

2011 時短アンケートの概要

調査時報 No.258 ダイジェスト

2012 年 4 月



日本建設産業職員労働組合協議会

<http://nikkenkyo.jp>

はじめに

2011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、39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、仕事におけるストレスに関する設問を設けることで、疲労蓄積度やストレスの要因と労働時間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、労使での時短やメンタルヘルス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のみなさまに、心よりお礼申し上げます。

2012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 出田 敬太郎
政策企画局 福山 剛男

※お問合せ先

日建協 政策企画局 福山 剛男

TEL：03-5285-3870
www.nikkenkyo.com

日建協では毎年11月、組合員約1万人を対象に労働時間に関する調査を行っています。建設産業に働くホワイトカラー層に対し、これだけ幅広くかつ定期的継続的に調査しているものは他に例がありません。本調査は、私たち建設産業に働く職員の労働時間の実態を表す、唯一最大の資料です。以下に、本編の膨大な資料の中から主要項目をいくつか取り上げ、今日における私たちの労働時間の実態や意識について、その特徴的な傾向を紹介します。

2011年11月

月	火	水	木	金	土	日
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

※ ● は日建協統一土曜閉所日



回答者数	10,172 人(平均年齢 38.3 歳)
(うち外勤)	5,541 人(男性組合員 5,479 人 女性組合員 59 人)
(うち内勤)	4,624 人(男性組合員 3,730 人 女性組合員 893 人)

I 労働時間の現状

1. 所定外労働時間の現状	1
2. 健康に対する不安	4

II 仕事とストレス

1. 自覚症状と疲労蓄積度	5
2. 長時間労働とストレス	6
3. ストレスを解消するには	7

III 建設産業の魅力

1. 現状について	9
2. 魅力の向上のために	10
3. ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて	11
4. 仕事と生活の充実度について	12

IV 時短推進活動

1. 作業所異動時休暇	13
2. 統一土曜閉所運動	15

添付資料

アンケート基礎データ	16
------------	----

外勤技術職員の約半数が 80 時間以上

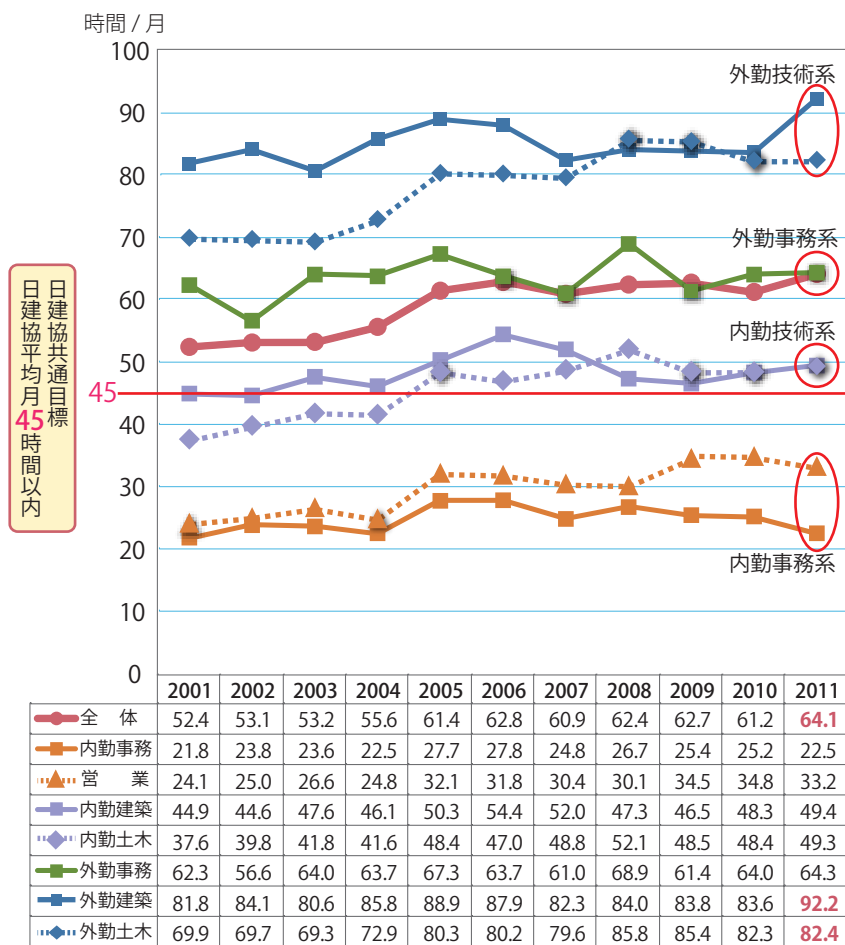


図1 所定外労働時間の推移

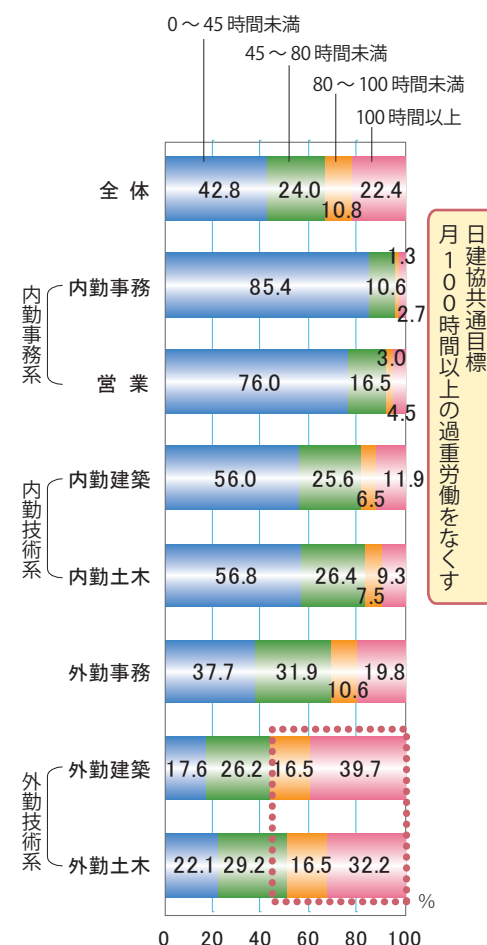


図2 所定外労働時間の分布

所定外労働の理由は「仕事量・書類」の多さ

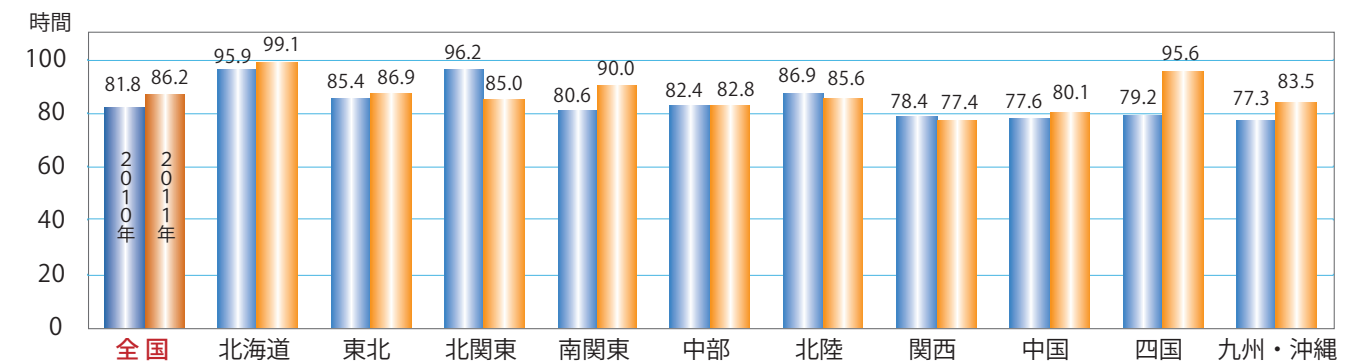


図3 地域別 外勤者所定外労働時間

	全体	内勤事務系		内勤技術系		外勤事務系	外勤技術系	
		内勤事務	営業	内勤建築	内勤土木	外勤事務	外勤建築	外勤土木
1位	仕事量が多い (44.9%)	社内書類が多い (55.3%)	社内書類が多い (53.8%)	仕事量が多い (57.4%)	仕事量が多い (50.7%)	社内書類が多い (60.8%)	仕事量が多い (49.9%)	発注者むけ書類が多い (43.6%)
2位	社内書類が多い (33.4%)	職務を充分果たしたい (37.0%)	職務を充分果たしたい (32.0%)	緊急な仕事が多い (37.3%)	緊急な仕事が多い (33.6%)	仕事量が多い (39.6%)	工程が厳しい (41.3%)	仕事上、早出・残業がある (41.7%)
3位	仕事上、早出・残業がある (30.1%)	仕事量が多い (35.8%)	緊急な仕事が多い (31.3%)	職務を充分果たしたい (29.4%)	職務を充分果たしたい (33.0%)	職務を充分果たしたい (30.7%)	仕事上、早出・残業がある (39.4%)	仕事量が多い (39.4%)
4位	配置人員が少ない (26.1%)	緊急な仕事が多い (34.0%)	発注者むけ書類が多い (30.3%)	配置人員が少ない (28.6%)	総合評価による業務増加 (32.0%)	仕事上、早出・残業がある (26.9%)	社内書類が多い (35.1%)	工程が厳しい (30.2%)
5位	発注者むけ書類が多い (25.9%)	配置人員が少ない (17.5%)	仕事量が多い (28.7%)	工程が厳しい (23.8%)	配置人員が少ない (25.9%)	緊急な仕事が多い (26.4%)	配置人員が少ない (23.4%)	社内書類が多い (26.2%)

表1 所定外労働の主な原因ランキング (▲…前年比較 5%以上 上昇・下降)

次に、所定外労働時間の多い外勤者を地域別にみます(図3)。昨年と比べ全体的に増加している原因には、東日本大震災の影響もあると思われますが、地域別でみると、東北地方に特筆すべき傾向はみられません。

所定外労働の主な原因を職種別、グループ別でみます(表1)。全体をみると、「仕事量が多い」「社内書類が多い」という回答が最も多く、配置人員不足に伴ない一人当たりの仕事量が増え、日々の定型業務が増加していることが推測できます。

また職種ごとにその特徴をみると、外勤建築では、「工程が厳しい」「配置人員が少ない」が昨年結果と比較して5%以上増加しています。工事受注時の厳しい施工条件に加え、工期延伸がなかなか認められにくいという状況と、配

置人員不足の深刻化が所定外労働時間の増加につながっていると推測できます。この問題は作業所や自らの工夫にも限度があり、産業全体で取り組むべき課題ともいえます。

内勤技術系ではともに半数以上の人々が「仕事量が多い」をあげています。そのなかでも内勤土木については「総合評価による業務が増えた」が昨年同様上位にあげられています。

