

# 土木建設現場における休日に関するアンケート

(平成29年度)

調査時期 平成29年6月

調査対象 島根県土木施工管理技士会 会員(2, 225名)

(会社役員の会員は除く)

調査回収 613名(会員数をベースとすると回収率 28%)

島根県土木施工管理技士会

## [調査依頼]

島土技発第9号  
平成29年6月6日

支部長 様

島根県土木施工管理技士会  
会長 長岡秀治

### 土木建設現場における休日に関するアンケート調査について(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、また(一社)島根県建設業協会においては、昨年度国・県に対して「多様な休暇制度の可能性について」提言が行われました。

地方建設業、とりわけ地方の建設現場で活躍する我々技士会員にとっては週休2日制度のあり方など業務に直結した重要課題となっております。

この度、技士会員に対して技術者の休暇のあり方について調査させていただき、今後の様々な会議等での協議資料を作成し、これからの建設現場における休暇制度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、所属の技士会員に対してアンケート調査をお願いしたいと思いますので、調査及び調査結果の集計につきまして、ご協力を賜りますようお願いいたします。

### 記

#### アンケート調査について

1. 調査対象者 主に土木建設現場で従事する技士会会員(会社の役員は除く)

#### 2. 調査スケジュール

調査・回収	平成29年6月30日(金)まで
支部集計作業	平成29年7月3日(月)～平成29年7月14日(金)
報告締切	平成29年7月18日(火)

# 土木建設現場における休日に関するアンケート

島根県土木施工管理技士会

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、また島根県建設業協会においては、昨年度、国・県に対して「多様な休暇制度の可能性について」提言が行われました。

地方建設業、とりわけ地方の建設現場で活躍する我々技士会員にとっては完全週休2日制のあり方など業務に直結した重要課題となっております。

この度、技術者の休暇のあり方について調査させていただき、これからの建設現場における休暇制度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、大変お忙しい中恐縮でございますが、何卒ご協力を賜りますようお願いいたします。

ご回答者について

級土木施工管理技士      勤務年数      年      年齢 0歳代

テーマ 土木建設現場における完全週休2日制（土日休暇）の可能性について

☆今回のアンケートでは、完全週休2日制の休暇を「土・日曜日」と定義します☆

1. 所属の企業では、完全週休2日制（土日休暇）を導入されていますか？

導入されている       導入されていない

2. 土木建設現場において、完全週休2日制（土日休暇）の導入は可能と思いますか？

可能       不可能

3. 2. で「不可能」と回答された場合にお答えください。

完全週休2日制（土日休暇）を実現するためには、どのような課題解決策が考えられますか？  
下記にご記入お願いいたします。

例：工事に係る作成書類業務効率化。内業と外業などの分業化の推進。  
建設工事に関わる技術者・技能者全員を月給制にする。など・・・

4. 休暇日数が年間で104日（52週×2日）以上となることを前提に考えた場合に、完全週休2日制（土日休暇）に代わる、多様な休暇制度・体制の工夫やアイデア等がありましたら教えてください。

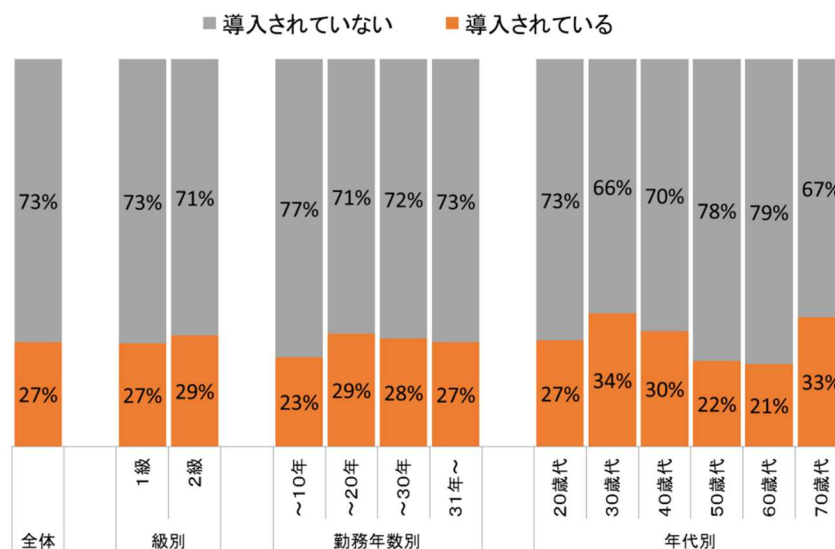
例：労働基準法を順守※した上での長期休暇の導入。  
有給休暇と別に休めるリフレッシュ休暇等の制度導入・拡大。など・・・

