

2009時短アンケートの概要

生活実態・意識調査

調査時報 No.248 ダイジェスト
2010年4月



日本建設産業職員労働組合協議会

www.nikkenkyo.com

はじめに

2009年11月に実施した「日建協時短アンケート」の集計・分析結果がまとまりましたので報告いたします。本調査は、1972年に調査を開始して以来、37年間にわたり時代の変化にあわせてその設問内容を変えながら、継続して建設産業に働く私たちの労働環境の実態を明らかにしてきました。

今回の調査では、時短アンケートの設問とあわせて、生活実態やメンタルヘルスに関する設問を同時に設けることで、労働時間や生活実態に関する項目と、仕事への活力との関係性についても分析しました。

日建協では、建設産業で働く私たちの「ワーク・ライフ・バランスの実現」と「心と体の健康」を目的とした時短推進活動を、産業全体で積極的に取り組んでいくことが必要と考えています。そうすることが、企業には「生産性の向上」や「人材流出リスク」「安全リスク」の低減をもたらし、建設産業全体としての魅力向上につながります。

加盟組合におかれましては、労使での時短への取り組みに本書を積極的に活用していただければ幸いです。また、日建協では、この調査結果をもとに長時間労働の削減にむけて広く産業内外に働きかけていきます。

最後になりますが、貴重な時間を割いて本調査にご協力いただいた組合員みなさまに、心よりお礼申し上げます。

2010年4月

日本建設産業職員労働組合協議会
副議長・政策企画局長 中村 雄二
政策企画局次長 原木 祐幸

※お問合せ先
政策企画局 出田 敬太郎
TEL : 03-5285-3870
www.nikkenkyo.com

時短アンケートダイジェストの構成

今回のダイジェストは、産業・企業・組合員が継続的に発展、または満足を得るためには、現状の労働環境のどの部分に重点をおいて活動することが効果的かを分析し、改善項目を提案しています。

ダイジェストの構成は次のとおりです。

第I章では、組合員の客観的な労働環境として、労働時間や休日取得の現状および暮らしぶりについて考察します。

第II章では、組合員が自身の労働時間や、努力と報酬に関してどのように感じているかを主観的な労働環境として把握していきます。

第III章では、建設産業全体が発展するために改善しなければならない項目について、その現状を明らかにしていきます。

第IV章では、それぞれ、改善したい項目(第III章の項目)に対して、改善したい項目に影響を及ぼすと考えられる項目(第I章、第II章の項目)のうち、どの項目を重点に取り組むことが有効かを統計的手法により分析し、改善項目を提案しています。

○回答者数 8,802人(平均年齢 38.1歳)

(うち外勤) 4,799人(男性組合員 4,764人 女性組合員 33人)

(うち内勤) 3,982人(男性組合員 3,246人 女性組合員 731人)



目次

I 組合員の生活実態 (客観的労働環境)

(i) 労働時間と休日

- 1. 所定外労働時間の現状と組合員の健康不安 01
- 2. 平日の一日の過ごし方 03
- 3. 休日取得状況 05
- 4. 時短推進について 06

(ii) 組合員の暮らし

- 1. 家計の状況 07
- 2. 共働きの状況 09
- 3. 別居(単身赴任)について 10
- 4. 育児と介護 12

II 仕事への考え方・職場環境の感じ方 (主観的労働環境)

- 1. 労働時間の感じ方 13
- 2. 努力/報酬比 14
- 3. 職場の総合ストレス判定 15

III 建設産業の発展のために改善すべき項目

(産業・会社・組合員がともに良くなるために)

- 1. 建設産業の発展のために(魅力) 17
- 2. 企業の発展のために(人材、安全、活力・生産性) 18
- 3. 組合員満足度の向上と健康のために 20

IV 産業・企業・組合員を良くするための提案

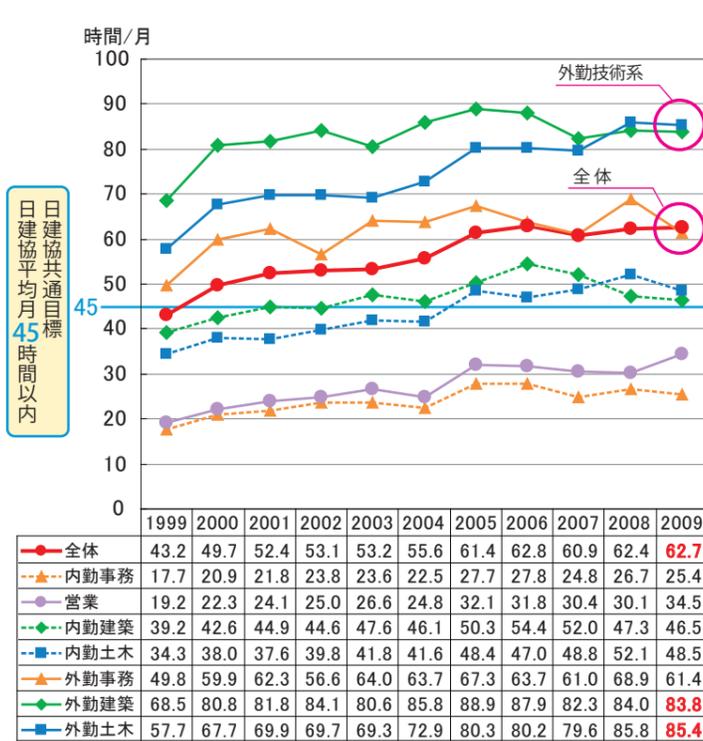
. 21

添付資料

- アンケート基礎データ 23

(i) 労働時間と休日 — 1. 所定外労働時間の現状と組合員の健康不安

外勤技術者の半数が80時間以上



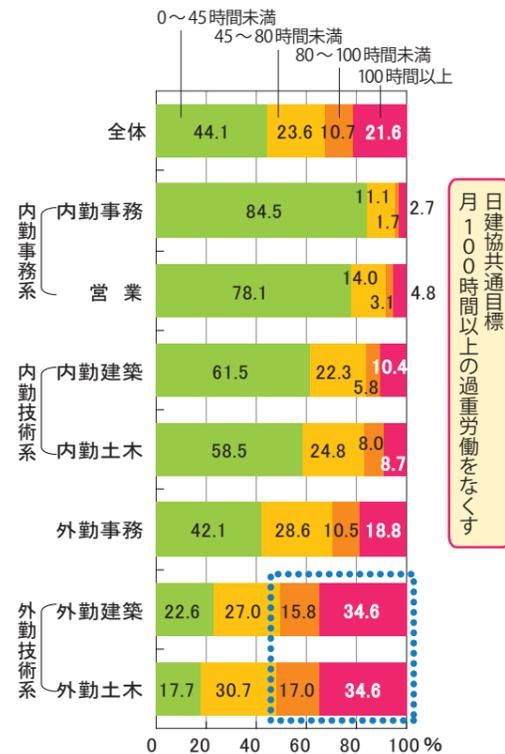
図I-1 所定外労働時間の推移

毎年11月1ヶ月間の所定外労働時間について(図I-1)、過去10年間の推移を7つの職種別に見てみます。

2005年以降、日建協平均は60時間を超え、特に外勤建築・外勤土木は80時間を超えた高い値で推移しており、長時間労働が続いています。

また、差はわずかではありますが、昨年に引き続き外勤土木が外勤建築の平均所定外労働時間を上回りました。

次に、所定外労働時間の分布(図I-2)を4つのグループに分けてみます。

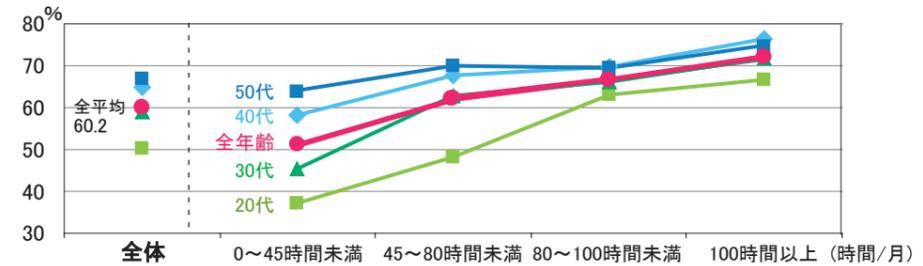


図I-2 所定外労働時間の分布

外勤技術系は、半数が80時間以上の所定外労働を行っています。医学的知見では、2~6か月間に平均で月80時間を超える長時間労働を行うと、脳・心臓疾患の危険性が高まるとされています。

このように、外勤技術者の2人に1人が健康障害のリスクを負って働くような状況は、従業員個人の「健康リスク」であるだけでなく、企業にとっては「経営リスク」でもあり、建設業界にとっては「人材流出のリスク」と言えます。私たちと建設業の将来を考えると、早急に改善すべき問題なのです。

健康不安の理由は「長時間労働」「生活習慣病」「ストレス」



図I-3 健康に不安を感じる人の割合(年代別・所定外労働時間別)

	全年齢	20代	30代	40代	50代
内勤1位	生活習慣病への不安(52.9%)	長時間労働のため(39.5%)	生活習慣病への不安(43.3%)	生活習慣病への不安(56.8%)	生活習慣病への不安(75.2%)
内勤2位	責任増大・成果主義によるストレス(30.5%)	職場の人間関係によるストレス(37.5%)	長時間労働のため(30.8%)	責任増大・成果主義によるストレス(34.5%)	責任増大・成果主義によるストレス(33.5%)
内勤3位	長時間労働のため(27.8%)	生活習慣病への不安(34.0%)	責任増大・成果主義によるストレス(28.2%)	長時間労働のため(26.2%)	職場の人間関係によるストレス(23.6%)
外勤1位	長時間労働のため(64.7%)	長時間労働のため(71.4%)	長時間労働のため(73.2%)	長時間労働のため(58.9%)	生活習慣病への不安(65.8%)
外勤2位	責任増大・成果主義によるストレス(41.3%)	職場の人間関係によるストレス(29.0%)	責任増大・成果主義によるストレス(40.4%)	生活習慣病への不安(51.9%)	責任増大・成果主義によるストレス(51.3%)
外勤3位	生活習慣病への不安(40.8%)	責任増大・成果主義によるストレス(27.5%)	生活習慣病への不安(34.7%)	責任増大・成果主義によるストレス(47.0%)	長時間労働のため(39.7%)

表I-1 健康に不安を感じる理由(3つ以内選択)

健康に不安を感じる割合(図I-3)をみると、全体の約60%が不安であると答えており、所定外労働時間が長くなるにつれてその割合は増加する傾向があります。また、年代別での傾向をみると、年代が上がるにつれて不安を感じる人の割合が多くなります。

健康に不安を感じる理由(表I-1)について、内勤者は、20代を除いて「生活習慣病への不安」が1位を占めます。これに「責任の増大・成果主義によるストレ

ス」「長時間労働のため」が続いています。

外勤者の多くは「長時間労働のため」と回答しています。また、「責任の増大・成果主義導入によるストレス」が全体的に上位に位置しており、「生活習慣病への不安」は年代が上がるにつれて多くなります。

年代的な特徴としては、20代は内勤・外勤ともに「職場の人間関係によるストレス」が上位になっており、精神面のフォローが必要です。

Topic 過重負荷による脳・心臓疾患は労災補償の対象です

厚生労働省は、2010年4月に労働基準法施行規則を一部改正し、労災補償の対象となる疾病を列挙している第35条(別表第1の2)に、過重負荷による脳・心臓疾患や心理的負荷による精神障害などを追加して、業務上疾病の範囲を見直す予定です。従来は、その他業務として第9号に該当するものとして取り扱われていましたが、より具体的に例示列挙されます。

- 別表第1の2(第35条関係)
- 業務上の負傷に起因する疾病
 - 物理的因子による次に掲げる疾病
 - その他業務に起因することの明らかな疾病

追加予定の疾病

- 過重負荷による脳・心臓疾患
- 心理的負荷による精神障害
- など5項目

(i) 労働時間と休日 — 2. 平日の一日の過ごし方

拘束時間が長いため、帰宅後の自由時間が短い

	起床時刻	仕度時間	自宅を出る時刻	通勤時間	会社到着時刻	会社に居る時刻	退社時刻	夜通勤時間	帰宅時刻	帰宅後の時間	就寝時刻	睡眠時間
2008年連合調査(事務・技術職)	6:21	1h09	7:30	0h43	8:13	10h47	19:00	0h52	19:52	3h52	23:44	6h37
日建協	2006年	6:07	1h04	7:12	0h52	8:04	12h17	20:21	0h44	21:04	2h59	6h04
	2009年	6:04	0h49	6:53	0h53	7:46	12h18	20:04	1h01	21:05	2h52	6h07
所定外	内勤	6:10	0h56	7:06	1h01	8:07	11h35	19:42	1h10	20:52	23:57	6h13
	外勤	5:59	0h41	6:40	0h47	7:27	13h09	20:36	0h52	21:28	2h27	6h04
	0~45h未満	6:06	0h58	7:04	0h59	8:03	11h03	19:06	1h09	20:15	23:45	6h21
	45~80h未満	6:04	0h46	6:50	0h52	7:42	12h36	20:18	0h57	21:15	2h40	6h09
	80~100h未満	6:03	0h43	6:46	0h48	7:34	13h18	20:52	0h54	21:46	2h20	5h57
100時間以上	6:00	0h39	6:39	0h48	7:27	14h00	21:27	0h51	22:18	2h00	5h42	

