

労働環境等に関する調査

(平成29年度)

調査時期 平成29年6月

調査対象 (一社)島根県建設業協会 普通会员(426社)

調査回収 263社(回収率 62%)

(一社)島根県建設業協会

[調査依頼]

島建協発第25号
平成29年6月6日

地区協会長 様

(一社)島根県建設業協会
会長 中筋豊通

労働環境等に関する調査について(調査依頼)

現在、建設産業の最大の課題である「担い手の確保・育成」の推進に向けて、休日の確保や長時間労働の是正など、建設業の「働き方改革」の必要性が大きくクローズアップされてきているところであり、当協会では、国及び県に対し、意見交換会の場を通じて「多様な休暇制度の可能性について」提言を行いました。

また、発注の平準化や労務単価の5年連続の引上げ、小規模工事単価やパッケージ単価、交通規制に係る補正率の改善など、様々な見直しがなされてきましたが、国・県等の公共工事予算の横ばい傾向が続く中で、県内発注工事量や専門工事業における業務の平準化の今後の推移については、まだまだ不透明感が残っている状況であります。

そこで今年度は、県内技術者の労働環境の状況、協力会社の状況等について調査をさせていただき、意見交換会等での協議に調査結果を活用し、これからの建設現場における休暇制度や県内地域における工事量のあり方について受発注者間で議論を深めていきたいと考えております。

つきましては、別添の調査票を送付いたしますので、当協会普通会員(地区協会の正会員)に対して調査票の送付並びに回収方ご協力お願い申し上げます。

記

1. 調査対象者 当協会普通会員(地区協会の正会員)

2. スケジュール

調査・回収	平成29年6月30日(金)まで
調査票提出	平成29年7月3日(火)

以上

労働環境等に関する調査

(一社) 島根県建設業協会

現在、建設業界においては、担い手3法から始まった「担い手の確保・育成」「生産性の向上」を柱とした施策や業界での取り組みが進んでおります。

当協会におきましても、これらの動きと連動しながら、発注者との意見交換会や研修会など事業を行っているところであります。

そこで、今年度は会員の皆様から技術者の労働環境や協力会社の現状、生産性向上のアイデアをいただき、要望活動や意見交換会等にて県内業界の状況の説明や地方で考えられる生産性の向上について議論を深めていきたいと考えております。

つきましては、本調査につきまして、大変お忙しい中恐縮でございますが、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

企業情報について

<input type="text"/> 地区所属	従業員数	<input type="checkbox"/> 10名未満
		<input type="checkbox"/> 10～29名
		<input type="checkbox"/> 30～49名
		<input type="checkbox"/> 50名以上

テーマ1 技術者労働環境について（就業規則等での設定によりご回答ください。）

① 技術者の賃金形態について教えてください。

- 日給制・日給月給制※
 月給日給制※
 月給制
 年俸制
 その他（条件等ありましたら、具体的にご記入お願いします。）

※

日給制：賃金が日単位で決められている制度。

日給月給制：賃金が日単位で決められ、その月の出勤日数分をまとめて月に1回支給される制度。

月給日給制：賃金が月単位で決められ、欠勤日数に応じて賃金控除される制度。

[]

② 技術者の勤務形態について

②-1 所定労働時間について教えてください。

1日 時間分

(始業 午前時分 ~ 終業 午後時分)

②-2 休憩時間について教えてください。

1日 回 休憩時間の1日の合計 時間 分

フレックスタイム制、専門裁量制、変形労働時間制（1カ月単位、1年単位）の場合は就業規則や労使協定などの内容がわかるものの提出をお願いいたします。

③ 技術者の休暇制度について教えてください。

- 完全週休2日制より休日日数が、実質的に多い制度 ※1
- 完全週休2日制
- 完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度 ※2
- 週休1日制

※1 「完全週休2日制より休日日数が、実質的に多い制度」とは、月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいう。

