

# 2015 時短アンケートの概要

生活実態・意識調査

調査時報 No.275 ダイジェスト

2016年4月

日建協

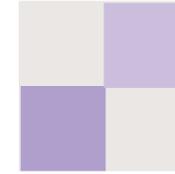
2015 時短アンケートの概要

2016.4



日本建設産業職員労働組合協議会

<http://nikkenkyo.jp>



2015年11月に実施した「日建協時短アンケート」の調査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、組合員の意識や労働時間、働き方などを広く調査・分析し、継続して建設産業で働く私たちの労働環境の実態や率直な思いを明らかにしてきました。

今回は3年に1度調査している生活実態・意識についての設問を加え、組合員の生活や家計の現状についての分析も行いました。本書においては、組合員が「今、働いている建設産業をどのように捉えているか」を入り口として、産業として抱える課題の実情について明らかにしています。また、社会問題として今後ますます大きくなっていくであろう育児や介護に関する組合員の意識も調査しています。

私たちの建設産業が、持続的に発展していくためには「魅力的な」「誰にとっても働きやすい」産業であることが必要とされます。日建協では今回のアンケート結果をもとに、建設産業内外に対して、産業の魅力向上にむけた活動を展開していきます。解決すべき課題はまだ多くありますが、加盟組合が一丸となり、産業の魅力向上に取り組んでいきましょう。

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。職場や労使協議の場において、時短を始めとする労働環境の改善にむけて話し合うためのツールとして、本書を積極的に活用していただければ幸いです。

2016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 那知 健志  
政策企画局次長 森下 泰隆  
政策企画局 伊藤 弘泰

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。建設産業で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。

2015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   | 12,121人 (平均年齢 38.5歳)             |
| (うち外勤) | 6,944人 (男性組合員6,785人 女性組合員 136人)  |
| (うち内勤) | 5,105人 (男性組合員4,016人 女性組合員1,072人) |

※男女・内外勤の設問への未回答者を含むため、合計は一致しません。

※お問い合わせ先  
 日建協政策企画局 伊藤 弘泰  
 TEL：03-5285-3870  
 info@nikkenkyo.jp

I 内側からみた建設産業

- 1. 建設産業に対する魅力の感じ方 ..... 1
- 2. 転職についての考え方 ..... 3

II 組合員の生活実態

- (i) 労働時間と休日
  - 1. 所定外労働時間の現状 ..... 5
  - 2. 平日24時間の過ごし方 ..... 7
  - 3. 休日取得状況 ..... 8
- (ii) 組合員の暮らし
  - 1. 家計の状況 ..... 9
  - 2. 共働きの状況 ..... 11
  - 3. 単身赴任者の実態 ..... 13

III 組合員の意識

- 1. 女性活躍推進のために ..... 15
- 2. 介護離職の防止にむけて ..... 17
- 3. 海外勤務についての意識 ..... 18

IV 建設産業の魅力を色あせさせないために

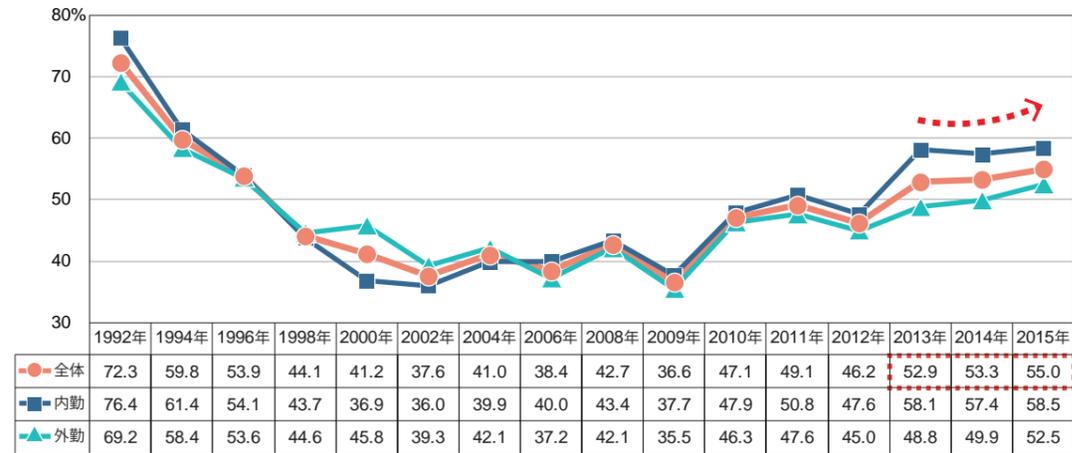
- 1. 統一土曜閉所運動 ..... 20
- 2. 異動時休暇取得推進 ..... 21
- 3. 年次有給休暇取得推進 ..... 22

添付資料

- アンケート基礎データ ..... 23

# 1 建設産業に対する魅力の感じ方

## 魅力を感じる割合は5割で伸び悩む



※ 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1 建設産業に魅力を感じる割合（内外勤別）

時短アンケートでは例年、組合員の建設産業に対する魅力の感じ方を調査しています。

魅力を感じる組合員の割合（図1）の推移をみましょう。1992年に7割を超えていた魅力を感じる割合は、ゼネコン各社の業績と同調して低迷を続け、2009年に過去最低を記録しましたが、その後は徐々に回復が続いていました。そして2013年には、魅力を感じる割合は全体で5割を上回りました。しかし、その後は伸び悩みをみせています。

魅力を感じる割合を年代別（図2）にみると、入社直後は高かった割合が、その後数年で大きく落ち、以降年齢を重ねるごとに低減していく傾向がみとれます。

魅力を感じる理由（図3）は例年と同様ですが、「建設したものが後世に残る」「創造する喜びがある」が多く、建設産業ならではの結果となっています。

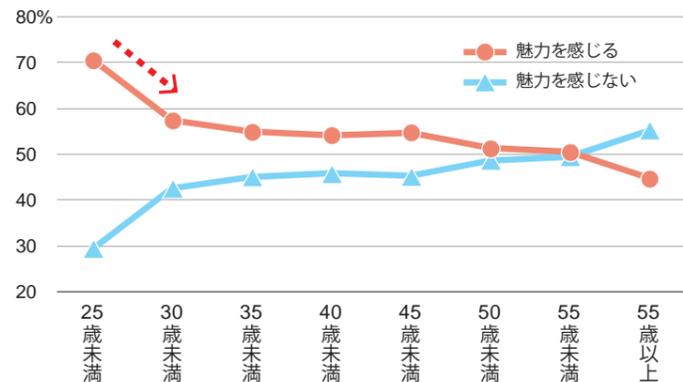


図2 建設産業に魅力を感じる割合（年代別）

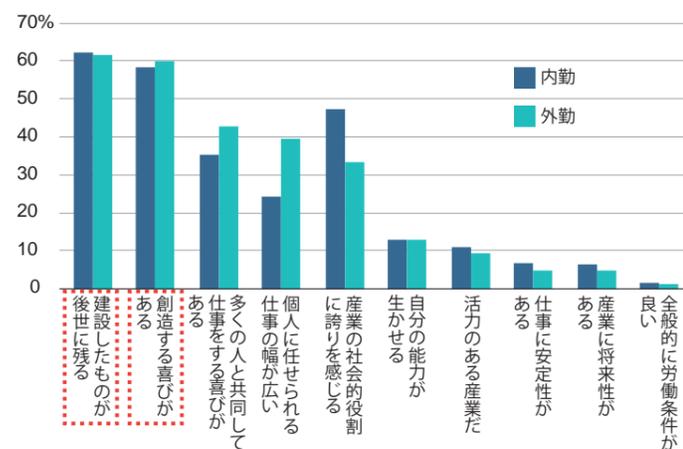


図3 建設産業に魅力を感じる理由（内外勤別）  
（3つ選択：上位10項目）

# 組合員からのイエローカード

魅力を感じる割合が伸び悩んでいる理由は、何なのでしょう。

魅力を感じない理由（図4、5）をみると、外勤者・内勤者ともに「労働時間が長い」が最も多く、昨年より増加していることがわかります。一方、近年の賃金交渉での結果を踏まえてか、前年との比較で「賃金水準が低い」をあげている組合員の割合は、若干減少していることがうかがえます。しかし、この労働時間と賃金水準の二つが、依然として魅力を感じない主な理由であることには変わりがないようです。

別の角度からみてみましょう。自分の子どもを建設産業に就職させたいか、という設問に対して、「建設産業に魅力を感じている」組合員（図6）でさえも、実に65%が「絶対就職させたくない」「できれば就職させたくない」と回答しています。「魅力を感じない」組合員（図7）に至っては、その割合は9割に達します。

自分が働く産業に魅力を感じていない組合員はもちろん、魅力を感じている組合員であっても、自分と同じ思いをさせたくないと感じているのではないのでしょうか。

建設産業では技能労働者だけでなく、建設技術者も不足しており、担い手確保・育成は喫緊の課題となっています。組合員の子どもは、身近な担い手の候補でもあるはずですが、それにもかかわらず、自身の子どもに対して建設産業に就職させたくないということは、建設産業そのものに対する「組合員からのイエローカード」ともいえるのではないのでしょうか。魅力を感じない長時間労働や低賃金水準の改善は急務であると考えられます。

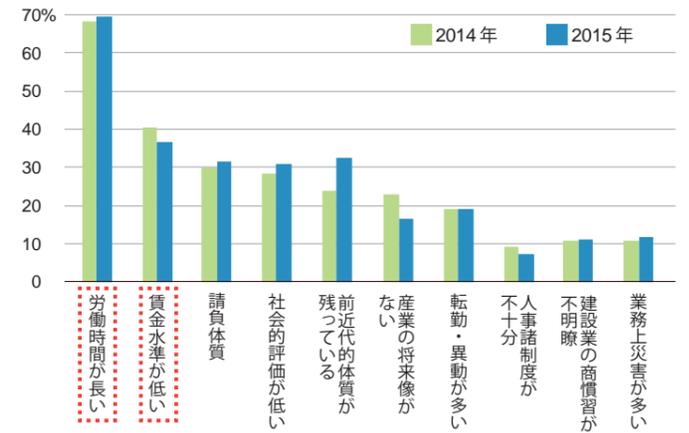


図4 魅力を感じない理由（外勤）（3つ選択：上位10項目）

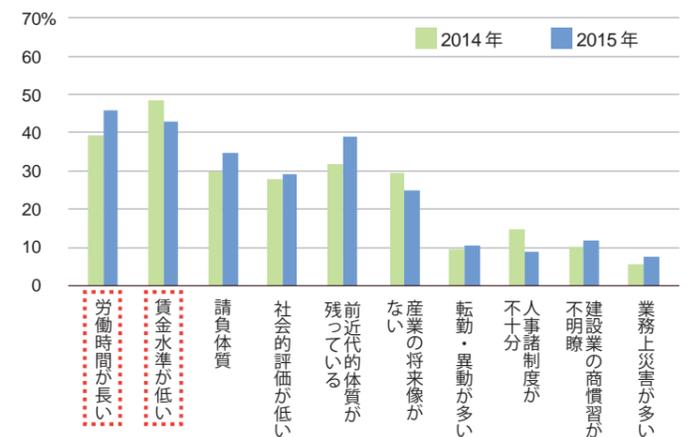


図5 魅力を感じない理由（内勤）（3つ選択：上位10項目）

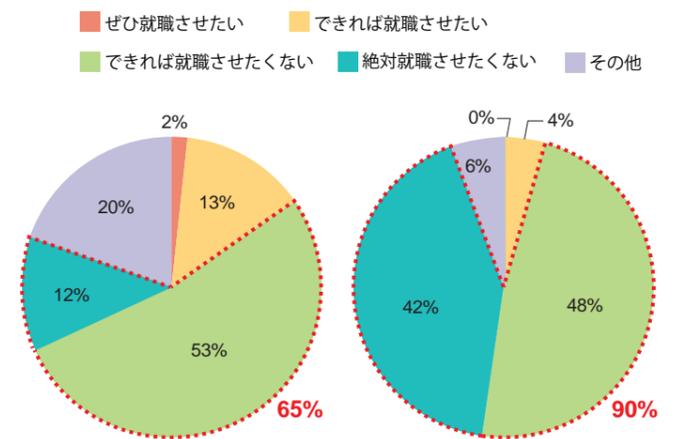


図6 (建設産業に魅力を感じる組合員) 図7 (建設産業に魅力を感じない組合員)

図6、7 子どもを建設産業に就職させたいか

## 2 転職についての考え方

### 魅力を感じていても転職を考える組合員

今の会社でいつまで働きたいかを聞いています。年代別(図8)にしてみると、若い人ほど転職を考える割合が高く、20代では4割、30代でも3割が転職を考えています。年齢が上がるにつれて、転職を考える割合は下がる傾向にあります。

今の会社でいつまで働きたいかを魅力の有無・年代別(図9)で分けてみてみます。全体的な傾向として、やはり魅力を感じない組合員は感じる組合員よりも転職志向が強いことがわかります。特筆すべきは、魅力を感じていながら転職を考えている組合員が20代では3割、30代でも2割いるということです。

魅力を感じている組合員はどのような理由で転職したい(図10)と思っているのでしょうか。「労働時間が長く休日も取れない」「賃金水準が低い」が多くあげられていることから、建設産業で働くことにやりがいを感じていながらも、労働時間と賃金水準のバランスから転職を考えざるを得ない組合員が少なくないようです。また、会社や業界の将来への不安、自分の健康不安や家族の都合、転勤の多さを転職を考える理由としてあげている組合員も多くみられます。

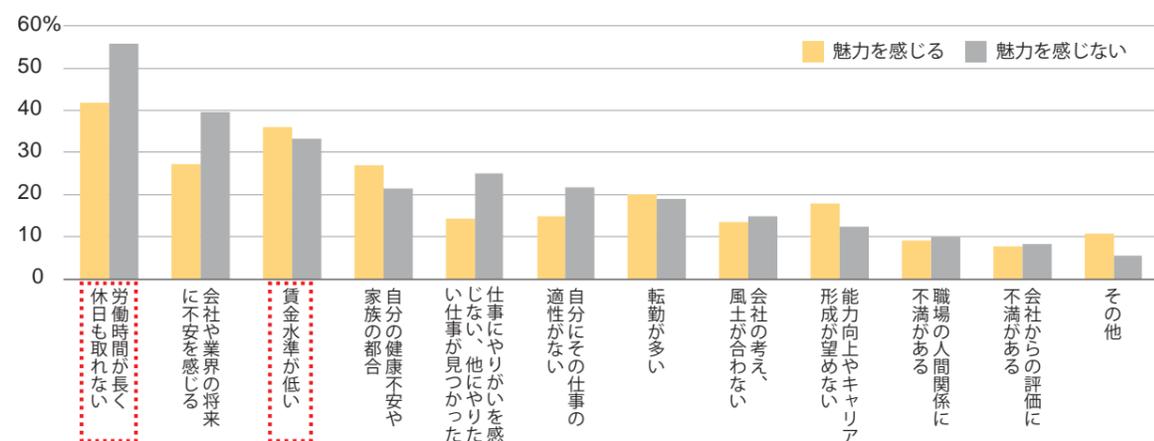


図10 転職したいと思った理由(魅力の有無別) (3つ以内選択)

