
建設技能者の就労状況に関する調査
－ 調査結果報告書 －

平成10年3月

財団法人 建設業振興基金

目 次

I 調査の概要	1
II 調査結果のポイント	
1 企業・技能者の概要	3
2 労働時間の短縮について	5
3 教育訓練・資格取得について	8
4 現場代理人・職長について	9
5 現場の生産性について	12
6 女性の活用について	13
7 賃金の状況について	14
8 建設業に就職したきっかけなどについて	16
9 従業員の採用について	18
10 従業員数の傾向・見通しについて	19
III 調査結果の解説（企業編）	
1 調査対象企業の概要	21
2 労働時間の短縮について	37
3 教育訓練・資格取得について	65
4 現場代理人・職長について	81
5 現場の生産性について	97
6 女性の活用について	101
7 従業員の採用について	107
8 従業員数の傾向・見通しについて	146
9 その他	158
IV 調査結果の解説（建設技能者編）	
1 調査対象者の概要	163
2 労働時間の短縮について	176
3 現場代理人・職長としての仕事について	192
4 女性の活用について	219
5 賃金の状況について	225
6 建設業に就職したきっかけなどについて	231

付 調査票

I. 調査の概要

I. 調査の概要

1. 調査の目的

本調査は、建設技能者の労働時間、教育訓練、資格取得、女性の活用、就業・採用状況等についての現状を正確に把握し、「技術と技能に優れた人材が生涯を託せる産業づくり」を目指す上での基礎資料とするため、これらに関する項目全般について、企業のみならず建設現場で働く技能者も対象として、全国的に実施したものである。

2. 調査の設計

(1) 調査対象及び抽出方法

① 全国の建設業者 5,100 社

総合工事業者（（社）全国建設業協会に依頼して抽出） 1,300 社

専門工事業者（下記の団体に依頼して抽出） 3,800 社

（社）全国鉄筋工事業協会、全国管工事業協同組合連合会、（社）日本電設工業協会、

（社）日本タイル煉瓦工事工業会、（社）日本左官業組合連合会、（社）日本塗装工業会、

（社）日本鳶工業連合会、（社）日本空調衛生工事業協会、（社）全国建設室内工事業協会、

（社）日本建設大工工事業協会、（社）日本建設躯体工事業団体連合会、

（社）日本建築板金協会、全国圧接業協同組合連合会、（社）全国タイル業協会、

（社）日本機械土工協会、（社）日本計装工業会、日本建設インテリア事業協同組合連合会

（社）日本造園建設業協会、（社）日本造園組合連合会、（社）全国防水工事業協会

② 上記建設業者に属する建設技能者（上記企業に依頼して、1社当たり5人に配布）

…………… 25,500 人

※現場で直接施工に携わる者を技能者とし、現場監督、設計技能者、営業要員、清掃専門要員、一般車両の運転手等は除くものとする。

※直用工に限らず、下請の企業が雇用している技能者についても対象とする。

(2) 調査内容

建設技能者の労働時間、教育訓練、資格取得、女性の活用、就業・採用状況等

(3) 調査方法

郵送配布、郵送回収

(4) 調査時期

平成9年11月

3. 回収状況

企業編 2,632 社（回収率 51.6%）

技能者編 6,201 人（回収率 24.3%）

II.調査結果のポイント

II. 調査結果のポイント

1. 企業・技能者の概要

(1) 企業編

① 従業員規模別役職員数（平均値）

従業員規模別役職員数（平均値）は下記の通りである。

表 1 従業員規模別役職員数（平均値）

単位：人

		合計人数	本社・支社部門			現場部門				回答社数	
			役員	技術系社員	事務・営業系社員	技術系社員	事務・営業系社員	職長・班長	常用作業員	臨時・日雇作業員	(社)
総合工事業者 計		61.4	4.7	13.3	8.4	18.5	2.4	7.1	18.8	5.3	1,014
従業員数	1～10人未満	7.1	2.7	3.0	1.0	1.4	0.0	1.9	1.9	0.0	20
	10～20人未満	15.1	3.1	4.2	2.0	3.4	0.5	1.7	5.4	1.3	151
	20～30人未満	24.4	3.8	5.4	3.1	5.1	0.4	2.6	8.3	2.1	220
	30～50人未満	38.4	4.2	7.5	4.5	8.7	0.9	3.9	13.5	3.4	298
	50～100人未満	66.2	5.4	13.4	8.3	14.7	1.0	6.3	21.5	6.7	213
	100～300人未満	156.6	7.8	31.1	23.2	39.4	3.4	12.6	47.1	11.7	91
	300人以上	1179.3	17.0	210.3	156.0	485.7	74.0	213.0	255.9	44.3	12
専門工事業者 計		110.0	4.5	26.5	18.6	47.2	15.4	12.8	34.1	6.2	1,561
従業員数	1～10人未満	6.3	2.2	2.3	1.5	2.4	0.3	1.4	2.5	0.9	225
	10～20人未満	14.4	3.0	3.3	2.8	2.8	0.8	2.7	4.5	1.0	346
	20～30人未満	24.2	3.4	5.1	3.9	4.9	0.8	4.1	7.7	2.4	252
	30～50人未満	38.4	4.0	7.9	5.5	7.9	1.9	6.0	14.6	4.8	256
	50～100人未満	69.3	5.0	12.6	10.9	13.6	2.7	10.0	25.4	6.1	238
	100～300人未満	163.4	6.7	26.9	28.4	38.1	9.3	20.4	53.0	10.7	155
	300人以上	1414.1	17.1	279.1	201.3	543.7	144.6	120.1	368.2	29.2	75

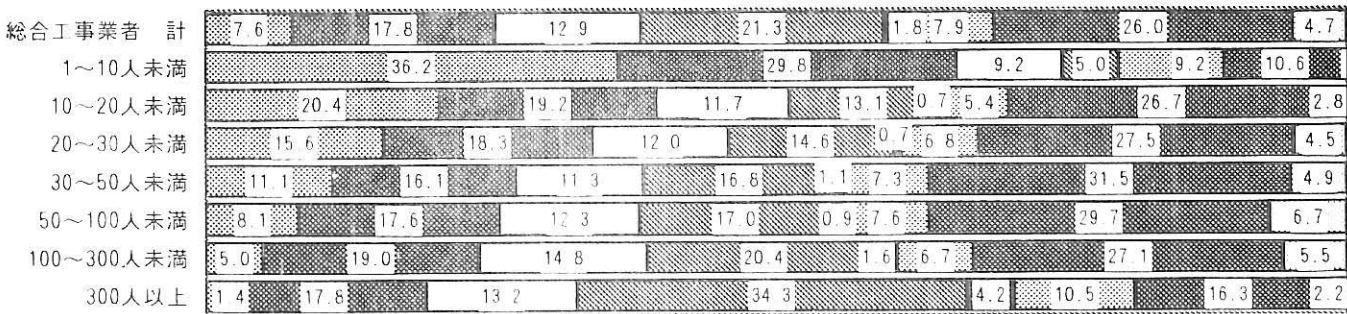
② 従業員規模別人員構成

総合工事業者、専門工事業者の人員構成は下図の通りである。

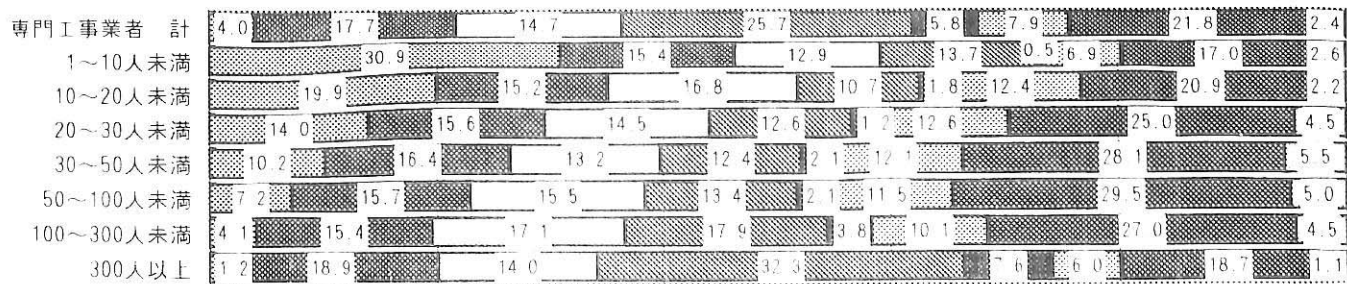
図 1 従業員規模別人員構成

(Nはサンプル数)

N=1,014



N=1,561



■ 役員
□ 本社・支社部門技術系社員
■ 本社・支社部門事務・営業系社員
■ 現場部門技術系社員
■ 現場部門職長・班長
■ 現場部門常用作業員
□ 現場部門臨時・日雇作業員

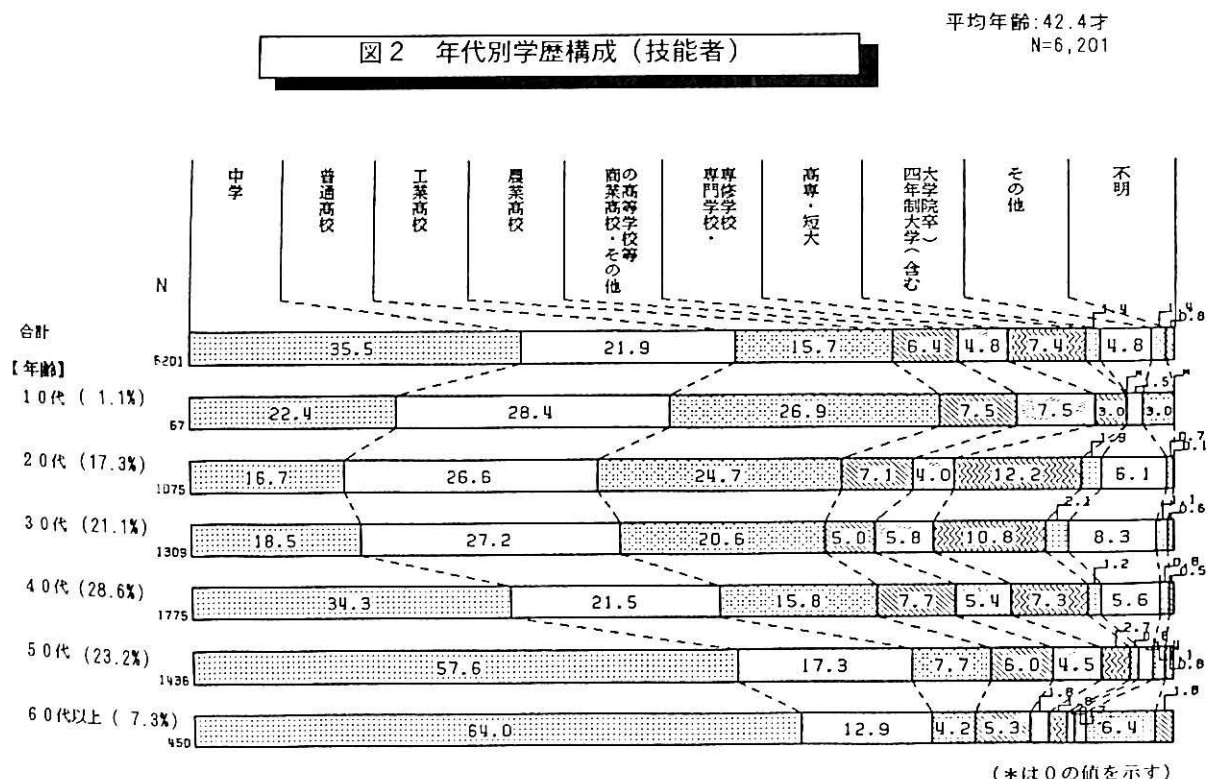
(2) 技能者編

① 技能者の年代別学歴構成

建設技能者の年齢構成は「40代」が最も多く、平均年齢は42.4才となっている。

学歴別では、高校卒が計48.8%（各高校卒の合計数）と最も多く、次いで中学校卒35.5%、専門学校・専修学校卒7.4%、4年制大学卒が4.8%となっている。

また、高校卒の内訳についてみると、普通高校卒が21.9%と最も多く、次いで工業高校卒15.7%となっている。



② 技能者の職種

職種は表2の通りである。

表2 職種(技能者)

N=6,201

職種	%
大工・型枠工	10.2
左官工	3.3
とび工	3.1
土工	14.5
コンクリート工	0.4
重機オペレータ	12.4
タイル工・ブロック	4.9
鉄筋工	4.9
塗装工	6.3
内装仕上工	5.0
ガス圧接工	3.4
配管工	9.2
電工	6.6
建築板金工	4.4
計装工	0.8
防水工	1.4
造園工	3.4
その他	4.2
不明	1.7

2. 労働時間の短縮について

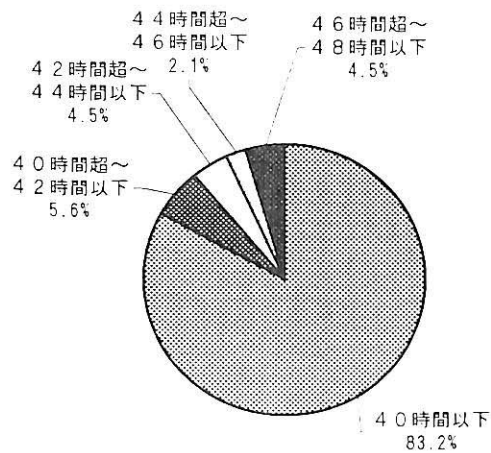
(1) 労働時間

①店社

店社における1週間の所定労働時間についてみると、「40時間以下」が83.2%（昨年26.6%）と最も多く、平均は40時間24分（昨年42時間36分）となっている。

図3 1週間の所定労働時間（店社）

平均40時間24分
N=2,354

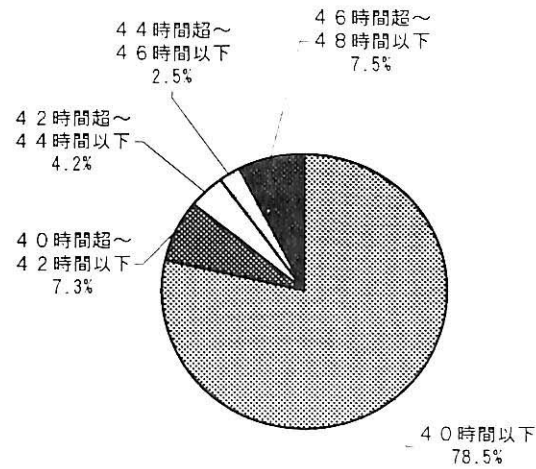


②現場

現場における1週間の所定労働時間についてみると、「40時間以下」が78.5%（昨年21.3%）と最も多く、平均は40時間48分（昨年43時間00分）となっている。

図4 1週間の所定労働時間（現場）

平均40時間48分
N=2,215



月の平均残業時間は14時間42分（昨年12時間42分）となっている。
変形労働時間の採用についてみると、「採用している」が63.8%となっている。

図5 月の平均残業時間（技能者）

平均14時間42分
N=6,201

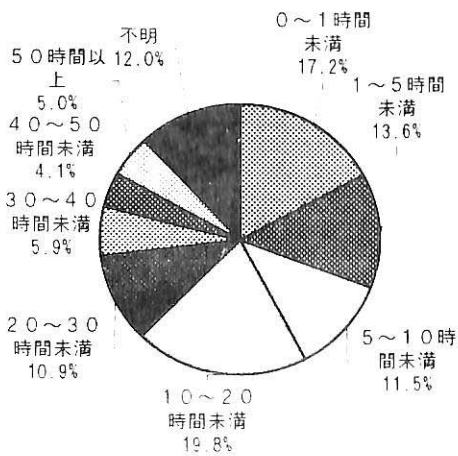
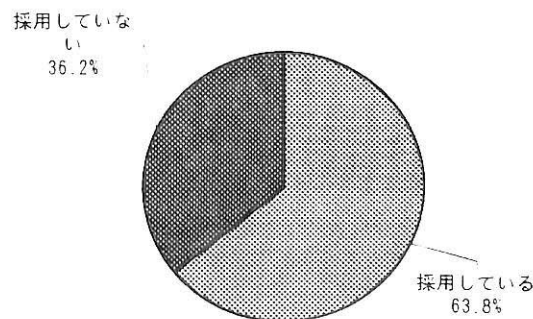


図6 変形労働時間の採用（企業）

N=2,544



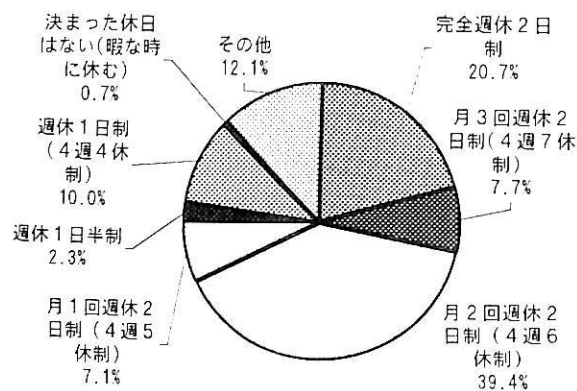
(2) 休日制度

①店社

店社の休日制度についてみると、「月2回週休2日制(4週6休制)」が39.4%(昨年44.1%)と最も多く、次いで「完全週休2日制」20.7%(同11.5%)、「週休1日制(4週4休制)」10.0%(同16.2%)となっている。

図7-1 休日制度(店社)

N=2,495

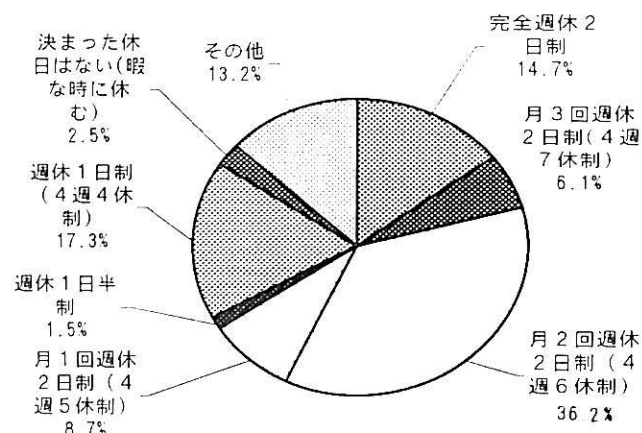


②現場

現場の休日制度についてみると、「月2回週休2日制(4週6休制)」が36.2%(昨年38.6%)と最も多く、次いで「週休1日制(4週4休制)」17.3%(同27.0%)、「完全週休2日制」14.7%(同6.7%)となっている。

図7-2 休日制度(現場)

N=2,444



(3) 労働時間短縮に対する意見

建設技能者の労働時間短縮に対する意見についてみると、「望ましい」が58.7%(昨年53.8%)と最も多く、次いで「わからない・どちらともいえない」22.7%(同25.8%)、「望ましくない」15.3%(同17.5%)となっている。

「望ましい理由」についてみると、「世間並みに休暇が取れるようになる」が54.5%(昨年56.5%)と最も多く、「望ましくない」・「わからない・どちらともいえない」理由についてみると、「時短はよいが収入が減る心配がある」が62.1%(同67.1%)と最も多くなっている。

図8-1 労働時間短縮に対する意見(技能者)

N=6,201

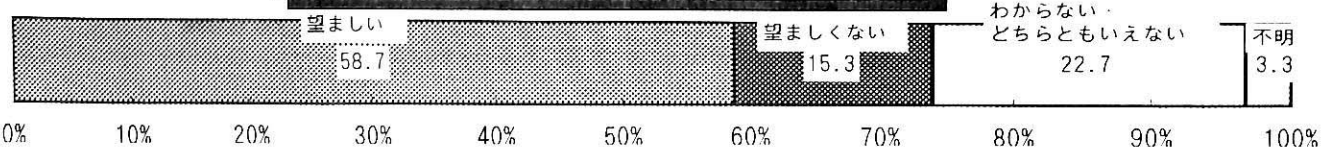
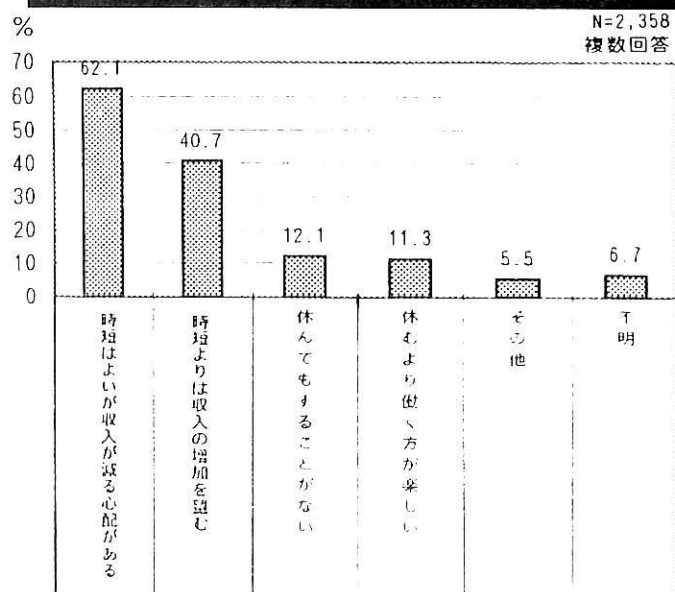
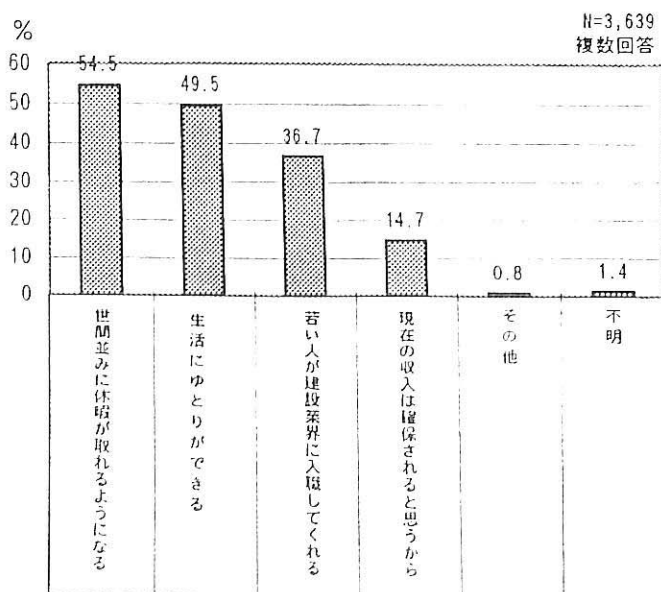


図8-2 労働時間の短縮が望ましい理由(技能者)

図8-3 労働時間の短縮が望ましくない・わからない・どちらともいえない理由(技能者)

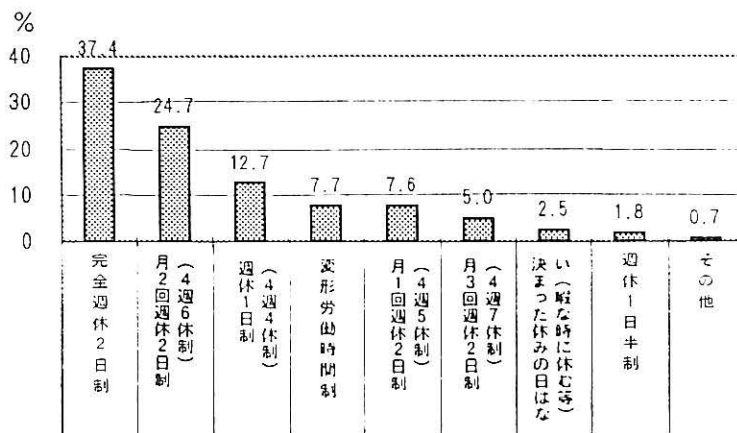


(4) 今後望まれる休日制度

技能者からみて今後望まれる休日制度についてみると、「完全週休2日制」が37.4%と最も多く、次いで「月2回週休2日制（4週6休制）」24.7%となっている。

図9 現場での休日制度—今後—（技能者）

N=4,993

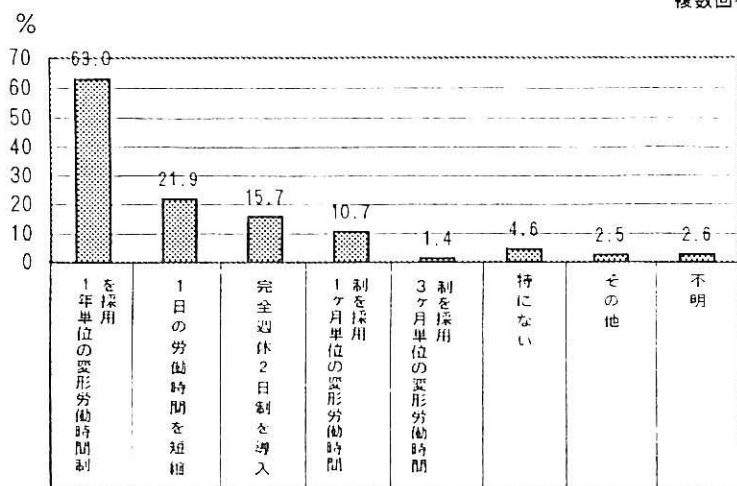


(5) 週40時間労働制への対応

週40時間労働制への企業の対応についてみると、「1年単位の変形労働時間制を採用（国民の祝日、年末年始、夏休み、ゴールデンウィーク期間の休日の拡大を含む）」が63.0%（昨年72.7%）と最も多く、次いで「1日の労働時間を短縮」21.9%（同18.9%）、「完全週休2日制を導入」15.7%（同23.8%）となっている。

図10 週40時間労働制への対応（企業）

N=2,632
複数回答

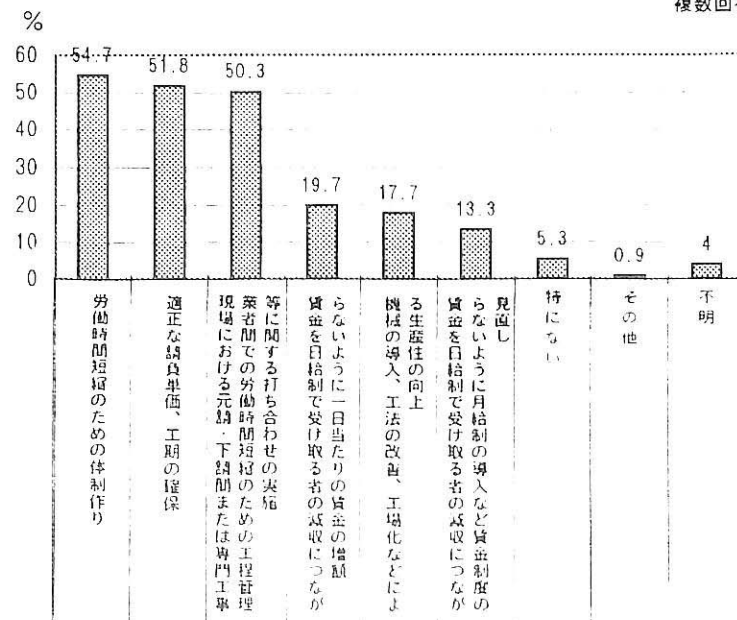


(6) 週40時間労働制定着のために重要なこと

週40時間労働制定着のために重要なことについてみると、「労働時間短縮のための体制作り（工程管理の改善、的確な段取り、現場閉所等を含む）」が54.7%（昨年48.8%）と最も多く、次いで「適正な請負単価、工期の確保」51.8%（同45.7%）、「現場における元請・下請間または専門工事業者間での労働時間短縮のための工程管理等に関する打ち合わせの実施」50.3%（同49.9%）となっている。

図11 週40時間労働制定着のために重要なこと（企業）

N=2,632
複数回答



3. 教育訓練・資格取得について

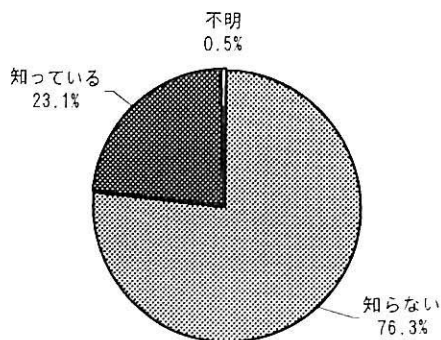
(1) 「富士教育訓練センター」について

① 認識状況

平成9年4月、静岡県富士宮市に開設された「富士教育訓練センター」については、「知っている」が23.1%となっている。

図12 「富士教育訓練センター」の認識状況（企業）

N=2,632

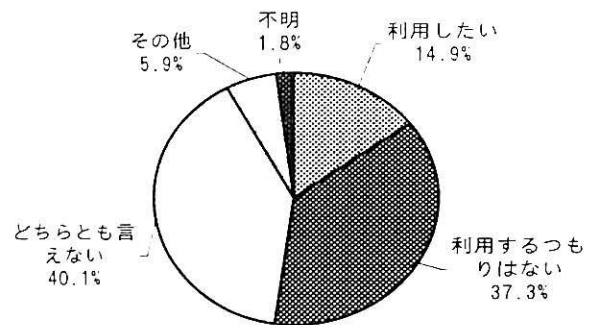


② 利用意向

「富士教育訓練センター」を利用したいかどうかについてみると、「利用したい」が14.9%となっている。

図13 利用意向（企業）

N=609

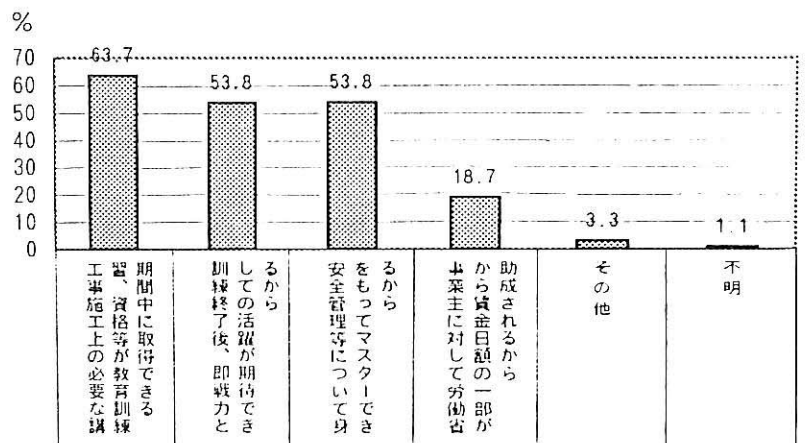


③ 利用したい理由

「富士教育訓練センター」を利用したい理由についてみると、「工事を施工する上での必要な講習、資格等が教育訓練期間中に取得できるから」が63.7%と最も多く、次いで「教育訓練コースが業界のニーズに添ってきめ細かく設定されており、訓練終了後、即戦力としての活躍が期待できるから」、「安全管理等について実技を重視した訓練の中でKYや作業上の安全ポイント等、身をもってマスターできるから」53.8%となっている。

図14 利用したい理由（企業）

複数回答

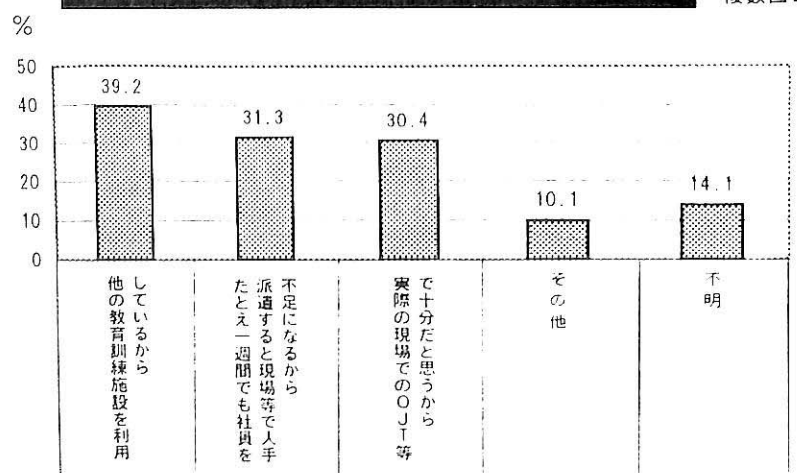


④ 利用するつもりがない理由

「富士教育訓練センター」を利用するつもりがない理由についてみると、「他の教育訓練施設を利用しているから」が39.2%と最も多く、次いで「たとえ一週間でも社員を派遣すると現場等で人手不足になるから」31.3%、「実際の現場でのOJT等で十分だと思うから」30.4%となっている。

図15 利用するつもりがない理由（企業）

N=227
複数回答

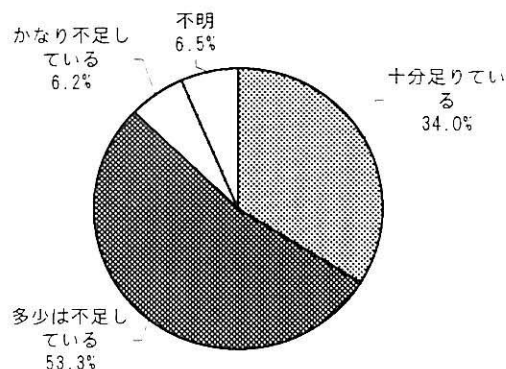


(2) 有資格者の過不足状況

現在の有資格者（建設業法上の監理技術者又は主任技術者として認められる者）の過不足状況についてみると、「多少は不足している」が53.3%と最も多く、次いで「十分足りている」34.0%となっている。

図16 有資格者の過不足状況（企業）

N=2,632

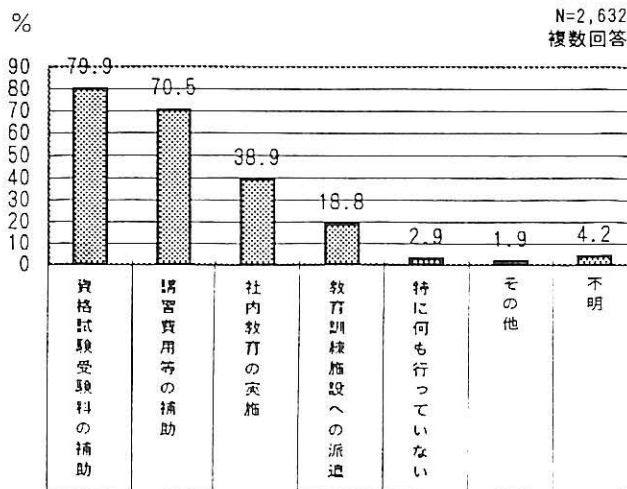


(3) 社員の資格取得のための支援措置

社員の資格取得するための支援措置についてみると、「資格試験受験料の補助」が79.9%と最も多く、次いで「講習費用等（社外講習、通信教育等）の補助」70.5%となっている。

図17 資格取得のための支援措置（企業）

N=2,632
複数回答



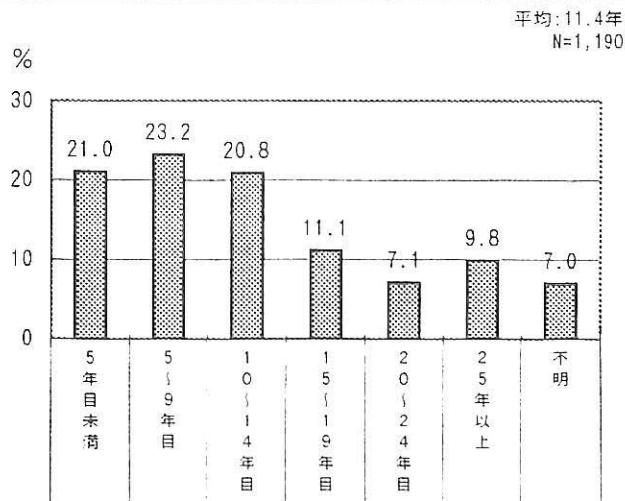
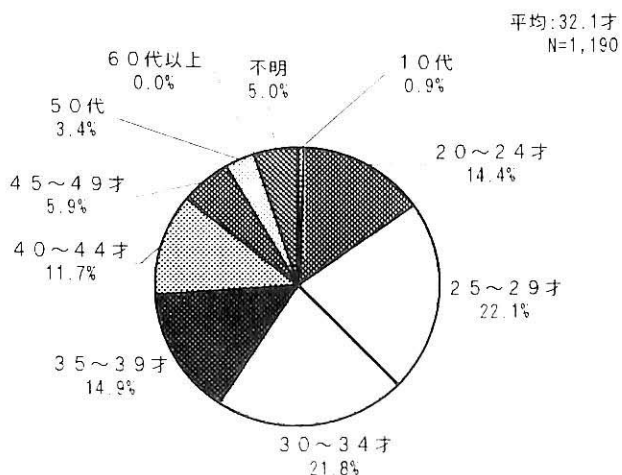
4. 現場代理人・職長について

(1) 現場代理人・職長になった年齢

現場代理人になった年齢についてみると、「30代」が36.7%と最も多く、次いで「20代」36.5%となっており、平均は32.1才となっている。現場代理人になるまでの経験年数についてみると、平均11.4年となっている。

図18-1 現場代理人になった年齢（技能者）

図18-2 現場代理人になるまでの経験年数（技能者）



職長になった年齢についてみると、「30代」が38.9%と最も多く、次いで「20代」が33.7%となっており、平均は32.4才となっている。職長になるまでの経験年数についてみると、平均13.3年となっている。

図18-3 職長になった年齢（技能者）

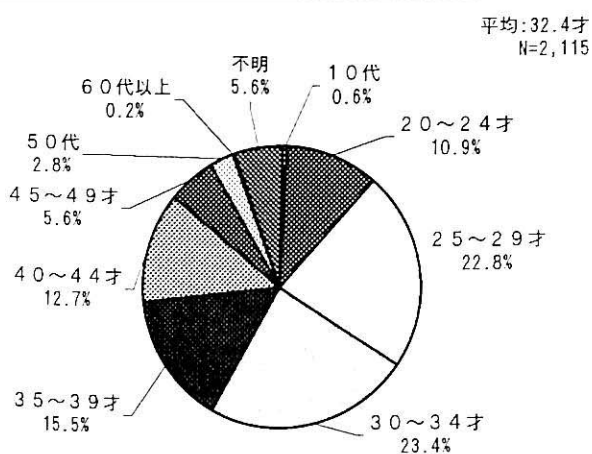
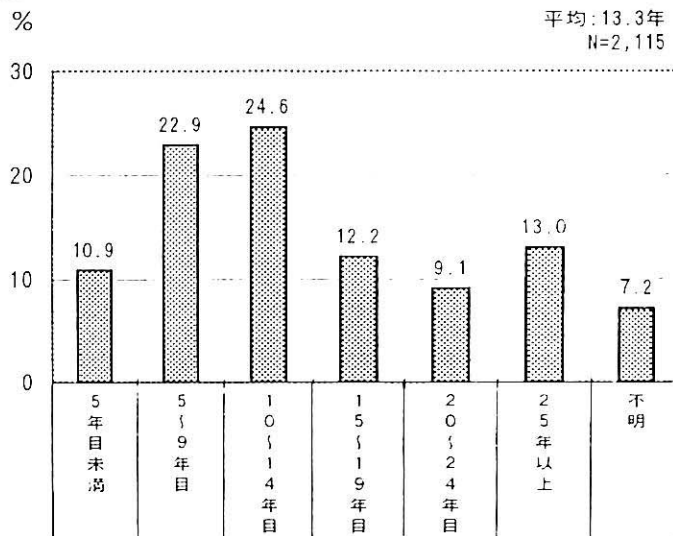


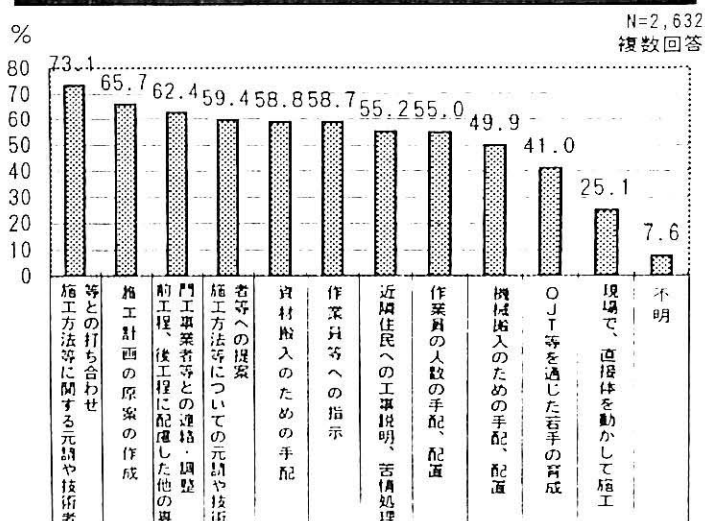
図18-4 職長になるまでの経験年数（技能者）



(2) 現場代理人に期待する仕事内容

企業が現場代理人に期待する仕事内容についてみると、「施工方法等に関する元請や技術者等との打合せ」が73.1%と最も多く、次いで「施工計画の原案の作成」65.7%、「前工程、後工程に配慮した他の専門工事業者等との連絡・調整」62.4%となっている。

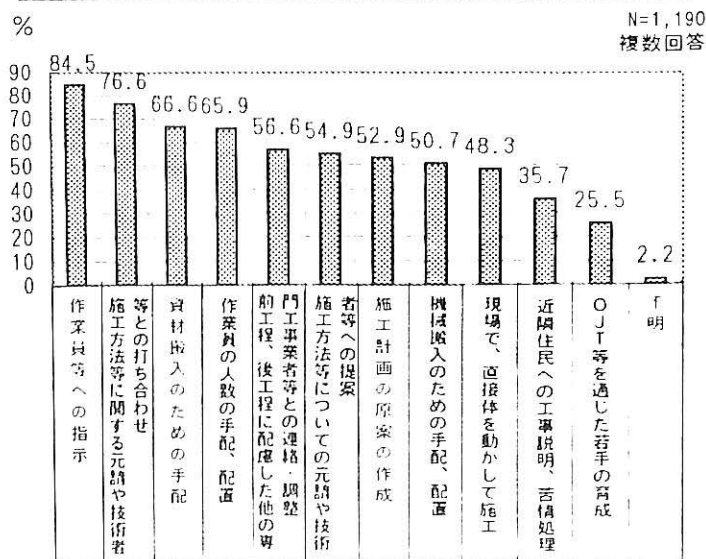
図19 現場代理人に期待する仕事内容（企業）



(3) 現場代理人の仕事内容

現場代理人の仕事内容について技能者に聞いたところ、「施工方法等に関する作業員等への指示」が84.5%と最も多く、次いで「施工方法等に関する元請や技術者等との打合せ」76.6%、「資材搬入のための手配」66.6%となっている。

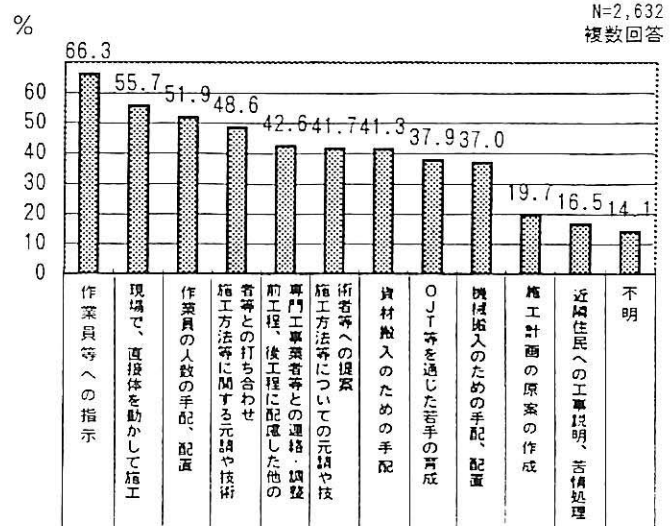
図20 現場代理人の仕事内容（技能者）



(4) 職長に期待する仕事内容

企業が職長に期待する仕事内容についてみると、「施工方法等に関する作業員等への指示」が66.3%と最も多く、次いで「現場で、直接体を動かして施工」55.7%、「作業員の人数の手配、配置」51.9%、「作業員の人数の手配、配置」51.9%、「施工方法等に関する元請や技術者等との打ち合わせ」48.6%となっている。

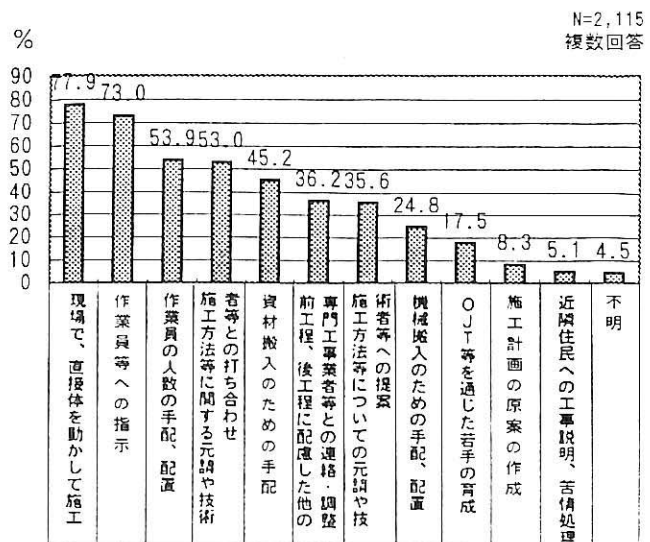
図21 職長に期待する仕事内容（企業）



(5) 職長の仕事内容

職長の仕事内容について技能者に聞いたところ、「現場で直接体を動かして施工」が77.9%と最も多く、次いで「施工方法等に関する作業員等への指示」73.0%、「作業員の人数の手配、配置」53.9%となっている。

図22 職長の仕事内容（技能者）

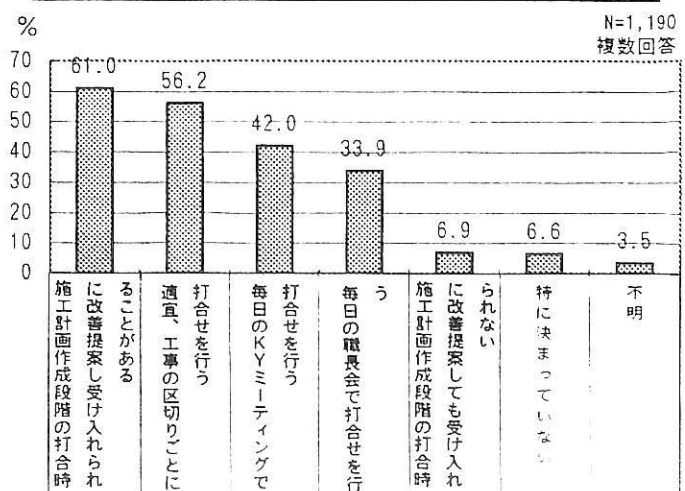


(6) 元請、他の専門工事業者等との連絡調整方法

① 現場代理人

現場代理人の元請、他の専門工事業者等との連絡調整方法についてみると、「施工計画作成段階から打合せを行い、自分から改善策があれば提案しており、それが受け入れられることがある」が61.0%と最も多く、次いで「適宜、工事の区切りごとに打合せを行う」56.2%、「毎日のKYミーティングで打合せを行う」42.0%となっている。

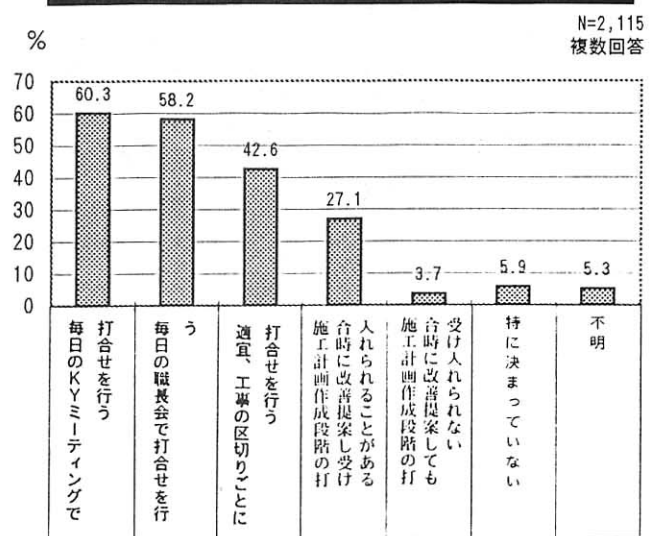
図23 連絡調整方法（現場代理人）



②職長

職長の元請、他の専門工事業者等との連絡調整方法についてみると、「毎日のKYミーティングで打合せを行う」が60.3%と最も多く、次いで「毎日の職長会で打合せを行う」58.2%、「適宜、工事の区切りごとに打合せを行う」42.6%となっている。

図24 連絡調整方法（職長）

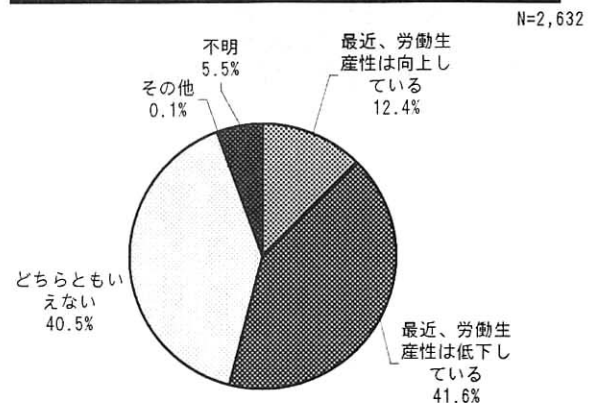


5. 現場の生産性について

(1) 現場の労働生産性

現場の労働生産性についてみると、「最近、労働生産性は低下している」が41.6%と最も多く、次いで「どちらとも言えない」が40.5%となっている。

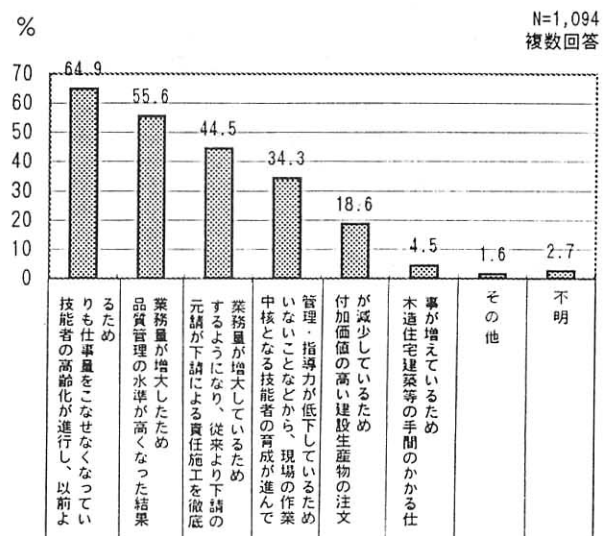
図25 現場の労働生産性（企業）



(2) 労働生産性が低下している理由

労働生産性が低下している理由についてみると、「技能者の高齢化が進行し、以前よりも仕事をこなせなくなっているため」が64.9%と最も多く、次いで「品質管理の水準が高くなった結果、業務量が増大したため」55.6%、「元請が下請による責任施工を徹底するようになり、従来より下請の業務量が増大しているため」44.5%となっている。

図26 労働生産性が低下している理由（企業）



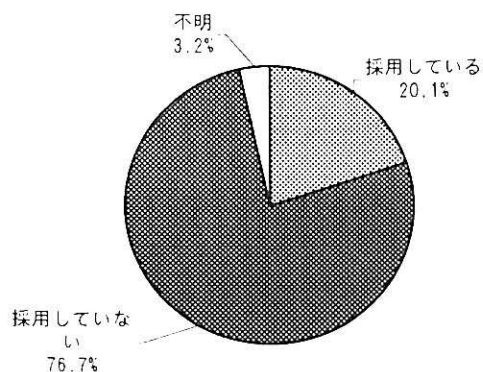
6. 女性の活用について

(1) 女性の採用状況

女性の技能者・現場監督への採用状況についてみると、「採用している」が20.1%となっている。

図27 女性の採用状況（企業）

N=2,632

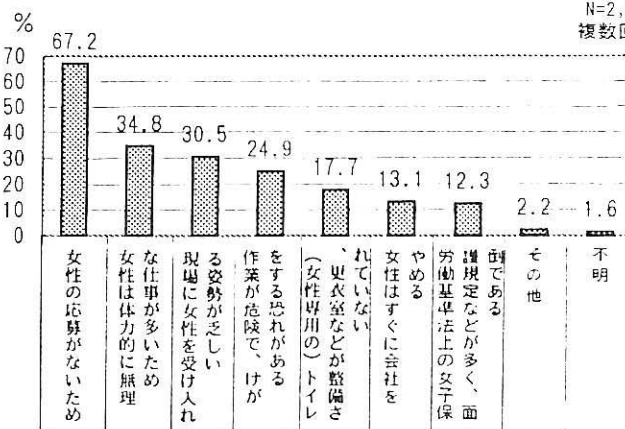


(3) 女性を採用しない理由

女性を採用しない理由についてみると、「女性の応募がないため」が67.2%と最も多く、次いで「女性は体力的に無理な仕事が多いため」34.8%、「現場に女性を受け入れる姿勢が乏しい」30.5%となっている。

図29 女性を採用しない理由（企業）

N=2,019
複数回答



(4) 女性が建設業に進出するために必要なもの

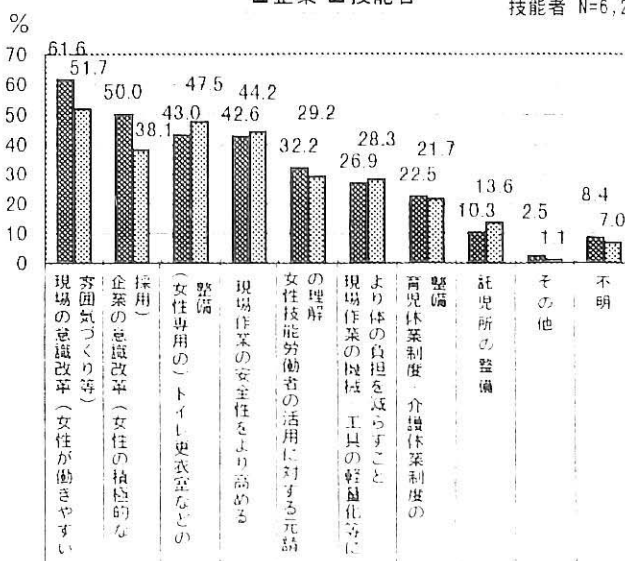
企業において、女性が建設業に進出するために必要なものについてみると、「現場の意識改革（女性が働きやすい雰囲気づくり等）」が61.6%と最も多く、次いで「企業の意識改革（女性の積極的な採用）」50.0%となっている。

技能者においては、「現場の意識改革」が51.7%と最も多く、次いで「(女性専用の) トイレ、更衣室などの整備」47.5%となっている。

図30 女性が建設業に進出するために必要なもの（企業）（技能者）

■企業 ■技能者

企業 N=2,632
技能者 N=6,201



7. 賃金の状況について

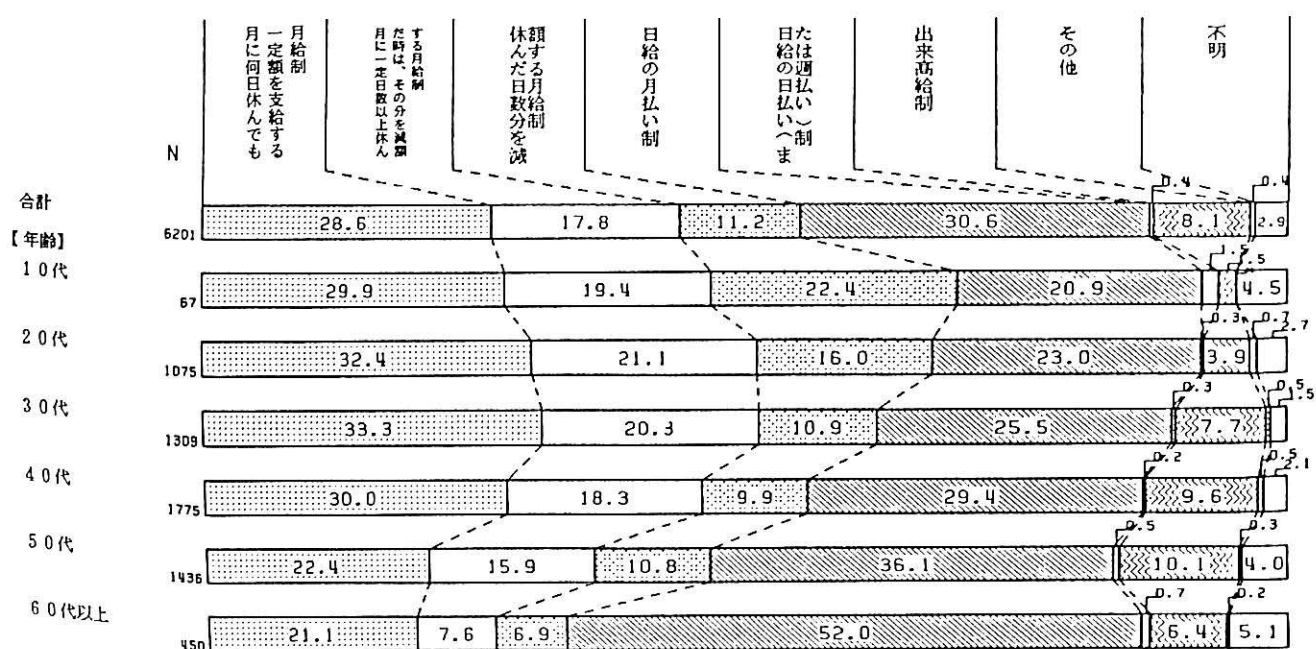
(1) 賃金の支払形態

賃金の支払形態についてみると、「日給の月払い制」が30.6%（昨年37.9%）と最も多く、次いで「月に何日休んでも一定額を支給する月給制」28.6%（同24.1%）、「月に一定日数以上休んだ時は、その分を減額する月給制」17.8%（同16.9%）となっている。

年代別でみると、年代が低いほど、何らかの形での月給導入が進んでいる。

図31 賃金の支払形態（技能者）

N=6,201



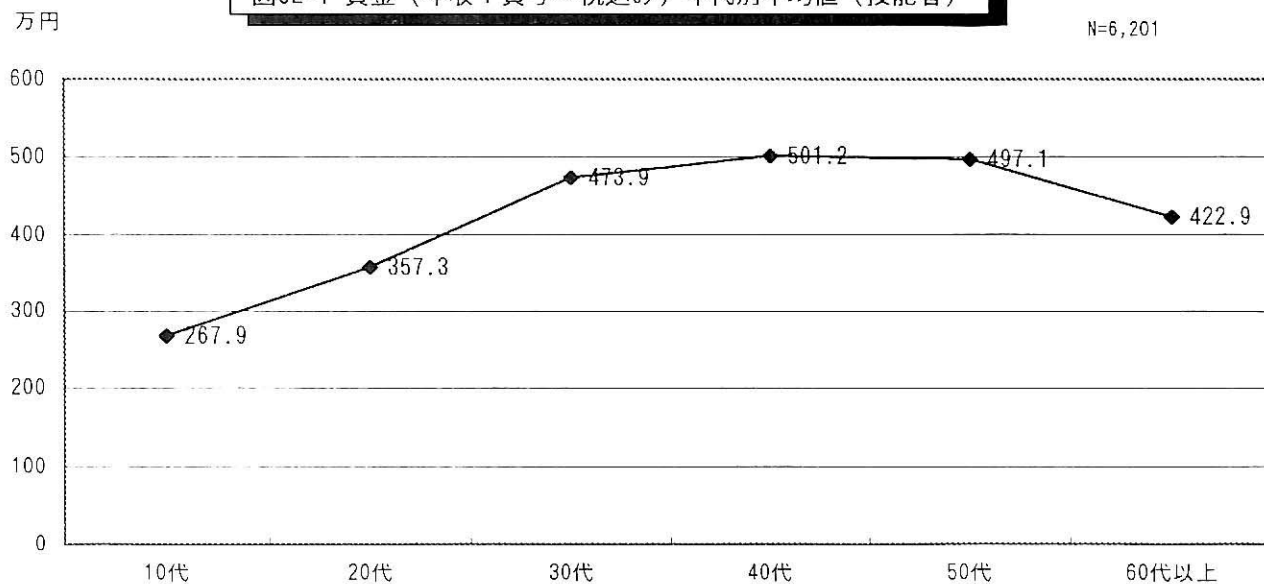
（２）賃金分析

技能者の賃金（年収：賞与・税込み）について年代別平均賃金をみると、「40代」が501.2万円（昨年490.1万円）と最も高く、次いで「50代」497.1万円（同481.7万円）となっている。

技能者の賃金（年収：賞与・税込み）の分布をみると、「300万円以上400万円未満」が24.1%（昨年度24.6%）と最も多く、次いで「400万円以上500万円未満」22.1%（同24.5%）となっている。

図32-1 賃金（年収：賞与・税込み）年代別平均値（技能者）

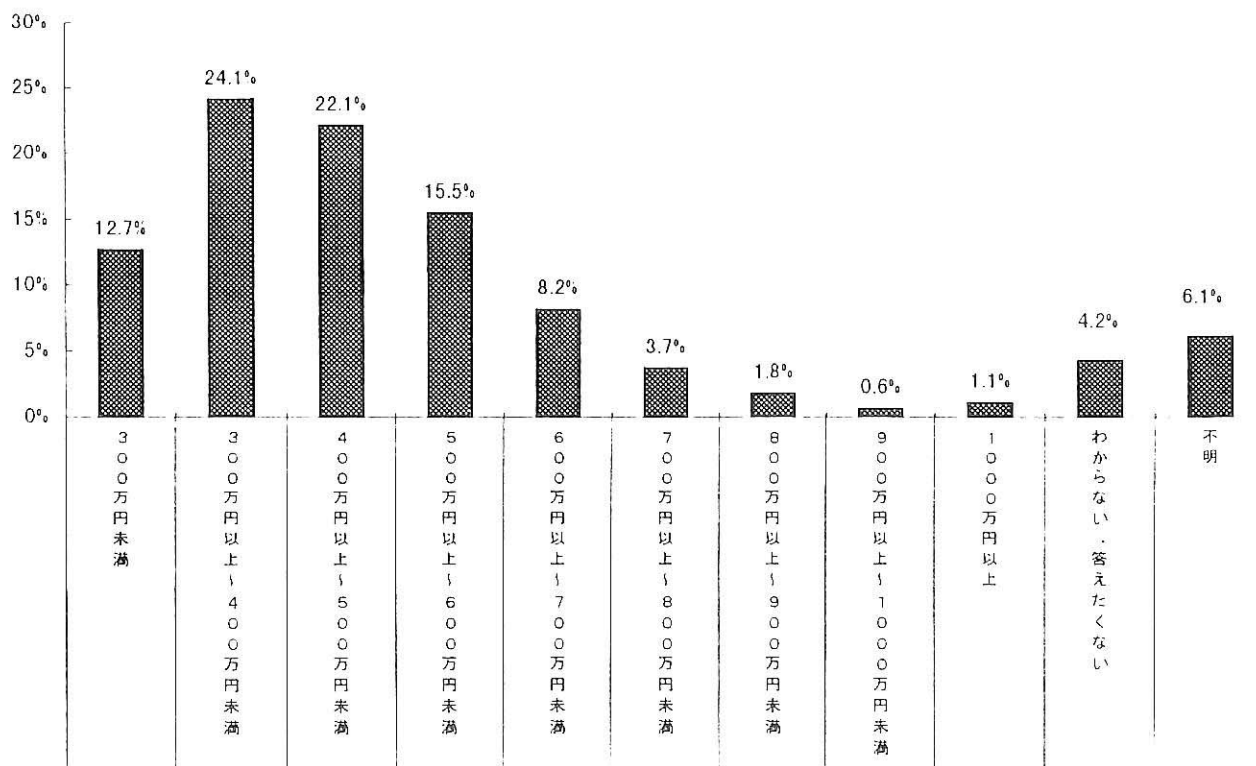
N=6,201



（注）年代別平均賃金は、各賃金幅の中央値（300万円未満は「250万円」を、1000万円以上は「1100万円」）を代表値として用いて算出した。

図32-2 賃金分布～年収：賞与・税込み～（技能者）

N=6,201



8. 建設業に就職したきっかけなどについて

(1) 建設業入職の経緯・直前に従事していた産業

技能者の入職の経緯についてみると、「最初から（学校を出てすぐ）建設業に就職し、現在まで（建設業界内で会社を変えることはあっても）ずっと建設業に従事している」が51.4%と最も多く、次いで「最初是他産業に就職し、途中で建設業に転職してきた」38.5%となっている。

建設業に転職してきた技能者（2,563人）が直前に従事していた産業についてみると、「製造業」が26.6%と最も多く、次いで「サービス業」14.5%、「農林水産業」12.6%となっている。

年代が上がるにつれて「農林水産業」が、年代が下がるにつれて「サービス業」がそれぞれ多くなっている。

図33 建設業への入職経緯（技能者）

N=6,201

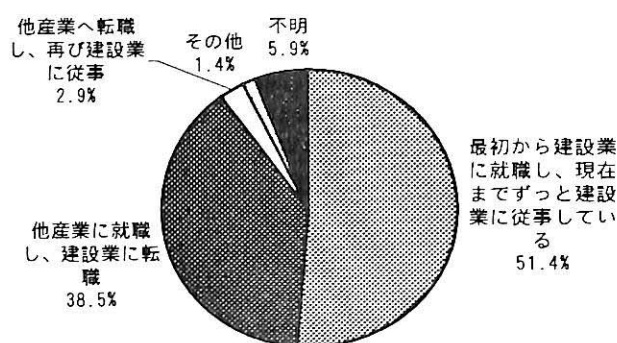
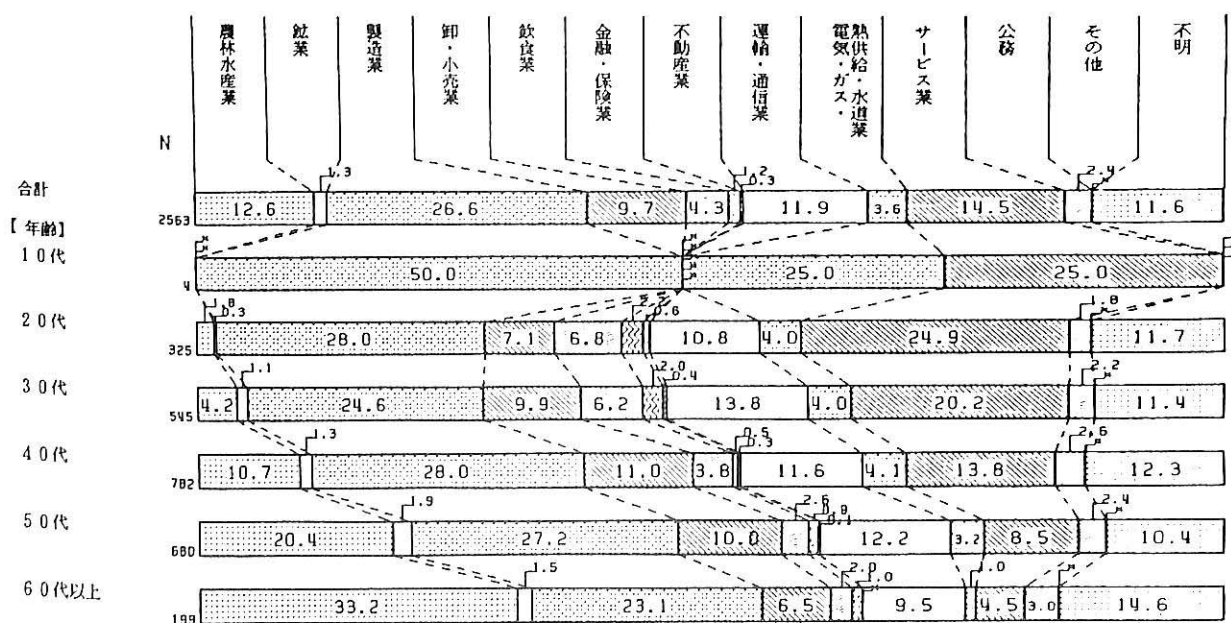


図34 建設業に入る前に従事していた産業（技能者）

N=2,563



(2) 建設業入職（転職）に対する評価

技能者の建設業への入職（転職）に対する評価についてみると、「よかった」が59.4%と最も多くなっている。

また建設業に入職してよかった理由としては、「技能が身につく」が58.2%と最も多く、次いで「技能が活かせる」40.1%、「物を作るのが楽しい」38.3%となっている。

図35 建設業への入職に対する評価（技能者）

N=6,201

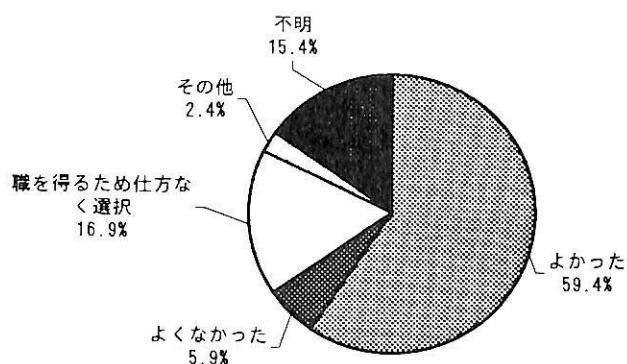
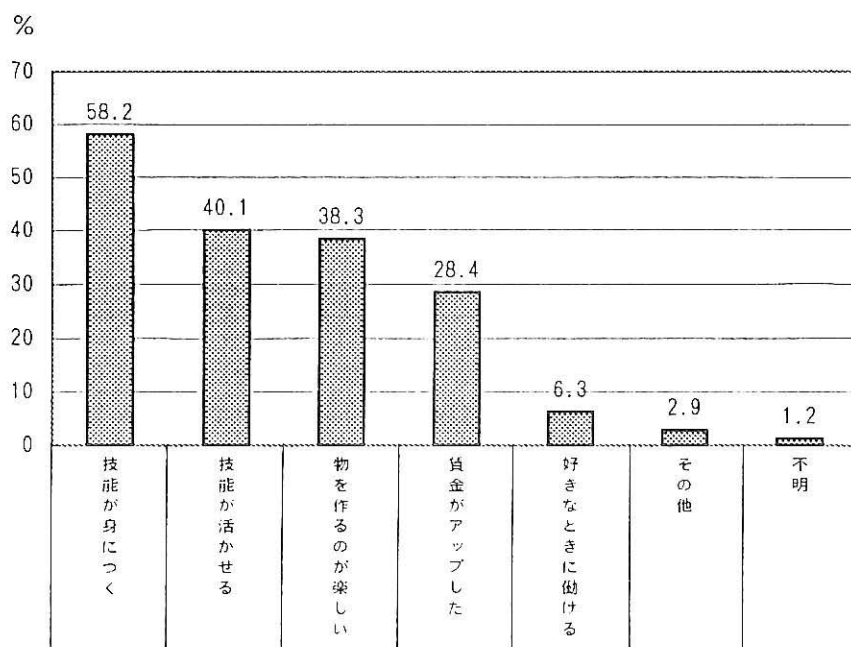


図36 入職してよかったと答えた理由（技能者）

N=3,681
複数回答



9. 従業員の採用について

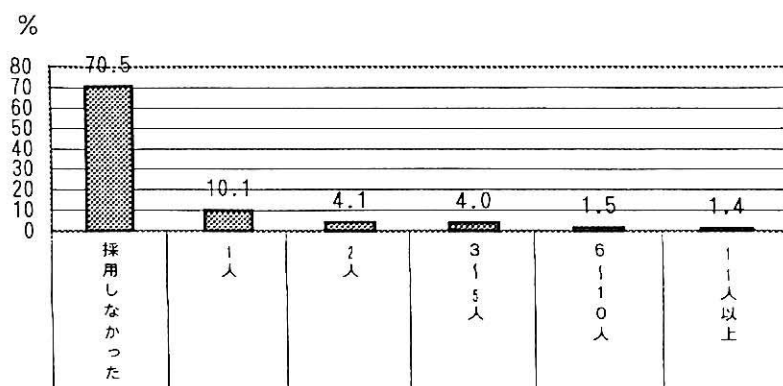
平成9年度新規学卒者の採用についてみると、「採用しなかった」が「事務・営業等」で70.5%（昨年72.3%）、「技術者」で63.8%（同66.3%）、「技能者」で65.8%（同70.3%）とそれぞれなっている。

平均採用人数は「事務・営業等」が3.8人（昨年3.6人）、「技術者」が5.0人（同4.7人）、「技能者」が3.9人（同4.6人）となっている。

図37 平成9年度の新規学卒者採用数（企業）

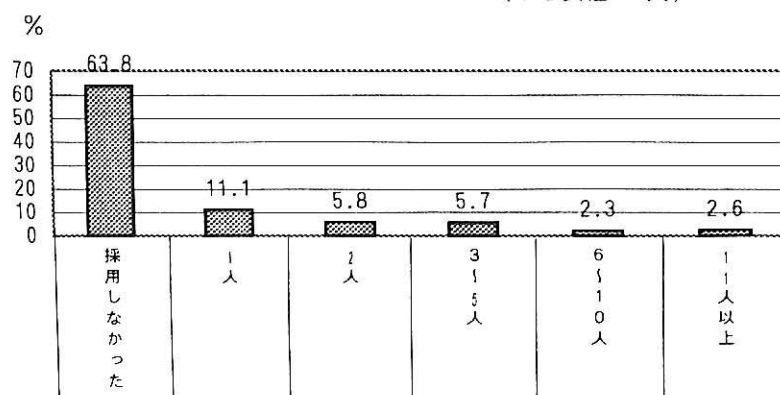
①事務・営業等

平均採用人数 3.8人
（うち女性1.9人） N=2,632



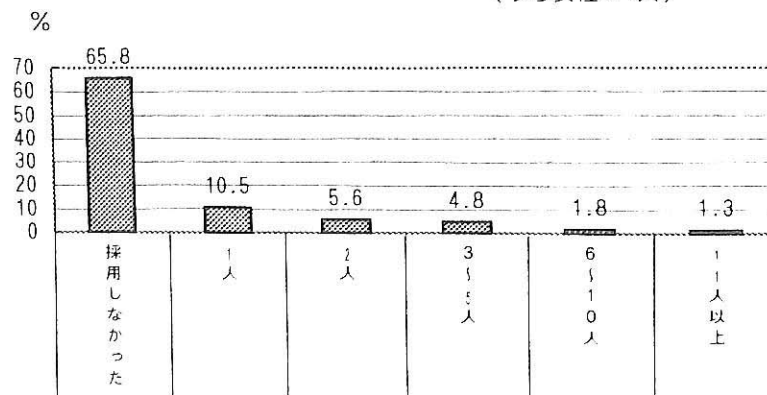
②技術者

平均採用人数 5.0人
（うち女性0.4人） N=2,632



③技能者

平均採用人数 3.9人
（うち女性0.1人） N=2,632



10. 従業員数の傾向・見通しについて

平成8～9年度にかけての従業員（常雇）数の傾向についてみると、「概ね横ばい」が67.0%と最も多く、次いで「減少傾向」14.6%、「増加傾向」12.6%となっている。

平成10年度の従業員（常雇）数の見通しについてみると、「現状維持」が65.8%と最も多く、次いで「減少する」15.0%、「増加する」14.4%となっている。従業員数規模別にみると「300人以上」で「減少する」が3割を超えている。

中長期的な従業員（常雇）数の見通しについてみると、「現状維持」が50.7%と最も多く、次いで「減少する」21.4%、「増加する」21.3%となっている。元請・下請別にみると、「元請」で「減少する」が29.1%となっているのに対して、「下請」では16.1%となっている。

図 38-1 平成8～9年度の従業員数の傾向

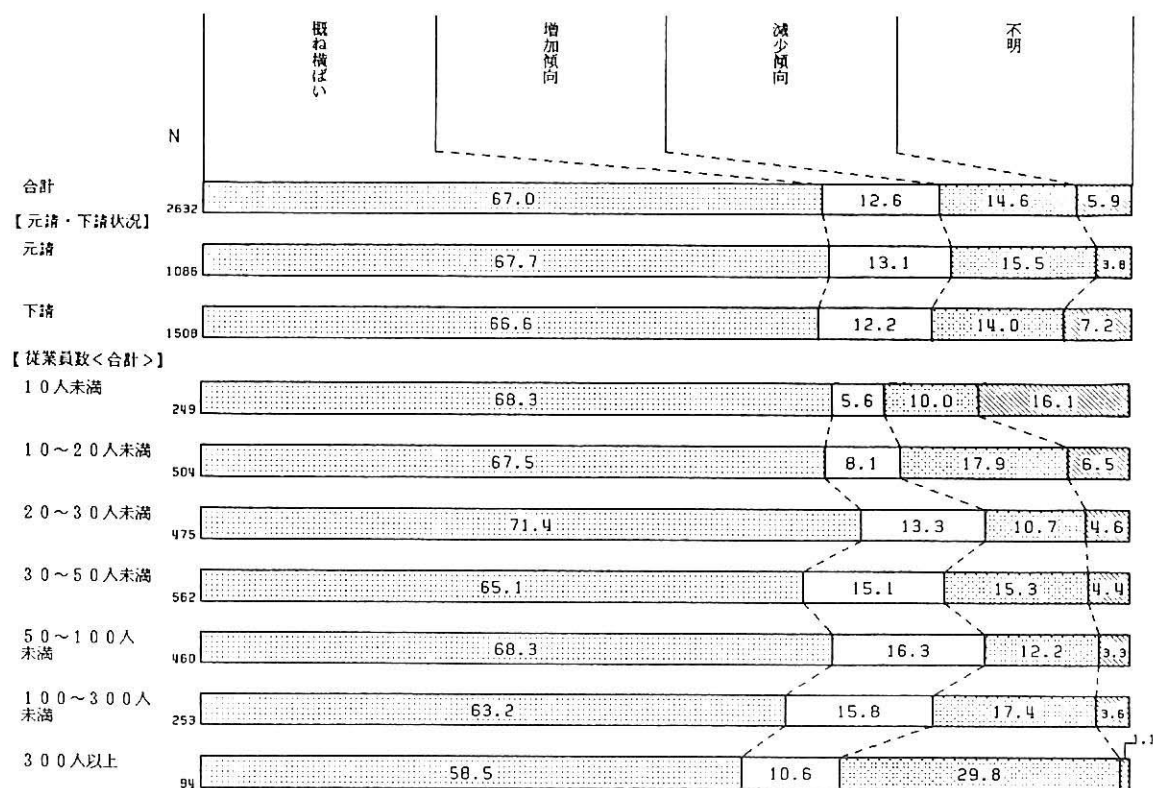


図 38-2 平成10年度の従業員数の見通し

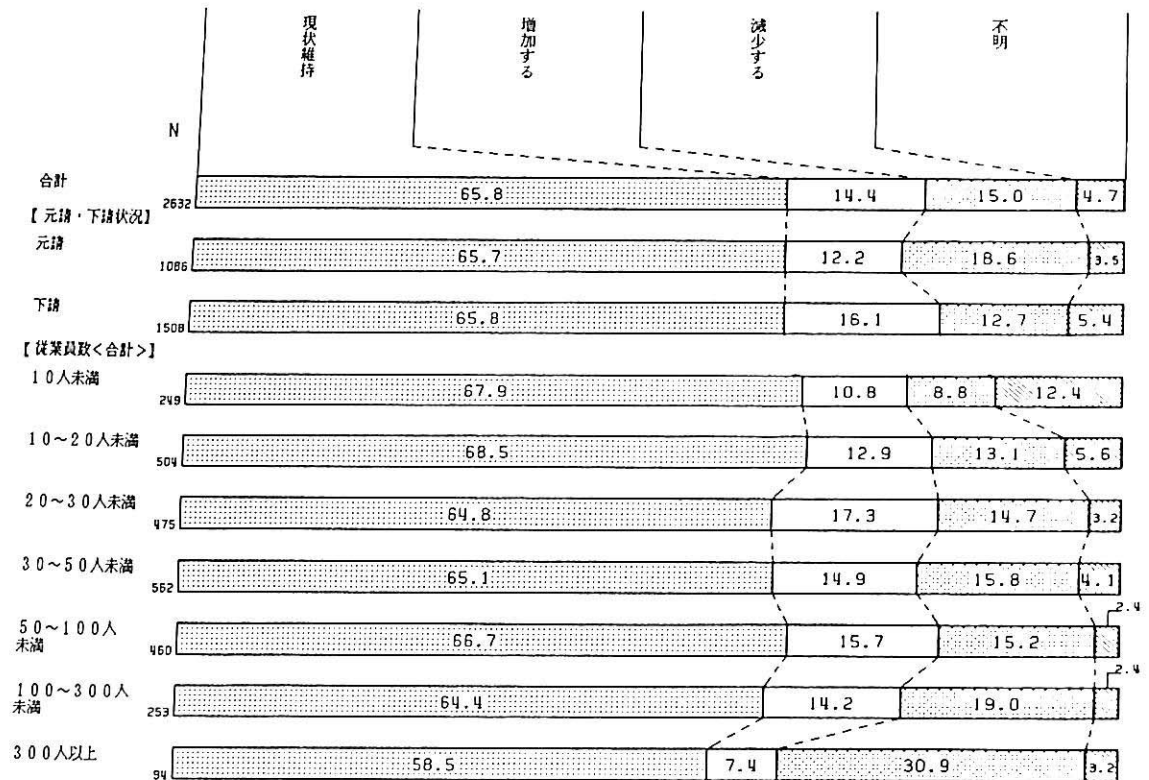
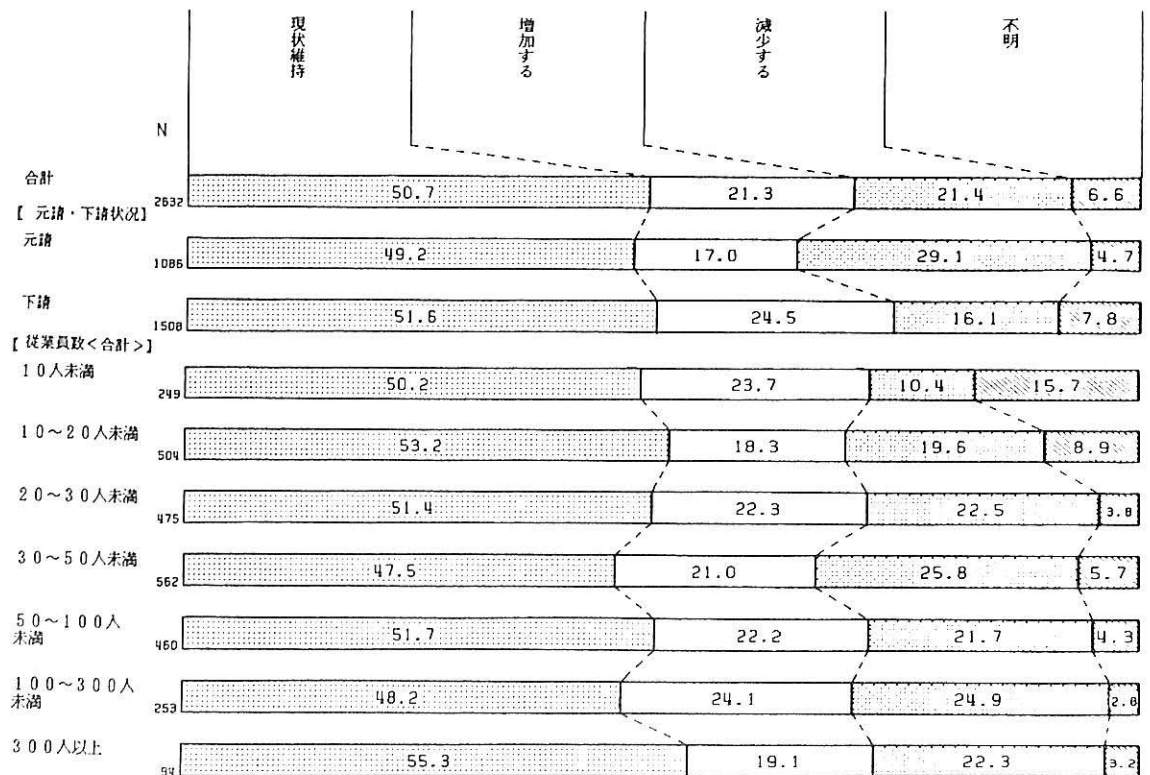


図 38-3 中長期的な従業員数の見通し



III. 調査結果の解説 (企業編)

III.調査結果の解説（企業編）

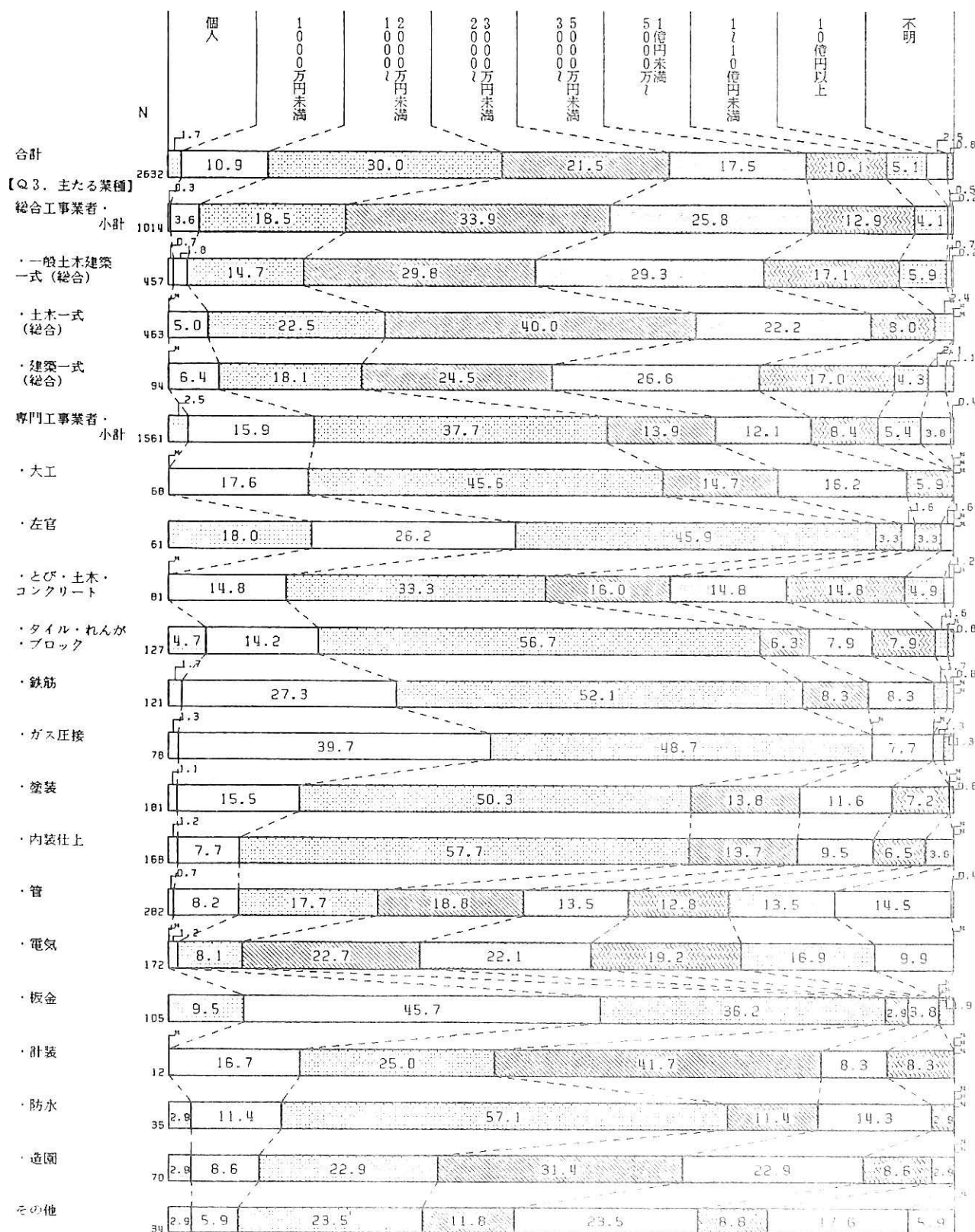
1. 調査対象企業の概要

（1）資本金額

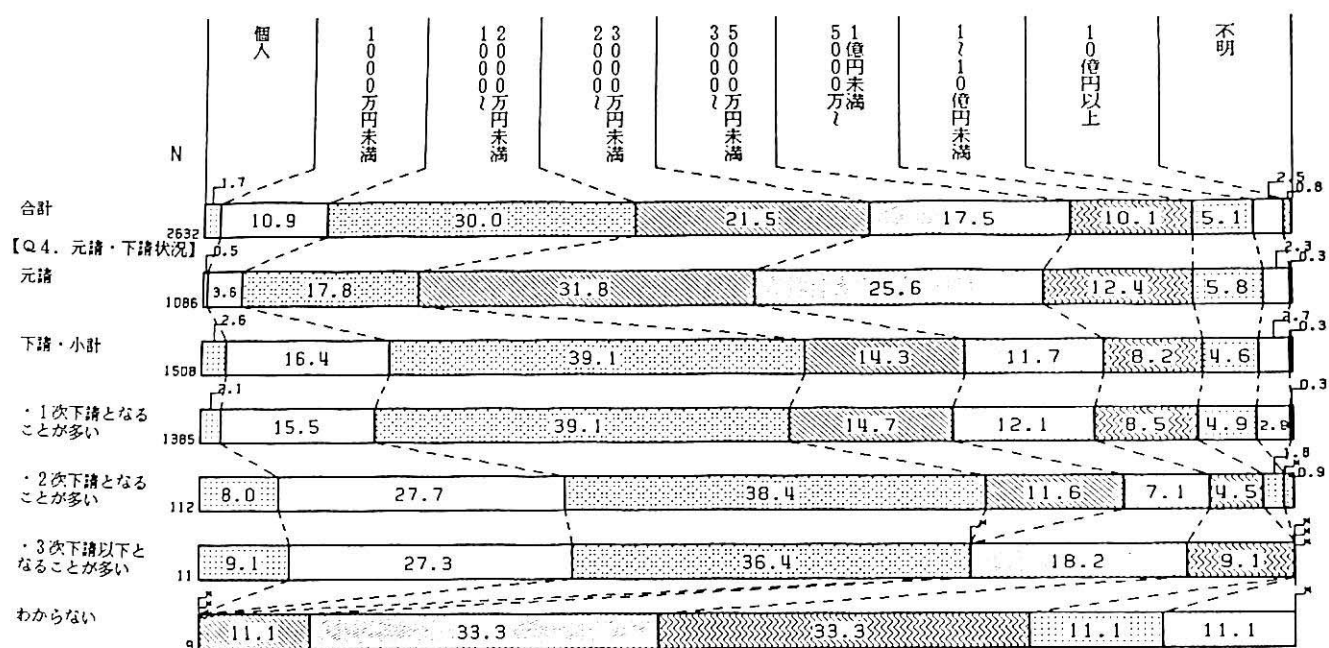
企業形態をみると、法人企業は97.5%となっている。資本金階層別をみると「1000～2000万円未満」が30.0%と最も多く、次いで「2000～3000万円未満」21.5%、「3000～5000万円未満」17.5%となっている。

業種別にみると、「左官」で「個人企業」が、また「電気」、「管」で「1億円以上」の企業が他業種に比べそれぞれ多くなっている。

Q1. 資本金額



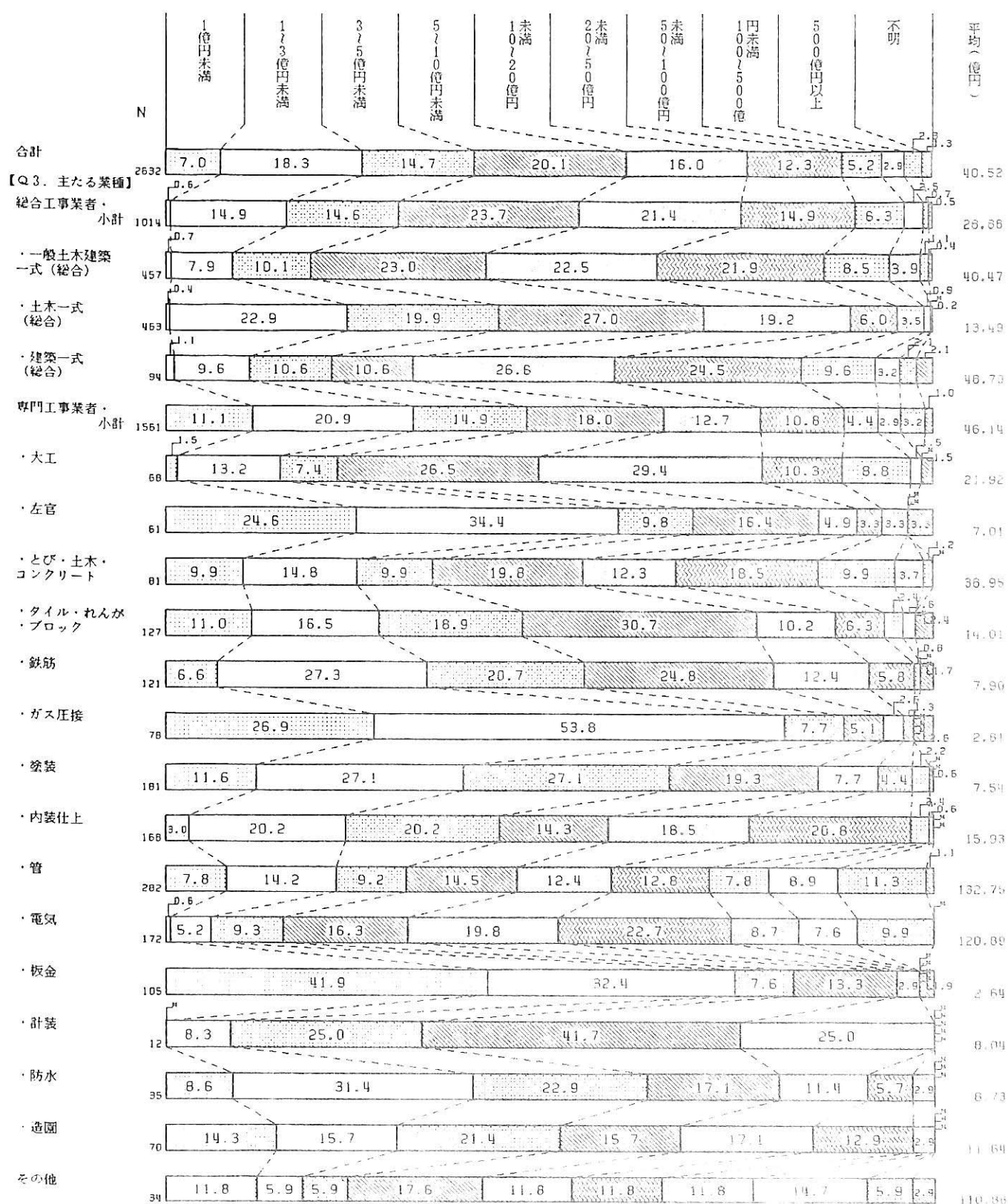
Q 1. 資本金額



(2) 直近年度の完成工事高

直前の営業年度における完成工事高は、「5～10 億円未満」が 20.1%と最も多く、次いで「1～3 億円未満」18.3%、「10～20 億円未満」16.0%となっている。平均完成工事高は約 40 億円となっている。

Q2. 完成工事高



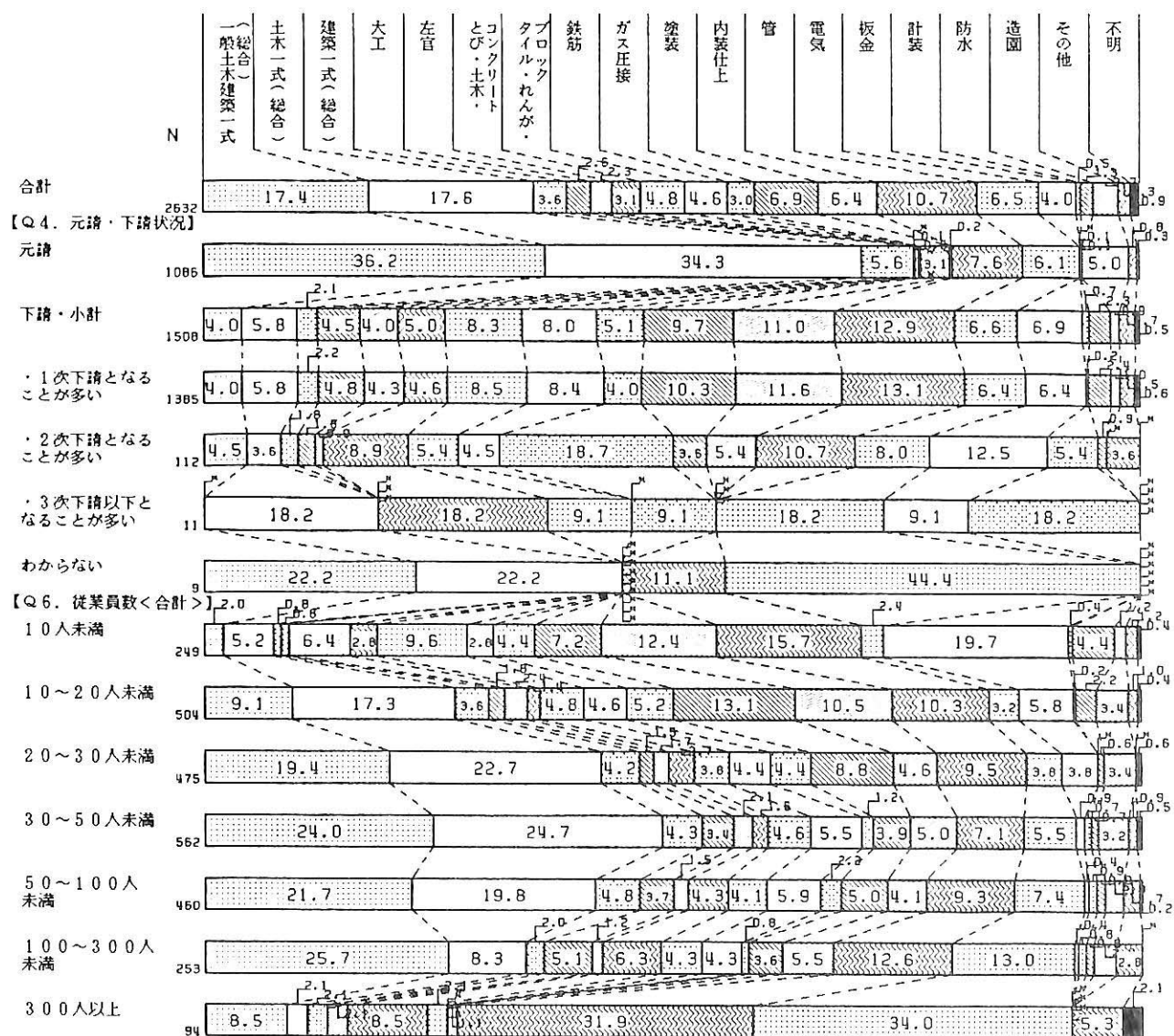
Q 2. 完成工事高

	1億円未満	1～3億円未満	3～5億円未満	5～10億円未満	10～20億円未満	20～50億円未満	50～100億円未満	100～500億円未満	500億円以上	不明	平均(億円)
N											
合計	7.0	18.3	14.7	20.1	16.0	12.3	5.2	2.9	2.3	2.3	40.52
【Q 4. 元請・下請状況】											
元請	2.4	15.0	14.5	22.3	20.3	14.5	5.2	3.1	2.3	2.3	42.53
下請・小計	1085	10.4	20.6	15.0	18.8	13.1	10.7	5.0	2.8	2.4	38.33
・1次下請となる ことが多い	1508	9.1	20.0	15.2	19.2	13.3	11.3	5.3	2.8	2.4	40.67
・2次下請となる ことが多い	1385	24.1	28.6	13.4	13.4	11.6	4.5	1.8	0.8	0.8	11.77
・3次下請以下と なることが多い	112	36.4	18.2	18.2	9.1	9.1	9.1				13.27
わからない	11	22.2	11.1	11.1	22.2	22.2	11.1				115.89

(3) 主たる業種

全体、従業員別及び元請下請別の業種割合は、下図のとおりである。

Q3. 業種



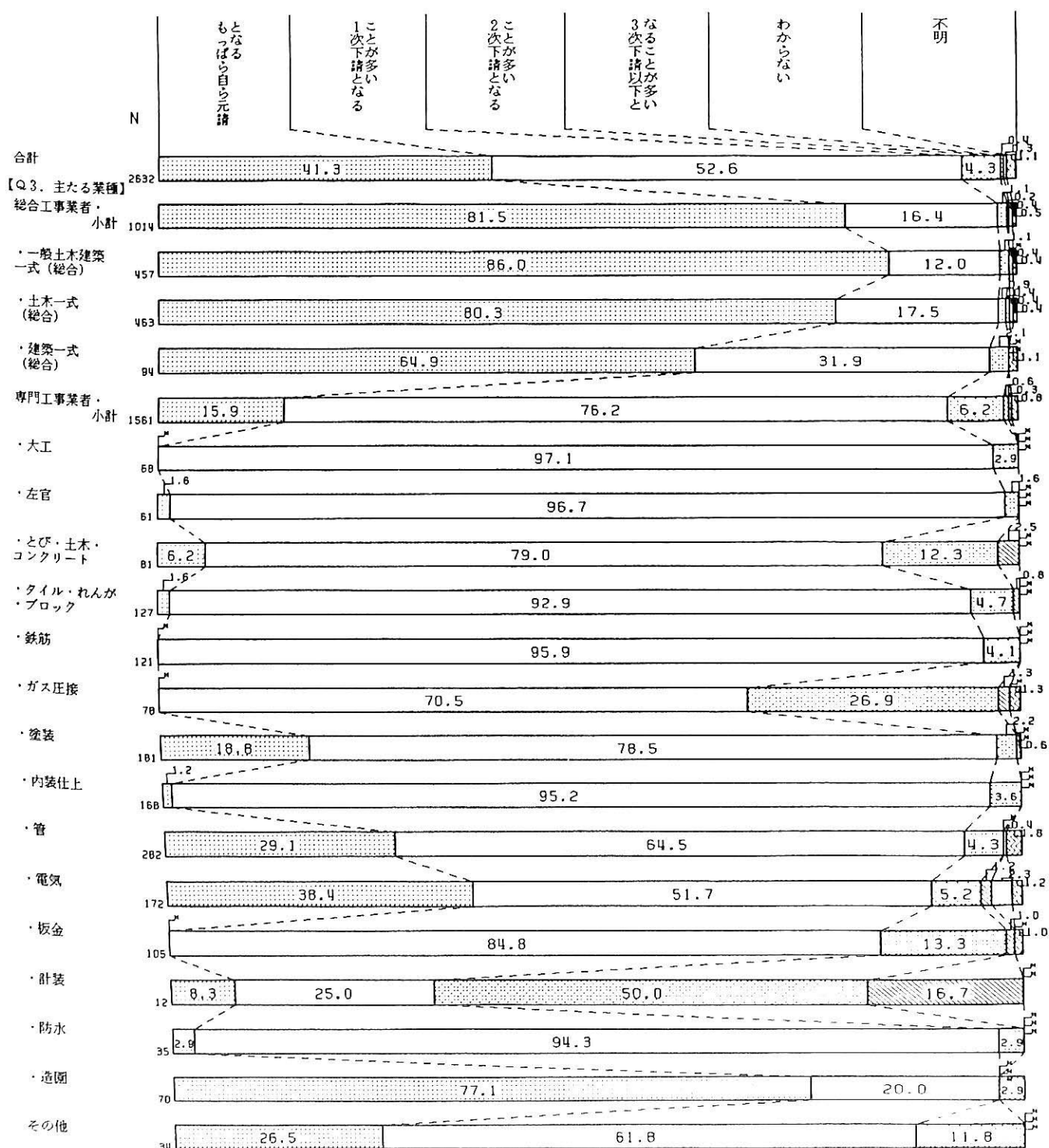
(4) 受注形態

受注形態についてみると、「1次下請となることが多い」が52.6%と最も多く、次いで「もっぱら自ら元請となる」41.3%、「2次下請となることが多い」4.3%となっている。

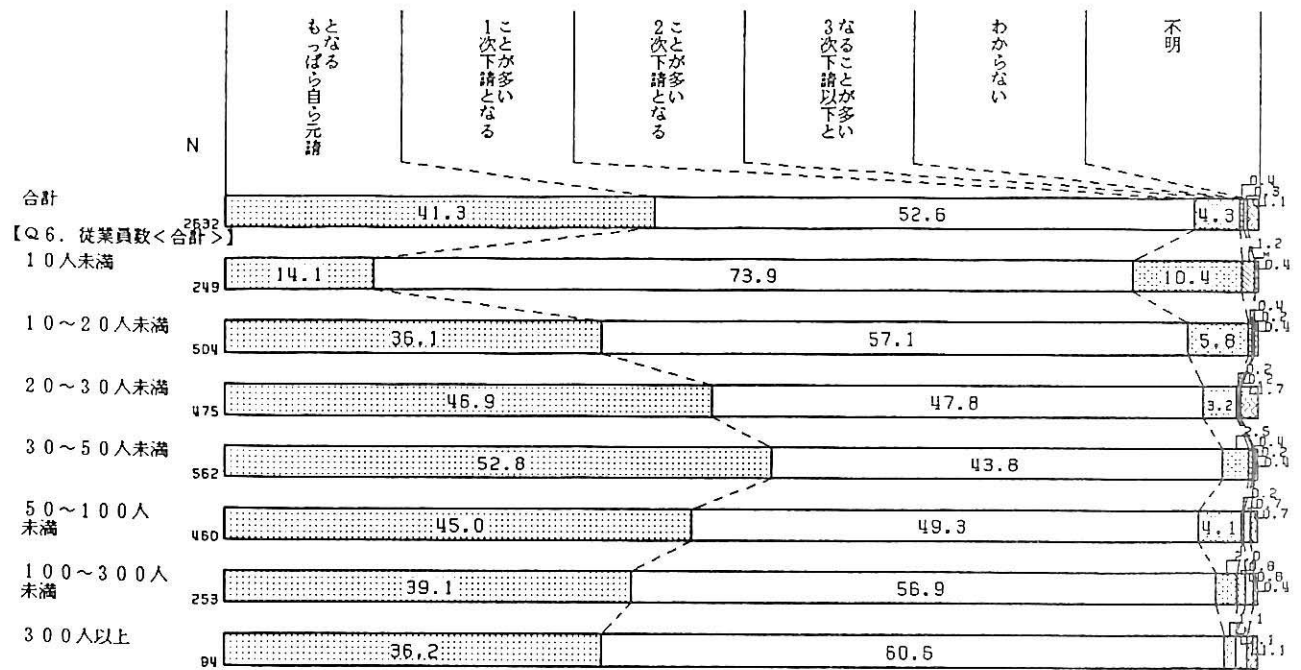
業種別受注形態の割合をみると、総合工事業の3職種、「造園」で「もっぱら自ら元請となる」が他業種に比べ多くなっている。

従業員数別にみると、「10人未満」で「1次下請となることが多い」が最も多くなっている。

Q4. 元請・下請状況



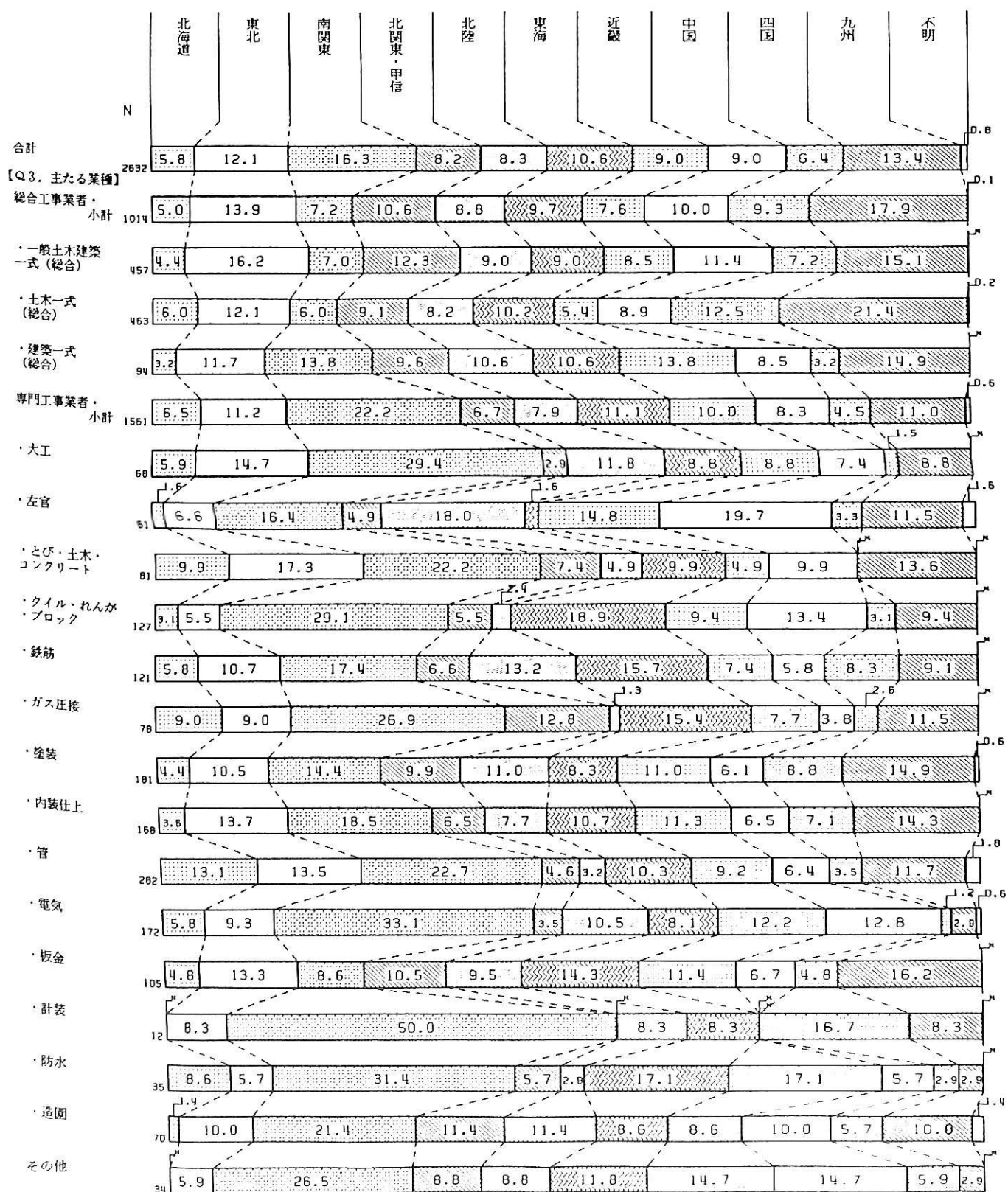
Q 4. 元請・下請状況



(5) 営業地域

企業の営業地域は下図のとおりである。

Q 5. 主たる営業地域



Q 5. 主たる営業地域

		北海道	東北	南関東	北関東・甲信	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州	不明	
N													
合計	2632	5.8	12.1	16.3	8.2	8.3	10.6	9.0	9.0	6.4	13.4		0.8
【Q 4. 元請・下請状況】													
元請	1086	5.1	12.5	11.5	9.9	8.3	10.0	8.0	9.9	8.7	15.6		0.4
下請・小計	1508	6.4	11.9	19.8	7.0	8.4	11.1	10.0	8.3	4.6	12.2		0.3
・1次下請となる ことが多い	1385	6.4	11.3	20.0	7.1	8.3	10.7	9.8	8.4	4.9	12.6		0.4
・2次下請となる ことが多い	112	7.1	18.7	16.1	5.4	9.8	16.1	12.5	6.3	7.1			0.9
・3次下請以下と なることが多い	11	9.1	27.3	9.1	18.2	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1			
わからない	9	33.3	11.1	11.1	22.2	11.1	11.1						

(6) 従業員数

従業員数についてみると、「30～50 人未満」が 21.4%と最も多く、次いで「10～20 人未満」19.1%、「20～30 人未満」18.0%となっており、平均従業員数は 93.1 人となっている。

(「総合工事業者」は 61.4 人、「専門工事業者」は 110.0 人となっている。)

業種別にみると、「電気」が 455.5 人と最も多く、次いで「管」149.1 人となっている。

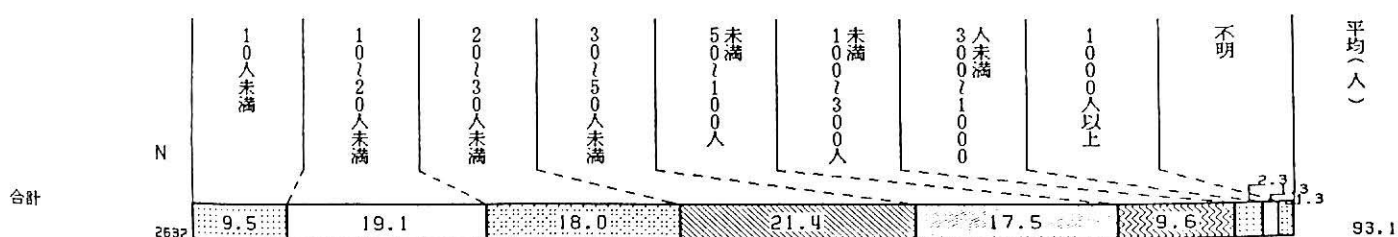
「総合工事業者」の従業員構成では、「現場部門の常用作業員」が 18.8 人と最も多く、次いで「現場部門の技術系社員」18.5 人、「本社・支社部門の技術系社員」13.3 人となっている。

「専門工事業者」の従業員構成では、「現場部門の技術系社員」が 47.2 人と最も多く、次いで「現場部門の常用作業員」34.1 人、「本社・支社部門の技術系社員」26.5 人となっている。

「総合工事業者」の従業員構成のうち女性数は、「本社・支社部門の事務系社員」が 3.8 人と最も多く、次いで「現場部門の常用作業員」2.8 人、「現場部門の臨時・日雇作業員」1.3 人となっている。

「専門工事業者」の従業員構成のうち女性数は、「本社・支社部門の事務系社員」が 7.0 人と最も多く、次いで「現場部門の事務系社員」5.8 人、「現場部門の技術系社員」2.3 人となっている。

Q6. 従業員数<合計>



Q6 従業員数(平均)

1)人数

単位:人

	合計人数	本社・支社部門			現場部門					回答社数
		役 員	技術系社員	事務系社員	技術系社員	事務系社員	職長・班長	常用作業員	臨時・日雇 作業員	
全 体 合 計	93.1	4.6	21.3	14.8	36.0	10.0	10.6	27.7	6.6	2632
10人未満	6.3	2.3	2.4	1.5	2.3	0.2	1.4	2.5	0.8	249
10～20人未満	14.6	3.0	3.6	2.6	3.0	0.7	2.5	4.8	1.1	504
20～30人未満	24.3	3.6	5.3	3.5	5.0	0.6	3.5	8.0	2.2	475
30～50人未満	38.4	4.1	7.7	5.0	8.4	1.4	4.9	14.0	4.0	562
50～100人未満	67.9	5.2	12.8	9.8	14.3	1.9	8.3	23.3	6.3	460
100～300人未満	161.8	7.1	29.6	27.2	37.9	6.9	17.7	51.2	10.9	253
300人以上	1356.6	16.9	257.4	190.5	532.9	130.6	126.7	348.6	48.8	94
総合工事業者 小計	61.4	4.7	13.3	8.4	18.5	2.4	7.1	18.8	5.3	1014
10人未満	7.1	2.7	3.0	1.0	1.4	0.0	1.9	1.9	0.0	20
10～20人未満	15.1	3.1	4.2	2.0	3.4	0.5	1.7	5.4	1.3	151
20～30人未満	24.4	3.8	5.4	3.1	5.1	0.4	2.6	8.3	2.1	220
30～50人未満	38.4	4.2	7.5	4.5	8.7	0.9	3.9	13.5	3.4	298
50～100人未満	66.2	5.4	13.4	8.3	14.7	1.0	6.3	21.5	6.7	213
100～300人未満	156.6	7.8	31.1	23.2	39.4	3.4	12.6	47.1	11.7	91
300人以上	1179.3	17.0	210.3	156.0	485.7	74.0	213.0	255.9	44.3	12
専門工事業者 小計	110.0	4.5	26.5	18.6	47.2	15.4	12.8	34.1	6.2	1561
10人未満	6.3	2.2	2.3	1.5	2.4	0.3	1.4	2.5	0.9	225
10～20人未満	14.4	3.0	3.3	2.8	2.8	0.8	2.7	4.5	1.0	346
20～30人未満	24.2	3.4	5.1	3.9	4.9	0.8	4.1	7.7	2.4	252
30～50人未満	38.4	4.0	7.9	5.5	7.9	1.9	6.0	14.6	4.8	256
50～100人未満	69.3	5.0	12.6	10.9	13.6	2.7	10.0	25.4	6.1	238
100～300人未満	163.4	6.7	26.9	28.4	38.1	9.3	20.4	53.0	10.7	155
300人以上	1414.1	17.1	279.1	201.3	543.7	144.6	120.1	368.2	29.2	75

Q6 従業員数(平均)

2)うち、女性数

単位:人

	合計人数	本社・支社部門			現場部門					回答社数 (社)
		役 員	技術系社員	事務系社員	技術系社員	事務系社員	職長・班長	常用作業員	臨時・日雇 作業員	
全 体 合 計	10.3	0.9	1.3	5.9	1.5	3.9	0.1	2.2	1.1	2632
10人未満	2.0	0.9	0.2	1.2	0.2	0.5	0.3	1.1	0.6	249
10～20人未満	2.5	0.9	0.2	1.6	0.1	0.3	0.0	0.5	0.2	504
20～30人未満	3.8	1.0	0.4	2.2	0.1	0.4	0.0	1.1	0.5	475
30～50人未満	5.2	1.0	0.4	2.9	0.3	0.6	0.0	1.7	0.8	562
50～100人未満	8.3	0.8	0.7	4.6	0.4	1.1	0.1	2.4	1.0	460
100～300人未満	17.7	0.6	1.2	10.3	0.5	2.8	0.1	4.8	1.8	253
300人以上	120.6	0.3	13.2	62.1	17.6	45.2	0.1	5.0	5.4	94
総合工事業者 小計	7.8	1.0	0.6	3.8	0.6	1.2	0.1	2.8	1.3	1014
10人未満	3.9	1.0	0.0	1.2	0.3	0.5	1.5	4.3	0.8	20
10～20人未満	2.9	1.1	0.2	1.6	0.2	0.4	0.0	1.1	0.3	151
20～30人未満	4.3	1.0	0.4	2.2	0.1	0.3	0.0	1.4	0.7	220
30～50人未満	5.6	1.0	0.3	2.7	0.3	0.5	0.0	2.0	0.9	298
50～100人未満	8.7	0.9	0.4	4.0	0.5	0.8	0.2	3.0	1.3	213
100～300人未満	20.7	0.7	1.0	9.7	0.5	2.2	0.0	8.7	3.1	91
300人以上	75.6	0.4	12.2	38.1	13.0	28.0	0.0	2.7	5.0	12
専門工事業者 小計	11.6	0.8	1.8	7.0	2.3	5.8	0.1	1.5	0.8	1561
10人未満	1.8	0.9	0.2	1.2	0.2	0.5	0.1	0.5	0.6	225
10～20人未満	2.4	0.9	0.2	1.7	0.1	0.3	0.0	0.3	0.2	346
20～30人未満	3.4	1.0	0.3	2.1	0.1	0.5	0.0	0.7	0.2	252
30～50人未満	4.8	0.9	0.5	3.0	0.4	0.8	0.1	1.2	0.7	256
50～100人未満	7.9	0.7	1.0	5.0	0.4	1.4	0.0	1.6	0.6	238
100～300人未満	16.0	0.5	1.3	10.5	0.6	3.2	0.1	2.3	0.9	155
300人以上	131.0	0.1	14.2	67.4	20.0	49.4	0.2	5.5	3.7	75

Q6 従業員数(平均)

