
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8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 回答技能者・企業の概要	3
2 現場部門の施工体制、「職長」	4
3 教育訓練、資格	7
4 建設業への入職状況	10
5 新卒者の採用	12
6 賃金状況	13
7 労働時間	14
8 高齢者・女性の活用	15

III 調査結果の解説（建設技能者編）

1 調査対象者の概要	17
2 教育訓練	40
3 職長・現場代理人としての仕事	49
4 建設業への入職状況	66
5 労働時間の短縮	82
6 賃金の状況	90
7 女性・高齢者の建設業での就労	96

Ⅳ 調査結果の解説（企業編）

1	調査対象企業の概要	111
2	教育訓練について	122
3	職長・現場代理人について	147
4	従業員の採用について	163
5	労働時間の短縮について	178
6	女性・高齢者の就労について	193

Ⅴ 付録 調査票

I 調查概要

I. 調査の概要

1. 調査の目的

本調査は、現場の施工体制、建設技能者の教育訓練、雇用労働条件、採用・就業状況、高齢者・女性の活用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を対象として、全国的に実施するものとする。

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 5,200 社

総合工事業者 1,500 社

専門工事業者 下記の団体に依頼して抽出 3,700 社

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

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、一社当たり 5 人に配布）

..... 26,000 人

※ 現場で直接施工に携わる技能者とし、現場監督、設計技術者、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、下請の雇用している技能者についても対象とする。

(2) 調査内容

現場の施工体制、建設技能者の教育訓練、雇用労働条件、採用・就業状況、高齢者・女性の活用等

(3) 調査方法

郵送配布、郵送回収

(4) 調査期間

平成 7 年 11 月

3. 回収状況

企業編 2,685 社（回収率 51.6%）

技能者編 4,972 人（回収率 19.1%）

Ⅱ 調査結果のポイント

Ⅱ. 調査結果のポイント

1. 回答技能者・企業の概要

(1) 技能者編

① 回答技能者の
年齢別学歴構成
回答のあった建設技能者の年齢構成は40才代が最も多く、平均年齢は44.7才である。学歴別では、高校卒が45.0%と最も多く、なかでも普通高校卒の占める割合は工業高校卒よりも高くなっている。また、若年の方がより高卒者の占める割合が大きく、高学歴になる傾向にある。

図1 年齢別学歴構成

N=4,972

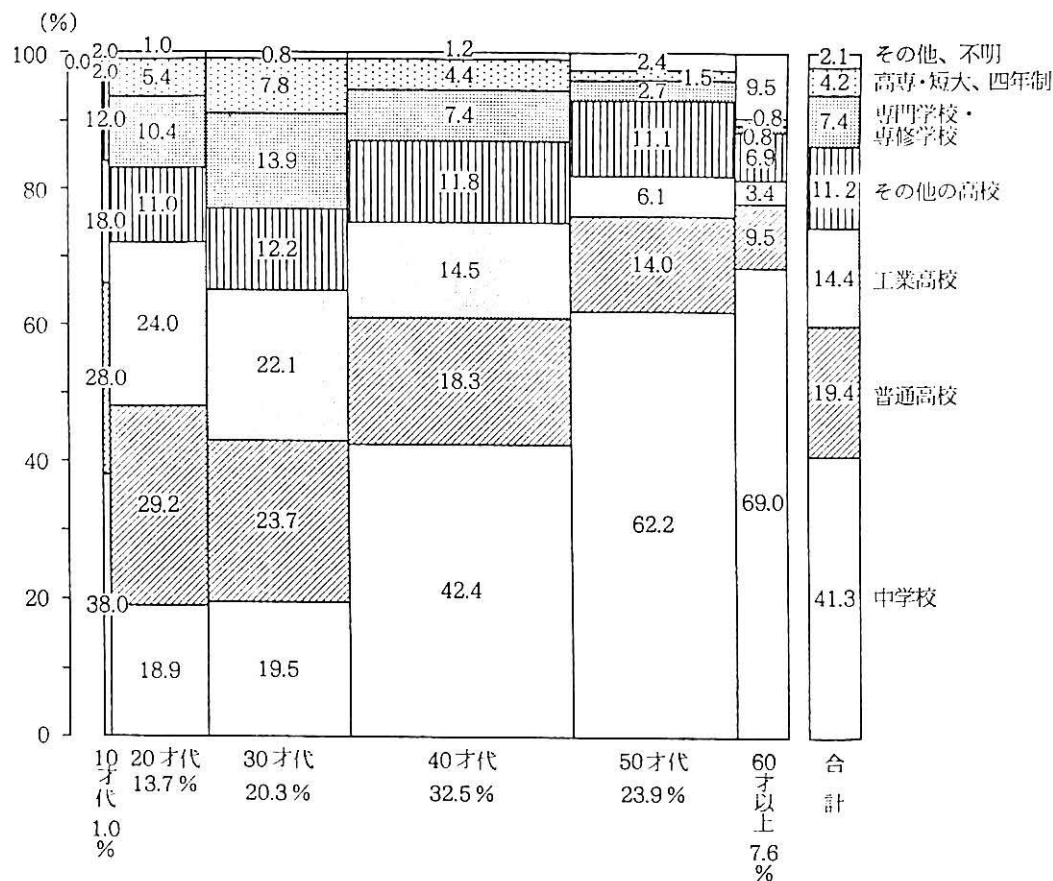


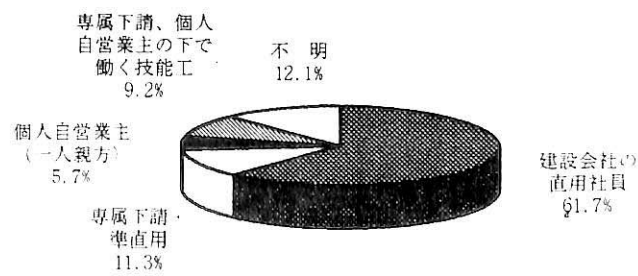
表2 職種	
大工・型枠工	11.3%
左 官	6.2%
とび工	2.6%
土工・コンクリート工	15.3%
重機オペレータ	14.2%
タイル工・ブロック工	5.1%
鉄筋工	6.3%
塗装工	6.1%
内装仕上工	4.2%
ガス圧接工	5.6%
配管工	6.0%
電 工	7.0%
建築板金工	4.3%
計装工	1.1%
その他	3.4%
不 明	1.3%

② 回答技能者の雇用上の身分・職種

回答のあった技能者は、建設会社の直用社員が最も多く、61.7%である。
職種は表2のとおりである。

図3 雇用上の身分

N=4,972



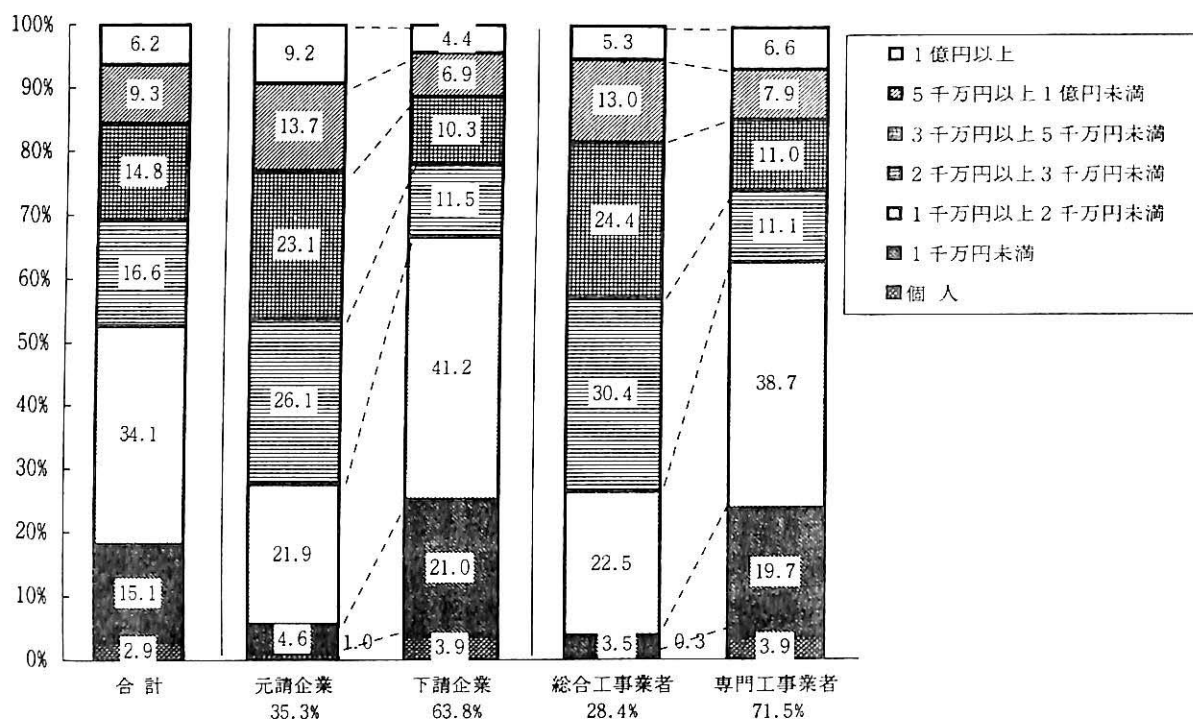
※ 専属下請・準直用：建設会社との直接的な雇用関係はないものの、主としてその会社の現場施工に従事する下請の技能者等を指す。

(2) 企業編

回答企業の構成は、元請となることの多い企業が35.3%、総合工事業者が28.4%であり、資本金別階層では1,000万円台の企業が最も多くなっている。

図4 資本金構成

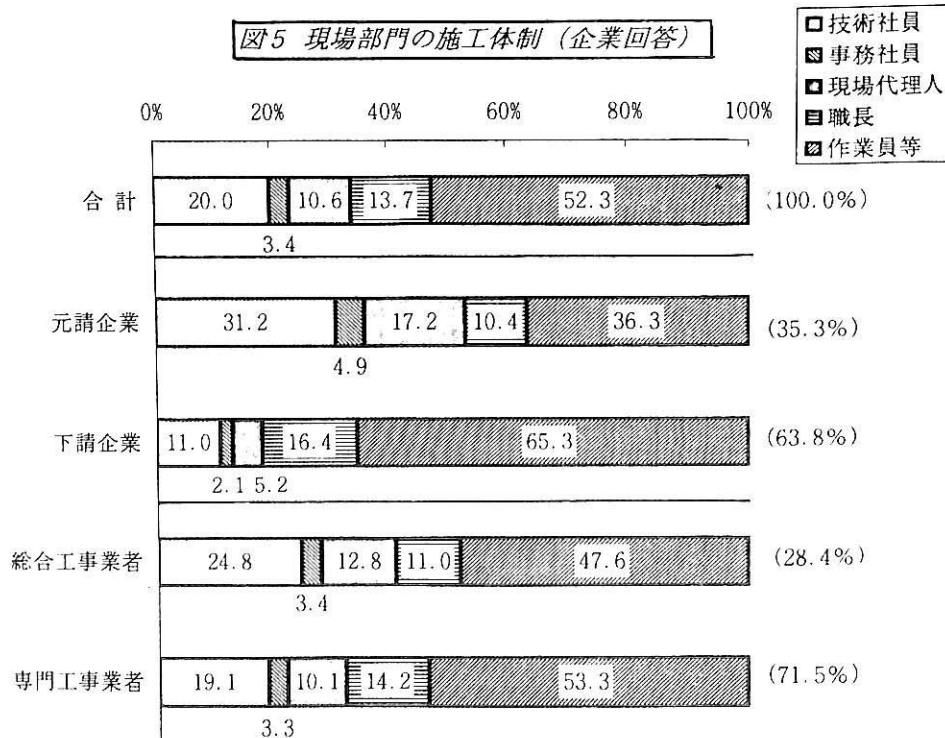
N=2,685



2. 現場部門の施工体制、「職長」

※ 現場での職位を職長と回答した技能者1,683名(33.8%)のうち、仕事内容として、「体を使って直接施工に携わる」と回答した1,354名(27.2%)について、「職長」として分析する。

図5 現場部門の施工体制（企業回答）



(1) 現場部門の施工体制

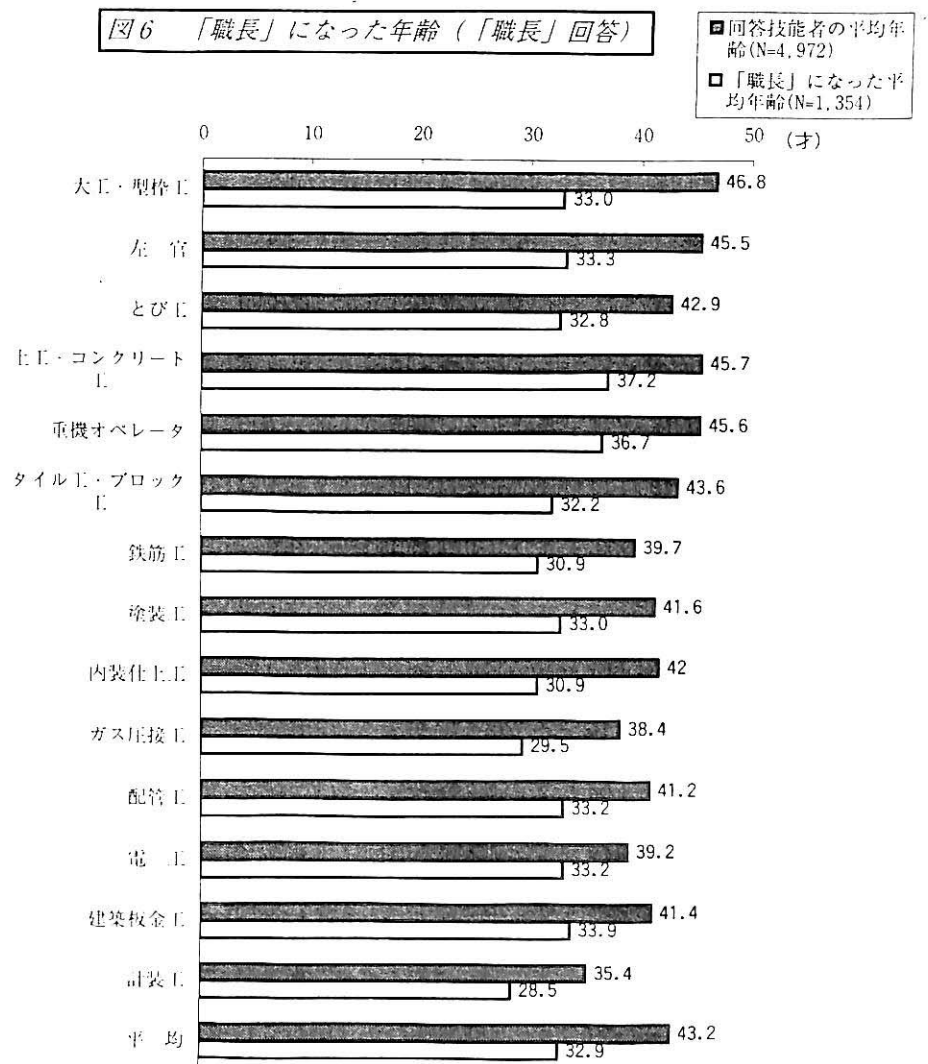
企業の現場部門での施工体制としては、全従業員のうち職長の占める割合は13.7%であり、作業員4人に対して1人の割合で職長が配置されていることが分かる。

(2) 「職長」について

① 「職長」になった年齢

「職長」になった年齢は平均 32.9 才であった。職種による差異もみられ、最年長の土工・コンクリート工と最年少の計装工では 8.7 才の開きがあった。

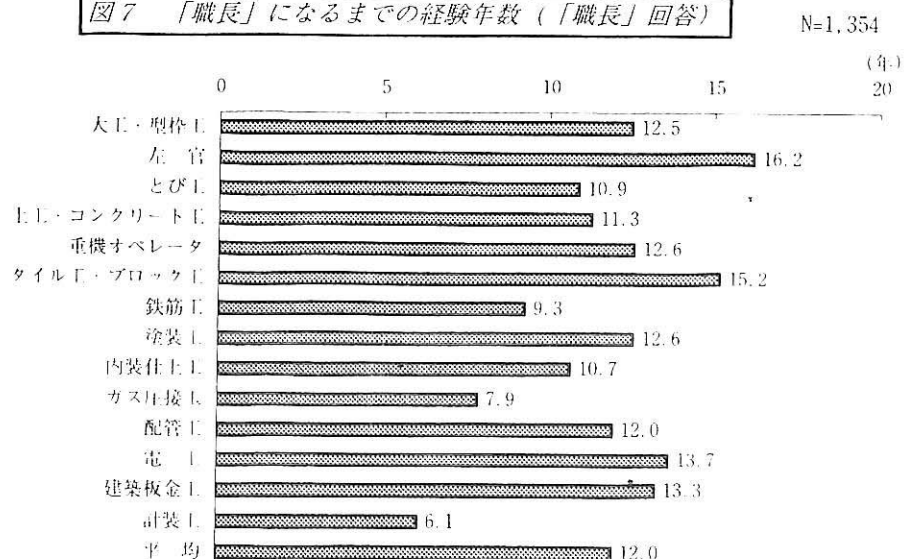
図6 「職長」になった年齢（「職長」回答）



② 「職長」になるまでの経験年数

建設業に従事してから「職長」になるまでには、平均 12.0 年かかっている。職種別には左官が最も長く、16.2 年であった。

図7 「職長」になるまでの経験年数（「職長」回答）



③ 「職長」の下で働く作業員の数

「職長」の下で働く作業員の数「職長」にきいたところ、「4～5人」と答えた者が「職長」全体の26.2%であり、平均は5.6人であった。

職種別では、とび工、大工・型枠工が多く、ガス圧接工、計装工が少なかった。

図8-1 「職長」の下で働く作業員の数
（「職長」回答）

N=1,354

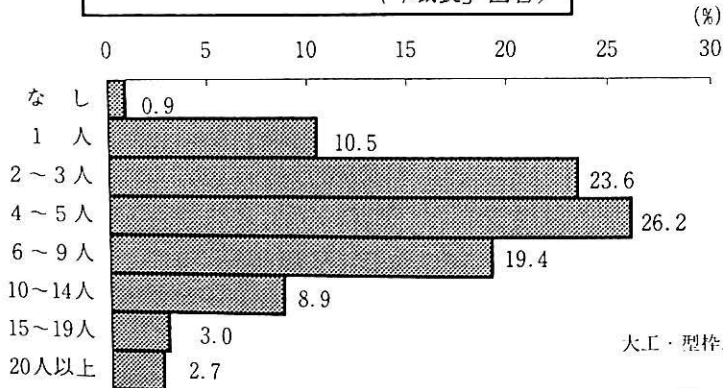
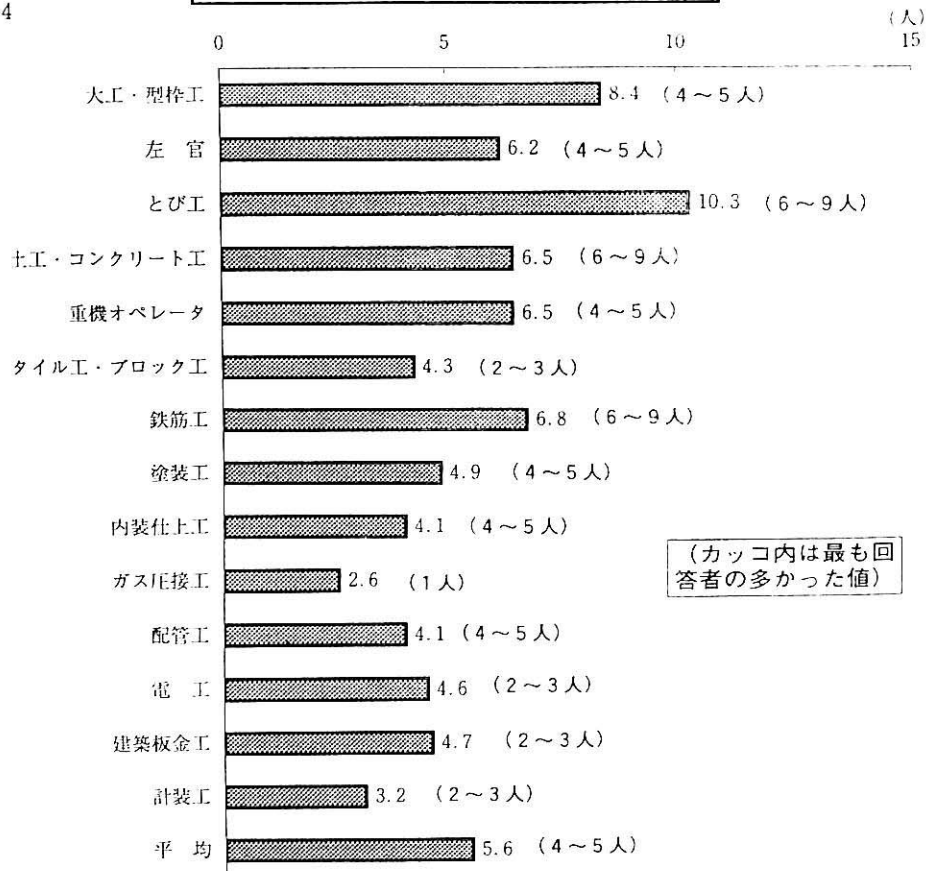


図8-2 「職長」の下で働く作業員の数
（「職長」回答）

N=1,354

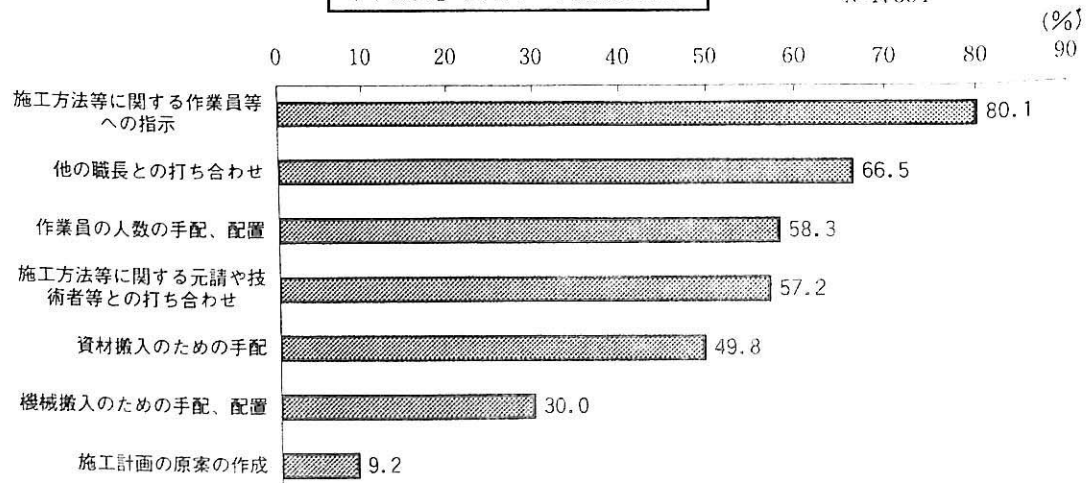


④ 「職長」の仕事内容

「職長」としての仕事内容について「職長」にきいたところ、施工方法等に関する作業員等への指示や、他の職長との打ち合わせなどが中心であった。

図9 「職長」の仕事内容
（「職長」回答）（複数回答）

N=1,354

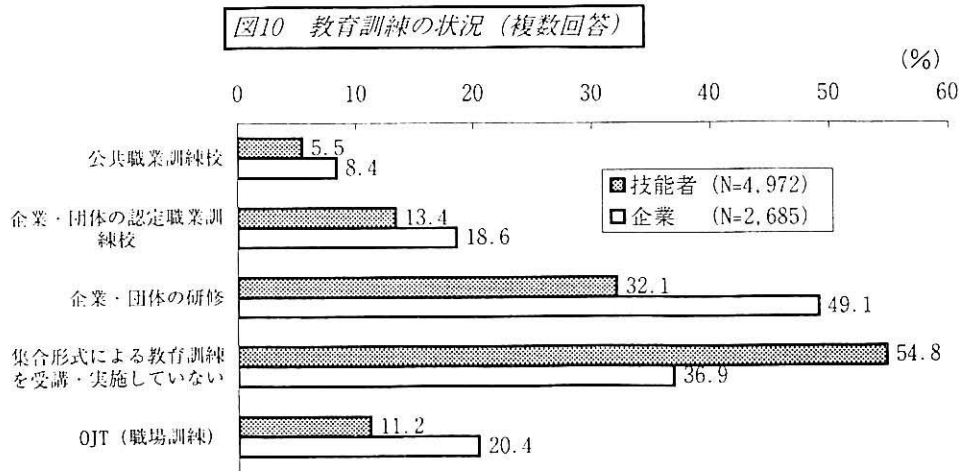


3.教育訓練、資格

(1) 教育訓練

① 教育訓練の状況

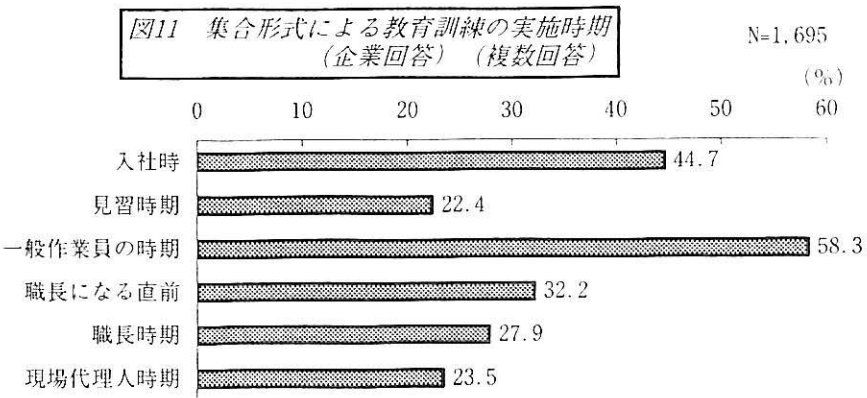
教育訓練は、技能者、企業とも「企業・団体の研修」が主体であった。「公共職業訓練校」、「企業・団体の認定職業訓練校」、「企業・団体の研修」（以下、これら3つを「集合形式による教育訓練」と称する）を受講していない技能者は54.8%、実施していない企業は36.9%であった。



（注）OJT（職場訓練）とは、実際の現場で技能を身に付けるための「働きながら学ぶ」形式によって行われるものを指し、訓練生としての身分で現場で実習を行うこととは異なる。

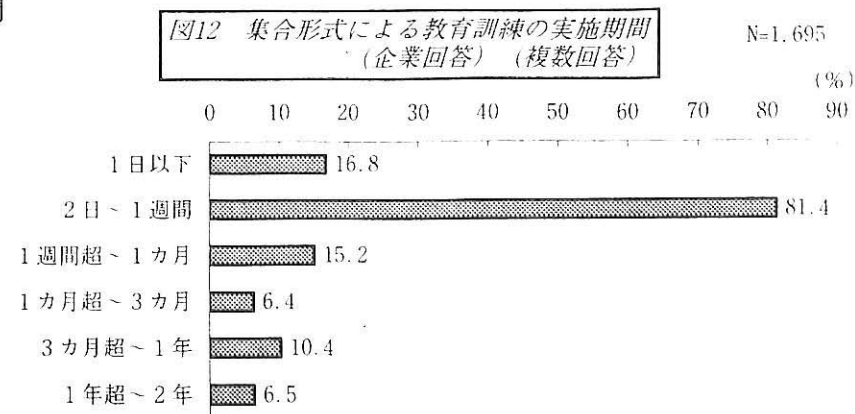
② 集合形式による教育訓練の実施時期

教育訓練の実施時期は、一般作業員の時期が58.3%で最も多く、次いで入社時が多くなっていた。



③ 集合形式による教育訓練の実施期間

教育訓練の実施期間は、1ヵ月を超える長期のものも実施されているが、大部分は2日～1週間の短期間に実施されるものであった。



④ 助成金の活用

教育訓練に対する公的な助成金を活用している企業は 30.5%であったが、そのうち派遣費用として用いている企業が最も多く、77.2%であった。助成金の問題点としては、金額に関することと、申請手続に関することが多くあげられていた。

図13-1 教育訓練に対する公的な助成金の活用（企業回答）

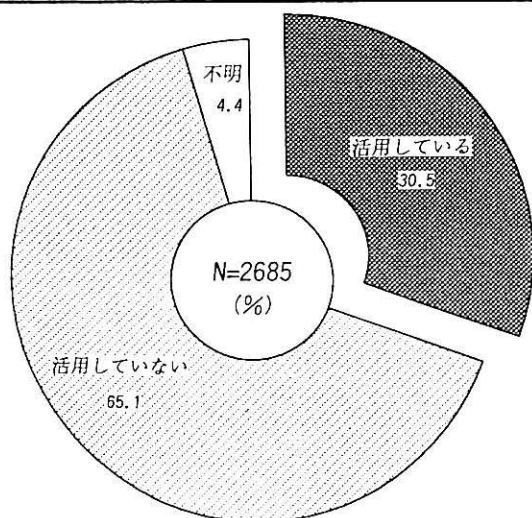


図13-2 助成内容（企業回答）

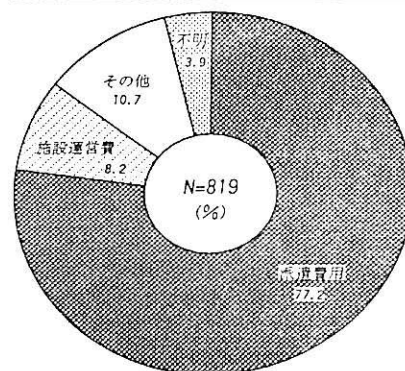
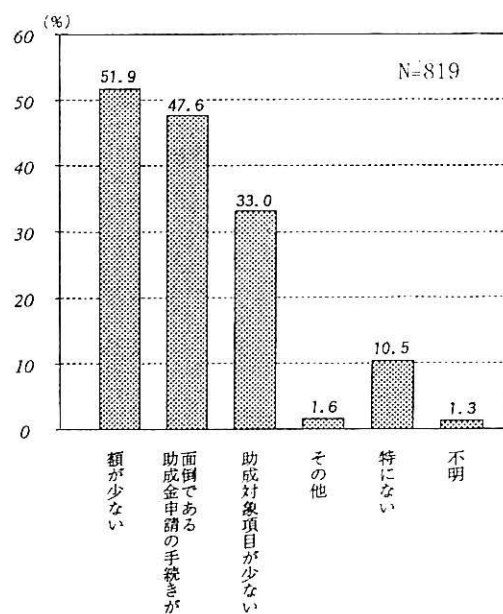


図13-3 公的な助成金を活用する際の問題点（企業回答）（複数回答）



⑤ O J T（職場訓練）

現在のO J Tは、職長などの現場作業員が指導にあたるものが大部分で、O J Tの達成目標は、設定されていない又は分からないとする回答が、設定されているとする回答を上回っている。また、今後のO J Tについては、技能者・企業とも、専門の指導員が指導するものや、教育内容がテキストになっており、内容が明確なものを望む声が見られ、O J Tに対する助成制度の創設を望む企業も多い。

図14 O J Tの指導にあたる人（企業回答）

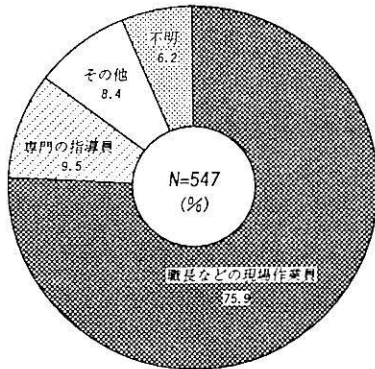


図15 O J Tの目標設定の有無（企業回答）

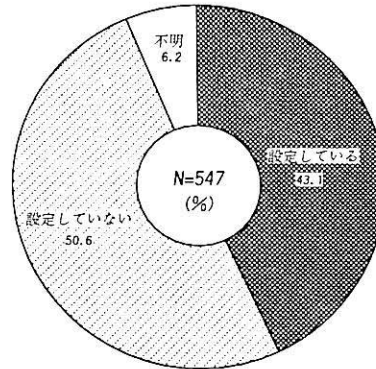


図16 今後望ましいO J T（技能者回答）
（複数回答）

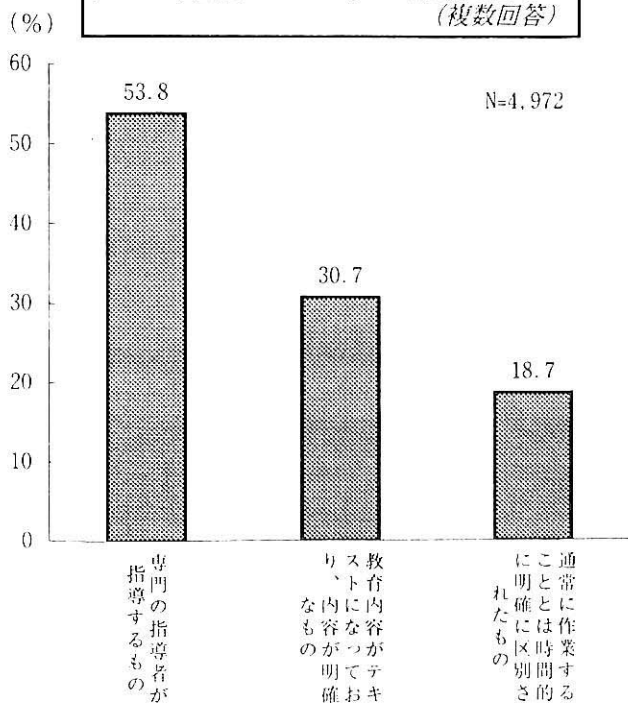
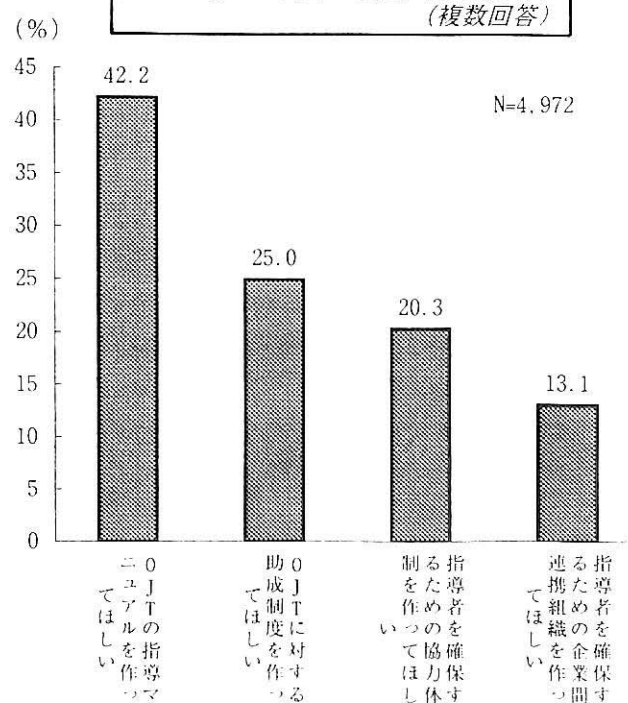


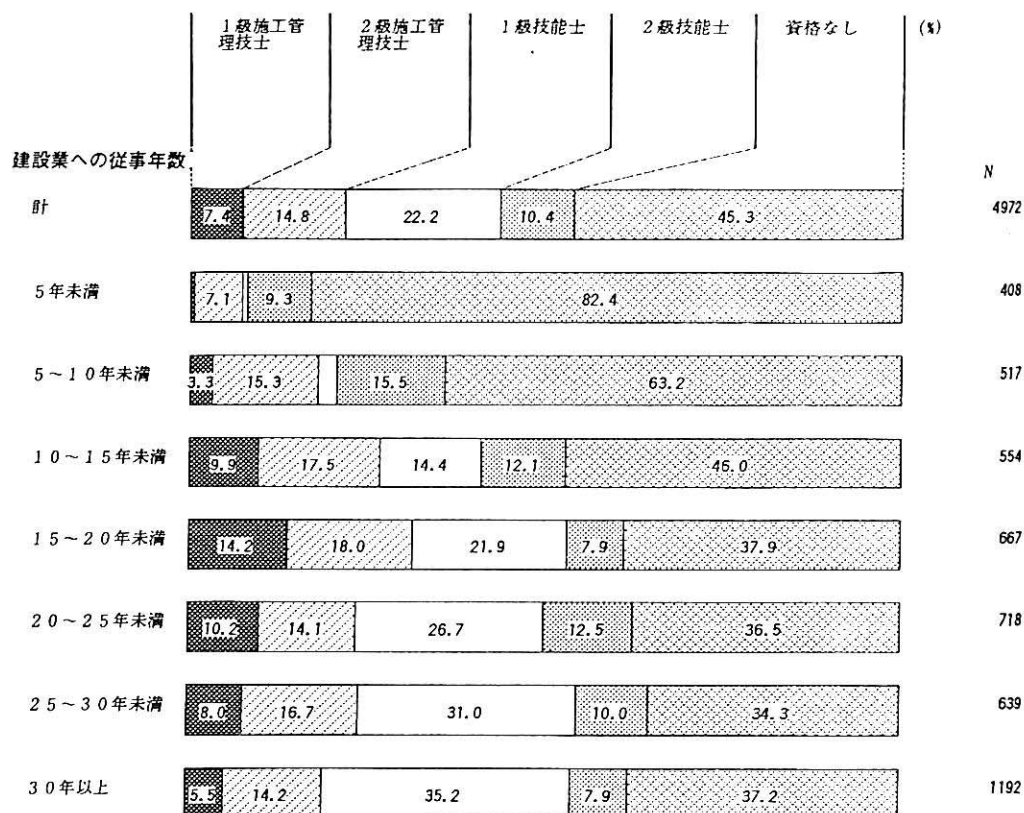
図17 O J Tに関する要望（企業回答）
（複数回答）



(2) 資格取得状況

建設業での経験年数別の施工管理技士又は技能士の資格取得状況をみると、経験年数が10年以上で、いずれかの資格を取得している者は半数を超え、15年以上になると資格の取得状況に大きな変化はみられなかった。

図18 持っている資格（技能者回答）



4. 建設業への入職状況

(1) 他産業からの転職および会社を変った経験

建設業にはじめから就職した者は47.9%であり、他産業から転職してきた者は43.1%であった。建設業内で会社を変ったことのある者は合計で40.7%であった。また、他産業から転職してきた者のうち、20～24才に転職した者が最も多く29.0%であり、20代に転職した者の合計は47.5%で約半数を占めている。

図19-1 入職経路および転職経験（技能者回答）

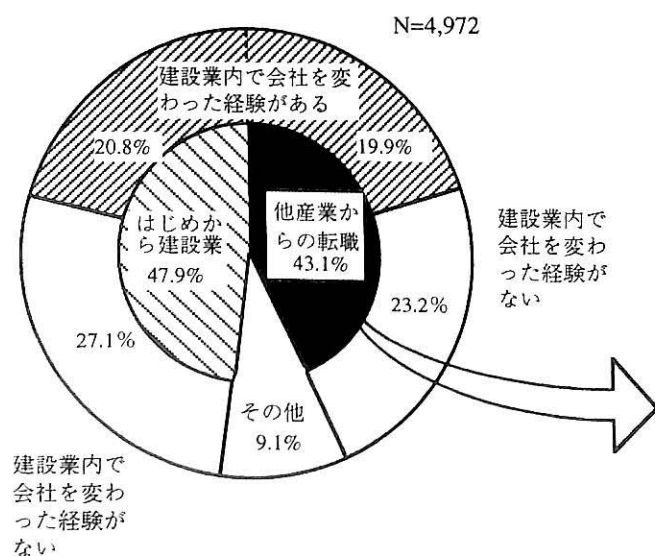
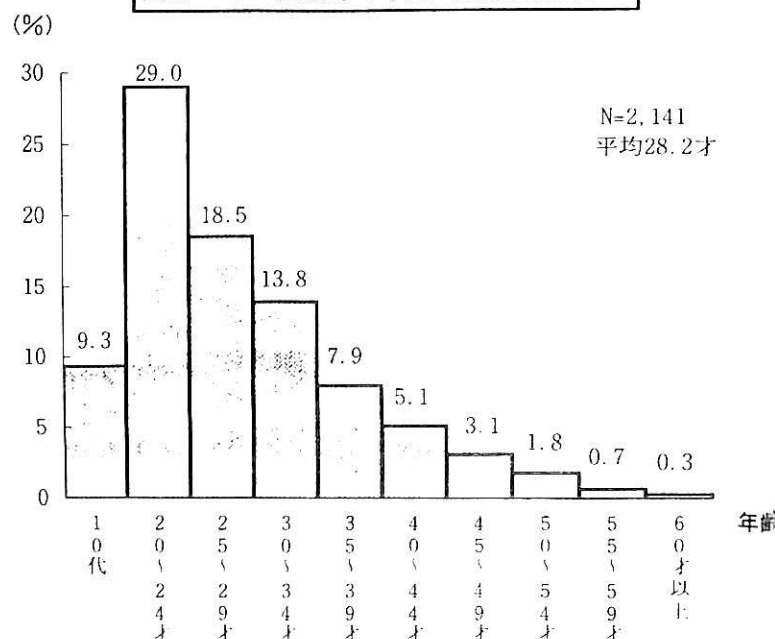


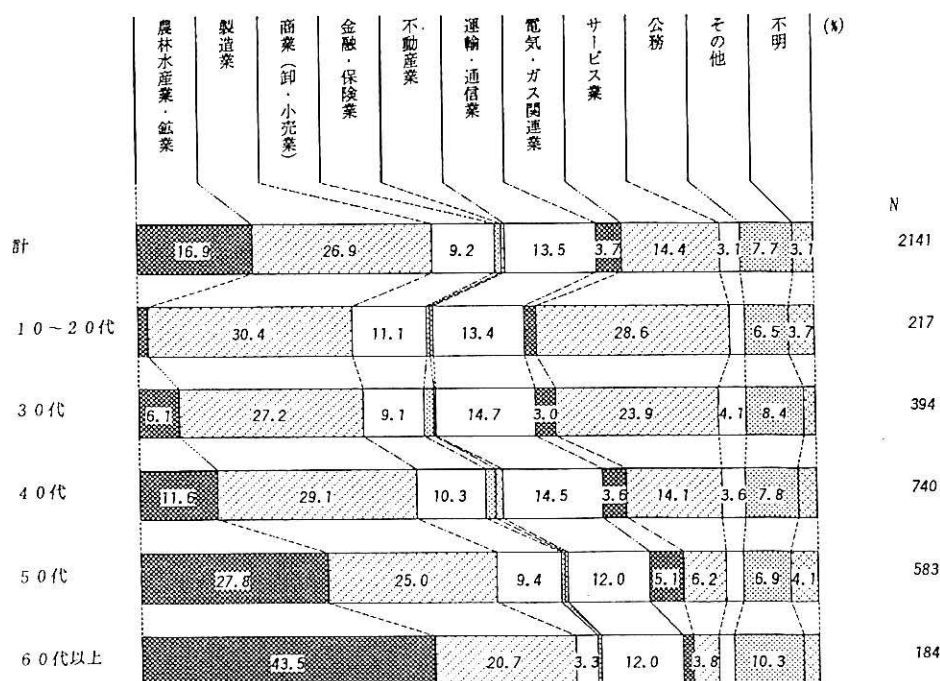
図19-2 転職時の年齢（技能者回答）



(2) 建設業に入る直前に従事していた産業

前産業は製造業であった者が最も多いが、年代別にみると、若い世代では製造業、サービス業を前職とする者が多く、高齢になるにつれ、農林水産業・鉱業が多くなっている。

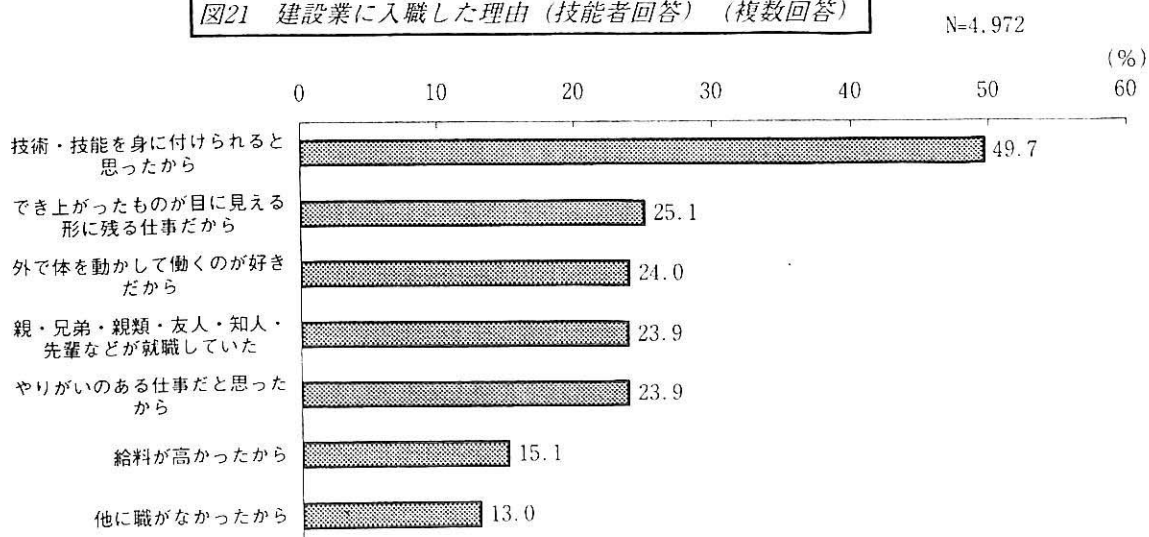
図20 建設業に入る直前に従事していた産業（技能者回答）



(3) 入職理由

建設業に入職した理由としては、「技術・技能を身に付けられると思ったから」と回答する者が約半数を占めている。

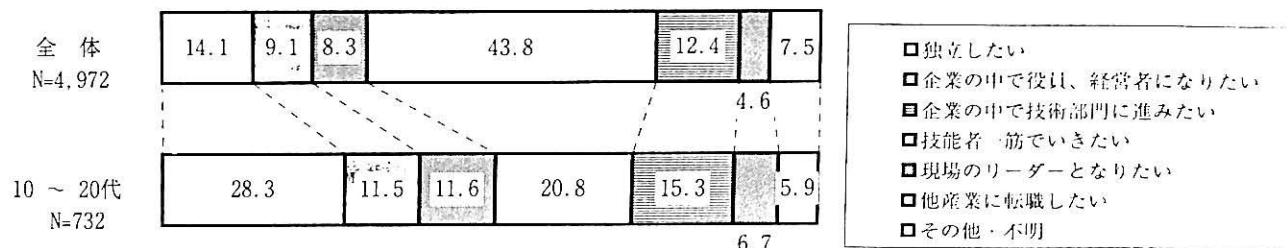
図21 建設業に入職した理由（技能者回答）（複数回答）



(4) 将来の働き方について

将来の働き方としては、技能者一筋でいきたい、とする者が全体では4割を占めていた。10～20代の若い世代では、独立したい、技術部門に進みたい、現場のリーダーになりたいなど、より多様な就労形態への希望がみられる。

図22 将来の働き方について（技能者回答）



5. 新卒者の採用

平成7年度の新卒者採用では、どの職種とも、採用を行わなかった企業は6割以上あり、一社当たりの平均採用数は全職種合計で3.9人であった。

平成8年度の採用予定では、「営業・事務職」の採用をなしとする企業が7割近くであった。

図23 平成7年度の新卒者採用数（企業回答）

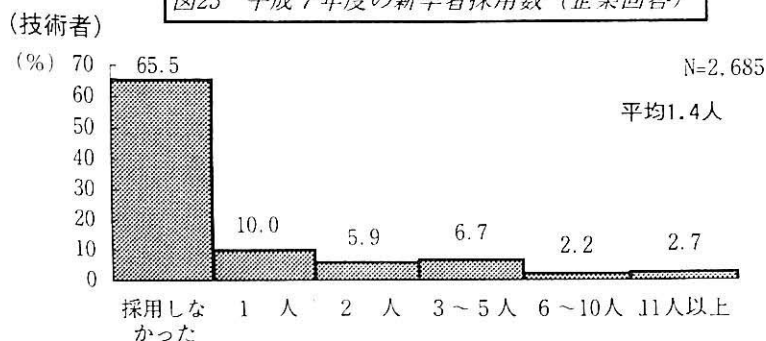
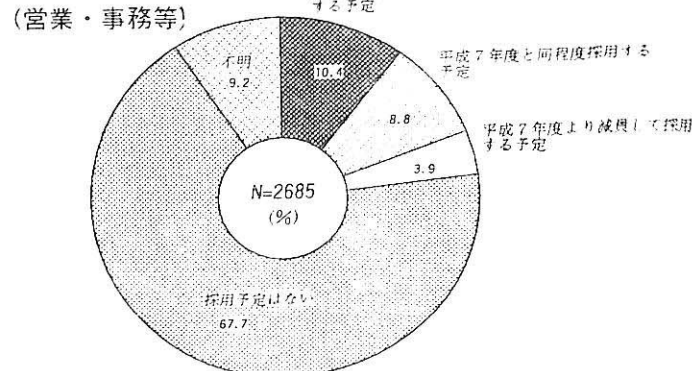
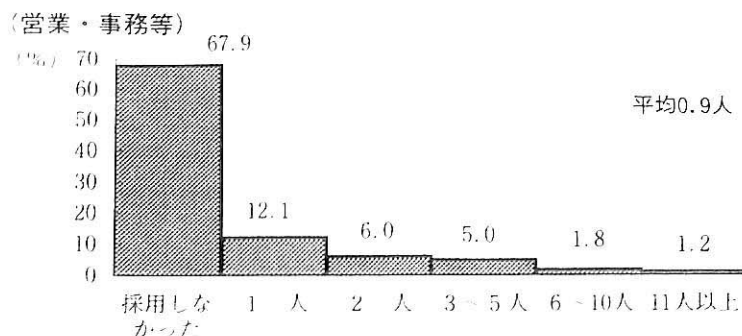
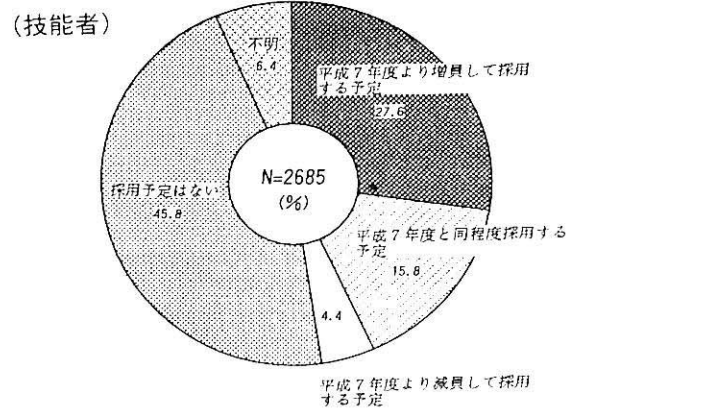
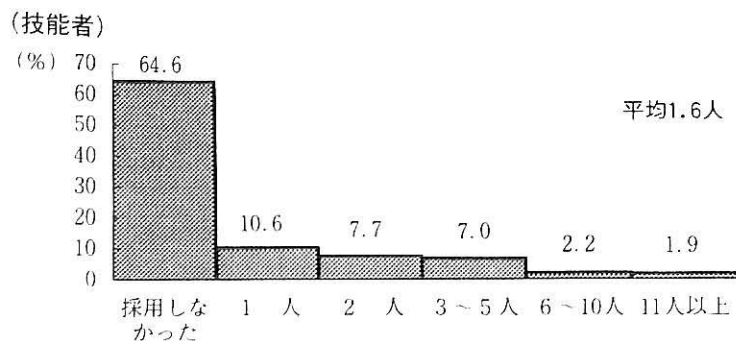
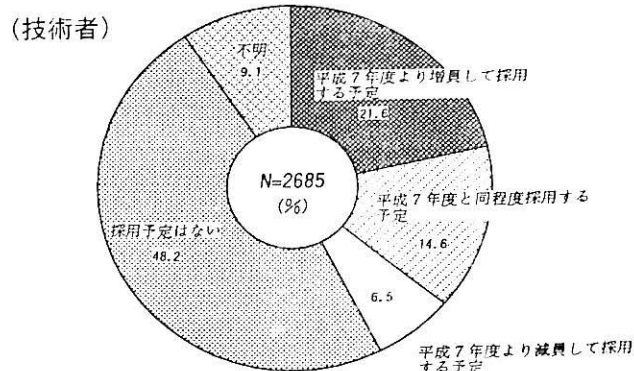


図24 平成8年度の新卒者採用予定（企業回答）

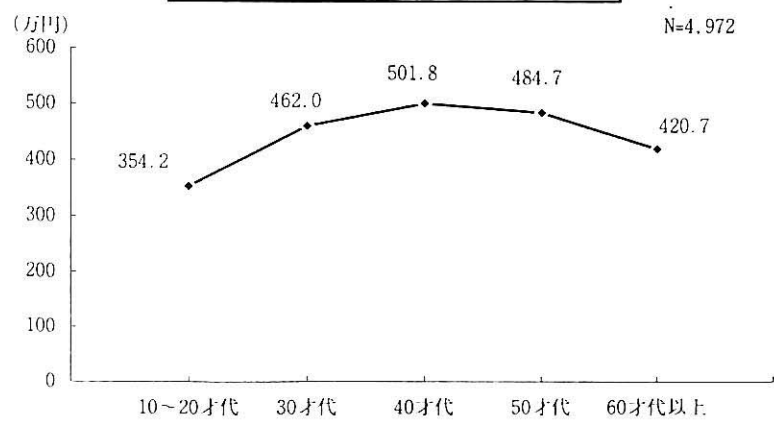


6. 賃金状況

(1) 賃金分布

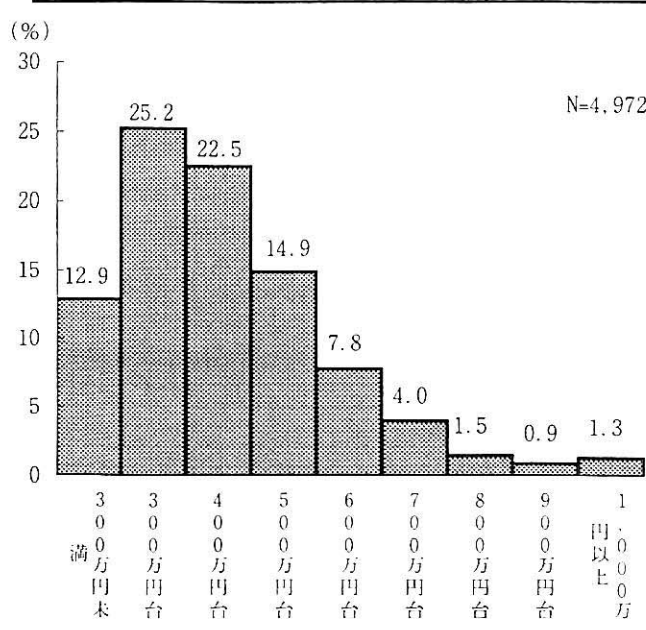
賃金（年収・税込み）は、年代別平均賃金でみると、40才代が501.8万円で最も高く、平均は462.6万円であった。賃金の分布は300万円台と回答した者が最も多く、25.2%であった。

図25-1 年代別平均賃金（技能者回答）



(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、1,000万円以上は「1,100万円」）を代表値として用いて算出した。

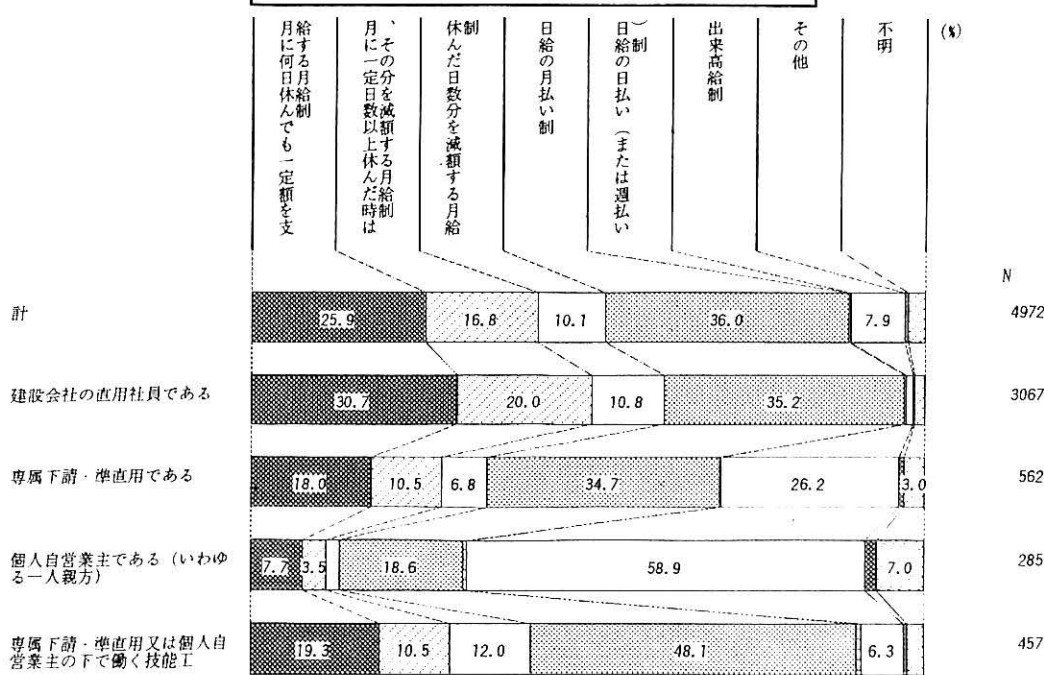
図25-2 賃金分布（年収・税込み）（技能者回答）



(2) 賃金の支払形態

賃金の支払形態は、日給の月払い制をとる者が最も多く、36.0%であり、何らかの月給制である者は合計 52.8%であった。日給の月払い制であると回答した者は、直用社員においても 35.2%で最も多かった。

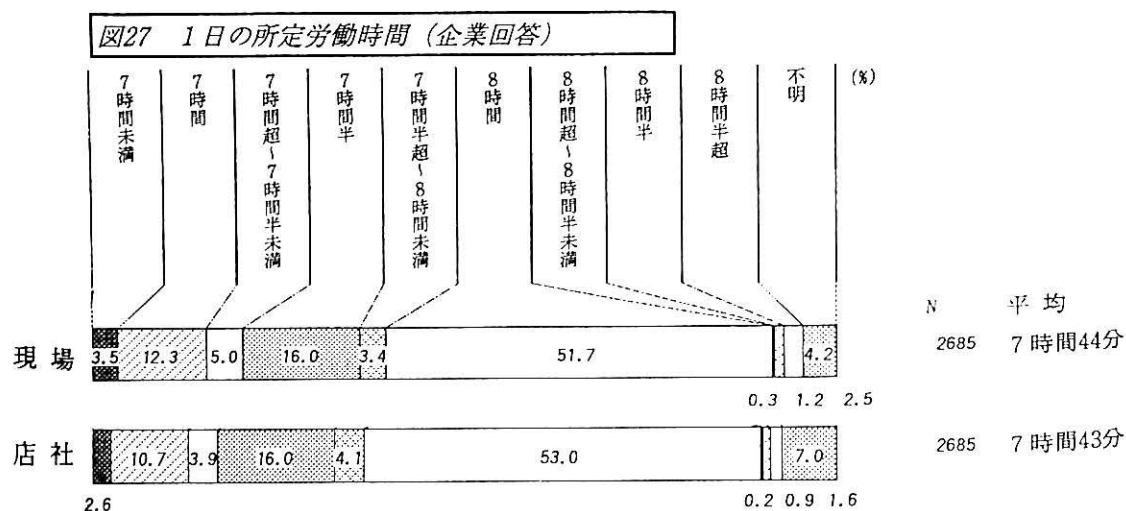
図26 賃金の支払形態（技能者回答）



7. 労働時間

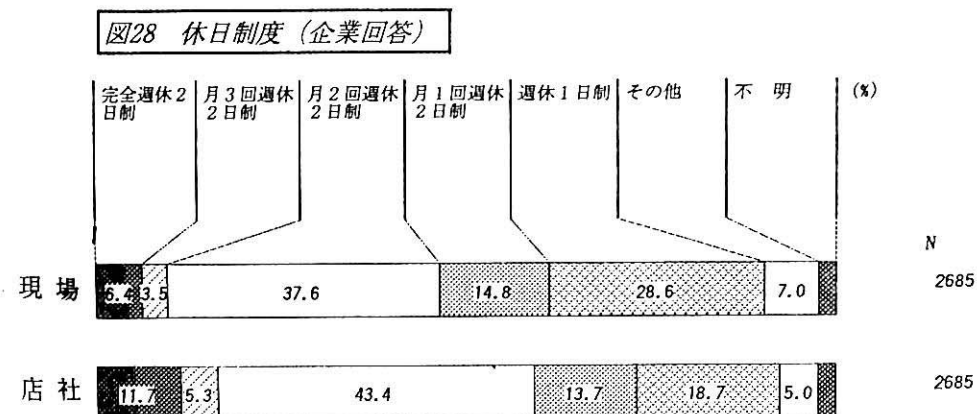
(1) 1日の所定労働時間

1日の所定労働時間は、現場・店社とも8時間が半数を超えており、8時間未満の企業も約4割に上っていた。



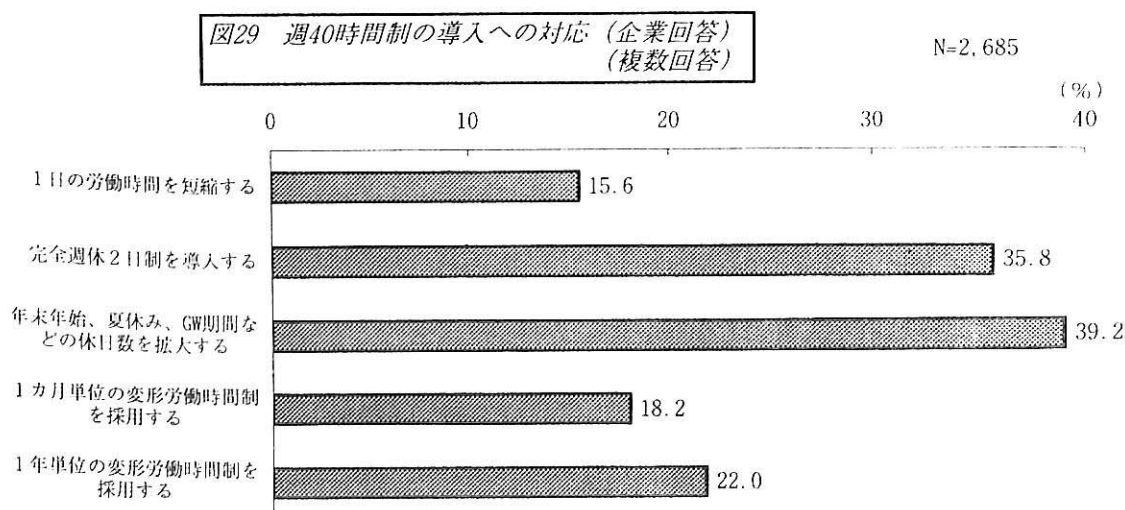
(2) 休日制度

休日制度は、現場・店社とも月2回週休2日制をとる企業が最も多くなっていた。



(3) 週40時間制導入への対応

週40時間制へ対応するための企業の施策としては、年末年始等の休日数を拡大することによる対応が多く、また、1ヵ月単位、1年単位の変形労働時間制を導入することによる対応もあげられていた。



8. 高齢者・女性の活用

(1) 高齢者の活用

何らかの形で高齢者を雇用していこうとする企業は合計76.9%であった。これらの企業が高齢化に対し、安全面での現場の見直し、体への負担の軽減をはじめとする諸条件の整備に努めていることが分かる。

定年制については、現場作業員に定年制を敷いている、と回答した企業は1,406社(52.4%)となっており、60才を定年としている企業が約7割であった。それに対し、技能者の意向は65才まで働きたいとする者が最も多かった。

図30 高齢者の雇用について (企業回答)

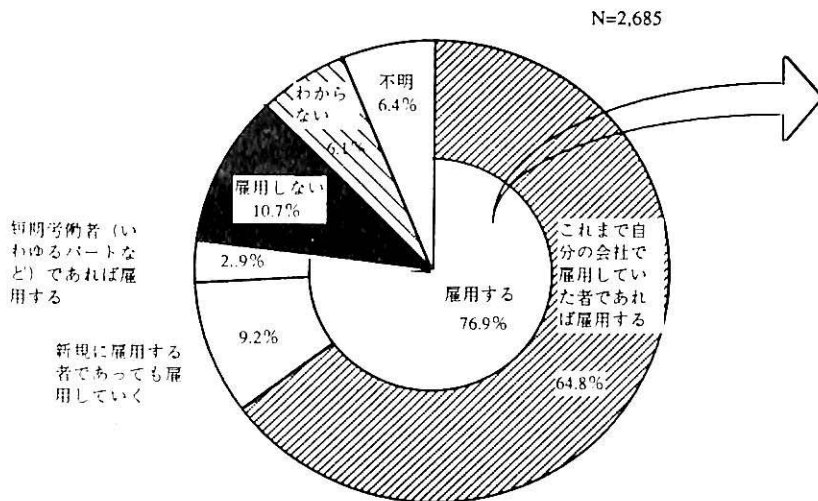


図31 現場作業員の高齢化に対して実施していること (企業回答) (複数回答)

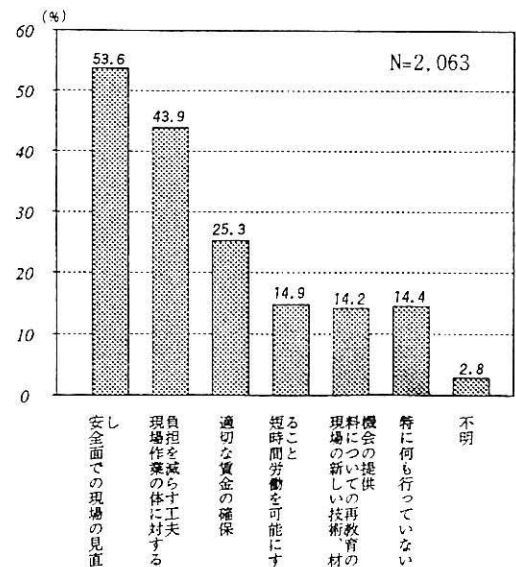
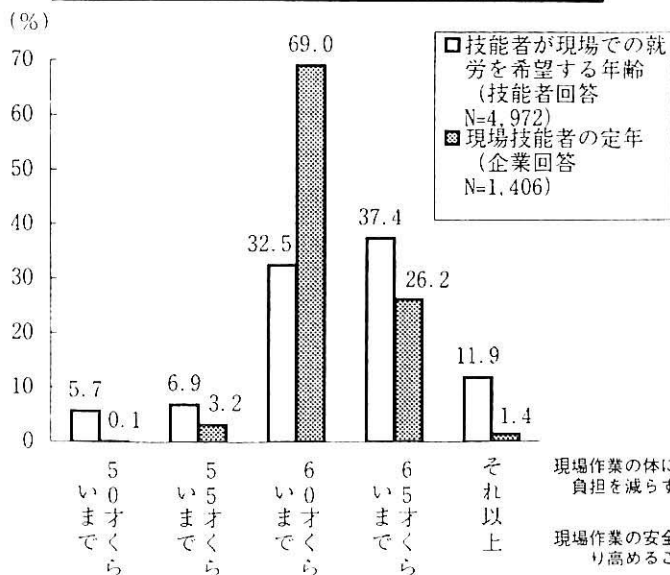


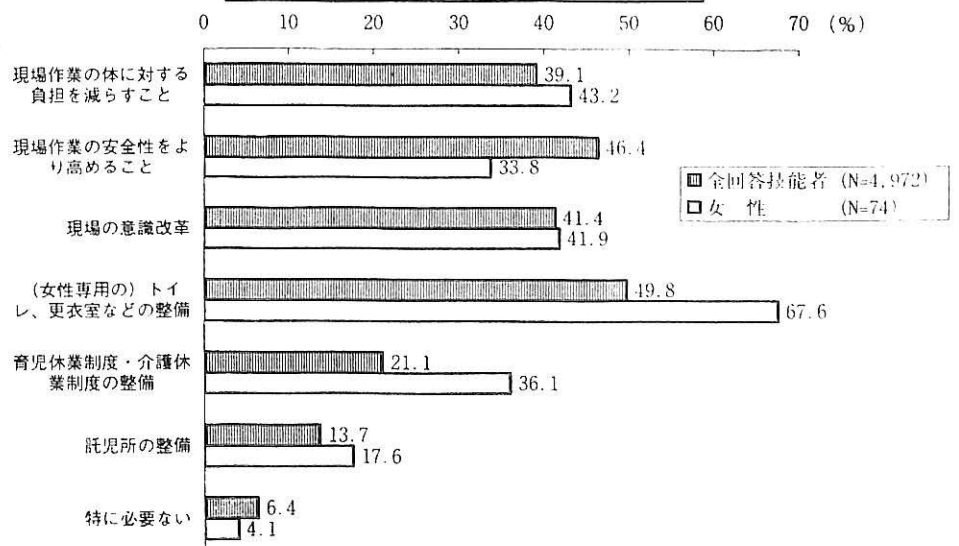
図32 技能者の希望する定年および実際の定年



(2) 女性の活用

女性の建設業進出のために必要なことは、「女性専用のトイレ、更衣室などの整備」「現場の安全性の確保」などが全体として多かった。

図33 女性の建設業進出のために必要なこと (技能者回答) (複数回答)



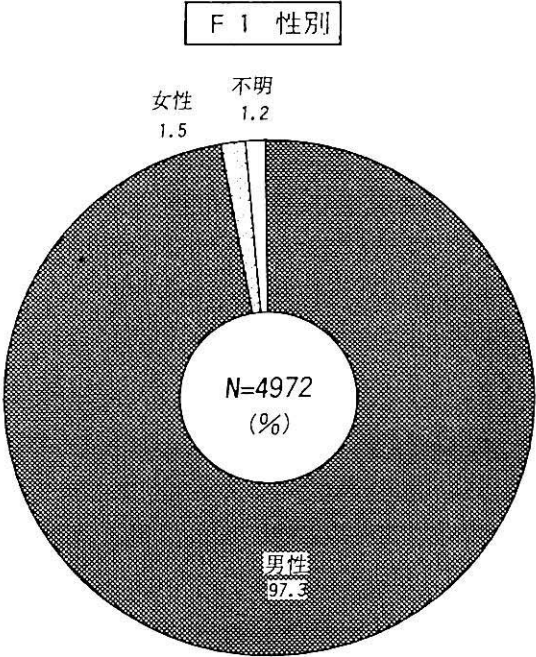
Ⅲ 調査結果の解説 (建設技能者編)

Ⅲ. 調査結果の解説（技能者編）

1. 調査対象者の概要

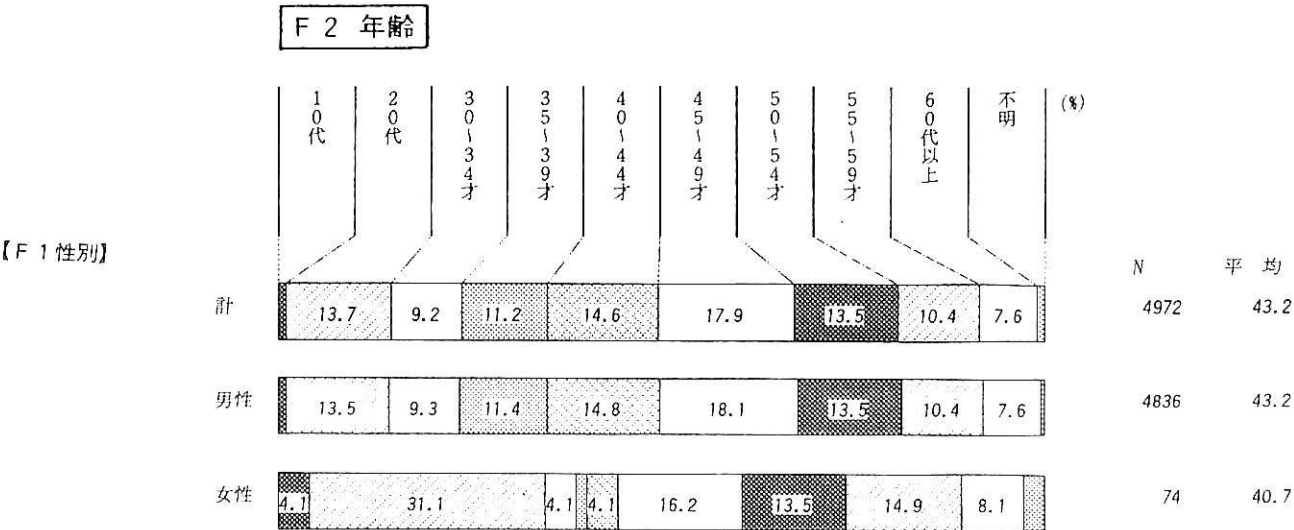
(1) 性別・年齢

今回回答があった建設技能者の性別は、男性が97.3%、女性は1.5%となっている。



年代は「40代」が32.5%と最も多く、次いで「50代」「30代」の順となっている。性別にみると、女性は20代が全体の31.1%を占めるのに対し、男性は40代が中心で、全体の32.9%を占める。

職種別にみると、大工・型枠工で平均年齢が46.8才と最も高く、計装工で35.4才と最も低くなっている。



F 2 年 齢

【F 3 職種】

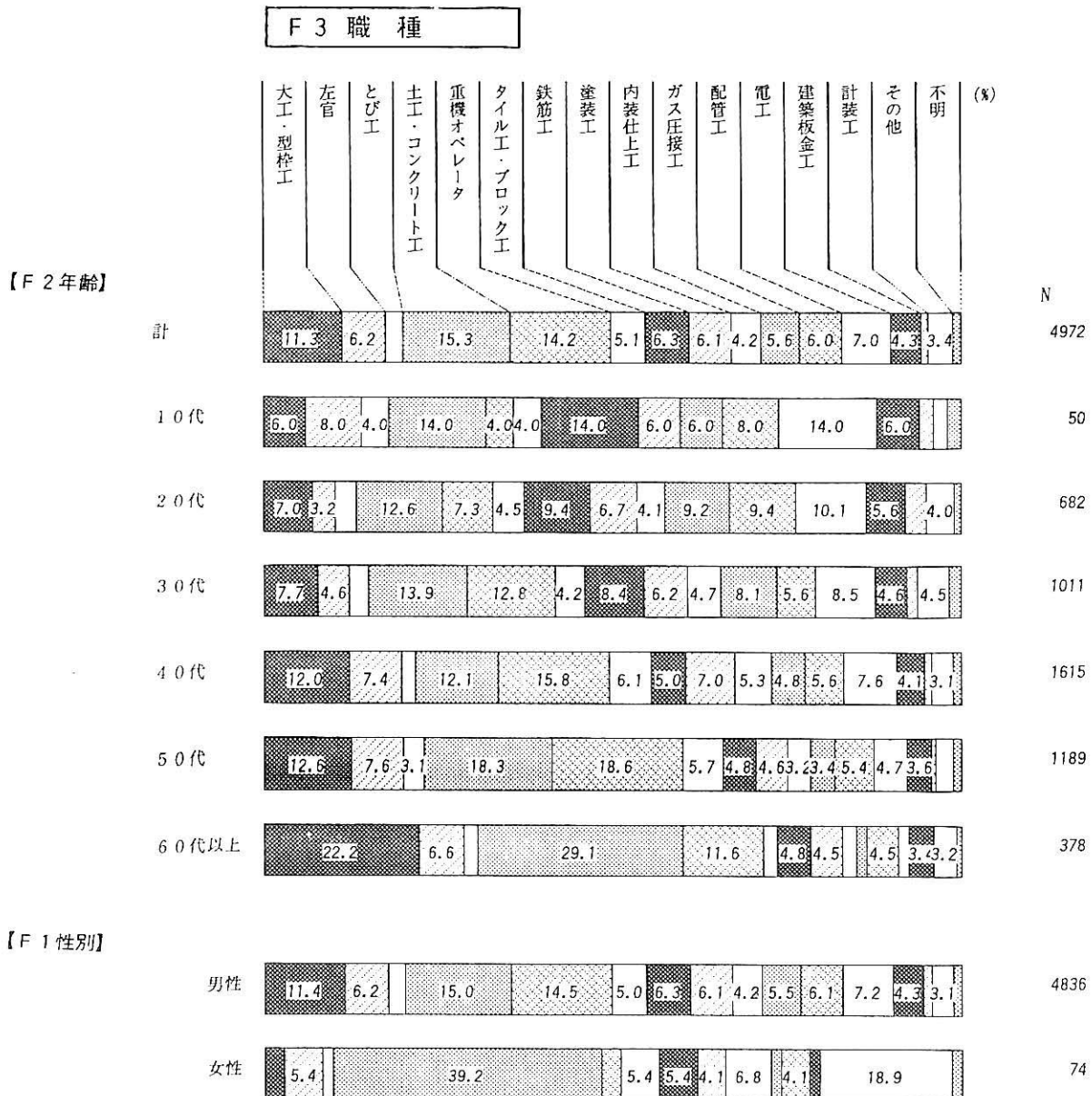
	1 0 代	2 0 代	3 0 ～ 3 4 才	3 5 ～ 3 9 才	4 0 ～ 4 4 才	4 5 ～ 4 9 才	5 0 ～ 5 4 才	5 5 ～ 5 9 才	6 0 代 以 上	不 明	(%)	N	平 均
計	13.7	9.2	11.2	14.6	17.9	13.5	10.4	7.6				4972	43.2
大工・型枠工	8.6	6.1	7.8	15.5	19.1	13.5	13.2	15.0				561	46.8
左官	7.1	6.5	8.7	18.4	20.3	17.7	11.3	8.1				310	45.5
とび工	15.5	11.6	10.1	9.3	15.5	14.7	14.0	6.2				129	42.9
土工・コンクリート工	11.3	7.3	11.2	11.5	14.2	14.3	14.3	14.4				762	45.7
重機オペレータ	7.1	7.2	11.0	14.7	21.4	17.3	14.0	6.2				707	45.6
タイル工・ブロック工	12.3	6.3	10.3	14.2	24.9	15.8	11.1					253	43.6
鉄筋工	20.4	17.2	9.9	11.8	14.0	11.1	7.0	5.7				314	39.7
塗装工	15.2	10.9	9.9	20.8	16.5	10.6	7.6	5.6				303	41.6
内装仕上工	13.5	7.7	15.4	18.8	22.1	11.5	6.7					208	42.0
ガス圧接工	22.8	16.3	13.4	12.3	15.9	9.4	5.4					276	38.4
配管工	21.5	6.7	12.5	13.1	17.2	10.4	11.1	5.7				297	41.2
電工	19.8	10.1	14.7	17.5	17.8	12.6						348	39.2
建築板金工	17.8	11.7	10.3	10.3	20.6	13.6	6.5	6.1				214	41.4
計装工	35.7	14.3	10.7	12.5	12.5	5.4	7.1					56	35.4
その他	16.2	9.6	18.0	16.2	13.8	11.4	5.4	7.2				167	41.4

(2) 職 種

回答建設技能者の職種をみると、「土工・コンクリート工」15.3%、「重機オペレータ」14.2%などが多くなっている。

性別にみると、女性で「土工・コンクリート工」が39.2%と多くなっている。

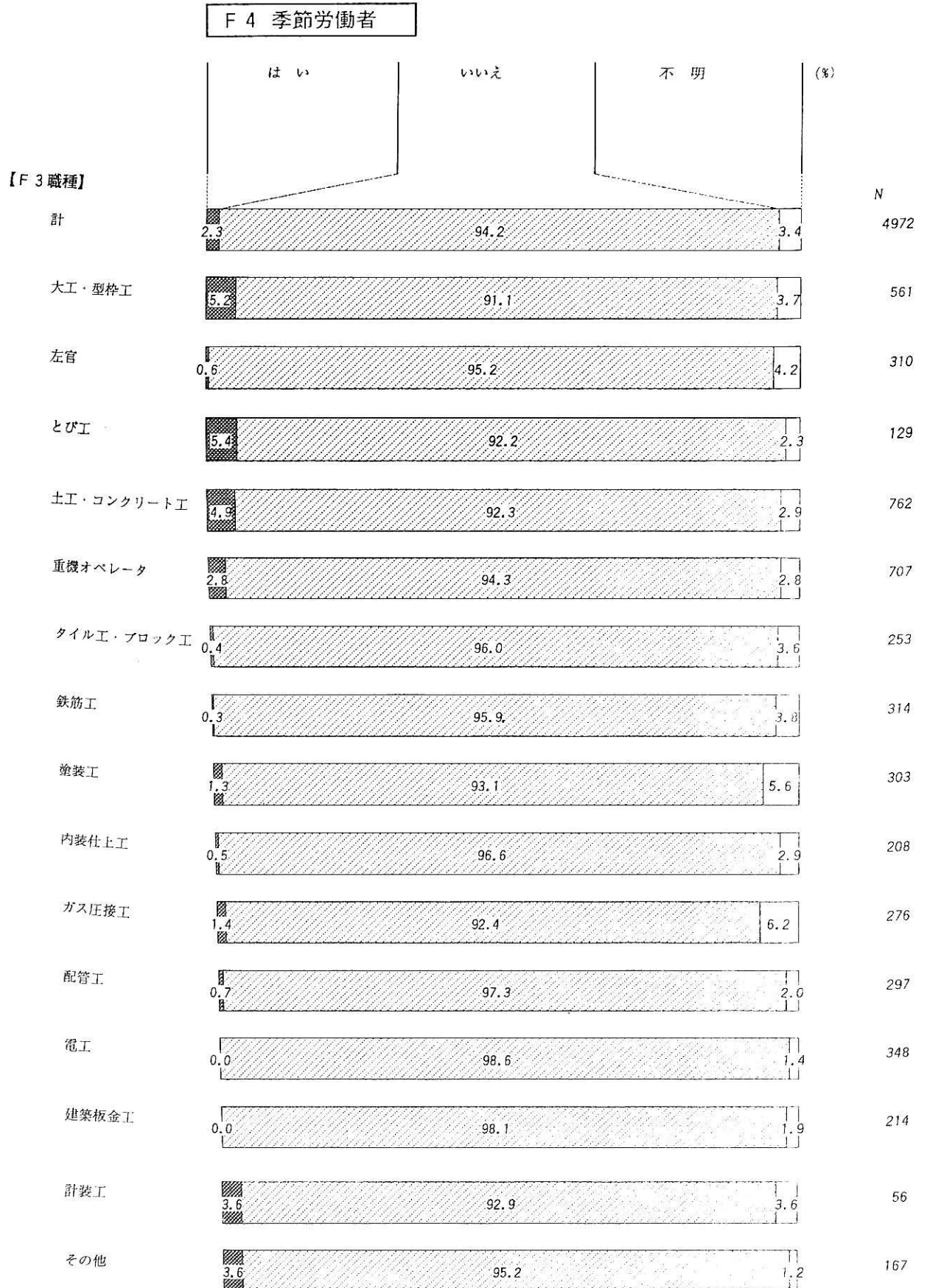
(注) 「土工」および「コンクリート工」は、調査時点では別職種としたが、「コンクリート工」の回答数が極端に少なかったため、集計処理上は「土工」と合わせて一職種とした。



(3) 季節労働者

今回回答があった建設技能者のうち、季節労働者の割合は、2.3%である。

職種別にみると、とび工、大工・型枠工、土工・コンクリート工で若干割合は高いものの、大きな違いはない。

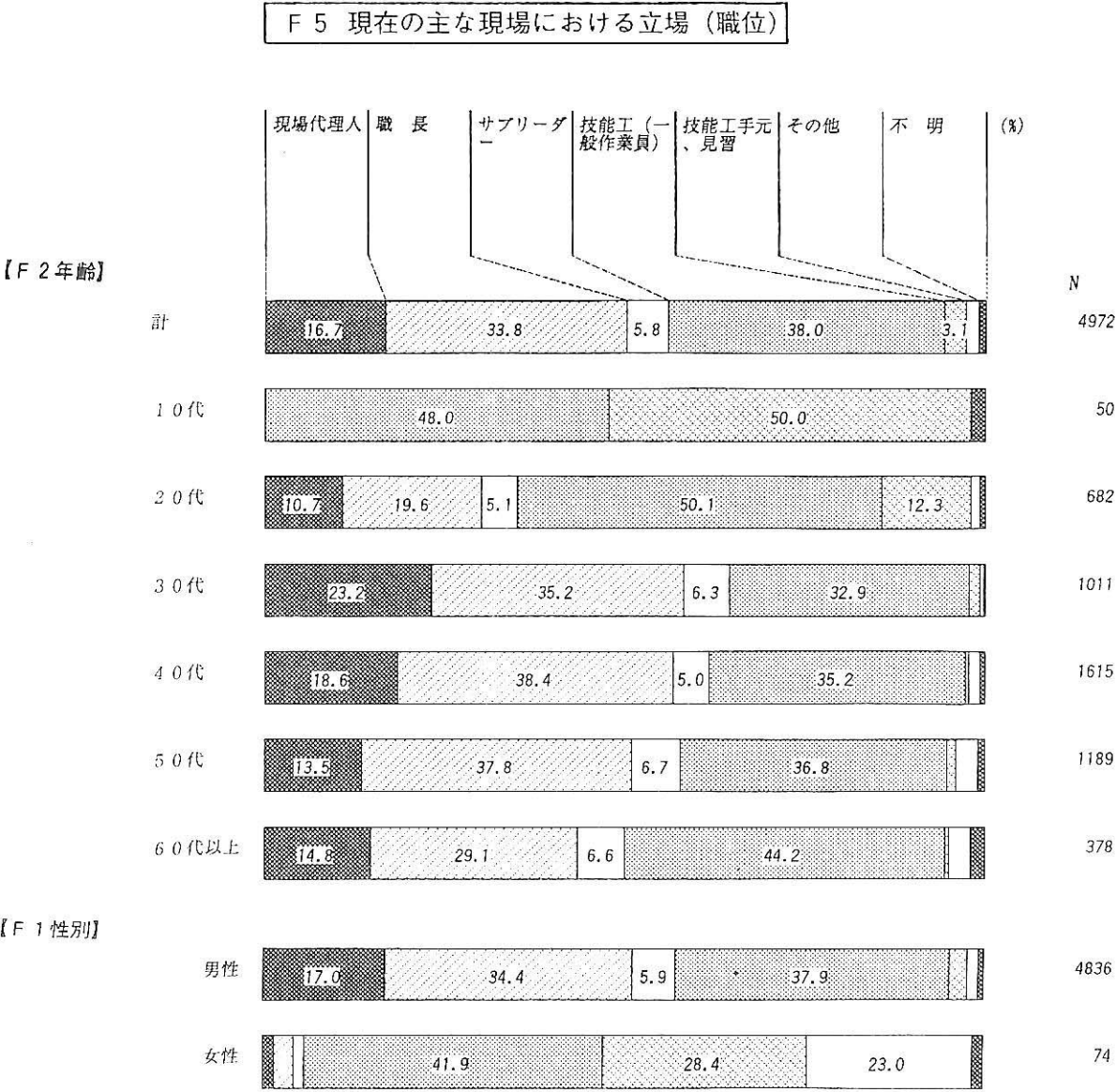


(4) 現在の主な現場における立場（職位）

主な現場における立場（職位）は、「技能工（一般作業員）」が38.0%と最も多く、次いで「職長」が33.8%となっている。年代別でみると、30代で現場代理人、職長、サブリーダーの割合が計64.7%と最も多くなっている。

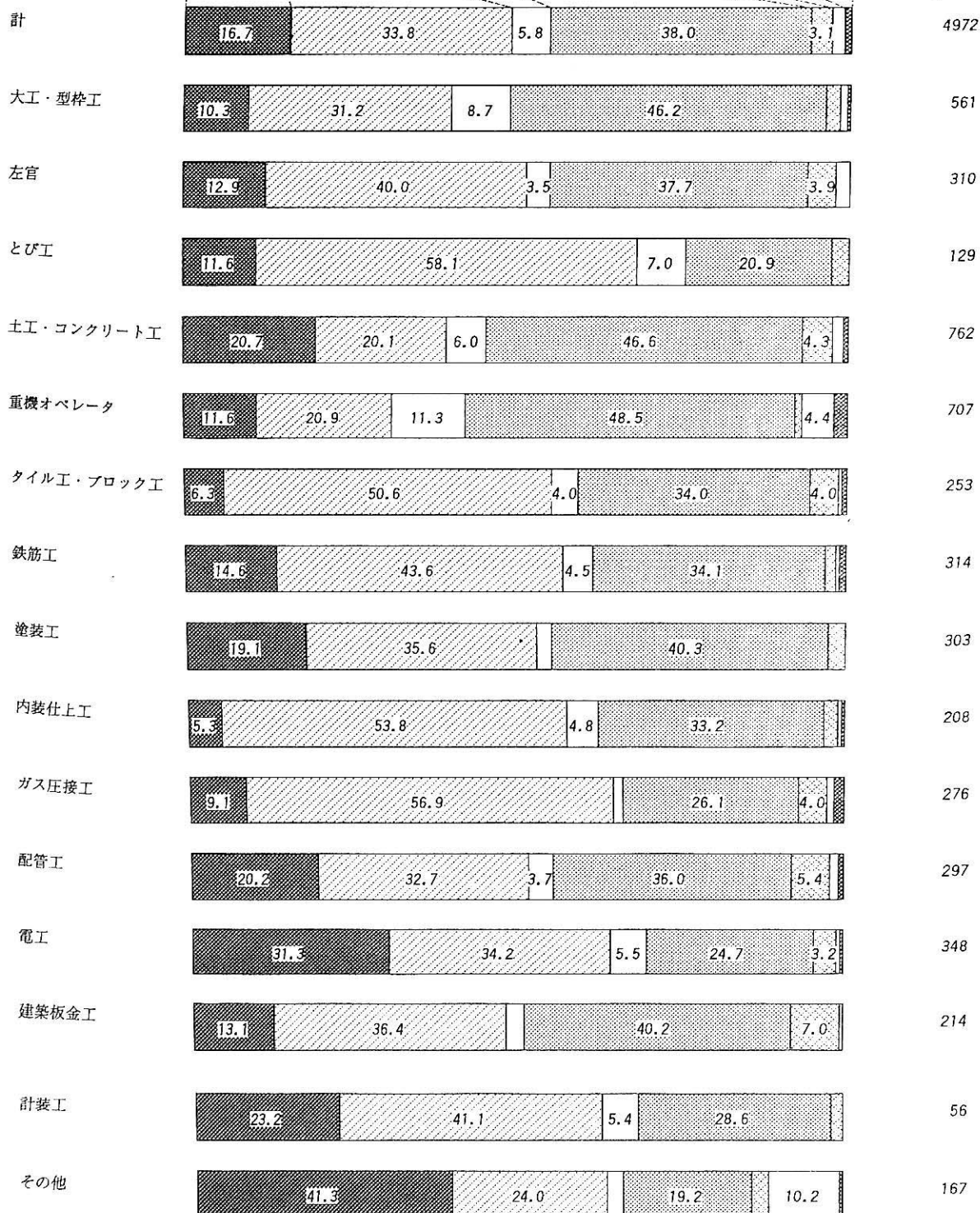
職種別でみると、とび工、ガス圧接工、内装仕上工、タイル工・ブロック工では「職長」の割合がそれぞれ5割を超えている。また、重機オペレータ、土工・コンクリート工、大工・型枠工では「技能工（一般作業員）」の割合が高くなっている。

性別にみると、男性で「現場代理人」「職長」が、女性で「技能工手元、見習」が多くなっている。



F 5 現在の主な現場における立場（職位）

【F 3 職種】



(5) 雇用上の身分

今回回答があった建設技能者の雇用上の身分は、「建設会社の直用社員」が61.7%と最も多く、これは本調査方法上の制約によるものと思われ、また本ページ以降の統計も、直用社員の割合が高かったことに起因するものもあることに留意する必要がある。

職種別にみると、重機オペレータと土工・コンクリート工では「建設会社の直用社員」が約8割を占めている。タイル工・ブロック工と内装仕上工ではそれぞれ「専属下請・準直用」および「個人自営業主」の割合が高くなっている。また、建築板金工や左官では他職種に比べ「専属下請・準直用又は個人自営業主の下で働く技能工」の占める割合が比較的高くなっている。

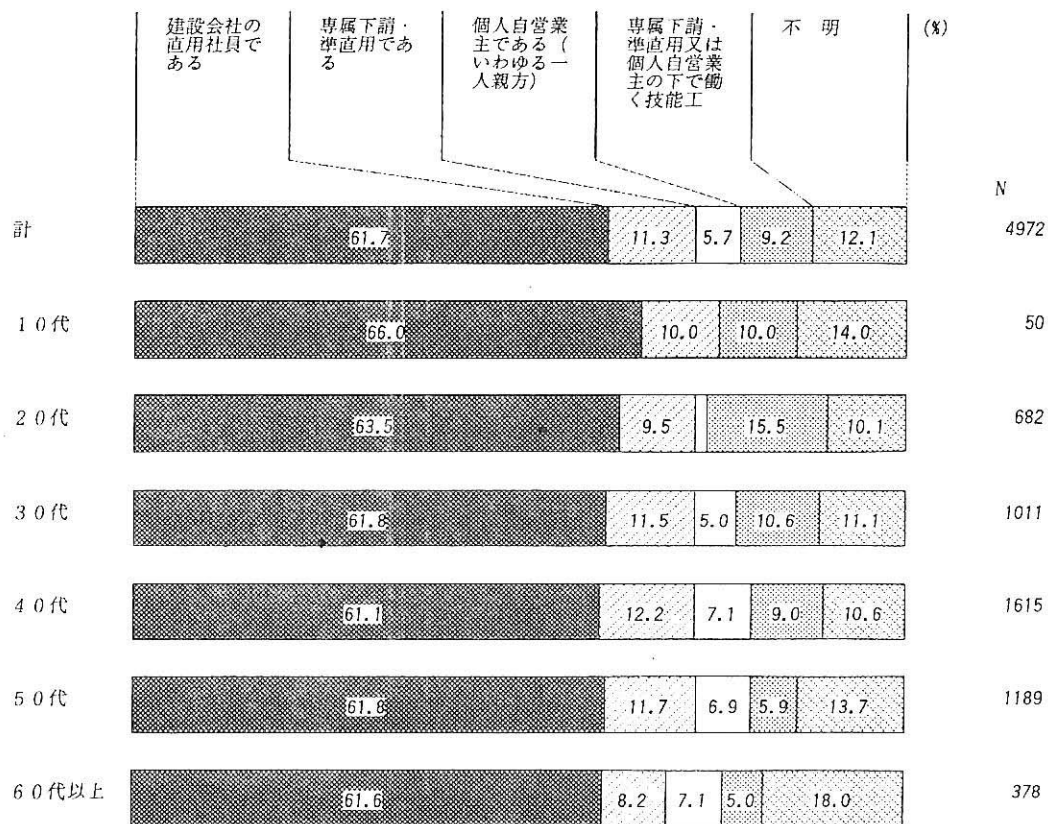
また、性別にみると、男性で「専属下請・準直用」が、女性で「建設会社の直用社員」が若干多くなっている。

「専属下請・準直用」の用語定義

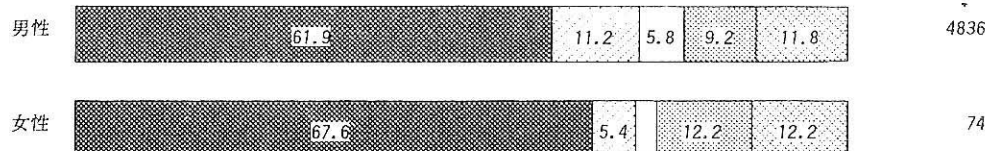
- ・ 建設会社との直接的な雇用関係はないものの主としてその会社の現場施工に従事する下請の、技能者等を指す。

F 6 雇用上の身分

【F 2 年齢】



【F 1 性別】



F 6 雇用上の身分

【F 3 職種】

	建設会社の 直用社員で ある	専属下請・ 準直用であ る	個人自営業 主である（ いわゆる一 人親方）	専属下請・ 準直用又は 個人自営業 主の下で働 く技能工	不 明	(%)	N
計	51.7	11.3	5.7	9.2	12.1		4972
大工・型枠工	62.4	9.6	5.2	10.7	12.1		561
左官	43.2	17.7	9.0	20.3	9.7		310
とび工	62.8	17.1	4.7	14.0			129
土工・コンクリート工	79.7	3.0	4.6	12.3			762
重機オペレータ	81.2			13.6			707
タイル工・ブロック工	22.5	32.4	22.1	13.0	9.9		253
鉄筋工	60.8	13.7	3.5	11.8	10.2		314
塗装工	54.8	13.9	6.6	10.6	14.2		303
内装仕上工	26.0	26.9	33.2	7.7	6.3		208
ガス圧接工	48.9	19.9	5.8	15.2	10.1		276
配管工	65.3	11.8	6.1	14.1			297
電工	62.9	10.9	4.6	7.8	13.8		348
建築板金工	51.4	7.9	6.5	23.8	10.3		214
計装工	62.5	14.3	16.1	5.4			56
その他	68.3	8.4	4.2	4.2	15.0		167

(6) 直用社員の雇用形態

建設会社の直用社員（3,067 人）の雇用形態についてみると、「常雇」が9割以上を占め、「有期」などのその他の形態はいずれも少ない。年代別にみると、その上昇とともに若干「常雇」の割合が減っているが、大きな違いはみられない。

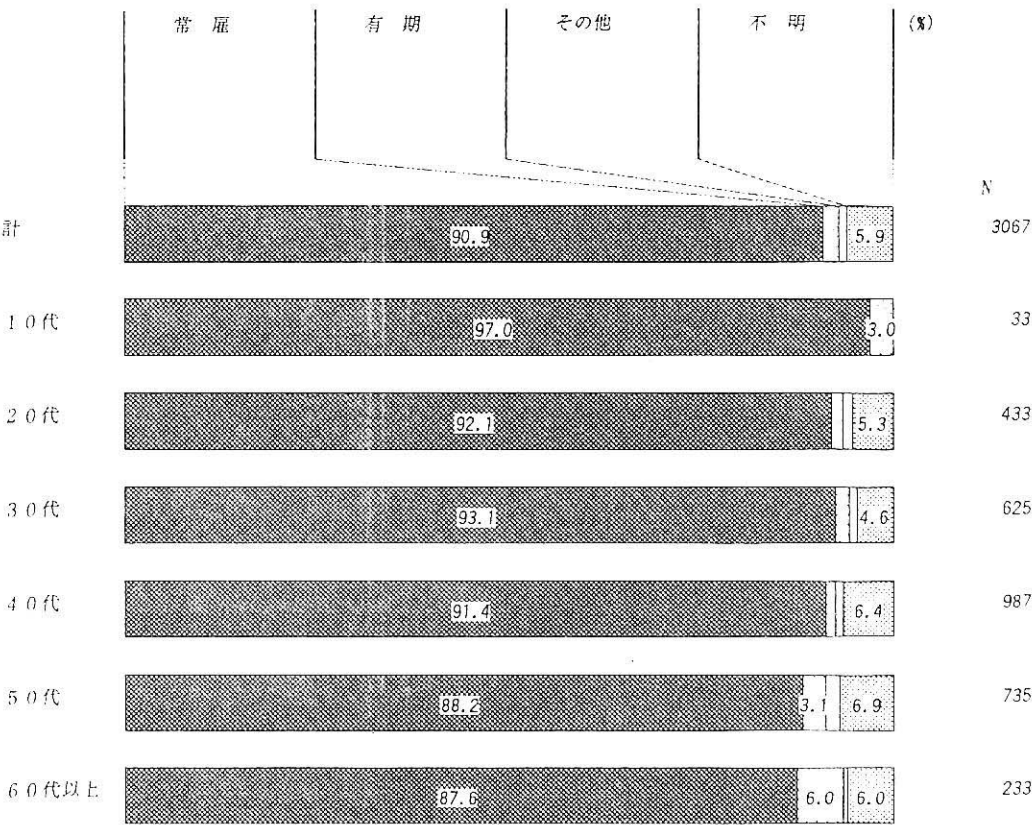
職種別にみても同じ傾向を示している。

雇用形態の用語定義

- ・常雇とは、期限を定めずに雇用されている人を指す。
- ・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）は「有期」となる。

