

厚生労働省職業安定局委託調査

建設業における雇用管理現状把握 実態調査報告書

令和元年度調査

令和2年2月

 株式会社 **東京商互リサーチ**

目 次

I. 調査の概要	
1. 調査の目的	1
2. 調査の対象範囲	2
3. 調査事項	4
4. 調査の実施	8
5. 調査結果利用上の注意	8
6. 主な用語の定義	9
II. 調査結果の要約	
1. 企業調査結果の要約	11
2. 従業員調査結果の要約	20
III. 調査結果の詳細	
1. 企業調査結果の詳細	27
A. 企業の属性に関する事項	27
B. 基礎的な雇用管理に関する事項	39
C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生に関する事項	46
D. 常用の技能労働者に対する職業能力開発・熟練技能継承に関する事項	52
E. 常用の若年（34歳以下）技能労働者の雇用状況に関する事項	57
F. 常用の高齢（65歳以上）技能労働者の雇用状況に関する事項	63
G. 常用の女性技能労働者の雇用状況・雇用環境に関する事項	64
H. 今後の「常用の技能労働者の雇用」に係る展望に関する事項	67
I. 情報機器の使用による労働生産性の向上に関する事項	68
J. 建設キャリアアップシステムに関する事項	83
K. ご意見、ご要望	87
2. 従業員調査結果の詳細	89
A. 個人の属性に関する事項	89
B. 労働環境・福利厚生に関する事項	94
C. 建設業への入職、建設業の魅力に関する事項	104
D. 技能の習得に関する事項	110
E. 女性技能労働者に関する事項	112
F. 今後の展望に関する事項	114
G. 情報機器の使用による労働生産性に関する事項	117
H. 建設キャリアアップシステムに関する事項	121
I. ご意見、ご要望	123
IV. 調査結果のまとめ	
1. 序文	125
2. 常用の若年技能労働者の確保・定着に関する現状	125
3. 建設技能労働者が置かれる雇用環境の現状	134
4. 情報機器の普及による労働生産性向上に関する現状	150

V. 建設業における雇用管理現状把握実態調査集計表	
1. 企業調査	167
2. 従業員調査	182
VI. 建設業における雇用管理現状把握実態調査 調査票	
1. 企業調査	193
2. 従業員調査	204

I . 調査の概要

I-1. 調査の目的

- ・本調査は昭和53年より、建設業の処遇改善、雇用管理改善を目的として実施されてきたものである。
- ・建設業の中のどの業種を調査対象とするか、および設問等については毎回見直されてきており、本年度も時代の変化を反映させるため、見直しを行ったうえで調査を実施した。

各業種の現在までの実施状況は次のとおりである。

<総合工事業>

- | | |
|--------|---------------------------|
| 第1回 | 昭和53年度、54年度に実施 |
| 第2回 | 昭和58年度、59年度に実施 |
| 第3回 | 昭和63年度、平成元年度に実施 |
| 第4回 | 平成5年度、6年度に実施 |
| 第5回 | 平成10年度、11年度に実施 |
| 第6回 | 平成13年度に実施 |
| 第7回 | 平成14年度に実施（木造建築工事業についても調査） |
| 第8～23回 | 平成15年度以降毎年実施 |

<職別工事業>

- | | |
|--------|----------------|
| 第1回 | 昭和55年度、56年度に実施 |
| 第2回 | 昭和60年度、61年度に実施 |
| 第3回 | 平成2年度、3年度に実施 |
| 第4回 | 平成7年度、8年度に実施 |
| 第5回 | 平成12年度に実施 |
| 第6回 | 平成13年度に実施 |
| 第7回 | 平成14年度に実施 |
| 第8～23回 | 平成15年度以降毎年実施 |

<設備工事業>

- | | |
|--------|--------------|
| 第1回 | 昭和57年度に実施 |
| 第2回 | 昭和62年度に実施 |
| 第3回 | 平成4年度に実施 |
| 第4回 | 平成9年度に実施 |
| 第5～23回 | 平成13年度以降毎年実施 |

I - 2. 調査の対象範囲

(1) 調査地域

日本全国

(2) 調査対象業種

中分類	小分類
総合工事業	一般土木建築工事業、土木工事業（舗装工事業を除く）、舗装工事業 建築工事業（木造建築工事業を除く）、木造建築工事業、 建築リフォーム工事業
職別工事業	大工工事業、とび・土工・コンクリート工事業、鉄骨・鉄筋工事業 石工・れんが・タイル・ブロック工事業、左官工事業、板金・金物工事業 塗装工事業、床・内装工事業、その他の職別工事業
設備工事業	電気工事業、電気通信・信号装置工事業、管工事業（さく井工事業を除く） 機械器具設置工事業、その他の設備工事業

(3) 調査対象企業・者

1. 企業調査

調査対象企業数は 15,000 社である。抽出は、(株)東京商工リサーチの所有する T S R 企業情報ファイルから、平成 26 年経済センサス基礎調査における建設業業種小分類別事業所数および従業員数の分布を参考に、全体で 15,000 社を目安に比例配分して行った。その際、後述の従業員調査の実施を考慮し、従業員数 2 人以上の企業を調査対象とした。

集計対象企業数は、本年度調査では 3,565 社となっており、有効回答率は 23.8%となっている。業種別の調査対象企業数および集計対象企業数は次頁のとおり。

なお、集計対象企業の業種については当該企業の回答内容を優先とし、複数回答もしくは無回答の場合は、調査票に印字した ID をキーに、(株)東京商工リサーチの所有する T S R 企業情報ファイルの主業種データを参照して絞り込み、もしくは付与を行った。従業員規模は T S R 企業情報ファイルの従業員数データを参照して区分している。

2. 従業員調査

前述の企業調査の対象企業 15,000 社に対し、1 社につき 1 人分の従業員調査票（計 15,000 人分）を郵送し、回収を依頼した。

集計対象従業員数は、本年度調査では 2,324 名で、有効回答率は 15.5%となっている。

(上段：件数 下段：%)

中分類	小分類	調査対象 企業	集計対象 企業
総合 工 事 業	一般土木建築工事業	325 2.2	532 14.9
	土木工事業(舗装工事業を除く)	2,087 13.9	314 8.8
	舗装工事業	205 1.4	53 1.5
	建築工事業(木造建築工事業を除く)	1,484 9.9	349 9.8
	木造建築工事業	1,540 10.3	299 8.4
	建築リフォーム工事業	619 4.1	148 4.2
	総合工事業計	6,260 41.7	1,695 47.5
	職別 工 事 業	大工工事業	649 4.3
とび・土工・コンクリート工事業		561 3.7	145 4.1
鉄骨・鉄筋工事業		247 1.6	43 1.2
石工・れんが・タイル・ブロック工事業		206 1.4	54 1.5
左官工事業		375 2.5	66 1.9
板金・金物工事業		451 3.0	88 2.5
塗装工事業		716 4.8	120 3.4
床・内装工事業		748 5.0	111 3.1
その他の職別工事業		834 5.6	124 3.5
職別工事業計		4,787 31.9	842 23.6
設 備 工 事 業	電気工事業	1,631 10.9	476 13.4
	電気通信・信号装置工事業	316 2.1	58 1.6
	管工事業(さく井工事業を除く)	1,544 10.3	363 10.2
	機械器具設置工事業	288 1.9	63 1.8
	その他の設備工事業	174 1.2	68 1.9
	設備工事業計	3,953 26.4	1,028 28.8
業種不明	0 0.0	0 0.0	
全体	15,000 100.0	3,565 100.0	

※集計対象企業の業種は、当該企業の回答内容を優先とし、複数回答もしくは無回答の場合は、調査票に印字した ID をキーに、(株)東京商工リサーチの所有する T S R 企業情報ファイルの主業種データを参照して絞り込み、もしくは付与を行った。そのため、集計対象企業数が調査対象企業数を上回っている業種がある。

I-3. 調査事項

調査事項は次のとおりである。なお、調査内容の詳細については添付資料「VI-1. 建設業における雇用管理現状把握実態調査 企業調査票」「VI-2. 建設業における雇用管理現状把握実態調査 従業員調査票」を参照されたい。

1. 企業調査

A. 企業の属性に関する事項

- (1) 主たる業種と所在地
- (2) 会社の形態
- (3) 主な請負形態
- (4) 直近3年の建設事業における売上高の推移
- (5) 従業員数（直接雇用している従業員の人数・雇用形態）
- (6) 常用の技能労働者の年齢別人数および女性人数
- (7) 平成30年度の若年技能労働者の入職・離職状況

B. 基礎的な雇用管理に関する事項

- (1) 雇用管理責任者の選任状況
- (2) 雇用管理責任者の研修受講状況
- (3) 従業員の雇用保険の加入状況
- (4) 従業員の組合管掌健康保険（組合けんぽ）
または全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）等医療保険の加入状況
- (5) 従業員の厚生年金または国民年金の加入状況

C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生に関する事項

- (1) 常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制
- (2) 完全週休2日制を導入していない理由
- (3) 従業員への休日出勤の指示状況
- (4) 休日出勤指示をした従業員への代休付与状況
- (5) 常用の技能労働者の賃金支払形態
- (6) 常用の技能労働者に対する手当制度
- (7) 直近2～3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金
- (8) 常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組み

D. 常用の技能労働者に対する職業能力開発・熟練技能継承に関する事項

- (1) 常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況
- (2) 平成30年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況
- (3) 平成30年度、常用の技能労働者に対してOFF-JTを実施しなかった理由

- (4) 平成30年度、常用の技能労働者に対して行ったOJTの実施状況
- (5) 常用の技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援

E. 常用の若年（34歳以下）技能労働者の雇用状況に関する事項

- (1) 直近3年の若年技能労働者の過不足感
- (2) 直近3年の若年技能労働者の採用状況
- (3) 常用の若年技能労働者の募集方法
- (4) 常用の若年技能労働者の応募を増やすための取り組み
- (5) 直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況
- (6) 常用の若年技能労働者が定着していない理由
- (7) 常用の若年技能労働者を定着させるための取り組み

F. 常用の高齢（65歳以上）技能労働者の雇用状況に関する事項

- (1) 今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考え
- (2) 高齢技能労働者の雇用終了予定年齢

G. 常用の女性技能労働者の雇用状況・雇用環境に関する事項

- (1) 今後の女性技能労働者の採用動向
- (2) 社内における女性技能労働者が働くための、女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況
- (3) 建設現場における女性技能労働者が働くための、女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況
- (4) 女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度（育児休暇など）の整備状況

H. 今後の「常用の技能労働者の雇用」に係る展望に関する事項

- (1) 常用の技能労働者に関して、今後推進が必要と思う取り組み
- (2) ご意見、ご要望

I. 情報機器の使用による労働生産性の向上に関する事項

- (1) 事務業務や現場業務への活用を目的とした情報機器の保有状況
- (2) 保有する情報機器の活用状況
- (3) 情報機器の使用を促すような元請事業者や親会社からの要請や意向の影響の有無
- (4) 情報機器の使用に際する元請事業者や親会社からの要請や意向による判断への影響
- (5) 情報機器の使用を促すような周辺同規模事業所からの情報提供の影響の有無
- (6) 情報機器の使用に際する周辺同規模事業所からの情報提供による判断への影響
- (7) 情報機器の使用による業務効率化への効果
- (8) 情報機器の使用後に発生した課題

- (9) 情報機器を使用しない理由
- (10) 情報機器使用のために必要なこと

J. 建設キャリアアップシステムに関する事項

- (1) 建設キャリアアップシステムへの登録状況
- (2) 技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取り組み
- (3) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

2. 従業員調査

A. 個人の属性に関する事項

- (1) 性別
- (2) 年齢
- (3) 最終学歴
- (4) 現在の会社の主たる業種
- (5) 勤続年数
- (6) 役職
- (7) 前職

B. 労働環境・福利厚生に関する事項

- (1) 給与の支払形態
- (2) 適用を受けている労働時間・休暇制度
- (3) 会社からの休日出勤の指示状況
- (4) 休日出勤を指示された際の代休取得状況
- (5) 希望する給与の支払形態と休日
- (6) 労働時間（出退勤の状況）の管理方法
- (7) 令和元年7月の勤務日数および1日当たりの平均労働時間（残業含む）
- (8) 1ヶ月の平均残業時間
- (9) 残業や休日出勤の主たる要因と思うもの
- (10) 業務中の適度な休憩の取得状況
- (11) 職場の技能労働者の過不足感
- (12) 平成30年度の年次有給休暇の取得日数
- (13) 年次有給休暇の希望どおりの取得状況
- (14) 受けている待遇
- (15) 社会保険加入状況

C. 建設業への入職、建設業の魅力に関する事項

- (1) 建設業界に初めて入職したきっかけ
- (2) 建設業界に初めて入職した際に利用した方法

- (3) 現在の会社に就職する際に重視したこと
- (4) 建設業で最も魅力を感じる点
- (5) 現段階での重視度

D. 技能の習得に関する事項

- (1) 技能習得や知識習得のための取り組みに対する会社からの支援のうち、希望するもの
- (2) 仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題

E. 女性技能労働者に関する事項

- (1) 女性技能労働者が働くための、職場（現場）における女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況
- (2) 女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度（育児休暇など）の整備状況
- (3) 女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うこと

F. 今後の展望に関する事項

- (1) 今後、建設業で働き続けるために企業に求めること
- (2) 建設業で働きたい年齢
- (3) ご意見、ご要望

G. 情報機器の使用による労働生産性の向上に関する事項

- (1) 情報機器の保有状況
- (2) 保有する情報機器の活用状況
- (3) 情報機器の使用による業務効率化への効果
- (4) 情報機器の使用による業務効率化への効果を感じていない理由
- (5) 情報機器の使用への希望
- (6) 情報機器の使用を希望しない理由

H. 建設キャリアアップシステムに関する事項

- (1) 建設キャリアアップシステムの認知状況
- (2) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

I - 4. 調査の実施

各調査の実施期間は、次のとおりである。

1. 企業調査

原則として令和元年年7月31日現在の状況について、令和元年8月30日から令和元年10月18日までの間、「令和元年度 建設業における雇用管理に関するアンケート調査(企業向け)」調査票を用いて郵送調査方式により実施した。なお、回収は郵送およびインターネットで行っている。

2. 従業員調査

原則として令和元年年7月31日現在の状況について、企業調査と同期間、「令和元年度 建設業における雇用管理に関するアンケート調査(従業員向け)」調査票を用いて郵送調査方式により実施した。なお、回収は企業調査と同様に郵送およびインターネットで行っている。

調査の実施、集計、分析は、厚生労働省の委託を受けて、(株)東京商工リサーチが行った。

I - 5. 調査結果利用上の注意

1. この調査結果は、集計対象となった調査票についての単純集計であり、全国推計を行ったものではない。従って、調査結果については、生の数値の大小を論ずるよりも、むしろ構成比などによって相対的に状況を判断評価する、といった利用の仕方をすべきである。
2. 図表中の「n」(Number of cases の略)は、設問に対する回答者の総数を示しており、回答者の構成比(%)を算出するための基数である。
3. 特に断りのない場合、集計表の上段の数字は回答者の件数、下段の数字は構成比率である。
4. 比率(%)は、小数点第2位以下を四捨五入して表示している。そのため、単数回答の場合において、表記した比率の合計が100%にならない場合がある。
5. 複数回答は、該当する選択肢全てに○をつける方式であるため、構成比率(%)の合計は100%を超える。

I-6. 主な用語の定義

調査結果および統計表に用いられた用語の定義は、次のとおりである。

1. 従業員

満15歳以上で多少でも収入（報酬、賃金）を得て、建設業の仕事に従事している者をいう。

2. 常勤役員

会長、社長、副社長、専務・常務取締役、取締役、監査役、相談役および顧問等であって、勤務が常勤で、かつ報酬を受けている者だけをいう。なお、取締役の場合で部長、次長等を兼ね、「賃金」を支給されている人は、「常用」雇用者に含める。

3. 事務・営業等

事務所または現場事務所等で、専ら事務・営業等を担当する従業員をいう。（例えば、事務員、営業員、内勤の設計者、内勤の技術者等の人は「事務・営業等」とする）

4. 現場監督・作業所長

現場事務所、施工現場等で、専ら作業者の管理・監督を担当し、作業所長、現場監督者等の現場において労務管理・施工管理等を行っている人をいう。

5. 技能労働者

施工現場または工場等における作業者のうち、専門的技能を持って作業を担当している従業員をいう。職長、世話役等を含むが、単純作業（資材運搬、清掃等）をしている人は含まない。

6. その他

上記のいずれにも当てはまらない従業員をいう。単純作業者等をいい、技術者、現場監督者、技能労働者は入らない。

7. 常用

常用とは、雇用契約において雇用期間の定めのない人、または1年以上の雇用期間が定められている人をいう。

8. 期間雇用・臨時雇用

雇用契約において1か月以上1年未満の雇用期間が定められている人をいう。なお、反復更新して1年を超える雇用者であっても期間雇用・臨時雇用に含める。

9. 日雇

日々雇用される人、あるいは雇用契約において1か月未満の雇用期間が定められている人をいう。

10. 若年（層）

年齢が 34 歳以下の者（一群）をいう。

11. 高年（層）

年齢が 55 歳以上の者（一群）をいう。

12. 中間（層）

年齢が若年と高年の間である、35 歳～54 歳の者（一群）をいう。

Ⅱ. 調査結果の要約

II-1. 企業調査結果の要約

調査に回答いただいた3,565社の回答内容の概要は以下のとおり。

A. 企業の属性に関する事項

(1) 主たる業種と所在地

主たる業種は、「総合工事業」が47.5%と最も高く、次いで「設備工事業」が28.8%、「職別工事業」が23.6%となっている。

企業の所在地は、「関東甲信越」が28.9%と最も高く、次いで「東海北陸」が15.4%、「近畿」が13.0%となっている。

(2) 会社の形態

会社の形態は、「株式会社」が69.7%と最も高く、以下、「有限会社」が24.6%、「個人経営」が5.2%となっている。

(3) 主な請負形態

主な請負形態は、「下請」が49.4%、「元請」は49.3%となっている。

(4) 直近3年の建設事業における売上高の推移

直近3年の建設事業における売上高の推移は、「ほぼ横這い」が53.8%、「増加基調」が23.5%、「減少基調」が21.2%である。

(5) 従業員数（直接雇用している従業員の人数・雇用形態）

① 従業員数

従業員数は、「1～4人」が41.4%と最も高く、以下、「5～9人」が29.6%、「10～29人」が23.9%と続く。

② 常用従業員数

常用従業員数は、「5～9人」が31.8%と最も高く、以下、「10～29人」が29.5%、「3～4人」が20.9%と続く。

また、常用従業員数を、「9人以下」「10～29人」「30人以上」の3区分別にみても、「9人以下」が63.4%と最も高く、以下、「10～29人」が29.5%、「30人以上」が6.4%と続き、中小企業基本法の小規模企業者に該当する『20人以下』は85.1%と8割以上を占めている。

③ 期間雇用・臨時雇用従業員数

期間雇用・臨時雇用従業員数の分布は、「0人（未記入含む）」が86.3%と最も高く、以下、「1人」が5.0%、「2人」が2.7%と続く。

④ 日雇従業員数

日雇従業員数の分布は、「0人（未記入含む）」が93.8%と最も高く、以下、「1人」が2.9%、「2人」が1.5%と続く。

⑤ 職種別常用従業員数

ア. 経営者・常勤役員

常用従業員のうち、経営者・常勤役員数の分布をみると、「2人」が32.3%と最も高く、以下、「3～4人」が28.2%、「1人」が24.9%と続く。

イ. 現場監督・作業所長

常用従業員のうち、現場監督・作業所長数の分布をみると、「0人（未記入含む）」が43.3%と最も高く、以下、「1人」が16.9%、「3～4人」が12.0%と続く。

ウ. 技能労働者

常用従業員のうち、技能労働者数の分布をみると、「0人（未記入含む）」が47.4%と最も高く、以下、「3～4人」が11.8%、「1人」および「5～9人」が11.3%と続く。

エ. その他

常用従業員のうち、その他（単純作業員、および事務職・営業職・設計等の内勤技術者）の数の分布をみると、「0人（未記入含む）」が31.5%と最も高く、以下、「1人」が22.8%、「3～4人」が14.2%、「2人」が13.9%と続く。

(6) 常用の技能労働者年齢別人数および女性人数

① 若年層（34歳以下）

若年層の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が66.2%と最も高く、以下、「1人」が14.2%、「2人」および「3～4人」が6.9%と続く。

若年層の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が95.5%と最も高く、以下、「1人」が3.3%、「2人」が0.7%と続く。

② 中間層（35歳～54歳）

中間層の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が43.5%と最も高く、以下、「1人」が17.1%、「2人」が13.2%、「3～4人」が12.3%と続く。

中間層の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が88.6%と最も高く、以下、「1人」が8.1%、「2人」が2.0%と続く。

③ 高年層（55歳～64歳）

高年層（55歳～64歳）の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が62.9%と最も高く、以下、「1人」が18.1%、「2人」が9.1%と続く。

高年層（55歳～64歳）の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が94.1%と最も高く、「1人」は5.3%となっている。なお、「5人以上」と答えた企業はなかった。

④ 高年層（65歳以上）

高年層（65歳以上）の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が72.8%と最も高く、以下、「1人」が14.6%、「2人」が6.1%と続く。

高年層（65歳以上）の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が95.3%と最も高く、以下、「1人」が4.5%、「2人」が0.2%と続く。なお、「3～4人」「5人以上」と答えた企業はなかった。

(7) 平成30年度の若年技能労働者の入職・離職状況**① 入職**

平成30年度における、若年技能労働者の入職人数は、「0人（未記入含む）」が82.4%と最も高く、以下、「1人」が10.5%、「2人」が4.2%と続く。

② 離職

平成30年度における、若年技能労働者の離職人数は、「0人（未記入含む）」が87.3%と最も高く、以下、「1人」が9.1%、「2人」が2.2%と続く。

B. 基礎的な雇用管理に関する事項**(1) 雇用管理責任者の選任状況**

雇用管理責任者の選任状況は「選任していない」が53.4%、「選任している」が41.7%となっている。

(2) 雇用管理責任者の研修受講状況

雇用管理責任者の研修受講状況は、「特に受講はしていない」が61.3%と最も高く、以下、「(株)労働調査会以外の企業や団体が実施した雇用管理研修を受講」が25.3%、「(株)労働調査会の雇用管理研修(厚生労働省委託事業)を受講」が8.3%と続く。

(3) 従業員の雇用保険の加入状況**① 常用**

常用従業員の雇用保険の加入状況は、「全員加入」が76.4%と最も高く、次いで「半数以上が加入」が5.6%、「半数以上が加入」が5.6%となっている。

② 期間雇用・臨時雇用

期間雇用・臨時雇用従業員の雇用保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が16.2%、「全員加入」が6.8%と最も高く、「加入していない」が3.6%と続く。

③ 日雇

日雇従業員の雇用保険の加入状況は、「該当者なし」が20.0%と最も高く、以下、「加入していない」が2.6%、「全員加入」が1.9%と続く。

(4) 従業員の組合管掌健康保険（組合けんぽ）

または全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）等医療保険の加入状況

① 常用

常用従業員の組合管掌健康保険（組合けんぽ）または全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）等医療保険の加入状況（以降、健康保険の加入状況）は、「全員加入」が73.6%と最も高く、以下、「半数以上が加入」が5.9%、「該当者なし」が2.9%と続く。

② 期間雇用・臨時雇用

期間雇用・臨時雇用従業員の健康保険の加入状況は、「該当者なし」が16.2%と最も高く、以下、「全員加入」が4.9%、「加入していない」が4.1%と続く。

③ 日雇

日雇従業員の健康保険の加入状況は、「該当者なし」が19.4%と最も高く、以下、「加入していない」が2.5%、「全員加入」が1.5%と続く。

(5) 従業員の厚生年金または国民年金の加入状況

① 常用

常用従業員の厚生年金または国民年金の加入状況は、「全員加入」が81.1%と最も高く、以下、「半数以上が加入」が5.9%、「該当者なし」が1.6%続く。

② 期間雇用・臨時雇用

期間雇用・臨時雇用従業員の厚生年金または国民年金の加入状況は、「該当者なし」が16.5%と最も高く、以下、「全員加入」が6.5%、「加入していない」が3.1%と続く。

③ 日雇

日雇従業員の厚生年金または国民年金の加入状況は、「該当者なし」が19.7%と最も高く、以下、「全員加入」が2.5%、「加入していない」が1.8%と続く。

C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生に関する事項

(1) 常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制

常用の技能労働者が適用を受けている、労働時間制は、「変形労働時間制」が25.5%と最も高く、以下、「隔週2日または4週6休制」が21.5%、「週休1日または4週4休制」が18.4%と続く。

(2) 完全週休2日制を導入していない理由

完全週休2日制を導入していない理由は、「人材不足（完全週休2日を前提とした人員配置ができない）」が27.7%と最も高く、以下、「発注者・元請からの余裕の無い工期での発注」が19.5%、「その他」が11.1%と続く

(3) 従業員への休日出勤の指示状況

完全週休2日制または何らかの週休2日制を導入していると回答した企業において、従業員への休日出勤の指示状況は、「1ヶ月に平均1～2日休日出勤を命じることはある」が41.4%と最も高く、以下、「休日出勤を基本的に命じていない」が40.4%、「1ヶ月に平均3～4日休日出勤を命じることはある」が10.1%と続く。

(4) 休日出勤指示をした従業員への代休付与状況

完全週休2日制または何らかの週休2日制を導入していると回答した企業において、休日出勤指示をした従業員への代休付与状況は、「基本的に与えている」が62.4%と最も高く、以下、「与える場合と与えない場合が半々くらいある」が25.1%、「基本的に与えていない」が11.1%と続く。

(5) 常用の技能労働者の賃金支払形態

常用の技能労働者の賃金支払形態は、「主に月給制（定額。但し無断欠勤時に給与控除有り）」が63.0%と最も高く、以下、「主に日給月払制（日給×出勤日）」が31.6%となっている。

(6) 常用の技能労働者に対する手当制度

常用の技能労働者に対する手当制度は、「賞与制度（ボーナス）」が80.0%と最も高く、以下、「通勤手当」が66.4%、「資格手当」が45.3%と続く。

(7) 直近2～3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金

直近2～3年の常用の技能労働者への平均賃金は、「増加基調」が53.2%と最も高く、以下、「ほぼ横這い」が42.1%、「減少基調」が1.0%と続く。

(8) 常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組み

年次有給休暇制度を設けている企業の、常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組みは、「行っている」が55.7%と最も高く、以下、「特に行っていない」が35.9%、「有給休暇は付与していない」が5.1%と続く。

D. 常用の技能労働者に対する職業能力開発・熟練技能継承に関する事項**(1) 常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況**

常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況は、「どちらかといえば行えている」が55.7%と最も高く、以下、「十分に行えている」が19.6%、「どちらかといえば行えていない」が16.1%と続く。

(2) 平成30年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況

平成30年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況は、「業界団体で実施」が33.3%と最も高く、以下、「実施していない」が27.7%、「自社内で実施」が19.6%と続く。

(3) 平成30年度、常用の技能労働者に対してOFF-JTを実施しなかった理由

平成30年度、常用の技能労働者に対してOFF-JTを実施しなかった理由は、「今のところ取り組みをしなくても特に支障は出ていない」が54.2%と最も高く、以下、「取り組みのための時間が確保できない」が26.5%、「OFF-JTの対象者がいない」が13.1%と続く。

(4) 平成30年度、常用の技能労働者に対して行ったOJTの実施状況

平成30年度、常用の技能労働者に対して行ったOJTの実施状況は、「熟練技能の継承のために実施」が29.6%と最も高く、以下、「主に新人教育の一環として実施」が27.5%、「職種別に実施」が25.2%と続く。

(5) 常用の技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援

常用の技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援は、「受講料に対する金銭的支援」が67.3%と最も高く、以下、「能力向上や資格取得に対応した手当の支給、賃金体系の導入」が35.9%、「自己啓発への取り組みに対する有給教育訓練休暇の付与」が13.9%と続く。

E. 常用の若年（34歳以下）技能労働者の雇用状況に関する事項

(1) 直近3年の若年技能労働者の過不足感

直近3年の若年技能労働者の過不足感は、「不足」が57.9%と最も高く、以下、「やや不足」が25.3%、「ちょうどよい」が11.3%と続く。

(2) 直近3年の若年技能労働者の採用状況

直近3年の若年技能労働者の採用状況は、「採用できていない」が48.6%と最も高く、以下、「あまり採用できていない」が23.2%、「どちらかといえば採用できている」が12.3%と続く。

(3) 常用の若年技能労働者の募集方法

常用の若年技能労働者の募集方法は、「公共職業安定所（ハローワーク）を通して確保を図る」が63.1%と最も高く、以下、「縁故を頼りに、働きかける」が39.3%、「学校、専門学校、訓練校等を通して働きかける」が24.8%と続く。

(4) 常用の若年技能労働者の応募を増やすための取り組み

常用の若年技能労働者の応募を増やすための取り組みは、「インターンシップを実施する」が11.6%と最も高く、以下、「業界団体主催の会社説明会に参加する」が11.2%、「職場見学会を実施する」が9.5%と続く。「その他」は26.8%となっている。

(5) 直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況

直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況は、「常用の若年技能労働者はいない」が26.1%と最も高く、以下、「ほぼ定着している」が22.5%、「どちらかといえば定着している」が20.6%と続く。

(6) 常用の若年技能労働者が定着していない理由

常用の若年技能労働者があまり定着していない、または定着していないと回答した企業において定着していない理由は、「作業が身体的にきつい」が42.0%と最も高く、以下、「（若年技能労働者の）職業意識が低い」が32.4%、「年齢の近い先輩が少ない」が29.9%と続く。

(7) 常用の若年技能労働者を定着させるための取り組み

常用の若年技能労働者を定着させるための取り組みは、「社会保険への加入」が49.9%と最も高く、以下、「能力や資格を反映した賃金」が39.3%、「技能教育の推進、資格取得の支援」が37.6%と続く。

F. 高齢（65歳以上）技能労働者の雇用状況に関する事項

(1) 今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考え

今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考えは、「現在継続雇用している」が43.2%と最も高く、以下、「現在はいないが、今後対象者がいれば継続雇用する予定」が35.8%、「雇用する予定はない（定年退職とする）」が16.6%と続く。

(2) 高齢技能労働者の雇用終了予定年齢

高齢技能労働者の雇用終了予定年齢は、「70歳」が34.3%と最も高く、以下、「71～75歳」が30.4%、「66～69歳」が18.0%と続く。

G. 常用の女性技能労働者の雇用状況・雇用環境に関する事項

(1) 今後の女性技能労働者の採用動向

今後の女性技能労働者の採用動向は、「いないが機会があれば採用したい」が44.0%と最も高く、以下、「いない（採用も考えていない）」が37.3%、「既に採用しており、今後は雇用維持を予定」が9.2%と続く。

(2) 社内における女性技能労働者が働くための、女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況

社内における女性技能労働者が働くための施設の整備状況は、「ほとんど整えていない」が42.3%と最も高く、以下、「多少は整えている」が26.7%、「概ね整えている」が24.0%となっている。

(3) 建設現場における女性技能労働者が働くための、女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況

建設現場における女性技能労働者が働くための施設の整備状況は、「ほとんど整っていない」が41.5%と最も高く、以下、「整っていない現場が多い」が38.6%、「ほとんどの現場で整っている」が11.4%と続く。

(4) 女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度（育児休暇など）の整備状況

女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度の整備状況は、「ほとんど整えていない」が43.0%と最も高く、以下、「多少は整えている」が24.4%、「概ね整えている」が24.3%と続く。

H. 今後の「常用の技能労働者の雇用」に係る展望に関する事項

(1) 常用の技能労働者の雇用に関して、今後推進が必要と思う取り組み

常用の技能労働者の雇用に関して、今後推進が必要と思う取り組みは、「賃金・手当の改善」が33.7%と最も高く、以下、「週休2日制度など休暇制度の改善」が28.1%、「有給休暇の取得促進」が14.7%と続く。

I. 情報機器の使用による労働生産性の向上に関する事項

(1) 事務業務や現場業務への活用を目的とした情報機器の保有状況

事務業務や現場業務への活用を目的とした情報機器の保有状況は、「パソコン」が95.9%と最も高く、以下、「スマートフォン」が63.7%、「タブレット端末」が30.9%と続く。

(2) 保有する情報機器の活用状況

保有する情報機器の活用状況は、「事務業務」が90.9%と最も高く、以下、「現場業務」が77.1%、「業務に活用できていない」が1.5%と続く。

(3) 情報機器の使用を促すような元請事業者や親会社からの要請や意向の影響の有無

情報機器の使用を促すような元請事業者や親会社からの要請や意向の影響の有無は、「感じる」が25.1%と最も高く、以下、「やや感じる」および「どちらとも言えない」が18.8%、「感じない」が17.8%と続く。

(4) 情報機器の使用に際する元請事業者や親会社からの要請や意向による判断への影響

情報機器の使用に際する元請事業者や親会社からの要請や意向による判断への影響は、「どちらとも言えない、そのような要請や意向はなかった」が23.5%と最も高く、以下、「判断には影響がなかった」が20.4%、「判断にやや影響があった」が16.0%と続く。

(5) 情報機器の使用を促すような周辺同規模事業所からの情報提供の影響の有無

情報機器の使用を促すような周辺同規模事業所からの情報提供の影響の有無は、「感じない」が24.8%と最も高く、以下、「どちらとも言えない」が23.2%、「あまり感じない」が20.4%と続く。

(6) 情報機器の使用に際する周辺同規模事業所からの情報提供による判断への影響

情報機器の使用に際する周辺同規模事業所からの情報提供による判断への影響は、「どちらとも言えない、そのような要請や意向はなかった」が24.3%と最も高く、以下、「判断には影響がなかった」が21.1%、「判断にやや影響があった」が15.1%と続く。

(7) 情報機器の使用による業務効率化への効果

情報機器の使用による業務効率化への効果は、「想定どおり効率があがった」が42.7%と最も高く、以下、「わからない」が16.0%、「想定したほど効率はあがらなかった」が13.3%と続く。

(8) 情報機器の使用後に発生した課題

情報機器の使用後に発生した課題は、「課題はない」が25.4%と最も高く、以下、「従業員が情報機器を使いこなせない」が23.2%、「情報機器を正しく管理できる人材がない」が18.5%と続く。

(9) 情報機器を使用しない理由

情報機器を使用しない理由は、「無回答」を除くと「現状、情報機器の使用・活用を必須とする業務が存在しない」が26.7%と最も高く、以下、「必要かどうかを考えたことがない」が16.7%、「コストが負担できない」「従業員が情報機器を使いこなせない」および「そもそも必要性を感じない」が13.3%と続く。

(10) 情報機器使用のために必要なこと

情報機器使用のために必要なことは、「情報機器を使用できる人材の確保」および「業務内容にあった情報機器を取り入れるためのノウハウ」が23.5%と最も高く、以下、「コストの補助」および「情報機器を使いこなすための社員教育」が15.7%と続く。

J. 建設キャリアアップシステムに関する事項

(1) 建設キャリアアップシステムへの登録状況

建設キャリアアップシステムへの登録状況は、「登録しておらず、登録の予定もない」が35.4%と最も高く、以下、「建設キャリアアップシステムを知らない」が33.9%、「登録していないが、登録の意向はある」が14.2%と続く。

(2) 技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取り組み

技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取り組みは、「建設キャリアアップシステムを知らない」が50.8%、「登録は技能労働者個人に任せている」が22.8%となっている。

(3) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

建設キャリアアップシステムに登録していない理由は、「登録するメリットが分からない」が46.0%と最も高く、以下、「登録の手続きが面倒」が19.5%、「個人情報の管理が不安」が17.2%と続く。

Ⅱ－２．従業員調査結果の要約

調査に回答いただいた2,324人の回答内容の概要は以下のとおり。

なお、本年度の従業員調査は、常用の技能労働者の方を対象に行っている。

A．個人の属性に関する事項

(1) 性別

性別は、「男性」が85.0%、「女性」は14.6%となっている。

(2) 年齢

年齢は、「40歳～44歳」が16.6%と最も高く、以下、「45歳～49歳」が16.0%、「50歳～54歳」が13.2%と続く。

(3) 最終学歴

最終学歴は、「工業高校以外の高校（普通科、商業科、農業科、その他）」が35.9%と最も高く、以下、「工業高校（あるいは、工業高校以外で理工・工業系のコースを卒業）」が20.0%、「中学校」が9.2%と続く。

(4) 現在の会社の主たる業種

現在の会社の主たる業種は、「一般土木建築工事業」が15.2%と最も高く、以下、「電気工事業」が14.5%、「管工事業」が10.1%と続く。

(5) 勤続年数

① 現在の会社での勤続年数

現在の会社での勤続年数は、「5年以上10年未満」が20.1%と最も高く、以下、「5年未満」が19.0%、「25年以上」が18.7%と続く。

② 建設業の従事年数（通年）

建設業の従事年数（通年）は、「25年以上」が29.5%と最も高く、以下、「20年以上25年未満」が15.4%、「15年以上20年未満」が11.9%となっている。

(6) 役職

役職は、「役職なし」が38.1%と最も高く、以下、「職長相当職」が31.9%、「係長・主任相当職」が19.1%と続く。

(7) 前職

前職は、「建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）」が38.7%と最も高く、以下、「他産業従事者（雇用形態問わず）」が22.8%、「学生（新規学卒）」が16.8%と続く。

B. 労働環境・福利厚生に関する事項

(1) 給与の支払形態

給与の支払形態は、「月給制（1ヶ月分の固定の基本給あり）」が79.2%と最も高く、以下、「日給月払制（日給×出勤日）」が18.2%、「時給制」が1.3%となっている。

(2) 適用を受けている労働時間・休暇制度

適用を受けている労働時間・休暇制度は、「隔週2日または4週6休制」が20.4%と最も高く、以下、「完全週休2日制」が20.2%、「何らかの週休2日制」が19.5%と続く。

(3) 会社からの休日出勤の指示状況

完全週休2日制または何らかの週休2日制の適用を受けていると回答した従業員において、会社からの休日出勤の指示状況は、「休日出勤を命じられることはない」が57.3%と最も高く、以下、「1ヶ月に平均1~2日休日出勤を命じられることはある」が34.3%、「1ヶ月に平均3~4日休日出勤を命じられることはある」が5.6%と続く。

(4) 休日出勤を指示された際の代休取得状況

完全週休2日制または何らかの週休2日制の適用を受けていると回答した従業員において、休日出勤を指示された際の代休取得状況は、「取得している」は70.7%、「取得していない」は27.4%となっている。

(5) 希望する給与の支払形態と休日

希望する給与の支払形態と休日は、「月給制かつ完全週休2日制で、毎月安定した給与と休日をほしい」が52.0%と最も高く、以下、「月給制かつ完全週休2日制以外で、休日よりも可能な限り多くの給与をほしい」が21.7%、「わからない」が11.8%と続く。

(6) 労働時間（出退勤の状況）の管理方法

労働時間（出退勤の状況）の管理方法は、「自己申告」が55.4%と最も高く、以下、「タイムレコーダーによる管理」が28.5%、「その他」が11.1%と続く。

(7) 令和元年7月の勤務日数および1日当たりの平均労働時間（残業含む）

① 令和元年7月の勤務日数

令和元年7月の勤務日数は、「22日」が19.1%と最も高く、以下、「25日」が5.9%、「23日」が15.2%と続く。

② 令和元年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）

令和元年7月の1日当たり平均労働時間は、「7時間超8時間以下」が45.9%と最も高く、以下、「8時間超9時間以下」が15.7%、「6時間超7時間以下」が7.7%と続く。

(8) 1ヶ月の平均残業時間

1ヶ月の平均残業時間は、「45時間未満」が86.6%と最も高く、以下、「45時間~60時間未満」が6.7%、「60時間~80時間未満」が1.5%と続く。

(9) 残業や休日出勤の主たる要因と思うもの

残業や休日出勤の主たる要因と思うものは、「特定時期の業務の集中」が 39.5%と最も高く、以下、「短い納期への対応」が 28.4%、「一人当たりの業務量の多さ」が 8.5%と続く。

(10) 業務中の適度な休憩の取得状況

業務中に適度な休憩を取得できているかは、「ほぼ取得できている」が 67.1%と最も高く、以下、「どちらかという取得できている」が 26.7%、「ほとんど取得できていない」が 3.8%と続く。

(11) 職場の技能労働者の過不足感

職場の技能労働者の過不足感は、「やや不足」が 40.6%と最も高く、以下、「ちょうどよい」が 28.2%、「不足」が 25.6%と続く。

(12) 平成30年度の年次有給休暇の取得日数

平成 30 年度の年次有給休暇の取得日数は、「1～5 日」が 34.1%と最も高く、以下、「6～10 日」が 24.8%、「0 日」が 10.5%と続く。

(13) 年次有給休暇の希望どおりの取得状況

年次有給休暇を希望どおりに取得できているかは、「希望どおり取得できている」が 32.7%と最も高く、以下、「ほぼ取得できている」が 23.4%、「どちらかという取得できている」が 15.0%と続く。

(14) 受けている待遇

受けている待遇は、「賞与制度（ボーナス）」が 74.9%と最も高く、以下、「通勤手当」が 56.5%、「資格手当」が 34.5%と続く。

(15) 社会保険加入状況

社会保険加入状況は、「健康保険」が 87.0%と最も高く、以下、「厚生年金」が 86.6%、「雇用保険」が 81.8%と続く。

C. 建設業への入職、建設業の魅力に関する事項

(1) 建設業界に初めて入職したきっかけ

建設業界に初めて入職したきっかけは、「親族が建設業で働いていたので興味を持った」が 32.3%と最も高く、以下、「友人や先輩などが建設業で働きだしたので興味を持った」が 18.2%、「以前から、ものづくりの仕事に関心があり、建設業に興味を持っていた」が 16.2%と続く。

(2) 建設業界に初めて入職した際に利用した方法

建設業界に初めて入職した際に利用した方法は、「友人や母校の先輩など知人からの紹介・勧誘を受けて」が 27.5%と最も高く、以下、「家族や親戚から薦められて応募」が 26.5%、「学校から薦められて応募」が 17.4%と続く。

(3) 現在の会社に就職する際に重視したこと

現在の会社に就職する際に重視したことは、「仕事の内容」が49.3%と最も高く、以下、「安定した賃金の支払」が21.5%、「地元の企業であること」が20.6%と続く。

(4) 建設業で最も魅力を感じる点

建設業で最も魅力を感じる点は、「社会的意義の大きな仕事ができる（社会に貢献する仕事ができる）」が22.1%と最も高く、以下、「技能を磨き、現場で活かすことができる」が16.9%、「屋外で体を動かすことが性に合っている」が11.2%と続く。

(5) 現段階での重視度

現段階での重視度は、「①仕事の内容」が4.35ポイントと最も高く、次いで「②仕事の責任の大きさ」が4.23ポイント、「③給料」「⑩職場の人間関係の良さ」が同様の4.08ポイントと続いた。

なお、回答結果に対し「1 とても重視している」を選んだ場合は5ポイント、「2 やや重視している」は4ポイント、「3 どちらでもない」は3ポイント、「4 あまり重視していない」は2ポイント、「5 全く重視していない」は1ポイントをそれぞれ配点し、各項目の平均を算出した。

D. 技能の習得に関する事項**(1) 技能習得や知識習得のための取り組みに対する会社からの支援のうち、希望するもの**

技能習得や知識習得のための取り組みに対する会社からの支援のうち、希望するものは、「受講料に対する金銭的支援」が55.6%と最も高く、以下、「能力向上や資格取得に対応した手当の支給、基本給への反映」が36.1%、「会社が必要とする具体的な能力や資格の提示」が16.9%となっている。

(2) 仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題

仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題は、「特に課題はない」が40.9%と最も高く、以下、「仕事が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的な余裕がない」が33.9%、「技能や知識・能力を身につけるために、どのような取り組みメニューがあるかわからない」が10.8%と続く。

E. 女性技能労働者に関する事項**(1) 女性技能労働者が働くための、職場（現場における）女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況**

女性技能労働者が働くための職場（現場）における女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況は、「わからない・女性技能労働者はいない」が29.7%と最も高く、以下、「整っていない現場が多い」が18.0%、「ほとんど整っていない」が16.7%となっている。

(2) 女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度（育児休暇など）の整備状況

女性技能労働者が働くための勤務先における育児休暇などの仕事と家庭の両立に関する制度面の整備状況は、「わからない」が33.3%と最も高く、以下、「おおむね整っている」が25.9%、「あまり整っていない」が16.0%と続く。

(3) 女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うこと

女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うことは、「無回答」を除くと「体力的な負担の軽減」が16.9%と最も高く、以下、「女性だからという意識の改革」が15.5%、「育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入」が14.8%と続く。

F. 今後の展望に関する事項

(1) 今後、建設業で働き続けるために企業に求めること

今後、自身が建設業で働き続けるために企業に求めることは、「週休2日制の推進」が28.8%と最も高く、以下、「仕事が年間を通じてあること」が24.7%、「仕事の内容に対応した賃金」が20.9%と続く。

(2) 建設業で働き続けたい年齢

建設業界で何歳まで働きたいかは、「65歳くらいまで」が35.5%と最も高く、次いで「70歳くらいまで」が19.7%、「60歳くらいまで」および「わからない」が14.6%と続く。

G. 情報機器の使用による労働生産性に関する事項

(1) 情報機器の保有状況

情報機器の保有状況は、「パソコン」が94.1%と最も高く、以下、「携帯電話」が75.1%、「タブレット端末」が26.7%と続く。

(2) 保有する情報機器の活用状況

勤め先で情報機器を保有していると回答した技能労働者の会社での情報機器の活用状況は、「事務業務」が78.8%、「現場業務」は74.0%となっている。

(3) 情報機器の使用による業務効率化への効果

勤め先で情報機器を活用していると回答した技能労働者が、情報機器の使用により業務効率化に効果を感じたかは、「感じる」が40.9%と最も高く、以下、「やや感じる」が27.8%、「どちらとも言えない」が22.4%と続く。

(4) 情報機器の使用による業務効率化への効果を感じていない理由

勤め先で情報機器を活用していると回答した技能労働者が、情報機器の使用により業務効率化に効果を感じていない場合の理由は、「情報機器が普及することによって、作成の必要な書類が増えたり、作成期間を短くされた」「情報機器の操作が苦手がかえって負担を感じる、うまく使いこなせない」「入職当時から情報機器を使用していたので、特に負担軽減したと感じない」「業務では使用しない」などの意見がみられた。

(5) 情報機器の使用への希望

勤め先で情報機器を保有していないと回答した技能労働者の、情報機器の使用への希望は、「全く希望しない」が34.8%と最も高く、以下、「希望しない」が26.1%、「わからない」が17.4%と続く。

(6) 情報機器の使用を希望しない理由

勤め先で情報機器を保有していないと回答した技能労働者が、情報機器の使用を希望しない場合の理由は、「必要と感ぜない」などが散見された。

H. 建設キャリアアップシステムに関する事項

(1) 建設キャリアアップシステムの認知状況

建設キャリアアップシステムの認知状況は、「知らない」が68.5%と最も高く、以下、「登録していないが知っている」が21.4%、「登録している」が6.9%と続く。

(2) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

建設キャリアアップシステムに登録していない理由は、「自社に登録していないので不要」が27.0%と最も高く、以下、「活用方法がわからない」が21.4%、「個人情報の管理が不安」が19.8%と続く。

Ⅲ. 調査結果の詳細

Ⅲ-1. 企業調査結果の詳細

A. 企業の属性に関する事項

(1) 主たる業種と所在地

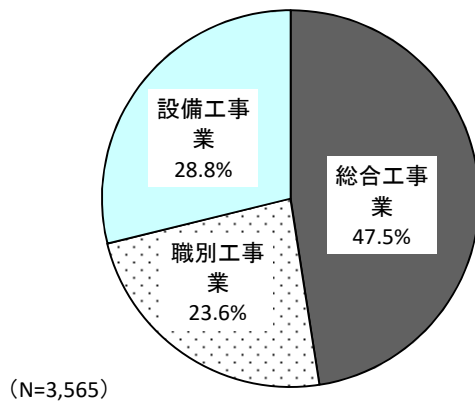
主たる業種は、「総合工事業」が47.5%と最も高く、次いで「設備工事業」が28.8%、「職別工事業」が23.6%となっている。

総合工事業では、「一般土木建築工事業」が14.9%と最も高く、以下、「建築工事業（木造建築工事業を除く）」が9.8%、「土木工事業（舗装工事業を除く）」が8.8%と続く。

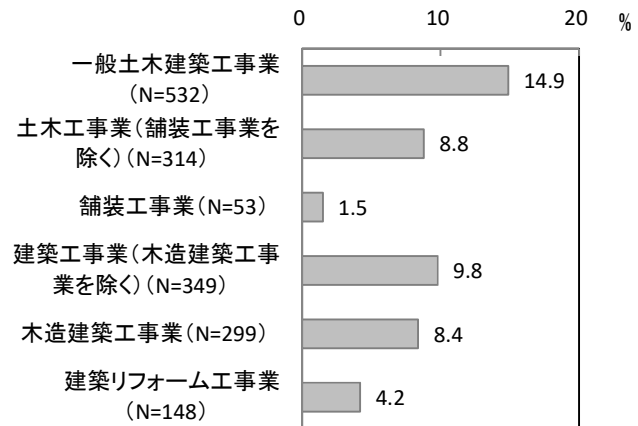
職別工事業では、「とび・土工・コンクリート工事業」が4.1%と最も高く、以下、「その他の職別工事業」が3.5%、「塗装工事業」が3.4%と続く。

設備工事業では、「電気工事業」が13.4%と最も高く、以下、「管工事業」が10.2%、「その他の設備工事業」が1.9%と続く。

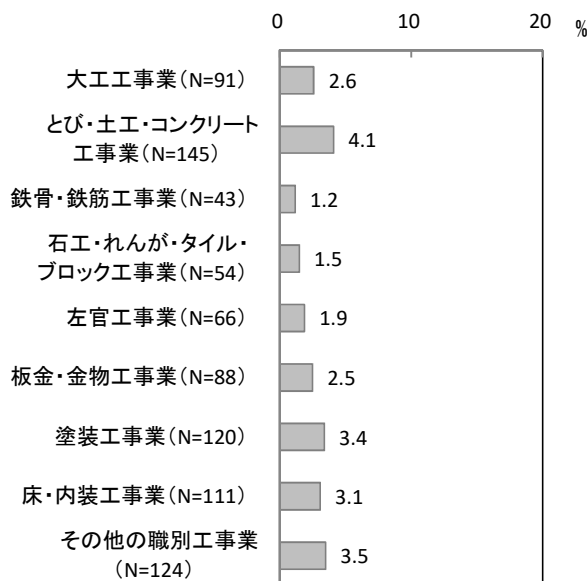
【図表 1-1】業種（大分類）



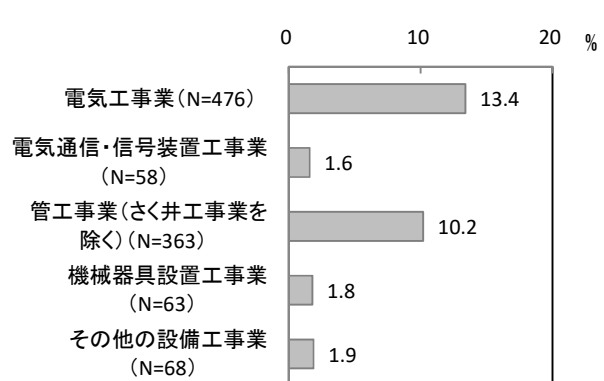
【図表 1-2】業種別内訳（総合工事業）



【図表1-3】業種別内訳（職別工事業）

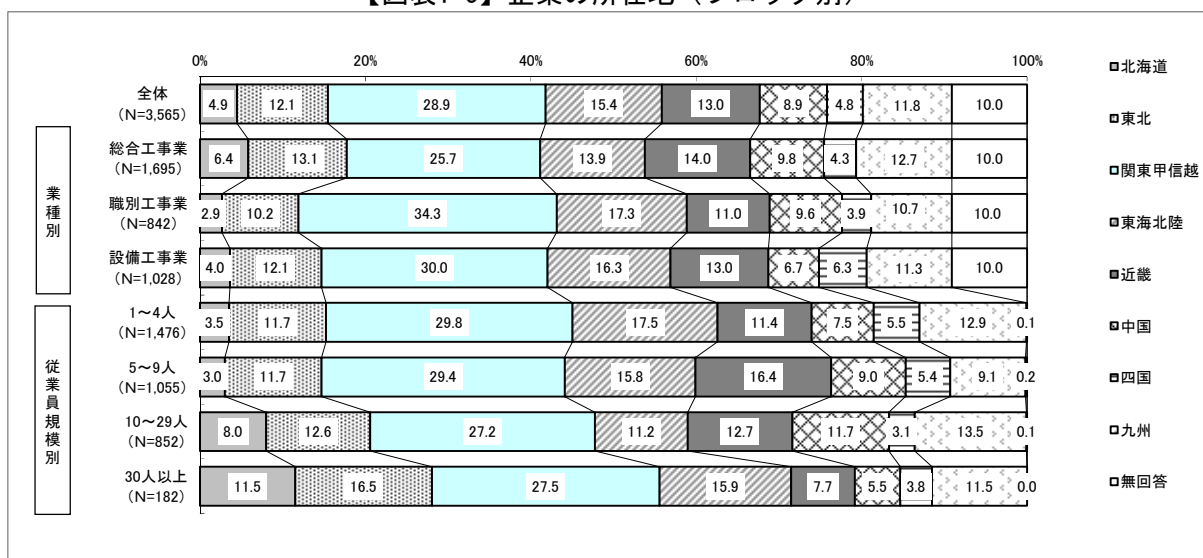


【図表1-4】業種別内訳（設備工事業）



なお、企業の所在地は、「関東甲信越」が28.9%と最も高く、次いで「東海北陸」が15.4%、「近畿」が13.0%となっている。

【図表1-5】企業の所在地（ブロック別）



※本年度調査では、調査票に印字したIDをキーに、(株)東京商工リサーチの所有するTSR企業情報ファイルの所在地データを参照し、ブロック分けを行った。なお、調査票のIDが削除されるなどで、所在地が特定できなかったものは「無回答」としている。

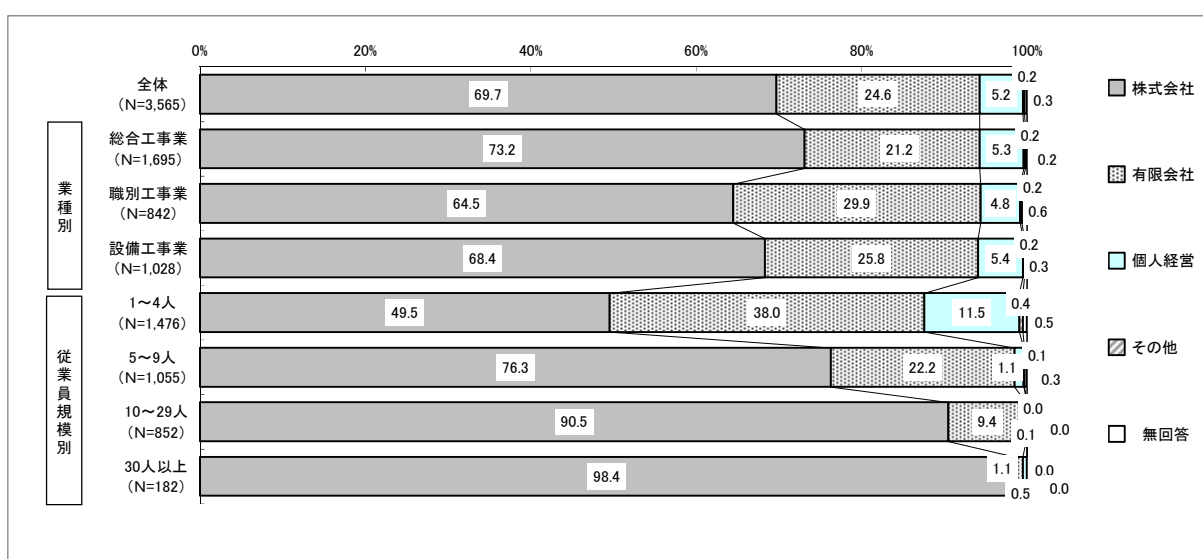
(2) 会社の形態

会社の形態は、「株式会社」が69.7%と最も高く、以下、「有限会社」が24.6%、「個人経営」が5.2%となっている。

業種別にみても、全業種で「株式会社」が最も高く、以下、同じように「有限会社」、「個人経営」と続く。

従業員規模別にみると、「株式会社」は規模が大きいほど高い。「個人経営」は1~4人で1割以上となっている。

【図表2】会社の形態



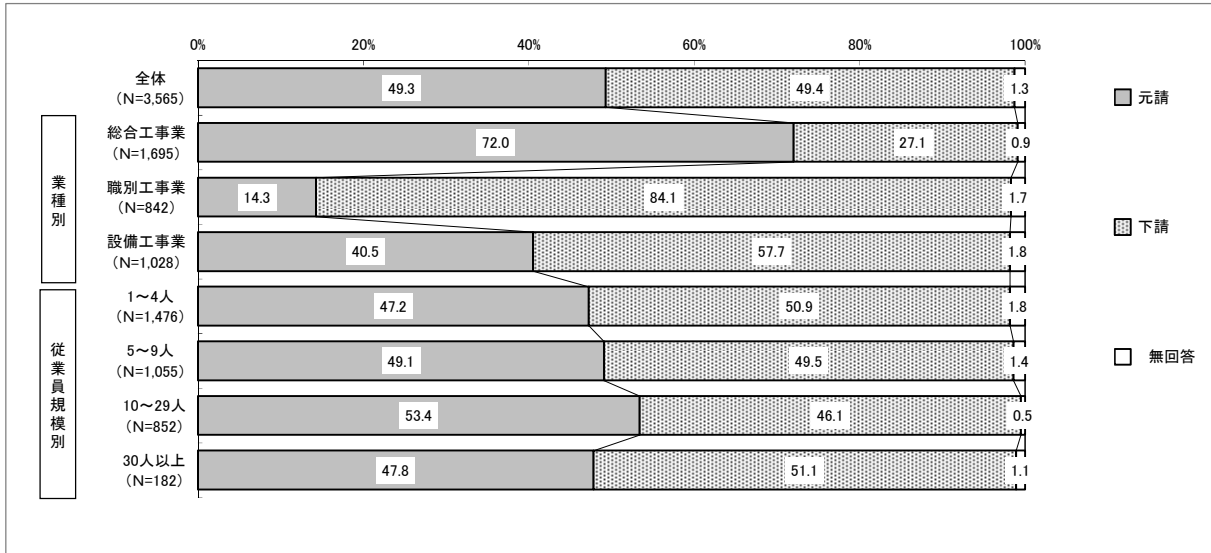
(3) 主な請負形態

主な請負形態は、「下請」が49.4%、「元請」は49.3%となっている。

業種別にみると、「元請」は総合工事業が、「下請」は職別工事業と設備工事業でそれぞれ高い。

従業員規模別では、「元請」は10~29人で他の区分よりやや高いが、規模間の大きな差はみられない。

【図表3】 主な請負形態



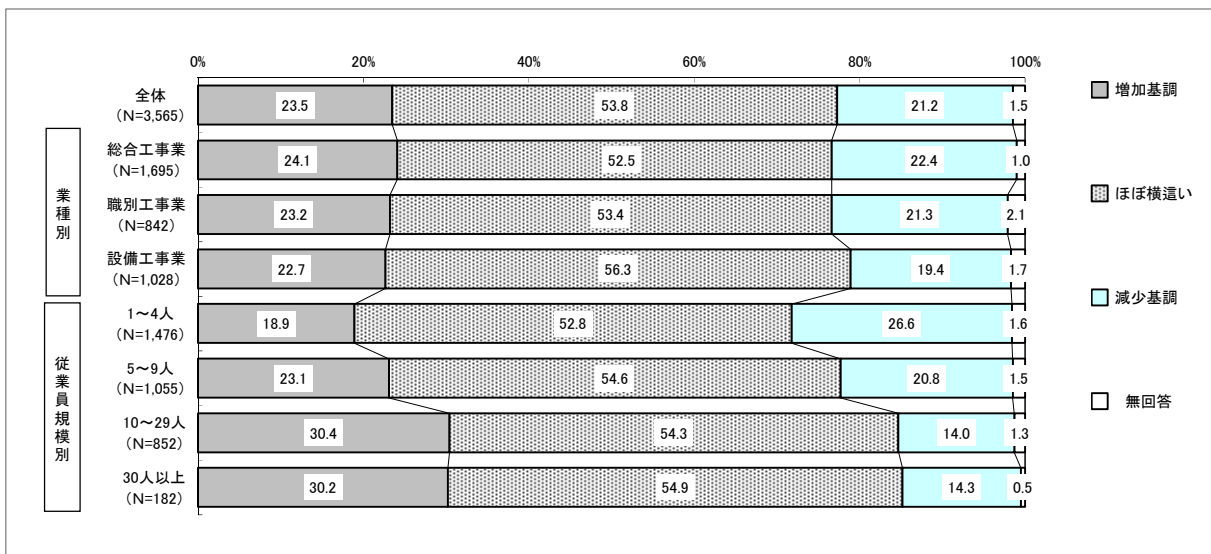
(4) 直近3年の建設事業における売上高の推移

直近3年の建設事業における売上高の推移は、「ほぼ横這い」で53.8%、「増加基調」が23.5%、「減少基調」が21.2%である。

業種別にみると、「ほぼ横這い」は設備工事業で他の業種より高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「増加基調」と回答する割合が高く、「減少基調」と回答する割合が低くなる傾向がみられる。

【図表4】 直近3年の建設事業における売上高の推移



(5) 従業員数（直接雇用している従業員の人数・雇用形態）

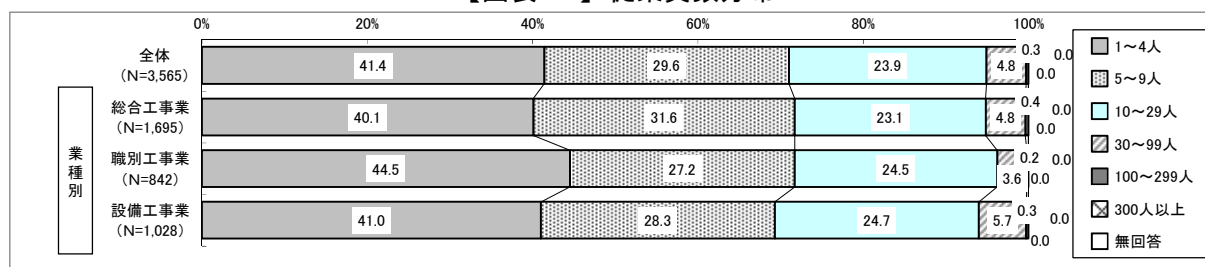
① 従業員数

従業員数は、「1～4人」が41.4%と最も高く、以下、「5～9人」が29.6%、「10～29人」が23.9%と続く。

業種別では、全業種で「1～4人」が最も高く、以下、「5～9人」「10～29人」と続いており、業種間の差はあまりみられない。

なお、平均人数は、1社平均10.7人である。業種別では、総合工事業は1社平均11.0人、職別工事業は同9.6人、設備工事業は同11.3人である。

【図表5-1】従業員数分布



次に、従業員を雇用形態別にみている。

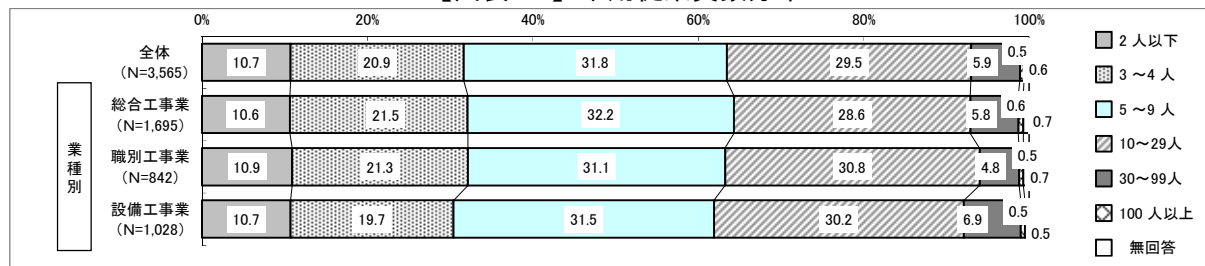
② 常用従業員数

まず、常用従業員数は、「5～9人」が31.8%と最も高く、以下、「10～29人」が29.5%、「3～4人」が20.9%と続く。

業種別にみると、全業種で「5～9人」が最も高く、以下、「10～29人」「3～4人」と続いており、業種間の差はあまりみられない。

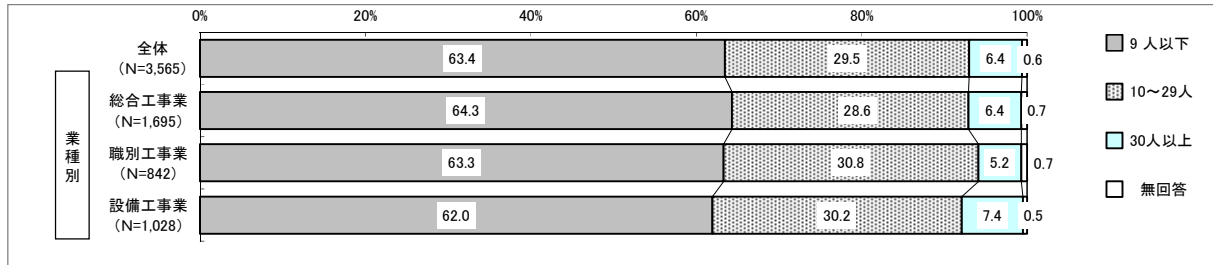
なお、平均人数は、1社平均12.0人である。業種別では、総合工事業は1社平均12.1人、職別工事業は同11.7人、設備工事業は同12.0人である。

【図表5-2】常用従業員数分布



また、常用従業員数を、「9人以下」「10～29人」「30人以上」の3区分別にみても、「9人以下」が63.4%と最も高く、以下、「10～29人」が29.5%、「30人以上」が6.4%と続き、中小企業基本法の小規模企業者に該当する『20人以下』は85.1%と8割以上を占めている。
 なお、業種間での差はあまりみられなかった。

【図表5-3】常用従業員数分布（3区分別）



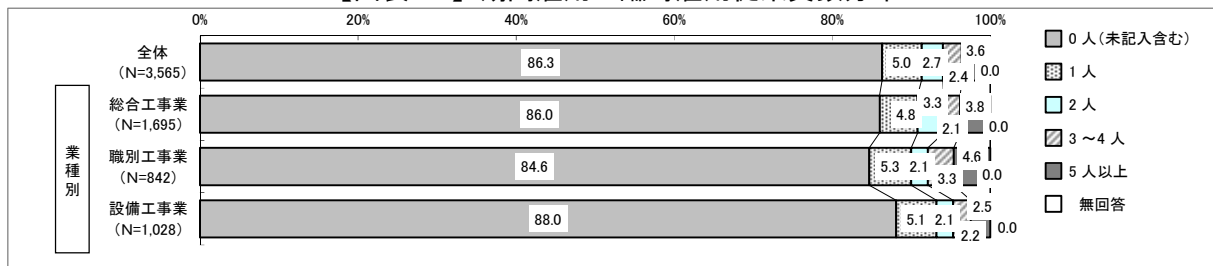
③ 期間雇用・臨時雇用従業員数

期間雇用・臨時雇用従業員数の分布は、「0人（未記入含む）」が86.3%と最も高く、以下、「1人」が5.0%、「2人」が2.7%と続く。

業種別にみると、「0人（未記入含む）」は職別工事業が他の業種よりやや低い。

なお、平均人数は、1社平均1.4人である。業種別では、総合工事業は1社平均1.5人、職別工事業は同1.7人、設備工事業は同1.0人である。

【図表5-4】期間雇用・臨時雇用従業員数分布



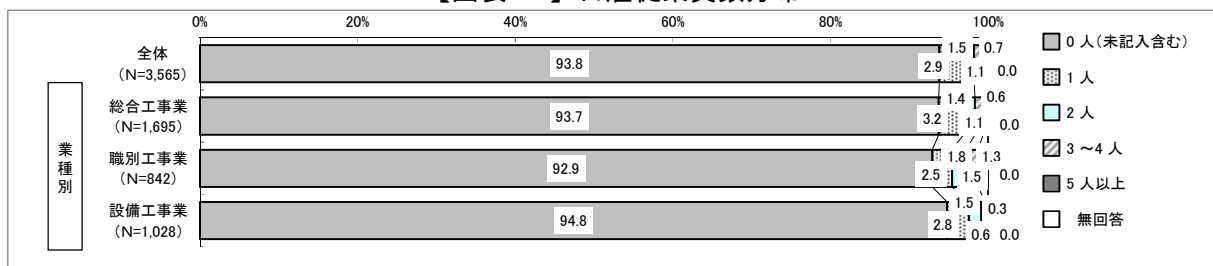
④ 日雇従業員数

日雇従業員数の分布は、「0人（未記入含む）」が93.8%と最も高く、以下、「1人」が2.9%、「2人」が1.5%と続く。

業種別では、設備工事業は「0人（未記入含む）」が他の業種よりやや高く、「3～4人」がやや低い。

なお、平均人数は、1社平均0.7人である。業種別では、総合工事業は1社平均0.4人、設備工事業は同1.8人、職別工事業は同0.3人である。

【図表5-5】日雇従業員数分布



⑤ 職種別常用従業員数

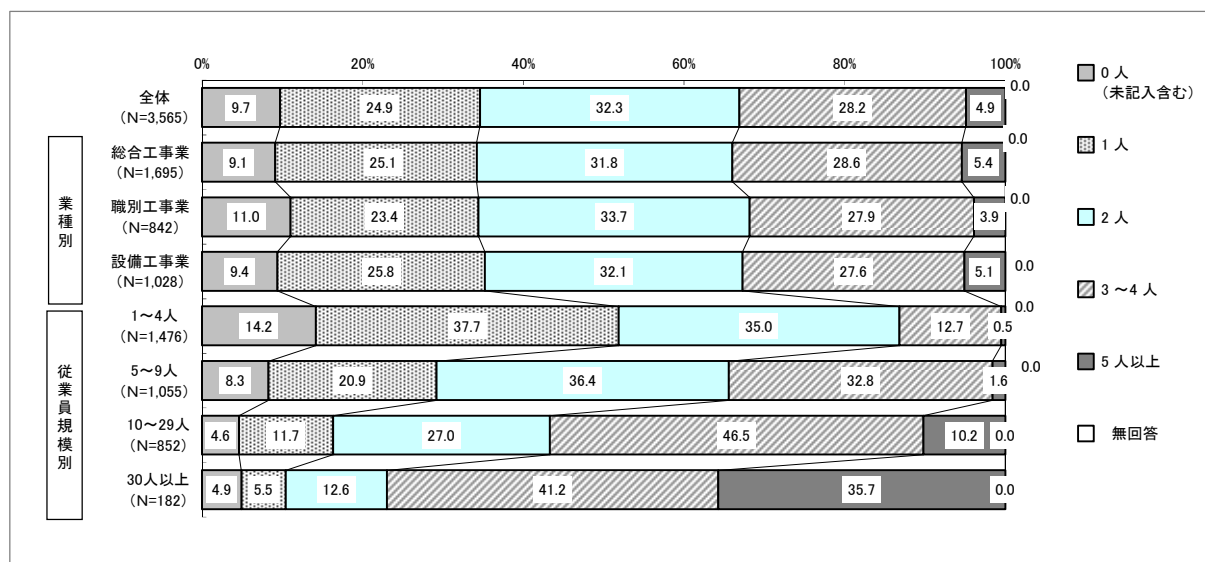
ア. 経営者・常勤役員

常用従業員のうち、経営者・常勤役員数の分布をみると、「2人」が32.3%と最も高く、以下、「3～4人」が28.2%、「1人」が24.9%と続く。

業種別にみると、全業種で「2人」が最も高く、以下、「3～4人」「1人」と続いており、業種間の差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、10～29人、30人以上では「3～4人」が4割を超えており、1～4人では「1人」、5～9人では「2人」が3割を超え、他の区分より高い。

【図表5-6】常用従業員（経営者・常勤役員）数分布



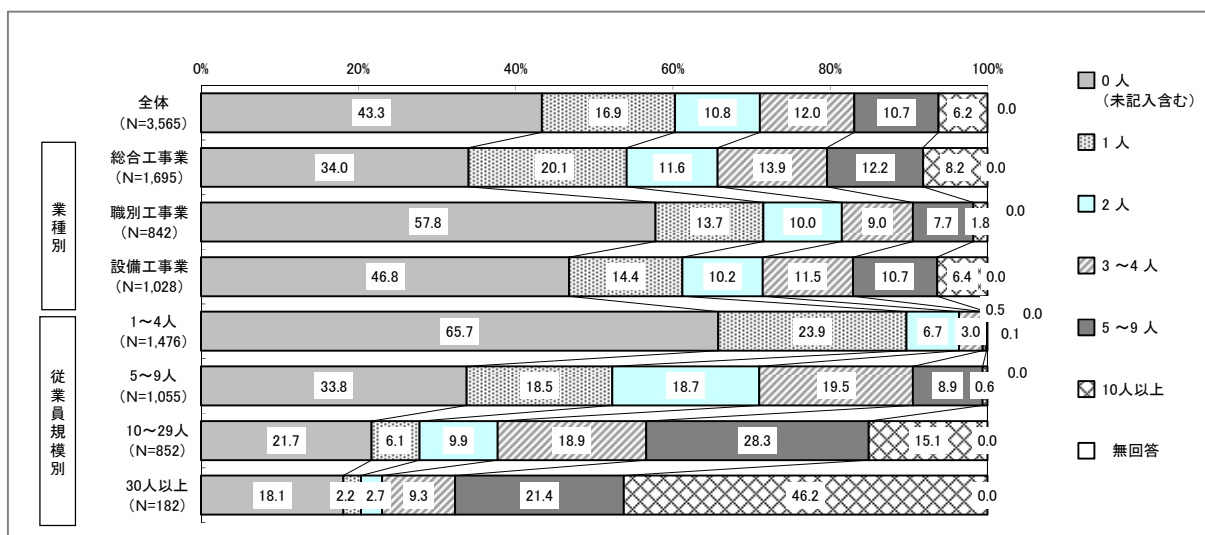
イ. 現場監督・作業所長

常用従業員のうち、現場監督・作業所長数の分布をみると、「0人（未記入含む）」が43.3%と最も高く、以下、「1人」が16.9%、「3～4人」が12.0%と続く。

業種別にみると、「0人（未記入含む）」は、職別工事業が他の業種より高く、総合工事業が低い。

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「0人（未記入含む）」が高く、1～4人で6割を超えている。また、30人以上では「10人以上」が4割超で他の区分より高い。

【図表5-7】常用従業員（現場監督・作業所長）数分布



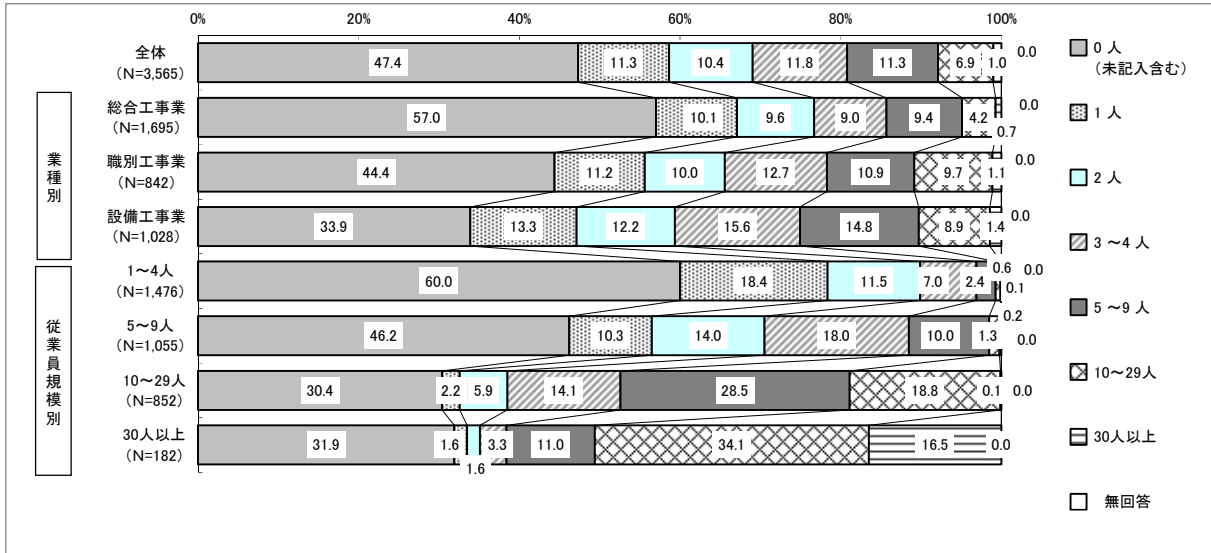
ウ. 技能労働者

常用従業員のうち、技能労働者数の分布をみると、「0人（未記入含む）」が47.4%と最も高く、以下、「3～4人」が11.8%、「1人」および「5～9人」が11.3%と続く。

業種別にみると、総合工事業は他の業種より「0人（未記入含む）」が高い。

従業員規模別にみると、「0人（未記入含む）」は規模が小さいほど高く、特に1～4人では6割を超えている。また、30人以上では「10～29人」が3割を超え他の区分より高い。

