



平成 30 年度

建設技能労働者の多能工化・働き方改革に 関するアンケート調査

平成 31 年 3 月

国 土 交 通 省

(事業受託者：一般財団法人建設業振興基金)

目次

第1章 調査実施の概要

- 1. 調査の目的..... 1
- 2. 調査の概要..... 1

第2章 調査結果について

- 1. 多能工化の現状について
 - Q1-1_建設技能者の有無..... 2
 - Q1-3_多能工の有無..... 3
 - Q1-4_多能工の職種の組み合わせ..... 5
 - Q1-5_複数作業を行なう人材が必要な理由..... 6
 - Q1-6_多能工が必要となった背景・動機..... 8
 - Q1-7_多能工を育成する方法..... 10
 - Q1-8_多能工を育成する期間..... 12
 - Q1-9_多能工を育成するうえでの課題や問題点、その解消法..... 13
- 2. 多能工化の考え方等について
 - Q2-1_多能工化を進めることの効果・メリット..... 22
 - Q2-2_多能工化を進める上での問題点..... 24
 - Q2-3_建設業における多能工の必要性について..... 26
 - Q2-4_多能工化に取り組まない理由..... 27
- 3. 建設技能者の処遇等について
 - Q3-1_建設技能者に占める社員・非社員の割合〈非専属含まず〉..... 29
 - Q3-2_建設技能者に占める外注先の技能者の割合〈非専属含む〉..... 31
 - Q3-3_建設技能者(社員)の給与形態..... 33
 - Q3-4_建設技能者(社員)の1日の残業時間..... 35
 - Q3-5_就業規則に定める休日設定..... 36
 - Q3-6_実際の休日取得状況..... 39
 - Q3-7_建設業技能者の有休取得率..... 41
 - Q3-8_建設技能者が休日を取得するうえでの阻害要因..... 42
- 4. 建設技能者の働き方改革についての考え方等
 - Q4-1_建設技能者の休日を確保するために有効な方策や条件..... 44
 - Q4-2_建設技能者の残業削減のために有効な方法..... 47
 - Q4-3_建設技能者の労働時間を短縮することの必要性..... 49
- 5. 建設技能者に限らず働き方改革について
 - Q5-1_「働き方改革」や「生産性向上」への取組状況..... 51
 - Q5-2_「働き方改革」や「生産性向上」に取り組むうえで必要なこと..... 53

参考資料..... 56

- ・アンケート票..... 56

第1章 調査実施の概要

1. 調査の目的

今後の働き手減少が見込まれる建設業界において、「生産性向上」「働き方改革」への取組みが期待されている。本調査では、維持補修・リニューアル工事におけるニーズ増が予想される「多能工」に係る「生産性向上」、及び、週休2日制の導入・正社員化・月給制への移行等における「働き方改革」の調査・分析を行い、施策展開の基礎資料とすることを目的に実施された。

2. 調査の概要

(1) アンケート

〔調査依頼先〕

ゼネコン2団体（一般社団法人 全国建設業協会、一般社団法人 全国中小建設業協会）、及び一般社団法人 建設産業専門団体連合会傘下34団体の団体事務局を通じ依頼した団体や企業等

〔調査のフロー〕

- ①国土交通省及び事務局から各建設業者団体にアンケート実施を依頼。
- ②各建設業者団体から会員企業に対してアンケートの実施を周知。
- ③WEBアンケートにより、各会員企業から直接回答。
- ④調査実施担当（株）日本アプライドリサーチ研究所にて集計。

〔調査期間〕

平成30年9月10日（月）～平成30年10月5日（金）

〔回収数〕

有効回収数 1,895件

(2) 主な設問項目

1. 多能工化の現状について
2. 多能工化の考え方等について
3. 建設技能者の処遇等について
4. 建設技能者の働き方改革についての考え方等
5. 建設技能者に限らず働き方改革について

第2章 調査結果について

1. 多能工化の現状について

Q1-1_建設技能者の有無

建設技能者が働いている企業は全体の53.7%と半数を超える。元請工事の割合が小さい企業ほど建設技能者が働いている割合は大きく、割合が「40%未満」の企業では69.1%に達する。

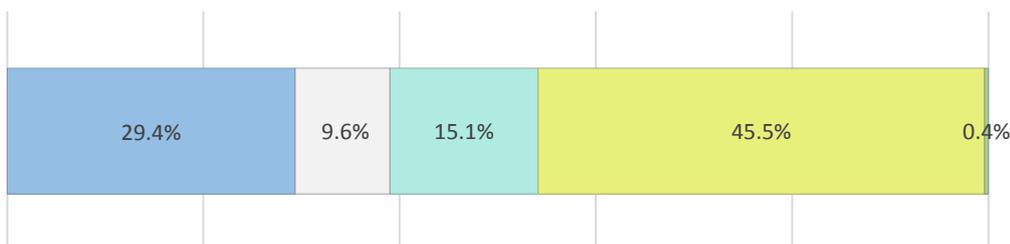
		合計	働いている	働いていない
全体		1895 100.0%	1018 53.7%	877 46.3%
完 工 高	5,000万円未満	85 100.0%	39 45.9%	46 54.1%
	5,000万～1億円未 満	125 100.0%	71 56.8%	54 43.2%
	1億～5億円未満	708 100.0%	398 56.2%	310 43.8%
	5億～20億円未満	605 100.0%	334 55.2%	271 44.8%
	20億円以上	372 100.0%	176 47.3%	196 52.7%
元 請 の 割 合	60%以上	1262 100.0%	612 48.5%	650 51.5%
	40～60%程度	232 100.0%	129 55.6%	103 44.4%
	40%未満	401 100.0%	277 69.1%	124 30.9%
公 ・ 民 の 割 合	公共が60%以上	1178 100.0%	644 54.7%	534 45.3%
	民間が60%以上	542 100.0%	277 51.1%	265 48.9%
	公・民同程度	175 100.0%	97 55.4%	78 44.6%
建 設 業 分 類	総合(土木)	1035 100.0%	568 54.9%	467 45.1%
	総合(建築)	359 100.0%	126 35.1%	233 64.9%
	専門(土木工事)	105 100.0%	50 47.6%	55 52.4%
	専門(躯体工事)	179 100.0%	119 66.5%	60 33.5%
	専門(仕上工事)	160 100.0%	124 77.5%	36 22.5%
	専門(設備工事)	47 100.0%	25 53.2%	22 46.8%
	専門(解体工事)	10 100.0%	6 60.0%	4 40.0%

Q1-3_多能工の有無

専属外注や一人親方を含めて多能工(個人、グループ)が自社で働いているかどうかを聞いてみたところ、半数以上が多能工を雇用している(「個人」「グループ」「両方」の計 54.1%)。特に元請や公共工事を主体とする企業においてその割合が高い(「元請工事が 60%以上」企業の 59.3%、「公共が 60%以上」企業の 59.5%)。

また、完工高規模別にみると、小さな企業は「個人」の多能工、大きな企業は「グループ」「両方」が比較的多いことがわかる。

■ 個人がいる □ グループがいる ■ 両方ともいる ■ 両方ともいない ■ その他



	合計	個人がいる	グループがいる	両方ともいる	両方ともいない	その他	
全体	1018	299	98	154	463	4	
	100.0%	29.4%	9.6%	15.1%	45.5%	0.4%	
完工高	5,000万円未満	39	14	3	3	19	0
		100.0%	35.9%	7.7%	7.7%	48.7%	0.0%
	5,000万～1億円未満	71	22	7	4	38	0
		100.0%	31.0%	9.9%	5.6%	53.5%	0.0%
	1億～5億円未満	398	141	21	56	178	2
		100.0%	35.4%	5.3%	14.1%	44.7%	0.5%
5億～20億円未満	334	83	37	64	148	2	
	100.0%	24.9%	11.1%	19.2%	44.3%	0.6%	
20億円以上	176	39	30	27	80	0	
	100.0%	22.2%	17.0%	15.3%	45.5%	0.0%	
元請の割合	60%以上	612	206	65	92	245	4
		100.0%	33.7%	10.6%	15.0%	40.0%	0.7%
	40～60%程度	129	41	13	22	53	0
	100.0%	31.8%	10.1%	17.1%	41.1%	0.0%	
40%未満	277	52	20	40	165	0	
	100.0%	18.8%	7.2%	14.4%	59.6%	0.0%	
公・民の割合	公共が60%以上	644	220	65	98	258	3
		100.0%	34.2%	10.1%	15.2%	40.1%	0.5%
	民間が60%以上	277	54	20	41	161	1
	100.0%	19.5%	7.2%	14.8%	58.1%	0.4%	
公・民同程度	97	25	13	15	44	0	
	100.0%	25.8%	13.4%	15.5%	45.4%	0.0%	
建設業分類	総合(土木)	568	210	51	93	211	3
		100.0%	37.0%	9.0%	16.4%	37.1%	0.5%
	総合(建築)	126	27	15	18	65	1
		100.0%	21.4%	11.9%	14.3%	51.6%	0.8%
	専門(土木工事)	50	9	7	7	27	0
		100.0%	18.0%	14.0%	14.0%	54.0%	0.0%
	専門(躯体工事)	119	25	12	9	73	0
		100.0%	21.0%	10.1%	7.6%	61.3%	0.0%
専門(仕上工事)	124	24	9	20	71	0	
	100.0%	19.4%	7.3%	16.1%	57.3%	0.0%	
専門(設備工事)	25	3	4	6	12	0	
	100.0%	12.0%	16.0%	24.0%	48.0%	0.0%	
専門(解体工事)	6	1	0	1	4	0	
	100.0%	16.7%	0.0%	16.7%	66.7%	0.0%	

「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

基本的になんでもやる。できない作業(工種)は外注に出す。(土木工事業/1億～5億円未満)
技術者見習い又は型枠・左官・普通・作業員兼特殊・一般運転手の社員(土木工事業/1億～5億円未満)
土木一式工事がほとんどなので、このアンケートには当てはまらないと思います。(土木工事業/5億～20億円未満)
基本は大工と左官工。偶に解体研り他の職種を担うケースあり。(建築工事業/5億～20億円未満)

<三大都市圏とその他府県別／業種区分別>

三大都市圏とその他府県別でみたところ、「個人」の多能工がいる企業は三大都市圏で17.8%であるが、その他道府県では32.0%と15ポイントも多く、地方部において個人の多能工化が進んでいる。一方、「グループ」の多能工がいるとの回答は、逆に、三大都市圏の方が2倍近い数値となっており(15.7%)、グループ単位では逆に都市部において多能工化が進んでいることがうかがわれる。

次に、建築メインの会社と土木メインの会社を比較した場合、建築メインの企業では「(多能工個人もグループも)両方ともいない」が56.1%、土木メインの企業では38.5%となっている。建築メインの企業よりも土木メインの企業で比較的多能工化が進んでいることがわかる。

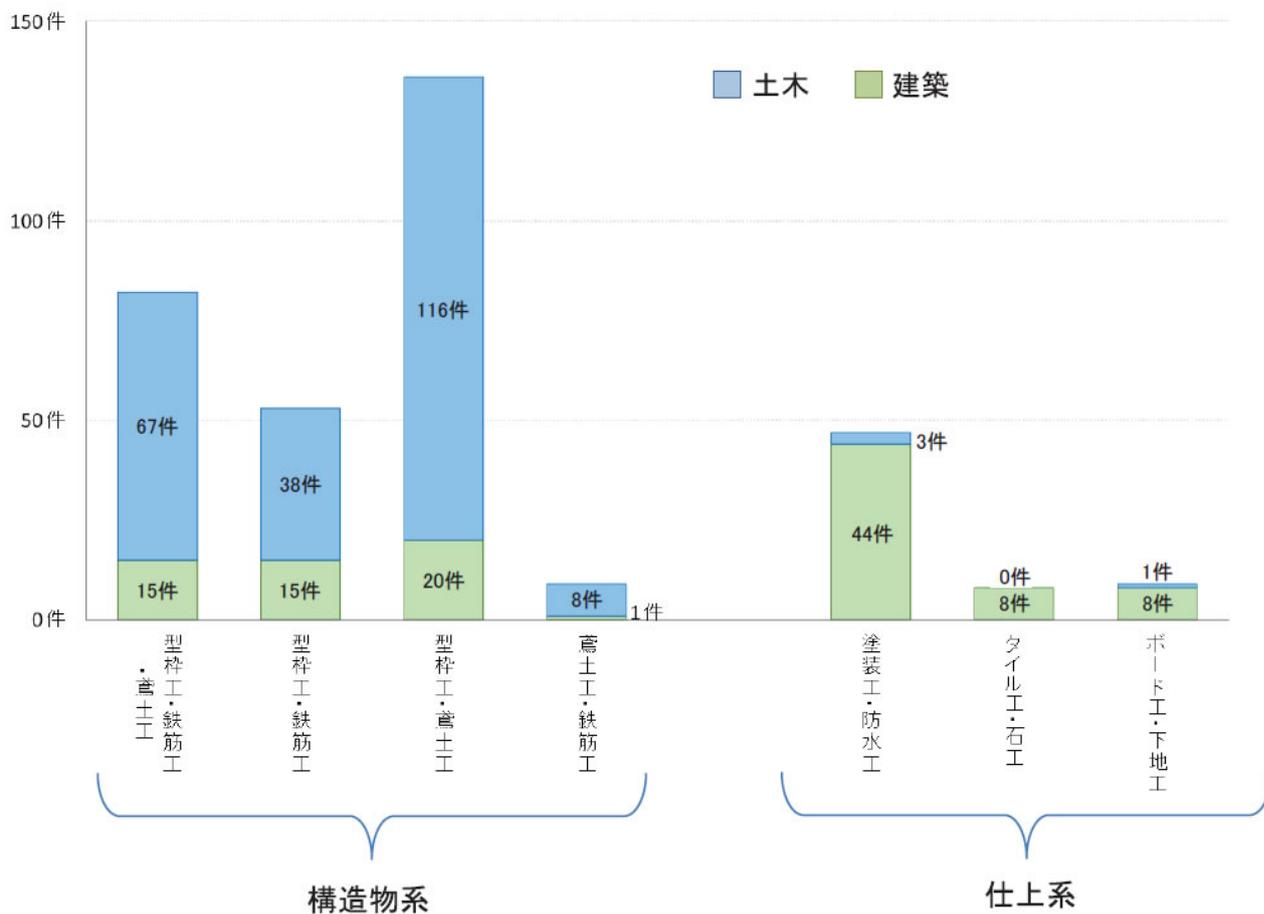
		合計	Q1-3_多能工の有無				
			個人がいる	グループがいる	両方ともいる	両方ともいない	その他
全体		1018 100.0%	299 29.4%	98 9.6%	154 15.1%	463 45.5%	4 0.4%
三大都市圏 とその他都 道府県	三大都市圏	191 100.0%	34 17.8%	30 15.7%	32 16.8%	93 48.7%	2 1.0%
	その他都道府県	827 100.0%	265 32.0%	68 8.2%	122 14.8%	370 44.7%	2 0.2%
業種3区分(1 位)	建築	394 100.0%	79 20.1%	40 10.2%	53 13.5%	221 56.1%	1 0.3%
	土木	618 100.0%	219 35.4%	58 9.4%	100 16.2%	238 38.5%	3 0.5%
	解体	6 100.0%	1 16.7%	0 0.0%	1 16.7%	4 66.7%	0 0.0%

Q1-4_多能工の職種の組み合わせ

「多能工が働いている」と回答した468社(建築工事主体:90社、土木工事主体:348社、建築・土木同程度:30社)に、多能工の工種の組み合わせについて聞いたところ、様々な回答があったが、回答件数が比較的多かった構造物系(躯体系)と仕上系について特徴をみてる。

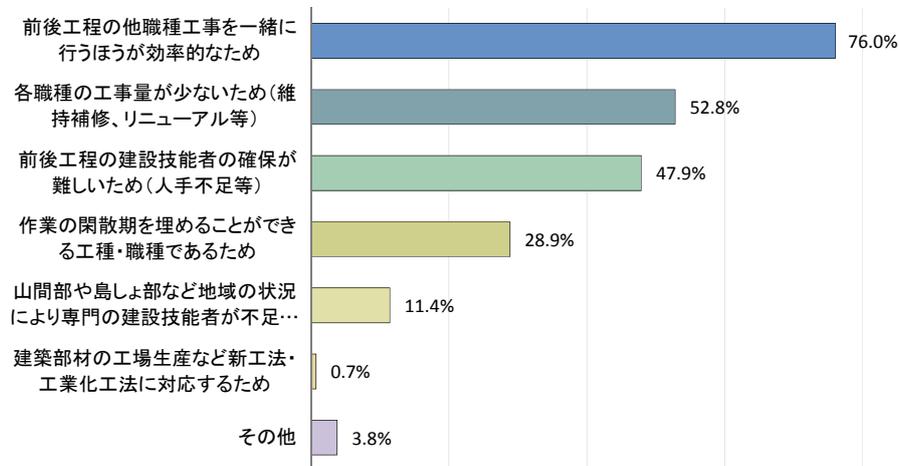
構造物系では、土木工事における「型枠工・鳶土工」の組み合わせが116件であるのに対し、建築工事における同組み合わせは20件である。このことから「型枠工・鳶土工」の組み合わせは、土木工事で比較的取り組みやすい状況であることが伺える。

一方、仕上系では、建築工事における「塗装工・防水工」の組み合わせが44件であるのに対し、土木工事における同組み合わせはわずか3件である。このことから「塗装工・防水工」の組み合わせは、建築工事で比較的取り組みやすい状況であることが伺える。



Q1-5_複数作業を行なう人材が必要な理由

多能工を必要とする理由は、「前後工程の他職種工事を一緒に行うほうが効率的なため」(76.0%)が最も多く、「各職種の工事量が少ないため(維持補修、リニューアル等)」(52.8%)、「前後工程の建設技能者の確保が難しいため(人手不足等)」(47.9%)と続く。



	合計	各職種の工事量が少ないため(維持補修、リニューアル等)	前後工程の建設技能者の確保が難しいため(人手不足等)	前後工程の他職種工事を一緒に行うほうが効率的なため	作業の閑散期を埋めることができる職種・職種であるため	建築部材の工場生産など新工法・工業化工法に対応するため	山間部や島しょ部など地域の状況により専門の建設技能者が不足しているため	その他	累計(n) " (%)	
全体	551	291	264	419	159	4	63	21	1221	
	100.0%	52.8%	47.9%	76.0%	28.9%	0.7%	11.4%	3.8%	221.6%	
完工高	5,000万円未満	20	9	7	13	8	0	2	0	39
		100.0%	45.0%	35.0%	65.0%	40.0%	0.0%	10.0%	0.0%	195.0%
	5,000万～1億円未満	33	16	18	24	12	1	6	0	77
		100.0%	48.5%	54.5%	72.7%	36.4%	3.0%	18.2%	0.0%	233.3%
	1億～5億円未満	218	133	103	161	53	2	29	8	489
		100.0%	61.0%	47.2%	73.9%	24.3%	0.9%	13.3%	3.7%	224.3%
元請の割合	5億～20億円未満	184	91	85	139	49	0	20	7	391
		100.0%	49.5%	46.2%	75.5%	26.6%	0.0%	10.9%	3.8%	212.5%
	20億円以上	96	42	51	82	37	1	6	6	225
	100.0%	43.8%	53.1%	85.4%	38.5%	1.0%	6.3%	6.3%	234.4%	
公・民の割合	60%以上	363	194	172	275	101	0	49	18	809
		100.0%	53.4%	47.4%	75.8%	27.8%	0.0%	13.5%	5.0%	222.9%
	40～60%程度	76	46	35	59	21	0	7	0	168
	100.0%	60.5%	46.1%	77.6%	27.6%	0.0%	9.2%	0.0%	221.1%	
建設業分類	40%未満	112	51	57	85	37	4	7	3	244
		100.0%	45.5%	50.9%	75.9%	33.0%	3.6%	6.3%	2.7%	217.9%
	総合(土木)	383	207	172	290	109	2	53	13	846
	100.0%	54.0%	44.9%	75.7%	28.5%	0.5%	13.8%	3.4%	220.9%	
建設業分類	民間が60%以上	115	57	63	89	36	2	6	5	258
		100.0%	49.6%	54.8%	77.4%	31.3%	1.7%	5.2%	4.3%	224.3%
	公・民間程度	53	27	29	40	14	0	4	3	117
		100.0%	50.9%	54.7%	75.5%	26.4%	0.0%	7.5%	5.7%	220.8%
	総合(建築)	354	190	165	262	99	1	44	14	775
		100.0%	53.7%	46.6%	74.0%	28.0%	0.3%	12.4%	4.0%	218.9%
	総合(土木)	60	42	35	45	14	0	8	2	146
		100.0%	70.0%	58.3%	75.0%	23.3%	0.0%	13.3%	3.3%	243.3%
専門(土木工事)	23	12	12	20	9	0	0	0	53	
	100.0%	52.2%	52.2%	87.0%	39.1%	0.0%	0.0%	0.0%	230.4%	
専門(躯体工事)	46	14	23	35	16	0	7	3	98	
	100.0%	30.4%	50.0%	76.1%	34.8%	0.0%	15.2%	6.5%	213.0%	
専門(仕上工事)	53	25	22	45	17	3	4	1	117	
	100.0%	47.2%	41.5%	84.9%	32.1%	5.7%	7.5%	1.9%	220.8%	
専門(設備工事)	13	7	6	11	4	0	0	1	29	
	100.0%	53.8%	46.2%	84.6%	30.8%	0.0%	0.0%	7.7%	223.1%	
専門(解体工事)	2	1	1	1	0	0	0	0	3	
	100.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	150.0%	

「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

土木工事なので多岐にわたります。機械も運転するし土工、型枠、配管もやります。(土木工事業/1 億～5 億円未満)

小規模の土木会社(3～4億)では、様々な工事を自社で行うのが通常であったが、鉄筋・型枠などは近年外注することが多い。(土木工事業/1 億～5 億円未満)

若手労働者の技術習得のため。(土木工事業/1 億～5 億円未満)

請負工事の規模が小さく、自社施工するためにはそうならざるを得なかった。(土木工事業/1 億～5 億円未満)

自社施工が売りである為、創業時より多能工として技術・技能の取得、継承をしてきている。(土木工事業/1 億～5 億円未満)

専門職を頼むほど大きな仕事ではない。(土木工事業/1 億～5 億円未満)

個人が能力を向上させた為。(土木工事業/1 億～5 億円未満)

ブレーカーの研りでなく静的破壊工法を採用のため。(とび・土工工事業/1 億～5 億円未満)

技能者・仕事量ともに減少しているため。(土木工事業/5 億～20 億円未満)

社内における受注内容が複合するため。(土木工事業/5 億～20 億円未満)

夏期・冬期の作業内容が違うため多能工として年間雇用している。(土木工事業/5 億～20 億円未満)

(個人)流れ作業では対応できない現場が相当数ある。(個人)各種工法などに対応する場合、上級の技能者から仕事を覚える。(個人)直接雇用であれば現場の規模によって作業人員数が日々変わっていく。日々違う作業所へ行き、違う作業をする(グループ)一般的な掘削から地下埋設物の改良や補修などでも日々新たな工法などが誕生し、1つのグループで対応する仕事内容が増えている。(グループ)今日は掘削工事、明日は舗装工事、その後 1 週間は止水工事など現場が転々とする。(土木工事業/5 億～20 億円未満)

必要な時だけの雇用はできない！継続雇用するためには、何でも屋であること。(土木工事業/5 億～20 億円未満)

小規模工事を任せるため。(建築工事業/5 億～20 億円未満)

直営で工事を行なうため、受注物件(特殊工事や専門工事を除く)については複数の作業を自社従業員で行なう。(土木工事業/20 億円以上)

工事内容によっては、仕事の処理上、原価的にも、雇用の継続が図られるから常に雇用継続している。地方の業者は、都会と違って多技能者の雇用が常態化している。(土木工事業/20 億円以上)

コスト削減(建築工事業/20 億円以上)

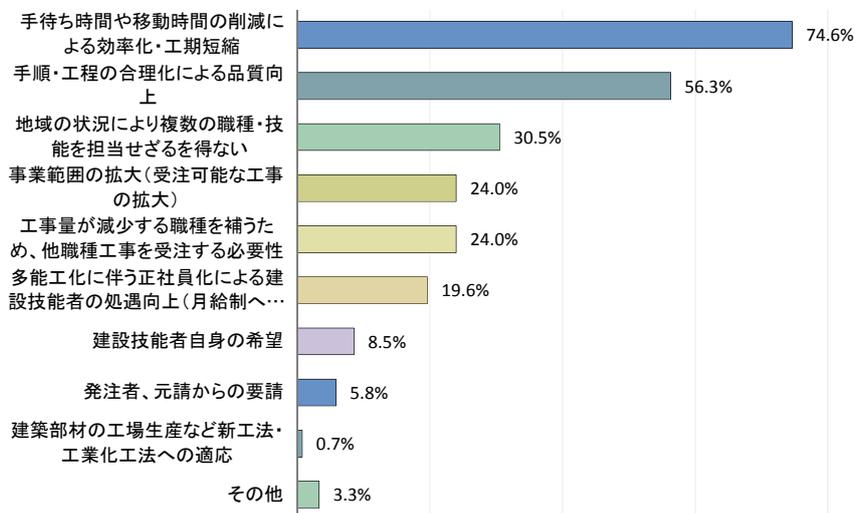
土木構造物建設の現場では、一工種工だけで工程を組めることは少ない。(とび・土工工事業/20 億円以上)

技能者不足の解消、求人の際の選択肢の多様化。(タイル・れんが・ブロック工事業/20 億円以上)

限られた要員で複数の作業を効率的に行う必要があるため。(機械器具設置工事業/20 億円以上)

Q1-6_多能工が必要となった背景・動機

多能工を必要とする背景・動機は、「手待ち時間や移動時間の削減による効率化・工期短縮」(74.6%)が最も多く、「手順・工程の合理化による品質向上」(56.3%)、「地域の状況により複数の職種・技能を担当せざるを得ない」(30.5%)と続く。



	合計	手待ち時間や移動時間の削減による効率化・工期短縮	手順・工程の合理化による品質向上	多能工に伴う正社員化による建設技能者の処遇向上(月給制への移行等)	事業範囲の拡大(受注可能な工事の拡大)	工事が減少する職種を補うため、他職種工事を受注する必要性	建築部材の工場生産など新工法・工業化工法への適応	発注者、元請からの要請	建設技能者自身の希望	地域の状況により複数の職種・技能を担当せざるを得ない	その他	累計(n) # (%)	
全体	551	411	310	108	132	132	4	32	47	168	18	1362	
	100.0%	74.6%	56.3%	19.6%	24.0%	24.0%	0.7%	5.8%	8.5%	30.5%	3.3%	247.2%	
完工高	5,000万円未満	20	12	10	5	3	9	0	4	0	4	48	
		100.0%	60.0%	50.0%	25.0%	15.0%	45.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	5.0%	240.0%
	5,000万～1億円未満	33	27	16	7	13	7	0	2	5	9	87	
		100.0%	81.8%	48.5%	21.2%	39.4%	21.2%	0.0%	6.1%	15.2%	27.3%	3.0%	263.6%
	1億～5億円未満	218	159	122	49	63	58	2	11	10	69	7	550
		100.0%	72.9%	56.0%	22.5%	28.9%	26.6%	0.9%	5.0%	4.6%	31.7%	3.2%	252.3%
5億～20億円未満	184	137	94	31	37	33	1	11	23	65	5	437	
	100.0%	74.5%	51.1%	16.8%	20.1%	17.9%	0.5%	6.0%	12.5%	35.3%	2.7%	237.5%	
20億円以上	96	76	68	16	16	25	1	4	9	21	4	240	
	100.0%	79.2%	70.8%	16.7%	16.7%	26.0%	1.0%	4.2%	9.4%	21.9%	4.2%	250.0%	
元請の割合	60%以上	363	287	217	72	69	73	1	10	37	118	14	898
		100.0%	79.1%	59.8%	19.8%	19.0%	20.1%	0.3%	2.8%	10.2%	32.5%	3.9%	247.4%
	40～60%程度	76	50	37	18	19	21	0	2	3	29	2	181
	100.0%	65.8%	48.7%	23.7%	25.0%	27.6%	0.0%	2.6%	3.9%	38.2%	2.6%	238.2%	
40%未満	112	74	56	18	44	38	3	20	7	21	2	283	
	100.0%	66.1%	50.0%	16.1%	39.3%	33.9%	2.7%	17.9%	6.3%	18.8%	1.8%	252.7%	
公・民の割合	公共が60%以上	383	291	219	78	83	82	1	14	36	135	11	950
		100.0%	76.0%	57.2%	20.4%	21.7%	21.4%	0.3%	3.7%	9.4%	35.2%	2.9%	248.0%
	民間が60%以上	115	85	63	18	30	35	3	16	5	17	4	276
	100.0%	73.9%	54.8%	15.7%	26.1%	30.4%	2.6%	13.9%	4.3%	14.8%	3.5%	240.0%	
公・民同程度	53	35	28	12	19	15	0	2	6	16	3	136	
	100.0%	66.0%	52.8%	22.6%	35.8%	28.3%	0.0%	3.8%	11.3%	30.2%	5.7%	256.6%	
建設業分類	総合(土木)	354	266	202	78	68	72	1	10	32	130	15	874
		100.0%	75.1%	57.1%	22.0%	19.2%	20.3%	0.3%	2.8%	9.0%	36.7%	4.2%	246.9%
	総合(建築)	60	55	37	15	7	18	0	1	5	11	1	150
		100.0%	91.7%	61.7%	25.0%	11.7%	30.0%	0.0%	1.7%	8.3%	18.3%	1.7%	250.0%
	専門(土木工事)	23	16	15	2	8	7	0	0	4	8	0	60
		100.0%	69.6%	65.2%	8.7%	34.8%	30.4%	0.0%	0.0%	17.4%	34.8%	0.0%	260.9%
	専門(躯体工事)	46	26	23	5	25	15	0	6	2	11	0	113
		100.0%	56.5%	50.0%	10.9%	54.3%	32.6%	0.0%	13.0%	4.3%	23.9%	0.0%	245.7%
専門(仕上工事)	53	35	24	8	22	16	3	13	3	5	0	129	
	100.0%	66.0%	45.3%	15.1%	41.5%	30.2%	5.7%	24.5%	5.7%	9.4%	0.0%	243.4%	
専門(設備工事)	13	11	9	0	2	3	0	1	1	3	2	32	
	100.0%	84.6%	69.2%	0.0%	15.4%	23.1%	0.0%	7.7%	7.7%	23.1%	15.4%	246.2%	
専門(解体工事)	2	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	4	
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	200.0%	

