

「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査」

結果概要

本会では、今後、働き方改革への取組を推進する上で、会員企業の実情や働き方改革への取組状況等を把握し、目指すべき方向性等を探ることを目的として、今後の施策展開に活用すべく「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査」を実施した。

今年度は、令和 6 年度に導入される時間外労働の上限規制適用に向けて、月当たり平均残業時間及び 36 協定の締結状況等についての設問を設けた。36 協定の締結状況については、約 9 割の企業で「一般条項のみ締結」または「特別条項についても締結」と回答している。また、現在締結している 36 協定における 1 年間の延長することができる時間数は事務所では、「160 時間未満」が最多で 40.6%だったのに対して、現場では、「260 時間以上 360 時間未満」が最多で 27.2%だった。

さらに、建設キャリアアップシステムの普及状況についても、新たに設問を設け会員企業の取組状況を把握した。事業者登録状況については、「事業者登録している」「事業者登録申請中」「事業者登録に向けて検討中」を含めると約半数となった。

令和 2 年 1 0 月 1 日



一般社団法人 全国建設業協会

発表記者クラブ

建設記者会

建通新聞

問い合わせ先

一般社団法人 全国建設業協会

労働部 労働部長 古田 宏昌

労働部係長 吉田 隼三

住 所：東京都中央区八丁堀 2-5-1

電 話：03-3551-9396 / FAX：03-3555-3218

e-mail：rodo@zenken-net.or.jp

「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査」

結果概要

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

1. 今後の働き方改革の取組

「休日月1＋運動」については、「既に4週8休を導入している」「取り組んでいる」「取組を検討している」を合わせると6割強となった。また、「単価引き上げ分アップ宣言」についても、「取り組んでいる」「取組を検討している」を合わせると6割強となり、企業での取組が進んでいる。

2. 残業時間の状況

月当たり平均残業時間は、現場、事務所共に「15時間未満」が最多となったが、その割合は事務所が85.3%だったのに対して、現場は52.9%にとどまり、「15時間以上30時間未満」が27.3%、「30時間以上45時間未満」が14.3%と事務所に比べて残業時間が多かった。また、長時間労働の抑制に向けての取組については、コロナ禍の影響等もあり、「テレワークの活用」が昨年より3.6ポイント増加し、項目中最も高い増加となった。

3. 36協定の締結状況について

36協定の締結状況については、「一般条項のみ締結」「特別条項についても締結」を合わせ9割弱の企業が締結していた。現在締結している36協定における1年間の延長することができる時間数は事務所では、「160時間未満」が最多で40.6%だったのに対して、現場では、「260時間以上360時間未満」が最多で27.2%だった。また、現場では720時間以上と回答した企業も9.6%あった。働き方改革実行計画の決定日以降に締結した36協定の1年間に延長できる時間数については、2割強の企業で「短くした」「今後短くする予定」との回答だったが、8割弱の企業が「変わらない」と回答した。短くしたと回答した企業で縮小幅が最も多かったのは現場、事務所とも「60時間未満」だった。さらに、今後短くする予定と回答した企業のうち、実施予定時期については、時間外労働の上限規制が適用される以前（令和5年度内）と回答した企業が8割強を占めた。

4. 建設キャリアアップシステムの取組について

建設キャリアアップシステム事業者登録状況については、「事業者登録している」「事業者登録申請中」「事業者登録に向けて検討中」を含めると約半数となったものの、雇用している技能労働者の技能者登録状況については、約8割について「登録していない」となった。また、建設キャリアアップシステム普及促進に向けて有効と思われる方策については、「経営審査事項への加点」「申請の簡略化」及び「工事成績評価の加点」をあげる企業が多かった。

働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果①

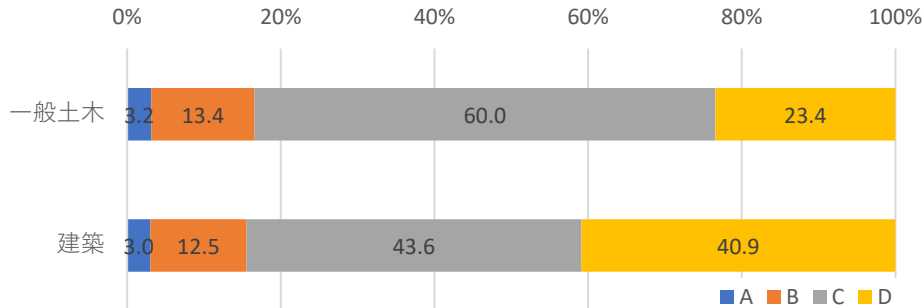
取扱注意

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

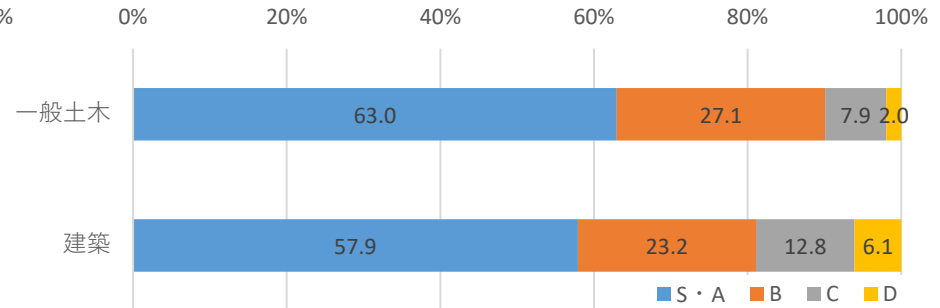
調査対象：各都道府県建設業協会会員企業 回答社数：4,486社(回答率24.2%)

調査時期：令和2年8月1日現在の状況 事業内容：土木2,770社、建築439社、土木建築1,177社、その他100社

国土交通省等級（本社所在地の地方整備局）

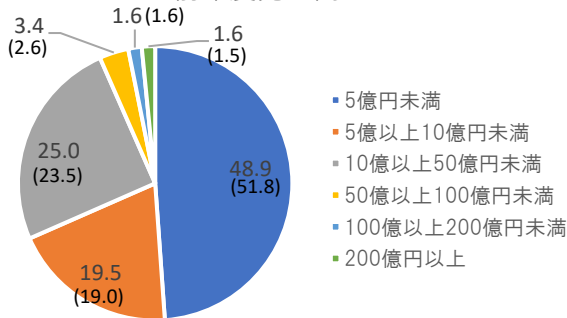


都道府県等級（本社所在地）

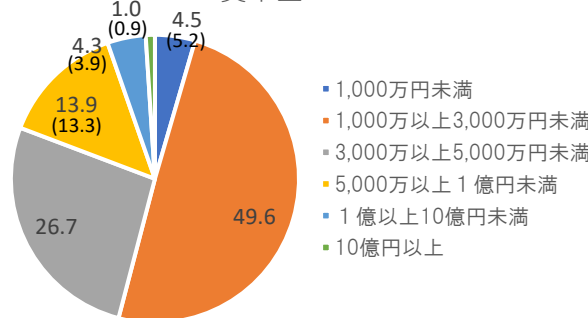


(※ () は前年)

