

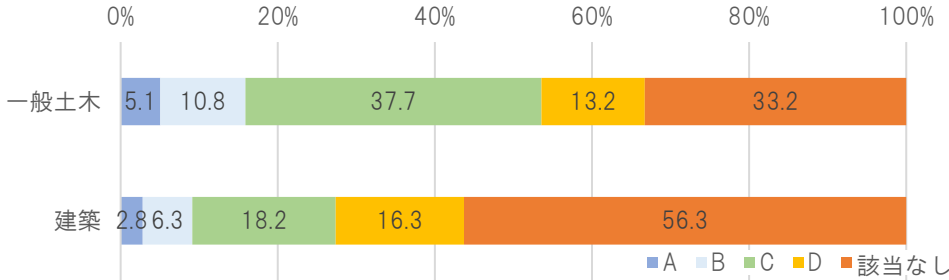
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果①

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。

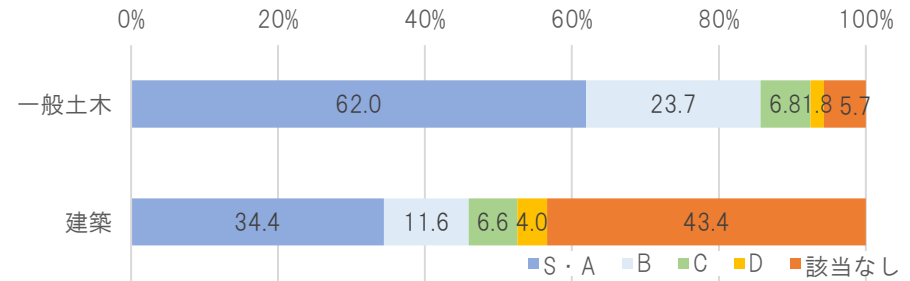
調査対象：各都道府県建設業協会会員企業 回答社数：3,146社(回答率17.0%)
 調査時期：令和5年7月1日現在の状況 事業内容：土木2,006社、建築399社、土木建築672社、その他69社

(※ () は前年度)

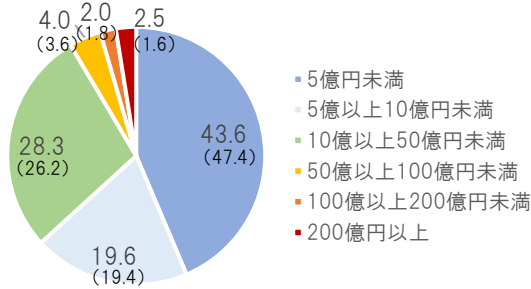
国土交通省等級（本社所在地の地方整備局）



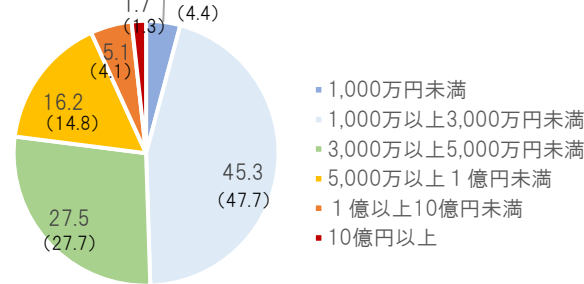
都道府県等級（本社所在地）



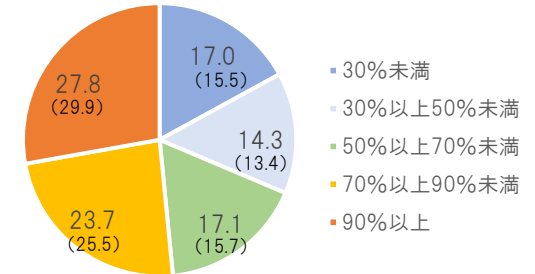
前年度完工高



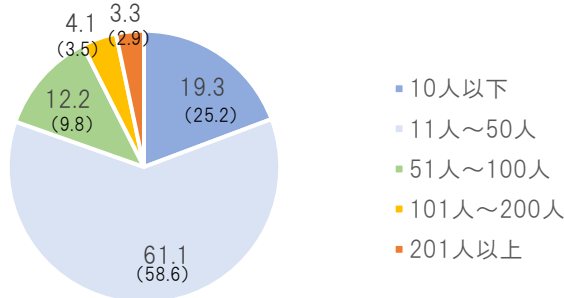
資本金



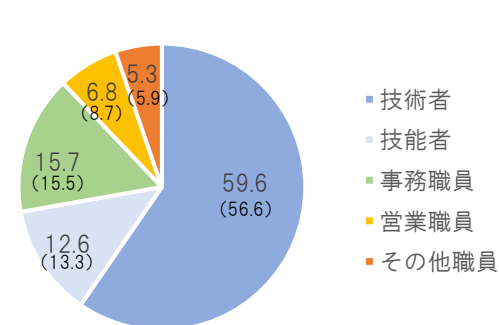
完工高に占める官公庁発注工事の割合



従業員規模



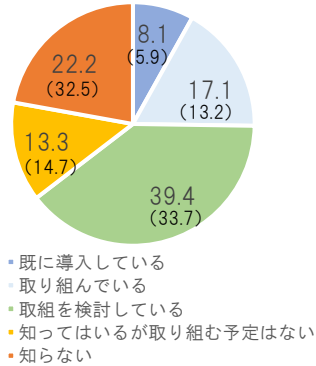
職員の職種



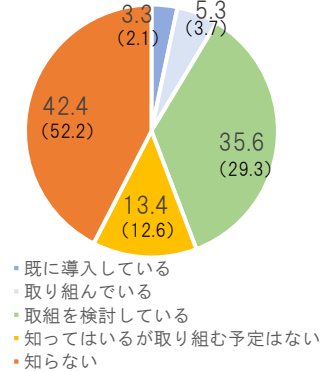
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果②

働き方改革の取組について 令和3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64.6%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(76.2%)となり、企業への周知が進んでいる。

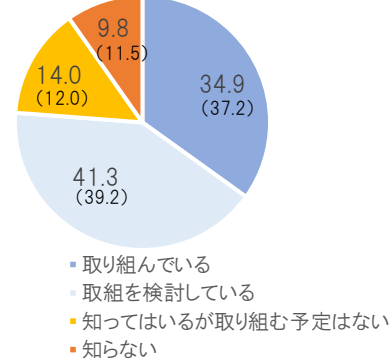
「目指せ週休2日+360時間運動」の実施状況



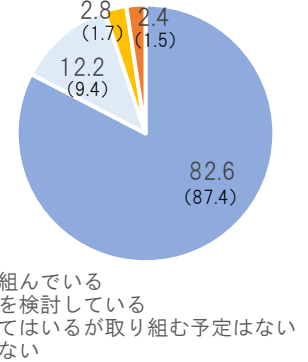
「スマイルライフ企業」の実施状況



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

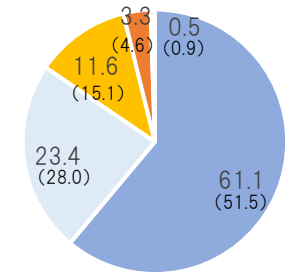


社会保険加入促進対策について(直接契約する下請けに対するもの)

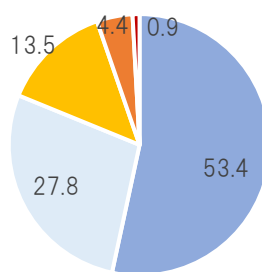


月当たりの平均残業時間数について 現場、事務所共に平均では、「15時間未満」が多くを占めたが、技術者では、現場で53.4%、事務所で51.5%となっている反面、技能者は73.2%、事務職員は85.6%と、いずれも技術者の労働時間数が長くなっている。

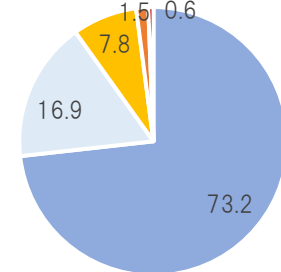
(現場平均)



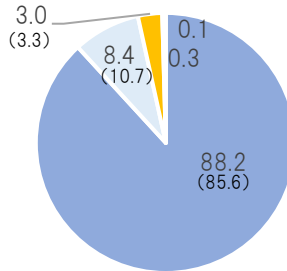
(現場技術者)