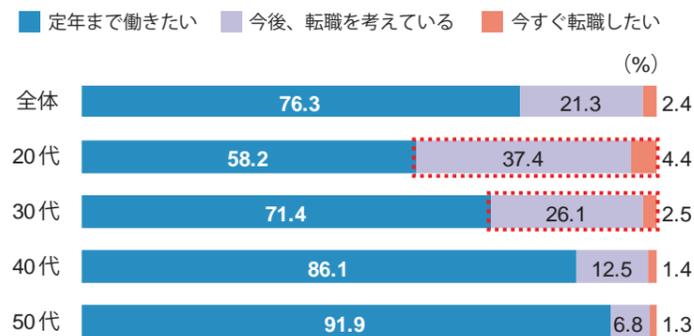


図8 今の会社でいつまで働きたいか(年代別)

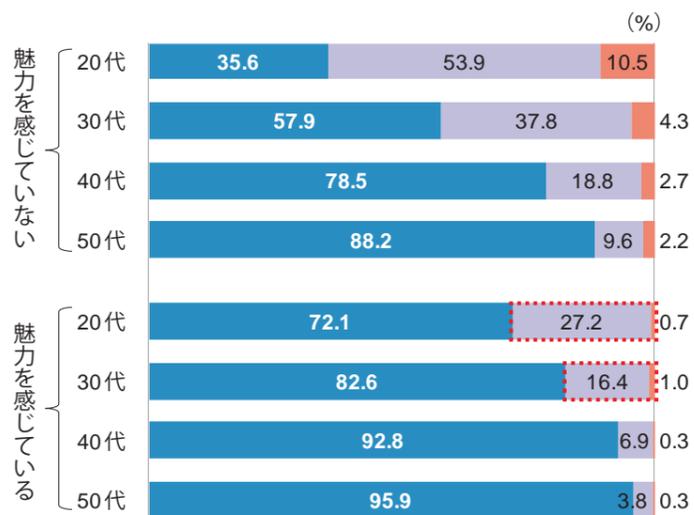


図9 今の会社でいつまで働きたいか(魅力の有無・年代別)

## 建設産業以外への転職希望は8割

では、転職を考えている組合員はどのような職業への転職(図11)を考えているのでしょうか。転職を考えている組合員の4割超が他産業を希望し、公務員などを含めると8割弱が建設産業以外を希望すると回答をしています。若い世代ほどその傾向は強く、また20代、30代に公務員を志望する割合が大きいことも特徴としてあげられます。年齢の上昇とともに建設産業内での転職希望がやや増えてはいますが、50代においてもその割合は3割に留まっています。

職種別(図12)にみてみます。産業内への転職希望が最も多い内勤建築でも6割が建設産業以外を希望し、外勤土木でその割合は8割に達します。公務員への転職については、外勤土木職において特に顕著であることがわかります。

自由筆記意見(表1)では、長時間労働をはじめとした不規則な生活による健康面への不安や、将来ともに会社を支えていきたいと思えるような人物が少ないこと、また、入社前に聞いていた話と実際とは状況が違うといった理由もあげられています。

ゼネコン各社では今日、既に人手が足りないといわれています。そのような状況下で、現在働いている組合員が他の産業に流出してしまうのは由々しき問題です。人材流出を食い止めるためには、「転職したい」という気持ちの背景にある問題を解消していく必要があります。長時間労働の改善や賃金水準の向上は急務です。ただ、問題はそれだけに留まらず、「自分の健康不安や家族の都合」「転勤が多い」など、多様な働き方を求める声にも応えていく必要があります。

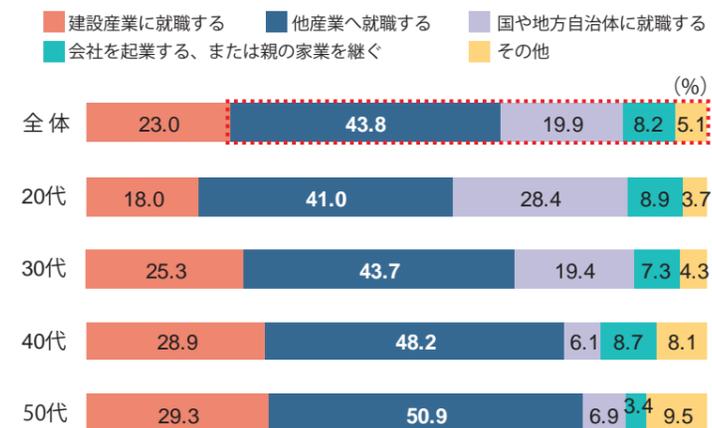


図11 転職後の再就職先の考え(年代別)

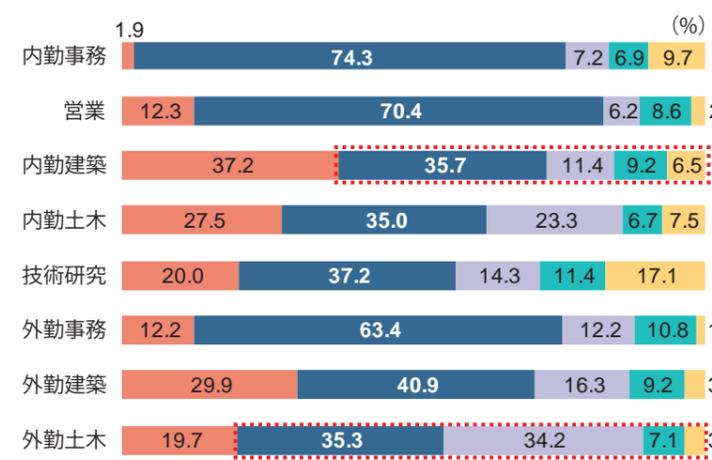


図12 転職後の再就職先の考え(職種別)

表1 転職したいと思った理由(自由筆記)

- ・不規則な生活について健康面で不安を感じる。(20代)
- ・若手・中堅社員の中に『将来ともに会社を支えていきたい』と思えるような人物が非常に少ない。(20代)
- ・今のままでは給料と労働時間が見合っていない。このままならば給料が下がっても、ある程度休日や残業が少ない会社に転職する。(30代)
- ・転職したい仕事があるわけではないが、定年まで仕事に忙殺されたくない。(40代)
- ・面接の時に話していた内容と現状が、あまりにもかけ離れているから。(40代)

# 1 所定外労働時間の現状

## 依然として外勤職員の約3割が100時間以上！

所定外労働時間の推移（図13）をみると、日建協平均では58.8時間と、前年から大きな変化はみられませんでした。外勤建築・外勤土木はともに約80時間となっており、依然として日建協共通目標である「所定外労働時間の日建協平均を月45時間以内とする」から程遠い結果となっています。

所定外労働時間の分布（図14）をみると、全体の約2割、外勤技術系では約3割が100時間以上の所定外労働を行っています。こちらも日建協共通目標である、「所定外労働時間月100時間以上の過重労働をなくす」から大きく乖離している状況です。

このように建設産業は長時間労働が常態化しており、他産業と比較すると、その異常さは歴然たるものとなっています。

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。また、長時間労働の常態化は、学生の採用や組合員の離職防止を考えると、はかりしれない悪影響が懸念されます。深刻な人材不足の問題を抱える建設産業にとって、長時間労働の問題は早急に改善すべき重大な課題です。

このように長時間労働は、組合員にとって「健康障害のリスク」であるだけでなく、建設産業にとっては「人材流出のリスク」でもあります。ひいては企業の「経営上のリスク」にもつながりかねません。産業全体で危機感を持って取り組んでいくことが重要です。

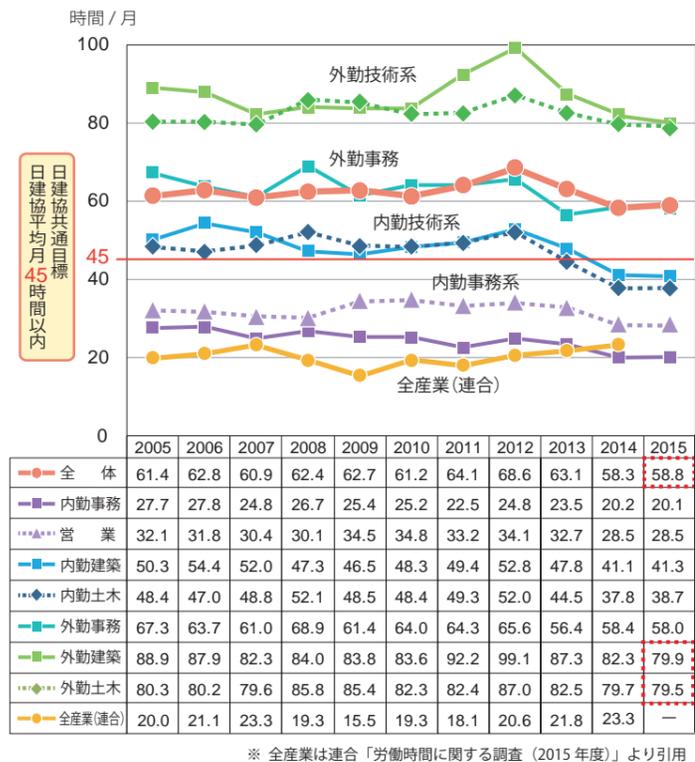


図13 所定外労働時間の推移

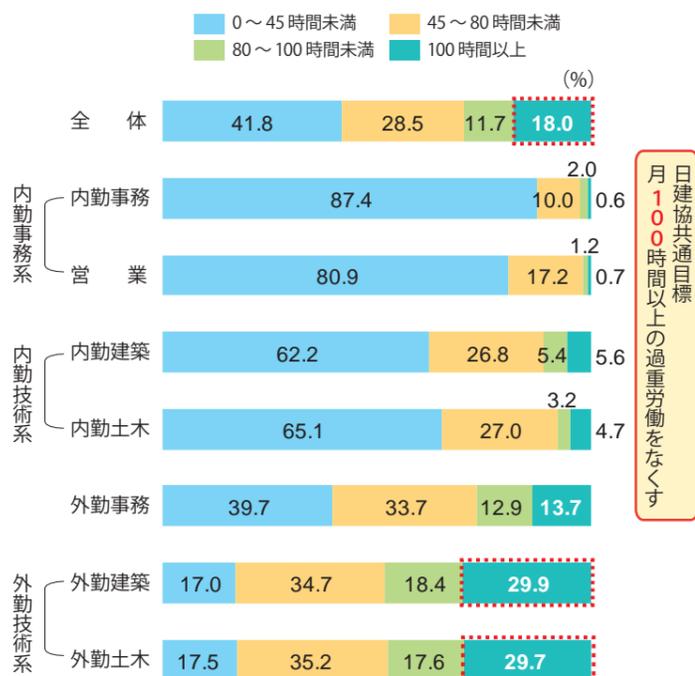


図14 所定外労働時間の分布

# 所定外労働時間が心身ともに大きな負担へ

組合員の所定外労働時間についての感じ方（図15）をみると、仕事への責任や能力向上等のため納得していると感じている組合員が、少なくないことがわかります。しかし、所定外労働時間が多くなるにつれて、「どのような理由があっても早急な改善が必要」「仕事に責任を感じているが苦痛である」「生活を犠牲にしているため苦痛である」との回答が多くなっています。組合員は一定の所定外労働時間には納得しているものの、所定外労働時間が増加するにつれて苦痛の度合いは高まり、大きな負担になっていることがわかります。

外勤者が所定外労働を行った理由を所定外労働時間別（図16）にみると、時間を問わず「発注者むけ書類が多い」「社内書類が多い」を理由にあげる組合員が多いことがわかります。所定外労働時間が多い人ほど「仕事量が多い（事務書類業務、緊急な仕事は除く）」「配置人員が少ない」と回答する割合は高くなります。

所定外労働時間別に仕事でストレスを感じる割合（図17）をみると、やはり所定外労働時間が多い人ほどストレスを感じる割合も高くなります。100時間以上では8割以上の人々がストレスを感じていると回答しています。

所定外労働の増加は、組合員の肉体的な疲労のみならず、ストレスも増加させています。書類削減をはじめとした仕事量の削減や、適正な人員配置は、長時間勤務者の切実な願いです。日建協共通目標達成にむけて、労使協働で取り組んでいかなければなりません。また、発注者への理解醸成を図っていくことも重要です。

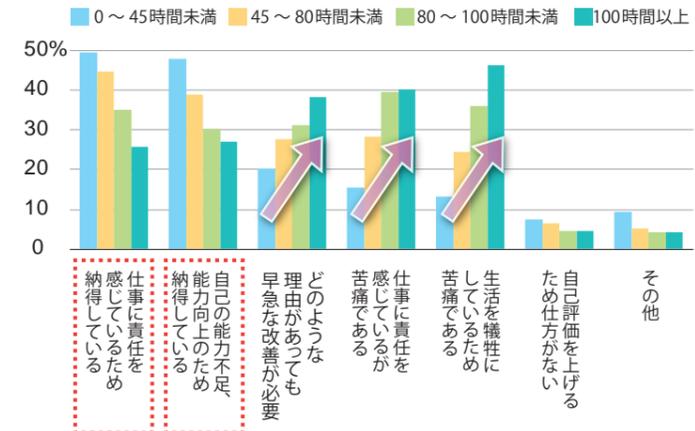


図15 所定外労働時間についての感じ方（所定外労働時間別）（2つ選択）

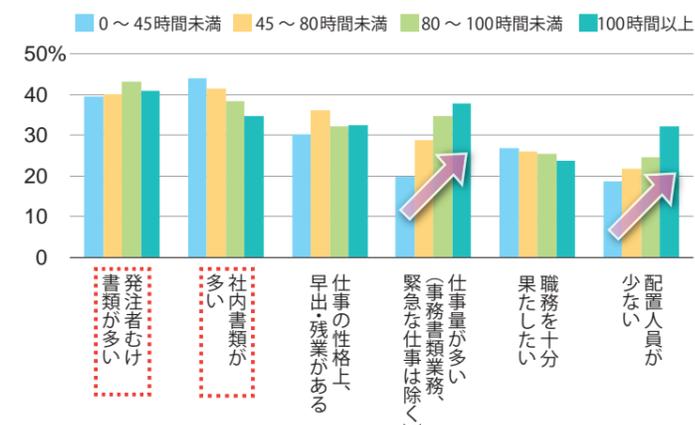


図16 外勤・所定外労働の理由（所定外労働時間別）（3つ以内選択：上位6項目）

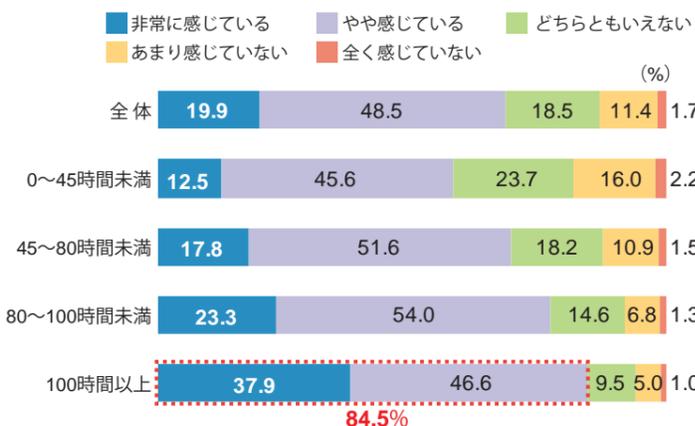


図17 仕事でストレスを感じる割合（所定外労働時間別）

## 2 平日24時間の過ごし方 自由な時間を増やし、ワーク・ライフ・バランスの実現へ



図18 平均的な一日の過ごし方(平日) ※全産業は連合「2014年生活アンケート調査」より引用

平日の平均的な一日の過ごし方(図18)をみてみます。組合員の生活パターンは2012年調査とほぼ同じ状況となっています。また、全産業平均と比べると、帰宅後の時間が40分、睡眠時間は30分も少ないことがわかります。