内勤事務系では、「社内書類が多い」との回答が多く、「四半期決算」など、事務処理が増大しているのが主な原因のひとつと考えられます。

所定外労働時間の削減にむけては、日々の業務を見直し、書類の簡素化など業務の効率化を労使協働で進めつつ、所定外労働時間ありきの働き方を見直すことが必要です。

1 所定外労働時間の現状

外勤技術者の所定外労働時間のうち約4割が休日の労働時間

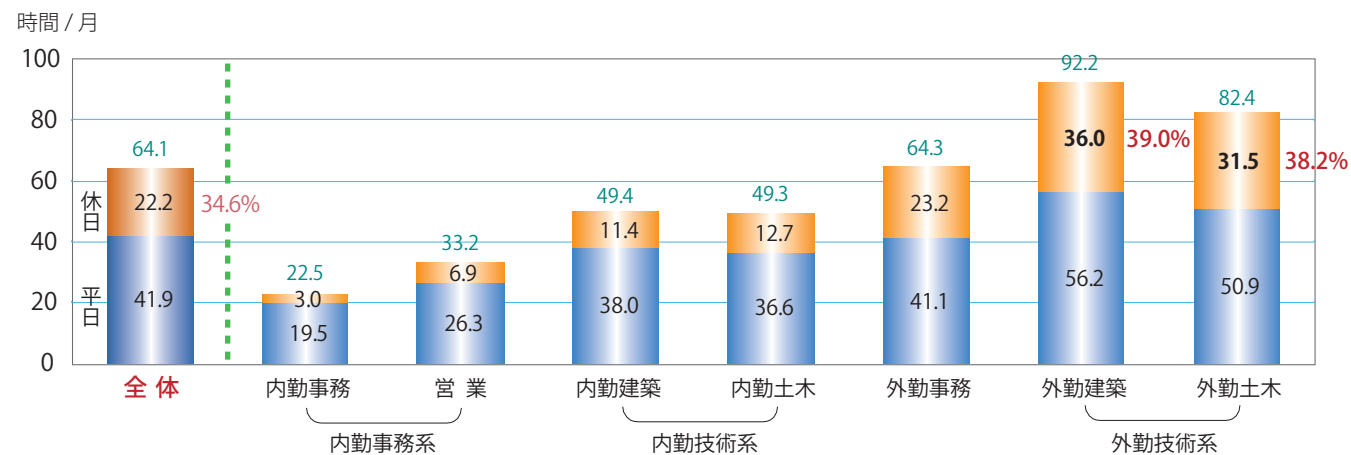


図4 平日と休日の所定外労働時間

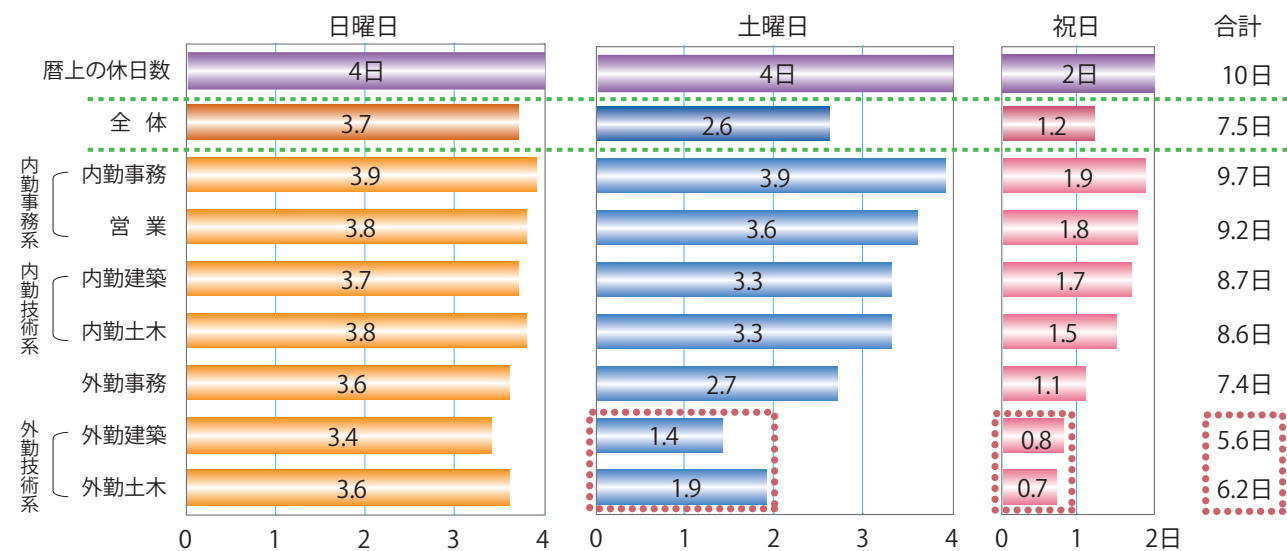


図5 休日別の取得状況 (11月)

平日と休日の所定外労働時間の関係についてみてみます (図4)。これによると、日建協全体の平均64.1時間のうち、休日の労働時間は22.2時間です。外勤技術系の場合、所定外労働時間のうち約4割が休日の労働時間になります。また、休日別の取得状況 (図5) では、全職種で日曜日の休日取得はほぼできているものの、土曜・祝日の休日取得は外勤技術者の場合、暦上の休日日数の半分以下となっています。

よって外勤技術者の所定外労働時間を削減するためには、土曜・祝日の休日取得を推進することが有効です。

しかし、建設産業の現状をみると、休日や不稼働日を考慮しない工期設定などによる短工期が要因となり、閉所しにくいのが実情です。現在のような厳しい環境にある建設産業では、組合員の努力や職場での工夫だけでは問題の解消が難しい状況にあります。

外勤者の土曜日・祝日の休日取得のためには、行政、発注者、業界団体、企業経営者、そして私たちが共通の目標・認識をもち、問題解消に向けて建設産業全体で取り組む必要があります。

2 健康に対する不安

健康不安の理由は「長時間労働」「ストレス」「生活習慣病」

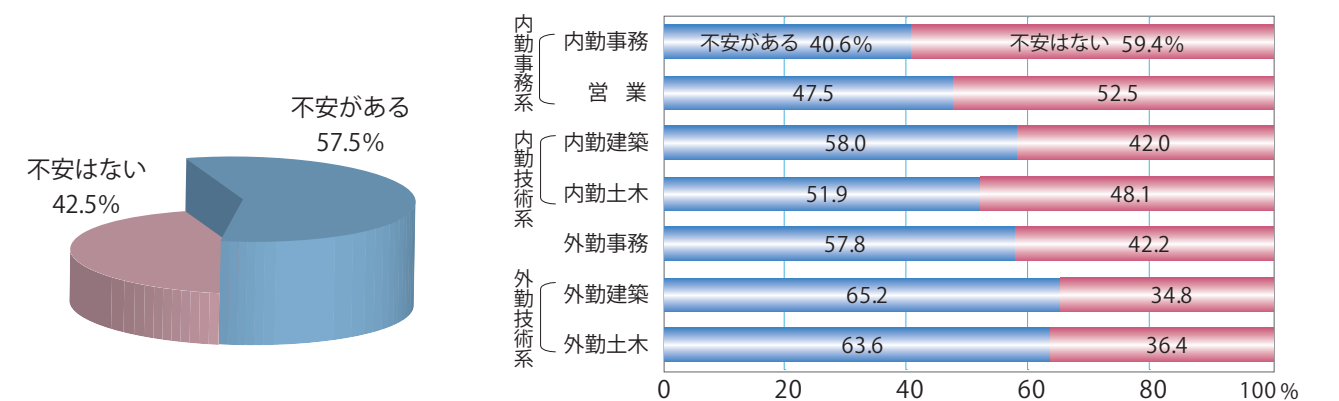


図6 自身の健康に不安を感じる人の割合

図7 職種別 不安を感じる人の割合

	全体	内勤事務系	内勤技術系	外勤事務系	外勤技術系
1位	長時間労働のため (54.4%)	生活習慣病への不安 (48.3%)	長時間労働のため (45.7%)	長時間労働のため (50.8%)	長時間労働のため (68.3%)
2位	責任増大・成果主義によるストレス (41.0%)	職場の人間関係によるストレス (37.8%)	生活習慣病への不安 (43.6%)	職場の人間関係によるストレス (33.3%)	責任増大・成果主義によるストレス (46.4%)
3位	生活習慣病への不安 (38.5%)	責任増大・成果主義によるストレス (27.2%)	責任増大・成果主義によるストレス (38.9%)	生活習慣病への不安 (32.5%)	生活習慣病への不安 (33.8%)
4位	職場の人間関係によるストレス (25.8%)	長時間労働のため (19.2%)	職場の人間関係によるストレス (26.7%)	勤務形態が変則的だから (27.0%)	勤務形態が変則的だから (30.5%)
5位	勤務形態が変則的だから (21.8%)	職場・作業環境が悪いため (9.2%)	勤務形態が変則的だから (11.1%)	責任増大・成果主義によるストレス (23.0%)	職場の人間関係によるストレス (22.0%)

表2 職種別 健康不安の原因ランキング (3つ以内選択)

健康について不安を感じる割合をみると (図6)、57.5%が不安であると答えています。また、職種別では (図7)、特に外勤技術系では不安を感じる割合が高くなっています。

職種別健康不安の原因 (表2) では、外勤者と内勤技術系の多くが「長時間労働のため」と回答し、特に外勤技術系の68.3%が不安の原因であると回答しています。また、技術系の4割以上が「責任増大・成果主義によるストレス」をあげています。そこから、厳しい受注環境が続くなかで、利益確保、工程短縮などの成果を求められていることが要因の一つであると考えら

れます。

内勤事務系、内勤技術系は外勤者に比べ、「生活習慣病への不安」をあげる人が多くみられます。また、事務系では「職場の人間関係によるストレス」をあげる組合員が多いのも特徴です。

このように、多くの組合員は、「長時間労働・ストレス・生活習慣病」を原因とする健康不安を抱えながら働いています。これを解消するためには所定外労働時間を削減し、趣味や家族・友人との時間を確保するとともに、精神面でのフォローを行い、心の健康にも配慮することが必要だと考えます。