単位:人

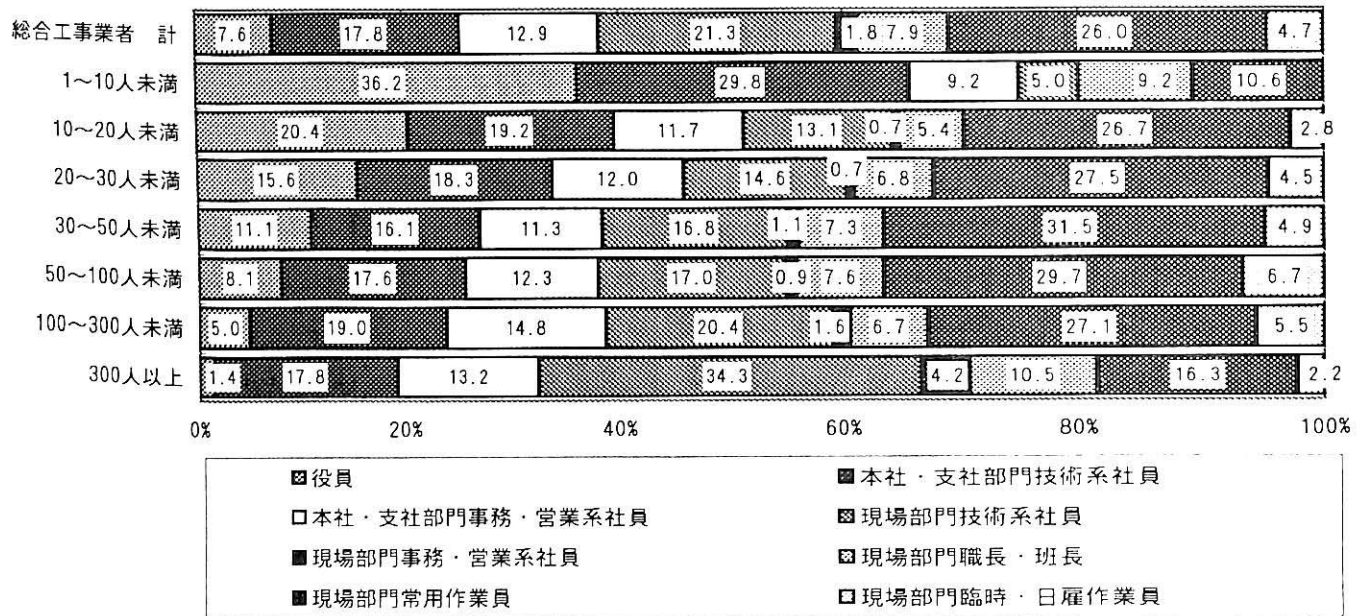
	合計人数	本社・支社部門			現場部門					回答社数
		役 員	技術系社員	事務系社員	技術系社員	事務系社員	職長・班長	常用作業員	臨時・日雇 作業員	
全 体 合 計	93.1	4.6	21.3	14.8	36.0	10.0	10.6	27.7	6.6	2632
	10.3	0.9	1.3	5.9	1.5	3.9	0.1	2.2	1.1	
総合工事業者 小計	61.4	4.7	13.3	8.4	18.5	2.4	7.1	18.8	5.3	1014
	7.8	1.0	0.6	3.8	0.6	1.2	0.1	2.8	1.3	
専門工事業者 小計	110.0	4.5	26.5	18.6	47.2	15.4	12.8	34.1	6.2	1561
	11.6	0.8	1.8	7.0	2.3	5.8	0.1	1.5	0.8	
一般土木建築一式(総合)	83.4	5.2	19.2	11.7	28.1	3.7	9.4	23.3	4.8	457
	9.7	0.9	0.9	4.8	1.0	1.8	0.1	3.2	1.3	
土木一式(総合)	41.5	4.1	6.4	4.5	10.3	1.2	4.9	15.6	5.3	463
	6.1	1.1	0.1	2.6	0.1	0.7	0.1	2.6	1.4	
建築一式(総合)	53.9	4.5	16.5	11.1	13.7	0.8	6.0	13.3	8.5	94
	7.0	0.8	1.4	4.8	0.4	0.6	0.2	1.2	0.6	
大 工	66.6	3.7	3.7	3.2	5.2	0.9	8.3	46.7	3.6	68
	5.2	0.9	0.3	2.3	0.1	0.5	0.0	3.0	0.4	
左 官	41.8	3.5	4.7	3.2	6.5	0.4	8.3	26.7	5.7	61
	2.7	0.8	0.1	2.0	0.4	0.2	0.0	0.4	0.3	
とび・土木・コンクリート	136.6	4.8	9.5	11.6	30.8	5.1	26.0	60.6	16.8	81
	9.1	0.8	0.4	4.6	0.7	0.8	0.1	3.9	1.3	
タイル・れんが・ブロック	53.3	3.7	6.4	12.3	6.1	4.4	11.3	30.0	6.6	127
	5.2	0.9	0.5	4.1	0.1	1.7	0.1	0.6	0.2	
鉄 筋	47.1	3.5	3.6	4.4	6.3	0.8	8.0	25.4	4.5	121
	4.5	1.0	0.3	2.4	0.1	0.5	0.0	1.6	0.6	
ガス圧接	28.0	2.8	3.8	2.5	6.4	1.1	9.3	12.3	0.8	78
	2.3	1.0	0.0	1.6	0.1	0.6	0.0	0.3	0.1	
塗 装	31.7	3.5	5.0	5.0	5.1	2.5	5.3	10.6	6.1	181
	3.9	1.0	0.1	2.6	0.3	0.8	0.0	0.5	0.2	
内装仕上	38.4	3.9	6.5	9.9	4.7	5.9	6.5	18.8	9.9	168
	5.1	0.7	0.6	4.1	0.4	1.9	0.0	0.3	0.2	
管	149.1	5.7	59.1	40.5	72.7	10.1	6.7	6.9	7.1	282
	19.3	0.6	3.8	14.3	2.3	5.4	0.1	0.1	0.9	
電 気	455.5	8.0	72.8	51.5	203.1	76.7	49.4	149.3	2.3	172
	42.4	0.5	4.6	18.7	10.4	26.4	0.1	2.5	1.4	
板 金	15.1	2.9	3.5	2.0	4.6	1.8	3.0	7.0	2.4	105
	2.6	1.0	0.3	1.6	0.6	0.8	0.0	1.1	0.2	
計 装	64.7	3.8	21.7	6.7	17.6	2.0	6.3	14.6	4.4	12
	7.7	0.4	0.5	3.8	0.3	1.0	0.0	5.2	0.0	
防水工	31.2	3.4	6.4	7.3	7.6	0.8	9.2	13.5	2.9	35
	3.4	1.0	0.1	2.9	0.0	0.5	0.0	0.7	0.1	
造 園	43.0	4.4	11.9	5.9	12.9	4.5	4.7	9.2	6.0	70
	8.2	0.9	1.6	2.8	0.7	2.6	0.2	4.2	3.3	
その他	210.7	6.5	31.1	35.4	113.6	13.8	14.9	28.3	63.8	34
	20.2	1.1	0.6	12.6	0.1	5.4	0.0	0.5	6.1	
不明	236.1	6.1	49.7	35.4	119.5	40.4	16.7	105.1	3.3	23
	25.6	0.7	3.4	16.6	0.0	36.0	0.0	4.0	1.0	

(注)上段は従業員数の平均を、下段は女性従業員数の平均を表わす。

Q 6 従業員別人員構成

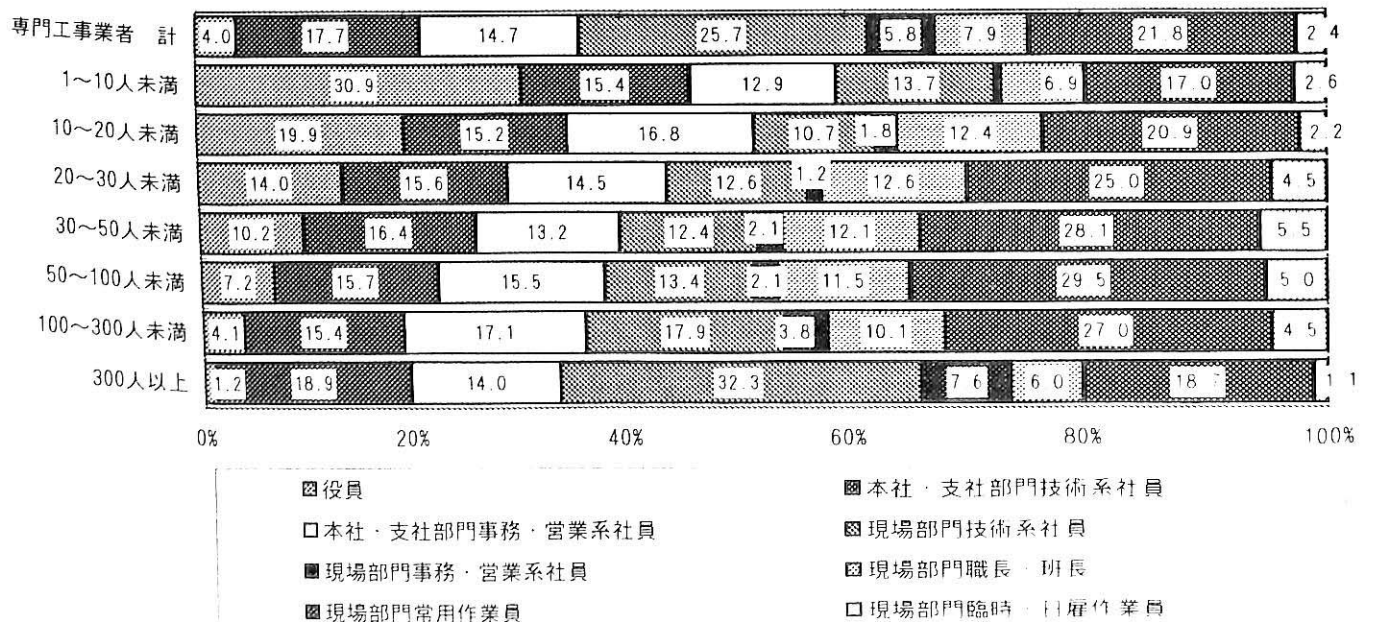
(1) 総合工事業者従業員規模別人員構成

N=1,014



(2) 専門工事業者従業員規模別人員構成

N=1,561

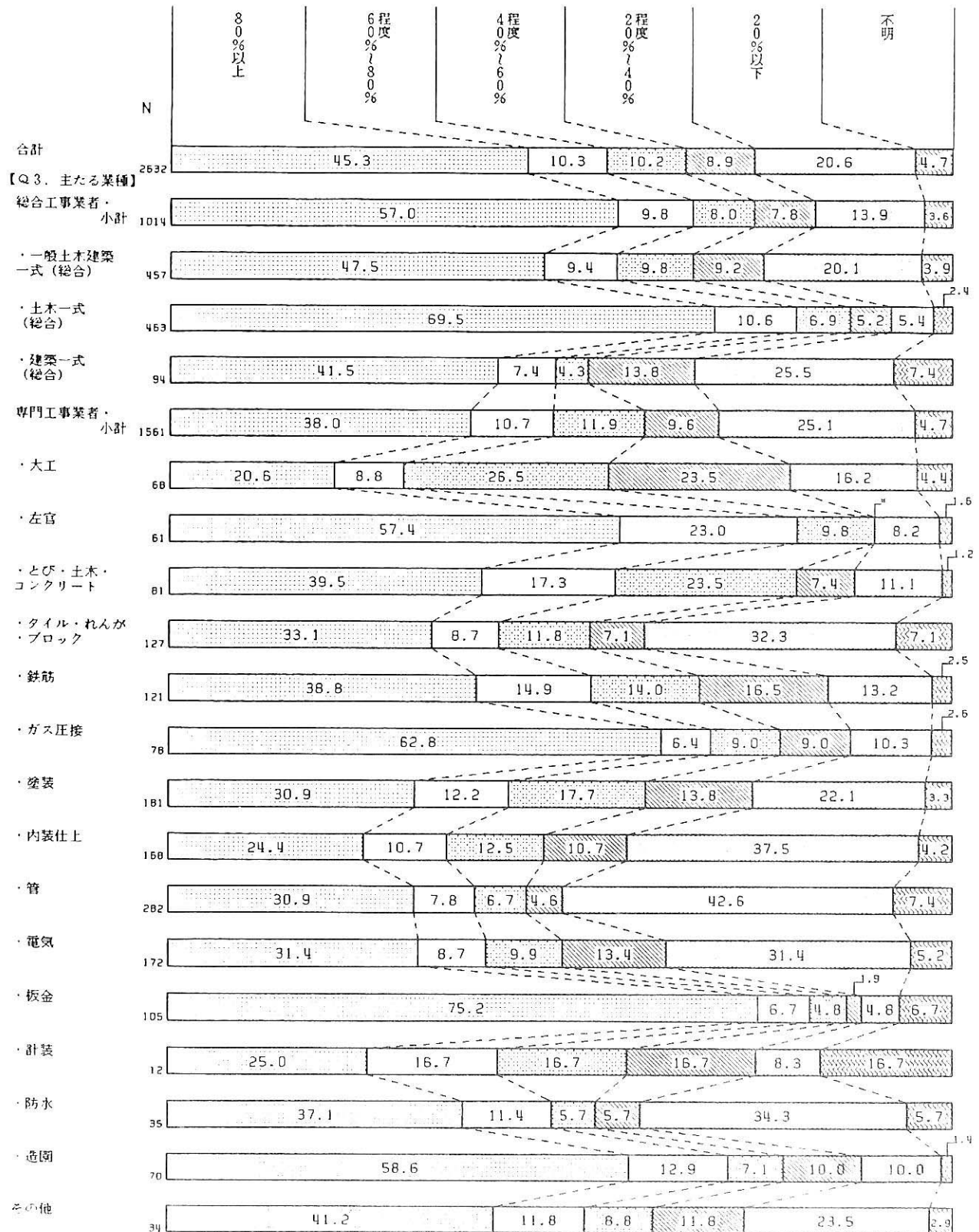


(7) 直用作業員比率

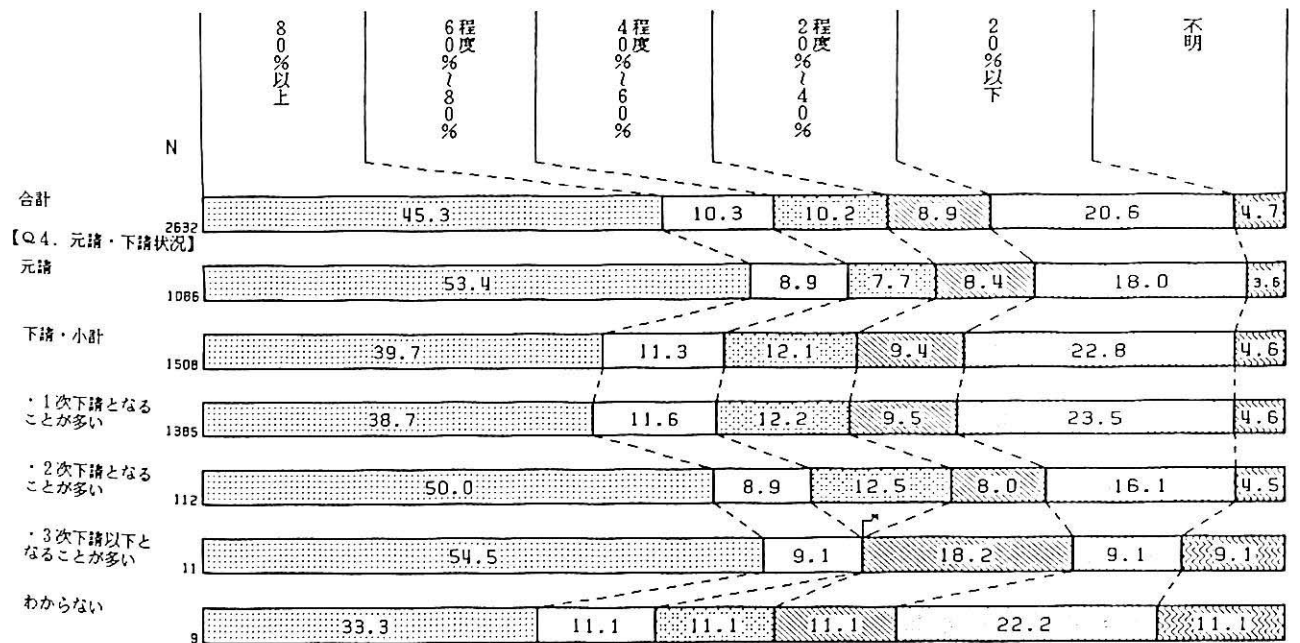
直用作業員の比率についてみると、「80%以上」が45.3%と最も多く、次いで「20%以下」20.6%となっている。

業種別にみると「板金」、「土木一式（総合）」、「ガス圧接」で「80%以上」が6割を超えている。

Q7. 直用作業員比率



Q7. 直用作業員比率



2. 労働時間の短縮について

(1) 休日制度

①店社

店社の休日制度についてみると、「月2回週休2日制(4週6休制)」が39.4%(昨年44.1%)と最も多く、次いで「完全週休2日制」20.7%(同11.5%)、「週休1日制(4週4休制)」10.0%(同16.2%)となっている。

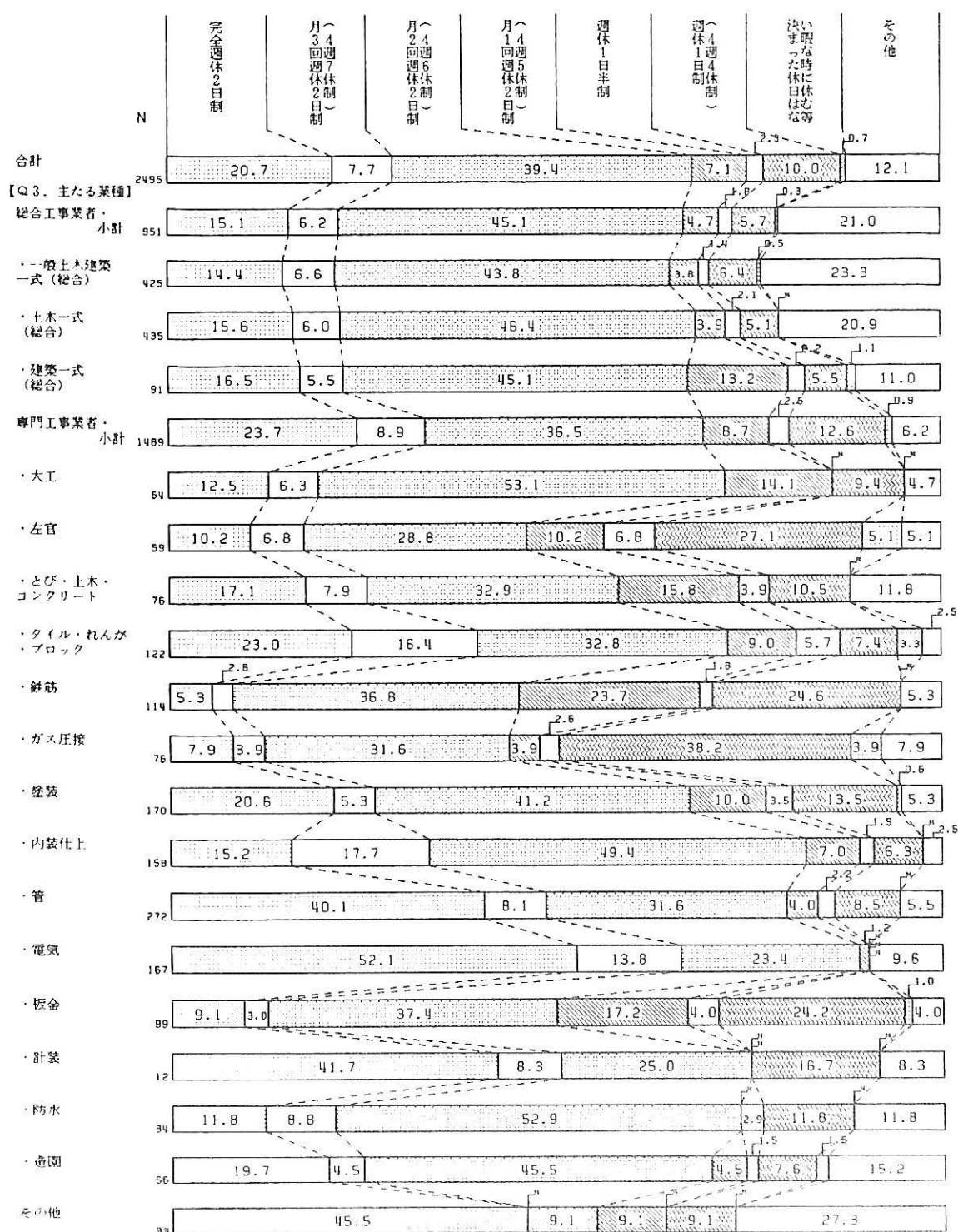
業種別にみると、「電気」、「計装」、「管」で「完全週休2日制」が他業種に比べ多くなっている。

元請・下請別にみると、下層下請になるにつれて「完全週休2日制」の割合が低くなっている。

従業員数別にみると、規模が大きくなるにつれて「完全週休2日制」の割合が高くなっている。

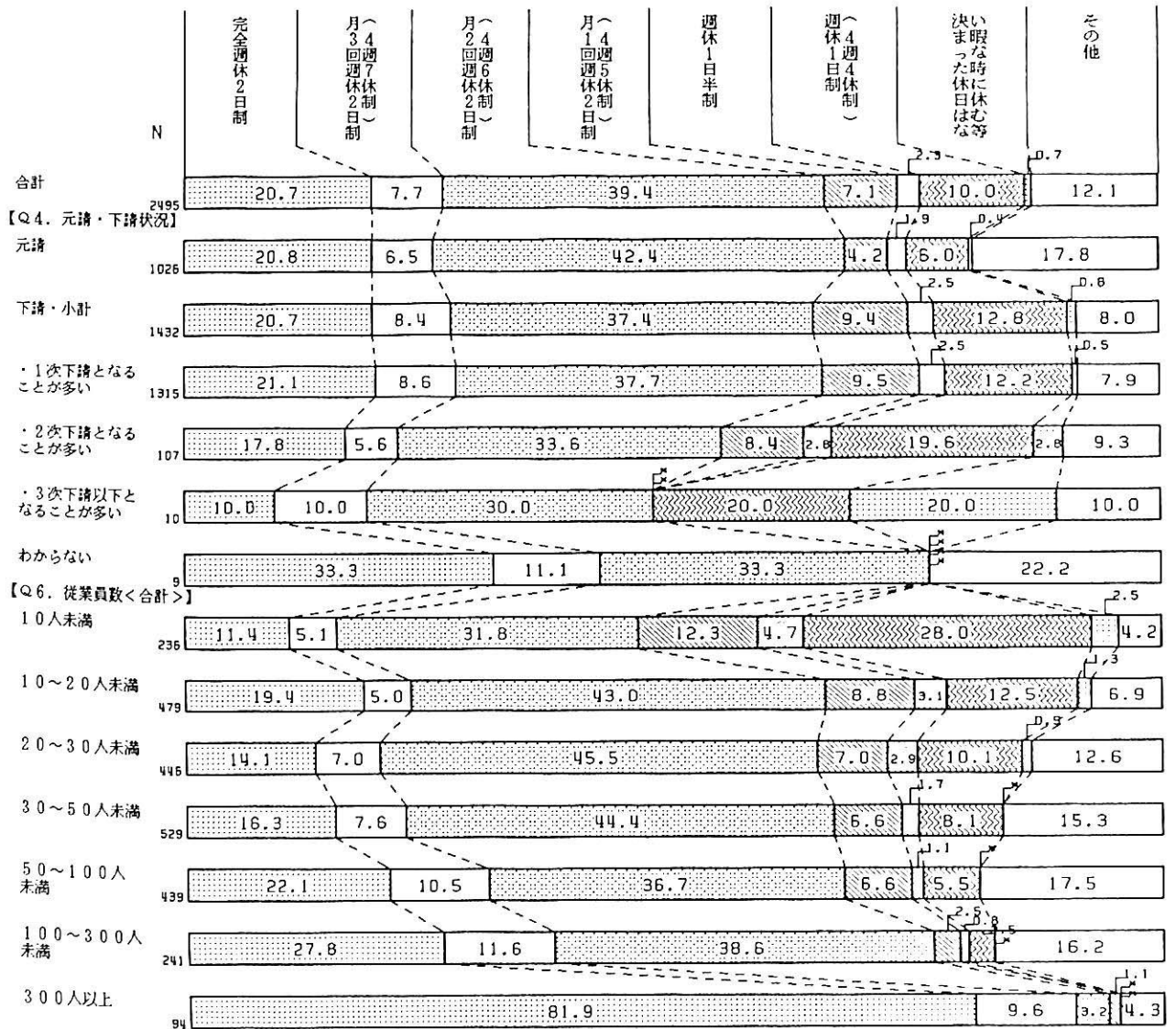
Q8. 休日制度

(1) 店社



Q8. 休日制度

(1) 店社



② 現場

現場の休日制度についてみると、「月2回週休2日制(4週6休制)」が36.2%(昨年38.6%)と最も多く、次いで「週休1日制(4週4休制)」17.3%(同27.0%)、「完全週休2日制」14.7%(同6.7%)となっている。

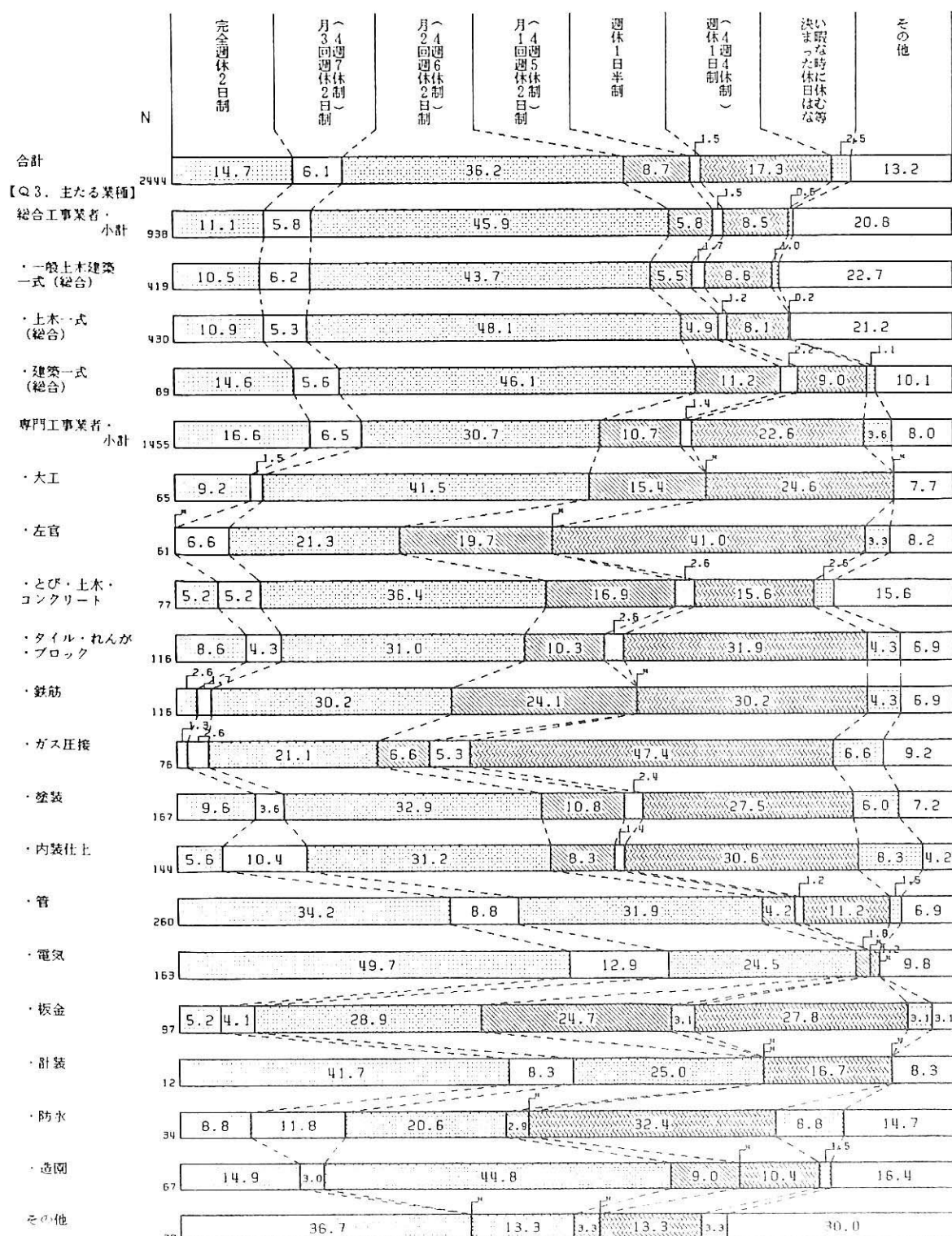
業種別にみると、「電気」、「計装」で「完全週休2日制」が他業種に比べ多くなっている。

元請・下請別にみると、下層下請になるにつれて「完全週休2日制」の割合が低くなっている。

従業員数別にみると、規模が大きくなるにつれて「完全週休2日制」の割合が高くなっている。

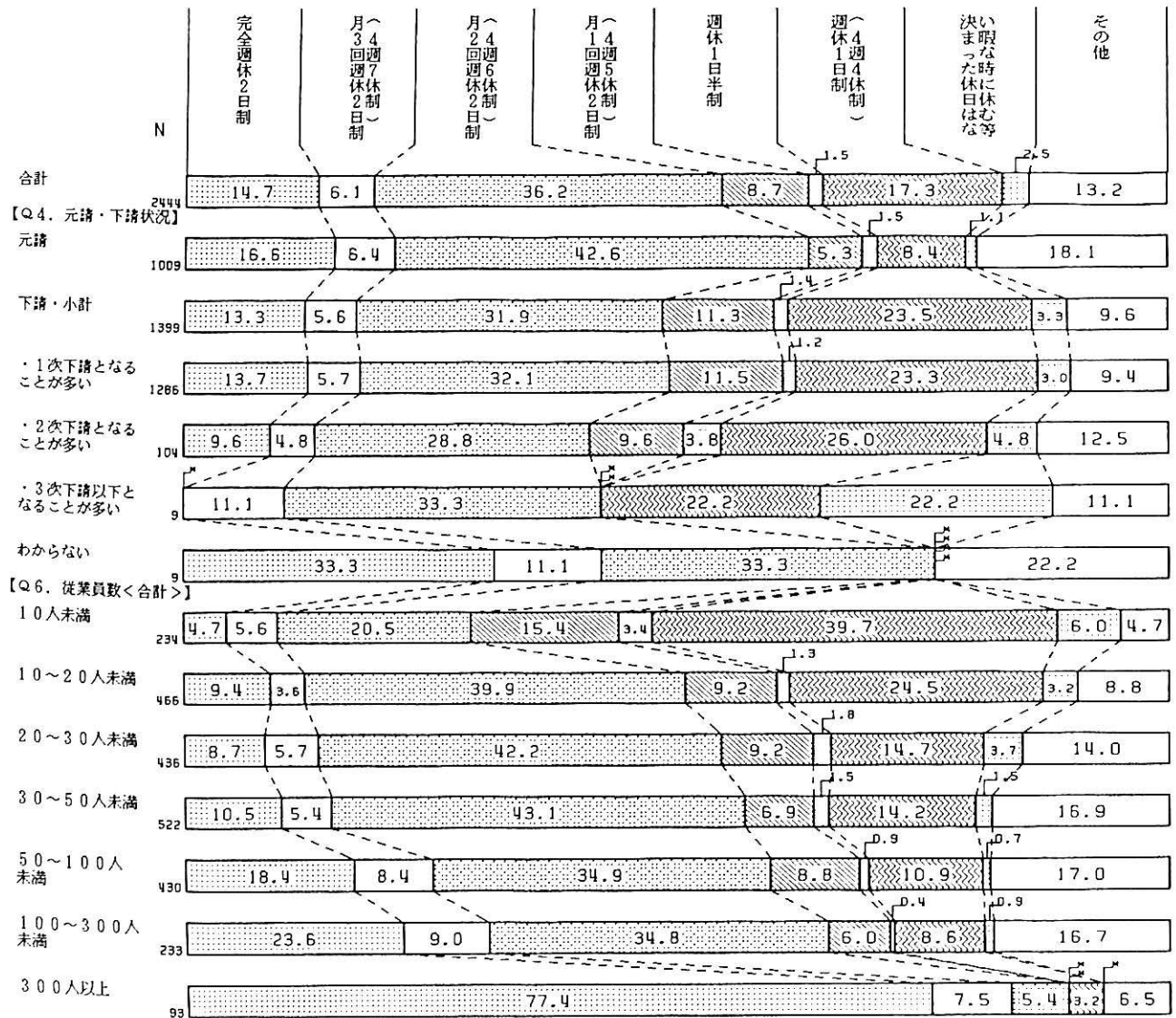
Q8. 休日制度

(2) 現場



Q8. 休日制度

(2) 現場



(2) 1週間の所定労働時間

①店社

店社における1週間の所定労働時間についてみると、「40時間以下」が83.2%（昨年26.6%）と最も多く、次いで「40時間超～42時間以下」5.6%（同20.4%）、「42時間超～44時間以下」4.5%（同39.1%）「46時間超～48時間以下」4.5%（同8.1%）となっている。

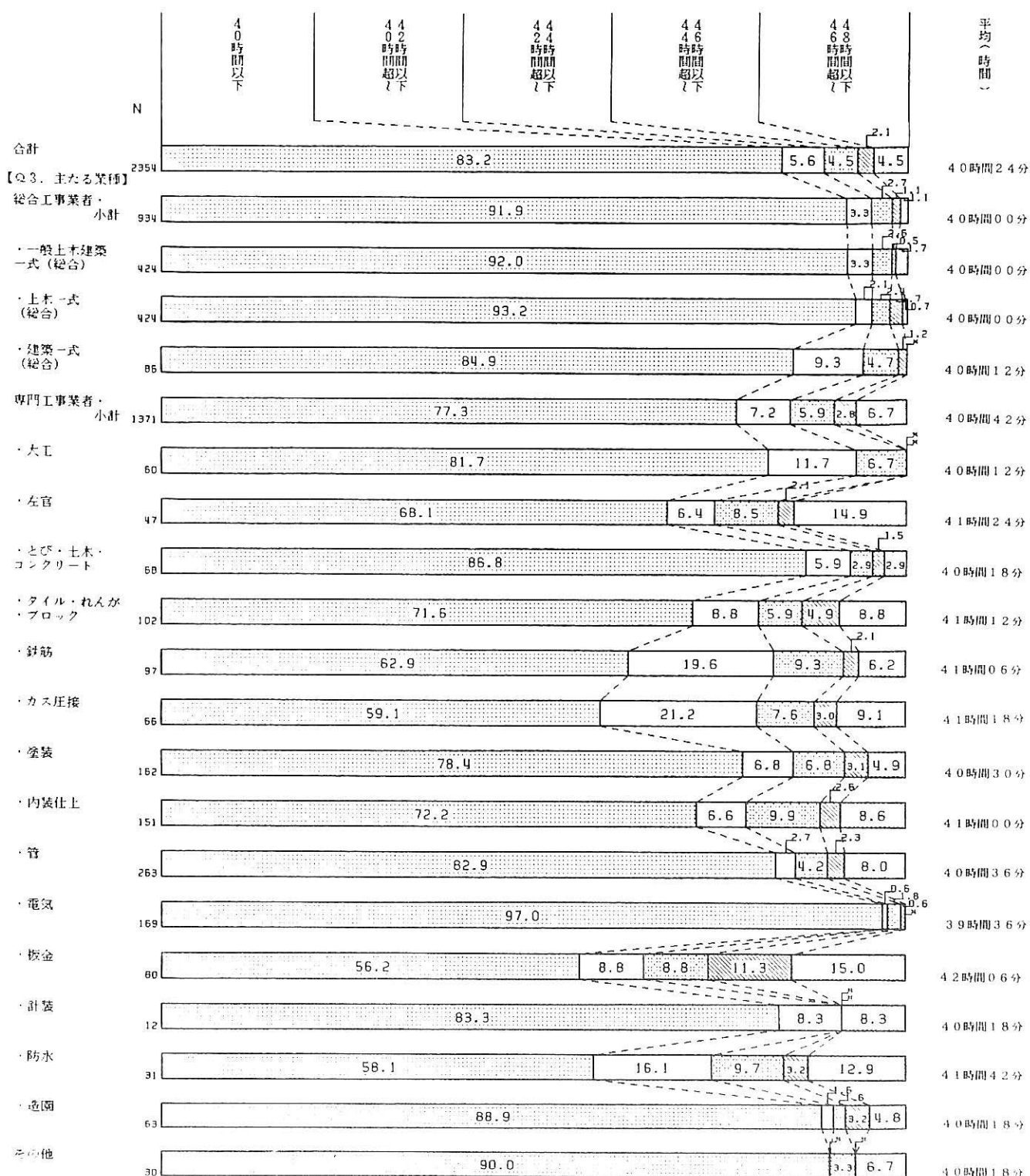
所定労働時間の平均は40時間24分である（昨年42時間36分）。

業種別にみると、「電気」で「40時間以下」が他業種に比べ多くなっている。

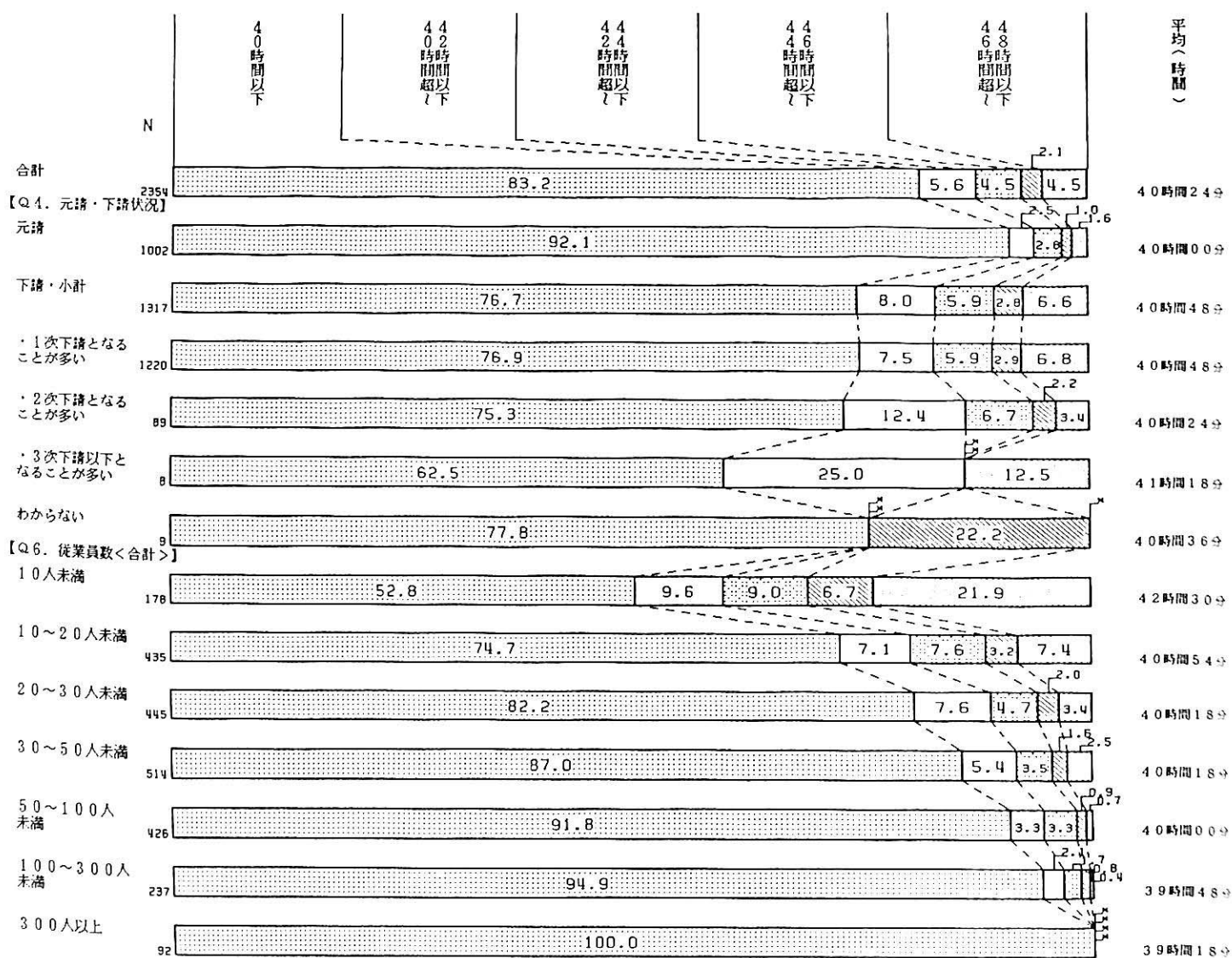
元請・下請別にみると、下層下請になるにつれて「40時間以下」の割合が低くなっている。

従業員数別にみると、規模が大きくなるにつれて「40時間以下」の割合が高くなっている。

Q9. 週所定内労働時間
<店社>



Q 9. 週所定内労働時間
<店社>



②現場

現場における1週間の所定労働時間についてみると、「40時間以下」が78.5%（昨年21.3%）と最も多く、次いで「46時間超～48時間以下」7.5%（同11.4%）、「40時間超～42時間以下」7.3%（同21.2%）、「42時間超～44時間以下」4.2%（同39.0%）となっている。

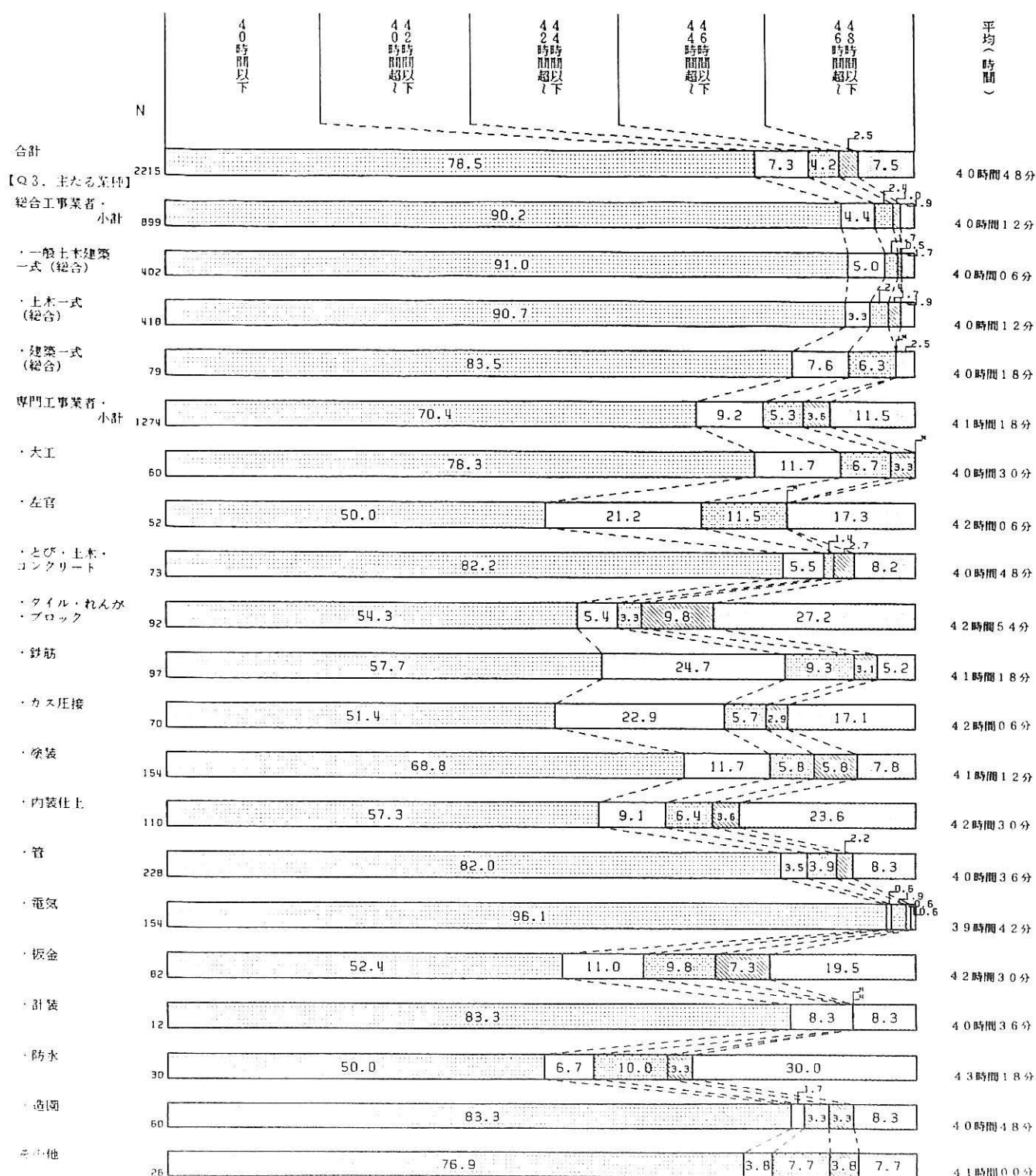
所定労働時間の平均は40時間48分である（昨年43時間00分）。

業種別にみると、「電気」、「計装」、「造園」で「40時間以下」が他業種に比べ多くなっている。

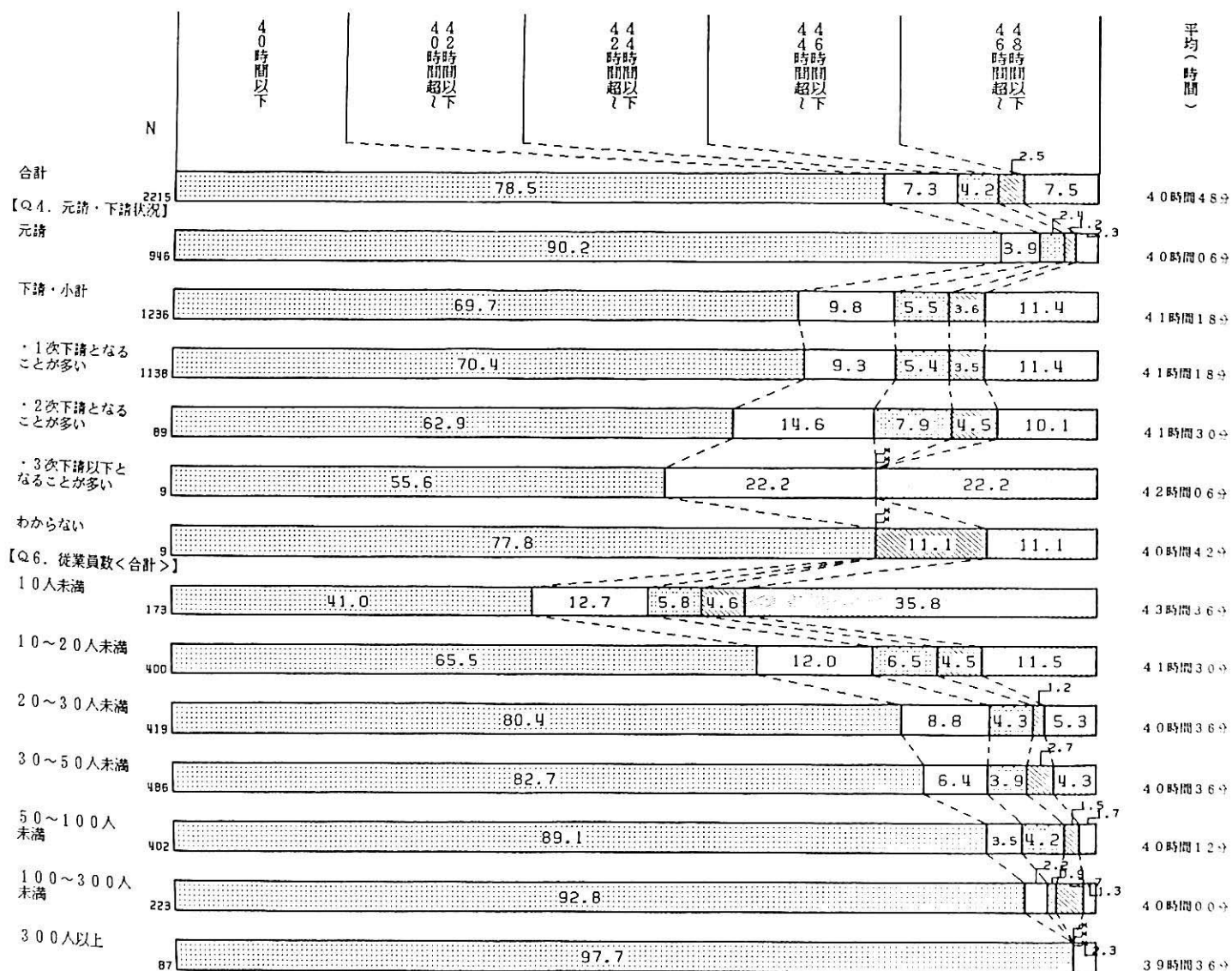
元請・下請別にみると、下層下請になるにつれて「40時間以下」の割合が低くなっている。

従業員数別にみると、規模が大きくなるにつれて「40時間以下」の割合が高くなっている。

Q9. 週所定内労働時間
<現場>



Q 9. 週所定内労働時間
<現場>



(3) 1日の所定労働時間

①店社

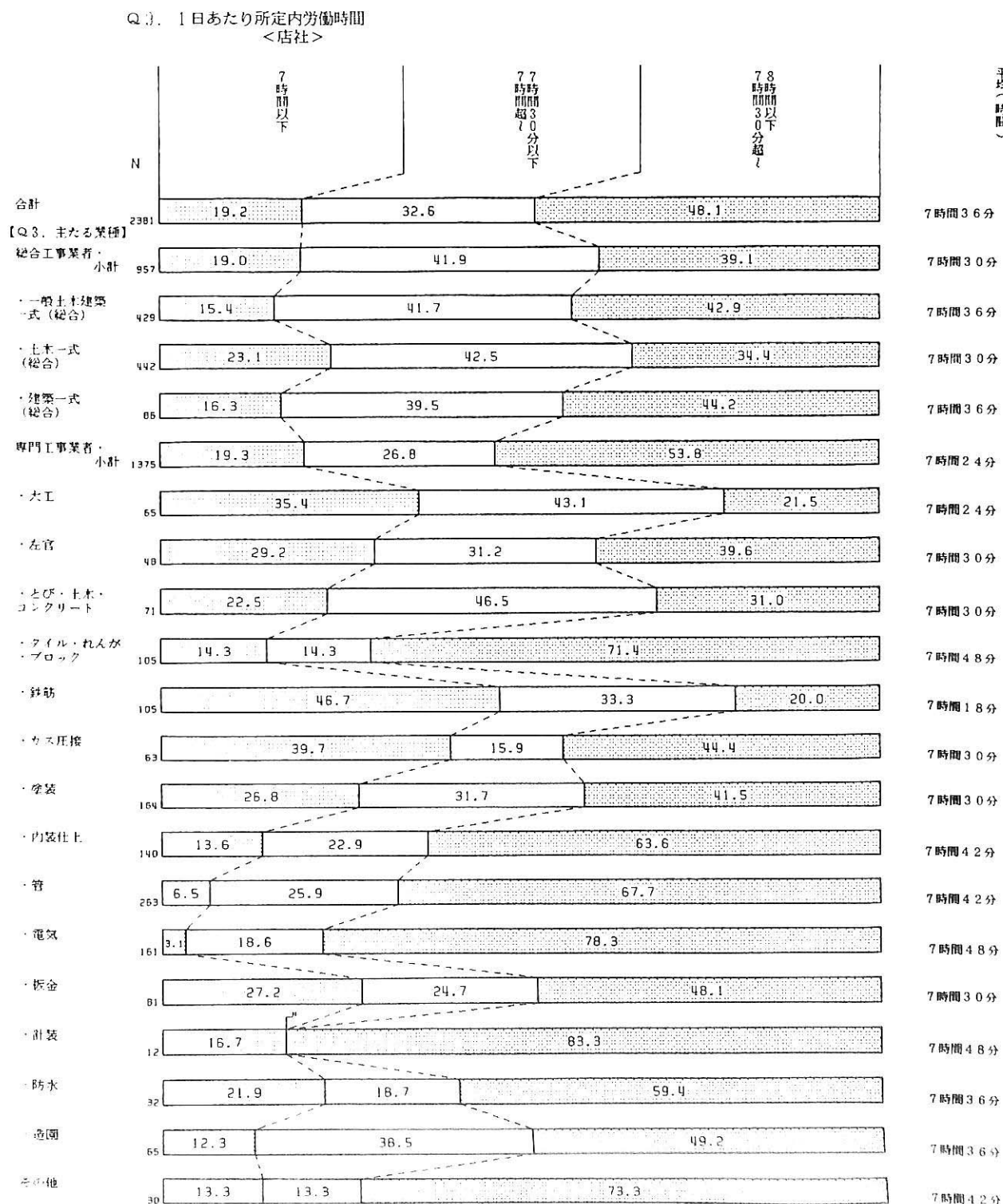
店社における1日の所定労働時間についてみると、「7時間30分超～8時間以下」が48.1%（昨年58.0%）と最も多く、次いで「7時間超～7時間30分以下」32.6%（同27.4%）、「7時間以下」19.2%（同14.6%）となっている。

所定労働時間の平均は7時間36分である（昨年7時間45分）。

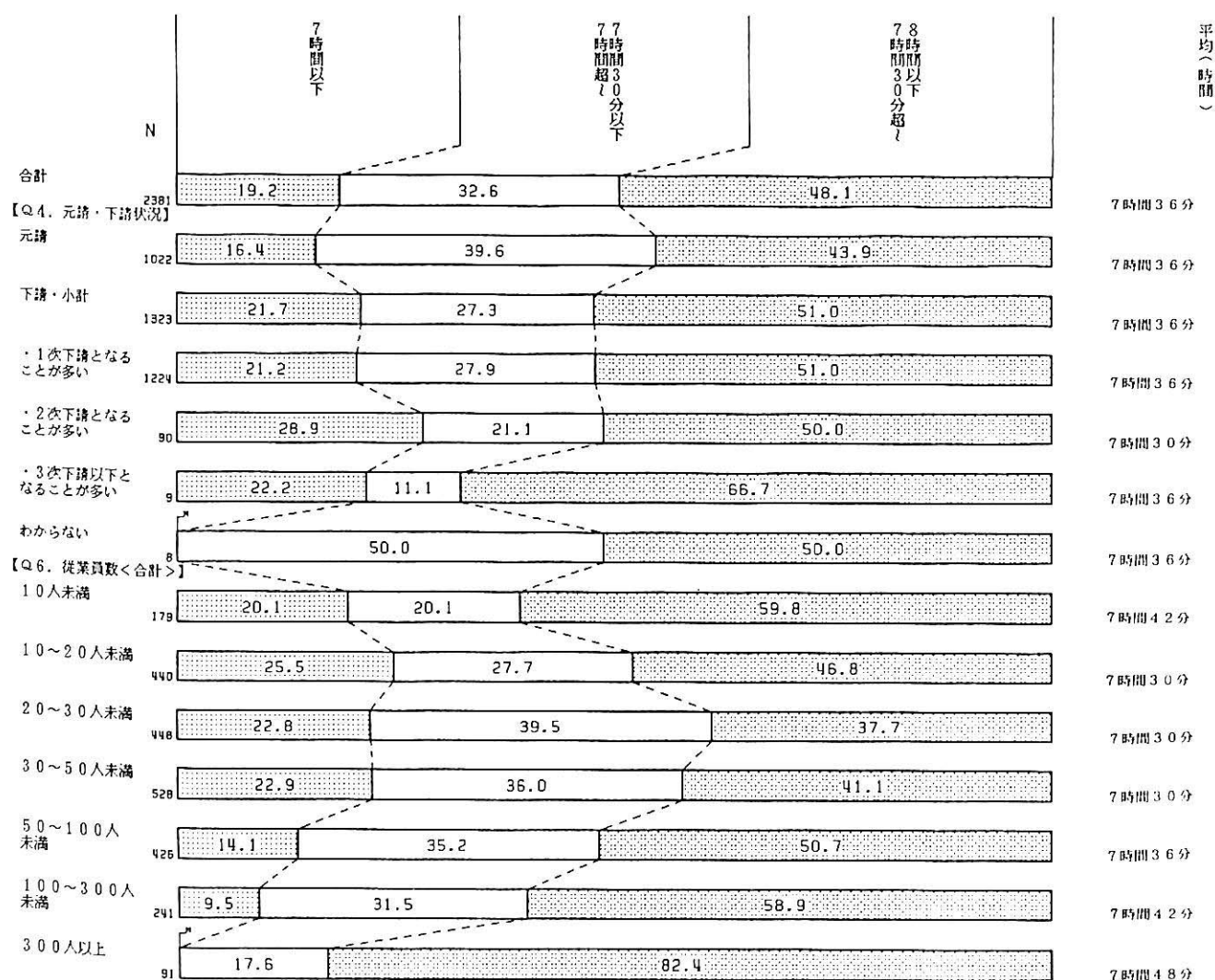
業種別にみると、「計装」「電気」で「7時間30分超～8時間以下」が他業種に比べ高くなっている。

元請・下請別にみると、元請下請とも「7時間30分超～8時間以下」がそれぞれ最も多くなっている。

従業員数別にみると、「300人以上」で「7時間30分超～8時間以下」が8割を超えている。



Q9. 1日あたり所定内労働時間
<店社>



②現場

現場における1日の所定労働時間についてみると、「7時間30分超～8時間以下」が44.6%（昨年56.1%）と最も多く、次いで「7時間超～7時間30分以下」34.2%（同28.4%）、「7時間以下」21.1%（同15.5%）となっている。

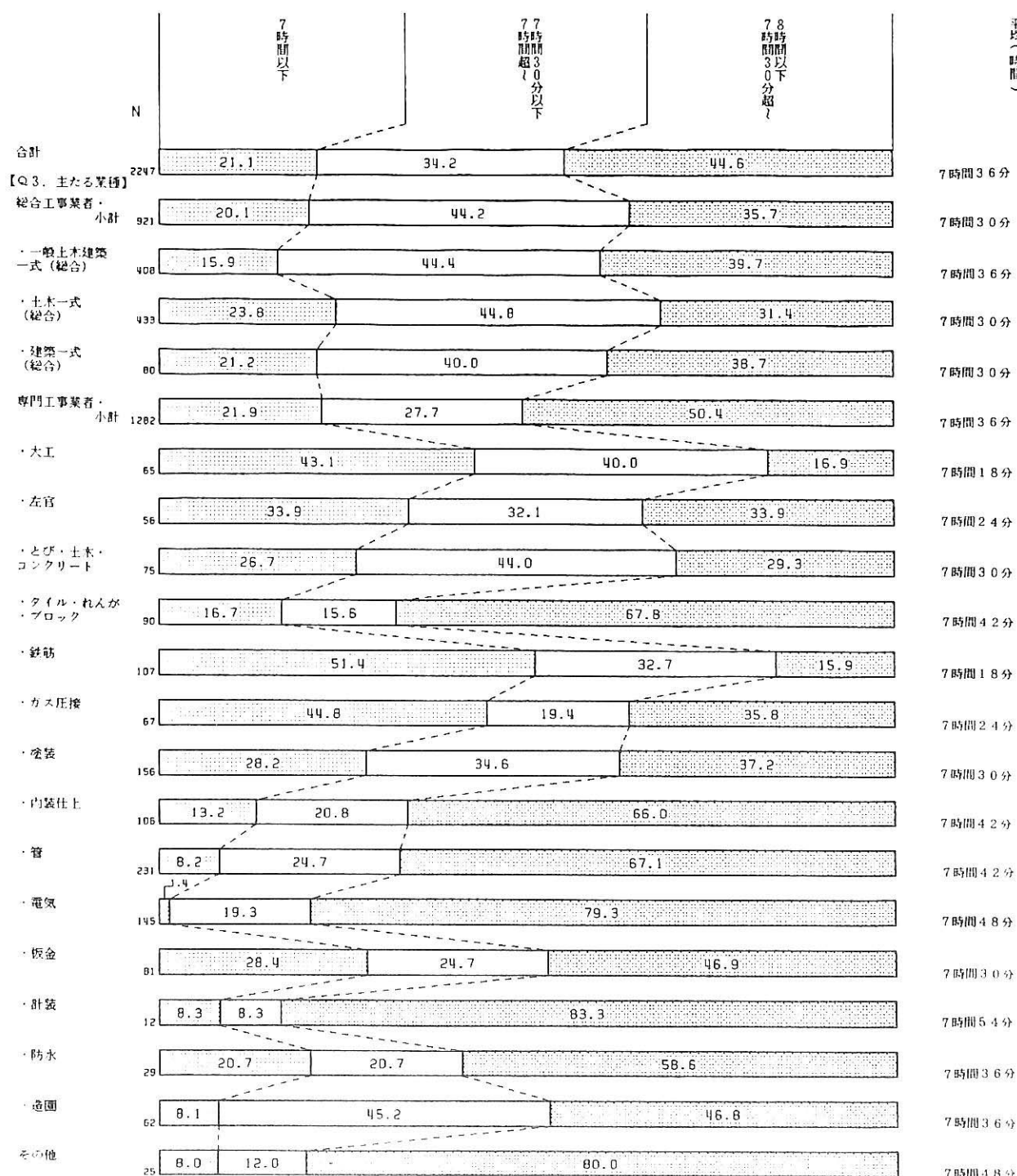
所定労働時間の平均は7時間36分である（昨年7時間44分）。

業種別にみると、「計装」「電気」で「7時間30分超～8時間以下」が他業種に比べ多くなっている。

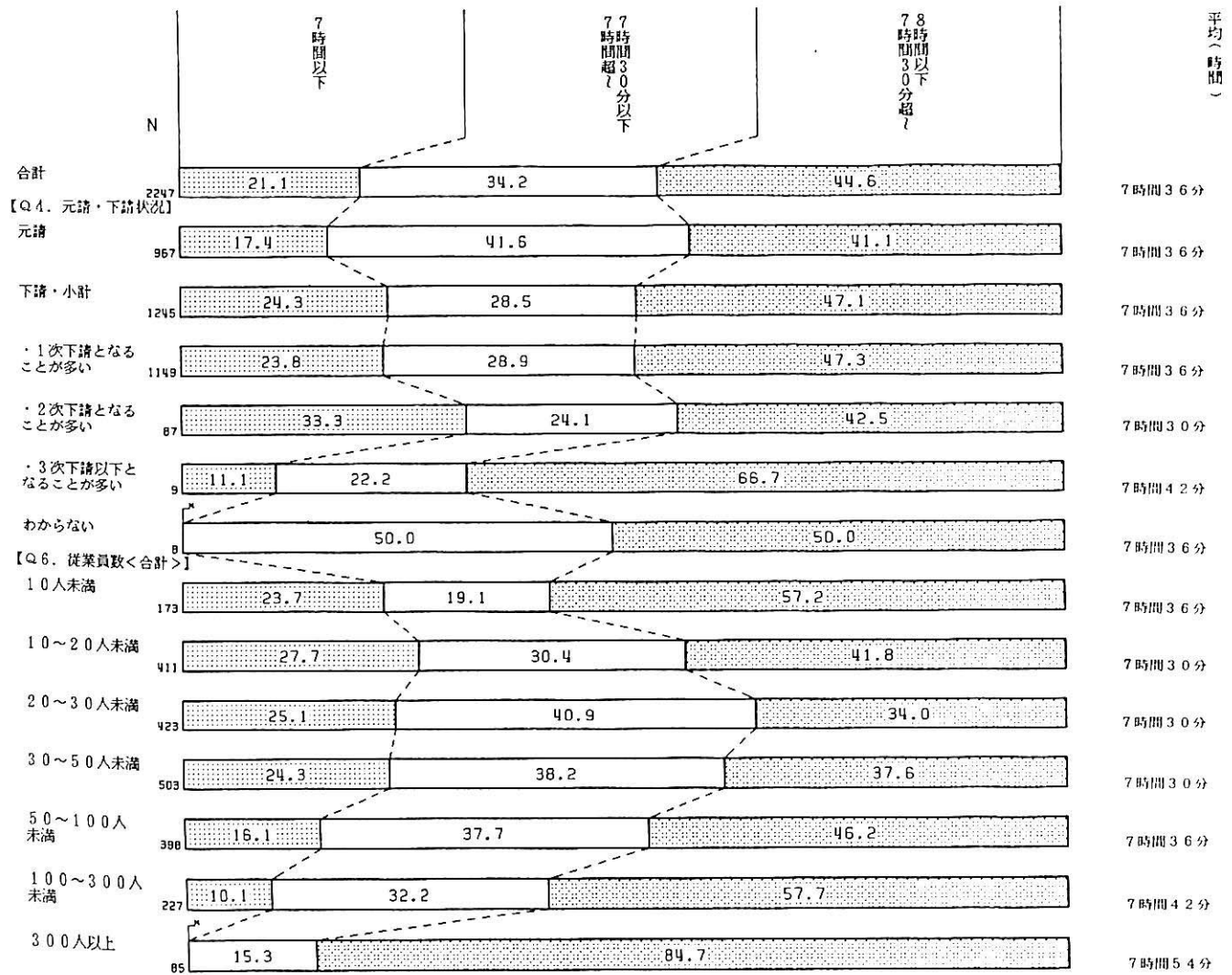
元請・下請別にみると、元請で「7時間超～7時間30分以下」が、下請で「7時間30分超～8時間以下」がそれぞれ最も多くなっている。

従業員数別にみると、「300人以上」で「7時間30分超～8時間以下」が8割を超えている。

Q9. 1日あたり所定内労働時間
<現場>



Q 9. 1日あたり所定内労働時間
 <現場>



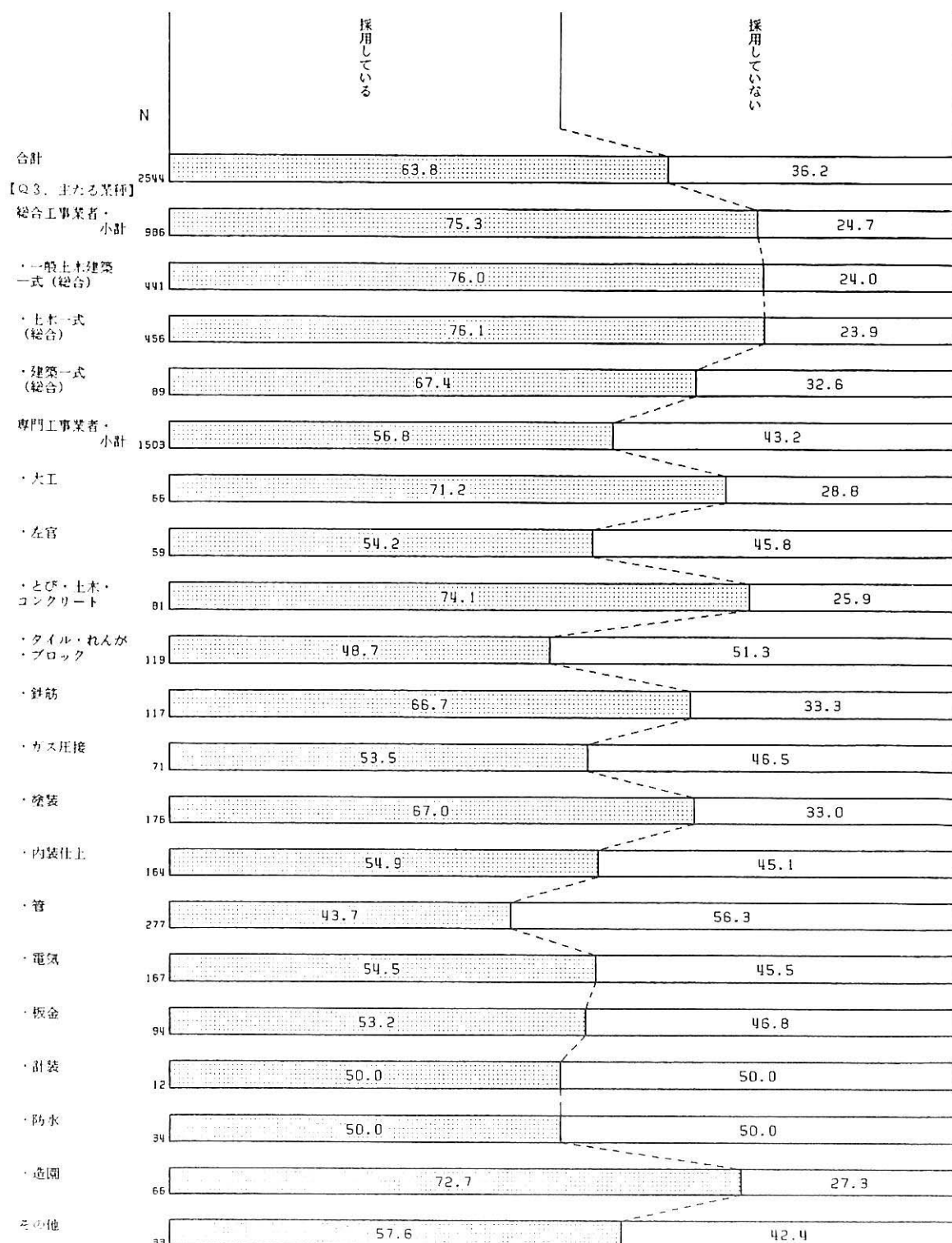
(4) 変形労働時間制

就業規則上、変形労働時間制を「採用している」企業は 63.8% (昨年 32.2%) となっている。

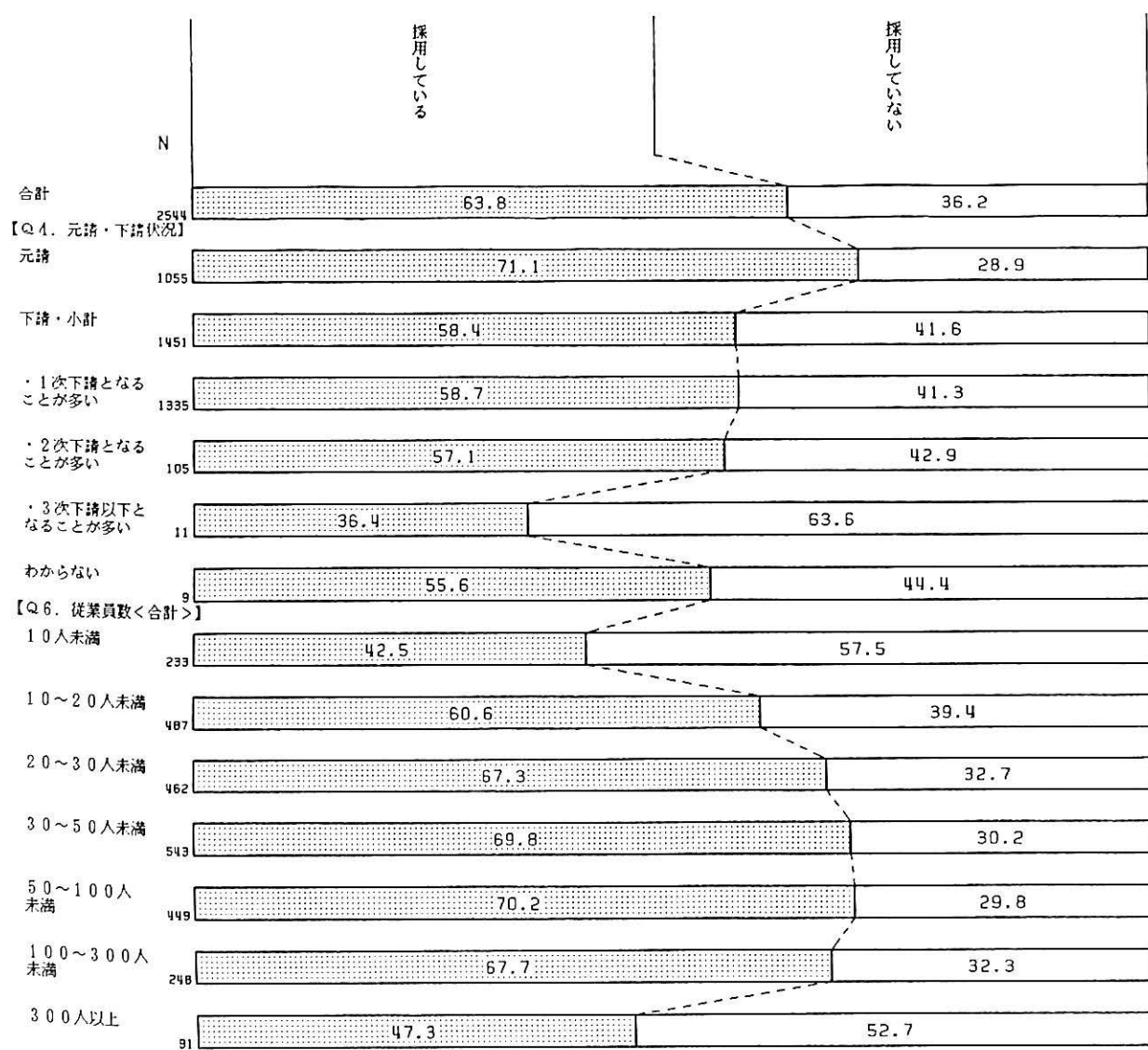
業種別にみると、「土木一式（総合）」、「一般土木建築一式（総合）」、「とび・土木・コンクリート」等で「採用している」企業が 7 割を超えている。

元請・下請別にみると、下層下請になるにつれて「採用している」企業の割合が低くなっている。

Q10. 変形労働時間制の採用状況



Q10. 変形労働時間制の採用状況



(5) 週 40 時間労働制改正時期

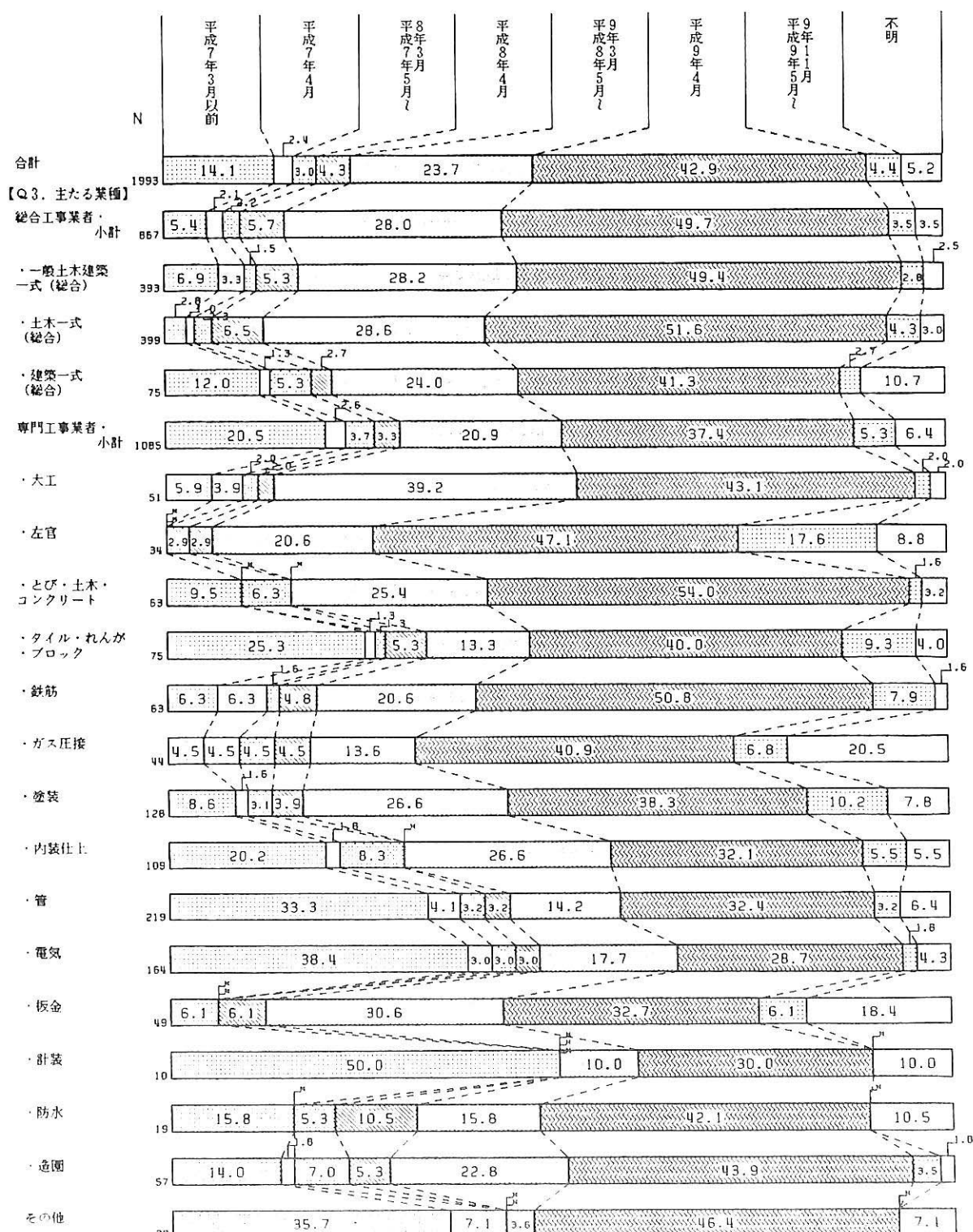
1 週間の所定労働時間が「40 時間以内」の企業において、週 40 時間労働制改正時期についてみると、「平成 9 年 4 月」が 42.9%と最も多く、次いで「平成 8 年 5 月～9 年 3 月」23.7%となっている。

業種別にみると、「電気」、「計装」で週所定労働時間 40 時間以内の採用について、「平成 9 年 3 月まで」に改正した企業が 6 割を越えている。

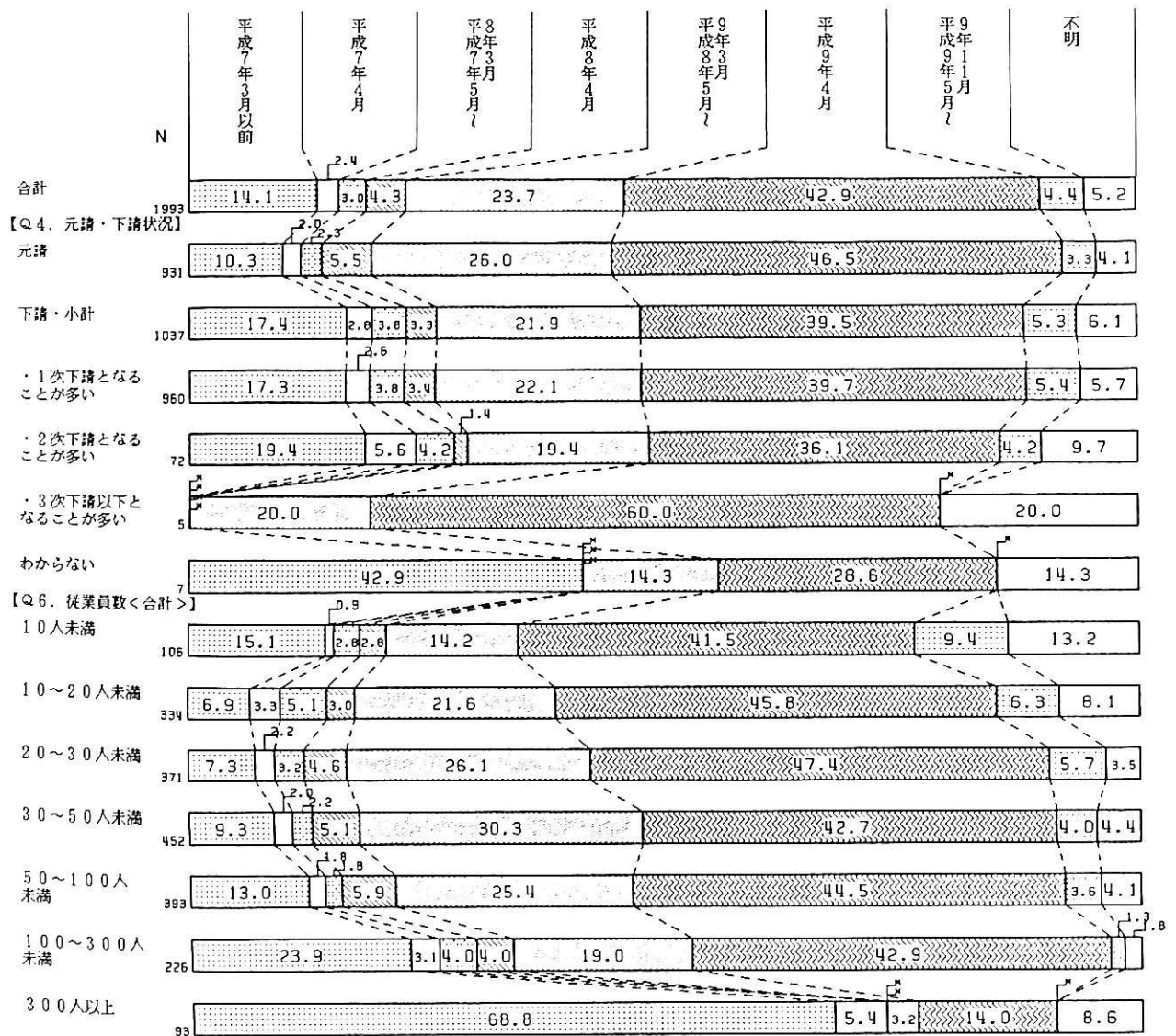
元請・下請別にみると、元請、下請とも「平成 9 年 4 月」が最も多くなっている。

従業員別にみると、「10 人未満」から「300 人未満」で「平成 9 年 4 月」が、「300 人以上」で「平成 7 年 3 月以前」がそれぞれ最も多くなっている。

Q11. 週 40 時間労働制改正時期



Q11. 週40時間労働制改正時期



(6) 週 40 時間労働制改正予定時期

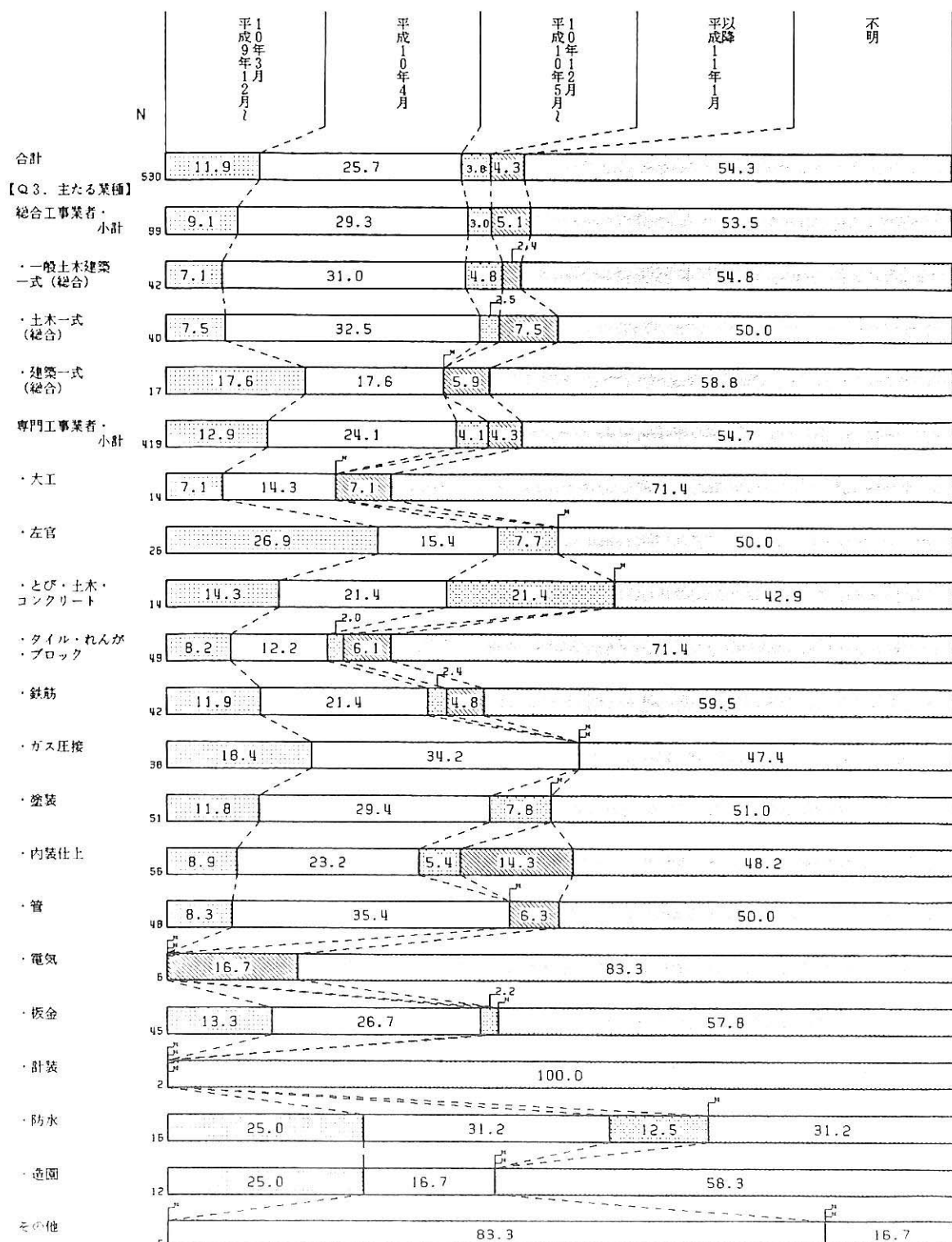
1 週間の所定労働時間が「40 時間超」の企業において、週 40 時間労働制改正予定時期についてみると、「平成 10 年 4 月」が 25.7%と最も多く、次いで「平成 9 年 12 月～10 年 3 月」11.9%となっている。

業種別にみると、「管」、「ガス圧接」で「平成 10 年 4 月」が他業種に比べ多くなっている。

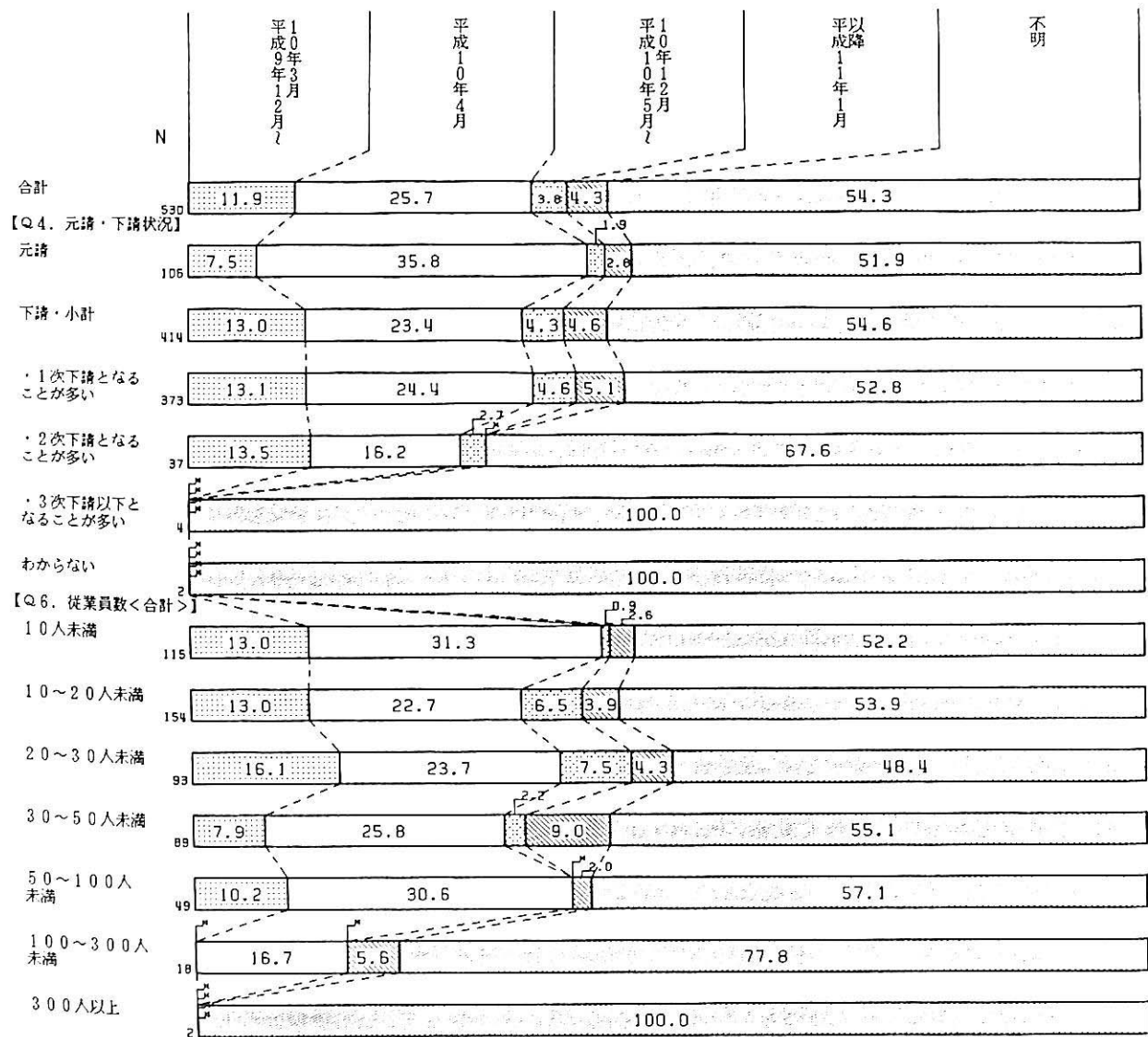
元請・下請別にみると、元請で「平成 10 年 4 月」が最も多くなっている。

従業員別にみると、「50～100 人未満」で「平成 10 年 4 月」が最も多くなっている。

Q11-1. 週 40 時間労働制改正予定時期



Q11-1. 週40時間労働制改正予定時期



(7) 週 40 時間労働制への対応

①週 40 時間労働制への対応

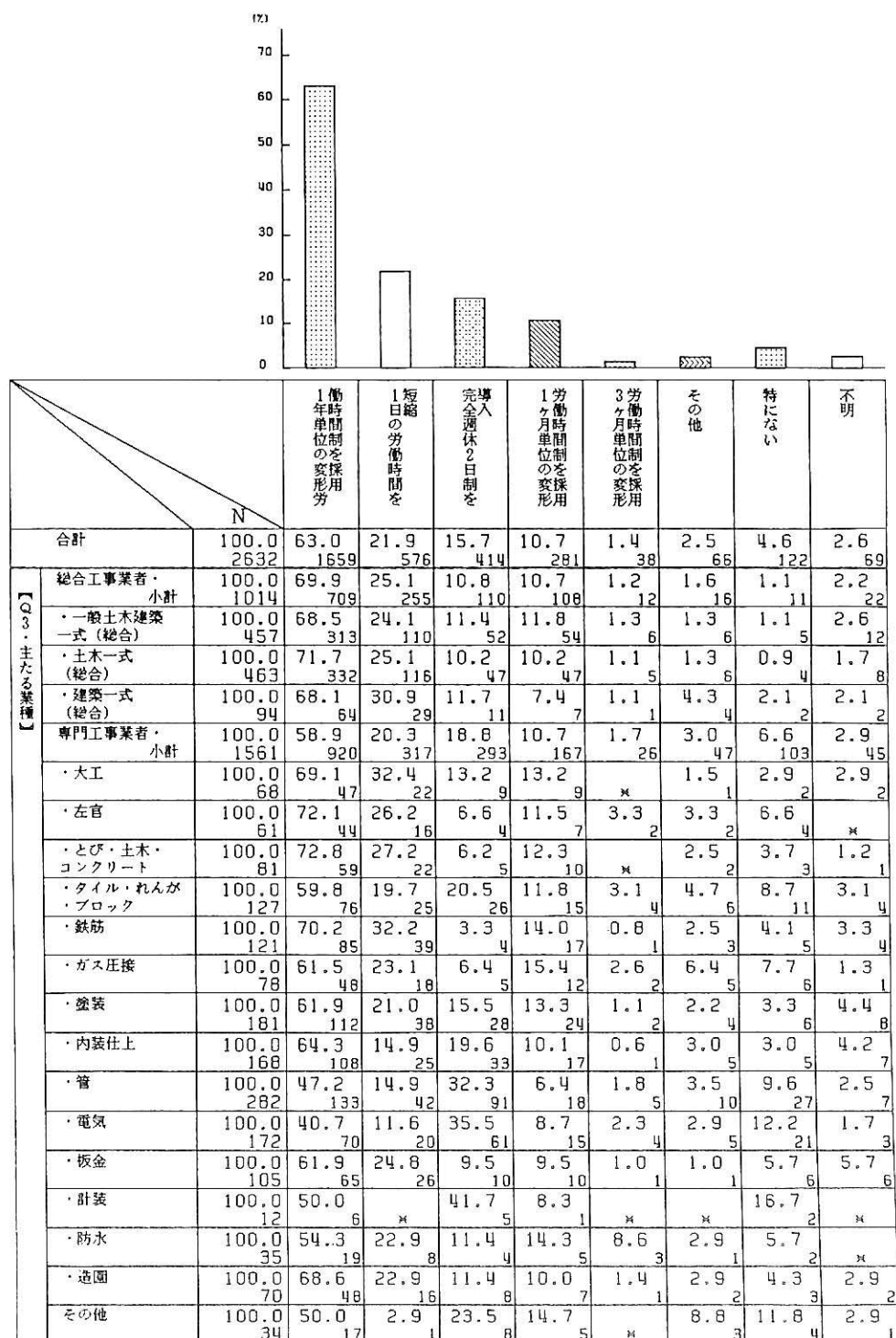
週 40 時間労働制への対応についてみると、「1 年単位の変形労働時間制を採用（国民の祝日、年末年始、夏休み、ゴールデンウィーク期間の休日の拡大を含む）」が 63.0%（前年 72.7%）と最も多く、次いで「1 日の労働時間を短縮」21.9%（同 18.9%）、「完全週休 2 日制を導入」15.7%（同 23.8%）となっている。

業種別にみると、「とび・土木・コンクリート」、「左官」、「土木一式（総合）」等で「1 年単位の変形労働時間制を採用」が 7 割を超えている。

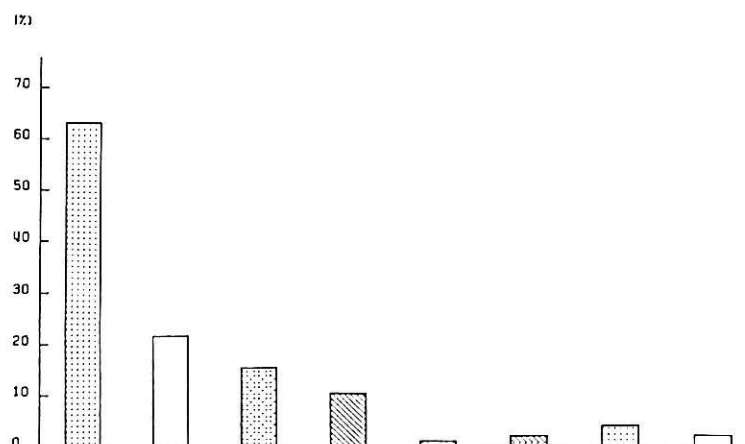
元請・下請別にみると、元請下請とも「1 年単位の変形労働時間制を採用」が多くなっている。

従業員数別にみると、「10 人未満」から「300 人未満」で「1 年単位の変形労働時間制を採用」が、「300 人以上」では「完全週休 2 日制を導入」がそれぞれ最も多くなっている。

Q11-2 (イ) 週 40 時間労働制への対応（複数回答）



Q11-2 (イ) . 週40時間労働制への対応 (複数回答)



N		1 労働 時間 単位 の変 形 労	1 日 の 短 縮 の 労 働 時 間 を	完 全 週 休 2 日 制 を 導 入	1 労 働 時 間 制 を 採 用 し た 単 位	3 労 働 時 間 制 を 採 用 し た 単 位	そ の 他	特 に な い	不 明	
合計		100.0 2632	63.0 1659	21.9 576	15.7 414	10.7 281	1.4 38	2.5 66	4.6 122	2.6 69
【Q4・元請・下請状況】	元請	100.0 1086	65.6 712	23.7 257	14.7 160	10.1 110	1.5 16	1.8 20	2.9 32	2.4 26
	下請・小計	100.0 1508	60.9 919	20.9 315	16.6 250	10.9 164	1.5 22	2.9 44	5.8 88	2.8 42
	・1次下請となる ことが多い	100.0 1385	61.2 847	20.8 288	16.6 230	10.9 151	1.4 19	3.0 41	5.8 80	2.6 36
	・2次下請となる ことが多い	100.0 112	58.0 65	22.3 25	16.1 18	10.7 12	2.7 3	2.7 3	6.3 7	5.4 6
	・3次下請以下と なることが多い	100.0 11	63.6 7	18.2 2	18.2 2	9.1 1	×	×	9.1 1	×
	わからない	100.0 9	55.6 5	×	11.1 1	11.1 1	×	11.1 1	22.2 2	×
【Q6・従業員数(合計)】	10人未満	100.0 249	55.4 138	20.5 51	11.2 28	12.0 30	2.8 7	2.4 6	11.2 28	4.0 10
	10～20人未満	100.0 504	64.3 324	23.2 117	14.7 74	11.5 58	1.2 6	2.8 14	3.6 18	2.6 13
	20～30人未満	100.0 475	65.5 311	24.2 115	11.2 53	11.8 56	1.5 7	1.7 8	2.9 14	2.7 13
	30～50人未満	100.0 562	67.3 378	25.3 142	12.1 68	10.9 61	1.2 7	2.8 16	2.3 13	3.6 20
	50～100人 未満	100.0 460	68.0 313	23.3 107	17.6 81	8.9 41	1.1 5	2.2 10	2.2 10	1.3 6
	100～300人 未満	100.0 253	60.1 152	14.6 37	21.7 55	11.9 30	1.2 3	2.8 7	6.3 16	1.2 3
	300人以上	100.0 94	22.3 21	5.3 5	52.1 49	4.3 4	3.2 3	4.3 4	21.3 20	1.1 1

②週 40 時間労働制定着のために重要なこと

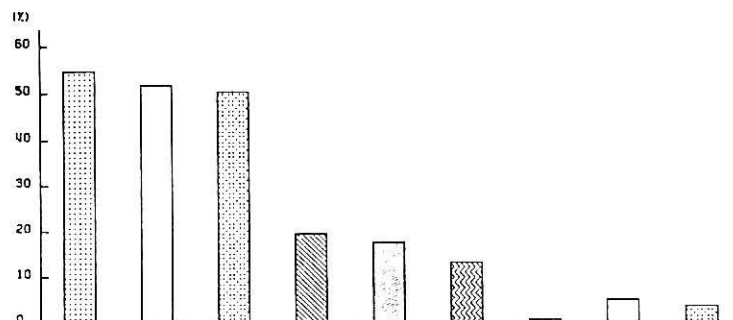
週 40 時間労働制定着のために重要なことについてみると「労働時間短縮のための体制作り（工程管理の改善、的確な段取り、現場閉所等を含む）」が 54.7%（昨年 48.8%）と最も多く、次いで「適正な請負単価、工期の確保」51.8%（同 45.7%）、「現場における元請・下請間または専門工事業者間での労働時間短縮のための工程管理等に関する打ち合わせの実施」50.3%（前年 49.9%）となっている。

業種別にみると、「一般土木建築一式（総合）」、「造園」、「建築一式（総合）」で「労働時間短縮のための体制作り」が他業種に比べ多くなっている。

元請・下請別にみると、元請で「労働時間短縮のための体制作り」が、下請で「適正な請負単価、工期の確保」がそれぞれ最も多くなっている。

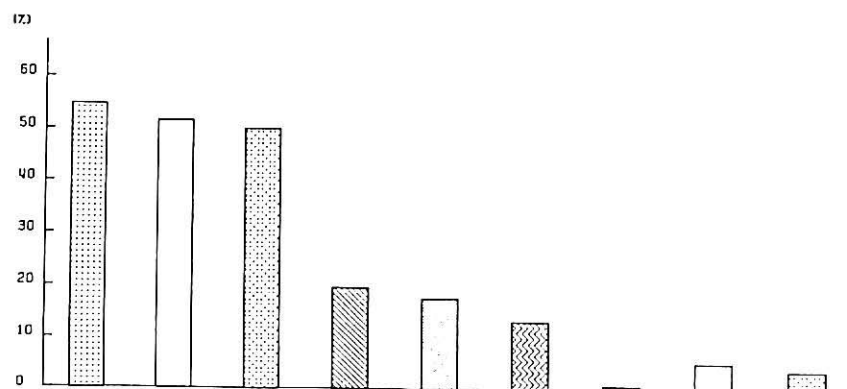
従業員数別にみると、「300 人未満」迄は規模が大きくなるにつれて、「労働時間短縮のための体制作り」、「現場における元請・下請間または専門工事業者間での労働時間短縮のための工程管理等に関する打ち合わせの実施」の割合が高くなっており、「300 人以上」で「機械の導入、工法の改善、工場化などによる生産性の向上」の割合が高くなっている。

Q11-2 (ロ) 週 40 時間労働制定着のために重要なこと（複数回答）



		N	労働時間短縮のための体制作り	適正な請負単価	工期の確保	現場における労働時間短縮のための打ち合わせの実施	当たりの賃金の増額	機械の導入などに	賃金制度の見直し	その他	特になし	不明
合計		100.0 2632	54.7 1441	51.8 1363	50.3 1324	19.7 518	17.7 466	13.3 351	0.9 24	5.3 139	4.0 105	
【Q3・主たる業種】	総合工事業者・小計	100.0 1014	62.6 635	47.4 461	46.0 466	26.3 267	21.3 216	15.8 160	1.1 11	3.7 38	3.0 30	
	・一般土木建築一式（総合）	100.0 457	67.0 306	48.1 220	50.8 232	22.5 103	20.6 94	16.2 74	1.1 5	3.5 16	3.5 16	
	・土木一式（総合）	100.0 463	58.3 270	46.2 214	39.7 184	33.0 153	22.9 106	16.2 75	0.9 4	3.9 18	2.4 11	
	・建築一式（総合）	100.0 94	62.8 59	50.0 47	53.2 50	11.7 11	17.0 16	11.7 11	2.1 2	4.3 4	3.2 3	
	専門工事業者・小計	100.0 1561	49.9 779	54.6 853	53.7 838	15.3 239	14.9 232	11.5 179	0.7 11	6.2 97	4.7 73	
	・大工	100.0 68	41.2 28	61.8 42	61.8 42	26.5 18	19.1 13	14.7 10	1.5 1	7.4 5	2.9 2	
	・左官	100.0 61	47.5 29	55.7 34	44.3 27	29.5 18	11.5 7	9.8 6	1.6 1	6.6 4	3.3 2	
	・とび・土木・コンクリート	100.0 81	48.1 39	71.6 58	61.7 50	32.1 26	12.3 10	23.5 19	1.2 1	1.2 1	3.7 3	
	・タイル・れんが・ブロック	100.0 127	41.7 53	58.3 74	54.3 69	19.7 25	5.5 7	5.5 7	2.4 3	4.7 6	7.1 9	
	・鉄筋	100.0 121	47.9 58	69.4 84	50.4 61	24.8 30	23.1 28	17.4 21	※	2.5 3	5.0 6	
	・ガス圧接	100.0 78	35.9 28	71.8 56	53.8 42	24.4 19	9.0 7	12.8 10	※	5.1 4	2.6 2	
	・塗装	100.0 181	48.1 87	54.7 99	51.9 94	16.0 29	12.2 22	16.0 29	1.1 2	4.4 6	3.3 6	
	・内装仕上	100.0 168	54.8 92	57.1 96	57.1 96	9.5 16	5.4 9	5.4 9	1.2 2	6.5 11	4.8 8	
	・管	100.0 282	56.7 160	45.0 127	56.4 159	7.4 21	18.8 53	8.9 25	※	6.7 19	5.7 16	
	・電気	100.0 172	58.1 100	41.3 71	55.8 96	2.9 5	18.6 32	7.6 13	※	13.4 23	3.5 6	
	・板金	100.0 105	36.2 38	48.6 51	51.4 54	15.2 16	16.2 17	16.2 17	1.0 1	4.8 5	9.5 10	
	・計装	100.0 12	50.0 6	33.3 4	58.3 7	※	16.7 2	※	※	6.3 1	※	
	・防水	100.0 35	45.7 16	54.3 19	42.9 15	14.3 5	8.6 3	5.7 2	※	5.7 2	5.7 2	
	・造園	100.0 70	64.3 45	54.3 38	37.1 26	15.7 11	31.4 22	15.7 11	※	7.1 5	1.4 1	
	その他	100.0 34	55.9 19	47.1 16	35.3 12	11.8 4	41.2 14	17.6 6	2.9 1	8.8 3	5.9 2	

Q11-2 (ロ) . 週40時間労働制定着のために重要なこと (複数回答)



N		労働の体制短縮のため	工期の確保 適正な請負準備	その実施 短縮のための打ち合わせ 現場における労働時間	当たりの賃金の増額 なからないように一日 日給制の者の減収につ	よる生産性の向上 機械の導入などに	賃金制度の見直し 月給制の導入など	その他	特になし	不明
合計	100.0 2632	54.7 1441	51.8 1363	50.3 1324	19.7 518	17.7 466	13.3 351	0.9 24	5.3 139	4.0 105
元請	100.0 1086	63.3 687	45.9 499	43.1 468	22.8 248	21.1 229	15.0 163	0.8 9	5.3 58	3.0 33
下請・小計	100.0 1508	49.0 739	55.8 842	55.5 837	17.4 263	15.3 230	12.1 182	0.9 14	5.2 79	4.6 70
・1次下請となる ことが多い	100.0 1385	50.2 695	55.9 774	56.2 778	17.0 236	15.3 212	11.6 161	0.9 12	5.1 70	4.5 63
・2次下請となる ことが多い	100.0 112	38.4 43	55.4 62	49.1 55	23.2 26	14.3 16	15.2 17	1.8 2	6.3 7	5.4 6
・3次下請以下と なることが多い	100.0 11	9.1 1	54.5 6	36.4 4	9.1 1	18.2 2	36.4 4	×	18.2 2	9.1 1
わからない	100.0 9	55.6 5	66.7 6	44.4 4	×	22.2 2	×	×	22.2 2	×
10人未満	100.0 249	34.9 87	49.0 122	43.4 108	17.7 44	10.0 25	10.4 26	1.2 3	10.4 26	7.2 18
10～20人未満	100.0 504	49.0 247	53.2 268	47.0 237	19.2 97	11.9 60	12.3 62	0.4 2	5.0 25	5.4 27
20～30人未満	100.0 475	55.2 262	53.1 252	49.1 233	22.5 107	15.8 75	15.6 74	0.8 4	3.4 16	2.5 12
30～50人未満	100.0 562	56.6 318	50.2 282	49.1 276	21.9 123	20.1 113	13.7 77	1.2 7	2.5 14	3.7 21
50～100人 未満	100.0 460	64.3 296	52.4 241	55.9 257	19.1 88	22.4 103	13.7 63	0.7 3	4.8 22	3.0 14
100～300人 未満	100.0 253	65.6 166	56.1 142	58.5 148	18.6 47	21.3 54	14.6 37	1.6 4	7.1 18	2.4 6
300人以上	100.0 94	55.3 52	41.5 39	52.1 49	6.4 6	28.7 27	6.4 6	×	18.1 17	4.3 4

(8) 悪天候時の現場閉鎖日数

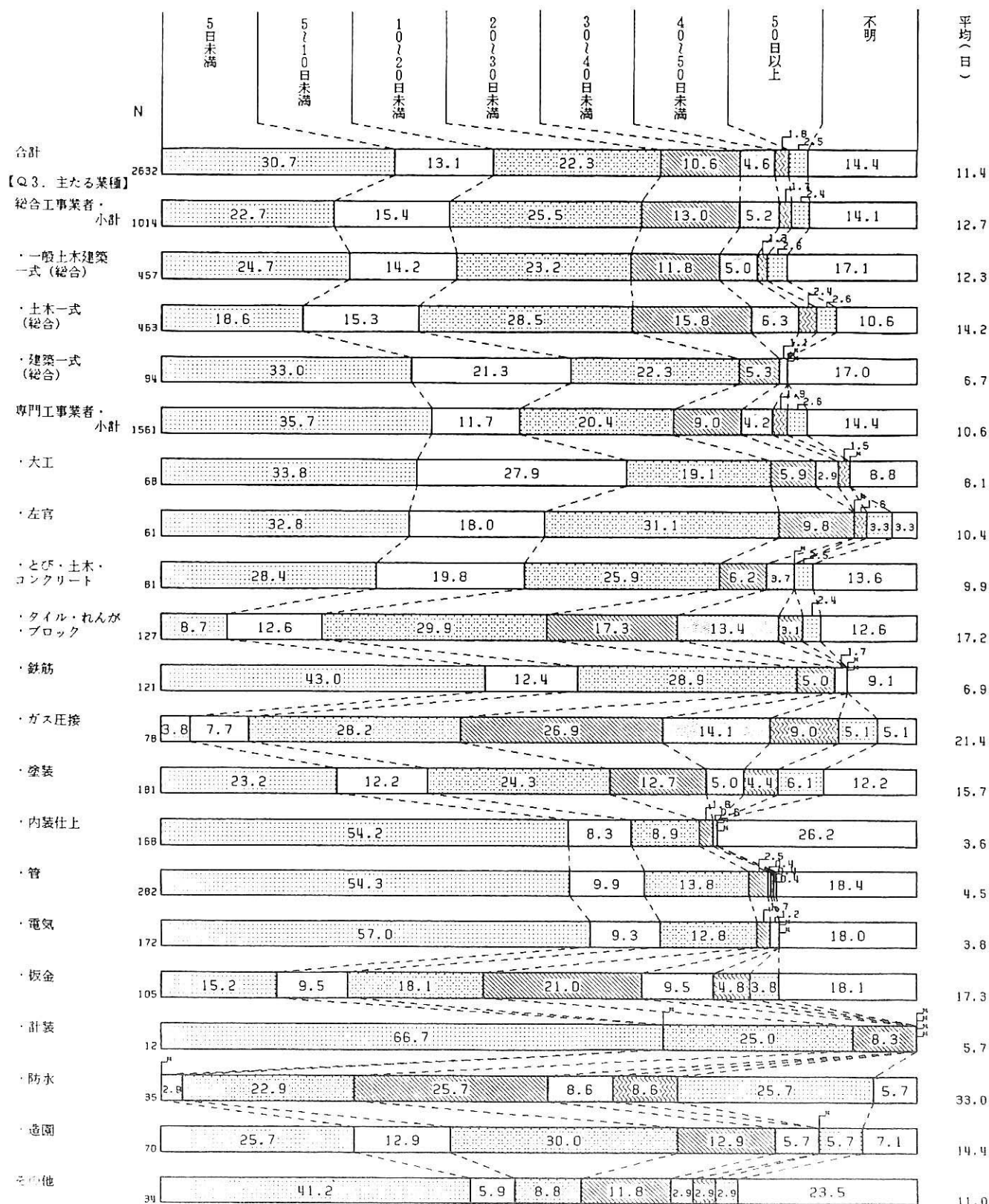
悪天候時の現場閉鎖日数についてみると、「5日未満」が30.7%と最も多く、次いで「10～20日未満」22.3%、「5～10日未満」13.1%となっており、平均は11.4日（昨年13.9日）となっている。

業種別にみると、「防水」が33.0日と最も多くなっている。

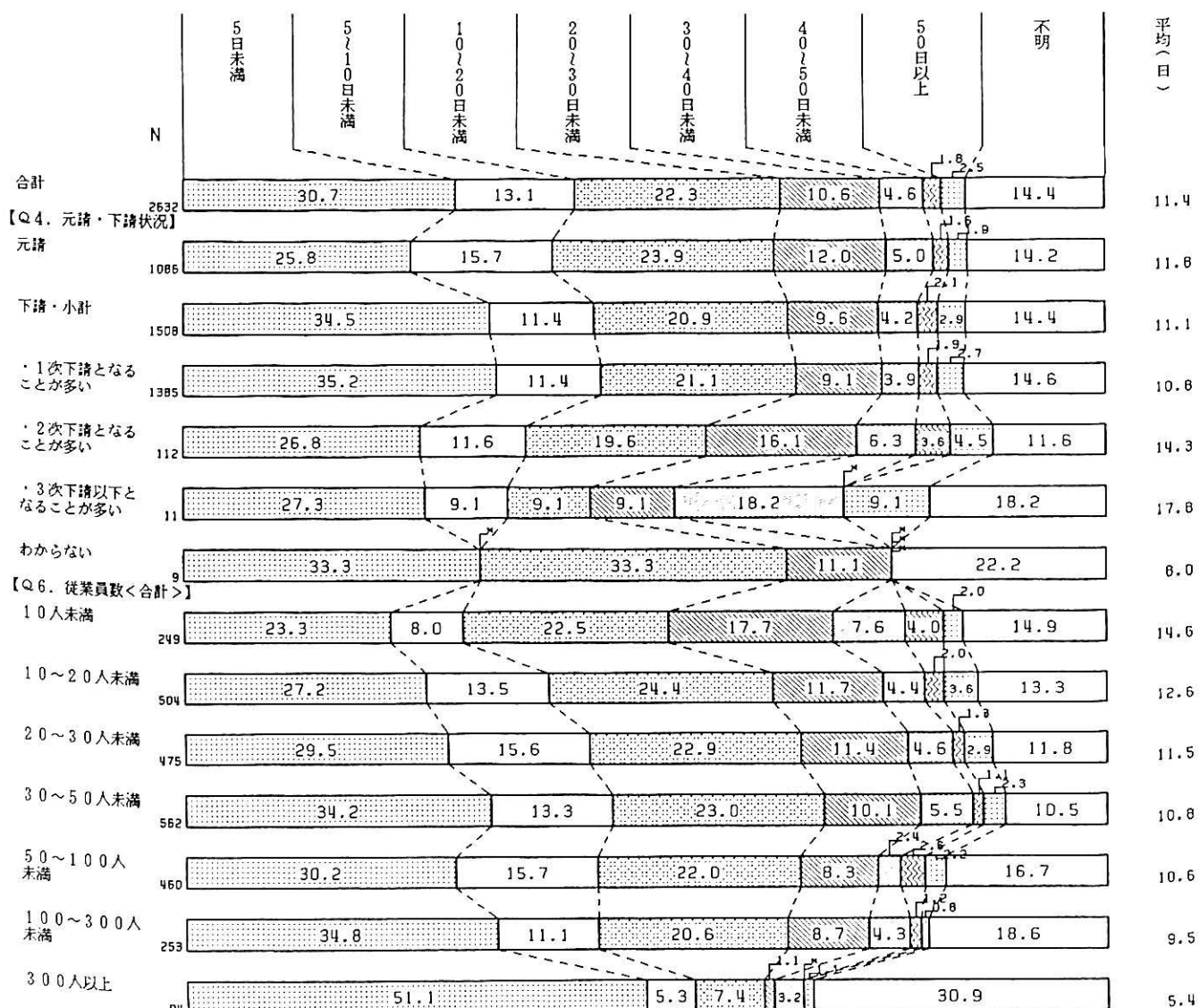
元請・下請別にみると、下層下請になるにつれて、平均現場閉鎖日数が多くなっている。

従業員数別にみると、規模が大きくなるにつれて、平均現場閉鎖日数が少なくなっている。

Q12. 悪天候による年間現場閉鎖日数



Q12. 悪天候による年間現場閉鎖日数



(9) 時短奨励助成金制度

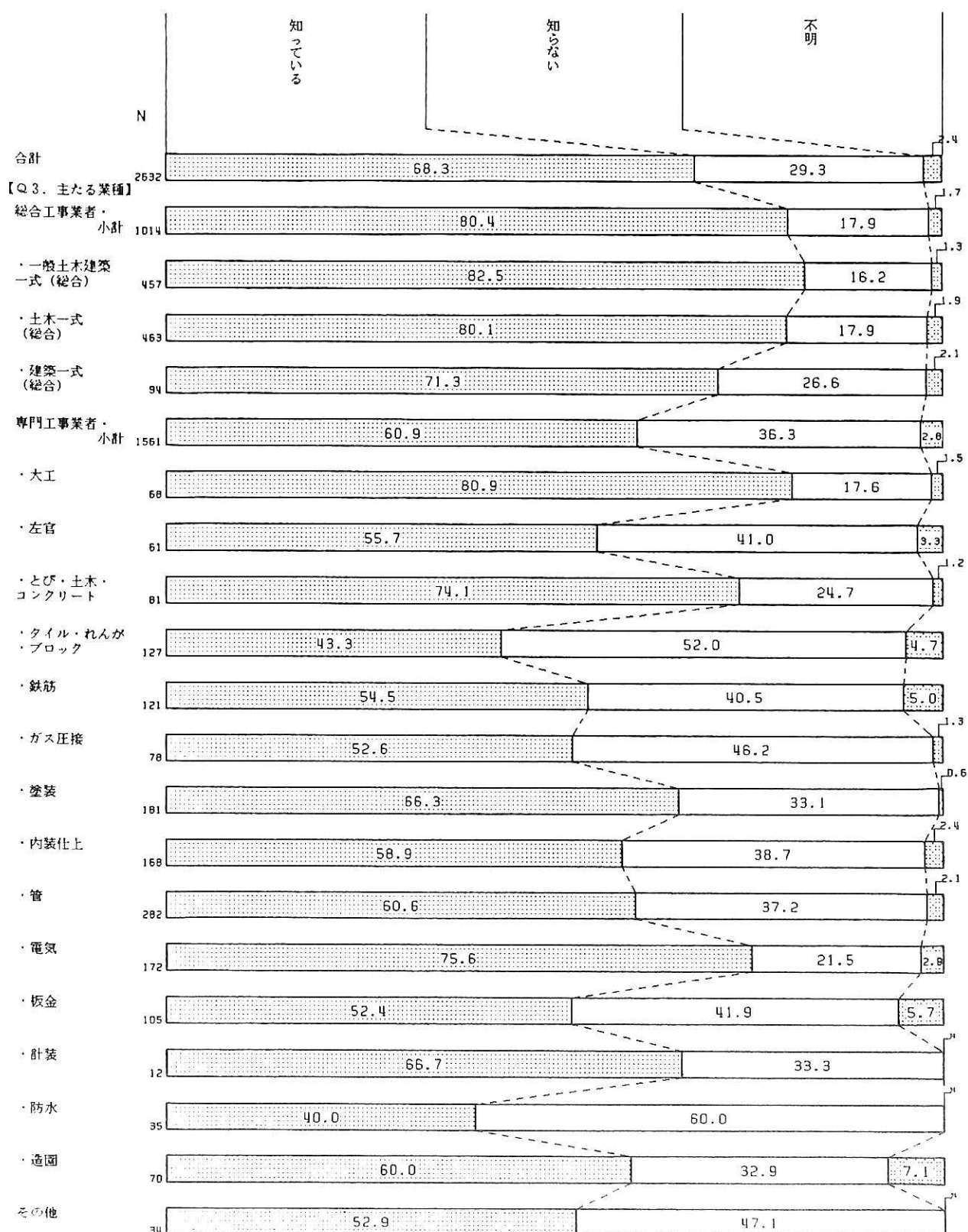
① 認識度

労働省で実施している時短奨励助成金制度の認識度についてみると、「知っている」企業は68.3%となっている。

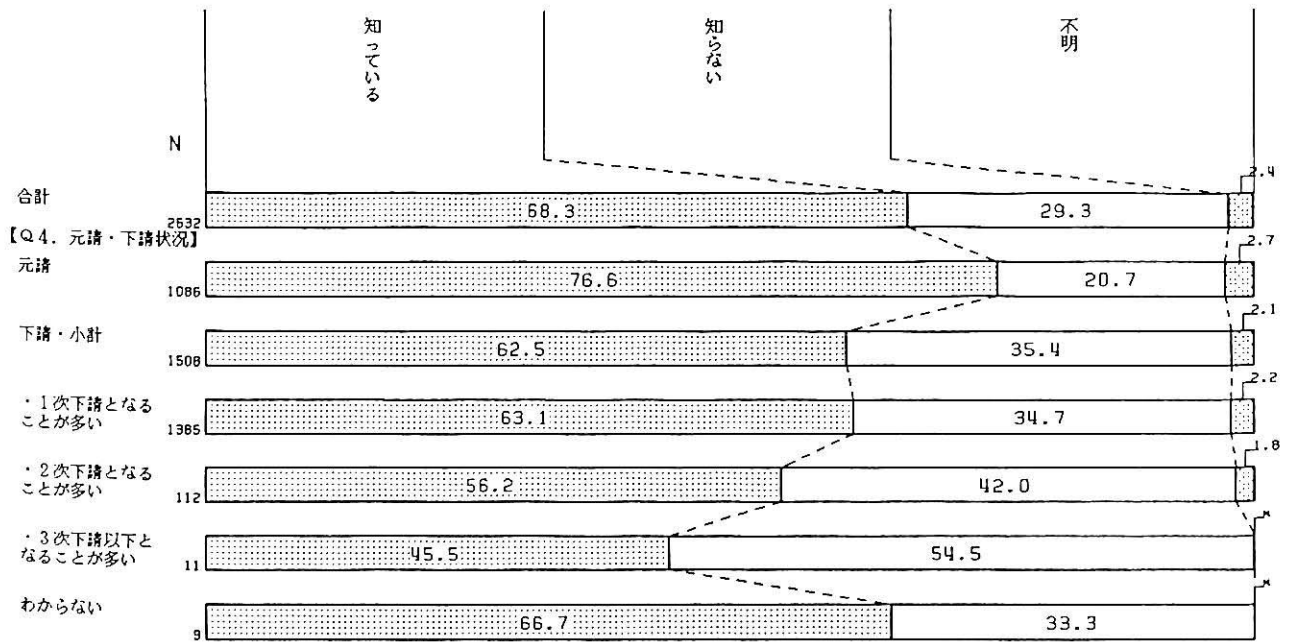
業種別にみると、「一般土木建築一式（総合）」、「大工」、「土木一式（総合）」で「知っている」が8割を超えている。