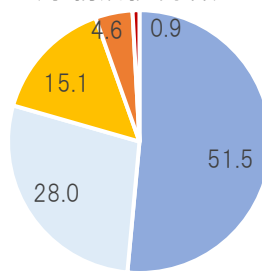
(現場技能者)



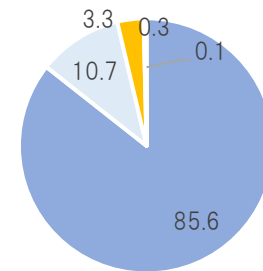
(事務所平均)



(事務所技術者)



(事務職員)

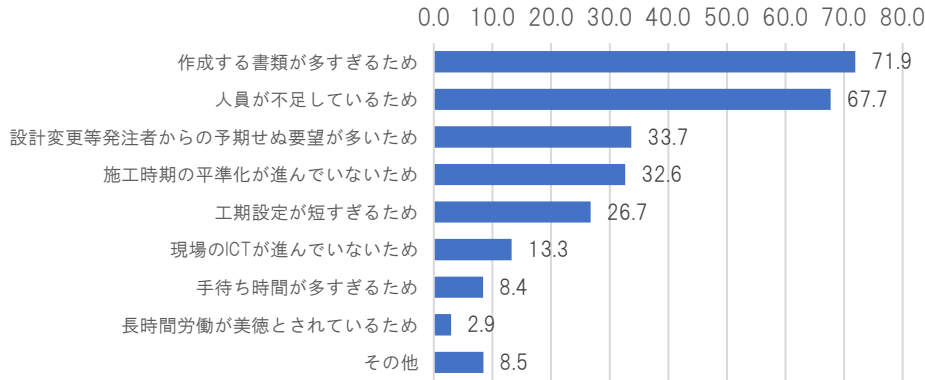


- 15時間未満
- 15時間以上30時間未満
- 30時間以上45時間未満
- 45時間以上60時間未満
- 60時間以上

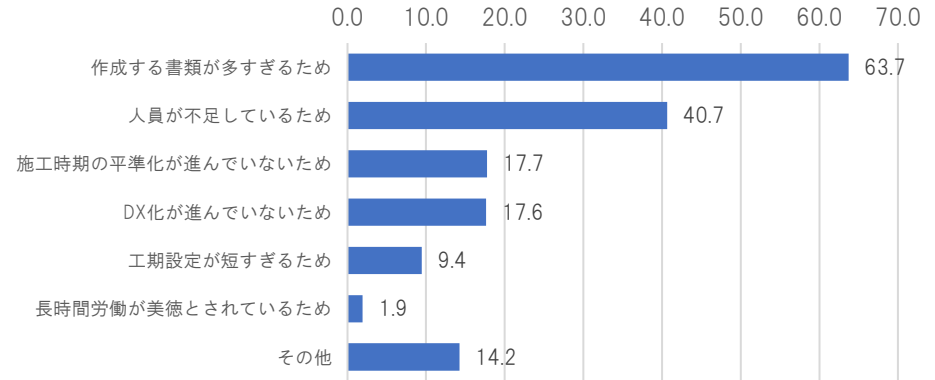
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果③

時間外労働の課題と対策について 時間外労働が長くなる理由については現場・事務所ともに「作成する書類が多いため」が最多となり、続いて「人員が不足しているため」となっている。労働時間を短くするための取組は、現場では「週休2日モデル工事」が最多、事務所では「定時退社の呼びかけ」が最多となった。

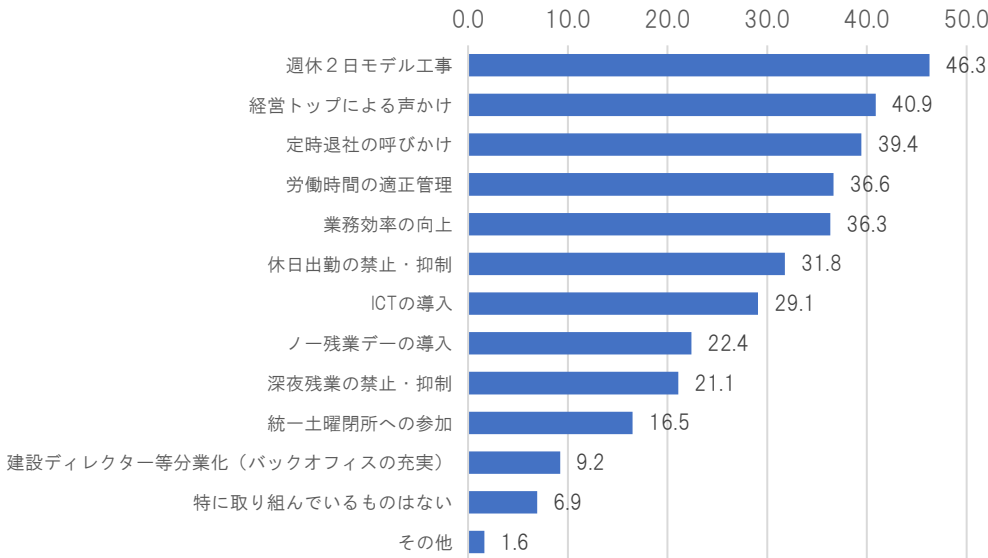
時間外労働が多くなる理由（現場）



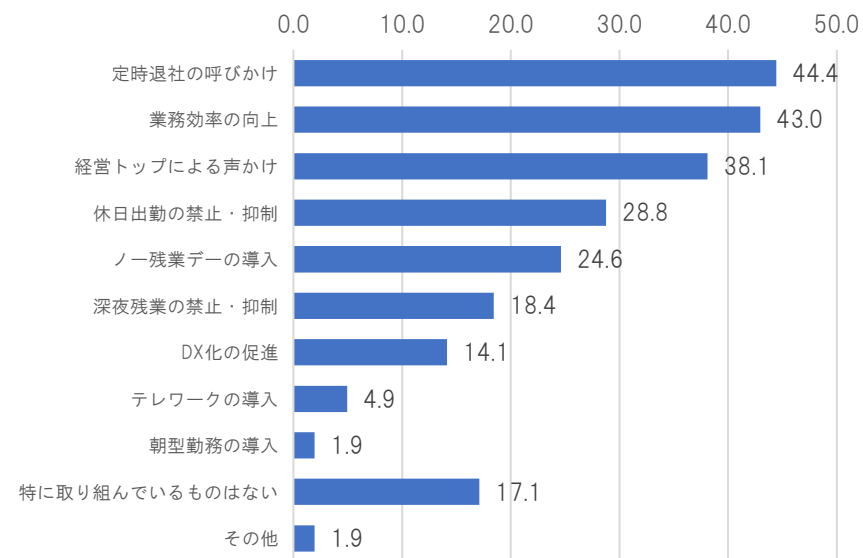
時間外労働が多くなる理由（事務所）



労働時間を短くするための取組（現場）



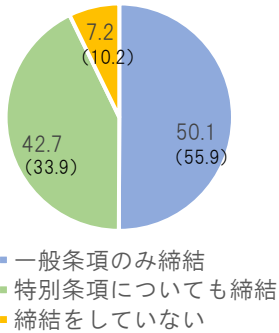
労働時間を短くするための取組（事務所）



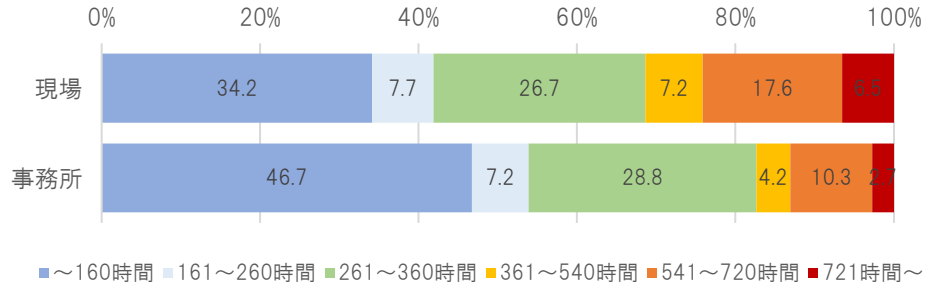
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果④

