

「働き方改革の推進に向けた取り組み状況等に関するアンケート調査」

結果概要（最終報告）

本会においては地域建設業が他産業との人材確保競争を勝ち抜き、将来に亘って地域社会に貢献していくため取り組むべき働き方改革の指針として、新たな決意の下、「働き方改革行動憲章」を策定した。本調査は、今後、働き方改革への取組を一層推進するため、会員企業の実情や働き方改革への取組状況等の把握を目的としたものである。

月間残業時間については、各社上位3名について調査を行った。11.2%が 80 時間以上、年間休日数(各社上位3名)については、26.1%が 70 日以下となるなど、今後の改善に向けた具体的課題が明らかとなった。

平成29年11月29日



一般社団法人 全国建設業協会

発表記者クラブ

建設記者会

建通新聞

問い合わせ先

一般社団法人 全国建設業協会

労働部 労働部長 長尾 正弘

労働部係長 吉田 隼三

住 所：東京都中央区八丁堀2-5-1

電 話：03-3551-9396 / FAX：03-3555-3218

e-mail：rodo@zenken-net.or.jp

「働き方改革の推進に向けた取り組み状況等に関するアンケート調査」 結果概要

政府においては、建設業における働き方の改善を求める「働き方改革実行計画」が策定され、これを受け本会でも「働き方改革行動憲章」を策定（9月21日）するなど、業界内において働き方改革を推進する流れが加速している。

本会では、これまで「将来の地域建設業の担い手確保・育成のための行動指針」や「建設業における女性の活躍の場の拡大へのロードマップ」に基づき、建設業の魅力アップを図ってきたところであるが、今後、働き方改革への取組を一層推進する中で、会員企業の実情や働き方改革への取組状況等を把握し、今後、目指すべき方向性を探ることを目的として、47都道府県建設業協会会員企業全社を対象として標記調査を実施した。

1. 長時間労働の抑制への取組について

勤務時間の管理方法については、本人の申告が60.9%となった。長時間労働の抑制への取組については、「経営トップによる声かけ」、「定時退社の呼びかけ」、「休日出勤の禁止・抑制」が上位。

2. 残業時間の状況について

月間残業時間（各社上位3名）について、69.7%が44時間以下におさまっているものの、10.2%が80時間以上。なお、年間（平成28年）残業時間（各社上位3名）については、72.0%が360時間未満、6.5%が720時間以上。職種はいずれも技術者が最多。

3. 休日の状況について

年間休日数（休んだ日が少ない職員3名）のうち26.1%が70日以下。また、有給休暇取得日数（取得日数が少ない職員3名）のうち25.9%が0日。ともに少ない上位3名では技術者が最多。

長時間労働の是正や週休2日制の普及に向けて必要と考えられる取組については、「適正な工期の設定」が65.9%。続いて、「提出書類の簡素化・削減」48.8%、「設計労務単価の大幅引上げ」41.5%。年次有給休暇の取得促進に向けた取組については、「半日・時間単位の付与」が39.5%となり最も多かった。続いて、「経営トップによる声掛け」32.8%、「リフレッシュ休暇の活用」32.6%。

4. 働き方改革の推進について

働き方改革を進める上で取り組むべき優先順位が高いものは、「経営トップの意識」62.0%、「職員の意識」48.7%と意識改革が上位を占め、次いで「発注条件の改善」45.1%、「生産性向上」44.0%と続く。生産性向上への取組状況では、「社内の人材育成」53.2%、続いて、「社外の研究会・講習会等」40.9%と人材の育成に注力しており、70.4%の企業で「資格取得等自己啓発等を促す資格手当や助成制度」を設けている。

また、i-Constructionの推進に向けた機器等の導入については、「自己資本金の範囲で積極的に導入を進める」が33.0%、「導入したいがそのゆとりはない」が35.6%。

5. 賃金水準の確保について

職員の賃金の支払形態については、70.1%が月給制。職種別に見ると、技術者、事務職、営業職がいずれも月給制が80%以上、技能者は36.5%にとどまる。直近1年間で職員の賃金については、「基本給を引き上げた」、「一時金のみ引き上げた」、「基本給・一時金とも引き上げた」を併せると78.0%。

6. 女性の活躍促進について

職員全体に占める女性職員の割合は、12.7%。女性職員の職種については、24.0%が技術者。女性職員増減については17.4%が増加、4.6%が減少。また、採用した職員の男女比についても、昨年より0.8ポイント増加して17.8%となり、女性職員の増勢は続いている。

