

令和 6 年度

「労働環境の整備に関するアンケート」結果

令和 6 年 9 月



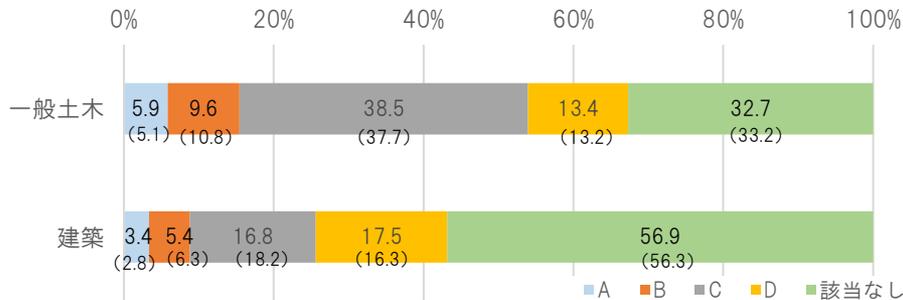
労働環境の整備に関するアンケート結果①

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。

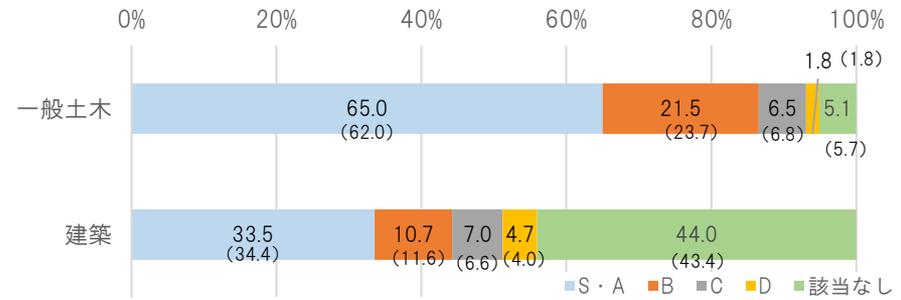
調査対象：各都道府県建設業協会会員企業 回答社数：2,367社

調査時期：令和6年7月1日現在の状況 事業内容：土木1,539社、建築247社、土木建築513社、その他68社

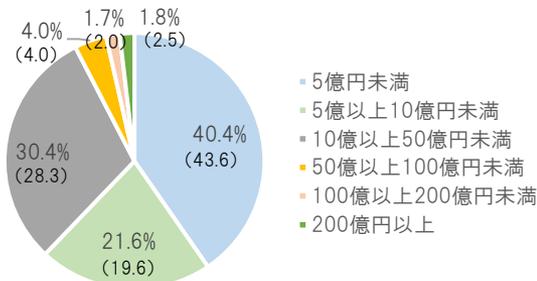
国土交通省等級（本社所在地の地方整備局）



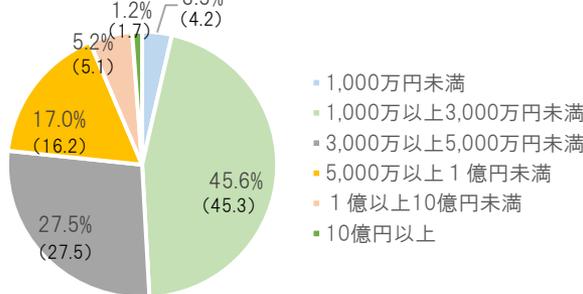
都道府県等級（本社所在地） ※（ ）は前年度



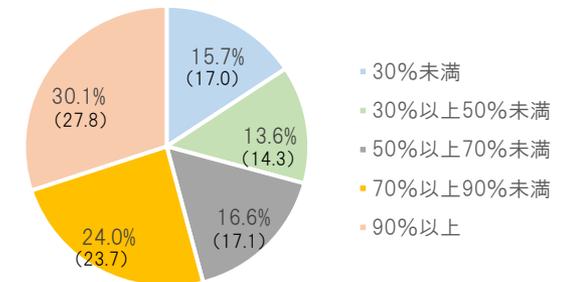
前年度完工高



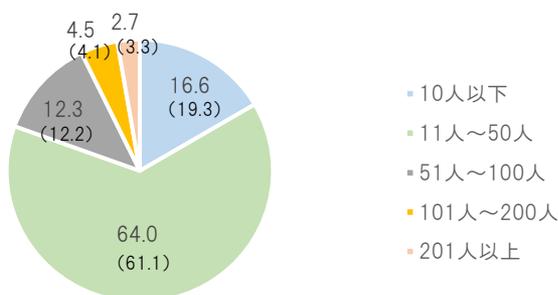
資本金



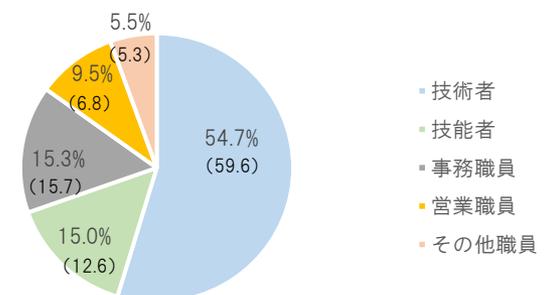
完工高に占める官公庁発注工事の割合



従業員規模



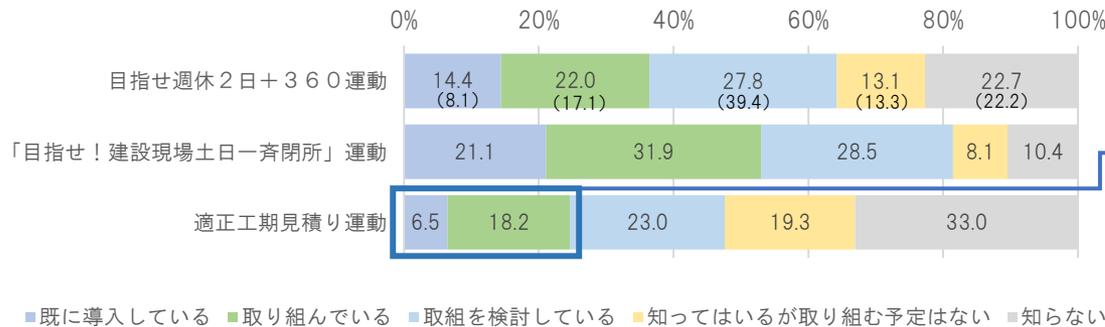
職員の職種



労働環境の整備に関するアンケート結果②

「2+360運動」の取組について 令和3年度よりスタートした「目指せ週休2日+360時間運動」については、「既に導入している」「取り組んでいる」「取組を検討している」を合わせると64.2%となり、高い関心が寄せられている。また、今年3月よりスタートした「目指せ！建設現場土日一斉閉所」運動については、「既に導入している」「取り組んでいる」「取組を検討している」を併せると81.5%となっている。

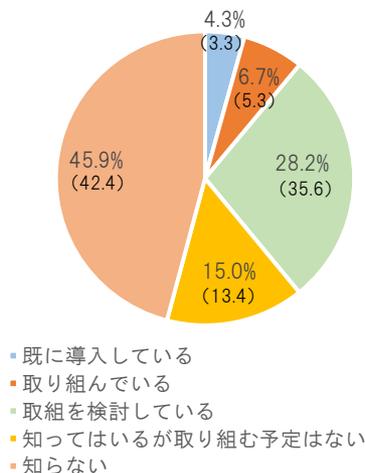
全国建設業協会で開催している各運動の実施状況



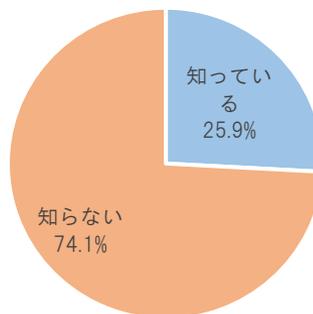
適正工期見積り運動に関する具体的な内容

- ・建設業協会が発行している文書を基に発注者へ説明し、適正な工期に対して理解を求めている。
- ・4週8閉所+祝祭日+GW・夏期・年末年始休暇の取得を前提とした見積、提案を行っている。
- ・見積時の工期設定を1.3倍にしている。
- ・発注者から工期の提案を求められた場合は、適正な工期について積極的に協議している。
- ・フレックス制なども利用し適正工期で実施している。
- ・なるべく地元で資材の調達をおこない、時間の短縮を図る検討をしている。