※2 「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等をいう。

テーマ2 協力会社の構成について

① 下記の専門工事工種を参考に、協力会社の有無を教えてください。

- 有
- 無

② 「有」の場合、工種ごとの協力会社数を教えてください。

鉄筋工事業	<input type="text"/>	社(者)
型枠工事業	<input type="text"/>	社(者)
とび・土工事業	<input type="text"/>	社(者)
電気工事業	<input type="text"/>	社(者)
管工事業	<input type="text"/>	社(者)
左官工事業	<input type="text"/>	社(者)
解体工事業	<input type="text"/>	社(者)
<input type="text"/> 工事業	<input type="text"/>	社(者)
<input type="text"/> 工事業	<input type="text"/>	社(者)
<input type="text"/> 工事業	<input type="text"/>	社(者)
<input type="text"/> 工事業	<input type="text"/>	社(者)
<input type="text"/> 工事業	<input type="text"/>	社(者)

テーマ3 生産性向上について

労働人口が急速に減少している状況の中、働き方改革を推進していく上で、建設現場における生産性の向上は不可欠となっています。

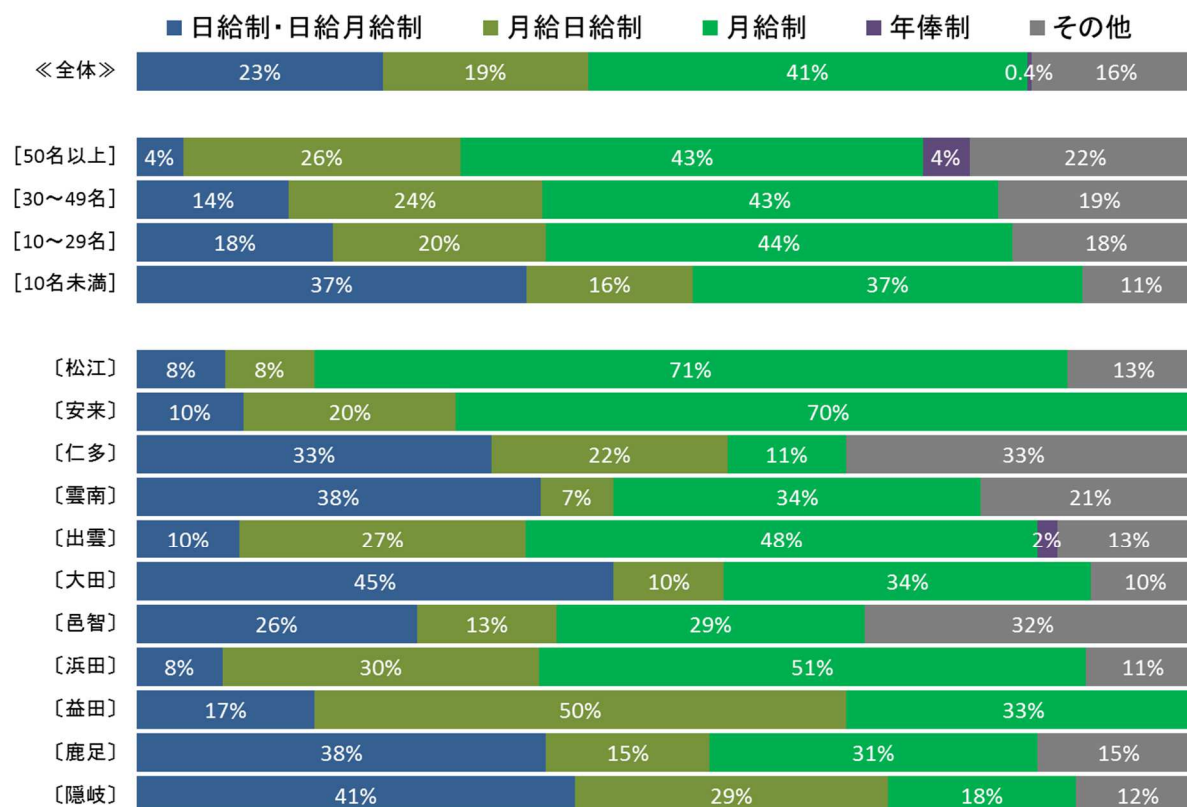
建設現場で考えられる、生産性向上に関する新たなアイデア・方法などありましたら、教えてください。