「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

仕事受注量が少ないので、どんな工種もこなしていかなければならない。(土木工事業/1,000万円未満)

元来、一つの職種に限って作業をしておらず、型枠の組立、重機の運転、足場の組立等全般的に行ってきた。(土木工事業/5,000万～1億円未満)

工事量の減少により、主任技術者を技能者にもなれるように育成し、現場数が少ない場合は空いている技術者は技能者になり、直営の割合を増やして利益率向上を目指した。(土木工事業/1億～5億円未満)

自社で施工できるため。(土木工事業/1億～5億円未満)

多様な工事の要求にこたえるため。(土木工事業/1億～5億円未満)

以前より、多能工による自社施工を行ってきた。(土木工事業/1億～5億円未満)

請負工事の規模が小さくそうならざるを得なかった。(土木工事業/1億～5億円未満)

自社施工が売りである為、創業時より多能工として技術・技能の取得、継承をしてきている。(土木工事業/1億～5億円未満)

工事規模が小さい工事ばかりなので、少人数で全てをこなさなければならない。(土木工事業/1億～5億円未満)

技能者の能力が高い為。(土木工事業/5億～20億円未満)

昔から土木一般なんでも行っていた。(土木工事業/5億～20億円未満)

技能者・仕事量ともに減少しているため。(土木工事業/5億～20億円未満)

工事全体が部分ごとに分かれており、一連の中で工事を進めていく。工事単独の作業は、小規模・短時間となり、工種分けは、小規模な土木工事においては不可能。(土木工事業/5億～20億円未満)

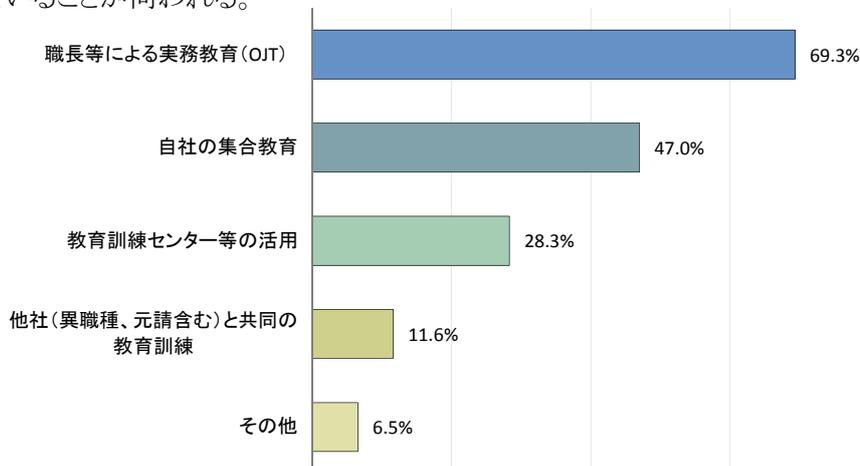
コスト削減(建築工事業/20億円以上)

送電部門では、1項(手待ち、移動時間の削減)もが該当します。通信部門では、4項(事業範囲の拡大)も該当します。(電気工事業/20億円以上)

要員運営の効率化、コストダウン(機械器具設置工事業/20億円以上)

Q1-7_多能工を育成する方法

多能工の育成方法は、「職長等による実務教育」(69.3%)、「自社の集合教育」(47.0%)の順が多いが、社外資源を使用した「教育訓練センター等の活用」(28.3%)、「他社(異職種、元請含む)と共同の教育訓練」(11.6%)がそれに続いた。主に社内資源を使用しながらも、一部では社外資源を有効活用していることが伺われる。



	合計	職長等による実務教育(OJT)	自社の集合教育	他社(異職種、元請含む)と共同の教育訓練	教育訓練センター等の活用	その他	累計(n) // (%)	
全体	551 100.0%	382 69.3%	259 47.0%	64 11.6%	156 28.3%	36 6.5%	897 162.8%	
完工高	5,000万円未満	20 100.0%	12 60.0%	13 65.0%	2 10.0%	4 20.0%	1 5.0%	32 160.0%
	5,000万～1億円未満	33 100.0%	20 60.6%	9 27.3%	4 12.1%	11 33.3%	4 12.1%	48 145.5%
	1億～5億円未満	218 100.0%	137 62.8%	112 51.4%	22 10.1%	58 26.6%	13 6.0%	342 156.9%
	5億～20億円未満	184 100.0%	135 73.4%	84 45.7%	19 10.3%	59 32.1%	12 6.5%	309 167.9%
	20億円以上	96 100.0%	78 81.3%	41 42.7%	17 17.7%	24 25.0%	6 6.3%	166 172.9%
元請の割合	60%以上	363 100.0%	255 70.2%	163 44.9%	33 9.1%	111 30.6%	24 6.6%	586 161.4%
	40～60%程度	76 100.0%	47 61.8%	42 55.3%	12 15.8%	22 28.9%	4 5.3%	127 167.1%
	40%未満	112 100.0%	80 71.4%	54 48.2%	19 17.0%	23 20.5%	8 7.1%	184 164.3%
公・民の割合	公共が60%以上	383 100.0%	271 70.8%	172 44.9%	39 10.2%	120 31.3%	22 5.7%	624 162.9%
	民間が60%以上	115 100.0%	78 67.8%	51 44.3%	21 18.3%	24 20.9%	11 9.6%	185 160.9%
	公・民同程度	53 100.0%	33 62.3%	36 67.9%	4 7.5%	12 22.6%	3 5.7%	88 166.0%
建設業分類	総合(土木)	354 100.0%	235 66.4%	166 46.9%	29 8.2%	112 31.6%	24 6.8%	566 159.9%
	総合(建築)	60 100.0%	51 85.0%	26 43.3%	6 10.0%	17 28.3%	3 5.0%	103 171.7%
	専門(土木工事)	23 100.0%	17 73.9%	12 52.2%	5 21.7%	4 17.4%	2 8.7%	40 173.9%
	専門(躯体工事)	46 100.0%	31 67.4%	18 39.1%	7 15.2%	10 21.7%	4 8.7%	70 152.2%
	専門(仕上工事)	53 100.0%	36 67.9%	31 58.5%	14 26.4%	6 11.3%	2 3.8%	89 167.9%
	専門(設備工事)	13 100.0%	10 76.9%	5 38.5%	3 23.1%	3 46.2%	1 7.7%	25 192.3%
	専門(解体工事)	2 100.0%	2 100.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	4 200.0%

「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

1.実務経験の積み重ね

特に育成ということだけでなく、個人差はあるが何でも出来ることを基本に作業に従事しているため。(土木工事業/5,000 万～1 億円未満)

現場を経験することにより習得していく。(土木工事業/1 億～5 億円未満)

いろいろな現場での経験(土木工事業/1 億～5 億円未満)

長年の経験で取得した技能(土木工事業/1 億～5 億円未満)

各個人の経験(とび・土工事業/1 億～5 億円未満)

入社する前からの経験、実績によるもの。(ほ装工事業/1 億～5 億円未満)

現場での実務の中で習得。(土木工事業/5 億～20 億円未満)

上級の技能者は必要に駆られ、現場で実作業に触れながら自身で覚えていく中堅以下の技能者は現場で仕事を丁寧に教えられながら教育されている。(土木工事業/5 億～20 億円未満)

2.資格取得の奨励、技能講習会への参加

技能講習・免許資格等を積極的に取得させている。(土木工事業/1 億～5 億円未満)

各種資格取得の奨励(土木工事業/1 億～5 億円未満)

積極的に技術・技能資格を取得する。(土木工事業/1 億～5 億円未満)

メーカーや工業会の認定講習に参加。(鉄筋工事業/1 億～5 億円未満)

元請建設会社から配布される技術的なマニュアルや、事例集などを用いて行われる会議などに出席してもらう。(造園工事業/1 億～5 億円未満)

各種技能講習を習得(土木工事業/5 億～20 億円未満)

多様な資格の取得、技能講習、特別教育の受講。(土木工事業/20 億円以上)

外部講習、資格取得講習を最大限に活用。(土木工事業/20 億円以上)

3.熟練者や先輩による教育

異世代間の技術継承(先輩技能者から後輩技能者へ)。(とび・土工事業/1 億～5 億円未満)

熟練技術者および経験者から、未経験者への教育。(土木工事業/5 億～20 億円未満)

自社教育(先輩職員による指導)(土木工事業/20 億円以上)

4.自己研鑽

自己習得(屋根工事業/1,000 万～5,000 万円未満)

個人の実務の中での技術向上(土木工事業/5,000 万～1 億円未満)

個人の能力にあった自発的なスキルの向上等をサポート。(土木工事業/5,000 万～1 億円未満)

現場で古い人を見て覚える(土木工事業/5 億～20 億円未満)

自己研鑽により習得(他職からの転入)。(塗装工事業/5 億～20 億円未満)

本人の努力に頼っている。(建築工事業/20 億円以上)

5.その他

自社とグループ企業で技術研修を行っている。(土木工事業/1 億～5 億円未満)

自社の個別教育(土木工事業/5 億～20 億円未満)

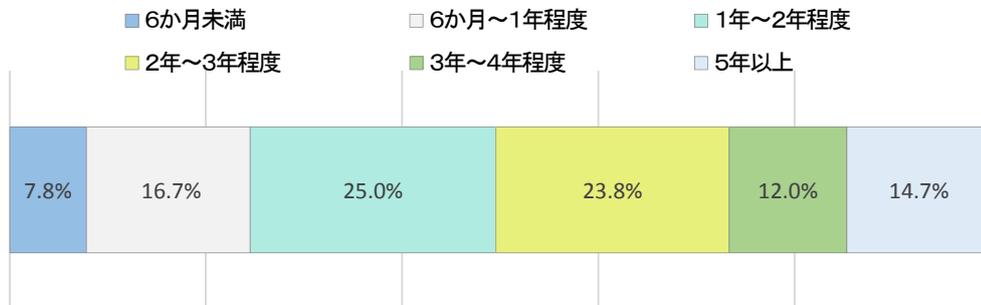
中途採用(土木工事業/5 億～20 億円未満)

個人事業主の入社(土木工事業/5 億～20 億円未満)

違う職種同志によるコミュニケーションで習得など。(建築工事業/5 億～20 億円未満)

Q1-8_多能工を育成する期間

多能工の育成期間は、「6か月未満」から「5年以上」まで回答が分散した。この傾向は企業特性にかかわらずほぼ同様であることから、各企業の方針や技能者の熟練度など、育成期間を左右する様々な要因があることが伺える。



		合計	6か月未満	6か月～1年程度	1年～2年程度	2年～3年程度	3年～4年程度	5年以上
全体		551	43	92	138	131	66	81
		100.0%	7.8%	16.7%	25.0%	23.8%	12.0%	14.7%
完工高	5,000万円未満	20	2	3	5	5	1	4
		100.0%	10.0%	15.0%	25.0%	25.0%	5.0%	20.0%
	5,000万～1億円未満	33	2	10	8	4	4	5
		100.0%	6.1%	30.3%	24.2%	12.1%	12.1%	15.2%
	1億～5億円未満	218	17	35	50	54	28	34
		100.0%	7.8%	16.1%	22.9%	24.8%	12.8%	15.6%
5億～20億円未満	184	15	25	44	51	21	28	
	100.0%	8.2%	13.6%	23.9%	27.7%	11.4%	15.2%	
20億円以上	96	7	19	31	17	12	10	
	100.0%	7.3%	19.8%	32.3%	17.7%	12.5%	10.4%	
元請の割合	60%以上	363	29	57	86	85	45	61
		100.0%	8.0%	15.7%	23.7%	23.4%	12.4%	16.8%
	40～60%程度	76	7	17	18	20	9	5
	100.0%	9.2%	22.4%	23.7%	26.3%	11.8%	6.6%	
40%未満	112	7	18	34	26	12	15	
	100.0%	6.3%	16.1%	30.4%	23.2%	10.7%	13.4%	
公・民の割合	公共が60%以上	383	27	63	94	91	46	62
		100.0%	7.0%	16.4%	24.5%	23.8%	12.0%	16.2%
	民間が60%以上	115	10	20	28	29	15	13
	100.0%	8.7%	17.4%	24.3%	25.2%	13.0%	11.3%	
公・民同程度	53	6	9	16	11	5	6	
	100.0%	11.3%	17.0%	30.2%	20.8%	9.4%	11.3%	
建設業分類	総合(土木)	354	27	57	81	85	44	60
		100.0%	7.6%	16.1%	22.9%	24.0%	12.4%	16.9%
	総合(建築)	60	7	11	13	17	4	8
		100.0%	11.7%	18.3%	21.7%	28.3%	6.7%	13.3%
	専門(土木工事)	23	1	2	11	3	4	2
		100.0%	4.3%	8.7%	47.8%	13.0%	17.4%	8.7%
	専門(躯体工事)	46	4	9	18	9	4	2
		100.0%	8.7%	19.6%	39.1%	19.6%	8.7%	4.3%
専門(仕上工事)	53	2	11	9	16	8	7	
	100.0%	3.8%	20.8%	17.0%	30.2%	15.1%	13.2%	
専門(設備工事)	13	0	2	6	1	2	2	
	100.0%	0.0%	15.4%	46.2%	7.7%	15.4%	15.4%	
専門(解体工事)	2	2	0	0	0	0	0	
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

Q1-9_多能工を育成するうえでの課題や問題点、その解消法

自由記述として、計 300 件以上の記入があった。ここでは、それら内容を7つのテーマにわけて紹介する。

1. 本人のやる気・モチベーション・処遇改善

「興味のある人や積極性のある人に説得して処遇する。」や「声掛けによる士気向上〔褒める〕」、「職人同士の相互交流」など。

2. 本人の能力・経験

内容としては「頭の切り替えができない」、「頭では分かっているが失敗をする。経験を積ませる事しかない」、「現場で自然と必要に迫られ多能工になった。」など。

3. 若手人材確保・定着

「若手技能者が定着しないこと」や「教育・実務を教える人材の確保」、「若い世代の確保」など。

4. 教育・育成のための指導者と指導者の育成

「人材育成する人材の発掘」や「教育係の技能者がいない」、「指導者、現場で得意なもの組み合わせ作業を行ない指導させる」など。

5. 資格取得・人材育成のための費用・時間・職場環境整備

「研修費用負担」、「教育訓練の場を提供」、「OJT の実施」など。

6. 多能工育成のための仕事の確保や経営安定化

「多能工化が可能な工事受注機会を増やす」、「個人の必要性のある仕事の受注確立」など。経営者に対する直接の課題でもある。

7. その他

「仕上がりに対する感覚が職種によって違うため、完成度が低い。」など多能工に対するネガティブな意見や、「コミュニケーション」など若手技能者に対する接し方など。

1.本人のやる気・モチベーション・処遇改善(56 件)

育成までに時間がかかる、また個人のやる気があるかどうかにもよるといいます。やる気がある人間には、月給制を用いるようにしています。(土木工事業/完工高:1,000 万円未満)

技能工は今までは、日給であったが、これを月給にして、生活の安定を図っている。(土木工事業/完工高:1,000 万~5,000 万円未満)

熟練工になるための自覚。(とび・土工工事業/完工高:1,000 万~5,000 万円未満)

個人の努力(屋根工事業/完工高:1,000 万~5,000 万円未満)

やる気、向上心を持てる環境を作ることは今も課題です。(土木工事業/完工高:5,000 万~1 億円未満)

新たな技能を習得するという本人のやる気、意気込み。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

仕事の楽しみ方を知ってもらうこと。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

技術者を技能者としても育成するにあたり、「見る」と「やる」では随分違うので、多くの失敗や損失があった。解消の工夫は、失敗を振り返り、他者との意見交換だと考える。自らが施工経験があるので、実行予算作成や原価管理で必要となる施工能力、費用等の数値の精度が上がり、個人の原価意識が向上した。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

技術向上に伴い、賃金を上げて、やる気を起こす。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

多能工育成に係る経費、期間、作業効率、社員の意識改革(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

本人への説得(多くが特定の業務を希望して入社したため)(土木

工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

本人の適性、やる気(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

本人の意欲が不可欠なため、本人の意思に任せて取得。強要はしなかった。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

本人の建設現場における向上心。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

本人が社員化を望まない場合が特に厳しいです。工夫しているのはひたすら説得です。労務者で自費で資格を取得する人なんて見たことも聞いたこともない。全額使用者負担で取得してもらえます。仕事はできても資格が無い労務者が多すぎてどうしようもない。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

給料、教育等に関する時間と費用、資格取得による手当の支給。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

本人の意欲がなければいつまでたっても覚ええない。意欲を持たせるためにはどうすればよいか課題。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

①技能者のモチベーションの維持・向上 ②グループ企業の技能者育成への協力体制構築 ③技能者のスキルアップと連動した賃金アップ、手当で支給など処遇改善(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

大工以外の仕事は嫌だ→いろいろな職種をすることで常時採用できる。(建築工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

技能者のモチベーションを高めることが将来的に有効であることを理解させる。(とび・土工工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

本人の意向にそぐわない事が多い。(とび・土工工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

実際のところ現在育成中であり、技術継承も先輩技能者の人間

性に大きく左右される。(とび・土工事業/完工高:1億～5億円未満)

鉄筋工以外はやりたくない職人の説得・・・すべての人に求めないで、興味のある人や積極性のある人に説得して処遇する。(鉄筋工事/完工高:1億～5億円未満)

モチベーションの維持:必要とされる環境づくり(土木事業/完工高:5億～20億円未満)

資格のみで、実践をためらう。型枠の溶接ではコンクリート打設時に溶接が離れると出来形に影響が出る等がある。自社工場の溶接工に教育を受ける。(土木事業/完工高:5億～20億円未満)

多様な仕事内容を覚えることとなるため、本人のモチベーションを高める事が課題。技能取得・資格取得による昇給制度の導入。(土木事業/完工高:5億～20億円未満)

本人のやる気。(土木事業/完工高:5億～20億円未満)

本人のやる気をどう醸成するか。職長が一番悩む問題です。最近の若い人は、失敗を恐れます。うまくできて100点取れる人を優遇しすぎ。つまり、若い人は楽な方を選び100点取れる道を選択していきます。こちらの態度を変えないと、難しい方を選択してくれない。(土木事業/完工高:5億～20億円未満)

熟練者の意識と若者の習得意識のギャップ(土木事業/完工高:5億～20億円未満)

必要な資格については、個人の努力によって取得はできたが、実務に当たっては、社内OJTに頼ることが多く、教えられる側と教える側の意思疎通がないと難しく、人間関係が技術取得や成長のスピードを左右する。従って、本人のやる気と教える側の推薦がマッチするよう互いの意見を聞き尊重しながら育成している。(土木事業/完工高:5億～20億円未満)

課題は個人のモチベーションに対する動機づけと、教育時間の確保です。(土木事業/完工高:5億～20億円未満)

本人のやる気 他の職種を覚えるメリットを教えることが難しい。(土木事業/完工高:5億～20億円未満)

零細企業にとっては育成するほど余裕が無いので、有能な人材を運よく発掘し、継続確保に向け、賃金・休日等で補填している。(土木事業/完工高:5億～20億円未満)

きらいな工種は上達しにくい。長期間の育成教育。(土木事業/完工高:5億～20億円未満)

適材適所を見つけること(土木事業/完工高:5億～20億円未満)

なんでもやらせる勇氣(土木事業/完工高:5億～20億円未満)

各人の得意な職種に偏りがちになり、他の職種をやりがらなところが見られるので、現場での各人の割り振りを均等になるよう工夫し作業手順の指導を行っている。(土木事業/完工高:5億～20億円未満)

「将来の目標」を個人に書かせることです。書かせる事により個人個人が自分の夢を描くようになります。(土木事業/完工高:5億～20億円未満)

採用後、しばらくの間作業状況を見て、本人の向き、不向きを考慮している。(土木事業/完工高:5億～20億円未満)

本人にある程度まかせる事で、責任を持って取り組む。その上で良否を技能者が見て判断し、手直しの有無を決める。手直しが必要であれば指導して作業させる。(建築工事/完工高:5億～20億円未満)

技能者本人が他工種を取得する事に対しての動機付けが課題。社員に対しては資格手当(1工種につき月々5000～10000円)を導入する事で対応している。(建築工事/完工高:5億～20億円未満)

現在の若手と職長との年齢による育成方法[時代が違う]。思い通りに動いてくれない為、ストレスから厳しすぎる言動がでる。営業マンからの中間的なコミュニケーション作り。声掛けによる士気向上[褒める]。(タイル・れんが・ブロック工事/完工高:5億～20億円未満)

本職の工種以外に取り組む意義や必要性を理解させること(塗装工事/完工高:5億～20億円未満)

他の職種の作業に興味を持ち、向上心を持つ気持ちの若い人材、仕事が切れず高収入が見込める事を指導。(防水工事/完工高:5億～20億円未満)

多能工を育成することの社員への意識付け。なぜ必要なのかを、朝礼時などを利用し、たびたび説明を行った。(解体工事/完工高:5億～20億円未満)

作業者が仕事に興味を持ち、できる職種を増やそうとさせる。(土木事業/完工高:20億円以上)

訓練後、できるだけ多くの経験を積めるような配慮(責任を持たせる)。本人のやる気を向上させるために資格に対する免許手当の支給。(土木事業/完工高:20億円以上)

技能者に多能工になろうという意識が定着していないこと。(土木事業/完工高:20億円以上)

意識改革。多能工になると就業機会が増え平準化した業務になるとともに安定した収入に繋がると日々指導し動機付けしている。(土木事業/完工高:20億円以上)

・建設技能者個人が、自分自身の技能能力を把握出来ていない。
・個人目標を立て、その目標を文章にて明確にして随時チェックして行く事で個人のスキルアップをさせている。(建築工事/完工高:20億円以上)

賃金水準の見直し。技術力や勤務姿勢を評価し、ベースアップや賞与に反映している。(建築工事/完工高:20億円以上)

本人の意欲向上、働き甲斐を高めるために少しずつ成功体験を積み上げる。(建築工事/完工高:20億円以上)

OJT 以外での育成時間の確保が、働き方改革と逆行するのではないかという意見もあり難しかった。よって時間外手当の支給の範囲として扱い、社員に理解をしていただいた。しかし、一日作業してからだとか、休日返上でとなると健康管理や家庭サービスへの支障が出るので本人とのコミュニケーションを密にし目的と処遇改善に繋がることを理解していただいた。(とび・土工事業/完工高:20億円以上)

すみません。自社自身では育てておりません。職人同士の相互交流でしょうか。(管工事/完工高:20億円以上)

各職方、専門の業種にこだわりがあり、新しい事をやる事に不安を持っている。現場で一緒に作業し指導する。(防水工事/完工高:20億円以上)

多能工になる本人のやる気の創出(防水工事/完工高:20億円以上)

2.本人の能力・経験(36件)

個々の能力の見極め(土木事業/完工高:1,000万円未満)

多能工となる為には、経験年数が必要であり、また工事全体を見

判断できる力も経験からくるものなので、それらを習得する為には最低 5 年から 10 年は必要だった。経験年数が必要な事なので、若手の育成が今後の課題である。(土木工事業/完工高:1,000 万~5,000 万円未満)

個人の能力の差が激しいので実務教育などを行っている。(土木工事業/完工高:5,000 万~1 億円未満)

個人の能力に適合性を見出すこと(土木工事業/完工高:5,000 万~1 億円未満)

現場経験(建築工事業/完工高:5,000 万~1 億円未満)

いろいろな職種の作業を覚えるまで時間がかかる。できるだけいろいろな現場で作業をさせる。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

建設工事に携わっていない人から教え講習会に行き修了証や資格を有しても実際にすることは違って失敗することが多い。頭では分かっているが、失敗をする。解消法は、経験を積ませる事しかない。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

現場で自然と必要に迫られ多能工になった。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

土木工事も舗装工事も出来るように両方の作業をやらせ、特性を見極めた。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

工事全体の流れを把握し、安全に効率よく施工する能力をつけることが最も大きな課題であり、その解消のため、各種講習の受講等により専門知識の向上をおこなっている。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

現場を経験すること(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

多技能を習得させるのには個人の適性を見極めと、経験をつませるため工事量をこなす時間が必要となる。そのため人材の現場間の移動を可能な限り流動的にすることで、短期間で多くの経験をつめるよう対応している。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

本人のセンスによります。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

個人により、向き不向きがあるので、人選に苦労している。多能工のできる人も少ない。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

・実務経験不足・下請と一緒に技能習得を向上させる。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

個人の能力不足(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

個人の能力により、差が出てしまう。個人のやる気を出せるよう、褒めて、焦らず教えていく。(建築工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

自社施工するための技術・ノウハウの取得、機材の確保(とび・土工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

個人差により向き不向きがありなかなか習得できない場合、他の作業員の手かせになり工程が捗らない事があった。(とび・土工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

専門工事職人のクオリティまでは持っていけない。(とび・土工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

時代の変化とともに、プロになろうとする意識が低く、いつまでも補助的な役割を好むので、給料を昇給させる際に年数は経っていても、技術力が伴わない為困る。(造園工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

頭の切り替えがなかなかできない。(土木工事業/完工高:5 億~20 億円未満)

個人の能力、ガマンして育てる。(土木工事業/完工高:5 億~20 億円未満)

工種が多く単純な作業ではないので一人前に育てるまでが難しい。とにかく多くの現場を経験するしかない。(土木工事業/完工高:5 億~20 億円未満)

現場での教育となるため、個人の能力によるところが大きい。(土木工事業/完工高:5 億~20 億円未満)

特別に育成はしていないが、現場での経験が重要と思われる。(土木工事業/完工高:5 億~20 億円未満)

技術の習得(土木工事業/完工高:5 億~20 億円未満)

多数をおぼえる能力不足。無理させずに少しずつ年数はかかるが理解させること。(土木工事業/完工高:5 億~20 億円未満)

優秀な人、そうでない人、高齢者、人材育成コスト、時間がかかる。(土木工事業/完工高:5 億~20 億円未満)

なんでも出来るよう、なんでもやらせてみる。(建築工事業/完工高:5 億~20 億円未満)

個人の向き不向きがあるので、一律同じような作業ができる多能工に全員がなれるかと言われれば難しい。(とび・土工事業/完工高:5 億~20 億円未満)

資格取得と実務経験の問題(とび・土工事業/完工高:5 億~20 億円未満)

当社は道路舗装がメインの会社です。道路工事は街築、舗装、道路付属施設に分かれますが、一連の作業となるため多能工でない時間的、費用的にロスが出ます。そのため時間をかけても多能工を育成する必要があります。課題といえば時間(年月単位)が要すること、その解消方法はただ一つ、多くの経験をさせて、経験者から学び取ることです。(舗装工事業/完工高:5 億~20 億円未満)

技術度を上げ、周りとの差を無くして仕上がりの度合いをそろえること。自社で実務教育を重ねる。ベテランの職人について教育する。(塗装工事業/完工高:5 億~20 億円未満)

経験年数。今まで経験のある職人を当社の社員にした。若年者の減少、休日等の増加(土木工事業/完工高:20 億円以上)

本人の適性を見極めていくこと(建築工事業/完工高:20 億円以上)

3.若手人材確保・定着(51件)

若い労働者が継続しない。(土木工事業/完工高:5,000 万~1 億円未満)

若手人材の雇用・育成(土木工事業/完工高:5,000 万~1 億円未満)

若い人材の確保(屋根工事業/完工高:5,000 万~1 億円未満)

若手技能者が定着しないこと。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

専門工種からの脱却による本人の不満等、従業員の各年齢層ごとの人員確保が必要。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

若い世代の確保(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

課題は、教育・実務を教える人材の確保。若い技能者には、動画で教育しています。(土木工事業/完工高:1 億~5 億円未満)

若年社員の不足(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

若手の人材の確保が難しい。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

若い人の退職(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

作業を教えた人材が辞めないよう、コミュニケーションを多くとっている。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

若い者がすぐに辞めてしまう。育成するのに日数がかかる。経費がかかる。取得したものは、賃金を上げる。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

若年労働者の定着率。社員の給与水準が上がっていく。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

人材不足、人間関係により退社されることが課題です。就職セミナーの参加や社内行事でリフレッシュをする。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

職人不足が深刻な土地柄で、多能工を育成しないと工事が完成出来ない。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

現在は人手不足であり、若く新しい多能工がいない。小さな会社で、職業安定所以外に求人を出していなかったが、学校やWEBへ求人を出し、採用活動をしていく。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

技能を習得した若手が独立等で、やめていくリスクがある。(建築工事業/完工高:1億~5億円未満)

人材の確保、協力業者との連携、工事単価の調整(板金工事業/完工高:1億~5億円未満)

工事が一定でない為、育成に時間がかかること。技術習得後の離職。(塗装工事業/完工高:1億~5億円未満)

技能教育や資格取得の支援等を行っても、転職等で離職があり、定着率の向上が課題である。(造園工事業/完工高:1億~5億円未満)

人材定着のため、定期的な資格取得をバックアップする。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

多能工を育成するには時間がかかる。また若手人材不足で新しい人間が育ちにくい。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

困難ではあるが、人員の確保の努力をしている。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

若年者の確保・育成・定着(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

高齢化(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

いま建設業では、「早い出勤時間」「休みがない」等で従事者が減少しています。又、技術職員も集まらず、新卒採用しても、すぐにやめてしまうのが現状です。そのため、当社では、「完全週休2日制」「有給休暇」の活用推進、グループでの出勤時間の調整等を進めています。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

人手不足、特に若手就労者の不足。技術・技能伝承者の不足・リタイア。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

人材確保(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

人材確保と育成が大きな課題である。働き方改革による有休消化率のアップ、時間外労働の削減(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

若者の不足(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

仕事を覚えると他社に移ってしまうので、仕事を切らさず繋げていくことに努めている。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

人材不足(高齢化)(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

多能工が辞めてしまった場合を考え、働きやすい社場作りを考えています。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

新規で入社する人材がいない、給与等の改正により人材確保の工夫をしている。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

離職されること。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

新入社員の確保(建築工事業/完工高:5億~20億円未満)

育成の上では大きな課題はありませんでしたが、本人が高齢化するなか後継者が不足しており、育成以前に人材の確保が最重要課題です。地方の中小企業にとって、多能工に限らず現場管理者の人材不足も事業を継続していくための大きな問題。合同企業説明会への参加や専門学校との懇談会への参加、公的機関を通しての募集等を積極的に実施している。(建築工事業/完工高:5億~20億円未満)

