

# 2019 時短アンケートの概要

調査時報 No.291 ダイジェスト

2020年4月



## みんなが手にする 週休2日 だれもが休める建設産業

日建協

2019 時短アンケートの概要



2020.4



日本建設産業職員労働組合協議会

<http://nikkenkyo.jp>





2019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。1972年に調査を開始して以来、組合員の労働実態や意識などを広く調査・分析し、建設産業で働く私たちの労働環境と率直な思いを明らかにしてきました。

今回の調査では、労働時間の実態や休日の取得状況のほか、建設産業に対する魅力の感じ方や会社からの残業時間削減指示による影響など、多岐にわたって調査しました。

日建協では、建設産業が持続的に発展するためには、魅力的で誰にとっても働きやすい「希望あふれる建設産業」であることが必要だと考えます。今回のアンケート結果をもとに、建設産業内外に対して、産業の魅力化にむけた活動を展開していきます。2024年の時間外労働の上限規制にむけた対応や担い手確保など、まだまだ解決すべき多くの課題がありますが、加盟組合一丸となって労働環境改善に取り組んでいきましょう。

各職場や労使協議の場において、長時間労働の是正や労働環境の改善にむけて話し合うために、本書を積極的に活用していただければ幸いです。

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、誠にありがとうございました。

2020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 大槻 祐一  
政策企画局次長 中野 裕  
政策企画局 長野 孝丸

日建協では毎年11月、組合員数37,000人中の約10,000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、これだけ幅広く定期的かつ継続的に実施している調査は他に例がありません。私たち建設産業に働く職員の労働時間の実態と、産業の魅力に関する意識や、仕事と生活の充実度などを調査した唯一の資料です。

本ダイジェストは、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。

2019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	



回答者数 15,519人（平均年齢 37.8歳）  
 （うち外勤） 8,565人（男性組合員 8,061人 女性組合員 424人）  
 （うち内勤） 6,953人（男性組合員 4,874人 女性組合員 1,971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 長野 孝丸  
 TEL：03-5285-3870  
 info@nikkenkyo.jp

I 労働時間の現状

- 1. 所定外労働時間は減少したが、引き続き改善にむけた取り組みは必要 . . . . . 1
- 2. 労働時間短縮のためには書類削減や簡素化、適正工期の設定が重要 . . . . . 2
- 3. 残業時間削減の意識は浸透したが、外勤者は現状に苦しんでいる . . . . . 3
- 4. 残業時間が多い人はサービス残業をする割合も高い . . . . . 4

II 休日・休暇の現状

- 1. 外勤者の休日取得には作業所の閉所設定がカギ . . . . . 5
- 2. 組合員は作業所の週休2日実現にまだ懐疑的 . . . . . 6
- 3. 有給休暇取得が進むも、全産業との差は約9日 . . . . . 7
- 4. 外勤者の休暇取得には「個人の意識」より「職場環境の整備」を . . . . . 8

III 建設産業の魅力

- 1. 魅力を感じる割合は横ばい . . . . . 9
- 2. 長時間労働は転職への意識にも影響 . . . . . 11

IV 組合員のワーク・ライフ・バランス

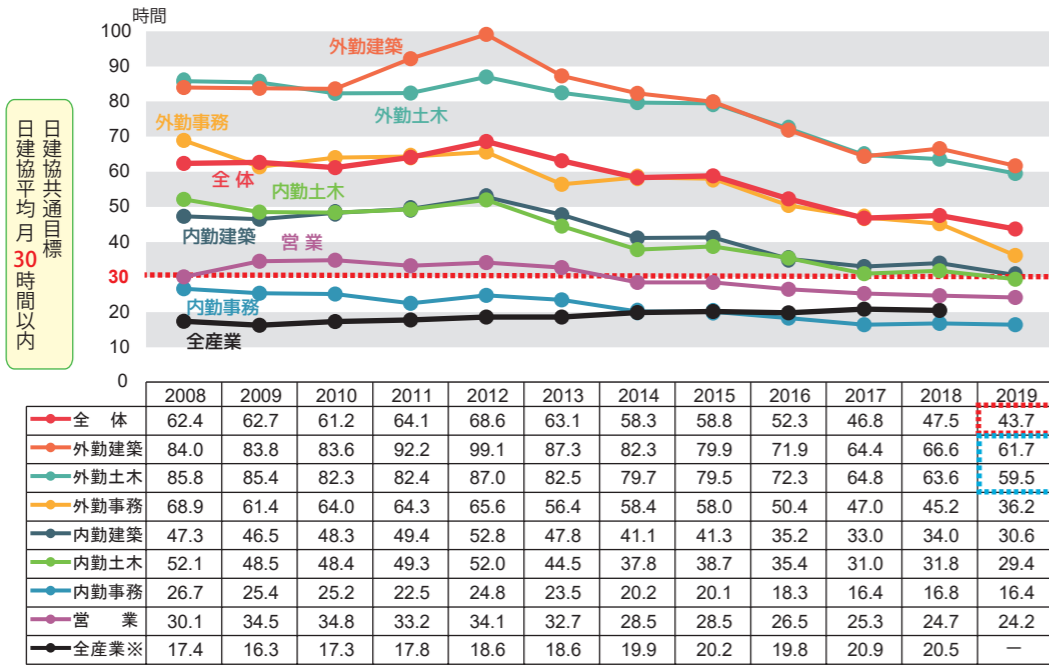
- 1. 過重労働している組合員の7割は健康に不安を抱えている . . . . . 13
- 2. 長時間労働を解消し、ワーク・ライフ・バランスの実現を . . . . . 14

添付資料

- アンケート基礎データ . . . . . 15

# I 労働時間の現状

## 所定外労働時間は減少したが、引き続き改善にむけた取り組みは必要



(※ 全産業は連合「2019年度労働時間に関する調査報告書」(全単組調査)より試算)

図1 所定外労働時間の推移

まず、所定外労働時間の推移を見てみましょう(図1)。2019年の調査では日建協平均が43.7時間となり、すべての職種で減少しました。しかしながら、外勤建築は61.7時間、外勤土木は59.5時間と依然として高い水準のままでした。日建協の中期時短方針2018では、2024年の時間外労働の上限規制適用を見据えて「所定外労働時間の日建協平均を月30時間以内にする」という共通目標を掲げています。目標との差は縮まっていますが、まだまだ改善にむけて取り組んでいく必要があります。

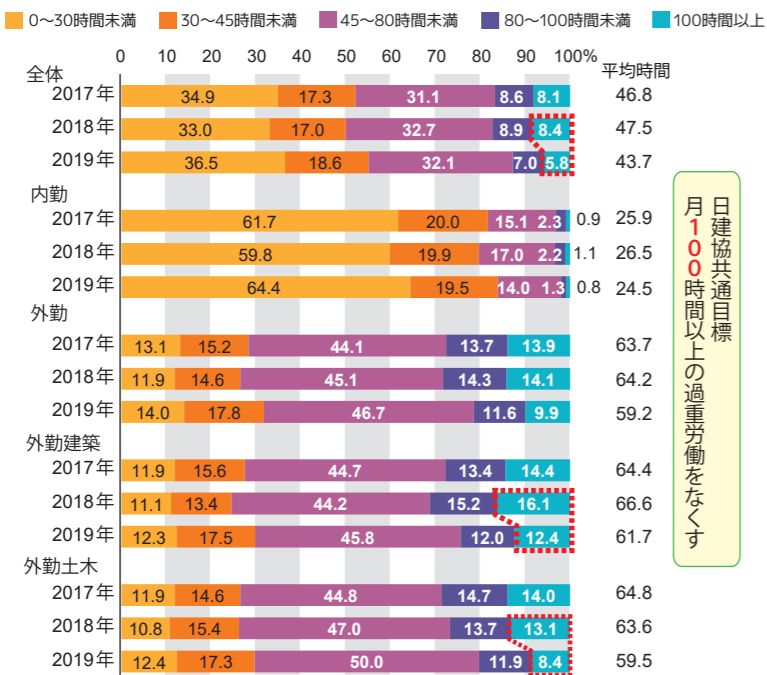


図2 所定外労働時間の分布別推移

次に所定外労働時間の分布別推移を見ていきます(図2)。月100時間以上所定外労働をした組合員の割合は、全体で5.8%となり、2018年の8.4%から減少しました。職種別に見ると外勤建築が12.4%、外勤土木が8.4%で、いずれも2018年から減少しました。

日建協では中期時短方針2018において「所定外労働時間月100時間以上の過重労働をなくす」ことも共通目標として掲げています。医学的知見によると、単月での100時間以上、あるいは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おり、早急な対応が必要です。