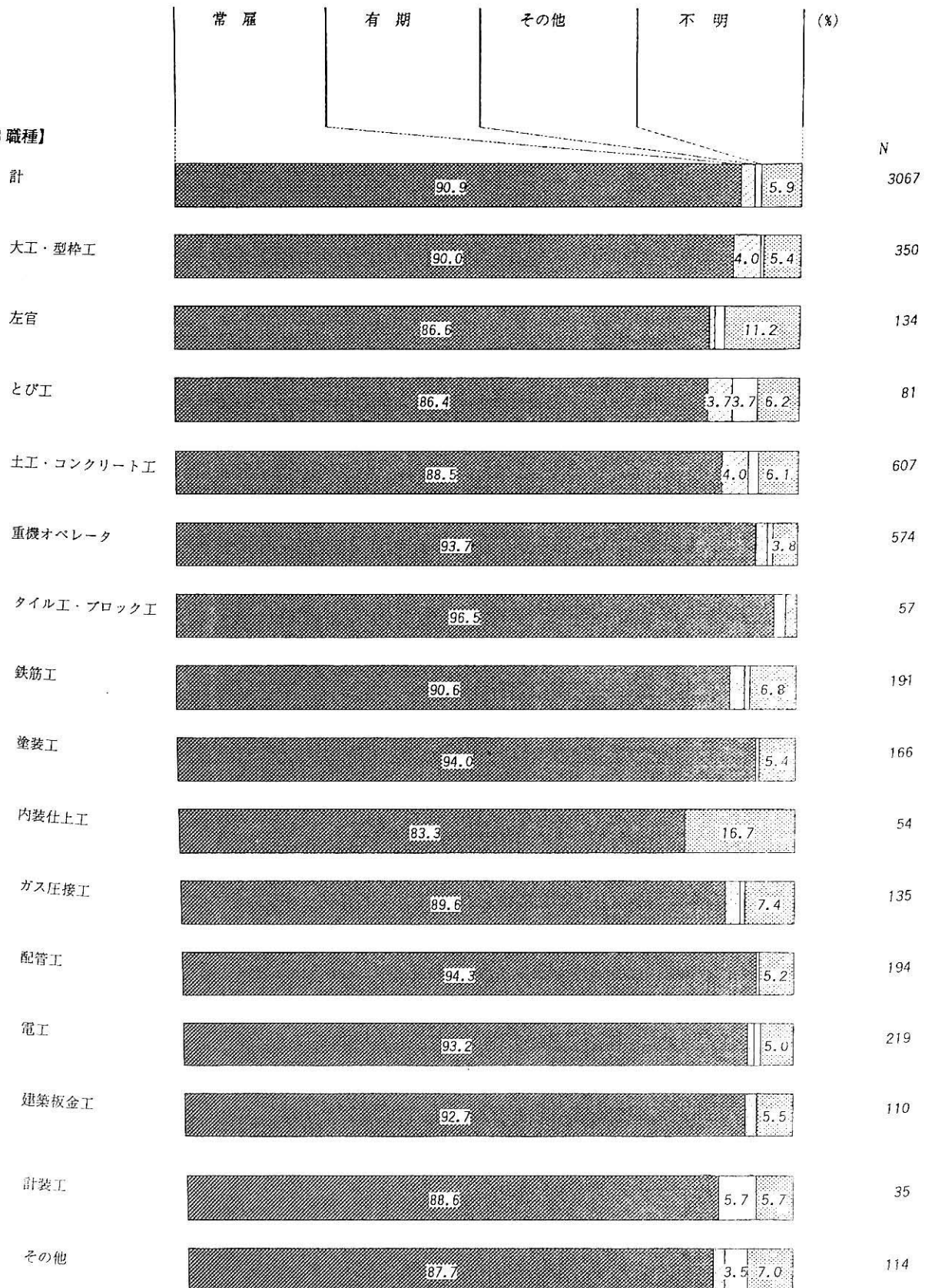
F 6－1 直用社員の雇用形態

【F 2 年齢】



F 6 - 1 直用社員の雇用形態

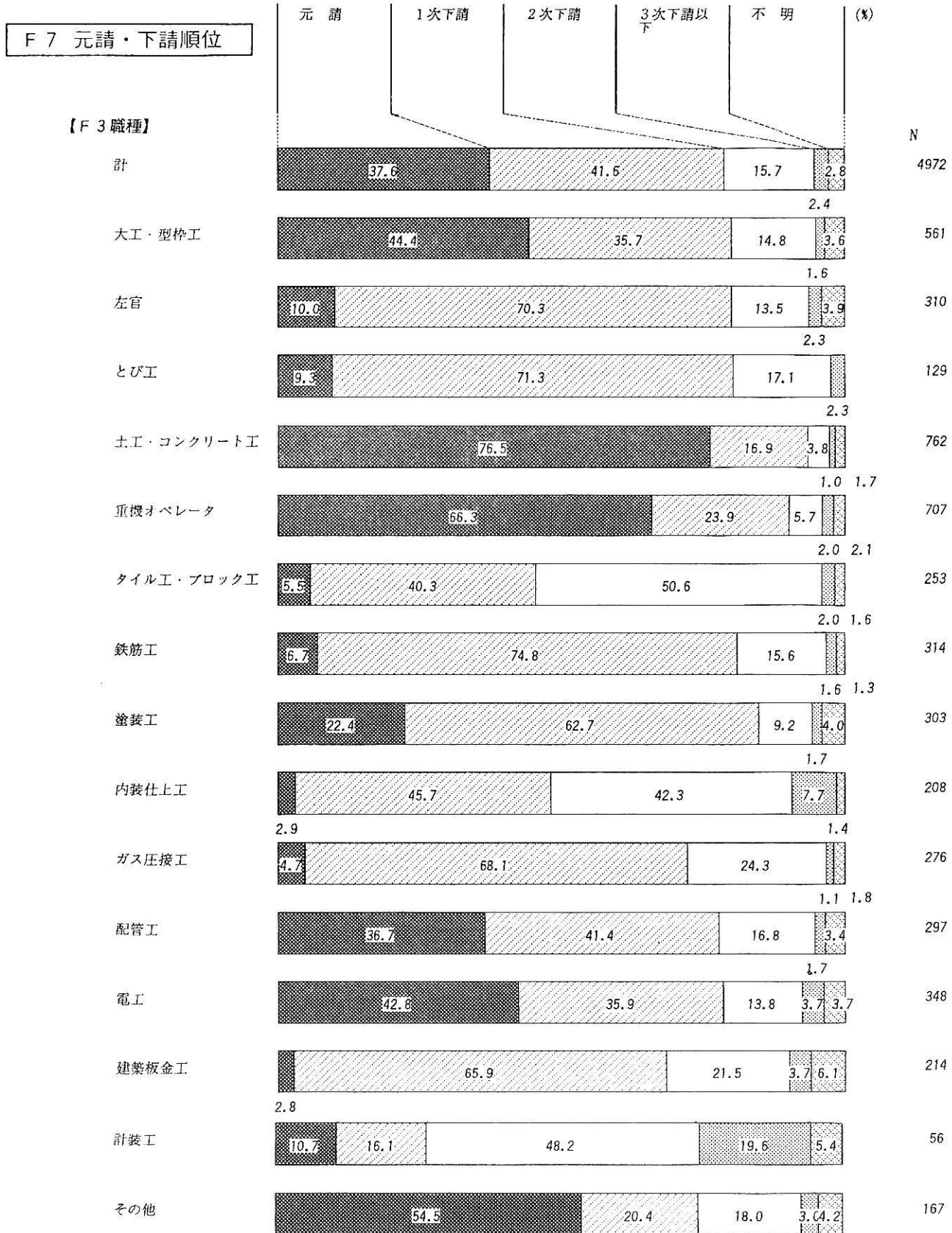
【F 3 職種】



(7)元請・下請順位

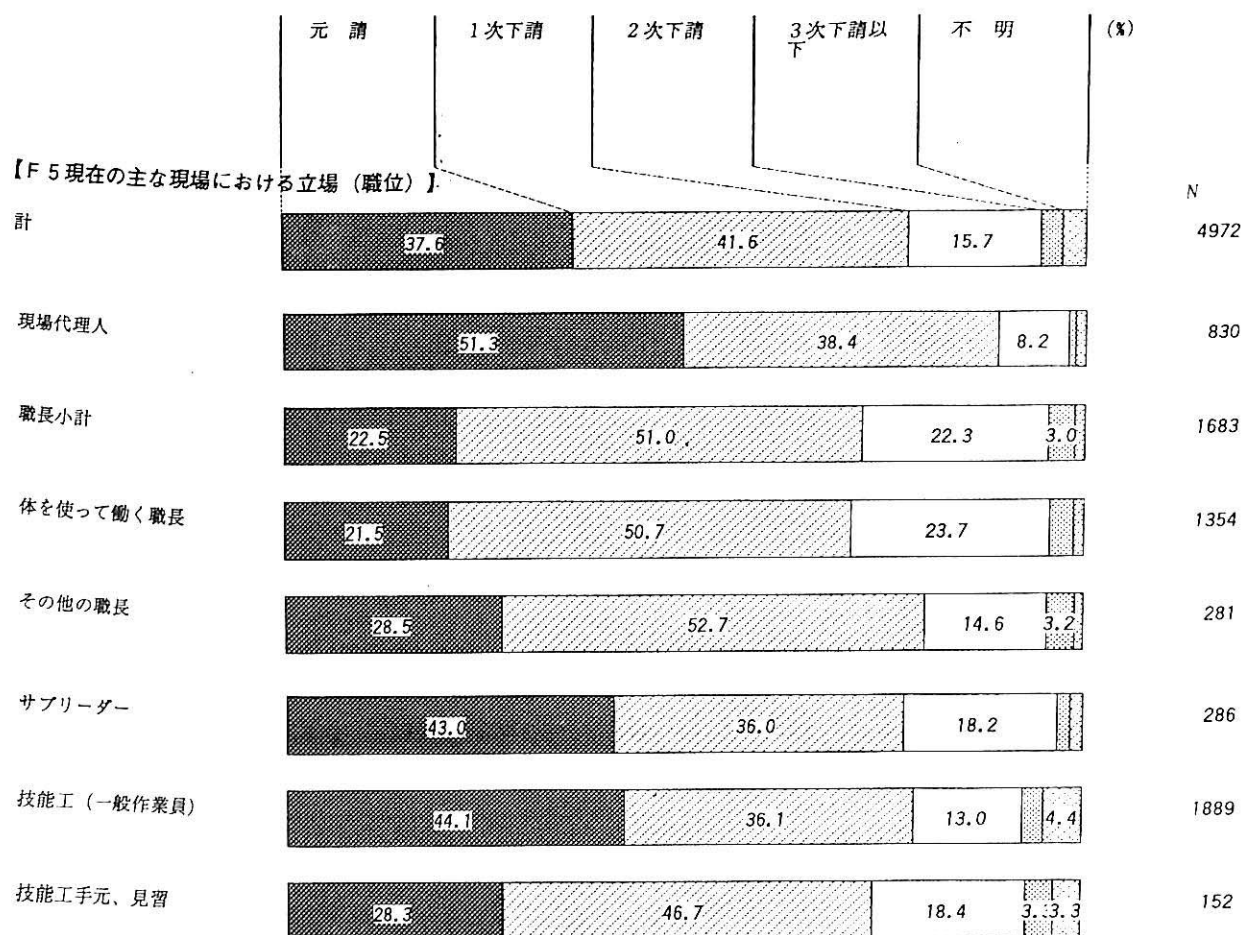
今回回答があった建設技能者の主に働く現場での元請・下請順位についてみると、元請 37.6%、下請 59.7%となっている。なお、下請は「1次下請」が 41.6%と最も多く、次いで「2次下請」が 15.7%となっている。

職種別にみると、土工・コンクリート工、重機オペレータ、大工・型枠工、電工において「元請」が多くなっている。



職位別にみると、現場代理人で「元請」が、職長で「1次下請」、「2次下請」が多く
 になっている。

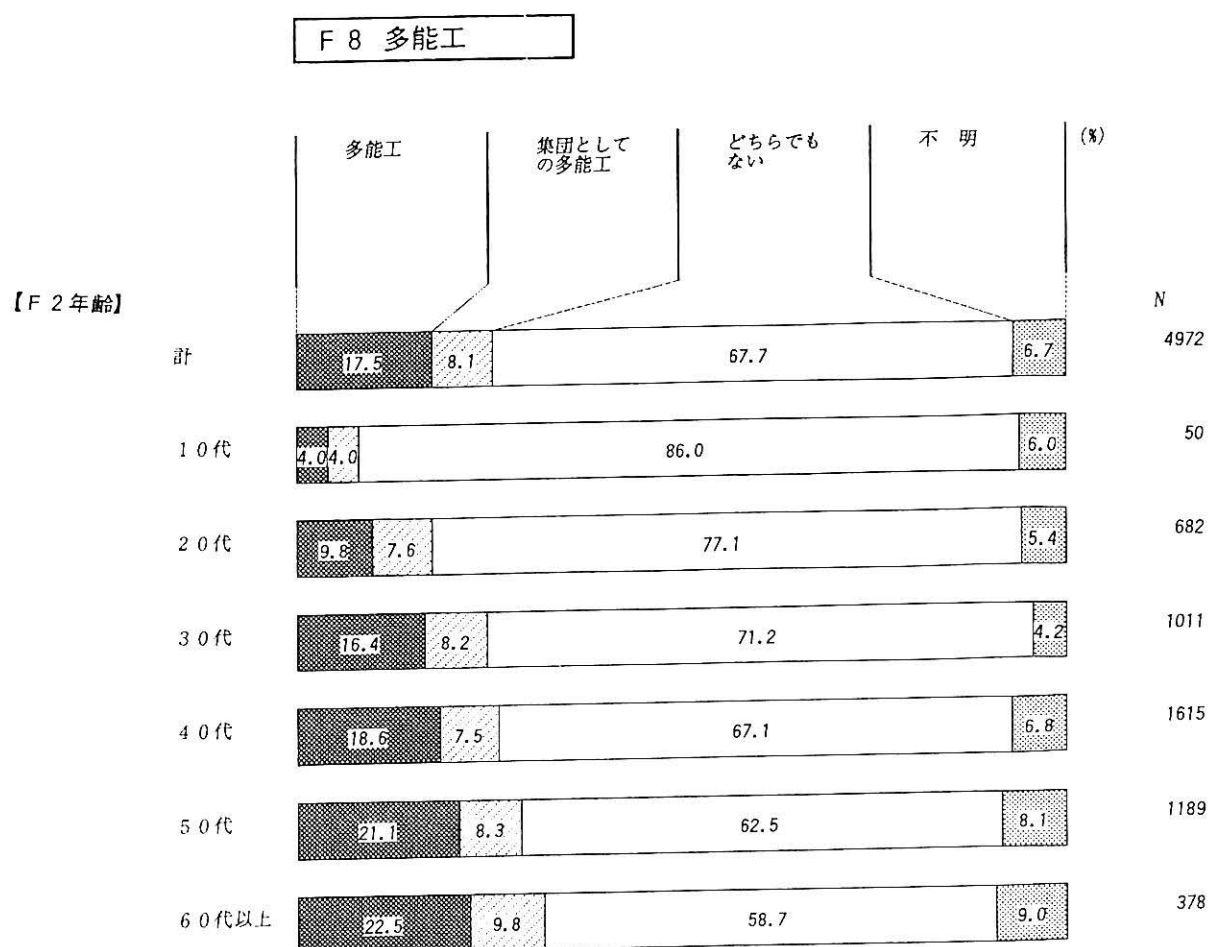
F 7 元請・下請順位



(8) 多能工

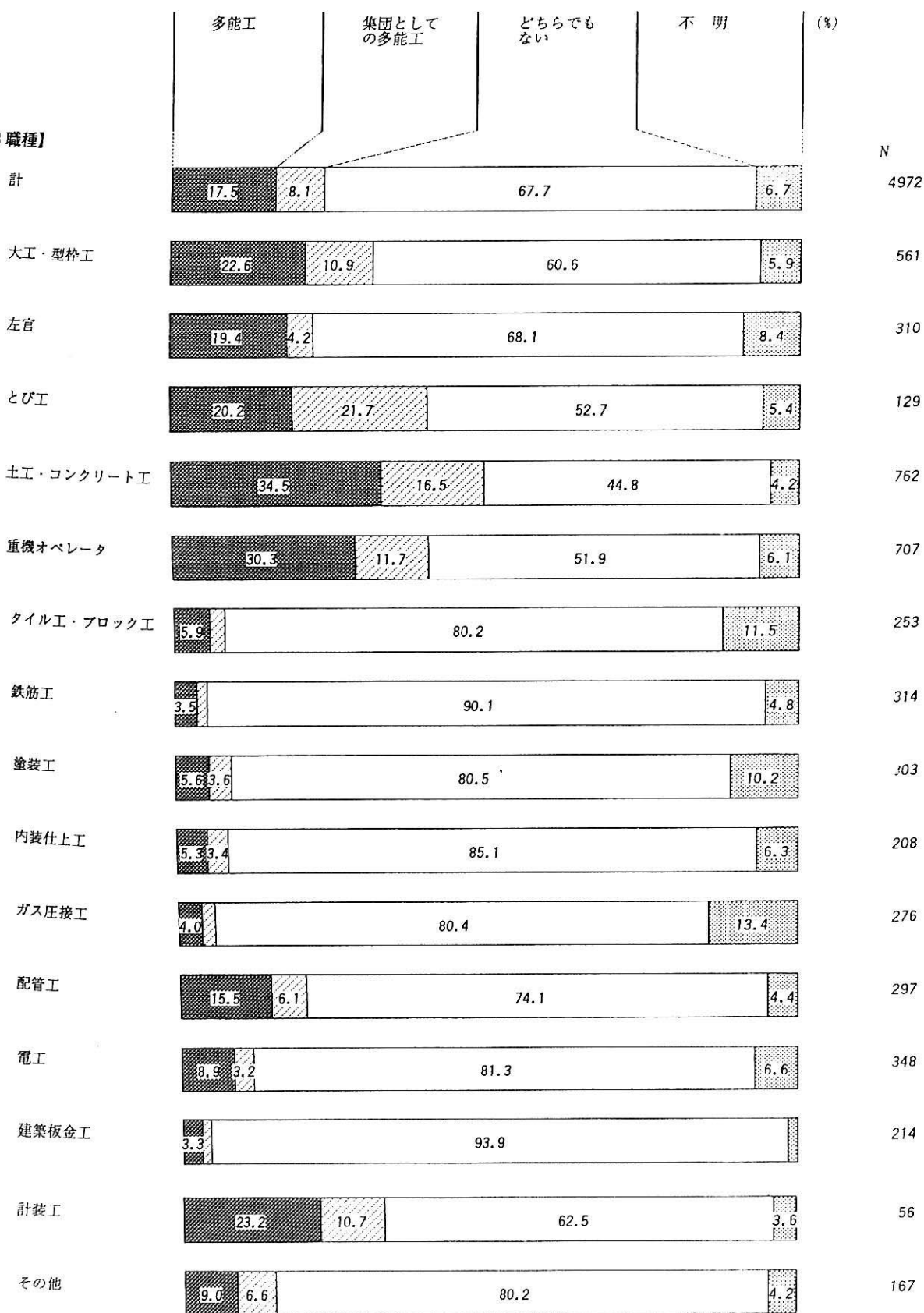
対象技能者の「多能工」の形態をみると、単独での「多能工」が17.5%、「集団としての多能工」が8.1%となっている。

職種別にみると、土工・コンクリート工、重機オペレータで単独での「多能工」の割合が高くなっている。



F 8 多能工

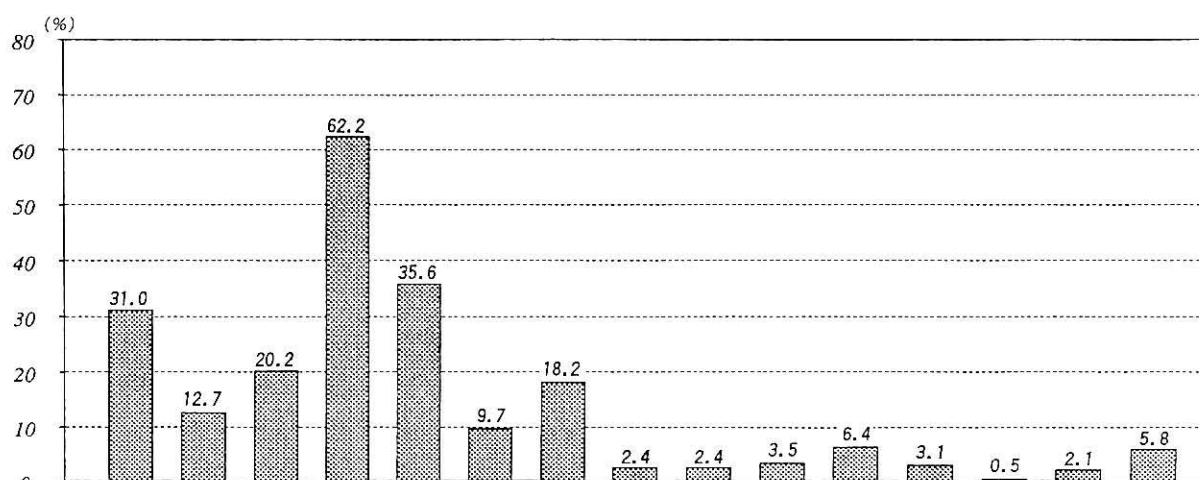
【F 3 職種】



(9) 多能工としての職種（複数回答）

「多能工」である技能者（1,274 人）の多能工としての職種は、「重機オペレータが土工・コンクリート工」「とび工が土工・コンクリート工」「大工・型枠工が土工・コンクリート工」を多能工の職種とする技能者の割合が高くなっている。また、多能工である計装工 19 人全員が電工を兼ねている。

F 8－1 多能工としての職種



F 3 職種	多能工としての職種	大工・型枠工	左官	とび工	土工・コンクリート工	重機オペレータ	タイル工・ブロック工	鉄筋工	塗装工	内装仕上工	ガス圧接工	配管工	電工	建築板金工	計装工	その他
	N															
TOTAL	1274	31.0	12.7	20.2	62.2	35.6	9.7	18.2	2.4	2.4	3.5	6.4	3.1	0.5	2.1	5.8
大工・型枠工	188		14.9	37.8	80.9	40.4	7.4	30.9	0.0	5.3	3.7	1.6	0.0	0.5	0.5	2.7
左官	73	9.6		9.6	26.0	6.8	76.7	2.7	11.0	4.1	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	4.1
とび工	54	14.8	5.6		90.7	29.6	1.9	16.7	1.9	1.9	5.6	1.9	1.9	1.9	0.0	5.6
土工・コンクリート工	389	53.7	17.2	22.9		72.0	7.5	21.3	0.3	0.0	1.8	9.0	0.5	0.0	0.0	2.3
重機オペレータ	297	39.7	6.7	14.1	92.6		4.7	15.8	0.7	0.0	4.0	5.1	1.7	0.0	0.0	6.1
タイル工・ブロック工	21	23.8	61.9	9.5	61.9	19.0		9.5	0.0	0.0	0.0	4.8	0.0	0.0	0.0	4.8
鉄筋工	16	56.3	6.3	43.8	50.0	31.3	6.3		0.0	0.0	25.0	0.0	6.3	6.3	0.0	6.3
塗装工	28	0.0	21.4	50.0	0.0	3.6	0.0	0.0		25.0	0.0	0.0	0.0	3.6	0.0	25.0
内装仕上工	18	38.9	33.3	5.6	5.6	0.0	0.0	0.0	22.2		5.6	11.1	5.6	0.0	0.0	22.2
ガス圧接工	17	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	47.1	0.0	0.0		5.9	0.0	5.9	0.0	64.7
配管工	64	17.2	12.5	10.9	51.6	53.1	4.7	9.4	6.3	1.6	6.3		10.9	1.6	7.8	9.4
電工	42	14.3	9.5	19.0	42.9	31.0	4.8	14.3	14.3	2.4	14.3	31.0		0.0	45.2	4.8
建築板金工	10	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	50.0	10.0	10.0	0.0		0.0	20.0
計装工	19	0.0	0.0	0.0	10.5	0.0	0.0	0.0	10.5	0.0	0.0	21.1	100.0	0.0		0.0
その他	26	30.8	19.2	23.1	65.4	57.7	11.5	23.1	3.8	3.8	0.0	15.4	11.5	3.8	3.8	

(10) 資格取得状況

今回回答があった建設技能者の資格取得状況をみると、「1級技能士」が22.2%と最も多く、次いで「2級施工管理技士」が14.8%となっている。

職種別にみると、内装仕上工、左官、タイル工・ブロック工、塗装工では「1級技能士」がそれぞれ5割を超えている。また、重機オペレータと土工・コンクリート工では「2級施工管理技士」が多い。

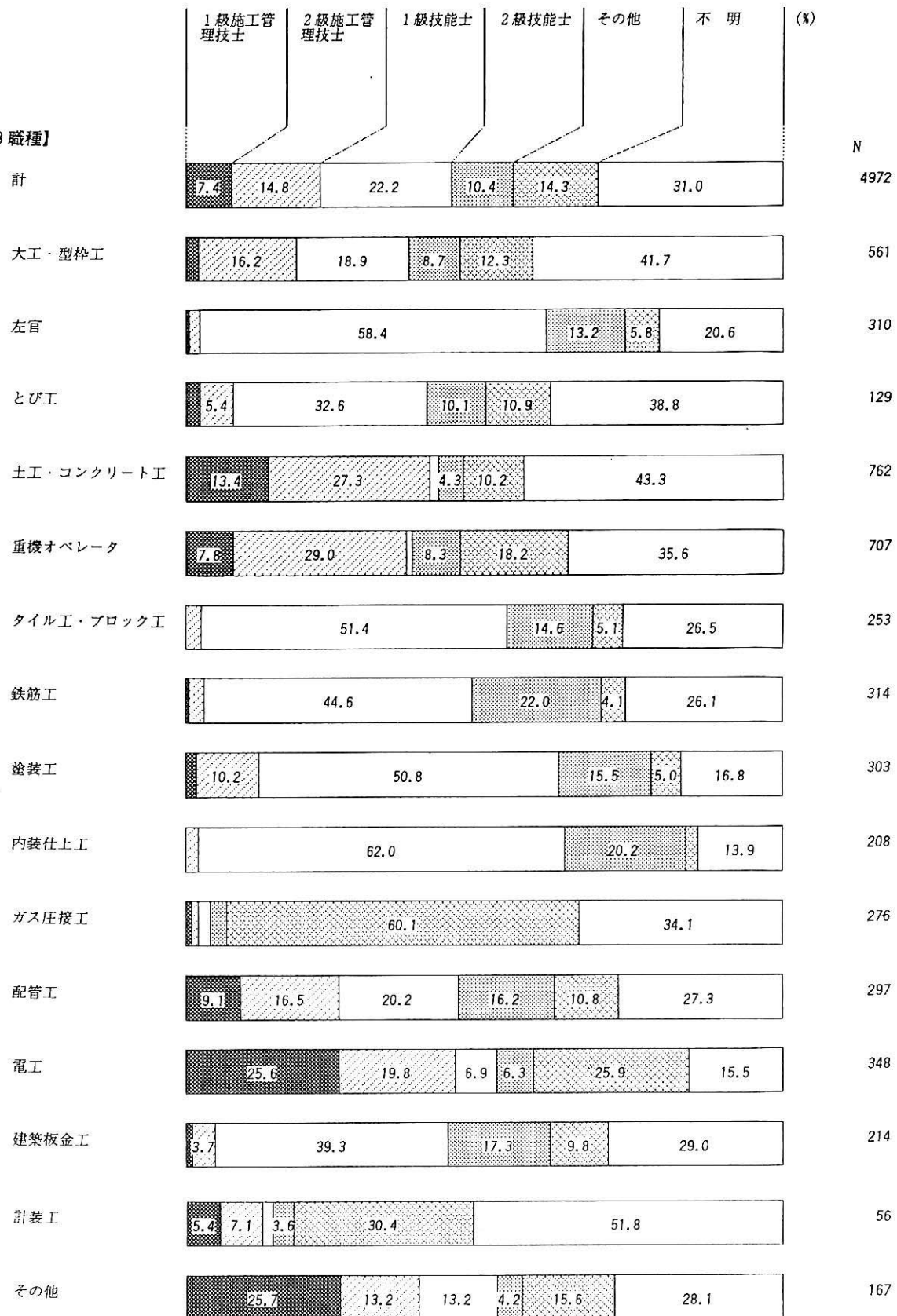
職位別にみると、現場代理人で「1級施工管理技士」「2級施工管理技士」が計53.6%、職長で「1級技能士」が36.1%となっている。また、技能工手元、見習、技能工（一般作業員）、サブリーダーでは「資格なし」が5割を超えている。

教育訓練の受講の有無別では、「資格なし」の者は受講が有る技能者よりも無い技能者において多くなっている。

建設業での経験年数別にみると、経験年数が10年以上で、いずれかの資格を取得している者は半数を超え、15年以上になると資格の取得状況に大きな変化はみられない。

F 9 資格取得状況

【F 3 職種】



F 9 資格取得状況

【F 5 現在の主な現場における立場（職位）】

	1 級施工管理 技士	2 級施工管理 技士	1 級技能士	2 級技能士	その他	不 明	(%)	N
計	7.4	14.8	22.2	10.4	14.3	31.0		4972
現場代理人	26.6	27.0	23.5	4.2	8.4	10.2		830
職長小計	5.9	12.9	36.1	9.9	13.3	21.9		1683
体を使って働く職長	5.0	11.7	36.9	10.6	13.4	22.3		1354
その他の職長	10.0	18.5	34.2	7.1	12.1	18.1		281
サブリーダー	15.0	12.6	15.4	20.6	34.3			286
技能工（一般作業員）	12.3	13.3	13.7	15.4	43.7			1889
技能工手元、見習	5.9	3.3	19.7	69.7				152

【Q 1 教育・訓練の有無】

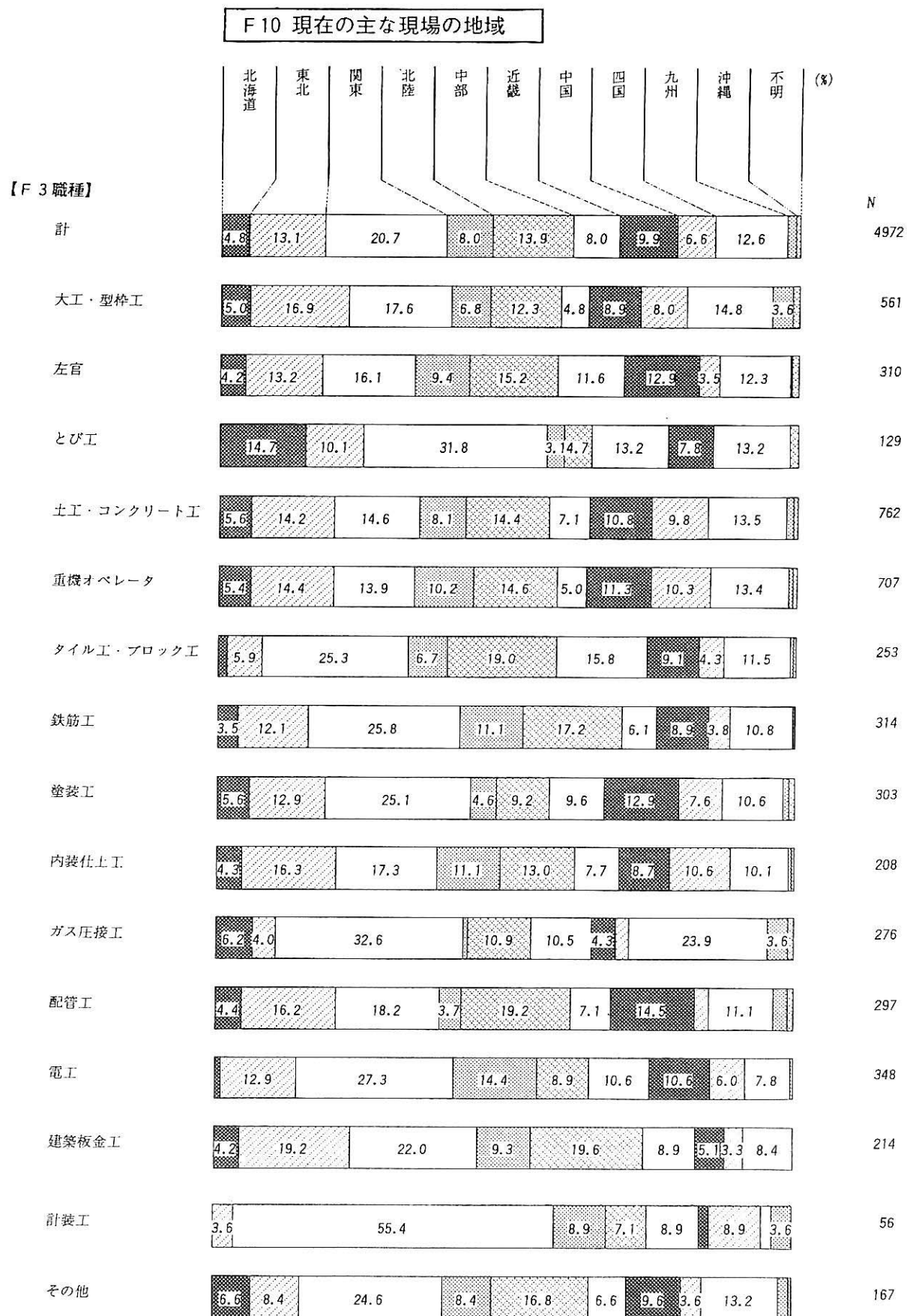
計	7.4	14.8	22.2	10.4	14.3	31.0	4972
ある	8.1	15.3	25.2	11.0	15.0	25.3	2872
ない	6.7	15.0	15.1	9.7	12.7	40.7	1365

【Q 1 0 建設業への従事年数】

計	7.4	14.8	22.2	10.4	14.3	31.0	4972
5 年未満	7.1	9.3	16.2	66.2			408
5 ～ 1 0 年未満	3.3	15.3	15.5	21.3	42.0		517
1 0 ～ 1 5 年未満	9.9	17.5	14.4	12.1	16.8	29.2	554
1 5 ～ 2 0 年未満	14.2	18.0	21.9	7.9	12.4	25.5	667
2 0 ～ 2 5 年未満	10.2	14.1	26.7	12.5	13.1	23.4	718
2 5 ～ 3 0 年未満	8.0	16.7	31.0	10.0	12.7	21.6	639
3 0 年以上	5.5	14.2	35.2	7.9	12.3	24.9	1192

(11)現在の主な現場の地域

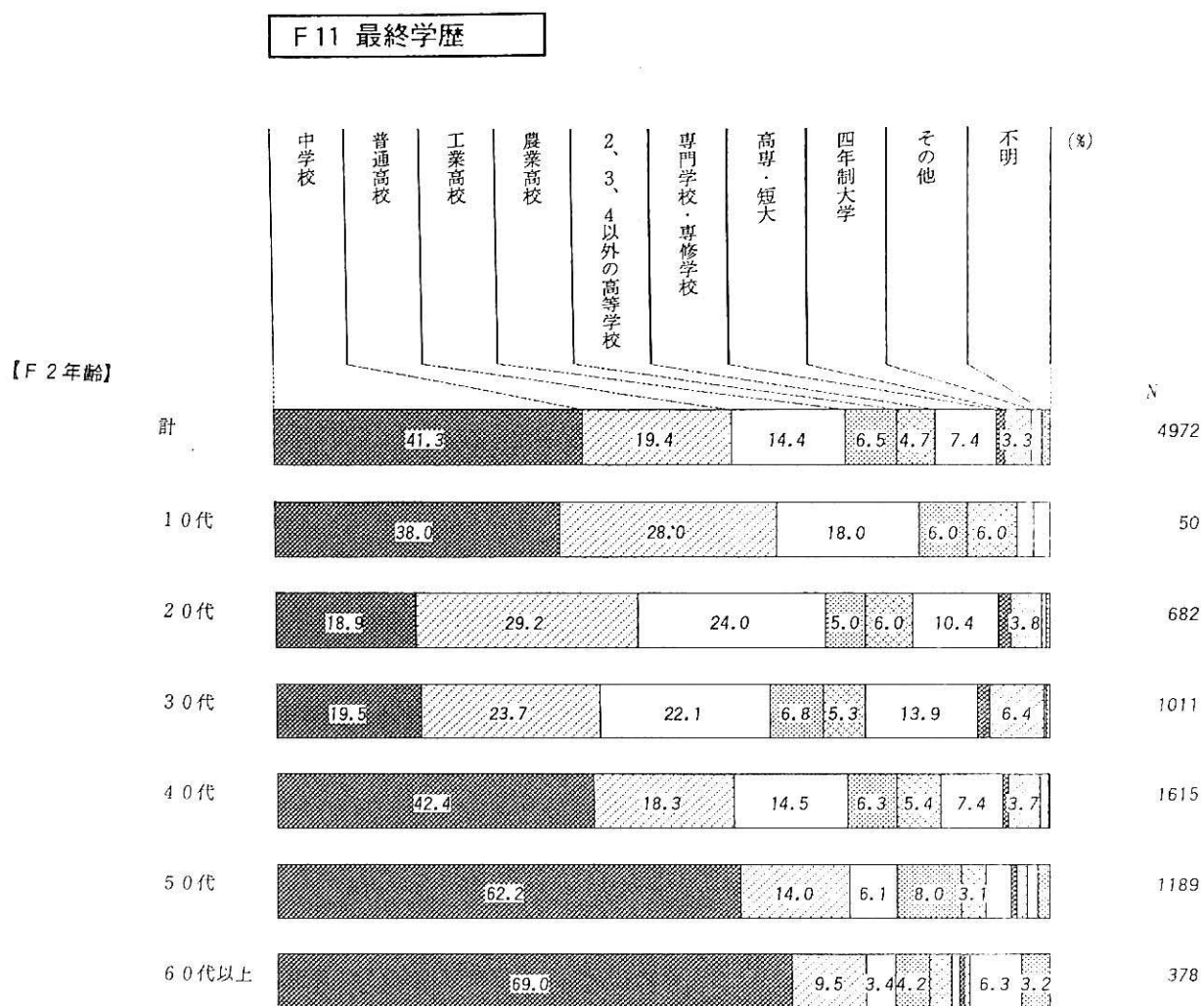
今回回答があった建設技能者の主な現場の地域については下図のとおりである。



(12)最終学歴

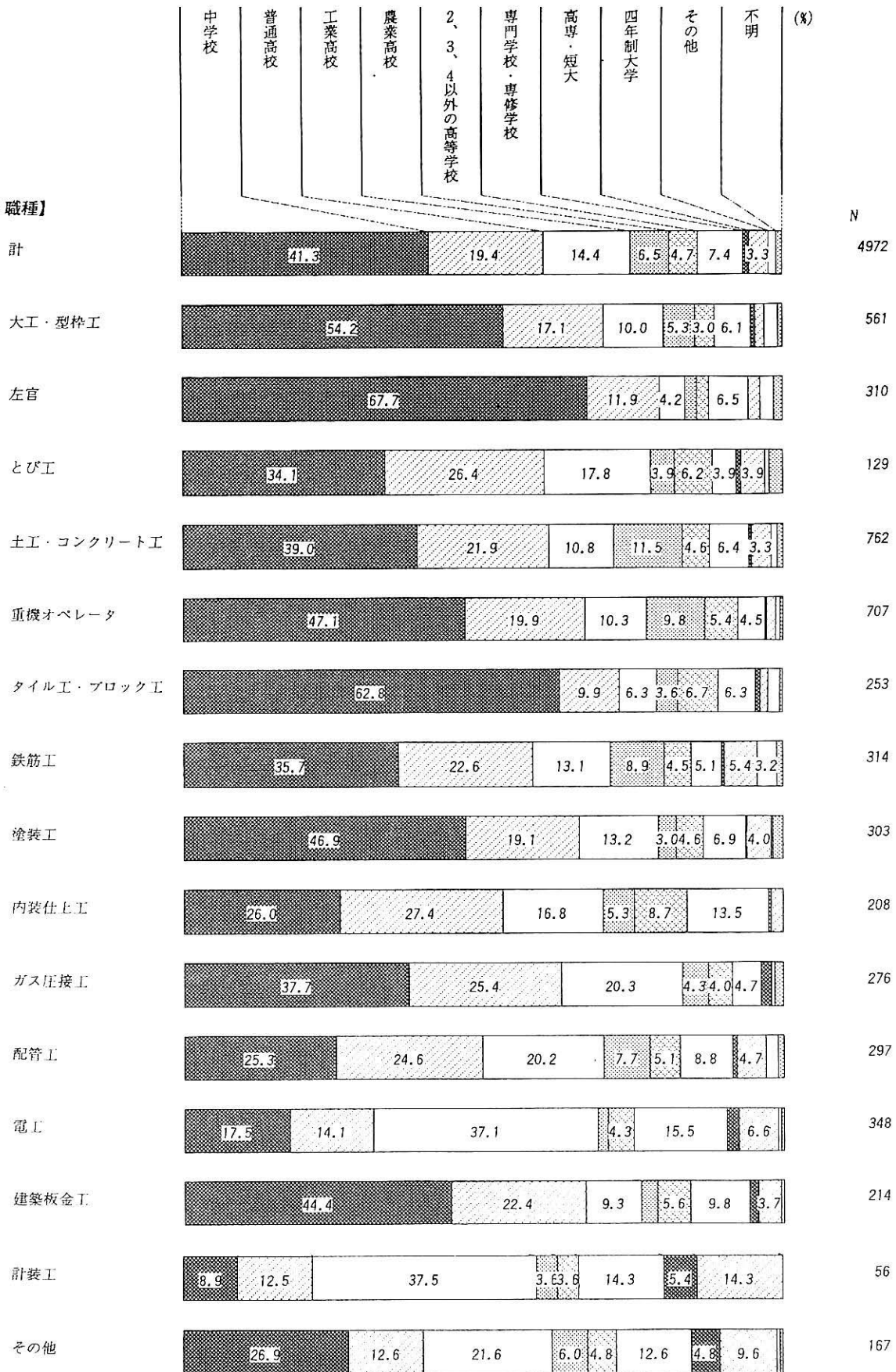
今回回答があった建設技能者の最終学歴は高校卒が45.0%と最も多く、なかでも普通高校卒の占める割合は工業高校卒よりも高くなっている。また、若年層の方がより高卒者の占める割合が高く、高学歴になる傾向にある。

職種別でみると、左官とタイル工・ブロック工で中学が多く、内装仕上工、配管工、電工、計装工などで高校の割合が高くなっている。



F 11 最終学歴

【F 3 職種】

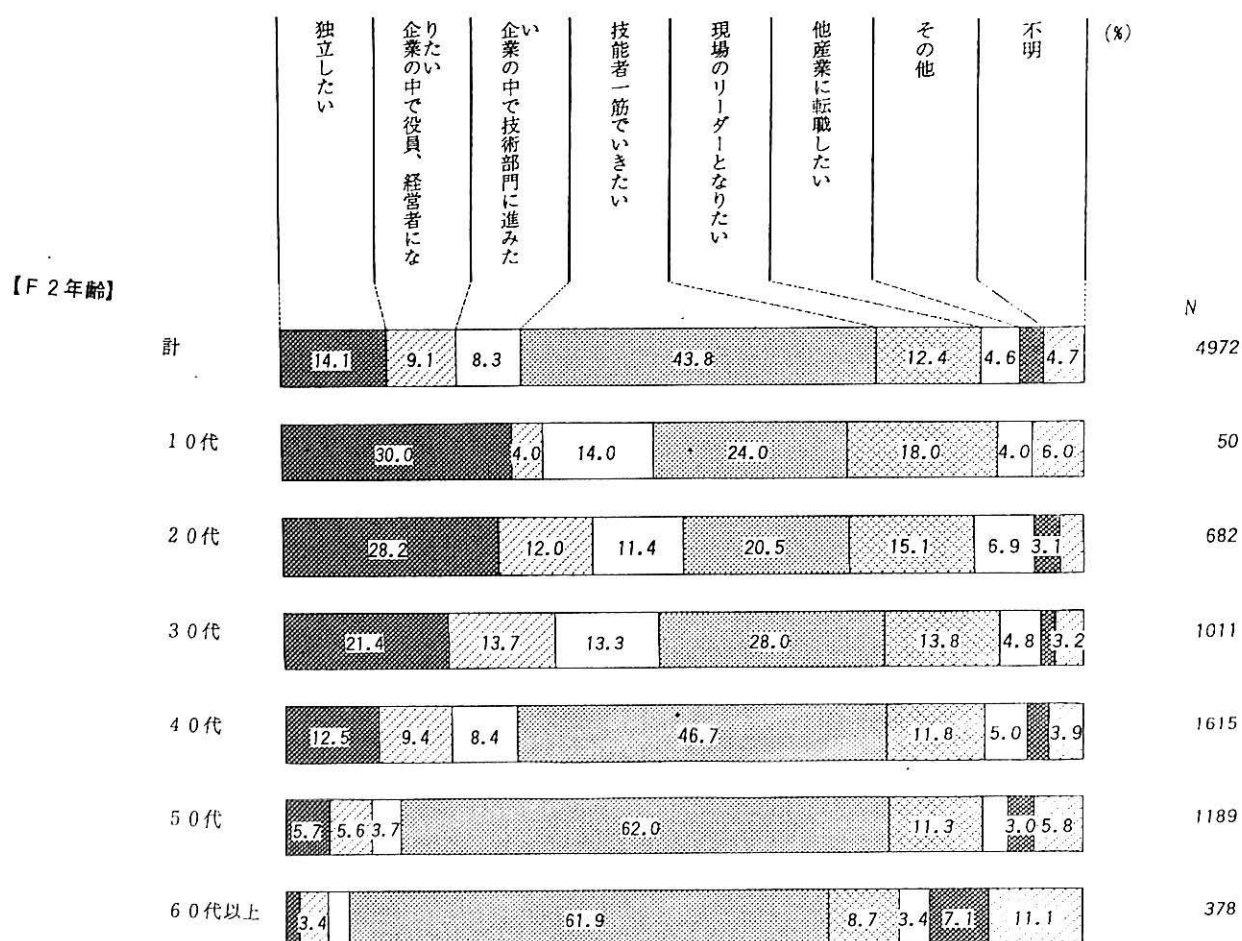


(13) 将来の働き方について

今回回答があった建設技能者の建設業界での将来の希望としては、「技能者一筋でいきたい」が43.8%と最も多く、次いで「独立したい」14.1%、「現場のリーダーになりたい」12.4%の順であった。10～20代の若い世代では、「独立したい」「技術部門に進みたい」「現場のリーダーになりたい」など、より多様な就労形態への希望がみられる。

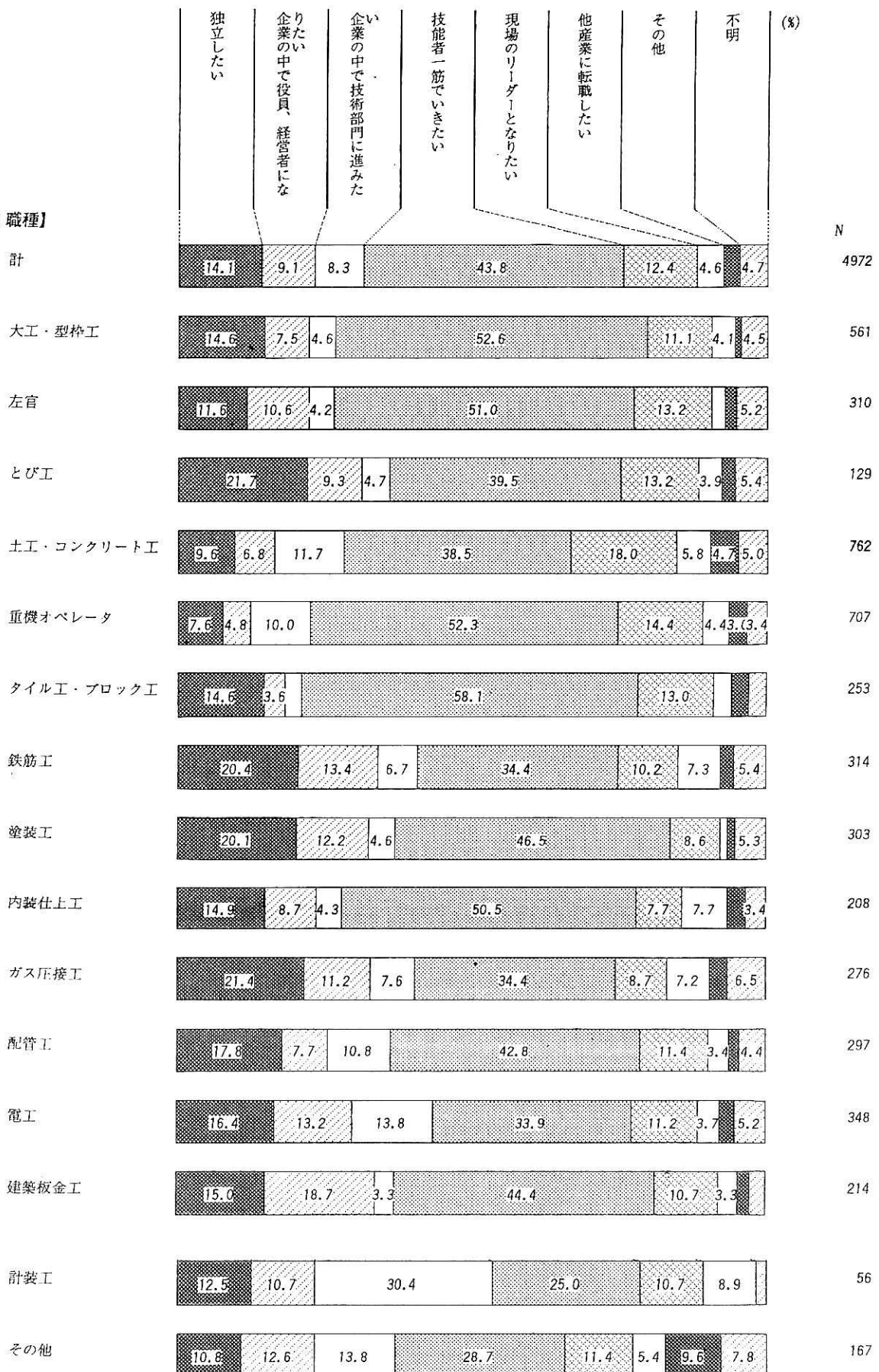
職種別にみると、タイル工・ブロック工、大工・型枠工、重機オペレータなどで「技能者一筋でいきたい」が多く、とび工、ガス圧接工などで「独立したい」が多くなっている。

F 12 将来の働き方について



F 12 将来の働き方について

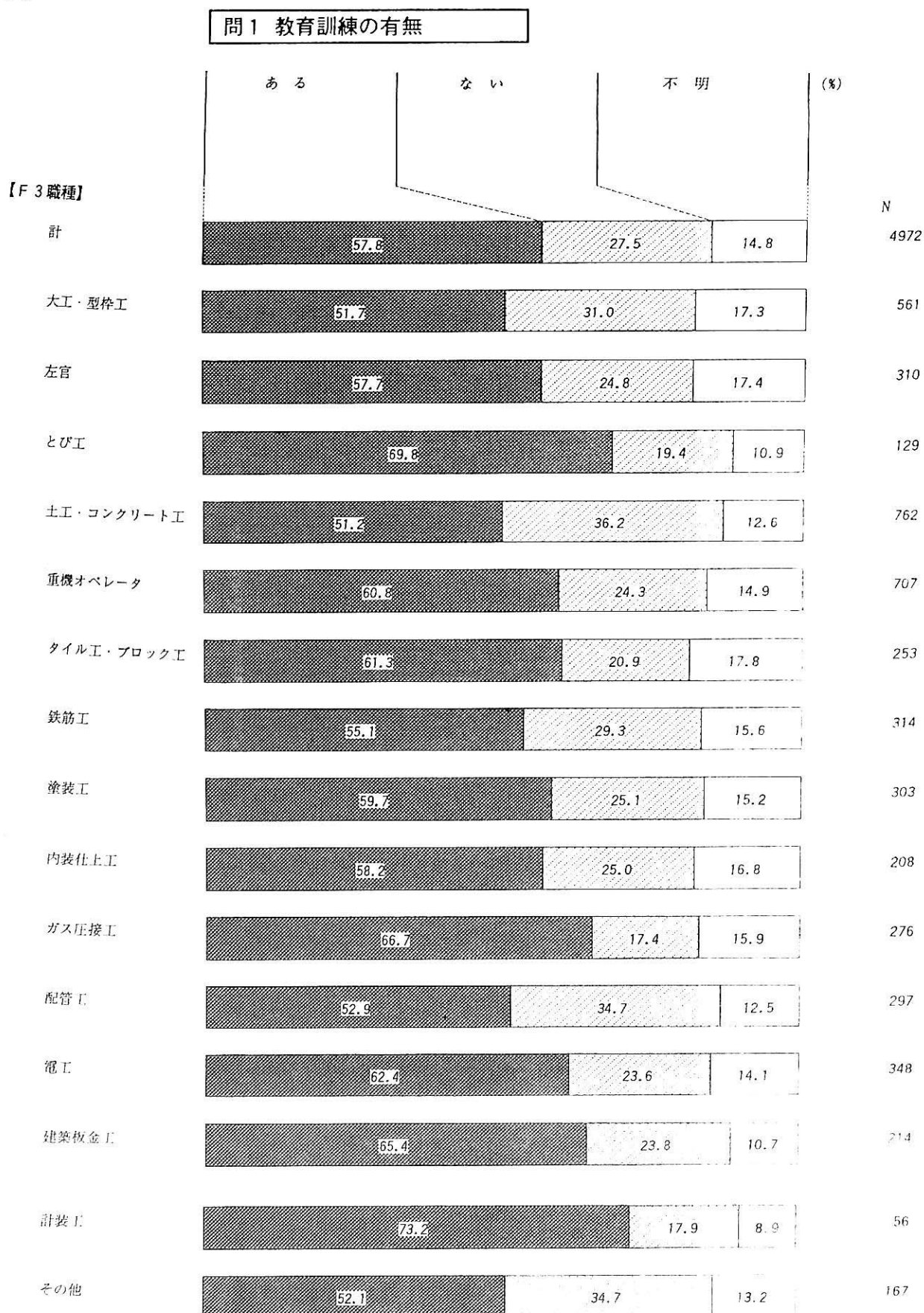
【F 3 職種】



2. 教育訓練

(1) 教育訓練の有無

建設業関係の教育訓練について全体でみると、受けたことの「ある」技能者が57.8%となっている。職種別でみると、全職種とも受けたことの「ある」技能者が過半数を超えている。

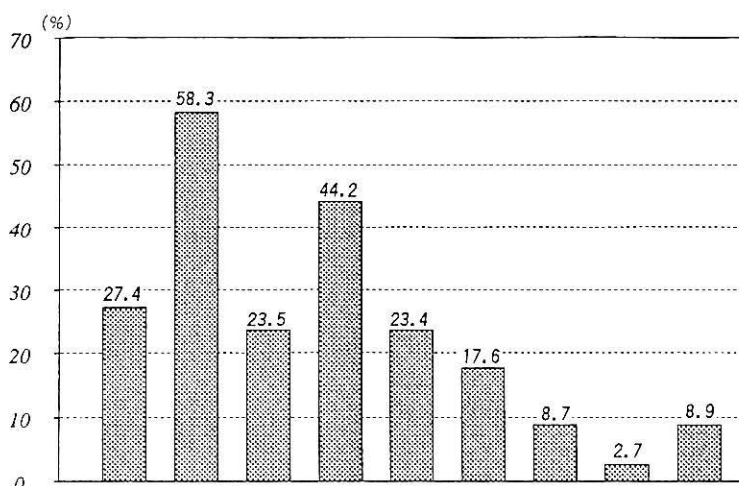


(2) 教育訓練を受けた時期（複数回答）

建設業関係の教育訓練を受けたことのある技能者（2,872人）が実際に受けた様々な教育訓練の時期についてまとめたものが下図である。職種別にみると計装工、ガス圧接工で「入社時」、さらに計装工で「見習時期」と「一般作業員の時期」の合計が、またガス圧接工で「職長になる直前」が多くなっている。

年代別にみると、年代が上がるほど「入社時」「見習時期」に教育訓練を受けたことのある技能者は少なくなっている。

問 1－1 教育訓練を受けた時期（複数回答）



F 3 職種	N	入社時	見習時期+一般作業員	見習時期	一般作業員の時期	職長になる直前	職長時期	現場代理人時期	その他	不明
TOTAL	2872	27.4	58.3	23.5	44.2	23.4	17.6	8.7	2.7	8.9
大工・型枠工	290	18.6	61.4	20.0	45.9	19.0	16.6	4.8	2.1	9.7
左官	179	20.7	57.0	36.3	28.5	29.1	17.3	5.0	3.4	9.5
とび工	90	34.4	61.1	22.2	47.8	28.9	31.1	8.9	1.1	13.3
土工・コンクリート工	390	27.2	62.6	20.0	49.2	14.4	9.0	11.3	1.0	6.9
重機オペレータ	430	21.4	60.5	16.0	50.9	15.1	8.4	6.0	3.3	10.9
タイル工・ブロック工	155	25.8	46.5	22.6	29.7	30.3	24.5	3.9	3.2	9.7
鉄筋工	173	23.7	53.2	22.0	39.3	29.5	26.0	8.7	1.7	12.1
塗装工	181	20.4	64.1	34.3	44.2	27.1	16.6	8.8	4.4	4.4
内装仕上工	121	11.6	56.2	22.3	45.5	26.4	18.2	5.0	2.5	10.7
ガス圧接工	184	52.2	62.5	31.5	50.0	38.6	26.6	6.5	3.8	9.2
配管工	157	34.4	55.4	25.5	40.1	28.7	18.5	7.6	3.8	10.8
電工	217	42.9	58.1	24.4	48.4	25.3	26.7	17.1	1.4	5.1
建築板金工	140	20.7	62.1	27.1	44.3	22.1	15.0	4.3	2.1	7.9
計装工	41	56.1	68.3	34.1	58.5	31.7	22.0	7.3	9.8	0.0
その他	87	29.9	39.1	19.5	28.7	21.8	18.4	28.7	5.7	8.0

F 2 年齢

TOTAL	2872	27.4	58.3	23.5	44.2	23.4	17.6	8.7	2.7	8.9
10代	20	65.0	40.0	35.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0
20代	365	44.9	63.6	38.1	41.6	21.1	8.5	4.9	2.2	9.3
30代	576	33.3	59.0	27.3	44.1	24.0	19.3	12.2	3.3	8.2
40代	998	25.2	58.1	22.9	44.3	25.2	20.3	9.3	3.2	8.1
50代	686	19.2	55.8	16.2	45.2	23.8	17.9	7.3	2.2	10.2
60代以上	199	14.6	57.8	13.6	48.7	19.6	16.6	9.0	2.0	9.0

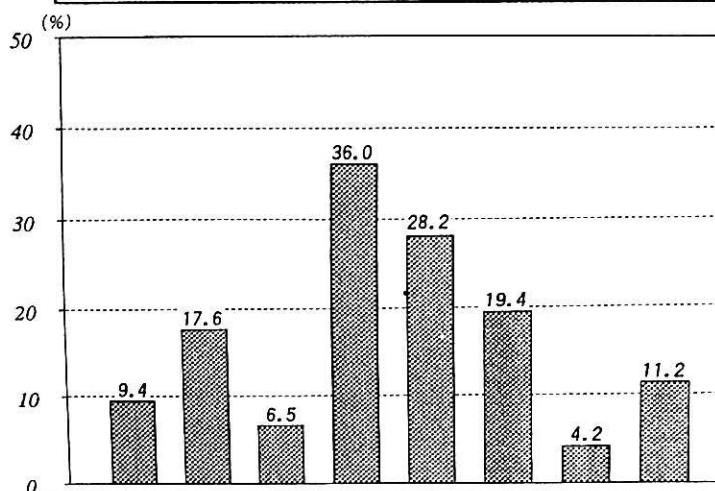
(3) 教育訓練を受けた機関（複数回答）

実際に訓練を受けた機関としては、「職業訓練校以外で実施する建設業団体の研修」が36.0%と最も多く、次いで「職業訓練校以外で企業の実施する研修」28.2%、「OJT（職場訓練）」19.4%となっている。職種別にみると、計装工や電工では「職業訓練校以外で企業の実施する研修」が、また計装工やガス圧接工では「OJT（職場訓練）」が多くみられる。

雇用上の身分別にみると、直用社員、専属下請・準直用、個人自営業者のいずれにおいても「職業訓練校以外で企業の実施する研修」と「建設業関係の団体の認定職業訓練校」が中心となっている。

※ 以下、「公共職業訓練施設」「企業の認定職業訓練校」「建設業関係の団体の認定職業訓練校」「職業訓練校以外で企業の実施する研修」「職業訓練校以外で実施する建設業団体の研修」を「集合形式による教育訓練」とする。

問1-2 教育訓練を受けた機関（複数回答）



F3 職種	N	公共職業訓練施設	建設業関係の団体の認定職業訓練校	企業の認定職業訓練校	職業訓練校以外で実施する建設業団体の研修	職業訓練校以外で企業の実施する研修	OJT（職場訓練）	その他	不明
TOTAL	2872	9.4	17.6	6.5	36.0	28.2	19.4	4.2	11.2
大工・型枠工	290	10.7	14.8	4.5	37.2	22.8	14.5	4.5	13.1
左官	179	11.2	25.1	10.6	29.1	26.3	16.2	2.2	10.6
とび工	90	4.4	18.9	5.6	41.1	23.3	24.4	4.4	20.0
土工・コンクリート工	390	5.4	22.1	5.6	41.0	19.7	13.8	2.1	10.5
重機オペレータ	430	5.1	16.5	6.3	43.5	22.6	13.3	4.4	11.4
タイル工・ブロック工	155	10.3	11.6	6.5	29.7	35.5	14.2	4.5	10.3
鉄筋工	173	8.1	14.5	6.9	32.9	37.6	24.9	1.7	15.0
塗装工	181	13.3	25.4	10.5	31.5	24.3	21.0	2.2	6.1
内装仕上工	121	5.0	7.4	5.8	43.8	37.2	15.7	2.5	13.2
ガス圧接工	184	11.4	14.7	3.8	26.6	34.2	36.4	10.9	17.4
配管工	157	15.3	13.4	6.4	31.8	31.2	25.5	3.8	12.1
電工	217	10.6	13.4	6.9	39.6	40.1	27.6	6.9	6.9
建築板金工	140	18.6	29.3	10.0	23.6	23.6	20.7	0.0	5.7
計装工	41	17.1	9.8	4.9	24.4	58.5	46.3	14.6	0.0
その他	87	10.3	16.1	4.6	37.9	34.5	14.9	8.0	9.2

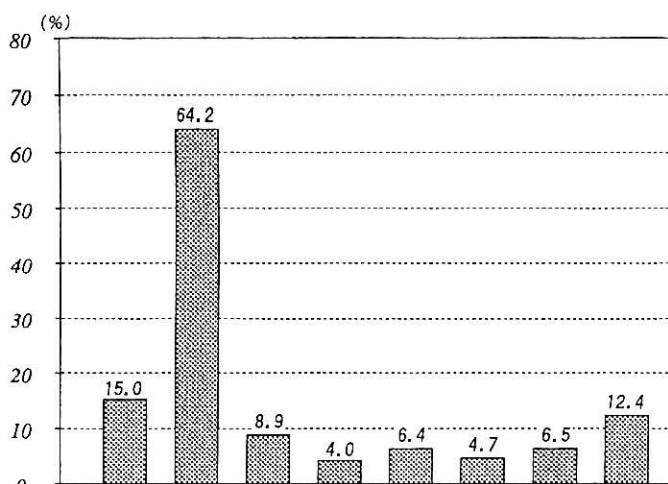
F 6 雇用上の身分

TOTAL	2872	9.4	17.6	6.5	36.0	28.2	19.4	4.2	11.2
建設会社の雇用社員である	1822	9.9	17.2	6.6	37.0	28.4	20.0	4.3	9.2
専属下請・準雇用である	357	10.9	21.3	4.5	34.5	34.7	19.6	3.1	11.8
個人自営業主である（いわゆる一人親方）	136	4.4	11.0	4.4	41.2	26.5	18.4	5.9	11.8
専属下請・準雇用又は個人自営業主の下で働く技能工	226	8.4	15.0	8.8	27.4	24.8	18.1	4.9	17.7

(4) 教育訓練を受けた期間（複数回答）

続いて、教育訓練を受けた期間については、「2日～1週間」が64.2%と多くっており、1年を超えるような長期の教育訓練はほとんど行われていない。職種別にみても大きな違いはみられないが、建築板金工や左官では「2年」を超えるような長期の教育訓練が2割を超える。

問1－3 教育訓練を受けた期間（複数回答）



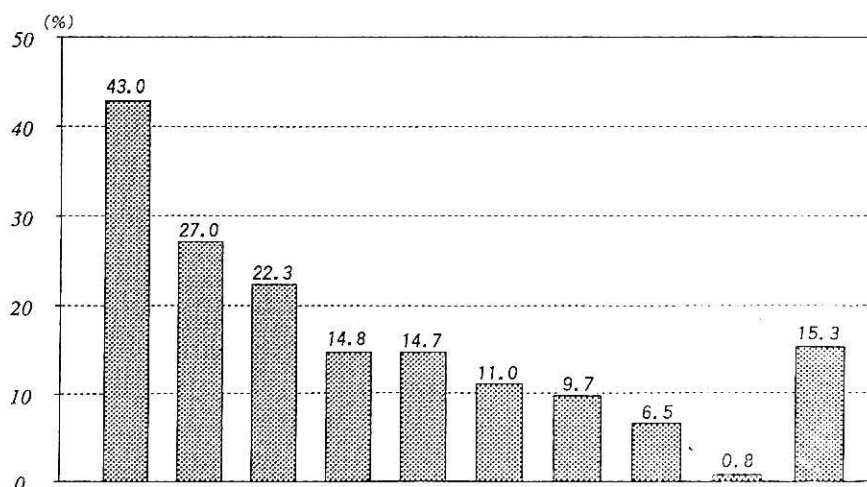
F 3 職種	N	1日以下	2日～1週間	1週間～1か月	1か月～3か月	3か月～1年	1年～2年	2年超	不明
TOTAL	2872	15.0	64.2	8.9	4.0	6.4	4.7	6.5	12.4
大工・型枠工	290	10.3	63.4	6.2	1.7	3.4	5.2	8.3	14.1
左官	179	15.6	52.0	10.6	1.7	3.9	8.9	21.8	14.5
とび工	90	17.8	65.6	11.1	1.1	10.0	10.0	0.0	15.6
土工・コンクリート工	390	10.0	74.1	7.7	3.1	2.8	1.5	1.5	10.3
重機オペレータ	430	13.3	68.8	7.9	2.8	3.7	0.9	2.1	13.0
タイル工・ブロック工	155	23.2	65.2	3.2	1.9	7.7	5.2	3.9	12.3
鉄筋工	173	8.1	60.7	13.3	2.9	11.6	2.3	2.3	19.1
塗装工	181	13.3	58.0	8.8	6.1	6.6	10.5	7.2	8.8
内装仕上工	121	18.2	63.6	3.3	6.6	5.8	0.8	5.0	14.0
ガス圧接工	184	23.9	66.8	9.2	9.8	9.8	5.4	10.9	14.1
配管工	157	19.7	54.8	10.8	5.7	8.9	5.7	5.1	12.7
電工	217	23.0	66.4	12.9	6.9	10.6	4.6	4.1	7.4
建築板金工	140	12.1	43.6	9.3	0.7	5.0	12.9	26.4	11.4
計装工	41	17.1	78.0	31.7	12.2	22.0	7.3	7.3	2.4
その他	87	13.8	73.6	6.9	4.6	10.3	1.1	2.3	9.2

(5) 教育訓練の内容について（複数回答）

集合形式による教育訓練を受けた技能者（2,245人）のなかでは、訓練内容について「入社してから学んだことが実際に役立った」が43.0%と最も多くなっている。一方で、「実技の時間が少ない」27.0%、「現場の実態に即した訓練内容にはなっていない」22.3%などの問題点についても指摘する者がみられる。

教育訓練を受けた機関別にみると、OJT（職場訓練）を受けた者で「入社してから学んだことが実際に役立った」が多くなっている。

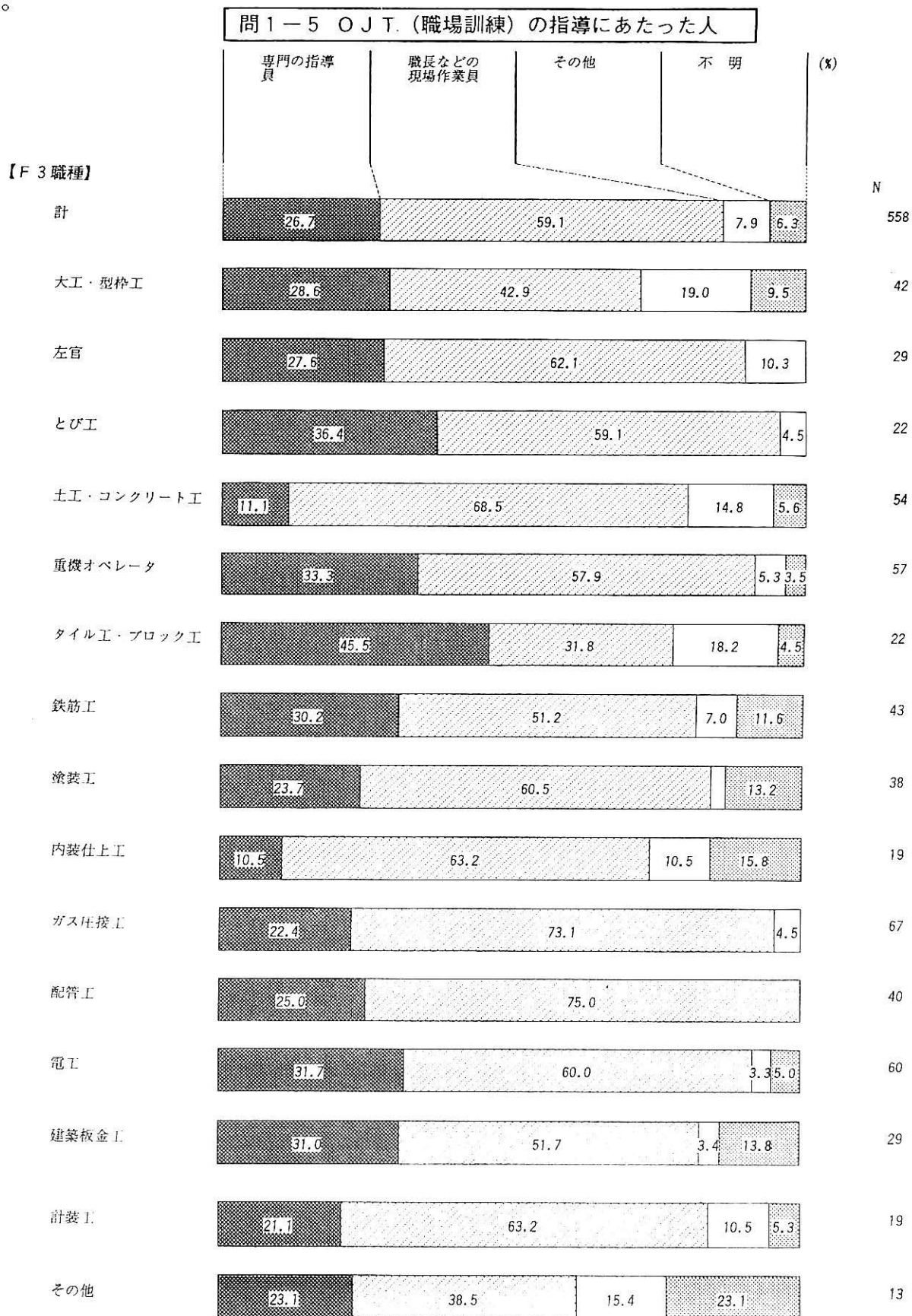
問1-4 教育訓練の内容について（複数回答）



F3 職種	N	入社してから学んだことが実際に役立った	実技の時間が少ない	現場の実態に即した訓練内容にはなっていない	教える方が体系だっていない	指導員の質が高い	教材が充実している	内容が現場の実態に即したくない	生徒数が少ない	その他	不明
TOTAL	2245	43.0	27.0	22.3	14.8	14.7	11.0	9.7	6.5	0.8	15.3
大工・型枠工	216	49.5	25.0	20.4	15.7	20.4	15.7	10.6	3.7	0.9	11.6
左官	149	49.0	20.1	26.2	13.4	21.5	8.1	10.1	2.0	0.7	16.8
とび工	64	31.3	28.1	28.1	26.6	26.6	12.5	12.5	3.1	0.0	6.3
土工・コンクリート工	312	39.1	29.8	19.6	11.9	8.7	8.3	5.8	7.4	0.6	24.0
重機オペレータ	339	39.8	33.0	21.2	15.6	11.2	9.7	5.6	7.7	0.6	17.1
タイル工・ブロック工	120	32.5	30.8	19.2	18.3	15.8	14.2	10.8	6.7	0.0	20.0
鉄筋工	130	39.2	17.7	16.9	7.7	13.1	10.0	10.0	7.7	0.0	16.2
塗装工	154	48.1	24.7	27.3	13.6	14.9	14.9	5.2	2.6	0.6	13.0
内装仕上工	95	41.1	20.0	23.2	11.6	14.7	5.3	8.4	10.5	1.1	16.8
ガス圧接工	124	57.3	21.8	17.7	17.7	12.1	20.2	9.7	5.6	0.0	12.1
配管工	117	42.7	35.9	27.4	13.7	14.5	7.7	16.2	6.8	0.9	7.7
電工	173	42.2	31.2	27.2	20.8	16.8	11.6	16.8	12.7	1.2	6.4
建築板金工	123	40.7	15.4	29.3	12.2	15.4	8.9	15.4	5.7	3.3	17.9
計装工	35	42.9	37.1	5.7	14.3	8.6	5.7	8.6	8.6	0.0	17.1
その他	64	43.8	31.3	21.9	15.6	12.5	9.4	15.6	6.3	1.6	12.5

(6) O J T（職場訓練）の指導にあたった人

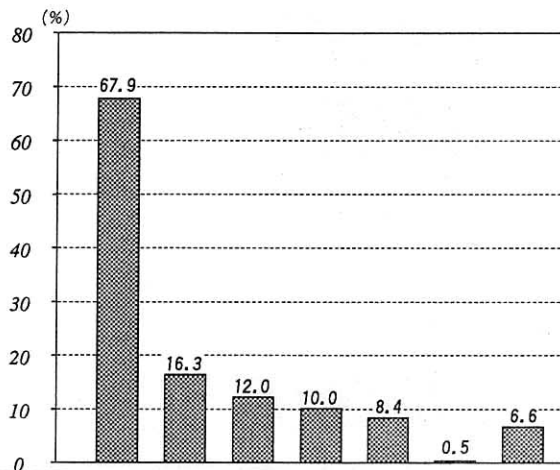
「O J T（職場訓練）」を受けた技能者（558人）に、その指導にあたった人をきいたところ、「職長などの現場作業員」が59.1%となっている。職種別にみると、タイル工・ブロック工、とび工、重機オペレータ、電気、建築板金工で「専門の指導員」の割合が高まっている。特にタイル工・ブロック工では「職長などの現場作業員」より高くなっている。



(7) O J T（職場訓練）の内容について（複数回答）

「O J T（職場訓練）」を受けた技能者（558人）がその訓練内容について感じたこととしては、「現場で必要な実技が身につけられ、有益であった」が67.9%と多くなっている。

問1－6 O J T（職場訓練）の内容について（複数回答）

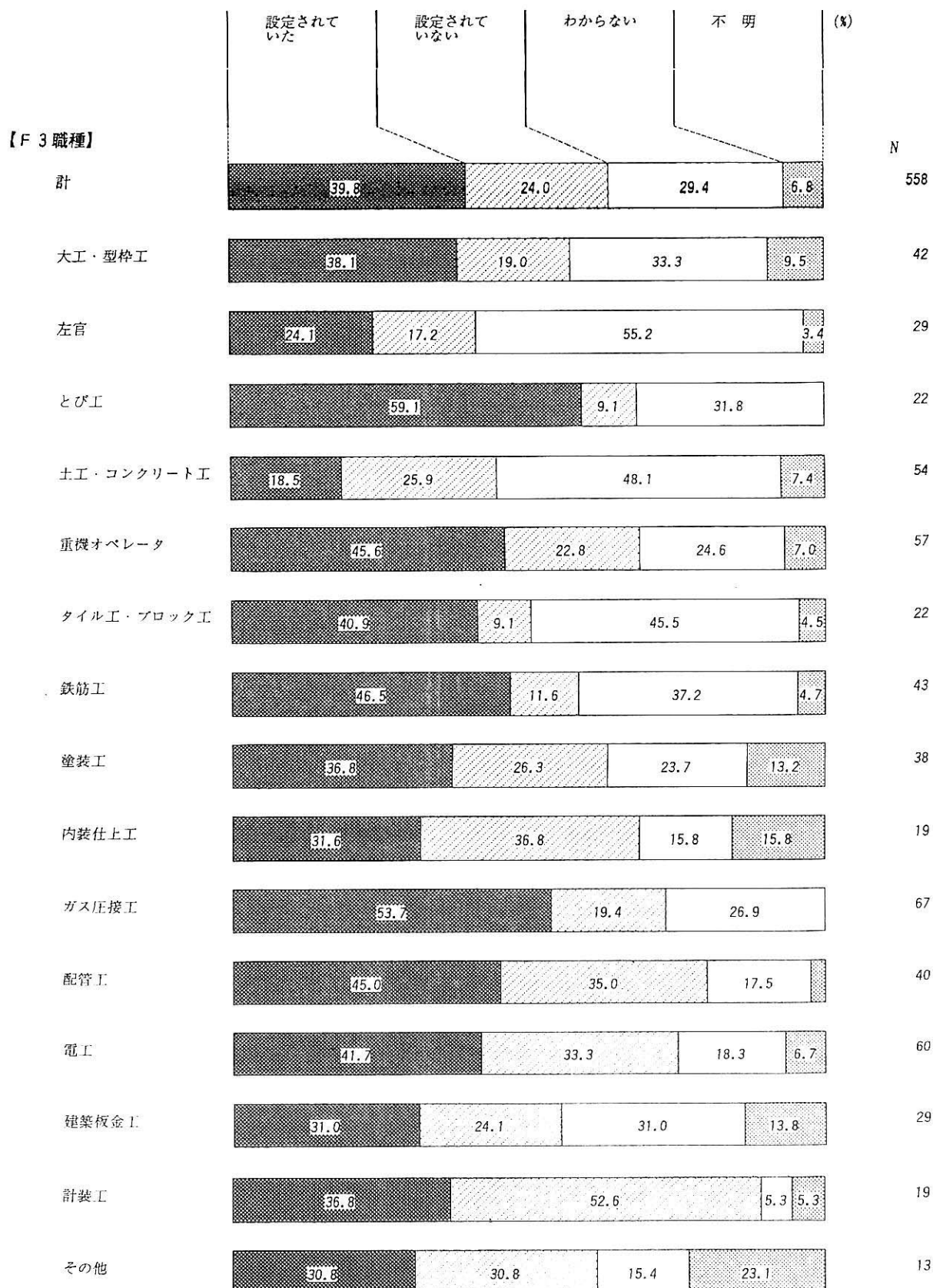


F 3 職種	N	現場で必要な実技が身につけられ、有益であった	学んだことが体系的に	指導する者が不足して	忙しくて学んだことに	OJTといっていることにな	その他	不明
TOTAL	558	67.9	16.3	12.0	10.0	8.4	0.5	6.6
大工・型枠工	42	73.8	19.0	4.8	4.8	4.8	0.0	9.5
左官	29	75.9	13.8	3.4	6.9	13.8	0.0	3.4
とび工	22	72.7	18.2	13.6	4.5	4.5	0.0	4.5
土工・コンクリート工	54	53.7	29.6	18.5	16.7	13.0	0.0	5.6
重機オペレータ	57	66.7	21.1	17.5	7.0	5.3	0.0	3.5
タイル工・ブロック工	22	86.4	4.5	4.5	9.1	0.0	0.0	0.0
鉄筋工	43	55.8	18.6	20.9	11.6	9.3	0.0	7.0
塗装工	38	57.9	10.5	18.4	10.5	13.2	0.0	13.2
内装仕上工	19	73.7	0.0	15.8	0.0	5.3	0.0	15.8
ガス圧接工	67	80.6	14.9	6.0	14.9	0.0	1.5	1.5
配管工	40	75.0	25.0	10.0	7.5	5.0	0.0	2.5
電工	60	61.7	8.3	15.0	20.0	16.7	1.7	6.7
建築板金工	29	75.9	6.9	3.4	3.4	10.3	0.0	13.8
計装工	19	52.6	21.1	10.5	5.3	21.1	0.0	5.3
その他	13	61.5	23.1	7.7	0.0	7.7	7.7	23.1

(8) OJT（職場訓練）で、技能取得などに関する目標の設定の有無

「OJT（職場訓練）」を受けた技能者（558人）に目標の設定についてきいたところ、「設定されていた」と回答した者は39.8%となっている。職種別でみると、とび工、ガス圧接工などは「設定されていた」の割合が高くなっている。

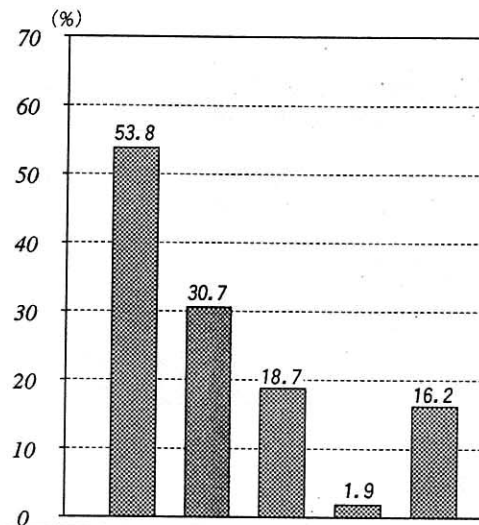
問1-7 OJT（職場訓練）で、技能取得などに関する目標の設定の有無



(9) 今後望ましいと思われるOJT（複数回答）

今後のOJTについては、「専門の指導者が指導するもの」が53.8%、「教育内容がテキストになっており、内容が明確なもの」が30.7%となっている。職種別にみても大きな特徴はみられない。

問2 今後望ましいと思われるOJT（複数回答）



F3 職種	N	専門の指導者が指導するもの	教育内容がテキストになっており、内容が明確なもの	通常は作業に区別されたいもの	その他	不明
TOTAL	4972	53.8	30.7	18.7	1.9	16.2
大工・型枠工	561	56.1	25.7	14.8	2.1	19.4
左官	310	52.6	25.2	20.6	4.8	18.4
とび工	129	60.5	31.8	24.8	3.9	10.9
土工・コンクリート工	762	46.3	30.2	21.7	1.6	17.8
重機オペレータ	707	54.7	27.3	17.4	1.3	18.8
タイル工・ブロック工	253	54.5	23.3	17.8	1.6	21.3
鉄筋工	314	57.0	32.8	17.5	1.0	11.8
塗装工	303	56.1	28.7	19.1	2.0	16.2
内装仕上工	208	51.0	31.3	19.7	1.4	14.4
ガス圧接工	276	50.0	37.0	19.9	0.7	15.9
配管工	297	59.6	36.4	17.8	2.4	8.8
電工	348	54.9	39.1	17.8	0.6	11.2
建築板金工	214	58.4	34.6	20.1	2.3	15.4
計装工	56	55.4	46.4	26.8	1.8	3.6
その他	167	54.5	37.7	12.6	4.2	16.8

3. 職長・現場代理人としての仕事

※ この章では特に断りがない限り、現場代理人（830人）および職長（1,683人）の技能者（計2,513人）のみを対象としている。

(1) 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（830人）の現場での部下の人数は、「4～5名」が24.6%と最も多く、次いで「6～9名」が23.1%となっている。平均人数は8.6人となっている。

職種別にみると、鉄筋工や大工・型枠工などで多く、電工で少ない。

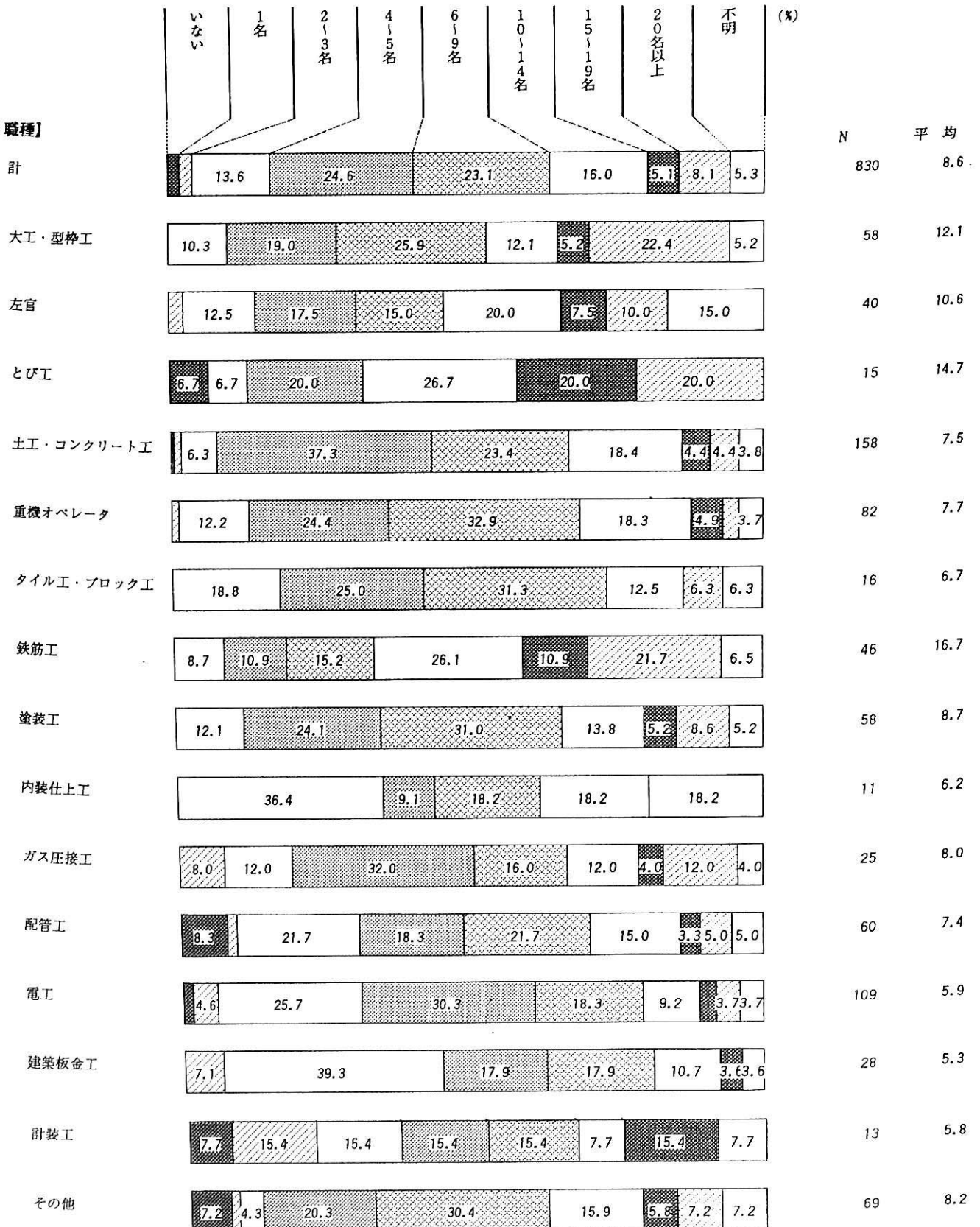
② 職 長

職長（1,683人）の現場での部下の人数は、「4～5名」が25.2%と最も多く、次いで「2～3名」が21.0%となっている。平均人数は6.2人となっている。

職種別にみると、とび工で多く、ガス圧接工、内装仕上工などで少ない。

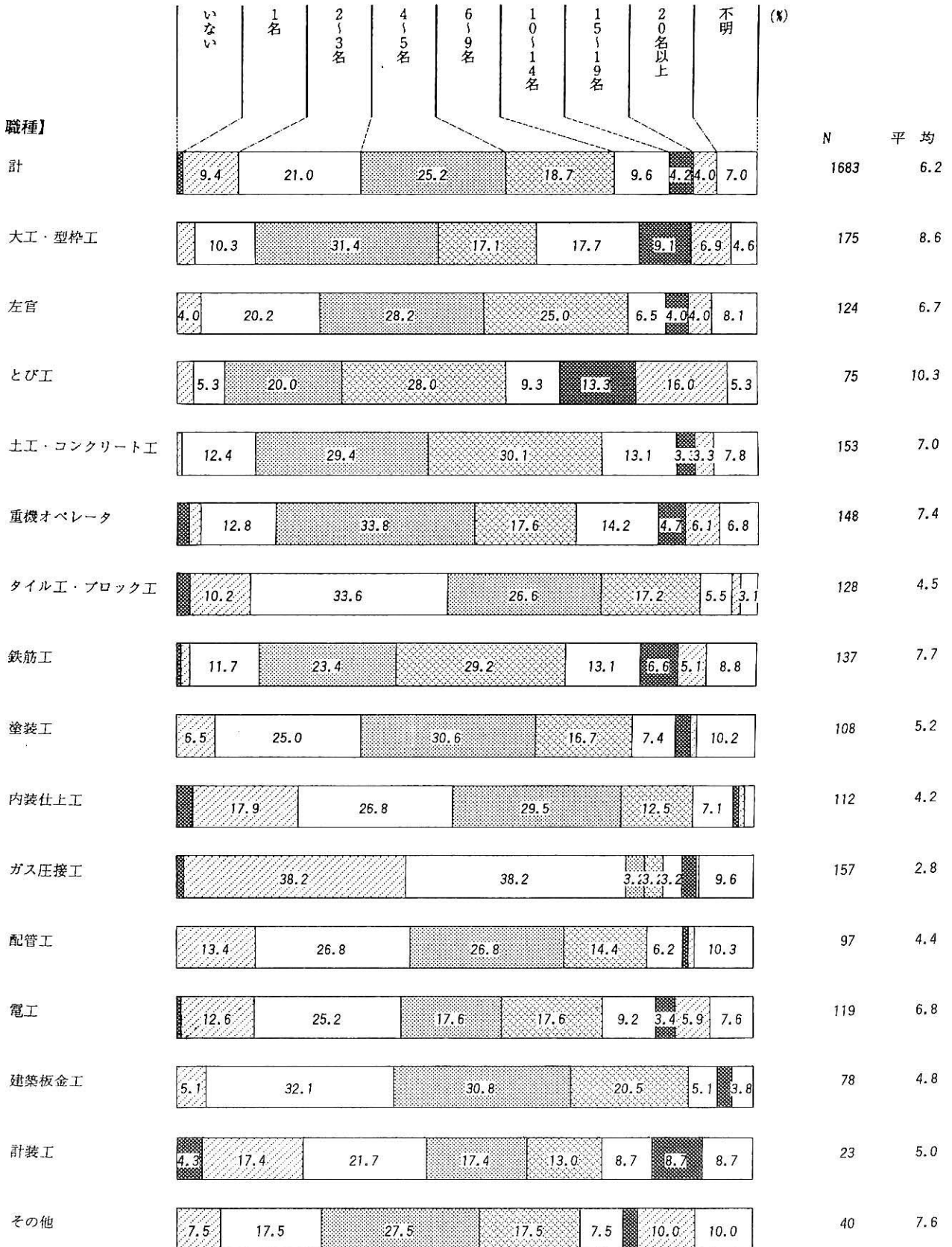
問3 現在の主な現場での部下の人数（現場代理人のみ）

【F3職種】



問3 現在の主な現場での部下の人数（職長のみ）

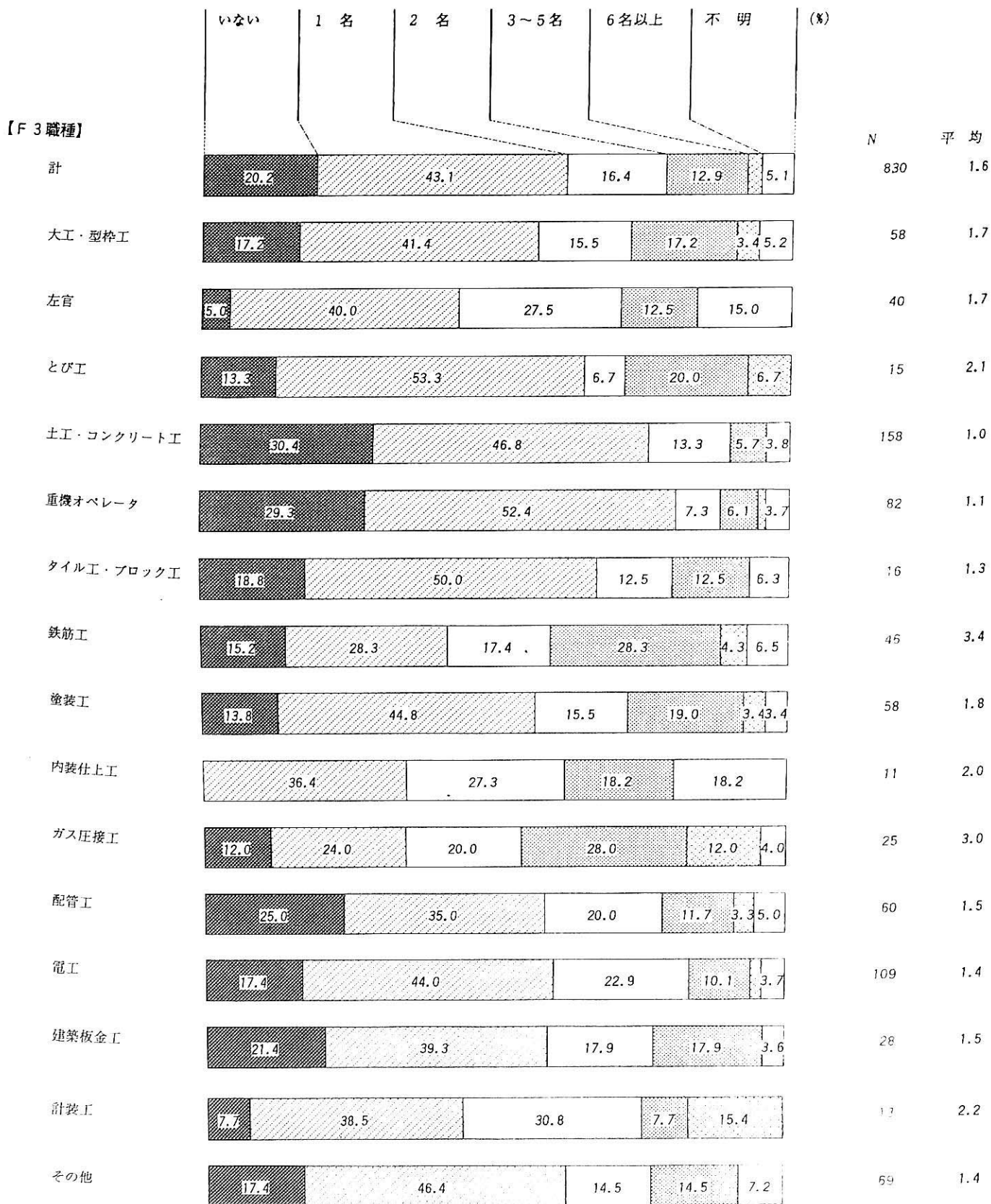
【F3職種】



(2) 現在の主な現場での部下のうちの「職長」の人数（現場代理人のみ）

現場代理人（830人）の現場での部下のうちの「職長」の人数は、「1名」が43.1%で最も多く、平均では1.6人となっている。職種別でみると、部下の人数が多い鉄筋工で「職長」の人数も多くなっている。