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割強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。

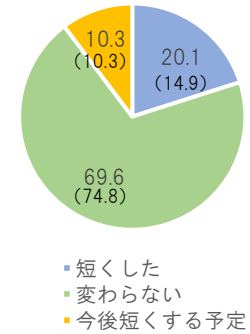
36協定の締結状況



現在締結している36協定における1年間に延長することができる時間数

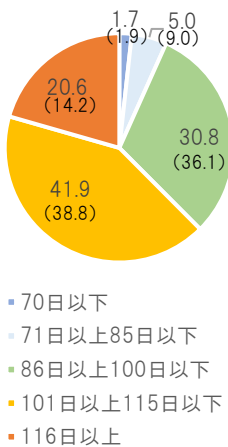


働き方改革実行計画の決定日（平成29年3月28日）以降1年間に延長できる時間の変更について

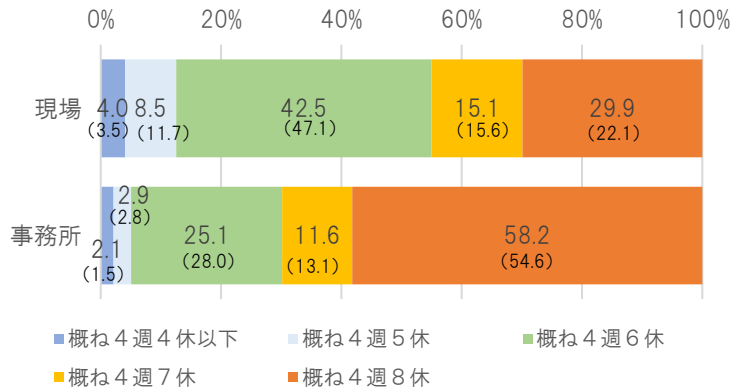


休日の状況について 週休日の実施状況については、現場で「概ね4週8休」が29.9%となり昨年から7.8ポイントの増加となった。年間休日日数についても、現場において101日以上が、50.5%となり、9.3ポイントの増加となった。

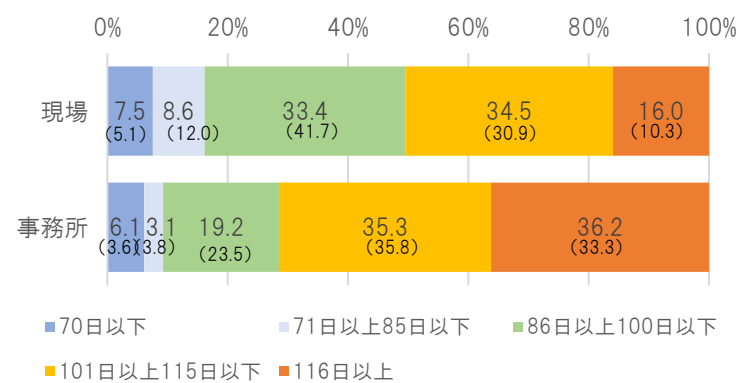
会社で定めた年間休日



週休日の実施状況

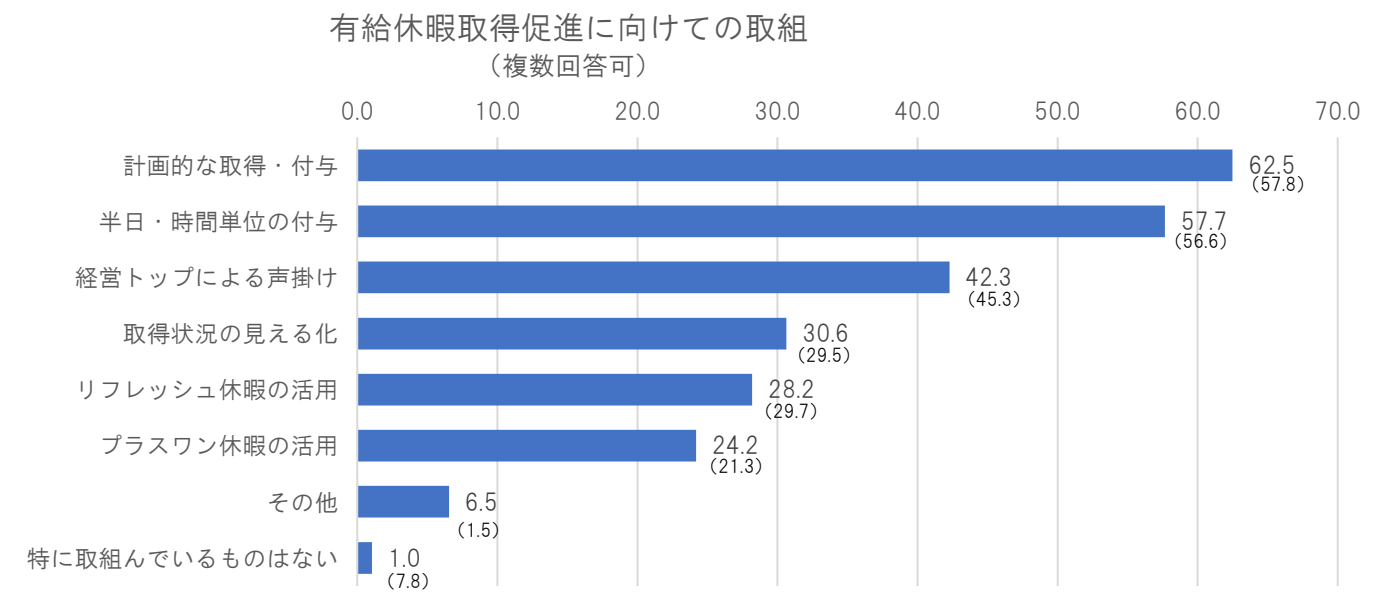
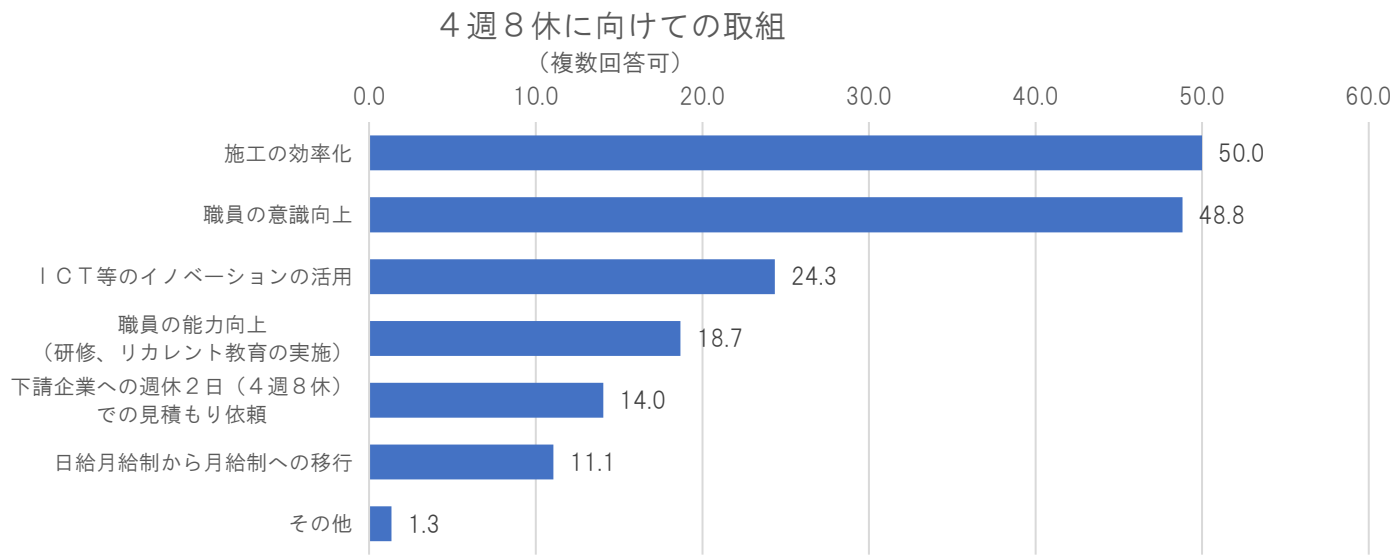


