

# 2013 時短アンケートの概要

調査時報 No.266 ダイジェスト

2014年4月

日建協

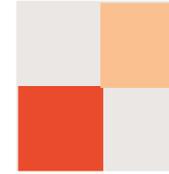
2013 時短アンケートの概要

2014.4



日本建設産業職員労働組合協議会

<http://nikkenkyo.jp>



2013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、41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、継続して建設産業で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、所定外労働時間を減らす方法や、どうすれば土曜日を休めるかなどの設問を設け、その特徴や傾向を分析しました。

日建協では、建設産業で働く私たちの「心と体の健康」と「ワーク・ライフ・バランスの実現」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。また、この取り組みは、企業にとっても「生産性の向上」や「優秀な人材の確保」などの効果が期待できることから、労使で協力して取り組むべき大きな課題といえます。

加盟組合におかれましては、労使での時短の取り組みや制度検討時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解消にむけて、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。

2014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 福山 剛男  
政策企画局次長 登藤 高司  
政策企画局 那知 健志

※お問い合わせ先

日建協政策企画局 那知 健志  
TEL：03-5285-3870  
info@nikkenkyo.jp

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を対象に、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、本調査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。

2013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	10,391人(平均年齢 39.4歳)
(うち外勤)	5,749人(男性組合員 5,682人 女性組合員 67人)
(うち内勤)	4,617人(男性組合員 3,699人 女性組合員 918人)

I 労働時間の現状

- 1. 所定外労働時間の現状 ..... 1
- 2. 外勤者の平日・休日所定外労働時間について ..... 3

II 仕事と健康・ストレス

- 1. 健康に対する不安 ..... 5
- 2. 組合員のストレスについて ..... 6

III 建設産業の魅力

- 1. 建設産業に対する魅力の感じ方について ..... 7
- 2. ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて ..... 9
- 3. 仕事と生活の充実度について ..... 10

IV 時短推進活動

- 1. 統一土曜閉所運動 ..... 11
- 2. 作業所異動時休暇 ..... 13

添付資料

- アンケート基礎データ ..... 15

# I 労働時間の現状

## 1 所定外労働時間の現状

### 外勤職員の約半数が80時間以上

日建協では、組合員の労働時間の現状を把握するため、毎年11月1ヵ月間の所定外労働時間について調査を行っています。

過去10年間の推移を7つの職種別にみえます(図1)。前年に比べ、全ての職種で所定外労働時間が減少した結果となりましたが、日建協平均は63.1時間となり、依然として日建協共通目標の45時間から大きく乖離しています。特に外勤技術系では外勤建築が87.3時間、外勤土木が82.5時間を示し、長時間労働が常態化していることがわかります。

次に、職種を4つのグループに分け、所定外労働時間の分布をみえます(図2)。外勤技術系の約半数が80時間以上の所定外労働を行っています。また外勤建築・外勤土木ともに3割以上の組合員が所定外労働時間100時間以上となっています。

医学的知見では月100時間以上、もしくは2~6ヶ月間に平均で月80時間を超える時間外労働を行うと、脳・心臓疾患の危険性が高まるとされています。

外勤技術系の約半数が長時間労働による健康障害のリスクを背負ったままでは、私たち組合員にとって安心して働き続けられる状況ではありません。企業経営者としてもリスクとなり、そのような状況は早急に改善すべき問題です。長時間労働の問題は、建設産業が魅力ある産業として社会に支持され、持続的に発展していくために、労使で取り組むべき大きな課題です。

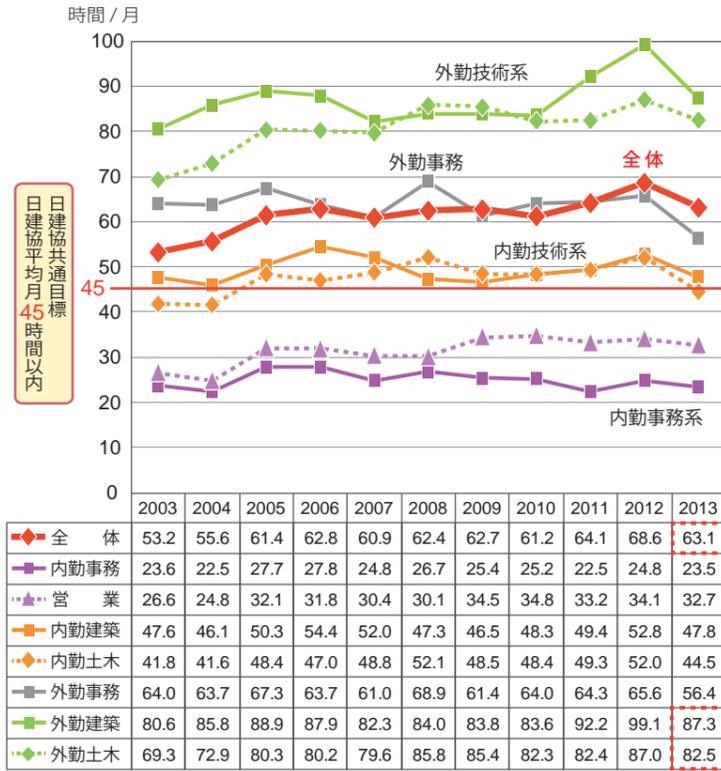


図1 所定外労働時間の推移

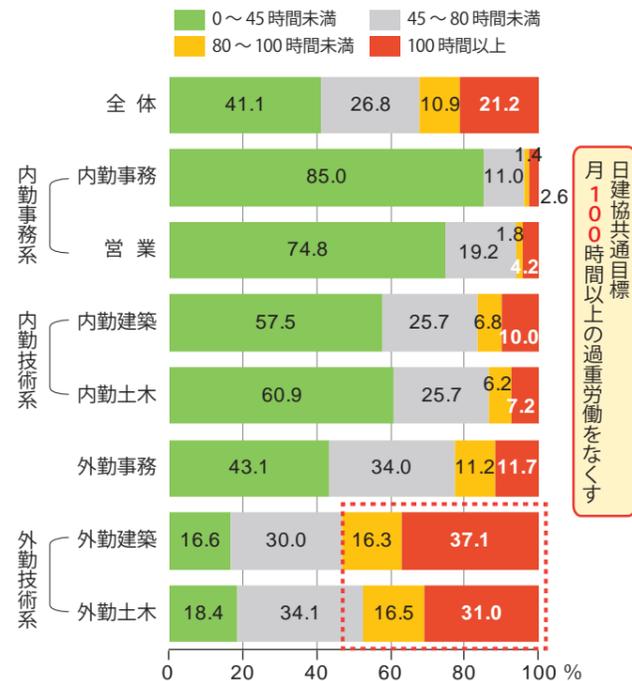


図2 所定外労働時間の分布

### 所定外労働時間の理由は「仕事量・書類」の多さ

所定外労働時間を年齢階層別にみえます(図3、図4)。内外勤ともに20代後半が最も多い傾向となっています。

所定外労働を行った理由を所定外労働時間別にみみると(図5、図6)、内外勤ともに「仕事量が多い」が最も多くなっています。また、長時間労働を行っている組合員ほど、外勤者では「工程が厳しい」、内外勤共通で「配置人員が少ない」が多くなっているのが特徴です。組合員は、仕事の絶対量が多すぎて、与えられた工程や人員では所定労働時間内に処理することは難しいと感じているようです。

書類が多いことも長時間労働の要因となっており、外勤者にとって「発注者むけ書類が多い」は、所定外労働時間の長短に関係なく長時間労働の要因としてあげられています。

今後の建設産業の担い手となる若い組合員を中心とした所定外労働時間の削減のためには、業務効率化や仕事の絶対量、求められる品質の確保に見合った適正な人員の配置が大切です。また、安心して働き続けることができる健全な建設産業の実現のためには、そこで働く者が一丸となって、行政や発注機関などに組合員の負担軽減を訴え続けることも必要だと考えます。

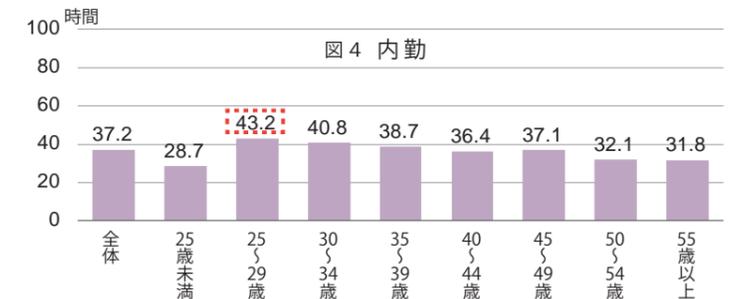
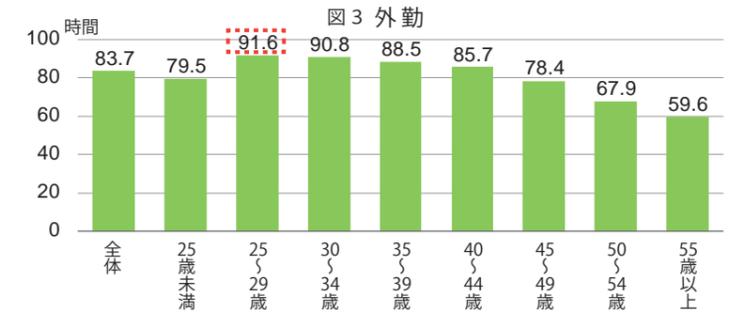


図3、図4 年齢階層別所定外労働時間

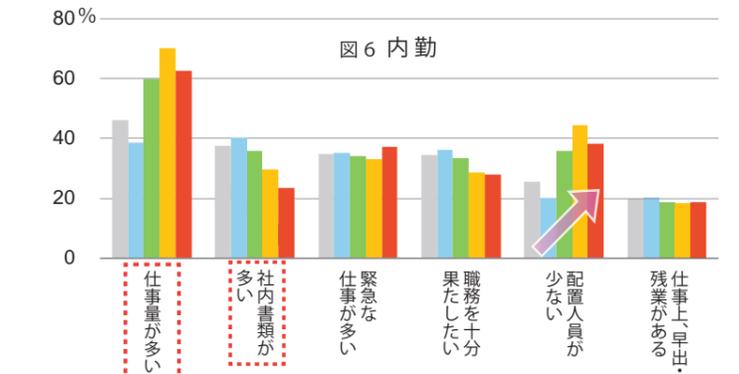
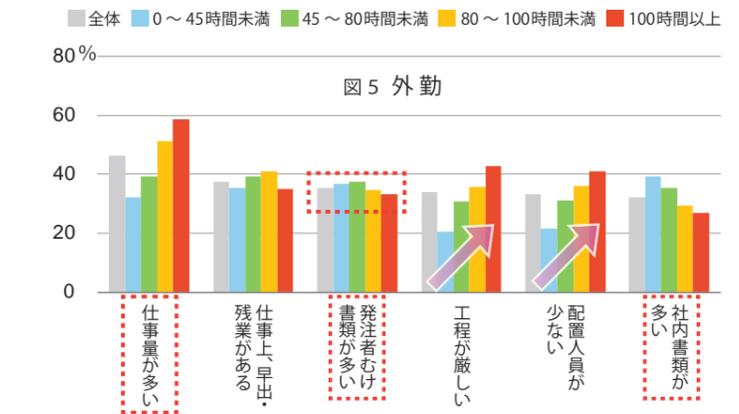