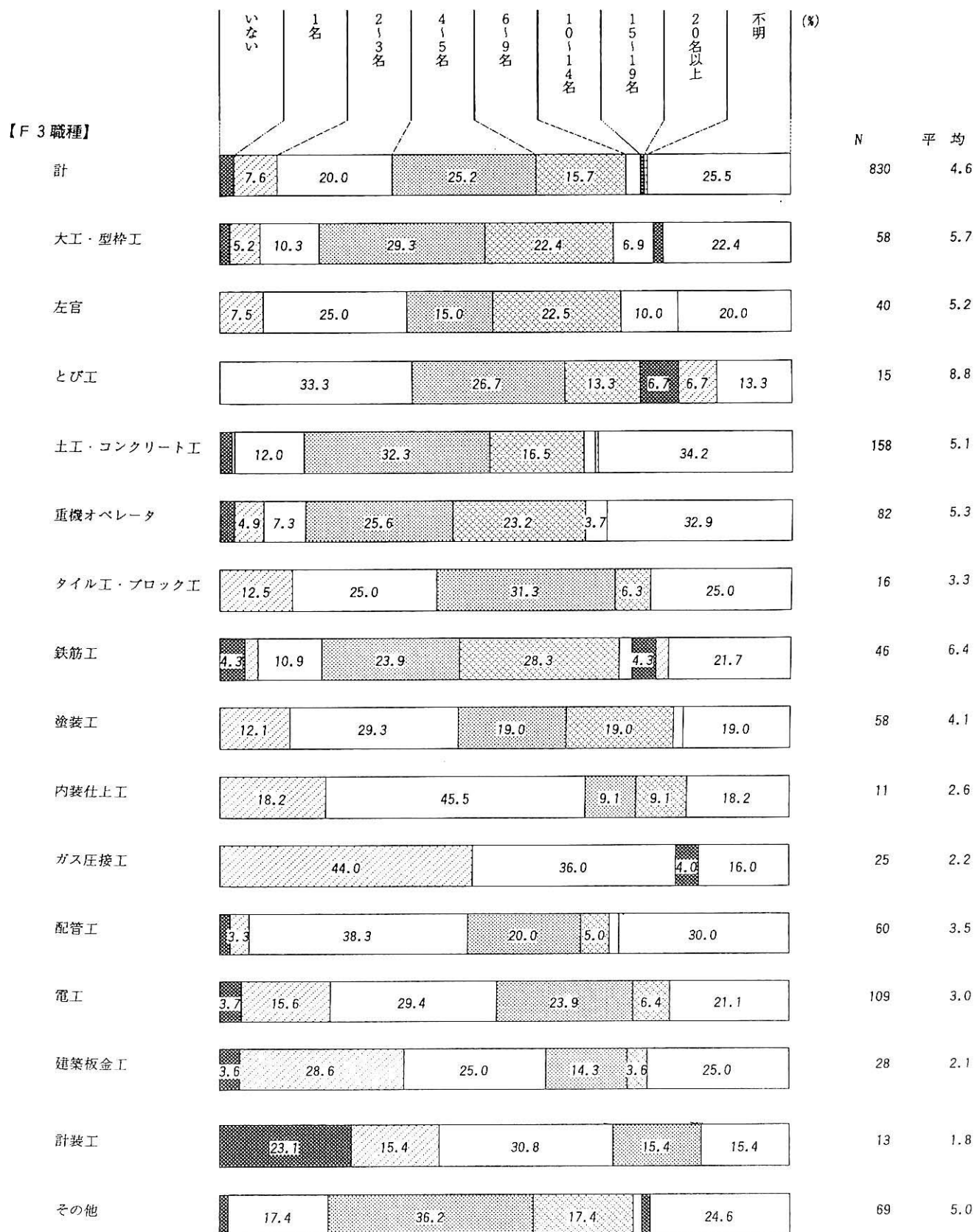
問3 現在の主な現場での部下のうちの「職長」の人数（現場代理人のみ）



(3) 現在の主な現場での1職長あたりの部下の人数（現場代理人のみ）

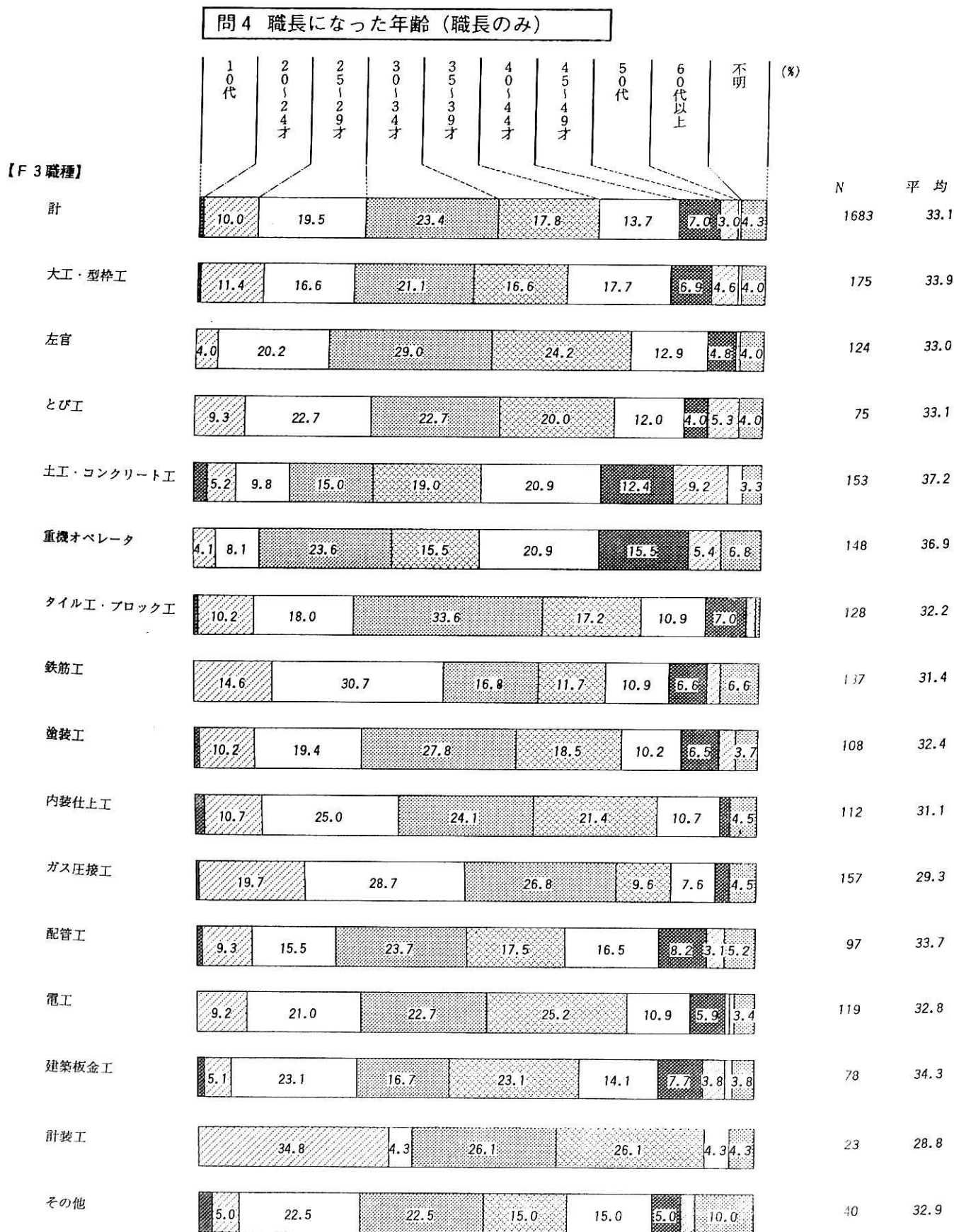
現場代理人（830人）が現場でかかえる職長1人あたりの部下の人数は平均で4.6人である。職種別にみると鉄筋工が多い。

問3 現在の主な現場での1職長あたりの部下の人数（現場代理人のみ）



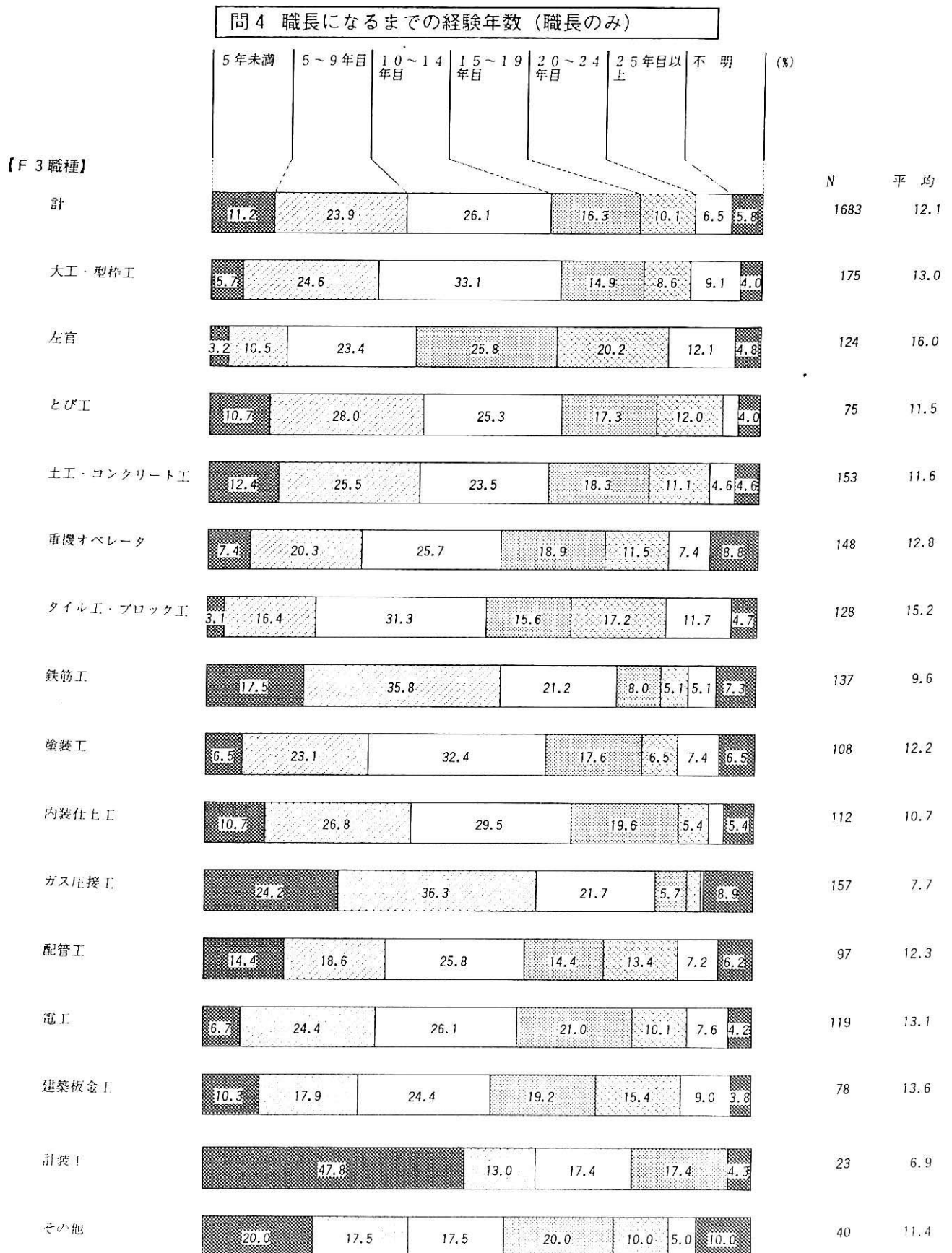
(4) 職長になった年齢（職長のみ）

職長になった年齢は30代が41.2%と最も多く、平均は33.1才である。職種別にみると、ガス圧接工や鉄筋工で10～20代の割合が高く、特にガス圧接工は平均年齢が20代と、若くして職長になっている。



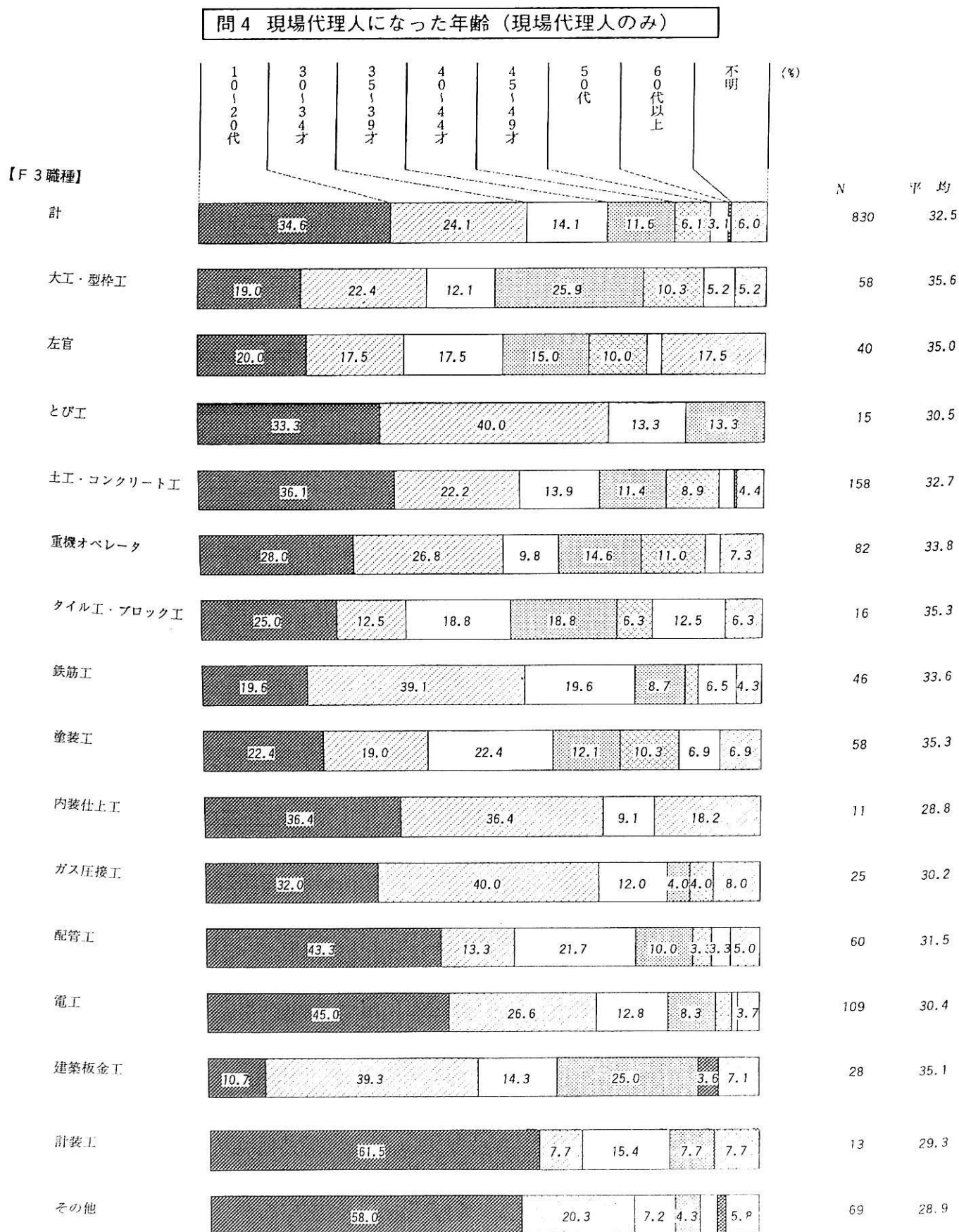
(5) 職長になるまでの経験年数（職長のみ）

建設業に従事してから職長になるまでの年数をみると、平均で 12.1 年かかっている。職種別でみると、計装工、ガス圧接工、鉄筋工で平均年数が 10 年を切っているのに対し、左官、タイル工・ブロック工などは長い期間かかっている。



(6) 現場代理人になった年齢（現場代理人のみ）

現場代理人（830人）が現在の職位になった年齢は、平均で32.5才となっている。

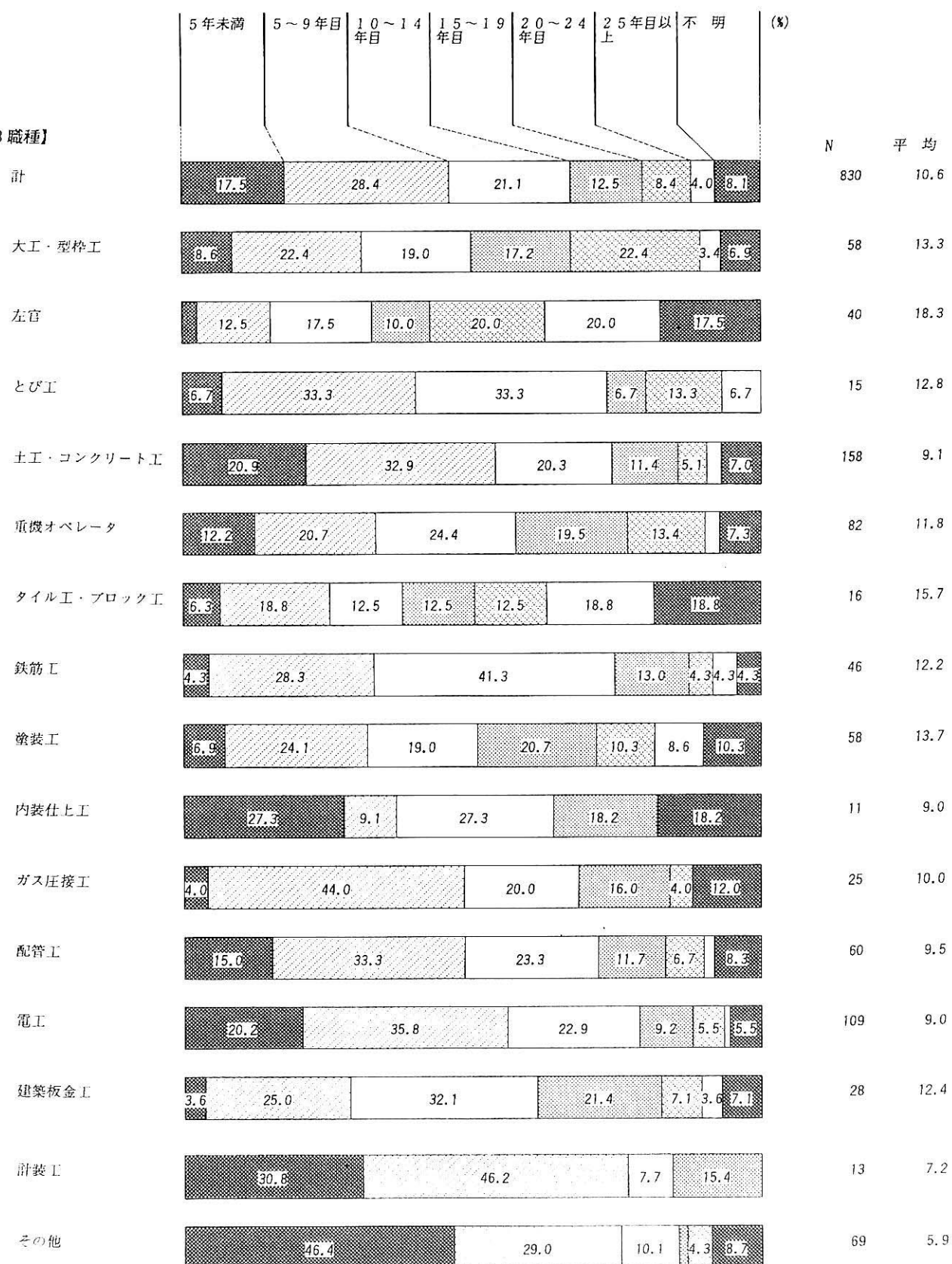


(7) 現場代理人になるまでの経験年数（現場代理人のみ）

建設業に従事してから現場代理人になるまでの年数は、平均で 10.6 年となっている。
職種別にみると、電気、土工・コンクリート工、配管工で平均年数が 10 年を切っている
のに対し、左官、タイル工・ブロック工では、長い期間かかっている。

問 4 現場代理人になるまでの経験年数（現場代理人のみ）

【F 3 職種】



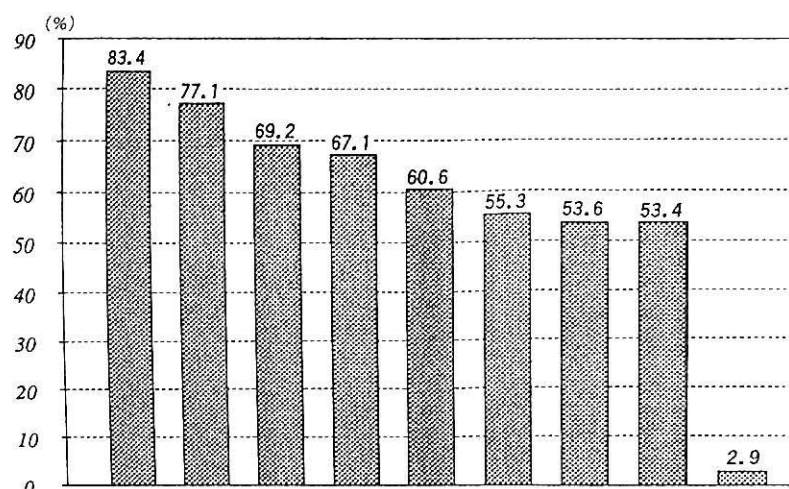
(8) 現場代理人・職長の仕事内容（複数回答）

① 現場代理人

現場代理人（830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83.4%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」77.1%、「作業員の人数の手配、配置」69.2%、「資材搬入のための手配」67.1%となっている。

職種別にみると、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」「施工計画の原案の作成」が、重機オペレータ、土工・コンクリート工で「現場で、直接体を動かしての施工」「機械搬入のための手配、配置」が多くなっている。

問5 現場代理人・職長の仕事内容（現場代理人のみ）（複数回答）



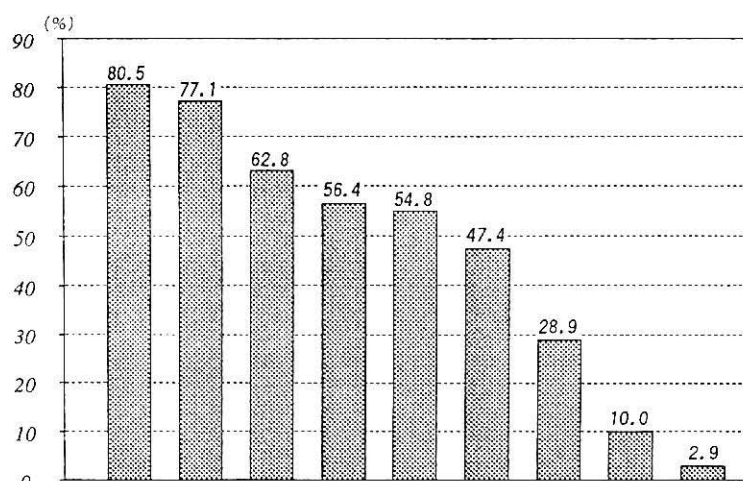
F3 職種	N	作業員等への指示	元請や技術者等との打ち合わせ	作業員の人数の手配、配置	資材搬入のための手配	他の職長との打ち合わせ	施工計画の原案の作成	現場で、直接体を動かしての施工	機械搬入のための手配、配置	不明
TOTAL	830	83.4	77.1	69.2	67.1	60.6	55.3	53.6	53.4	2.9
大工・型枠工	58	81.0	77.6	72.4	69.0	56.9	48.3	58.6	39.7	1.7
左官	40	65.0	75.0	82.5	62.5	47.5	22.5	52.5	42.5	2.5
とび工	15	93.3	80.0	73.3	53.3	73.3	33.3	46.7	46.7	0.0
土工・コンクリート工	158	83.5	62.7	62.7	71.5	48.7	58.9	69.0	67.1	3.2
重機オペレータ	82	79.3	65.9	69.5	51.2	45.1	45.1	72.0	67.1	3.7
タイル工・ブロック工	16	87.5	75.0	62.5	62.5	75.0	18.8	75.0	0.0	0.0
鉄筋工	46	84.8	84.8	73.9	69.6	71.7	39.1	50.0	19.6	2.2
塗装工	58	84.5	77.6	67.2	58.6	63.8	58.6	43.1	39.7	3.4
内装仕上工	11	72.7	72.7	72.7	81.8	72.7	36.4	54.5	9.1	9.1
ガス圧接工	25	92.0	96.0	80.0	28.0	88.0	32.0	80.0	32.0	0.0
配管工	60	80.0	85.0	73.3	78.3	70.0	60.0	50.0	60.0	5.0
電工	109	90.8	91.7	68.8	67.0	63.3	70.6	39.4	55.0	0.9
建築板金工	28	82.1	78.6	60.7	64.3	53.6	35.7	53.6	50.0	3.6
計装工	13	92.3	100.0	76.9	76.9	76.9	84.6	30.8	61.5	0.0
その他	69	84.1	73.9	69.6	84.1	65.2	73.9	34.8	69.6	7.2

② 職 長

職長（1,683人）の仕事内容についてみると、「現場で、直接体を動かしての施工」が80.5%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」77.1%、「他の職長との打ち合わせ」62.8%となっている。

職種別にみると、内装仕上工、建築板金工、タイル工・ブロック工で「現場で、直接体を動かしての施工」が、建築板金工で「施工方法等に関する作業員等への指示」が、タイル工・ブロック工で「他の職長との打ち合わせ」が多くなっている。このほか、重機オペレータで「機械搬入のための手配、配置」が目立つ。

問5 現場代理人・職長の仕事内容（職長のみ）（複数回答）



F 3 職種	N	現場で、直接体を動かしての施工	作業員等への指示	他の職長との打ち合わせ	配置作業員の人数の手配	施工方法等に関する元請や技術者等との打ち合わせ	資材搬入のための手配	機械搬入のための手配、配置	施工計画の原案の作成	不明
TOTAL	1683	80.5	77.1	62.8	56.4	54.8	47.4	28.9	10.0	2.9
大工・型枠工	175	85.7	82.3	63.4	67.4	60.0	59.4	26.9	8.6	2.3
左官	124	83.9	77.4	67.7	58.9	66.1	58.9	41.1	10.5	3.2
とび工	75	68.0	80.0	69.3	74.7	56.0	49.3	33.3	13.3	2.7
土工・コンクリート工	153	75.2	82.4	45.1	62.1	54.9	50.3	45.1	14.4	1.3
重機オペレータ	148	66.9	71.6	43.9	52.7	44.6	31.8	56.1	7.4	5.4
タイル工・ブロック工	128	88.3	81.3	84.4	49.2	65.6	53.9	15.6	9.4	1.6
鉄筋工	137	79.6	78.8	70.8	65.7	62.8	55.5	19.0	19.7	4.4
塗装工	108	82.4	71.3	55.6	54.6	48.1	39.8	16.7	4.6	1.9
内装仕上工	112	90.2	81.3	70.5	56.3	59.8	57.1	8.0	8.9	1.8
ガス圧接工	157	86.6	63.1	71.3	37.6	39.5	5.1	10.2	3.2	5.1
配管工	97	81.4	72.2	60.8	50.5	52.6	58.8	33.0	9.3	1.0
電工	119	76.5	76.5	58.0	58.8	46.2	58.8	38.7	10.1	4.2
建築板金工	78	89.7	87.2	69.2	46.2	60.3	44.9	29.5	6.4	0.0
計装工	23	65.2	87.0	43.5	56.5	52.2	56.5	17.4	13.0	0.0
その他	40	62.5	77.5	52.5	52.5	52.5	47.5	37.5	17.5	5.0

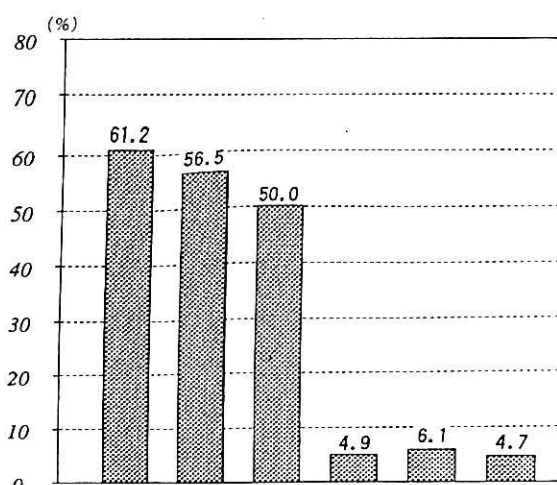
(9) 他の職長との連絡調整の方法（複数回答）

① 現場代理人

現場代理人（830人）の他の職長との連絡調整の方法についてみると、「施工計画段階から打ち合わせを行い、改善提案する」が61.2%と最も多く、次いで「適宜、工事の区切りごとに打ち合わせを行う」56.5%、「毎日のK Y Tミーティングで打ち合わせを行う」50.0%となっている。

職種別にみると、配管工で「施工計画段階から打ち合わせを行い、改善提案する」が多い。また、左官、土工・コンクリート工で「特に決まっていない」が1割を超える。

問6 他の職長との連絡調整の方法（現場代理人のみ）（複数回答）



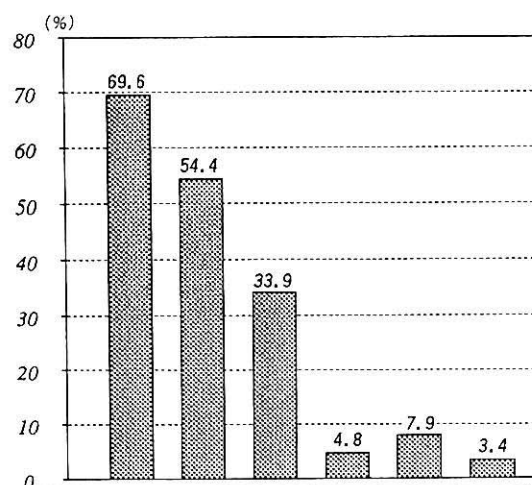
F 3 職種	N	施工計画段階から打ち合わせを行い、改善提案する	適宜、工事の区切りごとに打ち合わせを行う	毎日のK Y Tミーティングで打ち合わせを行う	施工計画段階から打ち合わせを行わず、改善提案しない	特に決まっていない	不明
TOTAL	830	61.2	56.5	50.0	4.9	6.1	4.7
大工・型枠工	58	67.2	48.3	50.0	1.7	6.9	1.7
左官	40	42.5	35.0	55.0	2.5	15.0	7.5
とび工	15	73.3	60.0	53.3	6.7	0.0	6.7
土工・コンクリート工	158	51.3	48.1	38.6	4.4	10.1	7.0
重機オペレータ	82	50.0	57.3	57.3	3.7	6.1	7.3
タイル工・ブロック工	16	43.8	56.3	75.0	0.0	0.0	0.0
鉄筋工	46	67.4	60.9	45.7	6.5	4.3	2.2
塗装工	58	63.8	46.6	48.3	8.6	5.2	5.2
内装仕上工	11	45.5	72.7	54.5	9.1	9.1	9.1
ガス圧接工	25	64.0	88.0	88.0	12.0	0.0	0.0
配管工	60	75.0	65.0	43.3	5.0	8.3	5.0
電工	109	67.0	62.4	53.2	4.6	4.6	1.8
建築板金工	28	64.3	75.0	35.7	7.1	0.0	3.6
計装工	13	92.3	84.6	61.5	0.0	0.0	0.0
その他	69	66.7	52.2	52.2	2.9	4.3	8.7

② 職 長

職長（1,683人）の他の職長との連絡調整の方法についてみると、「毎日のK Y Tミーティングで打ち合わせを行う」が69.6%と最も多く、次いで「適宜、工事の区切りごとに打ち合わせを行う」54.4%、「施工計画段階から打ち合わせを行い、改善提案する」33.9%となっている。

職種別にみると、とび工、タイル工・ブロック工で「毎日のK Y Tミーティングで打ち合わせを行う」が、配管工、大工・型枠工、とび工で「施工計画段階から打ち合わせを行い、改善提案する」が多くなっている。また、塗装工、配管工、内装仕上工で「特に決まっていない」が1割を超えている。

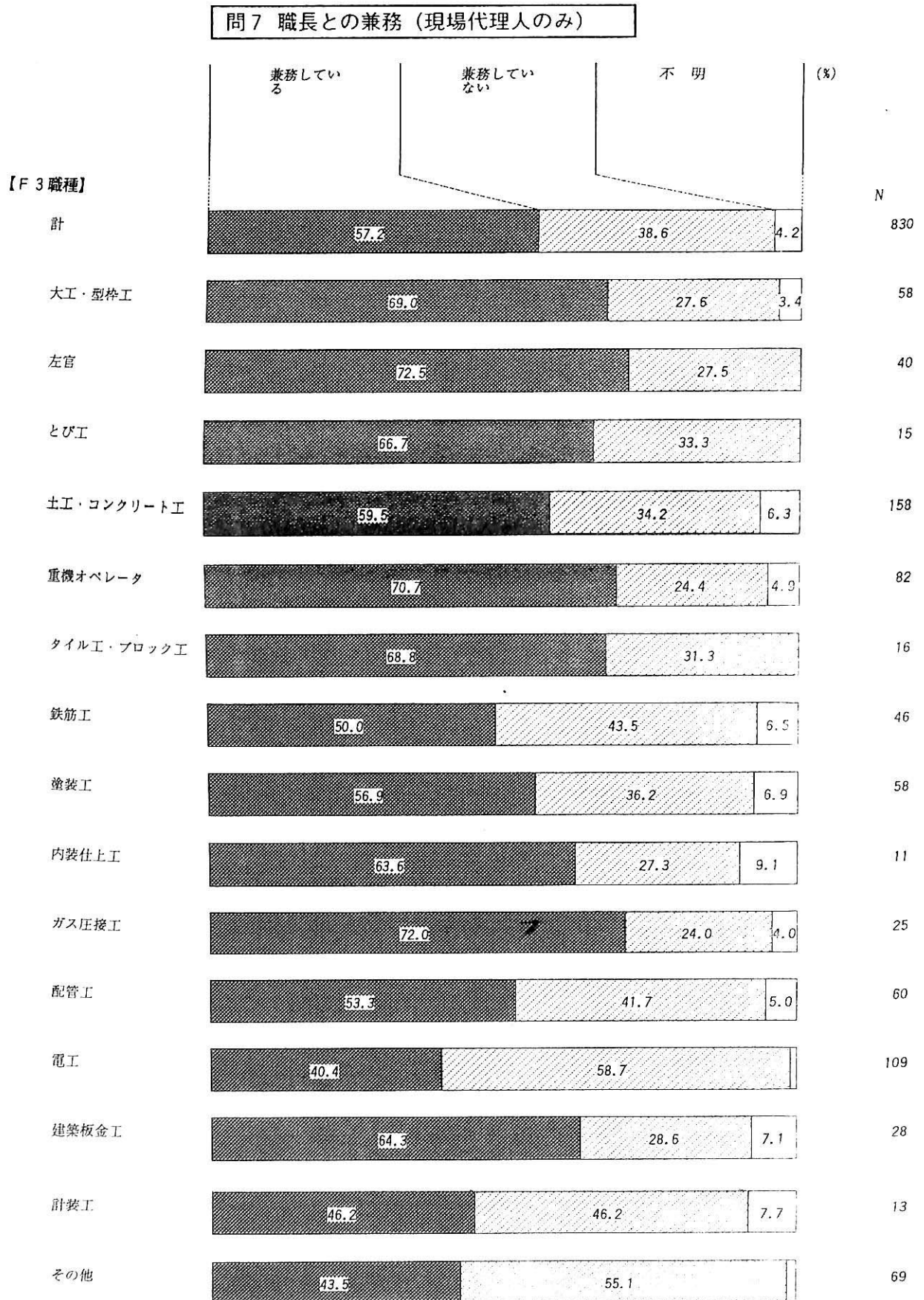
問6 他の職長との連絡調整の方法（職長のみ）（複数回答）



F 3 職種	N	毎日のK Y Tミーティングで打ち合わせを行う	適宜、工事の区切りごとに打ち合わせを行う	施工計画段階から打ち合わせを行い、改善提案する	施工計画段階から打ち合わせを行い、改善提案しない	施工計画段階から打ち合わせを行わず、改善提案しない	特に決まっていない	不明
TOTAL	1683	69.6	54.4	33.9	4.8	7.9	3.4	
大工・型枠工	175	65.7	60.0	46.9	6.9	6.9	4.0	
左官	124	67.7	45.2	26.6	7.3	8.1	3.2	
とび工	75	86.7	62.7	46.7	4.0	1.3	2.7	
土工・コンクリート工	153	66.0	60.1	40.5	3.3	8.5	2.6	
重機オペレータ	148	65.5	49.3	34.5	2.0	8.8	5.4	
タイル工・ブロック工	128	80.5	57.0	32.0	2.3	4.7	3.1	
鉄筋工	137	70.8	61.3	37.2	8.0	4.4	4.4	
塗装工	108	63.9	54.6	26.9	1.9	13.9	1.9	
内装仕上工	112	68.8	42.9	32.1	5.4	10.7	1.8	
ガス圧接工	157	78.3	45.9	12.1	5.7	5.7	5.7	
配管工	97	55.7	56.7	47.4	6.2	12.4	2.1	
電工	119	72.3	59.7	31.1	5.9	6.7	4.2	
建築板金工	78	71.8	59.0	29.5	6.4	9.0	1.3	
計装工	23	73.9	47.8	21.7	0.0	8.7	0.0	
その他	40	60.0	45.0	40.0	0.0	12.5	5.0	

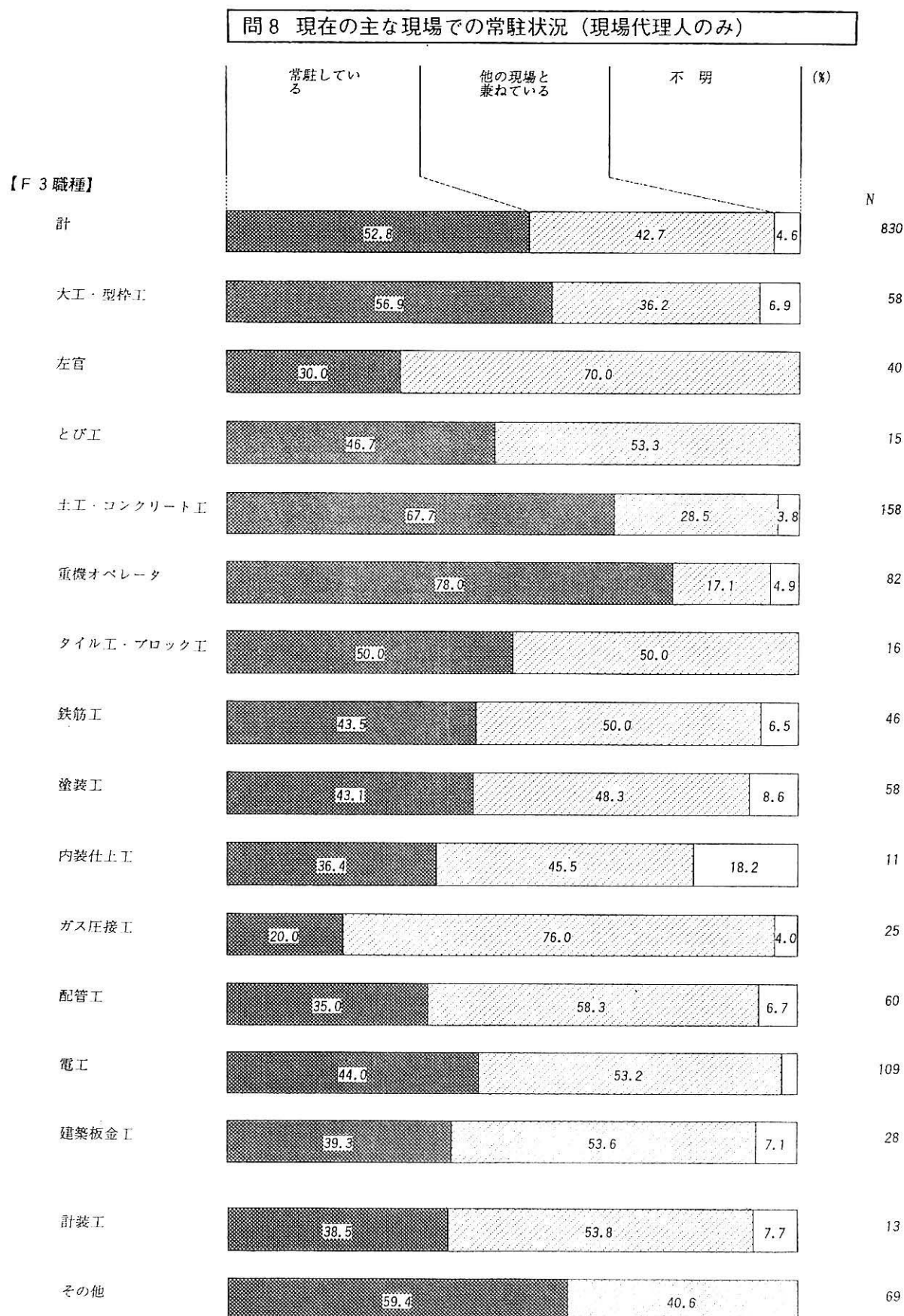
(10)職長との兼務（現場代理人のみ）

現場代理人（830人）のうち、現場で職長を兼務している者は57.2%、兼務していない者は38.6%となっている。職種別でみると、左官、ガス圧接工、重機オペレータは兼務している割合が7割を超えているのに対し、電工では約4割と少なくなっている。



(11)現在の主な現場での常駐状況（現場代理人のみ）

現場代理人（830人）のうち、現在の主な現場に「常駐している」現場代理人は52.8%、「他の現場と兼ねている」現場代理人は42.7%となっている。職種別でみると、重機オペレータや土工・コンクリート工で「常駐している」の割合が高くなっている。

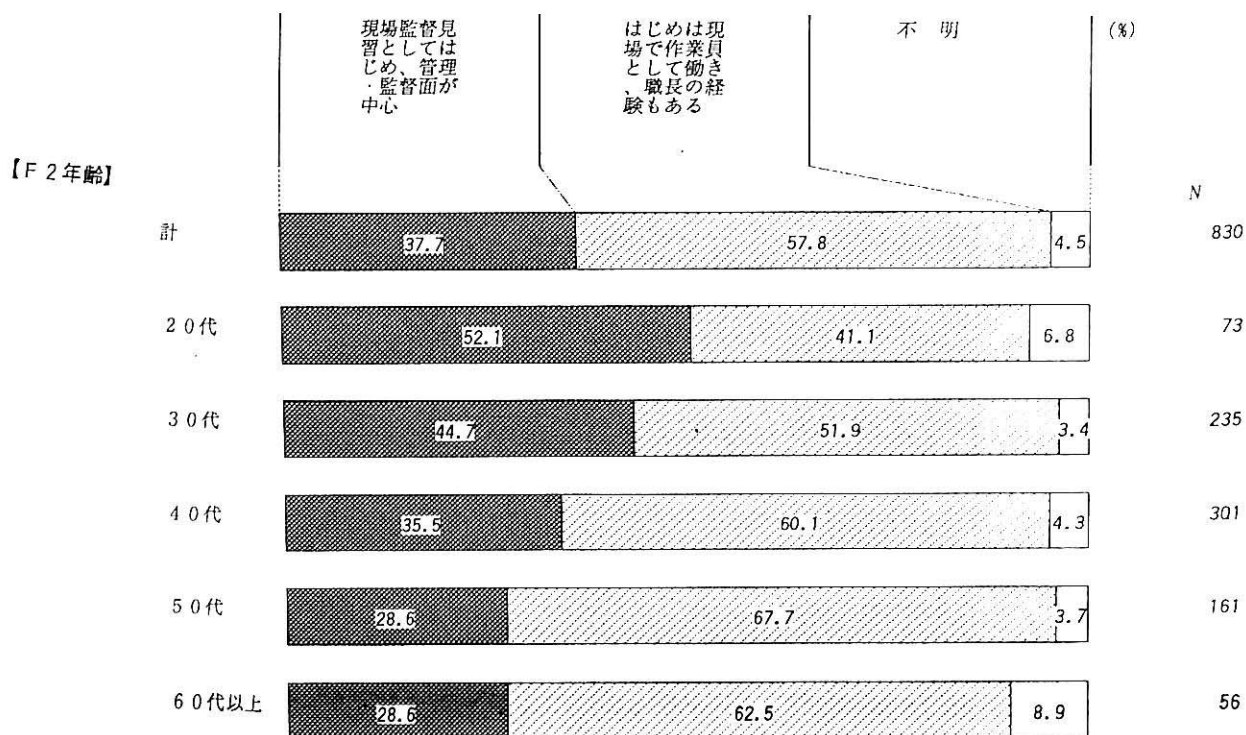


(12)建設業での経歴（現場代理人のみ）

現場代理人（830人）の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、職長の経験もある」57.8%、「現場監督見習としてはじめ、管理・監督面が中心」37.7%となっている。年代別でみると、若年層ほど「現場監督見習としてはじめ、管理・監督面が中心」の割合が高くなっている。

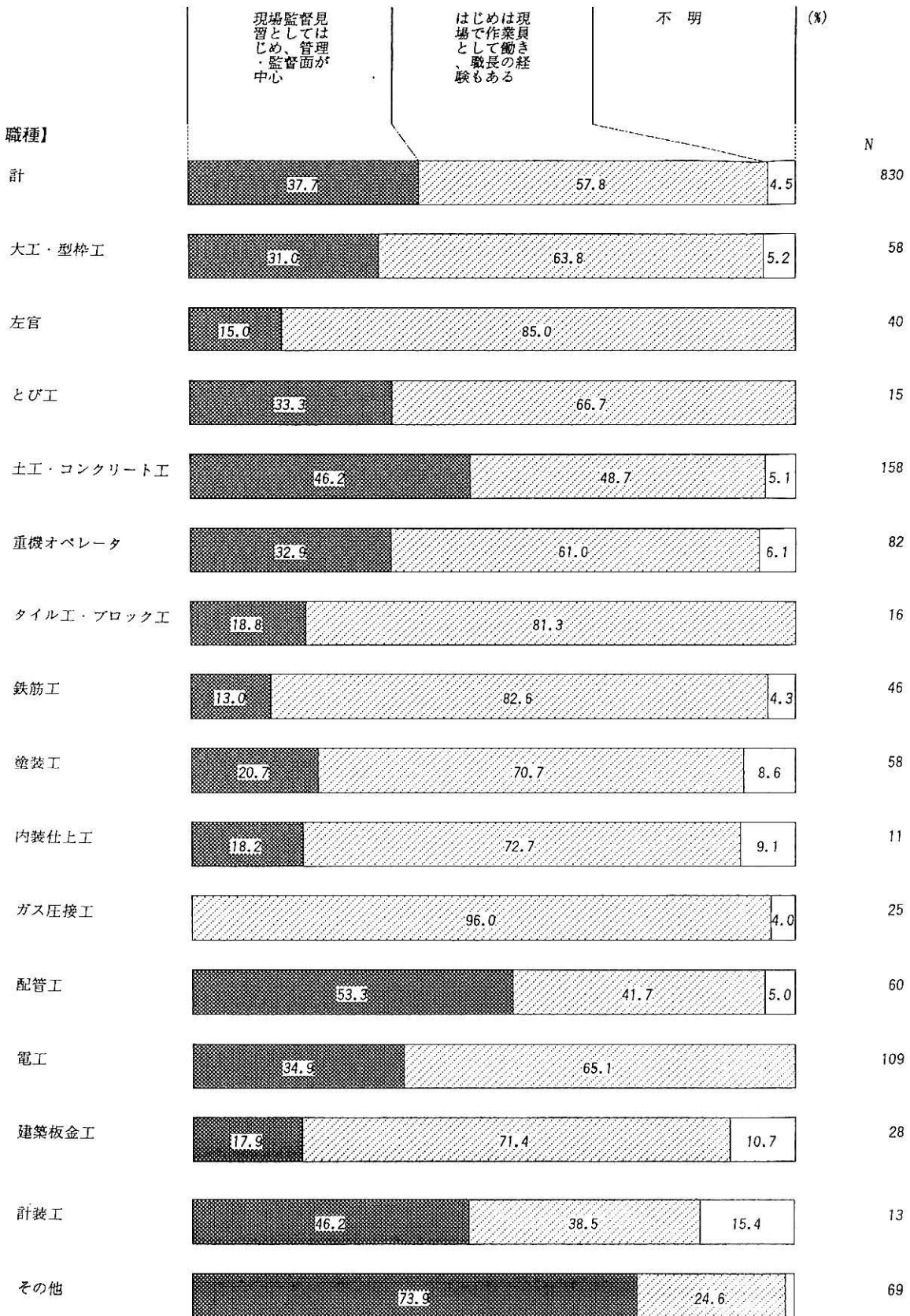
職種別でみると、配管工、土工・コンクリート工で「現場監督見習としてはじめ、管理・監督面が中心」の割合が高くなっている。

問9 建設業での経歴（現場代理人のみ）



問 9 建設業での経歴（現場代理人のみ）

【F 3 職種】

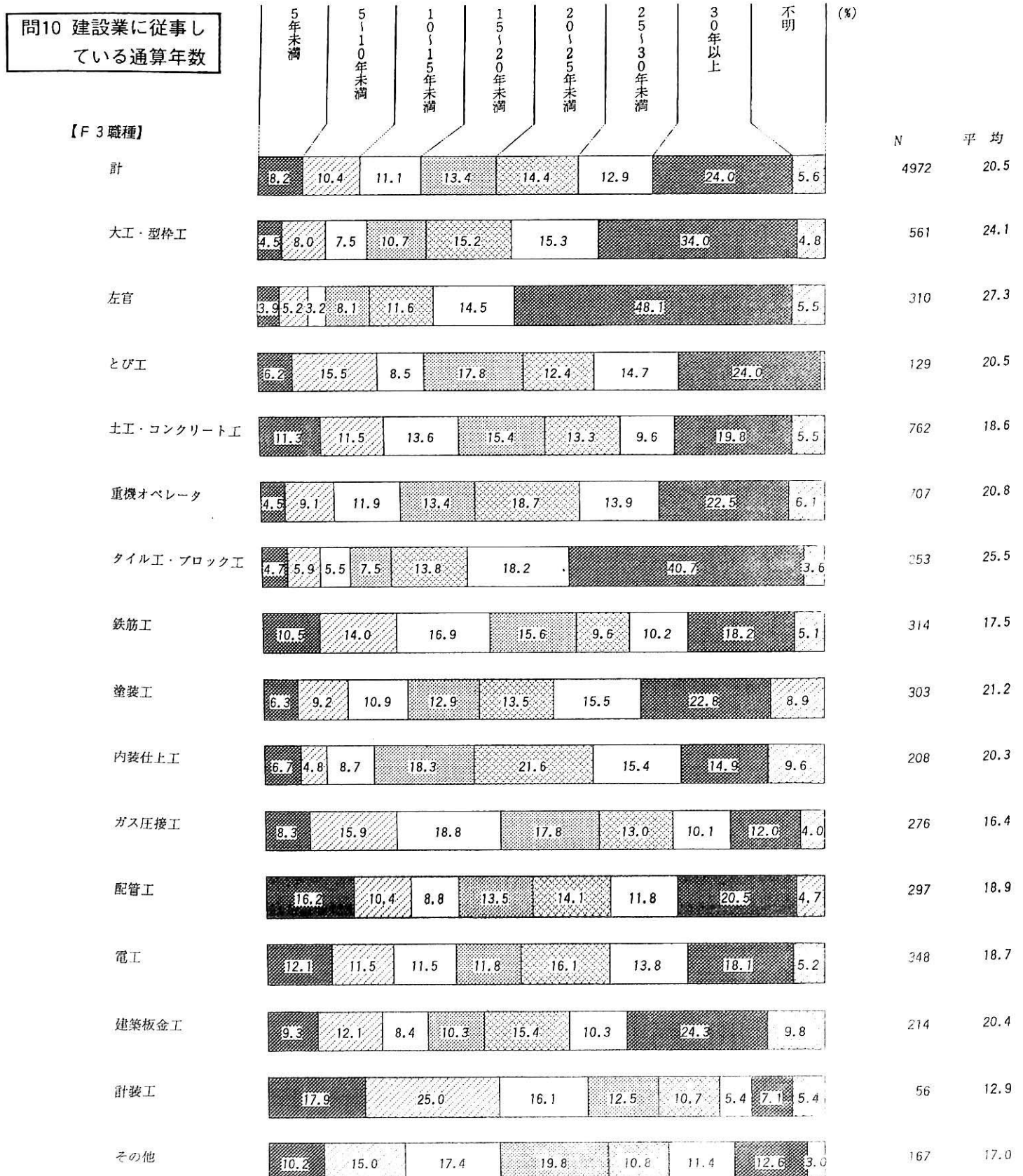


4. 建設業への入職状況

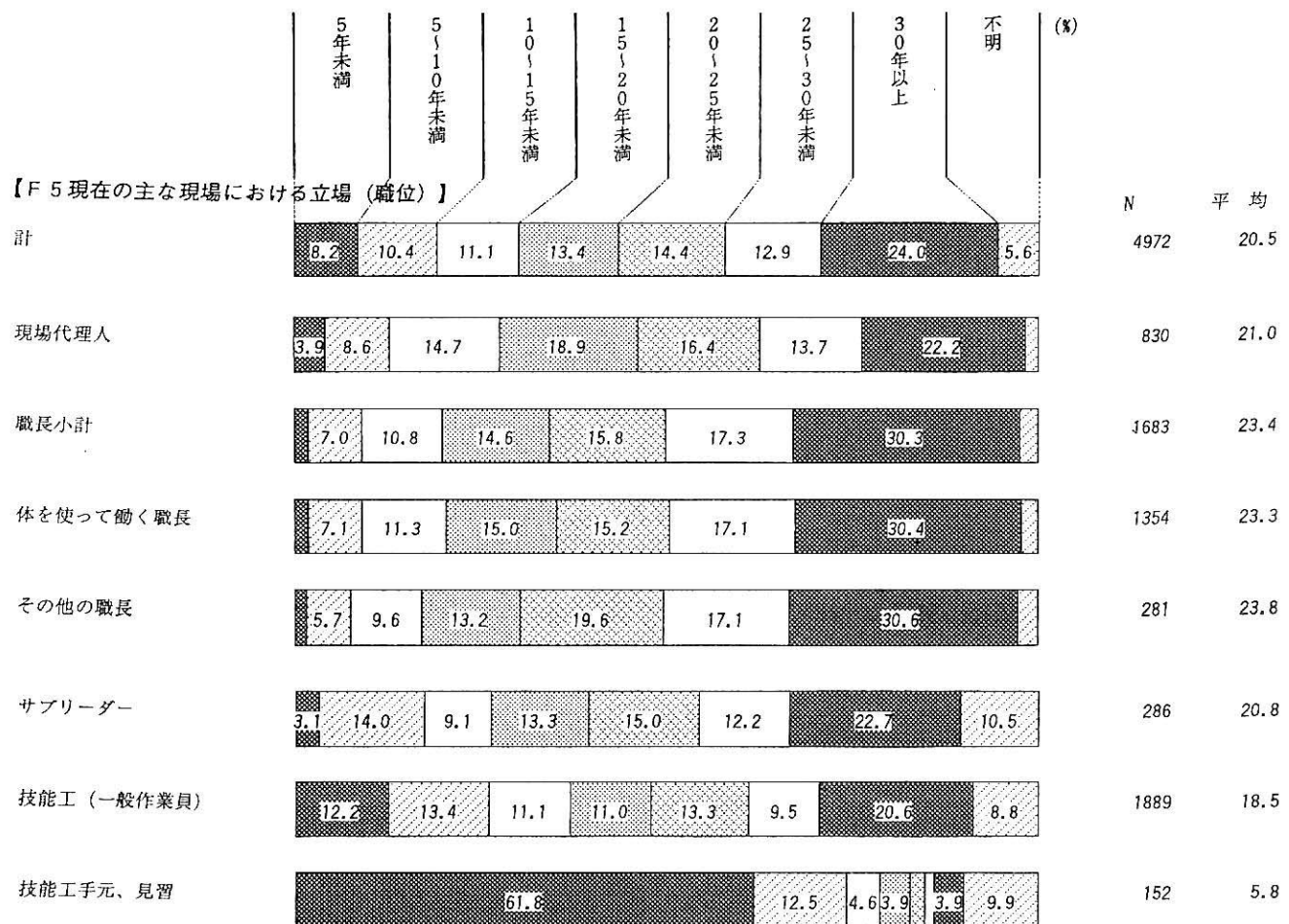
(1) 建設業に従事している通算年数

建設業に従事している通算年数は、「30年以上」が24.0%と最も多く、平均年数は20.5年である。職種別にみると、左官27.3年、タイル工・ブロック工25.5年、大工・型枠工24.1年などで長くなっており、左官とタイル工・ブロック工では「30年以上」の占める割合が4割以上と多くなっている。

職位別にみると、職長が23.4年と最も長くなっている。



問10 建設業に従事している通算年数

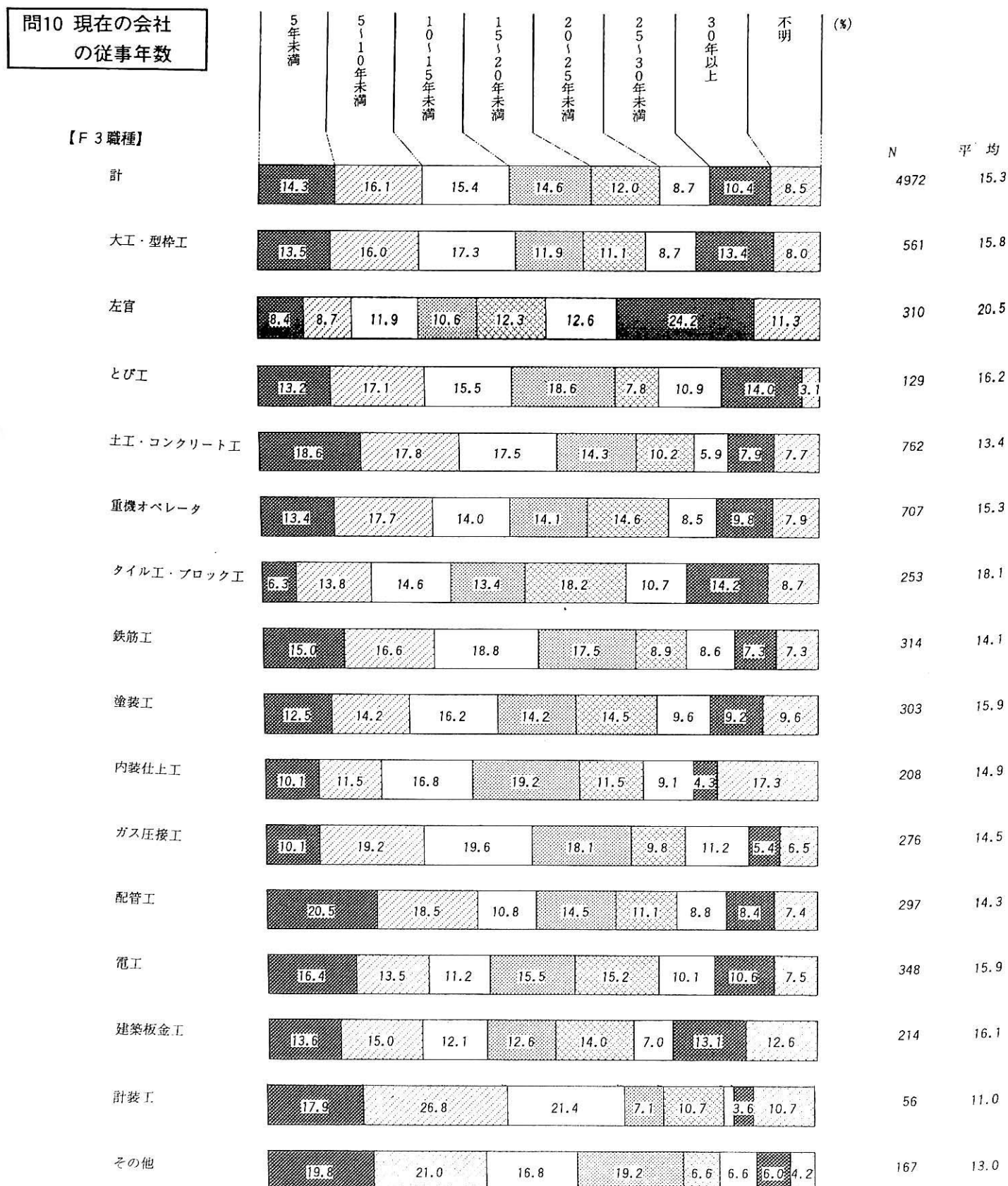


(2) 現在の会社の従事年数

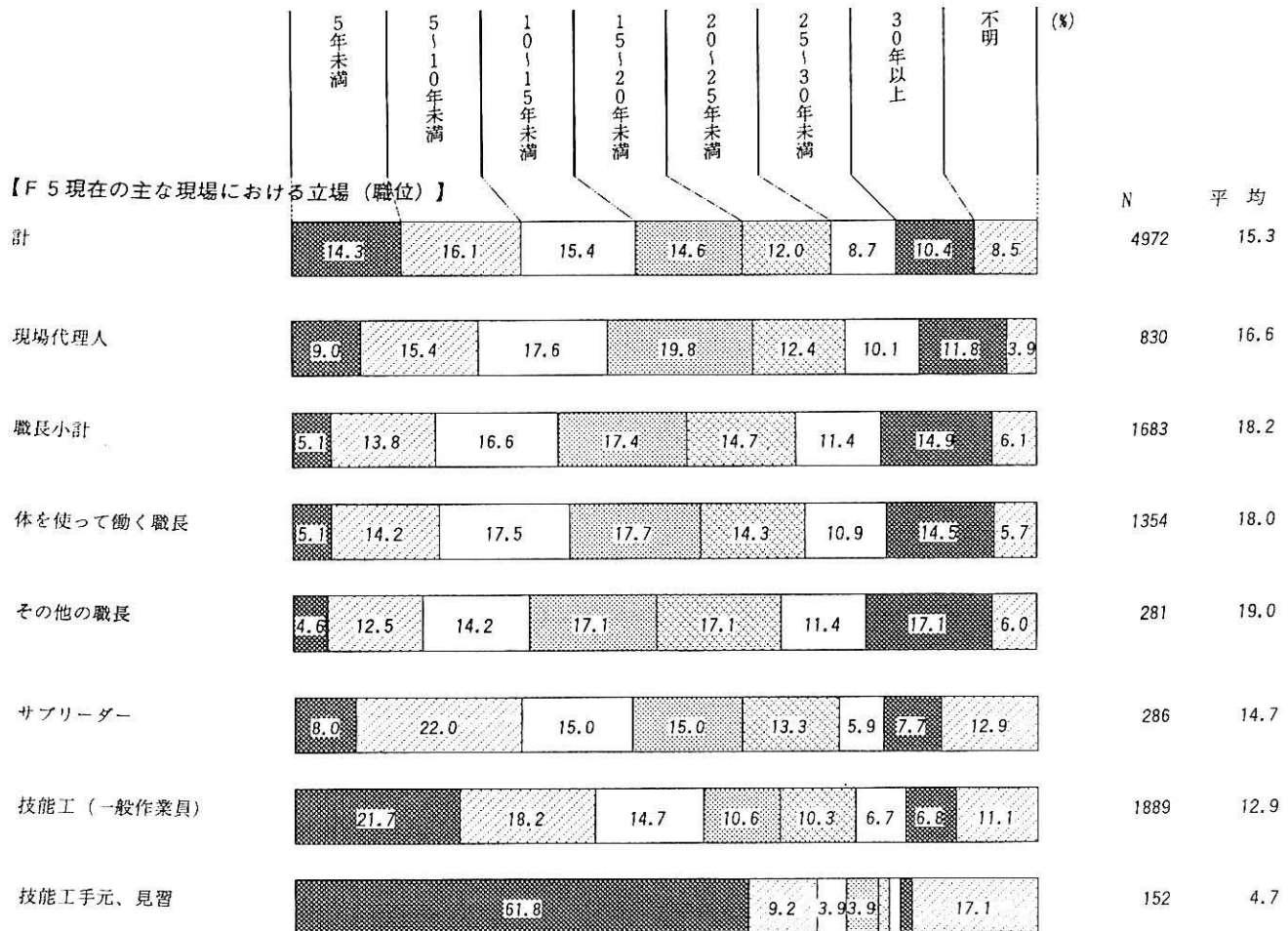
現在勤めている会社の従事年数は「5～10年未満」が16.1%と最も多く、平均では15.3年である。

職種別にみると、建設業に従事している年数と同様に、左官やタイル工・ブロック工などで従事年数が長くなっている。

職位別にみると、職長は18.2年、現場代理人は16.6年となっている。



問10 現在の会社
の従事年数

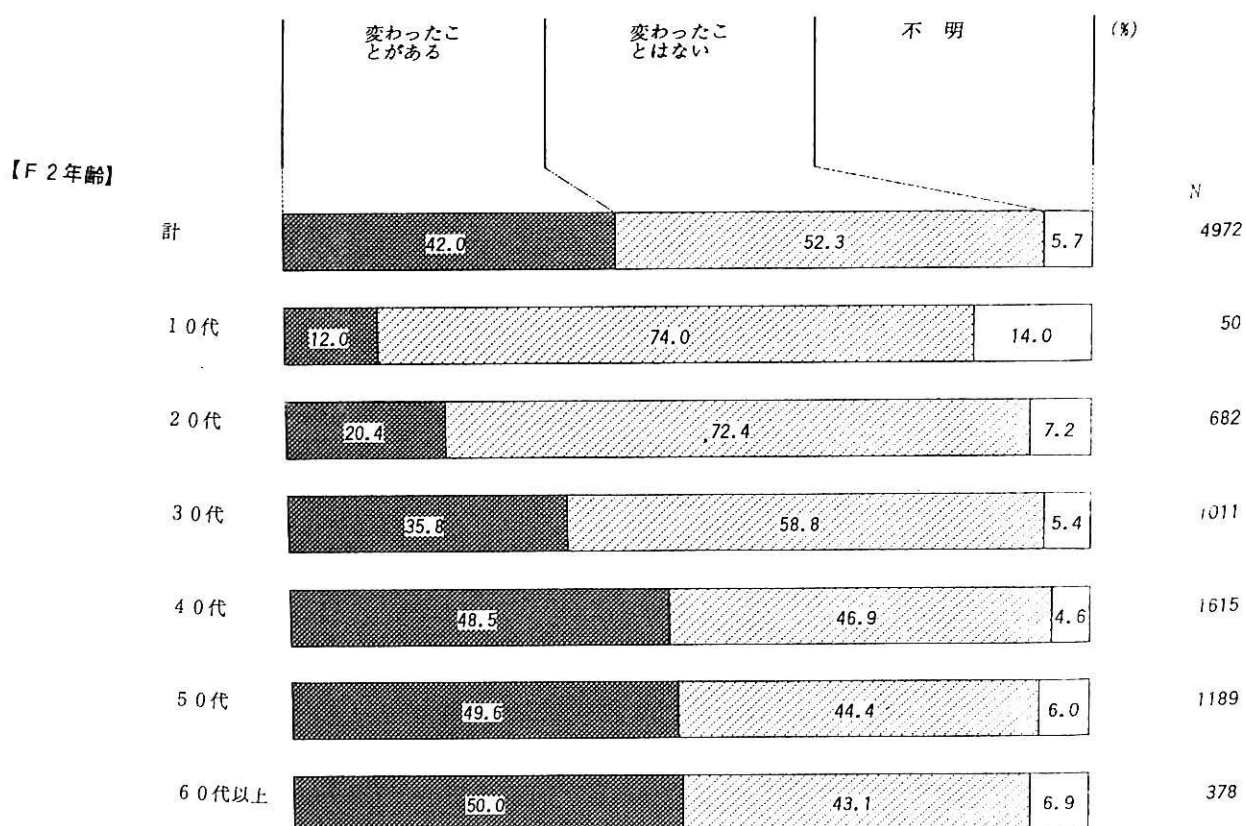


(3) 建設業界内で会社を変った経験の有無

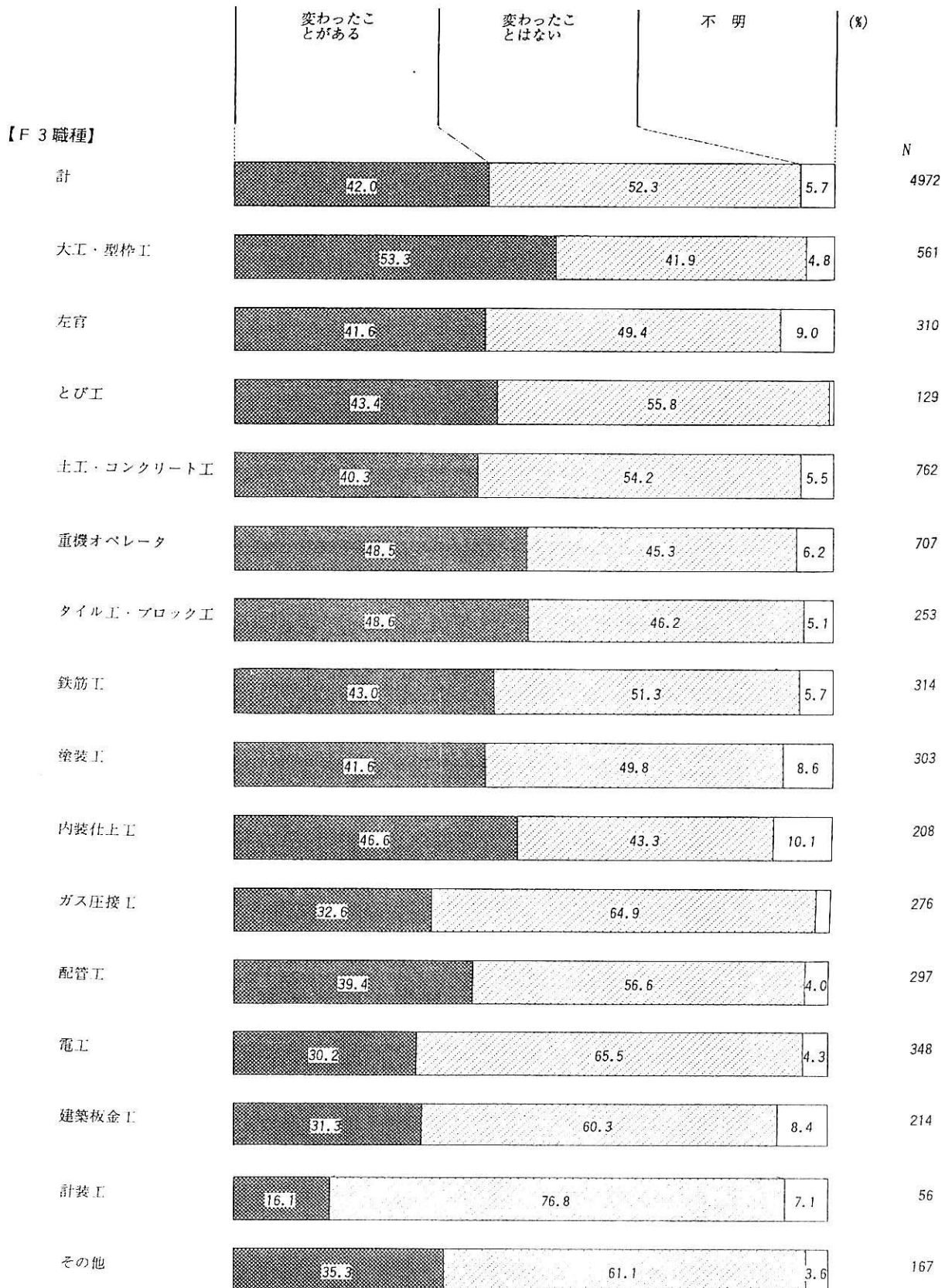
建設業に従事しながら会社を変ったことが「ない」が 52.3%、「ある」が 42.0%となっている。年代別でみると、中高年層ほど変わったことが「ある」の割合が高くなっていくが、40代以降は大きな変化はみられない。

職種別でみると、大工・型枠工で会社を変った経験者が5割を超え、計装工では少なくなっている。

問11 建設業界内で会社を変った経験の有無



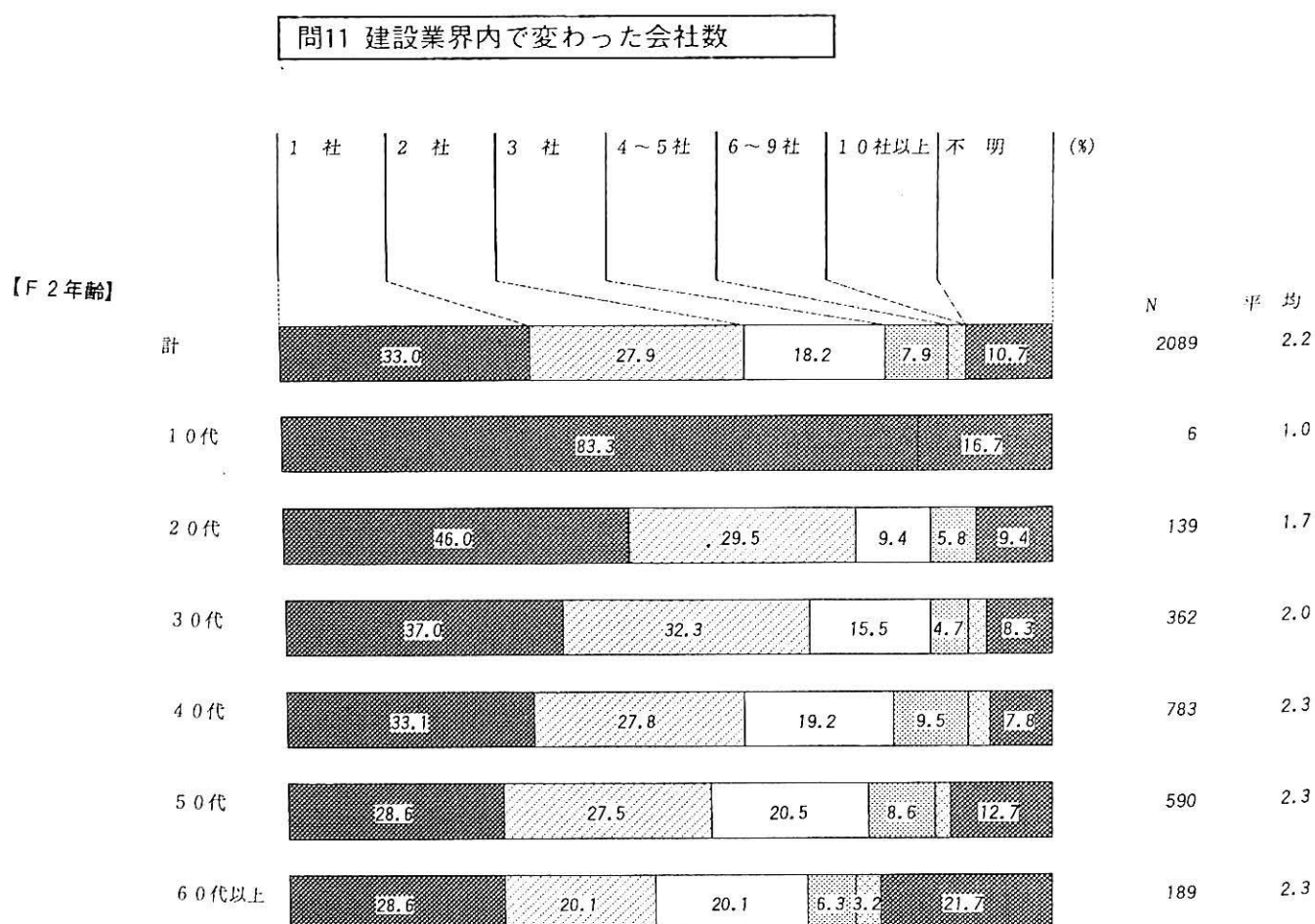
問11 建設業界内で会社を変った経験の有無



(4) 建設業界内で変わった会社数

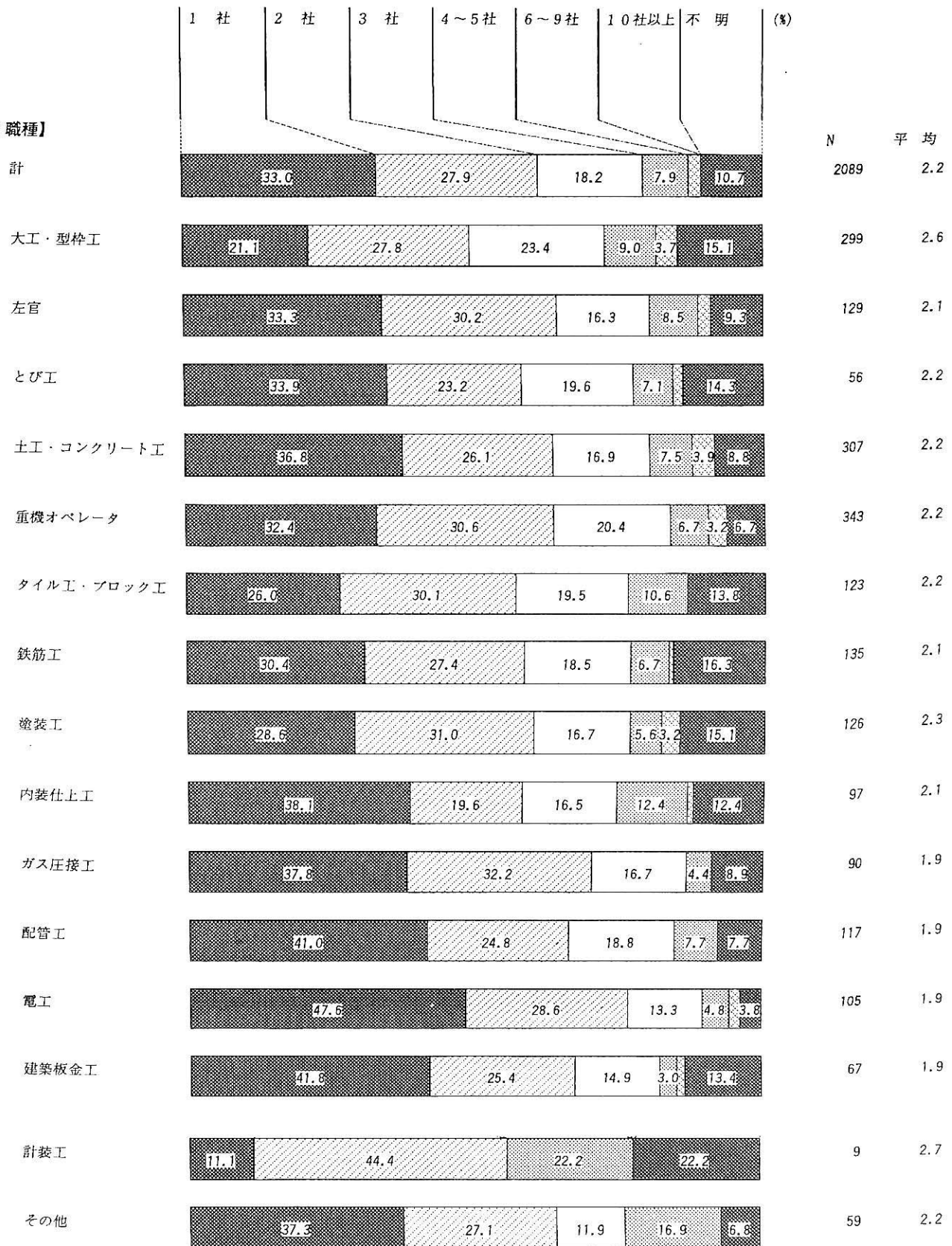
建設業で会社を変ったことのある技能者（2,089人）がこれまでに変わった会社数についてみると、「1社」が33.0%と最も多く、平均2.2社となっている。年代別でみると、中高年層ほど会社を変える回数が多くなっているが、40代以降は大きな変化はみられない。

職種別でみると、大工・型枠工で平均を上回っている。



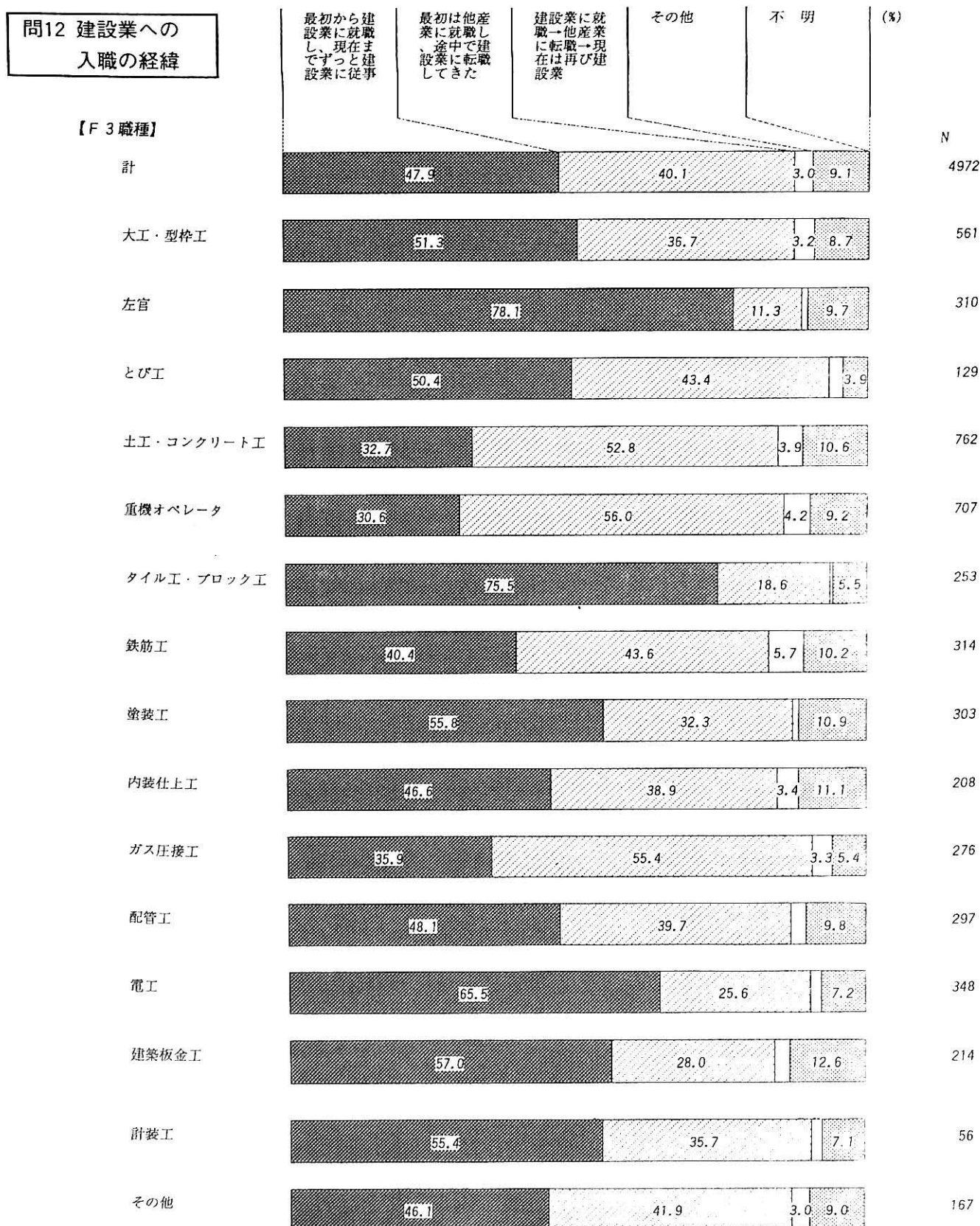
問11 建設業界内で変わった会社数

【F 3 職種】



(5) 建設業への入職の経緯

学校卒業後、「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47.9%と最も多く、「最初是他産業に就職し、途中で建設業に転職してきた」が40.1%となっている。職種別にみると、左官、タイル工・ブロック工、電工などで「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」が多いのに対して、重機オペレータ、ガス圧接工、土工・コンクリート工などでは「最初是他産業に就職し、途中で建設業に転職してきた」の割合が高くなっている。



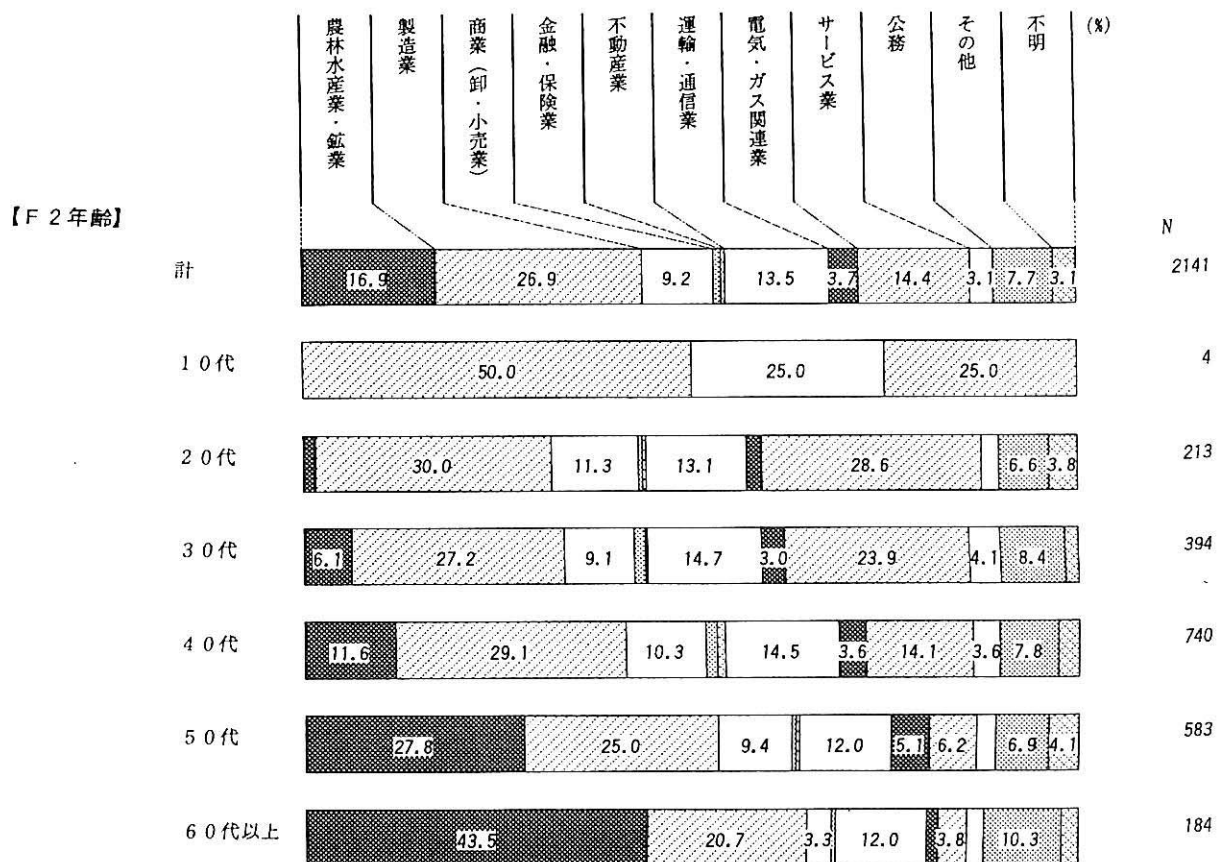
(6) 建設業に入る直前に従事していた産業

建設業に転職してきた技能者(2,141人)は製造業から転職した者が26.9%と最も多く、次いで農林水産業・鉱業16.9%、サービス業14.4%となっている。

職種別にみると、土工・コンクリート工、大工・型枠工は農林水産業・鉱業から、重機オペレータは運輸・通信業から、電気は電気・ガス関連業からなど、比較的他産業の中でも関連性のある職種からの転職が多くみられる。また、とび工はサービス業から、内装仕上工は商業からといった異業種からの転職もみられる。

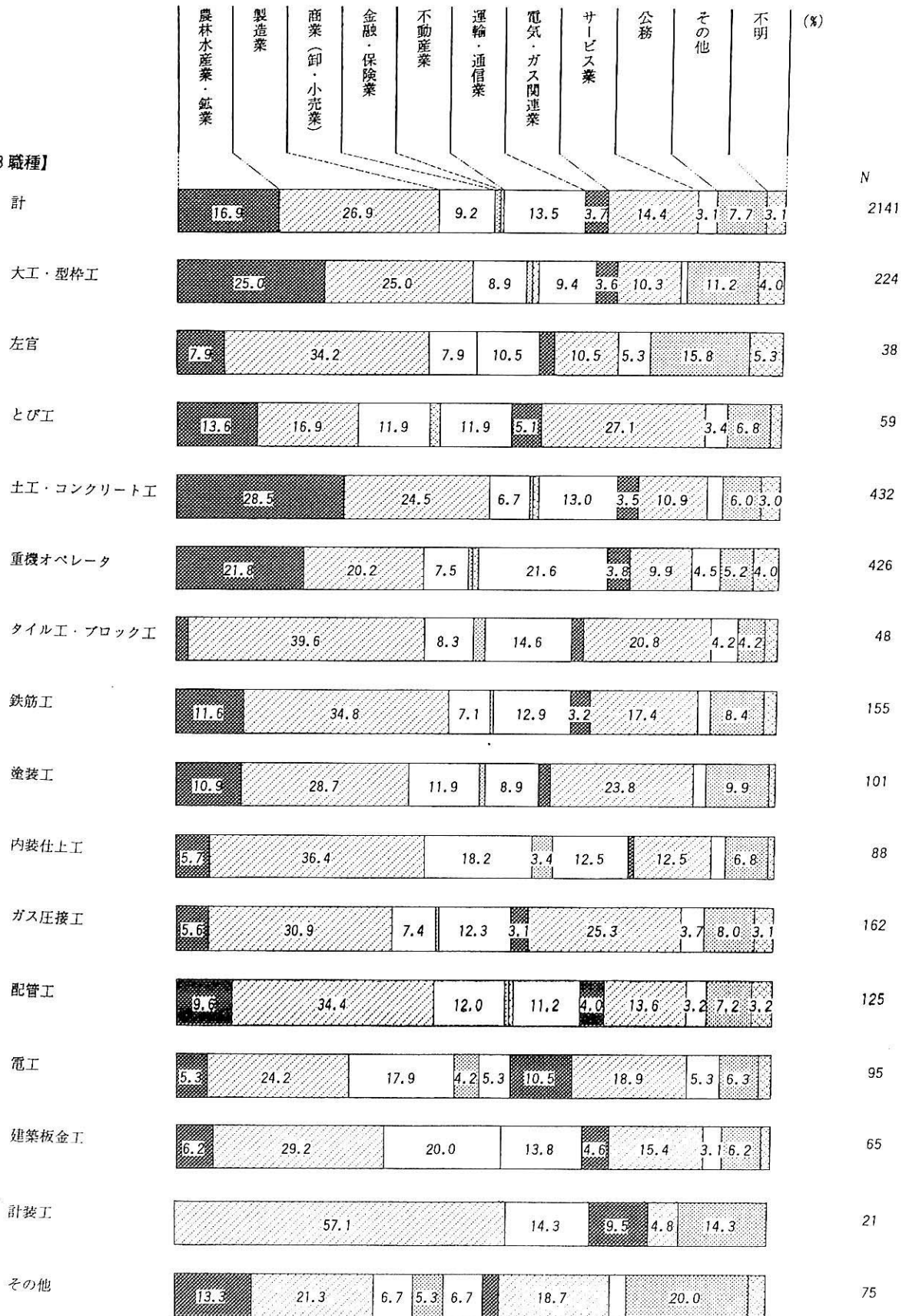
年代別にみると、若い世代では製造業、サービス業を前職とする者が多く、高齢になるにつれ農林水産業・鉱業が多くなっている。

問12-1 建設業に入る直前に従事していた産業



問12-1 建設業に入る直前に従事していた産業

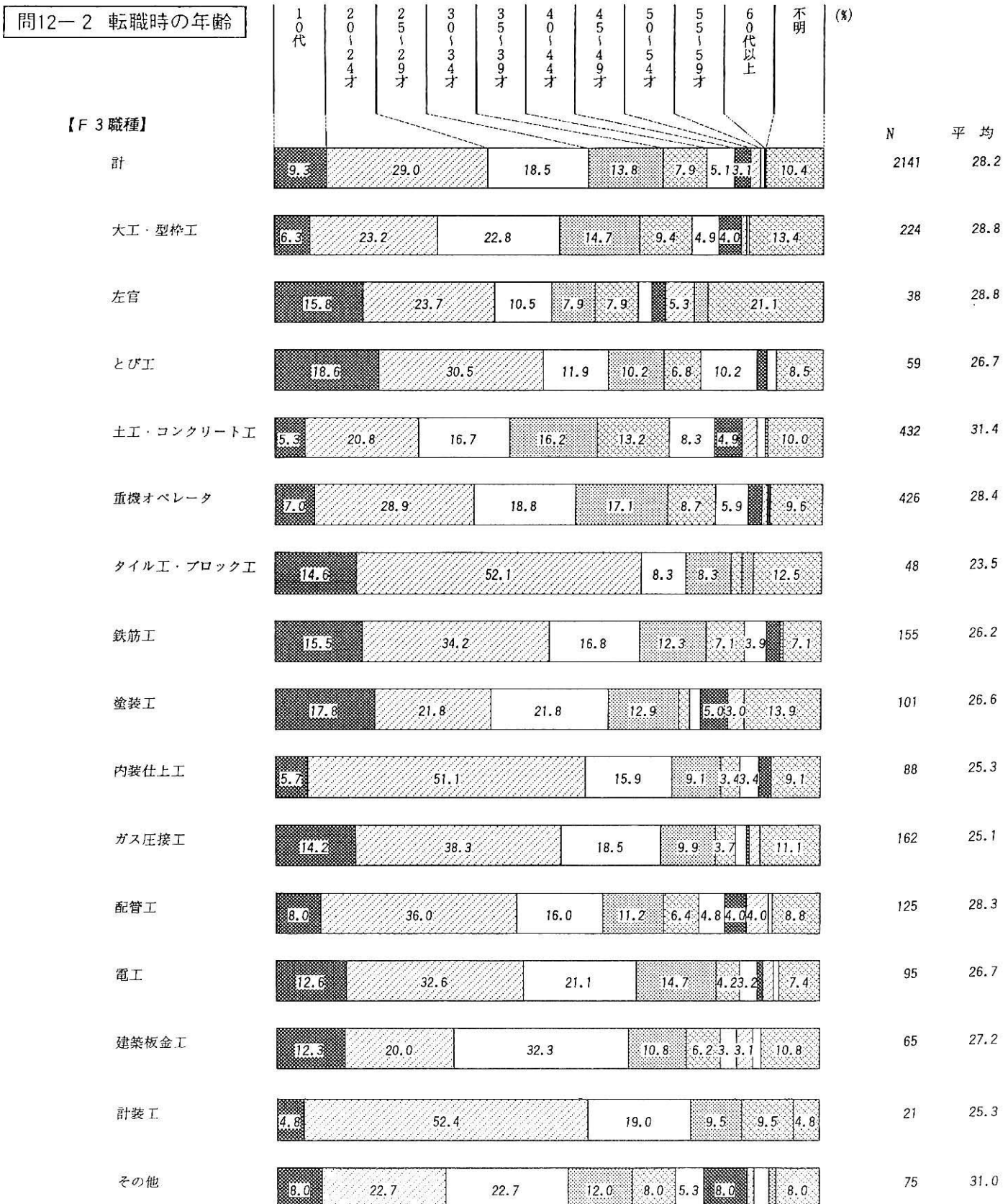
【F3職種】



(7) 転職時の年齢

他産業から転職してきた技能者（2,141人）のうち、20～24才に転職した者が29.0%と最も多く、20代に転職した者の合計は47.5%となっている。平均では28.2才となっている。

職種別にみると、土工・コンクリート工が31.4才と最も高く、タイル工・ブロック工が23.5才と最も低い。



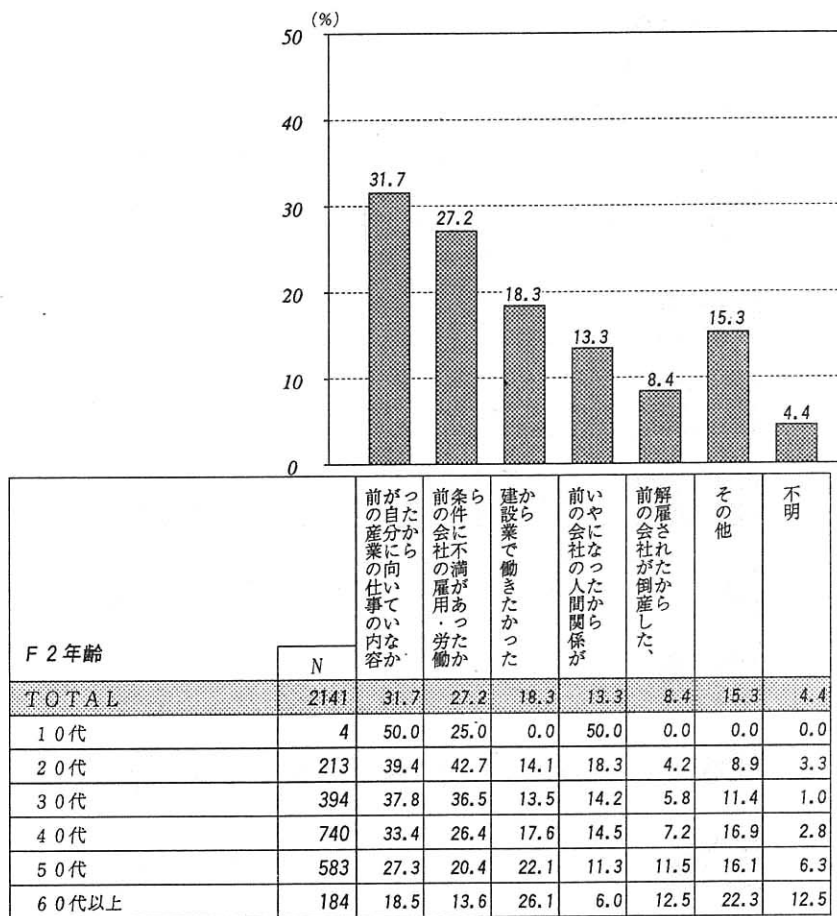
(8) 他産業を離れた理由（複数回答）

他産業から転職してきた技能者（2,141人）が前職の産業を離れた理由としては、「前の産業の仕事の内容が自分に向いていなかったから」が31.7%で最も多く、次いで「前の会社の雇用・労働条件に不満があったから」27.2%、「建設業で働きたかったから」18.3%となっている。年代別でみると、20～30代の若年層では「前の産業の仕事の内容が自分に向いていなかったから」、「前の会社の雇用・労働条件に不満があったから」が多く、50代以上の高年層で「建設業で働きたかったから」が多くなっている。

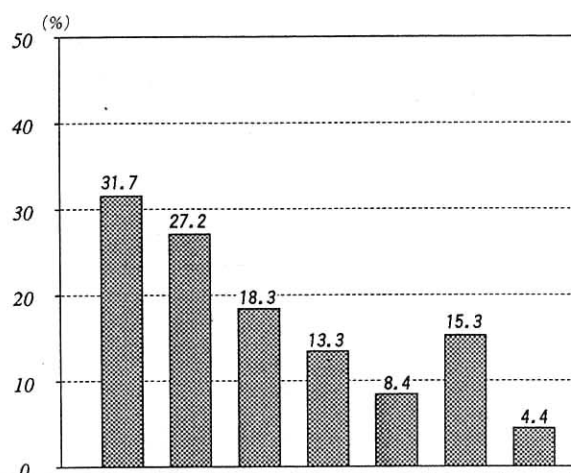
職種別でみると極端に大きな差は出ていない。

建設業に入る直前に従事していた産業別でみると、製造業で「前職の産業の仕事の内容が自分に向いていなかったから」が、運輸・通信業、サービス業で「前の会社の雇用・労働条件に不満があったから」が、農林水産業・鉱業で「建設業で働きたかったから」が多くなっている。

問12-3 他産業を離れた理由
(複数回答)



問12-3 他産業を離れた理由
(複数回答)



F3職種	N	前が自分から 前の産業の仕事の内容が	前の会社に不満があった 条件に不満があったか	建設業で働きたかった	前の会社の人間関係が	前雇されたから 前の会社が倒産した	その他	不明
TOTAL	2141	31.7	27.2	18.3	13.3	8.4	15.3	4.4
大工・型枠工	224	35.3	25.9	20.5	12.1	8.9	11.2	8.5
左官	38	26.3	18.4	18.4	21.1	5.3	21.1	7.9
とび工	59	42.4	20.3	11.9	13.6	8.5	16.9	0.0
土工・コンクリート工	432	23.4	22.5	19.9	15.0	10.9	19.9	4.9
重機オペレータ	426	26.3	26.1	21.1	11.7	7.3	15.0	5.4
タイル工・ブロック工	48	52.1	20.8	29.2	8.3	4.2	6.3	4.2
鉄筋工	155	33.5	36.1	11.0	14.2	7.1	14.8	3.2
塗装工	101	33.7	29.7	18.8	9.9	6.9	14.9	3.0
内装仕上工	88	33.0	30.7	18.2	8.0	12.5	11.4	2.3
ガス圧接工	162	44.4	38.9	11.7	13.6	6.2	8.0	1.9
配管工	125	31.2	33.6	11.2	16.0	9.6	16.0	3.2
電工	95	38.9	29.5	20.0	14.7	3.2	15.8	1.1
建築板金工	65	35.4	24.6	24.6	15.4	10.8	15.4	1.5
計装工	21	38.1	28.6	14.3	9.5	4.8	23.8	0.0
その他	75	37.3	17.3	16.0	12.0	13.3	18.7	5.3

Q12-1 建設業に入る直前に従事していた産業

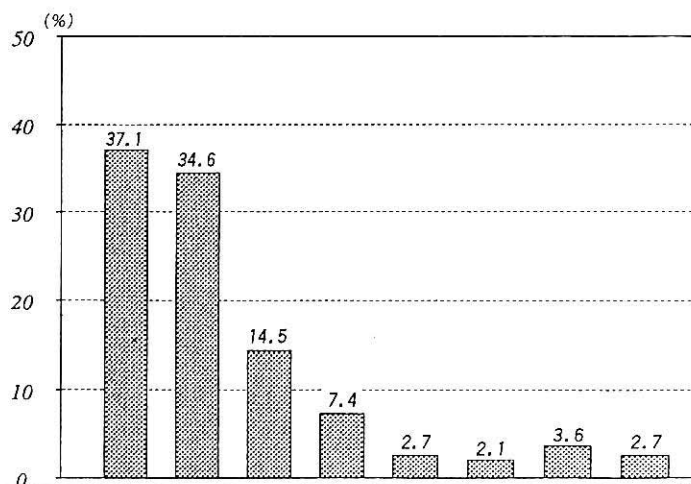
農林水産業・鉱業	361	24.7	15.0	27.4	6.6	7.5	19.1	10.8
製造業	575	40.5	27.8	13.6	16.7	9.2	13.4	1.6
商業（卸・小売業）	198	35.9	28.8	13.1	21.7	10.6	15.7	2.0
金融・保険業	22	59.1	4.5	18.2	13.6	4.5	9.1	0.0
不動産業	13	7.7	23.1	23.1	7.7	0.0	30.8	15.4
運輸・通信業	288	26.4	38.5	22.6	10.4	8.7	11.1	1.4
電気・ガス関連業	79	40.5	24.1	17.7	8.9	10.1	13.9	0.0
サービス業	308	29.2	36.7	15.3	16.9	7.8	12.0	1.9
公務	66	39.4	12.1	21.2	10.6	3.0	24.2	3.0
その他	165	23.0	27.3	19.4	7.9	7.3	25.5	3.6