若手の人材不足が大きな課題。また旧来の「職人は見ておぼえる」といった技能の継承は困難となっており、伝える側の意識の改革と仕事をこなしながらの育成には効率の低下をまぬがれず、そのせめぎ合いの中、努力している状況。多能工育成のための教習用映像などがあるなら、育成のツールとして活用させてもらいたい。(建築工事業/完工高:5億~20億円未満)

社内に工種別の専門知識を持つ技能者を雇用して直接教育しなければ育成は困難。(ほ装工事業/完工高:5億~20億円未満)

人員そのものが不足している。定着する若者がいない。(防水工事業/完工高:5億~20億円未満)

若手職員が少ない。(土木工事業/完工高:20億円以上)

人材確保(土木工事業/完工高:20億円以上)

人材確保、作業環境の改善(土木工事業/完工高:20億円以上)

経験年数がかかる為、中途採用(経験者)で対応(土木工事業/完工高:20億円以上)

人口減少における若年層の減少と高齢化、技術の継承(土木工事業/完工高:20億円以上)

育成する人材の高齢化(土木工事業/完工高:20億円以上)

若手がないので技術の伝承が出来ない。(土木工事業/完工高:20億円以上)

人材の確保。常に一定の工事を確保する。(建築工事業/完工高:20億円以上)

・熟練技能者の高齢化による退職と若年技術者の確保 ・高校の技能者の募集、ハローワークの募集、若年未経験者の中途募集(建築工事業/完工高:20億円以上)

せっかく専門技能工のノウハウを教え、育成しても、仕事を覚えたら賃金の高い会社へ転職してしまうケースが多い。(とび・土工事業/完工高:20億円以上)

定年及び作業員の高齢化により、教育する人間が減った。定年の延長、外注班と協力しながら自社若年層への教育をする。(とび・土工事業/完工高:20億円以上)

4.教育・育成のための指導者と指導者の育成(27件)

多能工の手本となる人材が少ない。他社との交流(土木工事業/

完工高:5,000万～1億円未満)

技能を教育してくれる人材の確保。複数人で取り組み、実施してみる。(土木工事業/完工高:5,000万～1億円未満)

指導者の不足(とび・土木工事業/完工高:5,000万～1億円未満)

人手不足により、少人数で教育している。(土木工事業/完工高:1億～5億円未満)

育成するにあたっての指導者の確保と育成時間に余裕がない。働き方改革により、さらに顕著になってくると思われる。(土木工事業/完工高:1億～5億円未満)

特に工夫はありませんが、ベテラン多能工者について指導を受けながらの作業を繰り返し行う。(土木工事業/完工高:1億～5億円未満)

持続性、継続性を重視した育成をしています。(土木工事業/完工高:1億～5億円未満)

しっかり指導できる職員につける。(土木工事業/完工高:1億～5億円未満)

教育系の技能者がいない。得手不得手の個人差がある。(建築工事業/完工高:1億～5億円未満)

個人差による技術、同一主任による指導(とび・土木工事業/完工高:1億～5億円未満)

若手の人材不足ややる気があるのか、無いのか?分からない世代でもあり、どのように教育していくかが課題ではないかと思われまます。(とび・土木工事業/完工高:1億～5億円未満)

指導者。現場で各職種の得意なものと組み合わせる作業を行ない指導させる。(土木工事業/完工高:5億～20億円未満)

技能を向上させるための指導を行う専門職人が、社内では不足していること。地元の技術専門校に通わせたり、下請協力会社に派遣して技能を習熟させた。(土木工事業/完工高:5億～20億円未満)

課題:育成に時間がかかること。工夫:会社全体で育成を優先的に行うよう指導している。(土木工事業/完工高:5億～20億円未満)

覚えることが多岐にわたるため、育成に時間がかかる。技能講習や安全教育に積極的に参加させ、出来る仕事の幅を早く広げられるよう努めている。(土木工事業/完工高:5億～20億円未満)

先輩多能工者の若手労働者への教育方法。昔ながらの「黙して語らず」の時代から、懇切丁寧に教育するやり方にシフトしないと、若者は定着しない。(土木工事業/完工高:5億～20億円未満)

良き指導者の不足。(土木工事業/完工高:5億～20億円未満)

人材育成する人材の発掘(建築工事業/完工高:5億～20億円未満)

指導する人材不足(建築工事業/完工高:5億～20億円未満)

人員不足で教育・指導に十分な時間がかけられない。(ほ装工事業/完工高:5億～20億円未満)

教育する職長により、品質、スピードに差が出る。会社として勉強会を行う事で改善をしていくが、なかなか思うようにいかない。(塗装工事業/完工高:5億～20億円未満)

様々な変化に対応できる技能者に育成するため、工事経験豊富な技能者を常に同行させて技能の習得促進を図った。(土木工事業/完工高:5億～20億円未満)

業/完工高:20億円以上)

教育・訓練のノウハウが不足していること。(土木工事業/完工高:20億円以上)

指導者の確保(土木工事業/完工高:20億円以上)

能力のある職人に対し、一現場だけでなく、継続的な育成が必要だが、組織的な教育が出来ず、有能な人材を逃してしまう。(建築工事業/完工高:20億円以上)

・技能を教えらるる指導者不足 ・育成期間を長く地道に育てる。(建築工事業/完工高:20億円以上)

最も大きな課題:教育機会の確保(OJT)(機械器具設置工事業/完工高:20億円以上)

5.資格取得・人材育成のための費用・時間・職場環境整備(74件)

時間と費用が掛かる。(土木工事業/完工高:1,000万～5,000万円未満)

実務の中で育てるには年数がかかる。今後は個別に教育時間を設ける必要となる。(土木工事業/完工高:5,000万～1億円未満)

技術の継承方法が一番の課題。講習会等に参加しても、実際に作業しなければ習得は難しいため、講習会への参加は勿論、現場にてベテラン社員から技能を継承してもらおう方法をとっている。(土木工事業/完工高:5,000万～1億円未満)

日々の作業で技能を熟練させていく中、複数技能を熟練させていく時間・内容の問題。作業員同士でのアドバイス・指導。講習への参加。会社での教育。(土木工事業/完工高:5,000万～1億円未満)

個人の資格取得の奨励。講習会等への参加(費用等 全額会社負担)(土木工事業/完工高:5,000万～1億円未満)

教育訓練講習等、個人のスキルアップを高めつつ、会社の中で活躍の場を広げるために、個人の教育については費用を全額負担している。(土木工事業/完工高:1億～5億円未満)

資格試験費用助成(土木工事業/完工高:1億～5億円未満)

時間と費用を要する。(土木工事業/完工高:1億～5億円未満)

一定の技量に達するまで時間をかけて経験を積ませる。(土木工事業/完工高:1億～5億円未満)

多能工育成に係る経費、期間、作業効率、社員の意識改革(土木工事業/完工高:1億～5億円未満)

・実地現場の適合 ・資格試験の受験、準備講習会への参加(土木工事業/完工高:1億～5億円未満)

免許取得に関する費用(土木工事業/完工高:1億～5億円未満)

社員が少なく、忙しい時の、技能講習等への参加日程調整。(現場の状況により、申し込んでいるが、出席できないことがある。)1人に多くの資格をもたせ、お互いカバーできるようにしている。(ただ、1人退職するだけで、影響が大きい)(土木工事業/完工高:1億～5億円未満)

一つの事に集中できないため、覚えるのが遅くなる。(土木工事業/完工高:1億～5億円未満)

道具の確保、習得のための実践的な現場の確保(土木工事業/完工高:1億～5億円未満)

技能講習に数日間 参加する為、現場に欠員が出てしまう。他の

現場人員でカバーした。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)	格取得を先延ばしにせざるをえないのが実情であります。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)
免許・資格の取得に対する経費や時間。計画的な免許・資格の取得や費用負担(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)	成長してもらうまでに、育成費用がかかるのが課題。班の編成を職長と育成する人とをセットにして作業できるようにする。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)
時間を要する。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)	安全管理の徹底。安全大会や日々のミーティング等による安全教育実習。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)
業務より優先して講習に参加させる場合も多い。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)	技能講習等を活用した知識・技術の習得の推進です。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)
業務を一人で任せられるまでに年月がかかる。そもそも工種ごとに従業員を分けるほど工種量が無いため、1つの工事のできることは従業員で行う体制にしている。専門職を使うほどの仕事量も少なく、従業員で行ったほうが効率がよい。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)	様々な作業を各現場に合わせ、行いうえ、一人前の多能工になるためには時間と費用がかかる。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)
覚えることが多くて育成期間が長くなる。工夫に関しては特になし。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)	・資格取得のための講習時間の短縮。・資格取得のための講習費用の負担低減。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)
教育時間がとりにくい中で、実際に指導。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)	実践の中で習得させるには時間がかかりすぎる事。今後は仕事の合間をぬって、職長から直接教育する時間を設ける必要がある。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)
課題や問題点は、一人の技能者への育成までの過程。解消のための工夫は、教育、訓練センターの活用。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)	資格を取得させること。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)
時間がかかってしまう。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)	作業と技能研修受講の日程調整。現場主任、受講者と相談の上、出来るだけ作業に影響なく受講している。(受講日は出勤扱い)(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)
各職種に対応するための技術の習得。対応策は閑散期に各部門別の研修や実習の繰り返しをしている。(とび・土工事業/完工高:1億~5億円未満)	本人の希望する技能講習及び資格取得の費用は会社負担とし、可能な限り受けさせます。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)
短期教育では技能が不十分。長年の経験を積む必要がある。弊社のような小企業の場合、教育している余裕はないが、資格取得を奨励して個人のスキルアップを図っている。(とび・土工事業/完工高:1億~5億円未満)	特殊運転手として働くためには、免許取得と実際に作業できるようになるまでの期間が3年前後掛かってしまう事から、免許取得の時間を作り、取得後は助手席へ乗せて技術を学ばせるよう配慮しました。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)
個人の仕事量が集中してしまう時期が発生する可能性がある。バックアップ体制を計画的に行い、休日を取りやすい環境づくりをする。(とび・土工事業/完工高:1億~5億円未満)	特定の職種に片寄る(建設機械運転等)。解消のために出来るだけ平等に資格を取らす。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)
技術の取得に時間がかかる。やって見せ、やらせて見せて指導する。(管工事業/完工高:1億~5億円未満)	該当する工事を多く経験させるのに時間を必要とする為、熟練の方と組ませる事により解決しました。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)
教育時間(ほ装工事業/完工高:1億~5億円未満)	育成する時間がかかる。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)
就業時間内での研修時間の確保(塗装工事業/完工高:1億~5億円未満)	育成期間中のロス。(投資と考えあきらめる)(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)
技能検定の合格(塗装工事業/完工高:1億~5億円未満)	講習費用がかかる。助成金を活用(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)
無理のない程度に、時間をかけて教育する事。(造園工事業/完工高:1億~5億円未満)	育成時間の確保、作業工程を制限しない。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)
人材定着のため、定期的な資格取得をバックアップする。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)	育成するには費用と時間がかかる事。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)
仕事の合間を縫っての技能研修参加への時間調整。特に解消法はありませんが、日程が決まったら兎に角、参加しており、その日は出勤扱いとなっています。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)	必要資格が多岐にわたり、取得させる費用が多いのが課題でした。一つの現場をできるだけ最初から最後までできるだけ参加させるよう工夫している。(建築工事業/完工高:5億~20億円未満)
作業上必要な資格取得までの時間や費用、又、OJT実施者の資質・実施時間の確保。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)	訓練は休日にはしにくいですが、ウィークデイとなると、本業に支障をきたす。多能工育成助成金を申請し、計画的な育成で社内のコンセンサスを得る。(建築工事業/完工高:5億~20億円未満)
課題は、育成する時間(期間)。仕事の合間や休工時間を利用して解消しました。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)	
教育訓練のための費用が問題であり、解消のためにハローワークの活用や資格試験取得のための費用を国の助成金を利用させてもらっている。しかし、数年で退職する若年技能者が多いので資	

各種資格取得のための費用負担が過大でしたが、助成金の積極利用により負担を軽減している。(とび・土工事業/完工高:5億～20億円未満)

資格取得の推進(とび・土工事業/完工高:5億～20億円未満)

都市工事現場における多能工養成訓練(ほ装工事業/完工高:5億～20億円未満)

育成する現場が少ない。現場があった場合に経験をつませる。(防水工事業/完工高:5億～20億円未満)

多能工になれば処遇待遇が改善し、給料が上がることを意識させる。資格取得を優遇し、取得後の待遇をあげる。(土工事業/完工高:20億円以上)

・講習 ・免許取得に要する費用への支出 ・助成金の活用(土工事業/完工高:20億円以上)

若手職員の育成に時間と費用を要する。そのため、様々な工種の現場へ携わり、経験をさせる必要がある。(土工事業/完工高:20億円以上)

教育する手間・時間(作業時に教育を兼ねて)(土工事業/完工高:20億円以上)

研修や講習に必要な費用(離島の為、移動費、宿泊費、出張旅費に加えて講習前後の日は仕事ができない影響が大きい)(土工事業/完工高:20億円以上)

日程調整、研修費用の増加(土工事業/完工高:20億円以上)

育成と言っても、突然の作業従事の際に教育するしかなく、育成に時間と費用を要してしまう。高卒技能者を採用し、時間を掛け育成している。(土工事業/完工高:20億円以上)

免許取得(費用負担又は有期貸付)(建築工事業/完工高:20億円以上)

品質向上の為、教育・訓練(養成期間)をより効率化するための努力(建築工事業/完工高:20億円以上)

職種にこだわる教育・訓練(建築工事業/完工高:20億円以上)

・育成するための時間が無い。 ・なるべくOJTで仕事を覚えてもらっている。(とび・土工事業/完工高:20億円以上)

各職種とも中途半端な技能とならないよう、資格を取らせる。たとえば、タイル工1級と石張り1級両方取得させている。ALC建込みは溶接の資格を取らせる。(タイル・れんが・ブロック工事業/完工高:20億円以上)

・育成するまでに時間がかかるし、1日の作業量が専門職よりも少ない。(防水工事業/完工高:20億円以上)

解消のための工夫、予算上の手当て(教育費用の配分)(機械器具設置工事業/完工高:20億円以上)

6.多能工育成のための仕事の確保や経営安定化(26件)

専門的な同工種の仕事が継続受注できない。(土工事業/完工高:1,000万～5,000万円未満)

個人の必要性のある仕事の受注確立(タイル・れんが・ブロック工事業/完工高:5,000万～1億円未満)

元請工事の受注の確保の中、工事の着手から完工へ向けての携わりの持てる現場が必要。(土工事業/完工高:1億～5億円未満)

仕事の継続的な供給(土工事業/完工高:1億～5億円未満)

仕事を選べないため、OJTとして育成したいが、計画的にはできない。その時主流の業務内容に依存する。(土工事業/完工高:1億～5億円未満)

同一現場での多種工種が少ない。他工事への応援。(土工事業/完工高:1億～5億円未満)

年間を通し受注内容にバラつきがある。(土工事業/完工高:1億～5億円未満)

仕事量が少なく、教育の機会が少ない。(土工事業/完工高:1億～5億円未満)

継続的に多工種の作業がないため、実務経験で覚えるのに時間がかかる。(土工事業/完工高:1億～5億円未満)

未経験者等の場合には技能講習、特別教育が必須になる工種が多いため、年間を通してそれらが少なく必要なものをすぐに取得できないこと。また、それらができてでも離職してしまう場合もある。(土工事業/完工高:1億～5億円未満)

常に同種の工事が無く、多くの種類の工事をこなさなくてはならない。現場でいろいろな工事を経験する。(土工事業/完工高:1億～5億円未満)

継続的にバランスよく受注ができないため、技術の維持・向上が難しい。(塗装工事業/完工高:1億～5億円未満)

工事頻度が少ないため、一旦習得しても、時間経過とともに忘れてしまう。(水道施設工事業/完工高:1億～5億円未満)

教育をする側と受ける側の人間関係が良好でなければ、頓挫してしまう場合がある。社員間の良好な人間関係を構築するためには、会社が利益を出して経営を安定化することが最も重要でその利益を還元し、社員の収入を満足させることが一番の課題と思われる。(土工事業/完工高:5億～20億円未満)

OJTで、自然に覚えてもらうかたちであるので、覚えてもらいたい工種が受注工事にない場合もあったりと、時間がかかる。(土工事業/完工高:5億～20億円未満)

特別に授業を行う訳ではないので、受注内容により片寄りがある場合がある。仕事の中で教育していくような方法となる為。(土工事業/完工高:5億～20億円未満)

教科書等での勉強会が多いが、育成する場所(その職種を身をもって体験できる場所)が少ない。(土工事業/完工高:5億～20億円未満)

仕事を覚えると他社に移ってしまうので、仕事を切らさず繋げていくことに努めている。(土工事業/完工高:5億～20億円未満)

OJTによる教育の為、工程管理、原価管理の面で工期の遅れ、工事原価の増加などの問題がある。そのため人員や機械設備等配慮した現場配置を行っている。(土工事業/完工高:5億～20億円未満)

近年、基本となる人材の確保が困難になっている。なるべく間を空けずに当該工種を受注することを心がけている。(ほ装工事業/完工高:5億～20億円未満)

多能工化が可能な工事受注機会を増やす。メーカー等による実施指導の依頼により実践教育(塗装工事業/完工高:5億～20億円未満)

育成するうえで困ったことは、習得したい仕事まんべんなく受注できないことです。例えば、土工工事の中で、掘削から山留め工事を行うのに、どちらも施工できる多能工が求められますが、育て

るためには仕事がないと難しい。その仕事がいいタイミングででてこないで育成するまで時間がかかりました。(土木工事業/完工高:20億円以上)

多能工を育成しようという組織的な意思決定がなされていないこと(土木工事業/完工高:20億円以上)

担当工種の仕事がない場合の、休業を解消するための工夫。(土木工事業/完工高:20億円以上)

育成教育できる工事が少ない。そのため、小規模な工事は、できるだけ社員で施工(実習)する。(建築工事業/完工高:20億円以上)

同様の仕事が継続性が少ない事。(塗装工事業/完工高:20億円以上)

7.その他(56件)

土木現場は、一つとして同じものはなく、多少効率が悪くても、多能工で作業することでトータルコストを抑えて、工期の短縮を図ることができる。(土木工事業/完工高:1,000万~5,000万円未満)

職種による、基本的考えの違い。ゼロベースからの教育(塗装工事業/完工高:1,000万~5,000万円未満)

能力アップによる周囲との軋轢ができること。上司による管理(不穏な気配を感じた時は調停させる)(建築工事業/完工高:5,000万~1億円未満)

仕上がりに対する感覚が職種によって違うため、完成度が低い。(造園工事業/完工高:5,000万~1億円未満)

職種によって賃金の格差がある。(造園工事業/完工高:5,000万~1億円未満)

常に~かもしれない(事故が起こるかもしれない)行動を取る事。(水道施設工事業/完工高:5,000万~1億円未満)

多能工は、工種、使用機械、工具の種類が大変多いため、どの組み合わせが最善かを勉強するのに苦労した。工夫している事は、倉庫の整理整頓をし、使いたい物がすぐ探せる状態を常に目指している。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

コミュニケーション(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

山間部の建設業者は、従来より多能工な職員を育成し、多工種の物件を受注して来た。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

品質を向上するため。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

品質を確保するため、丁寧にやる事により生産性が下がり、コスト上昇を重ねる事。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

施工を任せろ。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

中途採用で高齢者を採用すると、育成期間が過ぎて実際の作業ができるようになるとすぐ定年になる。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

出来栄、品質の確保ができるまで時間がかかる。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

職種により、育成期間に年月を要する。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

各現場への人員配置時に、ある程度気の合う配置をし、主副の関係性を明確にし過ぎないように配慮する事で、現場の雰囲気は向上し、引いては生産性向上へつなげられるようにする。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

経験が浅いため作業手順の間違えによる、出来(品質、見栄え)がよくないときがある。必ずやり直しを行い、作業手順の再教育、熟練者による指導を行う。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

小さい工事を施工していく中で、各自が様々な仕事を覚えて行かざるを得ないというのが実情で、特に工夫は無い。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

色々な現場を経験して現場環境から覚えるものであって、特に技術に対してこちらから教育していることはない。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

広く浅くさまざまな仕事を行うため、技量の向上に期間がかかり、その間には手直し等の手戻りも多いが、元請としての直営施工であるため根気よく育成するだけ。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

不定期な休みで日給制が難しい。(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

コミュニケーション(土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

スタートラインが1職種のため、他職種の内容・技術の習得が困難でした。(建築工事業/完工高:1億~5億円未満)

・作業者の他業種への転向 ・作業効率の向上による作業日数の削減(建築工事業/完工高:1億~5億円未満)

コンクリート打設はいつも本番のため、練習として作業をさせづらい。(とび・土木工事業/完工高:1億~5億円未満)

仕事の関連性に伴う必要性がある為、社内研修と共に実地訓練・指導を行う。(塗装工事業/完工高:1億~5億円未満)

複数の技能を同時に習得することで習熟度の低下がみられるため、作業の多い技能から反復し習得させることで、効率的な技能習得を図っています。(塗装工事業/完工高:1億~5億円未満)

多能工を育成している意識はなく、専門工種の作業で慣れた後、徐々に他工種の作業をできるように慣らしています。(造園工事業/完工高:1億~5億円未満)

すべての工種の技術を取得するまでに時間がかかる。一人一人得意分野が違うので、すべてをマスターするのは容易ではない。(造園工事業/完工高:1億~5億円未満)

工事業務中に教える場合が多く、主に口頭での伝達になるため親切には教えることが出来づらい。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

専門技能士よりも、作業が遅く、品質も劣る。当然、経費がかさむ。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

未熟な作業員を現場に配置することは施工管理をしている職員にはメリットが無いので、現場作業員を多能工化することで、通年雇用を目指すことは、今後の施工環境の改善につながることを説明した。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

時間がかかり、試行錯誤による経済的ロスがある。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

高齢化している為、覚えが悪い。何度も教える、やらせるを徹底させました。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

①自社にあった多能工化が必要であり、他社や公的機関の考える多能工と合致しない。②自社の現場は合わせるため、教育機関の講習では合致しない。③上級技能者は実際の現場にて試行錯誤しながら覚えていくが、その領域にいくまでの実力を有している技能者が少ない。④世代で言うと40代以下は、資格取得には積

極的だが、教えてもらうことが当たり前であるため自社の現場にそくしたカリキュラムを自社にて作成、運営していかないとけない。
(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

多能力の向上(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

弊社の職種の組み合わせにおいては特になし。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

技能習得をさせたい者が、他工種で作業している場合、新たな工種へ配置できないことが多いこと。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

保険の加入(例)船の仕事が主なものが、陸上工事で労災にあった場合の保険団体の対応が確立されていない。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

一連の作業工程で、必然性のある工種を多能工としていくことを意識している。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

一つの事ができる職人に比べ、一般的に評価が低く捉えられている。一人の人が何種類の技能を持つということは、工事施工を行う上で大変便利なことで有意義なのに、どうしても鉄筋工、型枠工、カジ工等、それに特化してそれだけやっている職人に比べ賃金が低い。土工というのは、一番単価が低い(二省単価)。しかし、その土工がカジ工やとび工や型枠工や鉄筋工等、いろいろ覚えて資格を取っていく例が多いが、どうしても現状、給料が安くなってしまふ。二省単価にて多能工というのを作ってほしい。(土木工事業/完工高:5億~20億円未満)

同一メンバーによる作業(2~3人)の連続をしない。メンバーは、作業内容により入れ替える。(建築工事業/完工高:5億~20億円未満)

仕上がりが雑にならないようにすること。(とび・土工事業/完工高:5億~20億円未満)

課題)職務内容、職務責任の明確化(どこまでが当社の施工範囲なのか不明確な場合が多い)

解決策)工事指示書、契約書等の文書によって施工範囲を明確化させ責任施工を行い、施工範囲外の作業は協議する(とび・土工事業/完工高:5億~20億円未満)

1つの工種が1級で有り、その方が他の工種を学ぶのに早い。
(塗装工事業/完工高:5億~20億円未満)

賃金の低い職種の作業を行った時、コストが上る。(例)大工にコンクリート打設をさせると、大工賃金を支払う(土木工事業/完工高:20億円以上)

意思の疎通。コミュニケーションの向上に努めている。(土木工事業/完工高:20億円以上)

各工種ごとの技能が中途半端になりがちになってしまう。(土木工事業/完工高:20億円以上)

工事規模が小さいため、少ない人数・決められたメンバーで多くの工種を施工する必要性がある。(土木工事業/完工高:20億円以上)

建設技術者気質と職人的気質の違い。持っている技術的内容の違い。人生観、今までの人生経過の違い等、あるいは工事量の年間変化などからも、現場技能工の給与を月給制にすることは早急すぎる。技能工の育成課題は給与だけの処遇改善にとどまらず、福利厚生面の充実、例えば作業服・防寒着・賞与・作業環境改善に対する会社の取組など、育成課題解消が必要。(土木工事業/完工高:20億円以上)

育成については、今後の大きな課題。(建築工事業/完工高:20億円以上)

土木工事を直営で施工すると、どうしても多能工化する必要がある。(建築工事業/完工高:20億円以上)

問題点はない。各職種に指導を依頼。(建築工事業/完工高:20億円以上)

鉄筋工、型枠工、オペレーター、運転手という技能工のプライド。その仕事だけでは駄目というだけ。(とび・土工事業/完工高:20億円以上)

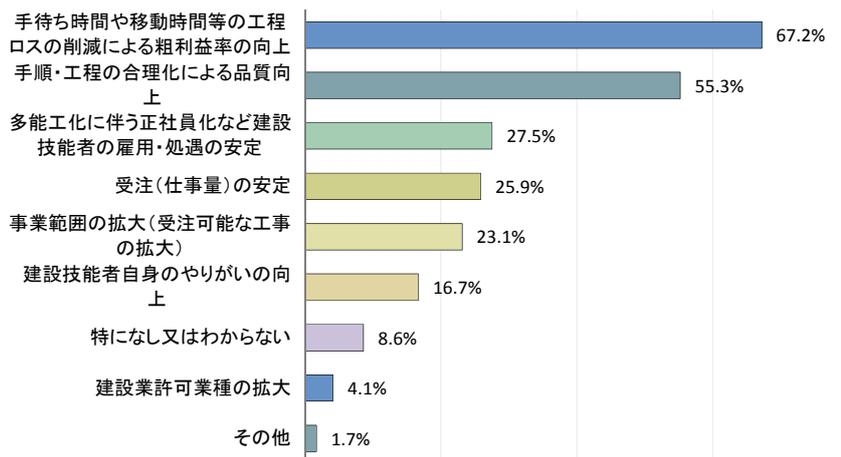
電力;実務を多く経験させる必要があり、時間を掛けて教育が必要⇒報酬や給料を能力相応に上げる。通信;能力取得までに業務量を他部門と比較、理解するのに時間を費やす⇒対話時間を重視する。(電気工事業/完工高:20億円以上)

教育内容と現場の不一致(ほ装工事業/完工高:20億円以上)

2. 多能工化の考え方等について

Q2-1_多能工化を進めることの効果・メリット

多能工化の効果・メリットとしては、「手待ち時間や移動時間等の工程ロスの削減による粗利益率の向上」(67.2%)が最も多く、「手順・工程の合理化による品質向上」(55.3%)、「多能工化に伴う正社員化など建設技能者の雇用・処遇の安定」(27.5%)と続く。多能工化の背景・動機の順位との一致が見られ、概して効率面におけるメリットが指摘されている。



	合計	手待ち時間や移動時間等の工程ロスの削減による粗利益率の向上	手順・工程の合理化による品質向上	多能工化に伴う正社員化など建設技能者の雇用・処遇の安定	受注(仕事量)の安定	事業範囲の拡大(受注可能な工事の拡大)	建設業許可業種の拡大	建設技能者自身のやりがいの向上	特になし又はわからない	その他	累計(n) / (%)	
全体	1895	1274	1047	522	490	438	78	316	163	32	4360	
	100.0%	67.2%	55.3%	27.5%	25.9%	23.1%	4.1%	16.7%	8.6%	1.7%	230.1%	
完工高	5,000万円未満	85	51	43	19	19	17	4	10	16	2	181
		100.0%	60.0%	50.6%	22.4%	22.4%	20.0%	4.7%	11.8%	18.8%	2.4%	212.9%
	5,000万～1億円未満	125	78	66	27	34	42	10	20	14	0	291
		100.0%	62.4%	52.8%	21.6%	27.2%	33.6%	8.0%	16.0%	11.2%	0.0%	232.8%
	1億～5億円未満	708	446	387	195	221	187	35	112	57	12	1652
		100.0%	63.0%	54.7%	27.5%	31.2%	26.4%	4.9%	15.8%	8.1%	1.7%	233.3%
5億～20億円未満	605	420	320	182	138	127	23	100	50	8	1368	
	100.0%	69.4%	52.9%	30.1%	22.8%	21.0%	3.8%	16.5%	8.3%	1.3%	226.1%	
20億円以上	372	279	231	99	78	65	6	74	26	10	868	
	100.0%	75.0%	62.1%	26.6%	21.0%	17.5%	1.6%	19.9%	7.0%	2.7%	233.3%	
元請の割合	60%以上	1262	889	744	372	273	235	45	227	103	18	2906
		100.0%	70.4%	59.0%	29.5%	21.6%	18.6%	3.6%	18.0%	8.2%	1.4%	230.3%
	40～60%程度	232	149	121	70	79	62	11	36	19	3	550
		100.0%	64.2%	52.2%	30.2%	34.1%	26.7%	4.7%	15.5%	8.2%	1.3%	237.1%
40%未満	401	236	182	80	138	141	22	53	41	11	904	
	100.0%	58.9%	45.4%	20.0%	34.4%	35.2%	5.5%	13.2%	10.2%	2.7%	225.4%	
公・民の割合	公共が60%以上	1178	801	662	351	284	248	49	231	94	19	2739
		100.0%	68.0%	56.2%	29.8%	24.1%	21.1%	4.2%	19.6%	8.0%	1.6%	232.5%
	民間が60%以上	542	356	299	128	158	143	22	64	49	9	1228
		100.0%	65.7%	55.2%	23.6%	29.2%	26.4%	4.1%	11.8%	9.0%	1.7%	226.6%
公・民同程度	175	117	86	43	48	47	7	21	20	4	393	
	100.0%	66.9%	49.1%	24.6%	27.4%	26.9%	4.0%	12.0%	11.4%	2.3%	224.6%	
建設業分類	総合(土木)	1035	718	587	329	243	195	46	200	80	17	2415
		100.0%	69.4%	56.7%	31.8%	23.5%	18.8%	4.4%	19.3%	7.7%	1.6%	233.3%
	総合(建築)	359	265	217	106	67	62	5	53	30	4	809
		100.0%	73.8%	60.4%	29.5%	18.7%	17.3%	1.4%	14.8%	8.4%	1.1%	225.3%
	専門(土木工事)	105	57	54	17	37	39	5	13	13	1	236
		100.0%	54.3%	51.4%	16.2%	35.2%	37.1%	4.8%	12.4%	12.4%	1.0%	224.8%
	専門(躯体工事)	179	101	83	31	65	71	7	24	21	7	410
		100.0%	56.4%	46.4%	17.3%	36.3%	39.7%	3.9%	13.4%	11.7%	3.9%	229.1%
	専門(仕上工事)	160	95	75	29	64	57	13	21	12	1	367
	100.0%	59.4%	46.9%	18.1%	40.0%	35.6%	8.1%	13.1%	7.5%	0.6%	229.4%	
専門(設備工事)	47	31	26	8	13	8	2	4	7	2	101	
	100.0%	66.0%	55.3%	17.0%	27.7%	17.0%	4.3%	8.5%	14.9%	4.3%	214.9%	
専門(解体工事)	10	7	5	2	1	6	0	1	0	0	22	
	100.0%	70.0%	50.0%	20.0%	10.0%	60.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	220.0%	