## 労働時間短縮のためには書類削減や簡素化、適正工期の設定が重要

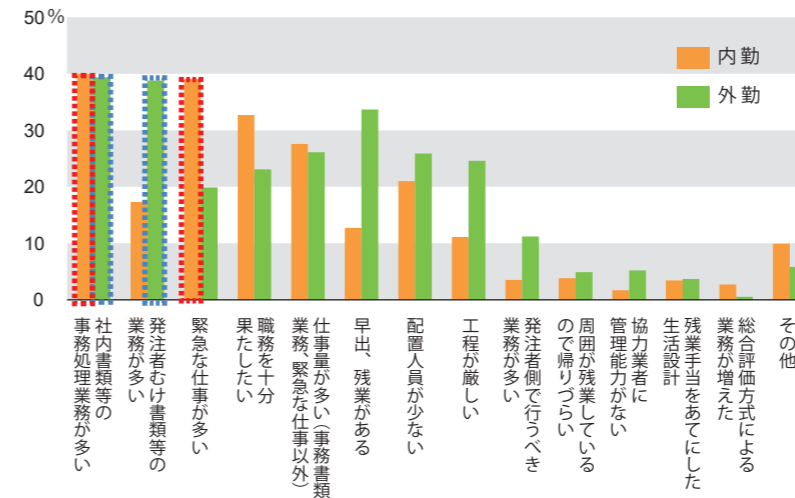


図3 残業した主な理由(内外勤別 3つ選択)

残業した主な理由をみてみます(図3)。内外勤ともに最も多いのは「社内書類等の事務処理業務が多い」です。次に多い理由として、外勤が「発注者むけ書類等の業務が多い」、内勤が「緊急な仕事が多い」となっています。書類削減や簡素化は時短を進めていくうえで重要なポイントです。

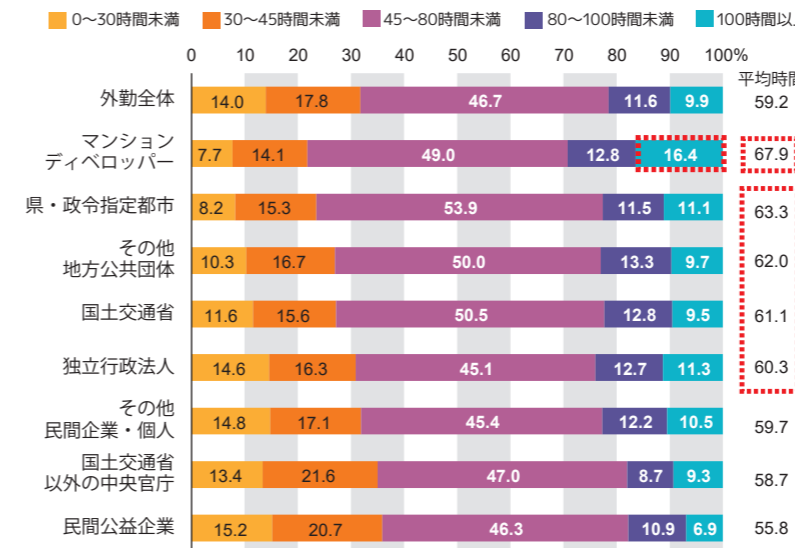


図4 外勤所定外労働時間とその分布(発注者別)

次に発注者別の外勤所定外労働時間とその分布をみてみます(図4)。「マンションディベロッパー」は月100時間以上の過重労働の割合が16.4%と他の発注者に比べて多くなっています。平均所定外労働時間も67.9時間で最も長く、以降は60時間を超える官庁系発注者が続きます。

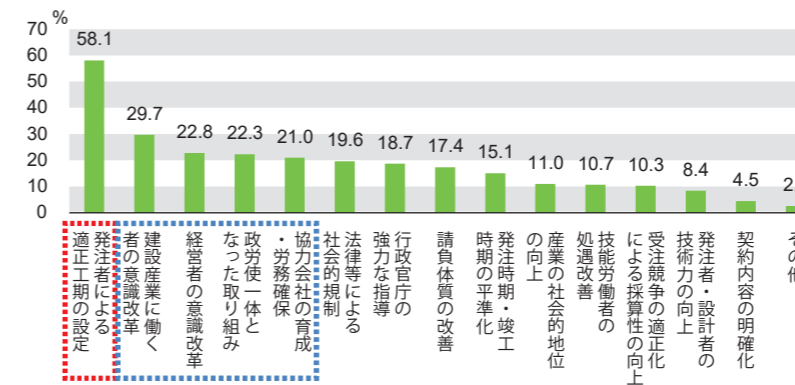


図5 労働時間を短縮するには何が必要か(外勤のみ 3つ選択)

労働時間を短縮するには何が必要か聞いてみました(図5)。「発注者による適正工期の設定」が群を抜いて多く、発注者の理解を求めていく必要があります。続いて「建設産業に働く者の意識改革」「経営者の意識改革」「政労使一体となった取り組み」「協力会社の育成・労務確保」とあり、建設産業全体で労働時間の短縮に取り組んでいかなければなりません。

## I 労働時間の現状

# 残業時間削減の意識は浸透したが、 外勤者は現状に苦しんでいる

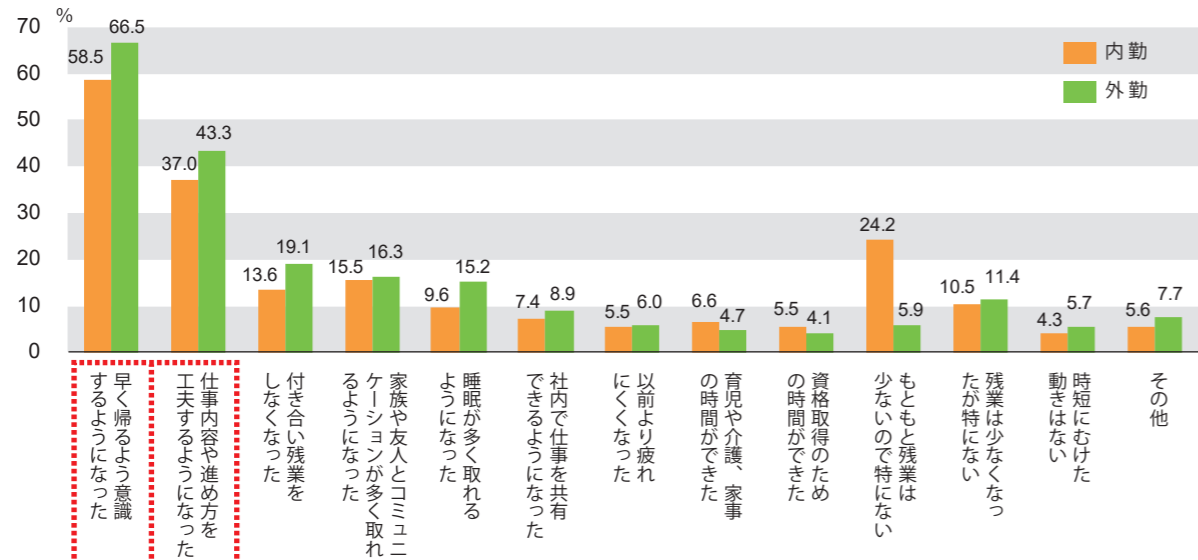


図6 会社からの残業時間削減の指示で、仕事や生活に良い影響があったか（内外勤別 3つ以内選択）

会社からの残業時間削減の指示で、仕事や生活に良い影響があったか聞いてみました（図6）。内外勤ともに「早く帰るよう意識するようになった」が一番多く、続いて「仕事内容や進め方を工夫するようになった」となり、時短を意識する組合員は多くいます。

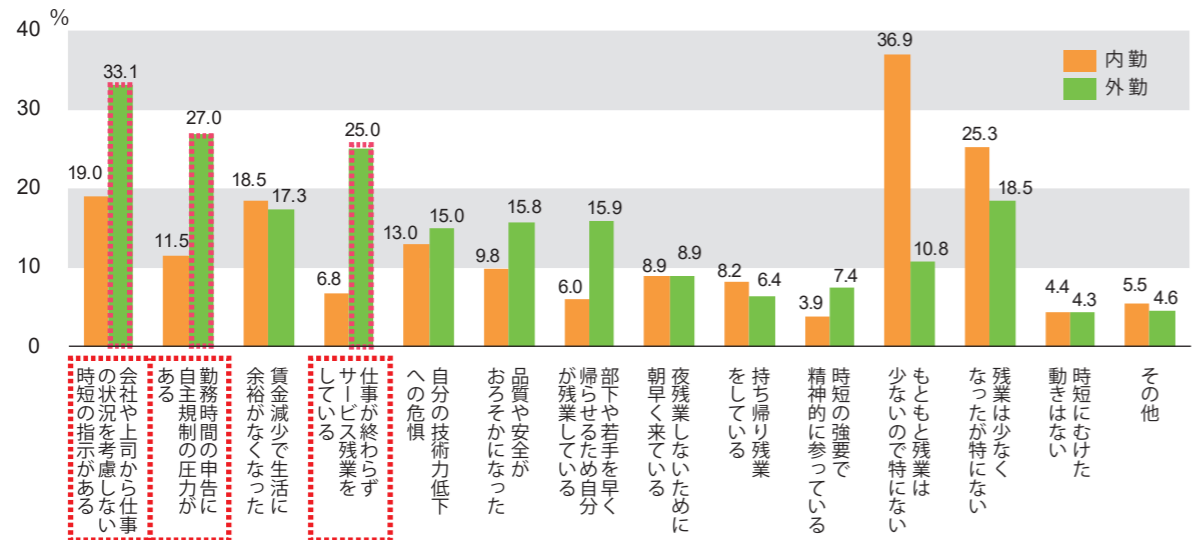


図7 会社からの残業時間削減の指示で、仕事や生活に支障があったか（内外勤別 3つ以内選択）

次に、会社からの残業時間削減の指示で仕事や生活に支障があったか聞いてみました（図7）。外勤は「会社や上司から仕事の状況を考慮しない時短の指示がある」が一番多く、「勤務時間の申告に自主規制の圧力がある」「仕事が終わらずサービス残業をしている」と続いています。時短ハラスメントを受けていると考えられる組合員も多く、現状に苦しんでいることがうかがえます。