(9) 建設業に入職したきっかけ（複数回答）

入職したきっかけとしては、「友人・知人・先輩などの縁故により」が37.1%と最も多く、次いで「親・兄弟・親類などの縁故により」34.6%となっている。年代別でみると若年層ほど「学校で紹介されて」入職する者の割合が高く、年代が上がるにつれて、「友人・知人・先輩などの縁故により」の割合が高くなっている。

職種別でみると、左官やタイル工・ブロック工、建築板金工で特に「親・兄弟・親類などの縁故により」が多く、また、計装工と電工は「学校で紹介されて」の割合が4割を超えている。

問13 建設業に入職したきっかけ（複数回答）



F 2 年齢	N	友人・知人・先輩などの縁故により	親・兄弟・親類などの縁故により	学校で紹介されて	職安で紹介されて	新聞やチラシの求人広告を見て	就職情報誌を見て	その他	不明
TOTAL	4972	37.1	34.6	14.5	7.4	2.7	2.1	3.6	2.7
10代	50	16.0	18.0	46.0	2.0	6.0	4.0	4.0	6.0
20代	682	23.9	30.1	28.4	8.5	1.9	5.0	4.5	2.5
30代	1011	29.4	32.8	22.4	9.4	2.4	3.2	3.4	1.9
40代	1615	37.0	38.3	12.8	7.0	3.3	1.2	3.4	2.2
50代	1189	48.1	34.2	5.2	7.0	2.6	1.0	3.2	3.4
60代以上	378	50.0	35.7	1.6	4.2	2.1	0.8	4.8	4.5

F 3 職種

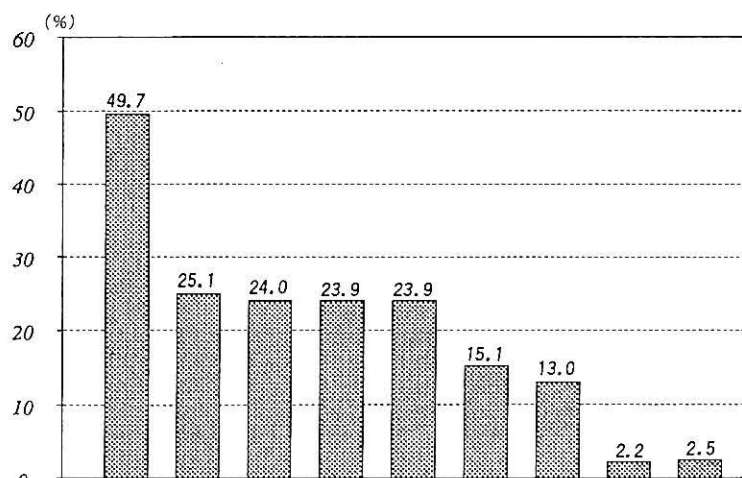
大工・型枠工	561	38.9	44.2	6.1	4.3	2.0	0.0	4.3	3.9
左官	310	21.6	52.3	19.0	8.4	0.6	1.0	2.9	2.9
とび工	129	43.4	31.8	10.9	6.2	2.3	4.7	4.7	0.0
土工・コンクリート工	762	49.6	29.4	7.3	8.9	1.6	1.7	4.2	0.9
重機オペレータ	707	49.4	28.0	7.8	8.1	3.8	1.6	3.1	3.1
タイル工・ブロック工	253	30.8	52.2	13.0	6.3	2.0	0.4	2.0	2.8
鉄筋工	314	41.7	29.0	14.3	4.5	3.8	2.2	3.2	2.9
塗装工	303	33.3	35.3	14.9	10.2	1.0	2.3	4.0	4.0
内装仕上工	208	35.1	34.1	13.9	5.3	5.8	3.8	2.9	3.4
ガス圧接工	276	44.2	29.7	12.3	4.0	5.1	3.3	1.4	2.5
配管工	297	27.6	29.3	26.3	11.1	2.4	4.4	4.0	1.3
電工	348	17.8	24.4	40.5	9.2	3.2	3.4	3.4	3.2
建築板金工	214	22.0	48.1	12.6	8.9	4.2	1.4	3.3	4.7
計装工	56	19.6	16.1	46.4	7.1	1.8	5.4	5.4	0.0
その他	167	26.9	37.1	21.6	6.6	0.6	3.0	8.4	2.4

(10)建設業に入職した理由（複数回答）

転職者も含めた建設業への入職の理由としては、「技術・技能を身に付けられると思ったから」と回答する者が最も多く、約半数を占めており、特に、10～40代の年代で高くなっている。10代では「給料が高かったから」を占める割合が他の年代に比べて高くなっている。

職種別でみると、計装工、電工、タイル工・ブロック工、左官、内装仕上工でそれぞれ「技術・技能を身に付けられると思ったから」が6割を超えている。また、ガス圧接工では「給料が高かったから」の占める割合が他の職種に比べて高くなっている。

問14 建設業に入職した理由（複数回答）



F 2 年齢		技術・技能を身に付けられると思ったから	で見える形に残る仕事で き上がったものが目	だから 外で体を動かして働く のが好きだから	や り が い の あ る し じ さ だ と 思 っ た か ら	親・知人・先輩などが就 ・兄弟・親類・友人	給料が高かったから	他に職がなかったから	その他	不明	
	N										
TOTAL		4972	49.7	25.1	24.0	23.9	23.9	15.1	13.0	2.2	2.5
1 0 代		50	52.0	16.0	26.0	28.0	16.0	28.0	10.0	0.0	6.0
2 0 代		682	53.1	23.6	24.3	29.6	22.3	16.7	10.6	2.8	1.3
3 0 代		1011	53.9	27.6	24.6	24.2	25.2	15.3	11.5	1.6	2.3
4 0 代		1615	51.6	25.6	24.3	23.3	25.8	14.0	12.3	2.2	2.2
5 0 代		1189	44.8	23.8	22.9	20.0	22.0	15.0	15.9	2.3	3.2
6 0 代以上		378	40.7	23.5	24.9	26.2	22.8	14.6	15.3	3.7	3.4
F 3 職種											
大工・型枠工		561	47.1	30.5	21.4	27.1	25.0	17.5	10.7	2.1	2.5
左官		310	61.6	22.6	17.1	22.9	33.9	11.0	5.8	1.0	3.2
とび工		129	41.1	24.0	28.7	32.6	27.1	24.8	13.2	2.3	0.0
土工・コンクリート工		762	33.5	24.5	29.7	21.8	24.4	13.8	19.9	4.1	1.4
重機オペレータ		707	45.5	26.7	23.5	22.8	19.4	14.4	16.3	1.4	2.4
タイル工・ブロック工		253	64.0	29.6	19.8	24.1	34.4	22.1	9.5	0.8	2.4
鉄筋工		314	45.2	22.6	29.9	22.9	26.1	23.2	13.1	1.6	2.5
塗装工		303	59.1	24.8	24.8	23.8	28.1	11.2	9.9	2.3	3.0
内装仕上工		208	60.6	34.1	15.4	20.2	22.1	13.9	12.0	1.9	2.4
ガス圧接工		276	42.4	9.8	29.0	25.4	27.9	29.7	12.7	0.4	2.2
配管工		297	57.9	20.2	22.6	24.6	17.8	7.7	13.5	2.4	2.0
電工		348	64.4	23.6	24.4	27.9	13.2	7.8	8.3	1.7	4.9
建築板金工		214	57.0	27.1	23.8	18.7	26.6	13.6	9.3	3.7	3.7
計装工		56	73.2	16.1	17.9	12.5	14.3	8.9	14.3	5.4	0.0
その他		167	42.5	28.7	19.8	25.7	17.4	8.4	15.6	4.2	1.8

5. 労働時間の短縮

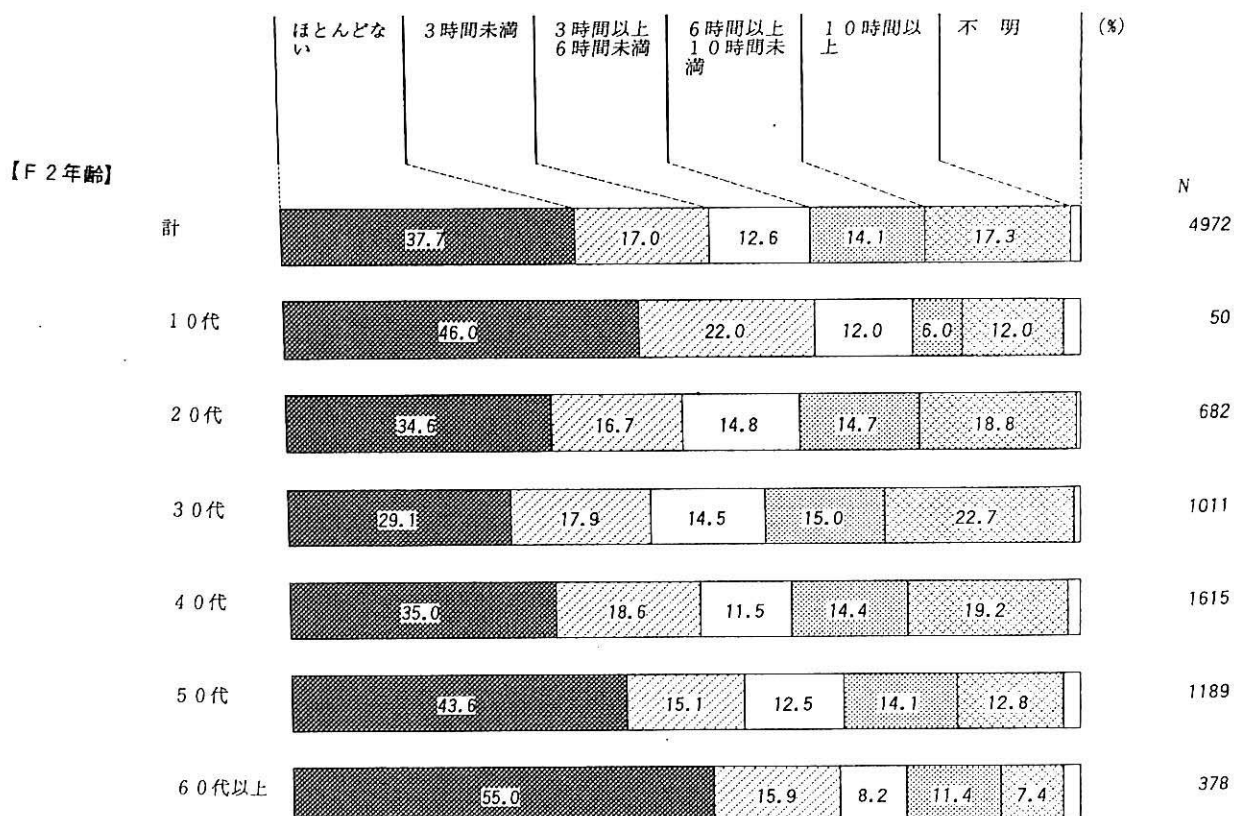
(1) 1週間の残業時間（平成7年11月）

技能者の1週間の平均残業時間は「ほとんどない」が37.7%と最も多く、次いで「10時間以上」17.0%となっている。年代別でみると30代の残業時間が長くなっている。

職種別でみると、塗装工、大工・型枠工、土工・コンクリート工、左官などで残業時間が短いのに対し、計装工、電気、内装仕上工では残業時間が長くなっている。

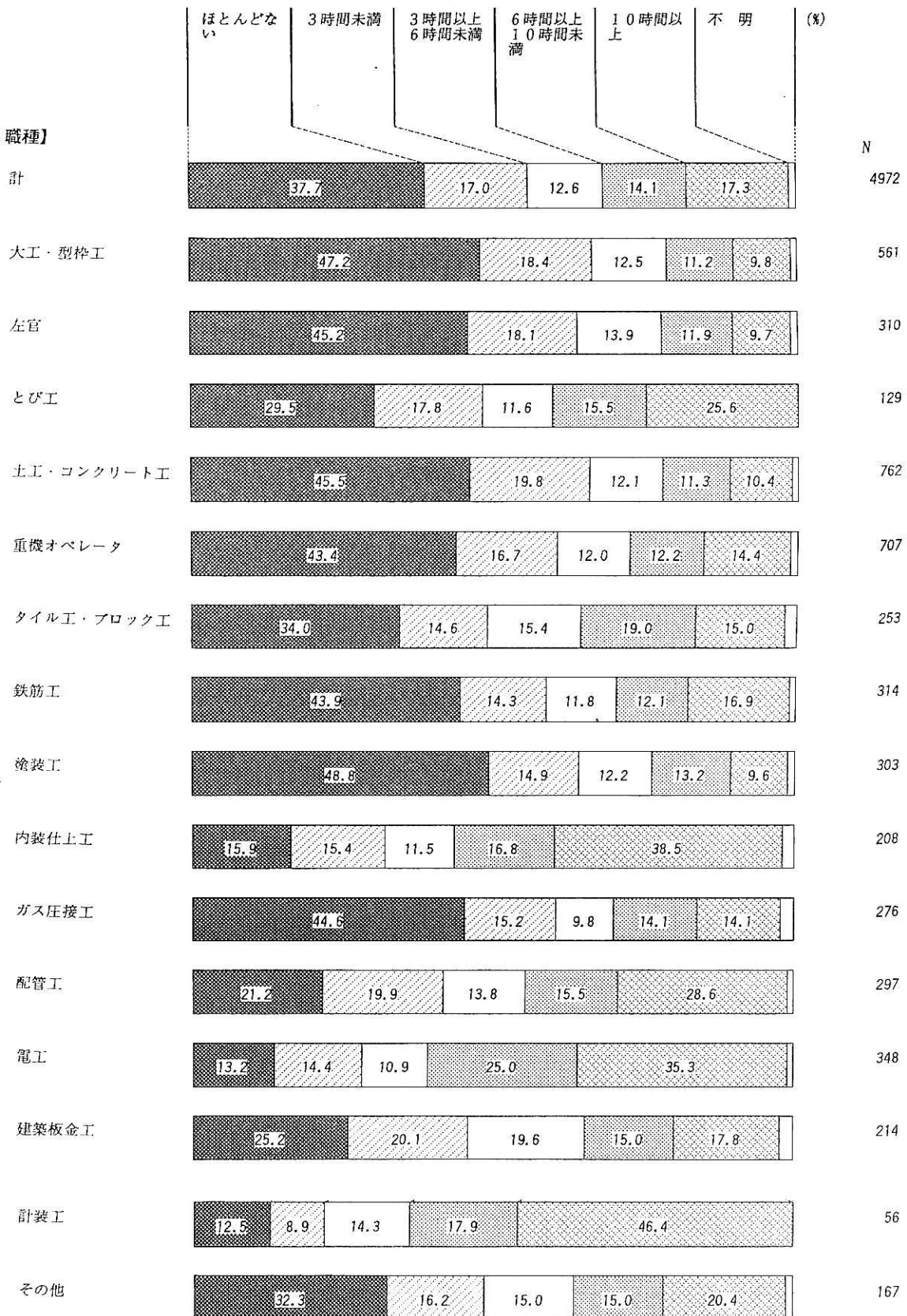
職位別にみると、技能工（一般作業員）や技能工手元、見習で「ほとんどない」が高い。また、現場代理人で「10時間以上」が四分の一以上を占める。

問15 1週間の残業時間（平成7年11月）

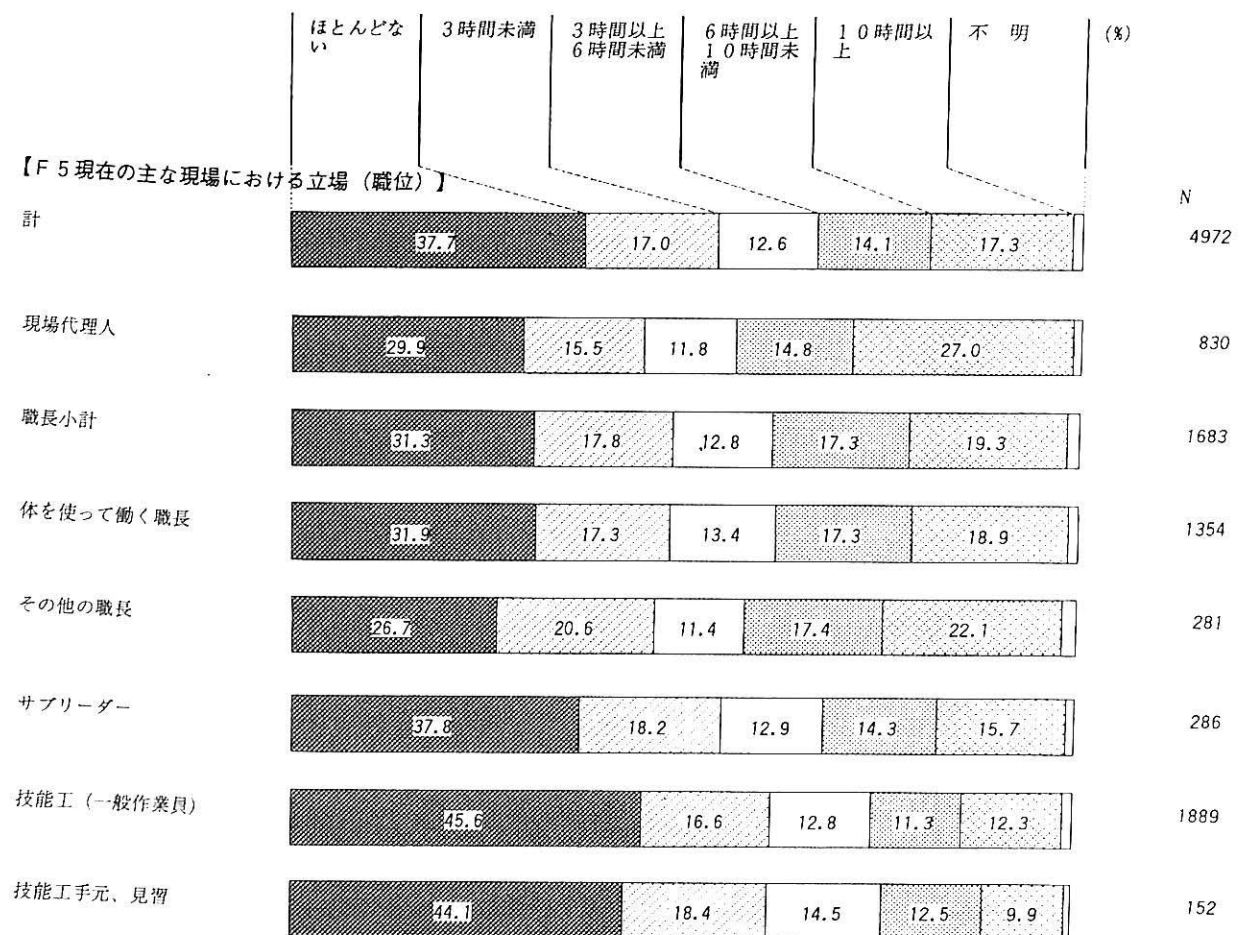


問15 1週間の残業時間（平成7年11月）

【F3職種】



問15 1週間の残業時間（平成7年11月）



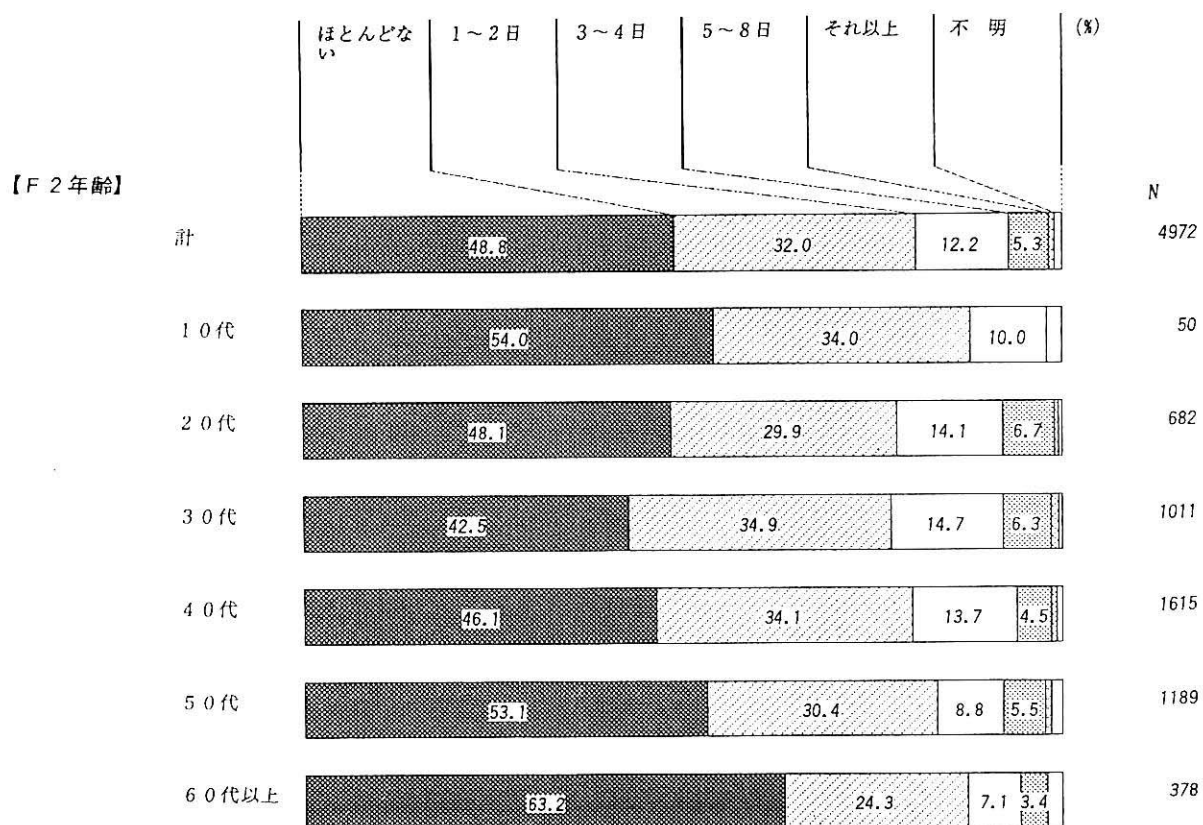
(2) 休日出勤日数（平成7年11月）

技能者の休日出勤日数も「ほとんどない」が48.8%となっている。

年代別でみると、60代、10代、50代で休日出勤日数が「ほとんどない」が過半数を占めている。

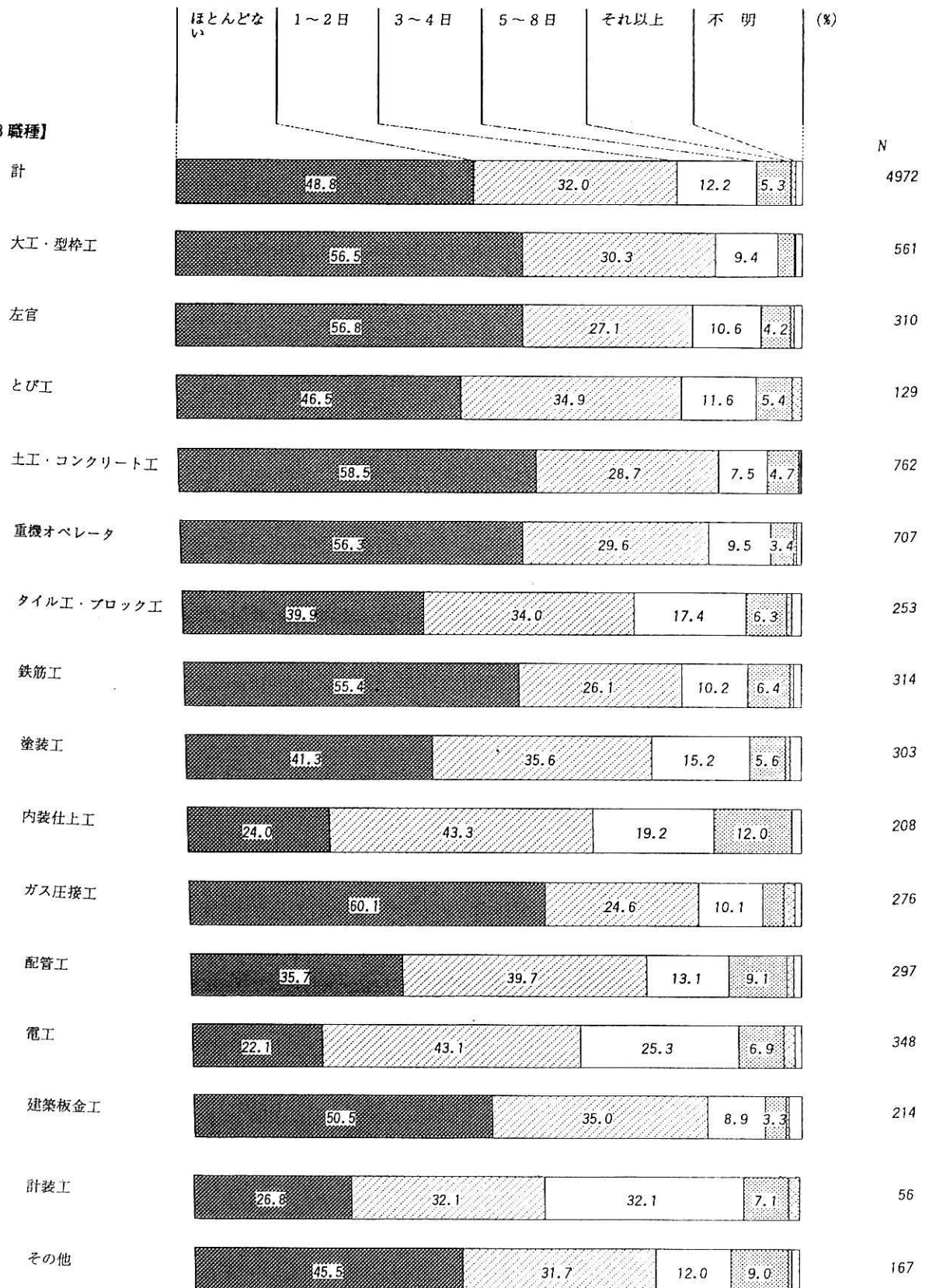
職種別でみると、ガス圧接工、土工・コンクリート工など7職種で、休日出勤日数が「ほとんどない」が過半数を占めている。

問16 休日出勤日数（平成7年11月）



問16 休日出勤日数（平成7年11月）

【F3職種】

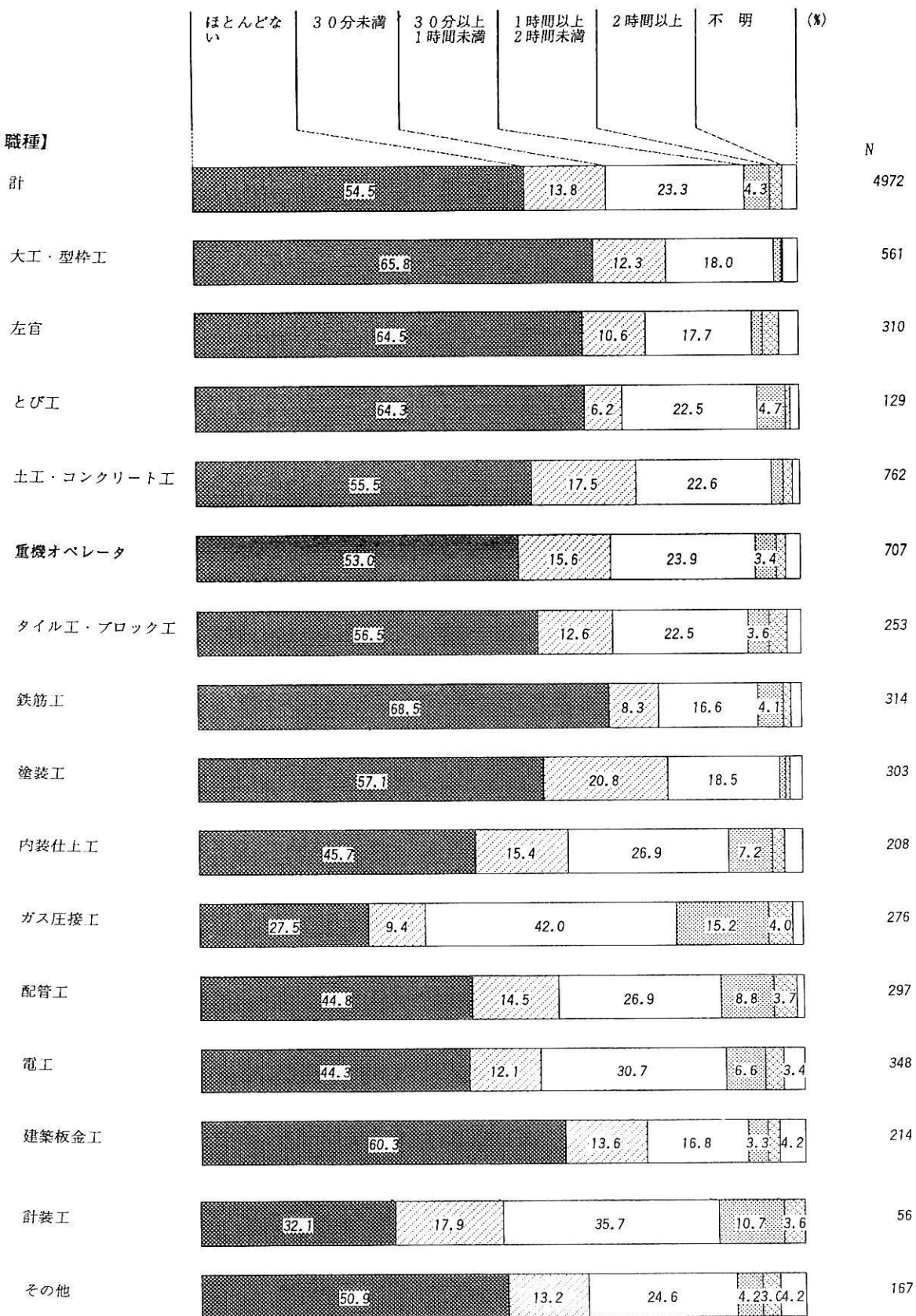


(3) 1日当たりの「手待ち時間」

1日当たりの「手待ち時間」は「ほとんどない」が54.5%と最も多く、次いで「30分以上1時間未満」23.3%となっている。職種別でみると他職種に比べガス圧接工と計装工で若干長くなっている。

問17 1日当たりの「手待ち時間」

【F3職種】

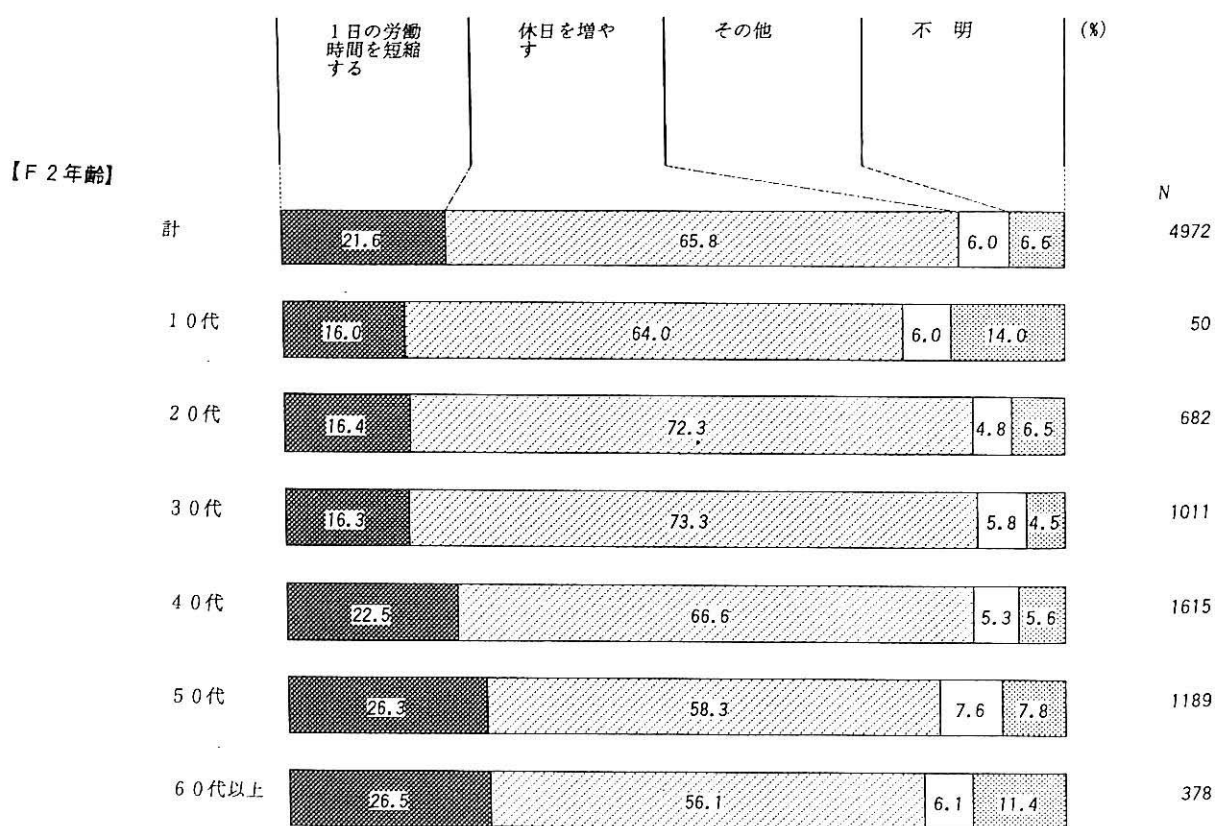


(4) 今後の労働時間短縮の方向性

今後の労働時間短縮の方向性としては、年代別、職種別にみても、一様に「1日の労働時間を短縮する」より「休日を増やす」意見が多く、「休日を増やす」が65.8%、「1日の労働時間を短縮する」が21.6%となっている。年代別でみると、20～30代で「休日を増やす」の割合が他の年代に比べ高くなっている。

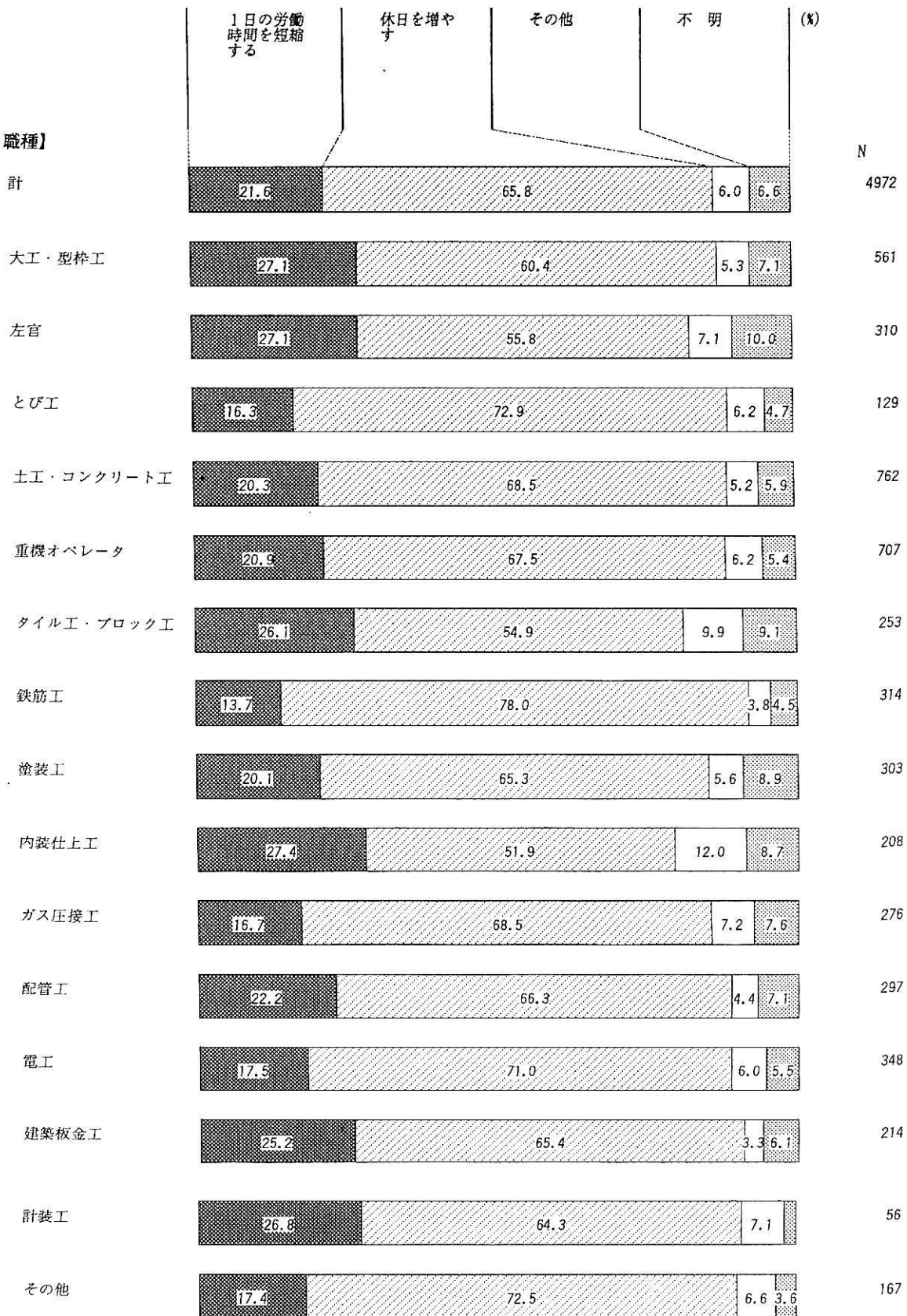
職種別にみると「休日を増やす」ことが中心である傾向に変わりはないが、特に鉄筋工、とび工、電工では「休日を増やす」がそれぞれ7割を超えている。

問18 今後の労働時間短縮の方向性



問18 今後の労働時間短縮の方向性

【F 3 職種】



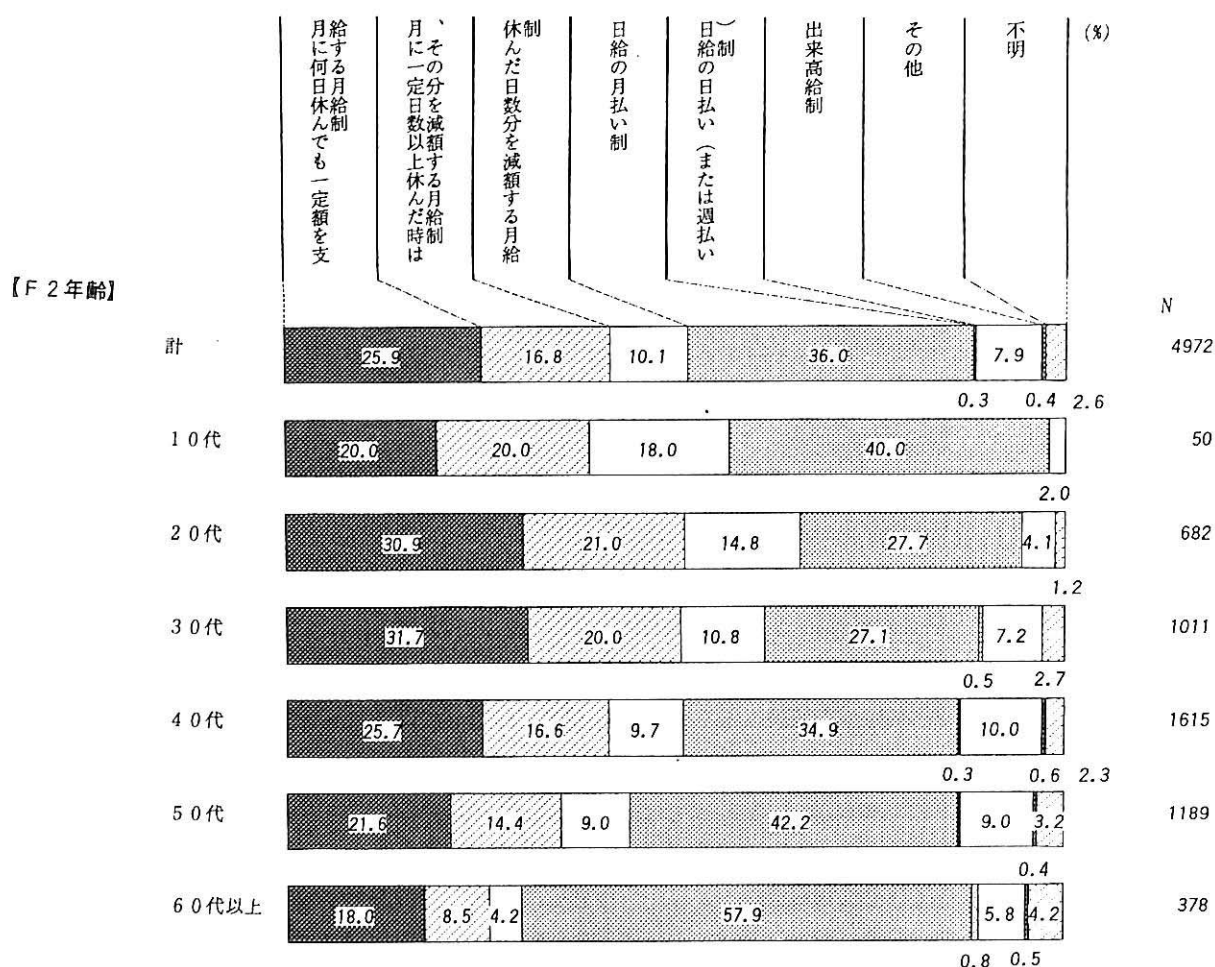
6. 賃金の状況

(1) 賃金（給料）の支払形態

現在の賃金の支払形態としては、「日給の月払い制」が36.0%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」25.9%、「月に一定日数以上休んだ時は、その分を減額する月給制」16.8%となっている。何らかの形の月給制は計52.8%、何らかの形の日給制は計36.3%、出来高給制は7.9%となっている。年代別でみると、10代を除く若年層ほど月給制の割合が高く、年代が上がるにつれて「日給の月払い制」が多くなっている。

職種別でみると、計装工、電工、配管工、重機オペレータなどで何らかの形での月給制導入が進んでいる。また、内装仕上工とタイル工・ブロック工はそれぞれ「出来高給制」が4割を超えている。

問19 賃金（給料）の支払形態



問19 賃金（給料）の支払形態

【F 3 職種】

計

N

4972

大工・型枠工

561

左官

310

とび工

129

土工・コンクリート工

762

重機オペレータ

707

タイル工・ブロック工

253

鉄筋工

314

塗装工

303

内装仕上工

208

ガス圧接工

276

配管工

297

電工

348

建築板金工

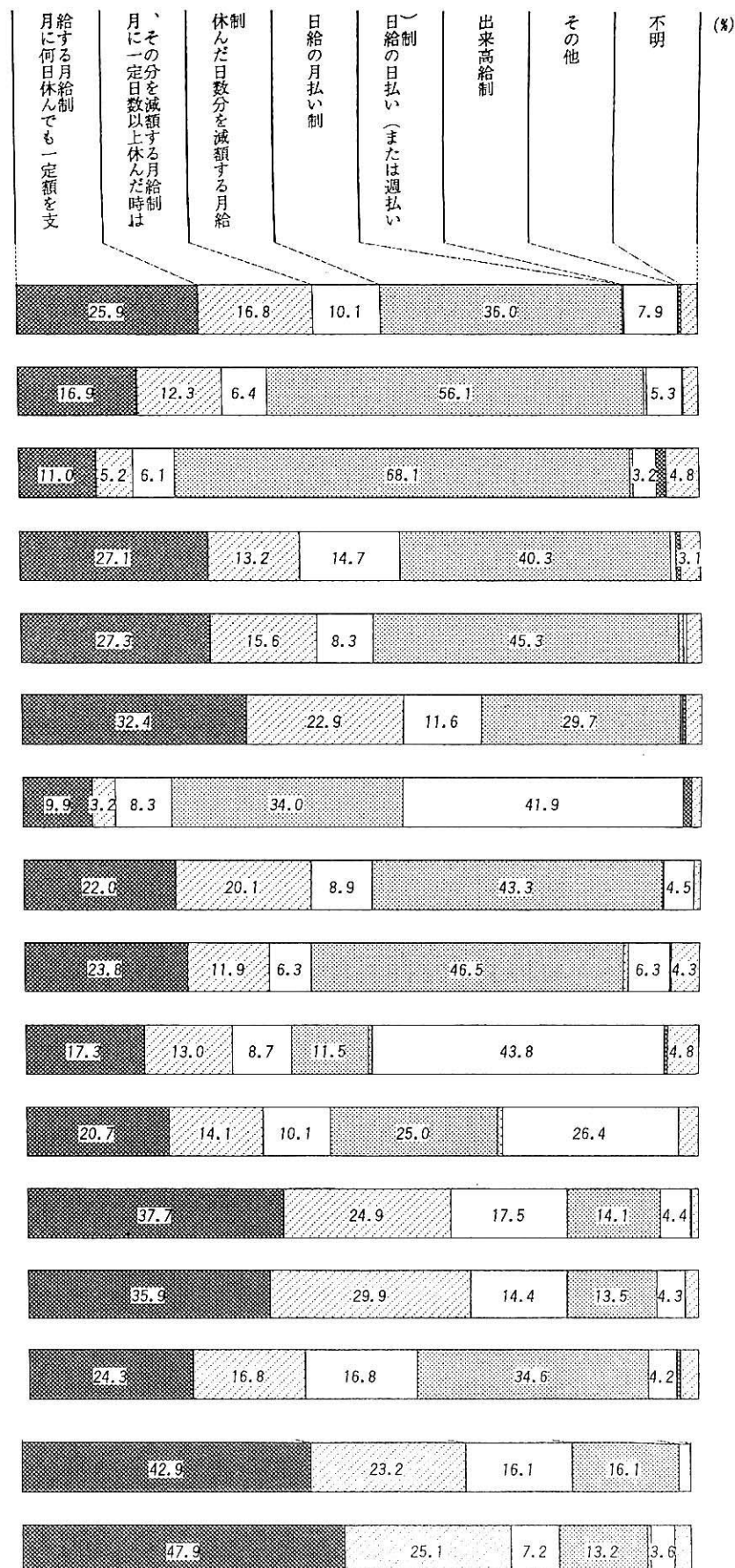
214

計装工

56

その他

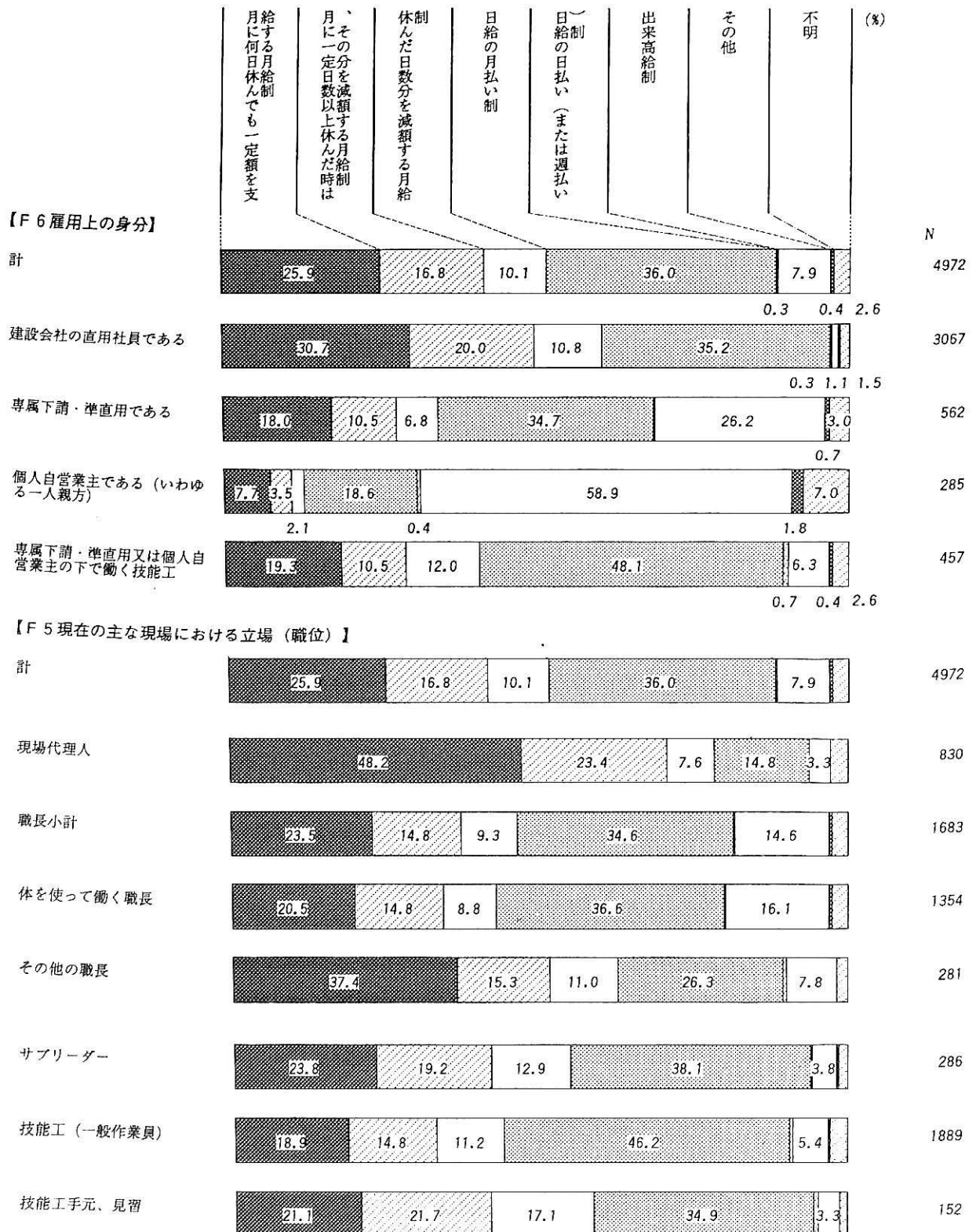
167



雇用上の身分別でみると、直用社員であっても「日給の月払い制」と「日給の日払い（または週払い）制」を合わせた、何らかの形での日給制が35.5%となっている。

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」は48.2%で、これを含めた何らかの形の月給制である者は8割近くに達する。また、職長で「出来高給制」が、技能工（一般作業員）で「日給の月払い制」が多い。

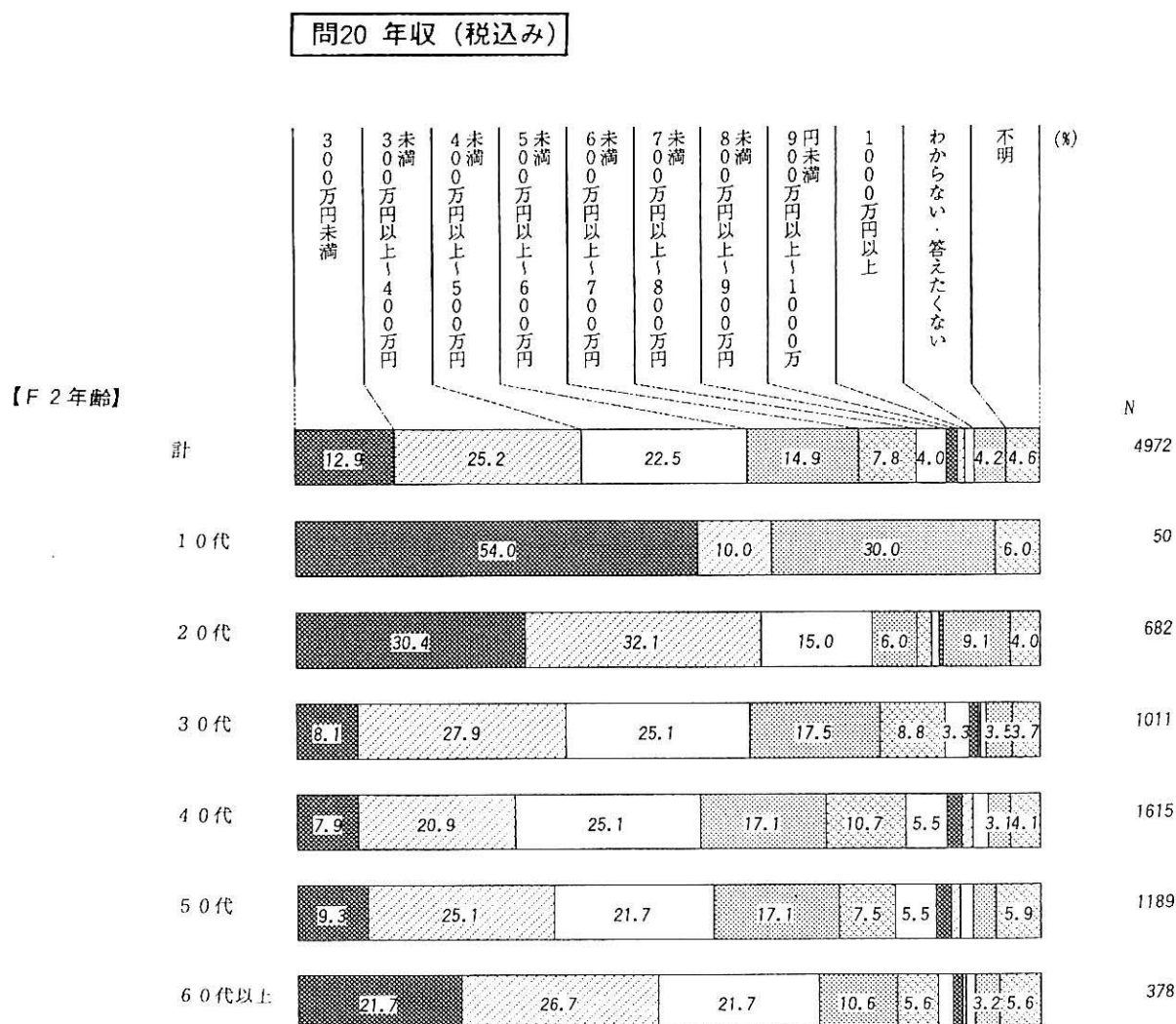
問19 賃金（給料）の支払形態



(2) 年収（税込み）

昨年の総年収についてみると、「300万円以上～400万円未満」が25.2%と最も多く、「500万円未満」が全体の約6割を占めている。年代別でみると、40代までは年収が上がっており、50代以上では下降傾向となっている。

職種別でみると、出来高給制の多いタイル工・ブロック工、内装仕上工、ガス圧接工で600万円以上の占める割合が若干高くなっているのに対し、日給制の多い土工・コンクリート工は400万円未満の占める割合が6割近くになっている。



問20 年収（税込み）

【F3職種】

計

N

4972

大工・型枠工

561

左官

310

とび工

129

土工・コンクリート工

762

重機オペレータ

707

タイル工・ブロック工

253

鉄筋工

314

塗装工

303

内装仕上工

208

ガス圧接工

276

配管工

297

電工

348

建築板金工

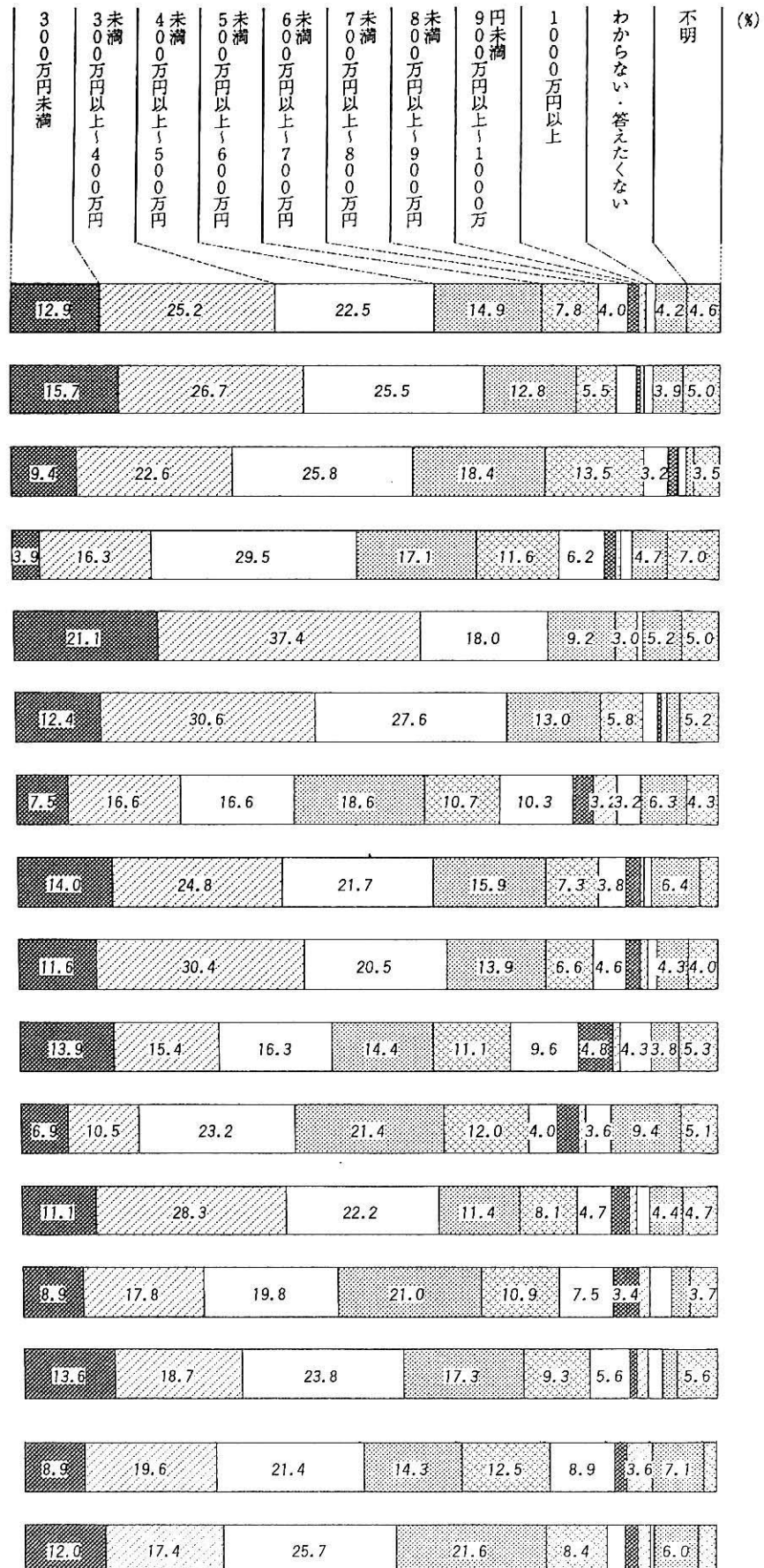
214

計装工

56

その他

167

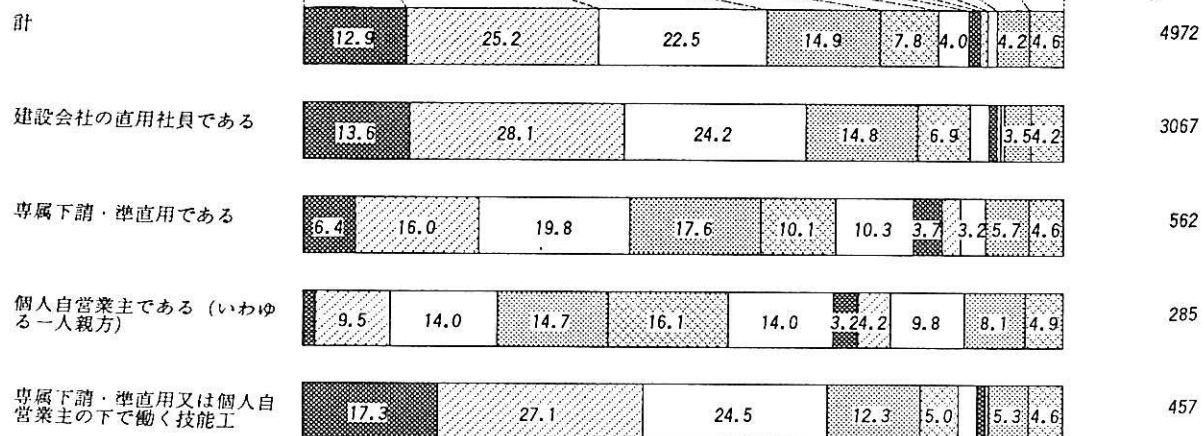


また、雇用上の身分別でみると、個人自営業主の年収が最も高く、直用社員と技能工で低年収の占める割合が高くなっている。

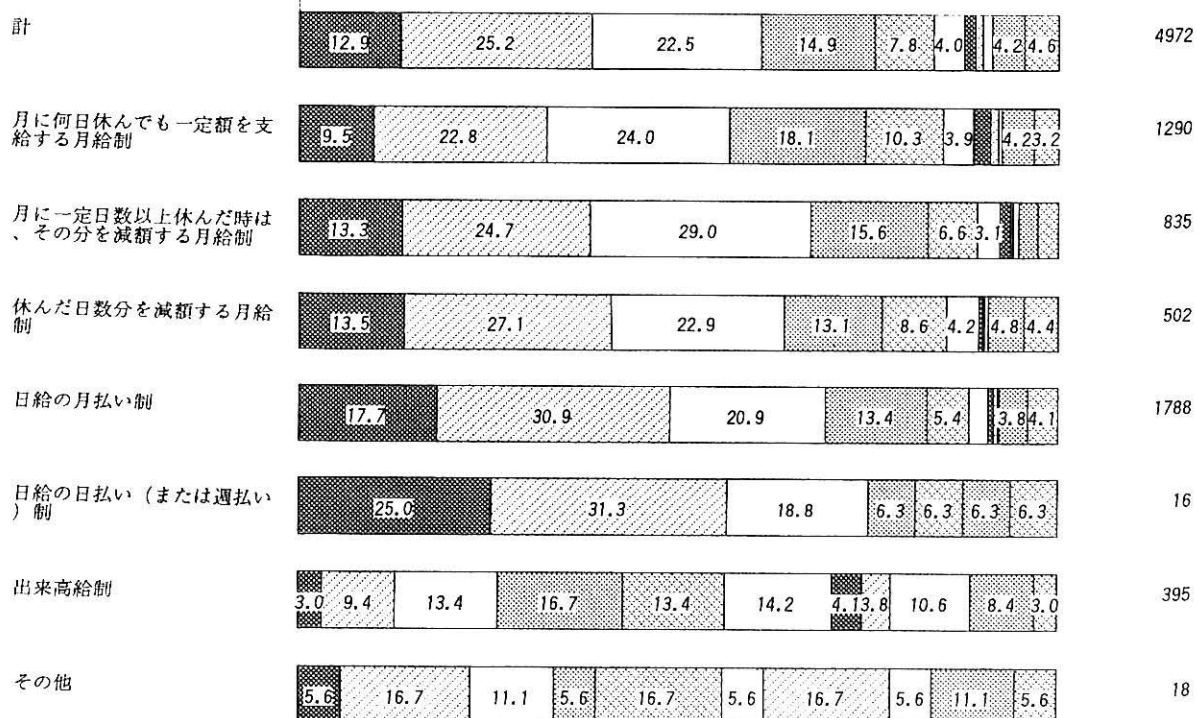
賃金（給料）の支払形態別では、月に何日休んでも一定額を支給する月給制と出来高給制で高く、特に出来高給制では「1,000万円以上」が1割以上を占めている。

問20 年収（税込み）

【F 6 雇用上の身分】



【Q 1 9 賃金（給料）の支払形態】



7. 女性・高齢者の建設業での就労

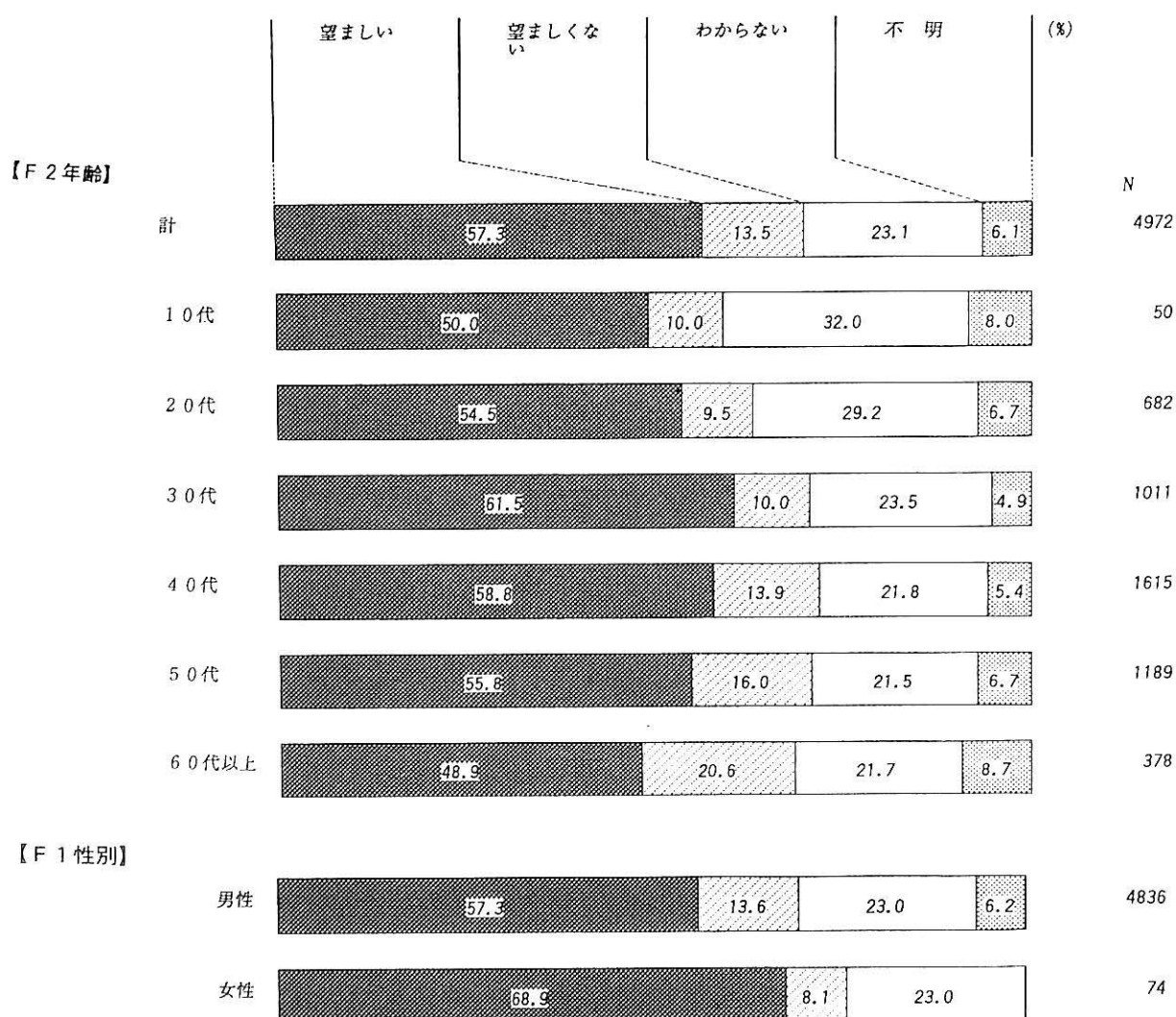
(1) 女性の建設業での就労について

女性の建設業就労についてみると、「望ましい」57.3%、「望ましくない」13.5%となっている。年代別でみると「望ましい」の割合は30代において最も多く、61.5%となっている。

職種別でみると、鉄筋工で「望ましい」が71.3%と最も多く、次いで配管工65.3%となっている。

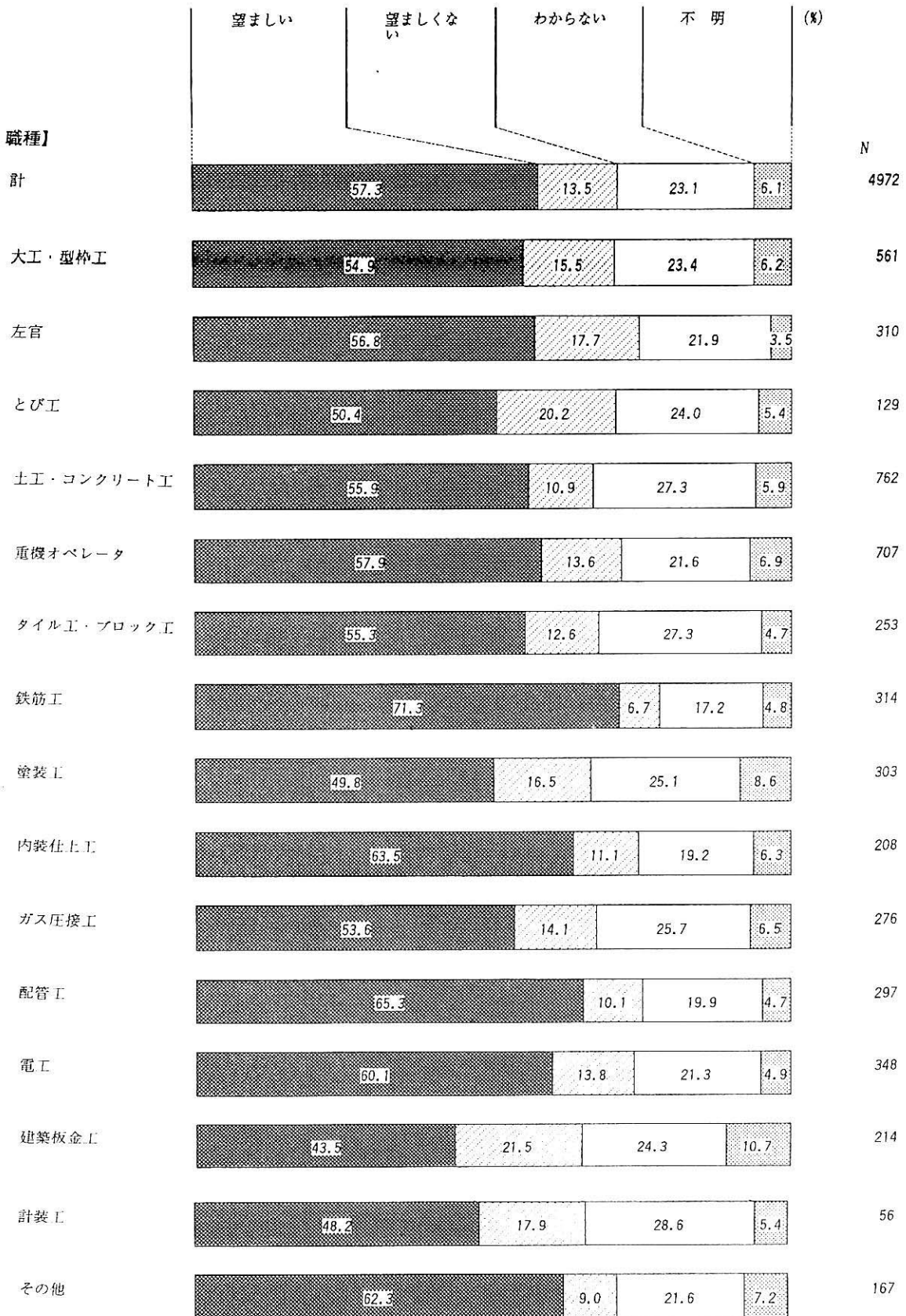
性別でみると、女性で「望ましい」が約7割を占め、男性を10ポイント以上上回っている。「望ましくない」は男性で1割以上となっている。

問21 女性の建設業での就労について



問21 女性の建設業での就労について

【F 3 職種】



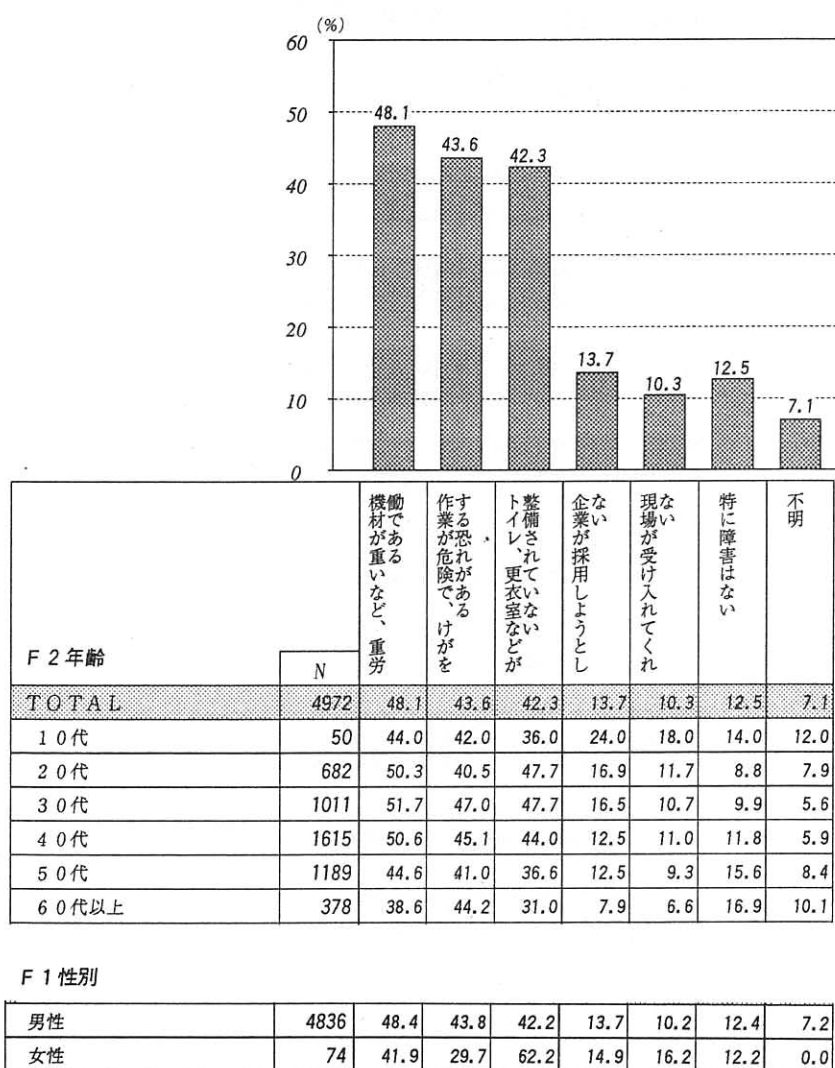
(2) 女性の建設業での就労の障害になっているもの（複数回答）

女性の建設業での就労の障害になっているものとしては、「機材が重いなど、重労働である」が48.1%と最も多い。年代別でみると、20～40代では「機材が重いなど、重労働である」「作業が危険でけがをする恐れがある」「トイレ、更衣室などが整備されていない」が多く、10代では「企業が採用しようとしない」「現場が受け入れてくれない」が多い。

職種別でみると、とび工やガス圧接工で「作業が危険で、けがをする恐れがある」が多く、また、計装工と電工で「トイレ、更衣室などが整備されていない」が多くなっている。

性別でみると、男性で「作業が危険で、けがをする恐れがある」「機材が重いなど、重労働である」が多く、女性で「トイレ、更衣室などが整備されていない」が多くなっている。

問22 女性の建設業での就労の障害になっているもの（複数回答）



問22 女性の建設業での就労の障害になっているもの（複数回答）

F 3 職種

TOTAL	4972	48.1	43.6	42.3	13.7	10.3	12.5	7.1
大工・型枠工	561	54.0	49.0	34.6	10.2	7.7	11.6	7.8
左官	310	53.2	45.5	40.6	11.6	9.4	12.3	6.1
とび工	129	55.0	61.2	42.6	12.4	6.2	3.9	7.0
土工・コンクリート工	762	47.4	41.1	39.9	11.5	9.2	17.5	6.7
重機オペレータ	707	41.3	36.6	44.1	12.0	8.6	15.0	7.2
タイル工・ブロック工	253	53.8	46.6	51.0	15.0	7.5	9.5	7.5
鉄筋工	314	51.9	47.1	45.9	12.1	8.0	13.4	4.8
塗装工	303	36.0	50.2	48.5	15.8	12.9	10.2	10.9
内装仕上工	208	50.5	29.8	44.2	11.5	7.7	10.1	8.7
ガス圧接工	276	51.1	55.4	31.2	10.9	13.4	11.6	6.9
配管工	297	55.9	34.3	40.7	16.2	11.4	13.8	5.4
電工	348	44.0	44.8	54.6	21.0	14.1	8.6	4.9
建築板金工	214	47.2	51.4	31.8	15.0	13.1	8.9	12.1
計装工	56	44.6	37.5	57.1	16.1	25.0	12.5	3.6
その他	167	44.9	34.1	45.5	25.7	16.8	10.8	7.2

(3) 女性の建設業への進出のために必要なこと（複数回答）

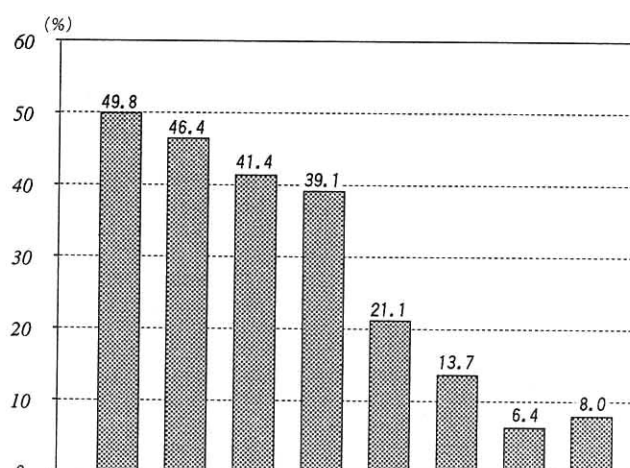
今後より多くの女性が建設業に進出するためには、「（女性専用の）トイレ、更衣室などの整備」が必要と回答した技能者が49.8%となっている。

年代別にみると、10代で「現場作業の安全性をより高めること」、20～40代で「（女性専用の）トイレ、更衣室などの整備」の割合が高くなっている。

性別でみると、男性で「現場作業の安全性をより高めること」が、女性で「（女性専用の）トイレ、更衣室などの整備」「育児休業制度・介護休業制度の整備」が多い。

職種別でみると、とび工、ガス圧接工、鉄筋工で「現場作業の安全性をより高めること」、また、計装工で「現場の意識改革」が5割を超えている。

問23 女性の建設業への進出のために必要なこと（複数回答）



F 2 年齢									
	N	（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 より高めること	現場の意識改革	負担を減らすこと （現場作業の体に対する）	育児休業制度の整備・ 介護休業制度の整備	託児所の整備	特に必要ない	不明
TOTAL	4972	49.8	46.4	41.4	39.1	21.1	13.7	6.4	8.0
10代	50	42.0	54.0	44.0	32.0	14.0	8.0	4.0	10.0
20代	682	52.2	41.8	38.3	35.6	22.3	14.8	8.2	7.5
30代	1011	53.7	46.6	44.0	40.9	26.6	18.6	7.6	6.1
40代	1615	52.0	47.7	45.3	41.2	22.1	14.1	5.3	6.6
50代	1189	44.8	46.9	39.5	37.1	17.2	9.9	5.9	10.1
60代以上	378	42.6	47.1	30.2	40.5	13.8	9.5	6.6	12.7

F 1 性別

男性	4836	49.6	46.7	41.5	39.0	21.0	13.7	6.4	8.0
女性	74	67.6	33.8	41.9	43.2	36.5	17.6	4.1	0.0

問23 女性の建設業への進出のために必要なこと（複数回答）

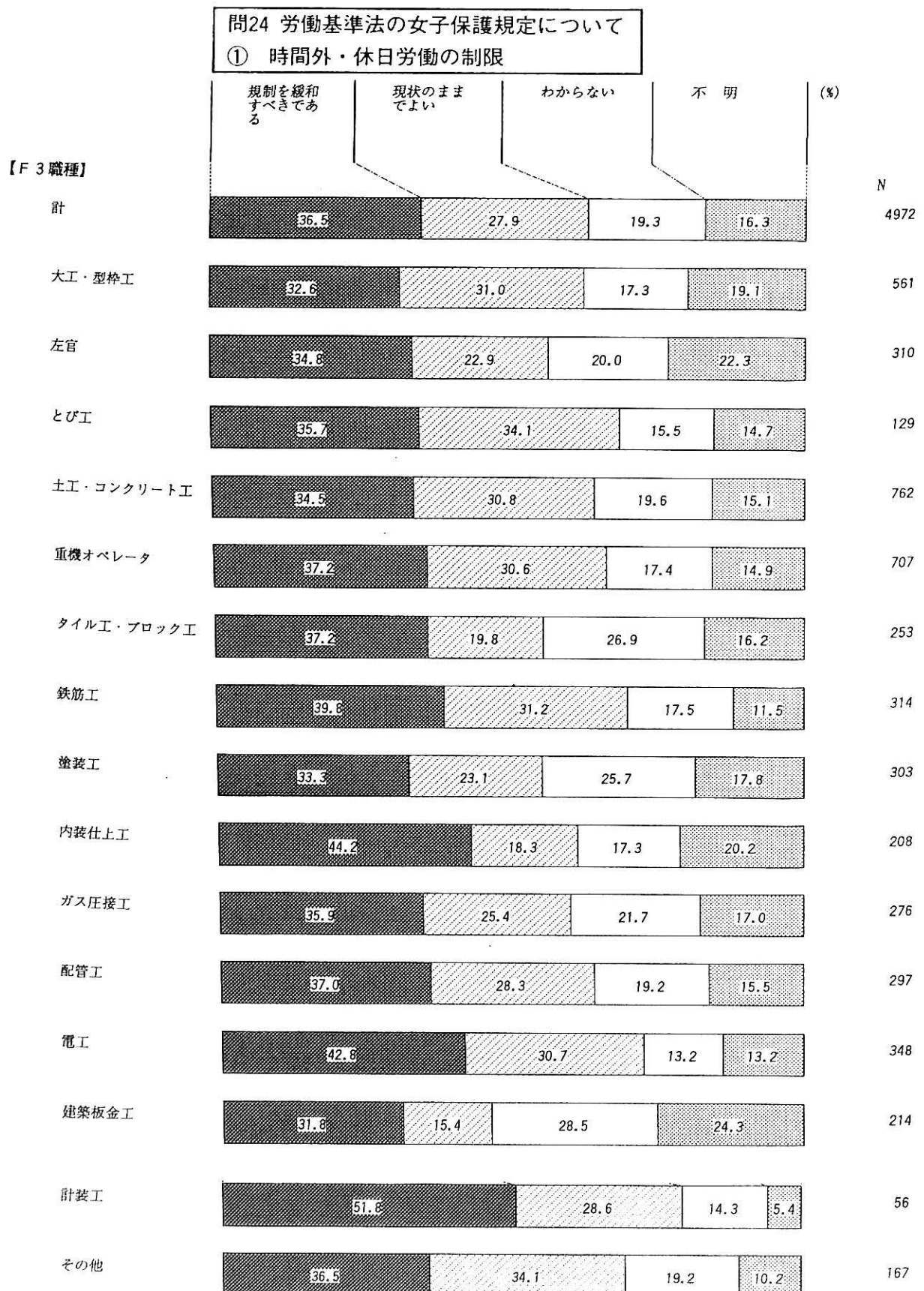
F 3 職種

TOTAL	4972	49.8	46.4	41.4	39.1	21.1	13.7	6.4	8.0
大工・型枠工	561	44.4	47.6	36.5	43.5	19.1	13.2	6.4	8.7
左官	310	49.0	42.3	39.0	36.1	19.0	12.3	5.2	8.4
とび工	129	56.6	58.1	44.2	46.5	20.2	14.7	3.9	7.8
土工・コンクリート工	762	48.4	43.8	38.6	41.9	20.3	12.1	7.7	7.1
重機オペレータ	707	51.2	45.7	39.9	42.4	22.5	12.6	5.0	7.9
タイル工・ブロック工	253	56.1	45.1	47.0	36.4	15.4	15.0	7.9	7.5
鉄筋工	314	55.7	56.1	41.7	44.3	21.3	14.3	4.1	6.1
塗装工	303	52.1	48.2	38.6	27.4	23.8	14.9	6.6	10.9
内装仕上工	208	49.5	35.6	44.7	30.3	19.7	13.9	9.1	9.6
ガス圧接工	276	39.1	56.5	37.7	41.7	17.4	12.3	5.4	8.0
配管工	297	47.8	41.4	47.5	41.4	22.9	14.5	6.4	6.4
電工	348	58.3	46.3	49.1	35.3	25.9	16.4	5.2	5.7
建築板金工	214	36.4	46.3	35.5	31.3	18.7	13.6	12.1	15.9
計装工	56	60.7	44.6	53.6	39.3	17.9	21.4	7.1	5.4
その他	167	53.9	41.9	47.3	34.7	30.5	14.4	6.0	6.6

(4) 労働基準法の女子保護規定について

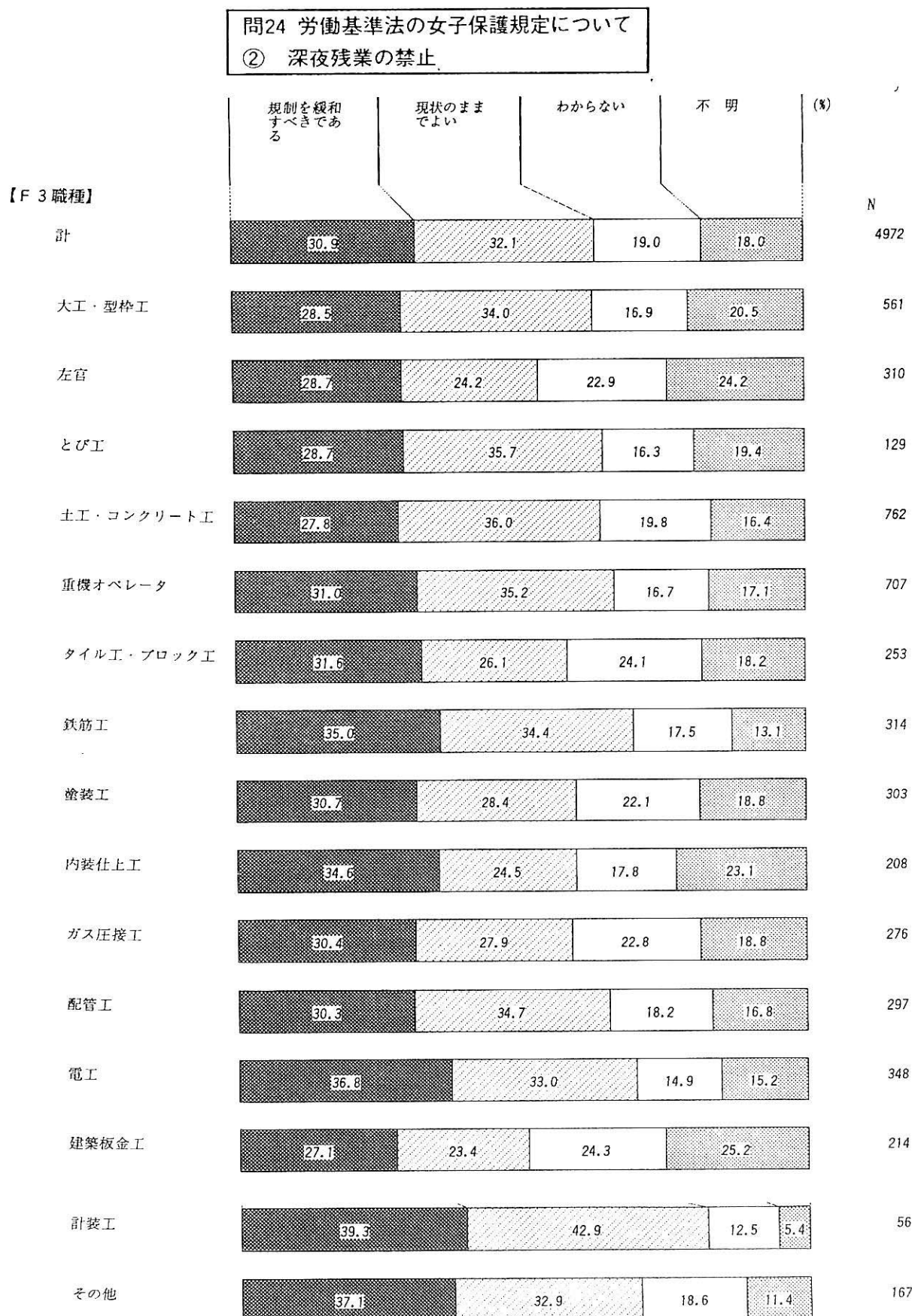
① 時間外・休日労働の制限

労働基準法の女子保護規定についてどのように思うかきいたところ、まず、「時間外・休日労働の制限」については「規制を緩和すべきである」が36.5%となっている。職種別にみると、計装工、内装仕上工で「規制緩和すべきである」が多くなっている。



② 深夜残業の禁止

深夜残業の禁止についてみると、「現状のままでよい」32.1%が「規制を緩和すべきである」30.9%をわずかながら上回っている。



③ 妊産婦以外の女子に対する重量物規制

重量物規制についてみると、「現状のままでよい」29.2%が「規制を緩和すべきである」25.4%をわずかながら上回っている。職種別でみると、内装仕上工で「規制を緩和すべきである」の割合が3割を超えている。

問24 労働基準法の女子保護規定について				
③ 妊産婦以外の女子に対する重量物規制				
	規制を緩和すべきである	現状のままでよい	わからない	不明
(%)				
【F3職種】				
計	25.4	29.2	25.8	19.5
N				4972
大工・型枠工	25.1	29.2	23.5	22.1
左官	24.5	19.7	29.4	26.5
とび工	19.4	37.2	22.5	20.9
土工・コンクリート工	22.4	31.2	27.8	18.5
重機オペレータ	23.9	33.4	23.5	19.2
タイル工・ブロック工	26.9	21.3	34.0	17.8
鉄筋工	29.0	34.4	22.9	13.7
塗装工	27.1	25.4	27.7	19.8
内装仕上工	31.3	16.8	26.0	26.0
ガス圧接工	26.1	26.8	26.8	20.3
配管工	25.6	31.3	24.9	18.2
電工	25.9	34.8	23.3	16.1
建築板金工	23.8	22.0	29.9	24.3
計装工	26.8	46.4	21.4	5.4
その他	31.7	29.3	26.9	12.0
N				167

④ 妊産婦以外の女子に対する有害物のガス、蒸気を発散する場所での就業規制

妊産婦以外の女子に対する有害物のガス、蒸気を発散する場所での就業規制についてみると、「現状のままでよい」27.6%が「規制を緩和すべきである」25.3%を上回っている。職種別にみると、計装工、内装仕上工、タイル工・ブロック工で「規制を緩和すべきである」がそれぞれ3割を超えている。

問24 労働基準法的女子保護規定について

(4) 妊産婦以外の女子に対する有害物のガス、蒸気を発散する場所での就業規制

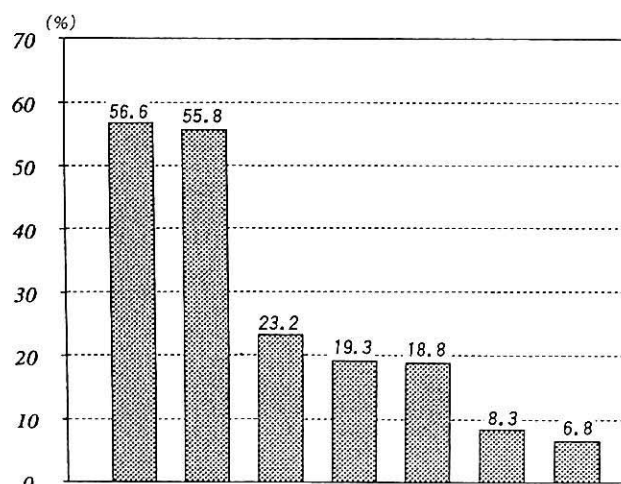
【F 3 職種】					N
	規制を緩和すべきである	現状のままでよい	わからない	不明	
計	25.5	27.6	27.4	19.6	4972
大工・型枠工	25.6	26.7	25.3	22.5	561
左官	26.1	17.7	29.7	26.5	310
とび工	19.4	37.2	23.3	20.2	129
土工・コンクリート工	21.3	29.8	29.8	19.2	762
重機オペレータ	23.6	30.8	26.3	19.2	707
タイル工・ブロック工	30.4	13.8	36.4	19.4	253
鉄筋工	26.8	32.5	26.8	14.0	314
塗装工	27.1	25.7	28.1	19.1	303
内装仕上工	32.2	17.3	25.5	25.0	208
ガス圧接工	26.1	25.7	29.0	19.2	276
配管工	25.6	33.7	22.2	18.5	297
電工	24.4	34.5	24.4	16.7	348
建築板金工	23.8	21.5	30.4	24.3	214
計装工	35.7	44.6	14.3	5.4	56
その他	29.5	25.7	32.9	12.0	167

(5) 高齢者の建設業での就労の障害になっているもの（複数回答）

高齢者の建設業での就労の障害になっているものについてみると、「作業が危険で、けがをする恐れがある」が56.6%と最も多く、次いで「機材が重いなど、重労働である」55.8%となっている。年代別でみると、30代、40代でも同様の傾向を示している。

職種別でみると、とび工で「作業が危険で、けがをする恐れがある」が、計装工で「企業が採用しようとしなない」「現場が受け入れてくれない」が他の職種に比べ目立っている。

問25 高齢者の建設業での就労の障害になっているもの（複数回答）



F 2 年齢	N	作業が危険で、けがをする恐れがある	機材が重いなど、重労働である	1日8時間労働では体がつかない	現場が受け入れてくれない	企業が採用しようとしなない	特に障害はない	不明
TOTAL	4972	56.6	55.8	23.2	19.3	18.8	8.3	6.8
10代	50	48.0	42.0	34.0	16.0	24.0	14.0	8.0
20代	682	52.6	60.3	26.5	16.9	18.6	7.9	7.2
30代	1011	61.0	57.4	26.1	19.8	21.6	6.3	5.7
40代	1615	61.4	58.0	22.5	21.7	19.3	7.1	5.8
50代	1189	53.6	52.5	19.3	18.8	17.6	8.9	7.9
60代以上	378	43.4	48.4	23.3	14.3	13.8	17.5	8.7

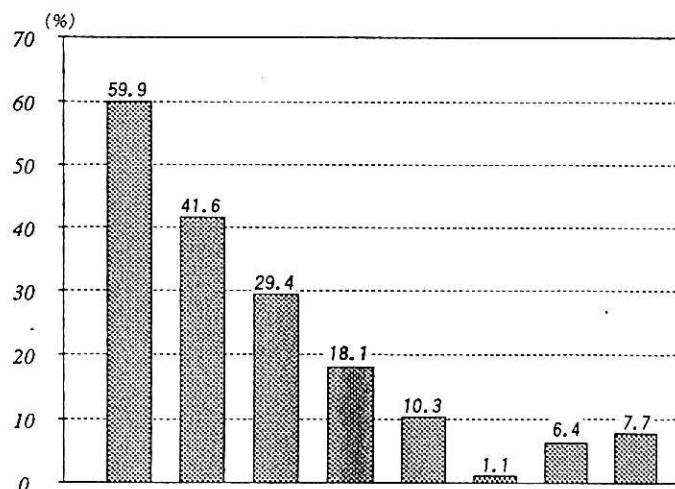
F 3 職種

職種	N	作業が危険で、けがをする恐れがある	機材が重いなど、重労働である	1日8時間労働では体がつかない	現場が受け入れてくれない	企業が採用しようとしなない	特に障害はない	不明
大工・型枠工	561	57.6	61.1	21.0	16.8	15.2	8.7	7.1
左官	310	52.3	55.8	25.8	25.2	21.3	6.5	6.8
とび工	129	72.1	61.2	20.9	22.5	19.4	3.9	5.4
土工・コンクリート工	762	53.1	56.4	20.5	15.0	14.3	11.7	6.0
重機オペレータ	707	53.5	51.3	21.5	14.6	15.4	9.9	7.8
タイル工・ブロック工	253	55.3	57.3	26.5	17.0	19.8	7.1	5.1
鉄筋工	314	62.1	59.9	24.5	21.3	20.1	7.3	4.5
塗装工	303	61.4	38.9	24.1	23.8	18.8	9.9	9.2
内装仕上工	208	40.9	58.2	25.5	16.8	18.8	6.7	7.7
ガス圧接工	276	62.0	61.6	29.7	23.9	22.8	4.3	7.2
配管工	297	52.9	54.2	18.9	23.2	25.9	7.7	6.4
電工	348	60.9	56.3	26.1	20.7	24.4	8.0	3.7
建築板金工	214	61.2	55.6	25.7	22.4	18.2	5.6	11.7
計装工	56	60.7	58.9	26.8	32.1	35.7	3.6	3.6
その他	167	62.3	58.7	23.4	24.0	23.4	7.2	7.2

(6) 高齢者の建設業での就労のために必要なこと（複数回答）

高齢になっても建設業で就労できるためには、「現場作業の体に対する負担を減らすこと」が必要と回答した技能者が 59.9% となっている。

問26 高齢者の建設業での就労のために必要なこと（複数回答）



F 2 年齢	N	現場作業の体に対する負担を減らすこと	短時間労働を可能にする	現場の新しい技術教育の機会	賃金の向上	就業機会に対する情報	その他	特に必要ない	不明
TOTAL	4972	59.9	41.6	29.4	18.1	10.3	1.1	6.4	7.7
10代	50	54.0	44.0	16.0	16.0	8.0	2.0	4.0	12.0
20代	682	53.1	39.6	29.5	14.2	11.3	1.2	7.9	8.4
30代	1011	59.5	41.9	34.8	18.1	12.9	1.0	7.0	6.8
40代	1615	62.1	44.5	31.5	18.9	10.4	0.9	5.6	6.9
50代	1189	61.6	39.3	24.5	19.3	8.4	1.4	5.6	8.2
60代以上	378	60.1	40.5	23.0	18.3	7.4	0.8	7.1	9.8

F 3 職種

大工・型枠工	561	64.3	38.7	27.8	16.6	8.7	0.7	6.4	8.2
左官	310	52.3	44.8	26.1	24.5	7.4	3.5	7.7	8.1
とび工	129	65.1	41.1	30.2	14.7	7.8	2.3	7.0	8.5
土工・コンクリート工	762	65.9	35.4	25.2	19.9	8.7	0.9	7.5	6.2
重機オペレータ	707	62.7	39.3	28.7	18.8	9.3	1.0	5.7	8.1
タイル工・ブロック工	253	49.0	44.3	29.6	29.6	7.9	1.2	7.9	6.3
鉄筋工	314	65.6	40.1	24.2	20.1	10.8	1.3	5.1	6.4
塗装工	303	44.2	49.2	32.7	13.5	11.6	1.0	8.3	8.9
内装仕上工	208	51.0	42.8	35.1	20.2	13.5	1.0	4.3	11.1
ガス圧接工	276	62.7	45.3	29.0	14.9	12.3	0.0	5.4	9.1
配管工	297	59.6	39.4	37.0	16.2	14.5	0.3	5.7	6.4
電工	348	56.9	46.6	37.6	16.1	13.2	1.1	5.5	4.9
建築板金工	214	59.8	48.1	24.3	9.8	10.3	1.4	5.6	15.0
計装工	56	67.9	42.9	37.5	8.9	17.9	1.8	3.6	3.6
その他	167	60.5	43.7	29.3	15.6	15.0	0.0	6.6	7.2