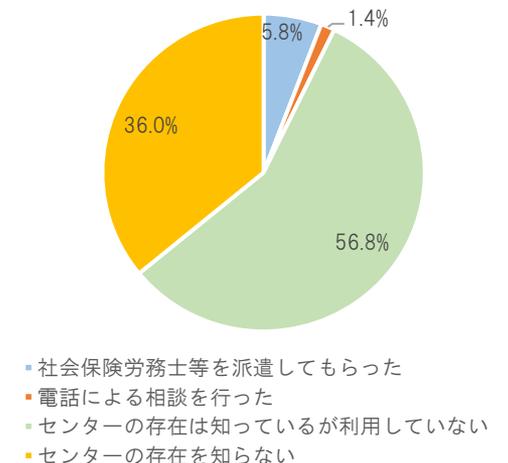
スマイルライフ企業の実施状況



「やすみん」の認知度



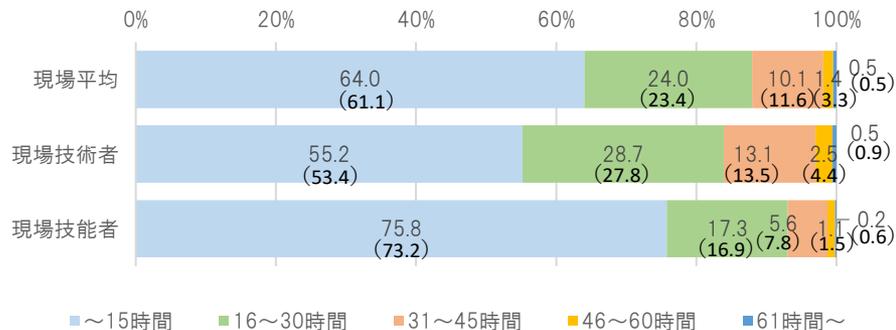
「働き方改革推進支援センター」の活用状況



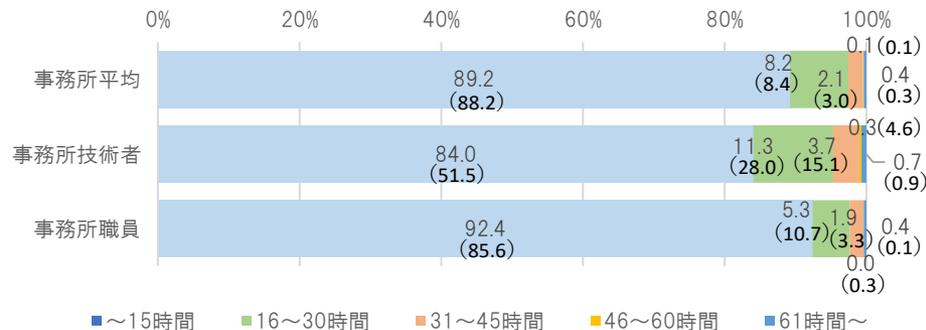
労働環境の整備に関するアンケート結果③

月当たりの平均残業時間数について 現場、事務所共に平均では、「15時間未満」が多くを占めたが、事務所に比べ、現場の方が労働時間が長くなる傾向が見られた。特に、現場技術者は「15時間未満」が55.2%となり、他に比べて残業時間が長かった。

月当たりの平均残業時間【現場／令和5年】

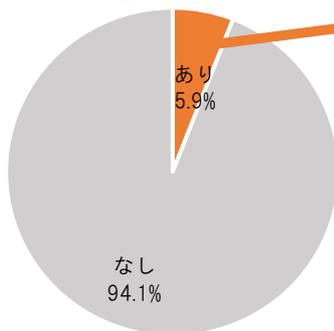


月当たりの平均残業時間【事務所／令和5年】

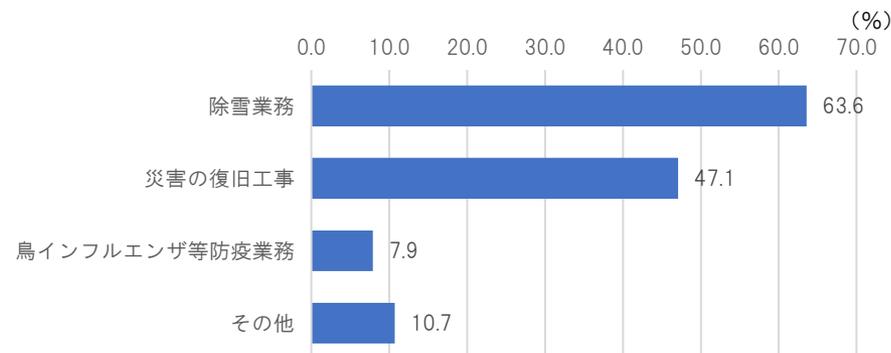


労働基準法第33条の適用申請または事後申請について 直近1年間で労働基準法第33条の適用申請または事後申請については、実績があった企業は5.9%であり、その内容で最も多いのは「除雪業務」の63.6%だった。

労働基準法第33条の適用申請
または事後届出の有無
(直近1年間)



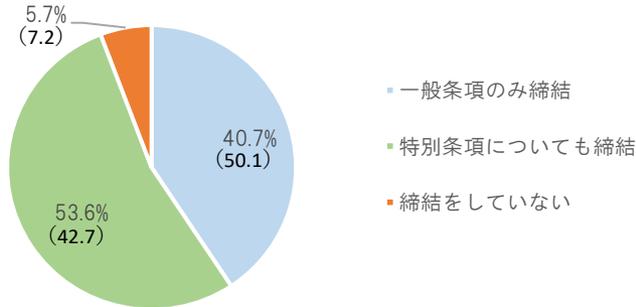
労働基準法第33条の適用申請
または事後届出の内容
(複数回答可)



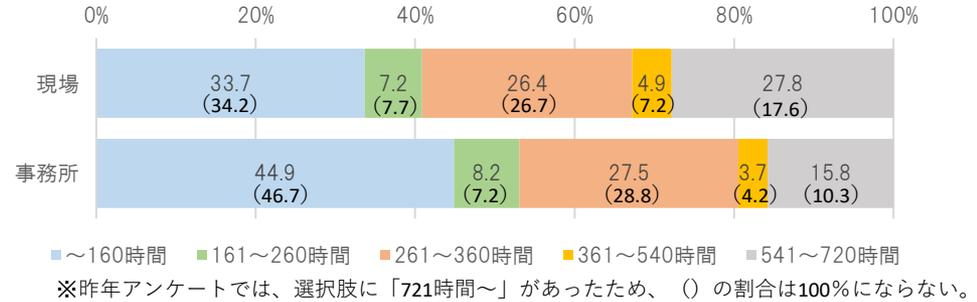
労働環境の整備に関するアンケート結果④

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割強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現場・事務所ともに、「160時間未満」が最多で、現場の約7割で360時間以下だった。