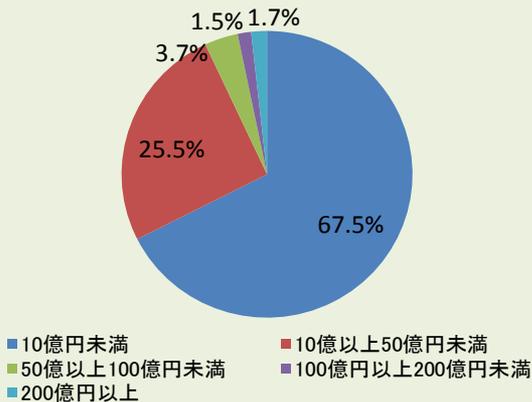
働き方改革の推進に向けた取り組み状況等に関するアンケート調査結果①

今般、政府においては「働き方改革実行計画」が策定され、建設業における働き方の一層の改善も求められていることから、本会では、今後、働き方改革への取組を推進する中で、会員企業の実情や働き方改革への取組状況等を把握し、目指すべき方向性等を探ることを目的として、「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査」を実施した。

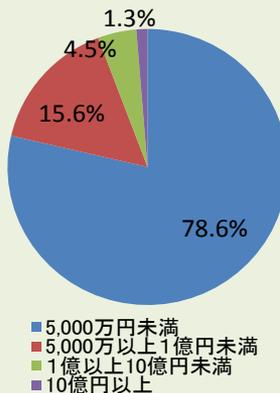
調査対象：各都道府県建設業協会会員企業
 調査時期：平成29年8月1日現在の状況

回答社数：3,614社
 事業内容：土木1,841社、建築199社、土木建築1,492社、その他74社、無回答8社

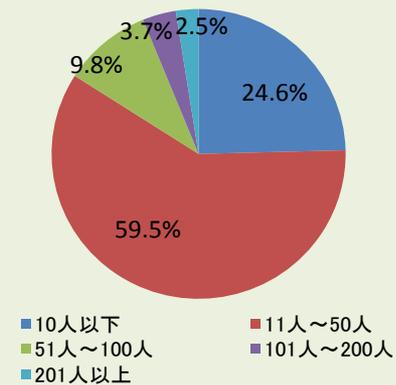
完工高



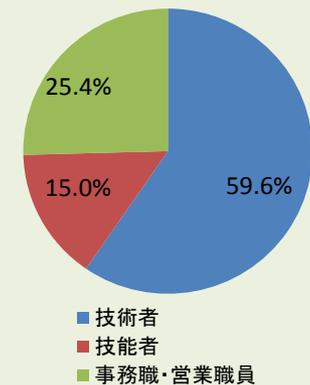
資本金



従業員規模

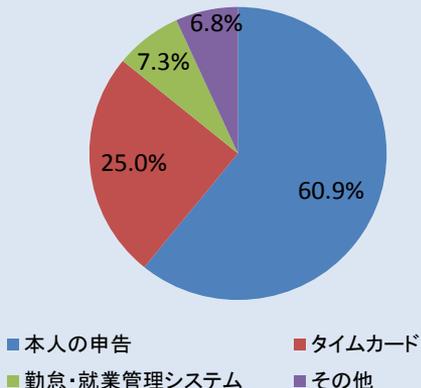


職員の職種

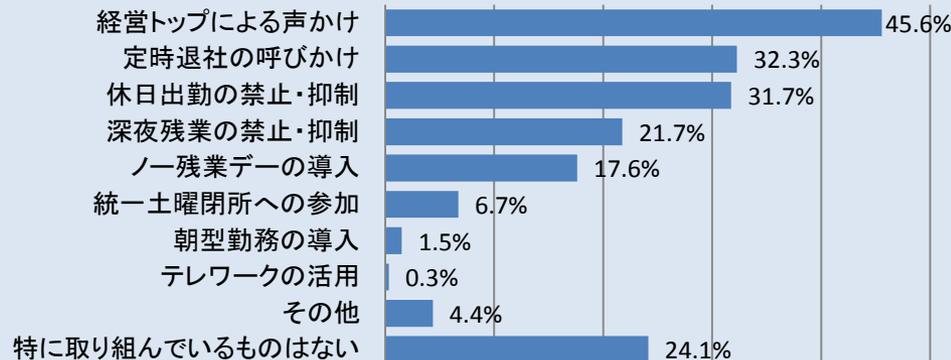


残業時間の対応について 勤務時間管理は約6割の企業で本人の申告となっており、タイムカード、勤怠システム等は併せて3割強。長時間労働の抑制への取り組みについては、「経営トップによる声かけ」が最も多く、次いで「定時退社の呼びかけ」、「休日出勤の禁止・抑制」。

