

全建労発第 42号
令和元年10月2日

各都道府県建設業協会会長 殿

一般社団法人 全国建設業協会
会長 近藤 晴貞
〔 公 印 省 略 〕

**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
調査結果の送付について**

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。また、平素より本会の活動に対しまして格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、全建労発第32号「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」について（ご依頼）（令和元年8月2日付け）で、ご協力をお願いしておりました標記アンケートにつきまして、貴協会及び貴協会会員の皆様には、業務ご多忙の中、ご対応いただきまして誠にありがとうございました。

この度、アンケート結果を、別紙のとおり集計いたしましたので、その結果をお送りさせていただきます。

このアンケート調査結果につきましては、10月3日（木）以降に新聞記事となる予定ですので、それまでは取扱注意をお願いいたします。

以上
（担当：吉田）

「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。

平成30年3月に機関決定した「今後の働き方改革の取組」に関しては、「休日月1+運動の実施状況」で、「取り組んでいる」または「取組を検討している」と回答した企業は52.8%（前年39.9%）となっており、「既に4週8休制を導入している」を加えると、64.2%に達している。また、「単価引上げ分アップ宣言」の実施状況については、「取り組んでいる」又は「取組を検討している」と回答した企業は、62.9%（同47.7%）となっており、会員企業が積極的に働き方改革に取り組んでいることが伺える結果となった。

令和元年10月2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 高森 洋志

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

本会で策定している「働き方改革行動憲章」に基づき、より一層具体化する「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。また、全企業を対象として本年4月より年次有給休暇の時季指定が義務化された。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について」の取組状況

「休日月1+運動」については、昨年に比べ周知が進んでおり、「既に4週8休を導入している」が11.4%、「取り組んでいる」が13.6%（前年7.8%）、「取組を検討している」が39.2%（同32.1%）となり、合計すると64.2%（同39.9%）の企業で積極的な取組が進められていた。また、「単価引上げ分アップ宣言」についても、「取り組んでいる」が28.8%（同16.7%）、「取組を検討している」が34.1%（同31.0%）となり、合計すると62.9%（同47.7%）と約6割を超える企業で取組が進んでいる。「社会保険加入促進対策」は、約9割の企業で取組が浸透している。

2. 残業時間の状況

年間残業時間（各社上位3名）は359時間以下が73.9%（同72.9%）となっており、昨年に比べて着実な減少が見られた。

3. 休日の状況

年間休日数（休んだ日が少ない職員3名）が91日以上の職員の割合は、35.1%であり、前年（32.3%）に比べ改善が進んでいる。

また、年次有給休暇取得促進に向けての取組については、「計画的な取得・付与」が47.1%（同24.0%）となり、倍増した。年次有給休暇の時季指定の義務化が大きく影響しているものと考えられる。

4. 賃金水準の確保

直近1年間での職員の賃金については、「基本給を引き上げた」、「一時金のみ引き上げた」、「基本給・一時金とも引き上げた」を併せると82.1%（同81.0%）となった。直近1年間の下請と契約する際の労務単価を引き上げたのは、65.1%（同61.7%）となり、「単価引上げ分アップ宣言」の進展に伴い、労務単価の引上げ傾向が続いている。

5. 女性の活躍促進

職員全体に占める女性職員の割合は、12.7%（前年同日12.0%）。女性職員の職種については、21.4%（同18.3%）が技術者。女性職員増減については17.6%（同16.6%）が増加、5.6%（同5.2%）が減少。また、採用した職員に占める女性の割合は、19.2%（同17.4%）と増加した。

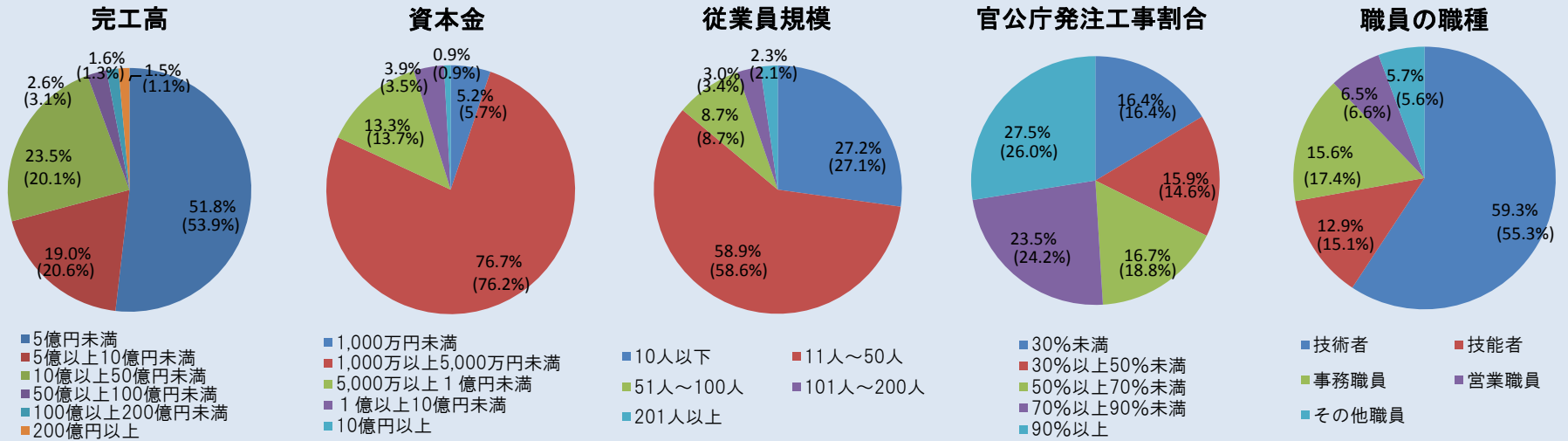
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果①