1 自覚症状と疲労蓄積度

外勤者は疲労蓄積度が高い

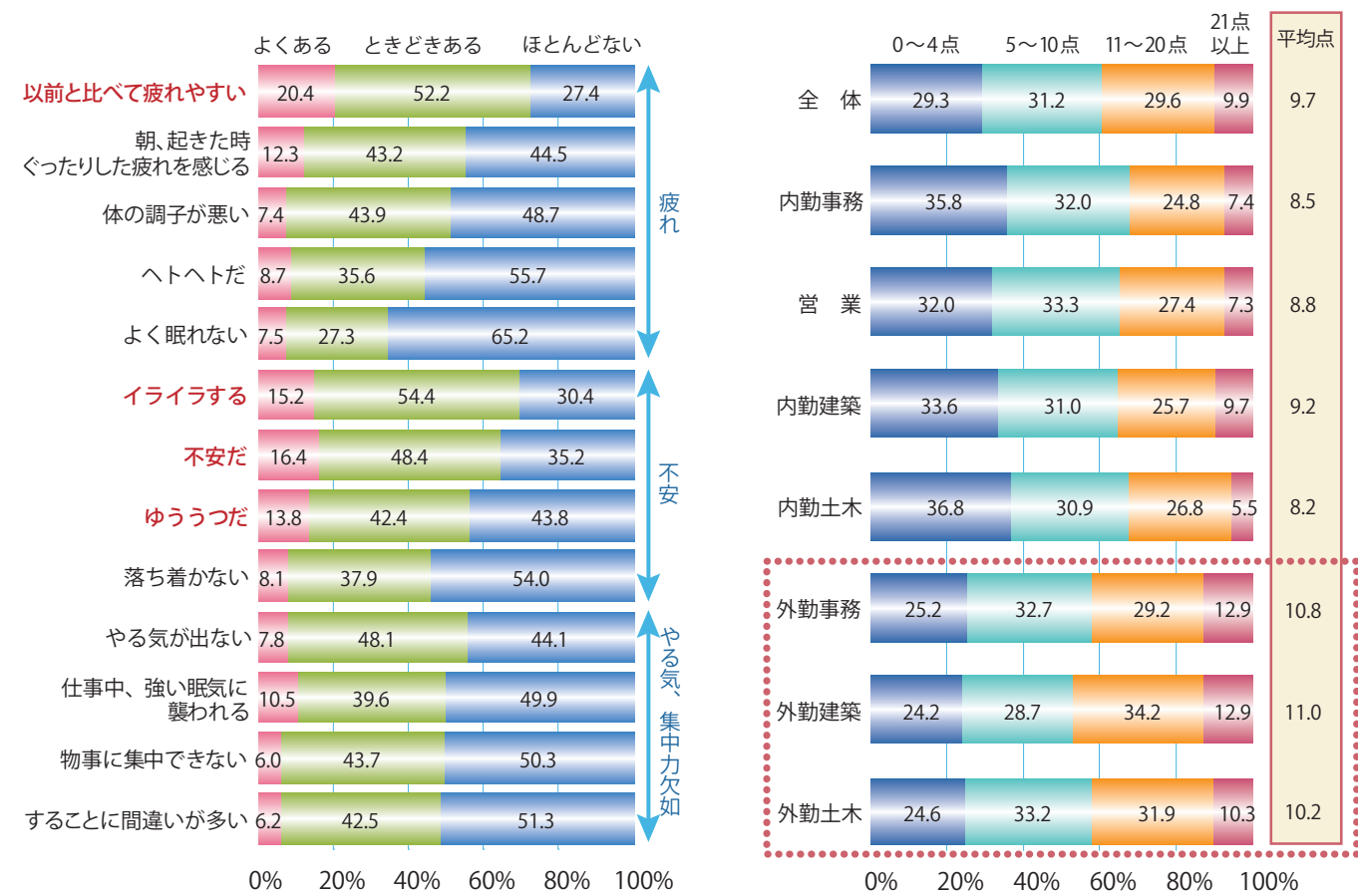


図 8 最近の自覚症状について

健康に働き続けられることは、私たちにとっても、企業にとっても望ましいことです。しかし、近年、過重労働や職場でのストレスなどによる健康障害の増加が深刻な社会問題となっています。そこで日建協では、長時間労働が心と体の健康に与える影響と、仕事とストレスについて調査しました。

ここでは、厚生労働省が作成した「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」のうち「自覚症状」を評価するための13項目の質問を使用して調査を実施しました（図8）。この「自覚症状」の質問には、回答者が自覚していない疲労蓄積度やストレスを把握する目的があります。

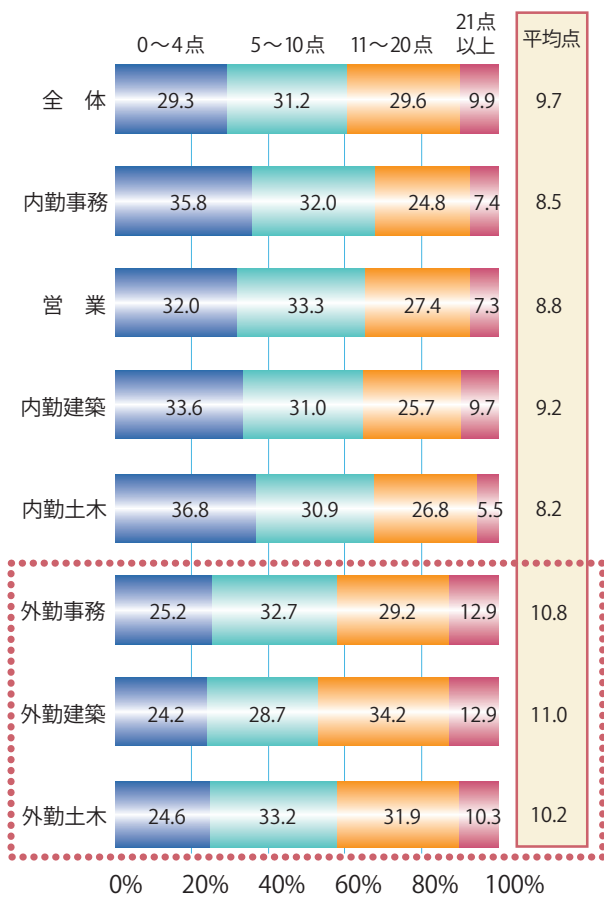


図 9 職種別 疲労蓄積度

※ 自覚症状を点数化（疲労蓄積度）
点数が高いほど疲労蓄積度が高くなる。
21 点以上は潜在的ハイリスク層となる。

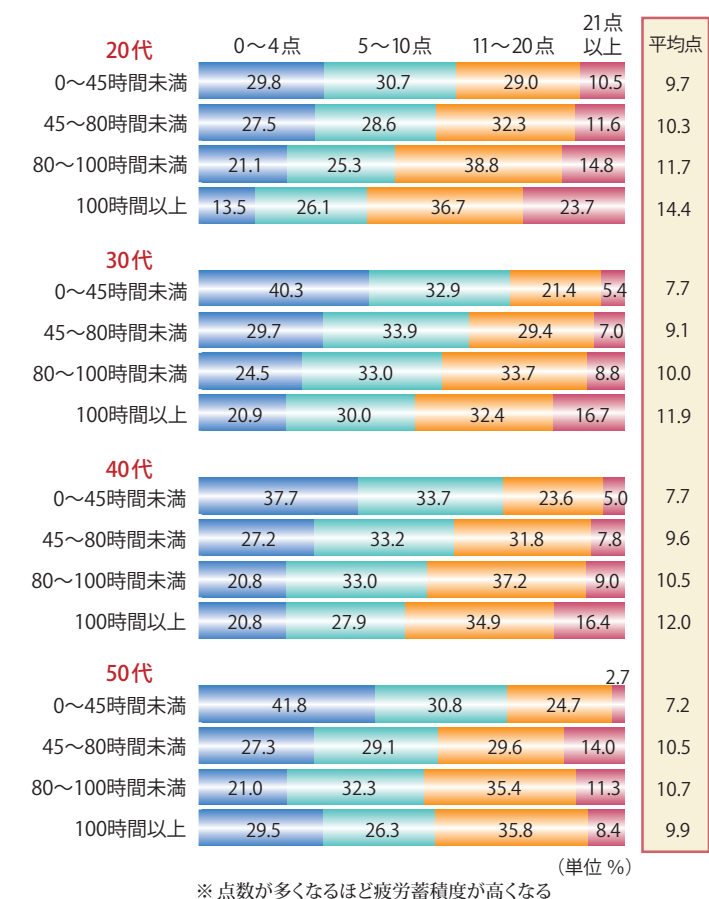
回答結果からは、「疲れやすい」「イライラする」「不安だ」「ゆううつだ」などの自覚症状を感じている組合員が多くみられました。

次に、自覚症状を点数化した職種別疲労蓄積度をみると（図9）、内勤者と比較して外勤者のほうが高い傾向にあります。

これは先に述べたように、外勤者は内勤者と比べ、所定外労働時間が長いことが原因の一つだと推測されます。また、21点以上の潜在的ハイリスク層に該当する人は、どの職種においても概ね10人中1人の割合で存在することからも、疲労の蓄積を軽減する対策が必要です。

2 長時間労働とストレス

20代にかかるストレスは大きい



※ 点数が多くなるほど疲労蓄積度が高くなる（単位 %）

図 10 年代別 疲労蓄積度

年代ごとに所定外労働時間別の疲労蓄積度をみると（図10）、所定外労働時間が長くなるにつれて、疲労蓄積度は高くなる傾向があります。また、年代別にみると、若年層ほど疲労蓄積度が高いこともわかります。特に20代は疲労蓄積度が高く、21点以上の潜在的ハイリスク層の割合も多くなっています。

次に、疲労蓄積度やストレスがどのような自覚症状の傾向として現れるかを、年代ごとに所定外労働時間別にみてみました（図11）。そのうち20代では、所定外労働時間が比較的短い層においても「やる気・集中力欠如」、「不安」を示す自覚症状が現れやすく、所定外労働時間が100時間以上では、「疲れ」の自覚症

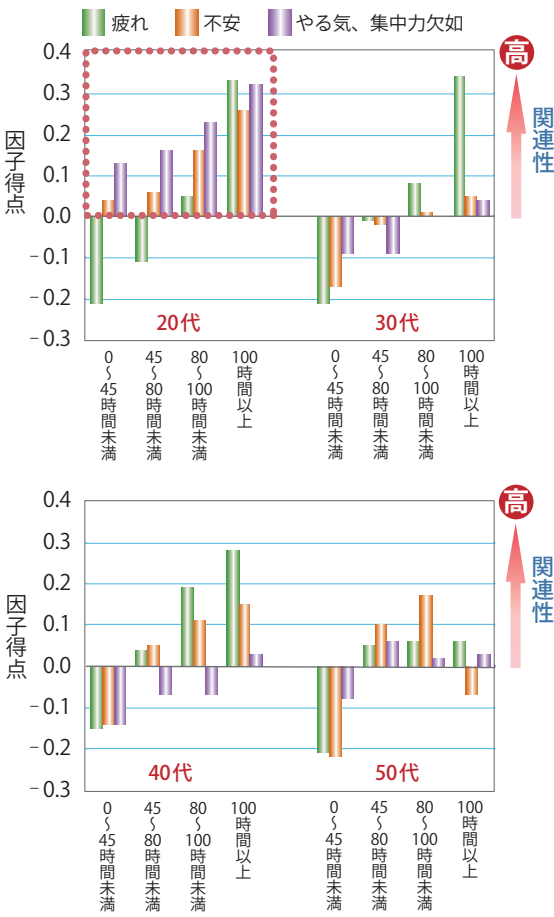


図 11 ストレス分析結果

※ 図8の「最近の自覚症状」13項目を「疲れ」「不安」「やる気・集中力欠如」という3つのストレスに分類し、自覚症状と所定外労働時間との関連性を分析した。因子得点の数値が高いほど関連性が高い。

状も大きくなります。

これらから、「年代の区別なく所定外労働時間が長くなるほど疲労蓄積度が高くなる」、「20代は特に、ストレスによるメンタル不全等の健康障害を引き起こすリスクが高くなる」ことが考えられます。

疲労蓄積度を下げ健康に働き続けるためには、個人が自身の疲労蓄積やストレスに気づき、意識して休息をとることが必要です。その一方で、労使が協働して長時間労働を改善するとともに、職場では、「疲れ」や「不安」などの年代によるストレスの傾向の違いに配慮して業務を進めることも必要と考えます。