表 I-2 平均的な一日(平日)

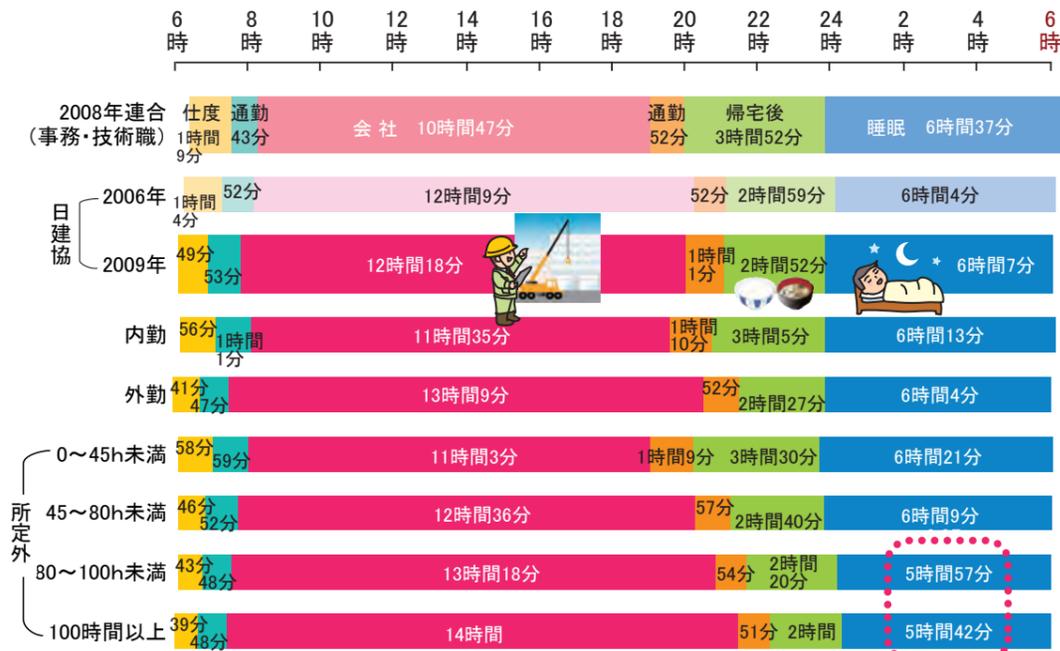


図 I-4 平均的な一日(平日) 時間比較

組合員に平日の平均的な一日の過ごし方(表 I-2・図 I-4)をきいてみました。

「外勤者」に注目してみると、外勤者は6時に起床し、7時30分には作業所に到着しています。これは多くの作業所の始業時刻が8時となっているからと考えられます。夜は仕事を終えて21時30分頃に帰宅しています。それから24時に就寝するまでの約2時間半で、食事や入浴などを済ませて翌日に備えている状況です。

連合調査と比較すると、会社到着時刻が約50分

早く、退社時刻が約1時間30分遅くなっています。ですから1日のトータルでは、2時間20分も他産業より長く会社に拘束されていることとなります。その結果、帰宅してから就寝するまでの時間にしわ寄せがきており、**自分や家族のための十分な時間を持ってない**状況にあります。

月80時間以上の所定外労働を行っている組合員に着目すると、平日の平均睡眠時間が6時間をきる状況になっています。睡眠時間は足りているのでしょうか。

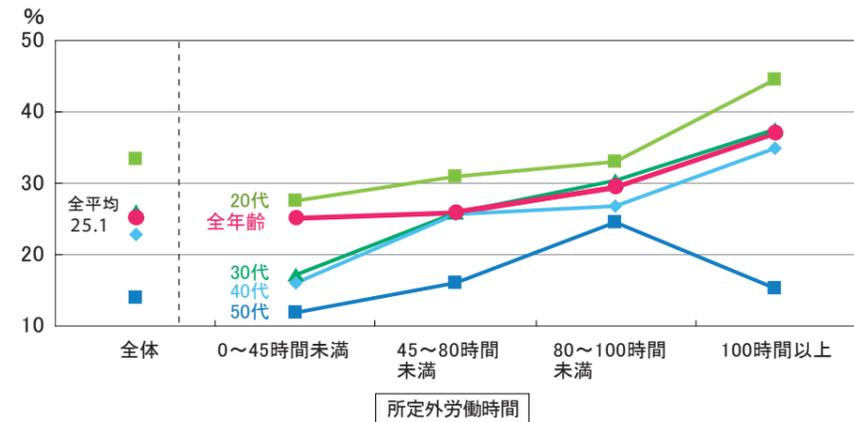


図 I-5 昼間の眠気

昼間の眠気(図 I-5)についてみてみましょう。労働時間の増加に伴い「眠気あり」と判定された割合が増えています。特に所定外労働時間が80~100時間未満、100時間以上の組合員では「眠気あり」の状態が大きく増加しています。

そのような状況下では、**仕事に対する注意力や**

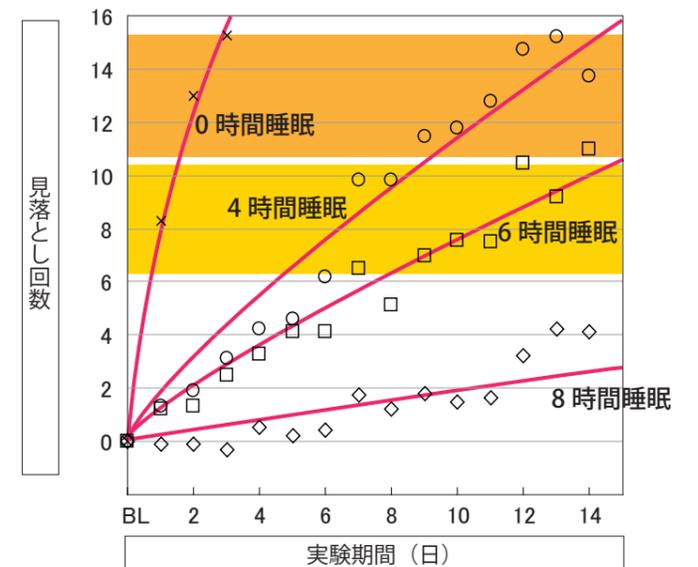
生産性も下がり、所定外労働時間が増加するという負のスパイラルに陥ってしまいます。長時間労働は組合員の「健康リスク」に影響するだけでなく、「安全リスク」や「仕事の生産性」にも大きく影響しているのです。

Topic 2 睡眠時間と判断力の関係

アメリカのVan Dongen博士らによる2003年の論文によると、6時間睡眠を続けた場合に徐々に判断力は低下し、14日後には一晩徹夜した(24時間起きている)場合と同程度にまで低下するとされており、睡眠に関する国内研究においても紹介されています。

※実験対象者は若い健康人で、基準となる8時間睡眠のあと、それぞれ4,6,8時間の睡眠を14日間にわたってとり、別の一群は徹夜を連続3日間行った。実験では、ある刺激をみたらできるだけ早くボタンを押すという課題を行った。図の縦軸は刺激が示されてから0.5秒たっても反応できなかった回数(見落とし回数)を意味し、基準日(BL)の値からの差として表す。

ちなみに必要とされる睡眠時間は個人差があり明確な基準はありません。一般的には、7時間から8時間の睡眠をとることが推奨されています。



睡眠時間と判断力

(i) 労働時間と休日 — 3. 休日取得状況

休日取得には閉所が大事！



図 I-6 休日の取得状況 (11月の土曜・日曜・祝日)

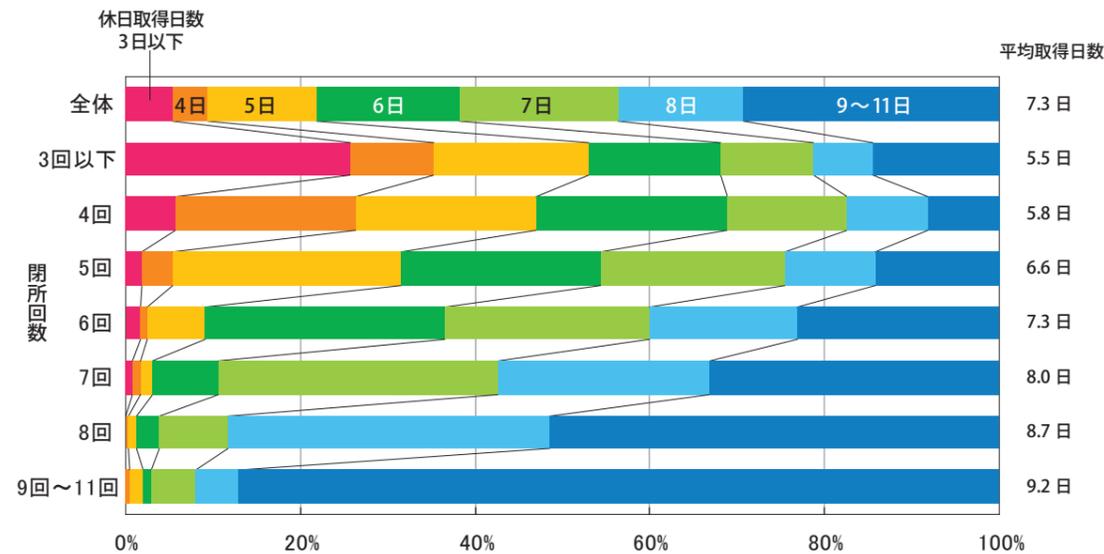


図 I-7 作業所閉所回数別 休日取得日数

ここで、休日の取得状況を図 I-6 でみてみます。日曜日はほぼ全職種で休めているのに対し、外勤者は土曜、祝日の取得日数が内勤者の約半分となっており、このことが外勤者の所定外労働時間を長くしている原因の一つです。私たちは**所定外労働時間を削減するために、休日取得を推進する必要があります。**

それでは図 I-7 で、外勤者の「休日取得日数」と「作業所閉所回数」の関係を見てみましょう。作業所閉所回数が多くなるにつれて個人の休日取得日数も多くなるのが読み取れます。

しかし、建設産業の現状は、短工期や不稼働日を考慮しない工期設定などが存在するために閉所できません。現在のように厳しい受注環境においては、企業単独での努力だけではこうした問題を解決していくことが難しい状況にあります。

行政・発注者・業界団体・企業経営者と私たち労働者は、建設産業のあるべき姿について話し合う必要があります。そして、所定外労働時間削減や休日取得を推進し、建設産業の魅力向上や健全な発展のために、ともに取り組んでいかなければならないのです。

(i) 労働時間と休日 — 4. 時短推進について

2つの方向から労働時間を短縮しよう

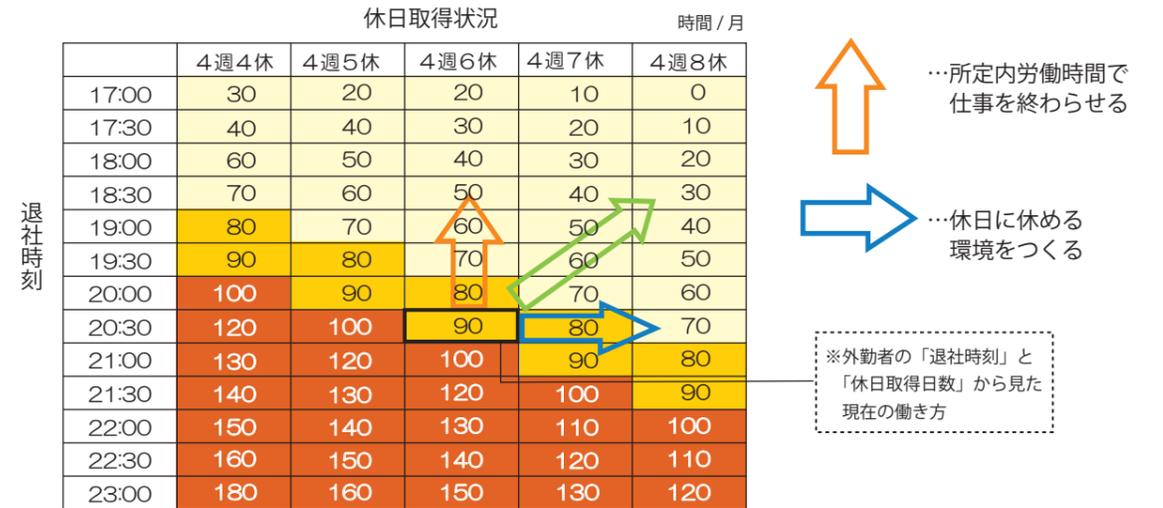


図 I-8 所定外労働時間早見表 (時間 / 月)