本会で策定している「働き方改革行動憲章」に基づき、より一層具体化する「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。また、全企業を対象として本年4月より年次有給休暇の時季指定が義務化された。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：4,288社(回答率22.5%)

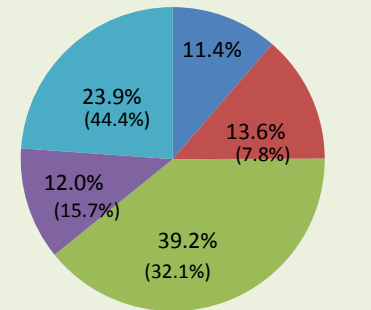
調査時期：令和元年8月1日現在の状況 事業内容：土木2,669社、建築419社、土木建築1,089社、その他111社

(※()は前年)



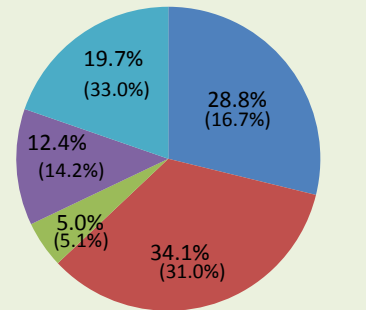
働き方改革の取組について 「休日月1+運動」については、「知らない」が20.5ポイント減少し、約8割の企業で周知が進んでいる。「単価引上げ分アップ宣言」についても、「取り組んでいる」と「取組を検討している」が15.2ポイント増加し約6割の企業で取組が進んでいる。

休日月1+運動の実施状況



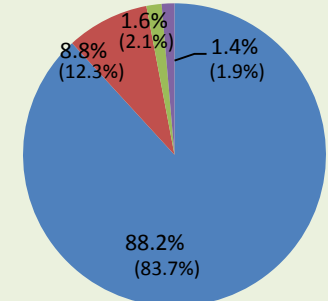
- 既に4週8休制を導入している
- 取り組んでいる
- 取組を検討している
- 知っているが取り組む予定はない
- 知らない

「単価引上げ分アップ宣言」の実施状況



- 取り組んでいる
- 取組を検討している
- 知っているが取り組む予定はない
- 対象となる工事が無い
- 知らない

社会保険加入促進対策について (直接契約する下請に対するもの)

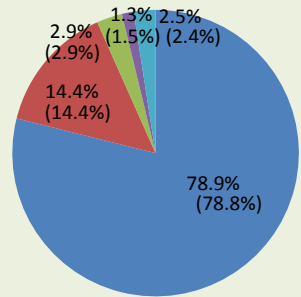


- 取り組んでいる
- 取組を検討している
- 知っているが取り組む予定はない
- 知らない

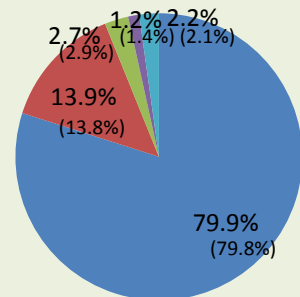
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果②

残業時間の状況 月間残業時間(各社上位3名)について、68.4%が44時間以下におさまっている。また、年間残業時間(各社上位3名)で73.9%が359時間以下におさまっている。残業時間の最も多かった月(残業時間の多い上位3名)については、年度末の3月に集中していた。