図5、図6 所定外労働時間別・所定外労働の理由 (3つ以内選択: 上位6項目)

# I 労働時間の現状

## 2 外勤者の平日・休日所定外労働時間について

### 外勤職員の所定外労働時間は平日・休日ともに高い

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7）。

これによると、日建協全体の平均63.1時間のうち、平日の労働時間は41.4時間、休日の労働時間は21.7時間です。所定外労働時間の多い外勤技術系の場合、所定外労働時間のうち平日の労働時間は外勤建築が51.5時間、外勤土木が51.0時間と、他に比べると多くなっています。また、休日の労働時間も多く、外勤技術系所定外労働時間の約4割を占めています。

休日別の取得状況では（図8）、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。

建設産業の現状をみると、受注環境の厳しさによる短工期などが要因となり、休日を取得しにくいのも実情です。現在のような厳しい環境にある建設産業では、組合員の努力だけでは問題の解消が難しい状況にあります。

よって外勤者の所定外労働時間を削減するためには、平日の所定外労働時間を減らしていく取り組みとともに、土曜日を含む休日取得推進を粘り強く継続していくことが有効です。

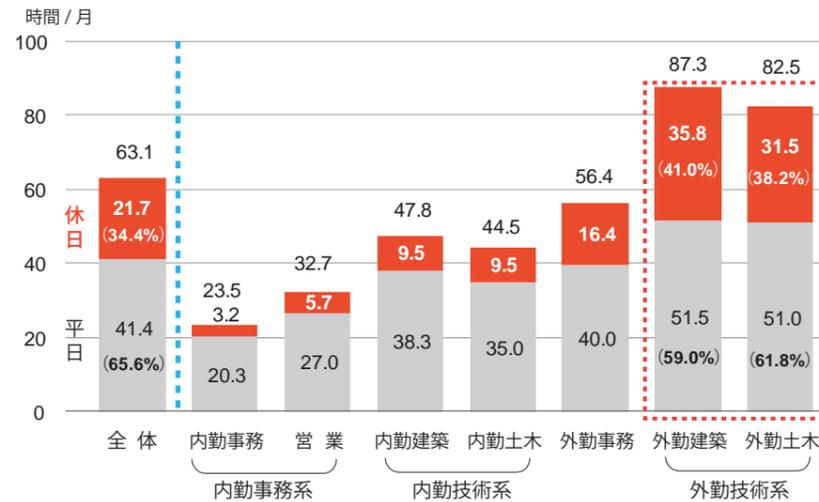


図7 平日と休日の所定外労働時間の関係

### 工夫だけでは所定外労働時間の削減は厳しい

工夫によって所定外労働時間を削減できるか聞いてみました。

土曜日の勤務についてみてみると（図9）、内勤に比べて外勤の方が「仕事を工夫しても休日を取ることは難しい」との回答が多く、外勤技術系で5割以上となっています。

また、平日の終業時刻後の勤務状況についてみてみると（図10）、内勤に比べて外勤の方が「仕事を工夫しても早く帰ることは難しい」との回答が多く、外勤技術系では4割以上となっています。

所定外労働についての感じ方を聞いたところ（図11）、外勤技術系が全体を大きく上回った項目として「生活を犠牲にしているため苦痛である」「仕事に責任を感じているが苦痛である」があげられます。建設産業の未来を考えると、外勤者が安心して、そして苦痛に感じることがないように改善していくことが大切になります。

外勤技術系でも「工夫すれば早く帰ることもできる」と感じている人が多く、自分たちで早く帰るために努力していくことも大事ですが、一方で「仕事を工夫しても早く帰ることは難しい」との回答も多いことから、組合員の自助努力だけでは所定外労働時間の削減は困難であるといえます。平日と休日の所定外労働時間削減にむけて、行政、発注者、業界団体、企業、そして私たちが共通の目標・認識をもち、問題解消にむけて取り組むことが大切です。

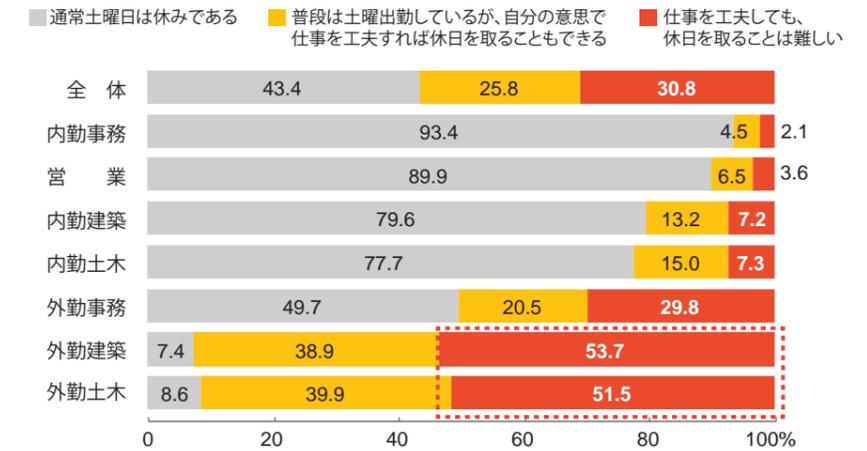


図9 土曜日の勤務についての感じ方

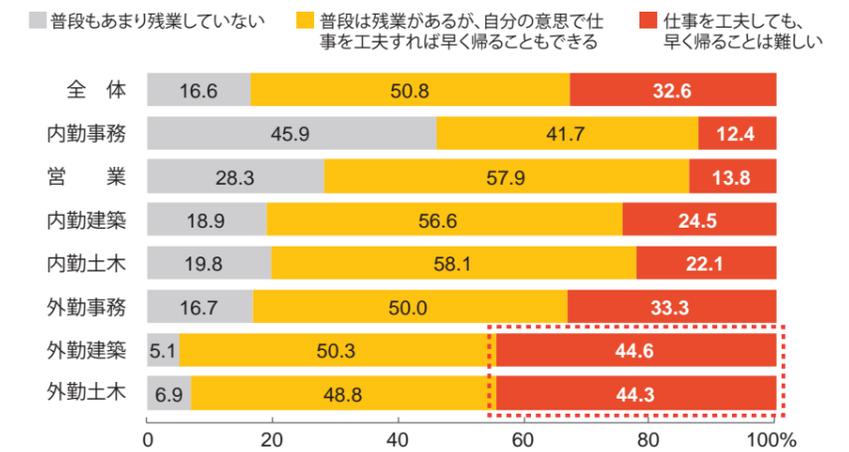


図10 平日の終業時刻後の勤務についての感じ方

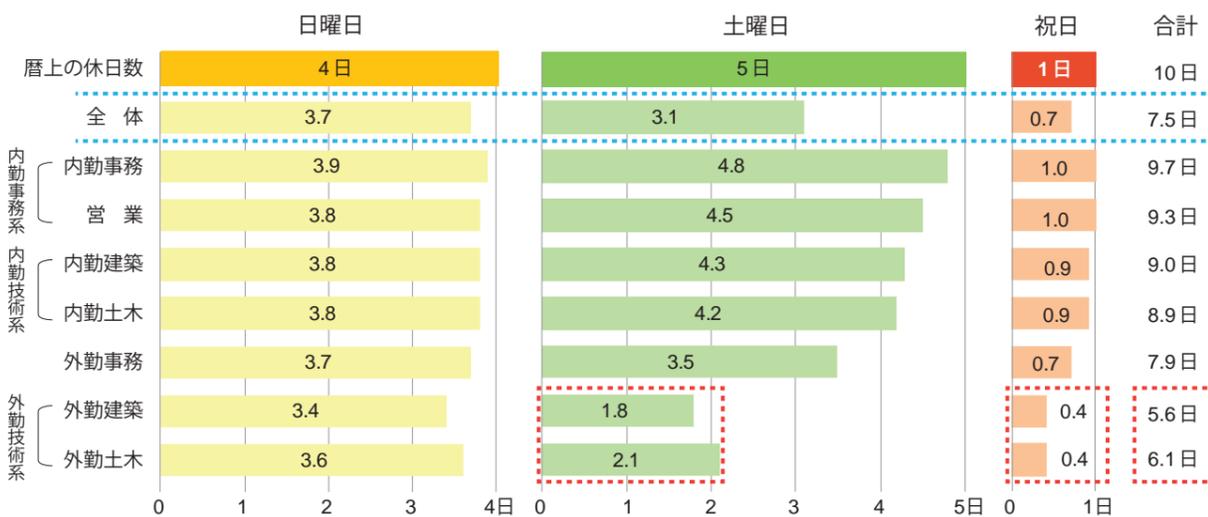


図8 休日別の取得状況 (11月)

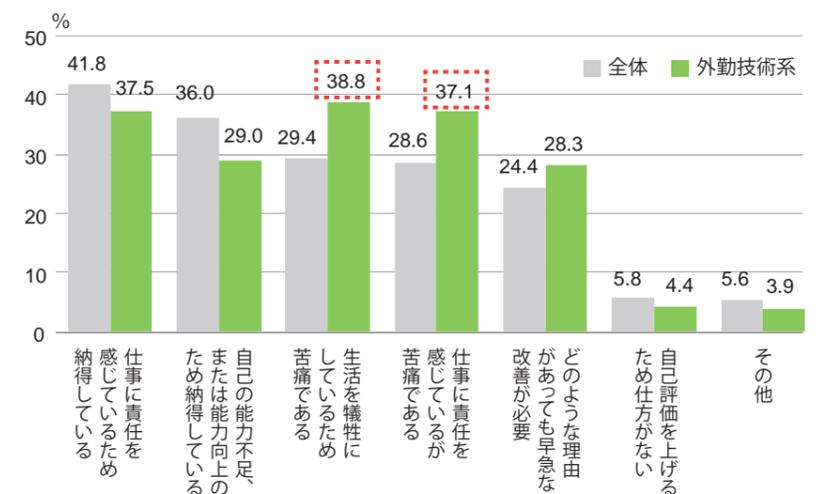


図11 所定外労働時間についての感じ方 (2つ選択)