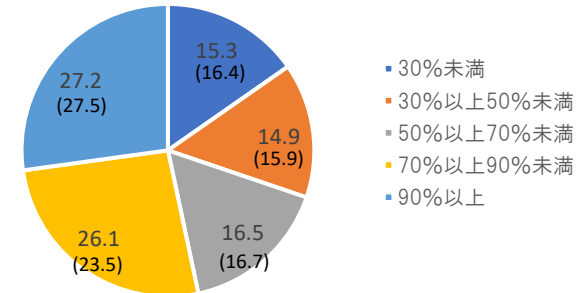
前年度完工高



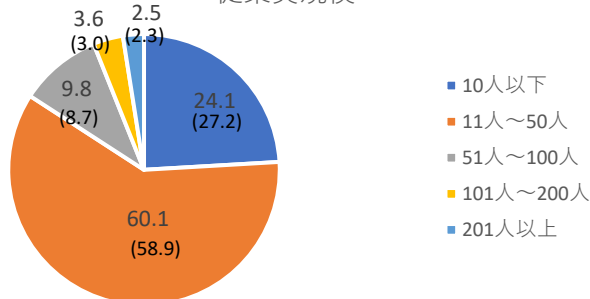
資本金



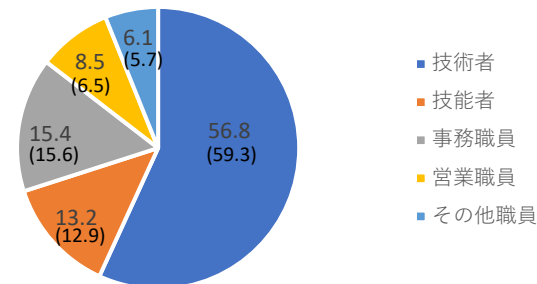
完工高に占める官公庁発注工事の割合



従業員規模



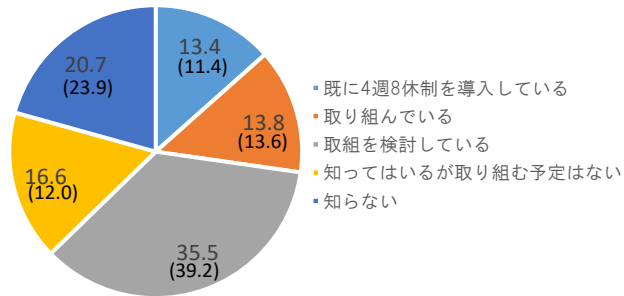
職員の職種



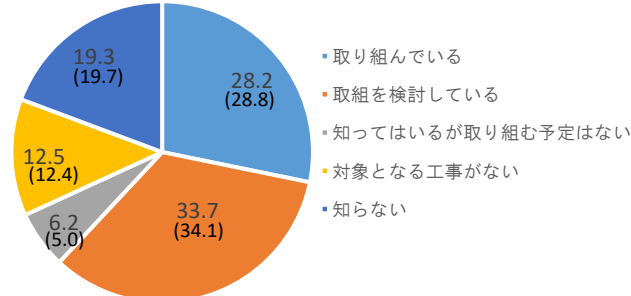
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果②

働き方改革の取組について 「休日月1＋運動」については、「既に4週8休を導入している」「取り組んでいる」「取組を検討している」を合わせると6割強となった。また、「単価引き上げ分アップ宣言」についても、「取り組んでいる」「取組を検討している」を合わせると6割強となり、企業での取組が進んでいる。

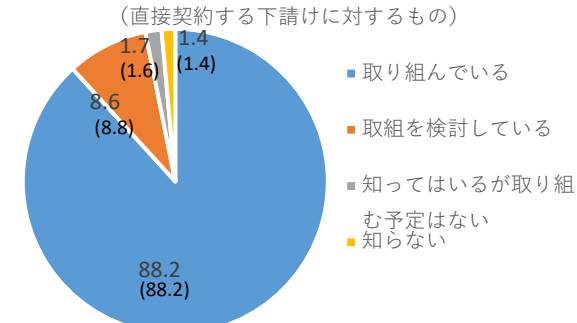
休日月1＋運動の実施状況



「単価引き上げ分アップ宣言」の実施状況

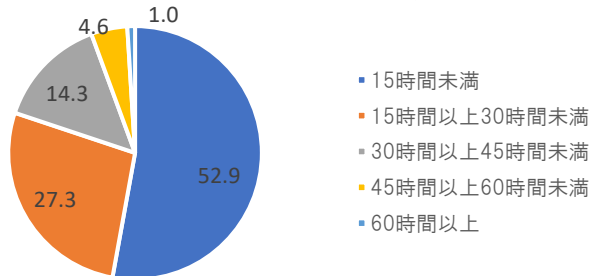


社会保険加入促進対策について

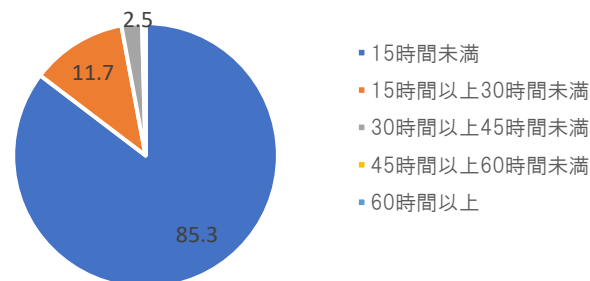


残業時間の状況について 月当たり平均残業時間は、現場、事務所共に「15時間未満」が最多となったが、その割合は事務所に85.3%だったのに対して、現場は52.9%にとどまり、「15時間以上30時間未満」が27.3%、「30時間以上45時間未満」が14.3%と事務所に比べて残業時間が多かった。また、長時間労働の抑制に向けての取組については、コロナ禍の影響等もあり、「テレワークの活用」が昨年より3.6ポイント増加し、項目中最も高い増加となった。

月当たり平均残業時間（現場）

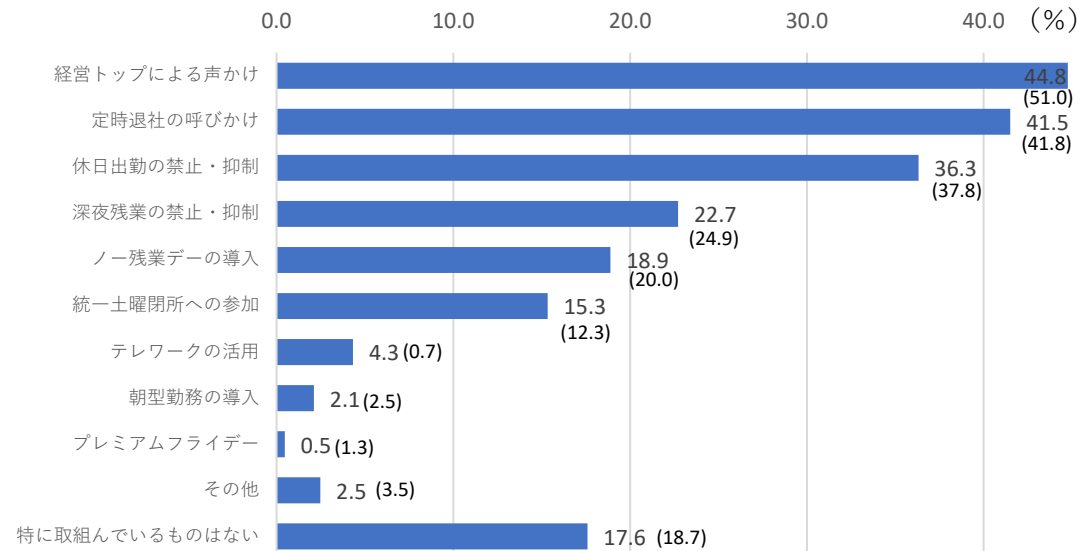


月当たり平均残業時間（事務所）



長時間労働の抑制に向けての取組

(複数回答可)