# 残業時間が多い人は サービス残業をする割合も高い

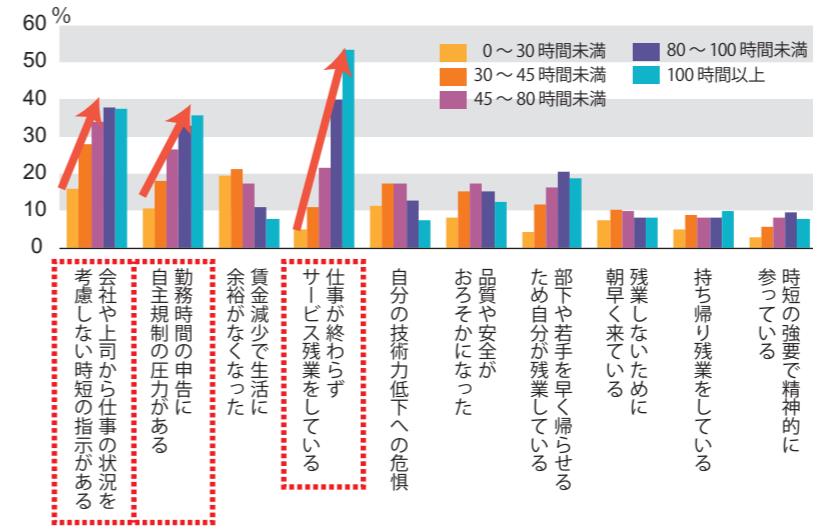


図8 会社からの残業時間削減指示で、仕事や生活に支障があったか（所定外労働時間別 3つ以内選択）

会社からの残業時間削減指示で仕事や生活に支障があったかを所定外労働時間別に見てみましょう（図8）。所定外労働時間が長い組合員ほど「仕事の状況を考慮しない時短の指示」や「自主規制の圧力」「サービス残業」があると答えています。特に月100時間以上の所定外労働をしている組合員は、「仕事が終わらずサービス残業をしている」と回答する割合が5割以上です。

実際の残業時間と会社への報告時間との乖離について、5年ごとに比較してみました（図9）。全体では2009年の乖離が29.8時間だったのに対し、2019年の乖離は7.1時間と大幅に減少しています。内勤は14.0時間から2.3時間と、外勤は43.0時間から10.6時間と、それぞれ乖離時間は減少しました。

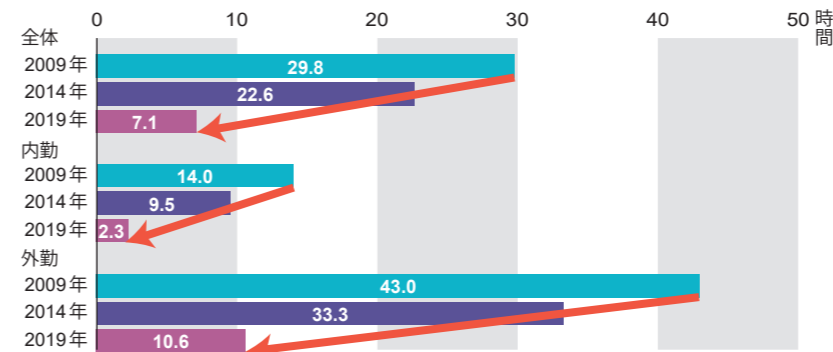


図9 実際の残業時間と会社への報告時間との乖離（内外勤別）

次に乖離時間の分布を実際の所定外労働時間別に見てみます（図10）。所定外労働時間が0~30時間未満は乖離時間なしの割合が91.6%となっており、所定外労働時間が長くなるほど乖離時間なしの割合は減っていきます。所定外労働時間が100時間以上になると乖離時間なしの割合は8.5%しかなく、一方で乖離時間が40時間以上の割合が70.8%と突出します。

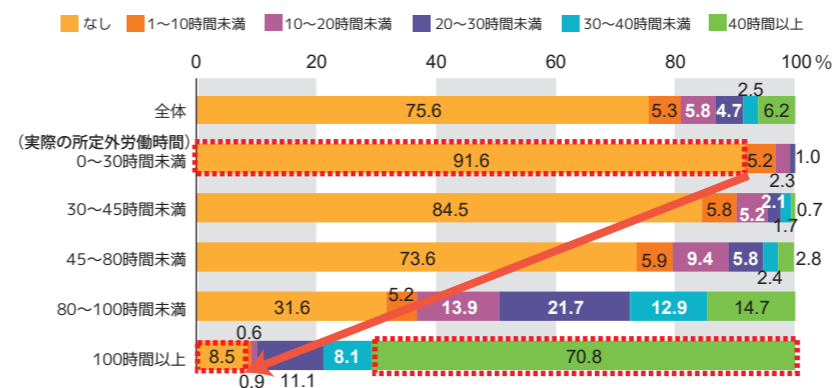


図10 乖離時間の分布（実際の所定外労働時間別）

乖離時間は全体に減少しているとはいえ、本来あってはならないものです。適正に報告する意識と環境を整えていくことが必要です。

## II 休日・休暇の現状

# 外勤者の休日取得には 作業所の閉所設定がカギ

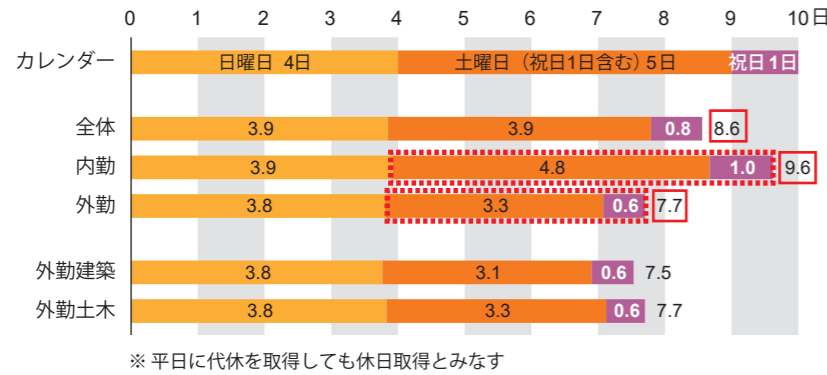


図11 2019年11月休日取得日数 (内外勤と外勤職種別)

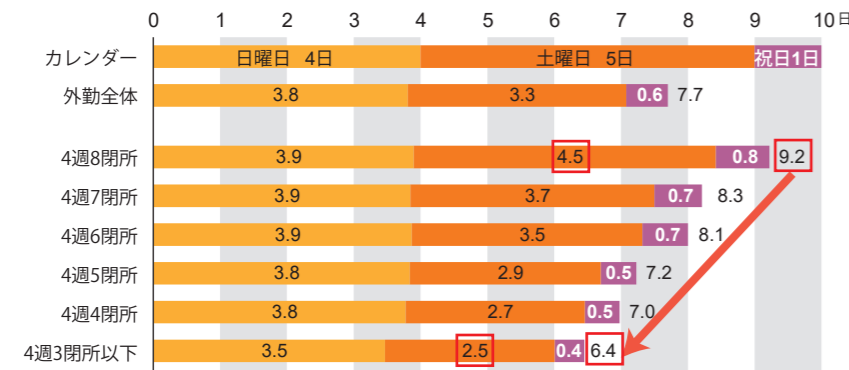


図12 2019年11月休日取得日数 (工程表上の閉所設定別)

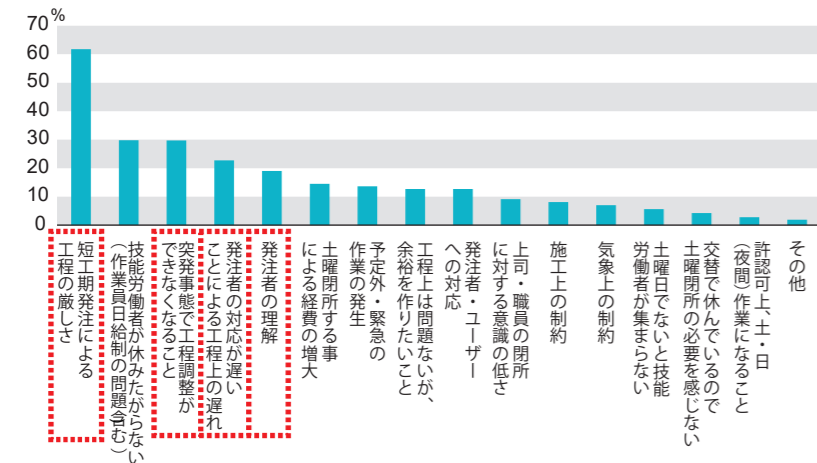


図13 土曜閉所を増やしていくうえでの問題点 (外勤のみ 3つ以内選択)