外勤者に注目してみると、帰宅してから就寝するまでの時間が2時間43分となっており、全産業平均と1時間以上の開きがあります。また、所定外労働時間が100時間以上の組合員は、全産業平均と比べて帰宅時間が2時間以上も遅く、帰宅後の自由時間と睡眠時間を削って仕事をしていると考えられます。

次に、帰宅後の時間別で「生活の充実度」(図19)をみてみます。「生活の充実度」は、帰宅後の時間の長さに比例して高くなっています。

また、生活の充実度別に仕事の充実度(図20)をみてみると、生活が充実している人ほど、仕事も充実していると回答しています。

帰宅後の自由な時間を増やすことで「生活の充実度」が上昇し、それによって仕事の充実度も増し、ワーク・ライフ・バランスにつながることを期待できます。「ライフ」の充実から「ワーク」の充実へとつなげ、生涯充実した人生を送るためには、所定外労働時間の削減が不可欠です。

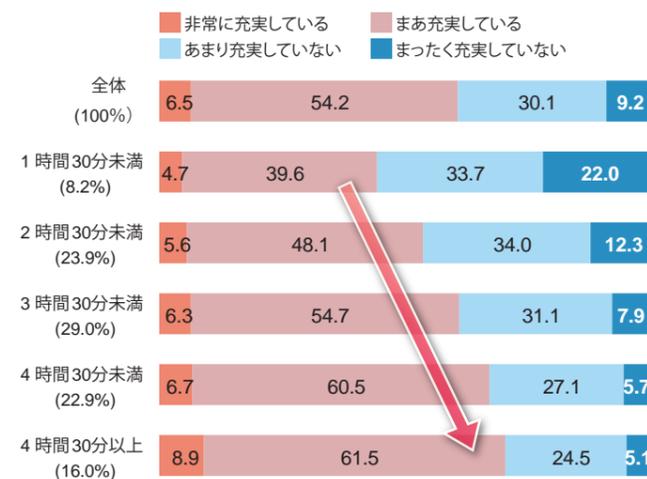


図19 生活の充実度(帰宅後の時間別)

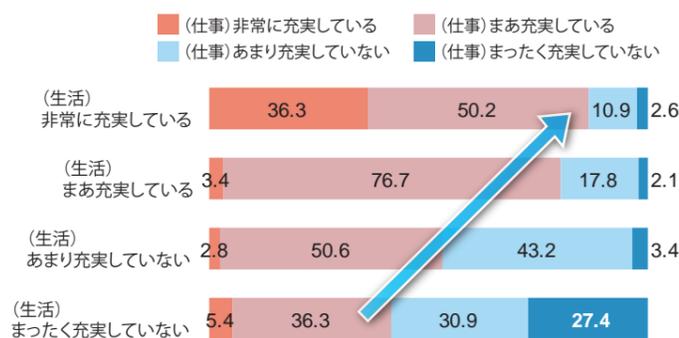


図20 仕事の充実度(生活の充実度別)

## 3 休日取得状況 外勤技術系の土曜日・祝日の休日取得は暦日の半分以下

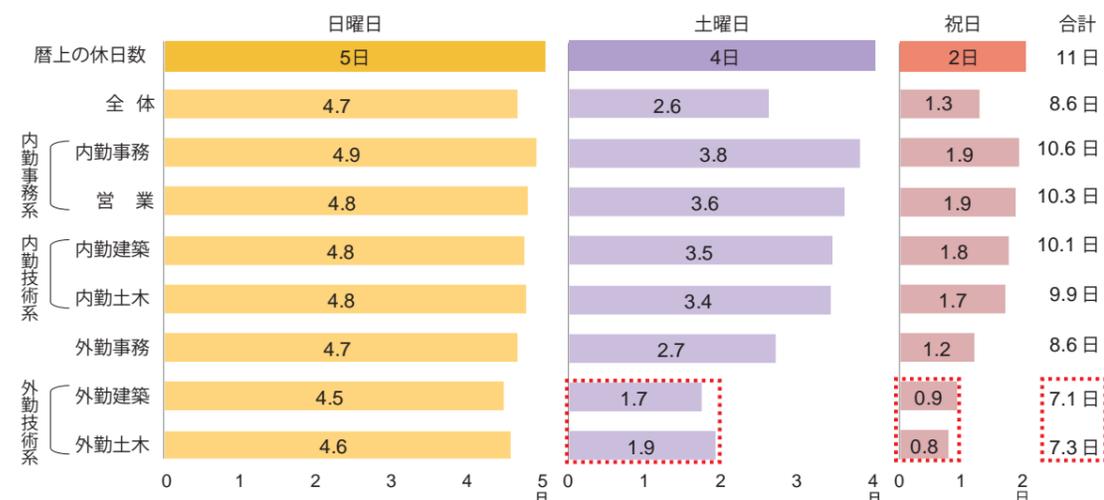


図21 休日別の取得状況

休日別の取得状況(図21)をみてみると、日曜日は全職種でほぼ休日取得できているものの、土曜・祝日の休日取得は、外勤技術系の場合、暦上の休日数日の半分以下となっています。この休日に出勤した分が、外勤者の所定外労働時間増加の大きな要因の一つとなっています。

工事別の工程表上の休日設定(図22)をみてみると、全体の6割以上が4週4休以下の設定となっており、建築工事では7割以上となっています。

発注者別の工程表上の休日設定(図23)をみてみると、国土交通省を含むすべての発注者の工事で、半数以上が4週4休以下で設定されており、マンションディベロッパーでは8割近くに及んでいます。

未だに土曜日が工程に組み入れられているのが現状です。十分な休みが取れない今のままでは、入職者の減少・離職者の増加により、いずれ産業が立ち行かなくなってしまう。一日も早く「土曜日を当たり前休める産業」になるよう、まずは工程表上できちんと休日を設定し、設定した休日を確実に取得することが重要です。

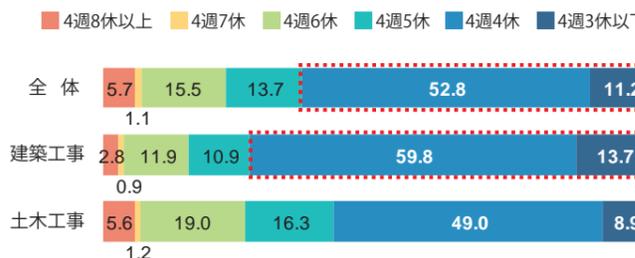


図22 工程表上の休日設定(工事別)

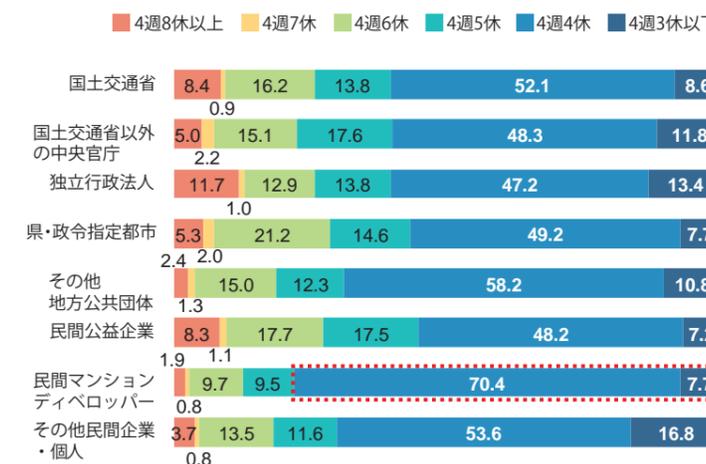


図23 工程表上の休日設定(発注者別)

# 1 家計の状況

## 余裕を感じられない組合員の割合は7割

組合員の家計の状況（図24）をみていきます。全体的な傾向としては、近年の賃金水準の回復を受けて、「かなり余裕がある」「やや余裕がある」の割合は年々増加するなど、改善の傾向を示しています。しかし、依然7割は余裕を感じられないと回答しています。また、年代ごとの特徴をみると、子どもの教育や住居費等でお金がかかることなどから、年代が上がるほど、余裕を感じられない組合員の割合が多くなっています。

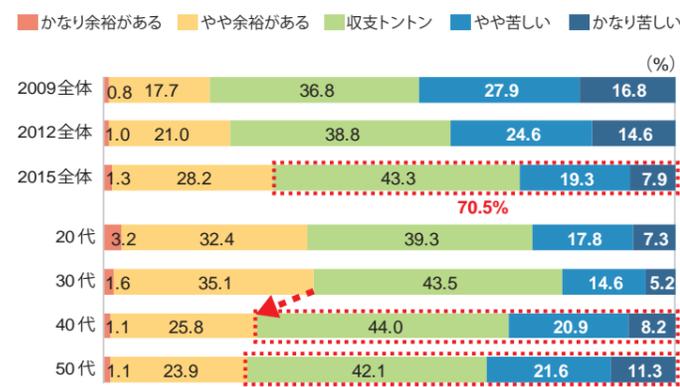


図24 家計の状況（男性既婚者年代別）

2014年4月から、消費税率が5%から8%へと引き上げられました。この消費増税を受けて、節約や工夫したこと（図25）を聞いています。「食費や外食回数を減らした」「衣服や靴の購入を控えた」「趣味やレジャーの出費を減らした」が上位に並び、趣味や嗜好品だけでなく、生活の基本に関わる部分でも出費を減らそうとする組合員の状況が垣間みられます。

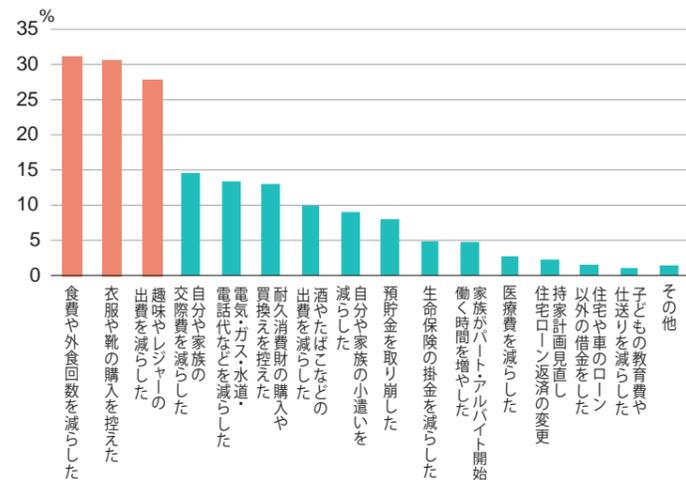


図25 消費増税を受けて節約や工夫したこと（当てはまるもの全て）

男性既婚者の1ヶ月あたりの総支出額（図26）をみてみます。2012年調査の段階からほとんど支出は増えておらず、2009年の水準にも達していないことがわかります。近年の賃金水準の改善にもかかわらず、総支出額が伸びていないことから、依然苦しいなかで家計をやりくりしていることがうかがえます。また、支出へのためらいがあることなども考えられます。

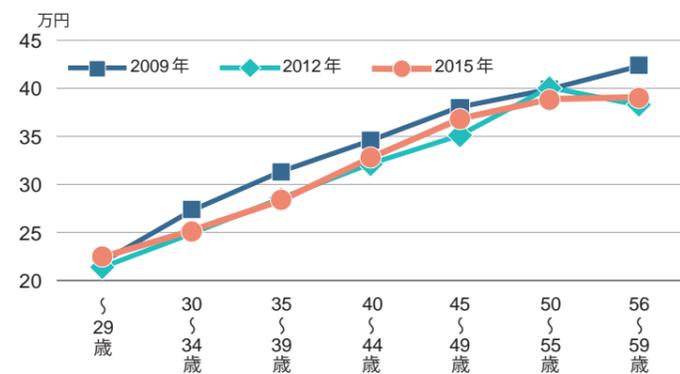


図26 1ヶ月あたりの総支出額（男性既婚者年代別）

# 賃金水準の改善は急務

今の組合員の賃金水準はどうなっているのでしょうか。日建協ではあるべき賃金水準として日建協個別賃金を策定しています。これは組合員が老後まで安心して生活できる支出モデルをベースとしています。この日建協個別賃金水準では、加盟組合がめざすべき水準として、3つのライン（表2、図27）を策定しています。この3つのラインと本人の収入の分布をみていきます。

|                     | 先行ライン                  | 標準ライン                | 必要ライン                  |
|---------------------|------------------------|----------------------|------------------------|
| 理念                  | 理想的な生活レベル              | 平均的な生活レベル            | 必要な生活を保障するレベル          |
| 設定<br>日建協内の位置づけ     | 日建協で先行している加盟組合が取り組める水準 | 日建協の平均的な加盟組合が取り組める水準 | 全ての日建協加盟組合が取り組める水準     |
| 比較<br>厚生労働省の統計調査と比較 | 企業規模1000人以上の第3四分位数と同水準 | 企業規模計の第3四分位と同水準      | 企業規模100～999人の第3四分位と同水準 |

第3四分位数：賃金を低いものから高い方へ並べ、全体を4等分し、高い方から最初の節（高い方から25%）の賃金企業規模計：企業規模10人以上の計

表2 日建協個別賃金水準3つのライン

年代別の本人収入の分布状況（図28）は、家計の状況同様、近年改善の傾向をみせています。必要ラインを満たす割合も増えており、2009年の調査時点では7割を超えていた「必要ライン未満」は、2015年調査では約5割まで低下しています。ただ、見方を変えれば、依然5割の組合員は必要ラインすら満たしていないことになります。また、年代を追うごとに必要ライン未満の割合が増えていることから、現行の賃金カーブでは「必要な生活を保障するレベル」にさえ達していないことがわかります。

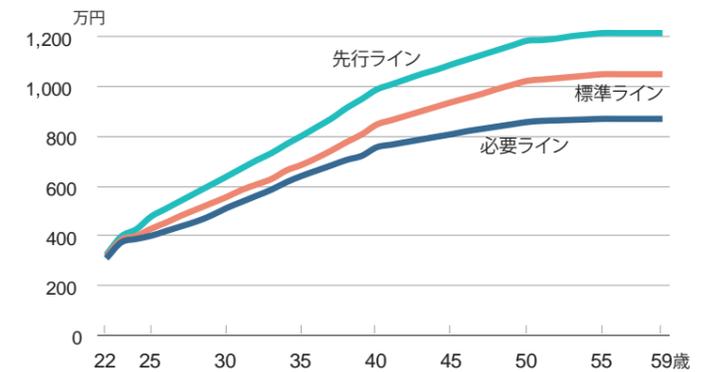


図27 日建協個別賃金水準（基準内年収）

かつて大幅に賃金水準が悪化した経験から、賃金水準の改善が直接消費支出に結び付いていないことがわかりました。やはり組合員は不安を感じていると考えられます。また、賃金水準は改善傾向にあるとはいえ、年齢が上がるほど「必要ライン」を下回る組合員が多くなっていることから、賃金カーブを立ち上げていく必要があるといえます。組合員が今後も安心して働き続けていけるよう、あるべき賃金水準を実現し、また、それを維持していかなければなりません。