3 ストレスを解消するには

ストレスを上手に解消し、ときには専門家に相談を！

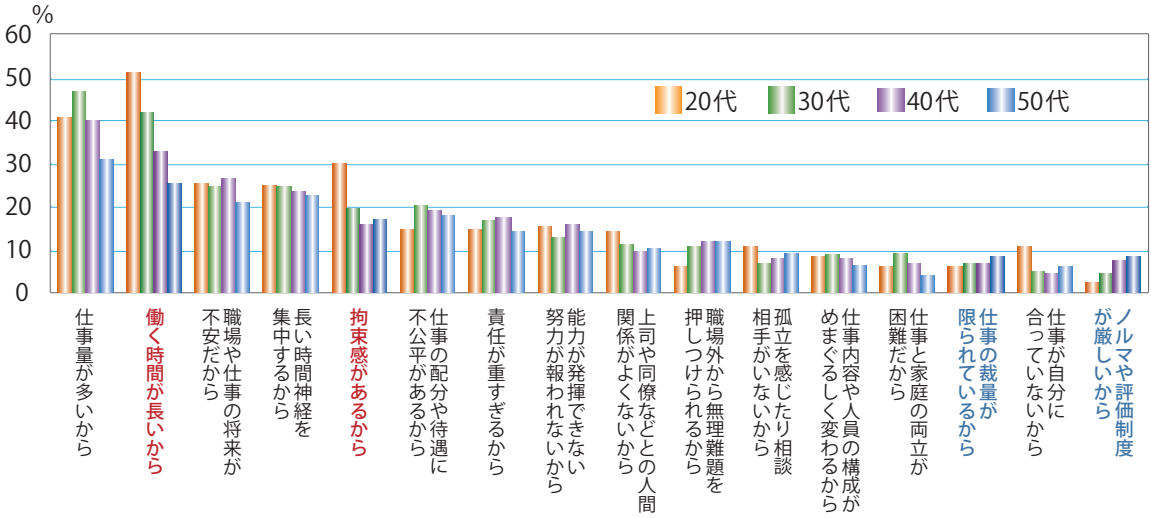


図 12 年代別 仕事上でストレスを感じる理由（あてはまるもの全て選択）

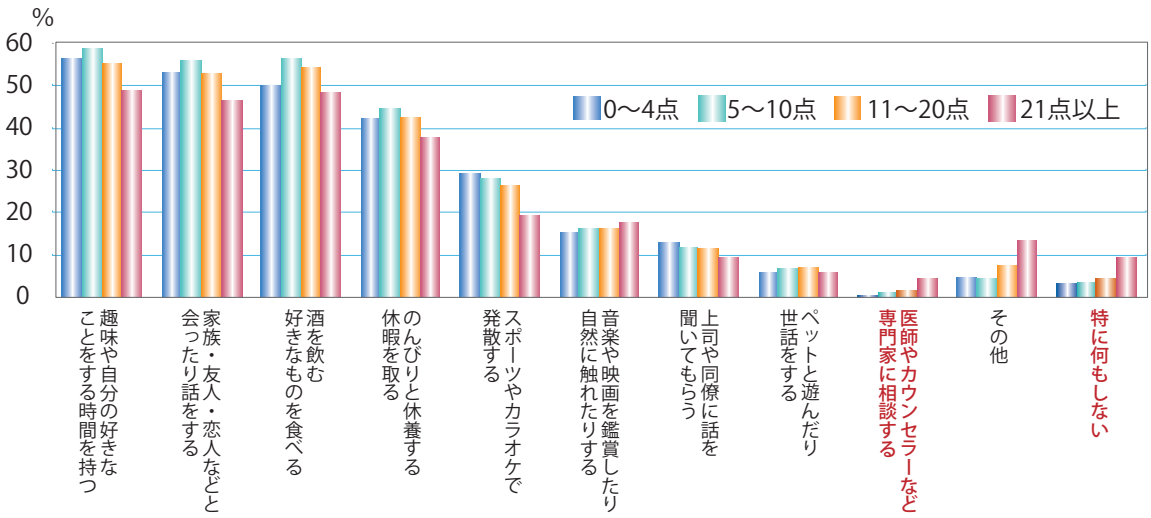


図 13 疲労蓄積度別 ストレスの対処法（あてはまるもの全て選択）

それでは、組合員が仕事上でストレスを感じる理由にはどんなものがあるのかをみてみます。図12では、年代によりストレスを感じる理由に違いがみられます。20代では「働く時間が長いから」「拘束感があるから」など、仕事時間に関連する理由が多くなっています。「仕事の裁量」「ノルマ・評価制度」では、年代が高くなるにつれて多くなっています。

疲労蓄積度別ストレスの対処法（図13）をみると、潜在的ハイリスク層（21点以上）は、疲労蓄積度が少ない人と比較して、各ストレス対処法における回答が少なく、逆に「特に何もしない」という回答が多くなっています。ストレスを解消する機会を多く持ち、ス

トレスに対処することが望めます。また、全体的に「医師や専門家に相談する」との回答は少ないことから、自ら専門家に相談する意識は薄いことが推測されます。

ストレスを感じる理由、その解消法は人それぞれです。そのことを理解したうえで、自分に合ったストレス解消法を見つけ、早めに対処していくことが大切です。また、心の健康不全は自分自身では気づきにくいという特徴があります。日頃から職場でのコミュニケーションを良くし、お互いに気づき合う環境づくりを進めるとともに、心の健康不全が疑われる場合には、早めに医師やカウンセラーなどの専門家に相談することも必要だと考えます。

休暇・休日取得がしやすい職場環境づくりを

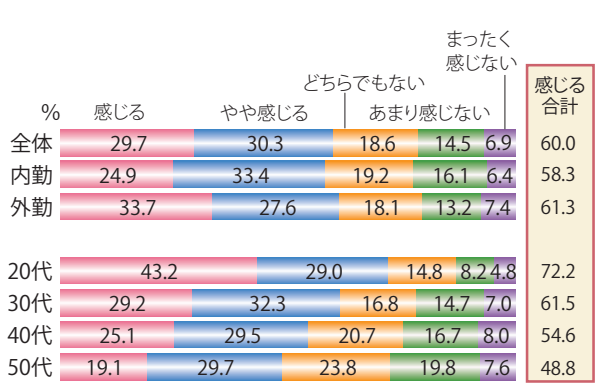


図 14 休暇・休日の取得に『ためらい』を感じるか

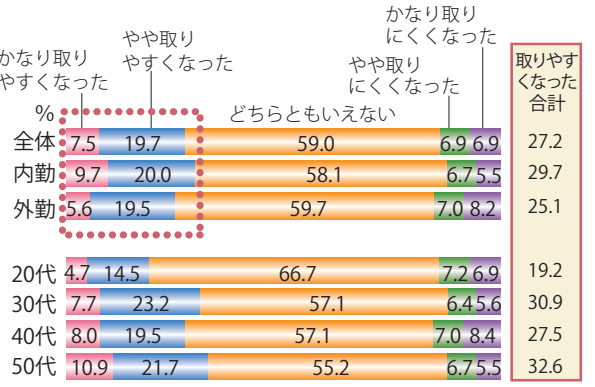


図 15 3年前と比べて休暇・休日は取りやすくなったか

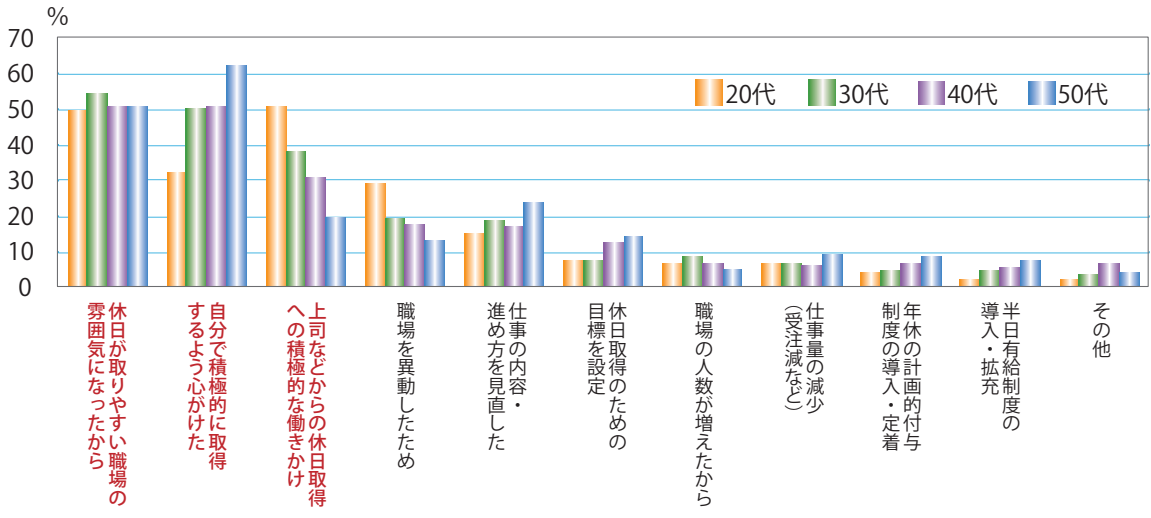


図 16 休暇・休日を取りやすくなった理由（3つ以内選択）

ストレス解消には、仕事時間以外の自由な時間が必要です。そこで、組合員の休暇・休日取得についてみてみます。

まず、組合員が休暇・休日の取得に『ためらい』を感じるか（図14）の回答をみると、若年層ほどためらいを感じている傾向にあります。

次に、3年前に比べて休暇・休日は取りやすくなったか（図15）という設問では、「取りやすくなった」と答えた割合が約3割となり、「取りにくくなった」割合を上回っています。

休暇・休日を取りやすくなった理由（図16）では、全年代で「職場の雰囲気」が多くあげられています。

年代別の傾向からは、年代が上がるにつれて「自分で取得するようになった」が多くなる一方、若年層ほど「上司からの積極的な働きかけ」が多いことから、若年層の休暇・休日取得向上には、職場全体でのフォローが必要ながうかがえます。

休暇・休日を取得し、蓄積した疲労・ストレスを解消するためには、休みやすい職場環境づくりが大切です。また、年代による休暇・休日取得への意識の違いを考慮した、職制を通じた取り組みも不可欠です。職場全体で休暇・休日取得を推進し、皆が健康に働き続けられる職場をめざしましょう。

1 現状について

魅力を感じている人が約半数に回復

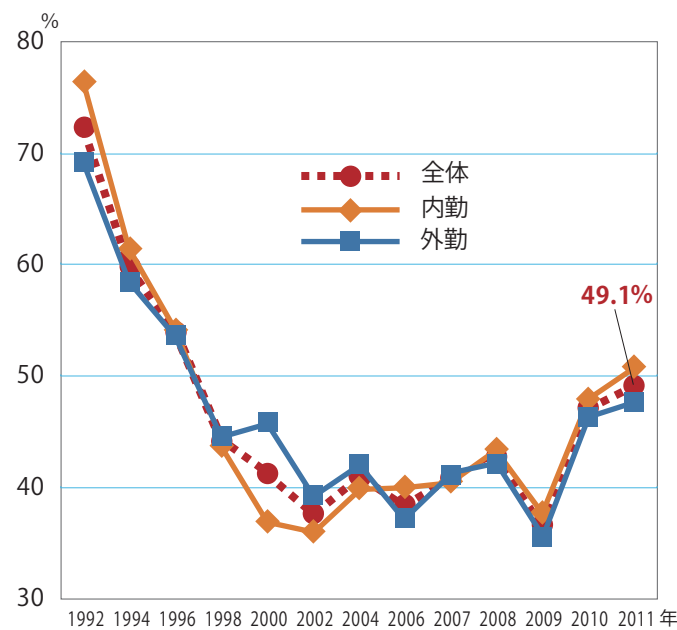


図17 内外勤別 建設産業に魅力を感じる人の割合

※魅力を感じている割合
「現在の建設産業に魅力を感じていますか」という設問に対して、「大いに魅力を感じる」と「まあ魅力を感じる」と回答した人の合計の割合

時短アンケートでは、建設産業の魅力をどう感じているかを継続して調査しています。ここでは、その現状と改善にむけた方策を分析します。

1992年に約7割に達していた「魅力を感じている割合」（図17）は、2000年以降、4割前後で推移してきました。今回の調査結果では49.1%となり、直近10年で最も高い水準となりました。今回の調査では、「魅力の感じ方は以前と変わりましたか」という設問で、建設産業の魅力の感じ方について変化した理由を調査しました（表3）。