例：内業と外業との分業の推進。など・・・

[調査結果]

テーマ1 技術者の労働環境について

①技術者の賃金形態(回答数 263社)



- ・従業員数が多い会社ほど日給制・日給月給制の割合は少なくなっている。
- ・各地域ともに日給制・日給月給制の会社がある。
- ・月給制が最多。松江・安来・出雲・浜田・益田は月給日給制をあわせると75~90%
- ・その他の回答は、すべて人により賃金形態が違う体系

主な回答は

日給制・日給月給制・月給制の組合せ 19社

日給制・日給月給制・月給日給制の組合せ 9社

月給日給制・月給制の組合せ 7社

仁多・邑智で3割を超える。

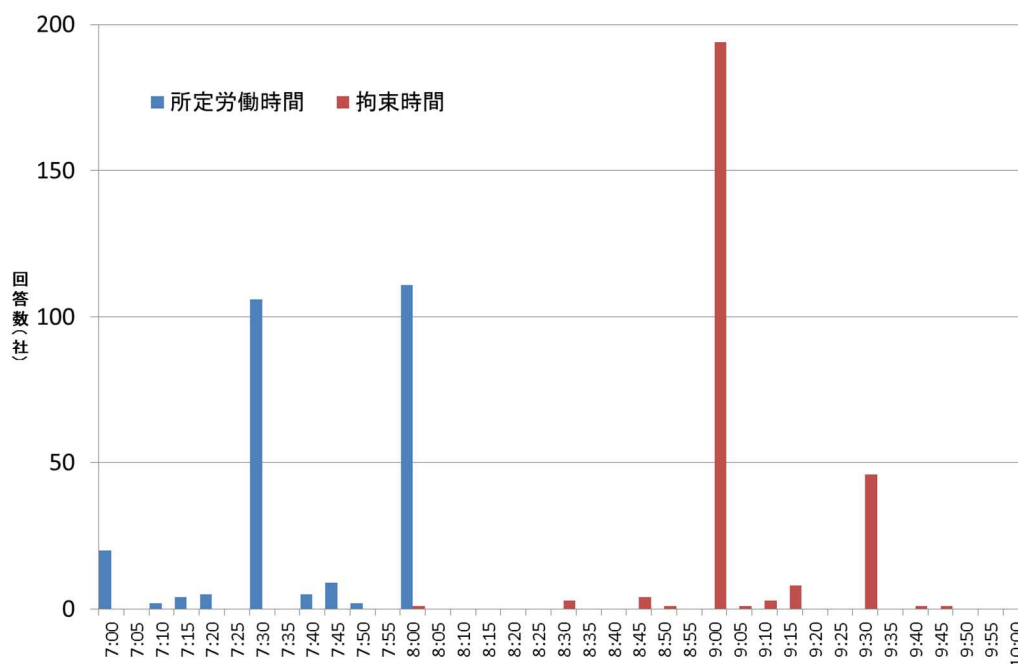
日給制：賃金が日単位で決められている制度。

日給月給制：賃金が日単位で決められ、その月の出勤日数分をまとめて月に1回支給される制度。

月給日給制：賃金が月単位で決められ、欠勤日数に応じて賃金控除される制度。

②技術者の勤務形態について(回答数 263社)