勤務時間(残業時間)管理方法について



長時間労働の抑制への取組(複数回答可)



働き方改革の推進に向けた取り組み状況等に関するアンケート調査結果②

残業時間の状況について

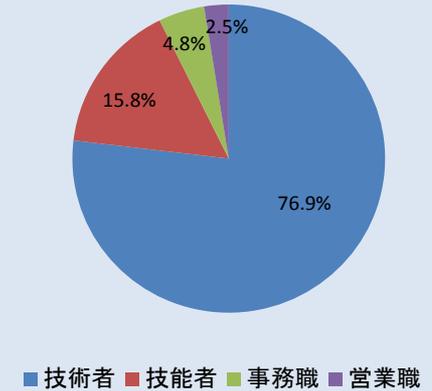
月間残業時間(各社上位3名)について、69.7%が44時間以下におさまっているものの、10.2%が80時間以上となっている。なお、年間(平成28年)残業時間(各社上位3名)についても、6.5%が720時間以上となっている。職種はいずれも技術者が最多。

月間残業時間(各社上位3名)



(有効回答数: 10,209)

月間残業時間各社上位3名の職種について

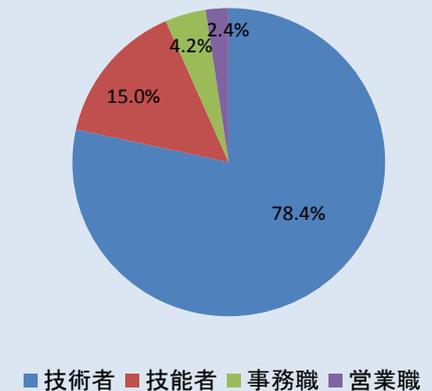


年間(平成28年)残業時間(各社上位3名)



(有効回答数: 10,135)

年間残業時間各社上位3名の職種について



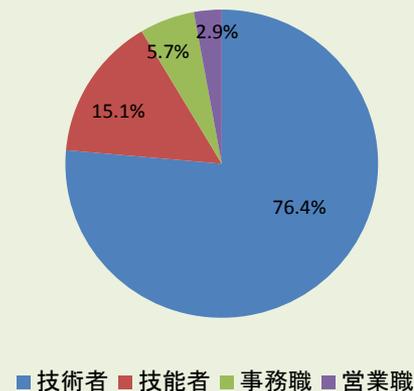
働き方改革の推進に向けた取り組み状況等に関するアンケート調査結果③

休日の状況について① 年間休日数(休んだ日が少ない職員3名)のうち26.1%が70日以下となった。また、有給休暇取得日数(取得日数が少ない職員3名)のうち25.9%が0日となった。ともに少ない上位3名では技術者が最多。

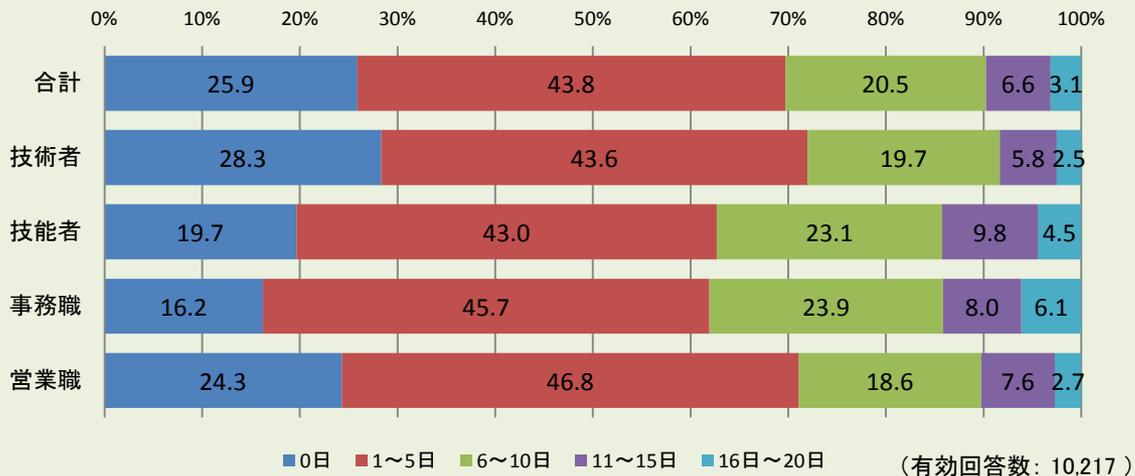
年間休日数(休んだ日が少ない職員3名)