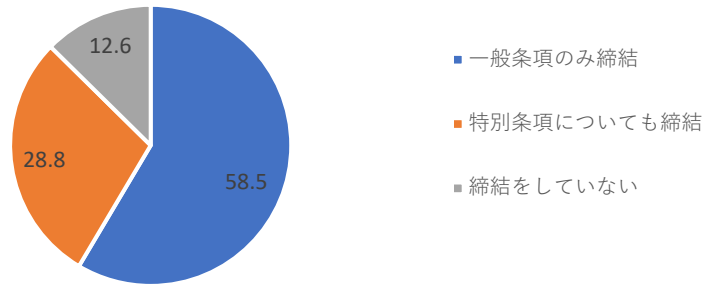


働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果③

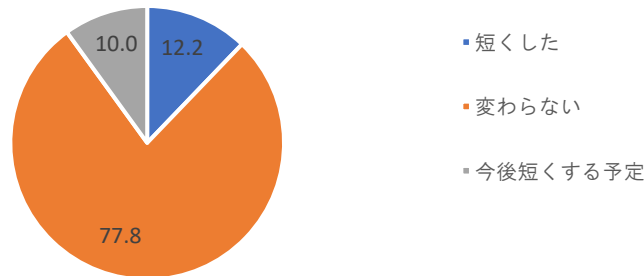
36協定の締結状況について 36協定の締結状況については、「一般条項のみ締結」「特別条項についても締結」を合わせ9割弱の企業が締結していた。現在締結している36協定における1年間の延長することができる時間数は事務所では、「160時間未満」が最多で40.6%だったのに対して、現場では、「260時間以上360時間未満」が最多で27.2%だった。また、現場では720時間以上と回答した企業も9.6%あった。

働き方改革実行計画の決定日以降に締結した36協定の1年間に延長できる時間数については、2割強の企業で「短くした」「今後短くする予定」との回答だったが、8割弱の企業が「変わらない」と回答した。短くしたと回答した企業で縮小幅が最も多かったのは現場、事務所とも「60時間未満」だった。さらに、今後短くする予定と回答した企業のうち、実施予定時期については、時間外労働の上限規制が適用される以前（令和5年度内）と回答した企業が8割強を占めた。

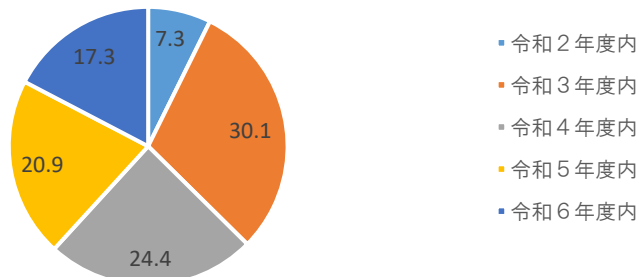
36協定の締結状況



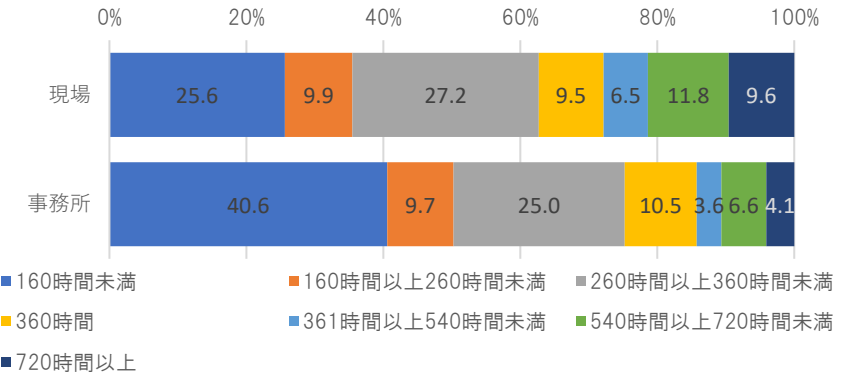
働き方改革実行計画の決定日（平成29年3月28日）以降に締結した36協定の1年間に延長できる時間数（※1）



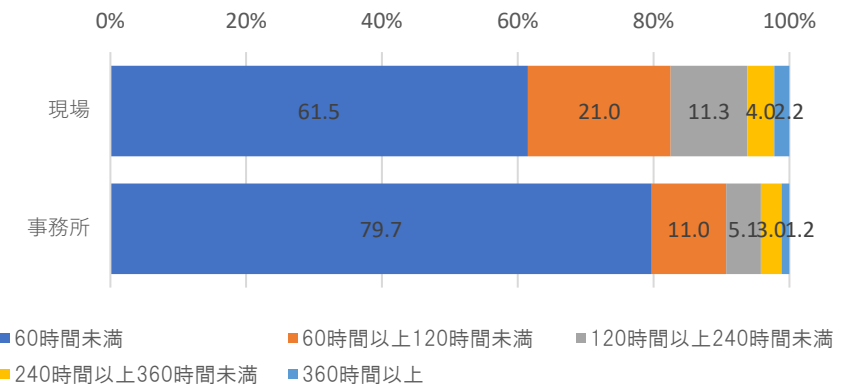
※1において今後短くする予定の企業の短縮予定時期



現在締結している36協定における1年間の延長することができる時間数



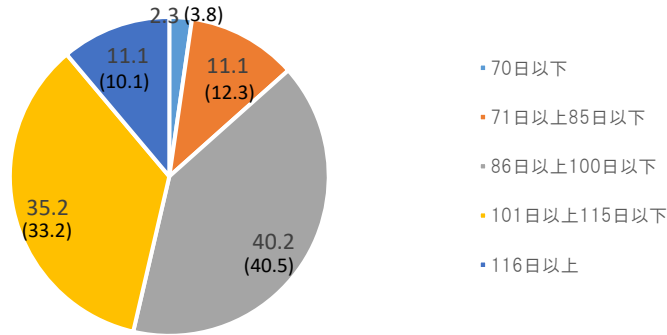
※1において短くしたと答えた企業の縮小幅の時間数



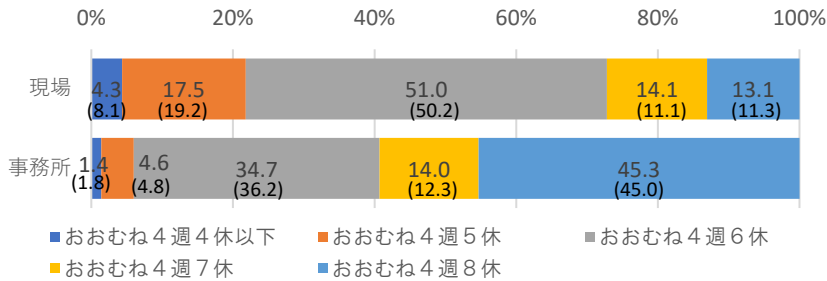
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果④