現在締結している36協定の状況

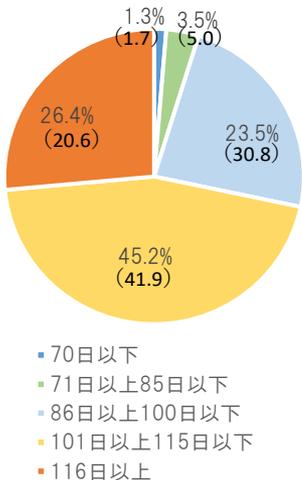


現在締結している36協定における1年間に延長することができる時間数

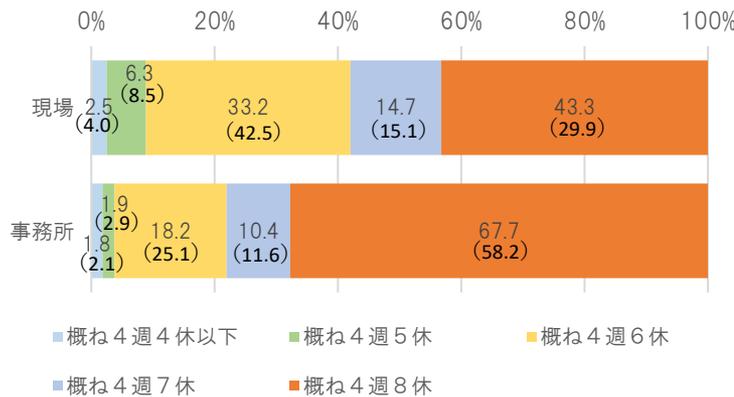


休日の状況について 週休日の実施状況については、現場で「概ね4週8休」が43.3%となり昨年から13.4ポイントの増加となった。会社で定めた年間休日、7割強の企業で101日以上となった。

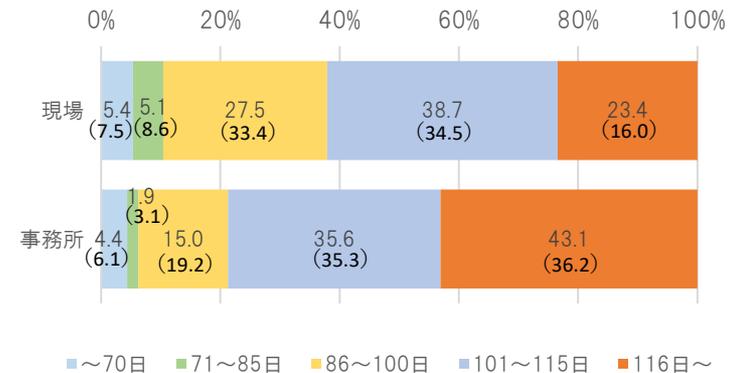
会社で定めた年間休日【令和5年】



週休日の実施状況【令和5年】



年間休日日数【令和5年】



労働環境の整備に関するアンケート結果⑤

時間外労働の課題と対策について 時間外労働が長くなる理由については現場・事務所ともに「作成する書類が多いため」が最多となり、続いて「人員が不足しているため」となっている。労働時間を短くするための取組は、現場では「週休2日モデル工事」が最多、事務所では「定時退社の呼びかけ」が最多となった。

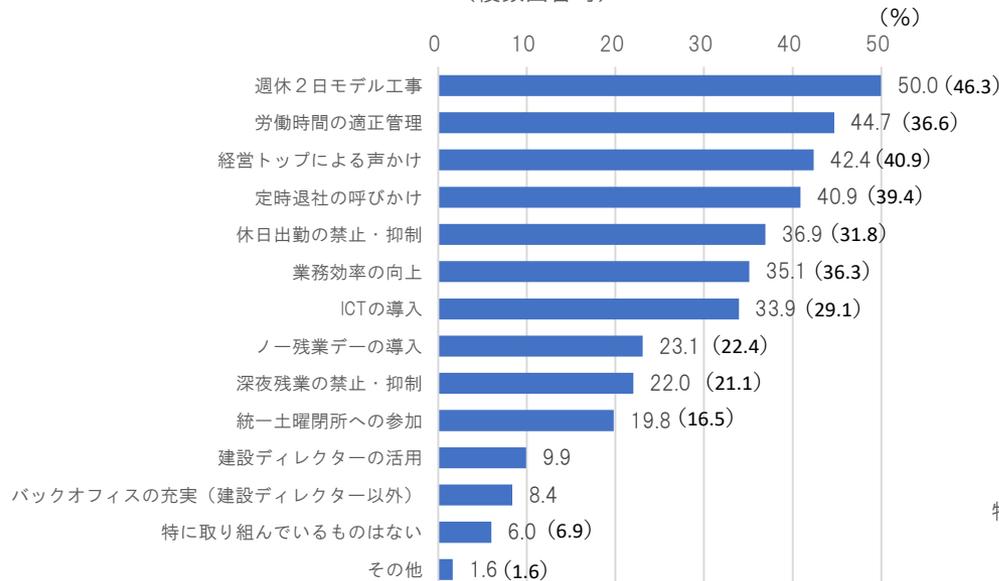
時間外労働が多くなる理由 【現場】
(複数回答可)



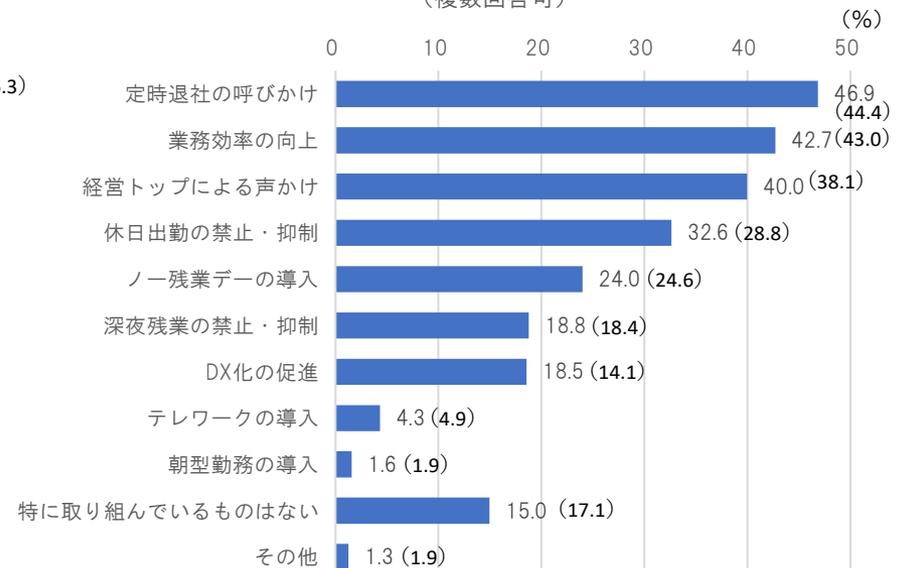
時間外労働が多くなる理由 【事務所】
(複数回答可)



労働時間を短くするための取組 【現場】
(複数回答可)