年間休日日数



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

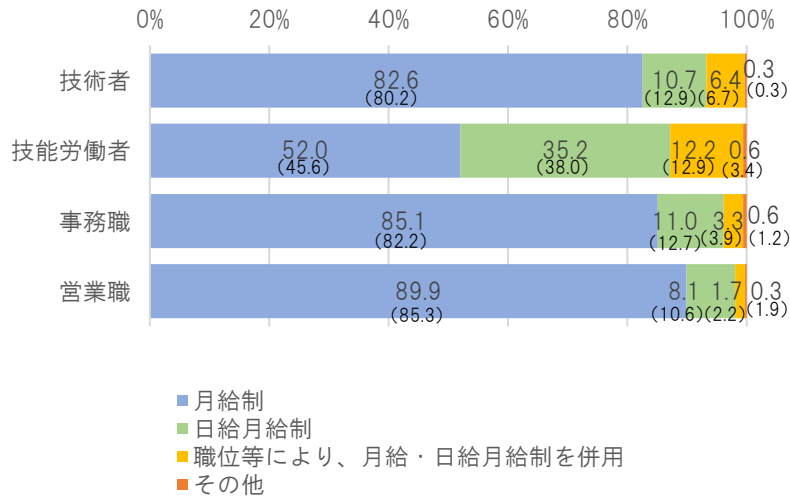
休日取得に向けた取組について 4週8休に向けての取組については、「施工の効率化」が最多となり、「職員の意識向上」が続いた。有給休暇取得促進に向けての取組については、「計画的な所得・付与」が最多となり、「半日・時間単位の付与」が続いた。



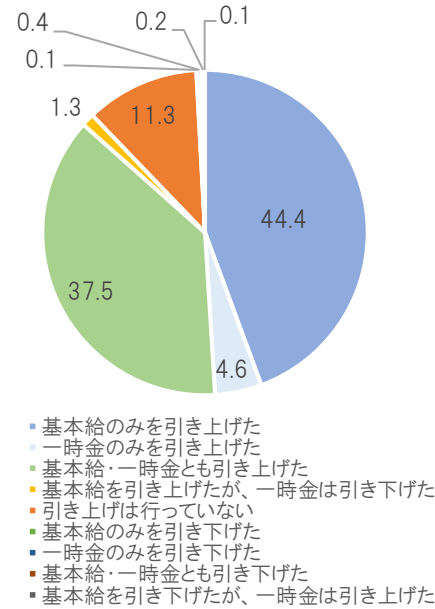
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑥

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、8割以上の企業が「引き上げた(引き上げる)」と回答した。

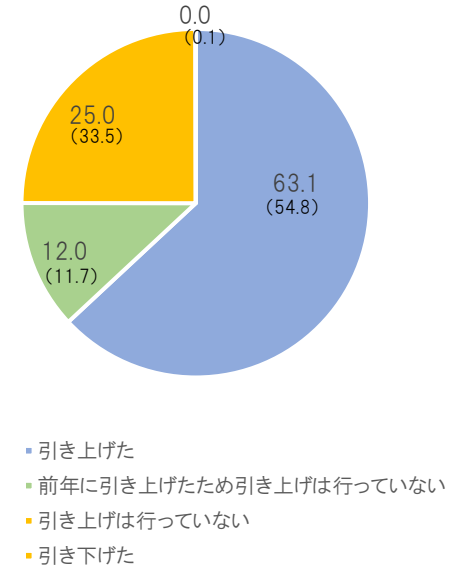
職員の賃金の支払い基準



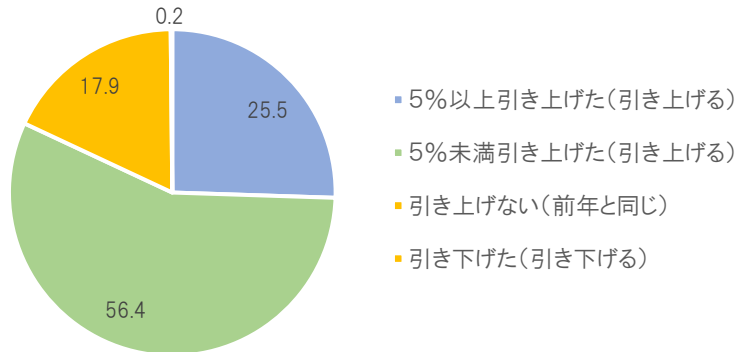
直近1年間で職員の賃金



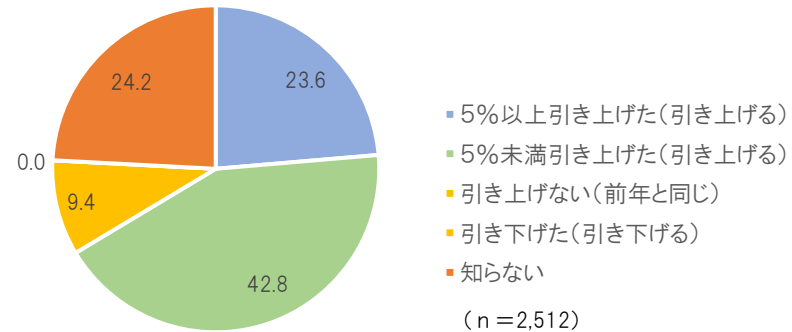
直近1年間で下請と契約する際の労務単価



会員企業における技能労働者の賃上げ



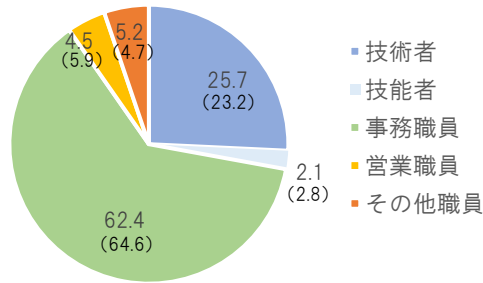
下請企業における技能労働者の賃上げの程度 (直近1年間で下請と契約する際の労務単価を引き上げた企業、または、今後引き上げる予定の企業)



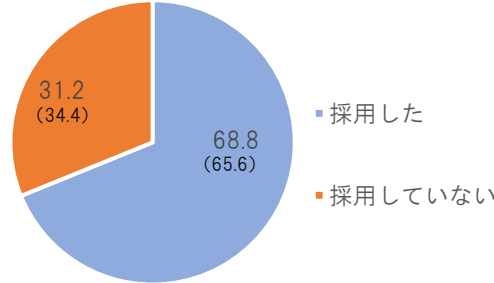
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑦

女性職員の状況について 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33.1%、事務職員が50.2%、離職女性職員の職種については、技術者が25.2%、事務職員が57.4%となっている。