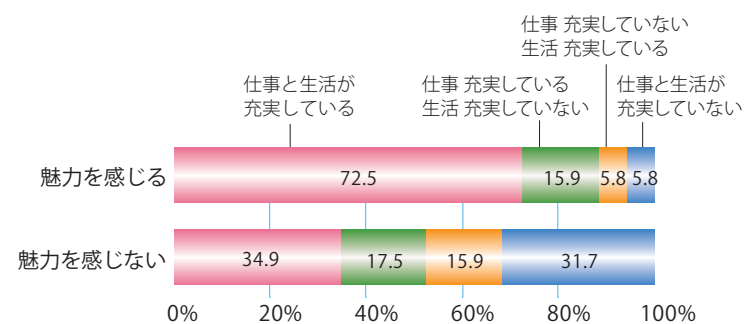
魅力を感じるようになった理由では、「社会貢献度を感じた」「責任のある仕事を任せられ、自己成長を感じやりがいを持てた」などがあげられました。魅力を感じなくなった理由では、「長時間労働」「賃金水準の低下」「ストレス過大」などがあげられています。

魅力を感じるようになった理由

- ・責任のある仕事を任せられ、自己成長を感じ、やりがいを持てたから。(20～30代)
- ・東日本大震災により社会資本の重要性を再認識し、携わっている建設業の魅力に気付いたから。(全年代)
- ・社会に対する貢献度と必要性を建設業に感じたから。(50代)

魅力を感じなくなった理由

- ・長時間労働であり、時間的余裕が無い。(全年代)
- ・業務は増えるが給与・一時金は下がるばかりだから。(全年代)
- ・精神的にもきびしく、ストレスがたまる。将来が不安である。(20代)
- ・建設産業の方向性、将来性、会社の先行きが見えない。(30～50代)
- ・休みが取れず、家族と過ごす時間がない。単身赴任等も多い。(30～40代外勤)

表3 建設産業の魅力の感じ方について
変化した理由（自由筆記）図18 建設産業の魅力の感じ方と
仕事と生活の充実度の割合

また、図18からは、建設業に魅力を感じると答えた人のなかで、仕事と生活の両方が充実している人の割合は7割を超え、仕事と生活の充実が建設産業の魅力の感じ方に大きく関係していることがわかります。

2 魅力の向上のために

「労働時間短縮」「休日取得」「賃金水準の向上」が必要

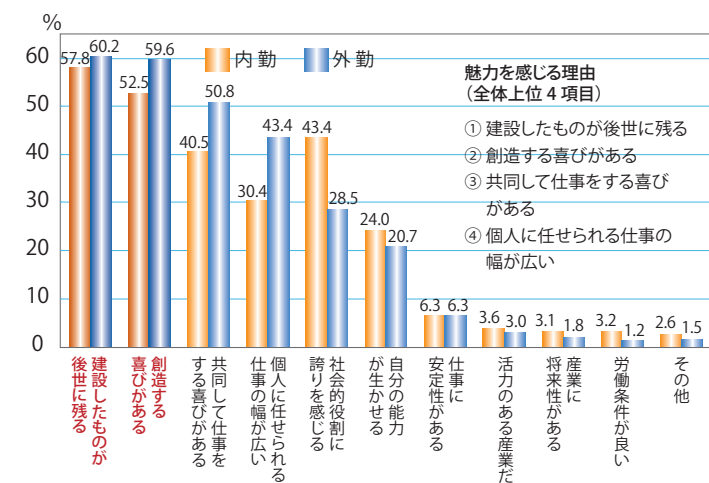


図19 内外勤別 建設産業に魅力を感じる理由

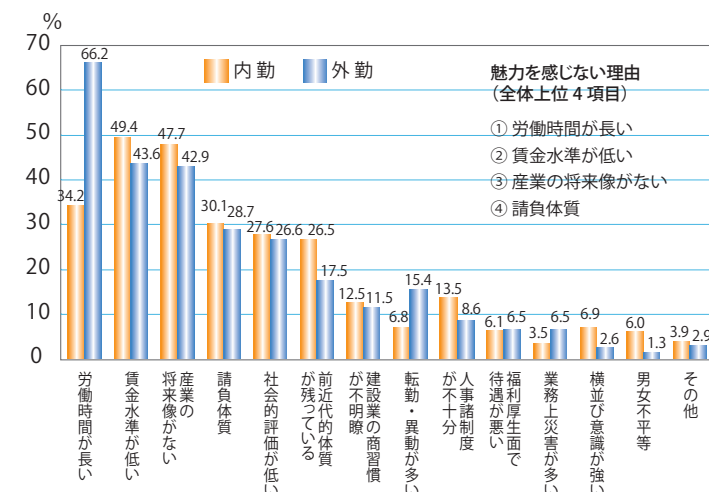


図20 内外勤別 建設産業に魅力を感じない理由

建設産業に魅力を感じている組合員の「魅力を感じる理由」（図19）の上位2項目は「建設したものが後世に残る」「創造する喜びがある」です。これは魅力を感じている組合員の約6割が理由としてあげています。建設産業の「ものづくり」は、働く組合員にとって大きな魅力になっているといえます。

魅力を向上させていくために建設産業に何が必要なのでしょう。魅力を感じていない組合員の意見（図20）からみてみます。最も多かったのは「労働時間が長い」で、魅力を感じていない組合員の半数以上がその理由にあげています。また、図21からは所定外労働時間が減少するほど、また、図22からは休日取得

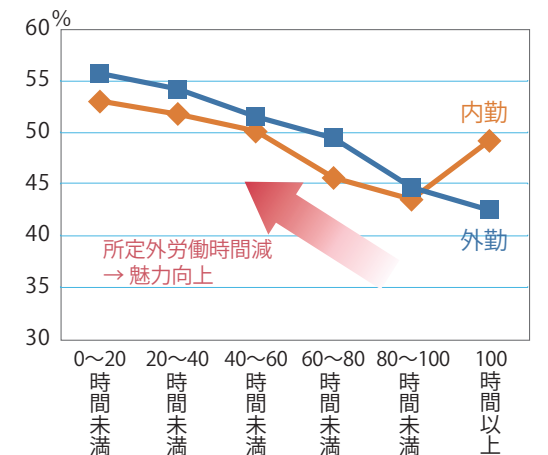


図21 所定外労働時間別 魅力を感じる割合

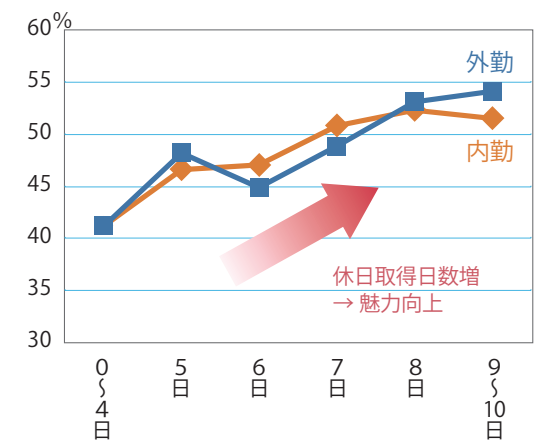


図22 休日取得日数別 魅力を感じる割合

日数が増加するにつれて、建設産業の魅力を感じる組合員が増加しています。次に多かったのは「賃金水準が低い」で、建設産業を取り巻く状況が厳しいなか、一時金を含む生活給である賃金水準の低下が、組合員の「生活」に不安を与えているのではないかと考えられます。

建設産業の魅力を向上させていくためには、長時間労働の削減、休日の取得、賃金水準の向上といった、労働条件改善の取り組みが求められています。また、社会資本整備や災害復旧などを担う建設業の重要性を、広く理解してもらうための取り組みを行うことも必要です。

3 ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて

認知度のさらなる向上から産業全体へと広めよう！

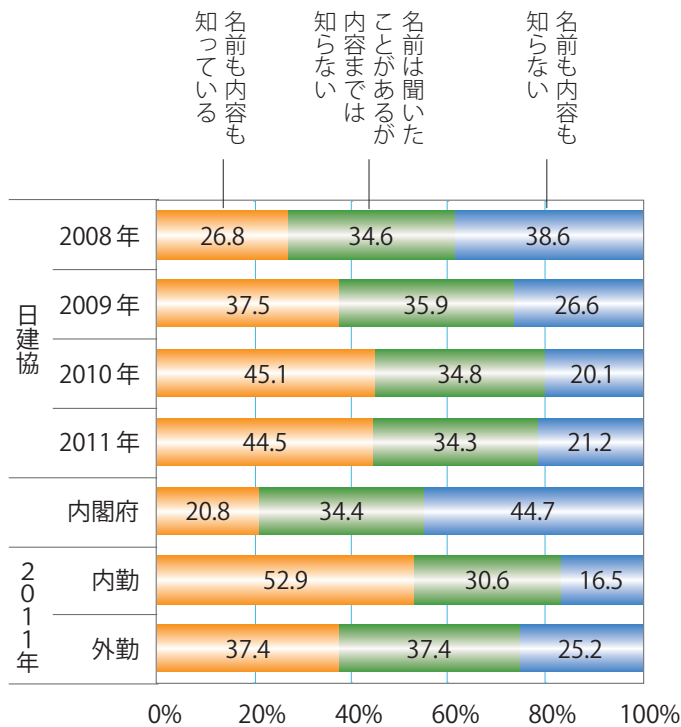


図 23 ワーク・ライフ・バランスの認知度

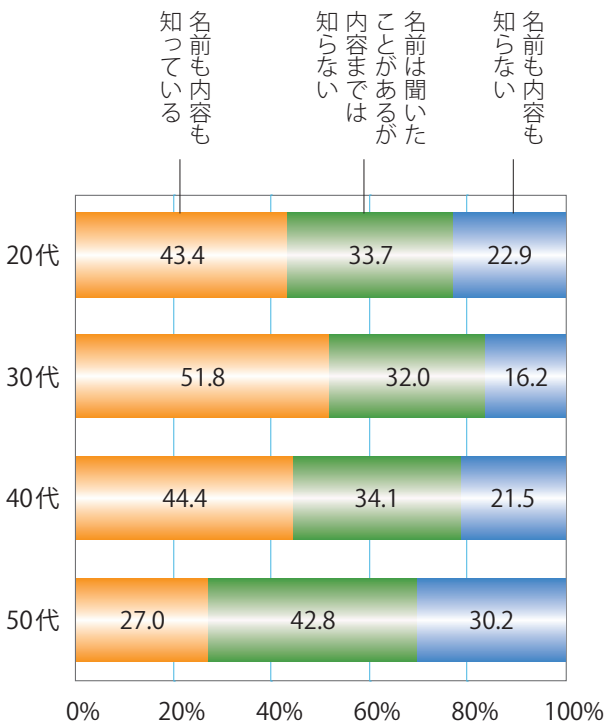


図 24 ワーク・ライフ・バランスの年代別認知度

内閣府調査
調査対象：全国 20 歳以上 60 歳未満の男女 2,500 人
調査期間：2011 年 2 月
調査方法：モニターに対するインターネット調査
調査目的：ワーク・ライフ・バランスに関する意識

「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）という言葉は広く認識されるようになりました。ここではワーク・ライフ・バランスの認知度（図23）についてアンケート結果を分析します。

2008年以降の調査から、ワーク・ライフ・バランスの認知度は徐々に定着してきており、その認識が日建協加盟組合員に浸透していることがわかります。また、内閣府調査との比較からも、日建協加盟組合員のワーク・ライフ・バランスの認知度が高いことがわかります。

組合員の認知度では、約45%が「名前も内容も知っている」と回答していますが、内外勤別でみると「名前も内容も知っている」と回答した割合は、内勤と外勤で15.5%の差となっています。