元請・下請別にみると、下層下請になるにつれて「知っている」の割合が低くなっている。

Q13-1. 時短奨励助成金制度認識状況



Q 1 3 - 1 . 時短奨励助成金制度認識状況

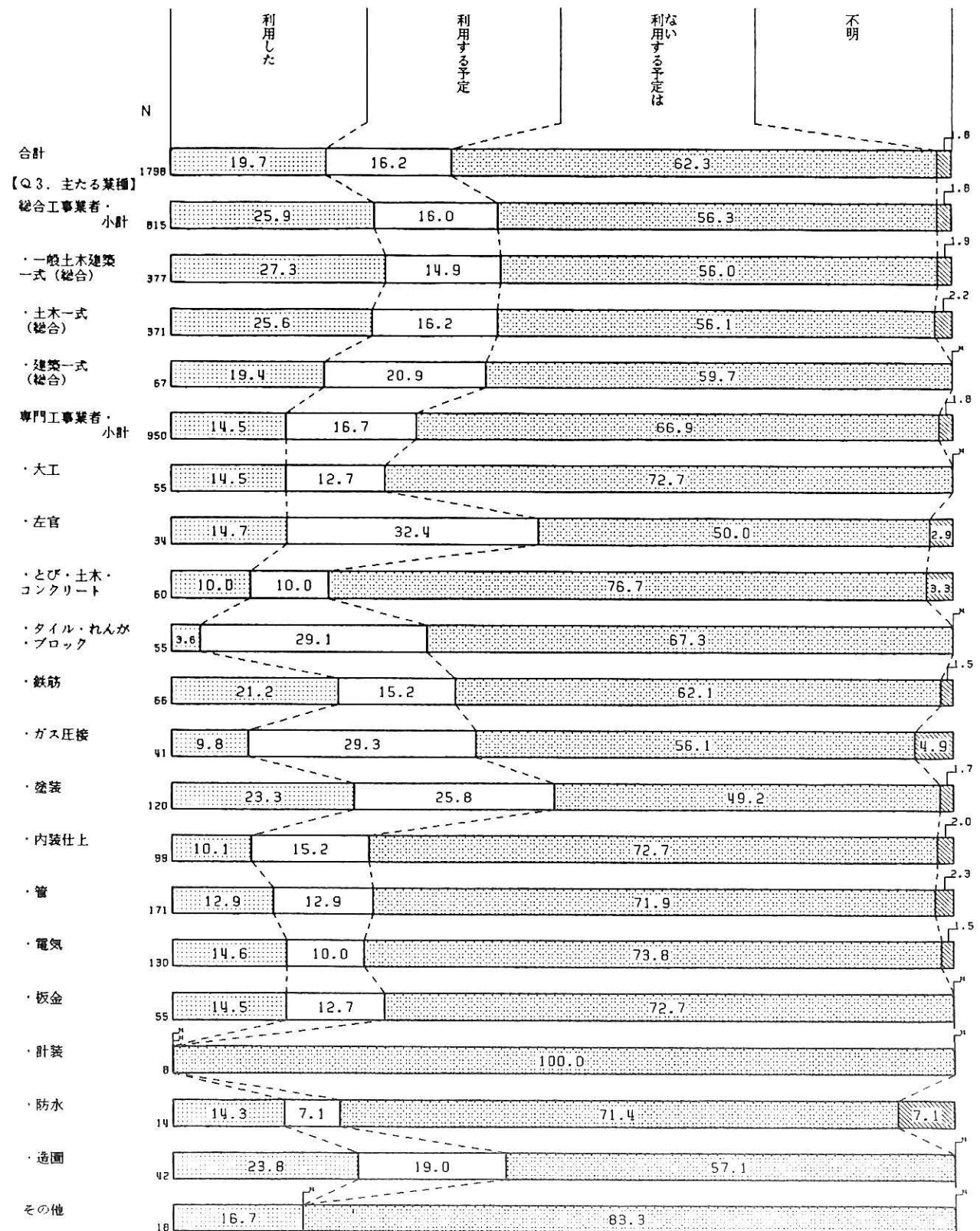


②利用状況

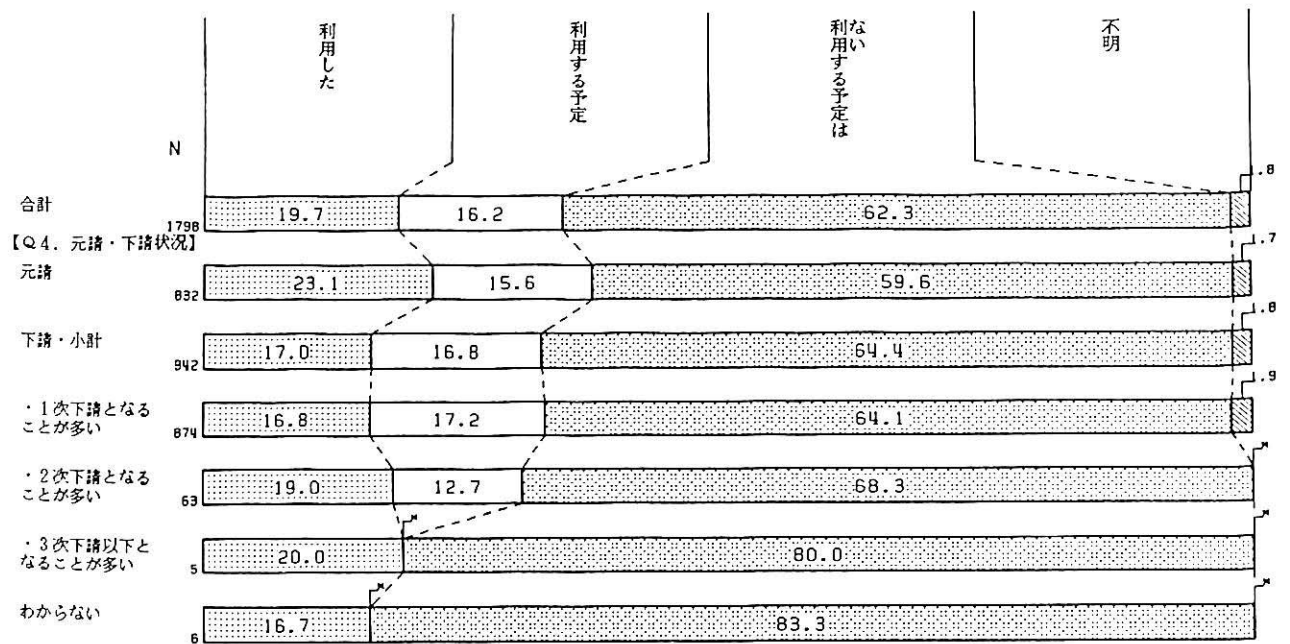
時短奨励助成金制度の利用状況についてみると、「利用した」が19.7%、「利用する予定」が16.2%となっている。

業種別にみると、「一般土木建築一式（総合）」、「土木一式（総合）」、「造園」で「利用した」が他業種に比べ多くなっている。

Q13-2. 利用状況



Q13-2. 利用状況



3. 教育訓練・資格取得について

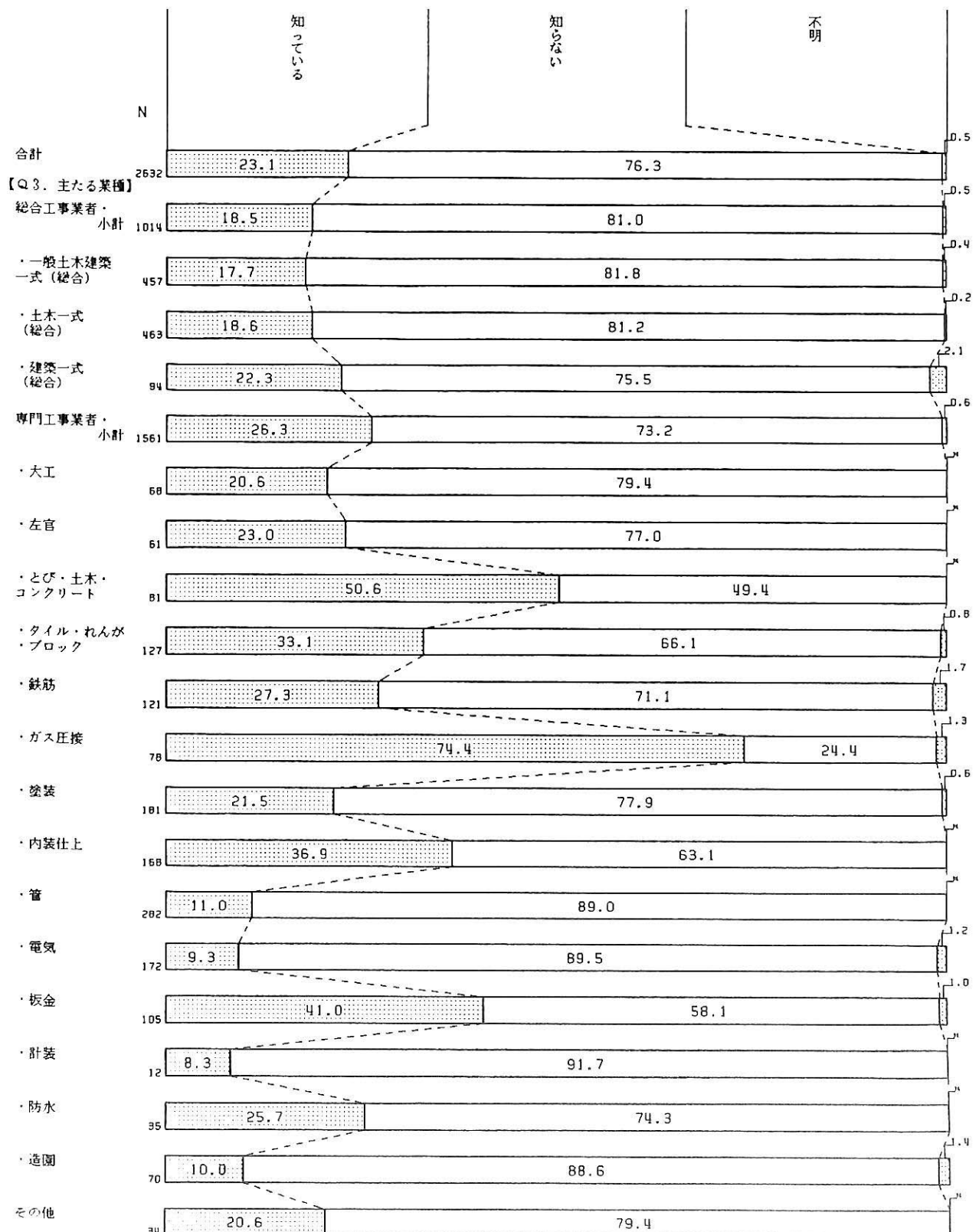
(1) 「富士教育訓練センター」について

①認識状況

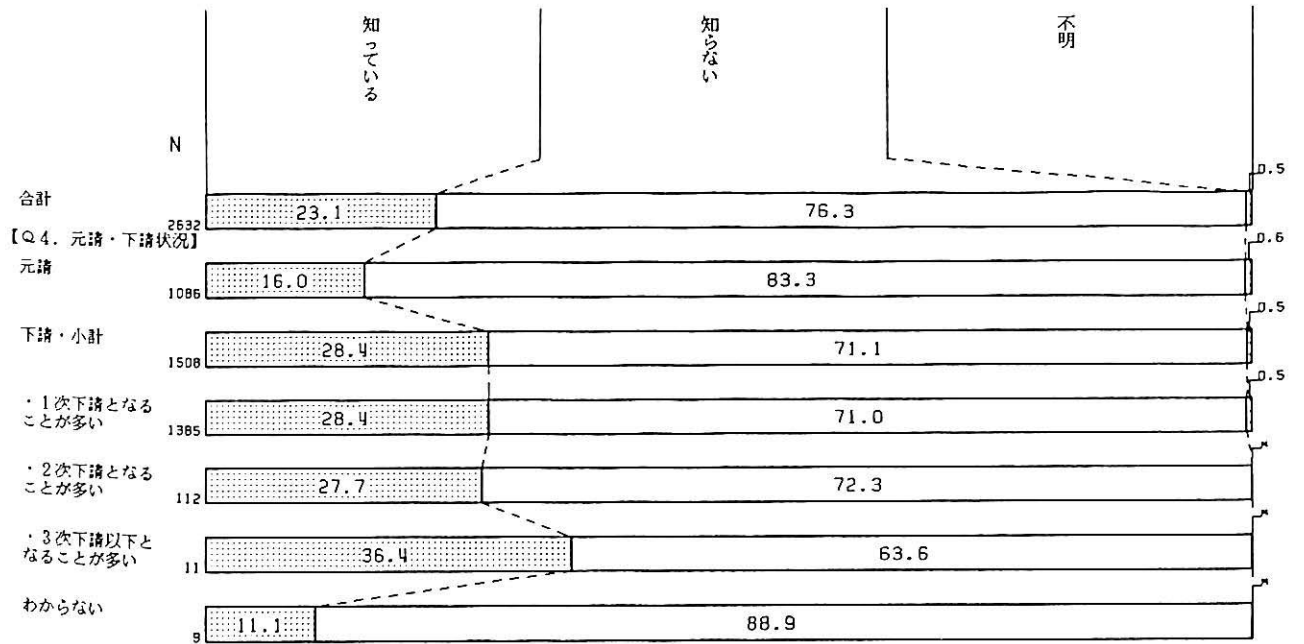
平成9年4月静岡県富士宮市に開設された「富士教育訓練センター」の認識状況をみると「知っている」企業は23.1%となっている。

業種別にみると、「ガス圧接」、「とび・土木・コンクリート」、「板金」で「知っている」が他業種に比べ多くなっている。

Q14. 「富士教育訓練センター」認識状況



Q14. 「富士教育訓練センター」認識状況

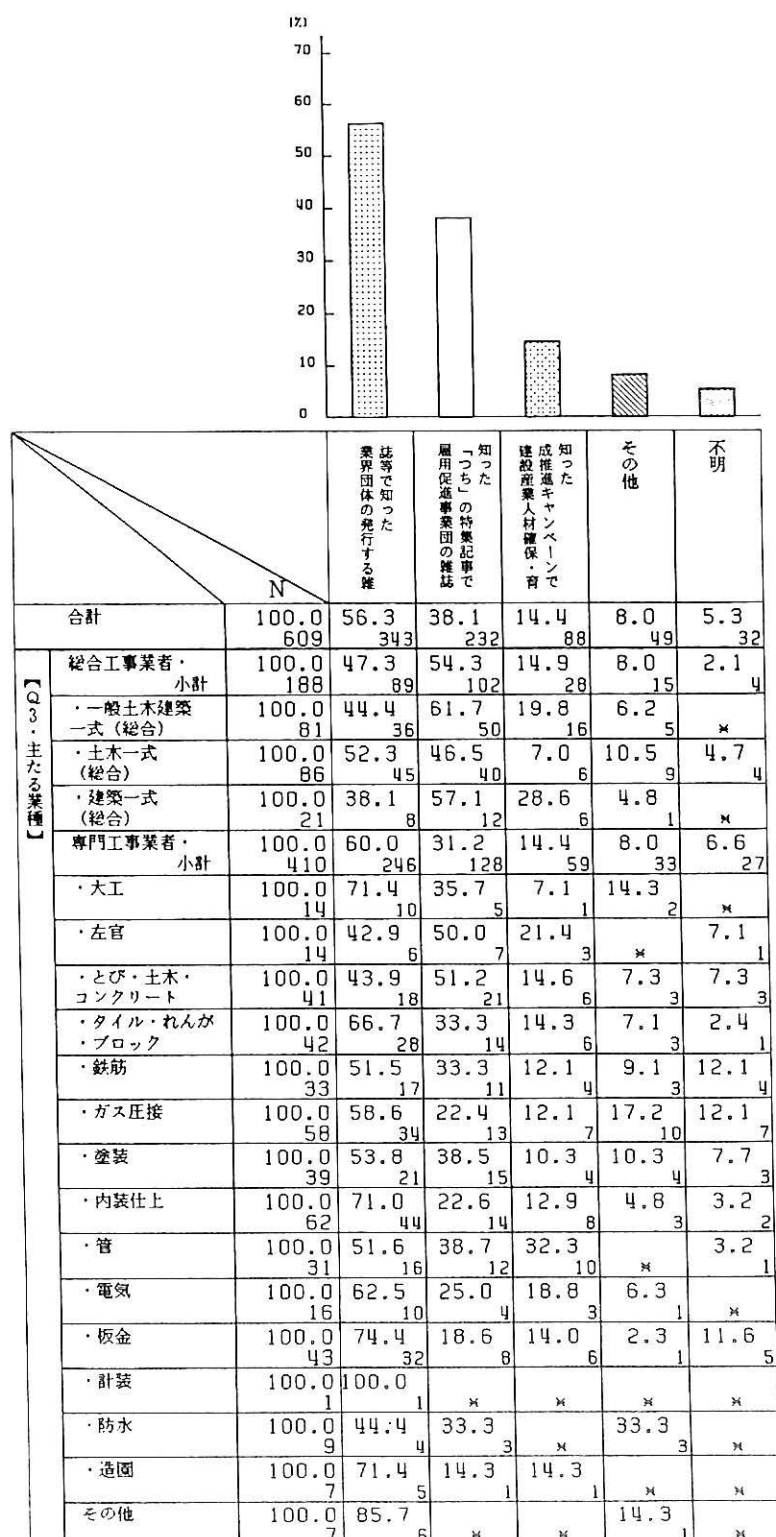


②認識媒体

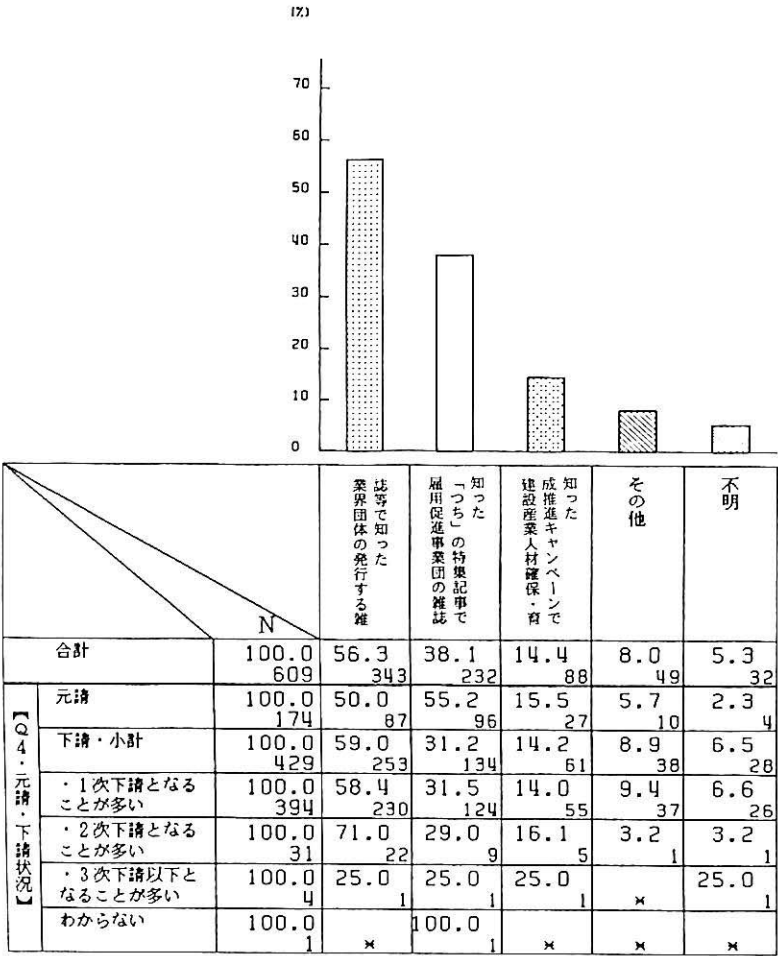
「富士教育訓練センター」をどこで知ったかについてみると、「業界団体の発行する雑誌等で知った」が56.3%と最も多く、次いで「雇用促進事業団の雑誌(つち)の特集記事」38.1%、「建設産業人材確保・育成推進キャンペーンで知った」14.4%となっている。

業種別にみると、「板金」、「大工」、「造園」、「内装仕上」、で「業界団体の発行する雑誌等で知った」が7割を超えている。

Q14-1. 認識媒体(複数回答)



Q14-1. 認識媒体（複数回答）

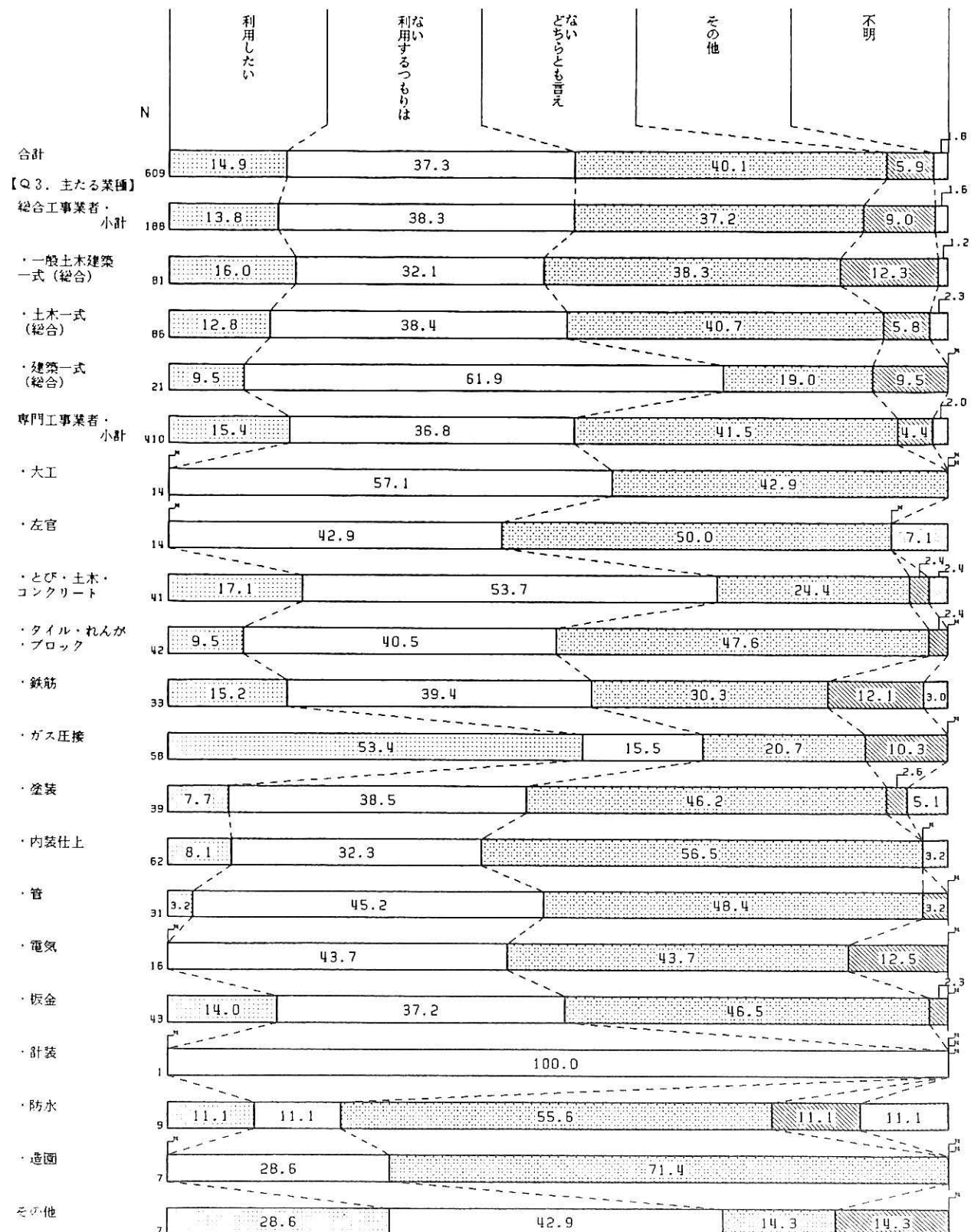


③ 利用意向

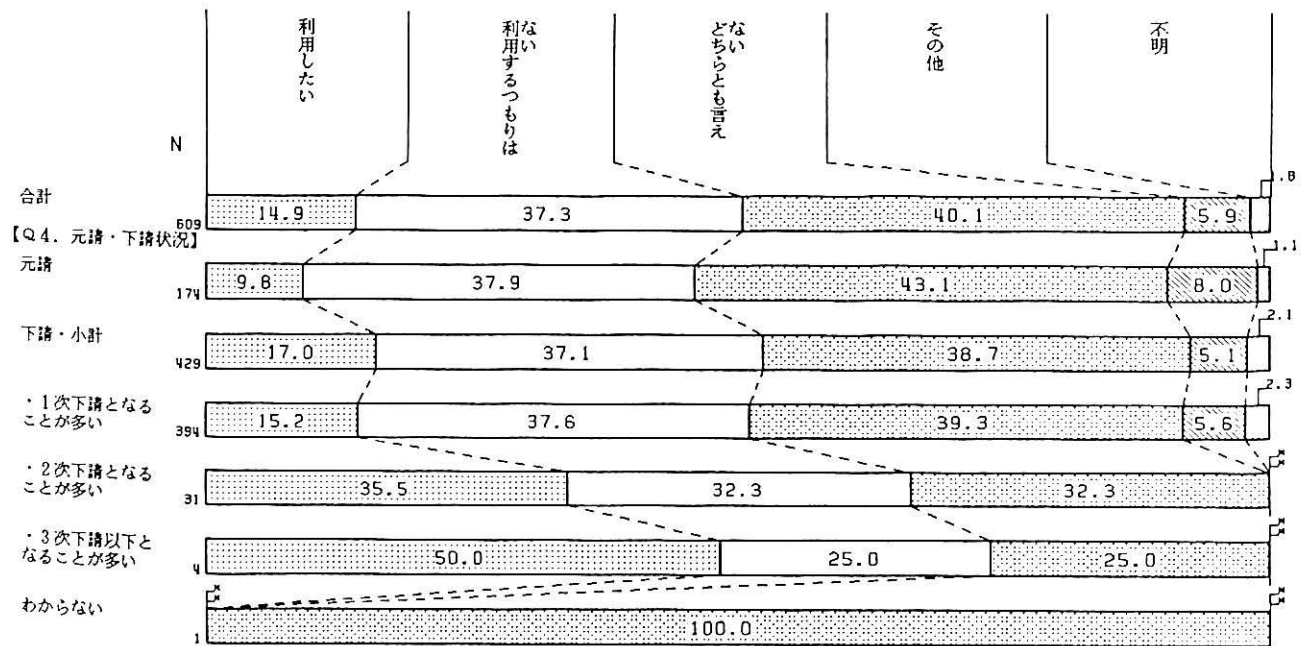
「富士教育訓練センター」を利用したいかどうかについてみると、「利用したい」が14.9%、「利用するつもりはない」が37.3%となっている。

業種別にみると、「ガス圧接」で「利用したい」が5割を超えている。

Q14-2. 利用意向



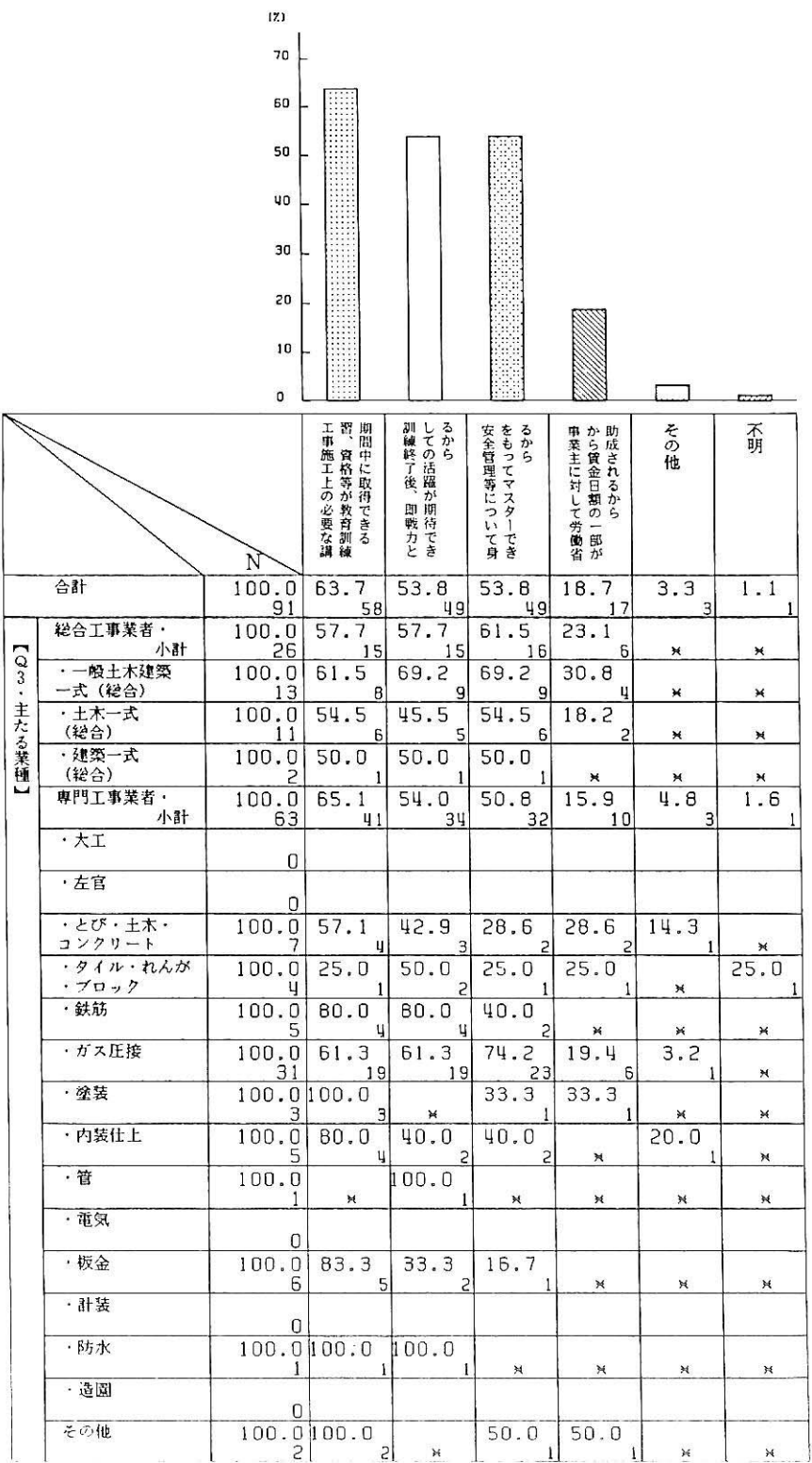
Q14-2. 利用意向



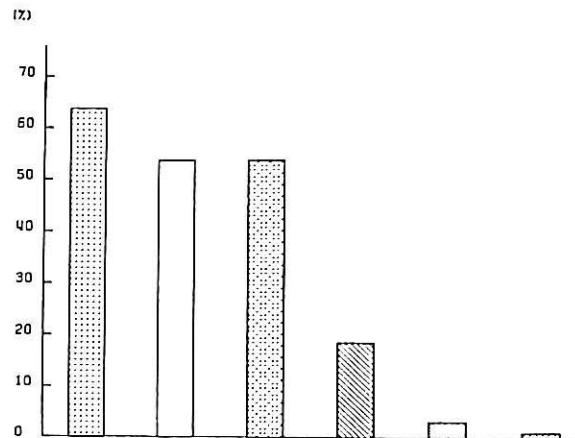
④ 利用したい理由

「富士教育訓練センター」を利用したい理由についてみると、「工事を施工する上での必要な講習、資格等が教育訓練期間中に取得できるから」が 63.7%と最も多く、次いで「教育訓練コースが業界のニーズに添ってきめ細かく設定されており、訓練終了後、即戦力としての活躍が期待できるから」、「安全管理等について実技を重視した訓練の中でK Yや作業上の安全ポイント等、身をもってマスターできるから」53.8%となっている。

Q15. 利用したい理由（複数回答）



Q15. 利用したい理由（複数回答）

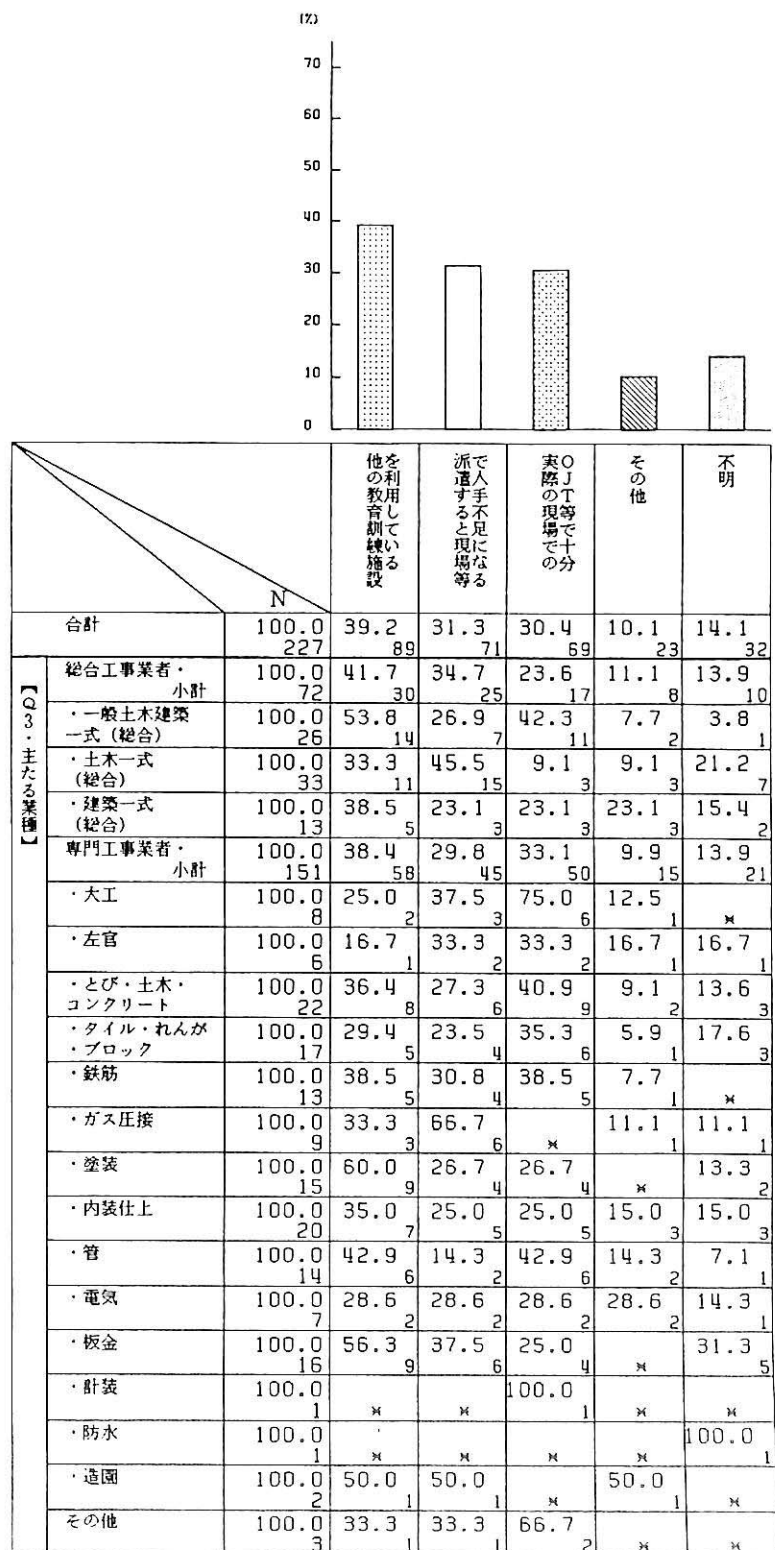


N		期間中に取得できる 習得資格等が教育訓練 工事施工上の必要な講	訓練終了後、即戦力と なるから	安全管理等について身 をもってマスターでき るから	助成されるから から賃金日額の一部が 事業主に対して労働省	その他	不明	
合計		100.0 91	63.7 58	53.8 49	53.8 49	18.7 17	3.3 3	1.1 1
【Q4・元請・下請状況】	元請	100.0 17	58.8 10	58.8 10	64.7 11	29.4 5	×	×
	下請・小計	100.0 73	65.8 48	52.1 38	52.1 38	16.4 12	4.1 3	1.4 1
	・1次下請となる ことが多い	100.0 60	60.0 36	55.0 33	50.0 30	16.7 10	5.0 3	1.7 1
	・2次下請となる ことが多い	100.0 11	90.9 10	36.4 4	72.7 8	18.2 2	×	×
	・3次下請以下と なることが多い	100.0 2	100.0 2	50.0 1	×	×	×	×
	わからない	0						
【Q6・従業員数（合計）】	10人未満	100.0 7	71.4 5	42.9 3	42.9 3	×	×	×
	10～20人未満	100.0 16	56.3 9	50.0 8	62.5 10	6.3 1	×	6.3 1
	20～30人未満	100.0 18	55.6 10	44.4 8	44.4 8	16.7 3	5.6 1	×
	30～50人未満	100.0 12	58.3 7	58.3 7	66.7 8	25.0 3	×	×
	50～100人 未満	100.0 22	72.7 16	50.0 11	54.5 12	22.7 5	4.5 1	×
	100～300人 未満	100.0 14	71.4 10	78.6 11	57.1 8	35.7 5	×	×
	300人以上	100.0 1	×	×	×	×	100.0 1	×

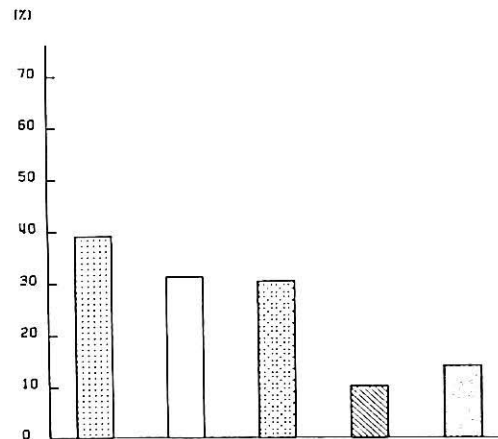
⑤ 利用するつもりがない理由

「富士教育訓練センター」を利用するつもりがない理由についてみると、「他の教育訓練施設を利用しているから」が 39.2%と最も多く、次いで「たとえ一週間でも社員を派遣すると現場等で人手不足になるから」31.3%、「実際の現場での OJT 等で十分だと思うから」30.4%となっている。

Q16. 利用するつもりがない理由（複数回答）



Q 1 6. 利用するつもりがない理由（複数回答）



		N	他を 利用して いる 教育訓練 施設	派遣 すると 現場で 人手不足 になる	OJT等 で 実際の 現場で 十分	その他	不明
合計		100.0 227	39.2 89	31.3 71	30.4 69	10.1 23	14.1 32
【Q 4・元請・下請状況】	元請	100.0 66	48.5 32	30.3 20	25.8 17	13.6 9	9.1 6
	下請・小計	100.0 159	35.2 56	32.1 51	32.7 52	8.8 14	15.7 25
	・1次下請となる ことが多い	100.0 148	36.5 54	30.4 45	33.8 50	9.5 14	15.5 23
	・2次下請となる ことが多い	100.0 10	20.0 2	60.0 6	20.0 2	×	10.0 1
	・3次下請以下と なることが多い	100.0 1	×	×	×	×	100.0 1
	わからない	0					
【Q 6・従業員数（合計）】	10人未満	100.0 22	36.4 8	31.8 7	18.2 4	4.5 1	22.7 5
	10～20人未満	100.0 42	50.0 21	31.0 13	26.2 11	4.8 2	19.0 8
	20～30人未満	100.0 28	32.1 9	42.9 12	35.7 10	10.7 3	7.1 2
	30～50人未満	100.0 46	39.1 18	37.0 17	23.9 11	17.4 8	10.9 5
	50～100人未満	100.0 50	38.0 19	30.0 15	38.0 19	4.0 2	14.0 7
	100～300人未満	100.0 30	36.7 11	16.7 5	43.3 13	13.3 4	10.0 3
	300人以上	100.0 7	42.9 3	14.3 1	14.3 1	42.9 3	14.3 1

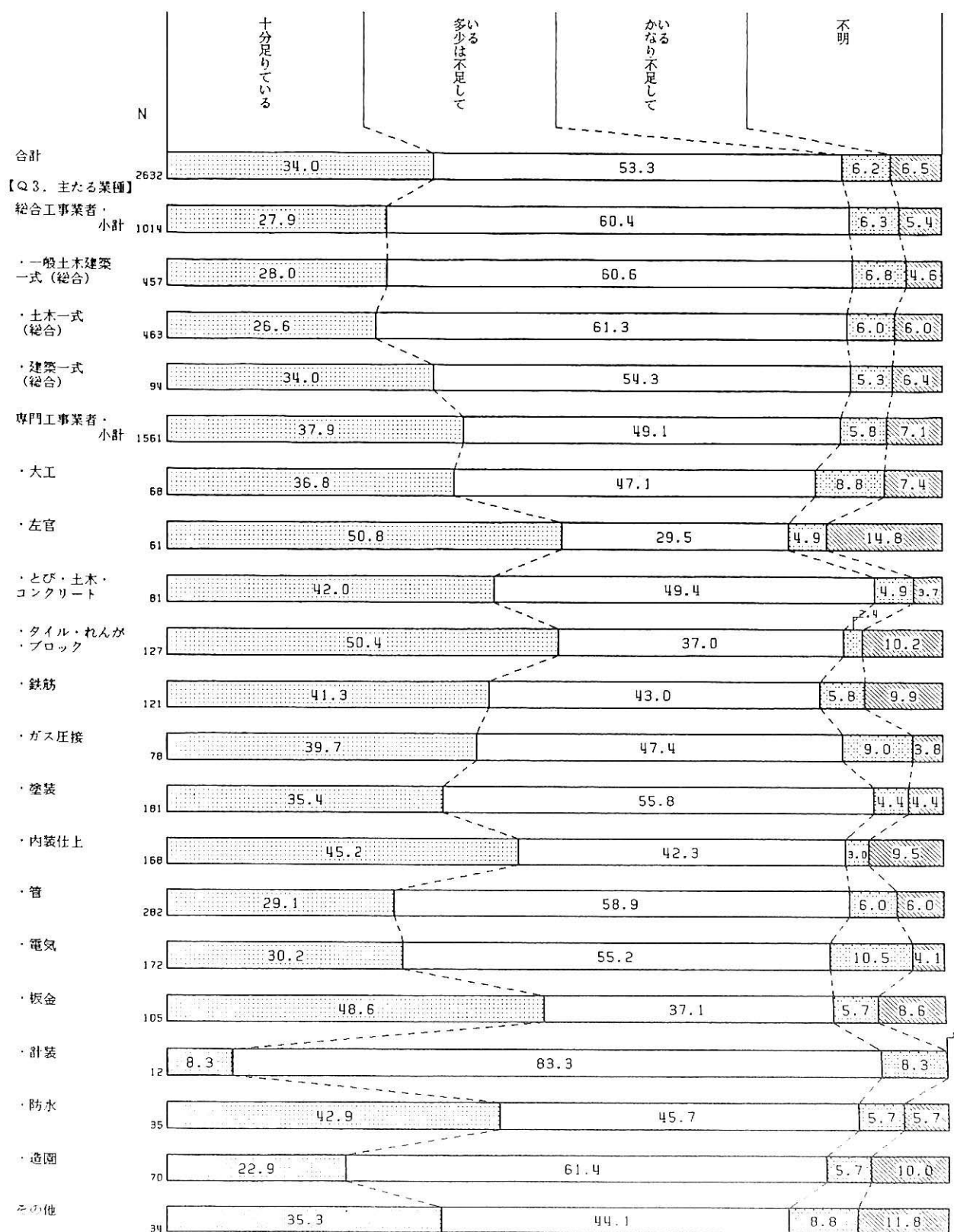
(2) 有資格者数過不足状況

①現在

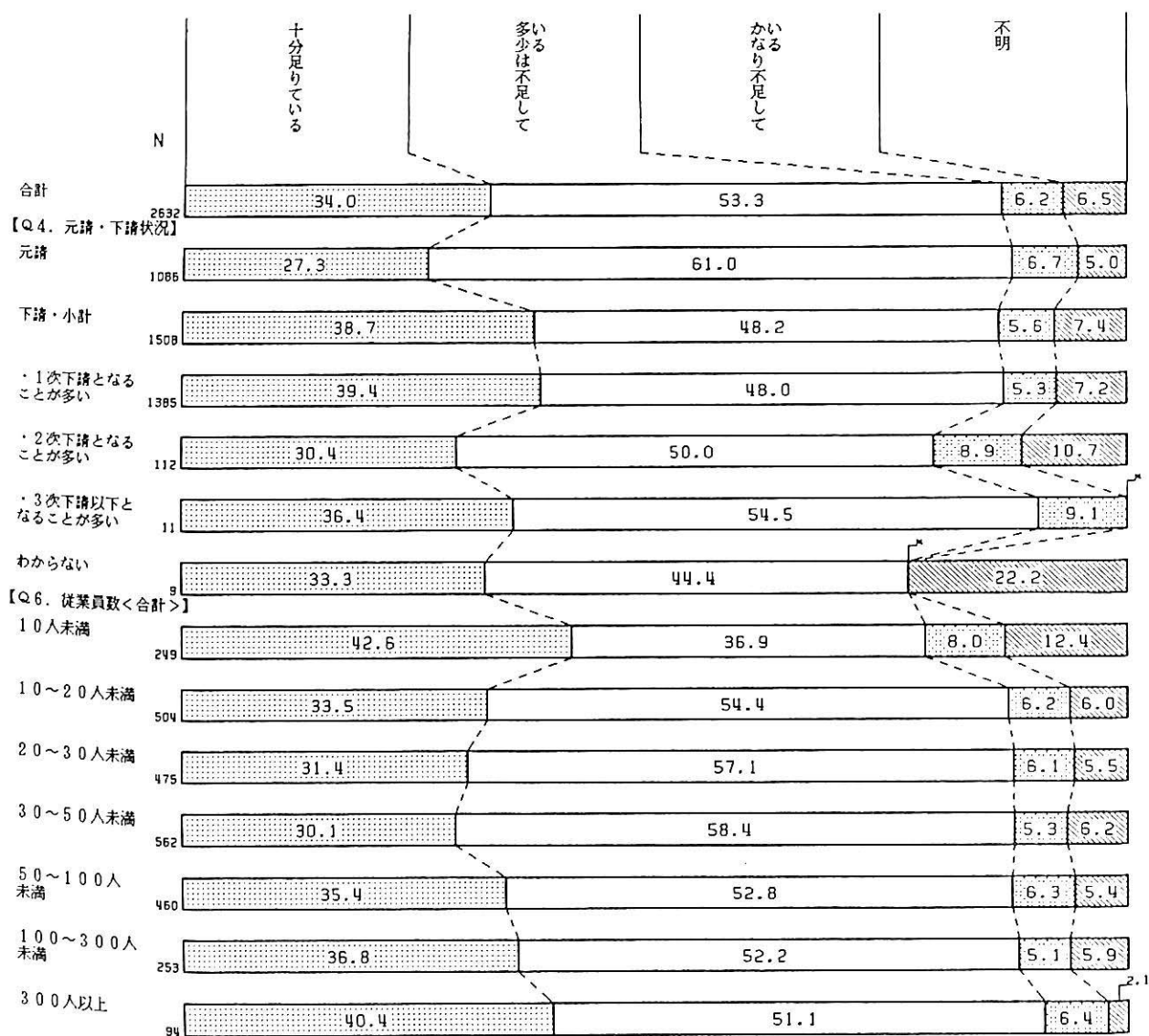
有資格者（建設業法上の監理技術者又は主任技術者として認められる者）の過不足状況についてみると、「多少は不足している」が53.3%と最も多く、次いで「十分足りている」34.0%、「かなり不足している」6.2%となっている。

業種別にみると、「左官」、「タイル・れんが・ブロック」、で「十分足りている」が5割を超えている。

Q17. 有資格者数過不足状況
1) 現在



Q17. 有資格者数過不足状況
1) 現在



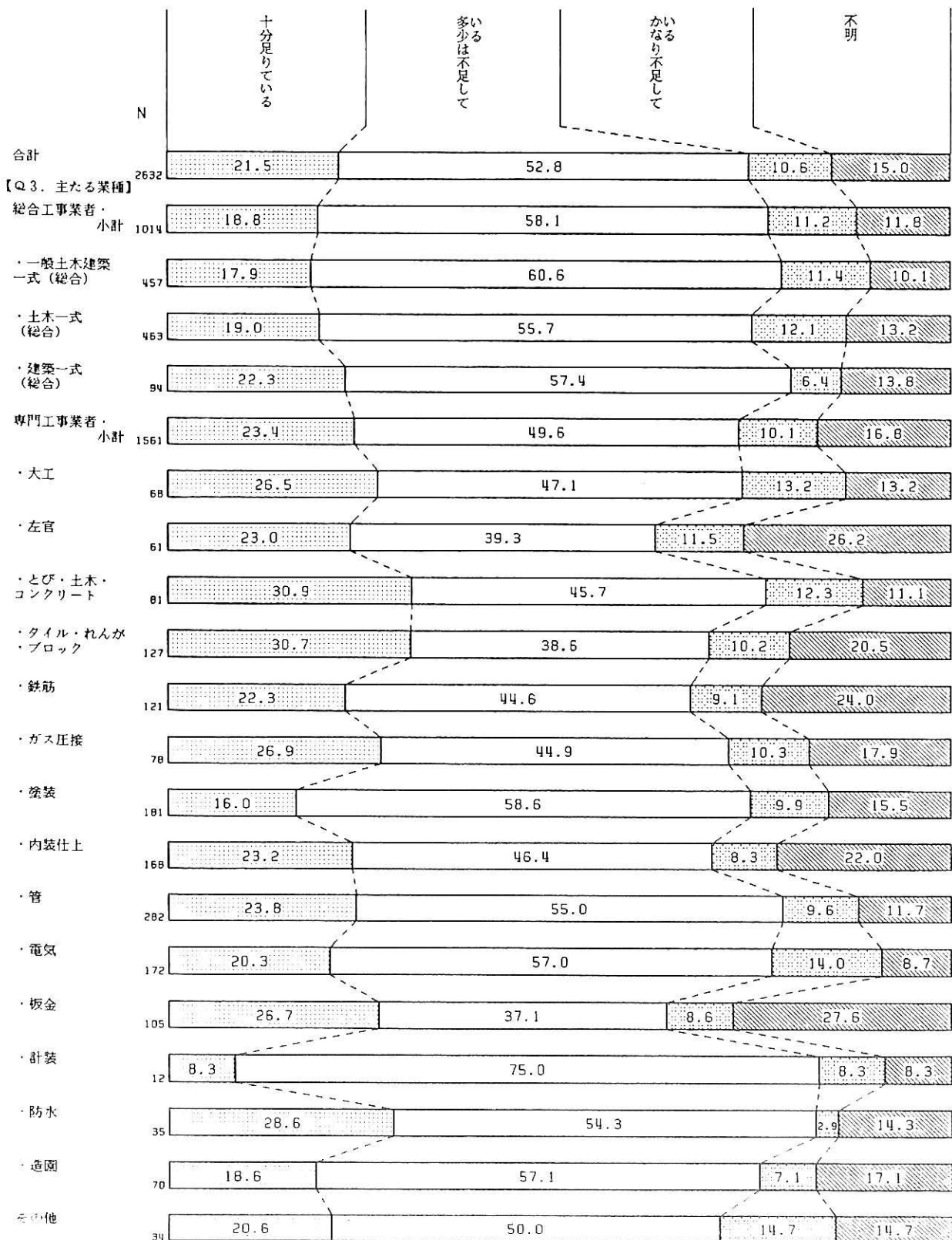
②将来

有資格者の過不足状況についてみると、「多少は不足している」が52.8%と最も多く、次いで「十分足りている」21.5%、「かなり不足している」10.6%となっている。

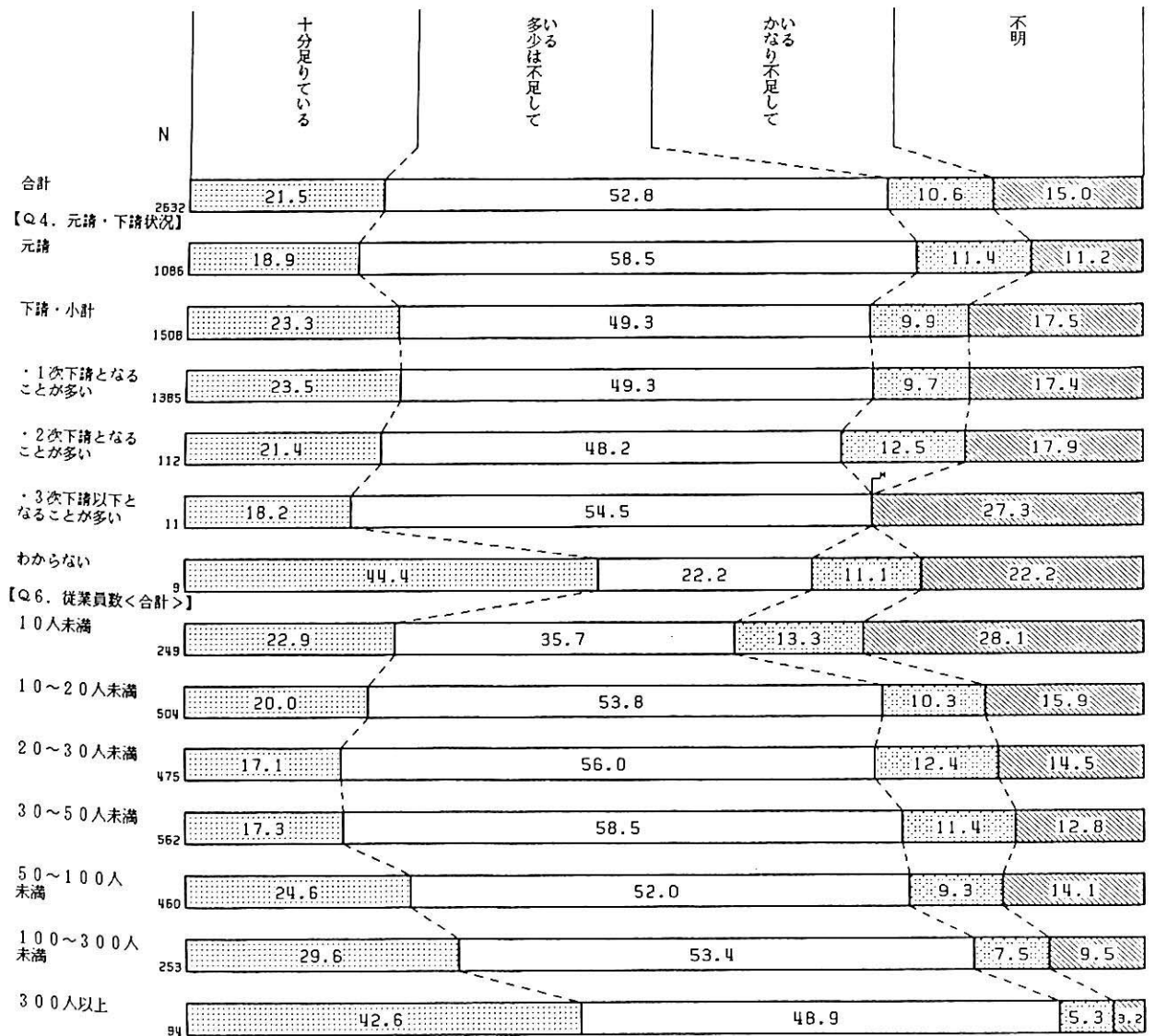
業種別にみると、「とび・土木・コンクリート」、「タイル・れんが・ブロック」、「防水」で「十分足りている」が他業種に比べやや多くなっている。

従業員別にみると、「10人以上」で「不足している」が5割を超えている。

Q17. 有資格者数過不足状況
2) 将来



Q17. 有資格者数過不足状況
2) 将来



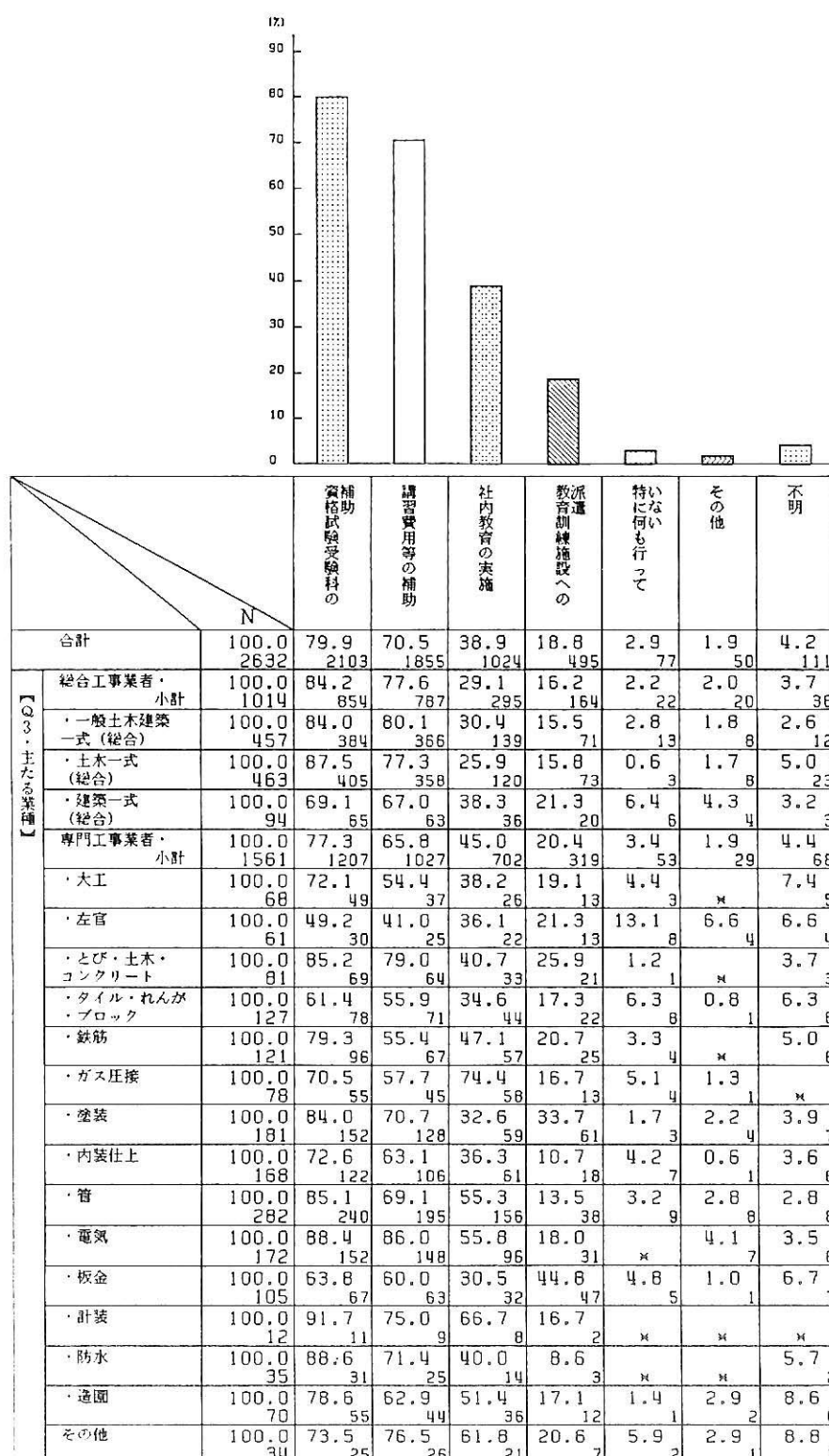
(3) 社員の資格取得のための支援措置

社員の資格取得のための支援措置についてみると、「資格試験受験料の補助」が79.9%と最も多く、次いで「講習費用等（社外講習、通信教育等）の補助」70.5%、「社内教育（勉強会、上司・先輩の指導）の実施」38.9%となっている。

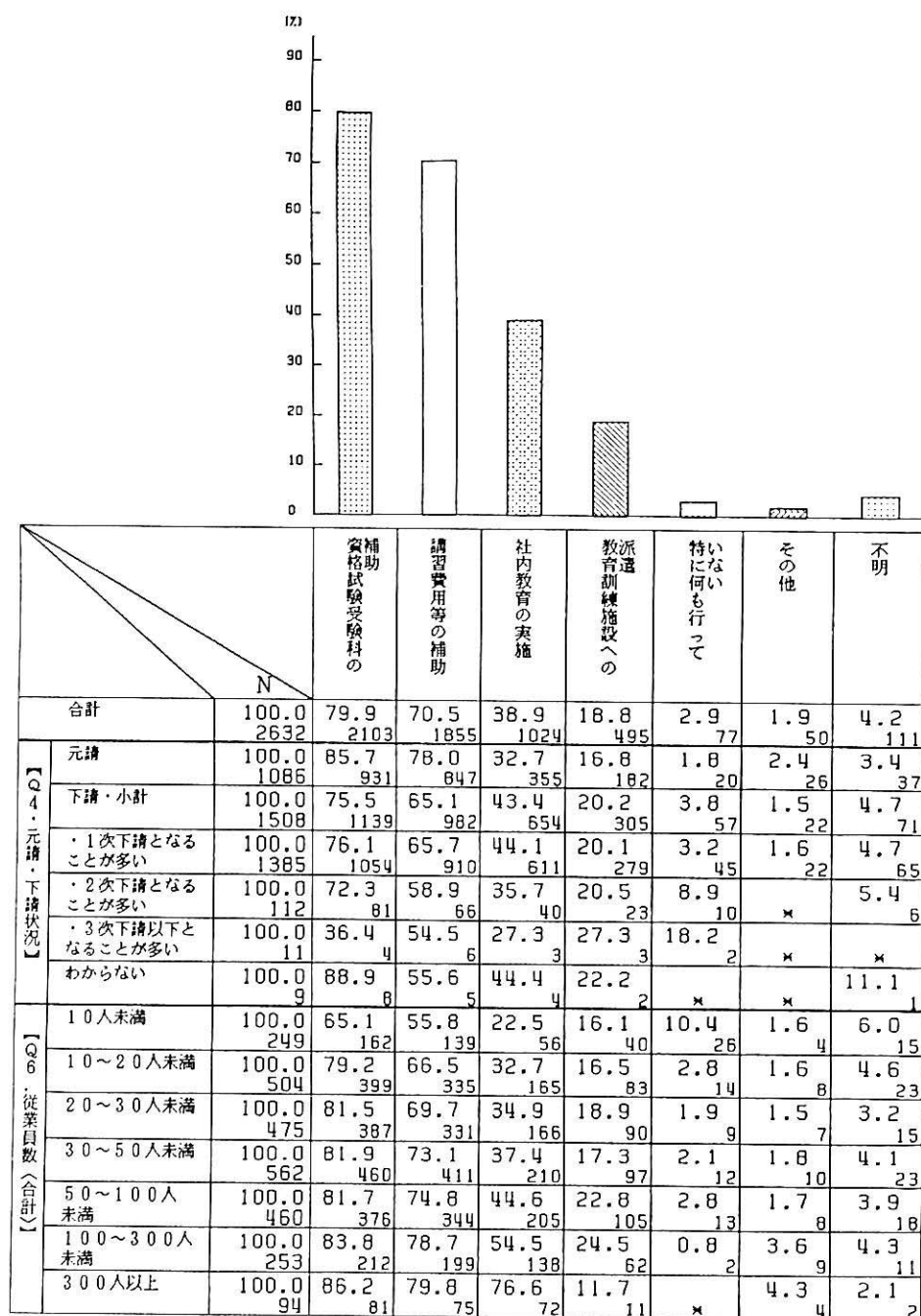
業種別にみると、「計装」で「資格試験受験料の補助」が9割を超えている。

従業員数別にみると、規模が大きくなるにつれて「講習費用等の補助」、「社内教育の実施」の割合が高くなっている。

Q18. 社員の資格取得のための支援措置（複数回答）



Q18. 社員の資格取得のための支援措置（複数回答）



4. 現場代理人・職長について

(1) 選任年齢

① 現場代理人

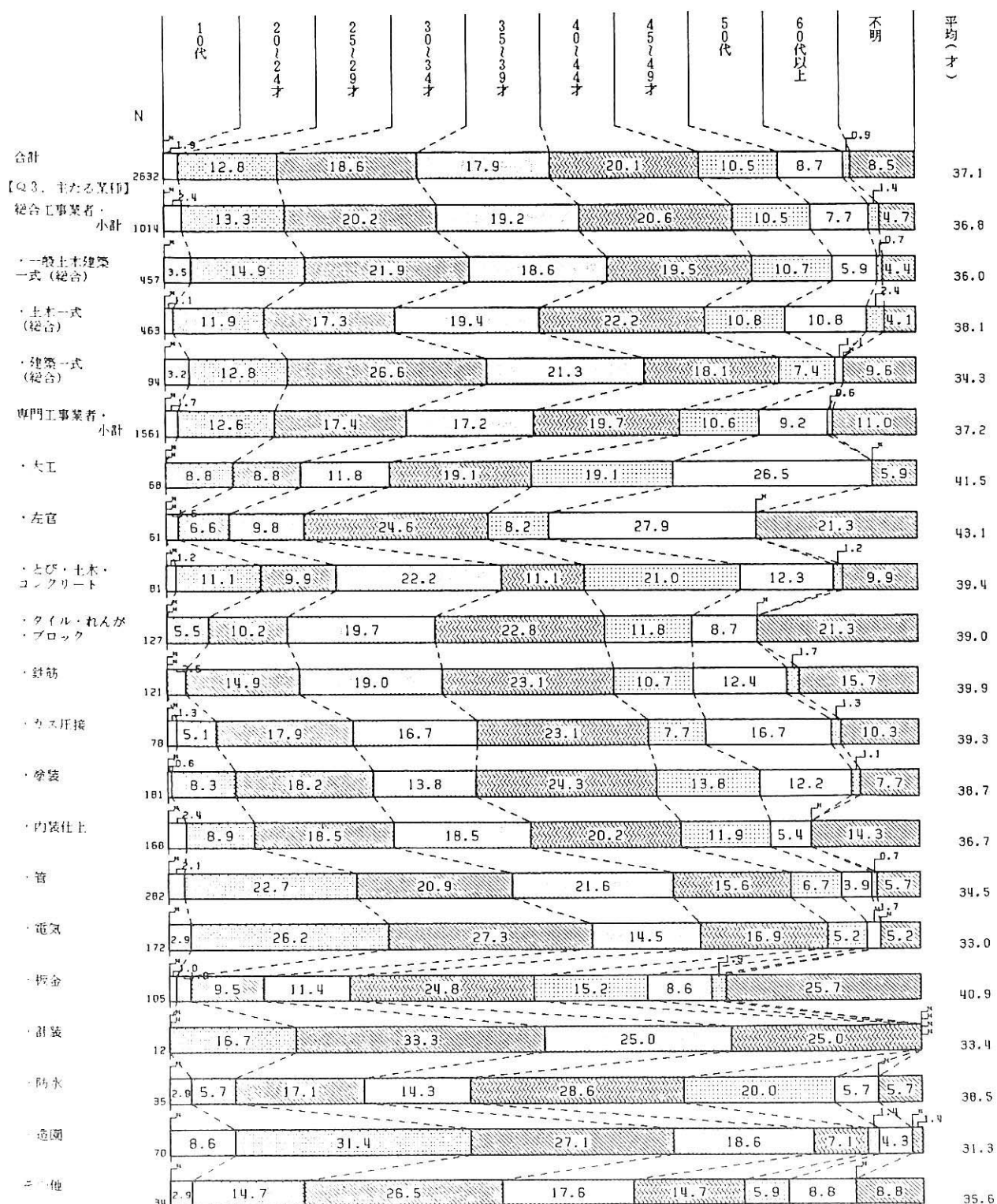
現場代理人の選任年齢についてみると、「30代」が36.5%と最も多く、次いで「40代」30.6%、「20代」14.7%となっており、平均は37.1才である。

業種別にみると、「左官」が43.1才で最も高く、「造園」が31.3才で最も低くなっている。

従業員数別にみると、規模が大きくなるにつれて平均年齢が低くなっている。

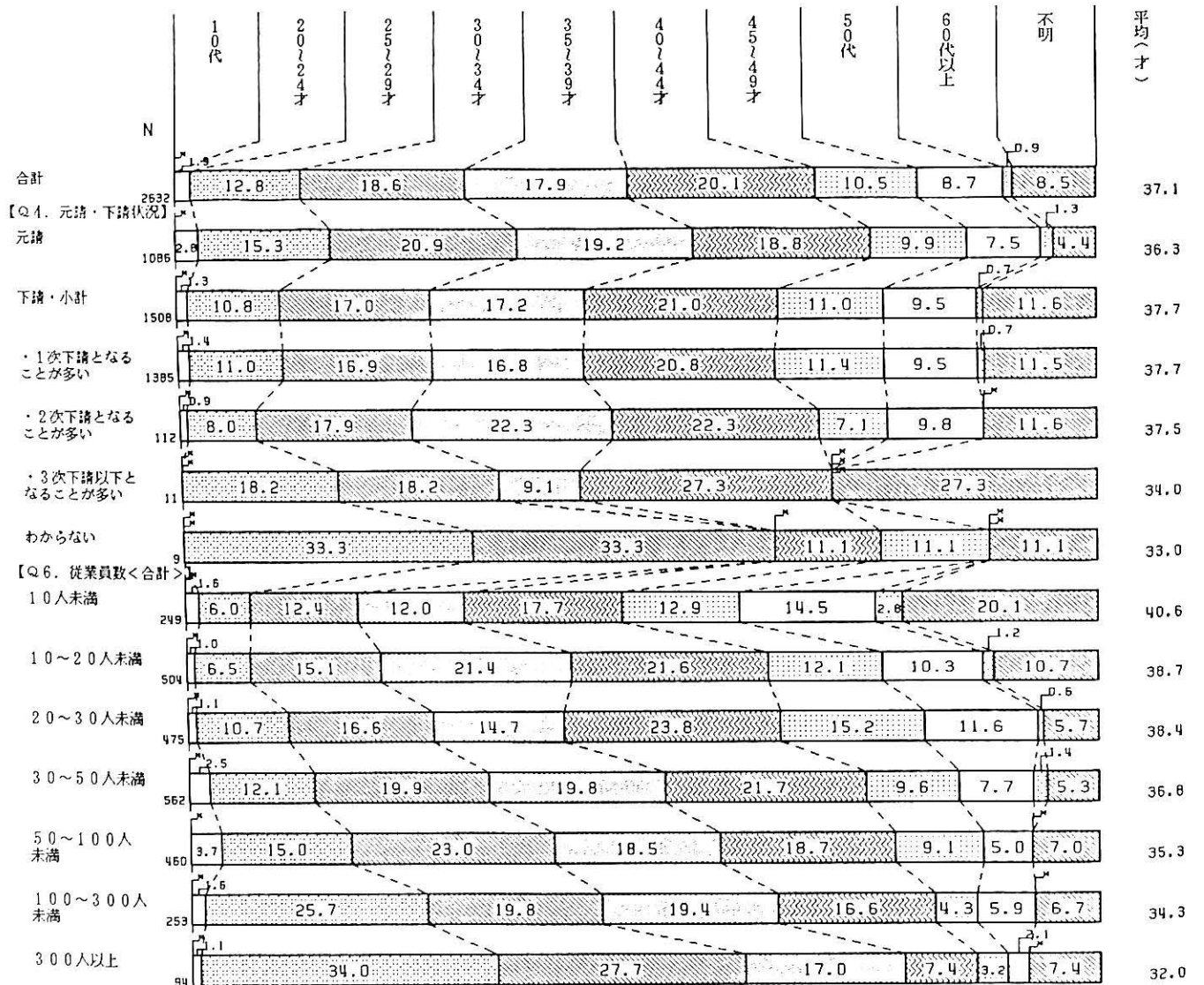
Q19. 選任年齢

<現場代理人>



Q19. 選任年齢

<現場代理人>



②職長

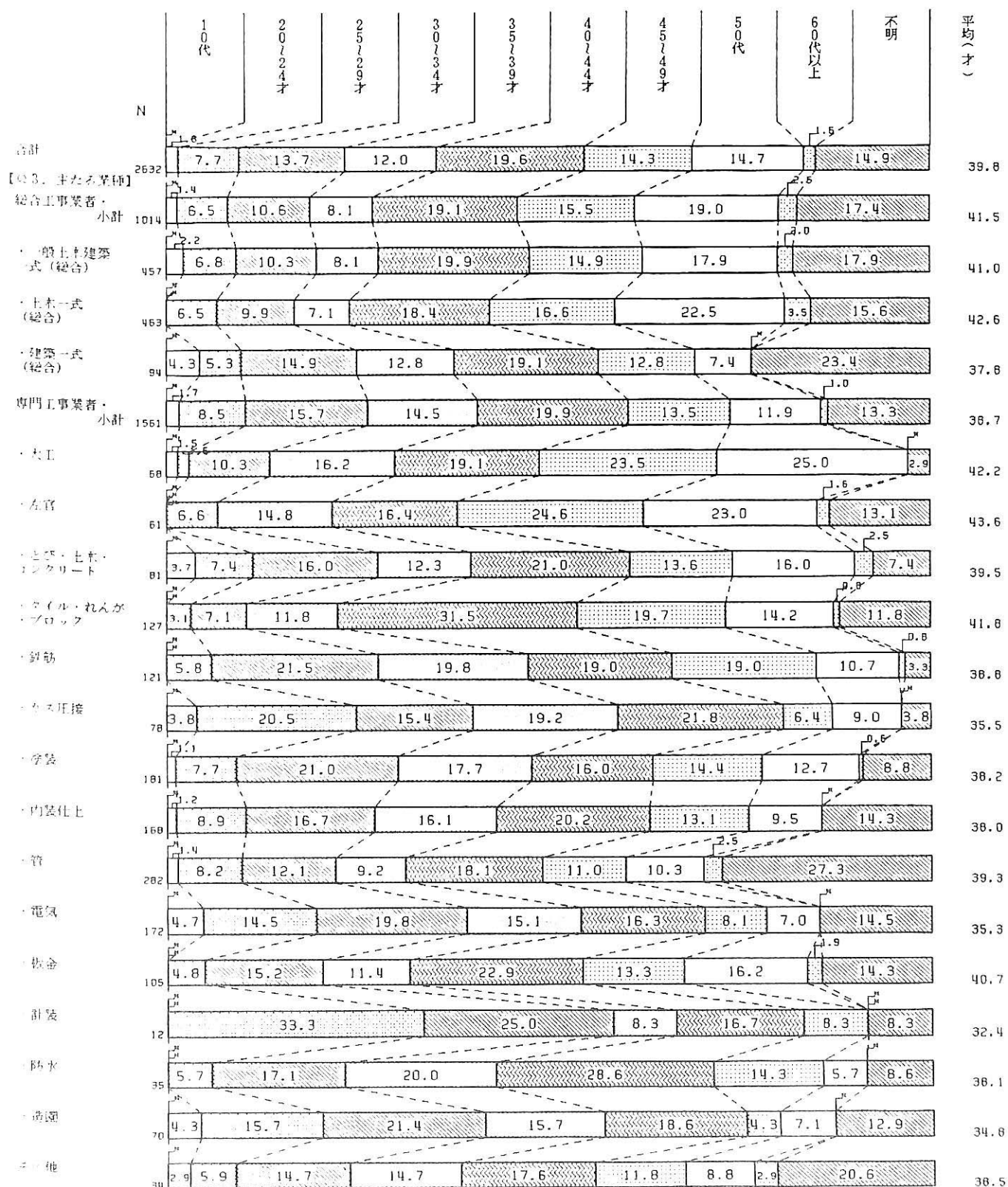
職長の選任年齢についてみると、「40代」が33.9%と最も多く、次いで「30代」25.7%、「50代」14.7%となっており、平均は39.8才となっている。

業種別にみると、「左官」が43.6才と最も高く、「計装」が32.4才と最も低くなっている。

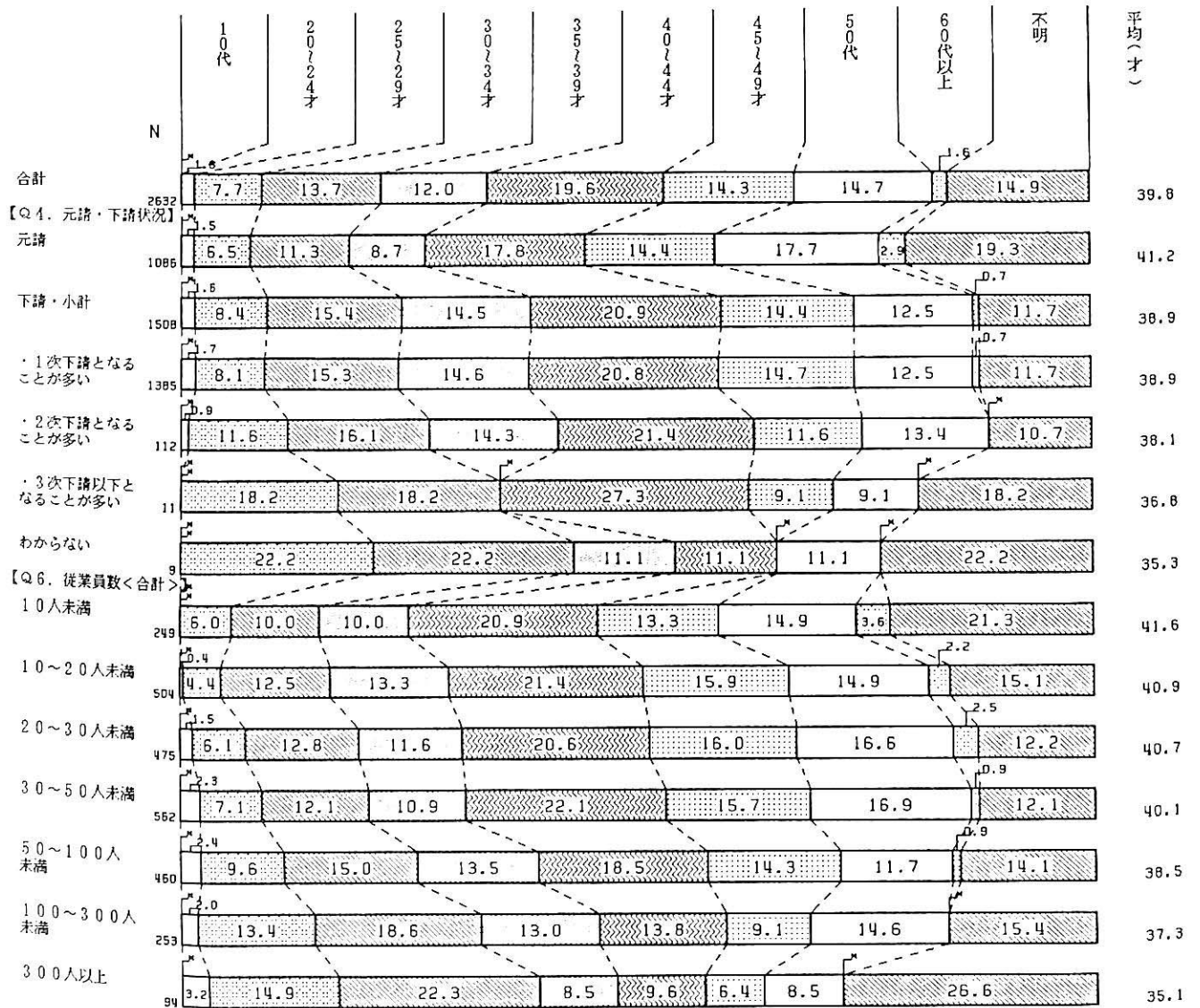
従業員数別にみると、規模が大きくなるにつれて平均年齢が低くなっている。

Q19. 選任年齢

<職長>



Q19. 選任年齢
<職長>



(2) 選任までの経験年数

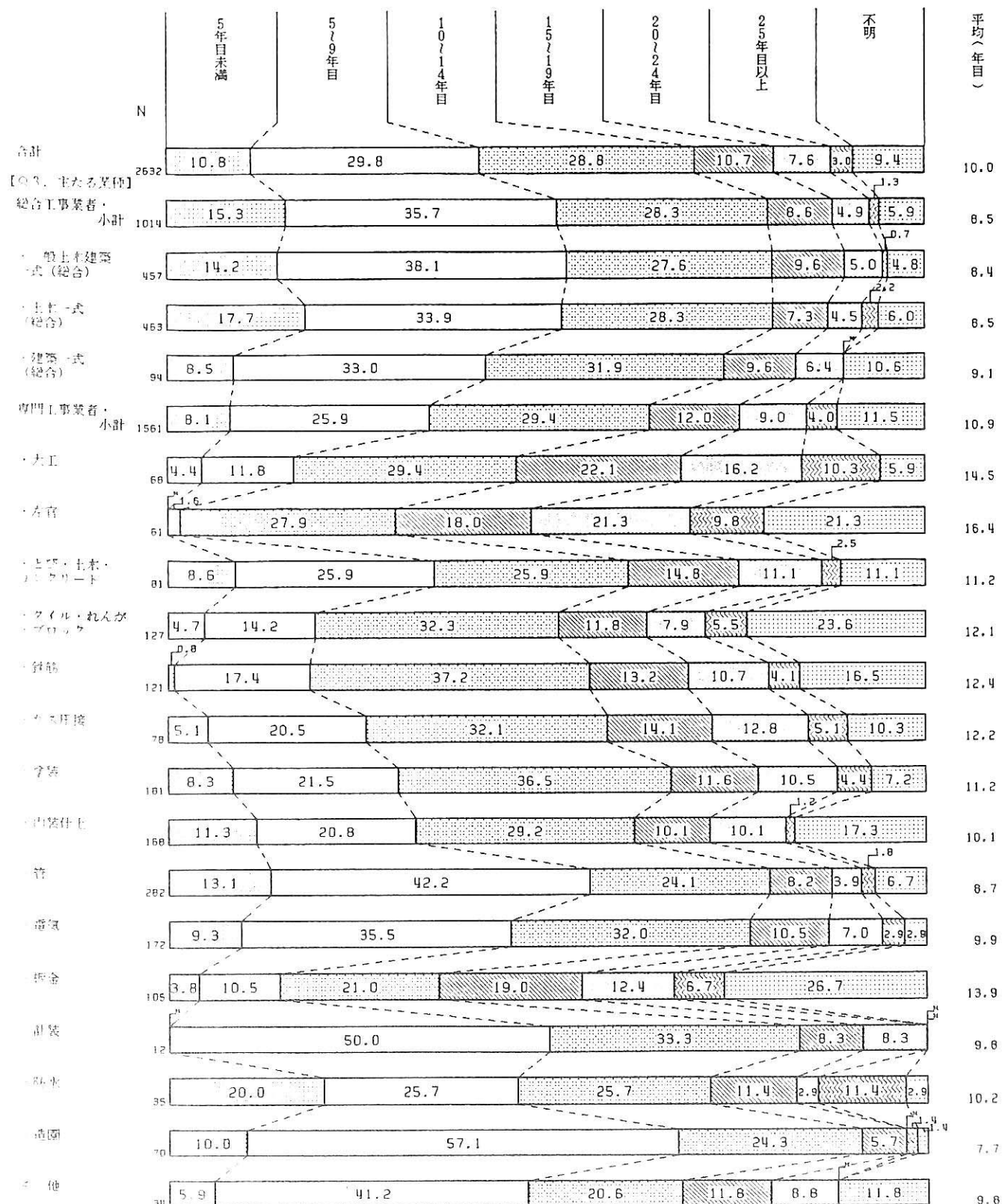
①現場代理人

現場代理人の選任までの経験年数についてみると、「5～9 年目」が 29.8%と最も多く、次いで「10～14 年目」28.8%、「5 年目未満」10.8%となっており、平均は 10.0 年である。

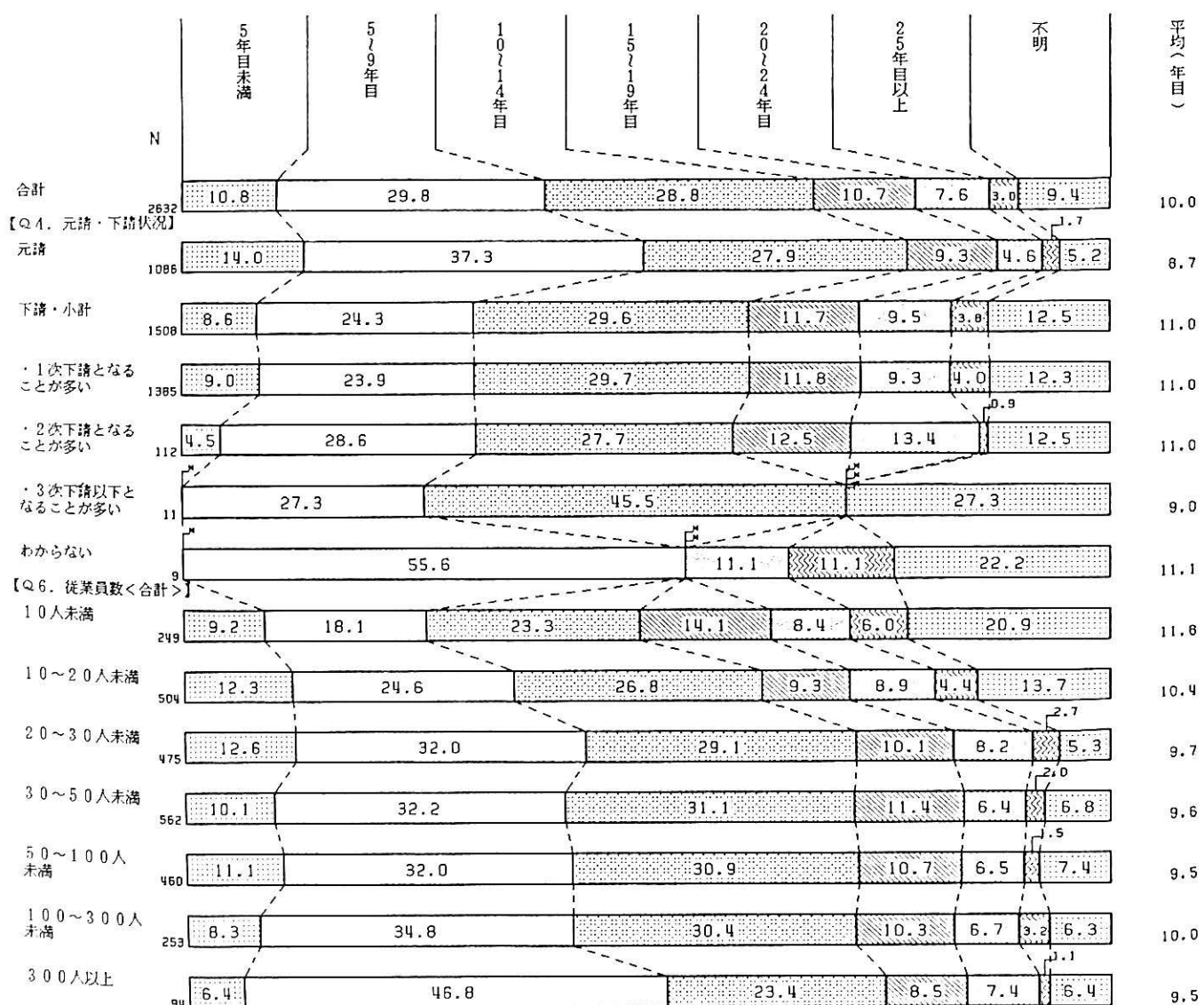
業種別にみると、「左官」が 16.4 年と最も長く、「造園」が 7.7 年と最も短くなっている。

従業員数別にみると、「10 人未満」で、11.8 年と最も長くなっている。

Q19. 選任時経験年数
<現場代理人>



Q19. 選任時経験年数
<現場代理人>



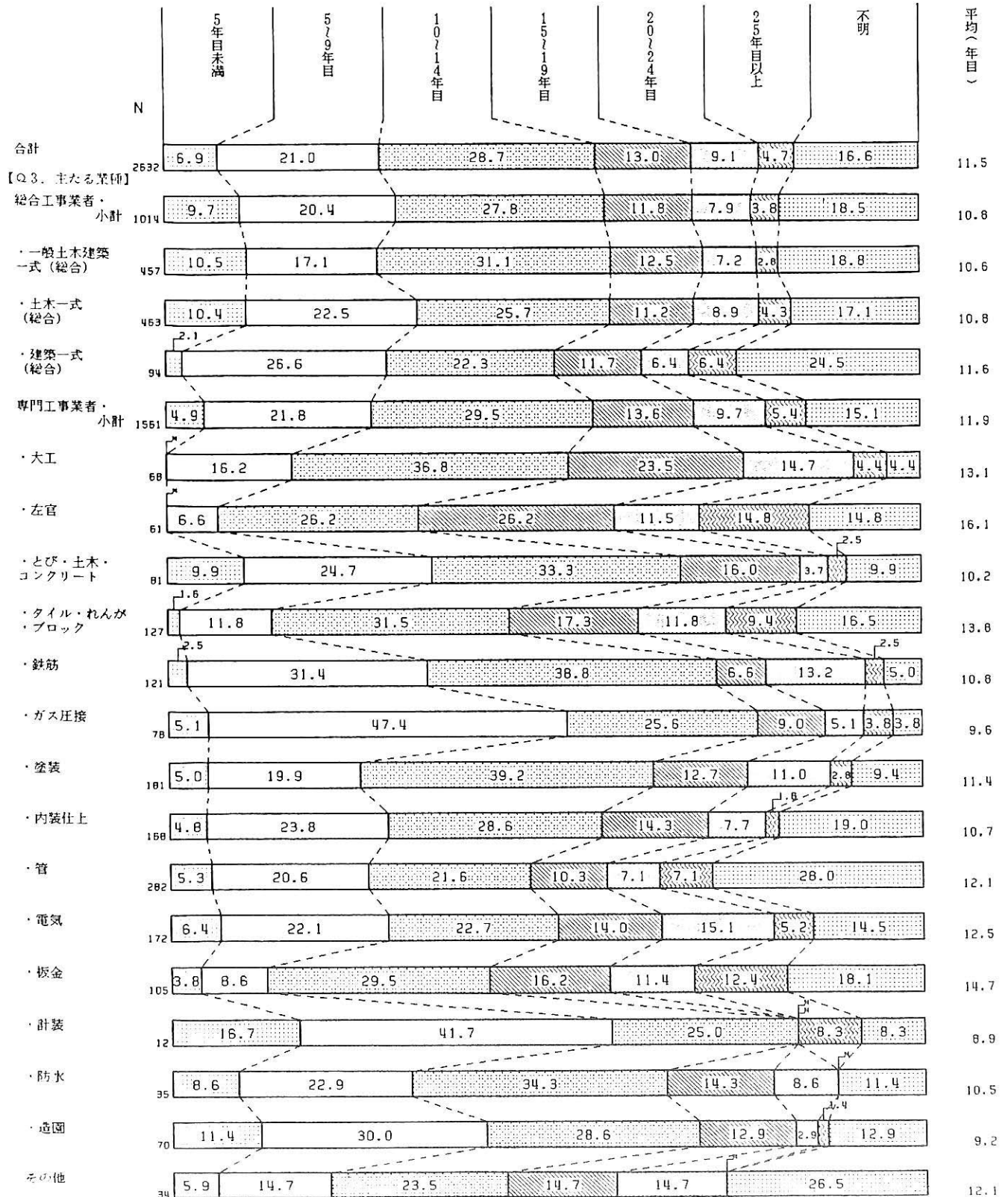
② 職長

職長の選任までの経験年数についてみると、「10～14 年目」が 28.7%と最も多く、次いで「5～9 年目」21.0%、「15～19 年目」13.0%となっており、平均は 11.5 年である。

業種別にみると、「左官」が 16.1 年と最も長く、「計装」が 8.9 年と最も短くなっている。

従業員数別にみると、「300 人以上」で、13.2 年と最も長くなっている。

Q19. 選任時経験年数
<職長>



Q19. 選任時経験年数
<職長>

	5年未満	5～9年目	10～14年目	15～19年目	20～24年目	25年目以上	不明	平均(年目)
N								
合計	6.9	21.0	28.7	13.0	9.1	4.7	16.6	11.5
【Q4. 元請・下請状況】								
元請	8.2	17.9	27.7	12.3	8.8	4.6	20.4	11.5
下請・小計	5.8	23.1	29.5	13.6	9.4	4.8	13.7	11.5
・1次下請となる ことが多い	5.9	22.5	30.0	13.7	9.2	4.9	13.7	11.5
・2次下請となる ことが多い	5.4	30.4	24.1	11.6	10.7	4.5	13.4	11.2
・3次下請以下と なることが多い	27.3	18.2	18.2	18.2	18.2	18.2	18.2	12.0
わからない	44.4	11.1	11.1	11.1	22.2			11.0
【Q6. 従業員数<合計>】								
10人未満	4.4	15.3	26.5	13.7	11.6	4.8	23.7	12.8
10～20人未満	8.3	18.3	29.2	10.5	8.7	6.2	18.8	11.5
20～30人未満	6.9	24.4	30.5	10.7	8.4	6.1	12.8	11.3
30～50人未満	7.1	19.8	31.7	15.7	8.7	3.6	13.5	11.3
50～100人未満	5.7	25.9	28.3	13.5	9.1	2.6	15.0	10.9
100～300人未満	7.5	22.5	24.9	14.2	10.7	4.3	15.8	11.5
300人以上	4.3	19.1	19.1	12.8	7.4	8.5	28.7	13.2

(3) 期待する仕事内容

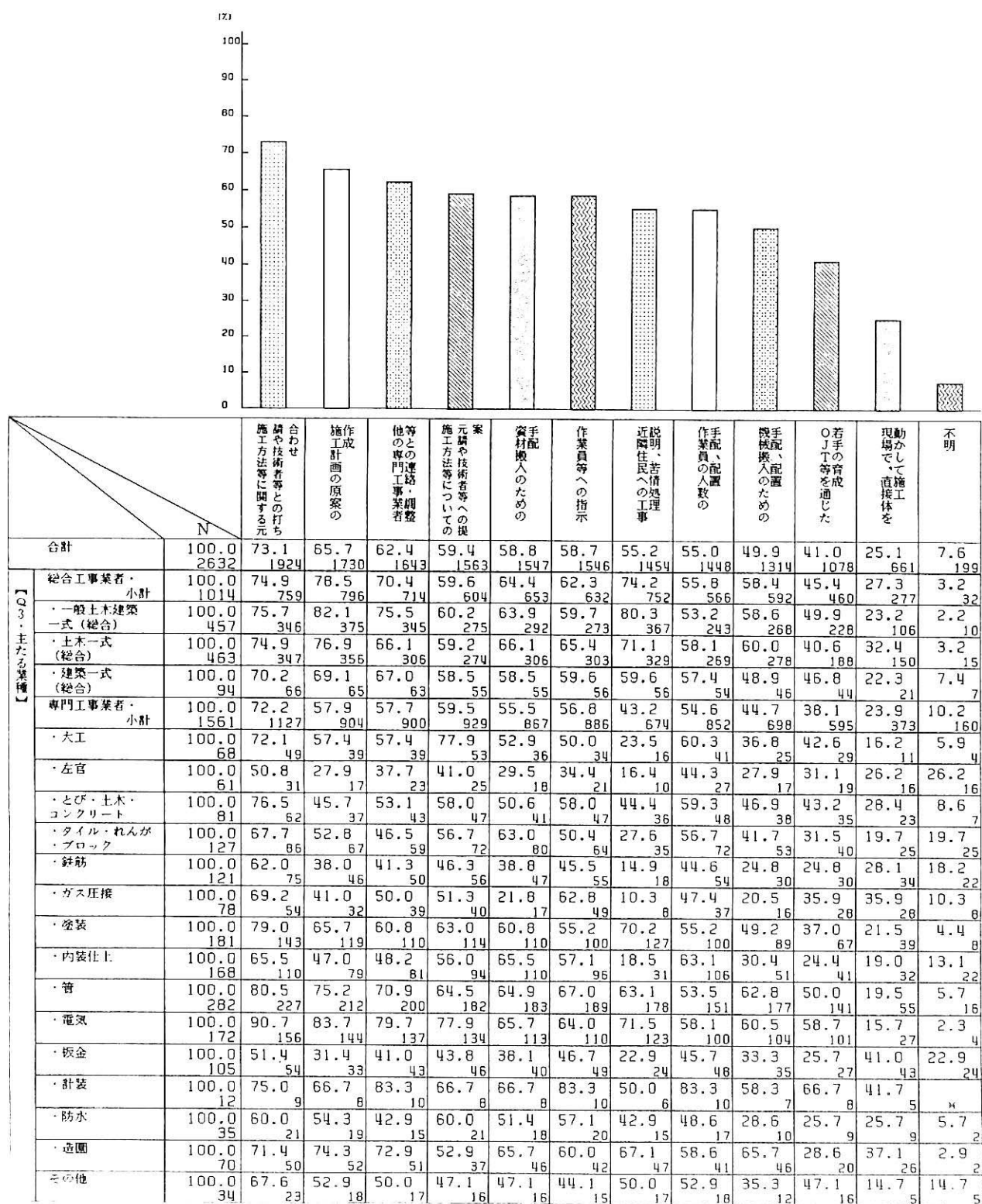
①現場代理人

現場代理人に期待する仕事内容についてみると、「施工方法等に関する元請や技術者等との打ち合わせ」が73.1%と最も多く、次いで「施工計画の原案の作成」65.7%、「前工程、後工程に配慮した他の専門工事業業者等との連絡・調整」62.4%となっている。

業種別にみると、「電気」で「施工方法等に関する元請や技術者等との打ち合わせ」が9割を超えている。

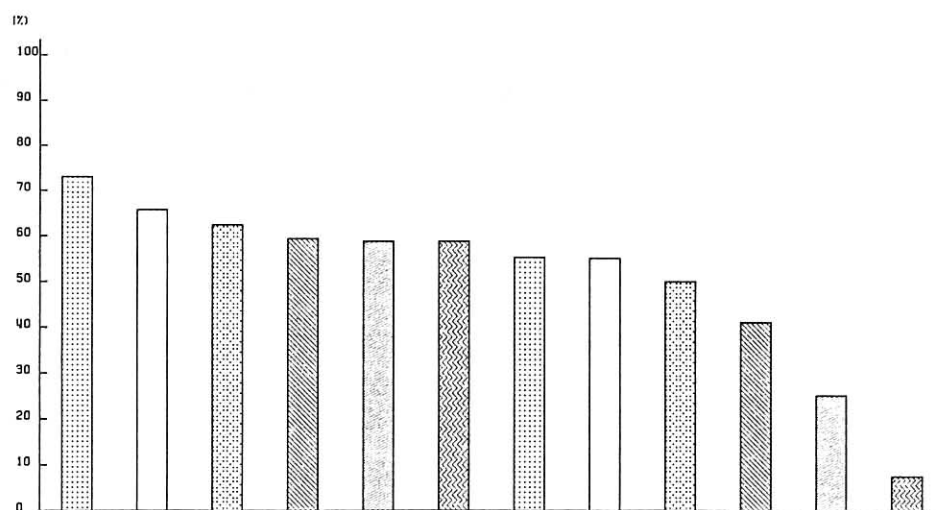
Q20. 期待する仕事内容(複数回答)

1) 現場代理人



Q20. 期待する仕事内容（複数回答）

1) 現場代理人



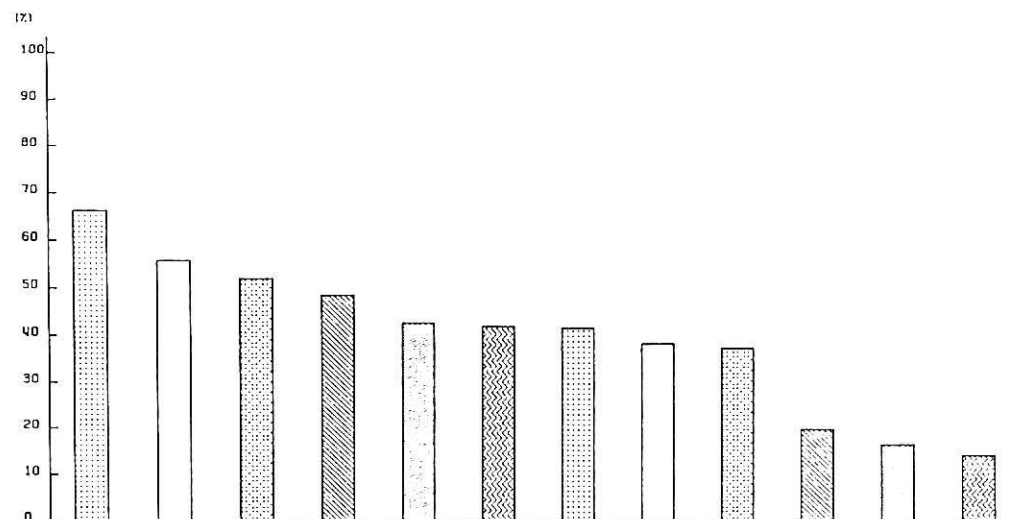
		N	合寄せ	施工計画の原案の作成	他の専門工事業者との連絡・調整	元請や技術者等への提案	資材搬入のための手配	作業員等への指示	説明、苦情処理、近隣住民への工事	作業員の配置	機手配、配置	OJT等を通じた若手の育成	現場で、直接作業を動かして	不明
合計		100.0 2632	73.1 1924	65.7 1730	62.4 1643	59.4 1563	58.8 1547	58.7 1546	55.2 1454	55.0 1448	49.9 1314	41.0 1078	25.1 661	7.6 199
【Q4・元請・下請状況】	元請	100.0 1086	75.2 817	78.2 849	70.7 768	59.0 641	64.6 702	62.9 683	72.9 792	55.7 605	58.2 632	45.0 489	26.5 288	3.2 35
	下請・小計	100.0 1508	71.6 1080	56.5 852	56.4 851	59.5 898	54.3 819	55.8 842	42.4 640	54.3 819	43.9 662	38.0 573	24.3 366	10.7 162
	・1次下請となることが多い	100.0 1385	71.8 995	57.5 797	56.9 788	60.1 832	54.6 756	55.7 771	42.9 594	54.7 757	44.1 611	38.6 535	23.4 324	10.8 149
	・2次下請となることが多い	100.0 112	69.6 78	47.3 53	51.8 58	56.3 63	51.8 58	57.1 64	38.4 43	49.1 55	42.0 47	32.1 36	36.6 41	8.9 10
	・3次下請以下となることが多い	100.0 11	63.6 7	18.2 2	45.5 5	27.3 3	45.5 5	63.6 7	27.3 3	63.6 7	36.4 4	18.2 2	9.1 1	27.3 3
	わからない	100.0 9	77.8 7	88.9 8	66.7 6	77.8 7	55.6 5	55.6 5	66.7 6	44.4 4	33.3 3	66.7 6	*	11.1 1
【Q6・従業員数（合計）】	10人未満	100.0 249	53.8 134	38.2 95	39.4 98	44.2 110	40.6 101	47.4 118	30.9 77	44.6 111	30.1 75	21.3 53	37.3 93	20.5 51
	10～20人未満	100.0 504	69.2 349	55.4 279	55.0 277	52.6 265	55.0 277	58.9 297	43.8 221	52.8 266	44.6 225	28.4 143	31.7 160	9.3 47
	20～30人未満	100.0 475	73.9 351	66.3 315	64.2 305	58.5 278	61.5 292	62.3 296	58.5 278	56.2 267	54.1 257	41.7 198	29.9 142	4.6 22
	30～50人未満	100.0 562	74.4 418	70.6 397	64.4 362	59.8 336	62.5 351	56.2 316	63.0 354	55.2 310	52.3 294	42.3 238	23.3 131	5.3 30
	50～100人未満	100.0 460	79.8 367	75.7 348	70.0 322	63.5 292	63.9 294	61.5 283	60.2 277	62.0 285	54.6 251	47.4 218	17.2 79	5.9 27
	100～300人未満	100.0 253	79.4 201	76.3 193	70.0 177	70.4 178	59.3 150	61.3 155	61.7 156	53.4 135	51.0 129	55.7 141	14.2 36	5.9 15
	300人以上	100.0 94	88.3 83	87.2 82	86.2 81	89.4 84	66.0 62	67.0 63	74.5 70	59.6 56	68.1 64	77.7 73	11.7 11	1.1 1

②職長

職長に期待する仕事内容についてみると、「施工方法等に関する作業員等への指示」が66.3%と最も多く、次いで「現場で、直接体を動かして施工」55.7%、「作業員の人数の手配、配置」51.9%、「施工方法等に関する元請や技術者等との打ち合わせ」48.6%となっている。

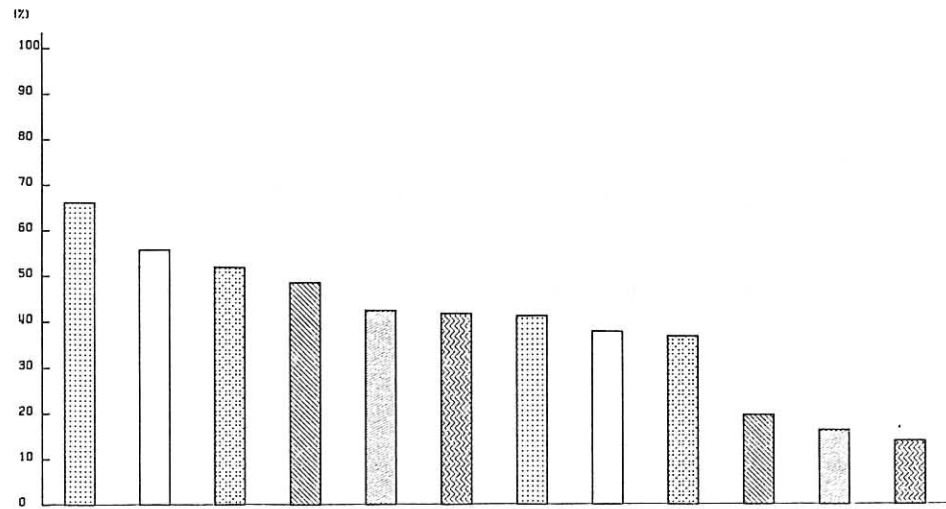
業種別にみると、「大工」、「鉄筋」、「計装」、「とび・土工・コンクリート」で「施工方法等に関する作業員等への指示」が8割を超えている。

Q20. 期待する仕事内容（複数回答）
2) 職長



N		作業員等への指示	動かして施工 現場で、直接体を	手配、配置 作業員の人数の	施工方法等に関する元 請や技術者等との打ち	合 合わせ	他の専門工事業者 等との連絡・調整	案 元請や技術者等への提 施工方法等についての	手配 資材搬入のための	若手の育成 OJT等を通じて	手配、配置 機械搬入のための	作成 施工計画の原案の	説明、苦情処理 近隣住民への工事	不明
合計		100.0 2632	66.3 1745	55.7 1467	51.9 1367	48.6 1278	42.6 1120	41.7 1097	41.3 1088	37.9 998	37.0 974	19.7 519	16.5 434	14.1 372
【主たる業種】	総合工事業者・小計	100.0 1014	61.5 624	50.6 513	54.1 549	40.1 407	29.9 303	38.3 388	41.7 423	37.1 376	43.4 440	19.8 201	23.9 242	17.2 174
	・一般土木建築一式（総合）	100.0 457	63.9 292	49.2 225	55.1 252	40.9 187	32.8 150	37.0 169	43.1 197	34.4 157	43.5 199	21.4 98	22.3 102	16.8 77
	・土木一式（総合）	100.0 463	59.0 273	52.9 245	54.0 250	38.0 176	26.3 122	38.7 179	40.8 189	40.0 185	44.3 205	17.9 83	27.2 126	16.0 74
	・建築一式（総合）	100.0 94	62.8 59	45.7 43	50.0 47	46.8 44	33.0 31	42.6 40	39.4 37	36.2 34	38.3 36	21.3 20	14.9 14	24.5 23
	専門工事業者・小計	100.0 1561	69.6 1086	59.1 922	50.7 792	53.9 841	51.1 797	44.1 688	41.2 643	38.4 600	33.0 515	19.6 306	11.9 186	12.0 188
	・大工	100.0 68	88.2 60	67.6 46	75.0 51	75.0 51	66.2 45	60.3 41	77.9 53	45.6 31	38.2 26	23.5 16	7.4 5	1.5 1
	・左官	100.0 61	73.8 45	50.8 31	50.8 31	72.1 44	59.0 36	55.7 34	49.2 30	36.1 22	42.6 26	14.8 9	4.9 3	14.8 9
	・とび・土木・コンクリート	100.0 81	80.2 65	54.3 44	61.7 50	67.9 55	61.7 50	54.3 44	48.1 39	49.4 40	40.7 33	19.8 16	12.3 10	4.9 4
	・タイル・れんが・ブロック	100.0 127	71.7 91	67.7 86	44.9 57	58.3 74	67.7 86	42.5 54	30.7 39	43.3 55	26.8 34	11.0 14	3.9 5	10.2 13
	・鉄筋	100.0 121	85.1 103	66.9 81	61.2 74	71.1 86	62.0 75	52.1 63	52.9 64	31.4 38	28.1 34	15.7 19	4.1 5	5.8 7
	・ガス圧接	100.0 78	71.8 56	76.9 60	41.0 32	62.8 49	70.5 55	56.4 44	23.1 18	35.9 28	25.6 20	12.8 10	3.8 3	3.8 3
	・塗装	100.0 181	79.0 143	63.5 115	54.1 98	47.0 85	53.0 96	38.7 70	41.4 75	37.6 68	38.7 70	18.2 33	14.9 27	7.2 13
	・内装仕上	100.0 168	67.9 114	58.3 98	41.1 69	60.7 102	55.4 93	45.8 77	28.0 47	28.6 48	13.1 22	20.2 34	6.5 11	12.5 21
	・管	100.0 282	50.4 142	49.6 140	44.7 126	34.8 98	32.3 91	33.7 95	37.2 105	32.6 92	33.3 94	22.3 63	17.0 48	25.5 72
	・電気	100.0 172	68.6 118	52.3 90	60.5 104	37.2 64	44.2 76	43.6 75	51.2 88	57.0 98	50.6 87	23.8 41	19.8 34	11.0 19
	・板金	100.0 105	65.7 69	61.0 64	39.0 41	68.6 72	42.9 45	41.0 43	35.2 37	26.7 28	24.8 26	17.1 18	11.4 12	14.3 15
	・計装	100.0 12	83.3 10	83.3 10	66.7 8	75.0 9	66.7 8	50.0 6	50.0 6	58.3 7	50.0 6	50.0 6	「	「
	・防水	100.0 35	77.1 27	54.3 19	45.7 16	65.7 23	42.9 15	31.4 11	22.9 8	37.1 13	14.3 5	11.4 4	14.3 5	8.6 3
	・造園	100.0 70	61.4 43	54.3 38	50.0 35	41.4 29	37.1 26	44.3 31	48.6 34	45.7 32	45.7 32	32.9 23	25.7 18	11.4 6
	その他	100.0 34	55.9 19	58.8 20	38.2 13	47.1 16	29.4 10	23.5 9	29.4 10	41.2 14	23.5 8	14.7 5	8.8 3	20.6 7

Q20. 期待する仕事内容（複数回答）
2) 職長



N		作業員等への指示	現場かして直接施工	作業員の配置	請や技術者等との打ち合わせ	他の専門工事業者	元請や技術者等への提案	資材搬入のための手配	OJT等を通じた若手の育成	機械搬入のための手配・配置	施工計画の原案の作成	近隣住民への説明、苦情処理	不明
合計		100.0 2632	66.3 1745	55.7 1467	51.9 1367	48.6 1278	42.6 1120	41.7 1097	41.3 1088	37.9 998	37.0 974	19.7 519	14.1 372
【Q4・元請・下請状況】	元請	100.0 1086	58.1 631	48.6 528	52.4 569	38.6 419	30.6 332	36.4 395	41.1 446	36.7 399	41.5 451	22.2 241	18.6 202
	下請・小計	100.0 1508	72.5 1094	60.8 917	51.9 783	56.1 846	51.3 773	45.6 687	41.6 628	39.0 588	33.9 511	18.0 271	10.8 163
	・1次下請となる ことが多い	100.0 1385	72.8 1008	60.3 835	51.7 716	56.2 778	51.8 717	46.1 639	42.0 582	39.2 543	34.2 474	17.9 248	11.1 152
	・2次下請となる ことが多い	100.0 112	70.5 79	68.8 77	57.1 64	54.5 61	47.3 53	42.0 47	38.4 43	37.5 42	31.3 35	20.5 23	6.3 7
	・3次下請以下と なることが多い	100.0 11	63.6 7	45.5 5	27.3 3	63.6 7	27.3 3	9.1 1	27.3 3	18.2 2	×	×	18.2 2
【Q6・従業員数（合計）】	わからない	100.0 9	33.3 3	66.7 6	44.4 4	22.2 2	33.3 3	22.2 2	55.6 5	44.4 4	44.4 4	11.1 1	11.1 1
	10人未満	100.0 249	53.8 134	52.6 131	37.8 94	50.2 125	37.8 94	30.1 75	32.9 82	21.7 54	25.3 63	19.3 48	20.9 52
	10～20人未満	100.0 504	63.1 318	54.6 275	46.2 233	51.2 258	41.3 208	40.9 206	34.1 172	31.0 156	27.8 140	19.6 99	13.9 70
	20～30人未満	100.0 475	65.7 312	53.7 255	51.8 246	49.5 235	43.8 208	41.5 197	42.9 204	40.0 190	40.6 193	20.6 98	14.1 67
	30～50人未満	100.0 562	69.9 393	57.1 321	53.9 303	45.6 256	39.9 224	41.5 233	43.4 244	41.5 233	39.9 224	19.8 111	11.7 66
	50～100人未満	100.0 460	71.5 329	58.3 268	56.1 258	49.1 226	45.7 210	46.7 215	44.6 205	42.0 193	41.7 192	18.3 84	11.7 54
	100～300人未満	100.0 253	70.4 178	57.7 146	61.3 155	48.6 123	47.4 120	43.9 111	47.4 120	46.6 118	42.3 107	17.8 45	14.6 37
	300人以上	100.0 94	63.8 60	53.2 50	63.8 60	39.4 37	45.7 43	45.7 43	51.1 48	46.8 44	45.7 43	24.5 23	20.2 19

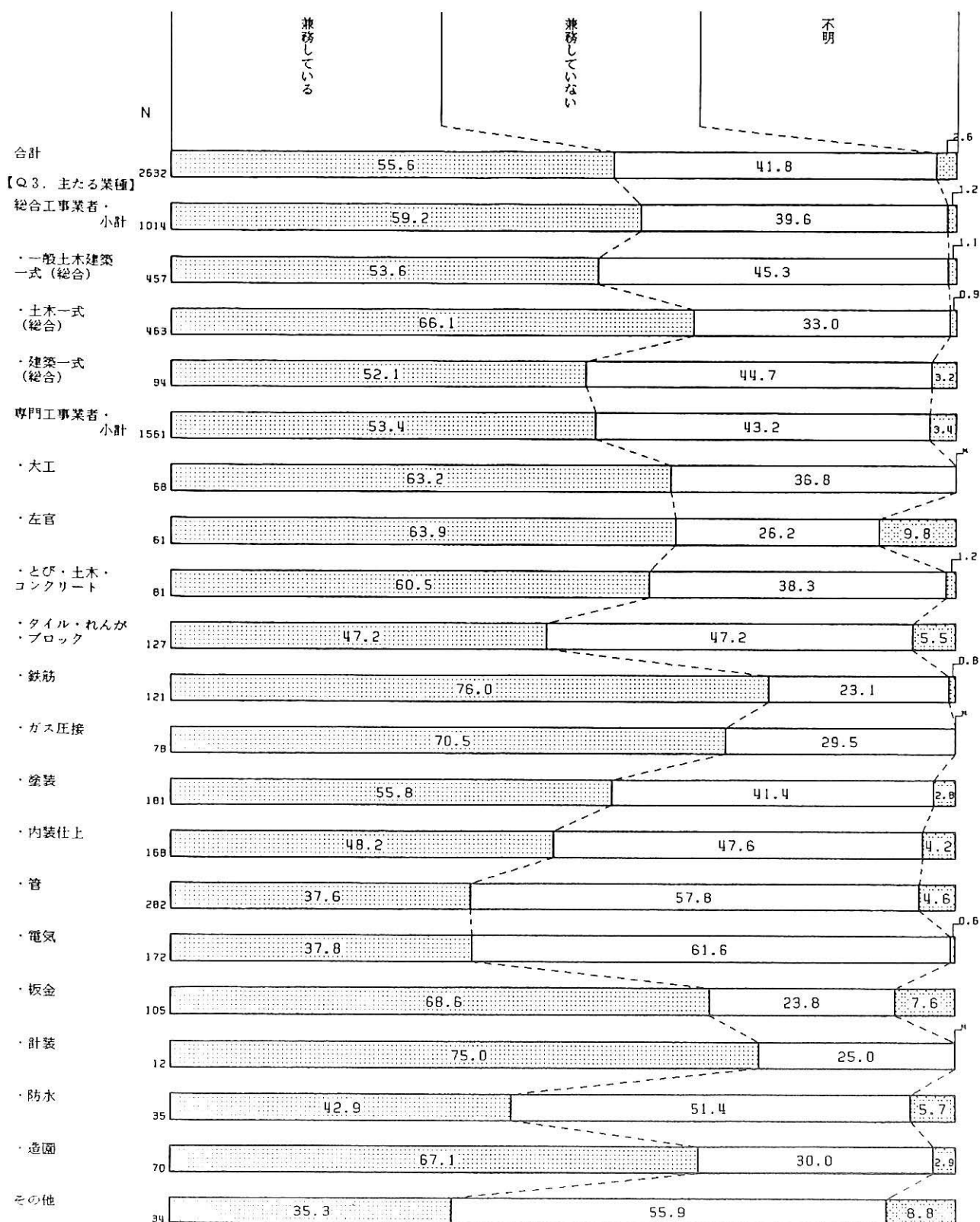
(4) 現場代理人と職長の兼務状況

現場代理人と職長の兼務状況についてみると、「兼務している」が 55.6%、「兼務していない」が 41.8%となっている。

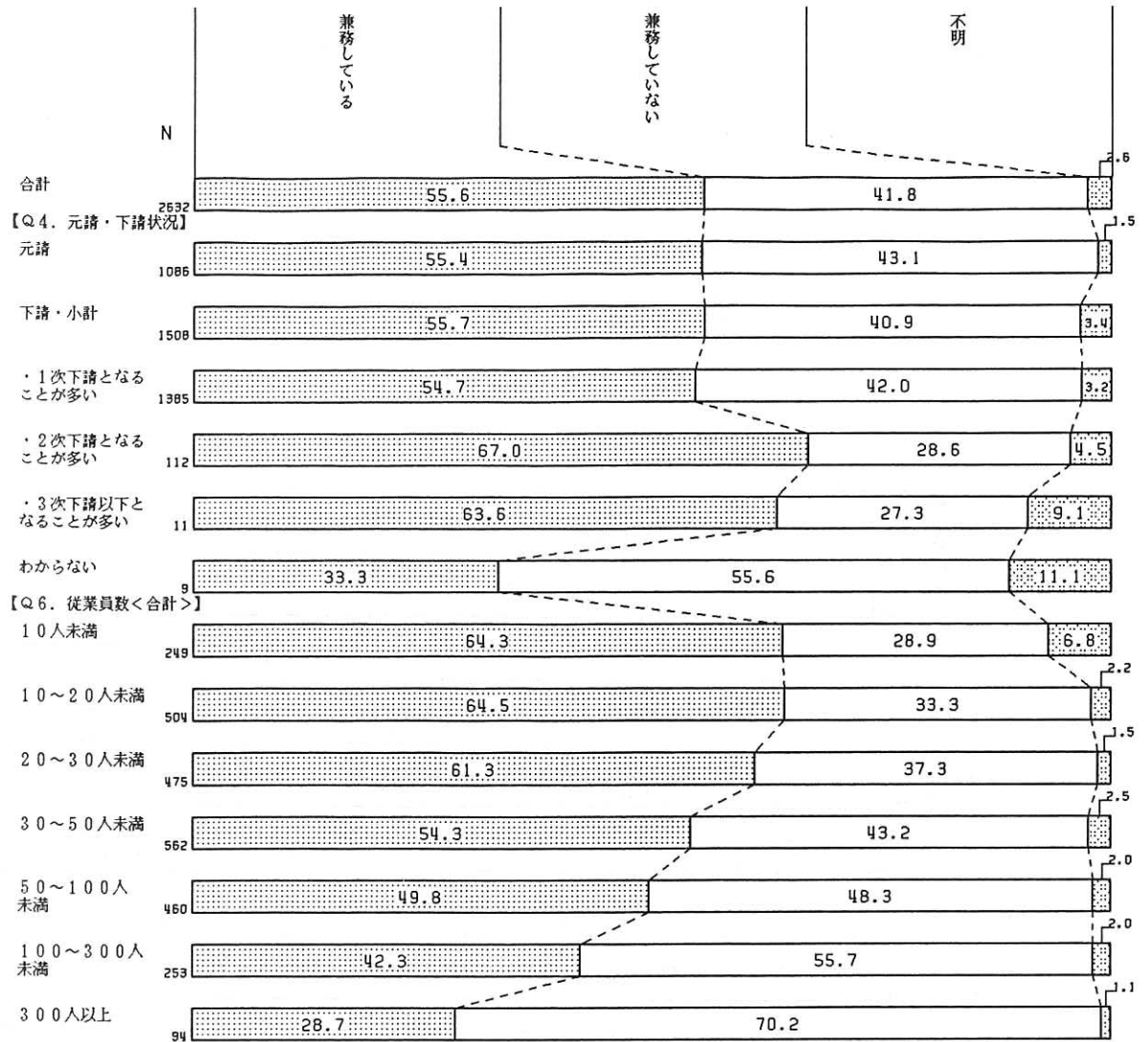
業種別にみると、「鉄筋」、「計装」、「ガス圧接」で「兼務している」が 7 割を超えている。