## II 仕事と健康・ストレス

### 1 健康に対する不安

#### 健康不安の理由は「長時間労働」「責任の増大・成果主義導入によるストレス」

健康への不安の有無をみると（図12）、6割以上の方が身体的・精神的のいずれか、またはその両方に不安であると答えています。また、所定外労働時間別にみると（図13）、所定外労働時間が増加するにつれて不安を感じる割合が高くなり、100時間以上では4割以上の方が身体的・精神的の両方に不安を感じています。

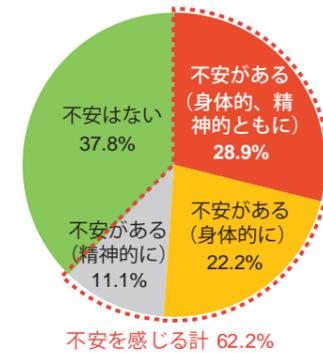


図12 健康への不安の有無

健康不安の原因では（図14）、全体的に「長時間労働のため」との回答が多く、80時間～100時間未満では7割以上、100時間以上では8割以上が不安の原因であると回答しています。また「責任の増大・成果主義導入によるストレス」が2番目に多く、仕事量が増加していくなかで、業績の向上や会社の成長、工事利益・品質の確保などに対して、より大きな成果を求められていることがストレスを感じる要因の一つであると考えられます。

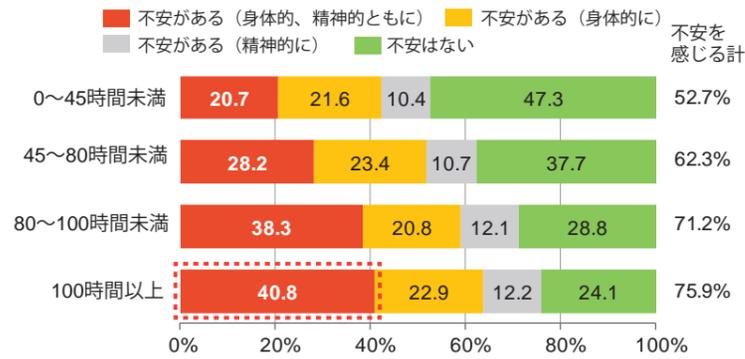


図13 所定外労働時間別 健康への不安の有無

多くの組合員は「長時間労働やストレス」を原因とする健康不安を抱えています。これを解消するためには、所定外労働時間を削減し「心と体の休息」のための時間を確保することと、過度な仕事の偏りが生じないように、適正な業務配分や人員配置、目標設定、職場環境の整備によって組合員が感じているストレスを取り除くことが有効な策だと考えます。

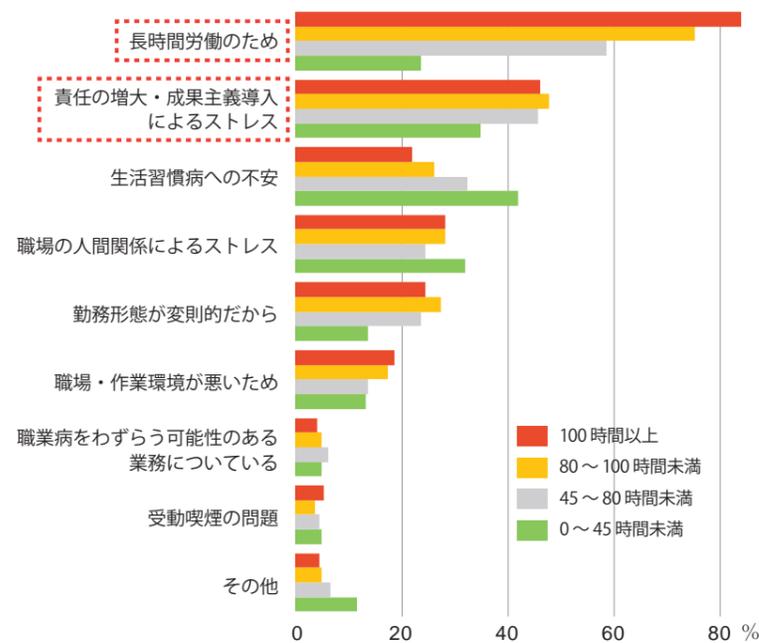


図14 所定外労働時間別 健康不安の原因（3つ以内選択）

### 2 組合員のストレスについて

#### 所定外労働時間を減らしストレスを解消しよう

仕事上でストレスを感じる人の割合をみます（図15）。全体で7割以上の方がストレスを感じるとう回答しています。職種別でストレスを感じる人の割合をみると（図16）、外勤技術系が最も多く、4人に一人が非常に感じていると回答し、やや感じているを含めると約8割がストレスを感じています。

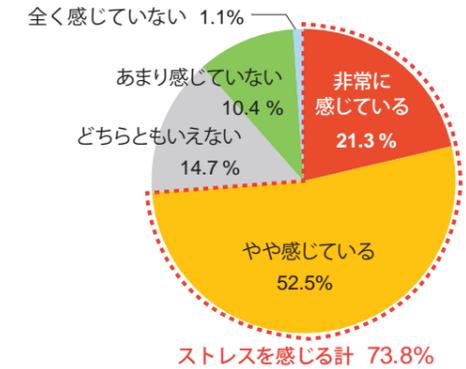


図15 仕事上でストレスを感じる人の割合

また、ストレスを感じる理由の上位10項目を所定外労働時間別にみると（図17）、45時間以上では「仕事量が多い」「働く時間が長い」との回答が多く、所定外労働時間が増えるにつれて多くのストレスを感じている様子が見えます。

このことから、「仕事量の多さ」と「労働時間の長さ」がストレスの主要な原因となり、所定外労働時間が多い外勤技術系は大きなストレスを常に背負いながら業務に臨んでいるといえます。

ストレスの蓄積は、精神的だけでなく、身体的にも組合員の健康に悪影響をおよぼします。チームワークによる業務の平準化・効率化で個人の仕事を減らし、所定外労働時間を削減することが大切です。それでも解決が難しい場合には、信頼のおける上司や産業医などに相談し、組織的な解決をこころみることも必要です。

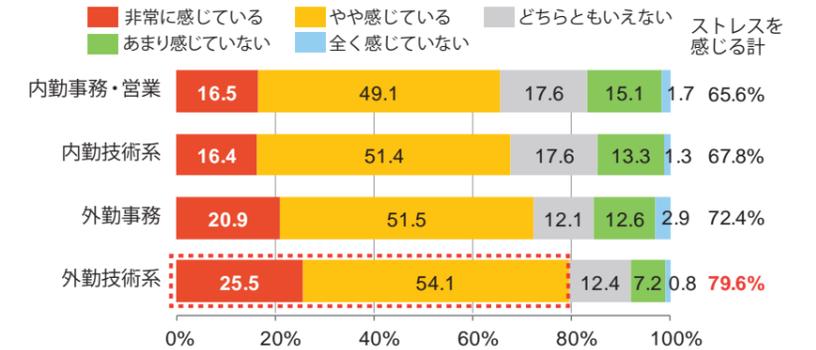


図16 職種別 仕事上でストレスを感じる人の割合

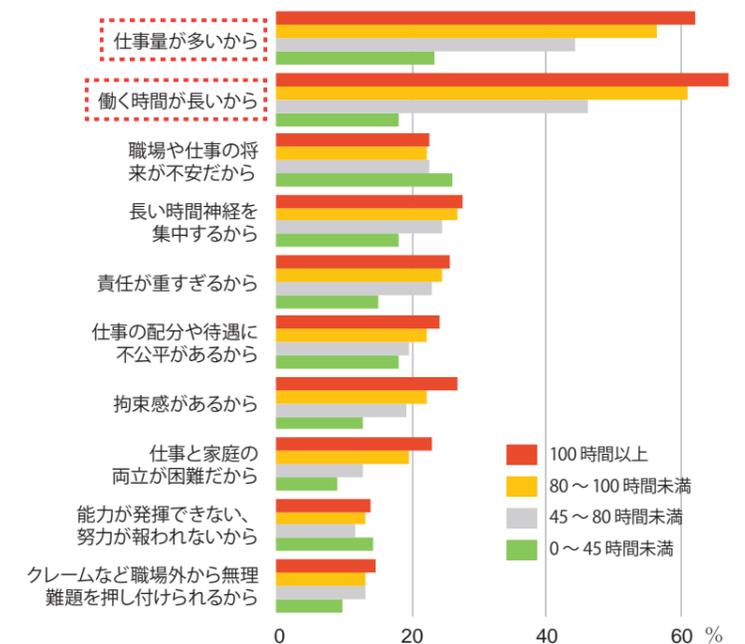
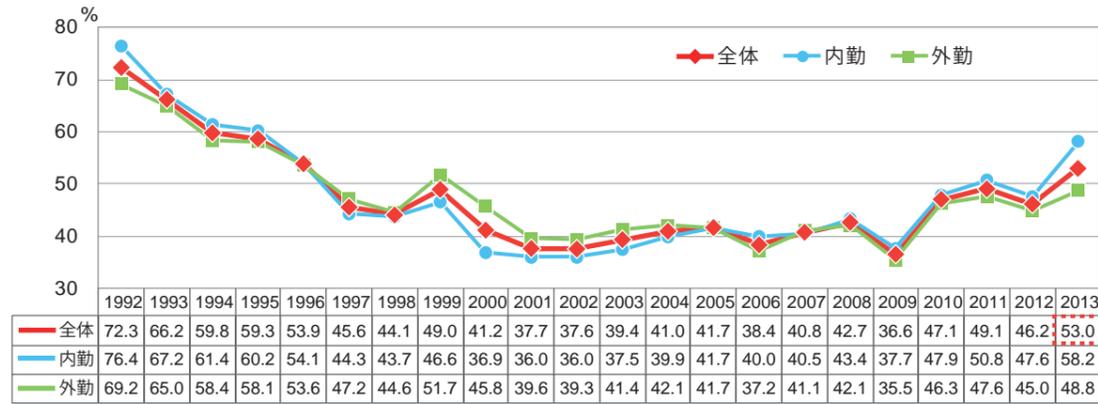