「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

1.少数精鋭体制の実現

少数精鋭体制を確立すれば、人材を効率的に活用できると考えます。(土木工事業/1億～5億円未満)

土木工事では、特殊な工種を除いて多能工による複数の工程を行うことで、少数精鋭で工事を遂行できることは、コストの削減だけでなく、作業打合わせも短時間で済む。(土木工事業/1億～5億円未満)

同じ現場で連続的に作業ができるため、人員配置の簡略化が図れる。(土木工事業/1億～5億円未満)

少ないボリュームでも数多くの仕事をする必要があるため、出来るかぎり自社社員でできるようにしてきた。大型工事では機動力不足で専門屋に依頼したいが、都合のいい下請がありません。(土木工事業/1億～5億円未満)

2.外注の縮減

外注しなくてもよい。(土木工事業/1,000万円未満)

分離発注しなくてもすむ。(とび・土工事業/1億～5億円未満)

弊社では、全社員に各種施工管理技士の資格取得を奨励し、簡単な作業はすべて社内で賄うようにしている。(土木工事業/5億～20億円未満)

自社で施工可能な範囲が拡大し、外注比率が減少する。(土木工事業/20億円以上)

3.担い手不足対策、雇用の確保

季節雇用者を減らす事が出来、安定した人員が確保出来るようになった。(土木工事業/5億～20億円未満)

技能者の人数が今後増々不足します。働き方改革に伴い生産性も歩掛通りの出来高は不可能です。そのための多能工です。(土木工事業/5億～20億円未満)

職人不足の緩和(建築工事業/20億円以上)

若者の求人对策、選択肢を広げるため。(タイル・れんが・ブロック工事業/20億円以上)

担い手不足対策(ほ装工事業/20億円以上)

4.その他

多能工の人数を増やす事で無理なく工事を施工できるが、公共工事の受注がくじ引き等により決まる事などで、安定した受注が望めないため、不安になり人数を増やすことができない。(土木工事業/1億～5億円未満)

自社施工によるお客様への信頼向上(土木工事業/1億～5億円未満)

ある程度、人員を適正配置出来たり調整出来る。(多人数必要な場合に振り分けられる)(とび・土工事業/1億～5億円未満)

作業員負荷が平準化される。(土木工事業/5億～20億円未満)

仕事の平準化、業務のフォローがしやすい。(土木工事業/5億～20億円未満)

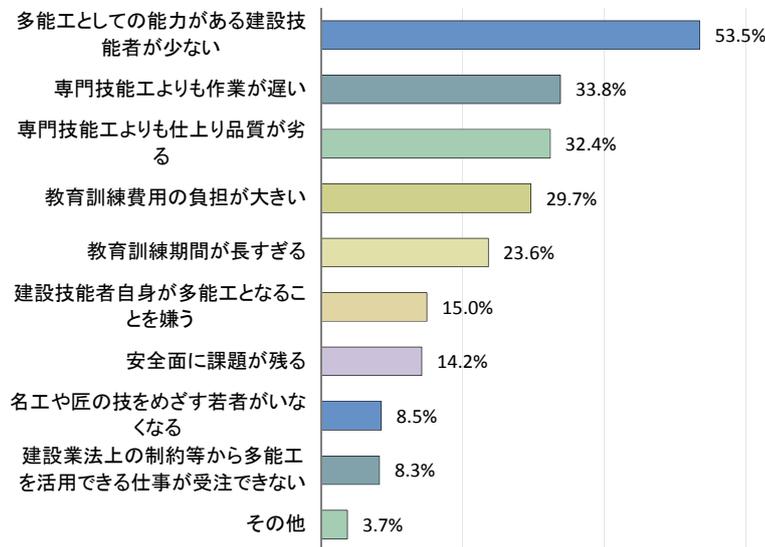
小規模工事では有効と思われるが、一定規模以上の工事については品質の低下が危惧される事と、利益についても向上に繋がるかは不確定。(土木工事業/20億円以上)

作業員の手待ちが少しできて、工程の合理化を図れる。但し粗利益の向上や品質の向上に必ずしもならない。(土木工事業/20億円以上)

天災地変など災害時の緊急対応(建築工事業/20億円以上)

Q2-2_多能工化を進める上での問題点

多能工化の問題点として、「多能工としての能力がある建設技能者が少ない」(53.5%)が最も多く、「専門技能工よりも作業が遅い」(33.8%)、「専門技能工よりも仕上り品質が劣る」(32.4%)と続く。「作業が早く」「仕上り品質の優れた」「能力の高い」多能工の確保の難しさが伺える。



	合計	専門技能工よりも作業が遅い	専門技能工よりも仕上り品質が劣る	安全面に課題が残る	教育訓練費用の負担が大きい	教育訓練期間が長すぎる	多能工としての能力がある建設技能者が少ない	建設技能者自身が多能工となることを嫌う	建設業法上の制約等から多能工を活用できる仕事が受注できない	名工や匠の技をめざす若者がいなくなる	その他	累計 (n) (%)	
全体	1895	641	614	270	562	448	1014	284	157	162	71	4223	
	100.0%	33.8%	32.4%	14.2%	29.7%	23.6%	53.5%	15.0%	8.3%	8.5%	3.7%	222.8%	
完工高	5,000万円未満	85	35	25	7	26	19	34	12	12	4	186	
		100.0%	41.2%	29.4%	8.2%	30.6%	22.4%	40.0%	14.1%	14.1%	4.7%	218.8%	
	5,000万～1億円未満	125	39	42	21	40	22	65	11	14	11	265	
		100.0%	31.2%	33.6%	16.8%	32.0%	17.6%	52.0%	8.8%	11.2%	8.8%	0.0%	212.0%
	1億～5億円未満	708	231	227	99	215	162	370	96	64	67	30	1561
		100.0%	32.6%	32.1%	14.0%	30.4%	22.9%	52.3%	13.6%	9.0%	9.5%	4.2%	220.5%
5億～20億円未満	605	208	184	92	172	144	339	99	40	45	17	1340	
	100.0%	34.4%	30.4%	15.2%	28.4%	23.8%	56.0%	16.4%	6.6%	7.4%	2.8%	221.5%	
20億円以上	372	128	136	51	109	101	206	66	27	27	20	871	
	100.0%	34.4%	36.6%	13.7%	29.3%	27.2%	55.4%	17.7%	7.3%	7.3%	5.4%	234.1%	
元請の割合	60%以上	1262	427	402	180	381	296	698	161	92	106	2790	
		100.0%	33.8%	31.9%	14.3%	30.2%	23.5%	55.3%	12.8%	7.3%	8.4%	221.1%	
	40～60%程度	232	82	63	38	67	63	129	28	22	21	520	
	100.0%	35.3%	27.2%	16.4%	28.9%	27.2%	55.6%	12.1%	9.5%	9.1%	3.0%	224.1%	
40%未満	401	132	149	52	114	89	187	95	43	35	17	913	
	100.0%	32.9%	37.2%	13.0%	28.4%	22.2%	46.6%	23.7%	10.7%	8.7%	4.2%	227.7%	
公・民の割合	公共が60%以上	1178	402	364	178	357	276	646	155	95	90	2604	
		100.0%	34.1%	30.9%	15.1%	30.3%	23.4%	54.8%	13.2%	8.1%	7.6%	3.5%	221.1%
	民間が60%以上	542	182	203	71	152	130	275	106	48	54	1241	
	100.0%	33.6%	37.5%	13.1%	28.0%	24.0%	50.7%	19.6%	8.9%	10.0%	3.7%	229.0%	
公・民同程度	175	57	47	21	53	42	93	23	14	18	10	378	
	100.0%	32.6%	26.9%	12.0%	30.3%	24.0%	53.1%	13.1%	8.0%	10.3%	5.7%	216.0%	
建設業分類	総合(土木)	1035	364	310	150	312	251	568	120	84	83	2276	
		100.0%	35.2%	30.0%	14.5%	30.1%	24.3%	54.9%	11.6%	8.1%	8.0%	219.9%	
	総合(建築)	359	113	128	47	106	88	211	54	25	34	818	
		100.0%	31.5%	35.7%	13.1%	29.5%	24.5%	58.8%	15.0%	7.0%	9.5%	227.9%	
	専門(土木工事)	105	23	27	14	33	22	67	19	9	8	228	
		100.0%	21.9%	25.7%	13.3%	31.4%	21.0%	63.8%	18.1%	8.6%	7.6%	5.7%	217.1%
	専門(躯体工事)	179	52	58	32	51	37	87	43	15	13	397	
		100.0%	29.1%	32.4%	17.9%	28.5%	20.7%	48.6%	24.0%	8.4%	7.3%	5.0%	221.8%
専門(仕上工事)	160	67	67	13	48	38	58	36	15	20	7	369	
	100.0%	41.9%	41.9%	8.1%	30.0%	23.8%	36.3%	22.5%	9.4%	12.5%	4.4%	230.6%	
専門(設備工事)	47	19	21	13	9	9	17	8	8	3	3	110	
	100.0%	40.4%	44.7%	27.7%	19.1%	19.1%	36.2%	17.0%	17.0%	6.4%	6.4%	234.0%	
専門(解体工事)	10	3	3	1	3	3	6	4	1	1	0	25	
	100.0%	30.0%	30.0%	10.0%	30.0%	30.0%	60.0%	40.0%	10.0%	10.0%	0.0%	250.0%	

「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

1.独立や引き抜きにつながる事

多能工として技術力が上がれば、退社して独立、又は、他社へ転職してしまう。(土木工事業/1億～5億円未満)

多能工となる事で、昨今の人員不足解消による引き抜きの対象になりやすい事。(土木工事業/1億～5億円未満)

2.多能工への関心の薄さ、人材不足

昨今、建設業に入ってくる若者がいない。(土木工事業/1億～5億円未満)

その前に、人材確保が困難(土木工事業/1億～5億円未満)

多能工となれる人材を募集しても人材が見つからない。(建築工事業/1億～5億円未満)

高齢化すること。(ほ装工事業/1億～5億円未満)

入職者が少ない。(土木工事業/20億円以上)

3.仕事量の偏り、多能工への負担増

仕事量の偏りが出やすい。(土木工事業/1億～5億円未満)

多能工へ仕事が集中することにより、負担が増大してしまう可能性がある。(塗装工事業/1億～5億円未満)

多能工個人の負担が増える。(造園工事業/1億～5億円未満)

閑散期に現場がなく、働く場所がない等の事態が起こる。(土木工事業/5億～20億円未満)

工期に余裕のある時、及び工事量が少ない時にはすべて社内で施工するようにしている。まとまった作業の時は外注している。(土木工事業/5億～20億円未満)

繁忙期のコストと労務管理(土木工事業/5億～20億円未満)

多能工技術者の負担が増える。(建築工事業/5億～20億円未満)

業務負荷が多能工の社員一人に偏らないように配慮が必要。(電気工事業/20億円以上)

4.人件費の高騰、設備費用の負担増

設備費用の負担が大きい。(土木工事業/1億～5億円未満)

人件費の高騰(土木工事業/20億円以上)

必要な機材を揃えなければならない。(建築工事業/20億円以上)

多能工の給与を上げる必要がある。(建築工事業/20億円以上)

各専門技能工で必要な使用工具などを揃えなければならない。(とび・土工事業/20億円以上)

5.活用できる現場を常時受注するのは困難

今の入札制度では受注する事が困難であるし絶望的。(土木工事業/1,000万～5,000万円未満)

継続して受注ができない仕事が無い。(建築工事業/1,000万～5,000万円未満)

仕事が無い場合、多数の社員が遊ぶ事になる。(単独に比べ、

人数が必要)とび・土工事業/1億～5億円未満)

多能工の活かせる現場の受注が常時見込めないで、活用の場が少ない。(造園工事業/1億～5億円未満)

当社のような施工管理を主とする会社において、多能工を常時雇用することは、当該多能工の手に合った仕事を常に受注しておく必要がある。(建築工事業/5億～20億円未満)

現場が空いた時の業務の維持(建築工事業/20億円以上)

6.請負単価の低下の原因となる

元請から一山いくらでやられる。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

請負単価の低下の原因となる。(タイル・れんが・ブロック工事業/5億～20億円未満)

7.その他

個人の適正による得意・不得意が生じる。(土木工事業/1億～5億円未満)

出来るが増えるという意味で特に問題は無いと思う。(土木工事業/1億～5億円未満)

いろいろな工事を少人数で行っているの、自然と多能工になります。何も問題点はありません。(土木工事業/1億～5億円未満)

専門工事技能者でも各現場での仕様が違い戸惑いを隠せない中、浅く広くでは、品質向上に繋がらない結果、技能者達の社会的地位向上、安定賃金の確保が難しくなる。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

沢山のゼネコンが養成してきたが、建築に関しては全てうまくいっていない。(特例以外)(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

専門技能を修練しても、処遇改善されていない現状では、多能工化を推進しようにも説得力がない。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

社員教育の問題(塗装工事業/1億～5億円未満)

業務責任が不明確になる。(土木工事業/5億～20億円未満)

専門技能士より技術の習得が遅い。(土木工事業/5億～20億円未満)

自社専用カリキュラムが必要である。(土木工事業/5億～20億円未満)

現時点ではメリットが無い。(ほ装工事業/5億～20億円未満)

①防水単独工から多能工へ移行させる意志が企業側に無い。(頭が固い) ②企業の管理者側が専門工種(防水)の事で手一杯。(余裕が無い)(防水工事業/5億～20億円未満)

難易度が上がる作業は難しい。(土木工事業/20億円以上)

国では調達は価格と品質に特化すると言っているが、品質の良い物を作ることに於いて、多能工化は流れに逆行する。(土木工事業/20億円以上)

工程上、作業の流れを考えた場合に、業種毎の熟練した作業員で流したほうが効率が良い。(建築工事業/20億円以上)

Q2-3_建設業における多能工の必要性について

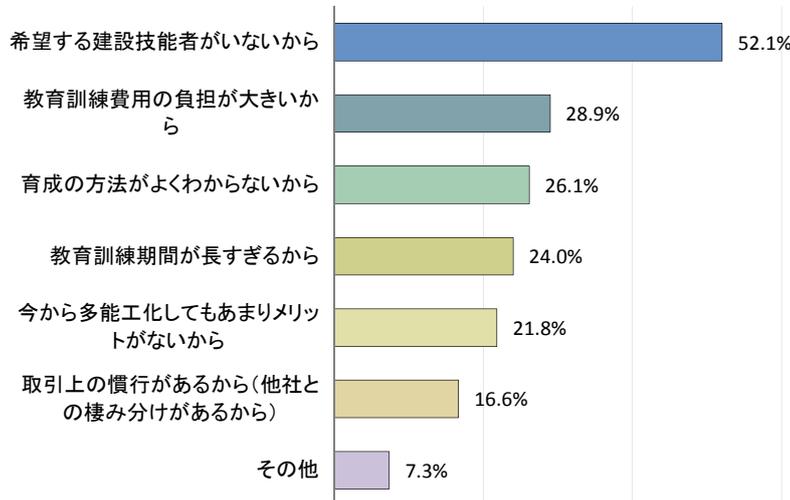
回答した建設企業の約9割が多能工を必要としている(「大いに必要」「場面や工事内容によっては必要」の計89.4%)。カテゴリー別に見ると、完工高の高い企業、元請工事の多い企業、公共工事の多い企業において、「大いに必要」の割合が高くなる点が注目される。



		合計	大いに必要	場面や工事内容によっては必要	あまり必要ない	わからない
全体		1895	451	1244	85	115
		100.0%	23.8%	65.6%	4.5%	6.1%
完工高	5,000万円未満	85	16	50	7	12
		100.0%	18.8%	58.8%	8.2%	14.1%
	5,000万～1億円未満	125	23	82	10	10
		100.0%	18.4%	65.6%	8.0%	8.0%
	1億～5億円未満	708	190	440	31	47
		100.0%	26.8%	62.1%	4.4%	6.6%
元請の割合	60%以上	1262	321	818	49	74
		100.0%	25.4%	64.8%	3.9%	5.9%
	40～60%程度	232	52	152	15	13
	100.0%	22.4%	65.5%	6.5%	5.6%	
公・民の割合	40%未満	401	78	274	21	28
		100.0%	19.5%	68.3%	5.2%	7.0%
	公共が60%以上	1178	313	756	49	60
	100.0%	26.6%	64.2%	4.2%	5.1%	
建設業分類	民間が60%以上	542	107	369	27	39
		100.0%	19.7%	68.1%	5.0%	7.2%
	公・民同程度	175	31	119	9	16
		100.0%	17.7%	68.0%	5.1%	9.1%
	総合(土木)	1035	290	651	37	57
		100.0%	28.0%	62.9%	3.6%	5.5%
	総合(建築)	359	80	241	14	24
		100.0%	22.3%	67.1%	3.9%	6.7%
専門(土木工事)	105	11	85	1	8	
	100.0%	10.5%	81.0%	1.0%	7.6%	
専門(躯体工事)	179	35	109	19	16	
	100.0%	19.6%	60.9%	10.6%	8.9%	
専門(仕上工事)	160	28	116	9	7	
	100.0%	17.5%	72.5%	5.6%	4.4%	
専門(設備工事)	47	6	34	4	3	
	100.0%	12.8%	72.3%	8.5%	6.4%	
専門(解体工事)	10	1	8	1	0	
	100.0%	10.0%	80.0%	10.0%	0.0%	

Q2-4_多能工化に取り組まない理由

多能工化に取り組まない理由としては、「希望する建設技能者がいない」(52.1%)が最も多く、「教育訓練費用の負担が大きい」(28.9%)、「育成の方法がよくわからない」(26.1%)と続く。技能者の不足はもちろんであるが、人材がいても当人が多能工化を希望しないという現状が伺える。



	合計	教育訓練費用の負担が大きいから	教育訓練期間が長すぎるから	育成の方法がよくわからないから	今から多能工化してもあまりメリットがないから	希望する建設技能者がいないから	取引上の慣行があるから(他社との棲み分けがあるから)	その他	累計(n) " (%)	
全体	463	134	111	121	101	241	77	34	819	
	100.0%	28.9%	24.0%	26.1%	21.8%	52.1%	16.6%	7.3%	176.9%	
完工高	5,000万円未満	19	7	5	7	6	8	1	0	34
		100.0%	36.8%	26.3%	36.8%	31.6%	42.1%	5.3%	0.0%	178.9%
	5,000万～1億円未満	38	14	9	9	4	21	11	1	69
		100.0%	36.8%	23.7%	23.7%	10.5%	55.3%	28.9%	2.6%	181.6%
	1億～5億円未満	178	47	41	52	40	93	28	14	315
		100.0%	26.4%	23.0%	29.2%	22.5%	52.2%	15.7%	7.9%	177.0%
5億～20億円未満	148	40	32	30	36	80	23	11	252	
	100.0%	27.0%	21.6%	20.3%	24.3%	54.1%	15.5%	7.4%	170.3%	
20億円以上	80	26	24	23	15	39	14	8	149	
	100.0%	32.5%	30.0%	28.8%	18.8%	48.8%	17.5%	10.0%	186.3%	
元請の割合	60%以上	245	69	65	55	49	133	26	22	419
		100.0%	28.2%	26.5%	22.4%	20.0%	54.3%	10.6%	9.0%	171.0%
	40～60%程度	53	18	14	17	14	23	8	2	96
	100.0%	34.0%	26.4%	32.1%	26.4%	43.4%	15.1%	3.8%	181.1%	
40%未満	165	47	32	49	38	85	43	10	304	
	100.0%	28.5%	19.4%	29.7%	23.0%	51.5%	26.1%	6.1%	184.2%	
公・民の割合	公共が60%以上	258	69	69	56	58	147	31	18	448
		100.0%	26.7%	26.7%	21.7%	22.5%	57.0%	12.0%	7.0%	173.6%
	民間が60%以上	161	48	36	47	30	79	37	14	291
	100.0%	29.8%	22.4%	29.2%	18.6%	49.1%	23.0%	8.7%	180.7%	
公・民同程度	44	17	6	18	13	15	9	2	80	
	100.0%	38.6%	13.6%	40.9%	29.5%	34.1%	20.5%	4.5%	181.8%	
建設業分類	総合(土木)	211	60	51	53	43	117	23	14	361
		100.0%	28.4%	24.2%	25.1%	20.4%	55.5%	10.9%	6.6%	171.1%
	総合(建築)	65	21	18	16	13	32	7	4	111
		100.0%	32.3%	27.7%	24.6%	20.0%	49.2%	10.8%	6.2%	170.8%
	専門(土木工事)	27	6	7	8	6	17	3	2	49
		100.0%	22.2%	25.9%	29.6%	22.2%	63.0%	11.1%	7.4%	181.5%
	専門(躯体工事)	73	20	17	18	21	37	19	6	138
		100.0%	27.4%	23.3%	24.7%	28.8%	50.7%	26.0%	8.2%	189.0%
専門(仕上工事)	71	22	16	22	16	27	22	8	133	
	100.0%	31.0%	22.5%	31.0%	22.5%	38.0%	31.0%	11.3%	187.3%	
専門(設備工事)	12	4	1	3	2	7	1	0	18	
	100.0%	33.3%	8.3%	25.0%	16.7%	58.3%	8.3%	0.0%	150.0%	
専門(解体工事)	4	1	1	1	0	4	2	0	9	
	100.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	100.0%	50.0%	0.0%	225.0%	

「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

1.必要性がない

土木工事そのものが多能工の作業であるため、あえて外注や専属規約の必要性を感じていない。(土木工事業/1億～5億円未満)

鉄筋工は、能力が高いので、他工種でも順応し、対応出来るので、多能工化は必要としない。鉄筋技能者の絶対数自体が減少している。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

土木工事業では必要性がない為。(土木工事業/5億～20億円未満)

現状支障がない。(ほ装工事業/20億円以上)

2.人材不足、人材確保が優先課題

人材不足(土木工事業/1億～5億円未満)

取り組みたいが、人材不足により、タイミングが合わない。(土木工事業/1億～5億円未満)

当社は、技術者不足のため多能工化の以前に技術者の確保(新卒採用・育成)が最優先課題である。(土木工事業/5億～20億円未満)

なり手がいない。(土木工事業/5億～20億円未満)

3.品質低下の懸念

品質と安全を重視しているため。(土木工事業/20億円以上)

工種による品質の低下が懸念されるから。(防水工事業/20億円以上)

4.育成する時間がない、業務が忙しい

自社の従業員で施工している。(土木工事業/1億～5億円未満)
コンクリート圧送工(専門)ですので育成する時間が少ない。仮に多能工を推進したとしても現場が重なり、スポットでしか作業できないため。(とび・土工事業/1億～5億円未満)
現在の仕事の習熟度を上げていくだけで精一杯であるから。(塗

装工事業/1億～5億円未満)

経営上の方針により、雇用数、受注量などのバランスを優先しているため。(土木工事業/5億～20億円未満)

雇用企業経営者、役員が日常的に忙しく、多能工化は必要と思っても打つ手を打てないでいる。(防水工事業/5億～20億円未満)

本業が忙しいため。(塗装工事業/20億円以上)

5.外注に依頼

外注専門業者に依頼することが多いため。(建築工事業/5億～20億円未満)

当社は一部を除き、下請発注しているため。(建築工事業/20億円以上)

6.その他

比較的近い職種(左官業)については作業の一環としてタイル下地を作成したりしているが、本格的な左官業までにはほど遠い。(タイル・れんが・ブロック工事業/1億～5億円未満)

事業所ごとの教育、経験での教育訓練では、もはや各工事に専門工事業も含み対応が難しい。一環性の有る統一的教育を行い、様々な工事において根拠ある教育が出来ない。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

従業員が望まない。今の鉄筋の仕事での向上を望む。適正価格で契約が出来れば多能工化をしなくても採算の余地はあると考える。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

現実問題として、仕事量が少なく、また、施工時期が重なることが多い。(ほ装工事業/5億～20億円未満)

若者にやる気があるのに、年配者が挑戦させない風土がある。(塗装工事業/5億～20億円未満)

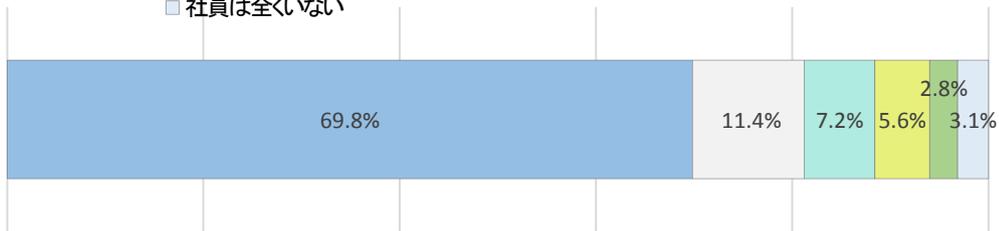
多能工に頼るがため、業務が偏る。(土木工事業/20億円以上)

3. 建設技能者の処遇等について

Q3-1_建設技能者に占める社員・非社員の割合<非専属含まず>

社員・非社員の割合においては、「割合のほとんどが社員(社員が90%以上)」(69.8%)が最も多く、次いで「割合の多くが社員で、非社員はあまりいない(社員が60%~90%未満)」(11.4%)、「社員と非社員は大体半々ぐらいである(社員が40%~60%未満)」(7.2%)の順となっている。

- 割合のほとんどが社員(社員が90%以上)
- 割合の多くが社員で、非社員はあまりいない(社員が60%~90%未満)
- 社員と非社員は大体半々ぐらいである(社員が40%~60%未満)
- 割合の多くが非社員で、社員はあまりいない(社員が10%~40%未満)
- 割合のほとんどが非社員(社員が10%未満)
- 社員は全くいない



	合計	割合のほとんどが社員(社員が90%以上)	割合の多くが社員で、非社員はあまりいない(社員が60%~90%未満)	社員と非社員は大体半々ぐらいである(社員が40%~60%未満)	割合の多くが非社員で、社員はあまりいない(社員が10%~40%未満)	割合のほとんどが非社員(社員が10%未満)	社員は全くいない
全体	1018	711 69.8%	116 11.4%	73 7.2%	57 5.6%	29 2.8%	32 3.1%
完工高	5,000万円未満	39 100.0%	29 74.4%	3 7.7%	3 7.7%	2 5.1%	0 0.0%
	5,000万~1億円未満	71 100.0%	48 67.6%	12 16.9%	5 7.0%	4 5.6%	2 2.8%
	1億~5億円未満	398 100.0%	277 69.6%	53 13.3%	30 7.5%	22 5.5%	10 2.5%
	5億~20億円未満	334 100.0%	232 69.5%	39 11.7%	25 7.5%	14 4.2%	10 3.0%
	20億円以上	176 100.0%	125 71.0%	9 5.1%	10 5.7%	15 8.5%	7 4.0%
	元請の割合	612 100.0%	465 76.0%	64 10.5%	34 5.6%	21 3.4%	10 1.6%
公・民の割合	60%以上	129 100.0%	93 72.1%	23 17.8%	8 6.2%	3 2.3%	1 0.8%
	40~60%程度	277 100.0%	153 55.2%	29 10.5%	31 11.2%	33 11.9%	18 6.5%
	40%未満	644 100.0%	491 76.2%	75 11.6%	41 6.4%	17 2.6%	8 1.2%
建設業分類	公共が60%以上	277 100.0%	149 53.8%	28 10.1%	24 8.7%	37 13.4%	20 7.2%
	民間が60%以上	97 100.0%	71 73.2%	13 13.4%	8 8.2%	3 3.1%	1 1.0%
	公・民同程度	568 100.0%	443 78.0%	64 11.3%	31 5.5%	14 2.5%	5 0.9%
	総合(土木)	126 100.0%	89 70.6%	14 11.1%	7 5.6%	6 4.8%	4 3.2%
	総合(建築)	50 100.0%	31 62.0%	9 18.0%	4 8.0%	3 6.0%	1 2.0%
	専門(土木工事)	119 100.0%	84 70.6%	13 10.9%	11 9.2%	9 7.6%	2 1.7%
	専門(躯体工事)	124 100.0%	44 35.5%	16 12.9%	16 12.9%	22 17.7%	16 12.9%
	専門(仕上工事)	25 100.0%	14 56.0%	0 0.0%	4 16.0%	3 12.0%	1 4.0%
専門(設備工事)	6 100.0%	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
専門(解体工事)							

<三大都市圏とその他府県別／業種区分別>

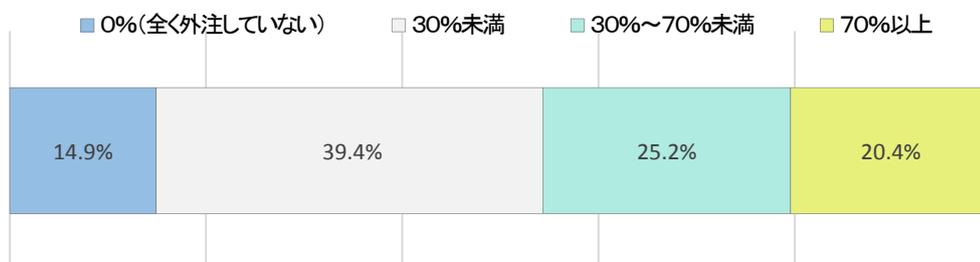
三大都市圏とその他道府県を比較してみると、「割合のほとんどが社員(社員が 90%以上)」との回答が三大都市圏では 53.4%、その他道府県では 73.6%と 20 ポイント近く多い。このことから、三大都市圏以外の道府県において技能者の社員化が比較的進んでいることがうかがえる。