休日の状況について 現場における週休日の実施状況では、おおむね4週8休が1.8ポイント増加するとともに、おおむね4週7休も3.0ポイント増加した。また、4週8休に向けて取り組んでいると回答した企業のうち、具体的な取組内容として「施工の効率化」及び「職員の意識向上」をあげる企業が多かった。

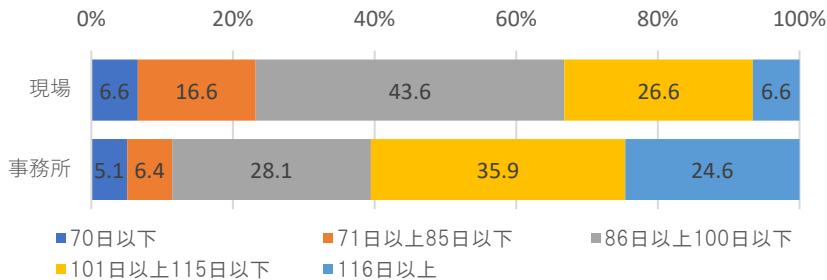
会社で定めた年間休日



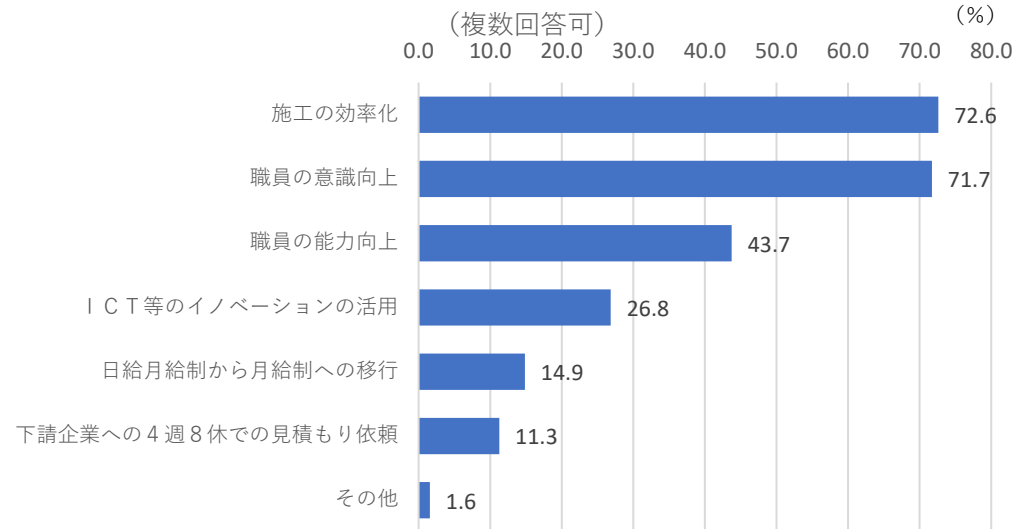
週休日の実施状況



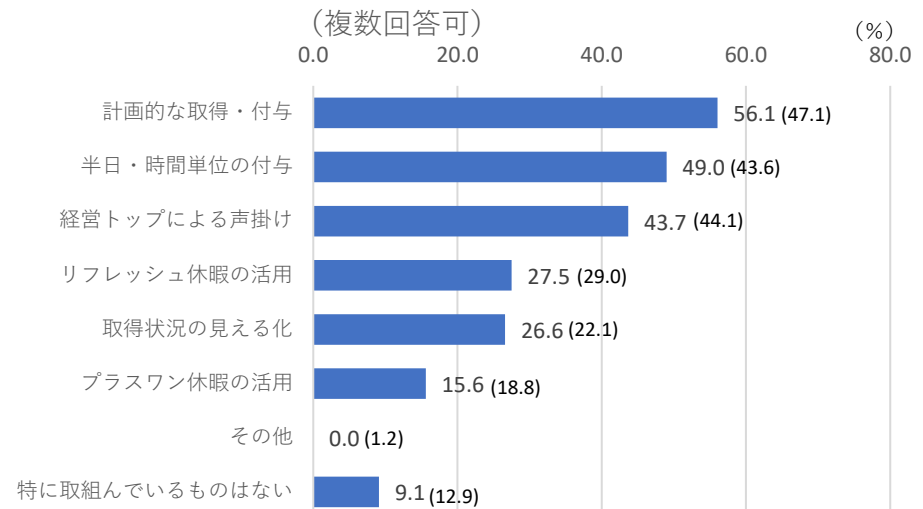
年間休日日数



4週8休に向けての取組について（取り組んでいる企業）



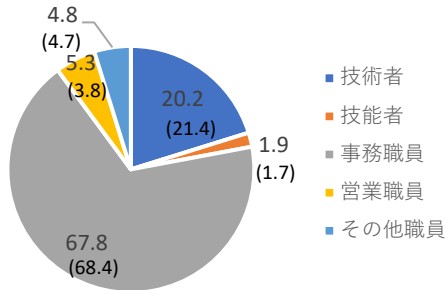
有給休暇取得促進に向けての取組



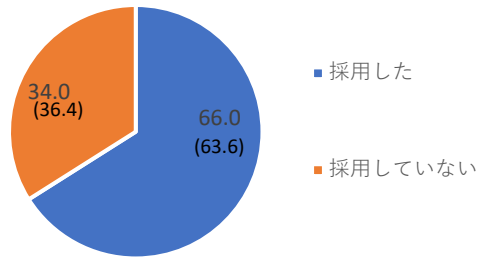
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑤

女性職員の採用状況について 職種別女性職員の増減状況については、いずれも増加が減少を上回っており、女性職員の増勢が続いている。採用女性職員の職種については、技術者が28.2%、事務職員が53.4%、離職女性職員の職種については、技術者が17.3%、事務職員が65.1%となっている。