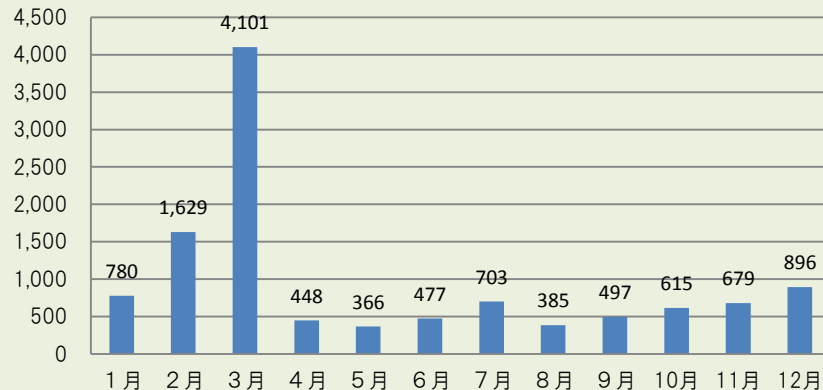
月間残業時間各社上位3名の職種について



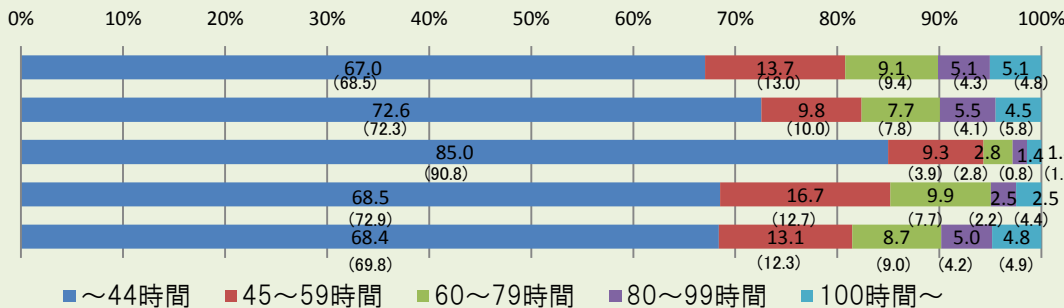
年間残業時間各社上位3名の職種について



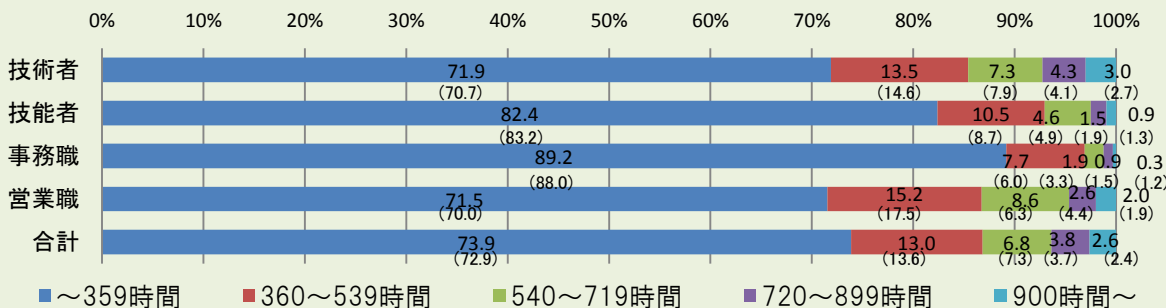
残業時間の最も多かった月(残業時間の多い上位3名)



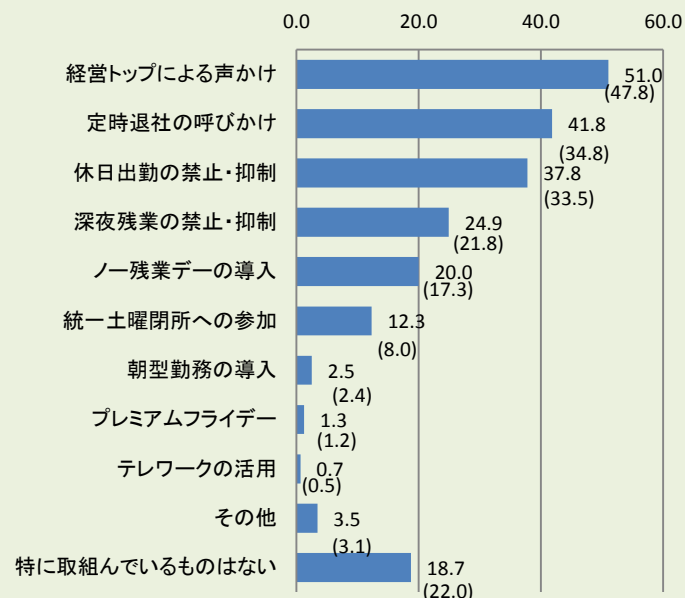
月間残業時間(各社上位3名)



年間残業時間(各社上位3名)



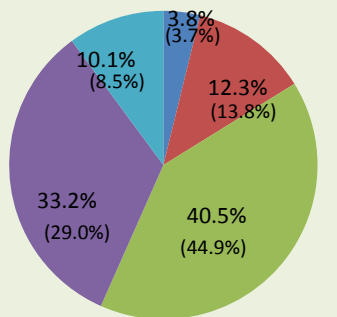
長時間労働の抑制に向けての取組について(複数回答可)



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

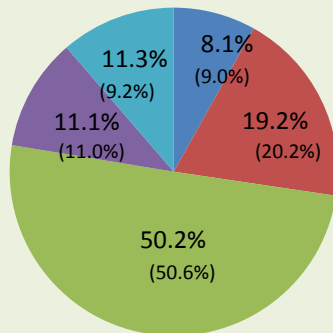
休日の状況 週休日の実施状況（現場）については、「おおむね4週8休」が昨年から2.1ポイント上昇し、11.3%となった。また、休日日数の少ない職員は技術者が最も多かった。

会社で定めた年間休日数



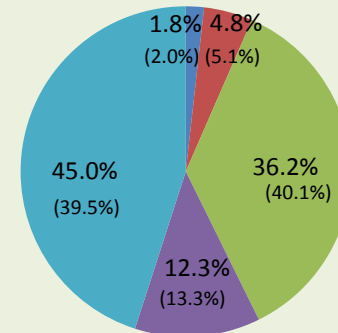
- ～70日
- 71～85日
- 86～100日
- 101～115日
- 116日～

週休日の実施状況（現場）



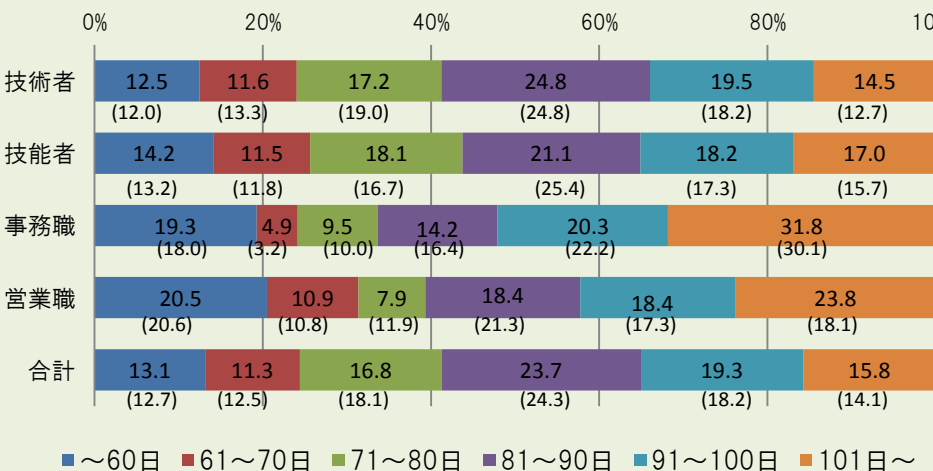
- おおむね4週4休以下
- おおむね4週5休
- おおむね4週6休
- おおむね4週7休
- おおむね4週8休