所定労働時間と拘束時間



※拘束時間＝所定労働時間＋休憩時間

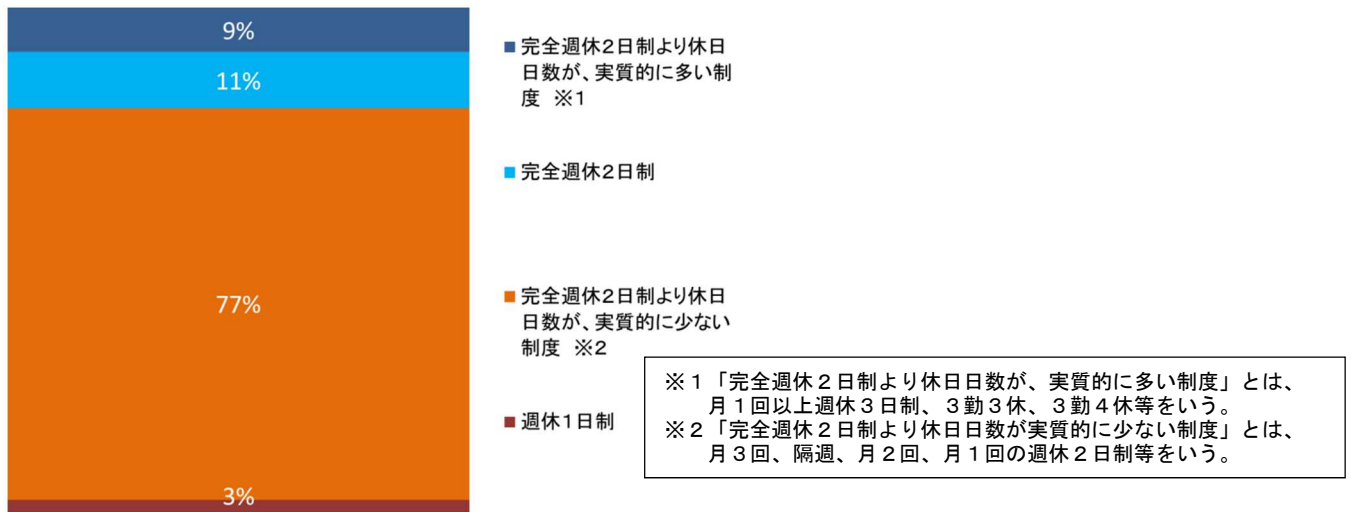
- ・所定労働時間～8時間、7時間30分が多数を占める。
- ・拘束時間～9時間の設定が多数を占める。

休憩時間

休憩時間の設定の主なパターン

休憩 3回	休憩時間合計 1時間30分	115社(44%)
休憩 1回	休憩時間合計 1時間	66社(25%)
休憩 3回	休憩時間合計 2時間	34社(13%)

休暇制度



- ・完全週休2日制を「土日休暇」と定義して調査
- ・完全週休2日制(土日休暇)より休日日数が実質的に少ない制度が多数を占める。

◆◆1年単位の変形労働時間制◆◆

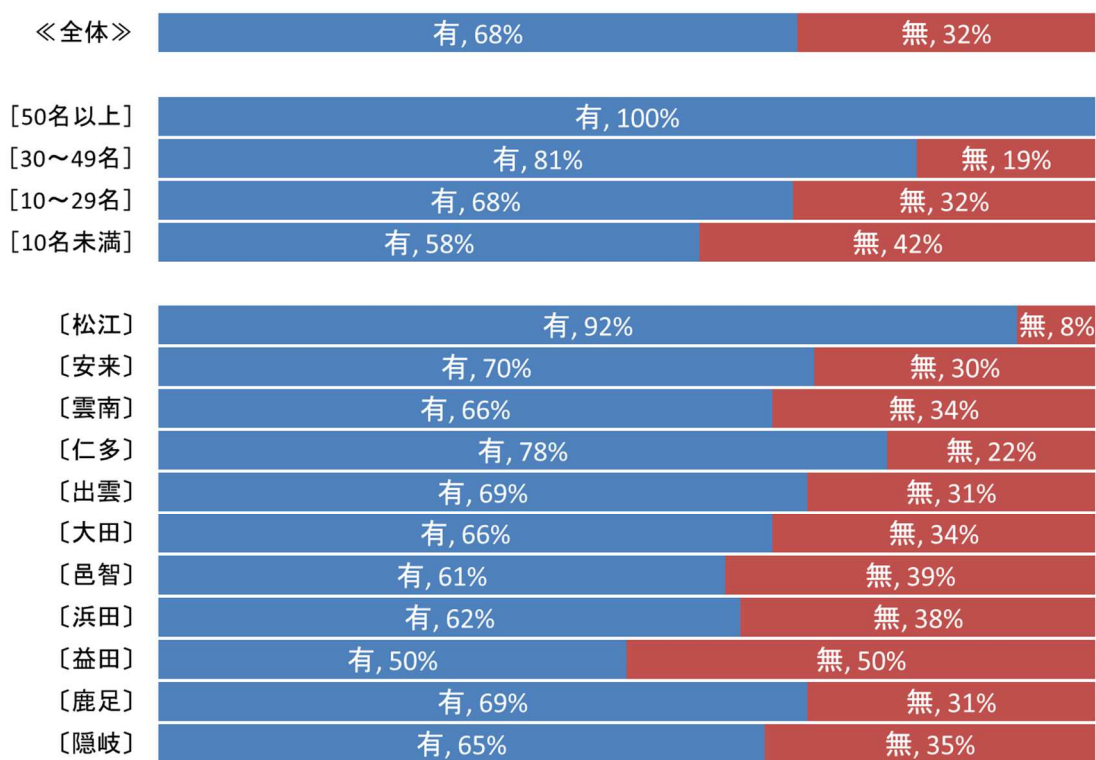
今回の調査で、フレックスタイム制や変形労働時間制について情報提供を求めたところ、25の会社から「1年単位の変形労働時間制」について就業規則・協定書等情報提供をいただきました。また、数多くの会社がこの制度採用しているとの情報提供をいただいております。