次に、建築メインの会社と土木メインの会社を比較してみると、「割合のほとんどが社員(社員が 90%以上)」との回答が建築メインの企業で 58.6%、土木メインの企業では 76.7%と 18 ポイント近く多い。このことから、土木メインの企業で技能者の社員化が比較的進んでいることがわかる。

		合計	Q3-1_建設技能者に占める社員・非社員の割合<非専属含まず>					
			割合のほとんどが社員(社員が90%以上)	割合の多くが社員で、非社員はあまりいない(社員が60%~90%未満)	社員と非社員は大体半々ぐらいである(社員が40%~60%未満)	割合の多くが非社員で、社員はあまりいない(社員が10%~40%未満)	割合のほとんどが非社員(社員が10%未満)	社員は全くいない
全体		1018	711	116	73	57	29	32
		100.0%	69.8%	11.4%	7.2%	5.6%	2.8%	3.1%
三大都市圏 とその他都 道府県	三大都市圏	191	102	19	24	18	13	15
	その他都 道府県	827	609	97	49	39	16	17
		100.0%	73.6%	11.7%	5.9%	4.7%	1.9%	2.1%
業種3区分 (1位)	建築	394	231	43	38	40	23	19
		100.0%	58.6%	10.9%	9.6%	10.2%	5.8%	4.8%
	土木	618	474	73	35	17	6	13
		100.0%	76.7%	11.8%	5.7%	2.8%	1.0%	2.1%
	解体	6	6	0	0	0	0	0
		100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

Q3-2_建設技能者に占める外注先の技能者の割合<非専属含む>

外注先の技能者の割合は、「30%未満」(39.4%)が最も多く、「30%～70%未満」(25.2%)、「70%以上」(20.4%)と続く。完工高が高くなるにつれて外注先の技能者の割合が大きくなる傾向が見られ、許可業種別では「専門(設備工事)」が「70%以上」(52.0%)と最も多くなっている。



		合計	0%	30%未満	30%～70%未満	70%以上
全体		1018	152	401	257	208
		100.0%	14.9%	39.4%	25.2%	20.4%
完工高	5,000万円未満	39	8	23	5	3
		100.0%	20.5%	59.0%	12.8%	7.7%
	5,000万～1億円未満	71	22	34	11	4
		100.0%	31.0%	47.9%	15.5%	5.6%
	1億～5億円未満	398	55	208	93	42
	100.0%	13.8%	52.3%	23.4%	10.6%	
5億～20億円未満		334	49	99	107	79
		100.0%	14.7%	29.6%	32.0%	23.7%
20億円以上	176	18	37	41	80	
	100.0%	10.2%	21.0%	23.3%	45.5%	
元請の割合	60%以上	612	100	224	149	139
		100.0%	16.3%	36.6%	24.3%	22.7%
	40～60%程度	129	19	73	25	12
	100.0%	14.7%	56.6%	19.4%	9.3%	
40%未満	277	33	104	83	57	
	100.0%	11.9%	37.5%	30.0%	20.6%	
公・民の割合	公共が60%以上	644	113	273	161	97
		100.0%	17.5%	42.4%	25.0%	15.1%
	民間が60%以上	277	26	82	75	94
	100.0%	9.4%	29.6%	27.1%	33.9%	
公・民同程度	97	13	46	21	17	
	100.0%	13.4%	47.4%	21.6%	17.5%	
建設業分類	総合(土木)	568	101	248	136	83
		100.0%	17.8%	43.7%	23.9%	14.6%
	総合(建築)	126	16	24	28	58
		100.0%	12.7%	19.0%	22.2%	46.0%
	専門(土木工事)	50	9	30	10	1
		100.0%	18.0%	60.0%	20.0%	2.0%
	専門(躯体工事)	119	16	49	36	18
	100.0%	13.4%	41.2%	30.3%	15.1%	
専門(仕上工事)	124	7	41	41	35	
	100.0%	5.6%	33.1%	33.1%	28.2%	
専門(設備工事)	25	2	6	4	13	
	100.0%	8.0%	24.0%	16.0%	52.0%	
専門(解体工事)	6	1	3	2	0	
	100.0%	16.7%	50.0%	33.3%	0.0%	

<三大都市圏とその他府県別／業種区分別>

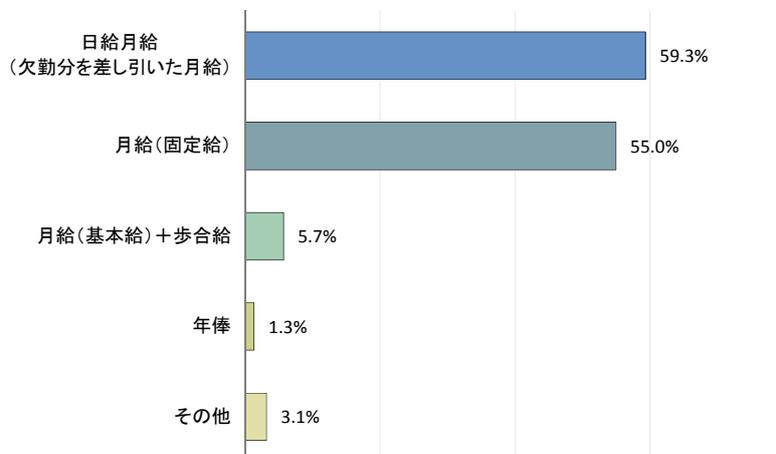
三大都市圏とその他道府県を比較してみると、「0% (全く外注していない)」と「30%未満」を合わせた回答が三大都市圏では 40.8%だが、その他道府県では 17 ポイントも多く 57.5%であった。このことから、三大都市圏以外の道県において内製化が比較的進んでいることがうかがえ、このことは三大都市圏以外の道県において技能者の社員化が進んでいることと関連があると思われる。

次に、建築メインの会社と土木メインの会社との比較では、「0% (全く外注していない)」と「30%未満」を合わせた回答は建築メイン企業で 40.9%であるが、土木メイン企業では 20 ポイント近く多い 62.8%。このことから、土木メイン企業で内製化が比較的進んでいることがうかがえ、このことは土木メイン企業で技能者の社員化が進んでいることと関連があると思われる。

		合計	Q3-2_建設技能者に占める外注先の技能者の割合<非専属含む>			
			0%(全く外注していない)	30%未満	30%~70%未満	70%以上
全体		1018 100.0%	152 14.9%	401 39.4%	257 25.2%	208 20.4%
三大都市圏と その他都道府 県	三大都市圏	191 100.0%	19 9.9%	59 30.9%	48 25.1%	65 34.0%
	その他都道府県	827 100.0%	133 16.1%	342 41.4%	209 25.3%	143 17.3%
業種3区分(1 位)	建築	394 100.0%	41 10.4%	120 30.5%	109 27.7%	124 31.5%
	土木	618 100.0%	110 17.8%	278 45.0%	146 23.6%	84 13.6%
	解体	6 100.0%	1 16.7%	3 50.0%	2 33.3%	0 0.0%

Q3-3_建設技能者(社員)の給与形態

社員である建設技能者の給与形態は、給与が労働日に依存する「日給月給(欠勤分を差し引いた月給)」(59.3%)と、金額が固定される「月給(固定給)」(55.0%)に二分された。



	合計	月給(固定給)	日給月給(欠勤分を差し引いた月給)	月給(基本給)+歩合給	年俸	その他	累計(n) " (%)	
全体	986	542	585	56	13	31	1227	
	100.0%	55.0%	59.3%	5.7%	1.3%	3.1%	124.4%	
完工高	5,000万円未満	37	15	26	2	0	44	
		100.0%	40.5%	70.3%	5.4%	0.0%	2.7%	118.9%
	5,000万～1億円未満	71	37	45	8	3	2	95
		100.0%	52.1%	63.4%	11.3%	4.2%	2.8%	133.8%
	1億～5億円未満	392	210	242	26	3	9	490
		100.0%	53.6%	61.7%	6.6%	0.8%	2.3%	125.0%
5億～20億円未満	320	187	180	11	4	13	395	
		100.0%	58.4%	56.3%	3.4%	1.3%	4.1%	123.4%
20億円以上	166	93	92	9	3	6	203	
	100.0%	56.0%	55.4%	5.4%	1.8%	3.6%	122.3%	
元請の割合	60%以上	594	334	355	23	7	737	
		100.0%	56.2%	59.8%	3.9%	1.2%	3.0%	124.1%
	40～60%程度	128	63	82	7	2	2	156
	100.0%	49.2%	64.1%	5.5%	1.6%	1.6%	121.9%	
40%未満	264	145	148	26	4	11	334	
	100.0%	54.9%	56.1%	9.8%	1.5%	4.2%	126.5%	
公・民の割合	公共が60%以上	632	351	388	30	12	799	
		100.0%	55.5%	61.4%	4.7%	1.9%	2.8%	126.4%
	民間が60%以上	258	137	143	20	1	12	313
	100.0%	53.1%	55.4%	7.8%	0.4%	4.7%	121.3%	
公・民同程度	96	54	54	6	0	1	115	
	100.0%	56.3%	56.3%	6.3%	0.0%	1.0%	119.8%	
建設業分類	総合(土木)	557	321	338	18	6	702	
		100.0%	57.6%	60.7%	3.2%	1.1%	3.4%	126.0%
	総合(建築)	120	67	64	4	2	1	138
		100.0%	55.8%	53.3%	3.3%	1.7%	0.8%	115.0%
	専門(土木工事)	48	30	26	3	1	0	60
		100.0%	62.5%	54.2%	6.3%	2.1%	0.0%	125.0%
	専門(躯体工事)	119	60	75	18	4	2	159
		100.0%	50.4%	63.0%	15.1%	3.4%	1.7%	133.6%
専門(仕上工事)	114	47	63	11	0	8	129	
	100.0%	41.2%	55.3%	9.6%	0.0%	7.0%	113.2%	
専門(設備工事)	22	15	13	1	0	0	29	
	100.0%	68.2%	59.1%	4.5%	0.0%	0.0%	131.8%	
専門(解体工事)	6	2	6	1	0	1	10	
	100.0%	33.3%	100.0%	16.7%	0.0%	16.7%	166.7%	

「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

1.日給制

日給(土木工事業/1億～5億円未満)
日給(土木工事業/5億～20億円未満)
日給(土木工事業/5億～20億円未満)
日給(土木工事業/5億～20億円未満)
日給(土木工事業/5億～20億円未満)
日給制(出た日にち支払う)(土木工事業/5億～20億円未満)
日給月給(出勤日数に応じた月給)(土木工事業/5億～20億円未満)
日給(土木工事業/5億～20億円未満)
日給(解体工事業/5億～20億円未満)
日給(土木工事業/20億円以上)

2.月給制や日給制などを併用

月給(固定給)と日給月給(欠勤分を差し引いた月給)両方いる(土木工事業/1億～5億円未満)
月給または日給月給(土木工事業/1億～5億円未満)
新卒年季明けまでの4～5年は社員と同様3保険加入月給制。年季明け専属職人後1年位は御礼奉公(着いていた親方に付き親方から月給貰う)、その後新築等まとまった現場は現場単位で取決め、ほか常用の場合は歩合(常用単価×日数(半日単位))で、月締め翌月払い。(建築工事業/5億～20億円未満)

3.出来高給、請負給

月給(出来高)(タイル・れんが・ブロック工事業/5,000万～1億円未満)

能力給(タイル・れんが・ブロック工事業/5,000万～1億円未満)
出来高給(タイル・れんが・ブロック工事業/1億～5億円未満)
基本請負式にしているが請負にならない現場では常用精算している。(タイル・れんが・ブロック工事業/1億～5億円未満)
請負に近い形態の職方もいます。(タイル・れんが・ブロック工事業/1億～5億円未満)
日給月給+歩合給(塗装工事業/1億～5億円未満)
日給月給+歩合給+請負制が併用(防水工事業/5億～20億円未満)
日給月給+歩合給(土木工事業/20億円以上)
日給+出来高給(塗装工事業/20億円以上)

4.時間給

時間給(土木工事業/20億円以上)
時給(土木工事業/20億円以上)

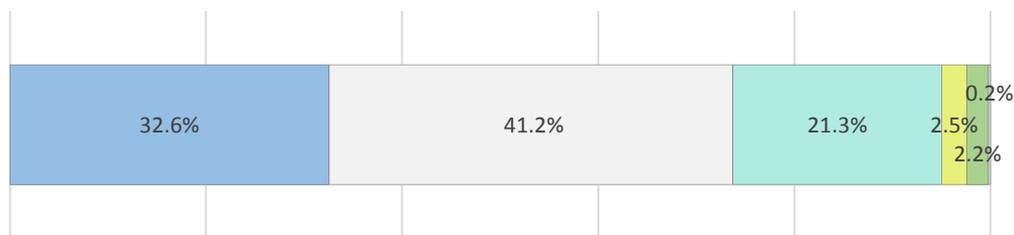
5.その他

有給や介護・育児休暇でほとんど欠勤差引きは少ないが、欠勤差引きもある。(土木工事業/1億～5億円未満)
日給月給制で(日当+手当)×出勤日数(鉄筋工事業/1億～5億円未満)
日当+出勤日(土木工事業/5億～20億円未満)
日給月給(有給休暇制度を利用)(土木工事業/5億～20億円未満)
日給月給(土木工事業/20億円以上)

Q3-4 建設技能者(社員)の1日の残業時間

回答した建設企業の約4分の3の残業時間は「1時間未満」である(「ほぼ0時間」「1時間未満」の計73.8%)。企業特性における差異はあまり見られないことから、いずれの企業群においても同様な状況が展開されている可能性がある。

■ ほぼ0時間 □ 1時間未満 ■ 1～2時間未満 ■ 2～3時間未満 ■ 3時間以上未満 □ その他



	合計	ほぼ0時間	1時間未満	1～2時間未満	2～3時間未満	3時間以上未満	その他
全体	986	321	406	210	25	22	2
	100.0%	32.6%	41.2%	21.3%	2.5%	2.2%	0.2%
完工高	5,000万円未満	37	14	17	6	0	0
		100.0%	37.8%	45.9%	16.2%	0.0%	0.0%
	5,000万～1億円未満	71	33	15	19	1	3
		100.0%	46.5%	21.1%	26.8%	1.4%	4.2%
	1億～5億円未満	392	165	157	54	8	7
	100.0%	42.1%	40.1%	13.8%	2.0%	1.8%	
5億～20億円未満	320	81	144	77	9	9	
	100.0%	25.3%	45.0%	24.1%	2.8%	2.8%	
20億円以上	166	28	73	54	7	3	
	100.0%	16.9%	44.0%	32.5%	4.2%	1.8%	
元請の割合	60%以上	594	218	241	117	10	7
		100.0%	36.7%	40.6%	19.7%	1.7%	1.2%
	40～60%程度	128	43	52	27	2	4
	100.0%	33.6%	40.6%	21.1%	1.6%	3.1%	
40%未満	264	60	113	66	13	11	
	100.0%	22.7%	42.8%	25.0%	4.9%	4.2%	
公・民の割合	公共が60%以上	632	225	263	123	13	8
		100.0%	35.6%	41.6%	19.5%	2.1%	1.3%
	民間が60%以上	258	65	101	66	12	12
	100.0%	25.2%	39.1%	25.6%	4.7%	4.7%	
公・民同程度	96	31	42	21	0	2	
	100.0%	32.3%	43.8%	21.9%	0.0%	2.1%	
建設業分類	総合(土木)	557	208	230	100	11	8
		100.0%	37.3%	41.3%	18.0%	2.0%	1.4%
	総合(建築)	120	32	54	31	2	1
		100.0%	26.7%	45.0%	25.8%	1.7%	0.8%
	専門(土木工事)	48	12	22	9	2	3
		100.0%	25.0%	45.8%	18.8%	4.2%	6.3%
	専門(躯体工事)	119	34	44	32	2	6
	100.0%	28.6%	37.0%	26.9%	1.7%	5.0%	
専門(仕上工事)	114	32	47	29	3	3	
	100.0%	28.1%	41.2%	25.4%	2.6%	2.6%	
専門(設備工事)	22	2	6	7	5	1	
	100.0%	9.1%	27.3%	31.8%	22.7%	4.5%	
専門(解体工事)	6	1	3	2	0	0	
	100.0%	16.7%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	

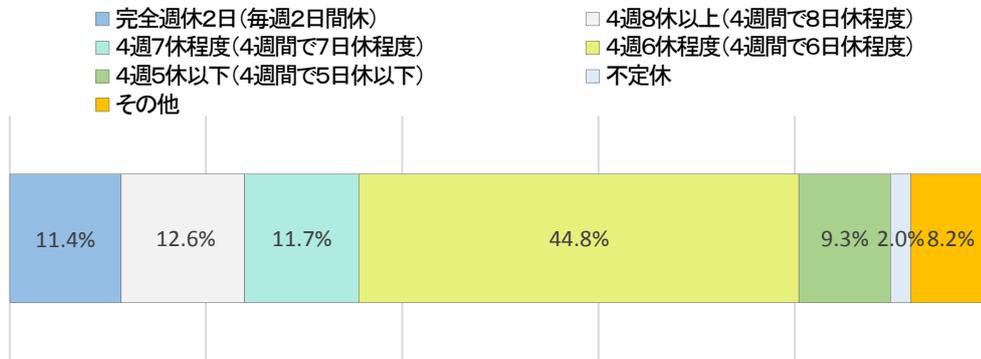
「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

ほぼ0時間だが、職長は、ほぼ0時間にする為に帰宅後に図面の拾い出しや、生産性向上の為の取り付け帳等を作成する日も有る。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

時期や受注状況で変化するため、一般的・平均値は特定していない。(機械器具設置工事業/20億円以上)

Q3-5_就業規則に定める休日設定

「4週6休程度」(44.8%)がほぼ半数を占め、「4週8休以上」(12.6%)、「4週7休程度」(11.7%)と続く。特に、完工高の大きい企業ほど、「4週7休程度」、「4週8休以上」、「完全週休2日」など休日が多い項目への回答割合が高い。



	合計	完全週休2日(毎週2日間休)	4週8休以上(4週間で8日休程度)	4週7休程度(4週間で7日休程度)	4週6休程度(4週間で6日休程度)	4週5休以下(4週間で5日休以下)	不定休	その他
全体	986	112	124	115	442	92	20	81
	100.0%	11.4%	12.6%	11.7%	44.8%	9.3%	2.0%	8.2%
完工高	5,000万円未満	37	3	1	6	19	5	3
		100.0%	8.1%	2.7%	16.2%	51.4%	13.5%	8.1%
	5,000万～1億円未満	71	6	8	2	40	6	3
		100.0%	8.5%	11.3%	2.8%	56.3%	8.5%	4.2%
	1億～5億円未満	392	34	38	43	189	47	8
	100.0%	8.7%	9.7%	11.0%	48.2%	12.0%	2.0%	
5億～20億円未満	320	38	47	39	132	26	4	
	100.0%	11.9%	14.7%	12.2%	41.3%	8.1%	1.3%	
20億円以上	166	31	30	25	62	8	2	
	100.0%	18.7%	18.1%	15.1%	37.3%	4.8%	1.2%	
元請の割合	60%以上	594	75	83	72	263	33	11
		100.0%	12.6%	14.0%	12.1%	44.3%	5.6%	1.9%
	40～60%程度	128	12	16	22	60	7	2
	100.0%	9.4%	12.5%	17.2%	46.9%	5.5%	1.6%	
40%未満	264	25	25	21	119	52	7	
	100.0%	9.5%	9.5%	8.0%	45.1%	19.7%	2.7%	
公・民の割合	公共が60%以上	632	76	88	77	286	37	9
		100.0%	12.0%	13.9%	12.2%	45.3%	5.9%	1.4%
	民間が60%以上	258	28	28	25	104	46	8
	100.0%	10.9%	10.9%	9.7%	40.3%	17.8%	3.1%	
公・民同程度	96	8	8	13	52	9	3	
	100.0%	8.3%	8.3%	13.5%	54.2%	9.4%	3.1%	
建設業分類	総合(土木)	557	60	78	73	256	30	7
		100.0%	10.8%	14.0%	13.1%	46.0%	5.4%	1.3%
	総合(建築)	120	16	17	17	52	8	4
		100.0%	13.3%	14.2%	14.2%	43.3%	6.7%	3.3%
	専門(土木工事)	48	10	6	1	21	3	0
		100.0%	20.8%	12.5%	2.1%	43.8%	6.3%	0.0%
	専門(躯体工事)	119	6	13	13	50	24	3
		100.0%	5.0%	10.9%	10.9%	42.0%	20.2%	2.5%
専門(仕上工事)	114	7	9	9	55	23	6	
	100.0%	6.1%	7.9%	7.9%	48.2%	20.2%	5.3%	
専門(設備工事)	22	13	0	0	7	2	0	
	100.0%	59.1%	0.0%	0.0%	31.8%	9.1%	0.0%	
専門(解体工事)	6	0	1	2	1	2	0	
	100.0%	0.0%	16.7%	33.3%	16.7%	33.3%	0.0%	

「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

1.変型労働時間制(1年単位)

変形労働時間制を採用しているため、年間カレンダーによる。(土木工事業/5,000万～1億円未満)

年間休日日数 85 日(鉄筋工事業/5,000万～1億円未満)

一年間で休日を決めている。(土木工事業/1億～5億円未満)

1年単位の変形労働時間制で、月平均で約7日。(土木工事業/1億～5億円未満)

変形労働時間制=1日の労働時間7時間20分年間休日日数85日(土木工事業/1億～5億円未満)

1年単位の変形労働時間制(年間休日数87日)(土木工事業/1億～5億円未満)

休日カレンダーの通り(1年単位の変形労働時間制)平成 29 年は 98 日(土木工事業/1億～5億円未満)

1年単位の変形労働時間制(土木工事業/1億～5億円未満)

1年単位の変形労働時間制(土木工事業/1億～5億円未満)

1年単位の変形労働時間制 1日の労働時間 7.5 時間 1年間の総労働日数 278 日(土木工事業/1億～5億円未満)

1年間の変形労働制(土木工事業/1億～5億円未満)

年間変形労働時間制を採用している。(年間カレンダーを作成)(土木工事業/1億～5億円未満)

変形労働時間制採用、年 90 日休み(土木工事業/1億～5億円未満)

1年単位の変形労働時間制を協定 年間休日 93 日(土木工事業/1億～5億円未満)

基本 4 週 6 休以上(日就労時間 7 時間、年間休日 84 日以上、変則)(土木工事業/1億～5億円未満)

変動制(休日年 105 日以上)(土木工事業/1億～5億円未満)

1年単位の変形労働時間制(1週間ごとに1日以上、1年間に87日以上)(土木工事業/1億～5億円未満)

地元建設業協会の年間カレンダーに従い平均週5日勤務(土木工事業/1億～5億円未満)

週 40 時間内、会社カレンダーによる。(建築工事業/1億～5億円未満)

休日カレンダーによる。(年間休日 105 日)(建築工事業/1億～5億円未満)

1年間の変形労働時間制を採用。(とび・土工事業/1億～5億円未満)

カレンダー制で年88日休労働基準監督署に届けている。(とび・土工事業/1億～5億円未満)

変形労働時間制を採用している。年間所定休日は100日。(タイル・れんが・ブロック工事業/1億～5億円未満)

年間105日。会社カレンダーによる。(タイル・れんが・ブロック工事業/1億～5億円未満)

3カ月で17日休み(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

1年単位の変形労働時間制を適用 会社カレンダーによる(年間休日日数 105 日)(ほ装工事業/1億～5億円未満)

年間カレンダーによる変形労働時間制(ほ装工事業/1億～5億円未満)

1週間に1日以上、かつ、1年間に 105 日以上となるように、年間休日カレンダーに指定している。(造園工事業/1億～5億円未満)

年間休日を決めています。(造園工事業/1億～5億円未満)

変形労働時間制(年間)(土木工事業/5億～20億円未満)

88日/年 当社カレンダーによる。(土木工事業/5億～20億円未満)

1年を平均して週 40 時間以内の変形労働時間制(土木工事業/5億～20億円未満)

一年変形週 40 時間(土木工事業/5億～20億円未満)

年間休日カレンダーによる(87日/年)。(土木工事業/5億～20億円未満)

1年単位の変形労働時間制(土木工事業/5億～20億円未満)

自社の休日カレンダー(土木工事業/5億～20億円未満)

1年単位の変形労働時間制(土木工事業/5億～20億円未満)

年間変形労働時間制により週休2日(土木工事業/5億～20億円未満)

1年単位の変形労働時間制(対象期間を平均して1週間当たり40時間以内とする。)(土木工事業/5億～20億円未満)

変形労働時間制(会社カレンダーによる)(土木工事業/5億～20億円未満)

年間での日数(土木工事業/5億～20億円未満)

年間カレンダーにより年間 87 日(土木工事業/5億～20億円未満)

変形労働制、年間 108 日休(土木工事業/5億～20億円未満)

企業カレンダーによる。(土木工事業/5億～20億円未満)

1年単位変形労働時間制(土木工事業/5億～20億円未満)

一年単位の変形労働時間制(土木工事業/5億～20億円未満)

1年単位変形労働時間制(建築工事業/5億～20億円未満)

1年間変形労働制(建築工事業/5億～20億円未満)

年間就業カレンダーによる(休日数 100 日)。(建築工事業/5億～20億円未満)

年間の変形労働時間制を採用しており、平均すると4週7休程度(4週間で7日休程度)。(塗装工事業/5億～20億円未満)

年間カレンダーで 105 日/年 の休日(土木工事業/20億円以上)

1年単位の変形労働時間制(年間休日 105 日)(土木工事業/20億円以上)

変形労働時間制を届けている。年間 88 日休暇。(土木工事業/20億円以上)

変形労働カレンダーによる。(とび・土工事業/20億円以上)

2.変型労働時間制(1ヶ月単位)

月単位の変形労働制(とび・土工事業/1億～5億円未満)

3.変型労働時間制(単位未記入)

変形労働制 概ね 4 週 6 休程度(土木工事業/5,000万～1億円未満)

変形労働時間制(土木工事業/1億～5億円未満)

変形労働時間制(土木工事業/1億～5億円未満)

変形労働時間制による。(土木工事業/1億～5億円未満)

変形労働時間制(土木工事業/5億～20億円未満)

変形労働時間制(土木工事業/5億～20億円未満)

変形労働時間制(土木工事業/5億～20億円未満)

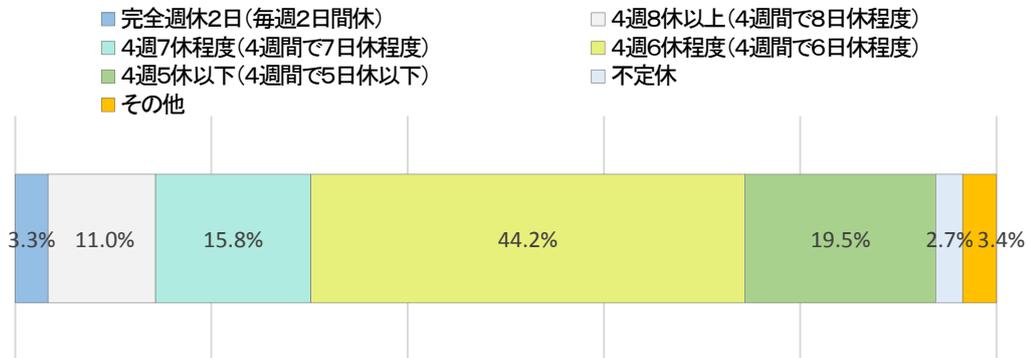
変形労働時間制(塗装工事業/5億～20億円未満)

変形労働時間制 平均週 2 日休み(土木工事業/20億円以上)

4.その他	億円未満)
日曜日、夏期休暇、年末年始休暇、その他会社が休日として定める日(土木工事業/5,000万～1億円未満)	会社の決めた休日(土木工事業/5億～20億円未満)
ゴールデンウィーク、夏季、年末年始を含み、年間105日(とび・土工工事業/5,000万～1億円未満)	日曜および祝祭日(土木工事業/5億～20億円未満)
当社の休日カレンダーに依る。(塗装工事業/5,000万～1億円未満)	就業規則上は、社員同様4週7休程度(基本土日休み、祝日週は土曜日出勤)。但し土曜日は大工技能士の資格取得のため3年間は職業訓練校へ通学(学費等会社払い)。(建築工事業/5億～20億円未満)
週休1日、雨天時の現場休業(土木工事業/1億～5億円未満)	当社休日カレンダー(とび・土工工事業/5億～20億円未満)
基本的には4週4休ですが社員には有給を消化させているので結果的には4週5休程度です。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)	弊社規定の年間カレンダーによる。(ほ装工事業/5億～20億円未満)
4週6休程度の他、祝日・夏期休暇・年末年始休暇あり。(土木工事業/5億～20億円未満)	法定休日以外に、第2土曜日及び第4土曜日を休日。(土木工事業/20億円以上)
社内規定休(年間87日)(土木工事業/5億～20億円未満)	年間120日(ほ装工事業/20億円以上)
部門により異なり、4週8休と4週6休。(土木工事業/5億～20	会社カレンダーにより年間休日105日設定(ほ装工事業/20億円以上)

Q3-6_実際の休日取得状況

実際の休日取得状況は、前設問の「就業規則」に比べると、休日の多い「完全週休2日」は 8.1 ポイント少なく、逆に休日の少ない「4週5休以下」は 10.2 ポイント増えているなど、計画通りには取得できていない様子が伺える。