【図表5-8】常用従業員（技能労働者）数分布



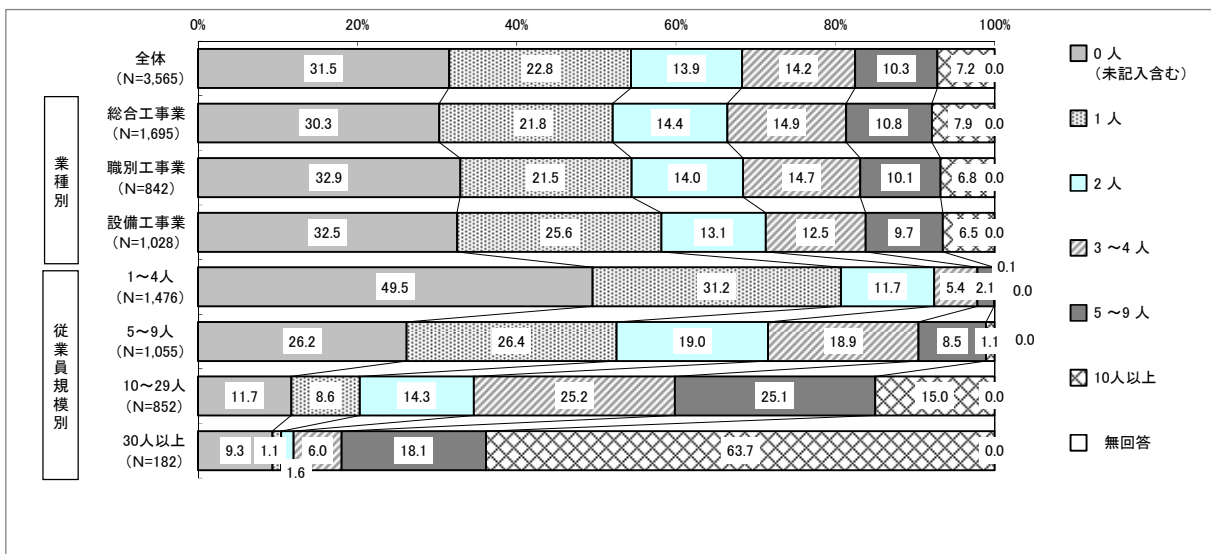
エ. その他

常用従業員のうち、その他（単純作業員、および事務職・営業職・設計等の内勤技術者）の数の分布をみると、「0人（未記入含む）」が31.5%と最も高く、以下、「1人」が22.8%、「3～4人」が14.2%、「2人」が13.9%と続く。

業種別にみると、設備工事業は他の業種より「3～4人」が低く、「1人」が高い。

従業員規模別にみると、「0人（未記入含む）」は規模が小さいほど高く、特に1～4人では5割弱で高い。一方、30人以上では「10人以上」が6割を超えて他の区分より高い。

【図表5-9】常用従業員（その他）数分布



(6) 常用の技能労働者の年齢別人数および女性人数

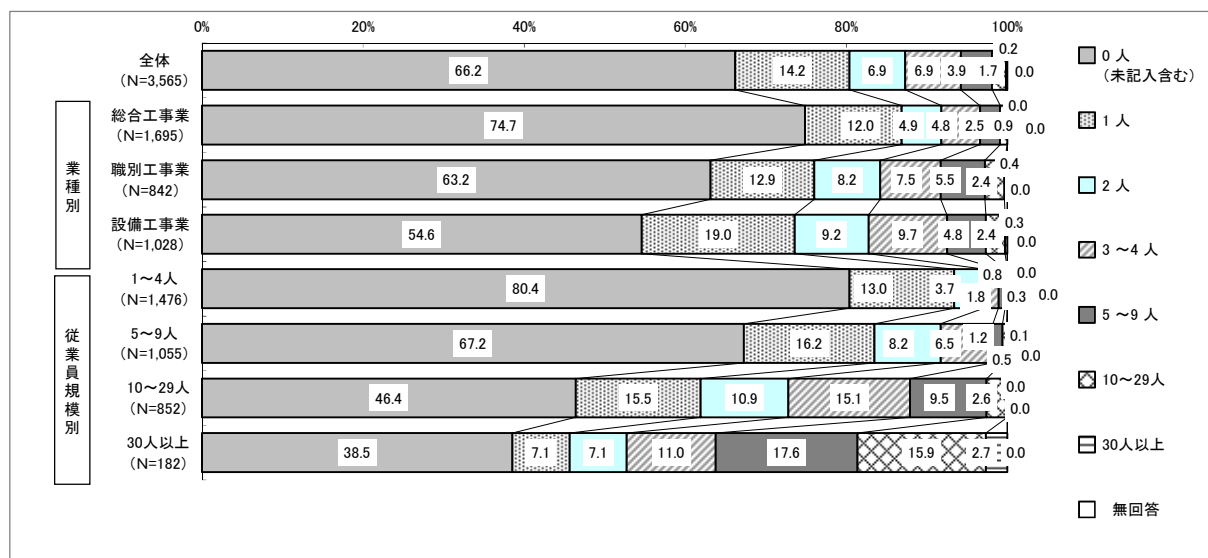
① 若年層 (34 歳以下)

若年層の技能労働者数は、「0人 (未記入含む)」が66.2%と最も高く、以下、「1人」が14.2%、「2人」および「3～4人」が6.9%と続く。

業種別にみると、「0人 (未記入含む)」は総合工事業が他の業種より高く、「1人」は設備工事業が高い。

従業員規模別にみると、「0人 (未記入含む)」は全区分でそれぞれ最も高く、更に規模が小さいほど高い。また、10～29人では「3～4人」、30人以上では「3～4人」「5～9人」が1割を超え、他の区分より高い。

【図表6-1】常用の技能労働者の年齢別人数 (若年層)

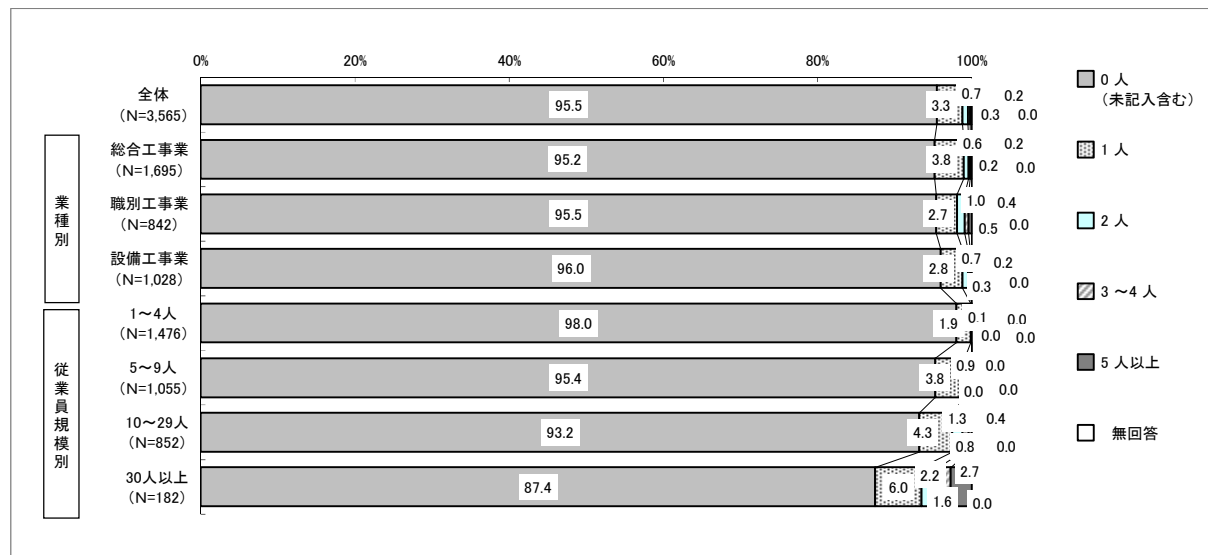


若年層の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人 (未記入含む)」が95.5%と最も高く、以下、「1人」が3.3%、「2人」が0.7%と続く。

業種別にみると、全業種で「0人 (未記入含む)」が最も高く、「1人」は総合工事業が他の業種よりやや高い。

従業員規模別にみると、全区分で「0人 (未記入含む)」が最も高いが、30人以上では9割を下回って他の区分より低く、「1人」が他の区分より高い。

【図表6-2】常用の技能労働者の年齢別人数 (若年層) うち女性



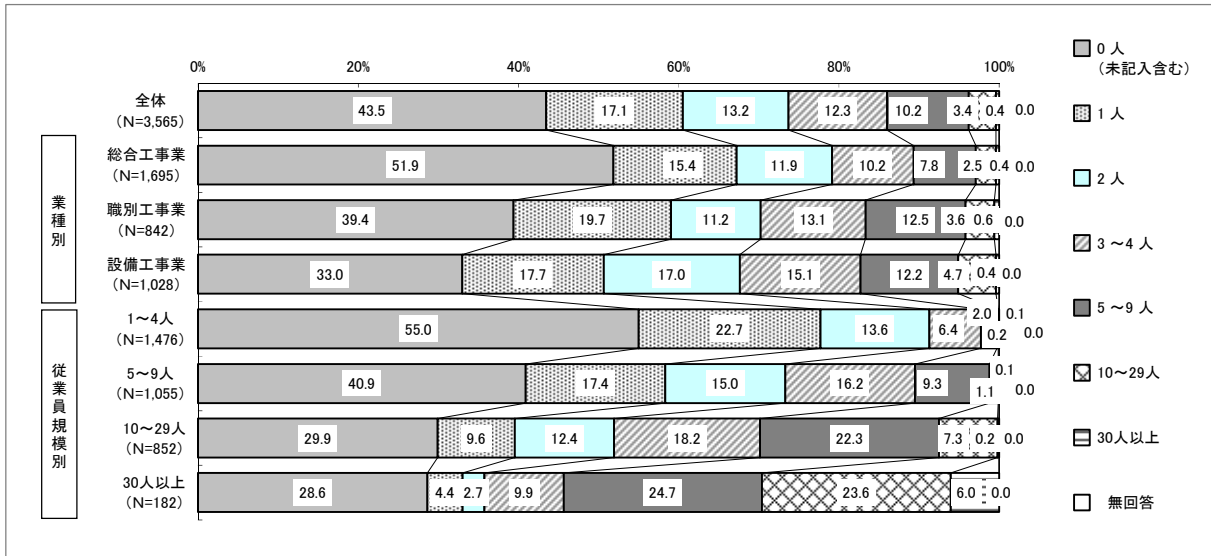
② 中間層 (35~54 歳)

中間層の技能労働者数は、「0人 (未記入含む)」が43.5%と最も高く、以下、「1人」が17.1%、「2人」が13.2%、「3~4人」が12.3%と続く。

業種別にみると、総合工事業では、「0人 (未記入含む)」が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、「0人 (未記入含む)」「1人」は規模が小さいほど高い。10~29人では「3~4人」が、30人以上では「5~9人」「10~29人」が他の区分よりも高い。

【図表6-3】 常用の技能労働者の年齢別人数 (中間層)

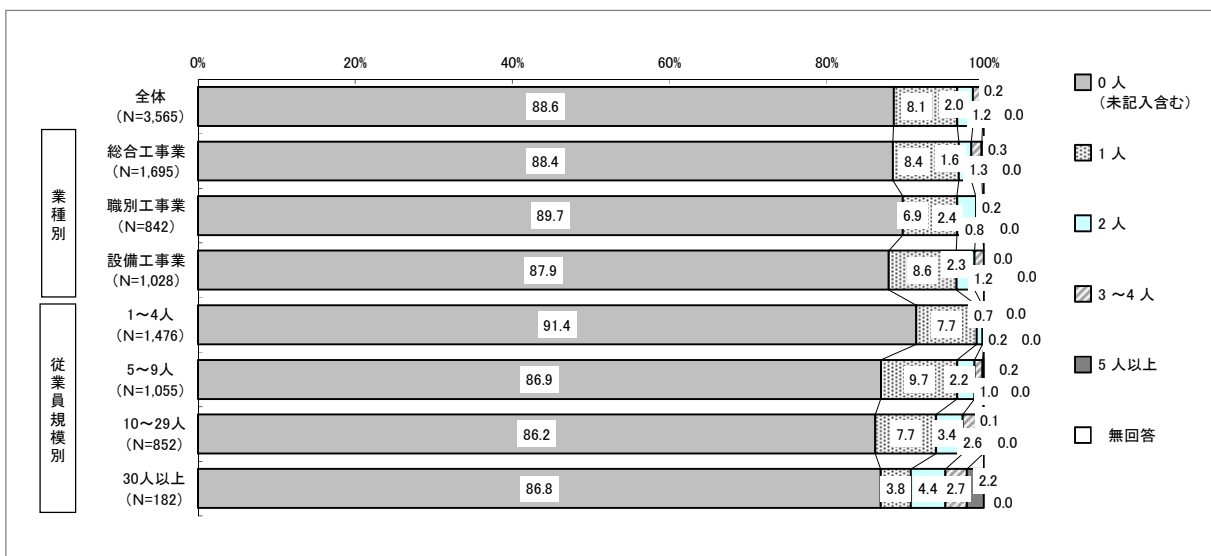


中間層の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人 (未記入含む)」が88.6%と最も高く、以下、「1人」が8.1%、「2人」が2.0%と続く。

業種別にみると、全業種で「0人 (未記入含む)」が最も高く、職別工事業で「1人」が他の業種よりも低い。

従業員規模別にみると、1~4人で「0人 (未記入含む)」が9割を超えて他の区分よりも高い。

【図表6-4】 常用の技能労働者の年齢別人数 (中間層) うち女性



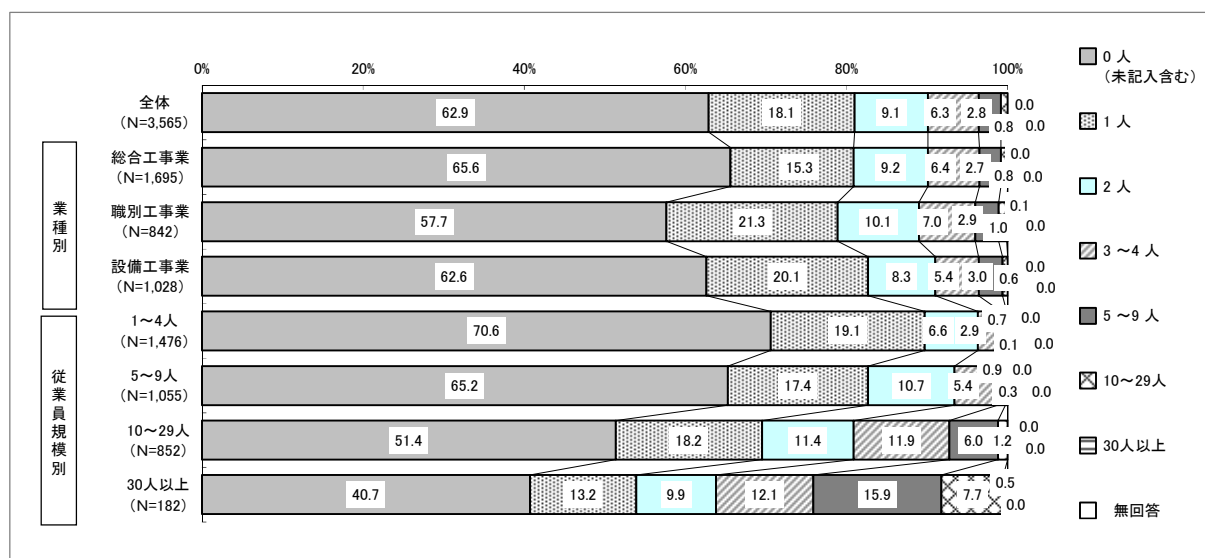
③ 高年層（55歳～64歳）

高年層（55歳～64歳）の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が62.9%と最も高く、以下、「1人」が18.1%、「2人」が9.1%と続く。

業種別にみると、総合工事業で「0人（未記入含む）」が他の業種より高く、「1人」が低い。

従業員規模別にみると、全区分で「0人（未記入含む）」が最も高く、1～4人で7割を超えている。30人以上では「5～9人」が他の区分より高い。

【図表6-5】 常用の技能労働者の年齢別人数（高年層（55歳～64歳））

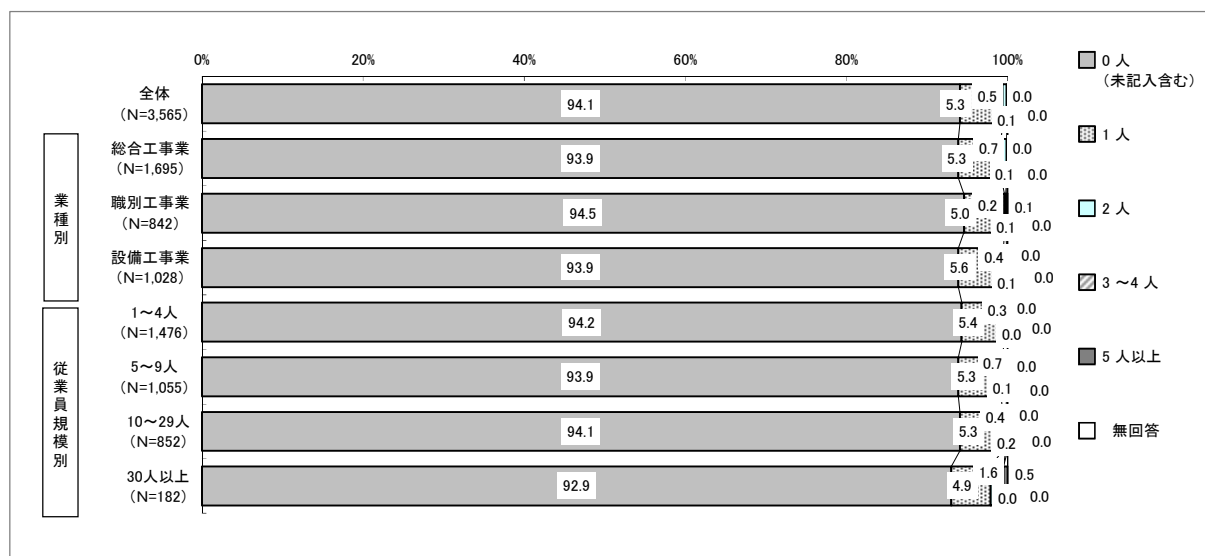


高年層（55歳～64歳）の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が94.1%と最も高く、「1人」は5.3%となっている。なお、「5人以上」と答えた企業はなかった。

業種別にみると、全業種で「0人（未記入含む）」が最も高く、以下、「1人」「2人」と業種間の差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、全区分で「0人（未記入含む）」が最も高く、以下、「1人」「2人」と区分別による差はあまりみられない。

【図表6-6】 常用の技能労働者の年齢別人数（高年層（55歳～64歳））うち女性



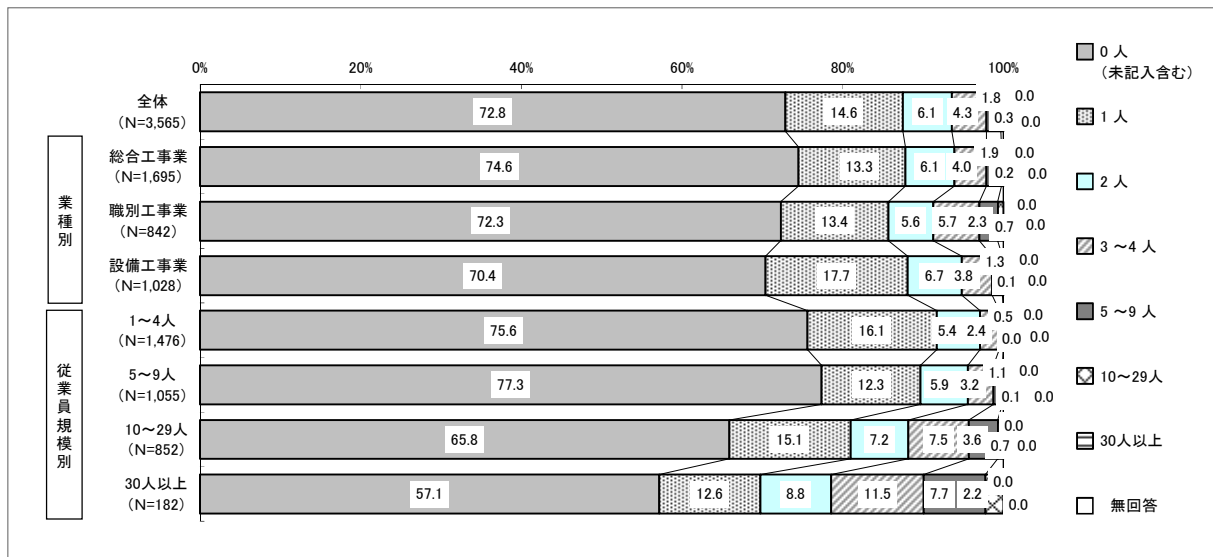
④ 高年層（65歳以上）

高年層（65歳以上）の技能労働者数は、「0人（未記入含む）」が72.8%と最も高く、以下、「1人」が14.6%、「2人」が6.1%と続く。

業種別にみると、全業種で「0人（未記入含む）」が最も高く、設備工事業では「1人」が他の業種よりも高い。

従業員規模別にみると、全区分で「0人（未記入含む）」が最も高く、特に9人以下では7割を超えている。また、「3～4人」は30人以上で他の区分より高い。

【図表6-7】 常用の技能労働者の年齢別人数（高年層（65歳以上））

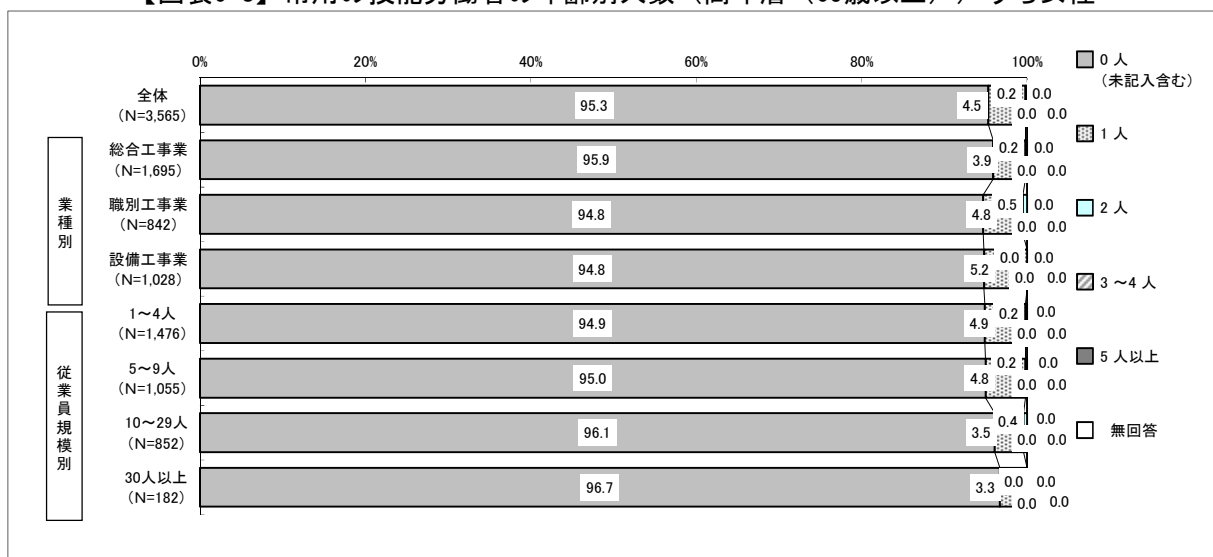


高年層（65歳以上）の技能労働者のうち、女性の人数は、「0人（未記入含む）」が95.3%と最も高く、以下、「1人」が4.5%、「2人」が0.2%と続く。なお、「3～4人」「5人以上」と答えた企業はなかった。

業種別にみると、全業種で「0人（未記入含む）」が最も高く、「1人」と続き、業種間の差はみられない。

従業員規模別にみても、全区分で「0人（未記入含む）」が最も高く、区分別による差はみられない。

【図表6-8】 常用の技能労働者の年齢別人数（高年層（65歳以上））うち女性



(7) 平成30年度の若年技能労働者の入職・離職状況

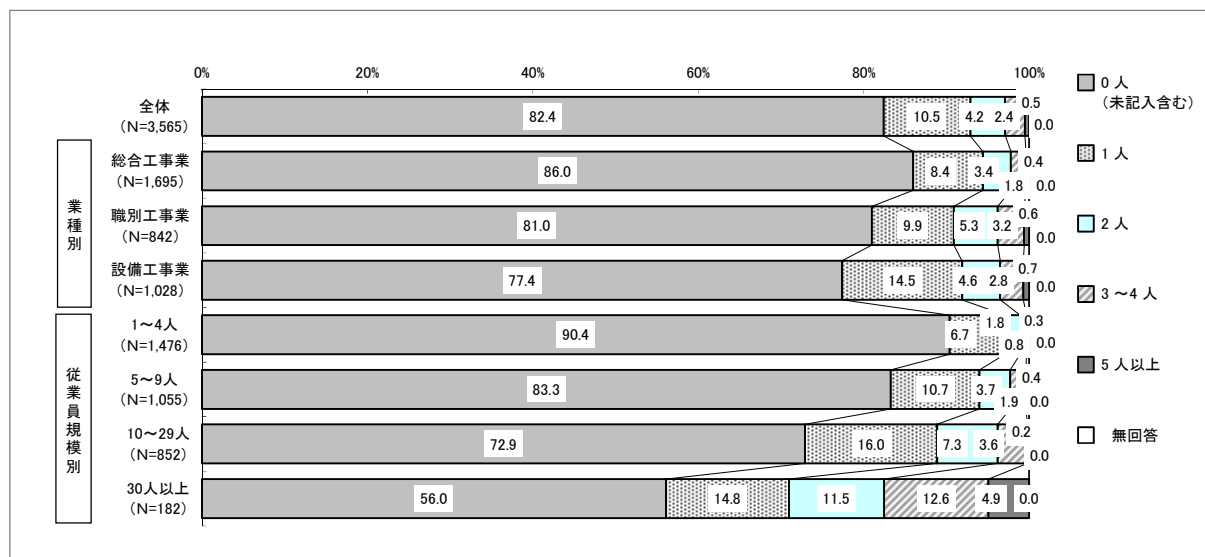
① 入職

平成30年度における、若年技能労働者の入職人数は、「0人（未記入含む）」が82.4%と最も高く、以下、「1人」が10.5%、「2人」が4.2%と続く。

業種別にみると、全業種で「0人（未記入含む）」が最も高く、特に総合工事業は他の業種より高い。また、設備工事業では「1人」が1割を超えている。

従業員規模別にみると、全区分で「0人（未記入含む）」が最も高く、更に規模が小さいほど高い。また、1～4人は9割を超えて他の区分より高い。

【図表7-1】平成30年度の若年技能労働者の入職人数



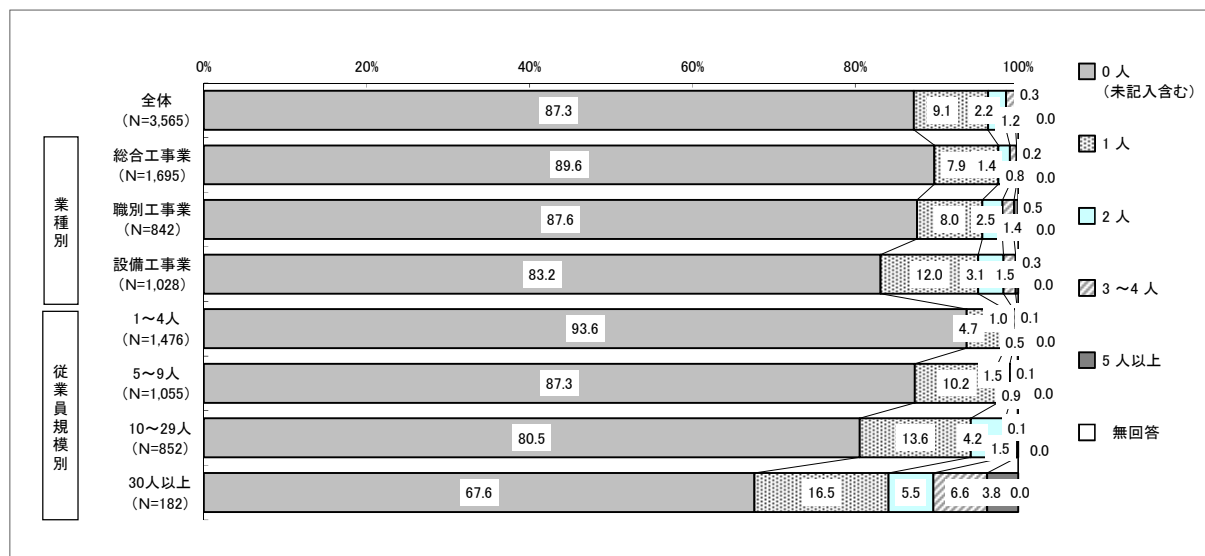
② 離職

平成30年度における、若年技能労働者の離職人数は、「0人（未記入含む）」が87.3%と最も高く、以下、「1人」が9.1%、「2人」が2.2%と続く。

業種別にみると、全業種で「0人（未記入含む）」が最も高く、設備工事業では「1人」が1割を超え、他の業種より高い。

従業員規模別にみると、全区分で「0人（未記入含む）」が最も高い。また、規模が小さいほど高い。

【図表7-2】平成30年度の若年技能労働者の離職人数



B. 基礎的な雇用管理に関する事項

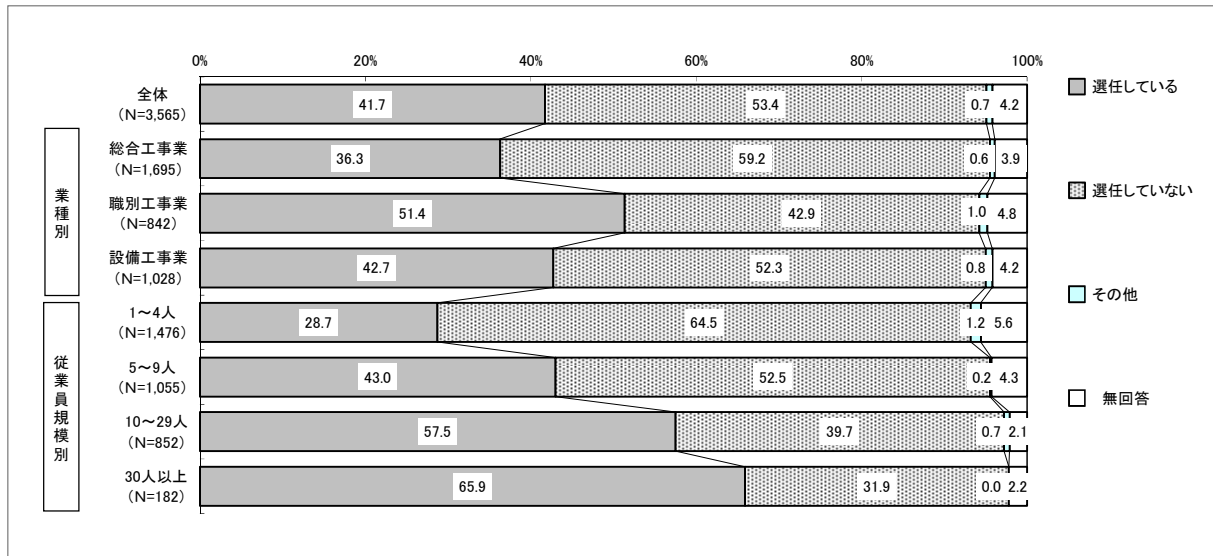
(1) 雇用管理責任者の選任状況

雇用管理責任者の選任状況は「選任していない」が53.4%、「選任している」が41.7%となっている。

業種別にみると、「選任している」は職別工事業で他の業種より高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「選任している」が高く、30人以上では6割を超えている。

【図表8】雇用管理責任者の選任状況



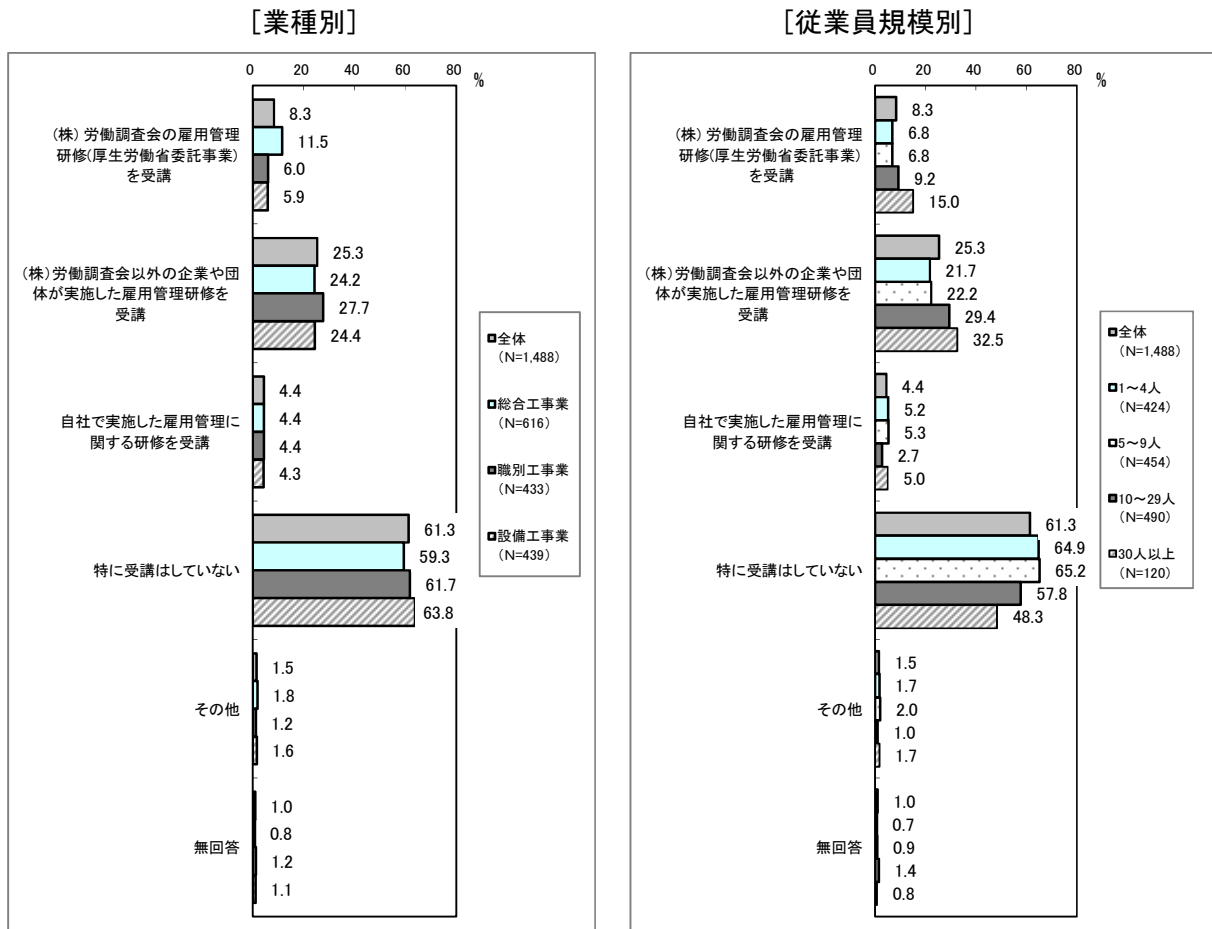
(2) 雇用管理責任者の研修受講状況

雇用管理責任者の研修受講状況は、「特に受講はしていない」が61.3%と最も高く、以下、「(株)労働調査会以外の企業や団体が実施した雇用管理研修を受講」が25.3%、「(株)労働調査会の雇用管理研修(厚生労働省委託事業)を受講」が8.3%と続く。

業種別では、「(株)労働調査会の雇用管理研修(厚生労働省委託事業)を受講」で総合工事業が他の業種よりやや高く1割を超えているものの、業種間の大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、「(株)労働調査会の雇用管理研修(厚生労働省委託事業)を受講」は、規模が大きいくほど高い。「特に受講していない」は9人以下で他の区分より高く、6割を超えている。一方、30人以上は低く、半数を切っている。

【図表9】雇用管理責任者の研修受講状況



(3) 従業員の雇用保険の加入状況

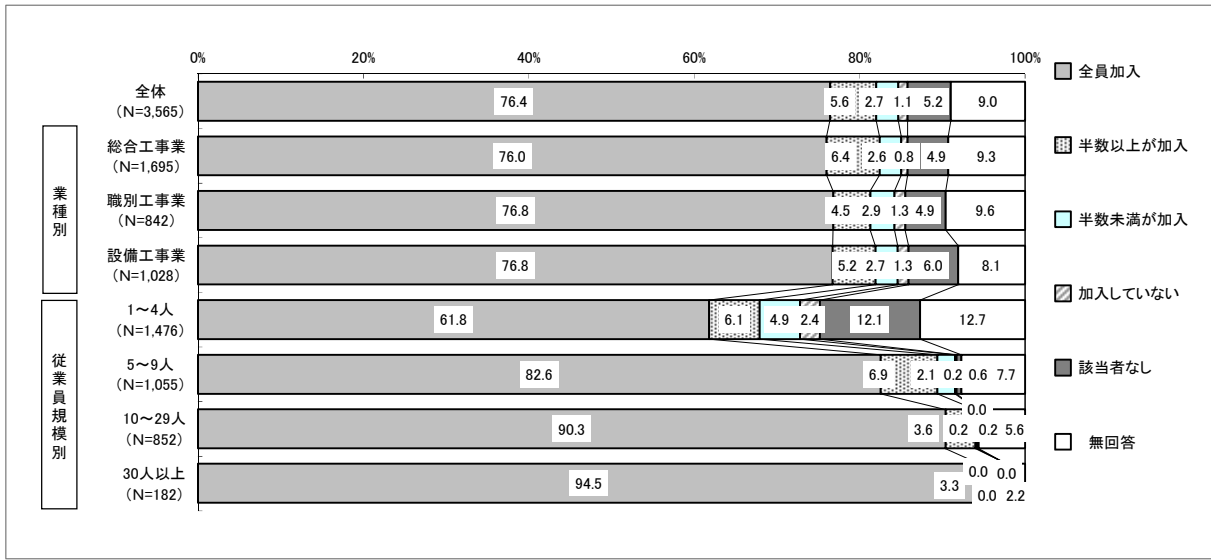
① 常用

常用従業員の雇用保険の加入状況は、「全員加入」が76.4%と最も高く、次いで「半数以上が加入」が5.6%、「該当者なし」が5.2%となっている。

業種別にみると、全業種で「全員加入」が最も高くなっており、業種による差はあまりみられない。

従業員規模別でも、全区分で「全員加入」が最も高い。更に規模が大きいほど高いが、1~4人は極端に低く、6割台となっている。一方で「該当者なし」は1割超と他の区分より高い。

【図表10-1】 従業員の雇用保険の加入状況（常用）



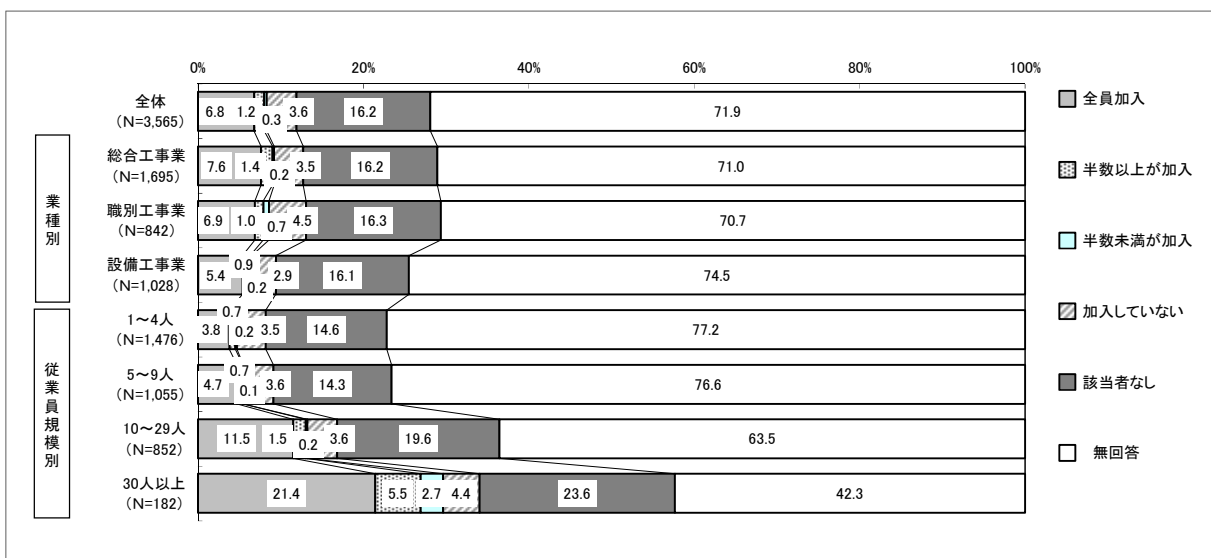
② 期間雇用・臨時雇用

期間雇用・臨時雇用従業員の雇用保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が16.2%と最も高く、以下、「全員加入」が6.8%、「加入していない」が3.6%と続く。

業種別では、総合工事業は「全員加入」が他の業種よりやや高いが、業種間の大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、「全員加入」は規模が大きいほど高く、30人以上では2割を超えている。

【図表10-2】 従業員の雇用保険の加入状況（期間雇用・臨時雇用）

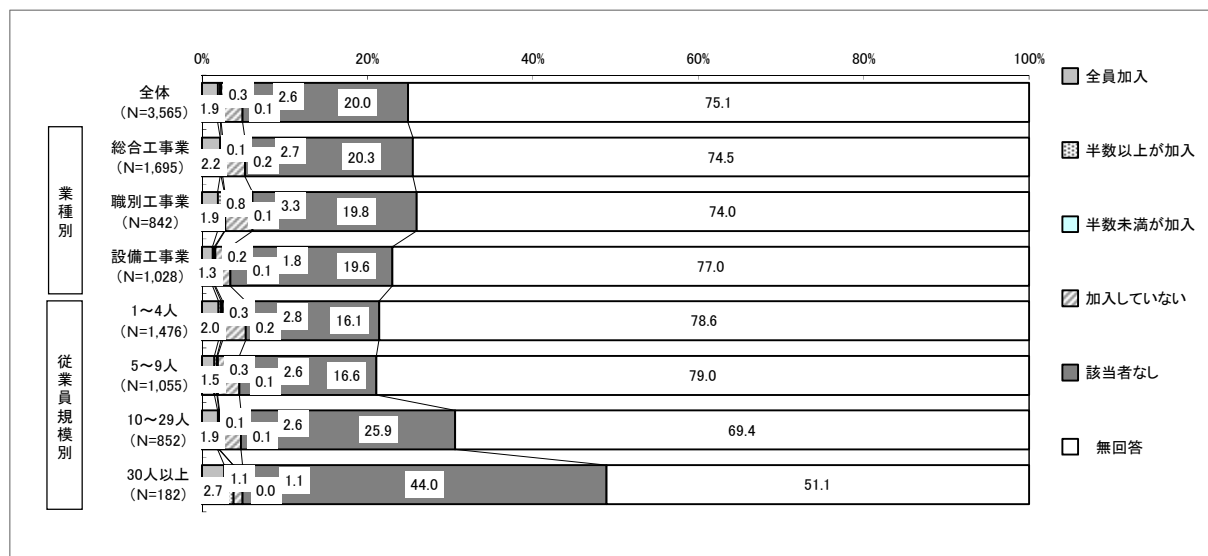


③ 日雇

日雇従業員の雇用保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が20.0%と最も高く、以下、「加入していない」が2.6%、「全員加入」が1.9%と続く。

業種別にみると、「該当者なし」は全業種で最も高いが、総合工事業は他の業種よりやや高い。従業員規模別にみると、「全員加入」と「該当者なし」は、概ね規模が大きいほど高い。

【図表10-3】 従業員の雇用保険の加入状況（日雇）



(4) 従業員の組合管掌健康保険（組合けんぽ）

または全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）等医療保険の加入状況

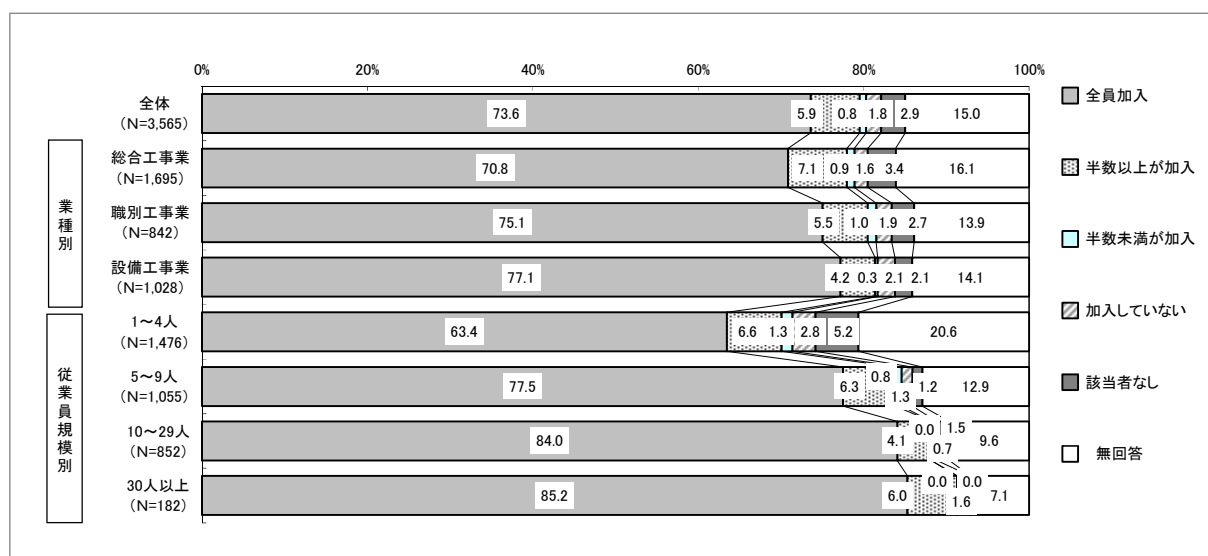
① 常用

常用従業員の組合管掌健康保険（組合けんぽ）または全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）等医療保険の加入状況（以降、健康保険の加入状況）は、「全員加入」が73.6%と最も高く、以下、「半数以上が加入」が5.9%、「該当者なし」が2.9%と続く。

業種別にみると、全業種で「全員加入」が最も高いが、総合工事業は他の業種よりやや低い。

従業員規模別にみると、全区分で「全員加入している」がそれぞれ最も高く、更に、規模が大きいほど高い。

【図表10-4】 従業員の健康保険の加入状況（常用）



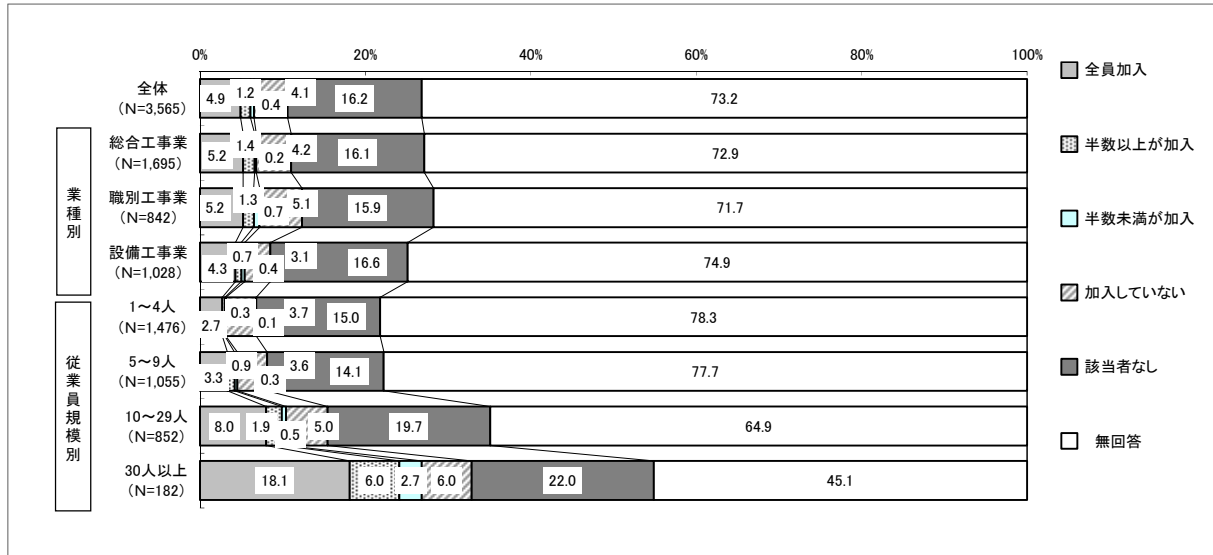
② 期間雇用・臨時雇用

期間雇用・臨時雇用従業員の健康保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が16.2%と最も高く、以下、「全員加入」が4.9%、「加入していない」が4.1%と続く。

業種別では、「全員加入」は設備工事業が他の業種より低い。

従業員規模別にみると、「全員加入」「半数以上が加入」「半数未満が加入」は規模が大きいほど高く、特に「全員加入」は30人以上で1割を超えている。

【図表10-5】 従業員の健康保険の加入状況（期間雇用・臨時雇用）



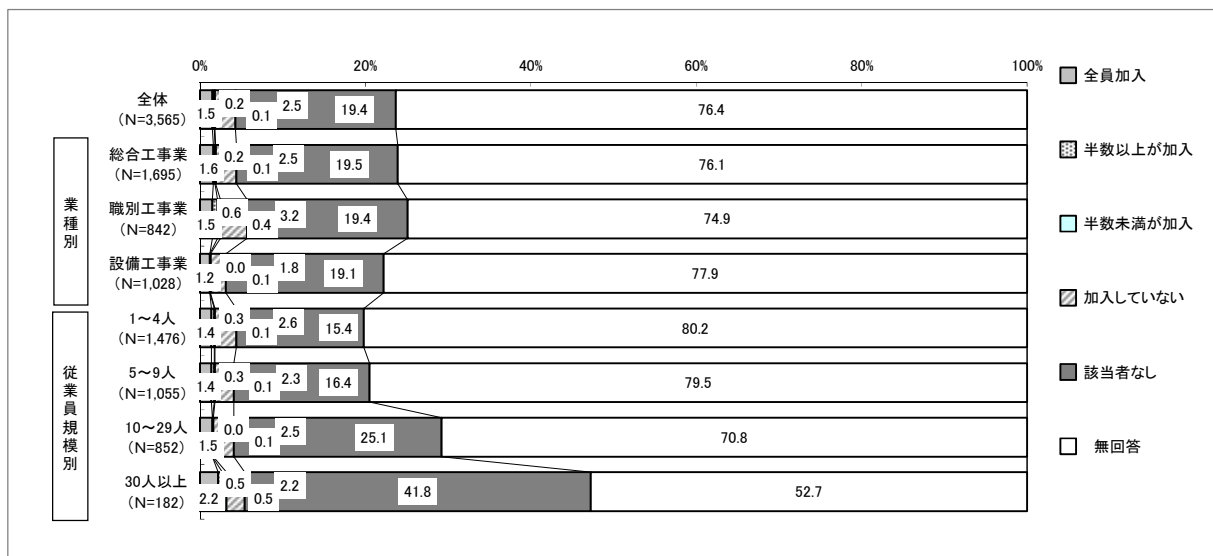
③ 日雇

日雇従業員の健康保険の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が19.4%と最も高く、以下、「加入していない」が2.5%、「全員加入」が1.5%と続く。

業種別にみると、全業種で「該当者なし」が最も高いが、業種間の差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、全区分で「該当者なし」が最も高い。特に30人以上は他の区分より高く、4割を超えている。

【図表10-6】 従業員の健康保険の加入状況（日雇）



(5) 従業員の厚生年金または国民年金の加入状況

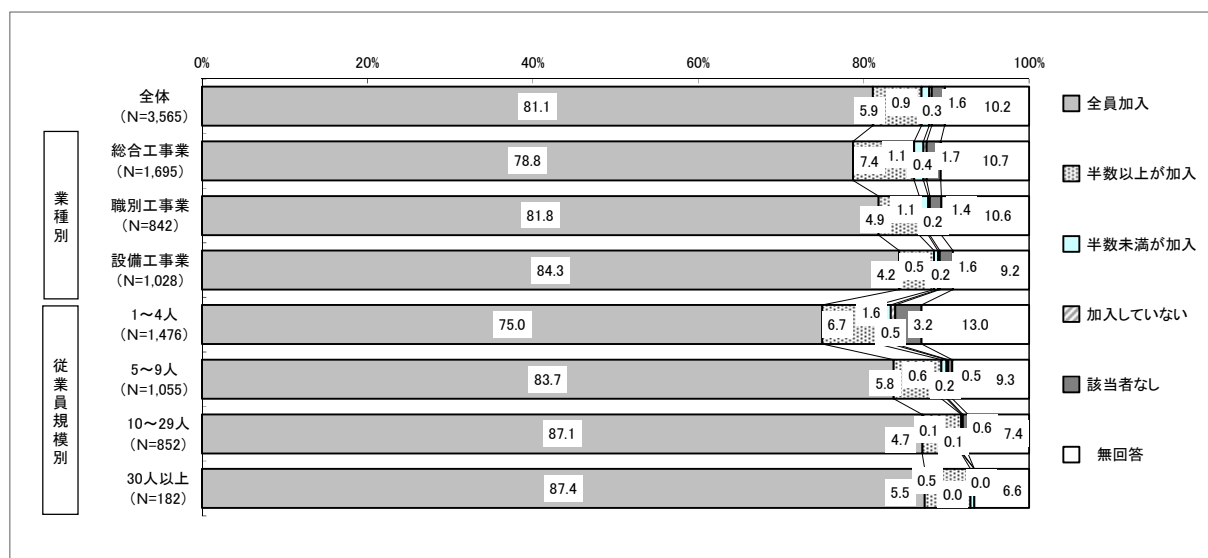
① 常用

常用従業員の厚生年金または国民年金の加入状況は、「全員加入」が81.1%と最も高く、以下、「半数以上が加入」が5.9%、「該当者なし」が1.6%と続く。

業種別にみると、全業種で「全員加入」が最も高く、特に設備工事業は他の業種より高い。

従業員規模別にみると、全区分で「全員加入」が最も高いが、「1～4人」は他の区分より低く、7割台となっている。

【図表10-7】 従業員の厚生年金または国民年金の加入状況（常用）



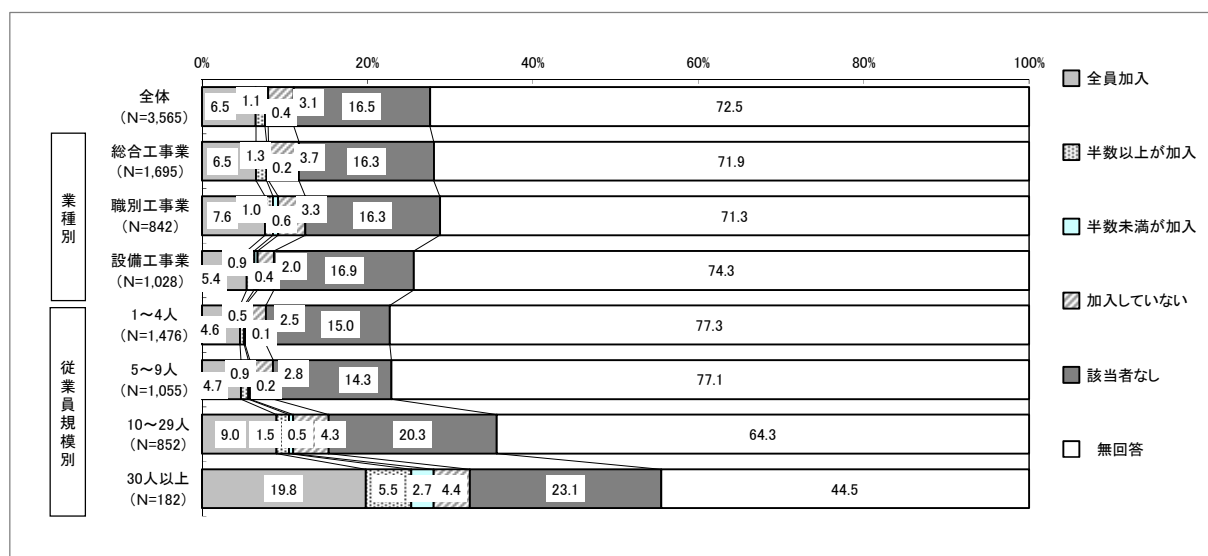
② 期間雇用・臨時雇用

期間雇用・臨時雇用従業員の厚生年金または国民年金の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が16.5%と最も高く、以下、「全員加入」が6.5%、「加入していない」が3.1%と続く。

業種別にみると、「全員加入」は職別工事業が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、「全員加入」で30人以上が突出している。

【図表10-8】 従業員の厚生年金または国民年金の加入状況（期間雇用・臨時雇用）



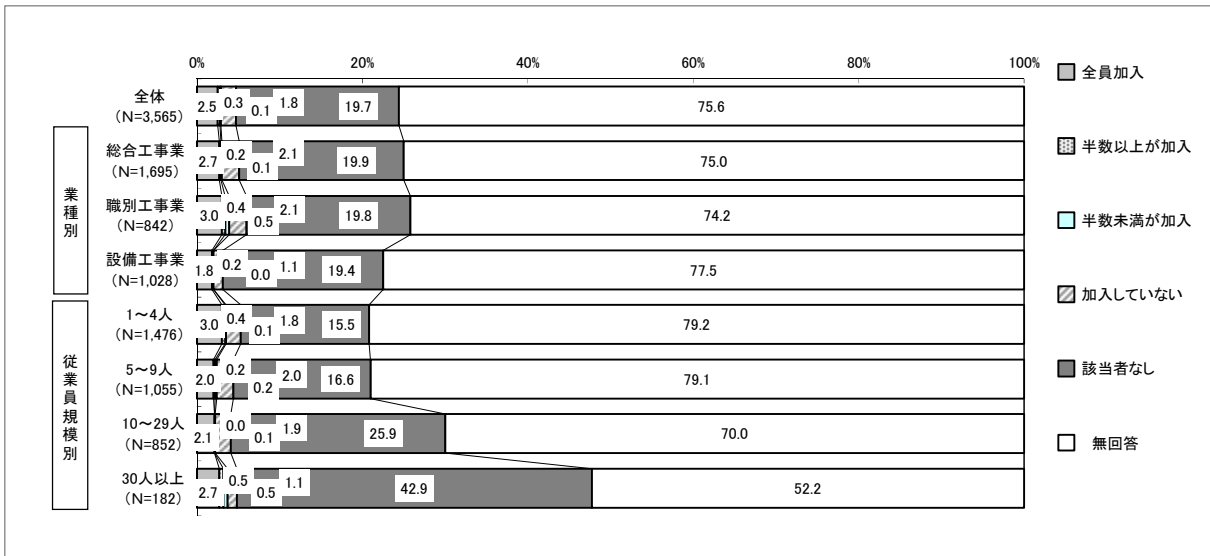
③ 日雇

日雇従業員の厚生年金または国民年金の加入状況は、「無回答」を除くと「該当者なし」が19.7%と最も高く、以下、「全員加入」が2.5%、「加入していない」が1.8%と続く。

業種別にみると、全業種で「該当者なし」が最も高く、業種間での差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「該当者なし」が高く、30人以上では4割超となっている。

【図表10-9】 従業員の厚生年金または国民年金の加入状況（日雇）



C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生に関する事項

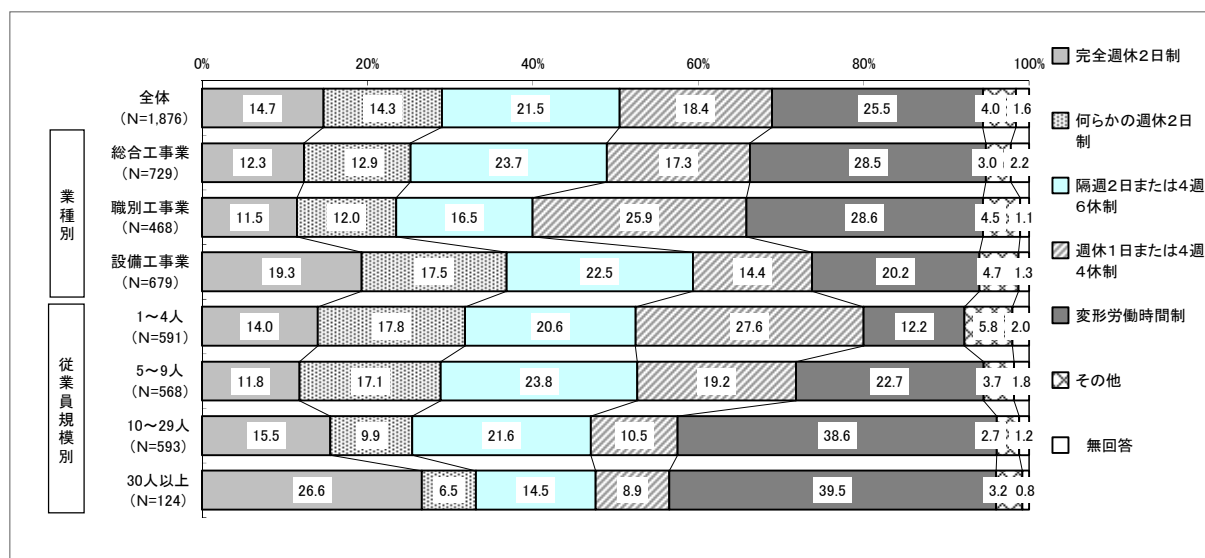
(1) 常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制

常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制は、「変形労働時間制」が25.5%と最も高く、以下、「隔週2日または4週6休制」が21.5%、「週休1日または4週4休制」が18.4%と続く。

業種別にみると、「週休1日または4週4休制」は職別工事業が、「完全週休2日制」は設備工事業が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、「完全週休2日制」は30人以上が他の区分より高い。また、「変形労働時間制」は10人以上で3割を超えている。「週休1日または4週4休制」は規模が小さいほど高い。

【図表11】常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制



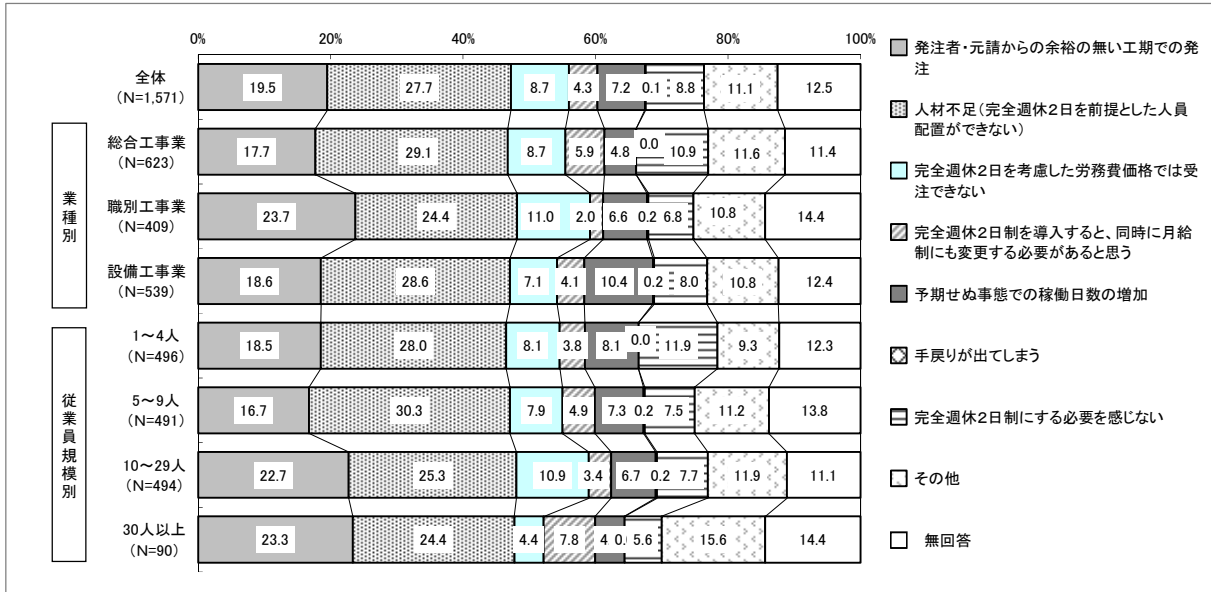
(2) 完全週休2日制を導入していない理由

完全週休2日制を導入していない理由は、「人材不足（完全週休2日を前提とした人員配置ができない）」が27.7%と最も高く、以下、「発注者・元請からの余裕の無い工期での発注」が19.5%、「完全週休2日制にする必要を感じない」が8.8%と続く。

業種別にみると、全業種で「人材不足（完全週休2日を前提とした人員配置ができない）」が最も高い。また、「予期せぬ事態での稼働日数の増加」は設備工事業で1割を超えて他の業種より高い。

従業員規模別にみると、「人材不足（完全週休2日を前提とした人員配置ができない）」は5~9人が3割強で他の区分より高い。また、「完全週休2日を考慮した労務費価格では受注できない」は30人以上が他の区分より低い。

【図表12】完全週休2日制を導入していない理由



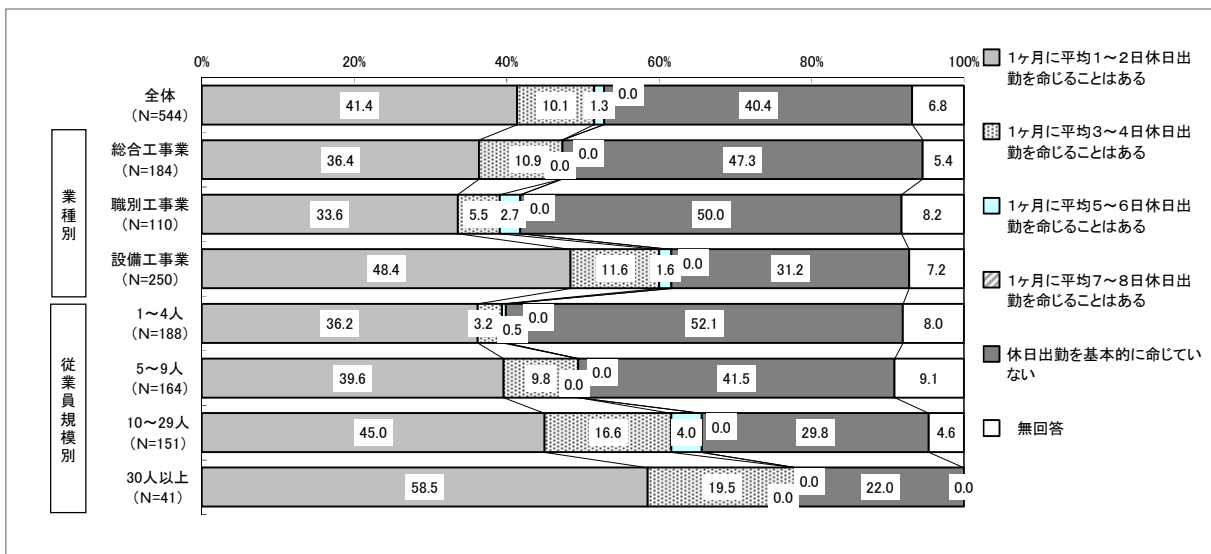
(3) 従業員への休日出勤の指示状況

完全週休2日制または何らかの週休2日制を導入していると回答した企業において、従業員への休日出勤の指示状況は、「1ヶ月に平均1~2日休日出勤を命じることはある」が41.4%と最も高く、以下、「休日出勤を基本的に命じていない」が40.4%、「1ヶ月に平均3~4日休日出勤を命じることはある」が10.1%と続く。

業種別にみると、設備工事業は「1ヶ月に平均1~2日休日出勤を命じることはある」が、総合工事業および職別工事業では「休日出勤を基本的に命じていない」が最も高く、職別工事業で5割となっている。

従業員規模別にみると、概ね規模が大きいくほど「1ヶ月に平均1~2日休日出勤を命じることはある」は高く、「休日出勤を命じることはない」は低い。

【図表13】従業員への休日出勤の指示状況



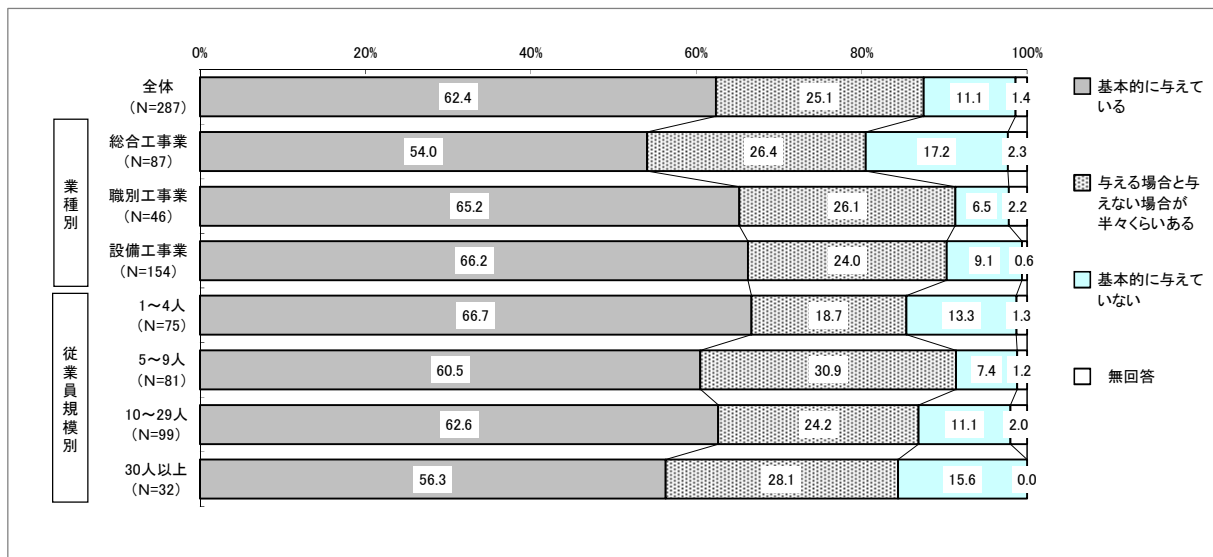
(4) 休日出勤指示をした従業員への代休付与状況

完全週休2日制または何らかの週休2日制を導入していると回答した企業において、休日出勤指示をした従業員への代休付与状況は、「基本的に与えている」が62.4%と最も高く、以下、「与える場合と与えない場合が半々くらいある」が25.1%、「基本的に与えていない」が11.1%と続く。

業種別にみると、総合工事業で「基本的に与えている」は他の業種より低く、「基本的に与えていない」が高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「基本的に与えている」は低く、「与える場合と与えない場合が半々くらいある」では5～9人が3割を超えて他の区分より高い。

【図表14】 休日出勤指示をした従業員への代休付与状況



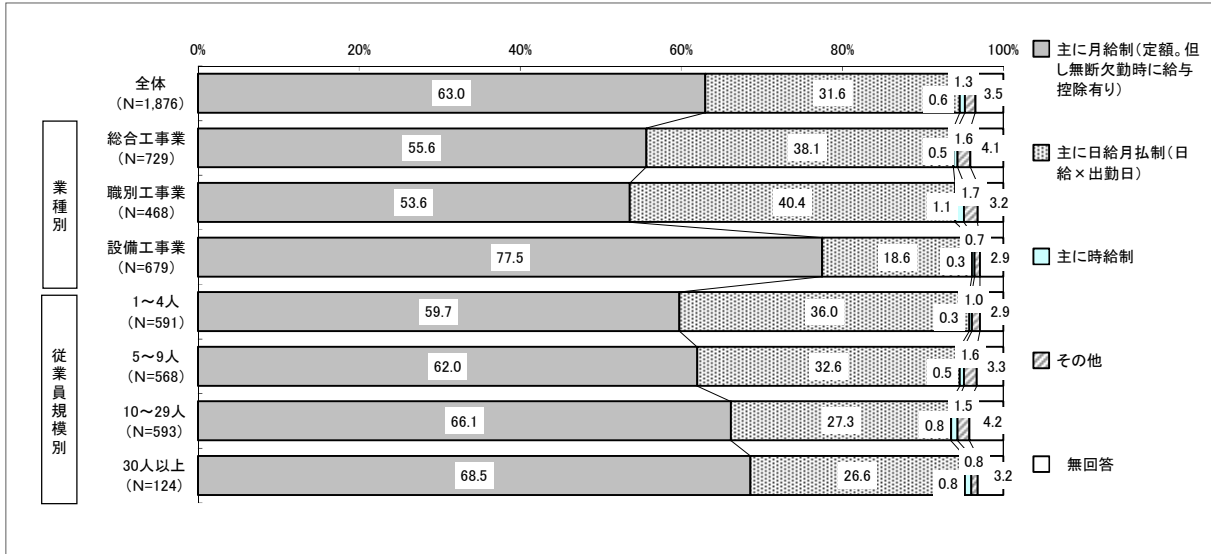
(5) 常用の技能労働者の賃金支払形態

常用の技能労働者の賃金支払形態は、「主に月給制（定額。但し無断欠勤時に給与控除有り）」が63.0%と最も高く、以下、「主に日給月払制（日給×出勤日）」が31.6%となっている。

業種別にみると、「主に月給制（定額。但し無断欠勤時に給与控除有り）」は設備工事業が突出して高く、「主に日給月払制（日給×出勤日）」は他の業種より低く、1割台となっている。

従業員規模別にみると、全区分で「主に月給制（定額。但し無断欠勤時に給与控除有り）」が「主に日給月払制（日給×出勤日）」を上回り、なおかつ規模が大きいほど「主に月給制（定額。但し無断欠勤時に給与控除有り）」の割合が高い。

【図表15】 常用の技能労働者の賃金支払形態



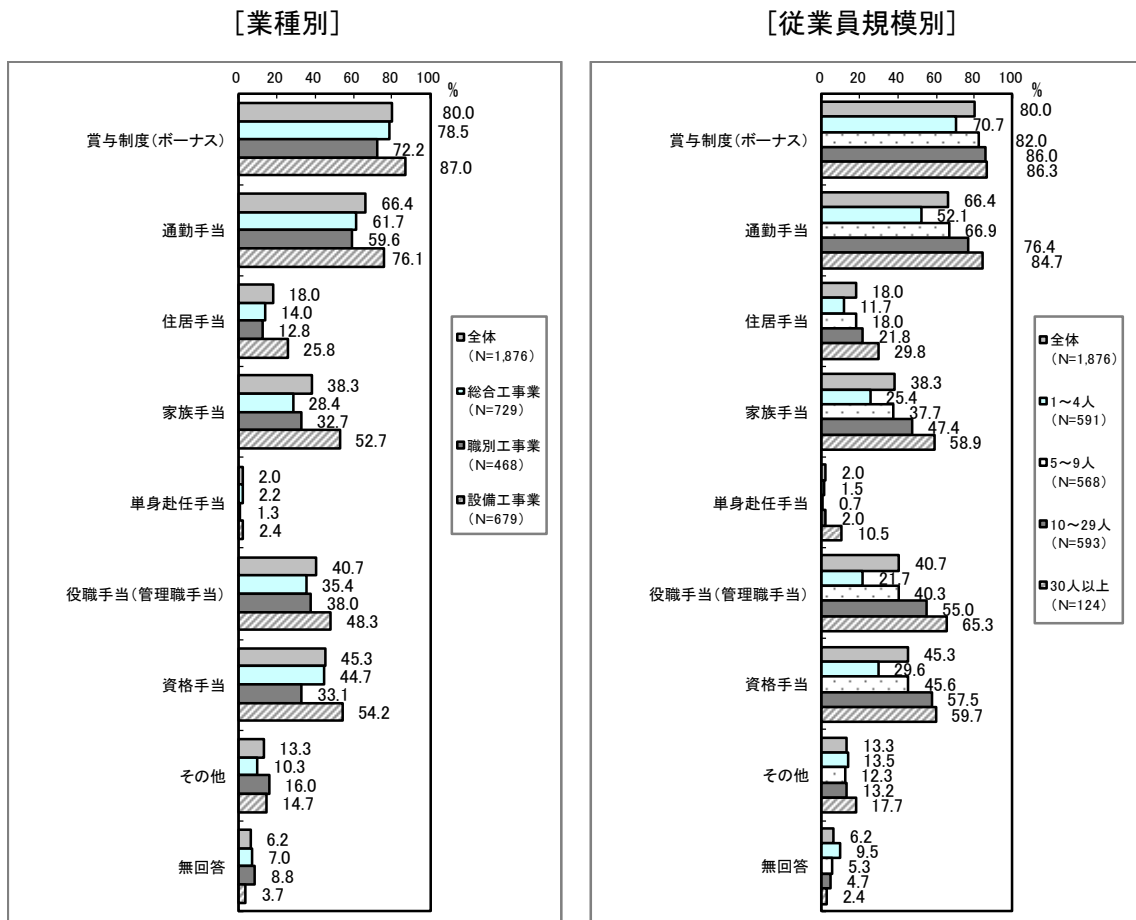
(6) 常用の技能労働者に対する手当制度

常用の技能労働者に対する手当制度は、「賞与制度(ボーナス)」が80.0%と最も高く、以下、「通勤手当」が66.4%、「資格手当」が45.3%と続く。

業種別にみると、ほとんどの項目で設備工事業が他の業種より高く、「賞与制度(ボーナス)」は8割、「通勤手当」は7割を超えている。

従業員規模別にみると、「資格手当」は10人以上が半数を超えており、その他の項目は規模が大きいほど割合が高い。

【図表16】 常用の技能労働者に対する手当制度



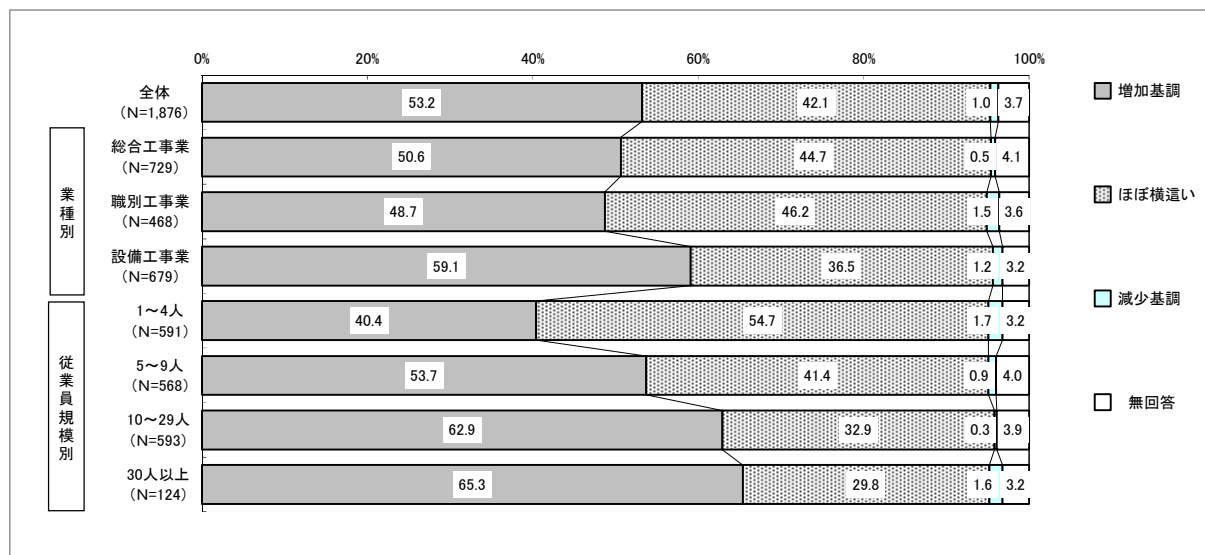
(7) 直近2～3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金