休日取得日数を内外勤と外勤職種別に見てみます(図11)。2019年11月の休日は10日ありました。全体の休日取得日数は8.6日で、内勤が9.6日、外勤が7.7日でした。内勤がほぼ暦どおりに休日を取っていているのに対し、外勤は2日ほど休日出勤をしていることになります。

工程表上の閉所設定別で休日取得日数を見てみましょう(図12)。4週8閉所を設定している作業所では9.2日取得しています。閉所設定が少なくなるほど休日取得日数も減っていき、4週3閉所以下の作業所においては6.4日しか取得できていません。1ヶ月の休日取得で2.8日の違いがあり、特に土曜日だけで2.0日の違いがありました。外勤の休日取得には作業所の閉所設定も大きく影響してきます。

土曜閉所を増やしていくうえでの問題点とすることは何でしょうか(図13)。「短工期発注による工程の厳しさ」が圧倒的に多くなっています。「突発事態で工程調整ができなくなること」「発注者の対応が遅いことによる工程上の遅れ」「発注者の理解」といった、発注者に起因する問題点も多くあります。作業所の土曜閉所を進めていくには、適正な工期設定など発注者の理解と協力が不可欠です。

# 組合員は作業所の週休2日実現に いまだ懐疑的

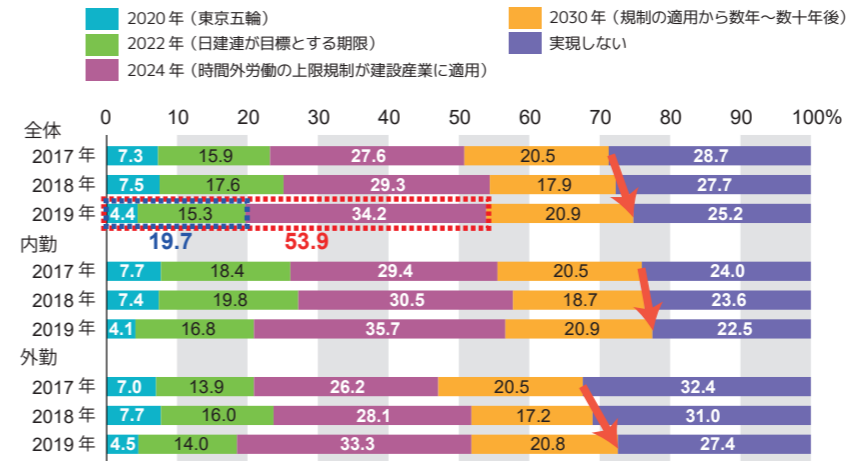


図14 作業所の週休2日はいつごろ実現するか (内外勤別)

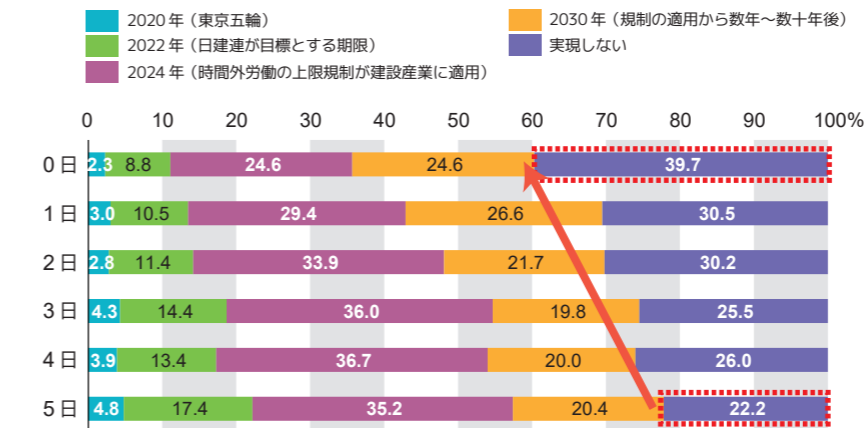


図15 作業所の週休2日はいつごろ実現するか (土曜の休日取得日数別)

建設産業では4週8閉所にむけてさまざまな取り組みが実施され、作業所の週休2日が実現しないと考える組合員は減少しています。しかし、土曜の休日取得日数が少ない組合員ほど、実現を懐疑的に考える傾向が強くなっています。閉所にむけた取り組みによって皆が実現へむけた兆しを感じ、より高い意識を持って取り組むことでさらに機運が高まり、作業所の週休2日は実現に近づくのではないのでしょうか。

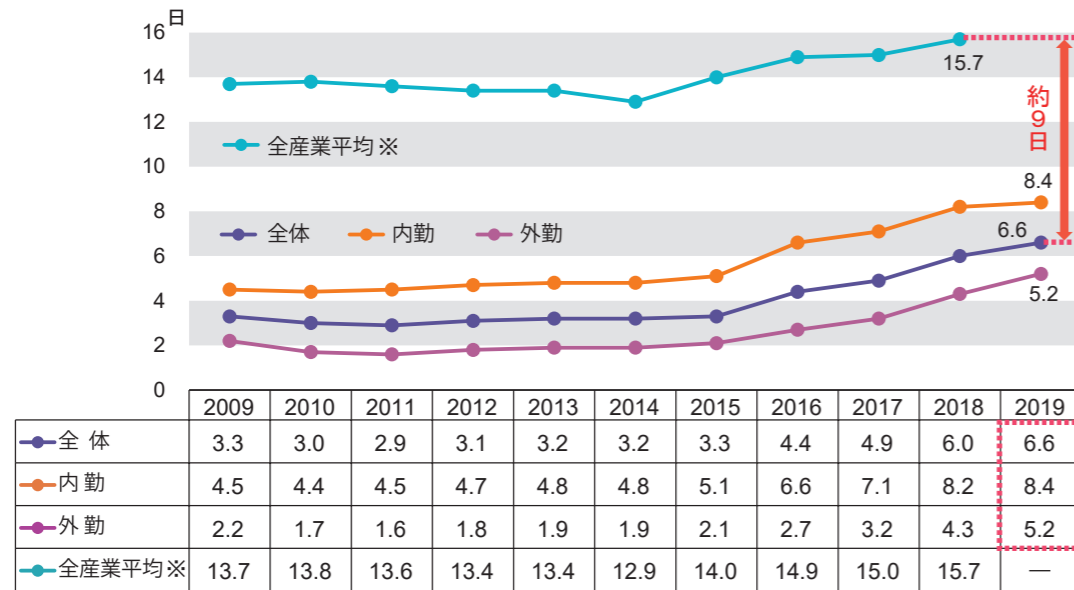
組合員が作業所の週休2日はいつごろ実現すると考えているか、3年間の推移を見てみます(図14)。内外勤ともに「実現しない」と回答する割合はわずかに減少しました。

一方で、「2022年(日建連目標)」までに実現すると考えている割合は19.7%、「2024年(時間外労働の上限規制適用)」までに実現すると考えている割合は53.9%であり、組合員の半数程度に留まっています。

次に、これを土曜の休日取得日数別に見てみましょう(図15)。暦どおりに土曜日を5日休めている組合員であっても、22.2%が「実現しない」と回答しています。また、土曜日を休む日数が減るほど、「実現しない」と回答する割合が増える傾向にあり、土曜日を1日も休めない組合員では、39.7%にまで増えます。

## II 休日・休暇の現状

# 有給休暇取得が進むも、 全産業との差は約9日

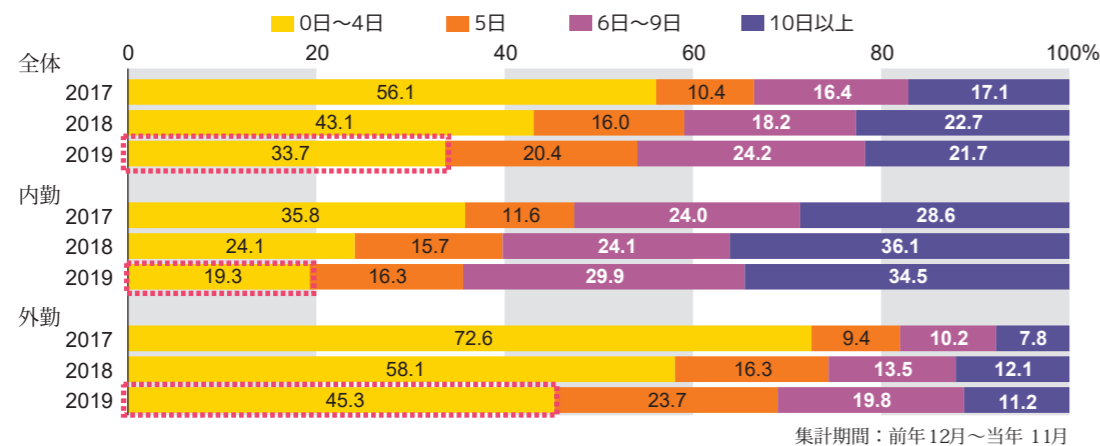


※ 全産業平均はれんごう252「2019年度 労働条件調査」より引用

集計期間：前年12月～当年11月

図16 有給休暇取得日数の推移（内外勤別）

有給休暇の取得日数を見てください（図16）。取得日数は2015年から徐々に増加し、2019年は全体6.6日、内勤8.4日、外勤5.2日となりました。外勤が5日を超えたのは調査を開始して以来初めてです。しかし、2019年日建協全体と2018年全産業平均を比較した場合、その差は大きく約9日もあります。