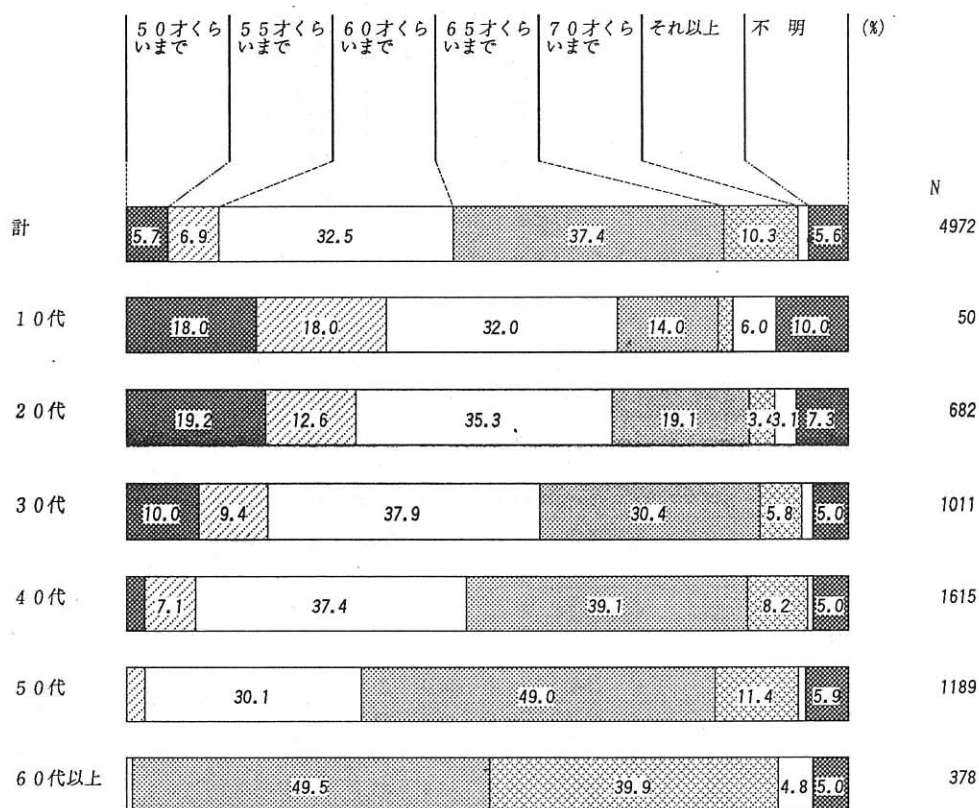
(7) 現場での就業希望年齢

今後何才くらいまで現場で就業したいかについては、「65 才くらいまで」が 37.4%と最も多くなっている。年代別でみると、年代が上がるにつれてさらにより長く就労したいとの希望が多くなっている。

回答者の平均年齢の高い職種で就業希望年齢が高くなっている。

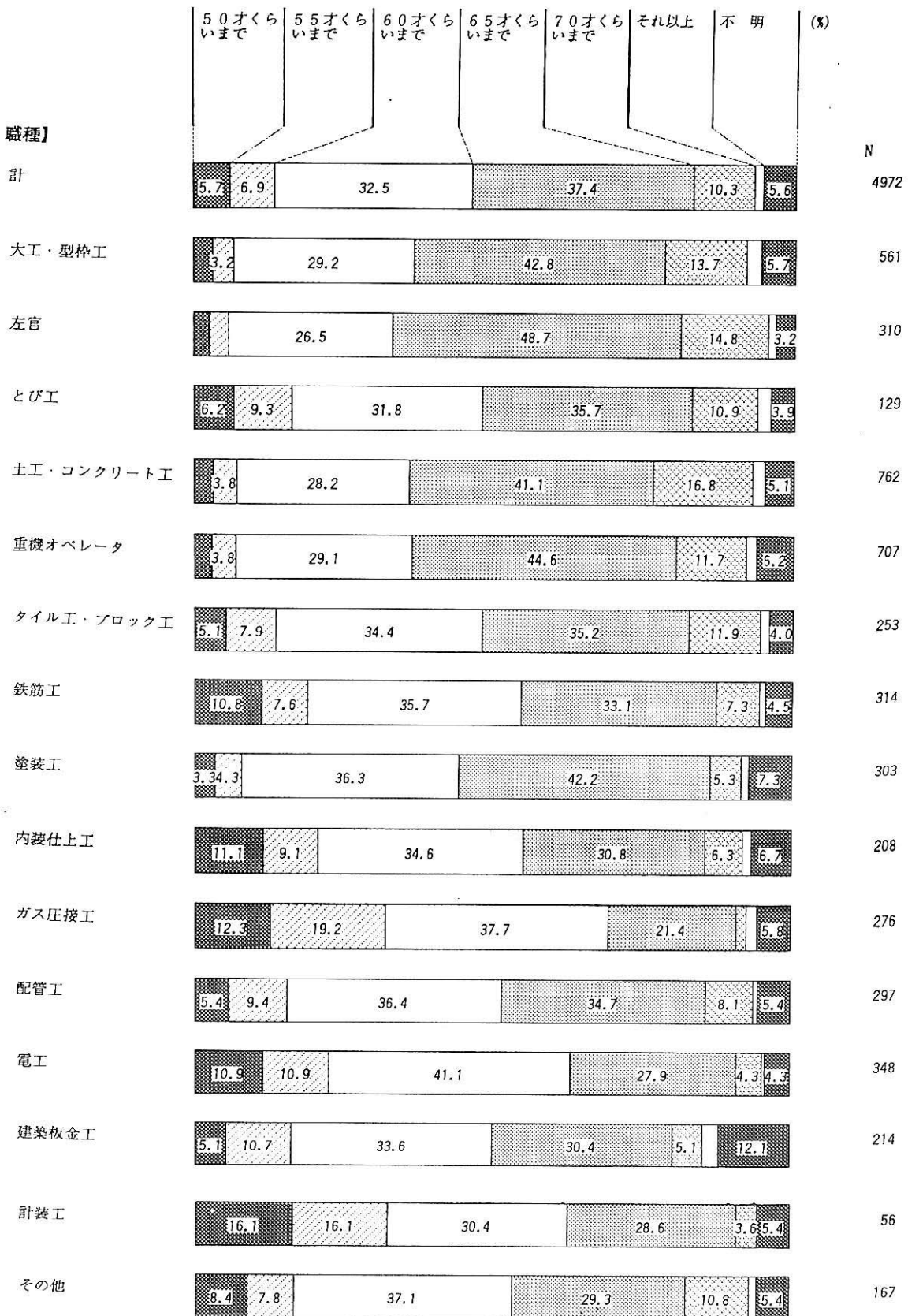
問27 現場での就業希望年齢

【F2 年齢】



問27 現場での就業希望年齢

【F3職種】



IV 調査結果の解説 (企業編)

IV. 調査結果の解説（企業編）

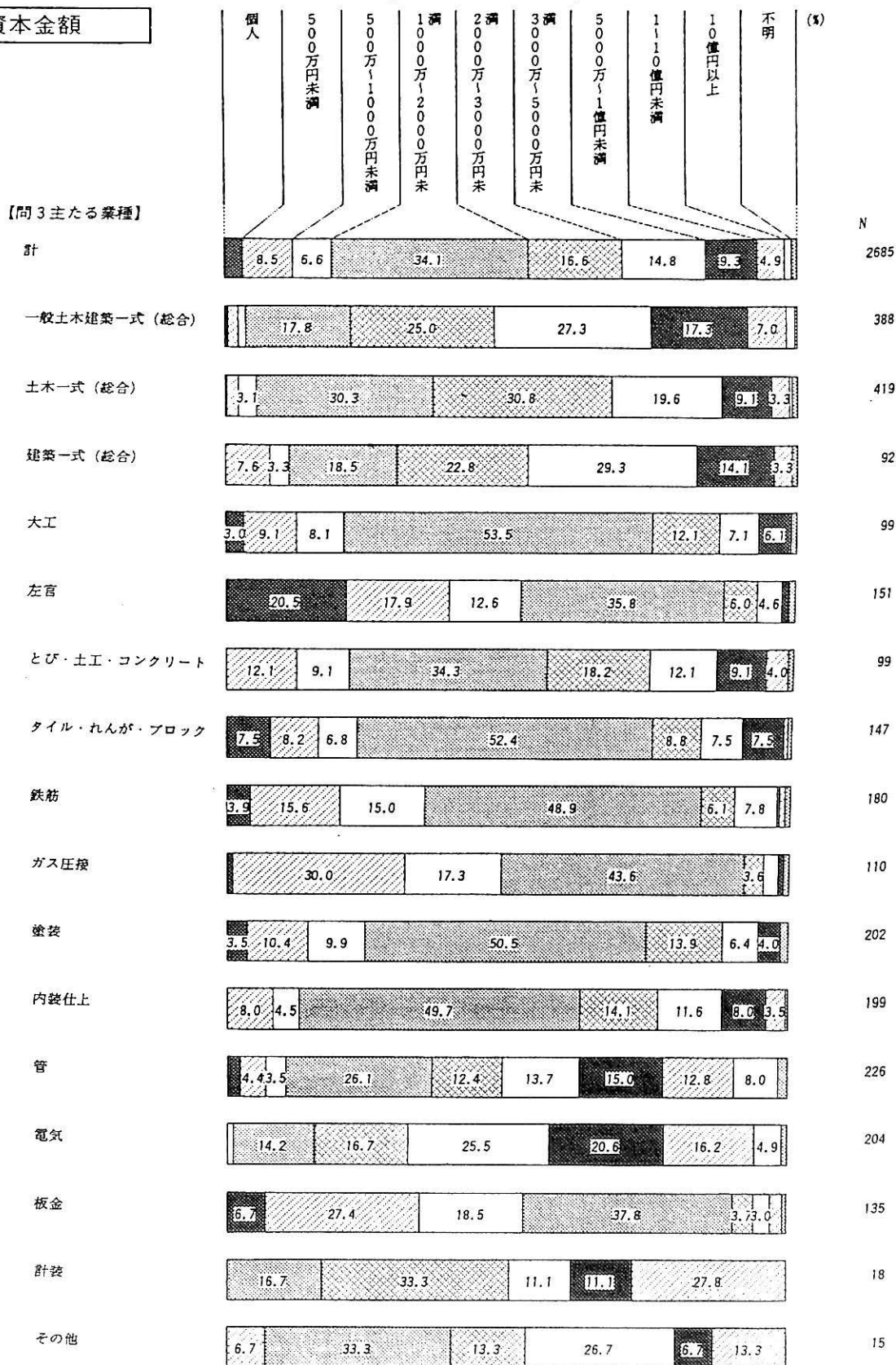
1. 調査対象企業の概要

(1) 資本金額

企業形態をみると、法人企業は 97.1% となっている。資本金階層別にみると 1 千万～2 千万円未満が 34.1% と最も多く、次いで 2 千万～3 千万円未満 16.6%、3 千万～5 千万円未満 14.8% となっている。

業種別にみると、左官では個人企業が 20.5% と目立っており、電気、管で資本金 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。

問 1 資本金額

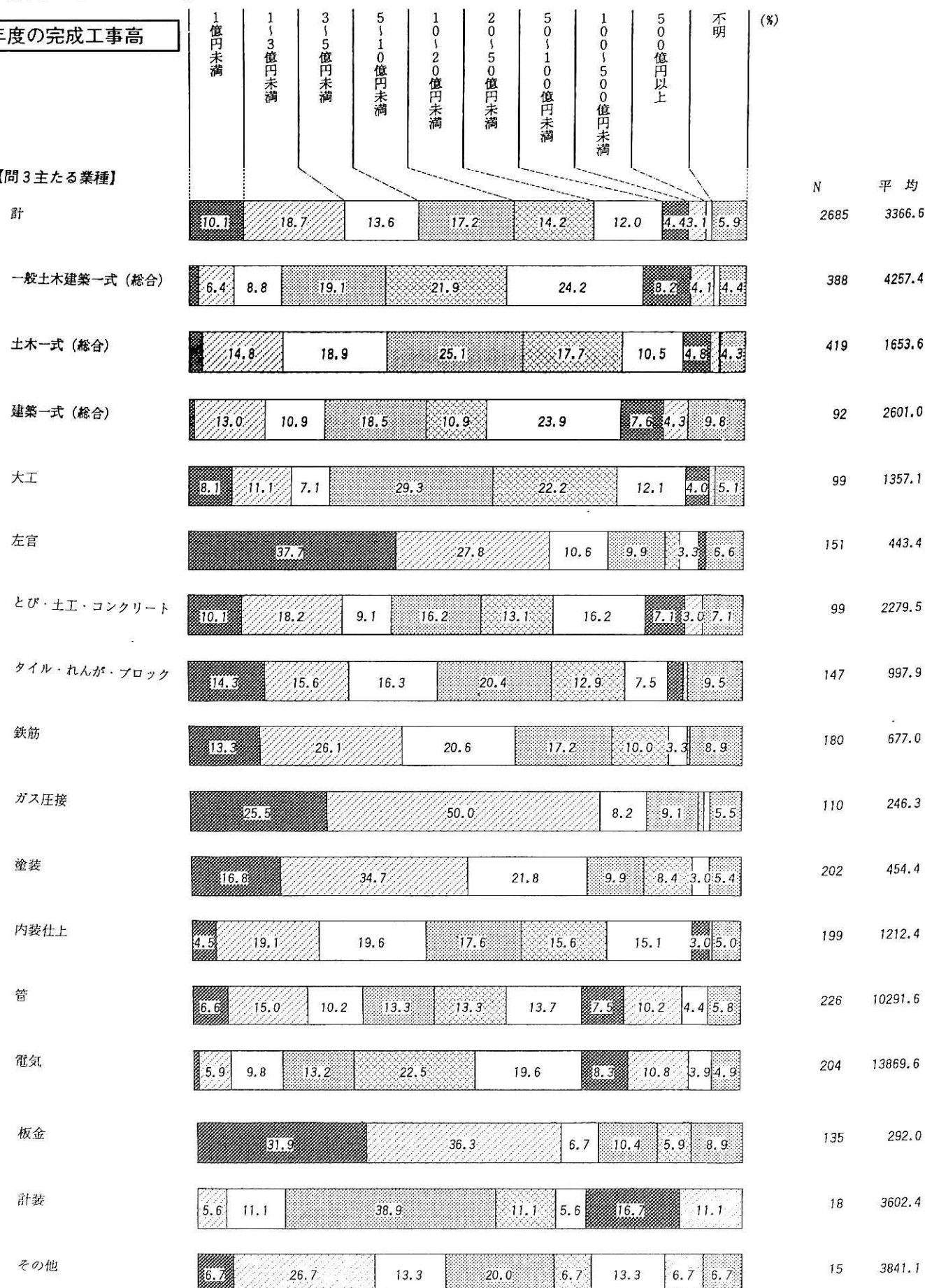


(2) 直近年度の完成工事高

直前の営業年度における完成工事高は、1～3億円未満が18.7%と最も多く、次いで、5～10億円未満が17.2%、10～20億円未満が14.2%となっている。平均完成工事高は約34億円となっている。

問2 直近年度の完成工事高

【問3主たる業種】



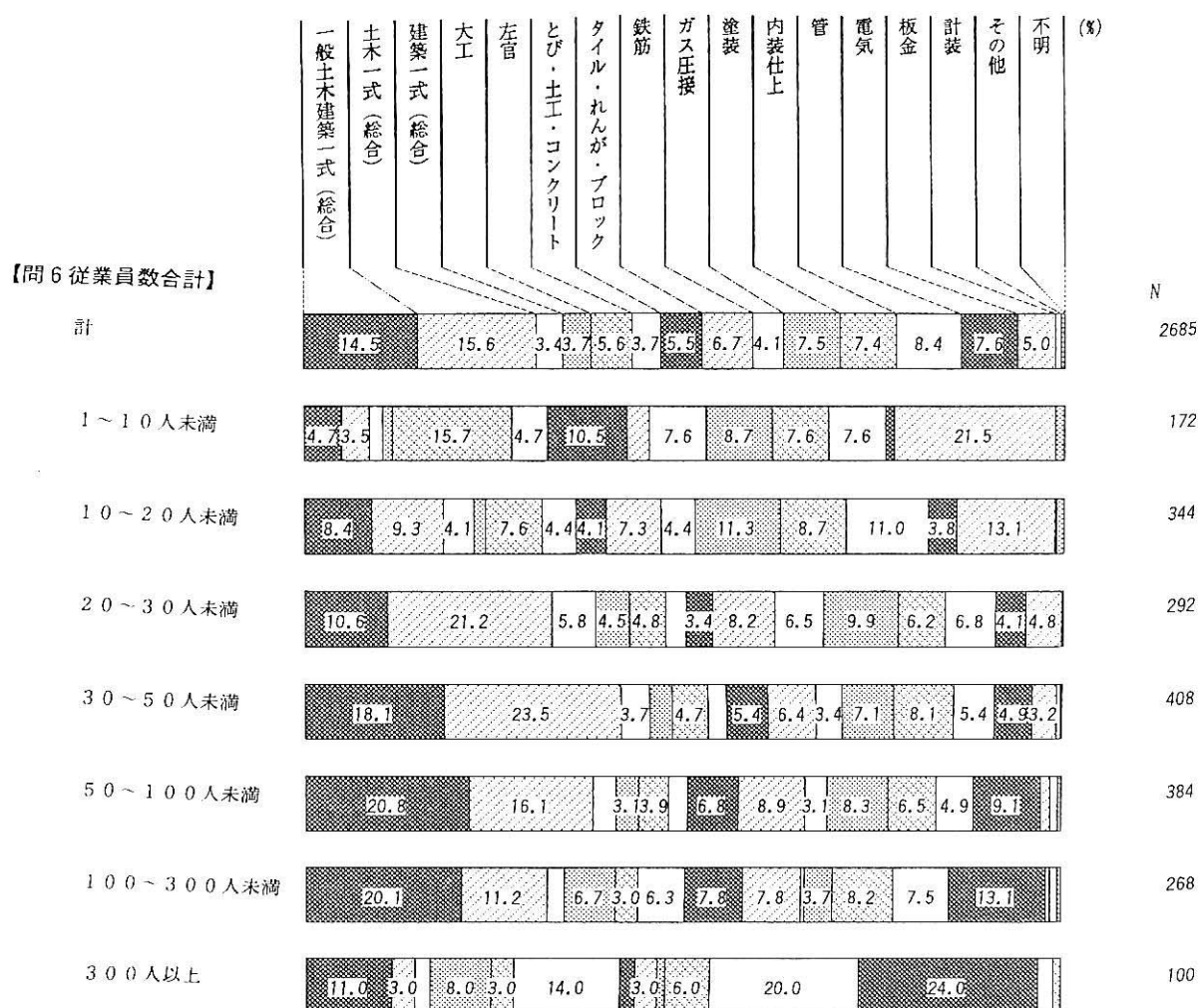
(3) 主な業種

回答のあった企業の主な業種は、下図のとおりである。

総合工事業者、専門工事業者の別でみると、総合が 33.5%、専門が 66.5%となっている。

従業員規模別にみると、「1～10 人未満」の板金、「20～30 人未満」「30～50 人未満」の土木一式（総合）、「300 人以上」の電気、管がそれぞれ 2 割を超えている。

問 3 主な業種

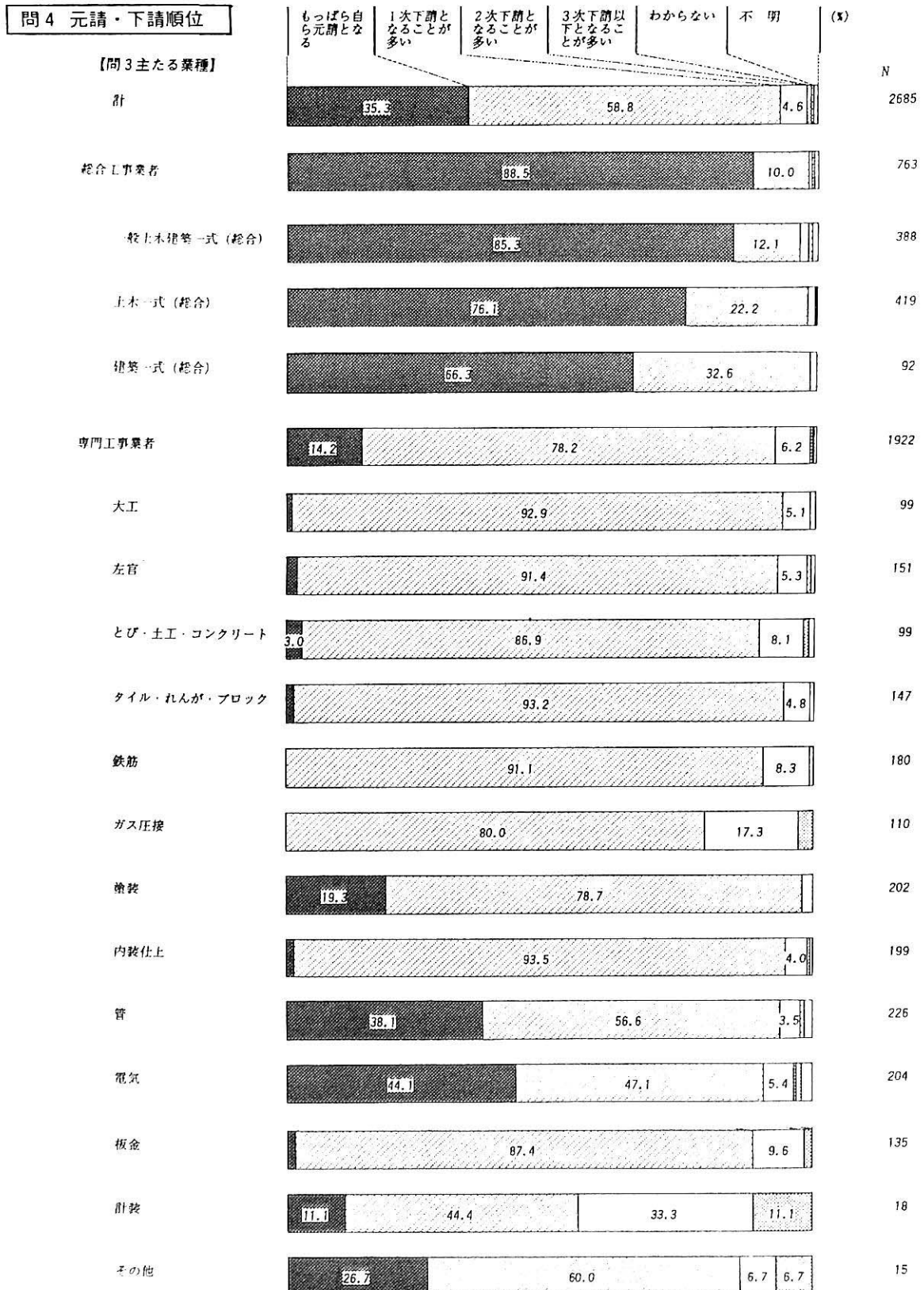


(4) 元請・下請順位

元請・下請順位についてみると、「1次下請となることが多い」が58.8%と最も多く、また「もっぱら自ら元請となる」が35.3%となっている。

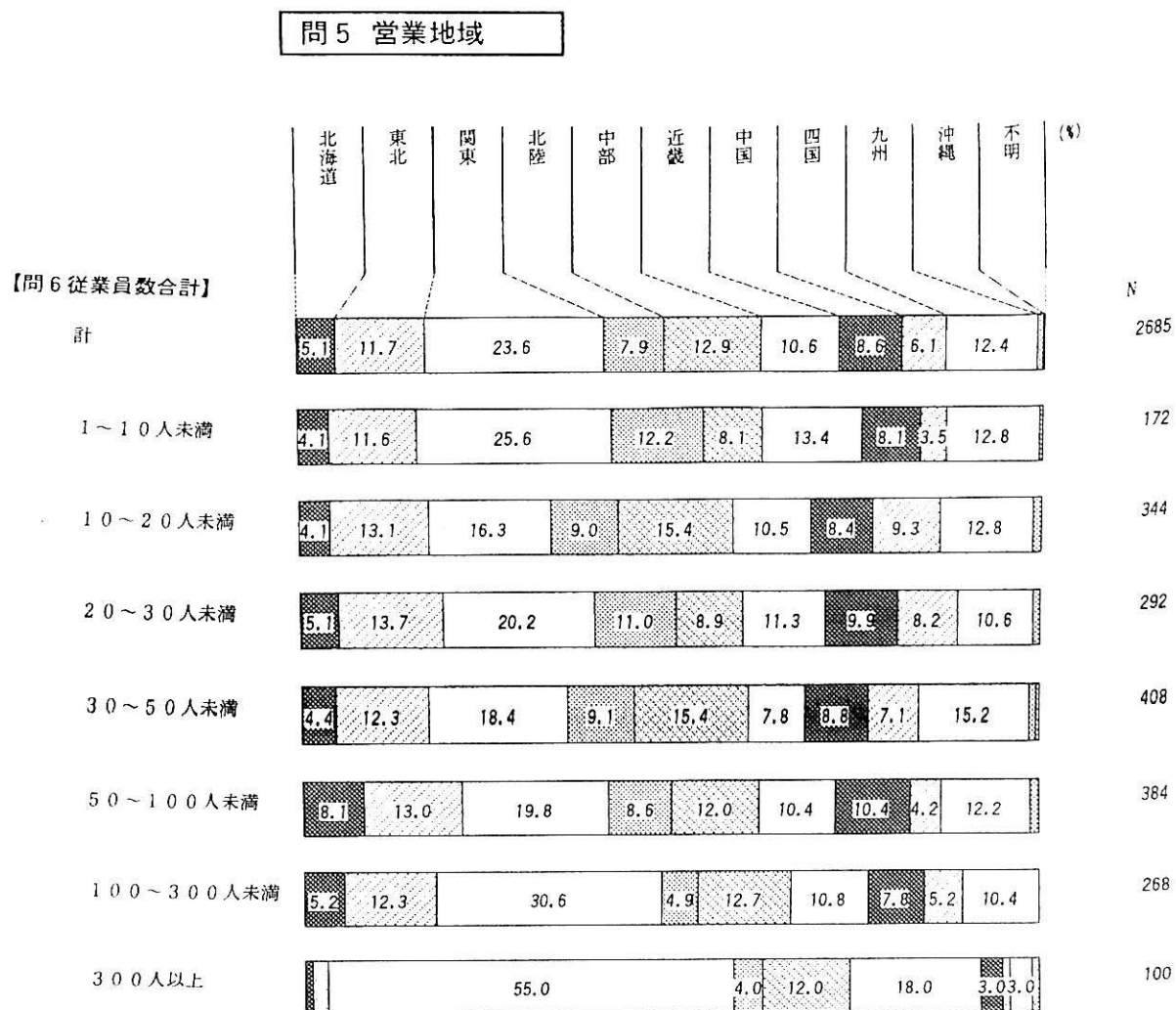
総合工事業者の工事受注形態をみると、「もっぱら自ら元請となる」が88.5%、「1次下請となることが多い」が10.0%となっている。また、専門工事業者の場合は、「1次下請となることが多い」が78.2%、「もっぱら自ら元請となる」が14.2%となっている。

業種別にみると、専門工事業者のうち、電気、管、塗装において、「もっぱら自ら元請となる」が多くなっている。



(5) 営業地域

回答のあった企業の営業地域割合は下図のとおりである。



問5 営業地域

【問3主たる業種】

計

N

2685

一般土木建築一式（総合）

388

土木一式（総合）

419

建築一式（総合）

92

大工

99

左官

151

とび・土工・コンクリート

99

タイル・れんが・ブロック

147

鉄筋

180

ガス圧接

110

塗装

202

内装仕上

199

管

226

電気

204

板金

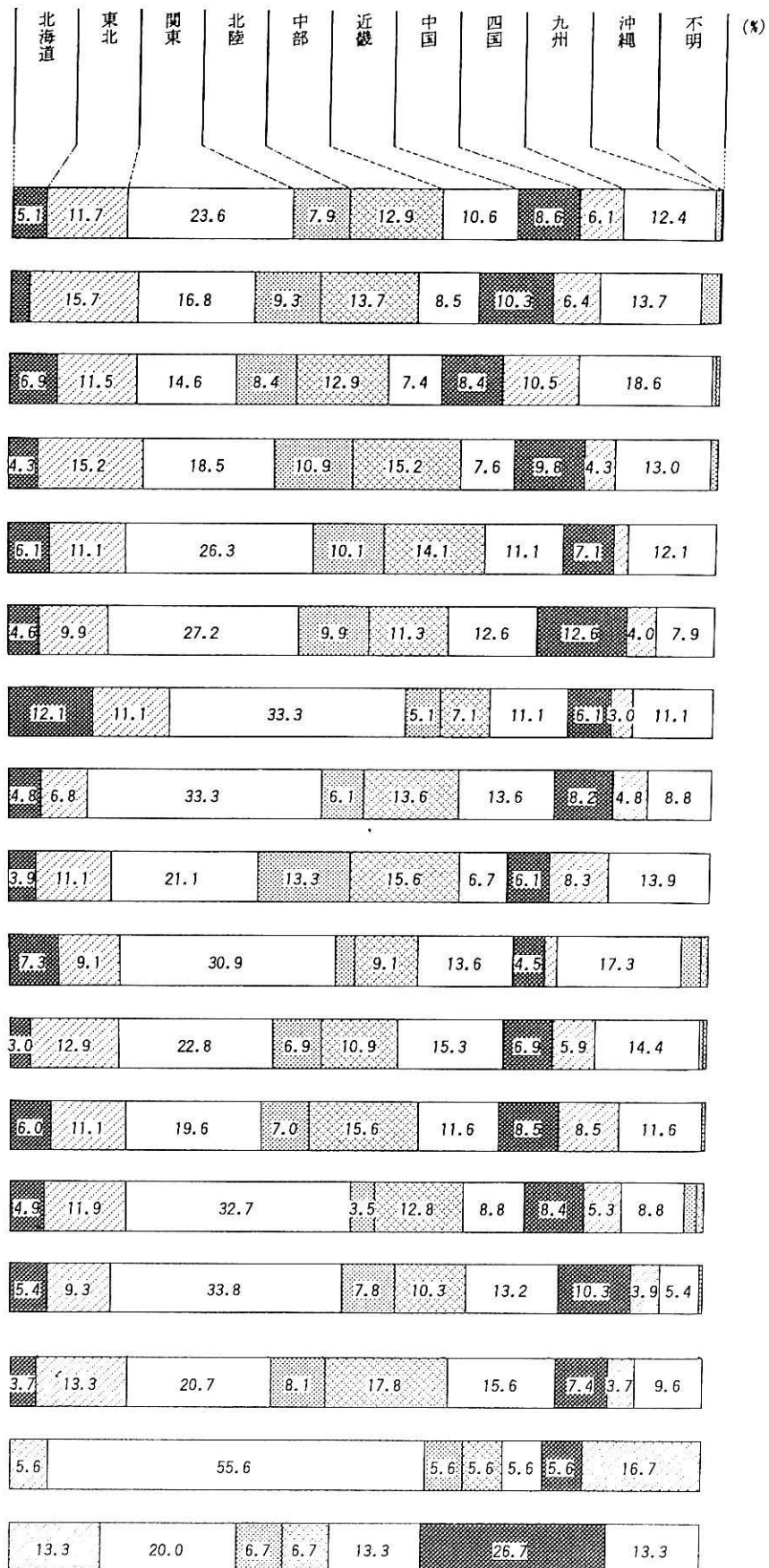
135

計装

18

その他

15



(6) 従業員数

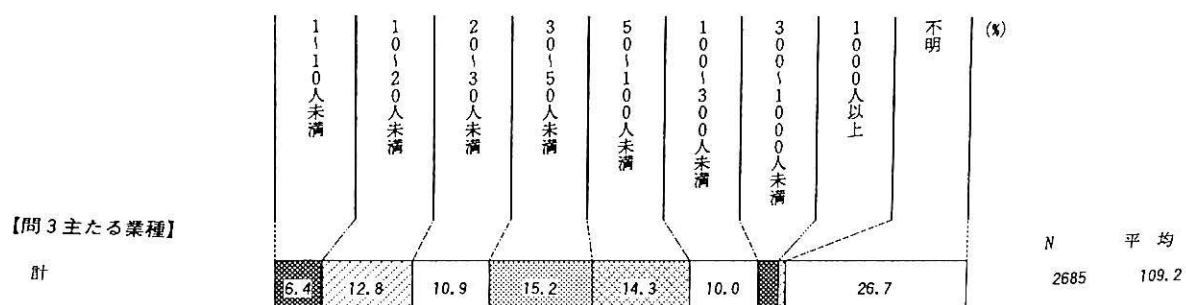
従業員数をみると、30～50 人未満の企業が 15.2%と最も多く、次いで 50～100 人未満 14.3%となっている。平均は 109.2 人である。

業種別にみると、平均従業員数は電気が 433.7 人と最も多く、次いでとび・土工・コンクリート 218.6 人となっている。

従業員の構成をみると、「直用作業員」は 34.2 人、現場部門全体では 83.1 人となっている。

職種別にみると、とび・土工・コンクリート、電気、大工で「直用作業員」が多い。電気ではこのほか「技術系社員」「現場代理人」「職長」も多い。

問 6 従業員数



問 6 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 (社)
		役 員	技術系社員	事務系社員	技術系社員	事務系社員	現場代理人	職 長	職長の下で 作業員を監 督するサブ リーダー等	直用作業員	臨時・日雇 作業員	
計	109.4 (8.4)	4.2 (0.6)	11.4 (0.5)	10.7 (4.2)	16.6 (0.4)	2.8 (1.2)	8.8 (0.0)	11.4 (0.1)	5.2 (0.0)	34.2 (1.1)	4.1 (0.3)	1,968
総合工事業者 小計	65.8 (8.0)	4.6 (0.6)	7.5 (0.3)	7.3 (3.3)	11.5 (0.3)	1.6 (0.8)	6.1 (0.1)	5.1 (0.0)	2.2 (0.0)	16.4 (2.1)	3.5 (0.5)	549
専門工事業者 小計	126.2 (8.4)	4.1 (0.6)	12.9 (0.6)	12.0 (4.6)	18.6 (0.4)	3.2 (1.3)	9.8 (0.0)	13.8 (0.1)	6.4 (0.0)	41.1 (0.6)	4.3 (0.2)	1,419
一般土木建築一式（総合）	107.3 (10.8)	5.5 (0.6)	12.3 (0.4)	13.6 (5.5)	25.9 (0.3)	2.7 (1.1)	15.6 (0.1)	6.4 (0.0)	2.6 (0.0)	18.9 (2.3)	3.8 (0.5)	287
土木一式（総合）	53.7 (6.2)	4.1 (0.7)	3.5 (0.1)	3.7 (2.0)	7.5 (0.1)	1.3 (0.8)	3.8 (0.0)	5.6 (0.0)	2.1 (0.0)	18.5 (2.0)	3.6 (0.5)	291
建築一式（総合）	58.0 (5.6)	4.2 (0.5)	8.1 (0.4)	6.8 (3.0)	6.6 (0.7)	0.6 (0.3)	2.6 (0.0)	5.4 (0.0)	4.7 (0.0)	17.5 (0.5)	1.5 (0.2)	68
大 工	127.8 (5.0)	3.5 (0.7)	2.4 (0.0)	2.4 (1.4)	2.6 (0.2)	0.5 (0.2)	1.3 (0.0)	15.1 (0.0)	9.5 (0.1)	87.1 (2.1)	3.4 (0.3)	70
左 官	50.8 (2.0)	2.6 (0.5)	0.8 (0.0)	1.5 (0.8)	2.4 (0.0)	0.3 (0.2)	0.7 (0.0)	7.4 (0.0)	2.4 (0.0)	29.9 (0.4)	2.8 (0.1)	112
とび・土工・コンクリート	218.7 (8.8)	4.0 (0.8)	3.3 (0.1)	6.3 (2.8)	9.6 (0.3)	1.1 (0.4)	5.1 (0.0)	27.9 (0.2)	21.0 (0.0)	118.9 (2.9)	21.5 (1.3)	82
タイル・れんが・ブロック	62.3 (4.6)	3.3 (0.5)	4.5 (0.2)	8.7 (3.1)	2.6 (0.1)	0.8 (0.4)	2.2 (0.0)	9.8 (0.0)	5.0 (0.1)	23.5 (0.2)	1.9 (0.0)	113
鉄 筋	99.8 (4.8)	3.3 (0.7)	1.2 (0.0)	3.7 (2.3)	4.2 (0.1)	0.4 (0.3)	1.1 (0.0)	16.7 (0.3)	4.0 (0.0)	61.7 (1.0)	3.5 (0.1)	138
ガス圧接	29.3 (2.4)	3.0 (0.7)	1.4 (0.0)	1.9 (0.9)	4.0 (0.1)	0.6 (0.4)	1.3 (0.0)	8.0 (0.3)	1.5 (0.0)	7.2 (0.0)	0.4 (0.0)	74
塗 装	42.1 (3.4)	3.2 (0.8)	2.4 (0.1)	2.6 (1.6)	2.4 (0.1)	0.5 (0.3)	1.7 (0.0)	6.3 (0.1)	2.5 (0.0)	14.9 (0.2)	5.6 (0.2)	155
内装仕上	71.6 (4.8)	4.1 (0.6)	4.9 (0.3)	7.6 (2.9)	5.0 (0.1)	1.2 (0.5)	2.9 (0.1)	9.7 (0.0)	4.2 (0.0)	27.4 (0.3)	4.6 (0.0)	147
管	169.6 (18.3)	5.7 (0.5)	50.3 (2.4)	35.8 (12.6)	32.7 (0.4)	4.7 (2.3)	14.3 (0.0)	7.7 (0.1)	3.2 (0.0)	11.2 (0.0)	4.0 (0.0)	152
電 気	433.7 (26.7)	6.8 (0.4)	45.7 (2.4)	40.6 (14.2)	93.8 (2.4)	18.8 (6.8)	51.6 (0.0)	43.7 (0.0)	20.7 (0.0)	109.7 (0.4)	2.3 (0.1)	141
板 金	18.1 (2.5)	2.6 (0.8)	0.8 (0.0)	1.2 (0.8)	3.0 (0.3)	0.5 (0.4)	0.5 (0.0)	3.0 (0.0)	0.9 (0.0)	4.5 (0.2)	1.1 (0.0)	115
計 装	175.4 (13.3)	6.4 (0.2)	52.7 (1.0)	17.8 (8.5)	21.1 (0.7)	3.9 (2.7)	11.8 (0.1)	16.3 (0.0)	10.4 (0.1)	28.0 (0.0)	7.0 (0.0)	12
その他	50.6 (10.3)	3.4 (0.3)	2.0 (0.0)	6.9 (3.6)	10.0 (0.0)	16.0 (4.6)	1.9 (0.9)	3.3 (0.0)	1.8 (0.0)	2.3 (0.6)	3.0 (0.3)	10

（注１）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。

（注２）現場代理人と職長を兼ねている場合には、職長としている。

（注３）「職長」には、工事長、作業長、班長、世話役などを含む。

(7)現場代理人を兼務している職長数

現場代理人を兼務している職長の数は以下のとおりである。

問 6－1 現場代理人を兼務している職長の数 (平均)

単位：人

	合計人数	うち女性	回答社数 (社)
計	6.1		1,562
総合工事業者 小計	4.2		417
専門工事業者 小計	6.8		1,145
一般土木建築一式 (総合)	5.3		210
土木一式 (総合)	3.9		245
建築一式 (総合)	5.1	0.1	44
大 工	8.9		65
左 官	4.6		93
とび・土工・コンクリート	16.7	0.1	76
タイル・れんが・ブロック	5.6		66
鉄 筋	6.5	0.1	133
ガス圧接	5.0	-	67
塗 装	3.9		134
内装仕上	5.8		102
管	5.2		101
電 気	12.9		113
板 金	2.3		97
計 装	9.1	-	10
その他	2.7	-	6

(注) 表中の空欄は、該当する技能者が存在するものの、平均するとゼロになることを示す。「-」は、該当する者がいないことを示す。

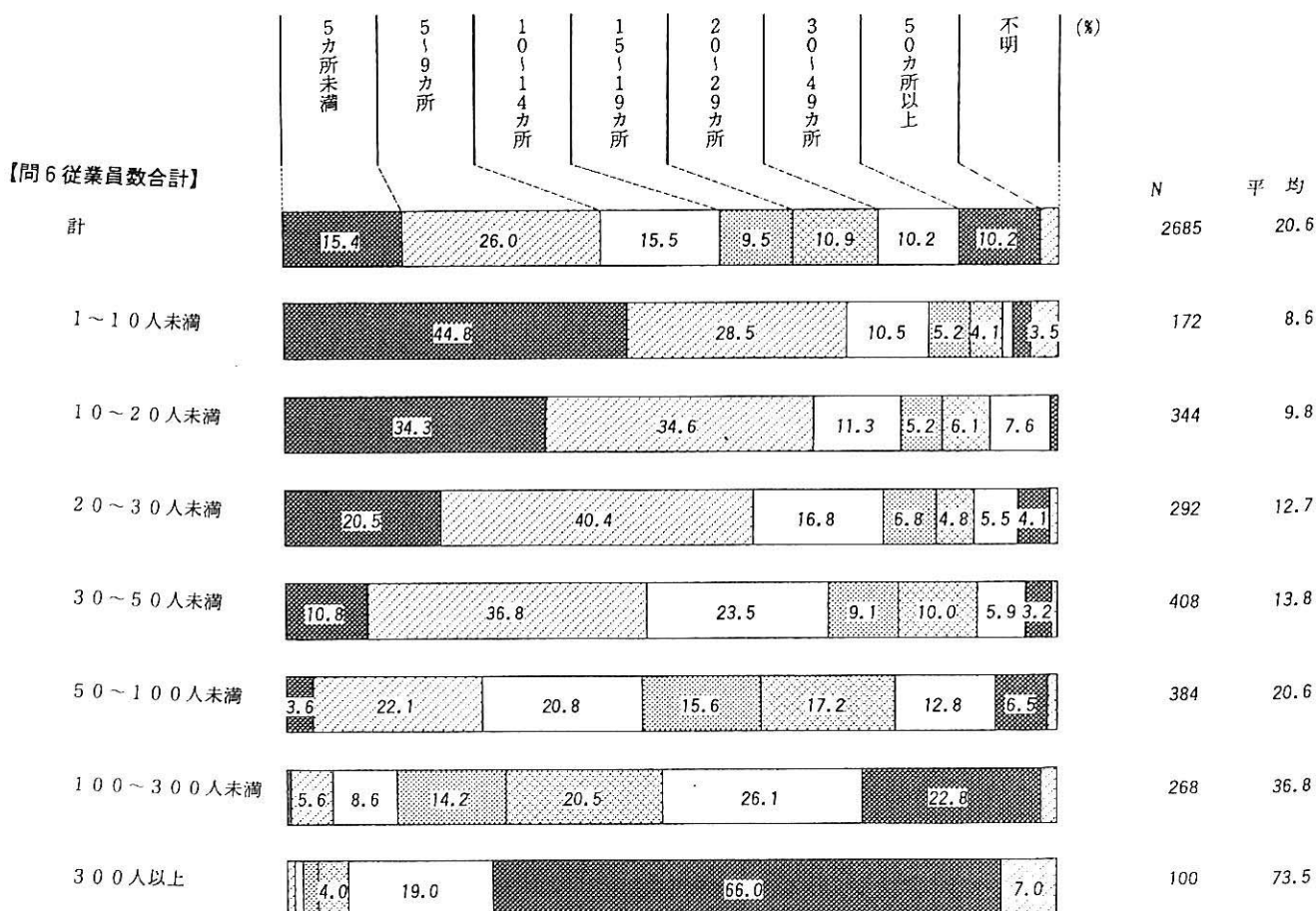
(8) 施工している現場数（平成 7 年 11 月 30 日現在）

施工している現場数は、5～9カ所が26.0%と最も多く、次いで10～14カ所15.5%、5カ所未満15.4%となっている。また、50カ所以上の企業が1割を越えており、平均は20.6カ所となっている。

従業員数別にみると、従業員数が多いほど現場数が多くなっている。

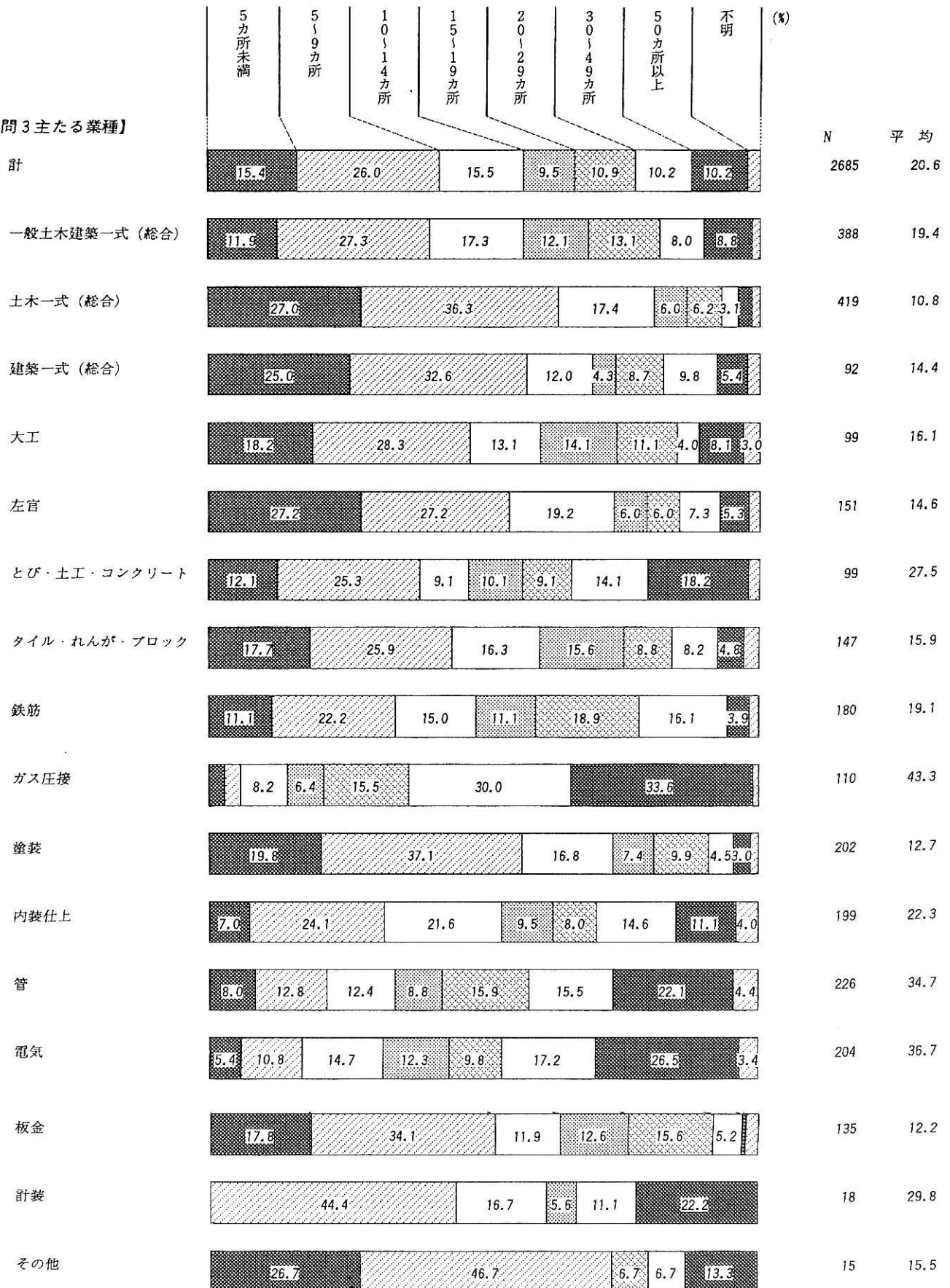
業種別平均でみると、ガス圧接43.3カ所と最も多く、次いで電気36.7カ所、管34.7カ所となっている。

問 7 施工している現場数（平成 7 年11月30日現在）



問 7 施工している現場数（平成 7 年 11 月 30 日現在）

【問 3 主たる業種】



2. 教育訓練について

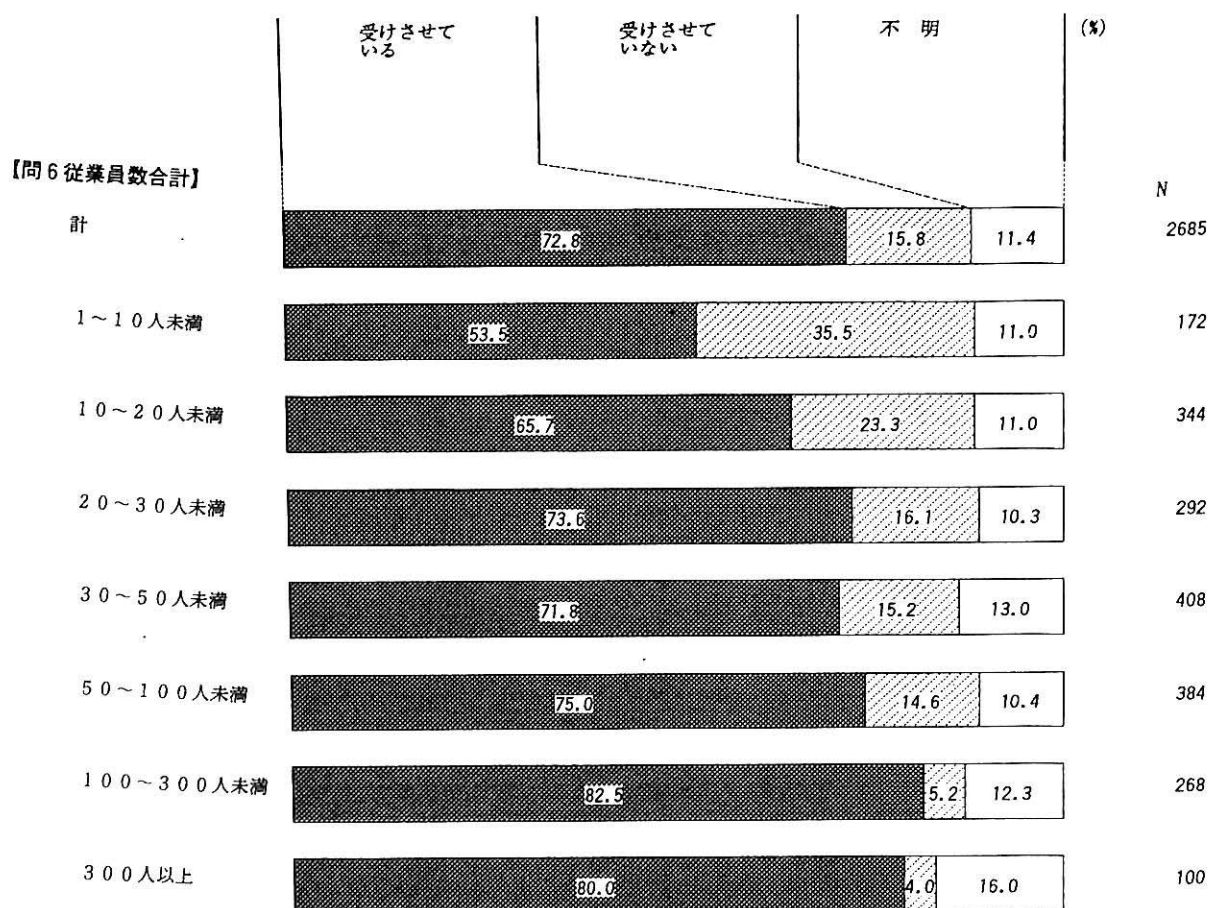
(1) 教育訓練の有無

教育訓練については、建設技能者に「受けさせている」が72.2%、「受けさせていない」が15.8%となっている。

従業員数別にみると、100人以上の企業では「受けさせている」が8割以上となっており、1～10人未満の企業では53.5%となっている。

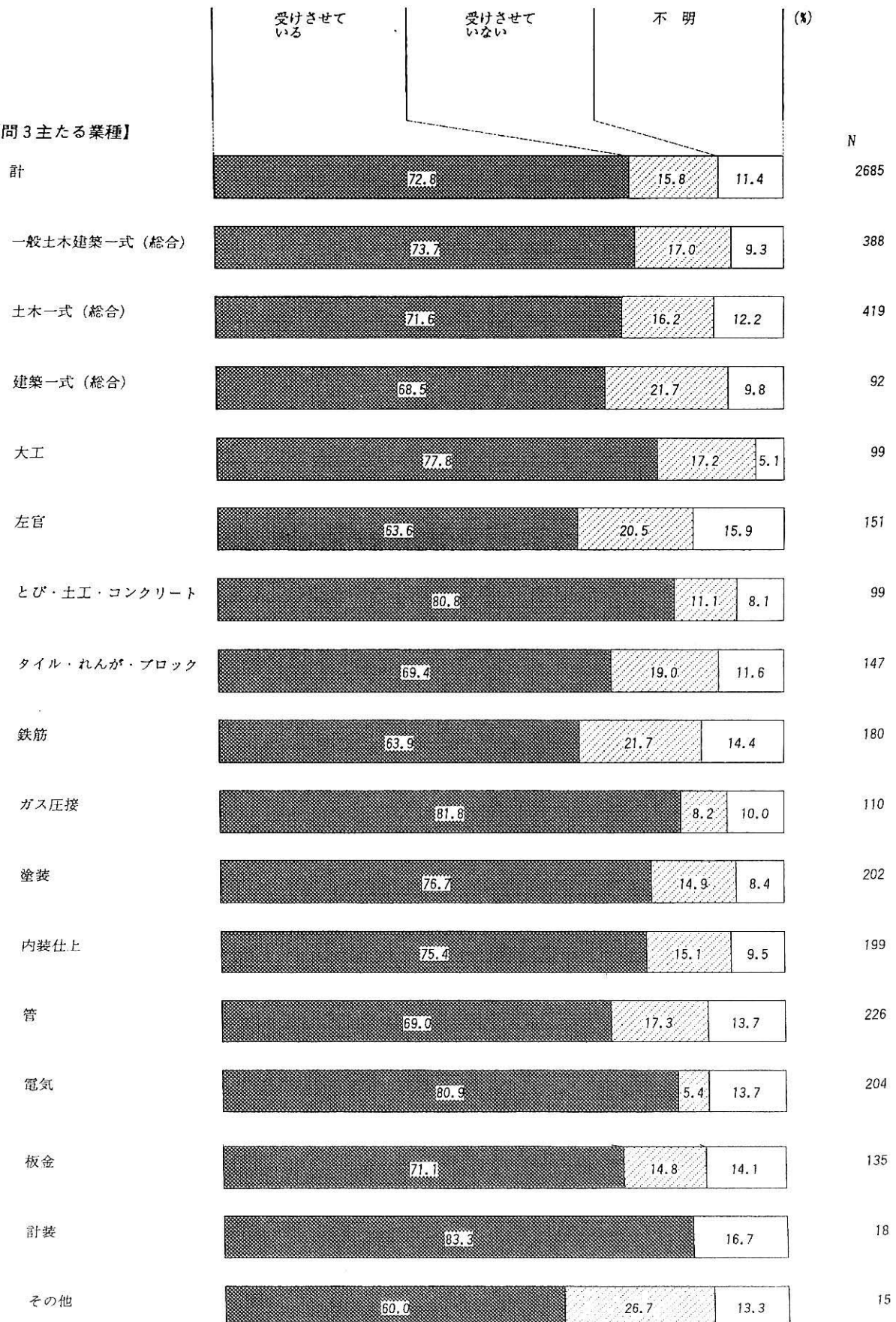
業種別にみると、ガス圧接、電気、とび・土工・コンクリートでは「受けさせている」が8割以上になっている。

問8 教育訓練の有無



問 8 教育訓練の有無

【問 3 主たる業種】



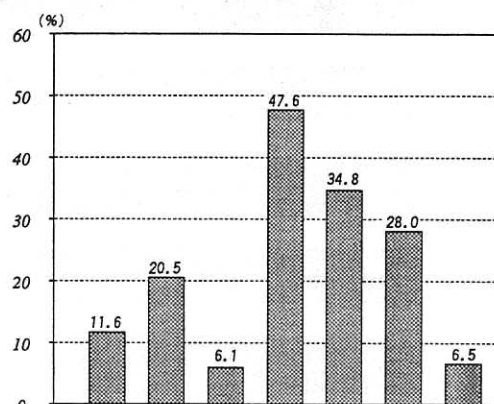
(2) 教育訓練を受けさせた機関（複数回答）

技能者に教育訓練を受けさせている企業 1,955 社に利用した機関をきいたところ、「職業訓練校以外で実施する建設業団体の研修」が 47.6%と最も多く、次いで、「職業訓練校以外で企業の実施する研修」34.8%、「OJT（職場訓練）」28.0%となっている。

従業員数別にみると、従業員数が 100 人以上の企業で「OJT（職場訓練）」が多くなっており、また、50 人以上の企業で「職業訓練校以外で企業の実施する研修」が多い。

業種別にみると、大工と土木一式で「職業訓練校以外で実施する建設業団体の研修」が多く、電気で「職業訓練校以外で企業の実施する研修」と「OJT（職場訓練）」が多くなっている。

問 8－2 教育訓練を受けさせた機関（複数回答）



問 6 従業員数合計	N	公共職業訓練施設	建設業関係の団体の認定職業訓練校	企業の認定職業訓練校	職業訓練校以外で実施する建設業団体の研修	職業訓練校以外で企業の実施する研修	OJT（職場訓練）	不明
TOTAL	1955	11.6	20.5	6.1	47.6	34.8	28.0	6.5
1～10人未満	92	16.3	23.9	8.7	23.9	17.4	18.5	8.7
10～20人未満	226	11.1	21.7	5.3	41.6	28.3	18.1	10.2
20～30人未満	215	11.6	17.2	5.1	53.0	24.7	21.4	7.4
30～50人未満	293	10.6	20.8	5.5	51.5	28.7	24.6	4.8
50～100人未満	288	15.3	24.7	6.3	49.0	38.2	25.0	4.9
100～300人未満	221	10.9	16.3	7.7	54.8	44.8	38.0	3.6
300人以上	80	7.5	18.8	13.8	36.3	58.8	57.5	1.3

問 3 主たる業種

TOTAL	1955	11.6	20.5	6.1	47.6	34.8	28.0	6.5
一般土木建築一式（総合）	286	11.5	16.8	1.7	57.0	29.7	24.8	6.6
土木一式（総合）	300	9.3	18.3	6.0	62.7	26.3	20.7	4.7
建築一式（総合）	63	12.7	20.6	4.8	46.0	23.8	22.2	6.3
大工	77	6.5	20.8	6.5	66.2	37.7	26.0	5.2
左官	96	10.4	32.3	10.4	36.5	36.5	29.2	5.2
とび・土工・コンクリート	80	11.3	21.3	7.5	45.0	42.5	37.5	8.8
タイル・れんが・ブロック	102	8.8	16.7	12.7	33.3	40.2	27.5	5.9
鉄筋	115	12.2	18.3	7.0	41.7	34.8	29.6	9.6
ガス圧接	90	20.0	20.0	3.3	37.8	36.7	25.6	12.2
塗装	155	10.3	32.9	6.5	43.9	34.8	21.9	8.4
内装仕上	150	7.3	17.3	2.7	36.7	38.7	30.0	7.3
管	156	9.6	18.6	5.1	33.3	38.5	34.6	6.4
電気	165	13.3	18.8	9.1	55.2	47.9	45.5	3.0
板金	96	22.9	29.2	11.5	39.6	27.1	19.8	4.2
計装	15	20.0	0.0	6.7	26.7	53.3	46.7	13.3
その他	9	33.3	0.0	0.0	44.4	44.4	33.3	11.1

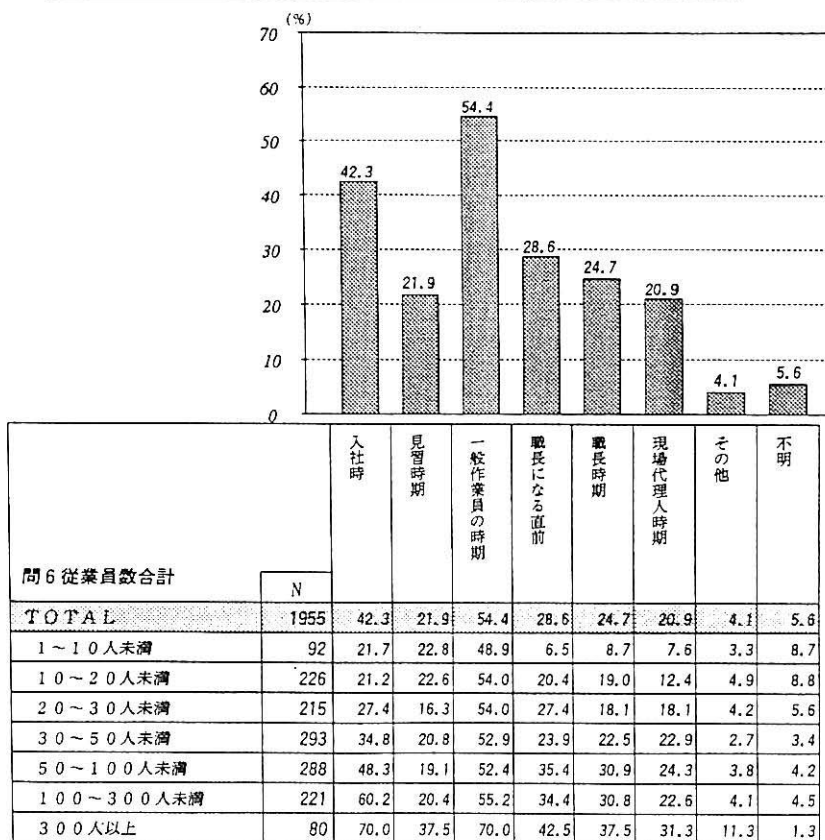
(3) 教育訓練を受けさせた時期（複数回答）

同様に、技能者に教育訓練を受けさせている企業にその時期をきいたところ、「一般作業員の時期」が54.4%と最も多く、次いで「入社時」42.3%、「職長になる直前」28.6%、となっている。

従業員数別にみると、全体的に「一般作業員の時期」が多くなっている。従業員数が多いほど、「入社時」や「職長時期」が多くなる傾向にある。

業種別にみると、電気では「一般作業員の時期」「入社時」「現場代理人時期」が多くなっている。また、左官、とび・土工・コンクリート、大工では「職長になる直前」が多く、さらに左官では「見習時期」も多くなっている。

問 8－1 教育訓練を受けさせた時期（複数回答）



問 3 主たる業種

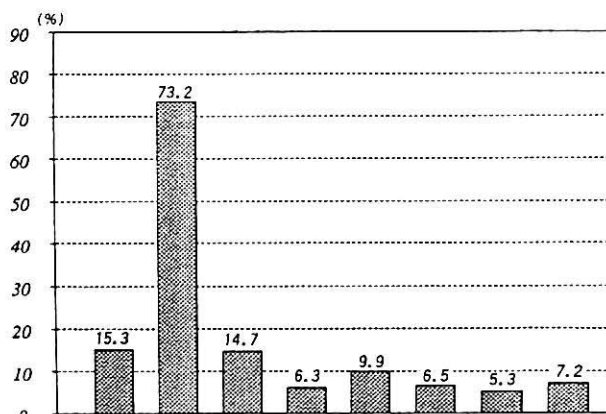
業種	1955	入社時	見習時期	一般作業員の時期	職長になる直前	職長時期	現場代理人時期	その他	不明
TOTAL	1955	42.3	21.9	54.4	28.6	24.7	20.9	4.1	5.6
一般土木建築一式（総合）	286	45.1	15.0	50.3	22.7	23.1	29.7	3.5	7.3
土木一式（総合）	300	37.3	14.0	59.7	26.3	22.0	27.0	3.3	3.3
建築一式（総合）	63	41.3	15.9	52.4	22.2	19.0	23.8	4.8	4.8
大工	77	45.5	20.8	57.1	44.2	29.9	5.2	5.2	3.9
左官	96	38.5	45.8	37.5	41.7	33.3	9.4	4.2	3.1
とび・土工・コンクリート	80	52.5	21.3	58.8	47.5	35.0	28.8	0.0	7.5
タイル・れんが・ブロック	102	38.2	21.6	50.0	23.5	30.4	6.9	2.9	5.9
鉄筋	115	31.3	15.7	57.4	37.4	30.4	10.4	3.5	6.1
ガス圧接	90	53.3	21.1	54.4	30.0	22.2	8.9	5.6	10.0
塗装	155	32.9	27.1	50.3	27.1	25.2	18.1	4.5	9.7
内装仕上	150	30.7	20.0	52.0	22.0	20.7	9.3	1.3	6.7
管	156	53.2	21.2	50.0	20.5	14.1	19.9	5.8	4.5
電気	165	66.1	32.1	66.1	37.6	30.3	43.6	4.8	1.8
板金	96	18.8	37.5	60.4	21.9	20.8	13.5	9.4	5.2
計装	15	86.7	26.7	53.3	26.7	40.0	33.3	13.3	6.7
その他	9	33.3	0.0	55.6	22.2	11.1	22.2	0.0	11.1

(4) 教育訓練を受けさせた期間（複数回答）

教育訓練を受けさせた期間は、「2日～1週間」が73.2%と極めて多くなっている。
従業員数別にみても同様である。

業種別にみても同様であるが、左官、板金では「2年超」が他業種に比べ特に多くなっている。

問8-3 教育訓練を受けさせた期間（複数回答）



問6 従業員数合計		1日以下	2日～1週間	1週間超～1か月	1か月超～3か月	3か月超～1年	1年超～2年	2年超	不明
	N								
TOTAL	1955	15.3	73.2	14.7	6.3	9.9	6.5	5.3	7.2
1～10人未満	92	12.0	51.1	9.8	3.3	6.5	6.5	13.0	12.0
10～20人未満	226	12.8	63.3	11.1	2.7	6.2	9.3	8.0	11.5
20～30人未満	215	11.6	74.0	12.1	3.3	7.0	4.2	2.8	8.4
30～50人未満	293	15.0	76.5	15.4	6.5	8.5	3.8	4.4	4.4
50～100人未満	288	14.6	81.6	12.5	5.2	9.0	4.9	2.8	5.6
100～300人未満	221	21.3	74.7	15.8	7.7	10.9	8.6	4.1	4.1
300人以上	80	20.0	78.8	35.0	16.3	21.3	10.0	15.0	1.3

問3主たる業種

	1955	15.3	73.2	14.7	6.3	9.9	6.5	5.3	7.2
TOTAL									
一般土木建築一式（総合）	286	15.7	77.6	12.9	7.0	6.3	0.7	1.4	8.4
土木一式（総合）	300	13.3	84.0	15.0	4.3	6.7	1.3	1.0	4.7
建築一式（総合）	63	14.3	66.7	17.5	7.9	7.9	7.9	1.6	4.8
大工	77	24.7	79.2	13.0	1.3	7.8	6.5	3.9	3.9
左官	96	26.0	62.5	9.4	5.2	7.3	8.3	31.3	4.2
とび・土工・コンクリート	80	20.0	81.3	13.8	6.3	18.8	8.8	3.8	10.0
タイル・れんが・ブロック	102	20.6	66.7	11.8	3.9	14.7	10.8	6.9	5.9
鉄筋	115	11.3	70.4	18.3	4.3	7.0	4.3	4.3	9.6
ガス圧接	90	14.4	70.0	8.9	5.6	13.3	4.4	5.6	14.4
塗装	155	13.5	67.7	12.9	4.5	11.6	14.2	4.5	9.7
内装仕上	150	12.7	72.7	10.0	6.0	6.0	6.0	2.7	9.3
管	156	10.9	62.8	21.2	12.8	13.5	8.3	5.1	7.1
電気	165	17.0	80.0	25.5	12.7	16.4	6.7	4.2	3.0
板金	96	11.5	59.4	6.3	2.1	8.3	20.8	16.7	7.3
計装	15	0.0	73.3	46.7	13.3	26.7	0.0	0.0	6.7
その他	9	22.2	66.7	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1

(5) 教育訓練の指導者について

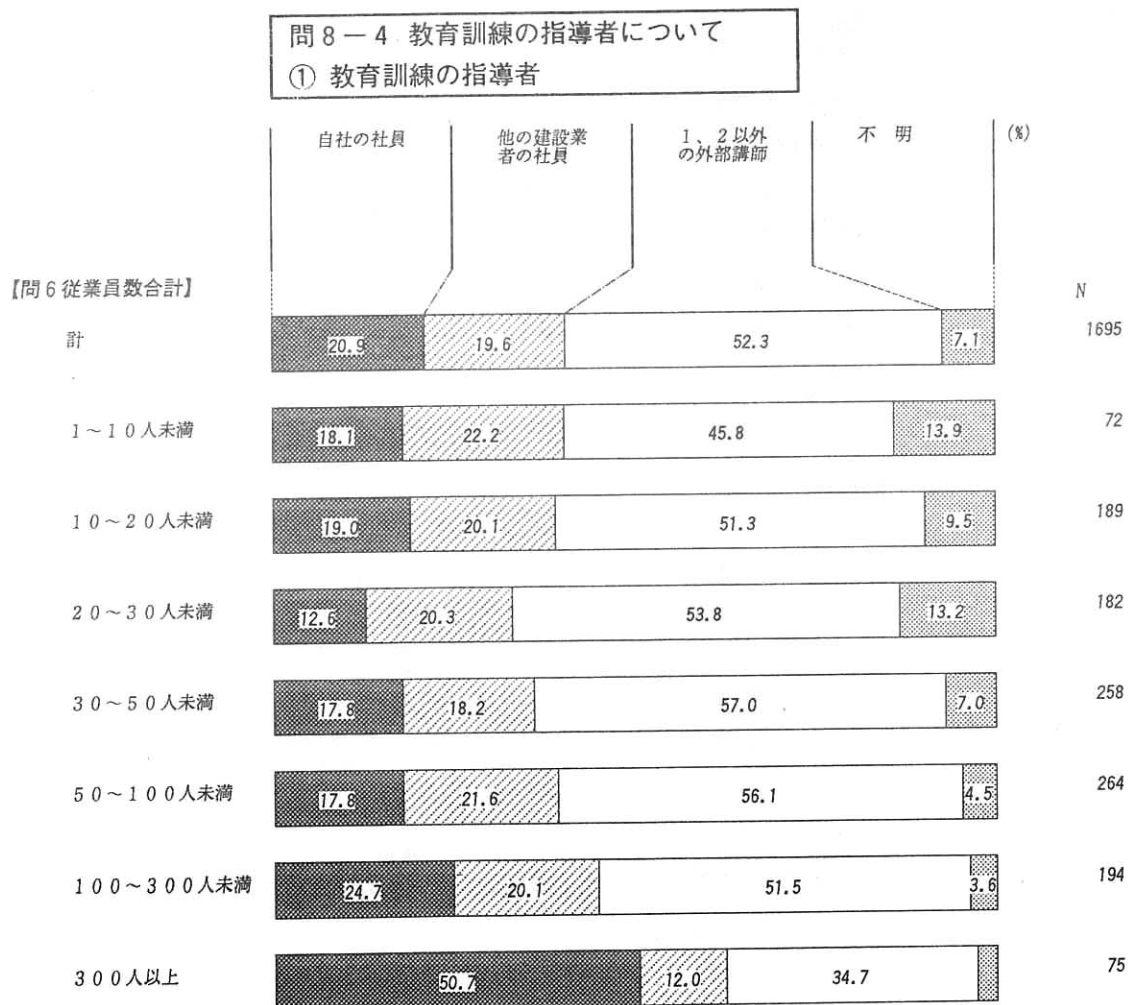
① 教育訓練の指導者

教育訓練の指導者についてみると、集合形式による教育訓練を実施している企業1,695社のうち、「外部講師」が52.3%と最も多く、「自社の社員」20.9%、「他の建設業者の社員」19.6%となっている。

従業員数別にみると、300人以上の企業で「自社の社員」が50.7%となっている。

業種別にみると、土木一式、一般土木建築等一式、板金で「外部講師」が6割を超えている。建築一式と電気で「自社の社員」が、内装仕上、タイル・れんが・ブロック、左官、鉄筋で「他の建設業者の社員」の割合が高くなっている。

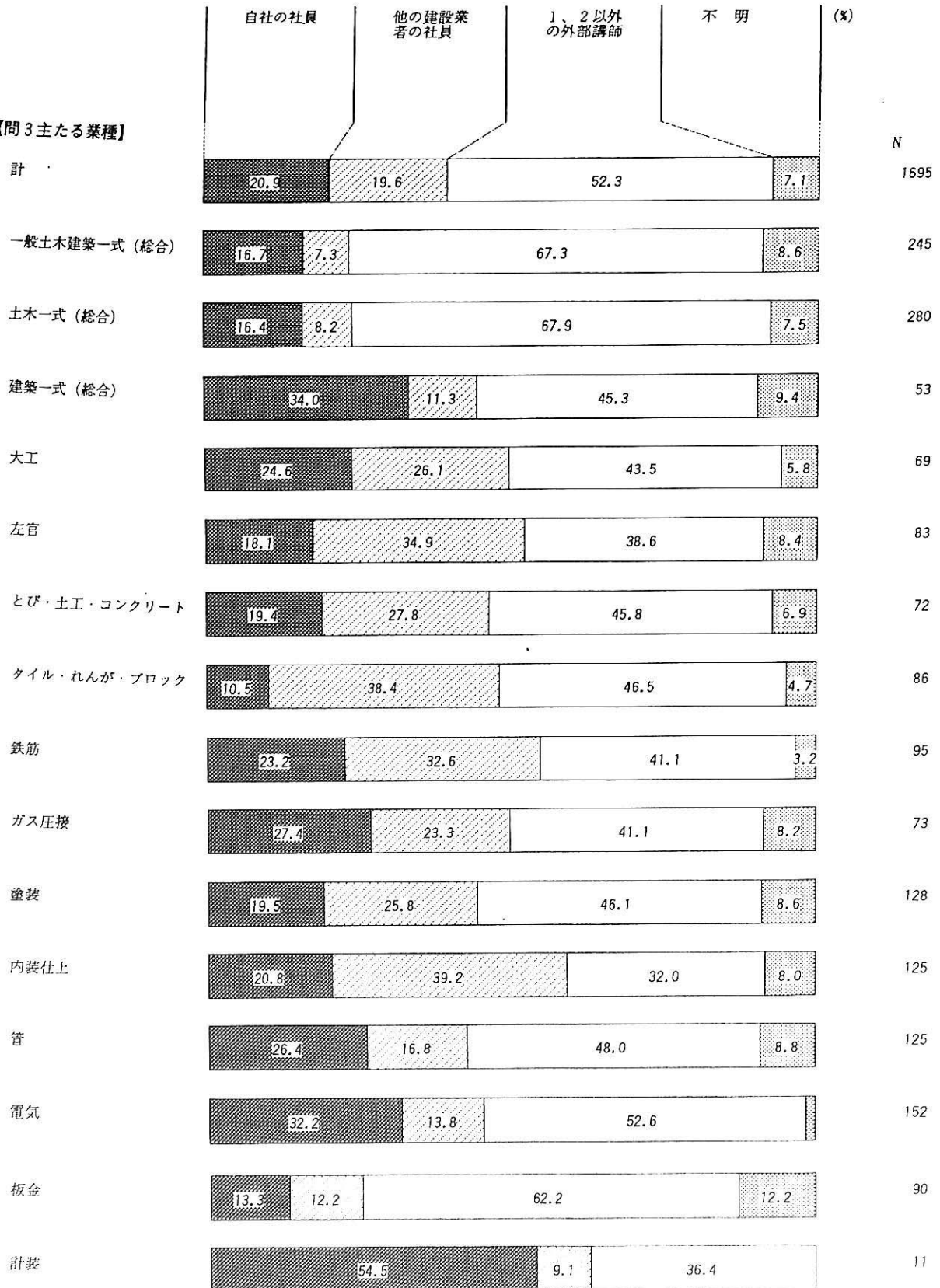
※ 以下、「公共職業訓練施設」「企業の認定職業訓練校」「建設業関係の団体の認定職業訓練校」「職業訓練校以外で企業の実施する研修」「職業訓練校以外で実施する建設業団体の研修」を「集合形式による教育訓練」とする。



問 8－4 教育訓練の指導者について

① 教育訓練の指導者

【問 3 主たる業種】

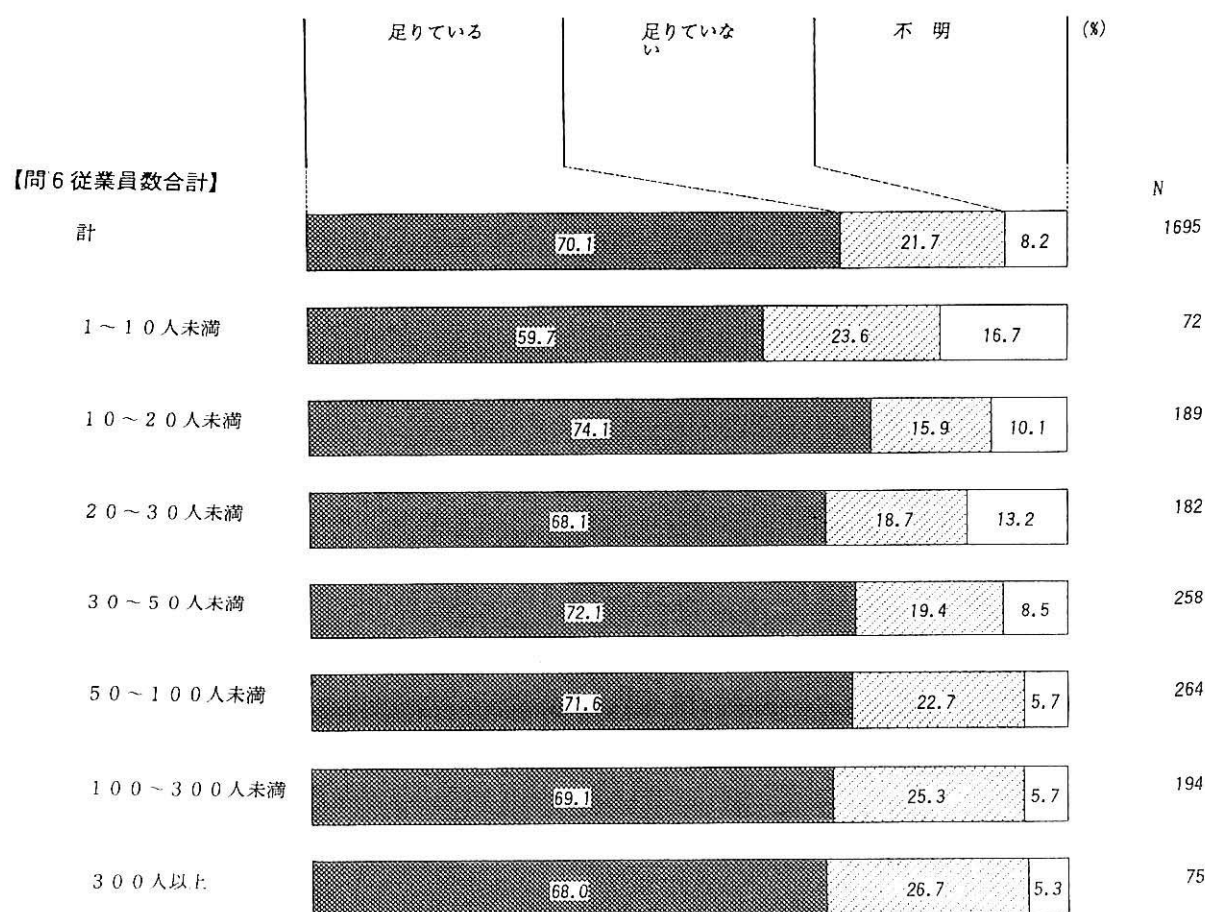


② 指導者の不足感

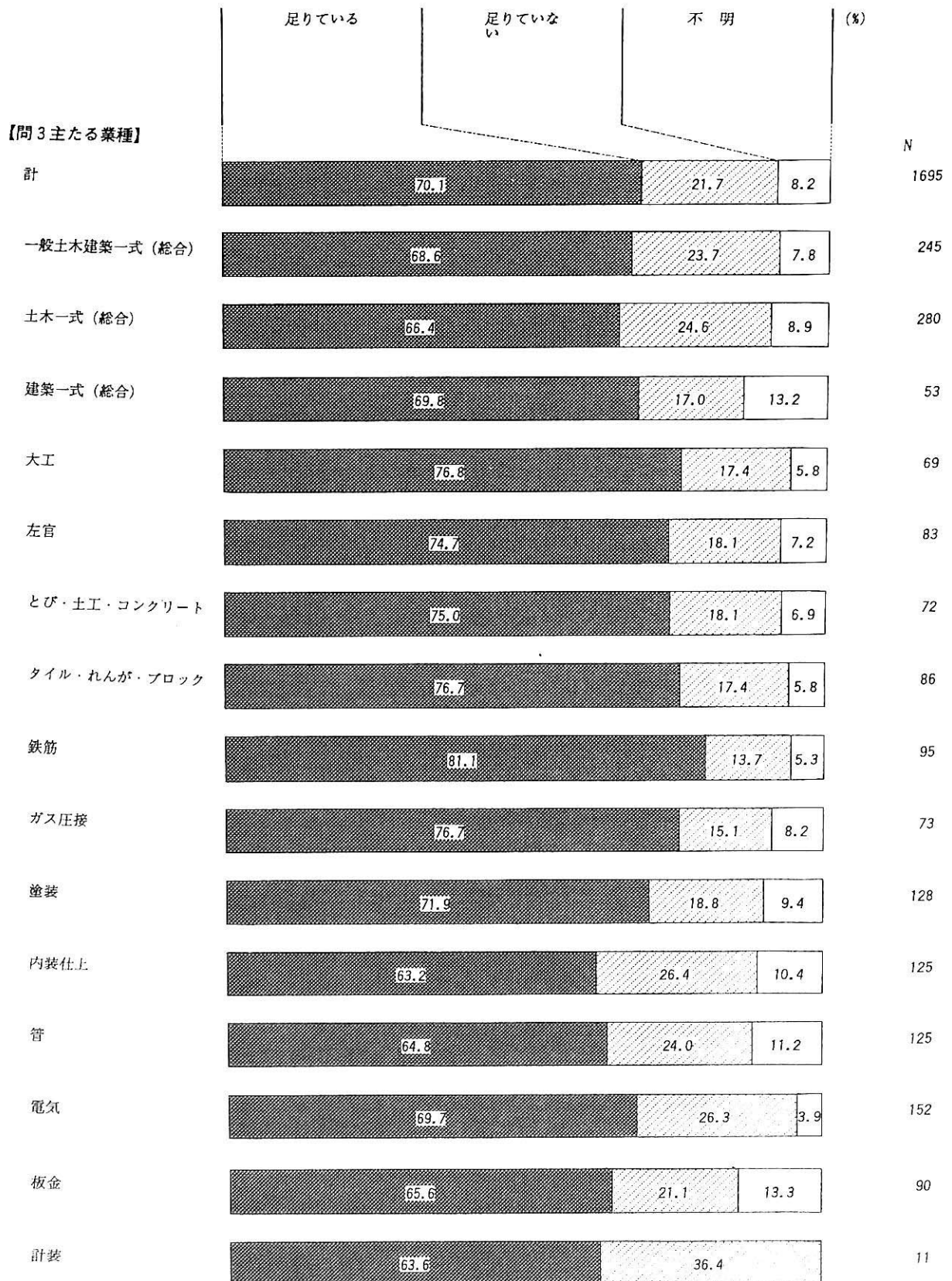
教育訓練を指導する者についてみると、「足りている」が70.1%、「足りていない」が21.7%となっている。

従業員数、業種別にみても同じ傾向である。

問 8－4 教育訓練の指導者について
② 指導者の不足感



問 8－4 教育訓練の指導者について
② 指導者の不足感

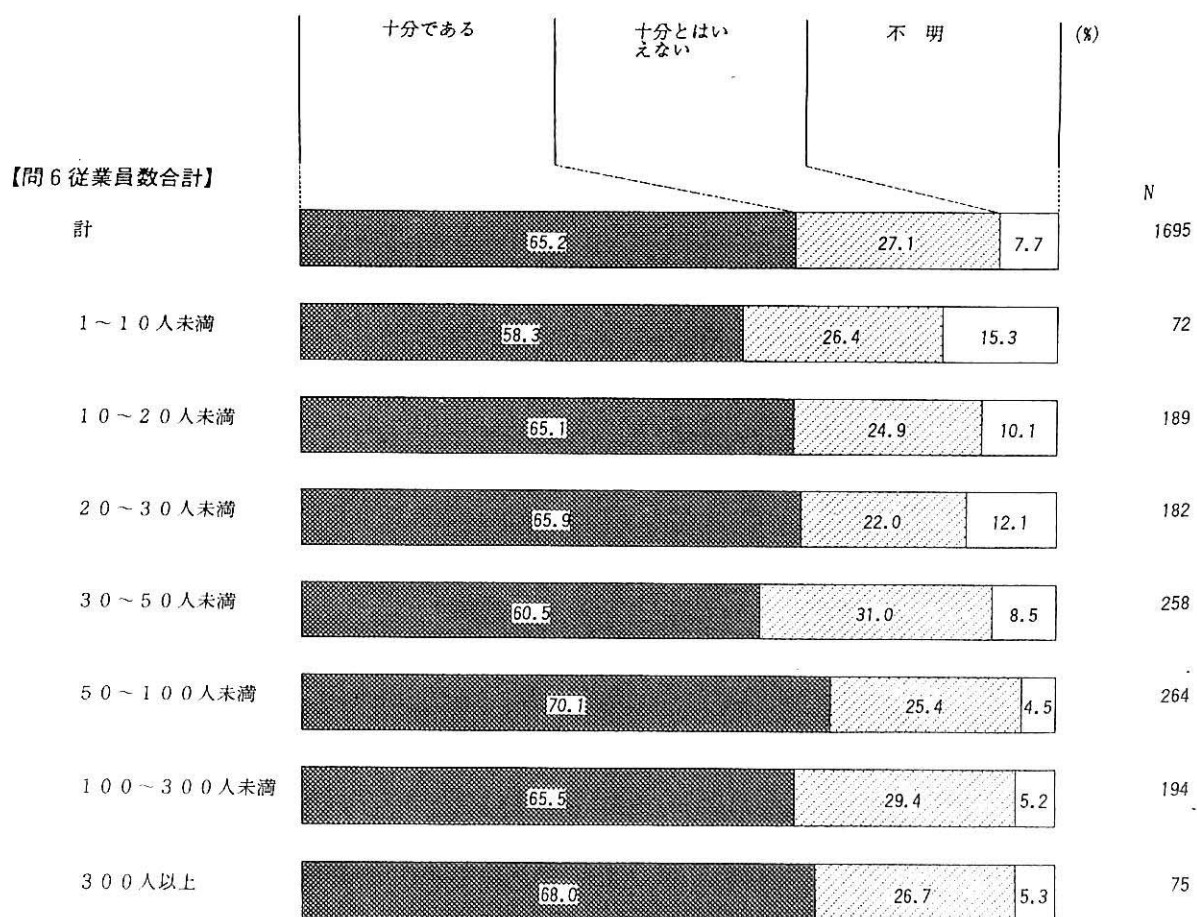


③ 指導者の質

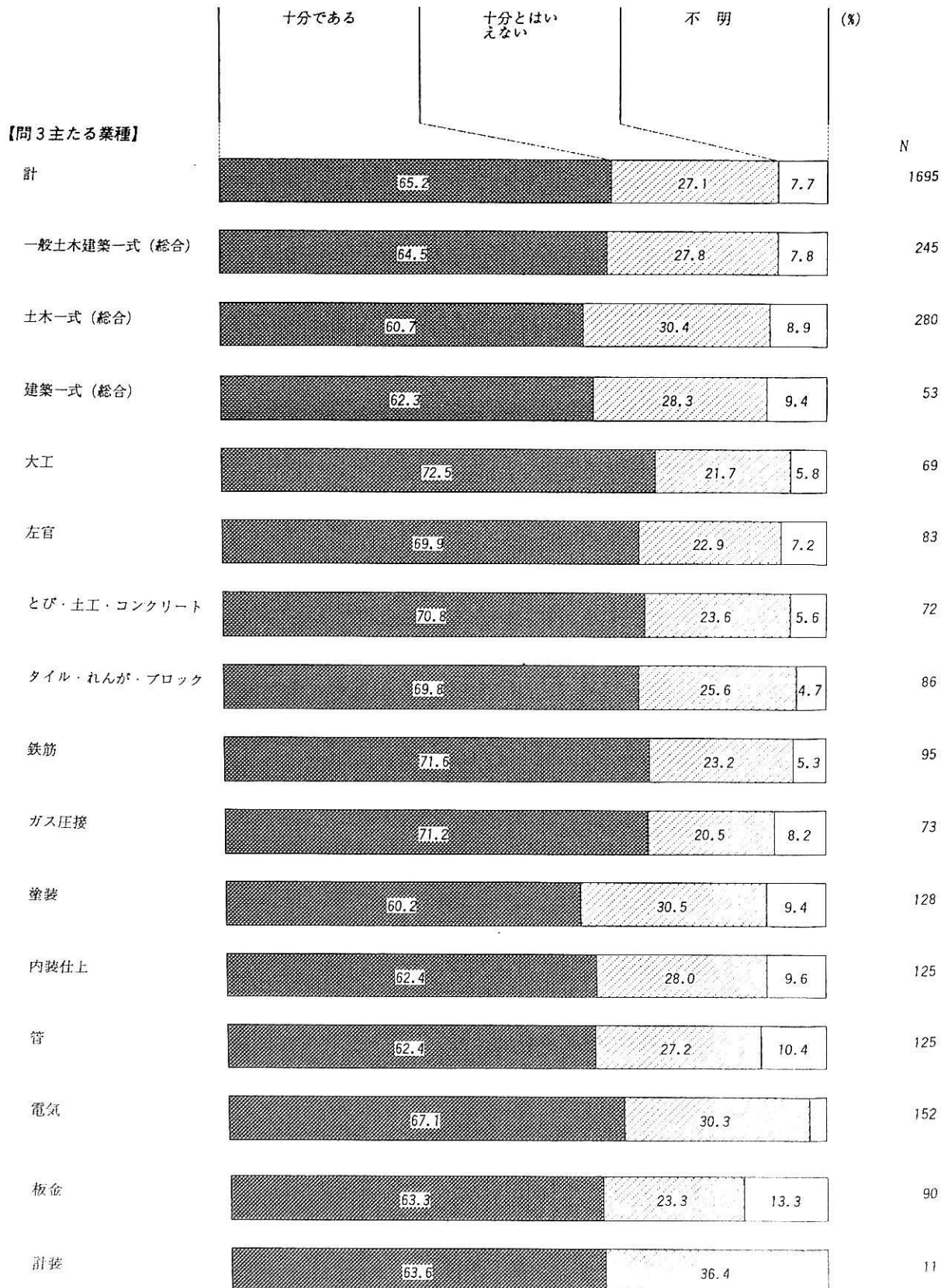
教育指導者の質についてみると、「十分である」が 65.2%、「十分とはいえない」が 27.1%となっている。

従業員数、業種別にみても同じ傾向である。

問 8－4 教育訓練の指導者について
③ 指導者の質



問 8 - 4 教育訓練の指導者について
③ 指導者の質

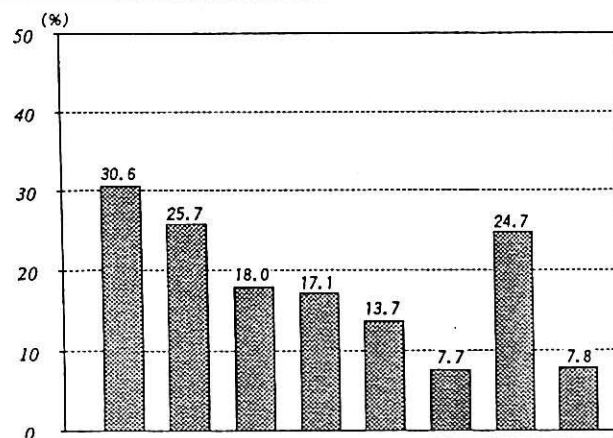


(6) 教育訓練の問題点（複数回答）

教育訓練の問題点についてみると、「教育訓練施設に派遣する費用（人件費）の負担が大きい」が30.6%と最も多く、次いで、「現場の実態に即した教育内容ではない」25.7%、「資格取得に結びつかない」18.0%、「学科を重視しすぎである」17.1%となっている。

従業員規模別にみると、いずれの規模の企業でも、「教育訓練施設に派遣する費用（人件費）の負担が大きい」をあげる割合が高く、この傾向は業種別にみても同様である。

問8-5 教育訓練の問題点（複数回答）



問6 従業員数合計		N	派遣費用負担大	現場実態に即した教育内容でない	資格取得に結びつかない	学科重視すぎである	入社時の高い訓練が少く、レベルの高い訓練が多く	教育訓練施設を整備する費用が負担である	特になし	不明
TOTAL		1695	30.6	25.7	18.0	17.1	13.7	7.7	24.7	7.8
1～10人未満		72	15.3	11.1	13.9	9.7	9.7	2.8	34.7	18.1
10～20人未満		189	29.6	23.8	9.5	12.7	6.3	2.6	31.7	12.2
20～30人未満		182	30.2	22.5	19.2	17.0	9.3	9.3	22.0	12.1
30～50人未満		258	27.5	25.2	20.5	15.5	15.1	4.3	25.6	7.0
50～100人未満		264	31.4	26.9	16.7	21.6	13.6	6.8	26.1	5.7
100～300人未満		194	34.5	32.0	18.6	16.5	19.6	11.3	24.2	4.6
300人以上		75	25.3	22.7	20.0	13.3	24.0	21.3	25.3	5.3

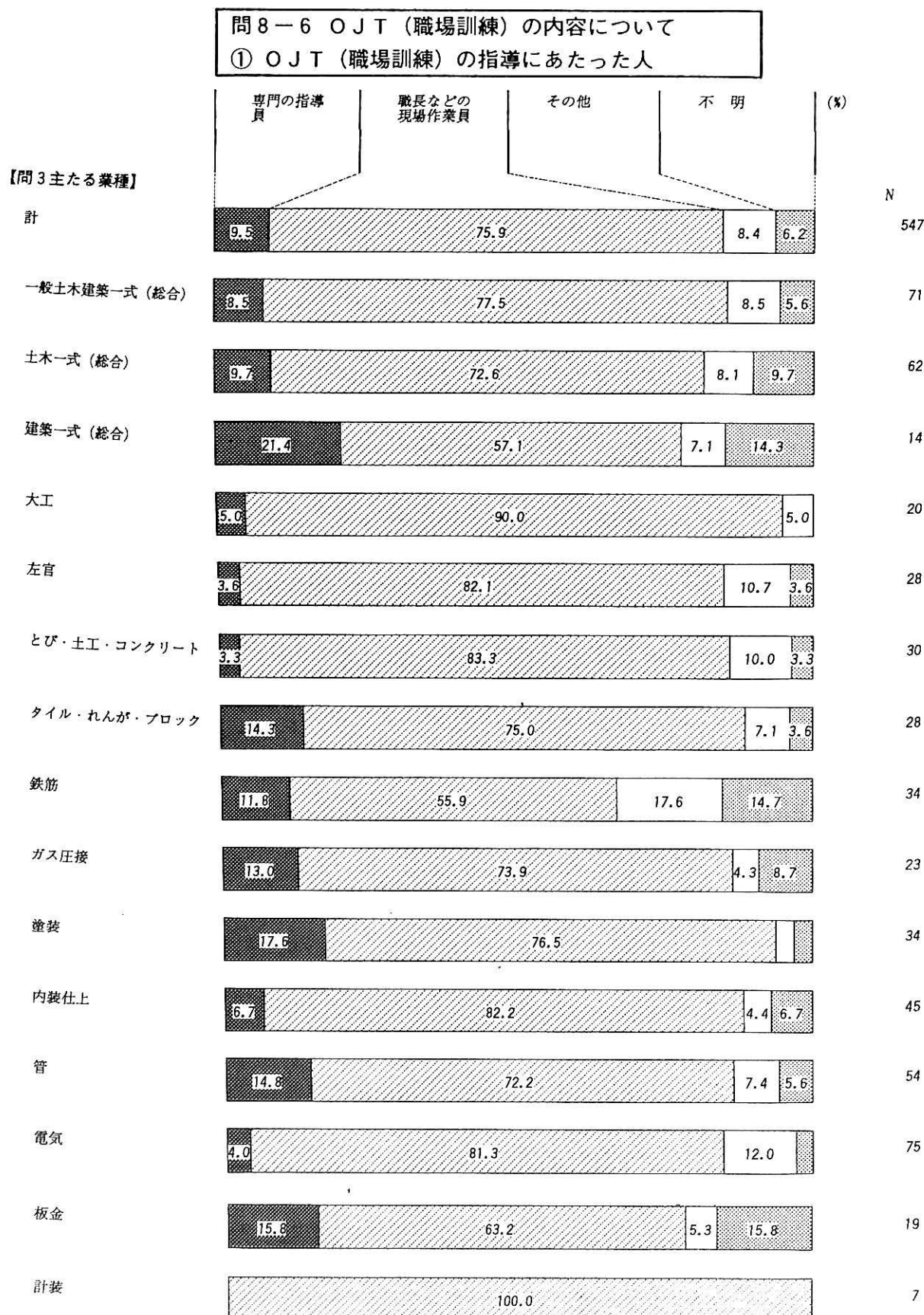
問3 主たる業種

業種	N	派遣費用負担大	現場実態に即した教育内容でない	資格取得に結びつかない	学科重視すぎである	入社時の高い訓練が少く、レベルの高い訓練が多く	教育訓練施設を整備する費用が負担である	特になし	不明
TOTAL	1695	30.6	25.7	18.0	17.1	13.7	7.7	24.7	7.8
一般土木建築一式（総合）	245	25.3	26.5	22.0	18.0	16.3	7.8	25.3	8.2
土木一式（総合）	280	26.8	28.9	22.9	20.0	10.7	4.3	22.5	8.6
建築一式（総合）	53	32.1	20.8	18.9	17.0	13.2	3.8	24.5	7.5
大工	69	31.9	26.1	23.2	18.8	10.1	15.9	23.2	10.1
左官	83	37.3	26.5	16.9	15.7	10.8	15.7	28.9	8.4
とび・土工・コンクリート	72	33.3	30.6	12.5	15.3	11.1	13.9	25.0	6.9
タイル・れんが・ブロック	86	31.4	24.4	18.6	15.1	9.3	8.1	27.9	10.5
鉄筋	95	35.8	25.3	11.6	17.9	12.6	4.2	20.0	7.4
ガス圧接	73	32.9	21.9	6.8	17.8	12.3	9.6	27.4	6.8
塗装	128	38.3	25.0	21.1	23.4	17.2	3.1	15.6	7.8
内装仕上	125	26.4	19.2	12.8	10.4	14.4	12.8	27.2	9.6
管	125	32.8	22.4	20.8	19.2	16.0	4.8	23.2	7.2
電気	152	29.6	28.3	18.4	15.8	21.1	8.6	28.3	3.9
板金	90	32.2	27.8	5.6	11.1	7.8	4.4	32.2	7.8
計装	11	45.5	18.2	36.4	0.0	18.2	9.1	18.2	0.0
その他	8	12.5	25.0	0.0	0.0	12.5	12.5	37.5	0.0

(7) OJT（職場訓練）の内容について

① OJT（職場訓練）の指導にあたった人

OJT（職場訓練）の指導者についてみると、OJT（職場訓練）を実施している企業547社のうち「職長などの現場作業員」が75.9%、「専門の指導員」が9.5%となっている。