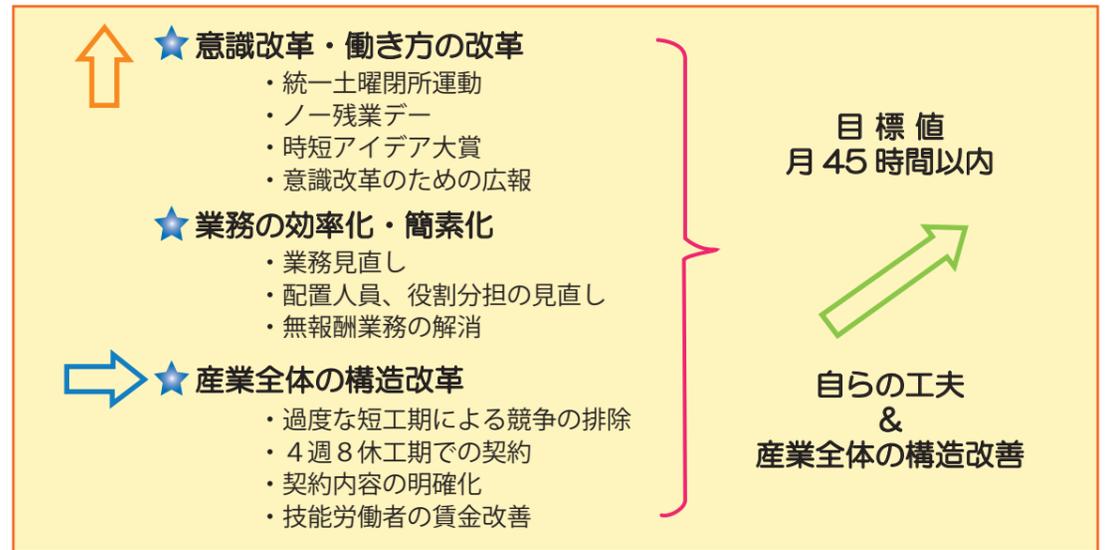


図 I-9 所定外労働時間の削減に向けて

日建協では、所定外労働時間や休日取得状況等の資料をもとに、所定外労働時間早見表 (図 I-8) を作成しています。現状の外勤者のおかれている状況は、90 時間の枠にあたります。所定外労働時間を減らし、日建協が目標とする平均 45 時間以内にするためには、次の2つの方向性の取り組みが必要です (図 I-9)。1つは、組合員の意識改革や企業の業務効率化などで平日の所定外労働を減ら

して早く帰宅できるようにすることです (上向き矢印)。もう1つは、**産業全体の努力で構造改革を進めて休日取得日数を増やし、しっかり休めるようにすることです** (右向き矢印)。

これらの力を合わせることで、ワーク・ライフ・バランスが実現できる魅力的な建設産業にすることができるのです。

(ii) 組合員の暮らし — 1. 家計の状況

苦しい家計状況

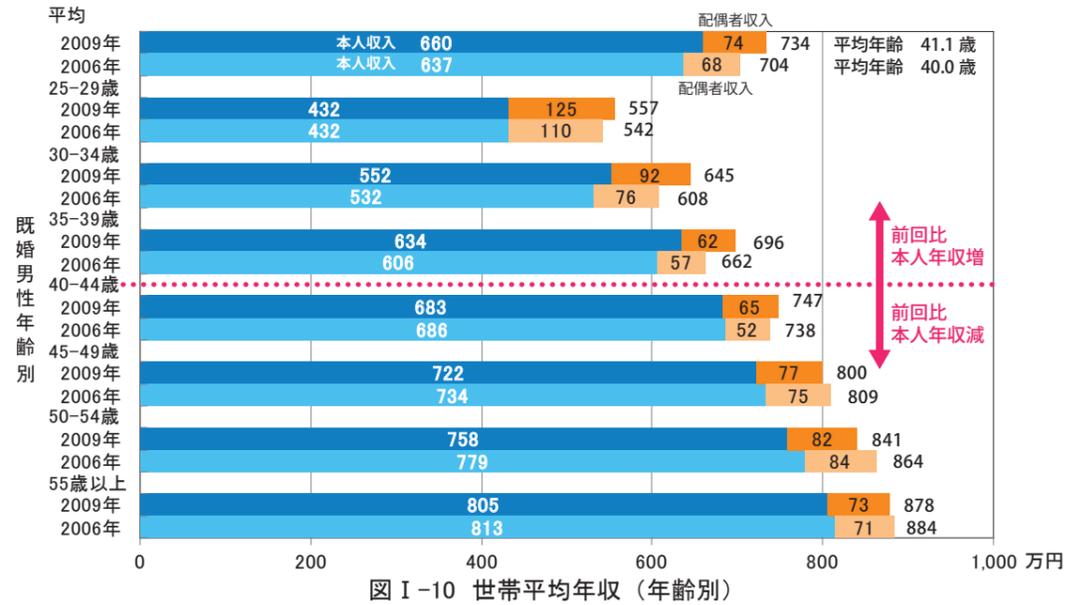


図 I-10 世帯平均年収 (年齢別)

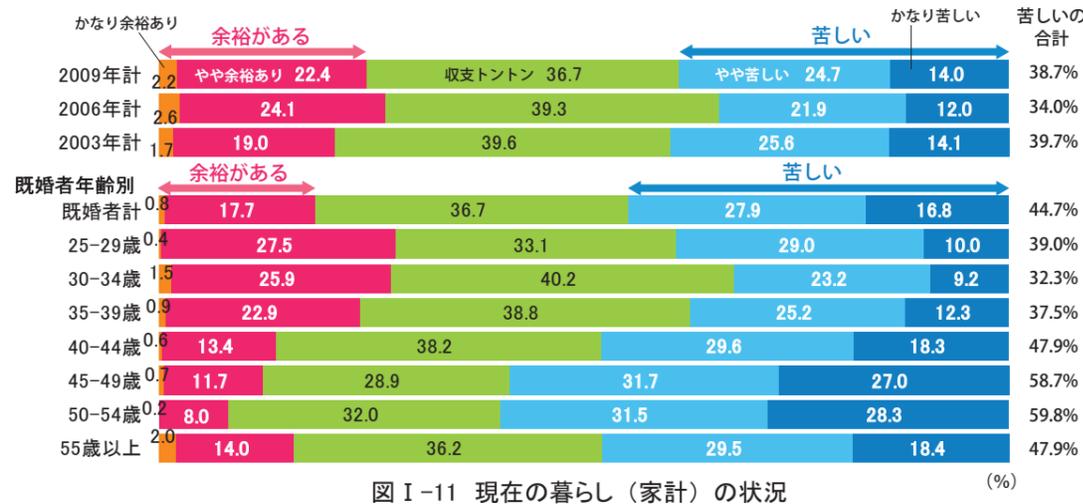


図 I-11 現在の暮らし (家計) の状況 (%)

世帯平均年収 (図 I-10) についてみてみましょう。世帯平均年収及び既婚男性本人の平均年収は増加していますが、本人年収を年齢断面でみると、40代以降は前回2006年調査と比べて減少しています。

次に、現在の暮らしの状況 (図 I-11) をみてみましょう。前回調査結果と比較すると、「余裕がある」と答えた方が減少し、「苦しい」と答えた方が増加しています。全体の約4割が苦しいと答えて

おり、「収入と支出がトントンである」と答えた組合員を合わせると、4人のうち3人が家計に余裕が無い状況です。

年代別にみると、年代が上がるにつれて、徐々に「苦しい」と答えた方が増加しています。特に、45歳から54歳では半数を超える組合員が「苦しい」と答えています。これは、子供の成長による教育費の増加や、住宅取得に伴うローンの支払い等が影響しているものと考えられます。

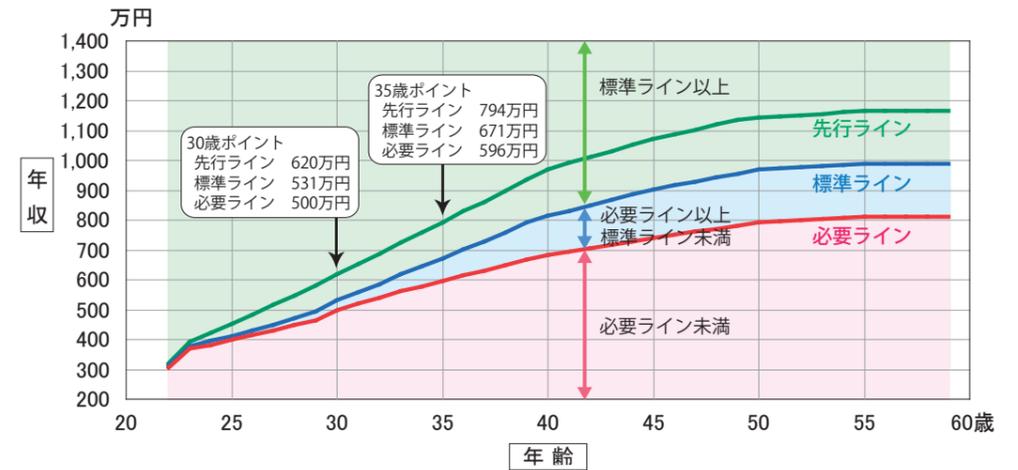


図 I-12 日建協個別賃金

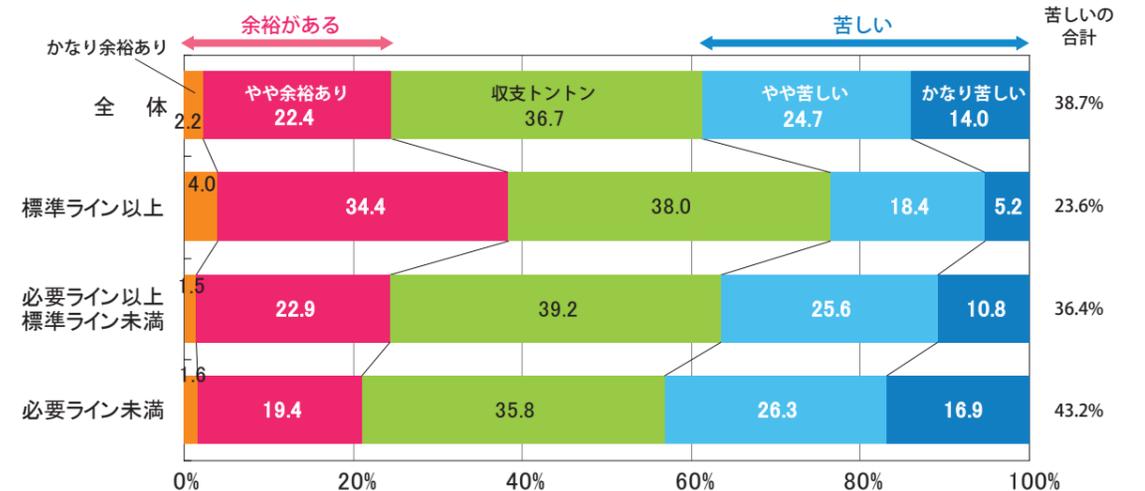


図 I-13 現在の暮らし (家計) の状況 (収入別)

日建協では、安定した生活を将来にわたって確保できる賃金水準として「日建協個別賃金」を策定しています。「日建協個別賃金」では、めざすべきライフステージを設定し、そのライフステージを実現させるために必要な金額を求めています。図 I-12 の3つのライン (「先行ライン」「標準ライン」「必要ライン」) はその水準を示しており、今回はこれを「標準ライン」と「必要ライン」を境に3つに区別して考察しました。

本人収入と家計の状況 (図 I-13) をみると、家計が「苦しい」と答えた組合員の割合は、「標準ライン以上」から「必要ライン未満」に向けて増加しています。

また、「収入と支出はトントン」という状態では、将来の生活を確かなものにするために必要な貯蓄ができません。組合員が安心して仕事や生活をしていくためにも、賃金水準の向上が望まれます。

(ii) 組合員の暮らし — 2. 共働きの状況

配偶者の就業率が上昇

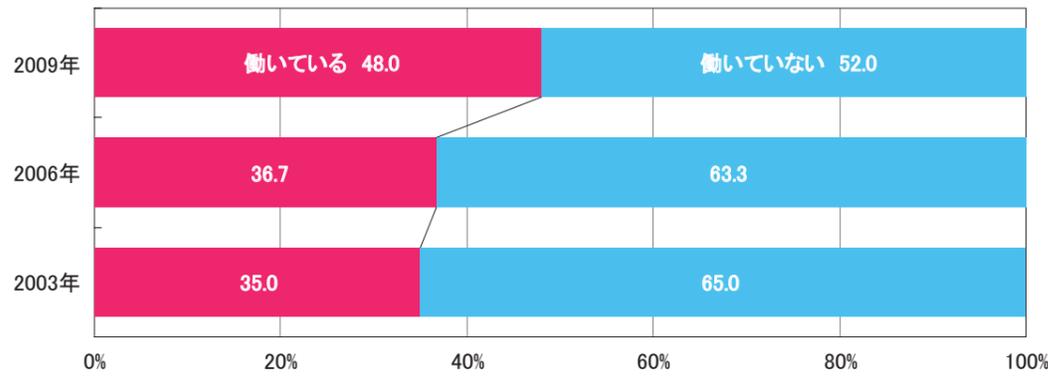


図 I-14 配偶者の就業の有無 (男性既婚者)