直近2～3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金は、「増加基調」が53.2%と最も高く、以下、「ほぼ横這い」が42.1%、「減少基調」が1.0%と続く。

業種別にみると、全業種で「増加基調」が最も高く、設備工事業では「ほぼ横這い」が3割台と他の業種より低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「増加基調」が高く、「ほぼ横這い」が低い。

【図表17】直近2～3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金



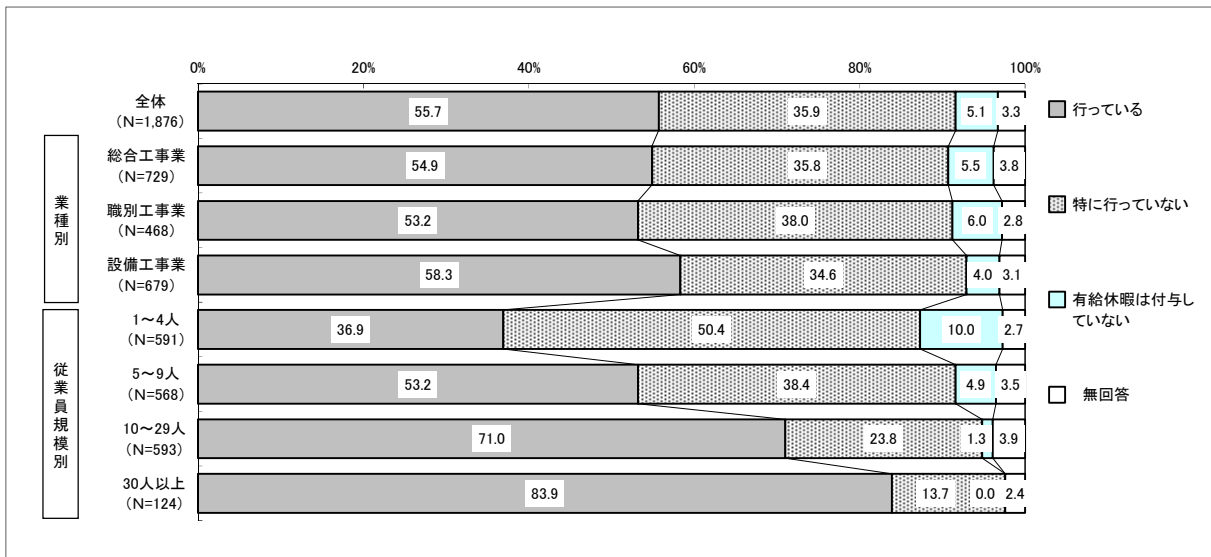
(8) 常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組み

年次有給休暇制度を設けている企業の、常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組みは、「行っている」が55.7%と最も高く、以下、「特に行っていない」が35.9%、「有給休暇は付与していない」が5.1%と続く。

業種別にみると、全業種で「行っている」は5割台、「特に行っていない」が3割台と業種間の差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「行っている」は高く、「特に行っていない」「有給休暇は付与していない」は概ね低い。また、1~4人では「特に行っていない」が、5~30人以上では「行っている」が半数を超えている。

【図表18】 常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組み



D. 常用の技能労働者に対する職業能力開発・熟練技能継承に関する事項

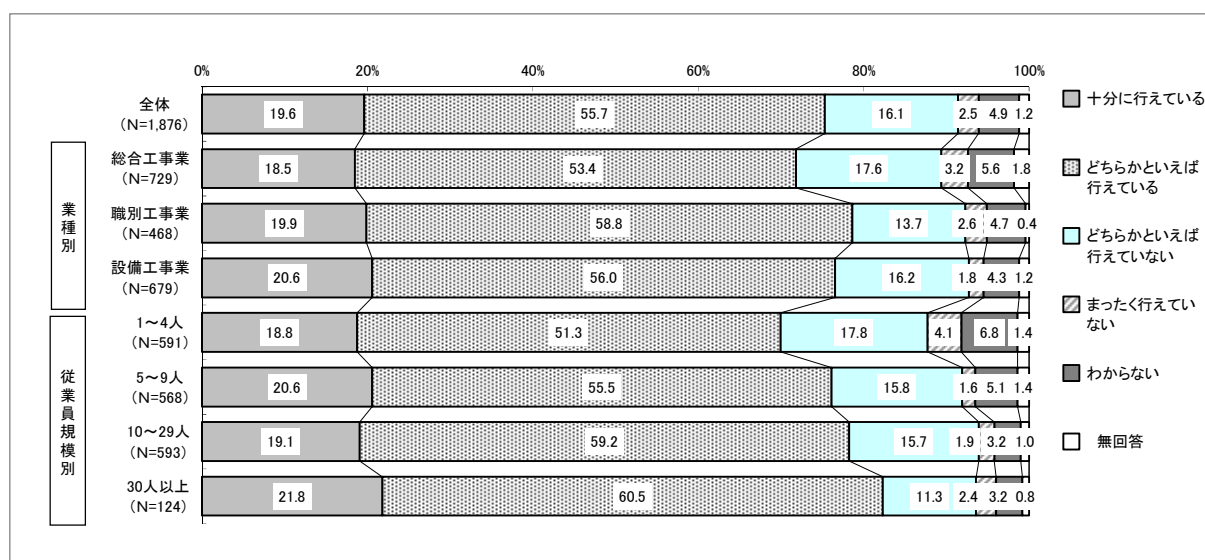
(1) 常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況

常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況は、「どちらかといえば行えている」が55.7%と最も高く、以下、「十分に行えている」が19.6%、「どちらかといえば行えていない」が16.1%と続く。

業種別にみると、「十分に行えている」は設備工事業が、「どちらかといえば行えている」は職別工事業が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、概ね規模が大きいほど「どちらかといえば行えている」が高い。また、「十分に行えている」は5～9人と30人以上で2割を超えている。

【図表19】 常用の技能労働者を対象とした職業能力開発の状況



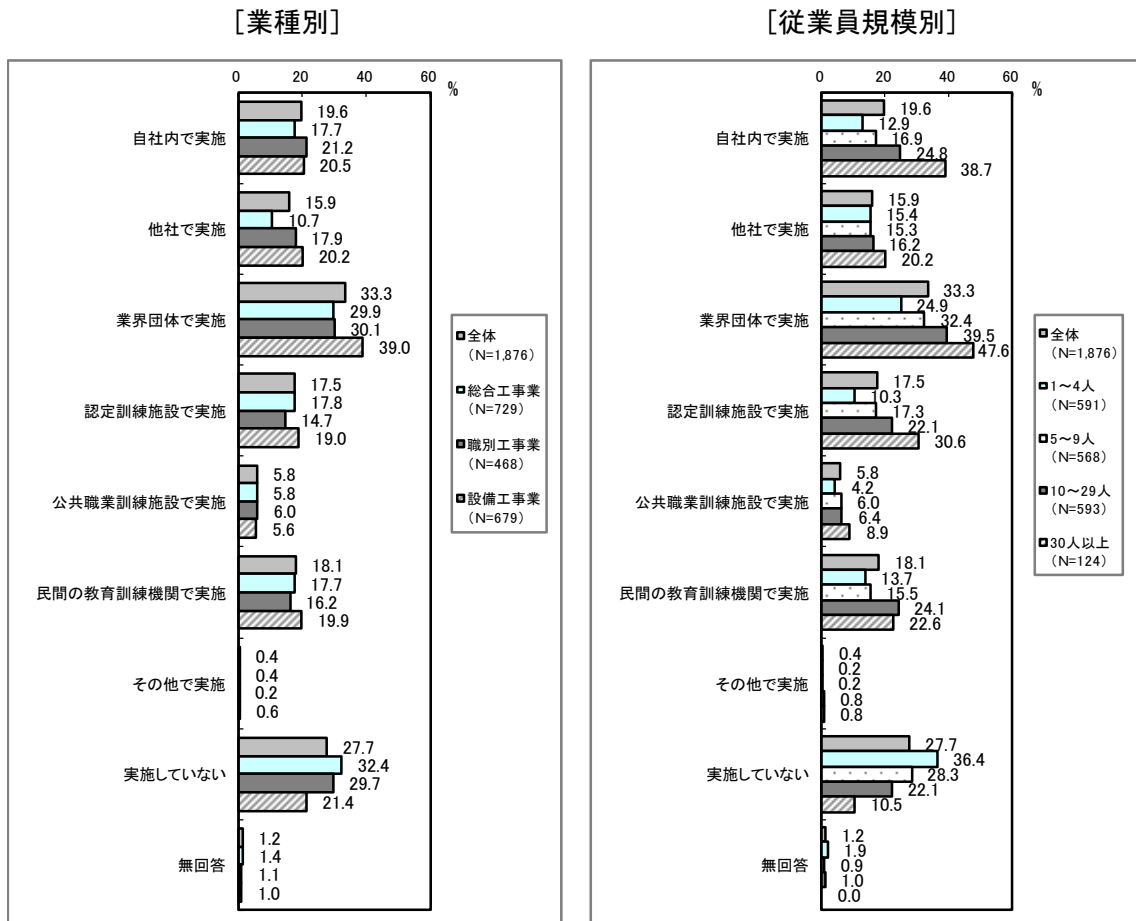
(2) 平成30年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況

平成30年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況は、「業界団体で実施」が33.3%と最も高く、以下、「実施していない」が27.7%、「自社内で実施」が19.6%と続く。

業種別にみると、ほぼ全項目で設備工事業が他の業種より高い。一方、「実施していない」は総合工事業が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、ほぼすべての項目で規模が大きいほど割合が高い。一方、「実施していない」は規模が小さいほど割合が高い。

【図表20】平成30年度、常用の技能労働者に対して行ったOFF-JTの実施状況



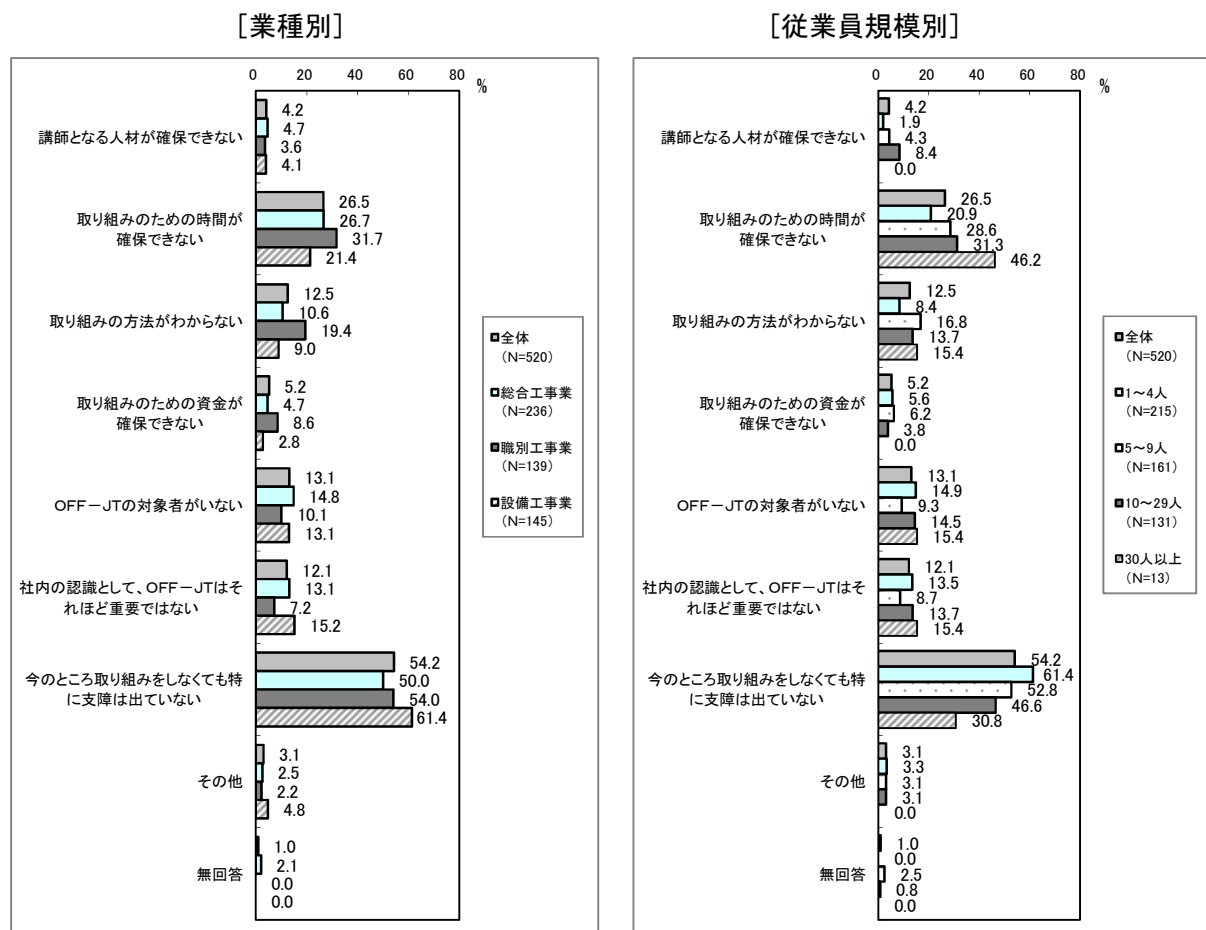
(3) 平成30年度、常用の技能労働者に対してOFF-JTを実施しなかった理由

平成30年度、常用の技能労働者に対してOFF-JTを実施しなかった理由は、「今のところ取り組みをしなくても特に支障は出ていない」が54.2%と最も高く、以下、「取り組みのための時間が確保できない」が26.5%、「OFF-JTの対象者がいない」が13.1%と続く。

業種別にみると、「取り組みのための時間が確保できない」では職別工事業が他の業種より高い。また「今のところ取り組みをしなくても特に支障は出ていない」は全業種で最も高い。

従業員規模別にみると、「取り組みのための時間が確保できない」は規模が大きいほど高く、「今のところ取り組みをしなくても特に支障は出ていない」は規模が大きいほど低い。

【図表21】平成30年度、常用の技能労働者に対してOFF-JTを実施しなかった理由



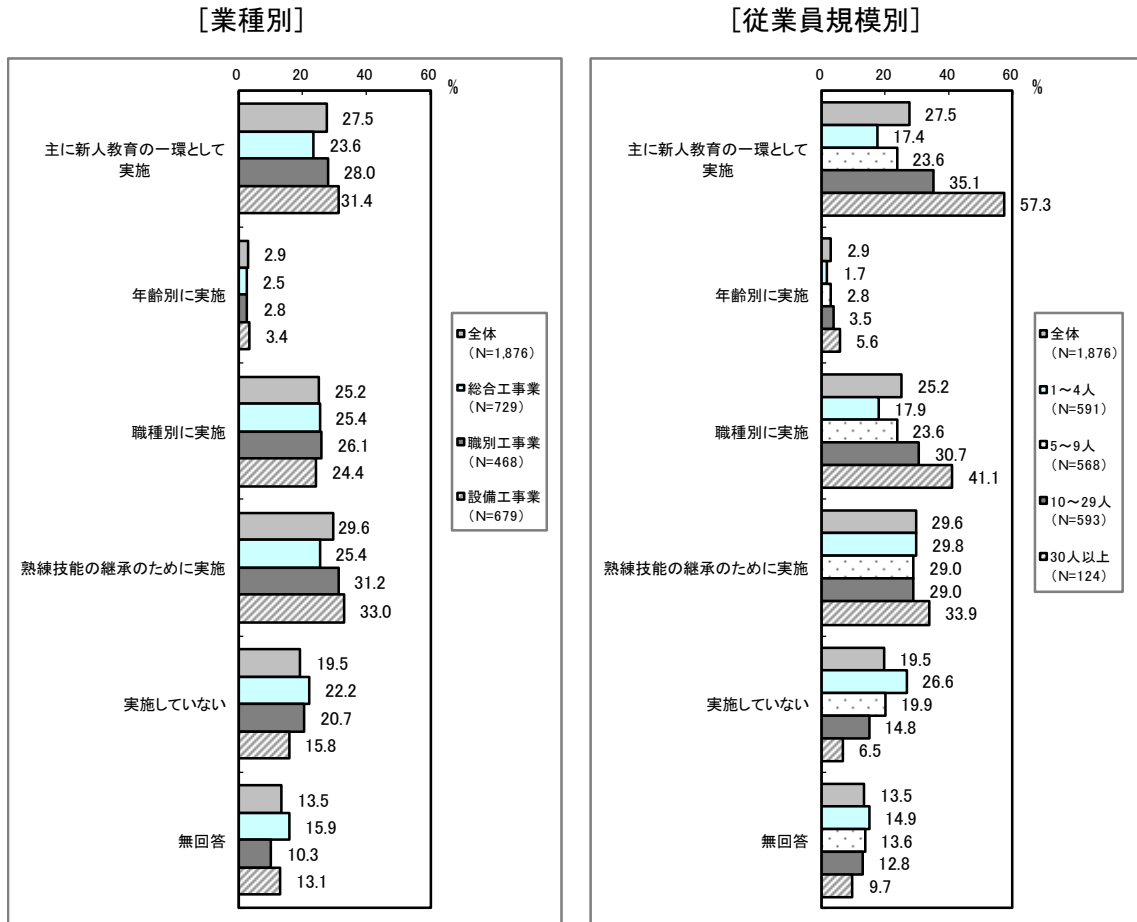
(4) 平成30年度、常用の技能労働者に対して行ったOJTの実施状況

平成30年度、常用の技能労働者に対して行ったOJTの実施状況は、「熟練技能の継承のために実施」が29.6%と最も高く、以下、「主に新人教育の一環として実施」が27.5%、「職種別に実施」が25.2%と続く。

業種別にみると、「主に新人教育の一環として実施」は設備工事業が高く、「熟練技能の継承のために実施」は総合工事業が他の業種より低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど、実施に関する項目は概ね高く、「実施していない」は低い。

【図表22】平成30年度、常用の技能労働者に対して行ったOJTの実施状況



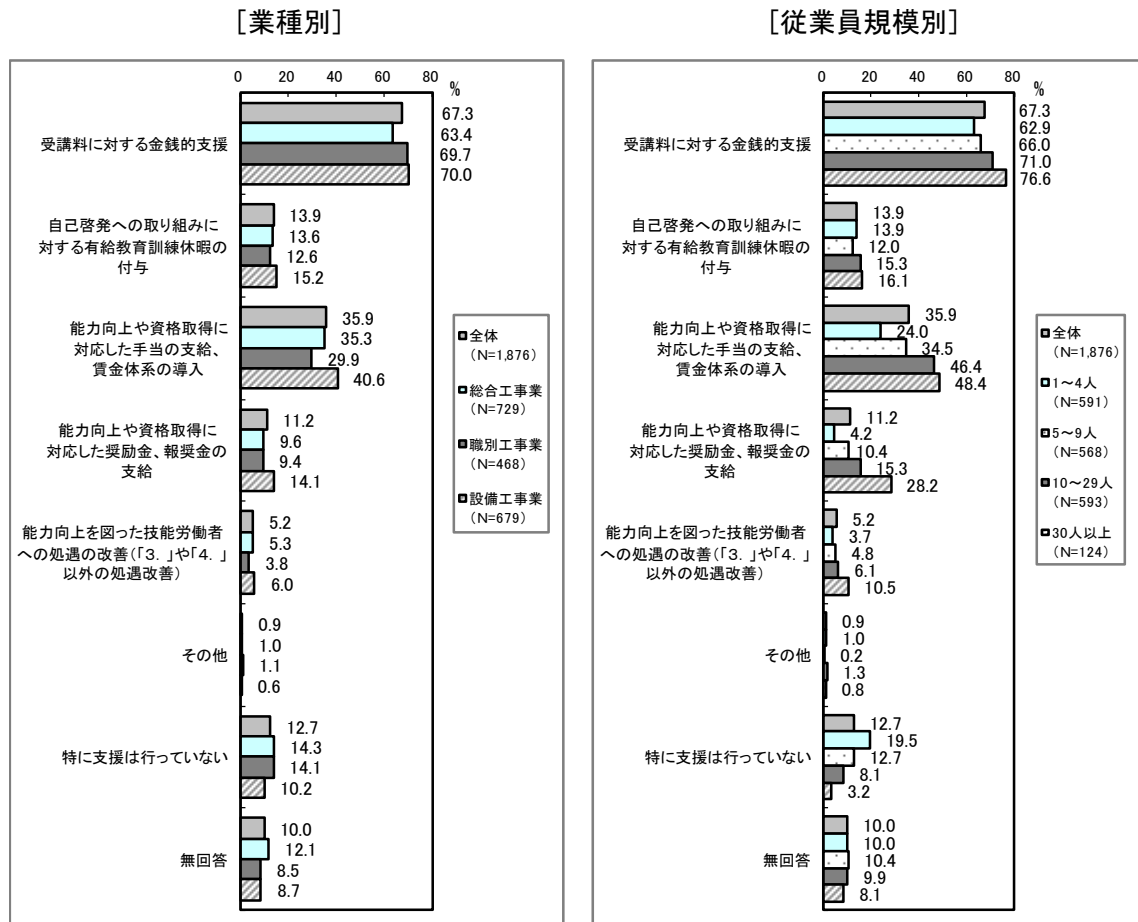
(5) 常用の技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援

常用の技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援は、「受講料に対する金銭的支援」が67.3%と最も高く、以下、「能力向上や資格取得に対応した手当の支給、賃金体系の導入」が35.9%、「自己啓発への取り組みに対する有給教育訓練休暇の付与」が13.9%と続く。

業種別にみると、設備工事業は支援に関する項目でおおむね高く、「特に支援は行っていない」は低い。

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「特に支援は行っていない」が高く、他の項目は概ね低い。

【図表23】常用の技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援



E. 常用の若年（34歳以下）技能労働者の雇用状況に関する事項

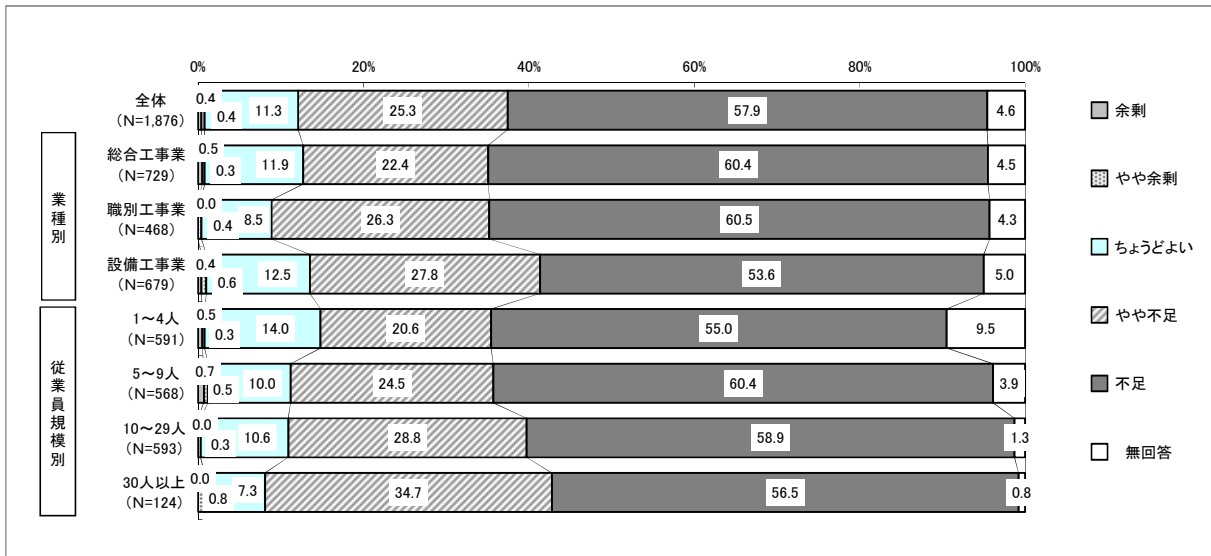
(1) 直近3年の若年技能労働者の過不足感

直近3年の若年技能労働者の過不足感は、「不足」が57.9%と最も高く、以下、「やや不足」が25.3%、「ちょうどよい」が11.3%と続く。

業種別にみると、全業種で不足を示す回答が高い。「余剰」「やや余剰」「ちょうどよい」の合計は職別工事業が他の業種より低く、1割を下回った。

従業員規模別にみると、「ちょうどよい」は1~4人が他の区分より高く、30人以上が低い。

【図表24】直近3年の若年技能労働者の過不足感



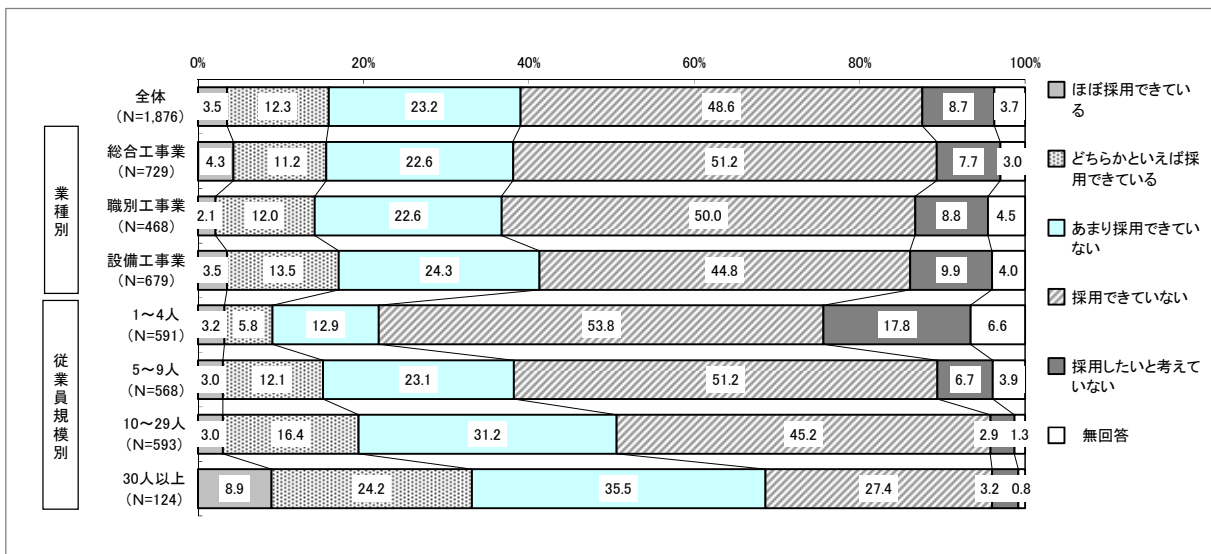
(2) 直近3年の若年技能労働者の採用状況

直近3年の若年技能労働者の採用状況は、「採用できていない」が48.6%と最も高く、以下、「あまり採用できていない」が23.2%、「どちらかといえば採用できている」が12.3%と続く。

業種別にみると、設備工事業では採用できていることを示す2項目の合計と「採用したいと考えていない」が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「どちらかといえば採用できている」「あまり採用できていない」が高い。1~4人では「採用したいと考えていない」が他の区分より高く、唯一1割を超えている。

【図表25】直近3年の若年技能労働者の採用状況



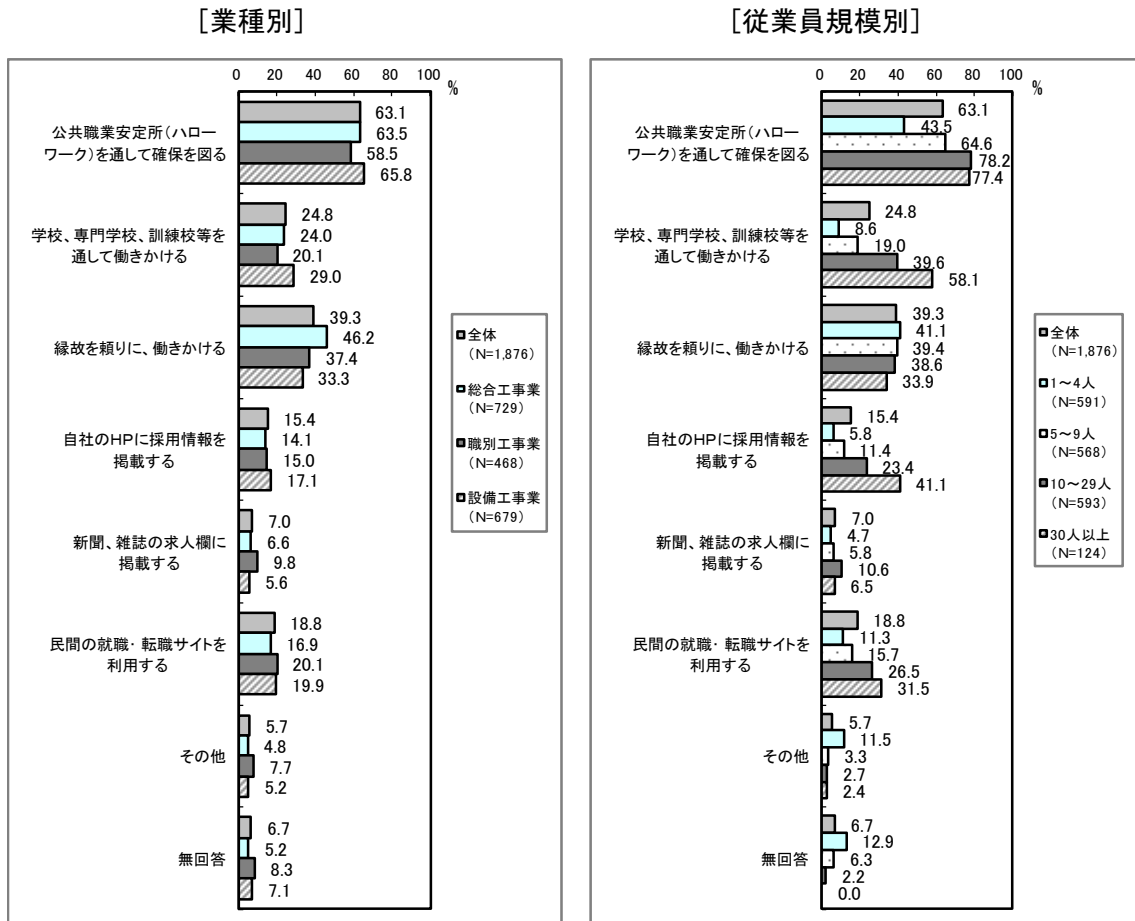
(3) 常用の若年技能労働者の募集方法

常用の若年技能労働者の募集方法は、「公共職業安定所（ハローワーク）を通して確保を図る」が63.1%と最も高く、以下、「縁故を頼りに、働きかける」が39.3%、「学校、専門学校、訓練校等を通して働きかける」が24.8%と続く。

業種別にみると、「公共職業安定所（ハローワーク）を通して確保を図る」は全業種で半数を超えている。総合工事業は「縁故を頼りに、働きかける」で、4割を上回っている。

従業員規模別にみると、ほとんどの項目で規模が大きいほど割合が高い中、「縁故を頼りに働きかける」は、1～4人が高く、4割を超えている。

【図表26】 常用の若年技能労働者の募集方法



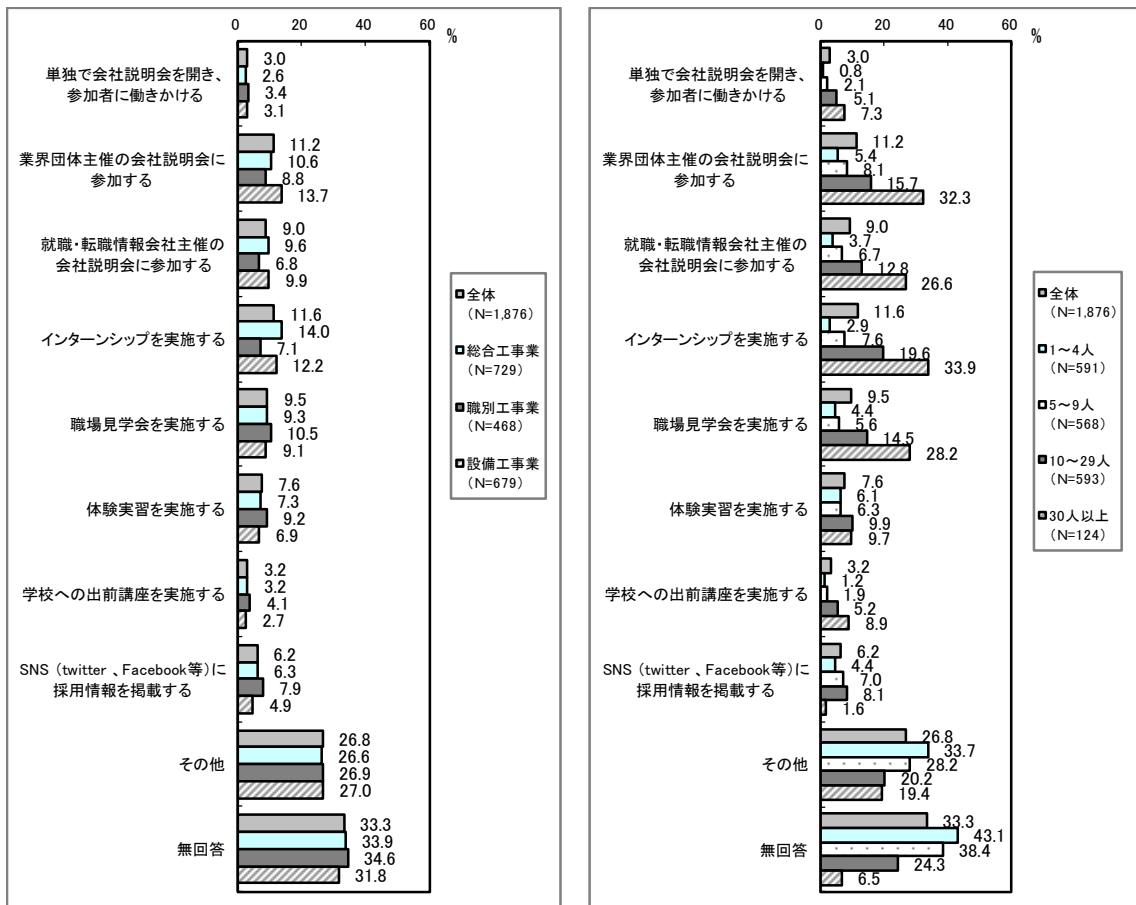
(4) 常用の若年技能労働者の応募を増やすための取り組み

常用の若年技能労働者の応募を増やすための取り組みは、「インターンシップを実施する」が11.6%と最も高く、以下、「業界団体主催の会社説明会に参加する」が11.2%、「職場見学会を実施する」が9.5%と続く。なお、「その他」は26.8%となっている。

業種別にみると、「職場見学会を実施する」「体験実習を実施する」では職別工事業が他の業種より高いが、どの項目も1割前後と、業種間の大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、ほとんどの項目で30人以上が高く、「業界団体主催の会社説明会に参加する」「インターンシップを実施する」「職場見学会を実施する」では3割前後と突出している。

【図表 27】 常用の若年技能労働者の応募を増やすための取り組み
[業種別] [従業員規模別]



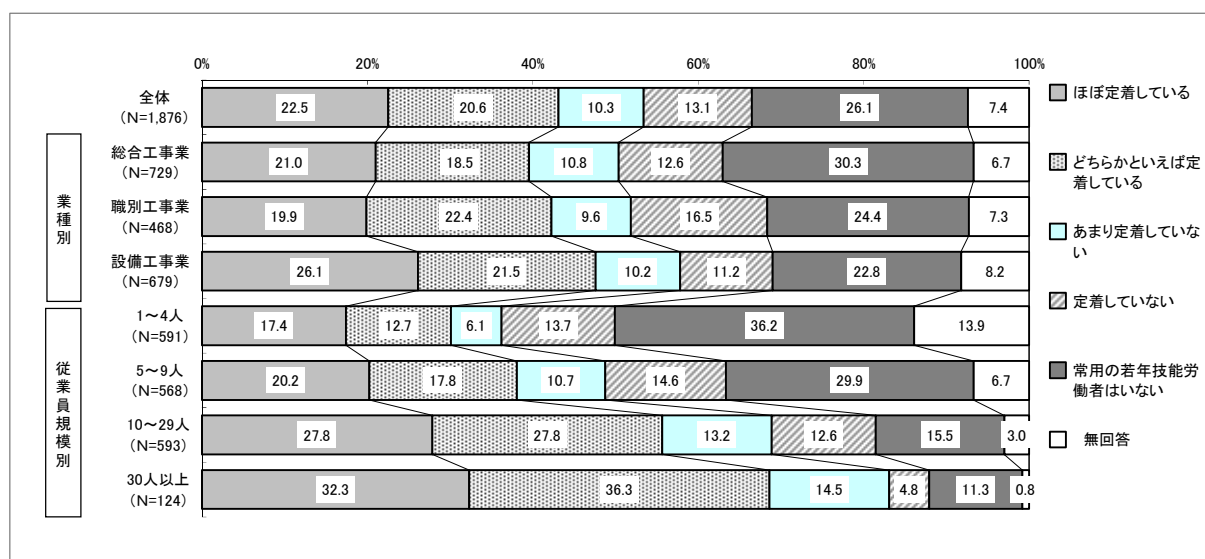
(5) 直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況

直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況は、「常用の若年技能労働者はいない」が26.1%と最も高く、以下、「ほぼ定着している」が22.5%、「どちらかといえば定着している」が20.6%と続く。

業種別にみると、「ほぼ定着している」は職別工事業で低く、設備工事業で高い。また、「常用の若年技能労働者はいない」は総合工事業が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、「ほぼ定着している」「どちらかといえば定着している」は規模が大きいほど高く、30人以上で3割を超えている。一方「常用の若年技能労働者はいない」は規模が小さいほど高く、1～4人で3割を超えている。

【図表28】直近3年の若年技能労働者の定着状況



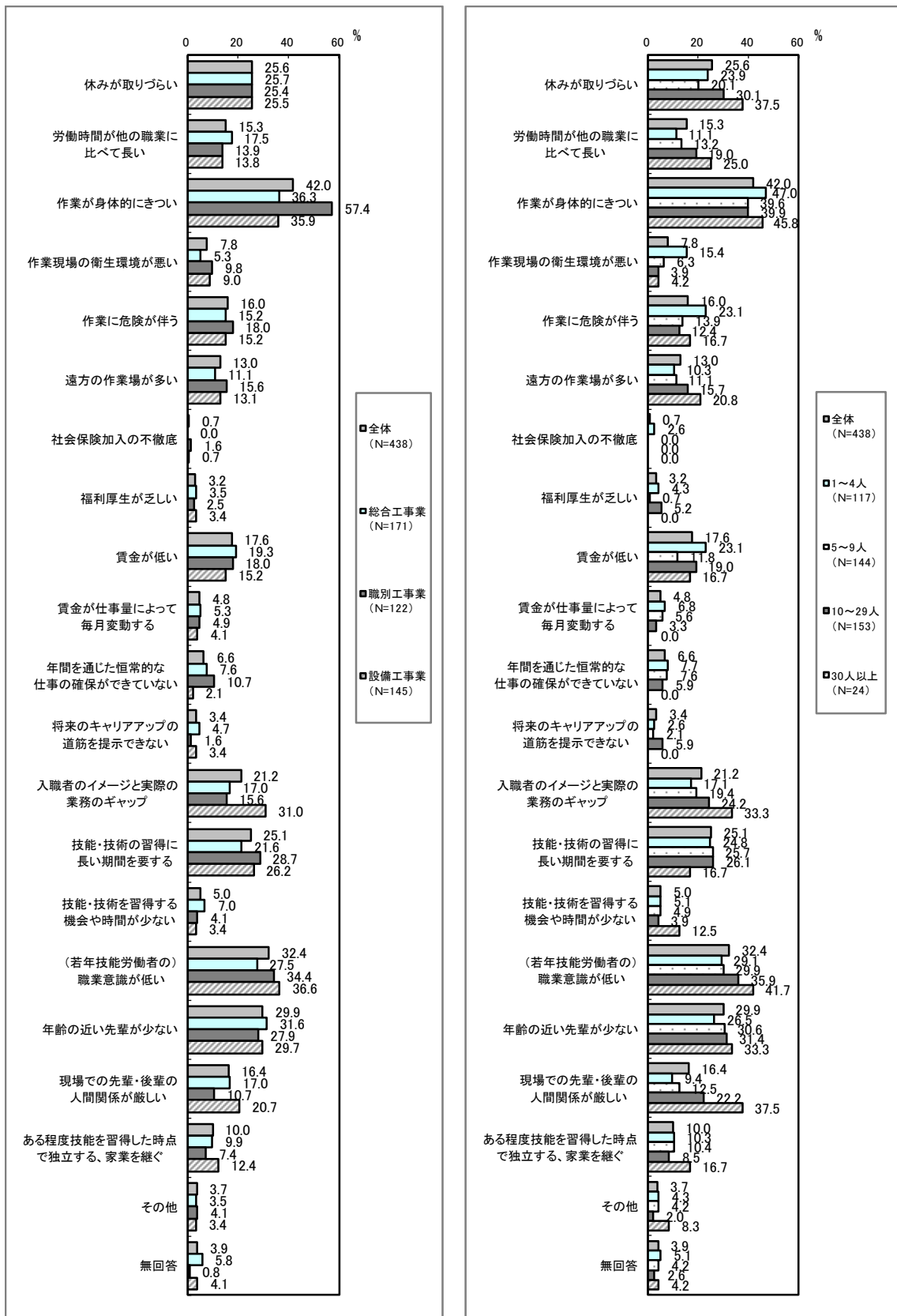
(6) 常用の若年技能労働者が定着していない理由

常用の若年技能労働者があまり定着していない、または定着していないと回答した企業において定着していない理由は、「作業が身体的にきつい」が42.0%と最も高く、以下、「(若年技能労働者の) 職業意識が低い」が32.4%、「年齢の近い先輩が少ない」が29.9%と続く。

業種別にみると、職別工事業では「作業が身体的にきつい」が5割を超え突出している。また、設備工事業で「入職者のイメージと実際の業務のギャップ」は3割を上回り他の業種より高い。

従業員規模別にみると、「作業が身体的にきつい」で1～4人が、「(若年技能労働者の) 職業意識が低い」で30人以上が4割を超えている。

【図表29】 常用の若年技能労働者が定着していない理由
 [業種別] [従業員規模別]



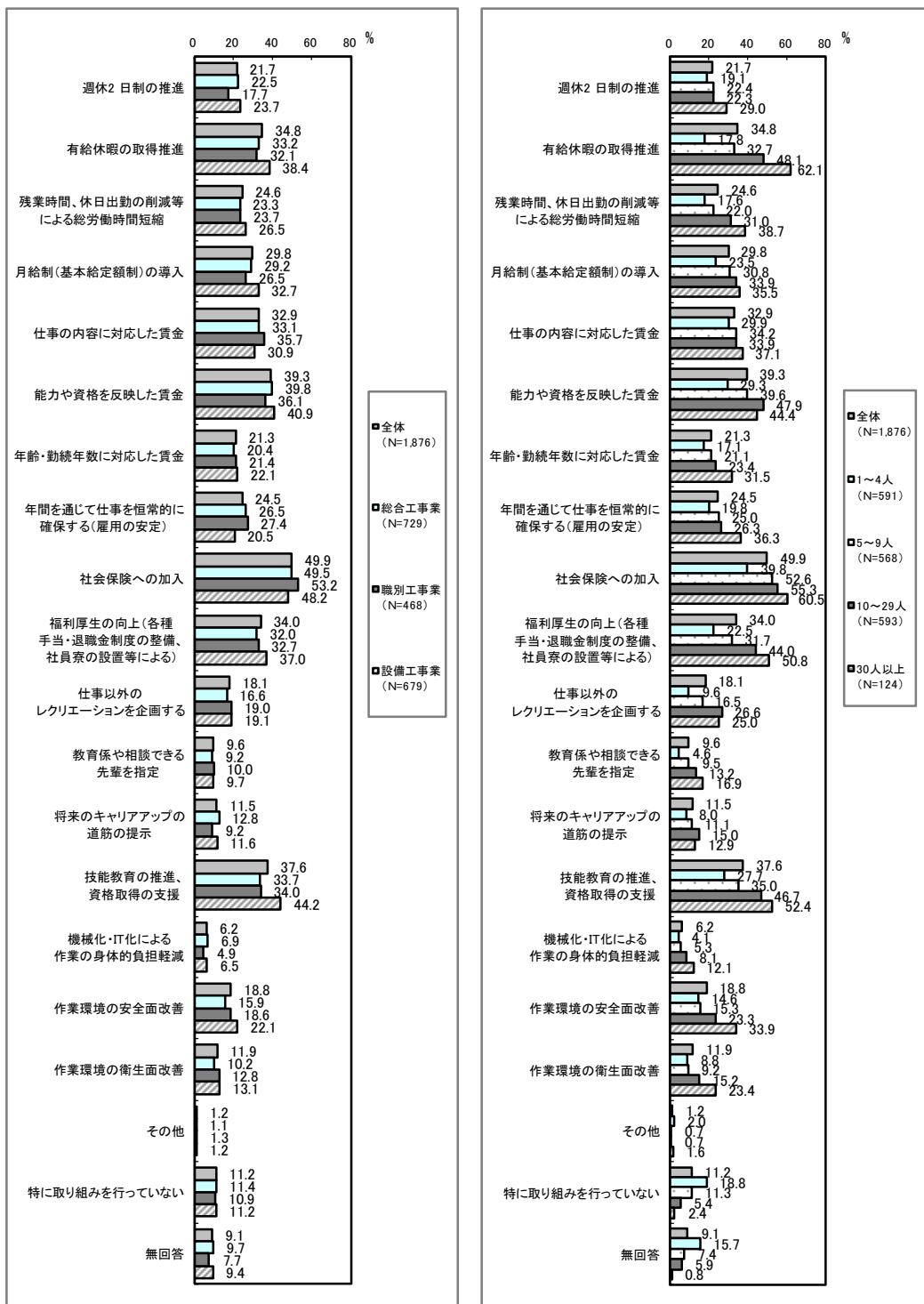
(7) 常用の若年技能労働者を定着させるための取り組み

常用の若年技能労働者を定着させるための取り組みは、「社会保険への加入」が49.9%と最も高く、以下、「能力や資格を反映した賃金」が39.3%、「技能教育の推進、資格取得の支援」が37.6%と続く。

業種別にみると、半数以上の項目で設備工事業が他の業種より高い。「社会保険への加入」では職別工事業が、5割を上回り高くなっている。

従業員規模別にみると、概ね規模が大きいほど割合も高いが、「能力や資格を反映した賃金」「仕事以外のレクリエーションを企画する」「将来のキャリアアップの道筋の提示」は30人以上よりも10～29人の方が高い。また、「特に取り組みを行っていない」は規模が大きいほど低い。

【図表30】 常用の若年技能労働者を定着させるための取り組み
[業種別] [従業員規模別]



F. 常用の高齢（65歳以上）技能労働者の雇用状況に関する事項

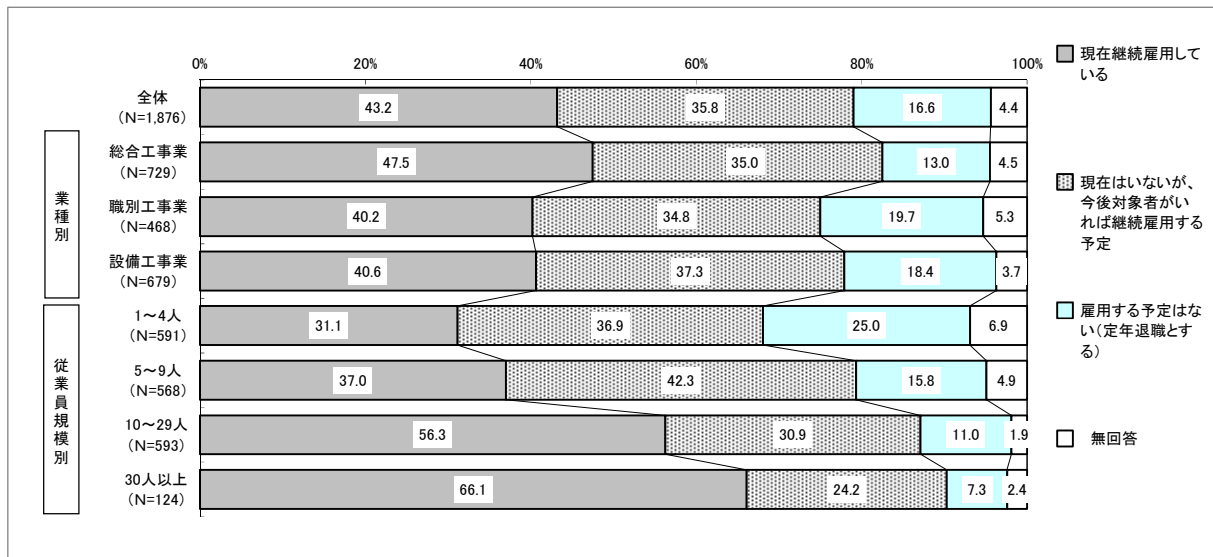
(1) 今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考え

今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考えは、「現在継続雇用している」が43.2%と最も高く、以下、「現在はいないが、今後対象者がいれば継続雇用する予定」が35.8%、「雇用する予定はない（定年退職とする）」が16.6%と続く。

業種別にみると、「現在継続雇用している」は総合工事業が、「現在はいないが、今後対象者がいれば継続雇用する予定」は設備工事業が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、概ね規模が大きいほど「現在継続雇用している」は高く、「雇用する予定はない（定年退職とする）」は低い。「現在はいないが、今後対象者がいれば継続雇用する予定」は5～9人が他の区分より高く、以下、1～4人、10～29人と続いている。

【図表31】 今後の高齢技能労働者の継続雇用に対する考え



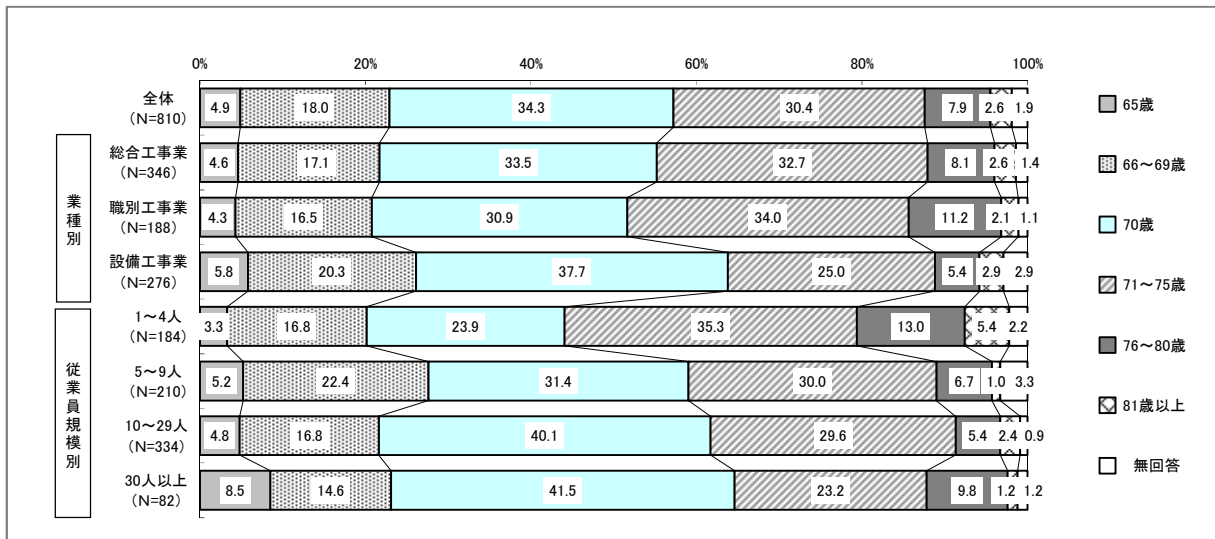
(2) 高齢技能労働者の雇用終了予定年齢

高齢技能労働者の雇用終了予定年齢は、「70歳」が34.3%と最も高く、以下、「71～75歳」が30.4%、「66～69歳」が18.0%と続く。

業種別にみると、「65歳」「66～69歳」「70歳」は設備工事業が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「70歳」は高く、「71～75歳」は低い。「71～75歳」では1～4人が他の区分より高いが、「70歳」では他の区分より低い。

【図表32】 高齢技能労働者の雇用終了予定年齢



G. 常用の女性技能労働者の雇用状況・雇用環境に関する事項

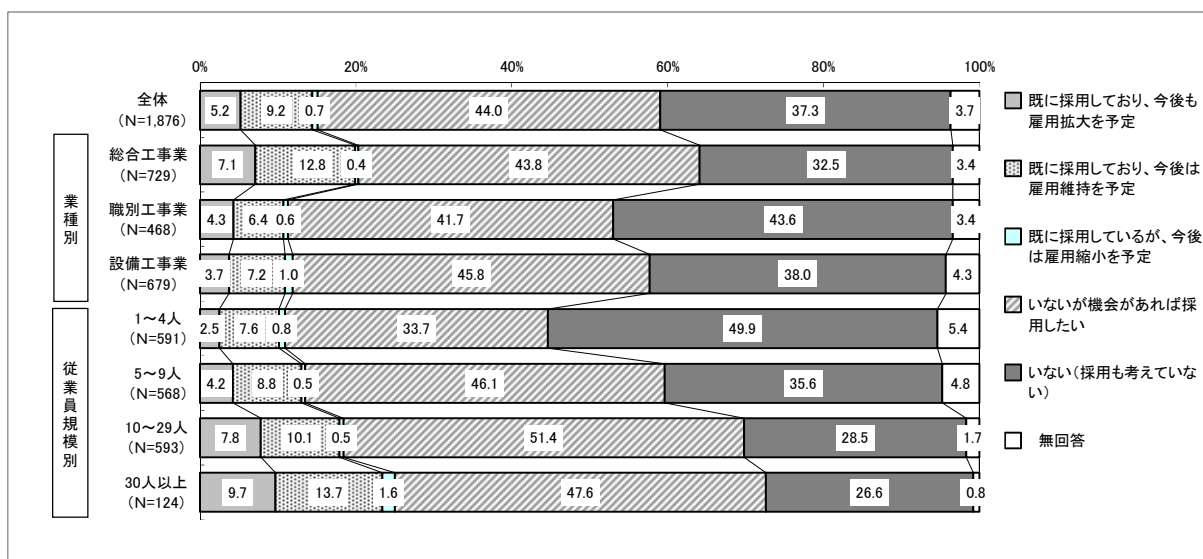
(1) 今後の女性技能労働者の採用動向

今後の女性技能労働者の採用動向は、「いないが機会があれば採用したい」が44.0%と最も高く、以下、「いない（採用も考えていない）」が37.3%、「既に採用しており、今後は雇用維持を予定」が9.2%と続く。

業種別にみると、「既に採用しており、今後は雇用維持を予定」で総合工事業が、「いない（採用も考えていない）」では職別工事業が高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「いない（採用も考えていない）」が低い一方、採用に肯定的な項目は高く、10～29人で「いないが機会があれば採用したい」が5割を上回っている。

【図表33】 今後の女性技能労働者の採用動向



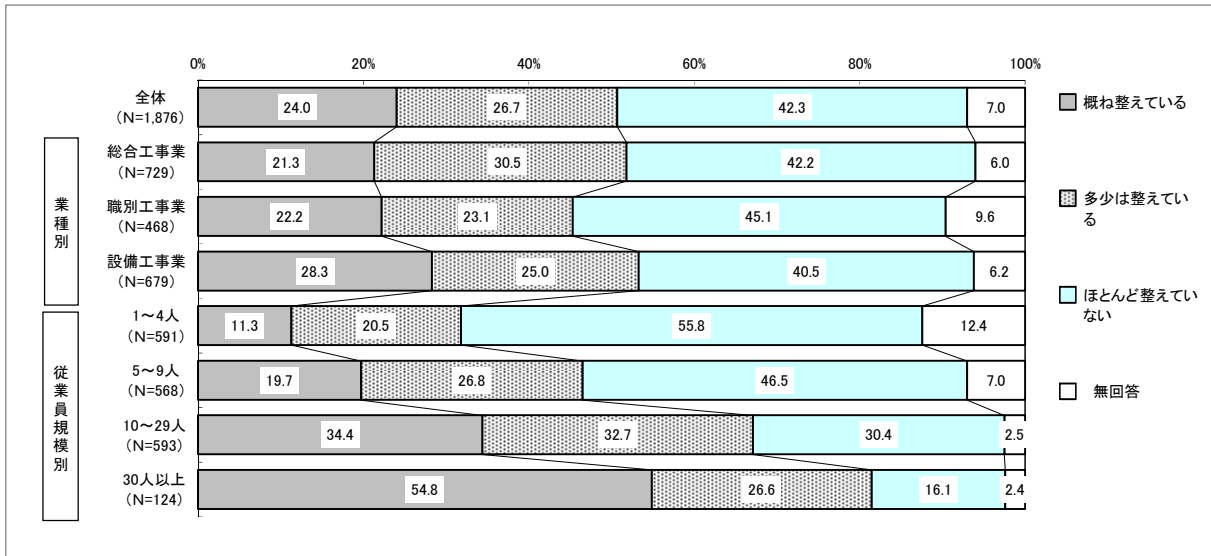
(2) 社内における女性技能労働者が働くための、女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況

社内における女性技能労働者が働くための施設の整備状況は、「ほとんど整えていない」が42.3%と最も高く、以下、「多少は整えている」が26.7%、「概ね整えている」が24.0%となっている。

業種別にみると、「ほとんど整えていない」は職別工事業で他の業種より高く、設備工事業で低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「概ね整えている」「多少は整えている」は概ね高く、合わせた割合は、10~29人で半数を、30人以上では8割を超えている。一方、「ほとんど整えていない」は1~4人で5割を超えている。

【図表34】社内における女性技能労働者が働くための施設の整備状況



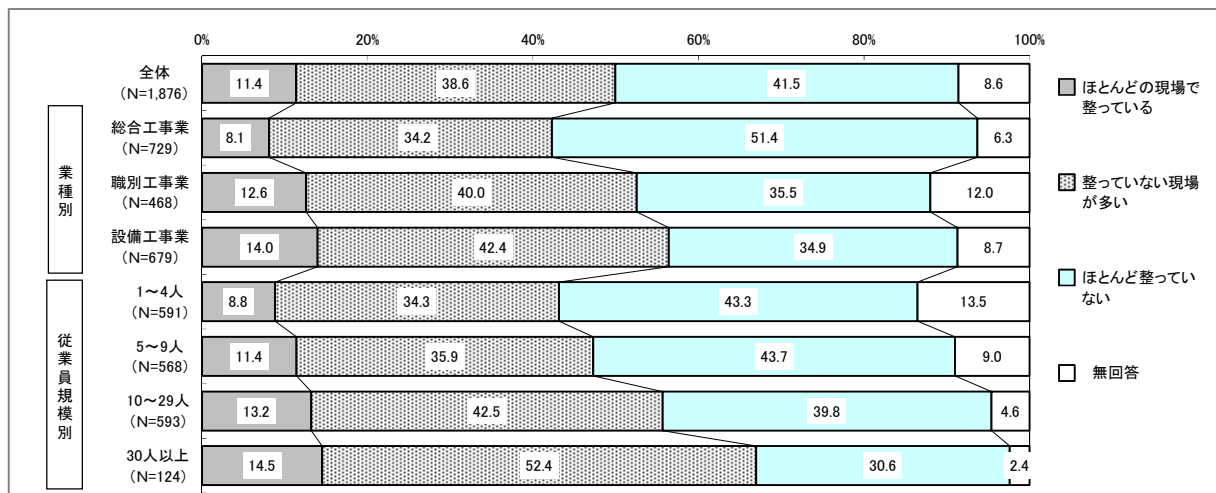
(3) 建設現場における女性技能労働者が働くための、女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況

建設現場における女性技能労働者が働くための施設の整備状況は、「ほとんど整っていない」が41.5%と最も高く、以下、「整っていない現場が多い」が38.6%、「ほとんどの現場で整っている」が11.4%と続く。

業種別にみると、「ほとんど整っていない」が総合工事業で他の業種より高い。

従業員規模別にみると、10人以上では「整っていない現場が多い」が半数を超えて最も高いが、9人以下では「ほとんど整っていない」が最も高く、4割を超えている。

【図表35】建設現場における女性技能労働者が働くための施設の整備状況



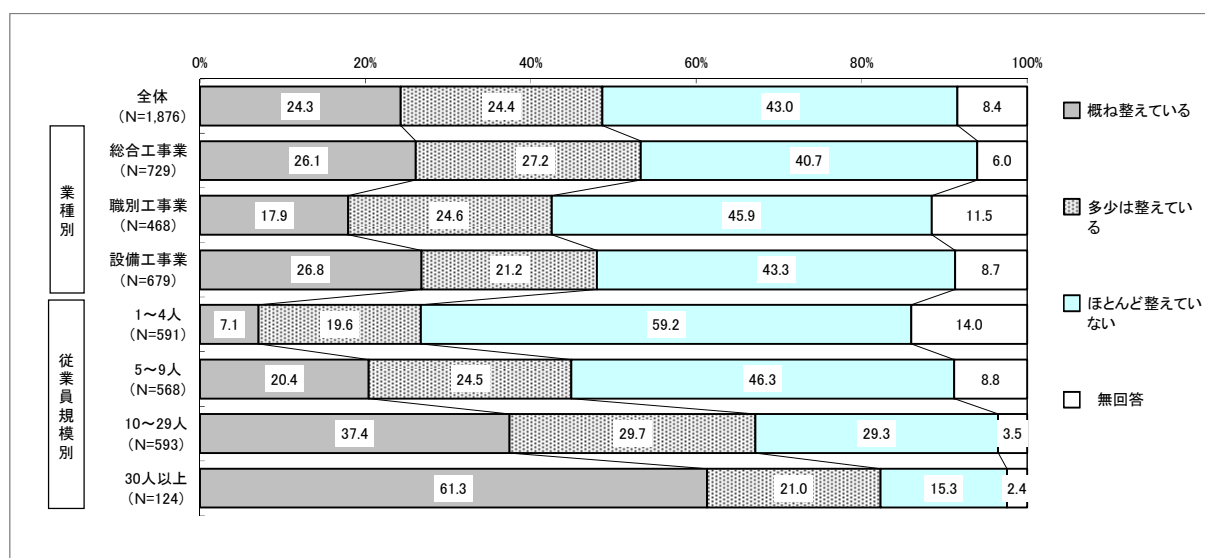
(4) 女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度（育児休暇など）の整備状況

女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度の整備状況は、「ほとんど整えていない」が43.0%と最も高く、以下、「多少は整えている」が24.4%、「概ね整えている」が24.3%と続く。

業種別にみると、職別工事業は「ほとんど整えていない」が他の業種より高く、「概ね整えている」は低い。

従業員規模別にみると、「概ね整えている」は規模が大きいほど高く、特に30人以上では6割を超えている。一方「ほとんど整えていない」は規模が小さいほど高く、特に1～4人では半数を上回っている。

【図表36】女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度の整備状況



H. 今後の「常用の技能労働者の雇用」に係る展望に関する事項

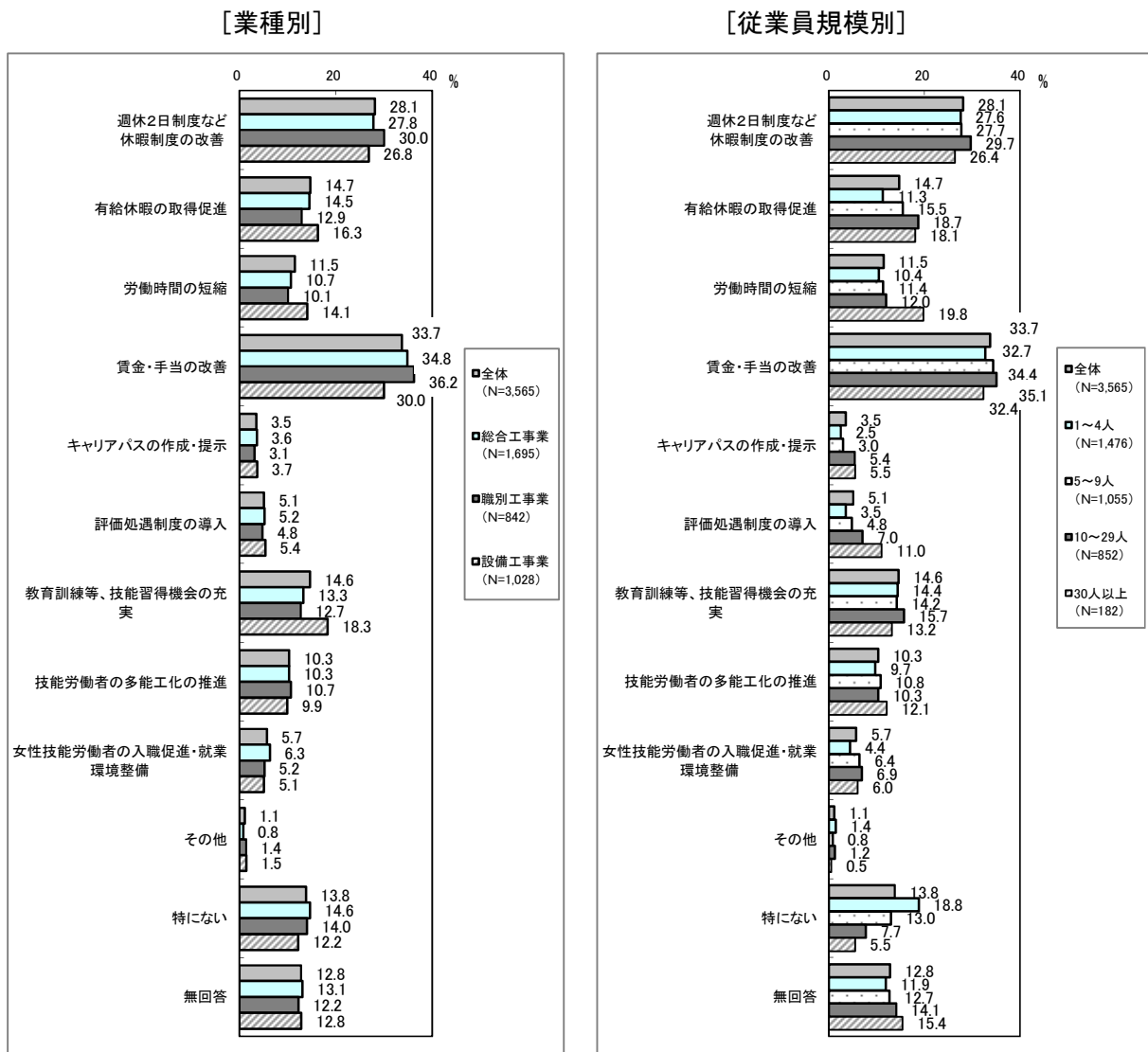
(1) 常用の技能労働者の雇用に関して、今後推進が必要と思う取り組み

常用の技能労働者の雇用に関して、今後推進が必要と思う取り組みは、「賃金・手当の改善」が33.7%と最も高く、以下、「週休2日制度など休暇制度の改善」が28.1%、「有給休暇の取得促進」が14.7%と続く。

業種別にみると、ほとんどの項目で設備工事業が他の業種より高く、「技能労働者の多能工化の推進」は1割を下回り他の業種より低い。また、「週休2日制度など休暇制度の改善」は職別工事業が他の業種より高く、唯一3割となっている。

従業員規模別にみると、概ね規模が大きいほど高い傾向にあり、30人以上で「評価処遇制度の導入」が唯一1割を超えている。

【図表37】 常用の技能労働者の雇用に関して、今後推進が必要と思う取り組み



I. 情報機器の使用による労働生産性の向上に関する事項

(1) 事務業務や現場業務への活用を目的とした情報機器の保有状況

事務業務や現場業務への活用を目的とした情報機器の保有状況は、「パソコン」が95.9%と最も高く、以下、「スマートフォン」が63.7%、「タブレット端末」が30.9%と続く。

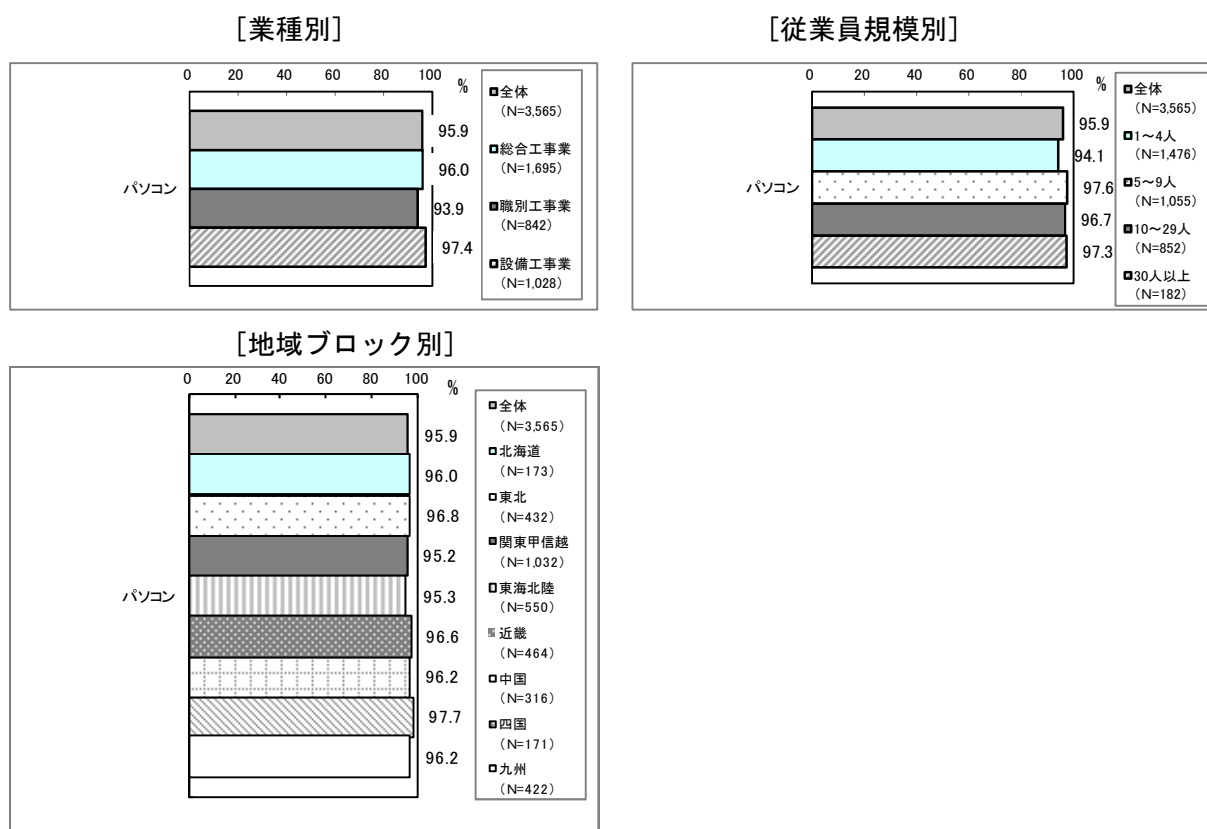
業種別にみると、全業種で大きな差はみられないが、「タブレット端末」が職別工事業で低く、「パソコン」は設備工事業で高い。

従業員規模別にみると、区分別で大きな差はみられないが、1～4人で「タブレット端末」が低く、30人以上では4割を超えている。

企業所在地（ブロック）別にみると、「スマートフォン」は東北で、「タブレット端末」は東北、東海北陸で他の地域より割合が低い。

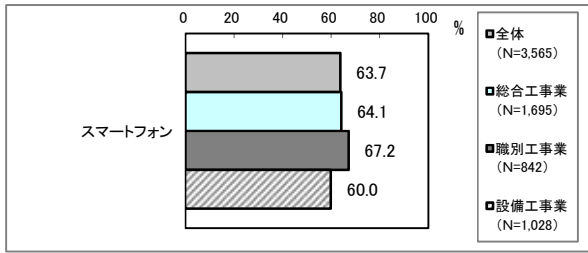
【図表38】事務業務や現場業務への活用を目的とした情報機器の保有状況

パソコン

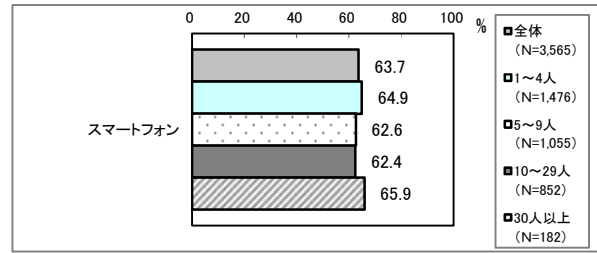


スマートフォン

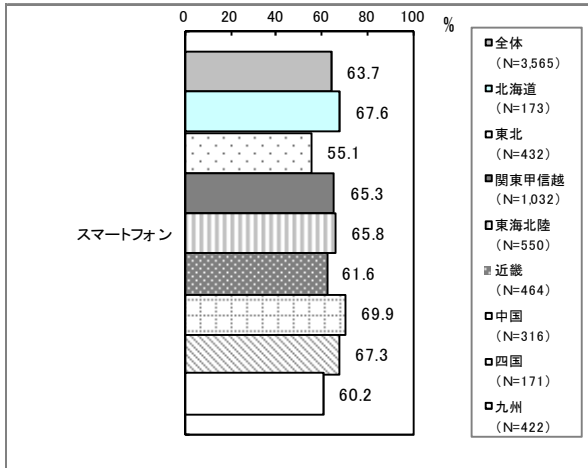
[業種別]



[従業員規模別]

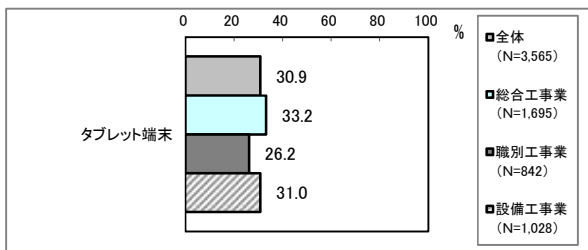


[地域ブロック別]

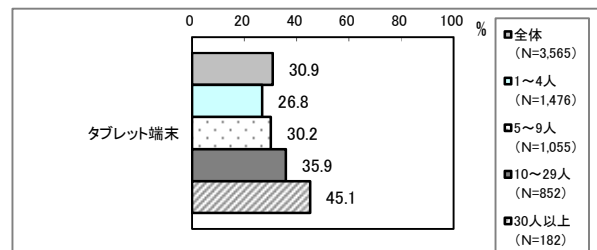


タブレット端末

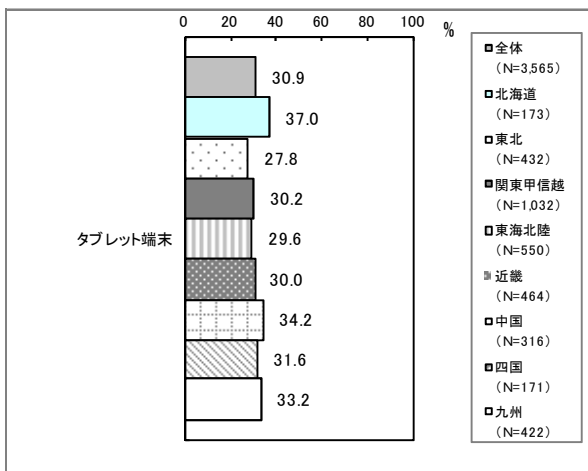
[業種別]



[従業員規模別]



[地域ブロック別]



(2) 保有する情報機器の活用状況

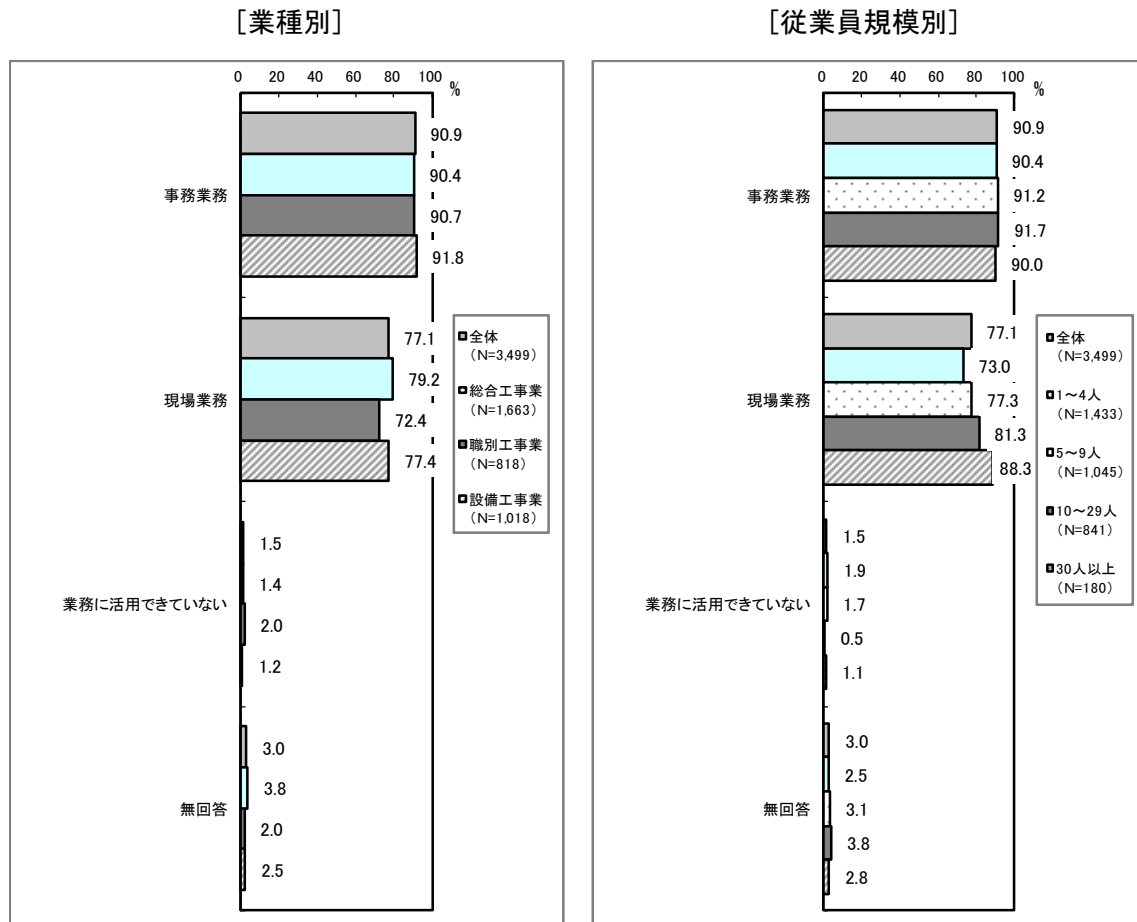
保有する情報機器の活用状況は、「事務業務」が90.9%と最も高く、以下、「現場業務」が77.1%、「業務に活用できていない」が1.5%と続く。