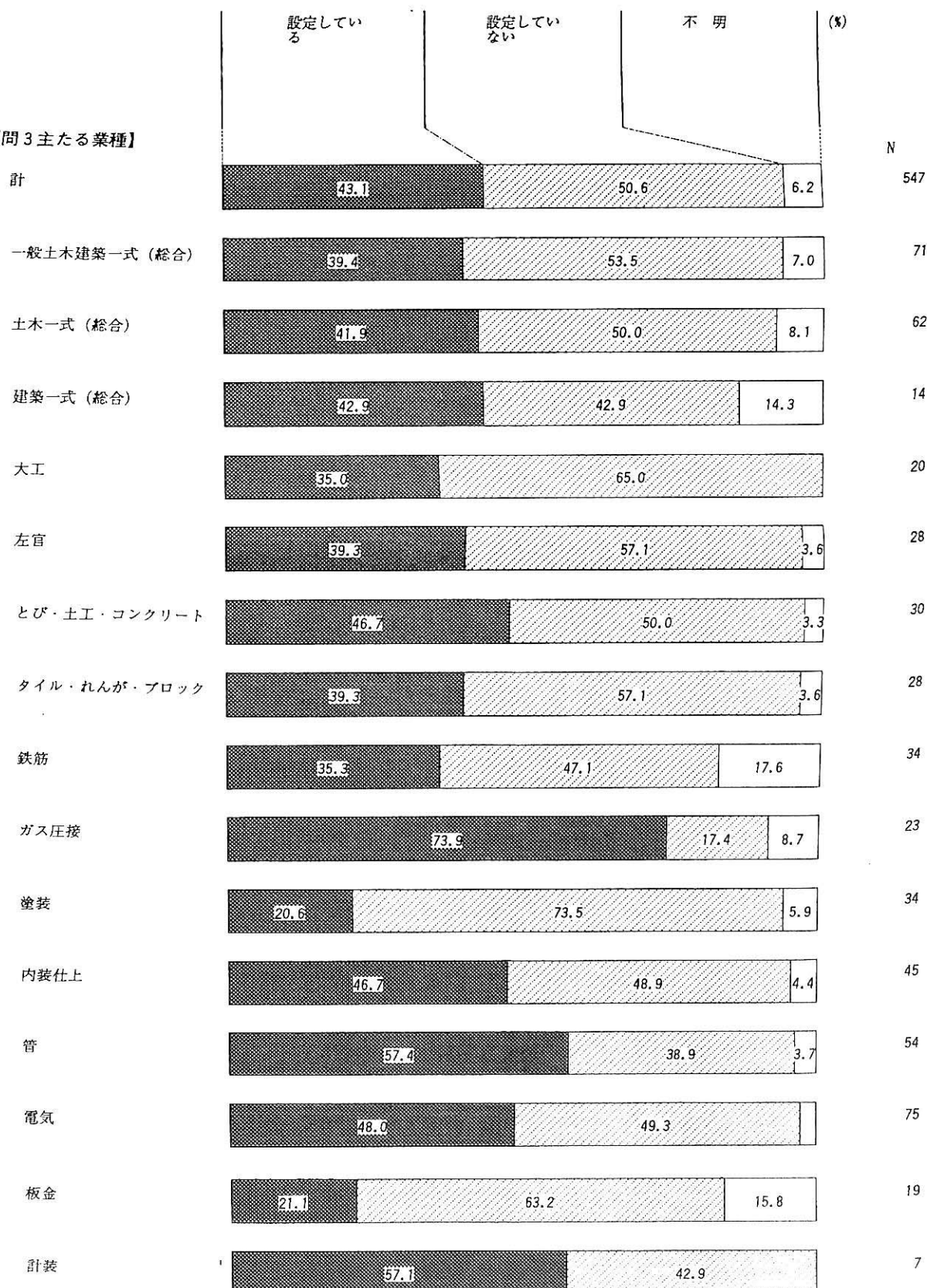
② O J T（職場訓練）の目標設定の有無

O J T（職場訓練）を実施している企業のうち目標を「設定している」は43.1%、「設定していない」は50.6%となっている。

問8-6 O J T（職場訓練）の内容について

② 目標設定の有無

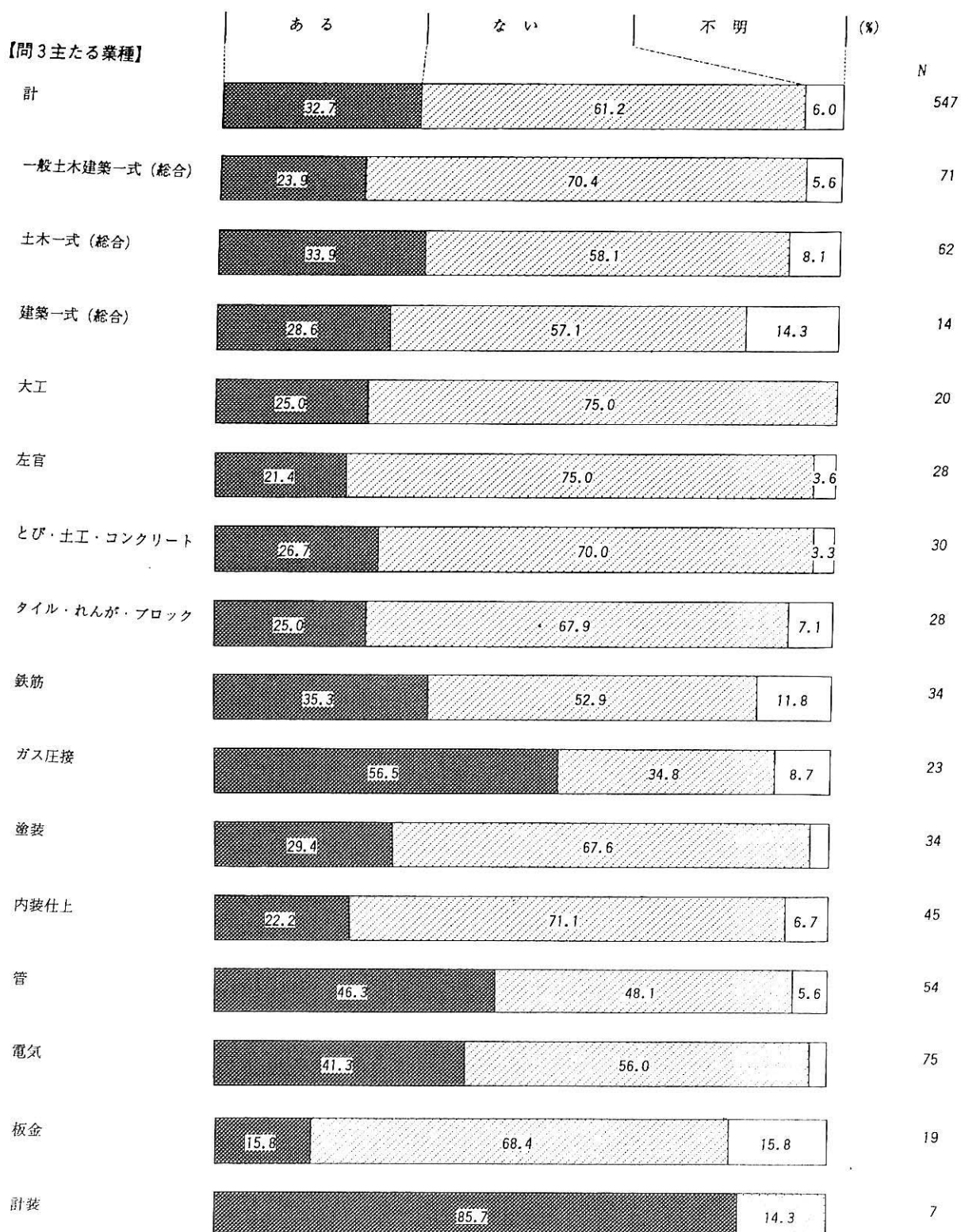
【問3主たる業種】



③OJT（職場訓練）の指導マニュアルの有無

OJT（職場訓練）実施企業のうち指導マニュアルが「ある」は32.7%、「ない」は61.2%となっている。

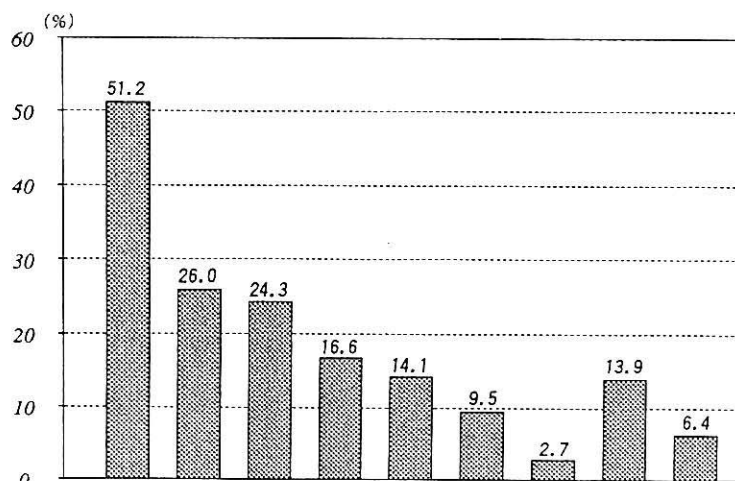
問8-6 OJT（職場訓練）の内容について
③ 指導マニュアルの有無



(8) O J T（職場訓練）の問題点（複数回答）

O J T（職場訓練）の問題点についてみると、「教育内容がテキストなどの形で明確化されていない」が51.2%と最も多く、次いで「O J Tといいつつ実際は教えていることになっていない」26.0%、「O J Tを行なうと工程が遅れる」24.3%となっている。

問 8－7 O J T（職場訓練）の問題点（複数回答）



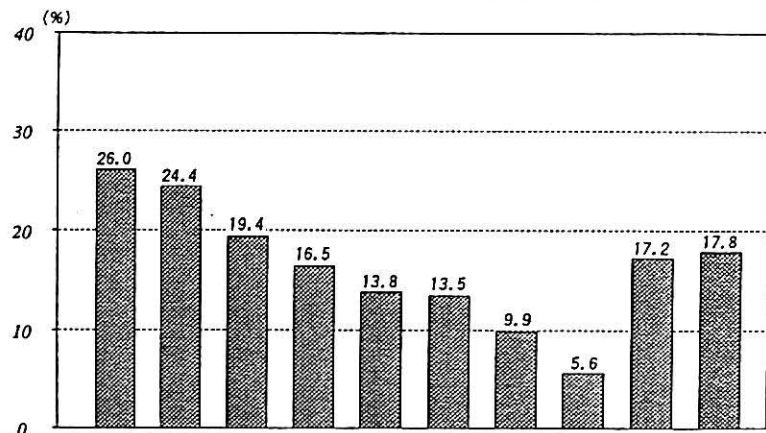
問 3 主たる業種	N	教育内容がテキストなどの形で明確化されていない	O J Tといいつつ実際は教えていることになっていない	O J Tを行なうと工程が遅れる	費用がかかる O J Tを行うと余計な	指導する者がいない	たは施主の理解が得られない O J Tに対する元請ま	その他	特にな	不明
TOTAL	547	51.2	26.0	24.3	16.6	14.1	9.5	2.7	13.9	6.4
一般土木建築一式（総合）	71	49.3	32.4	21.1	11.3	19.7	2.8	4.2	12.7	5.6
土木一式（総合）	62	56.5	19.4	12.9	9.7	8.1	1.6	4.8	17.7	8.1
建築一式（総合）	14	64.3	14.3	7.1	7.1	0.0	0.0	7.1	21.4	14.3
大工	20	70.0	40.0	30.0	25.0	25.0	20.0	0.0	5.0	0.0
左官	28	50.0	32.1	21.4	17.9	10.7	25.0	3.6	14.3	3.6
とび・土工・コンクリート	30	66.7	26.7	23.3	6.7	10.0	13.3	6.7	13.3	3.3
タイル・れんが・ブロック	28	53.6	21.4	14.3	14.3	14.3	17.9	0.0	14.3	7.1
鉄筋	34	35.3	23.5	26.5	32.4	20.6	2.9	0.0	11.8	8.8
ガス圧接	23	43.5	26.1	26.1	8.7	8.7	8.7	0.0	21.7	13.0
塗装	34	44.1	14.7	35.3	14.7	11.8	17.6	0.0	20.6	5.9
内装仕上	45	48.9	17.8	40.0	33.3	11.1	15.6	0.0	4.4	8.9
管	54	44.4	33.3	29.6	20.4	16.7	13.0	1.9	9.3	9.3
電気	75	54.7	30.7	21.3	14.7	17.3	2.7	4.0	14.7	2.7
板金	19	47.4	21.1	42.1	21.1	15.8	15.8	5.3	15.8	5.3
計装	7	42.9	28.6	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0	42.9	0.0
その他	3	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(9) 教育訓練を受けさせていない理由（複数回答）

教育訓練を受けさせていない理由を、教育訓練を全く受けさせていない企業および集合形式による教育訓練を受けさせていない企業 557 社にきいたところ、「教育訓練施設に派遣する費用（人件費）の負担が大きい」26.0%、次いで「熟練技能工が十分足りているため、必要性を感じない」24.4%、「今の若い人はすぐ会社をやめてしまうので無駄になる」19.4%となっている。

いずれの規模の企業でも、「教育訓練施設に派遣する費用（人件費）の負担が大きい」ことを問題点としてあげる割合が高く、この傾向は業種別にみても同様である。

問 8 - 8 教育訓練を受けさせていない理由（複数回答）



問 6 従業員数合計	N	教育訓練施設に派遣する費用（人件費）の負担が大きい	熟練技能工が十分足りているため、必要性を感じない	今の若い人はすぐ会社をやめてしまうので無駄になる	これらの訓練内容が実践的ではない	技能は見えて覚えるものでない	教育訓練施設を整備する費用が負担である	教えることのできる人がいない	何をどう教えてよいかわからない	その他	不明
TOTAL	557	26.0	24.4	19.4	16.5	13.8	13.5	9.9	5.6	17.2	17.8
1～10人未満	73	15.1	28.8	21.9	11.0	16.4	8.2	6.8	1.4	17.8	13.7
10～20人未満	94	30.9	30.9	21.3	17.0	13.8	13.8	10.6	7.4	12.8	8.5
20～30人未満	64	32.8	21.9	26.6	15.6	10.9	18.8	9.4	9.4	15.6	23.4
30～50人未満	83	32.5	24.1	15.7	19.3	8.4	13.3	12.0	6.0	16.9	19.3
50～100人未満	66	27.3	24.2	21.2	19.7	15.2	12.1	10.6	6.1	25.8	18.2
100～300人未満	33	30.3	9.1	12.1	9.1	9.1	12.1	9.1	3.0	18.2	33.3
300人以上	8	25.0	12.5	12.5	12.5	0.0	25.0	12.5	0.0	25.0	25.0

問 3 主たる業種

TOTAL	557	26.0	24.4	19.4	16.5	13.8	13.5	9.9	5.6	17.2	17.8
一般土木建築一式（総合）	88	17.0	22.7	13.6	11.4	13.6	9.1	10.2	9.1	25.0	19.3
土木一式（総合）	74	18.9	32.4	20.3	21.6	20.3	8.1	9.5	5.4	16.2	8.1
建築一式（総合）	26	26.9	15.4	7.7	3.8	3.8	19.2	3.8	3.8	34.6	26.9
大工	21	38.1	33.3	28.6	23.8	14.3	4.8	14.3	9.5	4.8	14.3
左官	39	25.6	33.3	25.6	12.8	12.8	12.8	2.6	5.1	7.7	20.5
とび・土工・コンクリート	12	16.7	8.3	33.3	0.0	16.7	16.7	16.7	8.3	33.3	16.7
タイル・れんが・ブロック	38	26.3	31.6	23.7	21.1	18.4	10.5	10.5	2.6	5.3	15.8
鉄筋	48	47.9	29.2	20.8	12.5	18.8	25.0	12.5	4.2	16.7	14.6
ガス圧接	15	20.0	13.3	26.7	40.0	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7	26.7
塗装	44	38.6	25.0	34.1	20.5	15.9	20.5	9.1	4.5	9.1	18.2
内装仕上	44	20.5	15.9	9.1	20.5	9.1	9.1	9.1	9.1	29.5	22.7
管	60	31.7	11.7	18.3	11.7	8.3	18.3	10.0	3.3	18.3	23.3
電気	19	26.3	21.1	10.5	15.8	5.3	10.5	15.8	0.0	21.1	21.1
板金	22	13.6	31.8	13.6	27.3	22.7	9.1	13.6	4.5	4.5	9.1
計装	2	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
その他	4	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	75.0	25.0	0.0	25.0	0.0

(10) 教育訓練についての要望（複数回答）

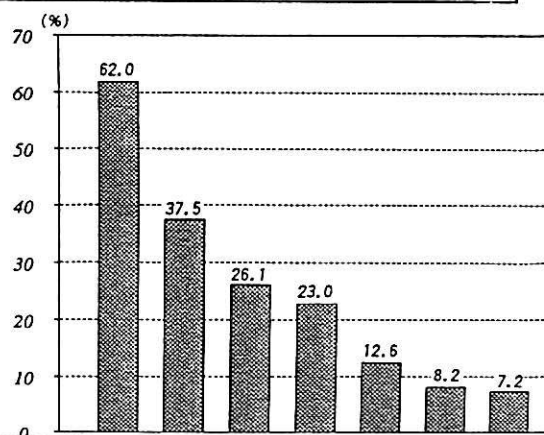
① 公共主体の実施する教育訓練への要望

公共主体の実施する教育訓練への要望についてみると、「現場の実態に即した内容にしてほしい」が62.0%と最も多く、次いで「施設への派遣に対する助成金の額を増額してほしい」37.5%、「もっと施設の数も多く設置してほしい」26.1%となっている。

いずれの業種の企業でも、「現場の実態に即した内容にして欲しい」とする要望をあげる割合が高い。

問9 教育訓練についての要望（複数回答）

① 公共主体の実施する教育訓練への要望



問6 従業員数合計		N	現場の実態に即した内容にしてほしい	施設への派遣に対する助成金の額を増額してほしい	もっと施設の数も多く設置してほしい	教材・テキストを作っ	指導する者の数を増やし	設置する学科数を増や	不明
TOTAL		2685	62.0	37.5	26.1	23.0	12.6	8.2	7.2
1～10人未満		172	58.1	23.3	15.1	20.3	11.0	4.7	14.0
10～20人未満		344	65.4	33.4	17.2	19.5	11.0	3.8	9.6
20～30人未満		292	59.6	38.0	29.1	19.9	12.3	5.8	6.2
30～50人未満		408	64.0	39.0	29.7	22.5	13.2	8.8	6.9
50～100人未満		384	59.4	39.1	27.6	22.9	11.7	10.9	6.3
100～300人未満		268	60.1	43.7	28.7	29.9	16.4	12.3	4.5
300人以上		100	50.0	36.0	30.0	32.0	15.0	12.0	12.0

問3 主たる業種

業種	N	現場の実態に即した内容にしてほしい	施設への派遣に対する助成金の額を増額してほしい	もっと施設の数も多く設置してほしい	教材・テキストを作っ	指導する者の数を増やし	設置する学科数を増や	不明
TOTAL	2685	62.0	37.5	26.1	23.0	12.6	8.2	7.2
一般土木建築一式（総合）	388	60.6	39.2	30.2	20.4	14.2	9.0	5.2
土木一式（総合）	419	64.4	39.1	31.0	20.5	8.1	7.2	4.5
建築一式（総合）	92	58.7	38.0	32.6	37.0	15.2	6.5	6.5
大工	99	62.6	36.4	27.3	27.3	16.2	10.1	5.1
左官	151	62.9	41.7	21.9	23.2	15.2	4.0	8.6
とび・土工・コンクリート	99	58.6	43.4	21.2	20.2	10.1	6.1	8.1
タイル・れんが・ブロック	147	57.8	41.5	23.8	17.0	10.9	7.5	9.5
鉄筋	180	61.1	41.7	23.9	18.9	13.3	6.1	11.1
ガス圧接	110	61.8	29.1	34.5	17.3	17.3	8.2	7.3
塗装	202	63.9	44.6	21.8	17.3	11.9	4.5	8.9
内装仕上	199	62.8	30.2	21.6	30.7	13.6	9.0	6.0
管	226	60.2	31.4	26.5	31.9	15.0	15.0	7.5
電気	204	61.3	32.4	27.0	25.5	9.8	10.8	9.8
板金	135	71.1	36.3	13.3	22.2	15.6	5.2	7.4
計装	18	66.7	22.2	5.6	27.8	5.6	27.8	5.6
その他	15	40.0	33.3	26.7	20.0	6.7	13.3	6.7

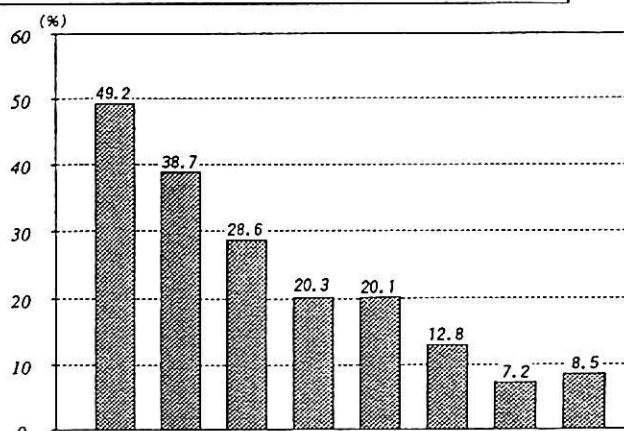
② 建設業団体の実施する教育訓練への要望

建設業団体の実施する教育訓練への要望についてみると、「現場の実態に即した内容にしてほしい」が49.2%と最も多く、次いで「技能者の指導・育成にあたる者の養成も行なってほしい」38.7%、「施設への派遣に対する助成金の額を増額してほしい」28.6%となっている。

業種別にみると、左官、内装仕上、タイル・れんが・ブロックで「現場の実態に即した内容にしてほしい」が特に多くなっている。

問9 教育訓練についての要望（複数回答）

② 建設業団体の実施する教育訓練への要望



問6 従業員数合計		N	現場の実態に即した内容にしてほしい	技能者の指導・育成にあたる者の養成も行なってほしい	施設への派遣に対する助成金の額を増額してほしい	もっと施設の数を増やしてほしい	教材・テキストを作してほしい	指導する者の数を増やしてほしい	設置する学科数を増やしてほしい	不明
TOTAL		2685	49.2	38.7	28.6	20.3	20.1	12.8	7.2	8.5
1～10人未満		172	42.4	29.7	16.3	11.6	17.4	7.6	4.7	19.8
10～20人未満		344	48.3	32.8	22.7	15.1	15.7	11.9	3.5	12.2
20～30人未満		292	50.3	35.3	29.5	20.5	18.5	12.0	3.8	6.2
30～50人未満		408	50.7	42.9	27.2	20.6	20.8	12.0	5.9	7.8
50～100人未満		384	49.5	38.8	31.3	23.2	20.8	12.5	10.4	7.0
100～300人未満		268	47.4	42.9	34.7	23.5	24.6	15.4	11.9	5.6
300人以上		100	41.0	47.0	30.0	24.0	26.0	22.0	10.0	13.0

問3 主たる業種

業種	N	現場の実態に即した内容にしてほしい	技能者の指導・育成にあたる者の養成も行なってほしい	施設への派遣に対する助成金の額を増額してほしい	もっと施設の数を増やしてほしい	教材・テキストを作してほしい	指導する者の数を増やしてほしい	設置する学科数を増やしてほしい	不明
TOTAL	2685	49.2	38.7	28.6	20.3	20.1	12.8	7.2	8.5
一般土木建築一式（総合）	388	52.3	38.9	30.9	22.7	19.1	15.5	9.5	4.6
土木一式（総合）	419	48.7	36.8	34.6	24.1	21.5	9.8	6.2	4.1
建築一式（総合）	92	34.8	42.4	26.1	25.0	27.2	9.8	6.5	12.0
大工	99	52.5	44.4	33.3	20.2	19.2	15.2	9.1	3.0
左官	151	57.6	42.4	31.8	11.9	21.9	9.9	2.0	10.6
とび・土工・コンクリート	99	41.4	42.4	35.4	16.2	19.2	15.2	8.1	7.1
タイル・れんが・ブロック	147	53.1	38.1	23.1	16.3	16.3	9.5	6.8	9.5
鉄筋	180	41.7	37.2	28.9	17.8	18.3	14.4	4.4	17.8
ガス圧接	110	44.5	42.7	21.8	25.5	15.5	12.7	3.6	10.0
塗装	202	47.5	42.1	31.2	19.3	13.4	11.9	5.0	9.9
内装仕上	199	56.3	32.7	21.1	17.6	23.1	15.6	7.0	10.1
管	226	48.2	35.4	24.8	21.2	26.1	15.0	10.6	9.7
電気	204	49.5	42.2	22.5	24.0	22.5	10.8	11.3	8.8
板金	135	48.9	34.1	28.1	12.6	17.0	14.8	3.7	11.9
計装	18	61.1	44.4	22.2	16.7	16.7	5.6	22.2	5.6
その他	15	40.0	33.3	26.7	20.0	13.3	6.7	6.7	6.7

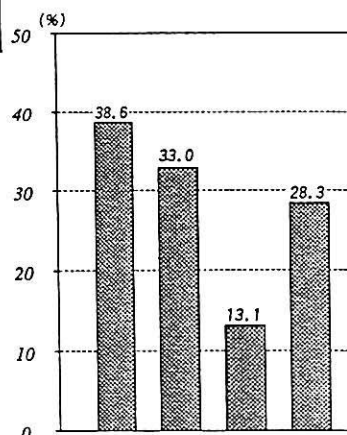
③ 自社の実施する教育訓練に関する要望

自社の実施する教育訓練に関する要望についてみると、「職業訓練施設への派遣に対する助成金の額の増額」が38.6%と最も多く、「助成する項目を増やしてほしい」33.0%となっている。

業種別にみると、土木一式で「助成する項目を増やしてほしい」、左官で「職業訓練施設の運営費に対する助成金の額の増額」、とび・土工・コンクリート、塗装、内装仕上で「職業訓練施設への派遣に対する助成金の額の増額」がやや多い。

問9 教育訓練についての要望（複数回答）

③ 自社の実施する教育訓練に関する要望



問6 従業員数合計		N	職業訓練施設への派遣に対する助成金の額の増額	助成する項目を増やしてほしい	職業訓練施設の運営費に対する助成金の額の増額	不明
TOTAL		2685	38.6	33.0	13.1	28.3
1～10人未満		172	23.8	18.6	15.7	48.3
10～20人未満		344	35.2	27.0	14.8	32.0
20～30人未満		292	41.4	34.2	11.0	24.7
30～50人未満		408	38.7	32.8	11.0	30.4
50～100人未満		384	41.1	33.9	13.3	26.3
100～300人未満		268	40.3	42.9	10.4	22.0
300人以上		100	40.0	41.0	21.0	21.0

問3 主たる業種

TOTAL	2685	38.6	33.0	13.1	28.3
一般土木建築一式（総合）	388	37.1	37.9	12.4	24.5
土木一式（総合）	419	39.6	40.8	8.8	22.9
建築一式（総合）	92	41.3	34.8	8.7	30.4
大工	99	32.3	37.4	18.2	23.2
左官	151	30.5	29.8	27.8	37.7
とび・土工・コンクリート	99	46.5	26.3	12.1	30.3
タイル・れんが・ブロック	147	36.7	29.9	12.2	29.9
鉄筋	180	28.9	34.4	19.4	31.1
ガス圧接	110	37.3	37.3	10.9	31.8
塗装	202	46.0	32.2	13.4	25.2
内装仕上	199	45.7	19.1	9.5	34.2
管	226	42.0	28.8	10.2	28.8
電気	204	40.2	35.8	9.8	28.4
板金	135	34.8	19.3	21.5	34.8
肝装	18	27.8	50.0	11.1	22.2
その他	15	33.3	40.0	6.7	26.7

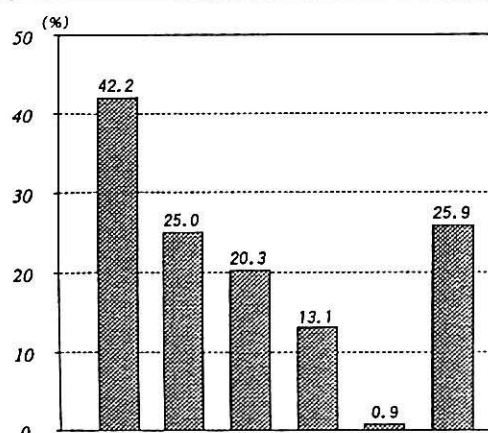
④ OJT（職業訓練）に関する要望

OJT（職業訓練）についてみると、「OJTの指導マニュアルを作してほしい」が42.2%と最も多く、「OJTに対する助成制度を作してほしい」25.0%、「指導者を確保するための協力体制を作してほしい」20.3%となっている。

業種別にみると、電気と土木一式で「OJTの指導マニュアルを作してほしい」、大工、とび・土工・コンクリート、内装仕上で「指導者を確保するための協力体制を作してほしい」が多くなっている。

問9 教育訓練についての要望（複数回答）

④ OJT（職業訓練）に関する要望



問6 従業員数合計		N	OJTの指導マニュアルを作してほしい	OJTに対する助成制度を作してほしい	指導者を確保するための協力体制を作してほしい	指導者を確保するための組織を作してほしい	その他	不明
TOTAL		2685	42.2	25.0	20.3	13.1	0.9	25.9
1～10人未満		172	19.8	18.6	18.0	10.5	1.7	45.3
10～20人未満		344	37.2	20.3	21.2	11.6	0.9	29.9
20～30人未満		292	44.9	22.9	15.8	11.6	0.7	24.3
30～50人未満		408	45.3	22.5	15.9	13.5	0.7	26.5
50～100人未満		384	46.1	25.0	22.7	15.4	1.3	22.1
100～300人未満		268	45.9	32.8	22.0	14.6	0.0	20.1
300人以上		100	44.0	37.0	28.0	11.0	2.0	19.0

問3 主たる業種

TOTAL	2685	42.2	25.0	20.3	13.1	0.9	25.9
一般土木建築一式（総合）	388	48.2	25.0	15.2	9.5	0.8	24.0
土木一式（総合）	419	52.7	22.2	9.5	8.1	1.2	25.1
建築一式（総合）	92	40.2	22.8	16.3	13.0	0.0	30.4
大工	99	32.3	28.3	32.3	20.2	1.0	23.2
左官	151	38.4	29.1	27.2	15.9	0.7	23.2
とび・土工・コンクリート	99	38.4	26.3	32.3	11.1	1.0	23.2
タイル・れんが・ブロック	147	36.1	27.2	29.3	16.3	0.0	25.9
鉄筋	180	29.4	26.1	26.7	20.0	0.6	28.9
ガス圧接	110	39.1	23.6	29.1	12.7	0.0	25.5
塗装	202	41.1	26.7	19.8	14.9	0.0	26.2
内装仕上	199	33.7	24.1	30.7	16.6	1.0	26.6
管	226	45.1	24.3	16.4	13.7	1.3	28.8
電気	204	55.4	27.0	15.7	8.3	1.5	19.6
板金	135	24.4	21.5	20.7	17.8	1.5	38.5
計装	18	44.4	33.3	16.7	16.7	11.1	5.6
その他	15	26.7	20.0	20.0	13.3	0.0	40.0

(11) 教育訓練に対する公的な助成金の活用について

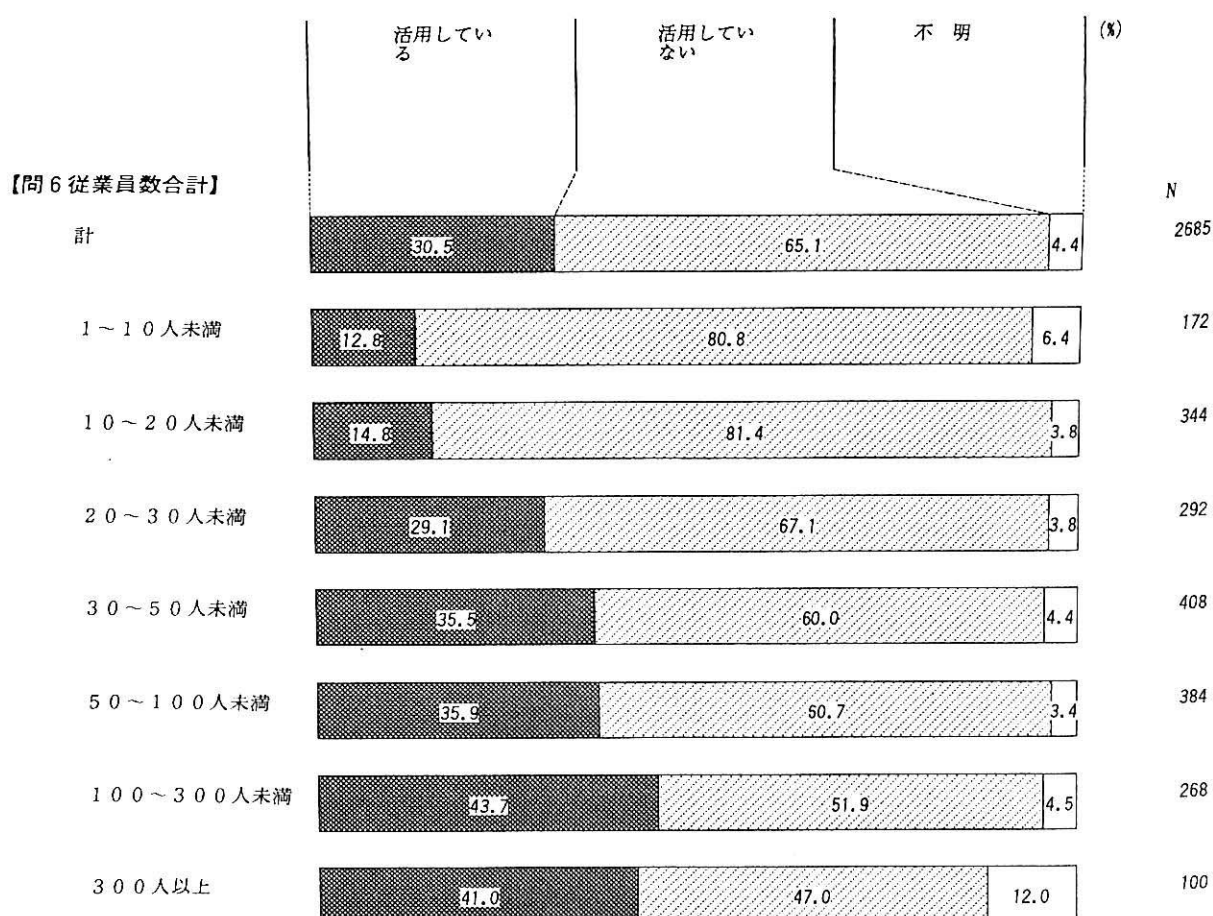
①活用の有無

教育訓練に対する公的な助成金についてみると、「活用している」30.5%、「活用していない」65.1%となっている。

従業員数別にみると、従業員数が多いほど「活用している」割合が高くなる傾向にある。

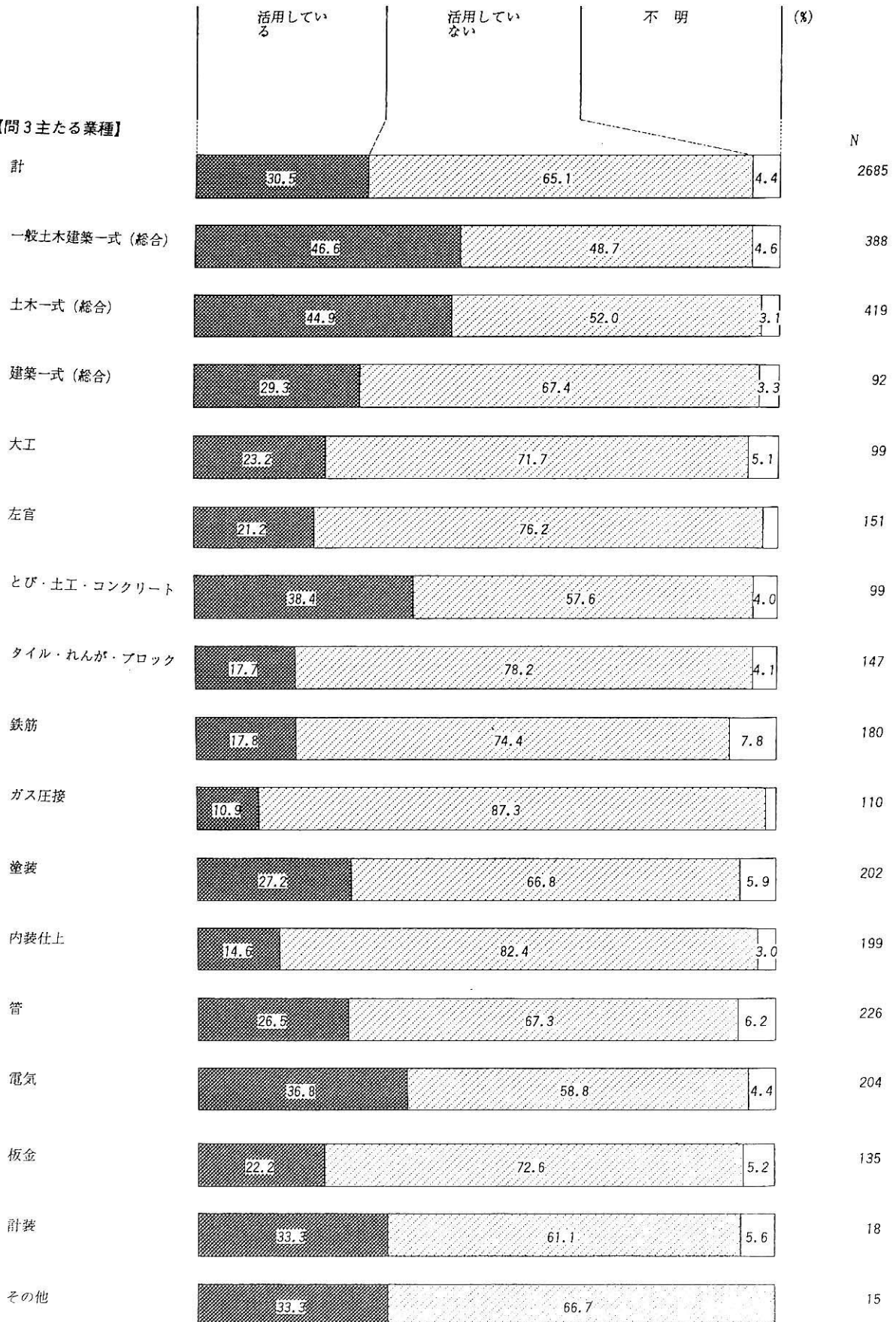
業種別にみると、一般土木建築一式と建築一式で「活用している」が多く、逆にガス圧接、内装仕上、タイル・れんが・ブロック、鉄筋で少なくなっている。

問10 教育訓練に対する公的な助成金の活用の有無



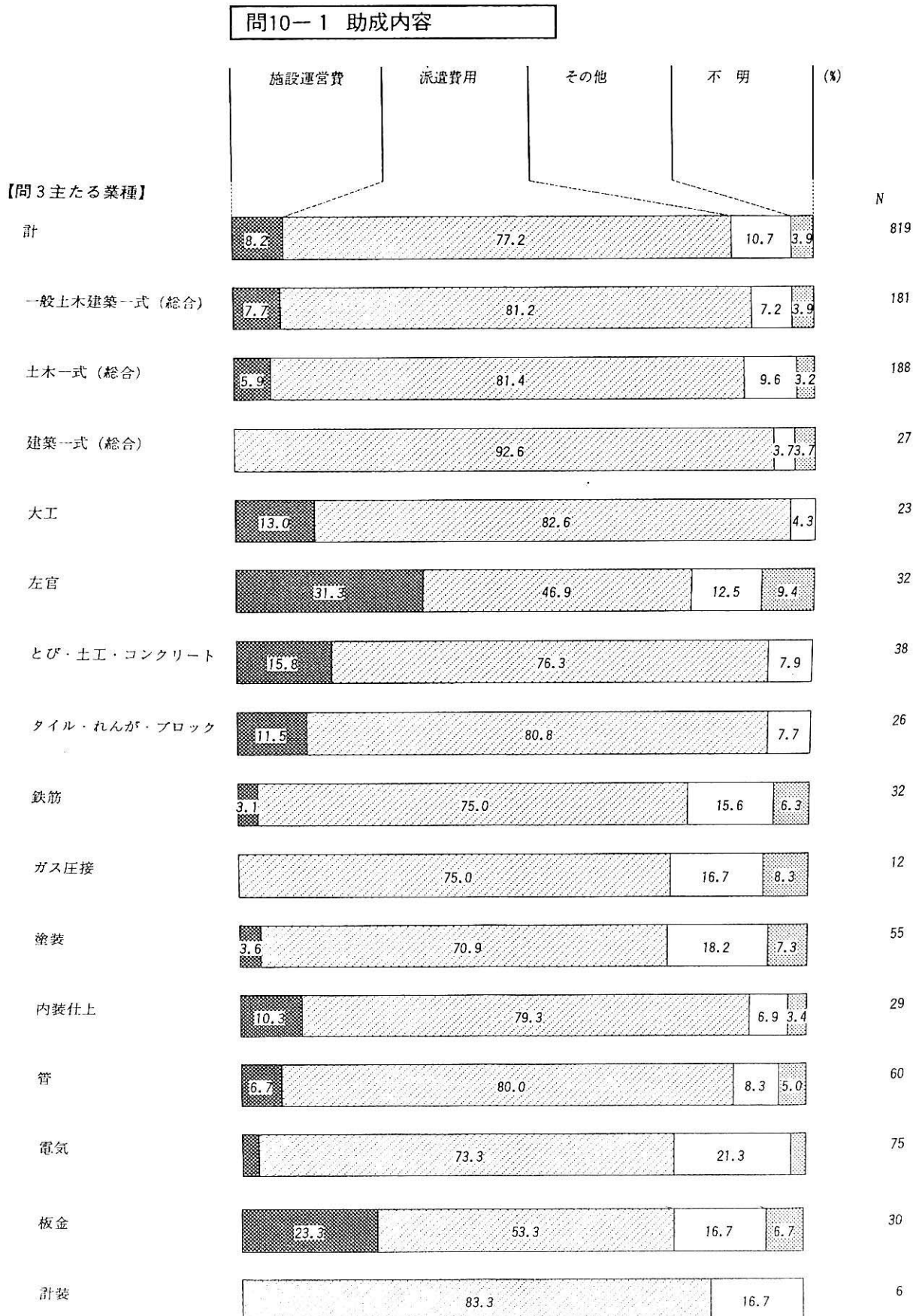
問10 教育訓練に対する公的な助成金の活用の有無

【問3主たる業種】



② 助成内容

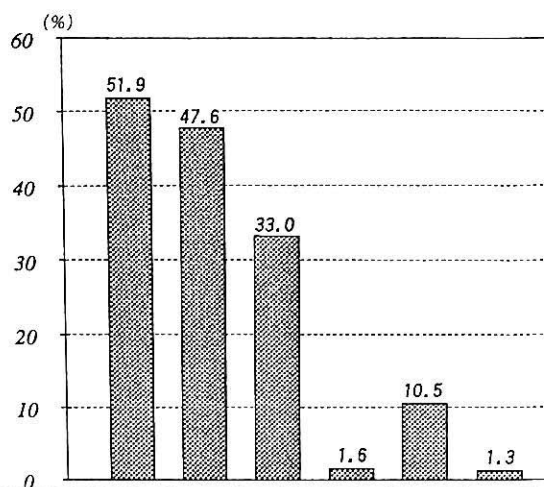
公的な助成金を「活用している」とする企業 819 社の助成内容についてみると、「派遣費用」77.2%、「施設運営費」8.2%となっている。



③ 公的助成金を活用する際の問題点

公的助成金を活用する際の問題点についてみると、「額が少ない」が51.9%と最も多く、「助成金申請の手続きが面倒である」47.6%、「助成対象項目が少ない」33.0%となっている。

問10-2 公的助成金を活用する際の問題点



問3主たる業種	N	額が少ない	助成金申請の手続きが面倒である	助成対象項目が少ない	その他	特になし	不明
TOTAL	819	51.9	47.6	33.0	1.6	10.5	1.3
一般土木建築一式（総合）	181	48.1	44.2	32.0	1.7	13.8	2.2
土木一式（総合）	188	54.8	45.7	34.6	1.6	10.6	1.1
建築一式（総合）	27	55.6	44.4	33.3	0.0	11.1	0.0
大工	23	60.9	34.8	39.1	4.3	4.3	0.0
左官	32	56.3	43.8	40.6	3.1	15.6	0.0
とび・土工・コンクリート	38	57.9	36.8	47.4	0.0	2.6	5.3
タイル・れんが・ブロック	26	69.2	42.3	11.5	0.0	7.7	0.0
鉄筋	32	59.4	43.8	25.0	0.0	9.4	0.0
ガス圧接	12	58.3	16.7	25.0	0.0	8.3	8.3
塗装	55	52.7	56.4	36.4	0.0	10.9	0.0
内装仕上	29	48.3	51.7	24.1	3.4	6.9	3.4
管	60	51.7	68.3	28.3	0.0	10.0	0.0
電気	75	42.7	54.7	42.7	5.3	4.0	0.0
板金	30	36.7	43.3	10.0	0.0	26.7	3.3
計装	6	33.3	100.0	66.7	0.0	0.0	0.0
その他	5	60.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0

3. 職長・現場代理人について

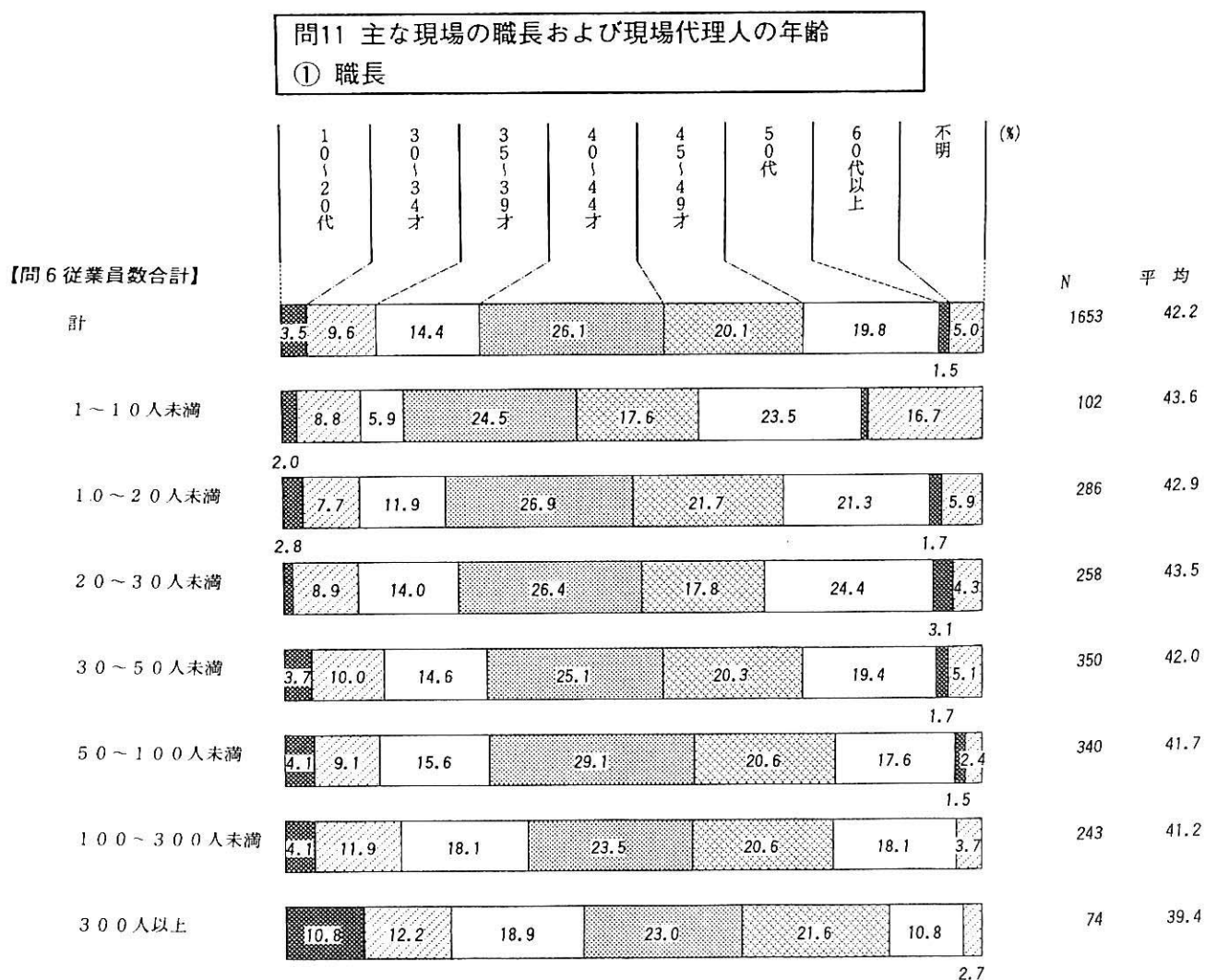
(1) 主な現場の職長および現場代理人の年齢

① 職長

主な現場の職長の年齢を、職長がいる企業 1,653 社にきいたところ、40 代が 46.2% と最も多く、次いで 30 代が 24.0%、50 代以上は 21.3% となっている。平均年齢は 42.2 才となっている。

従業員数別にみると、従業員数が多くなるほど 39 才以下の若手職長の割合が高くなる傾向がある。

業種別平均年齢をみると、左官の 45.4 才と一般土木建築一式の 45.0 才で高く、ガス圧接、電気、内装仕上で 30 代と低くなっている。

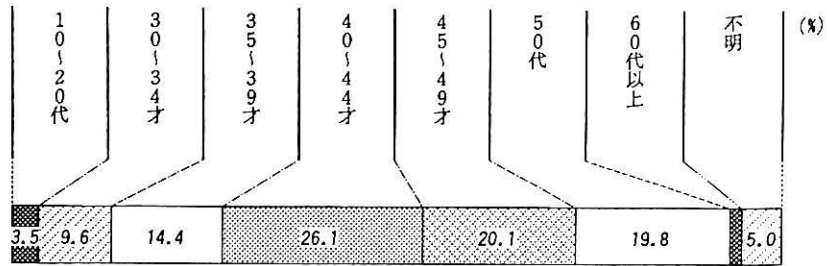


問11 主な現場の職長および現場代理人の年齢

① 職長

【問3主たる業種】

計



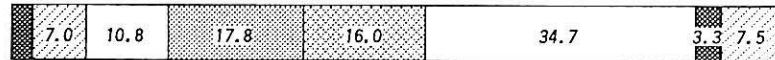
N

平均

1653

42.2

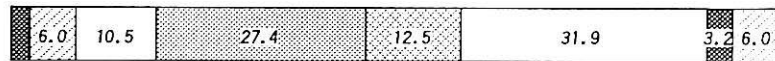
一般土木建築一式（総合）



213

45.0

土木一式（総合）



248

44.5

建築一式（総合）



45

41.6

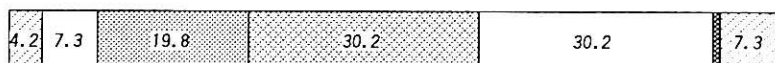
大工



70

44.8

左官



96

45.4

とび・土工・コンクリート



77

41.6

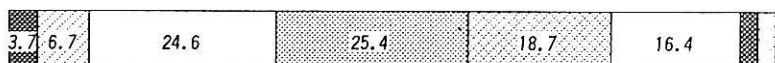
タイル・れんが・ブロック



94

42.5

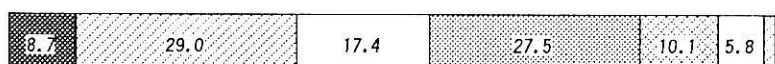
鉄筋



134

41.5

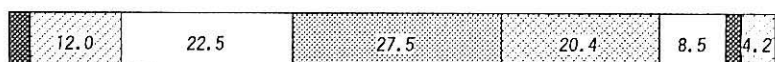
ガス圧接



69

36.9

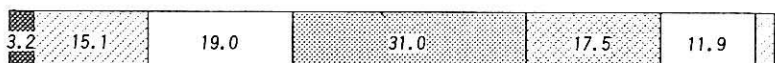
塗装



142

40.2

内装仕上



126

39.7

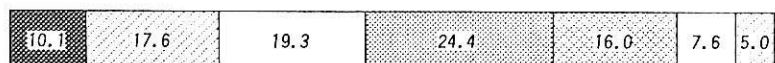
管



105

42.1

電気



119

38.3

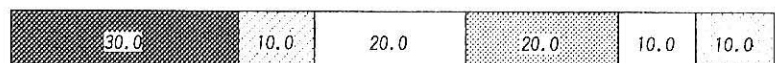
板金



98

42.4

計装



10

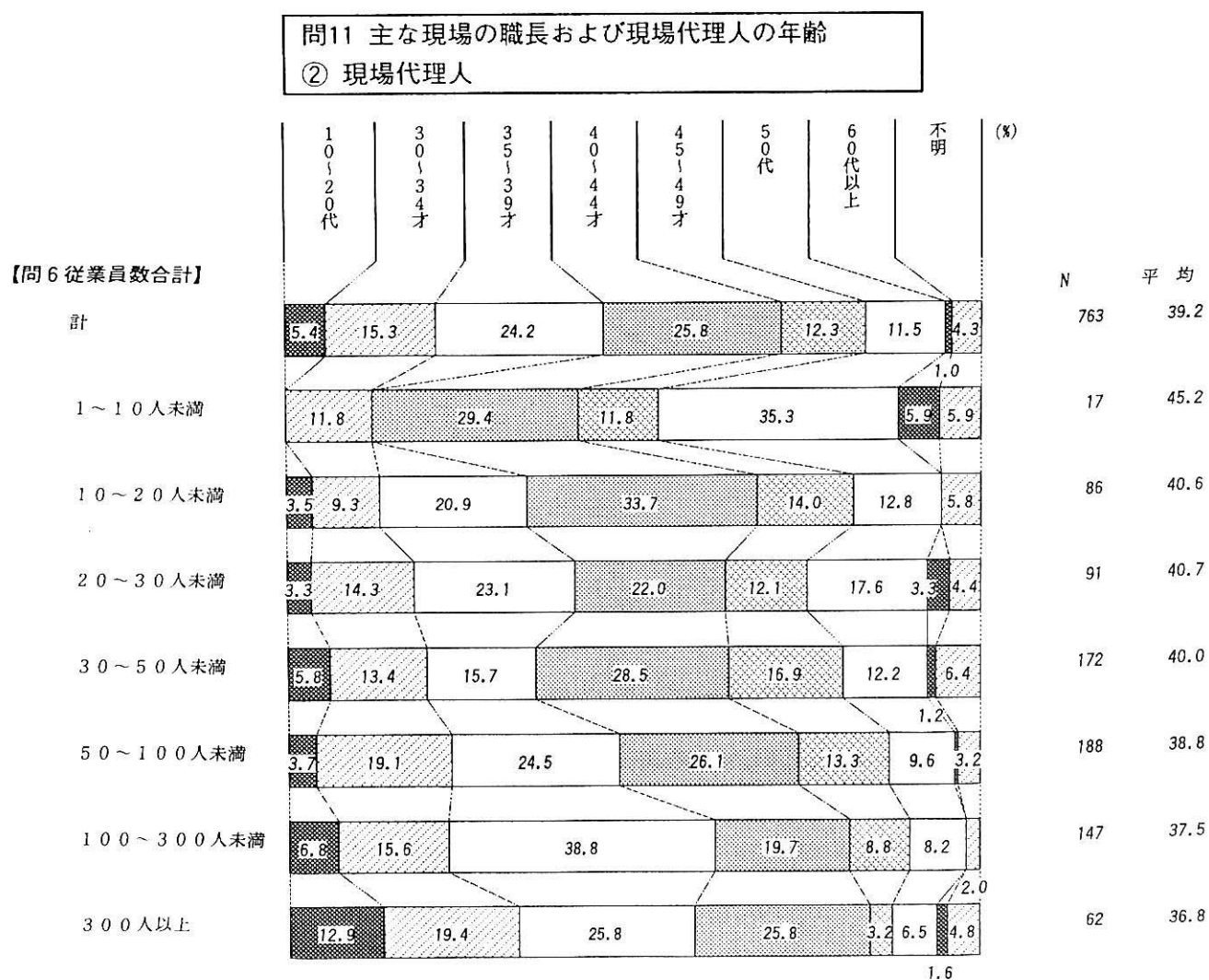
34.9

② 現場代理人

主な現場の現場代理人の年齢を、現場代理人がいる企業 763 社にきいたところ、30代が 39.5%、40代が 38.1%、50代以上が 12.5%となっており、平均年齢は 40.4 才である。

従業員数別にみると、従業員数が多いほど平均年齢が低くなる傾向がみられる。

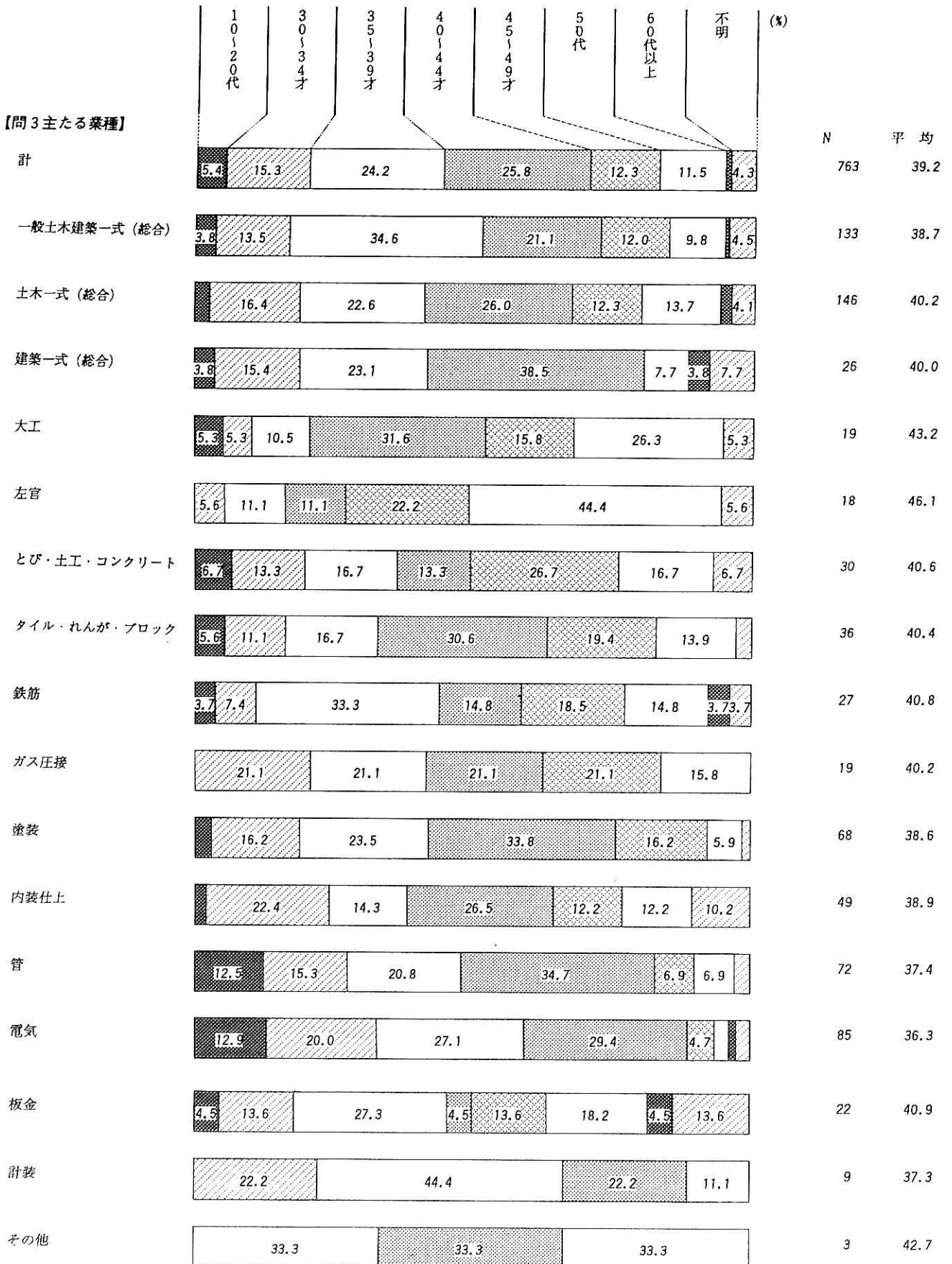
業種別平均年齢をみると、左官と大工で高く、電気、管で低くなっている。



問11 主な現場の職長および現場代理人の年齢

② 現場代理人

【問3主たる業種】



(2) 職長および現場代理人の仕事内容（複数回答）

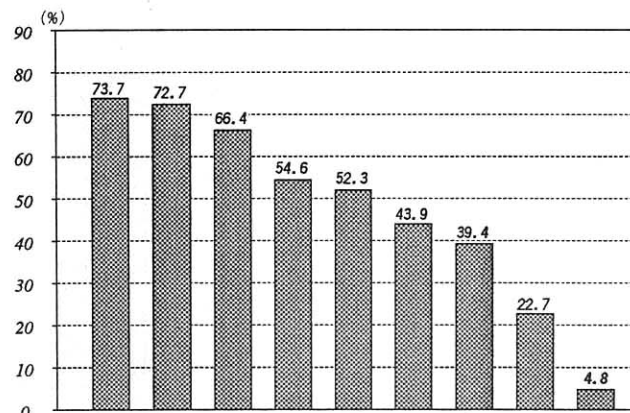
① 職長

職長がいる企業 1,653 社に職長の仕事内容をきいたところ、「施工方法等に関する作業員等への指示」が 73.7%と最も多く、次いで「現場で、直接体を動かして施工」72.7%、「他の職長との打ち合わせ」66.4%となっている。

業種別にみると、専門工事業者のうちでは、大工、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」、タイル・れんが・ブロック、ガス圧接で「他の職長との打ち合わせ」、ガス圧接で「現場で体を動かして施工」が多くなっている。

問12 職長および現場代理人の仕事内容（複数回答）

① 職長



問6 従業員数合計	N	作業員等への指示に関する作業	現場で、直接体を動かして施工	他の職長との打ち合わせ	施工方法等に関する元請や技術者等との打ち合わせ	作業員の人数の手配、配置	資材搬入のための手配	機械搬入のための手配	施工計画の原案の作成	不明
TOTAL	1653	73.7	72.7	66.4	54.6	52.3	43.9	39.4	22.7	4.8
1～10人未満	102	52.9	63.7	46.1	58.8	33.3	31.4	26.5	22.5	12.7
10～20人未満	286	68.5	73.1	57.0	55.6	44.1	35.7	30.4	21.3	4.5
20～30人未満	258	69.0	70.5	66.3	51.6	51.2	42.2	34.1	22.5	5.4
30～50人未満	350	77.4	71.7	63.7	52.0	52.0	42.3	40.9	22.6	5.4
50～100人未満	340	75.3	78.5	74.1	50.9	54.7	49.4	42.1	21.2	2.6
100～300人未満	243	84.0	72.4	75.7	61.3	60.1	53.1	51.4	25.9	3.7
300人以上	74	79.7	70.3	77.0	63.5	78.4	51.4	52.7	25.7	2.7

問3 主たる業種

TOTAL	1653	73.7	72.7	66.4	54.6	52.3	43.9	39.4	22.7	4.8
一般土木建築一式（総合）	213	64.3	68.1	57.3	39.4	55.4	43.2	43.2	24.4	7.5
土木一式（総合）	248	69.4	66.9	59.7	48.4	59.7	45.6	49.6	28.2	5.6
建築一式（総合）	45	73.3	53.3	48.9	66.7	62.2	48.9	51.1	37.8	6.7
大工	70	88.6	78.6	72.9	64.3	52.9	65.7	40.0	14.3	2.9
左官	96	80.2	77.1	61.5	71.9	52.1	60.4	46.9	16.7	8.3
とび・土工・コンクリート	77	87.0	81.8	79.2	71.4	71.4	49.4	50.6	29.9	1.3
タイル・れんが・ブロック	94	84.0	81.9	81.9	58.5	43.6	40.4	37.2	8.5	2.1
鉄筋	134	81.3	74.6	73.9	67.9	55.2	56.0	29.9	20.1	2.2
ガス圧接	69	69.6	88.4	81.2	50.7	46.4	13.0	14.5	7.2	0.0
塗装	142	78.2	76.1	65.5	48.6	45.1	38.7	31.7	16.2	4.2
内装仕上	126	72.2	73.8	69.8	64.3	45.2	38.1	27.0	23.8	0.8
管	105	59.0	63.8	61.9	44.8	37.1	30.5	34.3	27.6	9.5
電気	119	74.8	67.2	75.6	43.7	63.9	47.1	49.6	30.3	7.6
板金	98	69.4	80.6	57.1	63.3	37.8	37.8	37.8	21.4	2.0
計装	10	70.0	60.0	60.0	30.0	50.0	40.0	30.0	40.0	10.0
その他	7	85.7	57.1	57.1	71.4	42.9	42.9	42.9	57.1	14.3

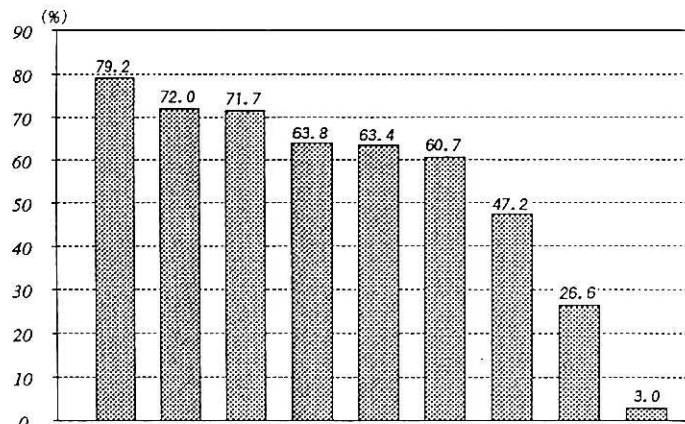
② 現場代理人（複数回答）

現場代理人がいる企業 763 社に現場代理人の仕事内容をきいたところ、「施工方法等に関する元請や技術者等との打ち合わせ」が 79.2%と最も多く、次いで「資材搬入のための手配」72.0%、「施工計画の原案の作成」71.7%となっている。

業種別にみると、電気、とび・土工・コンクリートで「施工方法等に関する元請や技術者等との打ち合わせ」、電気で「施工計画の原案の作成」、管で「機械搬入のための手配、配置」が多くなっている。

問12 職長および現場代理人の仕事内容（複数回答）

② 現場代理人



問 6 従業員数合計	N	施工方法等に関する元請や技術者等との打ち合わせ	資材搬入のための手配	施工計画の原案の作成	機械搬入のための手配	作業員の人数の手配、配置	作業員等への指示、施工方法等に関する作業	他の職長との打ち合わせ	現場で直接体を動かして施工	不明
TOTAL	763	79.2	72.0	71.7	63.8	63.4	60.7	47.2	26.6	3.0
1～10人未満	17	64.7	47.1	35.3	47.1	47.1	58.8	35.3	58.8	5.9
10～20人未満	86	69.8	69.8	59.3	53.5	62.8	59.3	43.0	31.4	5.8
20～30人未満	91	64.8	67.0	60.4	62.6	57.1	60.4	45.1	39.6	4.4
30～50人未満	172	82.0	72.1	73.3	64.5	64.0	58.1	40.1	33.7	2.3
50～100人未満	188	82.4	76.6	77.1	69.7	67.0	58.5	48.9	21.3	2.7
100～300人未満	147	85.0	74.8	76.9	66.0	73.5	67.3	57.8	18.4	2.0
300人以上	62	85.5	67.7	82.3	59.7	41.9	61.3	48.4	8.1	1.6

問3 主たる業種

TOTAL	763	79.2	72.0	71.7	63.8	63.4	60.7	47.2	26.6	3.0
一般土木建築一式（総合）	133	77.4	74.4	79.7	69.2	54.9	67.7	54.1	29.3	1.5
土木一式（総合）	146	76.7	77.4	71.9	75.3	70.5	72.6	51.4	42.5	2.1
建築一式（総合）	26	76.9	76.9	80.8	76.9	73.1	65.4	61.5	30.8	3.8
大工	19	78.9	63.2	52.6	63.2	84.2	42.1	31.6	10.5	0.0
左官	18	55.6	50.0	55.6	33.3	61.1	22.2	33.3	22.2	5.6
とび・土工・コンクリート	30	93.3	76.7	73.3	63.3	63.3	60.0	60.0	26.7	3.3
タイル・れんが・ブロック	36	77.8	83.3	58.3	38.9	77.8	50.0	30.6	19.4	5.6
鉄筋	27	66.7	11.1	48.1	11.1	29.6	40.7	22.2	37.0	7.4
ガス圧接	19	78.9	10.5	42.1	15.8	36.8	47.4	42.1	42.1	5.3
塗装	68	83.8	73.5	77.9	63.2	60.3	45.6	41.2	14.7	2.9
内装仕上	49	71.4	71.4	61.2	49.0	65.3	57.1	28.6	8.2	8.2
管	72	79.2	86.1	77.8	81.9	69.4	65.3	55.6	16.7	2.8
電気	85	95.3	82.4	89.4	74.1	65.9	70.6	51.8	20.0	1.2
板金	22	68.2	63.6	40.9	54.5	59.1	63.6	40.9	40.9	4.5
計装	9	77.8	44.4	66.7	55.6	66.7	11.1	44.4	11.1	0.0
その他	3	66.7	66.7	0.0	33.3	33.3	0.0	66.7	66.7	0.0

(3) 職長または現場代理人との連絡調整の方法

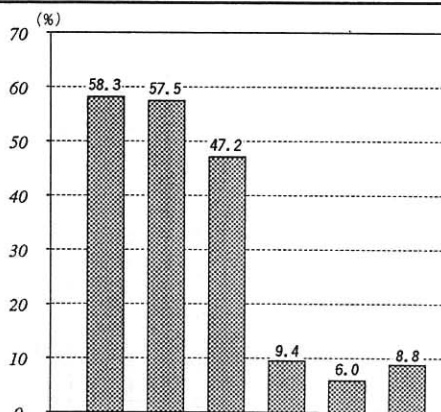
① 職長

職長がいる企業 1,653 社に職長との連絡調整方法をきいたところ、「適宜、工事の区切りごとに打ち合わせを行なう」が 58.3%と最も多く、次いで「毎日の K Y T ミーティングで打ち合わせを行なう」57.5%、「施工計画段階で、改善提案があれば変更することもある」47.2%となっている。

業種別にみると、タイル・れんが・ブロック、左官で「適宜、工事の区切りごとに打ち合わせを行なう」、とび・土工・コンクリート、ガス圧接で「毎日の K Y T ミーティングで打ち合わせを行なう」、とび・土工・コンクリート、建築一式で「施工計画段階で、改善提案があれば変更することもある」が多くなっている。

問13 職長または現場代理人との連絡調整の方法

① 職長



問 6 従業員数合計	N	適宜、工事の区切りごとに打ち合わせを行なう	毎日の K Y T ミーティングで打ち合わせを行なう	施工計画段階で、改善提案があれば変更することもある	施工計画段階から打ち合わせを行うが、改善提案しない	特に決まっていない	不明
TOTAL	1653	58.3	57.5	47.2	9.4	6.0	8.8
1～10人未満	102	48.0	39.2	30.4	8.8	11.8	12.7
10～20人未満	286	51.4	43.7	45.5	11.5	7.0	8.7
20～30人未満	258	56.6	50.0	44.6	7.8	8.5	9.3
30～50人未満	350	52.3	56.3	45.4	9.7	7.1	11.7
50～100人未満	340	62.6	64.7	47.6	9.4	4.1	8.2
100～300人未満	243	70.4	72.8	55.1	8.2	2.1	5.3
300人以上	74	74.3	83.8	66.2	10.8	1.4	2.7

問 3 主たる業種

TOTAL	1653	58.3	57.5	47.2	9.4	6.0	8.8
一般土木建築一式（総合）	213	53.1	56.8	44.6	9.4	6.1	12.2
土木一式（総合）	248	51.6	51.2	46.8	8.5	8.5	13.3
建築一式（総合）	45	62.2	46.7	60.0	11.1	2.2	11.1
大工	70	61.4	68.6	55.7	5.7	0.0	2.9
左官	96	69.8	60.4	42.7	10.4	6.3	8.3
とび・土工・コンクリート	77	61.0	81.8	63.6	7.8	1.3	3.9
タイル・れんが・ブロック	94	72.3	63.8	45.7	6.4	5.3	4.3
鉄筋	134	54.5	62.7	49.3	10.4	9.0	6.0
ガス圧接	69	56.5	73.9	30.4	14.5	10.1	0.0
塗装	142	55.6	55.6	38.0	11.3	7.7	9.9
内装仕上	126	66.7	53.2	55.6	8.7	1.6	4.8
管	105	49.5	40.0	44.8	10.5	8.6	15.2
電気	119	64.7	64.7	48.7	11.8	2.5	12.6
板金	98	60.2	39.8	46.9	7.1	7.1	4.1
計装	10	50.0	90.0	50.0	0.0	0.0	10.0
その他	7	28.6	57.1	42.9	14.3	14.3	14.3

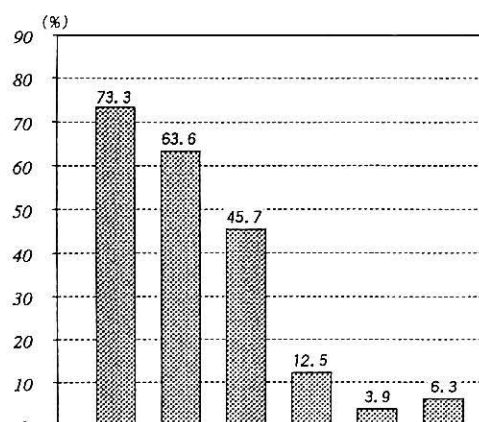
② 現場代理人

現場代理人がいる企業 763 社に現場代理人との連絡調整の方法についてきいたところ、「施工計画段階で、改善提案があれば変更することもある」が73.3%と最も多く、次いで「適宜、工事の区切りごとに打ち合わせを行なう」63.6%、「毎日のK Y Tミーティングで打ち合わせを行なう」45.7%となっている。

業種別にみると、電気、とび・土工・コンクリートで「施工計画段階で、改善提案があれば変更することもある」、建築一式で「適宜、工事の区切りごとに打ち合わせを行なう」、電気、一般土木建築一式、土木一式で「毎日のK Y Tミーティングで打ち合わせを行なう」が多くなっている。また、ガス圧接で「施工計画段階から打ち合わせを行なうが、改善提案しない」「特に決まっていない」が他職種に比べて多い。

問13 職長または現場代理人との連絡調整の方法

② 現場代理人



問6 従業員数合計	N	施工計画段階で、改善提案があれば変更することもある	適宜、工事の区切りごとに打ち合わせを行なう	毎日のK Y Tミーティングで打ち合わせを行なう	施工計画段階から打ち合わせを行なうが、改善提案しない	施工計画段階から打ち合わせを行なうが、特に決まっていない	不明
TOTAL	763	73.3	63.6	45.7	12.5	3.9	6.3
1～10人未満	17	70.6	35.3	23.5	0.0	17.6	5.9
10～20人未満	86	62.8	61.6	31.4	11.6	5.8	11.6
20～30人未満	91	62.6	64.8	35.2	9.9	7.7	5.5
30～50人未満	172	68.6	56.4	46.5	12.2	3.5	7.6
50～100人未満	188	79.8	64.9	48.4	15.4	3.7	4.3
100～300人未満	147	76.2	70.7	53.7	15.0	1.4	5.4
300人以上	62	90.3	71.0	58.1	6.5	0.0	4.8

問3 主たる業種

TOTAL	763	73.3	63.6	45.7	12.5	3.9	6.3
一般土木建築一式（総合）	133	77.4	63.2	57.9	13.5	5.3	3.8
土木一式（総合）	146	71.2	66.4	56.8	13.7	5.5	2.1
建築一式（総合）	26	73.1	80.8	26.9	3.8	0.0	3.8
大工	19	68.4	63.2	31.6	15.8	0.0	15.8
左官	18	72.2	55.6	5.6	16.7	5.6	16.7
とび・土工・コンクリート	30	83.3	70.0	53.3	6.7	0.0	6.7
タイル・れんが・ブロック	36	69.4	63.9	25.0	13.9	2.8	11.1
鉄筋	27	40.7	44.4	25.9	3.7	11.1	25.9
ガス圧接	19	57.9	31.6	47.4	21.1	15.8	5.3
塗装	68	77.9	52.9	30.9	10.3	4.4	5.9
内装仕上	49	69.4	55.1	18.4	12.2	0.0	18.4
管	72	73.6	65.3	50.0	13.9	2.8	5.6
電気	85	85.9	77.6	60.0	14.1	1.2	1.2
板金	22	54.5	54.5	36.4	9.1	4.5	4.5
計装	9	88.9	100.0	77.8	11.1	0.0	0.0
その他	3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0

(4) 現場代理人の設置状況

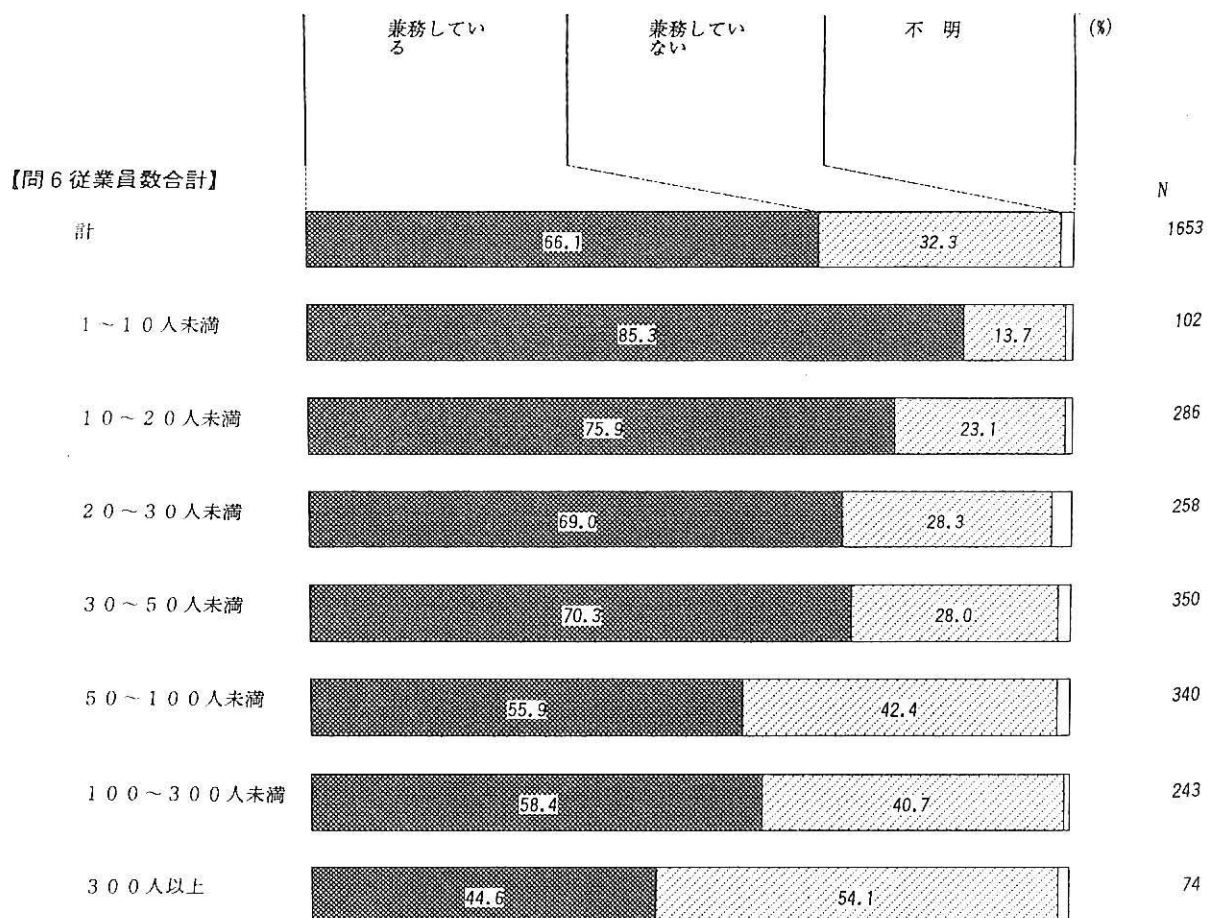
① 現場代理人と職長との兼務状況

職長がいる企業 1,653 社のうち、現場代理人と職長が「兼務している」が 66.1%、「兼務していない」が 32.3%となっている。

従業員数別にみると、従業員数が少ないほど「兼務している」の割合が高くなる傾向があり、1～10 人未満の企業では 8 割に達している。

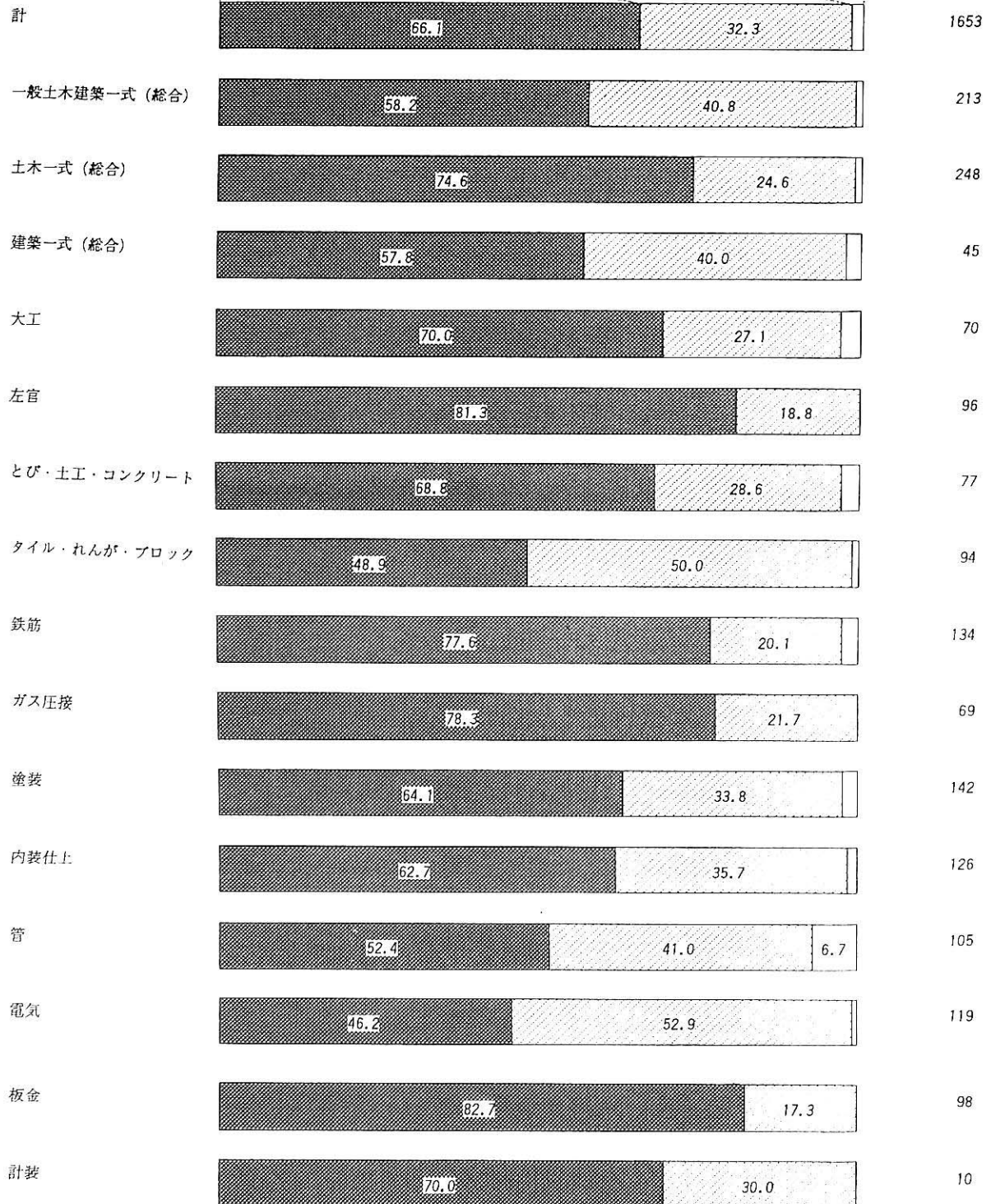
業種別にみると、板金、左官などで「兼務している」割合が高く、電気、タイル・れんが・ブロックで低くなっている。

問14 現場代理人と職長の兼務状況



問14 現場代理人と職長の兼務状況

【問3主たる業種】



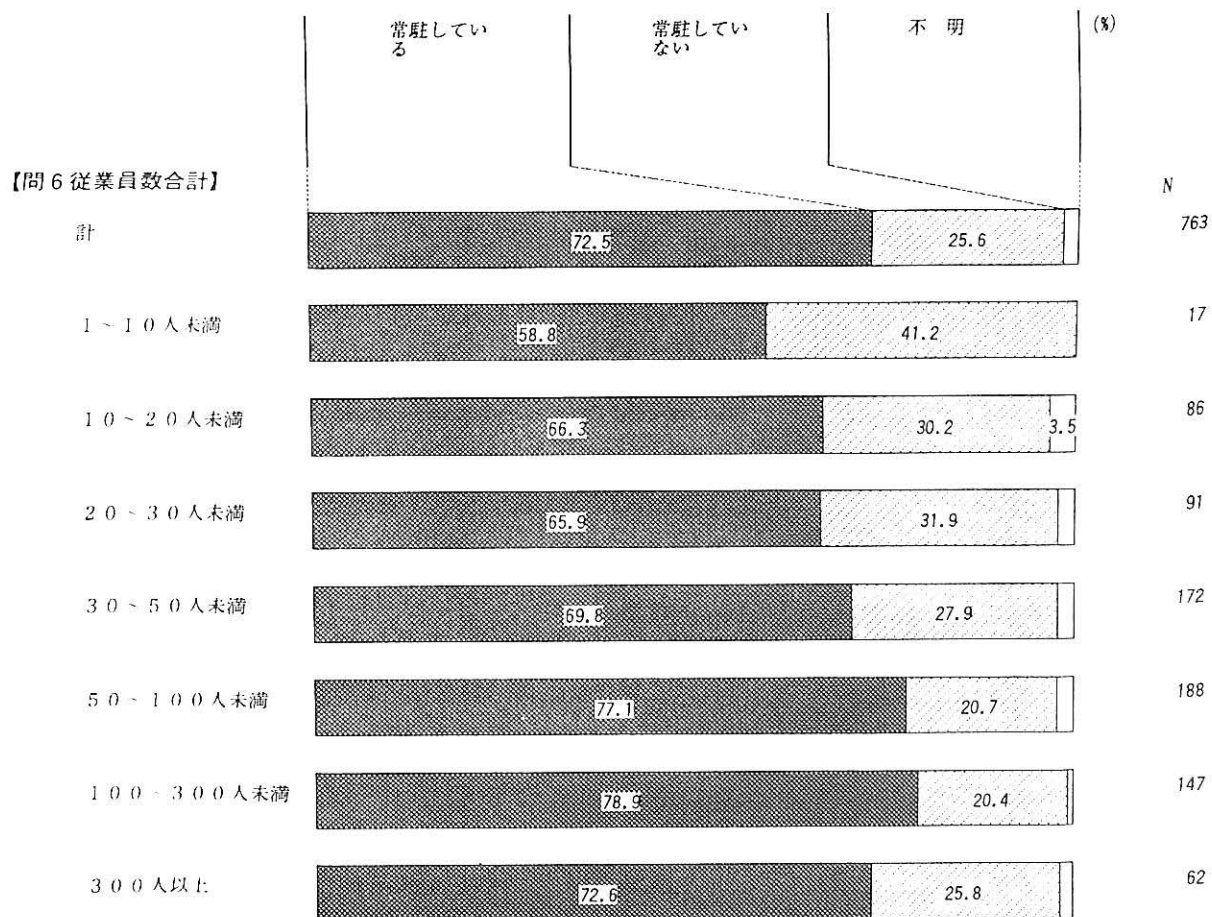
② 常駐の有無

現場代理人がいる企業 763 社のうち、現場代理人が「常駐している」は 72.5%、「常駐していない」は 25.6%となっている。

従業員数別にみると、従業員数が多いほど「常駐している」が多くなる傾向がみられる。

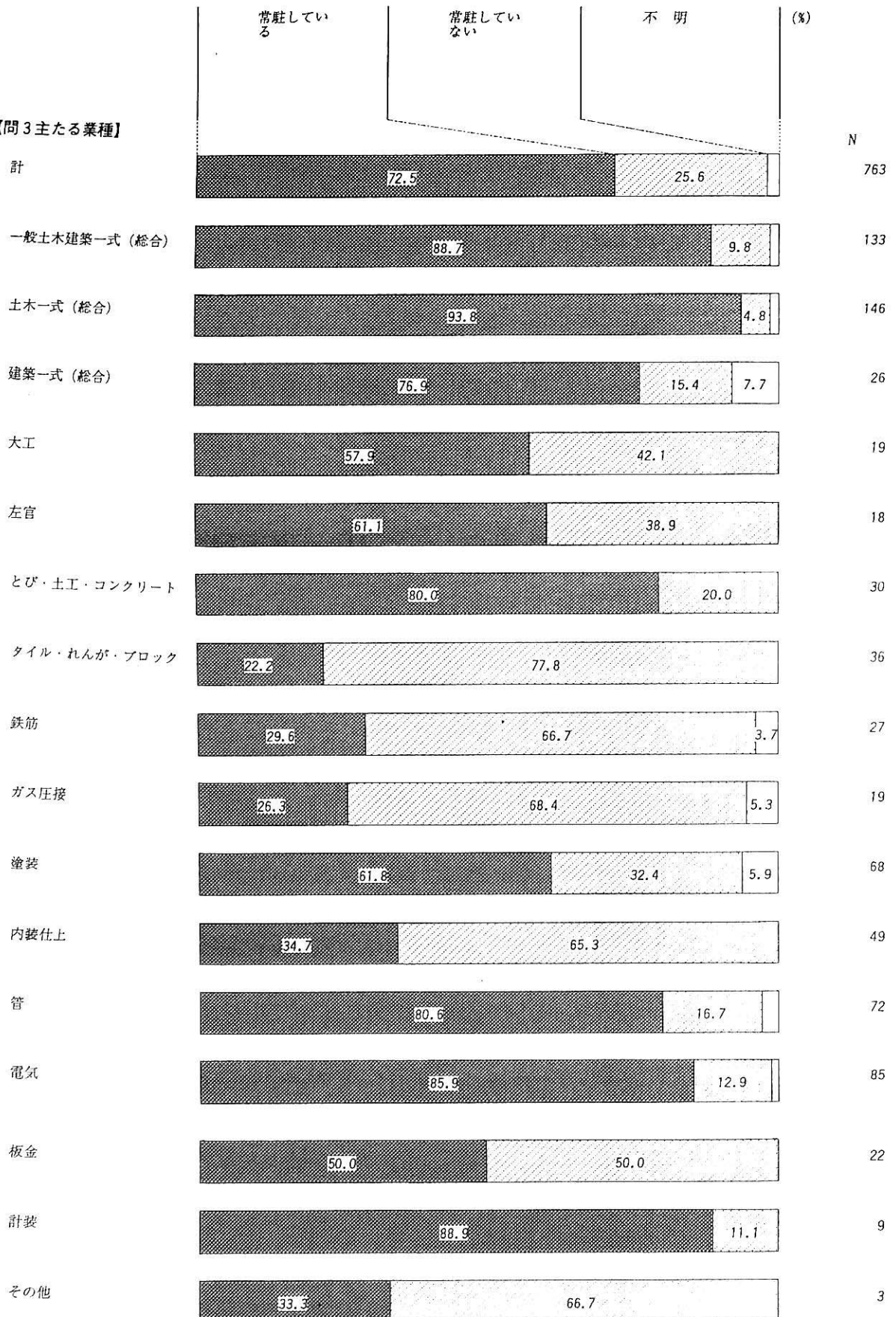
業種別にみると、土木一式、一般土木建築一式、電気で「常駐している」割合が高く、ガス圧接、鉄筋で低くなっている。

問14-1 常駐の有無



問14-1 常駐の有無

【問3主たる業種】



(5) 工事を行なう際の実施事項

① 職長が実施していること

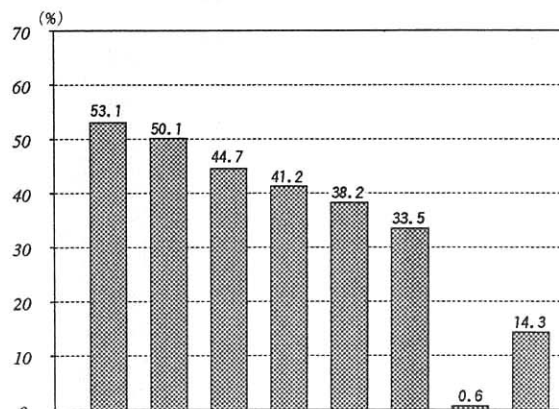
工事がより早く終り、よりよい物が完成するように職長が実施していることについては、「作業手順や工程管理、施工管理の改善のための工夫」が53.1%と最も多く、次いで「下請・元請との連絡を密にすること」50.1%、「職長などの段取り能力の向上」44.7%となっている。

従業員数別にみると、300人以上の企業ではいずれの項目も多くあげられている。

業種別にみると、とび・土工・コンクリートで「作業手順や工程管理、施工管理の改善のための工夫」、とび・土工・コンクリート、ガス圧接で「下請・元請との連絡を密にすること」、左官、建築一式で「職長などの段取り能力の向上」が多くなっている。

問15 工事を行なう際の実施事項

① 職長が実施していること



問6 従業員数合計	N	作業手順や工程管理の改善のための工夫	下請・元請との連絡を密にすること	職長などの段取り能力の向上	新しいこなせるための材料を努力	現場技能者の教育・訓練	施工計画作成段階から	その他	不明
TOTAL	1653	53.1	50.1	44.7	41.2	38.2	33.5	0.6	14.3
1～10人未満	102	51.0	52.0	45.1	37.3	29.4	24.5	1.0	19.6
10～20人未満	286	47.6	47.6	42.7	34.6	29.7	30.8	0.3	16.1
20～30人未満	258	45.7	47.3	39.5	36.4	35.7	29.1	1.2	15.1
30～50人未満	350	52.9	44.6	43.1	40.9	34.3	34.0	0.0	16.6
50～100人未満	340	53.8	49.4	47.9	44.4	42.6	33.5	0.6	12.6
100～300人未満	243	62.6	60.1	46.1	46.1	49.0	41.6	0.8	9.9
300人以上	74	70.3	63.5	58.1	59.5	54.1	41.9	1.4	9.5

問3 主たる業種

TOTAL	1653	53.1	50.1	44.7	41.2	38.2	33.5	0.6	14.3
一般土木建築一式 (総合)	213	47.9	37.6	36.6	39.9	38.5	38.0	1.4	17.8
土木一式 (総合)	248	48.0	35.9	37.1	41.5	30.2	37.5	0.0	19.8
建築一式 (総合)	45	57.8	57.8	60.0	42.2	51.1	46.7	0.0	8.9
大工	70	64.3	57.1	58.6	44.3	40.0	34.3	1.4	7.1
左官	96	67.7	59.4	61.5	52.1	41.7	22.9	0.0	12.5
とび・土工・コンクリート	77	68.8	83.1	51.9	42.9	46.8	48.1	0.0	3.9
タイル・れんが・ブロック	94	47.9	53.2	51.1	26.6	41.5	20.2	1.1	14.9
鉄筋	134	48.5	59.0	56.0	29.1	34.3	31.3	0.0	11.9
ガス圧接	69	65.2	65.2	47.8	52.2	49.3	17.4	1.4	2.9
塗装	142	49.3	49.3	35.9	46.5	35.2	28.9	0.7	14.8
内装仕上	126	57.9	54.8	44.4	34.9	31.7	30.2	0.8	11.1
管	105	44.8	35.2	37.1	37.1	37.1	35.2	0.0	25.7
電気	119	54.6	50.4	47.9	50.4	48.7	42.0	0.0	15.1
板金	98	50.0	56.1	37.8	45.9	35.7	30.6	2.0	11.2
計装	10	50.0	30.0	30.0	50.0	30.0	30.0	0.0	20.0
その他	7	57.1	57.1	42.9	14.3	42.9	42.9	0.0	14.3

② 現場代理人が実施していること

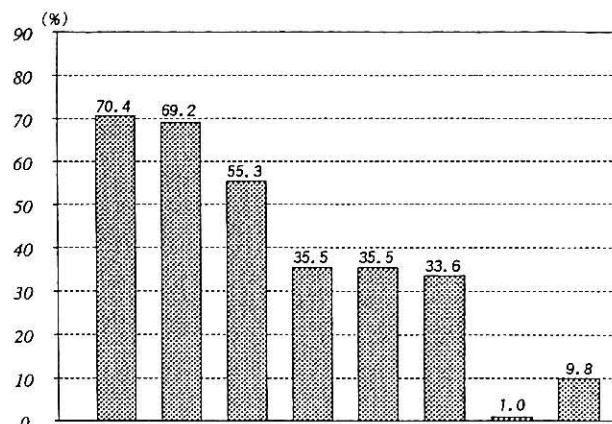
現場代理人が実施していることについてみると、「作業手順や工程管理、施工管理の改善のための工夫」が70.4%と最も多く、「下請・元請との連絡を密にすること」69.2%、「施工計画作成段階からの職長などの参画」55.3%となっている。

従業員数別にみると、企業規模が大きくなるに従って、より多くの項目をあげる傾向にある。

業種別にみると、電気、建築一式、大工で「下請・元請との連絡を密にすること」、とび・土工・コンクリートで「施工計画作成段階からの職長などの参画」が多くなっている。

問15 工事を行なう際の実施事項

② 現場代理人が実施していること



問6 従業員数合計	N	作業手順や工程管理、施工管理の改善のための工夫	下請・元請との連絡を密にすること	施工計画作成段階からの職長などの参画	新しい機械や材料の使用	現場技能者の教育・訓練	職長などの段取り能力の向上	その他	不明
TOTAL	763	70.4	69.2	55.3	35.5	35.5	33.6	1.0	9.8
1～10人未満	17	47.1	47.1	29.4	23.5	23.5	5.9	0.0	35.3
10～20人未満	86	57.0	58.1	41.9	33.7	34.9	29.1	1.2	14.0
20～30人未満	91	69.2	63.7	46.2	33.0	30.8	27.5	1.1	8.8
30～50人未満	172	61.0	62.8	55.2	34.3	30.8	30.8	1.2	15.7
50～100人未満	188	76.1	73.9	58.5	37.8	38.3	33.5	1.6	8.0
100～300人未満	147	78.9	76.2	61.2	39.5	38.8	42.2	0.7	3.4
300人以上	62	85.5	85.5	71.0	32.3	43.5	43.5	0.0	3.2

問3 主たる業種

業種	N	作業手順や工程管理、施工管理の改善のための工夫	下請・元請との連絡を密にすること	施工計画作成段階からの職長などの参画	新しい機械や材料の使用	現場技能者の教育・訓練	職長などの段取り能力の向上	その他	不明
TOTAL	763	70.4	69.2	55.3	35.5	35.5	33.6	1.0	9.8
一般土木建築一式（総合）	133	83.5	69.9	67.7	36.8	42.1	35.3	0.8	3.8
土木一式（総合）	146	72.6	62.3	53.4	39.0	36.3	30.1	1.4	9.6
建築一式（総合）	26	73.1	84.6	65.4	42.3	15.4	42.3	0.0	3.8
大工	19	63.2	84.2	52.6	26.3	31.6	36.8	0.0	15.8
左官	18	44.4	66.7	33.3	33.3	33.3	44.4	0.0	22.2
とび・土工・コンクリート	30	80.0	80.0	73.3	43.3	46.7	43.3	0.0	6.7
タイル・れんが・ブロック	36	77.8	72.2	47.2	22.2	25.0	27.8	0.0	8.3
鉄筋	27	55.6	48.1	37.0	25.9	37.0	40.7	0.0	29.6
ガス圧接	19	52.6	57.9	26.3	31.6	42.1	36.8	5.3	15.8
塗装	68	64.7	69.1	52.9	35.3	41.2	33.8	0.0	13.2
内装仕上	49	51.0	55.1	49.0	32.7	20.4	26.5	2.0	14.3
管	72	72.2	75.0	55.6	29.2	33.3	25.0	2.8	6.9
電気	85	80.0	85.9	67.1	44.7	41.2	40.0	1.2	3.5
板金	22	31.8	54.5	22.7	27.3	13.6	22.7	0.0	27.3
肝装	9	77.8	55.6	44.4	44.4	33.3	33.3	0.0	11.1
その他	3	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3