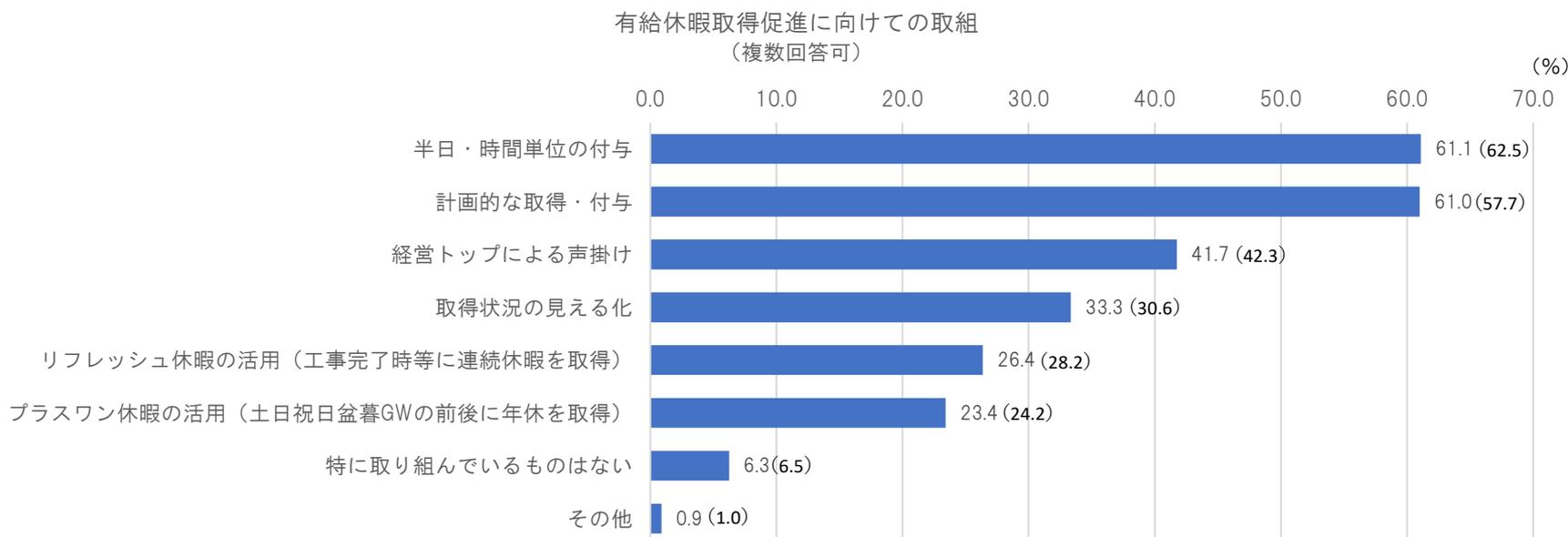
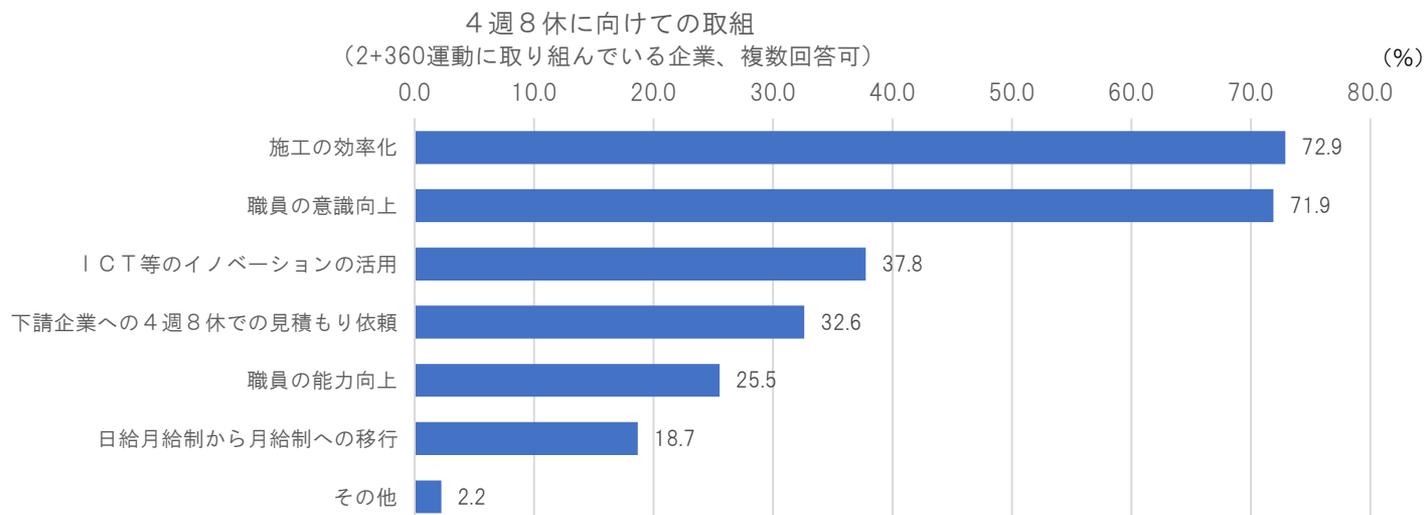


労働時間を短くするための取組 【事務所】
(複数回答可)



労働環境の整備に関するアンケート結果⑥

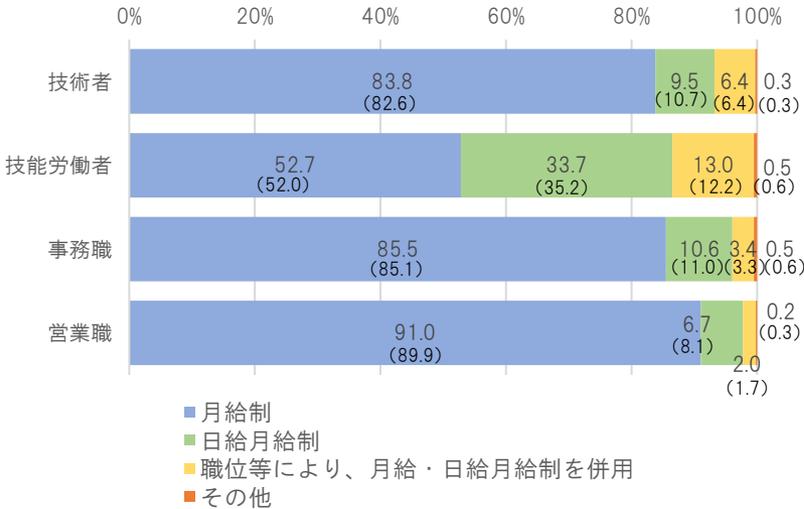
休日取得に向けた取組について 4週8休に向けての取組については、「施行の効率化」が最多となり、「職員の意識向上」が続いた。有給休暇取得促進に向けての取組については、「半日・時間単位の付与」が最多となり、「計画的な所得・付与」が続いた。



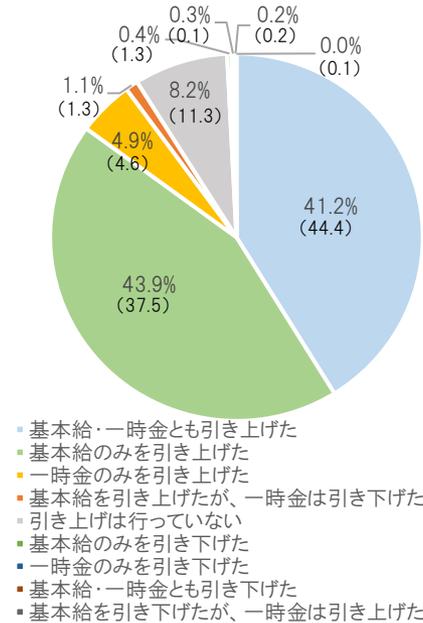
労働環境の整備に関するアンケート結果⑦

賃金の支払い状況について 直近1年間で下請と契約する際の労務単価は、「引き上げた」が66.9%となっており、そのうち、「下請企業における技能労働者の賃上げの程度」については、「5%以上引き上げた(引き上げる)」が、34.7%、「5%未満引き上げた(引き上げる)」が47.7%となった。