集計期間：前年12月～当年11月

図17 有給休暇取得日数の分布推移（内外勤別）

次に有給休暇の取得日数の分布を見てください（図17）。2019年4月より年5日の取得が義務化され、取得日数は改善しています。しかし、今回の調査の時点では5日未満の割合は全体が33.7%、内勤19.3%、外勤45.3%で、外勤は約半数が5日取得できていませんでした。

# 外勤者の休暇取得には 「個人の意識」より「職場環境の整備」を

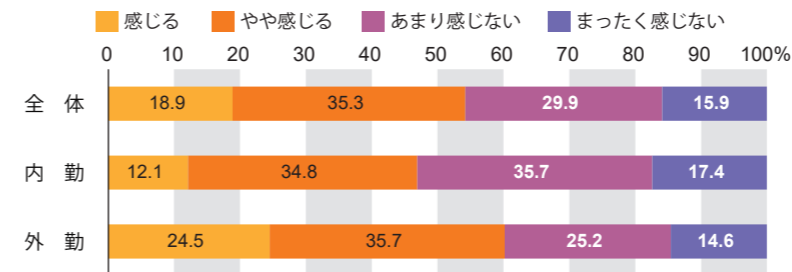


図18 平日に休むことにためらいを感じるか（内外勤別）

内外勤別に、平日に休むことにためらいを感じるか見てください（図18）。外勤はためらいを感じる割合が内勤に比べて多くなっています。

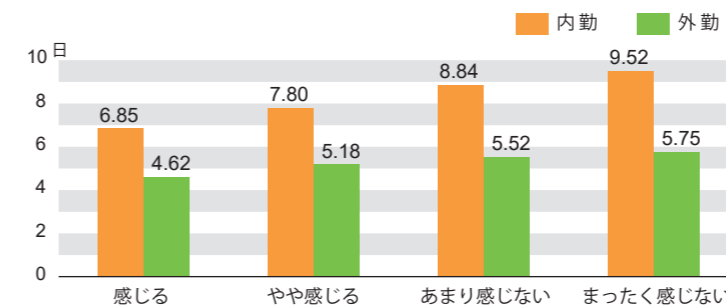


図19 有給休暇取得日数（平日に休むことへのためらいの感じ方別）

次に、平日に休むことへのためらいの感じ方別に、有給休暇の取得日数を見てください（図19）。内勤はためらいを感じなくなるほど取得日数が増えています。しかし、外勤はためらいを感じるかどうかにかかわらず、取得日数に大きな差はありませんでした。

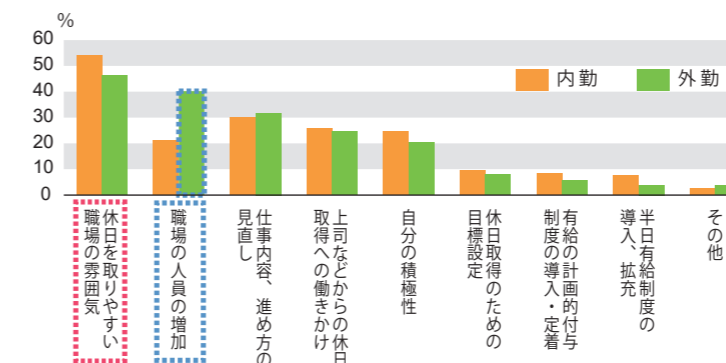


図20 平日に休むうえで必要なことは何か（内外勤別 2つ選択）

では、平日に休むうえで何が必要とされているか見てください（図20）。内外勤ともに最も多い回答は「休日を取りやすい職場の雰囲気」でした。外勤で2番目に多い回答は「職場の人員の増加」となり、外勤ではとりわけ人手が足りない状況が取得の増えない原因となっているようで、自由意見からもそのことがうかがえます。

外勤が平日に休むことや有給休暇の取得日数を増やすには、「個人の意識」よりも、「職場全体での環境整備」が必要です。

### 外勤者の自由意見

- ・会社は有休消化ノルマだけクリアしようとし、個人の希望が反映されていない。(20代)
- ・有休申請しても実際は休まずにサービス出勤する状況が横行している。(20代)
- ・現場は、人員や請負金額等の事情で、物理的に休みたいとしても休めない。(30代)
- ・「有休を取れ」の指示だけでなく、現場毎の状況に応じた支援が必要だ。(30代)

- ・会社は仕事量を減らさず、人員も増やさず、時短や有休を推奨している。表面的に事を進めすぎているため、業務量の不均衡が益々悪化している。(40代)
- ・「有休を取らないと会社が罰則をうける」の一点張りで、現場をフォローする体制の構築がない。(40代)
- ・現場の人員は、有休を容易に取れる配置となっていない。(50代)
- ・「有休を取れ」と言われても、代わりに業務する人がいない。(50代)

### Ⅲ 建設産業の魅力

## 魅力を感じる割合は横ばい

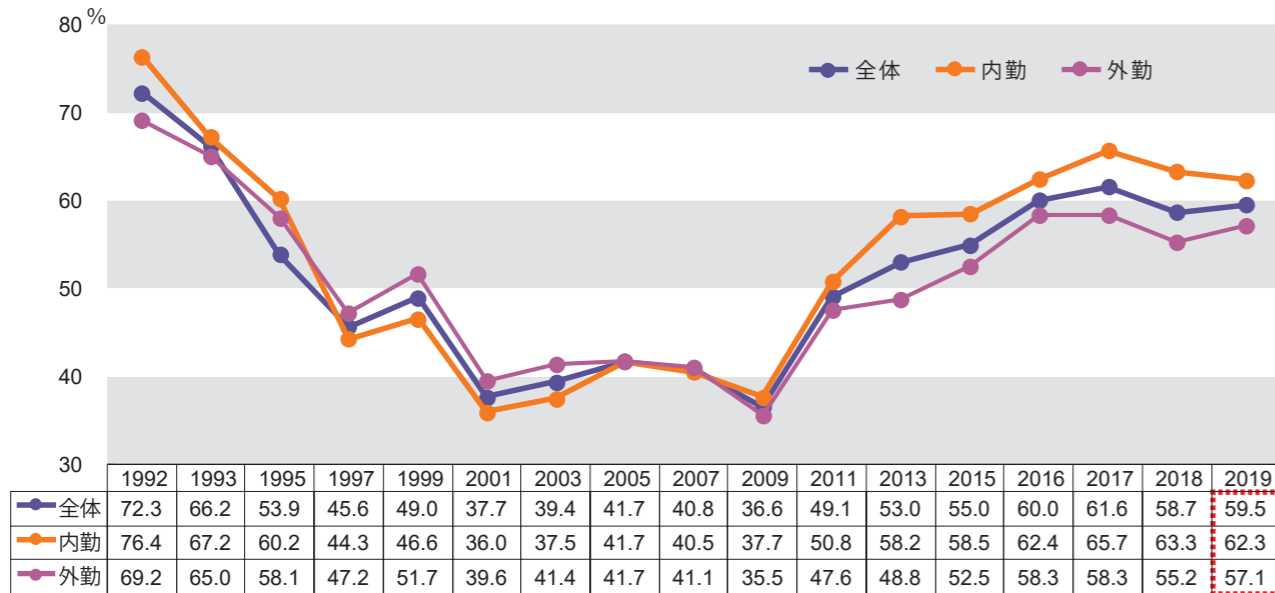


図21 建設産業に魅力を感じる割合の推移（内外勤別）

組合員の建設産業に魅力を感じる割合の推移を見てください（図21）。全体で59.5%が魅力を感じると答えており、前年度からあまり変化はありませんでした。内外勤別でみると、2019年は2018年と比べて、外勤がわずかに増加して57.1%となったものの、内勤はわずかに減少して62.3%となりました。