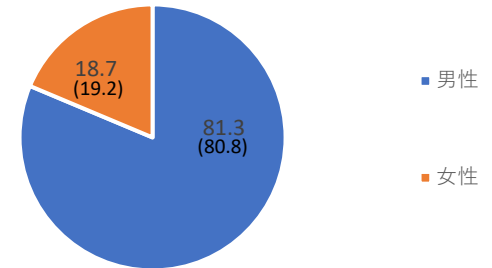
女性職員の職種



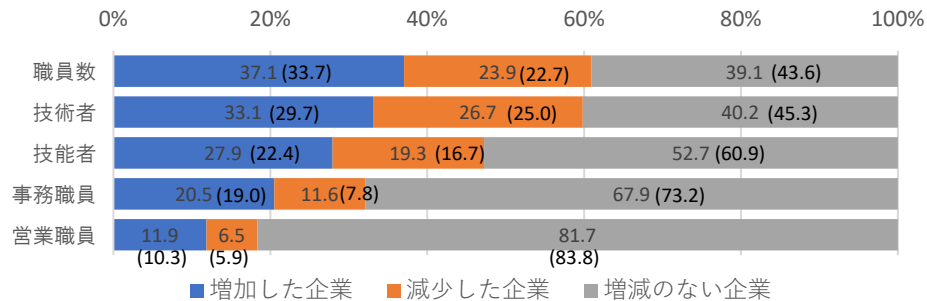
職員の採用状況



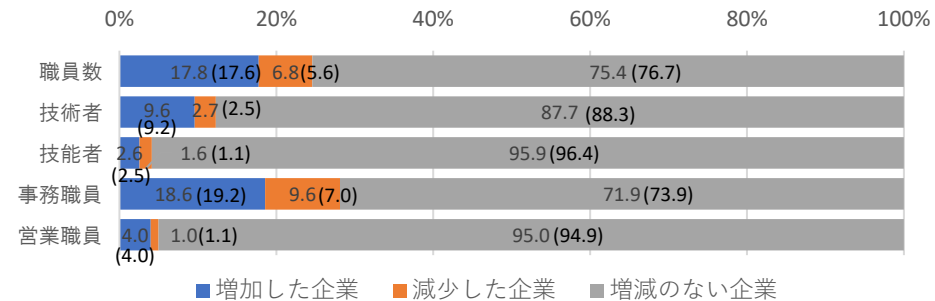
採用職員の男女比



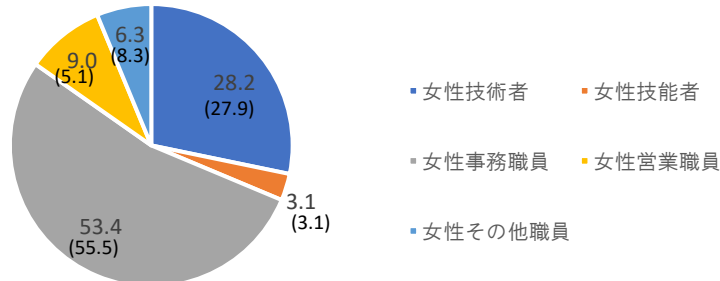
職種別職員の増減状況



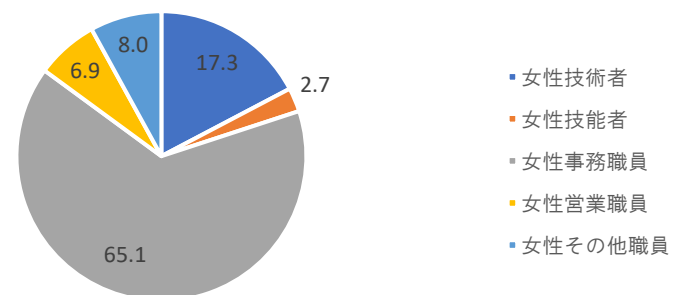
職種別女性職員の増減状況



採用女性職員の職種



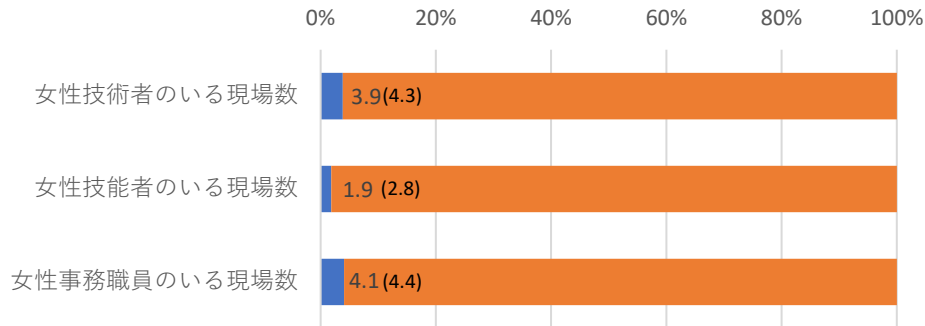
離職女性職員の職種



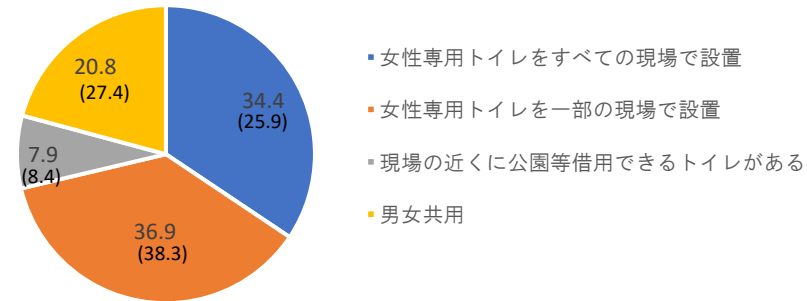
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑥

女性職員ための環境整備について 女性のいる現場の女性専用トイレ設置状況については、「女性専用トイレをすべての現場で設置」が昨年より8.5ポイント増加した。また、女性のいる現場の女性専用更衣室設置状況についても、「女性専用の更衣室をすべての現場で設置」が3.3ポイント増加した。