図17 所定外労働時間別 仕事上でストレスを感じる理由（21項目中上位10項目）（あてはまるもの全て選択）

### Ⅲ 建設産業の魅力

#### 1 建設産業に対する魅力の感じ方について

#### 魅力を感じる組合員は17年ぶりに5割を超える



※ 魅力を感じる割合・・・「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」と回答した組合員の合計の割合

図18 内外勤別 建設産業に魅力を感じる割合

時短アンケートでは、建設産業の魅力を感じているかを継続して調査しています。内外勤別に建設産業に魅力を感じる組合員の割合を経年でみてみます（図18）。

1992年に7割を超えていた建設産業に魅力を感じる組合員の割合は、90年代に大きく低下しましたが、近年は上昇傾向となり、今回の調査では1996年以降17年ぶりに全体で5割を超えました。

所定外労働時間別に魅力を感じる割合をみると（図19）、前年に比べて全体的に魅力を感じる割合は増えたものの、所定外労働時間が長くなるほど「魅力を感じる割合」が減り、100時間以上では前年の調査とほぼ同じ割合となっています。

年代別に建設産業に魅力を感じる割合をみると（図20）、20代が一番高くなっています。また、前年調査と比較すると、20代の魅力を感じる割合はほぼ変わりませんが、30代以降では魅力を感じる割合は上がっています。

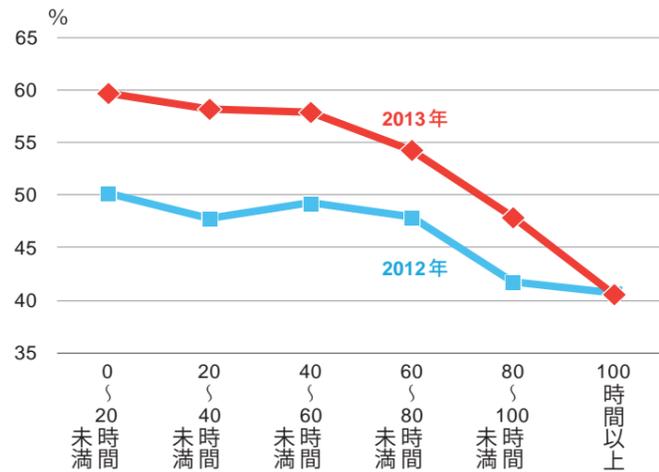


図19 所定外労働時間別 建設産業に魅力を感じる割合

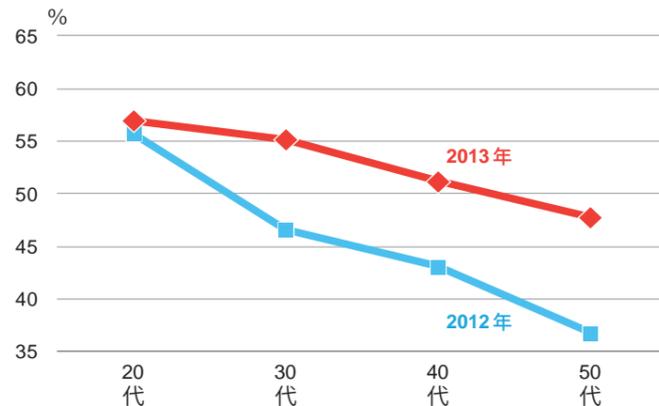


図20 年代別 建設産業に魅力を感じる割合

#### 「長時間労働」「低い賃金水準」を解消し、さらなる魅力向上へ

建設産業に魅力を感じる理由について聞いたところ（図21）、内外勤者の半数以上が「建設したものが後世に残る」「創造する喜びがある」をあげています。

建設産業に魅力を感じるようになった理由の自由筆記では（表1）、全年代で東京オリンピック開催決定など建設産業に注目が集まったことや、将来に希望がもてるようになったと感じている組合員も増えているほか、若い世代で「自分の役割や仕事の達成感」に関する理由があげられています。組合員の「ものづくり」に対する思いは強く、その強い思いを持って仕事に取り組んでいることが感じられます。

次に、建設産業に魅力を感じない理由を内外勤別にみてみます（図22）。外勤者で最も多かったのは「労働時間が長い」で、7割以上がその理由にあげています。また、内外勤ともに「賃金水準が低い」と多く回答しています。建設産業に魅力を感じなくなった理由でも（表2）、「とにかく労働時間が長い」「労働時間に見合った賃金がもらえていない」といった理由の自由筆記では、年代を問わず多くあげられています。

建設産業の魅力向上のためには、長時間労働の解消、賃金水準の向上といった労働環境の改善が早急に求められます。また、建設産業が社会資本整備や震災復興で果たす役割、積み上げてきた高度な技術を広く世の中に理解してもらうことで、組合員の「ものづくり」に対するモチベーションが上がり、建設産業の魅力向上につながっていくのではないのでしょうか。

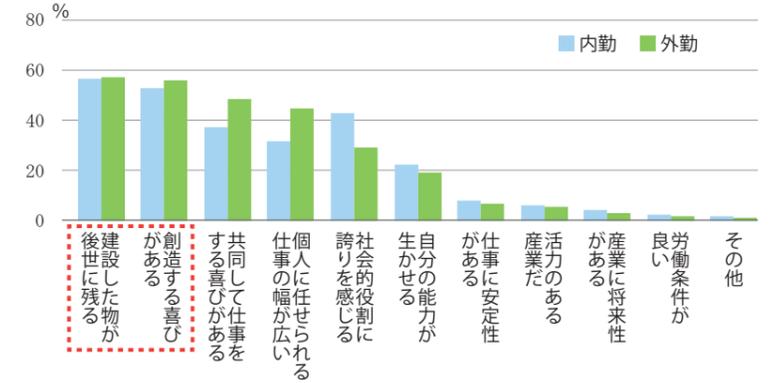


図21 内外勤別 建設産業に魅力を感じる理由（3つ選択）

- ・ 景気回復により建設産業の将来に希望がもてるようになった（全年代）
- ・ 東京オリンピックなど今後の建設産業に注目が集まった（全年代）
- ・ 経験を積むことでこなせる仕事が増えた（20～30代）
- ・ 重要な仕事を任せられることが多くなった（20～30代）
- ・ 完成時の達成感を仲間同士で共有できるようになった（30代）

表1 建設産業に魅力を感じるようになった理由（自由筆記）

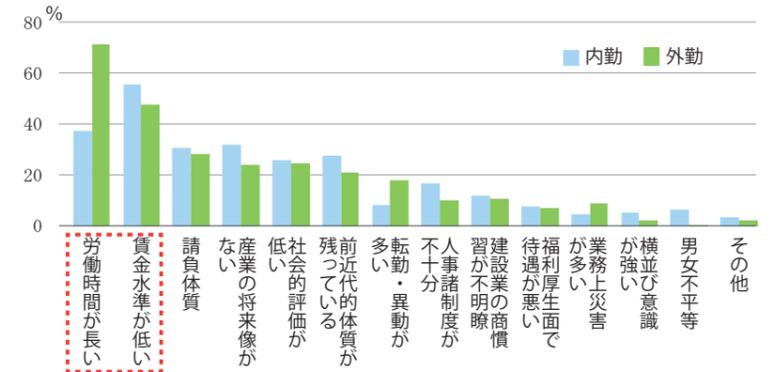


図22 内外勤別 建設産業に魅力を感じない理由（3つ選択）

- ・ とにかく労働時間が長い（全年代）
- ・ 労働時間に見合った賃金がもらえない、賃金が低い（全年代）
- ・ 建設産業の悪いイメージが目立つ（全年代）
- ・ 技能労働者をはじめ建設産業に従事する若い年代が少なく将来が不安（20～30代）
- ・ 仕事量と責任が増し「ものづくり」への魅力が薄れた（20～40代）

表2 建設産業に魅力を感じなくなった理由（自由筆記）

### Ⅲ 建設産業の魅力

## 2 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

### 認知度をさらに向上させ産業全体へひろめよう

日建協では、時短の目的の1つとして「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の実現に取り組んでいます。

ワーク・ライフ・バランスの認知度は（図23）、徐々に組合員にひろがっており、半数以上の組合員が「名前も内容も知っている」と回答しています。また、内閣府の調査との比較からも、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。しかし内勤者と外勤者では、その認知度に差があるようです。

次に、年代別と所定外労働時間別にワーク・ライフ・バランスの認知度をみると（図24）、年代別では50代の認知度が極端に低いことがわかります。また、所定外労働時間別では、長時間労働をしている組合員ほど認知度が低い傾向がみられました。

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

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、私たち一人ひとりが、仕事の生産性向上やメリハリのある働き方の実現などに自主的に取り組むことが必要です。一方で、「仕事」だけではなく、個人のライフステージに合わせて、子育てや介護、家庭生活、地域貢献、自己啓発などの時間を確保できるゆとりある「生活」を送ることもまた大切です。

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ことが重要となります。また個人の認知度を上げることで、個人から職場、職場から企業、企業から産業へと取り組みの輪がひろがっていき、ひいては建設産業におけるワーク・ライフ・バランスの実現へとつながっていくはずです。