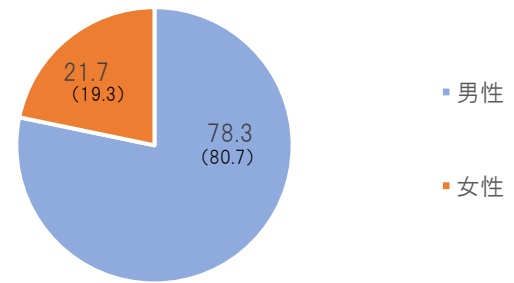
女性職員の職種



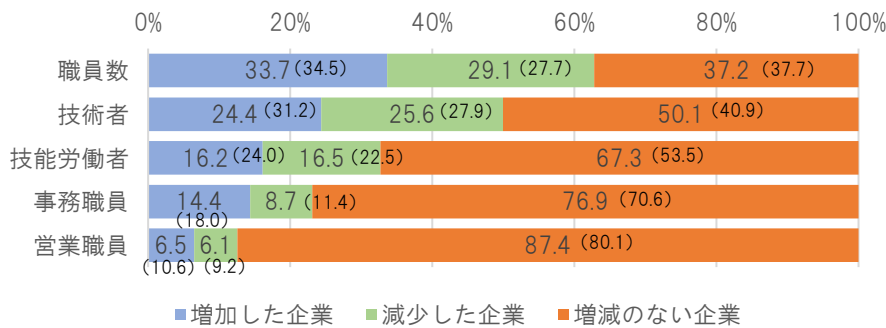
職員の採用状況



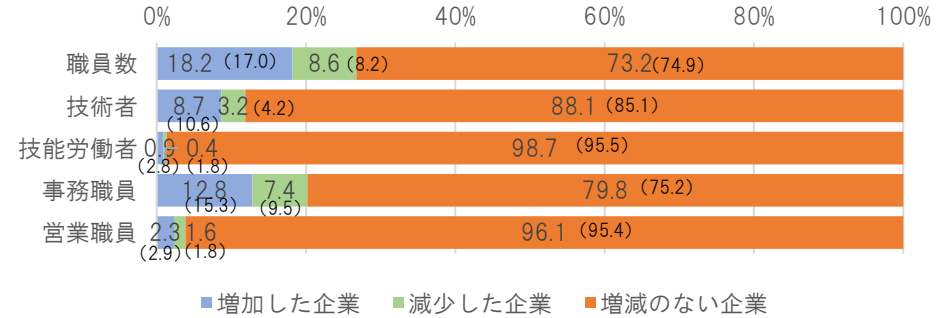
採用した職員の男女比



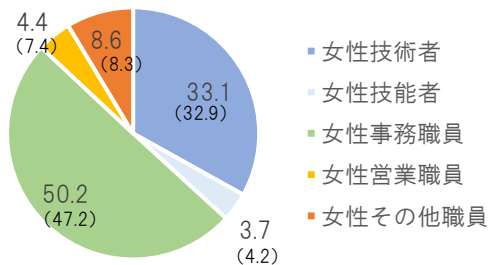
職種別職員の増減状況



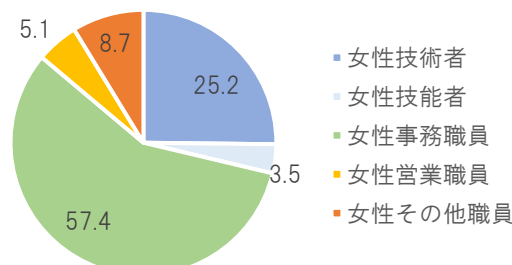
職種別女性職員の増減状況



採用女性職員の職種

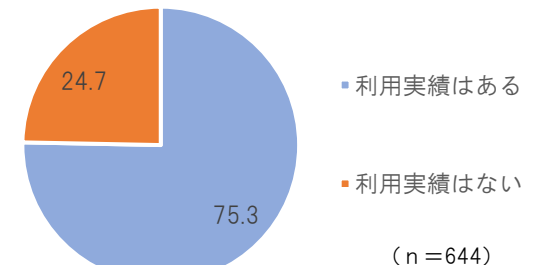


離職女性職員の職種



育児休業の利用実績

(直近1年間に在職中に出産した女性職員または配偶者が出産した職員がいる企業)

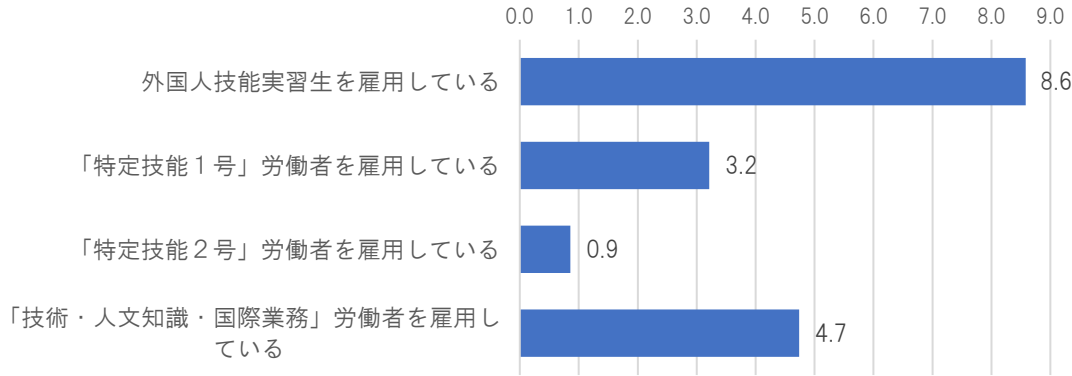


(n=644)

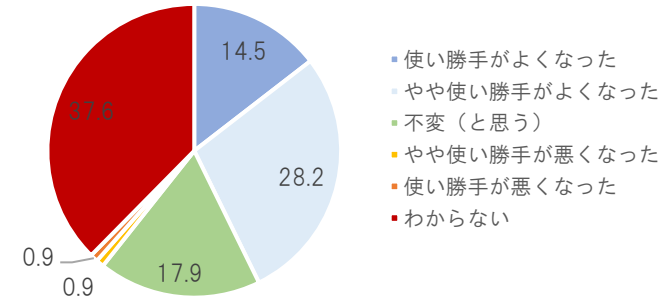
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑧

外国人材の活用の状況について 外国人労働者の雇用状況については、外国人技能実習生を雇用している企業が最も多く8.6%となった。特定技能1号、特定技能2号の活用の活用意向については、「活用している」と「活用したいと考えている」を併せると18.9%となった。

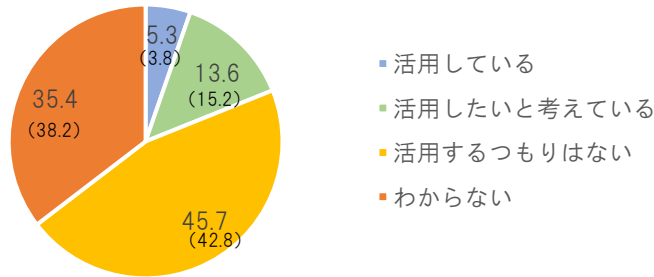
外国人労働者の雇用状況（複数回答可）



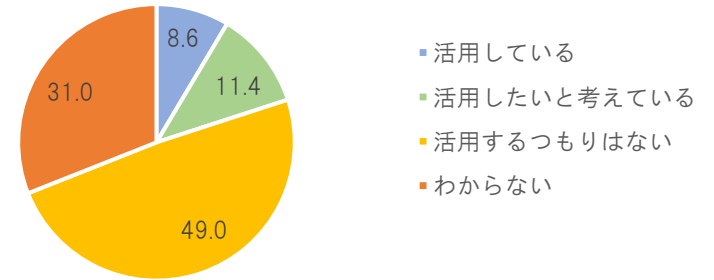
特定技能に係る業務区分の再編（令和5年4月）について



特定技能1号、特定技能2号の活用意向

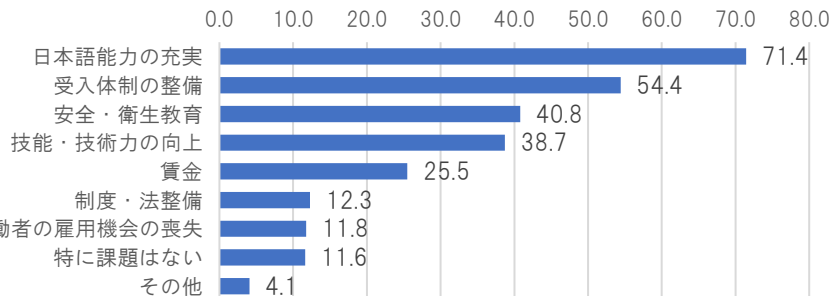


外国人技能実習生の活用意向



特定技能外国人の適正な就労に向けての課題

（複数回答可）



外国人技能実習生の適正な就労に向けての課題

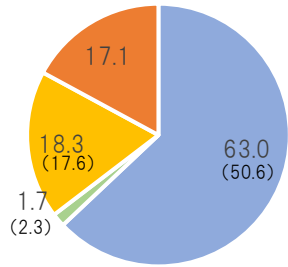
（複数回答可）



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⑨

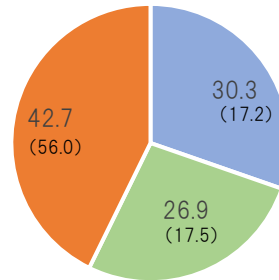
建設キャリアアップシステムについて① 建設キャリアアップシステムの事業者登録状況については、6割強の企業が「事業者登録している」と回答し、昨年より12.4ポイント上昇した。また、技能者登録についても、「全員登録している」「一部登録している」が5割強となり、昨年から22.5ポイント上昇した。このように建設キャリアアップシステムが普及している反面で、建設キャリアアップシステムの活用状況については、約7割の企業で「活用していない」と回答している。