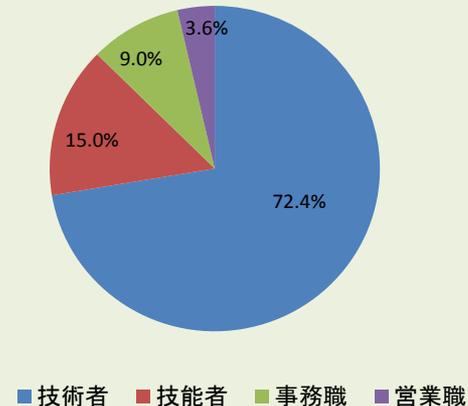
年間休日数の少ない職員3名の職種について



有給休暇取得日数(取得日数が少ない職員3名)



有給休暇取得日数の少ない職員3名の職種について



働き方改革の推進に向けた取り組み状況等に関するアンケート調査結果④

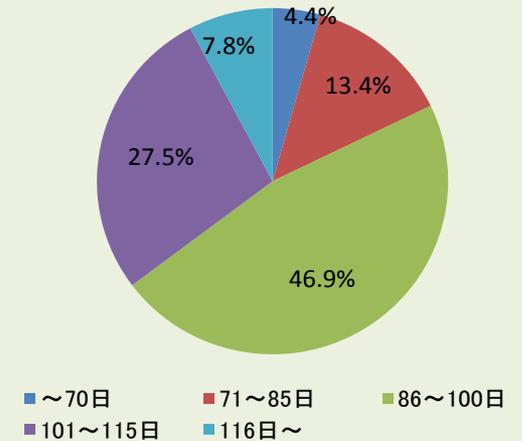
休日の状況について②

長時間労働の是正や週休2日制の普及に向けて必要と考えられる取組については、「適正な工期の設定」が65.9%となった。また、「提出書類の簡素化・削減」が48.8%、「設計労務単価の大幅引上げ」が41.5%となっている。年次有給休暇の取得促進に向けた取組については、「半日・時間単位の付与」が39.5%となり最も多かった。続いて、「経営トップによる声掛け」が32.8%、「リフレッシュ休暇の活用」が32.6%となっている。会社で定めた年間休日数は、約半数で「86～100日」。週休日の実施状況は過半数で「おおむね4週6休」で、「おおむね4週8休」と回答した企業は2割以下。

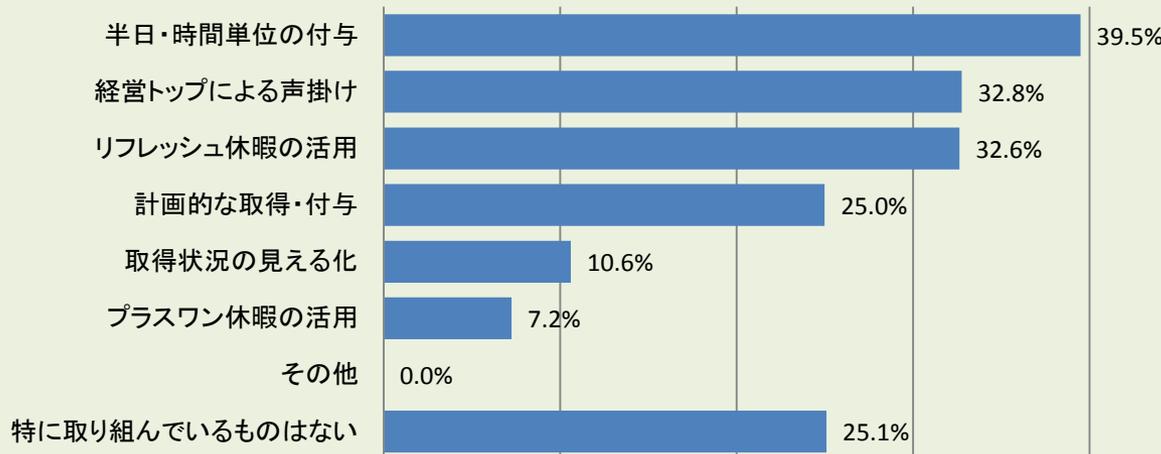
長時間労働の是正や週休2日制の普及に向け必要と考えられる取組について(上位3項目回答)



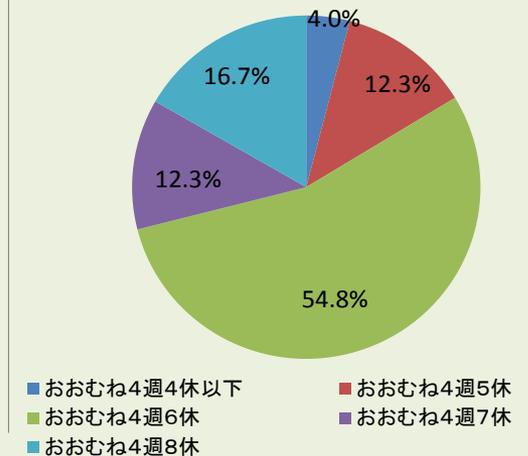
会社で定めた年間休日数(日祝日を含む)