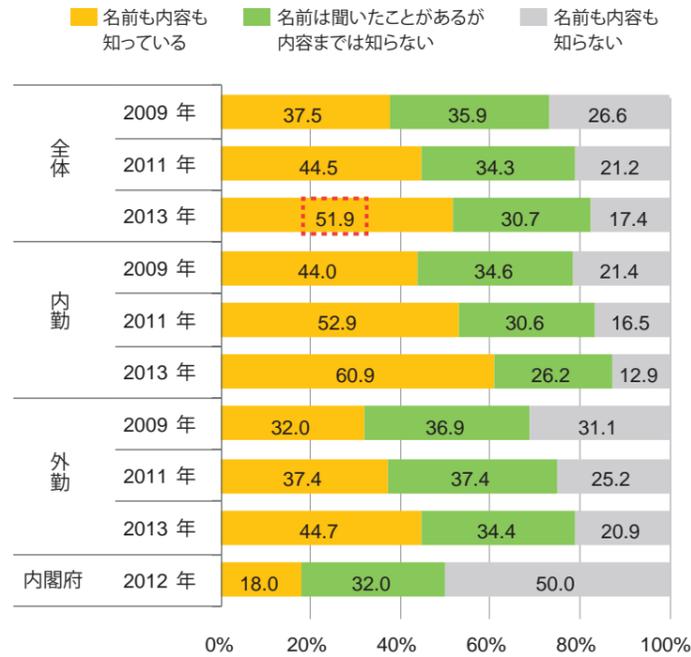


図23 ワーク・ライフ・バランスの認知度

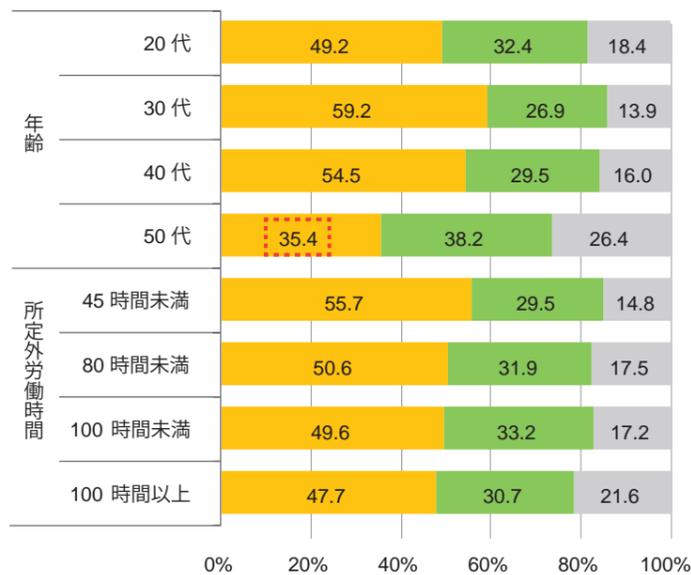


図24 年代・所定外労働時間別 ワーク・ライフ・バランスの認知度

## 3 仕事と生活の充実度について

### 所定外労働時間を削減しワーク・ライフ・バランスの実現を

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みます（図25、26）。

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、生活の充実度では所定外労働時間が長くなるにつれて、充実していると答えた人の割合が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の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では（図27）、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。

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、組合員のワーク・ライフ・バランスの実現につながり、ひいては建設産業の魅力化につながることが考えられます。

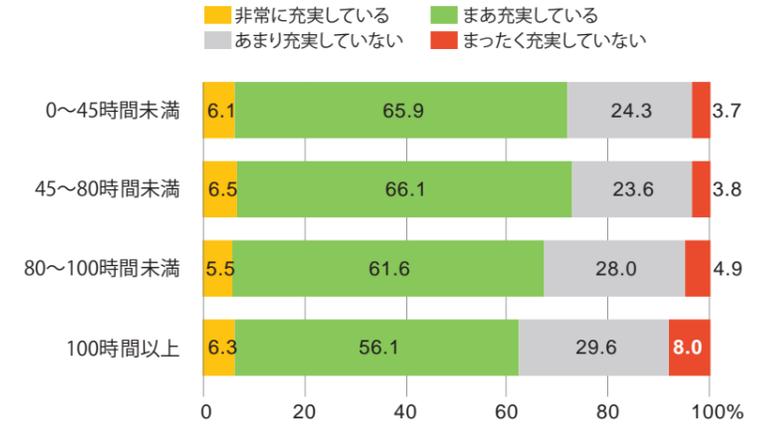


図25 所定外労働時間別 仕事の充実度

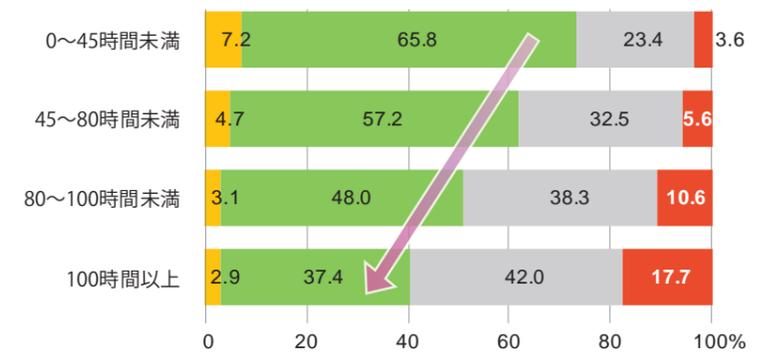


図26 所定外労働時間別 生活の充実度

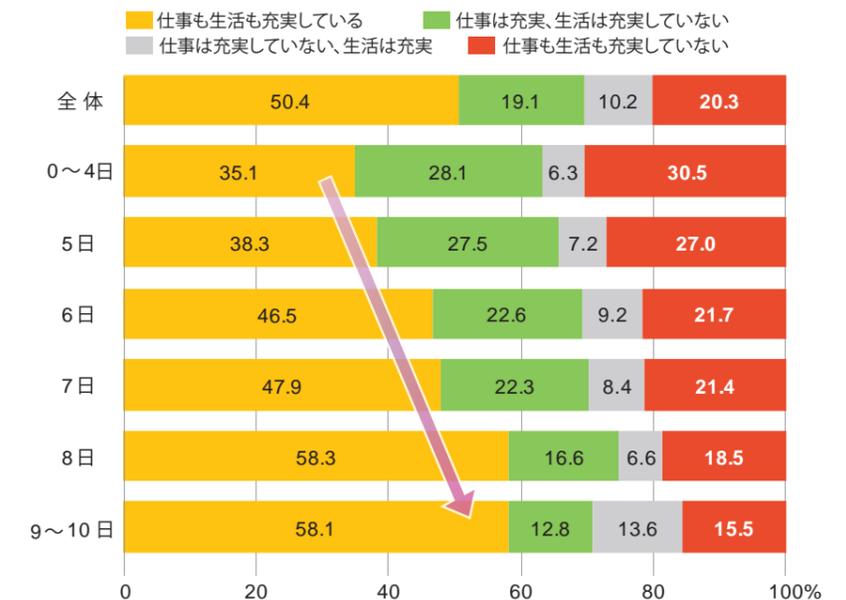


図27 休日取得日数別 仕事と生活の充実度

# IV 時短推進活動

## 1 統一土曜閉所運動

### 休むことの大切さをひろめ、土曜日を休める建設産業へ



日建協では、作業所を閉所することで心と体をリフレッシュさせ、「休むことの大切さ」に気づいてもらい、時短意識の高揚につながるよう「統一土曜閉所運動」に取り組んでいます。

2013年11月の運動では（図28）、全体の閉所率は前回を下回り46.1%で、工事別にみると、土木は51.7%で前回より5.7%と大幅に低下し、建築は41.3%となり依然として低い閉所率となっています。

11月の工事分類別土曜閉所回数をみてみると（図29）、今回調査した11月の土曜日は5日あるにもかかわらず、4日しかなかった前回と比べても建築・土木とも平均閉所回数はほとんど変わっていません。また、土曜日に1回も閉所できなかった作業所は、建築で64.8%、土木では55.0%となっています。

所定外労働時間別に統一土曜閉所実施状況をみると（図30）、45時間未満では「当日閉所した」が34.8%でしたが、所定外労働時間が増加するにつれて減少し、100時間以上では11.6%まで下がっています。また「日付の読み替えて閉所した」も同様の傾向となっています。

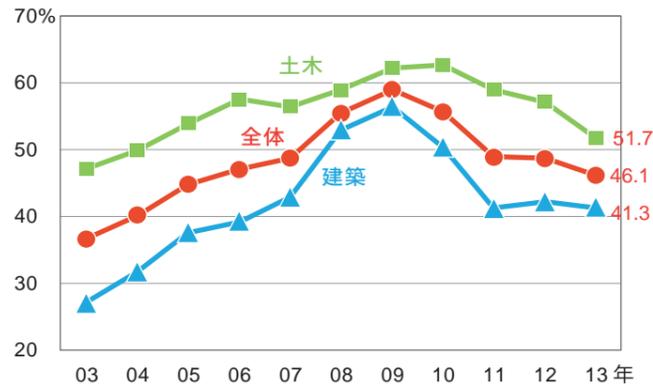


図28 統一土曜閉所率の推移 (11月)  
※ 振替を含めた全体の閉所率

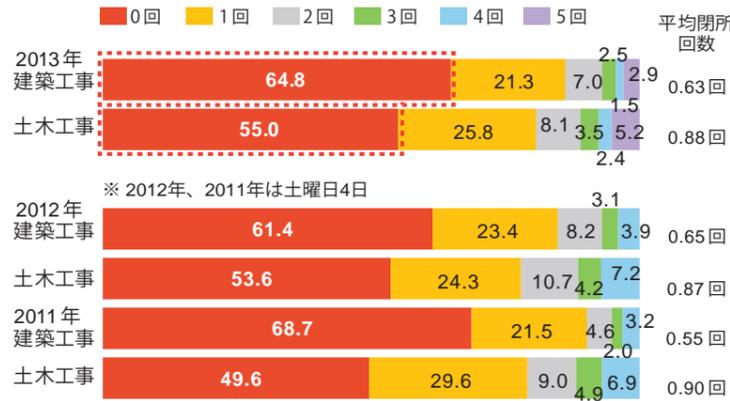


図29 工事分類別 土曜閉所回数

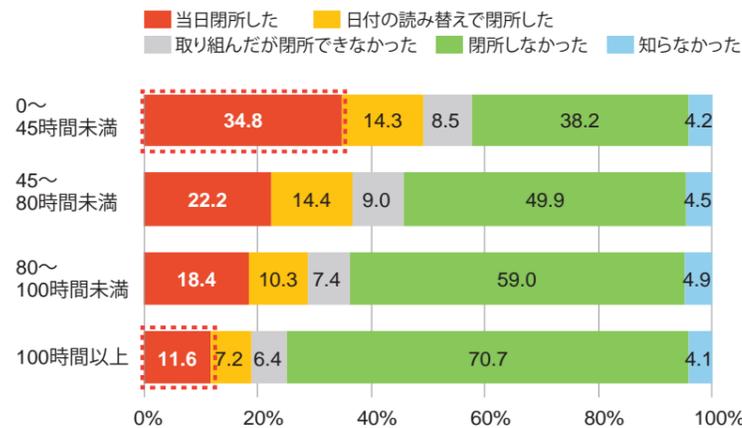


図30 所定外労働時間別 統一土曜閉所実施状況

所定外労働時間別に統一土曜閉所ができなかった理由をみてみます（図31）。「工程が厳しい」が最も多く、所定外労働時間が増えるにつれて工程が厳しいことを理由にあげる人の割合も多くなっています。