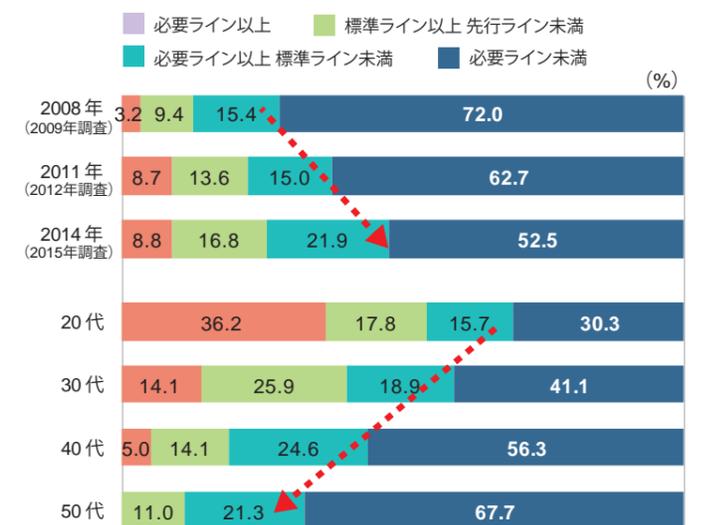


図28 本人収入分布状況（日建協個別賃金比較・年代別）

## 2 共働きの状況

### 家計収入に占める配偶者収入の割合は2割弱

男性既婚者の配偶者の就労状況（図29）をみてみます。「働いている」と回答する割合は年々増加傾向にあります。2015年の調査において、6割の組合員は配偶者も働いていること、残りの4割は組合員の収入のみで家計をまかなっていることがわかりました。

年代別の配偶者の就業形態（図30）をみてみます。20代・30代では正社員が多く、40代以降ではパートタイムの割合が高くなっているのが特徴です。正社員で働いていた配偶者が出産・育児を機に仕事をやめ、子育てがひと段落してから働くとしても、正社員ではなくパートタイムが多いことが考えられます。

このような就業形態を反映してか、年代ごとの収入を本人収入と配偶者収入（図31）で比べてみると、配偶者収入のピークは正社員の割合が最も多い20代となっており、以降、年代が上がるにつれて配偶者収入が下がるのがわかります。

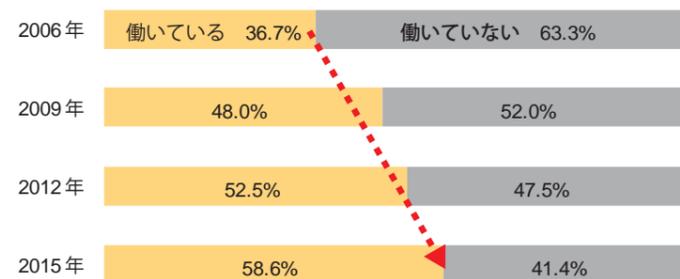


図29 配偶者の就業の有無（男性既婚者）

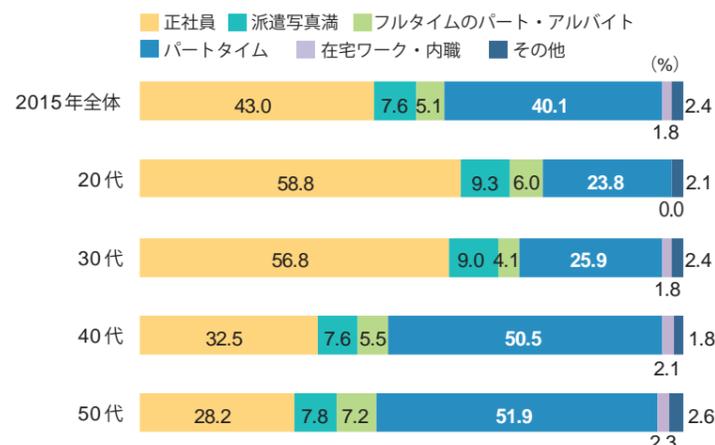


図30 配偶者の就業形態（男性既婚者）（年代別）

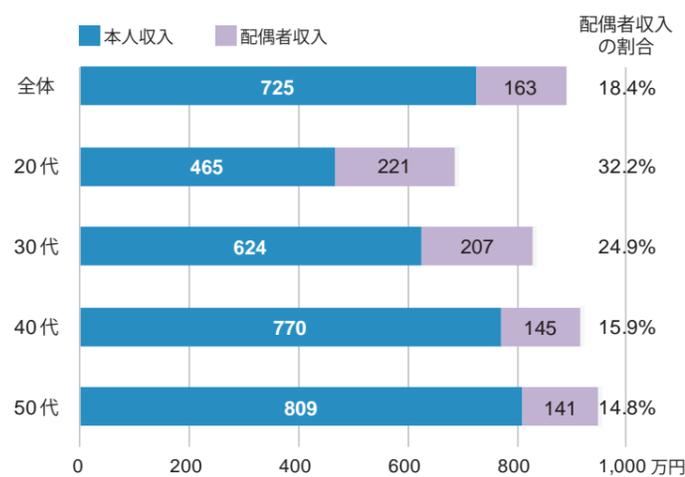


図31 年代ごとの本人収入と配偶者収入（配偶者が働いている男性組合員）

## 長時間労働のため配偶者の正社員勤務は難しい

家計の状況（図32）を年代別・配偶者の就業形態別にみてみます。どの年代でも、配偶者が「正社員」の組合員は、「余裕がある」と回答する割合が高いことがわかりました。配偶者が「正社員以外」である場合と「働いていない」場合とを比較すると、20代・30代では「正社員以外」の方が「余裕がある」割合が高く、働いたことが余裕に結び付いていると考えられます。しかし、40代・50代では配偶者の収入がある「正社員以外」の方が「苦しい」と感じている割合が高く、「正社員以外」の働き方は必ずしも余裕につながっていないようです。

なぜそのような組合員の配偶者は、収入の多い「正社員」を選ばないのでしょうか。「正社員」が狭き門であることも一因として考えられます。しかし、組合員の労働実態がそれを許さないと考えられます。配偶者の正社員割合（図33）を年代別、所定外労働時間別にみると、同世代でも所定外労働時間が長いほど、配偶者の正社員割合は低下しています。組合員自身が夜遅くまで、また土曜祝日も働くような環境では、家事や育児の配偶者負担が大きくなることは容易に想像できます。

その結果、正社員としての仕事を辞めたり、働くとしてもパートタイムを選ぶなど、時間に融通の利くものを選ばざるを得ない配偶者が多いのではないのでしょうか。

家計の状況が厳しい組合員は、仮に配偶者に正社員などフルタイムで働いてもらいたくても断念せざるを得ない状況にあるとも考えられます。家計を補うという観点もさることながら、配偶者の働き方の選択肢を確保する意味でも、所定外労働時間の削減を推し進めていく必要があります。

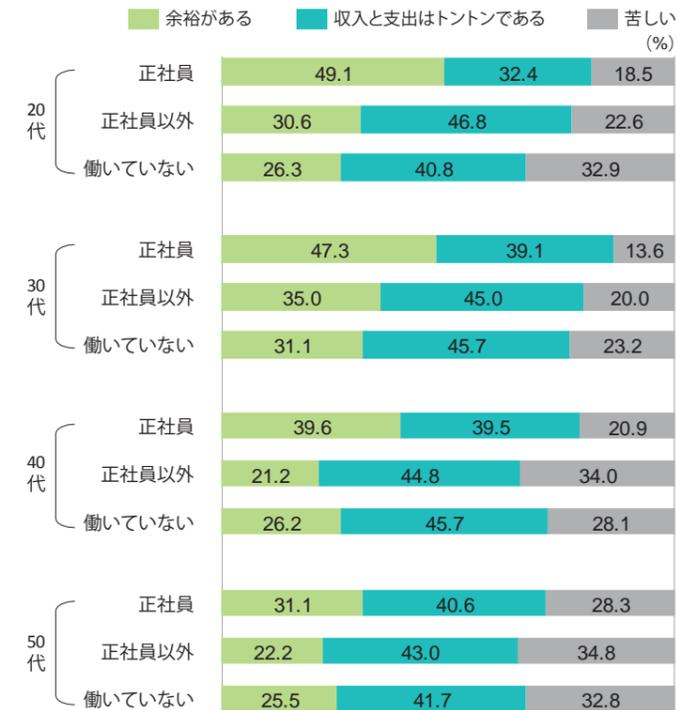


図32 家計の状況（年代別・配偶者の就業形態別）

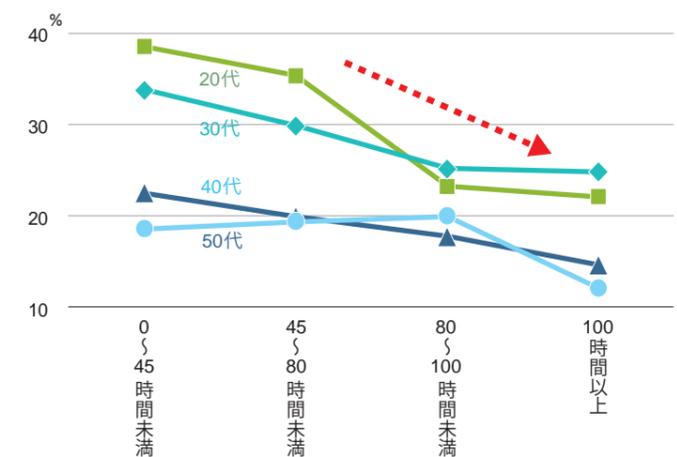


図33 配偶者の正社員割合（単身赴任者除く）（年代別・所定外労働時間別）

### 3 単身赴任者の実態

## 二重生活による経済的負担増額は4.1万円

建設産業は現地単品受注生産であるため、それぞれ工事を行う場所が異なり、就業場所も転々と変わります。そのため、家族の状況等により単身赴任を余儀なくされることがあります。男性既婚者の単身赴任の有無（図34）をみると、3割強の組合員が単身赴任をしていることがわかります。また、近年その割合は増えつつあり、建設産業は単身赴任のうえに成り立っているといえます。

単身赴任に関して心配なこと（図35）を聞いています。家族とのコミュニケーションの時間、帰宅するための時間や費用、また、帰宅旅費についての税金負担等もありますが、最も多くの組合員が「二重生活により生活費が増加する」をあげています。家族が分かれて生活することにより発生する金銭的な負担は、やはり大きな懸案となっているようです。

では、二重生活による経済的負担の増額（図36）は実際どの程度なのでしょうか。最も多かったのは「4万円以上～5万円未満」で「3万円以上～4万円未満」「2万円以上～3万円未満」が続き、平均4.1万円の支出増となっています。この経済的負担の増加に対する手当はどうなっているのでしょうか。日建協が毎年実施している労働条件総合調査（2015年度）によると、単身赴任者の別居に対する手当の平均値は約2.5万円となっています。月々の支出の増に対して、手当が1.6万円不足するという計算になります。支出と手当が見合わないことから、組合員の感じる負担感が大きいものと考えられます。

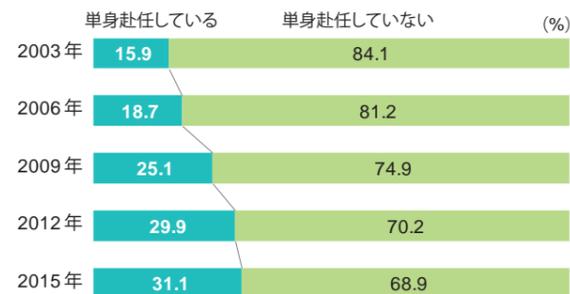


図34 単身赴任の有無（男性既婚者）

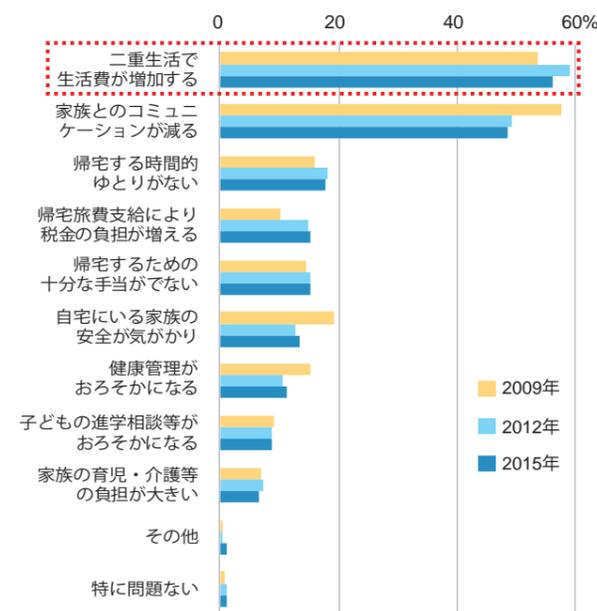


図35 単身赴任に関して心配なこと（男性単身赴任者）  
（2つ以内選択）

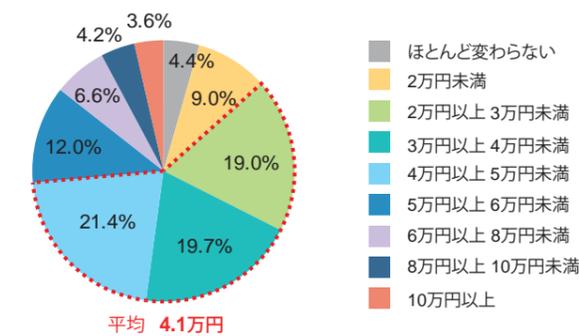


図36 二重生活による経済的負担の増額（月額・男性単身赴任者）

## 単身赴任者の4割は自己負担でも帰りたい

単身赴任者の生活の充実度はどうなっているのでしょうか。生活の充実度（図37）を単身赴任の有無・帰宅回数別にみてみます。単身赴任していない組合員と単身赴任している組合員とでは、やはり前者の方が、「充実している」と回答する割合は高いようです。また、帰宅回数が増えれば増えるほど、充実度は増す傾向にあることがうかがえます。

しかし、月3回帰宅している組合員は、月2回帰宅している組合員よりも「充実している」と回答する割合が低く、「充実していない」と答える割合が高くなっています。この背景には何があるのでしょうか。

一つの理由として、会社負担の帰宅旅費の上限回数が考えられます。日建協労働条件総合調査（2015年度）によると、25組合が会社負担の帰宅回数を月2回としています。3回以上帰宅している組合員は、帰宅旅費を自己負担している割合が高いことが考えられます。帰宅回数が増えるほど、生活の充実度は上がる一方で、自己負担の帰宅にかかる持ち出しが、充実度を下げているのではないのでしょうか。

なお、希望の帰宅回数（図38）について、約7割の組合員が「3回以上」と回答しています。また、現実の帰宅回数のうち、自己負担で「1回以上」帰宅している組合員の割合は4割強に及んでいることがわかります。

建設産業はその性質上、単身赴任なくしては成り立たないかもしれません。組合員の多くは転勤を了解して入職しています。そしてやむを得ない事情により、単身赴任を選んでいます。しかし、単身赴任は組合員に経済的にも精神的にも多くの負担を強いるものです。単身赴任を「過酷な状況」と捉え、単身赴任者の負担に十分に報いるだけの処遇をしていくことは、建設産業の魅力向上のためにも必要だと考えます。