※週休制の場合は1週1日以上。変形労働時間制の場合は4週間を通じて4日以上

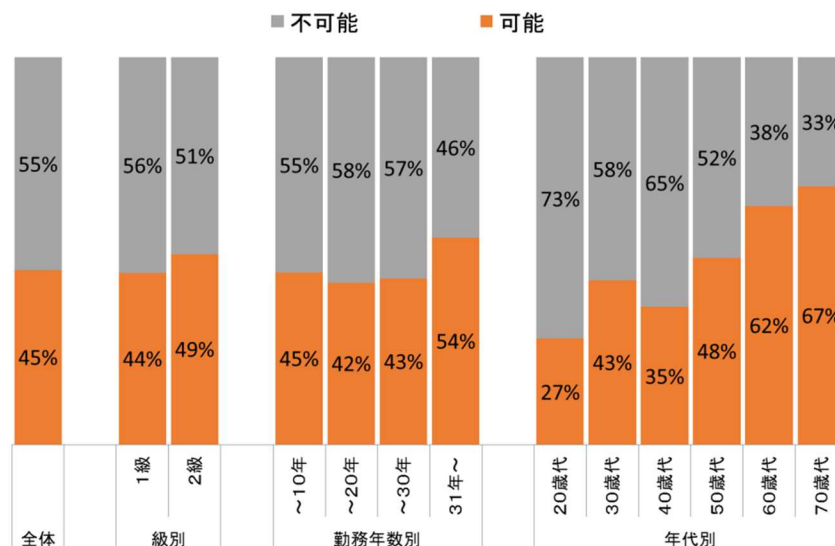
## [調査結果]

回答総数613名(会員数2, 225名:ただし、今回の調査は会社役員を除く)

### 1. 所属の企業では、完全週休2日制(土日休暇)を導入されていますか？



### 2. 土木建設現場において、完全週休2日制(土日休暇)の導入は可能と思いますか？



- ・半数以上が完全週休2日制(土日休暇)は不可能と感じている。
- ・特に若手層においては、否定的。(逆に高年齢層においては、肯定的)
- ・級別、勤務年数別において、回答に大きな変化は見られない。

### 3. 完全週休2日制(土日休暇)を実現するためには、どのような課題解決策が考えられますか？

---

#### 工期(意見数140)

##### 工期末(年度末)の集中

- 工期(工程)を把握することが難しく、工期を延長することが多いため、工期末にかけて残業が必要となる。工期に十分な余裕が必要 [1級 21～30年 40歳代]
- 終盤で突貫工事となりがちである  
特に高速道路等にて開通が決定している工事について、用地買収や開通が決まっているのでこの時期までに発注しなければ間に合わないといったことから概数発注であったり細部が決まっていなかったり等の諸問題が多々ある工事が見受けられるので社内的なシステムの改善ももちろん必要だが、発注時の改善も必要だと思う [1級 11～20年 30歳代]
- 年末から年度末に向け工事が立て込む[1級 11～20年 30歳代]
- 年度末に工事が集中しているため、社内の仕事の効率化以外の問題もある  
[1級 21～30年 40歳代]

##### 気候・気象条件の影響

- 土日休暇と天候不順を考慮した工程による発注体制が必要 [1級 31年～ 50歳代]
- 工事発注時期を天候などを考えしてほしい  
(今年の春などは天候が良く、雨による工事中断がないため土日休みも可能であった)  
[1級 11～20年 50歳代]
- 発注時における余裕を持った工期の設定(発注時期・冬期を考慮) [1級 11～20年 30歳代]
- 施工可能日数(降雪などによる)算出の方法等 [1級 11～20年 50歳代]
- 公共事業(土木)の発注形態の改革(工期末が年末年度末だと天候に左右され工期に余裕がなくなる→休む余裕がない) [1級 11～20年 30歳代]
- 現場が天候に大きく左右するため、請負会社の実施工程表で発注者と協議を行い、完全週休2日制で対応できる工期とする [1級 31年～ 50歳代]
- 適切な工期を確保する為に、天候不順の多い冬季や川の工事では、出水期に準備期間を設け、現場作業の行い易い時期に作業を行い業務の効率化を行う [1級 ～10年 30歳代]
- 冬季時の施工を避けるため、工事の早期発注と当初設計不備による工事の遅延が起きないように現地に合った確実な設計をする [1級 31年～ 50歳代]
- 工期と施工期間を考慮する→天候不順による作業環境や工事作業日数が減る為休日がとりにくくなる [2級 ～10年 50歳代]
- 天候等の理由で年度末での完成が困難な場合、年度をまたいでの工期延期を可能にする(突貫工事の防止) [1級 ～10年 40歳代]
- 気象条件により工程が大きく左右されるため、休み等含んだ作業実施が難しい。又、交代の人員もいない。 [1級 ～10年 40歳代]
- 天候不良による作業中止日数等での工期延長 [1級 ～10年 50歳代]
- 天候に左右されるため、工期延期 [1級 31年～ 50歳代]

##### 完全週休2日制を考慮した工期設定

- 工事期間を完全週休2日制を前提としたものにする [1級 11～20年 40歳代]
- 完全週休2日制を考慮した工期の設定 [1級 ～10年 20歳代]
- 週休2日を前提とした工期設定と金額設定 [1級 21～30年 40歳代]
- 設計時における土日休暇を見込んだ工期の設定 [1級 21～30年 40歳代]