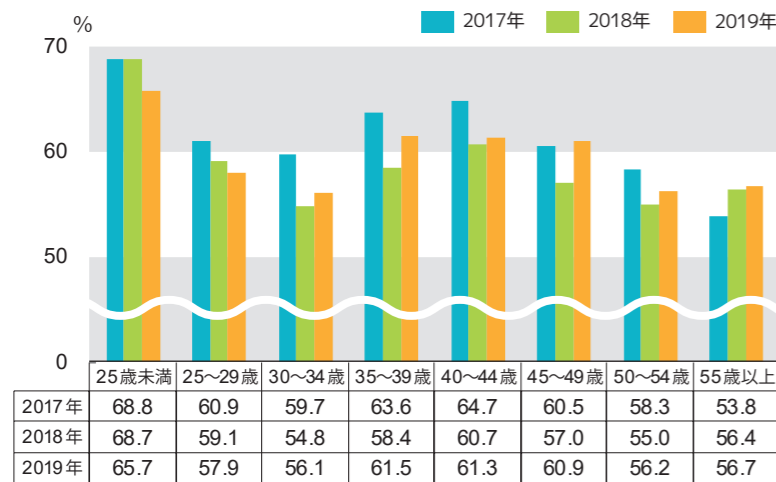


図22 建設産業に魅力を感じる割合（年齢別）

建設産業に魅力を感じる割合を年齢別に見ると（図22）、29歳以下は2018年に比べて減少していますが、30代から50代は増加しており、年代間の差が少なくなっています。

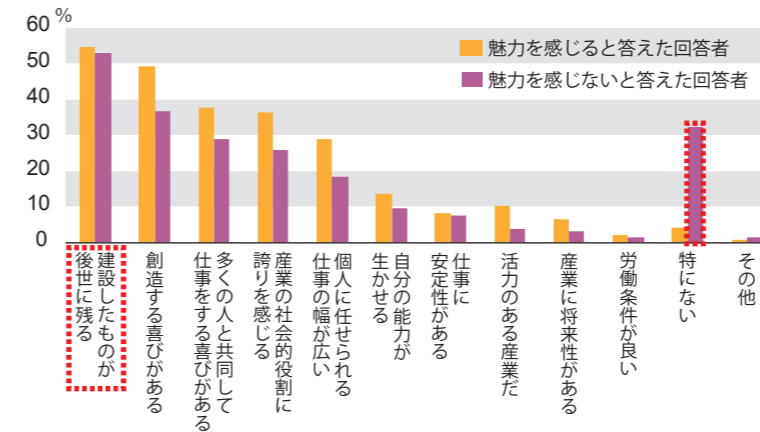


図23 建設産業に魅力を感じる点（魅力の有無別 3つ選択）

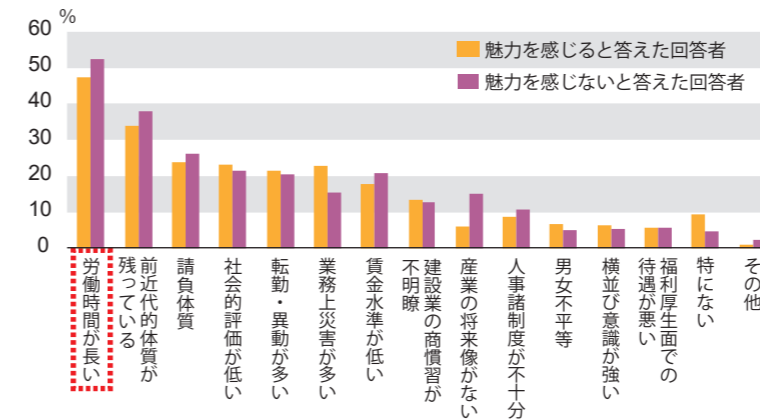


図24 建設産業に魅力を感じない点（魅力の有無別 3つ選択）

しかし、自由意見を見ると労働時間に対するとらえ方に大きな違いがあります。魅力を感じていない組合員からは、長時間労働や休日が取得できないことに関する意見が多く挙がっています。一方で魅力を感じている組合員からは、それらの状況に改善を感じられるという意見が多く挙がりました。今働いている私たちにとって魅力的な産業であることは、今後「働きたい」と選ばれる産業となり、担い手の確保や建設産業の発展にもつながるのではないかと考えます。

#### 魅力を感じていない組合員の自由意見

- ・残業が当然の勤務形態や、土曜祝日休み無しで、世間から隔離されているように感じる。(20代 外勤土木)
- ・結局、働き方は変わらない。生産性の向上も必要だが、そもそもその仕事量、工期の調整が必要。それをしない限り、残業時間は減らない。(30代 内勤土木)
- ・ものづくりの過程で無理が多すぎる。作業時間、作業量、求められる成果などいずれも過大で時間的余裕がなく、私生活を犠牲にせざるを得ない。(40代 内勤建築)
- ・全体的には、いい方向に向かっていていると感じるが、工期のない突貫現場になると夜も休日も仕事をやることになってしまう。会社がフォローしてくれるわけでもない。こんな状況では苦痛の方が多く感じてしまう。(50代 外勤建築)

#### 魅力を感じている組合員の自由意見

- ・労働時間や休みの取得は着実に改善されているため。(30代 外勤建築)
- ・建設業全体が少しずつではあるが短時への取組み、休日の取得等について意識が変わってきている。(40代 外勤建築)
- ・長年、組合からしかアプローチしていなかった週休二日などの働き方改革に、経営者がやっと危機感を持って取り組み始めた。(40代 内勤事務)
- ・プライベートな時間を持てるようになり、興味を持てるものが増えた。資格取得の勉強や趣味の時間は、充実した生活を送るうえで必要なことだとわかった。(50代 外勤建築)

建設産業に魅力を感じるのとはどのような点か見てみましょう（図23）。建設産業に魅力を感じているか否かを問わず、半数以上の組合員が「建設したものが後世に残る」を挙げています。しかし、その他の項目では差があり、建設産業に魅力を感じない組合員は「特になし」と答えた割合が多くなっています。

次に、魅力を感じないのとはどのような点か見てみましょう（図24）。「労働時間が長い」は多くの組合員が挙げています。他の項目でも産業に魅力を感じているか否かによる差はあまりありませんでした。



# 長時間労働は 転職への意識にも影響

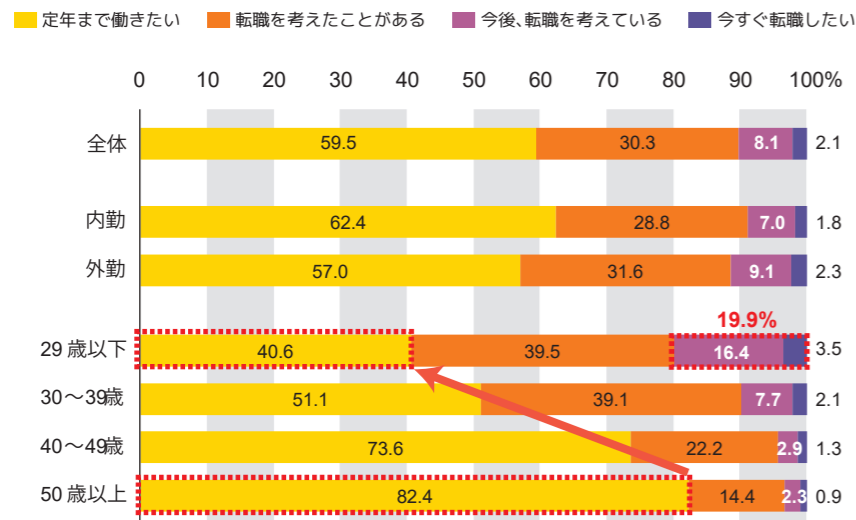


図25 今の会社でいつまで働きたいか (内外勤別・年代別)

今の会社でいつまで働きたいかを見てみましょう(図25)。内外勤別では、外勤の方が「定年まで働きたい」と答えた割合が少なくなっています。また、年代別で比べると、50歳以上では8割以上の組合員が「定年まで働きたい」と答えているのに対して、年代が下がるにつれその割合は減り、29歳以下では約4割にまで減りました。また、離職の可能性が高い「今後、転職を考えている」「今すぐ転職したい」と答えた割合は、合わせて約2割になります。

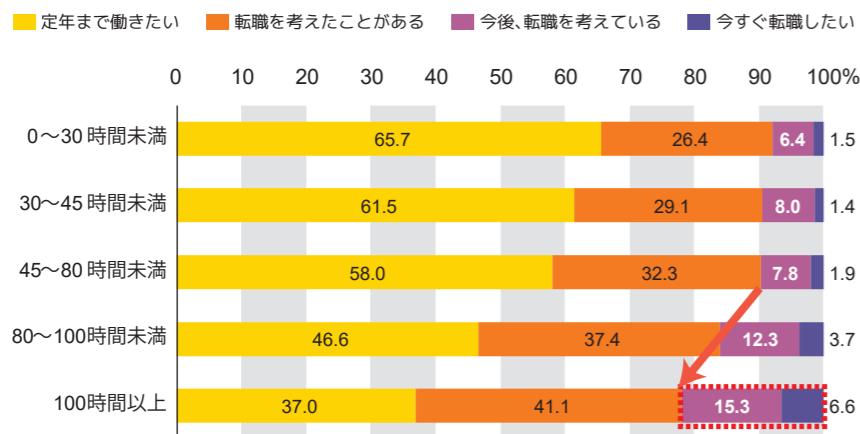


図26 今の会社でいつまで働きたいか (所定外労働時間別)