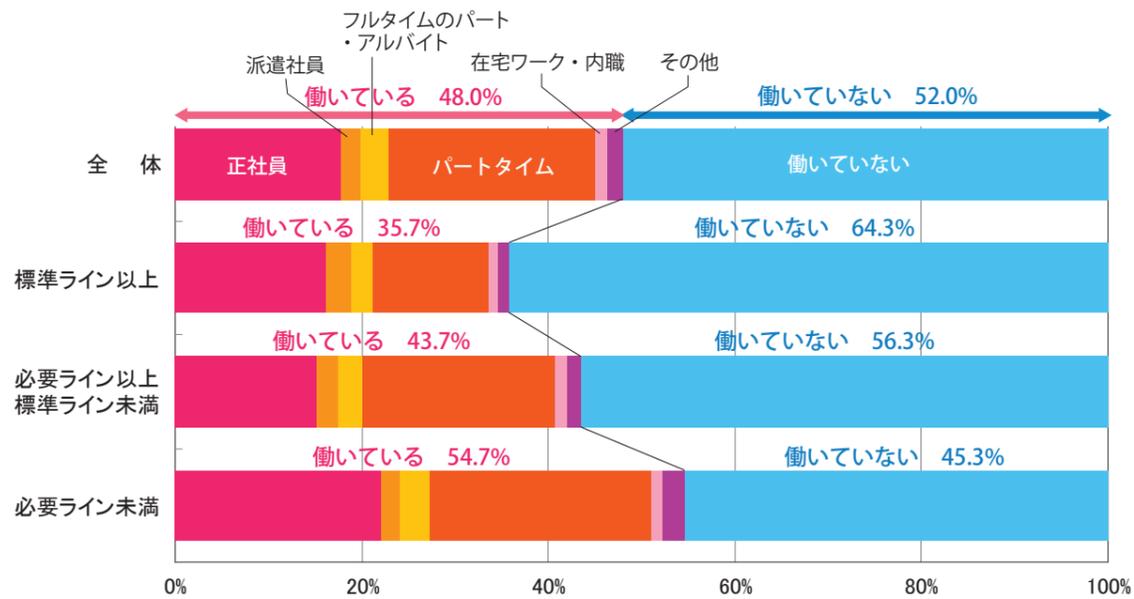


図 I-15 本人収入と配偶者の就業形態 (男性既婚者)

家計を支えるのは本人収入だけではありません。共働きの状況(図 I-14)についてみてみましょう。男性既婚者全体をみると、**配偶者の約半数が仕事をもち、家計を支えています**。これは前回調査と比較して **10% 以上増加**しています。

続いて、配偶者の就業形態(図 I-15)を本人収入別にみてみます。「標準ライン以上」では、配偶者が就業している割合は約3分の1ですが、**本人収入の水準が下がるにつれて配偶者が就業している割合が高まり、「必要ライン未満」ではその割合が半数を超えています**。

(ii) 組合員の暮らし — 3. 別居 (単身赴任) について

単身赴任は何かと大変

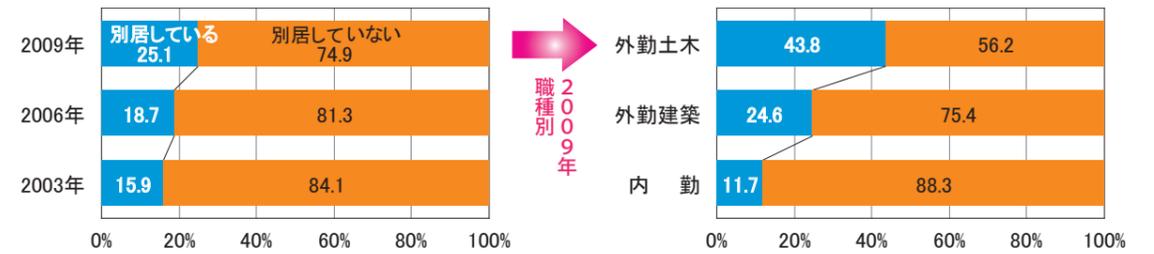


図 I-16 別居の有無 (男性既婚者)

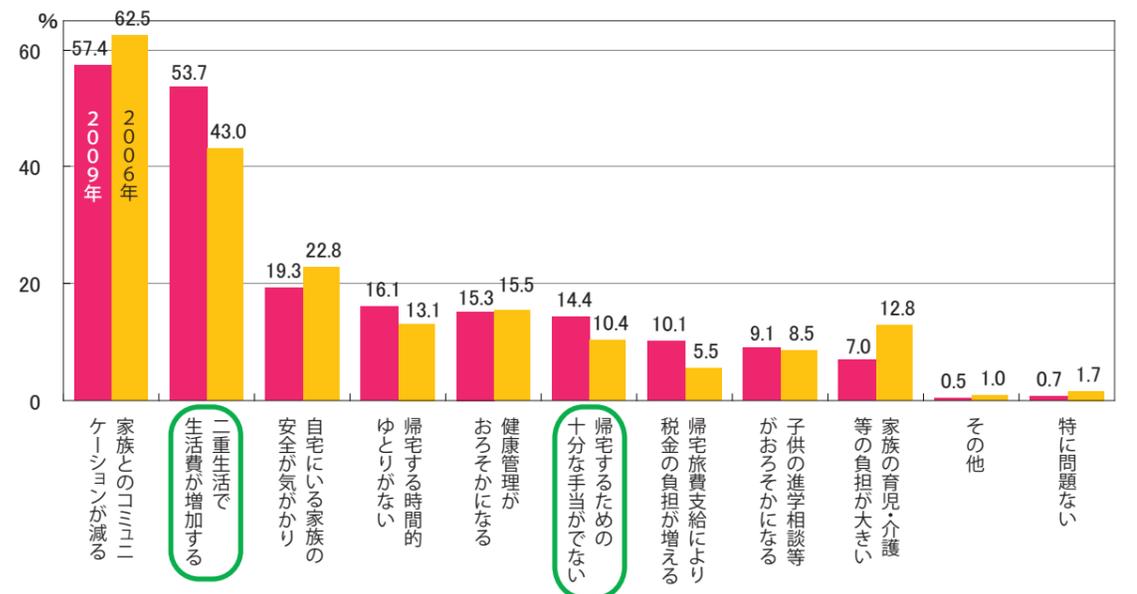


図 I-17 別居に関して心配なこと (男性既婚者・2つ以内選択)

単身赴任についてみてみましょう(図 I-16)。建設産業は受注産業であり、建設を行う現地で施工する必要があるため、施工場所や家族の状況によっては、単身赴任を余儀なくされます。今回調査では、組合員の男性既婚者の4人に1人が「別居(単身赴任)している」と答えており、前回、前々回の調査結果と比較して増加しています。

別居に関して心配なこと(図 I-17)として、「家族とのコミュニケーションが減る」、「二重生活で生活費は増加する」を挙げている組合員が多くみられます。また、**前回調査と比較して、「二重生活で生活費は増加する」や「帰宅するための十分な手当がでない」等の金銭面の項目が増加**しており、組合員の家計状況の厳しさがうかがわれます。

(ii) 組合員の暮らし — 3. 別居（単身赴任）について

もっと家族と暮らしたい

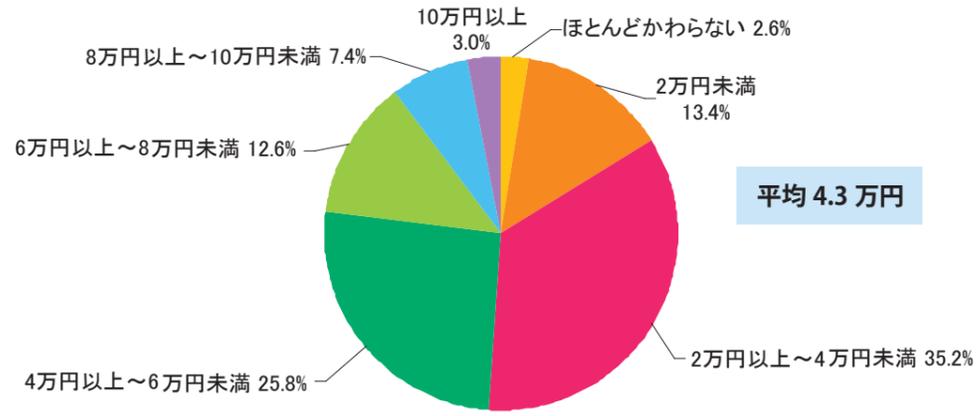


図 I-18 二重生活での月額負担増

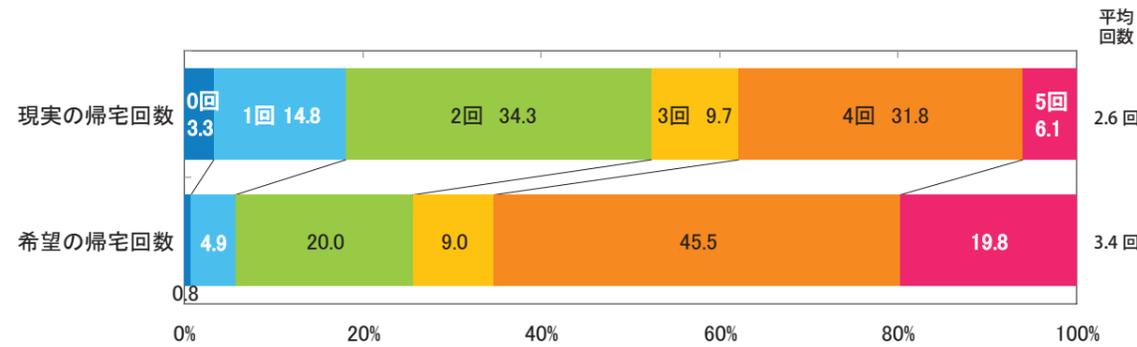


図 I-19 現実と希望の帰宅回数

では、実際に二重生活で増加する生活費はいくらかをみてみましょう。

単身赴任の二重生活での月額負担増（図 I-18）は、平均 4.3 万円となっており、家計に影響を与えています。

単身赴任の「現実と希望の帰宅回数」(図 I

-19) によると、なかなか希望どおりの回数は帰宅できていません。

このような状況に対して、企業には単身赴任（別居）を考慮した職員配置と、単身赴任者の帰宅回数と手当の増加などの制度面のフォローが要望されます。

Topic 単身赴任の帰宅旅費は「所得扱い」

会社から支給される単身赴任者の帰宅旅費は、人間らしく生活するための必要経費であるにもかかわらず所得扱いとされており、単身赴任をすることで所得税や住民税が上がったり、保育料等の公共サービス料金に影響することもあります。

日建協では従来から単身赴任者の帰宅旅費の非課税化を求めており、実現に向けて、連合の政策・制度要求等をつうじて意見を発信しています。

(ii) 組合員の暮らし — 4. 育児と介護

働き続けることができる環境整備が必要

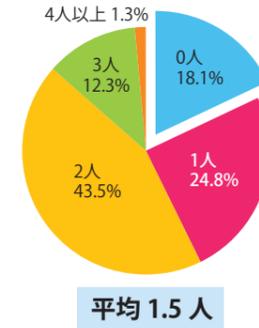


図 I-20 子供の人数 (既婚者全体)

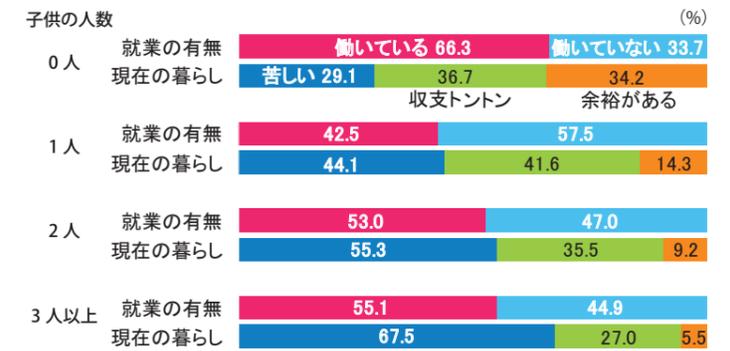


図 I-21 子供の人数別配偶者の就業の有無と現在の暮らし (男性既婚者 40 代)

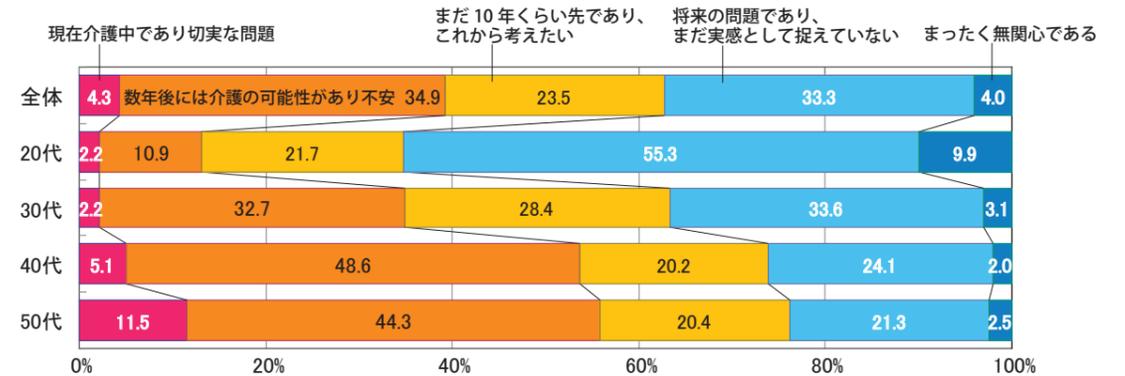


図 I-22 本人年齢と介護の認識

それでは、育児や介護についての組合員の状況をみてみましょう。

子供がいると答えた割合(図 I-20)は、既婚者の約8割であり、既婚者全体の平均は1.5人となっています。

子供の人数と配偶者の就業率(図 I-21)の関係を男性既婚者のデータ数が多い40代でみると、子供のいない組合員は子供のいる組合員より配偶者の就業率が高くなっています。このうち子供のいる組合員に着目すると、子供の人数が増えるにつれて、現在の暮らしを「苦しい」とする割合が増え、配偶者の就業率も上昇します。