## 余裕のある工期設定

- 土木工事においては、土日休暇(曜日限定)は難しいが、工期・金額面にて余裕があれば可能になるのでは [1級 11~20年 30歳代]
- 余裕のある工期設定 [2級 ~10年 20歳代]
- 発注時の余裕のある工期設定(発注者の責) [1級 11~20年 30歳代]
- 工期に余裕をもった発注をしてほしい [1級 11~20年 40歳代]
- 工期の設定に余裕を [1級 31年~ 50歳代]
- 余裕のある工期設定(現場条件に応じた設計) [1級 21~30年 40歳代]
- 工期を長く設定する事で可能になるのではないかと [1級 11~20年 40歳代]
- ゆとりのある工期制定、それに伴う金額・単価の増額 [1級 ~10年 40歳代]
- 余裕ある工期の設定 [2級 ~10年 40歳代]

## 業務負担軽減(意見数98)

### 書類の簡素化

- 工事に係る作業書類業務の効率化 [1級 11~20年 30歳代]
- 発注者への書類の削減 [1級 31年~ 50歳代]
- 実質的に作業量の減少となる書類の簡素化(提出を提示とするでは、何の簡素化にもなっていない) [1級 31年~ 50歳代]
- 工事に係る作成書類業務効率化 [1級 11~20年 40歳代]
- 工事に係る作成書類業務の、効率化、簡素化 [1級 11~20年 40歳代]
- 工事に係る作成書類業務省力化 [1級 ~10年 60歳代]
- いっぺんは無理だと思います。少しずつ周りの現状を変えていかないと、書類も簡素化は少しずつでもしているが、内容はより重たくなっているため書類面も増加している。  
[1級 31年~ 50歳代]
- 現状は、どの工事でも協議書作成が多く、土・祝日などとても休めない。  
[1級 ~10年 60歳代]
- 手続書類を外注で作ってもらおう [1級 ~10年 40歳代]
- 書類作成に係る職員の増員 [1級 ~10年 30歳代]
- 役所提出書類が20年以上前より大変多くなっている。一時、簡素化すると言っていたが、数倍以上になっている。企業の問題でなく、役所の改善が最重要である。 [1級 21~30年 50歳代]
- 年度末工期直前の書類整理等が忙しい [1級 31年~ 50歳代]

### 協議

- 変更協議などの期日が週の初めに要求される→土日出勤で作業→発注者には期日に余裕を持った指示をしてほしい [1級 31年~ 50歳代]
- 時間外での会議、打合せの中止(発注者側からの時間指定がほとんどである)  
[1級 31年~ 50歳代]
- 余裕を持った協議・指示(明日朝までに〇〇の書類を提出等) [1級 31年~ 50歳代]
- 監督員(発注者)と現場員(受注者)の施工協議と施工指示が早くなれば  
[1級 11~20年 40歳代]
- 移設協議(電柱等)地元協議を発注前に完了する [1級 11~20年 40歳代]
- 年末年始やゴールデンウィークなどに毎日現場パトロールするようにという指示がある。週休2日どころかまとまった休みも取れない。まず、これをなくしてほしい。 [1級 31年~ 50歳代]
- 顧客からの土日の作業日指定や、繁忙期での休暇が取れない事が多い。  
下請負業者による作業の場合は下請の休日体制になりがちである。 [1級 ~10年 50歳代]
- 発注者(官・民共)からの要求に応じるために、土曜・日曜の出勤が避けられない事がある  
[1級 21~30年 40歳代]
- 発注者側からの受注技術者に対する負担軽減推進が必要と思われます [1級 21~30年 50歳代]

## 技術者の業務量

- 技術者の個々の負担が大きすぎる [2級 ~10年 40歳代]
- 内業と外業の分業化よりも、現場配置人員を増やすことで一人当たりの仕事量の軽減に努めるほうが効果的ではないか [1級 ~10年 30歳代]
- 全ての責任を技術者に集中させる傾向の緩和化(工程、安全、書類、予算管理、地元対応)。経営者が真剣に技術者の休暇取得を検討しないと無理。技術者は工事を選べない。工事受注のタイミングで休暇取得できるか左右される。 [1級 31年~ 50歳代]
- 個人の負担を軽減すべく、2名体制等の推進(経費の検討) [1級 11~20年 30歳代]
- 現場の懸念事項が多々あり、ワンデーレスポンスが実際に実施されず、工期を圧迫し、休日作業が常習化している [1級 21~30年 40歳代]
- 現場における各種業務を軽減化、効率化する [1級 11~20年 30歳代]
- 平日残業にし、休暇の日の業務を行う [1級 ~10年 40歳代]
- 外業が昼間メイン作業日が多くあり、内業が夜間及び休日となり大変です [1級 11~20年 60歳代]
- 天候による事が多々有る為、また、現実に現場等の休日の見回り等を考えると不可能だと思う [1級 ~10年 40歳代]
- 国や県が、発注する公共工事において、工期設定が土日を休日とした設定にしているということになっているが、土日現場を休んでも、内業があり休むことができない。職員は普通に残業し内業するが、それでも間に合わない事が多い。土日休みになれば、現場での仕事はなくなるので、多少楽になるかと思われるくらい。 [1級 21~30年 40歳代]