週休日の実施状況（事務所）

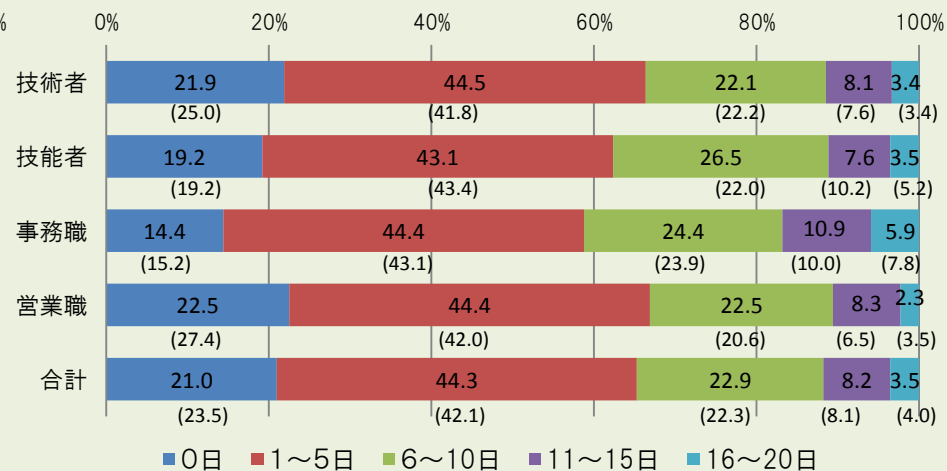


- おおむね4週4休以下
- おおむね4週5休
- おおむね4週6休
- おおむね4週7休
- おおむね4週8休

年間休日日数（休んだ日が少ない職員上位3名）

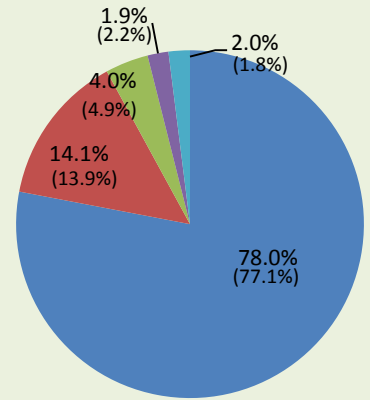


年間有給取得日数（取得日数が少ない職員上位3名）



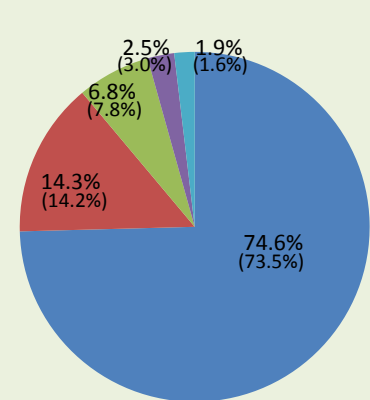
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果④

年間休日日数の少ない 各社上位3名の職種について



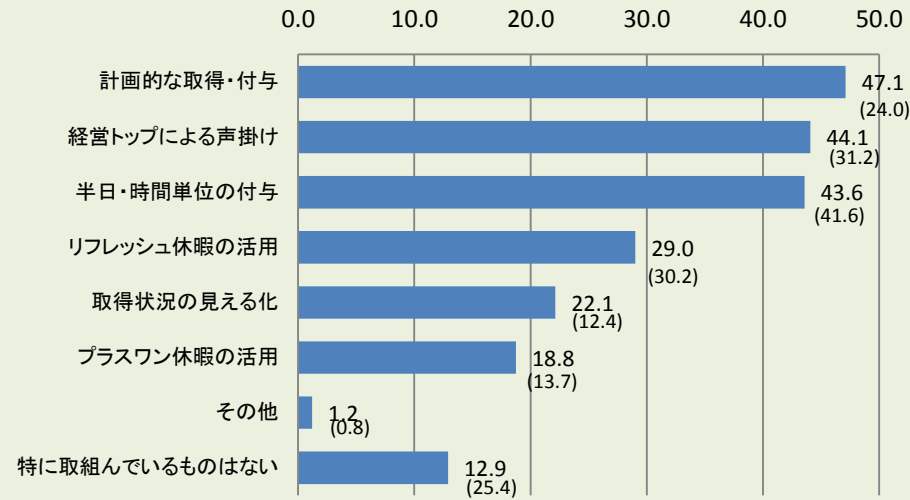
■ 技術者 ■ 技能者 ■ 事務職
■ 営業職 ■ その他

有給職日数の少ない 各社上位3名の職種について

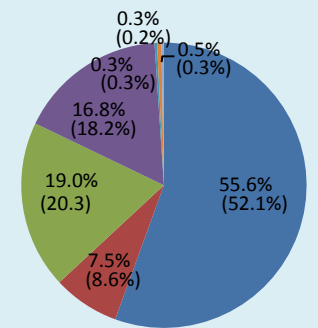


■ 技術者 ■ 技能者 ■ 事務職
■ 営業職 ■ その他

年次有給休暇取得促進に向けての取組について (複数回答可)