次に、所定外労働時間別に閉所できた理由をみてみます（図32）。「作業所長の土曜閉所運動参加意識が高い」が最も多く、工程に関する理由の他、「事前準備をしっかりと行った」「会社から指導された」も多くあげられています。所定外労働時間が100時間を超えている場合でも、作業所長の意識の高さにより閉所が可能となるケースもあるようです。

作業所勤務者を対象とした、作業所閉所回数別11月の個人の休日取得日数と所定外労働時間の関連性をみてみると、作業所閉所回数が少ないほど、個人の休日取得日数も少なくなっており、交代で休むことにも限界があることが読み取れます（図33）。日曜日の休日取得日数には大きな差がないことから、土曜日に閉所することで、個人の休日取得日数が増加し、所定外労働時間の短縮につながると考えられます。

統一土曜閉所率を向上するためには「適正な工期」「作業所長の閉所意識」「事前準備」「会社の指導」が必要であると思われます。

日建協では、土曜日が休める産業となるために引き続き行政、発注者、業界団体、企業、未加盟組合などへ運動の働きかけを行なっていきます。そしてこの運動の広がりが、建設産業のワーク・ライフ・バランスの実現と魅力化につながるよう、今後も取り組んでいきます。

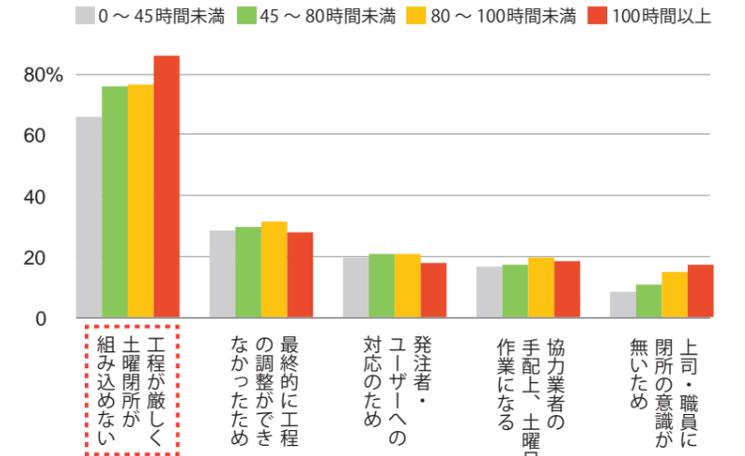


図31 所定外労働時間別 統一土曜閉所ができなかった理由 上位5項目 (3つ選択)

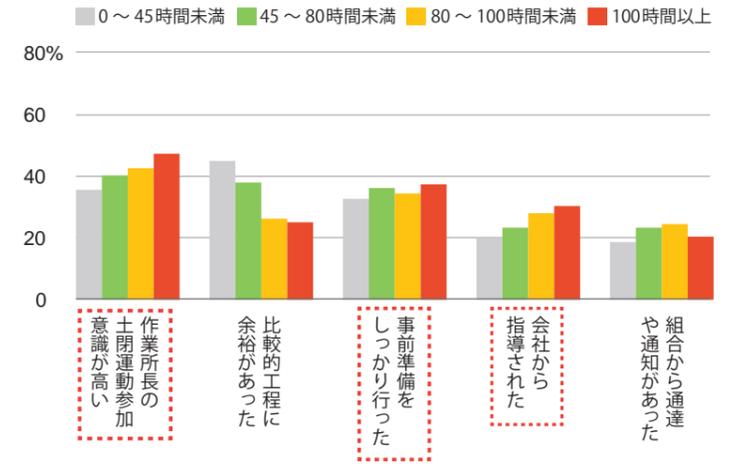


図32 所定外労働時間別 統一土曜閉所できた理由 上位5項目 (3つ選択)

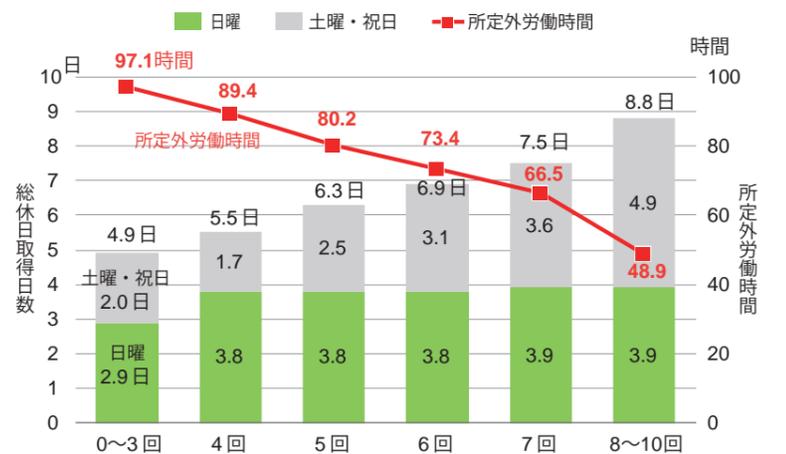


図33 作業所閉所回数別 個人の休日取得日数と所定外労働時間 (11月)

2 作業所異動時休暇

異動時休暇の取得向上をめざそう

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を、日頃なかなか取得できない休日を「取得するチャンス」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。

現在、36加盟組合中30組合で作業所異動時休暇を、制度化もしくは運用で導入しています(図34)。

作業所異動時休暇取得日数を年代別にみると(図35)、20代では1日も取得できなかった人が26.3%であるのに対し、50代では54.2%となっています。年代があがるにつれて取得日数が減少し、異動時休暇が取りづらいことがわかります。

次に作業所異動時休暇の取得日数別に取得しにくい理由をみると(図36)、「引継ぎ資料の整理や後片付けに時間がかかるから」が最も多く、次いで「異動日の直前の異動命令」があげられています。また、異動時休暇の取得に必要なものとして「早い段階での異動命令」「会社の強力な指導」が多くあげられています(図37)。

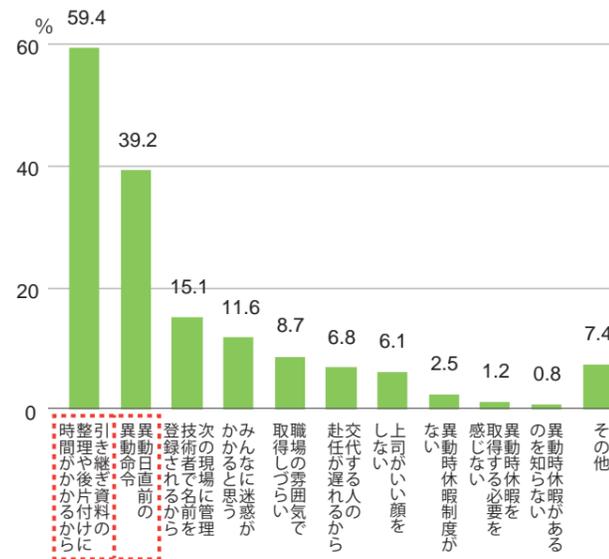


図36 異動時休暇が取得しにくい理由 (2つ以内選択)

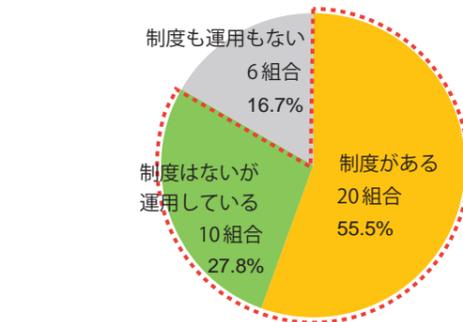


図34 作業所異動時休暇の導入状況

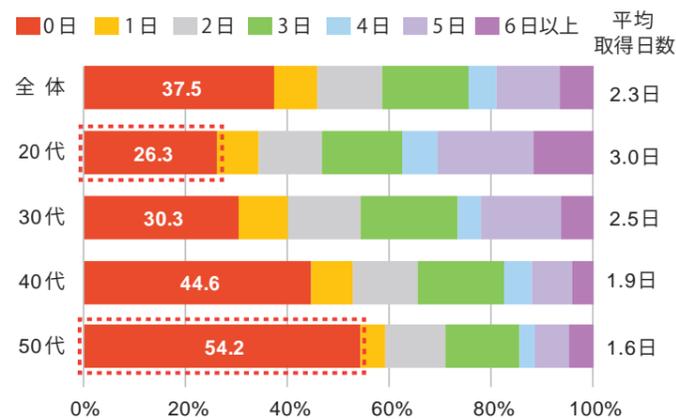


図35 年代別 異動時休暇取得日数

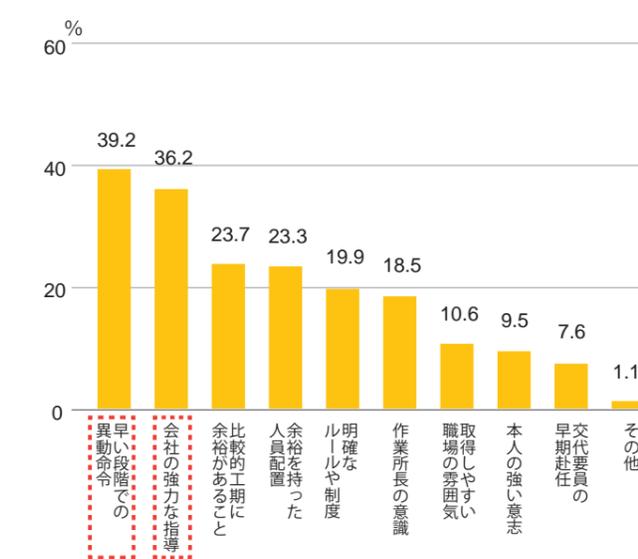


図37 異動時休暇の取得に必要なもの (2つ以内選択)

次に、異動を知った日から何日後に異動したかの問いでは、約7割の人が異動を知らされてから異動するまでの期間が14日以下でした(図38)。異動を知った時期と異動時休暇取得日数の関係をもとに(図39)、異動の事実を直前に知らされているほど休暇取得日数が少なく、早く知らされているほど休暇取得日数が多い結果となっています。

年代別の異動時休暇を取得しにくい理由では(図40)、「引継ぎ資料の整理や後片付けに時間がかかるから」「異動日の直前の異動命令」が多くあげられていることからわかるように、早期の事前通知は異動時休暇の取得し易い環境につながります。また、年代が上がるほど「次の現場に監理技術者で名前を登録されているから」との理由などで異動時休暇が取得しづらい状況があるようです。