## その他

- 発注者の姿勢の改善(自発的な休出残業は少なく、ほとんどが発注者への対応であるから) [1級 31年~ 50歳代]
- 設計図面の誤りがないこと [1級 11~20年 40歳代]
- 発注者のしびりが多く、「やれやれ」と言うが、現実的な事を考えていない。よって、発注者の体質が改善されなければ、解決策はない。 [1級 21~30年 40歳代]
- 外業：立会の頻度を減らして作業効率を上げる。工期に余裕をもたせる。 [1級 ~10年 50歳代]

## 人手不足対応(意見数48)

### 現場技術者等の増員・充実

- 現場職員を増やし、交代で休む(現場を知らない人が突然来ても、管理業者への指示は出来ない) [1級 ~10年 40歳代]
- 現場へ配置する技術者の人員増加 [1級 11~20年 30歳代]
- 現場配置技術者を増員し、交替で休みがとれる様にする [1級 ~10年 50歳代]
- 人手不足解消→労務費の向上 [1級 11~20年 40歳代]
- 技術者の増員(現場作業が終わってから内業をするので増員したら少しでも時間に余裕ができるのではないと思う) [1級 ~10年 30歳代]
- 技術者、技能者の社員を増やし、各業務・作業に対する責任負担を減らす対策 [1級 31年~ 50歳代]
- コストアップとなるが施工管理体制を拡充し交代制による休日確保を実施 [1級 11~20年 60歳代]
- 監理者が不足のため経験者の採用が必要である [1級 31年~ 60歳代]
- 工事に見合った技術者・技能者の確保と配置 [1級 11~20年 50歳代]
- 経費を増やして工期を延長と交代要員が必要 [1級 21~30年 50歳代]

- 1件の現場に2人以上の技術者を配置し、作業の分担を行うことにより1人1人の作業負担を軽減する [1 級 11～20 年 30 歳代]
- 工事着工時期により天候に左右される事が多々ある為、工期を厳守するにはそれなりの人員確保が必要だと思われる [1 級 ～10 年 40 歳代]
- 技術者・技能者の充実・補充(交代ができる体制) [1 級 ～10 年 40 歳代]

## 分業化(意見数47)

- 規模の小さい現場では経費が少なく、技術者を複数配置することが難しいため、工事規模を出来るだけ大規模で発注できれば現場と内業を分業できる [1 級 11～20 年 30 歳代]
  - 元請職員の定期的な応援体制が必要 [1 級 21～30 年 50 歳代]
  - 現場管理は計画・コスト・安全・品質・出来形・調査・地元対応等、業務の幅が広く、分業が必要 [1 級 ～10 年 40 歳代]
  - 内業の分担化 [2 級 11～20 年 40 歳代]
  - 施工と設計の完全分業化 [1 級 31 年～ 50 歳代]
  - 内業、外業の各現場を二人体制で行う [1 級 11～20 年 40 歳代]
  - 現場監督、責任者の複数導入(1 現場ごとに) [1 級 11～20 年 30 歳代]
  - 工事現場内での作業の分業化 [1 級 11～20 年 30 歳代]
  - 業者の経費増加に伴う追加経費の検討
- 上記は発注者側が検討しなければならない事項です。受注者側の管理体制として、各人の得意分野での分業化の推進(処理スピードアップ化) [1 級 ～10 年 40 歳代]
- 工事等の書類作成業務・現場での作業などを分業化 [1 級 31 年～ 50 歳代]
  - 技術者・作業員全般について、能力向上を許しに作業を分担する [1 級 21～30 年 60 歳代]
  - 工程を考慮した現場の推進(現場と書類等の分業化) [1 級 11～20 年 40 歳代]
  - 仕事を分担できない会社は無理だと思う [1 級 ～10 年 40 歳代]
  - 技術者2名体制での業務の分業化 [1 級 21～30 年 40 歳代]

## 労務費等設定金額の改善(意見数40)

- 工事の単価を上げ、土木従事者を増やすこと(交代制が可能な程度には) [2 級 11～20 年 50 歳代]
- 請負金額などを考慮し技術者人員を発注時に定め、発注者側は一般管理費を増額させる [2 級 ～10 年 40 歳代]
- 内業外業の分業化→現場員の増員→現場管理費率の改定 [1 級 31 年～ 50 歳代]
- 工事費に係る休日確保のための経費率向上 [1 級 11～20 年 40 歳代]
- 発注段階において、共通仮設費率の見直しや、完全週休 2 日制導入によるメリットを設ける [1 級 11～20 年 40 歳代]
- 前に比べ施工単価が低くなってきているので、単価を上げる事ができれば休日も増やすこともできるのではないのでしょうか [1 級 21～30 年 40 歳代]
- 実施時にかかる費用(リース料、人件費、宿泊費)を積算に考慮する [1 級 ～10 年 20 歳代]
- 工事発注の年度末への偏在をなくして、過度な集荷労働を軽減するとともに、子育て世代の余裕のある生活が保障し得る積算方法、入札方法を検討する [1 級 ～10 年 60 歳代]
- 現場をよく把握し実状にあった積算をして貰いたい。 [1 級 ～10 年 60 歳代]
- 積算(共通工事)における共通仮設、現場管理、一般管理費の率を up させる [1 級 ～10 年 30 歳代]
- 業界全体の取組で完全週休 2 日制の労働力でも現在の年収が確保できる労務単価に設計単価を見直す必要がある [1 級 21～30 年 50 歳代]