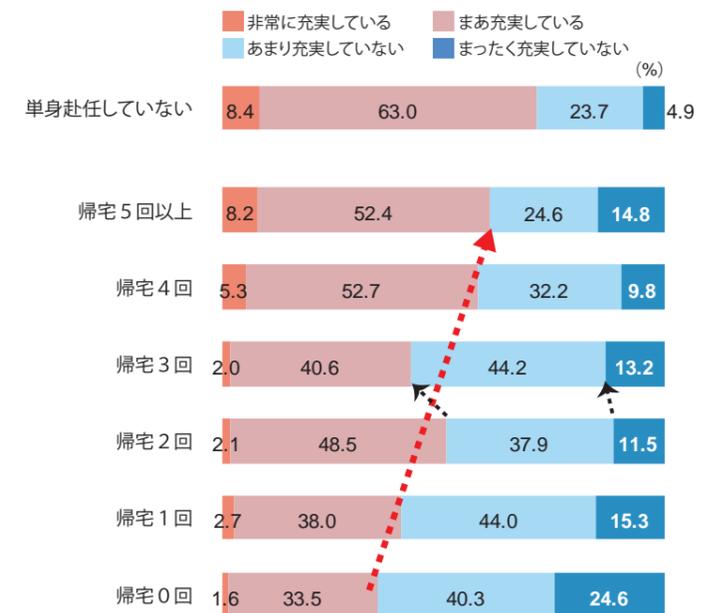


図37 生活の充実度（男性既婚者）  
（単身赴任有無・帰宅回数別）

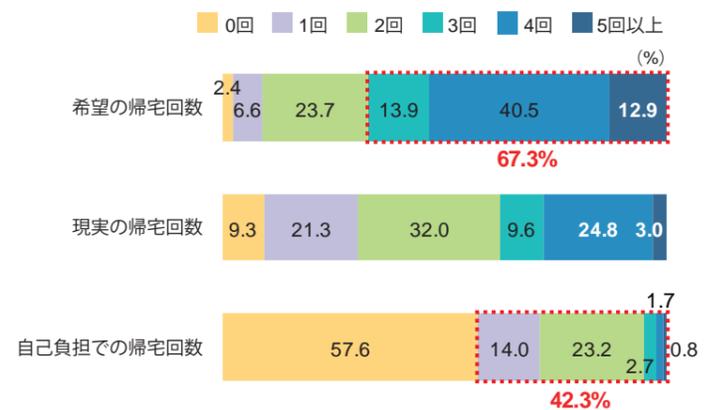


図38 理想・現実の帰宅回数および帰宅回数のうち自己負担での帰宅回数（男性単身赴任者）

# 1 女性活躍推進のために 女性が働き続けることへの意識は向上

労働力人口が減少を続けている昨今、建設産業でも「けんせつ小町」をはじめ女性がクローズアップされる機会は多くなってきています。このような社会情勢のなか、女性キャリアへの意識はどのように変化しているのでしょうか。

女性にとっての女性キャリアの理想と現実（図39）の変化をみてみます。1997年には「結婚・出産・育児などにかかわらず、働き続ける」を理想とする女性は3割弱で、現実に働き続けられると考える割合は1割しかありませんでした。しかし、2015年は6割の女性が結婚・出産・育児に関係なく働き続けることを理想とし、現実としても5割が働き続けられると感じています。女性の意識と環境が大きく変わってきていることがわかります。

女性の内外勤での比較（図40）をみてみます。内勤女性はライフイベントに関わらず働き続けることを6割が理想とし、5割が現実になると考えています。一方で、外勤女性は7割が働き続けることを理想と回答するも、現実になると考える割合は半減しています。現実では「結婚や出産を機に適切な時期に仕事を辞める」が3割と多くなることから、働き続けることが難しいと考える外勤女性が多いことがうかがえます。

男女別の理想（図41）も比較してみました。女性は1997年との比較で「働き続ける」が大きく増える一方で、同じように感じる男性は女性ほど増えていないことがわかります。また、女性のどの年齢層においても、半数以上が働き続けることを理想とするのに対し、男性では20代でその割合が25.5%に留まるなど、若い世代ほど女性が働き続けることについて消極的であることがうかがえます。

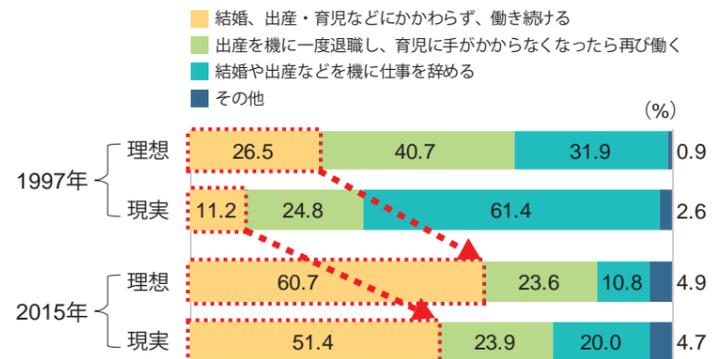


図39 女性キャリアの理想と現実(女性)

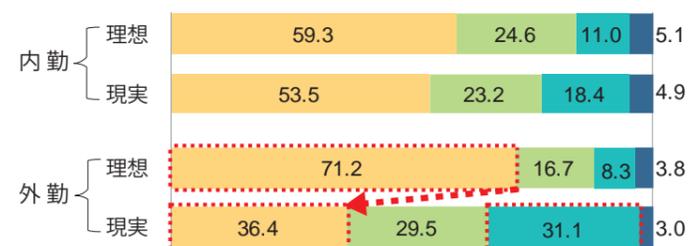


図40 女性キャリアの理想と現実(女性内外勤別)

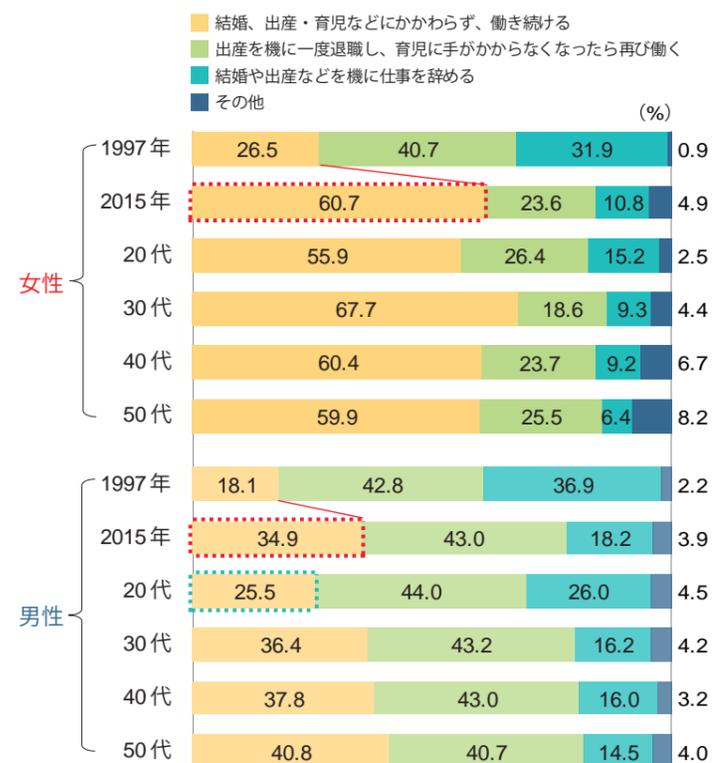


図41 女性キャリアの理想(男女・年代別)

# 女性活躍推進のために必要なもの

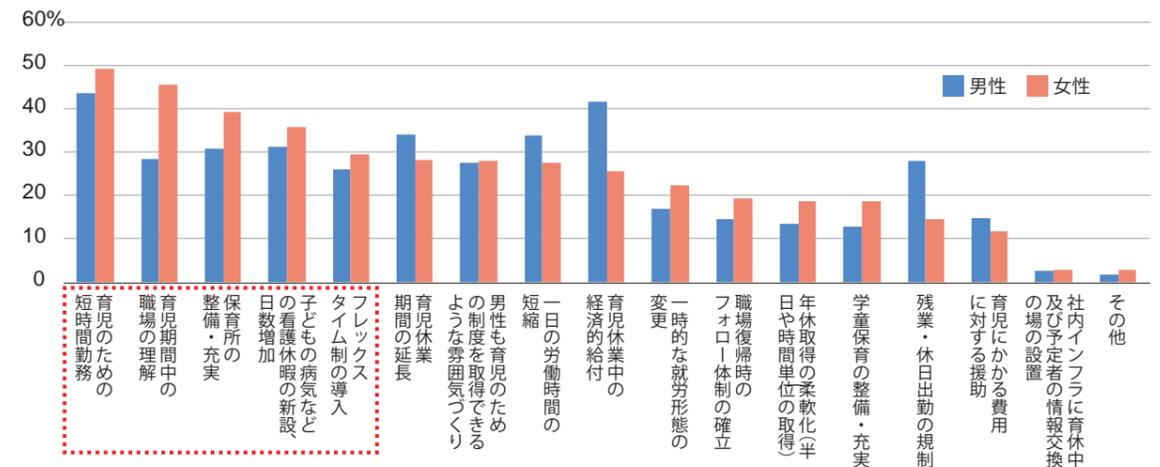


図42 共働きをしながら育児をしていくための環境整備は何か(男女別) (5つ以内選択)

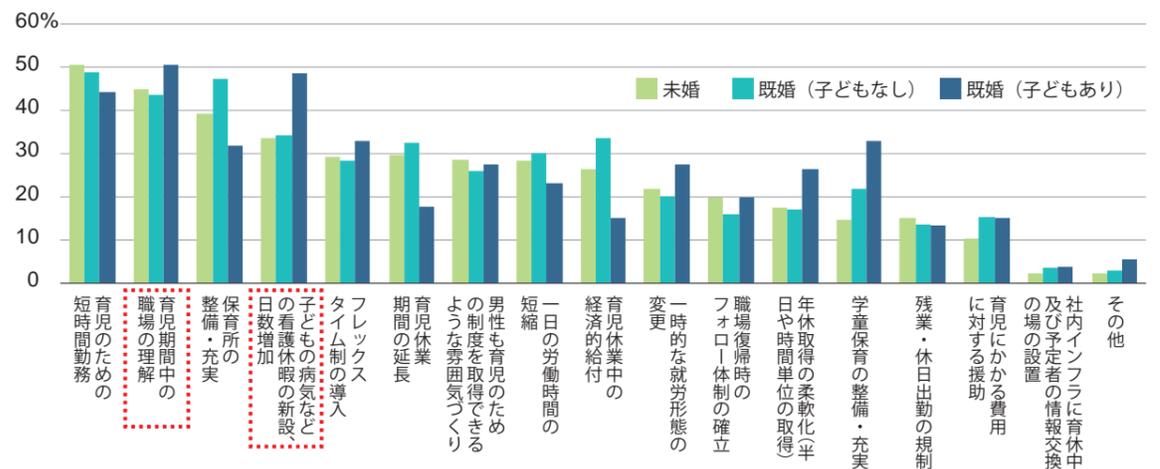


図43 共働きをしながら育児をしていくための環境整備は何か(女性ライフステージ別) (5つ以内選択)

女性活躍推進のためには結婚・出産・育児などにかかわらず働き続けられる環境が必要です。共働きをしながら育児をしていくための環境整備は何かを聞いています。男女で比較（図42）すると、女性の方が「育休期間中の職場の理解」など現実に即したものを求める傾向があることがわかりました。より身近な問題として捉えていることが感じられます。

また、同じ女性でもライフステージごと（図43）に傾向が異なり、より切実な問題として感じているであろう、子どものいる既婚女性は、「育休期間中の職場の理解

や「子どもの病気などの看護休暇の新設、日数増加」などを求める傾向が強いことがわかりました。

共働きをしながら育児をしていくために必要なものは、ライフステージによって、また、子どもの成長段階によっても変わります。まずこの多様な要望を産業内に「受け入れる」ことが重要ではないでしょうか。遅れている男性の意識向上を含め、職場環境の改善や制度整備を推し進めていかなければなりません。

## 2 介護離職の防止にむけて 介護にむけて不安を感じる組合員

介護離職が社会的な問題になりつつあるなか、介護の見通し(図44)について聞きました。当面先(5年以上先)を含めて、今後介護をする必要がありそうと感じている組合員が、およそ半数程度いることがわかります。年代ごとにみると、やはり若い世代よりも高齢の世代で介護を身近に感じる割合が増えており、50代ではその割合は6割を超えています。また、50代になると、現在介護中と答える割合も1割を超えています。

では、働きながら介護をしていくためには何が必要(図45)なのでしょう。「今のままで十分働き続けられる」と答えた組合員はほとんどおらず、多くの組合員が「介護休業・介護休暇を取得しやすい職場環境の整備」と答えました。自分が休むことにより、周囲に負担をかけてしまうことから取り辛さを感じる人も多く、抵抗感なく休暇を申請できる職場の理解や雰囲気が必要だと考えているのではないのでしょうか。また、「介護休業中の賃金保障」「介護費用の公的扶助の充実等、経済的負担の軽減」「在宅介護サービスの充実や介護施設の整備」など、各種施策を必要と考える組合員も多いようです。

介護は誰にでも起こりうるテーマです。介護と仕事が両立できなければ、仕事をあきらめざるを得ず、介護離職へとつながってしまいます。誰もが安心して働き続けられるよう、ソフト・ハード両面の課題を解決していかなければなりません。

ダイバーシティへの取り組みが求められる昨今、介護や育児をしながら働き続けられることは、今後必須となります。労使が一体となって利用しやすい制度や環境の整備を進めていく必要があると考えます。

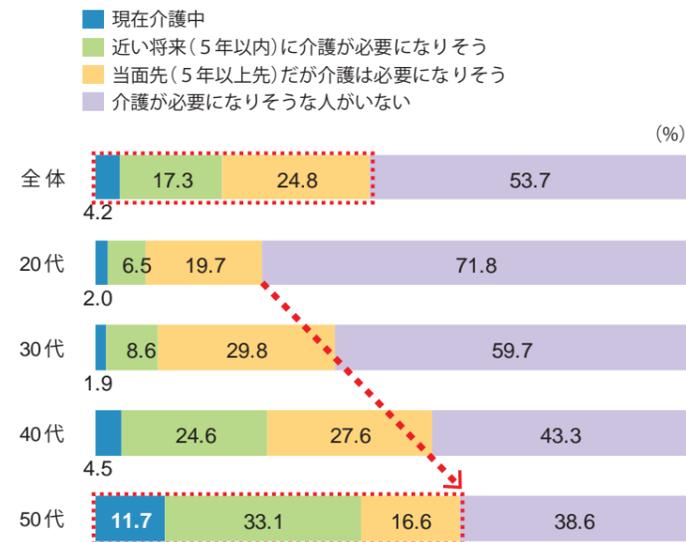


図44 介護の見通し(年代別)

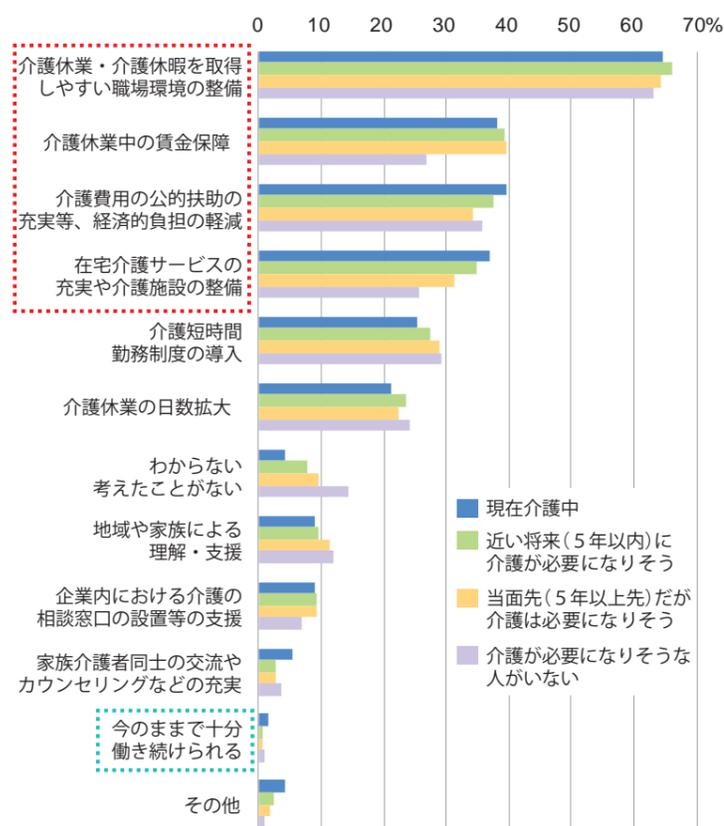


図45 働きながら介護していくために必要なもの(介護見通し別)(3つ以内選択)

