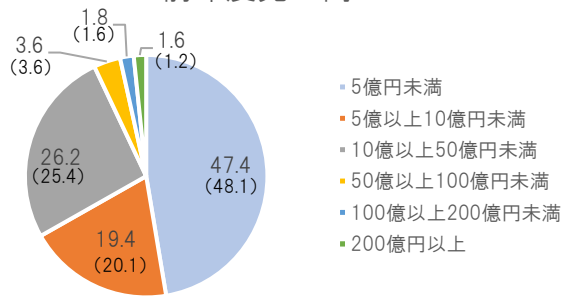
本会で策定した「働き方改革行動憲章」を、より一層具体化するため「今後の働き方改革の取組について」を平成30年3月に機関決定し、各都道府県建設業協会を通じ会員企業に周知を図っている。本会では、今後、働き方改革への取組を推進する上で、会員企業の実情や働き方改革への取組状況等を把握し、目指すべき方向性等を探ることを目的として、10月からのブロック会議や今後の施策展開に活用すべく「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査」を実施した。

調査対象：各都道府県建設業協会会員企業 回答社数：4,130社(回答率21.9%)
 調査時期：令和4年7月1日現在の状況 事業内容：土木2,619社、建築430社、土木建築984社、その他97社

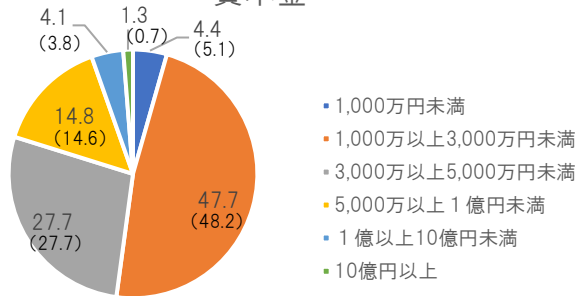
(※ () は前年)



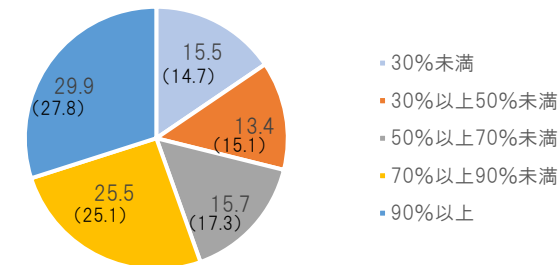
前年度完工高



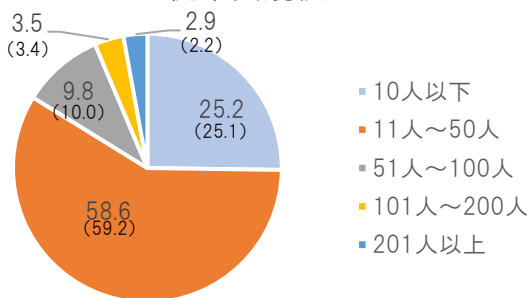
資本金



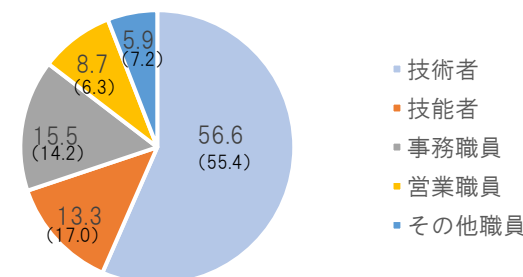
完工高に占める官公庁発注工事の割合



従業員規模



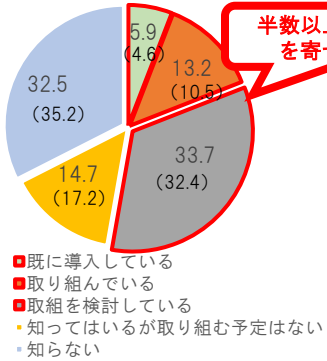
職員の職種



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

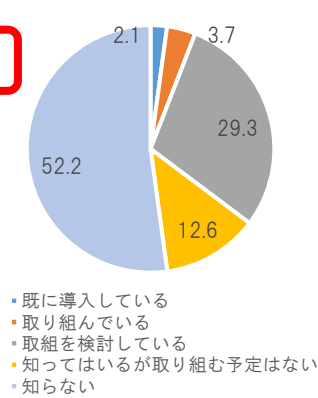
働き方改革の取組について 昨年度よりスタートした「目指せ週休2日+360時間運動」については、「既に導入している」「取り組んでいる」「取組を検討している」を合わせると半数以上(52.8%)となり、高い関心が寄せられている。また、国土交通省と建設4団体との技能労働者の質上げに関する申し合わせ事項については、「取り組んでいる」「取組を検討している」を合わせると8割弱(76.4%)となり、企業への周知が進んでいる。

「目指せ週休2日+360時間運動」の実施状況

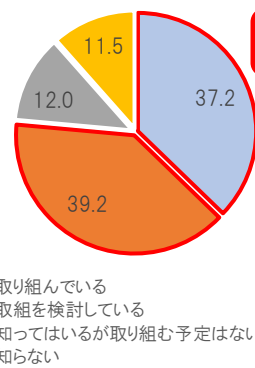


半数以上が高い関心を寄せている。

「スマイルライフ企業」の実施状況

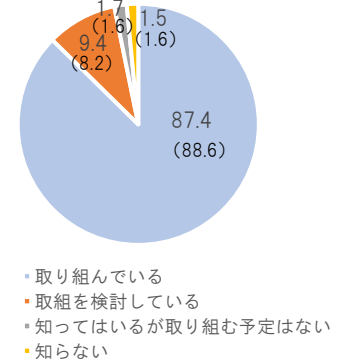


国土交通省と建設4団体との技能労働者の質上げに関する申し合わせ事項の実施状況



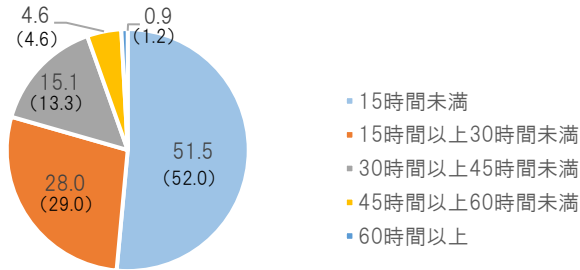
8割弱の企業が対応

社会保険加入促進対策について(直接契約する下請けに対するもの)

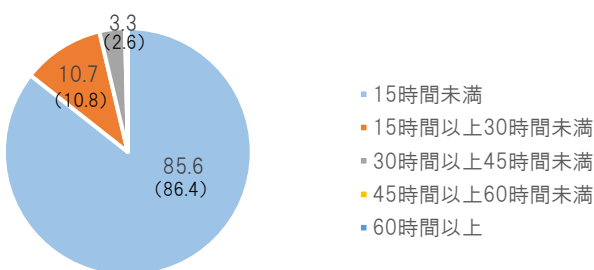


残業時間の状況について 月当たりの平均残業時間数は、現場、事務所共に「15時間未満」が最多となったが、その割合は事務所が85.6%だったのに対して、現場は51.5%にとどまるなど、現場での平均残業時間が総じて長くなっている。また、長時間労働の抑制に向けての取組については、昨年に引き続き、「経営トップによる声かけ」(47.8%)が1位となった。

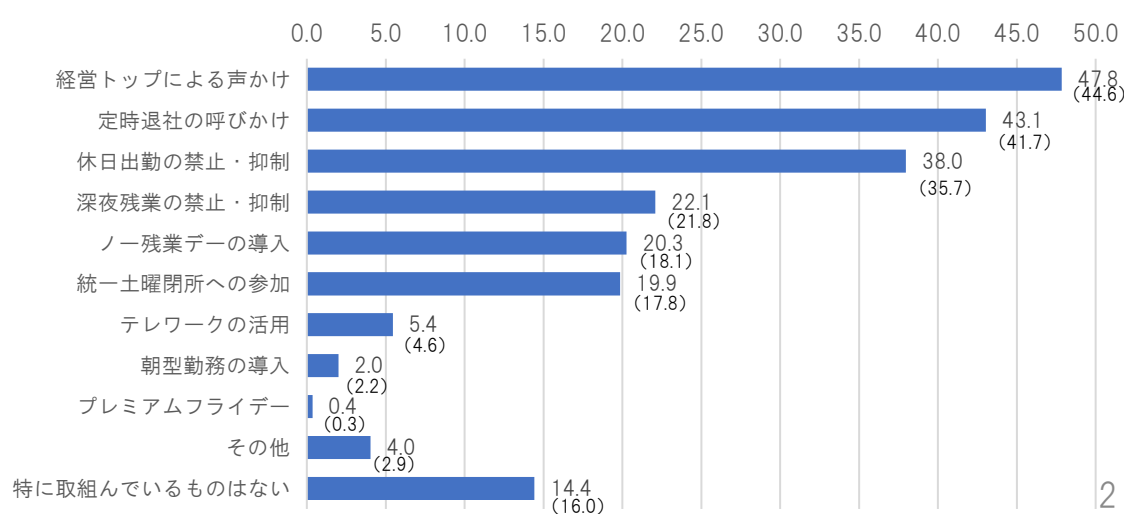
月当たり平均残業時間 (現場)



月当たり平均残業時間 (事務所)