## 賃金・賃金制度(意見数40)

### 月給制へ

- 技術者・技能者全員を月給制にする [1級 21～30年 40歳代]
- 建設工事に携わる元請・下請会社の技術者・技能者全員を月給制にする [1級 ～10年 60歳代]
- 日給の作業員すべてが月給になる [1級 ～10年 40歳代]
- 全員の月給制への移行には、土曜日の日給に相当するものが含まれる事が絶対条件であり、そうでなければ誰も取り組まず実現はしない(現状よりも増額となる事が必要) [1級 11～20年 30歳代]
- 建設工事に関わる技術者、技能者の月給制、定期昇給 [1級 11～20年 40歳代]
- 作業員が日当であり、給料制になれば可能になるかも? [1級 31年～ 60歳代]
- 建設産業全体での取組が必要(労働者の月給化) [1級 31年～ 50歳代]
- 協力業者の月給制(協力業者の協力) [1級 21～30年 40歳代]
- 元請で導入があっても下請は日給制が多く現場作業員は土曜日に休めない [1級 21～30年 50歳代]

### 給与水準のアップ

- 賃金が残業手当を含めないと安いため、基本給を上げる [1級 21～30年 40歳代]
- 労働者の賃金が向上しなければ実現は難しい [1級 31年～ 50歳代]
- 建設業全体の給与アップ [1級 11～20年 30歳代]
- 工事を担当する技術者の増員、給与の昇給、積算単価の増額 [1級 21～30年 40歳代]
- 建設工事に関わる技術者、技能者、職人の人員の確保(賃金のアップ) [1級 11～20年 40歳代]
- 役割分担できる人材確保(賃金増加) [1級 11～20年 50歳代]
- 技能者のベースアップ [1級 ～10年 50歳代]
- 技術者、技能者全員の給与水準の底上げ [1級 11～20年 30歳代]
- 給与体系の変革 [1級 31年～ 60歳代]

## 発注等の平準化(意見数18)

- 工事発注のさらなる平準化 [1級 11～20年 40歳代]
- 施工時期の平準化 [1級 11～20年 40歳代]
- 工事現場の平均化(年間を通し) [1級 21～30年 40歳代]
- 公共工事においては、1年を通して計画的及び予約的な発注がされないと無理では? [1級 31年～ 50歳代]
- 年間の仕事量の平均化の実施 [1級 ～10年 50歳代]
- 国、県、市町村発注工事の時期の分散化(年度末に集中しないように) [1級 21～30年 40歳代]

## 工程管理(意見数16)

- 工程管理をしっかり作り、週休2日制を維持する [1級 ~10年 30歳代]
- 用地交渉や地元調整がされており、工事工程に影響を与えなければ工程管理もしやすく、不眠不休の作業等は不要となる [1級 ~10年 30歳代]
- 早期着手が可能な事前対応済の工事発注 [1級 31年~ 50歳代]
- 可能ではあるが雨等で現場が出来ない場合等は土日に出勤するなど、あくまでも臨機応変に [1級 ~10年 30歳代]
- 建設現場に於ける技能士に高齢化と技能者不足による安定した工程が望めない。また天候に左右される作業が多い [2級 11~20年 70歳代]
- 工事契約後の三者会議および推進会議により、工事契約に沿った施工と休日を併せて検討する [1級 21~30年 40歳代]
- 工程組立時、土日の休日を最優先に考える [1級 21~30年 40歳代]
- 建設現場においては、予期できない事態がよくおこる為、工程回復の為、休日等に作業を行う必要がある [1級 31年~ 50歳代]

## 法制化・インセンティブ(意見数14)

- 労働基準法の改正(賃金等を含む) [1級 ~10年 40歳代]
- 法改正により土日祝日はすべての工事の施工を禁止する [1級 ~10年 30歳代]
- 労働者が休暇を取得している会社への報奨を出す [1級 ~10年 30歳代]
- 工事成績評定に週休2日制の加点を行う [1級 ~10年 40歳代]
- 完全週休2日制の義務化 [2級 ~10年 20歳代]
- 発注者による土日作業の禁止を義務とする [1級 21~30年 40歳代]
- 土日休暇の法律化 [2級 31年~ 50歳代]
- 1年間の長期で鑑みてリフレッシュ休暇の義務化 [2級 11~20年 50歳代]
- 実施できた企業に何らかの優遇処置を設ける [1級 11~20年 40歳代]
- 休日作業についての罰則規制の導入(協力業者を含む) [1級 11~20年 30歳代]
- 企業種も含め、土日休暇の立法化 [1級 31年~ 60歳代]