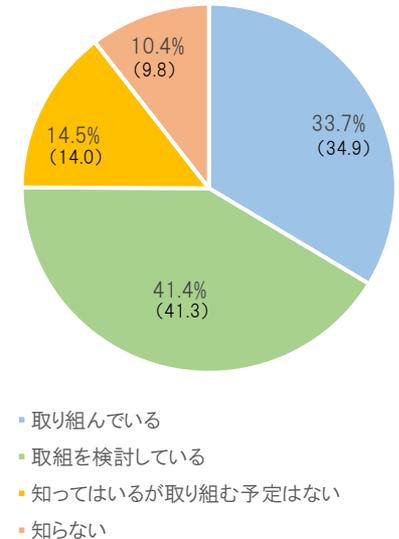
職員の賃金の支払い基準



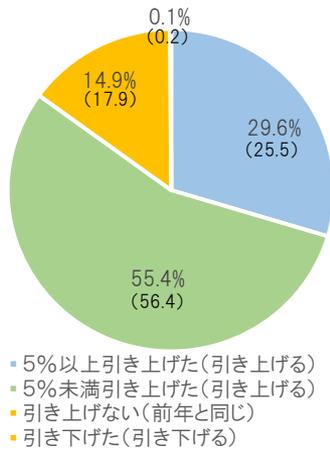
直近1年間の職員の賃金



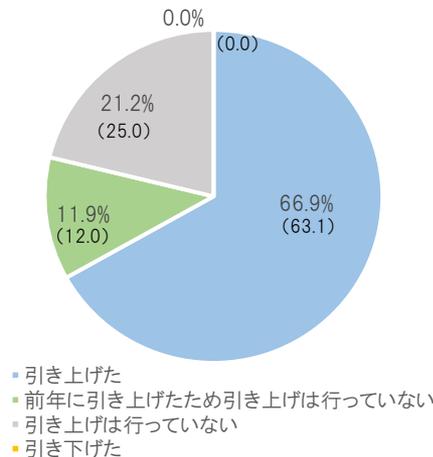
国土交通省と建設4団体との技能労働者の賃上げに関する申し合わせ事項(令和6年3月8日)の実施状況



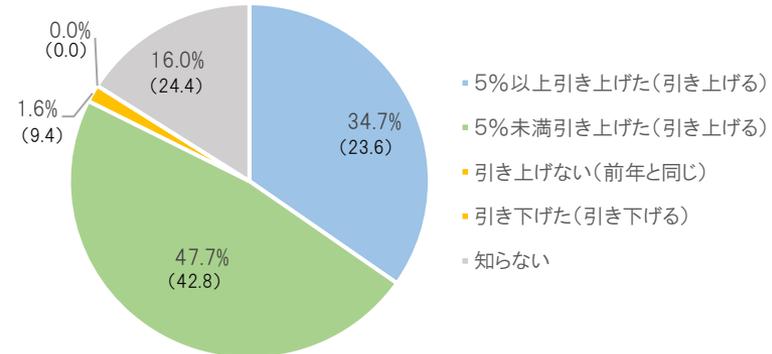
会員企業における技能労働者の賃上げ



直近1年間で下請と契約する際の労務単価



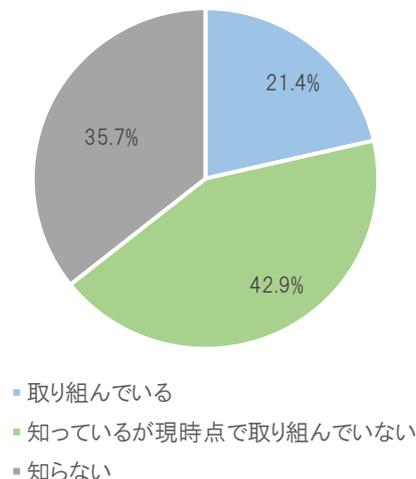
下請企業における技能労働者の賃上げの程度
(直近1年間で下請と契約する際の労務単価を引き上げた企業、または、今後引き上げる予定の企業)



労働環境の整備に関するアンケート結果⑧

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する自主行動計画について 約2割の企業が取り組んでいると回答した。また、取組内容としては「(注文者として)下請の労務費の上昇分について、取引価格への転嫁を受け入れる取組方針を具体的に経営トップが関与して決定」が最多となった。

全建「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する自主行動計画」の取組状況

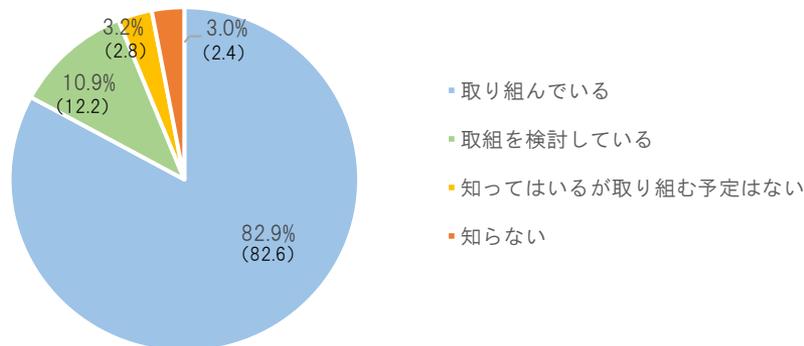


「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する自主行動」の取組内容 (複数回答可)



社会保険の加入促進対策について 「取り組んでいる」が82.9%、「取組を検討している」が10.9%となり、併せて9割強が前向きに取り組んでいる結果となった。

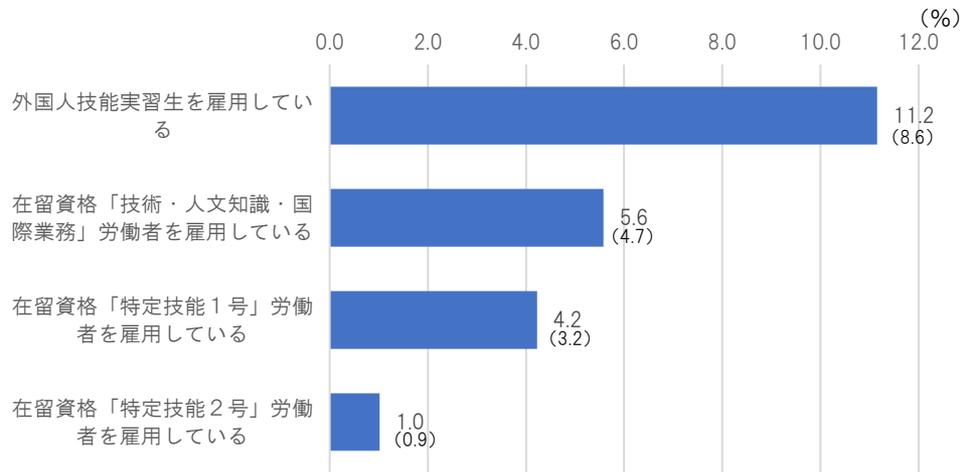
社会保険加入促進対策について (直接契約する下請けに対するもの)



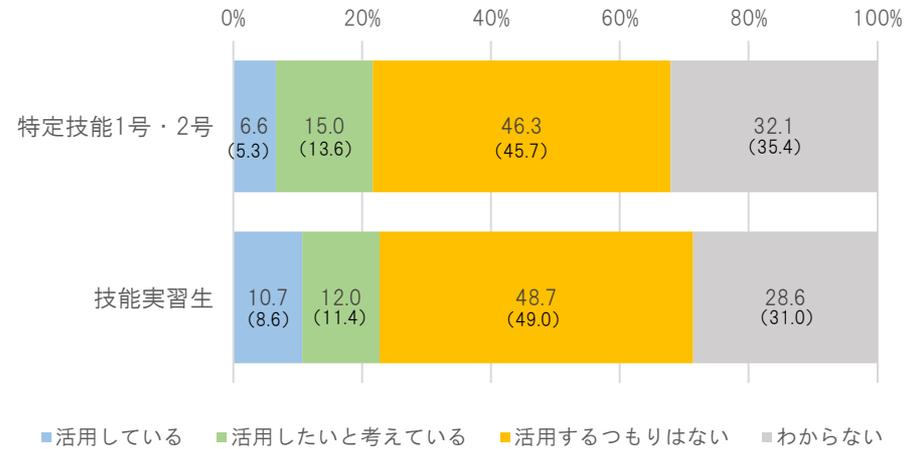
労働環境の整備に関するアンケート結果⑨

外国人材の活用の状況について 外国人労働者の雇用状況については、外国人技能実習生を雇用している企業が最も多く11.2%となった。特定技能1号、特定技能2号の活用の活用意向については、「活用している」と「活用したいと考えている」を併せると21.6%となった。