【厚生労働省 1年単位の変形労働時間制 パンフレットより引用】

1年単位の変形労働時間制は、休日の増加による労働者のゆとりの創造、時間外・休日労働の減少による総労働時間の短縮を実現するため、1箇月を超え1年以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えないことを条件として、業務の繁閑に応じ労働時間を配分することを認める制度。

テーマ2 協力会社の構成について

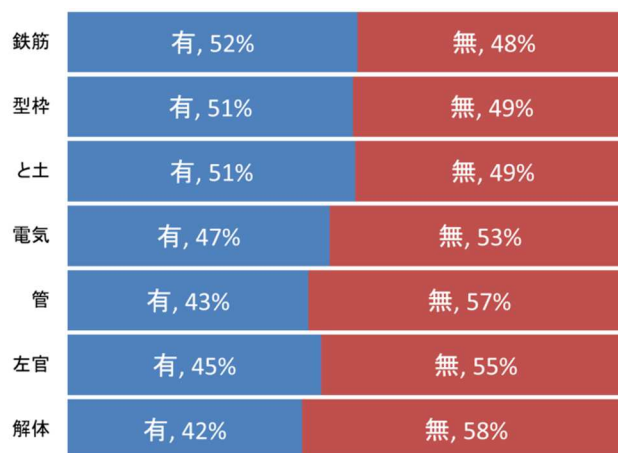
①協力会社の有無(回答数 263社)



- ・全体の約7割が協力会社有り。
- ・従業員の規模が大きいほど協力会社有り。50名以上の会社はすべて協力会社有り。
- ・地域による差は、松江地区以外は特に見当たらない。

②工種ごとの協力会社数

工種ごとの協力会社の有無(回答数264社)