年次有給休暇の取得促進に向けた取組について(複数回答可)

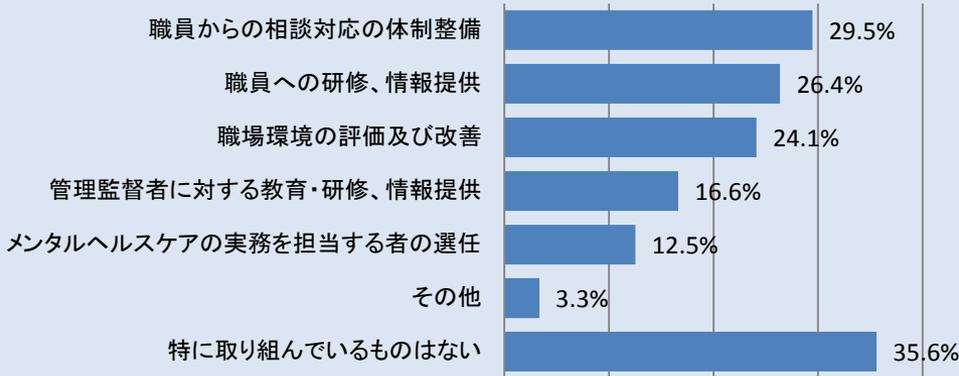


週休日の実施状況

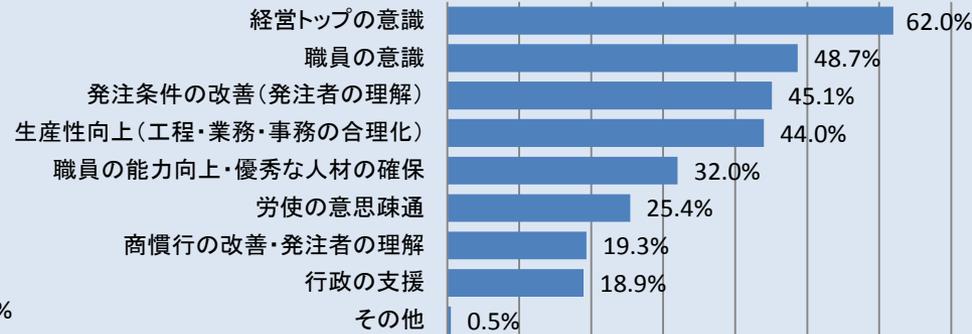


働き方改革の推進に向けた取り組み状況等に関するアンケート調査結果⑤

メンタルヘルスケアへの取組(複数回答可)



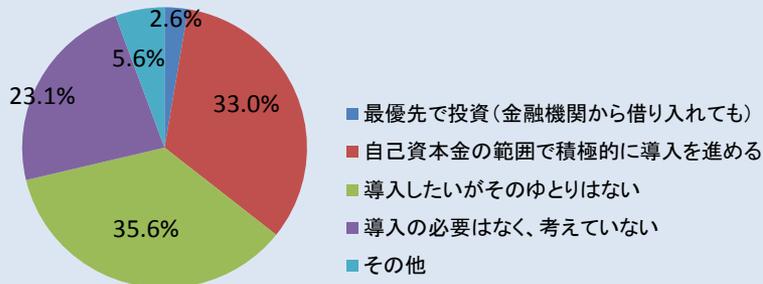
働き方改革を進める上で優先順位が高いと考えられるもの(上位3項目回答)



生産性向上への取組について(複数回答可)



i-Constructionの推進に向けた機器等の導入について



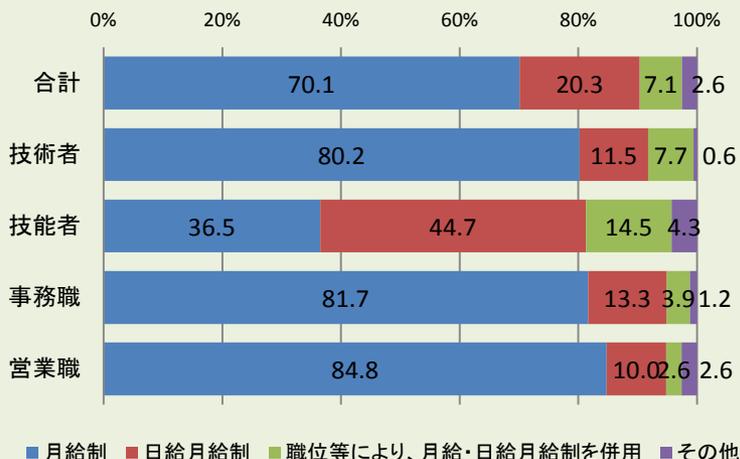
職員の能力向上に向けた取組について(複数回答可)