子供が生まれたときはもちろんですが、子育てをしながら働き続けることのできる環境、働きやすい環境を、社会全体で整備していくことが必要だと考えます。

介護の認識(図 I-22)についてみてみましょう。現在の日本は少子高齢化が進行しており、誰もが直面する可能性をもっています。組合員は今、どのような認識をもっているのでしょうか。

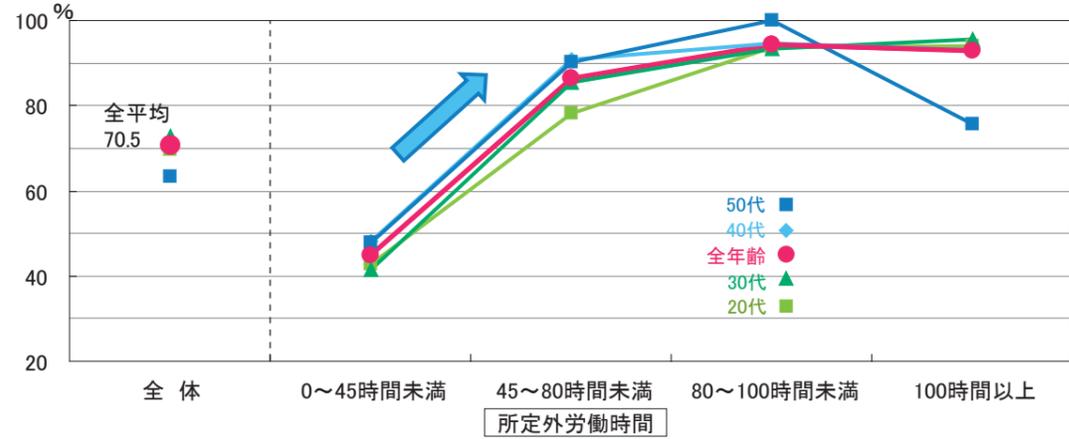
組合員全体でみると、「現在介護中であり切実な問題」と4.3%が答えています。「数年後には介護の可能性があり不安」と答えた組合員を加えると、約4割が自らの問題として捉えていることがわかります。

40代以降に着目すると、半数以上が数年後には介護の可能性のあることを心配したり、既に現在介護中であると答えています。

私たち組合員は、介護に直面した際にも「介護をしながら働き続けることのできる制度」を企業と共に整備し、「制度を活用できる雰囲気づくり」を進めていく必要があります。

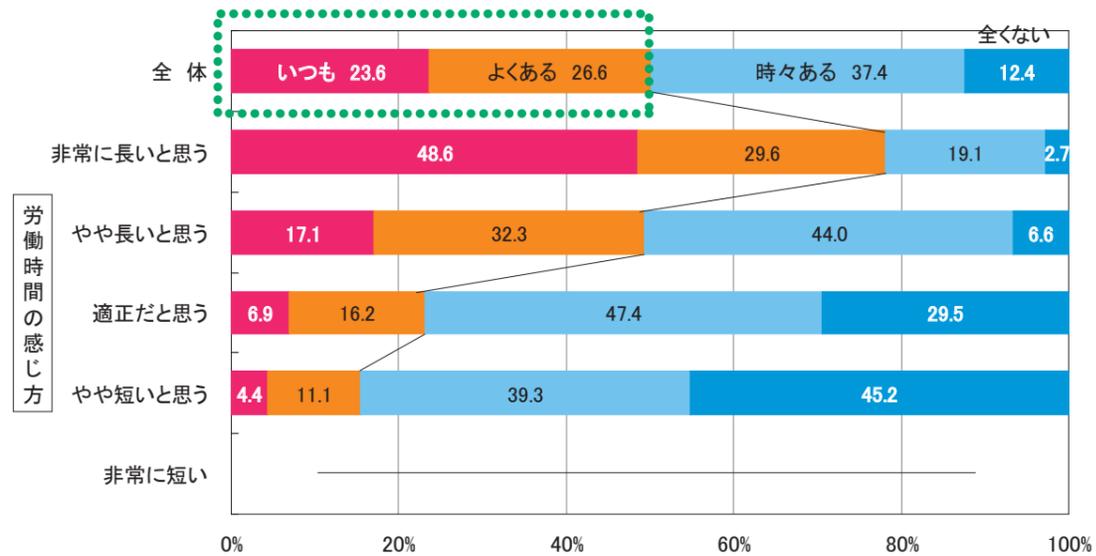
1. 労働時間の感じ方

もっと家族や友人と過ごしたい



図Ⅱ-1 労働時間の感じ方 (非常に長い+やや長い)

※労働時間の感じ方：「自分自身の総実労働時間についてどのように感じていますか」という質問に対して、「非常に長いと思う」「やや長いと思う」と回答した人の合計の割合



図Ⅱ-2 もっと家族や友人と過ごしたいと感じるか

ここで、組合員は生活の大部分を占めている労働時間をどう感じているのか(図Ⅱ-1)をみてみましょう。

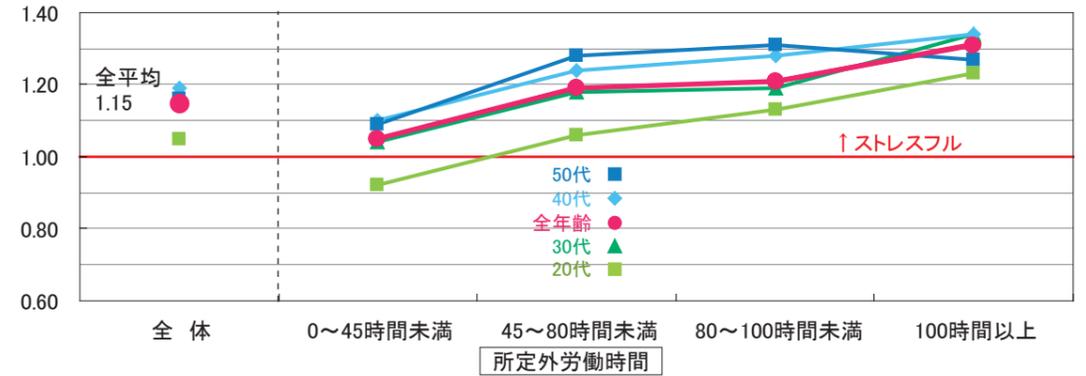
組合員の約7割は、現在の労働時間を適正な時間よりも長いと感じると回答しています。年代による傾向の違いはみられませんが、所定外労働時間が月45時間を超えたところから、労働時間を

長いと感じる組合員が大幅に増えていることがわかります。

また、図Ⅱ-2によると、もっと家族や友人と過ごしたいと感じることが「よくある」「いつも」という組合員が全体の約半数存在しており、労働時間を長いと考えている組合員ほど、家族や友人と過ごす十分な時間が足りないと感じています。

2. 努力/報酬比

努力と報酬(賃金・評価・安定)のバランスが大事

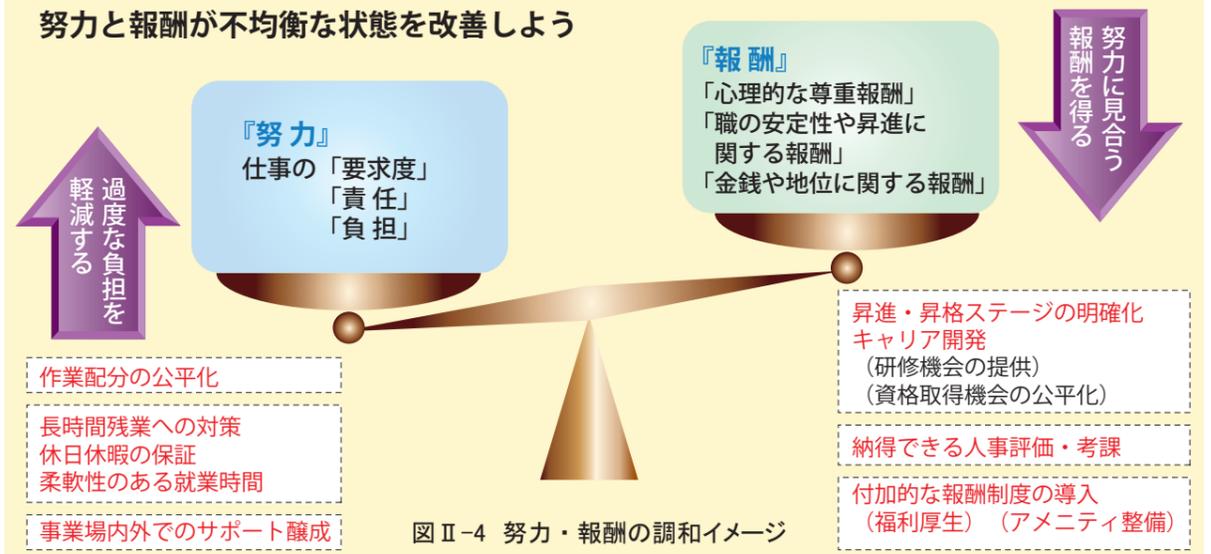


図Ⅱ-3 努力/報酬比

【努力-報酬不均衡モデル】

職業性ストレスを評価する理論モデルで、職場の慢性的なストレスを評価する。職場生活において、費やす努力と、そこから得られるべき報酬が釣りあわない「高努力/低報酬(努力/報酬比>1.0)」の職場をストレスフルと判定する。労働者一人ひとりのストレス度合いを測定するものではない。仕事量が多いのに不安定な仕事、昇進の見通しや適当な報酬が与えられなく高レベルの業績を求められる仕事、一生懸命やっているのに正当に評価されない状況、などが努力-報酬不均衡状態であり、様々な心身の問題が生じやすくなる。

努力と報酬が不均衡な状態を改善しよう



図Ⅱ-4 努力・報酬の調和イメージ

ここで、職場のストレスについて着目して見ます。

図Ⅱ-3で努力と報酬のバランスをみてみましょう。

組合員の年代が高くなるにつれて、ストレスを受けやすい環境になっている傾向がみられます。同様に所定外労働時間が長くなることでもストレ

スを受けやすい環境になることがわかります。

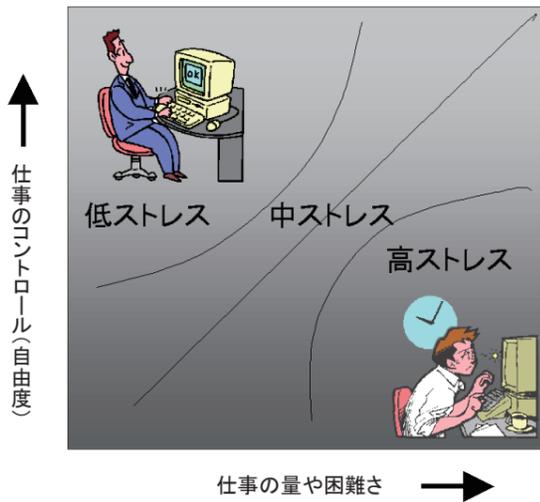
こうした努力・報酬不均衡には、図Ⅱ-4に記載したような方策等が有効であるとされています。労使協働の取り組みによって、健全な職場をつくっていきましょう。

3. 職場の総合ストレス判定

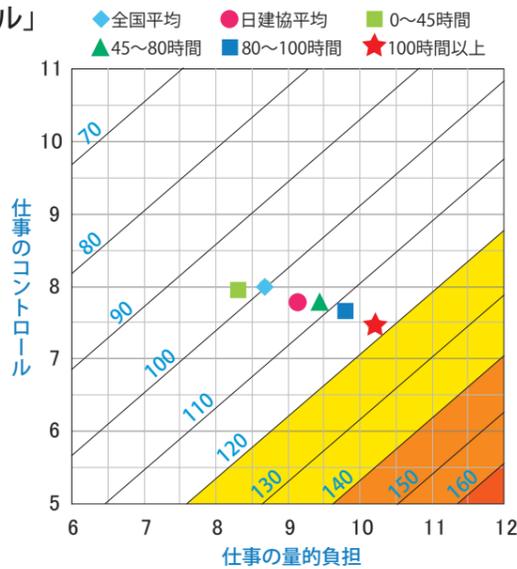
仕事内容と職場環境を見直してみよう！

旧労働省の委託研究で開発された「職業性ストレス簡易調査表」を使用し、4つの仕事上のストレス要因に注目して、私たちの職場のストレスについて調べています。はじめに「仕事の量的負担」と「仕事のコントロール」の2つにより判定し、次に「上司の支援」と「同僚の支援」の2つにより判定、最後に「総合健康リスク」の判定を行います。

(1) 「仕事の量的負担」と「仕事のコントロール」



・仕事で求められる作業の量やスピード
・自分の裁量権や自由度
これらのバランスが適切でない場合、高ストレスとなり、健康上の問題がおきやすくなる。



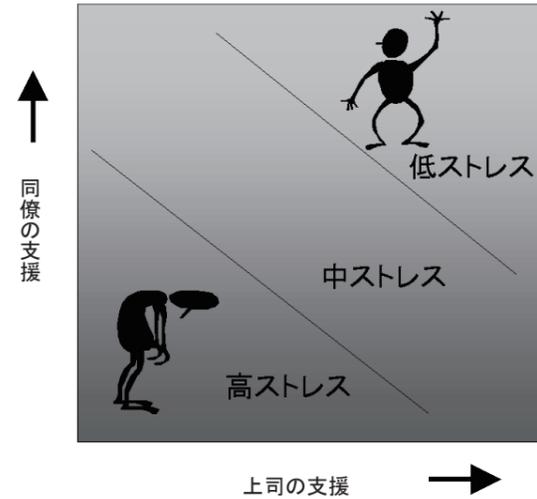
量-コントロール判定図
6項目の設問から仕事の量とコントロールについての得点を算出。
予想される健康問題のリスクを標準100として比較。
例えば120の場合、全国一般と比較してリスクが20%増しとなる。