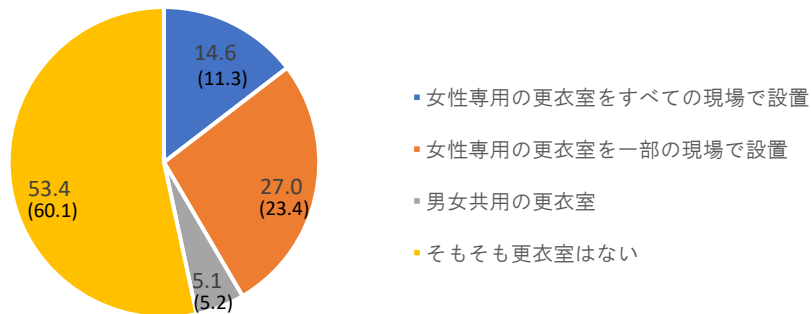
女性のいる現場の割合（職種）



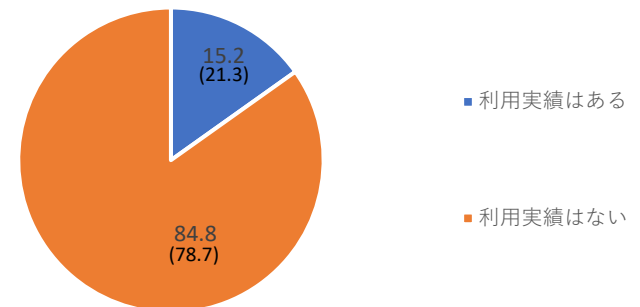
女性のいる現場の女性専用トイレ設置状況



女性のいる現場の女性専用更衣室設置状況



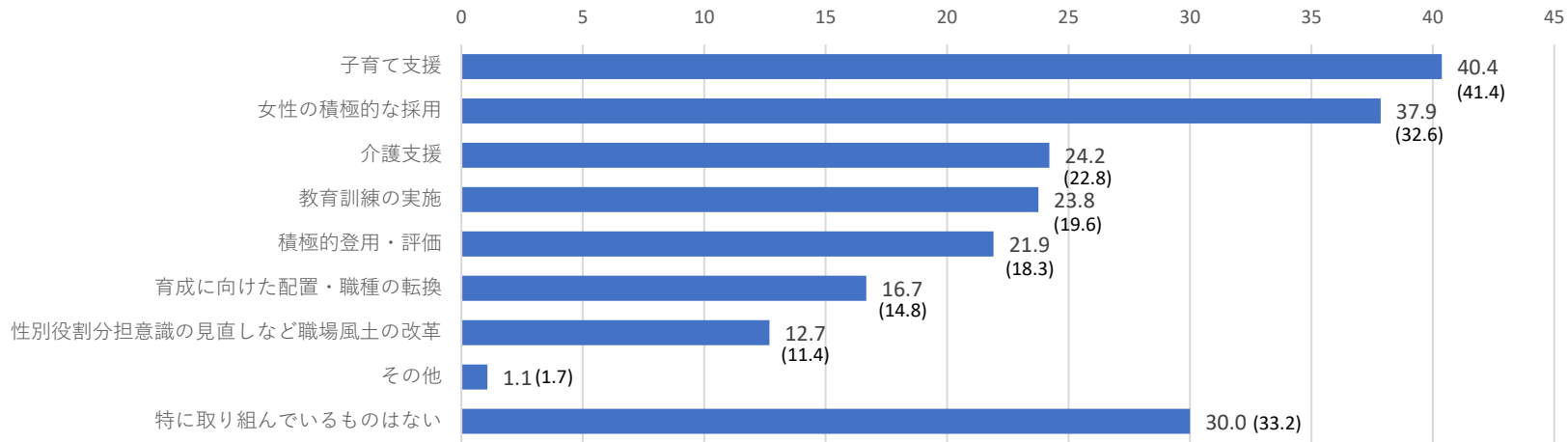
直近1年間の育児休業の利用実績について



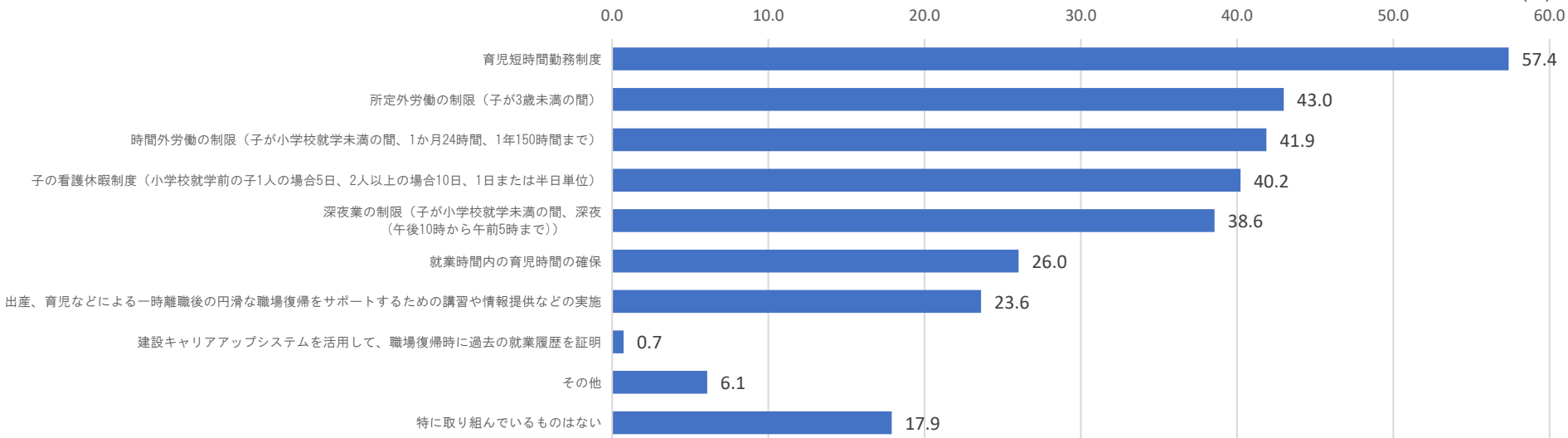
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑦

女性活躍促進の取組について 女性職員の活躍促進に向けての取組については、「子育て支援」「女性の積極的な採用」と回答した企業が多く、共に約4割となった。
職員の職場復帰に関して直近1年間で実施した措置や制度については、「育児短時間勤務制度」と回答した企業が多く、過半数を超えた。

女性職員の活躍促進に向けての取組について（複数回答可）



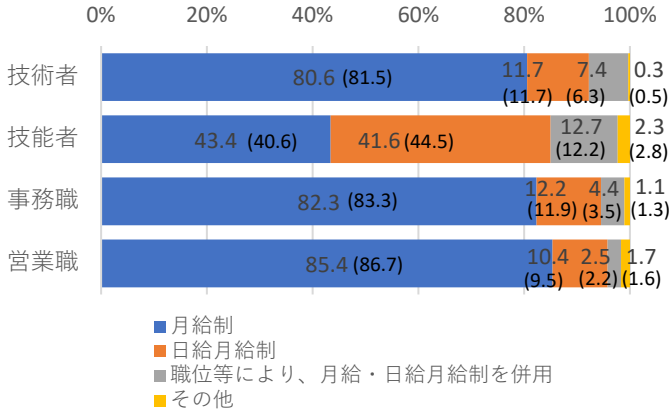
職員の職場復帰に関して直近1年間で実施した措置や制度（複数回答可、育児休業利用実績のある企業）



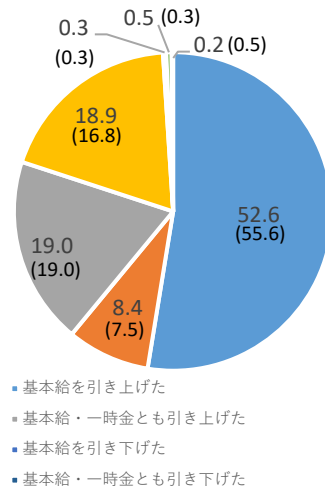
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑧

賃金の支払い状況について 職員の賃金の支払い基準については、技能者で「月給制」が2.8ポイント増加、「日給月給制」が2.9ポイント減少した。直近1年間の職員の賃金については、基本給、一時金等を引き上げたと回答した企業が8割となり、直近1年間での下請けと契約する際の労務単価についても、6割弱の企業が引き上げたと回答した。