次に年代別認知度（図24）をみると「名前も内容も知っている」と回答した割合が、50代以上では3割以下であり、他の年齢層と比較して低いことがわかります。

これらのことから、所定外労働時間が長い外勤者や、職場で管理・指導的な立場である高年齢層へのさらなる広報が必要だと考えられます。

ワーク・ライフ・バランスについての認知度を上げることで、個人から職場、職場から企業、企業から産業全体へとその意識の輪を広げていき、その実現にむけた取り組みにつなげていけるものと考えます。そのためにもまず、組合員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを認識し、意識して行動していく必要があります。

4 仕事と生活の充実度について

所定外労働時間の削減でワーク・ライフ・バランスの実現を！

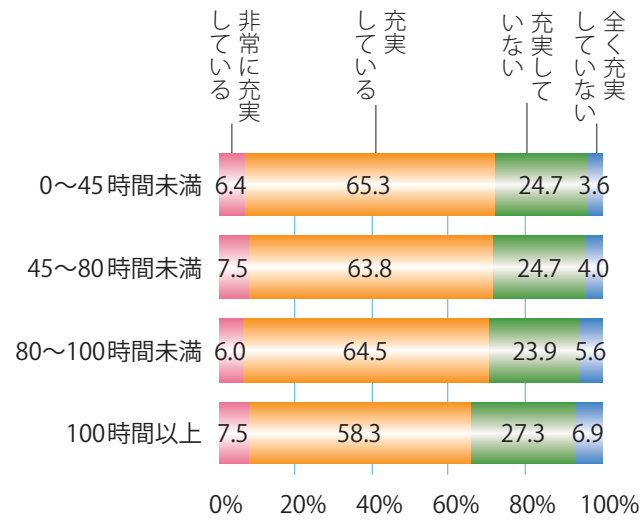


図 25 所定外労働時間別 仕事の充実度

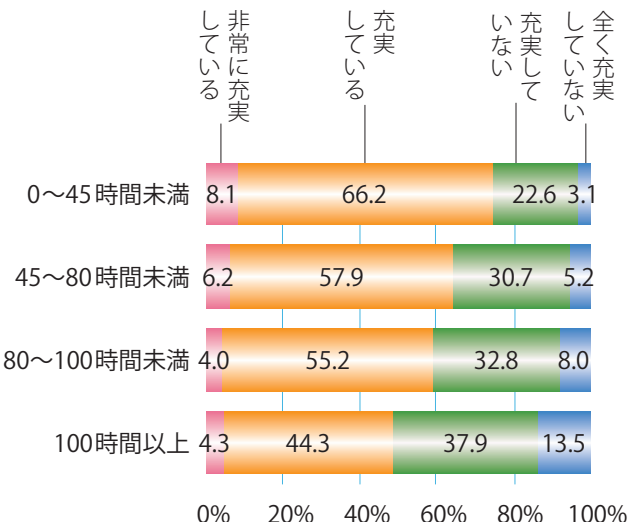


図 26 所定外労働時間別 生活の充実度

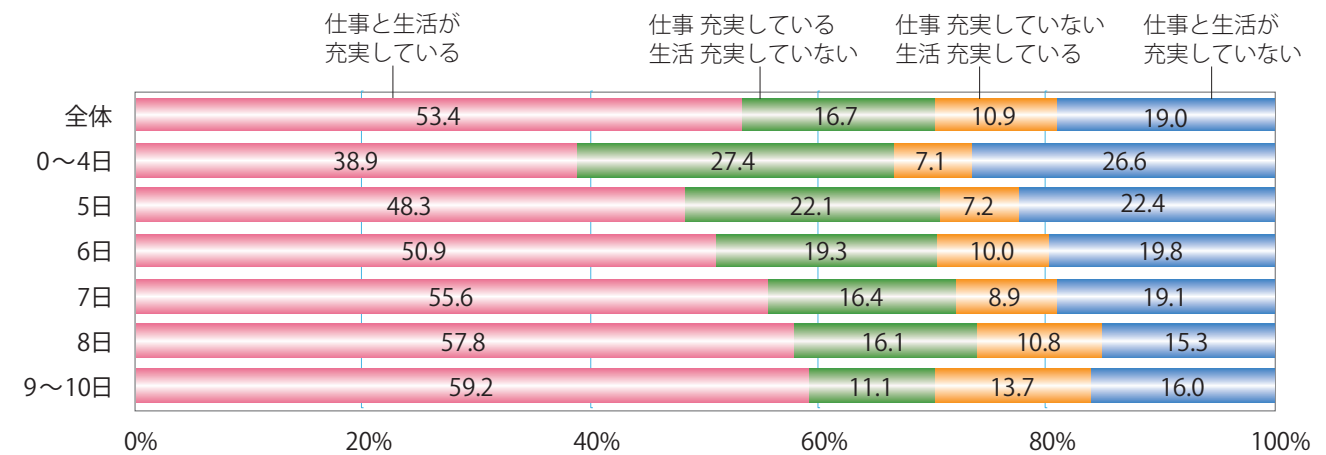


図 27 休日取得日数別 仕事と生活の充実度

ここでは、所定外労働時間別の仕事の充実度と生活の充実度の関係について、組合員はどのように感じているのかみていきます。

所定外労働時間別に仕事の充実度（図25）と生活の充実度（図26）をみると、仕事の充実度は所定外労働時間別では大きな変化はみられないものの、生活の充実度は所定外労働時間が長くなるにつれて減少する傾向にあります。

限られた1日の時間配分が、仕事時間に偏りすぎた

人ほど生活の充実が得られず、仕事の能率や集中力などに悪影響を与えることも懸念されます。

次に、休日取得日数別仕事と生活の充実度（図27）では、休日取得日数が増えるにつれて、仕事と生活が充実している人の割合が増加する傾向にあります。

以上のことから、所定外労働時間の削減や休日取得の推進を行うことで、仕事と生活の充実度が向上し、ワーク・ライフ・バランスの実現につながり、建設産業の魅力化につながることも期待できると考えられます。

1 作業所異動時休暇

異動時休暇の取得向上をめざそう

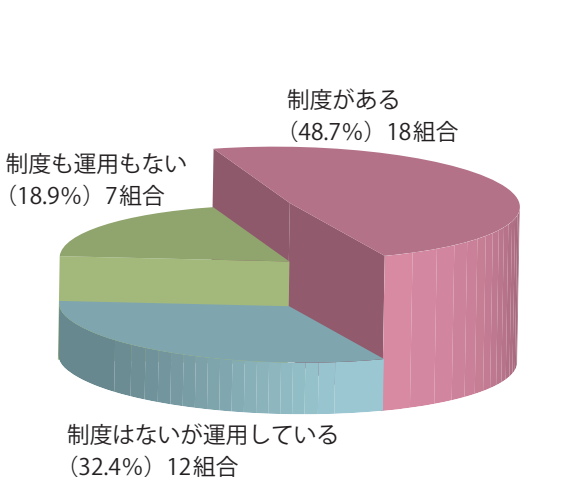


図 28 作業所異動時休暇の導入状況

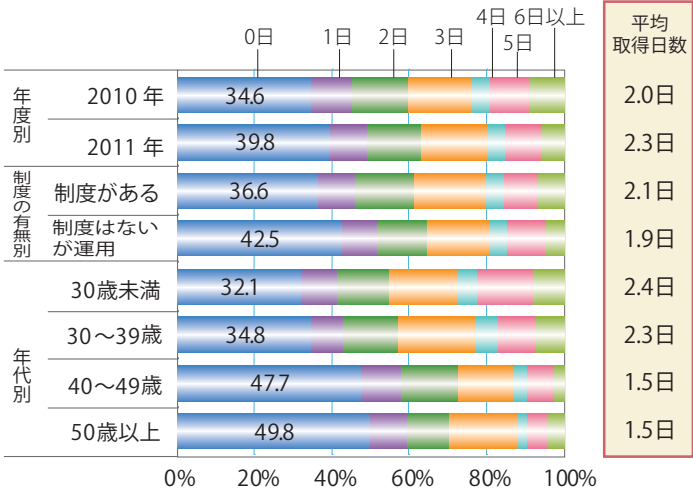


図 29 異動時休暇取得日数（年度別・制度の有無別・年齢別）
※ 土日祝日は除く

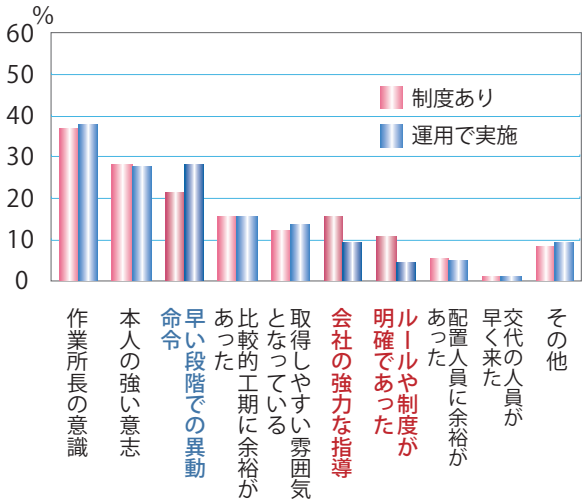


図 30 異動時休暇を取得できた理由（2 つ以内）

日建協では、外勤者にとって仕事の節目となる作業所の異動時が、休暇を取得できるチャンスととらえ、作業所異動時休暇の取得を強く推進しています。作業所異動時休暇は、現在、37加盟組合中30組合で制度化もしくは運用で導入されています（図28）。

作業所異動時休暇取得日数を年度別、制度の有無別、年代別に分けて分析しました（図29）。年度別では、作業所異動時休暇の取得率は少し低下しています。制度の有無別では、制度のあるほうが取得率が高く、平均取得日数も多いことがわかります。年代別の平均取得日数については、年代が上がるにつれて休暇取得日

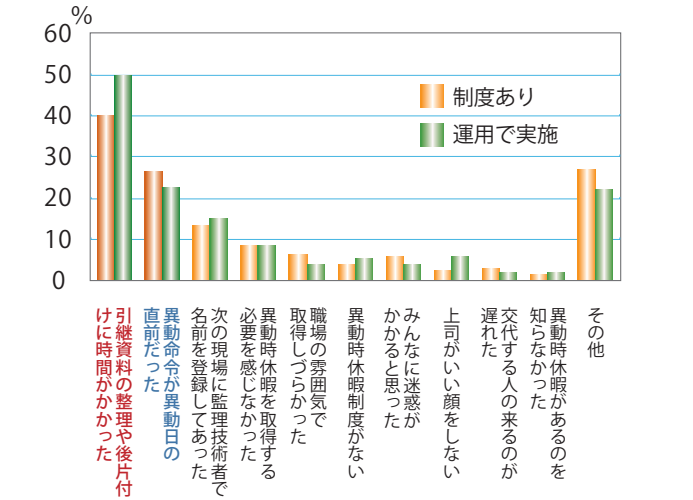


図 31 異動時休暇を取得できなかった理由（2 つ以内）

数が減少する傾向にあります。

次に作業所異動時休暇の制度ありと運用の場合を分けて、取得できた理由（図30）をみると、制度があることで「会社の強力な指導」が期待でき、「ルールや制度が明確」になるため休暇を取得しやすいことがわかります。一方では「早い段階での異動命令」は運用の方が多くことから、制度がなくても効果的な運用が休暇取得につながると言えます。「作業所長の意識」「本人の強い意志」は共通して多く、休暇取得には休む意識も大切だと言えます。