図Ⅱ-5 仕事のストレス判定図1 <量-コントロール>

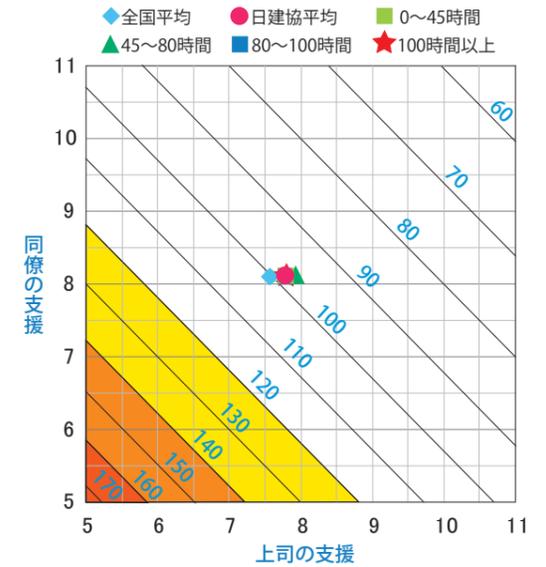
「仕事の量的負担」と「仕事のコントロール」の関係を仕事のストレス判定図1(図Ⅱ-5)で見ると、所定外労働時間が長くなるにつれて、仕事の量的

負担が重くなり、図の右下方向「高ストレス」に近づきます。

(2) 「上司の支援」と「同僚の支援」



・上司が相談にのってくれる
・同僚が助言したり、相談にのってくれる
こうした上司や同僚の支援が高い場合、仕事のストレスは少なくなる。



職場の支援判定図
6項目の設問から上司の支援と同僚の支援についての得点を算出。
予想される健康問題のリスクを標準100として比較。
例えば120の場合、全国一般と比較してリスクが20%増しとなる。

図Ⅱ-6 仕事のストレス判定図2 <職場の支援>

「上司の支援」と「同僚の支援」の関係を仕事のストレス判定図2(図Ⅱ-6)で見ると、所定外労働時間に

関係なく全国平均に近い数値でほぼ一定となっています。

	図Ⅱ-5		図Ⅱ-6		健康リスク		
	量的負担	コントロール	上司の支援	同僚の支援	量-コントロール	職場の支援	総合
	(点)	(点)	(点)	(点)			
全国平均	8.7	8.0	7.6	8.1	100	100	100
日建協平均	9.1	7.8	7.8	8.1	105	98	102
労働時間 所定外	0-45時間	8.3	7.9	7.8	97	98	95
	45-80時間	9.5	7.8	7.9	108	97	104
	80-100時間	9.8	7.7	7.8	112	97	108
	100時間以上	10.2	7.5	7.8	117	98	114

表Ⅱ-1 総合健康リスク

先に述べた2つのストレス判定をもとに、総合的な健康リスク(表Ⅱ-1)をみてみましょう。

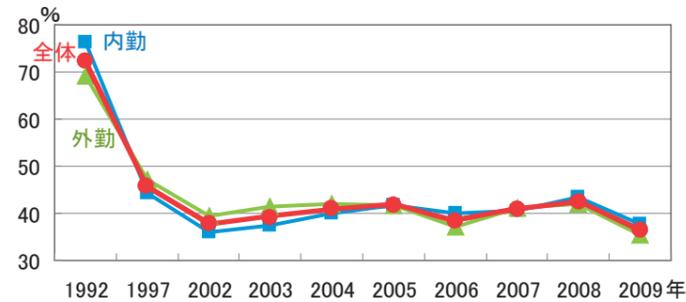
全国平均と組合員平均を比較すると大きな差はありませんが、所定外労働時間別にみると、所定外労働時間が長いほど、量-コントロールの健康リスクが増加することにより、総合的な健康リス

クが高くなります。

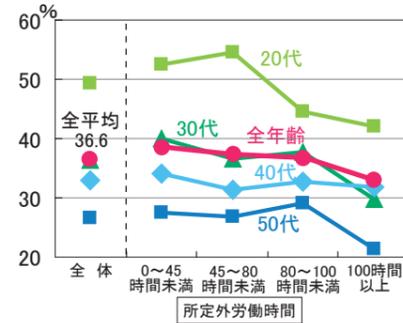
組合員のストレスを軽減し、生産性高く仕事に打ち込めるようにするために、労働時間削減等労働条件の改善と職場の良好なコミュニケーションが必要であり、企業と組合員が認識を共有して取り組むことが大切です。

1. 建設産業の発展のために

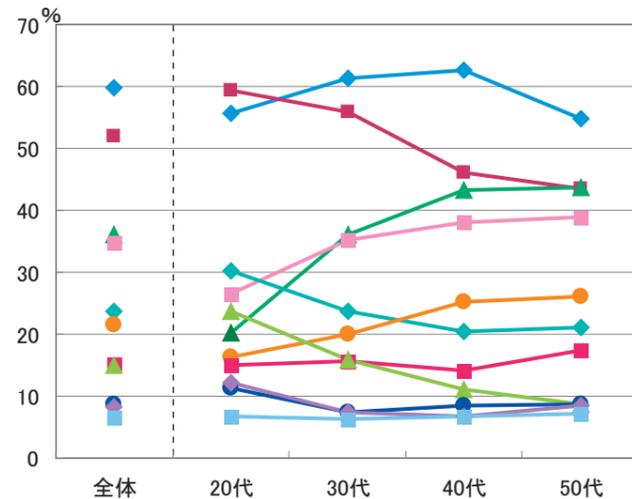
建設産業の魅力を上げる



図Ⅲ-1 建設産業に魅力を感じる人の割合 (内外勤別)
(大いに魅力を感じる + まあ魅力を感じる)



図Ⅲ-2 建設産業に魅力を感じる人の割合 (年代別)



図Ⅲ-3 建設産業の魅力高めるために必要なもの (3つ選択)

私たち組合員は建設産業に魅力を感じているのでしょうか。図Ⅲ-1によると、1992年には組合員の7割以上が建設業に魅力を感じていましたが、現在では4割を下回る状態にあります。また、図Ⅲ-2によると魅力を感じる組合員は年代が上がるにつれて減少するとともに、労働時間の増加に伴っても減少する傾向があります。

建設産業の魅力高めるために何が必要か(図Ⅲ-3)を聞いたところ、「賃金水準の向上」「労働時間の短縮」が年代に関わらず上位にきています。

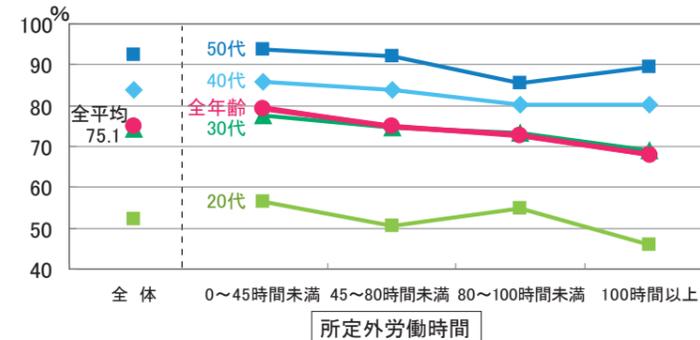
また、40代以上になると「請負体質の改善」「社会的評価向上」などが上位となっています。特に「請負体質(対発注者)の改善」は、年代が進み発注者と接する機会が増えるに従い、これを挙げる組合員が増加しているように考えられます。

また、若年層(特に20代)は、「労働時間の短縮」「前近代的な体質の排除」「転勤・異動を減らして働きやすく」が他の年代と比較して高いのが特徴です。

2. 企業の発展のために

- ① 優秀な人材の確保(人材の定着)
- ② 職場の安全確保(ヒヤリハットを減らす)
- ③ 職場の活力を向上させ、パフォーマンス(生産性)を高める

① 優秀な人材の確保(人材の定着)



図Ⅲ-4 今の会社でいつまで働きたいか(定年まで働きたい)

自由筆記
定年まで働きたい理由
 ☆今の会社に愛着があるから
 ☆現在の仕事に満足している
 ☆仕事が好きだから
 ☆ものづくりが好きだから
 ☆人間関係が良い
 ▼不景気で再就職先がない
 ▼今の年齢では再就職先がない
転職を考えている理由
 ▼業界全体の先行きが見えない
 ▼会社の将来性が見えない
 ▼給料が上がらない
 ▼休みが取れない
 ▼残業時間が長すぎる
 ▼単身赴任が終わらない
 ▼親の面倒をみたい

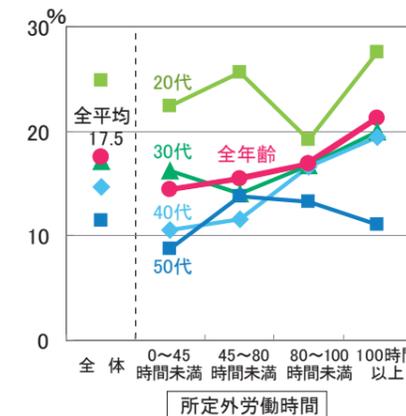
「今の会社でいつまで働きたいか」という設問(図Ⅲ-4)に対し、日建協全体では、4人に3人が、「定年まで働きたい」と回答しています。しかし、20代では約半数の組合員が「定年まで働きたい」ではなく、「今すぐ転職したい」または「今後、転職を考えている」と回答しています。また、所定外労働時間別で傾向をみると、長時間労働になるほど転職を考える傾向が強いことがわかります。

自由筆記で転職を考えている理由を聞くと、会社や建

設産業全体の将来性への不安や、労働環境の不满などが多く挙げられています。また、定年まで働きたい理由の中には、今の会社に愛着があるからといった積極的な理由ではなく、不景気で再就職先がないからといった消極的な理由を挙げる方もいます。

今後、日本全体で労働力人口が減少していく中で、企業が継続的に発展していくためには、優秀な人材確保が重要であり、そのためには長時間労働を解消するなど労働環境の改善が急務です。

② 職場の安全確保(ヒヤリハットを減らす)



図Ⅲ-5 月1回以上ヒヤリハットを経験した割合(外勤者)

企業が継続的に発展するための要素として職場の安全は最も重要なもののひとつです。

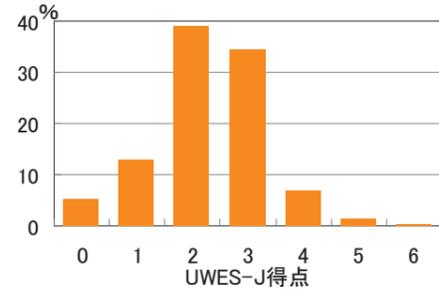
図Ⅲ-5は、過去1年間にヒヤリハットをどれくらい経験したかを問う設問に対し、月1回以上と回答した組合員の割合を示しています。これによると20代が他の年代に比べヒヤリハットの頻度が多い人の割合が高くなっており、経験不足などが影響していると考えられます。

また、所定外労働時間別でみると、全体の傾向として、長時間労働になるほど、ヒヤリハットの頻度が多い人の割合が高くなっており、長時間労働が安全に対して悪影響を及ぼしていることがわかります。

職場の安全を守るためにも、長時間労働の削減が必要だといえます。

2. 企業の発展のために

③ 職場の活力を向上させ、パフォーマンス（生産性）を高める



ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版(UWES-J) 9項目の設問からワーク・エンゲイジメントの得点を算出。6点満点で、点数の高い方が、ワーク・エンゲイジメントが高い状態を表す。

図Ⅲ-6 ワーク・エンゲイジメント得点の分布

	男性		女性		全体	
	日建協	日本人	日建協	日本人	日建協	日本人
全年齢	2.7	2.9	2.4	2.6	2.7	2.8
20代	2.6	2.6	2.3	2.5	2.5	2.6
30代	2.8	2.8	2.4	2.6	2.7	2.8
40代	2.8	3.0	2.3	2.8	2.8	2.9
50代	2.8	3.3	2.6	3.2	2.8	3.3

表Ⅲ-1 ワーク・エンゲイジメント得点の平均値

『ワーク・エンゲイジメント(work engagement)』

ワーク・エンゲイジメントは2001年にオランダのユトレヒト大学のショーフェリらによって提唱された概念で、「仕事に対する積極的に充実した心理状態」を指します。

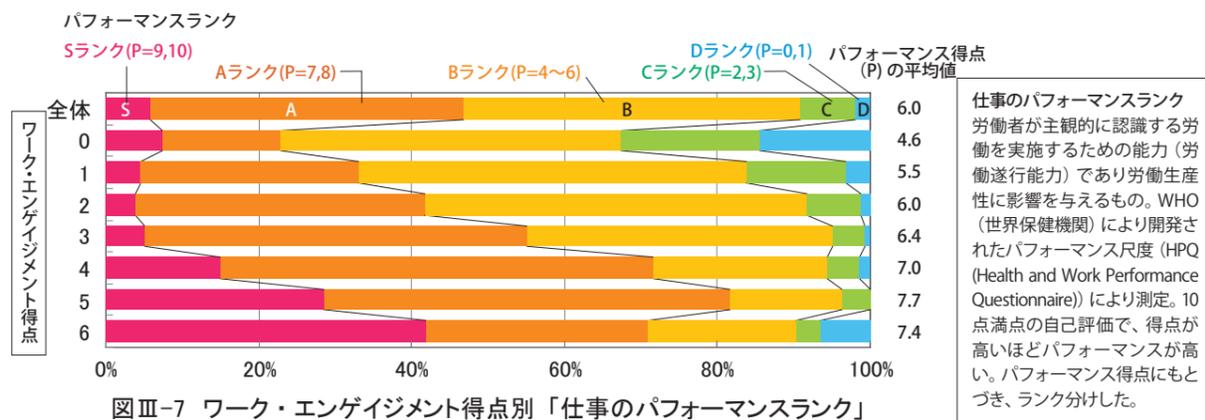
本来、働くことは、前向きで積極的な行動であり、わたしたちが生き活きと生活するために必要なことはずです。しかし、長時間労働などが原因で、働くことがストレスとなり、ややもすると働くことに消極的になってしまうことがあります。このことは、個人の意識とともに職場の活力にも影響を及ぼしています。