従業員数別にみると、「30 人未満」で「兼務している」がやや多くなっている。

Q 2 1. 現場代理人と職長の兼務状況



Q 2 1. 現場代理人と職長の兼務状況



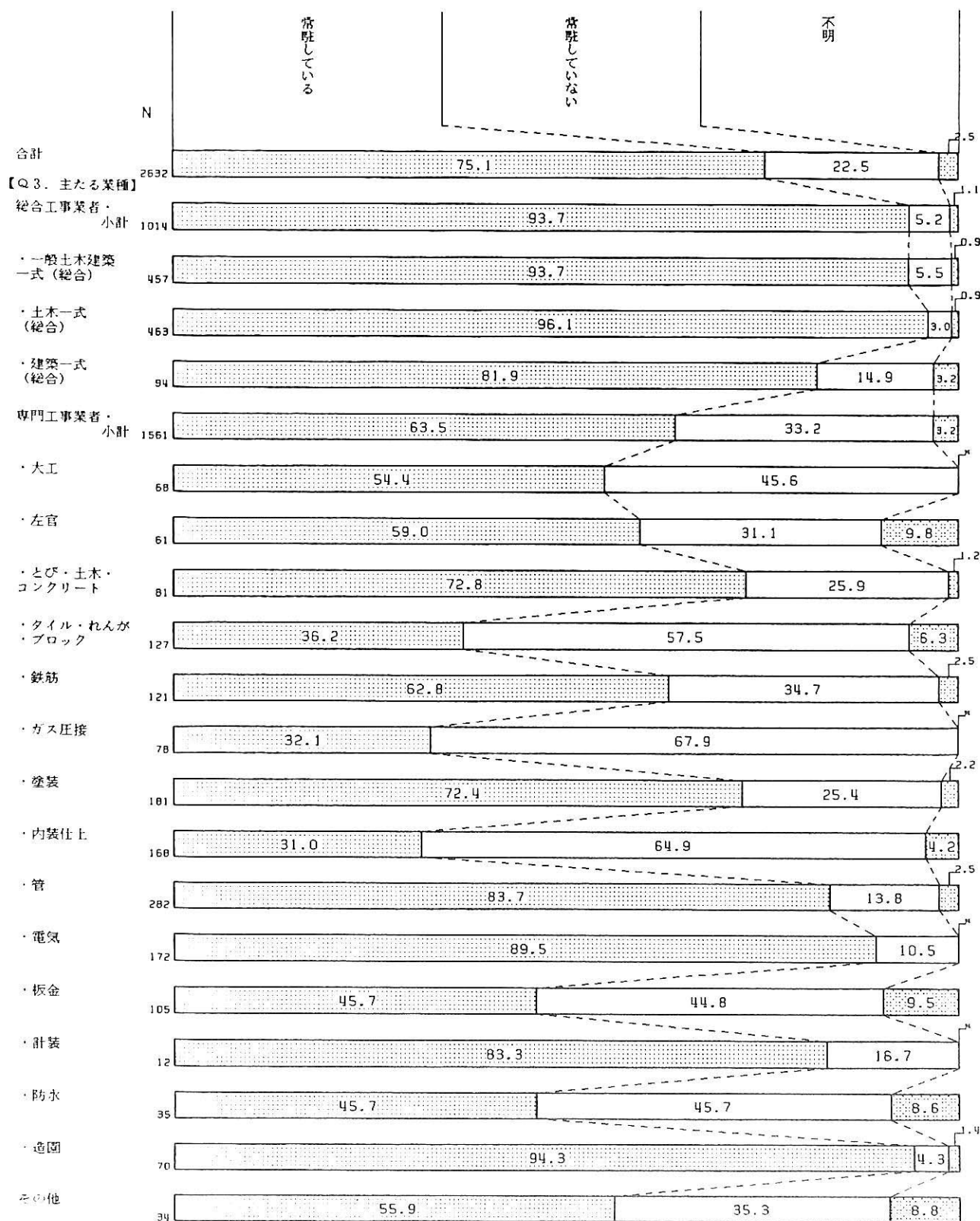
(5) 現場代理人の常駐状況

現場代理人の常駐状況についてみると、「常駐している」が 75.1%、「常駐していない」が 22.5%となっている。

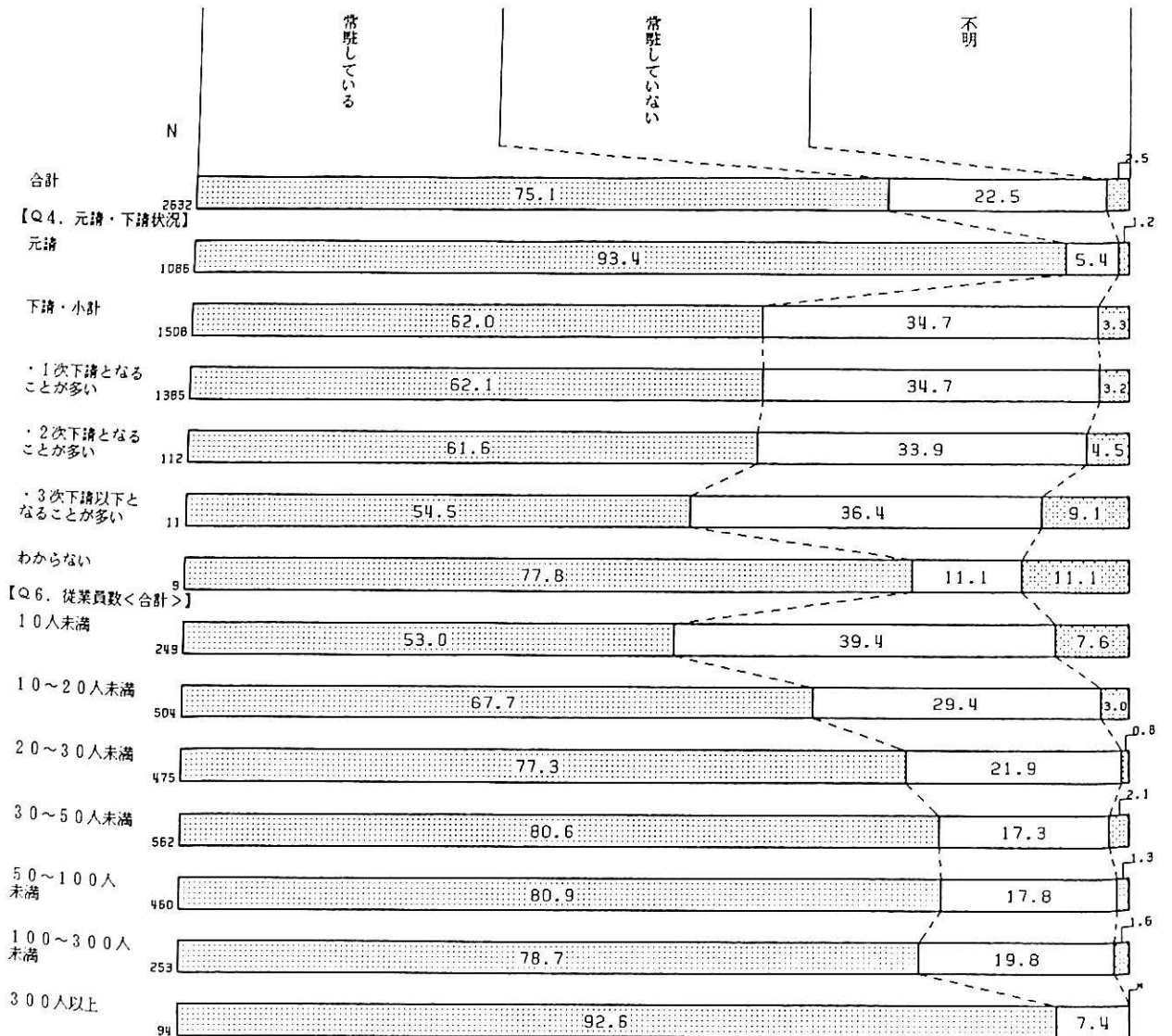
業種別にみると、「土木一式（総合）」、「造園」、「一般土木建築一式（総合）」で「常駐している」が9割を超えている。

従業員数別にみると、規模が大きくなるにつれて「常駐している」割合が高くなっている。

Q21-1. 現場代理人の常駐状況



Q21-1. 現場代理人の常駐状況



5. 現場の生産性について

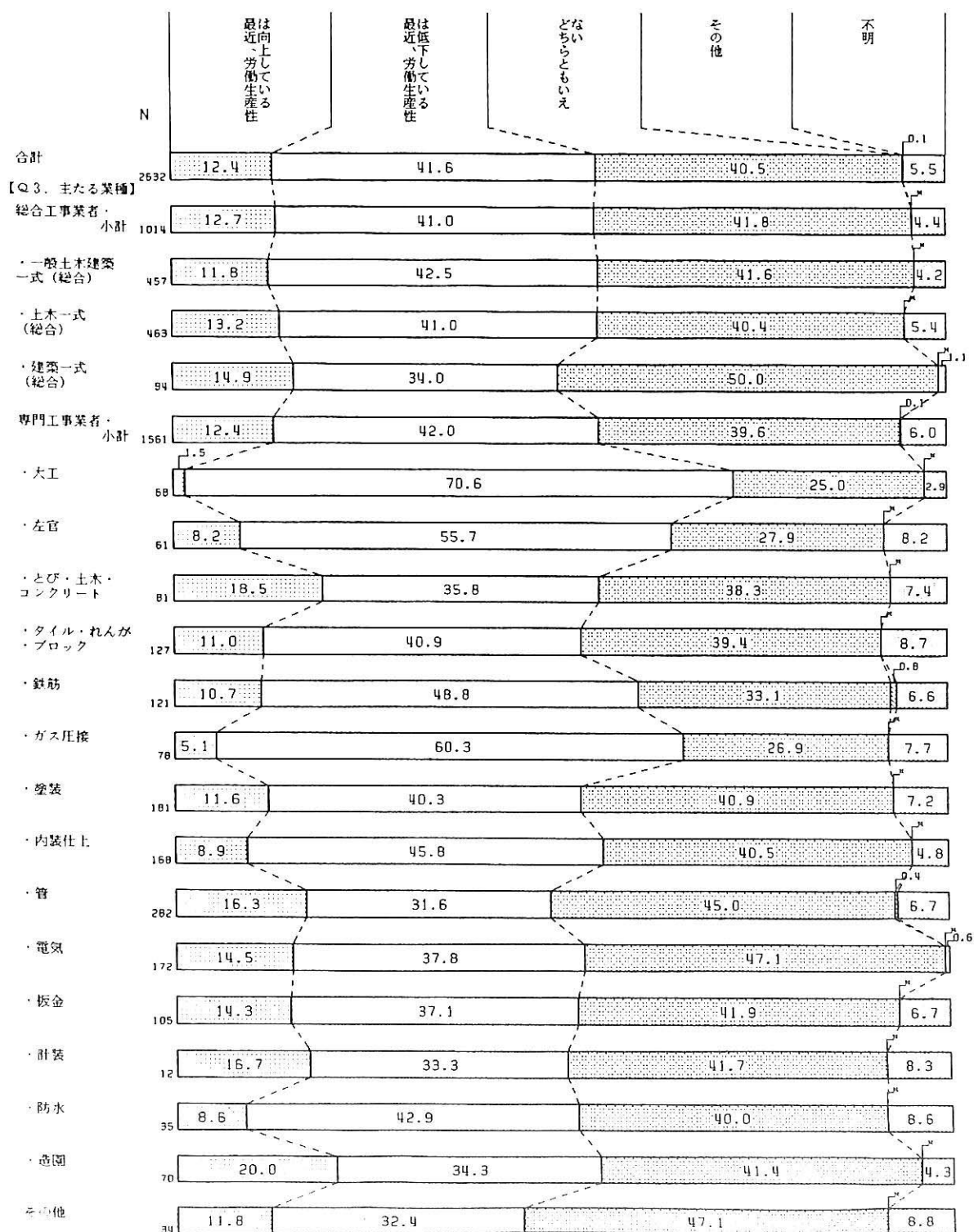
(1) 労働生産性

現場の労働生産性についてみると、「最近、労働生産性は低下している」が41.6%と最も多く、次いで「どちらともいえない」40.5%、「最近、労働生産性は向上している」12.4%となっている。

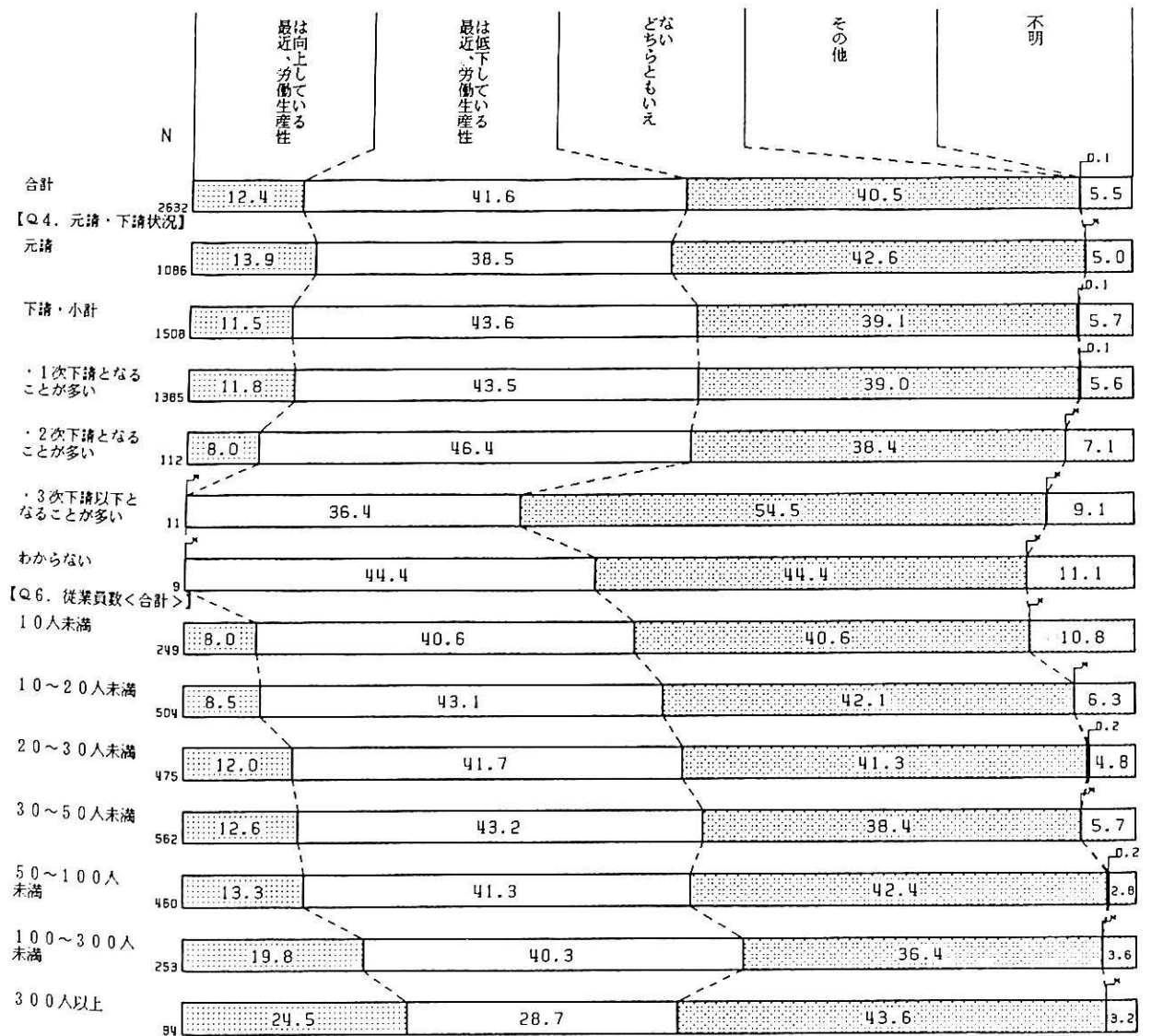
業種別にみると、「大工」、「ガス圧接」、「左官」で「最近、労働生産性は低下している」が他業種に比べ多くなっている。

従業員数別にみると、規模が大きくなるにつれて「最近、労働生産性は向上している」が多くなっている。

Q22. 現場の労働生産性状況



Q 2 2. 現場の労働生産性状況



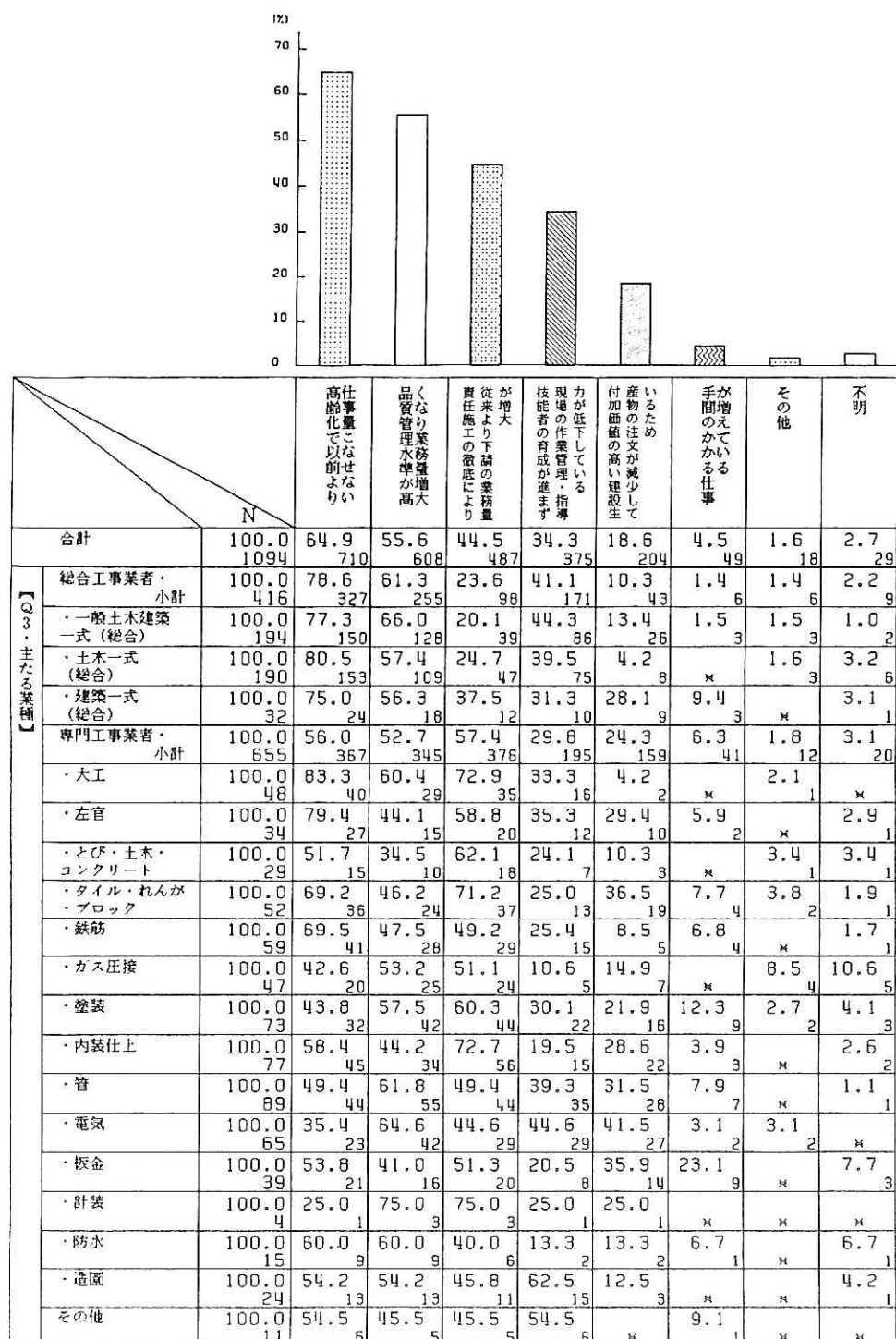
(2) 労働生産性低下理由

労働生産性が低下している理由についてみると、「技能者の高齢化が進行し以前よりも仕事量をこなせなくなっているため」が 64.9%と最も多く、次いで「品質管理の水準が高くなった結果（書類等の整備を含む）業務量が増大したため」55.6%、「元請が下請による責任施工を徹底するようになり、従来より下請の業務量が増大しているため」44.5%となっている。

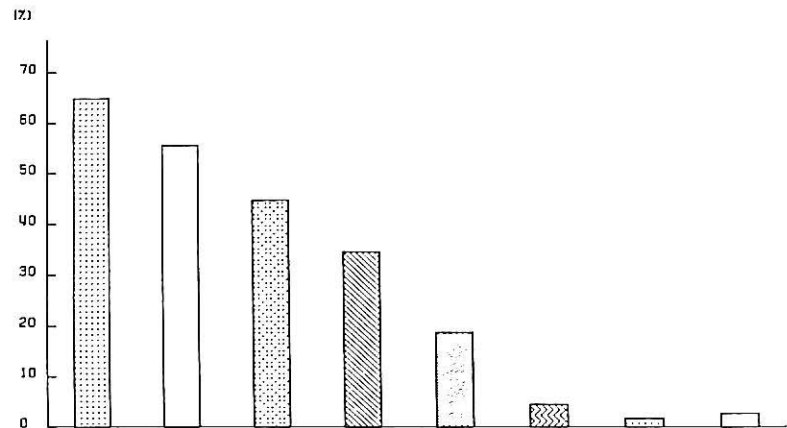
業種別にみると、「大工」、「土木一式（総合）」、「左官」で「技能者の高齢化が進行し以前よりも仕事量をこなせなくなっているため」が他業種に比べ多くなっている。

従業員数別にみると、「100 人未満」迄で「技能者の高齢化が進行し以前よりも仕事量をこなせなくなっているため」が6割を超えている。

Q23. 労働生産性低下理由（複数回答）



Q 2 3. 労働生産性低下理由（複数回答）



		N	技能者の高齢化が進行し、以前よりも仕事量をこなせない	品質管理の水準が高くなった結果業務量が増大した	従来より下請の業務量が責任施工の徹底により増大	現場の作業管理・指導技能者の育成が進まず力が低下している	産物の注文が減少して付加価値の高い建設生産のため	が増えている 手間のかかる仕事	その他	不明
合計		100.0 1094	64.9 710	55.6 608	44.5 487	34.3 375	18.6 204	4.5 49	1.6 18	2.7 29
【Q 4・元請・下請状況】	元請	100.0 418	73.0 305	62.0 259	18.2 76	40.4 169	13.4 56	2.2 9	1.9 8	2.4 10
	下請・小計	100.0 658	59.6 392	52.1 343	61.1 402	30.7 202	22.0 145	5.9 39	1.5 10	2.9 19
	・1次下請となる ことが多い	100.0 602	59.6 359	52.5 316	62.1 374	31.4 189	22.8 137	5.8 35	1.3 8	2.5 15
	・2次下請となる ことが多い	100.0 52	63.5 33	48.1 25	50.0 26	25.0 13	13.5 7	7.7 4	1.9 1	5.8 3
	・3次下請以下と なることが多い	100.0 4	×	50.0 2	50.0 2	×	25.0 1	×	25.0 1	25.0 1
	わからない	100.0 4	50.0 2	25.0 1	75.0 3	25.0 1	50.0 2	×	×	×
	10人未満	100.0 101	62.4 63	34.7 35	39.6 40	12.9 13	25.7 26	13.9 14	×	3.0 3
【Q 6・従業員数（合計）】	10～20人未満	100.0 217	66.4 144	50.7 110	37.8 82	32.7 71	16.1 35	5.1 11	1.4 3	5.1 11
	20～30人未満	100.0 198	65.2 129	54.5 108	36.9 73	39.9 79	18.7 37	6.1 12	2.5 5	3.5 7
	30～50人未満	100.0 243	72.0 175	58.4 142	42.0 102	37.9 92	14.4 35	2.9 7	2.1 5	2.1 5
	50～100人未満	100.0 190	61.1 116	64.7 123	53.7 102	34.2 65	18.9 36	2.1 4	1.6 3	1.6 3
	100～300人未満	100.0 102	57.8 59	63.7 65	61.8 63	36.3 37	25.5 26	1.0 1	1.0 1	×
	300人以上	100.0 27	48.1 13	70.4 19	63.0 17	44.4 12	18.5 5	×	×	×

6. 女性の活用について

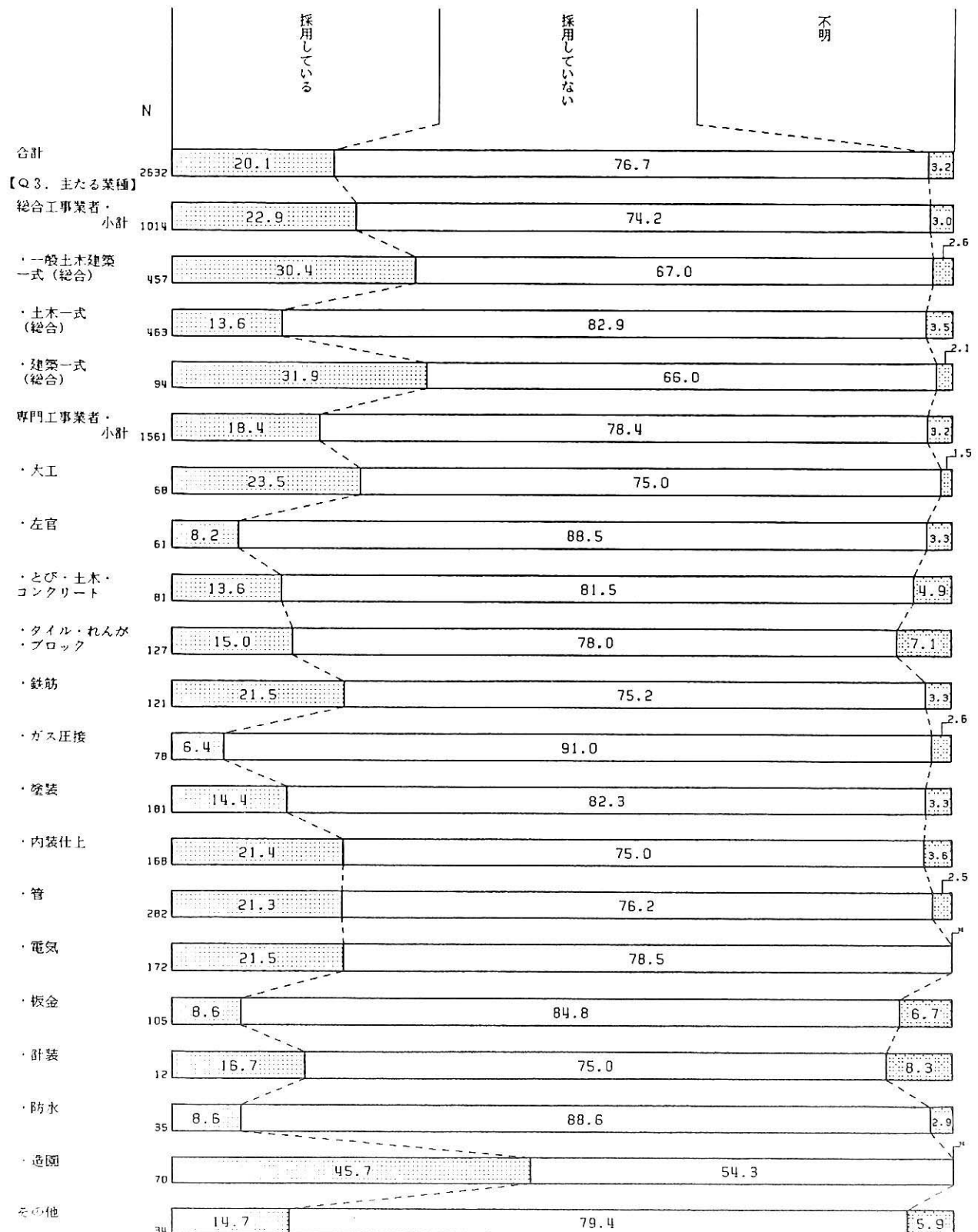
(1) 女性の採用状況

女性の技能者・現場監督への採用状況についてみると、「採用している」が20.1%、「採用していない」が76.7%となっている。

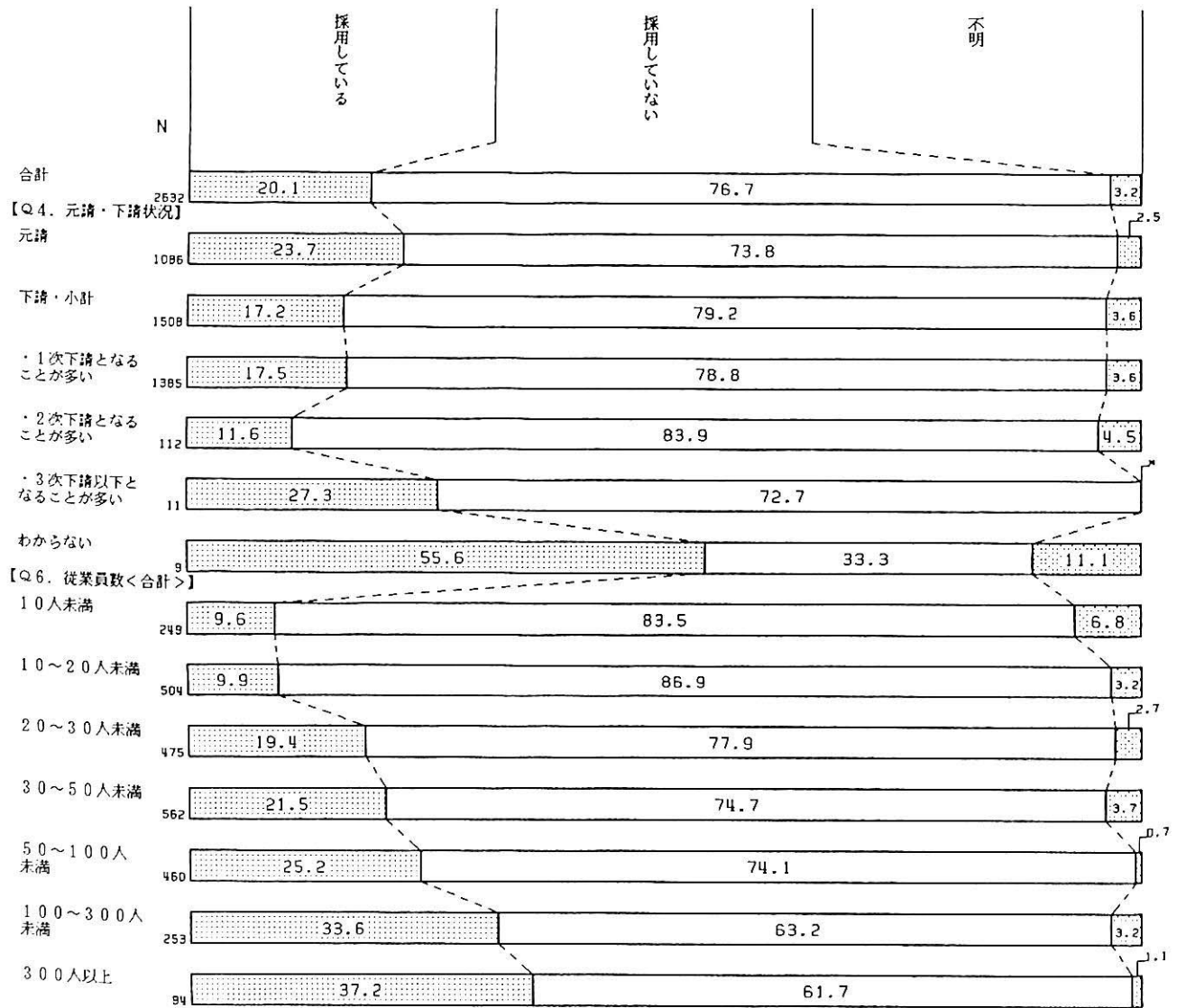
業種別にみると、「造園」、「建築一式（総合）」、「一般土木建築一式（総合）」で「採用している」が他業種に比べ多くなっている。

従業員数別にみると、規模が大きくなるにつれて「採用している」割合が高くなっている。

Q24. 女性の技能者・現場監督への採用状況



Q 2 4. 女性の技能者・現場監督への採用状況



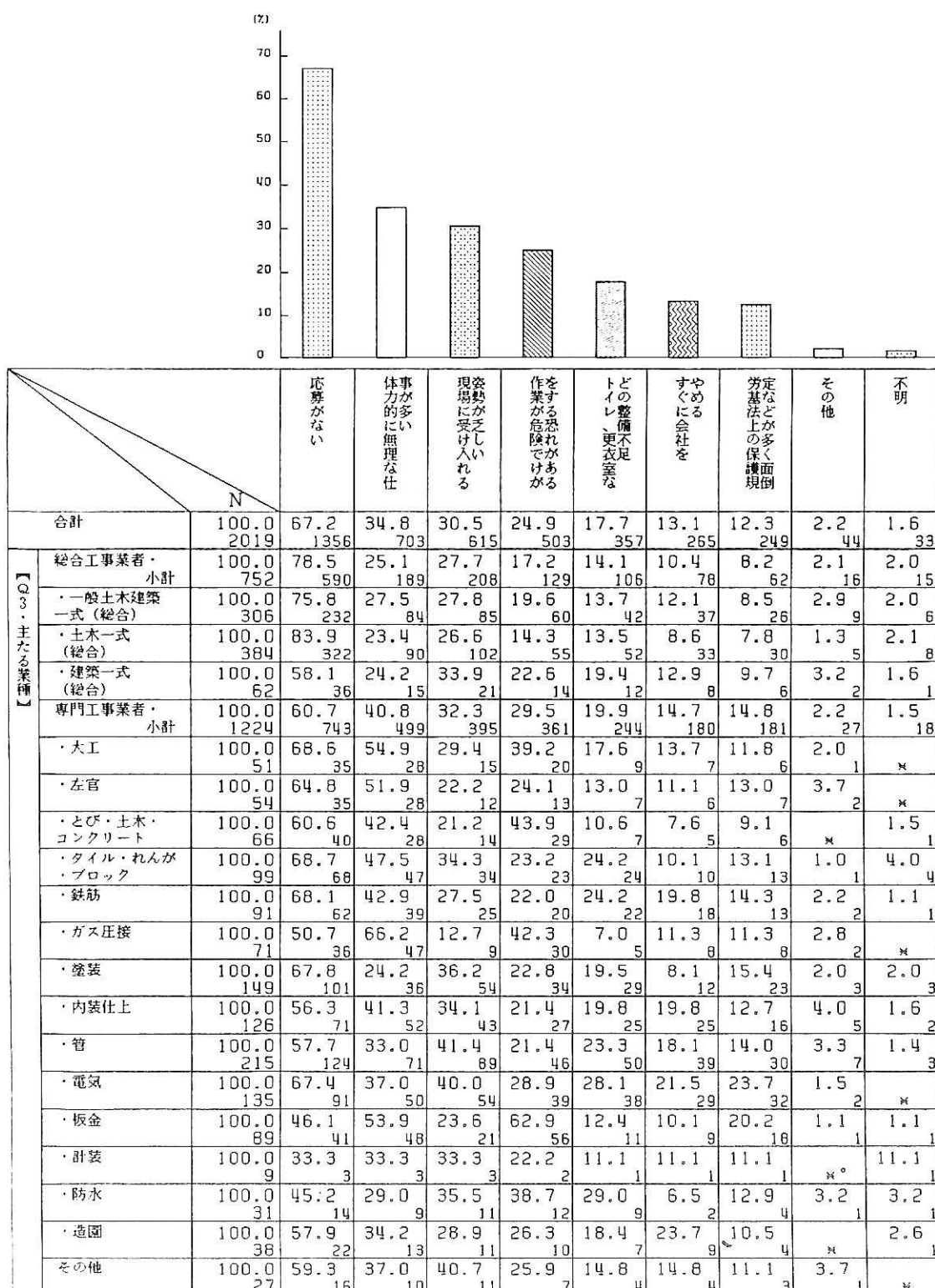
(2) 女性を採用しない理由

女性を採用しない理由についてみると、「女性の応募がないため」が67.2%と最も多く、次いで「女性は体力的に無理な仕事が多いため」34.8%、「現場に女性を受け入れる姿勢が乏しい」30.5%となっている。

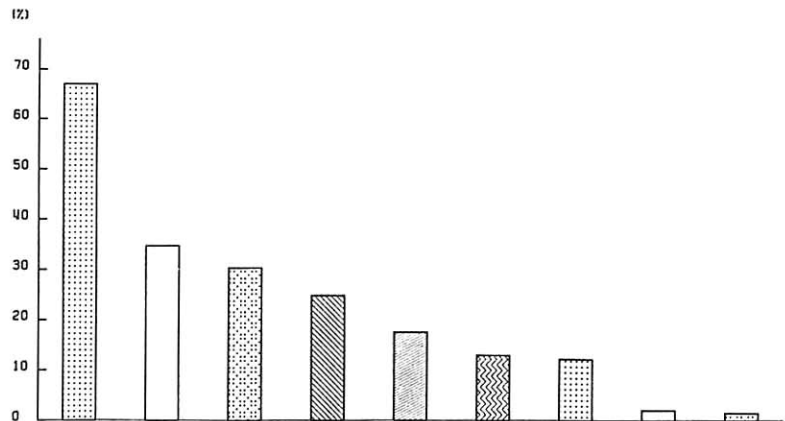
業種別にみると、「土木一式（総合）」、「一般土木建築一式（総合）」で「女性の応募がない」が他業種に比べ多くなっている。

従業員数別にみると、「300人以上」で「女性の応募がない」が少なくなっている。

Q24-1. 採用しない理由（複数回答）



Q24-1. 採用しない理由（複数回答）



		N	応募がない	体力的に無理な仕事が多い	現場に受け入れられない	作業が危険である	トイレ、更衣室などの整備不足	すぐ辞める	労基法上の保護面が弱い	その他	不明
合計		100.0 2019	67.2 1356	34.8 703	30.5 615	24.9 503	17.7 357	13.1 265	12.3 249	2.2 44	1.6 33
【Q4・元請・下請状況】	元請	100.0 802	74.7 599	28.1 225	29.6 237	19.0 152	14.3 115	10.3 83	9.5 76	2.4 19	1.7 14
	下請・小計	100.0 1194	62.1 741	39.7 474	31.3 374	28.9 345	20.0 239	14.8 177	14.2 170	2.0 24	1.6 19
	・1次下請となる ことが多い	100.0 1092	63.6 694	38.7 423	31.2 341	28.3 309	20.0 218	15.1 165	14.6 159	2.0 22	1.6 17
	・2次下請となる ことが多い	100.0 94	46.8 44	53.2 50	30.9 29	37.2 35	19.1 18	11.7 11	10.6 10	2.1 2	1.1 1
	・3次下請以下と なることが多い	100.0 8	37.5 3	12.5 1	50.0 4	12.5 1	37.5 3	12.5 1	12.5 1	×	12.5 1
	わからない	100.0 3	×	×	33.3 1	33.3 1	×	66.7 2	33.3 1	×	×
	10人未満	100.0 208	60.1 125	37.0 77	26.0 54	33.7 70	11.5 24	9.6 20	10.6 22	2.9 6	2.4 5
【Q6・従業員数（合計）】	10～20人未満	100.0 438	65.1 285	34.0 149	25.3 111	25.8 113	13.7 60	12.6 55	9.4 41	2.1 9	0.7 3
	20～30人未満	100.0 370	71.9 266	32.4 120	26.5 98	22.2 82	16.8 62	11.6 43	11.6 43	2.7 10	1.6 6
	30～50人未満	100.0 420	72.6 305	35.5 149	31.0 130	20.7 87	18.6 78	12.4 52	11.2 47	1.7 7	2.6 11
	50～100人未満	100.0 341	67.2 229	35.5 121	35.5 121	25.8 88	21.1 72	13.2 45	15.0 51	0.9 3	1.5 5
	100～300人未満	100.0 160	65.0 104	40.0 64	43.1 69	24.4 39	23.7 38	20.0 32	16.2 26	3.1 5	1.9 3
	300人以上	100.0 58	50.0 29	27.6 16	46.6 27	29.3 17	29.3 17	25.9 15	24.1 14	5.2 3	×

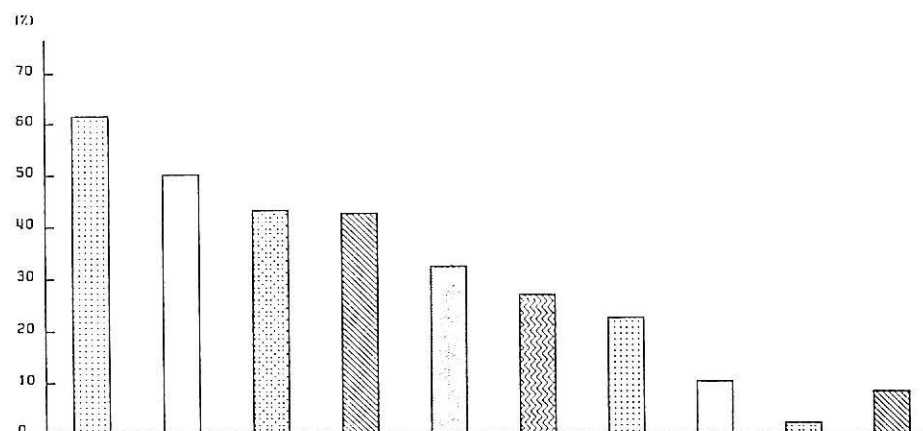
(3) 女性が建設業に進出するために必要なもの

女性が建設業に進出するために必要なものについてみると、「現場の意識改革（女性が働きやすい雰囲気づくり等）」が 61.6%と最も多く、次いで「企業の意識改革（女性の積極的な採用）」50.0%、「（女性専用の）トイレ・更衣室の設置」43.0%となっている。

業種別にみると、「造園」、「一般土木建築一式（総合）」、「計装」で「現場の意識改革」が他業種に比べ多くなっている。

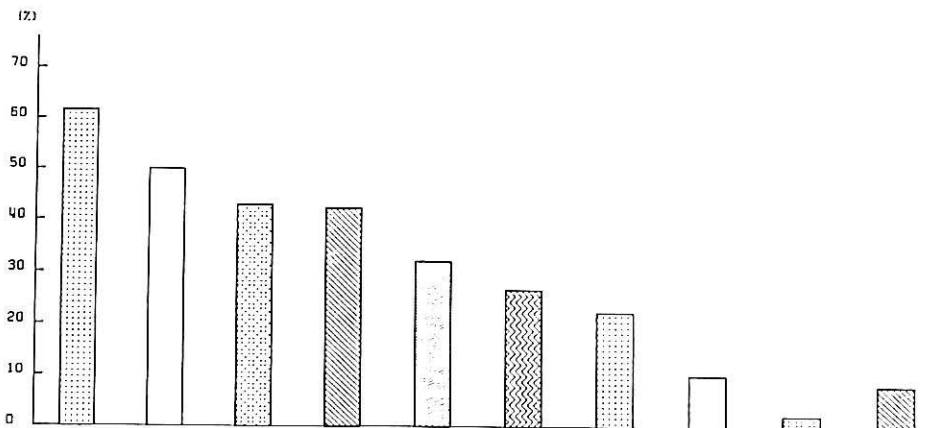
従業員数別でみると「300人以上」で「現場の意識改革」が多くなっている。

Q25. 女性の進出に必要なもの（複数回答）



N		現場の意識改革（女性 が働きやすい雰囲気つ 現場の組織改革（女性 くり等）	企業の意識改革（女性 の積極的な採用）	（女性専用の）トイレ 、更衣室などの整備	現場作業の安全性 をより高める	対する元請の理解 女性労働者活用に	負担を減らすこと の鮮量化等により体の 現場作業の機械・工具	育児休業制度の整備 育児休業制度・介	託児所の整備	その他	不明	
合計		100.0 2632	61.6 1621	50.0 1317	43.0 1133	42.6 1121	32.2 848	26.9 707	22.5 593	10.3 272	2.5 65	8.4 221
【Q3・主たる業種】	総合工事業者・ 小計	100.0 1014	64.7 656	54.1 549	39.6 402	41.4 420	22.1 224	24.6 249	25.6 260	8.2 83	2.8 28	6.8 69
	・一般土木建築 一式（総合）	100.0 457	67.2 307	55.4 253	38.1 174	39.8 182	22.1 101	23.0 105	23.4 107	9.2 42	3.3 15	7.4 34
	・土木一式 （総合）	100.0 463	62.4 289	53.1 246	40.4 187	41.7 193	19.0 88	25.7 119	27.9 129	7.8 36	2.8 13	6.5 30
	・建築一式 （総合）	100.0 94	63.8 60	53.2 50	43.6 41	47.9 45	37.2 35	26.6 25	25.5 24	5.3 5	※	5.3 5
	専門工事業者・ 小計	100.0 1561	60.0 937	47.3 739	45.4 709	43.7 682	38.8 605	28.1 439	20.8 324	11.9 185	2.1 33	9.2 144
	・大工	100.0 68	64.7 44	48.5 33	48.5 33	41.2 28	35.3 24	36.8 25	13.2 9	14.7 10	2.9 2	13.2 9
	・左官	100.0 61	55.7 34	32.8 20	47.5 29	42.6 26	36.1 22	29.5 18	21.3 13	14.8 9	3.3 2	14.8 9
	・とび・土木・ コンクリート	100.0 81	50.6 41	33.3 27	45.7 37	35.8 29	42.0 34	33.3 27	13.6 11	8.6 7	3.7 3	14.8 12
	・タイル・れんが ・ブロック	100.0 127	63.0 80	44.9 57	43.3 55	40.2 51	38.6 49	23.6 30	19.7 25	11.0 14	1.6 2	12.6 16
	・鉄筋	100.0 121	57.0 69	43.0 52	51.2 62	48.8 59	45.5 55	33.1 40	23.1 28	9.9 12	0.8 1	7.4 9
	・ガス圧接	100.0 78	47.4 37	28.2 22	38.5 30	55.1 43	34.6 27	42.3 33	7.7 6	10.3 8	3.8 3	10.3 8
	・塗装	100.0 181	60.8 110	54.1 98	51.9 94	48.6 88	46.4 84	20.4 37	24.3 44	10.5 19	0.6 1	7.7 14
	・内装仕上	100.0 168	65.5 110	47.6 80	45.2 76	36.3 61	44.0 74	28.6 48	18.5 31	10.7 18	1.8 3	7.1 12
	・管	100.0 282	64.9 183	56.4 159	42.6 120	39.0 110	35.1 99	26.2 74	21.6 61	13.1 37	3.2 9	7.1 20
	・電気	100.0 172	65.1 112	52.9 91	48.8 84	44.2 76	33.7 58	32.0 55	30.8 53	15.7 27	2.3 4	5.2 9
	・板金	100.0 105	37.1 39	29.5 31	34.3 36	56.2 59	41.0 43	29.5 31	14.3 15	12.4 13	1.9 2	16.2 17
	・計装	100.0 12	66.7 8	50.0 6	25.0 3	25.0 3	33.3 4	8.3 1	※	※	※	25.0 3
	・防水	100.0 35	60.0 21	51.4 18	40.0 14	40.0 14	37.1 13	11.4 4	28.6 10	14.3 5	※	8.6 3
	・造園	100.0 70	70.0 49	64.3 45	51.4 36	50.0 35	27.1 19	22.9 16	25.7 18	8.6 6	1.4 1	4.3 3
	その他	100.0 34	55.9 19	55.9 19	41.2 14	35.3 12	41.2 14	32.4 11	11.8 4	11.8 4	11.8 4	5.9 2

Q 2 5. 女性の進出に必要なもの（複数回答）



		N	現場の意識改革（女性） （女性専用）トイレ	企業の意識改革（女性） （積極的な採用） （女性専用）トイレ	、更衣室などの整備 （女性専用）トイレ	現場作業の安全性	をより高める 現場作業の安全性	女性労働者活用に 対する元請の理解	負担を減らすこと の軽量化等により体の 現場作業の機械・工具	育児休業制度の整備 育児休業制度・介 護休業制度の整備	託児所の整備	その他	不明
合計		100.0 2632	61.6 1621	50.0 1317	43.0 1133	42.6 1121	32.2 848	26.9 707	22.5 593	10.3 272	2.5 65	8.4 221	
【Q 4・元請・下請状況】	元請	100.0 1086	64.8 704	56.0 608	39.5 429	43.2 469	21.8 237	25.5 277	25.7 279	8.4 91	2.7 29	6.8 74	
	下請・小計	100.0 1508	59.5 898	46.0 693	45.8 690	42.2 636	39.9 602	27.5 414	20.2 304	11.7 176	2.3 35	9.4 141	
	・1次下請となる ことが多い	100.0 1385	60.3 835	47.2 654	46.3 641	41.9 581	40.2 557	26.6 369	20.6 286	12.0 166	2.2 30	8.9 123	
	・2次下請となる ことが多い	100.0 112	51.8 58	33.9 38	41.1 46	45.5 51	40.2 45	38.4 43	15.2 17	8.9 10	4.5 5	14.3 16	
	・3次下請以下と なることが多い	100.0 11	45.5 5	9.1 1	27.3 3	36.4 4	×	18.2 2	9.1 1	×	×	18.2 2	
	わからない	100.0 9	55.6 5	22.2 2	33.3 3	44.4 4	22.2 2	44.4 4	11.1 1	11.1 1	×	11.1 1	
【Q 6・従業員数（合計）】	10人未満	100.0 249	42.6 106	30.9 77	31.3 78	36.9 92	34.9 87	24.9 62	16.9 42	8.8 22	3.6 9	17.3 43	
	10～20人未満	100.0 504	57.3 289	48.0 242	39.5 199	43.8 221	32.3 163	24.0 121	18.5 93	8.1 41	1.6 8	9.7 49	
	20～30人未満	100.0 475	61.1 290	48.8 232	43.4 206	43.4 206	30.7 146	26.7 127	22.7 108	10.9 52	2.1 10	7.4 35	
	30～50人未満	100.0 562	64.4 362	53.2 299	43.2 243	43.1 242	30.1 169	24.7 139	25.1 141	10.0 56	2.5 14	7.3 41	
	50～100人 未満	100.0 460	69.8 321	55.0 253	47.4 218	45.9 211	33.3 153	31.7 146	23.5 108	11.3 52	2.0 9	4.1 19	
	100～300人 未満	100.0 253	65.2 165	57.3 145	53.4 135	43.5 110	34.0 86	29.6 75	26.5 67	12.6 32	3.2 8	8.7 22	
	300人以上	100.0 94	75.5 71	59.6 56	42.6 40	31.9 30	37.2 35	27.7 26	27.7 26	16.0 15	6.4 6	5.3 5	

7. 従業員の採用について

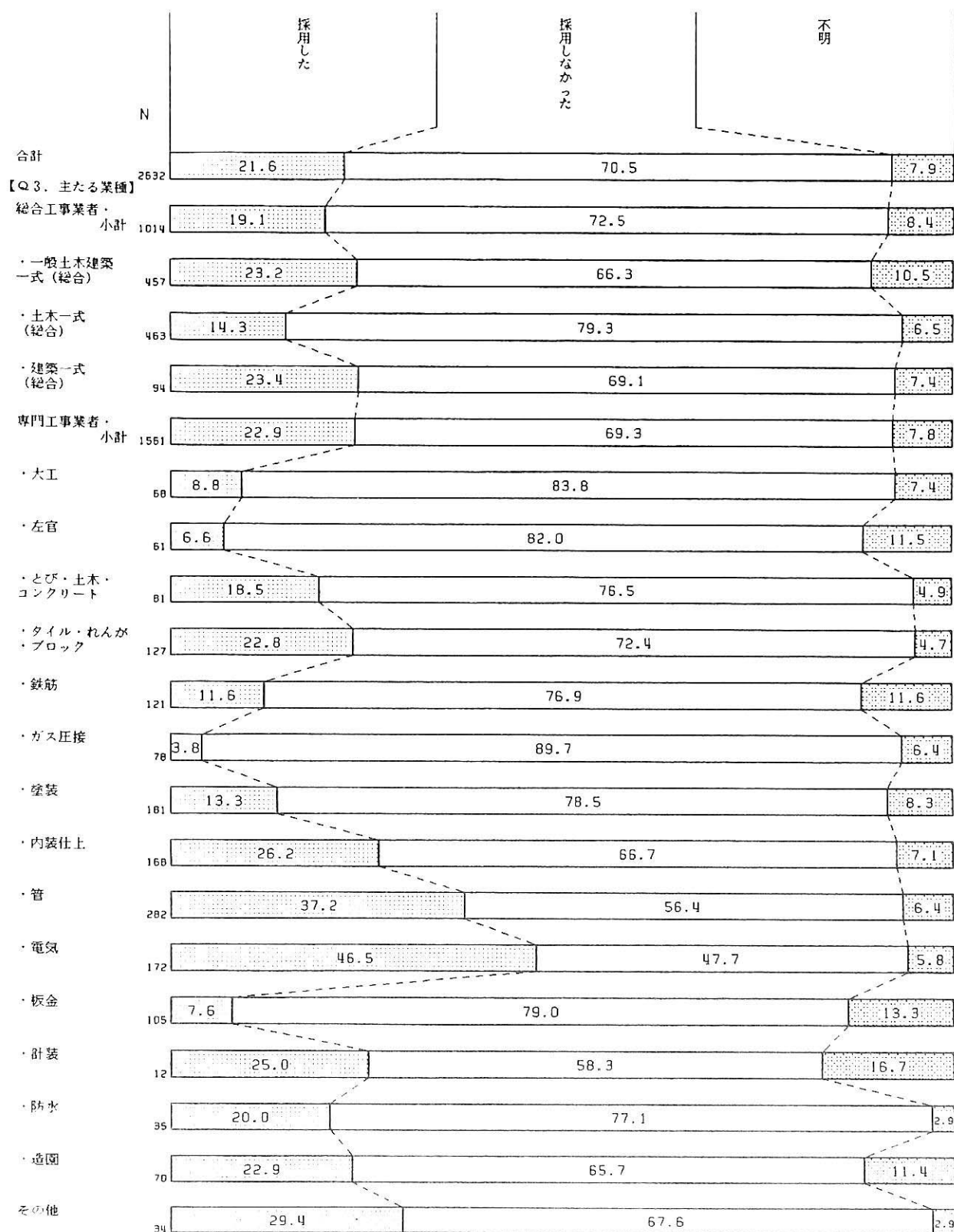
(1) 新規学卒者の採用（平成9年度）

① 事務・営業等

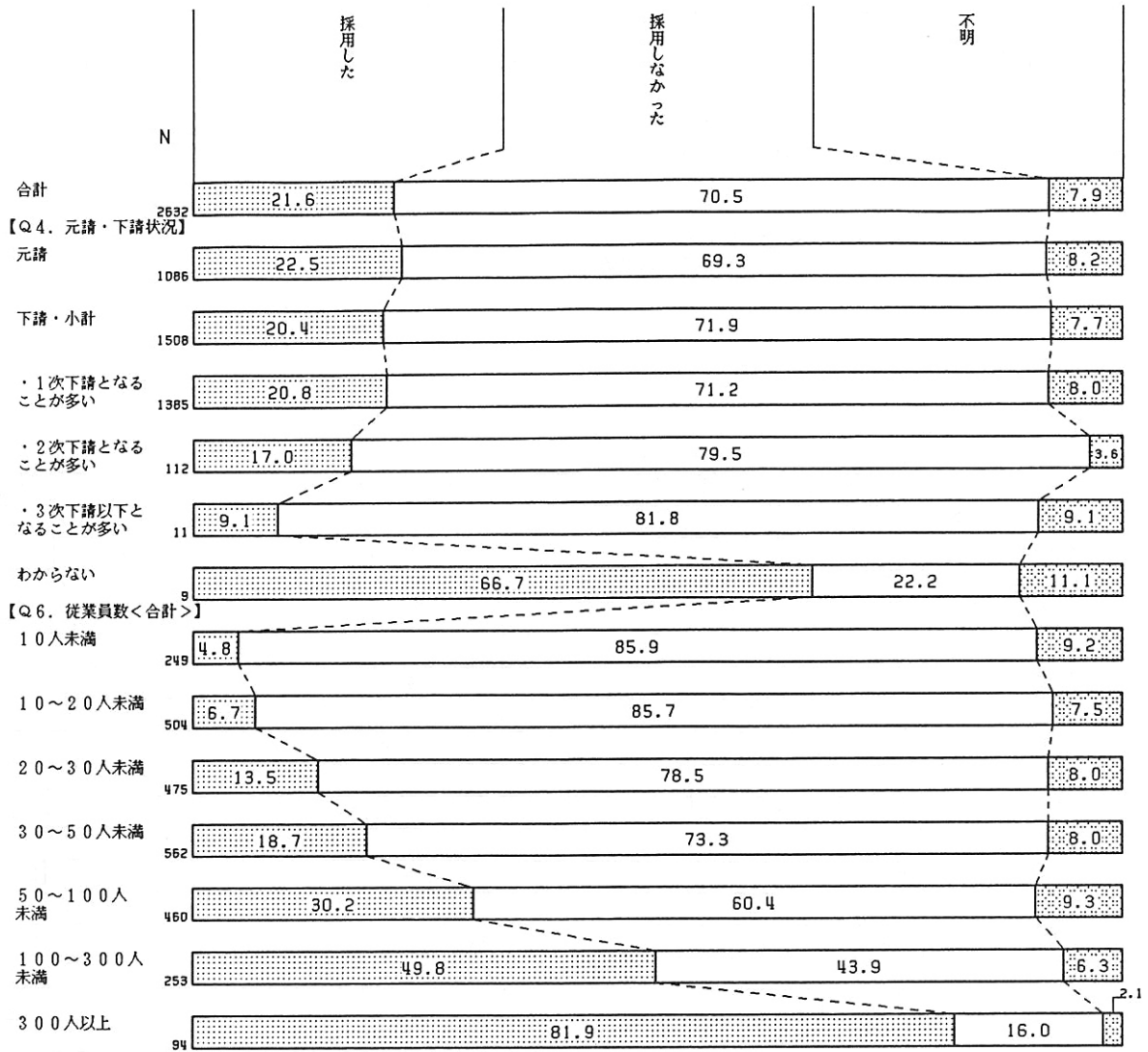
事務・営業等の新規学卒者採用についてみると、「採用した」が21.6%、「採用しなかった」が70.5%となっている。採用企業における平均採用人数は3.8人、うち女性は1.9人となっている。

業種別にみると、「電気」、「管」で「採用した」が他業種に比べ多くなっている。

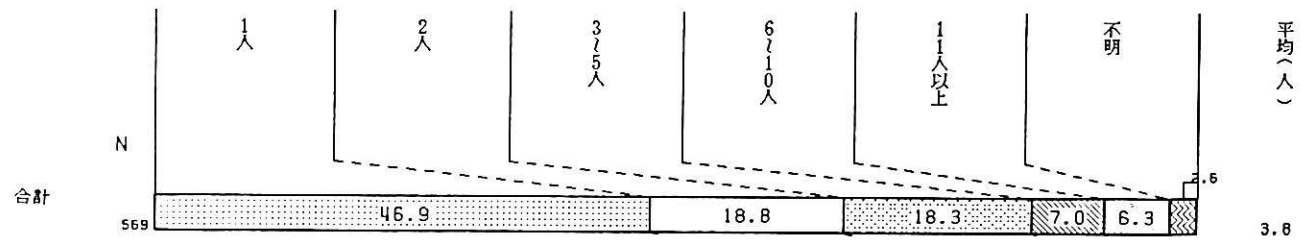
Q26. 新規学卒者採用状況
(1) 事務・営業等



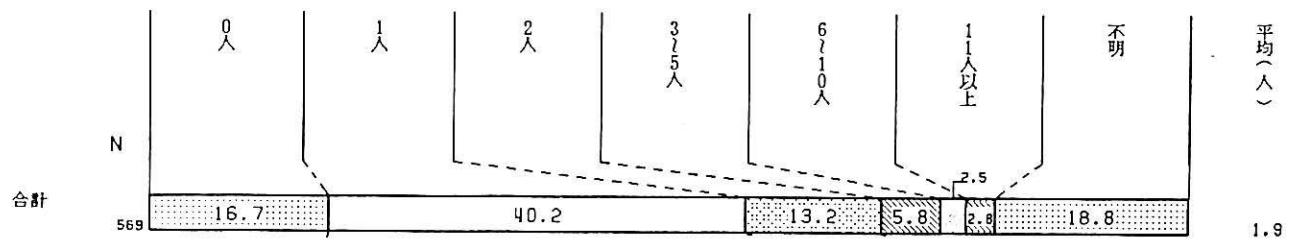
Q26. 新規学卒者採用状況
(1) 事務・営業等



Q26. 新規学卒者採用人数
(1) 事務・営業等



Q26. 新規学卒者採用うち女性人数
(1) 事務・営業等



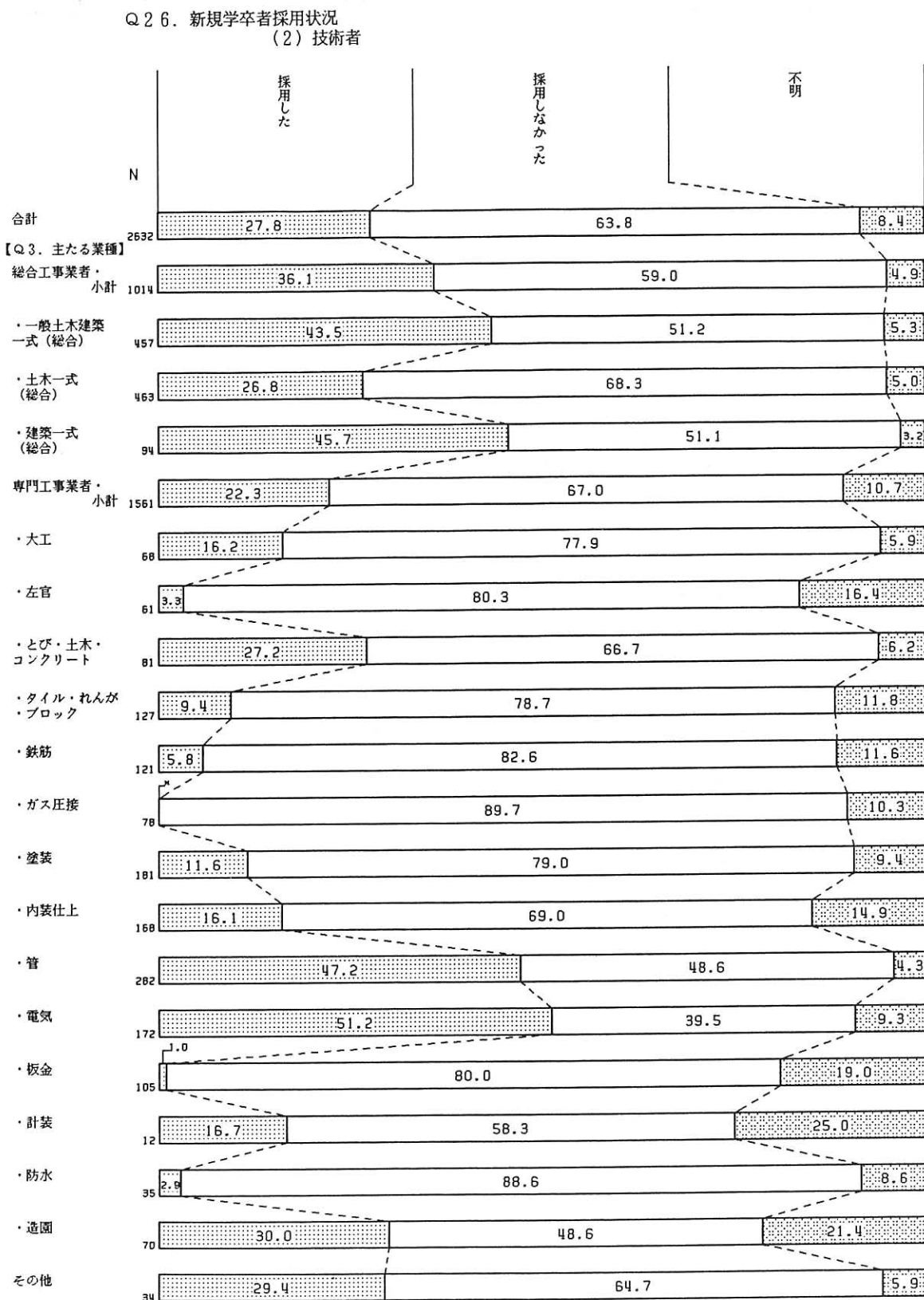
Q26. 新規学卒者採用人数(平成9年度平均)
(1) 事務・営業等

	合計人数	うち女性	回答者数
【Q3. 主たる業種】			
合 計	3.8	1.9	2632
総合工事業者・小計	2.6	1.4	1014
・一般土木建築一式(総合)	2.7	1.7	457
・土木一式(総合)	2.4	0.9	463
・建築一式(総合)	3.2	1.7	94
専門工事業者・小計	4.3	2.2	1561
・大 工	2.7	0.6	68
・左 官	1.3	0.7	61
・とび・土木・コンクリート	4.7	1.3	81
・タイル・れんが・ブロック	2.6	1.0	127
・鉄 筋	3.9	0.8	121
・ガス圧接	1.0	1.0	78
・塗 装	1.9	0.7	181
・内装仕上	2.2	1.2	168
・ 管	5.5	3.2	282
・電 気	6.4	3.0	172
・板 金	1.6	1.0	105
・計 装	1.3	1.3	12
・防 水	1.3	1.0	35
・造 園	2.5	1.3	70
その他	9.0	2.8	34

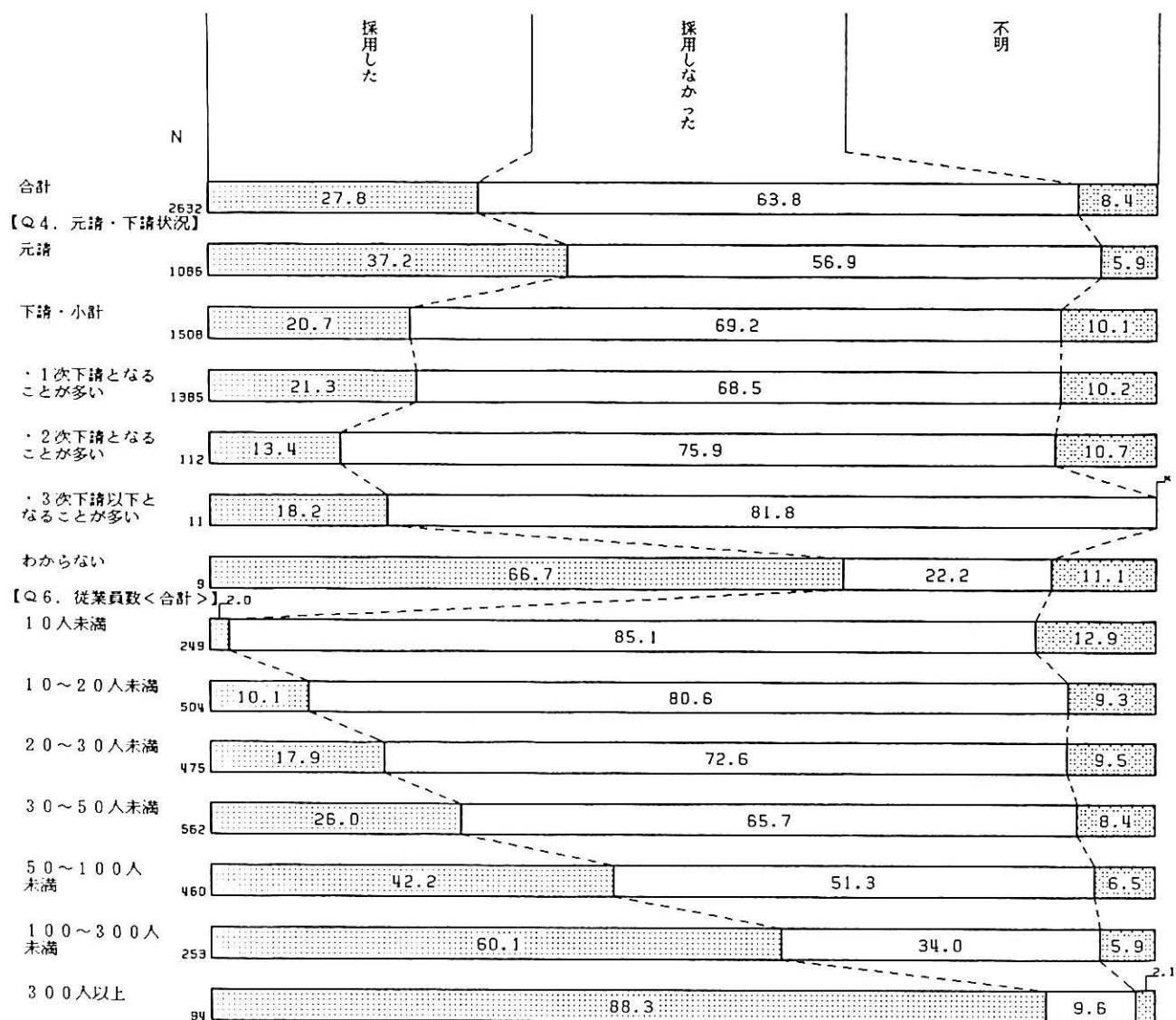
②技術者

技術者の新規学卒者採用についてみると「採用した」が27.8%、「採用しなかった」は63.8%となっている。採用企業における平均採用人数は5.0人、うち女性は0.4人となっている。

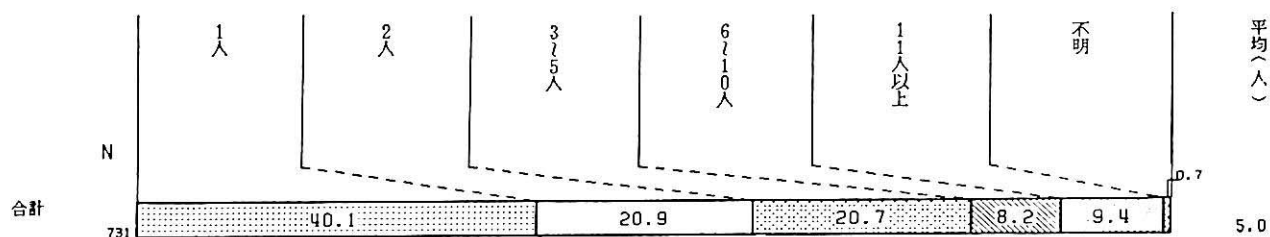
業種別にみると、「電気」、「管」で「採用した」が他業種に比べ多くなっている。



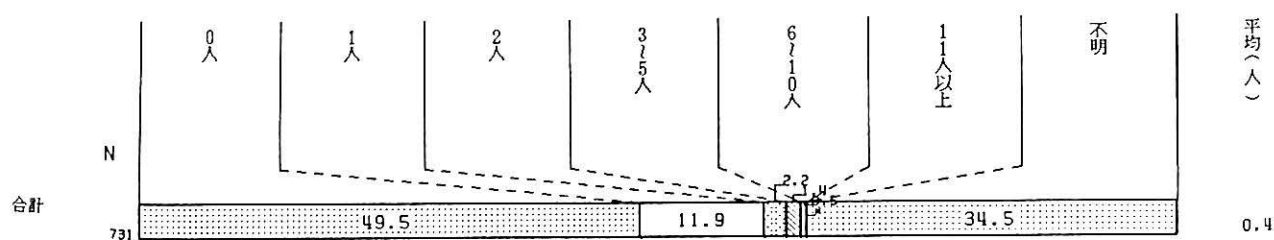
Q 2 6. 新規学卒者採用状況
(2) 技術者



Q26. 新規学卒者採用人数
(2) 技術者



Q26. 新規学卒者採用うち女性人数
(2) 技術者



Q26. 新規学卒者採用人数 (平成9年度平均)
(2) 技術者

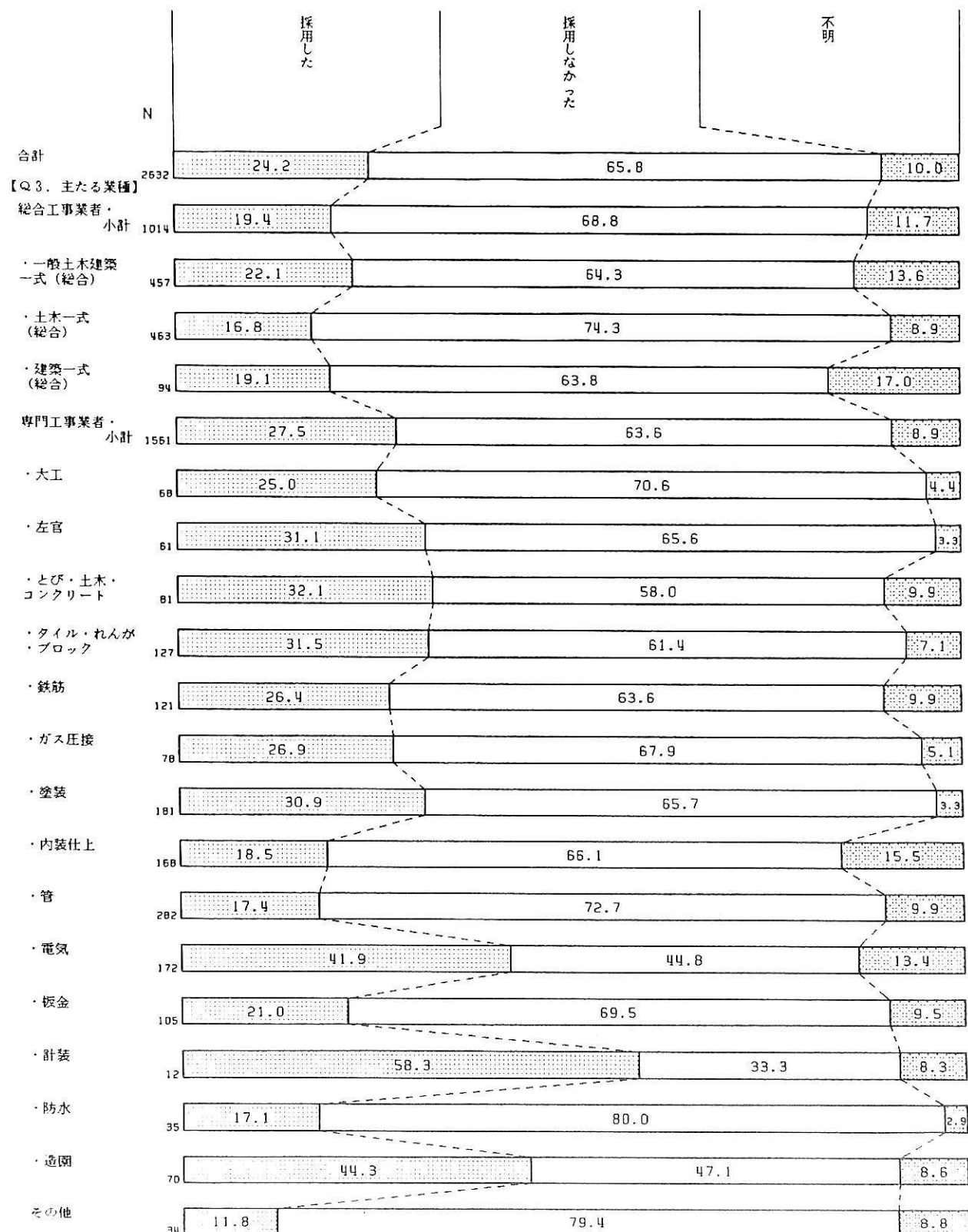
	合計人数	うち女性	回答者数
【Q3. 主たる業種】			
合 計	5.0	0.4	2632
総合工事業者・小計	3.3	0.2	1014
・一般土木建築一式 (総合)	3.6	0.3	457
・土木一式 (総合)	2.5	0.1	463
・建築一式 (総合)	3.9	0.4	94
専門工事業者・小計	6.6	0.5	1561
・大 工	1.5	0.1	68
・左 官	2.0	-	61
・とび・土木・コンクリート	3.8	0.1	81
・タイル・れんが・ブロック	1.5	0.3	127
・鉄 筋	1.3	0.5	121
・ガス圧接	-	-	78
・塗 装	2.0	0.3	181
・内装仕上	1.7	0.3	168
・ 管	7.8	0.6	282
・電 気	11.2	0.6	172
・板 金	1.0	-	105
・計 装	2.5	-	12
・防 水	1.0	-	35
・造 園	2.6	0.8	70
その他	13.6	0.1	34

③技能者

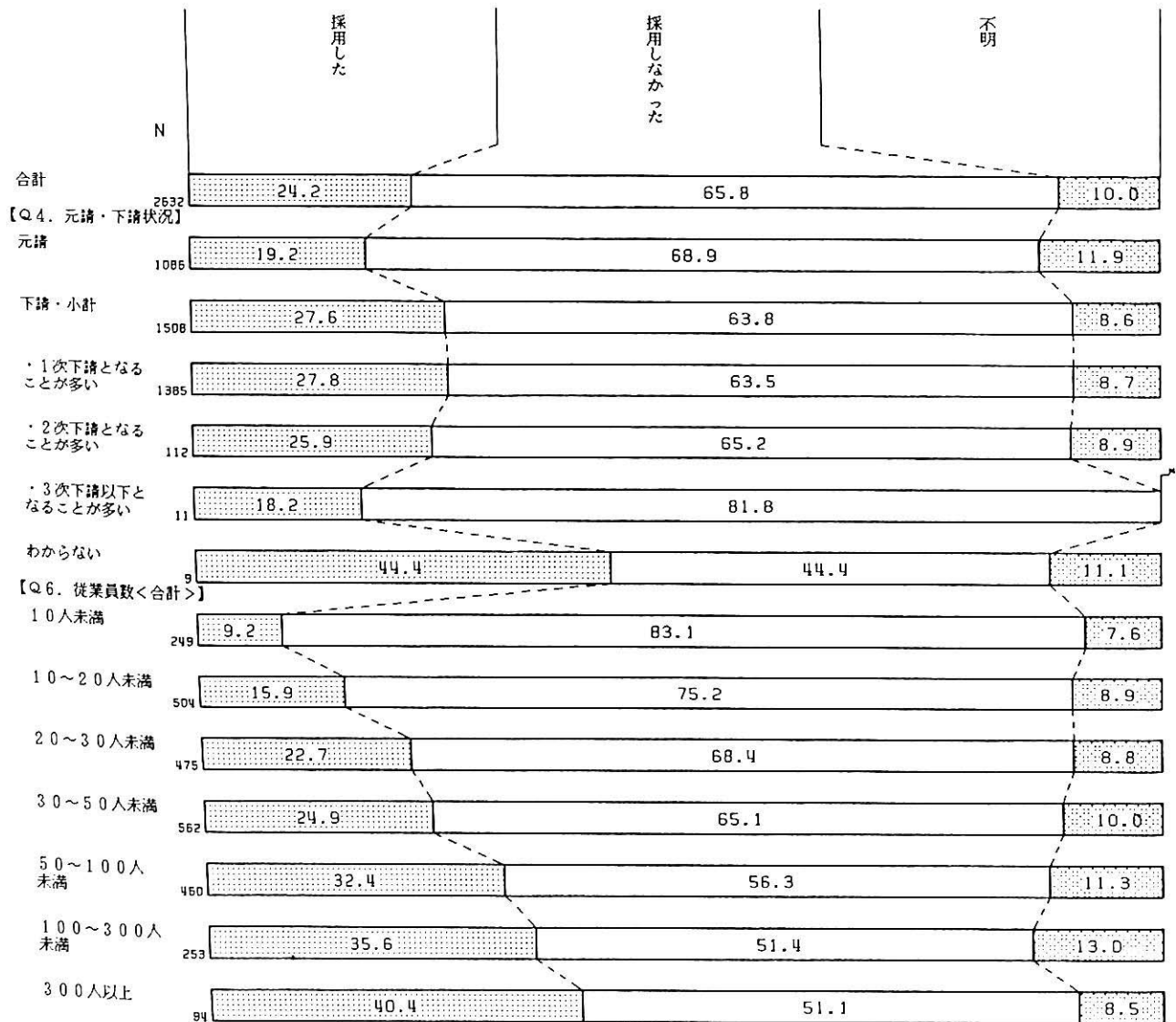
技能者の新規学卒者採用についてみると、「採用した」は 24.2%、「採用しなかった」は 65.8%となっている。採用企業における平均採用人数は 3.9 人、うち女性は 0.1 人となっている。

業種別にみると、「計装」、「造園」、「電気」で「採用した」他業種に比べ多くなっている。

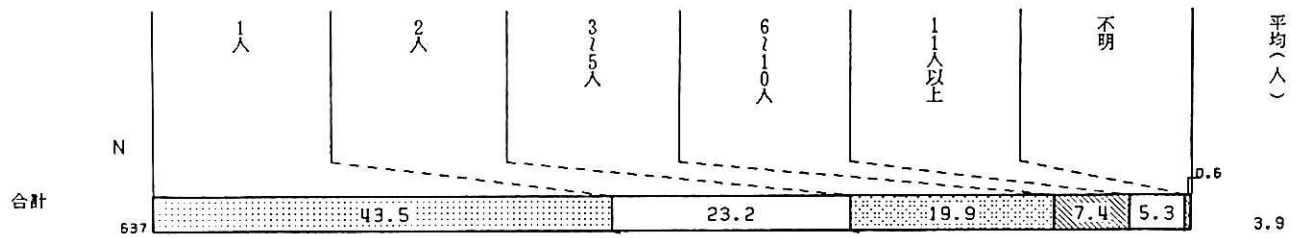
Q 2 6. 新規学卒者採用状況
(3) 技能者



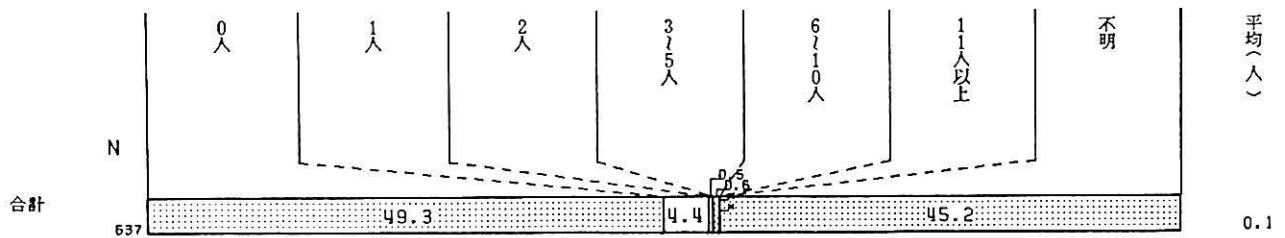
Q 2 6. 新規学卒者採用状況
(3) 技能者



Q 2 6. 新規学卒者採用人数
(3) 技能者



Q 2 6. 新規学卒者採用うち女性人数
(3) 技能者



Q 2 6. 新規学卒者採用人数 (平成9年度平均)
(3) 技能者

	合計人数	うち女性	回答者数
【Q 3. 主たる業種】 合 計	3.9	0.1	2632
総合工事業者・小計	3.1	0.2	1014
・一般土木建築一式 (総合)	3.7	0.2	457
・土木一式 (総合)	2.5	0.1	463
・建築一式 (総合)	2.1	-	94
専門工事業者・小計	4.3	0.1	1561
・大 工	3.4	-	68
・左 官	2.6	-	61
・とび・土木・コンクリート	7.9	0.2	81
・タイル・れんが・ブロック	3.6	-	127
・鉄 筋	4.5	0.3	121
・ガス圧接	2.4	0.1	78
・塗 装	2.0	0.2	181
・内装仕上	2.3	0.1	168
・ 管	2.6	0.1	282
・電 気	10.6	0.2	172
・板 金	1.6	0.1	105
・計 装	3.4	-	12
・防 水	3.5	0.5	35
・造 園	2.0	0.1	70
その他	2.8	0.3	34

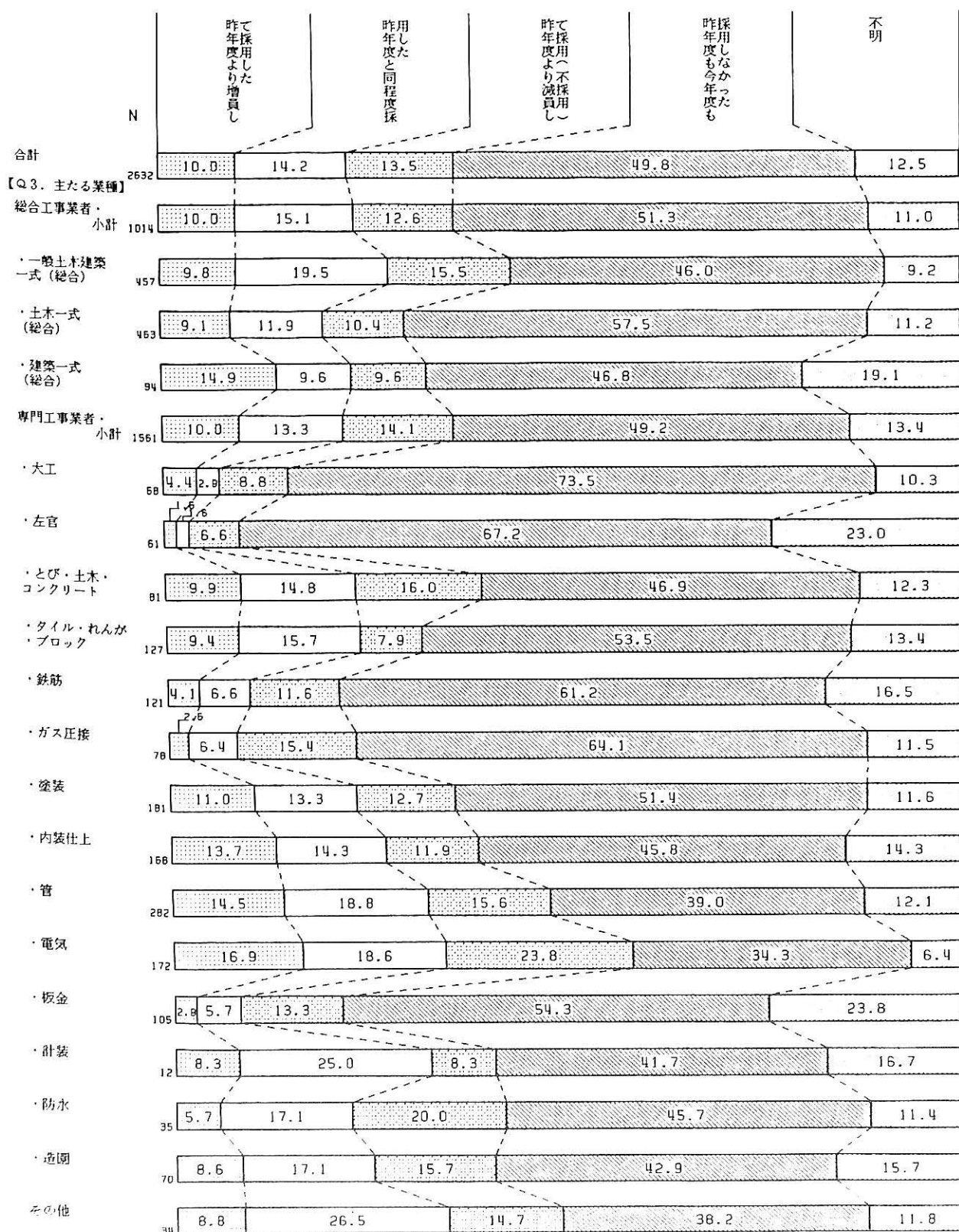
(2) 昨年度と比較した平成9年度の採用実績

① 事務・営業等

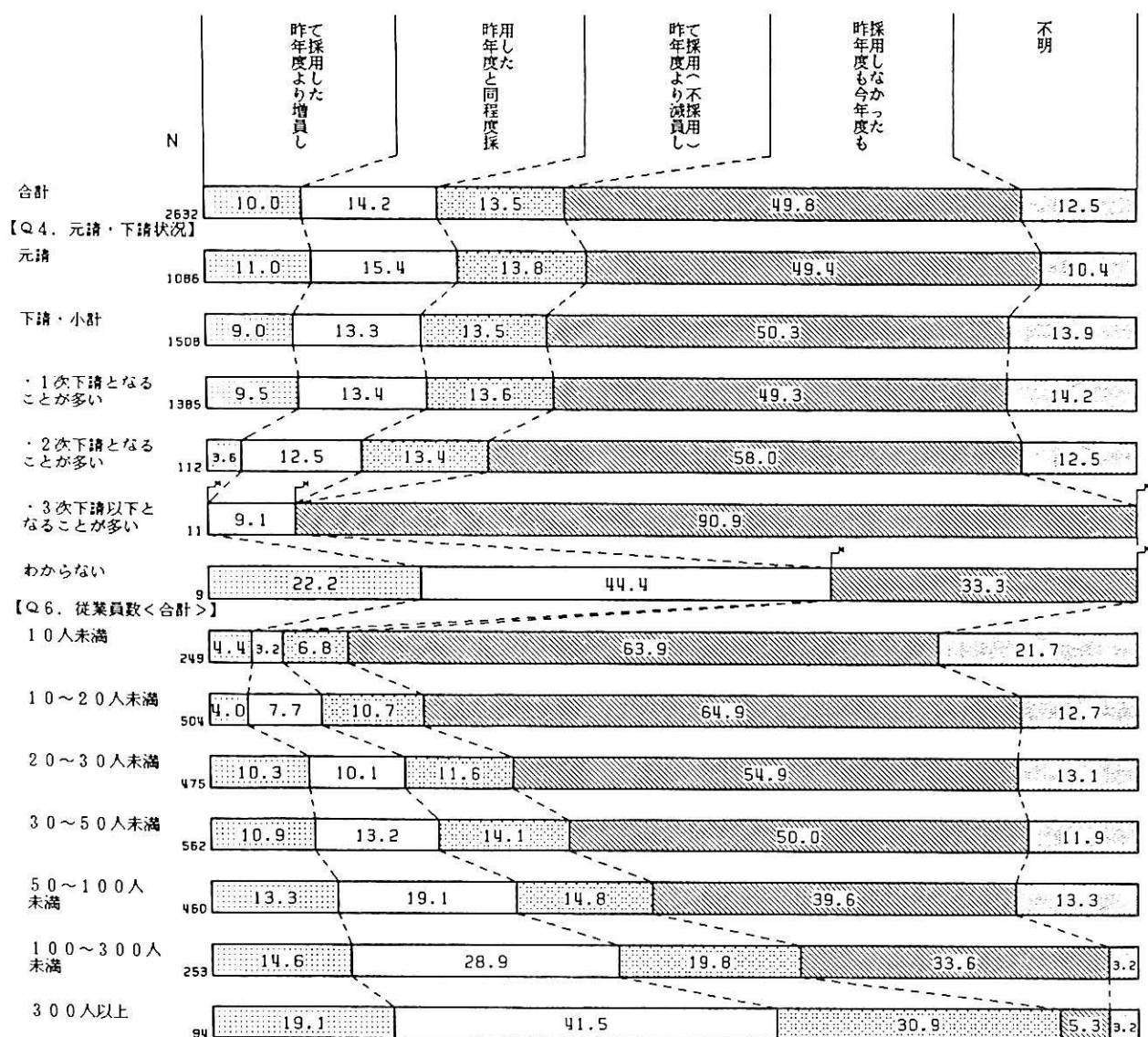
昨年度と比較した平成9年度の事務・営業等の採用実績についてみると、「昨年度も今年度も採用しなかった」が49.8%と最も多く、次いで「昨年度と同程度採用した」14.2%、「昨年度より減員して採用（または採用なし）」13.5%となっている。

業種別にみると、「電気」、「建築一式（総合）」、「管」で「昨年度より増員して採用した」が、「大工」、「左官」で「昨年度も今年度も採用しなかった」がそれぞれ他業種に比べ多くなっている。

Q27. 昨年度対比による採用状況
(1) 事務・営業等



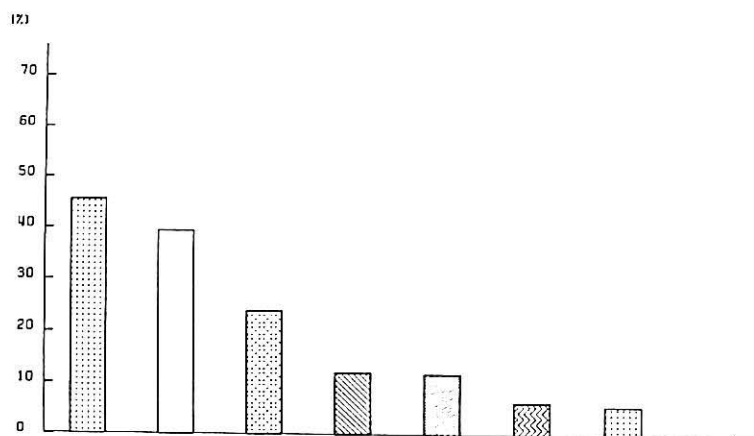
Q27. 昨年度対比による採用状況
(1) 事務・営業等



<増員採用理由>

事務・営業採用で「昨年度より増員して採用した」理由についてみると、「自然減（退職等）を補うため」が45.6%と最も多く、次いで「優秀な人材を確保したい」39.5%、「人手が不足している」24.0%となっている。

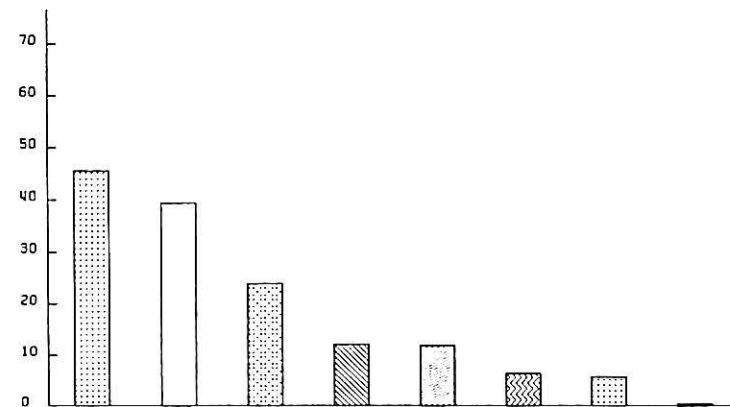
Q27-1). 昨年度対比による増員採用理由（複数回答）
(1) 事務・営業等



		N	自然減を補う	優秀な人材を確保	人手が不足している	今後、仕事が増えると思われる	優秀な人材が応募してきた	仕事が増えた	その他	不明
合計		100.0 263	45.6 120	39.5 104	24.0 63	12.2 32	11.8 31	6.5 17	5.7 15	0.4 1
【主たる業種】	総合工事業者・小計	100.0 101	41.6 42	37.6 38	21.8 22	10.9 11	10.9 11	6.9 7	7.9 8	×
	・一般土木建築一式（総合）	100.0 45	48.9 22	37.8 17	20.0 9	11.1 5	6.7 3	6.7 3	2.2 1	×
	・土木一式（総合）	100.0 42	38.1 16	38.1 16	26.2 11	11.9 5	14.3 6	7.1 3	9.5 4	×
	・建築一式（総合）	100.0 14	28.6 4	35.7 5	14.3 2	7.1 1	14.3 2	7.1 1	21.4 3	×
	専門工事業者・小計	100.0 156	47.4 74	41.0 64	25.6 40	13.5 21	12.8 20	6.4 10	3.8 6	0.6 1
	・大工	100.0 3	100.0 3	×	33.3 1	×	×	×	×	×
	・左官	100.0 1	×	×	100.0 1	×	×	×	×	×
	・とび・土木・コンクリート	100.0 8	37.5 3	12.5 1	37.5 3	×	×	25.0 2	12.5 1	×
	・タイル・れんが・ブロック	100.0 12	25.0 3	25.0 3	25.0 3	8.3 1	25.0 3	16.7 2	8.3 1	8.3 1
	・鉄筋	100.0 5	60.0 3	60.0 3	20.0 1	40.0 2	×	×	×	×
	・ガス圧接	100.0 2	×	×	50.0 1	×	×	50.0 1	×	×
	・塗装	100.0 20	30.0 6	55.0 11	20.0 4	10.0 2	30.0 6	5.0 1	5.0 1	×
	・内装仕上	100.0 23	47.8 11	52.2 12	8.7 2	17.4 4	8.7 2	4.3 1	×	×
	・管	100.0 41	56.1 23	29.3 12	34.1 14	12.2 5	7.3 3	4.9 2	7.3 3	×
	・電気	100.0 29	62.1 18	62.1 18	20.7 6	13.8 4	10.3 3	×	×	×
	・板金	100.0 3	33.3 1	66.7 2	×	×	33.3 1	×	×	×
	・計装	100.0 1	100.0 1	100.0 1	100.0 1	×	×	×	×	×
	・防水	100.0 2	100.0 2	×	×	×	×	×	×	×
	・造園	100.0 6	×	16.7 1	66.7 4	33.3 2	33.3 2	16.7 1	×	×
	その他	100.0 3	66.7 2	33.3 1	33.3 1	×	×	×	33.3 1	×

Q27-1). 昨年度対比による増員採用理由(複数回答)
(1) 事務・営業等

(%)

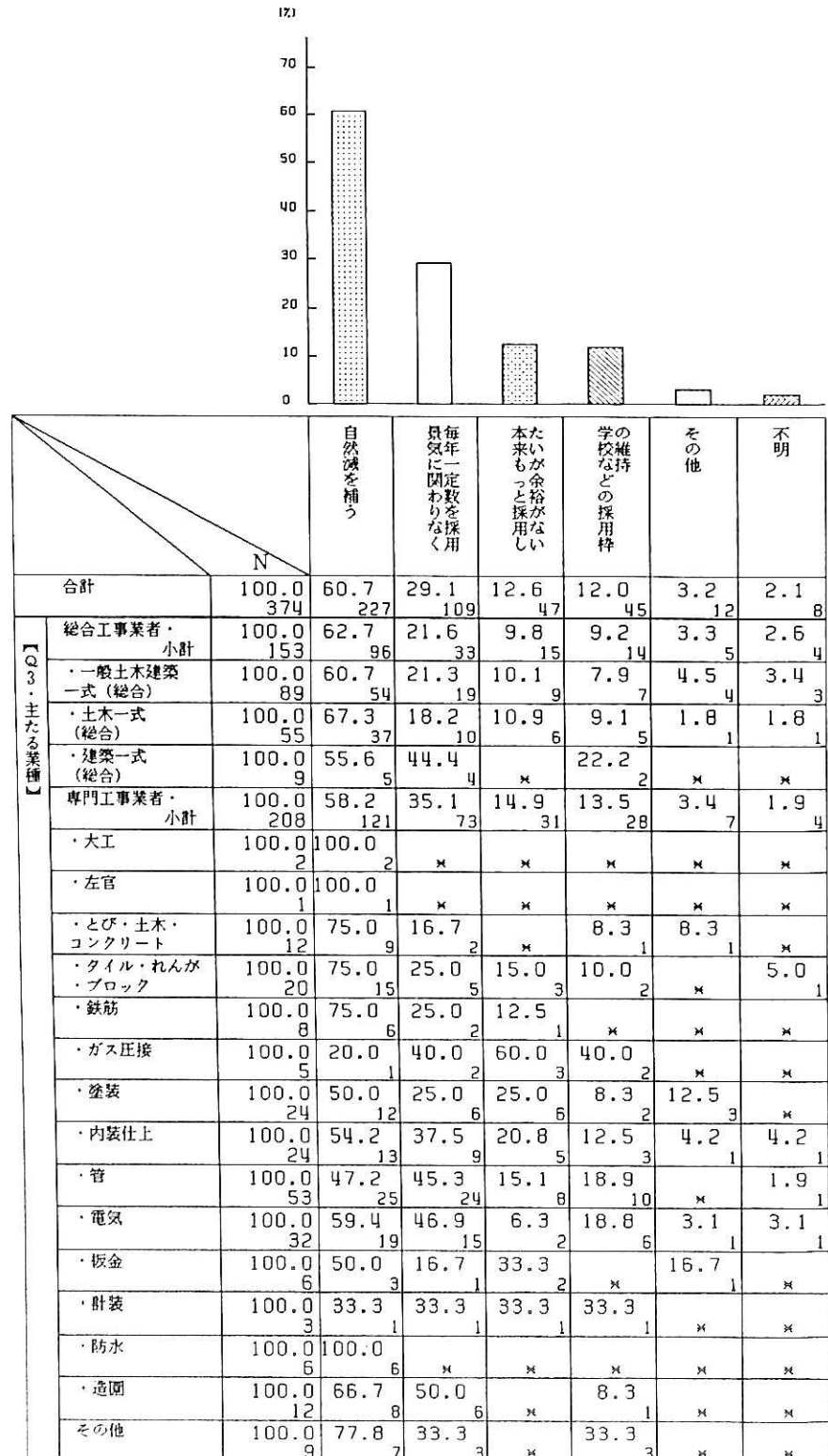


N		自然減を補う	優秀な人材を確保	人手が不足して	今後、仕事が増える	優秀な人材が応募	仕事が増えた	その他	不明	
合計		100.0 263	45.6 120	39.5 104	24.0 63	12.2 32	11.8 31	6.5 17	5.7 15	0.4 1
【Q4・元請・下請状況】	元請	100.0 119	45.4 54	38.7 46	27.7 33	11.8 14	12.6 15	5.9 7	5.9 7	×
	下請・小計	100.0 136	46.3 63	40.4 55	19.9 27	11.8 16	11.8 16	7.4 10	5.9 8	0.7 1
	・1次下請となる ことが多い	100.0 132	45.5 60	40.9 54	20.5 27	11.4 15	12.1 16	7.6 10	6.1 8	0.8 1
	・2次下請となる ことが多い	100.0 4	75.0 3	25.0 1	×	25.0 1	×	×	×	×
	・3次下請以下と なることが多い	0								
	わからない	100.0 2	50.0 1	50.0 1	100.0 2	50.0 1	×	×	×	×
【Q6・従業員数(合計)】	10人未満	100.0 11	36.4 4	18.2 2	27.3 3	×	18.2 2	×	9.1 1	×
	10～20人未満	100.0 20	35.0 7	35.0 7	15.0 3	5.0 1	10.0 2	×	15.0 3	×
	20～30人未満	100.0 49	28.6 14	46.9 23	24.5 12	14.3 7	12.2 6	10.2 5	4.1 2	2.0 1
	30～50人未満	100.0 61	41.0 25	39.3 24	27.9 17	21.3 13	9.8 6	9.8 6	4.9 3	×
	50～100人未満	100.0 61	49.2 30	39.3 24	16.4 10	6.6 4	16.4 10	4.9 3	1.6 1	×
	100～300人未満	100.0 37	73.0 27	32.4 12	29.7 11	8.1 3	10.8 4	5.4 2	5.4 2	×
	300人以上	100.0 18	50.0 9	55.6 10	27.8 5	22.2 4	×	5.6 1	16.7 3	×

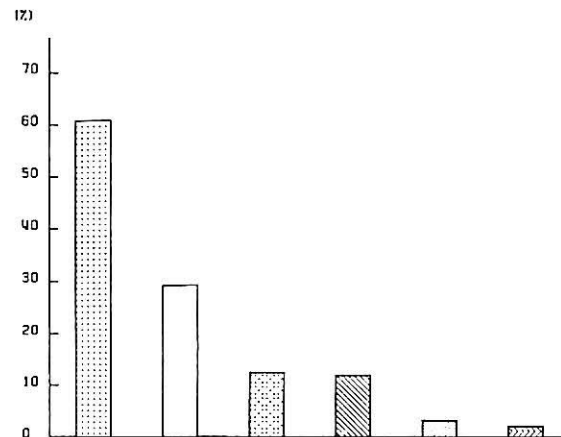
<同程度採用理由>

事務・営業採用で「昨年度と同程度採用した」理由についてみると、「自然減（退職等）を補う」が 60.7%と最も多く、次いで「景気動向に関わりなく、毎年一定数を採用している」29.1%、「本来はもっと採用したいが余裕がないため」12.6%となっている。

Q27-2) 昨年度対比による同程度採用理由（複数回答）
(1) 事務・営業等



Q27-2). 昨年度対比による同程度採用理由 (複数回答)
(1) 事務・営業等

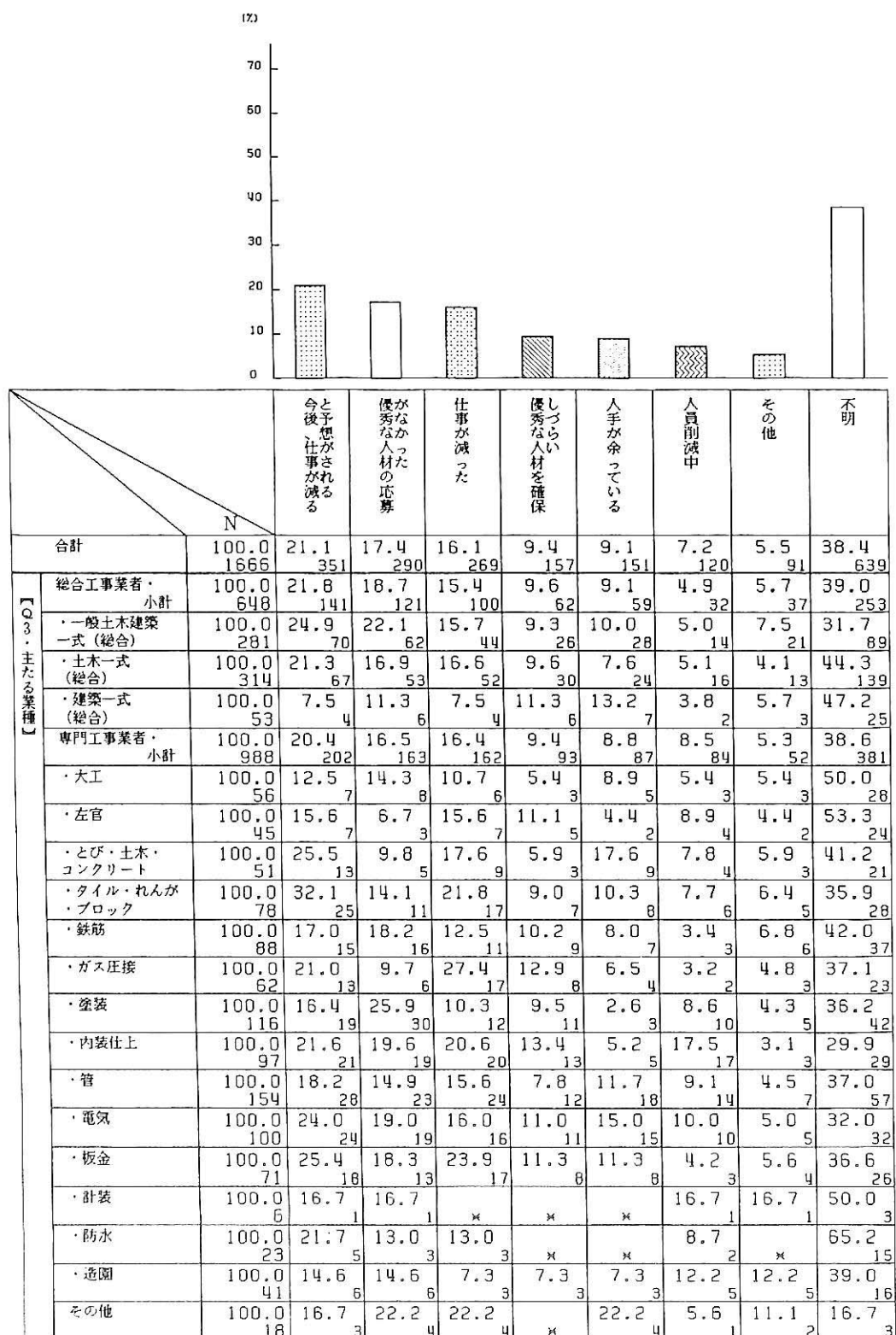


		N	自然減を補う	毎年一定数を採用 基盤に関わりなく	本来的に余裕がない	学校の維持 など採用枠	その他	不明
合計		100.0 374	60.7 227	29.1 109	12.6 47	12.0 45	3.2 12	2.1 8
【Q4・元請・下請状況】	元請	100.0 167	62.3 104	22.8 38	11.4 19	10.8 18	3.0 5	3.0 5
	下請・小計	100.0 201	60.2 121	34.3 69	13.9 28	12.9 26	3.5 7	1.0 2
	・1次下請となる ことが多い	100.0 186	60.8 113	33.9 63	14.5 27	12.4 23	3.8 7	1.1 2
	・2次下請となる ことが多い	100.0 14	57.1 8	35.7 5	7.1 1	21.4 3	×	×
	・3次下請以下と なることが多い	100.0 1	×	100.0 1	×	×	×	×
	わからない	100.0 4	25.0 1	25.0 1	×	25.0 1	×	25.0 1
	わからない	100.0 8	25.0 1	25.0 1	×	25.0 1	×	25.0 1
【Q6・従業員数(合計)】	10人未満	100.0 8	62.5 5	12.5 1	25.0 2	12.5 1	12.5 1	×
	10～20人未満	100.0 39	69.2 27	10.3 4	23.1 9	2.6 1	2.6 1	2.6 1
	20～30人未満	100.0 48	68.8 33	12.5 6	10.4 5	8.3 4	2.1 1	6.3 3
	30～50人未満	100.0 74	58.1 43	31.1 23	12.2 9	12.2 9	2.7 2	×
	50～100人未満	100.0 88	60.2 53	29.5 26	10.2 9	15.9 14	2.3 2	3.4 3
	100～300人未満	100.0 73	56.2 41	39.7 29	13.7 10	13.7 10	6.8 5	1.4 1
	300人以上	100.0 39	59.0 23	51.3 20	5.1 2	10.3 4	×	×

<減員採用・不採用理由>

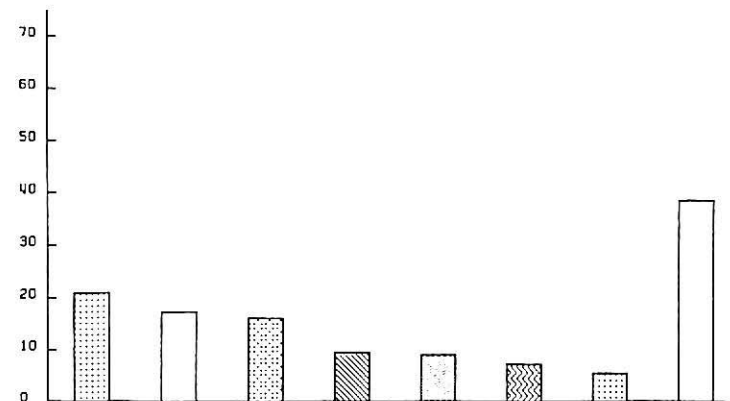
事務・営業採用で「昨年度より減員して採用（または採用なし）」理由についてみると、「今後、仕事が減ると予想がされるため」が 21.1%と最も多く、次いで「優秀な人材の応募がなかった」17.4%、「仕事が減った」16.1%となっている。

Q27-3). 昨年度対比による減員採用・不採用理由（複数回答）
(1) 事務・営業等



Q27-3). 昨年度対比による減員採用・不採用理由(複数回答)
(1) 事務・営業等

(2)



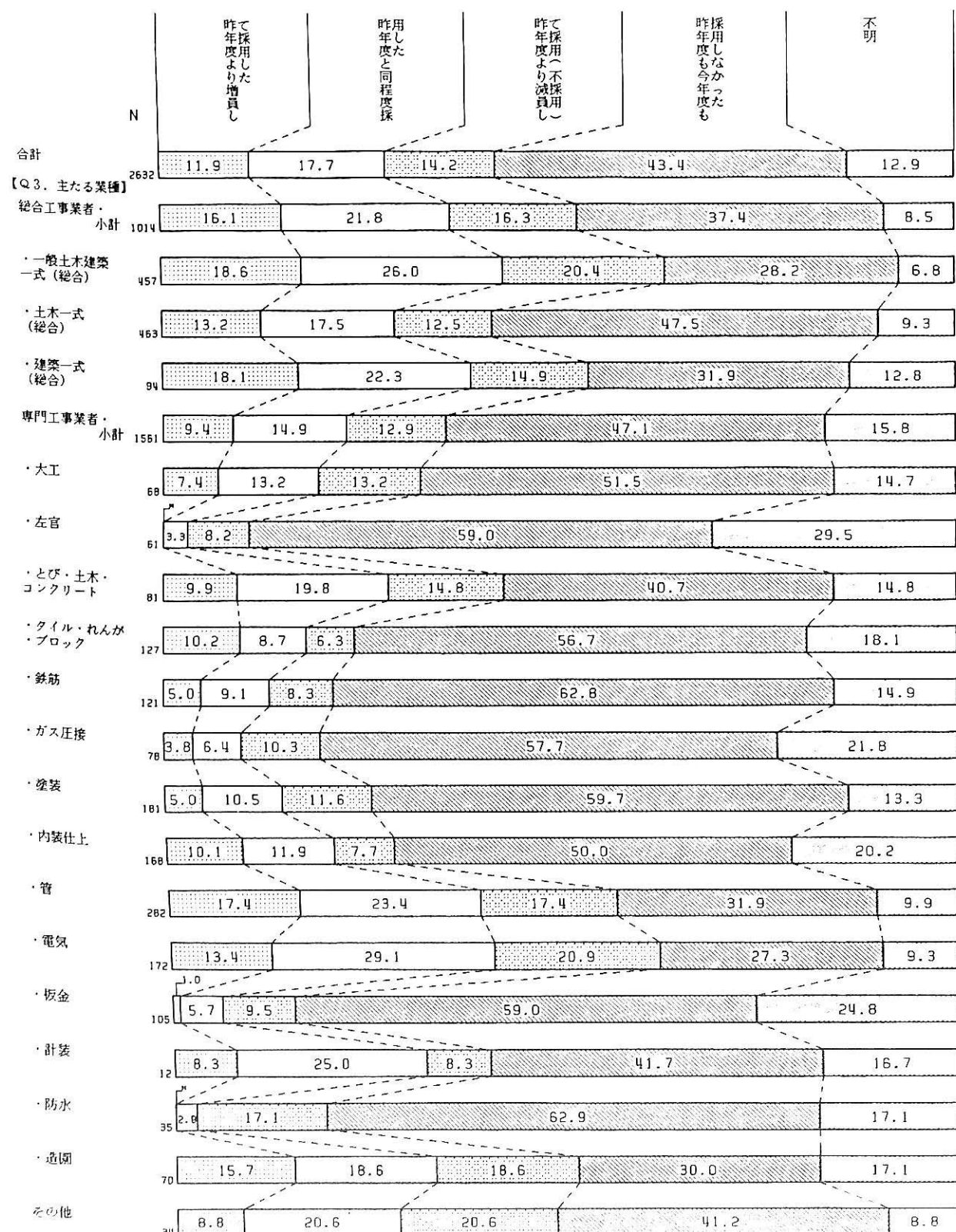
		N	今後、仕事が減る	優秀な人材の応募	仕事が減った	優秀な人材を確保しづらい	人手が余っている	人員削減中	その他	不明
合計		100.0 1666	21.1 351	17.4 290	16.1 269	9.4 157	9.1 151	7.2 120	5.5 91	38.4 639
【Q4・元請・下請状況】	元請	100.0 687	22.3 153	19.7 135	15.1 104	8.9 61	8.7 60	5.4 37	5.7 39	37.4 257
	下請・小計	100.0 961	20.0 192	16.1 155	16.8 161	9.6 92	9.4 90	8.3 80	5.4 52	39.1 376
	・1次下請となる ことが多い	100.0 871	20.4 178	15.8 138	16.3 142	9.9 86	10.0 87	8.4 73	5.5 48	38.7 337
	・2次下請となる ことが多い	100.0 80	16.2 13	20.0 16	21.2 17	7.5 6	3.7 3	8.7 7	5.0 4	41.2 33
	・3次下請以下と なることが多い	100.0 10	10.0 1	10.0 1	20.0 2	×	×	×	×	60.0 6
	わからない	100.0 3	×	×	×	×	×	33.3 1	×	66.7 2
【Q6・従業員数(合計)】	10人未満	100.0 176	22.7 40	11.4 20	23.3 41	7.4 13	7.4 13	4.0 7	4.5 8	42.6 75
	10～20人未満	100.0 381	18.6 71	15.2 58	16.5 63	11.5 44	7.3 28	5.8 22	2.4 9	44.4 169
	20～30人未満	100.0 316	19.6 62	18.0 57	17.4 55	7.0 22	9.8 31	7.0 22	5.7 18	38.6 122
	30～50人未満	100.0 360	20.0 72	19.2 69	13.9 50	11.7 42	8.3 30	7.2 26	7.5 27	36.7 132
	50～100人未満	100.0 250	19.2 48	21.2 53	11.2 28	8.4 21	11.6 29	8.0 20	6.4 16	38.0 95
	100～300人未満	100.0 135	30.4 41	18.5 25	17.8 24	5.9 8	8.9 12	8.9 12	8.1 11	28.9 39
	300人以上	100.0 34	32.4 11	20.6 7	11.8 4	11.8 4	20.6 7	29.4 10	5.9 2	8.8 3

②技術者

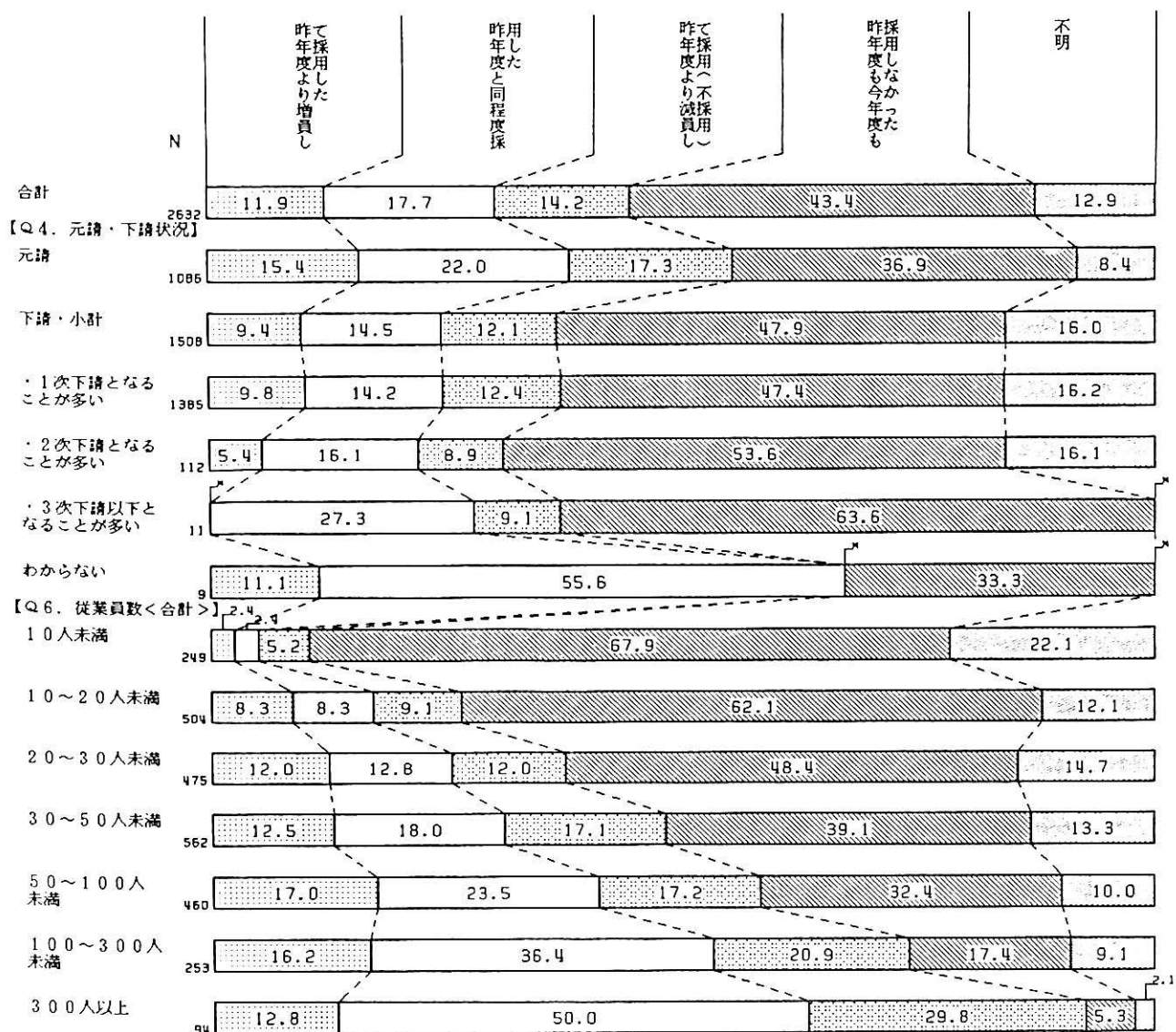
昨年度と比較した平成9年度の技術者の採用実績についてみると、「昨年度も今年度も採用しなかった」が43.4%と最も多く、次いで「昨年度と同程度採用した」17.7%、「昨年度より減員して採用（または採用なし）」14.2%となっている。