## 下請会社関係(意見数14)

- 下請け業者と作業員給与(日給制)→週休2日制でも変わらない外注必要 [1級 31年~ 50歳代]
- 下請現場においては、立場的に元請の指示によるので難しい [2級 11~20年 40歳代]
- 下請け業者の休日が完全週休2日制(土日休暇)でないのが大半なので、改善を図る [1級 31年~ 50歳代]
- 下請業者との兼ね合い(下請業者の賃金支払いや完全週休2日制の実施が難しいと思う) [1級 21~30年 40歳代]
- 協力業者(外注業者)の数と体制を整えることが課題だと考える [1級 31年~ 50歳代]
- 協力業者の年間休日予定と合致しない [1級 21~30年 40歳代]
- 下請業者で完全週休2日制の所がなく、土曜日作業をしたいとの話が多いため、土曜日出勤をするから [1級 11~20年 40歳代]

## その他

- 学校行事等土日が多いので土日休暇がうれしい [1級 ~10年 30歳代]
- 建設産業のイメージアップの推進による入職者の増加  
⇒官民一体で、土木工事の具体的な魅力を伝える為に、小学生～大学生を対象とした見学会や講習会の促進 [1級 11～20年 30歳代]
- 現場内作業の完全ロボット化(施工能力均一化) [1級 11～20年 30歳代]
- 関わる技術者の意識改革 [1級 ~10年 40歳代]
- 休暇を「土・日」と定義しない [1級 ~10年 50歳代]
- 建設業協会等の土日休暇の制定等 [1級 ~10年 40歳代]
- 建設業者全国統一での休業(元請が仕事をするので下請は休めない等)  
[2級 11～20年 40歳代]
- 土工断面の単一化、構造物の構造統一、プレキャスト他 [1級 11～20年 30歳代]

4. 休暇日数が年間で104日(52週×2日)以上となることを前提に考えた場合に、完全週休2日制(土日休暇)に代わる、多様な休暇制度・体制の工夫やアイデア等がありましたら教えてください。

#### リフレッシュ休暇の導入(意見数60)

- 現場が稼働している時期は休暇取得がしづらいため、完成後にまとまったリフレッシュ休暇等があればモチベーション維持にも繋がる [1級 ~10年 40歳代]
- 1回/年 リフレッシュ休暇の取得を会社の規則とする [1級 31年~ 50歳代]
- リフレッシュ休暇(竣工検査に向けて残業・休日出勤の傾向であるので、工事完成後に休憩を与える等) [1級 11~20年 30歳代]
- 勤続年数5年単位で、リフレッシュ休暇を2日ずつ増やす [1級 11~20年 40歳代]
- 各人の受け持ち工事完了時に、リフレッシュ休暇等の取得を促進する [1級 21~30年 50歳代]
- 現場を持つと工程的・段取り・天候的にも完全週休2日制は難しいが、現場が終わってからの次の現場の間にリフレッシュ休暇があると身体的・精神的に助かる [1級 ~10年 30歳代]
- リフレッシュ休暇等の位置づけとしてゴールデンウィーク・盆休暇に合せて当社では実施中です [1級 31年~ 50歳代]
- 有給休暇と別に休めるリフレッシュ休暇等の制度導入・拡大  
導入出来る様に技士会から役所等に要望してほしい [1級 21~30年 50歳代]
- リフレッシュ休暇の取得企業は優遇制度ありなど [2級 11~20年 50歳代]
- 工事完成後にまとまった休暇をとれる制度に賛同。ただし、続けて次の受注案件の担当者になることもあり、実際はリフレッシュ休暇も取れないこともある。 [1級 31年~ 50歳代]
- 有給休暇と別に休めるリフレッシュ休暇等の制度導入・拡大 [1級 31年~ 50歳代]
- 労働基準法を遵守し、現場完了後、次期工事間で、休暇導入し、取得する [1級 11~20年 60歳代]

#### 連続した長期休暇の導入(意見数44)

- 監理技術者が工事竣工後、一定期間次の工事へ配置できないようにすれば計画的に連続休暇が取得できる [1級 11~20年 30歳代]
- 年末年始、GW、盆休暇以外で例として2ヶ月おきに一齐に長期休暇期間を設ける [1級 11~20年 40歳代]
- 仕事量の少ない4・5・6月で休暇日数を確保する(長期休暇) [1級 11~20年 30歳代]
- 有給休暇と別に定めるリフレッシュ休暇等の制度導入・拡大。5月ゴールデンウィークと8月の盆休を利用して休養を増やす [1級 11~20年 40歳代]
- 正月、盆、ゴールデンウィーク等の長期休暇を設ける [1級 21~30年 50歳代]
- 1ヶ月休暇制度の導入 [1級 ~10年 40歳代]
- 盆や正月に従来より長期の休暇制度の導入 [1級 ~10年 30歳代]
- ゴールデンウィーク、夏季休暇等の前後を長くした休暇等の導入 [1級 11~20年 30歳代]
- 連休の前後を作業中止にして大型連休を設定する [1級 11~20年 40歳代]
- 年末年始で6~7日、5月連休で4~5日、盆休みで4~5日、それに土日を加えれば115日くらいになります [1級 21~30年 30歳代]
- 自由に休める長期休暇の導入 [1級 21~30年 50歳代]
- 年休暇などによる長期休暇(有給休暇とは別) [1級 ~10年 50歳代]