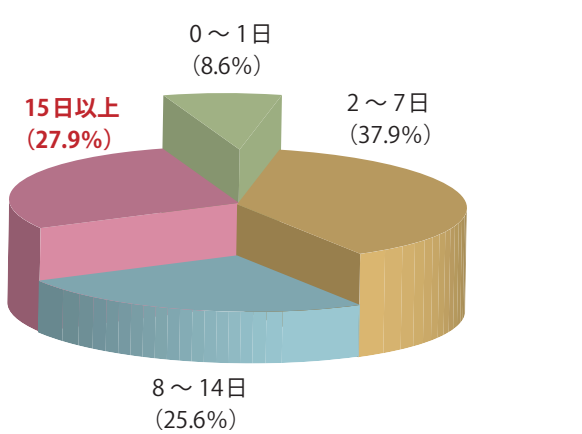


図 32 異動を知った日から何日後に異動したか

	0～1日	2～7日	8～14日	15日以上
1位	異動日の直前	資料整理後片付け	資料整理後片付け	資料整理後片付け
2位	資料整理後片付け	異動日の直前	監理技術者で名前登録	監理技術者で名前登録
3位	監理技術者で名前登録	監理技術者で名前登録	異動日の直前	必要性がない

表 4 異動までの日数別 異動時休暇を取得できなかった理由

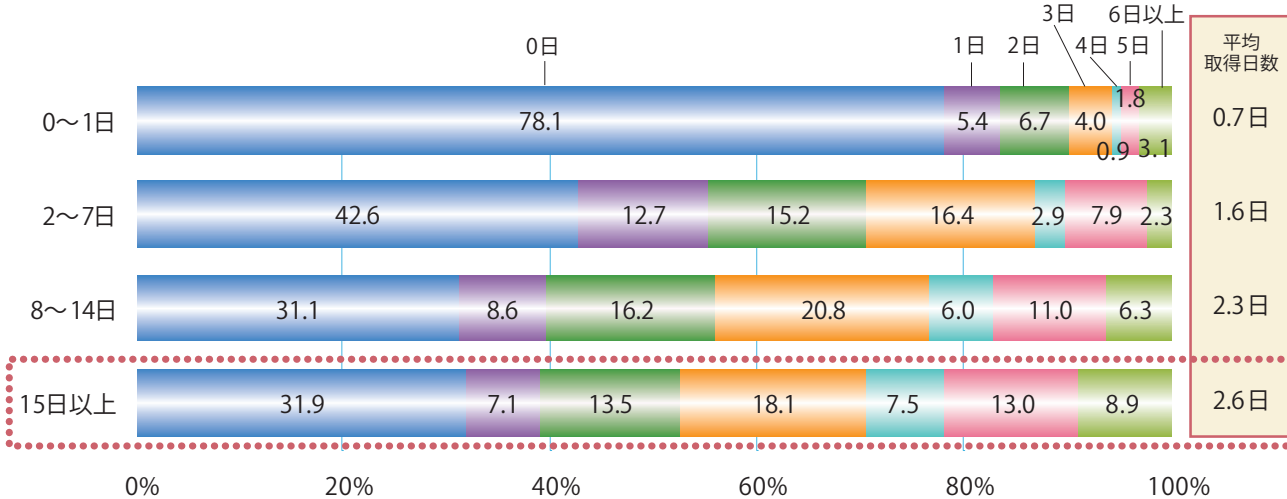


図 33 異動までの日数別 異動時休暇取得日数
※土日祝日は除く

取得できなかった理由（図31）では、制度ありの方が「引継ぎ資料の整理や後片付けに時間がかかった」が少なくなっており、制度化されることにより、休暇取得にむけて早めに準備する意識が高くなるのではないかと推測されます。制度がある場合でも「異動命令が直前だった」という声も多く、制度の効果的な活用が望まれます。

そこで、異動を知った日から何日後に異動したか（図32）をみると、異動を知らされてから15日後以上と答えた人は27.9%です。異動日までの日数別休暇取得日数（図33）では、15日以上前に異動の通知を受けた人の3割が4日以上

の休暇を取得できている一方、0～1日前の通知では、休暇取得が困難であることがわかります。また、異動までの日数別・異動時休暇を取得できなかった理由（表4）でも、1位が「異動日の直前」となっており、異動時休暇の取得には、早期の異動通知が重要であると言えます。

作業所異動時休暇の取得には、「制度」「運用」のいずれにおいても、「作業所長の意識」「本人の強い意志」が必要です。また、本人に早期に異動通知をすることが重要であり、会社の協力が不可欠です。日建協では、今後も労使協働による作業所異動時休暇の推進に取り組んでいきます。

2 統一土曜閉所運動

休むことの大切さを広め、土曜日が休める建設産業へ

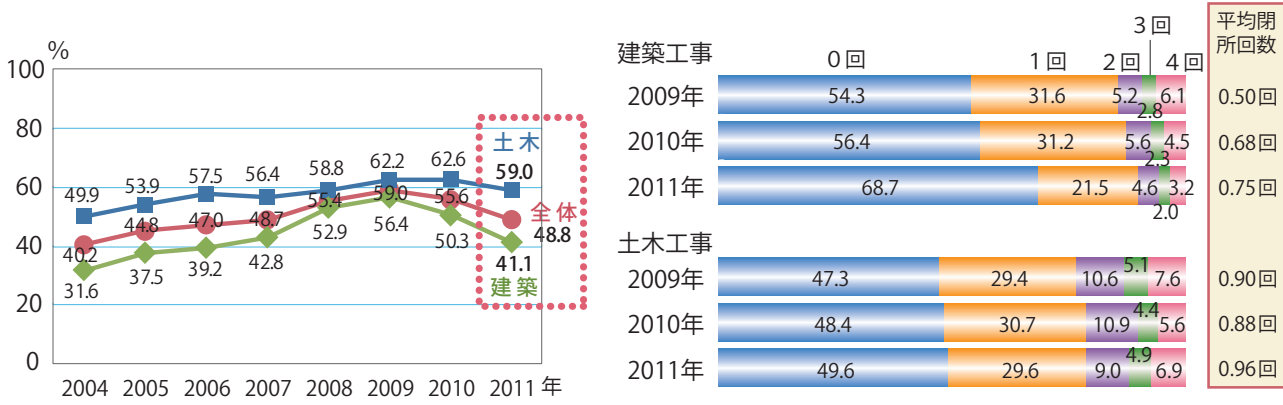


図34 土曜閉所率の推移（11月）
※ 読替えを含めた全体の閉所率

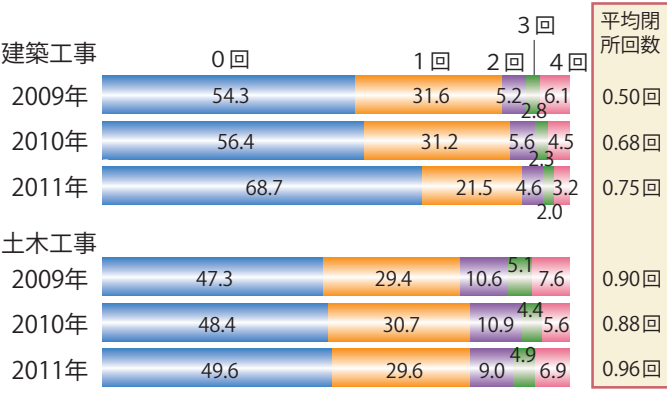


図35 工事分類別 土曜閉所回数（11月）

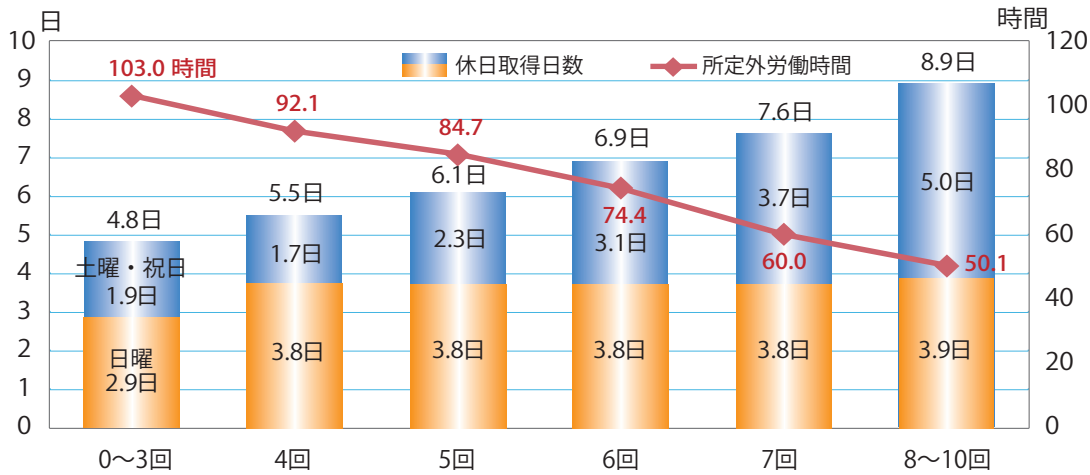


図36 作業所閉所回数別 休日取得日数と所定外労働時間（11月）

日建協では、作業所を閉所することで「心と体の休息日」を得ることと、「休むことの大切さ」に気づいてもらい、時短意識の向上つながるように「統一土曜閉所運動」に取り組んでいます。

2011年11月の運動では、全体の閉所率は昨年より低下しました（図34）。閉所率を工事分類別にみると、土木では3.6%の低下、建築は9.2%と大幅に低下しています。また、工事分類別土曜閉所回数（図35）からも、土木作業所に比べ建築作業所は閉所でできていないことがわかります。

作業所勤務者を対象とした調査から、作業所閉所回数別に11月の休日取得日数と所定外労働時間（図36）をみると、作業所閉所回数が少ない場合、個人の休日取得

日数も少なく、交代で休むにも限界があることが読み取れます。また内訳をみると、日曜日の休日取得日には比較的差が少ないことから、土曜日の休日取得が個人の休日取得日数の増加、そして所定外労働時間の抑制につながると考えられます。

日建協では、「統一土曜閉所運動」から休む意識を建設産業全体へ広めていくためにも、引き続き経営者団体、行政機関、発注者団体、建設関係団体、未加盟組合などへ運動の働きかけを行っていきます。そして、建設産業のワーク・ライフ・バランスの実現と、魅力化へむけた運動のひとつとして、今後も統一土曜閉所運動に取り組んでいきます。

アンケート基礎データ ※ 表中の人数は不明を除く

1 内外勤別構成、平均年齢

	全 体		男 性		女 性	
	2011年	2010年	2011年	2010年	2011年	2010年
回答者数 (人)	10,172	9,011	9,216	8,189	952	811
(%)			(90.6)	(91.0)	(9.4)	(9.0)
平均年齢 (歳)	38.3	38.5	38.5	38.7	37.0	36.5
外勤者数 (人)	5,541	4,777	5,479	4,728	59	45
(%)	(54.5)	(53.1)	(59.5)	(57.8)	(6.2)	(5.5)
(男女 %)			(98.9)	(99.1)	(1.1)	(0.9)
内勤者数 (人)	4,624	4,224	3,730	3,451	893	766
(%)	(45.5)	(46.9)	(40.5)	(42.2)	(93.8)	(94.5)
(男女 %)			(80.7)	(81.8)	(19.3)	(18.2)