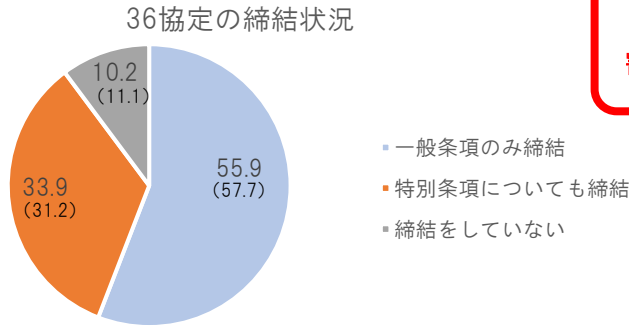
長時間労働の抑制に向けての取組 (複数回答可) (%)



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

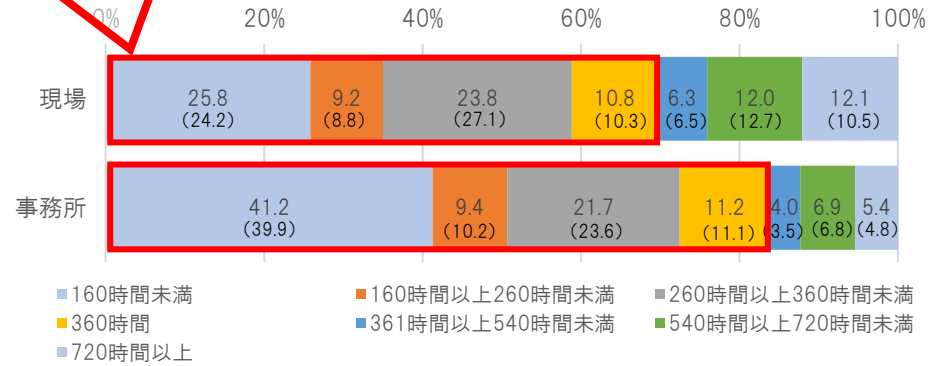
36協定の締結状況について 36協定の締結状況については、「一般条項のみ締結」「特別条項についても締結」を合わせ9割弱の企業が締結していた。現在締結している36協定における1年間の延長することができる時間数は現場・事務所ともに、「160時間未満」が最多で、現場の約7割で360時間以下だった。

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、3割弱の企業で「短くした」「今後短くする予定」と回答した。短くしたと回答した企業での縮小幅は、現場、事務所とも60時間未満が最多だった。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)と回答した企業が約半数となった。

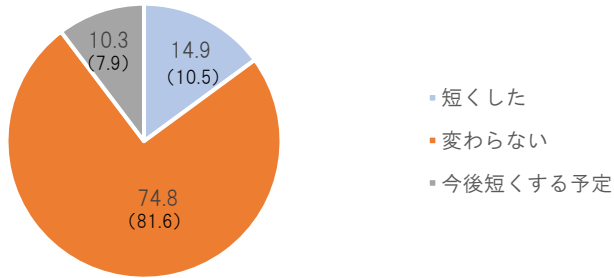


現場で約7割、事務所で8割超の企業で360時間以下

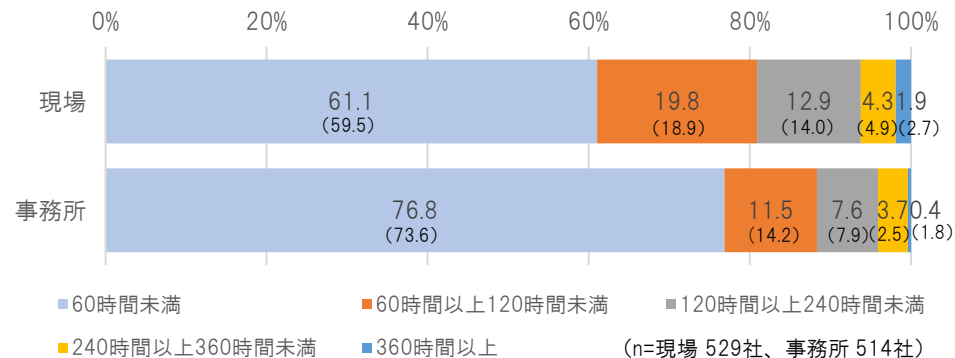
現在締結している36協定における1年間の延長することができる時間数



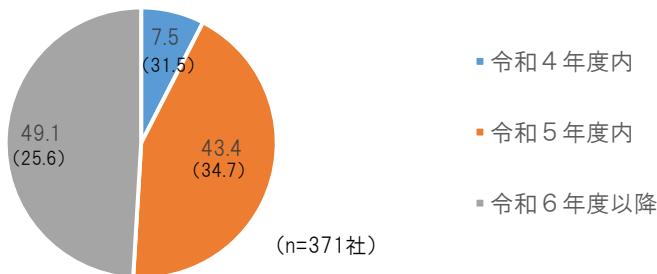
働き方改革実行計画の決定日(平成29年3月28日)以降に締結した36協定の1年間に延長できる業務時間数(※1)



※1において縮小幅の一番多い業務の時間数



※1において今後短くする予定の企業の短縮予定時期

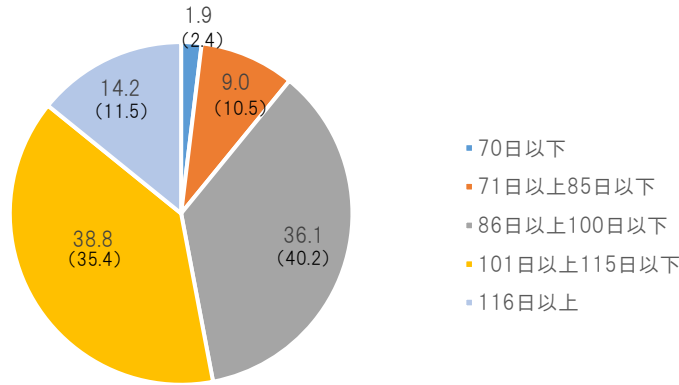


(n=現場 529社、事務所 514社)

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

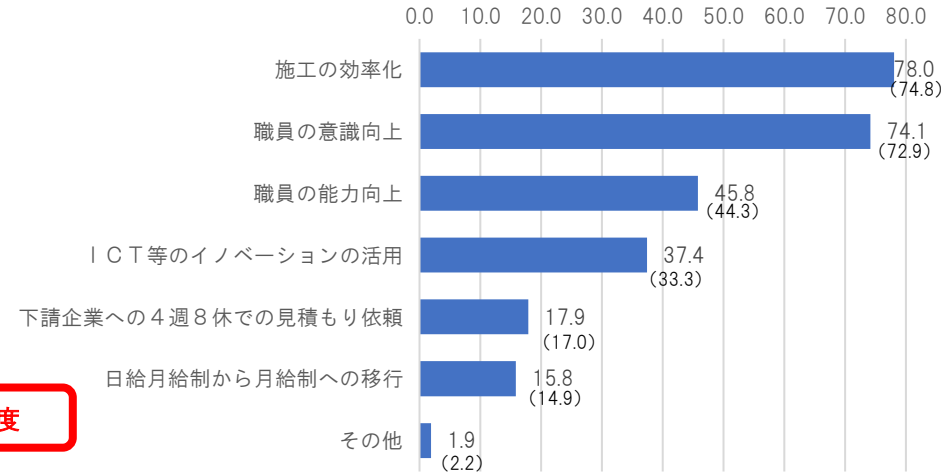
休日の状況について 週休日の実施状況については、現場、事務所とも昨年と比べ、「おおむね4週8休」と回答した企業がそれぞれ4.9ポイント、5.9ポイント増加したものの、現場では2割程度に留まっている。また、4週8休に向けての取組については、「施工の効率化」「職員の意識向上」と回答した企業がそれぞれ7割以上となった。また、「ICT等のイノベーションの活用」と回答した企業は昨年に引き続き増加した。

会社で定めた年間休日



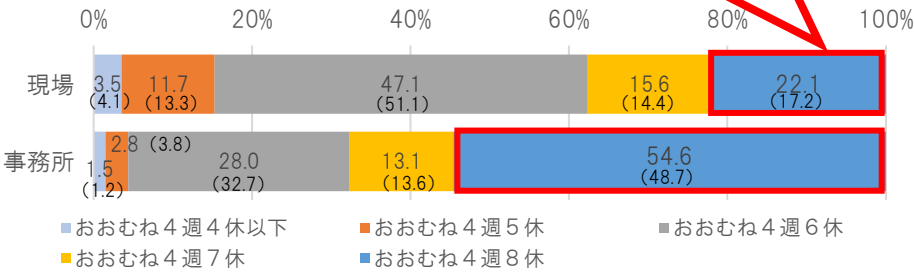
4週8休に向けての取組

(取り組んでいる企業、複数回答可) (%)