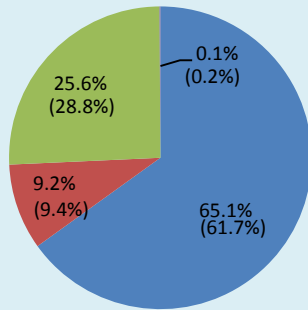


直近1年間での職員の賃金



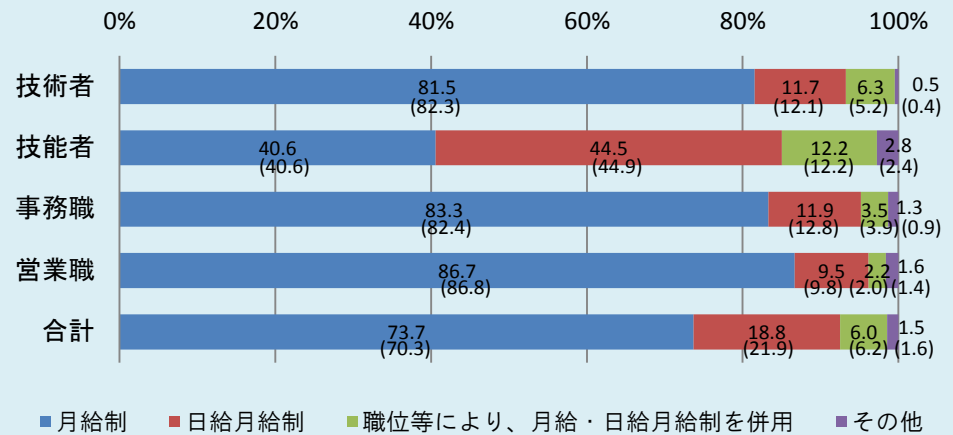
■ 基本給を引き上げた
■ 一時金のみを引き上げた
■ 基本給・一時金とも引き上げた
■ 引き上げは行っていない
■ 基本給を引き下げた
■ 一時金のみ引き下げた
■ 基本給・一時金とも引き下げた

直近1年間での下請と 契約する際の労務単価



■ 引き上げた
■ 前年に引き上げたため引き上げは行っていない
■ 引き上げは行っていない
■ 引き下げた

職員の賃金の支払基準について

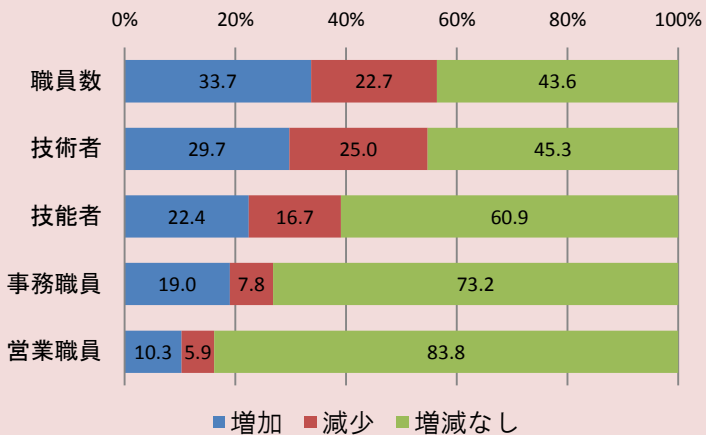


■ 月給制 ■ 日給月給制 ■ 職位等により、月給・日給月給制を併用 ■ その他

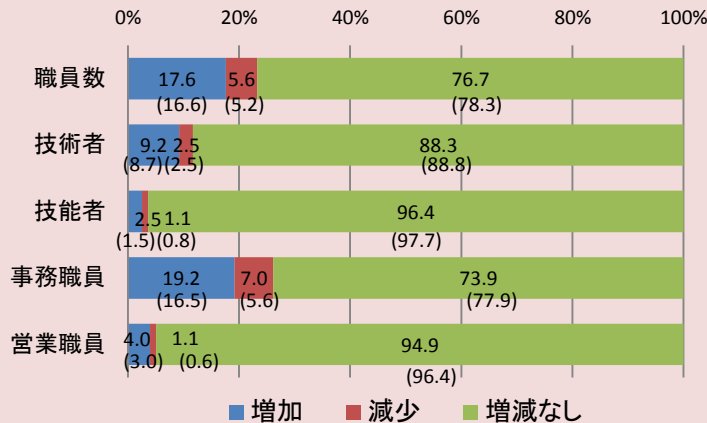
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑤

女性職員の状況 職種別女性職員の増減状況については、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。採用職員の職種については、昨年に比べ、事務職で6.4ポイント減少、技術職で4.0ポイント上昇した。