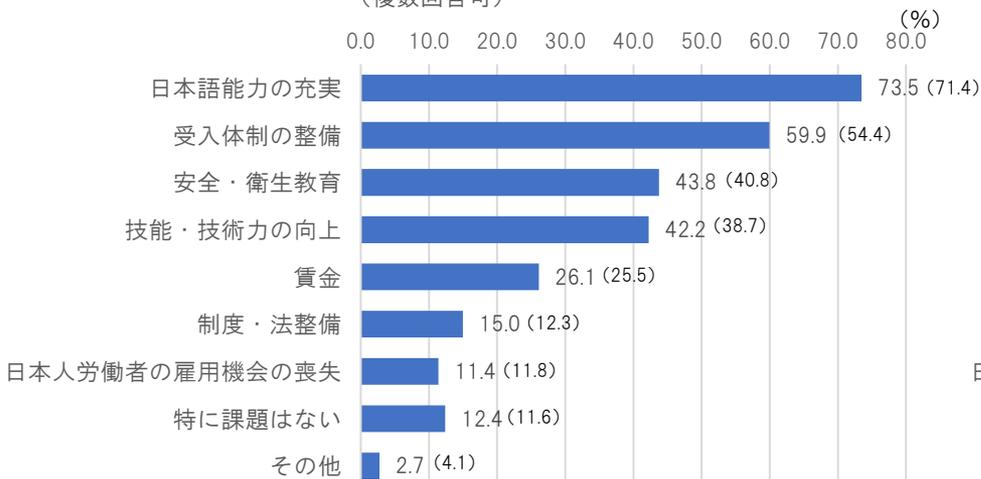
外国人労働者の雇用状況



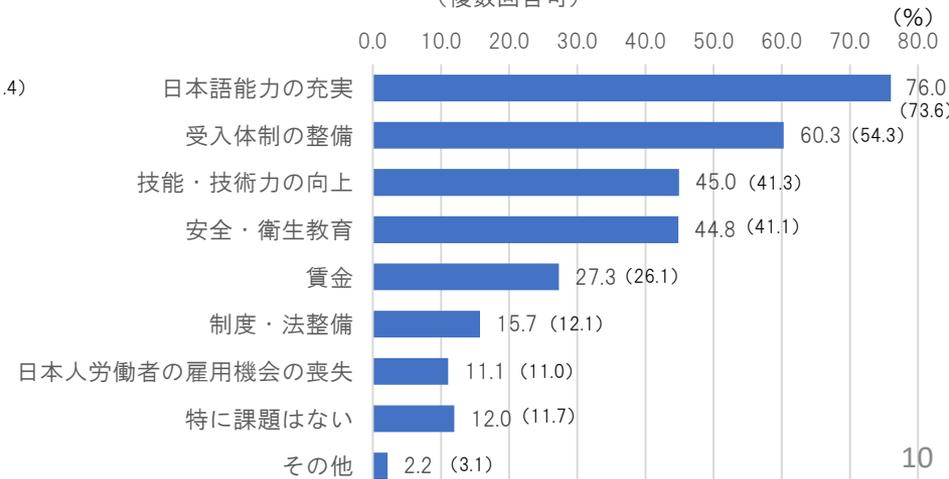
外国人材活用の意向



特定技能外国人の適正な就労に向けての課題
(複数回答可)



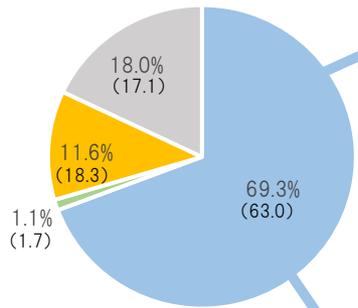
外国人技能実習生の適正な就労に向けての課題
(複数回答可)



労働環境の整備に関するアンケート結果⑩

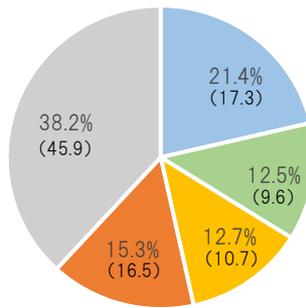
建設キャリアアップシステムについて① 建設キャリアアップシステムの事業者登録状況については、7割の企業が「事業者登録している」と回答し、昨年より6.3ポイント上昇した。また、技能者登録についても、「全員登録している」が約4割となり、昨年から11.2ポイント上昇した。このように建設キャリアアップシステムが普及している反面で、建設キャリアアップシステムの活用状況については、約7割の企業で「活用していない」と回答している。

建設キャリアアップシステム
事業者登録状況



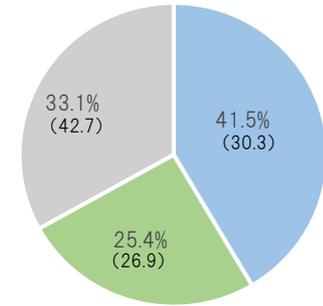
- 事業者登録している
- 事業者登録申請中
- 事業者登録にむけて検討中
- 事業者登録をする予定はない

建設キャリアアップシステム
就業履歴に蓄積できる体制の整備
(事業者登録済企業)



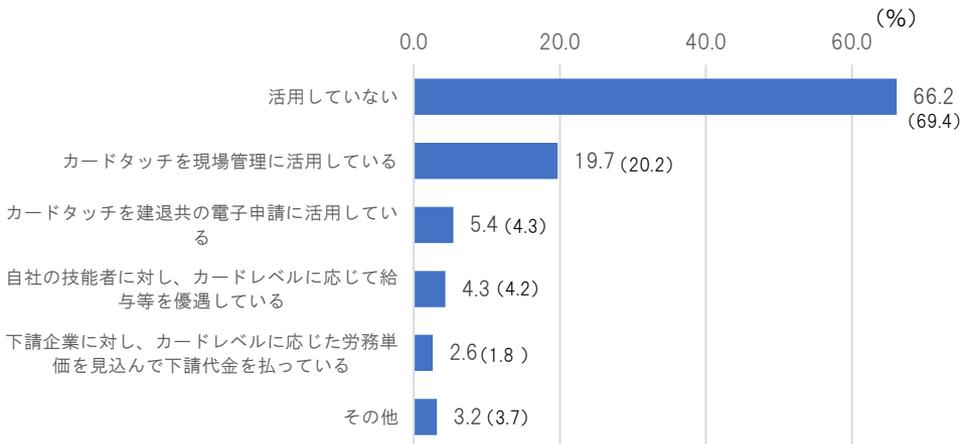
- 80%以上の現場で就業履歴を蓄積できる
- 50%以上79%以下の現場で就業履歴を蓄積できる
- 20%以上49%以下の現場で就業履歴を蓄積できる
- 19%以下の現場で就業履歴を蓄積できる
- 就業履歴を蓄積できる現場はない

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

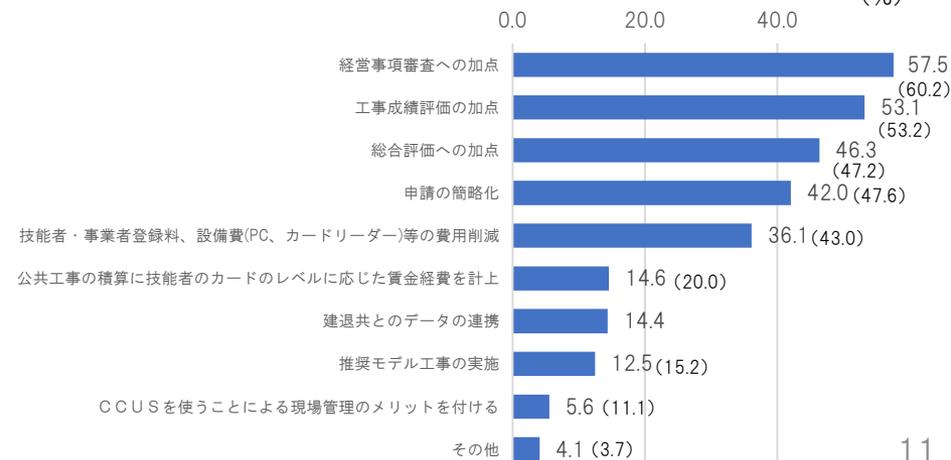


- 全員登録している
- 一部登録している
- 登録していない

建設キャリアアップシステムの活用状況 (複数回答可)
(事業者登録済企業)