作業所異動時休暇の取得推進のためには、会社の強力な指導のもと、作業所異動時休暇を取得しやすい環境をつくるのが大切です。まず会社が早い段階で異動の事実を知らせ、引継ぎ作業を余裕を持って終わらせるようにすることが重要となります。

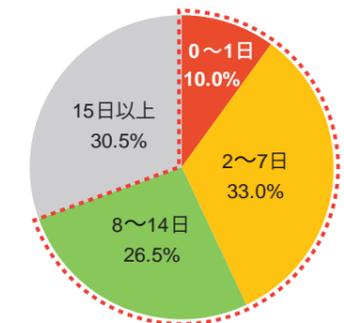


図38 異動を知った日から何日後に異動したか

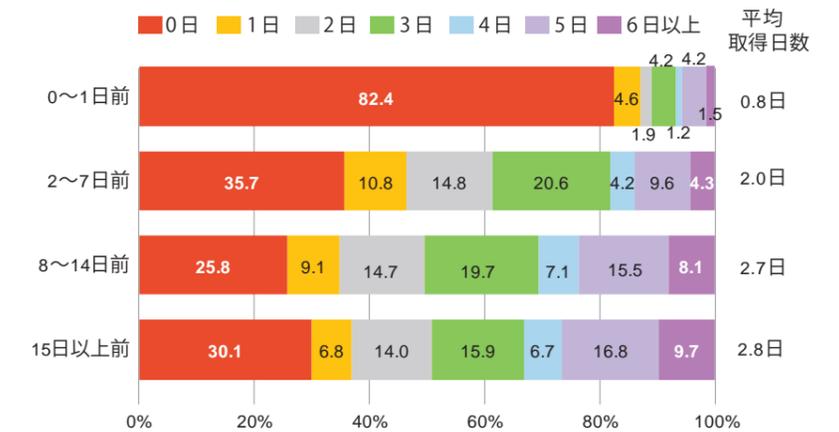


図39 異動を知った時期と異動時休暇取得日数の関係

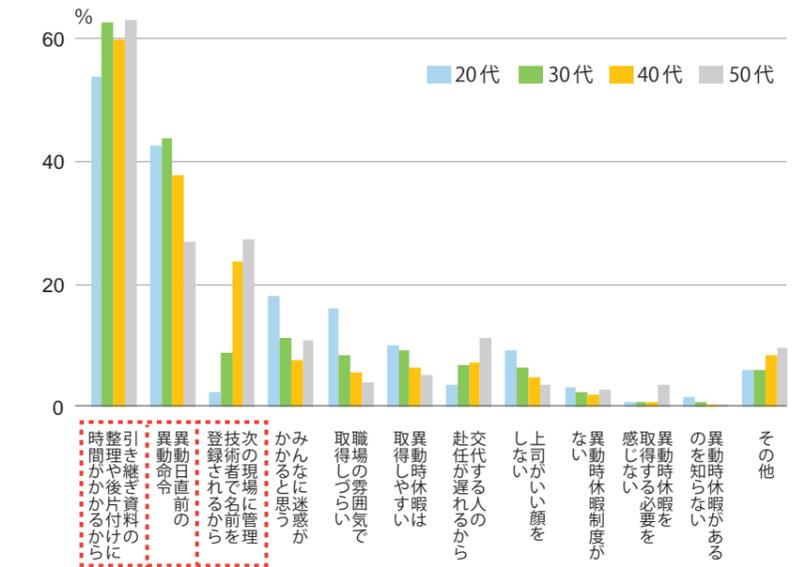


図40 年代別 異動時休暇が取得しにくい理由

添付資料：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	
	2013年	2012年	2013年	2012年	2013年	2012年
回答者数 (人)	10,391	8,595	9,386	7,813	985	780
(%)			(90.5)	(90.9)	(9.5)	(9.1)
平均年齢 (歳)	39.4	38.8	39.6	38.9	37.8	36.9
内勤者数 (人)	4,617	3,850	3,699	3,118	918	730
(%)	(44.5)	(45.0)	(39.4)	(40.1)	(93.2)	(94.2)
(男女 %)			(80.1)	(81.0)	(19.9)	(19.0)
外勤者数 (人)	5,749	4,701	5,682	4,656	67	45
(%)	(55.5)	(55.0)	(60.6)	(59.9)	(6.8)	(5.8)
(男女 %)			(98.8)	(99.0)	(1.2)	(1.0)

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
2013年 (人)	10,331	574	1,625	1,087	1,343	2,495	1,805	778	624
全 体 (%)	100.0	5.6	15.7	10.5	13.0	24.2	17.5	7.5	6.0
男 性	9,350	510	1,412	957	1,227	2,307	1,666	685	586
	100.0	5.5	15.1	10.2	13.1	24.7	17.8	7.3	6.3
女 性	977	64	213	130	116	186	138	93	37
	100.0	6.6	21.8	13.3	11.9	19.0	14.1	9.5	3.8
内 勤	4,594	142	635	482	548	1,104	916	450	317
	100.0	3.1	13.8	10.5	11.9	24.0	19.9	9.8	6.9
外 勤	5,732	432	990	604	795	1,389	889	326	307
	100.0	7.5	17.3	10.5	13.9	24.2	15.5	5.7	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	内勤事務	営 業	技術研究	内勤その他	外勤建築	外勤土木	外勤事務	外勤その他
全体 2013年	10,377	1,557	690	1,429	652	136	156	2,703	2,810	207	37
%	100.0	15.0	6.6	13.8	6.3	1.3	1.5	26.0	27.1	2.0	0.4
平均年齢	39.4	40.6	42.1	38.8	43.4	38.8	44.0	37.8	39.2	34.2	37.5
全体 2012年	8,551	1,271	559	1,237	506	126	151	2,041	2,457	158	45
%	100.0	14.9	6.5	14.5	5.9	1.5	1.8	23.9	28.7	1.8	0.5
男性 2013年	9,381	1,426	664	712	633	125	139	2,661	2,792	193	36
%	100.0	15.2	7.1	7.6	6.7	1.3	1.5	28.4	29.8	2.1	0.4
女性 2013年	985	131	26	714	19	11	17	39	13	14	1
%	100.0	13.3	2.6	72.5	1.9	1.1	1.7	4.0	1.3	1.4	0.1

4 外勤工事分類別

	合 計	建築工事	土木工事	土木(鉄道線閉)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
2013 (人)	5,487	2,339	2,290	289	174	103	212	80
年 (%)	100.0	42.6	41.7	5.3	3.2	1.9	3.9	1.5

5 外勤工事分類別・発注者別

	合 計	公 共 工 事										民 間 工 事					
		①(旧建設省交通系)	②(旧国土交通省)	③農林水産省	④(中央官庁以外)	⑤JRTT	⑥(独立行政法人)	都道府県	政令指定都市	地方公共団体	その他	(民間公益企業)	(民間公益企業)	(民間公益企業)	(民間公益企業)	その他民間企業	個人
2013年(人)	5,475	493	141	54	226	170	222	464	195	356	320	569	160	621	1,429	55	
全体 (%)	100.0	9.0	2.6	1.0	4.1	3.1	4.1	8.5	3.6	6.5	5.8	10.4	2.9	11.3	26.1	1.0	
建築工事	2,334	55	2	2	110	36	74	58	61	143	7	82	27	594	1,032	51	
	100.0	2.4	0.1	0.1	4.7	1.5	3.2	2.5	2.6	6.1	0.3	3.5	1.2	25.4	44.2	2.2	
土木工事	2,270	411	134	40	80	78	107	351	115	163	300	186	118	14	171	2	
	100.0	18.1	5.9	1.8	3.5	3.4	4.7	15.5	5.1	7.2	13.2	8.2	5.2	0.6	7.5	0.1	
土木(鉄道線閉)工事	288	-	1	1	1	42	4	2	2	2	1	225	-	-	7	-	
	100.0	-	0.3	0.3	0.3	14.6	1.4	0.7	0.7	0.7	0.3	78.1	-	-	2.4	-	
土木建築	173	-	-	8	18	2	8	17	8	23	3	36	3	5	42	-	
	100.0	-	-	4.6	10.4	1.2	4.6	9.8	4.6	13.3	1.7	20.8	1.7	2.9	24.3	-	
改修補修(土木)	103	13	1	1	-	5	-	18	5	6	7	23	8	-	16	-	
	100.0	12.6	1.0	1.0	-	4.9	-	17.5	4.9	5.8	6.8	22.3	7.8	-	15.5	-	
改修補修(建築)	210	8	1	2	4	3	24	8	1	5	2	10	2	6	132	2	
	100.0	3.8	0.5	1.0	1.9	1.4	11.4	3.8	0.5	2.4	1.0	4.8	1.0	2.9	62.9	1.0	
その他	79	4	1	-	10	4	5	7	3	14	-	6	2	1	22	-	
	100.0	5.1	1.3	-	12.7	5.1	6.3	8.9	3.8	17.7	-	7.6	2.5	1.3	27.8	-	
官公庁、民間別	5,475	914					392			1,015			3,154				
	100.0	16.7					7.2			18.6			57.5				

6 内外勤別・職種別 11月時短アンケート結果

	11月の所定外労働時間平均	土休		日曜		祝日		総休日		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	健康に不安を感じる割合	仕事上でストレスや不安を感じる割合	仕事に充実している人の割合	生活に充実している人の割合	魅力ありと感じる割合
		取得日数	上段日数	取得日数	上段日数	取得日数	上段日数	取得日数	上段日数							
2013年全体	63.1	3.14	62.8	3.65	91.3	0.66	66.4	7.45	74.5	3.21	68.8	62.2	73.7	69.6	60.6	52.9
内 勤	内勤計	37.2	4.47	89.4	3.82	95.5	0.93	92.5	92.2	4.80	46.8	53.7	66.8	70.9	70.3	58.1
	内勤建築	47.8	4.31	86.2	3.77	94.3	0.90	90.2	89.8	4.35	56.8	57.8	68.5	73.8	67.2	58.8
	内勤土木	44.5	4.18	83.6	3.76	94.0	0.86	85.9	88.0	3.53	52.8	58.5	66.4	73.7	71.6	58.5
	内勤事務	23.5	4.76	95.2	3.93	98.3	0.97	97.4	96.6	6.65	36.3	46.5	62.1	65.8	71.4	56.4
	営 業	32.7	4.48	89.6	3.80	95.0	0.95	95.0	92.3	3.09	39.2	53.5	73.4	69.7	73.6	57.8
	技術研究	39.5	4.48	89.6	3.74	93.5	0.91	91.1	91.3	4.92	44.1	45.7	61.0	86.7	81.6	74.3
	内勤その他	36.1	4.41	88.2	3.86	96.5	0.91	91.0	91.8	5.18	48.7	65.8	71.4	66.2	62.2	54.2
外 勤	外勤計	83.7	2.06	41.2	3.51	87.8	0.45	44.9	60.2	1.93	86.7	69.0	79.3	68.6	52.8	48.8
	外勤建築	87.3	1.85	37.0	3.42	85.5	0.44	43.8	57.1	1.93	88.2	70.0	79.7	70.8	52.6	49.2
	外勤土木	82.5	2.14	42.8	3.58	89.5	0.44	43.8	61.6	1.77	87.0	68.9	79.7	66.9	52.6	47.9
	外勤事務	56.4	3.49	69.8	3.75	93.8	0.72	72.4	79.6	1.96	64.8	60.4	72.4	61.1	58.4	53.1
	外勤その他	61.1	3.51	70.2	3.73	93.3	0.68	67.6	79.2	3.39	67.5	62.2	73.0	75.7	56.8	59.4
2012年全体	68.6	2.60	65.0	3.65	91.3	0.61	60.8	6.86	76.2	3.08	69.8	-	71.3	68.7	62.0	46.2