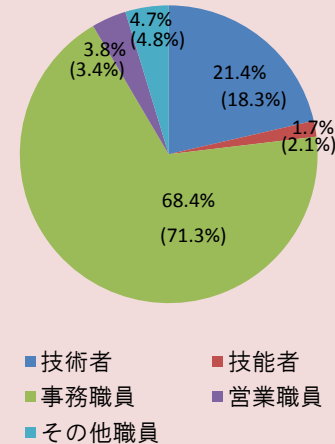
職種別職員の増減状況



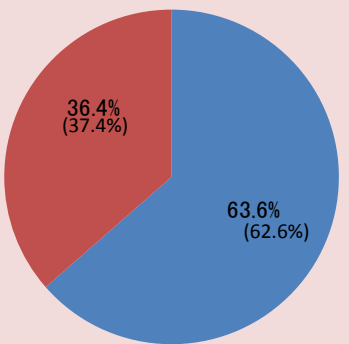
職種別女性職員の増減状況



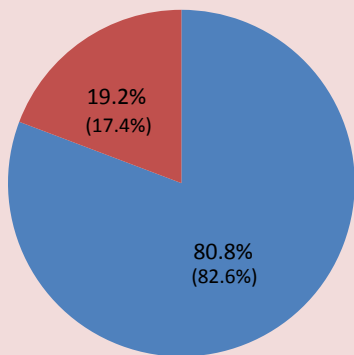
女性職員の職種



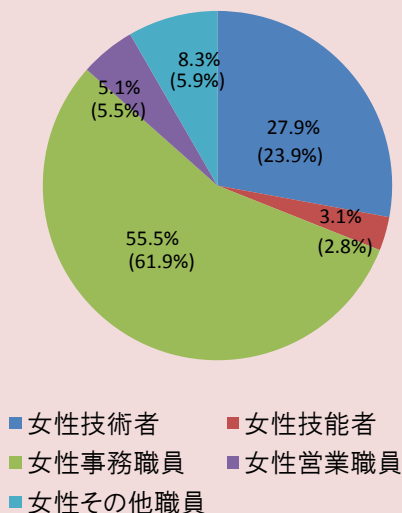
職員の採用について



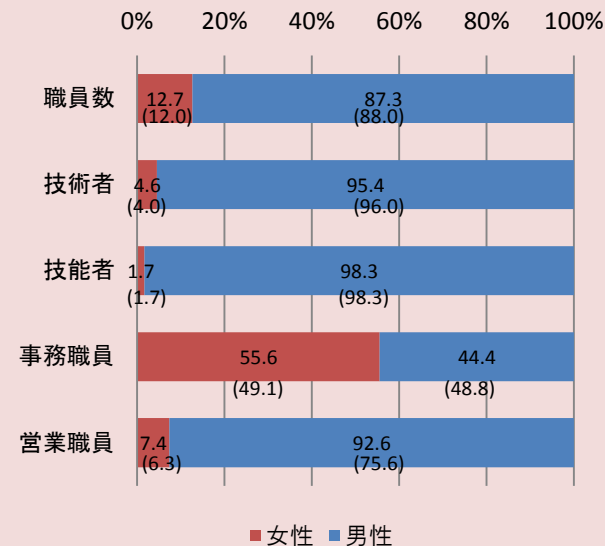
採用職員の男女比



採用女性職員の職種



各職種に占める女性職員の割合



■採用した ■採用していない

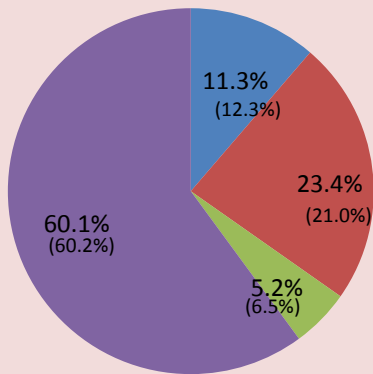
■男性 ■女性

■女性技術者 ■女性技能者
■女性事務職員 ■女性営業職員
■女性その他職員

■女性 ■男性

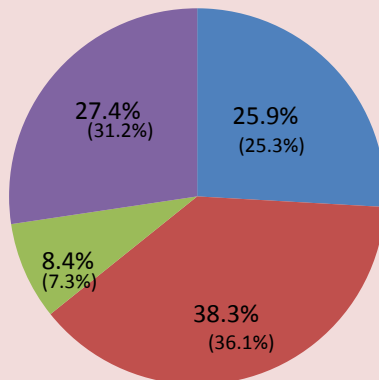
働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑥

女性のいる現場の更衣室の設置状況について



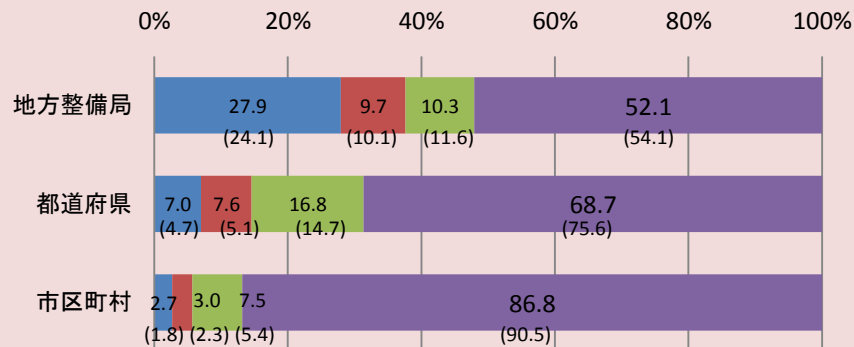
- 女性専用の更衣室をすべての現場で設置
- 女性専用の更衣室を一部の現場で設置
- 男女共用の更衣室
- そもそも更衣室はない

女性のいる現場の女性専用トイレの設置状況



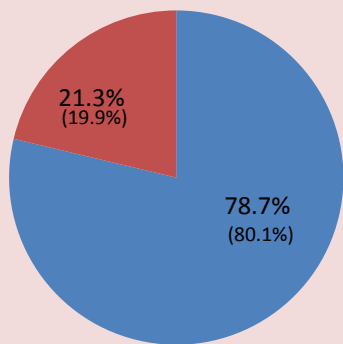
- 女性専用トイレをすべての現場で設置
- 女性専用トイレを一部の現場で設置
- 現場の近くに公園等借用できるトイレがある
- 男女共用

女性トイレ設置の指定状況(発注者別)