今回のアンケートでは、ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版(UWES-J)を使い、島津ら※が実施した日本人平均と比較しています。

※ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版(UWES-J)の信頼性・妥当性の検討(2008年産業衛生学会抄録)

日建協組合員と島津らの調査を比較してみると(表Ⅲ-1)日建協平均は島津らの調査結果と比べて、低い得点となっています。特に、年代が高くなると得点の差が大きくなり、男女別では女性の差が目立ちます。

この結果から、男性の40代以降、および女性の活用が平均的な日本の職場に比べ、うまくなされていないことがわかります。個人と職場をともに活力あるものとするため、高年代層および女性が活躍できる環境整備に取り組まなければなりません。



ワーク・エンゲイジメント(職場の活力)は、仕事のパフォーマンス(生産性)と強い関係があります。

図Ⅲ-7は、ワーク・エンゲイジメント得点別の仕事のパフォーマンスランクを表しています。

日建協全体では、パフォーマンス得点の平均値は6.0でBランクにあたります。そして、ワーク・エン

ゲイジメント得点が高くなるにつれSランク、Aランクの割合が増えてきます。個人の活力が、職場の活力につながり、そしてパフォーマンスに反映されることを表す結果となっていると考えられます。

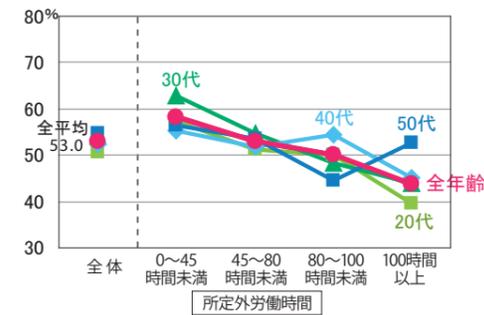
企業の発展のためには、このような好循環を起していく必要があります。

3. 組合員満足度の向上と健康のために

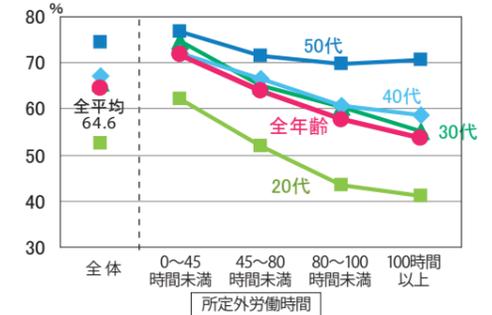
① 仕事の満足度と生活の満足度の向上

② 心身の健康を保つ

① 仕事の満足度と生活の満足度の向上



図Ⅲ-8 仕事の満足度(まあ満足+満足)



図Ⅲ-9 生活の満足度(まあ満足+満足)

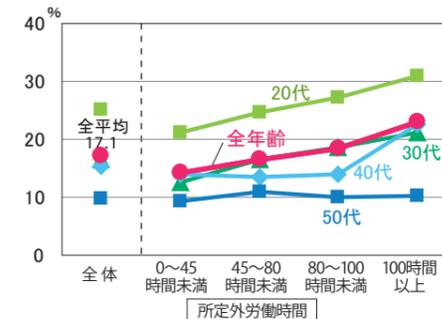
図Ⅲ-8、図Ⅲ-9は、仕事と生活の満足度について「まあ満足」と「満足」と回答した組合員の割合です。仕事の満足には年代による違いはあまり見られず、日建協全体では約半数が満足と答えています。一方、生活の満足は日建協全体では約6割が満足と答えていますが、20代では日建協全体より10ポイント以上低く、年代によって違いがあらわれています。

所定外労働時間別では、仕事の満足、生活の満足ともに、長時間労働になるにつれて満足と感じる組合員の割合は低下しています。

別の設問で、仕事が大変で家庭でイライラしてしまうことがあるか問うたところ(図Ⅲ-10)、日建協全体の14%が「よくある」または「いつも」と回答しています。こちらも長時間労働になるにつれ、その割合が増える傾向がみられます。

図Ⅲ-10 仕事が大変で家庭でイライラしてしまう(よくある+いつも)

② 心身の健康を保つ



図Ⅲ-11 心身の具合(不調の疑いがある割合)

K6調査票
2002年に米国のKesslerらが提案した尺度。心身の具合を6項目の設問からなる調査により24点満点で評価。得点が高いほど、心身の具合に不調をきたす可能性が高くなる。医学的知見から10点以上を何らかの不調の疑いがあると判定。

心身の具合を調査する6項目の設問からなる調査票(K6調査票)を使って、調査を行いました。(図Ⅲ-11)

この調査から、日建協全体の17%の組合員に何らかの不調(例えば、憂うつ感、無気力・無関心、強い疲労感、集中力・思考力・判断力の低下、睡眠障害など)の疑いがあるということがわかりました。

年代別、所定外労働時間別にみると、年代が低いほど、長時間労働になるほど、何らかの不調をきたす可能性が高まっています。20代で100時間以上の所定外労働を行っている組合員では3人に1人という高い割合となっています。

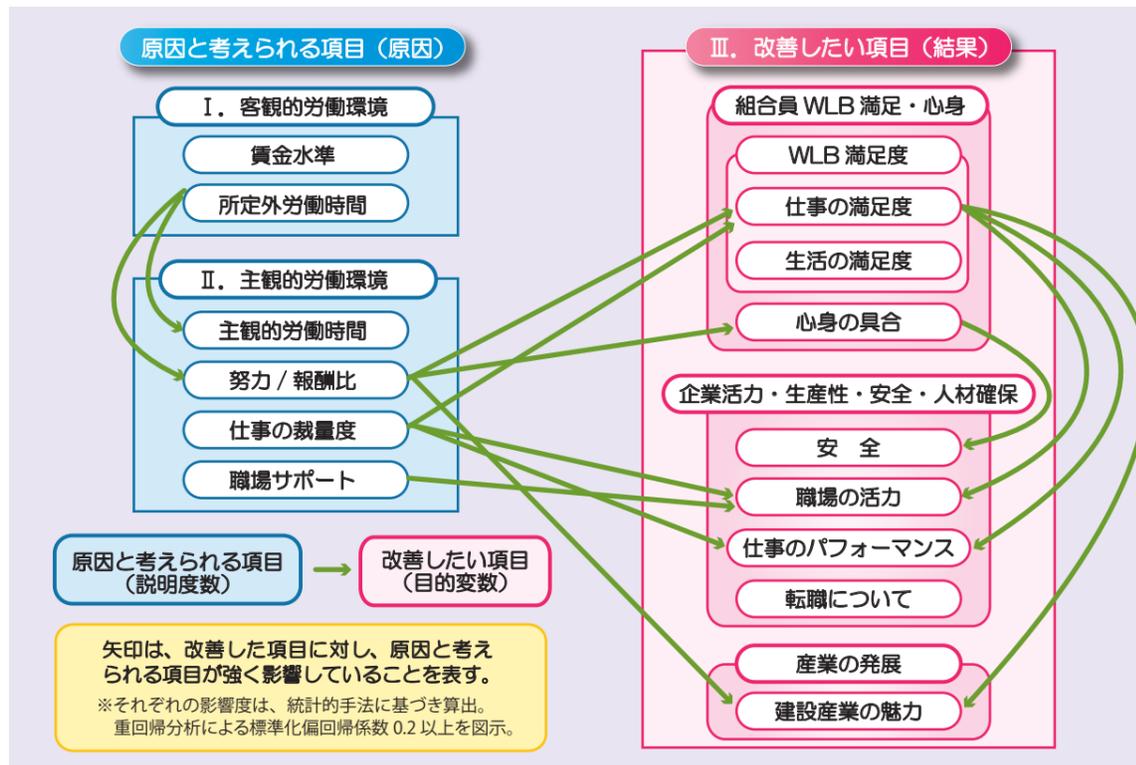
心身の不調は、労働者の精神的負担以外にも、生産性の低下や品質・安全の低下にもつながる可能性が高く、このような環境は、早急に改善しなければなりません。

建設産業が継続的に発展していくためには、第III章でみてきた、産業・企業・組合員のそれぞれにとって大切な項目を改善しなければなりません。

そこでこの章では、それぞれ、改善したい項目（第III章の項目）に対して、改善したい項目に影響を及ぼすと考えられる項目（第I章、第II章の項目）のうち、どの項目を重点に取り組むことが有効かを統計的手法により分析していきます。

分析は、改善したい項目を目的変数、改善したい項目に影響を及ぼすと考えられる6つの項目を説明変数として、重回帰分析により実施しました。また、改善したい項目間の影響度も同様の手法により分析しました。

分析結果を、影響が強いと判定された項目を線でつないだ関連図に示します。



<分析結果まとめ>

1. 組合員のワーク・ライフ・バランスの満足度を向上させるとともに、心身の健康を保つためには、
⇒組合員のがんばりに対して見合った、適正な報酬を与える（努力/報酬比の改善）とともに、仕事の裁量度を高めることが、他の項目に比べて有効。
※努力/報酬比の改善には、所定外労働時間を短縮させることも有効。
2. 企業を活性化させ、生産性を高めるためには、
⇒仕事の裁量度を高めるとともに、職場でのサポート体制を充実させることが有効。
3. 職場の安全性を高めるには
⇒組合員の心身を健康に保つことが有効。
4. 企業の人材流出を防ぐ（優秀な人材を確保する）ためには、
⇒組合員の仕事に対する満足度を上げることが有効。
5. 建設産業の魅力を向上させるためには、
⇒努力/報酬比を改善させることが有効。また、組合員の仕事の満足度を上げることも有効。

提 案

産業・企業・組合員のそれぞれの改善したい項目に対して、

- ①所定外労働時間を削減すること（努力/報酬比を改善させること）
- ②仕事の裁量度を向上させること
- ③職場サポートを充実させること

が、最も有効であり、この3点に重点的に取り組むことが必要である。

①所定外労働時間の削減
(努力/報酬比の改善)

- ・統一土曜閉所運動など
時短意識向上の取り組み
- ・ノー残業デーの実施など
時短の取り組み
- ・人事評価制度の適正化
- ・個性尊重の職場風土の醸成
- ・生計費としての適正な賃金水準の確保
- ・雇用の安定

②仕事の裁量度の向上

- ・管理職の労務管理能力を
向上させる取り組み
- ・役割、職務分担の適正化
- ・職場方針の周知と方針に対しての
自由な意見発信

③職場サポートの充実

- ・職場内のコミュニケーションを
充実させる取り組み
- ・メンター制度



日建協 時短アンケートについて

島津 明人
東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野

100年に一度と言われる経済危機に直面している現在、「頑張っても報われない」状況が続いている。こうした状況下で行われた2009年度時短アンケートでは、労働者の健康と活力、建設業の魅力向上に関連する様々な要因が明らかになった。その中で最も重要な要因は、「頑張れば報われる」労働環境である。そのためには、雇用の安定、経済面の保証、心理的尊重（会社や周囲から大事にされている認識）が重要な鍵となる。また、「いかに働くか」だけでなく「いかに休むか」にも注目することも重要である。近年では、

余暇（長期休暇、週末、帰宅後の過ごし方）や睡眠のあり方が精神的健康状態や仕事の生産性に影響を及ぼすことが明らかにされており、安全で質の高い仕事を達成するためには、積極的な休み方を検討することが必要である。

労働力の質の向上が一段と求められている現在、人事労務と産業保健とがより積極的に連携し、労働者の健康と活力の向上を図ることが、労働者の生活の質（QOL）と企業の生産性向上、建設業の魅力向上につながると言える。

アンケート基礎データ

※表中の人数は不明を除く

1 回答者の人数・男女別・内外勤別 平均年齢

	全体	男性	女性	内勤	外勤
2009年(時短兼生活実態・意識調査)	(人) 8,802 (%) (91.3)	8,026 (91.3)	765 (8.7)	3,982 (45.3)	4,799 (54.7)
	平均年齢(歳) 38.1	38.4	35.9	39.2	37.2
2008年(時短アンケート)	(人) 9,431 (%) (90.3)	8,510 (90.3)	910 (9.7)	4,449 (47.2)	4,974 (52.7)
	平均年齢(歳) 38.5	38.8	35.6	39.5	37.5
2006年(生活実態・意識調査)	(人) 4,943 (%) (90.6)	4,477 (90.6)	465 (9.4)	2,750 (55.6)	2,193 (44.4)
	平均年齢(歳) 37.4	37.8	33.9	38.0	36.6