		合計	完全週休2日 (毎週2日間休)	4週8休以上 (4週間で8日休程度)	4週7休程度 (4週間で7日休程度)	4週6休程度 (4週間で6日休程度)	4週5休以下 (4週間で5日休以下)	不定休	その他
全体		986	33	108	156	436	192	27	34
		100.0%	3.3%	11.0%	15.8%	44.2%	19.5%	2.7%	3.4%
完工高	5,000万円未満	37	1	3	9	14	6	4	0
		100.0%	2.7%	8.1%	24.3%	37.8%	16.2%	10.8%	0.0%
	5,000万～1億円未満	71	3	8	7	37	9	3	4
		100.0%	4.2%	11.3%	9.9%	52.1%	12.7%	4.2%	5.6%
	1億～5億円未満	392	20	44	58	161	85	12	12
	100.0%	5.1%	11.2%	14.8%	41.1%	21.7%	3.1%	3.1%	
	5億～20億円未満	320	7	36	52	146	57	7	15
		100.0%	2.2%	11.3%	16.3%	45.6%	17.8%	2.2%	4.7%
	20億円以上	166	2	17	30	78	35	1	3
		100.0%	1.2%	10.2%	18.1%	47.0%	21.1%	0.6%	1.8%
元請の割合	60%以上	594	22	77	104	273	79	16	23
		100.0%	3.7%	13.0%	17.5%	46.0%	13.3%	2.7%	3.9%
	40～60%程度	128	6	15	25	59	15	3	5
	100.0%	4.7%	11.7%	19.5%	46.1%	11.7%	2.3%	3.9%	
	40%未満	264	5	16	27	104	98	8	6
		100.0%	1.9%	6.1%	10.2%	39.4%	37.1%	3.0%	2.3%
公・民の割合	公共が60%以上	632	23	82	111	285	91	16	24
		100.0%	3.6%	13.0%	17.6%	45.1%	14.4%	2.5%	3.8%
	民間が60%以上	258	6	18	28	101	89	7	9
	100.0%	2.3%	7.0%	10.9%	39.1%	34.5%	2.7%	3.5%	
	公・民同程度	96	4	8	17	50	12	4	1
		100.0%	4.2%	8.3%	17.7%	52.1%	12.5%	4.2%	1.0%
建設業分類	総合(土木)	557	19	74	99	257	72	14	22
		100.0%	3.4%	13.3%	17.8%	46.1%	12.9%	2.5%	3.9%
	総合(建築)	120	6	10	21	61	16	3	3
		100.0%	5.0%	8.3%	17.5%	50.8%	13.3%	2.5%	2.5%
	専門(土木工事)	48	1	6	7	21	9	1	3
		100.0%	2.1%	12.5%	14.6%	43.8%	18.8%	2.1%	6.3%
	専門(躯体工事)	119	2	9	15	44	42	4	3
	100.0%	1.7%	7.6%	12.6%	37.0%	35.3%	3.4%	2.5%	
専門(仕上工事)	114	3	7	11	44	41	5	3	
	100.0%	2.6%	6.1%	9.6%	38.6%	36.0%	4.4%	2.6%	
専門(設備工事)	22	2	1	3	7	9	0	0	
	100.0%	9.1%	4.5%	13.6%	31.8%	40.9%	0.0%	0.0%	
専門(解体工事)	6	0	1	0	2	3	0	0	
	100.0%	0.0%	16.7%	0.0%	33.3%	50.0%	0.0%	0.0%	

「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

1.年間 100 日以上

ゴールデンウィーク、夏季、年末年始を含め年間休日 105 日(とび・土工工事業/5,000 万～1 億円未満)

変動制(休日年 105 日以上)(土工工事業/1 億～5 億円未満)

変形労働時間制 年間休日 105 日(土工工事業/5 億～20 億円未満)

部門により異なり、4 週 8 休、4 週 6 休。(土工工事業/5 億～20 億円未満)

年間 108 日休(土工工事業/5 億～20 億円未満)

1 年単位の変形労働時間制(年間 95 日)有給休暇を合わせると年間 100 日～115 日。(土工工事業/5 億～20 億円未満)

1 年単位の変形労働時間制(年間 95 日)有給休暇を合わせると年間 100 日～115 日。(土工工事業/5 億～20 億円未満)

年間就業カレンダーによる(休日数 100 日)。(建築工事業/5 億～20 億円未満)

年間就業カレンダーによる(休日数 100 日)。(建築工事業/5 億～20 億円未満)

社内規則に基づく 120 日以内の取得(ほ装工事業/20 億円以上)
会社カレンダーにより年間 105 日取得。(ほ装工事業/20 億円以上)

2.年間 100 日未満

変形労働制 概ね 4 週 6 休程度(土工工事業/5,000 万～1 億円未満)

休日カレンダーの通り(平成 29 年は 98 日)。(土工工事業/1 億～5 億円未満)

変形労働時間制採用、年 90 日休み(土工工事業/1 億～5 億円未満)

年間出勤日数から計算すると年間休日取得数は 80～100 日。
(タイル・れんが・ブロック工事業/1 億～5 億円未満)

基本的には 4 週 4 休ですが社員には有給を消化させているので結果的には 4 週 5 休程度です。(鉄筋工事業/1 億～5 億円未満)
88 日/年+平均 4～5 日/人(土工工事業/5 億～20 億円未満)

4 週 6 休程度の他、祝日・夏期休暇・年末年始休暇あり(土工工事業/5 億～20 億円未満)

社内規定休(年間 87 日)(土工工事業/5 億～20 億円未満)

93 日程度(建築工事業/5 億～20 億円未満)

3.その他

年間カレンダー通り。(土工工事業/5,000 万～1 億円未満)

当社の休日カレンダーに依る。(塗装工事業/5,000 万～1 億円未満)

当社休日カレンダー通り。(土工工事業/1 億～5 億円未満)

降雨等、作業不可能日と振り替えている為、土曜日の休日は振り替え作業日が多い。(土工工事業/1 億～5 億円未満)

ほぼ年間カレンダーどおり。(土工工事業/1 億～5 億円未満)

就業規則通り。(土工工事業/1 億～5 億円未満)

変形労働時間制による。(土工工事業/1 億～5 億円未満)

カレンダーによる。(とび・土工工事業/1 億～5 億円未満)

繁忙期は週 6 日勤務。閑散期は週休 2 日制(土・日・祝)(タイル・れんが・ブロック工事業/1 億～5 億円未満)

1 年を平均して週 40 時間以内の変形労働時間制(土工工事業/5 億～20 億円未満)

週 40 時間(土工工事業/5 億～20 億円未満)

会社カレンダー通り。(土工工事業/5 億～20 億円未満)

企業カレンダーによる。(土工工事業/5 億～20 億円未満)

Q3-7_建設業技能者の有休取得率

回答企業の大多数が、有休取得率は「50%程度以下」(「20%以下」「20%～50%程度」の計76.8%)であり、有給休暇は半分も消化されていない。

相対的に有休取得率が高いのは元請工事の多い企業である。有休取得率「80%以上」とする回答11.4%は、下請工事が多い企業の数値を9ポイント近く上回る。

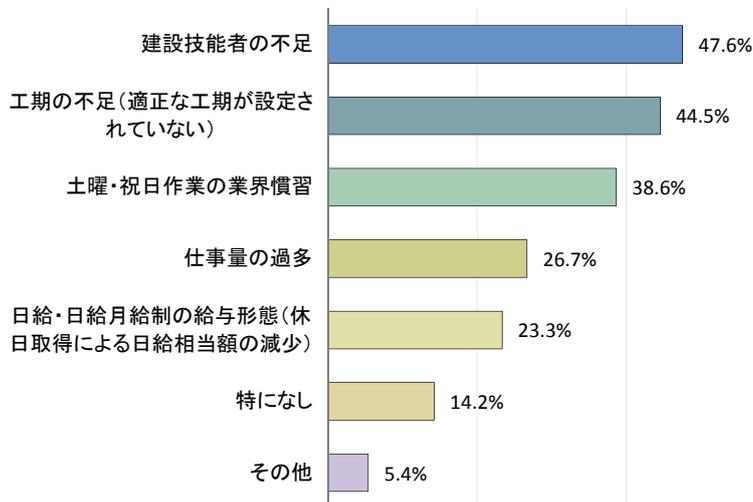


「その他」の
具体回答より

能力給の為、有給は0。(タイル・れんが・ブロック工事業/5,000万～1億円未満)
 悪天候などの時に有給をつけている(台風・雨)。(塗装工事業/5,000万～1億円未満)
 雨の日を充てたりもしているので、実際の取得日数は100%近いです。ただ、雨の日の充当が正規なのか分かりません。(タイル・れんが・ブロック工事業/1億～5億円未満)
 本来の目的の有給率は、20%以下位だと思う。但し、過酷な作業環境による体調不良などで欠勤する技能者も多く欠勤扱い時に当てる事も少なくない。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)
 個人の必要に応じて任意にかつ自由に常識の範囲で取っている。(ほ装工事業/5億～20億円未満)

Q3-8_建設技能者が休日を取得するうえでの阻害要因

「建設技能者の不足」(47.6%)が最も多く、「工期の不足(適正な工期が設定されていない)」(44.5%)、「土曜・祝日作業の業界慣習」(38.6%)と続いており、「人手」及び「工期」の不足が指摘されている。企業特性により順位は異なるものの、上位3位は同様である。



	合計	建設技能者の不足	仕事量の過多	工期の不足(適正な工期が設定されていない)	日給・日給月給制の給与形態(休日取得による日給相当額の減少)	土曜・祝日作業の業界慣習	特になし	その他	累計(n)〃 (%)	
全体	986	469	263	439	230	381	140	53	1975	
	100.0%	47.6%	26.7%	44.5%	23.3%	38.6%	14.2%	5.4%	200.3%	
完工高	5,000万円未満	37	17	6	16	11	14	7	0	71
		100.0%	45.9%	16.2%	43.2%	29.7%	37.8%	18.9%	0.0%	191.9%
	5,000万～1億円未満	71	30	25	20	17	24	17	2	135
		100.0%	42.3%	35.2%	28.2%	23.9%	33.8%	23.9%	2.8%	190.1%
	1億～5億円未満	392	191	92	152	87	138	69	21	750
	100.0%	48.7%	23.5%	38.8%	22.2%	35.2%	17.6%	5.4%	191.3%	
5億～20億円未満	320	150	95	151	79	129	33	22	659	
	100.0%	46.9%	29.7%	47.2%	24.7%	40.3%	10.3%	6.9%	205.9%	
20億円以上	166	81	45	100	36	76	14	8	360	
	100.0%	48.8%	27.1%	60.2%	21.7%	45.8%	8.4%	4.8%	216.9%	
元請の割合	60%以上	594	269	146	252	137	203	99	34	1140
		100.0%	45.3%	24.6%	42.4%	23.1%	34.2%	16.7%	5.7%	191.9%
	40～60%程度	128	66	39	56	31	38	22	6	258
	100.0%	51.6%	30.5%	43.8%	24.2%	29.7%	17.2%	4.7%	201.6%	
40%未満	264	134	78	131	62	140	19	13	577	
	100.0%	50.8%	29.5%	49.6%	23.5%	53.0%	7.2%	4.9%	218.6%	
公・民の割合	公共が60%以上	632	301	151	260	150	228	100	37	1227
		100.0%	47.6%	23.9%	41.1%	23.7%	36.1%	15.8%	5.9%	194.1%
	民間が60%以上	258	124	82	132	59	117	27	14	555
	100.0%	48.1%	31.8%	51.2%	22.9%	45.3%	10.5%	5.4%	215.1%	
公・民同程度	96	44	30	47	21	36	13	2	193	
	100.0%	45.8%	31.3%	49.0%	21.9%	37.5%	13.5%	2.1%	201.0%	
建設業分類	総合(土木)	557	257	136	225	142	178	93	29	1060
		100.0%	46.1%	24.4%	40.4%	25.5%	32.0%	16.7%	5.2%	190.3%
	総合(建築)	120	56	34	64	18	48	22	2	244
		100.0%	46.7%	28.3%	53.3%	15.0%	40.0%	18.3%	1.7%	203.3%
	専門(土木工事)	48	28	15	15	7	17	6	5	93
		100.0%	58.3%	31.3%	31.3%	14.6%	35.4%	12.5%	10.4%	193.8%
	専門(躯体工事)	119	64	28	59	25	70	11	5	262
		100.0%	53.8%	23.5%	49.6%	21.0%	58.8%	9.2%	4.2%	220.2%
専門(仕上工事)	114	51	37	65	29	54	6	9	251	
	100.0%	44.7%	32.5%	57.0%	25.4%	47.4%	5.3%	7.9%	220.2%	
専門(設備工事)	22	11	10	11	5	10	2	3	52	
	100.0%	50.0%	45.5%	50.0%	22.7%	45.5%	9.1%	13.6%	236.4%	
専門(解体工事)	6	2	3	0	4	4	0	0	13	
	100.0%	33.3%	50.0%	0.0%	66.7%	66.7%	0.0%	0.0%	216.7%	

「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

1.安価な工事単価

公共工事の工事単価にロスや余裕があまり見込まれていない事。(単価が安い)(土木工事業/1億～5億円未満)

公共土木に限れば自分たちが価格設定ができないので、休日を取得する・休日を取得できるような制度設計になっていないと思う。(土木工事業/1億～5億円未満)

工事額や下請業者の都合(土木工事業/1億～5億円未満)

全体的に今まで以上の受注金額の改善がないと厳しいと思う。(塗装工事業/1億～5億円未満)

官公庁の仕事のため、単価が実情にそぐわない。(土木工事業/5億～20億円未満)

2.気候の影響

天候(塗装工事業/5,000万～1億円未満)

天候の関係(塗装工事業/5,000万～1億円未満)

今でもなお発注の平準化ができていないため、年度の後半期はどうしても工期に間に合わせるためと天候不順により休日出勤となる。(土木工事業/1億～5億円未満)

気候の影響も大きい。(土木工事業/1億～5億円未満)

発注機関により作業内容や季節的な天候に応じた工期設定がされない事が多いので。(土木工事業/1億～5億円未満)

降雪期があるため、夏場に仕事が集中するためと、冬場は除雪があり、休日の取得が困難になる。(土木工事業/1億～5億円未満)

天気(土木工事業/1億～5億円未満)

外部仕上げ工事は雨天休みにになり、工期が迫ってくれば土日も関係なく仕事をこなさなければならない。躯体関係の遅れを取り戻さなければならない。(タイル・れんが・ブロック工事業/1億～5億円未満)

工事に入れば、安全第一、工期も第一。天候不順、労務不足、元請の未熟技術者による工事の遅れは休日返上で修正する。基本は元請主導の為、元請が一斉に全休にしないと難しい。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

天候に左右される作業の為(天候不順)。(塗装工事業/1億～5億円未満)

天候、工程(塗装工事業/1億～5億円未満)

天候による工期切迫(土木工事業/5億～20億円未満)

公共工事の発注時期が偏りすぎている。平準化してほしい。降雪期間は、雪があり仕事ができない。よって、ある時期に集中している。(土木工事業/5億～20億円未満)

雨・雪により作業をできる日が限られる。(土木工事業/5億～20億円未満)

天候に左右される施工環境(土木工事業/5億～20億円未満)

気象条件などにも左右され休日での作業もあるため。(土木工事業/5億～20億円未満)

屋外作業のため天候に左右される。(土木工事業/5億～20億円未満)

雨・雪を考え、前倒しの工程を組む為。(土木工事業/5億～20億円未満)

作業が天候に左右される。冬場の除雪作業。(土木工事業/5億～20億円未満)

仕事が多い時期が年度後半に集中するため、また、雨の時は仕事ができないために、前倒しで仕事をしようとするから。(ほ装工事業/5億～20億円未満)

天候条件に依る休日出勤(塗装工事業/5億～20億円未満)

天候、気象(土木工事業/20億円以上)

雨天休工により出勤(とび・土工工事業/20億円以上)

天候による。(防水工事業/20億円以上)

3.発注者・元請等の都合、要望

現場や元請の都合(とび・土工工事業/1億～5億円未満)

施主の要望による休日出勤、発注の変動による工事の非平準(土木工事業/5億～20億円未満)

農業土木工事においては受益者の要望に合わせた施工となり休日を設けることが難しい。(土木工事業/5億～20億円未満)

店舗休業日(土・日曜・祝日)指定の工事(土木工事業/5億～20億円未満)

地先の要望や役所の要望が原因のほぼすべて。例えば地先で土日作業の要望がありその日程で作業をすると、月曜日には役所の担当者への報告や書類の提出などを求められる。これは夜勤においても同様で、翌日夜勤明けで休みにするように指示をしても役所担当者から呼び出されるなど。(土木工事業/5億～20億円未満)

現場の状況(地先要望、バスの運行の影響その他)により土曜、日曜日に休めないことがあるため、振替を含め自由に休みを取らせている。(ほ装工事業/5億～20億円未満)

事務所、店舗による休日施工の指定(ほ装工事業/5億～20億円未満)

土日指定での工事がある。(土木工事業/20億円以上)

地元(お客様)の要望(電気工事業/20億円以上)

客先要望(電気工事業/20億円以上)

4.余裕のない工期設定、工期の集中

時期による受注量の偏り(計画受注実現)(とび・土工工事業/1億～5億円未満)

仕事量の偏りで休日の予定を入れづらい。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

業務量が集中する時期がある為。(造園工事業/1億～5億円未満)

業務が平準化されないこと。(建築工事業/5億～20億円未満)

5.その他

除雪等の特別な需要(土木工事業/1億～5億円未満)

受注業務の不安定要因(土木工事業/1億～5億円未満)

前工程の遅れ(塗装工事業/1億～5億円未満)

日給月給時の意識から脱却できておらず、休日よりも仕事をして稼ぎたい意識がある。(土木工事業/5億～20億円未満)

現場地域住民からの工期短縮の要望(土木工事業/5億～20億円未満)

請負いの場合、早く終わらせればその分現場数が増え稼ぎも増える、或いは休みをフレキシブルに取れる様にするため。(建築工事業/5億～20億円未満)

基本提出された休日は全部承認することとしているため、阻害している項目があるとは考えていない。あるとすれば個人が病気等の不測の事態があることを恐れている可能性がある。(ほ装工事業/5億～20億円未満)

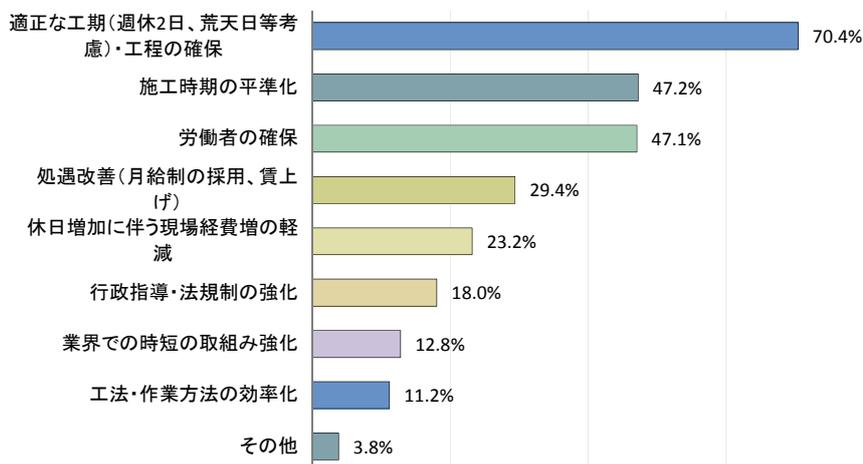
現場の作業工程進捗・現場所長指示に従っている。(土木工事業/20億円以上)

発注側の費用増(電気工事業/20億円以上)

4. 建設技能者の働き方改革（休日の確保、労働時間の短縮）についての考え方等

Q4-1 建設技能者の休日確保のために有効な方策や条件

「適切な工期・工程の確保」(70.4%)が最も多く、「施工時期の平準化」(47.2%)、「労働者の確保」(47.1%)と続く。「行政指導・法規制の強化」(18.0%)や「業界での時短の取組み強化」(12.8%)といった公的な枠組みの改革については、2割以下である。



	合計	労働者の確保	適正な工期・工程の確保	施工時期の平準化	工法・作業方法の効率化	処遇改善(月給制の採用、賃上げ)	休日増加に伴う現場経費増の軽減	業界での時短の取組み強化	行政指導・法規制の強化	その他	累計(n) # (%)	
全体	1895 100.0%	892 47.1%	1335 70.4%	895 47.2%	212 11.2%	557 29.4%	439 23.2%	242 12.8%	342 18.0%	72 3.8%	4986 263.1%	
完工高	5,000万円未満	85 100.0%	34 40.0%	60 70.6%	32 37.6%	12 14.1%	18 21.2%	23 27.1%	12 14.1%	14 16.5%	3 3.5%	208 244.7%
	5,000万～1億円未満	125 100.0%	53 42.4%	95 76.0%	58 46.4%	11 8.8%	26 20.8%	32 25.6%	20 16.0%	15 12.0%	0 0.0%	310 248.0%
	1億～5億円未満	708 100.0%	356 50.3%	472 66.7%	359 50.7%	91 12.9%	195 27.5%	163 23.0%	53 7.5%	113 16.0%	29 4.1%	1831 258.6%
	5億～20億円未満	605 100.0%	306 50.6%	413 68.3%	298 49.3%	59 9.8%	175 28.9%	138 22.8%	83 13.7%	112 18.5%	24 4.0%	1608 265.8%
	20億円以上	372 100.0%	143 38.4%	295 79.3%	148 39.8%	39 10.5%	143 38.4%	83 22.3%	74 19.9%	88 23.7%	16 4.3%	1029 276.6%
	一元請の割合	1262 100.0%	589 46.7%	890 70.5%	613 48.6%	153 12.1%	385 30.5%	295 23.4%	154 12.2%	211 16.7%	50 4.0%	3340 264.7%
公・民の割合	40～60%程度	232 100.0%	123 53.0%	158 68.1%	115 49.6%	30 12.9%	52 22.4%	61 26.3%	23 9.9%	37 15.9%	8 3.4%	607 261.6%
	40%未満	401 100.0%	180 44.9%	287 71.6%	167 41.6%	29 7.2%	120 29.9%	83 20.7%	65 16.2%	94 23.4%	14 3.5%	1039 259.1%
	公共が60%以上	1178 100.0%	558 47.4%	800 67.9%	601 51.0%	138 11.7%	353 30.0%	308 26.1%	121 10.3%	180 15.3%	45 3.8%	3104 263.5%
公・民同程度	民間が60%以上	542 100.0%	259 47.8%	402 74.2%	203 37.5%	61 11.3%	162 29.9%	91 16.8%	89 16.4%	123 22.7%	19 3.5%	1409 260.0%
	公・民同程度	175 100.0%	75 42.9%	133 76.0%	91 52.0%	13 7.4%	42 24.0%	40 22.9%	32 18.3%	39 22.3%	8 4.6%	473 270.3%
建設業分類	総合(土木)	1035 100.0%	486 47.0%	703 67.9%	520 50.2%	119 11.5%	308 29.8%	291 28.1%	105 10.1%	146 14.1%	43 4.2%	2721 262.9%
	総合(建築)	359 100.0%	160 44.6%	287 79.9%	160 44.6%	39 10.9%	108 30.1%	59 16.4%	61 17.0%	80 22.3%	12 3.3%	966 269.1%
	専門(土木工事)	105 100.0%	62 59.0%	58 55.2%	55 52.4%	9 8.6%	17 16.2%	18 17.1%	11 10.5%	25 23.8%	4 3.8%	259 246.7%
	専門(躯体工事)	179 100.0%	72 40.2%	125 69.8%	76 42.5%	14 7.8%	60 33.5%	39 21.8%	27 15.1%	47 26.3%	4 2.2%	464 259.2%
	専門(仕上工事)	160 100.0%	77 48.1%	122 76.3%	65 40.6%	18 11.3%	49 30.6%	27 16.9%	23 14.4%	32 20.0%	7 4.4%	420 262.5%
	専門(設備工事)	47 100.0%	29 61.7%	34 72.3%	18 38.3%	11 23.4%	11 23.4%	2 4.3%	14 29.8%	7 14.9%	2 4.3%	128 272.3%
	専門(解体工事)	10 100.0%	6 60.0%	6 60.0%	1 10.0%	2 20.0%	4 40.0%	3 30.0%	1 10.0%	5 50.0%	0 0.0%	28 280.0%

「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

1.発注、施工時期の平準化、余裕を持った工期設定

業務の進捗状況に応じた休日取得の見極め(土木工事業/1億～5億円未満)

天気や変更内容に応じた工期設定の自由化(予算による年度しぼりの撤廃)(土木工事業/1億～5億円未満)

完成月の分散(前月完成する工事があるようにする)特に4,5,6,7,8月完成工期(土木工事業/1億～5億円未満)

工期末は適正工期ではなく、予算年度末で決まることが多い。(建築工事業/5億～20億円未満)

現場が動いているから休めない。(土木工事業/20億円以上)

適正時期に施工できる発注体制(ただ工期が長いだけでは困る)(建築工事業/20億円以上)

2.設計単価の引き上げ、適正な工事単価

値上げしてもらえない為、値上げしてほしい。(塗装工事業/1,000万～5,000万円未満)

月給制を基準にして、ロスや余裕を見込んだ工事単価にする。(土木工事業/1億～5億円未満)

公共工事の設計単価の引き上げ(土木工事業/1億～5億円未満)

発注者側の設計単価の引き上げによって、少ない工事でも利益が得られる事が必要。(土木工事業/1億～5億円未満)

公共工事がメインなので公共工事の諸経費を増やして欲しい。無理やり土曜休みで「工期は間に合わせろ」じゃやりようがありません。(土木工事業/1億～5億円未満)

現場で働く建設技能者の待遇面から逆算した工事価格の決定の仕組みを考えるべきだと思う。仮に週休2日月給制月給30万が基準とするならば、そこから逆算して工期・工事価格を決めるべき。そうでなければ労働者や下請会社にしわ寄せが行くのはどこの業界でも同じだと思う。(土木工事業/1億～5億円未満)

工程確保に伴う、工事金額の見直し。(土木工事業/1億～5億円未満)

設計単価の増(土木工事業/1億～5億円未満)

建設業界の賃上げを、建設業界は国交省が公表している労務単価で積算しており、実働の賃金と隔たりがあり、社会保険との兼ね合いが合わない。また、年金の加入を自由化にし、未入会者の自己責任にすべき。(建築工事業/1億～5億円未満)

契約単価の適正化。ゼネコンさんに設計労務単価での受注などさせて頂いた事はない。安く叩かれすぎているのに、ゼネコンさんは過去最高益である。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

設計単価をもっと上げることにより利益を確保しやすくし、週休2日を採用しても企業の採算があれば休日確保にむけて動きやすい。(ほ装工事業/1億～5億円未満)

建設業界の今まで以上の単価アップ。(塗装工事業/1億～5億円未満)

労務単価のアップ(土木工事業/5億～20億円未満)

官公庁発注の仕事の単価の見直し(土木工事業/5億～20億円未満)

設計労務単価向上による賃金アップとイメージアップ。休みを多くとって稼げるだけの賃金設定。(土木工事業/5億～20億円未満)

労務費単価のアップ(土木工事業/5億～20億円未満)

労働者の賃金を下げない事が原則ならば、受注単価を上げる。(鉄筋工事業/5億～20億円未満)

賃金アップ(ほ装工事業/5億～20億円未満)

単価up(塗装工事業/5億～20億円未満)

労務単価UP(休日増対応 日給額UP)(土木工事業/20億円以上)

適正価格での工事契約となる仕組み(土木工事業/20億円以上)

経費・単価の増額(土木工事業/20億円以上)

発注される工事の適正な経費の増加(土木工事業/20億円以上)

発注者の労務単価アップ(土木工事業/20億円以上)

3.受注の安定化

工事受注の安定化(土木工事業/1億～5億円未満)

会社としての、利益の確保、工事量の安定化(土木工事業/1億～5億円未満)

安定した受注(土木工事業/5億～20億円未満)

4.発注者、元請の理解

市町村も国、県に準じた入札を実行し、安く受注してもらえれば良いという考えをなくしてもらいたい。また、何があっても工期厳守とされてしまうと、休日等確保する状況は難しいと思います。(土木工事業/1億～5億円未満)

個人のお客様の理解。新築などでは可能と思えるが、例えば個人宅のリフォームなどした場合は、土日に現場を止めることは顧客満足の観点でいえば不満になることが多い。また、外部の仕事はそうでなくても雨で休むこともあるので、厳しいと思う。(建築工事業/1億～5億円未満)

ゼネコンの作業所での時間の配分を効率化すること、朝礼、打合せの時間を効率よくし、実働時間を長くする努力が必要。(タイル・れんが・ブロック工事業/1億～5億円未満)

(道路工事)都心部でいえば、土日祝施工の要望が多い。通常日に休みをなるべく取りたいが、役所等は業務を行っているため、連絡や問い合わせ等があり、中々休みがとりにくい。(ほ装工事業/1億～5億円未満)

競争を助長しながら、休めというのは経営上難しい。行政指導により顧客の我々に対する競争の目線を変えてほしい(価格重視ではない方策)。(土木工事業/5億～20億円未満)

発注者が見切り発注をしない。結構多くあります。(先行工事が済まない状態や、地元協議も済まないうちに発注して年度末にどうしても終了させられるため休日確保ができません)。(土木工事業/5億～20億円未満)

施主(発注者)の営業中施工の理解(土木工事業/5億～20億円未満)

休日の確保できない要因は、いろいろな要因があるが、発注者の工事期間の理解が得られないと変えられないと思われま。 (建築工事業/5億～20億円未満)

公共・民間を問わず、適正な工事には適正な時間(日数)やコストがかかることを世間に周知してもらいたい。ひとたび杜撰な工事等がマスコミなどに取り上げられると、元請会社の管理体制の甘さや誤りばかり喧伝されるが、そこには見えざる発注者からの過度の工期短縮要請や安値発注圧力があつた可能性もあり、そうした面にも光を当て、今後の糧とすべきだ。(建築工事業/5億

～20 億円未満)

休日は主に下請仕事が多い。特に建築関係。元請が休日業務を行わなければ休日確保は可能と考えられる。(ほ装工事業/5 億～20 億円未満)

下請けは上位会社の指示に従って仕事を頂けている。業界全体の政策がしていただけると休日確保に効果的かと考える。(土木工事業/20 億円以上)

5.書類の簡素化等

協議確認事項等の迅速な対応、工事検査資料等の簡素化(土木工事業/1 億～5 億円未満)

役所監督員の技術向上、元請け任せの変更書類、電子化による書類の増加(土木工事業/1 億～5 億円未満)

役所対応の負担軽減(土木工事業/5 億～20 億円未満)

書類提出の緩和(土木工事業/5 億～20 億円未満)

6.経費率 UP

休日増加に対する、経費の計上率を増加してもらえるように、業界全体で行政への交渉。(土木工事業/1 億～5 億円未満)

建設コスト分配の見直しが必要。作業員の給料が安すぎる。300 日働いて 400 万程度の現状では年収の下がる週休二日制は現在の建設業では無理。(鉄筋工事業/5 億～20 億円未満)

更なる経費率の見直し(建築工事業/20 億円以上)

7.その他

労働分配率の改善(今年は 43 年ぶりの低さだと聞いてます)。(建築工事業/1,000 万～5,000 万円未満)

建設業界全体の人手不足、賃金の見直し、(土木工事業/1 億

～5 億円未満)