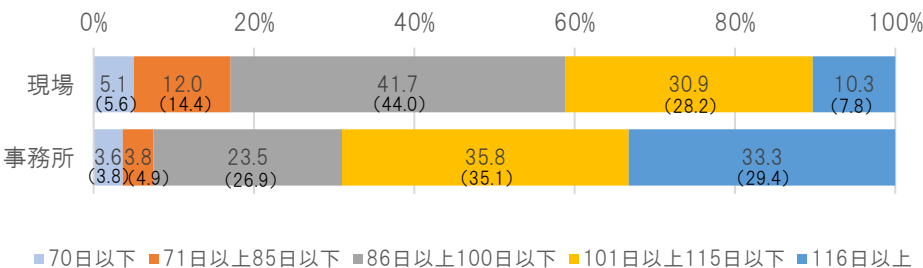


週休日の実施状況

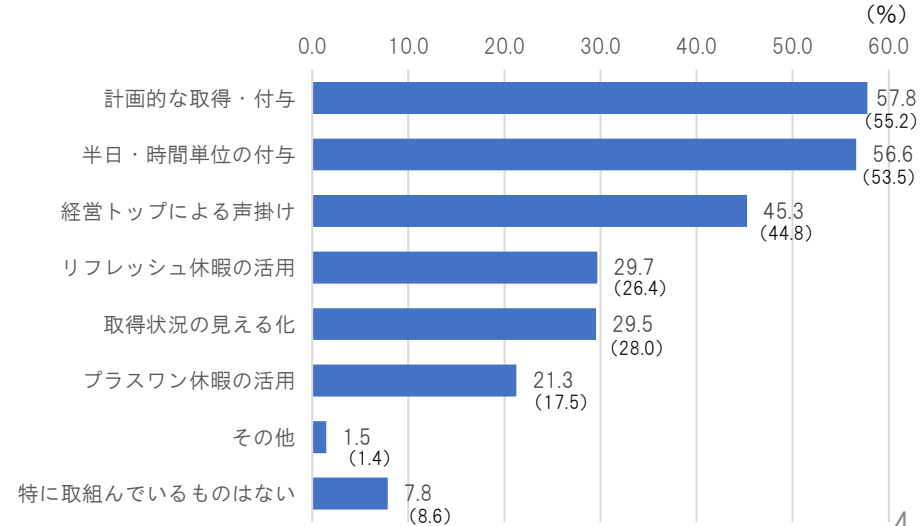
週休2日は現場で2割程度



年間休日日数



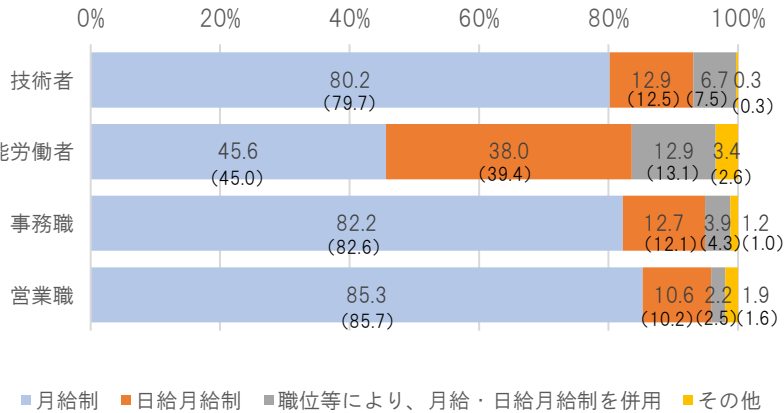
有給休暇取得促進に向けての取組 (複数回答可)



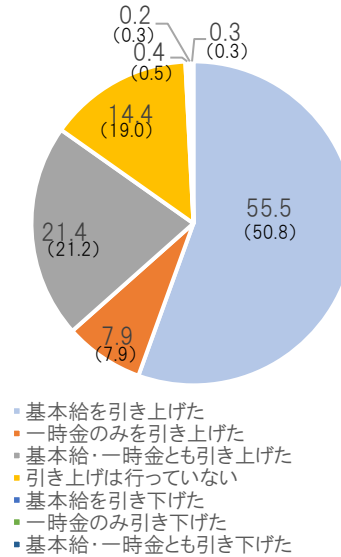
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑤

賃金の支払い状況について 直用の技能者労働者の賃上げについては、約8割の企業が「引き上げた(引き上げる)」と回答した。

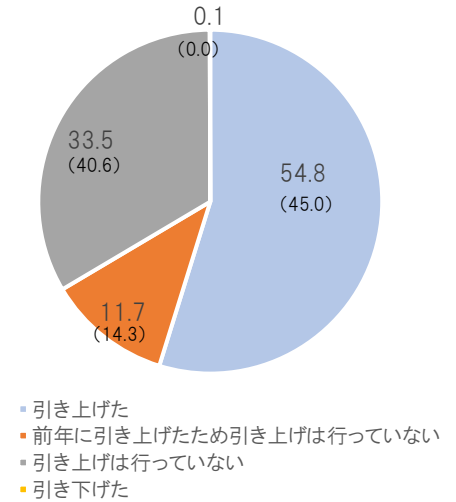
職員の賃金の支払い基準



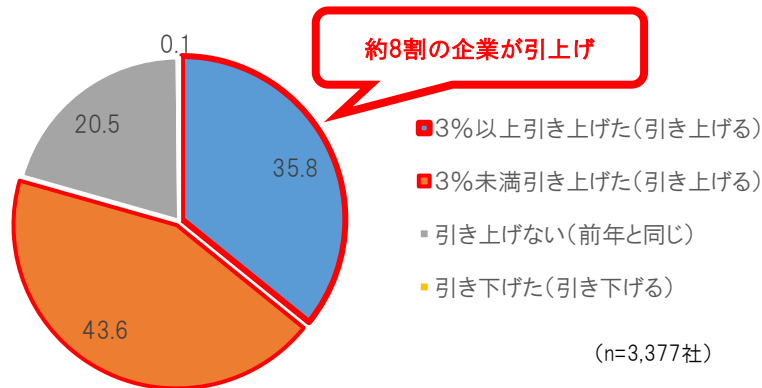
直近1年間で職員の賃金



直近1年間で下請と契約する際の労務単価

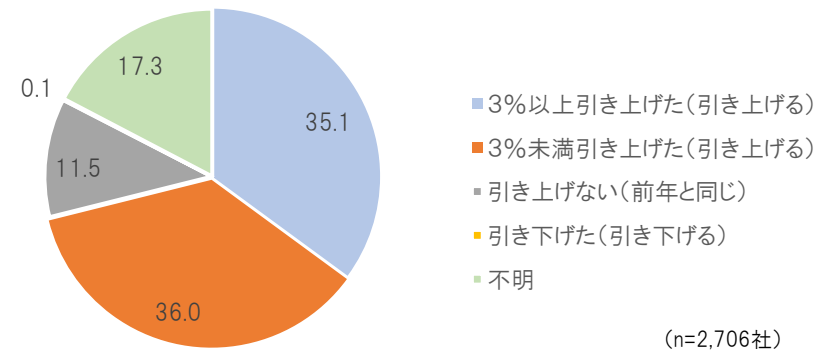


会員企業における技能労働者の賃上げ



下請企業における技能労働者の賃上げの程度

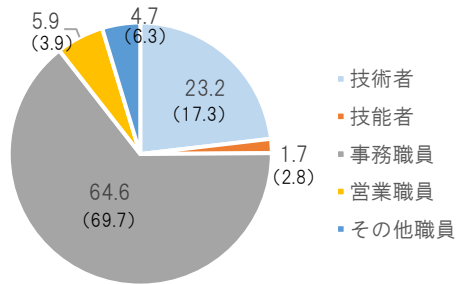
(直近1年間で下請と契約する際の労務単価を引き上げた(又は引き上げる)企業の下請企業)



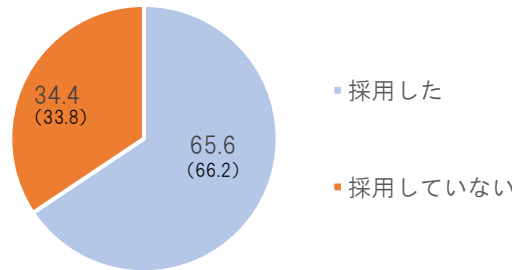
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑥

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32.9%、事務職員が47.2%、離職女性職員の職種については、技術者が20.9%、事務職員が59.1%となっている。