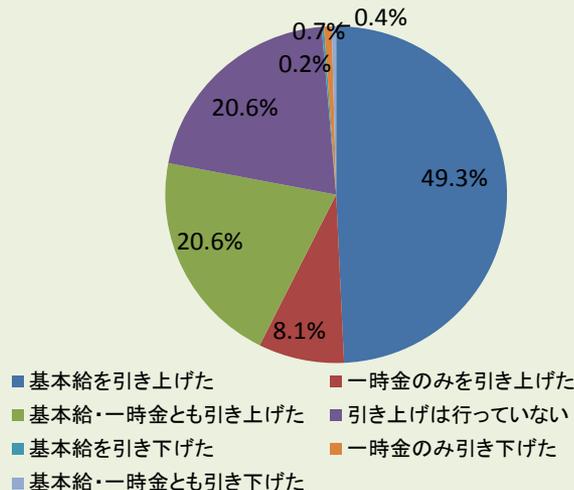
働き方改革の推進に向けた取り組み状況等に関するアンケート調査結果⑥

賃金水準の確保について 職員の賃金の支払基準については、技術者の約8割が月給制であるのに対し、技能者の約6割が日給月給制または職位により日給月給制だった。直近1年間の職員の賃金については約8割で上げを実施。

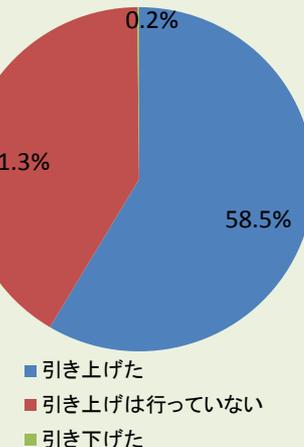
職員の賃金の支払形態について



直近1年間で職員の賃金について

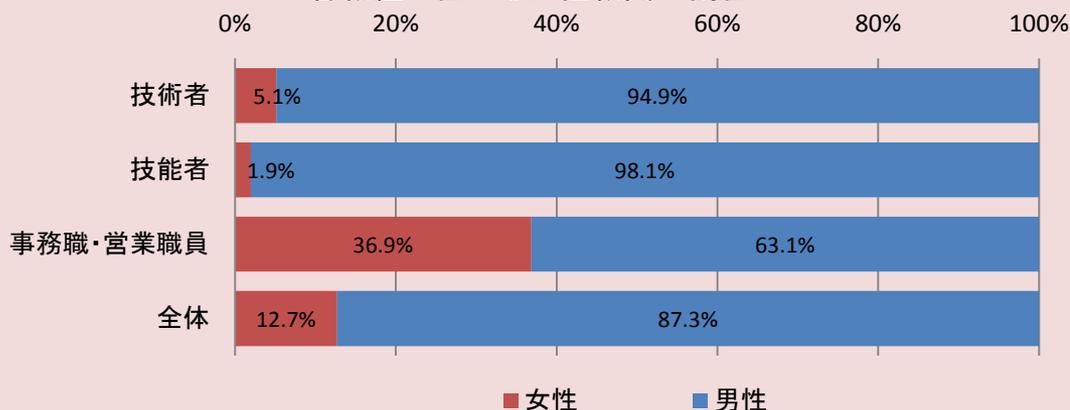


直近1年間で下請と契約する際の労務単価について

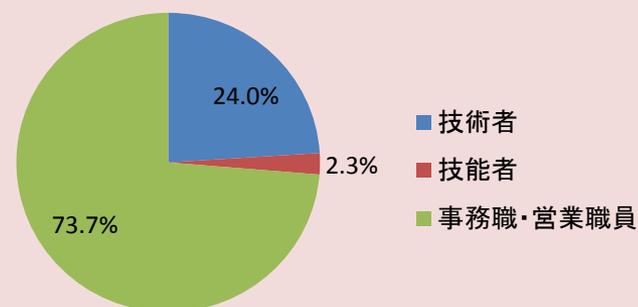


女性職員の在職状況について 職員全体に占める女性職員の割合は昨年より0.6ポイント上昇し、12.7%となった。また、技術者は1.7ポイント上昇の5.1%となった。在職女性職員の職種は、73.7%が事務職・営業職、24.0%が技術者だった。