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
2011年 (人)	10,163	691	1,570	1,019	1,885	2,740	1,183	579	496
全 体 (%)	100.0	6.8	15.4	10.0	18.5	27.0	11.6	5.7	4.9
男 性	9,210	598	1,381	898	1,738	2,554	1,066	520	455
(%)	100.0	6.5	15.0	9.8	18.9	27.7	11.6	5.6	4.9
女 性	949	92	188	120	147	185	117	59	41
(%)	100.0	9.7	19.8	12.6	15.5	19.5	12.3	6.2	4.3
外 勤	5,536	486	955	579	1,079	1,396	547	249	245
(%)	100.0	8.8	17.3	10.5	19.5	25.2	9.9	4.5	4.4
内 勤	4,620	205	612	440	805	1,343	636	328	251
(%)	100.0	4.4	13.2	9.5	17.4	29.1	13.8	7.1	5.4

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
全体 2011年 (人)	10,165	1,495	717	115	1,508	647	142	2,607	2,665	218	51
(%)	100.0	14.7	7.1	1.1	14.8	6.4	1.4	25.6	26.2	2.1	0.5
平均年齢	38.3	40.0	40.6	38.6	37.8	41.5	41.5	36.7	38.2	32.6	38.6
全体 2010年 (人)	9,001	1,429	623	104	1,339	560	169	2,306	2,223	203	45
(%)	100.0	15.9	6.9	1.2	14.9	6.2	1.9	25.6	24.7	2.3	0.5
男性 2011年 (人)	9,209	1,378	698	109	784	633	128	2,577	2,647	204	51
(%)	100.0	15.0	7.6	1.2	8.5	6.9	1.4	28.0	28.7	2.2	0.6
女性 2011年 (人)	952	117	19	6	723	14	14	27	18	14	-
(%)	100.0	12.3	2.0	0.6	75.9	1.5	1.5	2.8	1.9	1.5	-

4 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
2011 (人)	5,377	2,286	2,425	174	106	248	138
年 (%)	100.0	42.5	45.1	3.2	2.0	4.6	2.6

5 外勤工事分類別・発注者別

	合 計	公 共 工 事									民 間 工 事						個 人
		(①旧国 建土設 省交通 系)	(②旧国 運土輸 省交通 系)	③農 林水 産省	中 央 官 庁 ①②③ 以 外 の	④J R T T	独 立 以 外 の 法 人	都 道 府 県	政 令 指 定 都 市	地 方 公 共 団 体 そ の 他	(民間 道路) 公益企 業	(民間 鉄道) 公益企 業	力・間 ガ 公 ス 益 ・ 企 通 業 信 (電 等)	の民 デ イ マ ン シ ョ ン パ ー 関 係	そ の 他 民 間 企 業		
2011年(人 全体 (%)	5,352 100.0	388 7.2	99 1.8	49 0.9	198 3.7	226 4.2	237 4.4	384 7.2	200 3.7	328 6.1	252 4.7	587 11.0	310 5.8	625 11.7	1,382 25.8	87 1.6	
建築工事	2,278 100.0	32 1.4	3 0.1	2 0.1	100 4.4	15 0.7	90 4.0	54 2.4	31 1.4	125 5.5	23 1.0	84 3.7	131 5.8	564 24.8	952 41.8	72 3.2	
土木工事	2,408 100.0	346 14.4	92 3.8	44 1.8	76 3.2	178 7.4	111 4.6	302 12.5	152 6.3	163 6.8	217 9.0	371 15.4	135 5.6	18 0.7	200 8.3	3 0.1	
土木建築	173 100.0	1 0.6	2 1.2	1 0.6	10 5.8	6 3.5	5 2.9	11 6.4	10 5.8	17 9.8	2 1.2	33 19.1	13 7.5	7 4.0	53 30.6	2 1.2	
改修補修 (土木)	106 100.0	6 5.7	2 1.9	2 1.9	1 0.9	3 2.8	6 5.7	5 4.7	3 2.8	4 3.8	8 7.5	29 27.4	9 8.5	3 2.8	25 23.6	－ －	
改修補修 (建築)	247 100.0	3 1.2	－ －	－ －	7 2.8	2 0.8	12 4.9	8 3.2	1 0.4	15 6.1	1 0.4	24 9.7	15 6.1	27 10.9	125 50.6	7 2.8	
その他	133 100.0	－ －	－ －	－ －	2 1.5	22 16.5	11 8.3	4 3.0	2 1.5	4 3.0	1 0.8	46 34.6	7 5.3	6 4.5	25 18.8	3 2.3	
官公庁、 民間別	5,352 100.0	734 13.7				463 8.7		912 17.0			3243 60.6						

6 内外勤別・職種別 1 1 月時短アンケート結果

		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 所定外 労働時間 平均	1年間の 年休取得 日数平均	現在の総 実労働時 間を長い と感じて いる割合	休暇・休日 を取得する ことにた めらいた る割合	3年前と比 べて休暇 ・休日が 取得しやす くなった割合	仕事が 充実して いる人の 割合	生活が 充実して いる人の 割合	魅力ありと 感じる割合
2011年全体		3.67 91.8	2.57 64.3	1.20 60.0	7.44 74.4	64.1	2.94	68.6	59.9	27.2	70.1	64.4	49.1
内 勤	内 勤 計	3.82 95.5	3.55 88.8	1.74 87.0	9.11 91.1	37.8	4.51	48.0	58.4	29.6	70.0	71.2	50.8
	内勤建築	3.73 93.3	3.31 82.8	1.66 83.0	8.70 87.0	49.4	4.08	61.3	57.7	29.9	72.3	67.6	51.0
	内勤土木	3.76 94.0	3.33 83.3	1.50 75.0	8.59 85.9	49.3	3.16	56.1	56.7	34.2	74.5	73.7	49.9
	技術研究	3.78 94.5	3.54 88.5	1.76 88.0	9.08 90.8	43.2	4.90	45.2	53.9	20.0	85.0	79.1	59.1
	内勤事務	3.94 98.5	3.85 96.3	1.91 95.5	9.70 97.0	22.5	6.29	34.0	59.3	28.3	65.0	72.6	51.3
	営 業	3.83 95.8	3.59 89.8	1.77 88.5	9.19 91.9	33.2	2.76	42.0	61.7	27.3	67.9	70.8	48.5
	内勤その他	3.89 97.3	3.64 91.0	1.80 90.0	9.33 93.3	34.3	5.04	43.6	52.8	36.6	75.2	76.4	52.5
外 勤	外 勤 計	3.54 88.5	1.74 43.5	0.74 37.0	6.02 60.2	86.2	1.62	86.0	61.2	25.1	70.2	58.6	47.6
	外勤建築	3.42 85.5	1.42 35.5	0.75 37.5	5.59 55.9	92.2	1.45	88.9	62.0	25.0	71.4	58.0	46.4
	外勤土木	3.64 91.0	1.95 48.8	0.68 34.0	6.27 62.7	82.4	1.65	84.6	60.3	25.8	69.6	59.4	48.0
	外勤事務	3.64 91.0	2.73 68.3	1.11 55.5	7.48 74.8	64.3	2.85	70.8	65.4	20.7	63.6	55.5	55.0
	外勤その他	3.71 92.8	2.76 69.0	1.26 63.0	7.73 77.3	71.8	4.02	70.6	47.1	13.7	65.3	60.8	54.9
2010年全体		2.61 65.3	3.71 92.8	1.25 62.5	7.57 75.7	61.2	2.99	67.8	－	－	71.3	62.1	47.1

7 外勤工事分類別・発注者別 1 1 月時短アンケート結果

		平均 配員数 (人)	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 所定外 労働時間	11月の 平日の所 定外労働 時間	作業所土 曜閉所率 平均 (%)	11月土 曜日平均 閉所回数 (回数)	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
2011年 外勤全体		8.08	1.74 43.5	3.54 88.5	0.74 37.0	6.02 60.2	86.2	52.8	18.3	0.72	4.14	36.3
工事分類別												
建築工事		7.40	1.38 34.5	3.44 86.0	0.71 35.5	5.53 55.3	94.3	57.9	12.5	0.50	3.91	28.5
土木工事		8.63	1.93 48.3	3.64 91.0	0.66 33.0	6.23 62.3	82.9	51.2	22.9	0.90	4.40	44.4
土木建築		10.04	1.58 39.5	3.55 88.8	0.63 31.5	5.76 57.6	88.2	52.8	16.6	0.65	3.84	29.2
改修補修(土木)		7.31	2.07 51.8	3.59 89.8	0.81 40.5	6.47 64.7	77.5	44.7	30.6	1.20	4.59	50.0
改修補修(建築)		5.04	1.66 41.5	3.11 77.8	0.94 47.0	5.71 57.1	83.1	48.6	21.4	0.85	4.02	32.6
そ の 他		13.53	2.93 73.3	3.69 92.3	1.50 75.0	8.12 81.2	54.9	34.3	22.9	0.92	3.70	31.8
発注者別												
公 共 工 事	国土交通省 (旧建設省系)	8.12	1.91 47.8	3.68 92.0	0.59 29.5	6.18 61.8	88.5	55.0	22.7	0.89	4.53	45.3
	国土交通省 (旧運輸省系)	6.29	2.33 58.3	3.35 83.8	0.95 47.5	6.63 66.3	80.0	49.2	44.1	1.77	5.47	55.9
	農林水産省	4.09	1.69 42.3	3.27 81.8	0.35 17.5	5.31 53.1	98.1	55.3	18.5	0.75	3.80	36.7
	上記以外の 中央官庁	6.47	1.34 33.5	3.37 84.3	0.53 26.5	5.24 52.4	93.6	55.8	13.3	0.53	3.87	25.1
	JRTT	11.39	1.93 48.3	3.72 93.0	0.79 39.5	6.44 64.4	80.1	50.6	16.1	0.63	3.74	31.2
	JRTT以外の 独立行政法人	7.72	1.76 44.0	3.54 88.5	0.67 33.5	5.97 59.7	92.6	57.0	16.1	0.63	4.13	31.8
	都道府県	7.33	1.91 47.8	3.59 89.8	0.65 32.5	6.15 61.5	85.2	51.3	22.2	0.85	4.38	45.3
	政令指定都市	6.63	1.84 46.0	3.74 93.5	0.77 38.5	6.35 63.5	76.7	50.3	23.8	0.92	4.75	46.0
	その他地方公 共団体	6.63	1.41 35.3	3.47 86.8	0.49 24.5	5.37 53.7	90.8	54.9	17.7	0.71	4.12	40.3
民 間 工 事	民間公益企業 (道路)	14.25	1.72 43.0	3.64 91.0	0.55 27.5	5.91 59.1	94.4	61.9	15.4	0.61	4.12	35.9
	民間公益企業 (鉄道)	10.04	2.26 56.5	3.64 91.0	0.93 46.5	6.83 68.3	72.3	44.5	23.9	0.94	4.11	43.0
	その他民間公 益企業	13.41	2.05 51.3	3.64 91.0	0.87 43.5	6.56 65.6	83.7	52.4	21.2	0.84	4.13	37.8
	民間マンション 関係	6.24	1.16 29.0	3.51 87.8	0.77 38.5	5.44 54.4	96.8	60.1	10.9	0.43	4.16	25.2
	その他 民間企業	6.63	1.58 39.5	3.40 85.0	0.71 35.5	5.69 56.9	87.8	52.0	16.6	0.66	3.96	33.0
	個 人	4.93	1.04 26.0	3.37 84.3	0.72 36.0	5.13 51.3	99.2	59.7	10.7	0.43	3.99	36.0
2010年 外勤全体		8.02	1.75 43.8	3.61 90.3	0.77 38.5	6.13 61.3	81.8	47.1	20.0	0.79	4.34	42.7