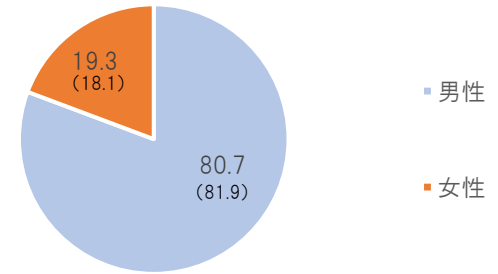
女性職員の職種



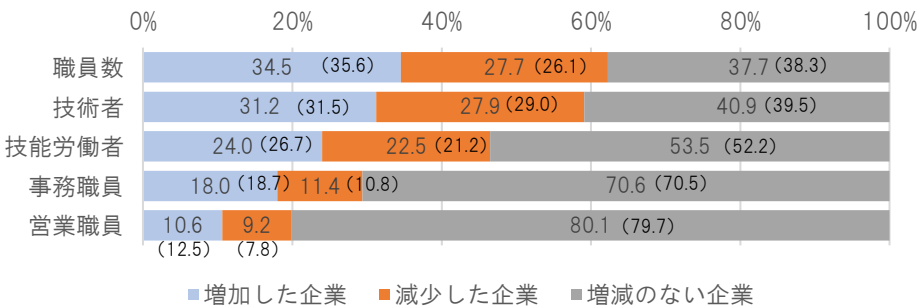
職員の採用状況



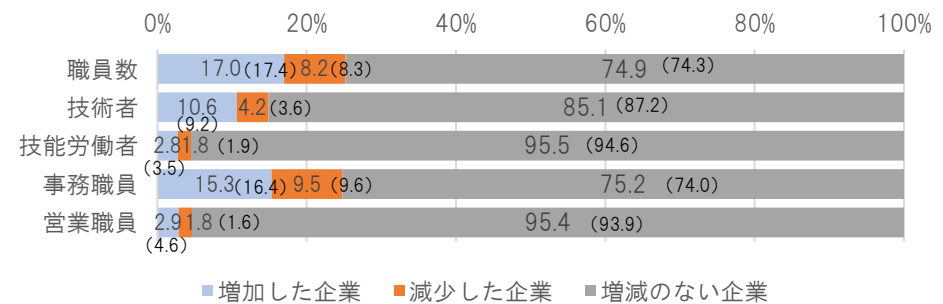
採用した職員の男女比



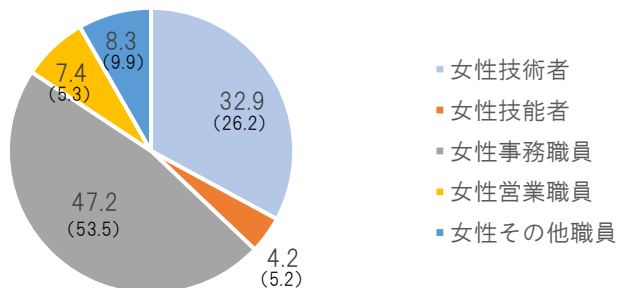
職種別職員の増減状況



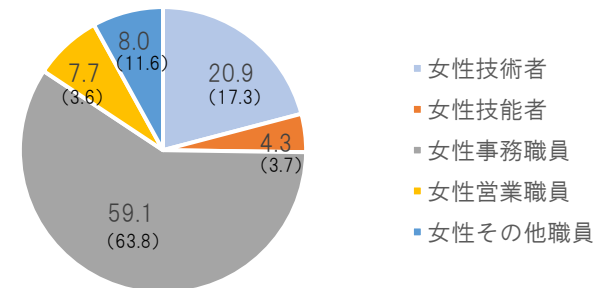
職種別女性職員の増減状況



採用女性職員の職種



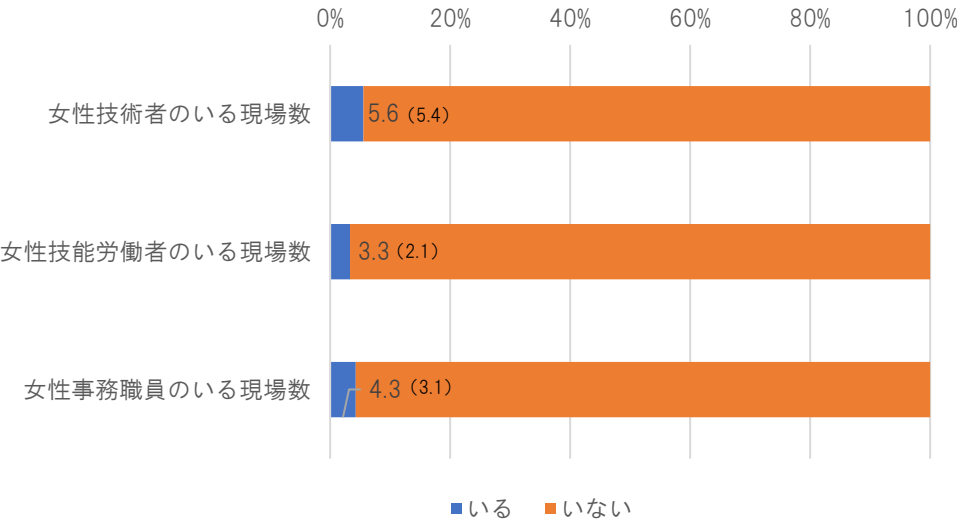
離職女性職員の職種



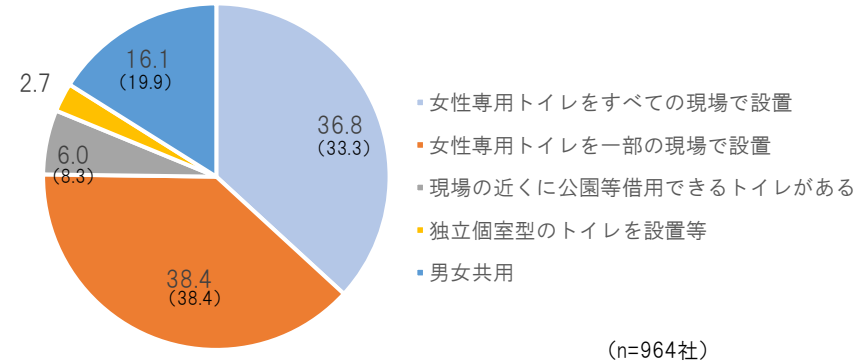
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑦

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36.8%(昨年33.3%)、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15.8%(昨年12.0%)となるなど、全ての項目で増加している。