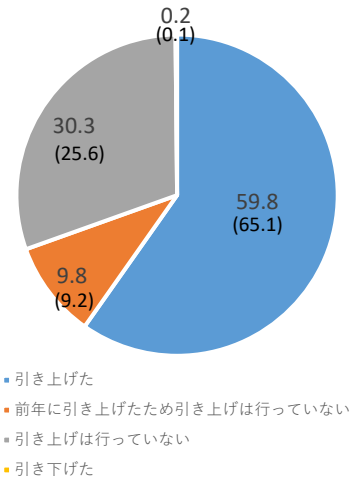
職員の賃金の支払い基準



直近1年間の職員の賃金



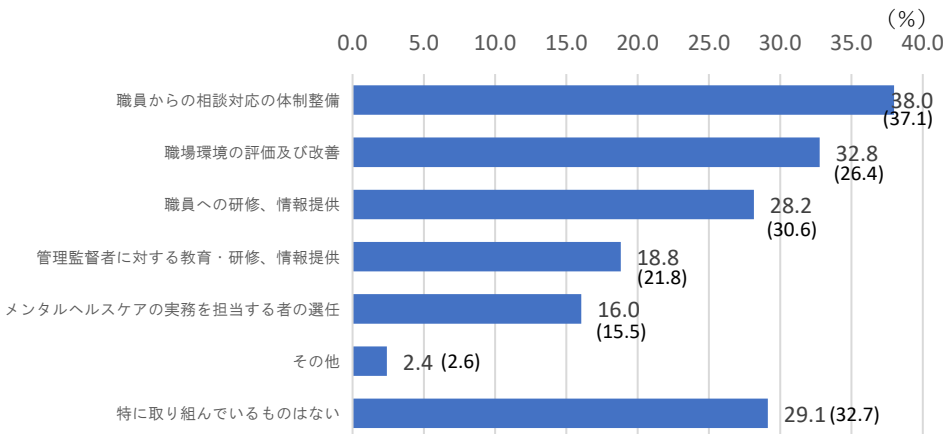
直近1年間での下請けと契約する際の労務単価



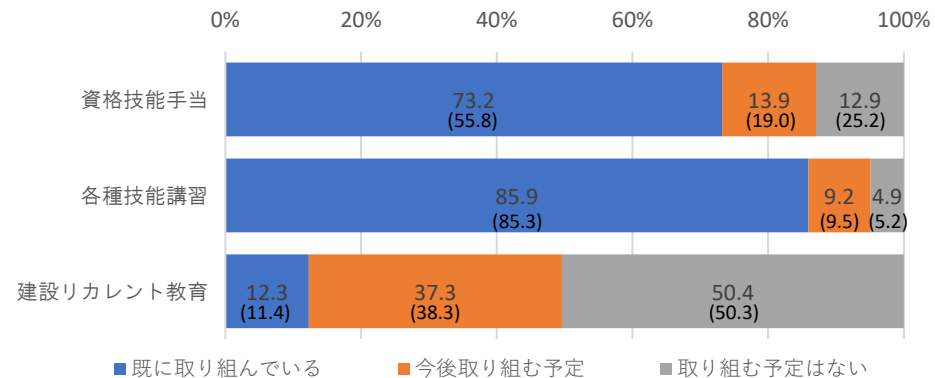
メンタルヘルスケアの取組について 「職員からの相談対応の体制整備」が最多の38.0%となった。

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

メンタルヘルスケアの取組（複数回答可）



人材育成の推進

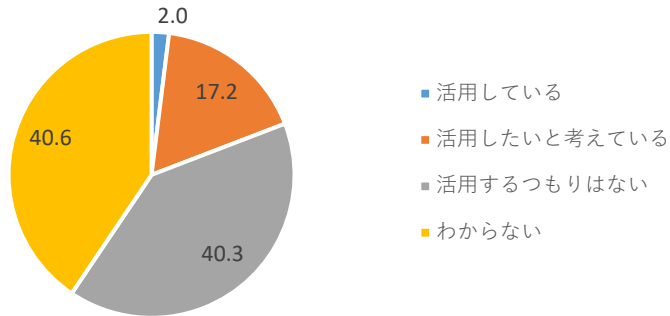


働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑨

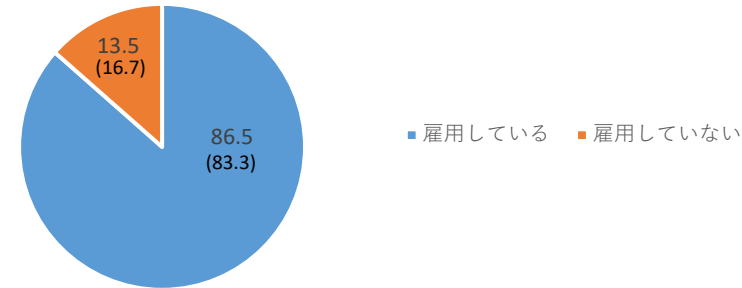
外国人材の活用の状況について 特定技能1号、特定技能2号の活用意向については、「活用している」「活用したいと考えている」を合わせると約2割となった。

高齢者労働者の雇用の状況について 約9割の企業で65歳以上の職員を雇用しており、懸念事項である安全衛生管理措置に取り組んでいる。

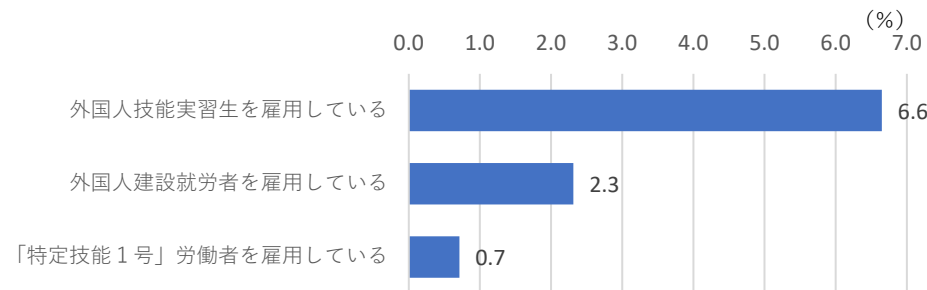
特定技能1号、特定技能2号の活用意向



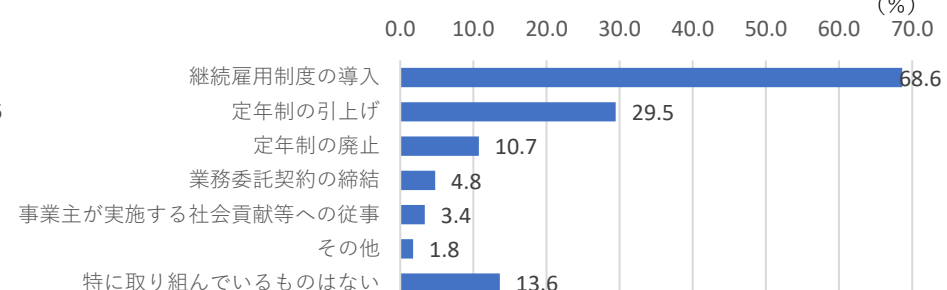
65歳以上の職員の雇用状況



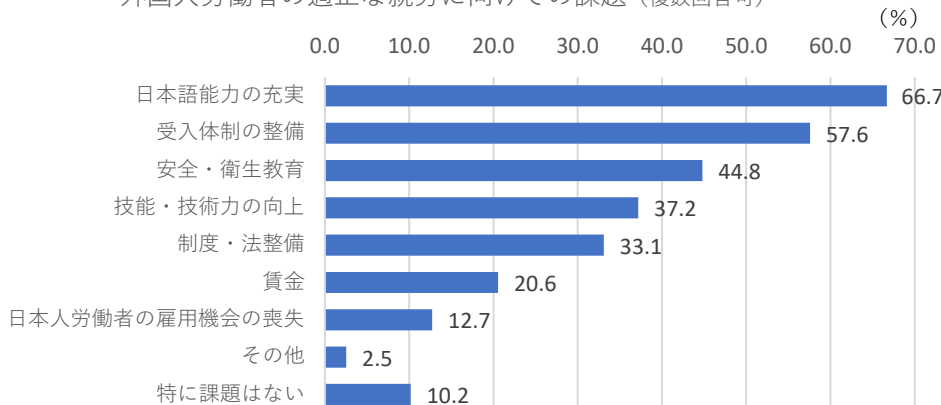
外国人労働者の就労状況



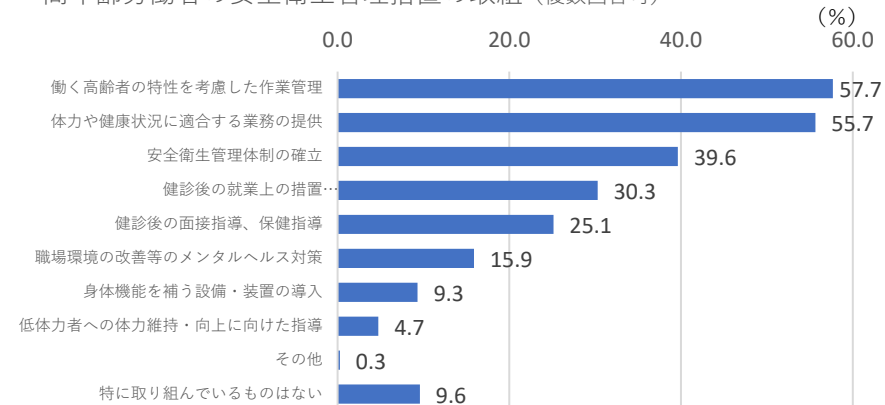
高齢者雇用に向けての取組 (複数回答可)