③ 職長が今後行なうことが大切である工夫

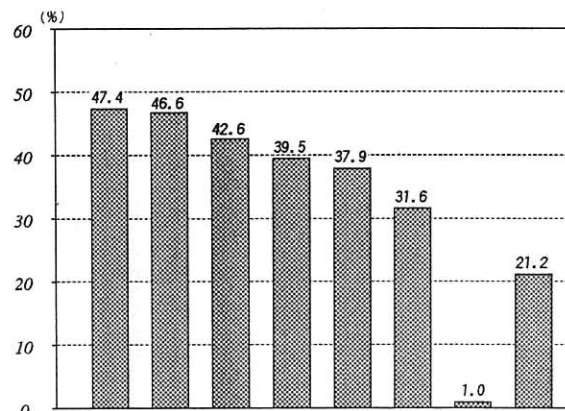
職長が今後行なうことが大切である工夫についてみると、「職長などの段取り能力の向上」47.4%、「現場技能者の教育訓練の充実」46.6%、「作業手順や工程管理、施工管理の改善のための工夫」42.6%が多くなっている。

従業員数別にみると、規模の大きい企業ほど多くの項目をあげている。

業種別にみると、大工で「職長などの段取り能力の向上」が多い。

問15 工事を行なう際の実施事項

③ 職長が今後行なうことが大切である工夫



問6 従業員数合計	N	職長などの段取り能力の向上	現場技能者の教育・訓練の充実	作業手順や工程管理の改善のための工夫	施工計画作成段階からの職長などの参画	新しい工法や材料の使用	下請・元請との連絡を密にすること	その他	不明
TOTAL	1653	47.4	46.6	42.6	39.5	37.9	31.6	1.0	21.2
1～10人未満	102	30.4	31.4	29.4	20.6	19.6	23.5	2.0	39.2
10～20人未満	286	40.6	38.8	40.6	31.8	37.4	28.0	0.0	23.4
20～30人未満	258	44.2	44.2	42.6	37.2	38.4	30.2	1.2	19.0
30～50人未満	350	47.7	45.1	36.3	35.1	31.1	28.0	0.9	22.0
50～100人未満	340	53.8	51.8	48.5	49.1	41.2	33.5	0.9	18.5
100～300人未満	243	55.6	56.4	46.5	47.7	47.7	41.2	1.2	16.9
300人以上	74	50.0	58.1	58.1	52.7	47.3	37.8	2.7	17.6

問3 主たる業種

TOTAL	1653	47.4	46.6	42.6	39.5	37.9	31.6	1.0	21.2
一般土木建築一式 (総合)	213	53.1	46.0	37.6	39.0	42.3	27.7	0.5	23.0
土木一式 (総合)	248	46.8	48.4	45.2	38.7	35.5	23.8	0.0	21.8
建築一式 (総合)	45	48.9	46.7	44.4	51.1	35.6	40.0	0.0	26.7
大工	70	60.0	51.4	44.3	51.4	44.3	37.1	4.3	17.1
左官	96	40.6	42.7	39.6	39.6	38.5	35.4	1.0	28.1
とび・土工・コンクリート	77	51.9	59.7	54.5	46.8	53.2	51.9	2.6	18.2
タイル・れんが・ブロック	94	40.4	43.6	50.0	50.0	43.6	28.7	1.1	14.9
鉄筋	134	42.5	38.8	41.8	28.4	22.4	36.6	0.0	23.9
ガス圧接	69	39.1	47.8	47.8	49.3	40.6	43.5	2.9	17.4
塗装	142	53.5	38.0	36.6	34.5	38.7	28.2	0.0	21.1
内装仕上	126	45.2	42.9	34.9	34.9	31.7	23.8	1.6	23.0
管	105	47.6	52.4	37.1	34.3	43.8	23.8	0.0	23.8
電気	119	55.5	57.1	48.7	37.8	43.7	37.0	2.5	13.4
板金	98	33.7	40.8	40.8	41.8	23.5	34.7	1.0	23.5
計装	10	40.0	80.0	60.0	40.0	60.0	30.0	0.0	10.0
その他	7	42.9	57.1	85.7	42.9	28.6	57.1	0.0	0.0

④ 現場代理人が今後行なうことが大切である工夫

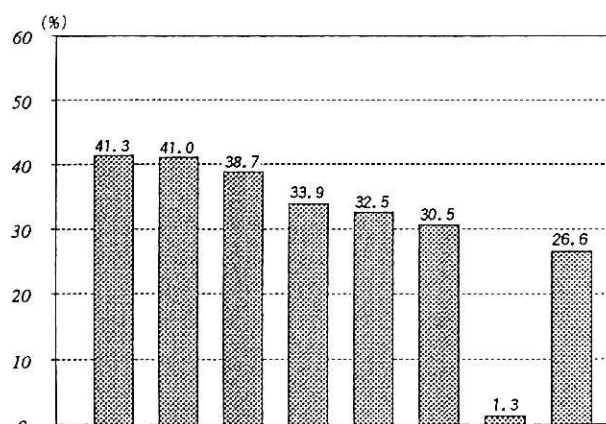
現場代理人が今後行なうことが大切である工夫についてみると、「現場技能者の教育訓練の充実」41.3%、「作業手順や工程管理、施工管理の改善のための工夫」41.0%、「下請・元請との連絡を密にすること」38.7%と多くなっている。

従業員数別にみると、この傾向に大きな変化はみられない。

業種別にみると、とび・土工・コンクリートで全ての項目が多いほか、ガス圧接で「施工計画作成段階からの職長などの参画」が多い。

問15 工事を行なう際の実施事項

④ 現場代理人が今後行なうことが大切である工夫



問6 従業員数合計		N	現場技能者の教育・訓練	作業手順や工程管理の改善のための工夫	下請・元請との連絡を密にすること	施工計画作成段階からの職長などの参画	職長などの段取り能力の向上	新しい機械や材料の使用	その他	不明
TOTAL		763	41.3	41.0	38.7	33.9	32.5	30.5	1.3	26.6
1～10人未満		17	35.3	35.3	35.3	23.5	23.5	23.5	5.9	35.3
10～20人未満		86	39.5	40.7	33.7	31.4	23.3	32.6	0.0	30.2
20～30人未満		91	45.1	36.3	35.2	30.8	35.2	29.7	1.1	28.6
30～50人未満		172	32.6	37.8	27.9	26.7	27.3	29.1	1.2	30.2
50～100人未満		188	43.1	38.8	42.0	33.5	29.8	27.1	2.1	27.1
100～300人未満		147	46.9	44.2	45.6	40.1	42.9	34.7	1.4	21.1
300人以上		62	45.2	58.1	54.8	51.6	41.9	35.5	0.0	17.7

問3 主たる業種

TOTAL	763	41.3	41.0	38.7	33.9	32.5	30.5	1.3	26.6
一般土木建築一式（総合）	133	42.9	44.4	43.6	38.3	36.1	31.6	2.3	27.1
土木一式（総合）	146	49.3	41.1	32.9	32.9	33.6	29.5	0.0	25.3
建築一式（総合）	26	42.3	34.6	34.6	38.5	26.9	34.6	0.0	26.9
大工	19	31.6	42.1	26.3	31.6	36.8	36.8	5.3	31.6
左官	18	44.4	33.3	33.3	33.3	27.8	11.1	0.0	33.3
とび・土工・コンクリート	30	66.7	66.7	53.3	60.0	56.7	50.0	0.0	16.7
タイル・れんが・ブロック	36	33.3	30.6	30.6	30.6	19.4	30.6	0.0	27.8
鉄筋	27	25.9	25.9	33.3	18.5	25.9	18.5	0.0	37.0
ガス圧接	19	47.4	36.8	52.6	47.4	31.6	21.1	10.5	26.3
塗装	68	32.4	41.2	33.8	26.5	23.5	20.6	0.0	33.8
内装仕上	49	28.6	28.6	40.8	34.7	22.4	16.3	2.0	34.7
管	72	37.5	33.3	40.3	34.7	43.1	41.7	1.4	27.8
電気	85	42.4	51.8	43.5	29.4	29.4	36.5	2.4	17.6
板金	22	31.8	36.4	27.3	22.7	36.4	31.8	0.0	27.3
計装	9	66.7	55.6	88.9	44.4	33.3	44.4	0.0	0.0
その他	3	33.3	66.7	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0

4. 従業員の採用について

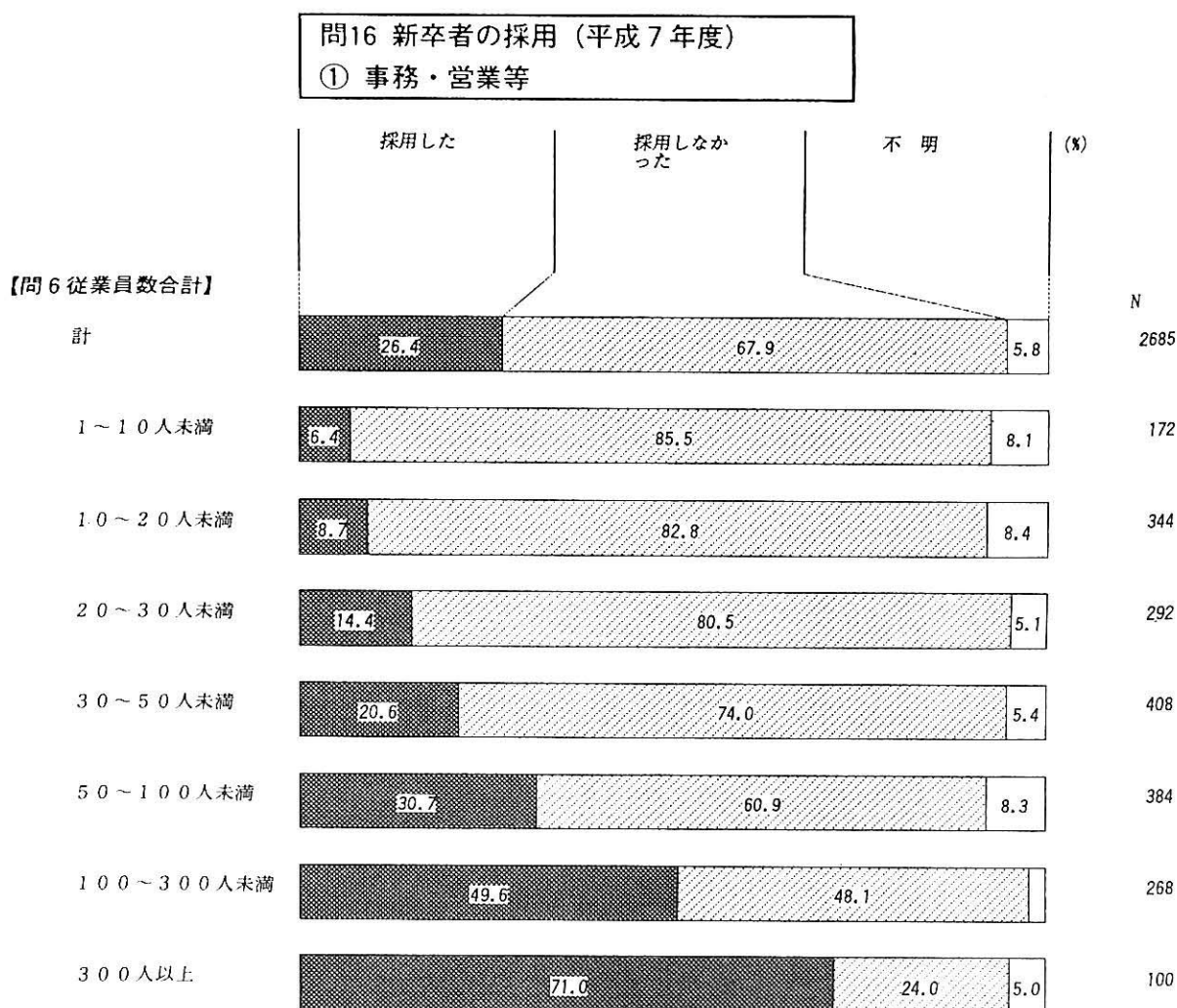
(1) 新卒者の採用（平成7年度）

① 事務・営業等

事務・営業等の新規学卒者を「採用した」は26.4%、「採用しなかった」は67.9%となっている。

従業員数別にみると、従業員数が多くなるほど「採用した」が高くなり、300人以上では71.0%となっている。

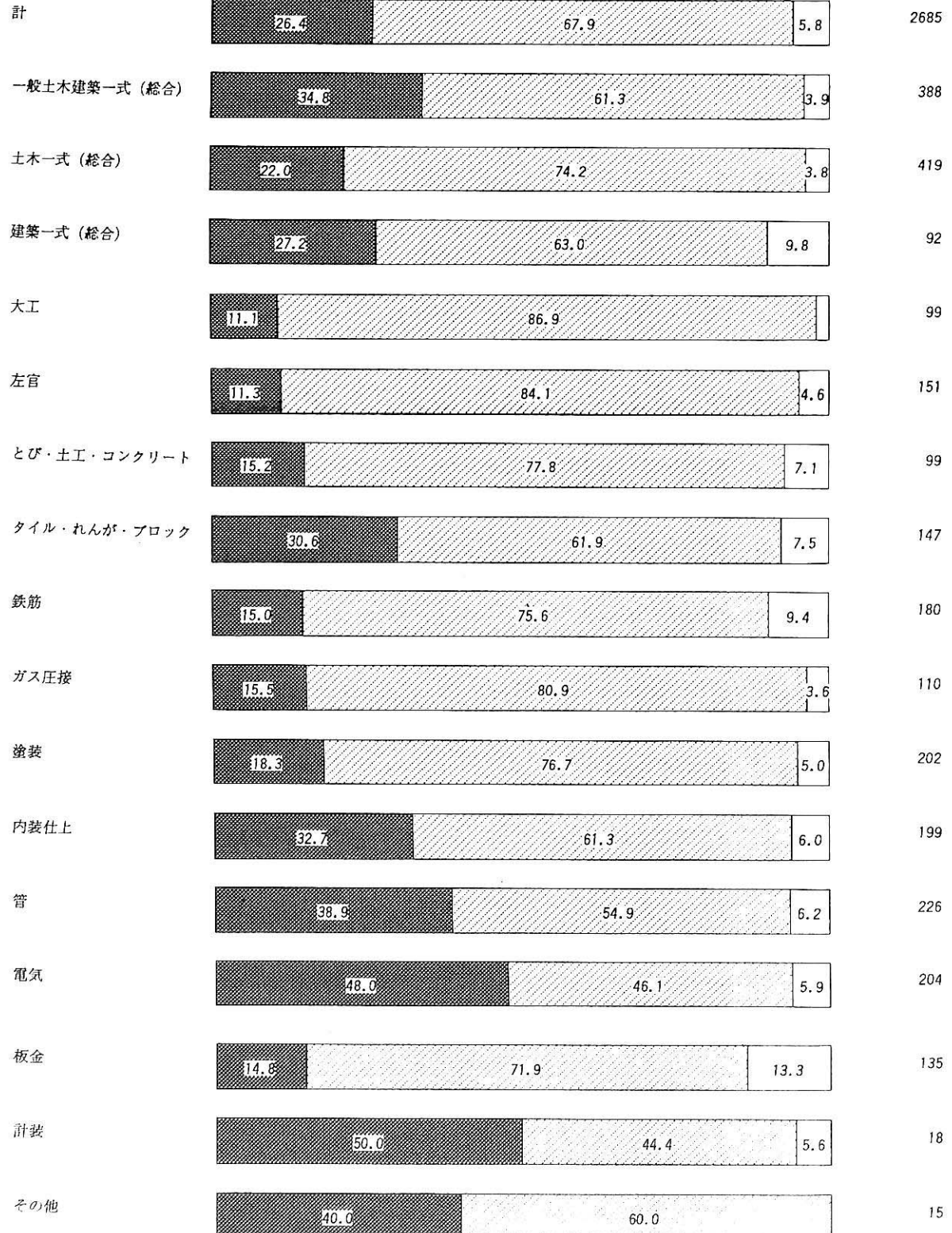
業種別にみると、電気、管と一般土木建築一式で他業種に比べ「採用した」が多くなっている。



問16 新卒者の採用（平成7年度）

① 事務・営業等

【問3主たる業種】

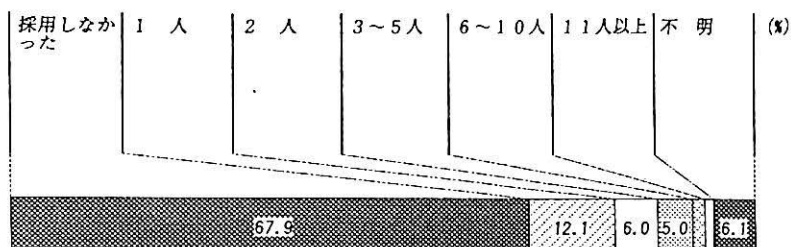


問16 新卒者の採用人数（平成7年度）

① 事務・営業等

【問3主たる業種】

計



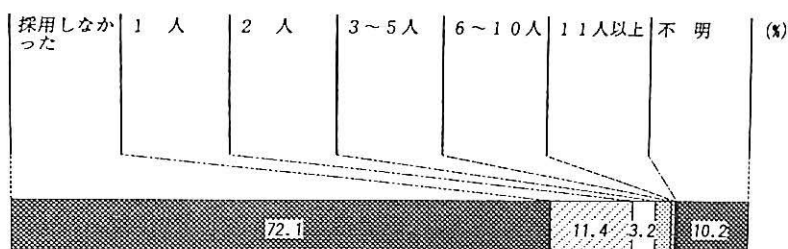
N 平均
2685 0.9

問16 新卒者の採用人数（平成7年度）

① 事務・営業等（女性のみ）

【問3主たる業種】

計



N 平均
2685 0.4

問16 新卒者の採用人数（平成7年度：平均）

① 事務・営業等

（単位：人）

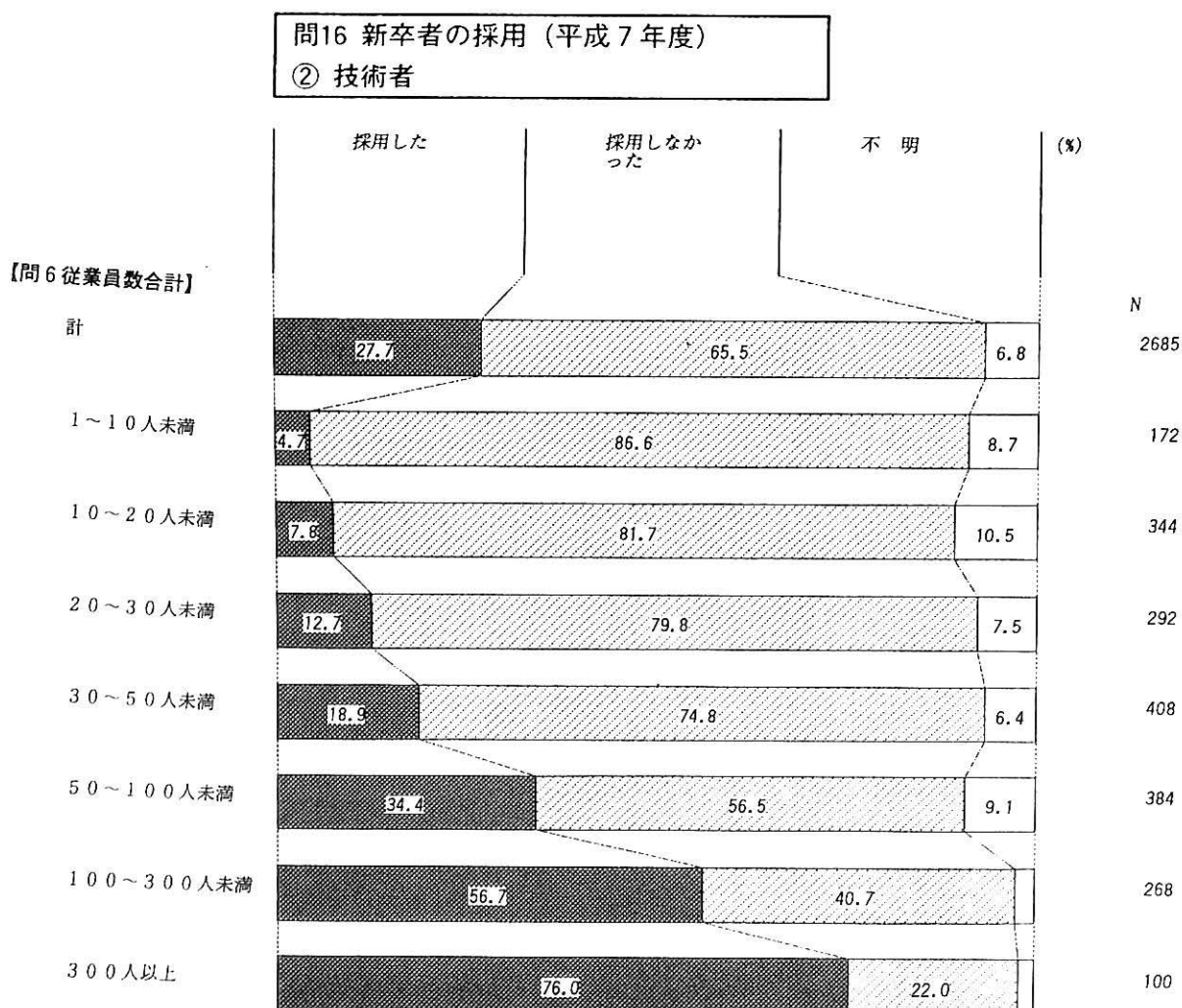
	合計人数	うち女性	回答社数 (社)
計	0.9	0.4	2685
一般土木建築一式（総合）	0.9	0.4	388
土木一式（総合）	0.4	0.2	419
建築一式（総合）	0.9	0.4	92
大 工	0.4	0.1	99
左 官	0.2	0.1	151
とび・土工・コンクリート	0.4	0.2	99
タイル・れんが・ブロック	0.7	0.4	147
鉄 筋	0.4	0.2	180
ガス圧接	0.3	0.1	110
塗 装	0.3	0.1	202
内装仕上	0.8	0.4	199
管	2.1	1.0	226
電 気	2.5	1.1	204
板 金	0.3	0.1	135
計 装	1.4	1.8	18
その他	4.9	0.7	15

② 技術者

新規学卒者の技術者を「採用した」は27.7%、「採用しなかった」は65.5%となっている。

従業員数別にみると、事務・営業等と同じ傾向になっている。

業種別にみると、電気、一般土木建築一式、管で他業種に比べ「採用している」が多くなっている。



問16 新卒者の採用（平成7年度）

② 技術者

【問3主たる業種】

計

N

2685

一般土木建築一式（総合）

388

土木一式（総合）

419

建築一式（総合）

92

大工

99

左官

151

とび・土工・コンクリート

99

タイル・れんが・ブロック

147

鉄筋

180

ガス圧接

110

塗装

202

内装仕上

199

管

226

電気

204

板金

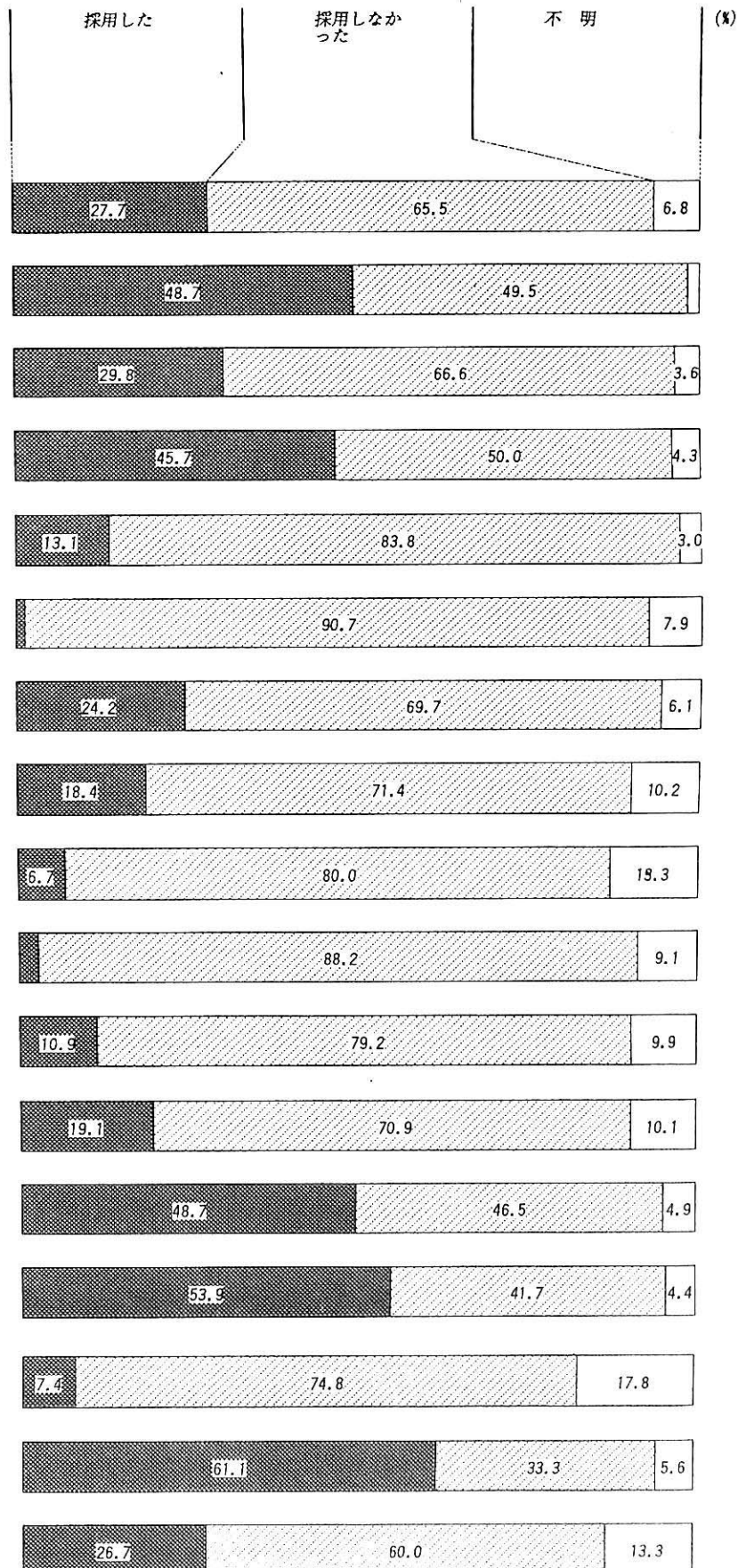
135

計装

18

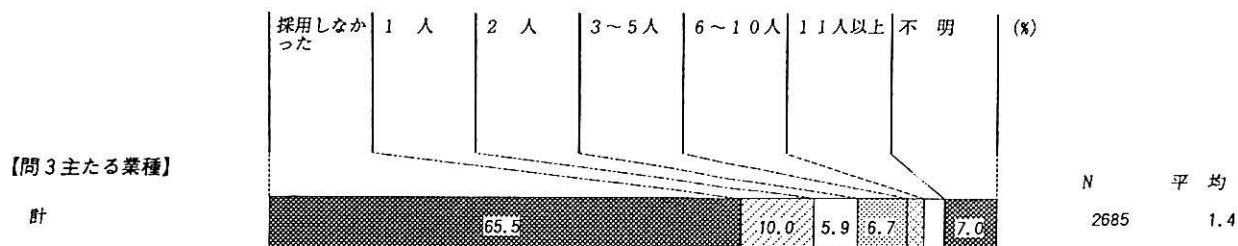
その他

15



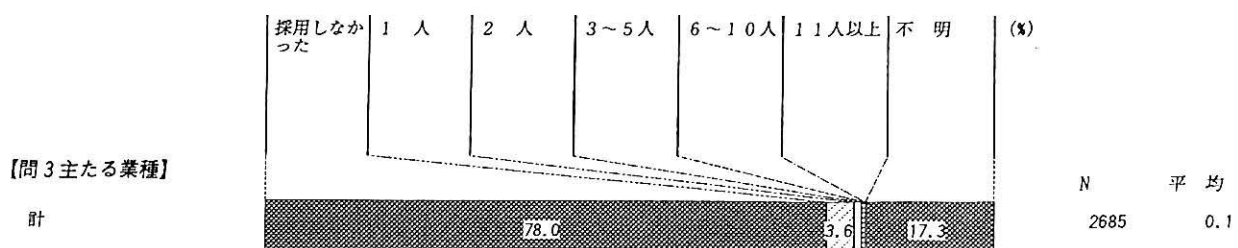
問16 新卒者の採用人数（平成7年度）

② 技術者



問16 新卒者の採用人数（平成7年度）

② 技術者（女性のみ）



問16 新卒者の採用人数（平成7年度：平均）

② 技術者

(単位：人)

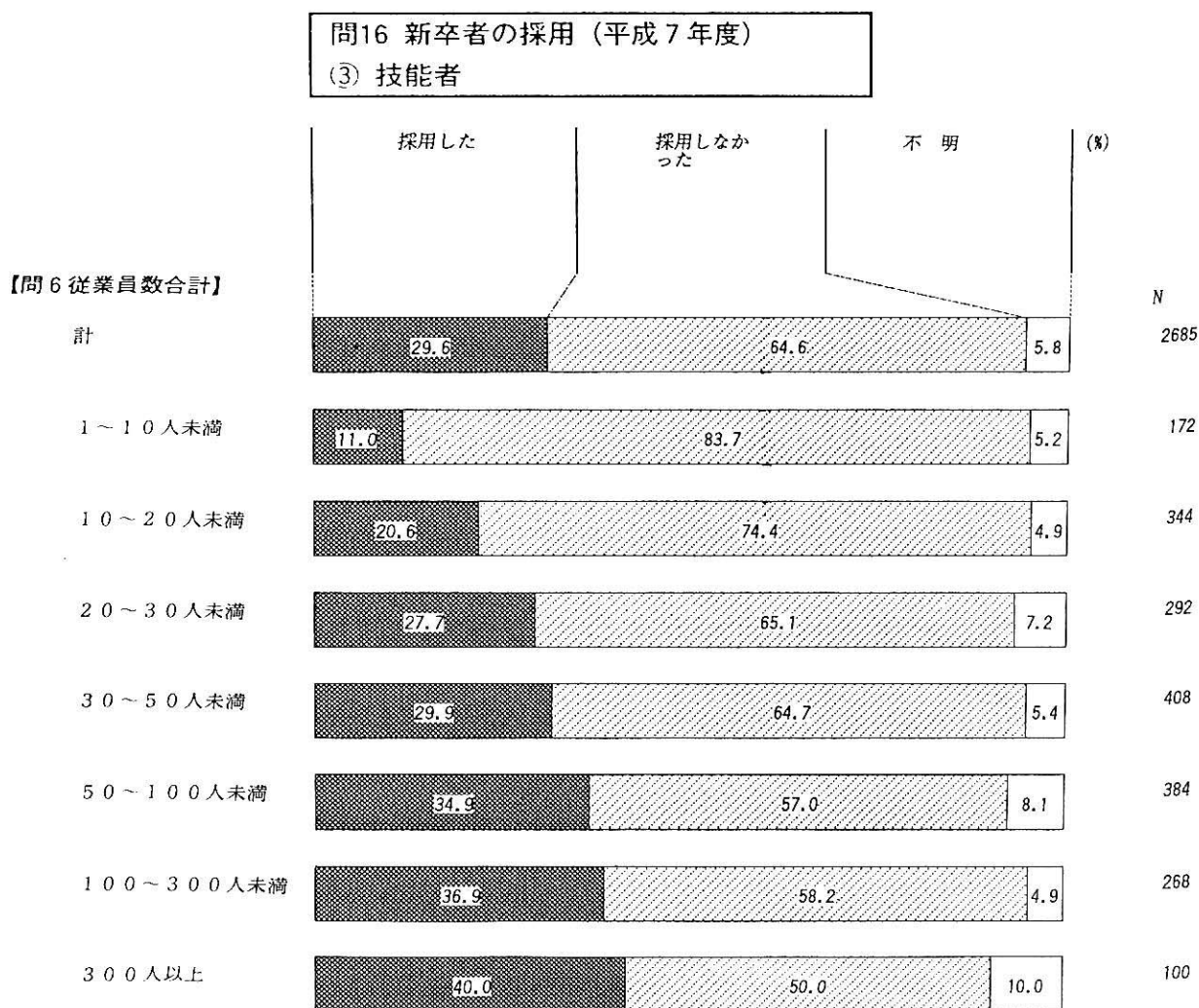
	合計人数	うち女性	回答社数 (社)
計	1.4	0.1	2685
一般土木建築一式（総合）	1.9	0.2	388
土木一式（総合）	1.0	0.0	419
建築一式（総合）	1.4	0.1	92
大工	0.2	0.0	99
左官	0.0	0.0	151
とび・土工・コンクリート	0.9	0.1	99
タイル・れんが・ブロック	0.5	0.1	147
鉄筋	0.1	0.0	180
ガス圧接	0.0	0.0	110
塗装	0.2	0.0	202
内装仕上	0.3	0.1	199
管	3.8	0.1	226
電気	5.2	0.3	204
板金	0.1	0.0	135
計装	5.3	0.4	18
その他	3.8	0.0	15

③ 技能者

新規学卒者の技能者を「採用した」は29.6%「採用しなかった」は64.6%となっている。

従業員数別にみると、事務・営業等や技術者と同じ傾向になっている。

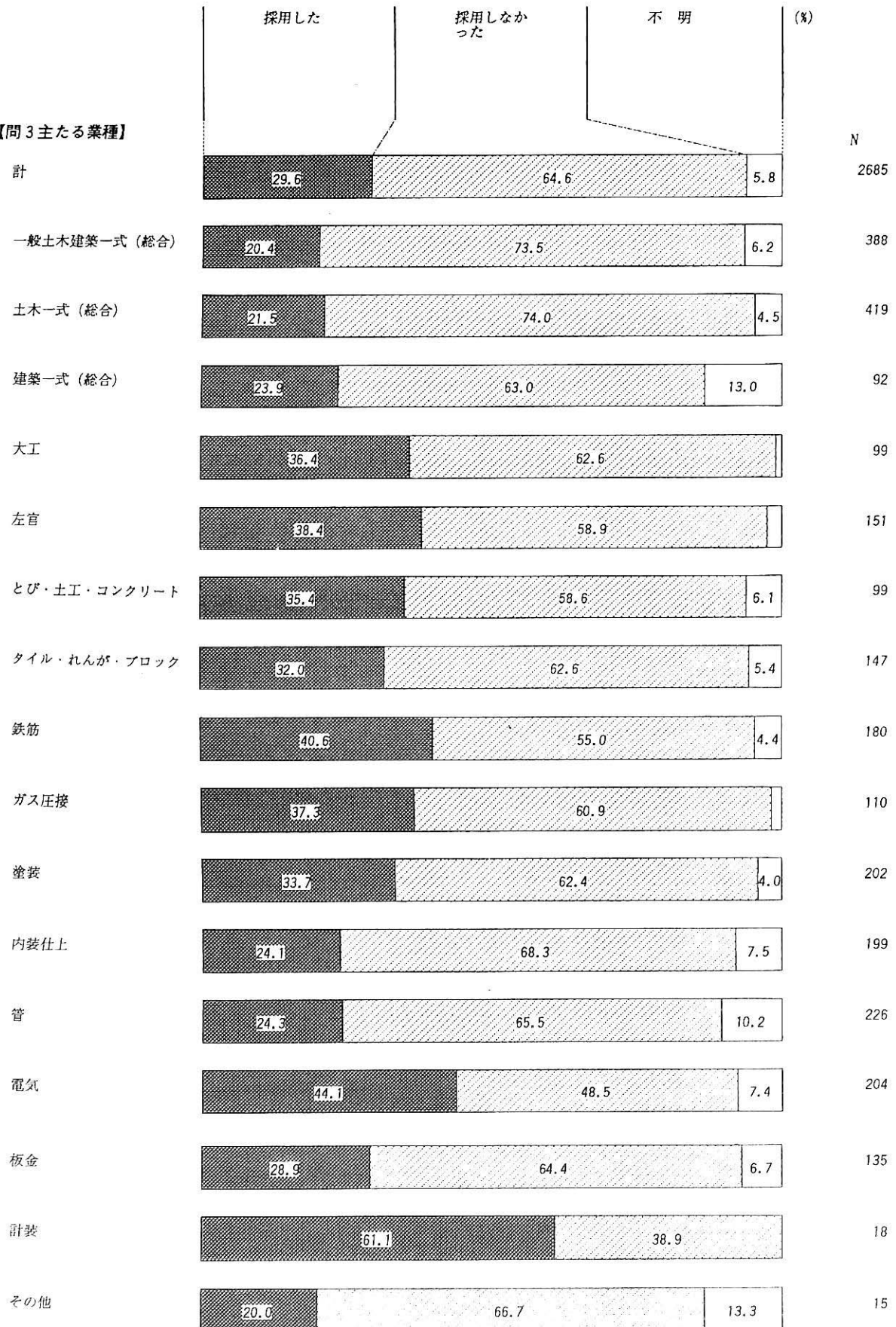
業種別にみると、鉄筋と左官で他業種に比べ「採用した」割合が高くなっている。



問16 新卒者の採用（平成7年度）

③ 技能者

【問3主たる業種】

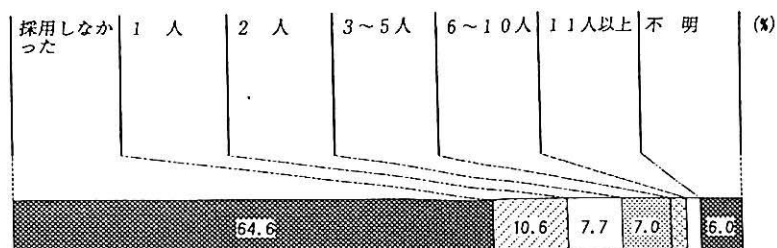


問16 新卒者の採用人数（平成7年度）

③ 技能者

【問3主たる業種】

計



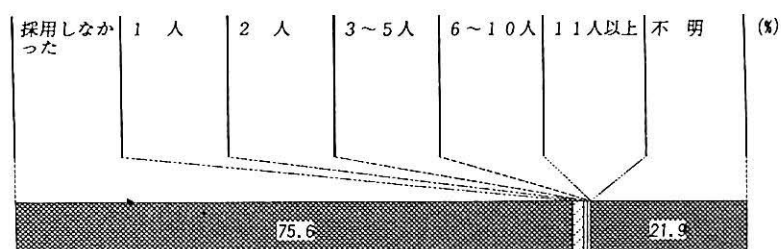
N 平均
2685 1.6

問16 新卒者の採用人数（平成7年度）

③ 技能者（女性のみ）

【問3主たる業種】

計



N 平均
2685 0.1

問16 新卒者の採用人数（平成7年度：平均）

③ 技能者

（単位：人）

	合計人数	うち女性	回答社数 (社)
計	1.6	0.1	2685
一般土木建築一式（総合）	0.5	0.0	388
土木一式（総合）	0.7	0.0	419
建築一式（総合）	0.8	0.0	92
大 工	1.5	0.1	99
左 官	1.4	0.0	151
とび・土工・コンクリート	4.4	0.1	99
タイル・れんが・ブロック	1.0	0.0	147
鉄 筋	5.3	0.8	180
ガス圧接	1.6	0.0	110
塗 装	0.6	0.0	202
内装仕上	0.9	0.0	199
管	0.8	0.0	226
電 気	5.3	0.1	204
板 金	0.5	0.0	135
計 装	4.6	0.0	18
その他	0.2	0.0	15

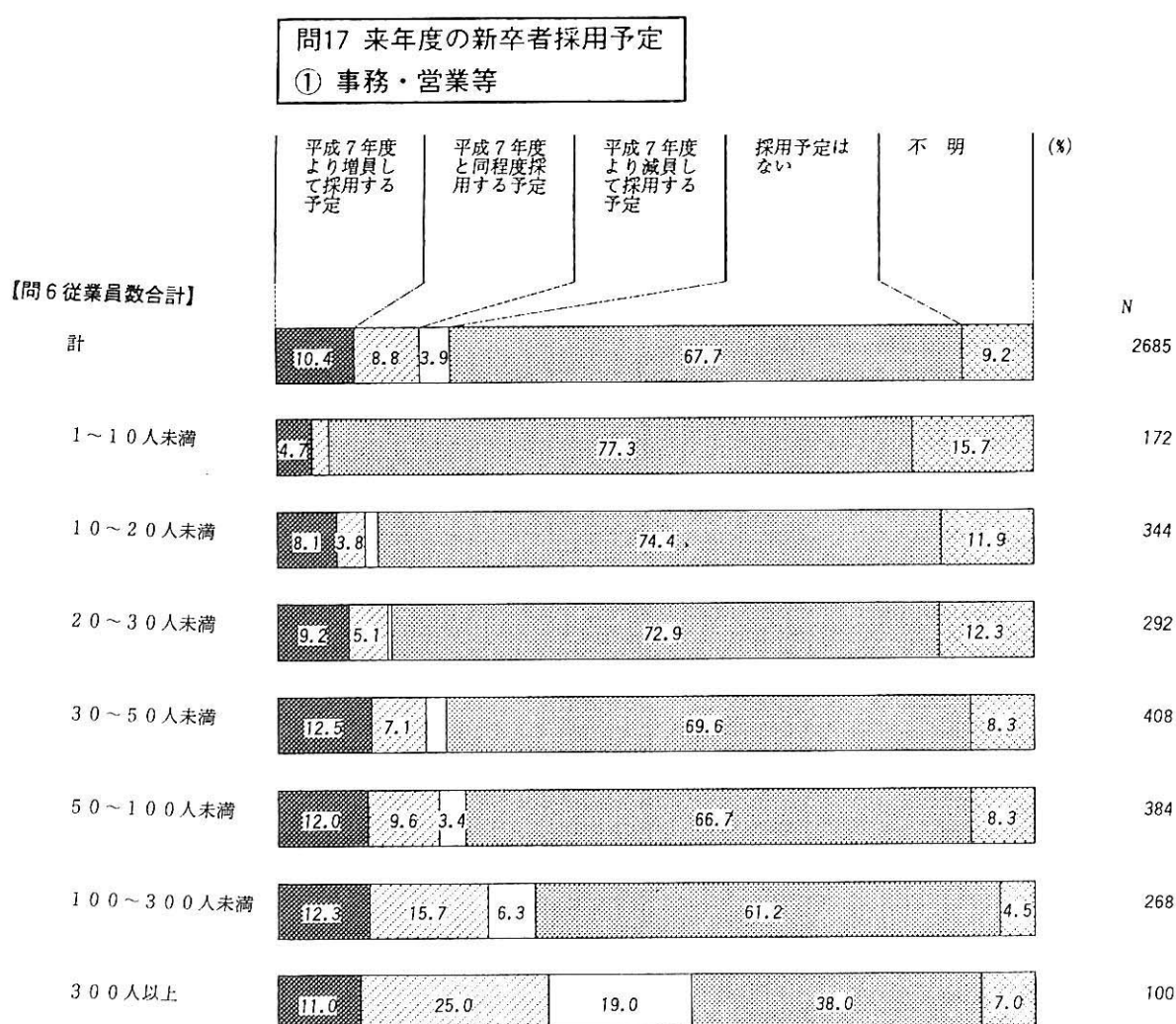
(2) 来年度の新卒者採用予定

① 事務・営業等

来年度の事務・営業等の新卒者採用予定についてみると、「何らかの形で採用予定がある」企業が23.1%、「採用予定はない」が67.7%となっている。

従業員数別にみると、従業員数が多いほど採用予定がある企業、特に「平成7年度と同程度採用する予定」の割合が高くなっている。

業種別にみると、電気、管、内装仕上、一般土木建築一式で他業種に比べ、「何らかの形で採用予定がある」企業の割合が高くなっているのに対し、大工、鉄筋などでは割合が低くなっている。

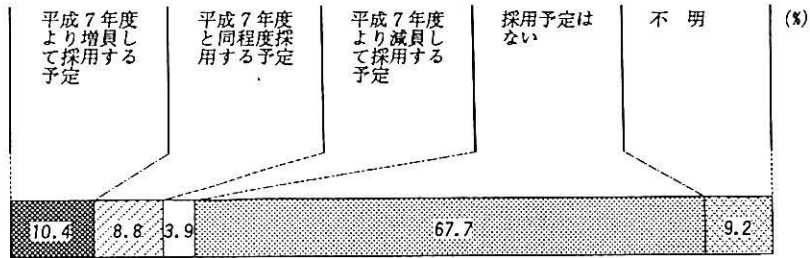


問17 来年度の新卒者採用予定

① 事務・営業等

【問3主たる業種】

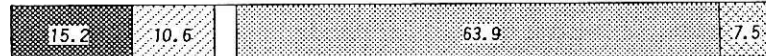
計



N

2685

一般土木建築一式（総合）



388

土木一式（総合）



419

建築一式（総合）



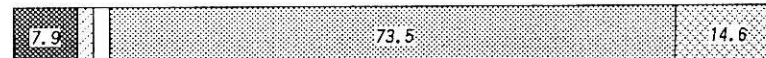
92

大工



99

左官



151

とび・土工・コンクリート



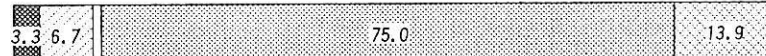
99

タイル・れんが・ブロック



147

鉄筋



180

ガス圧接



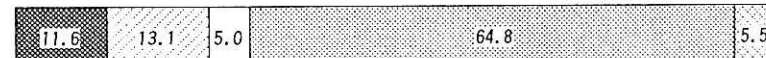
110

塗装



202

内装仕上



199

管



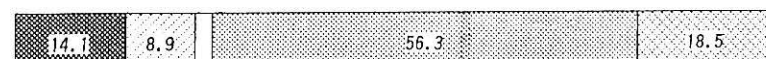
226

電気



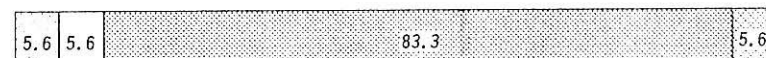
204

板金



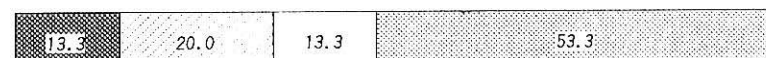
135

計装



18

その他



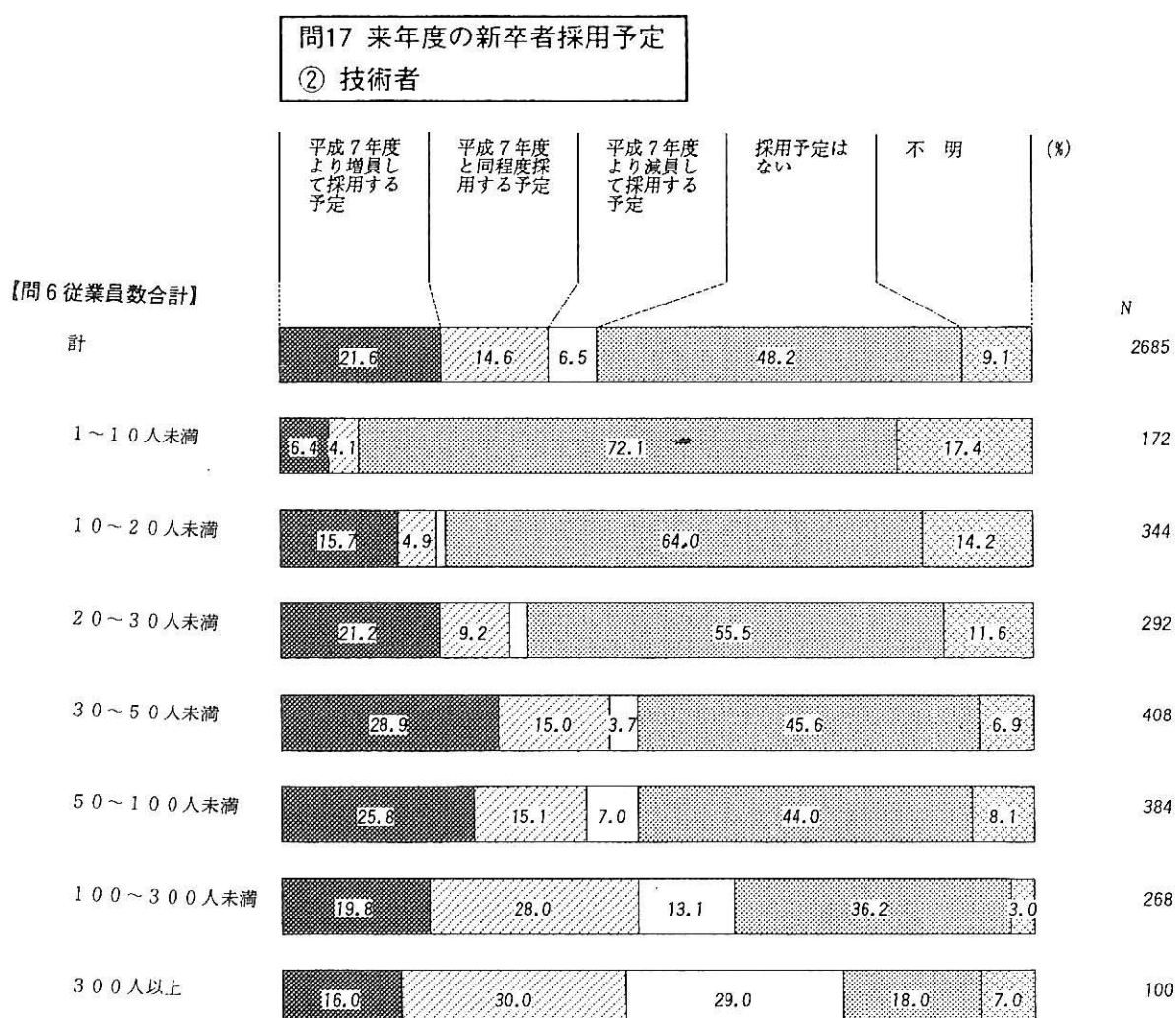
15

② 技術者

技術者の採用についてみると、「何らかの形で採用予定がある」企業が42.7%、「採用予定はない」が48.2%となっている。

従業員数別にみると、営業・事務と同様、従業員数が多いほど採用予定がある企業の割合が高くなっている。

業種別にみると、一般土木建築一式、土木一式などで、他業種に比べ採用予定の割合が高くなっている。

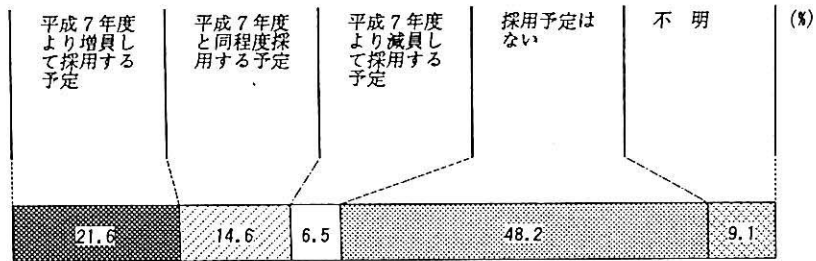


問17 来年度の新卒者採用予定

② 技術者

【問3主たる業種】

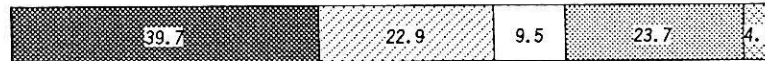
計



N

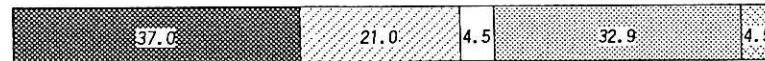
2685

一般土木建築一式 (総合)



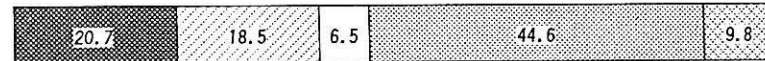
388

土木一式 (総合)



419

建築一式 (総合)



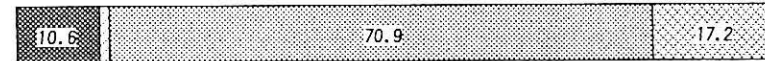
92

大工



99

左官



151

とび・土工・コンクリート



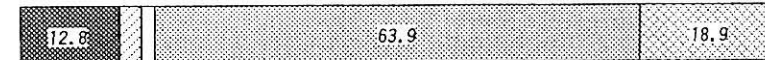
99

タイル・れんが・ブロック



147

鉄筋



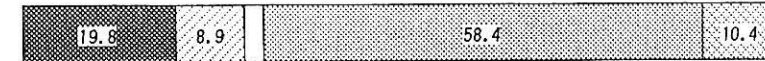
180

ガス圧接



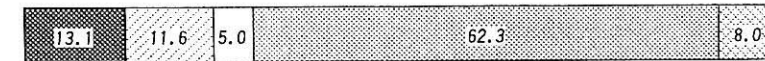
110

塗装



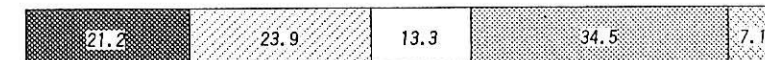
202

内装仕上



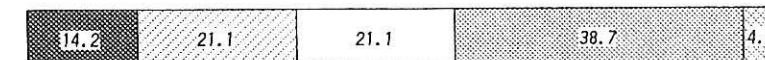
199

管



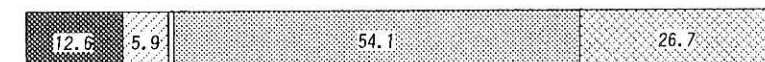
226

電気



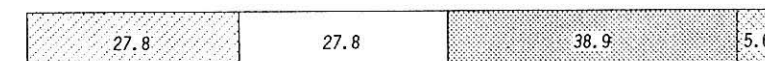
204

板金



135

計装



18

その他



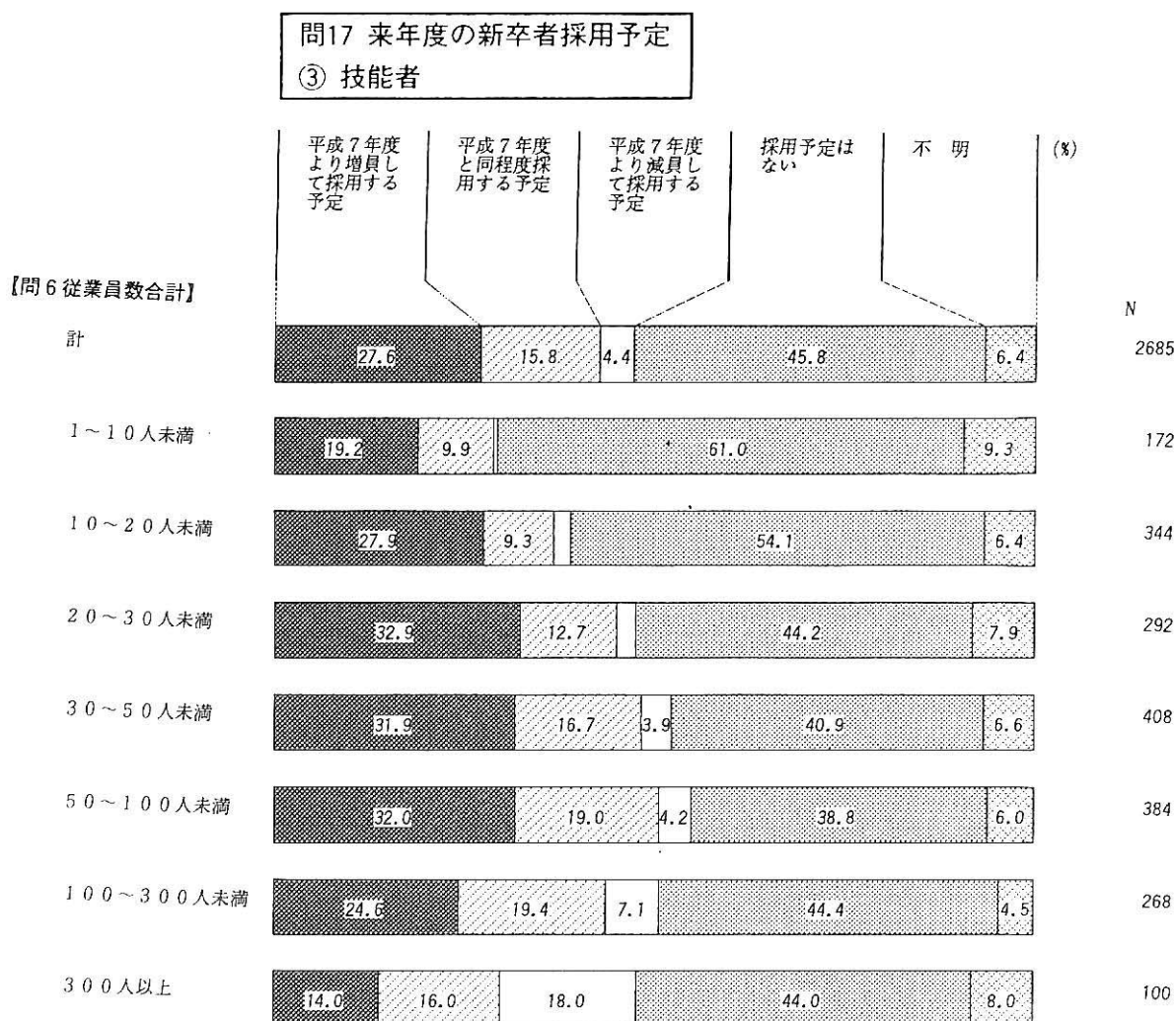
15

③ 技能者

技能者の採用についてみると、「何らかの形で採用予定がある」企業が47.8%、「採用予定はない」が45.8%となっている。

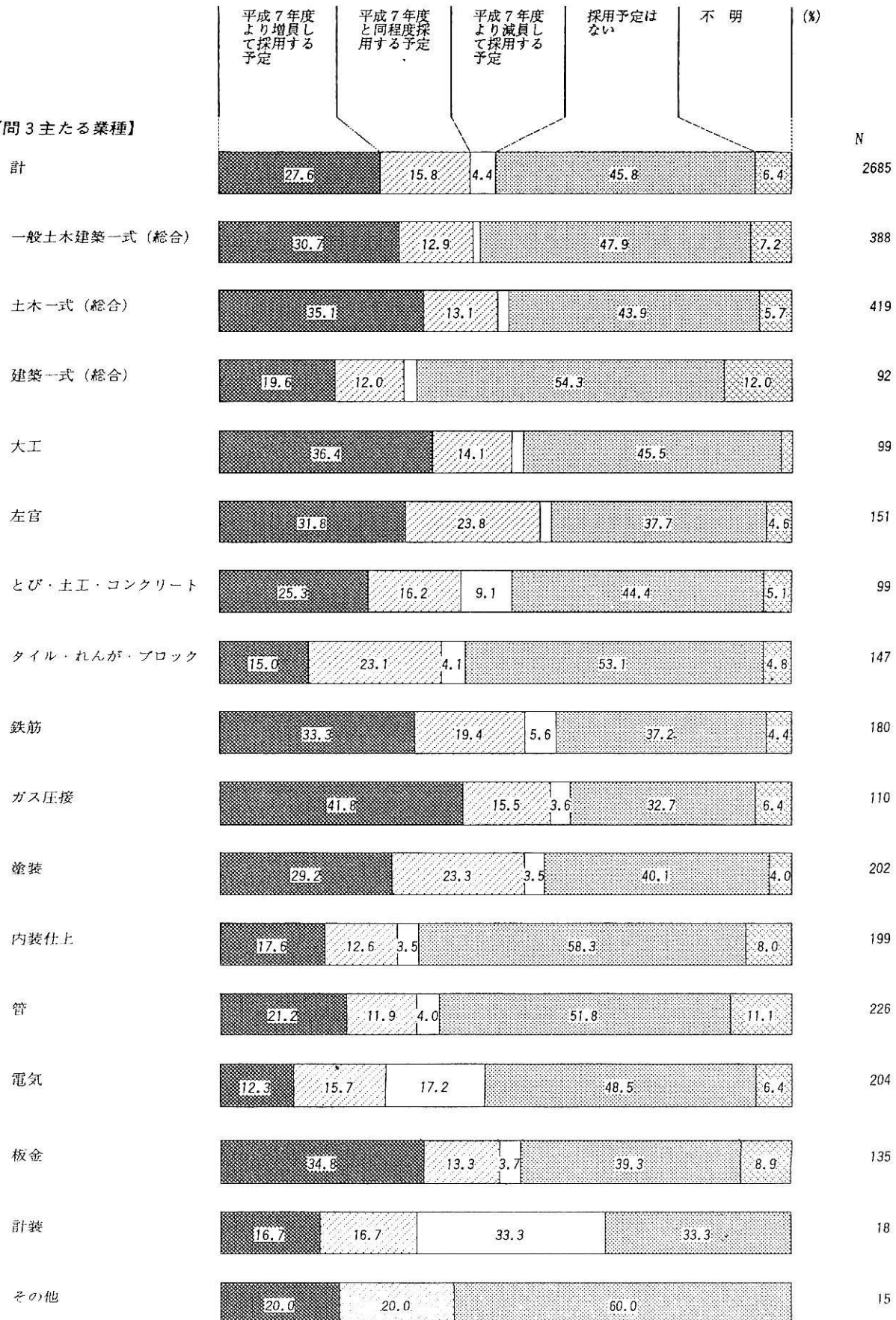
従業員数別にみると、20人以上の企業で採用予定の割合が平均を上回っている。

業種別にみると、ガス圧接、鉄筋、左官、塗装で他業種に比べ、採用予定がある企業の割合が高くなっているのに対し、建築一式と内装仕上で低くなっている。



問17 来年度の新卒者採用予定
③ 技能者

【問3主たる業種】



5. 労働時間の短縮について

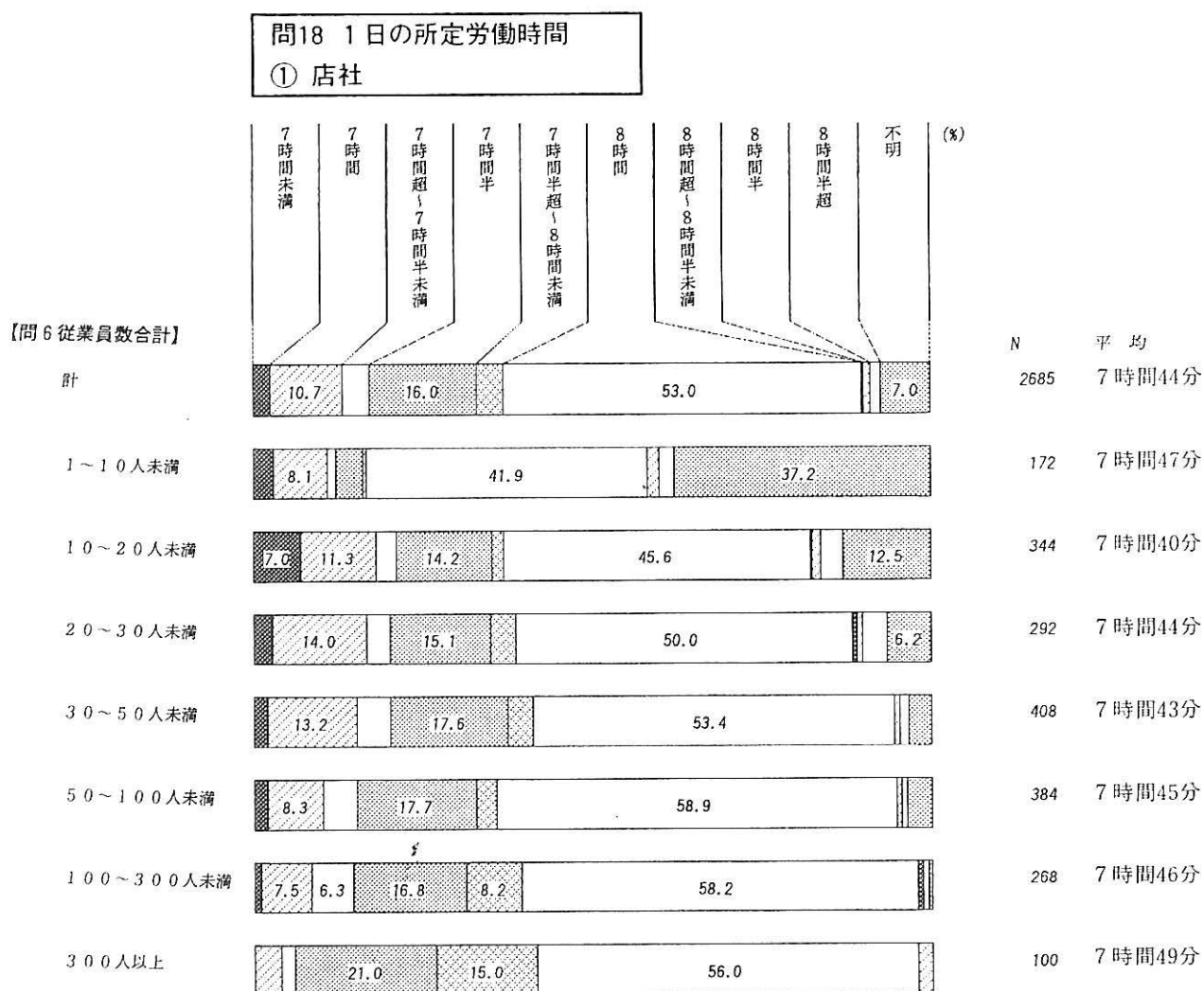
(1) 1日の所定労働時間

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、「8時間」が53.0%と最も多く、次いで「7時間半」16.0%となっている。平均は7時間44分となっている。

従業員数別にみると、いずれの規模の企業においても「8時間以下」とする企業が大多数を占めている。

業種別の平均をみると、鉄筋が7時間30分、大工が7時間33分、ガス圧接が7時間35分となっている。

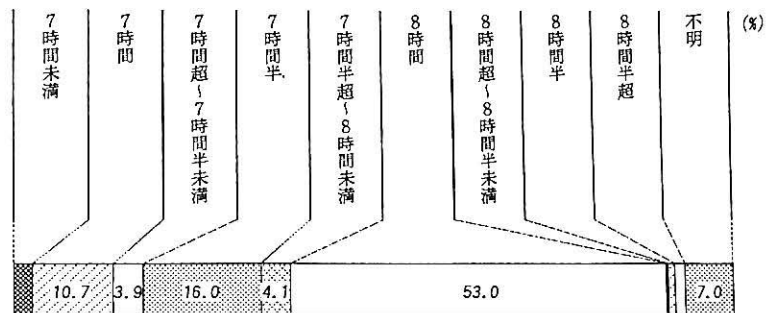


問18 1日の所定労働時間

① 店社

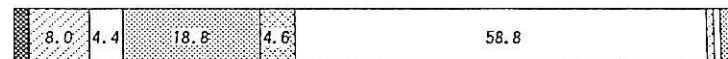
【問3主たる業種】

計



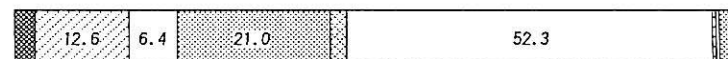
N 平均
2685 7時間44分

一般土木建築一式（総合）



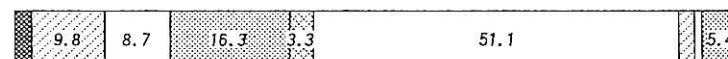
388 7時間46分

土木一式（総合）



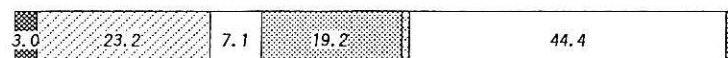
419 7時間40分

建築一式（総合）



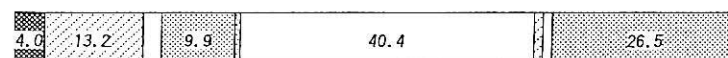
92 7時間44分

大工



99 7時間33分

左官



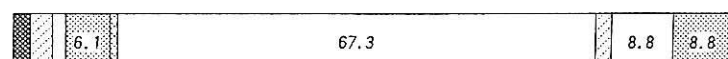
151 7時間39分

とび・土工・コンクリート



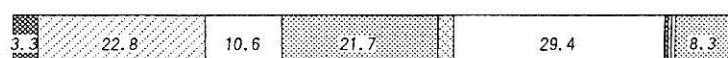
99 7時間41分

タイル・れんが・ブロック



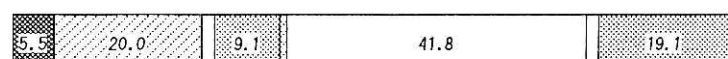
147 7時間59分

鉄筋



180 7時間30分

ガス圧接



110 7時間35分

塗装



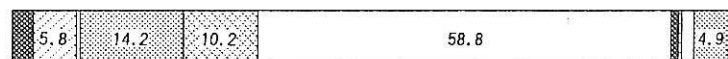
202 7時間43分

内装仕上



199 7時間50分

管



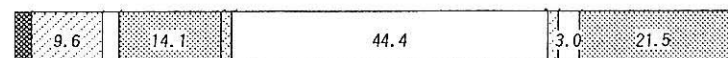
226 7時間49分

電気



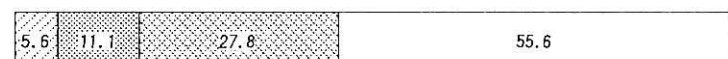
204 7時間50分

板金



135 7時間45分

計装



18 7時間49分

その他



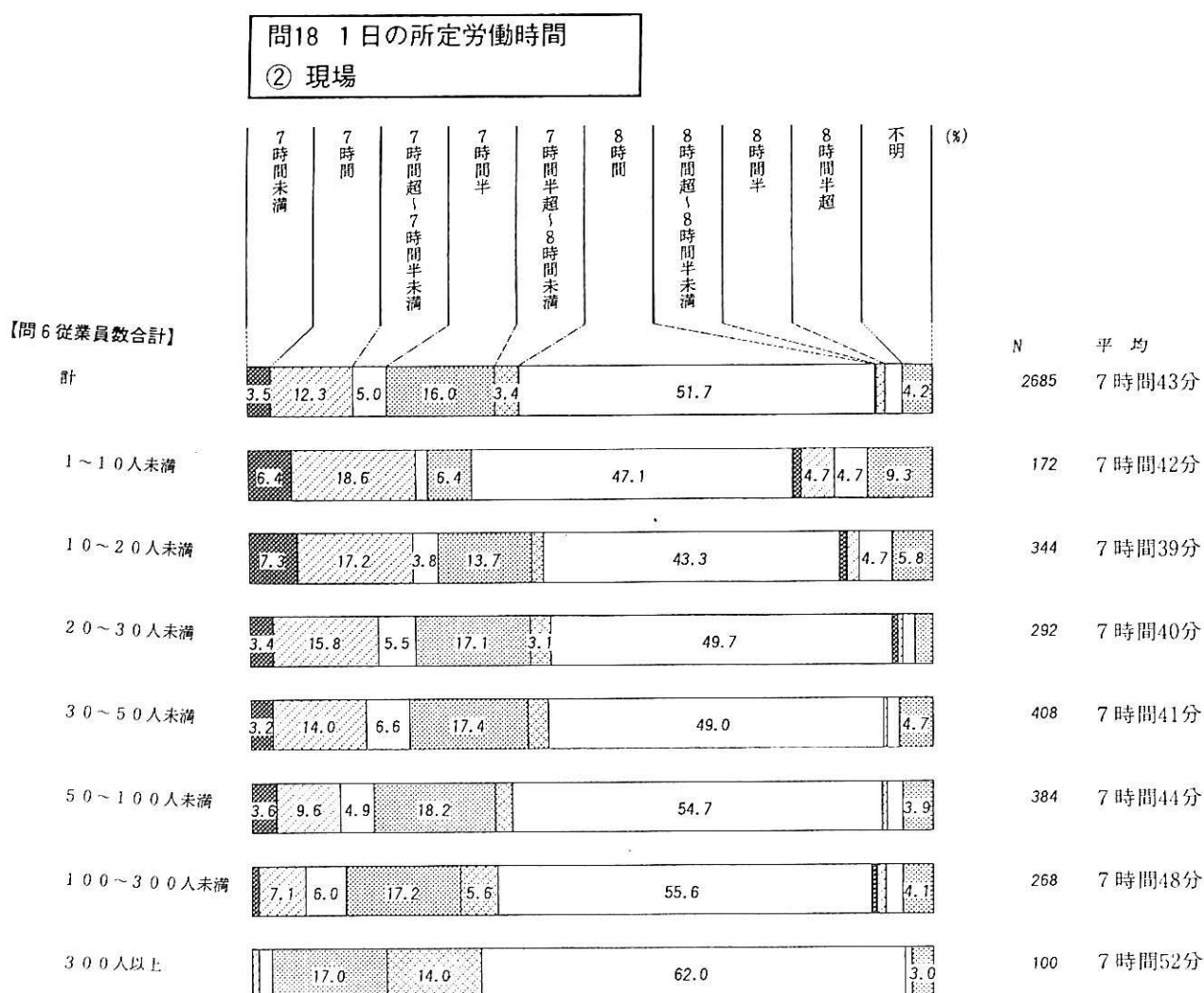
15 7時間52分

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、「8時間」が51.7%と最も多く、次いで「7時間半」16.0%となっている。平均は7時間43分となっている。

従業員数別にみると、いずれの規模の企業においても「8時間以下」とする企業が大多数を占めている。

業種別の平均をみると、鉄筋が7時間28分、ガス圧接が7時間32分、塗装が7時間33分となっている。

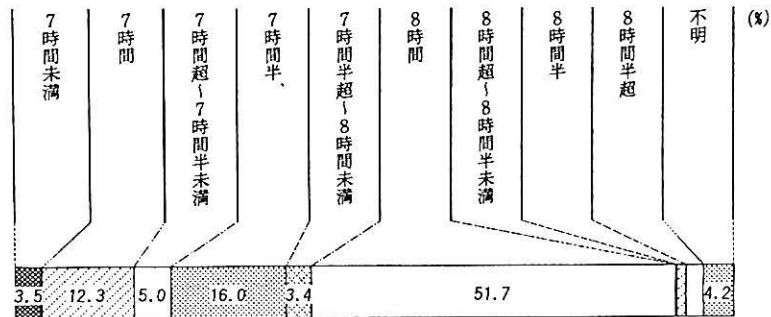


問18 1日の所定労働時間

② 現場

【問3主たる業種】

計



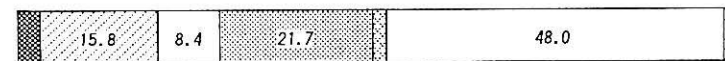
N 平均
2685 7時間43分

一般土木建築一式 (総合)



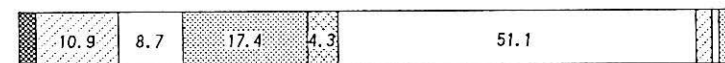
388 7時間43分

土木一式 (総合)



419 7時間38分

建築一式 (総合)



92 7時間43分

大工



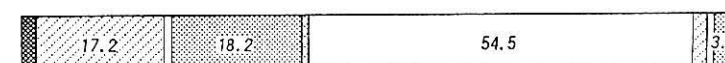
99 7時間37分

左官



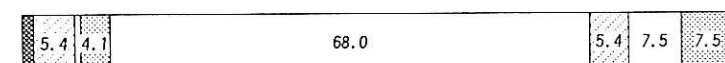
151 7時間41分

とび・土工・コンクリート



99 7時間42分

タイル・れんが・ブロック



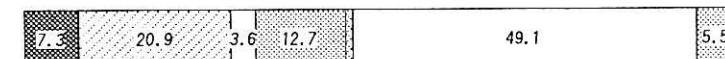
147 8時間0分

鉄筋



180 7時間28分

ガス圧接



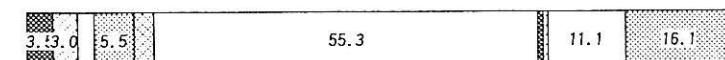
110 7時間32分

塗装



202 7時間33分

内装仕上



199 7時間59分

管



226 7時間51分

電気



204 7時間52分

板金



135 7時間41分

計装



18 7時間51分

その他



15 7時間53分

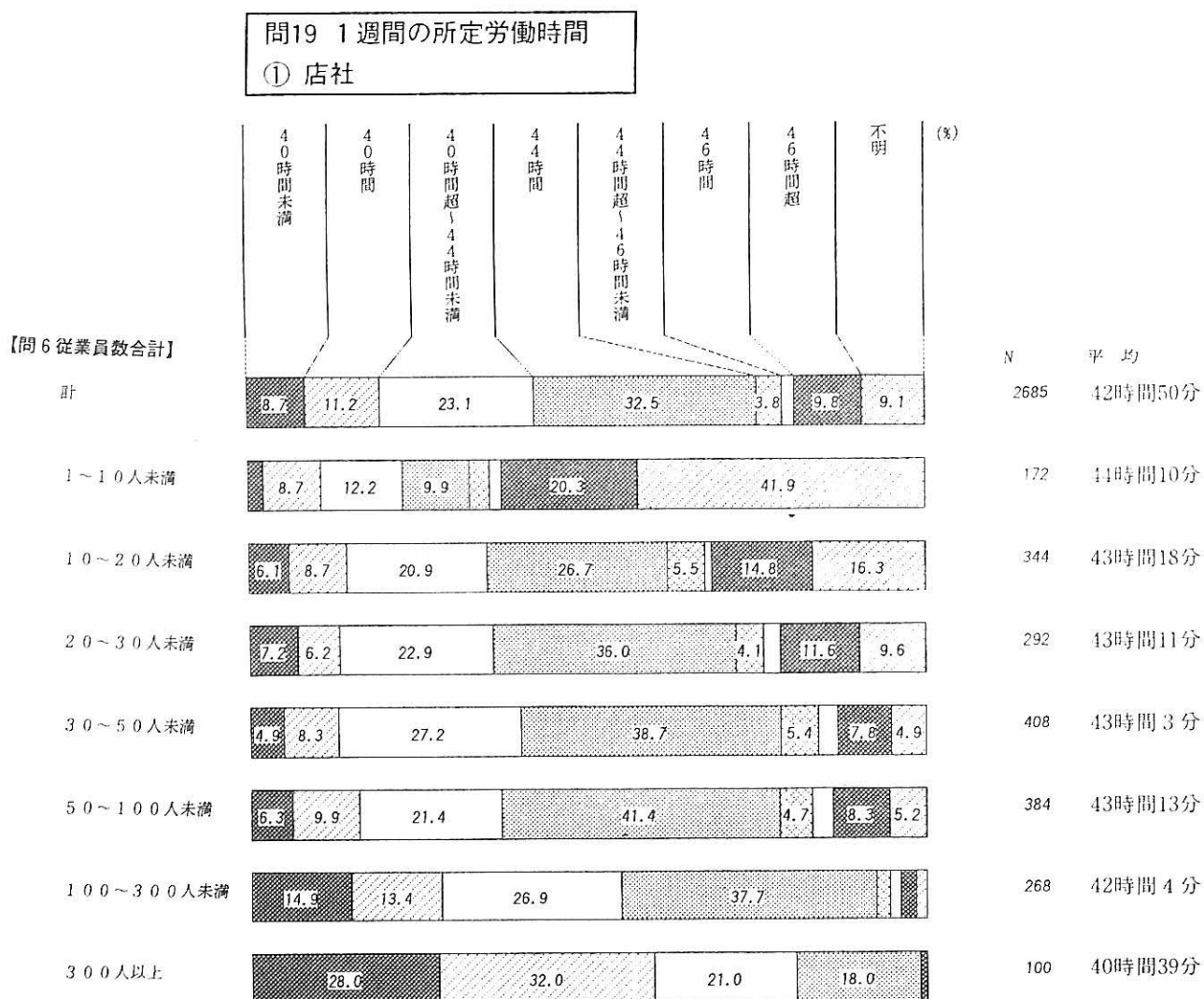
(2) 1 週間の所定労働時間

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、「44 時間」が 32.5%と最も多く、次いで「40 時間超～44 時間未満」23.1%となっている。平均は 42 時間 50 分となっている。

従業員数別の平均をみると、従業員数が多くなるほど1週間の所定労働時間が短くなっている。

業種別の平均をみると、電気が 41 時間 26 分、管が 41 時間 57 分となっている。

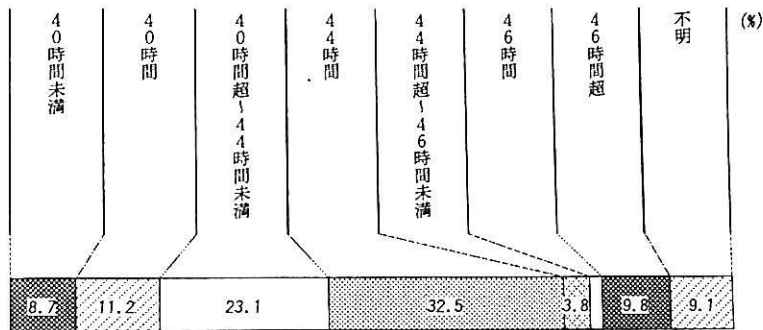


問19 1週間の所定労働時間

① 店社

【問3主たる業種】

計



N

平均

2685

42時間50分

一般土木建築一式（総合）



388

42時間52分

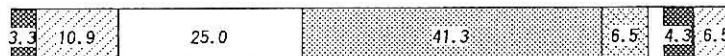
土木一式（総合）



419

43時間 2 分

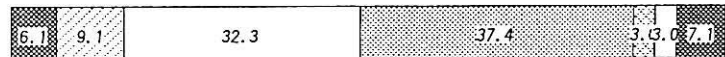
建築一式（総合）



92

43時間 3 分

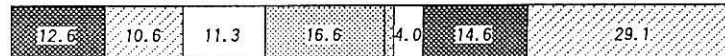
大工



99

42時間39分

左官



151

42時間39分

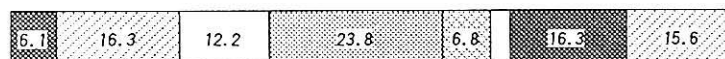
とび・土工・コンクリート



99

42時間35分

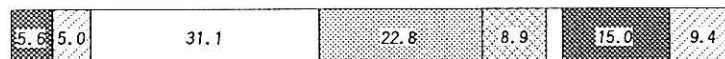
タイル・れんが・ブロック



147

43時間27分

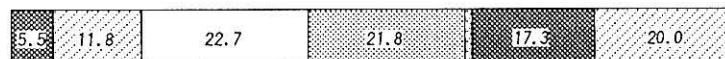
鉄筋



180

43時間30分

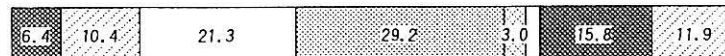
ガス圧接



110

43時間 8 分

塗装



202

43時間13分

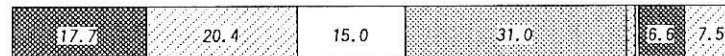
内装仕上



199

43時間 5 分

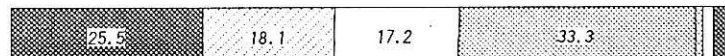
管



226

41時間57分

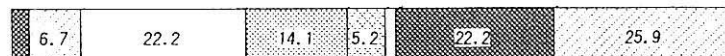
電気



204

41時間26分

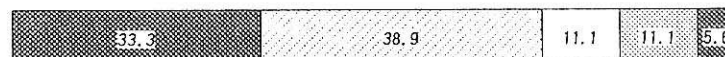
板金



135

44時間 8 分

計装



18

40時間39分

その他



15

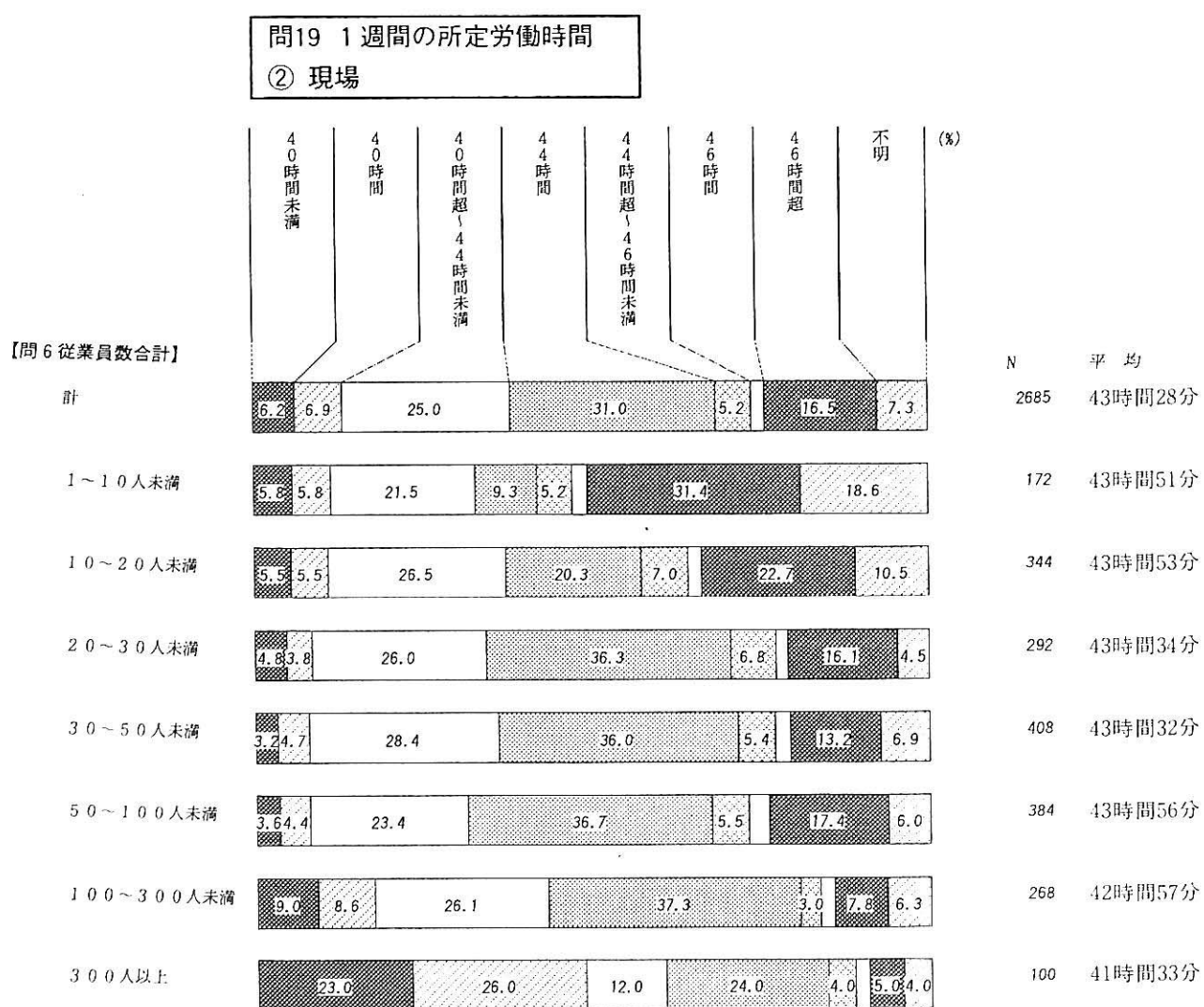
43時間31分

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、「44時間」が31.0%と最も多く、次いで「40時間超～44時間未満」25.0%となっている。平均は43時間28分となっている。

従業員数別の平均をみると、従業員数が多くなるほど1週間の所定労働時間が短くなっている。

業種別の平均をみると、電気が41時間57分、管が42時間29分となっている。

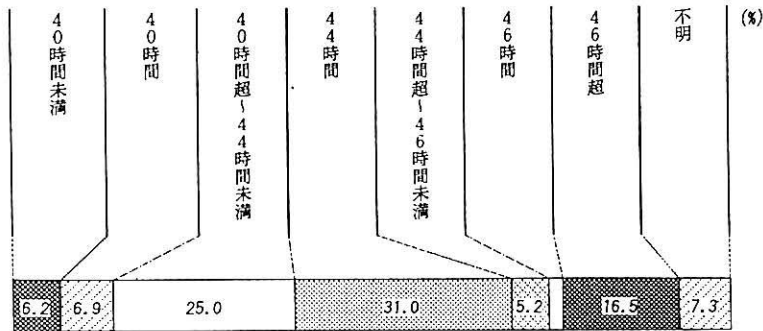


問19 1週間の所定労働時間

② 現場

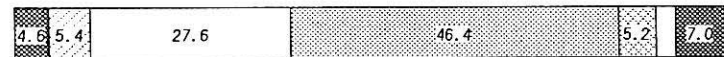
【問3主たる業種】

計



N 平均
2685 43時間28分

一般土木建築一式（総合）



388 43時間11分

土木一式（総合）



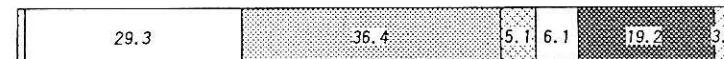
419 43時間12分

建築一式（総合）



92 43時間39分

大工



99 44時間22分

左官



151 44時間41分

とび・土工・コンクリート



99 43時間26分

タイル・レンガ・ブロック



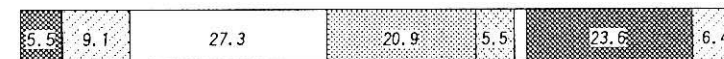
147 44時間59分

鉄筋



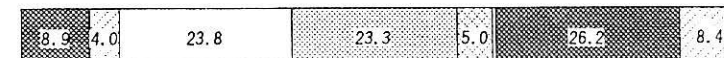
180 43時間42分

ガス圧接



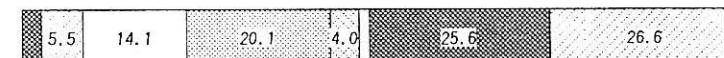
110 43時間39分

塗装



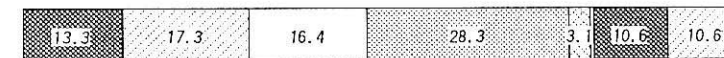
202 43時間44分

内装仕上



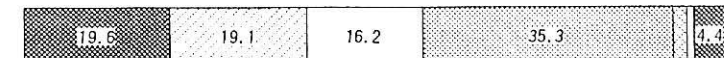
199 44時間37分

管



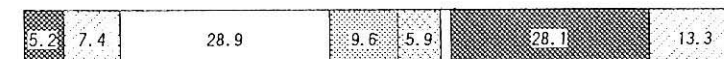
226 42時間29分

電気



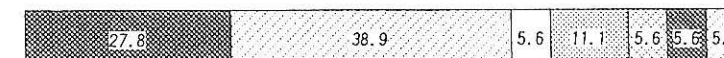
204 41時間57分

板金



135 43時間42分

計装



18 40時間59分

その他



15 43時間15分

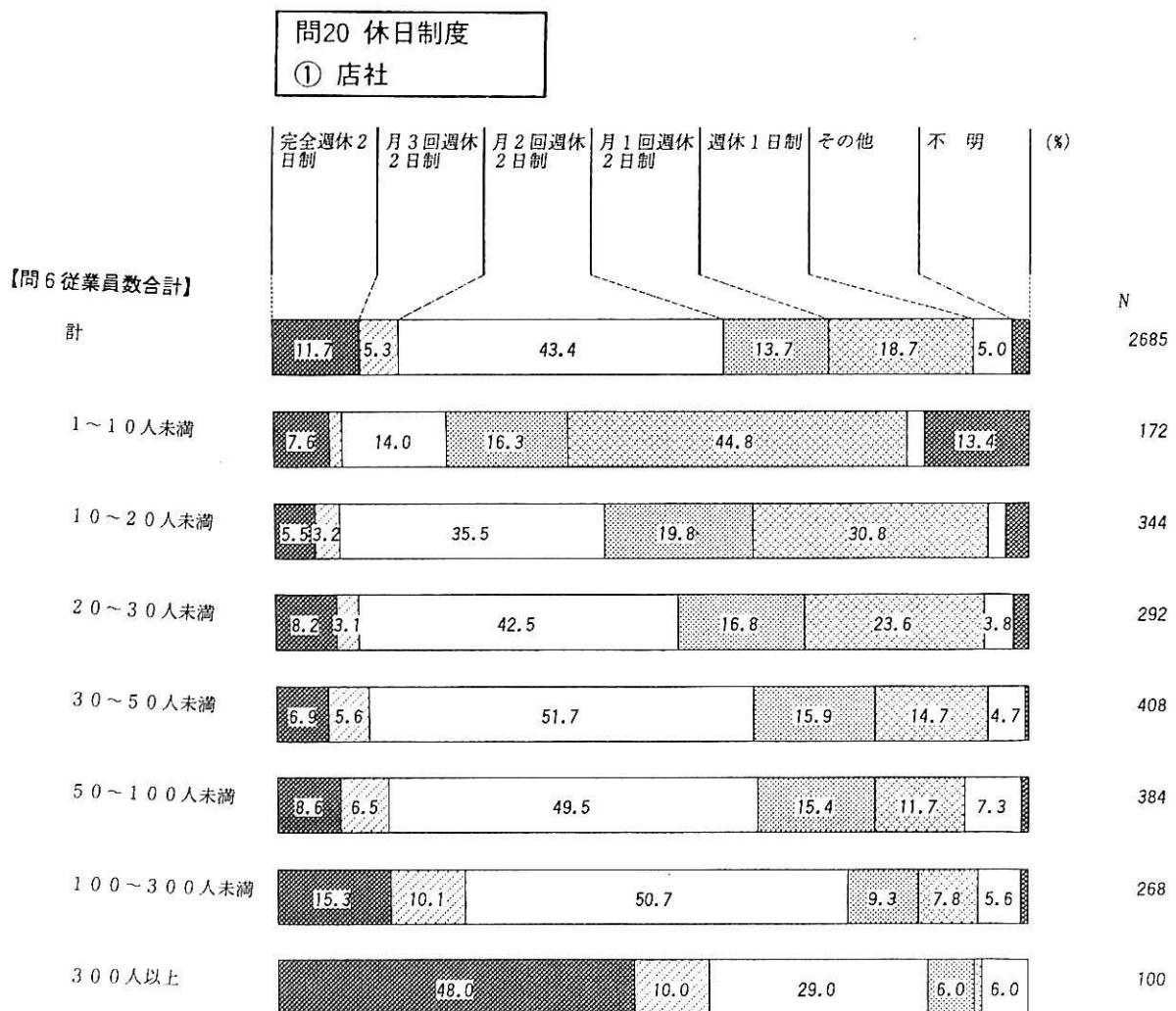
(3) 休日制度

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」が43.4%と最も多く、何らかの形の週休2日制を導入しているのは、74.1%となっている。

従業員数別にみると、従業員数が多いほど週休2日制の割合が高くなっている。

業種別にみると、電気、内装仕上、管で何らかの形の週休2日制導入の割合が高い。



問20 休日制度

① 店社

【問3主たる業種】

計

N

2685

一般土木建築一式（総合）

388

土木一式（総合）

419

建築一式（総合）

92

大工

99

左官

151

とび・土工・コンクリート

99

タイル・れんが・ブロック

147

鉄筋

180

ガス圧接

110

塗装

202

内装仕上

199

管

226

電気

204

板金

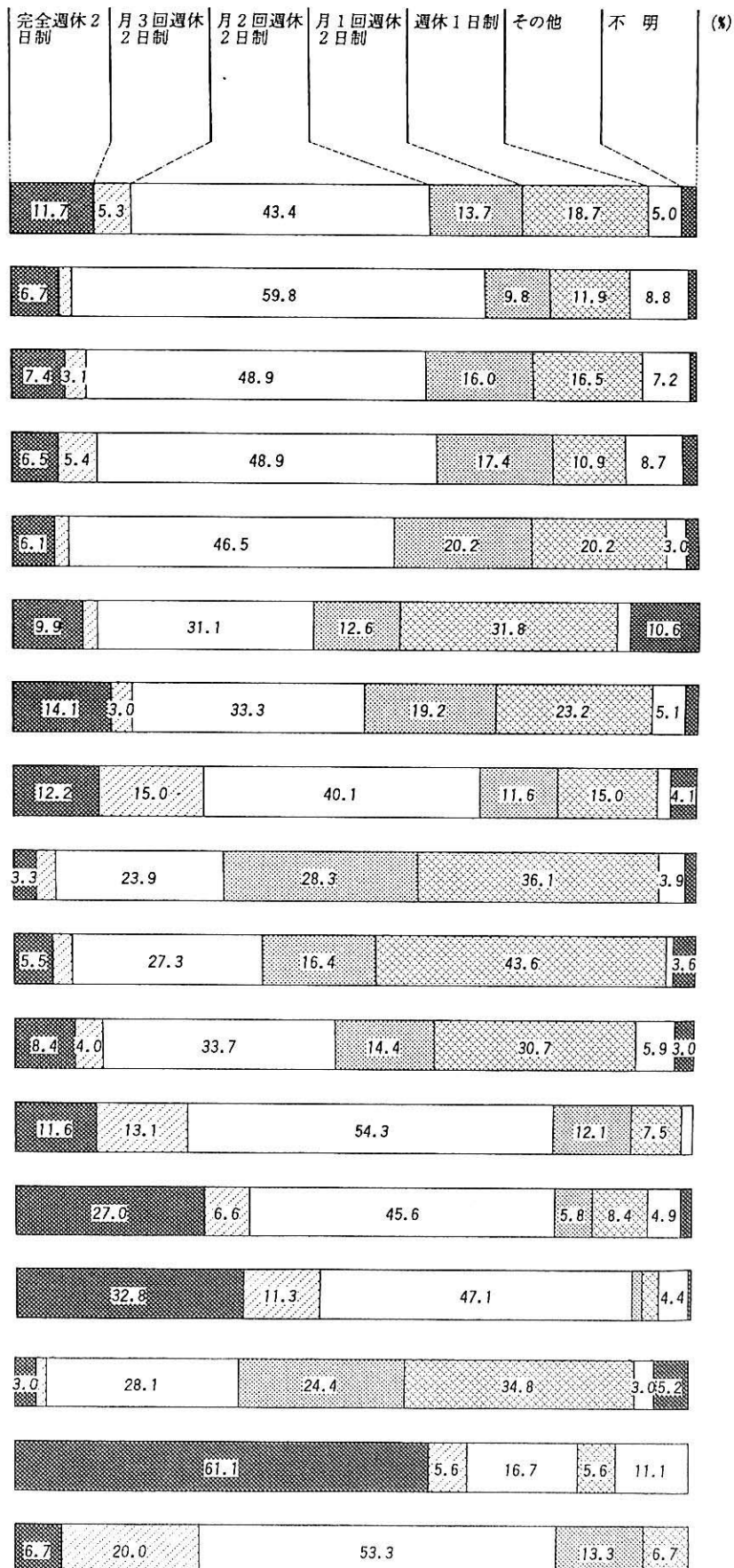
135

計装

18

その他

15

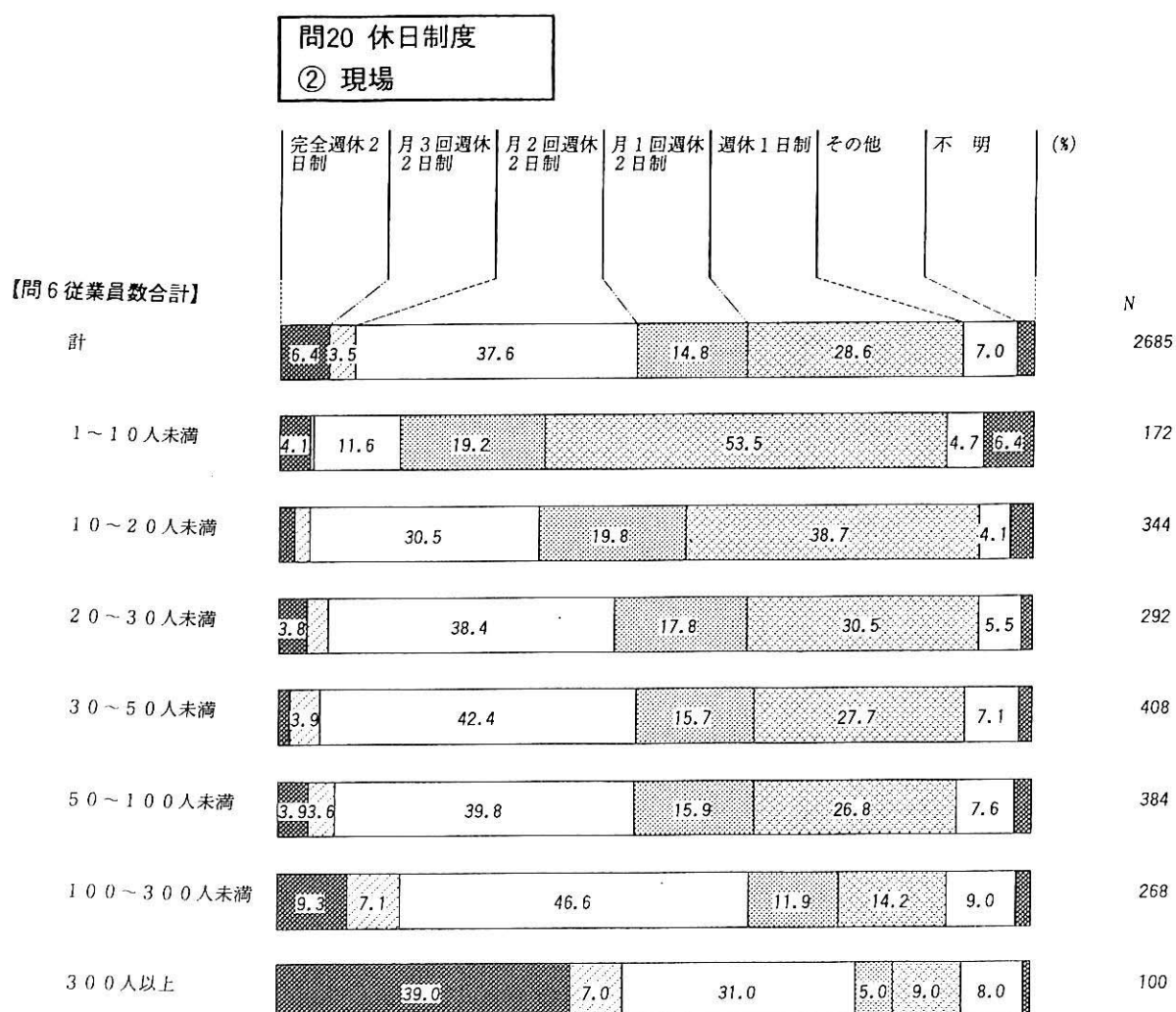


② 現場

現場の休日制度についてみると、「月2回週休2日制」が37.6%と最も多く、次いで「週休1日制」28.6%となっている。何らかの形の週休2日制は全体の62.3%となっている。