※2012年は土曜4日、日曜4日、祝日1日で総休日数は9日

7 外勤工事分類別・発注者別 11月時短アンケート結果

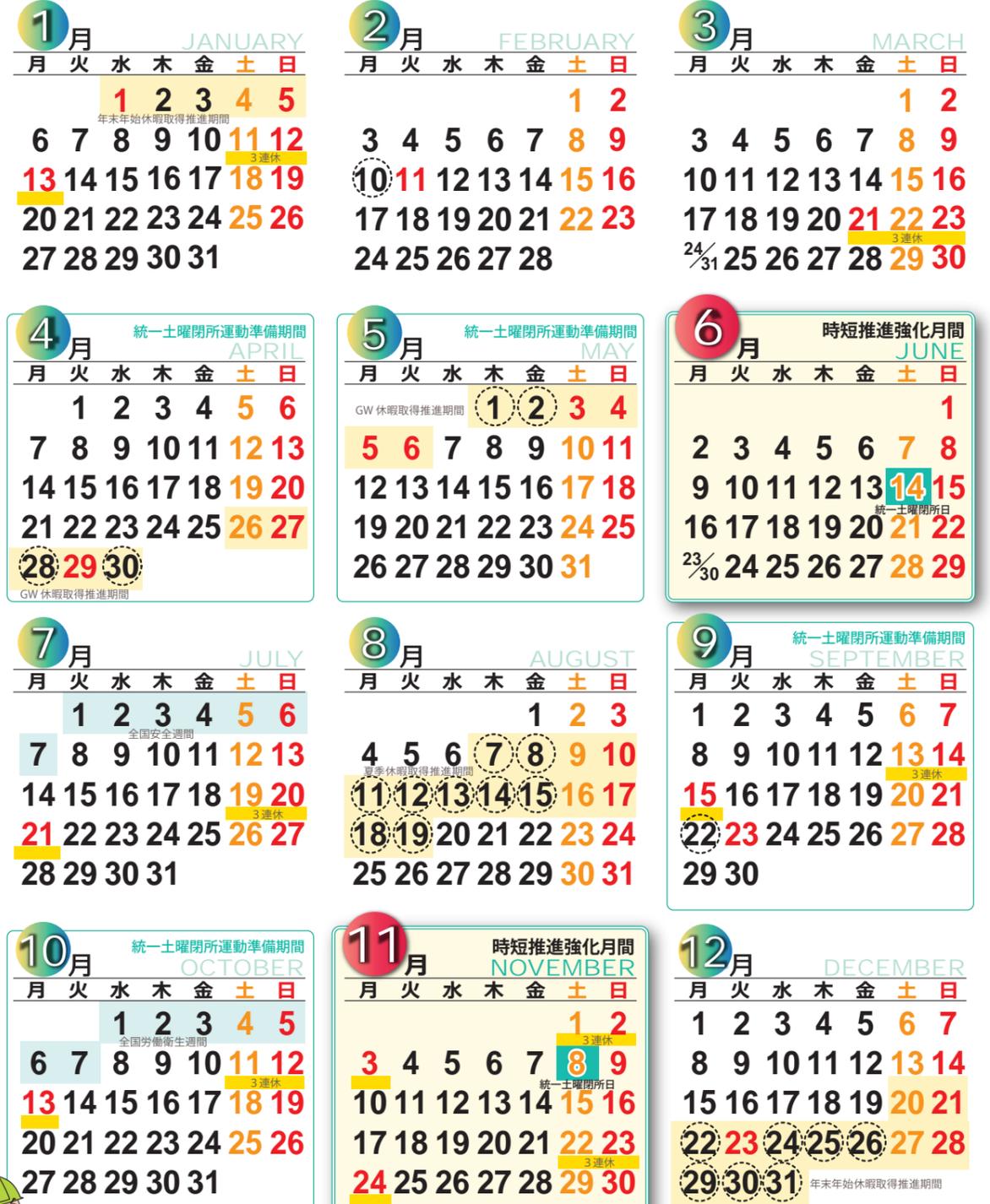
工事分類別	平均 配員数 (人)	11月の 所定外 労働時間	11月の 平日の所 定外労働 時間		土休 取得日数 上段日数 下段取得率		日曜 取得日数 上段日数 下段取得率		祝日 取得日数 上段日数 下段取得率		総休日 日数 上段日数 下段取得率		作業所 土曜閉所率 平均 (%)	11月 土曜日平均 閉所回数 (回数)	11月 全休日平均 閉所回数 (回数)	統一土曜 閉所日を 実施した 割合	
			上段日数	下段取得率	上段日数	下段取得率	上段日数	下段取得率	上段日数	下段取得率	上段日数	下段取得率					
2013年 外勤全体	8.4	83.7	50.6	2.06 41.2	3.51 87.8	0.45 44.9	6.02 60.2	17.3	0.81	3.97	31.3						
建築工事	7.4	90.4	53.3	1.71 34.2	3.43 85.8	0.41 40.9	5.55 55.5	14.0	0.63	3.70	24.3						
土木工事	8.8	84.8	52.4	2.02 40.4	3.58 89.5	0.42 42.2	6.02 60.2	19.1	0.90	4.32	37.1						
土木建築	11.0	83.9	50.7	1.96 39.2	3.54 88.5	0.38 37.7	5.88 58.8	17.4	0.85	3.93	30.2						
土木(鉄道線閉 工事)	13.5	61.1	37.8	3.27 65.4	3.61 90.3	0.65 65.1	7.53 75.3	14.1	0.68	2.76	29.2						
改修補修(土木)	4.7	74.0	41.2	2.12 42.4	3.61 90.3	0.37 36.6	6.10 61.0	21.8	1.04	4.69	47.5						
改修補修(建築)	4.2	76.7	42.4	2.45 49.0	3.19 79.8	0.53 52.6	6.17 61.7	29.2	1.40	4.36	41.5						
その他	16.3	57.5	33.5	3.08 61.6	3.75 93.8	0.68 67.9	7.51 75.1	26.7	1.19	4.09	32.5						
発注者別																	
公 共 工 事	国土交通省 (旧建設省系)	7.3	89.5	55.7	1.93 38.6	3.54 88.5	0.39 39.1	5.86 58.6	17.7	0.84	4.12	34.6					
	国土交通省 (旧運輸省系)	4.9	81.7	52.0	2.57 51.4	3.37 84.3	0.48 47.5	6.42 64.2	34.8	1.72	5.08	47.9					
	農林水産省	4.3	86.1	53.0	1.87 37.4	3.42 85.5	0.30 29.6	5.59 55.9	11.6	0.55	3.72	16.9					
	上記以外の 中央官庁	11.3	82.9	45.7	1.67 33.4	3.32 83.0	0.33 33.2	5.32 53.2	12.6	0.58	3.47	24.6					
	JRTT	10.2	82.7	46.3	2.31 46.2	3.47 86.8	0.46 46.4	6.24 62.4	13.8	0.64	3.22	21.1					
	JRTT以外の 独立行政法人	10.7	79.2	48.4	2.00 40.0	3.56 89.0	0.46 46.1	6.02 60.2	16.4	0.76	3.89	31.5					
	都道府県	6.8	85.6	52.2	1.99 39.8	3.52 88.0	0.48 47.7	5.99 59.9	20.5	0.95	4.37	39.0					
	政令指定都市	5.6	83.1	51.6	1.94 38.8	3.71 92.8	0.47 46.8	6.12 61.2	22.0	1.02	4.78	40.2					
	その他地方 公共団体	6.8	83.1	48.3	1.91 38.2	3.62 90.5	0.36 35.9	5.89 58.9	17.3	0.78	4.13	33.9					
	民間 工 事	民間公益企業 (道路)	17.4	100.5	65.5	2.01 40.2	3.65 91.3	0.38 38.3	6.04 60.4	14.5	0.71	3.97	28.0				
民間公益企業 (鉄道)	10.4	69.2	43.3	2.54 50.8	3.64 91.0	0.53 53.4	6.71 67.1	19.0	0.89	3.91	37.0						
その他民間 公益企業	9.3	75.6	46.8	2.48 49.6	3.56 89.0	0.42 41.8	6.46 64.6	17.4	0.84	3.93	43.1						
民間マンション 関係	8.2	95.8	57.0	1.57 31.4	3.57 89.3	0.43 42.7	5.57 55.7	10.9	0.48	4.01	16.6						
その他 民間企業	6.7	85.7	49.4	1.89 37.8	3.36 84.0	0.43 43.2	5.68 56.8	17.5	0.83	3.70	30.4						
個人	3.3	80.7	49.9	1.85 37.0	3.33 83.3	0.51 50.9	5.69 56.9	21.9	0.85	4.15	36.0						
2012年 外勤全体	8.1	91.1	59.4	1.78 44.5	3.50 87.5	0.38 37.7	5.66 62.9	19.9	0.79	3.93	-						

※2012年は土曜4日、日曜4日、祝日1日で総休日日数は9日

# 2014 6月14日・11月8日は統一土曜閉所日です。平成26年

日建協有給休暇取得推進日：休暇予定を赤で囲もう 目標年間休日日数を記入しよう

年次有給休暇を計画的に取得して長期連続休暇を実現しよう！



休むことから見えてくる 明るい職場とみんなの笑顔