外国人労働者の適正な就労に向けての課題 (複数回答可)



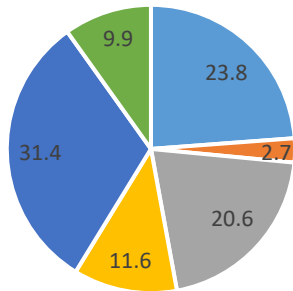
高齢者労働者の安全衛生管理措置の取組 (複数回答可)



働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑩

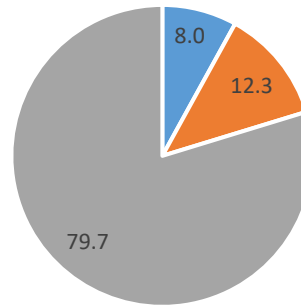
建設キャリアアップシステムの取組について 建設キャリアアップシステム事業者登録状況については、「事業者登録している」「事業者登録申請中」「事業者登録に向けて検討中」を含めると約半数となったものの、雇用している技能労働者の技能者登録状況については、約8割について「登録していない」となった。また、建設キャリアアップシステム普及促進に向けて有効と思われる方策については、労務単価の反映、「総合評価への加点」等各種インセンティブの付加等があげられた。

建設キャリアアップシステム事業者登録状況について

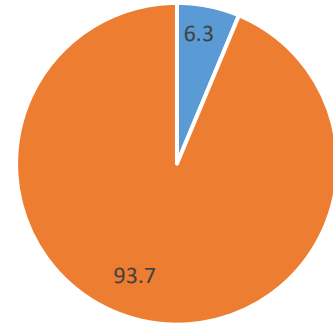


- 事業者登録している
- 事業者登録申請中
- 事業者登録に向けて検討中
- 事業者登録をする予定はない
- CCUSを知らない
- 未定

雇用している技能労働者の建設キャリアアップシステム技能者登録状況について



下請け企業に対する建設キャリアアップシステム加入対策について



- している
- していない

建設キャリアアップシステム普及促進に向けて有効と思われる方策について

- ・（カードの）ランク分けに伴う発注工事の労務単価の反映
- ・ 下記インセンティブの付加
 - 経営審査事項への加点
 - 工事成績評価の加点
 - 総合評価への加点
- ・ 申請の簡略化
- ・ 技能者・事業者登録料、設備費等の費用削減
- ・ 推奨モデル工事の実施

など

下請け企業加入対策、または有効だと思われる加入対策

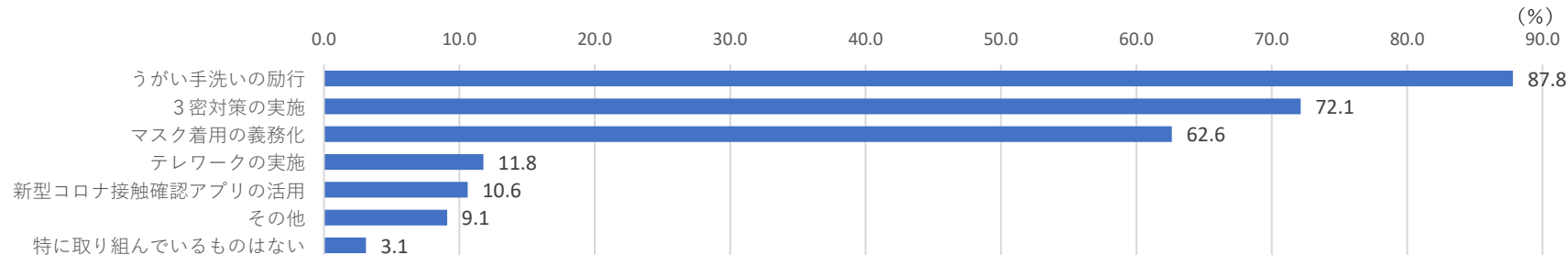
- ・ CCUS加入のための説明会の実施
- ・ 代行申請の実施
- ・ モデル工事現場での現場見学会の実施
- ・ 原則としてCCUS未加入業者と下請契約を結ばない
- ・ 下請け見積り依頼時に加入を推奨

など

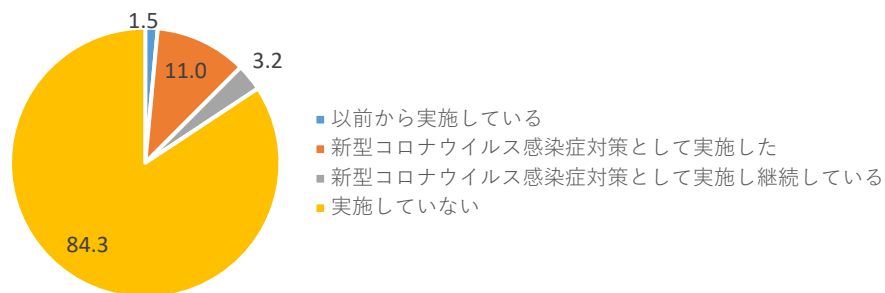
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑪

新型コロナウイルス感染症対策への取組について 新型コロナウイルス感染症対策の取組については、「うがい手洗いの励行」「3密対策の実施」及び「マスク着用の義務化」をあげる企業が多かった。一方、テレワークの実施状況については、「以前から実施している」「新型コロナウイルス感染症対策として実施した」「新型コロナウイルス感染症対策として実施継続している」を合わせても、15.7%にとどまった。

新型コロナウイルス感染症対策の取組（複数回答可）

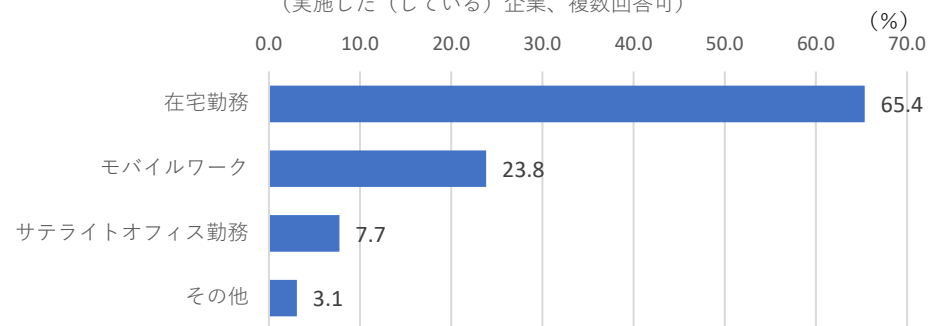


テレワークの実施状況



テレワークの施策

（実施した（している）企業、複数回答可）



新型コロナウイルス感染症対策に伴う熱中症対策の取組について（複数回答可）