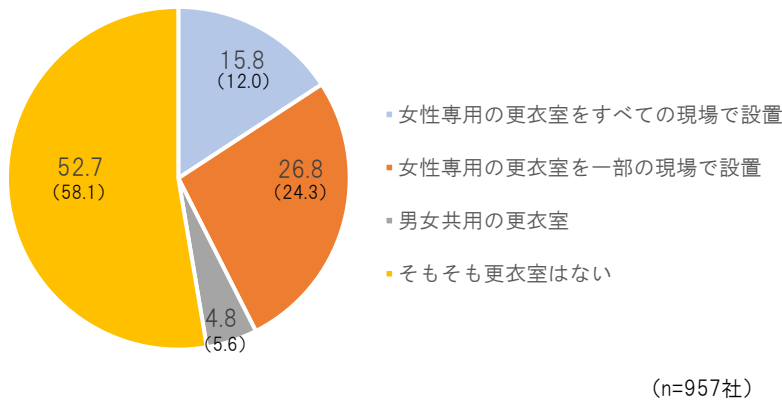
女性のいる現場の割合（職種）



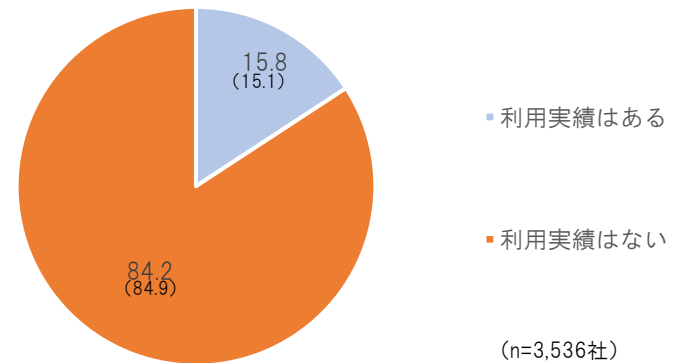
女性のいる現場の女性専用トイレ設置状況



女性のいる現場の女性専用更衣室設置状況



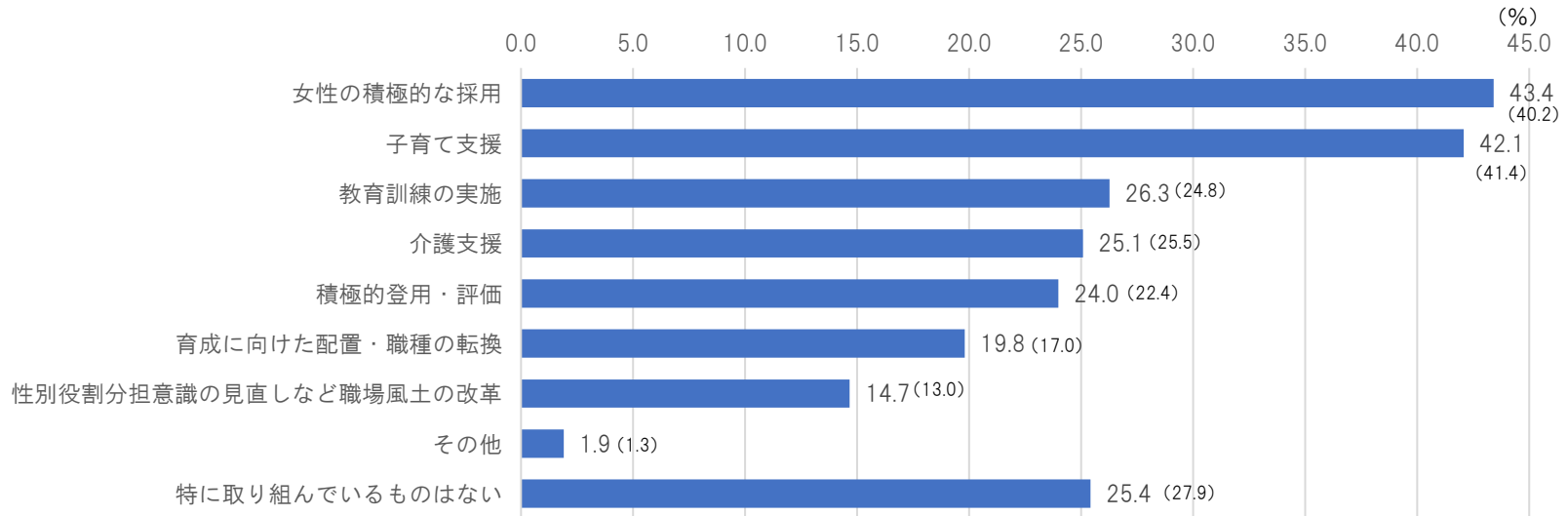
育児休業の利用実績



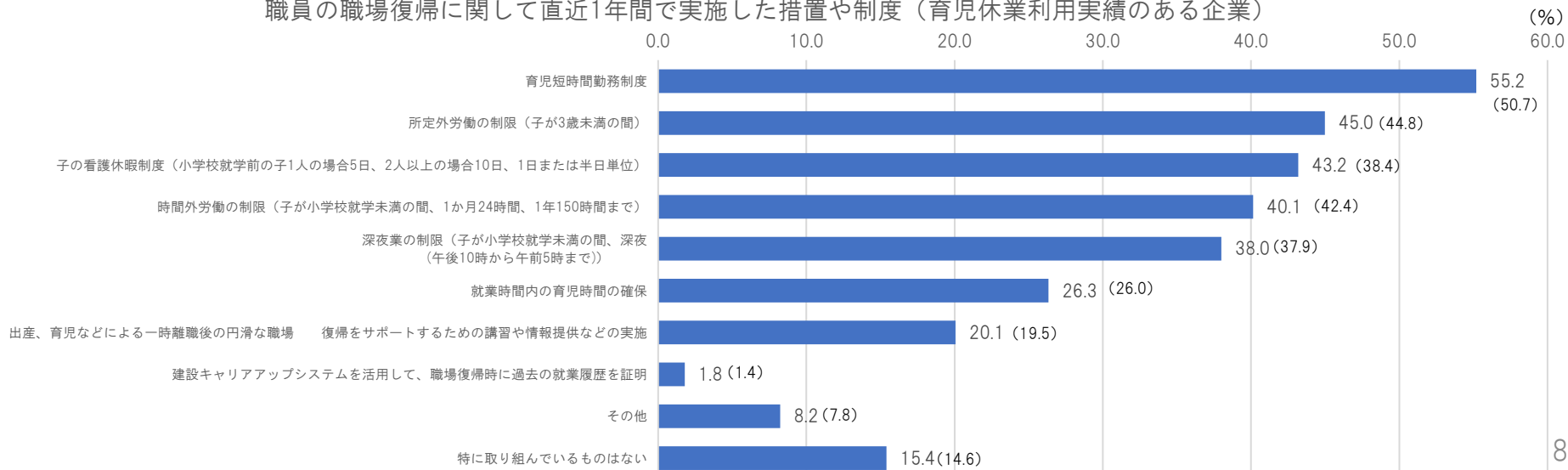
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑧

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、「女性の積極的な採用」「子育て支援」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



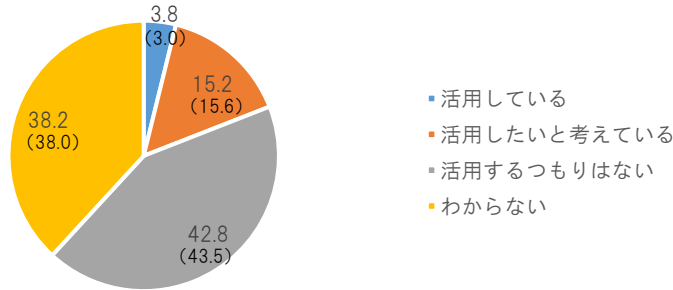
職員の職場復帰に関して直近1年間で実施した措置や制度（育児休業利用実績のある企業）



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

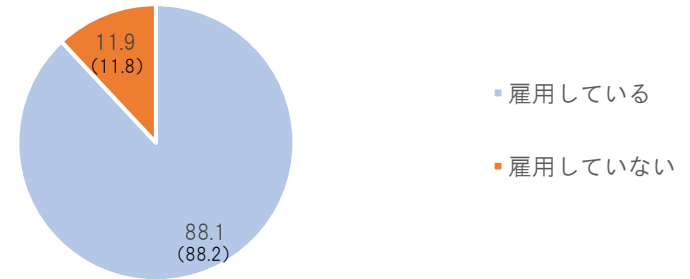
外国人材の活用の状況について 特定技能1号、特定技能2号の活用意向については、「活用している」「活用したいと考えている」を合わせると約2割となった。

特定技能1号、特定技能2号の活用意向

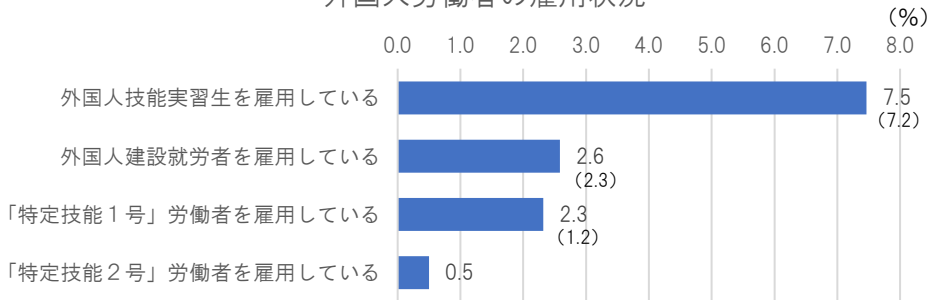


高齢労働者の雇用の状況について 約9割の企業で65歳以上の職員を雇用しており、大半の企業が安全衛生管理措置に取り組んでいる。

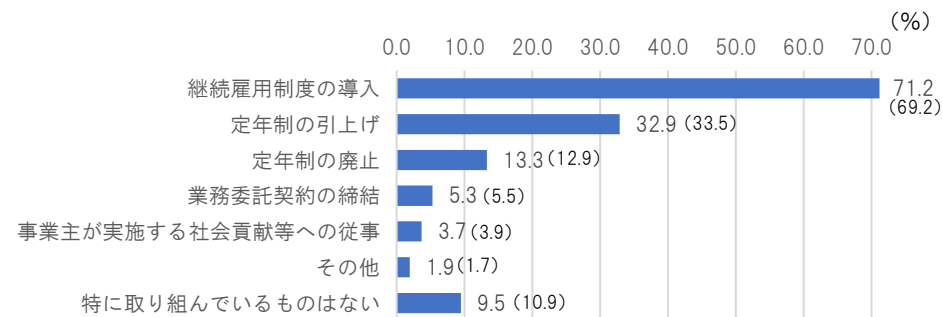
65歳以上の職員の雇用状況



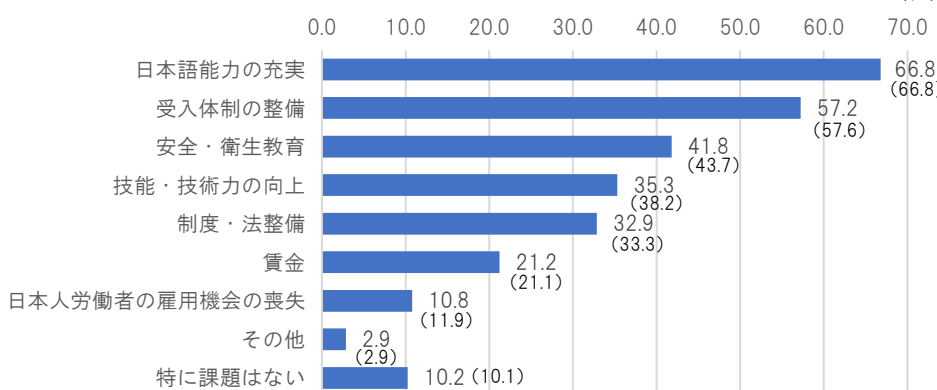
外国人労働者の雇用状況



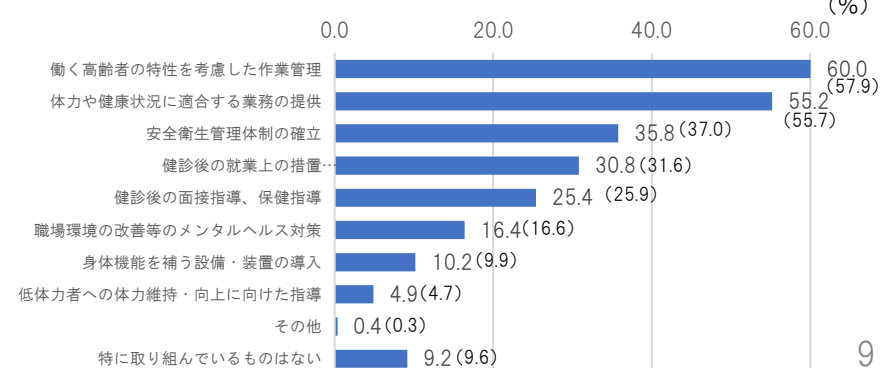
高齢者雇用に向けての取組（複数回答可）



外国人労働者の適正な就労に向けての課題（複数回答可）



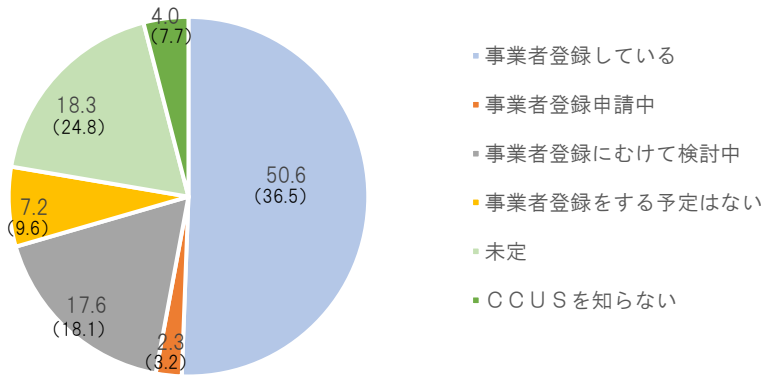
高齢労働者の安全衛生管理措置の取組（複数回答可）



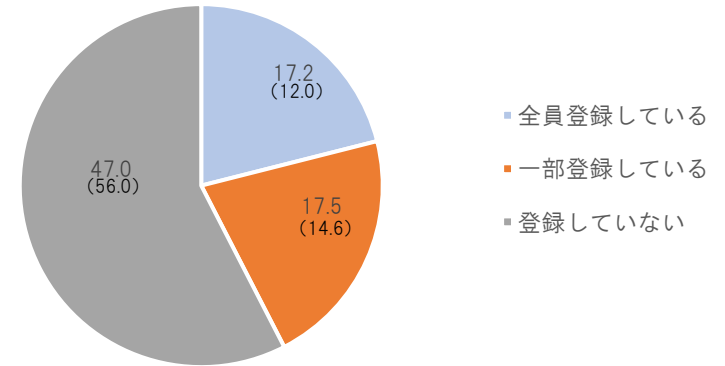
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑩

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、約半数の企業が「事業者登録している」と回答し、昨年より14.0ポイント上昇した。また、技能者登録についても、「全員登録している」「一部登録している」が3割強となり、昨年から8.1ポイント上昇した。建設キャリアアップシステムに登録した理由は「インセンティブがあるため」が最も多く、約半数であるが、本来の目的である「技能労働者の処遇改善・担い手確保に繋がる」「現場管理の効率化のため」は2割台となっている。建設キャリアアップシステムの活用状況については、「活用していない」が約7割であり、多くの企業で登録しても活用はされていない。

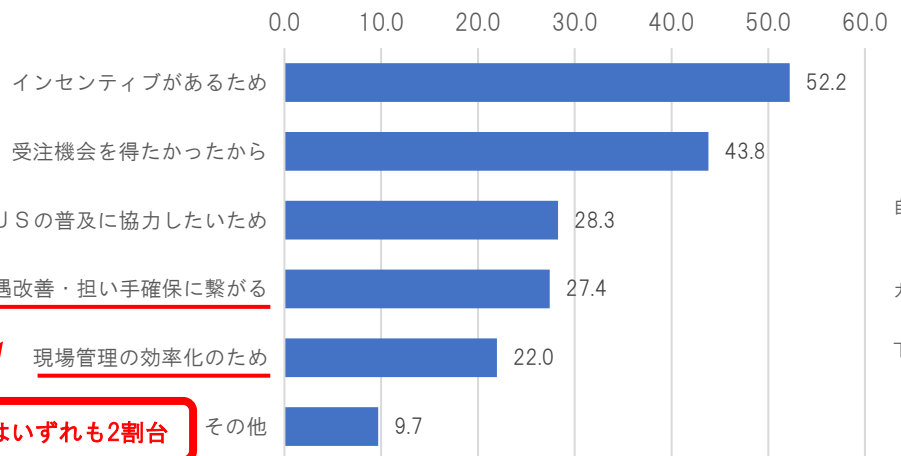
建設キャリアアップシステム事業者登録状況



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

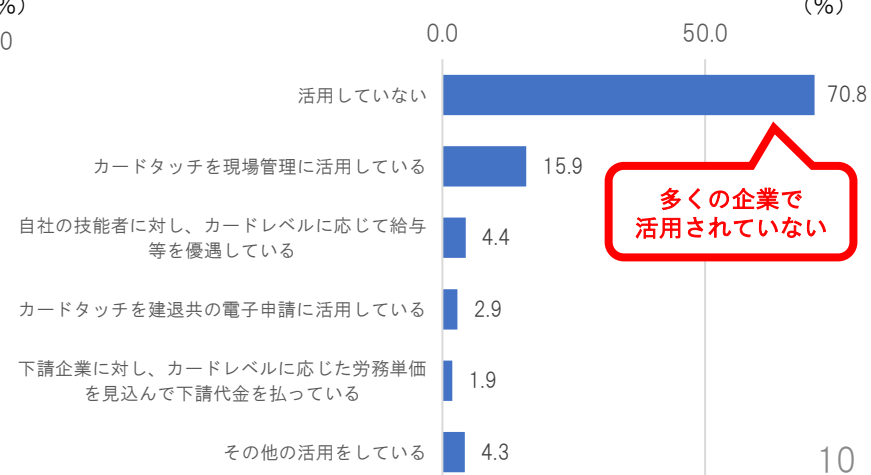


建設キャリアアップシステムに登録した理由
(複数回答可)



本来の目的はいずれも2割台

建設キャリアアップシステムの活用状況
(事業者登録企業、複数回答可)

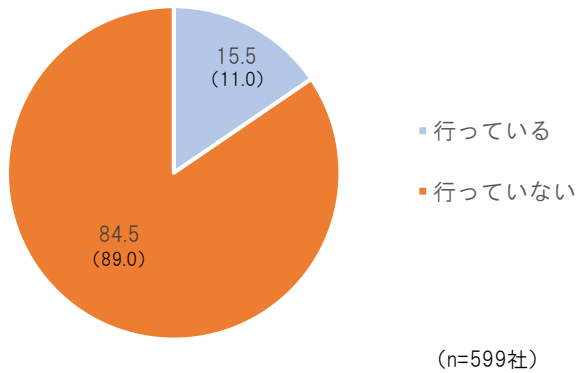


多くの企業で活用されていない

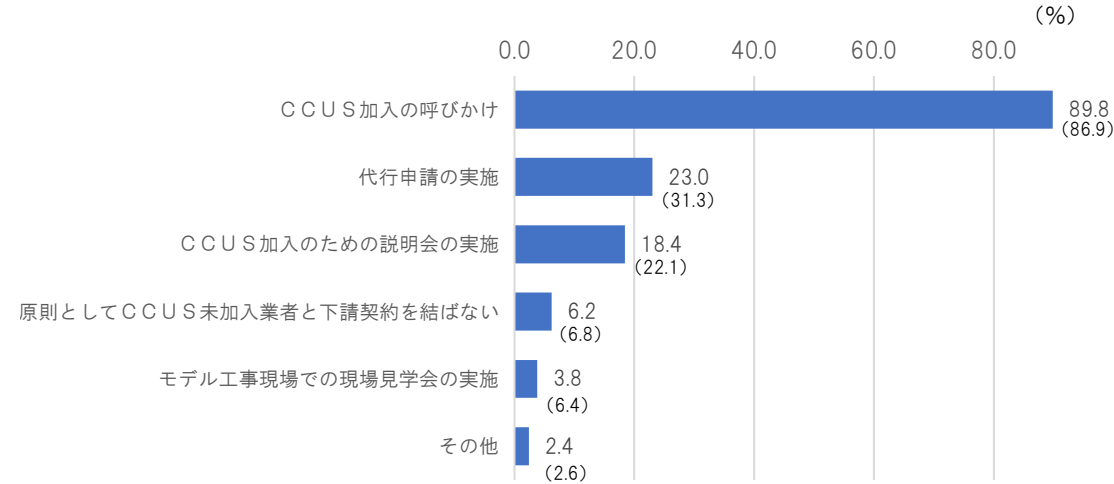
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑪

建設キャリアアップシステムについて② 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、「行っている」が1割強となり、昨年より4.5ポイント上昇した。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」「工事成績評価の加点」が上位を占めた。

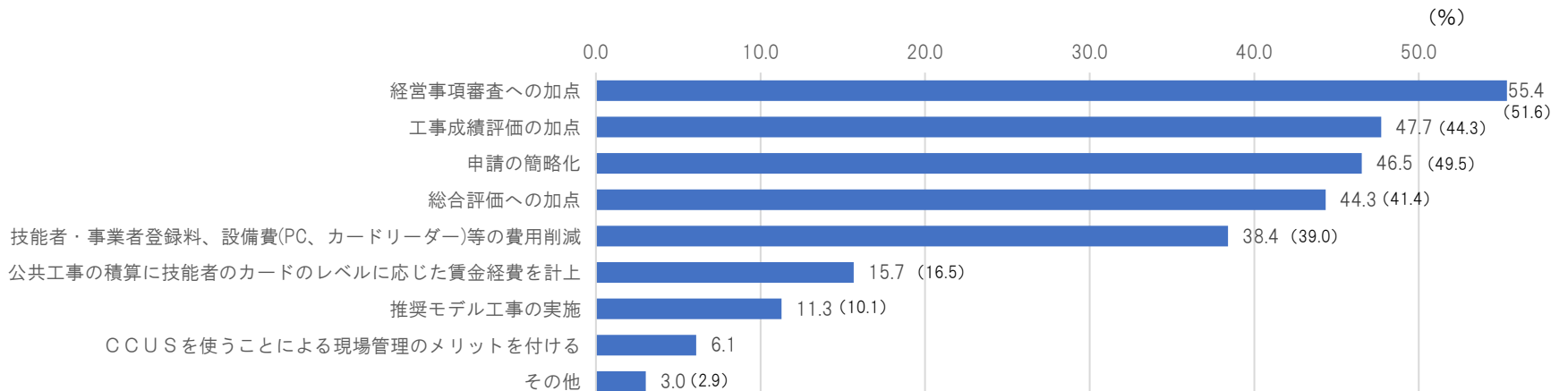
下請企業に対する
建設キャリアアップシステム加入対策



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)