業種別にみると、「現場業務」で職別工事業がやや低い。

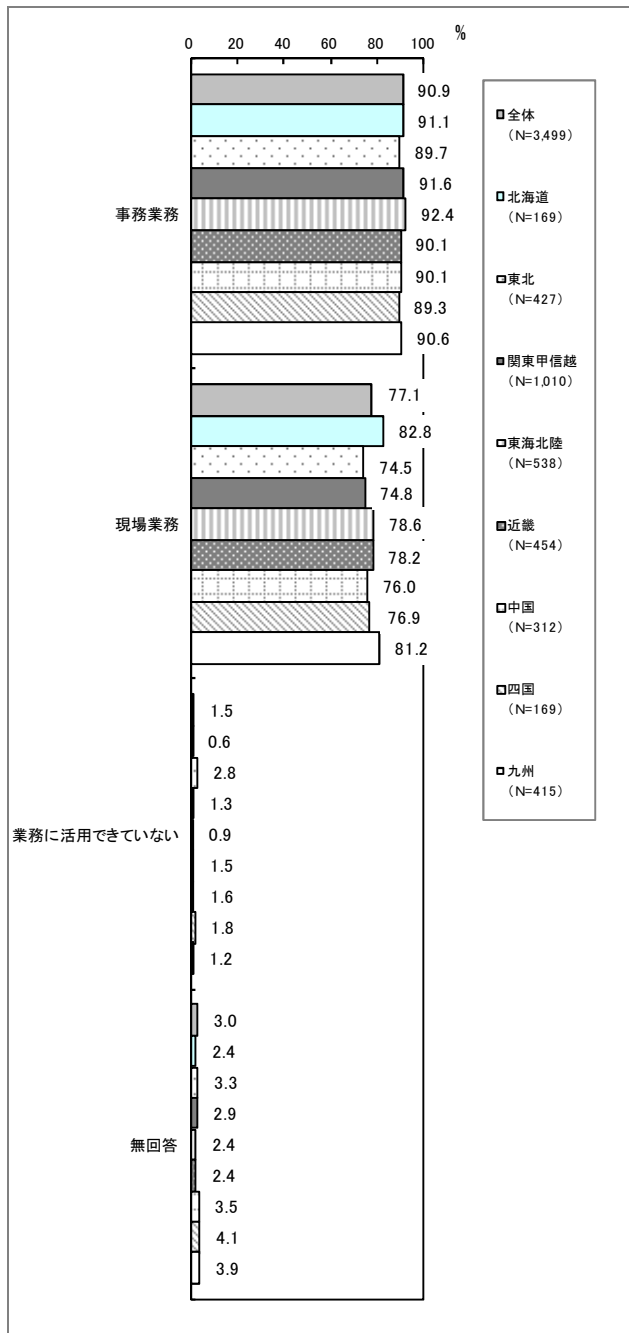
従業員規模別にみると、「現場業務」は規模が大きいほど高い傾向にあるが、その他の項目で大きな差はみられない。

企業所在地（ブロック）別にみると、「現場業務」は北海道と九州が他の地域よりやや高い傾向にあるが、その他の項目で大きな差はみられない。

【図表39】 保有する情報機器の活用状況



[地域ブロック別]



(3) 情報機器の使用を促すような元請事業者や親会社からの要請や意向の影響の有無

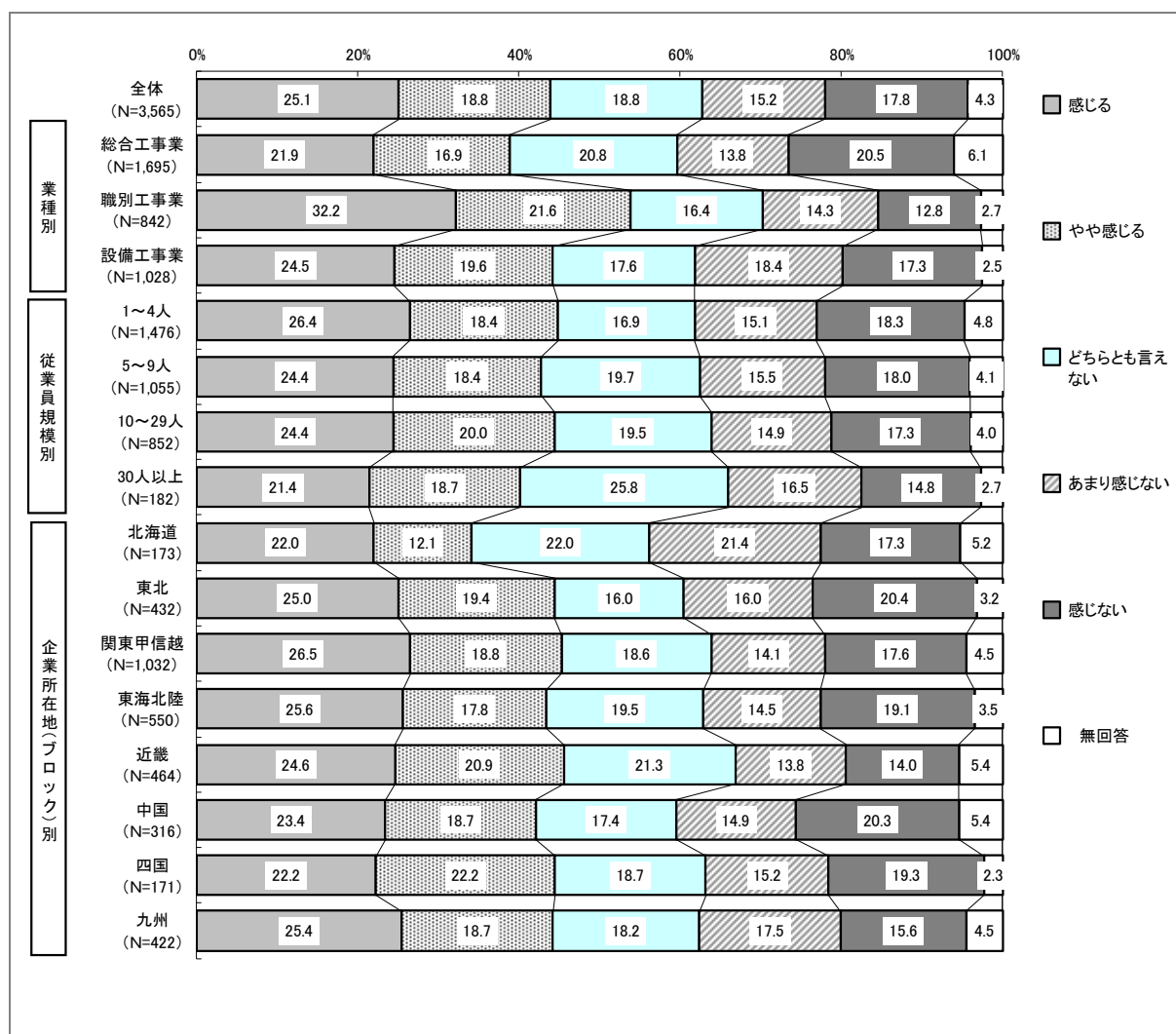
情報機器の使用を促すような元請事業者や親会社からの要請や意向の影響の有無は、「感じる」が25.1%と最も高く、以下、「やや感じる」および「どちらとも言えない」が18.8%、「感じない」が17.8%と続く。

業種別にみると、「感じる」と「やや感じる」の合計が職別工事業で5割を上回った。総合工事業では「どちらともいえない」が他の業種より高い。

従業員規模別にみると、「やや感じる」が10～29人で高いが、規模別による差はあまりみられない。

企業所在地（ブロック）別にみると、「感じる」と「やや感じる」の合計が北海道で3割と他の地域より低い。

【図表40】 情報機器の使用を促すような元請事業者や親会社からの要請や意向の影響の有無



(4) 情報機器の使用に際する元請事業者や親会社からの要請や意向による判断への影響

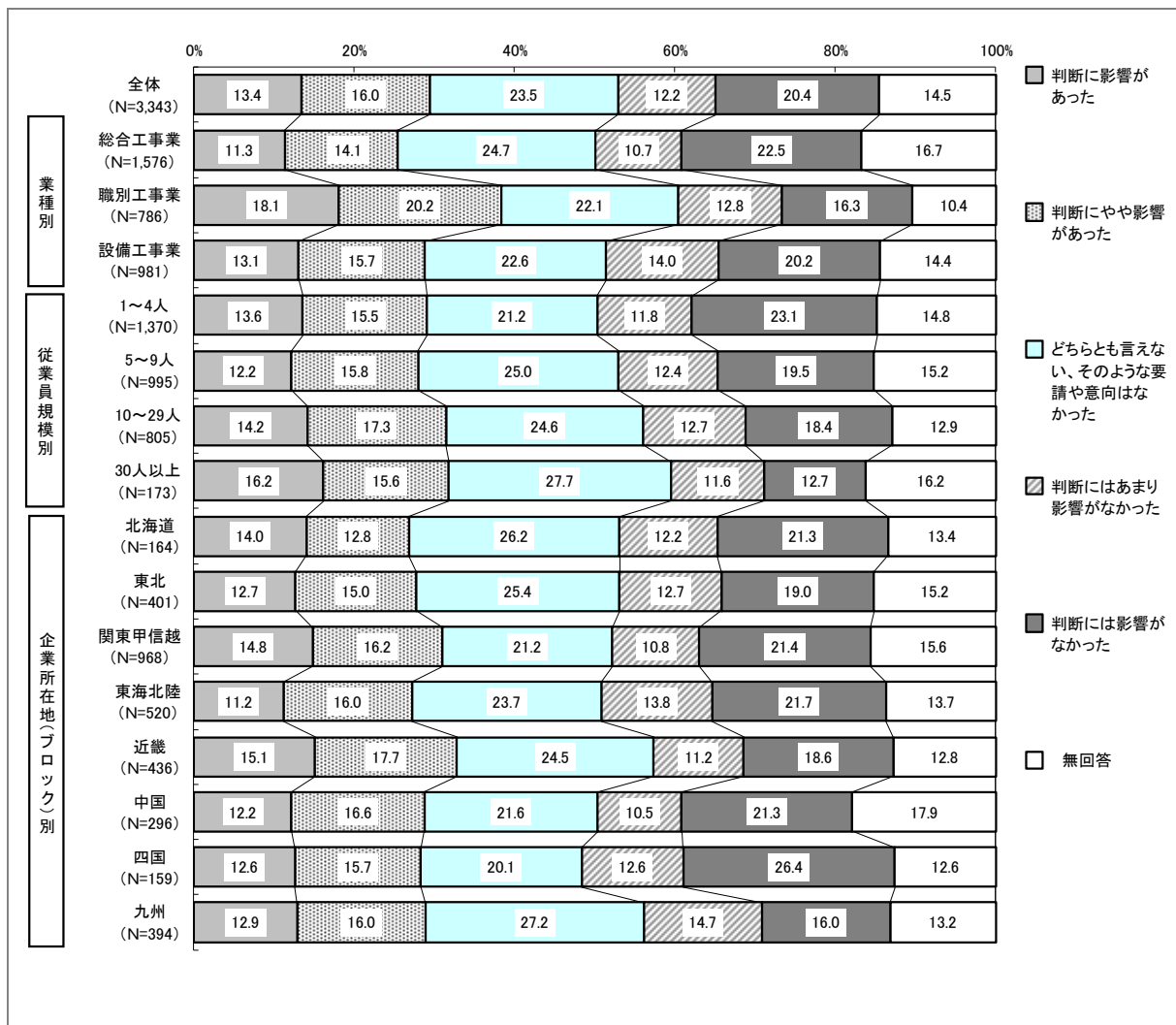
情報機器の使用に際する元請事業者や親会社からの要請や意向による判断への影響は、「どちらとも言えない、そのような要請や意向はなかった」が23.5%と最も高く、以下、「判断には影響がなかった」が20.4%、「判断にやや影響があった」が16.0%と続く。

業種別にみると、職別工事業で「判断にやや影響があった」が高く、総合工事業は低い。

従業員規模別にみると、10人以上で「判断に影響があった」と「判断にやや影響があった」の合計が3割を超えている。1~4人で「判断には影響がなかった」が唯一2割を上回ったが、規模による大きな差はあまりみられない。

企業所在地（ブロック）別にみると、関東甲信越と近畿で「判断に影響があった」と「判断にやや影響があった」の合計が3割を超え、やや高い。

【図表41】 情報機器の使用に際する元請事業者や親会社からの要請や意向による判断への影響



(5) 情報機器の使用を促すような周辺同規模事業所からの情報提供の影響の有無

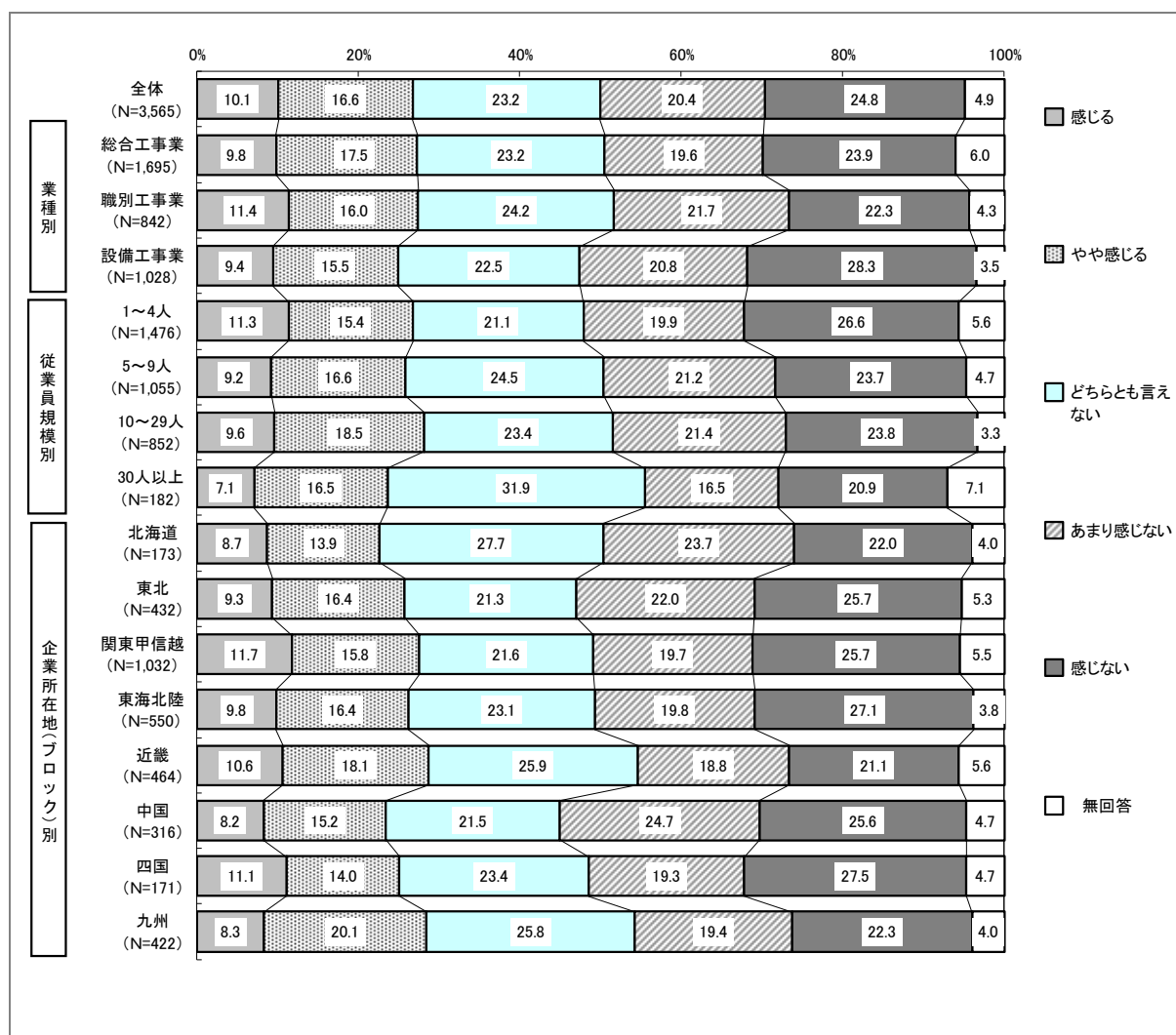
情報機器の使用を促すような周辺同規模事業所からの情報提供の影響の有無は、「感じない」が24.8%と最も高く、以下、「どちらとも言えない」が23.2%、「あまり感じない」が20.4%と続く。

業種別にみると、職別工事業で「感じる」が唯一1割を上回っているが、全業種で「あまり感じない」と「感じない」の合計が「感じる」と「やや感じる」の合計を上回った。

従業員規模別にみると、「どちらとも言えない」は30人以上が他の区分より高く、「感じる」が低い。29人以下で「あまり感じない」と「感じない」の合計が高くなっている。

企業所在地（ブロック）別にみると、近畿と九州では「感じる」と「やや感じる」の合計が他の地域よりやや高い。

【図表42】 情報機器の使用を促すような周辺同規模事業所からの情報提供の影響の有無



(6) 情報機器の使用に際する周辺同規模事業所からの情報提供による判断への影響

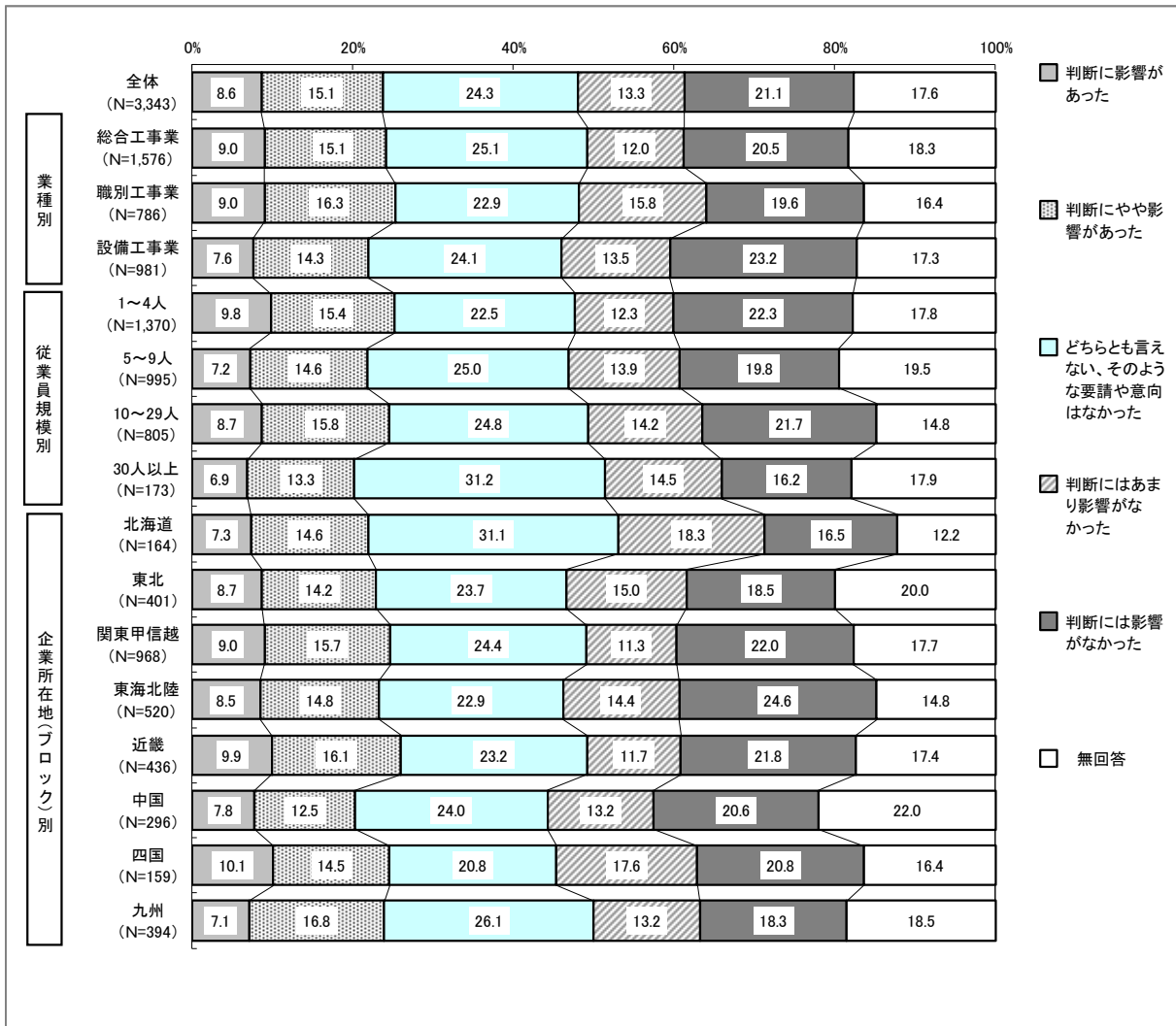
情報機器の使用に際する周辺同規模事業所からの情報提供による判断への影響は、「どちらとも言えない、そのような要請や意向はなかった」が24.3%と最も高く、以下、「判断には影響がなかった」が21.1%、「判断にやや影響があった」が15.1%と続く。

業種別にみると、設備工事業で「判断には影響がなかった」が高いが、ほとんどの項目で他の業種より低い。「判断にはあまり影響がなかった」と「判断には影響がなかった」の合計は全業種で3割を超えている。

従業員規模別にみると、「どちらとも言えない、そのような要請や意向はなかった」は30人以上で3割を超え、他の区分より高くなっている。

企業所在地（ブロック）別にみると、中国で「判断に影響があった」と「判断にやや影響があった」の合計が他の地域よりやや低い。

【図表43】 情報機器の使用に際する周辺同規模事業所からの情報提供による判断への影響



(7) 情報機器の使用による業務効率化への効果

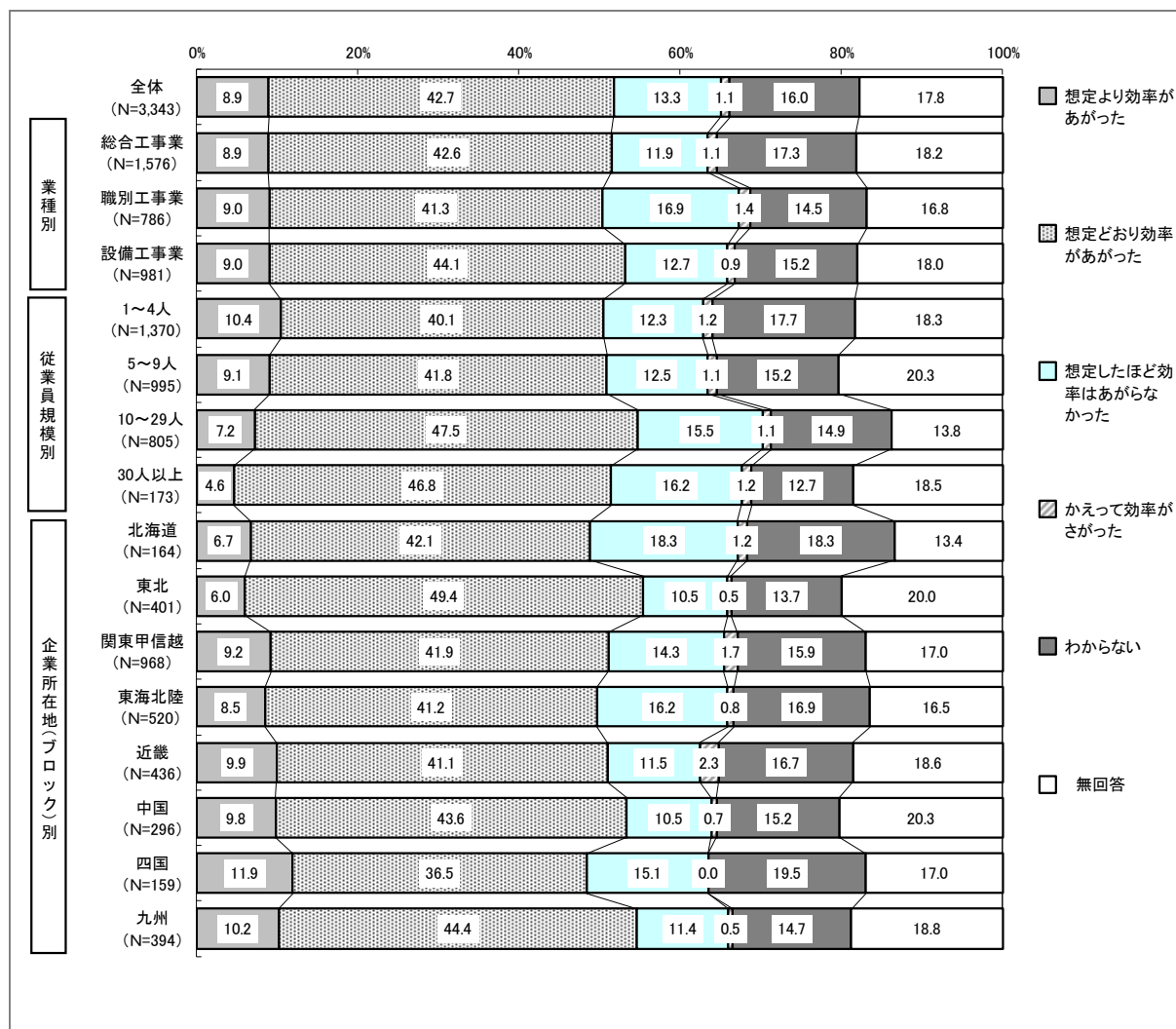
情報機器の使用による業務効率化への効果は、「想定どおり効率が上がった」が42.7%と最も高く、以下、「わからない」が16.0%、「想定したほど効率はあがらなかった」が13.3%と続く。

業種別にみると、職別工事業で「想定したほど効率はあがらなかった」が高く、設備工事業で低い。全業種で「効率が上がった」と「想定どおり効率が上がった」の合計が5割を超えている。

従業員規模別にみると、すべての規模で「効率が上がった」と「想定どおり効率が上がった」の合計が5割を超えている。「想定したほど効率はあがらなかった」では30人以上で高い。

企業所在地（ブロック）別にみると、四国、九州で「想定より効率が上がった」が1割を超え、他の地域よりやや高い。

【図表44】 情報機器の使用による業務効率化への効果



(8) 情報機器の使用後に発生した課題

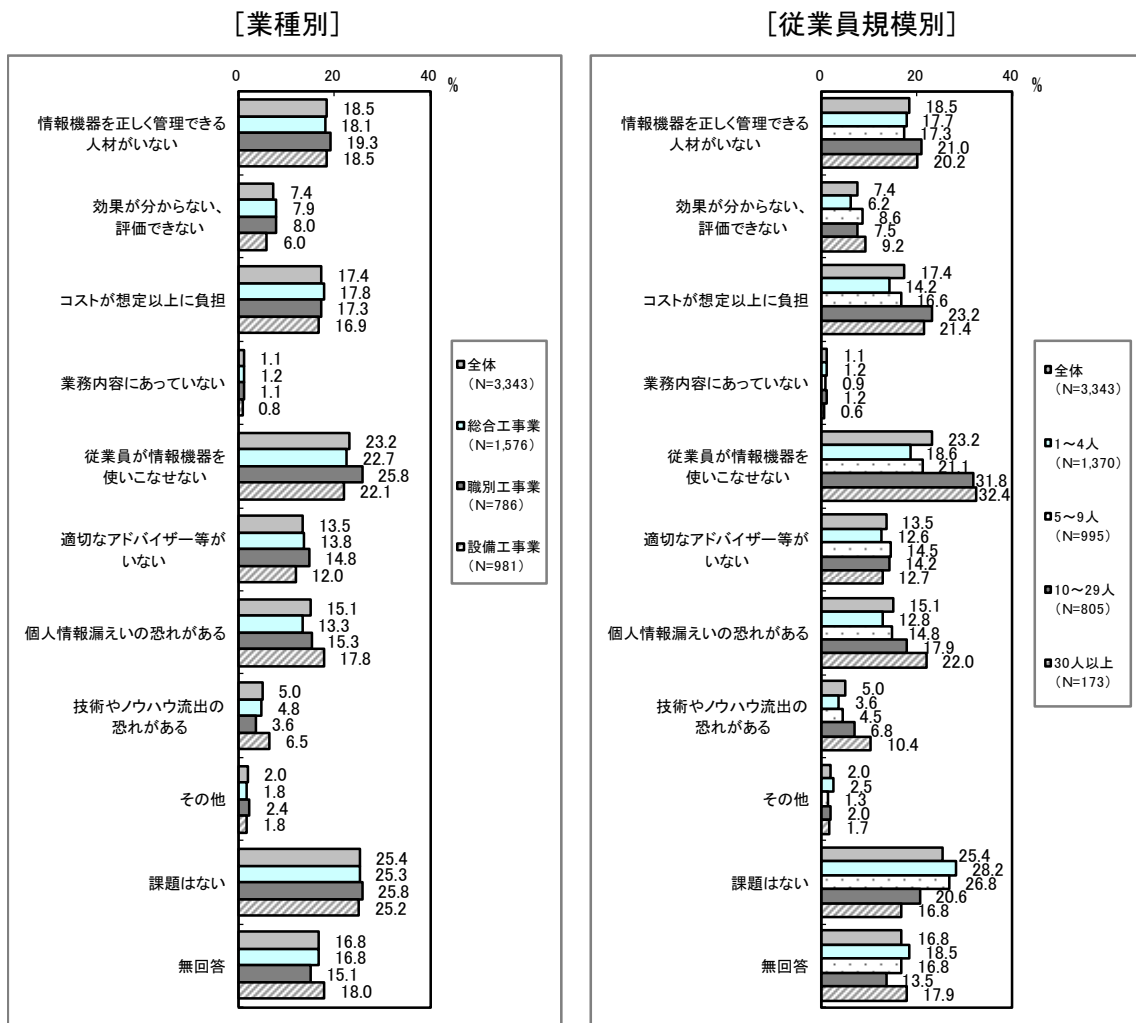
情報機器の使用後に発生した課題は、「課題はない」が25.4%と最も高く、以下、「従業員が情報機器を使いこなせない」が23.2%、「情報機器を正しく管理できる人材がない」が18.5%と続く。

業種別にみると、設備工事業で「個人情報漏えいの恐れがある」「技術やノウハウ流出の恐れがある」が高い。

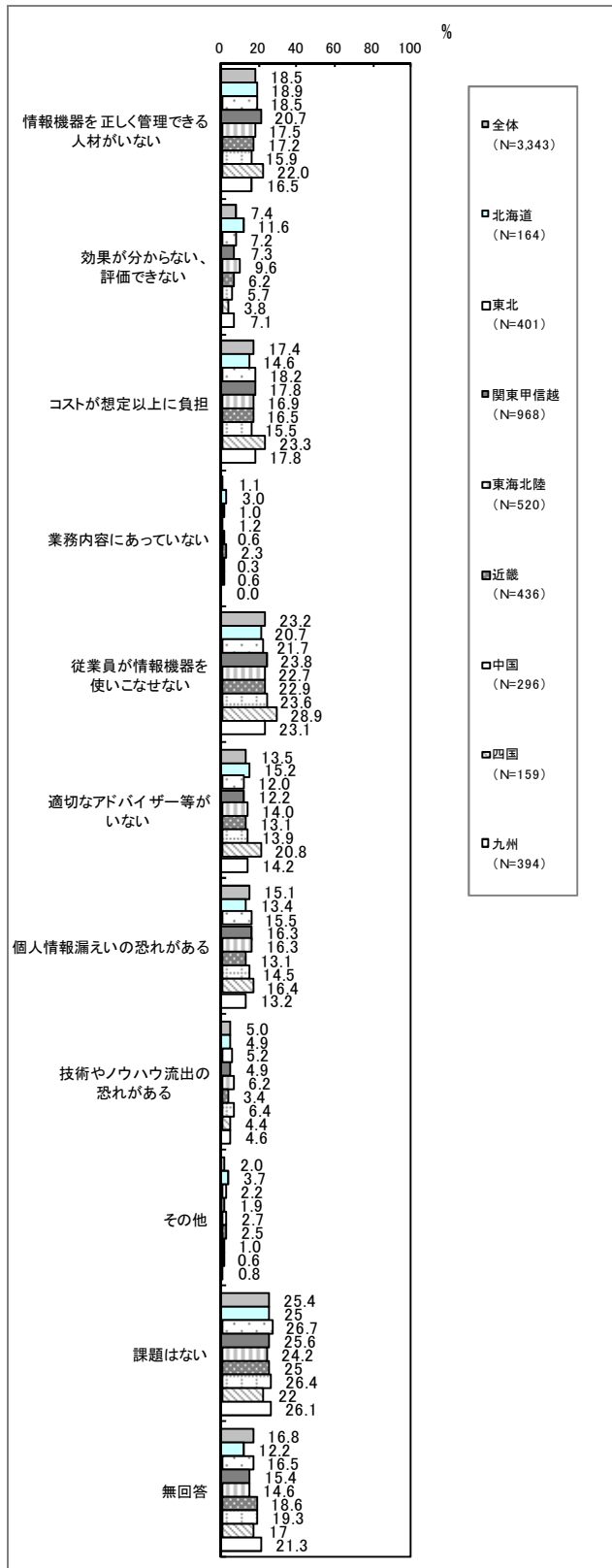
従業員規模別にみると、「コストが想定以上に負担」「従業員が情報機器を使いこなせない」「個人情報漏えいの恐れがある」の項目で、概ね規模が大きいほど高い傾向にある。一方で、「課題はない」は規模が小さいほど低い傾向にある。

企業所在地（ブロック）別にみると、四国で「情報機器を正しく管理できる人材がない」「コストが想定以上に負担」「従業員が情報機器を使いこなせない」「適切なアドバイザー等がない」の項目が他の地域より高い。

【図表45】 情報機器の使用後に発生した課題



[地域ブロック別]

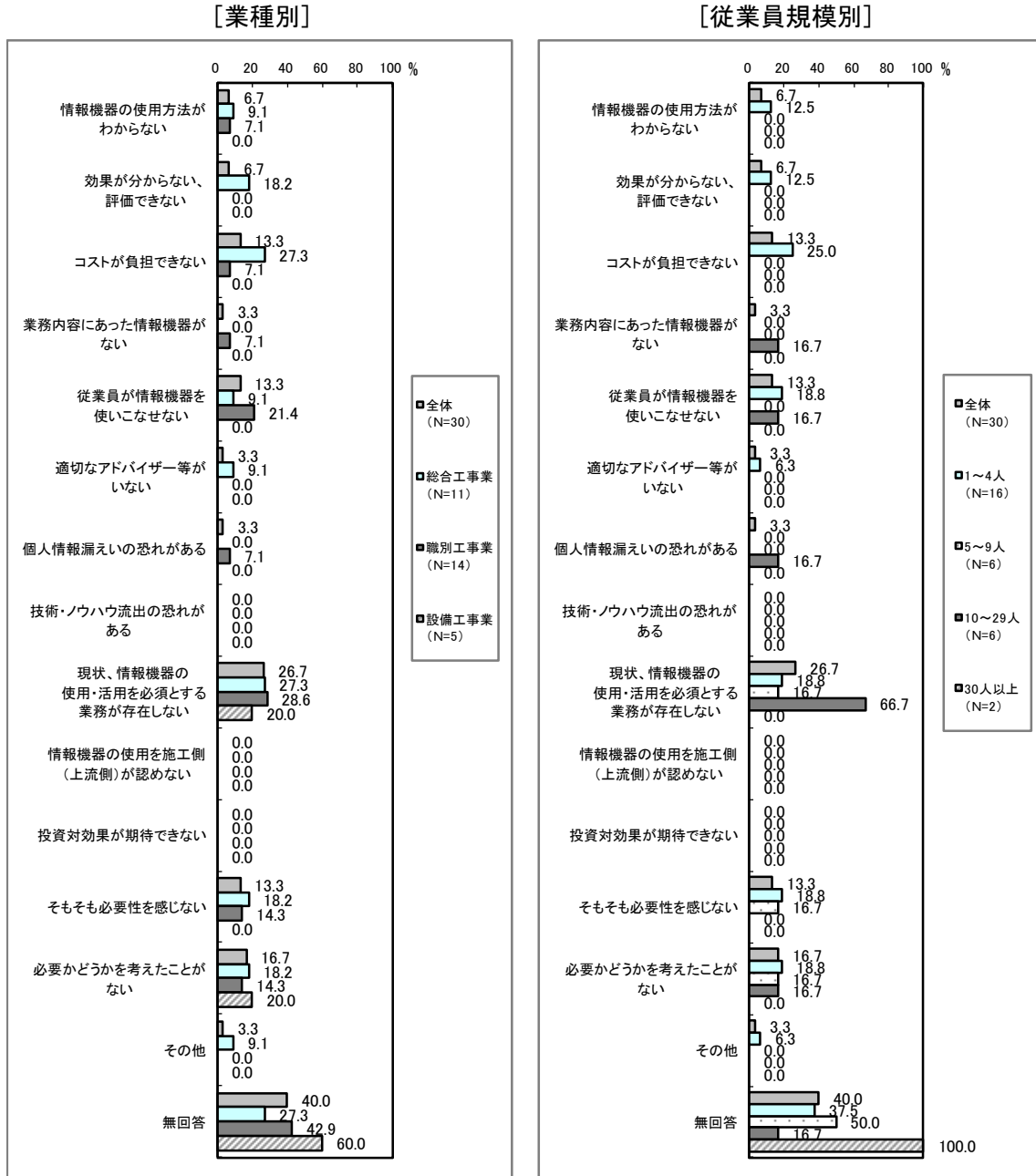


(9) 情報機器を使用しない理由

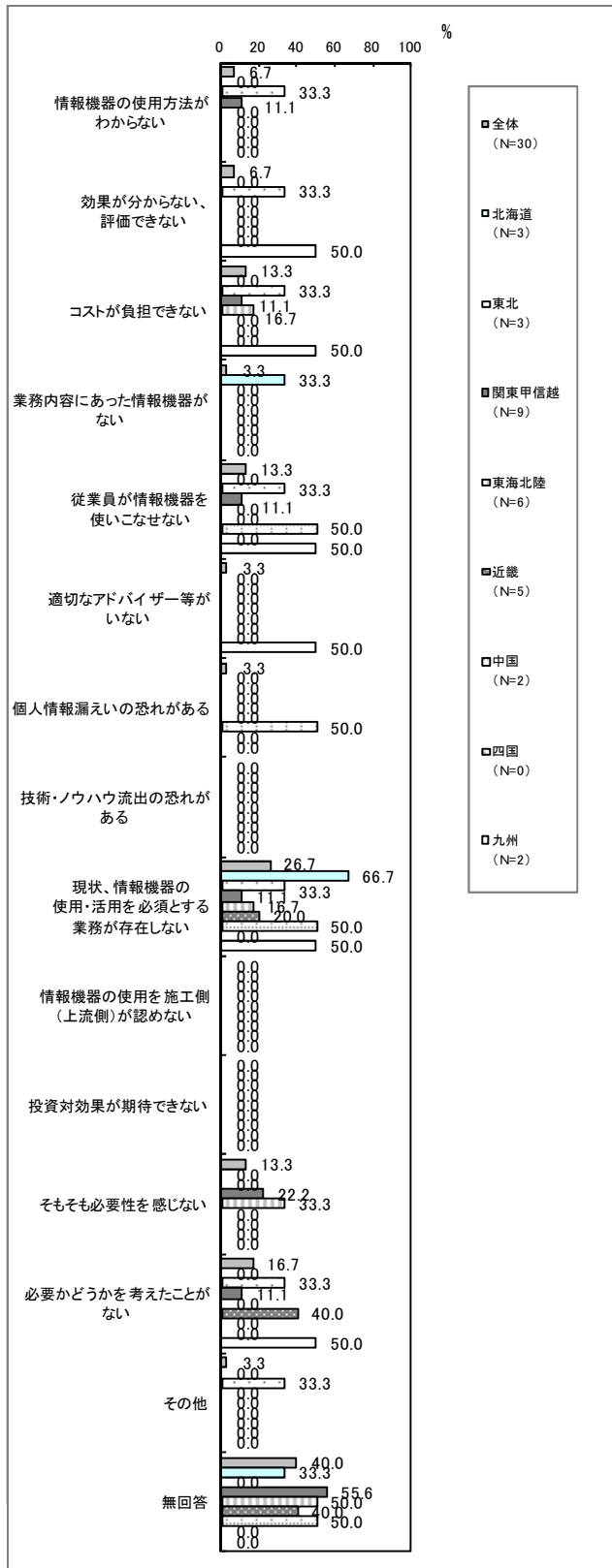
情報機器を使用しない理由は、「無回答」を除くと「現状、情報機器の使用・活用を必須とする業務が存在しない」が26.7%と最も高く、以下、「必要かどうかを考えたことがない」が16.7%、「コストが負担できない」「従業員が情報機器を使いこなせない」および「そもそも必要性を感じない」が13.3%と続く。

クロス集計についてはサンプル数が少ないため、コメントは控える。

【図表46】 情報機器を使用しない理由



[地域ブロック別]

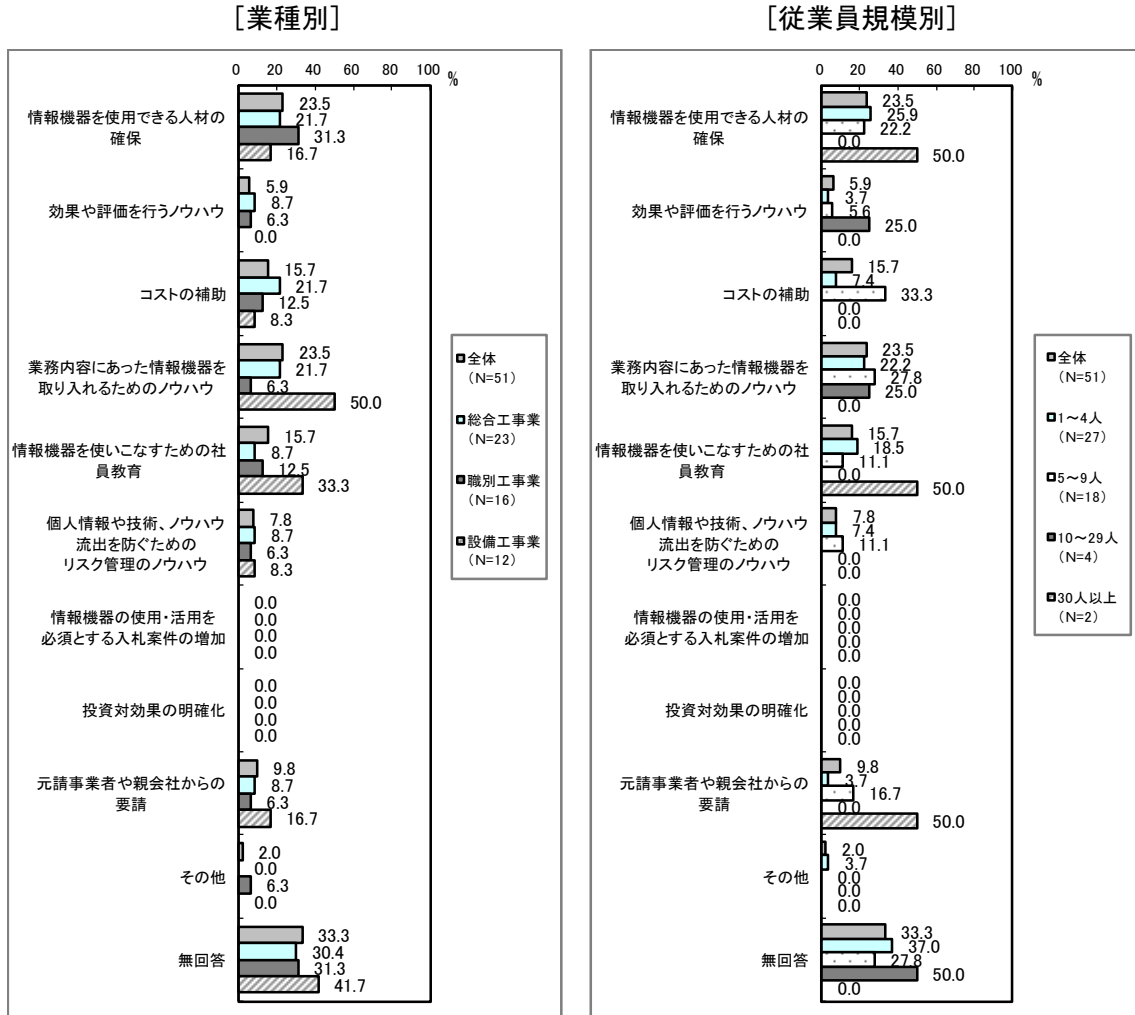


(10) 情報機器使用のために必要なこと

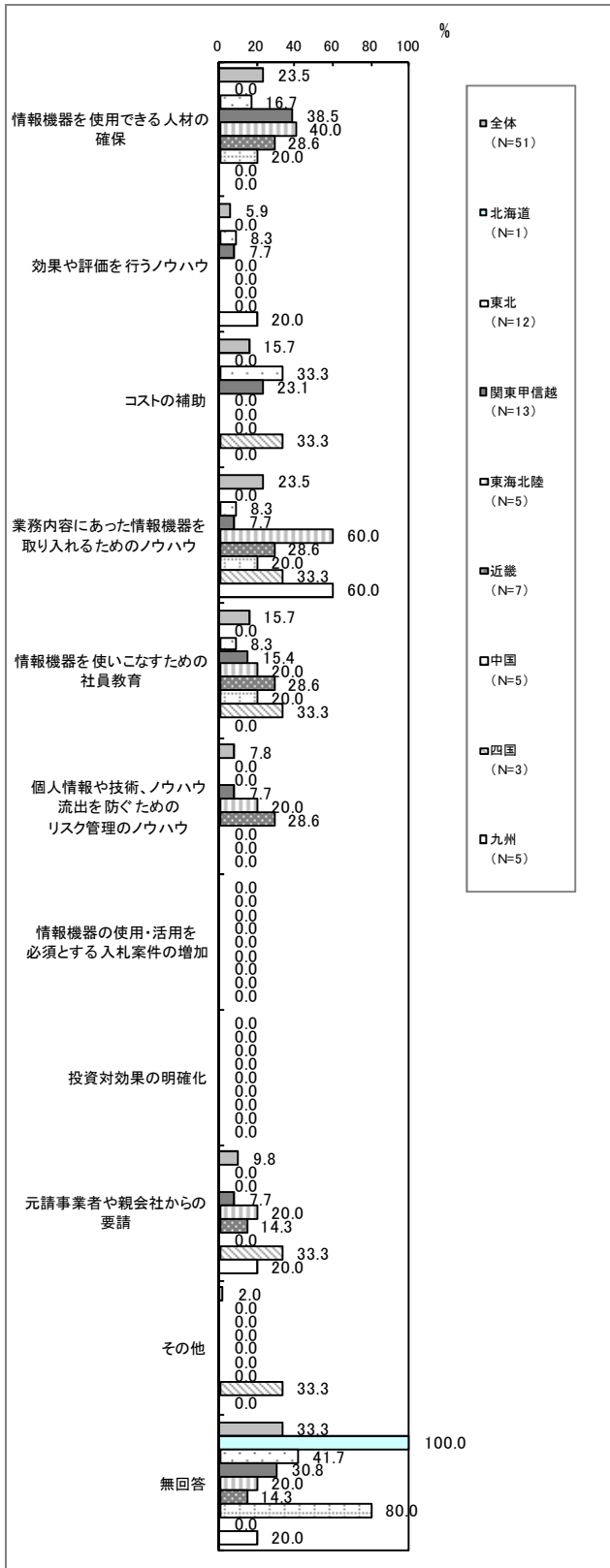
情報機器使用のために必要なことは、「無回答」を除くと「情報機器を使用できる人材の確保」および「業務内容にあった情報機器を取り入れるためのノウハウ」が23.5%と最も高く、以下、「コストの補助」および「情報機器を使いこなすための社員教育」が15.7%と続く。

クロス集計についてはサンプル数が少ないため、コメントは控える。

【図表47】 情報機器使用のために必要なこと



[地域ブロック別]



J. 建設キャリアアップシステムに関する事項

(1) 建設キャリアアップシステムへの登録状況

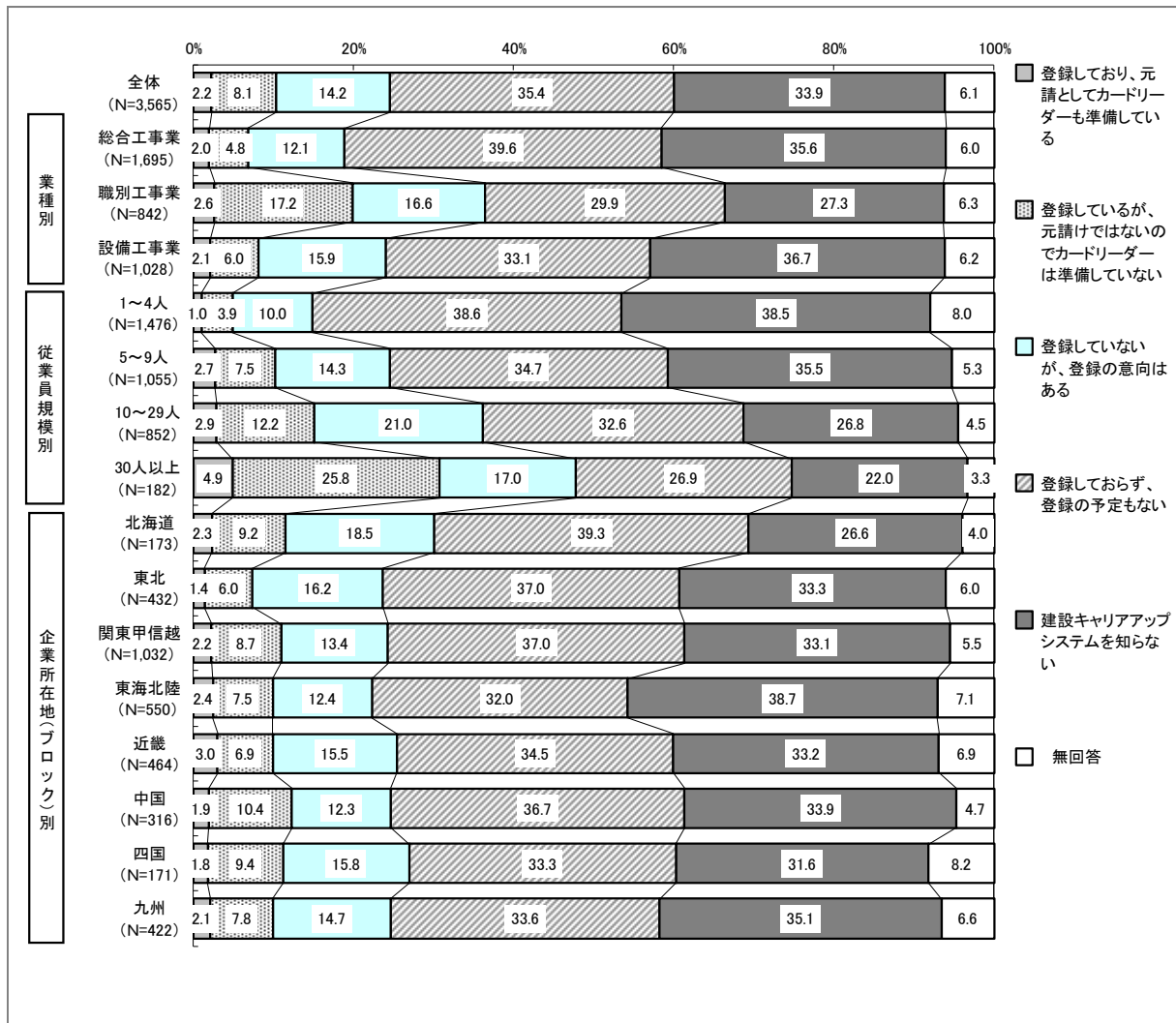
建設キャリアアップシステムへの登録状況は、「登録しておらず、登録の予定もない」が35.4%と最も高く、以下、「建設キャリアアップシステムを知らない」が33.9%、「登録していないが、登録の意向はある」が14.2%と続く。

業種別にみると、「登録しており、元請としてカードリーダーも準備している」は大きな差異はみられず、「登録しているが、元請けではないのでカードリーダーは準備していない」は職別工事業が1割を超え、他の業種を上回っている。

従業員規模別にみると、「登録しているが、元請けではないのでカードリーダーは準備していない」は30人以上で他の区分より高く、唯一2割を超えている。「登録していないが、登録の意向はある」は10~29人で高く、1~4人で低い。

企業所在地（ブロック）別にみると、「登録しており、元請としてカードリーダーも準備している」は大きな差異はみられず、「登録しているが、元請けではないのでカードリーダーは準備していない」は中国が1割を超え、他の地域を上回っている。

【図表48】建設キャリアアップシステムへの登録状況



(2) 技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取り組み

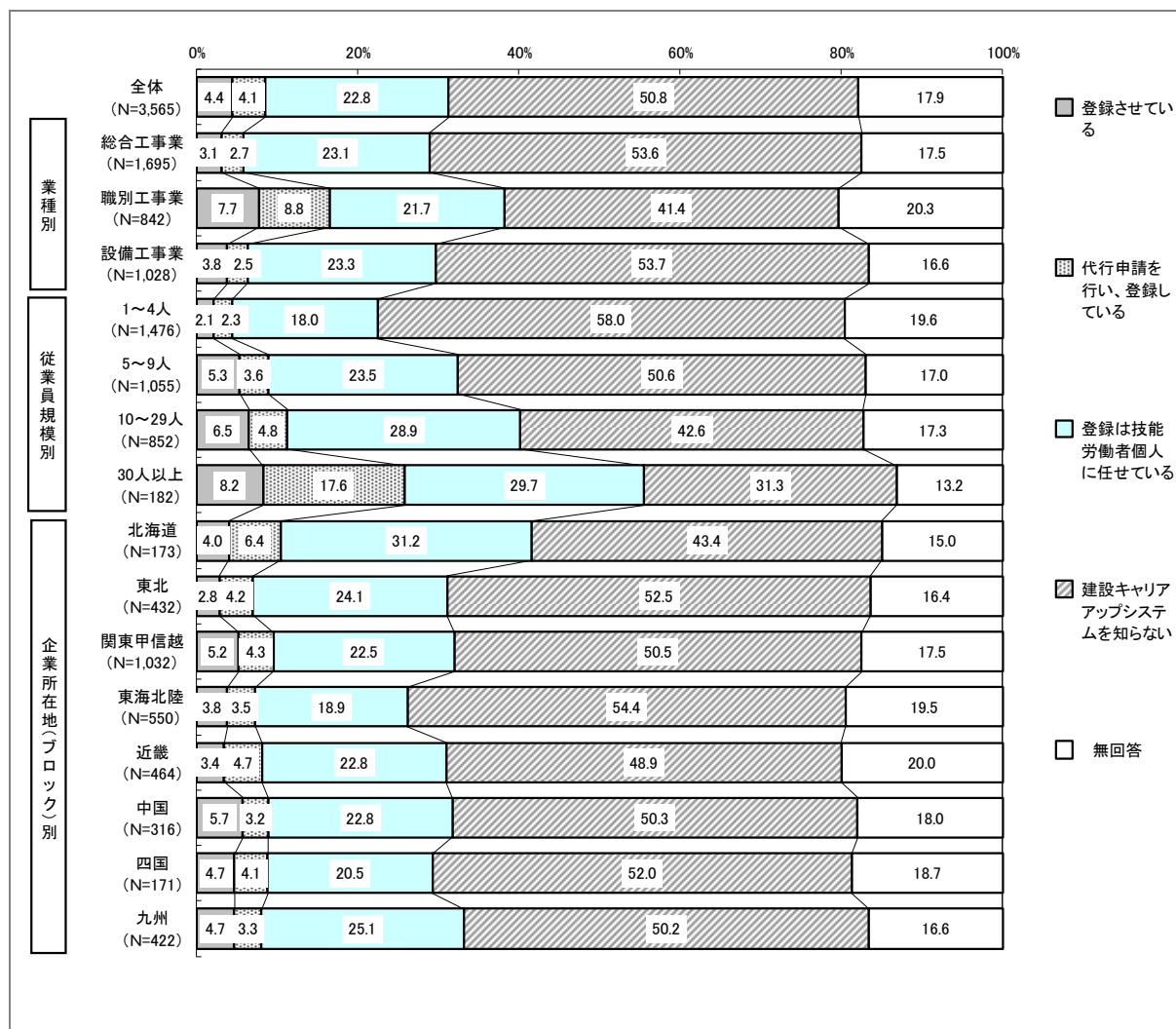
技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取り組みは、「建設キャリアアップシステムを知らない」が50.8%、「登録は技能労働者個人に任せている」が22.8%となっている。

業種別にみると、職別工事業で「登録させている」「代行申請を行い、登録している」が他の業種を上回っている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「登録させている」「代行申請を行い、登録している」「登録は技能労働者個人に任せている」の割合が高い傾向にある。

企業所在地（ブロック）別にみると、「登録させている」「代行申請を行い、登録している」はいずれも大きな差異はみられない。

【図表49】 技能労働者への建設キャリアアップシステム登録に対する取り組み



(3) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

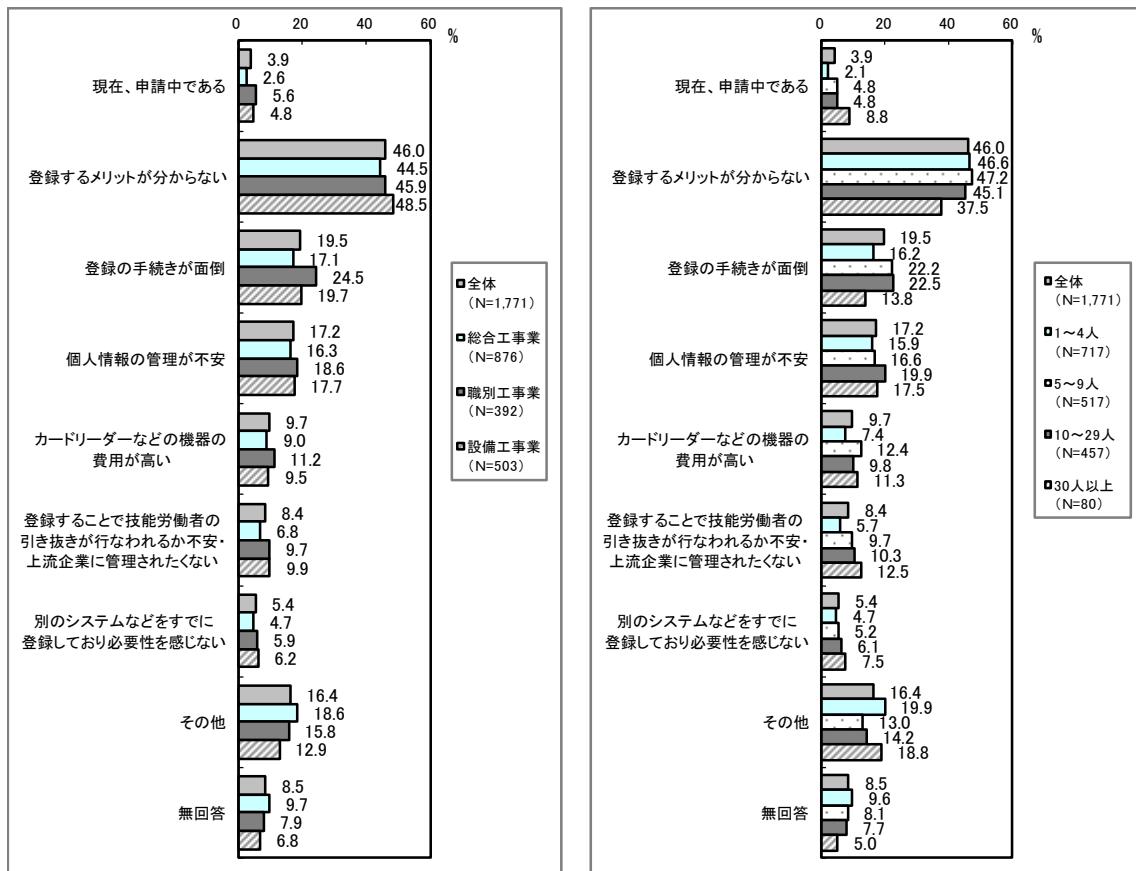
建設キャリアアップシステムに登録していない理由は、「登録するメリットが分からない」が46.0%と最も高く、以下、「登録の手続きが面倒」が19.5%、「個人情報の管理が不安」が17.2%と続く。

業種別にみると、いずれの業種も「登録するメリットが分からない」が最も高く、特に設備工事業が他の業種よりやや高い。また、職別工事業では「登録の手続きが面倒」「個人情報の管理が不安」が他の業種を上回っている。

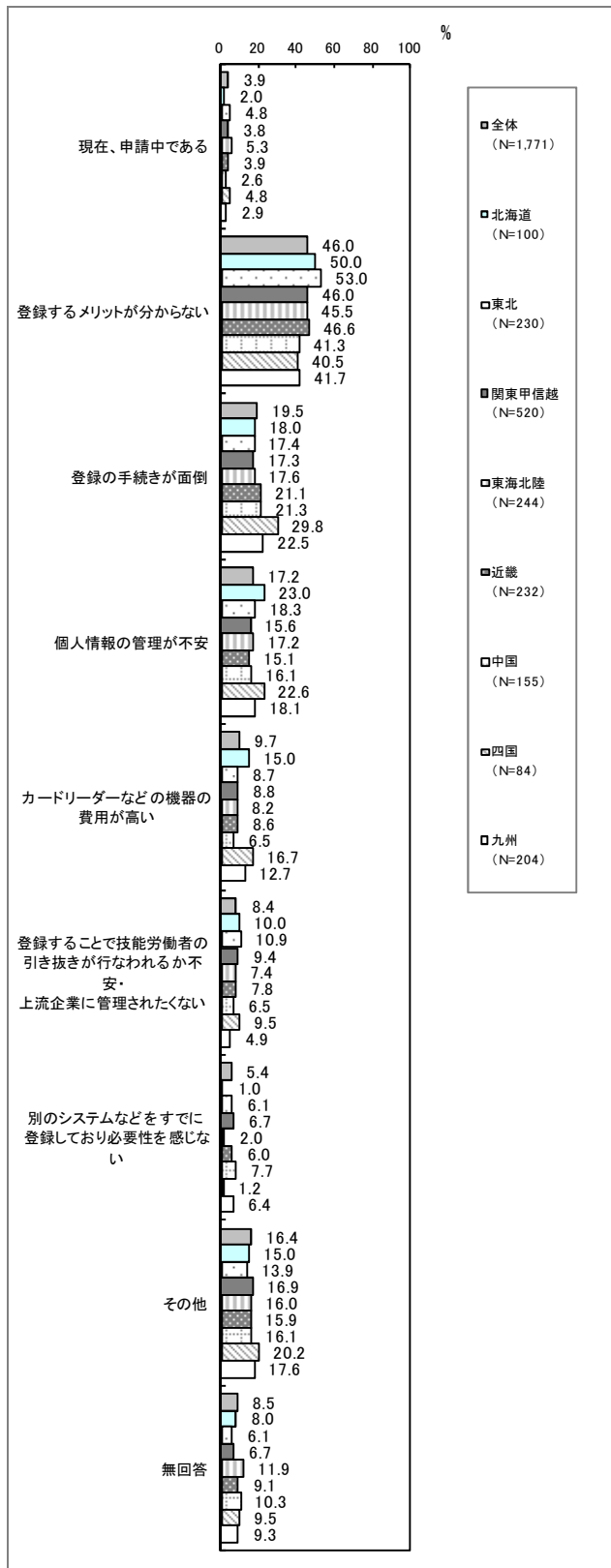
従業員規模別にみると、概ね規模が小さいほど「登録するメリットが分からない」が高い傾向にある。

企業所在地（ブロック）別にみると、いずれも「登録するメリットが分からない」が最も高く、特に北海道と東北は5割以上となっている。

【図表50】 建設キャリアアップシステムに登録していない理由
[業種別] [従業員規模別]



[地域ブロック別]



K. ご意見、ご要望

ご意見、ご要望を 515 社からいただいた。
 主なものについて、項目ごとにまとめて以下に掲載する。

項目	内容
①人材育成	人材育成をする時間がつくれず、中途採用（即戦力となる人材）のみでの雇用が、今後の課題。事業承継のことも含め、建設業の将来性に不安がある。 内装の職人が不足している。けれど、雇用して育成するには、1人前になれば独立されてしまうので育成中の費用がムダになる。その辺が難しい。
②若年層の入職者不足	木造建築の技術を専門的に学ぶ学校を作る。また、それらの職人を増やす施策を考えて欲しい。（大工職人、屋根板金加工、瓦、外壁施工、左官工等） 外での力仕事に体力的な自信がない若年労働者が多く、建設業が若者の職業選択肢の中に入らなくなっている。お金を掛けて募集をしても電話一本入らない現状で困っています。
③単価の引き上げ	最低賃金の押上げ等が特にクローズアップされているように思うが、単純にベースアップや賃金体系を変化させると経営維持が困難となることも想定される。
④労働環境 [週休2日等]	労働環境の改善（週休2日制・労働時間短縮・有給休暇）の徹底と、それを行えるだけの労務価格と工期の見直し。 職人不足の要因として、労働時間の長さ（駐車場確保のため5~6時に出ます）、工期短縮などで職人の人数が確保できないため、1人の負担が大きい。 技能労働者も近い将来、完全週休2日制および月給制への移行が必要になってくるとは感じている。その為には、年間通して、偏りが無い仕事量を与える必要がある。発注者の方にも、年間通してバランスよい発注をお願いしたい。
⑤助成金・補助金	中小企業における人材育成や発展の為に補助金等の増額や申請書類等の簡素化をのぞむ。 バブルの頃に投資した設備が更新時期にきていて、投資が縮小または廃業かの選択を迫られている所があると思います。それらに補助をお願いしたいです。
⑥賃金額の改善	建設業の下請およびいわゆる職人の賃金を次世代の技術教育等に投資できる程度の金額になる様に指導して頂きたいです。
⑦安定した仕事量	今現在県も町も公共工事の発注件数が減少しており落札率は下限値での応札が多いため、受注できたとしても利益率が悪く従業員への手当等改善が難しい、就職難につながっている、地区ごとへの平準化した発注を望みます。
⑧下請の立場改善	人件費の低下によって、工事受注金額が減少していると思います。人件費のベースアップなどお願いしたいです。最低賃金は上がっているみたいですが、建設業では、年々、減少しています。元請さんへの働きかけをお願いします。安全な作業環境の確保が困難になります。
⑨工期の見直し (長期化)	適正工期の設定をお願いしたい。年末の年度末工期が多く、現場の重複等で人員不足の時期が発生する。 自社で年間休日を定めても発注者との関係でなかなか出来ない。労働基準監督署等が各発注者に工事日程の提出を義務つけて休日作業をする場合は必ず届出をする様にしてほしい。無断作業の際は罰則をもうけるようにしてほしい。
⑩業務のIT化	技能労働者の人材不足解消のため、AI・ITを活用したロボットの開発をすすめるとともに、週休2日制度の完全運用の徹底を期待する。下流からではなく上流から徹底していただきたい。（スーパーゼネコン、地場のゼネコン）
⑪技能労働者不足	屋根工事業者は、最低限「住む」ということを担う業種です。この人材が不足す

	<p>れば当然災害復旧は遅れます。特に瓦工が減れば日本の文化も守れなくなります。職人育成政策を期待します。</p> <p>管理の人間、元請けの人間はいても、実際現場に入るのは人材不足であり、特に工事単価の低い管工事業は若者離れが多く飲み水、排水を扱う管工事業が潤わないと、人々の生活にも影響があると思う。</p>
⑫働き方改革	<p>働き方改革は良いが、工事納期等、発注側を規制しないと、末端まで侵透しない。建築許可段階で、工事工程などを監査しなければならないと思う。</p> <p>大工は一人前になるまで3年程度は丁稚ではないが根詰めた濃い時間が必要と感じる。特に教えてくれている熟練大工達に「週休2日制なので明日は休みます」なんて言えない環境にある。</p> <p>しかし、今の若者は給与額より休みを求める者が増えているのは事実。ここのモチベーションアップを図る事に苦労している。</p> <p>働き方改革は、大手企業等や仕事場が一定な場所で作れる会社等は出来ませんが、日々現場が変わる仕事は、国が考えているような仕組みには、まったく当てはまりません。</p>
⑬地方・地元支援	<p>普通高校を減らし工業高校を増員、充実した設備と教職員が、業界に詳しく、地方の発展と就業増が一体になった施策を望む 作業員は、女子でも、日本人がベスト、他の国に労力を頼むことばかりではいけないと思います。</p>
⑭外国人雇用	<p>外国人の労働力を技能実習生として迎えているが、工種が当てはまらない事があるので枠を広げて頂きたい。</p>
⑮資格取得関連	<p>必要資格等を取得するまでの経験年数が多く、人材育成への投資額が大きい為、離職された時の損害が大きく新人、若手の積極採用には至らない。</p>
⑯女性・高齢者の雇用	<p>60才以上の雇用を推進されておりますが、雇う側にとって、労災の可能性が高くなる事において、国はどう対応されるのか？ 会社が全ての責任を負う事は非常に危険を伴うものである。</p> <p>女性を採用したいのですが、募集時男子・女子が明記できないので女性の応募者がなく困っている。女性でも、対等の賃金であれば、きっと応募希望者がある筈。</p>
⑰入札制度・法規	<p>手形払いの廃止。煩雑な書類（国発注）の簡素化。公共工事における前払金のあり方。（金利や割合（4割）等）</p> <p>改正労働基準法（時間外労働の上限規制）の対応について、交替勤務における時間外労働上限規制をクリアするための要員・人材確保に苦慮している。</p>

Ⅲ－２．従業員調査結果の詳細

A．個人の属性に関する事項

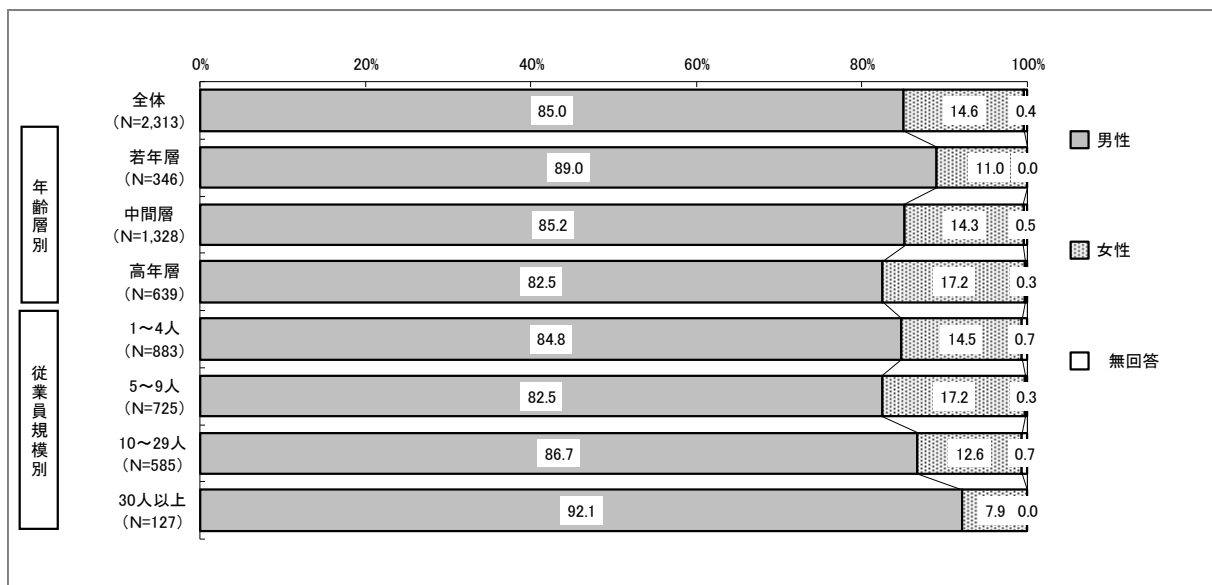
(1) 性別

性別は、「男性」が85.0%、「女性」は14.6%となっている。

年齢層別にみると、年齢層が高いほど女性の割合が高い傾向にある。

従業員規模別にみると、5～9人の規模で「女性」の割合が最も高く、それ以上の規模では、規模が大きくなるにしたがって女性の割合が低くなる傾向にある。

【図表 51】性別



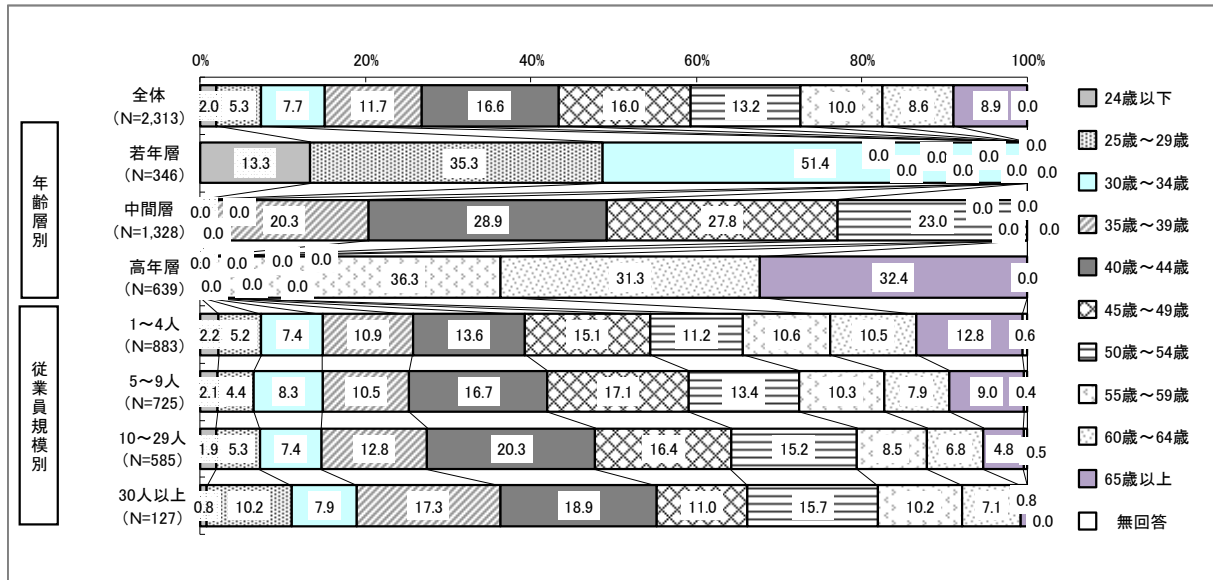
※年齢層別にみた場合、クロス軸の元となる設問 (A-問2) には、「若年層」(「24歳以下」「25歳～29歳」「30歳～34歳」が該当)、「中間層」(「35歳～39歳」「40歳～44歳」「45歳～49歳」「50歳～54歳」が該当)、「高年層」(「55歳～59歳」「60歳～64歳」「65歳以上」が該当)の他に、無回答 (N=11) が存在するため、上記の年齢層の該当者 (N数) を合計しても、全体 (N=2,324) とは一致しない。以下同様。

(2) 年齢

年齢は、「40歳～44歳」が16.6%と最も高く、以下、「45歳～49歳」が16.0%、「50歳～54歳」が13.2%と続く。

従業員規模別にみると、「24歳以下」「55歳～59歳」「60歳～64歳」「65歳以上」では1～4人、「25歳～29歳」「35歳～39歳」「50歳～54歳」では30人以上、「30歳～34歳」「45歳～49歳」では5～9人、「40歳～44歳」では10～29人がそれぞれ他の区分より高い。

【図表 52】 年齢



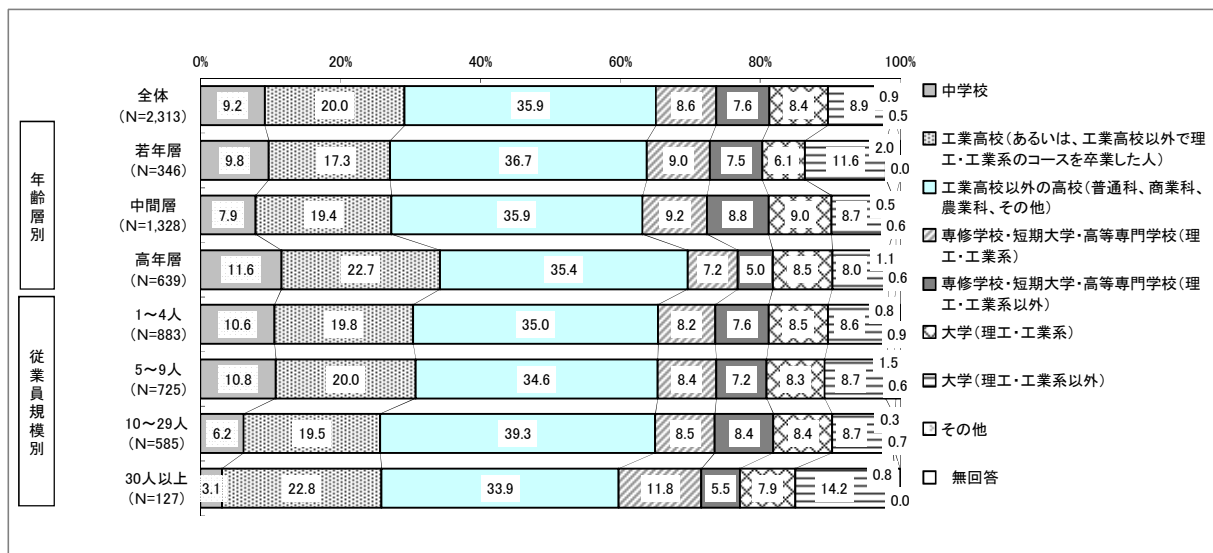
(3) 最終学歴

最終学歴は、「工業高校以外の高校（普通科、商業科、農業科、その他）」が35.9%と最も高く、以下、「工業高校（あるいは、工業高校以外で理工・工業系のコースを卒業）」が20.0%、「中学校」が9.2%と続く。