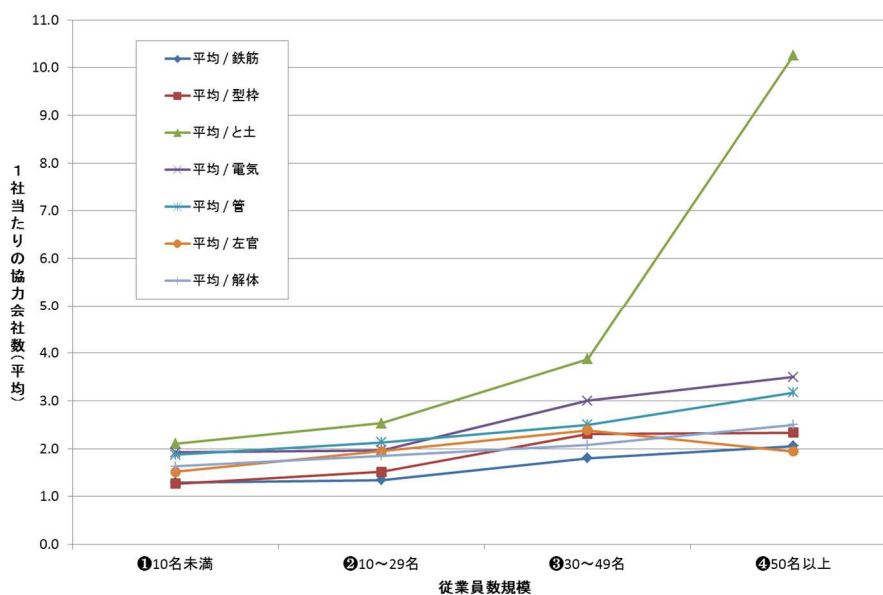


1社当たりの協力会社数(「無」回答を除く)

《全体》

鉄筋	型枠	とび土工	電気	管	左官	解体
1.5社	1.6社	3.7社	2.3社	2.3社	1.9社	1.9社

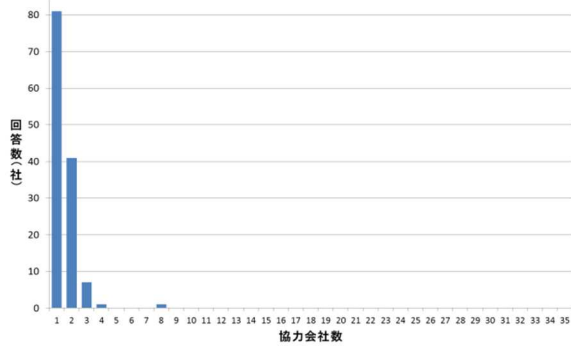
《従業員数規模》



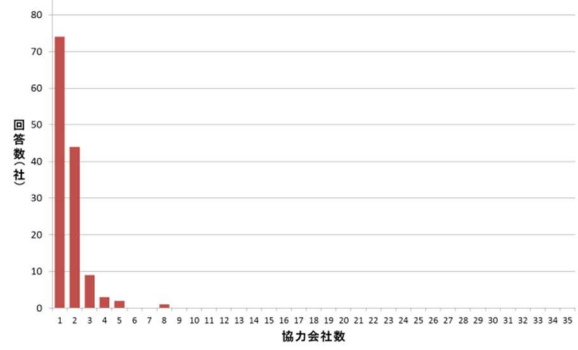
・従業員数の規模が大きくなるにつれ協力会社数が増えている傾向(左官除く)