建設キャリアアップシステム
事業者登録状況



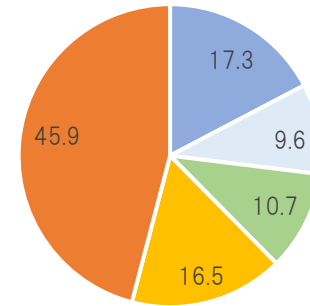
- 事業者登録している
- 事業者登録申請中
- 事業者登録にむけて検討中
- 事業者登録をする予定はない

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



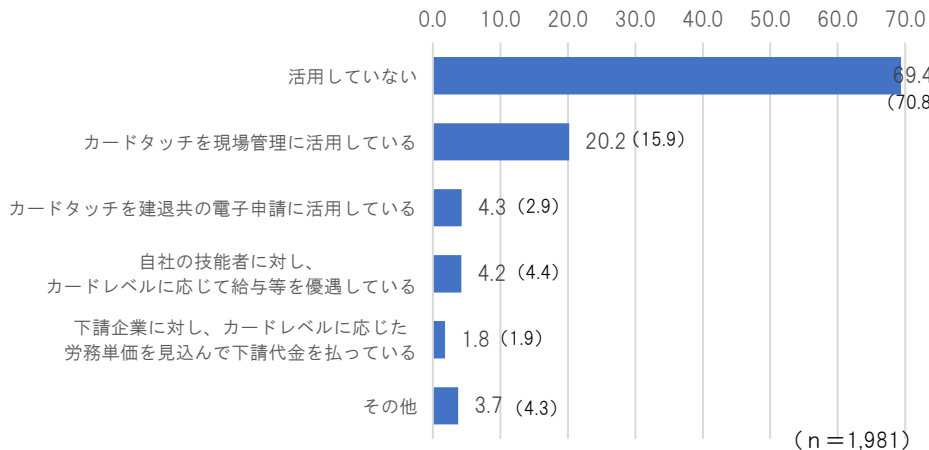
- 全員登録している
- 一部登録している
- 登録していない

就業履歴を蓄積できる体制
(事業者登録企業)

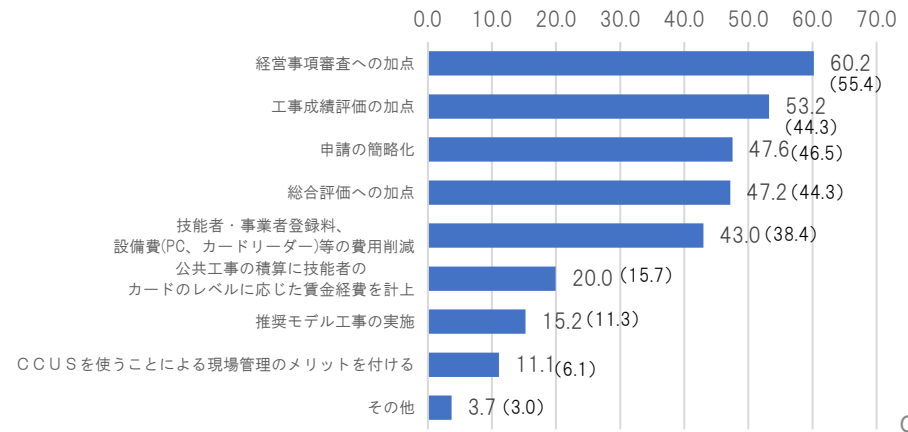


- 80%以上の現場で就業履歴を蓄積できる
 - 50%以上79%以下の現場で就業履歴を蓄積できる
 - 20%以上49%以下の現場で就業履歴を蓄積できる
 - 19%以下の現場で就業履歴を蓄積できる
 - 就業履歴を蓄積できる現場はない
- (n=1,981)

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)



建設キャリアアップシステムの普及に向けて
有効だと思われる加入対策 (複数回答可)

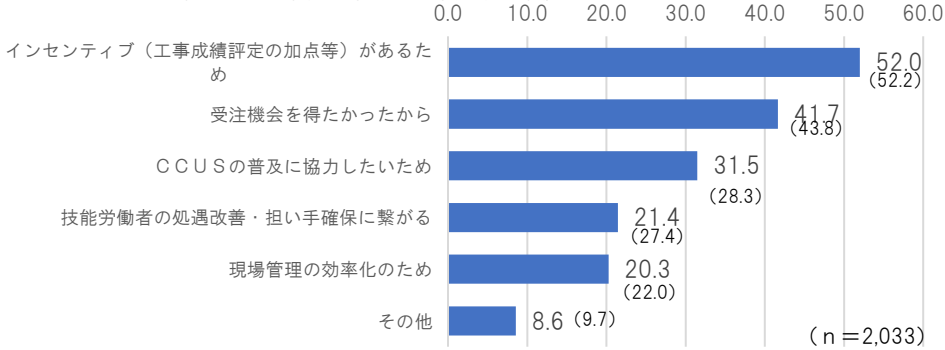


働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑩

建設キャリアアップシステムについて② 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」はそれぞれ約2割となっている。技能者登録をしない理由は「登録のための実務手続きが煩雑なため」が最も多く、43.6%となっていると共に、技能者登録の課題についても、「登録申請に経費と手間がかかる」となっている。

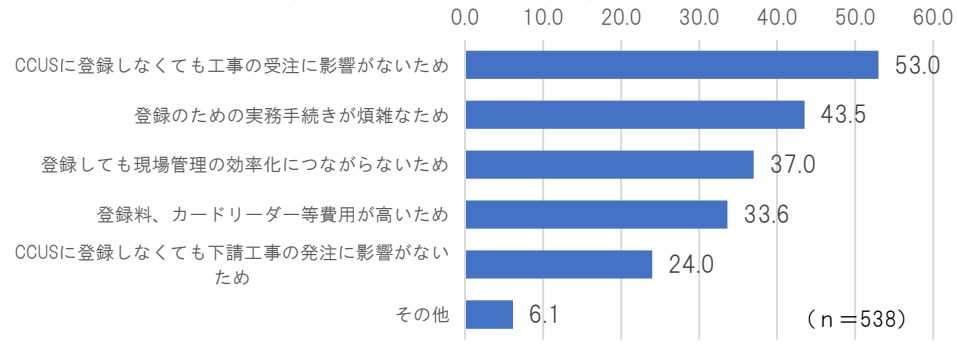
建設キャリアアップシステムに登録した理由

(事業者登録企業、事業者登録申請中企業複数回答可)



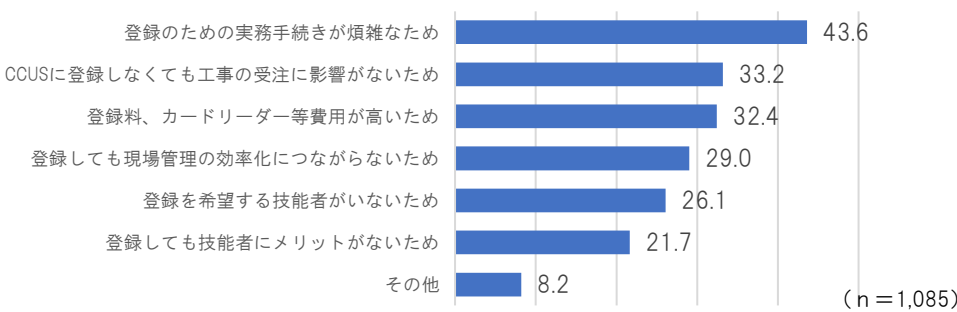
建設キャリアアップシステムに登録しない理由

(事業者登録する予定のない企業、複数回答可)