年齢層別にみると、いずれの年齢層も「工業高校以外の高校（普通科、商業科、農業科、その他）」の割合が最も高い。また、若年層では「大学（理工・工業系以外）」が、高年層では「中学校」が、他の年齢層より高い。

従業員規模別にみると、「中学校」は規模が大きいほど低い。また、30人以上では「大学（理工・工業系以外）」は他の区分より高く、唯一1割を超えている。

【図表 53】 最終学歴



(4) 現在の会社の主たる業種

現在の会社の主たる業種は、「一般土木建築工事業」が15.2%と最も高く、以下、「電気工事業」が14.5%、「管工事業」が10.1%と続く。

年齢層別にみると、若年層では「電気工事業」、中間層と高年層は「一般土木建築工事業」が最も高い。

従業員規模別にみると、5～9人を除く「一般土木建築工事業」が最も高く、5～9人では「電気工事業」が最も高い。

【図表 54】現在の主たる業種

		N	一般土木建築工事業	土木工事業 (舗装工事業を除く)	舗装工事業	建築工事業 (木造建築工事業を除く)	木造建築工事業	建築リフォーム工事業	大工工事業	とび・土工・コンクリート工事業	鉄骨・鉄筋工事業	石工・れんが・タイル・ブロック工事業	左官工事業
全体		2,313	15.2	9.6	1.9	6.5	6.4	3.1	3.3	4.3	1.5	1.7	1.9
年齢層別	若年層	346	10.4	7.5	1.2	6.4	5.8	2.0	5.8	2.6	1.4	2.0	2.6
	中間層	1,328	15.2	9.5	2.3	6.7	6.4	3.3	2.6	4.7	1.6	2.1	1.4
	高年層	639	17.7	11.1	1.4	6.3	6.6	3.3	3.3	4.5	1.4	0.8	2.5
従業員規模別	1～4人	883	13.7	9.3	1.5	6.0	7.1	3.9	3.6	4.1	1.6	1.6	1.6
	5～9人	725	15.7	9.1	2.9	7.0	6.9	3.9	3.9	2.8	1.0	1.9	1.4
	10～29人	585	15.7	10.3	1.4	6.5	5.1	1.2	2.2	6.5	1.9	1.7	2.7
	30人以上	127	20.5	11.0	1.6	6.3	3.9	2.4	2.4	4.7	2.4	1.6	2.4

		N	板金・金物工事業	塗装工事業	床・内装工事業	その他の職別工事業	電気工事業	電気通信・信号装置工事業	管工事業	機械器具設置工事業	その他の設備工事業	無回答
全体		2,313	2.1	3.6	2.4	3.2	14.5	1.8	10.1	2.1	1.9	3.0
年齢層別	若年層	346	2.3	4.0	2.6	3.5	19.7	1.7	10.1	2.3	2.3	3.8
	中間層	1,328	2.1	3.5	2.3	3.1	14.2	1.8	10.6	1.9	1.9	2.9
	高年層	639	2.0	3.4	2.5	3.3	12.4	1.9	8.9	2.3	1.6	2.8
従業員規模別	1～4人	883	2.7	4.2	2.8	3.3	12.1	1.9	9.9	2.7	2.6	3.9
	5～9人	725	1.8	3.4	1.5	3.9	16.3	1.5	10.1	1.2	1.2	2.6
	10～29人	585	2.1	3.2	2.7	2.2	14.9	2.6	11.1	1.9	1.2	2.9
	30人以上	127	-	1.6	2.4	3.1	17.3	0.8	6.3	3.1	3.1	3.1

(5) 勤続年数

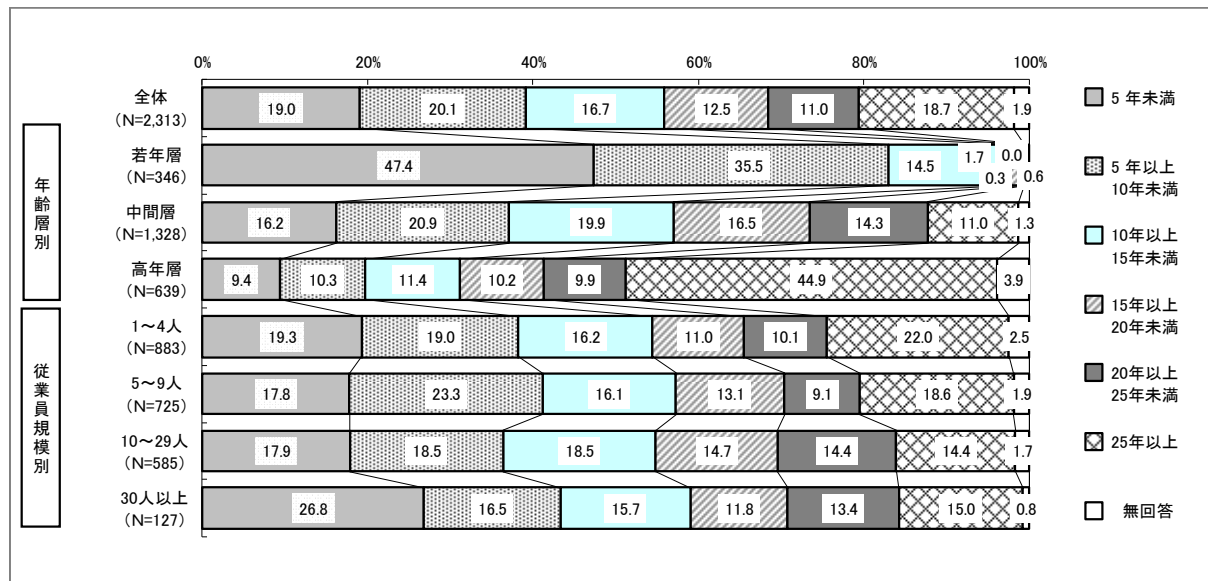
① 現在の会社での勤続年数

現在の会社での勤続年数は、「5年以上10年未満」が20.1%と最も高く、以下、「5年未満」が19.0%、「25年以上」が18.7%と続く。

年齢層別にみると、若年層では「5年未満」、高年層では「25年以上」が4割前後で多くを占めているのに対し、中間層では全区分が1~2割前後であり、突出して高い区分はなく分散している。

従業員規模別にみると、1~4人では「25年以上」、5~9人では「5年以上10年未満」、30人以上では「5年未満」がそれぞれ2割台で高いのに対し、10~29人では突出して高い区分はなく分散している。

【図表 55-1】現在の会社での勤続年数



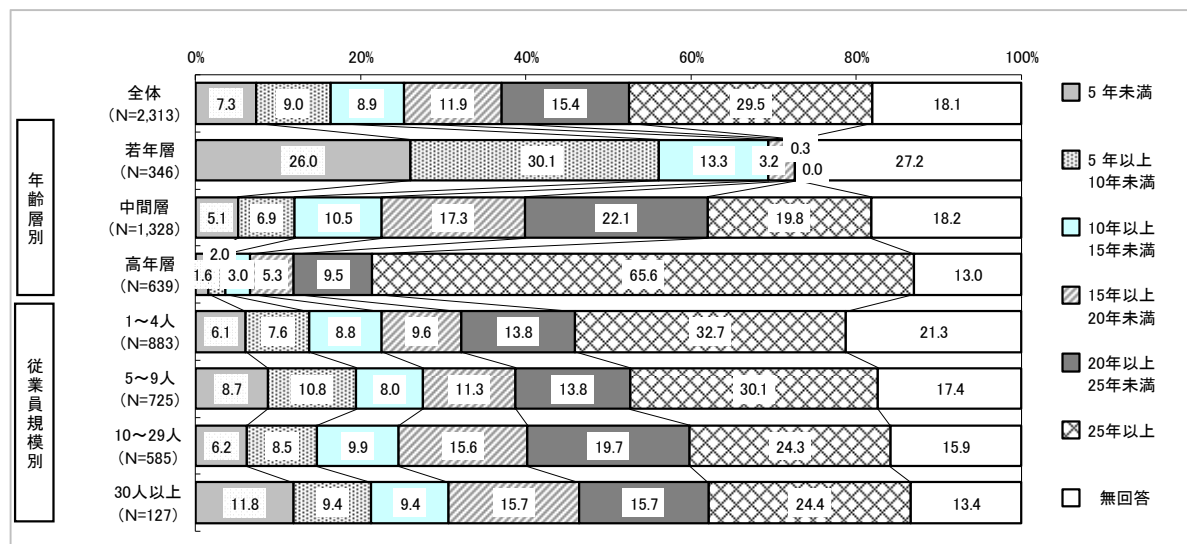
② 建設業の従事年数（通年）

建設業の従事年数（通年）は、「25年以上」が29.5%と最も高く、以下、「20年以上25年未満」が15.4%、「15年以上20年未満」が11.9%となっている。

年齢層別にみると、若年層で「5年未満」「5年以上10年未満」が、中間層では「15年以上20年未満」「20年以上25年未満」が、高年層では「25年以上」が他の区分と比べて高い。

従業員規模別にみると、どの区分でも「25年以上」が最も高く、中でも1~4人と5~9人は3割を超えている。また、「5年未満」では30人以上が唯一1割を超え、他の区分より高い。

【図表 55-2】建設業の従事年数（通年）



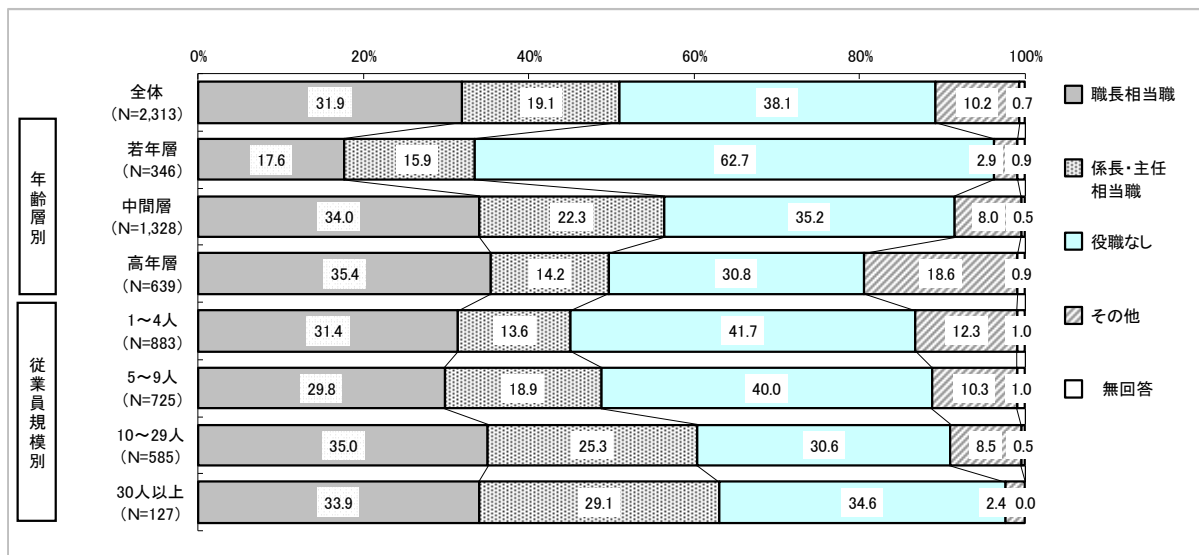
(6) 役職

役職は、「役職なし」が38.1%と最も高く、以下、「職長相当職」が31.9%、「係長・主任相当職」が19.1%と続く。

年齢層別にみると、若年層、中間層で「役職なし」が、高年層では「職長相当職」が最も高い。また、「役職なし」は若年層が他の区分より高く、6割を超えているものの、中間層、高年層でも3割台と比較的高い。

従業員規模別にみると、「係長・主任担当職」は規模が大きいほど高い。

【図表 56】 役職



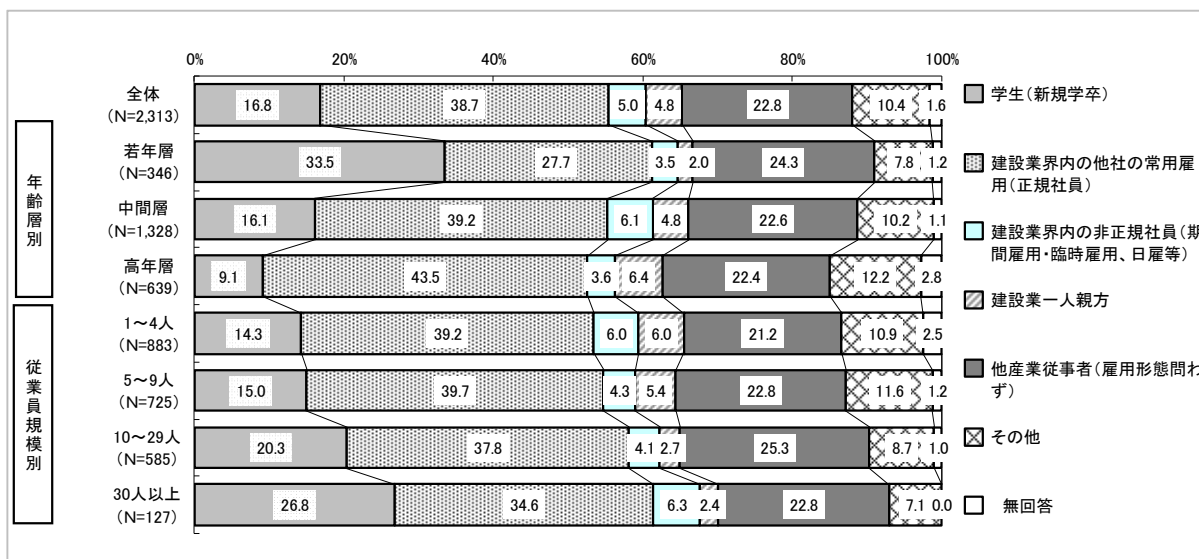
(7) 前職

前職は、「建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）」が38.7%と最も高く、以下、「他産業従事者（雇用形態問わず）」が22.8%、「学生（新規学卒）」が16.8%と続く。

年齢層別にみると、若年層では「学生（新規学卒）」が最も高いが、「建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）」「他産業従事者（雇用形態問わず）」も2割を超えている。中間層と高年層は「建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）」が最も高く、次いで「他産業従事者（雇用形態問わず）」となっている。

従業員規模別にみると、いずれの区分も「建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）」が3割台で最も高い。また、「建設業一人親方」は規模が小さいほど高い。

【図表 57】 前職



B. 労働環境・福利厚生に関する事項

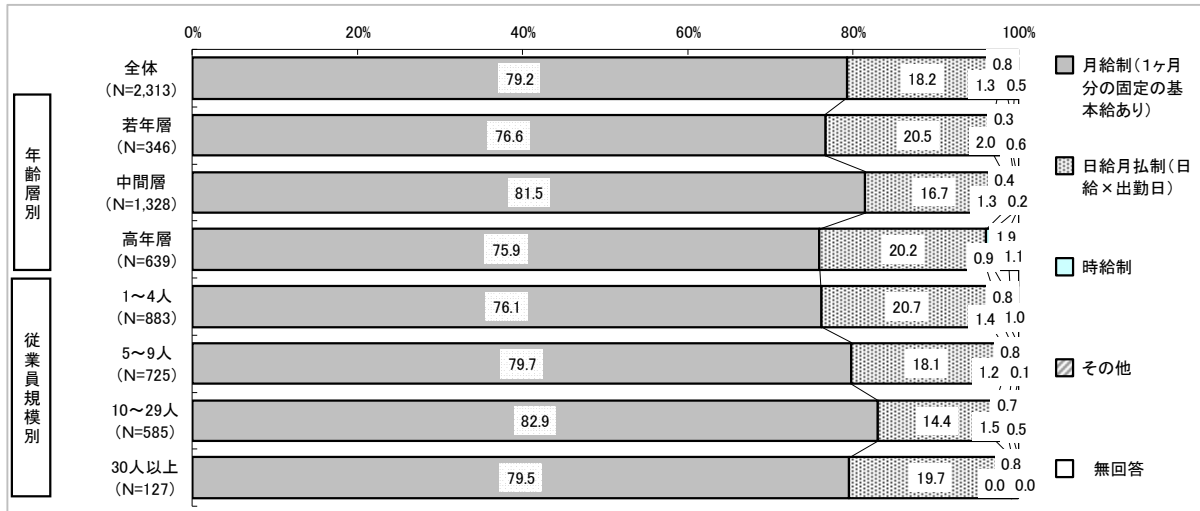
(1) 給与の支払形態

給与の支払形態は、「月給制（1ヶ月分の固定の基本給あり）」が79.2%と最も高く、以下、「日給月払制（日給×出勤日）」が18.2%、「時給制」が1.3%となっている。

年齢層別にみると、中間層は他の区分より「月給制（1ヶ月分の固定の基本給あり）」が高く、「日給月払制（日給×出勤日）」が低いが、それぞれの割合に全体との差はあまりみられない。

従業員規模別にみると、概ね規模が大きいほど「月給制（1ヶ月分の固定の基本給あり）」は高く、「日給月払制（日給×出勤日）」は低い。

【図表 58】 給与の支払形態



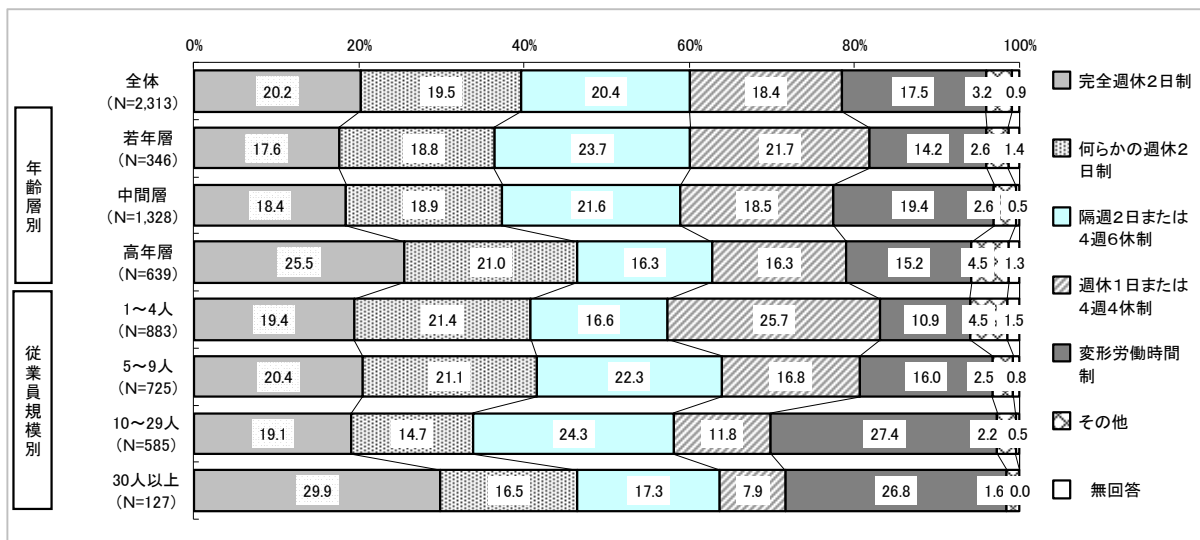
(2) 適用を受けている労働時間・休暇制度

適用を受けている労働時間・休暇制度は、「隔週2日または4週6休制」が20.4%と最も高く、以下、「完全週休2日制」が20.2%、「何らかの週休2日制」が19.5%と続く。

年齢層別にみると、若年層と中間層では「隔週2日または4週6休制」が、高年層は「完全週休2日制」が最も高い。

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「週休1日または4週4休制」が高い。また、「完全週休2日制」は30人以上が約3割と他の区分より高い。

【図表 59】 適用を受けている労働時間・休暇制度



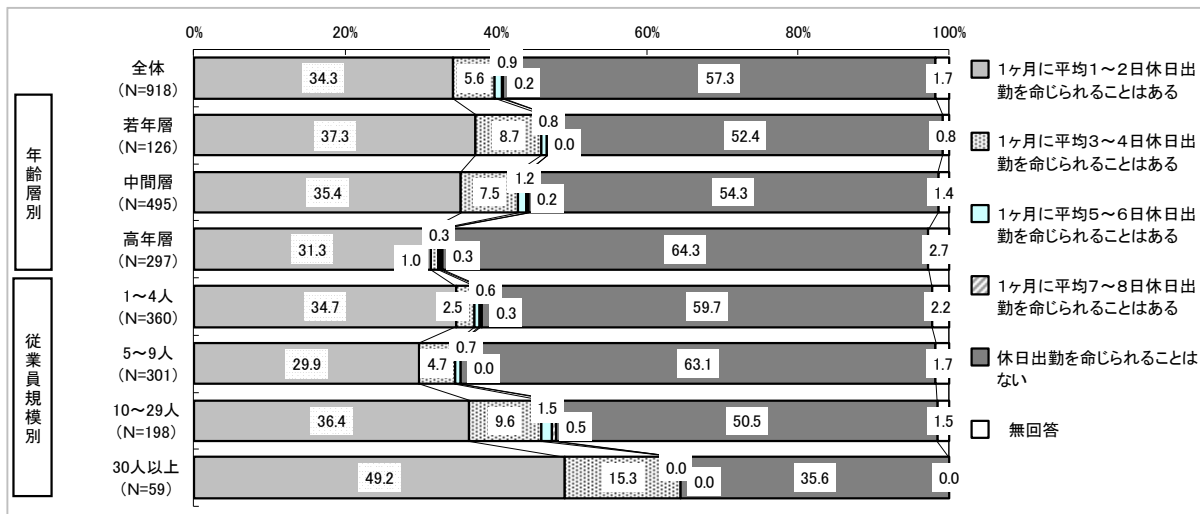
(3) 会社からの休日出勤の指示状況

完全週休2日制または何らかの週休2日制の適用を受けていると回答した従業員において、会社からの休日出勤の指示状況は、「休日出勤を命じられることはない」が57.3%と最も高く、以下、「1ヶ月に平均1～2日休日出勤を命じられることはある」が34.3%、「1ヶ月に平均3～4日休日出勤を命じられることはある」が5.6%と続く。

年齢層別にみると、いずれも「休日出勤を命じられることはない」が最も高く、特に高年層は6割を超えている。

従業員規模別にみると、30人以上では「1ヶ月に平均1～2日休日出勤を命じられることはある」が最も高いが、他の区分では「休日出勤を命じられることはない」が高い。また、30人以上では「1ヶ月に平均3～4日休日出勤を命じられることはある」も他の区分より高い。

【図表 60】 会社からの休日出勤の指示状況



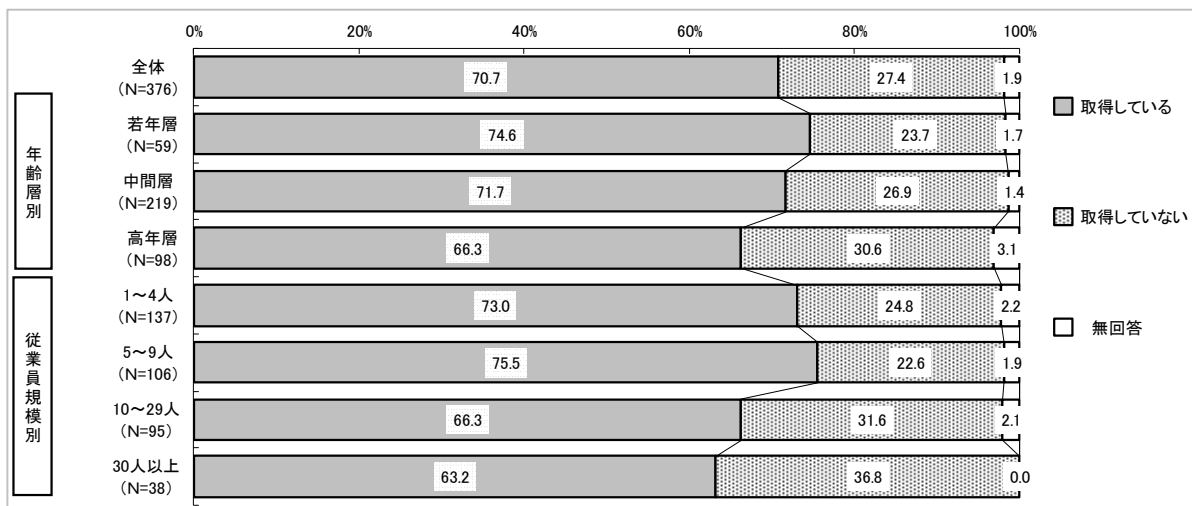
(4) 休日出勤を指示された際の代休取得状況

完全週休2日制または何らかの週休2日制の適用を受けていると回答した従業員において、休日出勤を指示された際の代休取得状況は、「取得している」は70.7%、「取得していない」は27.4%、となっている。

年齢層別にみると、若年層は他の区分より「取得している」が高い。

従業員規模別にみると、概ね規模が小さいほど「取得している」が高い。

【図表 61】 休日出勤を指示された際の代休取得状況



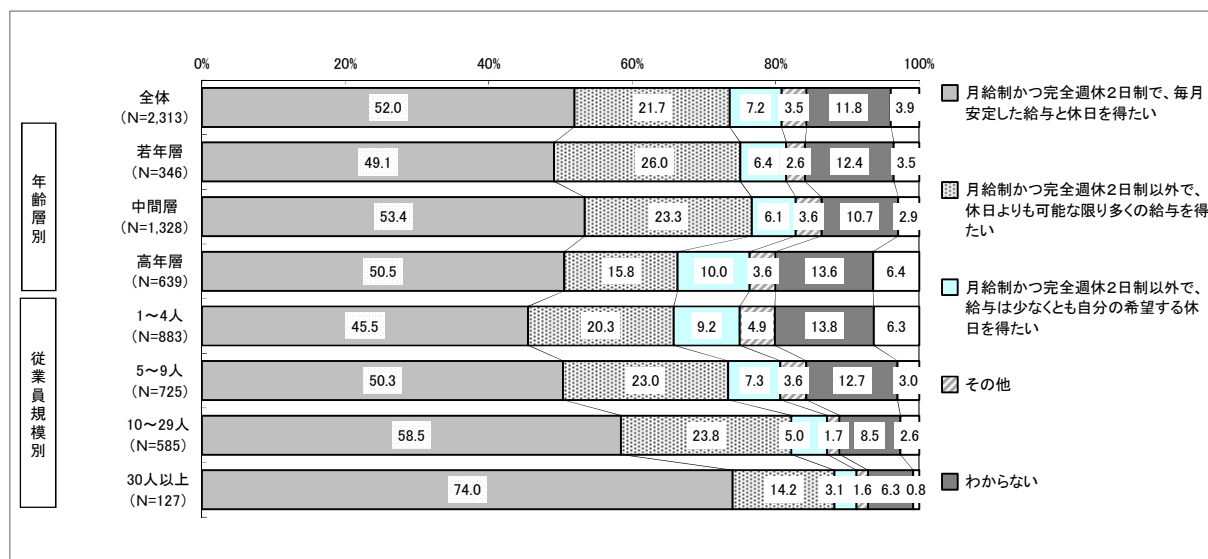
(5) 希望する給与の支払形態と休日

希望する給与の支払形態と休日は、「月給制かつ完全週休2日制で、毎月安定した給与と休日を
得たい」が52.0%と最も高く、以下、「月給制かつ完全週休2日制以外で、休日よりも可能な限り
多くの給与を得たい」が21.7%、「わからない」が11.8%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「月給制かつ完全週休2日制で、毎月安定した給与と休日を
得たい」が最も高く、5割前後となっている。高年層では他の区分より「月給制かつ完全週休2日
制以外で、休日よりも可能な限り多くの給与を得たい」が低く、「月給制かつ完全週休2日制以外
で、給与は少なくとも自分の希望する休日を」と高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「月給制かつ完全週休2日制で、毎月安定した給与
と休日を」と高く、「月給制かつ完全週休2日制以外で、給与は少なくとも自分の希望する
休日を」と低い。

【図表 62】 希望する給与の支払形態と休日



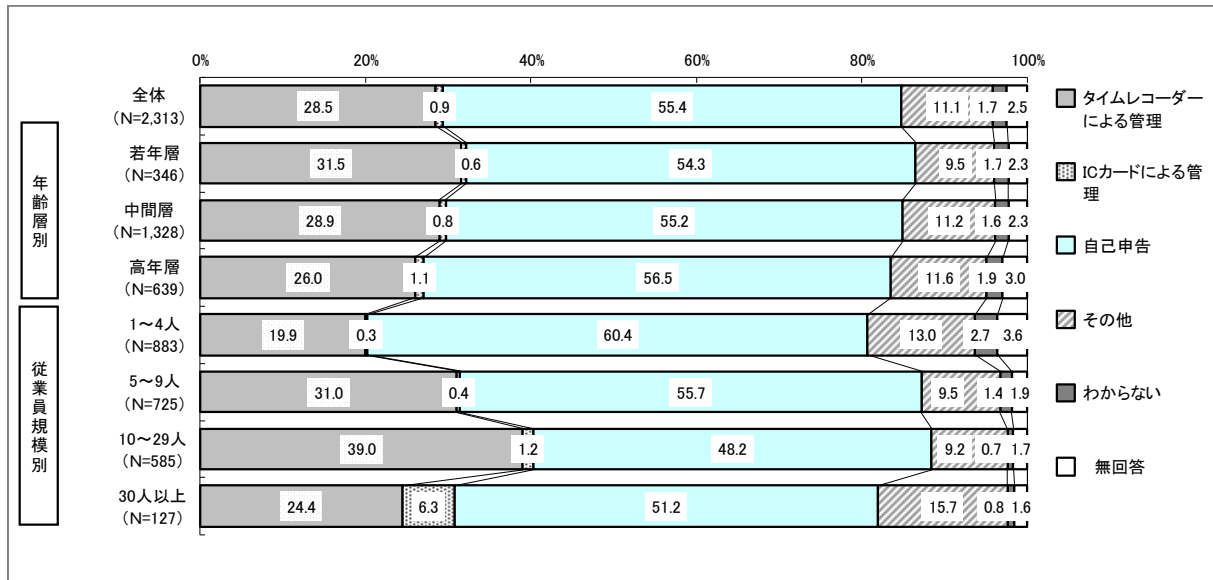
(6) 労働時間（出退勤の状況）の管理方法

労働時間（出退勤の状況）の管理方法は、「自己申告」が55.4%と最も高く、以下、「タイムレコーダーによる管理」が28.5%、「その他」が11.1%と続く。

年齢層別にみると、いずれも「自己申告」が5割以上で最も高く、「タイムレコーダーによる管理」は年齢層が低いほど高い。

従業員規模別にみると、「自己申告」は概ね規模が大きいほど低く、「ICカードによる管理」は高い。「タイムレコーダーによる管理」は10~29人で4割弱となっている。

【図表 63】労働時間（出退勤の状況）の管理方法



(7) 令和元年7月の勤務日数および1日当たりの平均労働時間（残業含む）

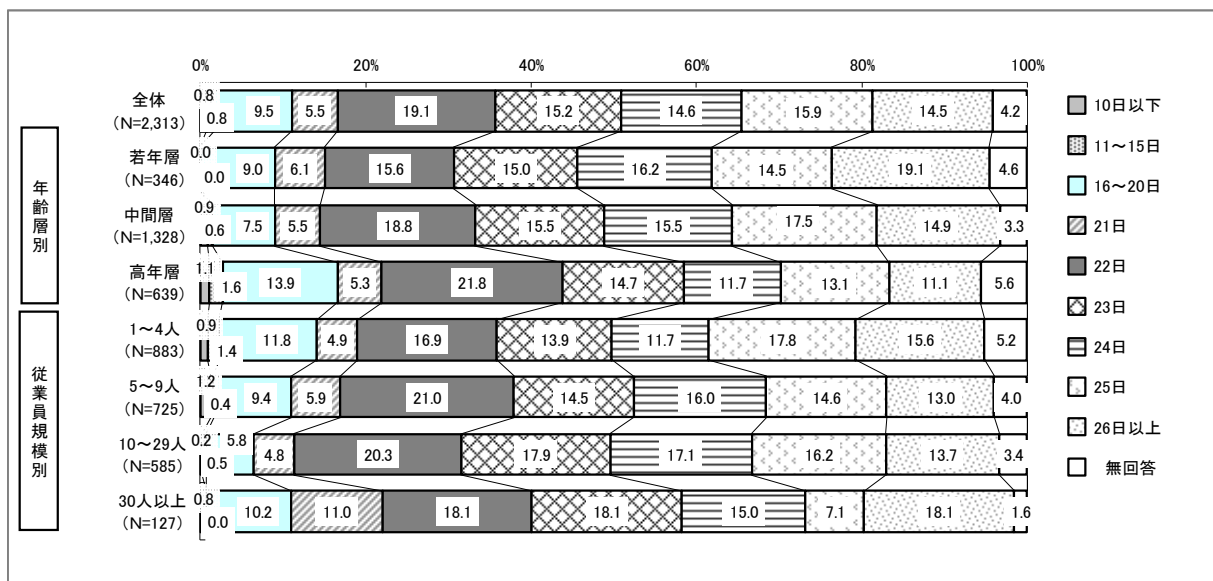
① 令和元年7月の勤務日数

令和元年7月の勤務日数は、「22日」が19.1%と最も高く、以下、「25日」が15.9%、「23日」が15.2%と続く。

年齢層別にみると、高年層は「16~20日」が他の区分より高く、唯一1割を超えている。

従業員規模別にみると、1~4人で「25日」、5~9人、10~29人では「22日」、30人以上では「22日」「23日」が同率で最も高い。

【図表 64-1】令和元年7月の勤務日数



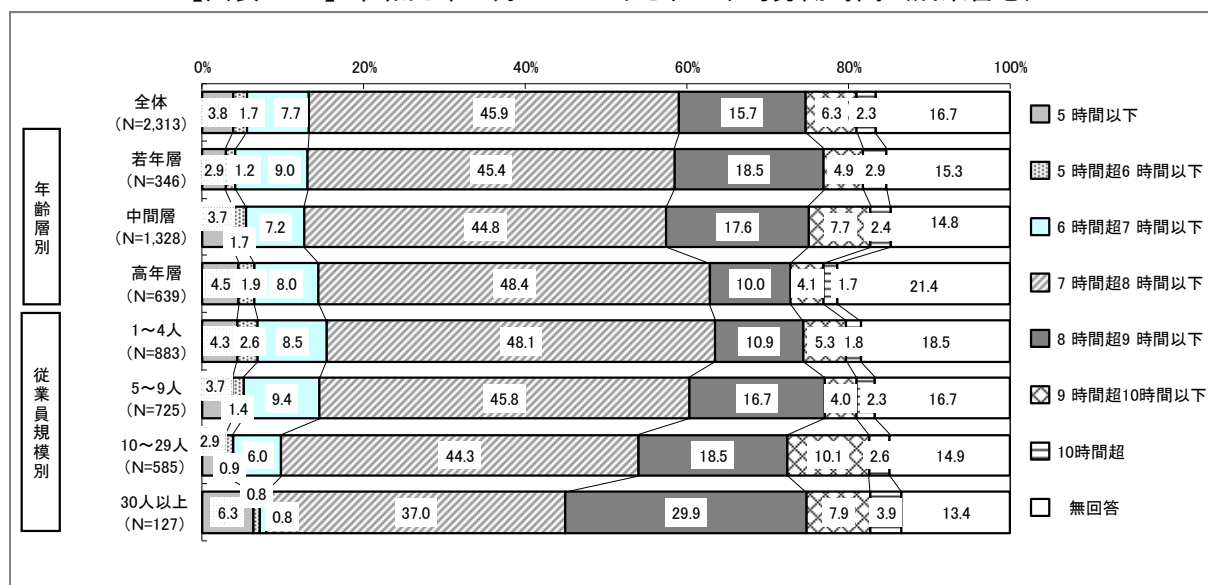
② 令和元年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）

令和元年7月の1日当たりの平均労働時間は、「7時間超8時間以下」が45.9%と最も高く、以下、「8時間超9時間以下」が15.7%、「6時間超7時間以下」が7.7%と続く。

年齢層別にみると、どの年齢層も「7時間超8時間以下」がそれぞれ最も高い。一方「8時間超9時間以下」は年齢層が高いほど低い。

従業員規模別にみると、どの区分も「7時間超8時間以下」がそれぞれ最も高いが、規模が高いほど低い。次いで「8時間超9時間以下」がそれぞれ高く、更に規模が大きいほど高い。

【図表 64-2】 令和元年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）



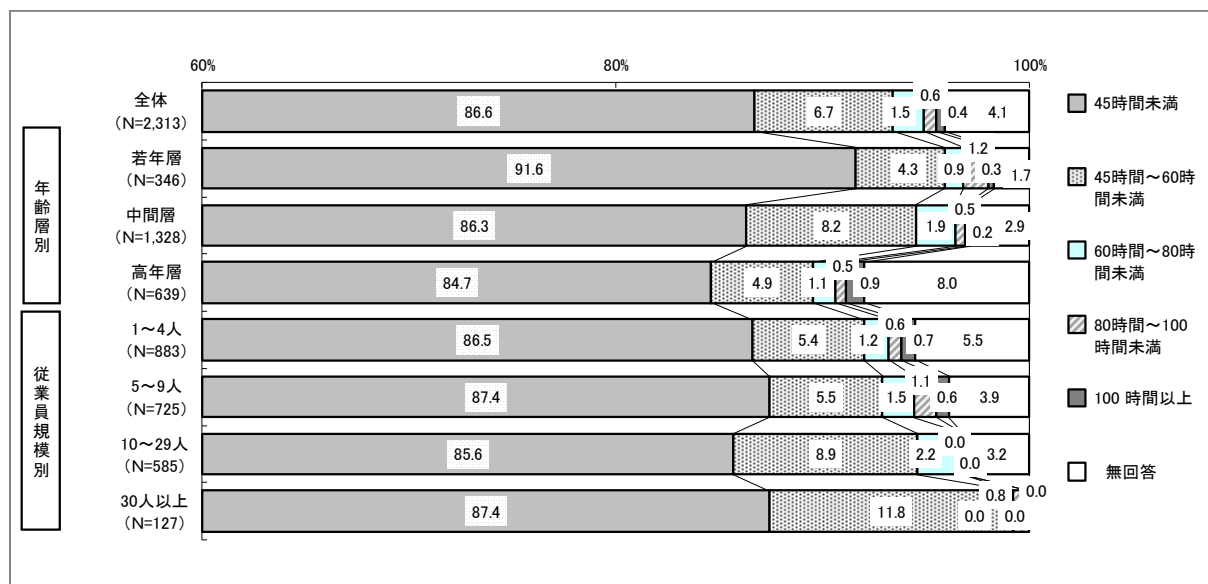
(8) 1ヶ月の平均残業時間

1ヶ月の平均残業時間は、「45時間未満」が86.6%と最も高く、以下、「45時間～60時間未満」が6.7%、「60時間～80時間未満」が1.5%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「45時間未満」が最も高く、更に年齢層が低いほど高い。

従業員規模別にみると、全区分で「45時間未満」が最も高い。また、30人以上では「45時間～60時間未満」が他の区分より高く、唯一1割を超えている。

【図表 65】 1ヶ月の平均残業時間



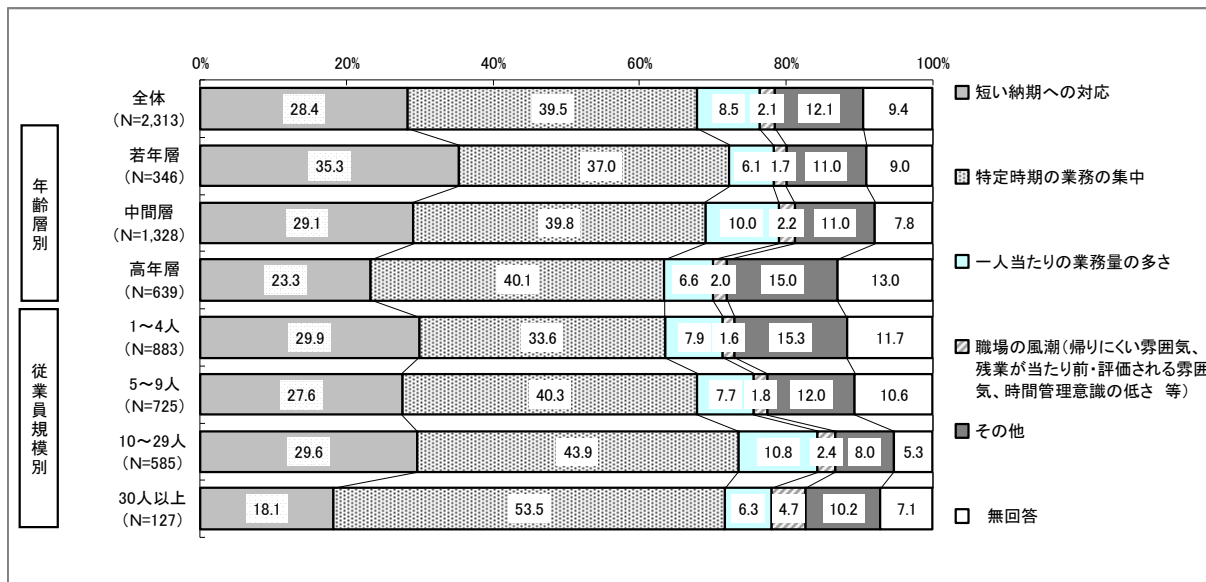
(9) 残業や休日出勤の主たる要因と思うもの

残業や休日出勤の主たる要因と思うものは、「特定時期の業務の集中」が 39.5%と最も高く、以下、「短い納期への対応」が 28.4%、「一人当たりの業務量の多さ」が 8.5%と続く。

年齢層別にみると、「短い納期への対応」は年齢層が低いほど高く、「特定時期の業務の集中」は年齢層が高いほど高い。

従業員規模別にみると、「特定時期の業務の集中」は規模が大きいほど高い。また、「短い納期への対応」は 30 人以上が他の区分より低い。

【図表 66】 残業や休日出勤の主たる要因と思うもの



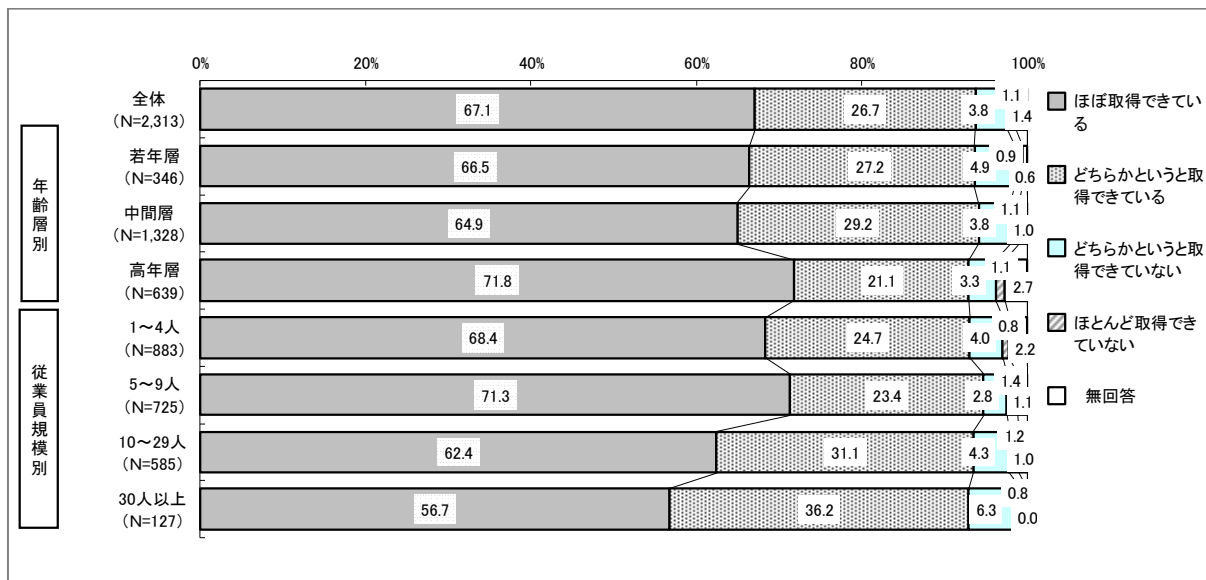
(10) 業務中の適度な休憩の取得状況

業務中に適度な休憩を取得できているかは、「ほぼ取得できている」が 67.1%と最も高く、以下、「どちらかという取得できている」が 26.7%、「どちらかという取得できていない」が 3.8%と続く。

年齢層別にみると、全区分で「ほぼ取得できている」が最も高く、更に高年層は他の区分より高い。

従業員規模別にみると、概ね規模が大きいほど「ほぼ取得できている」が低く、「どちらかという取得できている」は高い。

【図表 67】 業務中の適度な休憩の取得状況



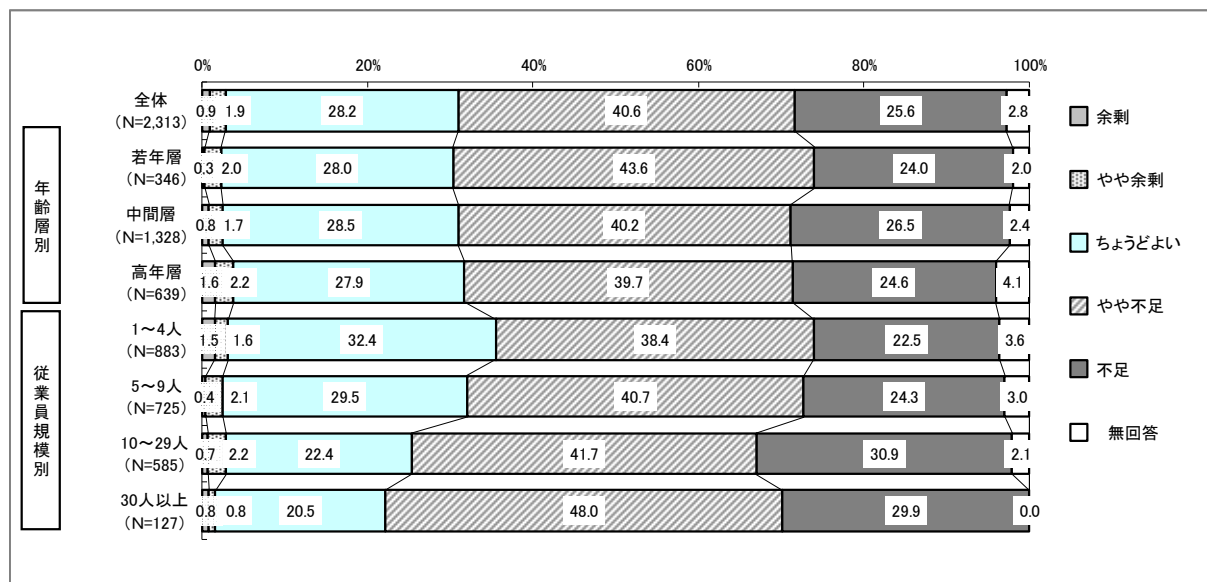
(11) 職場の技能労働者の過不足感

職場の技能労働者の過不足感は、「やや不足」が40.6%と最も高く、以下、「ちょうどよい」が28.2%、「不足」が25.6%と続く。

年齢層別にみると、「やや不足」と「不足」の合計は、全年齢層でいずれも6割を超えている。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「やや不足」と「不足」の合計の割合が高く、「ちょうどよい」は低い。

【図表 68】 職場の技能労働者の過不足感



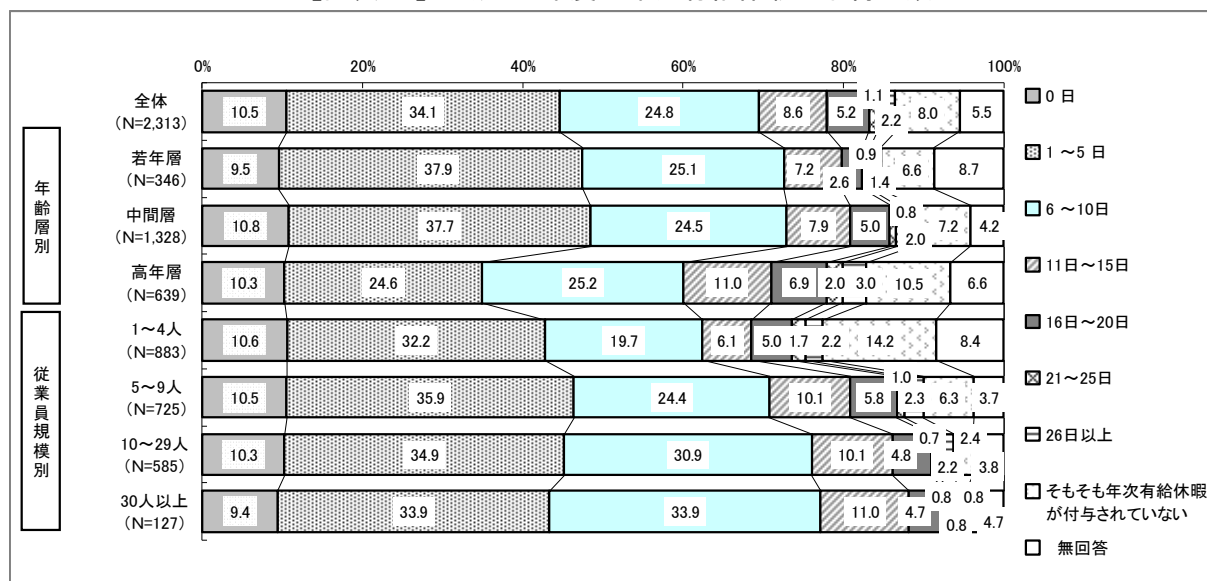
(12) 平成30年度の年次有給休暇の取得日数

平成30年度の年次有給休暇の取得日数は、「1~5日」が34.1%と最も高く、以下、「6~10日」が24.8%、「0日」が10.5%と続く。

年齢層別にみると、若年層と中間層は「1~5日」、高年層は「6~10日」が最も高い。また、年齢層が高いほど「そもそも年次有給休暇が付与されていない」が高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「6~10日」は高く、「そもそも年次有給休暇が付与されていない」は低い。

【図表 69】 平成30年度の年次有給休暇の取得日数



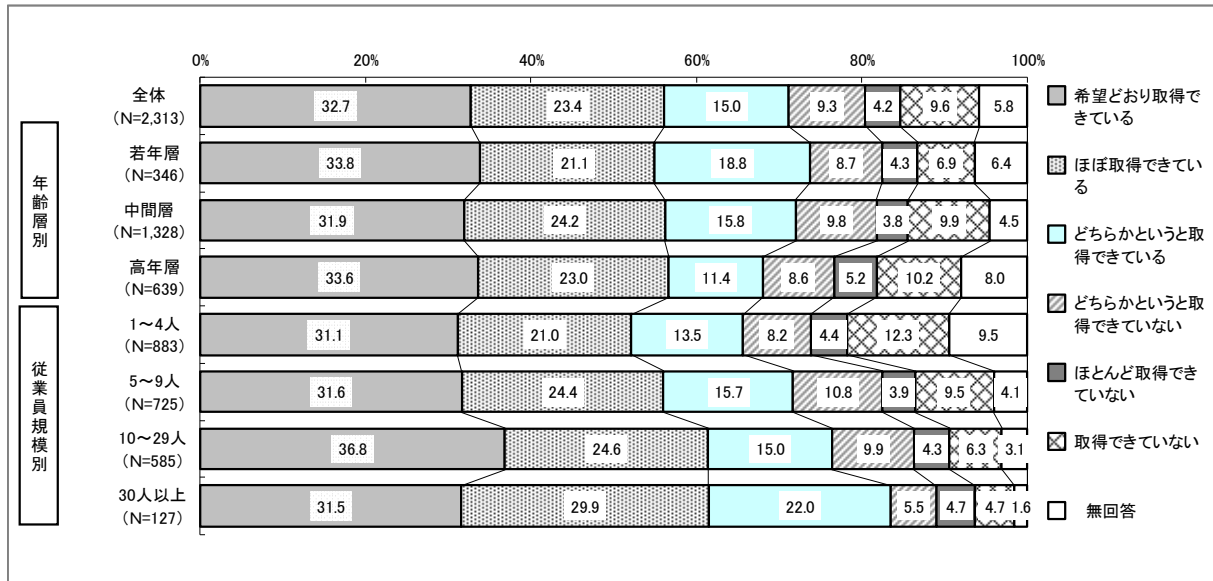
(13) 年次有給休暇の希望どおりの取得状況

年次有給休暇を希望どおりに取得できているかは、「希望どおり取得できている」が 32.7%と最も高く、以下、「ほぼ取得できている」が 23.4%、「どちらかという取得できている」が 15.0%と続く。

年齢層別にみると、年齢層が高いほど「希望どおり取得できている」「ほぼ取得できている」「どちらかという取得できている」の合計が高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「希望どおり取得できている」「ほぼ取得できている」「どちらかという取得できている」の合計が高い。

【図表 70】年次有給休暇の希望どおりの取得状況



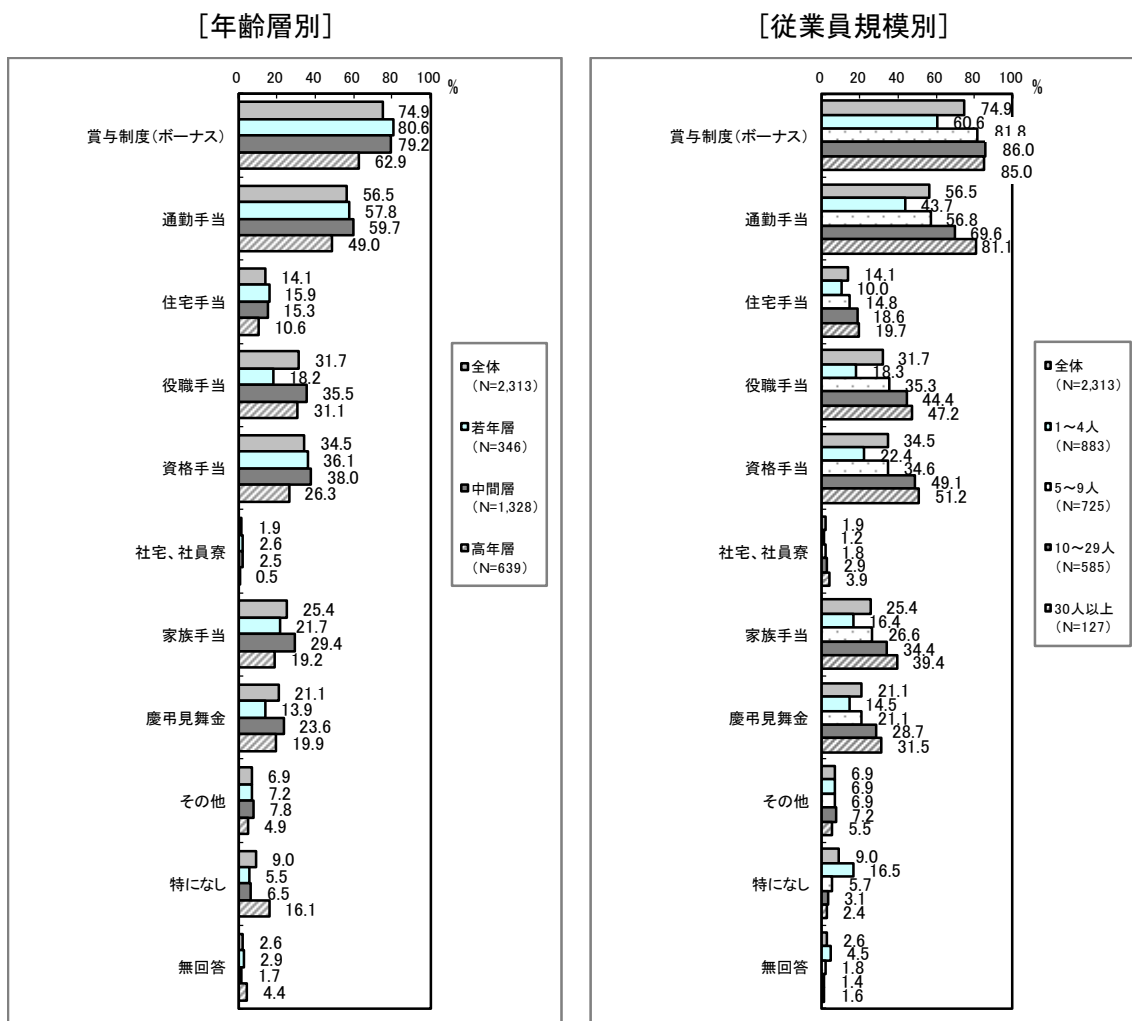
(14) 受けている待遇

受けている待遇は、「賞与制度（ボーナス）」が74.9%と最も高く、以下、「通勤手当」が56.5%、「資格手当」が34.5%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「賞与制度（ボーナス）」の割合が最も高い。また、高年齢層では「賞与制度（ボーナス）」「通勤手当」「住宅手当」「資格手当」「家族手当」が他の年齢層より低い。

従業員規模別にみると、全項目で概ね規模が大きいほど割合が高い。また、「賞与制度（ボーナス）」は全区分でそれぞれ最も高く、1～4人でも6割を超えている。

【図表 71】 受けている待遇



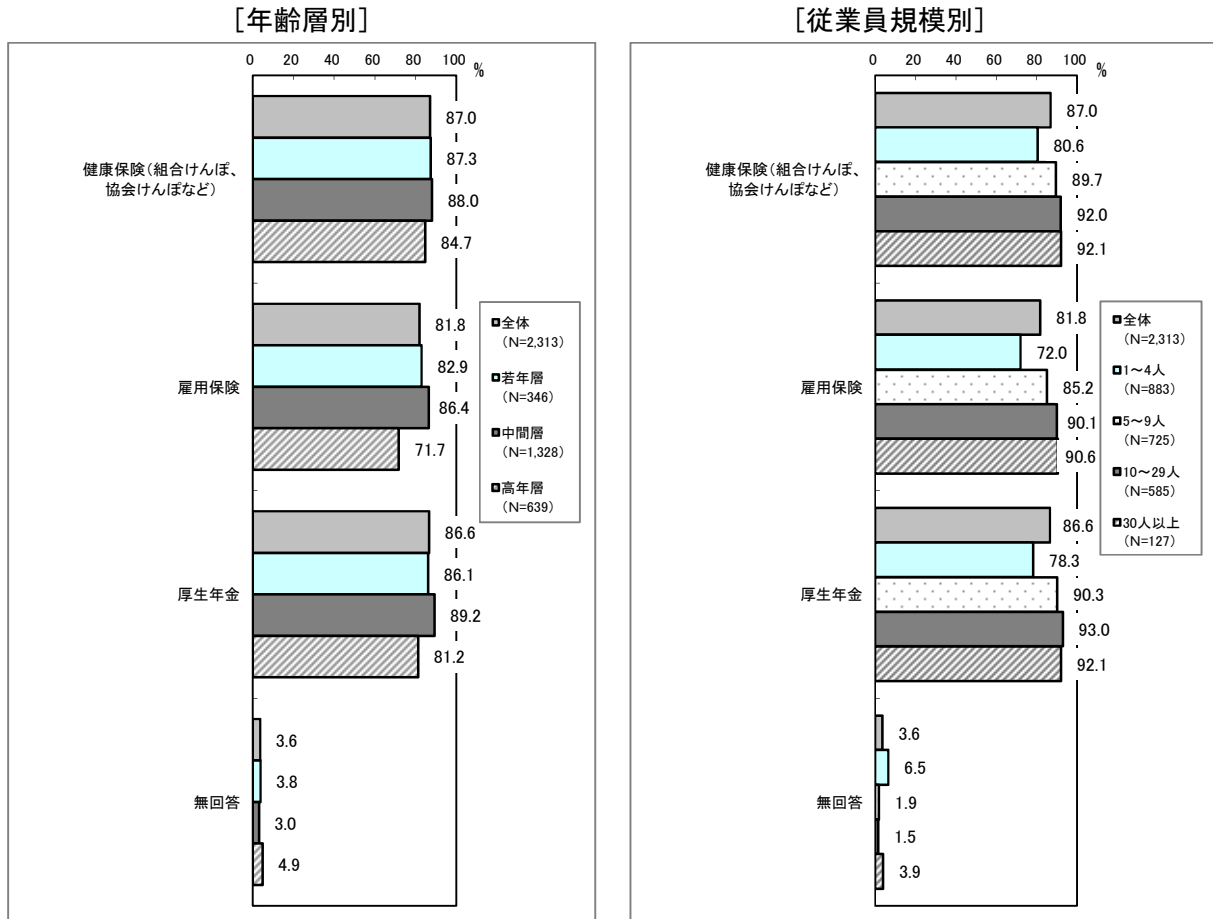
(15) 社会保険加入状況

社会保険加入状況は、「健康保険」が87.0%と最も高く、以下、「厚生年金」が86.6%、「雇用保険」が81.8%と続く。

年齢層別にみると、全項目で高年齢は他の年齢層より低い。また、全項目でどの年齢層も7～8割台となっている。

従業員規模別にみると、全項目で概ね規模が大きいほど割合が高いが、1～4人は他の区分より低い。

【図表 72】 社会保険加入状況



C. 建設業への入職、建設業の魅力に関する事項

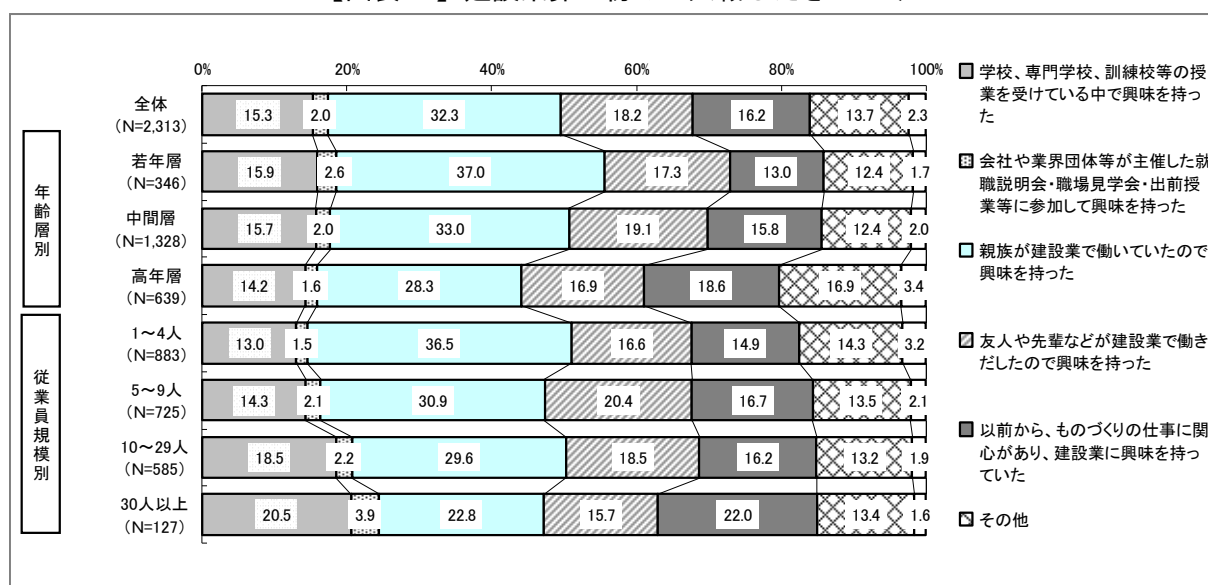
(1) 建設業界に初めて入職したきっかけ

建設業界に初めて入職したきっかけは、「親族が建設業で働いていたので興味を持った」が32.3%と最も高く、以下、「友人や先輩などが建設業で働きだしたので興味を持った」が18.2%、「以前から、ものづくりの仕事に関心があり、建設業に興味を持っていた」16.2%と続く。

年齢層別にみると、高年層は「親族が建設業で働いていたので興味を持った」が他の層より低い、「以前から、ものづくりの仕事に関心があり、建設業に興味を持っていた」は高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「学校、専門学校、訓練校等の授業を受けている中で興味を持った」「会社や業界団体等が主催した就職説明会・職場見学会・出前授業等に参加して興味を持った」は高く、「親族が建設業で働いていたので興味を持った」は低い。

【図表 73】 建設業界に初めて入職したきっかけ



(2) 建設業界に初めて入職した際に利用した方法

建設業界に初めて入職した際に利用した方法は、「友人や母校の先輩など知人からの紹介・勧誘を受けて」が27.5%と最も高く、以下、「家族や親戚から薦められて応募」が26.5%、「学校から薦められて応募」が17.4%と続く。

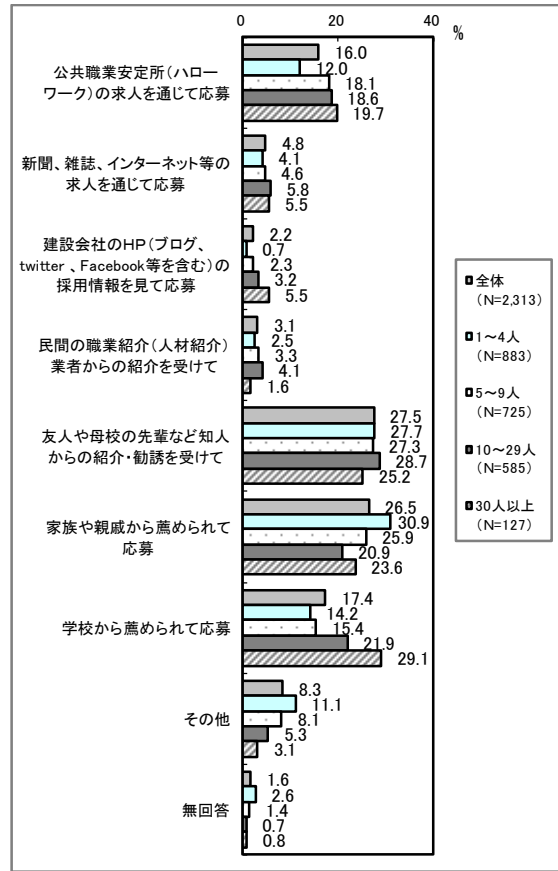
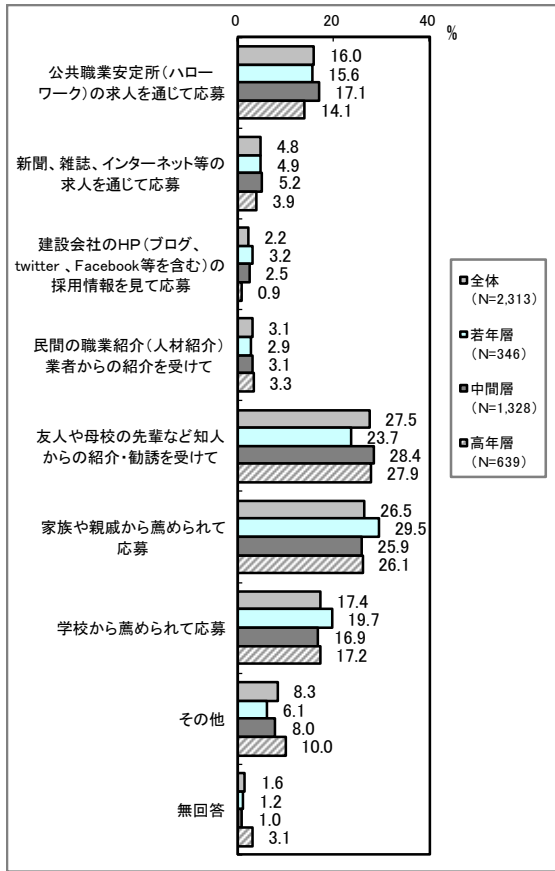
年齢層別にみると、若年層は「友人や母校の先輩など知人からの紹介・勧誘を受けて」は低く、「家族や親戚から薦められて応募」「学校から薦められて応募」が他の層より高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「公共職業安定所（ハローワーク）の求人を通じて応募」「建設会社のHPの採用情報を見て応募」「学校から薦められて応募」が高い。

【図表 74】 建設業界に初めて入職した際に利用した方法

[年齢層別]

[従業員規模別]



(3) 現在の会社に就職する際に重視したこと

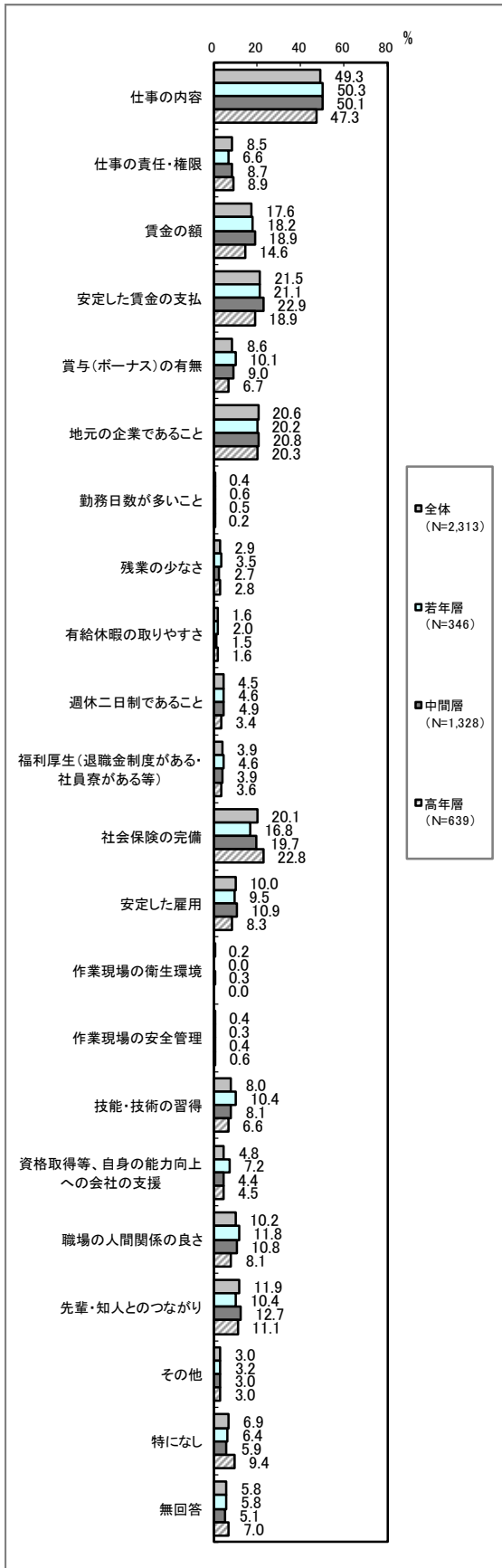
現在の会社に就職する際に重視したことは、「仕事の内容」が49.3%と最も高く、以下、「安定した賃金の支払」が21.5%、「地元の企業であること」が20.6%と続く。

年齢層別にみると、全年齢層で「仕事の内容」が最も高いが、年齢が高いほどその割合は低い。

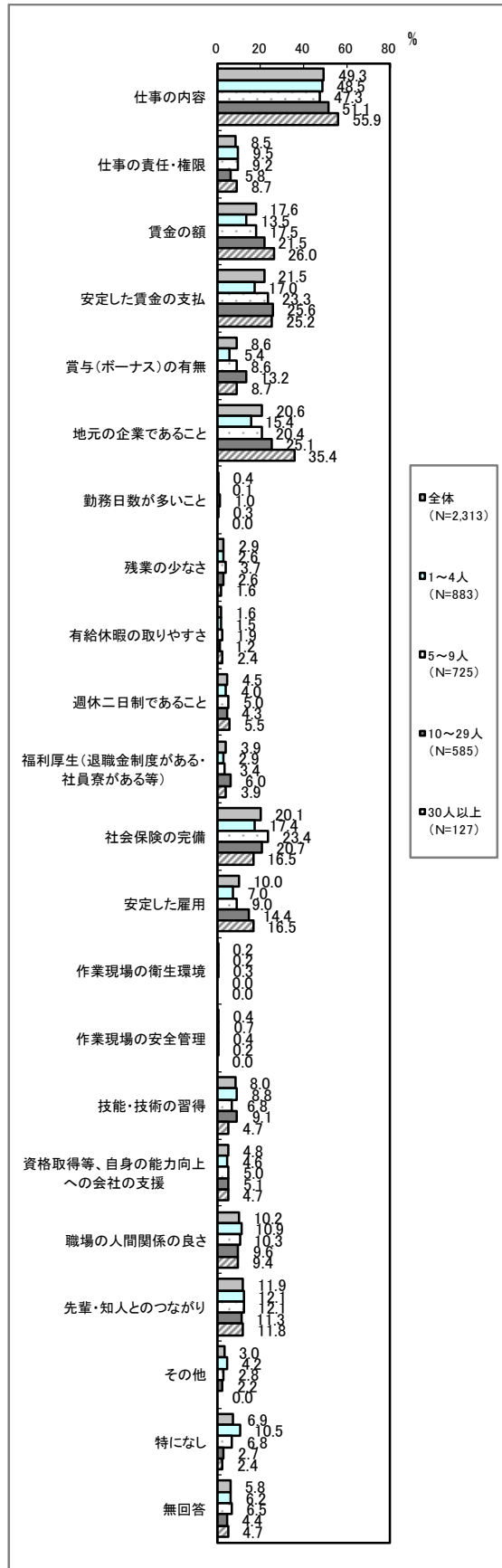
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「仕事の内容」「賃金の額」「地元の企業であること」が高い。

【図表 75】現在の会社に就職する際に重視したこと

[年齢層別]



[従業員規模別]



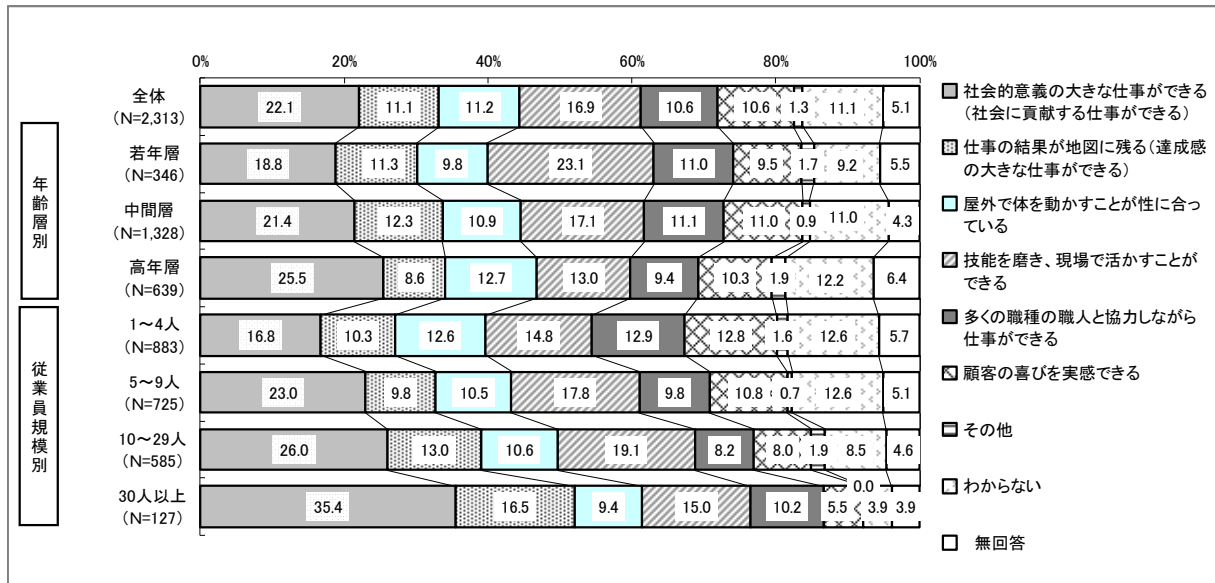
(4) 建設業で最も魅力を感じる点

建設業で最も魅力を感じる点は、「社会的意義の大きな仕事ができる（社会に貢献する仕事ができる）」が22.1%と最も高く、以下、「技能を磨き、現場で活かすことができる」が16.9%、「屋外で体を動かすことが性に合っている」が11.2%と続く。

年齢層別にみると、若年層では「技能を磨き、現場で活かすことができる」が最も高い。中間層と高年層では「社会的意義の大きな仕事ができる（社会に貢献する仕事ができる）」が最も高い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「社会的意義の大きな仕事ができる（社会に貢献する仕事ができる）」の割合が高く、規模が小さいほど「多くの職種の職人と協力しながら仕事ができる」「顧客の喜びを実感できる」の割合が高い。

【図表 76】 建設業で最も魅力を感じる点



(5) 現段階での重視度

下表（図表77）の13項目について、現在の会社での現段階での重視度を尋ねた。その結果に対し「とても重視している」を選んだ場合は5ポイント、「やや重視している」は4ポイント、「どちらでもない」は3ポイント、「あまり重視していない」は2ポイント、「全く重視していない」は1ポイントをそれぞれ配点し、各項目の平均を出したところ、「①仕事の内容」が4.35ポイントと最も高く、次いで「②仕事の責任の大きさ」が4.23ポイント、「③給料」「⑩職場の人間関係の良さ」が4.08ポイントと続いた。

年齢層別にみると、いずれも「①仕事の内容」が最もポイントが高いが、2番目にポイントが高いのは、若年層は「③給料」、中間層、高年層は「②仕事の責任の大きさ」となっている。また、「③給料」は年齢層が低いほどポイントが高い。

従業員規模別にみると、従業員1～4人、5～9人、10～29人までは「①仕事の内容」が最もポイントが高いが、30人以上では「⑩雇用が安定していること」のポイントが最も高い。