## 有給休暇・代休の取り扱い(意見数23)

- 現場完了後に代休消化の義務化 [1級 31年～ 50歳代]
- 土・日出勤に対して平日代休扱いとし、振替扱いとしない [1級 21～30年 50歳代]
- 建設業では有給休暇の取得がしにくい状況となっています  
各プロジェクトの人数が中規模工事で2～3人程度となったり休まない方が美德といった風習もあることからリフレッシュ休暇制度として会社等と相談し日付を決めて2ヶ月に2日以上のリフレッシュ休暇を必ずとらせるといった制度が必要なのではと思います [1級 11～20年 30歳代]
- 地方部の土建業は、有給休暇も確立されておらず、休みが増えても所得が向上しなければ、意味がありません [1級 31年～ 50歳代]
- 有給休暇取得に対する社会(業界)のさらなる理解拡大 [1級 11～20年 30歳代]
- 有給休暇が取れる環境作りが先決である [1級 31年～ 60歳代]
- 人材の確保により代休の取れる施工体制を整える [1級 21～30年 40歳代]
- 有給休暇取得率を全体で7～8割とれる制度を行う [1級 11～20年 50歳代]
- 有給休暇を十分に取得できる様な制度があればよい [1級 21～30年 50歳代]
- 会社側(経営側)が職員の勤務状況をしっかり把握し、土日のサービス出勤をしなくて済むように考えて、休みを交代で取得できるよう技術者の適正な配置をしてほしい  
代休さえ取得できず、現場がいつも忙しい時ばかりなので、休暇を取りやすい環境を作ってもらいたい。せめて代休はなくさないでほしい。 [1級 21～30年 40歳代]
- 有給休暇消化の義務化 [1級 ～10年 40歳代]

## 夏季・冬季の休暇の工夫(意見数19)

- サマータイムの導入 [1級 ～10年 30歳代]
- 夏季における労働時間の短縮(熱中症対策) [1級 21～30年 40歳代]
- 7/20～8/15 熱中症予防・夏休み中の育児休暇を兼ねた夏季休暇  
[1級 21～30年 40歳代]
- 冬期・夏期の低温・高温ピーク時における休暇の制度化 [1級 11～20年 60歳代]
- 熱中症の発生が多い夏期に1カ月等のまとまった休暇を取る [1級 21～30年 40歳代]
- 夏季休暇の拡大及び、冬季の降雪時などに作業効率が悪くなる時の休暇  
[1級 ～10年 40歳代]
- 夏季および冬季期間においては、現場の生産性が下がるので、その期間に長期休暇をとれるような制度の導入 [1級 ～10年 30歳代]
- 天候不順の振替休日制度。振替休日が取れない場合には、夏季・冬季、または竣工後のリフレッシュ休暇制度の確立。 [1級 31年～ 60歳代]
- 年末年始の休暇日数を1週間程度加えて拡大する [1級 21～30年 40歳代]
- 猛暑日休暇 [1級 11～20年 40歳代]

## 祝日の取り扱い(意見数7)

- 祝日についても積極的に休む体制の構築 [1級 11～20年 30歳代]
- 「祝日は現場はすべて休み」という習慣を根付かせる事(全土曜日を休みとするよりは容易であり、日・月で連休となる機会もあるため)  
ただし、満額支払う必要はないが、収入減をカバーする対策は必要となる  
[1級 11～20年 30歳代]
- 祝祭日の休暇を増やす [1級 21～30年 60歳代]

## その他休暇制度

### 家族・記念日休暇の導入

- 誕生日休暇・入社日休暇等 [1級 11～20年 40歳代]
- 義務教育期間中の子供を持つ親のため、参観日休暇(平日)等の導入  
学校行事は平日が多いため、現場を受け持っても積極的に子供に関わっていけると良い  
[1級 ～10年 30歳代]
- 各個人、家庭の記念日に対する休暇 [1級 21～30年 40歳代]
- 誕生日等、リフレッシュ休暇等の導入 [1級 21～30年 40歳代]
- 自分自身、妻(又は夫)、子供の誕生日の前後の日を休みとする(最大3日間)  
[1級 ～10年 40歳代]
- 子供の催し物(学園祭、体育祭、参観日等)の日を所定の有給休暇とは別に有休扱いにする  
[1級 ～10年 40歳代]
- 家族サービス休暇 [1級 11～20年 40歳代]
- 楽隊等祭事休暇 [1級 11～20年 40歳代]

### 週休3日制の導入

- 閑散期における週休3日制の導入 [1級 11～20年 40歳代]
- 残業も上限が決められており(管理職でもないが)サービス残業が多くなることから週休3日制にしてほしい [1級 11～20年 40歳代]
- 週の中日(水曜日)を休暇とし、リフレッシュする [1級 ～10年 30歳代]

### 一斉休暇の導入

- 全国での土木現場一斉休暇の導入(地方限定でも可) [1級 21～30年 40歳代]
- 官民が一斉に必ず休むとしなければ、どんな制度を作っても無意味だと思う  
[1級 21～30年 40歳代]