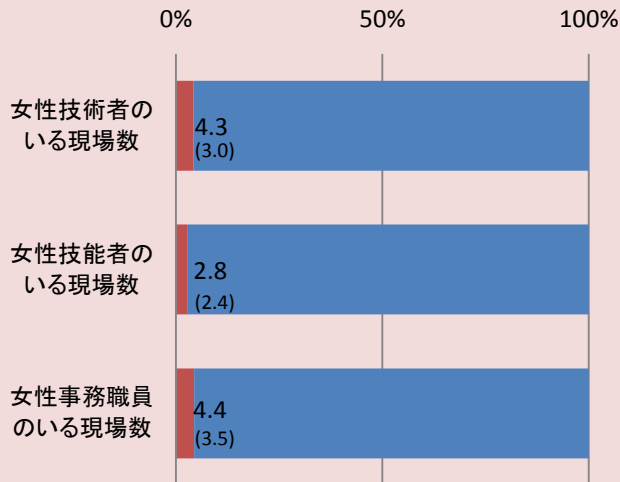
- すべての現場で指定されている
- ほとんどの現場で指定されている
- 一部の現場で指定されている
- 指定されている現場はない

育児休業の利用実績について

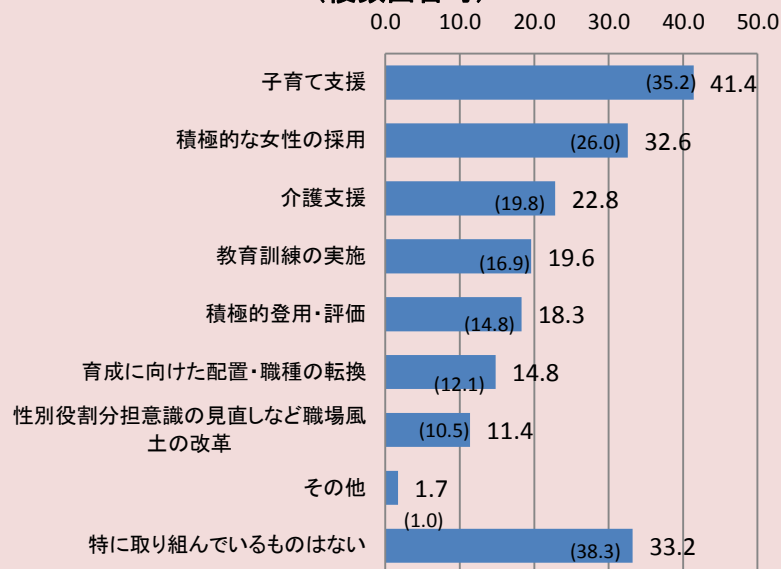


- 利用実績はない
- 利用実績はある

女性のいる現場の割合(職種)



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)

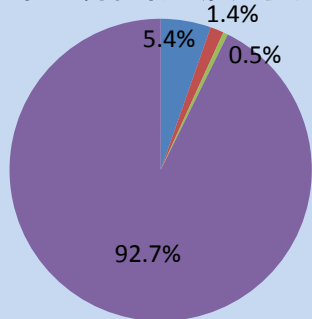


働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑦

外国人材の活用について

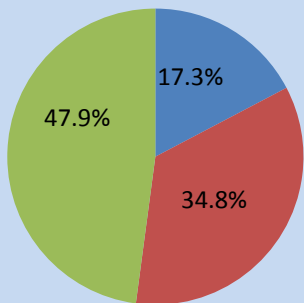
回答企業の7.3%が外国人技能実習生、外国人建設就労者若しくはその両方を雇用していた。また、2割弱の企業で特定技能1号及び2号を活用したいと考えている。

外国人労働者の雇用状況



- 外国人技能実習生を雇用している
- 外国人建設就労者を雇用している
- 外国人技能実習生・外国人建設就労者を雇用している
- 雇用していない

特定技能1号及び2号の活用の意向

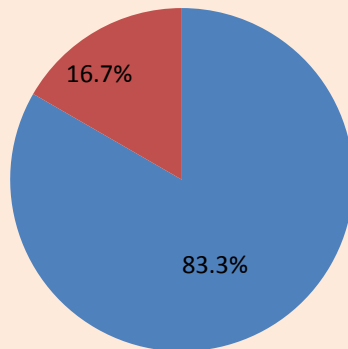


- 活用したいと考えている
- 活用するつもりはない
- わからない

65歳以上の人材の活用について

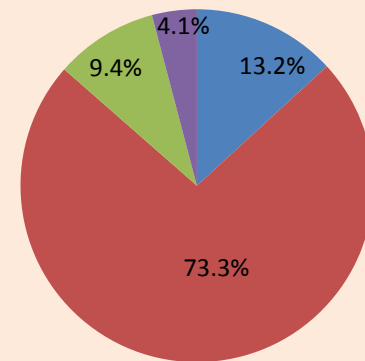
8割以上の企業で65歳以上の職員を雇用していた。その雇用形態の7割以上は「継続雇用制度」となっている。