## 3 海外勤務についての意識 国内勤務・海外勤務で大きな差

ゼネコン各社が海外事業を展開する今、組合員の勤務地は国内に限られません。組合員に対して海外勤務についての意識(図46)を聞いています。組合員全体の傾向としては前回調査(2012年)時点よりも「希望してでも行きたい」「条件次第で行きたい」「国、条件によっては行きたい」を合計した割合は下がっており、海外志向の組合員はやや減少傾向にあることがうかがえます。

国内勤務者と海外勤務者の意識(図47)を比較してみました。国内勤務者ではわずか3%しかいなかった「希望してでも働きたい」割合は、海外勤務者では4割と非常に高くなっています。さらに「条件次第で働きたい」「国、地域によっては働きたい」を合わせた割合は、海外勤務者の8割を超えます。実際に海外勤務をしている組合員と国内勤務者では、意識が大きく異なることがわかります。

海外勤務にあたっての不安・不満(図48)をみると「治安」「言葉」「食事」など、国内勤務者が感じているほど、海外勤務者は感じていないものもあり、国内にいるか、海外にいるかによってギャップがあることがわかります。

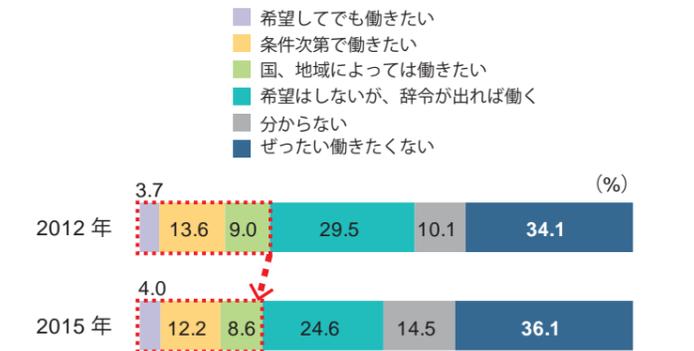


図46 海外勤務に対する意識



図47 海外勤務に対する意識(国内外別)

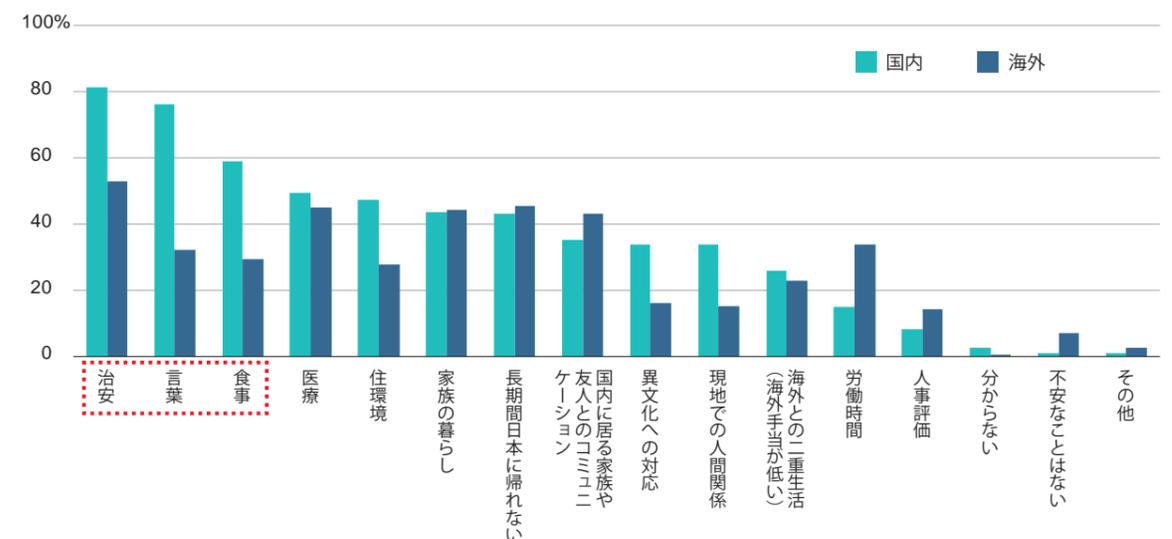


図48 海外勤務にあたっての不安・不満(国内外別)(当てはまるもの全て)

3 海外勤務についての意識  
経験としては魅力的な海外勤務

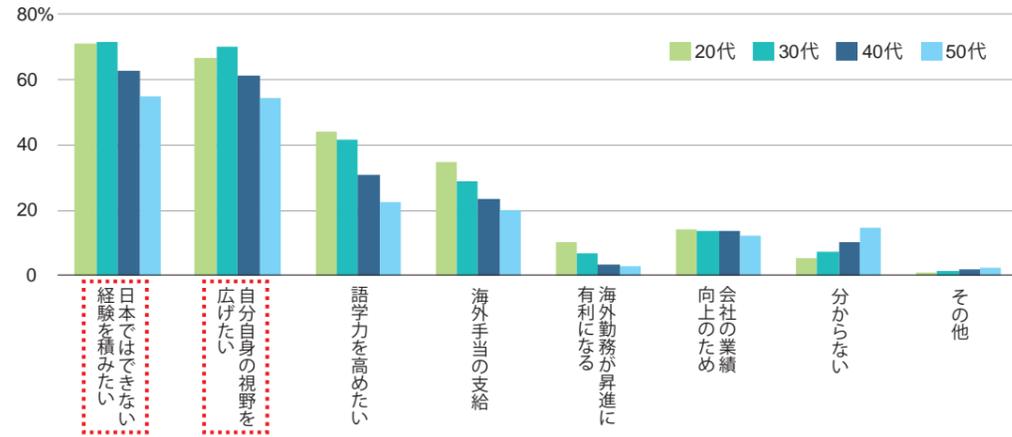


図49 海外で働く動機づけ (年代別) (当てはまるもの全て)

海外勤務をする場合の動機づけ (図49) を聞いています。「日本ではできない経験を積みたい」「自分自身の視野を広げたい」が多く、また、若い人ほど高い割合を示す結果となりました。海外勤務を積極的には望まない組合員が多いものの、海外勤務の経験で得られるものを前向きに捉えていることがわかります。

また、海外勤務するとしたら何年が適当かを聞いています。国内勤務者 (図50) は「1年以上2年未満」が最も多く、次いで「2年以上3年未満」となりましたが、海外勤務者 (図51) では「10年以上」が最も多く、ついで「3年以上5年未満」が続くという結果になりました。3年以上を希望する割合は国内勤務者で1割程度でしたが、海外勤務者では6割を超えています。海外勤務者と国内勤務者とは、希望期間でも大きな差があることがわかります。

国内勤務者は、海外勤務を経験として前向きに捉えつつも、実際に海外で働くにあたっての不安・不満から積極的には希望しないという姿勢が感じられます。また、実際に海外で勤務している人は、国内勤務者とは感じ方が大きく異なることもわかります。組合員の不安・不満を軽減し、海外でも安心して働けるようにするためには、制度等の充実だけでなく、海外勤務の実態などの情報を広く提供していくことが必要であるといえます。

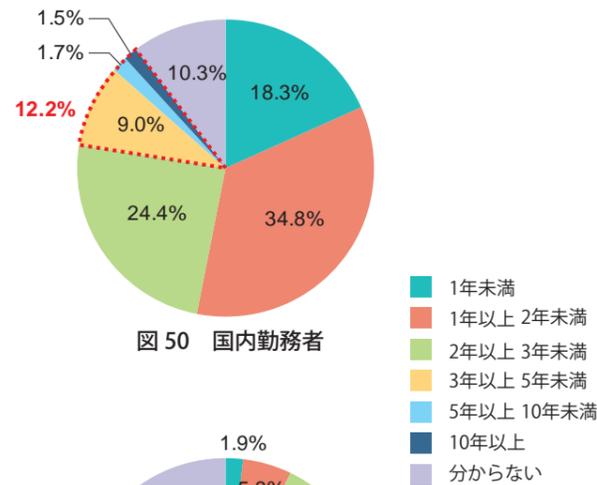


図50 国内勤務者

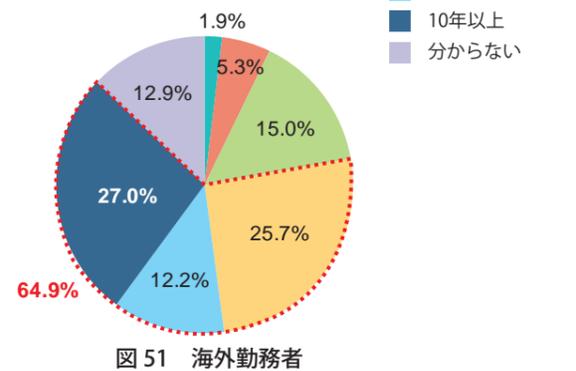


図51 海外勤務者

図50,51 海外勤務に適当と思われる期間

1 統一土曜閉所運動  
土曜日を当たり前に休める建設産業をめざして

日建協では、一人でも多くの組合員に「休むことの大切さ」に気づいてもらうため、2002年11月から毎年6月と11月に統一土曜閉所運動を行っています。昨年11月の運動で全体の閉所率 (図52) は59.6%となり、11月の運動としては過去最高を記録しました。

休日設定別に閉所できた理由 (図53) をみてみます。「作業所長の参加意識が高い」「事前準備をしっかりと行った」など、作業所における工夫や意識によって閉所できている作業所が多いことがわかります。また、「会社から指導された」を理由としてあげている作業所は、休日設定が厳しくなるほど多くなる傾向を示しており、会社からの働きかけも大きな要因であることがわかります。

改善傾向を示す一方で、依然4割の作業所が閉所できていません。閉所を阻害する理由 (図54) として最も多いのが「事業計画ありきの短工期発注のため」で、未だに厳しい休日条件での施工を余儀なくされている作業所が多いことがわかります。また、技能労働者の日給月給の問題、人員配置の問題をあげる組合員も多くいます。

統一土曜閉所運動は3府省8建設関連団体 (※) の後援を得て、建設産業全体の取り組みへと広がってきています。建設産業活性化会議においても2020年までに作業所における週休2日制をめざすとしています。土曜日を当たり前に休める産業をめざし、まずは一日でも多く、一人でも多く土曜日を休めるよう今後も統一土曜閉所運動に取り組んでいきます。

※ 3府省8建設関連団体  
内閣府、国土交通省、厚生労働省、日本建設業連合会、全国建設業協会、日本道路建設業協会、日本建設業経営協会、情報通信エンジニアリング協会、建設業労働災害防止協会、建設業振興基金、日本建築士会連合会

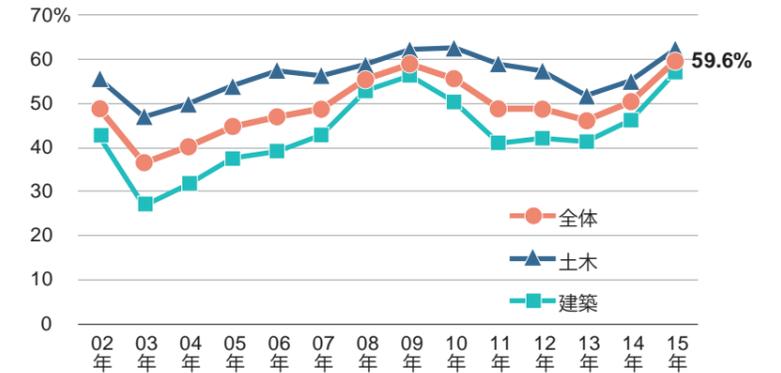


図52 11月の統一土曜閉所率の推移 (振替含む)

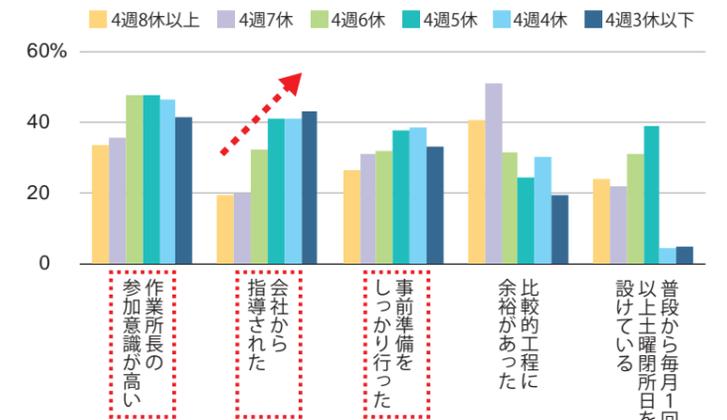


図53 統一土曜閉所できた理由 (休日設定別) (3つ選択：上位5項目)

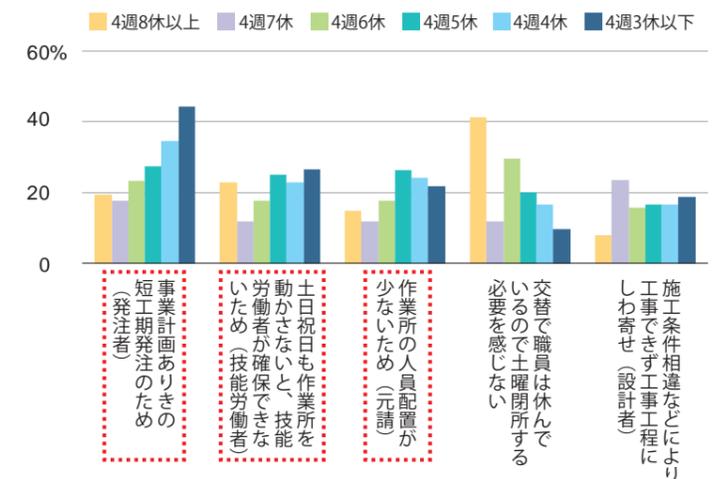


図54 統一土曜閉所を阻害するもの (休日設定別) (3つ選択：上位5項目)

## 2 異動時休暇取得推進 未取得者は依然3割超

日建協では、普段まとまった休暇を取りづらい作業所勤務者にとって、長期休暇取得の格好のタイミングとして作業所異動時休暇の取得を推進しています。取得日数（図55）をみると、昨年との比較では、一日も取得できなかった組合員の割合は若干減少し、また6日以上の取得者が増えるなど、改善の傾向がみられます。ただ、未だに3割超の組合員が一日も取得できておらず、年代が上がるごとに取得できない割合が増加するなど、改善の余地が多いことがわかります。

異動時休暇が取得しにくい理由（図56）を聞いています。どの世代でも「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」の割合が非常に高くなっています。「次の現場に監理技術者で名前を登録されるから」など、責任が重くなることともなう困難さをあげる組合員もいます。

また、異動時休暇取得に必要なもの（図57）からは、多くの組合員が「早い段階での異動命令」「会社の強力な指導」や「明確なルールや制度」をあげるなど、会社からの強力な後押しがあれば取得可能と考えていることがわかります。