2 男女別・内外勤別 年齢分布

	合計	25歳未満	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55歳以上
2009年(人)	8,790	611	1,128	1,081	2,099	2,069	769	575	458
全体(%)	100.0	7.0	12.8	12.3	23.9	23.5	8.7	6.5	5.2
男性	8,019	518	982	972	1,943	1,956	673	535	440
	100.0	6.5	12.2	12.1	24.2	24.4	8.4	6.7	5.5
女性	763	93	145	108	154	110	96	39	18
	100.0	12.2	19.0	14.2	20.2	14.4	12.6	5.1	2.4
内勤	3,978	189	484	423	892	1,028	417	309	236
	100.0	4.8	12.2	10.6	22.4	25.8	10.5	7.8	5.9
外勤	4,798	422	640	655	1,205	1,039	350	266	221
	100.0	8.8	13.3	13.7	25.1	21.7	7.3	5.5	4.6

3 男女別・職種別 平均年齢

	合計	内勤						外勤			
		内勤建築	内勤土木	技術研究	内勤事務	営業	内勤その他	外勤建築	外勤土木	外勤事務	外勤その他
2009年(人)	8,781	1,322	567	73	1,359	572	89	2,254	2,379	147	19
全体(%)	100.0	15.1	6.5	0.8	15.5	6.5	1.0	25.7	27.1	1.7	0.2
平均年齢	38.1	39.9	40.7	39.0	37.0	41.0	42.8	36.5	38.0	35.2	39.8
男性	8,010	1,239	555	67	740	564	81	2,239	2,372	134	19
	100.0	15.5	6.9	0.8	9.2	7.0	1.0	28.0	29.6	1.7	0.2
女性	764	82	12	6	615	8	8	14	6	13	0
	100.0	10.7	1.6	0.8	80.5	1.0	1.0	1.8	0.8	1.7	0.0

4 配偶者の有無

	合計	男性	女性	2006年計
配偶者(人)	5,819	5,624	191	3,402
あり(%)	66.4	70.4	25.0	68.9
配偶者(人)	2,942	2,362	573	1,535
なし(%)	33.6	29.6	75.0	31.1

アンケート基礎データ

5 長子の成長段階

	合計	3歳以下	4歳~6歳以下	小学生	中学生	高校生	大学生・各種学校	就職	その他
2009年(人)	4,683	756	591	1,518	623	375	312	433	75
既婚者計(%)	100.0	16.1	12.6	32.4	13.3	8.0	6.7	9.2	1.6

6 住宅の種類

	合計	持家(ローン返済中)	持家(ローン返済済)	社宅・借上げ社宅	賃貸住宅、借家	親元住居	独身寮	作業所宿舎	その他
2009年(人)	8,632	2,877	637	1,795	1,243	827	972	247	34
全体(%)	100.0	33.3	7.4	20.8	14.4	9.6	11.3	2.9	0.4
独身者計	2,795	171	81	258	459	626	945	234	21
	100.0	6.1	2.9	9.2	16.4	22.4	33.8	8.4	0.8
既婚者計	5,796	2,688	554	1,532	773	197	26	13	13
	100.0	46.4	9.6	26.4	13.3	3.4	0.4	0.2	0.2

7 外勤工事分類別

	合計	建築工事	土木工事	土木建築	改修補修(土木リニューアル工事)	改修補修(建築リニューアル工事)	その他
2009年(人)	4,517	1,802	2,102	190	99	256	68
年(%)	100.0	39.9	46.5	4.2	2.2	5.7	1.5

8 内外勤別・職種別 労働時間と休日

	土休取得日数 上段日数 下段取得率	日曜取得日数 上段日数 下段取得率	祝日取得日数 上段日数 下段取得率	総休日 日数 上段日数 下段取得率	11月の平日の所定外労働時間平均	11月の休日労働時間平均	11月の所定外労働時間平均	会社に居る時間(時間と分の単位)	1年間の有給休暇取得日数	現在の総実労働時間を長いと感じている割合	仕事に満足している人の割合	魅力ありと感じる割合
内勤計	3.57 89.3	4.82 96.4	1.83 91.5	10.22 92.9	31.6	6.1	37.7	11:35	4.53	51.4	56.5	37.7
内勤建築	3.43 85.8	4.73 94.6	1.78 89.0	9.94 90.4	37.7	8.8	46.5	11:48	4.44	60.9	59.9	41.6
内勤土木	3.23 80.8	4.70 94.0	1.64 82.0	9.57 87.0	39.3	9.2	48.5	11:50	2.69	62.0	57.9	33.6
技術研究	3.68 92.0	4.72 94.4	1.78 89.0	10.18 92.5	35.3	4.2	39.5	11:40	4.42	52.9	69.6	41.4
内勤事務	3.81 95.3	4.94 98.8	1.94 97.0	10.69 97.2	22.8	2.6	25.4	11:22	5.97	42.8	54.3	38.1
営業	3.62 90.5	4.85 97.0	1.86 93.0	10.33 93.9	29.5	5.0	34.5	11:12	3.11	39.8	51.3	32.7
内勤その他	3.69 92.3	4.93 98.6	1.89 94.5	10.51 95.5	32.4	5.0	37.4	10:48	5.17	43.8	51.7	29.9
外勤計	1.81 45.3	4.54 90.8	0.97 48.5	7.32 66.5	54.3	29.5	83.8	13:09	2.23	86.4	50.1	35.5
外勤建築	1.72 43.0	4.51 90.2	1.07 53.5	7.30 66.4	53.3	30.5	83.8	13:03	2.54	86.2	52.3	39.7
外勤土木	1.84 46.0	4.56 91.2	0.85 42.5	7.25 65.9	56.1	29.3	85.4	13:15	1.82	87.9	47.7	31.6
外勤事務	2.60 65.0	4.71 94.2	1.20 60.0	8.51 77.4	42.9	18.5	61.4	12:32	3.69	71.7	52.4	35.0
外勤その他	2.72 68.0	4.83 96.6	1.61 80.5	9.16 83.3	30.9	11.5	42.4	11:26	7.11	36.8	68.4	31.6
2008年全体	3.21 64.2	4.68 93.6	1.41 70.5	9.30 77.5	38.6	23.8	62.4	-	2.96	69.8	-	42.7

アンケート基礎データ

9 男女別・既婚男性年齢別 家計の状況

	2008年世帯年収平均値(万円)	2008年本人年収平均値(万円)	2008年配偶者年収平均値(万円)	1ヶ月の支出額(万円)	(子どもあり)1ヶ月の教育費(万円)	現在の貯蓄額(中央値)(万円)	現在の家計状況(苦しい家計)	(既婚者)家庭生活に満足な割合	(既婚者)単身赴任している割合	(単身赴任者)二重生活による経済負担(万円)
2009年全体	612.8	573.7	84.9	28.9	4.3	254.6	38.7	71.4	24.5	4.3
男性	628.2	594.7	73.6	29.6	4.3	250.7	39.1	71.2	25.1	4.3
女性	449.2	349.1	454.7	20.0	5.5	263.5	35.2	76.9	9.0	5.7
既婚男性年齢別										
25-29歳	557.3	432.3	125.0	21.9	1.4	152.0	29.7	67.6	11.0	4.4
30-34歳	644.8	552.4	92.4	27.4	2.6	270.4	40.1	70.3	15.3	4.1
35-39歳	696.4	634.3	62.1	31.3	3.3	291.5	32.8	71.0	22.3	4.4
40-44歳	747.4	682.7	64.7	34.6	4.3	281.1	37.9	70.5	27.4	4.3
45-49歳	799.6	722.2	77.4	38.1	6.0	288.0	48.4	69.7	31.1	4.2
50-54歳	840.6	758.3	82.3	39.9	7.0	301.4	60.4	73.8	33.7	4.5
55歳以上	878.3	805.4	72.9	42.4	6.7	457.9	60.0	78.0	32.0	4.2
2006年全体	615.8	564.0	78.7	30.4	4.0	273.8	33.9	-	17.5	3.6

10 内外勤別・男女別・年齢別 建設業の魅力と労働時間

	WLBの内容も知っている人の割合	「介護」に不安を感じている人の割合	自社の人事評価に不満を感じている人の割合	転職を考えている人の割合	仕事に満足している人の割合	魅力ありと感じる割合	現在の総実労働時間を長いと感じている割合	11月の所定外労働時間平均	退社時刻平均	1年間の有給休暇取得日数
2009年全体	37.5	39.2	55.1	25.0	53.0	36.6	70.5	62.7	20:04	3.27
内勤	44.1	42.8	55.6	23.7	56.5	37.7	51.4	37.7	19:27	4.53
外勤	32.0	36.1	54.7	26.0	50.1	35.5	86.4	83.8	20:35	2.23
男性	36.8	38.7	55.2	24.2	52.4	35.9	73.9	67.2	20:14	2.90
女性	44.6	43.7	54.3	34.8	58.3	43.8	35.7	15.2	18:23	7.31
年齢別										
25歳未満	32.7	9.3	27.3	45.3	52.2	57.6	67.8	62.5	20:14	2.74
25-29歳	40.0	15.3	39.6	49.3	49.2	44.2	70.7	67.4	20:25	3.38
30-34歳	44.0	25.1	53.2	32.5	53.8	39.4	74.6	70.4	20:21	3.33
35-39歳	44.4	40.0	59.8	23.0	54.1	34.4	72.2	67.1	20:15	3.07
40-44歳	39.2	50.7	59.3	17.7	52.6	33.9	73.4	60.8	20:06	2.74
45-49歳	29.5	62.2	62.5	12.0	53.1	30.6	66.2	55.4	19:37	3.68
50-54歳	17.9	58.8	68.8	8.8	51.7	27.2	62.7	55.2	19:21	3.79
55歳以上	20.0	52.1	64.2	5.8	58.7	26.4	61.5	44.4	19:03	5.56
08年・06年全体	26.8	30.7	57.0	33.1	-	42.7	69.8	62.4	-	2.96

アンケート基礎データ

11 外勤工事分類別 労働時間と休日

	平均配員数(人)	平均工期(年数)	土休取得日数 上段日数 下段取得率	日曜取得日数 上段日数 下段取得率	祝日取得日数 上段日数 下段取得率	総休日数 上段日数 下段取得率	11月の所定外労働時間	作業所土曜閉所率平均(%)	11月全休日平均閉所回数(回数)	統一土曜閉所日を実施した割合
2009年外勤全体	8.35	2.11	1.81 45.3	4.54 90.8	0.97 48.5	7.32 66.5	83.8	22.0	5.64	44.9
建築工事	7.83	1.65	1.66 41.5	4.54 90.8	1.03 51.5	7.23 65.7	87.8	18.8	5.66	42.6
土木工事	8.43	2.62	1.83 45.8	4.55 91.0	0.83 41.5	7.21 65.5	85.8	24.0	5.60	46.2
土木建築	14.64	2.63	1.68 42.0	4.54 90.8	0.85 42.5	7.07 64.3	82.7	21.0	5.57	49.5
改修補修(土木)	6.54	1.55	1.94 48.5	4.65 93.0	0.99 49.5	7.58 68.9	86.6	29.5	6.09	61.2
改修補修(建築)	5.16	1.09	1.80 45.0	4.26 85.2	1.14 57.0	7.20 65.5	72.5	25.5	5.69	44.7
その他	13.45	0.99	2.23 55.8	4.55 91.0	1.40 70.0	8.18 74.4	64.0	29.8	5.39	35.9
2008年外勤全体	7.52	2.00	2.12 42.4	4.56 91.2	1.04 52.0	7.72 64.3	83.9	20.3	5.71	41.9

12 内外勤別・男女別・年齢別・所定外労働時間別 健康リスク

	「健康に不安がある」人の割合	「努力/報酬不均衡者」の割合	「仕事の量的負担」が高い/多い人の割合	「仕事のコントロール」が高い/多い人の割合	「不眠あり」の割合	「睡眠不足」の割合	「何らかの気分・不安障害」が疑われる人の割合	「仕事が大変で家庭でイライラしてしまう」人の割合	「仕事と活動が充実」が平均以上の人の割合
2009年全体	60.2	62.1	38.6	35.9	20.3	59.8	47.1	13.4	48.4
内勤	54.3	53.6	27.5	38.5	20.0	54.9	45.1	12.7	46.1
外勤	65.1	69.1	47.8	33.8	20.6	63.8	48.7	13.9	50.2
男性	61.4	63.9	41.1	35.5	20.1	59.8	46.9	13.8	49.8
女性	47.6	42.1	13.0	39.6	22.8	59.4	48.9	9.1	32.9
年齢別									
30歳未満	50.3	50.6	40.7	27.5	21.2	63.6	56.9	13.6	42.7
30-39歳	59.1	63.9	42.2	37.5	18.1	61.0	45.1	11.1	49.1
40-49歳	65.0	67.3	37.1	37.0	21.3	59.6	45.6	14.1	50.1
50歳以上	67.1	61.6	28.3	42.2	23.1	49.9	40.8	18.3	51.3
所定外労働時間別									
45時間未満	51.4	48.9	21.9	41.0	20.4	48.4	42.6	12.0	45.6
45-80時間未満	62.4	67.4	42.3	34.7	20.9	60.3	47.3	13.7	52.0
80-100時間未満	66.8	69.9	53.3	32.3	17.2	68.3	50.7	15.1	50.5
100時間以上	72.0	78.6	62.8	27.4	20.2	76.8	56.5	16.0	49.5