工種ごとの状況

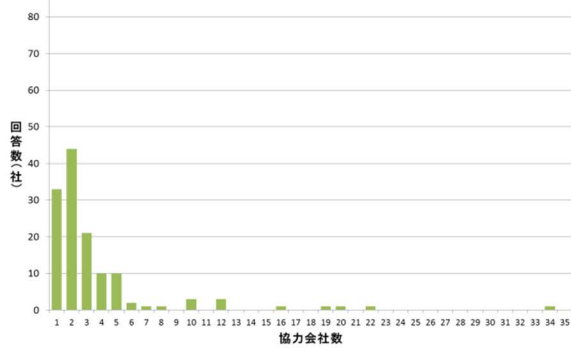
鉄筋



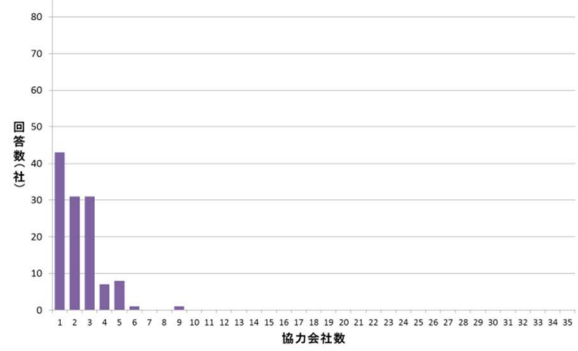
型枠



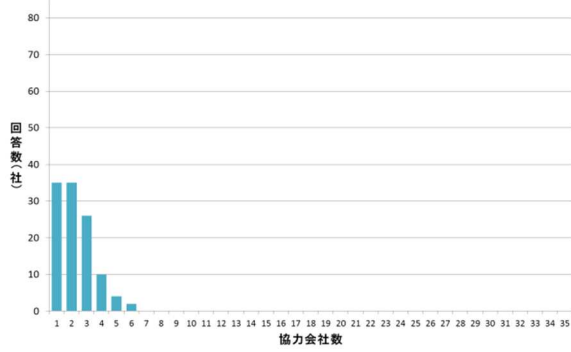
とび土工



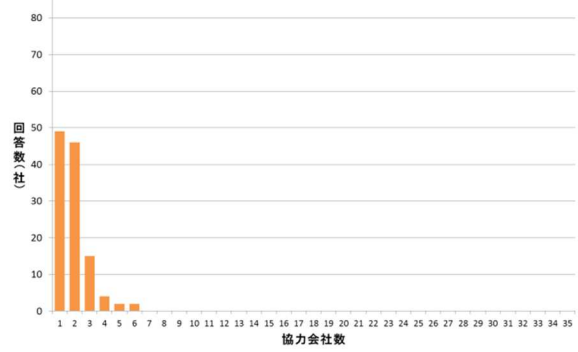
電気



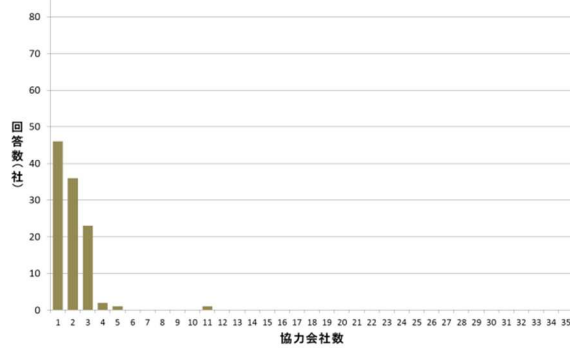
管



左官



解体



テーマ3 生産性向上について

建設現場で考えられる、生産性向上に関する新たなアイデア・方法

視点	発注者	受発注者双方	受注者
知識	<ul style="list-style-type: none"> ●新技術の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ●工期短縮ができる施工方法・新設備等の情報の共有化 ●無人化による機械作業の促進 ●新工法、専用機械等の導入(人力施工→機械化施工へ) ●産業用補助ロボット(例として、重量物を持ち上げるのに体に装着するようなロボット等)の導入 ●ロボット化の推進 ●建設現場内の機械化 ●総合的にIT化 ●専門技術者の育成及び配置 	<ul style="list-style-type: none"> ●ICT等を導入し、測量・出来形等の監理の手間を減らすこと ●土工事においては、ICTを活用し施工する ●作業員個々の能力アップ ●今後、生産性を高め、利益を増加させるには、一人の技術者が多様な作業をこなすよう教育し、また、情報を共有、無駄を無くし、更に良い企業に成長させる 一人一人の生産性の向上がなければ会社経営はできない ●脱マンネリ化 ●定年退職した熟練者の再雇用等
時間	<ul style="list-style-type: none"> ●発注者の協議事項の判断の迅速化 ●発注者は休日(土曜、祝日等)前に書類の期限付きの提出を求めない ●施工管理(提出)書類の削減 ●国交省直轄工事での書類(紙)が相変わらず多い ●許可申請書類(道路使用等)の電子申請化及び簡素化 ●発注者側も、週休2日制を見込んだ工期設定及び経費計上をしてもらう 	<ul style="list-style-type: none"> ●発注者と工程協議を行い、経済的な工程で施工する ●工事に関しては、提出書類が多すぎて、労働時間内に処理が困難で、残業が増え、経営に影響があります ●施工管理にける書類の簡素化、減量化(書類作成負荷の軽減) ●書類の簡素化 ●建設従事労働者を増やしていくためには、週休2日制や労働時間の削減を図り、各世代のライフ・ワーク・バランスが実施されていかなくてはなりません そのためには、発注時の適正工期や価格等の改善が現場への負担を減らすものであり、建設業の入職者を増やすことに繋がると考える ●労務単価が向上しないと賃金が上げられない状況です 賃金が安いと、担い手の確保が難しいと考えます 	<ul style="list-style-type: none"> ●実労働時間と休憩時間、出社、退社時間のメリハリ ●残業で対応する
強み		<ul style="list-style-type: none"> ●労務単価が向上しないと賃金が上げられない状況です 賃金が安いと、担い手の確保が難しいと考えます 	<ul style="list-style-type: none"> ●健康増進(活力向上)による、能率・生産性の向上 ●外国人実習生の雇用及び専門技術取得指導教育の実施 ●新卒・中途でも新しい人が入社するだけで雰囲気は変化する