景気回復(土木工事業/1 億～5 億円未満)

法定福利費の確保(塗装工事業/1 億～5 億円未満)

最近の天候不順で工程が遅れている。週間予想で平日4日間の雨予想など、工程・利益確保での休日確保は振替等で対処する。(塗装工事業/1 億～5 億円未満)

屋外作業における雨天時の対応。多少のことは屋内に於いて準備作業などができることもあるがすべてに対応することはできない。(土木工事業/5 億～20 億円未満)

土木工事は、施工時期や気象の影響を強く受けるため、一律に工期を算出しても現状に合わないことが多い。週休 2 日制を達成するための条件は、1 工事内においても工種ごとの週休 2 日制を認めることが必要と考える。例・港湾工事の海上部と陸上部工種、農業工事の整地と用排水工事は作業条件が大きく異なり同一日の休日確保は極めて困難となる。(土木工事業/5 億～20 億円未満)

通年雇用(冬場の仕事確保)(土木工事業/5 億～20 億円未満)

労働者の確保は必要だけど、仕事が無ければ人を雇えない。現場は常に同じものは一つとしてないから、人を育てるのに時間がかかる。簡単な問題ではない。(土木工事業/5 億～20 億円未満)

工事内容により、特に海岸工事では海面の高さにより、作業時間が制約される。(土木工事業/20 億円以上)

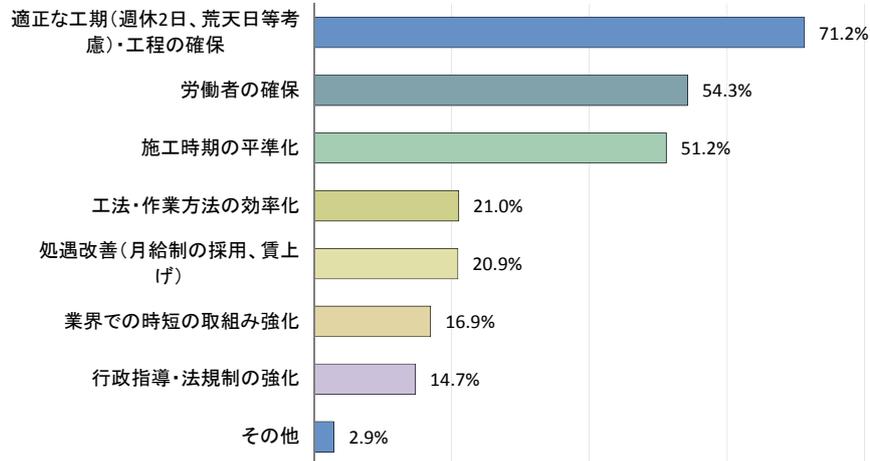
北海道における季節的影響(降雪及び厳寒期に於ける施工難易度)(土木工事業/20 億円以上)

土曜作業がなくなると、日給制に変えたい。(建築工事業/20 億円以上)

休日作業が必要である要望、要求を起こさない。(電気工事業/20 億円以上)

Q4-2 建設技能者の残業削減のために有効な方法

残業削減のための有効な方法としては、「適切な工期・工程の確保」(71.2%)が約7割を占めて、「労働者の確保」(54.3%)、「施工時期の平準化」(51.2%)と続く。この回答傾向は先の休日確保のための有効な方法と概ね一致している。



	合計	労働者の確保	適正な工期・工程の確保	施工時期の平準化	工法・作業方法の効率化	処遇改善(月給制の採用、賃上げ)	業界での時短の取組み強化	行政指導・法規制の強化	その他	累計(n) # (%)	
全体	1895	1029	1350	970	398	396	321	279	55	4798	
	100.0%	54.3%	71.2%	51.2%	21.0%	20.9%	16.9%	14.7%	2.9%	253.2%	
完工高	5,000万円未満	85	39	61	40	22	13	14	13	2	204
		100.0%	45.9%	71.8%	47.1%	25.9%	15.3%	16.5%	15.3%	2.4%	240.0%
	5,000万～1億円未満	125	68	84	64	24	23	23	12	2	300
		100.0%	54.4%	67.2%	51.2%	19.2%	18.4%	18.4%	9.6%	1.6%	240.0%
	1億～5億円未満	708	415	477	382	151	144	81	90	25	1765
		100.0%	58.6%	67.4%	54.0%	21.3%	20.3%	11.4%	12.7%	3.5%	249.3%
5億～20億円未満	605	341	432	316	120	119	100	87	14	1529	
		100.0%	56.4%	71.4%	52.2%	19.8%	19.7%	16.5%	14.4%	2.3%	252.7%
20億円以上	372	166	296	168	81	97	103	77	12	1000	
	100.0%	44.6%	79.6%	45.2%	21.8%	26.1%	27.7%	20.7%	3.2%	268.8%	
元請の割合	60%以上	1262	693	911	650	275	272	200	181	40	3222
		100.0%	54.9%	72.2%	51.5%	21.8%	21.6%	15.8%	14.3%	3.2%	255.3%
	40～60%程度	232	136	159	123	53	42	32	24	7	576
	100.0%	58.6%	68.5%	53.0%	22.8%	18.1%	13.8%	10.3%	3.0%	248.3%	
40%未満	401	200	280	197	70	82	89	74	8	1000	
	100.0%	49.9%	69.8%	49.1%	17.5%	20.4%	22.2%	18.5%	2.0%	249.4%	
公・民の割合	公共が60%以上	1178	658	832	639	249	251	176	156	39	3000
		100.0%	55.9%	70.6%	54.2%	21.1%	21.3%	14.9%	13.2%	3.3%	254.7%
	民間が60%以上	542	288	391	230	106	114	110	90	14	1343
	100.0%	53.1%	72.1%	42.4%	19.6%	21.0%	20.3%	16.6%	2.6%	247.8%	
公・民同程度	175	83	127	101	43	31	35	33	2	455	
	100.0%	47.4%	72.6%	57.7%	24.6%	17.7%	20.0%	18.9%	1.1%	260.0%	
建設業分類	総合(土木)	1035	575	730	552	226	211	158	134	37	2623
		100.0%	55.6%	70.5%	53.3%	21.8%	20.4%	15.3%	12.9%	3.6%	253.4%
	総合(建築)	359	181	279	173	67	91	68	64	8	931
		100.0%	50.4%	77.7%	48.2%	18.7%	25.3%	18.9%	17.8%	2.2%	259.3%
	専門(土木工事)	105	70	56	60	24	10	13	13	2	248
		100.0%	66.7%	53.3%	57.1%	22.9%	9.5%	12.4%	12.4%	1.9%	236.2%
	専門(躯体工事)	179	84	129	99	39	45	33	29	0	458
		100.0%	46.9%	72.1%	55.3%	21.8%	25.1%	18.4%	16.2%	0.0%	255.9%
専門(仕上工事)	160	87	120	61	27	29	30	29	6	389	
	100.0%	54.4%	75.0%	38.1%	16.9%	18.1%	18.8%	18.1%	3.8%	243.1%	
専門(設備工事)	47	26	30	21	13	9	15	7	2	123	
	100.0%	55.3%	63.8%	44.7%	27.7%	19.1%	31.9%	14.9%	4.3%	261.7%	
専門(解体工事)	10	6	6	4	2	1	4	3	0	26	
	100.0%	60.0%	60.0%	40.0%	20.0%	10.0%	40.0%	30.0%	0.0%	260.0%	

「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

1. 工事書類の簡素化

書類の簡素化(土木工事業/5,000万～1億円未満)

細かい書類が多すぎる。(土木工事業/5,000万～1億円未満)

公共工事書類等の削減、発注者、受注者共に近年書類は減るところか増えるばかりである。(土木工事業/1億～5億円未満)

協議確認事項等の迅速な対応、工事検査資料等の簡素化(土木工事業/1億～5億円未満)

書類の簡素化(土木工事業/1億～5億円未満)

役所監督員の技術向上、元請け任せの変更書類、電子化による書類の増加(土木工事業/1億～5億円未満)

官工事の書類を減らし、書式化を年度ごとに変えない。(建築工事業/1億～5億円未満)

提出、提示書類をできるだけ省略できれば残業は確実に減る。結局は書類書類に追われる毎日なので。(ほ装工事業/1億～5億円未満)

公共工事における書類の多さ、施工を始めてわかる問題の対応(土木工事業/5億～20億円未満)

書類の簡素化(土木工事業/5億～20億円未満)

提出書類の簡素化(土木工事業/5億～20億円未満)

書類提出の緩和(土木工事業/5億～20億円未満)

書類が毎年増えていく。中小企業には労働者確保さえままならないのに、余分な仕事が増える。(土木工事業/5億～20億円未満)

書類の軽減(建築工事業/5億～20億円未満)

弊社では売上げの全体の90%が公共工事であり、現場代理人や監理技術者、職長は日々の書類作成に時間を取られています。提出書類の削減やスリム化などが残業時間削減に効果があると考えます。(管工事業/5億～20億円未満)

提出書類の簡素化(建築工事業/20億円以上)

書類の簡素化(建築工事業/20億円以上)

2. 適正な工期設定

工期設定の自由度(年度しぼりの廃止)(土木工事業/1億～5億円未満)

冬期間、施工不可能な工事については、工期の変更(次年度繰越、自己繰越)が可能になるようにすること。(土木工事業/1億～5億円未満)

工程の厳守(塗装工事業/1億～5億円未満)

仕上げ業者へのしわよせ!(塗装工事業/5億～20億円未満)

冬には雪が降り、厳寒となるためできるだけ冬期まえに仕事を進めたい。そのため、夏と秋には工程を詰めたい。(建築工事業/20億円以上)

3. 経営者の意識改革

企業トップによる宣言(残業しない風土づくり)(土木工事業/1億～5億円未満)

経営者のリーダーシップとコミットメント(土木工事業/1億～5億円未満)

経営者の意識改革が一番と思いますが、労働者自身が休むより仕事している方が良いということも多い。(建築工事業/1億～5億円未満)

4. 発注者・元請の理解

豪雪地域は4月から施工できる発注方法(土木工事業/1億～5億円未満)

発注者が見切り発注をしない。結構多くあります。(先行工事が済まない状態や、地元協議も済まないうちに発注して年度末にどうしても終了させられるため休日確保ができません。)(土木工事業/5億～20億円未満)

発注者側の要求事項及び意識改善(土木工事業/20億円以上)
設計段階での不備(不具合)のシワ寄せを施工の非効率(残業・増員)で補おうとする発注者優位な考え方が増えているように思われる。(土木工事業/20億円以上)

5. 経費・単価の増額

大手の値上げ、下請にまで値上げしてほしい。(塗装工事業/1,000万～5,000万円未満)

土木工事においては天候に左右される工種が多く、適正な工期の設定だけでは工期が延びることで経費が増大する。よって、設計価格(経費率)と落札率の向上は不可欠である。(土木工事業/1億～5億円未満)

発注者側の設計単価の引き上げによって、少ない工事量で利益が得られる必要がある。(土木工事業/1億～5億円未満)

経費を上げること。工事単価を上げること。(建築工事業/1億～5億円未満)

設計労務単価の更なる上昇(8時間当たりの給与水準を上げることにより技能者本人も安心して残業を減らすことが出来る。)(土木工事業/5億～20億円未満)

経費・単価の増額(土木工事業/20億円以上)

発注される工事の適正な経費の増加(土木工事業/20億円以上)

6. その他

会社の体質(土木工事業/1億～5億円未満)

当日にやるべき事の分別(土木工事業/1億～5億円未満)

安定した工事受注(土木工事業/1億～5億円未満)

技能者の能力向上(土木工事業/5億～20億円未満)

民間工事への指導(土木工事業/5億～20億円未満)

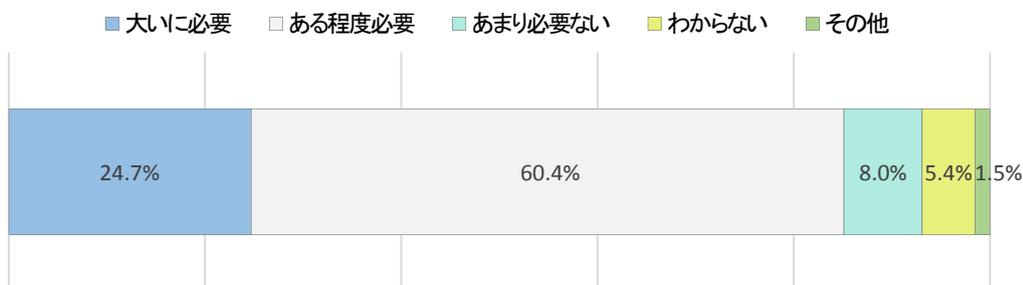
1日の仕事は9:00～17:00の6時間半では間に合わない工種がある。(土木工事業/5億～20億円未満)

複数日にわたって同一作業をする場合は簡単だが、日々違う場所で行う小規模工事では1日の施工量のキャパシティをもとを超えて設計されていることが大きな問題。(土木工事業/5億～20億円未満)

多能工に業務過多のしわ寄せがいく。やはり専門なり、多能工とはいえ業務の平均化を見ていかないとならない。現場所長の采配の適格性。(土木工事業/20億円以上)

Q4-3_建設技能者の労働時間を短縮することの必要性

回答した建設企業の8割以上が労働時間の短縮が必要であると考えている(「大いに必要」「ある程度必要」の計85.1%)。企業特性別に見てもほぼ同様の傾向が示され、建設業界全体において、労働時間短縮の必要性が認識されている。



		合計	大いに必要	ある程度必要	あまり必要ない	わからない	その他
全体		1895	468	1145	151	102	29
		100.0%	24.7%	60.4%	8.0%	5.4%	1.5%
完工高	5,000万円未満	85	20	48	6	11	0
		100.0%	23.5%	56.5%	7.1%	12.9%	0.0%
	5,000万～1億円未満	125	21	76	15	13	0
		100.0%	16.8%	60.8%	12.0%	10.4%	0.0%
	1億～5億円未満	708	152	423	75	48	10
		100.0%	21.5%	59.7%	10.6%	6.8%	1.4%
	5億～20億円未満	605	150	376	44	22	13
		100.0%	24.8%	62.1%	7.3%	3.6%	2.1%
	20億円以上	372	125	222	11	8	6
		100.0%	33.6%	59.7%	3.0%	2.2%	1.6%
元請の割合	60%以上	1262	322	762	91	68	19
		100.0%	25.5%	60.4%	7.2%	5.4%	1.5%
	40～60%程度	232	44	150	18	15	5
	100.0%	19.0%	64.7%	7.8%	6.5%	2.2%	
	40%未満	401	102	233	42	19	5
		100.0%	25.4%	58.1%	10.5%	4.7%	1.2%
	公・民の割合	1178	289	716	90	67	16
	100.0%	24.5%	60.8%	7.6%	5.7%	1.4%	
	民間が60%以上	542	132	329	46	27	8
		100.0%	24.4%	60.7%	8.5%	5.0%	1.5%
	公・民同程度	175	47	100	15	8	5
	100.0%	26.9%	57.1%	8.6%	4.6%	2.9%	
建設業分類	総合(土木)	1035	249	625	83	63	15
		100.0%	24.1%	60.4%	8.0%	6.1%	1.4%
	総合(建築)	359	105	226	12	10	6
		100.0%	29.2%	63.0%	3.3%	2.8%	1.7%
	専門(土木工事)	105	17	70	6	10	2
		100.0%	16.2%	66.7%	5.7%	9.5%	1.9%
	専門(躯体工事)	179	48	98	19	10	4
		100.0%	26.8%	54.7%	10.6%	5.6%	2.2%
専門(仕上工事)	160	34	86	31	8	1	
	100.0%	21.3%	53.8%	19.4%	5.0%	0.6%	
専門(設備工事)	47	14	31	0	1	1	
	100.0%	29.8%	66.0%	0.0%	2.1%	2.1%	
専門(解体工事)	10	1	9	0	0	0	
	100.0%	10.0%	90.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

1.必要である

夏季の作業には必要と考えられる。(土木工事業/1億～5億円未満)

必要。夏などは年々暑くなりどうしても、こまめな休憩が必要になる。少しは考慮して工程を考えてほしい。人数で補うのは労働者不足の状態が無理がある。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

若い労働者の創出の為には、必須条件となる。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

必要だと思うが、人手がいない。書類、規制が多く、工期が決まっている。どれを削減すれば良いのか。(土木工事業/5億～20億円未満)

日給月給の給与形態がいまだに多い建設業界において、最低でも現在の賃金を確保しつつ労働時間を短縮できるのであれば、労働時間短縮は大いに必要と思われれます。他産業との労働力確保競争がある中、建設業は週休二日を実現できていないので競争のスタートラインにも立てていないと感じています。(管工事業/5億～20億円未満)

夏場は必要。(ほ装工事業/5億～20億円未満)

大いに必要と思います。技術管理者(ゼネコン関係)は特に必要と思います。作業員は休日取得の方向性を示す策が必要と思います。(建築工事業/20億円以上)

2.必要かどうかは一概に言えない

地域差や工事規模の差が大きいので一概に回答できない。ニュースになるほどの長時間労働は、それほど多くないのではと考える。(土木工事業/1億～5億円未満)

技能者の確保は、時間短縮だけでは解決しないと思います。(土木工事業/5億～20億円未満)

月給ありの為に仕事が無い場合は待機として休日になっているので、労働時間短縮は、はっきりわかりません(自社のみ)。但し業界全体としては時短で職員が増員できれば良いと思う。(土木工事業/5億～20億円未満)

時短による、建設技能者への負担増→内容の濃密化(土木工事業/5億～20億円未満)

技能者・建設作業員が減収になる時短短縮は労働者の減少につながる。(土木工事業/5億～20億円未満)

人より多く稼ぎたい人間もいれば、人より技術を上げたい人間もいれば、家族との休み合わせる等効率的に休みを取りたい人間

もおり、人それぞれの状況考え方によるため、職人にとって必要か否かは不明。現場監督員ほかにも上記により労働時間が増えるので、そういう意味では必要とも考えられる。(建築工事業/5億～20億円未満)

まず、年収を確保した上での時短でないで現在の作業員もいなくなる。(鉄筋工事業/5億～20億円未満)

労働時間短縮が叫ばれてかなり経過しているが、社員の話を聞いても様々な意見がある。逆に非常に労働意欲を持って、残業でも休日出勤してでも給料が欲しい者もかなりいることは確か。そういう社員の意欲を削ぐ結果になっているのも事実。(ほ装工事業/5億～20億円未満)

技能者は残業が少ないが、施工管理者の残業が多い。(土木工事業/20億円以上)

労働者が減少する中で工事量をこなすためには、生産性向上に伴う労働時間の短縮は必要だが、単純な労働時間短縮は必要ない。(建築工事業/20億円以上)

3.時間短縮より休日取得が問題

労働時間というより休日の日数が少ないのが現状と思います。(収入を確保するため)(土木工事業/5億～20億円未満)

特に若年者雇用の面で、休日が確保できない業種には若者が来ない傾向にある。(土木工事業/20億円以上)

4.その他

うちはあまり残業させてないのでわかりません。(土木工事業/1億～5億円未満)

建設技能者がとくに労働時間が多いとは思わない。(土木工事業/1億～5億円未満)

規定通り、一日8時間労働でよい。(土木工事業/1億～5億円未満)

短縮した分はどこで取り戻すのか、結局のところ下請けが工期延びた分しわ寄せがくる。(とび・土工事業/1億～5億円未満)

残業はほとんどない。(建築工事業/5億～20億円未満)

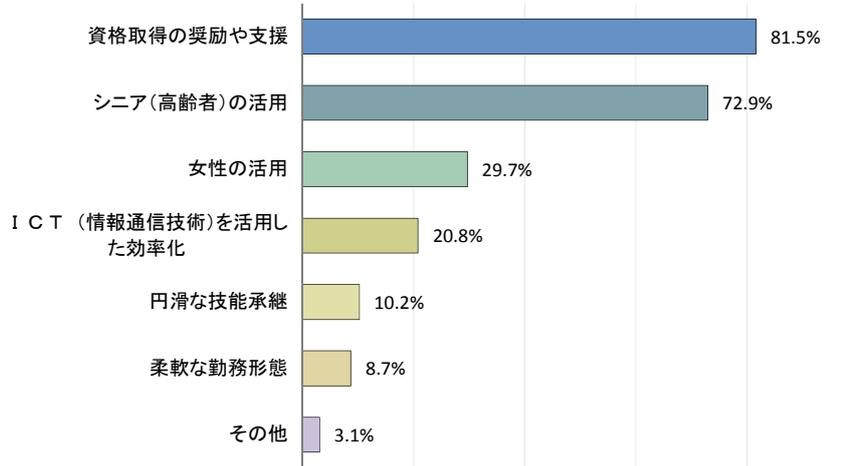
現況、就労日数 20～23 日/月、請負業の限度では。(タイル・れんが・ブロック工事業/5億～20億円未満)

短縮というよりは、「一日八時間までを厳守」が良いかと思う。体力的にも集中力もそれが限度かと考える。(土木工事業/20億円以上)

5. 建設技能者に限らず働き方改革について

Q5-1「働き方改革」や「生産性向上」への取組状況

「資格取得の奨励や支援」(81.5%)、「シニアの活用」(72.9%)、更に「女性の活用」(29.7%)など、人材の育成に絡んだ項目が上位を占める。新しい働き方に目を向けた、「ICT(情報通信技術)を活用した効率化」(20.8%)や在宅勤務やフレックス制度を活用した「柔軟な勤務形態」(8.7%)などは、1～2割にとどまる。



	合計	女性の活用	シニア(高齢者)の活用	柔軟な勤務形態	ICTを活用した効率化	円滑な技能承継	資格取得の奨励や支援	その他	累計(n) // (%)	
全体	1895	562	1382	165	394	194	1545	58	4300	
	100.0%	29.7%	72.9%	8.7%	20.8%	10.2%	81.5%	3.1%	226.9%	
完工高	5,000万円未満	85	15	50	6	15	9	66	3	164
		100.0%	17.6%	58.8%	7.1%	17.6%	10.6%	77.6%	3.5%	192.9%
	5,000万～1億円未満	125	11	66	13	12	13	94	3	212
		100.0%	8.8%	52.8%	10.4%	9.6%	10.4%	75.2%	2.4%	169.6%
	1億～5億円未満	708	156	488	47	69	82	558	30	1430
		100.0%	22.0%	68.9%	6.6%	9.7%	11.6%	78.8%	4.2%	202.0%
5億～20億円未満	605	194	459	62	147	56	505	17	1440	
	100.0%	32.1%	75.9%	10.2%	24.3%	9.3%	83.5%	2.8%	238.0%	
20億円以上	372	186	319	37	151	34	322	5	1054	
	100.0%	50.0%	85.8%	9.9%	40.6%	9.1%	86.6%	1.3%	283.3%	
元請の割合	60%以上	1262	401	949	120	316	119	1029	33	2967
		100.0%	31.8%	75.2%	9.5%	25.0%	9.4%	81.5%	2.6%	235.1%
	40～60%程度	232	67	176	14	35	30	190	4	516
	100.0%	28.9%	75.9%	6.0%	15.1%	12.9%	81.9%	1.7%	222.4%	
40%未満	401	94	257	31	43	45	326	21	817	
	100.0%	23.4%	64.1%	7.7%	10.7%	11.2%	81.3%	5.2%	203.7%	
公・民の割合	公共が60%以上	1178	318	869	93	270	109	961	30	2650
		100.0%	27.0%	73.8%	7.9%	22.9%	9.3%	81.6%	2.5%	225.0%
	民間が60%以上	542	187	384	55	90	60	439	22	1237
	100.0%	34.5%	70.8%	10.1%	16.6%	11.1%	81.0%	4.1%	228.2%	
公・民同程度	175	57	129	17	34	25	145	6	413	
	100.0%	32.6%	73.7%	9.7%	19.4%	14.3%	82.9%	3.4%	236.0%	
建設業分類	総合(土木)	1035	277	770	75	259	94	852	18	2345
		100.0%	26.8%	74.4%	7.2%	25.0%	9.1%	82.3%	1.7%	226.6%
	総合(建築)	359	160	292	43	90	40	286	12	923
		100.0%	44.6%	81.3%	12.0%	25.1%	11.1%	79.7%	3.3%	257.1%
	専門(土木工事)	105	29	76	8	11	11	87	5	227
		100.0%	27.6%	72.4%	7.6%	10.5%	10.5%	82.9%	4.8%	216.2%
	専門(躯体工事)	179	42	111	17	14	15	144	15	358
		100.0%	23.5%	62.0%	9.5%	7.8%	8.4%	80.4%	8.4%	200.0%
専門(仕上工事)	160	36	91	19	12	27	126	8	319	
	100.0%	22.5%	56.9%	11.9%	7.5%	16.9%	78.8%	5.0%	199.4%	
専門(設備工事)	47	15	33	3	7	5	42	0	105	
	100.0%	31.9%	70.2%	6.4%	14.9%	10.6%	89.4%	0.0%	223.4%	
専門(解体工事)	10	3	9	0	1	2	8	0	23	
	100.0%	30.0%	90.0%	0.0%	10.0%	20.0%	80.0%	0.0%	230.0%	

「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

1. 休日確保、残業禁止、時短など

年間の休日を増やす。残業は基本無し。(土木工事業/1億～5億円未満)

改革ではないが、原則残業禁止とし、社員に根付いている。(土木工事業/1億～5億円未満)

まずは休日の確保、人員確保(人手不足)。(とび・土工事業/1億～5億円未満)

各工事担当者は、生産性を上げる為、結果、在宅勤務体制となり自身の労働時間削減を行っている。自宅→会社→現場→会社→自宅ではなく、自宅→現場→自宅で自宅作業が定着(時間短縮・ストレス軽減)。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

とりあえず4週6休を目指して施工方法の検討や労働者の確保のため、補助金を使ってホームページを求人用に特化した。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

週休2日制(土木工事業/5億～20億円未満)

高齢化が進み、親の介護等が発生して、仕事をやめたいと言いつつ社員を引き留める為に、勤務時間の融通を聞かせている。独身にとって親の介護は大変なことであり、切実な問題です。(土木工事業/5億～20億円未満)

有給休暇取得推奨(土木工事業/5億～20億円未満)

ノー残業デー(建築工事業/20億円以上)

1 現場当りの技術者の増員および週休2日制の指導(建築工事業/20億円以上)

ノー残業デーの実施(建築工事業/20億円以上)

労働者を増やし、一人ひとりの時間外労働の削減を検討中も、中々担い手が確保できない。またその為の賃金底上げも検討中。(とび・土工事業/20億円以上)

2. 就業規則の改定、給与の見直し、各種支援

就業規則の改定(土木工事業/1億～5億円未満)

平均給与を当地域でトップクラスを確保し、安定的生活を提供する事に努め、実践している。また経営者として社員より実のある働きや知識研鑽に努め実践している事。(土木工事業/1億～5億円未満)

子育て支援(建築工事業/1億～5億円未満)

子育て世代への支援(有給取得等)や家族サービス事業等。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

新規入職者の専門学校での教育、指導(1年間)、縁故等雇用の親方への助成金支給、継続就業者(3年目、6年目)への報奨金制度等。(タイル・れんが・ブロック工事業/5億～20億円未満)

3. 最新技術の導入による生産性向上等

最新技術の取り入れ(鉄筋工事業/1,000万～5,000万円未満)

最先端設備の導入(とび・土工事業/5億～20億円未満)

4. 男女の雇用確保、正社員化

求人は女性を含めて都度行っているし、今後も継続する。(土木工事業/1億～5億円未満)

女性の活用をしたいと思っています。(とび・土工事業/1億～5億円未満)

季節労働者を通年雇用化。(土木工事業/5億～20億円未満)

普通作業員を正規社員に移行して増収させた。(土木工事業/5億～20億円未満)

性別は問わない(男女を区別する必要がない)。年齢は問わない(働く気持ちと、健康だけが必要)。(ほ装工事業/5億～20億円未満)

外国人の採用(土木工事業/20億円以上)

5. 取組を行っていない、出来ない

労働者は募集してもいない為、取り組めない。(塗装工事業/1,000万～5,000万円未満)

取組したいが、取組できていない。(塗装工事業/5,000万～1億円未満)

正直、あまりやっていない。(ほ装工事業/1億～5億円未満)

6. その他

県発注の工事は成るべく受注しない。(土木工事業/1億～5億円未満)

諸経費率のアップ、労務単価のアップ、工期設定の変更(繰越の変更)。(土木工事業/1億～5億円未満)

パラレルキャリアの形成。仕事以外に活躍の場のある社員(趣味やスポーツチームへの所属、地域のPTAや消防団など)は休日を活用することが多いが、逆にすることのない社員は仕事に出たがる。(建築工事業/1億～5億円未満)

女性の活用などと、簡単に言っていますが、男性ですら零細企業に従事しないのに、女性がどのようにすれば従事してくれますか。建設現場で女性がフルに従事するには、元請等の設備投資はお考えですか？(建築工事業/1億～5億円未満)

品質管理・労働環境の改善の為 全天候型工場の建築等。(とび・土工事業/1億～5億円未満)

色々行おうとしていますが、日々の業務に追われ出来ていないのが実情です。(タイル・れんが・ブロック工事業/1億～5億円未満)

コミュニケーションの強化(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

現場作業をできるだけ工事作業に組み込んでやっている。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

元請ゼネコンに対し、公共工事設計労務単価による、標準見積書の提出を行っているが、技能労働者の処遇改善に至っていないので耐えている。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

分業(現場や職種のみで遂行せず、業務や作業ごとに担当者をつける)。(土木工事業/5億～20億円未満)

シニアを積極的に採用しているわけではなく、募集するとシニアしか応募がない。結局高齢者に頼らざるを得ない。(建築工事業/5億～20億円未満)

多能工育成助成金の申請予定(建築工事業/5億～20億円未満)

決まった日時に作業が出来る労働環境の構築に努力(タイル・れんが・ブロック工事業/5億～20億円未満)