さらに、所定外労働時間別で見ましょう(図26)。所定外労働時間が80時間未満までは「今後、転職を考えている」「今すぐ転職したい」と答えた割合に大きな違いはありませんが、80時間以上でその割合は増加し、100時間以上になると2割を超えています。

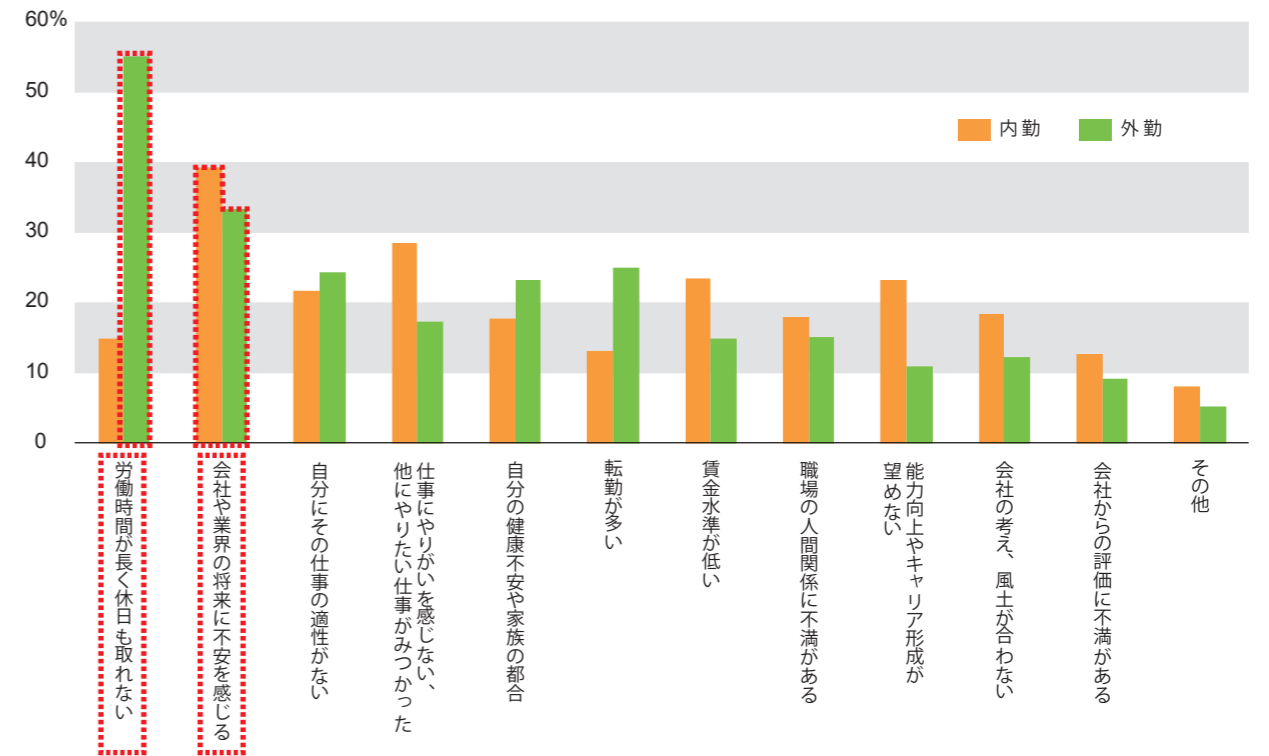


図27 転職したい(会社を辞めたい)と思った理由 (3つ選択)

「定年まで働きたい」と回答しなかった組合員に、転職したい(会社を辞めたい)と思った理由を聞いています(図27)。外勤では「労働時間が長く休日も取れない」という理由が非常に多くなっています。また、「会社や業界の将来に不安を感じる」という理由は内外勤とも多くの方が挙げています。自由意見でもこれらに関連した意見は多く寄せられています。

長時間労働を解消し、明るい将来の見通しを感じられる産業になることは、離職を減らすことにつながり、建設産業の課題である担い手不足が解消されていくことにもなるのではないのでしょうか。

### 自由意見

・若手を帰らせるために、部長や作業所長が残業・土日出勤をしている。その姿を見て部長になりたい、作業所長になりたいと感じる若手は少ない。将来的に役職についても、そのような労働環境で働くと思うとモチベーションは上がらない。(20代内勤事務)

・業務改善をしても、本当に時短につながるのかと疑問に思っている。業務を改善すれば別の仕事ができるようになり、結果的に仕事の量は変わらないことになるのを危惧し

ている。(30代内勤建築)

・気合と根性で時短を推し進めるよう指示する会社に未来は無い。(40代外勤建築)

・今の様な労働環境では、自分の子供を建設産業に入れたい。産業として、将来像も描けないし、魅力も感じない。自分が入社した時とは、社会全体が大きく変わっているのに、建設産業はそのスピードに追いつけていない。(50代外勤建築)

## IV 組合員の ワーク・ライフ・バランス

# 過重労働している組合員の7割は 健康に不安を抱えている

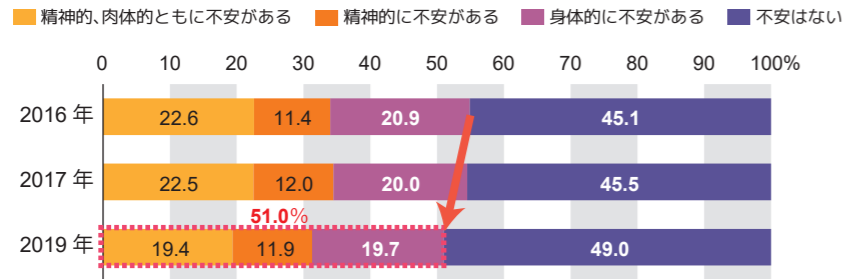


図28 健康に対する不安（2018年はデータなし）

健康に対する不安について見てみます（図28）。経年で比較すると全体で「不安がある」と回答する割合がわずかに減少し、2019年は51.0%と約半数でした。

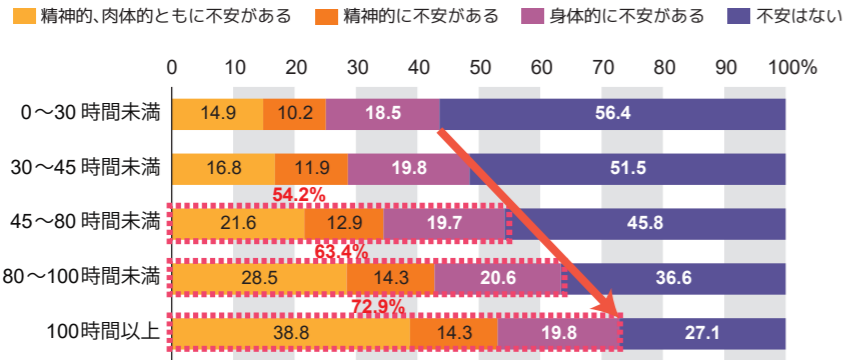


図29 健康に対する不安（所定外労働時間別）

次に、所定外労働時間別に健康に対する不安を見てみます（図29）。所定外労働時間が長くなるほど、「不安がある」と回答する割合は増えています。「不安がある」と回答した割合は、45時間以上で5割を超え、100時間以上の過重労働をしている組合員では7割を超えます。

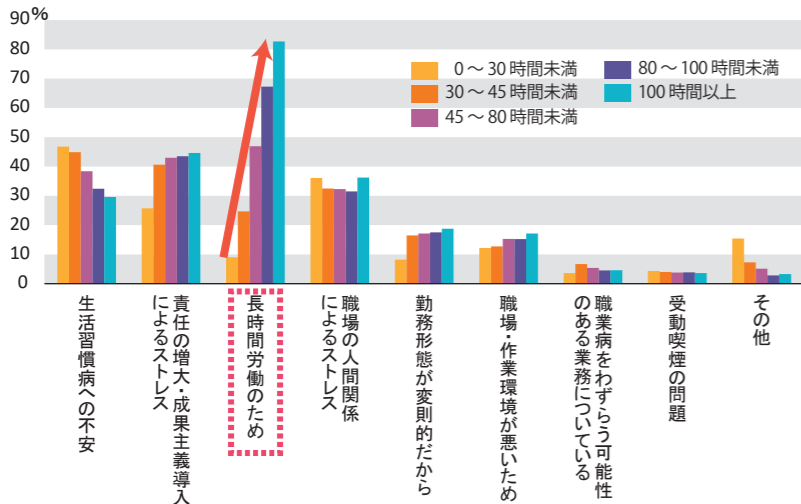


図30 健康に対する不安の原因（所定外労働時間別 3つ以内選択）

所定外労働時間別に健康に対する不安の原因について見ると（図30）、所定外労働時間が長いほど「長時間労働のため」と回答する割合が多くなります。特に医学的知見から脳・心臓疾患の危険性が高まるとされている所定外労働時間月80時間以上になるとその割合は突出しています。