【図表77】 現段階での重視度

重視する項目	平均値(ポイント)				
	全年齢層 (N=2,313)	若年層 (N=346)	中間層 (N=1,328)	高年層 (N=639)	
1 仕事の内容	4.35	4.31	4.35	4.35	
2 仕事の責任の大きさ	4.23	4.12	4.22	4.33	
3 給料	4.08	4.23	4.13	3.90	
4 勤務日数・時間	3.69	3.82	3.71	3.56	
5 残業の少なさ	3.42	3.50	3.42	3.36	
6 休暇の取りやすさ	3.55	3.70	3.57	3.43	
7 福利厚生	3.75	3.87	3.79	3.62	
8 能力や資格に対する評価	3.86	3.97	3.90	3.72	
9 自身の能力向上への支援	3.76	3.96	3.78	3.58	
10 職場の人間関係の良さ	4.08	4.22	4.10	3.98	
11 雇用が安定していること	4.15	4.29	4.16	4.05	
12 作業現場の衛生環境	3.82	3.87	3.82	3.79	
13 作業現場の安全管理	4.06	4.05	4.06	4.06	
重視する項目	全従業員規模 (N=2,320)	従業員数1～4人 (N=883)	従業員数5～9人 (N=725)	従業員数10～29人 (N=585)	従業員数30人以上 (N=127)
1 仕事の内容	4.35	4.36	4.34	4.36	4.26
2 仕事の責任の大きさ	4.23	4.27	4.22	4.21	4.13
3 給料	4.08	3.97	4.13	4.18	4.11
4 勤務日数・時間	3.69	3.61	3.71	3.75	3.76
5 残業の少なさ	3.42	3.35	3.48	3.43	3.47
6 休暇の取りやすさ	3.55	3.45	3.59	3.62	3.67
7 福利厚生	3.75	3.63	3.84	3.81	3.84
8 能力や資格に対する評価	3.86	3.78	3.88	3.94	3.94
9 自身の能力向上への支援	3.76	3.72	3.75	3.81	3.79
10 職場の人間関係の良さ	4.08	4.01	4.14	4.10	4.14
11 雇用が安定していること	4.15	4.02	4.21	4.24	4.28
12 作業現場の衛生環境	3.82	3.79	3.78	3.88	3.98
13 作業現場の安全管理	4.06	4.04	4.03	4.09	4.19

重視度のポイント付与基準

- 「とても重視している」:5ポイント
- 「やや重視している」:4ポイント
- 「どちらともいえない」:3ポイント
- 「あまり重視していない」:2ポイント
- 「全く重視していない」:1ポイント

D. 技能の習得に関する事項

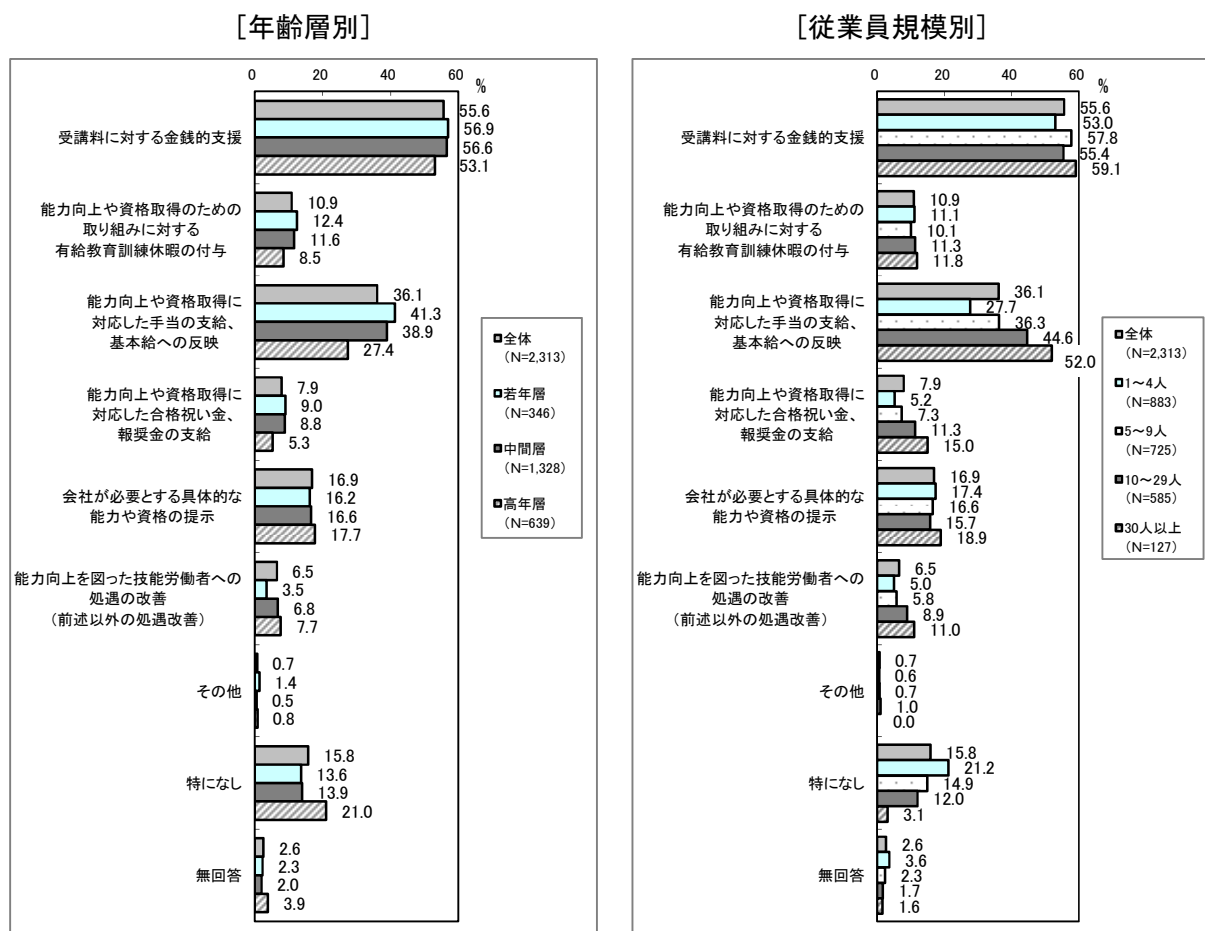
(1) 技能習得や知識習得のための取り組みに対する会社からの支援のうち、希望するもの

技能習得や知識習得のための取り組みに対する会社からの支援のうち、希望するものは、「受講料に対する金銭的支援」が55.6%と最も高く、以下、「能力向上や資格取得に対応した手当の支給、基本給への反映」が36.1%、「会社が必要とする具体的な能力や資格の提示」が16.9%となっている。

年齢層別にみると、いずれの年齢層も「受講料に対する金銭的支援」が最も高い。また、年齢層が若いほど、「能力向上や資格取得のための取り組みに対する有給教育訓練休暇の付与」「能力向上や資格取得に対応した手当の支給、基本給への反映」「能力向上や資格取得に対応した合格祝い金、報奨金の支給」が高い。

従業員規模別にみると、全規模で「受講料に対する金銭的支援」が最も高く、それぞれ半数を上回っている。また、規模が大きいほど、「能力向上や資格取得のための取り組みに対する有給教育訓練休暇の付与」「能力向上や資格取得に対応した手当の支給、基本給への反映」「能力向上や資格取得に対応した合格祝い金、報奨金の支給」「能力向上を図った技能労働者への処遇の改善(前述外の処遇改善)」が高い。

【図表 78】技能習得や知識習得のための取り組みに対する会社からの支援のうち、希望するもの



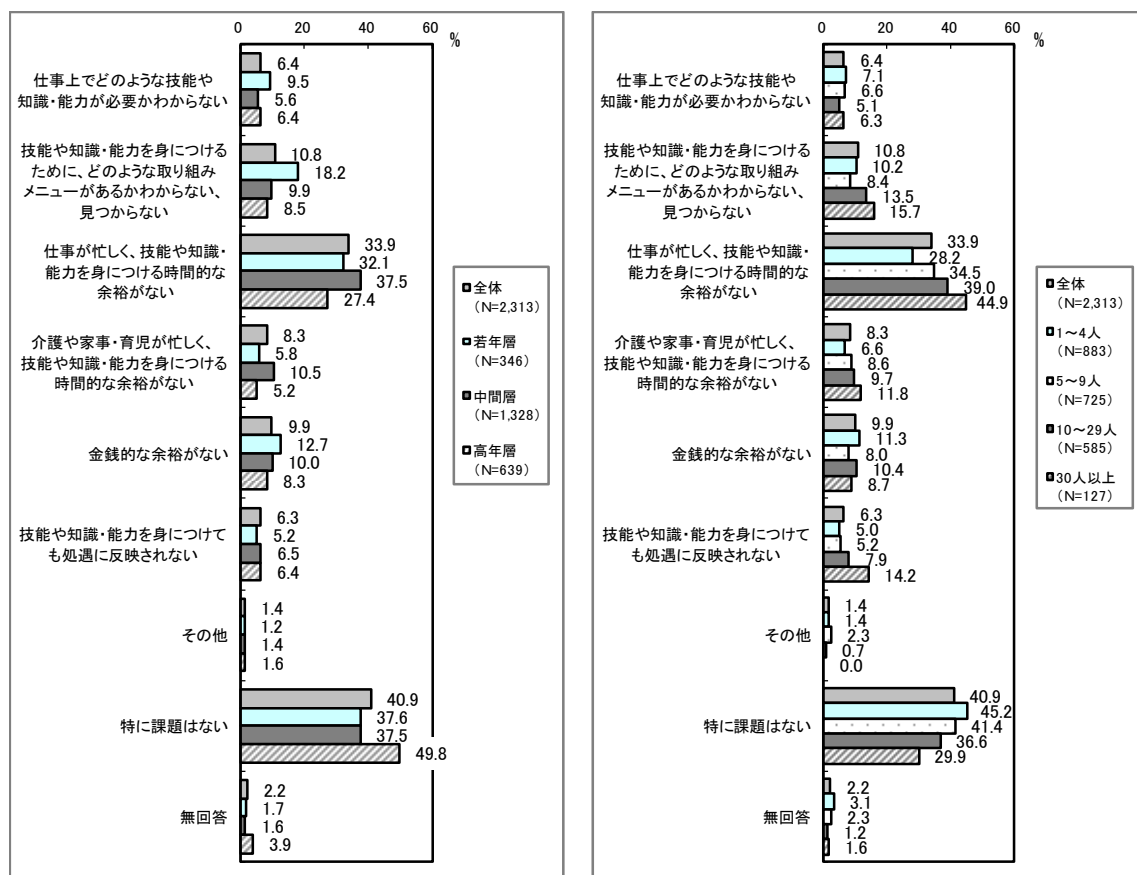
(2) 仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題

仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題は、「特に課題はない」が40.9%と最も高く、以下、「仕事が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的な余裕がない」が33.9%、「技能や知識・能力を身につけるために、どのような取り組みメニューがあるかわからない」が10.8%と続く。

年齢層別にみると、「仕事が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的な余裕がない」は中間層が他の年齢層より高い。また、「技能や知識・能力を身につけるために、どのような取り組みメニューがあるかわからない、見つからない」は、若年層が他の年齢層より高く、唯一1割を超えている。なお、「特に課題はない」は高年層で約5割と高い。

従業員規模別にみると、「仕事が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的な余裕がない」は、規模が大きいほど高く30人以上では4割を超えた一方、「特に課題はない」は規模が小さいほど高く、1~9人で4割を超えた。

【図表 79】 仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題
[年齢層別] [従業員規模別]



E. 女性技能労働者に関する事項

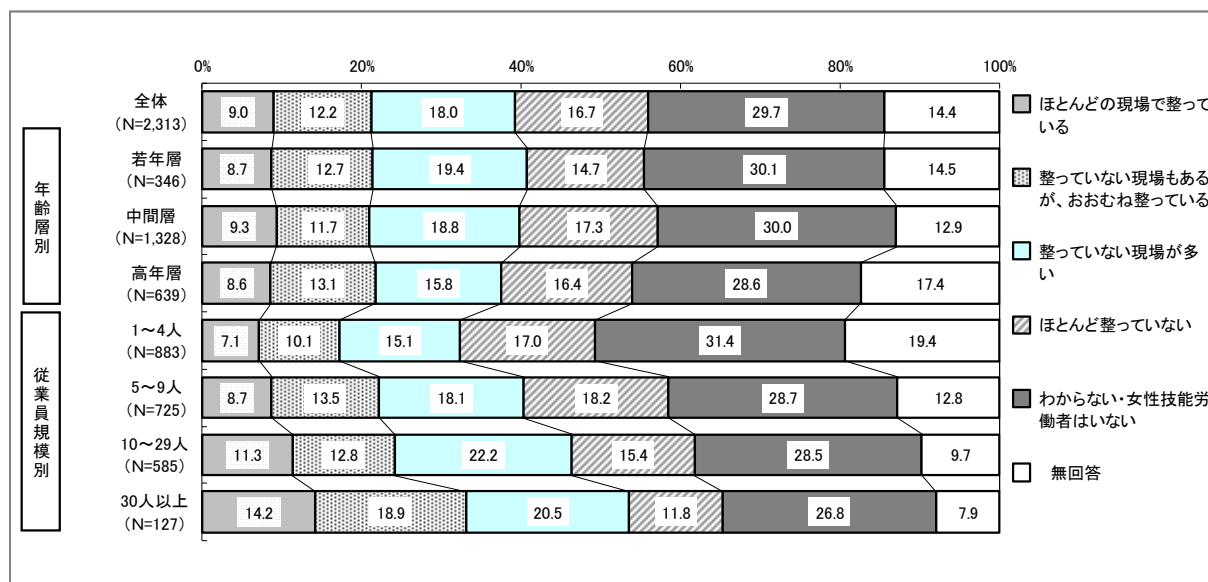
(1) 女性技能労働者が働くための、職場（現場）における女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況

女性技能労働者が働くための職場（現場）における女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況は、「わからない・女性技能労働者はいない」が29.7%と最も高く、以下、「整っていない現場が多い」が18.0%、「ほとんど整っていない」が16.7%となっている。「ほとんどの現場で整っている」と「整っていない現場もあるが、おおむね整っている」を合わせた『整っている』は21.2%、「整っていない現場が多い」と「ほとんど整っていない」を合わせた『整っていない』は34.7%となり、『整っていない』の割合が上回っている。

年齢層別にみると、『整っていない』は中間層で最も高い。

従業員規模別にみると、『整っている』は規模が大きいほど高い。

【図表 80】女性技能労働者が働くための、
職場（現場）における女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況



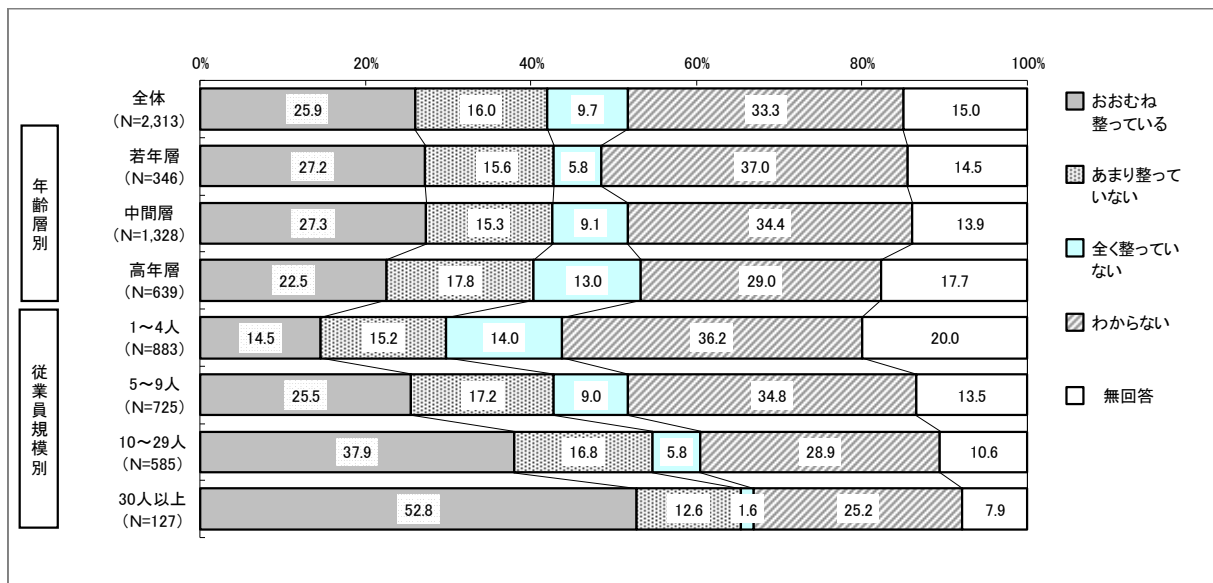
(2) 女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度（育児休暇など）の整備状況

女性技能労働者が働くための勤務先における育児休暇などの仕事と家庭の両立に関する制度面の整備状況は、「わからない」が33.3%と最も高く、以下、「おおむね整っている」が25.9%、「あまり整っていない」が16.0%と続く。「あまり整っていない」と「全く整っていない」を合わせた『整っていない』は25.7%となり、「おおむね整っている」とほぼ同率である。

年齢層別にみると、高年層は「おおむね整っている」は他の層より低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「おおむね整っている」は高く、『整っていない』は低い。

【図表 81】女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度（育児休暇など）の整備状況



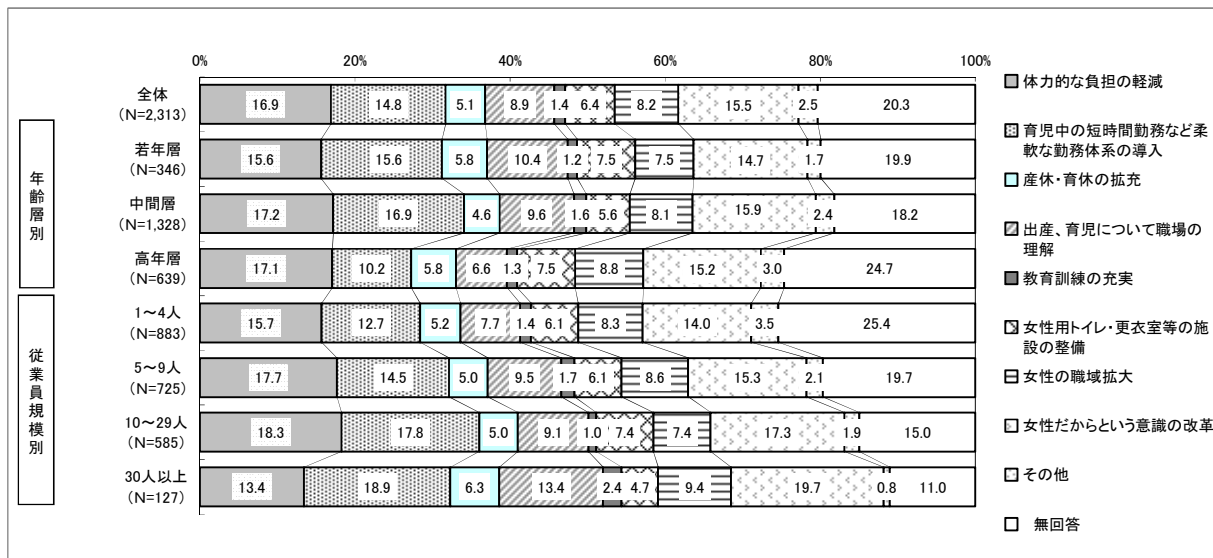
(3) 女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うこと

女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うことは、「無回答」を除くと「体力的な負担の軽減」が16.9%と最も高く、以下、「女性だからという意識の改革」が15.5%、「育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入」が14.8%と続く。

年齢層別にみると、「育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入」は高年齢層が、「女性だからという意識の改革」は若年層が他の層より低い。

従業員規模別にみると、「体力的な負担の軽減」は10～29人で、「育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入」は30人以上で他の区分より高く、「出産、育児について職場の理解」は30人以上で1割を超えている。

【図表 82】女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うこと



F. 今後の展望に関する事項

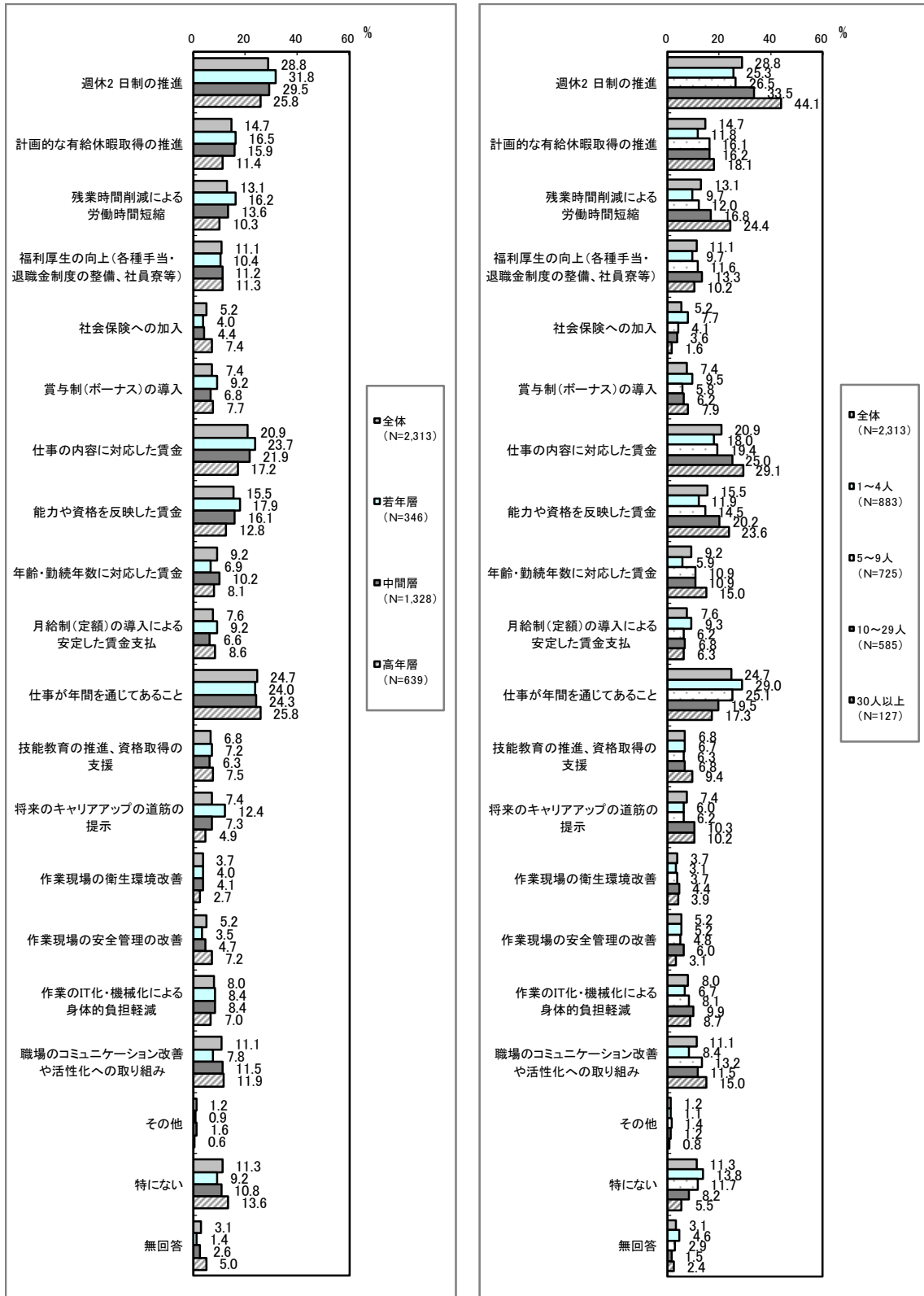
(1) 今後、建設業で働き続けるために企業に求めること

今後、自身が建設業で働き続けるために企業に求めることは、「週休2日制の推進」が28.8%と最も高く、以下、「仕事が年間を通じてあること」24.7%、「仕事の内容に対応した賃金」20.9%と続く。

年齢層別にみると、ほとんどの項目では、年齢層が高いほど概ね割合は低いが、「社会保険への加入」「仕事が年間を通じてあること」「作業現場の安全管理の改善」では高い。

従業員規模別にみると、ほとんどの項目で、規模が大きいほど概ね高いが、「社会保険への加入」「仕事が年間を通じてあること」では低い。

【図表 83】 今後、建設業で働き続けるために企業に求めること
 [年齢層別] [従業員規模別]



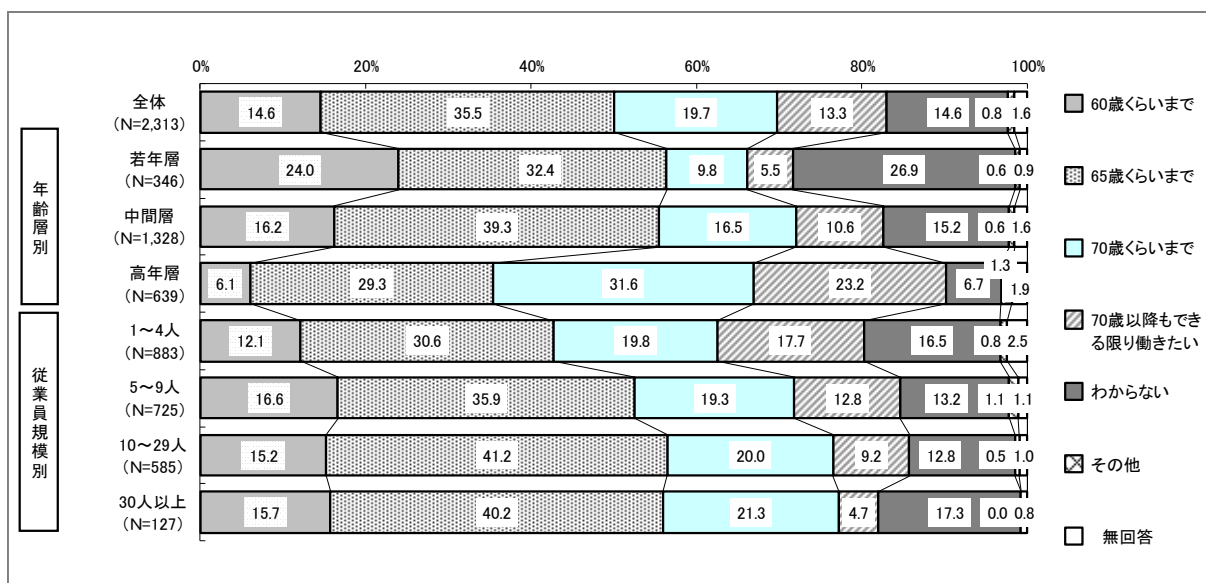
(2) 建設業で働き続けたい年齢

建設業界で何歳まで働きたいかは、「65歳くらいまで」が35.5%と最も高く、次いで「70歳くらいまで」が19.7%、「60歳くらいまで」および「わからない」が14.6%と続く。

年齢層別にみると、若年層と中間層では「65歳くらいまで」、高年層では「70歳くらいまで」が3割を超え、最も高い。また、年齢層が上がるほど「70歳くらいまで」「70歳以降もできる限り働きたい」は高く、「わからない」は低い。

従業員規模別にみると、全区分で「65歳くらいまで」が最も高い。また、「70歳以降もできる限り働きたい」は規模が小さいほど高い。

【図表 84】 建設業で働き続けたい年齢



G. 情報機器の使用による労働生産性の向上に関する事項

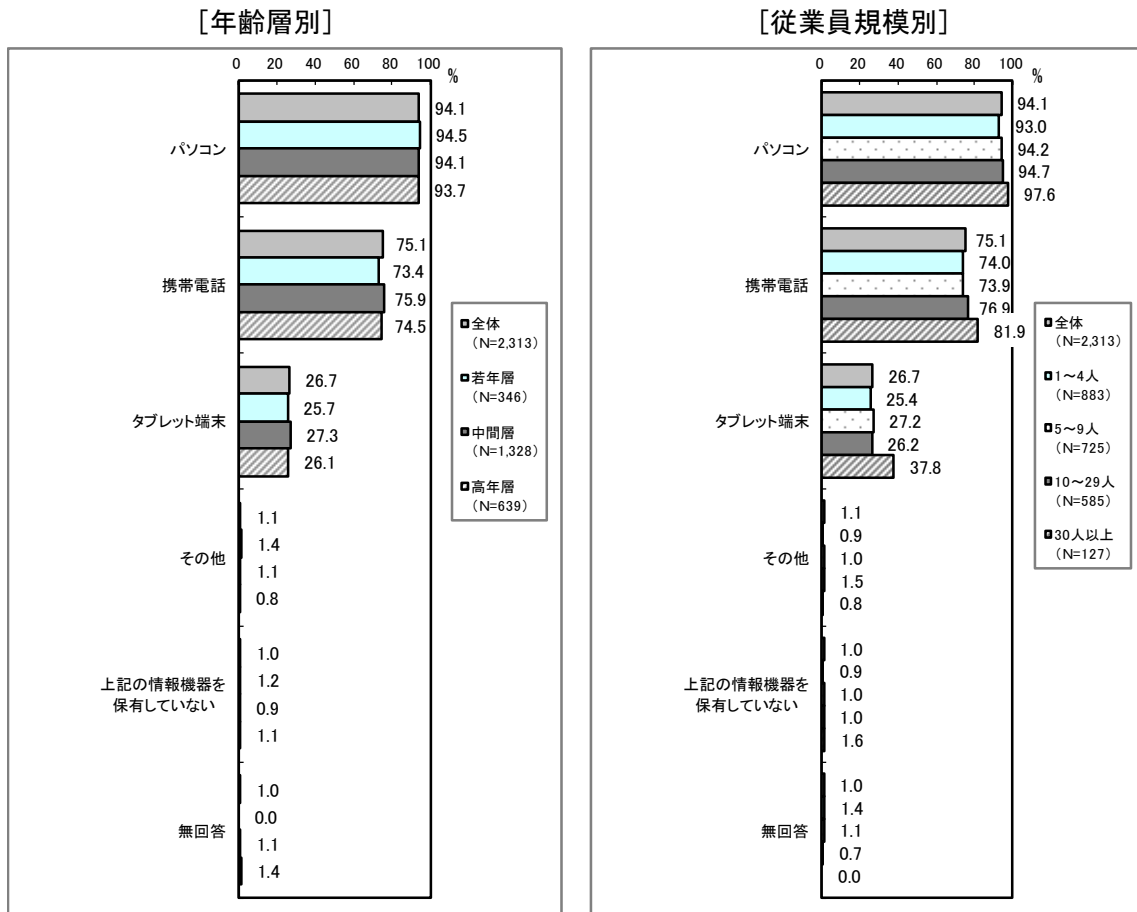
(1) 情報機器の保有状況

情報機器の保有状況は、「パソコン」が94.1%と最も高く、以下、「携帯電話」が75.1%、「タブレット端末」が26.7%と続く。

年齢層別にみると、いずれの項目も大きな差異はない。

従業員規模別にみると、「パソコン」「携帯電話」「タブレット端末」で、30人以上が他の区分よりやや割合が高い。

【図表 85】 情報機器の保有状況



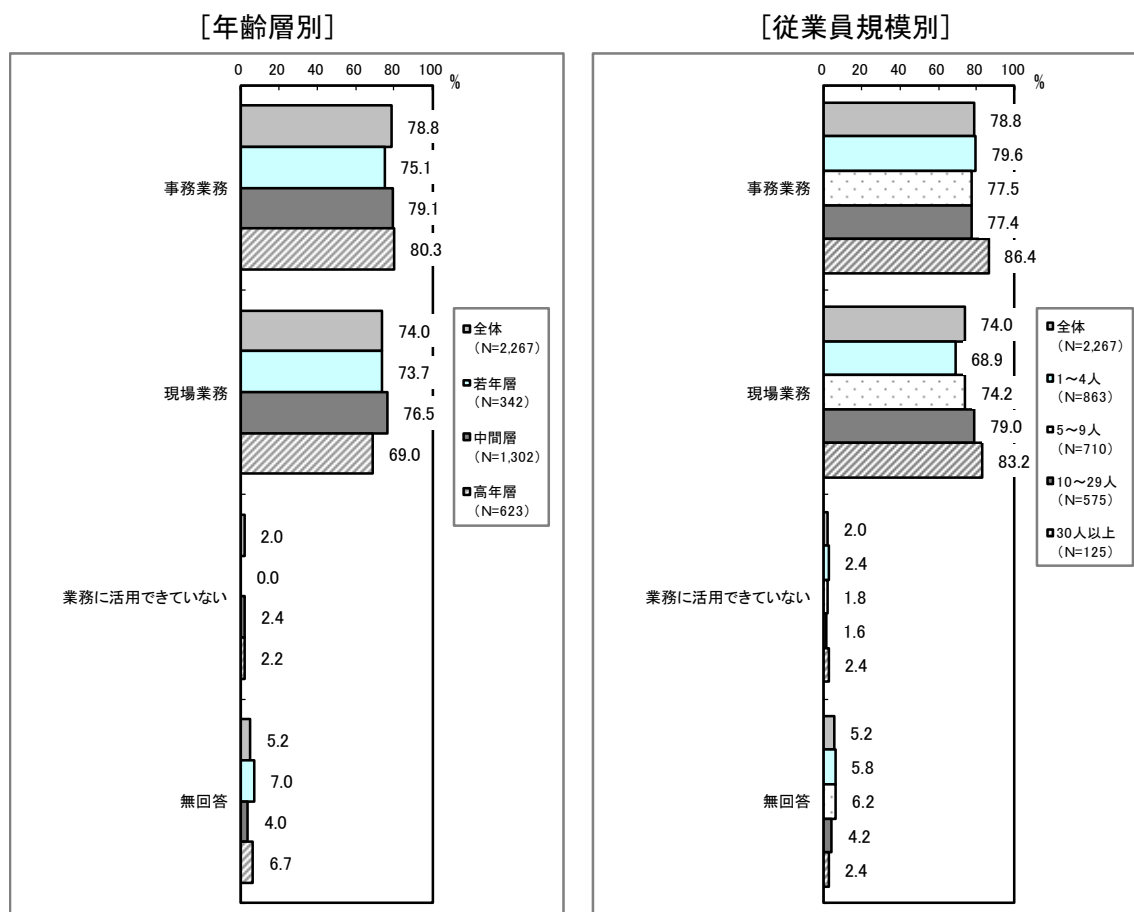
(2) 保有する情報機器の活用状況

勤め先で情報機器を保有していると回答した技能労働者の会社での情報機器の活用状況は、「事務業務」が78.8%、「現場業務」は74.0%となっている。

年齢層別にみると、事務作業では年齢層が高いほど割合が高く、現場作業では高年齢層が他の区分よりやや割合が低い。

従業員規模別にみると、事務作業では30人以上が8割台で他の区分より割合が高く、現場作業では規模が大きいほど割合が高い。

【図表 86】 保有する情報機器の活用状況



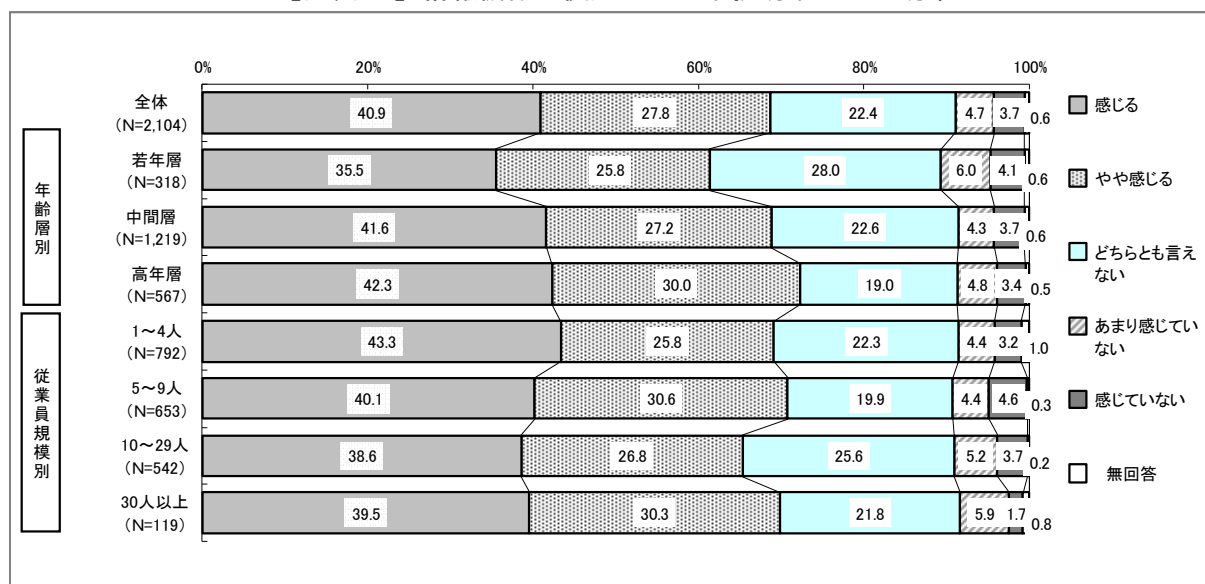
(3) 情報機器の使用による業務効率化への効果

勤め先で情報機器を活用していると回答した技能労働者が、情報機器の使用により業務効率化に効果を感じたかは、「感じる」が40.9%と最も高く、以下、「やや感じる」が27.8%、「どちらとも言えない」が22.4%と続く。

年齢層別にみると、「感じる」と「やや感じる」を合わせた『感じる』は年齢層が高いほど割合が高い。

従業員規模別にみると、概ね規模が小さいほど「感じる」の割合が高い。

【図表 87】 情報機器の使用による業務効率化への効果



(4) 情報機器の使用による業務効率化への効果を感じていない理由

勤め先で情報機器を活用していると回答した技能労働者が、情報機器の使用により業務効率化に効果を感じていない場合の理由は、「情報機器が普及することによって、作成の必要な書類が増えたり、作成期間を短くされた」「情報機器の操作が苦手がかえって負担を感じる、うまく使いこなせない」「入職当時から情報機器を使用していたので、特に負担軽減したと感じない」「業務では使用しない」などの意見がみられた。

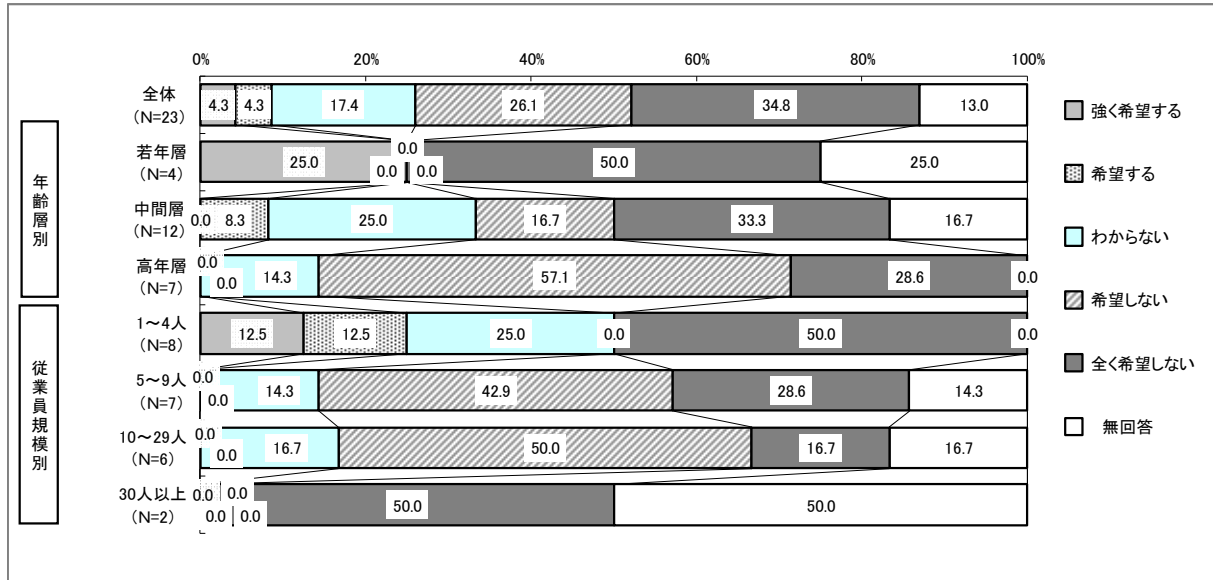
(5) 情報機器の使用への希望

勤め先で情報機器を保有していないと回答した技能労働者の、情報機器の使用への希望は、「全く希望しない」が34.8%と最も高く、以下、「希望しない」が26.1%、「わからない」が17.4%と続く。

年齢層別にみると、年齢層が低いほど「全く希望しない」が高い。

従業員規模別にみると、概ね規模が小さいほど「全く希望しない」が高い。

【図表 88】 情報機器の使用への希望



(6) 情報機器の使用を希望しない理由

勤め先で情報機器を保有していないと回答した技能労働者が、情報機器の使用を希望しない場合の理由は、「必要と感じない」などが散見された。

H. 建設キャリアアップシステムに関する事項

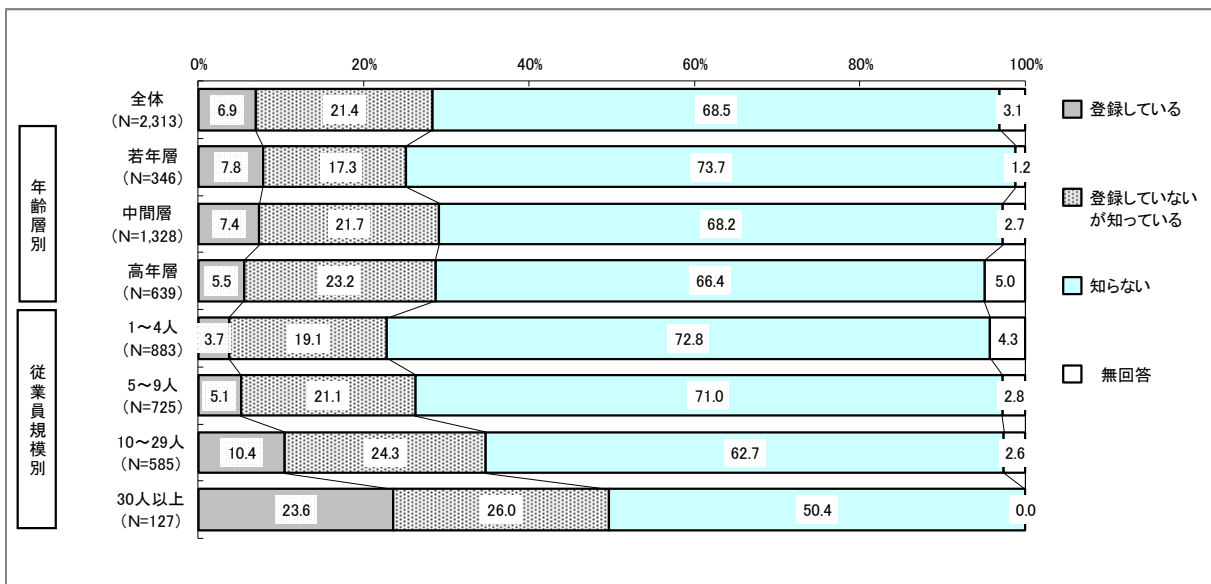
(1) 建設キャリアアップシステムの認知状況

建設キャリアアップシステムの認知状況は、「知らない」が68.5%と最も高く、以下、「登録していないが知っている」が21.4%、「登録している」が6.9%と続く。

年齢層別にみると、「登録していないが知っている」は年齢層が高いほど高いが、「登録している」は年齢層が高いほど低い。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「登録している」「登録していないが知っている」の割合が高い。

【図表 89】建設キャリアアップシステムの認知状況



(2) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

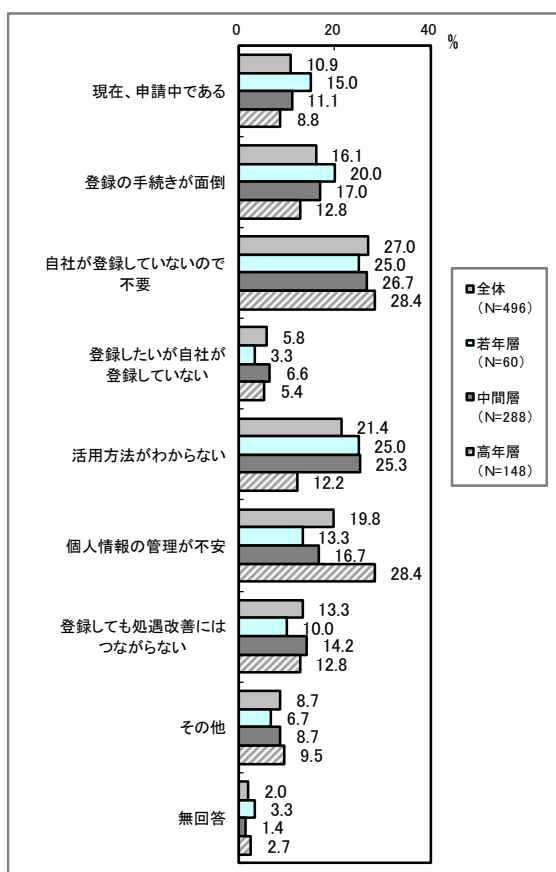
建設キャリアアップシステムに登録していない理由は、「自社に登録していないので不要」が27.0%と最も高く、以下、「活用方法がわからない」が21.4%、「個人情報の管理が不安」が19.8%と続く。

年齢層別にみると、「現在、申請中である」「登録の手続きが面倒」は年齢層が低いほど高く、「自社に登録していないので不要」「個人情報の管理が不安」は年齢層が高いほど高い。

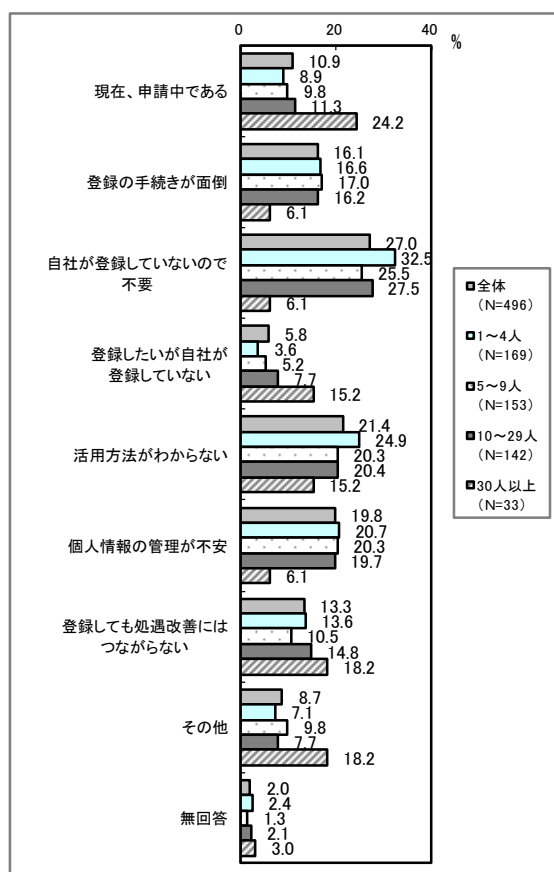
従業員規模別にみると、「現在、申請中である」「登録したいが自社に登録していない」は規模が大きいほど高い。

【図表 90】建設キャリアアップシステムに登録していない理由

[年齢層別]



[従業員規模別]



I. ご意見、ご要望

ご意見、ご要望を 312 人からいただいた。
 主なものについて、項目ごとにまとめて以下に掲載する。

項目	内容
①労働環境の改善	安全規制等および時間規制もきびくなっている割には賃金が上らない。結局、休憩もとれず仕事を終らせなければならない。
	祝日も当たり前のように現場は動いています。国民の祝日は休みになるように国から指導してほしいです。
②賃金	国が建設キャリアアップと称して資格の取得で点数化することで、現場で身につけていっている技術者と、勉学で資格を取得しただけの者との賃金の格差ができていくように思う。学力重視ではなく、その人の能力を活かしていけるような業界であってほしいと願う。
③建設業界全体	工期・工程の改善、業種ごとのパワーバランス、管、電工事は、立場が弱すぎる。
	年間通して安定の仕事量、ゆとりある納期、技術に見合った金額 そうすれば必然的に週休 2 日も可能になると思う。
④安定した仕事量の確保	12 月～翌年 3 月末まで仕事が集中してしまい、雪国だと本当にキツイ。雪の降らない夏期前後に仕事が増えれば安価で良い現場ができると思う。冬場だと、金が掛かった割に手直しが多く良いものが出来ない。
	業界の課題ではありますが、年間を通した、仕事量の平滑化が出来れば、週休 2 日制の導入や、安定した収入につながると思います。
⑤若手人材の不足	人手が不足している。また、会社のほうでハローワークなどに募集はしているがほぼ申込がない状況です。今のところ、建設業の今現在の状況に対する情報発信が不足しているように感じているので行政側も建設産業の情報をどんどん発信していただきたいです。若年層からどんどんこの建設産業に入ってきてほしいと願います。
⑥工程・工期	週休 2 日制の導入や計画的休暇の取得を行うため現場を止める施策を導入してもらいたい。電気工事業なので大手ゼネコン等の工程の影響を強く受けるため。
⑦技能・技術、資格	職人の技能に等級制を導入して、その資格に応じた資格給を日給とは別に支給する制度を作れば賃金が相対的に上昇する。
	国家資格において、ある一定期間の実務経験が必要な資格について、軽減してほしい。(例 第一種電気工事士：5 年→3 年等)
⑧単価の改善	職人さんが週休 2 日で生活できることや、日当の向上が必要。
	なぜ、これだけ職人が少ないのに元請の言いなりの単価なのか？ 元請職員は昇給等もあるが我々は現状維持が精一杯。
⑨将来への不安	作業者の高齢化等による人手不足は周知の事であるが、今後さらに進んでいくと考えられる。(短・中期的) これらは建設業界のみならず、多くの業界の課題である。
	建設業の職種や業種に対する賃金の低さを改善すべきであり、移民を受け入れることで質の低下を招き、強いて言えばモノづくり大国日本とは言い難い状況になるのではないか。
⑩下請の立場改善・安全	ゼネコンが労務単価を上げてくれなければ、下請が何も変えることができ

性確保	<p>ないのは事実。命をかけて仕事をするのに危険度の低いIT企業等の方が給与が高いのは納得いかない。</p> <p>職人の安全意識の改革を促すのであれば、作業工程の見直しおよび請負金額等の適正化を、しなければ作業、賃金に追われ安全が二の次になってしまう。</p> <p>ある程度時間を掛けなければ、安全にいいものは作れない。</p> <p>安全管理において地方都市では首都圏に比べて10～15年遅れています。外部足場での転落防止などは自主性に任されている箇所もよくあります。どの現場も無理な工期設定や施工中の大幅設計変更ありきの施工状況に疑問です。設計能力の不足が現場作業員の危険や負担の増加を招いていると思います。</p>
⑪書類・手続面	<p>建設業界は業種で一番完全週休2日制について遅れを取っている。官公庁の入札等については今後、全て完全週休2日制を前提に仕様等を作成すべきである。そうしないと民間企業は見習うはずがない。</p> <p>官庁からの仕事を主に受注しているが、年々提出書類ばかり増える事と、役所で担当する技師の複数日にわたる欠勤により現場の予定が狂う事がある。</p>
⑫公共工事	<p>公共の工事の代金が安いのではないのでしょうか。利益を出すように工事を進めることが、現場の努力だけではむずかしいと思います。結局、無理をして働かないとおさまらない。</p> <p>公共工事を完全週休2日にして休みが増えても、逆に給料は減ってしまうのでは意味がない。</p>
⑬女性雇用	<p>現場を管理する中で、明らかに子供を抱えた女性には不可能な立場が多いため、なかなかそうした女性が建設業で役職に就くのが難しい。子供を抱えた女性も長く勤められる規定作りを進めないといつまでも業界改善がされない。</p>
⑭社会的立ち位置	<p>他業界に比べて、建設業の労働イメージはかなり悪く見られる。若い労働者が増えるような対策が必要。</p> <p>仕事等で功績を収めた際、元請けしか表彰されないため、下請けも表彰されるような制度にしてほしい。良い仕事をする上でのやりがいが必要。</p>

IV. 調査結果のまとめ

IV-1. 序文

この章では、建設技能労働者の雇用管理における現状の課題について本調査で得られた結果を基にとりまとめる。

本年度の調査の特徴として、過年度は別テーマを特別調査として別途調査していたが、今回は「企業調査」および「従業員調査」の各調査において、「情報機器の普及による生産性向上に関する現状」をテーマとして、設問を追加して調査した点があげられる。

なお、次章以降のIV-2.「常用の若年技能労働者の確保・定着に関する現状」とIV-3.「建設技能労働者が置かれる雇用環境の現状」は、特に規模別の差異に注目して結果をまとめるものとし、IV-4.「情報機器の普及による生産性向上に関する現状」については、調査開始時に立てた仮説に注目して結果をまとめるものとする。(詳細は後述する)

注 以下、ことわりのない限りIV章内では下記のとおりとする。

- 「建設技能労働者」「若年技能労働者」は、常用雇用の方を対象とする。
- 若年技能労働者の採用状況別の図表については、「ほぼ採用できている/どちらかという採用できている」と回答した企業は、『採用できている』または『若年技能労働者を採用できている』と表記。「あまり採用できていない/採用できていない」と回答した企業は『採用できていない』または『若年技能労働者を採用できていない』と表記している。
- 若年技能労働者の定着状況別の図表については、「ほぼ定着している/どちらかという定着している」と回答した企業は『定着している』または『若年技能労働者が定着している』、「あまり定着していない/定着していない」と回答した企業は『定着していない』または『若年技能労働者が定着していない』と表記している。

IV-2. 常用の若年技能労働者の確保・定着に関する現状

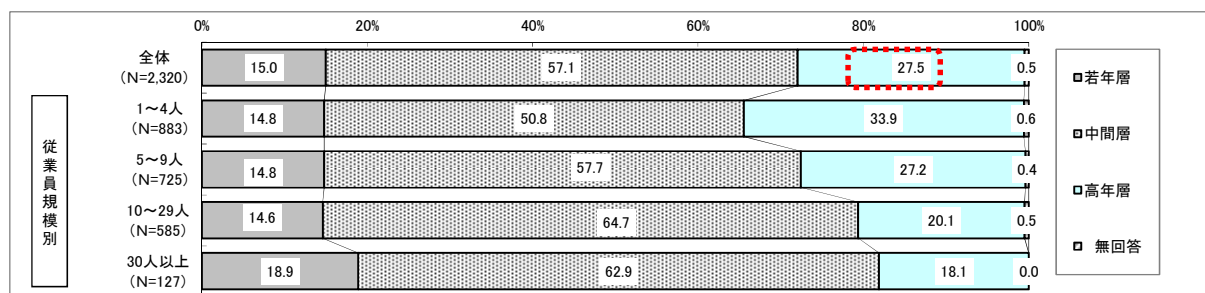
ポイント

- 建設技能労働者に占める高年層の割合は全体では3割弱となっている。特に従業員数4人以下の企業では3割超となっており、従業員数5人以上の企業と比べて割合が高い。
- 若年技能労働者が不足していると回答した割合は従業員数規模に関わらず7~9割と高い。
- 若年技能労働者を採用できていないと回答した割合は従業員規模に関わらず6~7割と高い。
- 「常用の若年技能労働者の採用を考えていない」と回答した割合は従業員数4人以下の企業では2割弱と、従業員数5人以上の企業よりも10ポイント以上高くなっている。
- 若年技能労働者の採用を考えていない従業員数4人以下の企業について、従業員の年齢構成をみると、高年層が多いとする企業の割合が、従業員数5人以上の企業よりも高い。この採用を考えていない理由として、社内の高齢化に伴い廃業も視野に入れている可能性が考えられる。
- 若年技能労働者の定着状況は、従業員規模が大きいほど割合が高い。一方で、従業員規模が小さいほど、若年技能労働者がそもそも在籍していないとする割合が高い。
- 若年技能労働者の過不足感、採用状況、定着状況について、前年度の調査との比較では大きな差はみられない。

1. 建設技能労働者の年齢区分

回答のあった従業員に年齢を聞いたところ、従業員規模が小さいほど高年層の割合が高い。特に従業員数1～4人の企業は3割以上が高年層となっている。

【図表(1)】建設技能労働者の年齢区分
 ([従業員調査] 従業員からの回答・従業員規模別)



若年層: 34歳以下

中間層: 35歳～54歳

高年層: 55歳以上

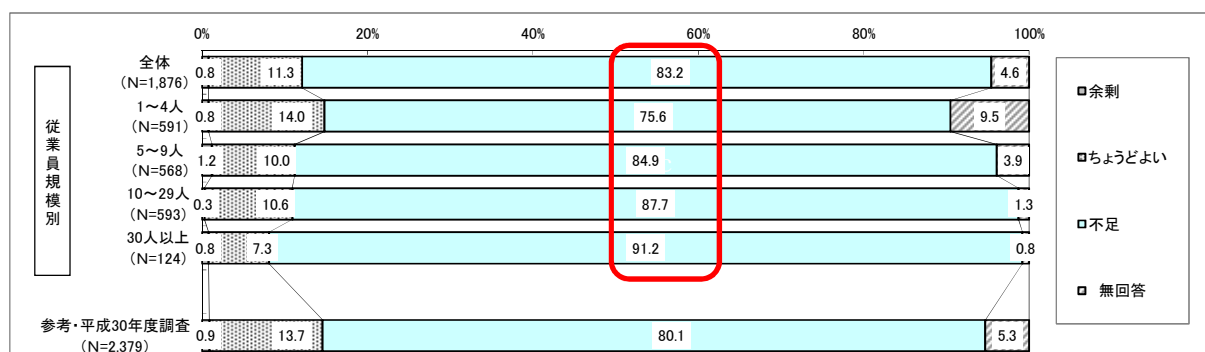
2. 若年技能労働者の確保・定着の状況

①過不足感

企業人事労務担当者によると、従業員規模を問わず若年技能労働者が『不足』していると感じた企業が全体の7割～9割となっている。

前回の平成30年度調査の結果と比較すると、若干『不足』の割合は上がっており、不足感が高まっている。

【図表(2)】若年技能労働者の過不足感
(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)



※若年技能労働者の過不足感について「余剰/やや余剰」と回答した企業は『余剰』、「やや不足/不足」と回答した企業は『不足』と表記している。

※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

※直近3年の状況について確認している。

②採用状況

企業人事労務担当者によると、いずれの従業員規模でも6～7割が若年技能労働者を『採用できていない』となっている。

従業員規模が大きいほど『採用できている』の割合が高くなる傾向にあり、従業員数が29人以下の企業と30人以上の企業を比較すると13.7ポイント以上の差がある。

また、特徴的な点として、従業員数1～4人の企業は「採用したいと考えていない」割合が17.8%と他の従業員規模よりも高い。不足感があるにもかかわらず採用を考えていないということになる。

そこで、従業員数1～4人の企業が採用を考えない理由として、従業員数1～4人の企業は「年齢構成上、若年層は足りているから採用しない」、「ほとんどが高年層で占められており、廃業の見込みである」といった状況にある企業が多いのではないかと仮説を立てた。その検証のため、若年技能労働者を「採用したいと考えていない」と回答した各企業の建設技能労働者の年齢構成比を下記の2パターンで確認した。

仮説を検証するため、若年技能労働者を「採用したいと考えていない」と回答した各企業について、下記の2パターンで年齢構成を確認

(1)若年層の割合

(2)高年層の割合

まず、「(1) 若年層の割合」では、すべての規模別の企業で、若年層の割合が 5%未満の企業は従業員数 30 人以上を除き、**およそ 7 割程度**になっている。特に従業員数 1~4 人の企業について前回の平成 30 年度調査の結果と比較すると、若年層の割合は改善している。

つぎに「(2) 高年層の割合」では、従業員数 1~4 人の企業は、高年層の割合が 75%以上の企業が 6.7%となり、5 人以上の企業と比べて高くなっている。**前回の平成 30 年度調査の結果と比較すると、高年層の割合が 75%以上の企業は減っており、高年層の割合も改善がみられる。**

以上のことから、従業員数 1~4 人の企業が若年技能労働者の採用を考えない割合の高さと従業員の高年層の割合には相関関係がみられ、従業員の高齢化に伴い将来的には廃業も視野に入れている企業とそうでない企業の差異が明確になってきていることがうかがえる。

【図表(3)】若年技能労働者の採用状況（上段）

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別

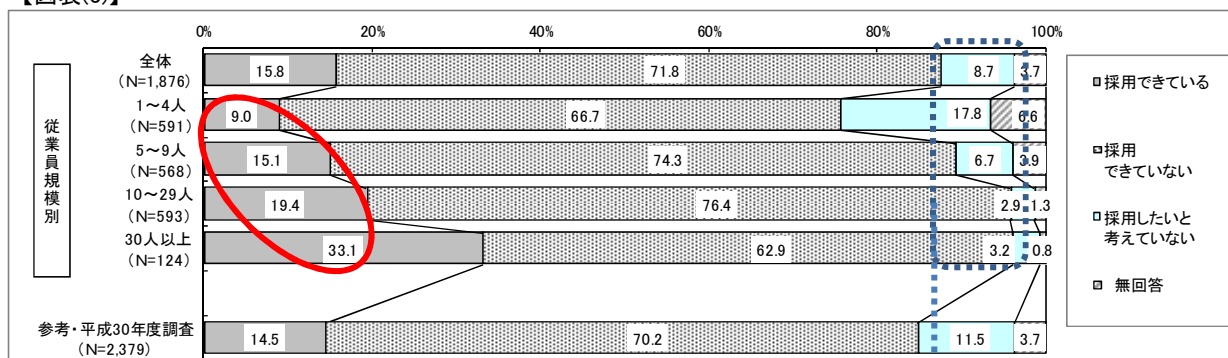
【図表(4)】「採用を考えていない」かつ「若年層の割合が 5%未満」の企業割合（下段・左）

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別

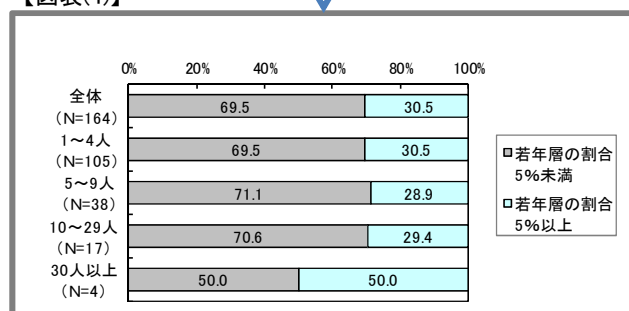
【図表(5)】「採用を考えていない」かつ「高年層割合が 75%以上」の企業割合（下段・右）

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別

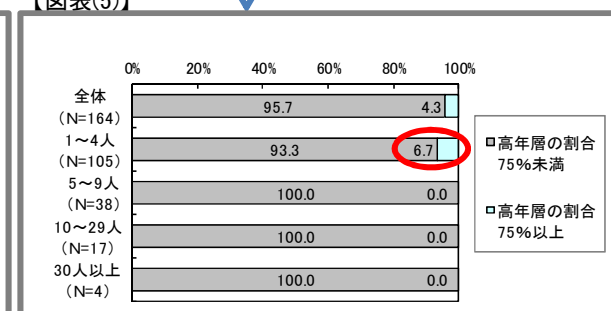
【図表(3)】



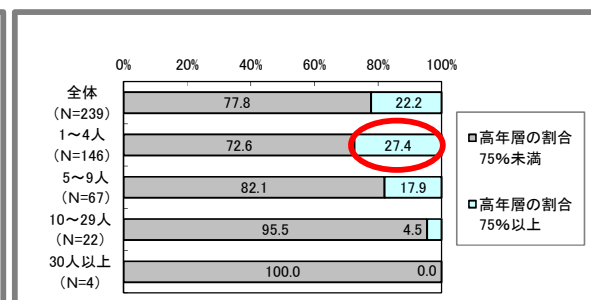
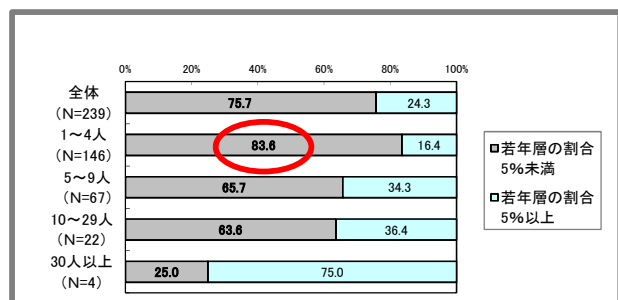
【図表(4)】



【図表(5)】



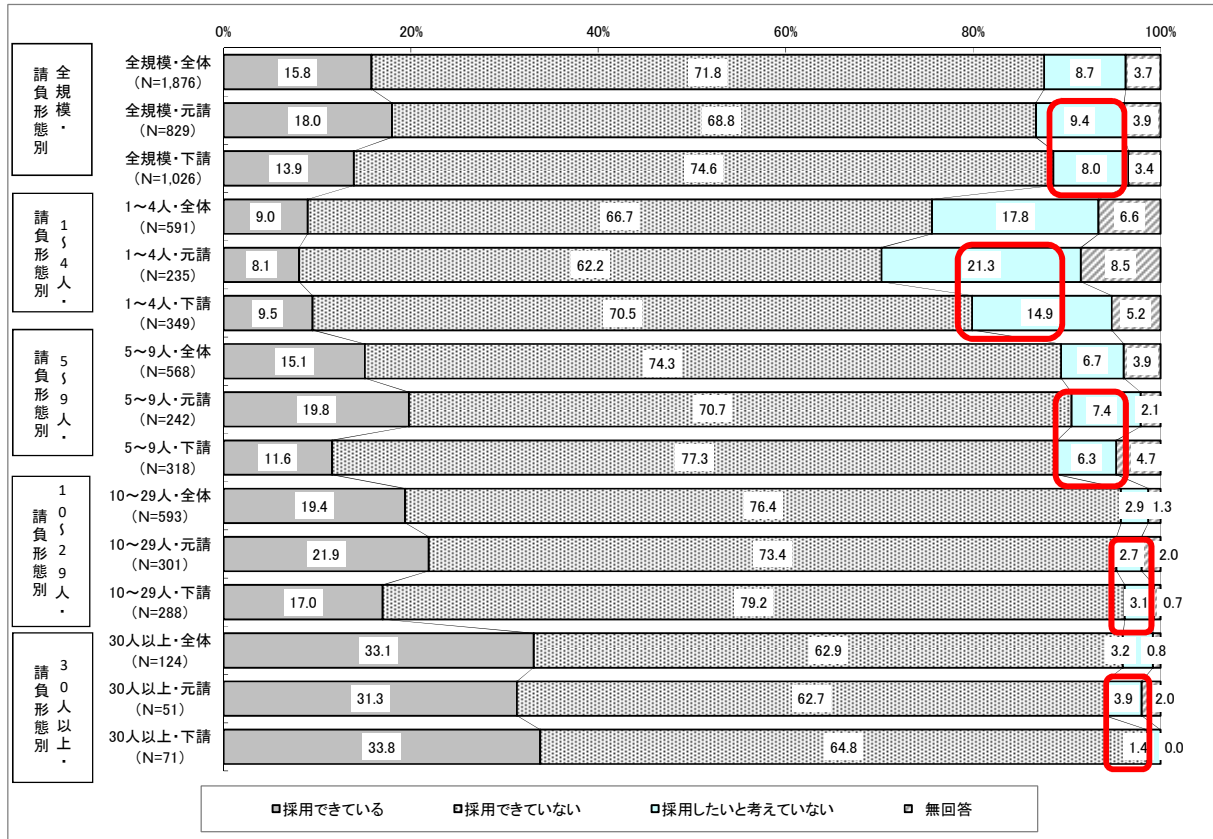
【参考】【図表(4)】、【図表(5)】の平成 30 年度における調査結果



なお、企業の請負形態別でも確認をしてみたが、ほとんどの従業員規模で、元請が「採用したいと考えていない」割合が下請よりやや高いものの大きな差はない。

【図表(6)】若年技能労働者の採用状況

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別、主な請負形態別)



※若年技能労働者の採用について「ほぼ採用できている/どちらかというと採用できている」と回答した企業は『採用できている』、「あまり採用できていない/採用できていない」と回答した企業は『採用できていない』と表記している。

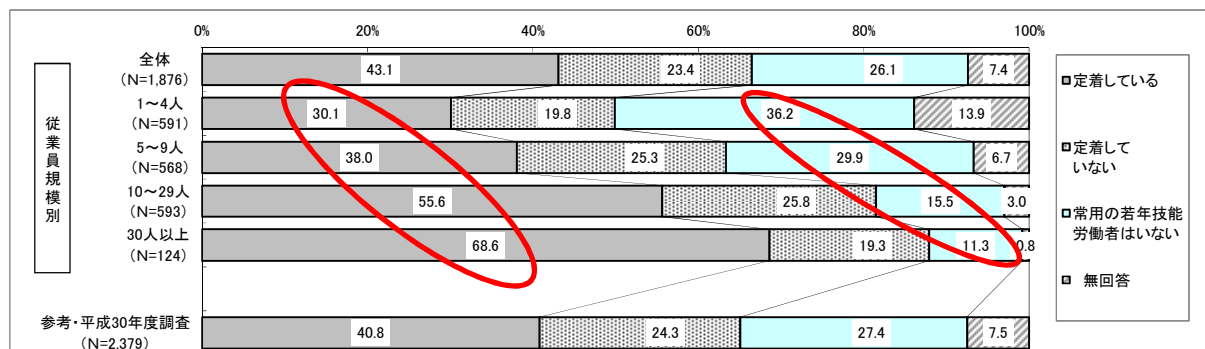
※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

※直近3年の状況について確認している。

③定着状況

企業人事労務担当者によると、従業員規模が大きいほど若年技能労働者が『定着している』割合が高くなる傾向がある。一方で、従業員規模が小さいほど「常用の若年技能労働者はいない」割合が高くなる傾向もみられる。

【図表(7)】若年技能労働者の定着状況
 (〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)



※若年技能労働者の定着について「ほぼ定着している/どちらかという定着している」と回答した企業は『定着している』、「あまり定着していない/定着していない」と回答した企業は『定着していない』と表記している。

※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

※直近3年の状況について確認している。

若年技能労働者が定着しない理由を企業人事労務担当者に確認した。企業人事労務担当者によると「作業が身体的にきつい」の割合が最も高い結果となった。

また、企業人事労務担当者によると、従業員数30人以上の企業で「入職者のイメージと実際の業務のギャップ」や「現場での先輩・後輩の人間関係が厳しい」が従業員数29人以下の企業より高い。規模が大きい企業では作業面での負担だけでなく、人数が多いことによる人間関係等の課題も抱えていることがわかる。

【図表(8)】若年技能労働者が定着しない理由（複数回答）

（〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別）

		全体	休みが取りづらい	労働時間が他の職業に比べて長い	作業が身体的にきつい	作業現場の衛生環境が悪い	作業に危険が伴う	遠方の作業場が多い	社会保険加入の不徹底	福利厚生が乏しい	賃金が低い	賃金が仕事量によって毎月変動する	年間を通じた恒常的な仕事の確保ができていない	将来のキャリアアップの道筋を提示できない
全体		438	25.6	15.3	42.0	7.8	16.0	13.0	0.7	3.2	17.6	4.8	6.6	3.4
従業員規模別	1～4人	117	23.9	11.1	47.0	15.4	23.1	10.3	2.6	4.3	23.1	6.8	7.7	2.6
	5～9人	144	20.1	13.2	39.6	6.3	13.9	11.1	0.0	0.7	11.8	5.6	7.6	2.1
	10～29人	153	30.1	19.0	39.9	3.9	12.4	15.7	0.0	5.2	19.0	3.3	5.9	5.9
	30人以上	24	37.5	25.0	45.8	4.2	16.7	20.8	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0

		全体	入職者のイメージと実際の業務のギャップ	期間を要する技術の習得に長い	技能・技術が少なくない	技能・技術が少くない	業意識が低い（若年技能労働者の）	年齢の近い先輩が少ない	現場での先輩・後輩の人間関係が厳しい	ある程度技能を習得した時点で独立する、家業を継ぐ時	その他	無回答
全体		438	21.2	25.1	5.0	32.4	29.9	16.4	10.0	3.7	3.9	
従業員規模別	1～4人	117	17.1	24.8	5.1	29.1	26.5	9.4	10.3	4.3	5.1	
	5～9人	144	19.4	25.7	4.9	29.9	30.6	12.5	10.4	4.2	4.2	
	10～29人	153	24.2	26.1	3.9	35.9	31.4	22.2	8.5	2.0	2.6	
	30人以上	24	33.3	16.7	12.5	41.7	33.3	37.5	16.7	8.3	4.2	

※色付セル＝上位5位までの項目。

※定着状況について「あまり定着していない」または「定着していない」と回答した企業を対象としている。

※直近3年の状況を確認している。

企業の若年技能労働者を定着させるための取り組みについて、従業員規模別に上位5位までを確認すると、従業員数1～4人、5～9人、10～29人の企業は「社会保険への加入」、30人以上の企業は「有給休暇の取得推進」の割合が最も高かった。

また、前回の平成30年度調査の結果と比較すると、各取り組みの割合は高くなっており、特に「有給休暇の取得推進」は前回調査ではランクインしていなかったが、今回調査では倍近く高くなっており、定着率向上のために福利厚生の強化が進んでいることがうかがえる。

ただし、従業員数1～4人の企業では「有給休暇の取得推進」が2割以下と低く、5人以上の企業と異なり上位5位までに含まれていない。

【図表(9)】若年技能労働者を定着させるための取り組み（複数回答）

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別

	全体	週休2日制の推進	有給休暇の取得推進	縮減等に時間による総労働時間の短削	の月給制（基本給定額制）	金仕事の内容に対応した賃	金能力や資格を反映した賃	た年齢・勤続年数に対応し	的年間を通じて仕事を恒常的に確保する	社会保険への加入	福利厚生の向上	
全体	1,876	21.7	34.8	24.6	29.8	32.9	39.3	21.3	24.5	49.9	34.0	
従業員規模別	1～4人	591	19.1	17.8	17.6	23.5	29.9	29.3	17.1	19.8	39.8	22.5
	5～9人	568	22.4	32.7	22.0	30.8	34.2	39.6	21.1	25.0	52.6	31.7
	10～29人	593	22.3	48.1	31.0	33.9	33.9	47.9	23.4	26.3	55.3	44.0
	30人以上	124	29.0	62.1	38.7	35.5	37.1	44.4	31.5	36.3	60.5	50.8

	全体	シヨン以外の企画する	を教育係や相談できる先輩を指定	道筋のキャリアアップの提示	得の支援	業の機械化・IT化による軽減	作業環境の安全面改善	作業環境の衛生面改善	その他	ないに	無回答	
全体	1,876	18.1	9.6	11.5	37.6	6.2	18.8	11.9	1.2	11.2	9.1	
従業員規模別	1～4人	591	9.6	4.6	8.0	27.7	4.1	14.6	8.8	2.0	18.8	15.7
	5～9人	568	16.5	9.5	11.1	35.0	5.3	15.3	9.2	0.7	11.3	7.4
	10～29人	593	26.6	13.2	15.0	46.7	8.1	23.3	15.2	0.7	5.4	5.9
	30人以上	124	25.0	16.9	12.9	52.4	12.1	33.9	23.4	1.6	2.4	0.8

※色付セル＝上位5位までの項目。

※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

[参考]【図表(9)】の平成30年度における調査結果

		全体	週休2日制の推進	有給休暇の取得推進	縮減等による総労働時間の短縮	残業時間、休日出勤の短縮	月給制（基本給定額制）の導入	金 仕事の内容に対応した賃金	金 能力や資格を反映した賃金	年齢・勤続年数に対応した賃金	年間を通じて仕事を恒常的に確保する	社会保険への加入	福利厚生の上
全体		2379	16.2	16.9	19.5	22.5	31.8	32.9	20.1	25.2	43.0	25.8	
従業員規模別	1～4人	754	13.4	8.8	11.8	17.2	26.3	21.4	14.2	18.7	31.0	15.1	
	5～9人	755	16.6	12.2	20.8	22.3	32.7	34.4	20.7	25.2	45.2	25.3	
	10～29人	688	17.3	25.3	24.7	27.0	35.3	42.3	23.5	31.4	51.2	33.7	
	30人以上	182	22.0	37.9	25.8	28.6	37.4	38.5	29.1	28.6	52.7	42.3	

		全体	仕事以外のレクリエーションを企画する	教育係や相談できる先輩を指定	将来のキャリアアップの道筋の提示	技能教育の推進、資格取得の支援	機械化・IT化による作業の身体的負担軽減	作業環境の安全面改善	作業環境の衛生面改善	その他	特に取り組みを行っていない	無回答
全体		2379	14.2	7.8	9.5	35.0	5.3	14.7	8.5	1.1	14.5	9.8
従業員規模別	1～4人	754	6.2	2.1	5.8	25.3	4.0	9.3	4.5	1.3	21.9	16.2
	5～9人	755	11.8	5.7	9.4	32.7	3.8	13.8	7.7	0.9	14.7	9.3
	10～29人	688	22.2	13.7	12.2	44.3	7.3	19.0	12.4	0.9	8.9	5.2
	30人以上	182	26.4	18.1	15.4	49.5	8.8	24.7	14.3	1.1	3.8	2.7

IV-3. 建設技能労働者が置かれる雇用環境の現状

ポイント

- 建設技能労働者が現在従事している仕事や職場に関して重視していることは、ほとんどの規模、年齢層で「仕事の内容」である。
- 雇用管理に関しては、雇用管理責任者の選任状況や、社会保険の加入状況など、従業員規模が大きいほど選任・加入の割合が高い。
- 就業環境は、月給制の導入状況、週休2日制の導入状況、福利厚生、ITの導入状況、能力開発の状況など、基本的に規模が大きいほど導入、取組が進んでいる傾向にある。

1. 現在従事している仕事や職場に関して重視する点

従業員に仕事や職場に関する13項目について重視度を聞き、「とても重視している」と回答した場合5ポイント、以下、「やや重視している」4ポイント、「どちらともいえない」3ポイント、「あまり重視していない」2ポイント、「全く重視していない」1ポイントとして配点し、各項目について平均を算出した。

さらに、それらを従業員規模別および全年齢層・若年層別の一覧表と上位5位までのランキング表を作成して比較し、それぞれのニーズの強さを確認した。

その結果、全年齢層・全従業員規模では、「仕事の内容」が4.35と最もポイントが高い結果となり、従業員規模別、全年齢層・若年層別でも半数以上で同項目が1位となった。また、従業員数10～29人の若年層や従業員数30人以上の企業の全年齢層と若年層では「雇用が安定していること」が1位となった。