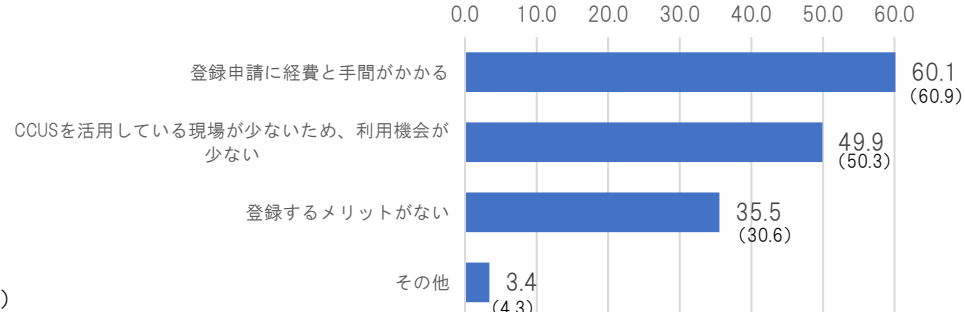
技能者登録をしない理由 (技能者登録していない企業、複数回答可)

(複数回答可)



技能者登録の課題 (複数回答可)

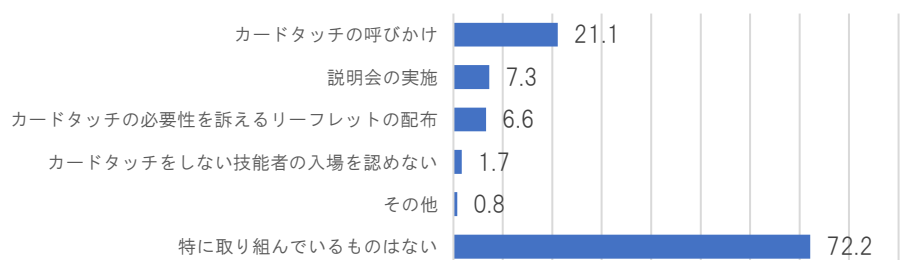
(複数回答可)



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

(複数回答可)

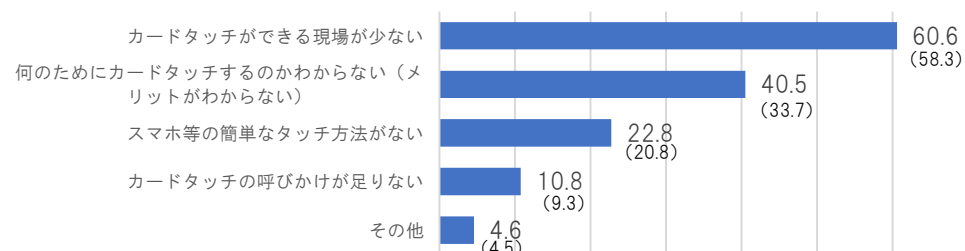
(複数回答可)



カードタッチを進める上での課題

(複数回答可)

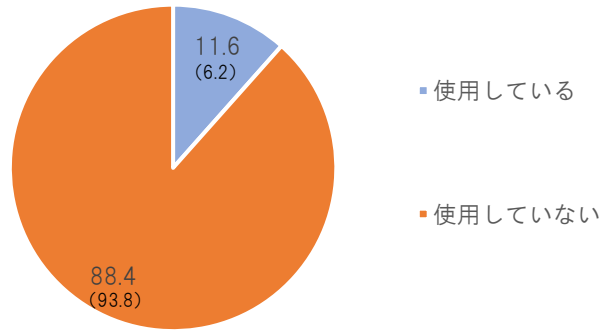
(複数回答可)



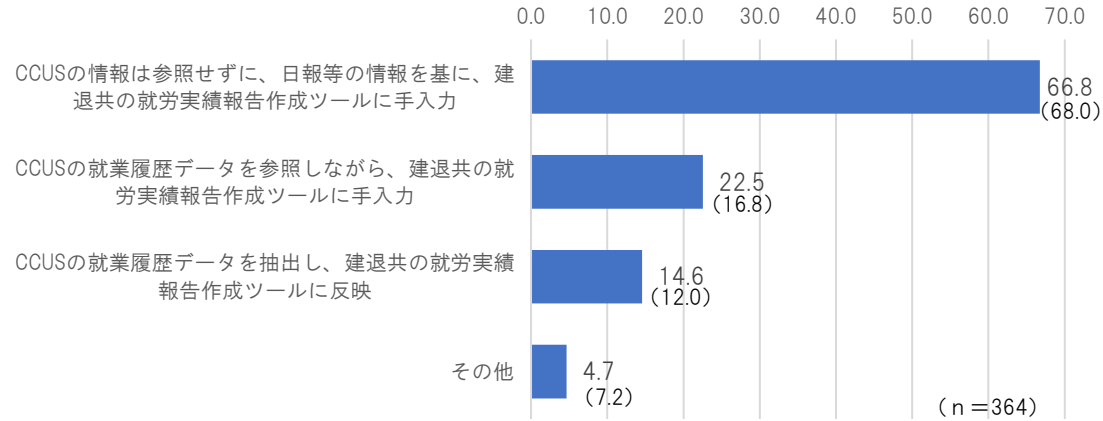
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑪

建設キャリアアップシステムについて③ 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11.6%に止まったものの、昨年よりも5.4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。

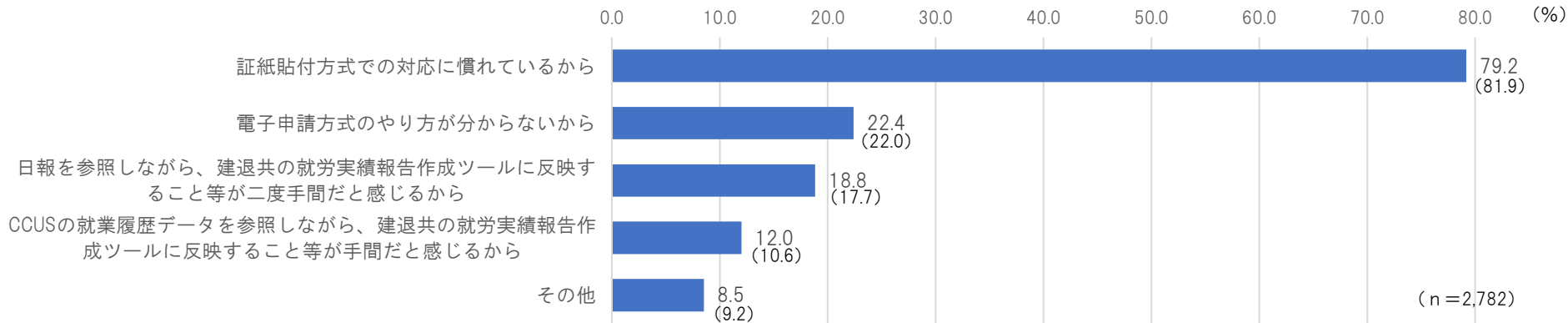
建退共制度電子申請方式の使用状況



建退共電子申請の利用について
(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)



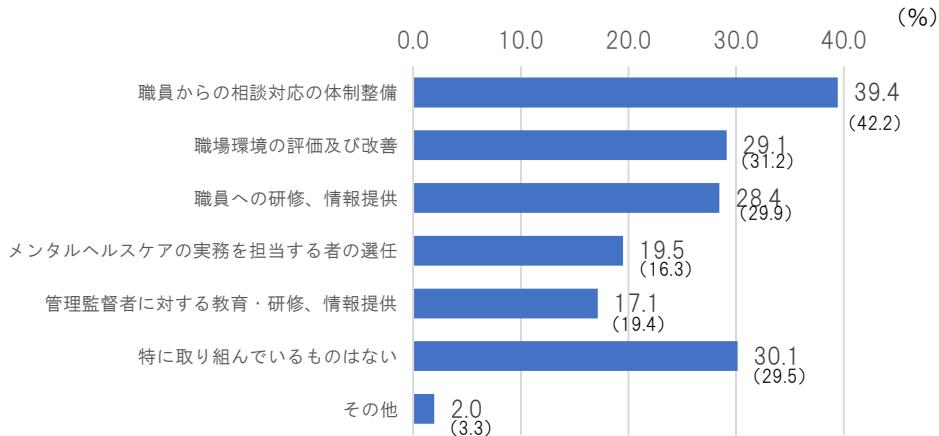
建退共制度電子申請方式を使用しない理由
(建退共制度電子申請方式を使用していない企業、複数回答可)