業種別にみると、「一般土木建築一式（総合）」、「建築一式（総合）」で「昨年度より増員して採用した」が、「防水」、「鉄筋」で「昨年度も今年度も採用しなかった」がそれぞれ他業種に比べ多くなっている。

Q27. 昨年度対比による採用状況
(2) 技術者



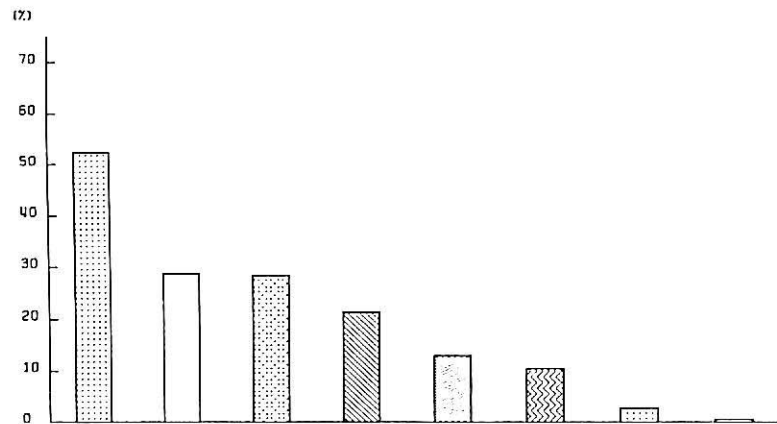
Q 2 7. 昨年度対比による採用状況
(2) 技術者



<増員採用理由>

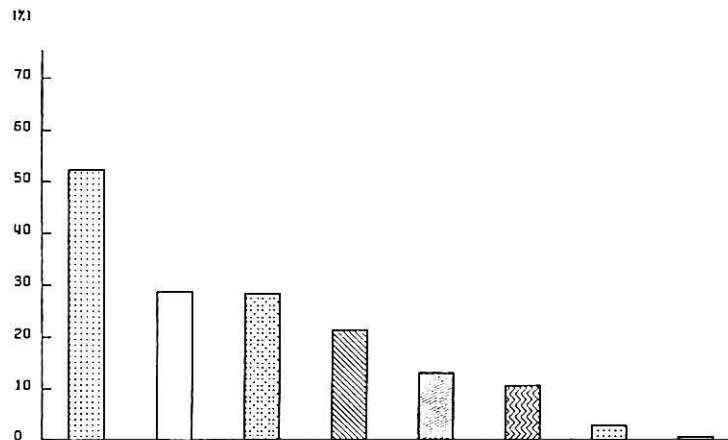
技術者採用で「昨年度より増員して採用した」理由についてみると、「優秀な人材を確保したい」が 52.4%と最も多く、次いで「自然減（退職等）を補うため」28.8%、「人手が不足している」28.4%となっている。

Q27-1) 昨年度対比による増員採用理由（複数回答）
(2) 技術者



N		優秀な人材を確保	自然減を補う	人手が不足して	優秀な人材が応募	今後、仕事が増えると思われる	仕事が増えた	その他	不明	
合計		100.0 313	52.4 164	28.8 90	28.4 89	21.4 67	13.1 41	10.5 33	2.9 9	0.6 2
【Q3・主たる業種】	総合工事業者・小計	100.0 163	50.9 83	23.3 38	27.0 44	25.2 41	10.4 17	11.0 18	2.5 4	0.6 1
	・一般土木建築一式（総合）	100.0 85	48.2 41	25.9 22	25.9 22	28.2 24	8.2 7	8.2 7	3.5 3	1.2 1
	・土木一式（総合）	100.0 61	49.2 30	19.7 12	29.5 18	24.6 15	11.5 7	16.4 10	1.6 1	×
	・建築一式（総合）	100.0 17	70.6 12	23.5 4	23.5 4	11.8 2	17.6 3	5.9 1	×	×
	専門工事業者・小計	100.0 146	54.8 80	33.6 49	29.5 43	17.8 26	16.4 24	10.3 15	3.4 5	0.7 1
	・大工	100.0 5	60.0 3	20.0 1	20.0 1	20.0 1	×	20.0 1	×	×
	・左官	0 0								
	・とび・土木・コンクリート	100.0 8	37.5 3	37.5 3	25.0 2	25.0 2	25.0 2	×	12.5 1	×
	・タイル・れんが・ブロック	100.0 13	38.5 5	30.8 4	38.5 5	7.7 1	15.4 2	30.8 4	×	7.7 1
	・鉄筋	100.0 6	16.7 1	33.3 2	50.0 3	33.3 2	×	33.3 2	×	×
	・ガス圧接	100.0 3	66.7 2	×	33.3 1	33.3 1	×	33.3 1	×	×
	・塗装	100.0 9	55.6 5	22.2 2	22.2 2	11.1 1	44.4 4	×	11.1 1	×
	・内装仕上	100.0 17	70.6 12	23.5 4	5.9 1	23.5 4	23.5 4	5.9 1	5.9 1	×
	・管	100.0 49	46.9 23	36.7 18	36.7 18	10.2 5	8.2 4	8.2 4	×	×
	・電気	100.0 23	69.6 16	56.5 13	30.4 7	17.4 4	17.4 4	4.3 1	4.3 1	×
	・板金	100.0 1	100.0 1	×	×	×	×	×	×	×
	・計装	100.0 1	100.0 1	×	100.0 1	×	100.0 1	×	×	×
	・防水	0 0								
	・造園	100.0 11	72.7 8	18.2 2	18.2 2	45.5 5	27.3 3	9.1 1	9.1 1	×
	その他	100.0 3	33.3 1	100.0 3	33.3 1	×	×	×	×	×

Q27-1). 昨年度対比による増員採用理由(複数回答)
(2) 技術者

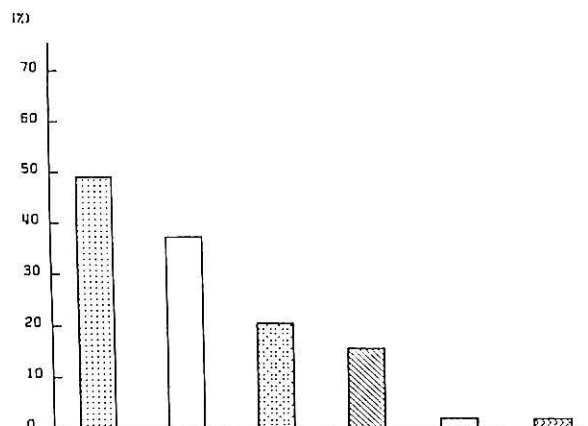


N		優秀な人材を確保	自然減を補う	いる人手が不足して	優秀な人材が応募してきた	今後、仕事が増える と予想される	仕事が増えた	その他	不明	
合計		100.0 313	52.4 164	28.8 90	28.4 89	21.4 67	13.1 41	10.5 33	2.9 9	0.6 2
【Q4・元請・下請状況】	元請	100.0 167	49.7 83	26.3 44	30.5 51	23.4 39	9.6 16	10.2 17	4.2 7	0.6 1
	下請・小計	100.0 142	55.6 79	31.7 45	25.4 36	18.3 26	16.9 24	11.3 16	1.4 2	0.7 1
	・1次下請となる ことが多い	100.0 136	56.6 77	30.9 42	25.7 35	19.1 26	17.6 24	11.8 16	1.5 2	0.7 1
	・2次下請となる ことが多い	100.0 6	33.3 2	50.0 3	16.7 1	×	×	×	×	×
	・3次下請以下と なることが多い	0								
	わからない	100.0 1	×	100.0 1	100.0 1	100.0 1	100.0 1	×	×	×
【Q6・従業員数(合計)】	10人未満	100.0 6	50.0 3	33.3 2	16.7 1	×	16.7 1	16.7 1	×	×
	10～20人未満	100.0 42	45.2 19	26.2 11	16.7 7	21.4 9	11.9 5	2.4 1	7.1 3	2.4 1
	20～30人未満	100.0 57	57.9 33	26.3 15	26.3 15	21.1 12	5.3 3	8.8 5	3.5 2	×
	30～50人未満	100.0 70	50.0 35	25.7 18	28.6 20	28.6 20	17.1 12	17.1 12	1.4 1	1.4 1
	50～100人未満	100.0 78	51.3 40	24.4 19	33.3 26	19.2 15	16.7 13	7.7 6	3.8 3	×
	100～300人未満	100.0 41	58.5 24	39.0 16	29.3 12	19.5 8	12.2 5	14.6 6	×	×
	300人以上	100.0 12	50.0 6	66.7 8	41.7 5	16.7 2	16.7 2	16.7 2	×	×

<同程度採用理由>

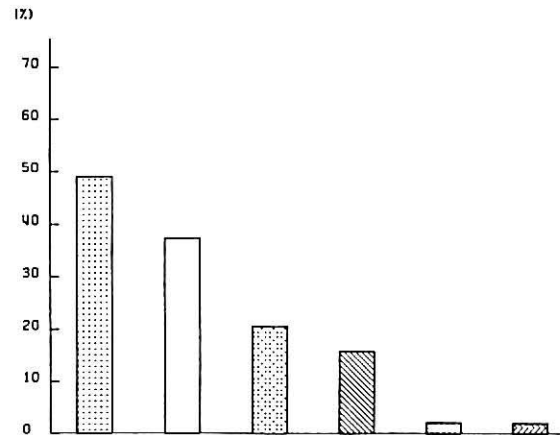
技術者採用で「昨年度と同程度採用した」理由についてみると、「自然減（退職等）を補うため」が 49.0%と最も多く、次いで「景気動向に関わりなく、毎年一定数を採用している」37.2%、「学校などの採用枠を維持するため」20.6%となっている。

Q27-2). 昨年度対比による同程度採用理由（複数回答）
(2) 技術者



		N	自然減を補う	毎年一定数を採用	学校の維持などの採用枠	本来的に余裕がない	その他	不明
合計		100.0 465	49.0 228	37.2 173	20.6 96	15.7 73	2.2 10	1.9 9
【Q3】主たる業種	総合工事業者・小計	100.0 221	49.8 110	34.8 77	21.7 46	12.2 27	2.3 5	2.3 5
	・一般土木建築一式（総合）	100.0 119	50.4 60	31.1 37	18.5 22	11.8 14	2.5 3	4.2 5
	・土木一式（総合）	100.0 81	54.3 44	35.8 29	27.2 22	11.1 9	2.5 2	×
	・建築一式（総合）	100.0 21	28.6 6	52.4 11	19.0 4	19.0 4	×	×
	専門工事業者・小計	100.0 232	48.7 113	39.2 91	18.5 43	19.4 45	1.7 4	1.7 4
	・大工	100.0 9	66.7 6	11.1 1	22.2 2	44.4 4	×	×
	・左官	100.0 2	50.0 1	50.0 1	×	50.0 1	×	×
	・とび・土木・コンクリート	100.0 16	43.8 7	25.0 4	31.3 5	25.0 4	6.3 1	×
	・タイル・れんが・ブロック	100.0 11	72.7 8	18.2 2	9.1 1	18.2 2	×	×
	・鉄筋	100.0 11	36.4 4	27.3 3	9.1 1	45.5 5	9.1 1	×
	・ガス圧接	100.0 5	40.0 2	40.0 2	20.0 1	20.0 1	×	×
	・塗装	100.0 19	63.2 12	21.1 4	10.5 2	21.1 4	×	5.3 1
	・内装仕上	100.0 20	70.0 14	25.0 5	10.0 2	15.0 3	×	5.0 1
	・管	100.0 66	37.9 25	57.6 38	21.2 14	21.2 14	×	×
	・電気	100.0 50	50.0 25	46.0 23	22.0 11	6.0 3	4.0 2	2.0 1
	・板金	100.0 6	66.7 4	16.7 1	16.7 1	16.7 1	×	×
	・計装	100.0 3	33.3 1	33.3 1	33.3 1	33.3 1	×	×
	・防水	100.0 1	100.0 1	×	×	×	×	×
	・造園	100.0 13	23.1 3	46.2 6	15.4 2	15.4 2	×	7.7 1
	その他	100.0 7	42.9 3	57.1 4	42.9 3	14.3 1	×	×

Q27-2) 昨年度対比による同程度採用理由 (複数回答)
(2) 技術者

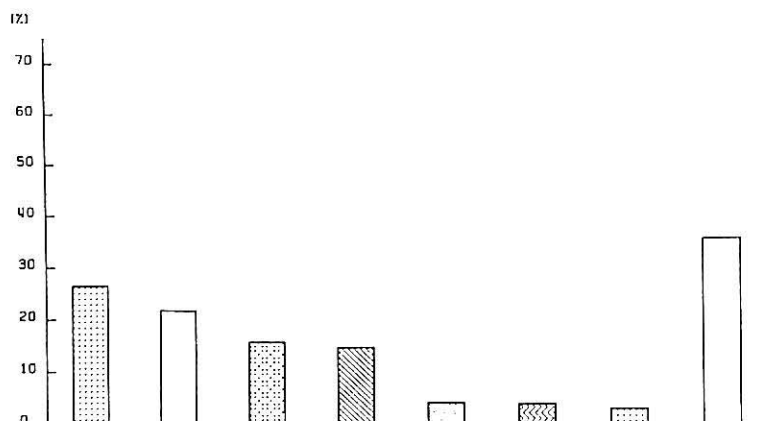


		N	自然減を補う	毎年一定数を採用	学校の維持などの採用枠	本来的に余裕がない	その他	不明
合計		100.0 465	49.0 228	37.2 173	20.6 96	15.7 73	2.2 10	1.9 9
【Q4・元請・下請状況】	元請	100.0 239	49.4 118	34.3 82	22.2 53	12.6 30	2.5 6	2.5 6
	下請・小計	100.0 218	50.0 109	39.4 86	18.8 41	19.3 42	1.8 4	1.4 3
	・1次下請となる ことが多い	100.0 197	51.3 101	40.6 80	18.8 37	17.8 35	2.0 4	1.5 3
	・2次下請となる ことが多い	100.0 18	33.3 6	27.8 5	22.2 4	38.9 7	×	×
	・3次下請以下と なることが多い	100.0 3	66.7 2	33.3 1	×	×	×	×
	わからない	100.0 5	×	80.0 4	40.0 2	×	×	×
	10人未満	100.0 6	83.3 5	×	×	16.7 1	×	×
【Q6・従業員数(合計)】	10～20人未満	100.0 42	66.7 28	16.7 7	2.4 1	19.0 8	×	×
	20～30人未満	100.0 61	54.1 33	26.2 16	18.0 11	24.6 15	×	3.3 2
	30～50人未満	100.0 101	49.5 50	34.7 35	19.8 20	14.9 15	4.0 4	3.0 3
	50～100人未満	100.0 108	41.7 45	42.6 46	27.8 30	11.1 12	2.8 3	1.9 2
	100～300人未満	100.0 92	47.8 44	44.6 41	21.7 20	13.0 12	3.3 3	2.2 2
	300人以上	100.0 47	42.6 20	57.4 27	25.5 12	14.9 7	×	×

<減員採用・不採用理由>

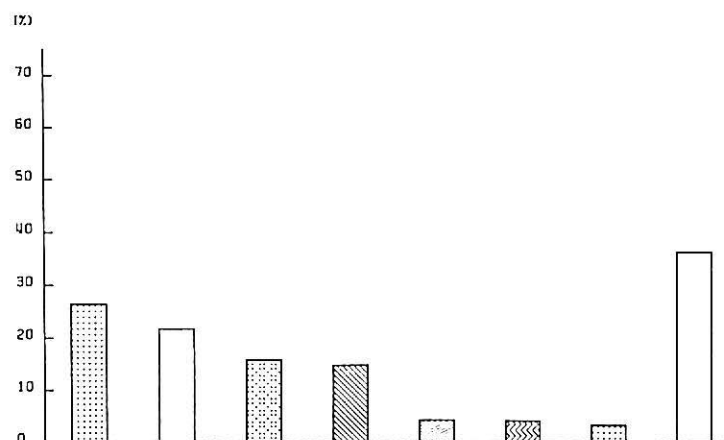
技術者採用で「昨年度より減員して採用（または採用なし）」理由についてみると、「優秀な人材の応募がなかった」が 26.5%と最も多く、次いで「今後、仕事が減ると予想がされる」21.8%、「仕事が減った」15.9%となっている。

Q27-3). 昨年度対比による減員採用・不採用理由（複数回答）
(2) 技術者



		N	優秀な人材の応募 がなかった	と予想がされる 今後、仕事が減る	仕事が減った	優秀な人材を確保 しづらい	人手が余っている	人員削減中	その他	不明
合計		100.0 1515	26.5 402	21.8 331	15.9 241	14.9 225	4.4 66	4.0 61	3.3 50	35.9 544
【Q3・主たる業種】	総合工事業者・小計	100.0 544	31.3 170	23.7 129	16.0 87	18.8 102	3.3 18	3.3 18	2.4 13	30.7 167
	・一般土木建築一式（総合）	100.0 222	34.2 76	26.1 58	18.5 41	18.9 42	3.2 7	5.4 12	2.7 6	22.1 49
	・土木一式（総合）	100.0 278	29.5 82	23.0 64	15.1 42	18.7 52	3.2 9	1.8 5	2.2 6	36.7 102
	・建築一式（総合）	100.0 44	27.3 12	15.9 7	9.1 4	18.2 8	4.5 2	2.3 1	2.3 1	36.4 16
	専門工事業者・小計	100.0 937	23.6 221	20.7 194	15.8 148	12.8 120	4.8 45	4.5 42	3.8 36	39.3 368
	・大工	100.0 44	29.5 13	13.6 6	11.4 5	6.8 3	4.5 2	2.3 1	2.3 1	50.0 22
	・左官	100.0 41	12.2 5	22.0 9	12.2 5	14.6 6	2.4 1	4.9 2	7.3 3	46.3 19
	・とび・土木・コンクリート	100.0 45	22.2 10	20.0 9	26.7 12	8.9 4	13.3 6	4.4 2	2.2 1	40.0 18
	・タイル・れんが・ブロック	100.0 80	13.7 11	28.7 23	18.8 15	11.2 9	5.0 4	3.7 3	6.3 5	41.2 33
	・鉄筋	100.0 86	22.1 19	14.0 12	10.5 9	15.1 13	2.3 2	1.2 1	4.7 4	47.7 41
	・ガス圧接	100.0 53	13.2 7	18.9 10	20.8 11	13.2 7	1.9 1	×	7.5 4	43.4 23
	・塗装	100.0 129	32.6 42	15.5 20	11.6 15	10.1 13	2.3 3	5.4 7	1.6 2	41.9 54
	・内装仕上	100.0 97	21.6 21	23.7 23	14.4 14	10.3 10	4.1 4	7.2 7	4.1 4	36.1 35
	・管	100.0 139	25.2 35	22.3 31	18.7 26	15.1 21	6.5 9	3.6 5	4.3 6	33.8 47
	・電気	100.0 83	26.5 22	27.7 23	15.7 13	16.9 14	7.2 6	6.0 5	6.0 5	24.1 20
	・板金	100.0 72	26.4 19	19.4 14	20.8 15	22.2 16	8.3 6	5.6 4	×	38.9 28
	・計装	100.0 6	33.3 2	×	16.7 1	16.7 1	×	×	×	33.3 2
	・防水	100.0 28	21.4 6	17.9 5	17.9 5	×	3.6 1	10.7 3	×	46.4 13
	・造園	100.0 34	26.5 9	26.5 9	5.9 2	8.8 3	×	5.9 2	2.9 1	38.2 13
	その他	100.0 21	33.3 7	14.3 3	19.0 4	9.5 2	9.5 2	×	4.8 1	28.6 6

Q27-3). 昨年度対比による減員採用・不採用理由(複数回答)
(2) 技術者



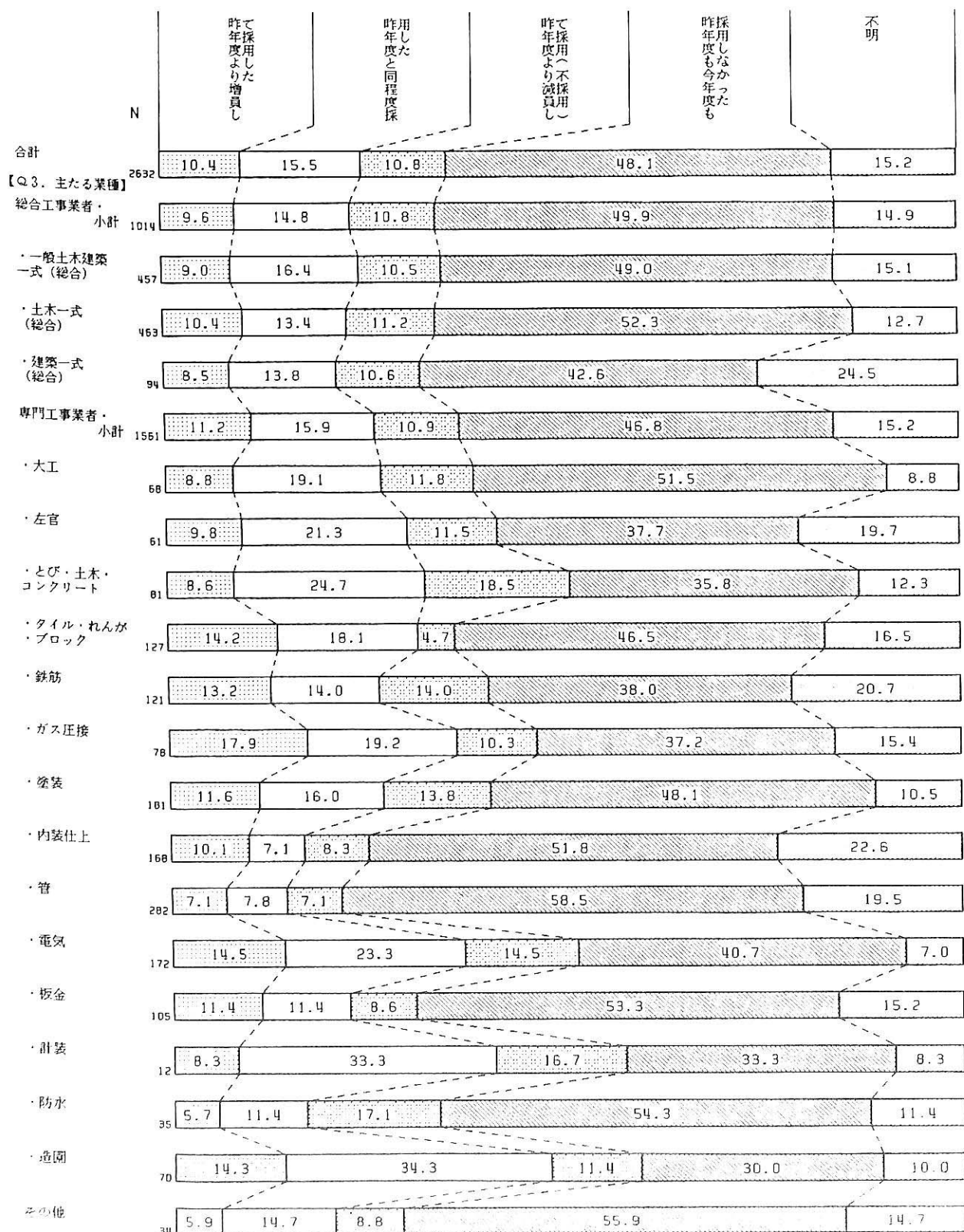
		N	優秀な人材の応募がなかった	今後予想される仕事が減る	仕事が減った	優秀な人材を確保しづらい	人手が余っている	人員削減中	その他	不明
合計		100.0 1515	26.5 402	21.8 331	15.9 241	14.9 225	4.4 66	4.0 61	3.3 50	35.9 544
【Q4・元請・下請状況】	元請	100.0 589	31.2 184	24.3 143	14.8 87	17.3 102	2.5 15	3.4 20	3.1 18	30.6 180
	下請・小計	100.0 906	23.7 215	20.2 183	16.7 151	13.4 121	5.5 50	4.3 39	3.5 32	39.3 356
	・1次下請となる ことが多い	100.0 828	23.6 195	20.4 169	16.5 137	13.3 110	5.4 45	4.3 36	3.7 31	39.3 325
	・2次下請となる ことが多い	100.0 70	25.7 18	17.1 12	15.7 11	15.7 11	7.1 5	4.3 3	1.4 1	41.4 29
	・3次下請以下と なることが多い	100.0 8	25.0 2	25.0 2	37.5 3	※	※	※	※	25.0 2
	わからない	100.0 3	33.3 1	※	※	※	※	33.3 1	※	33.3 1
【Q6・従業員数(合計)】	10人未満	100.0 182	14.3 26	28.0 51	20.9 38	9.3 17	4.4 8	2.2 4	1.6 3	46.2 84
	10～20人未満	100.0 359	24.8 89	18.7 67	14.5 52	15.0 54	2.8 10	3.6 13	2.5 9	42.9 154
	20～30人未満	100.0 287	28.2 81	17.4 50	16.0 46	16.0 46	4.2 12	2.8 8	2.8 8	38.7 111
	30～50人未満	100.0 316	29.1 92	22.8 72	15.8 50	15.8 50	5.1 16	6.0 19	5.1 16	28.5 90
	50～100人未満	100.0 228	33.3 76	17.5 40	10.5 24	16.2 37	3.9 9	3.9 9	3.5 8	33.3 76
	100～300人未満	100.0 97	28.9 28	33.0 32	22.7 22	14.4 14	7.2 7	5.2 5	4.1 4	23.7 23
	300人以上	100.0 33	21.2 7	45.5 15	21.2 7	15.2 5	9.1 3	9.1 3	6.1 2	6.1 2

③技能者

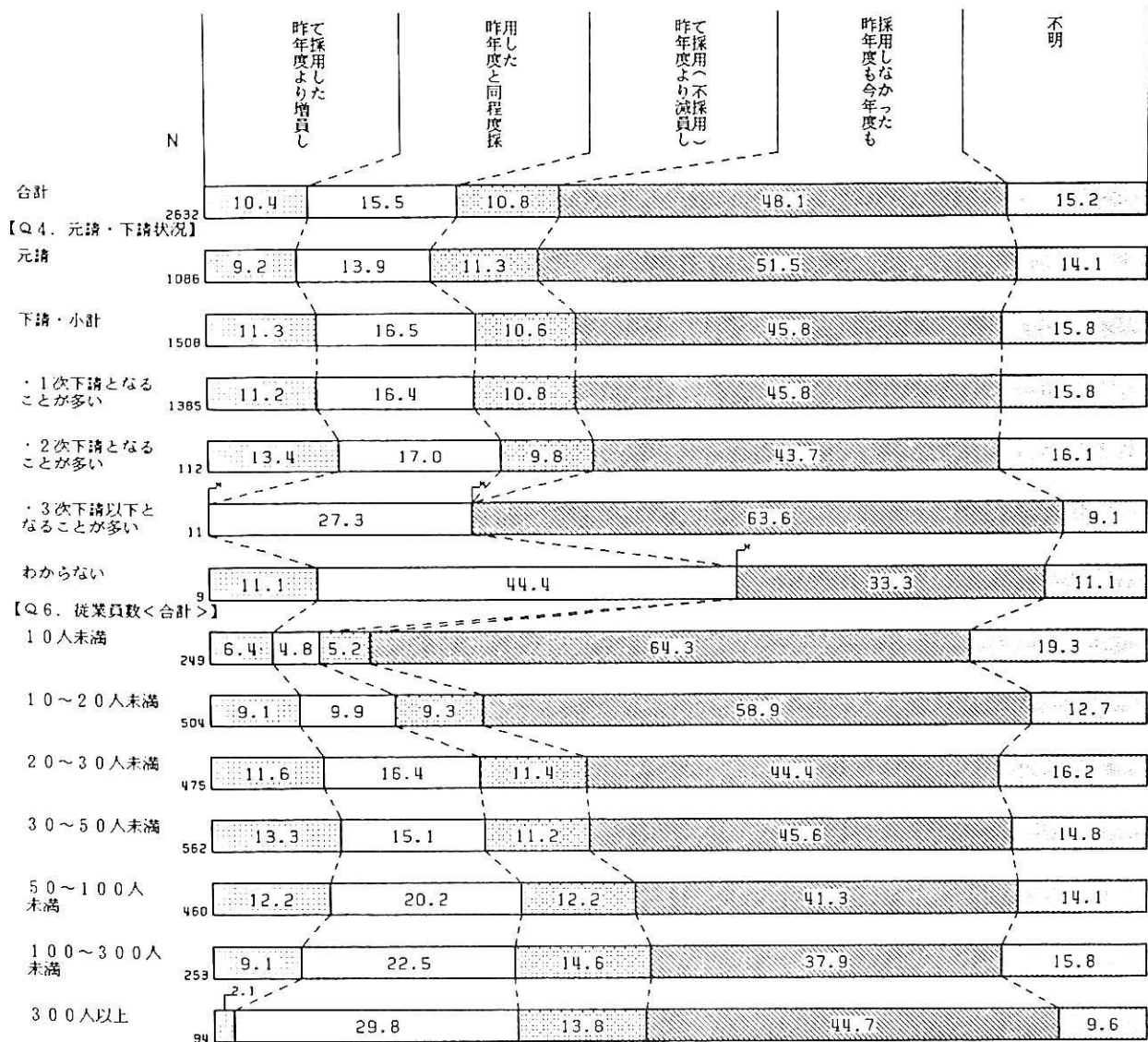
昨年度と比較した平成9年度の技能者の採用実績についてみると、「昨年度も今年度も採用しなかった」が48.1%と最も多く、次いで「昨年度と同程度採用した」15.5%、「昨年度より減員して採用（または採用なし）」10.8%となっている。

業種別にみると、「ガス圧接」、「電気」、「造園」で「昨年度より増員して採用した」が、「管」、「防水」で「昨年度も今年度も採用しなかった」がそれぞれ他業種に比べ多くなっている。

Q27. 昨年度対比による採用状況
(3) 技能者



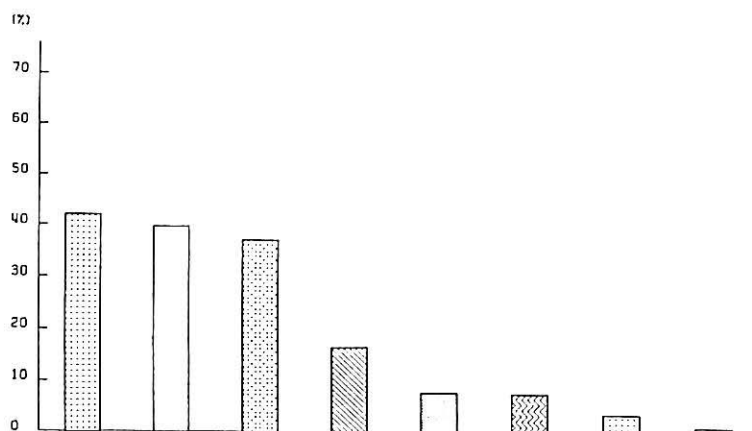
Q 2 7. 昨年度対比による採用状況
(3) 技能者



<増員採用理由>

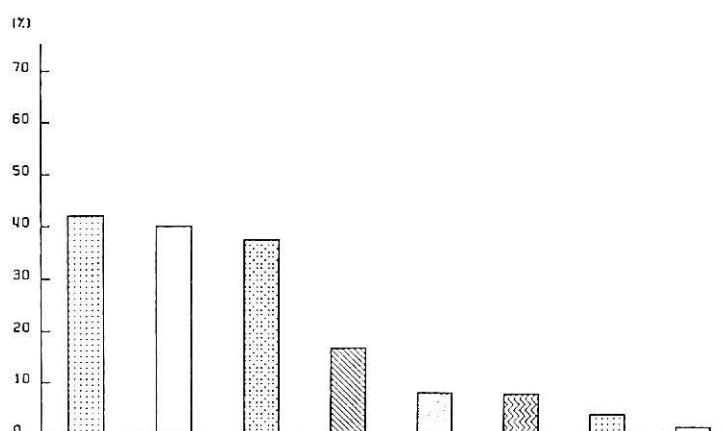
技能者採用で「昨年度より増員して採用した」理由についてみると、「優秀な人材を確保したい」が42.2%と最も多く、次いで「人手が不足している」40.0%、「自然減（退職等）を補うため」37.5%となっている。

Q27-1) 昨年度対比による増員採用理由（複数回答）
(3) 技能者



		N	優秀な 人材を確保	いる 人手が不足して	自然減を補う	優秀な人材が応募 してきた	仕事が増えた	今後、仕事が増える と予想される	その他	不明
合計		100.0 275	42.2 116	40.0 110	37.5 103	16.7 46	8.0 22	7.6 21	3.6 10	1.1 3
【Q3・主たる業種】	総合工事業者・ 小計	100.0 97	44.3 43	39.2 38	39.2 38	14.4 14	8.2 8	4.1 4	1.0 1	※
	・一般土木建築 一式（総合）	100.0 41	58.5 24	34.1 14	46.3 19	14.6 6	4.9 2	※	※	※
	・土木一式 （総合）	100.0 48	31.3 15	47.9 23	37.5 18	16.7 8	10.4 5	8.3 4	※	※
	・建築一式 （総合）	100.0 8	50.0 4	12.5 1	12.5 1	※	12.5 1	※	12.5 1	※
	専門工事業者・ 小計	100.0 175	41.1 72	40.6 71	36.6 64	17.7 31	8.0 14	9.7 17	5.1 9	1.7 3
	・大工	100.0 6	33.3 2	33.3 2	16.7 1	※	16.7 1	※	※	33.3 2
	・左官	100.0 6	50.0 3	66.7 4	33.3 2	※	※	※	16.7 1	※
	・とび・土木・ コンクリート	100.0 7	42.9 3	14.3 1	28.6 2	14.3 1	14.3 1	14.3 1	14.3 1	※
	・タイル・れんが ・ブロック	100.0 18	38.9 7	27.8 5	33.3 6	33.3 6	※	16.7 3	5.6 1	※
	・鉄筋	100.0 16	31.3 5	62.5 10	37.5 6	12.5 2	18.8 3	6.3 1	6.3 1	※
	・ガス圧接	100.0 14	21.4 3	57.1 8	35.7 5	14.3 2	7.1 1	14.3 2	※	※
	・塗装	100.0 21	33.3 7	38.1 8	33.3 7	23.8 5	4.8 1	14.3 3	4.8 1	※
	・内装仕上	100.0 17	41.2 7	35.3 6	29.4 5	17.6 3	5.9 1	5.9 1	※	※
	・管	100.0 20	45.0 9	40.0 8	65.0 13	10.0 2	5.0 1	5.0 1	※	※
	・電気	100.0 25	48.0 12	36.0 9	44.0 11	20.0 5	4.0 1	12.0 3	4.0 1	4.0 1
	・板金	100.0 12	58.3 7	50.0 6	25.0 3	8.3 1	8.3 1	8.3 1	16.7 2	※
	・計装	100.0 1	100.0 1	※	※	100.0 1	※	※	※	※
	・防水	100.0 2	50.0 1	※	50.0 1	※	※	※	※	※
	・造園	100.0 10	50.0 5	40.0 4	20.0 2	30.0 3	30.0 3	10.0 1	10.0 1	※
	その他	100.0 2	※	50.0 1	50.0 1	※	※	※	※	※

Q27-1). 昨年度対比による増員採用理由(複数回答)
(3) 技能者

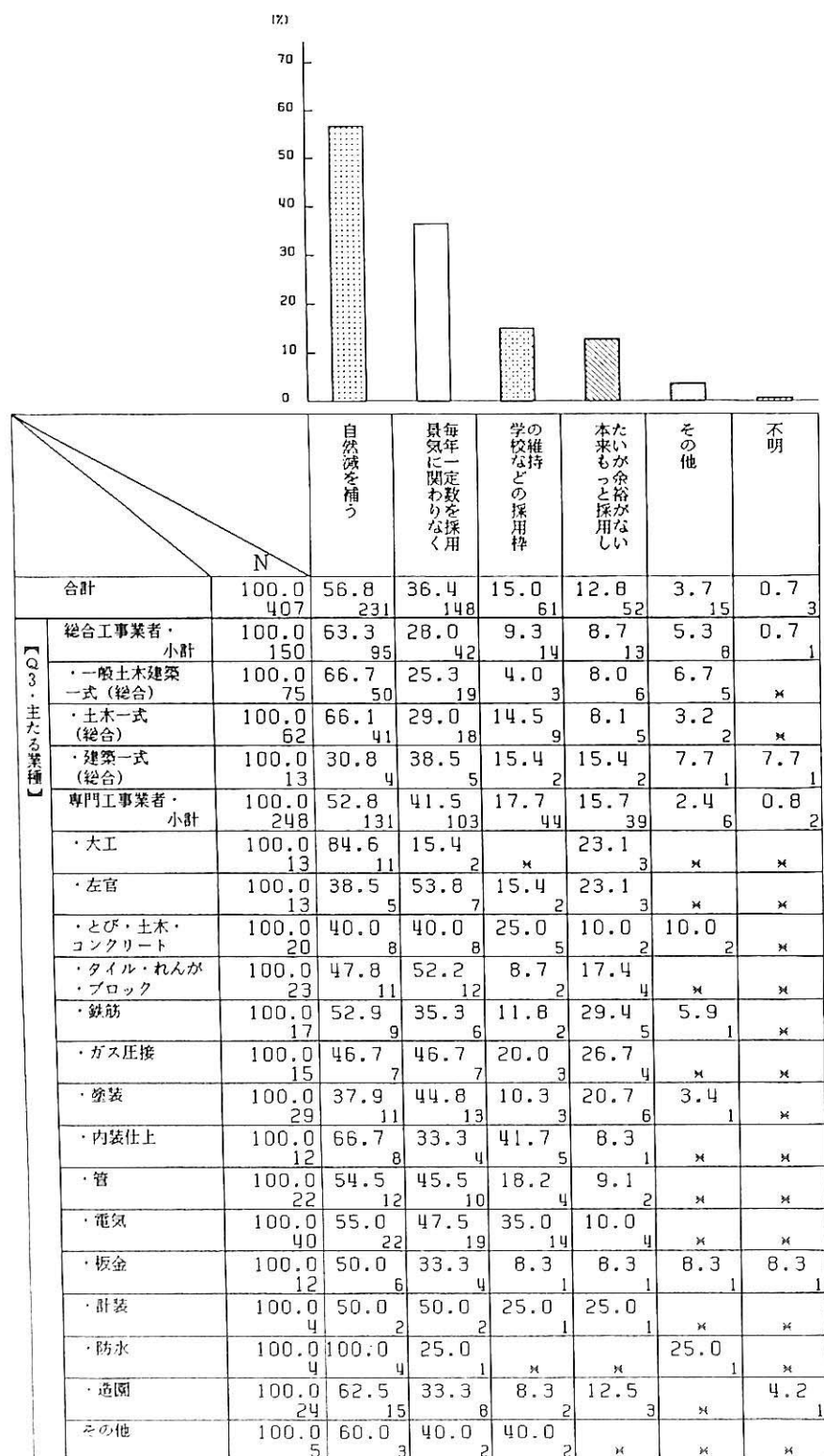


		N	優秀な人材を確保	人手が不足して	自然減を補う	優秀な人材が応募	仕事が増えた	今後、仕事が増えると思われる	その他	不明
合計		100.0 275	42.2 116	40.0 110	37.5 103	16.7 46	8.0 22	7.6 21	3.6 10	1.1 3
【Q4・元請・下請状況】	元請	100.0 100	44.0 44	44.0 44	38.0 38	17.0 17	7.0 7	4.0 4	1.0 1	※
	下請・小計	100.0 170	41.2 70	38.8 66	36.5 62	16.5 28	8.8 15	10.0 17	5.3 9	1.8 3
	・1次下請となる ことが多い	100.0 155	41.9 65	40.0 62	34.8 54	16.8 26	9.0 14	9.7 15	4.5 7	1.3 2
	・2次下請となる ことが多い	100.0 15	33.3 5	26.7 4	53.3 8	13.3 2	6.7 1	13.3 2	13.3 2	6.7 1
	・3次下請以下と なることが多い	0								
	わからない	100.0 1	※	※	100.0 1	※	※	※	※	※
【Q6・従業員数(合計)】	10人未満	100.0 16	25.0 4	50.0 8	56.3 9	6.3 1	6.3 1	※	6.3 1	※
	10～20人未満	100.0 46	41.3 19	30.4 14	34.8 16	13.0 6	6.5 3	8.7 4	2.2 1	※
	20～30人未満	100.0 55	40.0 22	40.0 22	41.8 23	16.4 9	3.6 2	3.6 2	5.5 3	※
	30～50人未満	100.0 75	46.7 35	38.7 29	33.3 25	22.7 17	9.3 7	5.3 4	2.7 2	1.3 1
	50～100人未満	100.0 56	37.5 21	41.1 23	42.9 24	17.9 10	8.9 5	16.1 9	3.6 2	3.6 2
	100～300人未満	100.0 23	52.2 12	47.8 11	13.0 3	13.0 3	17.4 4	4.3 1	4.3 1	※
	300人以上	100.0 2	100.0 2	100.0 2	100.0 2	※	※	50.0 1	※	※

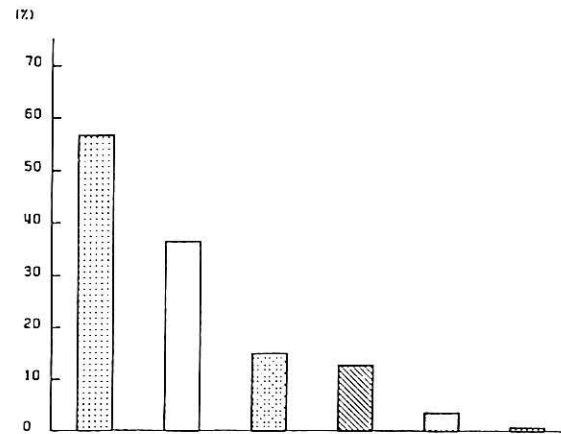
<同程度採用理由>

技能者採用で「昨年度と同程度採用した」理由についてみると、「自然減（退職等）を補うため」が 56.8%と最も多く、次いで「景気動向に関わりなく、毎年一定数を採用している」36.4%、「学校などの採用枠を維持するため」15.0%となっている。

Q27-2). 昨年度対比による同程度採用理由（複数回答）
(3) 技能者



Q27-2). 昨年度対比による同程度採用理由(複数回答)
(3) 技能者

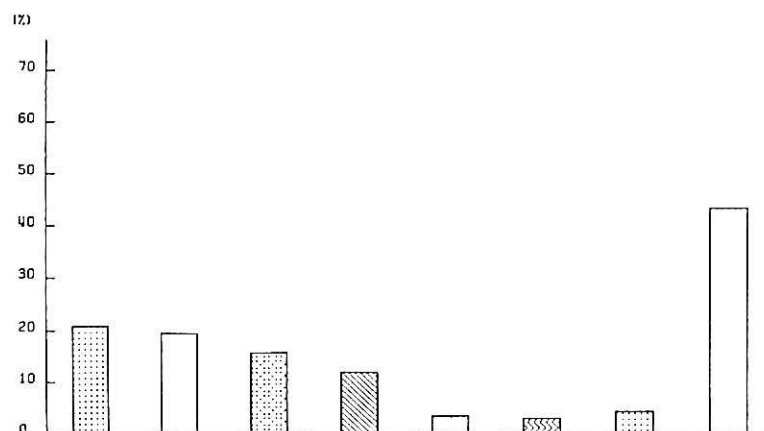


		N	自然減を補う	毎年一定数を採用	学校の維持などの採用枠	本来自ら余裕がない	その他	不明
合計		100.0 407	56.8 231	36.4 148	15.0 61	12.8 52	3.7 15	0.7 3
【Q4・元請・下請状況】	元請	100.0 151	64.2 97	33.1 50	9.9 15	7.9 12	3.3 5	1.3 2
	下請・小計	100.0 249	52.6 131	38.2 95	17.3 43	16.1 40	4.0 10	0.4 1
	・1次下請となる ことが多い	100.0 227	52.0 118	39.6 90	16.3 37	15.9 36	4.4 10	0.4 1
	・2次下請となる ことが多い	100.0 19	57.9 11	21.1 4	31.6 6	21.1 4	×	×
	・3次下請以下と なることが多い	100.0 3	66.7 2	33.3 1	×	×	×	×
	わからない	100.0 4	25.0 1	50.0 2	50.0 2	×	×	×
【Q6・従業員数(合計)】	10人未満	100.0 12	66.7 8	8.3 1	×	8.3 1	16.7 2	8.3 1
	10～20人未満	100.0 50	66.0 33	20.0 10	2.0 1	18.0 9	2.0 1	×
	20～30人未満	100.0 78	61.5 48	26.9 21	15.4 12	15.4 12	×	1.3 1
	30～50人未満	100.0 85	54.1 46	37.6 32	11.8 10	14.1 12	5.9 5	1.2 1
	50～100人未満	100.0 93	47.3 44	47.3 44	14.0 13	6.5 6	4.3 4	×
	100～300人未満	100.0 57	57.9 33	49.1 28	29.8 17	14.0 8	3.5 2	×
	300人以上	100.0 28	60.7 17	42.9 12	25.0 7	7.1 2	3.6 1	×

<減員採用・不採用理由>

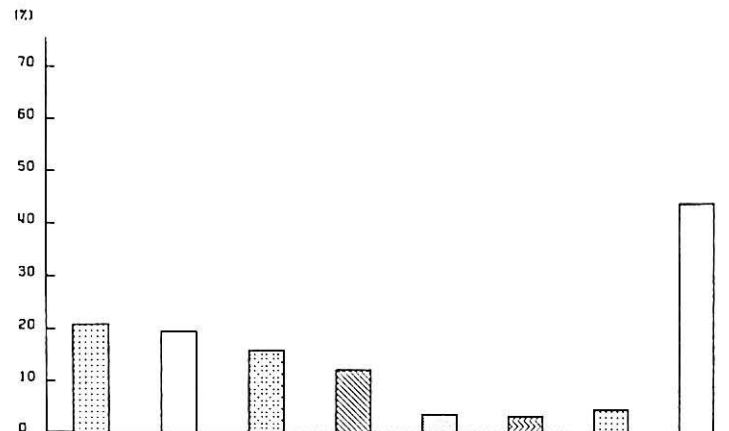
技能者採用で「昨年度より減員して採用（または採用なし）」理由についてみると、「優秀な人材の応募がなかった」が 20.9%と最も多く、次いで「今後、仕事が減ると予想がされる」19.5%、「仕事が減った」15.8%となっている。

Q27-3). 昨年度対比による減員採用・不採用理由（複数回答）
(3) 技能者



		N	優秀な人材の応募	今後、仕事が減ると予想される	仕事が減った	しづらい優秀な人材を確保	人手が余っている	人員削減中	その他	不明
合計		100.0 1551	20.9 324	19.5 303	15.8 245	11.9 185	3.5 55	3.2 49	4.4 69	43.5 674
【Q27-3】主たる業種	総合工事業者・小計	100.0 616	22.1 136	18.8 116	15.1 93	13.0 80	3.4 21	1.9 12	3.4 21	43.7 269
	・一般土木建築一式（総合）	100.0 272	22.4 61	17.3 47	16.2 44	11.4 31	4.0 11	2.2 6	5.5 15	41.2 112
	・土木一式（総合）	100.0 294	22.4 66	21.4 63	15.6 46	14.3 42	2.7 8	2.0 6	1.7 5	43.9 129
	・建築一式（総合）	100.0 50	18.0 9	12.0 6	6.0 3	14.0 7	4.0 2	×	2.0 1	56.0 28
	専門工事業者・小計	100.0 900	20.0 180	19.8 178	16.2 146	11.2 101	3.6 32	4.0 36	5.0 45	43.7 393
	・大工	100.0 43	30.2 13	7.0 3	14.0 6	16.3 7	2.3 1	×	2.3 1	44.2 19
	・左官	100.0 30	26.7 8	23.3 7	13.3 4	13.3 4	3.3 1	6.7 2	×	50.0 15
	・とび・土木・コンクリート	100.0 44	25.0 11	31.8 14	25.0 11	15.9 7	6.8 3	4.5 2	4.5 2	29.5 13
	・タイル・れんが・ブロック	100.0 65	18.5 12	23.1 15	21.5 14	10.8 7	1.5 1	4.6 3	4.6 3	43.1 28
	・鉄筋	100.0 63	20.6 13	22.2 14	15.9 10	12.7 8	1.6 1	3.2 2	4.8 3	41.3 26
	・ガス圧接	100.0 37	27.0 10	27.0 10	27.0 10	18.9 7	2.7 1	×	2.7 1	29.7 11
	・塗装	100.0 112	26.8 30	18.8 21	12.5 14	12.5 14	1.8 2	5.4 6	0.9 1	42.0 47
	・内装仕上	100.0 101	21.8 22	16.8 17	14.9 15	7.9 8	4.0 4	7.9 8	5.0 5	42.6 43
	・管	100.0 185	13.0 24	14.6 27	13.5 25	6.5 12	3.8 7	2.2 4	8.6 16	54.1 100
	・電気	100.0 95	13.7 13	24.2 23	15.8 15	11.6 11	2.1 2	3.2 3	8.4 8	42.1 40
	・板金	100.0 65	23.1 15	20.0 13	23.1 15	18.5 12	7.7 5	4.6 3	1.5 1	43.1 28
	・計装	100.0 6	16.7 1	×	16.7 1	16.7 1	×	×	16.7 1	33.3 2
	・防水	100.0 25	8.0 2	24.0 6	16.0 4	×	8.0 2	8.0 2	4.0 1	48.0 12
	・造園	100.0 29	20.7 6	27.6 8	6.9 2	10.3 3	6.9 2	3.4 1	6.9 2	31.0 9
	その他	100.0 22	18.2 4	13.6 3	9.1 2	9.1 2	9.1 2	×	13.6 3	45.5 10

Q27-3). 昨年度対比による減員採用・不採用理由(複数回答)
(3) 技能者



		N	優秀な人材の応募	今後、仕事が減る	仕事が減った	優秀な人材を確保	人手が余っている	人員削減中	その他	不明
合計		100.0 1551	20.9 324	19.5 303	15.8 245	11.9 185	3.5 55	3.2 49	4.4 69	43.5 674
【Q4・元請・下請状況】	元請	100.0 682	20.5 140	20.1 137	14.1 96	11.3 77	3.2 22	2.2 15	4.1 28	43.8 299
	下請・小計	100.0 851	21.4 182	18.8 160	17.3 147	12.3 105	3.9 33	3.9 33	4.6 39	43.2 368
	・1次下請となる ことが多い	100.0 784	21.2 166	18.4 144	17.0 133	12.2 96	4.0 31	3.8 30	4.7 37	43.4 340
	・2次下請となる ことが多い	100.0 60	25.0 15	23.3 14	18.3 11	15.0 9	3.3 2	5.0 3	3.3 2	43.3 26
	・3次下請以下と なることが多い	100.0 7	14.3 1	28.6 2	42.9 3	×	×	×	×	28.6 2
	わからない	100.0 3	×	×	×	×	×	×	66.7 2	33.3 1
	10人未満	100.0 173	13.9 24	24.9 43	23.7 41	10.4 18	2.9 5	2.3 4	2.3 4	47.4 82
【Q6・従業員数(合計)】	10～20人未満	100.0 344	21.8 75	18.0 62	14.8 51	12.8 44	3.5 12	4.4 15	1.7 6	45.9 158
	20～30人未満	100.0 265	23.8 63	19.6 52	17.7 47	12.5 33	3.0 8	2.3 6	4.2 11	39.6 105
	30～50人未満	100.0 319	21.3 68	21.3 68	16.9 54	13.2 42	4.1 13	5.0 16	4.4 14	40.8 130
	50～100人未満	100.0 246	24.8 61	15.4 38	9.8 24	10.6 26	4.1 10	1.2 3	6.9 17	42.3 104
	100～300人未満	100.0 133	21.1 28	18.8 25	15.0 20	10.5 14	4.5 6	1.5 2	6.0 8	45.1 60
	300人以上	100.0 55	3.6 2	14.5 8	9.1 5	5.5 3	1.8 1	3.6 2	16.4 9	56.4 31

中途採用状況

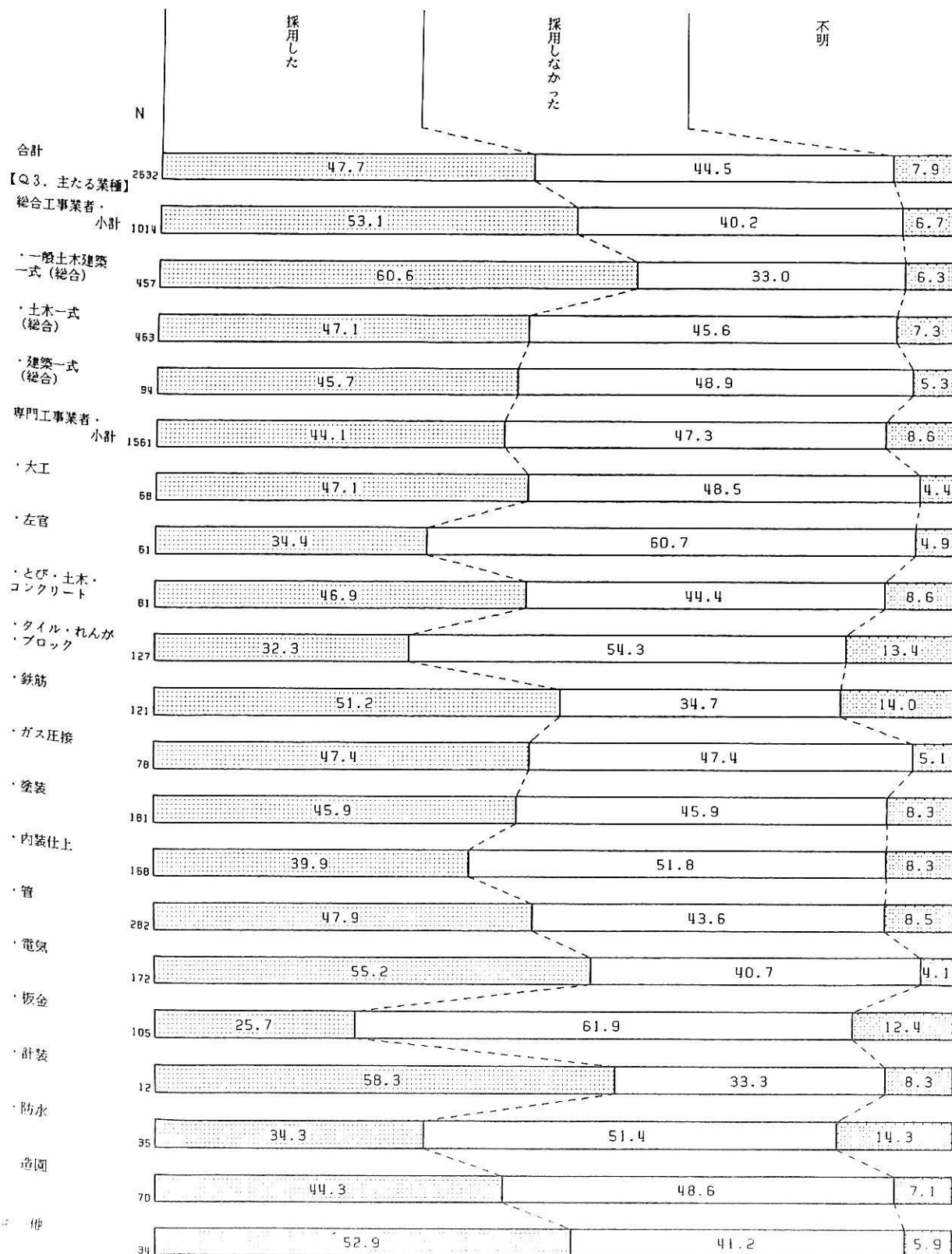
①平成9年度中の中途採用の有無

平成9年度中の中途採用の有無についてみると、「中途採用を実施した」が47.7%、「実施しなかった」が44.5%となっている。

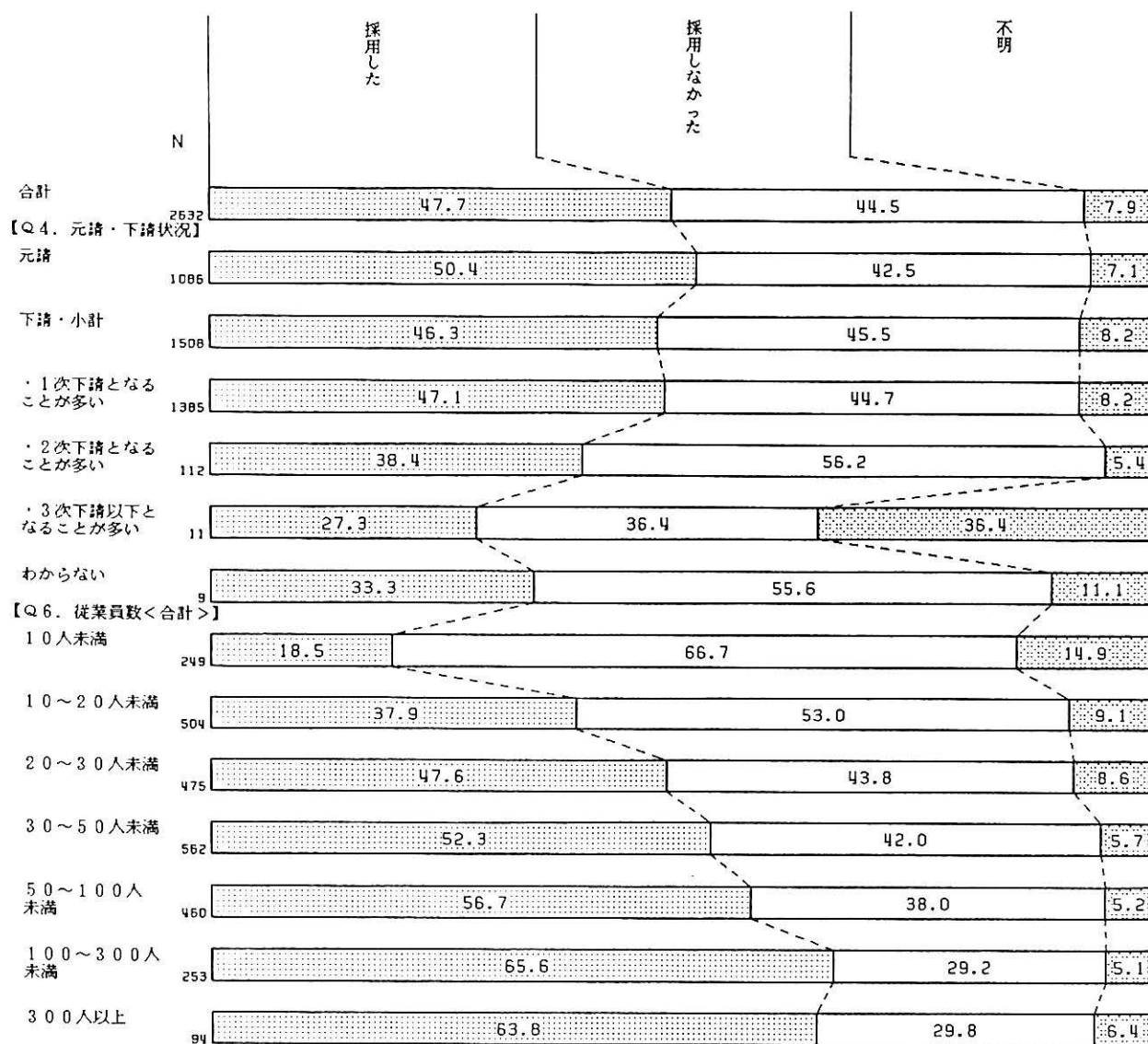
業種別にみると、「一般土木建築一式（総合）」、「計装」、「電気」で「実施した」が他業種に比べ多くなっている。

従業員数別にみると、「100人以上」で「実施した」が6割を超えている。

Q27(4). 中途採用状況



Q27(4). 中途採用状況



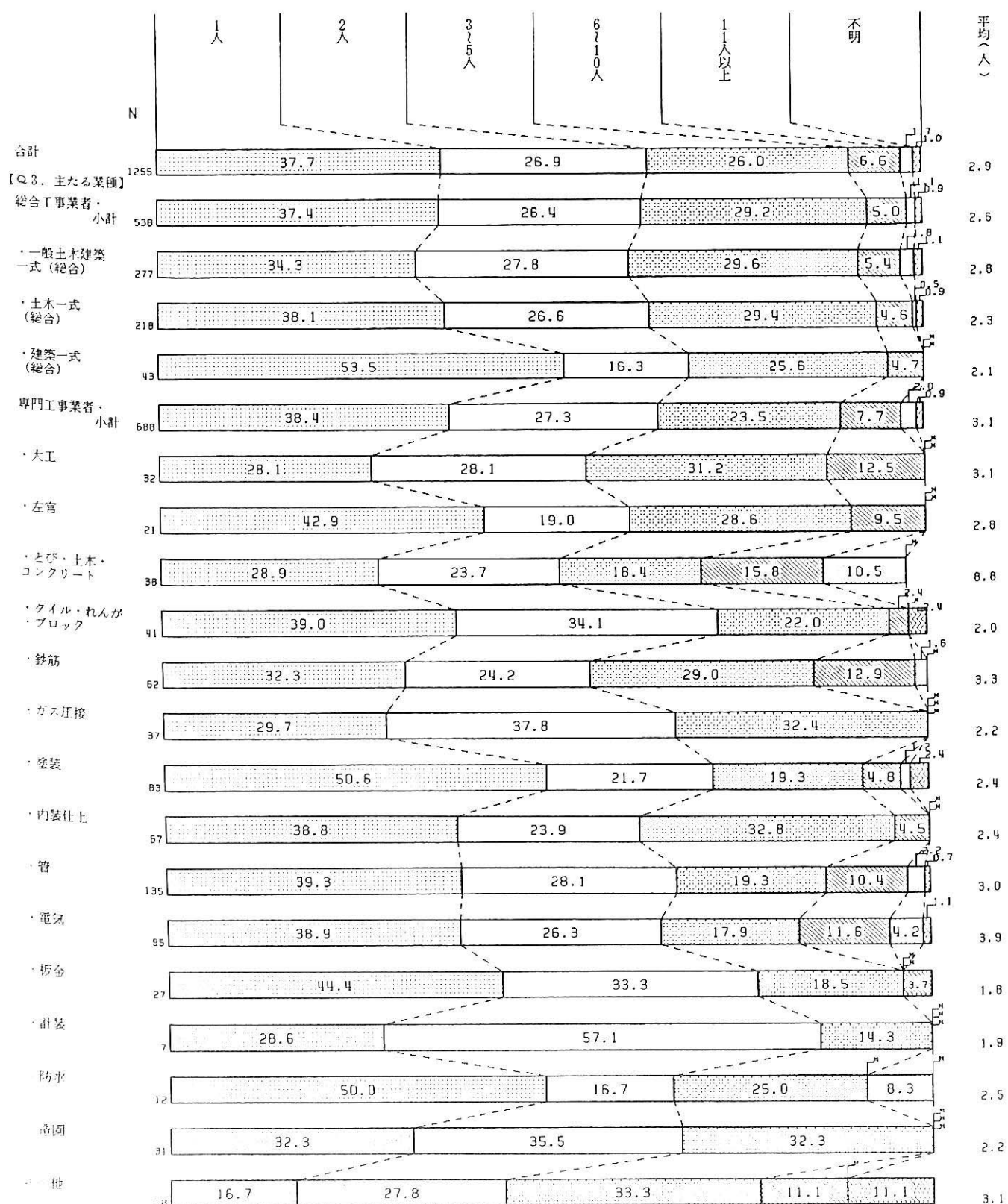
② 中途採用人数

平成9年度中の中途採用人数についてみると、中途採用を行った企業の平均採用人数は2.9人となっている。

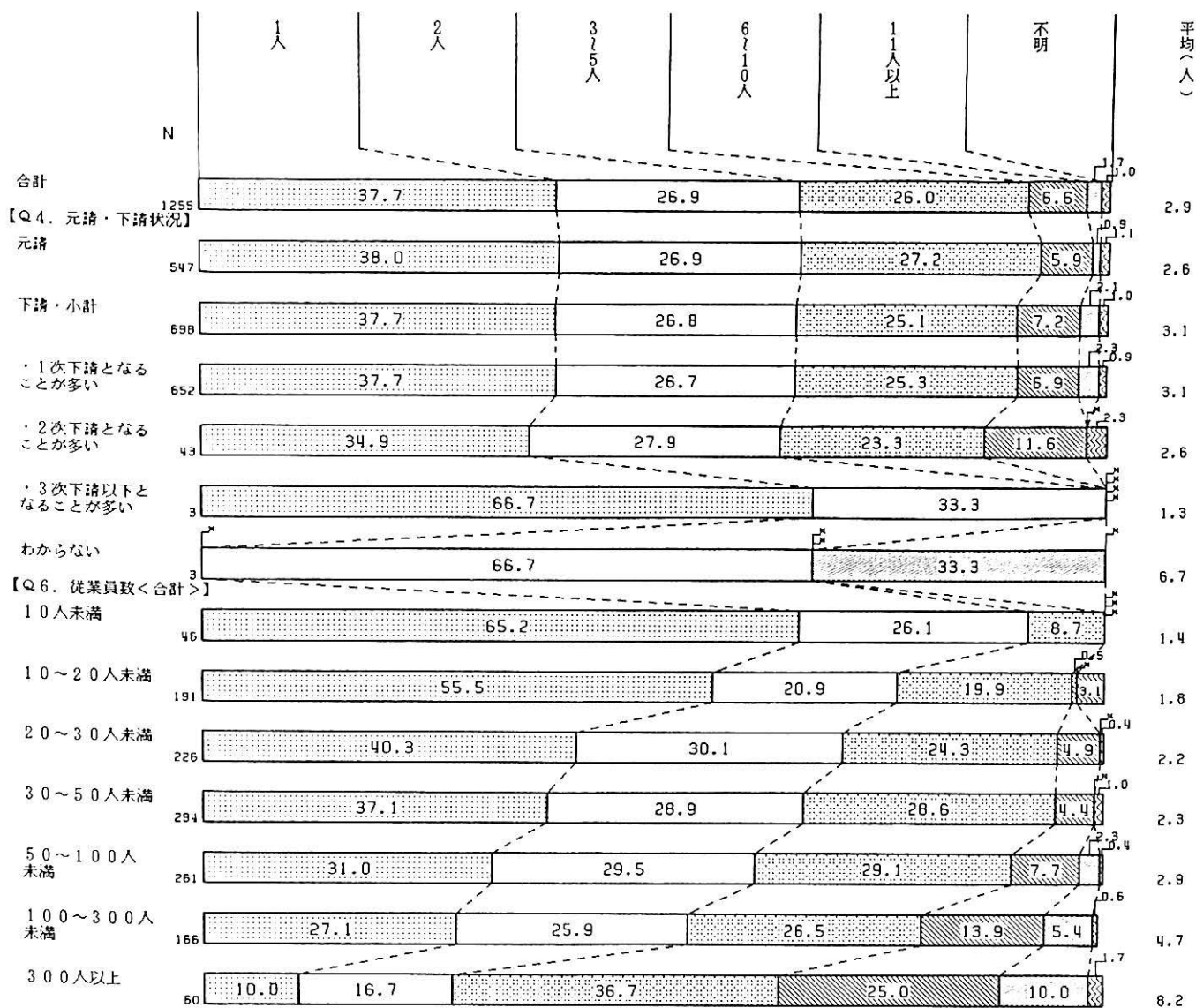
業種別にみると、「とび・土木・コンクリート」が8.8人と最も多くなっている。

従業員数別にみると、規模が大きくなるにつれて多くなっている。

Q27(4) 中途採用人数



Q 2 7 (4) . 中途採用人数



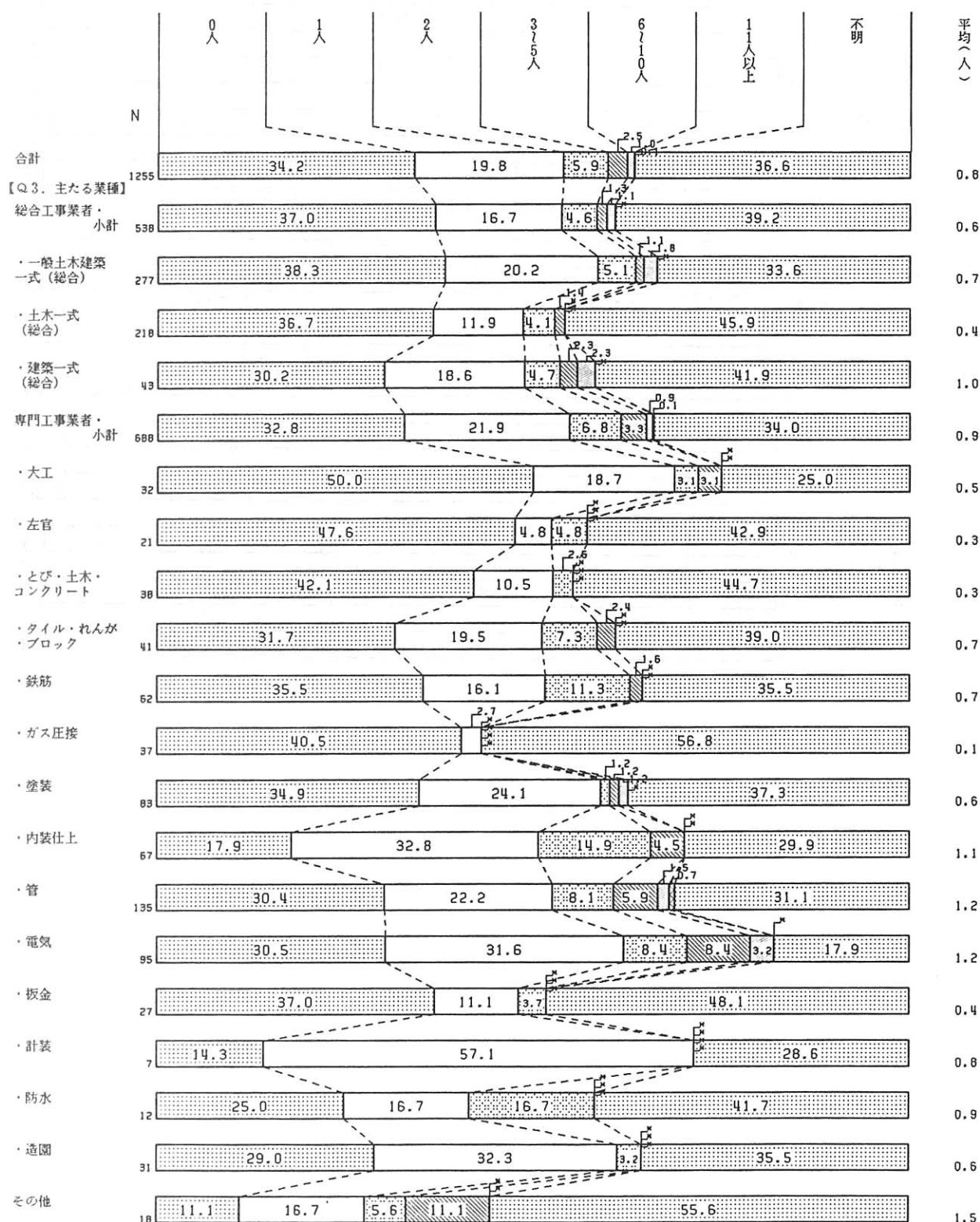
③中途採用のうち女性採用人数

平成9年度中の中途採用のうち女性平均採用人数は0.8人となっている。

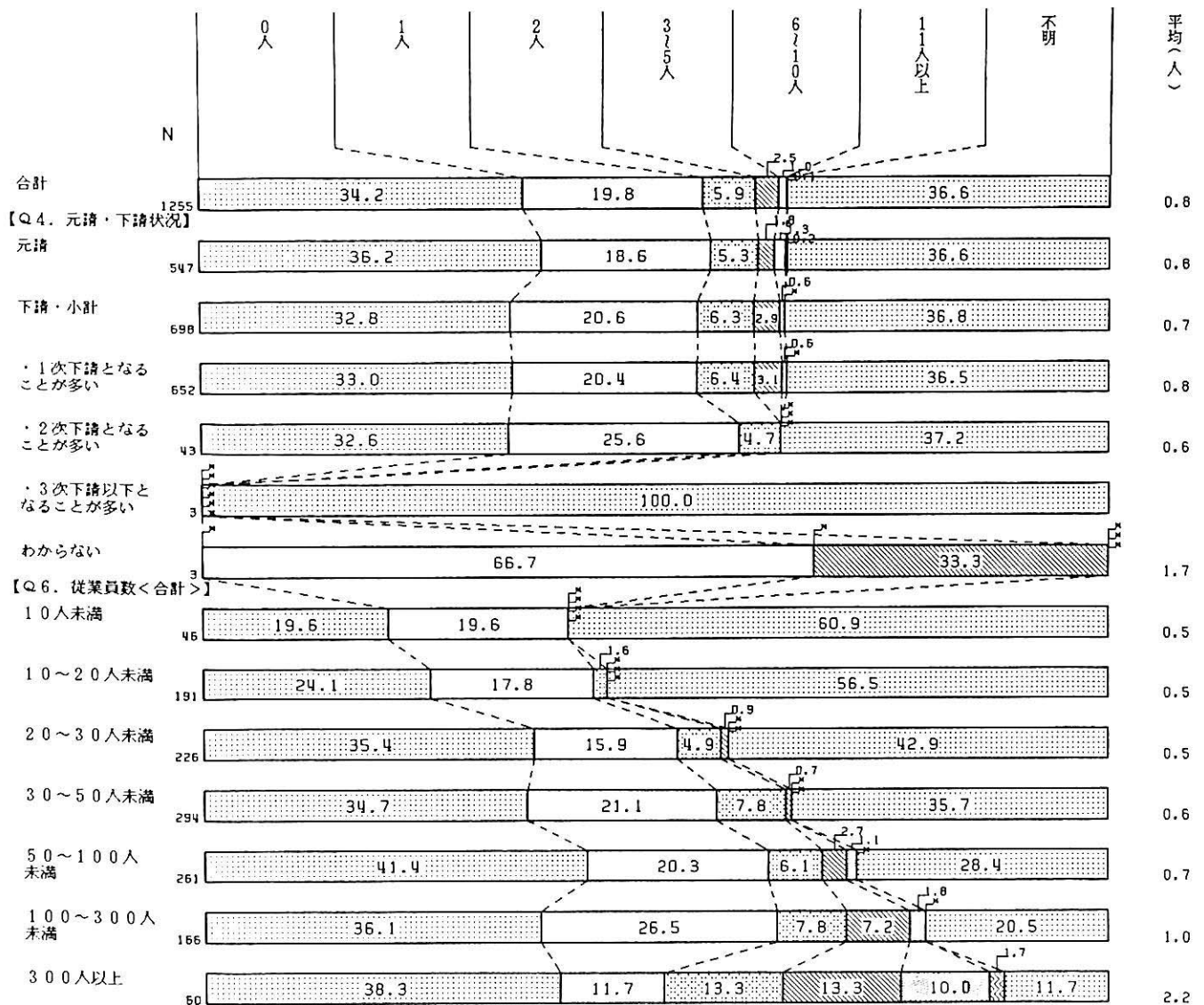
業種別にみると、「管」、「電気」が1.2人と最も多くなっている。

従業員数別にみると、「300人以上」で2.2人と最も多くなっている。

Q27(4). 中途採用うち女性人数



Q 2 7 (4) . 中途採用うち女性人数



8. 従業員数の傾向・見通しについて

(1) 平成8～9年度の従業員数の傾向

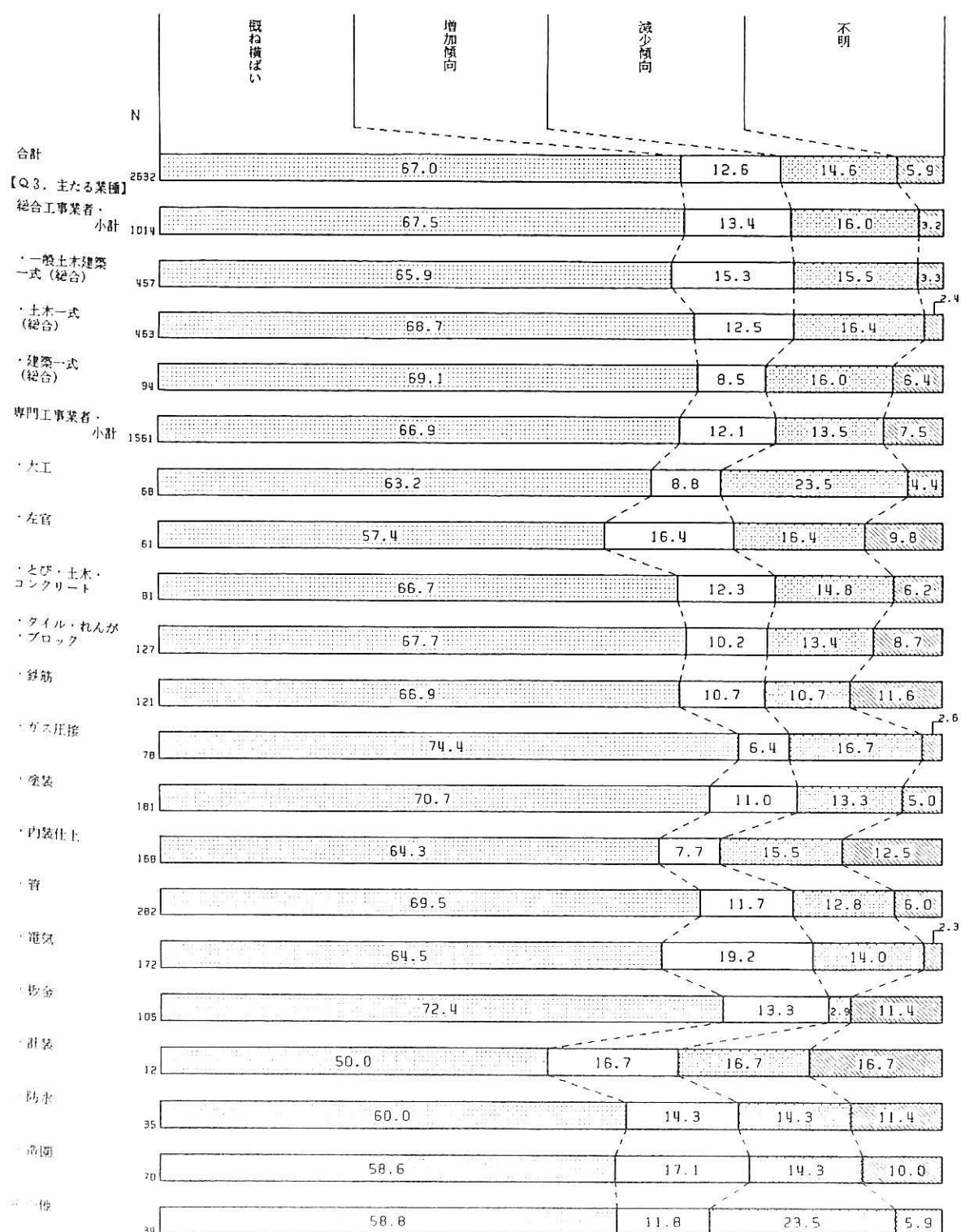
①常雇

常雇従業員数の傾向についてみると、「概ね横ばい」が67.0%と最も多く、次いで「減少傾向」14.6%、「増加傾向」12.6%となっている。

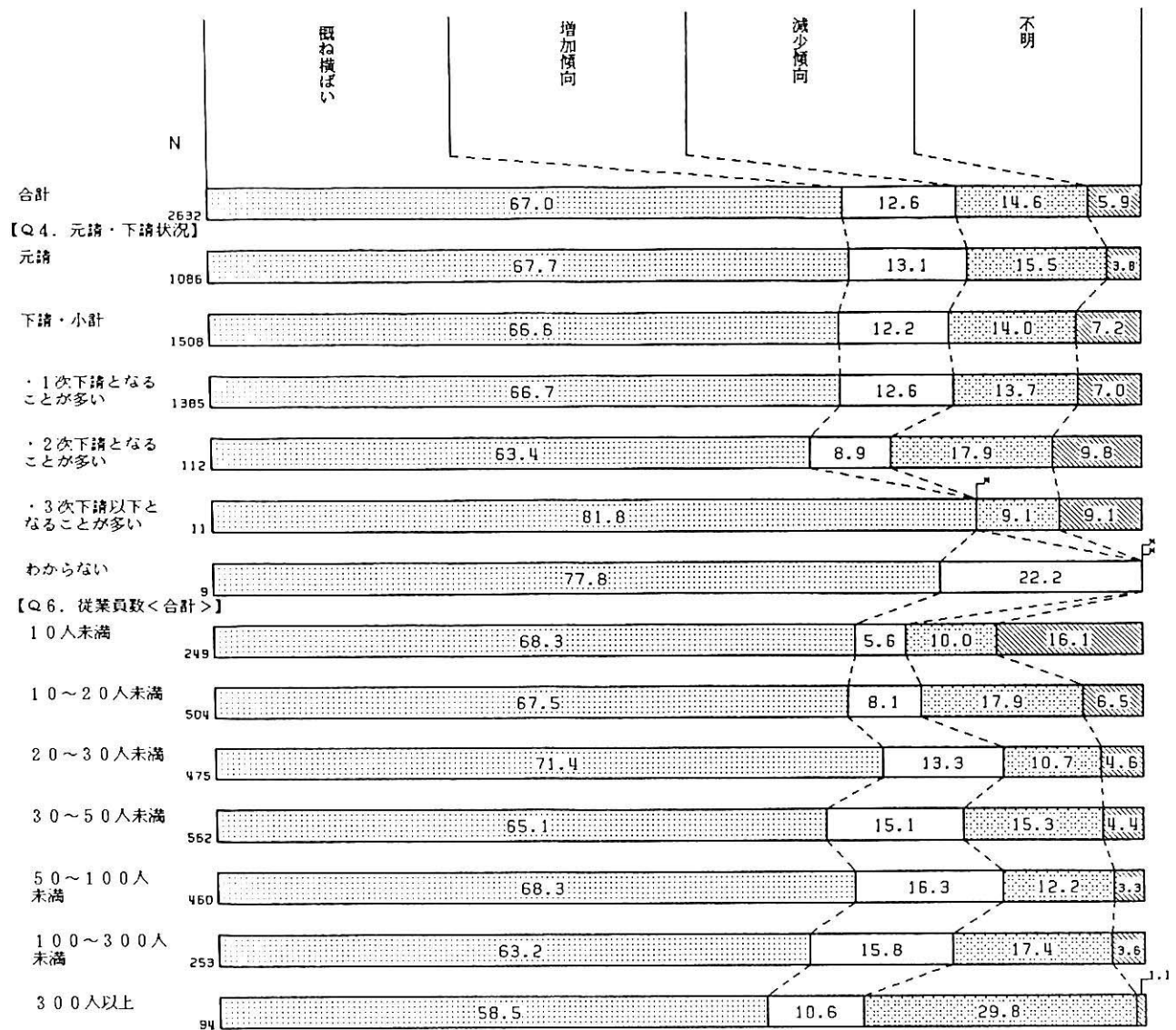
業種別にみると、「ガス圧接」、「板金」、「塗装」で「概ね横ばい」が7割を超えている。

従業員数別にみると、「20～30人未満」で「概ね横ばい」が7割を超えている。

Q28 . (1) 平成8～9年度の従業員の傾向
<常雇>



Q 2 8 . (1) 平成 8 ～ 9 年度の従業員の傾向
< 常雇 >

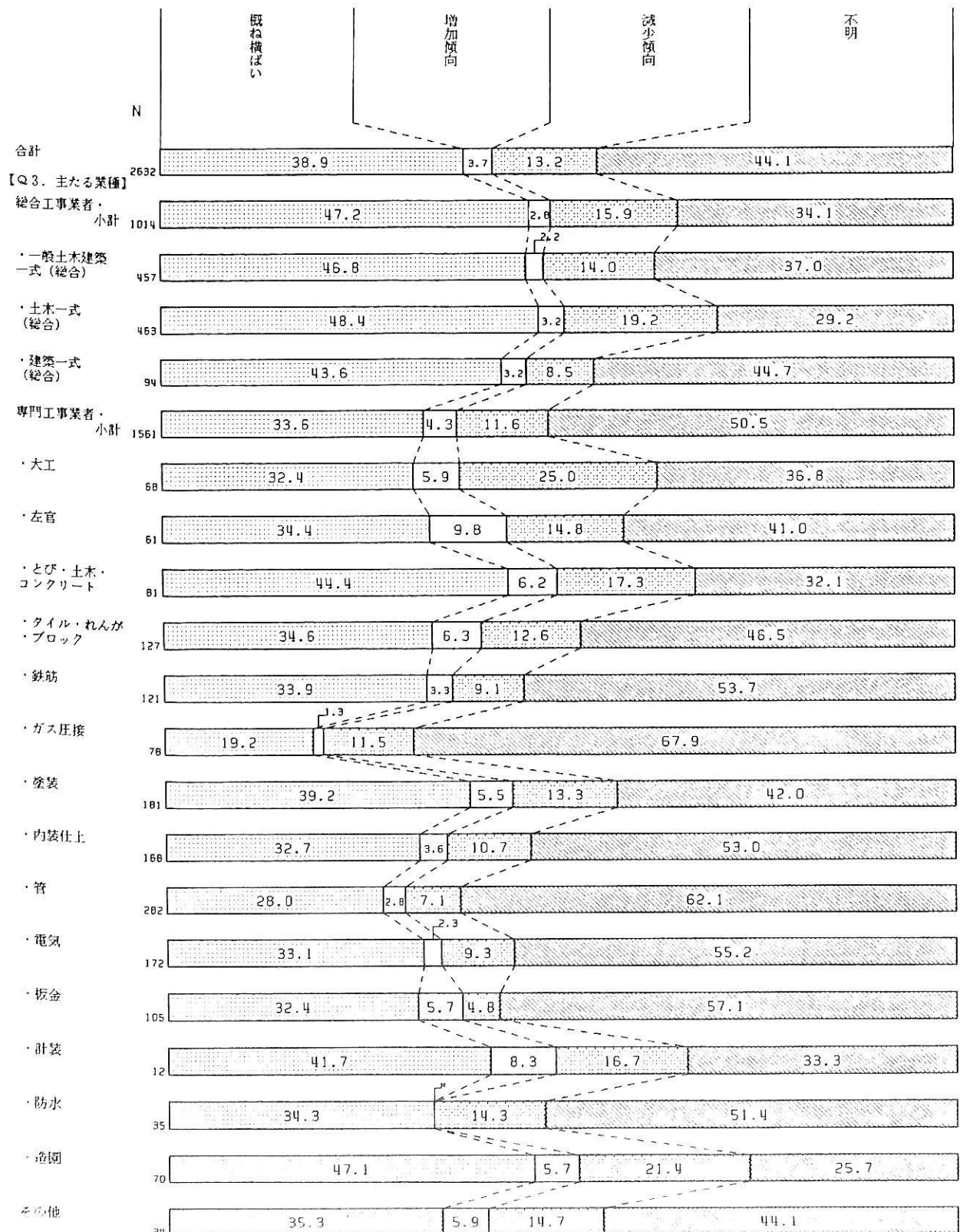


②臨時雇・日雇

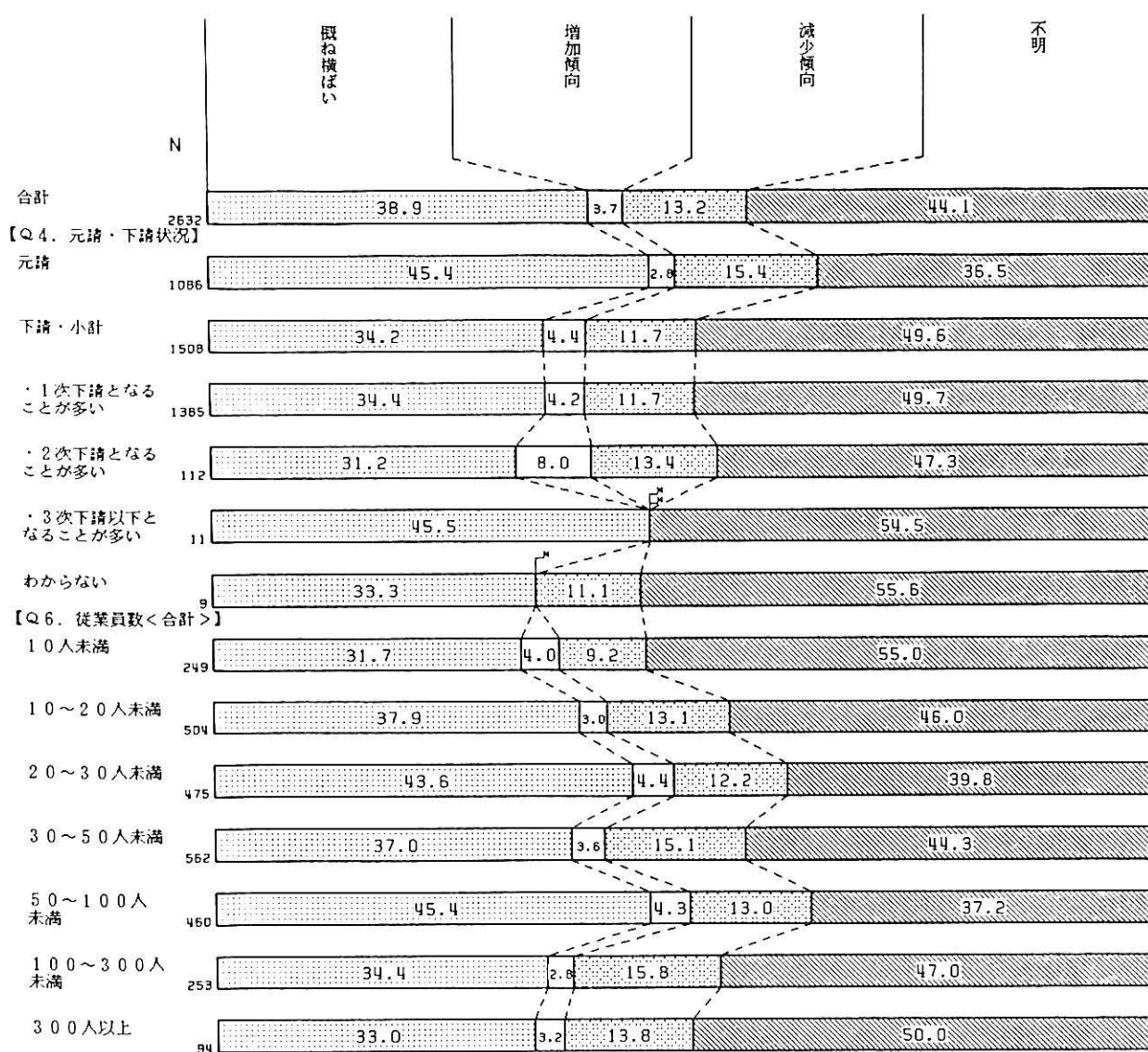
臨時雇・日雇従業員数の傾向についてみると、「概ね横ばい」が38.9%と最も多く、次いで「減少傾向」13.2%、「増加傾向」3.7%となっている。

業種別にみると、「土木一式（総合）」、「造園」、「一般土木建築一式（総合）」で「概ね横ばい」が他業種に比べ多くなっている。

Q28 (1) 平成8～9年度の従業員の傾向
＜臨時雇・日雇＞



Q 2 8 . (1) 平成 8 ～ 9 年度の従業員の傾向
 < 臨時雇・日雇 >



(2) 平成 10 年度の従業員数の見通し

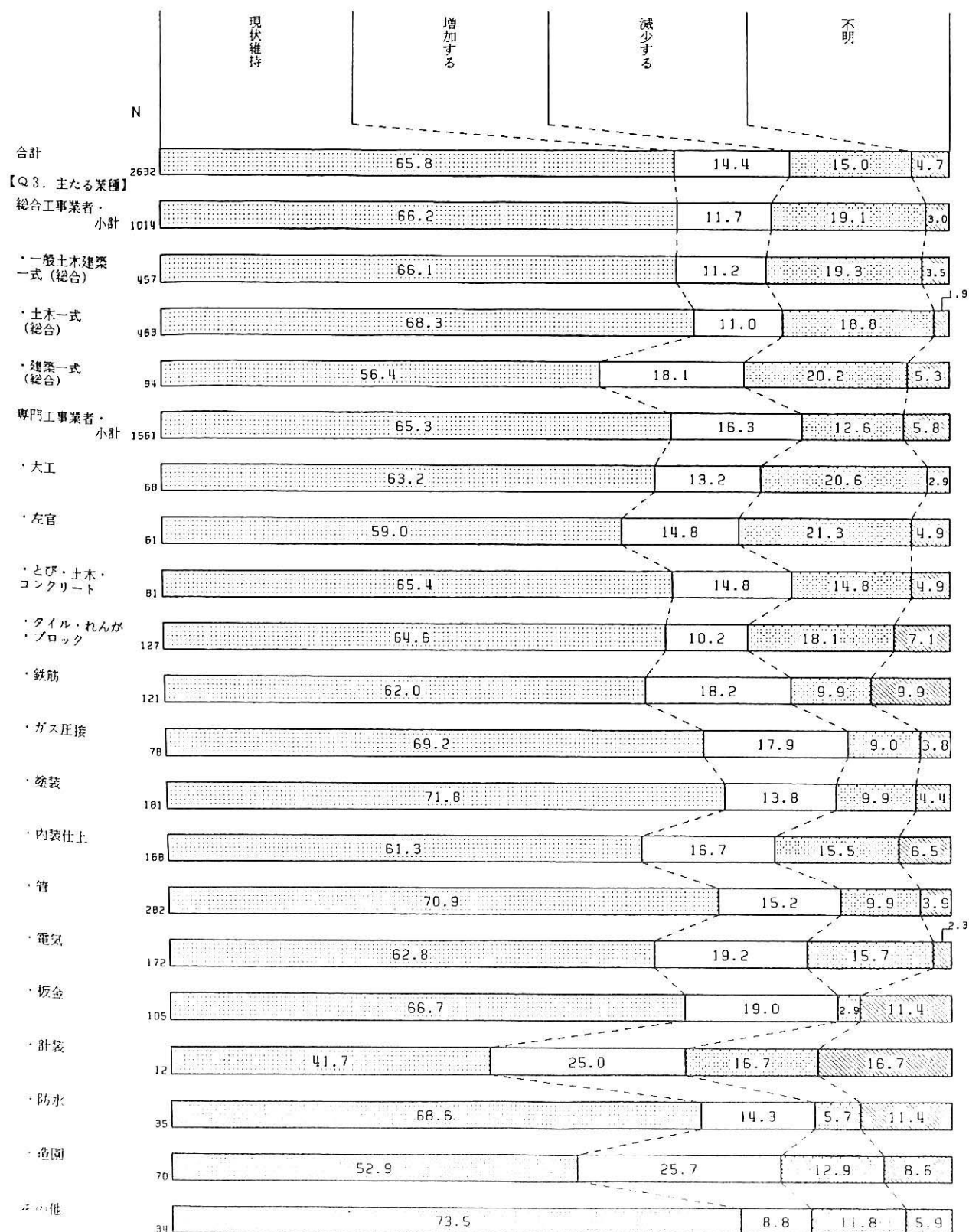
① 常雇

常雇従業員数の見通しについてみると、「現状維持」が 65.8%と最も多く、次いで「減少する」15.0%、「増加する」14.4%となっている。

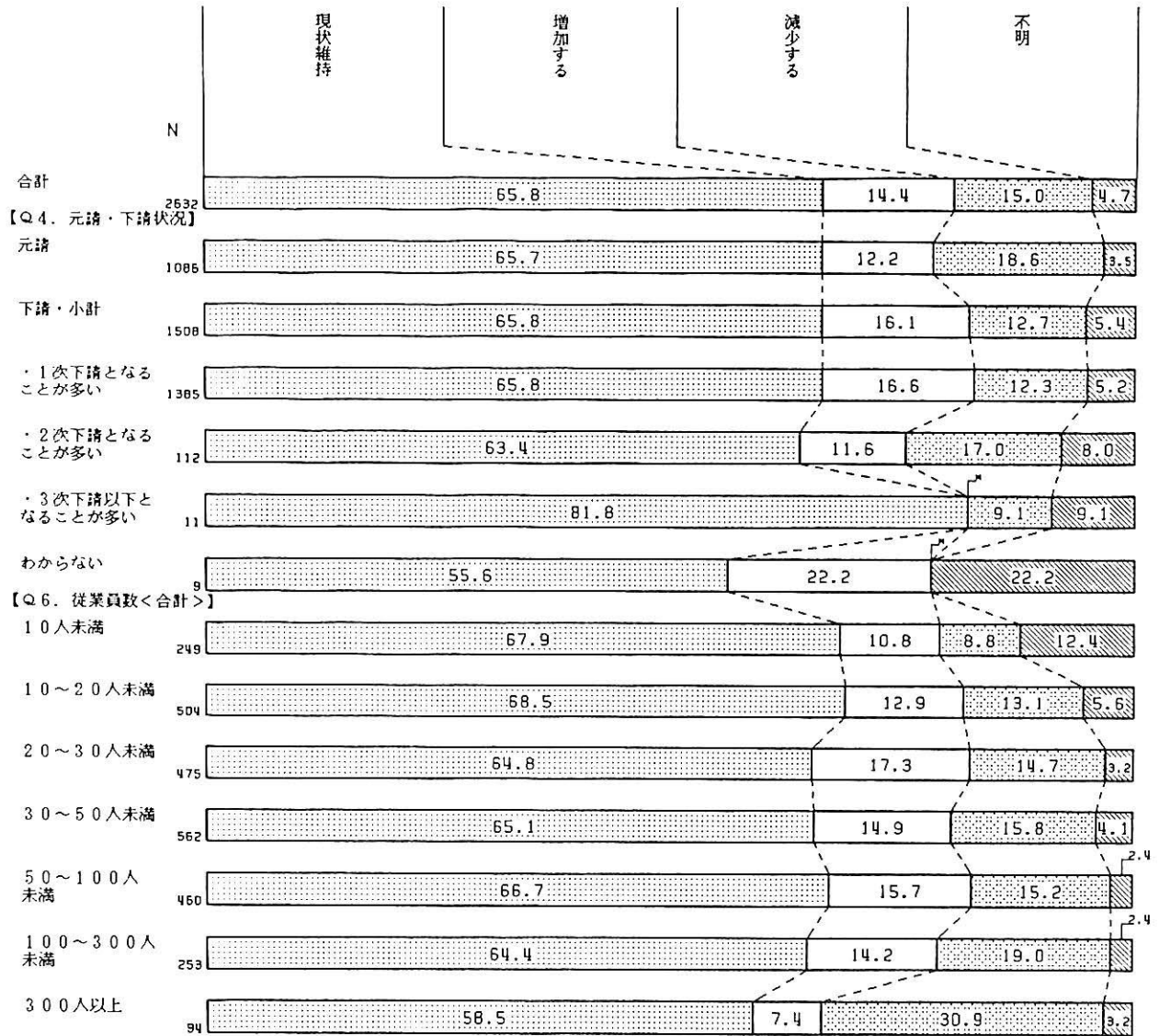
業種別にみると、「塗装」、「管」で「現状維持」が7割を超えている。

従業員別にみると、「300 人以上」で「減少する」が3割を超えている。

Q 2 8 . (2) 平成 1 0 年度の従業員数の見通し
<常雇>



Q 28. (2) 平成10年度の従業員数の見通し
<常雇>

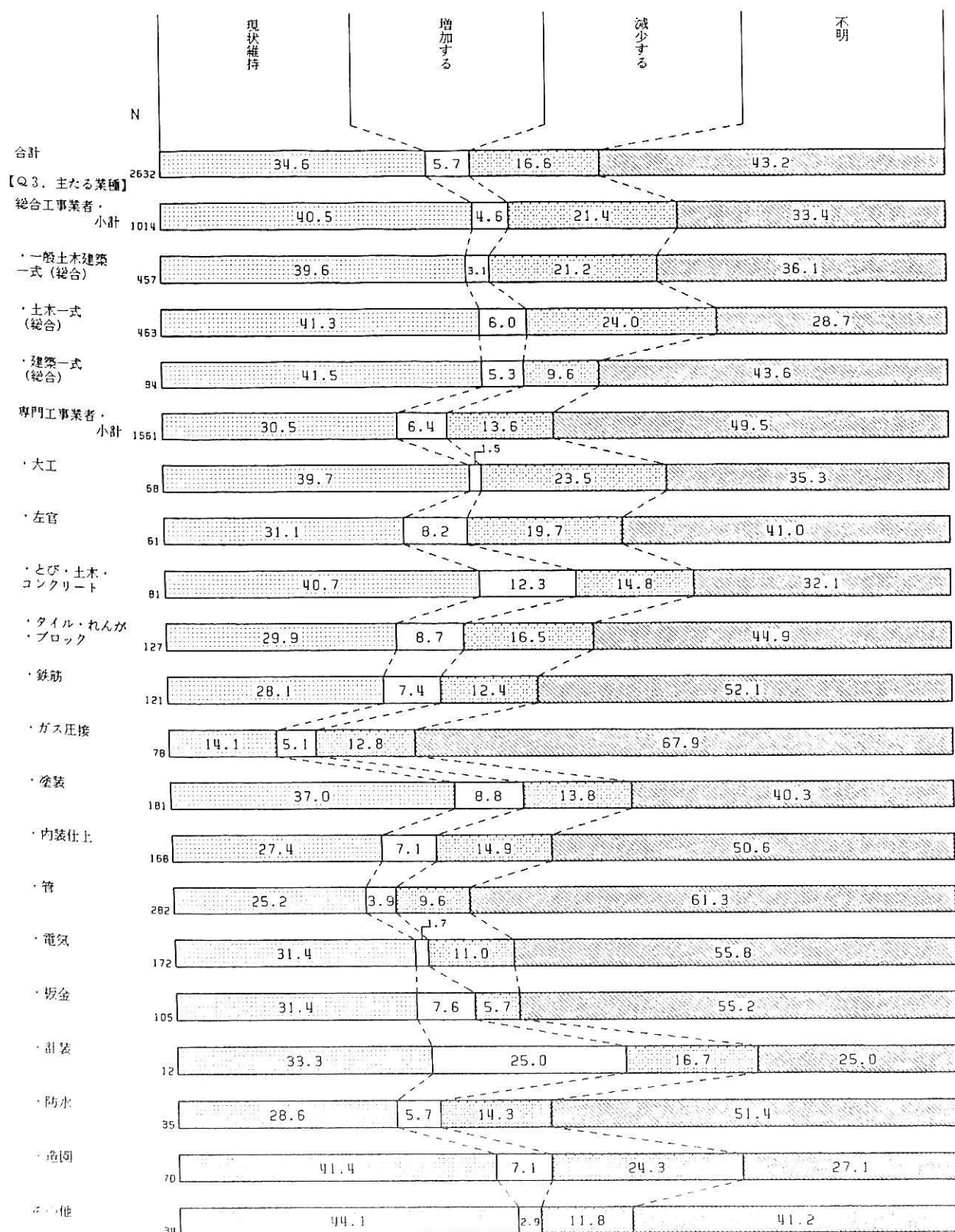


②臨時雇・日雇

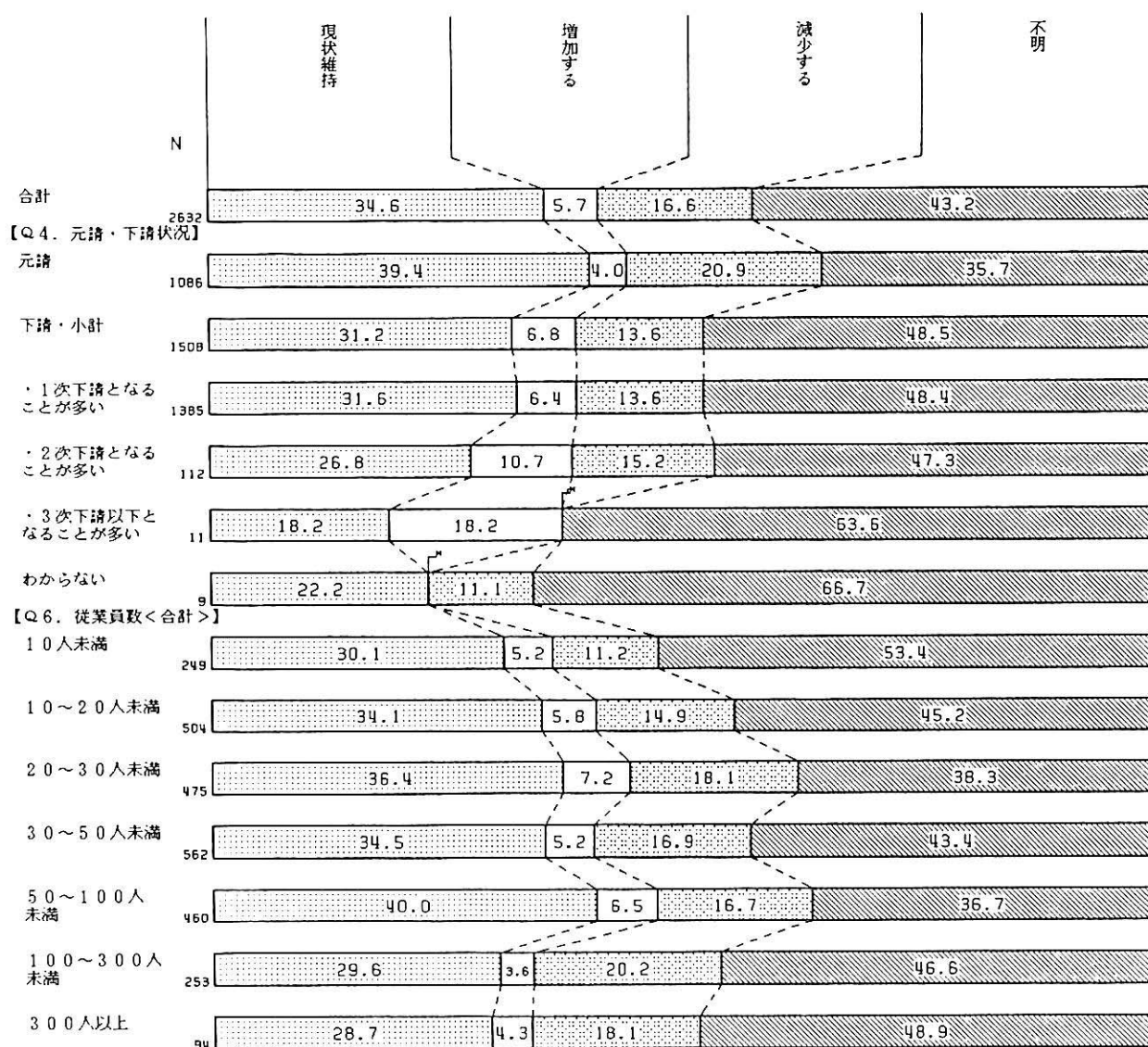
臨時雇・日雇従業員数の見通しについてみると、「現状維持」が34.6%と最も多く、次いで「減少する」16.6%、「増加する」5.7%となっている。

業種別にみると、「建築一式（総合）」、「造園」、「土木一式（総合）」で「現状維持」が他業種に比べ多くなっている。

Q28. (2) 平成10年度の従業員数の見通し
＜臨時雇・日雇＞



Q 2 8 . (2) 平成 1 0 年度の従業員数の見通し
 < 臨時雇・日雇 >



(3) 中長期的な従業員数の見通し

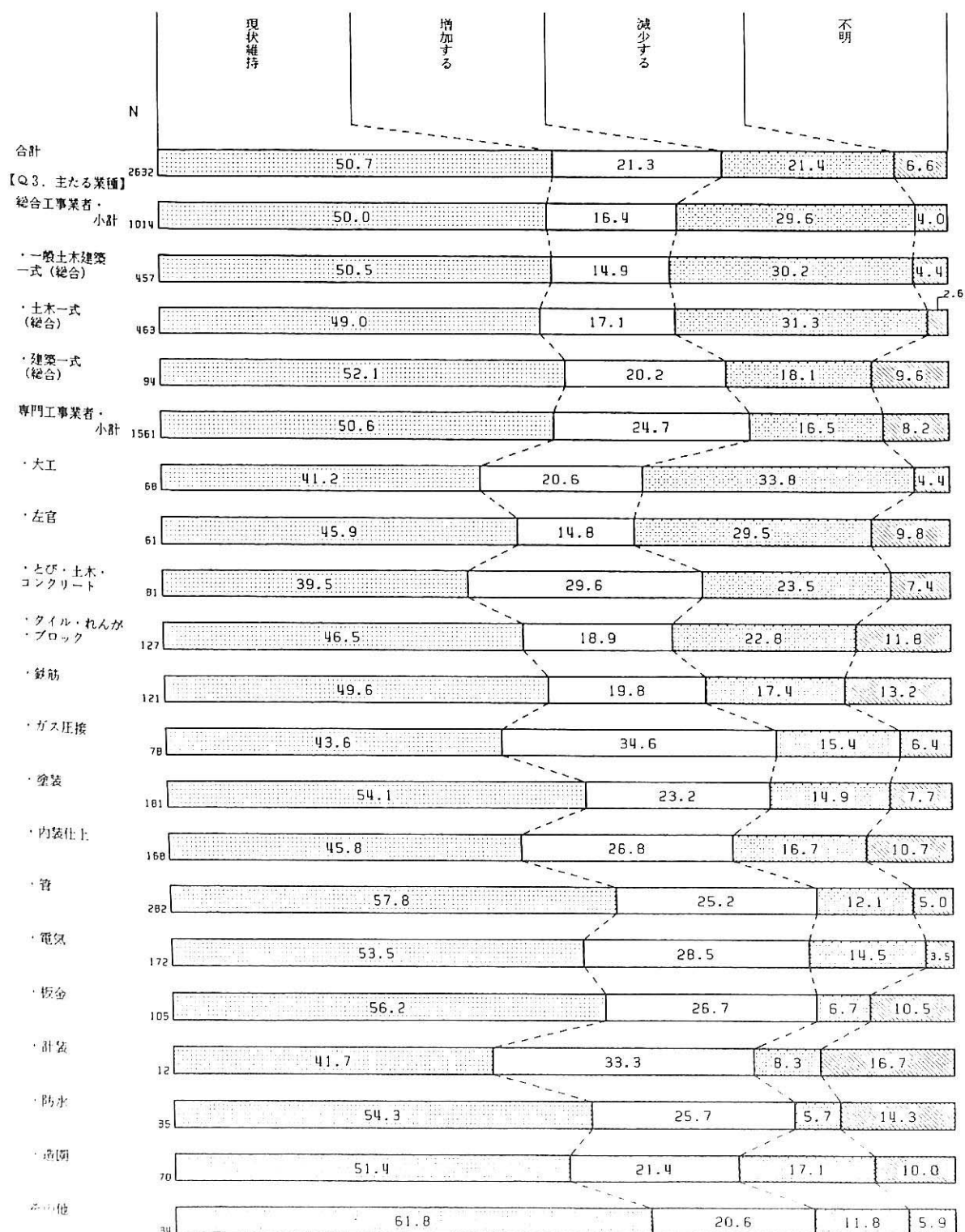
①常雇

常雇従業員数の見通しについてみると、「現状維持」が50.7%と最も多く、次いで「減少する」21.4%、「増加する」21.3%となっている。

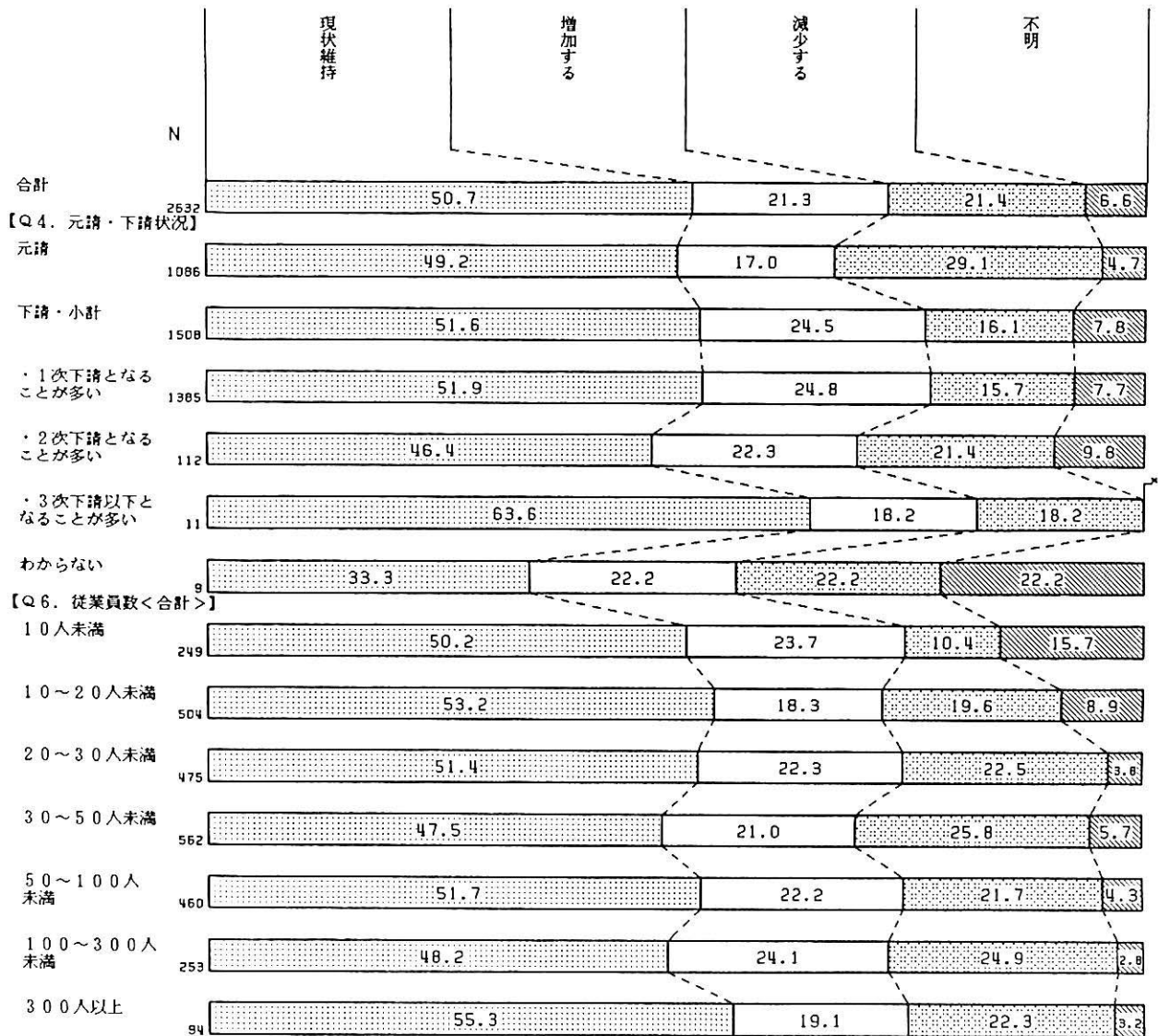
業種別にみると、「管」、「板金」で「現状維持」が他業種よりやや多くなっている。

元請・下請別にみると、「元請」で「減少する」が29.1%となっているのに対して、「下請」では16.1%となっている。

Q 2 8 . (3) 中長期的な従業員数の見通し
＜常雇＞



Q 2 8 . (3) 中長期的な従業員数の見通し
< 常雇 >

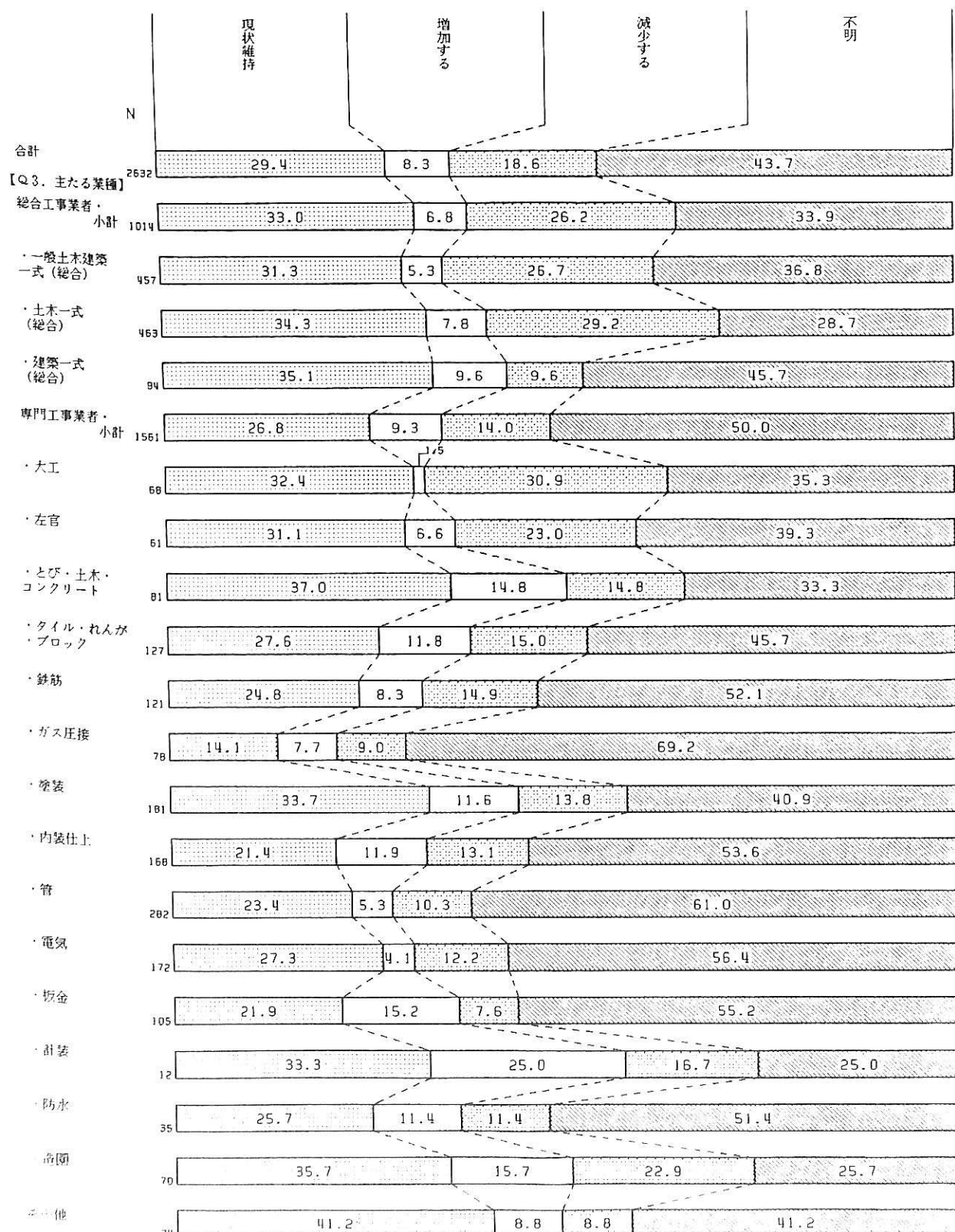


②臨時雇・日雇

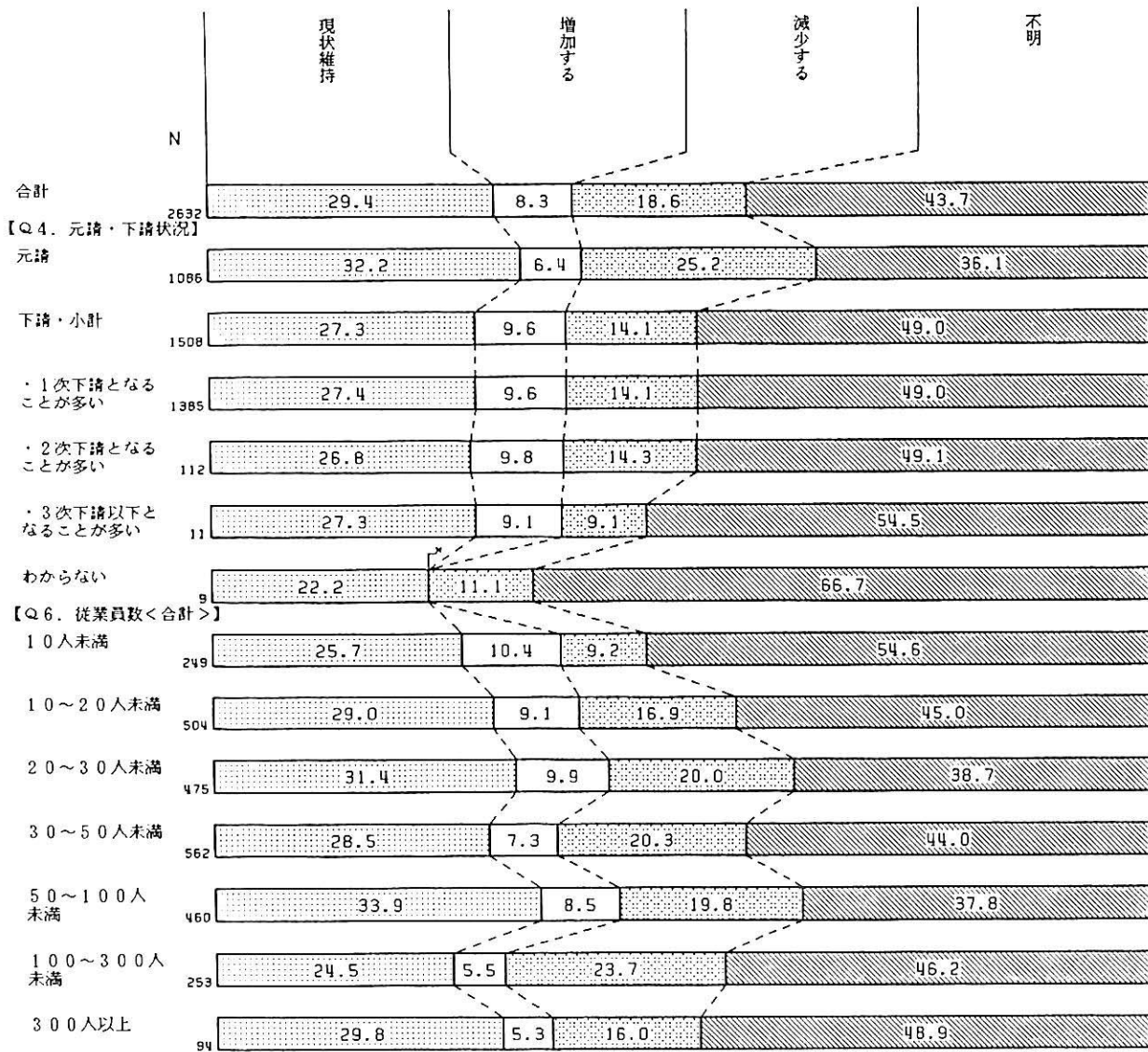
臨時雇・日雇従業員数の見通しについてみると、「現状維持」が29.4%と最も多く、次いで「減少する」18.6%、「増加する」8.3%となっている。