全従業員規模で全年齢層と若年層を比較すると、いずれも「仕事の内容」「仕事の責任の重さ」「給料」「職場の人間関係の良さ」「雇用が安定していること」が上位5位に入っているが、若年層では「雇用が安定していること」が2位と全年齢層より順位が高く、また、「雇用が安定していること」「給料」「職場の人間関係の良さ」は全年齢層よりポイントが高い。

全年齢層の従業員規模別にみると、従業員数1～4人の企業では「作業現場の安全管理」が3位に入っている。また、「仕事の責任の大きさ」は従業員数9人以下の企業では2位となっているが、従業員数10～29人の企業では3位、従業員数30人以上の企業では5位と規模が大きいほど順位が低い。

逆に「雇用が安定していること」は従業員数1～4人の企業が4位、従業員数5～9人の企業が3位、従業員数10～29人の企業は2位、従業員数30人以上の企業は1位と従業員規模が大きいほど順位が高い。

若年層では、従業員数10～29人の企業で5位、従業員数30人以上の企業で5位に「作業現場の安全管理」が入っており、「仕事の責任の大きさ」は全年齢層と同様に従業員規模が大きいほど順位が低くなる傾向がみられた。一方で、「職場の人間関係の良さ」は従業員規模が大きいほど概ね順位が高い。

また、「雇用が安定していること」について従業員数10～29人および従業員数30人以上の企業で1位と高くなっており、従業員規模の大きい企業に入職する若年層は仕事や職場に安定感を求めることがわかる。

【図表(10)】仕事や職場に関する重視度一覧表

〔従業員調査〕従業員からの回答・従業員規模別、全年齢層・若年層別)

		全年齢層の平均値(ポイント)				
重視する項目		全従業員規模 (N=2,320)	従業員数1~4人 (N=883)	従業員数5~9人 (N=725)	従業員数10~29人 (N=585)	従業員数30人以上 (N=127)
1	仕事の内容	4.35	4.36	4.34	4.36	4.26
2	仕事の責任の大きさ	4.23	4.27	4.22	4.21	4.13
3	給料	4.08	3.97	4.13	4.18	4.11
4	勤務日数・時間	3.69	3.61	3.71	3.75	3.76
5	残業の少なさ	3.42	3.35	3.48	3.43	3.47
6	休暇の取りやすさ	3.55	3.45	3.59	3.62	3.67
7	福利厚生	3.75	3.63	3.84	3.81	3.84
8	能力や資格に対する評価	3.86	3.78	3.88	3.94	3.94
9	自身の能力向上への支援	3.76	3.72	3.75	3.81	3.79
10	職場の人間関係の良さ	4.08	4.01	4.14	4.10	4.14
11	雇用が安定していること	4.15	4.02	4.21	4.24	4.28
12	作業現場の衛生環境	3.82	3.79	3.78	3.88	3.98
13	作業現場の安全管理	4.06	4.04	4.03	4.09	4.19
		若年層の平均値(ポイント)				
重視する項目		全従業員規模 (N=346)	従業員数1~4人 (N=130)	従業員数5~9人 (N=107)	従業員数10~29人 (N=85)	従業員数30人以上 (N=24)
1	仕事の内容	4.31	4.42	4.32	4.20	4.08
2	仕事の責任の大きさ	4.12	4.22	4.11	4.02	3.92
3	給料	4.23	4.13	4.28	4.30	4.33
4	勤務日数・時間	3.82	3.80	3.83	3.83	3.88
5	残業の少なさ	3.50	3.44	3.55	3.49	3.67
6	休暇の取りやすさ	3.70	3.69	3.62	3.76	3.92
7	福利厚生	3.87	3.84	3.87	3.88	4.04
8	能力や資格に対する評価	3.97	4.05	3.82	4.02	3.96
9	自身の能力向上への支援	3.96	3.99	3.89	4.01	3.96
10	職場の人間関係の良さ	4.22	4.19	4.19	4.25	4.46
11	雇用が安定していること	4.29	4.28	4.18	4.37	4.54
12	作業現場の衛生環境	3.87	3.87	3.75	3.99	4.00
13	作業現場の安全管理	4.05	4.12	3.94	4.07	4.08

重視度のポイント付与基準

- 「とても重視している」:5ポイント
- 「やや重視している」:4ポイント
- 「どちらともいえない」:3ポイント
- 「あまり重視していない」:2ポイント
- 「全く重視していない」:1ポイント

※色付セル=上位1位の項目。

【図表(11)】仕事や職場に関する重視度ランキング（上位5位）

（〔従業員調査〕従業員からの回答・従業員規模別、全年齢層・若年層別）

全年齢層の順位						
順位	全従業員規模 (N=2,320)	ポイント	従業員数1~4人 (N=883)	ポイント	従業員数5~9人 (N=725)	ポイント
1位	仕事の内容	4.35	仕事の内容	4.36	仕事の内容	4.34
2位	仕事の責任の大きさ	4.23	仕事の責任の大きさ	4.27	仕事の責任の大きさ	4.22
3位	雇用が安定していること	4.15	作業現場の安全管理	4.04	雇用が安定していること	4.21
4位	職場の人間関係の良さ/ 給料	4.08	雇用が安定していること	4.02	職場の人間関係の良さ	4.14
5位			職場の人間関係の良さ	4.01	給料	4.13
若年層の順位						
順位	全従業員規模 (N=346)	ポイント	従業員数1~4人 (N=130)	ポイント	従業員数5~9人 (N=107)	ポイント
1位	仕事の内容	4.31	仕事の内容	4.42	仕事の内容	4.42
2位	雇用が安定していること	4.29	雇用が安定していること	4.28	給料	4.31
3位	給料	4.23	仕事の責任の大きさ	4.22	職場の人間関係の良さ	4.29
4位	職場の人間関係の良さ	4.22	職場の人間関係の良さ	4.19	雇用が安定していること	4.28
5位	仕事の責任の大きさ	4.12	給料	4.13	仕事の責任の大きさ	4.23

全年齢層の順位				
順位	従業員数10~29人 (N=585)	ポイント	従業員数30人以上 (N=127)	ポイント
1位	仕事の内容	4.36	雇用が安定していること	4.28
2位	雇用が安定していること	4.24	仕事の内容	4.26
3位	仕事の責任の大きさ	4.21	作業現場の安全管理	4.19
4位	給料	4.18	職場の人間関係の良さ	4.14
5位	職場の人間関係の良さ	4.10	仕事の責任の大きさ	4.13
若年層の順位				
順位	従業員数10~29人 (N=85)	ポイント	従業員数30人以上 (N=24)	ポイント
1位	雇用が安定していること	4.37	雇用が安定していること	4.54
2位	給料	4.30	職場の人間関係の良さ	4.46
3位	職場の人間関係の良さ	4.25	給料	4.33
4位	仕事の内容	4.20	仕事の内容/ 作業現場の安全管理	4.08
5位	作業現場の安全管理	4.07		

2. 雇用管理

①従業員規模別の雇用管理責任者の選任割合

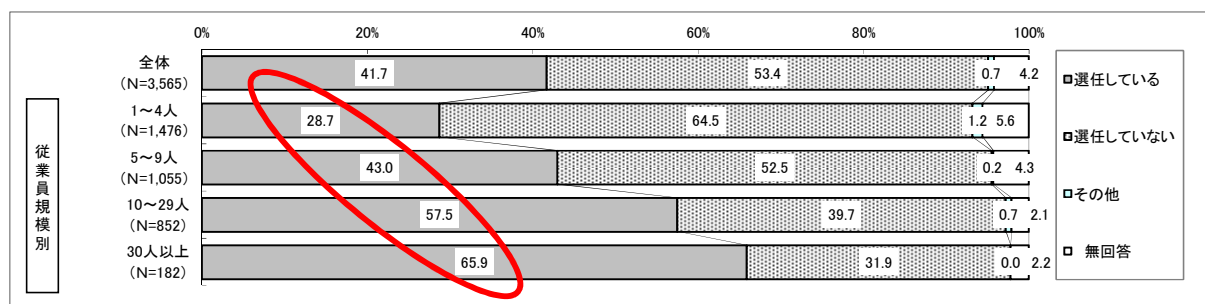
従業員規模が小さいほど雇用管理責任者を選任している割合が低い。なお、若年技能労働者の定着状況別にみると若年技能労働者の定着状況の違いで雇用管理責任者を選任している割合にあまり違いはみられない。

このことから、従業員規模の違いによる割合の違いに着目すると、雇用管理責任者は、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」第5条により、事業主にとって、建設事業（建設労働者を雇用している場合に限る）を行う事業所ごと選任する義務があるが、当該義務の認知度が小規模事業者に対して十分でないことなどの要因が考えられる。

なお、雇用管理責任者の選任に伴い雇用管理研修を受講する場合、「人材確保等支援助成金（若年者および女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）」）を受けることが可能となる場合があるため、同助成金の周知等の機会に併せて雇用管理責任者の選任について小規模事業者に重点的に周知することなどの取組が効果的であると考えられる。

【図表(12)】従業員規模別の雇用管理責任者の選任割合

（〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別）



【図表(13)】雇用管理責任者の選任割合に対する定着状況

（〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・定着状況別）

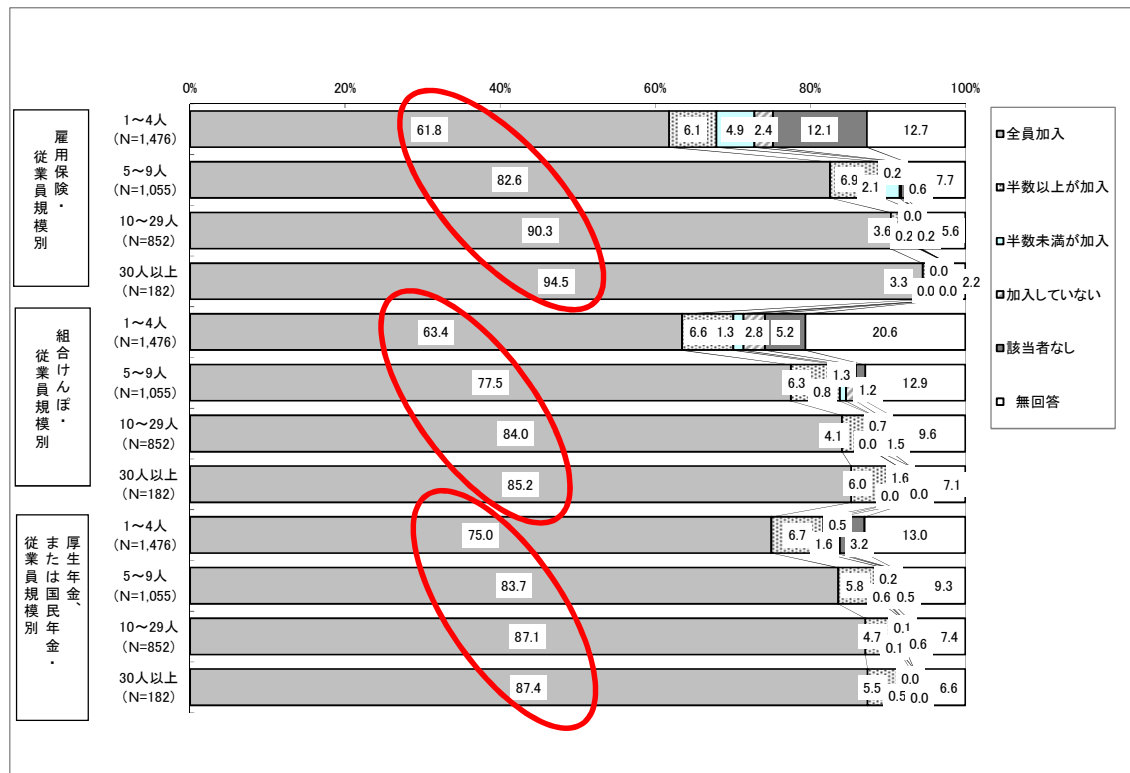
		全 体	選任している	選任して いない	その他
全 体		1206	650	554	2
		100.0	53.9	45.9	0.2
定着 状 況 別	若年技能労働者が 定着している	782	417	365	0
		100.0	53.3	46.7	0.0
	若年技能労働者が 定着していない	424	233	189	2
		100.0	55.0	44.6	0.5

※無回答を除外して集計。

②建設技能労働者における従業員規模別の社会保険の加入状況

企業人事労務担当者によると、従業員規模が小さい企業ほど社会保険の全員加入の割合が低い。保険種類別にみても同様の傾向となっているが、特に従業員数1～4人の企業での雇用保険の加入状況は、全員加入の割合が6割程度と前回調査より大幅な改善をみせている。

【図表(14)】企業規模別の常用技能労働者の社会保険加入状況
〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・保険種類別、従業員規模別



【参考】【図表(14)】の平成30年度における調査結果

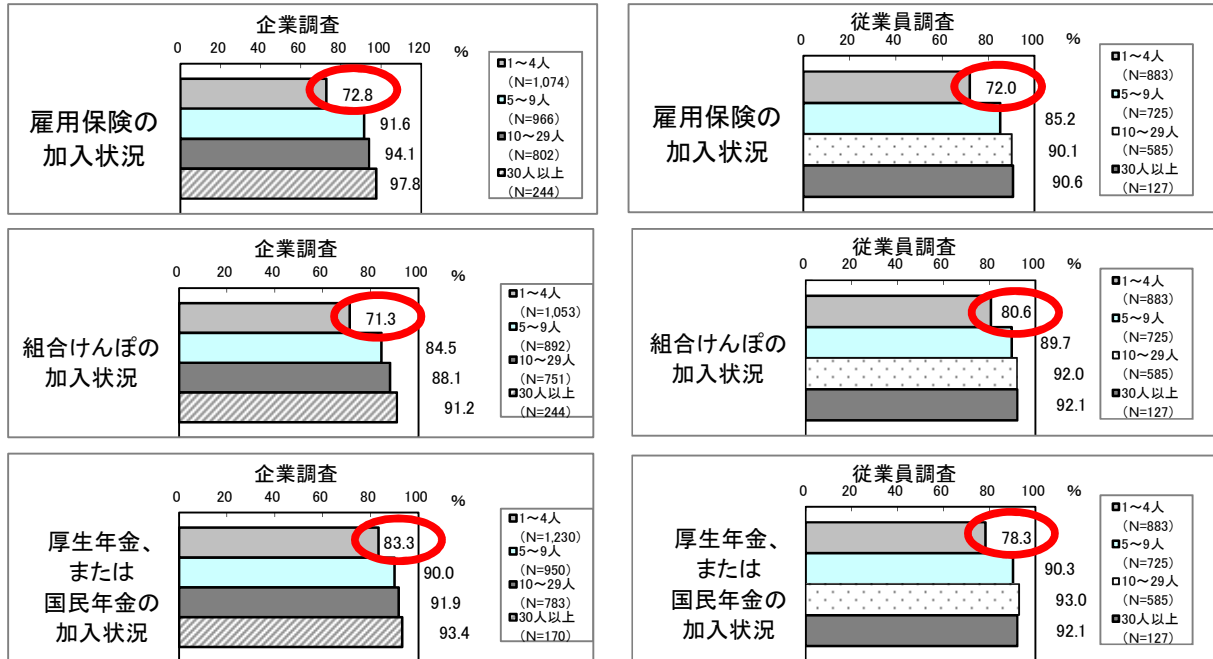


概ね従業員規模が小さい企業ほどいずれの保険の加入状況も割合が低い。企業人事労務担当者の回答、従業員の回答は、ともに同様の傾向となっており、双方の認識に差はみられない。

なお、前回調査と比較すると、従業員1~4人での企業の各社会保険加入状況の割合は高くなっており、大きな改善がみられる。

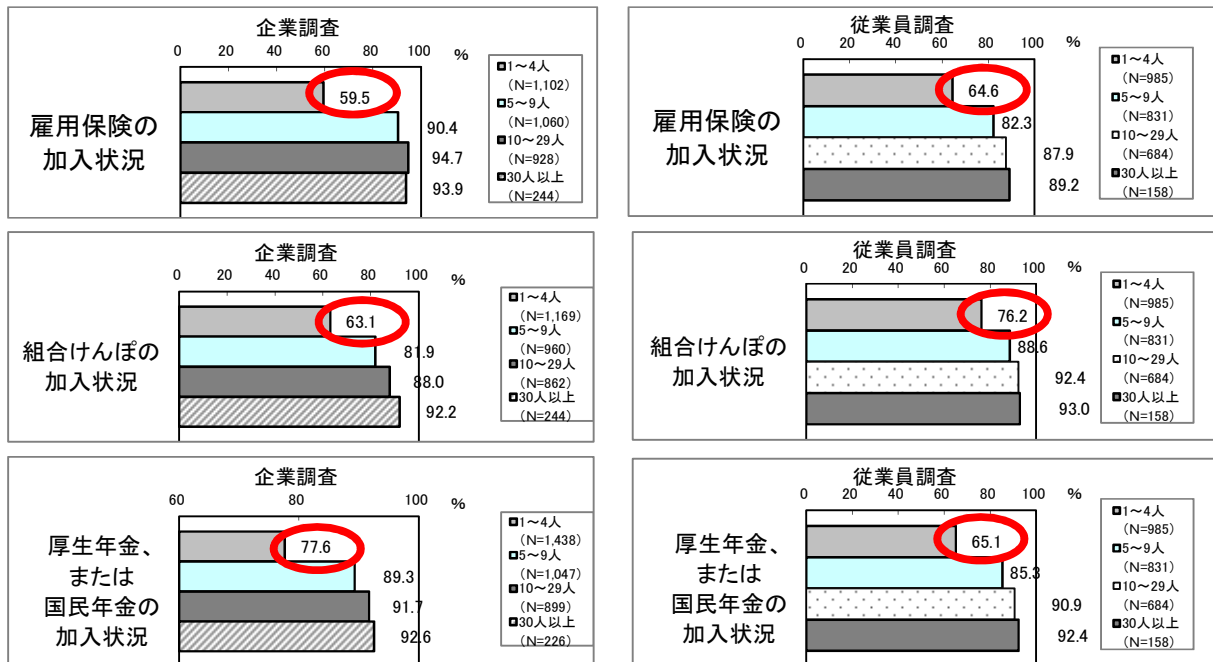
【図表(15)】技能労働者の社会保険加入状況

([企業調査] [従業員調査] 企業人事労務担当者の回答、従業員からの回答・従業員規模別)



※企業調査の割合は企業調査問10「1 全員加入」「2 半数以上が加入」「3 半数未満が加入」の合計。

【参考】【図表(15)】の平成30年度における調査結果



3. 就業環境

下記の項目では、基本的に従業員規模が大きいほど待遇が良い結果となっている。

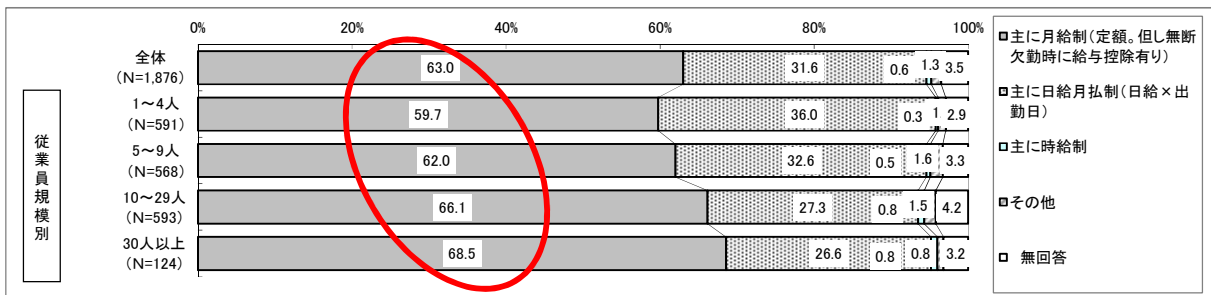
- ①月給制の導入状況
- ②週休2日制の導入状況
- ③福利厚生
- ④能力開発

①月給制の導入状況

企業人事労務担当者によると、従業員規模が大きいほど主に月給制を導入している割合が高い。しかし、従業員の回答では従業員数30人以上の企業が従業員数10~29人の企業より低くなっており、双方の傾向に若干の差がみられる。

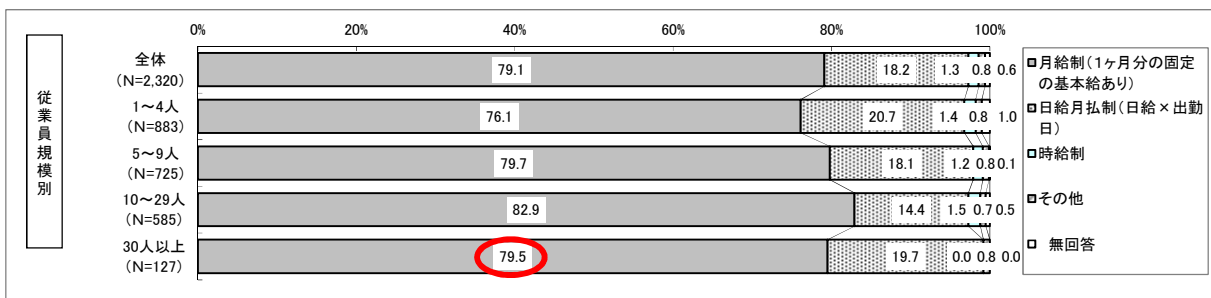
なお、企業調査、従業員調査ともに前回調査よりも月給制の割合が高まっており、働き方改革の影響がうかがえる。

【図表(16)】月給制の導入状況
 (〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)



※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

【図表(17)】月給制の導入状況
 (〔従業員調査〕従業員からの回答・従業員規模別)



月給制の導入状況について、若年技能労働者の採用状況別にみると、主に月給制を導入している企業では、採用できている割合が採用できていない割合を上回る。逆に主に日給月払制を導入している企業では、採用できていない割合が採用できている割合を上回っている。若年技能労働者の定着状況別でも同様の結果となっている。

【図表(18)】月給制の導入に対する採用状況

【図表(19)】月給制の導入に対する定着状況

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・採用状況別) (〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・定着状況別)

		全体	断主に 欠月給 勤時に 給に制 与(定 控額。 有但し 無)	主 勤 日に 主 に 日 給 月 払 制 (日 給 × 出)	主 に 時 給 制	そ 他			全体	断主に 欠月給 勤時に 給に制 与(定 控額。 有但し 無)	主 勤 日に 主 に 日 給 月 払 制 (日 給 × 出)	主 に 時 給 制	そ 他
全体		1591	1033	528	11	19	全体		1204	791	394	7	12
		100.0	64.9	33.2	0.7	1.2			100.0	65.7	32.7	0.6	1.0
採用 状 況 別	若年技能労働者を 採用できている	286	211	74	0	1	定着 状 況 別	若年技能労働者が 定着している	782	535	235	4	8
	若年技能労働者を 採用できていない	1305	822	454	11	18		若年技能労働者が 定着していない	422	256	159	3	4
		100.0	63.0	34.8	0.8	1.4			100.0	60.7	37.7	0.7	0.9

※無回答を除外して集計。

※採用状況、定着状況は直近3年の状況について確認している。

②週休2日制の導入状況

企業人事労務担当者によると、従業員数30人以上の企業を区切りに、完全週休2日制の割合が高くなる傾向となっている。一方で「週休1日または4週4休制」の割合は従業員数が少なくなるにつれて高くなっている。企業人事労務担当者の回答、従業員の回答は、ともに同様の傾向となっており、双方の認識に差はみられない。

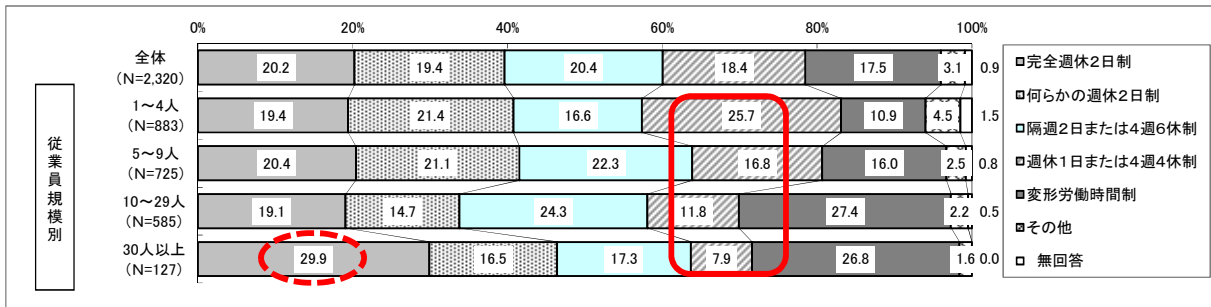
【図表(20)】週休2日制の導入状況

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)



※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

【図表(21)】週休2日制の導入状況
 ([従業員調査] 従業員からの回答・従業員規模別)



週休2日制の導入状況について、若年技能労働者の採用状況別にみると「完全週休2日制」を導入している企業では採用できている割合が採用できていない割合を上回る。逆に「週休1日または4週4休制」を導入している企業では、採用できていない割合が採用できている割合を上回っている。若年技能労働者の定着状況別でも同様の結果となっている。

また、週休2日制を導入していない理由は「人材不足」の割合が大きいことから、週休2日制の導入による採用状況や定着状況の改善効果を周知する必要がある。

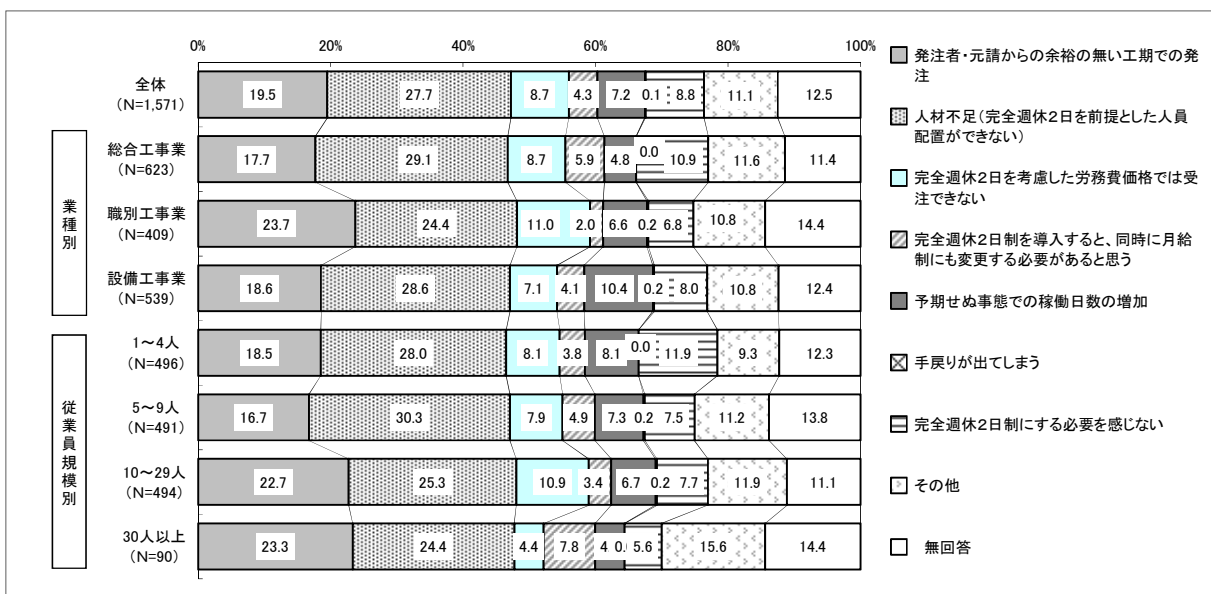
【図表(22)】週休2日制の導入に対する採用状況 【図表(23)】週休2日制の導入に対する定着状況
 ([企業調査] 企業人事労務担当者の回答・採用状況別) ([企業調査] 企業人事労務担当者の回答・定着状況別)

採用状況別	若年技能労働者を採用できている	若年技能労働者を採用できていない	採用状況別							定着状況別	若年技能労働者が定着している	若年技能労働者が定着していない	定着状況別													
			完全週休2日制	何らかの週休2日制	隔週2日または4週6休制	週休1日または4週4休制	変形労働時間制	その他	完全週休2日制				制何らかの週休2日	週6週2日または4	週4休1日または4	変形労働時間制	その他									
全体	291	1330	1621	235	174	230	355	295	450	56	795	434	1229	188	176	267	210	343	45							
	100.0	100.0	100.0	14.5	13.1	14.2	21.9	18.2	27.8	3.5	100.0	100.0	100.0	15.3	14.3	21.7	17.1	27.9	3.7							
	61	174	32	65	37	84	12	291	1330	1621	235	174	230	355	295	450	56	795	434	1229	188	176	267	210	343	45
	21.0	13.1	11.0	22.3	12.7	28.9	4.1	21.0	13.1	14.2	21.9	18.2	27.8	3.5	17.1	15.0	29.2	4.0	12.0	16.4	22.1	21.0	25.6	3.0		

※無回答を除外して集計。

※採用状況、定着状況は直近3年の状況について確認している。

【参考】【大項目Ⅲ図表12再掲】完全週休2日制を導入していない理由



③福利厚生

③-1 賞与・待遇

企業人事労務担当者によると、いずれの従業員規模でも最も導入している割合が高いのは「賞与制度（ボーナス）」となっている。従業員規模別にみると、ほとんどの手当で、従業員規模が大きいほど導入している割合が高くなっており、規模の大きさと待遇の充実度は比例しているといえる。しかし、従業員の回答では従業員数 30 人以上の企業が従業員数 10～29 人の企業より低くなっており、双方の傾向に若干の差がみられる。

また、若年技能労働者の定着状況別にみると、「単身赴任手当」を除き、いずれの項目も若年技能労働者が定着している割合が、定着していない割合を上回っている。

【図表(24)】技能労働者に対する手当制度

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別

	全 体	賞与制度 (ボーナス)	通勤手当	住居手当	家族手当	単身赴任手 当	役職手当(管 理職手当)
全 体	1,876	80.0	66.4	18.0	38.3	2.0	40.7
従 業 員 規 模 別	1～4人	591	70.7	52.1	11.7	25.4	1.5
	5～9人	568	82.0	66.9	18.0	37.7	0.7
	10～29人	593	86.0	76.4	21.8	47.4	2.0
	30人以上	124	86.3	84.7	29.8	58.9	10.5

	全 体	資格手当	その他	無回答
全 体	1,876	45.3	13.3	6.2
従 業 員 規 模 別	1～4人	591	29.6	13.5
	5～9人	568	45.6	12.3
	10～29人	593	57.5	13.2
	30人以上	124	59.7	17.7

※色付セル＝上位 1 位の項目。

※建設技能労働者が 1 人以上の事業所を対象としている。

【図表(25)】技能労働者が企業から受けている待遇

〔従業員調査〕従業員からの回答・従業員規模別

	全 体	賞与制度 (ボーナス)	通勤手当	住宅手当	役職手当	資格手当	社宅、社員 寮
全 体	2,320	75.0	56.4	14.2	31.8	34.5	2.0
従 業 員 規 模 別	1～4人	883	60.6	43.7	10.0	18.3	22.4
	5～9人	725	81.8	56.8	14.8	35.3	34.6
	10～29人	585	86.0	69.6	18.6	44.4	49.1
	30人以上	127	85.0	81.1	19.7	47.2	51.2

	全 体	家族手当	慶弔見舞金	その他	特になし	無回答
全 体	2,320	25.4	21.1	6.9	9.0	2.7
従 業 員 規 模 別	1～4人	883	16.4	14.5	6.9	16.5
	5～9人	725	26.6	21.1	6.9	5.7
	10～29人	585	34.4	28.7	7.2	3.1
	30人以上	127	39.4	31.5	5.5	2.4

※色付セル＝上位 1 位の項目。

【図表(26)】技能労働者が企業から受けている待遇に対する定着状況

(〔企業調査〕企業人事労務担当者からの回答・定着状況別)

		全 体	賞 与 制 度 (ポ ー ナ ス)	通 勤 手 当	住 居 手 当	家 族 手 当	単 身 赴 任 手 当	当 役 職 手 当 (管 理 職 手)	資 格 手 当	そ の 他
全 体		1,180 100.0	1,027 87.0	866 73.4	255 21.6	525 44.5	32 2.7	571 48.4	618 52.4	162 13.7
定 着 状 況 別	若年技能労働者が 定着している	773 100.0	685 88.6	582 75.3	184 23.8	355 45.9	20 2.6	380 49.2	419 54.2	108 14.0
	若年技能労働者が 定着していない	407 100.0	342 84.0	284 69.8	71 17.4	170 41.8	12 2.9	191 46.9	199 48.9	54 13.3

※無回答を除外して集計。

③-2 今後必要な取り組み

企業人事労務担当者によると、企業が考える今後の技能労働者を雇用するために必要な取り組みは、「賃金手当の改善」の割合が高い結果となった。雇用環境が売り手市場にある中、同規模同業種間での技能労働者の確保および離職防止を目的として、賃金や手当の改善など従業員の目に見える形での取り組みの優先度が高まっていることが推察される。

また、従業員によると、従業員が今後働き続けるために必要なことは、従業員数5人以上の企業では「週休2日制の推進」の割合が高い結果となり、企業が考える取り組みの優先順位との間に差がみられた。従業員数1~4人の企業は「仕事が年間を通じてあること」の割合が高く、雇用の安定性に対するニーズが高いことがうかがえる。

【図表(27)】今後の技能労働者の雇用に関して推進が必要な取り組み

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

		全 体	の 週 休 2 日 制 な ど 休 暇 制 度 の 改 善	有 給 休 暇 の 取 得 促 進	労 働 時 間 の 短 縮	賃 金 ・ 手 当 の 改 善	成 キ ャ リ ア パ ス (※) の 作	評 価 処 遇 制 度 の 導 入	会 教 育 訓 練 等 、 技 能 習 得 機	推 技 能 勞 働 者 の 多 能 工 化 の	進 女 性 技 能 勞 働 者 の 入 職 促 進 ・ 就 業 環 境 整 備	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全 体		3,565	28.1	14.7	11.5	33.7	3.5	5.1	14.6	10.3	5.7	1.1	13.8	12.8
従 業 員 規 模 別	1~4人	1,476	27.6	11.3	10.4	32.7	2.5	3.5	14.4	9.7	4.4	1.4	18.8	11.9
	5~9人	1,055	27.7	15.5	11.4	34.4	3.0	4.8	14.2	10.8	6.4	0.8	13.0	12.7
	10~29人	852	29.7	18.7	12.0	35.1	5.4	7.0	15.7	10.3	6.9	1.2	7.7	14.1
	30人以上	182	26.4	18.1	19.8	32.4	5.5	11.0	13.2	12.1	6.0	0.5	5.5	15.4

※色付セル=上位1位の項目。

【図表(28)】 今後、建設業で働き続けるために企業へ求めること

〔従業員調査〕 従業員からの回答・従業員規模別

		全 体	週休 2日 制の 推進	計画的 な有給 休暇 取得の 推進	残業 時間 削減 による 労働 時間 短縮	福利 厚生 の向上 (各種 手当・ 退職金 制度の 整備、 手 社員 寮等)	社会 保険 への 加入	賞与 制(ボ ーナス) の 導入	仕事 の 内容 に 対 応 した 賃 金	能力 や資 格を 反映 した 賃 金	年齢 ・勤 続年 数に 対 応し た賃 金	月給 制(定 額)の 導入 による 安定 した 賃金 支払
全 体		2,320	28.8	14.6	13.0	11.3	5.2	7.4	20.8	15.4	9.2	7.5
従 業 員 規 模 別	1～4人	883	25.3	11.8	9.7	9.7	7.7	9.5	18.0	11.9	5.9	9.3
	5～9人	725	26.5	16.1	12.0	11.6	4.1	5.8	19.4	14.5	10.9	6.2
	10～29人	585	33.5	16.2	16.8	13.3	3.6	6.2	25.0	20.2	10.9	6.8
	30人以上	127	44.1	18.1	24.4	10.2	1.6	7.9	29.1	23.6	15.0	6.3

		全 体	仕事 が年 間を 通じ て ある こと	技能 教育 の推 進、 資格 取得 の支 援	将来 のキ ャリ アア ップ の 道筋 の提 示	作業 現場 の衛 生環 境改 善	作業 現場 の安 全管 理 の改 善	作業 身体 的負 担軽 減に よる	組 織改 善や 活 性化 への 取 組	職 場 の コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全 体		2,320	24.7	6.8	7.4	3.7	5.2	8.1	11.0	1.2	11.3	3.2	
従 業 員 規 模 別	1～4人	883	29.0	6.7	6.0	3.1	5.2	6.7	8.4	1.1	13.8	4.6	
	5～9人	725	25.1	6.3	6.2	3.7	4.8	8.1	13.2	1.4	11.7	2.9	
	10～29人	585	19.5	6.8	10.3	4.4	6.0	9.9	11.5	1.2	8.2	1.5	
	30人以上	127	17.3	9.4	10.2	3.9	3.1	8.7	15.0	0.8	5.5	2.4	

※色付セル=上位1位の項目。

④能力開発

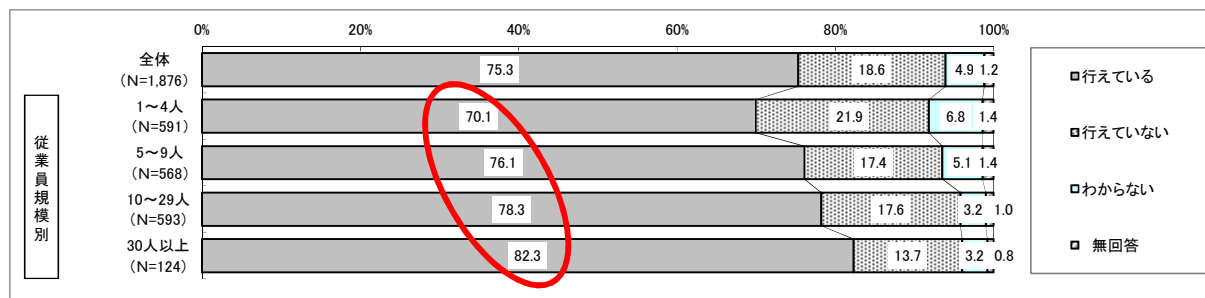
④-1 職業能力開発の実施状況

企業人事労務担当者によると、職業能力開発の実施状況は従業員規模が大きいほど力を入れている割合が高い。

また、実施状況別に売上高の推移をみると、職業能力開発を行えている企業は行えていない企業より売上高の増加基調の割合が高い結果となっている。

【図表(29)】職業能力開発の実施状況

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)



※職業能力開発実施状況別の定義について「十分に行えている/どちらかといえば行えている」と回答した企業は『行えている』、「どちらかといえば行えていない/まったく行えていない」と回答した企業は『行えていない』と表記している。

【図表(30)】直近3年の建設事業における売上高の推移

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・職業能力開発実施状況別)

		全体	増加基調	ほぼ横這い	減少基調	無回答
全体		1,853	465	1,002	361	25
		100.0	25.1	54.1	19.5	1.3
職業能力開発実施状況	行えている	1,412	362	765	261	24
		100.0	25.6	54.2	18.5	1.7
	行えていない	349	83	190	75	1
	100.0	23.8	54.4	21.5	0.3	
	わからない	92	20	47	25	0
		100.0	21.7	51.1	27.2	0.0

※職業能力開発実施状況別の定義について「十分に行えている/どちらかといえば行えている」と回答した企業は『行えている』、「どちらかといえば行えていない/まったく行えていない」と回答した企業は『行えていない』と表記している。

④-2 OFF-JT、OJTの実施状況

企業人事労務担当者によると、OFF-JTの実施状況、OJTの実施状況は、どちらも従業員規模が大きいほど実施している割合が高い。OFF-JTを実施していない理由については、従業員数29人以下では「今のところ取り組みをしていなくても特に支障は出ていない」の割合が最も高く、特に従業員数9人以下の企業では過半数を占めている。また、従業員数30人以上の企業は「取り組みのための時間が確保できない」の割合が最も高く、能力開発に時間やコストを掛ける余裕がない状況がうかがえる。

【図表(31)】企業のOFF-JT、OJTの実施状況

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別

<OFF-JTの実施状況>

<OJTの実施状況>

		全体	実施している	実施していない	無回答			全体	実施している	実施していない	無回答
全体		1,876	71.1	27.7	1.2	全体		1,876	67.0	19.5	13.5
従業員規模別	1～4人	591	61.7	36.4	1.9	従業員規模別	1～4人	591	58.5	26.6	14.9
	5～9人	568	70.8	28.3	0.9		5～9人	568	66.5	19.9	13.6
	10～29人	593	76.9	22.1	1.0		10～29人	593	72.4	14.8	12.8
	30人以上	124	89.5	10.5	0.0		30人以上	124	83.8	6.5	9.7

※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

【図表(32)】企業のOFF-JTを実施していない理由

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別

		全体	講師となる人材が確保できない	確保できないため時間が	取り組みの方法がわから	確保できないため資金が	OFF-JTの対象者が	社内認識として重要	今のところ取り組はみをして	その他	無回答
全体		520	4.2	26.5	12.5	5.2	13.1	12.1	54.2	3.1	1.0
従業員規模別	1～4人	215	1.9	20.9	8.4	5.6	14.9	13.5	61.4	3.3	0.0
	5～9人	161	4.3	28.6	16.8	6.2	9.3	8.7	52.8	3.1	2.5
	10～29人	131	8.4	31.3	13.7	3.8	14.5	13.7	46.6	3.1	0.8
	30人以上	13	0.0	46.2	15.4	0.0	15.4	15.4	30.8	0.0	0.0

※色付セル＝上位1位の項目。

※建設技能労働者が1人以上の事業所を対象としている。

④-3 若年技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援

企業人事労務担当者によると、若年技能労働者の自己啓発の取り組みに対する支援について、何らかの支援をしている割合は従業員規模が大きいほど割合が高い傾向にある。逆に支援を行っていない割合は従業員規模が小さいほど高くなっている。特に、従業員数 1～4 人については、19.5%と約 2 割の企業が支援を行っていない。

また、前回の平成 30 年度調査の結果と比較すると、「特に支援は行っていない」がすべての従業員規模で低くなっており、何らかの支援をしている企業が増えていることがうかがえる。

若年技能労働者の定着状況別にみると、何らかの支援をしている企業は支援を行っていない企業よりも定着達成の割合が高い。

【図表(33)】若年技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

	全 体	受講料に対する金銭的支援	自己啓発への取り組みに対する有給教育訓練休暇の付与	能力向上や資格取得に対応した手当の支給、賞金体系の導入	能力向上や資格取得に対応した奨励金、報奨金の支給	能力向上を図った技能労働者への処遇の改善	その他	特に支援は行っていない	無回答	
全 体	1,876	67.3	13.9	35.9	11.2	5.2	0.9	12.7	10.0	
従業員規模別	1～4人	591	62.9	13.9	24.0	4.2	3.7	1.0	19.5	10.0
	5～9人	568	66.0	12.0	34.5	10.4	4.8	0.2	12.7	10.4
	10～29人	593	71.0	15.3	46.4	15.3	6.1	1.3	8.1	9.9
	30人以上	124	76.6	16.1	48.4	28.2	10.5	0.8	3.2	8.1

[参考]【図表(33)】の平成 30 年度における調査結果

	全 体	受講料に対する金銭的支援	自己啓発への取り組みに対する有給教育訓練休暇の付与	能力向上や資格取得に対応した手当の支給、賞金体系の導入	能力向上や資格取得に対応した奨励金、報奨金の支給	能力向上を図った技能労働者への処遇の改善	その他	特に支援は行っていない	無回答	
全 体	2379	63.1	13.4	33.2	10.9	7.2	0.6	18.5	7.1	
従業員規模別	1～4人	754	53.4	9.3	20.0	7.2	5.2	0.8	26.9	10.2
	5～9人	755	64.5	13.1	32.7	9.4	7.2	0.4	18.8	6.4
	10～29人	688	69.3	17.3	45.6	14.2	8.3	0.6	11.6	5.4
	30人以上	182	73.6	17.0	43.4	20.3	11.5	1.1	8.2	4.4

【図表(34)】若年技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援による定着状況

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・定着状況別

		全 体	受講料に対する金銭的支援	自己啓発への取り組みに対する有給教育訓練休暇の付与	能力向上や資格取得に導いた手当の支給、賃金体系の導入	奨励金、報奨金の支給	能力向上や資格取得に対応したの処遇の改善	その他	特に支援は行っていない
全 体		1,129	884	191	502	173	69	10	113
		100.0	78.3	16.9	44.5	15.3	6.1	0.9	10.0
定着状況別	若年技能労働者が定着している	730	574	136	338	127	51	7	66
		100.0	78.6	18.6	46.3	17.4	7.0	1.0	9.0
定着状況別	若年技能労働者が定着していない	399	310	55	164	46	18	3	47
		100.0	77.7	13.8	41.1	11.5	4.5	0.8	11.8

※無回答を除外して集計。

※定着状況は直近3年の状況について確認している。

IV-4. 情報機器の普及による労働生産性向上に関する現状

建設業界は、他産業と比べ就業者の高齢化が進展しているほか、長時間労働となっていることから、労働生産性を向上させることで、省力化、長時間労働の是正を図ることが大きな課題となっている。

労働環境の改善や受注力・営業力の強化、管理業務の効率化など、労働生産性を向上させる上で、IT技術の導入は建設業においても重要なテーマとなっている。

そのため、建設業におけるIT技術の導入状況を把握するとともに、IT技術の導入に伴う普及効果や導入に当たっての普及要因、労働環境への影響について明らかにすることを目的に実施した。

なお、本調査におけるIT技術の導入を定義するにあたって、一般社団法人全国建設業協会、一般社団法人建設産業専門団体連合会および一般財団法人建設業振興基金の意見を参考に「情報機器が普及（パソコンやスマートフォン、タブレット端末などの情報機器を保有し、業務に活用していること）していること」とした。

以上のことから、**独立行政法人労働政策研究・研修機構の意見も参考にしながら**、情報機器の保有状況の中でも特に回答がわかれたタブレット端末の保有状況別や、従業員が感じている情報機器の使用による業務効率化への効果別の差異に注目して結果をまとめるものとする。

最後に留意事項として、情報機器の普及と労働生産性向上の関係性として確認できた調査結果はあくまで相関関係であり、因果関係を実証したものではない。

ポイント

- 情報機器の使用による業務効率化の効果について、「想定より効率が上がった」は規模の小さい企業ほど高い。
- 直近3年間の売上高の推移について、「増加基調」の割合はタブレット端末を保有した企業の方が保有していない企業より高い。
- 企業人事労務担当者からみて、一人あたり平均賃金、計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組み、定着状況のすべてでタブレット端末を保有した企業の方が保有していない企業より高くなっており、情報機器の普及は労働環境へのよい影響がみられる。
- 従業員からみても、労働時間、適度な休憩、有給休暇のすべてで情報機器の使用による業務効率化を感じている方が感じていない方より高くなっており、情報機器の普及は従業員側からみても労働環境へのよい影響がみられる。
- 情報機器の普及要因について、元請事業者や親会社の要請や意向の方が周辺同規模事業所からの情報提供よりも影響が強い。

1. 情報機器の普及効果

企業人事労務担当者によると、情報機器の保有状況の「タブレット端末」について、従業員規模が大きいほどの割合が高くなる傾向がある。また、従業員によると、「タブレット端末」について、従業員数30人以上の企業では従業員数29人以下の企業より10ポイント以上高くなっている。

なお、今後の分析において、情報機器の普及のマイルストーンとして、回答がわかれた「タブレット端末」の保有の有無を分析の集計軸の一つとする。

【図表(35)】情報機器の保有状況

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

		全 体	パソコン	スマートフォン	タブレット端末	その他	上記の情報機器を保有していない	無回答
全 体		3,565	95.9	63.7	30.9	1.3	0.8	1.0
従業員規模別	1～4人	1,476	94.1	64.9	26.8	0.9	1.1	1.8
	5～9人	1,055	97.6	62.6	30.2	1.1	0.6	0.4
	10～29人	852	96.7	62.4	35.9	2.1	0.7	0.6
	30人以上	182	97.3	65.9	45.1	1.1	1.1	0.0

(〔従業員調査〕従業員からの回答・従業員規模別)

		全 体	パソコン	携帯電話	タブレット端末	その他	上記の情報機器を保有していない	無回答
全 体		2,320	94.1	75.1	26.8	1.1	1.0	1.0
従業員規模別	1～4人	883	93.0	74.0	25.4	0.9	0.9	1.4
	5～9人	725	94.2	73.9	27.2	1.0	1.0	1.1
	10～29人	585	94.7	76.9	26.2	1.5	1.0	0.7
	30人以上	127	97.6	81.9	37.8	0.8	1.6	0.0

企業人事労務担当者によると、保有する情報機器の活用状況の「現場業務」について、従業員規模が大きいほどの割合が高くなる傾向がある。また、企業人事労務担当者の回答、従業員の回答は、ともに同様の傾向となっており、双方の認識に差はみられない。

建設業では現場作業者が主であるため、「現場業務」における情報機器の活用が生産性向上に強い影響が与えられることが考えられ、規模の大きい企業ほど「現場業務」に対する情報機器への投資が十分になされていることがわかる。

【図表(36)】保有する情報機器の活用状況
 (〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

		全 体	事務業務	現場業務	業務に活用 できていない	無回答
全 体		3,499	90.9	77.1	1.5	3.0
従業員 規模 別	1～4人	1,433	90.4	73.0	1.9	2.5
	5～9人	1,045	91.2	77.3	1.7	3.1
	10～29人	841	91.7	81.3	0.5	3.8
	30人以上	180	90.0	88.3	1.1	2.8

(〔従業員調査〕従業員からの回答・従業員規模別)

		全 体	事務業務	現場業務	業務に活用 できていない	無回答
全 体		2,273	78.8	73.9	2.0	5.3
従業員 規模 別	1～4人	863	79.6	68.9	2.4	5.8
	5～9人	710	77.5	74.2	1.8	6.2
	10～29人	575	77.4	79.0	1.6	4.2
	30人以上	125	86.4	83.2	2.4	2.4

企業人事労務担当者によると、情報機器の使用による業務効率化への効果について、効果があがっているとする回答が5割以上の割合となっている。また、従業員の回答についても「感じる」が7割前後と高い割合となっており、双方の認識に差はみられない。

なお、規模の小さい企業ほど「想定より効率があがった」の回答割合が高くなっており、情報機器の使用による影響が大きいといえる。

【図表(37)】情報機器の使用による業務効率化への効果

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・従業員規模別)

		全 体	想定より効率があがった	想定どおり効率があがった	想定したほど効率はあがらなかった	かえって効率がさがった	わからない	無回答
全 体		3,343	8.9	42.7	13.3	1.1	16.0	17.8
従業員規模別	1～4人	1,370	10.4	40.1	12.3	1.2	17.7	18.3
	5～9人	995	9.1	41.8	12.5	1.1	15.2	20.3
	10～29人	805	7.2	47.5	15.5	1.1	14.9	13.8
	30人以上	173	4.6	46.8	16.2	1.2	12.7	18.5

(〔従業員調査〕従業員からの回答・従業員規模別)

		全 体	感じる	どちらとも言えない	感じていない	無回答
全 体		2,106	68.7	22.4	8.4	0.6
従業員規模別	1～4人	792	69.1	22.3	7.6	1.0
	5～9人	653	70.7	19.9	9.0	0.3
	10～29人	542	65.4	25.6	8.9	0.2
	30人以上	119	69.8	21.8	7.6	0.8

※従業員が感じている業務効率化への効果について「感じる/やや感じる」と回答した場合は『感じる』、「あまり感じていない/感じていない」と回答した企業は『感じていない』と表記している。

企業人事労務担当者によると、直近3年の建設事業における売上高の推移について、「増加基調」の割合はタブレット端末を保有している企業の方が保有していない企業より割合が高くなっている。逆に「減少基調」の割合はタブレット端末を保有していない企業の方が保有している企業より割合が高くなっている。

【図表(38)】直近3年の建設事業における売上高の推移に対するタブレット端末の保有状況
 ([企業調査] 企業人事労務担当者の回答・タブレット端末保有状況別)

		全 体	増加基調	ほぼ横這い	減少基調
全 体		3,477	833	1,898	746
		100.0	24.0	54.6	21.5
状 況 別 端 末 保 有	タ ブ レ ッ ト 端 末 を 保 有 し て い る	1,085	297	583	205
		100.0	27.4	53.7	18.9
タ ブ レ ッ ト 端 末 を 保 有 し て い な い	タ ブ レ ッ ト 端 末 を 保 有 し て い な い	2,392	536	1,315	541
		100.0	22.4	55.0	22.6

※無回答を除外して集計。

企業人事労務担当者によると、保有する情報機器の活用状況について、「現場業務」の割合はタブレット端末を保有している企業の方が保有していない企業より割合が15ポイント近く高くなっている。

前述したように建設業の生産性向上には「現場業務」における情報機器の活用が強い影響を与えると考えられるため、タブレット端末を保有することで「現場業務」における情報機器の活用が進めば、建設業の生産性向上により影響を与えられるといえる。

【図表(39)】保有する情報機器の活用状況に対するタブレット端末の保有状況
 ([企業調査] 企業人事労務担当者の回答・タブレット端末保有状況別)

		全 体	事務業務	現場業務	業務に活用 できていない
全 体		3,394	3,181	2,697	51
		100.0	93.7	79.5	1.5
状 況 別 端 末 保 有	タ ブ レ ッ ト 端 末 を 保 有 し て い る	1,069	1,018	956	5
		100.0	95.2	89.4	0.5
タ ブ レ ッ ト 端 末 を 保 有 し て い な い	タ ブ レ ッ ト 端 末 を 保 有 し て い な い	2,325	2,163	1,741	46
		100.0	93.0	74.9	2.0

※無回答を除外して集計。

②計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組み

企業人事労務担当者によると、常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組みについて、「行っている」の割合はタブレット端末を保有している企業の方が保有していない企業より割合が高くなっている。逆に「特に行っていない」や「有給休暇は付与していない」の割合はタブレット端末を保有していない企業の方が保有している企業より割合が高くなっている。

【図表(41)】常用の技能労働者の計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組みに対する
タブレット端末の保有状況の比較

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・タブレット端末保有状況別)

		全 体	行っている	特に行っていない	有給休暇は付与していない
全 体		1,807 100.0	1,044 57.8	669 37.0	94 5.2
状況別 端末保有	タブレット端末を保有している	556 100.0	353 63.5	180 32.4	23 4.1
	タブレット端末を保有していない	1,251 100.0	691 55.2	489 39.1	71 5.7

※無回答を除外して集計。

③定着状況

企業人事労務担当者によると、直近3年の若年技能労働者の定着状況について、「定着している」の割合はタブレット端末を保有している企業の方が保有していない企業より割合が高くなっている。逆に「定着していない」や「常用の若年技能労働者はいない」の割合はタブレット端末を保有していない企業の方が保有している企業より割合が高くなっている。

【図表(42)】直近3年の若年技能労働者の定着状況に対するタブレット端末の保有状況の比較

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・タブレット端末保有状況別)

		全 体	定着している	定着していない	常用の若年技能労働者はいない
全 体		1,731 100.0	806 46.6	244 14.1	436 25.2
状況別 端末保有	タブレット端末を保有している	542 100.0	294 54.2	70 12.9	124 22.9
	タブレット端末を保有していない	1,189 100.0	512 43.1	174 14.6	312 26.2

※定着状況について「ほぼ定着している/どちらかといえば定着している」と回答した場合は『定着している』、「あまり定着していない/定着していない」と回答した企業は『定着していない』と表記している。

※無回答を除外して集計。

3. 情報機器の使用による業務効率化と労働環境への影響

下記の項目について、情報機器の使用による業務効率化への効果を感じている方が良い結果となっている。

- | |
|--------|
| ①労働時間 |
| ②適度な休憩 |
| ③有給休暇 |

①労働時間

従業員によると、令和元年7月の勤務日数について、11～23日までは情報機器の使用による業務効率化の効果を感じている方が効果を感じていない方より割合が高くなっている。ただし、24日以上になると効果を感じていない方が効果を感じている方より割合が高くなっている。

また、1日当たりの平均労働時間（残業含む）についても、6時間超9時間以下までは情報機器の使用による業務効率化の効果を感じている方が効果を感じていない方より割合が高くなっているが、9時間超になると効果を感じていない方が効果を感じている方より割合が高くなっている。

このことから、情報機器の使用による業務効率化を感じている方ほど、勤務日数や平均労働時間など、労働時間の面でもよい労働環境となっていることがうかがえる。

【図表(43)】令和元年7月の勤務日数や1日当たりの平均労働時間（残業含む）に対する
情報機器の使用による業務効率化への効果

（〔従業員調査〕従業員の回答・情報機器の使用による業務効率化への効果別）

<令和元年7月の勤務日数>

		全 体	10日以下	11～15日	16～20日	21日	22日
全 体		2,016 100.0	17 0.8	17 0.8	192 9.5	116 5.8	397 19.7
よ 情 報 機 器 の 効 率 化 に 関 する 効 果 別 率 使 用 に 関 する	効果を感じる	1,387 100.0	7 0.5	12 0.9	131 9.4	81 5.8	292 21.1
	どちらとも言えない	458 100.0	6 1.3	4 0.9	47 10.3	31 6.8	70 15.3
	効果を感じていない	171 100.0	4 2.3	1 0.6	14 8.2	4 2.3	35 20.5

		全 体	23日	24日	25日	26日以上
全 体		2,016 100.0	328 16.3	304 15.1	338 16.8	307 15.2
よ 情 報 機 器 の 効 率 化 に 関 する 効 果 別 率 使 用 に 関 する	効果を感じる	1,387 100.0	230 16.6	211 15.2	221 15.9	202 14.6
	どちらとも言えない	458 100.0	76 16.6	66 14.4	80 17.5	78 17.0
	効果を感じていない	171 100.0	22 12.9	27 15.8	37 21.6	27 15.8

＜令和元年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）＞

		全 体	5 時間以下	5 時間超 6 時間以下	6 時間超 7 時間以下	7 時間超 8 時間以下	8 時間超 9 時間以下	9 時間超 10 時間以下	10 時間超
全 体		1,753 100.0	81 4.6	35 2.0	161 9.2	962 54.9	330 18.8	137 7.8	47 2.7
よ 情 報 の 業 機 効 務 器 効 果 効 率 使 用 へ に	効果を感じる	1,191 100.0	50 4.2	21 1.8	105 8.8	661 55.5	229 19.2	95 8.0	30 2.5
	どちらとも言えない	410 100.0	23 5.6	9 2.2	43 10.5	231 56.3	76 18.5	20 4.9	8 2.0
	効果を感じていない	152 100.0	8 5.3	5 3.3	13 8.6	70 46.1	25 16.4	22 14.5	9 5.9

※情報機器の使用による業務効率化への効果について「感じる/やや感じる」と回答した場合は『効果を感じる』、「あまり感じていない/感じていない」と回答した企業は『効果を感じていない』と表記している。

※無回答を除外して集計。

更に、1ヶ月の平均残業時間についても、45時間未満は情報機器の使用による業務効率化の効果を感じている方が効果を感じていない方より割合が高くなっているが、45時間以上になると効果を感じていない方が効果を感じている方より割合が高くなっている。

【図表(44)】1ヶ月の平均残業時間に対する情報機器の使用による業務効率化への効果

(〔従業員調査〕従業員の回答・情報機器の使用による業務効率化への効果別)

		全 体	45時間未満	45時間～60 時間未満	60時間～80 時間未満	80時間～ 100 時間未 満	100 時間以 上
全 体		2,022 100.0	1,823 90.2	143 7.1	34 1.7	13 0.6	9 0.4
よ 情 報 の 業 機 効 務 器 効 果 効 率 使 用 へ に	効果を感じる	1,394 100.0	1,255 90.0	103 7.4	20 1.4	10 0.7	6 0.4
	どちらとも言えない	457 100.0	426 93.2	21 4.6	9 2.0	1 0.2	0 0.0
	効果を感じていない	171 100.0	142 83.0	19 11.1	5 2.9	2 1.2	3 1.8

※情報機器の使用による業務効率化への効果について「感じる/やや感じる」と回答した場合は『効果を感じる』、「あまり感じていない/感じていない」と回答した企業は『効果を感じていない』と表記している。

※無回答を除外して集計。

②適度な休憩

従業員によると、業務中の適度な休憩の取得状況について、『取得できている』の割合は情報機器の使用による業務効率化の効果を感じているの方が効果を感じていない方より割合が高くなっている。

建設業はその他の業種と比べて労災事故が多いため、情報機器の使用による業務効率化の効果によって、業務上の適度な休憩が取得できれば疲労を原因とする注意力の低下を防ぐことができ、労災事故の防止にもつながると考えられる。

【図表(45)】業務中の適度な休憩の取得状況に対する情報機器の使用による業務効率化への効果

(〔従業員調査〕従業員の回答・情報機器の使用による業務効率化への効果別)

		全 体	取得できている	取得できていない
全 体		2,074 100.0	1,973 95.1	101 5.9
よ 情 る 報 の 業 機 効 器 務 効 器 果 効 別 率 使 用 化 へ に	効果を感じる	1,431 100.0	1,363 95.2	68 5.8
	どちらとも言えない	468 100.0	450 96.2	18 4.8
	効果を感じていない	175 100.0	160 91.4	15 9.6

※情報機器の使用による業務効率化への効果について「感じる/やや感じる」と回答した場合は『効果を感じる』、「あまり感じていない/感じていない」と回答した企業は『効果を感じていない』と表記している。

※業務中の適度な休憩の取得状況について「ほぼ取得できている/どちらかという取得できている」と回答した場合は『取得できている』、「どちらかという取得できていない/ほとんど取得できていない」と回答した企業は『取得できていない』と表記している。

※無回答を除外して集計。

③有給休暇

従業員によると、平成 30 年度の年次有給休暇の取得日数について、「0 日」や「年次有給休暇が付与されていない」の割合は情報機器の使用による業務効率化の効果を感じていない方が効果を感じている方より割合が高くなっている。

また、技能労働者の有給取得状況について、『取得できている』の割合は情報機器の使用による業務効率化の効果を感じている方が効果を感じていない方より割合が高くなっている。

情報機器の使用により業務効率化を感じられている方が、勤怠管理についてもシステムによる徹底が図られている可能性が高いため、有給休暇の取得におけるハードルが低くなっていることがうかがえる。

【図表(46)】平成 30 年度の年次有給休暇の取得日数に対する
情報機器の使用による業務効率化への効果
(〔従業員調査〕従業員の回答・情報機器の使用による業務効率化への効果別)

		全体	0日	1～5日	6～10日	11日～15日
全体		1,992 100.0	220 11.0	724 36.3	527 26.5	178 8.9
よ情報 の業機 効果効 別率使 化用 へに	効果を感じる	1,388 100.0	142 10.2	488 35.2	394 28.4	122 8.8
	どちらとも言えない	442.0 100.0	58.0 13.1	181.0 41.0	94.0 21.3	38.0 8.6
	効果を感じていない	162 100.0	20 12.3	55 34.0	39 24.1	18 11.1

		全体	16日～20日	21～25日	26日以上	年次有給休 暇が付与さ れていない
全体		1,992 100.0	110 5.5	25 1.3	44 2.2	164 8.2
よ情報 の業機 効果効 別率使 化用 へに	効果を感じる	1,388 100.0	79 5.7	19 1.4	32 2.3	112 8.1
	どちらとも言えない	442.0 100.0	19.0 4.3	5.0 1.1	9.0 2.0	38.0 8.6
	効果を感じていない	162 100.0	12 7.4	1 0.6	3 1.9	14 8.6

※情報機器の使用による業務効率化への効果について「感じる/やや感じる」と回答した場合は『効果を感じる』、「あまり感じていない/感じていない」と回答した企業は『効果を感じていない』と表記している。

※無回答を除外して集計。

【図表(47)】技能労働者の有給取得状況に対する情報機器の使用による業務効率化への効果

〔従業員調査〕従業員の回答・情報機器の使用による業務効率化への効果別

		全 体	取得できて いる	取得できて いない
全 体		1,986 100.0	1,503 75.7	483 24.3
よ 情 報 の 業 機 効 務 器 効 果 効 率 使 用 へ に	効果を感じる	1,366 100.0	1,065 78.0	301 22.0
	どちらとも言えない	451 100.0	325 72.1	126 27.9
	効果を感じていない	169 100.0	113 66.9	56 33.1

※情報機器の使用による業務効率化への効果について「感じる/やや感じる」と回答した場合は『効果を感じる』、「あまり感じていない/感じていない」と回答した企業は『効果を感じていない』と表記している。

※技能労働者の有給取得状況について「希望どおり取得できている/ほぼ取得できている/どちらかという取得できている」と回答した場合は『取得できている』、「どちらかという取得できていない/ほとんど取得できていない/取得できていない」と回答した企業は『取得できていない』と表記している。

※無回答を除外して集計。

4. 情報機器の普及要因

建設業における情報機器の普及について、大きく2点の課題が想定される。

一つめは「大手ゼネコンを中心とした垂直構造と工事区分に応じた水平構造による複雑な分業体制」であり、元請け、下請け、孫請けと小さい企業であっても売上の多くが外注費に占められ、一社だけが IT 技術の導入によって生産性の向上に取り組んでも仕方がないといった状況が考えられる。

二つめは「地域密着型の中小企業が大半を占める業界」であり、自社周辺企業の IT 技術導入状況によって IT 技術の情報量や取組に差が生じ、企業規模としても人的・資金的な余裕がない企業が多いため、現状維持に終始してしまうといった状況が考えられる。

上記の課題に対して実際の情報機器の普及要因を関連付け、以下の仮説の検証を行った。

情報機器の普及要因は下記のどちらの要因が強いのか

- (1)元請事業者や親会社の要請や意向
- (2)周辺同規模事業所からの情報提供

ポイント

○元請事業者や親会社の要請や意向の影響について、影響を『感じる』が『感じない』よりも高い割合となっている。

○周辺同規模事業所からの情報提供の影響について、影響を『感じない』が『感じる』よりも高い割合であったが、タブレット端末の保有状況でみると保有している方が『感じる』の割合が高く、相関関係がみられた。

①元請事業者や親会社の要請や意向

企業人事労務担当者によると、情報機器の使用を促すような元請事業者や親会社からの要請や意向の影響の有無や影響の強さについて、『感じる』が『感じない』よりも高い割合となっており、多くの企業で情報機器の使用を促すような元請事業者や親会社の要請や意向があることがわかる。

【図表(48)】情報機器の使用を促すような元請事業者や親会社からの要請や意向の影響の有無

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答)

	全 体	感じる	どちらとも言えない	感じない
全 体	3,412	1,564	671	1,177
	100.0	45.8	19.7	34.5

※要請や意向の影響の有無について「感じる/やや感じる」と回答した場合は『感じる』、「あまり感じていない/感じていない」と回答した企業は『感じていない』と表記している。

※無回答を除外して集計。

企業人事労務担当者によると、情報機器の使用を促すような元請事業者や親会社からの要請や意向による判断への影響について、『判断に影響があった』が3割以上と一定数の企業では元請事業者や親会社の要請や意向が情報機器の使用の判断に影響を与えていることがうかがえる。

【図表(49)】情報機器の使用に際する元請事業者や親会社からの要請や意向による

判断への影響

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答)

	全 体	判断に影響があった	など 要 請 や 意 向 は え な か い っ た そ の よ う	判断には影響がなかった
全 体	2,857	984	785	1,088
	100.0	34.4	27.5	38.1

※要請や意向の影響の強さについて「判断に影響があった/判断にやや影響があった」と回答した場合は『判断に影響があった』、「判断にはあまり影響がなかった/判断には影響がなかった」と回答した企業は『判断には影響がなかった』と表記している。

※無回答を除外して集計。

②周辺同規模事業所からの情報提供

企業人事労務担当者によると、情報機器の使用を促すような周辺同規模事業所からの情報提供の影響の有無について、『感じる』が3割弱と一定の割合はあるものの、元請事業者や親会社からの要請や意向の影響の有無よりも低い割合となっており、元請事業者や親会社の要請や意向の方が影響を感じていることがわかる。

【図表(50)】情報機器の使用を促すような周辺同規模事業所からの情報提供の影響の有無
〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答

	全 体	感じる	どちらとも言えない	感じない
全 体	3,391	950	828	1,613
	100.0	28.0	24.4	47.6

※情報提供の影響の有無について「感じる/やや感じる」と回答した場合は『感じる』、「あまり感じていない/感じていない」と回答した企業は『感じていない』と表記している。

※無回答を除外して集計。

企業人事労務担当者によると、情報機器の使用を促すような周辺同規模事業所からの情報提供による判断への影響について、『判断に影響があった』について3割弱と一定の割合はあるものの、元請事業者や親会社からの要請や意向よりも低い割合となっており、元請事業者や親会社の要請や意向の方が判断への影響が強いことがわかる。

【図表(51)】情報機器の使用に際する周辺同規模事業所からの情報提供による
判断への影響

〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答

	全 体	判断に影響があった	どちらとも言えない、そのよう	判断には影響がなかった
全 体	2,755	794	811	1,150
	100.0	28.8	29.4	41.7

※情報提供の影響の強さについて「判断に影響があった/判断にやや影響があった」と回答した場合は『判断に影響があった』、「判断にはあまり影響がなかった/判断には影響がなかった」と回答した企業は『判断には影響がなかった』と表記している。

※無回答を除外して集計。

③情報機器の普及要因

元請事業者や親会社からの要請や意向による影響の有無と周辺同規模事業所からの情報提供による影響の有無を、タブレット端末の保有状況別で比較すると、元請事業者や親会社からの要請や意向はタブレット端末の保有状況に影響を与えていなかったが、周辺同規模事業所からの情報提供はタブレット端末の保有状況に影響を与えていることがわかった。

前述を踏まえ、情報機器の普及を推進するには、元請事業者や親会社からの上意下達を狙った縦軸での情報発信と周辺同規模事業所からの広がりを狙った横軸での情報発信の両方が重要であることがわかる。

特に、タブレット端末のような労働生産性の向上につながるものの、導入が必須とされない情報機器の普及には、周辺同規模事業所からの広がりを狙った情報発信がより効果的であるといえる。

【図表(52)】情報機器の使用を促すような元請事業者や親会社からの要請や意向に対する
タブレット端末の保有状況の比較

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・タブレット端末保有状況別)

		全 体	感じる	どちらとも言えない	感じない
全 体		3,407	1,562	669	1,176
		100.0	45.8	19.6	34.5
状況別 端末保有	タブレット 保有している	1,069	485	216	368
		100.0	45.4	20.2	34.4
タブレット 保有していない	タブレット端末を 保有していない	2,338	1,077	453	808
		100.0	46.1	19.4	34.6

※情報提供の影響の有無について「感じる/やや感じる」と回答した場合は『感じる』、「あまり感じていない/感じていない」と回答した企業は『感じていない』と表記している。

【図表(53)】周辺同規模事業所からの情報提供に対するタブレット端末の保有状況の比較

(〔企業調査〕企業人事労務担当者の回答・タブレット端末保有状況別)

		全 体	感じる	どちらとも言えない	感じない
全 体		3,386	949	827	1,610
		100.0	28.0	24.4	47.5
状況別 端末保有	タブレット 保有している	1,069	338	252	479
		100.0	31.6	23.6	44.8
タブレット 保有していない	タブレット端末を 保有していない	2,317	611	575	1,131
		100.0	26.4	24.8	48.8

※情報提供の影響の有無について「感じる/やや感じる」と回答した場合は『感じる』、「あまり感じていない/感じていない」と回答した企業は『感じていない』と表記している。

5. 情報機器の普及による労働生産性向上に関する現状の振り返り

情報機器の普及による労働生産性向上に関する現状の振り返りとして以下のように整理した。

まず、情報機器の普及状況については、調査実施前に各建設団体からヒアリングした際に立てた予想を大幅に上回っており、パソコンに関しては9割以上と、「情報機器が建設業界で普及していない」との仮説は覆されて想定以上に普及が進んでいることがわかった。

更に、本調査結果をもとに各建設団体へ改めてヒアリングを行ったところ、以下のような意見が挙げられた。

- ・ 調査結果から、パソコンやタブレットなどの情報機器が想定より普及していることを認識した。
- ・ 一方で、実際にタブレットなどを業務に活用しているのは現場の作業員ではなく管理を担当する人間ではないかとも考えられる。
- ・ 情報機器の普及や利活用をテーマに継続して調査をするのであれば、次のステップでは「どのような情報機器を使っているか」から、「情報機器でどのような業務を行っているか」にフォーカスして聞く方が良いのではないか。
- ・ 情報機器の利活用については、情報機器の普及は進んでいるものの紙と電子機器が併用されている状況もあり、業界の大きな課題の一つととらえている。

また、本調査の懸念点として、調査票を企業調査と従業員調査で一律に郵送しており、実際にどの職務についている者が情報機器を利用しているかアンケート内容から読み取れない点が挙げられる。

労働生産性向上に強い影響を与えている要因として、情報機器の普及率が高まっていることのみならず、現場ではスマホを活用し、管理部門ではパソコンやタブレットを使ったネットワーク管理の構築状態が、労働生産性向上に強い影響を与えている要因とも推測できるからである。

よって、タブレット端末の利用状況と労働生産性の向上とのクロス集計においては、相関関係こそ確認できるものの、その効果やネットワーク管理の構築状態はあくまで仮説にもとづくものであるとして注記を記す。

なお、建設団体とのヒアリングでも指摘があったが、今後、当項目を再び取り上げる場合、情報機器の使用が管理部門か現場部門かどちらの職務に携わる者が使用しているかわかる設問を設けることが必要である。

加えて、どういった業務に対してどの情報機器を用いているか、現場と管理との連携をどう図っているかといった設問を加えることで、建設業者のネットワーク管理の構築状態を図ることも改善点として検討する必要がある。

V. 建設業における雇用管理現状 把握実態調査 集計表

V-1. 企業調査（単純集計）

V-2. 従業員調査（単純集計）

V-1. 企業調査

A. 企業の属性に関する事項

(1) 主たる業種と所在地

① 主たる業種

	全体	総合工事業							職別工事業							設備工事業					不明	
		一般土木建築工事業	土木工事業（舗装工事業を除く）	舗装工事業	建築工事業（木造建築工事業を除く）	木造建築工事業	建築リフォーム工事業	大工工事業	りとび・土工・コンクリート工事業	鉄骨・鉄筋工事業	石工・れんが・タイル・ブロック工事業	左官工事業	板金・金物工事業	塗装工事業	床・内装工事業	その他の職別工事業	電気工事業	電気通信・信号装置工事業	管工事業（さく井工事業を除く）	機械器具設置工事業		その他の設備工事業
全体	3,565 100.0	527 14.8	298 8.4	52 1.5	337 9.5	288 8.1	145 4.1	79 2.2	135 3.8	42 1.2	52 1.5	64 1.8	82 2.3	113 3.2	103 2.9	110 3.1	466 13.1	53 1.5	351 9.8	60 1.7	64 1.8	144 4.0

② 企業の所在地（ブロック別）

	全体	北海道	東北	関東甲信越	東海北陸	近畿	中国	四国	九州	無回答
全体	3,565 100.0	173 4.9	432 12.1	1,032 28.9	550 15.4	464 13.0	316 8.9	171 4.8	422 11.8	5 0.1

(2) 会社の形態

	全体	株式会社	有限会社	個人経営	その他	無回答
全体	3,565 100.0	2,486 69.7	877 24.6	184 5.2	7 0.2	11 0.3

(3) 主な請負形態

	全体	元請	下請	無回答
全体	3,565 100.0	1,757 49.3	1,760 49.4	48 1.3

(4) 直近3年の建設事業における売上高の推移

	全体	増加基調	ほぼ横這い	減少基調	無回答
全体	3,565 100.0	837 23.5	1,919 53.8	757 21.2	52 1.5

(5) 従業員数（直接雇用している従業員の数・雇用形態）

① 従業員数

	全体	1 5 4 人	5 5 9 人	1 0 5 2 9 人	3 0 5 9 9 人	1 0 0 5 2 9 9 人	3 0 0 人 以 上	無 回 答	平 均
全体	3,565 100.0	1,476 41.4	1,055 29.6	852 23.9	170 4.8	12 0.3	0 0.0	0 0.0	10.7 -

② 常用従業員数

	全体	2 人 以 下	3 5 4 人	5 5 9 人	1 0 5 2 9 人	3 0 5 9 9 人	1 0 0 人 以 上	無 回 答	再掲				1 社 平 均 人 数
									9 人 以 下	1 0 5 2 9 人	3 0 人 以 上	無 回 答	
全体	3,565 100.0	382 10.7	746 20.9	1,132 31.8	1,053 29.5	210 5.9	19 0.5	23 0.6	2,260 63.4	1,053 29.5	229 6.4	23 0.6	12.0 -

③ 期間雇用・臨時雇用従業員数

	全体	0 人 (未 記 入 含 む)	1 人	2 人	3 5 4 人	5 人 以 上	平 均
全体	3,565 100.0	3,075 86.3	178 5.0	96 2.7	86 2.4	130 3.6	1.4 -

④ 日雇従業員数

	全体	0 人 (未 記 入 含 む)	1 人	2 人	3 5 4 人	5 人 以 上	平 均
全体	3,565 100.0	3,345 93.8	104 2.9	54 1.5	38 1.1	24 0.7	0.7 -

⑤ 職種別常用従業員数

ア. 経営者・常勤役員

	全体	0 人 (未 記 入 含 む)	1 人	2 人	3 5 4 人	5 人 以 上
全体	3,565 100.0	345 9.7	887 24.9	1,153 32.3	1,004 28.2	176 4.9

イ. 現場監督・作業所長

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 5 9人	1 0 人以上
全体	3,565 100.0	1,545 43.3	604 16.9	385 10.8	429 12.0	382 10.7	220 6.2

ウ. 技能労働者

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 5 9人	1 0 5 2 9人	3 0 人以上
全体	3,565 100.0	1,689 47.4	402 11.3	371 10.4	419 11.8	404 11.3	245 6.9	35 1.0

エ. その他

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 5 9人	1 0 人以上
全体	3,565 100.0	1,124 31.5	813 22.8	497 13.9	505 14.2	368 10.3	258 7.2

(6) 常用の技能労働者の年齢別人数および女性人数

① 若年層 (34歳以下)

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 5 9人	1 0 5 2 9人	3 0 人以上
全体	3,565 100.0	2,360 66.2	508 14.2	247 6.9	245 6.9	138 3.9	61 1.7	6 0.2

うち女性の人数

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 人以上
全体	3,565 100.0	3,405 95.5	116 3.3	26 0.7	10 0.3	8 0.2

② 中間層 (35歳～54歳)

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 5 9人	1 0 5 2 9人	3 0 人以上
全体	3,565 100.0	1,550 43.5	609 17.1	470 13.2	438 12.3	363 10.2	120 3.4	15 0.4