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
(複数回答可)



労働環境の整備に関するアンケート結果⑪

建設キャリアアップシステムについて② 建設キャリアアップシステムに登録した理由は「インセンティブがあるため」が最も多く、約半数であるが、本来の目的である「技能労働者の処遇改善・担い手確保に繋がる」「現場管理の効率化のため」はそれぞれ10%台となり、昨年から引き続き、低調な数字となっている。

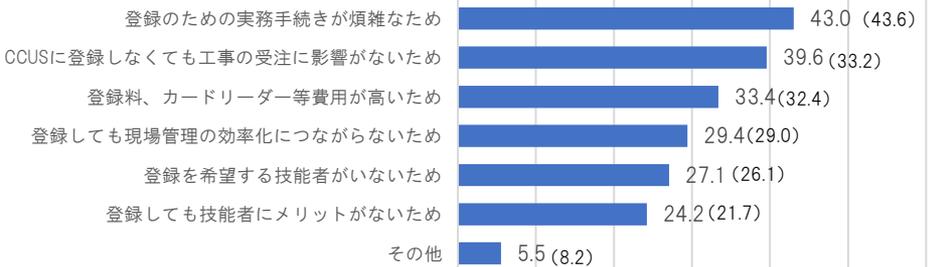
事業者登録した理由（複数回答可）
（事業者登録済企業）



事業者登録しない理由（複数回答可）
（事業者登録する予定のない企業）



技能者登録しない理由（複数回答可）
（雇用している技能労働者が技能者登録していない企業）



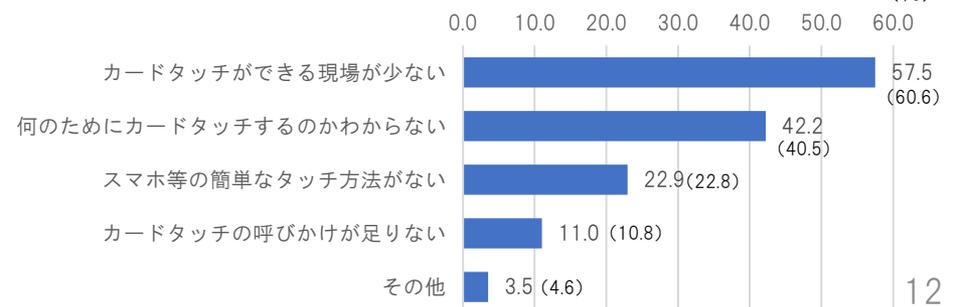
技能者登録の課題



下請企業の技能者に対するカードタッチ促進対策の内容
（複数回答可）



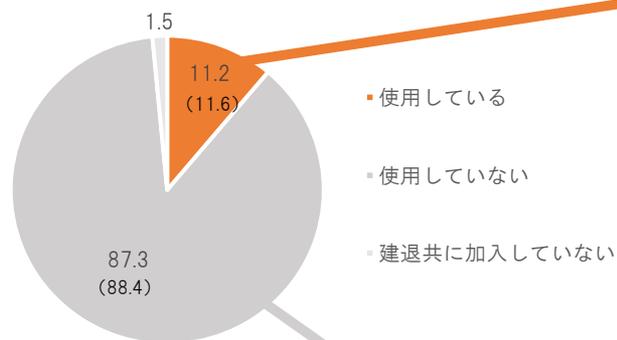
カードタッチを進める上での課題



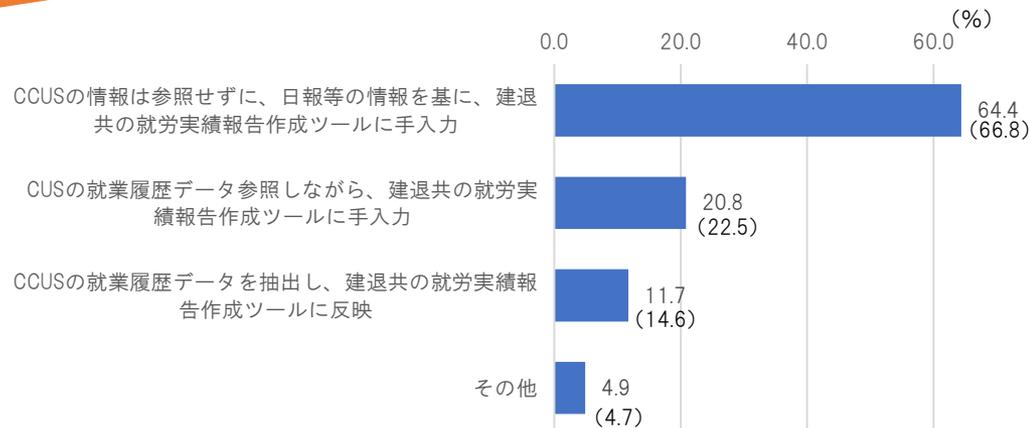
労働環境の整備に関するアンケート結果⑫

建設キャリアアップシステムについて③ 建退共制度電子申請方式の使用状況については、「使用している」との回答が11.2%に止まったり昨年と大きく変わらなかった。建退共制度電子申請方式を使用しない理由は、「証紙張付方式での対応に慣れているため」が最多で約8割となった。