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

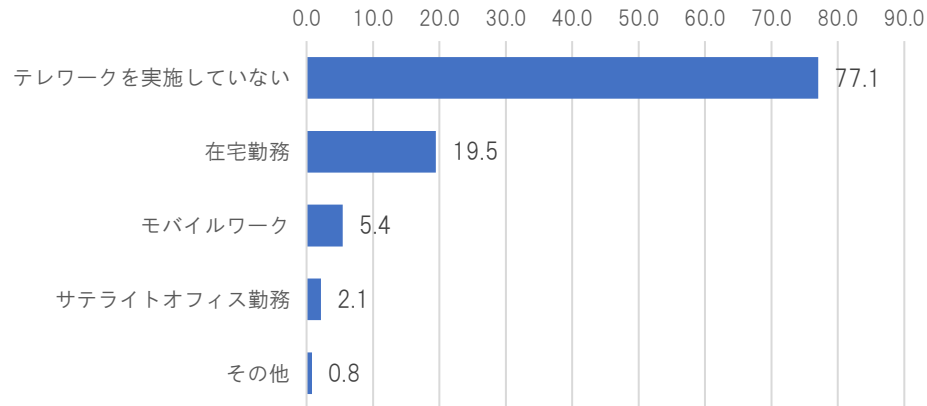
メンタルヘルスケアの取組について 「職員からの相談対応の体制整備」が最多の39.4%となった。

メンタルヘルスケアの取組（複数回答可）



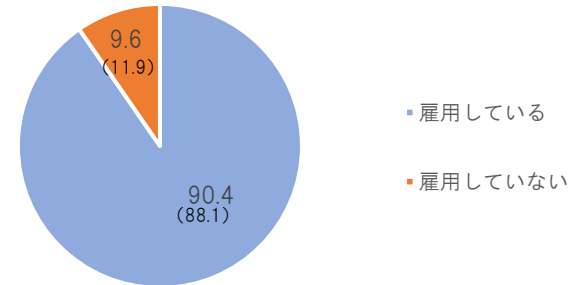
テレワークの実施について 8割弱の企業で「テレワークを実施していない」と回答している。実施している企業では「在宅勤務」が最多の19.5%となった。

テレワークの実施状況（複数回答可）

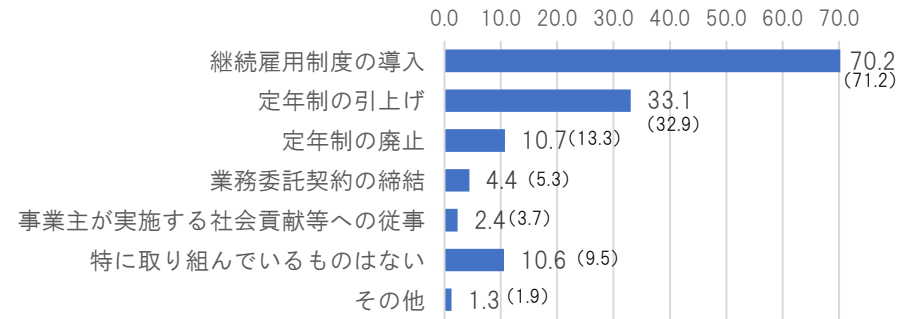


高齢労働者の雇用の状況について 約9割の企業で65歳以上の職員を雇用しており、大半の企業が安全衛生管理措置に取り組んでいる。

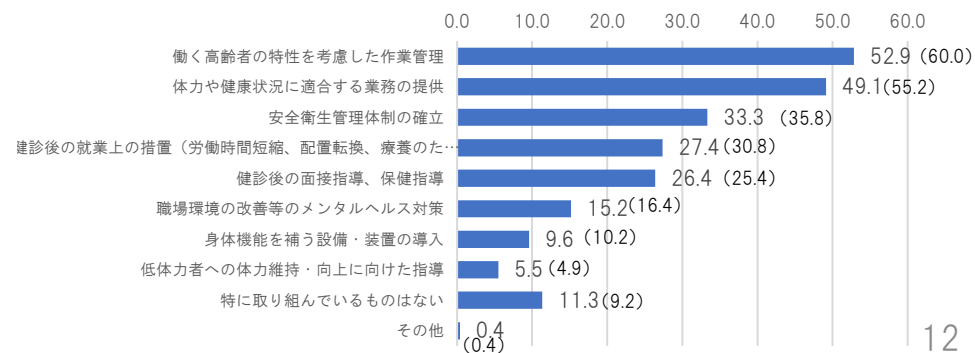
65歳以上の職員の雇用状況について



高齢者雇用に向けての取組（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）

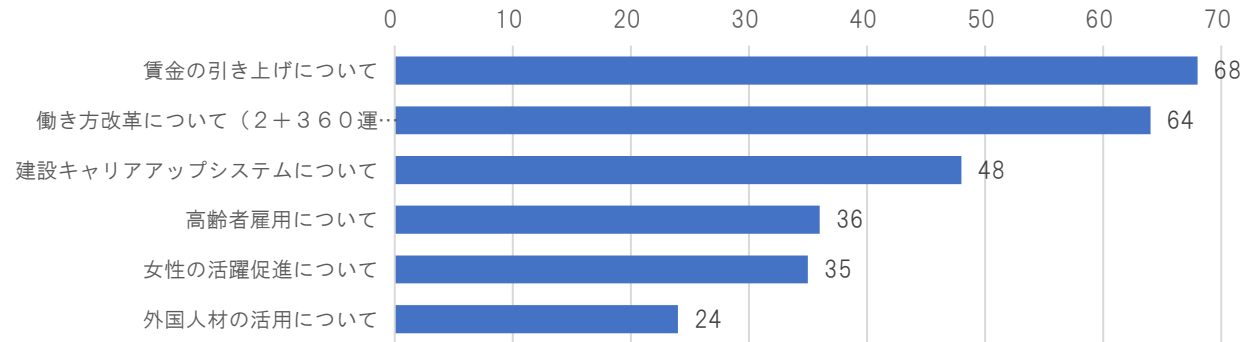


働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑬

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」、次いで、「働き方改革」となった。主な意見等を以下に紹介する。

ご要望・ご意見（複数回答可）



賃金の引き上げ

・若い技術者、技能者の確保の為、賃金引き上げを行っていききたいので、労務単価等の引き上げを御願いたい。

CCUS

・利便性、メリットなどの広報、PRが末端の中小企業まで伝わっていない。
・建設キャリアアップは規模の小さい企業としてはメリットを感じない。登録料等も高く感じて、なかなか技能者全員の登録をする気になれない。（登録料、更新料の見直しをしてほしい。）普及を目的とした経営審査や入札への関与は分かるが、もう少しメリットを感じさせてほしい。
・CCUSに登録しているものの、運用に関する研修などが少なく全体が理解できていないせいか、全ての現場において活用されなければ意味がないように感じる。
・登録が非常に時間と労力を要するので、その支援を希望する。
・CCUSのカードタッチなどは、小規模な現場では、その準備などは現場の技術者が行わなければならないので、技術者の負担がさらに増すことが懸念される。

女性の活躍促進

・女性が妊娠・出産の過程で妊娠初期の時期に現場作業などへ配置が難しいと考えられるが、実際に事務作業への配置換え出来る部署がない。

働き方改革

・官公庁の工事だけではなく民間工事においても週休二日制が実現できるように国土交通省で強気に働きかけてほしい。
・公共工事については官公庁で完全週休二日制に向けた呼びかけ等動きがあるが、民間工事（民間発注者）についても呼びかけ等していただきたい。
・働き方改革について(2+360運動)が本当に出来るかが疑問である。当社は下請が主で、元請より特別条項を使ってでも720時間の時間外労働が望まれている。2024年度からの時間外労働規制に不安がある。
・技術者・現場管理者については現在年俸制をとっている。会社勤務時間にとられず、休みたいときには自由に休み、忙しいときには働き年間120日以上の休みを取るよう心がけるよう奨励をしている。

高齢者雇用

・近年、経験を積んだ高齢者の雇用が重要になっている。若年者に関する支援があるのと同様に、高齢者雇用に関しての支援（例えば通院や休暇に関する支援）をお願いしたい。

外国人材の活用

・手続きの簡略化と申請から許可までの時間短縮が必要。