うち女性の人数

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 人以上
全体	3,565 100.0	3,158 88.6	288 8.1	71 2.0	41 1.2	7 0.2

③ 高年層 (55歳～64歳)

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 5 9人	1 0 5 2 9人	3 0 人以上
全体	3,565 100.0	2,242 62.9	645 18.1	326 9.1	223 6.3	100 2.8	28 0.8	1 0.0

うち女性の人数

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 人以上
全体	3,565 100.0	3,353 94.1	190 5.3	18 0.5	3 0.1	1 0.0

④ 高年層 (65歳以上)

	全体	0人 (未記入含む)	1人	2人	3 5 4人	5 5 9人	1 0 5 2 9人	3 0 人以上
全体	3,565 100.0	2,597 72.8	520 14.6	219 6.1	154 4.3	64 1.8	11 0.3	0 0.0

(3) 従業員の雇用保険の加入状況

① 常用

(a) 雇用保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,565 100.0	2,724 76.4	200 5.6	96 2.7	38 1.1	186 5.2	321 9.0

(b) 組合けんぽ、または協会けんぽ等医療保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,565 100.0	2,625 73.6	210 5.9	27 0.8	65 1.8	103 2.9	535 15

(c) 厚生年金、または国民保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,565 100.0	2,891 81.1	210 5.9	32 0.9	10 0.3	57 1.6	365 10.2

② 期間雇用・臨時雇用

(a) 雇用保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,565 100.0	243 6.8	41 1.2	11 0.3	128 3.6	577 16.2	2,565 71.9

(b) 組合けんぽ、または協会けんぽ等医療保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,565 100.0	176 4.9	41 1.2	14 0.4	146 4.1	578 16.2	2,610 73.2

(c) 厚生年金、または国民保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,565 100.0	231 6.5	39 1.1	13 0.4	112 3.1	587 16.5	2,583 72.5

③ 日雇

(a) 雇用保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,565 100.0	67 1.9	11 0.3	5 0.1	92 2.6	713 20	2,677 75.1

(b) 組合けんぽ、または協会けんぽ等医療保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,565 100.0	52 1.5	8 0.2	5 0.1	88 2.5	690 19.4	2,722 76.4

(c) 厚生年金、または国民保険

	全体	全員加入	半数以上が加入	半数未満が加入	加入していない	該当者なし	無回答
全体	3,565 100.0	89 2.5	9 0.3	5 0.1	65 1.8	703 19.7	2,694 75.6

C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生に関する事項

(1) 常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制

	全体	完全週休2日制	何らかの週休2日制	休週2日または4週6	休週1日または4週4	変形労働時間制	その他	無回答
全体	1,876 100.0	275 14.7	269 14.3	403 21.5	345 18.4	479 25.5	75 4.0	30 1.6

(4) 平成30年度、常用の技能労働者に対して行ったOJTの実施状況

	全体	主に 新人 教育の 一環と して 実施	年 齢別 に 実施	職 種 別 に 実施	に 熟 練 技 能 の 継 承 の た め	実 施 し て い な い	無 回 答
全体	1,876 -	516 27.5	54 2.9	473 25.2	555 29.6	366 19.5	253 13.5

(5) 常用の技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援

	全体	支 援 料 に 対 す る 金 銭 的	休 暇 に 対 す る 有 給 教 育 訓 練 組 み	自 己 啓 発 へ の 取 り 組 み	賞 金 体 系 の 導 入	能 力 向 上 や 資 格 取 得 に 対 応 し た 手 当 の 支 給	金 の 支 給 に 対 し た 奨 励 金 、 報 奨	能 力 向 上 や 資 格 取 得 に 対 し た 改 善	労 働 者 へ の 処 遇 の 改 善	能 力 向 上 を 図 っ た 技 能	そ の 他	特 に 支 援 は 行 っ て い な い	無 回 答
全体	1,876 -	1,263 67.3	261 13.9	673 35.9	210 11.2	98 5.2	16 0.9	239 12.7	187 10.0				

E. 常用の若年（34歳以下）技能労働者の雇用状況に関する事項

(1) 直近3年の若年技能労働者の過不足感

	全体	余 剰	や や 余 剰	ち よ う ど よ い	や や 不 足	不 足	無 回 答
全体	1,876 100.0	7 0.4	8 0.4	212 11.3	475 25.3	1,087 57.9	87 4.6

(2) 直近3年の若年技能労働者の採用状況

	全体	ほ ぼ 採 用 で き て い る	ど ち ら か と い え ば 採 用 で き て い る	い ま り 採 用 で き て い な い	採 用 で き て い な い	採 用 し た い と 考 え て い な い	無 回 答
全体	1,876 100.0	65 3.5	230 12.3	436 23.2	911 48.6	164 8.7	70 3.7

(3) 常用の若年技能労働者の募集方法

	全体	確 保 を 図 る	公 共 職 業 安 定 所 （ ハ テ ラ ） を 通 し て	学 校 、 専 門 学 校 、 訓 練 所 を 通 して	縁 故 を 頼 り に 、 働 き か ける	自 社 の HP に 採 用 情 報 を 掲 載 す る	掲 載 す る 新 聞 、 雑 誌 の 求 人 欄 に	民 間 の 就 職 ・ 転 職 サ イ ト を 利 用 す る	そ の 他	無 回 答
全体	1,876 -	1,184 63.1	466 24.8	738 39.3	289 15.4	132 7.0	352 18.8	106 5.7	125 6.7	

(2) 高齢技能労働者の雇用終了予定年齢

	全体	65歳	66～69歳	70歳	71～75歳	76～80歳	81歳以上	無回答
全体	810 100.0	40 4.9	146 18.0	278 34.3	246 30.4	64 7.9	21 2.6	15 1.9

G. 常用の女性技能労働者の雇用状況・雇用環境に関する事項

(1) 今後の女性技能労働者の採用動向

	全体	既に採用して 後にも採用拡大を 予定	既に採用して 後は雇用維持を 予定	既に採用して 今は採用縮小を 予定	採用したいが 機会があれば	いない (採用も 考えて	無回答
全体	1,876 100.0	97 5.2	172 9.2	13 0.7	825 44.0	699 37.3	70 3.7

(2) 社内における女性技能労働者が働くための、女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況

	全体	概ね整えている	多少は整えている	ほとんど整えていない	無回答
全体	1,876 100.0	451 24.0	500 26.7	794 42.3	131 7.0

(3) 建設現場における女性技能労働者が働くための、女性用トイレや更衣室などの施設面の整備状況

	全体	ほとんどの現場で 整っている	整っていない現場が 多い	ほとんど整っていない	無回答
全体	1,876 100.0	213 11.4	724 38.6	778 41.5	161 8.6

(4) 女性技能労働者が働くための、仕事と家庭の両立に関する制度（育児休暇など）の整備状況

	全体	概ね整えている	多少は整えている	ほとんど整えていない	無回答
全体	1,876 100.0	456 24.3	457 24.4	806 43.0	157 8.4

H. 今後の「常用の技能労働者の雇用」に係る展望に関する事項

(1) 常用の技能労働者に関して、今後推進が必要と思う取り組み

	全体	週休2日制度の改善 制度など休暇	有給休暇の取得促進	労働時間の短縮	賃金・手当の改善	提示 キャリアパスの作成・	評価処遇制度の導入	教育訓練等、技能習得 機会の充実	技能労働者の多能工化 の推進	女性技能労働者の入職 促進・就業環境整備	その他	特にな い	無回 答
全体	3,565 -	1,000 28.1	523 14.7	411 11.5	1,203 33.7	125 3.5	183 5.1	520 14.6	367 10.3	203 5.7	40 1.1	491 13.8	457 12.8

I. 情報機器の使用による労働生産性の向上に関する事項

(1) 事務業務や現場業務への活用を目的とした情報機器の保有状況

	全体	パソコン	スマートフォン	タブレット端末	その他	上記の情報機器を保有 していない	無回 答
全体	3,565 -	3,420 95.9	2,270 63.7	1,102 30.9	46 1.3	30 0.8	36 1.0

(2) 保有する情報機器の活用状況

	全体	事務業務	現場業務	い業務に活用できていな	無回 答
全体	3,499 -	3,181 90.9	2,697 77.1	51 1.5	105 3.0

(3) 情報機器の使用を促すような元請事業者や親会社からの要請や意向の影響の有無

	全体	感じる	やや感じる	どちらとも言えない	あまり感じない	感じない	無回 答
全体	3,565 100.0	894 25.1	670 18.8	671 18.8	543 15.2	634 17.8	153 4.3

(4) 情報機器の使用に際する元請事業者や親会社からの要請や意向による判断への影響

	全体	判断に影響があった	た判断にやや影響があっ	はなような要請や意向	どちらとも言えない、	な判断にはあまり影響が	た判断には影響がなかつ	無回 答
全体	3,343 100.0	449 13.4	535 16.0	785 23.5	407 12.2	681 20.4	486 14.5	

(5) 情報機器の使用を促すような周辺同規模事業所からの情報提供の影響の有無

	全体	感じる	やや感じる	どちらとも言えない	あまり感じない	感じない	無回答
全体	3,565 100.0	359 10.1	591 16.6	828 23.2	729 20.4	884 24.8	174 4.9

(6) 情報機器の使用に際する周辺同規模事業所からの情報提供による判断への影響

	全体	判断に影響があった	判断にやや影響があった	そのような要請や意向はなかった	どちらとも言えない、必要な要請や意向はなかった	判断にはあまり影響がなかった	判断には影響がなかった	無回答
全体	3,343 100.0	288 8.6	506 15.1	811 24.3	445 13.3	705 21.1	588 17.6	

(7) 情報機器の使用による業務効率化への効果

	全体	想定より効率が上がった	想定どおり効率が上がった	想定したほど効率はあがらなかった	かえって効率がさがった	わからない	無回答
全体	3,343 100.0	299 8.9	1,429 42.7	446 13.3	38 1.1	535 16.0	596 17.8

(8) 情報機器の使用後に発生した課題

	全体	情報機器を正しく管理できない人材がいけない	効果が分からない、評価できない	コストが想定以上に負担できない	業務内容にあった情報機器がない	従業員が情報機器を使いこなせない	適切なアドバイザー等がない	個人情報漏えいの恐れがある	技術やノウハウ流出の恐れがある	その他	課題はない	無回答
全体	3,343 -	618 18.5	247 7.4	583 17.4	36 1.1	777 23.2	452 13.5	505 15.1	167 5.0	66 2.0	849 25.4	560 16.8

(9) 情報機器を使用しない理由

	全体	情報機器の使用方法がわからない	効果が分からない、評価できない	コストが負担できない	業務内容にあった情報機器がない	従業員が情報機器を使いこなせない	適切なアドバイザー等がない	個人情報漏えいの恐れがある	技術やノウハウ流出の恐れがある	業務が活用を必須としない	現状、情報機器の活用を必須とする	創出（上流側）が認められない	情報機器の使用を施工できない	投資対効果が期待できない	そもそも必要性を感じない	そもそも必要かどうかを考えたことがない	その他	無回答
全体	30 -	2 6.7	2 6.7	4 13.3	1 3.3	4 13.3	1 3.3	1 3.3	0 0.0	0 0.0	8 26.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 13.3	5 16.7	1 3.3	12 40.0

V-2. 従業員調査

A. 個人の属性に関する事項

(1) 性別

	全体	男性	女性	無回答
全体	2,324 100.0	1,974 84.9	338 14.5	12 0.5

(2) 年齢

	全体	24歳以下	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳以上	無回答
全体	2,324 100.0	46 2.0	122 5.2	178 7.7	270 11.6	384 16.5	369 15.9	305 13.1	232 10.0	200 8.6	207 8.9	11 0.5

(3) 最終学歴

	全体	中学校	工業系以外の高校 （普通科、商業科、農業科、その他）	工業系以外の高校 （工業系以外の高校を卒業した人）	工業系以外の高校 （工業系以外の高校を卒業した人）	高等専門学校・短期大学・工業系以外の大学（理工・工業系以外）	高等専門学校・短期大学・工業系以外の大学（理工・工業系以外）	大学（理工・工業系以外）	大学（理工・工業系以外）	その他	無回答
全体	2,324 100.0	213 9.2	463 19.9	834 35.9	199 8.6	175 7.5	195 8.4	208 9.0	21 0.9	16 0.7	

(4) 現在の会社の主たる業種

	全体	一般土木建築工事 業を除く	土木工事業（舗装工事 を除く）	舗装工事業	建築工事業（木造建築 工事業を除く）	木造建築工事業	建築リフォーム工事 業	大工工事業	リフト工事業	とび・土工・コンク リット工事業	鉄骨・鉄筋工事 業	石工・れんが・タイ ル・ブロック工事 業	左官工事業	板金・金物工事 業	塗装工事業	床・内装工事 業	その他の職別工 事業	電気工事 業	電気通信・信号装置 工事業	管工事 業	機械器具設置工 事業	その他の設備工 事業	無回答
全体	2,324 100.0	353 15.2	223 9.6	44 1.9	151 6.5	148 6.4	72 3.1	76 3.3	100 4.3	35 1.5	40 1.7	43 1.9	49 2.1	83 3.6	55 2.4	74 3.2	335 14.4	44 1.9	234 10.1	48 2.1	43 1.9	74 3.2	

(5) 勤続年数

① 現在の会社での勤続年数

	全体	5年未満	5年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上20年未満	20年以上25年未満	25年以上	無回答
全体	2,324 100.0	440 18.9	466 20.1	388 16.7	293 12.6	256 11.0	434 18.7	47 2.0

② 建設業の従事年数（通年）

	全体	5年未満	5年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上20年未満	20年以上25年未満	25年以上	無回答
全体	2,324 100.0	168 7.2	208 9.0	206 8.9	278 12.0	357 15.4	683 29.4	424 18.2

(6) 役職

	全体	職長相当職	係長・主任相当職	役職なし	その他	無回答
全体	2,324 100.0	742 31.9	443 19.1	883 38.0	237 10.2	19 0.8

(7) 前職

	全体	学生（新規学卒）	建設業界内の他社の常用雇用（正規社員）	建設業界内の非正規社員（期間雇用・臨時雇用等）	建設業一人親方	他産業従事者（雇用形態問わず）	その他	無回答
全体	2,324 100.0	389 16.7	900 38.7	116 5.0	112 4.8	529 22.8	240 10.3	38 1.6

B. 労働環境・福利厚生に関する事項

(1) 給与の支払形態

	全体	月給制（1ヶ月分の固定の基本給あり）	日給月払制（日給×出勤日）	時給制	その他	無回答
全体	2,324 100.0	1,839 79.1	424 18.2	30 1.3	18 0.8	13 0.6

(2) 適用を受けている労働時間・休暇制度

	全体	完全週休2日制	何らかの週休2日制	休週2日または4週6	休週1日または4週4	変形労働時間制	その他	無回答
全体	2,324 100.0	469 20.2	451 19.4	474 20.4	429 18.5	406 17.5	73 3.1	22 0.9

(3) 会社からの休日出勤の指示状況

	全体	1ヶ月に平均1.5日 休日出勤を命じられる ことはある	1ヶ月に平均3.4日 休日出勤を命じられる ことはある	1ヶ月に平均5.5日 休日出勤を命じられる ことはある	1ヶ月に平均7.5日 休日出勤を命じられる ことはある	休日出勤を命じられる ことはない	無回答
全体	920 100.0	316 34.3	51 5.5	8 0.9	2 0.2	527 57.3	16 1.7

(4) 休日出勤を指示された際の代休取得状況

	全体	取得している	取得していない	無回答
全体	377 100.0	267 70.8	103 27.3	7 1.9

(5) 希望する給与の支払形態と休日

	全体	給与と休日 を毎月安定した 形で得たい	月給制かつ完全 週休2日	月給制かつ完全 週休2日 を希望する	月給制かつ完全 週休2日 を希望する	その他	わからない	無回答
全体	2,324 100.0	1,207 51.9	503 21.6	167 7.2	81 3.5	272 11.7	94 4.0	

(6) 労働時間（出退勤の状況）の管理方法

	全体	タイムレコーダーによる 管理	ICカードによる 管理	自己申告	その他	わからない	無回答
全体	2,324 100.0	660 28.4	21 0.9	1,288 55.4	258 11.1	39 1.7	58 2.5

(7) 令和元年7月の勤務日数および1日当たりの平均労働時間（残業含む）

① 令和元年7月の勤務日数

	全体	10日以下	11.5日	15.2日	21日	22日	23日	24日	25日	26日以上	無回答
全体	2,324 100.0	19 0.8	18 0.8	219 9.4	129 5.6	444 19.1	356 15.3	339 14.6	368 15.8	335 14.4	97 4.2

② 令和元年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）

	全体	5時間以下	5時間超6時間以下	6時間超7時間以下	7時間超8時間以下	8時間超9時間以下	9時間超10時間以下	10時間超	無回答
全体	2,324 100.0	90 3.9	39 1.7	179 7.7	1,066 45.9	363 15.6	145 6.2	53 2.3	389 16.7

(8) 1ヶ月の平均残業時間

	全体	45時間未満	満45時間～60時間未満	満60時間～80時間未満	満80時間～100時間	100時間以上	無回答
全体	2,324 100.0	2,014 86.7	155 6.7	35 1.5	14 0.6	10 0.4	96 4.1

(9) 残業や休日出勤の主たる要因と思うもの

	全体	短い納期への対応	特定時期の業務の集中	多一人当たりの業務量の	職場の風潮	その他	無回答
全体	2,324 100.0	660 28.4	916 39.4	197 8.5	48 2.1	283 12.2	220 9.5

(10) 業務中の適度な休憩の取得状況

	全体	ほぼ取得できている	どちらかという取得	どちらかという取得	ほとんど取得できていない	無回答
全体	2,324 100.0	1,559 67.1	619 26.6	88 3.8	25 1.1	33 1.4

(11) 職場の技能労働者の過不足感

	全体	余剰	やや余剰	ちょうどよい	やや不足	不足	無回答
全体	2,324 100.0	21 0.9	43 1.9	658 28.3	941 40.5	595 25.6	66 2.8

(12) 平成30年度の年次有給休暇の取得日数

	全体	0日	1～5日	6～10日	11日～15日	16日～20日	21～25日	26日以上	がそもそも年次有給休暇が付与されていない	無回答
全体	2,324 100.0	243 10.5	791 34.0	577 24.8	201 8.6	120 5.2	27 1.2	50 2.2	186 8.0	129 5.6

(13) 年次有給休暇の希望どおりの取得状況

	全体	希望どおり取得できている	ほぼ取得できている	できている	どちらかという取得できている	どちらかという取得できていない	ほとんど取得できていない	取得できていない	無回答
全体	2,324 100.0	760 32.7	546 23.5	349 15.0	215 9.3	99 4.3	221 9.5	134 5.8	

(14) 受けている待遇

	全体	賞与制度（ボーナス）	通勤手当	住宅手当	役職手当	資格手当	社宅、社員寮	家族手当	慶弔見舞金	その他	特になし	無回答
全体	2,324 -	1,741 74.9	1,312 56.5	329 14.2	739 31.8	803 34.6	46 2.0	590 25.4	490 21.1	160 6.9	208 9.0	63 2.7

(15) 社会保険加入状況

	全体	健康保険	雇用保険	厚生年金	無回答
全体	2,324 -	2,021 87.0	1,900 81.8	2,011 86.5	85 3.7

C. 建設業への入職、建設業の魅力に関する事項

(1) 建設業界に初めて入職したきっかけ

	全体	学校、専門学校、訓練	学校、専門学校の授業を受けた	学社や業界団体等が主催した就職説明会・職場見学会・出前授業等に参加して興味を持った	親族が建設業で働いていたので興味を持った	味で働きだしたので興味を持った	友人や先輩などが建設業に興味を持って	建設業に興味を持って	以前から、ものづくりの仕事に関心があり、建設業に興味を持って	その他	無回答
全体	2,324 100.0	355 15.3	46 2.0	750 32.3	423 18.2	376 16.2	318 13.7	56 2.4			

(2) 建設業界に初めて入職した際に利用した方法

	全体	公共職業安定所（ハローワーク）の求人（ハ）を通じて応募	ネット等の求人（インターネット）を通じて応募	新聞、雑誌、インター	建設会社のHPの採用情報を見て応募	紹介（業者からの紹介）を受けて	民間の職業紹介（人材紹介）を受けて	友人や母校の先輩などを紹介・勧誘	家族や親戚から薦められて応募	学校から薦められて応募	その他	無回答
全体	2,324 -	371 16.0	111 4.8	50 2.2	72 3.1	643 27.7	615 26.5	404 17.4	192 8.3	38 1.6		

(3) 現在の会社に就職する際に重視したこと

	全体	仕事の内容	仕事の責任・権限	賃金の額	安定した賃金の支払	賞与(ボーナス)の有	地元企業であること	勤務日数が多いこと	残業の少なさ	有給休暇の取りやすさ	週休二日制であること	福利厚生(退職金制度等)がある・社員寮がある	社会保険の完備	安定した雇用	作業現場の衛生環境	作業現場の安全管理	技能・技術の習得	資格取得等、自身の能力向上への会社の支援	職場の人間関係の良さ	先輩・知人とのつながり	その他	特になし	無回答
全体	2,324	1,143	197	408	502	198	478	10	67	37	103	91	466	232	4	10	187	113	239	277	70	161	134
	100.0	49.2	8.5	17.6	21.6	8.5	20.6	0.4	2.9	1.6	4.4	3.9	20.1	10.0	0.2	0.4	8.0	4.9	10.3	11.9	3.0	6.9	5.8

(4) 建設業で最も魅力を感じる点

	全体	献事ができる(社会的意義の大きな仕事ができる)(社会に貢献できる)	仕事の結果が大きい(達成感の大きい)	屋外で体を動かすことができる(合っている)	技能を磨き、現場で活かすことができる	多くの職種の人と協力しながら仕事ができる	顧客の喜びを実感できる	その他	わからない	無回答
全体	2,324	514	259	261	391	247	245	30	258	119
	100.0	22.1	11.1	11.2	16.8	10.6	10.5	1.3	11.1	5.1

(5) 現段階での重視度

① 仕事の内容

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,324	1,107	878	245	32	5	57
	100.0	47.6	37.8	10.5	1.4	0.2	2.5

② 仕事の責任の大きさ

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,324	996	865	353	46	7	57
	100.0	42.9	37.2	15.2	2.0	0.3	2.5

③ 給料

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,324	818	931	419	80	17	59
	100.0	35.2	40.1	18.0	3.4	0.7	2.5

④勤務日数・時間

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,324 100.0	462 19.9	909 39.1	648 27.9	208 9.0	36 1.5	61 2.6

⑤残業の少なさ

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,324 100.0	396 17.0	654 28.1	799 34.4	316 13.6	93 4.0	66 2.8

⑥休暇の取りやすさ

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,324 100.0	441 19.0	769 33.1	702 30.2	267 11.5	72 3.1	73 3.1

⑦福利厚生

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,324 100.0	598 25.7	782 33.6	633 27.2	184 7.9	50 2.2	77 3.3

⑧能力や資格に対する評価

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,324 100.0	572 24.6	985 42.4	541 23.3	131 5.6	27 1.2	68 2.9

⑨自身の能力向上への支援

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,324 100.0	495 21.3	918 39.5	671 28.9	140 6.0	31 1.3	69 3.0

⑩職場の人間関係の良さ

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,324 100.0	793 34.1	953 41.0	437 18.8	55 2.4	20 0.9	66 2.8

⑪雇用が安定していること

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,324 100.0	895 38.5	896 38.6	390 16.8	56 2.4	19 0.8	68 2.9

⑫作業現場の衛生環境

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,324 100.0	524 22.5	944 40.6	659 28.4	111 4.8	17 0.7	69 3.0

⑬作業現場の安全管理

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	2,324 100.0	759 32.7	942 40.5	503 21.6	43 1.9	12 0.5	65 2.8

D. 技能の習得に関する事項

(1) 技能習得や知識習得のための取り組みに対する会社からの支援のうち、希望するもの

	全体	受講料に対する金銭的支援	能力向上や資格取得のための取り組みに対する有給教育訓練休暇の付与	基本給への反映	能力向上や資格取得に 対応した手当の支給	報奨金の支給 祝い金	能力向上や資格取得に 対応した資格取得に 必要な能力や資格の提示	会社が必要とする具体的な能力や資格の提示	労働者への処遇の改善	その他	特になし	無回答
全体	2,324 -	1,290 55.5	252 10.8	838 36.1	184 7.9	391 16.8	152 6.5	16 0.7	369 15.9	61 2.6		

(2) 建設業で働きたい年齢

	全体	60歳くらいまで	65歳くらいまで	70歳くらいまで	70歳以降もできる限り働きたい	わからない	その他	無回答
全体	2,324 100.0	337 14.5	825 35.5	459 19.8	309 13.3	339 14.6	18 0.8	37 1.6

G. 情報機器の使用による労働生産性の向上に関する事項

(1) 情報機器の保有状況

	全体	パソコン	携帯電話	タブレット端末	その他	上記の情報機器を保有していない	無回答
全体	2,324 -	2,186 94.1	1,747 75.2	622 26.8	25 1.1	23 1.0	24 1.0

(2) 保有する情報機器の活用状況

	全体	事務業務	現場業務	業務に活用できていない	無回答
全体	2,277 -	1,793 78.7	1,683 73.9	46 2.0	121 5.3

(3) 情報機器の使用による業務効率化への効果

	全体	感じる	やや感じる	どちらとも言えない	あまり感じていない	感じていない	無回答
全体	2,110 100.0	863 40.9	587 27.8	472 22.4	99 4.7	77 3.6	12 0.6

(5) 情報機器の使用への希望

	全体	強く希望する	希望する	わからない	希望しない	全く希望しない	無回答
全体	23 100.0	1 4.3	1 4.3	4 17.4	6 26.1	8 34.8	3 13.0

※(4)、(6)は自由回答のため集計表はない。

H. 建設キャリアアップシステムに関する事項

(1) 建設キャリアアップシステムの認知状況

	全体	登録している	登録していないが知っている	知らない	無回答
全体	2,324 100.0	161 6.9	499 21.5	1,591 68.5	73 3.1

(2) 建設キャリアアップシステムに登録していない理由

	全体	現在、申請中である	登録の手続きが面倒	自社が登録して不要	登録したいが自社が登録していない	活用方法がわからない	個人情報の管理が不安	登録しても処遇改善にはつながらない	その他	無回答
全体	499 -	54 10.8	80 16.0	135 27.1	30 6.0	107 21.4	98 19.6	66 13.2	44 8.8	10 2.0

VI. 建設業における雇用管理 現状把握実態調査 調査票

VI-1. 企業調査

VI-2. 従業員調査

VI-1. 企業調査

ID:

パスワード:

人事労務ご担当者様

令和元年9月

厚生労働省委託調査 「令和元年度 建設業における雇用管理に関する アンケート調査(企業向け)」ご協力をお願い

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

建設業界は、住宅・社会資本の整備や災害からの復旧・復興工事の実施など、地域において重要な役割を果たしている一方で、その従事者については高齢化・若年入職者の減少等が指摘されており、将来的な技能労働者不足が危惧される状況に置かれています。

そこで、本アンケート調査にて各企業における雇用管理や人材確保・育成等に係る現状・課題等についてお伺いすることにより、今後の建設業における労働力の確保や技能労働者の能力開発と技能継承に向けた課題等の把握に役立てたいと考えております。

つきましては、業務ご多忙の折、誠に手前勝手なお願いではございますが、本調査の趣旨をご理解のうえ、何卒ご協力賜りますようお願い申し上げます。

なお、調査回答結果をもって個別企業に法律上の措置等を講じることはございません。本調査票は厳重に保管し、調査結果は全て統計的に処理し、集計結果として取り扱い、回答企業および個人が特定されるような形で公表されることはありません。また、データを統計等以外の目的に使用することは絶対にありません。

本アンケート調査のご回答につきましては、同封の返信用封筒(切手は必要ございません)にて、**令和元年9月27日(金)まで**にご投函いただきたく、お願い申し上げます。

もしくは、インターネットでのご回答も可能です。手順は次頁をご参照ください。

最後になりましたが、貴社の益々のご発展を祈念いたします。

敬具

【記入上のお願い】

1. 特にことわりのない限り、**令和元年7月31日現在**でご記入ください。
2. 「その他」をお選びの際は、()又は指定欄に具体的な内容をご記入ください。

なお、本調査の実施に関しては、下記HPでもご案内しております。

<厚生労働省>

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kensetsu-kouwan/index.html

または、[建設・港湾労働対策](#) で [検索](#) してください

<株式会社東京商工リサーチ(略称 TSR)>

<http://www.tsr-net.co.jp/service/product/mrq/index.html>

または、[TSR](#) で [検索](#) 後、トップページ左側の [現在実施中のアンケート調査](#) をクリックしてください

【調査実施機関および本調査に関するお問合せ先】

株式会社東京商工リサーチ「建設業における雇用管理に関するアンケート調査」回収係

住 所 東京都千代田区大手町1-3-1 JAビル
電 話 03(6910)3170 吉川、宮川
メー ル koyoukanri@tsr-net.co.jp
受付時間 平日(月~金)9時~17時(12時~13時を除く)



ログインガイド

本アンケートはインターネット経由でのご回答も可能です！

「本アンケート調査専用ウェブサイト」にアクセスし、表紙のタイトル上部に印字しているID・パスワードでログインして下さい。

本アンケート調査専用ウェブサイト

<https://www.c-pass.jp/koyoukanri/>

<アンケート調査専用ウェブサイト・ログイン画面>

本アンケート調査専用ウェブサイト・ログイン画面

画面内に記載しておりますIDとパスワードを入力してください

ID:

パスワード:

次へ

<ウェブのアンケート回答>

ウェブのアンケート回答

令和元年度 建設業における雇用管理に関するアンケート調査

B-業1 貴社では雇用管理責任者を兼任していますか。
(回答は1つ)

1. 兼任している

2. 兼任していません

3. その他

戻る

IDとパスワードを入力

※IDとパスワードは調査票の表紙に印刷されています。

※上記URLは、本調査事業の委託先である株式会社東京商工リサーチ(TSR)が用意した本アンケート調査専用ウェブサイトです。

アクセス方法 次のいずれかの手順でアクセスしてください

ブラウザにURLを直接入力

ウェブブラウザ(グーグルクローム等)に、上記URLを直接入力してください。

QRコードからアクセス

お手持ちの携帯端末でQRコードリーダーを起動し、
右記のQRコードの認証を行ってください。



(株)東京商工リサーチ(TSR)サイト経由

- ①検索サイト(Google等)で「**TSR アンケート**」を**検索**します。
- ②「**現在実施中のアンケート調査:東京商工リサーチ**」をクリックし、TSRサイトを表示します。
- ③「**建設業における雇用管理現状把握実態調査(企業向け)**」内の「**アンケートに回答する**」をクリックし、アクセスしてください。

アンケートに回答する



A. 貴社(事業所の概要)について

[7問]

A-問1 主たる業種をお答えください(○は1つ)。

1. 一般土木建築工事業	2. 土木工事業(舗装工事業を除く)	3. 舗装工事業
4. 建築工事業(木造建築工事業を除く)	5. 木造建築工事業	6. 建築リフォーム工事業
7. 大工工事業	8. とび・土工・コンクリート工事業	9. 鉄骨・鉄筋工事業
10. 石工・れんが・タイル・ブロック工事業	11. 左官工事業	
12. 板金・金物工事業	13. 塗装工事業	14. 床・内装工事業
15. その他の職別工事業	16. 電気工事業	17. 電気通信・信号装置工事業
18. 管工事業	19. 機械器具設置工事業	20. その他の設備工事業

A-問2 会社の形態をお答えください(○は1つ)。

1. 株式会社	2. 有限会社	3. 個人経営	4. その他()
---------	---------	---------	-----------

A-問3 主な請負形態をお答えください(○は1つ)。

1. 元請	2. 下請
-------	-------

A-問4 直近3年の、建設事業における売上高の推移についてお答えください(○は1つ)。

1. 増加基調	2. ほぼ横這い	3. 減少基調
---------	----------	---------

A-問5 貴社が直接雇用している全ての従業員(経営者・常勤役員も含む)の人数を、就業形態ごとにご記入ください。該当者がいない場合は、当てはまる欄に0(ゼロ)をご記入ください。

※1 就業形態は、以下の分類でご回答ください。

A 常用：雇用契約において、雇用に期間の定めがない人、または1年以上の雇用期間の定めがある人。

B 期間雇用・臨時雇用：雇用契約において、1カ月以上1年未満の雇用期間の定めがある人。

回復更新して1年を超える雇用者も、含まれます。

C 日雇：日々雇用される人、あるいは雇用契約において1カ月未満の雇用期間が定められている人。

	就業形態別 従業員人数※1		
	A 常用	B 期間雇用・臨時雇用	C 日雇
	人	人	人
A 常用の内訳を職種ごとにご記入ください	①経営者・常勤役員	人	※2 ①～④の職種を兼務している方については、選択肢の番号が小さい方の職種に含めてご回答ください(例、経営者兼現場監督の方は、①経営者・常勤役員に含める)。 ※3 ③技能労働者には、運搬等の単純作業員や、事務職・営業職・設計等の内勤技術者の方は含めないでください。(それらの方は、④その他に含めてください)。
	②現場監督・作業所長	人	
	③技能労働者※3	人	
	④その他	人	

A-問6 技能労働者の年齢別人数をご記入ください。該当者がいない場合は、当てはまる欄に0(ゼロ)をご記入ください。

34歳以下		35歳～54歳		55歳～64歳		65歳以上	
人	人	人	人	人	人	人	人
(うち女性)	(うち女性)	(うち女性)	(うち女性)	(うち女性)	(うち女性)	(うち女性)	(うち女性)

※合計は、A-問5「③ 技能労働者」と一致します。

A-問7 昨年度における若年技能労働者(34歳以下)の離職・入職人数をご記入下さい。該当者がいない場合は、当てはまる欄に0(ゼロ)をご記入ください。

入職の状況	離職の状況
人	人

B. 基礎的な雇用管理について

[3 問]

B-問1 貴社では雇用管理責任者を選任していますか (○は1つ)。

1. 選任している →B-問2へ 2. 選任していない →B-問3へ 3. その他 () →B-問3へ

※B-問1で「1.」と回答された方におうかがいします。

B-問2 昨年度における、貴社の雇用管理責任者の研修について、お答えください (○はいくつでも)。

1. (株)労働調査会の雇用管理研修(厚生労働省委託事業)を受講
2. 「1.」以外の企業や団体が実施した雇用管理研修を受講
3. 自社で実施した雇用管理に関する研修を受講
4. 特に受講はしていない
5. その他 ()

B-問3 従業員の社会保険(雇用保険、健康保険、厚生・国民年金)の加入状況について、それぞれお答えください (①常用、②期間雇用・臨時雇用、③日雇)。

	(a)雇用保険					(b) 組合けんぽ ^{※1} 、または 協会けんぽ ^{※2} 等医療保険					(c) 厚生年金、または 国民年金				
	1 全員加入	2 半数以上が加入	3 半数未満が加入	4 加入していない	5 該当者なし	1 全員加入	2 半数以上が加入	3 半数未満が加入	4 加入していない	5 該当者なし	1 全員加入	2 半数以上が加入	3 半数未満が加入	4 加入していない	5 該当者なし
①常用	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
②期間雇用・臨時雇用	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
③日雇	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

※1 組合けんぽは、「組合管掌健康保険」の略称。 ※2 協会けんぽは、「全国健康保険協会管掌健康保険」の略称。

※C～G(C-問1～G-問4)は常用の技能労働者を直接雇用されている(A-問5の③技能労働者が1人以上)企業の方のみご回答ください。A-問5の③技能労働者が0人の企業はP8のH(H-問1)へお進みください。

C. 常用の技能労働者の雇用環境・福利厚生について

[8 問]

C-問1 常用の技能労働者が適用を受けている労働時間制についてお答えください (○は1つ)。

1. 完全週休2日制 →C-問3へ
2. 何らかの週休2日制
3. 隔週2日または4週6休制
4. 週休1日または4週4休制
5. 変形労働時間制*
6. その他 ()

※変形労働時間制……1 週末または1日の法定労働時間の規制を単位期間(週、月、年の3種類)における週あたりの平均労働時間によって考える制度(労使協定等が必要です。労働基準法32条の2)。

※C-問1で「2.」～「6.」と回答された方におうかがいします。

C-問2 貴社で完全週休2日制を導入していない(または、できない)主たる理由について、お答えください (○は1つ)。

1. 発注者・元請からの余裕の無い工期での発注
2. 人材不足(完全週休2日を前提とした人員配置ができない)
3. 完全週休2日を考慮した労務費価格では受注できない
4. 完全週休2日制を導入すると、同時に月給制にも変更する必要があると思う
5. 予期せぬ事態での稼働日数の増加
6. 手戻りが出てしまう
7. 完全週休2日制にする必要を感じない
8. その他 ()

※C-問1で「1.」または「2.」と回答された方におうかがいします。

C-問3 従業員に対して休日出勤を命じることはありますか（○は1つ）。

- | | |
|----------------------------|--------|
| 1. 1ヶ月に平均1～2日休日出勤を命じることはある | →C-問4へ |
| 2. 1ヶ月に平均3～4日休日出勤を命じることはある | →C-問4へ |
| 3. 1ヶ月に平均5～6日休日出勤を命じることはある | →C-問4へ |
| 4. 1ヶ月に平均7～8日休日出勤を命じることはある | →C-問4へ |
| 5. 休日出勤を基本的に命じていない | →C-問5へ |

※C-問3で「1.」～「4.」と回答された方におうかがいします。

C-問4 休日出勤を命じた場合に代休を与えていますか（○は1つ）。

- | | |
|---------------|-------------------------|
| 1. 基本的に与えている | 2. 与える場合と与えない場合が半々くらいある |
| 3. 基本的に与えていない | |

C-問5 常用の技能労働者の賃金支払形態についてお答えください（○は1つ）。

- | |
|-----------------------------|
| 1. 主に月給制（定額。但し無断欠勤時に給与控除有り） |
| 2. 主に日給月払制（日給×出勤日） |
| 3. 主に時給制 |
| 4. その他（ ） |

※雨天時や閑散時に労働者を休ませ、その日の分の給与を支払わない場合は、「2.」に○をつけてください。

C-問6 貴社で設けている常用の技能労働者に対する手当制度についてお答えください（○はいくつでも）。

- | | | | | |
|----------------|---------|-----------|---------|-----------|
| 1. 賞与制度（ボーナス） | 2. 通勤手当 | 3. 住居手当 | 4. 家族手当 | 5. 単身赴任手当 |
| 6. 役職手当（管理職手当） | 7. 資格手当 | 8. その他（ ） | | |

C-問7 貴社の直近2～3年の常用の技能労働者への一人あたり平均賃金について、お答えください（○は1つ）。

- | | | |
|---------|----------|---------|
| 1. 増加基調 | 2. ほぼ横這い | 3. 減少基調 |
|---------|----------|---------|

C-問8 貴社では常用の技能労働者について年次有給休暇を付与し、さらに計画的な年次有給休暇取得に向けた取り組みを行っていますか（○は1つ）。

- | | | |
|----------|-------------|-----------------|
| 1. 行っている | 2. 特に行っていない | 3. 有給休暇は付与していない |
|----------|-------------|-----------------|

D. 常用の技能労働者に対する職業能力開発・熟練技能継承について [5問]

D-問1 貴社における、常用の技能労働者を対象とした職業能力の開発は、貴社が必要としている技能を身に付けるだけ十分に行えていますか（○は1つ）。

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1. 十分に行えている | 2. どちらかといえば行えている |
| 3. どちらかといえば行えていない | 4. まったく行えていない |
| 5. わからない | |

D-問2 昨年度、貴社が常用の技能労働者に対して行った「OFF-JT^{*}」の実施状況についてお答えください（○はいくつでも）。

※OFF-JT：日常業務を一時的に離れて行う教育訓練（研修等）のこと。

- | | |
|----------------|-------------------|
| 1. 自社内で実施 | 2. 他社で実施 |
| 3. 業界団体で実施 | 4. 認定訓練施設で実施 |
| 5. 公共職業訓練施設で実施 | 6. 民間の教育訓練機関で実施 |
| 7. その他で実施（ ） | 8. 実施していない →D-問3へ |

※D-問2で「8.」と回答された方におうかがいします。

D-問3 昨年度、貴社が常用の技能労働者に対して「OFF-JT」を実施しなかった理由をお答えください（○は2つまで）。

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. 講師となる人材が確保できない | |
| 2. 取り組みのための時間が確保できない | |
| 3. 取り組みの方法がわからない | |
| 4. 取り組みのための資金が確保できない | |
| 5. OFF-JTの対象者がいない | |
| 6. 社内の認識として、OFF-JTはそれほど重要ではない | |
| 7. 今のところ取り組みをしなくても特に支障は出ていない | |
| 8. その他（ | ） |

D-問4 昨年度、貴社の常用の技能労働者に対するOJT[※]実施状況〔実施目的〕について、お答えください（○はいくつでも）。

※OJT：日常の業務に就きながら行われる教育訓練のこと。

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1. 主に新人教育の一環として実施 | 2. 年齢別に実施 |
| 3. 職種別に実施 | 4. 熟練技能の継承のために実施 |
| 5. 実施していない（理由： | ） |

D-問5 貴社における、常用の技能労働者の自己啓発への取り組みに対する支援（事業主から技能労働者への支援）についてお答えください（○はいくつでも）。

- | | |
|---|---|
| 1. 受講料に対する金銭的支援 | |
| 2. 自己啓発への取り組みに対する有給教育訓練休暇の付与 | |
| 3. 能力向上や資格取得に対応した手当の支給、賃金体系の導入 | |
| 4. 能力向上や資格取得に対応した奨励金、報奨金の支給 | |
| 5. 能力向上を図った技能労働者への処遇の改善（「3.」や「4.」以外の処遇改善） | |
| 6. その他（ | ） |
| 7. 特に支援は行っていない | |

E. 常用の若年(34歳以下)技能労働者の雇用状況について

[7問]

E-問1 直近3年の常用の若年技能労働者の過不足感についてお答えください（○は1つ）。

- | | | |
|---------|---------|-----------|
| 1. 余剰 | 2. やや余剰 | 3. ちょうどよい |
| 4. やや不足 | 5. 不足 | |

E-問2 直近3年の常用の若年技能労働者の採用状況についてお答えください（○は1つ）。

- | | | |
|--------------|--------------------|----------------|
| 1. ほぼ採用できている | 2. どちらかといえば採用できている | 3. あまり採用できていない |
| 4. 採用できていない | 5. 採用したいと考えていない | |

E-問3 常用の若年技能労働者の募集をどのような方法で行っていますか（○はいくつでも）。

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| 1. 公共職業安定所(ハローワーク)を通して確保を図る | 2. 学校、専門学校、訓練校等を通して働きかける |
| 3. 縁故を頼りに、働きかける | 4. 自社のHPに採用情報を掲載する |
| 5. 新聞、雑誌の求人欄に掲載する | 6. 民間の就職・転職サイトを利用する |
| 7. その他（ | ） |

E-問4 常用の若年技能労働者の応募を増やすためにどのような取り組みを行っていますか（〇はいくつでも）。

- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| 1. 単独で会社説明会を開き、参加者に働きかける | 2. 業界団体主催の会社説明会に参加する |
| 3. 就職・転職情報会社主催の会社説明会に参加する | 4. インターンシップを実施する |
| 5. 職場見学会を実施する | 6. 体験実習を実施する |
| 7. 学校への出前講座を実施する | |
| 8. SNS (twitter、Facebook等) に採用情報を掲載する | |
| 9. その他（ | ） |

E-問5 直近3年の常用の若年技能労働者の定着状況についてお答えください（〇は1つ）。

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| 1. ほぼ定着している →E-問7へ | 2. どちらかといえば定着している →E-問7へ |
| 3. あまり定着していない | 4. 定着していない |
| 5. 常用の若年技能労働者はいない →E-問7へ | |

※E-問5で「3.」または「4.」と回答された方におうかがいします。

E-問6 常用の若年技能労働者が定着していない理由についてお答えください（〇はいくつでも）。

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| 1. 休みが取りづらい | 2. 労働時間が他の職業に比べて長い |
| 3. 作業が身体的にきつい | 4. 作業現場の衛生環境が悪い |
| 5. 作業に危険が伴う | 6. 遠方の作業場が多い |
| 7. 社会保険加入の不徹底 | 8. 福利厚生が乏しい |
| 9. 賃金が低い | 10. 賃金が仕事量によって毎月変動する |
| 11. 年間を通じた恒常的な仕事の確保ができていない | 12. 将来のキャリアアップの道筋を提示できない |
| 13. 入職者のイメージと実際の業務のギャップ | 14. 技能・技術の習得に長い期間を要する |
| 15. 技能・技術を習得する機会や時間が少ない | 16. (若年技能労働者の) 職業意識が低い |
| 17. 年齢の近い先輩が少ない | 18. 現場での先輩・後輩の人間関係が厳しい |
| 19. ある程度技能を習得した時点で独立する、家業を継ぐ | |
| 20. その他（ | ） |

E-問7 貴社における、常用の若年技能労働者を定着させるための取り組みについてお答えください（〇はいくつでも）。

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------------|
| 1. 週休2日制の推進 | 2. 有給休暇の取得推進 |
| 3. 残業時間、休日出勤の削減等による総労働時間短縮 | 4. 月給制（基本給定額制）の導入 |
| 5. 仕事の内容に対応した賃金 | 6. 能力や資格を反映した賃金 |
| 7. 年齢・勤続年数に対応した賃金 | 8. 年間を通じて仕事を恒常的に確保する（雇用の安定） |
| 9. 社会保険への加入 | |
| 10. 福利厚生の上向（各種手当・退職金制度の整備、社員寮の設置等による） | |
| 11. 仕事以外のレクリエーションを企画する | 12. 教育係や相談できる先輩を指定 |
| 13. 将来のキャリアアップの道筋の提示 | 14. 技能教育の推進、資格取得の支援 |
| 15. 機械化・IT化による作業の身体的負担軽減 | 16. 作業環境の安全面改善 |
| 17. 作業環境の衛生面改善 | 18. その他（ |
| 19. 特に取り組みを行っていない | ） |

F. 常用の高齢（65歳以上）技能労働者の雇用状況について

[2 問]

F-問1 今後の高齢技能労働者の継続雇用について、貴社ではどのようにお考えでしょうか（〇は1つ）。

- | |
|--------------------------------------|
| 1. 現在継続雇用している →F-問2へ |
| 2. 現在はいいないが、今後対象者がいれば継続雇用する予定 →G-問1へ |
| 3. 雇用する予定はない（定年退職とする） →G-問1へ |

※F-問1で「1.」と回答された方におうかがいします。

F-問2 現在継続雇用している高齢技能労働者に、おおよそ何歳くらいまで働いてもらう予定ですか（○は1つ）。

- | | | |
|-----------|-----------|----------|
| 1. 65歳 | 2. 66～69歳 | 3. 70歳 |
| 4. 71～75歳 | 5. 76～80歳 | 6. 81歳以上 |

G. 常用の女性技能労働者の雇用状況・雇用環境について

[4 問]

G-問1 今後の女性技能労働者の採用についてお答えください（○は1つ）。

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1. 既に採用しており、今後も雇用拡大を予定 | 2. 既に採用しており、今後は雇用維持を予定 |
| 3. 既に採用しているが、今後は雇用縮小を予定 | 4. いないが機会があれば採用したい |
| 5. いない（採用も考えていない） | |

G-問2 貴社の社内では、女性用トイレや女性用更衣室など、女性技能労働者が働くための施設は整えていますか（○は1つ）。

- | | |
|---------------|-------------|
| 1. 概ね整えている | 2. 多少は整えている |
| 3. ほとんど整えていない | |

G-問3 貴社が携わる建設現場では、女性用トイレや女性用更衣室など、女性技能労働者が働くための施設は整えられていますか（○は1つ）。

- | | |
|------------------|----------------|
| 1. ほとんどの現場で整っている | 2. 整っていない現場が多い |
| 3. ほとんど整っていない | |

G-問4 貴社では、育児休暇など、女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度は整えていますか（○は1つ）。

- | | |
|---------------|-------------|
| 1. 概ね整えている | 2. 多少は整えている |
| 3. ほとんど整えていない | |

H. 今後の「常用の技能労働者の雇用」に係る展望について

[2 問]

H-問1 常用の技能労働者の雇用に関して推進することが必要だと思う取り組みは何ですか（○は2つまで）。

- | | |
|------------------------|---------------------------------|
| 1. 週休2日制度など休暇制度の改善 | 2. 有給休暇の取得促進 |
| 3. 労働時間の短縮 | 4. 賃金・手当の改善 |
| 5. キャリアパス*の作成・提示 | 6. 評価処遇制度の導入 |
| 7. 教育訓練等、技能習得機会の充実 | 8. 技能労働者の多能工化の推進 |
| 9. 女性技能労働者の入職促進・就業環境整備 | 10. その他（ ） |
| 11. 特になし | |

*キャリアパスとは、企業にとって必要な人材像として明確な技能・技術や資格等を職位等に応じて段階的に設定し、社員はそれぞれの目標とするキャリアやポストを目指しながら成果を上げていくことを指します。

H-問2 「雇用管理・人材育成面でお困りのこと」や「建設業の今後の発展のために国に期待すること」がございましたら、ご記入ください。

--

Ⅰ. 情報機器の使用による労働生産性の向上について**[10問]**

Ⅰ-問1 貴社では事務業務や現場業務への活用を目的として、以下のような情報機器を保有していますか（○はいくつでも）。

- | | | |
|---------|----------------------|------------|
| 1. パソコン | 2. スマートフォン | 3. タブレット端末 |
| 4. その他（ | ） 5. 上記の情報機器を保有していない | |

※個人所有している情報機器を業務に使用している場合は保有しているとみなします。

※Ⅰ-問1で「1.」～「4.」と回答された方におうかがいします。

Ⅰ-問2 貴社では情報機器をどのような用途で使用・活用していますか。具体的業務を教えてください（○はいくつでも）。

- | | |
|----------------|---|
| 1. 事務業務（ | ） |
| 2. 現場業務（ | ） |
| 3. 業務に活用できていない | |

Ⅰ-問3 業務の効率化などの観点から情報機器を使用するよう元請事業者や親会社からの要請や意向の影響を感じることはありますか（○は1つ）。

- | | | |
|------------|----------|--------------|
| 1. 感じる | 2. やや感じる | 3. どちらとも言えない |
| 4. あまり感じない | 5. 感じない | |

※Ⅰ-問2で「1.」または「2.」と回答された方におうかがいします。

Ⅰ-問4 情報機器の使用に際して元請事業者や親会社からの要請や意向に影響を受けましたか（○は1つ）。

- | |
|------------------------------|
| 1. 判断に影響があった |
| 2. 判断にやや影響があった |
| 3. どちらとも言えない、そのような要請や意向はなかった |
| 4. 判断にはあまり影響がなかった |
| 5. 判断には影響がなかった |

Ⅰ-問5 情報機器の使用に際して周辺の同規模の事業者からの情報提供に影響を受けたと感じましたか（○は1つ）。

- | | | |
|------------|----------|--------------|
| 1. 感じる | 2. やや感じる | 3. どちらとも言えない |
| 4. あまり感じない | 5. 感じない | |

※Ⅰ-問2で「1.」または「2.」と回答された方におうかがいします。

Ⅰ-問6 情報機器の使用に際して周辺の同規模の事業者からの情報提供に影響を受けましたか（○は1つ）。

- | |
|------------------------------|
| 1. 判断に影響があった |
| 2. 判断にやや影響があった |
| 3. どちらとも言えない、そのような要請や意向はなかった |
| 4. 判断にはあまり影響がなかった |
| 5. 判断には影響がなかった |

※Ⅰ-問2で「1.」または「2.」と回答された方におうかがいします。

Ⅰ-問7 情報機器を使用したことにより、労働時間の短縮や生産性向上など業務の効率化は図れましたか（○は1つ）。

- | | |
|---------------------|-----------------|
| 1. 想定より効率が上がった | 2. 想定どおり効率が上がった |
| 3. 想定したほど効率はあがらなかった | 4. かえって効率がさがった |
| 5. わからない | |

※ I-問2で「1.」または「2.」と回答された方におうかがいします。

I-問8 情報機器の使用後に発生した課題は何ですか（〇はいくつでも）。

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| 1. 情報機器を正しく管理できる人材がない | 2. 効果が分からない、評価できない |
| 3. コストが想定以上に負担 | 4. 業務内容にあっていない |
| 5. 従業員が情報機器を使いこなせない | 6. 適切なアドバイザー等がない |
| 7. 個人情報漏えいの恐れがある | 8. 技術やノウハウ流出の恐れがある |
| 9. その他（ | ） |
| 10. 課題はない | |

※ I-問1で「5.」と回答された方におうかがいします。

I-問9 情報機器を使用しない理由は何ですか（〇はいくつでも）。

- | | |
|--------------------------------|---------------------|
| 1. 情報機器の使用方法がわからない | 2. 効果が分からない、評価できない |
| 3. コストが負担できない | 4. 業務内容にあった情報機器がない |
| 5. 従業員が情報機器を使いこなせない | 6. 適切なアドバイザー等がない |
| 7. 個人情報漏えいの恐れがある | 8. 技術・ノウハウ流出の恐れがある |
| 9. 現状、情報機器の使用・活用を必須とする業務が存在しない | |
| 10. 情報機器の使用を施工側(上流側)が認めない | 11. 投資対効果が期待できない |
| 12. そもそも必要性を感じない | 13. 必要かどうかを考えたことがない |
| 14. その他（ | ） |

※ I-問2で「3.」と回答された方におうかがいします。

I-問10 情報機器使用のために必要と思うことは何ですか（〇はいくつでも）。

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1. 情報機器を使用できる人材の確保 | |
| 2. 効果や評価を行うノウハウ | |
| 3. コストの補助 | |
| 4. 業務内容にあった情報機器を取り入れるためのノウハウ | |
| 5. 情報機器を使いこなすための社員教育 | |
| 6. 個人情報や技術、ノウハウ流出を防ぐためのリスク管理のノウハウ | |
| 7. 情報機器の使用・活用を必須とする入札案件の増加 | |
| 8. 投資対効果の明確化 | |
| 9. 元請事業者や親会社からの要請 | |
| 10. その他（ | ） |

J. 建設キャリアアップシステムについて**[3問]**

J-問1 貴社では建設キャリアアップシステム[※]を登録していますか（○は1つ）。

※建設キャリアアップシステムとは…

建設キャリアアップシステムは、技能者ひとり一人の就業実績や資格を登録し、技能の公正な評価、工事の品質向上、現場作業の効率化などにつなげるシステムです。事業者には技能者の就業状況等が容易に確認できるほか入退場にICカードを使うことにより、現場の入場管理等の効率化が図れ、技能者には自分の資格や就業履歴を証明できるため、働く現場にかかわらず適正な評価と処遇が受けられます。

1. 登録しており、元請としてカードリーダーも準備している
2. 登録しているが、元請けではないのでカードリーダーは準備していない
3. 登録していないが、登録の意向はある
4. 登録しておらず、登録の予定もない
5. 建設キャリアアップシステムを知らない

J-問2 貴社では技能労働者に建設キャリアアップシステムを登録させていますか（○は1つ）。

1. 登録させている
2. 代行申請を行い、登録している
3. 登録は技能労働者個人に任せている
4. 建設キャリアアップシステムを知らない

※J-問1で「3.」または「4.」と回答された方におうかがいします。

J-問3 登録していない理由は何ですか（○はいくつでも）。

1. 現在、申請中である
2. 登録するメリットが分からない
3. 登録の手続きが面倒
4. 個人情報の管理が不安
5. カードリーダーなどの機器の費用が高い
6. 登録することで技能労働者の引き抜きが行なわれるか不安・上流企業に管理されたくない
7. 別のシステムなどをすでに登録しており必要性を感じない
8. その他（)

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

VI-2. 従業員調査

ID:

パスワード:

令和元年9月

各位

厚生労働省委託調査 「令和元年度 建設業における雇用管理に関する アンケート調査(従業員向け)」ご協力のお願い

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

建設業界は、住宅・社会資本の整備や災害からの復旧・復興工事の実施など、地域において重要な役割を果たしている一方で、その従事者については高齢化・若年入職者の減少等が指摘されており、将来的な技能労働者不足が危惧される状況に置かれています。

そこで、本アンケート調査を通じ、建設業界に従事されている皆様の仕事に対する意識や能力開発の状況、今後のキャリア形成の意向等についてお伺いすることにより、皆様が働きやすい職場環境作りに向けた課題等の把握に役立てたいと考えております。

業務ご多忙の折、誠に手前勝手なお願いではございますが、本調査の趣旨をご理解いただき、何卒ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

本アンケート調査のご回答につきましては、専用の返信用封筒(切手は必要ございません)にて、**令和元年9月27日(金)まで**にご投函いただきたく、お願い申し上げます。

もしくは、インターネットでのご回答も可能です。手順は次頁をご参照ください。

- ご回答いただいた個別の内容について、皆様の勤務先企業にお知らせすることはございません。
- 本調査票は厳重に保管し、調査結果は全て統計的に処理し、集計結果として取り扱い、回答された個人が特定されるような形で公表されることはありません。また、データを統計等以外の目的に使用することは絶対にありません。

敬具

このアンケート調査票は、「**常用の技能労働者の方**」がご回答ください。

本調査における「**常用の技能労働者の方**」とは、以下①②とも該当される方になります。

- ① 雇用契約で期間の定めがない、または雇用期間の定めが1年以上の従業員の方。
- ② 専門的技術を持って作業を担当されている従業員の方。いわゆる「職人」の方などで、職長や世話役を含みます。

なお、以下に該当する方は、回答の必要はございません。

- ◇ 期間雇用・臨時雇用(雇用期間の定めが1年未満)の方や、日雇の方
- ◇ 経営者・常勤役員の方や、現場監督・作業所長の方(兼任を含みます)
- ◇ 資材運搬や工事現場での清掃・交通誘導・警備などを主に行う方
- ◇ 事務職、営業職、設計等の内勤技術者の方
- ◇ 直接雇用されていない方(一人親方など)

本調査の実施に関しては、下記HPでもご案内しております。

<厚生労働省>

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kensetsu-kouwan/index.html

または、**建設・港湾労働対策** で **検索** してください

<株式会社東京商工リサーチ(略称 TSR)>

<http://www.tsr-net.co.jp/service/product/mrq/index.html>

または、**TSR** で **検索** 後、トップページ左側の **現在実施中のアンケート調査** をクリックしてください

【調査実施機関および本調査に関するお問合せ先】

株式会社東京商工リサーチ「建設業における雇用管理に関するアンケート調査」回収係

住 所 東京都千代田区大手町1-3-1 J Aビル

電 話 03(6910)3170 吉川、宮川

メー ル koyoukanri@tsr-net.co.jp

受付時間 平日(月~金)9時~17時(12時~13時を除く)



ログインガイド

本アンケートはインターネット経由でのご回答も可能です！

「本アンケート調査専用ウェブサイト」にアクセスし、表紙のタイトル上部に印字しているID・パスワードでログインして下さい。

本アンケート調査専用ウェブサイト

<https://www.c-pass.jp/koyoukanri/>

<アンケート調査専用ウェブサイト・ログイン画面>

ID:

パスワード:

ログイン

<ウェブのアンケート回答>

B. 建設業における雇用管理について【3問】

B-問1
貴社では雇用管理責任者を選任していますか。
(回答は3つ)

1. 選任している

2. 選任していない

3. その他

戻る

IDとパスワードを入力

※IDとパスワードは調査票の表紙に印刷されています。

※上記URLは、本調査事業の委託先である株式会社東京商工リサーチ(TSR)が用意した本アンケート調査専用ウェブサイトです。

アクセス方法 次のいずれかの手順でアクセスしてください

ブラウザにURLを直接入力

ウェブブラウザ(グーグルクローム等)に、上記URLを直接入力してください。

QRコードからアクセス

お手持ちの携帯端末でQRコードリーダーを起動し、
右記のQRコードの認証を行ってください。



(株)東京商工リサーチ(TSR)サイト経由

- ①検索サイト(Google等)で「TSR アンケート」を「検索」します。
- ②「現在実施中のアンケート調査:東京商工リサーチ」をクリックし、TSRサイトを表示します。
- ③「建設業における雇用管理現状把握実態調査(従業員向け)」内の「アンケートに回答する」をクリックし、アクセスしてください。

アンケートに回答する



【記入上のお願い】

1. 特にことわりのない限り、**令和元年7月31日現在**でご記入ください。
2. 「その他」をお選びの際は、() 又は指定欄に具体的な内容をご記入ください。

A. あなた(回答者の属性)について

[7 問]

A-問1 あなたの性別を教えてください (○は1つ)。

- | | |
|-------|-------|
| 1. 男性 | 2. 女性 |
|-------|-------|

A-問2 あなたの年齢を教えてください (○は1つ)。

- | | | | | |
|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1. 24歳以下 | 2. 25歳～29歳 | 3. 30歳～34歳 | 4. 35歳～39歳 | 5. 40歳～44歳 |
| 6. 45歳～49歳 | 7. 50歳～54歳 | 8. 55歳～59歳 | 9. 60歳～64歳 | 10. 65歳以上 |

A-問3 あなたの最終学歴を教えてください (○は1つ)。

- | |
|--|
| 1. 中学校 |
| 2. 工業高校 (あるいは、工業高校以外で理工・工業系のコースを卒業した人) |
| 3. 「2.」以外の高校 (普通科、商業科、農業科、その他) |
| 4. 専修学校・短期大学・高等専門学校 (理工・工業系) |
| 5. 専修学校・短期大学・高等専門学校 (理工・工業系以外) |
| 6. 大学 (理工・工業系) |
| 7. 大学 (理工・工業系以外) |
| 8. その他 () |

A-問4 あなたの、現在の会社の主たる業種を教えてください (○はそれぞれ1つ)。

- | | | |
|------------------------|---------------------|------------------|
| 1. 一般土木建築工事業 | 2. 土木工事業 (舗装工事業を除く) | 3. 舗装工事業 |
| 4. 建築工事業(木造建築工事業を除く) | 5. 木造建築工事業 | 6. 建築リフォーム工事業 |
| 7. 大工工事業 | 8. とび・土工・コンクリート工事業 | 9. 鉄骨・鉄筋工事業 |
| 10. 石工・れんが・タイル・ブロック工事業 | 11. 左官工事業 | |
| 12. 板金・金物工事業 | 13. 塗装工事業 | 14. 床・内装工事業 |
| 15. その他の職別工事業 | 16. 電気工事業 | 17. 電気通信・信号装置工事業 |
| 18. 管工事業 | 19. 機械器具設置工事業 | 20. その他の設備工事業 |

A-問5 あなたの、①現在の会社での勤続年数、②建設業の従事年数 (通年) を教えてください (○はそれぞれ1つ)。

①現在の会社での勤続年数	1. 5年未満	2. 5年以上10年未満	3. 10年以上15年未満
	4. 15年以上20年未満	5. 20年以上25年未満	6. 25年以上
②建設業の従事年数 (通年)	1. 5年未満	2. 5年以上10年未満	3. 10年以上15年未満
	4. 15年以上20年未満	5. 20年以上25年未満	6. 25年以上

A-問6 あなたの役職を教えてください (○は1つ)。

- | | | |
|------------|-------------|---------|
| 1. 職長相当職 | 2. 係長・主任相当職 | 3. 役職なし |
| 4. その他 () | | |

A-問7 あなたの前職を教えてください（○は1つ）。

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. 学生（新規学卒） | |
| 2. 建設業界内の他社の常用雇用（正規社員） | |
| 3. 建設業界内の非正規社員（期間雇用・臨時雇用、日雇等） | |
| 4. 建設業一人親方 | |
| 5. 他産業従事者（雇用形態問わず） | |
| 6. その他（ | ） |

B. 労働環境・福利厚生について

[15 問]

B-問1 あなたの給与の支払形態について教えてください（○は1つ）。

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1. 月給制（1ヶ月分の固定の基本給あり） | 2. 日給月払制（日給×出勤日） |
| 3. 時給制 | 4. その他（ |
| | ） |

B-問2 あなたが適用を受けている労働時間・休暇制度を教えてください（○は1つ）。

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1. 完全週休2日制 | 2. 何らかの週休2日制 |
| 3. 隔週2日または4週6休制 →B-問5へ | 4. 週休1日または4週4休制 →B-問5へ |
| 5. 変形労働時間制※ →B-問5へ | 6. その他（ |
| | ） |

※変形労働時間制……1週または1日の法定労働時間の規制を単位期間（週、月、年の3種類）における週あたりの平均労働時間によって考える制度。

※B-問2で「1.」または「2.」と回答された方におうかがいします。

B-問3 会社から休日出勤を命じられることはありますか（○は1つ）。

- | |
|------------------------------|
| 1. 1ヶ月に平均1～2日休日出勤を命じられることはある |
| 2. 1ヶ月に平均3～4日休日出勤を命じられることはある |
| 3. 1ヶ月に平均5～6日休日出勤を命じられることはある |
| 4. 1ヶ月に平均7～8日休日出勤を命じられることはある |
| 5. 休日出勤を命じられることはない →B-問5へ |

※B-問3で「1.」～「4.」と回答された方におうかがいします。

B-問4 休日出勤を命じられた場合に代休を取得していますか（○は1つ）。

- | | |
|-----------|------------|
| 1. 取得している | 2. 取得していない |
|-----------|------------|

B-問5 あなたが希望する働き方（給与支払形態と休暇制度）について教えてください（○は1つ）。

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. 月給制かつ完全週休2日制で、毎月安定した給与と休日を得たい | |
| 2. 「1.」以外で、休日よりも可能な限り多くの給与を得たい | |
| 3. 「1.」以外で、給与は少なくとも自分の希望する休日を得たい | |
| 4. その他（ | ） |
| 5. わからない | |

B-問6 あなたの労働時間（出退勤の状況）についてはどのように管理されているか教えてください（○は1つ）。

- | | |
|------------------|---------------|
| 1. タイムレコーダーによる管理 | 2. ICカードによる管理 |
| 3. 自己申告 | 4. その他（ |
| 5. わからない | ） |

B-問7 あなたの、①令和元年7月の勤務日数、②令和元年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）を教えてください（数字を記入）。

① 令和元年7月の勤務日数	日
② 令和元年7月の1日当たりの平均労働時間（残業含む）	時間

B-問8 あなたの1ヶ月の平均残業時間を教えてください（○は1つ）。

1. 45時間未満	2. 45時間～60時間未満
3. 60時間～80時間未満	4. 80時間～100時間未満
5. 100時間以上	

B-問9 残業や休日出勤をしている場合、その最も主たる要因だと思われるものを教えてください（○は1つ）。

1. 短い納期への対応
2. 特定時期の業務の集中
3. 一人当たりの業務量の多さ
4. 職場の風潮（帰りにくい雰囲気、残業が当たり前・評価される雰囲気、時間管理意識の低さ 等）
5. その他（ ）

B-問10 あなたは、業務中に適度な休憩を取得できていると思いますか（○は1つ）。

1. ほぼ取得できている	2. どちらかという取得できている
3. どちらかという取得できていない	4. ほとんど取得できていない

B-問11 あなたが現場で働く際に感じる技能労働者の過不足感を教えてください（○は1つ）。

1. 余剰	2. やや余剰	3. ちょうどよい	4. やや不足	5. 不足
-------	---------	-----------	---------	-------

※「平成30年4月1日時点で現在の会社に勤務されていた方」におうかがいします。

B-問12 あなたの、昨年度の年次有給休暇の取得日数（実際に休んだ日数）を教えてください（○は1つ）。

1. 0日	2. 1～5日	3. 6～10日
4. 11日～15日	5. 16日～20日	6. 21～25日
7. 26日以上	8. そもそも年次有給休暇が付与されていない	

B-問13 あなたは、年次有給休暇を希望どおり取得できていると思いますか（○は1つ）。

1. 希望どおり取得できている	2. ほぼ取得できている
3. どちらかという取得できている	4. どちらかという取得できていない
5. ほとんど取得できていない	6. 取得できていない

B-問14 あなたが受けている待遇（賞与や福利厚生など）を教えてください（○はいくつでも）。

1. 賞与制度（ボーナス）	2. 通勤手当	3. 住宅手当
4. 役職手当	5. 資格手当	6. 社宅、社員寮
7. 家族手当	8. 慶弔見舞金	
9. その他（ ）	10. 特になし	

B-問15 あなたの社会保険加入状況を教えてください（○はいくつでも）。

1. 健康保険（組合けんぽ ^{※1} 、協会けんぽ ^{※2} など）	2. 雇用保険	3. 厚生年金
--	---------	---------

※1 組合けんぽは、「組合管掌健康保険」の略称。

※2 協会けんぽは、「全国健康保険協会管掌健康保険」の略称。

C. 建設業への入職、建設業の魅力について

[5 問]

C-問1 あなたが建設業界に**初めて**入職した際の最も大きなきっかけを教えてください (○は1つ)。

1. 学校、専門学校、訓練校等の授業を受けている中で興味を持った
2. 会社や業界団体等が主催した就職説明会・職場見学会・出前授業等に参加して興味を持った
3. 親族が建設業で働いていたので興味を持った
4. 友人や先輩などが建設業で働きだしたので興味を持った
5. 以前から、ものづくりの仕事に関心があり、建設業に興味を持っていた
6. その他 ()

C-問2 あなたが建設業界に**初めて**入職した際に利用した方法を教えてください (○は3つまで)。

1. 公共職業安定所 (ハローワーク) の求人を通じて応募
2. 新聞、雑誌、インターネット等の求人を通じて応募
3. 建設会社のHP (ブログ、twitter、Facebook等を含む) の採用情報を見て応募
4. 民間の職業紹介 (人材紹介) 業者からの紹介を受けて
5. 友人や母校の先輩など知人からの紹介・勧誘を受けて
6. 家族や親戚から薦められて応募
7. 学校から薦められて応募
8. その他 ()

C-問3 あなたが**現在の会社**に就職する際に重視したことを教えてください (○は3つまで)。

- | | | |
|----------------|-----------------------------|--------------------------|
| 1. 仕事の内容 | 2. 仕事の責任・権限 | 3. 賃金の額 |
| 4. 安定した賃金の支払 | 5. 賞与 (ボーナス) の有無 | 6. 地元の企業であること |
| 7. 勤務日数が多いこと | 8. 残業の少なさ | 9. 有給休暇の取りやすさ |
| 10. 週休二日制であること | 11. 福利厚生 (退職金制度がある・社員寮がある等) | |
| 12. 社会保険の完備 | 13. 安定した雇用 | 14. 作業現場の衛生環境 |
| 15. 作業現場の安全管理 | 16. 技能・技術の習得 | 17. 資格取得等、自身の能力向上への会社の支援 |
| 18. 職場の人間関係の良さ | 19. 先輩・知人とのつながり | |
| 20. その他 () | 21. 特になし | |

C-問4 あなたが現段階で、建設業で最も魅力を感じる点を教えてください (○は1つ)。

1. 社会的意義の大きな仕事ができる (社会に貢献する仕事ができる)
2. 仕事の結果が地図に残る (達成感の大きな仕事ができる)
3. 屋外で体を動かすことが性に合っている
4. 技能を磨き、現場で活かすことができる
5. 多くの職種の職人と協力しながら仕事ができる
6. 顧客の喜びを実感できる
7. その他 ()
8. わからない

C-問5 仕事や職場に関して、現在、以下①～⑬の項目について、どの程度重視しているか教えてください。(○はそれぞれ1つ)。

	現段階での重視度				
	1 し て も 重 視	2 し や 重 視	3 い ど ち ら と も	4 あ ま り 重 視 し て い な い	5 全 く 重 視 し て い な い
①仕事の内容	1	2	3	4	5
②仕事の責任の大きさ	1	2	3	4	5
③給料	1	2	3	4	5
④勤務日数・時間	1	2	3	4	5
⑤残業の少なさ	1	2	3	4	5
⑥休暇の取りやすさ	1	2	3	4	5
⑦福利厚生	1	2	3	4	5
⑧能力や資格に対する評価	1	2	3	4	5
⑨自身の能力向上への支援	1	2	3	4	5
⑩職場の人間関係の良さ	1	2	3	4	5
⑪雇用が安定していること	1	2	3	4	5
⑫作業現場の衛生環境	1	2	3	4	5
⑬作業現場の安全管理	1	2	3	4	5

D. 技能の習得について

[2 問]

D-問1 あなたの技能習得や知識習得のための取り組みに対する会社からの支援のうち、希望するものを教えてください (○は2つまで)。

1. 受講料に対する金銭的支援
2. 能力向上や資格取得のための取り組みに対する有給教育訓練休暇の付与
3. 能力向上や資格取得に対応した手当の支給、基本給への反映
4. 能力向上や資格取得に対応した合格祝い金、報奨金の支給
5. 会社が必要とする具体的な能力や資格の提示
6. 能力向上を図った技能労働者への処遇の改善 (3や4以外の処遇改善)
7. その他 ()
8. 特になし

D-問2 あなたの仕事上の技能や知識・能力を身につける際の課題を教えてください (○は2つまで)。

1. 仕事上でどのような技能や知識・能力が必要かわからない
2. 技能や知識・能力を身につけるために、どのような取り組みメニューがあるかわからない、見つからない
3. 仕事が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的な余裕がない
4. 介護や家事・育児が忙しく、技能や知識・能力を身につける時間的な余裕がない
5. 金銭的な余裕がない
6. 技能や知識・能力を身につけても処遇に反映されない
7. その他 ()
8. 特に課題はない

E. 女性技能労働者について**[3 問]**

E-問1 あなたの職場（現場）において、女性用トイレや更衣室など、女性技能労働者が働くための施設は整っていると思いますか（○は1つ）。

- | | |
|----------------------|---------------------------|
| 1. ほとんどの現場で整っている | 2. 整っていない現場もあるが、おおむね整っている |
| 3. 整っていない現場が多い | 4. ほとんど整っていない |
| 5. わからない・女性技能労働者はいない | |

E-問2 あなたの勤務する企業において、育児休暇など、女性技能労働者が働くための仕事と家庭の両立に関する制度は整っていると思いますか（○は1つ）。

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. おおむね整っている | 2. あまり整っていない |
| 3. 全く整っていない | 4. わからない |

E-問3 女性技能労働者が建設業に入職し、長く働き続けるために最も必要だと思うことは何ですか（○は1つ）。

- | | |
|--------------|--------------------------|
| 1. 体力的な負担の軽減 | 2. 育児中の短時間勤務など柔軟な勤務体系の導入 |
| 3. 産休・育休の拡充 | 4. 出産、育児について職場の理解 |
| 5. 教育訓練の充実 | 6. 女性用トイレ・更衣室等の施設の整備 |
| 7. 女性の職域拡大 | 8. 女性だからという意識の改革 |
| 9. その他（ | ） |

F. 今後の展望について**[3 問]**

F-問1 今後、あなたが建設業で働き続けるために企業へ求めることを教えてください（○は3つまで）。

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| 1. 週休2日制の推進 | 2. 計画的な有給休暇取得の推進 |
| 3. 残業時間削減による労働時間短縮 | 4. 福利厚生の上昇（各種手当・退職金制度の整備、社員寮等） |
| 5. 社会保険への加入 | 6. 賞与制（ボーナス）の導入 |
| 7. 仕事の内容に対応した賃金 | 8. 能力や資格を反映した賃金 |
| 9. 年齢・勤続年数に対応した賃金 | 10. 月給制（定額）の導入による安定した賃金支払 |
| 11. 仕事が年間を通じてあること | 12. 技能教育の推進、資格取得の支援 |
| 13. 将来のキャリアアップの道筋の提示 | 14. 作業現場の衛生環境改善 |
| 15. 作業現場の安全管理の改善 | 16. 作業のIT化・機械化による身体的負担軽減 |
| 17. 職場のコミュニケーション改善や活性化への取り組み | |
| 18. その他（ | ） |
| 19. 特になし | |

F-問2 あなたは何歳まで建設業で働きたいとお考えですか（○は1つ）。

- | | | |
|--------------------|-------------|-------------|
| 1. 60歳くらいまで | 2. 65歳くらいまで | 3. 70歳くらいまで |
| 4. 70歳以降もできる限り働きたい | 5. わからない | 6. その他（ |
| | | ） |

F-問3 建設業界で働く中で「労働条件や環境に関して感じていること」、「技能や知識・能力の習得で希望すること」や「今後、国に期待すること」がございましたら、ご記入ください。

G. 情報機器の使用による労働生産性の向上について

[6問]

G-問1 あなたがお勤めの会社では、以下のような情報機器を保有していますか (○はいくつでも)。

- | | | |
|----------|---------|--------------------|
| 1. パソコン | 2. 携帯電話 | 3. タブレット端末 |
| 4. その他 (|) | 5. 上記の情報機器を保有していない |

※個人所有している情報機器を業務に使用している場合は保有しているとみなします。

※G-問1で「1.」～「4.」と回答された方におうかがいします。

G-問2 あなたがお勤めの会社では情報機器をどのような用途で使用・活用していますか (○はいくつでも)。

- | | |
|----------------|---|
| 1. 事務業務 (|) |
| 2. 現場業務 (|) |
| 3. 業務に活用できていない | |

※G-問2で「1.」または「2.」と回答された方におうかがいします。

G-問3 情報機器を使用することで業務負担が軽減したと感じますか (○は1つ)。

- | | | |
|--------------|-----------|--------------|
| 1. 感じる | 2. やや感じる | 3. どちらとも言えない |
| 4. あまり感じていない | 5. 感じていない | |

※G-問3で「4.」または「5.」と回答された方におうかがいします。

G-問4 理由を教えてください。

--

※G-問1で「5.」と回答された方におうかがいします。

G-問5 情報機器の使用を希望しますか (○は1つ)。

- | | | |
|-----------|------------|----------|
| 1. 強く希望する | 2. 希望する | 3. わからない |
| 4. 希望しない | 5. 全く希望しない | |

※G-問5で「4.」または「5.」と回答された方におうかがいします。

G-問6 理由を教えてください。

--

建設業における雇用管理現状把握実態調査報告書

令和2年2月

発行 厚生労働省 職業安定局 雇用開発企画課 建設・港湾対策室
〒100-8916 東京都千代田区霞が関1丁目2番2号
電話 03-5253-1111 (代表)

実施 株式会社 東京商工リサーチ
〒100-6810 東京都千代田区大手町1丁目3番1号
電話 03-6910-3111 (代表)

建設業における雇用管理現状把握 実態調査報告書

令和元年度調査

令和2年2月

株式会社東京商工リサーチ