業種別にみると、「とび・土木・コンクリート」、「造園」で「現状維持」が他業種に比べて多くなっている。

Q28. (3) 中長期的な従業員数の見通し
＜臨時雇・日雇＞



Q 2 8 . (3) 中長期的な従業員数の見通し
 <臨時雇・日雇>



9. その他

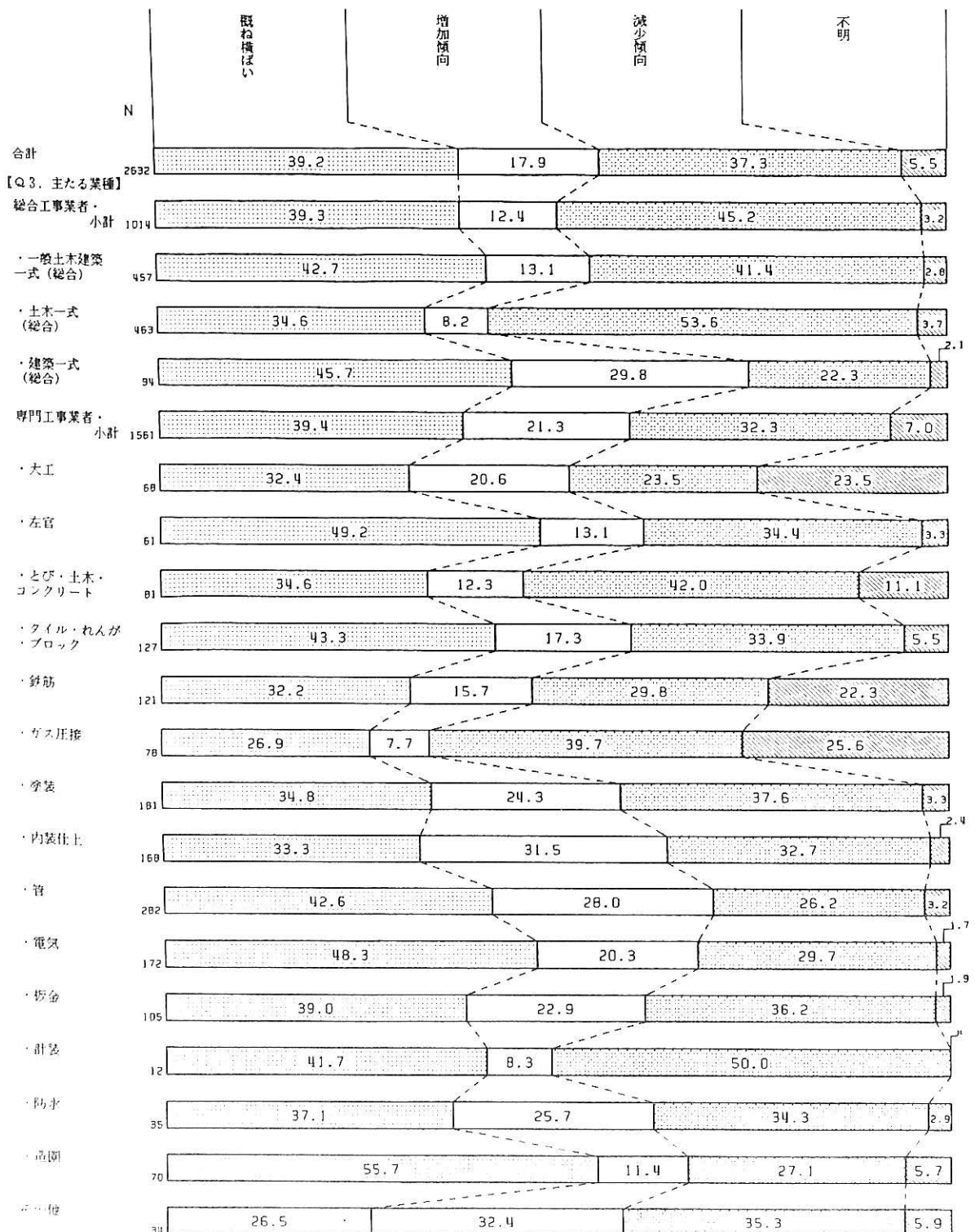
＜平成 8～9 年度の維持・修繕工事受注傾向＞

① 受注件数

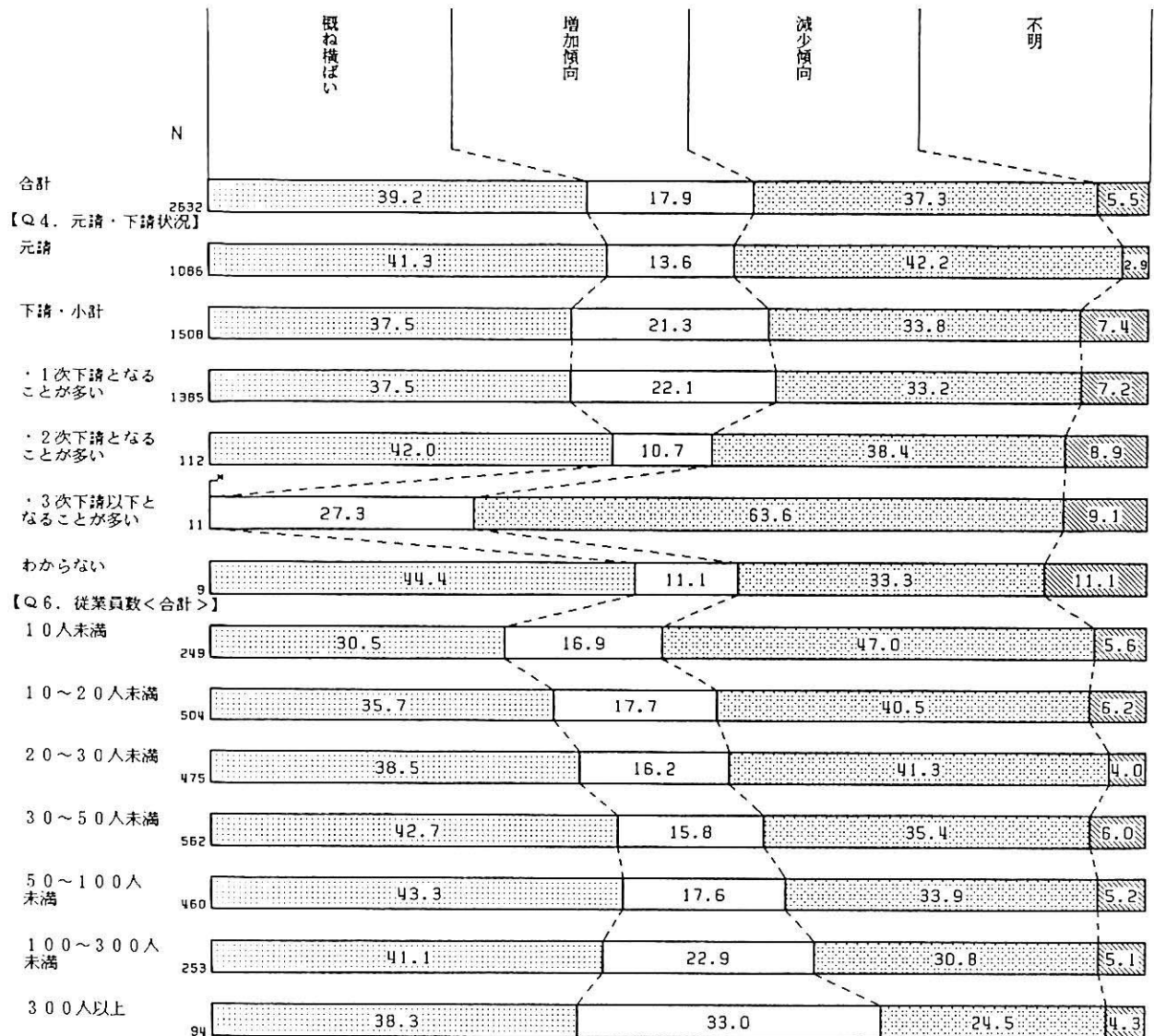
平成 8～9 年度の維持・修繕工事受注件数についてみると、「概ね横ばい」が 39.2%と最も多く、次いで「減少傾向」37.3%、「増加傾向」17.9%となっている。

業種別にみると、「造園」、「左官」、「電気」で「概ね横ばい」が他業種に比べ多くなっている。

Q 2 9 . 維持・修繕工事の受注傾向
＜受注件数＞



Q 2 9. 維持・修繕工事の受注傾向
 <受注件数>

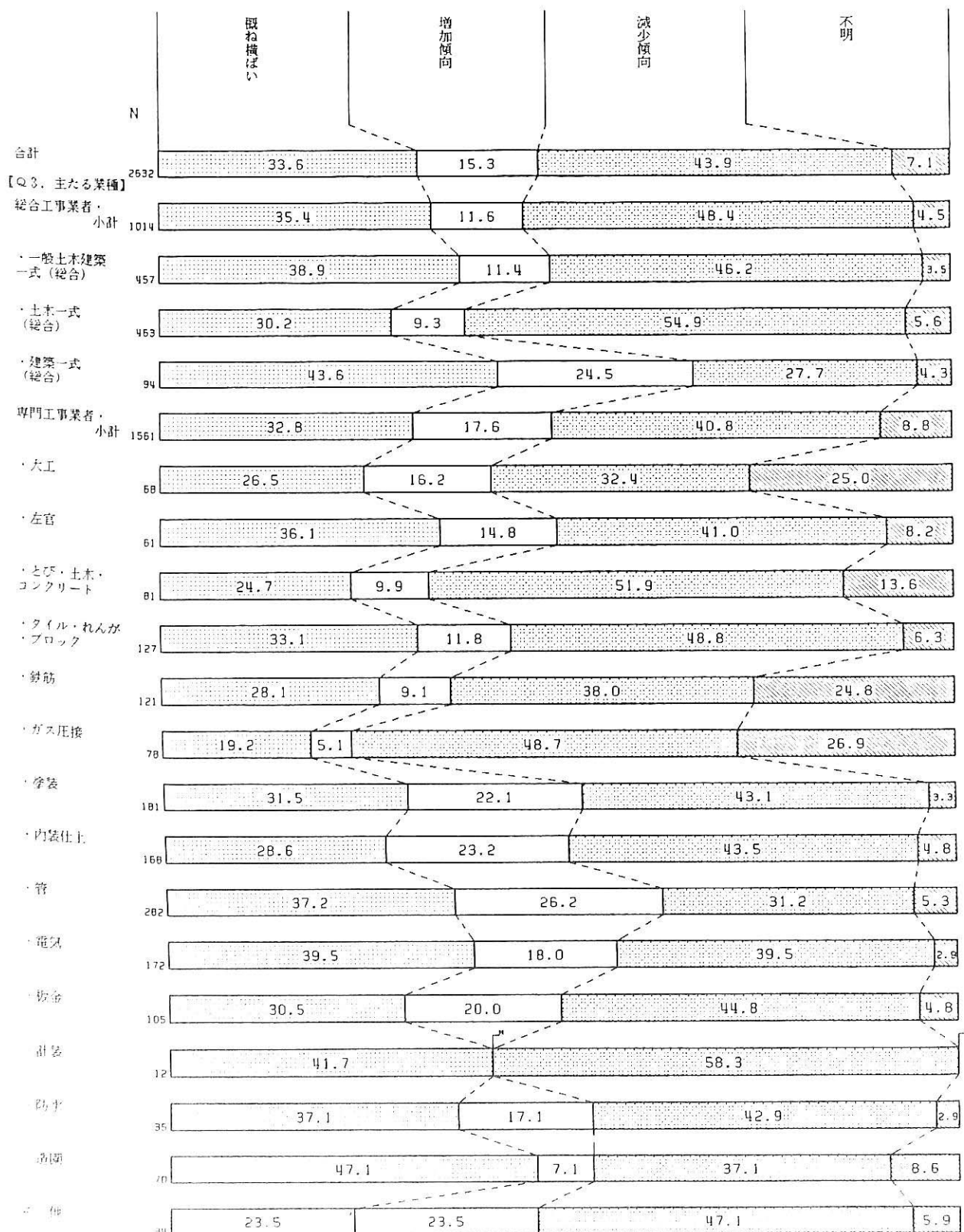


②受注金額

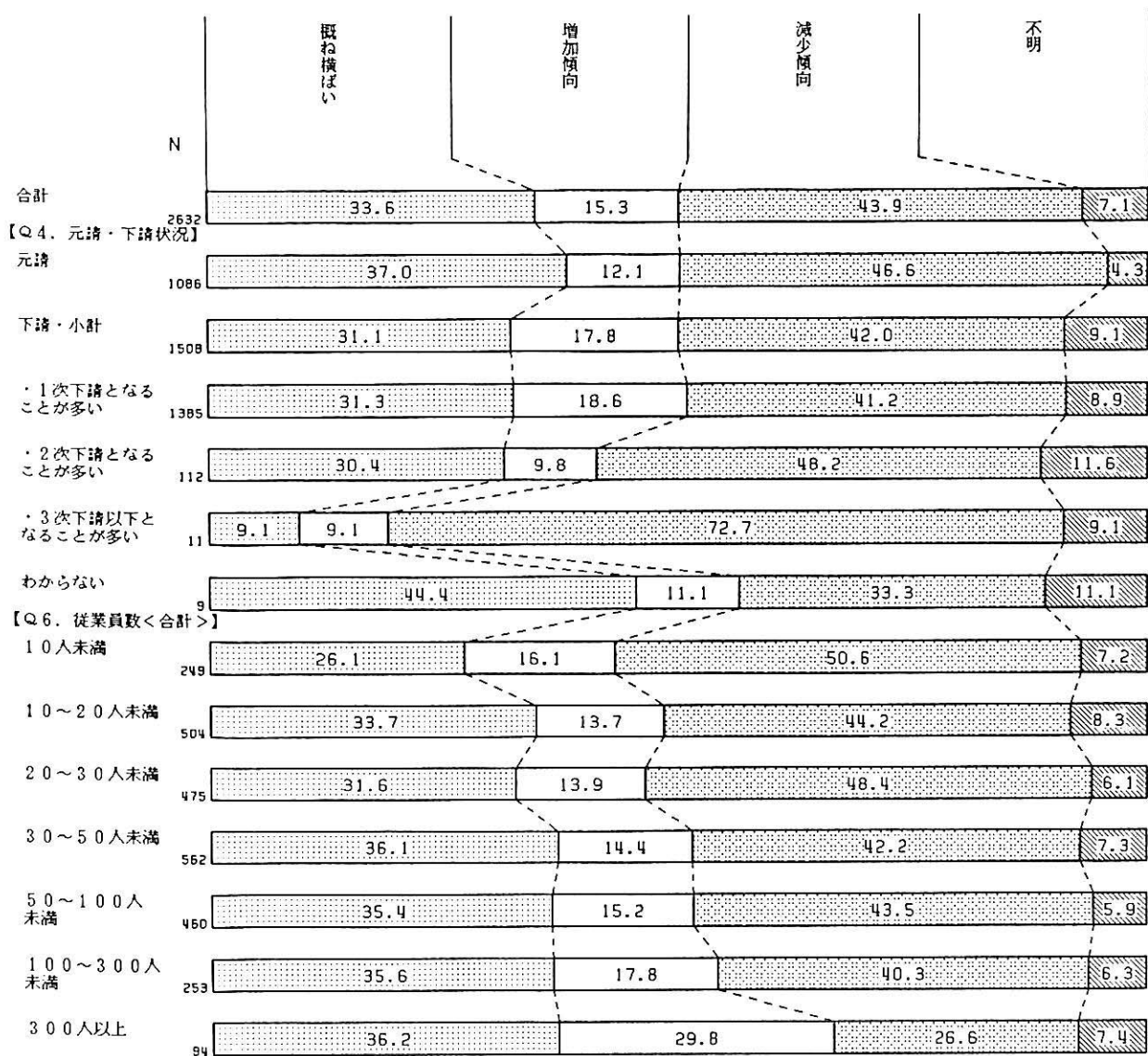
平成 8～9 年度の維持・修繕工事受注金額についてみると、「減少傾向」が 43.9%と最も多く、次いで「概ね横ばい」33.6%、「増加傾向」15.3%となっている。

業種別にみると、「計装」、「土木一式（総合）」、「とび・土木・コンクリート」で「減少傾向」が他業種に比べ多くなっている。

Q 2.9. 維持・修繕工事の受注傾向
<受注金額>



Q 2 9. 維持・修繕工事の受注傾向
<受注金額>



IV. 調査結果の解説 (建設技能者編)

Ⅳ.調査結果の解説（建設技能者編）

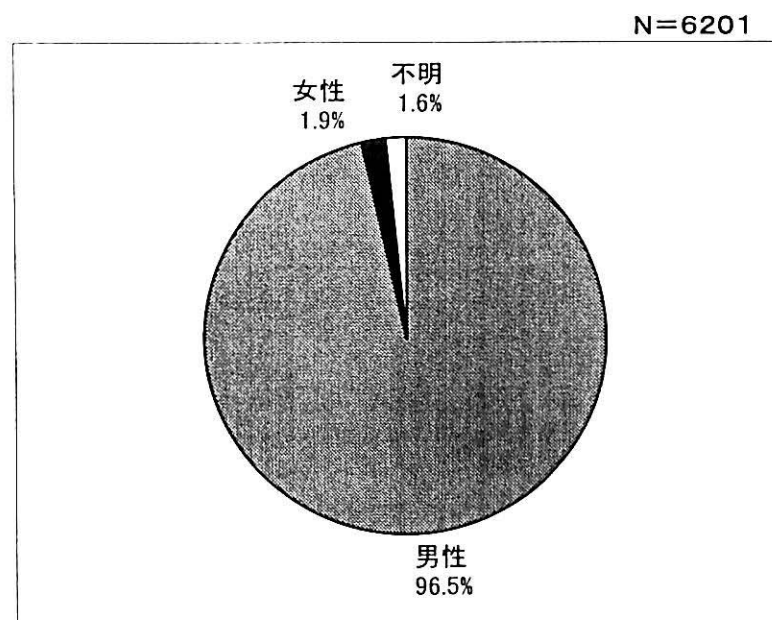
1. 調査対象者の概要

（1）性別・年齢・職種

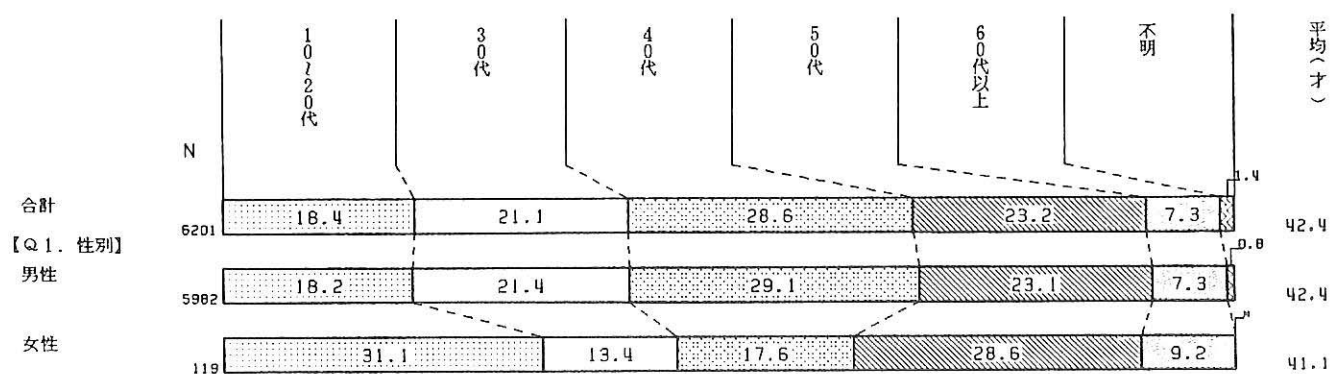
<性別>

本調査における建設技能者の性別は、男性が96.5%、女性は1.9%となっている。

Q 1. 性別



Q 2. 年齢



<年齢>

本調査における建設技能者全体の平均年齢は 42.4 才となっている。

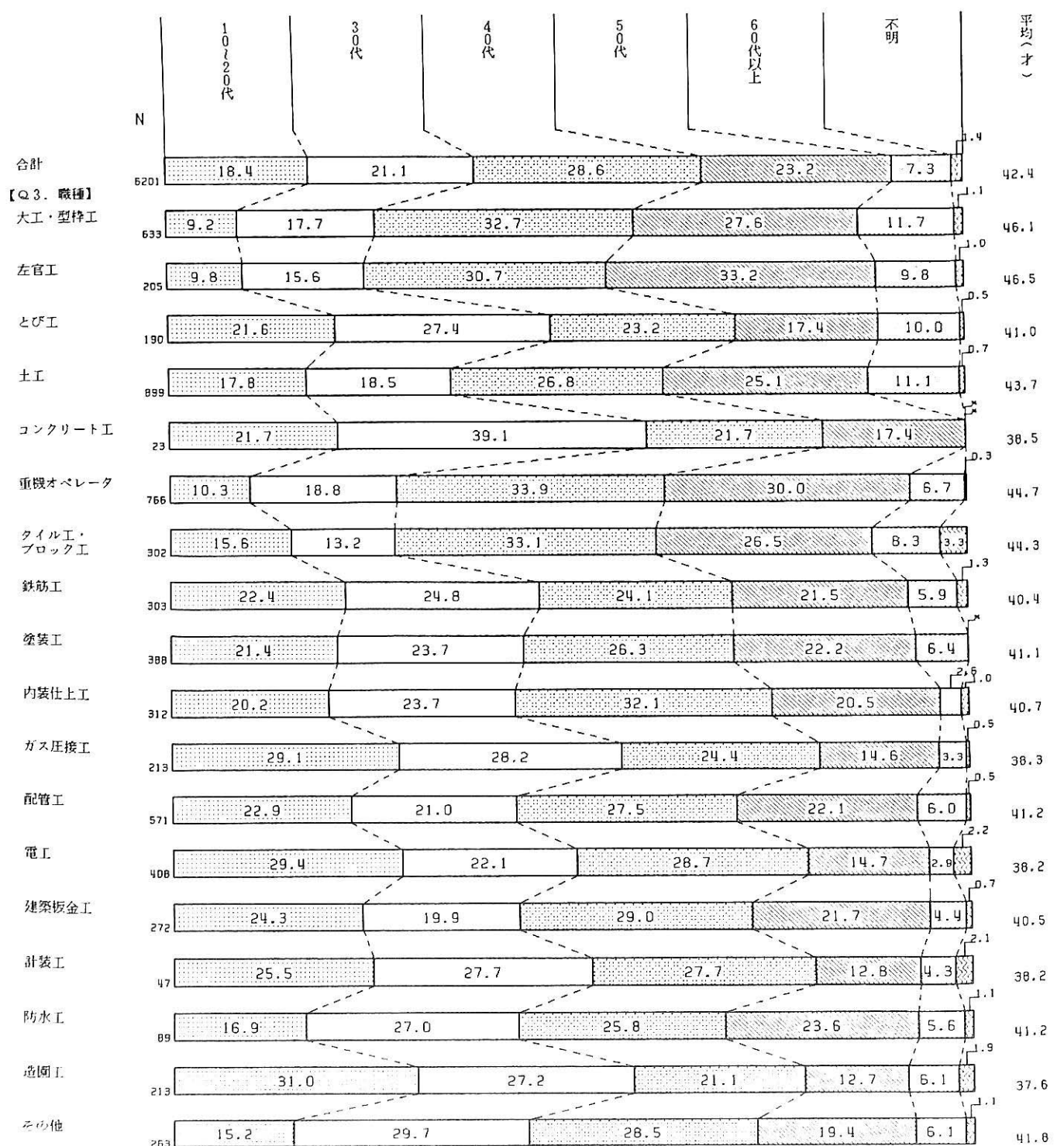
年齢階層別にみると、「40 代」が 28.6%と最も多く、次いで「50 代」23.2%、「30 代」21.1%となっている。

女性は「10～20 代」が 31.1%と最も多く、次いで「50 代」28.6%、「40 代」17.6%となっている。

平均年齢を職種別にみると、「左官工」が 46.5 才と最も高く、次いで「大工・型枠工」46.1 才、「重機オペレータ」44.7 才となっている。

平均年齢が最も低いのは「造園工」の 37.6 才となっている。

Q2. 年齢

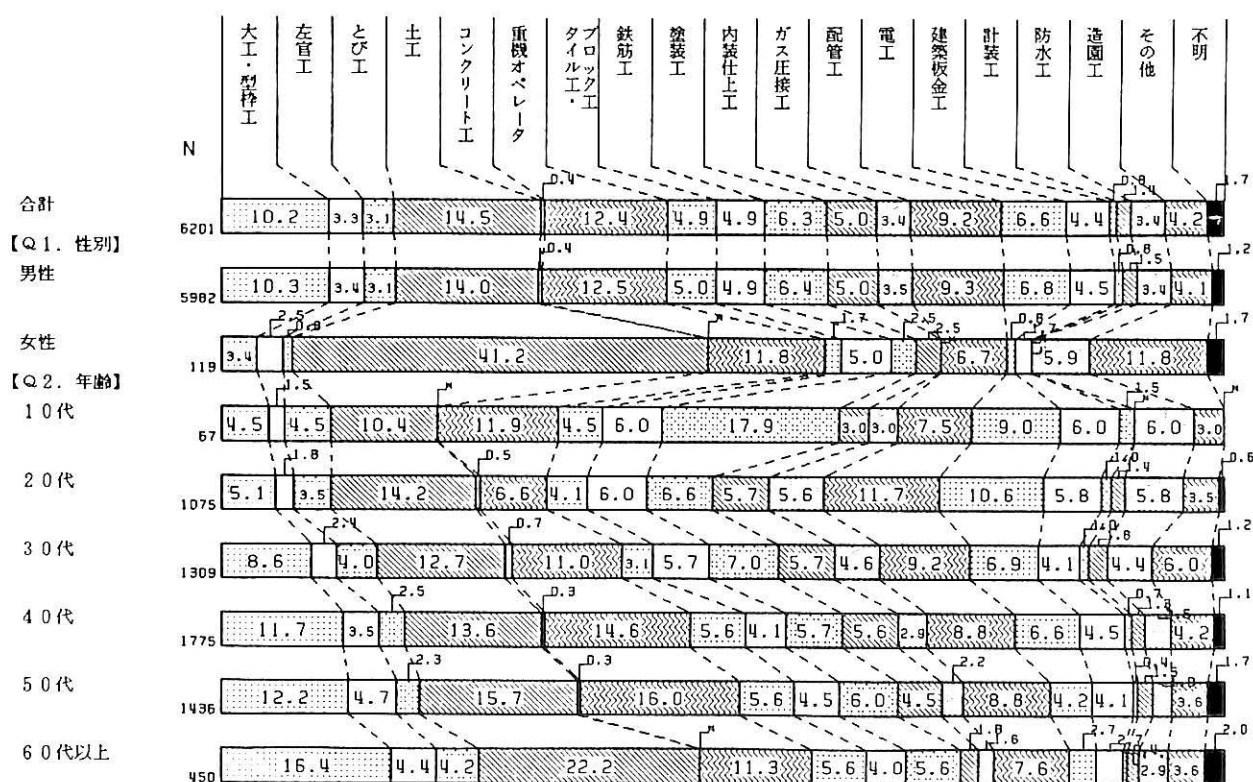


<職種>

建設技能者を職種別にみると、「土工」が14.5%と最も多く、次いで「重機オペレータ」12.4%、「大工・型枠工」10.2%となっている。また、年代が上がるにつれて「大工・型枠工」、「土工」の割合が高くなっている。

女性の「土工」は41.2%となっている。

Q3. 職種

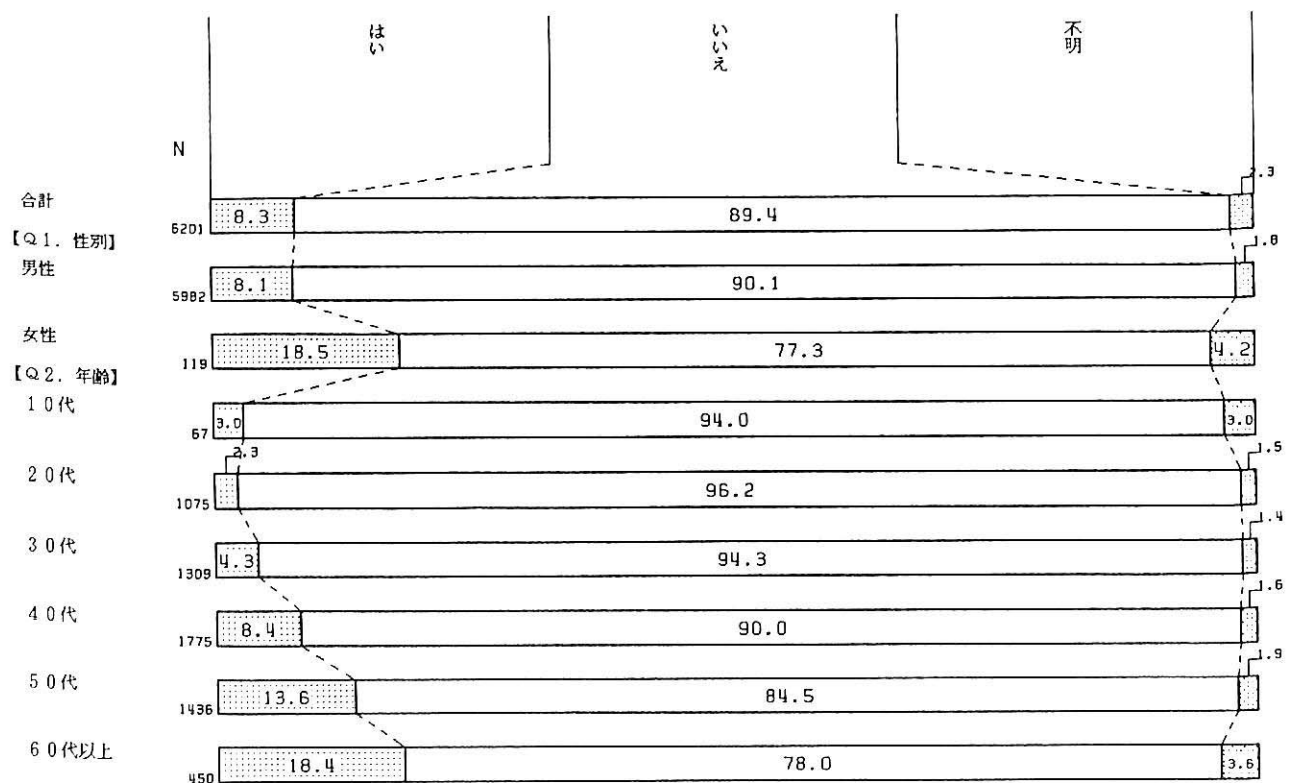


<建設業以外従事状況>

建設業以外従事者を年齢別にみると、「60代以上」が18.4%と最も多く、次いで「50代」13.6%、「40代」8.4%となっている。

女性の建設業以外従事者は18.5%となっている。

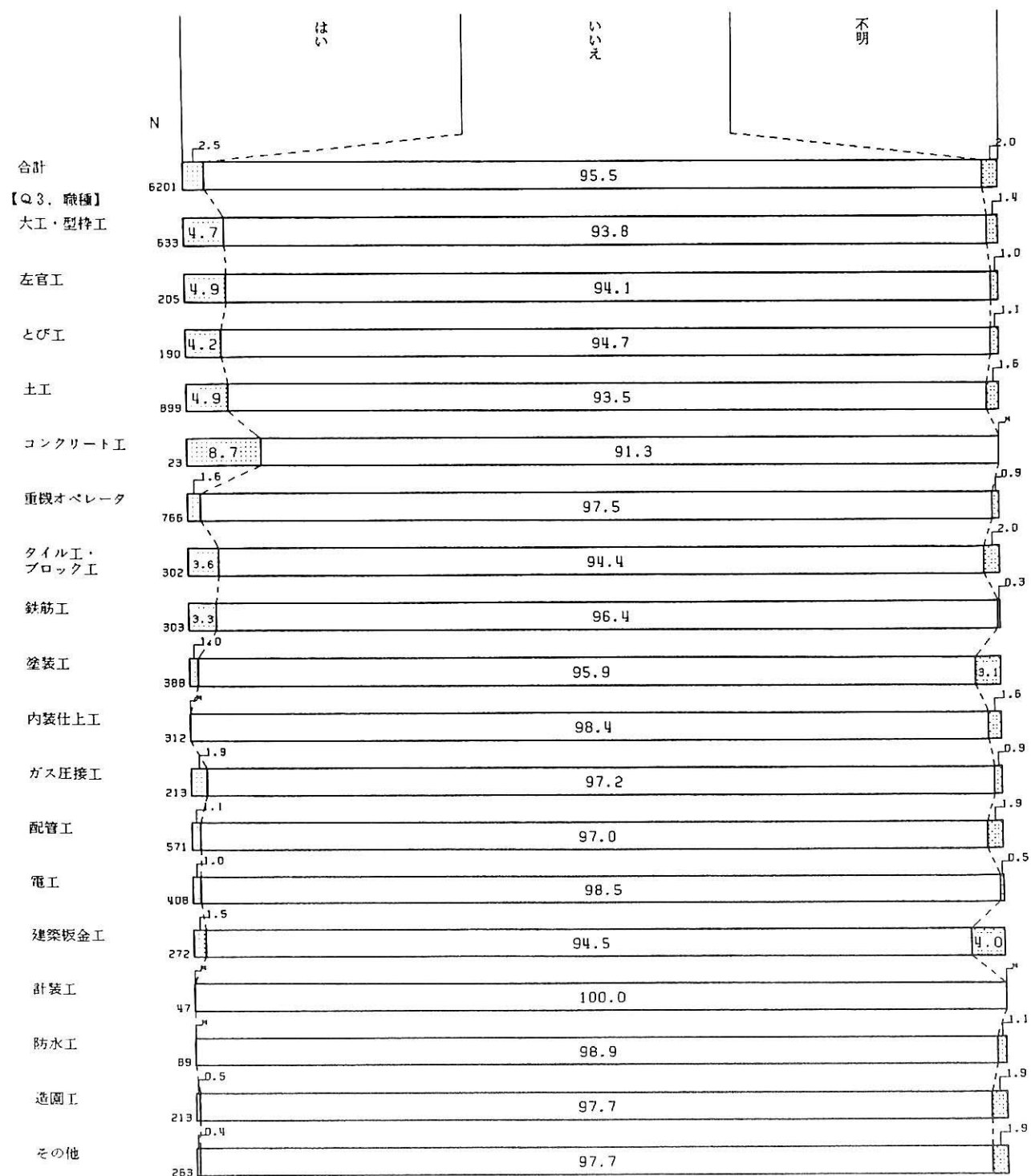
Q3-1. 建設業以外従事状況



(2) 季節労働者従事状況

季節労働者の割合をみると、2.5%となっている。職種別にみると、「コンクリート工」が8.7%と最も多くなっている。

Q 4. 季節労働者従事状況

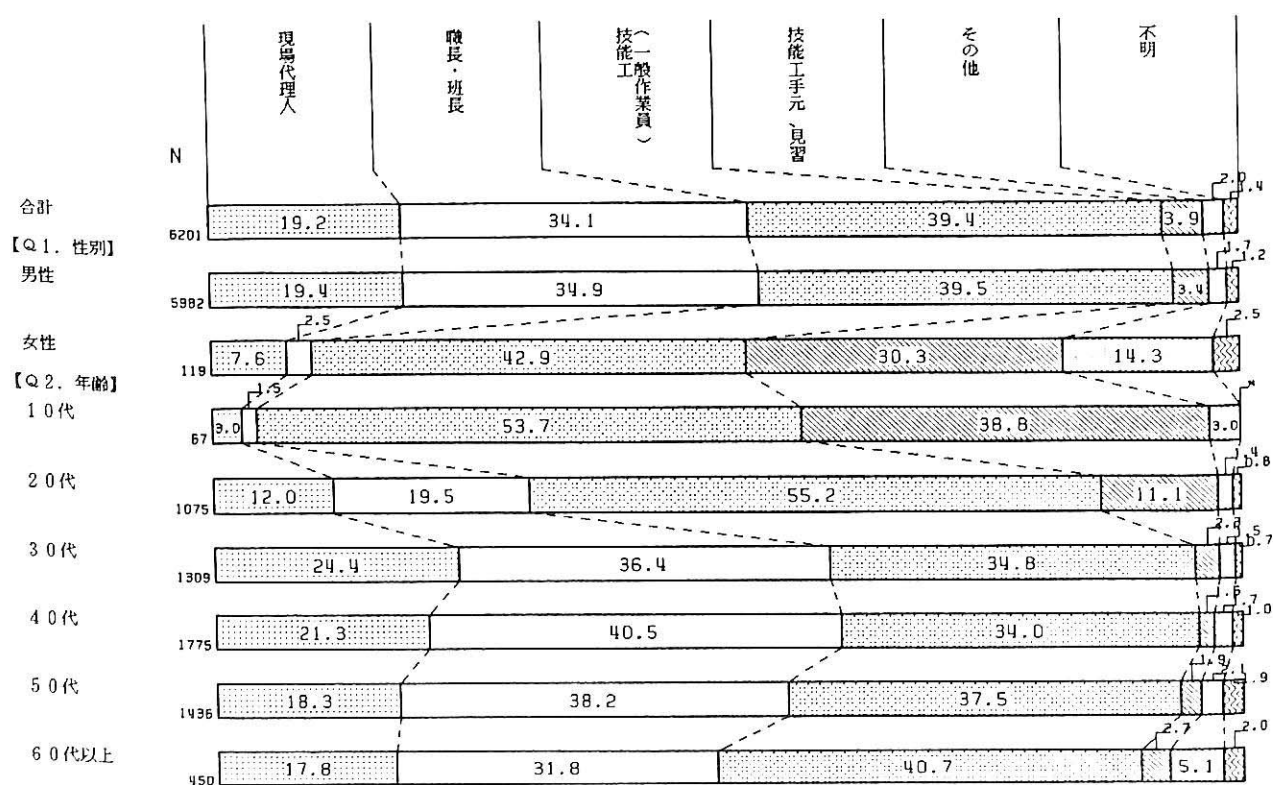


(3) 現在の主な現場における立場（職位）

主な現場における職位（立場）についてみると、「技能工（一般作業員）」が39.4%と最も多く、次いで「職長・班長」34.1%、「現場代理人」19.2%となっている。

「職長・班長」を性別にみると、男性34.9%、女性2.5%となっている。

Q5. 職位



(4) 雇用上の身分

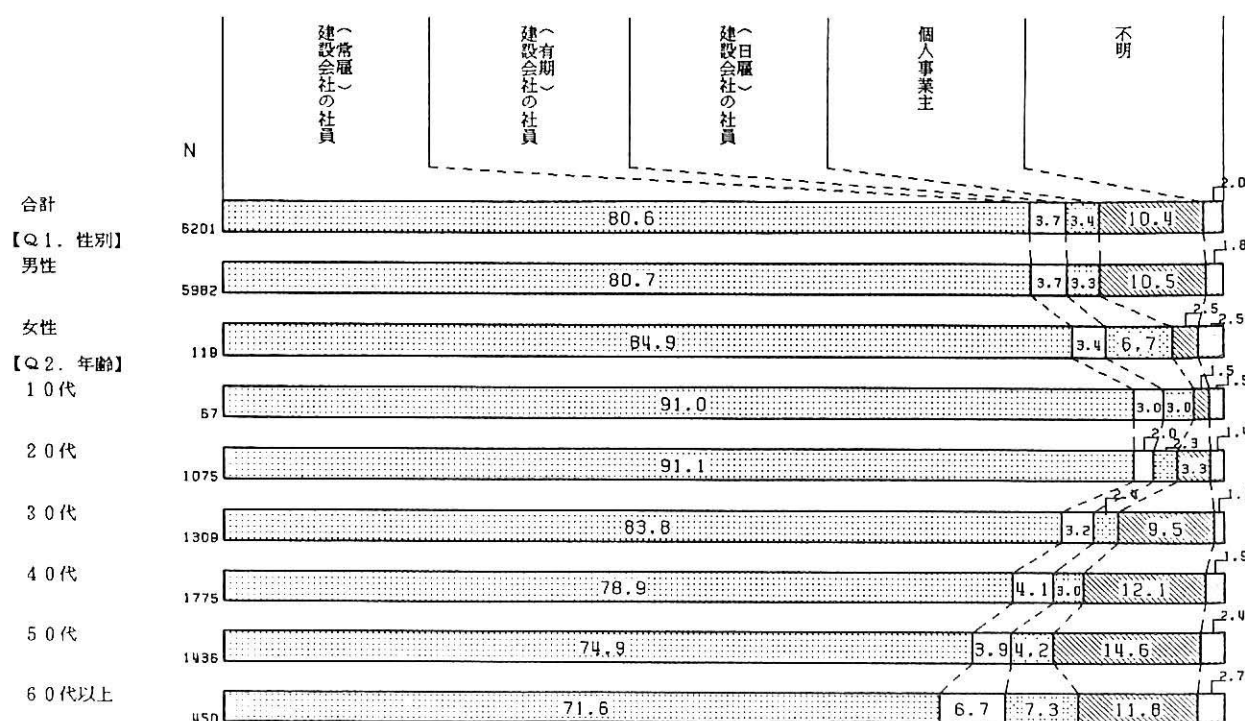
雇用上の身分をみると「建設会社の社員（常雇）」が80.6%となっている。

「建設会社の社員（常雇）」の割合を性別にみると、男性80.7%、女性84.9%となっている。

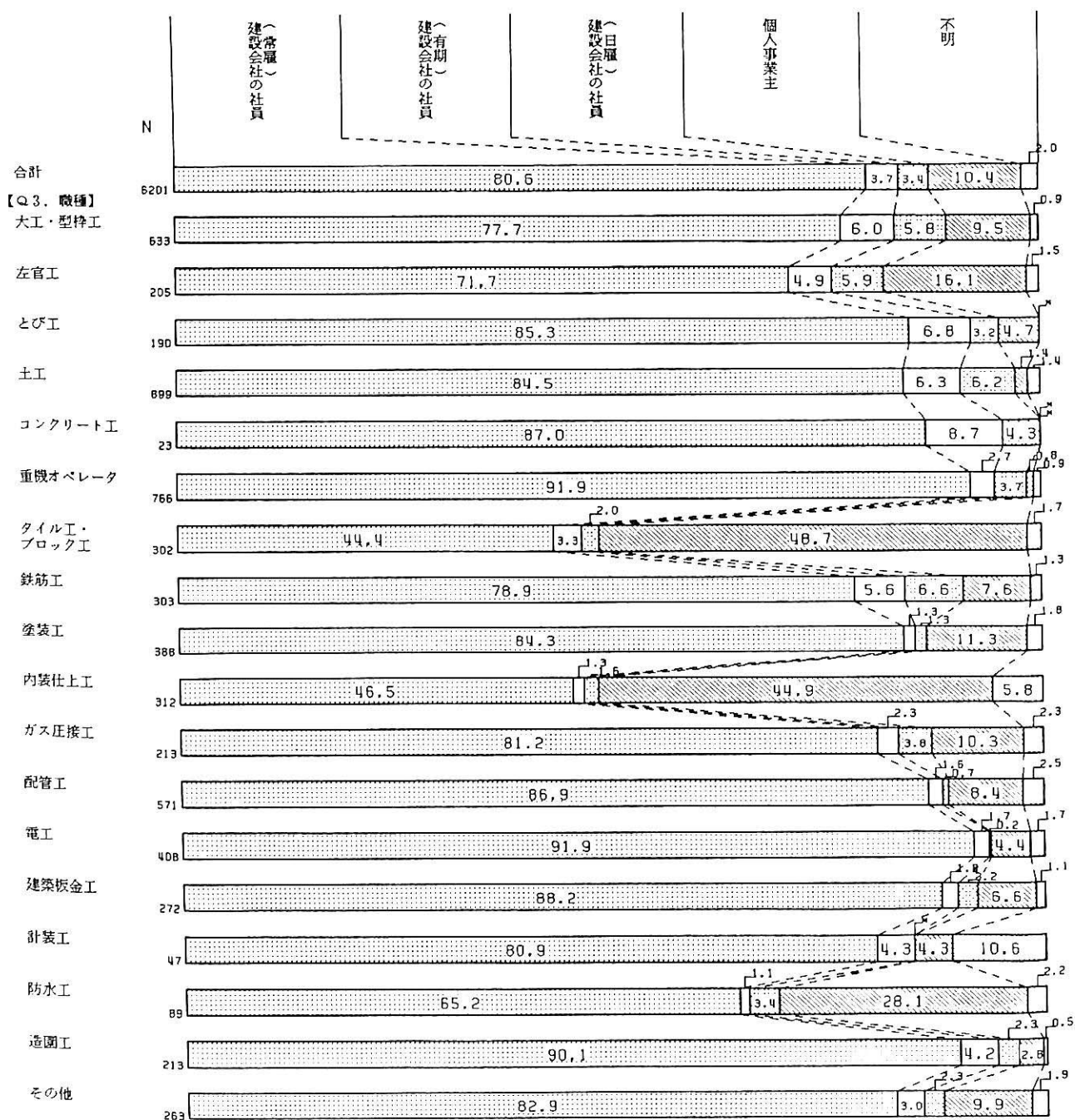
「建設会社の社員（常雇）」の割合を年齢別にみると、「10代」、「20代」が9割を超えている。

「建設会社の社員（常雇）」の割合を職種別にみると、「重機オペレータ」、「電工」、「造園工」が9割を超えている。

Q 6. 雇用上の身分



Q 6. 雇用上の身分



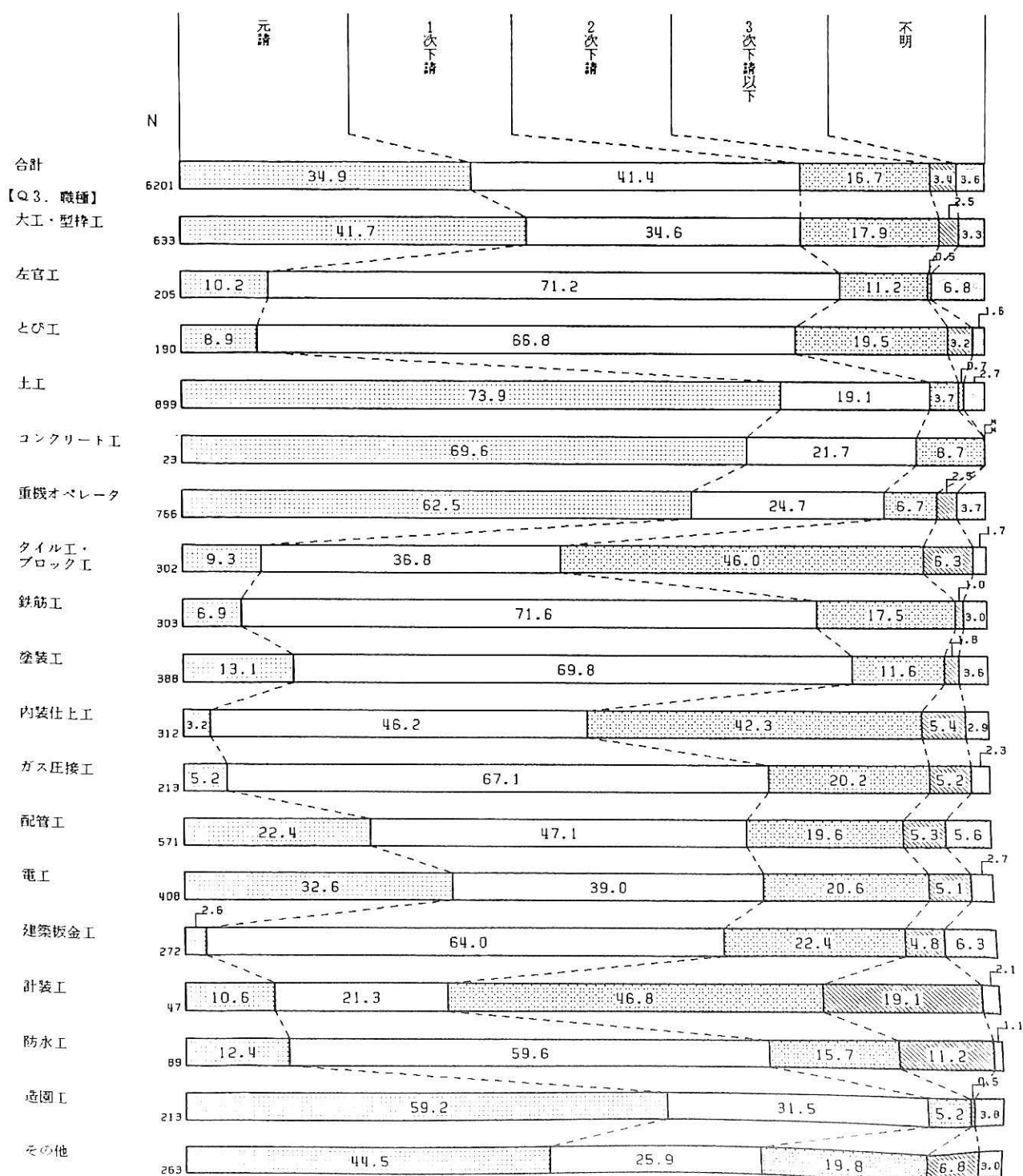
(5) 就労先の受注形態

建設技能者が主に働く現場での受注形態を元請受注と下請受注別にみると、「元請」が34.9%、「下請」は61.5%となっている。また、下請受注は「1次下請」が41.4%と最も多く、次いで「2次下請」16.7%となっている。

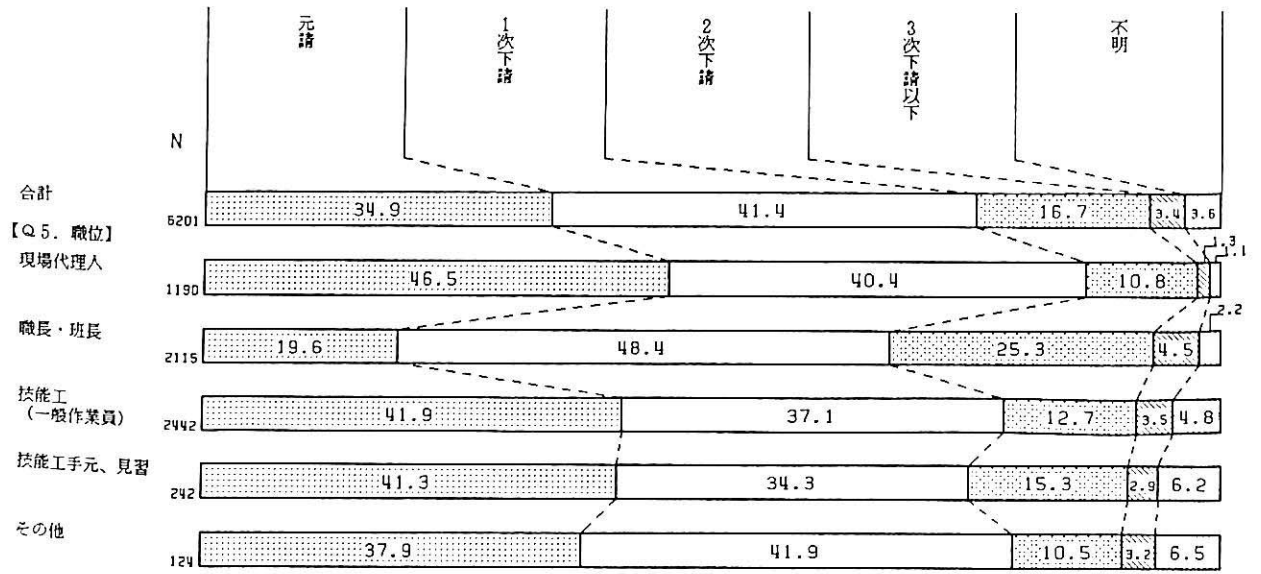
元請受注の割合を職種別にみると、「土工」が73.9%と最も多く、次いで「コンクリート工」69.6%、「重機オペレータ」62.5%となっている。

下請受注をみると、1次下請では「鉄筋工」が71.6%と最も多く、次いで「左官工」71.2%、「塗装工」69.8%となっている。2次下請では「計装工」が46.8%と最も多く、次いで「タイル工・ブロック工」46.0%、「内装仕上工」42.3%となっている。

Q7. 就労先の受注形態



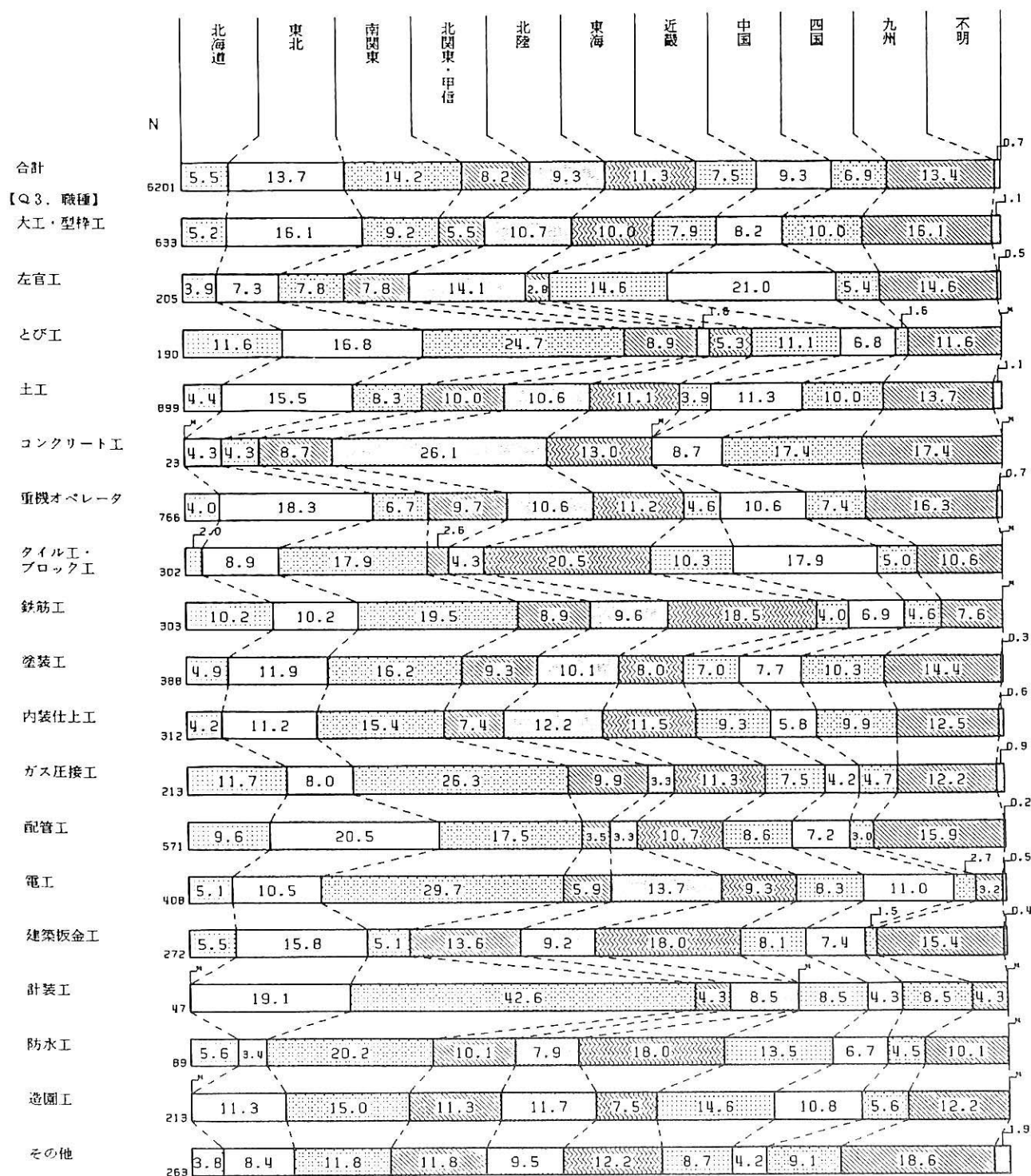
Q7. 就労先の受注形態



(6) 現在の主な現場の地域

本調査の建設技能者の主な現場の地域については下図の通りである。

Q 8. 主な現場の地域

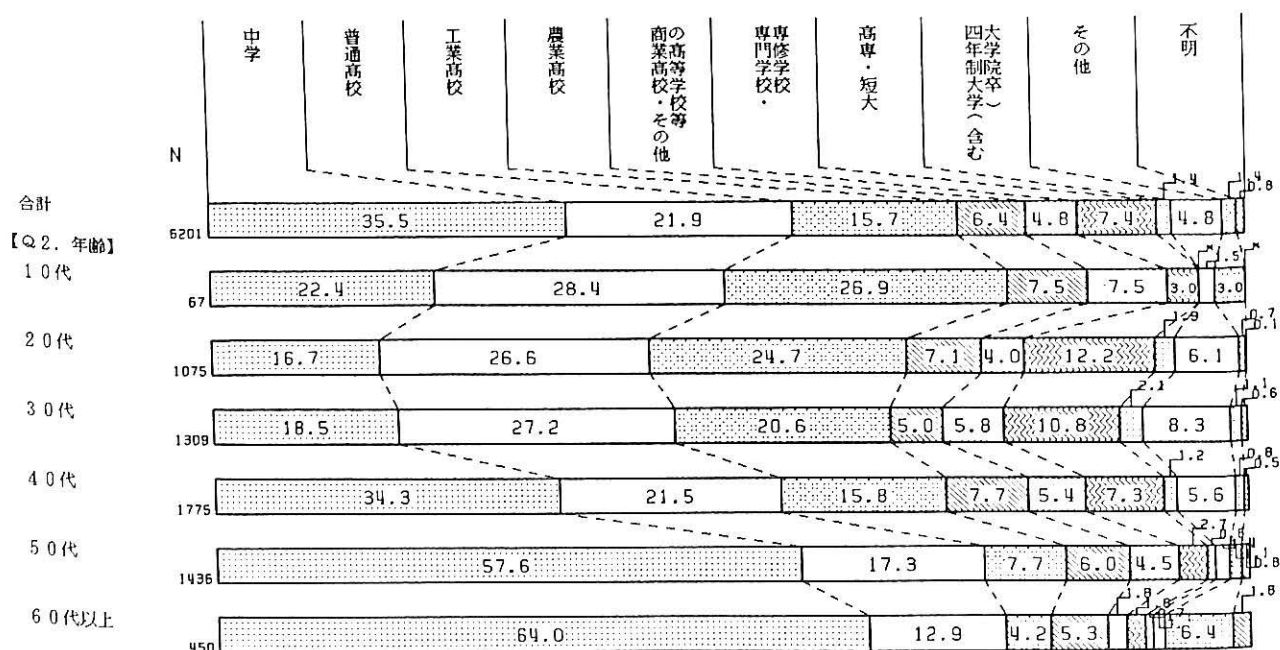


(7) 最終学歴

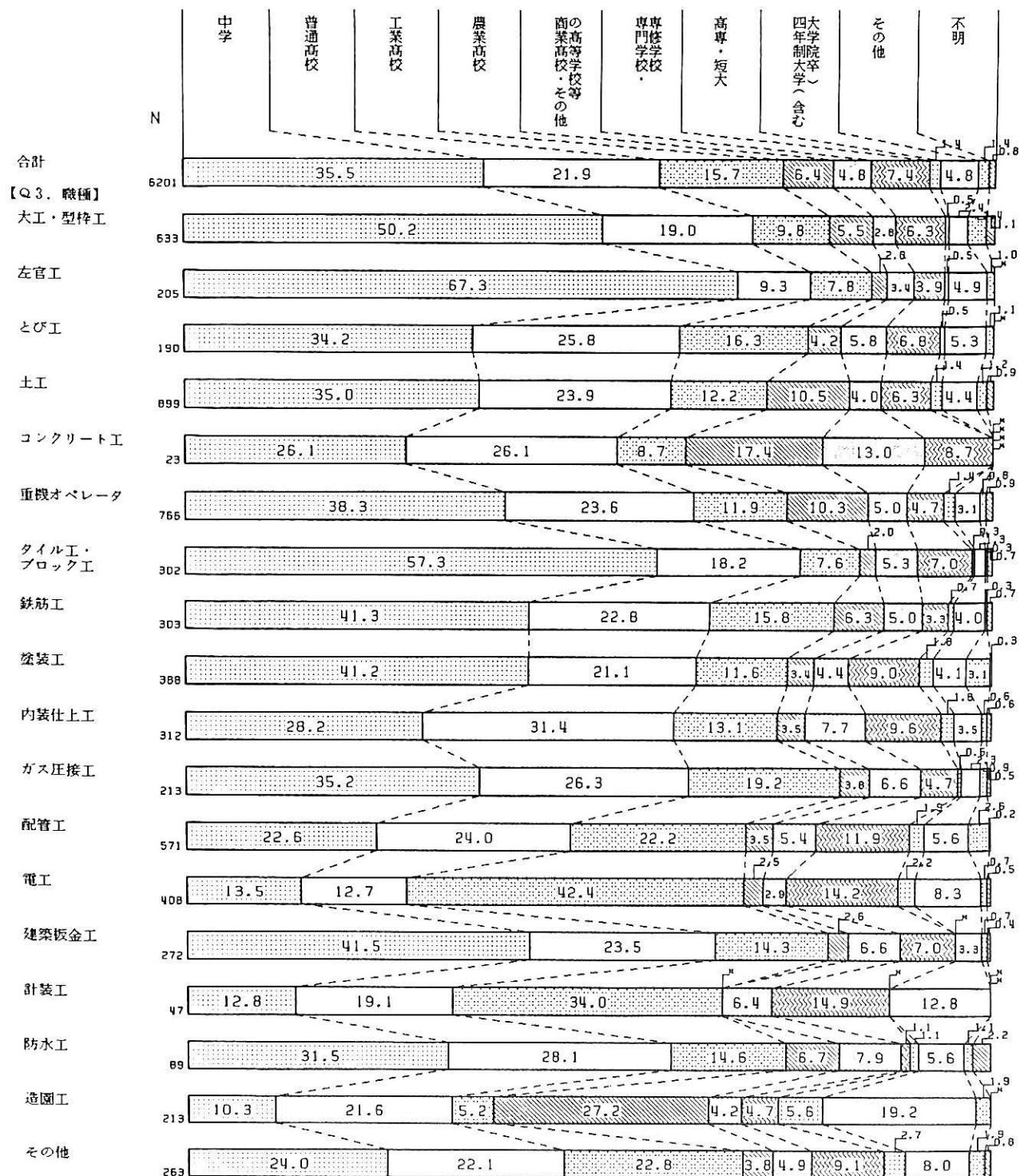
最終学歴をみると、高校卒が48.8%（各高校卒の合計）と最も多く、次いで中学卒35.5%、専門学校・専修学校卒7.4%、4年制大学卒（含む大学院卒）4.8%となっている。また、高校卒の内訳についてみると、普通高校卒が21.9%と最も多く、次いで工業高校卒15.7%となっている。

職種別にみると、「左官工」で中学卒が、「コンクリート工」で高校卒（各高校卒の合計）が、「造園工」で4年制大学がそれぞれ他職種に比べ多くなっている。

Q9. 最終学歴



Q 9. 最終学歴



2. 労働時間の短縮について

(1) 労働時間短縮に対する意見

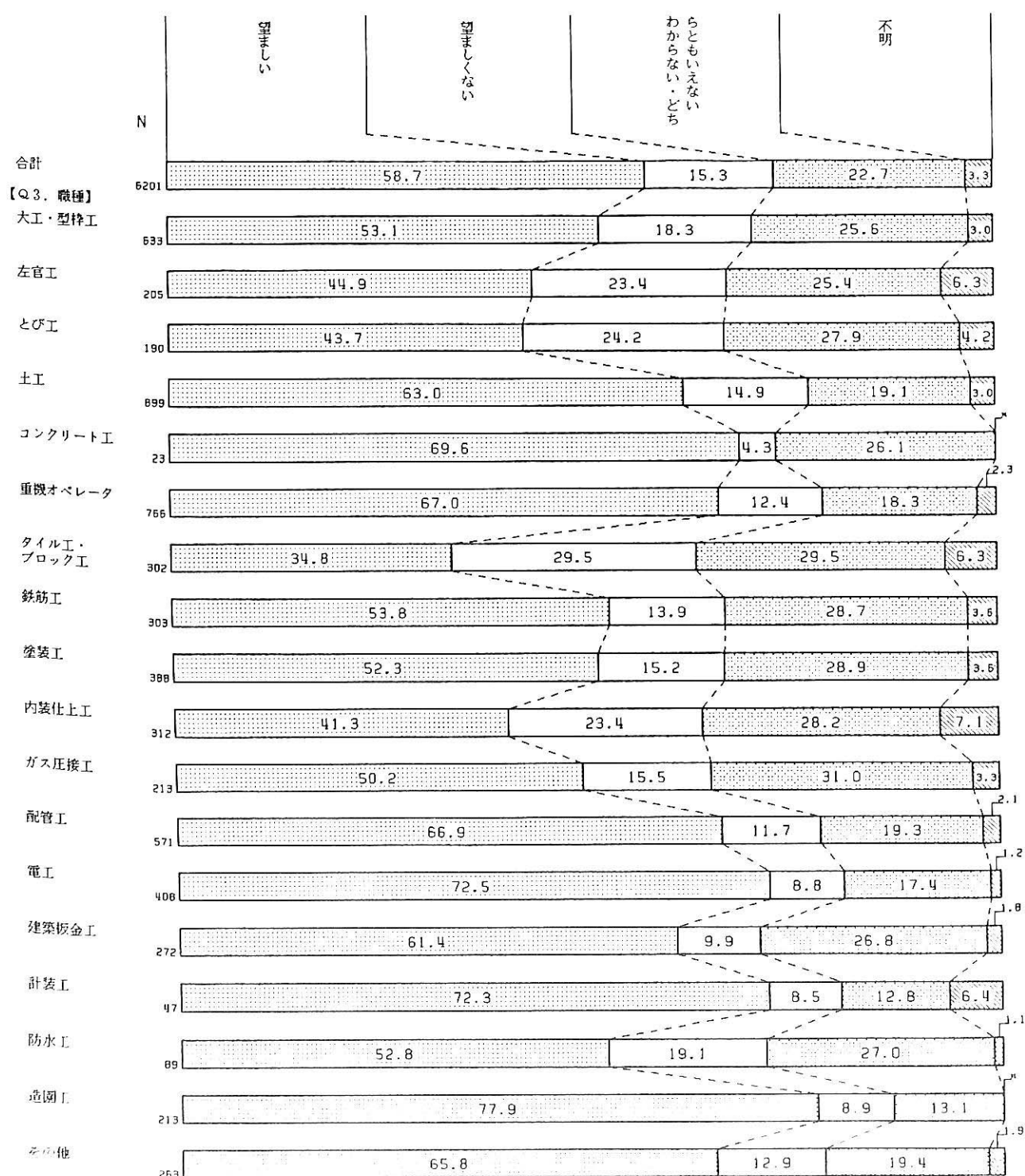
労働時間短縮に対する意見についてみると、「望ましい」が58.7%（昨年53.8%）と最も多く、次いで「わからない・どちらともいえない」22.7%（同25.8%）、「望ましくない」15.3%（同17.5%）となっている。

職種別にみると、「造園工」、「電気」、「計装工」で「望ましい」が多くなっている。

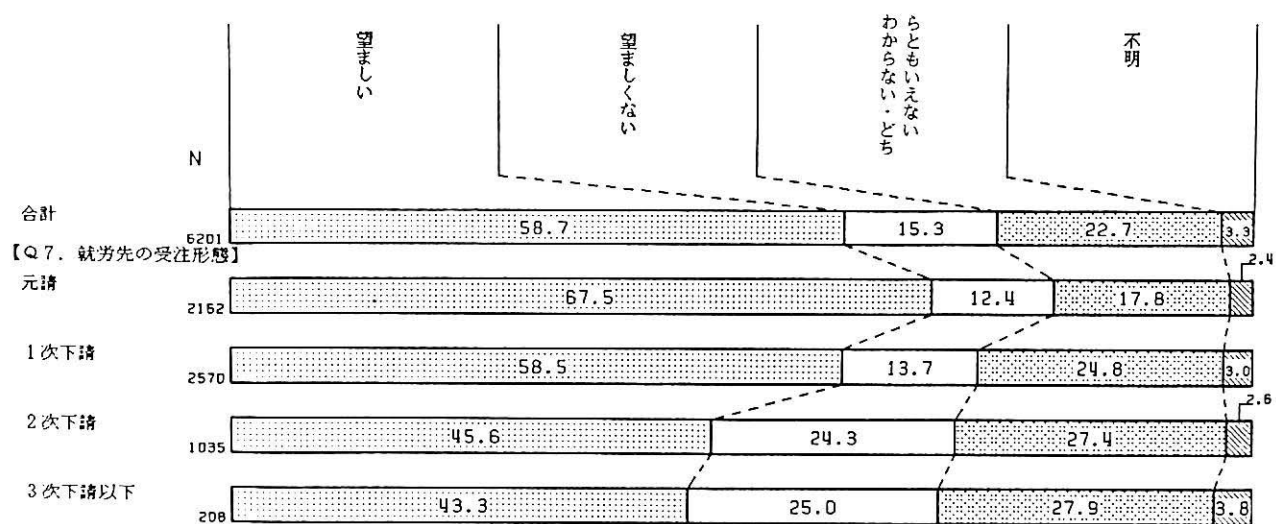
また、「タイル工・ブロック工」、「とび工」、「左官工」、「内装仕上工」で「望ましくない」が他職種に比べ多くなっている。

元請・下請別にみると、下層下請になるにつれて「望ましい」の割合が低くなっている。

Q10. 労働時間短縮に対する意見



Q 1 0. 労働時間短縮に対する意見



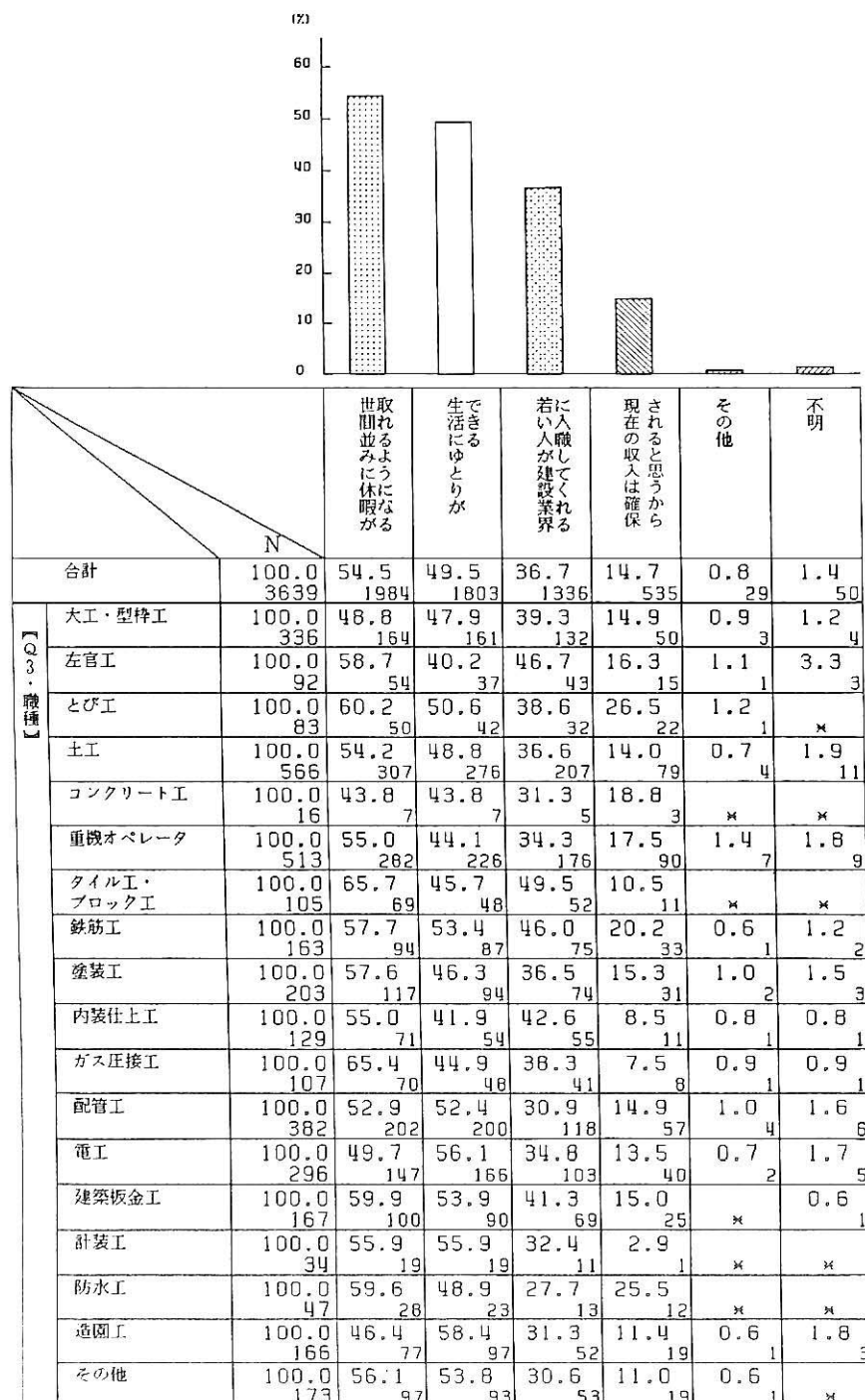
(2) 労働時間短縮を望む（望ましい）理由

労働時間の短縮が望ましい理由についてみると、「世間並みに休暇が取れるようになる」が54.5%（昨年56.5%）と最も多く、次いで「生活にゆとりができる」49.5%（同40.1%）、「若い人が建設業界に入職してくれる」36.7%（同42.4%）となっている。

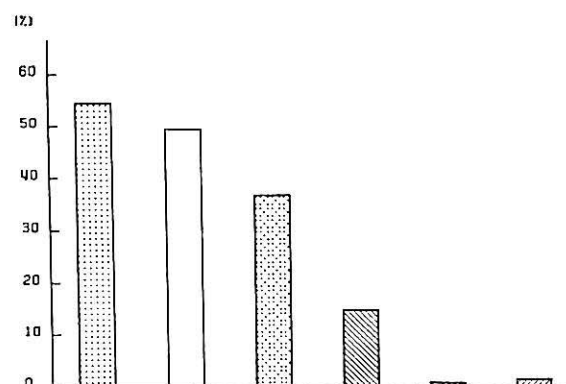
職種別にみると、「タイル工・ブロック工」、「ガス圧接工」、「とび工」で「世間並みに休暇が取れるようになる」が6割を超えている。

元請・下請別にみると、下層下請になるにつれて「世間並みに休暇が取れるようになる」の割合が高くなっている。

Q10-1. 望ましい理由（複数回答）



Q10-1. 望ましい理由 (複数回答)

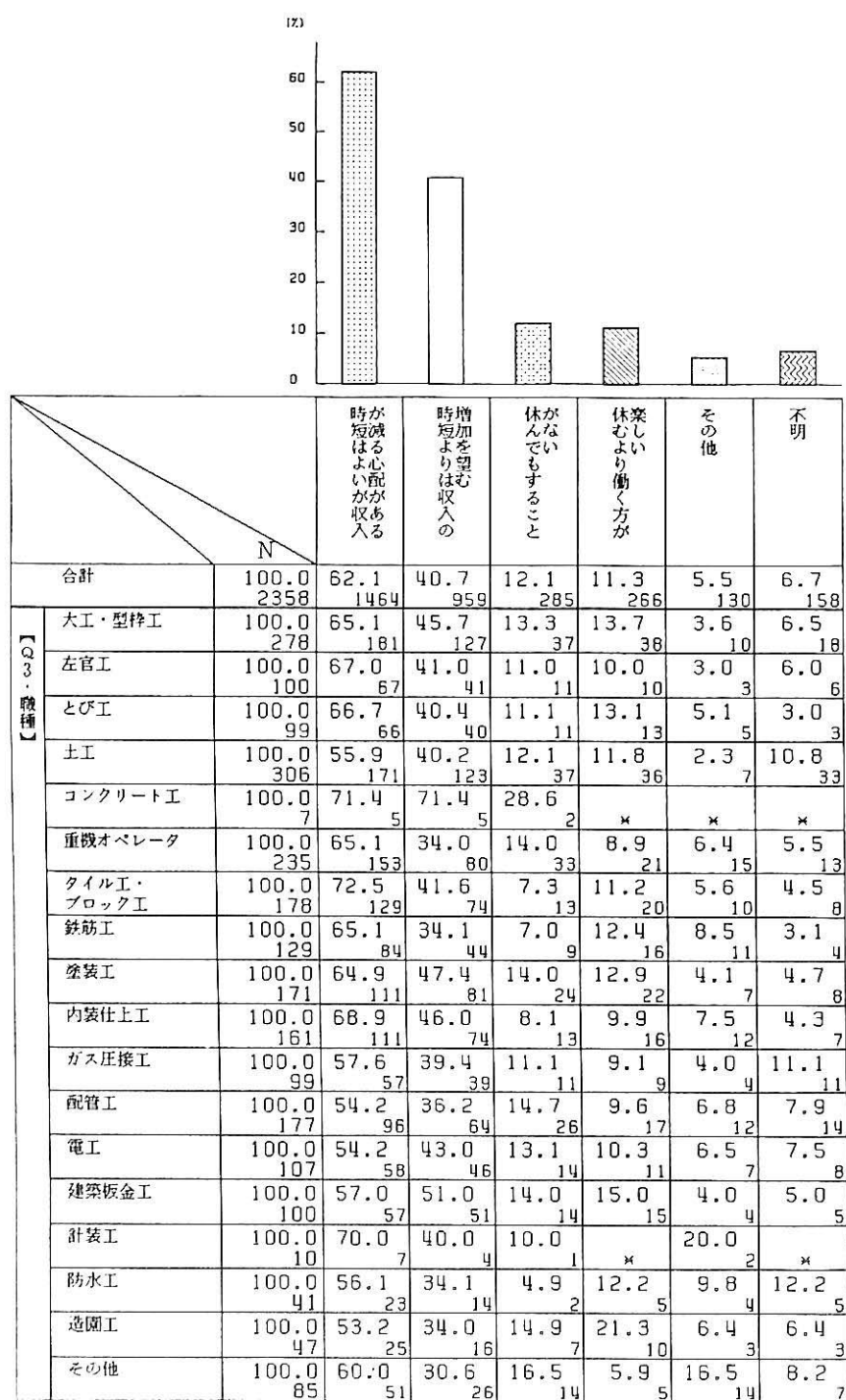


		N	世取れるように休める 並みに休暇が	できる 生活にゆとりが	若い人が建設業界 に入職してくれる	現在の収入は確保 されると思うから	その他	不明
合計		100.0 3639	54.5 1984	49.5 1803	36.7 1336	14.7 535	0.8 29	1.4 50
【Q7・就労先の	元請	100.0 1459	51.0 744	50.2 732	34.9 509	16.0 233	0.5 8	1.9 28
	1次下請	100.0 1503	56.5 849	49.6 745	38.1 573	14.8 223	1.0 15	0.9 13
	2次下請	100.0 472	58.7 277	49.4 233	40.7 192	14.2 67	0.8 4	1.1 5
	3次下請以下	100.0 90	58.9 53	50.0 45	37.8 34	4.4 4	1.1 1	1.1 1

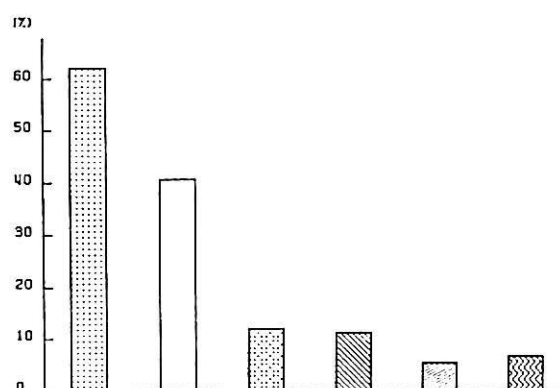
(3) 労働時間短縮が望ましくない・わからない・どちらともいえない理由

労働時間短縮が望ましくない・わからない・どちらともいえない理由についてみると、「時短はよいが収入が減る心配がある」が62.1%（昨年67.1%）と最も多く、次いで「時短よりは収入の増加を望む」40.7%（同44.8%）となっている。

Q10-2. 望ましくない・わからない・どちらともいえない理由（複数回答）



Q10-2. 望ましくない・わからない・どちらともいえない理由（複数回答）



		N	時が短減はよい配がある	時短増加を望む収入の	休がないでもすること	休楽しいより働く方が	その他	不明
合計		100.0 2358	62.1 1464	40.7 959	12.1 285	11.3 266	5.5 130	6.7 158
【Q7・就労先の	元請	100.0 652	57.7 376	37.3 243	14.9 97	12.4 81	4.4 29	8.3 54
	1次下請	100.0 990	63.2 626	43.0 426	12.8 127	12.1 120	7.8 77	5.2 51
	2次下請	100.0 536	68.3 366	41.2 221	9.0 48	8.8 47	3.4 18	4.7 25
	3次下請以下	100.0 110	56.4 62	40.0 44	5.5 6	9.1 10	5.5 6	13.6 15

(4) 月平均残業時間数

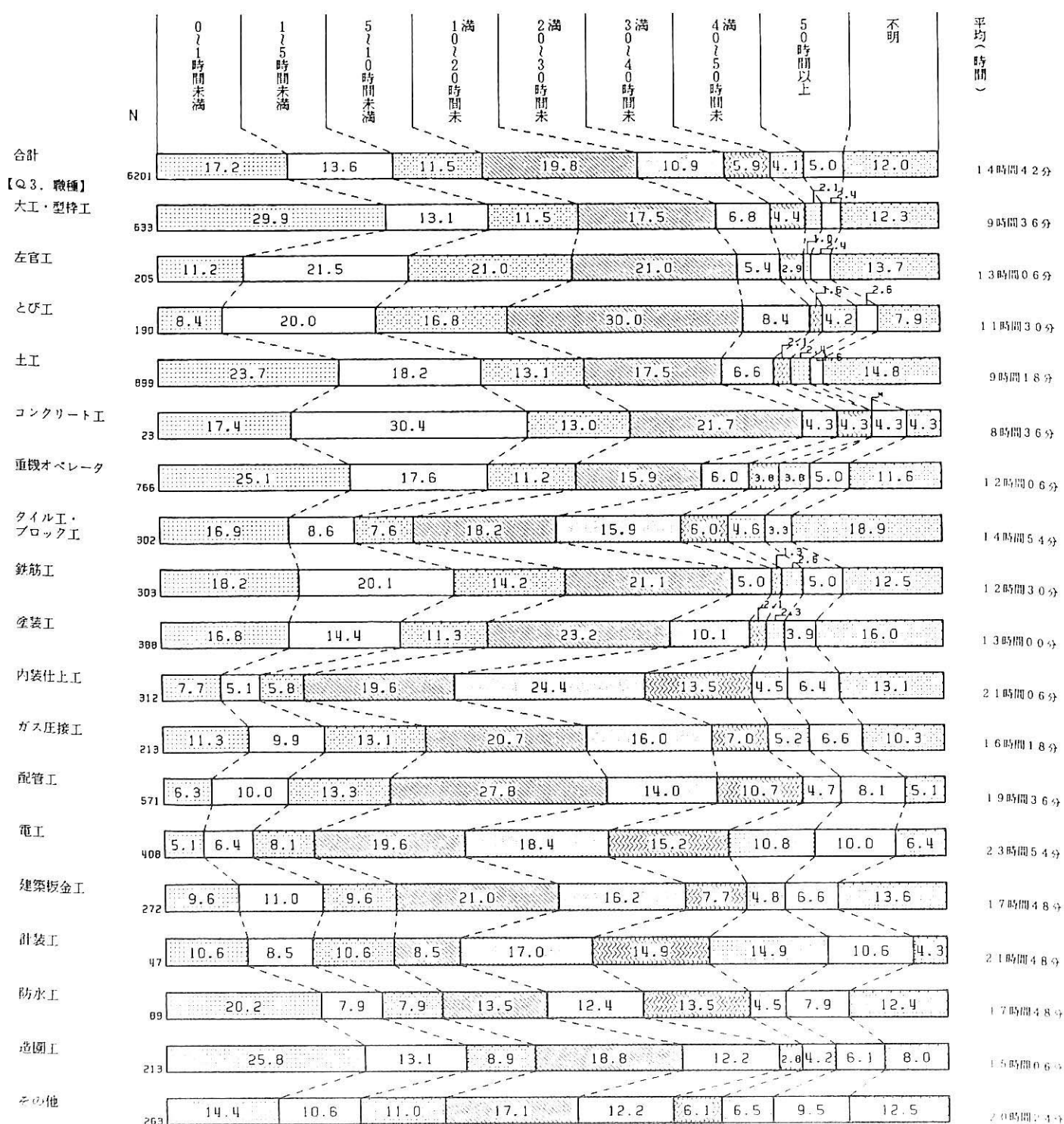
調査時の平均残業時間数についてみると、全体では14時間42分(昨年12時間42分)となっている。

職種別にみると、「電工」が23時間54分と最も多く、次いで「計装工」21時間48分、「内装仕上工」21時間6分となっている。

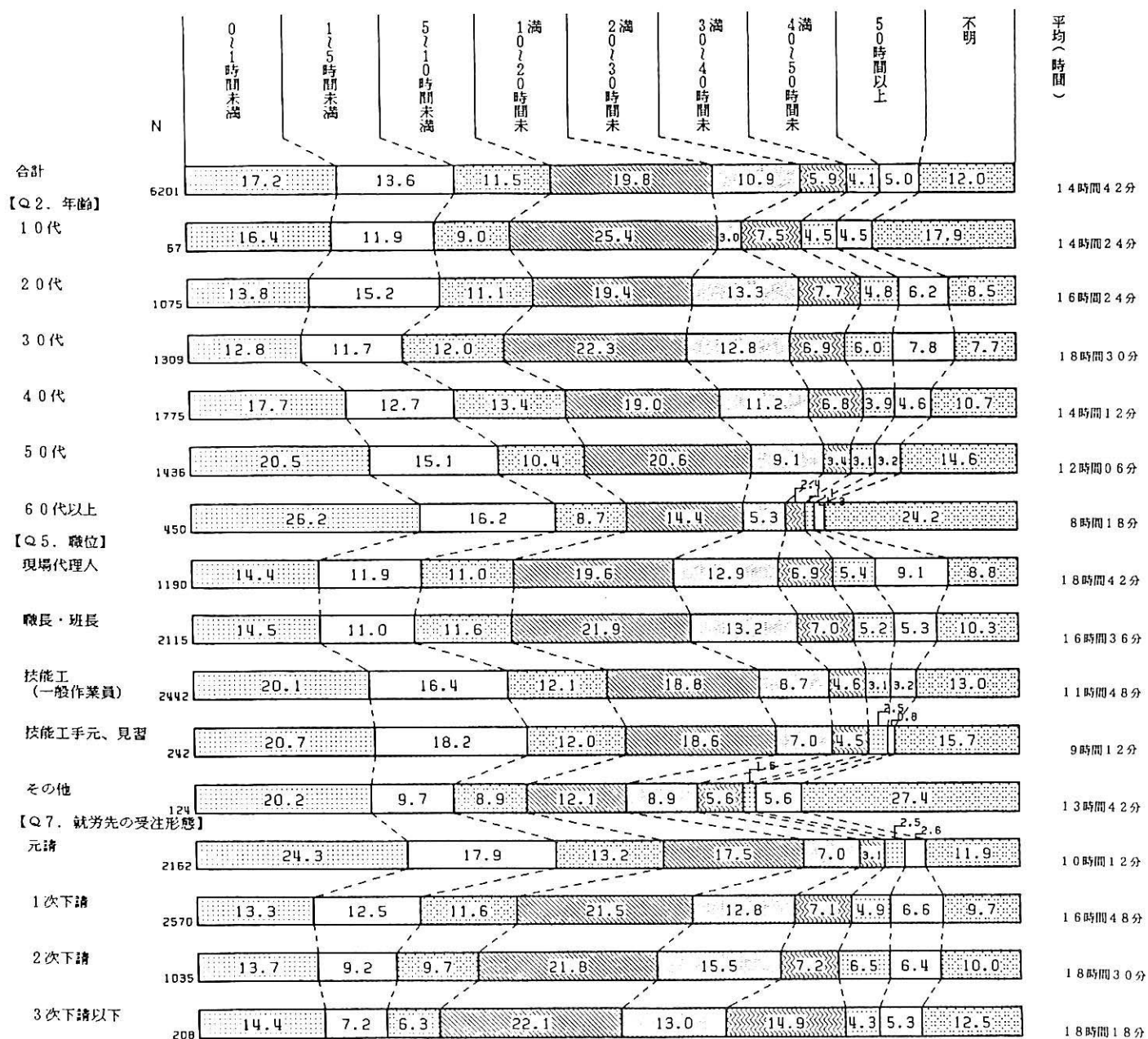
職位別にみると、「現場代理人」が18時間42分と最も多く、次いで「職長・班長」16時間36分となっている。

元請・下請別にみると、「2次下請」が18時間30分と最も多く、次いで「3次下請以下」18時間18分、「1次下請」16時間48分となっている。

Q11. 月間残業時間



Q11. 月間残業時間



(5) 1年前と比較して労働時間は短くなっていると思うか

1年前(平成8年10月頃)と比較して労働時間は短くなっていると思うかどうかについてみると、「思う」が52.4%(昨年35.7%)と最も多く、次いで「思わない」23.6%(同13.2%)、「どちらともいえない」13.6%(同10.3%)となっている。

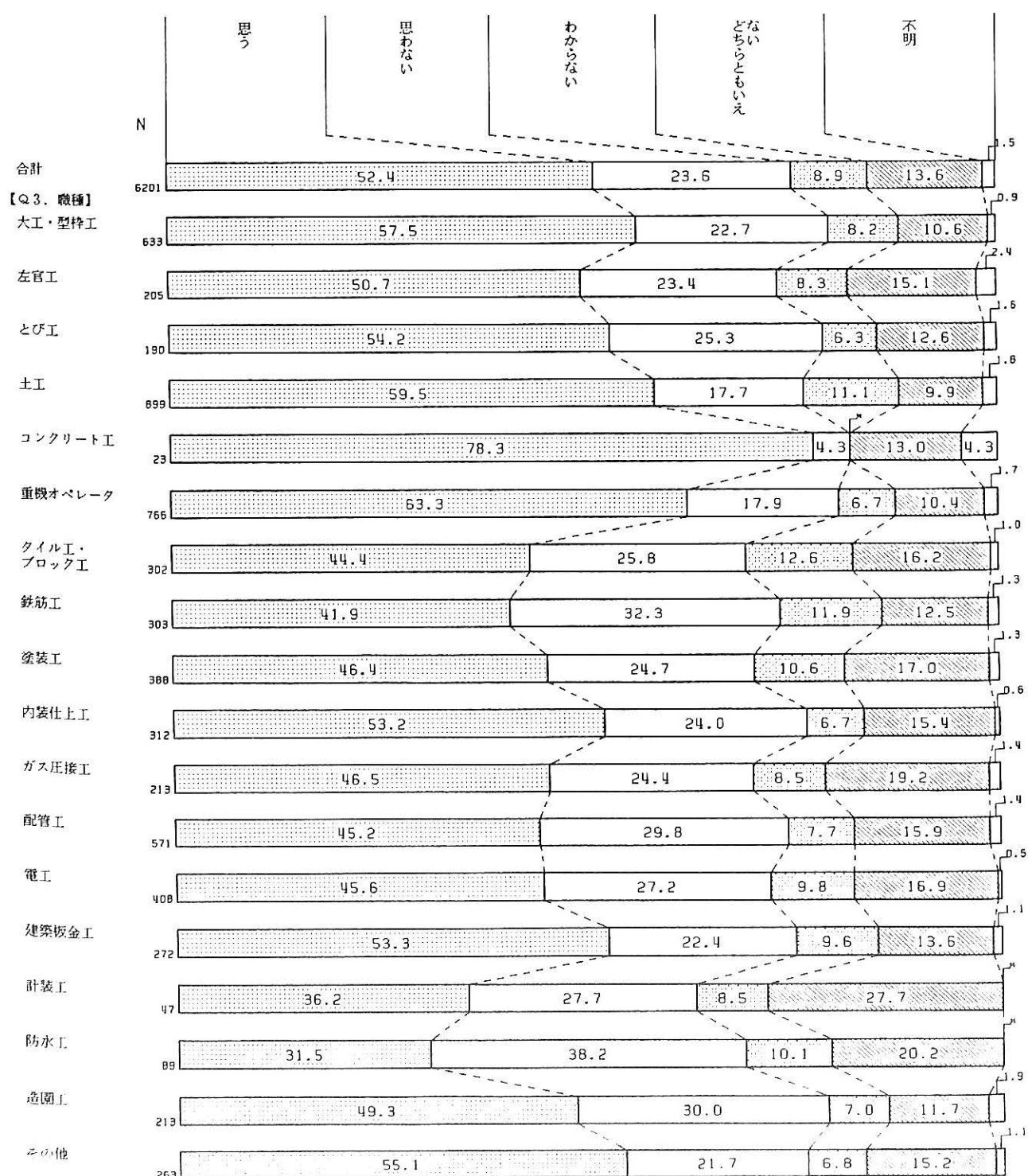
年代別にみると、年代が上がるにつれて「思う」の割合が高くなっている。

職種別にみると、「コンクリート工」で「思う」が7割を超えている。

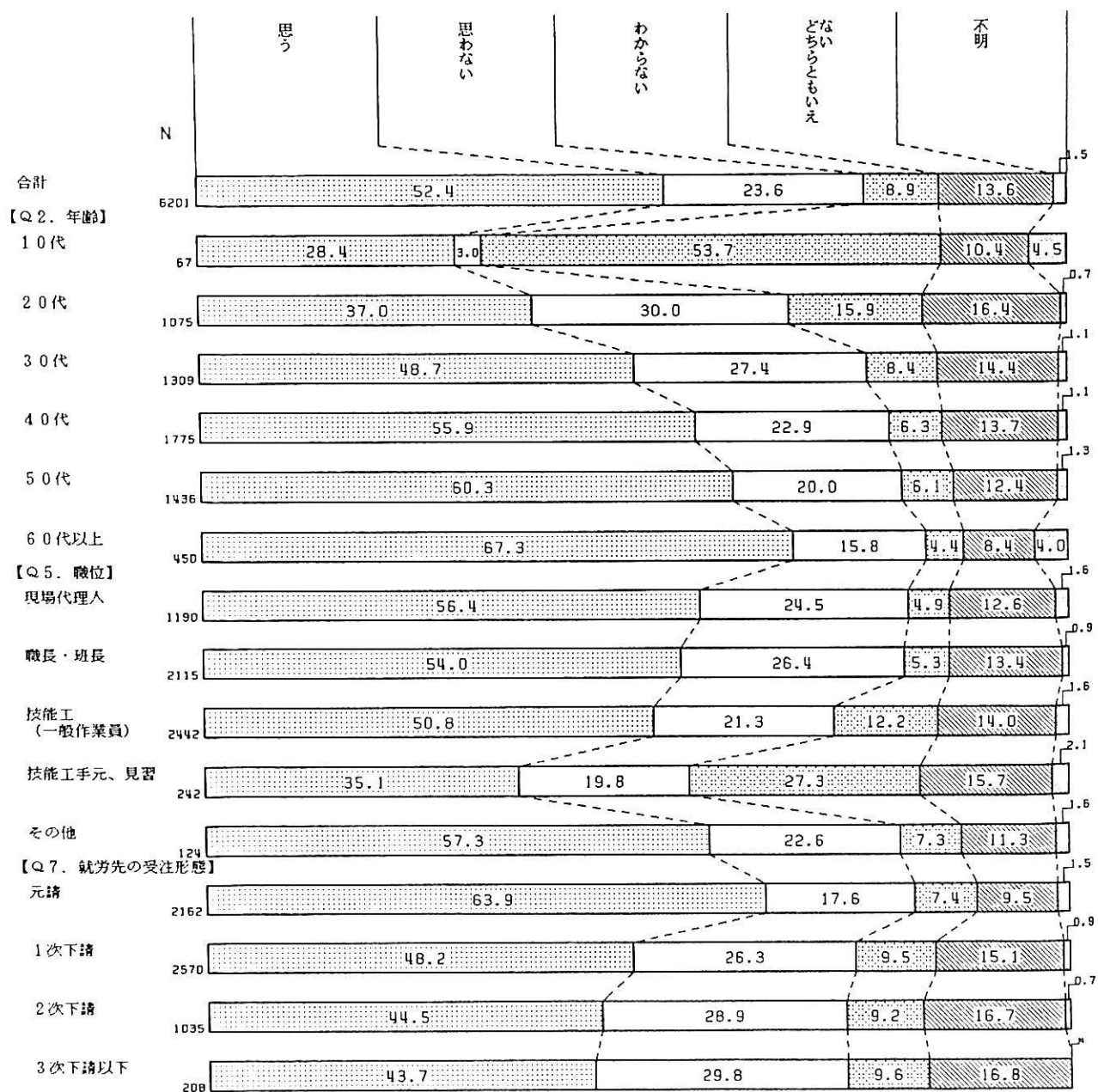
職位別にみると、「現場代理人」、「職長・班長」、「技能工(一般作業員)」で「思う」が5割を超えている。

元請・下請別にみると、下層下請になるにつれて「思う」の割合は減少している。

Q12. 労働時間短縮の実感状況



Q 1 2. 労働時間短縮の実感状況



(6) 平成9年10月中の休日制度

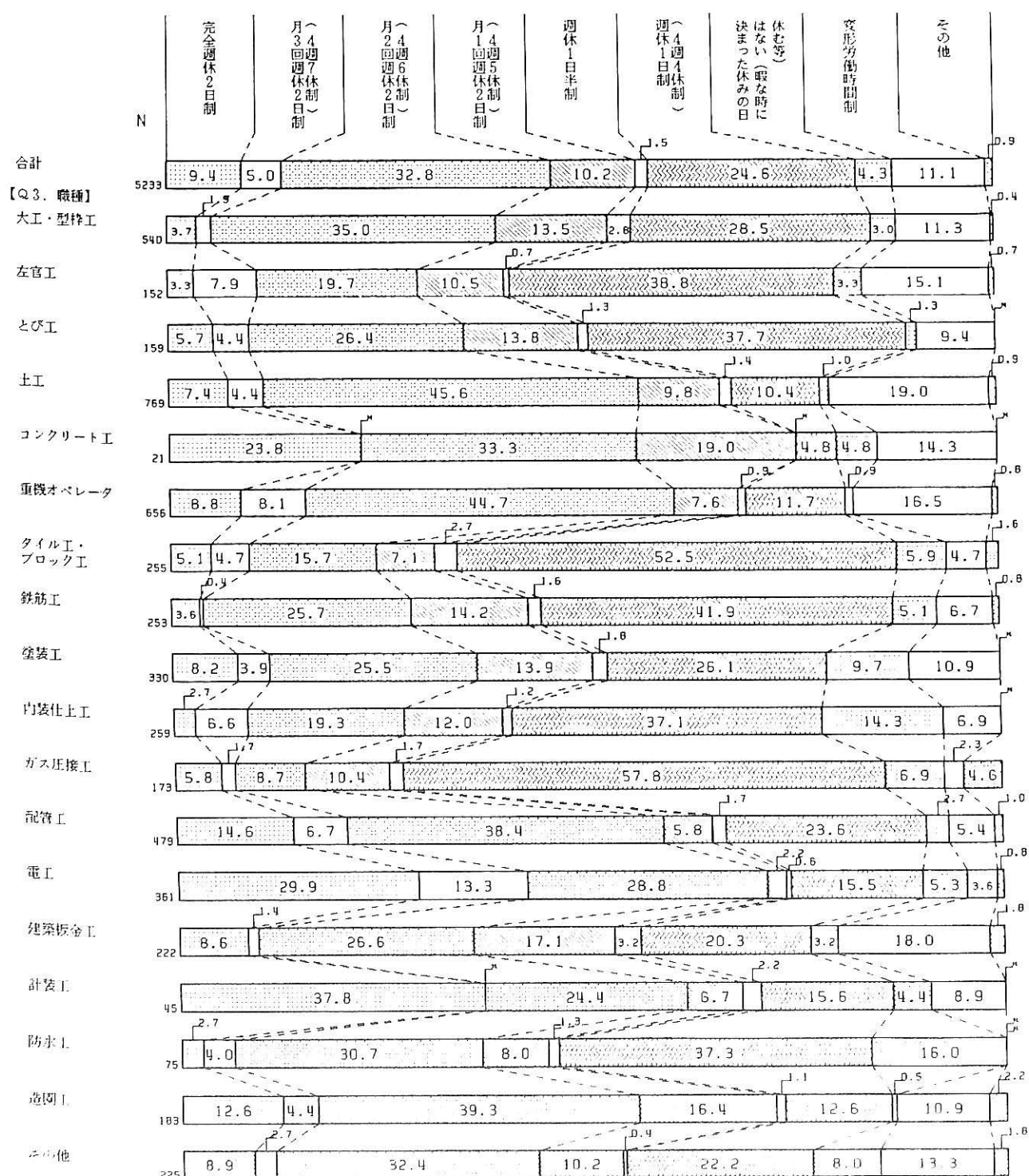
<現状>

平成9年10月中の休日制度についてみると、「月2回週休2日制(4週6休制)」が32.8% (昨年33.6%) と最も多く、次いで「週休1日制(4週4休制)」24.6% (同36.9%)、「変形労働時間制」11.1% (同4.2%) となっている。

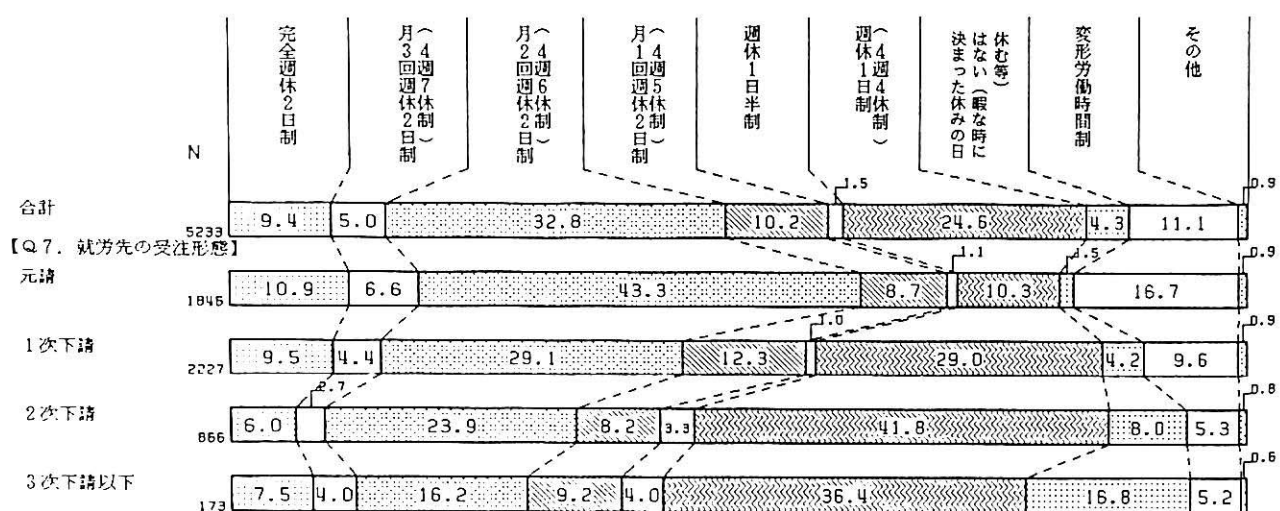
職種別にみると、「土工」、「重機オペレータ」で「月2回週休2日制(4週6休制)」が他職種に比べ多くなっている。

元請・下請別にみると、下層下請になるにつれて「月2回週休2日制(4週6休制)」の割合は低くなっている。

Q13. 平成9年10月中の休日制度
<現状>



Q13. 平成9年10月中の休日制度
<現状>



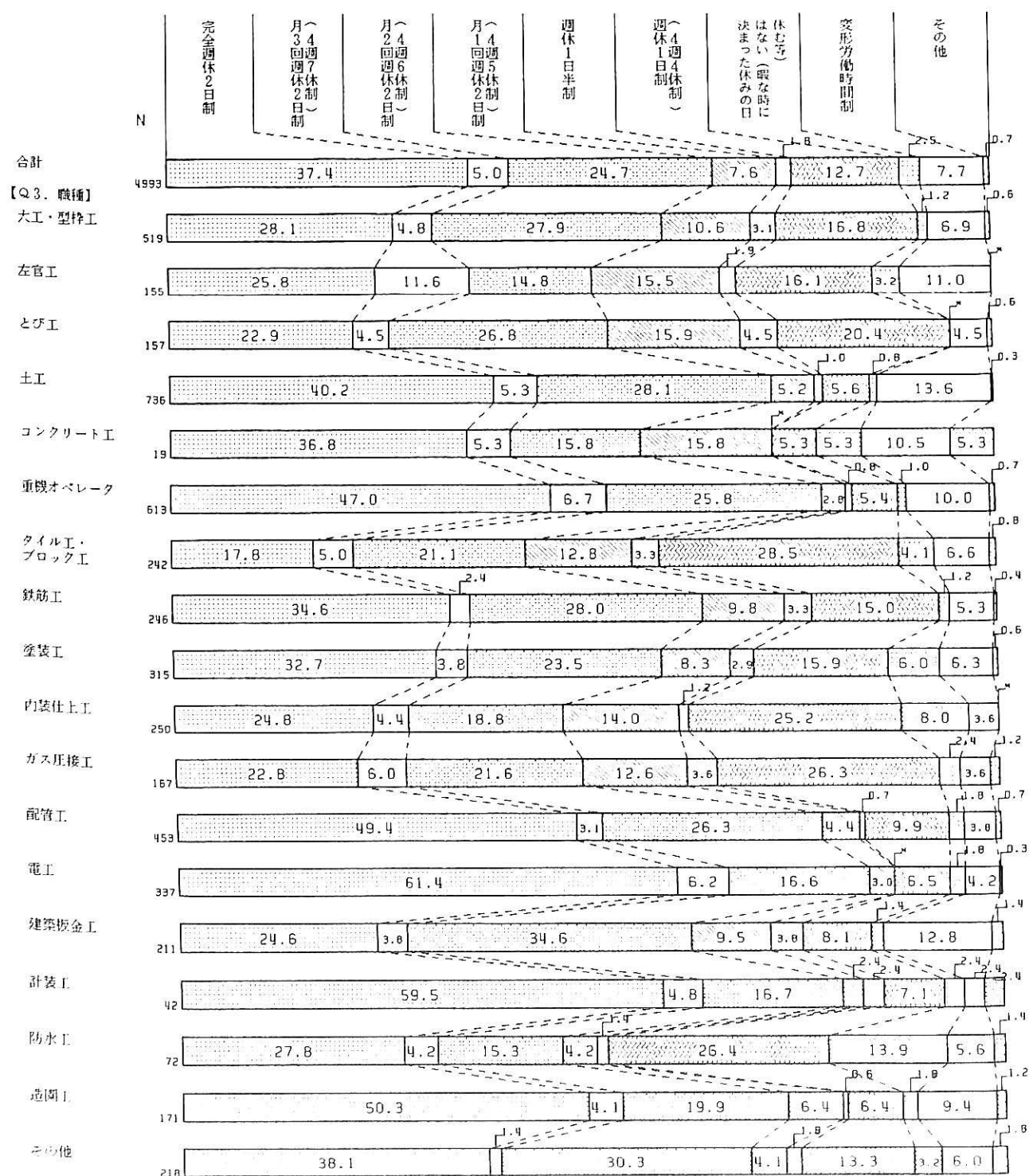
<今後>

今後望まれる休日制度についてみると「完全週休2日制」が37.4%（昨年32.4%）と最も多く、次いで「月2回週休2日制（4週6休制）」24.7%（同27.6%）、「週休1日制（4週4休制）」12.7%（同16.3%）となっている。

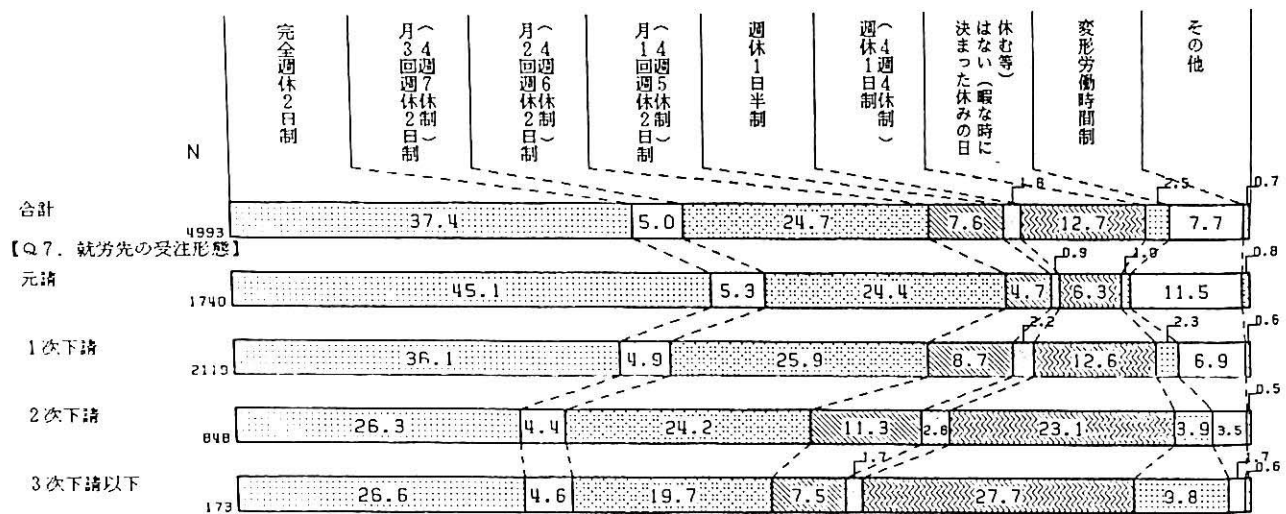
職種別にみると、「電工」、「計装工」、「造園工」で「完全週休2日制」が5割を超えている。

元請・下請別にみると、元請で「完全週休2日制」が多くなっている。

Q13. 平成9年10月中の休日制度
<今後>



Q 1 3. 平成9年10月中の休日制度
<今後>



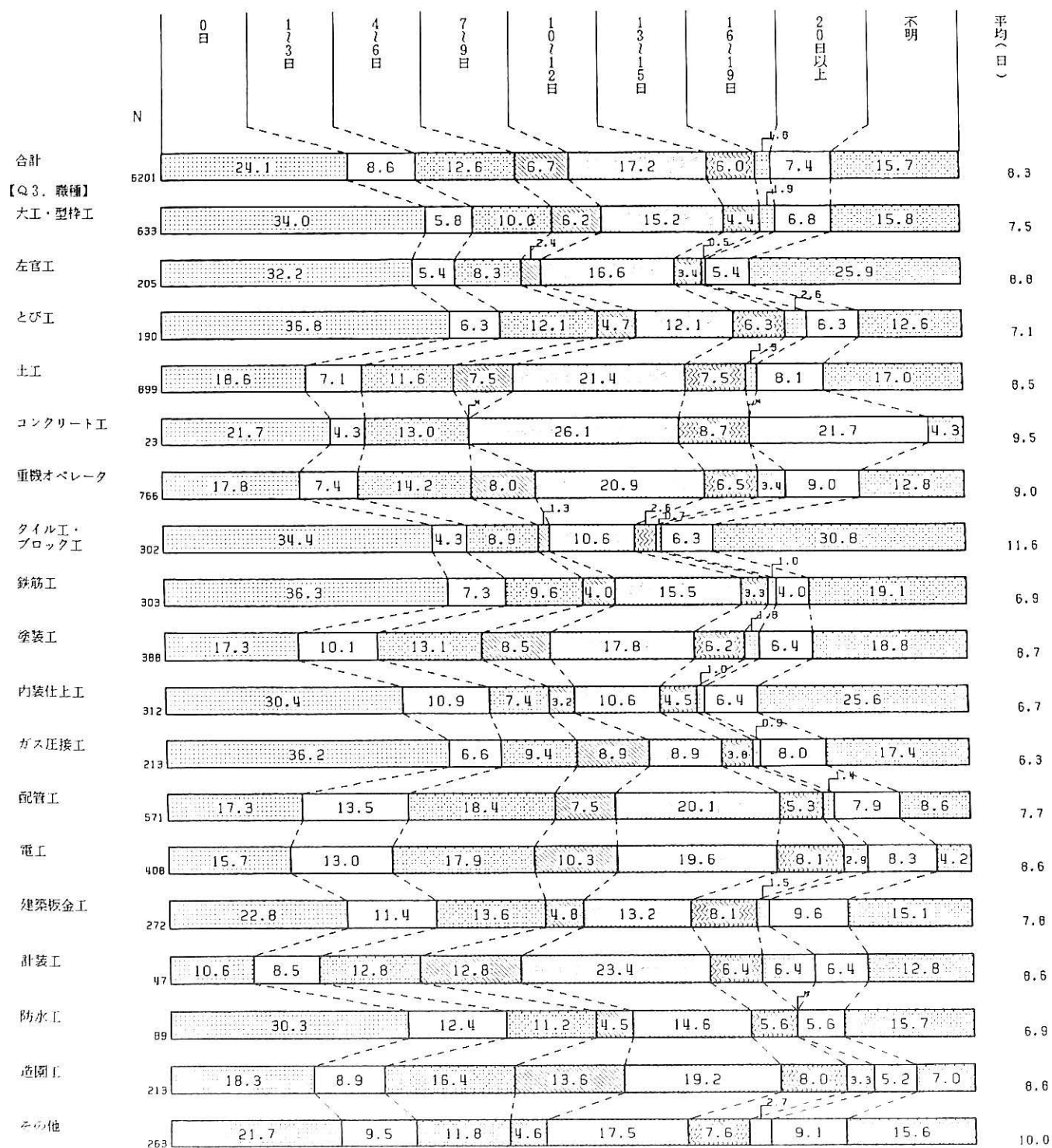
(7) 年間有給休暇取得日数

平成8年度の有給取得日数は、「0日」が24.1%と最も多く、次いで「10～12日」17.2%、「4～6日」12.6%となっており、平均は8.3日（昨年7.3日）となっている。

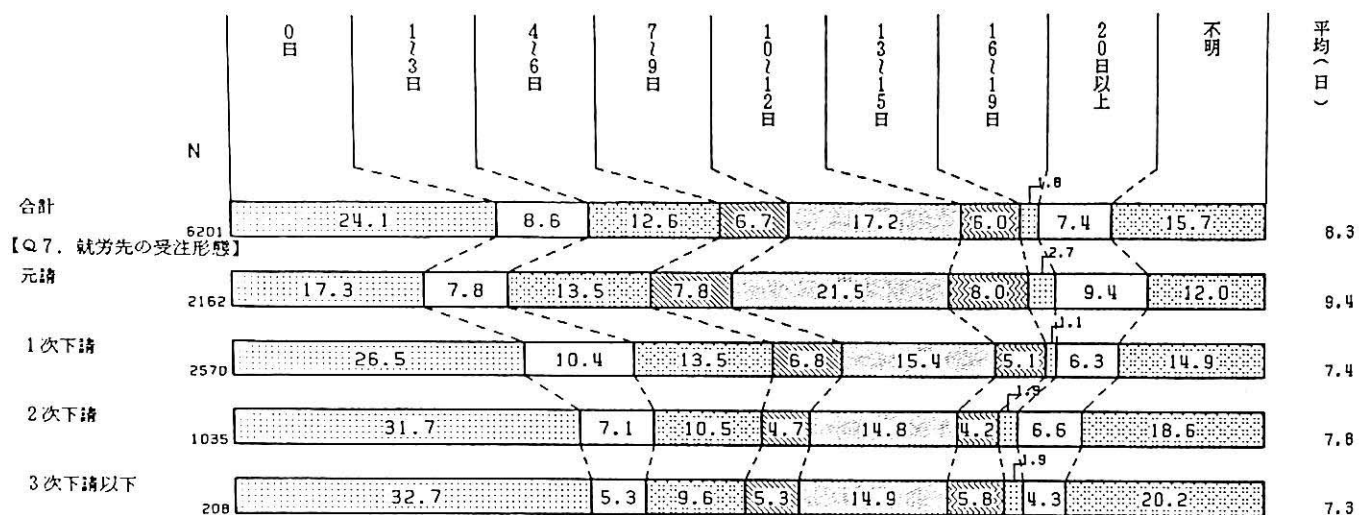
職種別にみると、「タイル工・ブロック工」が11.6日と最も多くなっている。

元請・下請別にみると、元請が最も多くなっている。

Q14. 年間有給休暇取得日数



Q 1 4. 年間有給休暇取得日数



3. 現場代理人・職長としての仕事について

※この章では特に断りがない限り、現場代理人（1,190 人）および職長（2,115 人）の技能者（計 3,305 人）のみを対象としている。

（1）現在担当している現場の数

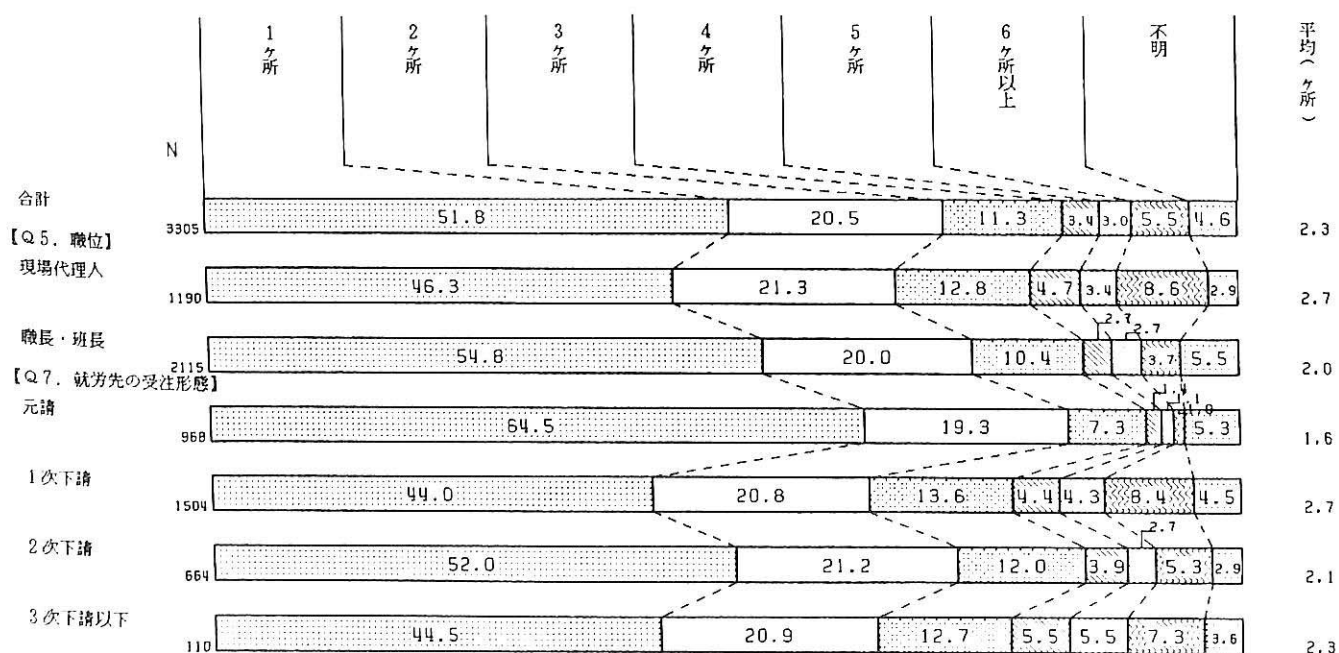
①現場代理人

現場代理人（1,190 人）の現在担当している現場数についてみると、「1 ケ所」が 46.3%と最も多く、次いで「2 ケ所」21.3%、「3 ケ所」12.8%となっており、平均は 2.7 ケ所となっている。