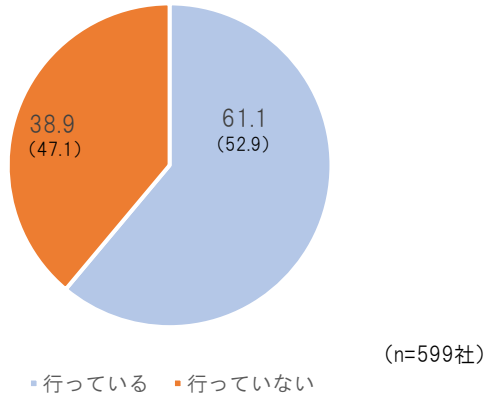
建設キャリアアップシステム普及促進に向けて有効と思われる方策 (複数回答可)



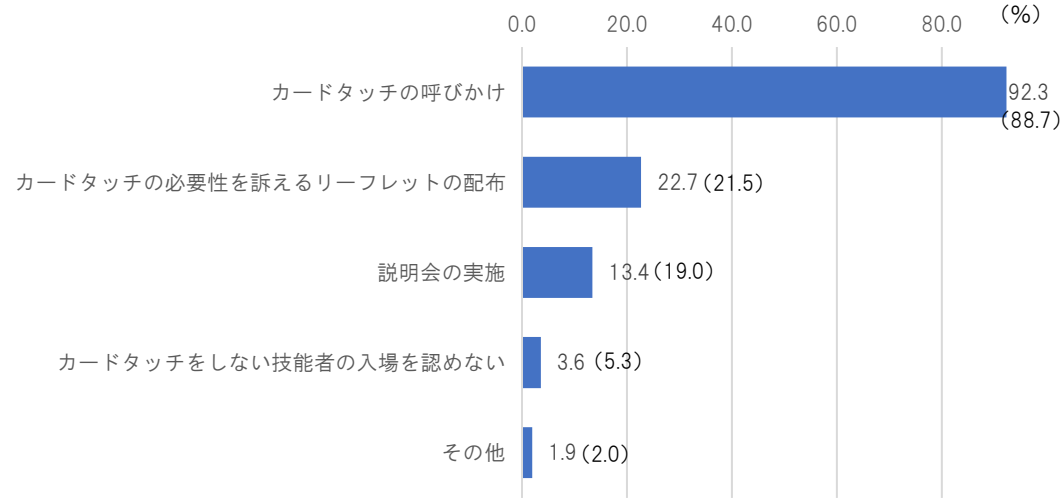
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑫

建設キャリアアップシステムについて③ 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6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。カードタッチを進める上での課題は「カードタッチができる現場が少ない」が最多で約6割となった。技能者登録の課題については、「登録申請に経費と手間がかかる」が最多で約6割となった。

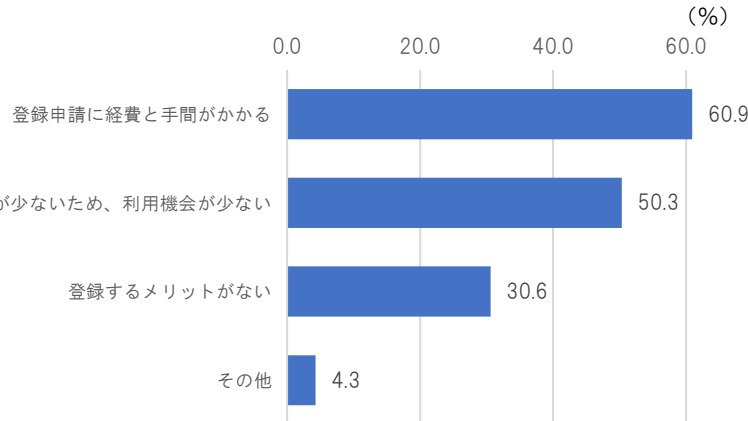
下請企業の技能者に対するカードタッチ促進の取組の実施
(加入対策を行っている企業)



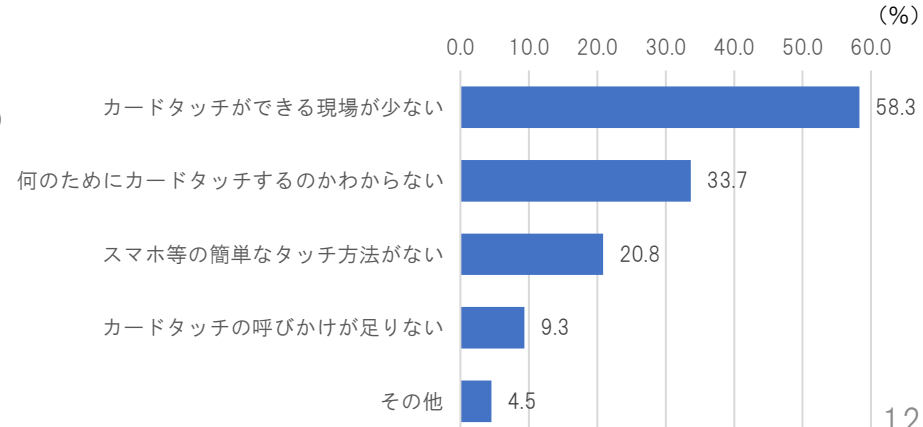
下請企業の技能者に対するカードタッチ促進対策の内容
(カードタッチ促進の取組を行っている企業、複数回答可)



技能者登録の課題



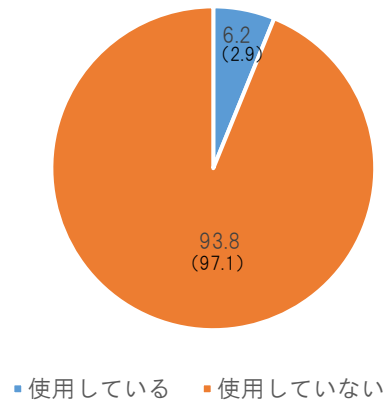
カードタッチを進める上での課題



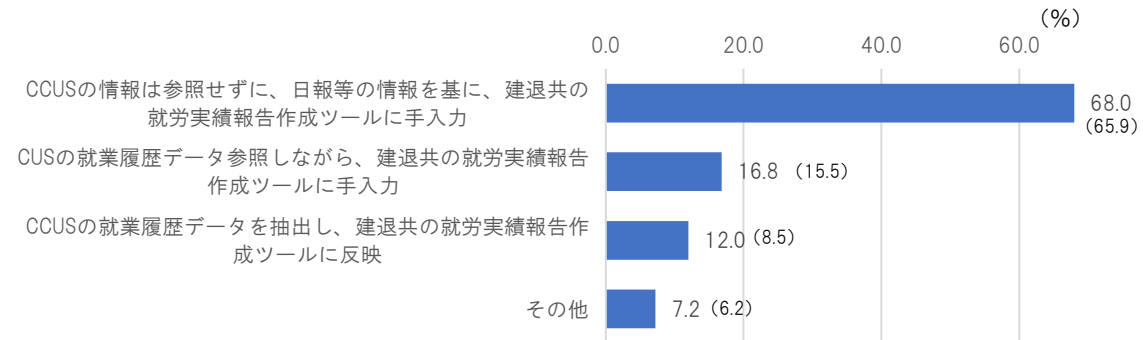
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑬

建設キャリアアップシステムについて④ 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6.2%に止まったものの、昨年よりも3.3ポイント上昇した。建退共制度電子申請方式を使用しない理由は、「証紙張付方式での対応に慣れているため」が最多で約8割となった。

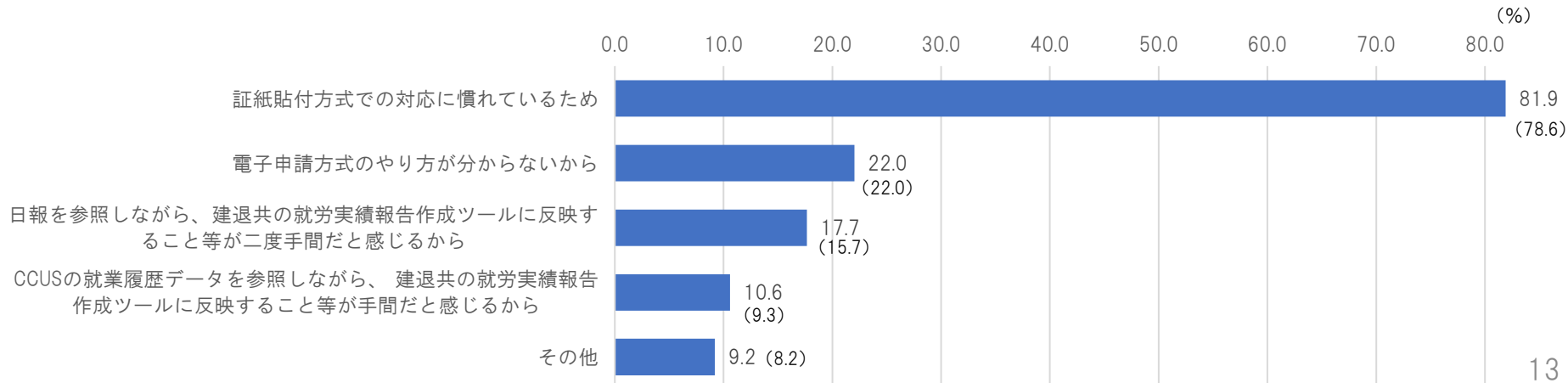
建退共制度電子申請方式の使用状況



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)