アンケート結果からも、作業所では土曜・祝日の休みが取れていないことがわかっています。そのような作業所勤務者にとって、格好の長期休暇取得のタイミングが作業所異動時です。高年齢層の異動時休暇取得率の低さも「建設産業への魅力」を減じている要因の一つかもしれません。会社の取り組み次第で取得率が向上できると考えます。世代を問わず、「節目に休む」を労使で浸透させたいと考えています。

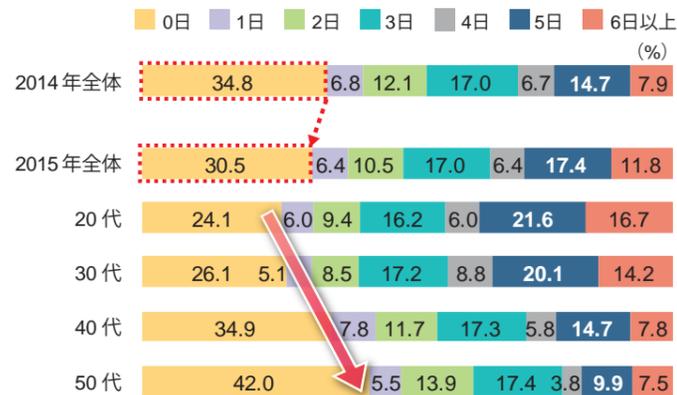


図55 異動時休暇取得日数（年代別）

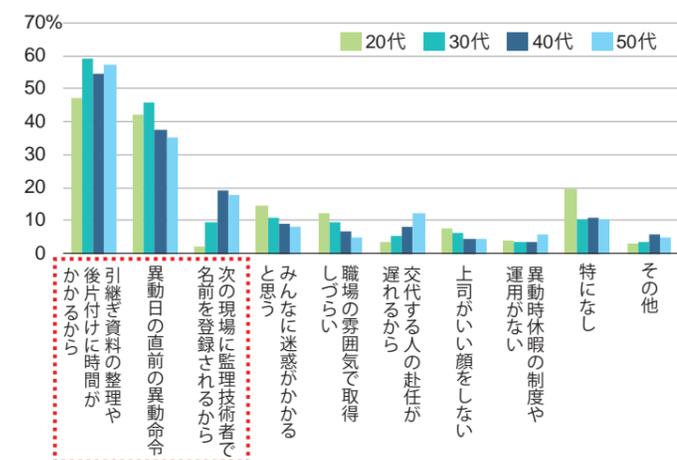


図56 異動時休暇が取得しにくい理由（2つ以内選択）

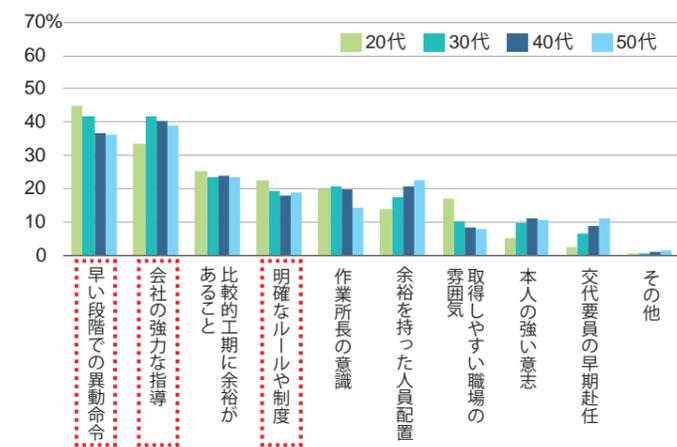


図57 異動時休暇取得に必要なもの（2つ以内選択）

## 3 年次有給休暇取得推進 平均取得日数は3.3日に留まる

日建協では、ワーク・ライフ・バランスの観点から年次有給休暇の取得を推進しています。経年でみると（図58）、取得日数の変化は僅少に留まっていることがわかります。全産業加重平均と比較した場合、その差は歴然です。年5日の年次有給休暇の取得を企業に義務付ける議論がなされています。内勤者は平均で5.1日と、かろうじて5日を満たしていますが、外勤者を含めた全体の平均では、3.3日に留まっているのが実状です。

内外勤別・年代別の分布（図59）をみます。取得義務化が見込まれる5日を基準とした場合、現状では内勤者で4割から5割、外勤者については2割弱しかその基準を満たしていないことがわかります。また、内勤者でも2割前後、外勤者では6割前後が、年間で一日も有給休暇を取得していません。内外勤とも40代が最も休めていないようです。

年次有給休暇の取得が低調なことの背景には、休むことが「当たり前ではない」という価値観が背景にあると考えられます。とりわけ作業所においては、土曜祝日の代休消化すらままなりません。まずは、休むことが「当たり前」といえる風土の醸成、確実な代休取得から推し進めていかなければなりません。

今後、他産業との人材獲得競争が激化していくなか、建設産業への入職促進、離職防止のためには、他産業に見劣りをしないような休日・休暇を確保し、働く私たち自身のワーク・ライフ・バランスを実現していくことが不可欠です。

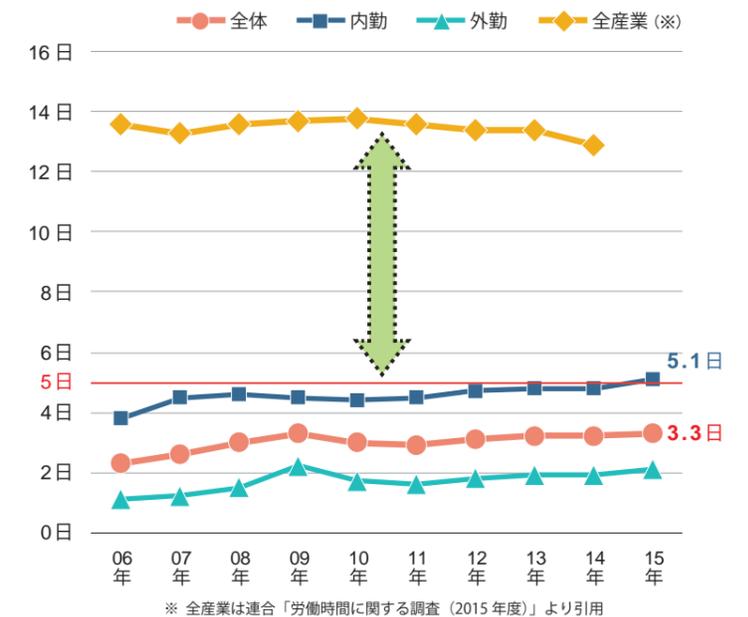


図58 年次有給休暇の取得日数（内外勤別）

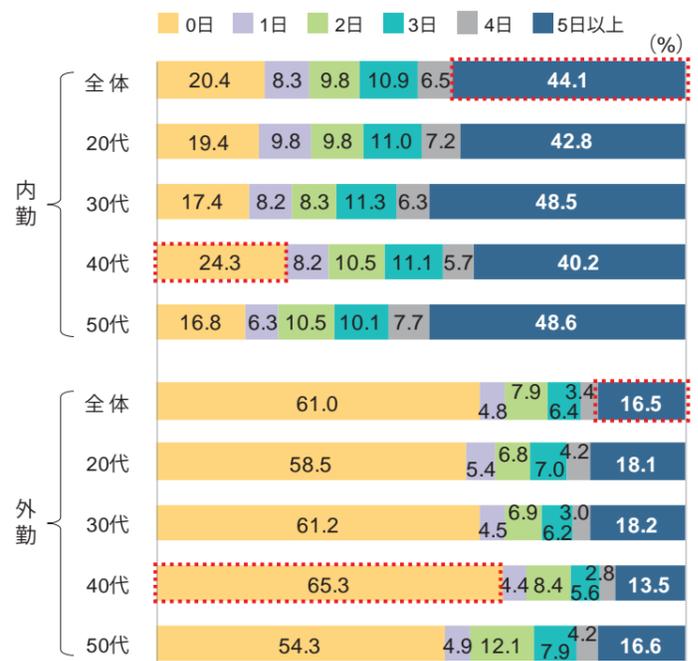


図59 年次有給休暇取得日数の分布（内外勤別・年代別）

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    |
|---------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 2015年（時短兼生活実態・意識調査） | （人）     | 12,121 | 10,865 | 1,216  | 5,105  | 6,944  |
|                     | （%）     |        | (89.9) | (10.1) | (42.4) | (57.6) |
|                     | 平均年齢（歳） | 38.5   | 38.7   | 36.7   | 39.6   | 37.7   |
| 2014年（時短アンケート）      | （人）     | 11,214 | 10,100 | 1,101  | 5,053  | 6,142  |
|                     | （%）     |        | (90.2) | (9.8)  | (45.1) | (54.9) |
|                     | 平均年齢（歳） | 39.2   | 39.3   | 37.5   | 40.2   | 38.3   |
| 2012年（時短兼生活実態・意識調査） | （人）     | 8,595  | 7,813  | 780    | 3,850  | 4,701  |
|                     | （%）     |        | (90.9) | (9.1)  | (45.0) | (55.0) |
|                     | 平均年齢（歳） | 38.8   | 38.9   | 36.9   | 40.0   | 37.8   |

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 |
|----------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 2015年（人） | 12,121 | 1,030 | 2,010  | 1,537  | 1,310  | 2,226  | 2,455  | 940    | 578   |
| 全 体（%）   | 100.0  | 8.5   | 16.6   | 12.7   | 10.8   | 18.4   | 20.4   | 7.8    | 4.8   |
| 男 性      | 10,865 | 877   | 1,744  | 1,366  | 1,195  | 2,027  | 2,278  | 825    | 529   |
|          | 100.0  | 8.1   | 16.1   | 12.6   | 11.0   | 18.7   | 21.0   | 7.6    | 4.9   |
| 女 性      | 1,216  | 153   | 259    | 167    | 109    | 188    | 170    | 114    | 48    |
|          | 100.0  | 12.7  | 21.4   | 13.8   | 9.0    | 15.6   | 14.1   | 9.4    | 4.0   |
| 内 勤      | 5,105  | 294   | 794    | 696    | 499    | 878    | 1,146  | 489    | 290   |
|          | 100.0  | 5.8   | 15.6   | 13.7   | 9.8    | 17.3   | 22.5   | 9.6    | 5.7   |
| 外 勤      | 6,944  | 727   | 1,203  | 835    | 801    | 1,338  | 1,293  | 448    | 284   |
|          | 100.0  | 10.5  | 17.4   | 12.1   | 11.6   | 19.2   | 18.6   | 6.5    | 4.1   |

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 |
| 2015年（人） | 12,121 | 1,853 | 699  | 1,599 | 621  | 157  | 176   | 3,279 | 3,367 | 268  | 30    |
| 全 体（%）   | 100.0  | 15.4  | 5.8  | 13.3  | 5.2  | 1.3  | 1.5   | 27.2  | 27.9  | 2.2  | 0.2   |
| 平均年齢     | 38.5   | 38.8  | 41.4 | 38.1  | 43.0 | 38.2 | 42.1  | 37.2  | 38.5  | 34.4 | 40.8  |
| 男 性      | 10,865 | 1,649 | 670  | 814   | 604  | 142  | 137   | 3,191 | 3,320 | 246  | 28    |
|          | 100.0  | 15.3  | 6.2  | 7.5   | 5.6  | 1.3  | 1.3   | 29.5  | 30.7  | 2.3  | 0.3   |
| 女 性      | 1,216  | 197   | 27   | 779   | 16   | 15   | 38    | 74    | 39    | 22   | 1     |
|          | 100.0  | 16.4  | 2.2  | 64.6  | 1.3  | 1.2  | 3.1   | 6.1   | 3.2   | 1.8  | 0.1   |

4 配偶者の有無

|        | 2015年計 | 男 性   | 女 性  | 2012年計 |
|--------|--------|-------|------|--------|
| 配偶者（人） | 7,584  | 7,193 | 366  | 5,699  |
| あり（%）  | 62.6   | 66.2  | 30.1 | 66.4   |
| 配偶者（人） | 4,531  | 3,669 | 850  | 2,887  |
| なし（%）  | 37.4   | 33.8  | 69.9 | 33.6   |

5 長子の成長段階（子どもがいる人）

|          | 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 |
|----------|-------|------|---------|-------|------|------|----------|-----|-----|
| 2015年（人） | 5,875 | 943  | 627     | 1,418 | 855  | 851  | 768      | 338 | 75  |
| 全 体（%）   | 100.0 | 16.0 | 10.7    | 24.0  | 14.6 | 14.5 | 13.1     | 5.8 | 1.3 |

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 |
|----------|--------|------------|------------|----------|--------|-------|-------|-------|-----|
| 2015年（人） | 12,121 | 4,081      | 931        | 2,054    | 2,115  | 1,046 | 1,270 | 424   | 57  |
| 全 体（%）   | 100.0  | 34.1       | 7.8        | 17.1     | 17.7   | 8.7   | 10.6  | 3.5   | 0.5 |
| 独身者計     | 4,531  | 230        | 185        | 682      | 816    | 841   | 1,257 | 406   | 33  |
|          | 100.0  | 5.2        | 4.2        | 15.3     | 18.3   | 18.9  | 28.3  | 9.1   | 0.7 |
| 既婚者計     | 7,584  | 3,849      | 746        | 1,372    | 1,298  | 205   | 12    | 18    | 24  |
|          | 100.0  | 51.2       | 9.9        | 18.2     | 17.3   | 2.7   | 0.2   | 0.2   | 0.3 |

7 内外勤別・職種別 労働時間と休日

|         | 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） | 退社時刻平均（時間と分の単位） | 土休取得日数 |       | 日曜取得日数 |       | 祝日取得日数 |       | 総休日取得日数 | 1年間の有給休暇取得日数平均 | 仕事充実している人の割合 | 生活が充実している人の割合 | 魅力ありと感じる人の割合 | 転職を考えている人の割合 |      |
|---------|---------------|------------------|-----------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|---------|----------------|--------------|---------------|--------------|--------------|------|
|         |               |                  |                 | 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 |         |                |              |               |              |              |      |
| 2015年全体 | 58.8          | 12:14            | 19:51           | 2.61   | 65.3  | 4.65   | 93.0  | 1.28   | 64.0  | 8.54    | 3.34           | 69.0         | 60.7          | 55.0         | 23.7         |      |
| 内 勤     | 内勤計           | 32.0             | 11:08           | 19:12  | 3.59  | 89.8   | 4.81  | 96.2   | 1.82  | 91.0    | 10.22          | 5.10         | 70.4          | 70.9         | 58.5         | 20.4 |
|         | 内勤建築          | 41.3             | 11:35           | 19:39  | 3.45  | 86.3   | 4.75  | 95.0   | 1.75  | 87.5    | 9.95           | 4.61         | 74.2          | 68.3         | 56.6         | 22.9 |
|         | 内勤土木          | 38.7             | 11:29           | 19:32  | 3.42  | 85.5   | 4.77  | 95.4   | 1.71  | 85.5    | 9.90           | 3.80         | 71.4          | 68.0         | 57.8         | 17.8 |
|         | 内勤事務          | 20.1             | 10:29           | 18:36  | 3.82  | 95.5   | 4.91  | 98.2   | 1.93  | 96.5    | 10.66          | 6.74         | 65.6          | 74.0         | 61.1         | 21.3 |
|         | 営 業           | 28.5             | 11:02           | 19:00  | 3.60  | 90.0   | 4.79  | 95.8   | 1.86  | 93.0    | 10.25          | 3.52         | 68.2          | 72.2         | 55.7         | 13.9 |
|         | 技術研究          | 33.1             | 11:08           | 19:16  | 3.62  | 90.5   | 4.84  | 96.8   | 1.81  | 90.5    | 10.27          | 5.82         | 80.5          | 78.1         | 65.2         | 24.2 |
| 外 勤     | 内勤その他         | 26.4             | 10:45           | 18:50  | 3.71  | 92.8   | 4.83  | 96.6   | 1.91  | 95.5    | 10.45          | 5.30         | 69.4          | 72.3         | 62.2         | 13.8 |
|         | 外勤計           | 78.7             | 13:03           | 20:20  | 1.86  | 46.5   | 4.52  | 90.4   | 0.87  | 43.5    | 7.25           | 2.05         | 67.9          | 53.1         | 52.5         | 26.0 |
|         | 外勤建築          | 79.9             | 13:02           | 20:24  | 1.73  | 43.3   | 4.46  | 89.2   | 0.92  | 46.0    | 7.11           | 1.98         | 70.2          | 54.1         | 53.9         | 26.2 |
|         | 外勤土木          | 79.5             | 13:08           | 20:20  | 1.92  | 48.0   | 4.56  | 91.2   | 0.79  | 39.5    | 7.27           | 2.03         | 66.3          | 51.5         | 50.8         | 25.8 |
|         | 外勤事務          | 58.0             | 12:17           | 19:44  | 2.71  | 67.8   | 4.66  | 93.2   | 1.19  | 59.5    | 8.56           | 3.00         | 59.5          | 59.3         | 57.6         | 29.4 |
|         | 外勤その他         | 44.7             | 11:38           | 19:12  | 2.96  | 74.0   | 4.86  | 97.2   | 1.17  | 58.5    | 8.99           | 4.83         | 66.7          | 66.7         | 50.0         | 17.2 |
| 2014年全体 | 58.3          | —                | —               | 3.22   | 64.4  | 4.63   | 92.6  | 1.36   | 68.0  | 9.21    | 3.21           | 72.7         | 65.6          | 53.3         | 23.6         |      |
| 2012年全体 | 68.6          | 12:25            | 20:03           | 2.60   | 65.0  | 3.65   | 91.3  | 0.61   | 60.8  | 6.86    | 3.08           | 68.7         | 62.0          | 46.2         | 22.6         |      |