従業員数別にみると、従業員数が多くなるほど週休2日制の割合が高くなっている。

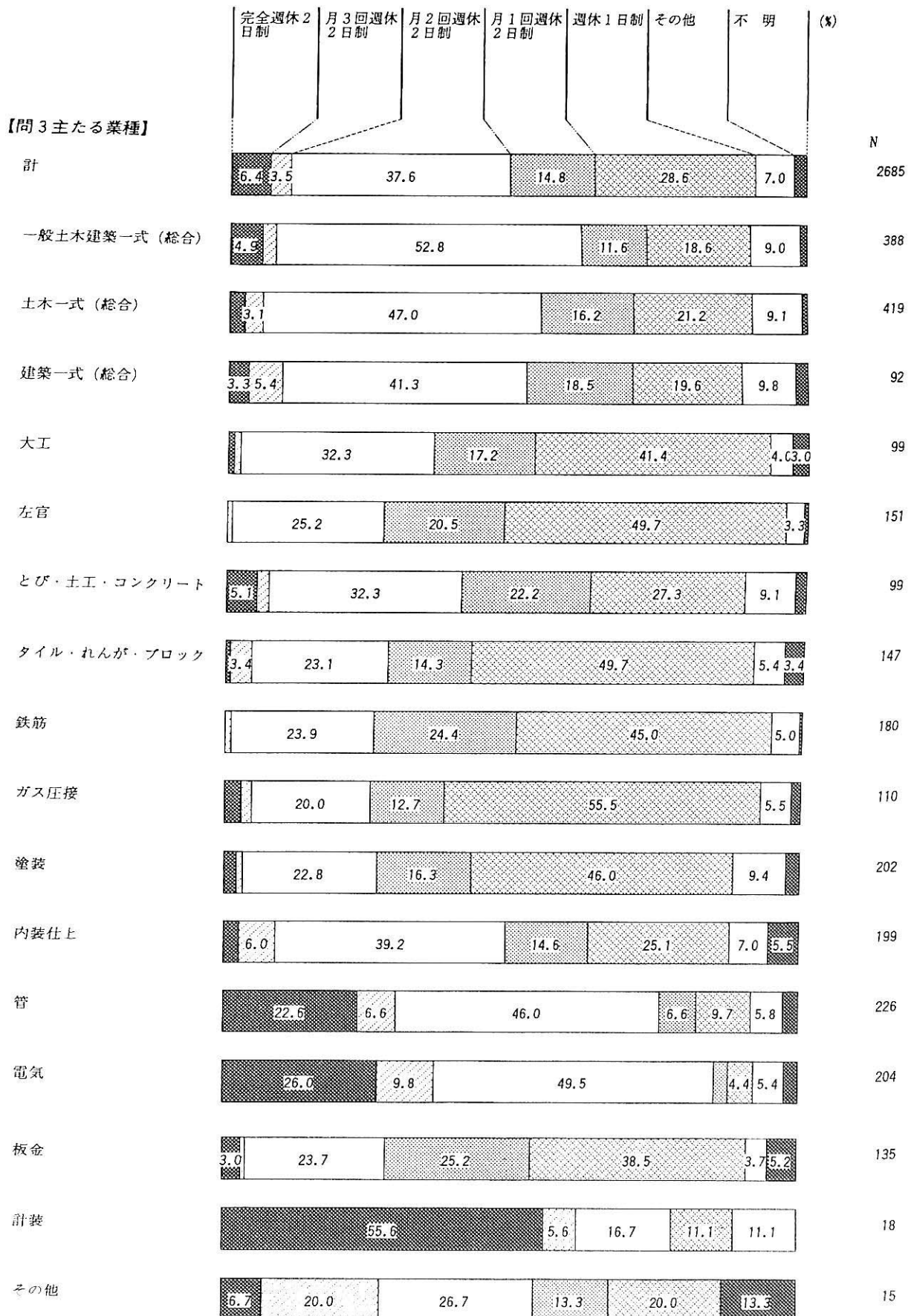
業種別にみると、電気と管で何らかの形の週休2日制の割合が高くなっているのに対し、ガス圧接、タイル・れんが・ブロック、塗装で割合が低くなっている。



問20 休日制度

② 現場

【問3主たる業種】



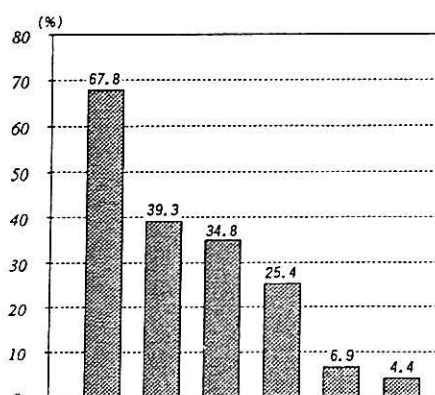
(4) 週 40 時間所定労働時間の導入にあたって予測されること（複数回答）

週 40 時間所定労働時間の導入にあたって予測されることについてみると、「工期を遵守することが非常に困難になる可能性がある」が 67.8%と最も多く、次いで「1 日あたりの賃金を増額する可能性がある」39.3%、「賃金制度の見直しを行なう可能性がある」34.8%となっている。

従業員数別にみても、同様の傾向である。

業種別にみると、内装仕上、タイル・れんが・ブロック、大工、鉄筋の 8 割前後が「工期を遵守することが非常に困難になる可能性がある」をあげている。このほか、左官、とび・土工・コンクリート、土木一式で「1 日あたりの賃金を増額する可能性がある」、一般土木建築一式で「賃金制度の見直しを行なう可能性がある」、塗装と内装仕上で「下請比率を増やす方向性へ向かう可能性がある」が多くなっている。

問21 週40時間所定労働時間の導入にあたって予測されること（複数回答）



問 6 従業員数合計	N	工期を遵守することが非常に困難になる可能性がある	1日あたりの賃金を増額する可能性がある	賃金制度の見直しを行なう可能性がある	下請比率を増やす方向性へ向かう可能性がある	その他	不明
TOTAL	2685	67.8	39.3	34.8	25.4	6.9	4.4
1～10人未満	172	66.9	37.8	38.4	11.0	4.7	4.7
10～20人未満	344	73.5	37.5	30.5	25.6	5.5	3.5
20～30人未満	292	65.8	41.4	39.4	30.8	4.5	2.1
30～50人未満	408	70.6	40.0	38.5	26.0	8.6	1.2
50～100人未満	384	67.7	44.5	33.3	27.9	7.0	4.2
100～300人未満	268	65.7	41.4	40.3	24.3	7.8	3.7
300人以上	100	50.0	28.0	28.0	19.0	13.0	20.0

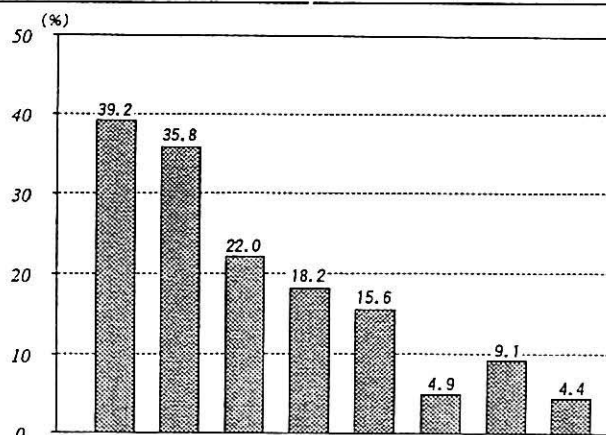
問3主たる業種

問 3 主たる業種	N	工期を遵守することが非常に困難になる可能性がある	1日あたりの賃金を増額する可能性がある	賃金制度の見直しを行なう可能性がある	下請比率を増やす方向性へ向かう可能性がある	その他	不明
TOTAL	2685	67.8	39.3	34.8	25.4	6.9	4.4
一般土木建築一式（総合）	388	70.4	43.8	46.4	21.9	5.4	1.5
土木一式（総合）	419	57.5	52.5	43.7	21.0	4.5	0.5
建築一式（総合）	92	76.1	33.7	26.1	25.0	5.4	3.3
大工	99	78.8	46.5	31.3	23.2	7.1	3.0
左官	151	69.5	58.9	43.7	19.9	4.0	0.7
とび・土工・コンクリート	99	64.6	53.5	37.4	16.2	6.1	4.0
タイル・れんが・ブロック	147	79.6	43.5	31.3	26.5	10.2	4.1
鉄筋	180	78.3	44.4	38.9	17.2	7.2	3.3
ガス圧接	110	66.4	34.5	38.2	23.6	10.0	1.8
塗装	202	70.3	37.1	34.2	41.1	5.9	3.0
内装仕上	199	81.9	32.7	19.6	35.7	5.5	5.5
管	226	63.7	21.7	24.3	30.5	8.0	9.3
電気	204	48.0	12.3	18.1	27.9	11.8	17.6
板金	135	74.1	32.6	37.8	22.2	7.4	4.4
計装	18	33.3	11.1	5.6	38.9	22.2	16.7
その他	15	40.0	26.7	26.7	26.7	13.3	0.0

(5) 週 40 時間所定労働時間の導入についての今後の対応（複数回答）

週 40 時間所定労働時間の導入についての今後の対応についてみると、「年末年始、夏休み、GW期間などの休日数を拡大する」が 39.2%と最も多く、次いで「完全週休 2 日制を導入する」35.8%、「1 年単位の変形労働時間を採用する」22.0%となっている。

問22 週40時間所定労働時間の導入についての今後の対応（複数回答）



問6 従業員数合計	N	年末年始、夏休み、GW期間などの休日数を拡大する	完全週休2日制を導入する	1年単位の変形労働時間を採用する	1ヵ月単位の変形労働時間を採用する	1日の労働時間を短縮する	その他	特にない	不明
TOTAL	2685	39.2	35.8	22.0	18.2	15.6	4.9	9.1	4.4
1～10人未満	172	46.5	25.0	12.2	16.3	17.4	1.7	15.1	4.1
10～20人未満	344	41.9	30.5	22.1	17.7	14.2	4.4	11.3	2.3
20～30人未満	292	44.5	35.6	17.8	19.2	15.4	5.5	5.8	3.8
30～50人未満	408	37.7	36.5	23.8	21.8	17.6	3.9	9.1	2.2
50～100人未満	384	37.8	41.7	23.2	19.0	15.9	5.2	5.5	4.2
100～300人未満	268	36.9	41.4	21.6	20.1	12.7	4.1	10.1	4.9
300人以上	100	29.0	30.0	18.0	10.0	10.0	10.0	18.0	18.0

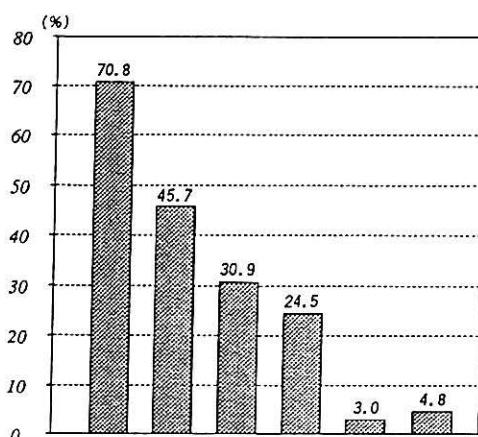
問3 主たる業種

TOTAL	2685	39.2	35.8	22.0	18.2	15.6	4.9	9.1	4.4
一般土木建築一式（総合）	388	32.2	46.1	26.0	20.4	14.4	4.1	4.9	3.1
土木一式（総合）	419	41.1	42.0	24.8	20.8	17.4	4.5	2.9	1.4
建築一式（総合）	92	35.9	34.8	27.2	17.4	16.3	4.3	5.4	4.3
大工	99	46.5	32.3	14.1	26.3	27.3	6.1	5.1	4.0
左官	151	52.3	29.1	23.2	14.6	17.2	4.0	9.9	3.3
とび・土工・コンクリート	99	39.4	37.4	20.2	16.2	13.1	13.1	9.1	2.0
タイル・れんが・ブロック	147	50.3	34.0	17.0	12.2	11.6	4.1	12.9	2.0
鉄筋	180	43.3	23.3	26.1	24.4	20.6	5.0	10.6	3.9
ガス圧接	110	43.6	22.7	17.3	31.8	23.6	4.5	10.0	3.6
塗装	202	51.0	31.7	20.3	17.3	17.8	2.5	10.4	1.5
内装仕上	199	41.7	42.7	24.1	11.1	9.0	4.5	7.0	9.0
管	226	26.1	34.1	19.9	14.6	10.6	4.9	15.9	7.1
電気	204	17.2	39.7	13.7	13.2	9.8	5.9	18.6	12.3
板金	135	53.3	22.2	23.7	20.0	22.2	4.4	8.9	3.0
計装	18	16.7	11.1	16.7	0.0	5.6	11.1	16.7	22.2
その他	15	20.0	20.0	26.7	13.3	0.0	13.3	33.3	0.0

(6) 週 40 時間所定労働時間の導入に備えての対応（複数回答）

週 40 時間所定労働時間の導入に備えての対応についてみると、「適正な請負単価、工期の確保」が 70.8%と最も多く、次いで「できるだけ所定外労働をしないような工程上の努力」45.7%、「現場ごとでの労働時間管理のための体制づくり」30.9%となっている。

問23 週40時間所定労働時間の導入に備えての対応



問6 従業員数合計	N	適正な請負単価、工期の確保	できるだけ所定外労働をしないような工程上の努力	現場ごとでの労働時間管理のための体制づくり	生産性の向上、機械の導入などによる	その他	不明
TOTAL	2685	70.8	45.7	30.9	24.5	3.0	4.8
1～10人未満	172	68.6	32.6	19.8	19.8	2.9	9.3
10～20人未満	344	72.7	38.4	29.7	19.5	3.5	4.4
20～30人未満	292	74.7	50.7	29.8	20.9	1.0	2.1
30～50人未満	408	71.3	43.9	31.6	26.0	3.9	2.5
50～100人未満	384	75.3	49.7	30.5	27.1	2.6	2.1
100～300人未満	268	72.8	51.1	36.2	26.9	3.4	4.1
300人以上	100	48.0	44.0	36.0	25.0	8.0	21.0

問3 主たる業種

業種	N	適正な請負単価、工期の確保	できるだけ所定外労働をしないような工程上の努力	現場ごとでの労働時間管理のための体制づくり	生産性の向上、機械の導入などによる	その他	不明
TOTAL	2685	70.8	45.7	30.9	24.5	3.0	4.8
一般土木建築一式（総合）	388	62.6	52.8	38.1	36.9	1.3	3.1
土木一式（総合）	419	60.6	53.0	33.2	41.3	1.9	1.4
建築一式（総合）	92	73.9	50.0	43.5	18.5	3.3	4.3
大工	99	86.9	37.4	32.3	18.2	3.0	3.0
左官	151	83.4	39.7	28.5	22.5	3.3	2.6
とび・土工・コンクリート	99	77.8	42.4	26.3	18.2	7.1	5.1
タイル・れんが・ブロック	147	85.7	34.0	27.9	6.8	4.8	2.0
鉄筋	180	85.6	35.0	30.6	18.9	1.7	2.2
ガス圧接	110	87.3	30.9	27.3	15.5	1.8	1.8
塗装	202	76.2	49.5	28.7	17.8	2.5	4.0
内装仕上	199	77.4	37.7	24.6	14.6	1.5	8.0
管	226	59.3	49.6	28.8	26.1	5.8	11.1
電気	204	52.0	56.9	35.8	17.2	3.4	10.8
板金	135	77.0	37.8	18.5	21.5	3.7	6.7
計装	18	50.0	44.4	5.6	11.1	11.1	22.2
その他	15	66.7	33.3	26.7	26.7	20.0	0.0

6. 女性・高齢者の就労について

(1) 女性の技能者、現場監督などとしての採用

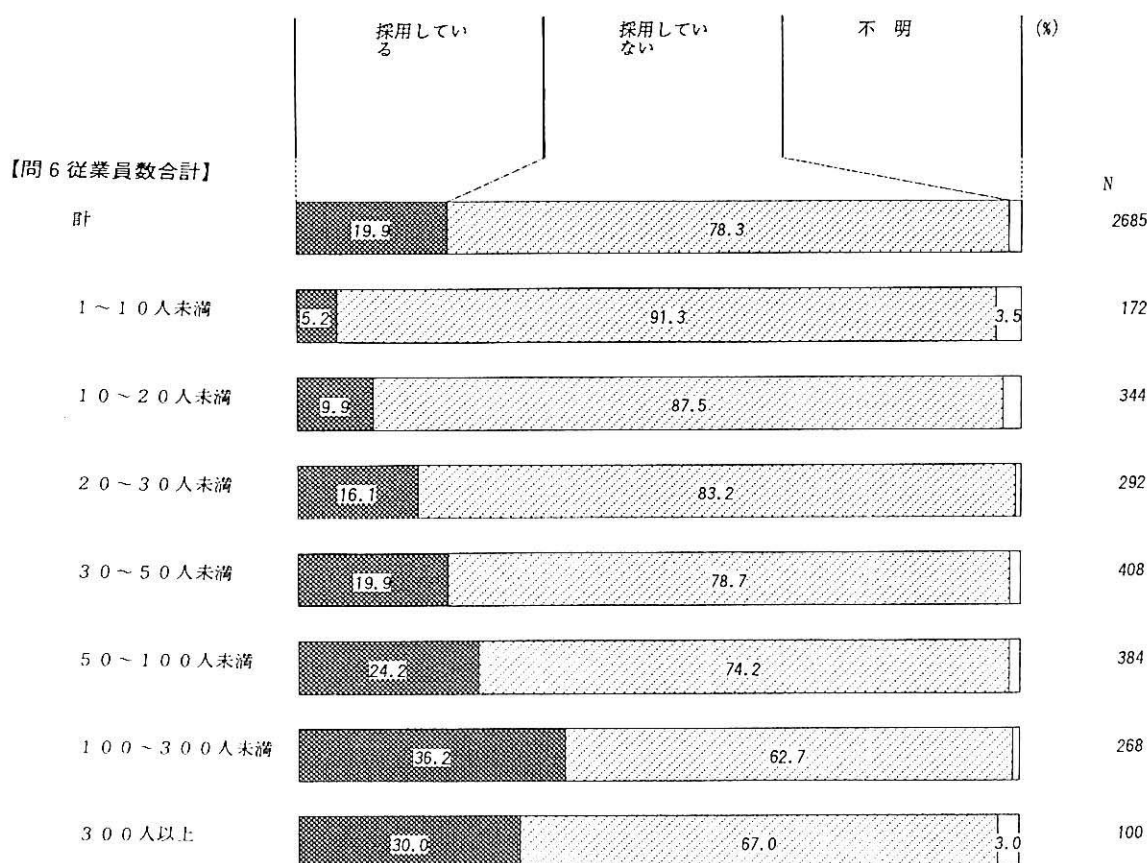
① 採用の有無

女性を技能者、現場監督などとして「採用している」のは19.9%、「採用していない」が78.3%となっている。

従業員数別にみると、「採用している」のは100～300人未満の企業が36.2%と最も多くなっている。

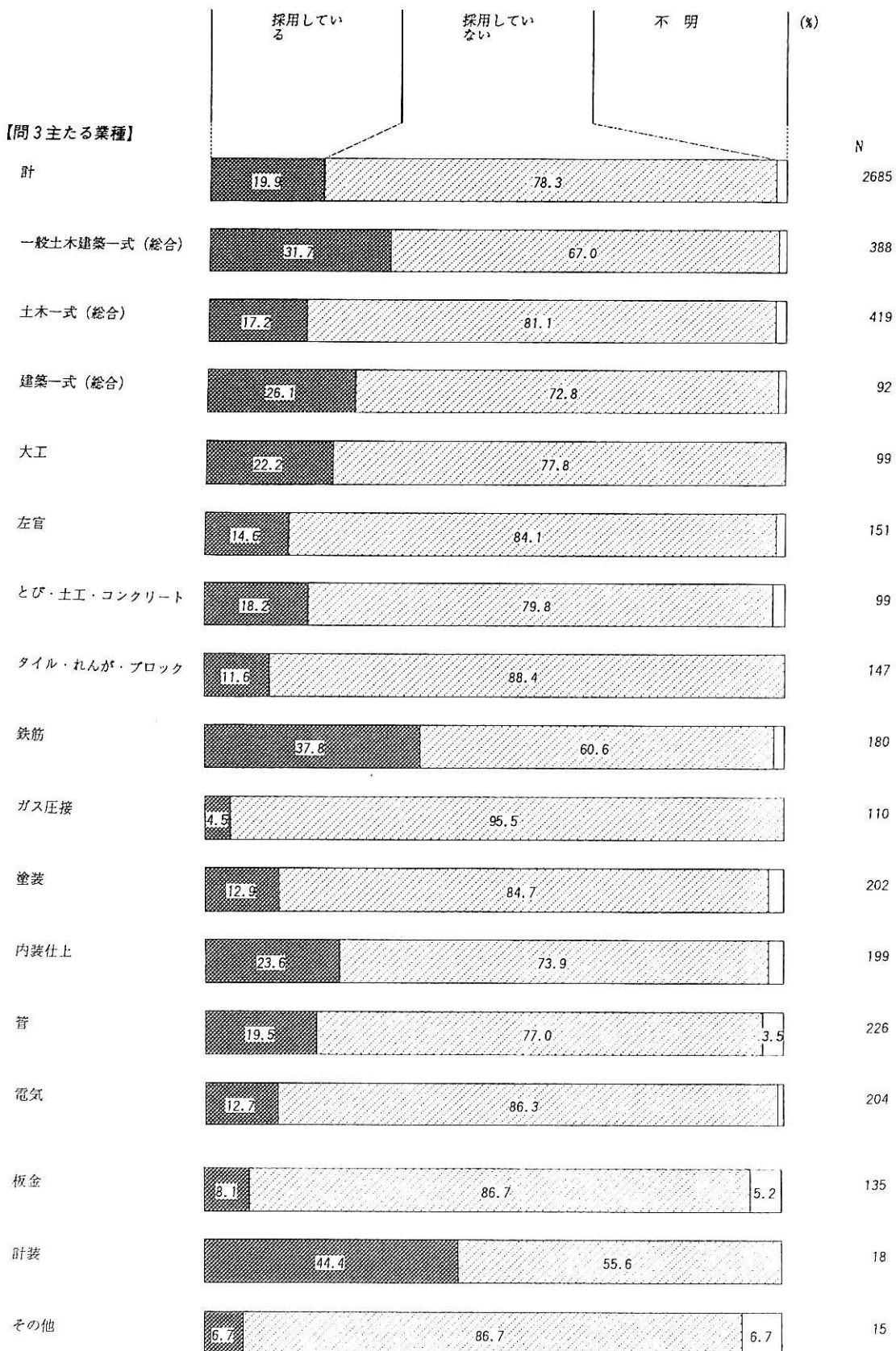
業種別にみると、鉄筋と一般土木建築一式で他業種に比べ採用が多くなっている。

問24 女性の技能者、現場監督などとしての採用の有無



問21 週40時間所定労働時間の導入にあたって予測されること（複数回答）

【問3主たる業種】



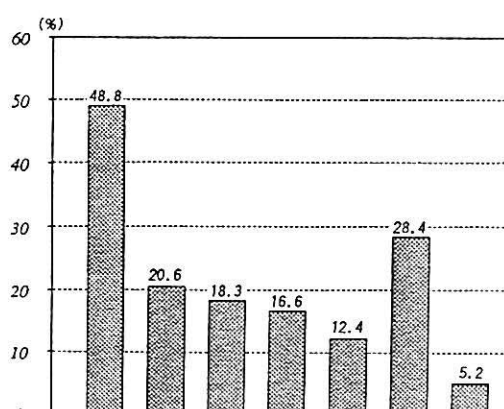
② 女性を採用しない理由（複数回答）

女性を採用していない企業 2,102 社にその理由をきいたところ、「作業が危険で、けがをする恐れがある」が 48.8%と最も多く、次いで「労働基準法上の女子保護規定などが多く、面倒である」20.6%、「（女性専用の）トイレ・更衣室などの整備ができない」18.3%となっている。

従業員数別にみると、1～10 人未満の小規模の企業、300 人以上の大規模の企業で「作業が危険で、けがをする恐れがある」が多くなっている。また、300 人以上の企業で「労働基準法上の女子保護規定などが多く、面倒である」「（女性専用の）トイレ・更衣室などの整備ができない」が他の規模の企業よりも多い。

業種別にみると、ガス圧接、とび・土工・コンクリート、大工で「作業が危険で、けがをする恐れがある」が 6 割以上となっている。

問24-1 女性を採用しない理由（複数回答）



問 6 従業員数合計	N	作業が危険で、けがをする恐れがある	労働基準法上の女子保護規定などが多く、面倒である	（女性専用の）トイレ・更衣室などの整備ができない	女性にすぐ会社をやめるべきなどの意識が強い	現職が受け入れてくれない	その他	不明
TOTAL	2102	48.8	20.6	18.3	16.6	12.4	28.4	5.2
1～10人未満	157	56.7	16.6	8.9	9.6	10.8	22.9	7.6
10～20人未満	301	49.8	19.6	15.0	10.6	13.6	28.6	7.0
20～30人未満	243	46.9	20.2	22.6	18.1	13.6	26.7	3.7
30～50人未満	321	46.4	19.3	16.5	15.0	11.5	31.5	6.9
50～100人未満	285	44.2	21.1	21.4	17.2	11.9	29.8	8.1
100～300人未満	168	46.4	22.0	25.0	19.0	17.3	26.2	1.8
300人以上	67	53.7	34.3	31.3	25.4	14.9	22.4	4.5

問 3 主たる業種

業種	N	作業が危険で、けがをする恐れがある	労働基準法上の女子保護規定などが多く、面倒である	（女性専用の）トイレ・更衣室などの整備ができない	女性にすぐ会社をやめるべきなどの意識が強い	現職が受け入れてくれない	その他	不明
TOTAL	2102	48.8	20.6	18.3	16.6	12.4	28.4	5.2
一般土木建築一式（総合）	260	40.0	16.2	15.0	17.3	10.8	38.8	5.0
土木一式（総合）	340	36.5	16.5	16.5	13.8	11.8	42.6	3.5
建築一式（総合）	67	37.3	17.9	13.4	16.4	10.4	31.3	11.9
大工	77	62.3	18.2	24.7	19.5	7.8	27.3	1.3
左官	127	47.2	22.8	15.7	11.8	6.3	30.7	7.9
とび・土工・コンクリート	79	64.6	17.7	20.3	16.5	10.1	17.7	7.6
タイル・れんが・ブロック	130	53.1	24.6	20.8	18.5	10.0	22.3	6.2
鉄筋	109	58.7	20.2	20.2	16.5	8.3	20.2	7.3
ガス圧接	105	70.5	17.1	7.6	7.6	17.1	19.0	4.8
塗装	171	55.0	26.3	26.9	14.0	12.3	22.8	5.3
内装仕上	147	41.5	24.5	23.1	22.4	14.3	21.1	8.8
管	174	41.4	24.7	20.7	21.8	20.1	28.7	2.3
電気	176	47.2	24.4	21.0	23.9	15.3	21.6	3.4
板金	117	74.4	20.5	9.4	11.1	14.5	17.1	5.1
計装	10	30.0	10.0	30.0	10.0	20.0	30.0	10.0
その他	13	46.2	15.4	7.7	15.4	7.7	30.8	0.0

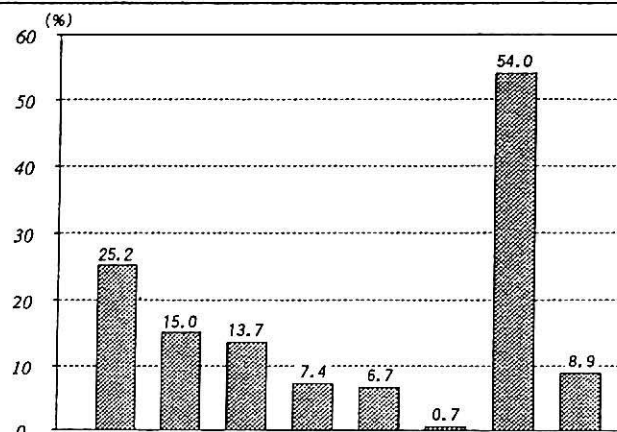
③女性の建設業進出のために実施していること（複数回答）

女性の建設業進出のために実施していることについてみると、「現場作業の安全性をより高めること」が25.2%と最も多く、次いで「現場作業の体に対する負担を減らす工夫」15.0%、「女性専用のトイレ・更衣室の設置」13.7%となっている。

従業員数別にみると、20人未満の小規模企業で「特に何も行っていない」が6割を超える。また、300人以上の企業を除くと、従業員数が多いほどより多くの企業が実施している事項としてあげている。

業種別にみると、タイル・れんが・ブロック、電気、大工で「特に何もしていない」が6割以上となっている。また、一般土木建築一式で「現場作業の安全性をより高めること」、鉄筋で「現場作業の体に対する負担を減らす工夫」が多くなっている。

問25 女性の建設業進出のために実施していること（複数回答）



問6 従業員数合計		N	現場作業の安全性をより高めること	現場作業の体に対する負担を減らす工夫	女性専用のトイレ・更衣室の設置	女性専用の休憩室の設置	育児休業制度の整備・介護休業制度の整備	託児所の整備	特に何も行っていない	不明
TOTAL		2685	25.2	15.0	13.7	7.4	6.7	0.7	54.0	8.9
1～10人未満		172	8.7	5.2	7.0	2.9	2.3	1.2	61.6	21.5
10～20人未満		344	18.6	9.6	7.6	3.5	1.7	0.3	66.6	10.2
20～30人未満		292	22.6	14.7	11.3	6.2	4.5	1.0	56.8	7.9
30～50人未満		408	30.9	17.9	13.0	8.3	4.7	1.0	50.0	9.1
50～100人未満		384	28.4	15.4	17.4	8.9	6.3	0.5	51.0	7.0
100～300人未満		268	32.8	20.5	19.8	13.1	12.3	0.4	46.6	4.1
300人以上		100	25.0	13.0	18.0	3.0	26.0	1.0	41.0	11.0

問3 主たる業種

主たる業種	N	現場作業の安全性をより高めること	現場作業の体に対する負担を減らす工夫	女性専用のトイレ・更衣室の設置	女性専用の休憩室の設置	育児休業制度の整備・介護休業制度の整備	託児所の整備	特に何も行っていない	不明
TOTAL	2685	25.2	15.0	13.7	7.4	6.7	0.7	54.0	8.9
一般土木建築一式（総合）	388	36.3	23.7	19.1	8.8	8.8	0.3	43.6	4.9
土木一式（総合）	419	26.5	20.5	12.6	6.0	8.1	0.0	54.2	4.8
建築一式（総合）	92	23.9	13.0	17.4	9.8	5.4	0.0	54.3	7.6
大工	99	25.3	9.1	18.2	5.1	4.0	1.0	61.6	4.0
左官	151	20.5	8.6	16.6	7.3	1.3	0.0	52.3	17.9
とび・土工・コンクリート	99	24.2	12.1	12.1	6.1	7.1	1.0	59.6	7.1
タイル・れんが・ブロック	147	17.7	6.8	11.6	3.4	2.0	1.4	61.9	12.2
鉄筋	180	28.9	27.2	18.9	14.4	4.4	2.2	47.8	7.8
ガス圧接	110	20.0	13.6	8.2	5.5	7.3	2.7	60.9	10.0
塗装	202	19.8	6.4	11.4	7.4	2.5	0.0	61.4	10.9
内装仕上	199	25.6	9.5	14.1	9.5	5.0	1.0	48.2	16.1
管	226	24.8	13.3	12.8	6.6	13.7	0.9	52.7	9.7
電気	204	21.1	10.8	7.8	8.3	9.8	0.0	61.8	5.9
板金	135	18.5	13.3	7.4	3.7	3.0	1.5	57.0	14.8
計装	18	11.1	11.1	22.2	11.1	16.7	0.0	55.6	0.0
その他	15	26.7	6.7	0.0	0.0	6.7	0.0	53.3	20.0

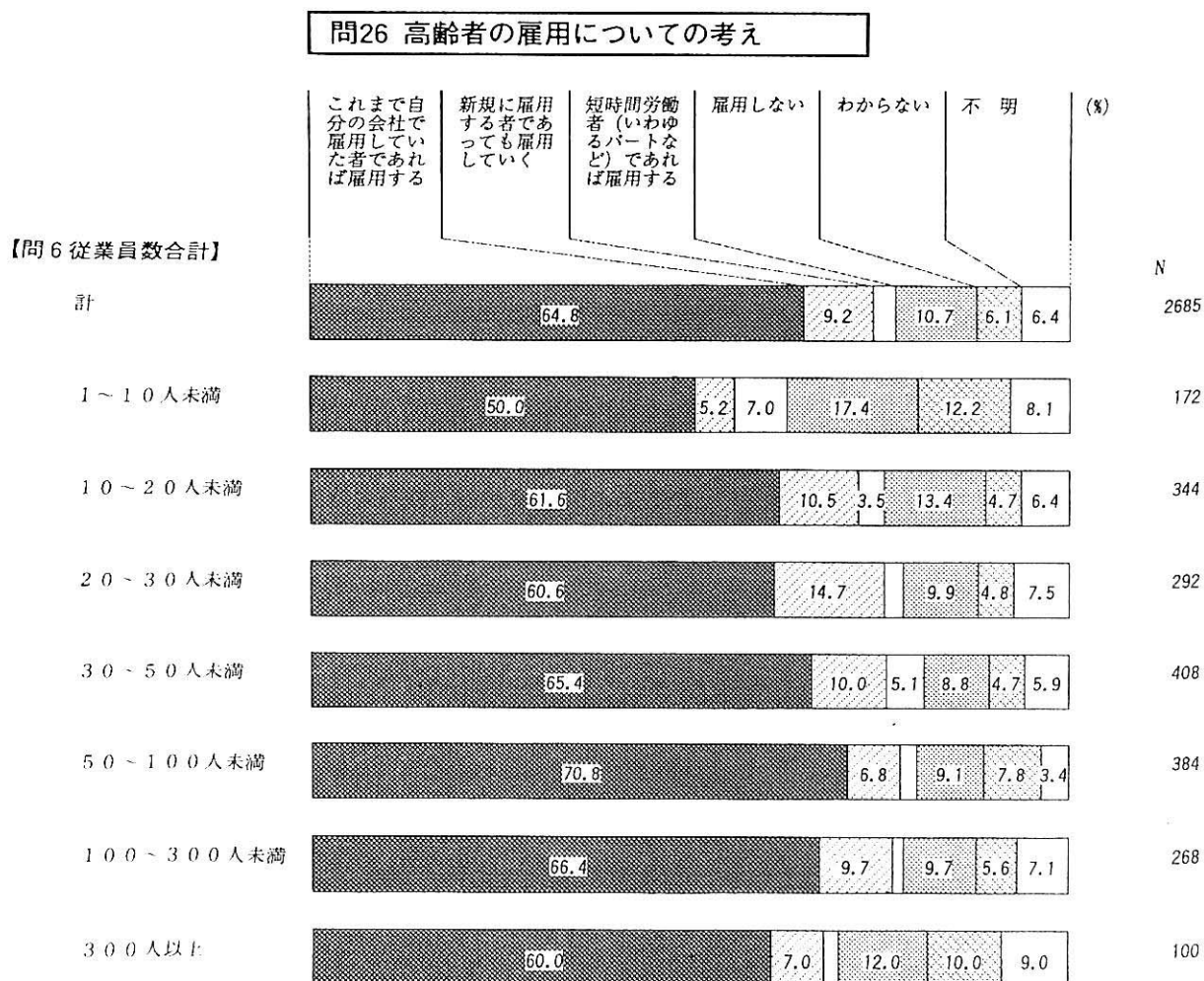
(3) 高齢者の雇用について

① 高齢者の雇用についての考え

高齢者の雇用についてみると、何らかの形で雇用する意向がある企業が76.9%、「雇用しない」が10.7%となっている。

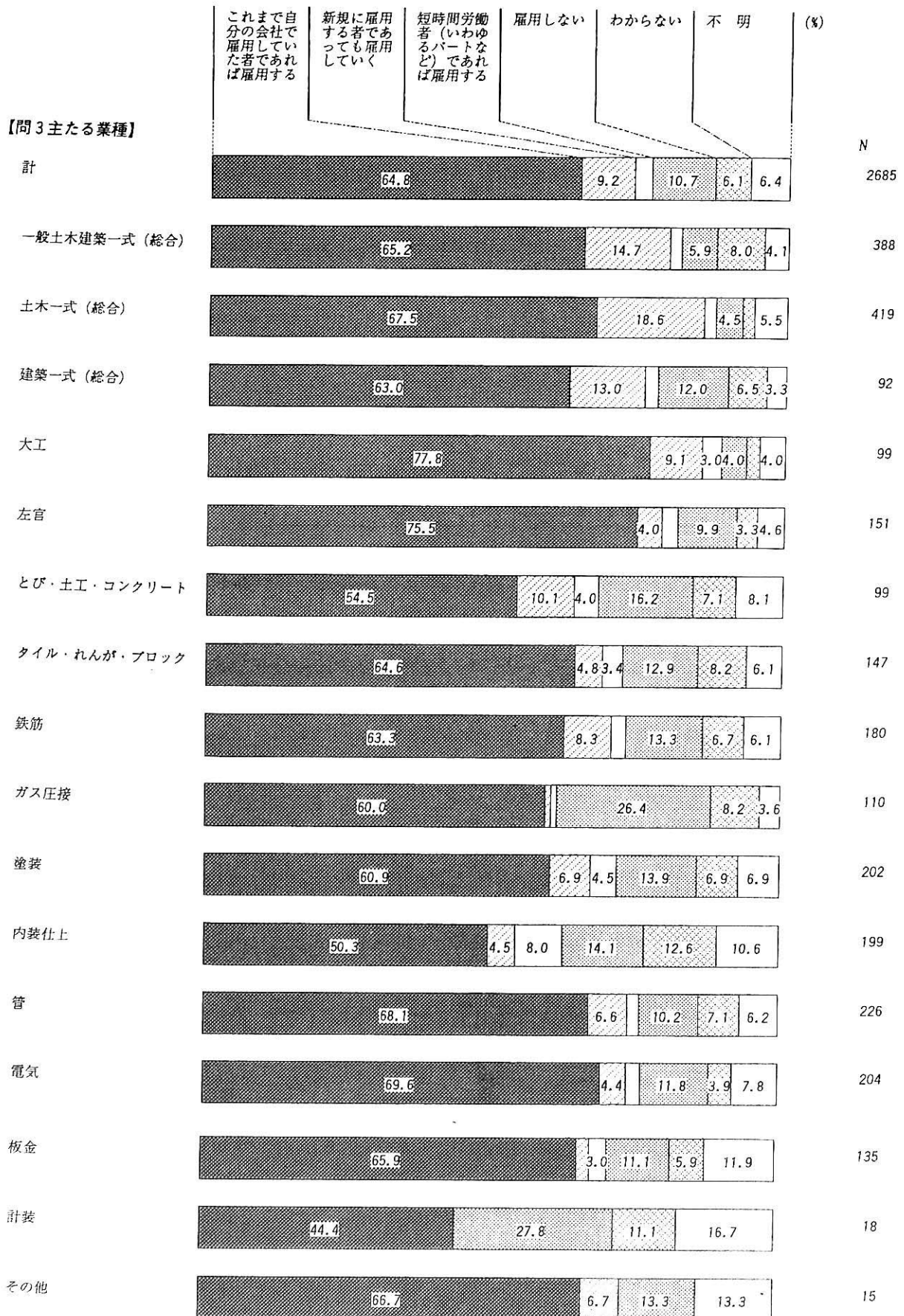
従業員数別にみると、1～10人未満の小規模の企業と、300人以上の大規模の企業で雇用する意向が低い。

業種別にみると、何らかの形で雇用する意向がある企業は大工、土木一式、一般土木建築一式、左官において高く、一方、ガス圧接と内装仕上で雇用する意向が低い。



問26 高齢者の雇用についての考え

【問3主たる業種】



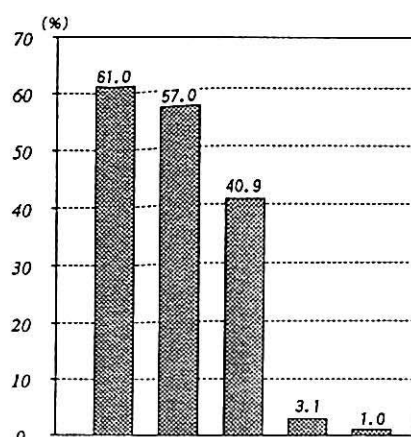
② 高齢者を雇用する理由（複数回答）

高齢者を雇用するとする企業 2,063 社にその理由をきいたところ、「高齢者の熟練した技能を企業として必要としている」が 61.0%と最も多く、次いで「技能者不足に対応するには仕方ない」57.0%となっている。

従業員数別にみると、従業員数が多くなるほど「高齢者の熟練した技能を企業として必要としている」、従業員数が少なくなるほど「技能者不足に対応するには仕方ない」が多くなっている。

業種別にみると、電気、建築一式で「高齢者の熟練した技能を企業として必要としている」、左官で「技能者不足に対応するには仕方ない」、とび・土工・コンクリート、電気、内装仕上で「若い人の指導にあたるためにも必要である」が多くなっている。

問26—1 高齢者を雇用する理由（複数回答）



問6 従業員数合計		理由				
	N	高年齢者の熟練した技能を必要としている	技能者不足に対応するには仕方ない	若い人の指導にあたるためにも必要である	その他	不明
TOTAL	2063	61.0	57.0	40.9	3.1	1.0
1～10人未満	107	48.6	76.6	31.8	3.7	0.0
10～20人未満	260	56.9	66.2	42.7	3.1	1.2
20～30人未満	227	60.8	60.8	41.0	1.8	1.8
30～50人未満	329	58.4	58.1	38.0	1.8	0.6
50～100人未満	306	62.7	52.6	42.5	2.6	0.7
100～300人未満	208	68.8	42.3	45.7	2.9	2.4
300人以上	69	72.5	26.1	49.3	10.1	0.0

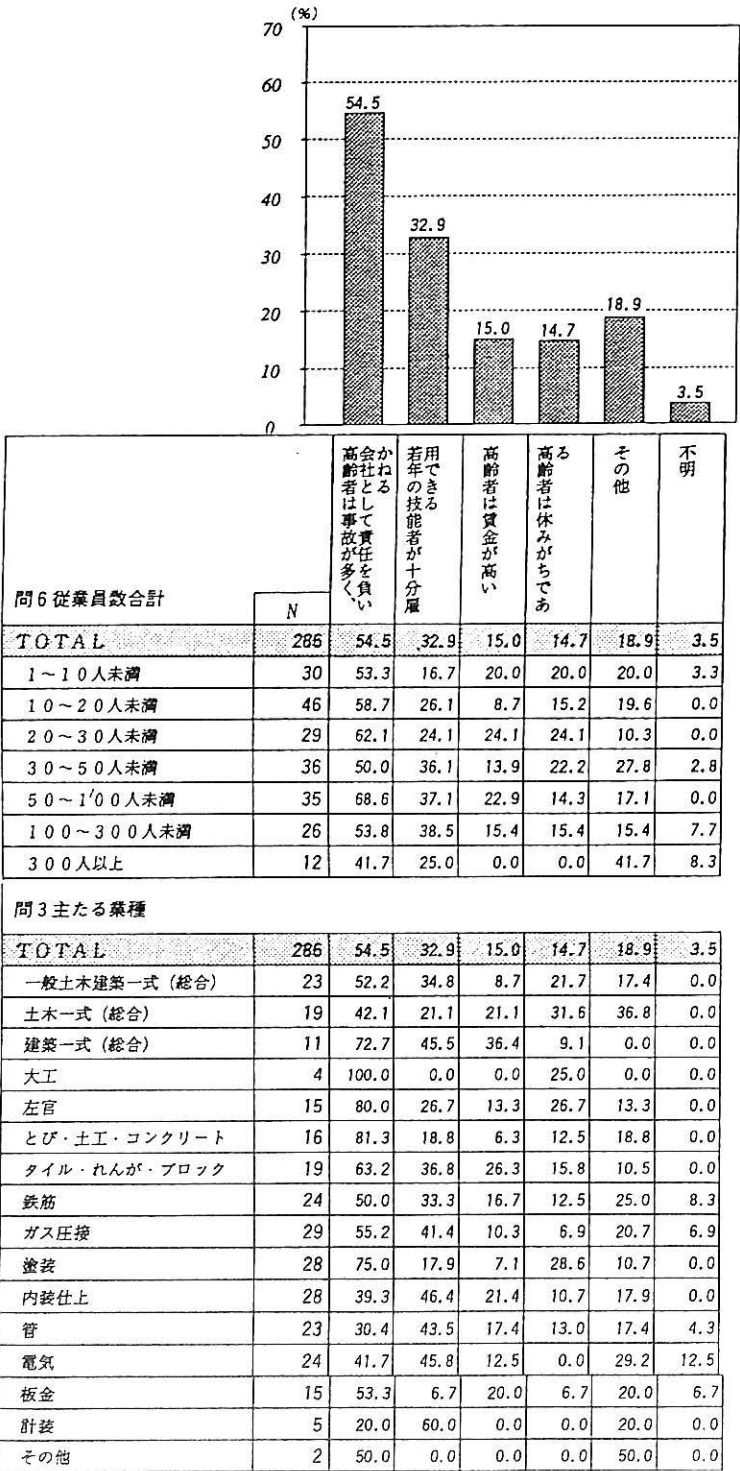
問3 主たる業種

TOTAL	2063	61.0	57.0	40.9	3.1	1.0
一般土木建築一式（総合）	318	57.9	67.3	29.9	1.3	0.6
土木一式（総合）	369	58.0	65.3	35.0	2.4	1.1
建築一式（総合）	72	70.8	47.2	36.1	0.0	2.8
大工	89	64.0	61.8	30.3	3.4	2.2
左官	124	57.3	75.0	37.9	4.8	0.8
とび・土工・コンクリート	68	61.8	45.6	54.4	0.0	0.0
タイル・れんが・ブロック	107	51.4	59.8	47.7	1.9	0.0
鉄筋	133	54.1	61.7	32.3	3.8	1.5
ガス圧接	68	47.1	55.9	52.9	2.9	1.5
塗装	146	60.3	56.2	49.3	4.8	1.4
内装仕上	125	67.2	44.8	51.2	2.4	0.8
管	173	68.8	45.7	47.4	3.5	0.0
電気	156	73.7	24.4	51.3	5.1	0.6
板金	96	61.5	62.5	44.8	9.4	3.1
計装	8	100.0	12.5	100.0	0.0	0.0
その他	11	72.7	63.6	27.3	0.0	0.0

③ 高齢者を雇用しない理由（複数回答）

一方、高齢者を雇用しないとする企業 285 社にその理由をきいたところ、「高齢者は事故が多く、会社として責任を負いかねる」が 54.5%と最も多く、次いで「若年の技能者が十分雇用できる」32.9%となっている。

問26ー2 高齢者を雇用しない理由（複数回答）



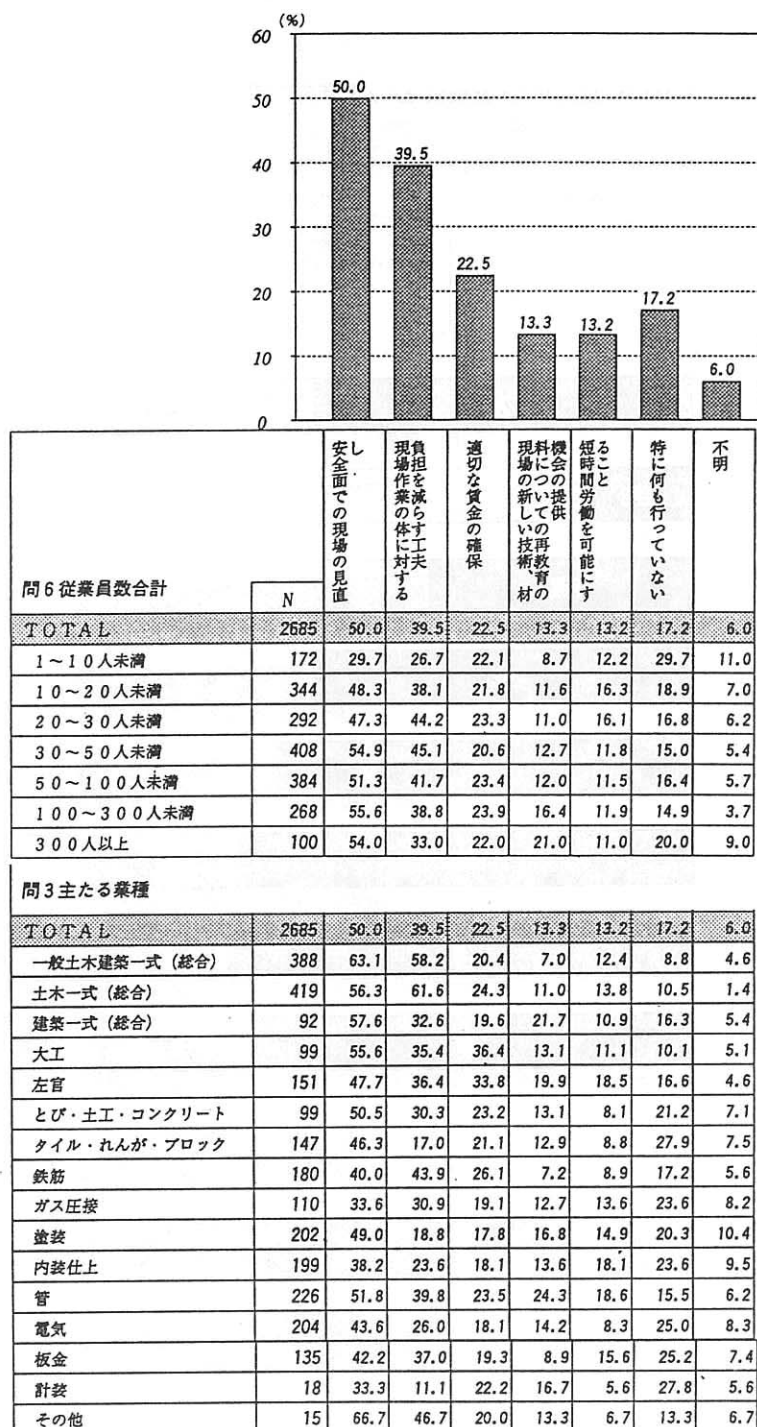
(4) 現場作業員の高齢化に対して実施していること

現場作業員の高齢化に対して実施していることについてみると、「安全面での現場の見直し」が50.0%と最も多く、次いで「現場作業の体に対する負担を減らす工夫」39.5%となっている。

従業員数別にみると、10人以上の企業全般で「安全面での現場の見直し」の割合が高く、また、企業規模が大きくなるほど「現場の新しい技術、材料についての再教育の機会の提供」の割合が高くなっている。

業種別にみると、一般土木建築一式で「安全面での現場の見直し」、一般土木建築一式、土木一式で「現場作業の体に対する負担を減らす工夫」、大工、左官で「適切な賃金の確保」、管で「現場の新しい技術、材料についての再教育の機会の提供」が多くなっている。

問27 現場作業員の高齢化に対して実施していること



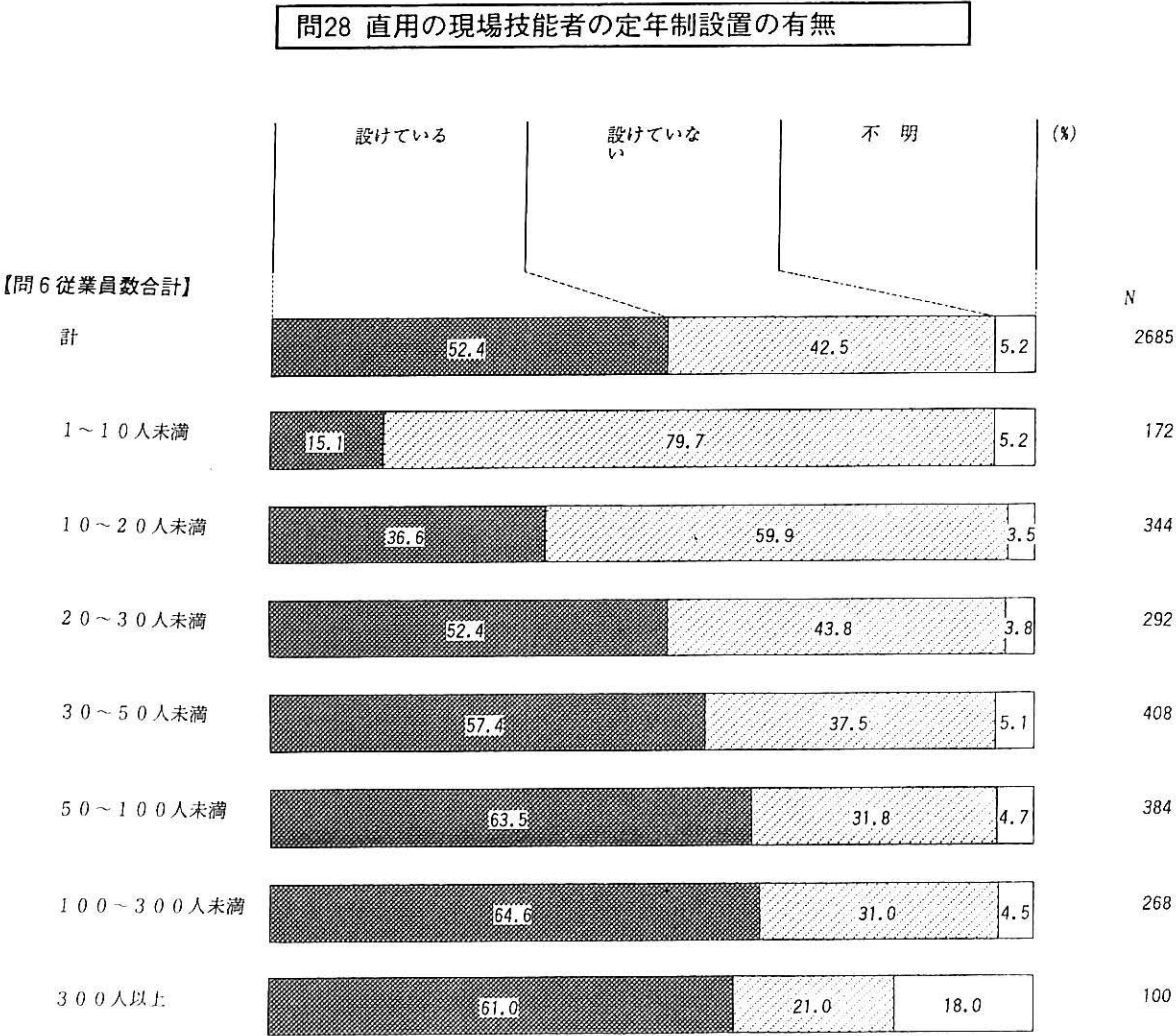
(5) 直用の現場技能者の定年制設置について

① 定年制設置の有無

直用の現場技能者に対して定年制を「設けている」のは 52.4%、「設けていない」のは 42.5%となっている。

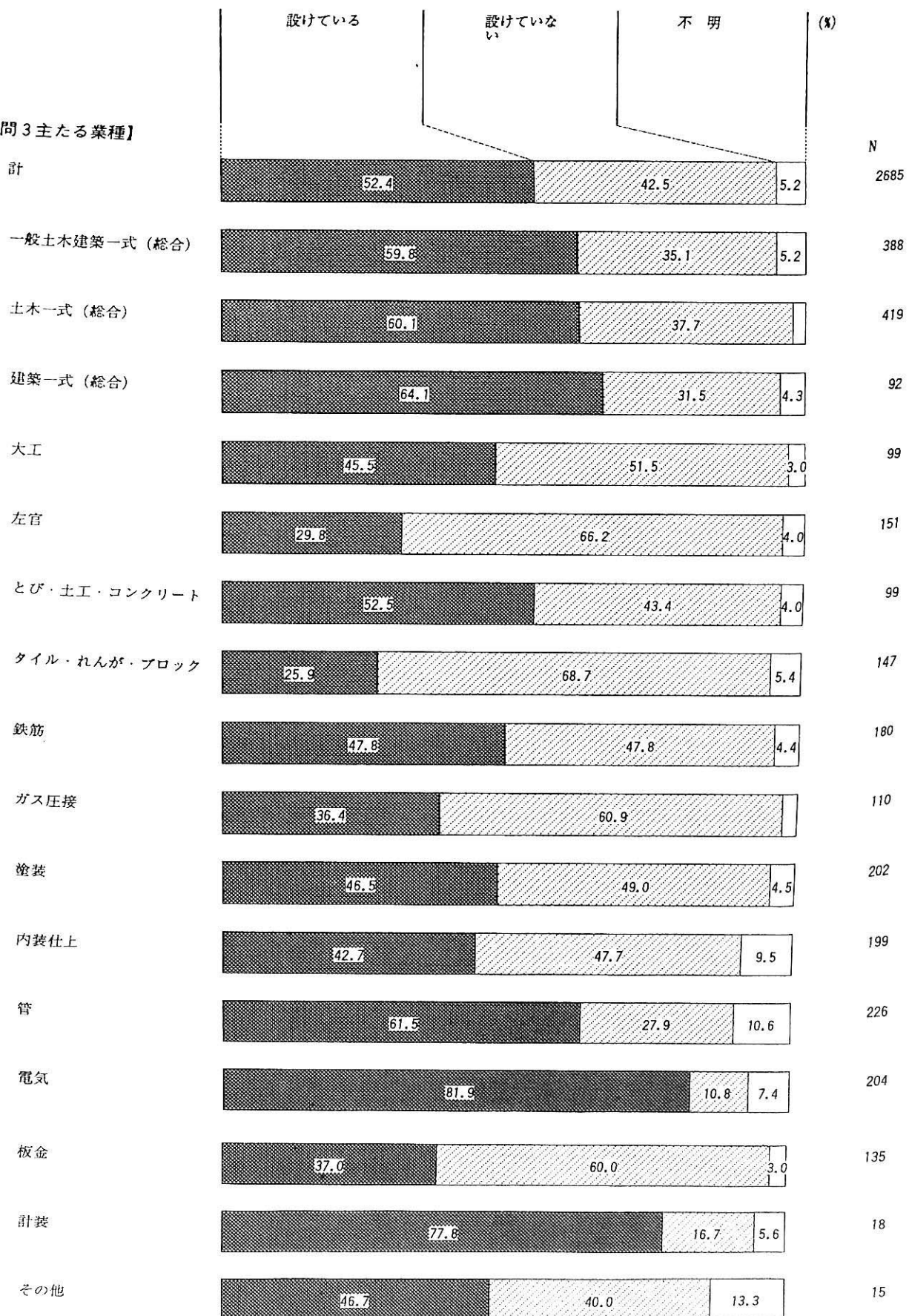
従業員数別にみると、従業員数が多いほど設置している割合が高くなる傾向があり、50 人以上の企業では 6 割に達している。

業種別にみると、電気で「設置している」が 81.9%となっている。



問28 直用の現場技能者の定年制設置の有無

【問3主たる業種】

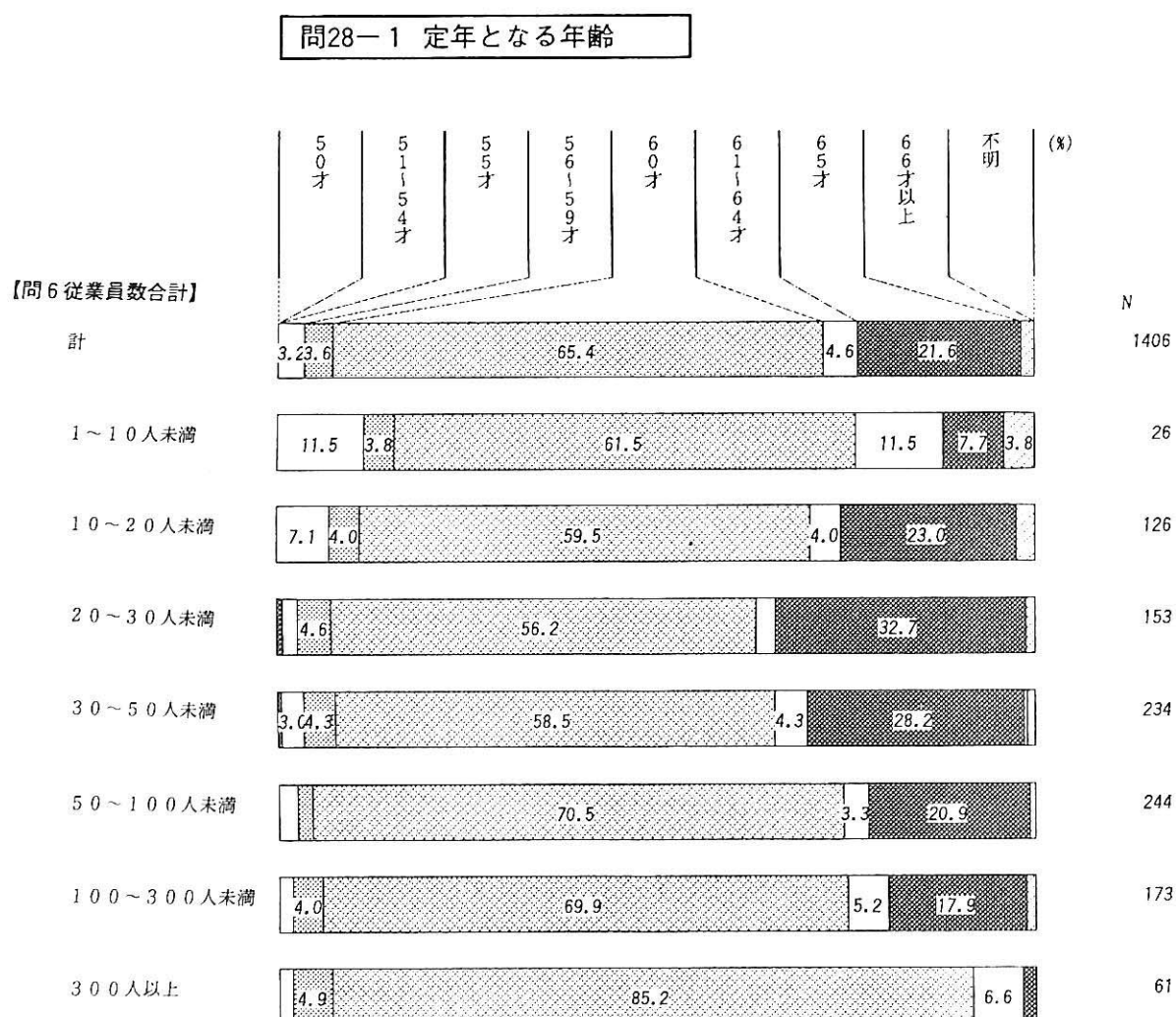


② 定年となる年齢

定年制を設けている企業 1,406 社に定年となる年齢をきいたところ、「60 才」が 65.4%と最も多く、次いで「65 才」21.6%となっている。

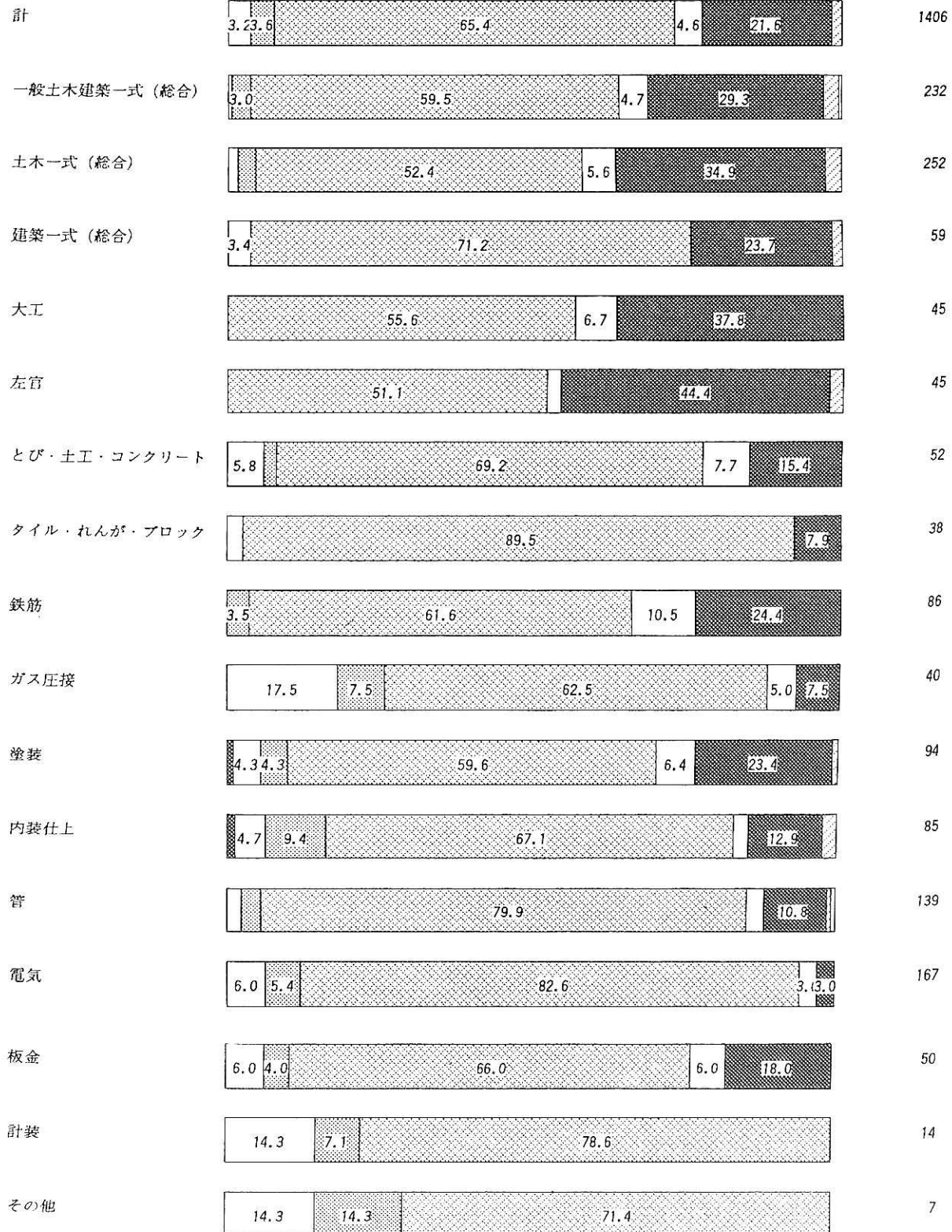
従業員数別にみると、300 人以上の企業で「60 才」が 85.2%と目立っている。

業種別にみると、タイル・れんが・ブロック、電気、管で「60 才」が 8 割前後となっている。左官、大工、土木一式では「65 才」が多くなっている。



問28-1 定年となる年齢

【問3主たる業種】



V 付録 調査票

「建設技能者の就労状況に関する調査」

（技能者編）

平成7年12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、機械オペレータ等）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ください。

- 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にありません。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7年12月22日（金）までに三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）。

（記入上のご注意）

- 1 特にことわりのない限り、平成7年11月末日現在の状態で記入してください。
- 2 「現在主に働いている現場」について問われている場合は、同一の現場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、質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 TEL 03(5473)4572 担当：荒井、南塚

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。

F1 あなたの性別は。

1 男 性

2 女 性

F2 あなたの年齢は。

才

F3 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

8 鉄筋工

14 建築板金工

3 とび工

9 塗装工

15 計装工

4 土 工

10 内装仕上工

16 その他

5 コンクリート工

11 ガス圧接工

6 重機オペレータ

12 配管工

()

F4 あなたは、季節労働者（1ヵ月以上1年未満居住地を離れて働きに出、就労期間が過ぎたら居住地に帰る、いわゆる出稼ぎ労働者）ですか。

1 はい

2 いいえ

F5 あなたの現在の主な現場における立場（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（一般作業員）

2 職 長^{*1)}

5 技能工手元、見習

3 2の下で更に小グループをまとめるサブリーダー

6 その他 ()

*1) 「職長」には、工事長、作業長、班長、世話役などを含みます。(以下同じ)

F6 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 建設会社の直用社員である

2 専属下請・準直用^{*2)}である

3 個人事業主である（いわゆる一人親方）

4 2または3の下で働く技能工

F6-1 あなたの雇用形態は、次のうちどれにあたりますか。(○印は1つ)

1 常 雇^{*3)}

3 その他 ()

2 有 期^{*4)}

F7 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

*2) 専属下請・準直用とは、建設会社との直接的な雇用関係はないものの、主としてその会社の現場施工に従事する下請の技能者等のことを指しています。

*3) 常雇とは、期限を定めずに雇用されている人を指しています。

*4) 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。

F8 あなたは、複数の職種に渡る仕事をこなす、いわゆる「多能工」ですか。または、単一職種のグループではなく、複数の異なる職種の人から成るグループで働き、そのグループとしては複数の職種に渡る仕事をこなす、いわゆる「集団としての多能工」ですか。(○印は1つ)

1 多能工	2 集団としての多能工	3 どちらでもない
-------	-------------	-----------

↓
F8-1へ

F8-1 あなたの多能工としての職種は、次のうちどれにあたりますか。(○印はいくつでも)

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

F9 あなたは、どのような資格を持っていますか。ただし、安全衛生法に関する資格は除いてお答えください。(○印は1つ)

1 1級技能士	4 2級施工管理技士
2 2級技能士	5 その他
3 1級施工管理技士	()

F10 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 中 部	9 九 州
2 東 北	6 近 畿	10 沖 縄
3 関 東	7 中 国	
4 北 陸	8 四 国	

F11 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 2、3、4以外の高等学校	8 四年制大学
3 工業高校	6 専門学校・専修学校	9 その他 ()

F12 あなたは、将来どのように働きたいですか。(○印は1つ)

1 独立したい	5 現場のリーダーになりたい
2 企業の中で役員、経営者になりたい	6 他産業に転職したい
3 企業の中で技術部門に進みたい	7 その他
4 技能者一筋でいきたい	()

II 教育・訓練について

問1 あなたは、以下のような建設業関係の教育・訓練を受けたことがありますか（○印は1つ）

1 ある

2 ない

問2へ

【受けたことのある教育・訓練それぞれについて、時期、機関、期間をお答えください。】

	問 1-1 それほどの時期に受けましたか。							問 1-2 どの機関で受けましたか。							問 1-3 どのくらいの期間受けましたか。						
	1 入社時	2 見習時期	3 一般作業員の時期	4 職長になる直前	5 職長時期	6 現場代理人時期	7 その他（ ）	1 公共職業訓練施設	2 認定職業訓練校 建設業関係の団体の	3 企業の認定職業訓練校	4 職業訓練校以外で実施 する建設業団体の研修	5 企業の実施する研修 職業訓練校以外で	6 OJT（職場訓練） *5)	7 その他（ ）	1 1日以下	2 2日～1週間	3 1週間超～1ヵ月	4 1ヵ月超～3ヵ月	5 3ヵ月超～1年	6 1年超～2年	7 2年超
記入例	①	2	3	4	5	6	7	1	2	③	4	5	6	7	1	2	3	4	⑤	6	7
記入例	1	②	3	4	5	6	7	1	2	3	4	⑤	6	7	1	②	3	4	5	6	7
記入例	1	②	3	4	5	6	7	1	2	3	④	5	6	7	1	②	3	4	5	6	7
(1)	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
(2)	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
(3)	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
(4)	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
(5)	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
(6)	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
(7)	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
(8)	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

* 5) JOT（職場訓練）とは、実際の現場で技能を身につけるための「働きながら学ぶ」形式によって行われるものです。訓練生としての身分で現場で実習を行うこととは異なります。

【問 1 - 4 は、問 1 - 2 で 1 ~ 5 とお答えになった方のみお答えください。】

問 1 - 4 訓練内容について、どのようにお感じになりましたか。(○印はいくつでも)

1 入社してから学んだことが実際に役立てられ、有益であった	6 実技の時間が少ない
2 教材が充実している	7 教材がない、または内容が現場の実態に即していない
3 指導員の質が高い	8 生徒数に対し指導する者の数が少ない
4 教え方が体系だっている	9 その他
5 現場の実態に即した訓練内容にはなっていない	()

【問1－5～7は、問1－2で「6 OJT（職場訓練）」とお答えになった方のみお答えください。】

問1－5 OJT（職場訓練）の指導にあたった人は誰ですか。（○印は1つ）

- | | |
|-------------|-------|
| 1 専門の指導員 | 3 その他 |
| 2 職長など現場作業員 | () |

問1－6 OJT（職場訓練）の内容について、どのようにお感じになりましたか。

（○印はいくつでも）

- | |
|--|
| 1 現場に必要な実技が身につけられ、有益であった。 |
| 2 指導する者が不足している |
| 3 学んだことが体系化されていないため、頭に残りにくい |
| 4 忙しくて学んだことにならなかった |
| 5 OJT（職場訓練）を行っているとは言いつつ、実際は教えていることにはなっていない |
| 6 その他 () |

問1－7 OJT（職場訓練）で、技能取得などに関する達成目標は設定されていましたか。

（○印は1つ）

- | | | |
|-----------|------------|---------|
| 1 設定されていた | 2 設定されていない | 3 わからない |
|-----------|------------|---------|

【全員におうかがいします。】

問2 今後どのようなOJT（職場訓練）が望ましいと思われますか。（○印はいくつでも）

- | |
|------------------------------|
| 1 専門の指導者が指導するもの |
| 2 教育内容がテキストになっているなど、内容が明確なもの |
| 3 通常に作業することとは時間的に明確に区別されたもの |
| 4 その他 () |

Ⅲ 職長・現場代理人としての仕事について

【問3～9は、F5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、7ページの問10にお進みください。】

問3 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

問4 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」

問5 あなたの職長・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	5 現場で、直接体を動かして施工
2 施工方法等に関する元請や技術者等との打合せ	6 作業員の人数の手配、配置
3 施工方法等に関する作業員等への指示	7 資材搬入のための手配
4 他の職長との打合せ	8 機械搬入のための手配、配置

問6 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、他の職種の職長、同じ職種の職長と、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ち合わせを行う
4 毎日のKYT ミーティングで打ち合わせを行う
5 特に決まっていない

【現場代理人の方におうかがいします。】

問7 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
------	-------

問8 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 カ所

問9 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、職長の経験もある

IV 建設業に就職したきっかけなどについて

問10 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]

問 11 あなたは建設業に従事している間に会社を代わったことはありますか。(○印は1つ)

1 ある 社 2 ない

問12 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職しましたか。(○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代わることはあっても）ずっと建設業に従事している

— 2 最初は他産業に就職し、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（ ）

【問 12 - 1～3 は、問 12 で 2 または 3 とお答えになった方のみお答えください。】

問 12-1 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・鉱業	5 不動産業	9 公務
2 製造業	6 運輸・通信業	10 その他
3 商業（卸・小売業）	7 電気・ガス関連業	（ ）
4 金融・保険業	8 サービス業	

問 12-2 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 月 日前

問 12-3 あなたが他産業を離れた理由をお聞かせください。(○印はいくつでも)

- 1 前の産業の仕事の内容が自分に向いていなかった、または好きになれなかったから
- 2 前の会社の労働時間、賃金などの雇用・労働条件に不満があったから
- 3 前の会社の人間関係がいやになったから
- 4 建設業で働きたかったから
- 5 前の会社が倒産した、解雇されたから
- 6 その他（ ）

【全員におうかがいします。】

問 13 あなたが建設業に入職された（他産業から転職した場合も含む）きっかけは次のうちどれにあたりますか。（○印はいくつでも）

- | | | |
|------------|--------------------|-------|
| 1 学校で紹介されて | 4 新聞やチラシの求人広告を見て | 7 その他 |
| 2 職安で紹介されて | 5 親・兄弟・親類などの縁故により | () |
| 3 就職情報誌を見て | 6 友人・知人・先輩などの縁故により | |

問 14 あなたが建設業に入職された（他産業から転職した場合も含む）理由をお聞かせください。（○印はいくつでも）

- | |
|-------------------------------|
| 1 やりがいのある仕事だと思ったから |
| 2 技術・技能を身に付けられると思ったから |
| 3 でき上がったものが目に見える形に残る仕事だから |
| 4 外で体を動かして働くのが好きだから |
| 5 親・兄弟・親類・友人・知人・先輩などが就職していたから |
| 6 給料が高かったから |
| 7 他に職がなかったから |
| 8 その他 () |

V 労働時間の短縮について

問 15 あなたの1週間の残業時間（仕事のある日に就業時間が終わってからも仕事をする事。休日出勤とは異なります。）は、平成7年11月の1カ月間で平均して何時間ですか。（○印は1つ）

- | | |
|--------------|---------------|
| 1 ほとんどない | 4 6時間以上10時間未満 |
| 2 3時間未満 | 5 10時間以上 |
| 3 3時間以上6時間未満 | |

問 16 平成7年11月の1カ月間で、休日出勤はどのくらいありましたか。（○印は1つ）

- | | | |
|----------|--------|--------|
| 1 ほとんどない | 3 3～4日 | 5 それ以上 |
| 2 1～2日 | 4 5～8日 | |

問 17 材料の搬入や前工程の終了を待つなど、いわゆる「手待ち時間」は1日にどのくらいありますか。

- | | | |
|----------|--------------|---------|
| 1 ほとんどない | 3 30分以上1時間未満 | 5 2時間以上 |
| 2 30分未満 | 4 1時間以上2時間未満 | |

問 18 あなたは、今後の労働時間短縮の方向性として、どのようなことを望みますか。（○印は1つ）

- | | |
|----------------|-------|
| 1 1日の労働時間を短縮する | 3 その他 |
| 2 休日を増やす | () |

VI 賃金の状況について

問 19 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、次のうちどれにあたりますか。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、他の賃金形態と併用でない方のみあてはまります。併用の場合は、該当する1～5の欄に○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（ ）

問 20 さしつかえなければ、今年のあなたの総年収（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

VII 女性・高齢者の就労について

問 21 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
--------	----------	---------

問 22 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	4 （女性専用の）トイレ、更衣室などが整備されていない
2 企業が採用しようとしていない	5 機材が重いなど、重労働である
3 現場が受け入れてくれない	6 特に障害はない

問 23 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 現場作業の機械化等により現場作業の体に対する負担を減らすこと

2 現場作業の安全性をより高めること

3 現場の意識改革

4 (女性専用の) トイレ、更衣室などの整備

5 育児休業制度・介護休業制度の整備

6 託児所の整備

7 特に必要ない

問 24 建設業の現場で働く女性に関する労働基準法上の女子保護規定について、どのように思われますか。次の各項目について、緩和すべきかどうかをお答えください。

	規制を緩和すべきである		現状のままでよい		わからない
(1) 時間外・休日労働の制限	1	—	2	—	3
(2) 深夜業の禁止	1	—	2	—	3
(3) 妊産婦以外の女子に対する重量物規制	1	—	2	—	3
(4) 妊産婦以外の女子に対する有害物のガス、蒸気、粉塵を発生する場所での就業規制	1	—	2	—	3

問 25 高齢になってから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 機材が重いなど、重労働である

4 現場が受け入れてくれない

2 作業が危険で、けがをする恐れがある

5 1日8時間労働では体がつらい

3 企業が採用しようとしらない

6 特に障害はない

問 26 高齢になっても建設業の現場作業に就労できるためには、どのようなことが必要だと思われますか。(○印はいくつでも)

- 1 現場作業の機械化等により現場作業の体に対する負担を減らすこと

4 賃金の向上

2 短時間労働を可能にすること

5 就業機会に対する情報

3 現場の新しい技術、材料についての再教育の機会

6 その他 ()

7 特に必要ない

問 27 今後、何才くらいまで建設業の現場で就業することを望んでいますか。(○印は1つ)

- 1 50才くらいまで

3 60才くらいまで

5 70才くらいまで

2 55才くらいまで

4 65才くらいまで

6 それ以上

※ 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 12月22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」

(企業編)

平成7年12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にありませんので、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7年12月22日(金)までに三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。
- 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)

- 特にことわりのない限り、平成7年11月末日現在の状態で記入してください。
- 「貴社の主な現場」について問われている場合は、同一の現場についてお答えください。
- 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。
- お答えの内容によっては、質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。
- 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。
- 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：荒井、南塚

はじめに、以下にご記入ください。(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) 日本鷺工業連合会	(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

I 企業の概要

問1 貴社の企業形態をお答えください。(○印は1つ)
また、法人の場合は資本金もお答えください。

1 個人	2 法人	→ 資本金額	_____ 百万円
------	------	--------	-----------

問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。

_____ 百万円

問3 貴社の主たる業種は、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 その他
5 左 官	11 内装仕上	()
6 とび・土工・コンクリート	12 管	

問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働く機会が多いですか。右下図を参考に、最も多いと思われるケースをお答えください。(○印は1つ)

1 もっぱら自ら元請となる 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	発注者 … 施工、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 ↓
--	---

問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 中 部	9 九 州
2 東 北	6 近 畿	10 沖 縄
3 関 東	7 中 国	
4 北 陸	8 四 国	

6 問 6 平成 7 年 11 月 30 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」とご記入ください。

		社員・直用		非直用（準直用・専属下請）	
		人 数	うち女性数	人 数	うち女性数
本支 社社 ・部 門	役 員	人	人		
	技術系社員	人	人		
	事務系社員	人	人		
現 場 部 門	技術系社員	人	人		
	事務系社員	人	人		
	現場代理人 * 1)	人	人	人	人
	職 長 * 1) * 2)	人	人	人	人
	職長の下で作業員を監督するサブ・リーダー等	人	人	人	人
	直用作業員	人	人	人	人
	臨時・日雇作業員	人	人	人	人

* 1) 現場代理人と職長を兼ねている場合には、「職長」として数えてください。
* 2) 「職長」には、工事長、作業長、班長、世話役などを含みます。（以下同じ）

問 6－1 職長のうち、現場代理人と兼務しているのは何人ですか。

社員・直用		非直用（準直用・専属下請）	
人 数	うち女性数	人 数	うち女性数
人	人	人	人

問 7 平成 7 年 11 月 30 日現在施工している現場数はいくつですか。

カ所

Ⅱ 教育・訓練について

問8 貴社では技能者に、以下のような建設業関係の教育・訓練を受けさせていますか。(○印は1つ)

1 受けさせている	2 受けさせていない
-----------	------------

↓

→ 問8-8へ

【受けさせたことのある教育・訓練のそれぞれについて、時期、機関、期間をお答えください。】

	問8-1 それほどの時期に受けさせていますか。							問8-2 どの機関で受けさせていますか。						問8-3 どのくらいの期間受けさせていますか。						
	1 入社時	2 見習時期	3 一般作業員の時期	4 職長になる直前	5 職長時期	6 現場代理人時期	7 その他()	1 公共職業訓練施設	2 認定職業訓練校 建設業関係の団体の	3 企業の認定職業訓練校	4 職業訓練校以外で実施 する建設業団体の研修	5 企業の実施する研修 職業訓練校以外で	6 OJT(職場訓練) *5)	1 1日以下	2 2日～1週間	3 1週間超～1ヵ月	4 1ヵ月超～3ヵ月	5 3ヵ月超～1年	6 1年超～2年	7 2年超
記入例	①	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	⑤	6	1	2	3	4	⑤	6	7
記入例	1	2	③	4	5	6	7	1	2	3	4	5	⑥	1	2	③	4	5	6	7
記入例	1	2	③	4	5	6	7	①	2	3	4	5	6	1	2	③	4	5	6	7
(1)	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7
(2)	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7
(3)	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7
(4)	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7
(5)	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7
(6)	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7
(7)	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7
(8)	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7

*5) OJT(職場訓練)とは、実際の現場で技能を身につけるための「働きながら学ぶ」形式によって行われるものです。訓練生としての身分で現場で実習を行うこととは異なります。

【問8-4～5は、問8-2で1～5とお答えになった企業のみお答えください。】

問8-4 (1) 教育・訓練はどのような方が指導していますか。(○印は1つ)

1 自社の社員	2 他の建設業者の社員	3 1、2以外の外部講師
---------	-------------	--------------

(2) 指導する方の数は足りていますか。(○印は1つ)

1 足りている	2 足りていない
---------	----------

(3) 指導する方の質は十分ですか。(○印は1つ)

1 十分である	2 十分とはいえない
---------	------------

問 8－5 これらの教育・訓練の問題点は何だと思われますか。(○印はいくつでも)

- 1 資格取得に結びつかない
- 2 現場の実態に即した教育内容ではない
- 3 学科を重視しすぎである
- 4 入社時を対象とした訓練が多く、レベルの高い訓練が少ない
- 5 教育訓練施設を整備する費用が負担である
- 6 教育訓練施設に派遣する費用（人件費）の負担が大きい
- 7 特にない

【問 8－6～7 は、問 8－2 で「6 OJT（職場訓練）」とお答えになった企業のみお答えください。】

問 8－6 OJT（職場訓練）の内容についておうかがいします。

(1) OJT（職場訓練）の指導にあたっている方は誰ですか。(○印は 1 つ)

- | | |
|--------------|-------|
| 1 専門の指導員 | 3 その他 |
| 2 職長などの現場作業員 | () |

(2) OJT（職場訓練）の目標を設定されていますか。(○印は 1 つ)

- | | |
|----------|-----------|
| 1 設定している | 2 設定していない |
|----------|-----------|

(3) OJT（職場訓練）のための指導マニュアルはありますか。(○印は 1 つ)

- | | |
|-------|-------|
| 1 あ る | 2 な い |
|-------|-------|

問 8－7 OJT（職場訓練）の問題点は何だと思われますか。(○印はいくつでも)

- | | |
|---|---|
| 1 指導する者がいない | |
| 2 教育内容がテキストなどの形で明確化されていない | |
| 3 OJT（職場訓練）をしているとはいいつつ、実際は教えていることにはなっていない | |
| 4 OJT（職場訓練）に対する元請または施主の理解が得られない | |
| 5 OJT（職場訓練）を行うと工程が遅れる | |
| 6 OJT（職場訓練）を行うと余計な費用がかかる | |
| 7 その他 (|) |
| 8 特にない | |

【問 8－8 は、問 8 で「2 受けさせていない」とお答えになった企業、および問 8－2 で「6 OJT（職場訓練）」のみとお答えになった企業のみお答えください。】

問 8－8 問 8－2 の 1～5 による教育・訓練を受けさせていない理由は何ですか。(○印はいくつでも)

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1 教育訓練施設を整備する費用が負担である | |
| 2 教育訓練施設に派遣する費用（人件費）の負担が大きい | |
| 3 教えても、今の若い人はすぐ会社をやめてしまうので結局無駄になる | |
| 4 これらの教育訓練施設での訓練内容が実践的ではない | |
| 5 熟練技能工が十分足りているため、必要性を感じない | |
| 6 技能とは見て覚えるものであり、人から教えてもらうものではない | |
| 7 何をどう教えてよいかわからない | |
| 8 教えることのできる人がいない | |
| 9 その他 (|) |

【全ての企業におうかがいします。】

問9 それぞれの教育・訓練について、どのようなことを要望しますか。(それぞれ○印はいくつでも)

(1) 公共主体の実施する教育・訓練

- 1 もっと施設の数をもく設置してほしい
- 2 設置する学科数を増やしてほしい
- 3 現場の実態に即した内容にしてほしい
- 4 指導する者の数を増やす、質を上げるなどしてほしい
- 5 教材、テキストを作してほしい
- 6 施設への派遣に対する助成金の額を増額してほしい

(2) 建設業団体の実施する教育・訓練

- 1 もっと施設の数をもっと設置してほしい
- 2 設置する学科数を増やしてほしい
- 3 現場の実態に即した内容にしてほしい
- 4 指導する者の数を増やす、質を上げるなどしてほしい
- 5 教材、テキストを作してほしい
- 6 施設への派遣に対する助成金の額を増額してほしい
- 7 技能者を対象としたものばかりでなく、技能者の指導・育成にあたる者の養成も行してほしい

(3) 自社の実施する教育・訓練

- 1 職業訓練施設への派遣に対する助成金の額を増額してほしい
- 2 職業訓練施設の運営費に対する助成金の額を増額してほしい
- 3 助成する項目を増やしてほしい

(4) OJT (職場訓練)

- 1 OJT（職場訓練）を指導する者を確保するための元請と下請、専門工事業者同士の企業間連携組織を作してほしい
- 2 OJT（職場訓練）を指導する者を確保するための元請と下請、専門工事業者同士の協力体制を作してほしい
- 3 OJT（職場訓練）に対する助成制度を作してほしい
- 4 OJT（職場訓練）の指導マニュアルを作してほしい
- 5 その他（

問10 教育・訓練について、公的な助成金を活用していますか。(○印は1つ)

1 い る 2 い ない

問 10-1~2へ

問 10 - 1 助成内容は何ですか。(○印は1つ)

1 施設運営費	2 派遣費用	3 その他 ()
---------	--------	-----------

問 10 - 2 公的助成金を活用する際の問題点は何だと思われますか。(○印はいくつでも)

1 額が少ない	4 その他
2 助成対象項目が少ない	()
3 助成金申請の手続きが面倒である	5 特にない

Ⅲ 職長・現場代理人について

問 11 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 現場代理人 才

問 12 貴社の主な現場での①職長、②現場代理人の仕事は何ですか。(○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
他の職長との打ち合わせ	4	4
現場で、直接体を動かして施工	5	5
作業員の人数の手配、配置	6	6
資材搬入のための手配	7	7
機械搬入のための手配、配置	8	8

問 13 貴社の主な現場では、①職長、②現場代理人との施工管理に関する連絡調整はどのようにしていますか。(○印はそれぞれいくつでも)

	①職長	②現場代理人
施工計画作成の段階から職長または現場代理人との打ち合わせを行い、職長または現場代理人から改善提案があれば計画の変更を行うこともある	1	1
施工計画作成の段階から職長または現場代理人との打ち合わせを行うが、職長または現場代理人からの改善提案が受け入れられることはない	2	2
適宜、工事の区切りごとに打ち合わせを行う	3	3
毎日の KYT ミーティングで打ち合わせを行う	4	4
特に決まっていない	5	5

問 14 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
----------	-----------

問 14 - 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
----------	-----------

問 15 貴社は工事がより早く終わり、よりよい物が完成するように、貴社の①職長、②現場代理人が実際に実施していることは何ですか。また、③職長、④現場代理人が今後、どのような工夫を行うことが大切であると思われますか。(○印はそれぞれいくつでも)

	実施していること		今後大切であること	
	①職長	②現場代理人	③職長	④現場代理人
施工計画作成段階からの職長などの参画	1	1	1	1
作業手順や工程管理、施工管理の改善のための工夫	2	2	2	2
新しい機械や材料を使いこなせるための努力	3	3	3	3
現場技能者の教育・訓練の充実	4	4	4	4
職長などの段取り能力の向上	5	5	5	5
下請・元請との連絡を密にすること	6	6	6	6
その他 ()	7	7	7	7

IV 従業員の採用について

問 16 貴社では、今年度（平成7年度）、新規学卒者を採用しましたか。(○印はそれぞれ1つずつ)

(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
--	-----------

問 17 では来年度（平成8年度）は、新規学卒者の採用をどのように予定していますか。（○印は1つ）

（1）事務・営業等

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1 平成7年度より増員して採用する予定 | 3 平成7年度より減員して採用する予定 |
| 2 平成7年度と同程度採用する予定 | 4 採用予定はない |

（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 平成7年度より増員して採用する予定 | 3 平成7年度より減員して採用する予定 |
| 2 平成7年度と同程度採用する予定 | 4 採用予定はない |

（3）技能者

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1 平成7年度より増員して採用する予定 | 3 平成7年度より減員して採用する予定 |
| 2 平成7年度と同程度採用する予定 | 4 採用予定はない |

V 労働時間の短縮について

問 18 平成9年4月から労働基準法の規定によりすべての事業所について所定労働時間が週40時間制に移行することとされています。現在の貴社の1日の所定労働時間は何時間ですか。

店社 時間 分 現場 時間 分

問 19 貴社の1週間の所定労働時間は何時間ですか。

店社 時間 分 現場 時間 分

問 20 貴社の休日制度はどのようになっていますか。（○印はそれぞれ1つずつ）

（1）店社

- | | |
|------------|-------------------------------|
| 1 完全週休2日制 | 4 月1回週休2日制 |
| 2 月3回週休2日制 | 5 週休1日制 |
| 3 月2回週休2日制 | 6 その他（ ） |

（2）現場

- | | |
|------------|-------------------------------|
| 1 完全週休2日制 | 4 月1回週休2日制 |
| 2 月3回週休2日制 | 5 週休1日制 |
| 3 月2回週休2日制 | 6 その他（ ） |

問 21 平成9年度から週40時間の法定の所定労働時間を導入するにあたって、どのようなことが予測されますか。(○印はいくつでも)

- 1 現場作業員の直用化をやめ、下請比率を増やす方向性へ向かう可能性がある
- 2 工期を遵守することが非常に困難になる可能性がある
- 3 賃金を日給制で受けとる者の減収につながらないよう、1日当たりの賃金を増額する可能性がある
- 4 賃金を日給制で受けとる者の減収につながらないよう、月給制の導入など、賃金の安定化を図るための賃金制度の見直しを行う可能性がある
- 5 その他 ()

問 22 貴社では、平成9年度から導入される週40時間の法定の所定労働時間について、今後どのように対応される予定ですか。(○印はいくつでも)

- 1 1日の労働時間を短縮する
- 2 完全週休2日制を導入する
- 3 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数を拡大する
- 4 1ヵ月単位の変形労働時間制を採用する
- 5 1年単位の変形労働時間制を採用する
- 6 その他 ()
- 7 特にない

問 23 貴社では平成9年度からの週40時間の所定労働時間制度の導入に備えて、どのような対応をとられますか。(○印はいくつでも)

- 1 所定外労働に対する割増賃金を抑えるため、できるだけ所定外労働をしないような工程上の努力
- 2 機械の導入などによる生産性の向上
- 3 現場ごとでの労働時間管理のための体制づくり(現場閉所を含む)
- 4 適正な請負単価、工期の確保
- 5 その他 ()

VI 女性・高齢者の就労について

問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。

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

問 24 - 1 なぜ採用しないのですか。(○印はいくつでも)

- 1 現場が受け入れてくれない
- 2 (女性専用の) トイレ・更衣室などの整備ができない
- 3 労働基準法上の女子保護規定などが多く、面倒である
- 4 女性はすぐ会社をやめる
- 5 作業が危険で、けがをする恐れがある
- 6 その他 ()

問 25 今後より多くの女性が建設業に進出するために、貴社ではどのようなことを実施していますか。
(○印はいくつでも)

1 現場作業の機械化等により、現場作業の体に対する負担を減らす工夫	5 託児所の整備
2 現場作業の安全性をより高めること	6 育児休業制度・介護休業制度の整備
3 女性専用のトイレ・更衣室の設置	7 特に何も行っていない
4 女性専用の休憩室の設置	

問26 現場作業員の高齢化が問題となってきていますが、貴社では高齢者の雇用をどのように考えますか。(○印は1つ)

— 1 これまで自分の会社で雇用していた者であれば雇用していく

— 2 新規に雇用する者であっても雇用していく

— 3 短時間労働者（いわゆるパートなど）であれば雇用する

4 雇用しない 5 わからない

→ 問 26 - 2 ^

問 26 - 1 その理由はなぜですか。(○印はいくつでも)

- 1 若年者の入職が見込めないため、技能者不足に対応するには仕方ない
- 2 高齢者の熟練した技能を企業として必要としている
- 3 若い人の指導にあたるためにも必要である
- 4 その他（ ）

問 26 - 2 (問 26 で 4 と答えた企業のみ) その理由はなぜですか。(○印はいくつでも)

- 1 高齢者は事故が多く、会社として責任を負いかねる
- 2 高齢者は休みがちである
- 3 高齢者は賃金が高い
- 4 若年の技能者が十分雇用できる
- 5 その他 ()

問 27 現場作業員の高齢化に際し、貴社ではどのようなことを実施していますか。

(○印はいくつでも)

- 1 現場作業の機械化等により、現場作業の体に対する負担を減らす工夫
- 2 短時間労働を可能にすること
- 3 現場の新しい技術、材料についての再教育の機会の提供
- 4 安全面での現場の見直し
- 5 適切な賃金の確保
- 6 特に何も行っていない

問 28 貴社では、直用の現場技能者に対して定年制を設けていますか。(○印は 1 つ)

- | | |
|-----------------|----------|
| 1 <u>い る</u> | 2 いない |
|-----------------|----------|

↓
問 28 - 1 それは何才ですか。(○印は 1 つ)

- | | |
|----------|----------|
| 1 50才 | 5 60才 |
| 2 51~54才 | 6 61~64才 |
| 3 55才 | 7 65才 |
| 4 56~59才 | 8 66才以上 |

※ 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もう一度ご確認の上、同封の返信用封筒にて
12月22日(金)までにご投函ください。