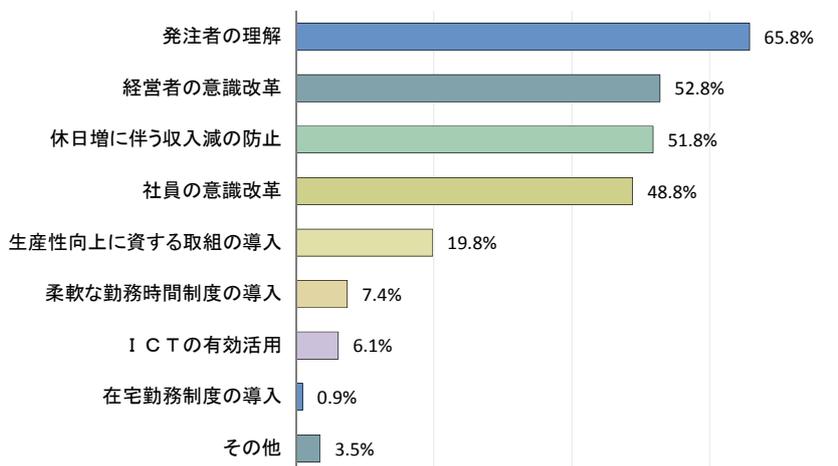
工事データ、書類の共有化(鋼構造物工事業/5億～20億円未満)

建設業は元より、農林水産業・飲食業・介護福祉・製造業等の職種は今後外国人労働者に頼らざるを得ない時代がすぐそこまで来ていると思う。来年4月から法改正もあるとは聞いているが、それらの雇用に向け検討中である。(ほ装工事業/5億～20億円未満)

Q5-2「働き方改革」や「生産性向上」に取り組むうえで必要なこと

「働き方改革」や「生産性向上」に取り組むうえで必要なことは、1位が「発注者の理解」(65.8%)、2位は「経営者の意識改革」(52.8%)、3位「休日増に伴う収入減の防止」(51.8%)と続く。4位の「社員の意識改革」(48.8%)も約半数が回答している。

どの企業特性においても、これら4項目が50%前後に達する主要な項目となっている。



	合計	社員の意識改革	経営者の意識改革	発注者の理解	柔軟な勤務時間制度の導入	在宅勤務制度の導入	休日増に伴う収入減の防止	ICTの有効活用	生産性向上に資する取組の導入	その他	累計 (n) # (%)	
全体	1895 100.0%	925 48.8%	1000 52.8%	1246 65.8%	141 7.4%	18 0.9%	981 51.8%	116 6.1%	375 19.8%	66 3.5%	4868 256.9%	
完工高	5,000万円未満	85 100.0%	36 42.4%	39 45.9%	62 72.9%	11 12.9%	2 2.4%	43 50.6%	4 4.7%	11 12.9%	2 2.4%	210 247.1%
	5,000万～1億円未満	125 100.0%	52 41.6%	59 47.2%	84 67.2%	12 9.6%	0 0.0%	64 51.2%	4 3.2%	22 17.6%	5 4.0%	302 241.6%
	1億～5億円未満	708 100.0%	323 45.6%	393 55.5%	439 62.0%	57 8.1%	9 1.3%	377 53.2%	23 3.2%	130 18.4%	31 4.4%	1782 251.7%
	5億～20億円未満	605 100.0%	299 49.4%	328 54.2%	396 65.5%	39 6.4%	2 0.3%	316 52.2%	46 7.6%	104 17.2%	21 3.5%	1551 256.4%
	20億円以上	372 100.0%	215 57.8%	181 48.7%	265 71.2%	22 5.9%	5 1.3%	181 48.7%	39 10.5%	108 29.0%	7 1.9%	1023 275.0%
	元請の割合	60%以上	1262 100.0%	653 51.7%	678 53.7%	803 63.6%	93 7.4%	12 1.0%	642 50.9%	95 7.5%	249 19.7%	43 3.4%
	40～60%程度	232 100.0%	108 46.6%	127 54.7%	152 65.5%	23 9.9%	3 1.3%	124 53.4%	8 3.4%	52 22.4%	7 3.0%	604 260.3%
	40%未満	401 100.0%	164 40.9%	195 48.6%	291 72.6%	25 6.2%	3 0.7%	215 53.6%	13 3.2%	74 18.5%	16 4.0%	996 248.4%
公・民の割合	公共が60%以上	1178 100.0%	583 49.5%	650 55.2%	734 62.3%	88 7.5%	10 0.8%	654 55.5%	82 7.0%	217 18.4%	42 3.6%	3060 259.8%
	民間が60%以上	542 100.0%	252 46.5%	254 46.9%	389 71.8%	39 7.2%	7 1.3%	250 46.1%	28 5.2%	117 21.6%	19 3.5%	1355 250.0%
	公・民同程度	175 100.0%	90 51.4%	96 54.9%	123 70.3%	14 8.0%	1 0.6%	77 44.0%	6 3.4%	41 23.4%	5 2.9%	453 258.9%
建設業分類	総合(土木)	1035 100.0%	511 49.4%	572 55.3%	639 61.7%	71 6.9%	8 0.8%	574 55.5%	76 7.3%	195 18.8%	35 3.4%	2681 259.0%
	総合(建築)	359 100.0%	210 58.5%	193 53.8%	259 72.1%	29 8.1%	5 1.4%	137 38.2%	21 5.8%	82 22.8%	9 2.5%	945 263.2%
	専門(土木工事)	105 100.0%	51 48.6%	49 46.7%	62 59.0%	12 11.4%	0 0.0%	50 47.6%	7 6.7%	18 17.1%	6 5.7%	255 242.9%
	専門(躯体工事)	179 100.0%	63 35.2%	87 48.6%	127 70.9%	14 7.8%	4 2.2%	107 59.8%	4 2.2%	40 22.3%	8 4.5%	454 253.6%
	専門(仕上工事)	160 100.0%	60 37.5%	67 41.9%	123 76.9%	11 6.9%	1 0.6%	88 55.0%	3 1.9%	32 20.0%	7 4.4%	392 245.0%
	専門(設備工事)	47 100.0%	26 55.3%	27 57.4%	29 61.7%	4 8.5%	0 0.0%	18 38.3%	5 10.6%	5 10.6%	1 2.1%	115 244.7%
	専門(解体工事)	10 100.0%	4 40.0%	5 50.0%	7 70.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 70.0%	0 0.0%	3 30.0%	0 0.0%	26 260.0%

「その他」の具体的内容は、以下の通りである。

1.設計労務単価の引き上げ

労務単価の見直し(土木工事業/5,000万～1億円未満)

残業をなくし、休日を増やしても、継続可能な工事単価にする。(土木工事業/1億～5億円未満)

発注者の設計単価の引き上げ。歩掛が実態と合わないものがある。少ない時間で利益を上げる事ができる仕組みが必要。(土木工事業/1億～5億円未満)

賃上できるだけの利益の向上(土木工事業/1億～5億円未満)

設計価格の見直し(増額)(土木工事業/1億～5億円未満)

賃上げ(建築工事業/1億～5億円未満)

労務単価の見直し、工期設定の柔軟さ(建築工事業/1億～5億円未満)

適正単価での元請からの発注(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

賃金や利益などでの、業界間の格差が無くなるような施策が必要だと感じる。(塗装工事業/1億～5億円未満)

賃金を上げられる環境(土木工事業/5億～20億円未満)

労務単価の向上(土木工事業/5億～20億円未満)

休日の確保に伴う適切な工期設定と設計労務単価の更なる引き上げが必要。(土木工事業/5億～20億円未満)

適正価格での発注。(土木工事業/20億円以上)

2.適正な工期設定、発注の平準化

国・県・市町等の行政側の連携・協力・相互理解意識、国道も県道も市道も受注者や一般市民にとってはどれも同じ。行政サイドには自分のテリトリーだけ仕上げればよいような考えが多分に感じられる。3月工期末の工事が多いが、日本海側では秋～冬の期間は作業効率がすごく悪い条件になる。年度をまたいでも工事ができるようにするべきで、地域的气象条件も考慮するべき。(造園工事業/5,000万～1億円未満)

工期等の発注条件(土木工事業/1億～5億円未満)

長い工期(土木工事業/1億～5億円未満)

公共工事は住民への影響が大きく早く完成させることが重要であり、また、現場も早期に完成させることで現場があることのリスクを低減できるため、これらを解決させる案が必要であるとする。(土木工事業/1億～5億円未満)

工事発注量の確保と発注の平準化(土木工事業/1億～5億円未満)

工期設定と発注平準化で、当社においては間違いなく休日確保が向上しています。(土木工事業/1億～5億円未満)

現場ごとに、行程日数確保(とび・土工事業/1億～5億円未満)

経費削減のためか工期が遅れて始まっているにも関わらず仕上げ工事が始まった段階では非常に厳しい工期を設定してしまう事が多い為、全行程で適正な工期を設定する。(タイル・れんが・ブロック工事業/1億～5億円未満)

工事期間延長と予算の底上げしか無い。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

工程・工期(すべての現場に余裕がない)。特に冬期間(春・夏・秋の工程と同じこと)(防水工事業/1億～5億円未満)

工期の確保(土木工事業/5億～20億円未満)

受注工事の工期内に工事完了できない為、やむを得ず、平日残業や土曜出勤せざるを得ないのが、現状である。(土木工事業/5億～20億円未満)

仕事が忙しい時は多いが、無い時は仕事が全体に無く、経営的に

は、中時期を平準してほしい。(土木工事業/5億～20億円未満)

民間の発注者は、自社(自身)の都合で、とにかく早くやれ!という場合が多い。また、補助事業の繰り越しが困難な場合は、工期を守るのに大変困る。(建築工事業/20億円以上)

3.書類の簡素化

役所監督員の技術向上、元請け任せの変更書類、電子化による書類の増加(土木工事業/1億～5億円未満)

現場代理人又は主任技術者の事務処理に関し、発注者の会計検査対策として図面及び数量表等に時間をついやす事が多いと感じられます。対策として測量設計コンサル等に修正等がある場合は完成まで責任を持たせる事ができる事を条件にできればお互いの技術向上につながると思います。(土木工事業/1億～5億円未満)

発注者側が求める竣工書類等の簡素化(土木工事業/1億～5億円未満)

技術者、技能者ともに、公共事業は、間接経費がどんどん増大しています。手続き、証明等々、全てにおいて書類審査があり、本体工事より、書類、エビデンスのとりまとめに時間を浪費しています。この間接経費及び、間接部分の長時間労働を削減するために方法を考えないと、働き方は変わらない。IT化を進め、施工と同時にエビデンス収集もし、まとめ上げるシステムが欲しい。公共事業の進め方を変えてほしい。もっと、簡易なシステムは創れないでしょうか。(土木工事業/5億～20億円未満)

4.発注者や元請の意識改革、行政の指導強化

行政による企業への指導(土木工事業/1億～5億円未満)

行政指示などとしての完全週休2日制度の確立(土木工事業/1億～5億円未満)

労働時間の短縮とは、どの程度までの短縮を国は望んでいるのか、わからない。(土木工事業/1億～5億円未満)

強い行政指導をする事によるゼネコンの意識改革が必要。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

発注者の意識改革、業務改革(土木工事業/5億～20億円未満)

工期設定・平準化・収入源の防止を踏まえた上で、発注者に対する責務(義務)とすること。(土木工事業/5億～20億円未満)

元請の休日労働要求の軽減(ほ装工事業/5億～20億円未満)

現在の国の凝り固まった法律や施工管理や、行き過ぎた労働者保護は最終的にはわが国にとって利益になるとは思わない。色々な面で規制緩和が必要だと思う。(ほ装工事業/5億～20億円未満)

5.業界全体での取組強化

建設業界全体の働き方改革への取組が必要。(塗装工事業/5,000万～1億円未満)

例外を作らない(作ると例外者に仕事を取られたり、例外の現場へ行かなければならなくなる)。(とび・土工事業/1億～5億円未満)

業界常識、通例、慣習に囚われず、見直し、本当に必要なものを遂行すること。(土木工事業/5億～20億円未満)

個々ではなく社会全体で取り組んで行く必要があると思います。1社、1団体でやっても定着している習慣を変えるのは難しい。(建築工事業/5億～20億円未満)

下請けはできるだけ短期間で専門工種を完成させて次の現場へと行きたい思惑があり、仕事ができる環境であるにも関わらず現場を休みにしようとする協力を得られないこともある。発注者がゆとりある工期設定をし、業界全体が休日確保、労働時間の見直しに積極的にならないことには、現実味を帯びてこない。大手は別として、建設業界は高齢者化している大前提の中で、彼らに多能工を求めていくことも現実的ではない。(建築工事業/5億～20億円未満)

6.利益率の向上

会社の経済力(土木工事業/1億～5億円未満)

労働者の確保。特に若年労働者(土木工事業/5億～20億円未満)

適正利益の確保(建築工事業/5億～20億円未満)

適切な受注による、経営の安定(鋼構造物工事業/5億～20億円未満)

時間当り採算性の向上(造園工事業/5億～20億円未満)

改革に、企業の実情が追い付かない。(人材確保・利益の確保・企業間競争の激化)(土木工事業/20億円以上)

7.その他

労働者は守られても、役員が守られない中小企業への理解。(塗装

工事業/1,000万～5,000万円未満)

労働者の確保(防水工事業/5,000万～1億円未満)

実際に地方の中小企業(従業員数が5人以下)で働き方改革が実現するのは夢のようなことではないかと不安になります。(とび・土工事業/1億～5億円未満)

労働者の確保(タイル・れんが・ブロック工事業/1億～5億円未満)

技能労働者を公務員と同等な処遇とする事。(鉄筋工事業/1億～5億円未満)

都市部と地方の格差(建築工事業/5億～20億円未満)

建設費の上昇、建設という仕事の必要性、やりがい、喜びを今の時代に合った発信により、イメージを上げる。(建築工事業/5億～20億円未満)

勤勉がモットーで個人が自由に常識をもって働けばよい。改革を強調する必要はないと考えます。(ほ装工事業/5億～20億円未満)

建設業が他の業種と違うのは、天候に左右されることです。雨の日に休んで、土日も休んだのでは働く日が少なくなります。当社ではその問題に頭を抱えています。(土木工事業/20億円以上)

現場技術者(責任者)の工程管理能力(土木工事業/20億円以上)

AIの活用と、ISO基準の導入(発注者が)ロボット化の推進。(土木工事業/20億円以上)

建設技能労働者の多能工化・働き方改革に関する アンケート調査

国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課
一般財団法人 建設業振興基金

趣旨・目的

現在、建設業においては、少子高齢化の進展等に伴う建設技能者の担い手不足が大きな問題となっており、その解消のための方策が、各企業をはじめ行政や団体等様々な方面で検討されています。

そこで、このたび、(一財)建設業振興基金では、国土交通省からの委託事業として、建設技能者の多能工化及び働き方改革(休日の確保、労働時間の短縮等)に着目した「地域建設産業における多能工推進に係る課題解決に関する調査検討業務」を実施することになりました。本アンケート調査は、当該業務の一環として、建設技能者の多能工化及び処遇等の現状を把握するとともに、建設技能者の働き方改革(休日の確保、労働時間の短縮など)に対する企業の考え方や対策等を伺うための調査であり、今後の国土交通省の施策に反映させることを目的に実施するものです。

留意事項

- このアンケート調査は、(一社)全国建設業協会、(一社)全国中小建設業協会、(一社)建設産業専門団体連合会等の建設業団体にご協力いただき、各団体の会員企業にWEB等でご回答いただく仕組みとなっております。
- 数値や割合などを回答する設問については、なるべく直近の状況・データに基づきご回答ください。
- アンケート調査の回答は統計的に処理し、調査結果は目的以外に使用することはありません。
- アンケート調査結果は、集計データを公表させていただくことがありますが、個別企業名や個別担当者名を公表することはありません。
- 但し、優良・先進事例としてヒアリング等をさせていただく場合があります。
- 趣旨をご理解いただき、ご多忙のところ誠に恐縮ですが、ご協力のほど、なにとぞよろしくお願い申し上げます。

回答をお願いしたい方

各企業の経営者、労務管理担当の責任者等

回答方法

- (1)「<http://www.ari.co.jp/tanou/>」ページにアクセスしweb アンケート画面を開いてください。
- (2)選択肢のある設問には、該当する選択肢番号を選択して下さい。
記入欄がある設問には、具体的な数値や記述をご記入下さい。
- (3)なお「*」がついているのは、「必須」設問です。
- (4)各設問は、原則として平成30年9月1日現在の状態を記入して下さい。

回答期限 平成30年9月28日(金) 17:00

お問い合わせ

多能工化・働き方改革に関するアンケート調査事務局
TEL 03-3868-3639 (平日 9:30-17:00)
FAX 03-5473-4594

1 多能工化の現状について

※複数の作業を行う建設技能者個人、あるいは、建設技能者グループをこのアンケートでは「多能工」と呼びます。

***問 1-1 貴社では、現在、建設技能者が働いていますか。専属の外注及び専属の一人親方も含め、働いている場合には人数もご記入ください。(記述)**

※「専属の外注及び専属の一人親方」とは、仕事のほぼ全てが貴社の工事である外注先や一人親方のことをいいます。

- 1 働いている [] 人 → 問 1-2 へ
2 働いていない → 問 2-1 へ

(問1-1で「1 働いている」を選択した方のみ回答)

***問 1-2 貴社が社会保険料（健康保険、厚生年金保険、雇用保険の保険料）を負担している建設技能者の人数をご記入ください。(記述) ※ただし、いない場合は、「0」人とご記入ください。**

- 1 貴社が3保険（健康保険、厚生年金保険、雇用保険）とも保険料を負担している建設技能者 [] 人
2 貴社が3保険のうち、いずれかの保険料を負担している建設技能者 [] 人

(問1-1で「1 働いている」を選択した方のみ回答)

***問 1-3 貴社には、単独で複数の職種の作業を行う建設技能者個人、または、数人で複数の職種の作業を行う建設技能者グループが存在しますか。(専属の外注及び専属の一人親方を含む)。(〇はひとつ)**

※なお、建設現場において、複数の職種の作業を行う建設技能者個人、あるいは、建設技能者グループをこのアンケートでは「多能工」と呼びます。

- 1 個人がいる → 問 1-4 へ
2 グループがいる
3 両方ともいる
4 両方ともいない → 問 2-1 へ
5 その他 (記述)

(問1-3で「1 個人がいる」又は「2 グループがいる」又は「3 両方ともいる」を選択した方のみ回答)

***問 1-4 多能工の職種（工程）の組合せは何ですか。一連の職種（工程）の中で作業割合が多いものを3つまで記入して下さい。複数のパターンがある場合は最大3パターンまで記入して下さい。(記述)**

(①には主体（元々の）職種、②以降は付加（後から習得の）職種を記入してください。)

【例】 1. 鉄筋工を主体とする建設技能者が、後に型枠工を習得した場合

(①鉄筋) + (②型枠)

2. ボード仕上げを主体とする建設技能者が、後に鋼製下地とクロス張りを習得した場合

(①ボード仕上げ) + (②鋼製下地) + (③クロス張り)

3. マンション修繕等の場合で、防水改修を主体とする建設技能者が、後にシーリング改修、塗装改修を習得した場合

(①防水改修) + (②シーリング改修) + (③塗装改修)

パターン1 :	(①) 工+	(②) 工+	(③) 工
パターン2 :	(①) 工+	(②) 工+	(③) 工
パターン3 :	(①) 工+	(②) 工+	(③) 工

(問1-3で「1 個人がいる」又は「2 グループがいる」又は「3 両方ともいる」を選択した方のみ回答)

***問 1-5 建設技能者個人やグループが複数の作業を行う必要に迫られる理由はどれですか。(〇は3つまで選択可)**

- 1 各職種の工事が少ないため（維持補修、リニューアル等）
2 前後工程の建設技能者の確保が難しいため（人手不足等）
3 前後工程の他職種工事を一緒に行うほうが効率的なため
4 作業の閑散期を埋めることができる工種・職種であるため
5 建築部材の工場生産など新工法・工業化工法に対応するため
6 山間部や島しょ部など地域の状況により専門の建設技能者が不足しているため
7 その他 (記述)

《問1-3で「1 個人がいる」又は「2 グループがいる」又は「3 両方ともいる」を選択した方のみ回答》

***問 1-6 多能工化の背景・動機は何ですか。(〇は3つまで選択可)**

- 1 手待ち時間や移動時間の削減による効率化・工期短縮
- 2 手順・工程の合理化による品質向上
- 3 多能工化に伴う正社員化による建設技能者の処遇向上（月給制への移行等）
- 4 事業範囲の拡大（受注可能な工事の拡大）
- 5 工事量が減少する職種を補うため、他職種工事を受注する必要性
- 6 建築部材の工場生産など新工法・工業化工法への適応
- 7 発注者、元請からの要請
- 8 建設技能者自身の希望
- 9 地域の状況により複数の職種・技能を担当せざるを得ない
- 10 その他（記述）

《問1-3で「1 個人がいる」又は「2 グループがいる」又は「3 両方ともいる」を選択した方のみ回答》

***問 1-7 多能工の育成方法は何ですか。(〇はいくつでも)**

- 1 職長等による実務教育（OJT）
- 2 自社の集合教育
- 3 他社（異職種、元請含む）と共同の教育訓練
- 4 教育訓練センター等の活用
- 5 その他（記述）

《問1-3で「1 個人がいる」又は「2 グループがいる」又は「3 両方ともいる」を選択した方のみ回答》

***問 1-8 多能工の育成期間（研修期間を含め実際の作業が出来るようになるまでの期間）は、平均的にはどの程度ですか。(〇はひとつ)**

- 1 6か月未満
- 2 6か月～1年程度
- 3 1年～2年程度
- 4 2年～3年程度
- 5 3年～4年程度
- 6 5年以上

《問1-3で「1 個人がいる」又は「2 グループがいる」又は「3 両方ともいる」を選択した方のみ回答》

問 1-9 多能工を育成する上で最も大きな課題や問題点は何でしたか。またその解消のために工夫していることはありますか。(記述)

2 多能工化の考え方等について

***問2-1 多能工化の効果・メリットは何ですか。ただし、貴社に多能工がない場合は、貴社が多能工を育成したと仮定した場合に、考えられる項目を回答してください。(〇は3つまで選択可)**

- 1 手待ち時間や移動時間等の工程ロスの削減による粗利益率の向上
- 2 手順・工程の合理化による品質向上
- 3 多能工化に伴う正社員化など建設技能者の雇用・処遇の安定
- 4 受注（仕事量）の安定
- 5 事業範囲の拡大（受注可能な工事の拡大）
- 6 建設業許可業種の拡大
- 7 建設技能者自身のやりがいの向上
- 8 特になし又はわからない
- 9 その他（記述）

***問2-2 多能工化の問題点は何ですか。ただし、貴社に多能工がない場合は、貴社が多能工を育成したと仮定した場合に、考えられる項目を回答してください。(〇は3つまで選択可)**

- 1 専門技能工よりも作業が遅い
- 2 専門技能工よりも仕上り品質が劣る
- 3 安全面に課題が残る
- 4 教育訓練費用の負担が大きい
- 5 教育訓練期間が長すぎる
- 6 多能工としての能力がある建設技能者が少ない
- 7 建設技能者自身が多能工となることを嫌う
- 8 建設業法上の制約等から多能工を活用できる仕事を受注できない
- 9 名工や匠の技をめざす若者がいなくなる
- 10 その他（記述）

***問2-3 建設業全体として多能工化は必要と考えますか。(〇はひとつ)**

- 1 大いに必要
- 2 場面や工事内容によっては必要
- 3 あまり必要ない
- 4 わからない

(問1-3「4個人、グループの多能工が両方ともいない」を選択した方のみ回答)

***問2-4 多能工化に取り組まない理由は何ですか。(〇は3つまで選択可)**

- 1 教育訓練費用の負担が大きいから
- 2 教育訓練期間が長すぎるから
- 3 育成の方法がよくわからないから
- 4 今から多能工化してもあまりメリットがないから
- 5 希望する建設技能者がいないから
- 6 取引上の慣行があるから（他社との棲み分けがあるから）
- 7 その他（記述）

3 建設技能者の処遇等について

(問1-1で「1 働いている」を選択した方のみ回答)

***問3-1 貴社で働いている建設技能者のうち、社員と非社員の大体の割合をお答えください。(〇はひとつ)**

※ここで、「社員」とは、貴社が社会保険料を負担している建設技能者を指します。

「非社員」とは、仕事のほぼすべてが貴社の工事である「専属」の外注及び一人親方を指します。

- 1 割合のほとんどが社員 (社員が90%以上)
- 2 割合の多くが社員で、非社員はあまりいない (社員が60%～90%未満)
- 3 社員と非社員は大体半々ぐらいである (社員が40%～60%未満)
- 4 割合の多くが非社員で、社員はあまりいない (社員が10%～40%未満)
- 5 割合のほとんどが非社員 (社員が10%未満)
- 6 社員は全くいない

(問1-1で「1 働いている」を選択した方のみ回答)

***問3-2 貴社で働いている「全ての建設技能者数」に占める「外注先の建設技能者数」の割合をお答えください。(〇はひとつ)**

※「外注先の建設技能者数」は、「専属」の外注及び一人親方だけでなく、「非専属」の外注及び一人親方も合わせた人数にしてください。

- 1 0% (全く外注していない)
- 2 30%未満
- 3 30%～70%未満
- 4 70%以上

(問3-1で「1」「2」「3」「4」「5」のいずれかを選択した方のみ回答)

***問3-3 貴社で働いている建設技能者(社員)の給与形態はどれですか。(〇はいくつでも)**

- 1 月給 (固定給)
- 2 日給月給 (欠勤分を差し引いた月給)
- 3 月給 (基本給) +歩合給
- 4 年俸
- 5 その他 (記述)

(問3-1で「1」「2」「3」「4」「5」のいずれかを選択した方のみ回答)

***問3-4 貴社で働いている建設技能者(社員)の1日平均残業時間(繁忙期を除く)はどの程度ですか。個人差はあると思いますが、一般的・平均的な建設技能者の場合で回答してください。(〇はひとつ)**

- 1 ほぼ0時間
- 2 1時間未満
- 3 1時間～2時間未満
- 4 2時間～3時間未満
- 5 3時間以上
- 6 その他 (記述)

(問3-1で「1」「2」「3」「4」「5」のいずれかを選択した方のみ回答)

***問3-5 貴社が就業規則等で定めている、建設技能者(社員)の休日設定はどうなっていますか。(〇はひとつ)**

- 1 完全週休2日 (毎週2日間休)
- 2 4週8休以上 (4週間で8日休以上 ただし「1.」を除く)
- 3 4週7休程度 (4週間で7日休程度)
- 4 4週6休程度 (4週間で6日休程度)
- 5 4週5休以下 (4週間で5日休以下)
- 6 不定休
- 7 その他 (記述)

(問3-1で「1」「2」「3」「4」「5」のいずれかを選択した方のみ回答)

***問3-6 貴社で働いている建設技能者(社員)の休日取得状況は、実際にどの程度ですか。個人差はありますが、直近1年間を通じて一般的・平均的な建設技能者の場合で回答してください。(〇はひとつ) ※雨天時による臨時の休みは含めません**

- 1 完全週休2日(毎週2日間休)
- 2 4週8休以上(4週間で8日休以上 ただし「1.」を除く)
- 3 4週7休程度(4週間で7日休程度)
- 4 4週6休程度(4週間で6日休程度)
- 5 4週5休以下(4週間で5日休以下)
- 6 不定休
- 7 その他(記述)

(問3-1で「1」「2」「3」「4」「5」のいずれかを選択した方のみ回答)

***問3-7 貴社で働いている建設技能者(社員)の有給休暇取得率(実際に取得した日数の割合)は、大体どの程度ですか。個人差はありますが、直近1年間を通じて一般的・平均的な建設技能者の場合で回答してください。(〇はひとつ)**

- 1 20%以下
- 2 20%~50%程度
- 3 50%~80%程度
- 4 80%以上
- 5 その他(記述)

(問3-1で「1」「2」「3」「4」「5」のいずれかを選択した方のみ回答)

***問3-8 貴社で働いている建設技能者(社員)の休日取得の阻害要因は何ですか。(〇は3つまで選択可)**

- 1 建設技能者の不足
- 2 仕事量の過多
- 3 工期の不足(適正な工期が設定されていない)
- 4 日給・日給月給制の給与形態(休日取得による日給相当額の減少)
- 5 土曜・祝日作業の業界慣習
- 6 特になし
- 7 その他(記述)

4 建設技能者の働き方改革(休日の確保、労働時間の短縮等)についての考え方等

***問4-1 建設技能者の休日確保の効果的な方策は何だと思えますか。(〇は3つまで選択可)**

- 1 労働者の確保
- 2 適正な工期(週休2日、荒天日等考慮)・工程の確保
- 3 施工時期の平準化
- 4 工法・作業方法の効率化
- 5 処遇改善(月給制の採用、賃上げ)
- 6 休日増加に伴う現場経費増の軽減
- 7 業界での時短の取組み強化
- 8 行政指導・法規制の強化
- 9 その他(記述)

***問 4-2 建設技能者の残業削減の効果的な方策は何だと思えますか。(〇は3つまで選択可)**

- 1 労働者の確保
- 2 適正な工期（週休2日、荒天日等考慮）・工程の確保
- 3 施工時期の平準化
- 4 工法・作業方法の効率化
- 5 処遇改善（月給制の採用、賃上げ）
- 6 業界での時短の取組み強化
- 7 行政指導・法規制の強化
- 8 その他（記述）

***問 4-3 建設業全体として建設技能者の労働時間短縮は必要と考えますか。(〇はひとつ)**

- 1 大いに必要
- 2 ある程度必要
- 3 あまり必要ない
- 4 わからない
- 5 その他（記述）

5 建設技能者に限らず働き方改革について

***問 5-1 建設技能者に限らず、貴社では下記のような「働き方改革」や「生産性の向上」の取組みを行っていますか。(〇はいくつでも)**

- 1 女性の活用（女性技能者の採用増、仕事と育児・介護の両立支援など）
- 2 シニア（高齢者）の活用（シニア向け短時間勤務、定年延長、再雇用など）
- 3 柔軟な勤務形態（携帯端末の支給による在宅勤務制度、フレックスタイムなど）
- 4 ICT（情報通信技術）を活用した効率化
- 5 円滑な技能承継（ベテラン技能者の動画を活用した技能承継など）
- 6 資格取得の奨励や支援
- 7 その他（記述）

***問 5-2 建設技能者に限らず、「働き方改革」（休日の確保、労働時間の短縮など）の実現のために最も重要なことはどのような点だと思われますか。(〇は3つまで選択可)**

- 1 社員の意識改革
- 2 経営者の意識改革
- 3 発注者の理解
- 4 柔軟な勤務時間制度の導入（フレックスタイム、短時間勤務など）
- 5 在宅勤務制度の導入
- 6 休日増に伴う収入減の防止
- 7 ICTの有効活用（スマホやセンサー等を活用した現場技能者の体調管理など）
- 8 生産性向上に資する取組の導入
- 9 その他（記述）

質問は以上です。ご回答ありがとうございました。