※ 2015年は日曜日が5日で総休日数は11日、2014年は日曜日、土曜日とも5日で総休日数は12日、2012年は祝日が1日で総休日数は9日

8 性別・既婚男性年齢別 家計の状況

|         | 2014年<br>本人年収<br>平均値<br>(万円) | (既婚者)<br>2014年<br>配偶者年収<br>平均値<br>(万円) | (既婚者)<br>2014年<br>世帯年収<br>平均値<br>(万円) | (既婚者)<br>共働きの<br>割合(%) | 1ヶ月の<br>支出額<br>(万円) | (子どもあり)<br>1ヶ月の教<br>育費(万円) | 現在の貯蓄<br>額(中央値)<br>(万円) | 現在の<br>家計状況<br>(苦しい家計)<br>(%) | (既婚者)<br>単身赴任し<br>ている割合<br>(%) | (単身赴任者)<br>二重生活<br>による<br>経済負担<br>(万円) |
|---------|------------------------------|--|---------------------------------------|------------------------|---------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--|
| 2015年全体 | 622.5                        | 118.0                                  | 827.5                                 | 60.5                   | 27.1                | 4.9                        | 274.2                   | 22.3                          | 29.9                           | 4.1                                    |
| 男性      | 648.6                        | 99.5                                   | 822.9                                 | 58.6                   | 27.9                | 4.9                        | 272.9                   | 22.7                          | 31.1                           | 4.1                                    |
| 女性      | 387.7                        | 501.6                                  | 926.3                                 | 97.8                   | 20.2                | 5.1                        | 280.3                   | 18.2                          | 4.8                            | 5.3                                    |
| 既婚男性年齢別 |                              |  |                                       |                        |                     |                            |                         |                               |                                |  |
| 25-29歳  | 483.6                        | 138.4                                  | 623.9                                 | 55.8                   | 22.5                | 1.8                        | 180.6                   | 25.1                          | 13.3                           | 4.5                                    |
| 30-34歳  | 577.5                        | 127.8                                  | 705.8                                 | 52.0                   | 25.1                | 2.6                        | 267.1                   | 18.9                          | 20.7                           | 4.4                                    |
| 35-39歳  | 692.2                        | 92.0                                   | 783.3                                 | 48.4                   | 28.4                | 3.6                        | 334.0                   | 20.5                          | 27.4                           | 4.2                                    |
| 40-44歳  | 760.1                        | 85.1                                   | 844.5                                 | 56.5                   | 32.8                | 4.6                        | 377.0                   | 24.3                          | 30.9                           | 3.9                                    |
| 45-49歳  | 785.8                        | 95.8                                   | 882.4                                 | 64.5                   | 36.8                | 6.0                        | 365.9                   | 33.4                          | 36.1                           | 4.2                                    |
| 50-54歳  | 804.7                        | 95.1                                   | 900.7                                 | 66.2                   | 38.8                | 6.8                        | 355.8                   | 36.8                          | 40.9                           | 4.1                                    |
| 55歳以上   | 814.6                        | 93.4                                   | 909.3                                 | 65.2                   | 39.0                | 6.3                        | 436.2                   | 27.2                          | 44.4                           | 3.9                                    |
| 2012年全体 | 606.3                        | 96.1                                   | 778.4                                 | 54.0                   | 27.3                | 4.7                        | 268.2                   | 33.0                          | 29.1                           | 4.2                                    |

9 内外勤別・性別・年齢別 意識関係

|         | 「努力/報酬<br>不均等者」<br>の割合 | 今後の雇用<br>継続に不安<br>(将来的+喫<br>緊に)がある<br>と回答した<br>割合 | 女性キャ<br>リア(理想)<br>で働きたい<br>割合 | 女性キャ<br>リア(現実)<br>で働きたい<br>割合 | 現在介護中<br>と回答した<br>割合 | 仕事が充実<br>している人<br>の割合 | 生活が充実<br>している人<br>の割合 | 魅力ありと<br>感じる割合 | 転職を考え<br>ていると回<br>答した割合 | 自分の子<br>どもを建設<br>産業に就職<br>させたいと<br>回答した割合 |
|---------|------------------------|---|-------------------------------|-------------------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|-------------------------|---|
| 2015年全体 | 54.4                   | 32.9  | 37.5                          | 21.3                          | 4.2                  | 69.0                  | 60.7                  | 55.0           | 23.7                    | 10.4                                      |
| 内勤      | 45.4                   | 33.1  | 45.3                          | 28.0                          | 4.5                  | 70.4                  | 70.9                  | 58.5           | 20.4                    | 11.7                                      |
| 外勤      | 61.0                   | 32.8  | 31.8                          | 16.4                          | 3.9                  | 67.9                  | 53.1                  | 52.5           | 26.0                    | 9.5                                       |
| 男性      | 56.5                   | 32.8  | 34.9                          | 17.9                          | 4.1                  | 69.1                  | 59.1                  | 53.9           | 23.4                    | 9.9                                       |
| 女性      | 34.6                   | 33.1  | 60.6                          | 51.4                          | 4.5                  | 68.0                  | 75.2                  | 65.2           | 25.6                    | 15.1                                      |
| 年齢別     |                        |   |                               |                               |                      |                       |                       |                |                         |   |
| 25歳未満   | 39.2                   | 24.4  | 24.5                          | 18.3                          | 2.3                  | 71.2                  | 53.4                  | 70.5           | 40.4                    | 13.8                                      |
| 25-29歳  | 51.4                   | 29.6  | 32.3                          | 22.3                          | 1.9                  | 70.1                  | 58.4                  | 57.4           | 42.5                    | 11.7                                      |
| 30-34歳  | 54.3                   | 30.3  | 39.2                          | 22.6                          | 1.6                  | 71.6                  | 60.0                  | 54.9           | 33.8                    | 9.6                                       |
| 35-39歳  | 57.9                   | 32.7  | 40.1                          | 22.5                          | 2.2                  | 73.7                  | 63.8                  | 54.2           | 22.4                    | 10.0                                      |
| 40-44歳  | 56.4                   | 31.9  | 41.1                          | 20.6                          | 3.3                  | 71.7                  | 64.4                  | 54.8           | 14.8                    | 9.8                                       |
| 45-49歳  | 59.5                   | 37.5  | 38.1                          | 19.7                          | 5.6                  | 65.2                  | 60.0                  | 51.3           | 13.0                    | 9.4                                       |
| 50-54歳  | 57.0                   | 39.6  | 43.2                          | 24.8                          | 8.6                  | 60.6                  | 61.4                  | 50.5           | 9.4                     | 9.8                                       |
| 55歳以上   | 51.4                   | 40.6  | 42.2                          | 21.0                          | 16.7                 | 63.1                  | 63.4                  | 44.7           | 5.8                     | 12.2                                      |
| 2014年全体 | —                      | —   | —                             | —                             | —                    | 72.7                  | 65.6                  | 53.3           | 23.6                    | 7.3                                       |
| 2012年全体 | 62.1                   | 50.5  | —                             | —                             | —                    | 68.7                  | 62.0                  | 46.2           | 22.6                    | —   |

10 外勤工事分類別

|          | 合 計   | 建築工事  | 土木工事  | 建築(鉄道<br>線閉)工事 | 土木(鉄道<br>線閉)工事 | 建築リニュー<br>アル工事 | 土木リニュー<br>アル工事 | その他 |
|----------|-------|-------|-------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|
| 2015年(人) | 6,556 | 2,801 | 2,793 | 66             | 426            | 266            | 87             | 117 |
| (%)      | 100.0 | 42.7  | 42.6  | 1.0            | 6.5            | 4.1            | 1.3            | 1.8 |
| 2014年(%) | 100.0 | 44.1  | 43.4  | 1.0            | 5.6            | 3.3            | 0.9            | 1.6 |

11 外勤発注者別

|          | 合 計   | 国土交<br>通省 | 国土交通<br>省以外の<br>中央官庁 | 独立行<br>政法人 | 県・政<br>令指定<br>都市 | その他<br>地方公<br>共同体 | 民間公益<br>企業<br>(道路) | 民間公益<br>企業<br>(鉄道) | その他<br>民間公益<br>企業 | 民間マン<br>ション関<br>係ディベ<br>ロッパー | その他民<br>間企業・<br>個人 |
|----------|-------|-----------|----------------------|------------|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|-------------------|------------------------------|--------------------|
| 2015年(人) | 6,514 | 578       | 294                  | 453        | 881              | 392               | 400                | 748                | 261               | 532                          | 1,975              |
| (%)      | 100.0 | 8.9       | 4.5                  | 7.0        | 13.5             | 6.0               | 6.1                | 11.5               | 4.0               | 8.2                          | 30.3               |
| 2014年(%) | 100.0 | 11.6      | 3.6                  | 6.7        | 12.2             | 7.3               | 5.9                | 10.3               | 3.0               | 9.3                          | 30.0               |

12 外勤工事分類別・発注者別 労働時間と休日

|                      | 平均<br>配員数<br>(人) | 11月の<br>所定外<br>労働時間<br>平均 | 11月平日<br>の所定外<br>労働時間<br>平均 | 土休取得<br>日数<br>上段日数<br>下段取得率 | 日曜取得<br>日数<br>上段日数<br>下段取得率 | 祝日取得<br>日数<br>上段日数<br>下段取得率 | 総休日<br>日数<br>上段日数<br>下段取得率 | 作業所<br>土曜閉所<br>率平均<br>(%) | 11月土曜<br>日平均<br>閉所回数<br>(回数) | 11月全<br>休日平均<br>閉所回数<br>(回数) |
|----------------------|------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|---------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 2015年<br>外勤全体        | 10.2             | 78.7                      | 52.6                        | 1.86<br>46.5                | 4.52<br>90.4                | 0.87<br>43.5                | 7.25<br>65.9               | 19.6                      | 0.76                         | 5.00                         |
| 工事分類別                |                  |                           |                             |                             |                             |                             |                            |                           |                              |                              |
| 建築工事                 | 9.3              | 82.7                      | 54.6                        | 1.66<br>41.5                | 4.49<br>89.8                | 0.87<br>43.5                | 7.02<br>63.8               | 16.7                      | 0.65                         | 4.88                         |
| 土木工事                 | 11.2             | 82.1                      | 55.4                        | 1.85<br>46.3                | 4.60<br>92.0                | 0.73<br>36.5                | 7.18<br>65.3               | 21.9                      | 0.86                         | 5.33                         |
| 発注者別                 |                  |                           |                             |                             |                             |                             |                            |                           |                              |                              |
| 国土交通省                | 9.5              | 85.6                      | 57.7                        | 1.93<br>48.3                | 4.57<br>91.4                | 0.72<br>36.0                | 7.22<br>65.6               | 24.0                      | 0.94                         | 5.38                         |
| 国土交通省以外<br>の中央官庁     | 13.2             | 81.0                      | 51.7                        | 1.82<br>45.5                | 4.46<br>89.2                | 0.66<br>33.0                | 6.94<br>63.1               | 17.6                      | 0.68                         | 4.74                         |
| 独立行政法人               | 14.0             | 76.0                      | 53.1                        | 2.05<br>51.3                | 4.53<br>90.6                | 0.85<br>42.5                | 7.43<br>67.5               | 19.9                      | 0.77                         | 4.67                         |
| 県<br>政令指定都市          | 8.9              | 81.5                      | 53.9                        | 1.85<br>46.3                | 4.58<br>91.6                | 0.79<br>39.5                | 7.22<br>65.6               | 22.4                      | 0.88                         | 5.53                         |
| その他<br>地方公共団体        | 10.2             | 78.1                      | 48.9                        | 1.72<br>43.0                | 4.63<br>92.6                | 0.73<br>36.5                | 7.08<br>64.4               | 19.3                      | 0.74                         | 5.17                         |
| 民間公益企業<br>(道路)       | 16.2             | 90.9                      | 62.4                        | 1.79<br>44.8                | 4.71<br>94.2                | 0.67<br>33.5                | 7.17<br>65.2               | 15.7                      | 0.62                         | 5.00                         |
| 民間公益企業<br>(鉄道)       | 10.3             | 70.4                      | 47.7                        | 1.93<br>48.3                | 4.46<br>89.2                | 0.98<br>49.0                | 7.37<br>67.0               | 18.0                      | 0.69                         | 4.48                         |
| その他<br>民間公益企業        | 13.0             | 77.7                      | 55.6                        | 2.08<br>52.0                | 4.72<br>94.4                | 0.82<br>41.0                | 7.62<br>69.3               | 25.5                      | 1.00                         | 5.79                         |
| 民間マンション関<br>係ディベロッパー | 8.2              | 86.0                      | 58.2                        | 1.51<br>37.8                | 4.49<br>89.8                | 1.01<br>50.5                | 7.01<br>63.7               | 15.5                      | 0.61                         | 5.30                         |
| その他<br>民間企業・個人       | 8.3              | 78.9                      | 51.8                        | 1.77<br>44.3                | 4.42<br>88.4                | 0.89<br>44.5                | 6.02<br>54.7               | 19.1                      | 0.74                         | 4.79                         |
| 2014年<br>外勤全体        | 9.9              | 79.9                      | 48.7                        | 2.15<br>43.0                | 4.48<br>89.6                | 0.95<br>47.5                | 7.58<br>63.2               | 15.9                      | 0.78                         | 5.04                         |

※ 2015年は土曜4日、日曜5日、祝日2日で総休日日数は11日 2014年は土曜5日、日曜5日、祝日2日で総休日日数は12日