製品	<ul style="list-style-type: none"> ●発注の段階で精度の良い設計を行う。 ●経済性より省力化を優先した設計手法(構造物のプレキャスト化等) ●現在、国土交通省での取り組みをしている i-Construction での規格の標準化の中にプレキャストの進化があるが、実際に実用化されていない ・間知ブロックのブロック積 → 大型ブロック積に変更 ・現場打ち擁壁 → L型擁壁に変更 など、設計時点でプレキャスト化、大型化、現場打ちの効率化等を早く取り組んでいただきたい ●ブロック工の技能者の減少、人手不足解消に、大型ブロックの採用が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ●構造物のプレキャスト化推進による省力化及び効率化 ●コンクリート二次製品等の大幅な導入 ●構造物のプレキャスト化の推進 	
プロセス	<ul style="list-style-type: none"> ●工事発注形態を見直す(工期、施工条件など) 施工会社 ↔ ??何か?? ↔ 発注者 施工支援コンサル 	<ul style="list-style-type: none"> ●コミュニケーション(会社と現場監督員、現場監督員と現場従事者) ●ICT活用に当っては、コンサルタント等と提携し、人員の確保を行う ●受発注者間で工程表を共有し、協議事項、他機関との協議等の情報を細目に打合せ、スムーズな工程進行に繋げる ●無駄を無くすこと 	<ul style="list-style-type: none"> ●多能工化(内製化) ●外注の拡大 ●建設現場における元請業者及び下請業者・材料納入業者との電子商取引の推進 ●複数現場の重複管理 ●工種を細分化して、協力会社1社の仕事量を減らす ●現場間できちんとコミュニケーションをとり、人員・道具の適正配置等
組織	<ul style="list-style-type: none"> ●現場常駐義務の緩和 	<ul style="list-style-type: none"> ●現場単位の人数を増やす ●下請(専門工事会社)の従業員の月給制の推進による、週休2日制にしやすい仕組みづくり ●若手労働者の確保(賃金見直し、設計歩掛りの見直し、イメージアップ等) ●働き方改革を過度に進めることは、中小建設企業の経営者にとっては、生産性、採算性からも確実に後退する 唯一プラスがあるとすれば、雇用の際の優秀な人材確保の可能性が向上するのとくらいしか見当たらない 	<ul style="list-style-type: none"> ●技術者の人数を増やし、全体を管理する者、測量・丁張をする者、写真管理をする者等の分業化を図ること ●ICT専門技術者の育成による作業の分業化 ●今現在、管理者・現場作業と分業化している ●適材適所に配置する ●受注金額に見合った、適切な人員での運営が求められる ●当社は、現場代理人イコール主任技術者で、現場は元より管理業務も一人でこなせるが、現場第一主義にして、内業の管理部門を分業にするなど、現場の生産性を高める努力をしている ●技術者増員 ●専門工事業者の内容、対応能力(人数、技術力)が分かる情報提供が欲しい

●担い手確保関係