### フレックスタイム制の導入

- フレックスタイム制の導入、拡大 [1級 11～20年 40歳代]
- リフレッシュ休暇制度の導入、又はフレックスタイム制の導入 [1級 ～10年 50歳代]

### プレミアムフライデーの導入推進

- プレミアムフライデーの導入 [2級 ～10年 20歳代]

### プレミアムサタデー(休日)の制定

- プレミアムサタデー(休日)等を定め、月に決まった休暇を取得出来るようにする  
[1級 ～10年 30歳代]

### 健康管理週間の制定

- 有給休暇と別に休める、健康管理週間の導入。(リフレッシュ、平日の通院など)自己の健康管理にあてる。 [1級 11～20年 40歳代]

## 現場の体制(意見数18)

- 現場の規模に係らず必ず二人以上で担当し、交代で休暇を取得できる体制を作る [1級 ~10年 60歳代]
- 現場代理人不在届提出で現場稼働を可能にする(工程遅延、経費増大の防止)。 [1級 ~10年 40歳代]
- 工事竣工後、一定の長期休暇を取得できるよう工事入札時の配置技術者の登録を配慮する(技術者不足の中、工事竣工後即時工事着手のケースが多い) [1級 31年~ 50歳代]
- 工事の施工準備期間及び人員を要しない期間を把握し、休暇日にする [1級 21~30年 40歳代]
- 検査後に休むもしくは、休みを取った後に検査をする(検査書類提出後) [1級 11~20年 40歳代]
- 業務分担効率化(休日をとって仕事がたまっては意味がない) [1級 21~30年 40歳代]
- 現場代理人、主任技術者の業務の禁止による現場2人体制の確立による交代での休日取得 [1級 ~10年 40歳代]
- 各現場で、交代で休めるような体制整備 [1級 11~20年 30歳代]

## 制度面(意見数27)

- 完全週休二日制の工事現場には、工事評定点を加点する [2級 ~10年 40歳代]
- 建設工事の工期中に、1週間連続の工事抑制(中止)期間を必ず設定・実施させる制度を導入する [1級 21~30年 40歳代]
- 現場管理費等諸経費を工期比例型にした上で、適切な工期設定と工事発注時に工期に影響を与える問題を解決した上での発注を常態化すること [1級 21~30年 50歳代]
- 工事作業時間の短縮(例 8:00~17:00→9:00~16:00 まで)の法令化 [1級 11~20年 30歳代]
- 工事の工期に休暇を含める [1級 11~20年 40歳代]
- 育児休暇の底上げ [1級 11~20年 30歳代]
- 工期及び労働賃金等の見直しが必要かと [1級 21~30年 50歳代]

## その他

- 労働者不足の現状では休暇を取得できないため、人材確保が必要 [1級 21~30年 40歳代]
- 天候に作業状況が大きく左右されるため、発注時期・工期等について考慮してもらえれば、業務の進捗はスムーズになり休暇も取りやすくなるため、特別な休暇制度は必要無い [1級 11~20年 50歳代]
- 現在月2回の土日休暇と、年末年始、GW、盆休暇で年間休日日数が87日、1日の労働時間が7.5時間であり年間の労働時間は2085時間となる。  
しかし、休暇日数を年間104日とし、1日の労働時間を8時間とすると年間労働時間が2088時間となり、現在の労働時間と同等となる。 [1級 11~20年 50歳代]
- 仕事の発注の仕方に問題があるのに、完全週休2日の話をしても仕方ないのでは？ 3Kだの底辺だの言われるにはなぜ？  
休みがどうこうよりもっと根本的なことを考えないと業種のさきはない！ [1級 21~30年 50歳代]
- 給料アップ、休日・残業代満額支給 [1級 11~20年 30歳代]
- 若い職員が増えないことには、何事も無理 [1級 ~10年 30歳代]

- 完全導入すればよく代替案など導入すればまたどこからかいつもの建設業に戻る気がしません。必要がないと思います。[1級 ~10年 40歳代]
- 夏季及び年末年始休暇と、隔週の週休2日制度で年間104日以上の有給日数を実現している [1級 21~30年 40歳代]
- 土日に関わらず、平日を含めた週休2日の導入であれば可能ではないかと考える。土曜日を確定の休みにすることは工程上、困難な場合が多い。 [1級 21~30年 40歳代]
- 生産性が落ちるので厳しいと考えられる [1級 31年~ 50歳代]
- ゴールデンウィーク、盆休み、冬季休み(年末年始)で十分休みをとっているので満足している [1級 31年~ 50歳代]
- ありません、無理。仮想週休2日制なら、と言うか不完全週休2日制なら可能かも。  
[2級 21~30年 60歳代]
- 土木にかかわる人材を増やす等。まず共に考えることだと思う。 [1級 ~10年 40歳代]
- 休日にこだわるのではなく勤務時間の短縮を導入したら良いと思う [1級 ~10年 30歳代]
- 企業側の利益に直結するので、その部分が解消できる制度にしてほしい  
[1級 ~10年 30歳代]
- 変形労働時間制で十分だと思う [1級 11~20年 40歳代]