65歳以上の職員の雇用状況



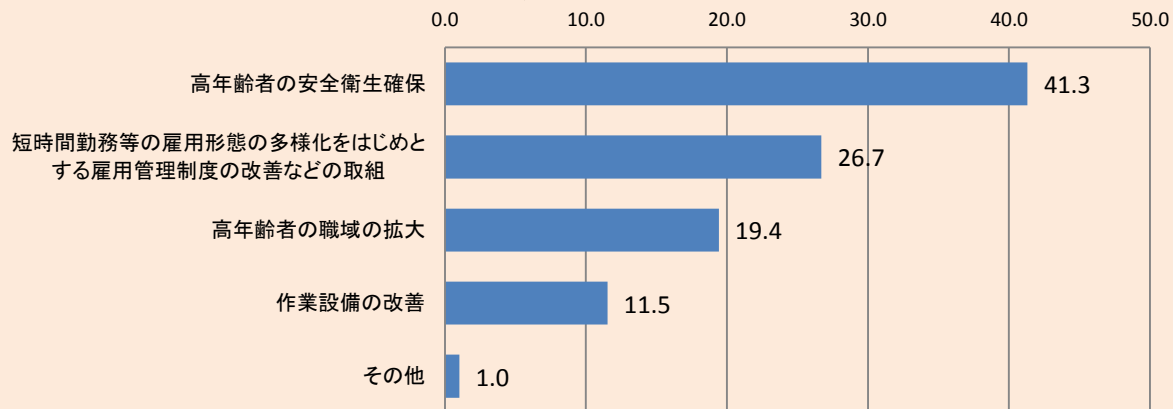
- 雇用している
- 雇用していない

65歳以上の職員の雇用形態



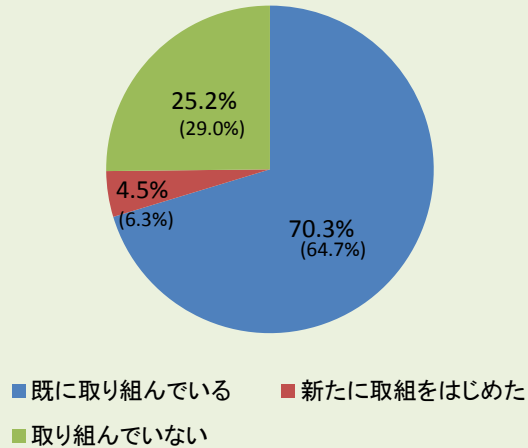
- 65歳以上の定年制の引上げ
- 継続雇用制度の導入
- 定年制の廃止
- その他

65歳以上の職員を雇用するに当たっての課題 (複数回答可)

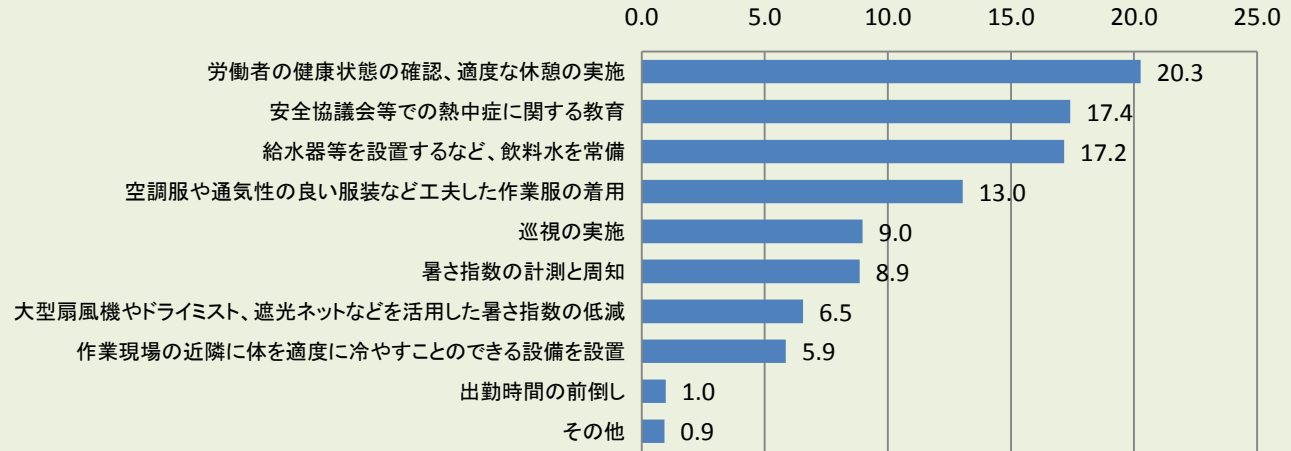


働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果⑧

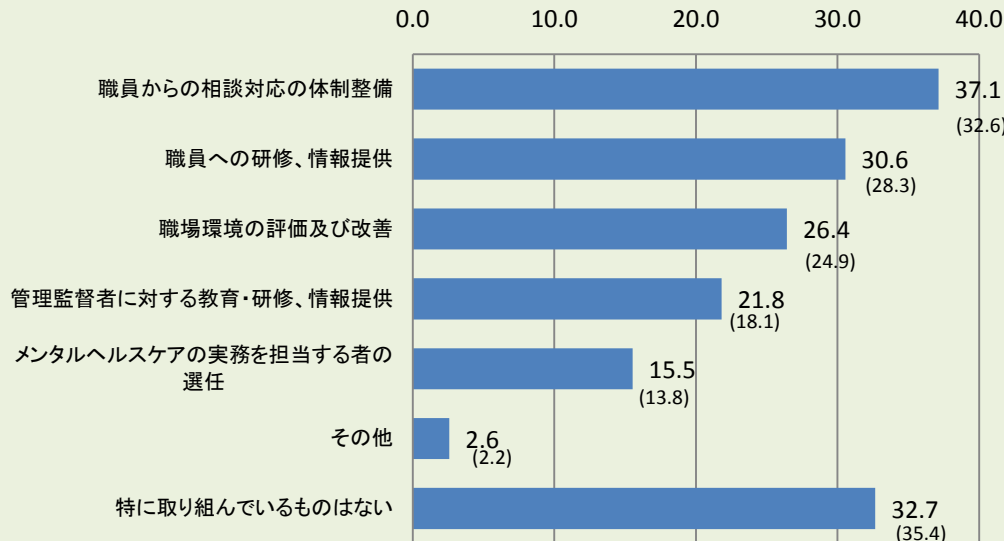
分煙化の取組状況について



熱中症対策に向けての取組について (複数回答可)



メンタルヘルスケアの取組について (複数回答可)



人材育成の推進について