各職種に占める女性職員の割合

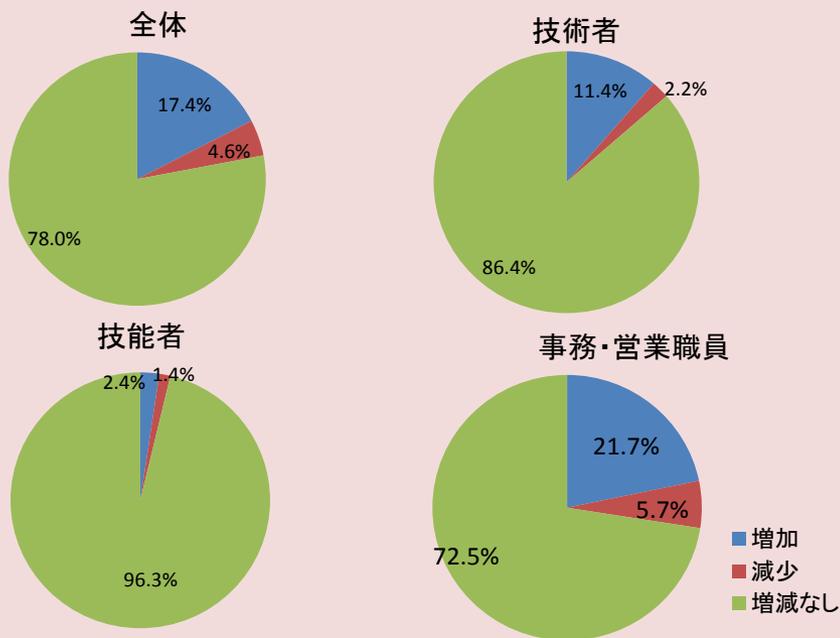


女性職員の職種

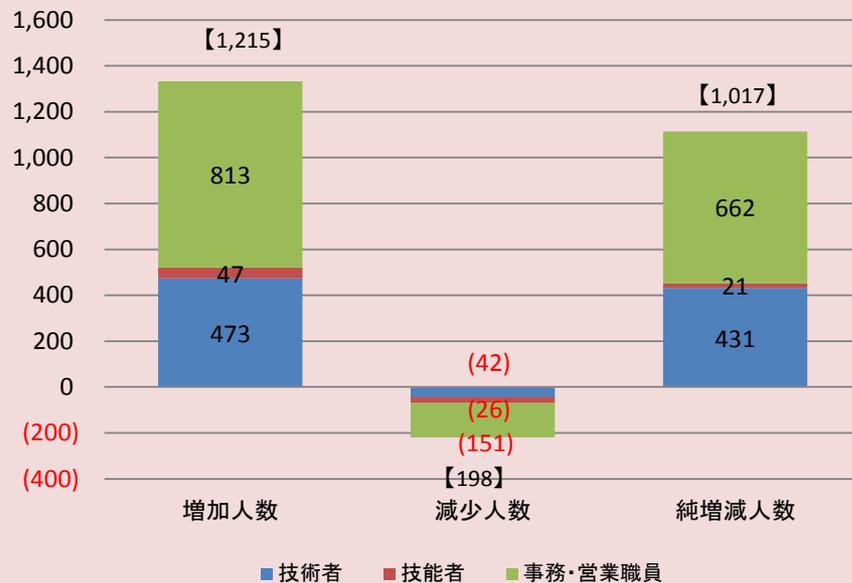


女性職員の採用状況について 全体の17.4%の企業で女性職員が増加。また、採用した職員のうち17.8%が女性職員だった。採用した女性職員の職種については60.8%が事務・営業職員、30.9%が技術者となっている。

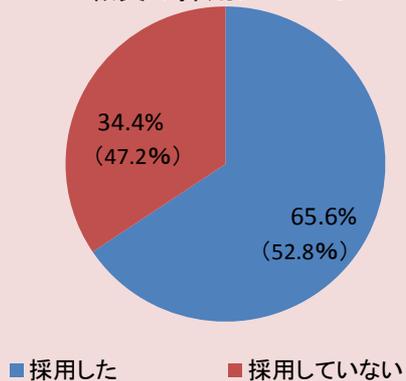
女性職員の増減について(昨年同日比)