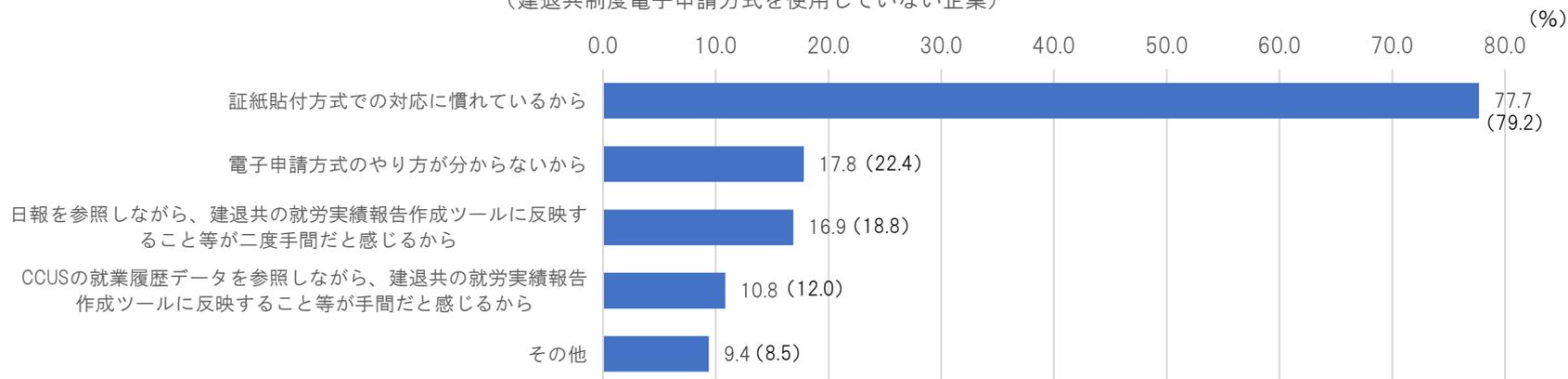
建退共制度電子申請方式の使用状況



建退共制度電子申請方式の利用について（複数回答可）
（建退共制度電子申請方式を使用している企業）



建退共制度電子申請方式を使用しない理由（複数回答可）
（建退共制度電子申請方式を使用していない企業）



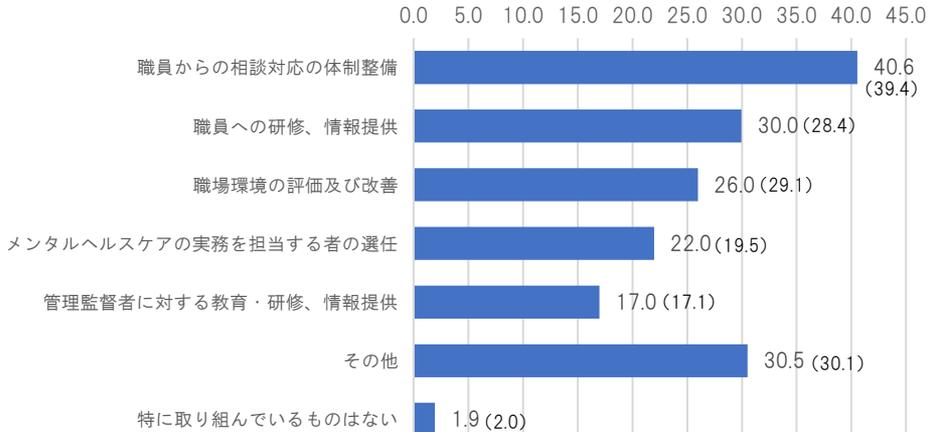
労働環境の整備に関するアンケート結果⑬

メンタルヘルスキアの取組について 「職員からの相談対応の体制整備」が最多の40.6%となった。

メンタルヘルスキアの取組

(複数回答可)

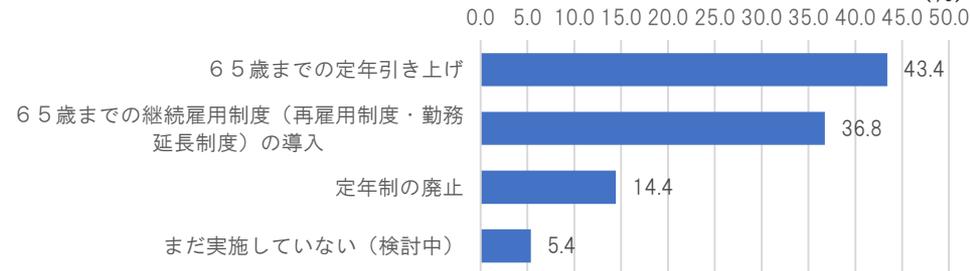
(%)



高齢労働者の雇用の状況について 約半数の企業で65歳までの定年の引き上げと70歳までの継続雇用制度を導入している。

「高齢者雇用確保措置」についての取組内容

(%)



「高齢者就業確保措置」についての取組内容

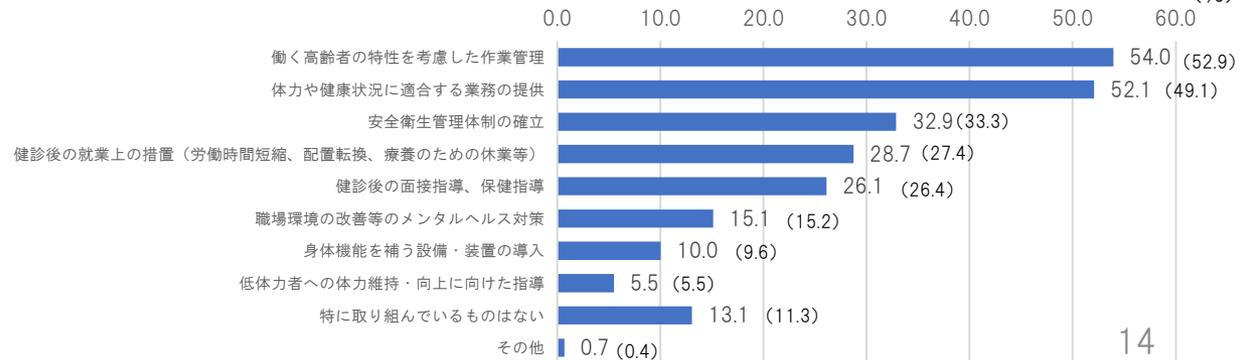
(%)



高齢労働者の安全衛生管理措置の取組

(複数回答可)

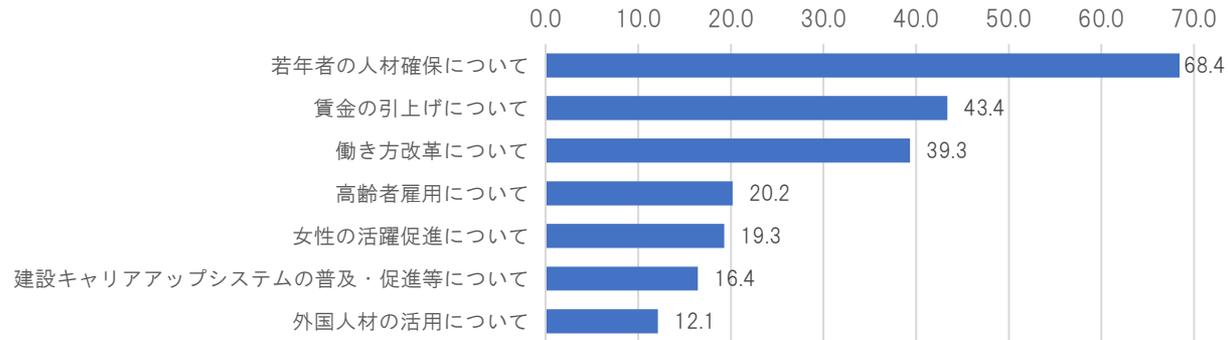
(%)



意見・要望等

支援して欲しいこと、ご要望、ご意見について項目を選んで、自由にご記入いただいた。最も記入の多かったのは、「若年者の人材確保について」、次いで、「賃金の引き上げについて」となった。主な意見等を以下に紹介する。

ご要望・ご意見（複数回答可）



賃金の引き上げ

・物価、労務費高騰に準じて下請への支払い金額も大きくなってきている。発注者側として時世に応じた価格設定を後追いとしないよう行っていただきたい。

CCUS

- ・CCUSの建レコアプリで顔認証対応だとありがたい。カードは3年位で不具合が出てきている。
- ・CCUSもカードではなくスマホでのタッチで登録でき、かつ、あらゆるデータが蓄積できるようになれば若年層の入職(CCUSの普及)には至らない。
- ・制度が複雑すぎるのでより簡略にし、高額な費用をなんとかしてもらいたい。メリットがない。
- ・現場入場回数で能力判断は不自然。

若年者の人材確保

・若手確保に対し、業界全体のイメージアップ活動を積極的に行ってほしい。

働き方改革

- ・民間事業者への理解・促進を強力に進めていただきたい。
- ・くるみんの認定が入札上のメリットとなるよう制度変更されている。しかし、災害対応時の一時的な残業時間の増加があった場合、くるみんの申請時には残業時間として計上する必要がある旨を労働基準局の担当から聞いた。現状の制度では災害復旧に尽力した企業ほどくるみん取得がかなわず、不利益を被るのではないかと。(※労働基準法第33条に該当する時間外労働の許可を得た場合は、時間外労働として計上する必要はない。)
- ・50歳以上人の意識改革が出来ない。休まない事が美德だと思ってるし、能力がないならサービス残業もやむなし、と考えている。意識がかわるよう、なにか働きかけをして欲しい。

高齢者雇用

- ・定年を延長し、高齢者雇用も確保していくことは、固定費の増加となり、企業に負担が大きい。
- ・高齢社員の雇用延長に対する高齢者と若手社員との考え方の違いについての解決策が必要。

外国人材の活用

求人を出しても応募がないので外国人材に頼らざるを得ないが制度が変わり不安。