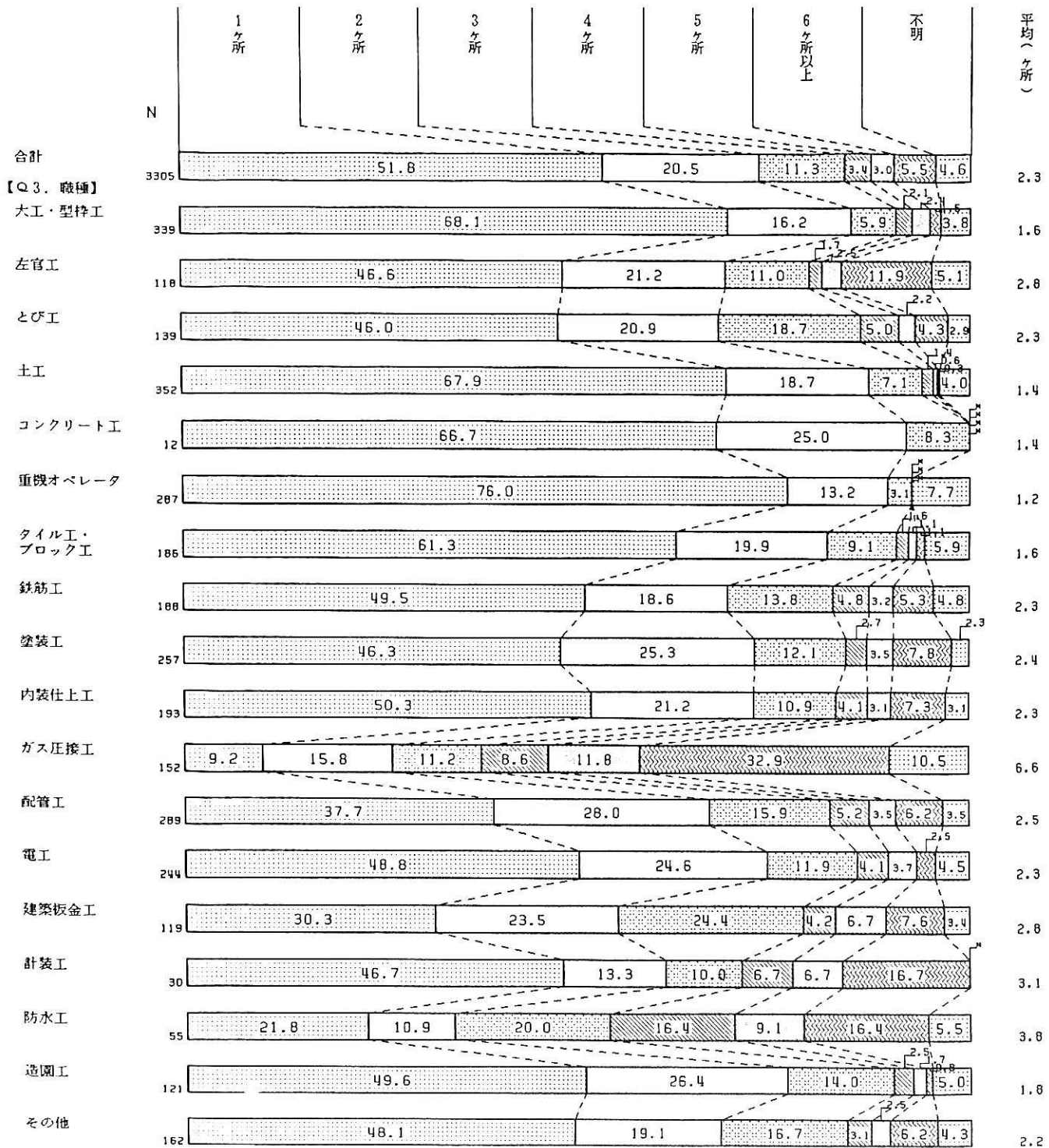
②職長

職長（2,115 人）の現在担当している現場数についてみると、「1 ケ所」が 54.8%と最も多く、次いで「2 ケ所」20.0%、「3 ケ所」10.4%となっており、平均は 2.0 ケ所となっている。

Q15. 現在担当現場数



Q15. 現在担当現場数



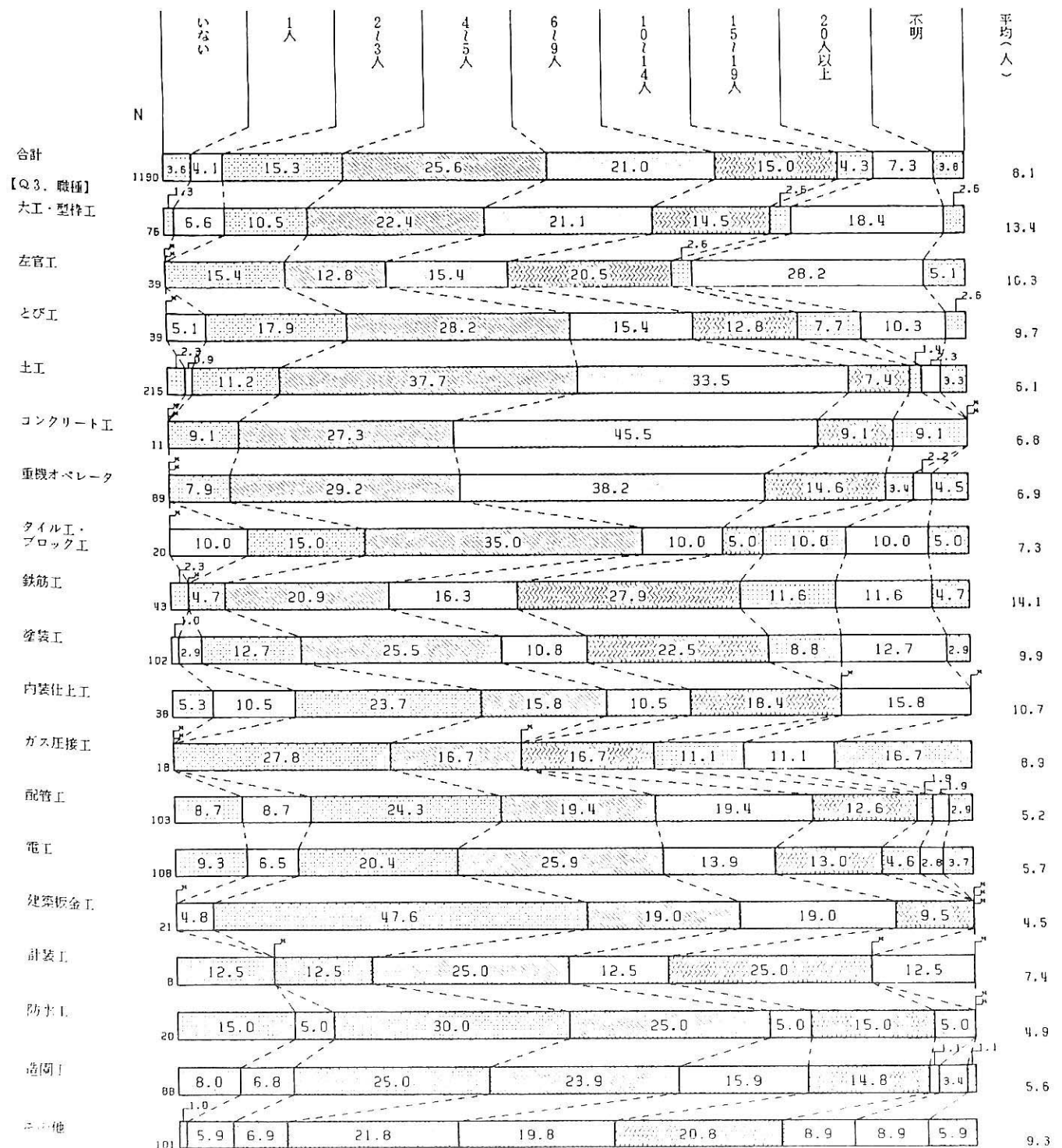
(2) 現在の主な現場での部下の人数

①現場代理人

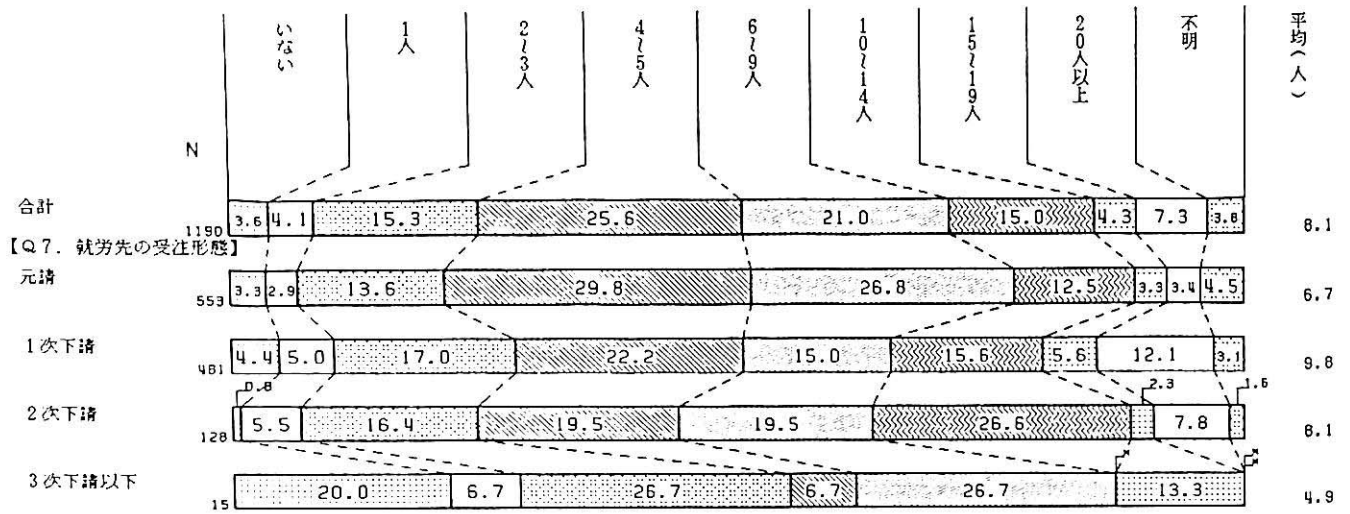
現場代理人（1,190 人）の現場での部下の人数についてみると、「4～5 人」が 25.6%と最も多く、次いで「6～9 人」21.0%、「2～3 人」15.3%となっており、平均は 8.1 人となっている。

職種別にみると、「左官工」が 16.3 人と最も多くなっている。

Q16. 部下数（現場代理人のみ）



Q16. 部下数（現場代理人のみ）

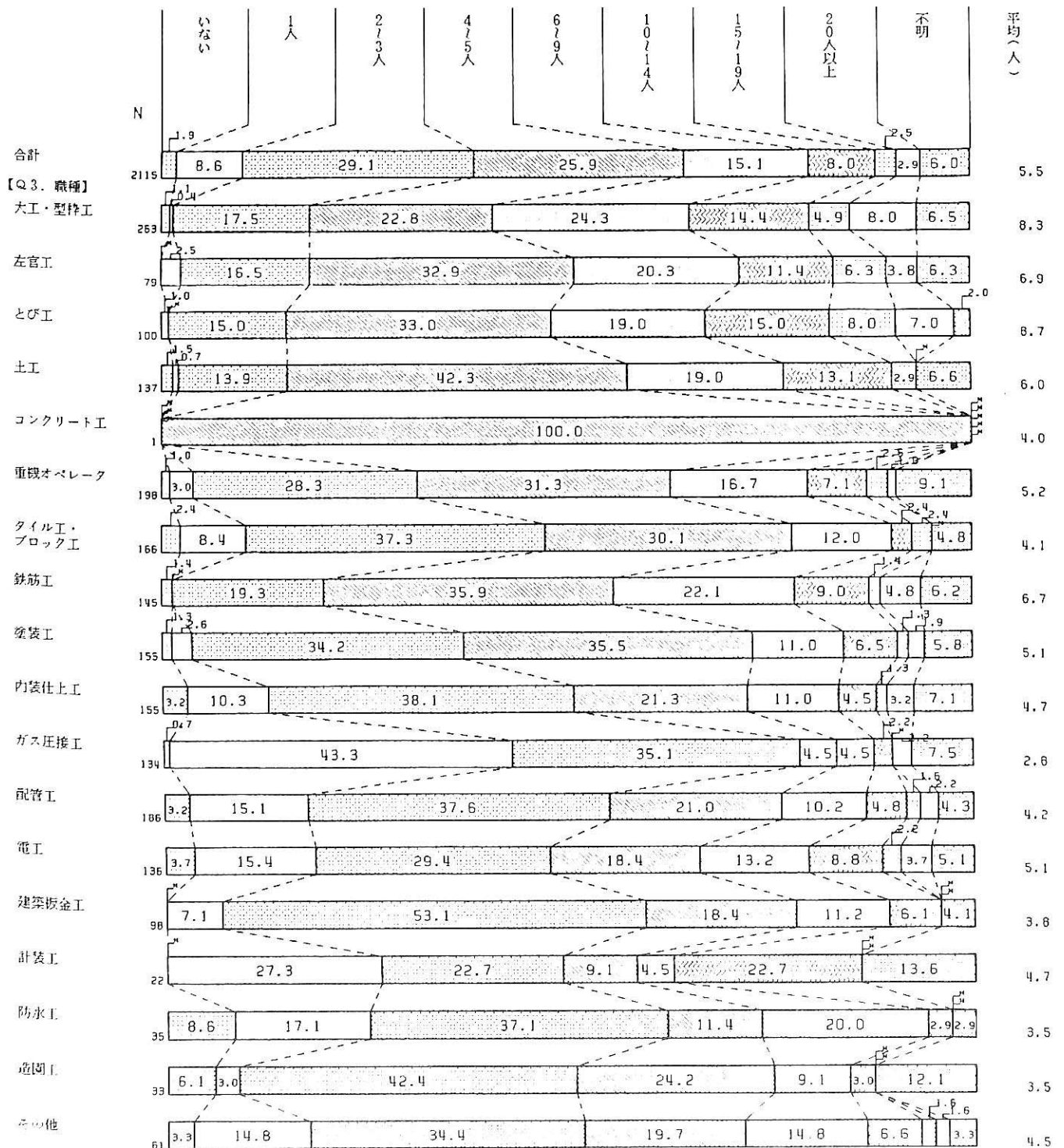


②職長

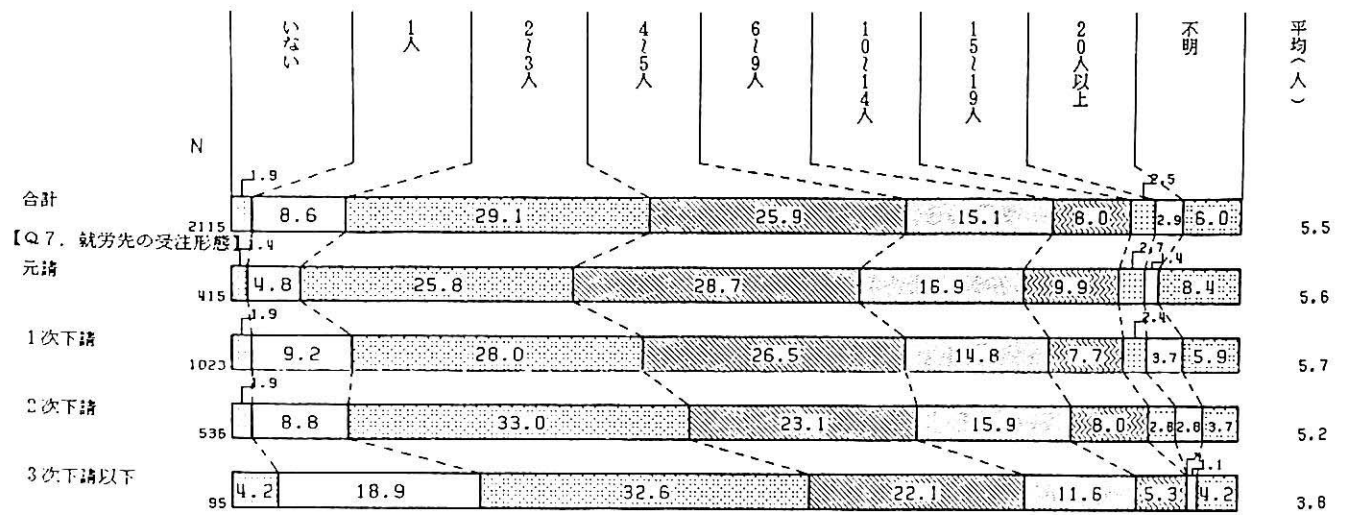
職長（2,115人）の現場での部下の人数についてみると、「2～3人」が29.1%と最も多く、次いで「4～5人」25.9%、「6～9人」15.1%となっており、平均は5.5人となっている。

職種別にみると、「とび工」が8.7人と最も多くなっている。

Q16. 部下数（職長のみ）



Q16. 部下数（職長のみ）

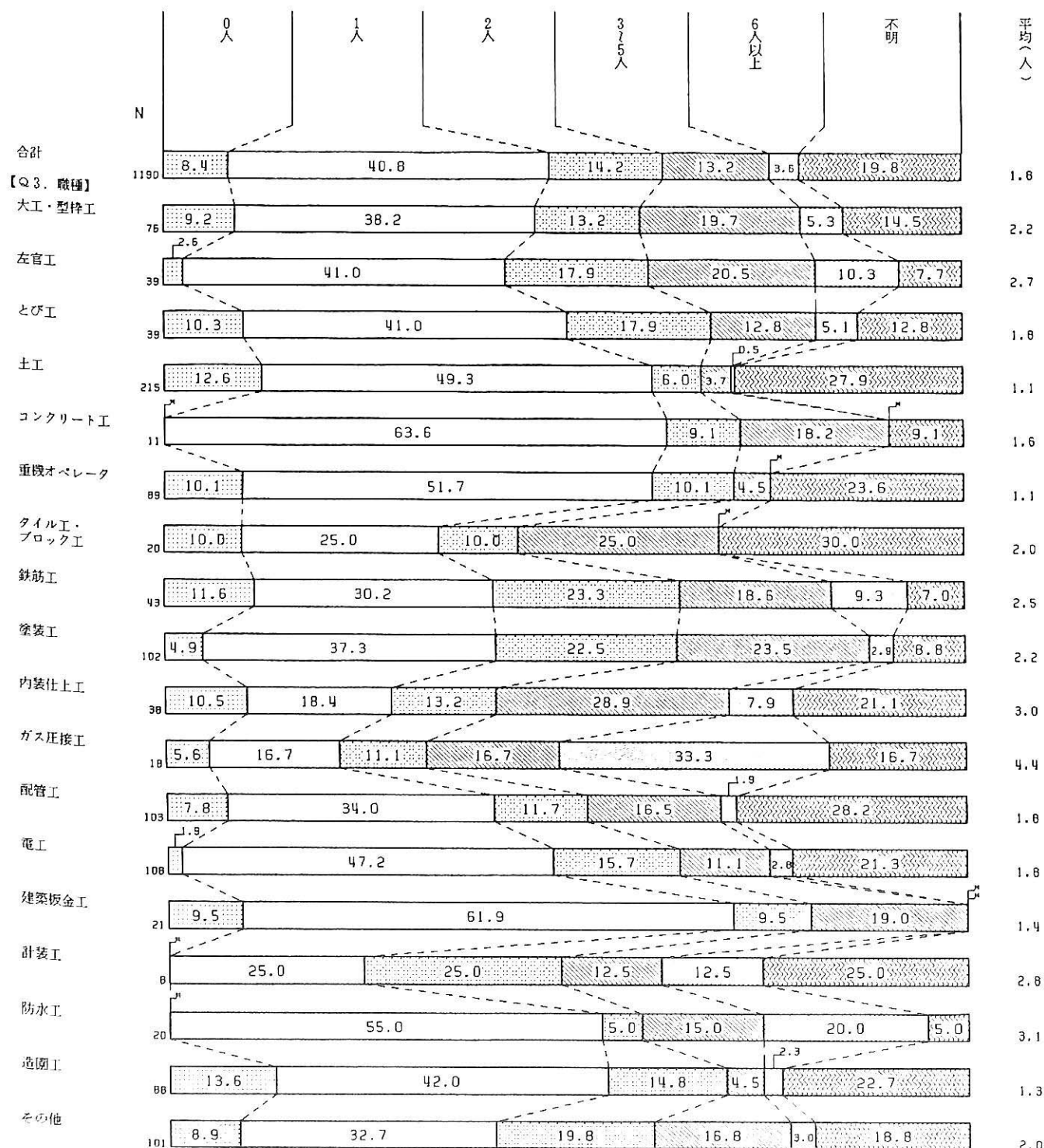


<現在の主な現場での部下数のうち、「職長」の人数>（現場代理人のみ回答）

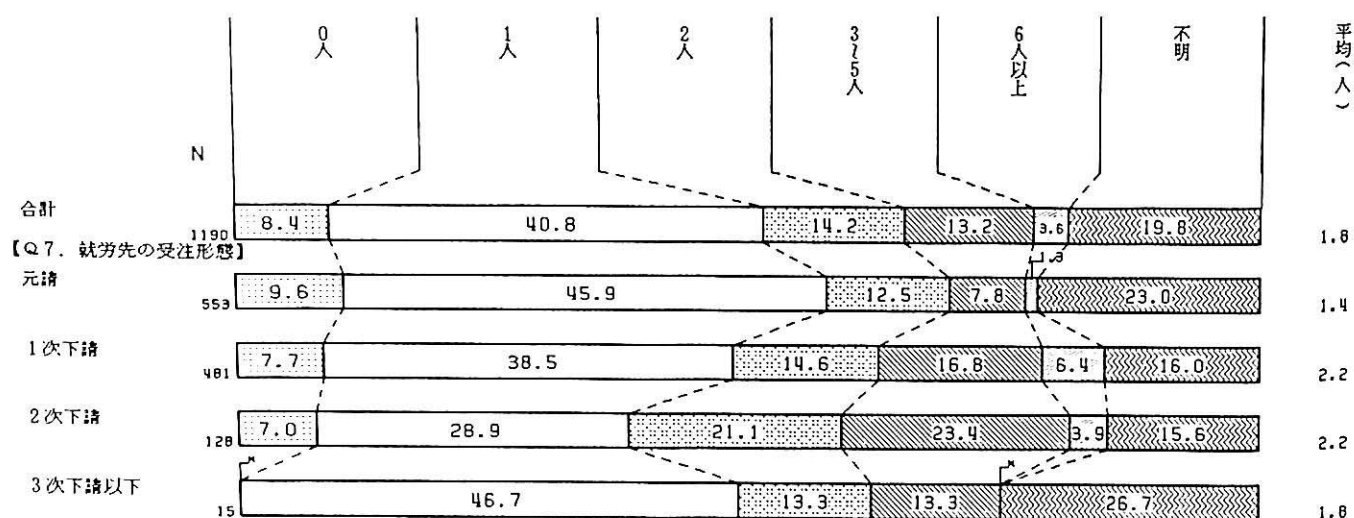
現場代理人（1,190 人）の現場での部下のうち、「職長」の人数についてみると「1 人」が 40.8%と最も多く、次いで「2 人」14.2%、「3～5 人」13.2%となっており、平均は 1.8 人となっている。

職種別にみると、「ガス圧接工」が 4.4 人と最も多くなっている。

Q16. 部下数うち職長数（現場代理人のみ）



Q 1 6. 部下数うち職長数（現場代理人のみ）



(3) 就任年齢

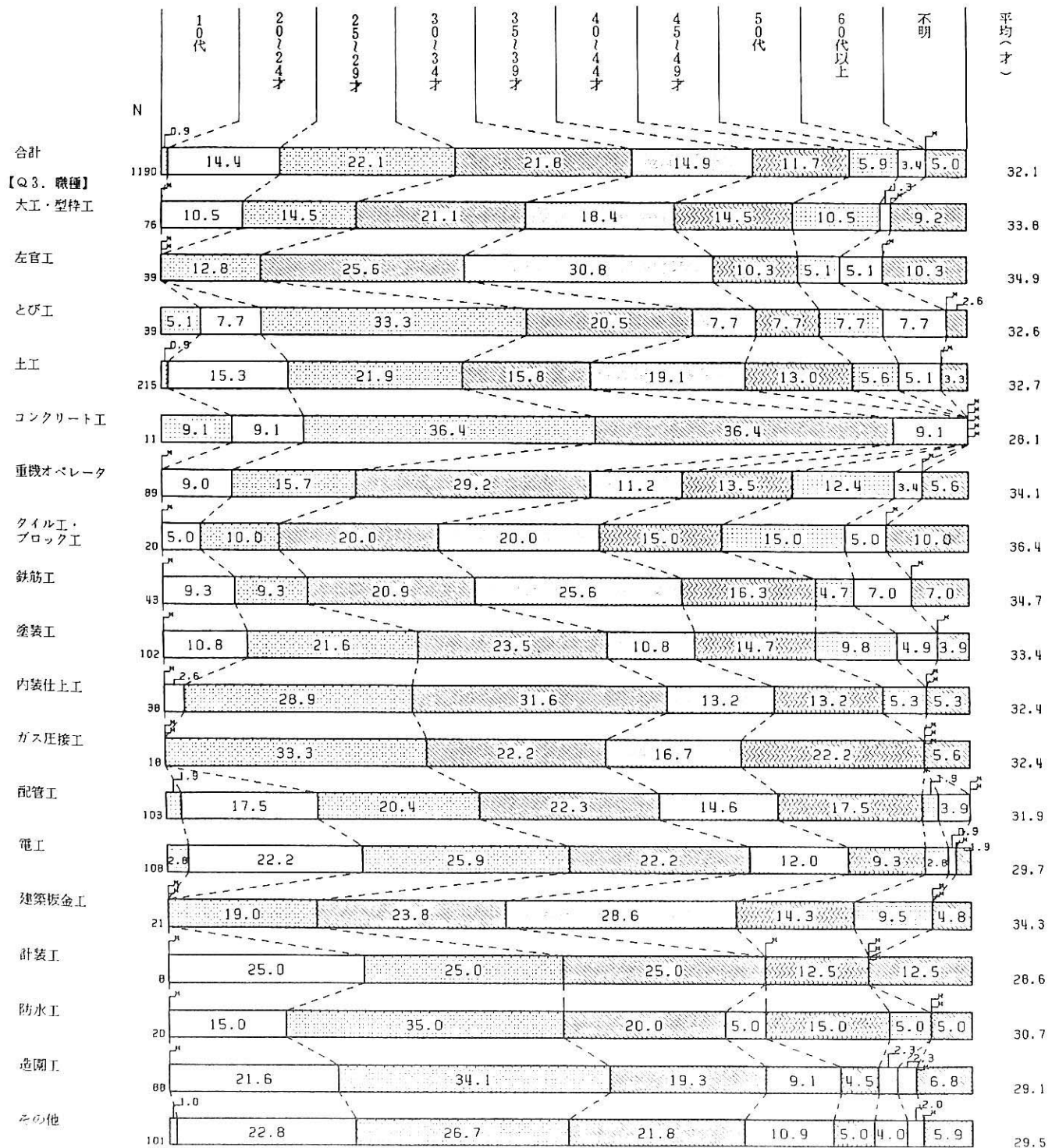
①現場代理人

現場代理人になった年齢についてみると、「30代」が36.7%と最も多く、次いで「20代」36.5%となっており、平均は32.1才となっている。

職種別にみると、「タイル工・ブロック工」が36.4才と最も高く、「コンクリート工」が28.1才と最も低くなっている。

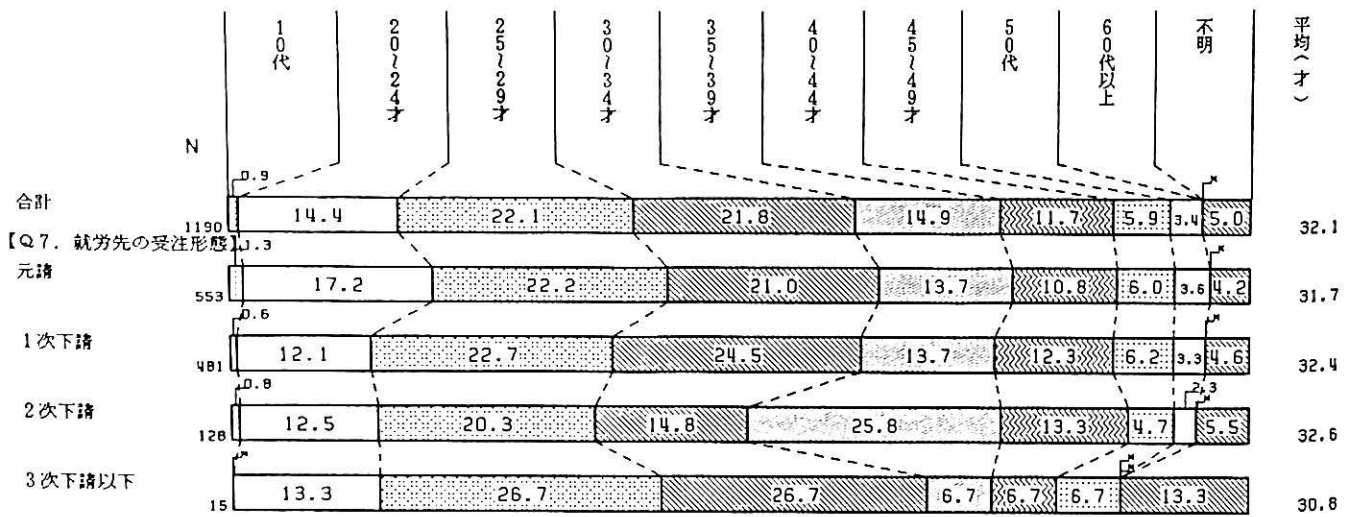
Q17. 就任年齢

<現場代理人のみ>



Q17. 就任年齢

<現場代理人のみ>



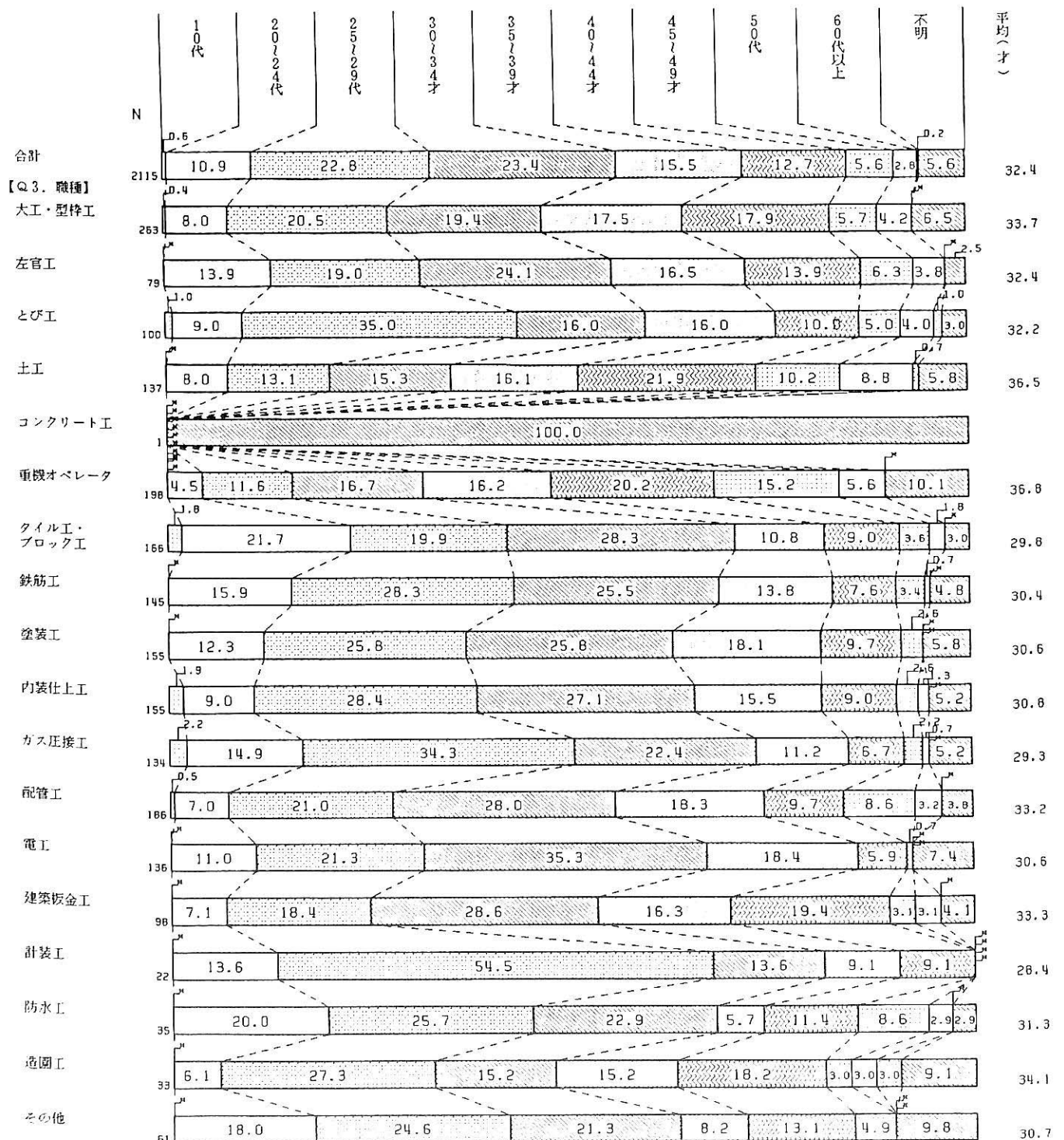
②職長

職長になった年齢についてみると、「30代」が38.9%と最も多く、次いで「20代」33.7%となっており、平均は32.4才となっている。

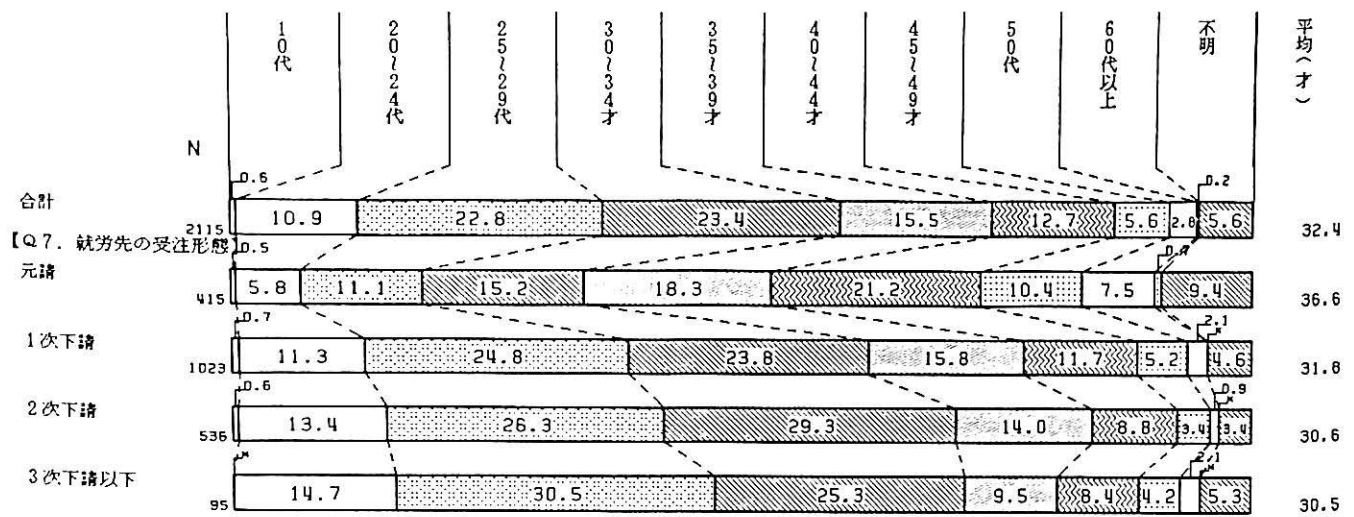
職種別にみると、「重機オペレータ」が36.8才と最も高く、「計装工」が28.4才と最も低くなっている。

Q17. 就任年齢

<職長のみ>



Q 17. 就任年齢
<職長のみ>



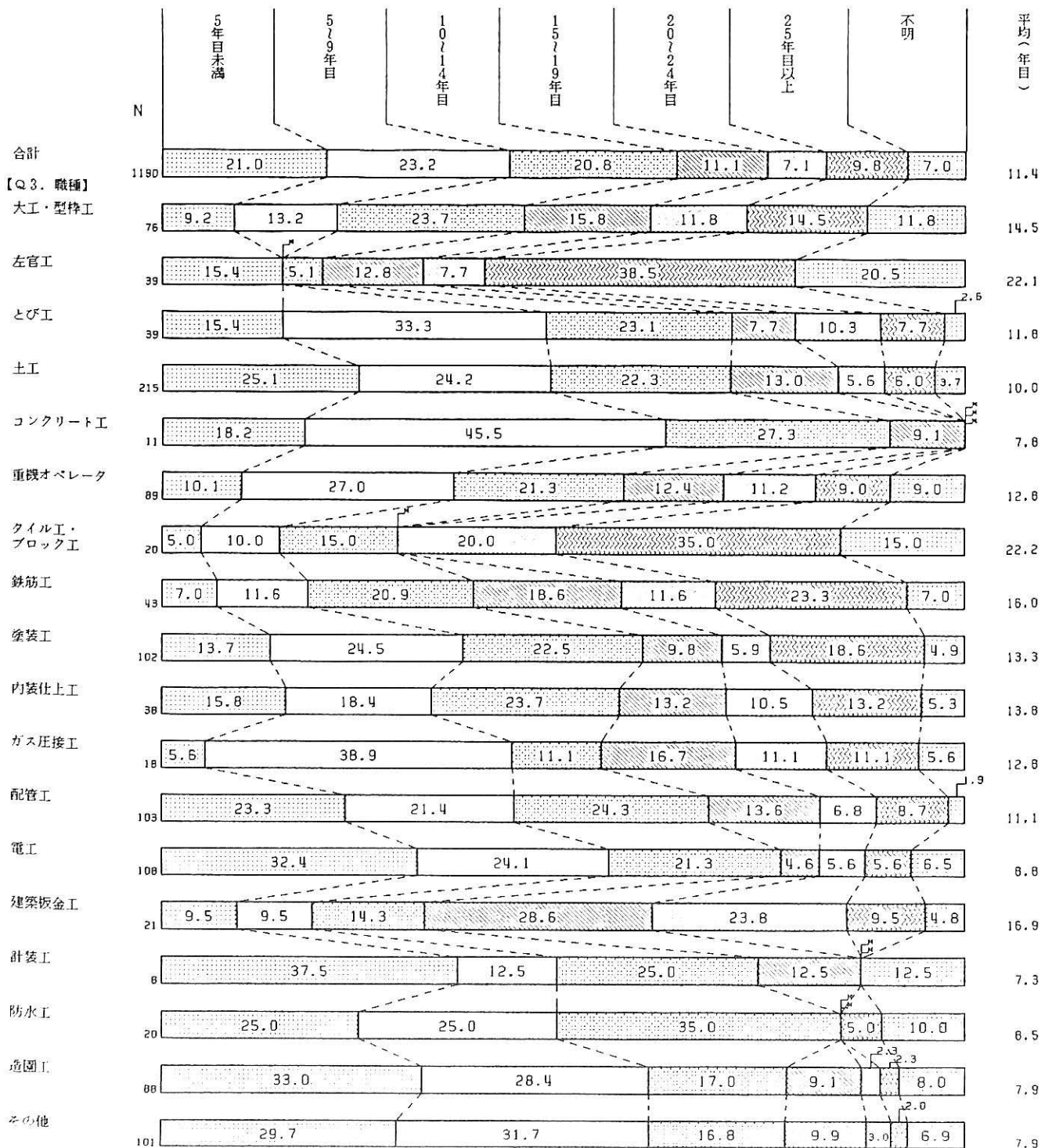
(4) 就任までの経験年数

①現場代理人

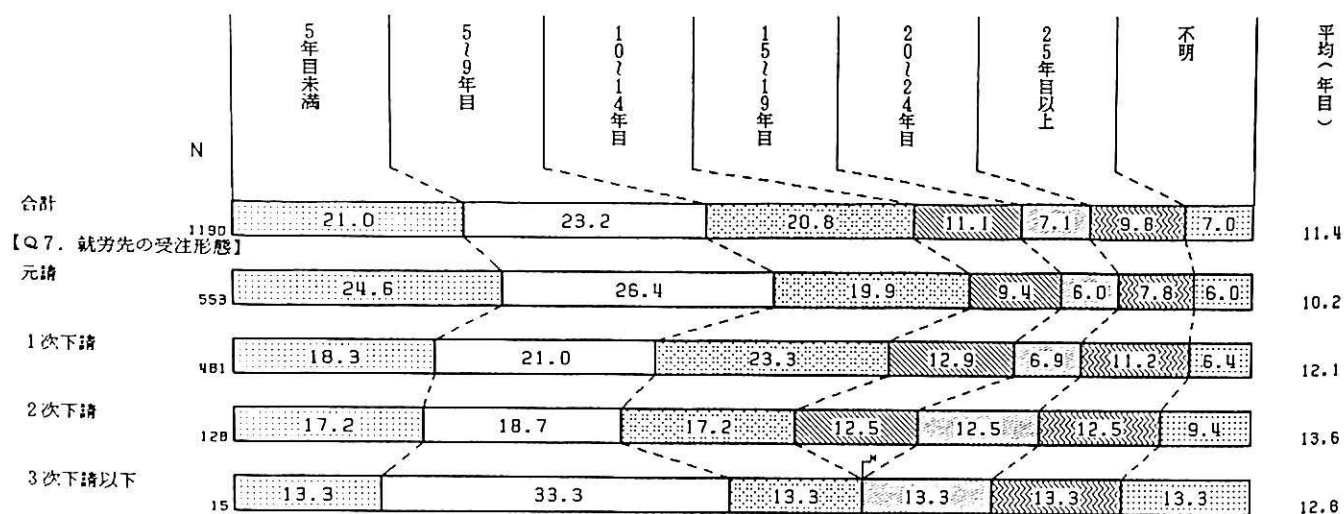
現場代理人になるまでの経験年数についてみると、平均 11.4 年となっている。

職種別にみると、「タイル工・ブロック工」が 22.2 年と最も長く、「計装工」で 7.3 年と最も短くなっている。

Q17. 就任時経験年数
＜現場代理人のみ＞



Q17. 就任時経験年数
<現場代理人のみ>

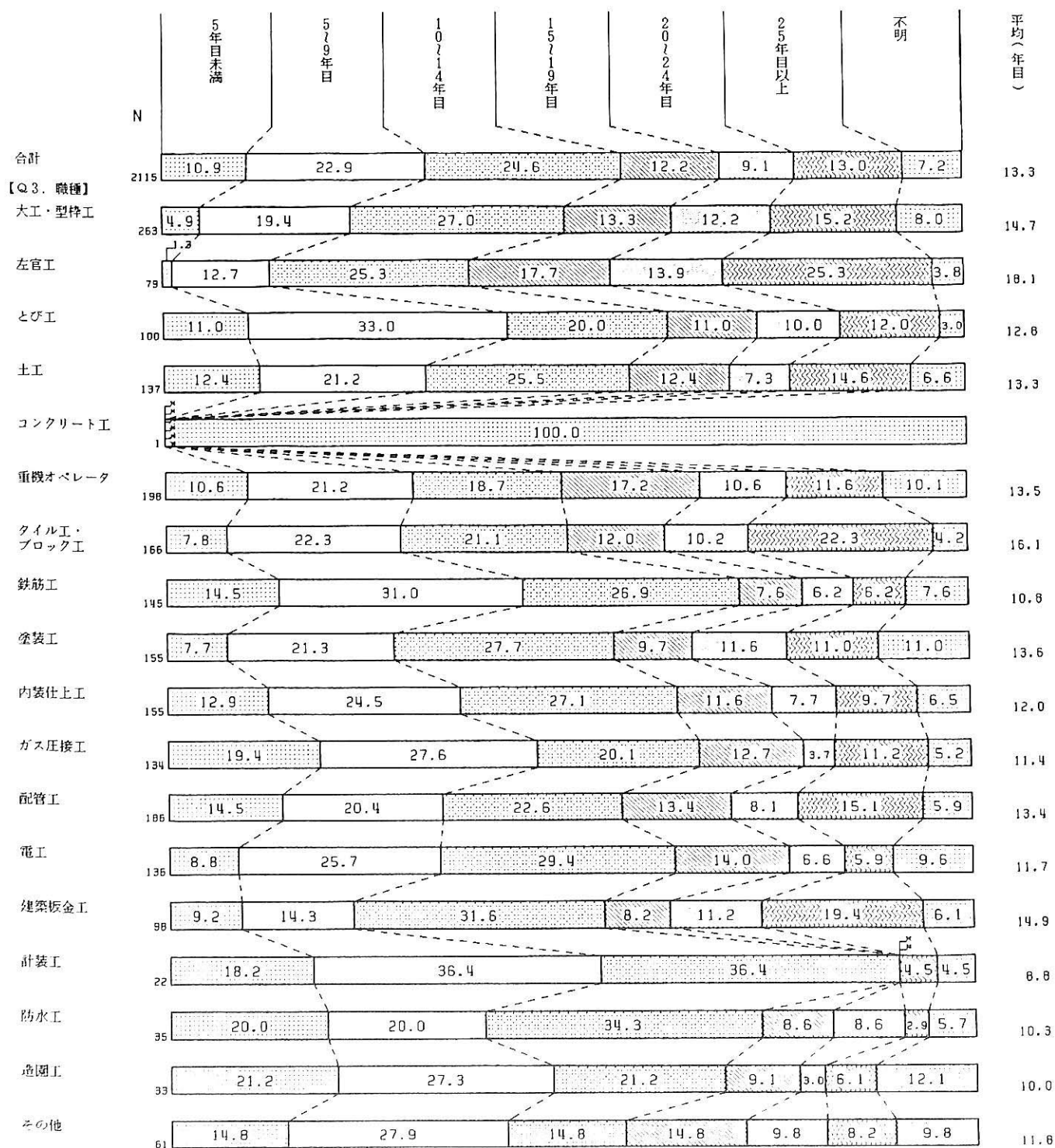


②職長

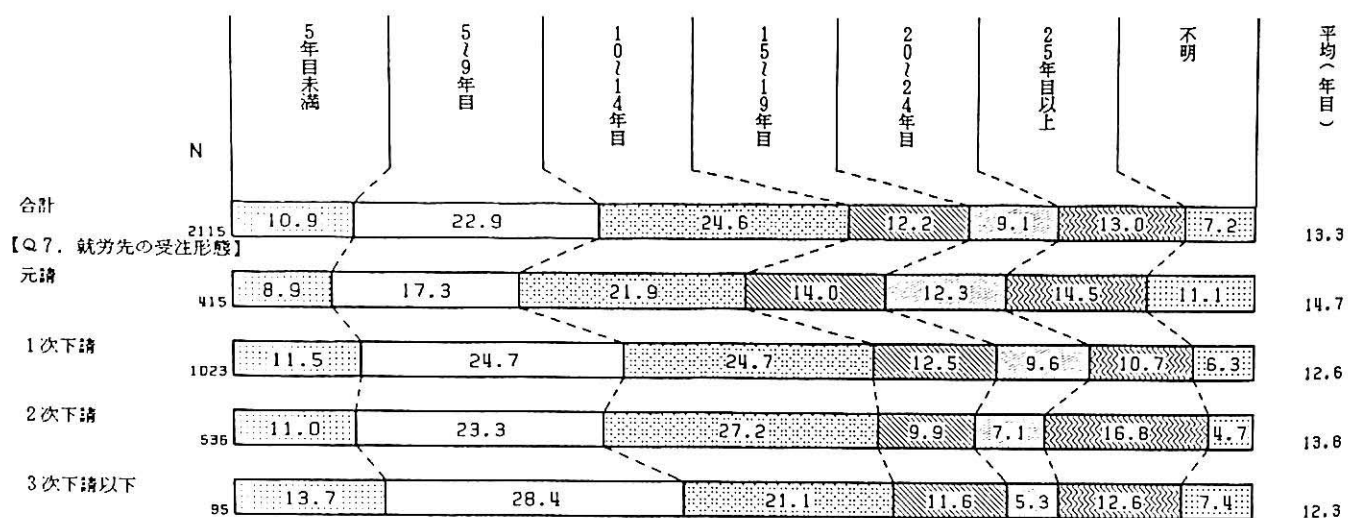
職長になるまでの経験年数についてみると、平均 13.3 年となっている。

職種別にみると、「左官工」で 18.1 年と最も長く、「計装工」で 8.8 年と最も短くなっている。

Q17. 就任時経験年数
<職長のみ>



Q 1 7. 就任時経験年数
 <職長のみ>



(5) 現場代理人または職長としての仕事内容

①現場代理人

現場代理人（1,190 人）の仕事内容についてみると、「施工方法等に関する作業員等への指示」が 84.5%と最も多く、次いで「施工方法等に関する元請や技術者等との打ち合わせ」76.6%、「資材搬入のための手配」66.6%となっている。

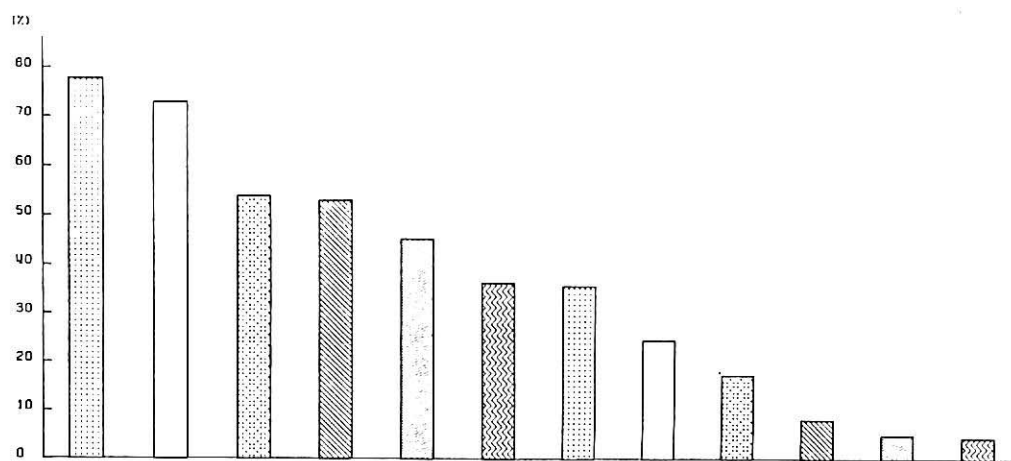
職種別にみると、「計装工」、「防水工」で「施工方法等に関する作業員等への指示」が他職種に比べ多くなっている。

②職長

職長（2,115人）の仕事内容についてみると、「現場で、直接体を動かして施工」が77.9%と最も多く、次いで「施工方法等に関する作業員等への指示」73.0%、「作業員の人数の手配、配置」53.9%となっている。

職種別にみると、「タイル工・ブロック工」、「ガス圧接工」等で「現場で、直接体を動かして施工」が他職種に比べ多くなっている。

Q18. 仕事内容（職長のみ）（複数回答）



N		現場で、直接体を動かして施工	施工方法等に関する作業員等への指示	作業員の人数の手配、配置	どの打ち合わせをする元請や技術者等施工方法等に関する	資材配入のための手配	前工程、後工程に配属した他の専門工事業者等との連絡・調整	施工方法等についての元請や技術者等への提案	機械搬入のための手配、配置	OJT（現場訓練）等を通じた若手の育成	施工計画の原案の作成	近隣住民への説明、苦情処理工事	不明
合計	2115	77.9	73.0	53.9	53.0	45.2	36.2	35.6	24.8	17.5	8.3	5.1	4.5
大工・型枠工	263	77.2	77.9	59.3	53.6	55.9	33.1	37.6	20.2	15.6	10.6	3.4	4.2
左官工	79	82.3	75.9	58.2	60.8	58.2	49.4	36.7	35.4	21.5	3.8	*	2.5
とび工	100	74.0	79.0	77.0	61.0	50.0	53.0	45.0	32.0	27.0	10.0	3.0	3.0
土工	137	75.9	67.2	54.7	46.0	38.0	21.9	34.3	34.3	15.3	10.9	13.1	5.1
コンクリート工	1	100.0	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
重機オペレータ	198	67.7	60.1	41.4	35.4	33.8	14.1	30.3	56.1	9.1	6.6	10.6	7.6
タイル工・ブロック工	166	84.3	80.1	57.8	61.4	57.8	52.4	45.2	12.0	19.3	4.8	0.6	3.0
鉄筋工	145	83.4	70.3	63.4	62.8	52.4	37.9	38.6	18.6	14.5	10.3	*	4.1
塗装工	155	80.6	72.9	52.3	53.5	31.0	40.6	23.2	16.8	13.5	6.5	11.0	4.5
内装仕上工	155	79.4	77.4	47.1	64.5	51.0	60.0	47.1	7.1	14.2	6.5	1.3	4.5
ガス圧接工	134	84.3	65.7	31.3	44.8	1.5	38.8	27.6	6.7	23.1	2.2	*	5.2
配管工	186	78.5	71.0	60.8	53.2	53.2	30.1	33.9	33.9	20.4	8.1	7.5	3.8
電工	136	70.6	76.5	59.6	42.6	48.5	27.9	32.4	31.6	25.7	11.0	7.4	6.6
建築板金工	98	82.7	77.6	39.8	57.1	51.0	35.7	30.6	14.3	14.3	9.2	2.0	5.1
計装工	22	72.7	86.4	63.6	59.1	63.6	31.8	40.9	27.3	40.9	22.7	*	*
防水工	35	82.9	71.4	54.3	60.0	42.9	25.7	42.9	11.4	17.1	2.9	*	2.9
造園工	33	66.7	78.8	48.5	48.5	45.5	30.3	21.2	39.4	12.1	21.2	15.2	9.1
その他	61	73.8	70.5	52.5	50.8	42.6	26.2	36.1	19.7	16.4	13.1	8.2	1.6

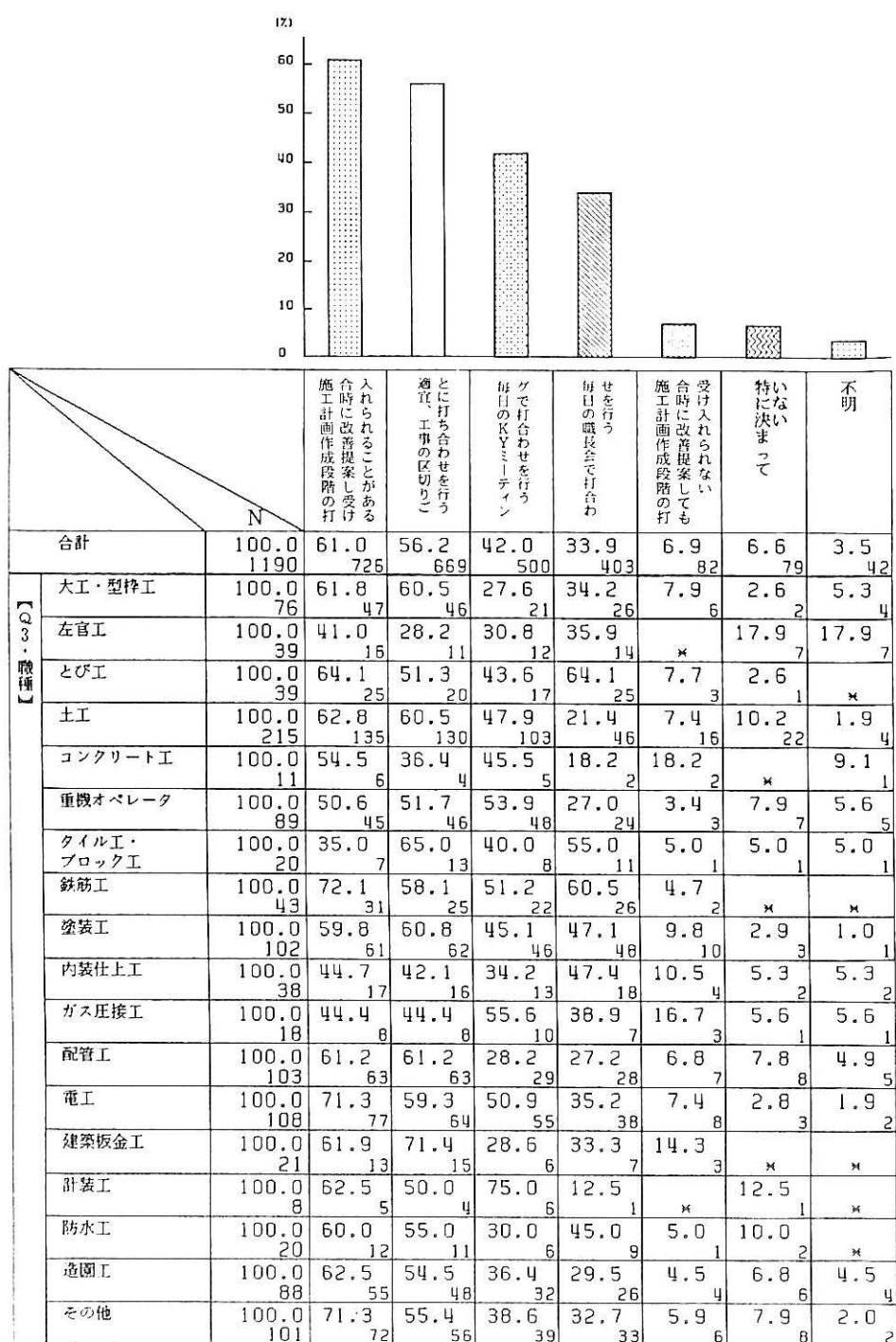
(6) 元請、他の専門工事業者等との連絡調整方法

①現場代理人

現場代理人(1,190人)の元請、他の専門工事業者等との連絡調整方法についてみると、「施工計画作成の段階から打合せを行い、自分から改善策があれば提案しており、それが受け入れられることがある」が61.0%と最も多く、次いで「適宜、工事の区切りごとに打合せを行う」56.2%、「毎日のK Yミーティングで打合せを行う」42.0%となっている。

職種別にみると、「鉄筋工」、「電工」で「施工計画作成の段階から打合せを行い、自分から改善策があれば提案しており、それが受け入れられることがある」が他職種に比べ多くなっている。

Q19. 連絡調整方法(現場代理人のみ) (複数回答)

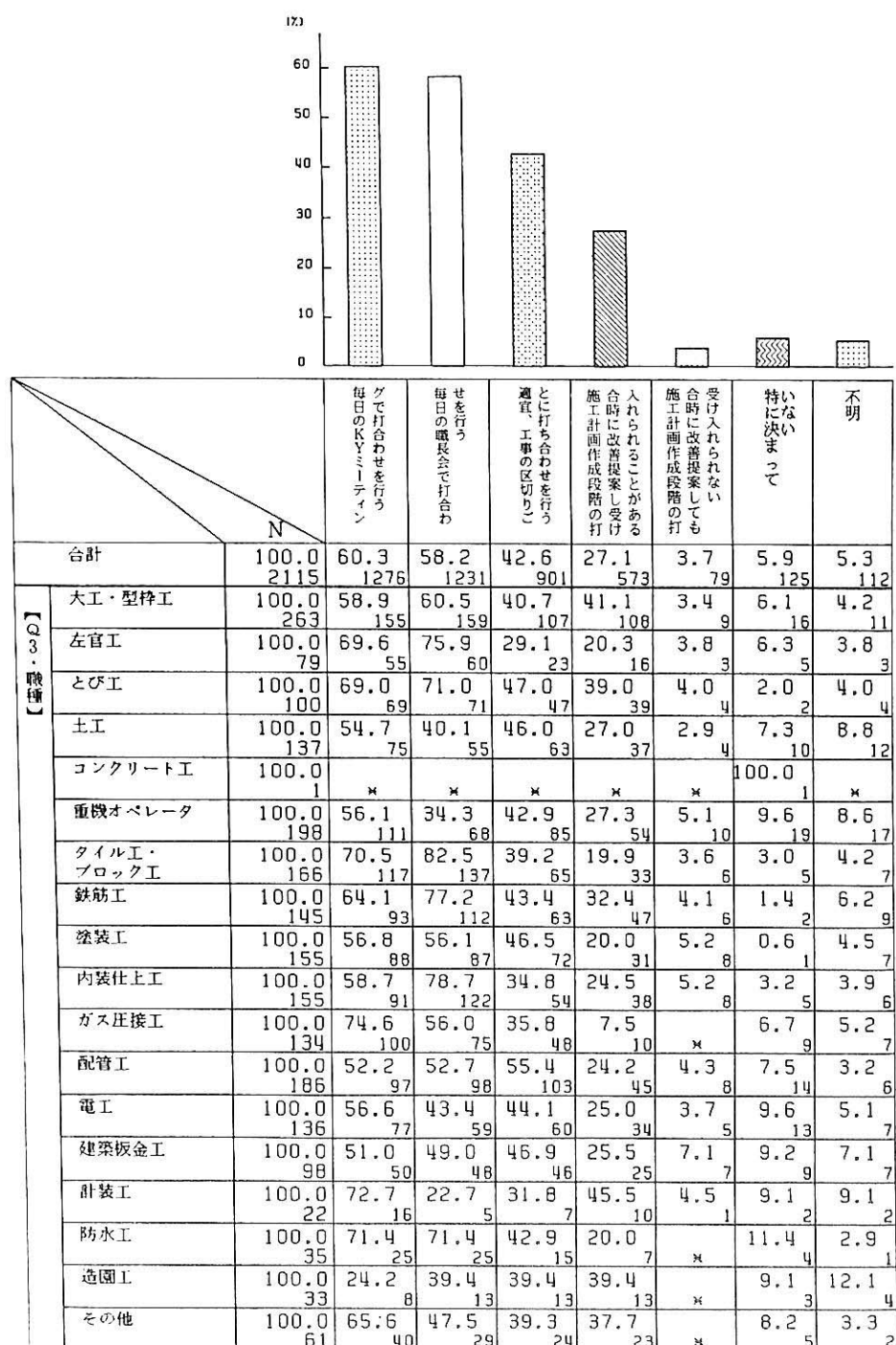


②職長

職長（2,115 人）の元請、他の専門工事業者等との連絡調整方法についてみると、「毎日のKYミーティングで打合せを行う」が60.3%と最も多く、次いで「毎日の職長会で打合せを行う」58.2%、「適宜、工事の区切りごとに打合せを行う」42.6%となっている。

職種別にみると、「ガス圧接工」で「毎日のKYミーティングで打合せを行う」が他職種に比べ多くなっている。

Q19. 連絡調整方法（職長のみ）（複数回答）

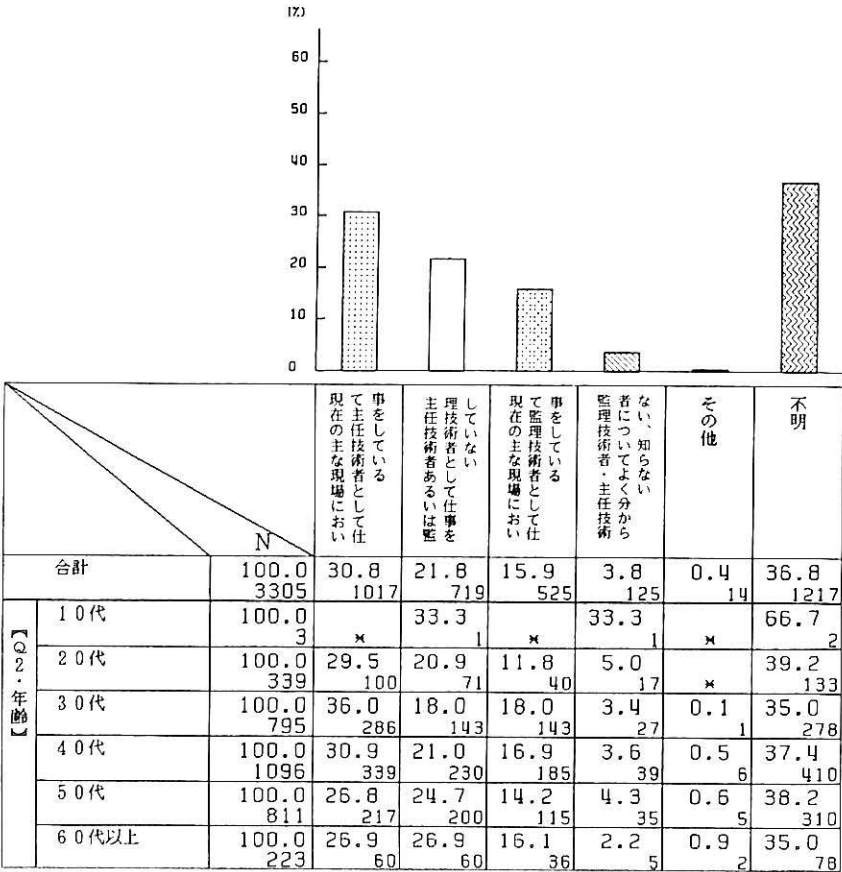


(7) 監理技術者・主任技術者について（現場代理人・職長）

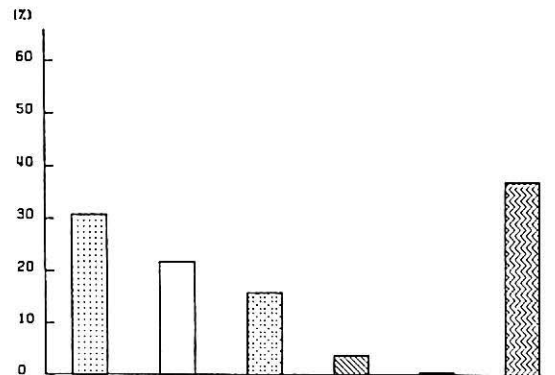
<仕事>

監理技術者・主任技術者の仕事についてみると、「現在の主な現場において主任技術者として仕事をしている」が30.8%と最も多く、次いで「主任技術者あるいは監理技術者として仕事をしていない」が21.8%、「現在の主な現場において監理技術者として仕事をしている」15.9%となっている。

Q20. 監理技術者・主任技術者について（複数回答）



Q 20. 監理技術者・主任技術者について（複数回答）

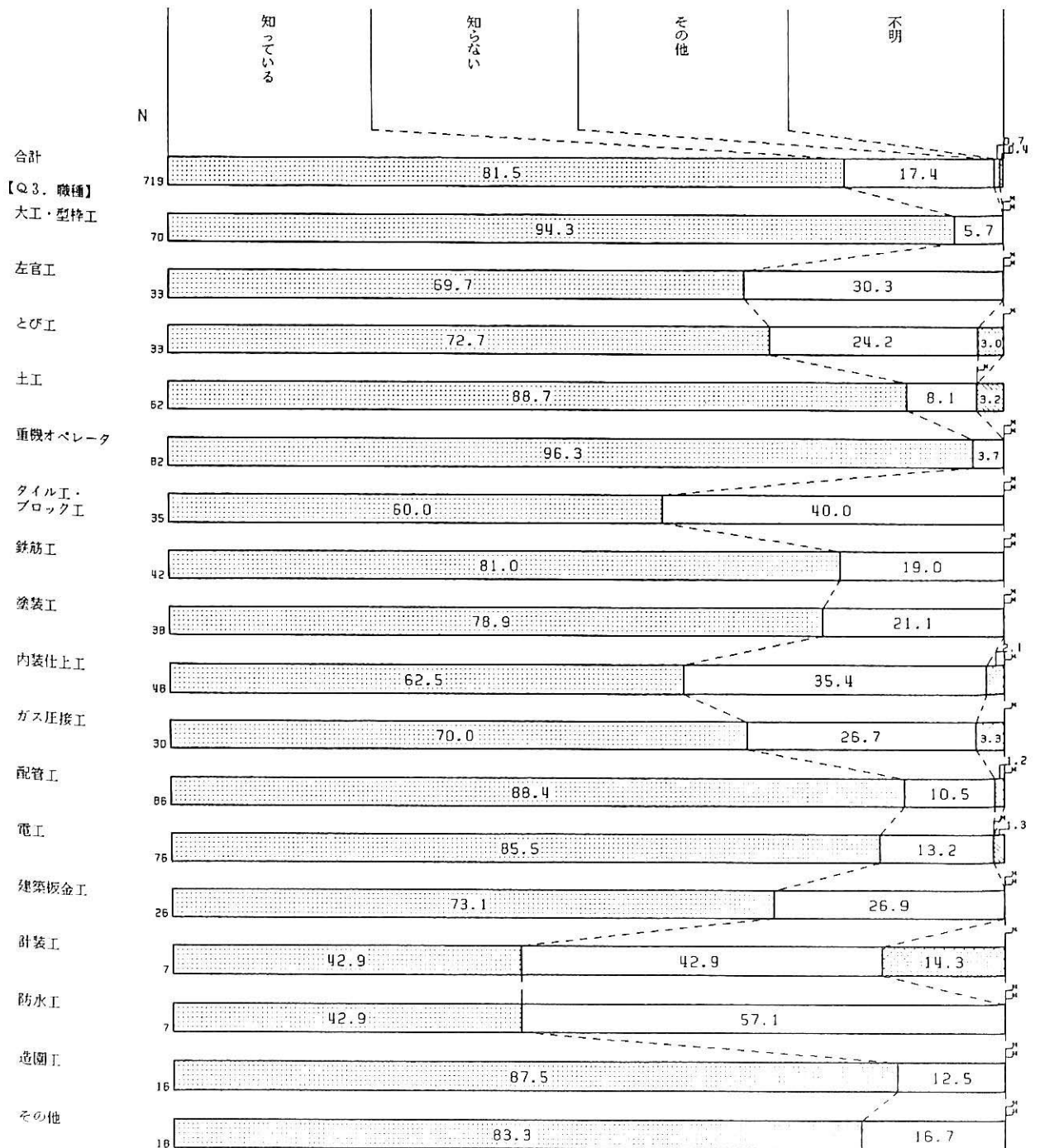


		N	現在、主任技術者として仕事中	現在、主任技術者として仕事中ではないが、主任技術者として仕事中	現在、主任技術者として仕事中ではないが、主任技術者として仕事中ではない	現在、主任技術者として仕事中ではないが、主任技術者として仕事中ではない	その他	不明
職種・3D	合計	100.0 3305	30.8 1017	21.8 719	15.9 525	3.8 125	0.4 14	36.8 1217
	大工・型枠工	100.0 339	30.4 103	20.6 70	10.3 35	2.9 10	×	40.4 137
	左官工	100.0 118	27.1 32	28.0 33	18.6 22	3.4 4	×	33.9 40
	とび工	100.0 139	25.2 35	23.7 33	10.1 14	4.3 6	0.7 1	43.2 60
	土工	100.0 352	40.9 144	17.6 62	21.3 75	2.8 10	×	31.8 112
	コンクリート工	100.0 12	58.3 7	×	33.3 4	×	×	16.7 2
	重機オペレータ	100.0 287	28.6 82	28.6 82	10.8 31	1.0 3	0.3 1	37.3 107
	タイル工・ブロック工	100.0 186	19.4 36	18.8 35	11.3 21	9.1 17	×	51.1 95
	鉄筋工	100.0 188	25.5 48	22.3 42	9.0 17	5.3 10	0.5 1	42.6 80
	塗装工	100.0 257	37.0 95	14.8 38	23.7 61	2.3 6	0.4 1	33.9 87
	内装仕上工	100.0 193	19.7 38	24.9 48	11.4 22	6.7 13	×	44.6 86
	ガス圧接工	100.0 152	30.3 46	19.7 30	8.6 13	3.3 5	×	42.8 65
	配管工	100.0 289	28.7 83	29.8 86	12.5 36	2.4 7	1.4 4	34.6 100
	電気	100.0 244	21.3 52	31.1 76	19.3 47	2.0 5	1.2 3	32.4 79
	建築板金工	100.0 119	31.1 37	21.8 26	11.8 14	10.1 12	0.8 1	36.1 43
	計装工	100.0 30	26.7 8	23.3 7	16.7 5	3.3 1	×	40.0 12
	防水工	100.0 55	27.3 15	12.7 7	16.4 9	9.1 5	×	43.6 24
	造園工	100.0 121	54.5 66	13.2 16	29.8 36	1.7 2	0.8 1	19.0 23
	その他	100.0 162	40.1 65	11.1 18	26.5 43	4.3 7	0.6 1	31.5 51

<主任技術者・監理技術者認識状況>

現場において、誰が主任技術者・監理技術者であるかについての認識状況をみると、「知っている」が81.5%となっている。

Q20-1. 主任技術者・監理技術者認識状況



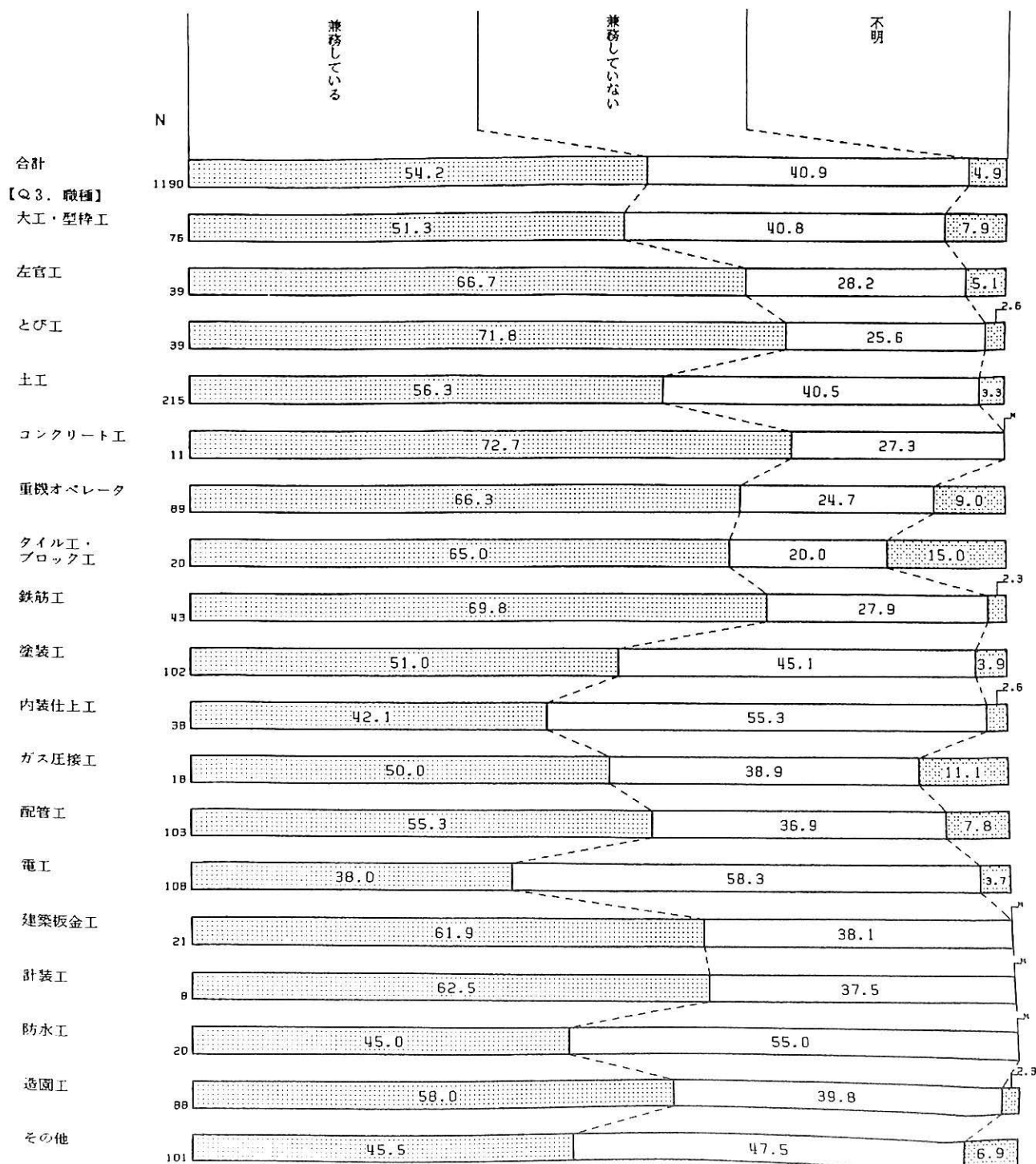
(8) 職長の兼務状況（現場代理人のみ回答）

<兼務状況>

現場代理人（1,190 人）の職長兼務状況についてみると、現場で職長を「兼務している」が54.2%、「兼務していない」が40.9%となっている。

職種別にみると、「コンクリート工」、「とび工」、「鉄筋工」で「兼務している」が他職種に比べ多くなっている。

Q 2 1. 職長の兼務状況（現場代理人のみ回答）

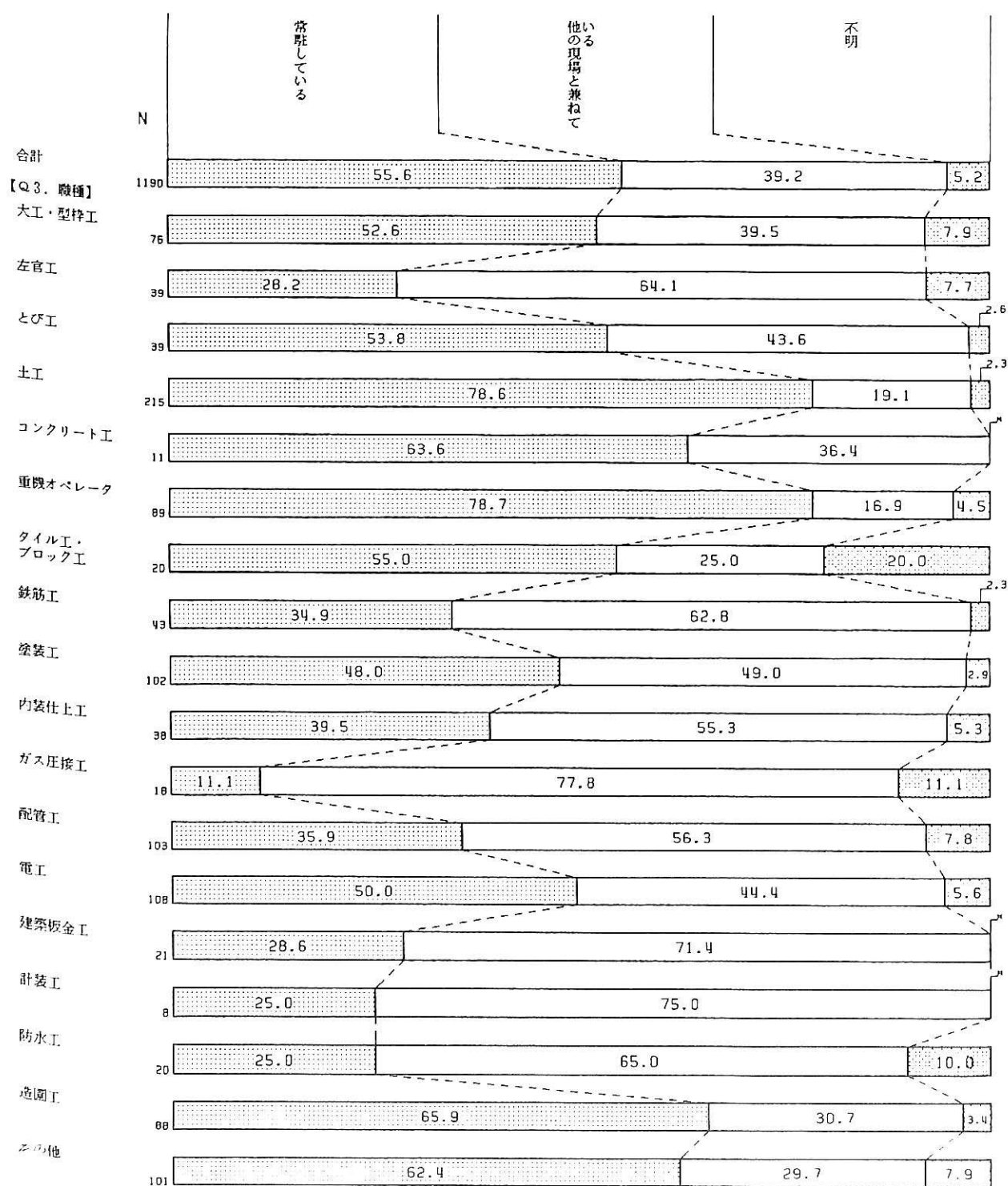


<常駐状況>（現場代理人のみ回答）

現場代理人（1,190 人）の常駐状況についてみると、現在の主な現場に「常駐している」が 55.6%、「他の現場と兼ねている」が 39.2%となっている。

職種別にみると、「重機オペレータ」、「土工」で「常駐している」が他職種に比べ多くなっている。

Q21-1. 常駐状況（現場代理人のみ回答）

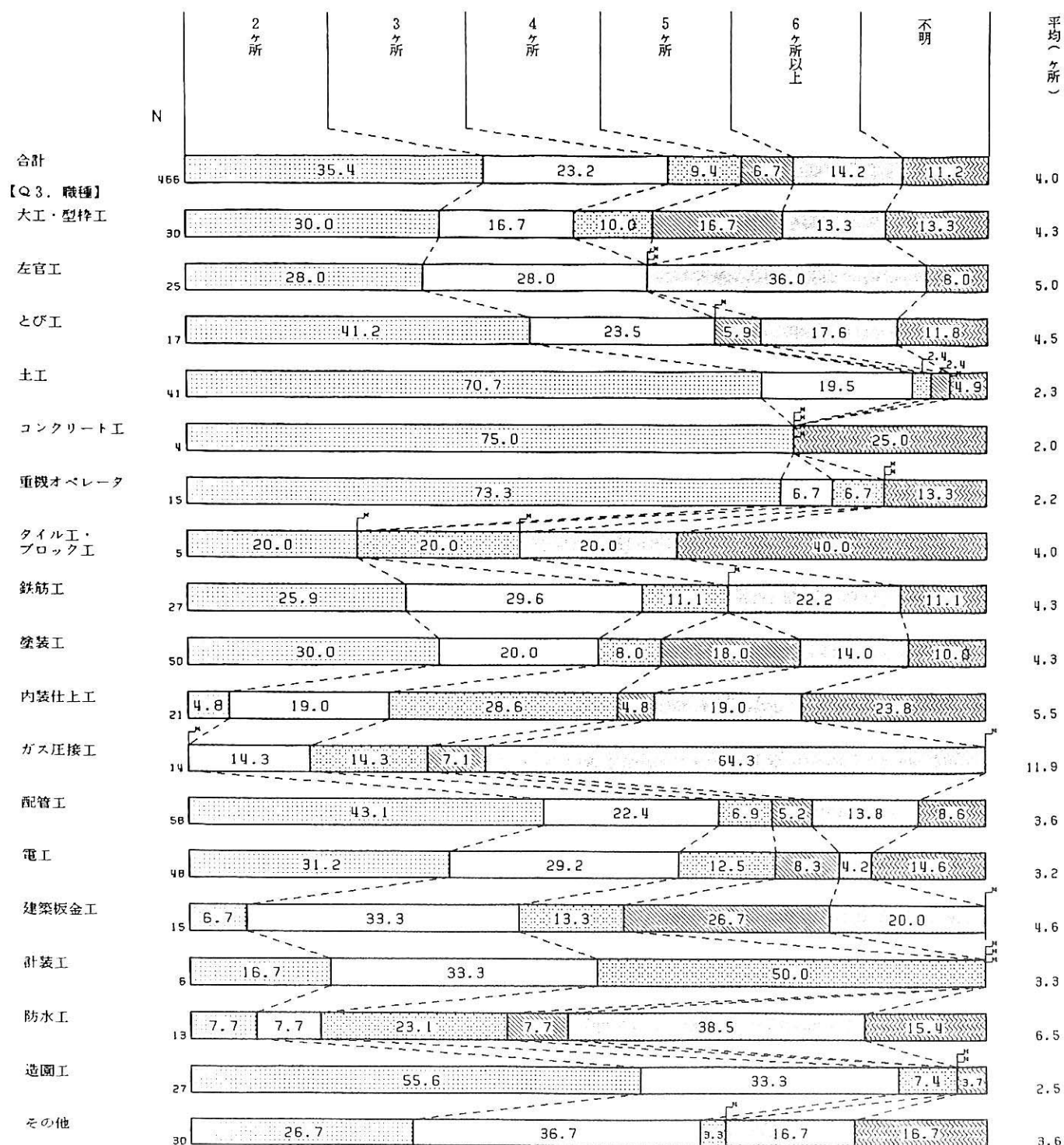


<兼任現場数>（現場代理人のみ回答）

兼任現場数についてみると、「2ヶ所」が35.4%と最も多く、次いで「3ヶ所」23.2%、「6ヶ所以上」14.2%となっており、平均は4.0ヶ所となっている。

職種別にみると、「ガス圧接工」が11.9ヶ所と最も多く、「コンクリート工」が2.0ヶ所と最も少なくなっている。

Q21-1. 兼任現場数（現場代理人のみ回答）

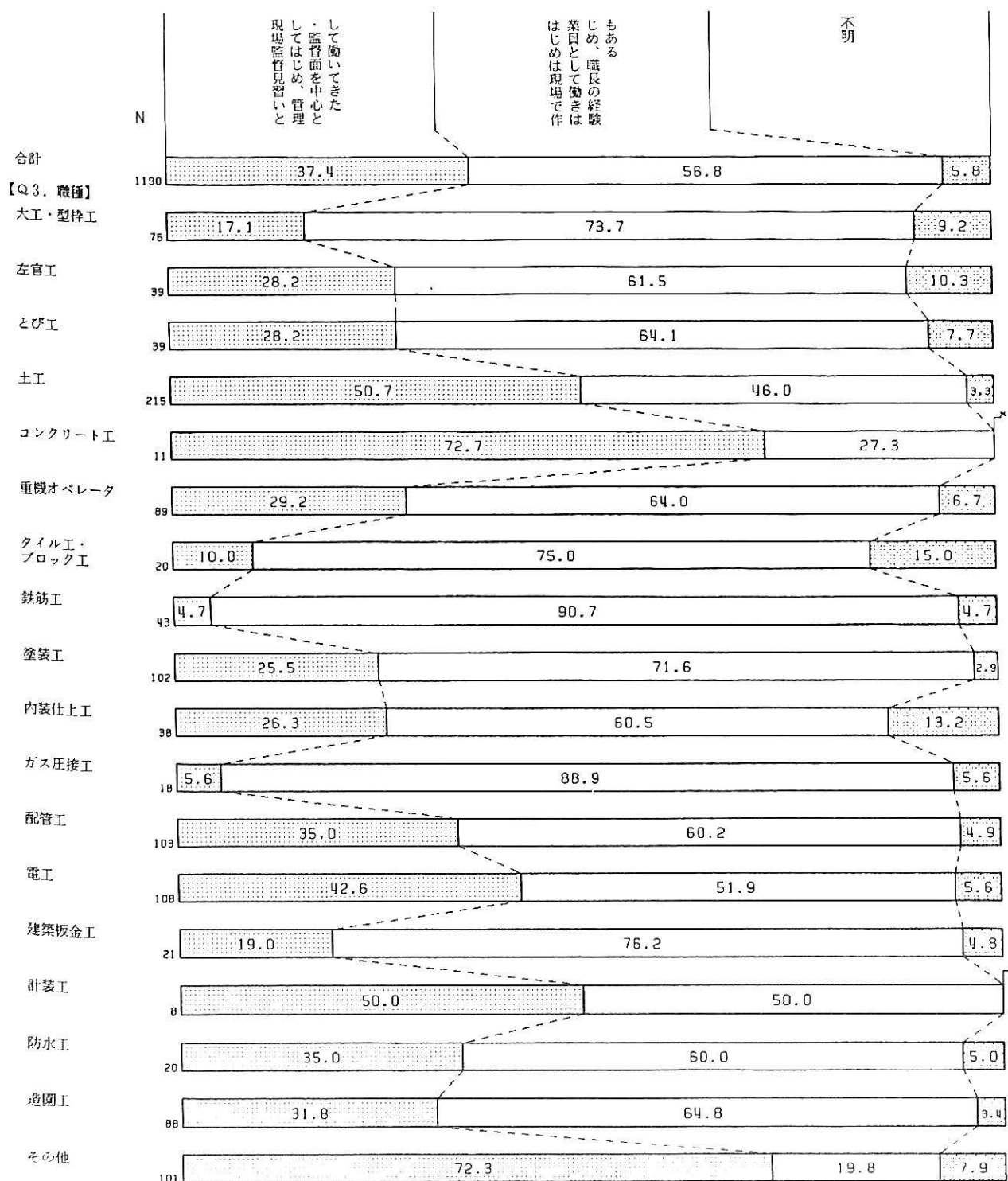


(9) 建設業での働き方（現場代理人のみ回答）

現場代理人（1,190 人）のうちこれまでの建設業での働き方についてみると、「はじめは現場で作業員として働きはじめ、職長の経験もある」が 56.8%、「現場監督見習いとしてはじめ、管理・監督面を中心として働いてきた」が 37.4%となっている。

職種別にみると、「コンクリート工」で「現場監督見習いとしてはじめ、管理・監督面を中心として働いてきた」が 7 割を超えている。

Q22. 建設業での働き方（現場代理人のみ）



4. 女性の活用について

(1) 女性の建設業への就労について

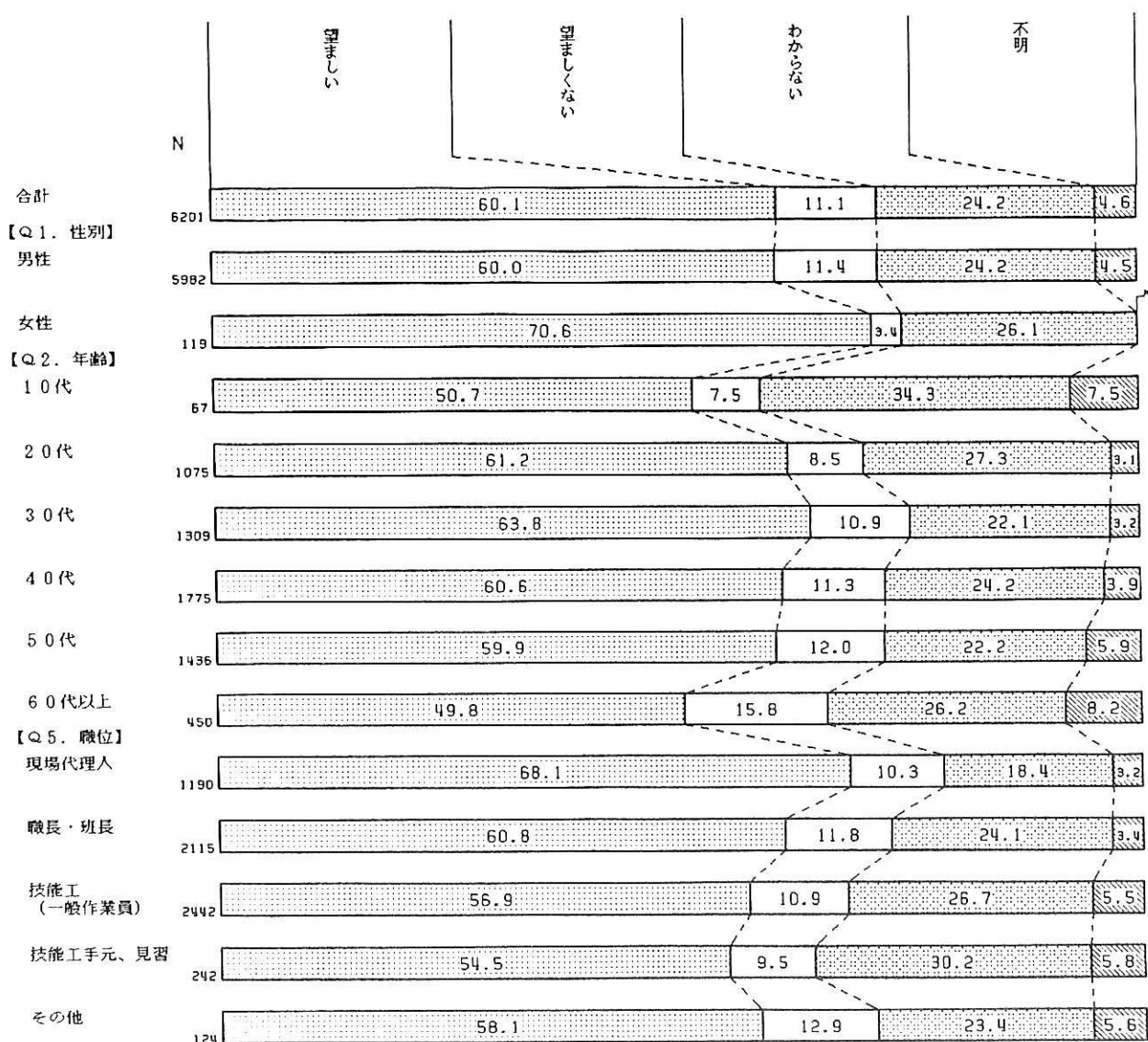
女性の建設業への就労についてみると、「望ましい」が60.1%、「望ましくない」が11.1%となっている。

性別にみると、男性で「望ましい」が60.0%、女性で70.6%となっている。

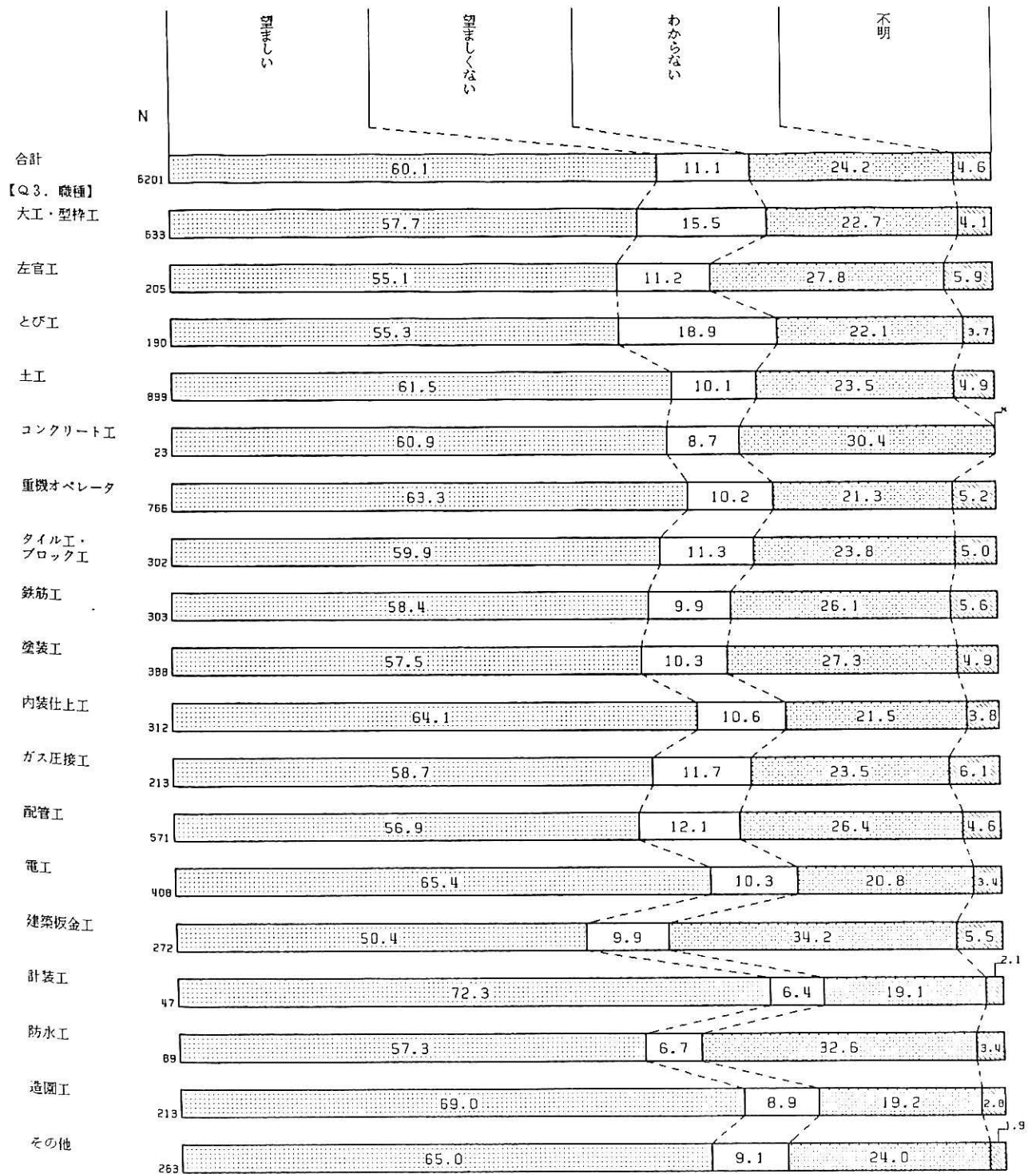
年齢別にみると、「20～40代」で「望ましい」の割合が高くなっている。

職種別にみると「計装工」、「造園工」で「望ましい」が他職種に比べ多くなっている。

Q23. 女性の建設業への就労について



Q23. 女性の建設業への就労について

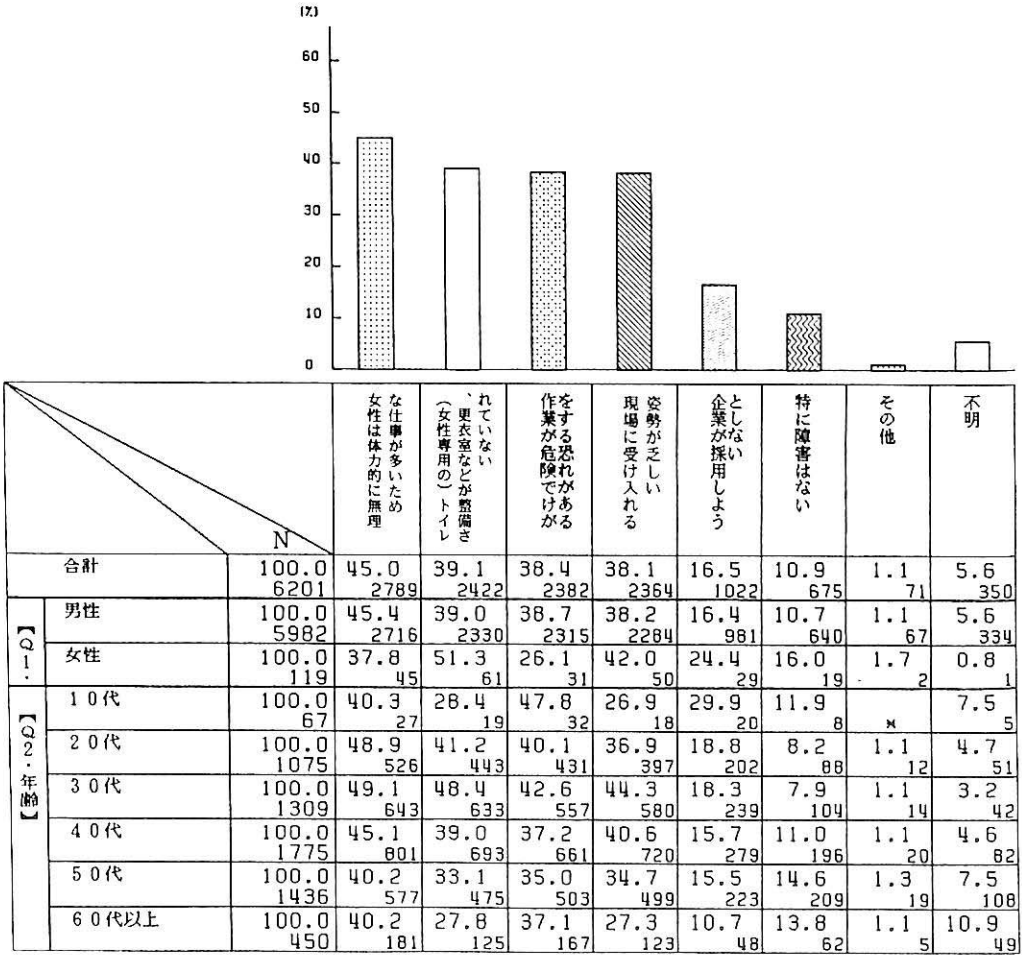


(2) 女性が建設業に就労する際の障害

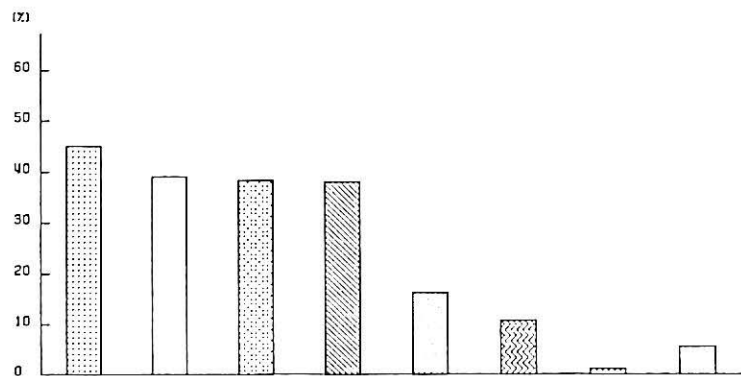
女性が建設業に就労する際の障害についてみると、「女性は体力的に無理な仕事が多いため」が45.0%と最も多く、次いで「(女性専用の)トイレ、更衣室などが整備されていない」39.1%、「作業が危険で、けがをする恐れがある」38.4%となっている。

性別にみると、男性で「女性は体力的に無理な仕事が多いため」が、女性で「トイレ、更衣室などが整備されていない」がそれぞれ最も多くなっている。

Q 2 4 . 女性が建設業に就労する際の障害 (複数回答)



Q 2 4 . 女性が建設業に就労する際の障害（複数回答）



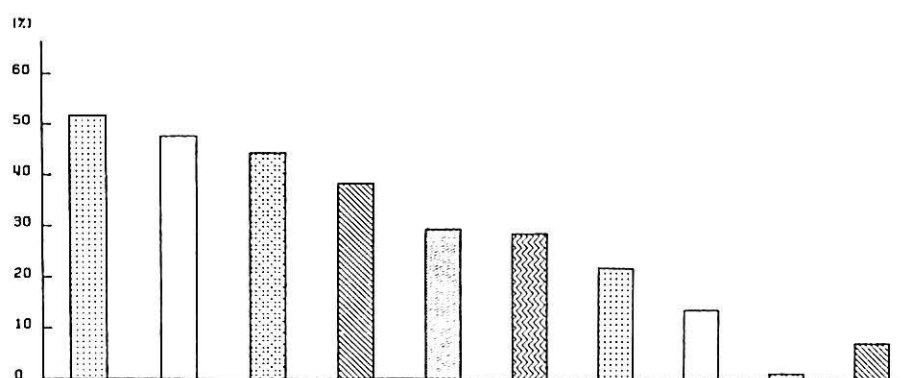
		N	女性が多いため 女性体力に無理	更衣室など設備が 整っていない (女性専用) トイレ	作業が危険である	現場に受け入れる 姿勢が乏しい	企業が採用しよう としない	特に障害はない	その他	不明
合計		100.0 6201	45.0 2789	39.1 2422	38.4 2382	38.1 2364	16.5 1022	10.9 675	1.1 71	5.6 350
【職種別】	大工・型枠工	100.0 633	48.7 308	33.0 209	45.2 286	33.6 213	13.3 84	10.4 66	1.6 10	4.7 30
	左官工	100.0 205	51.7 106	36.6 75	42.0 86	33.7 69	17.6 36	11.7 24	0.5 1	6.3 13
	とび工	100.0 190	54.7 104	44.7 85	53.2 101	42.1 80	13.7 26	6.8 13	×	3.7 7
	土工	100.0 899	43.4 390	36.7 330	34.0 306	32.9 296	12.1 109	13.0 117	0.9 8	6.2 56
	コンクリート工	100.0 23	69.6 16	56.5 13	52.2 12	52.2 12	21.7 5	4.3 1	×	×
	重機オペレータ	100.0 766	34.1 261	37.9 290	28.9 221	33.8 259	14.0 107	18.0 138	0.9 7	6.0 46
	タイル工・ ブロック工	100.0 302	51.0 154	44.4 134	38.4 116	35.4 107	16.6 50	10.3 31	1.7 5	6.6 20
	鉄筋工	100.0 303	47.9 145	38.9 118	41.9 127	40.6 123	13.2 40	7.3 22	1.0 3	6.6 20
	塗装工	100.0 388	39.2 152	40.5 157	41.0 159	44.6 173	16.0 62	10.8 42	1.5 6	4.4 17
	内装仕上工	100.0 312	43.9 137	42.9 134	32.7 102	41.7 130	15.4 48	11.5 36	1.3 4	7.4 23
	ガス圧接工	100.0 213	59.6 127	35.7 76	48.8 104	37.1 79	16.9 36	6.6 14	1.4 3	7.0 15
	配管工	100.0 571	44.0 251	39.2 224	39.8 227	42.2 241	19.4 111	7.2 41	0.5 3	5.4 31
	電工	100.0 408	46.3 189	41.4 169	39.2 160	48.3 197	28.2 115	5.9 24	1.7 7	4.4 18
	建築板金工	100.0 272	48.2 131	35.7 97	47.8 130	35.3 96	19.5 53	5.5 15	1.1 3	8.1 22
	計装工	100.0 47	31.9 15	51.1 24	31.9 15	53.2 25	23.4 11	14.9 7	4.3 2	2.1 1
	防水工	100.0 89	41.6 37	49.4 44	30.3 27	38.2 34	20.2 18	12.4 11	×	7.9 7
	造園工	100.0 213	52.1 111	52.6 112	31.5 67	40.4 86	22.5 48	8.5 18	1.4 3	2.3 5
	その他	100.0 263	44.1 116	36.5 96	39.2 103	40.7 107	17.9 47	15.6 41	1.9 5	2.3 6

(3) 女性が建設業に進出するために必要なもの

女性が建設業に進出するために必要なものについてみると、「現場の意識改革（女性が働きやすい雰囲気づくり等）」が51.7%と最も多く、次いで「（女性専用の）トイレ、更衣室などの整備」が47.5%、「現場作業の安全性をより高めること」44.2%となっている。

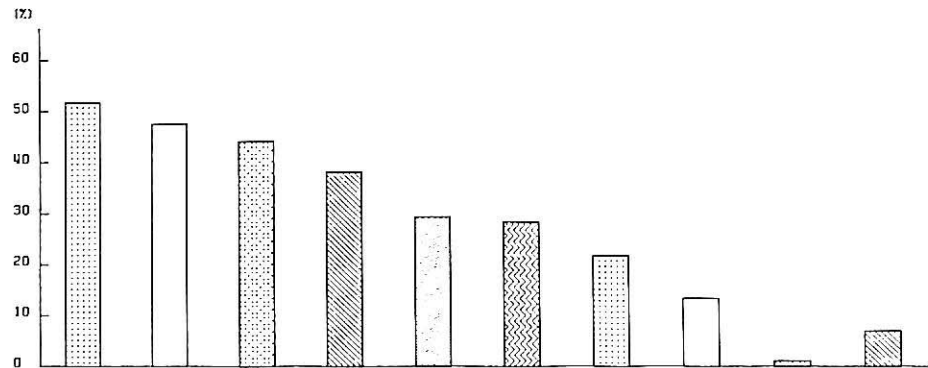
性別にみると、男性で「現場の意識改革」が、女性で「トイレ、更衣室などの整備」がそれぞれ最も多くなっている。

Q 2 5 . 女性が建設業に進出するために必要なもの（複数回答）



		N	現場の意識改革 (女性)	(女性専用) トイレ・更衣室などの整備	現場作業の安全性をより高める	企業の意識改革 (女性)	女性技能労働者の活用	現場作業の機械・工具の負担を減らすこと	育児休業制度・介護休業制度の整備	託児所の整備	その他	不明
合計		100.0 6201	51.7 3209	47.5 2948	44.2 2740	38.1 2365	29.2 1808	28.3 1757	21.7 1346	13.6 842	1.1 71	7.0 437
性別	男性	100.0 5982	51.8 3097	47.4 2836	44.3 2653	38.1 2279	29.1 1742	28.1 1683	21.5 1288	13.4 802	1.2 71	7.0 418
	女性	100.0 119	54.6 65	61.3 73	40.3 48	47.1 56	38.7 46	39.5 47	37.8 45	23.5 28	1.5 1	1.7 2
年齢	10代	100.0 67	47.8 32	29.9 20	47.8 32	28.4 19	25.4 17	22.4 15	14.9 10	6.0 4	1.5 1	9.0 6
	20代	100.0 1075	49.1 528	47.8 514	43.3 466	35.2 378	25.9 278	30.7 330	23.3 251	14.5 156	0.9 10	5.4 58
	30代	100.0 1309	54.5 714	54.5 713	44.5 583	42.7 559	33.9 444	31.2 409	27.0 353	18.5 242	1.4 18	5.3 70
	40代	100.0 1775	52.3 928	48.4 859	44.1 783	38.9 690	30.5 541	29.7 528	21.0 372	13.0 231	0.8 14	5.7 101
	50代	100.0 1436	51.9 746	44.3 636	43.7 627	38.7 556	28.1 404	24.3 349	18.5 266	10.9 157	1.6 23	8.7 125
	60代以上	100.0 450	48.4 218	37.1 167	47.1 212	30.2 136	22.4 101	23.8 107	16.7 75	8.0 36	0.9 4	13.6 61

Q 2 5 . 女性が建設業に進出するために必要なもの（複数回答）



N		現場の意識改革（女性）	より高い現場作業の安全性	企業意識改革（女性）	女性に対する元請の理解	女性技能労働者の活用	現場作業の機械・工具	負担を減らすこと	育児休業制度の整備	託児所の整備	その他	不明
合計		100.0 6201	51.7 3209	47.5 2948	44.2 2740	38.1 2365	29.2 1808	28.3 1757	21.7 1346	13.6 842	1.1 71	7.0 437
【職種】	大工・型枠工	100.0 633	46.6 295	40.4 256	46.3 293	34.3 217	25.0 158	28.8 182	18.8 119	11.2 71	2.1 13	6.8 43
	左官工	100.0 205	52.7 108	49.3 101	40.5 83	33.7 69	33.2 68	24.4 50	17.6 36	14.1 29	1.0 2	8.8 18
	とび工	100.0 190	54.7 104	54.7 104	48.9 93	29.5 56	35.3 67	24.2 46	21.1 40	13.7 26	1.1 2	8.4 16
	土工	100.0 899	50.1 450	43.4 390	44.7 402	37.8 340	20.4 183	30.1 271	23.4 210	12.3 111	0.9 8	7.0 63
	コンクリート工	100.0 23	60.9 14	56.5 13	39.1 9	43.5 10	34.8 8	43.5 10	47.8 11	39.1 9	×	×
	重機オペレータ	100.0 766	49.1 376	46.9 359	38.3 293	37.1 284	24.3 186	28.5 218	23.8 182	13.6 104	0.8 6	8.6 66
	タイル工・ブロック工	100.0 302	54.3 164	53.6 162	44.4 134	36.4 110	32.1 97	28.8 87	13.9 42	8.6 26	1.3 4	7.0 21
	鉄筋工	100.0 303	55.1 167	43.6 132	44.9 136	36.6 111	31.7 96	28.4 86	17.2 52	12.2 37	1.3 4	9.2 28
	塗装工	100.0 388	58.0 225	54.4 211	47.4 184	36.9 143	29.4 114	16.5 64	19.8 77	12.6 49	1.5 6	5.9 23
	内装仕上工	100.0 312	52.6 164	54.5 170	46.8 146	39.4 123	36.2 113	30.1 94	21.2 66	14.4 45	0.3 1	7.7 24
	ガス圧接工	100.0 213	48.8 104	46.5 99	46.0 98	35.7 76	39.0 83	31.9 68	20.7 44	17.8 38	0.9 2	8.5 18
	配管工	100.0 571	53.8 307	45.4 259	44.1 252	41.3 236	30.8 176	29.4 168	23.5 134	16.1 92	1.8 10	5.4 31
	電気	100.0 408	54.2 221	52.9 216	44.4 181	46.6 190	38.2 156	31.6 129	28.4 116	15.7 64	0.2 1	4.4 18
	建築板金工	100.0 272	42.6 116	43.8 119	48.2 131	34.9 95	33.5 91	26.5 72	17.6 48	11.8 32	1.5 4	10.3 28
	計装工	100.0 47	63.8 30	48.9 23	40.4 19	46.8 22	42.6 20	21.3 10	31.9 15	14.9 7	×	4.3 2
	防水工	100.0 89	57.3 51	57.3 51	38.2 34	41.6 37	41.6 37	25.8 23	19.1 17	12.4 11	×	5.6 5
	造園工	100.0 213	50.7 108	55.9 119	44.1 94	50.2 107	29.6 63	29.6 63	25.8 55	15.0 32	0.9 2	4.2 9
	その他	100.0 263	59.3 156	45.6 120	46.4 122	38.8 102	26.6 70	32.3 85	22.4 59	16.7 44	0.8 2	3.8 10

5. 賃金の状況について

(1) 賃金の支払形態

賃金の支払形態についてみると、「日給の月払い制」が30.6%（昨年37.9%）と最も多く、次いで「月に何日休んでも一定額を支給する月給制」28.6%（同24.1%）、「月に一定日数以上休んだ時は、その分を減額する月給制」17.8%（16.9）となっている。

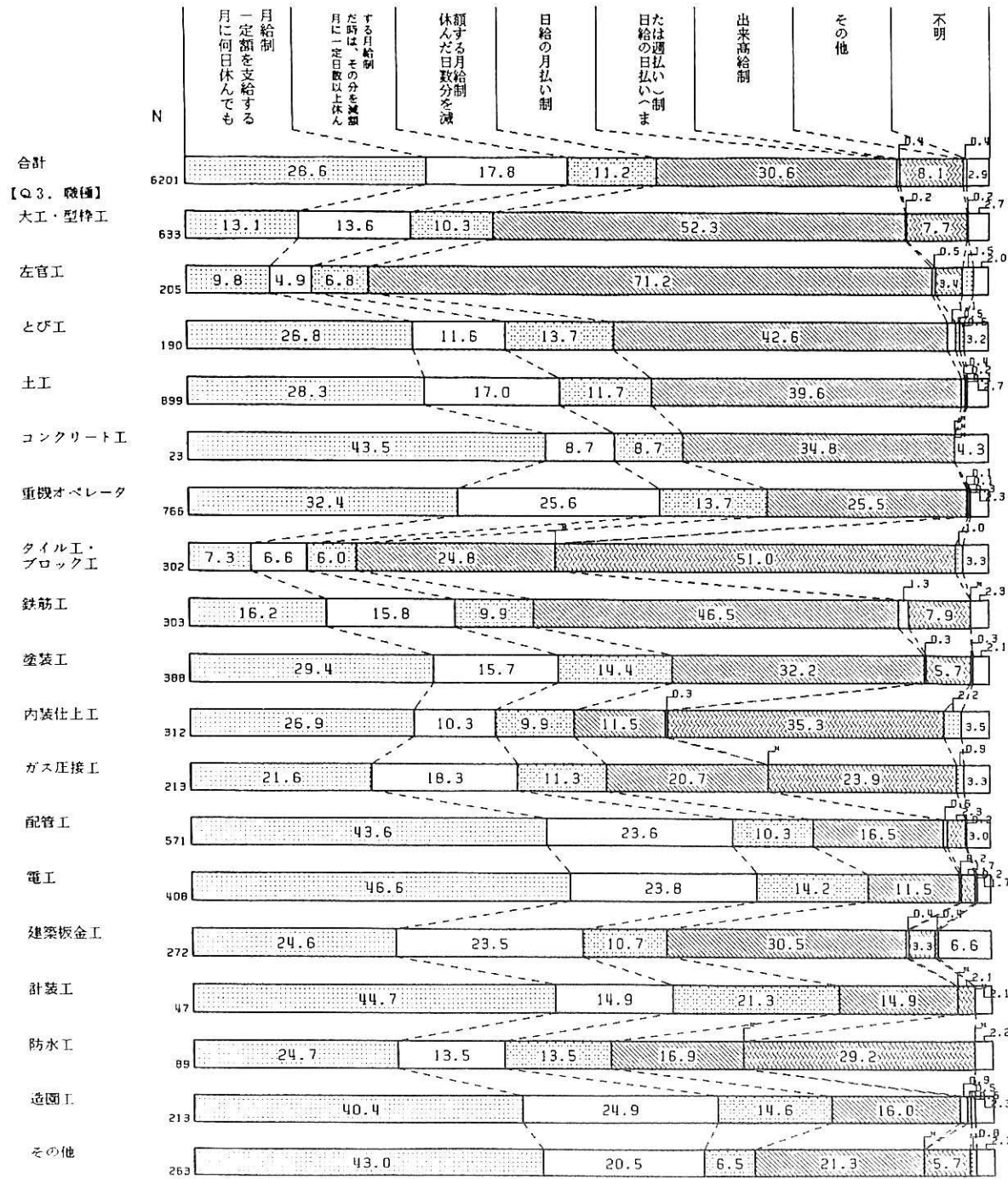
年代別でみると、年代が低いほど、何らかの形での月給制導入が進んでいる。

職種別にみると、「電気」、「計装工」、「配管工」で何らかの形での月給制導入が進んでいる。

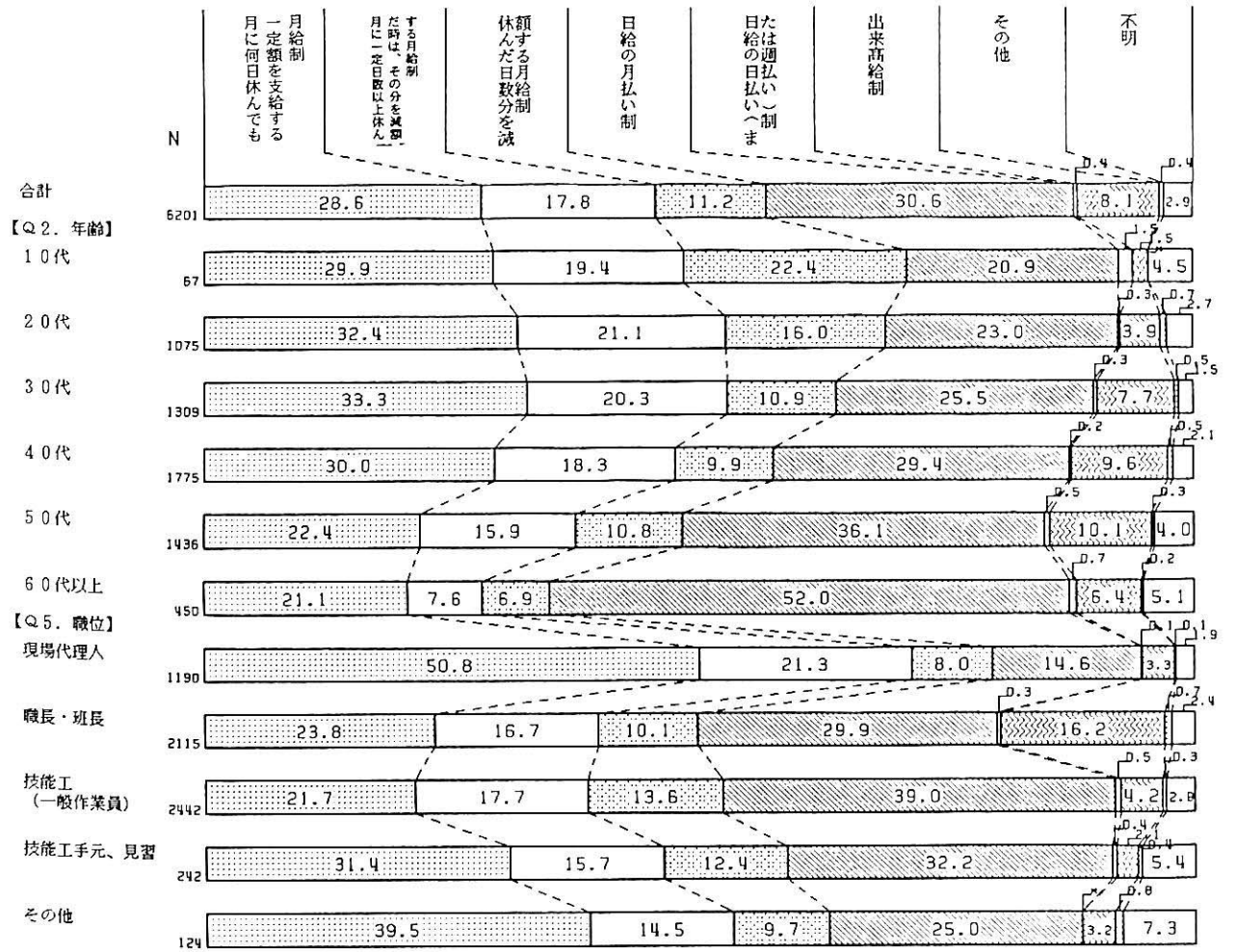
職位別にみると、「現場代理人」で「月に何日休んでも一定額を支給する月給制」が5割を超えており、これを含めた何らかの形での月給制が8割を超えている。