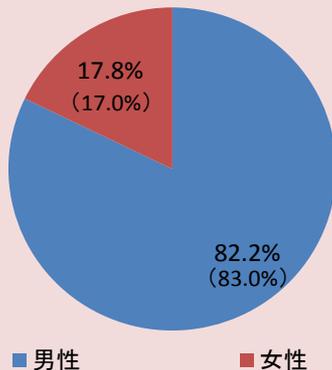
女性職員の純増減について



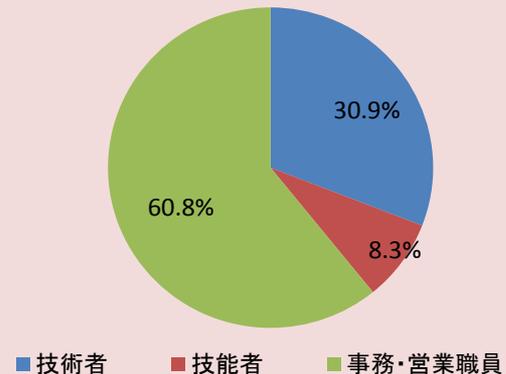
職員の採用について



採用した職員の男女比について

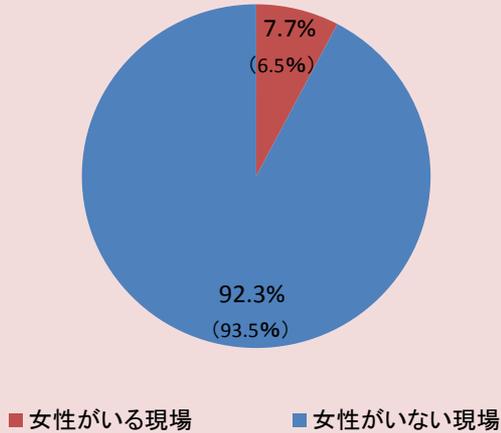


採用した女性職員の職種について

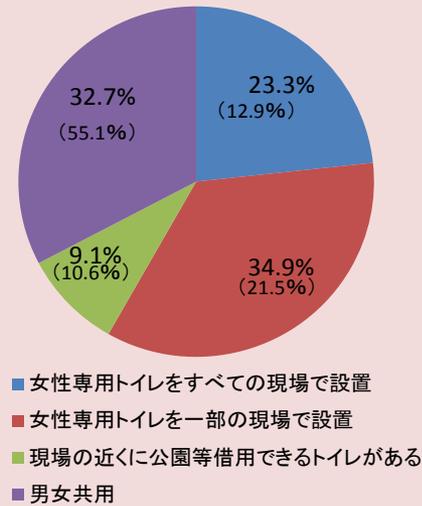


女性職員の職場環境について 女性がいる現場における女性用トイレの設置状況は、すべての現場で設置が23.3%、一部の現場で設置が34.9%となり、昨年よりも大幅に増加した。同じく女性更衣室の設置状況も大幅に改善されている。育児休業については、利用実績があると回答した企業は12.0%だった。

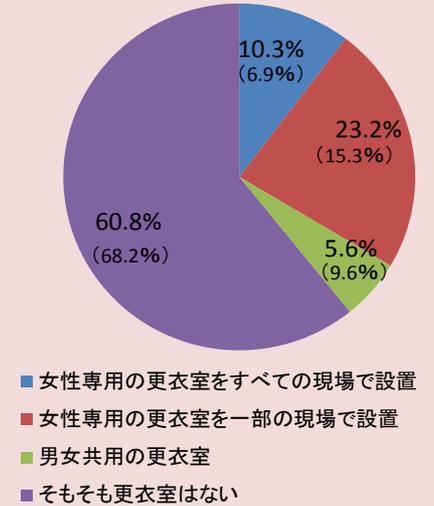
女性のいる現場の割合について



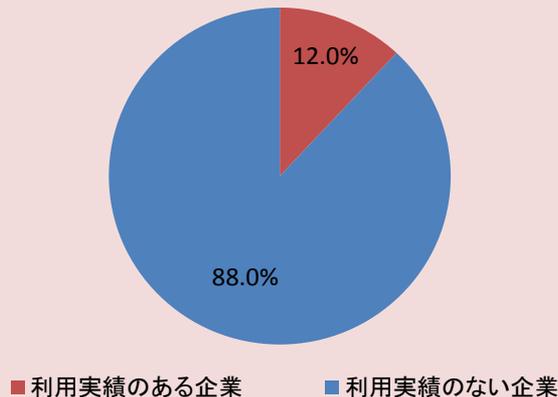
女性のいる現場の女性用トイレの設置状況について



女性のいる現場の女性用更衣室の設置状況について



直近1年間の育児休業の利用実績について



直近1年間の育児休業からの復帰者について