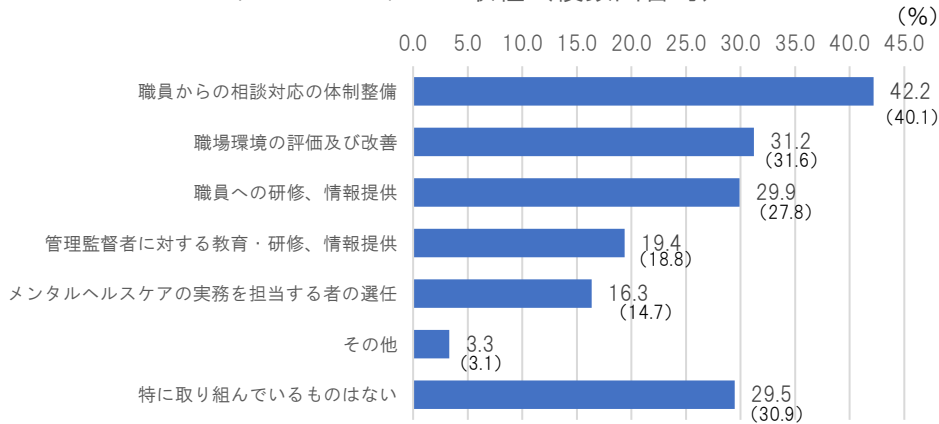
建退共制度電子申請方式を使用しない理由
(建退共制度電子申請方式を使用していない企業、複数回答可)



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⑭

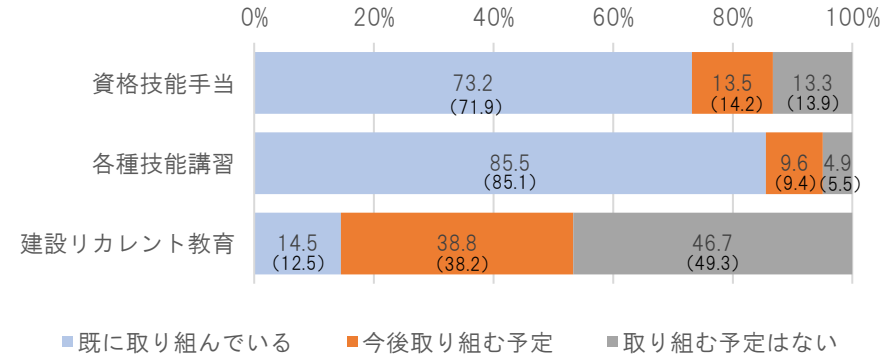
メンタルヘルスケアの取組について 「職員からの相談対応の体制整備」が最多の42.2%となった。

メンタルヘルスケアの取組（複数回答可）



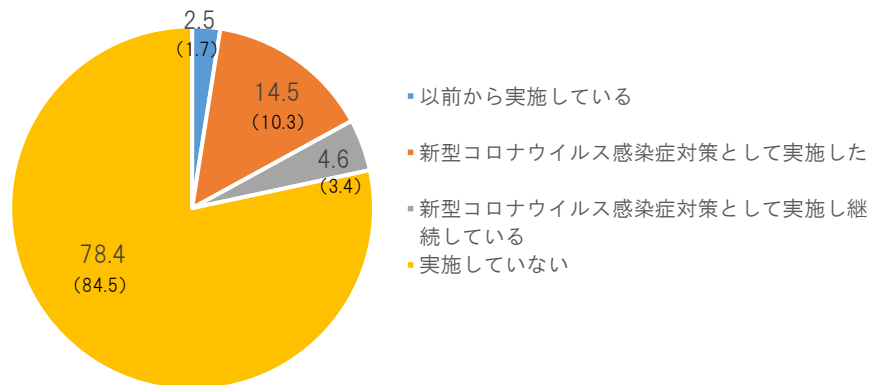
人材育成の推進について 各種技能講習、資格技能手当については導入が進んでいる。

人材育成の推進

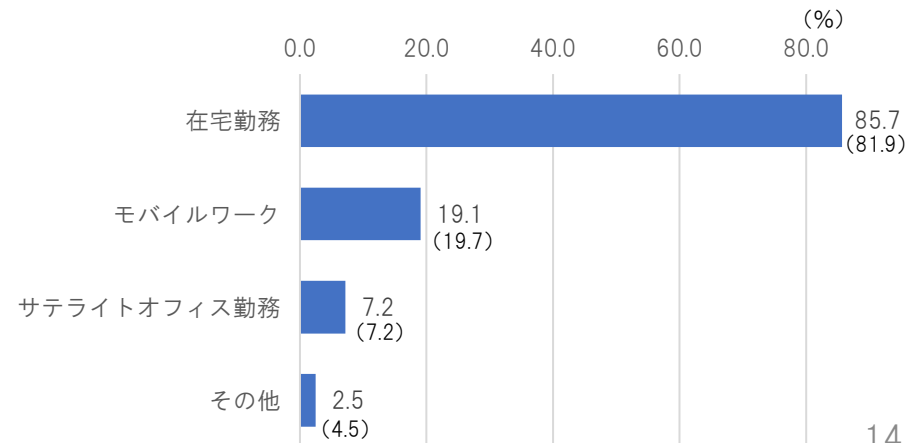


テレワークの実施について テレワークを実施している(実施した)企業は21.6%であり、新型コロナウイルス感染者対策として実施した(実施している)企業が19.1%を占めた。

テレワークの実施状況について



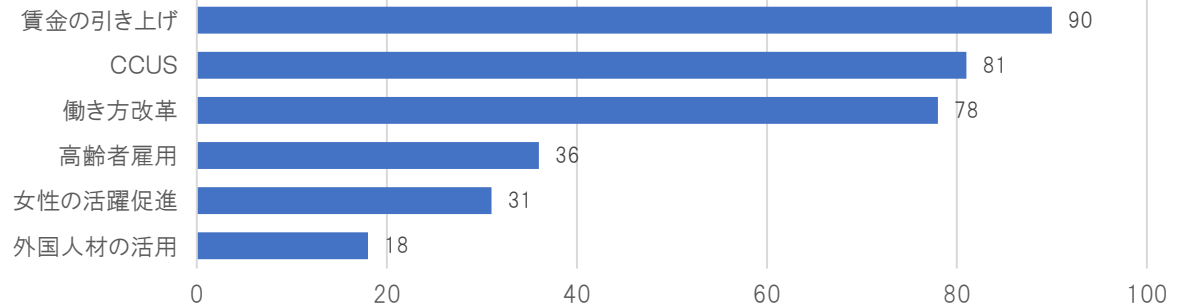
テレワークの施策
(実施した(している)企業、複数回答可)



意見・要望等

支援して欲しいこと、ご要望、ご意見について項目を選んで、自由にご記入いただいた。最も記入の多かったのは、「賃金の引き上げ」で90件、次いで、「CCUS」の81件、「働き方改革」の78件となった。主な意見等を以下に紹介する。

意見・要望等の記入件数



賃金の引き上げ

- ・引き続き設計労務単価を引き上げてほしい。
- ・賃金を上げなければ、建設業の未来(魅力)がない。
- ・受注競争が激化している上に、資材単価の高騰が重なり、賃金の引き上げにまで反映させるほどの利益が見込めていない。

CCUS

- ・なぜ建設キャリアアップシステムを推進しているのか分からない。元請け・下請けともメリットが感じられない。
- ・CCUSの申請が煩雑でわかりにくい。しかも申請から完了までの時間が長い。電話で質疑が出来るようにしてほしい。
- ・タッチ回数に対して費用が発生するのは大きな負担になる。また、加入に対する費用が高額で下請け企業からすると負担が大きい。
- ・昨今の人手不足により、地方の零細企業からの引き抜きが激化しかねない。

女性の活躍促進

- ・女性を雇用する前段階(説明会、見学会、インターンシップ等)への補助を拡充してほしい。また、採用後のサポート体制(受け入れる男性向けの研修や管理職向け研修)を充実してほしい。

働き方改革

- ・発注者からの要求事項(書類)が年々増えており、業務量が多い。
- ・慢性的な人員不足のため、完全週休2日制は無理がある。
- ・昔からの風習で休むことが容易ではない業界。週休2日制に取り組むのは困難。
- ・2+360運動について実施するためには、余裕をもった工期、工期延長による予算増加等を検討していただかないと実施が難しい。
- ・民間建築においては、受注競争の中で、短工期での契約となるケースが多い。社会全体の仕組み(法制度等)として、建設現場の土日作業を原則禁止とするような動きがなければ4週8休の実現は難しい。
- ・時短の努力を受注者のみに負担させるのは不公平である。発注者にもその負担をさせるのが当然。
- ・発注者団体への働きかけの強化。
- ・経営者向けの働き方改革についての勉強会の開催。「有休消化が多い者は昇給・賞与をそれなりに評価(減)する」と発言する経営者もいる。

高齢者雇用

- ・高齢者を雇用することによるメリットが欲しい。

外国人材の活用

- ・特定技能労働者の採用条件の簡略化。