雇用上の身分別にみると、建設会社の社員（常雇）で何らかの形での月給制が6割を超えている。

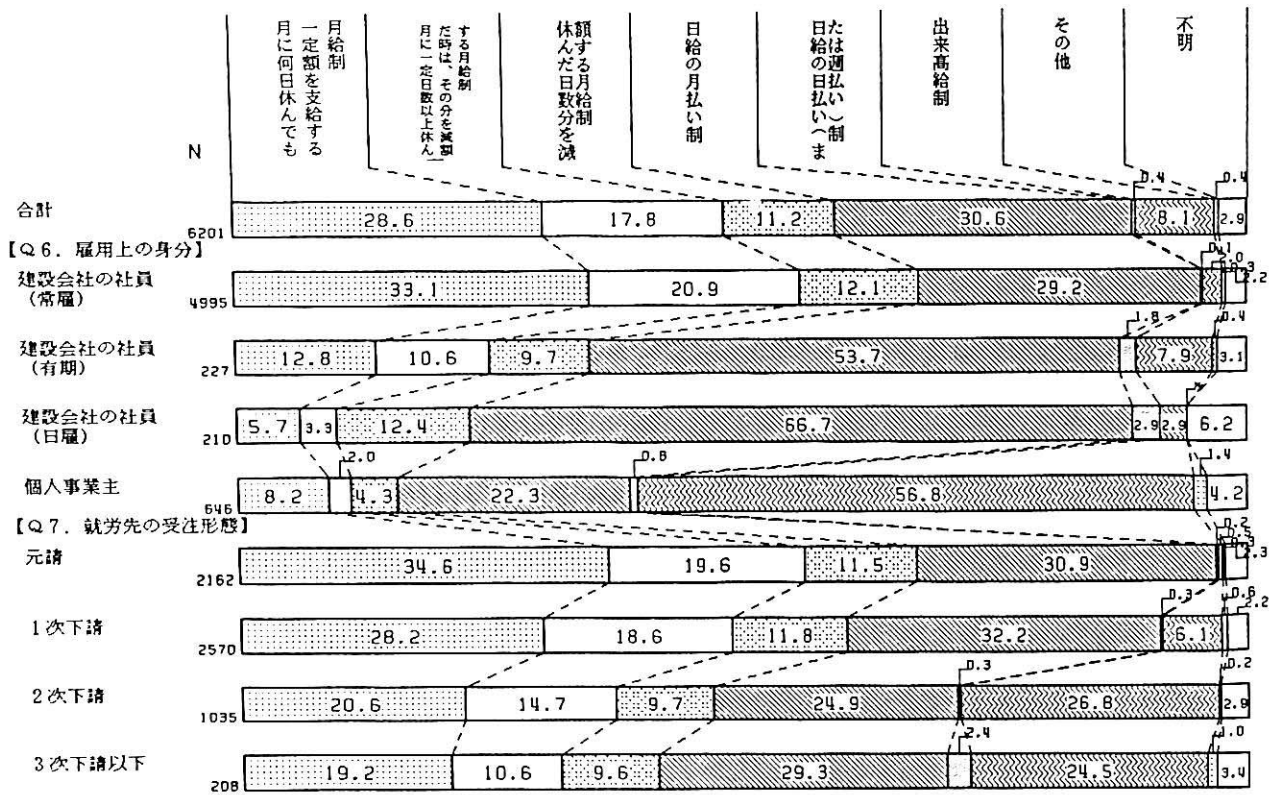
Q26. 賃金の支払形態



Q 2 6 . 賃金の支払形態



Q 2 6 . 賃金の支払形態



(2) 総年収（賞与・税込みの金額）

総年収平均についてみると、「300 万円以上～400 万円未満」が 24.1%と最も多く、次いで「400 万円以上～500 万円未満」22.1%、「500 万円以上～600 万円未満」15.5%となっている。

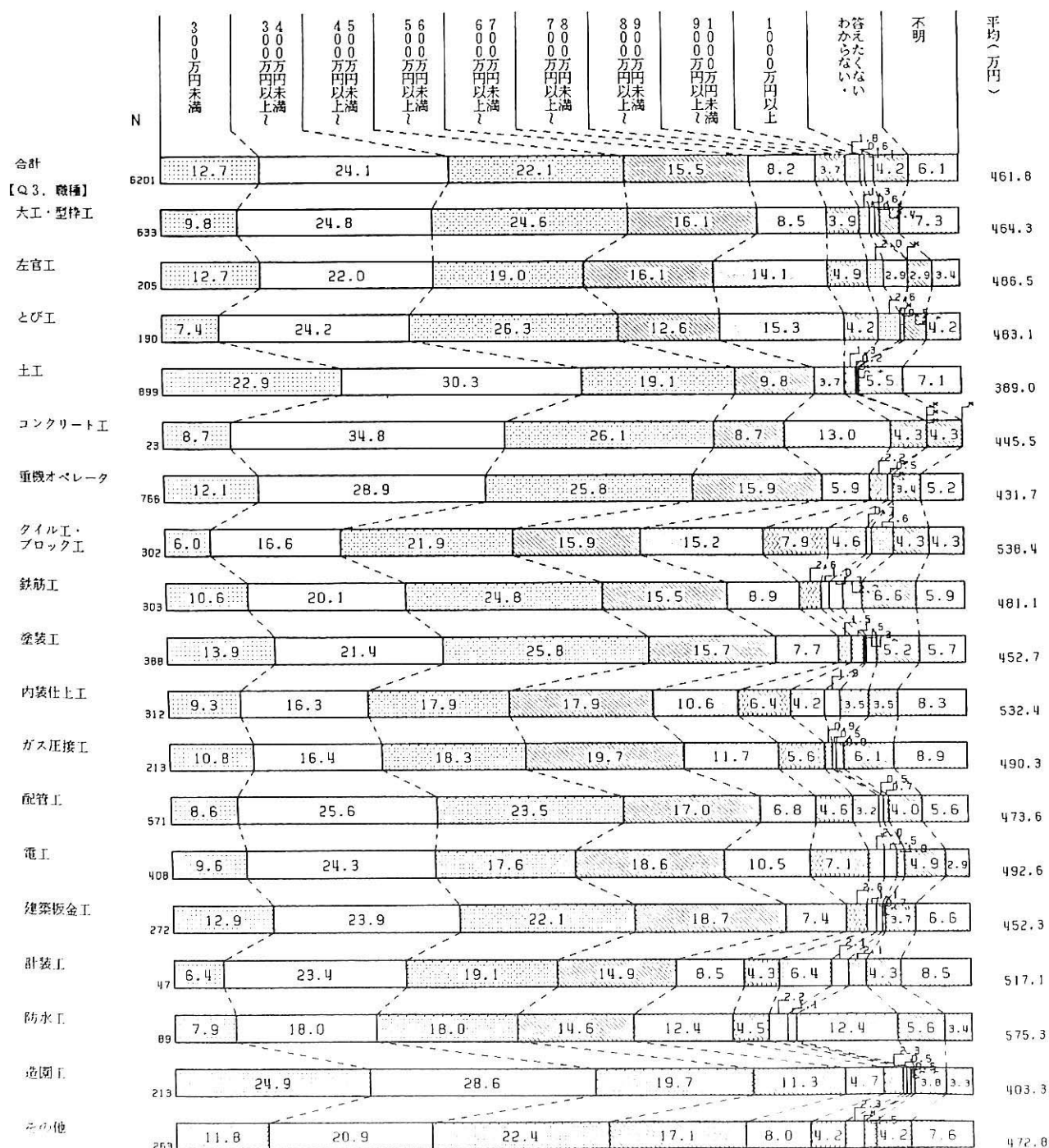
職種別にみると、「防水工」、「タイル工・ブロック工」で「600 万円以上」が他職種に比べ多くなっている。

年代別にみると、「40 代」までは平均年収が上昇しているが、「50 代」以上では下降傾向となっている。

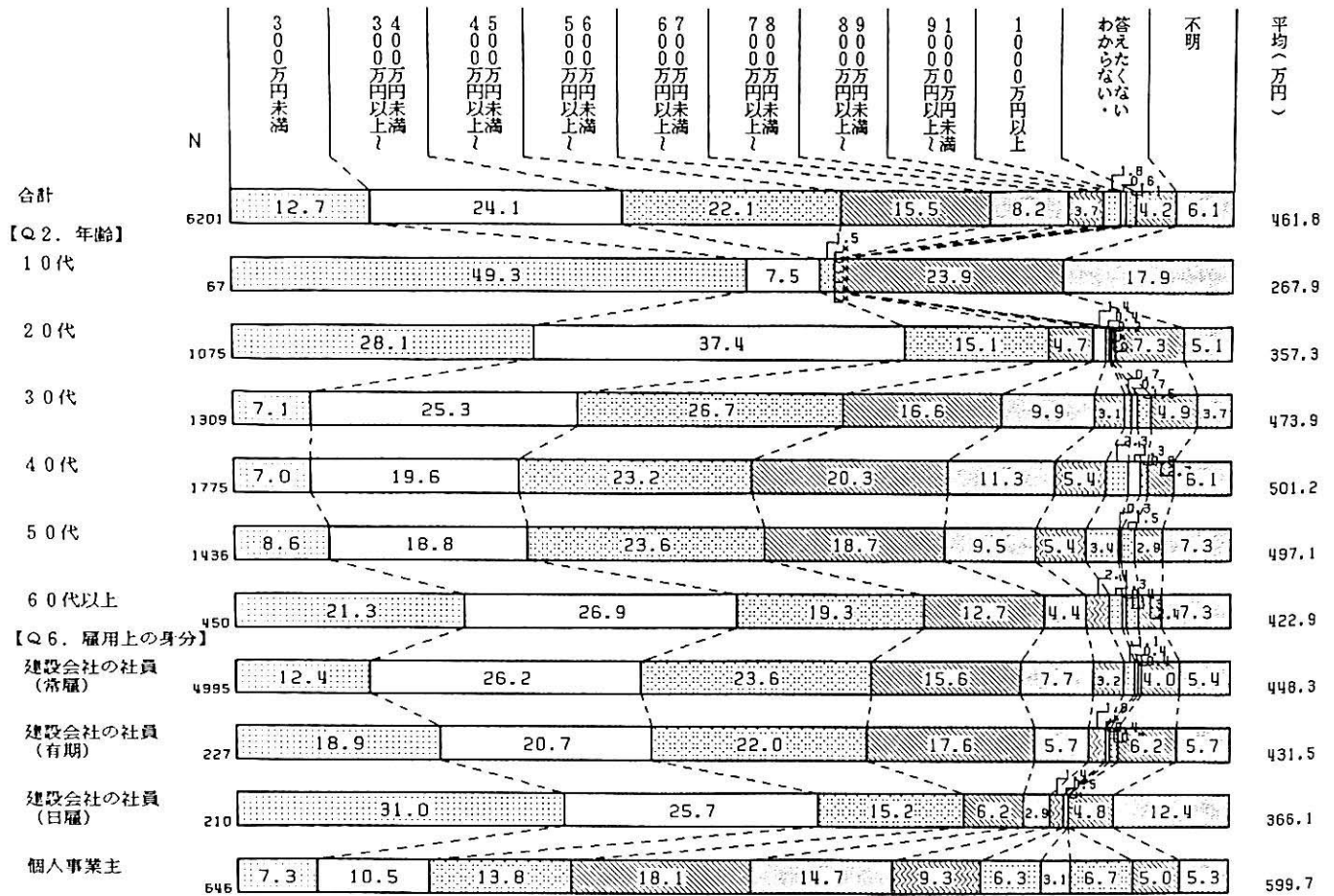
雇用上の身分別にみると、個人事業主の年収が最も高くなっている。

給与の支払形態別でみると、「出来高給制」が最も高くなっている。

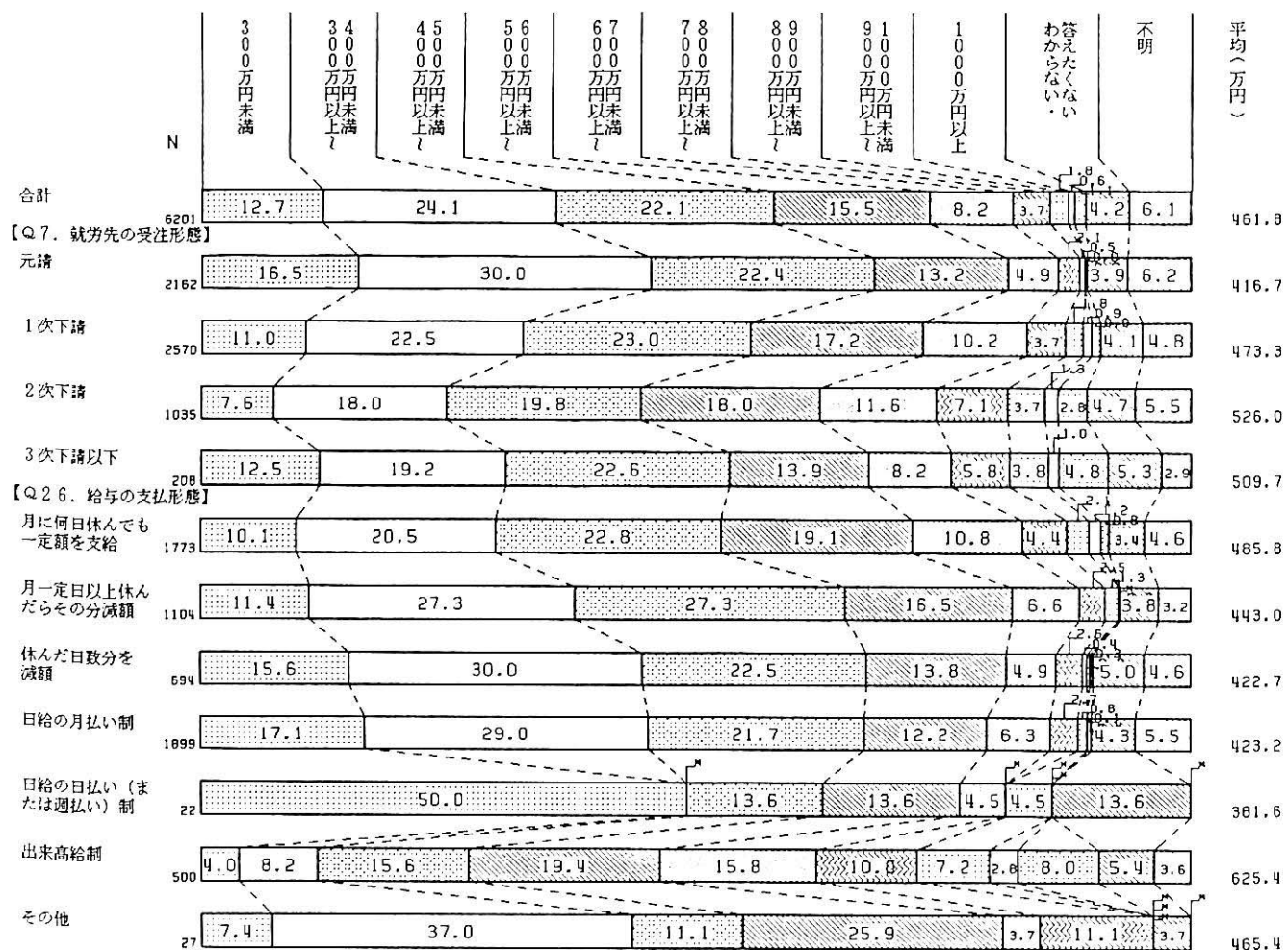
Q27. 総年収



Q 2 7. 総年収



Q 2 7. 総年収



6. 建設業に就職したきっかけなどについて

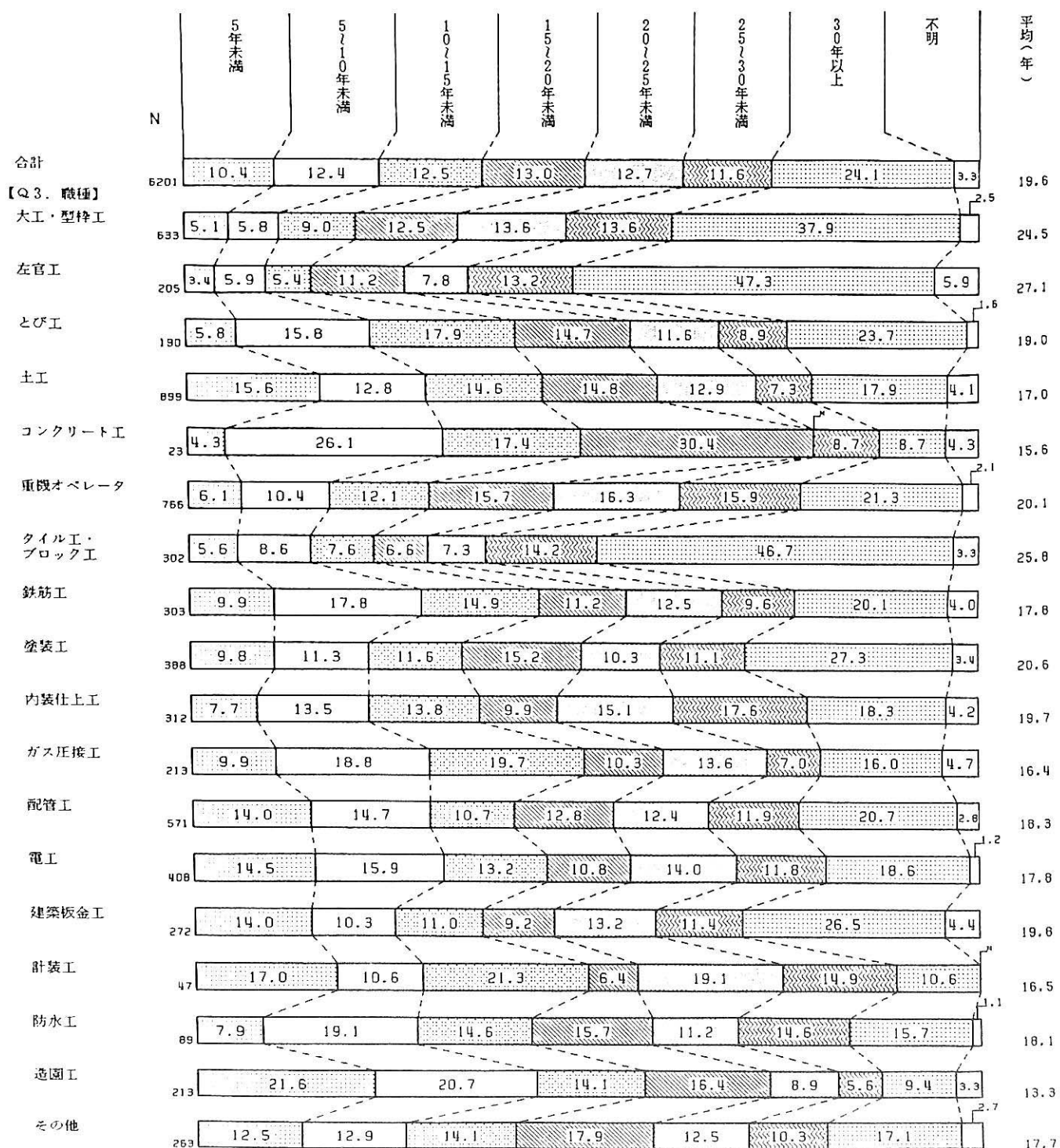
(1) 建設業従事通算年数

<通算年数>

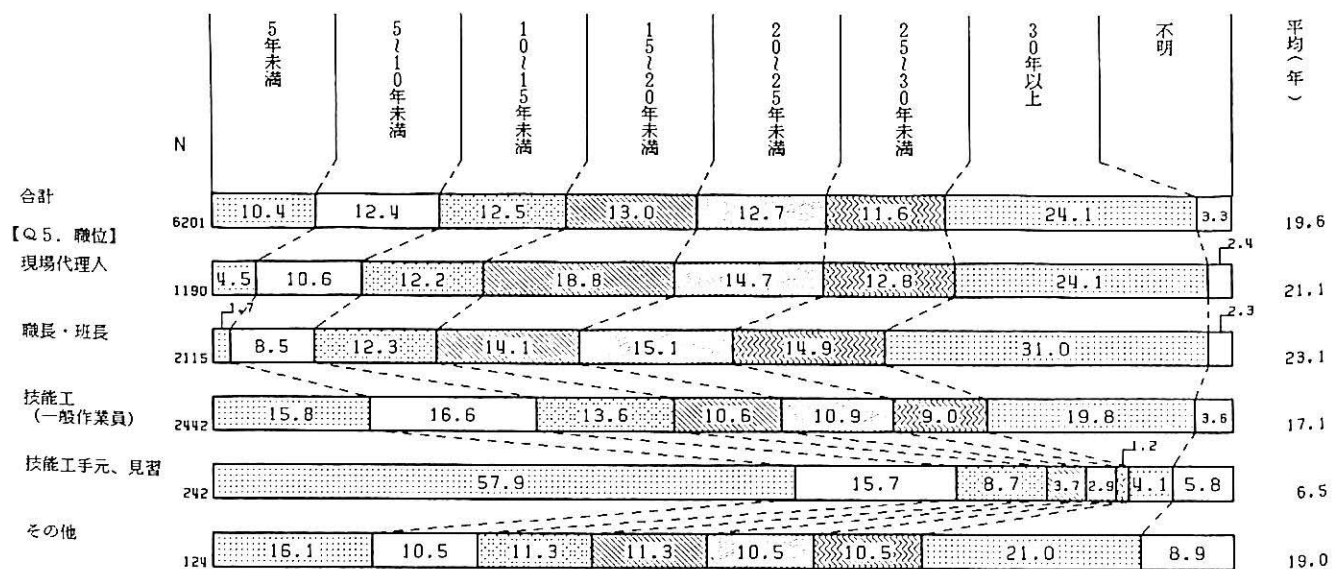
建設業に従事している通算年数についてみると、「30年以上」が24.1%と最も多く、次いで「15～20年未満」13.0%、「20～25年未満」12.7%となっており、平均は19.6年（昨年20.0年）となっている。

職種別にみると、「左官工」が27.1年と最も長く、「造園工」が13.3年と最も短くなっている。

Q28. 建設業従事通算年数



Q 2 8. 建設業従事通算年数

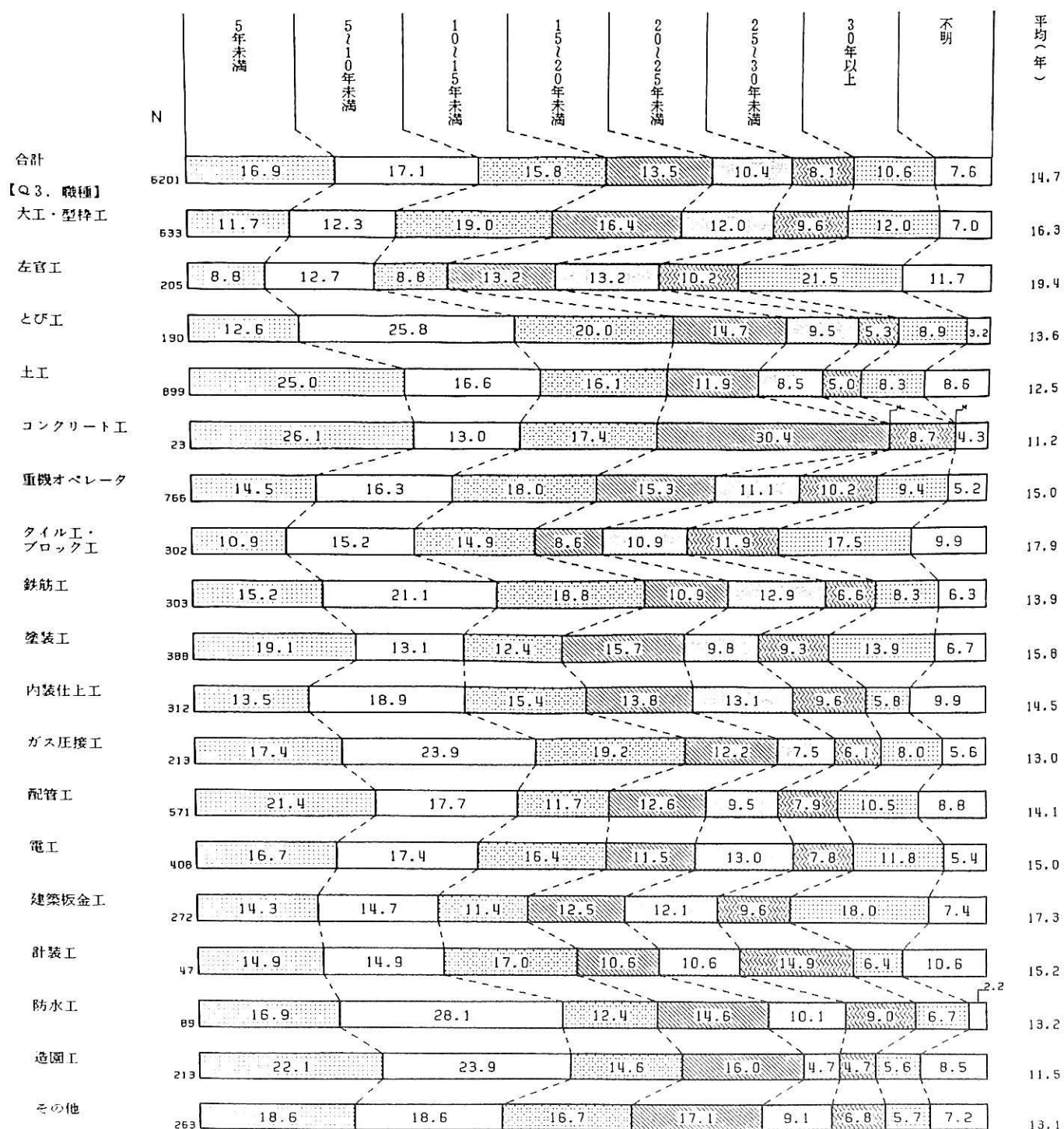


<現在の会社勤続年数>

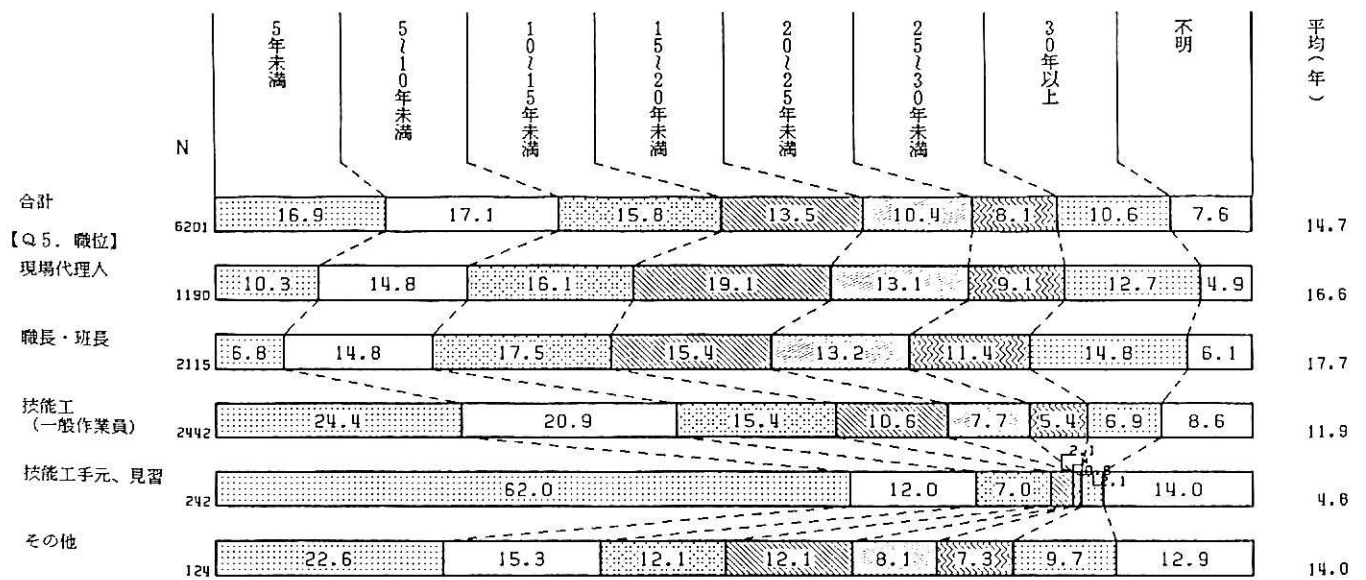
現在の会社勤続年数についてみると「5～10年未満」が17.1%と最も多く、次いで「5年未満」16.9%、「10～15年未満」15.8%となっており、平均は14.7年（昨年14.7年）となっている。

職種別にみると、「左官工」が19.4年と最も長く、「コンクリート工」が11.2年と最も短くなっている。

Q 2 8. 建設業従事通算年数うち現在の会社従事年数



Q 2 8. 建設業従事通算年数うち現在の会社従事年数



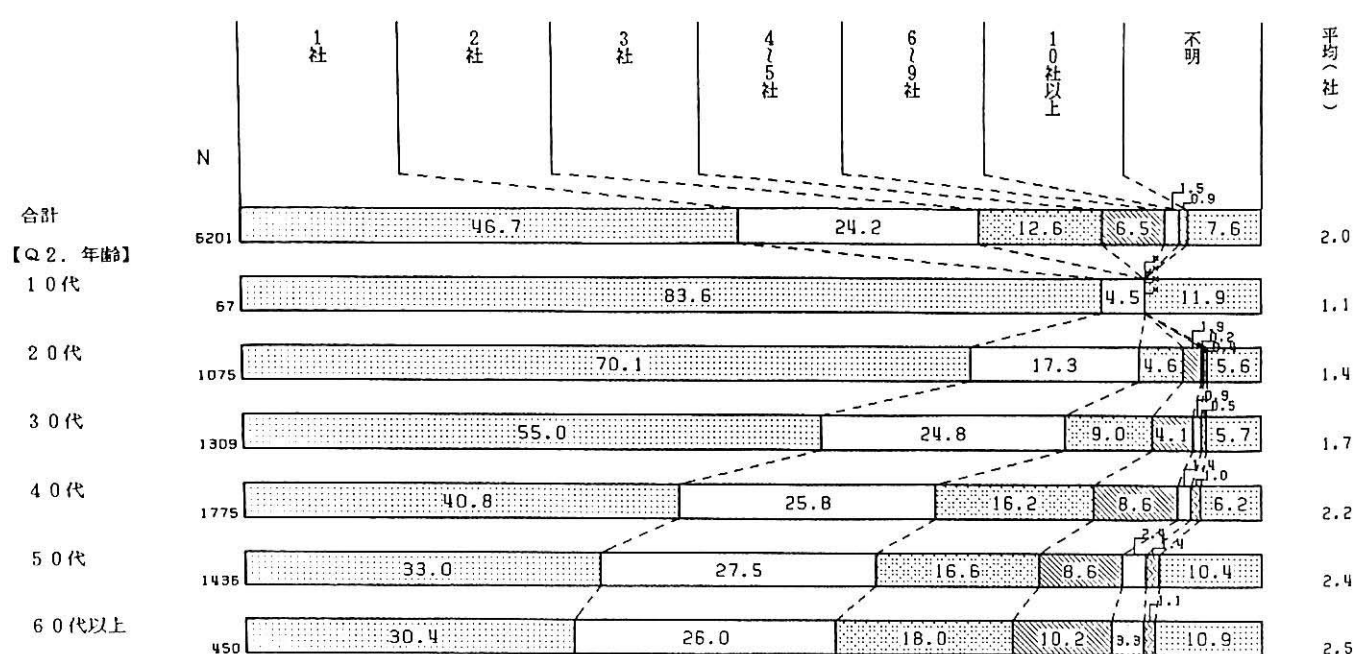
(2) 今までに勤めた建設会社数（現在勤務している会社を含む）

今までに勤めた建設会社数についてみると、「1社（＝建設会社を変わったことがない）」が46.7%と最も多く、次いで「2社」24.2%、「3社」12.6%となっており、平均は2.0社（昨年2.1社）となっている。

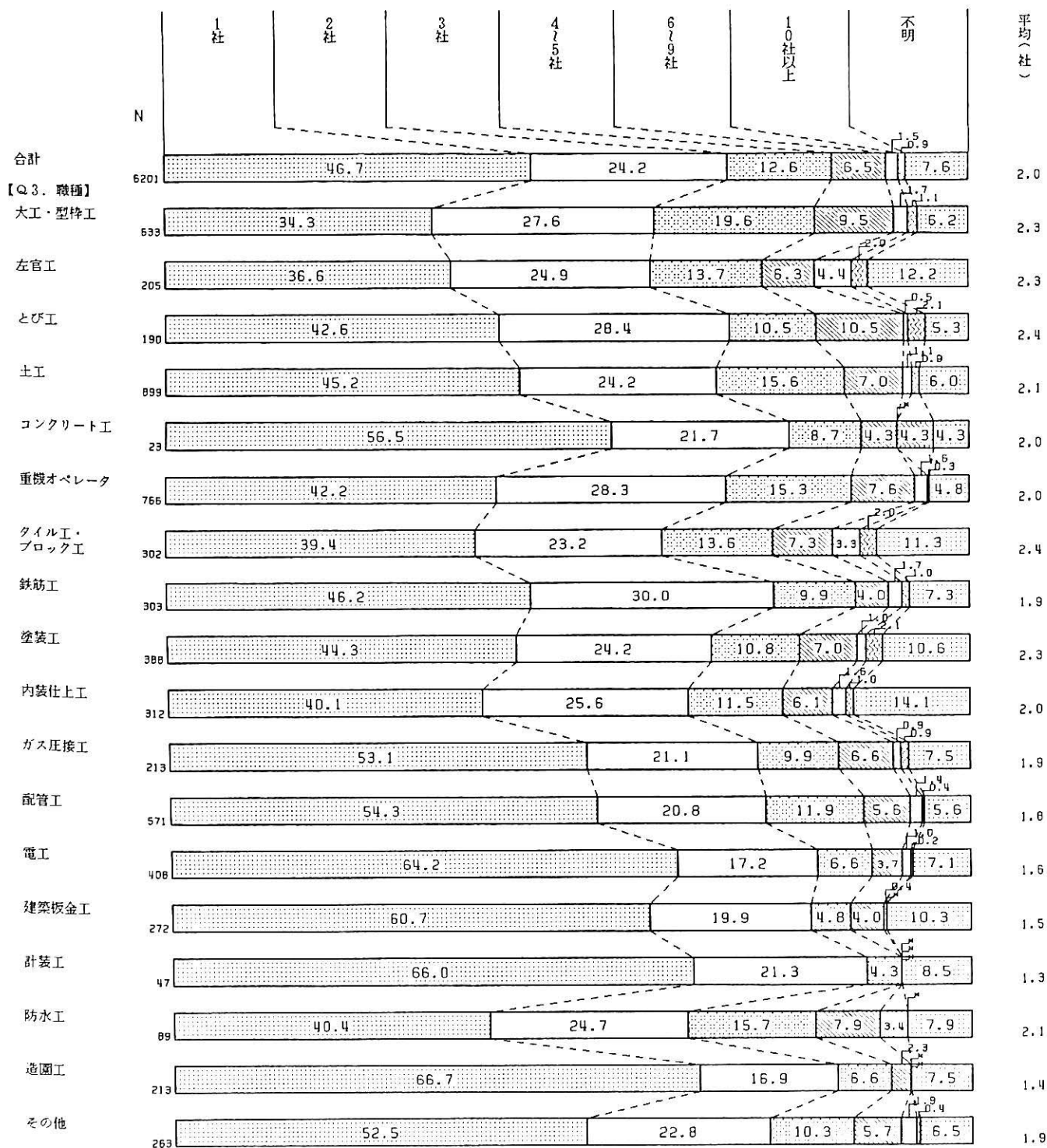
年代別にみると、年代が上がるにつれて勤めた建設会社数が多くなっている。

職種別にみると、「とび工」、「タイル工・ブロック工」が2.4社と最も多く、「計装工」が1.3社と最も少なくなっている。

Q 2 9 . 就職建設会社数



Q 2 9 . 就職建設会社数

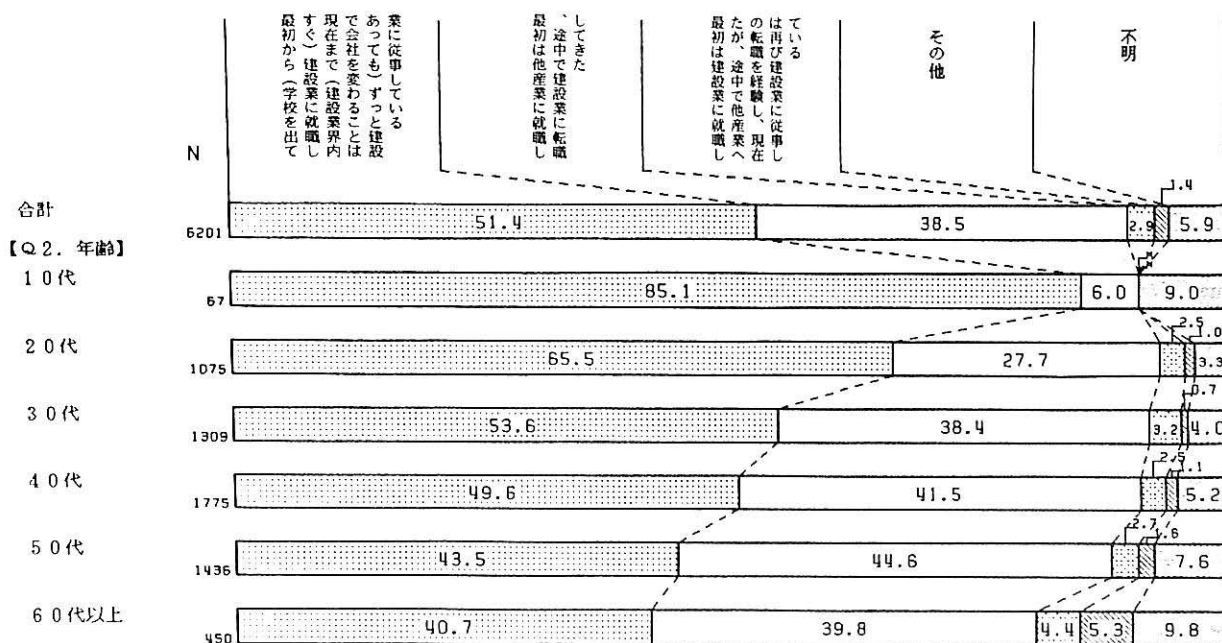


(3) 建設業への入職の経緯

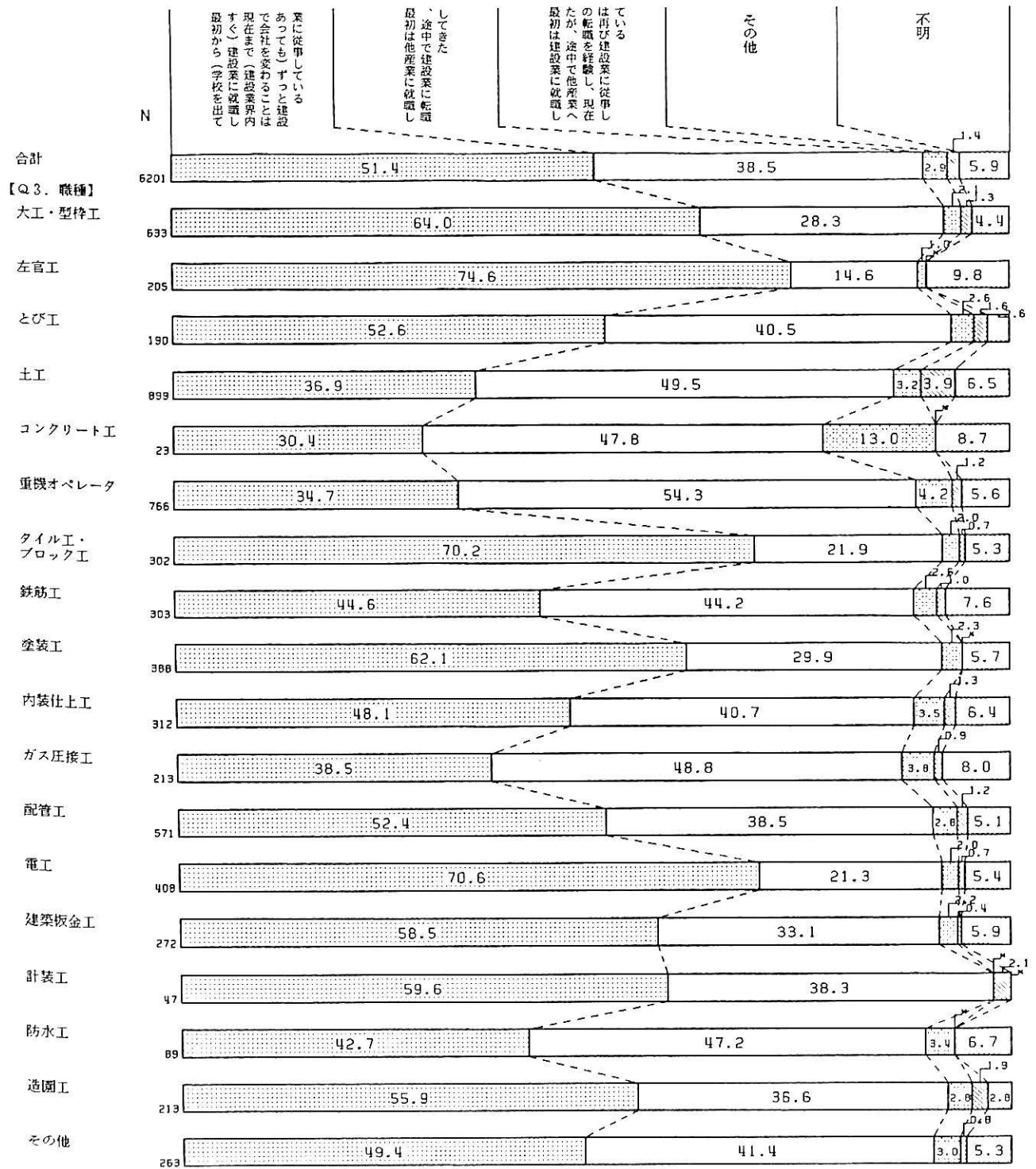
建設業への入職の経緯についてみると、学校卒業後、「最初から（学校を出てすぐ）建設業に就職し、現在まで（建設業界内で会社を変わることはあっても）ずっと建設業に従事している」が51.4%と最も多く、次いで「最初是他産業に就職し、途中で建設業に転職してきた」38.5%、「最初は建設業に就職したが、途中で他産業への転職を経験し、現在は再び建設業に従事している」2.9%となっている。

職種別にみると、「左官工」、「電工」、「タイル工・ブロック工」で「最初から建設業に就職し、現在までずっと建設業に従事している」が、「重機オペレータ」で「最初是他産業に就職し、途中で建設業に転職してきた」がそれぞれ他職種に比べ多くなっている。

Q30. 他産業経験状況



Q30. 他産業経験状況



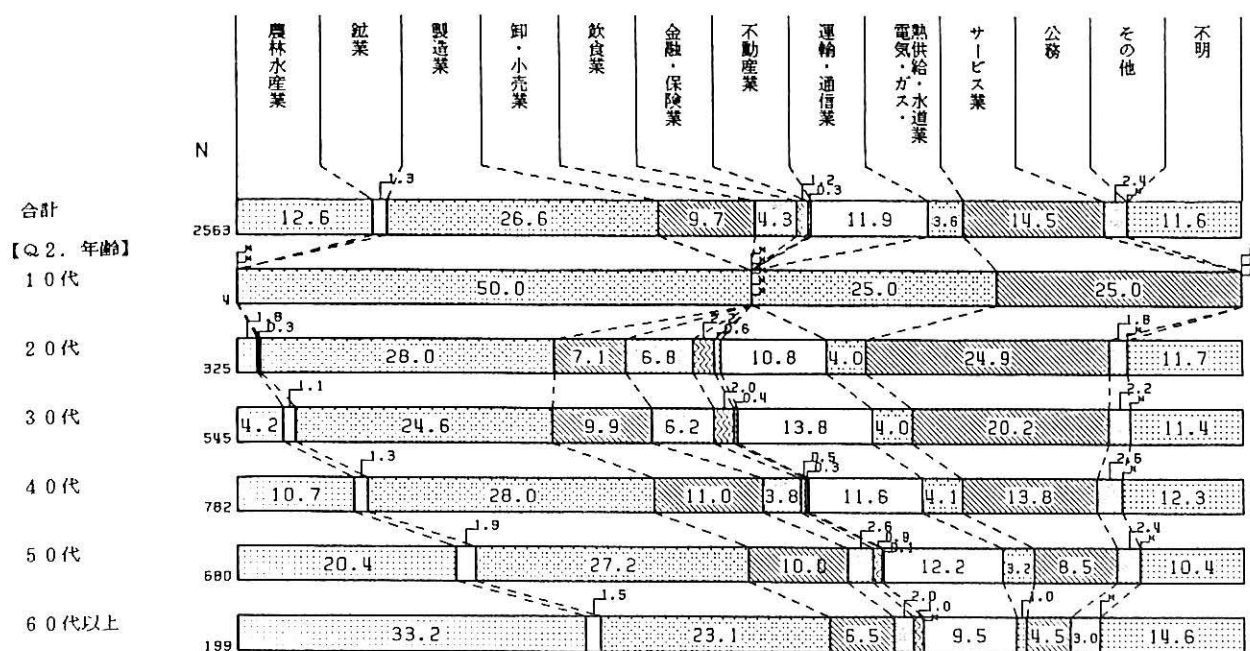
<建設業に入る前に従事していた産業>

建設業に転職してきた技能者が従事していた産業についてみると、「製造業」が26.6%と最も多く、次いで「サービス業」14.5%、「農林水産業」12.6%となっている。

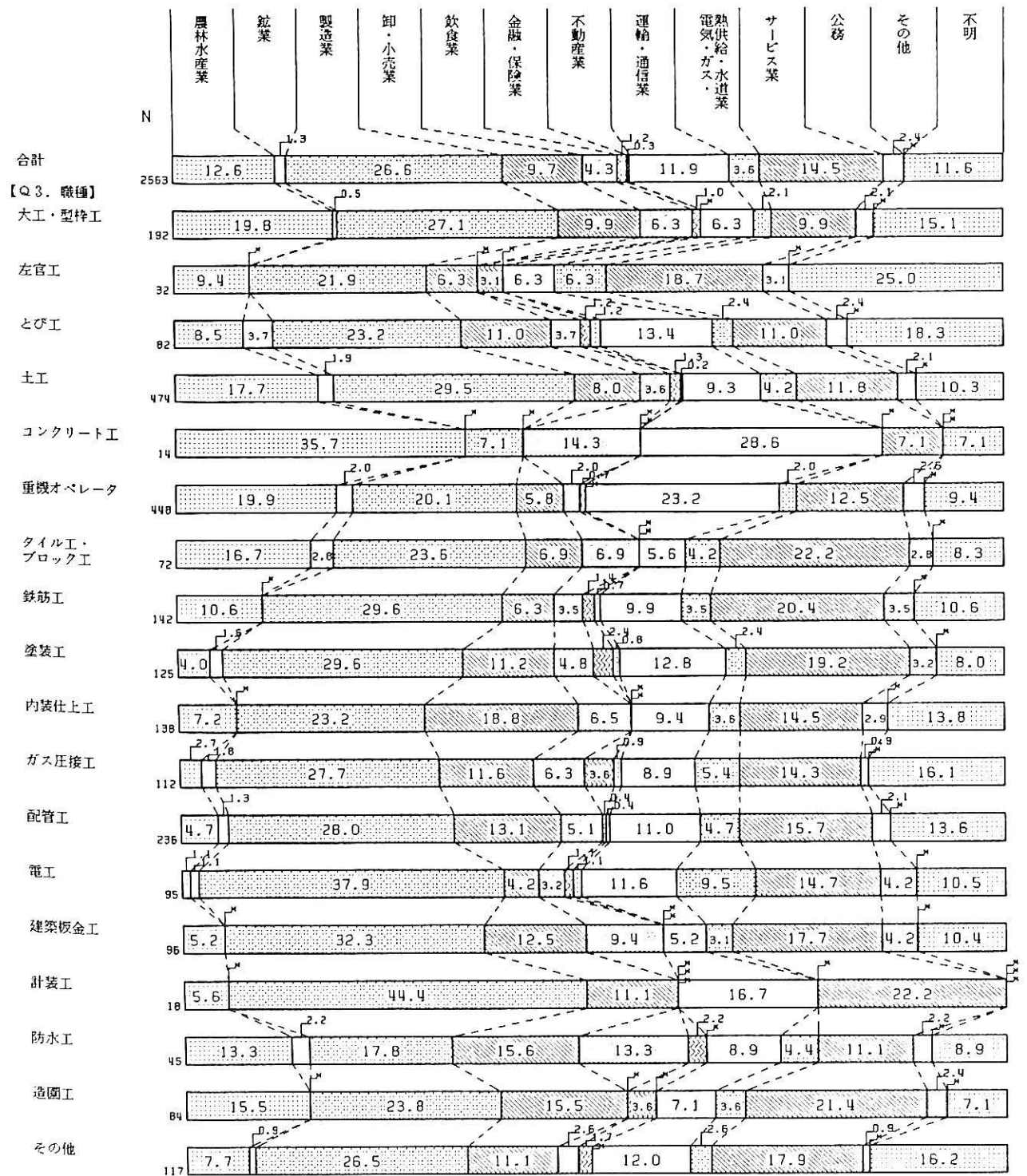
年代別にみると、年代が上がるにつれて「農林水産業」が、年代が下がるにつれて「サービス業」がそれぞれ多くなっている。

職種別にみると、「計装工」、「電工」で「製造業」が、「コンクリート工」で「農林水産業」が、「コンクリート工」、「重機オペレータ」で「運輸・通信業」が他職種に比べそれぞれ多くなっている。

Q30-1. 建設業就職直前に従事していた産業



Q30-1. 建設業就職直前に従事していた産業

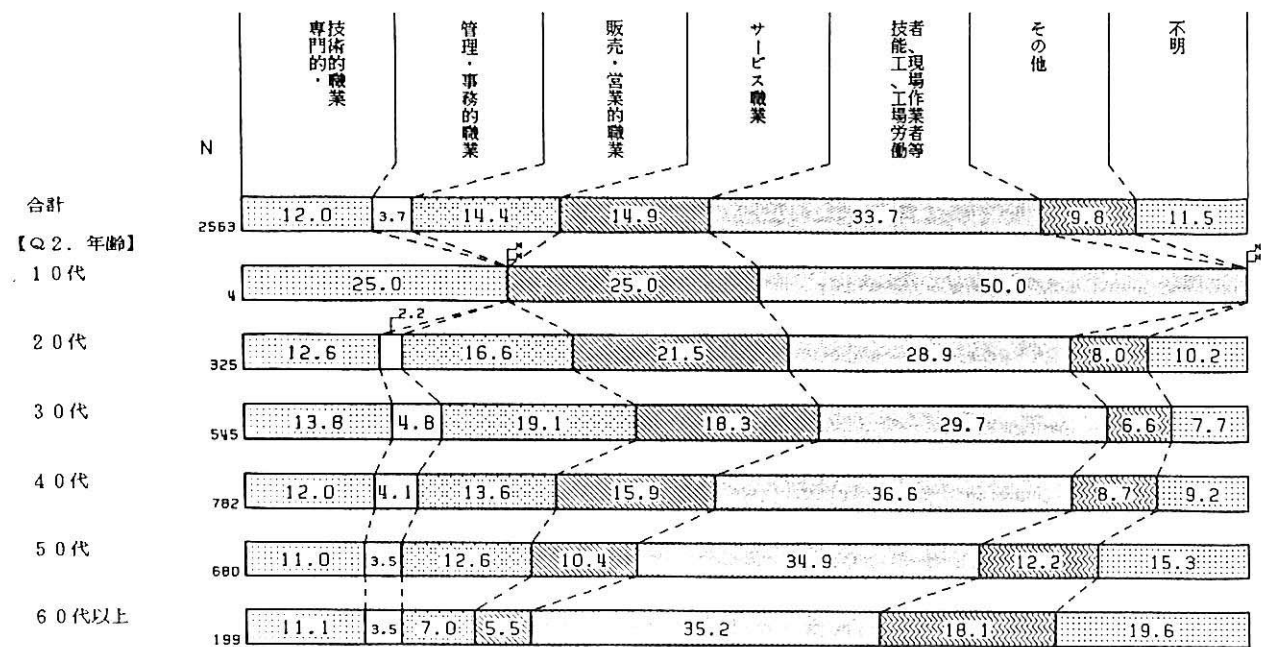


<建設業に入る前に従事していた職種>

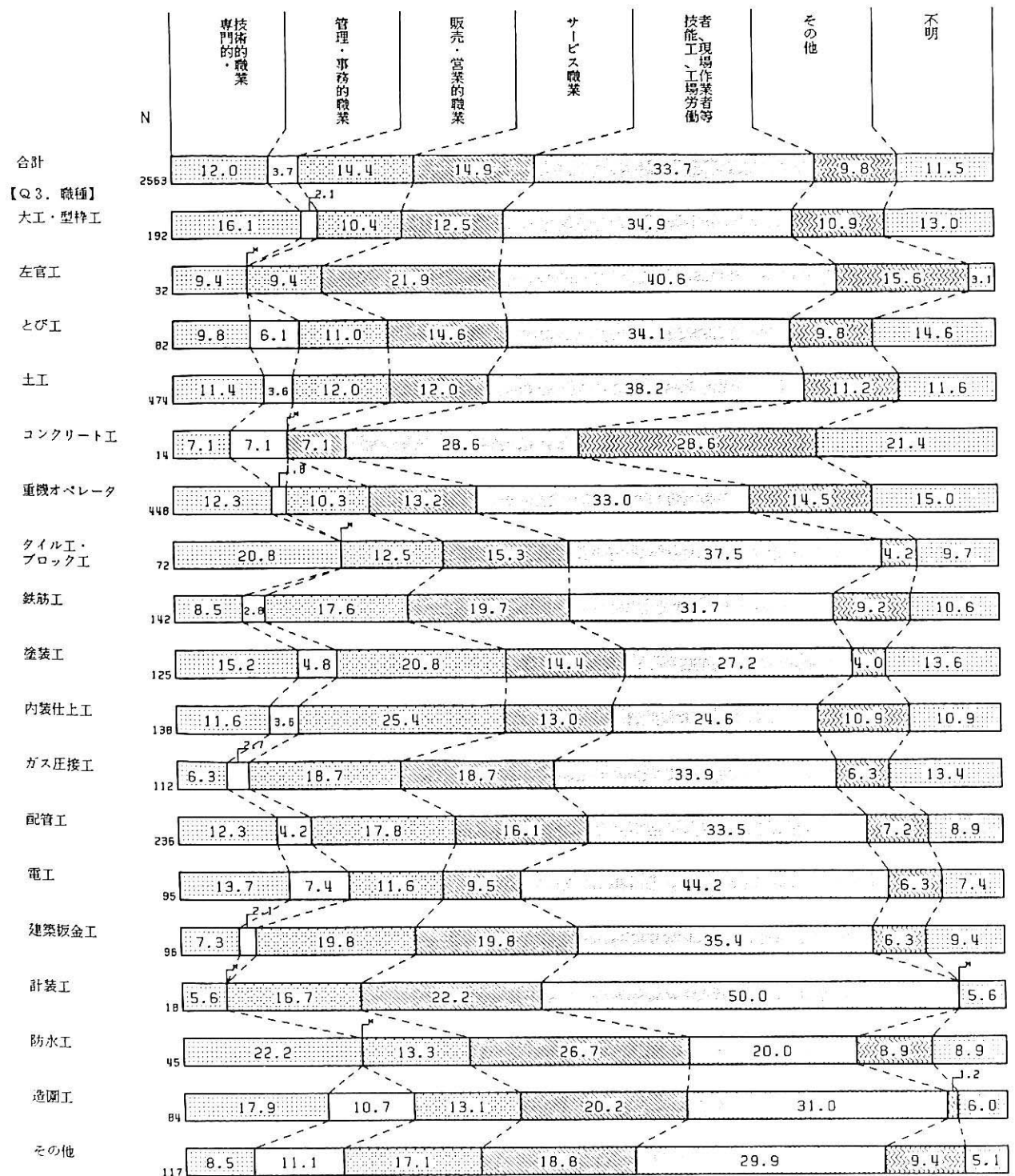
建設業に転職してくる前の職種についてみると、「技能工、工場労働者、現場作業者等」が33.7%と最も多く、次いで「サービス職業」14.9%、「販売・営業的職業」14.4%となっている。

年代別にみると、年代が低いほど「サービス職業」が多くなっている。

Q30-2. 建設業就職直前に従事していた職種



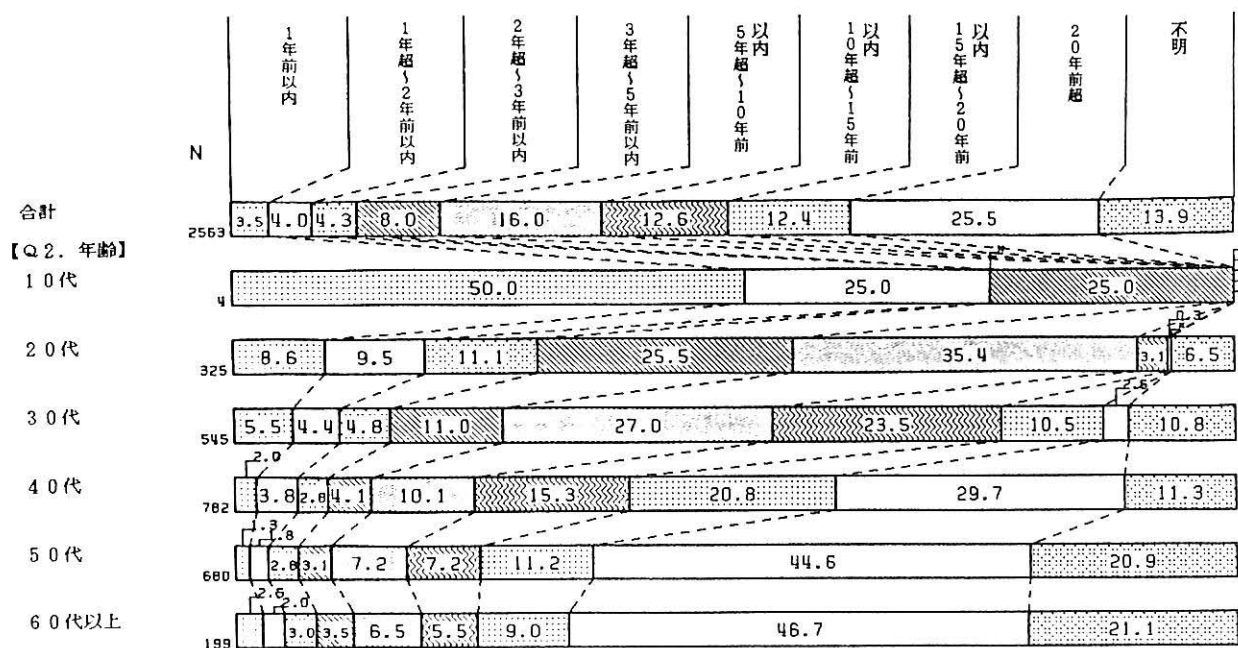
Q30-2. 建設業就職直前に従事していた職種



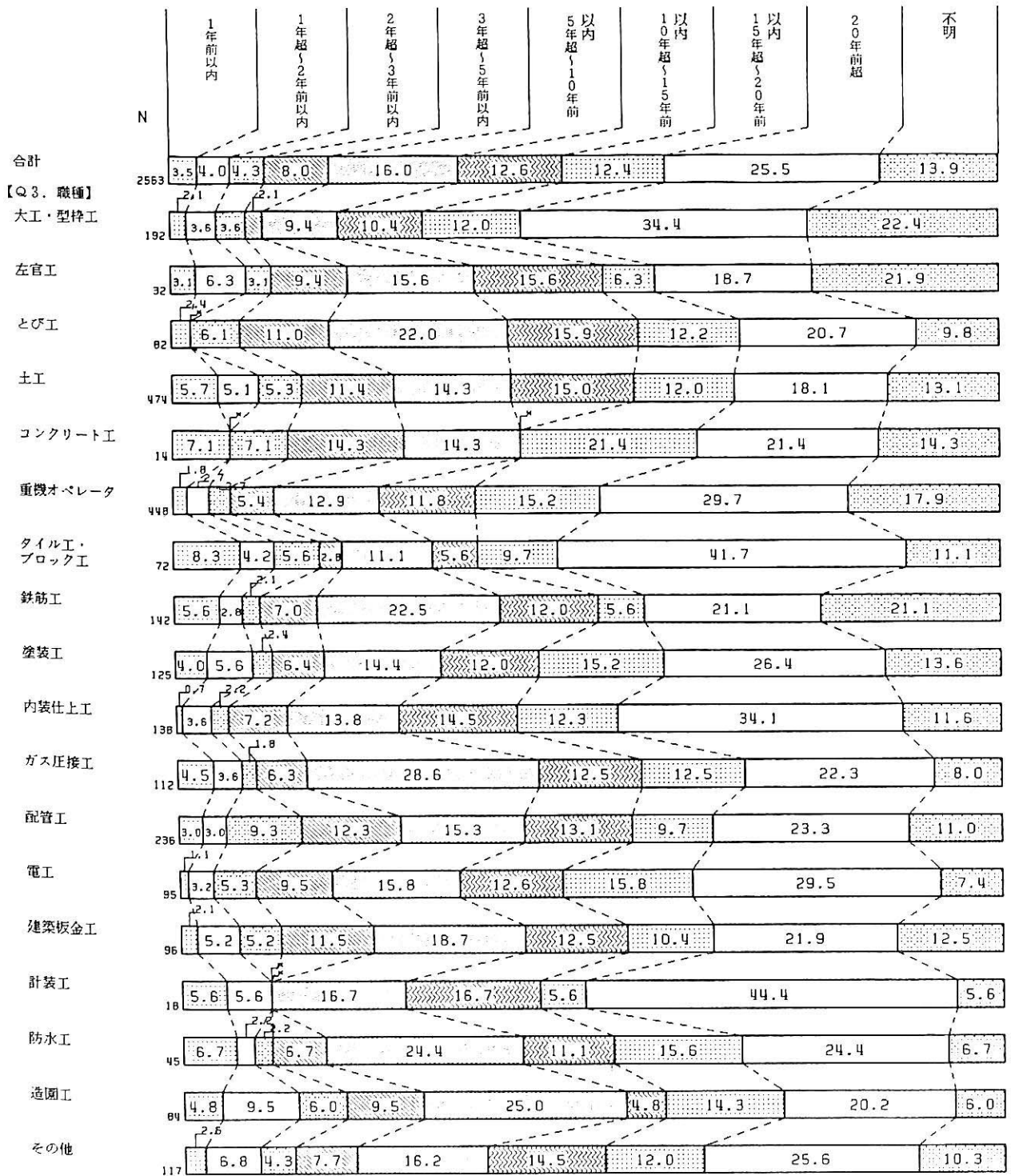
<建設業への転職時期>

建設業へ転職した時期についてみると、「20 年前超」が 25.5%と最も多く、次いで「5 年超～10 年前」16.0%、「10 年超～15 年前」12.6%となっている。

Q 3 0 - 3. 建設業への転職時期



Q30-3. 建設業への転職時期



(4) 建設業へ入職（転職）に対する評価

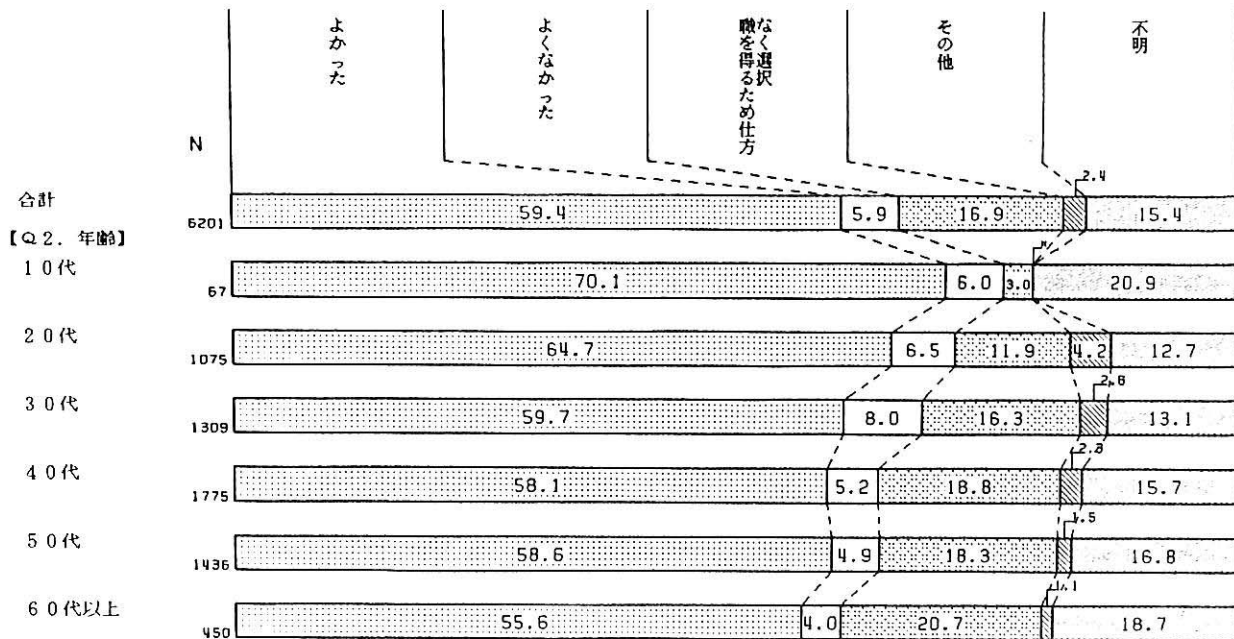
<評価>

建設業への入職（転職）に対する評価についてみると、「よかった」が59.4%と最も多く、次いで「職を得るため仕方なく選択」16.9%、「よくなかった」5.9%となっている。

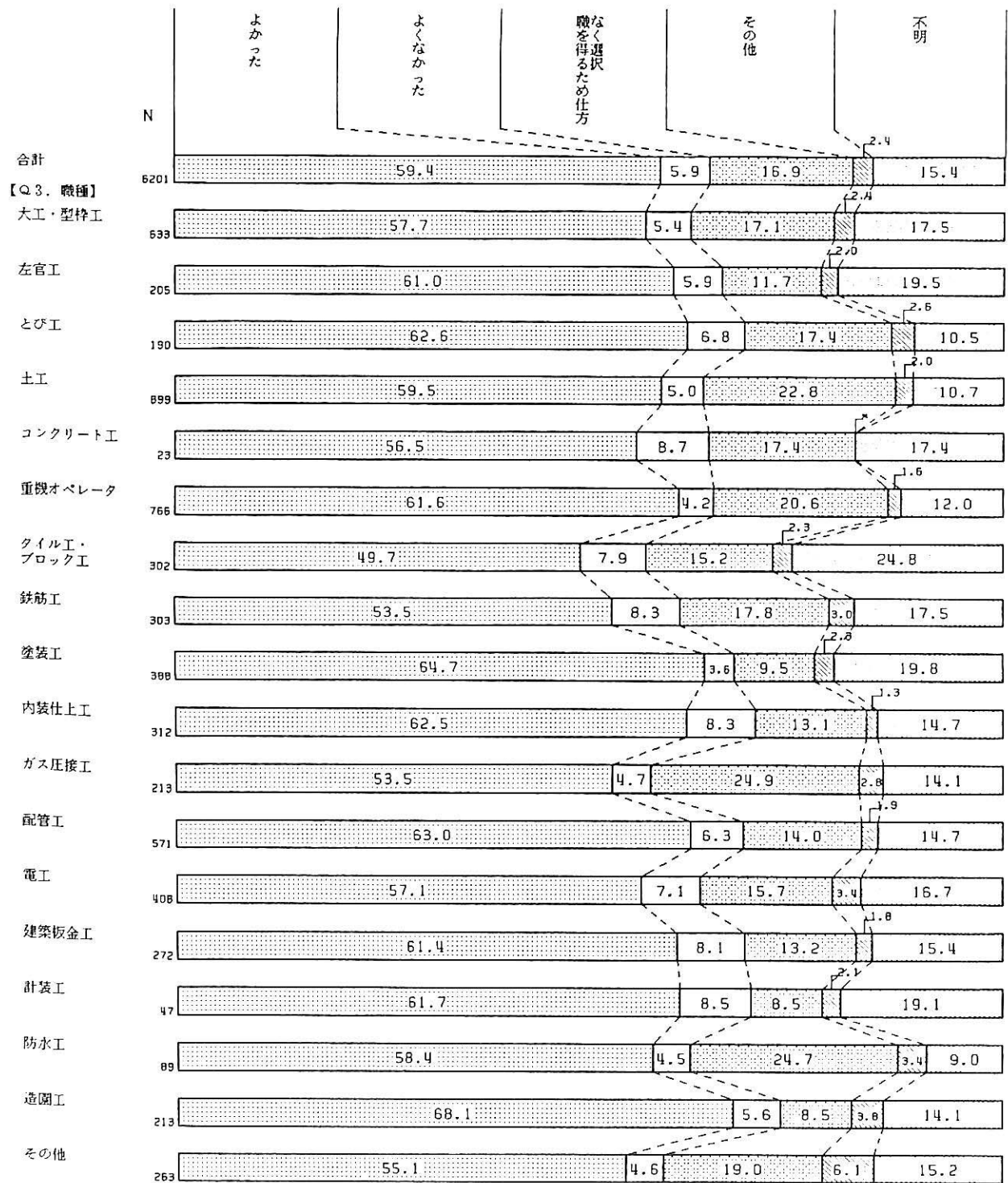
年代別にみると、「10～20代」で「よかった」が多くなっている。

職種別にみると、「造園工」、「塗装工」、「配管工」で「よかった」が他職種に比べ多くなっている。

Q 3 1 . 建設業入職評価



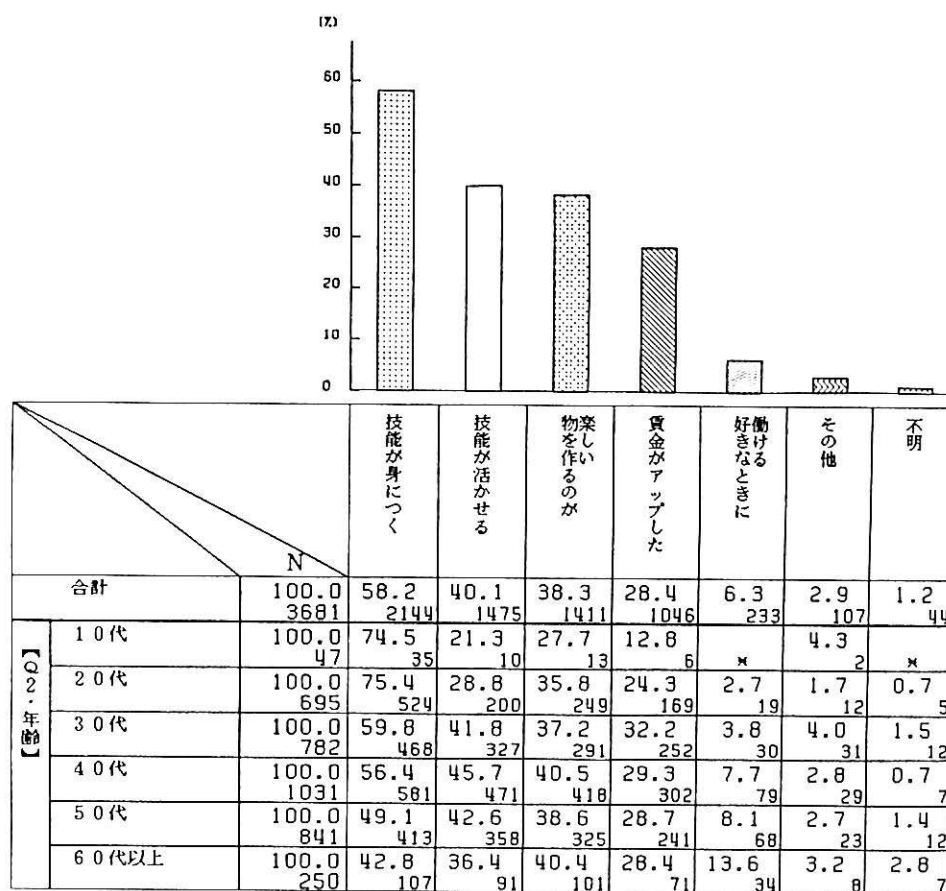
Q 3 1 . 建設業入職評価



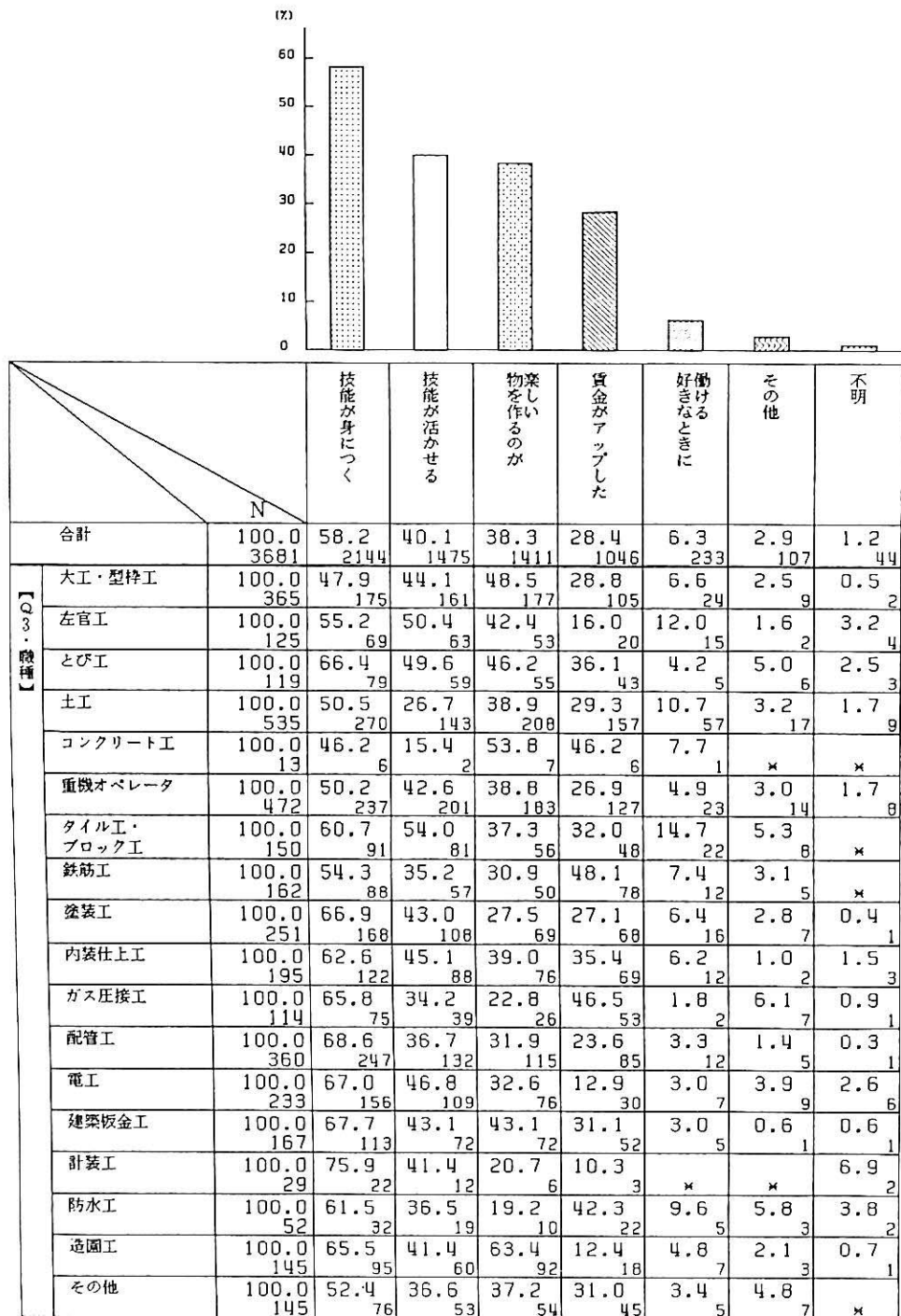
<よかった理由>

建設業へ入職して「よかった」理由についてみると、「技能が身につく」が58.2%と最も多く、次いで「技能が活かせる」40.1%、「物を作るのが楽しい」38.3%となっている。

Q31-1.「よかった理由（複数回答）」



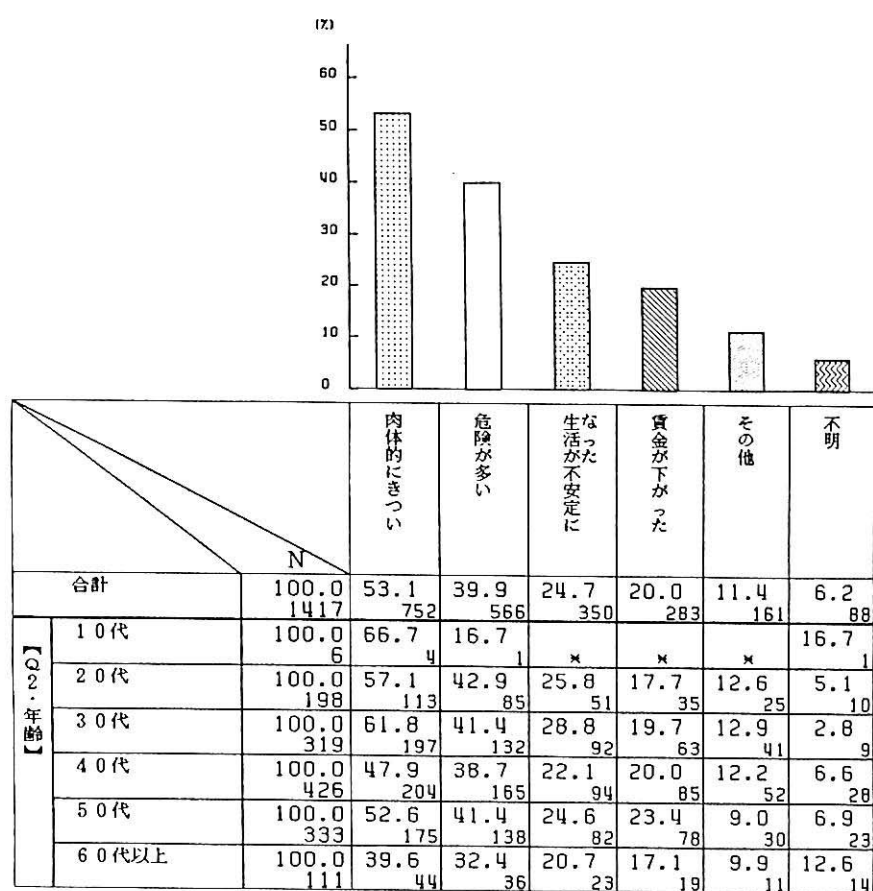
Q31-1. よかった理由(複数回答)



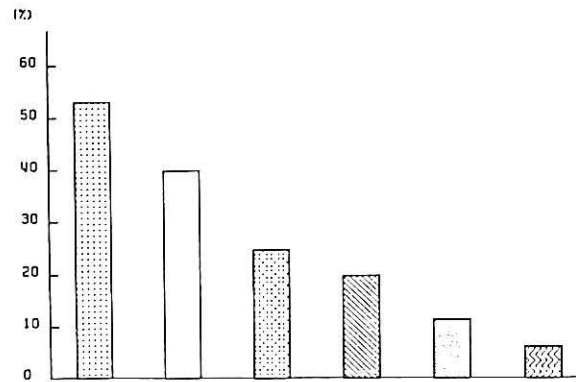
<よくなかった・仕方なく選択した理由>

建設業へ転職して「よくなかった」、「職を得るため仕方なく選択」の理由についてみると、「肉体的にきつい」が53.1%と最も多く、次いで「危険が多い」39.9%、「生活が不安定になった」24.7%となっている。

Q31-2. よくなかった・仕方なく選択理由（複数回答）



Q31-2. よくなかった・仕方なく選択理由 (複数回答)



		N	肉体的にきつい	危険が多い	生活が不安定になった	賃金が下がった	その他	不明
合計		100.0 1417	53.1 752	39.9 566	24.7 350	20.0 283	11.4 161	6.2 88
職種	大工・型枠工	100.0 142	51.4 73	44.4 63	26.1 37	14.8 21	14.8 21	7.7 11
	左官工	100.0 36	61.1 22	38.9 14	22.2 8	11.1 4	2.8 1	16.7 6
	とび工	100.0 46	50.0 23	52.2 24	26.1 12	13.0 6	8.7 4	2.2 1
	土工	100.0 250	52.8 132	36.0 90	16.8 42	18.8 47	10.8 27	4.8 12
	コンクリート工	100.0 6	33.3 2	33.3 2	16.7 1	33.3 2	16.7 1	×
	重機オペレータ	100.0 190	39.5 75	40.0 76	22.6 43	23.7 45	8.9 17	8.4 16
	タイル工・ブロック工	100.0 70	60.0 42	35.7 25	45.7 32	25.7 18	2.9 2	2.9 2
	鉄筋工	100.0 79	60.8 48	40.5 32	25.3 20	26.6 21	11.4 9	1.3 1
	塗装工	100.0 51	43.1 22	41.2 21	19.6 10	19.6 10	19.6 10	9.8 5
	内装仕上工	100.0 67	68.7 46	26.9 18	35.8 24	22.4 15	9.0 6	6.0 4
	ガス圧接工	100.0 63	55.6 35	49.2 31	31.7 20	22.2 14	11.1 7	7.9 5
	配管工	100.0 116	58.6 68	40.5 47	28.4 33	24.1 28	11.2 13	5.2 6
	電工	100.0 93	58.1 54	50.5 47	20.4 19	16.1 15	14.0 13	4.3 4
	建築板金工	100.0 58	70.7 41	48.3 28	20.7 12	15.5 9	12.1 7	8.6 5
	計装工	100.0 8	37.5 3	25.0 2	25.0 2	37.5 3	25.0 2	×
	防水工	100.0 26	38.5 10	38.5 10	23.1 6	19.2 5	7.7 2	7.7 2
	造園工	100.0 30	60.0 18	36.7 11	20.0 6	23.3 7	10.0 3	×
	その他	100.0 62	40.3 25	29.0 18	19.4 12	9.7 6	19.4 12	11.3 7

付 調査票

「建設技能者の就労状況に関する調査」

(企業編)

平成9年11月
(財)建設業振興基金

※) 記入しないで下さい

お願い

① この調査票に記入された内容は、調査資料作成以外の目的に使うことは絶対ありませんので、貴社の率直なご意見を、ありのままにご記入ください。

② この調査票は平成9年11月21日(金)までに三つ折りにして同封の返信用封筒にて郵送してください。

返送先：(財)建設業振興基金(返信用封筒の宛先)

(記入上のご注意)

1. 特にことわりのない限り、平成9年10月末日現在の状態を記入してください。
2. 複数の現場で工事をしている場合は、主な現場1つについてお答えください。
3. 選択方式の設問については、当てはまる項目の番号に○印をつけてください。また、☐欄には、該当する数字等をご記入ください。
4. お答えの内容によっては、設問が飛ぶ場合があります。→印にしたがってお進みください。
5. 回答が「その他」の場合には、()内にその具体的な内容を記入してください。
6. この調査についての照会・問い合わせは、次の担当者までお願いします。

(財)建設業振興基金 構造改善第二部 TEL03(5473)4572 担当：外山、荒井

企業名等についてご記入ください。(一部ゴム印でも結構です。)

企 業 名	フリガナ		
所 在 地	〒		
記入者氏名		(所属部課名)	TEL. ()
			FAX. ()

本調査にご協力いただいている建設業関係団体一覧

(社) 全国建設業協会	日本建設インテリア事業協同組合連合会
(社) 日本建設躯体工事業団体連合会	(社) 日本左官業組合連合会
(社) 日本機械土工協会	(社) 日本建築板金協会
(社) 日本鳶工業連合会	(社) 日本タイル煉瓦工事工業会
(社) 日本建設大工工事業協会	(社) 全国タイル業協会
(社) 全国鉄筋工事業協会	全国管工事業協同組合連合会
全国圧接業協同組合連合会	(社) 日本空調衛生工事業協会
(社) 日本塗装工業会	(社) 日本電設工業協会
(社) 全国建設室内工事業協会	(社) 日本計装工業会
(社) 全国防水工事業協会	(社) 日本造園組合連合会
	(社) 日本造園建設業協会

I. 企業の概要

Q 1. 貴社の資本金額をお答えください。(○印は1つ)

1. 個人	5. 3000～5000 万円未満
2. 1000 万円未満	6. 5000 万～1 億円未満
3. 1000～2000 万円未満	7. 1～10 億円未満
4. 2000～3000 万円未満	8. 10 億円以上

Q 2. 貴社の直前の営業年度における完成工事高（海外におけるものも含みます）をお答えください。

(○印は1つ)

1. 1 億円未満	4. 5～10 億円未満	7. 50～100 億円未満
2. 1～3 億円未満	5. 10～20 億円未満	8. 100～500 億円未満
3. 3～5 億円未満	6. 20～50 億円未満	9. 500 億円以上

Q 3. 貴社の主たる業務は、次の中のどれに当たりますか。1つだけ選んでお答えください。

(○印は1つ)

1. 一般土木建築一式（総合）	7. タイル・れんが・ブロック	13. 電 気
2. 土木一式（総合）	8. 鉄 筋	14. 板 金
3. 建築一式（総合）	9. ガス圧接	15. 計 装
4. 大 工	10. 塗 装	16. 防 水
5. 左 官	11. 内装仕上	17. 造 園
6. とび・土木・コンクリート	12. 管	18. その他
()		

Q 4. 貴社は元請として工事を受注することが多いですか、それとも下請に回ることが多いですか。下請が多い場合には、元請の総合工事業者（ゼネコン）等から数えて、何次目の下請として受注する機会が多いですか。右下図を参考に、最も多いと思われるケースをお答え下さい。(○印は1つ)

1. もっぱら自ら元請となる	発注者…施主、官公庁など ↓ 元 請 ↓ 1 次下請…元請と直接契約する下請業者 ↓ 2 次下請…1 次下請業者と契約する下請業者 ⋮
2. 1 次下請となることが多い	
3. 2 次下請となることが多い	
4. 3 次下請以下となることが多い	
5. わからない	

Q 5. 貴社の主たる営業地域をお答えください。(○印は1つ)

1. 北海道	5. 北 陸（新潟、富山、石川、福井）
2. 東 北	6. 東 海
3. 南関東	7. 近 畿
4. 北関東・甲信	8. 中 国
(茨城、栃木、群馬、山梨、長野)	
	9. 四 国
	10. 九 州

Q 6. 平成9年10月31日現在の貴社の従業員の構成について、下表の該当欄に当てはまる数値をご記入ください。該当者がいない場合は、「0」とご記入下さい。

		①人 数	②うち、女性数
*1) 本 社 ・ 支 社 部 門	(1) 役 員	(1) 人	(1) 人
	(2) 技術系社員*2)	(2) 人	(2) 人
	(3) 事務・営業系社員	(3) 人	(3) 人
*1) 現 場 部 門	(4) 技術系社員*2)	(4) 人	(4) 人
	(5) 事務・営業系社員	(5) 人	(5) 人
	(6) 職長*3)・班長	(6) 人	(6) 人
	(7) 常用作業員	(7) 人	(7) 人
	(8) 臨時・日雇作業員	(8) 人	(8) 人

* 1) 本社・支社部門と現場部門を兼任している方については「本社・支社部門」にご記入ください。

* 2) 技術系社員、事務・営業系社員を兼任している方については、現在主に従事している業務の内容に基づいてご記入ください。

* 3) 「職長」には、工事長、作業長、世話役、職長の下で更に小グループをまとめるサブリーダーなどを含みます。(以下同じ)

Q7. 「直用」作業員と「非直用」作業員の比率についてお答えください（○印は1つ）

なお、「直用」、「非直用」とは次の関係を言います。

直 用：貴社と直接雇用関係がある者（臨時・日雇作業員を含む）

非直用：貴社と直接雇用関係はないが、主として貴社の現場施工に従事する下請の技能者、専属下請、準直用、個人事業主（いわゆる一人親方）を含む。

1. 直用作業員の比率が80%以上
2. 直用作業員の比率が60%～80%程度
3. 直用作業員の比率が40%～60%程度
4. 直用作業員の比率が20%～40%程度
5. 直用作業員の比率が20%以下

II. 労働時間の短縮について

Q8. 貴社の休日制度はどのようになっていますか。(○印は1つ)

(1)店社

1. 完全週休2日制	5. 週休1日半制
2. 月3回週休2日制(4週7休制)	6. 週休1日制(4週4休制)
3. 月2回週休2日制(4週6休制)	7. 決まった休日はない(暇なときに休む)
4. 月1回週休2日制(4週5休制)	8. その他()

(2)現場

1. 完全週休2日制	5. 週休1日半制
2. 月3回週休2日制(4週7休制)	6. 週休1日制(4週4休制)
3. 月2回週休2日制(4週6休制)	7. 決まった休日はない(暇なときに休む)
4. 月1回週休2日制(4週5休制)	8. その他()

Q9. 貴社の就業規則上、所定内労働時間は週何時間とされていますか。(○印は1つ)

また、1日当たり何時間何分ですか。

店社：就業規則上	週 時間 分	1日あたり 時間 分
現場：就業規則上	週 時間 分	1日あたり 時間 分

Q10. 貴社の就業規則上、変形労働時間制を採用していますか。(○印は1つ)

1. 採用している	2. 採用していない
-----------	------------

〔Q11は、Q9で週40時間以内とお答えになった企業のみご回答ください。〕

Q11. いづろ週40時間以内に改正されましたか。

平成 年 月頃

〔Q11-1 は、Q9 で週 40 時間超とお答えになった企業のみご回答ください。〕

Q11-1. いつごろ週 40 時間以内に改正する予定ですか。

(平成 9 年 4 月より週 40 時間以内とすることが労働基準法で義務づけられています。)

平成 年 月頃

〔全ての企業におうかがいします〕

Q11-2. (イ) 貴社では平成 9 年 4 月から導入された週 40 時間労働制について、就業規則上、どのような対応されましたか。またされる予定ですか。(○印はいくつでも)

- 1. 1 日の労働時間を短縮
- 2. 完全週休 2 日制を導入
- 3. 1 ヶ月単位の変形労働時間制を採用
- 4. 3 ヶ月単位の変形労働時間制を採用
- 5. 1 年単位の変形労働時間制を採用 (国民の祝日、年末年始、夏休み、ゴールデンウィーク期間の休日の拡大を含む)
- 6. その他 ()
- 7. 特にない

(ロ) 貴社では平成 9 年 4 月から導入された週 40 時間労働制について就業規則上どのような対応が重要であるとお考えですか。(○印はいくつでも)

- 1. 機械の導入、工法の改善、工場化 (プレハブ化) などによる生産性の向上
- 2. 労働時間短縮のための体制作り (工程管理の改善、的確な段取り、現場閉所等を含む)
- 3. 現場における元請・下請間または専門工事業者間での労働時間短縮のための工程管理等に関する打ち合わせの実施
- 4. 適正な請負単価、工期の確保
- 5. 賃金を日給制で受け取る者の減収につながらないように一日当たりの賃金の増額
- 6. 賃金を日給制で受け取る者の減収につながらないように月給制の導入など賃金制度の見直し
- 7. その他 ()
- 8. 特にない

Q12. 悪天候により現場閉鎖とした日は過去一年間でどのくらいでしたか。

日程度

Q 13-1. 労働省において実施している時短奨励助成金制度についてご存じですか。(○印は 1 つ)

<u>1. 知っている</u>	<u>2. 知らない</u>
-----------------	----------------

↓
Q 13-2 へ

Q 13-2. 上記制度の利用状況についてお聞きます。(○印は 1 つ)

1. 利用した	2. 利用する予定	3. 利用する予定はない
---------	-----------	--------------

Ⅲ. 教育訓練・資格取得について

Q14. 業種横断的な拠点的教育訓練施設として、平成9年4月静岡県富士宮市に開設した「富士教育訓練センター」についてご存じですか。(○印は1つ)

- | | |
|----------|---------|
| 1. 知っている | 2. 知らない |
|----------|---------|

〔Q14-1～2は、Q14で1. 知っているとお答えになった方のみご回答ください。〕

Q14-1. 「富士教育訓練センター」をどこでお知りになりましたか。(○印はいくつでも)

- | |
|----------------------------|
| 1. 建設産業人材確保・育成推進キャンペーンで知った |
| 2. 雇用促進事業団の雑誌「つち」の特集記事で知った |
| 3. 業界団体の発行する雑誌等で知った |
| 4. その他 () |

Q14-2. 「富士教育訓練センター」を利用したいとお考えですか。(○印は1つ)

- | | |
|--------------------------|---------------|
| 1. 利用したい | 2. 利用するつもりはない |
| 3. 詳しい内容が判らないのでどちらとも言えない | |
| 4. その他 () | |

〔Q15は、Q14-2で1. 利用したいとお答えになった方のみご回答ください。〕

Q15. 「富士教育訓練センター」を利用したい理由をお答え下さい。(○印はいくつでも)

- | |
|---|
| 1. 教育訓練コースが業界のニーズに添ってきめ細かく設定されており、訓練終了後、即戦力としての活躍が期待できるから |
| 2. 安全管理等について実技を重視した訓練の中でKYや作業上の安全ポイント等、身をもってマスターできるから |
| 3. 工事を施工する上での必要な講習、資格等が教育訓練期間中に取得できるから |
| 4. 訓練生を派遣した中小建設事業主に対して、労働省から賃金日額の一部が助成されるから |
| 5. その他 () |

〔Q16は、Q14-2で2. 利用するつもりはないとお答えになった方のみご回答ください。〕

Q16. 「富士教育訓練センター」を利用するつもりがない理由をお答えください。(○印はいくつでも)

- | |
|----------------------------------|
| 1. たとえ一週間でも社員を派遣すると現場等で人手不足になるから |
| 2. 他の教育訓練施設を利用しているから |
| 3. 実際の現場でのOJT等で十分だと思うから |
| 4. その他 () |

Q17. 現在、貴社の有資格者数（建設業法上の監理技術者または主任技術者として認められている者）の過不足状況についてお答えください。(現在と将来に分けて○印を各1つ)

	①現在	②将来
十分足りている	1	1
多少は不足している	2	2
かなり不足している	3	3

Q18. 貴社では、社員の資格取得のためにどのようなことを行っていますか。(○印はいくつでも)

- | |
|----------------------------|
| 1. 教育訓練施設（職業訓練校、専門学校等）への派遣 |
| 2. 講習費用等（社外講習、通信教育等）の補助 |
| 3. 資格試験受験料の補助 |
| 4. 社内教育（勉強会、上司・先輩の指導）の実施 |
| 5. 特に何も行っていない |
| 6. その他 () |

IV. 職長・現場代理人について

Q 19. 貴社の主な現場では、平均何才くらいの方を職長および現場代理人に選んでいますか。

職 長 才 入社 年目くらいから

現場代理人 才 入社 年目くらいから

Q 20. 貴社の主な現場での①職長、②現場代理人に期待する業務内容は何ですか。

(○印はそれぞれいくつでも)

	①職長	②現場代理人
施工計画の原案の作成	1	1
施工方法等に関する元請や技術者等との打ち合わせ	2	2
施工方法等に関する作業員等への指示	3	3
施工方法等についての元請や技術者等への提案	4	4
前工程、後工程に配慮した他の専門工事業者等との連絡・調整	5	5
現場で、直接体を動かして施工	6	6
作業員の人数の手配、配置	7	7
資材搬入のための手配	8	8
機械搬入のための手配、配置	9	9
O J T (職場訓練) 等を通じた若手の育成	1 0	1 0
近隣住民への工事説明、苦情処理	1 1	1 1

Q 21. 貴社の主な現場では、現場代理人と職長とは兼務していますか。(○印は1つ)

1. 兼務している	2. 兼務していない
-----------	------------

Q 21-1 貴社の主な現場では、現場代理人は常駐していますか。(○印は1つ)

1. 常駐している	2. 常駐していない
-----------	------------

V. 現場の生産性について

Q22. 現場の労働生産性（工事額／労働力の投入量）についてお聞きします。（○印は1つ）

1. 最近、労働生産性は向上している
2. 最近、労働生産性は低下している → Q23へ
3. どちらともいえない
4. その他（ ）

〔Q23は、Q22で2とお答えになった方のみご回答ください。〕

Q23. 労働生産性が低下している理由についてお答えください。(○印はいくつでも)

1. 技能者の高齢化が進行し、以前よりも仕事量をこなせてなくなっているため
2. 元請が下請による責任施工を徹底するようになり、従来より下請の業務量が増大しているため
3. 品質管理の水準が高くなった結果（書類等の整備を含む）、業務量が増大したため
4. 中核となる技能者（職長等）の育成が進んでいないことなどから、現場の作業管理・指導力が低下しているため
5. 木造住宅建築等の手間のかかる仕事が増えているため
6. 付加価値の高い建設生産物（豪華な建設生産物）の注文が減少しているため
7. その他ご意見等がございましたら上記理由も含め以下の欄に具体的にお答えください

$$[\hspace{1.5cm}]$$

VI. 女性の活用について

Q 24. 貴社では、女性を技能者、現場監督などとして採用していますか。(○印は1つ)

1. 採用している	2. 採用していない
-----------	------------

↓

Q 24-1. へ

Q 24-1. なぜ採用しないのですか。(○印はいくつでも)

1. 作業が危険で、けがをする恐れがある
2. 女性の応募がないため
3. 現場に女性を受け入れる姿勢が乏しい
4. (女性専用の) トイレ、更衣室などが整備されていない
5. 女性は体力的に無理な仕事が多いため
6. 労働基準法上の女子保護規定などが多く、面倒である
7. 女性はすぐに会社をやめる
8. その他 ()

Q 25. 今後より多くの女性が建設業に進出するために、どのようなことが必要とお考えですか。

(○印はいくつでも)

1. 現場作業の安全性をより高めること
2. 企業の意識改革 (女性の積極的な採用)
3. 現場の意識改革 (女性が働きやすい雰囲気づくり等)
4. (女性専用の) トイレ・更衣室の設置
5. 現場作業の機械・工具等の軽量化等により、体の負担を減らすこと
6. 育児休業制度・介護休業制度の整備
7. 託児所の整備
8. 女性技能労働者の活用に対する元請の理解
9. その他 ()

VII. 従業員の採用について

Q26. 貴社では今年度（平成9年度）、新規学卒者を採用しましたか。（○印はそれぞれ1つつ）

(1)事務・営業等

1. 採用した → 人〔うち女性 人〕	2. 採用しなかった
---	------------

(2)技術者（工事の設計・積算または現場施工の管理・監督にあたる方）

1. 採用した → 人〔うち女性 人〕	2. 採用しなかった
---	------------

(3)技能者

1. 採用した → 人〔うち女性 人〕	2. 採用しなかった
---	------------

Q27. 今年度（平成9年度）は、昨年度（平成8年度）に比べ、採用はどのように行いましたか。

（○印はそれぞれ1つつ）

また、そのような実績になった理由もあわせてお答えください。（○印はそれぞれいくつでも）

(1) 事務・営業等

1. 昨年度より増員 して採用した	2. 昨年度と同程度 採用した	3. 昨年度より減員して 採用（または採用なし）	4. 昨年度も今年度も 採用しなかった
↓	↓	↓	
(1)-①へ	(1)-②へ	(1)-③へ	

(1)-①増員した理由は。

(1)-②同程度とした理由は。

(1)-③減員または不採用の理由は。

1. 人手が不足している
2. 優秀な人材を確保した
い
3. 優秀な人材が応募して
きた
4. 仕事が増えた
5. 今後、仕事が増えると
予想される
6. 自然減（退職等）を補
うため
7. その他

1. 景気動向に関わりなく、
毎年一定数を採用して
いる
2. 学校などの採用枠を維
持するため
3. 自然減（退職等）を補
うため
4. 本来はもっと採用した
いが余裕がないため
5. その他（ ）

1. 人手が余っている
2. 優秀な人材を確保しづ
らい
3. 優秀な人材の応募がな
かった
4. 仕事が減った
5. 今後、仕事が減ると予
想がされる
6. 人員削減中のため
7. その他（ ）

(2) 技術者

1. 昨年度より増員 して採用した	2. 昨年度と同程度 採用した	3. 昨年度より減員して 採用（または採用なし）	4. 昨年度も今年度も 採用しなかった
↓	↓	↓	
(2)-①へ	(2)-②へ	(2)-③へ	

(2)-①増員した理由は。 (2)-②同程度とした理由は。 (2)-③減員または不採用の理由は。

1. 人手が不足している 2. 優秀な人材を確保したい 3. 優秀な人材が応募してきた 4. 仕事が増えた 5. 今後、仕事が増えると予想される 6. 自然減（退職等）を補うため 7. その他	1. 景気動向に関わりなく、毎年一定数を採用している 2. 学校などの採用枠を維持するため 3. 自然減（退職等）を補うため 4. 本来はもっと採用したいが余裕がないため 5. その他（ ）	1. 人手が余っている 2. 優秀な人材を確保しづらい 3. 優秀な人材の応募がなかった 4. 仕事が減った 5. 今後、仕事が減ると予想がされる 6. 人員削減中のため 7. その他（ ）
---	--	--

(3)技能者

1. 昨年度より増員 して採用した	2. 昨年度と同程度 採用した	3. 昨年度より減員して 採用（または採用なし）	4. 昨年度も今年度も 採用しなかった
↓	↓	↓	
(3)-①へ	(3)-②へ	(3)-③へ	

(3)-①増員した理由は。 (3)-②同程度とした理由は。 (3)-③減員または不採用の理由は。

1. 人手が不足している 2. 優秀な人材を確保したい 3. 優秀な人材が応募してきた 4. 仕事が増えた 5. 今後、仕事が増えると予想される 6. 自然減（退職等）を補うため 7. その他	1. 景気動向に関わりなく、毎年一定数を採用している 2. 学校などの採用枠を維持するため 3. 自然減（退職等）を補うため 4. 本来はもっと採用したいが余裕がないため 5. その他（ ）	1. 人手が余っている 2. 優秀な人材を確保しづらい 3. 優秀な人材の応募がなかった 4. 仕事が減った 5. 今後、仕事が減ると予想がされる 6. 人員削減中のため 7. その他（ ）
---	--	--

(4)平成9年度中に中途採用を実施しましたか。

1. 採用した → 人〔うち女性 人〕	2. 採用しなかった
---	------------

VIII. 従業員数の傾向・見通しについて

Q28. 貴社の従業員について、(1) 平成8～9年度にかけての従業員数の傾向、(2)平成10年度の従業員の見通し、(3)中長期的な（平成12年度までを目途）従業員数の見通しを「常雇」と「臨時雇・日雇」に分けてお答えください。（○印は各欄で1つずつ）

なお、「常雇」、「臨時雇・日雇」とは以下の者をいいます。

常雇：臨時雇・日雇以外の者

臨時雇：1カ月以上1年以内の雇用期間を定めて雇われている者

日雇：日々あるいは1カ月未満の契約で雇われている者

	(1)平成8～9年度	(2)平成10年度	(3)中長期的（～平成12年度）
常雇	1. 概ね横ばい 2. 増加傾向 3. 減少傾向	1. 現状維持 2. 増加する 3. 減少する	1. 現状維持 2. 増加する 3. 減少する
臨時雇・日雇	1. 概ね横ばい 2. 増加傾向 3. 減少傾向	1. 現状維持 2. 増加する 3. 減少する	1. 現状維持 2. 増加する 3. 減少する

IX. その他

Q29. 平成8～9年度の維持・修繕工事※1)の受注傾向について、受注件数と受注金額に分けてお答えください。（○印はそれぞれで1つ）

受注件数	1. 概ね横ばい	2. 従来に比べ増加	3. 従来に比べ減少
受注金額	1. 概ね横ばい	2. 従来に比べ増加	3. 従来に比べ減少

※1) 維持・修繕工事とは、新設工事以外の工事を言い、既存の構造物及び付属設備の従前の機能を保つために行う経常的な補修工事、改装工事、移転工事、災害復旧工事、住宅のリフォーム等の工事（作業）を含みます。

※お忙しい中、調査にご協力いただきありがとうございました。

回答もれがないかもう一度ご確認の上、同封の返信用封筒にて

11月21日（金）までにご投函ください。

「建設技能者の就労状況に関する調査」

(技能者編)

平成9年11月
(財)建設業振興基金

※) 記入しないで下さい

※) この調査は、建設現場で直接施工に携わる建設技能者(技能者、重機オペレータ等)の方々を対象として実施しています。そうでない方(設計技術者や現場監督、清掃専門要員等)は対象外ですので、この調査票を配布した会社(企業)にその旨を申し出て下さい。

お願い

① この調査票に記入された内容は、調査資料作成以外の目的に使うことは絶対ありません。また、誰がどのように回答したかは決してわからない仕組みになっておりますので、あなたご自身の率直なご意見を、ありのままにご記入ください。

② この調査票は平成9年11月21日(金)までに3つ折りにして同封の返信用封筒にて直接ポストに投函してください。(会社に提出する必要はありません。)

返送先：(財)建設業振興基金(返信用封筒の宛先)

(記入上のご注意)

1. 特にことわりのない限り、平成9年10月末日現在の状態で記入してください。
2. 選択方式の設問については、当てはまる項目の番号に○をつけてください。また、☐ 欄には、該当する数字等をご記入ください。
3. お答えの内容によっては、設問が飛ば場合があります。→印にしたがってお進みください。
4. 回答が「その他」の場合には、() 内にその具体的な内容を記入してください。
5. この調査についての照会・問い合わせは、次の担当者までお願いします。

(財)建設業振興基金 構造改善第二部 TEL03(5473)4572 担当：外山、荒井

I. あなたご自身のことについて

※) はじめに、統計分析・整理の都合上、あなたご自身のことについておたずねします。

Q 1. あなたの性別は。

1. 男性 2. 女性

Q 2. あなたの年齢は。

才

Q 3. あなたの現在の職種は、次の中のどれに当たりますか。2つ以上の場合には主なものに○印をしてください。(○印は1つ)

- | | | |
|------------|---------------|----------------------------------|
| 1. 大工・型枠工 | 7. タイル工・ブロック工 | 13. 電 工 |
| 2. 左官工 | 8. 鉄筋工 | 14. 建築板金工 |
| 3. どび工 | 9. 塗装工 | 15. 計装工 |
| 4. 土 工 | 10. 内装仕上工 | 16. 防水工 |
| 5. コンクリート工 | 11. ガス圧接工 | 17. 造園工 |
| 6. 重機オペレータ | 12. 配管工 | 18. その他 () |

Q 3-1. あなたは建設業以外の職業にも従事していますか。(週1回でも従事している場合も含みます。)

1. はい 2. いいえ



具体的にご記入下さい。(記入例：農業、飲食業、小売業等)

Q 4. あなたは季節労働者※¹⁾ですか。

1. はい 2. いいえ

※¹⁾ 季節労働者とは、1ヶ月以上1年未満居住地を離れて他に雇われ、就労期間の経過後に居住地に帰る方で、他に決まった職業を持っている人。雇用保険制度における短期雇用特例被保険者となる人は、季節労働者とします。

Q 5. あなたの現在の主たる現場における立場(職位)は次のうちどれにあたりますか。兼務している場合は、上位の立場をお答えください。(○印は1つ)

- | | |
|--------------------------|---------------------------------|
| 1. 現場代理人 | 4. 技能工手元、見習 |
| 2. 職長* ²⁾ ・班長 | 5. その他 () |
| 3. 技能工 (一般作業員) | |

※²⁾ 「職長」には、工場長、作業長、世話役、職長の下で更に小グループをまとめるサブリーダーなどを含みます。(以下同じ)

Q 6. 現在のあなたの雇用上の身分は、次のうちどれにあたりますか。(○印は1つ)

1. 建設会社の社員(常雇*³⁾)
2. 建設会社の社員(有期*⁴⁾)
3. 建設会社の社員(日雇*⁵⁾)
4. 個人事業主(いわゆる一人親方を含む)

* 3)常雇とは、期限を定めず雇用されている方を指しています。

* 4)有期とは1ヶ月以上の期間を定めた契約で雇用されている方を指しています。1年以上の契約であっても、期限の定めのある場合(例えば工事終了まで、など)には、「有期」とお考えください。

* 5)日雇とは日々または1ヶ月未満の契約で雇用されている方を指しています。

Q 7. あなたは現在の主な現場で、元請の総合工事業者(ゼネコン)等から数えて何次目の下請けとして働いていますか。下図を参考にお答えください。(○印は1つ)

- | | |
|---------|-----------|
| 1. 元請 | 3. 2次下請 |
| 2. 1次下請 | 4. 3次下請以下 |

発注者…施主、官公庁など



元 請



1次下請…元請と直接契約する下請業者



2次下請…1次下請業者と契約する下請業者

Q 8. あなたの現在の主な現場はどちらの地域になりますか。(○印は1つ)

- | | | |
|-------------------------------|---------------------|---------|
| 1. 北海道 | 5. 北 陸(新潟、富山、石川、福井) | 9. 四 国 |
| 2. 東 北 | 6. 東 海 | 10. 九 州 |
| 3. 南関東 | 7. 近 畿 | |
| 4. 北関東・甲信
(茨城、栃木、群馬、山梨、長野) | 8. 中 国 | |

Q 9. あなたの最終学歴は、次のどれにあたりますか。(○印は1つ)

- | | | |
|---------|-------------------|------------------|
| 1. 中 学 | 4. 農業高校 | 7. 高専・短大 |
| 2. 普通高校 | 5. 商業高校・その他の高等学校等 | 8. 四年制大学(含む大学院卒) |
| 3. 工業高校 | 6. 専門学校・専修学校 | 9. その他() |

II. 労働時間の短縮について

Q 10. 平成 9 年 4 月から週 40 時間労働制が導入されましたが、あなたご自身は、労働時間の短縮についてどのようにお考えですか。(○印は 1 つ)

1. 望ましい	2. 望ましくない	3. わからない・どちらともいえない
↓	↓	↓
Q 10-1 へ	Q 10-2 へ	Q 10-2 へ

Q 10-1. その理由をお聞かせください。
(○印はいくつでも)

1. 生活にゆとりができる

2. 世間並みに休暇が取れるようになる

3. 若い人が建設業界に入職してくれる

4. 現在の収入は確保されると思うから

5. その他 ()

Q 10-2. その理由を聞かせください。
(○印はいくつでも)

1. 時短はよいが収入が減る心配がある

2. 時短よりは収入の増加を望む

3. 休むより働く方が楽しい

4. 休んでもすることがない

5. その他 ()

Q 11. 現在、月何時間残業していますか。

時間程度

Q 12. あなたの実感として、1 年前（平成 8 年秋頃）と比較して労働時間は短くなっていると思いますか。(○印は 1 つ)

1. 思う	3. わからない
2. 思わない	4. どちらともいえない

Q 13. あなたの現在の主な現場の平成 9 年 10 月中の休日制度はどのようになっていますか。また、今後休暇制度はどうなってほしいですか。(現状と今後それぞれ○印を 1 つ)

	現 状	今 後
1. 完全週休 2 日制	1	1
2. 月 3 回週休 2 日制（4 週 7 休制）	2	2
3. 月 2 回週休 2 日制（4 週 6 休制）	3	3
4. 月 1 回週休 2 日制（4 週 5 休制）	4	4
5. 週休 1 日半制	5	5
6. 週休 1 日制（4 週 4 休制）	6	6
7. 決まった休みの日はない（暇な時に休む等）	7	7
8. 変形労働時間制	8	8
9. その他 ()	9	9

Q 14. 昨年度の有給休暇の取得状況についてお伺いします。年間何日ぐらい有給休暇を取得されましたか。

年間約

日

Ⅲ．職長・現場代理人としての仕事について

【Q15～20-1はQ5で「1 現場代理人」または「2 職長」とお答えになった方のみお答えください。
それ以外の方は、6ページのQ23にお進みください。】

Q15. あなたの現在担当している現場はいくつありますか。

ヶ所

Q16. あなたの現在の主な現場での部下は何人ですか。

人

[うち、職長は 人]

※現場代理人の方のみお答えください

Q17. あなたは、いつから職長・現場代理人になりましたか。

職長になったのは 才くらいから〔建設業に従事して 年目くらいから〕

現場代理人に
なったのは 才くらいから〔建設業に従事して 年目くらいから〕

Q18. あなたの職長または現場代理人としての仕事の内容はどのようなものですか。

(○印はいくつでも)

1. 施工計画の原案の作成
2. 施工方法等に関する元請や技術者等との打ち合わせ
3. 施工方法等に関する作業員等への指示
4. 施工方法等についての元請や技術者等への提案
5. 前工程、後工程に配慮した他の専門工事業者等との連絡・調整
6. 現場で、直接体を動かして施工
7. 作業員の人数の手配、配置
8. 資材搬入のための手配
9. 機械搬入のための手配、配置
10. OJT（職場訓練）等を通じた若手の育成
11. 近隣住民への工事説明、苦情処理

Q19. あなたは、現在の主な現場で、工程や施工方法、工事の施工に関して、元請、他の専門工事業者等と、どのような形で連絡調整を行っていますか。(○印はいくつでも)

1. 施工計画作成の段階から打合せを行い、自分から改善策があれば提案しており、それが受け入れられることがある
2. 施工計画作成の段階から打合せを行うが、自分からは改善提案はしない、または、改善提案を行っても受け入れられることはない
3. 適宜、工事の区切りごとに打合せを行う
4. 毎日の職長会で打合せを行う
5. 毎日のKYミーティングで打合せを行う
6. 特に決まっていない

Q 20. 監理技術者・主任技術者についてお聞きします。(○印はいくつでも)

- | | |
|--------------------------------|------------|
| 1. 現在の主な現場において監理技術者として仕事をしている | |
| 2. 現在の主な現場において主任技術者として仕事をしている | |
| 3. 主任技術者あるいは監理技術者として仕事をしていない | → Q 20-1 へ |
| 4. 監理技術者・主任技術者についてよく分からない、知らない | |
| 5. その他 (|) |

【Q 20-1 は Q 20 で 3 とお答えになった方のみお答えください。】

Q 20-1. 現在の主な現場において誰が主任技術者あるいは監理技術者かご存知ですか。(○印は 1 つ)

- | | |
|----------|---|
| 1. 知っている | |
| 2. 知らない | |
| 3. その他 (|) |

【現場代理人の方におうかがいします。】

Q 21. 現在の主な現場では、あなたは職長を兼務していますか。(○印は 1 つ)

- | | |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

Q 21-1. 現在の主な現場には、あなたは常駐していますか、他の現場と兼ねていますか。(○印は 1 つ)

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------|
| 1. 常駐している | |
| 2. 他の現場と兼ねている→兼ねている現場数は、現在の主な現場を含めて | <input type="text"/> ヶ所 |

Q 22. あなたはこれまで、建設業ではどのような働き方をしてきましたか。(○印は 1 つ)

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. 現場監督見習いとしてはじめ、管理・監督面を中心として働いてきた | |
| 2. はじめは現場で作業員として働きはじめ、職長の経験もある | |

IV. 女性の活用について

Q23. 女性が建設業の現場監督や技術者、技能者として就労することについてどのように思われますか。
(○印は1つ)

- | | | |
|---------|-----------|----------|
| 1. 望ましい | 2. 望ましくない | 3. わからない |
|---------|-----------|----------|

Q24. 女性が建設業に就労する際に、障害となっているのは、どのようなことだと思われますか。
(○印はいくつでも)

- | |
|-------------------------------|
| 1. 作業が危険で、けがをする恐れがある |
| 2. 企業が採用しようとしていない |
| 3. 現場に女性を受け入れる姿勢が乏しい |
| 4. (女性専用の) トイレ、更衣室などが整備されていない |
| 5. 女性は体力的に無理な仕事が多いため |
| 6. 特に障害はない |
| 7. その他 () |

Q25. 今後より多くの女性が建設業に進出するには、どのようなことが必要とお考えですか。
(○印はいくつでも)

- | |
|---------------------------------|
| 1. 現場作業の安全性をより高めること |
| 2. 企業の意識改革 (女性の積極的な採用) |
| 3. 現場の意識改革 (女性が働きやすい雰囲気づくり等) |
| 4. (女性専用の) トイレ、更衣室などの整備 |
| 5. 現場作業の機械・工具の軽量化等により体の負担を減らすこと |
| 6. 育児休業制度・介護休業制度の整備 |
| 7. 託児所の整備 |
| 8. 女性技能労働者の活用に対する元請の理解 |
| その他 () |

V. 賃金の状況について

Q26. 今お勤めの会社からあなたに対する賃金（給料）の支払形態は、次のうちどれに当たりますか。

個人事業主、専属下請、準直用の方の場合は、最も多くの仕事を受注している得意先からの支払条件についてお答えください。また、6の出来高給制については、「出来高制のみ」の方が○印をしてください。(○印は1つ)

月給制	1. 月に何日休んでも一定額を支給する月給制
	2. 月に一定日数以上休んだ時は、その分を減額する月給制
	3. 休んだ日数分を減額する月給制
日給制	4. 日給の月払い制
	5. 日給の日払い（または週払い）制
その他	6. 出来高給制
	7. その他（ ）

Q27. さしつかえなければ、今年のあなたの総年収（賞与・税込みの金額）をお答えください。

(○印は1つ)

1. 300 万円未満	6. 700 万円以上～800 万円未満
2. 300 万円以上～400 万円未満	7. 800 万円以上～900 万円未満
3. 400 万円以上～500 万円未満	8. 900 万円以上～1,000 万円未満
4. 500 万円以上～600 万円未満	9. 1,000 万円以上
5. 600 万円以上～700 万円未満	10. わからない・答えたくない

VI. 建設業に就職したきっかけなどについて

Q28. あなたは、建設業に従事して通算何年になりますか。

年 {うち、現在の会社の従事年数は 年}

Q29. あなたはいくつの建設会社に勤務しましたか（現在お勤めの会社を含む）。

社

Q30. あなたは、学校を出てからすぐに建設業に就職されましたか、それとも他の産業から転職して建設業に就業しましたか。（○印は1つ）

1. 最初から（学校を出てすぐ）建設業に就職し、現在まで（建設業界内で会社を変えることはあっても）ずっと建設業に従事している

2. 最初是他産業に就職し、途中で建設業に転職してきた

3. 最初は建設業に就職したが、途中で他産業への転職を経験し、現在は再び建設業に従事している

4. その他（ ）

Q30-1～2へ

〔Q30-1～2は、Q30で2または3とお答えになった方のみお答えください。〕

Q30-1. 建設業に入る前（直前）は、どの産業に従事していましたか。（○印は1つ）

- | | |
|-----------|---------------------------------|
| 1. 農林水産業 | 7. 不動産業 |
| 2. 鉱業 | 8. 運輸・通信業 |
| 3. 製造業 | 9. 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 4. 卸・小売業 | 10. サービス業 |
| 5. 飲食店 | 11. 公務 |
| 6. 金融・保険業 | 12. その他（ <input type="text"/> ） |

Q30-2. 建設業に入る前（直前）は、どのような仕事に従事していましたか。

- | | |
|--------------|--------------------------------|
| 1. 専門的・技術的職業 | 4. サービス職業 |
| 2. 管理・事務的職業 | 5. 技能工、工場労働者、現場作業者等 |
| 3. 販売・営業的職業 | 6. その他（ <input type="text"/> ） |

Q30-3. 直前に就いていた他産業から建設業に転職したのはいつですか。

年 カ月前

Q31. あなたは建設業界に入職（転職）したことをどのように評価していますか。（○印は1つ）

1. よかった → Q31-1 へ
2. よくなかった
3. 職を得るため仕方なく選択 → Q31-2 へ
4. その他 ()

Q31-1. Q31で1とお答えの方へ。その理由をお聞かせください。(○印はいくつでも)

1. 賃金がアップした
2. 好きなときに働ける
3. 技能が身につく
4. 物を作るのが楽しい
5. 技能が活かせる
6. その他 ()

Q31-2. Q31で2または3とお答えの方へ。その理由をお聞かせください。(○印はいくつでも)

1. 賃金が下がった
2. 肉体的にきつい
3. 危険が多い
4. 生活が不安定になった
5. その他 ()

※お忙しい中、調査にご協力いただきありがとうございました。

回答もれがないかもう一度ご確認の上、同封の返信用封筒にて

11月21日（金）までにご投函ください。