# 長時間労働を解消し、 ワーク・ライフ・バランスの実現を

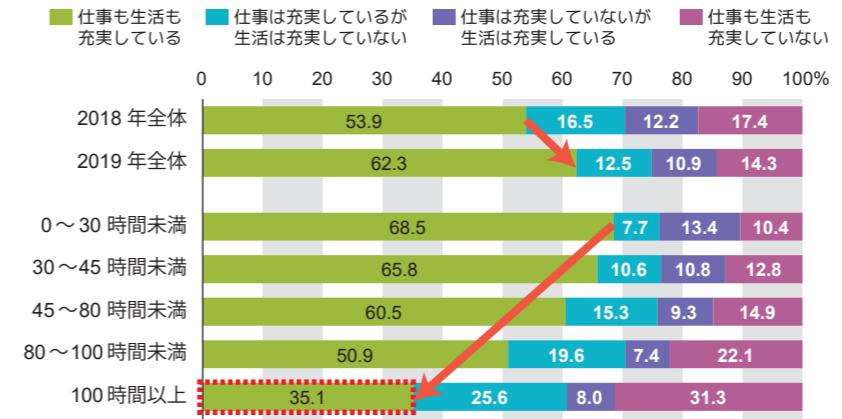


図31 仕事と生活の充実度（所定外労働時間別）

仕事と生活の充実度について見てみましょう（図31）。2019年全体で「仕事も生活も充実している」割合が増えています。所定外労働時間別で見ると、労働時間が長くなるほど「仕事も生活も充実している」と回答する割合は減少しています。特に100時間以上になると、「仕事も生活も充実している」と回答する割合が35.1%まで大幅に減少しました。

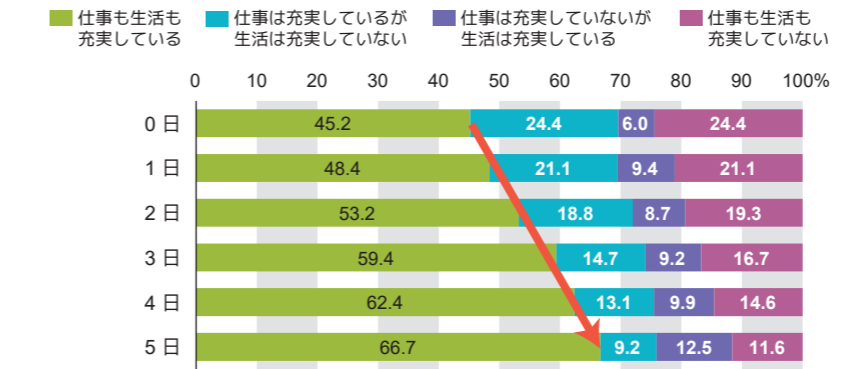


図32 仕事と生活の充実度（土曜休日取得日数別）

続いて土曜休日取得日数別に見てみると（図32）、取得日数が増えるほど「仕事も生活も充実している」と回答する割合が増加しています。

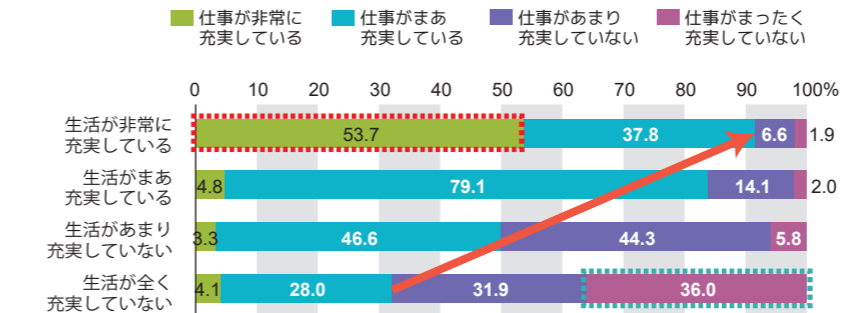


図33 仕事の充実度（生活の充実度別）

生活の充実度別に仕事の充実度を見てみます（図33）。生活が充実している人ほど仕事も充実していると回答する割合が増えていきます。特に「生活が非常に充実している」と回答した人は、「仕事が非常に充実している」と回答する割合も5割を超えています。反対に「生活がまったく充実していない」と回答した人は、「仕事がまったく充実していない」と回答する割合も3割を超えています。

働き方改革に伴い、徐々に健康への不安は減少し、仕事と生活の充実度も改善されつつあります。しかし、長時間労働している人は健康に不安を抱え、仕事と生活の調和がとれていません。組合員の心と体の健康を守り、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、所定外労働時間の削減と休日取得の促進が必要不可欠です。

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 回答者の人数・男女別・内外勤別 平均年齢

Table with 7 columns: Category, Total, Male, Female, 2019, 2018. Rows include total respondents, average age, and counts by gender for on-site and off-site workers.

2 男女別・内外勤別、年齢分布

Table showing age distribution for 2019 across various age groups (25-59+) for total respondents, by gender, and by on-site/off-site status.

3 男女別、職種分布

Table showing job distribution by gender for 2019, categorized by on-site/off-site status and specific job types like construction, maintenance, and research.

4 外勤工事分類別

Table showing the classification of off-site construction work in 2019, including building, civil, and maintenance projects.

5 外勤工事分類別、発注者

Table showing the classification of off-site construction work by orderer, including public and private projects, with detailed counts and percentages for each category.

6 内外勤別・職種別 11月時短アンケート結果

Table showing the results of the 11-hour overtime survey, categorized by on-site/off-site status and job type, including metrics like overtime hours, rest days, and job satisfaction.

※2018年11月の土曜日は4日、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

	平均 配員数 (人)	所定外労働時間			休日取得				閉所率、回数			
		11月の 平日平均 所定外労働時間	11月の 休日平均 所定外労働時間	11月の 平均所定外労働時間	11月土曜 取得日数 上段日数 下段 取得率	11月日曜 取得日数 上段日数 下段 取得率	11月祝日 取得日数 上段日数 下段 取得率	11月全休日 取得日数 上段日数 下段 取得率	11月土曜 平均 閉所率 (%)	11月土曜 平均閉所 回数 (回数)	11月全 休日平均 閉所回数 (回数)	
2019年 外勤全体	12.1	40.6	18.6	59.2	3.27 65.4	3.81 95.3	0.62 62.0	7.70 77.0	31.5	1.53	5.06	
工事分類別												
建築工事	11.9	42.6	20.8	63.4	3.07 61.4	3.77 94.3	0.61 61.0	7.45 74.5	26.1	1.25	4.68	
土木工事	12.7	41.7	18.2	59.9	3.27 65.4	3.84 96.0	0.57 57.0	7.68 76.8	35.1	1.72	5.44	
鉄道線閉工事	14.2	36.4	14.1	50.5	3.49 69.8	3.80 95.0	0.75 75.0	8.04 80.4	30.2	1.48	4.49	
リニューアル 工事	6.0	32.9	17.4	50.3	3.76 75.2	3.72 93.0	0.70 70.0	8.18 81.8	42.7	2.07	5.49	
その他	20.8	32.8	15.4	48.2	3.27 65.4	3.87 96.8	0.71 71.0	7.85 78.5	42.9	2.10	5.72	
発注者別												
公 共 工 事	国土交通省	12.1	45.0	16.1	61.1	3.60 72.0	3.85 96.3	0.61 61.0	8.06 80.6	42.3	2.09	5.68
	国土交通省以 外の中央官庁	19.2	39.3	19.4	58.7	3.11 62.2	3.75 93.8	0.53 53.0	7.39 73.9	31.9	1.55	4.84
	JRTT	15.9	39.6	20.7	60.3	3.22 64.4	3.82 95.5	0.52 52.0	7.56 75.6	25.7	1.23	4.72
	JRTT以外の 独立行政法人	14.2	40.5	19.7	60.2	2.99 59.8	3.75 93.8	0.56 56.0	7.30 73.0	29.7	1.43	5.02
	都道府県	8.9	43.7	18.2	61.9	3.31 66.2	3.80 95.0	0.63 63.0	7.74 77.4	38.9	1.90	5.75
	政令指定都市	9.8	46.4	20.9	67.3	2.95 59.0	3.77 94.3	0.58 58.0	7.30 73.0	31.3	1.50	5.25
	その他地方公 共団体	9.6	41.0	21.0	62.0	2.92 58.4	3.79 94.8	0.57 57.0	7.28 72.8	28.5	1.38	4.99
民 間 工 事	民間公益企業 (道路)	21.1	45.6	16.7	62.3	3.42 68.4	3.87 96.8	0.60 60.0	7.89 78.9	31.9	1.53	5.41
	民間公益企業 (鉄道)	11.7	37.7	14.7	52.4	3.57 71.4	3.86 96.5	0.70 70.0	8.13 81.3	34.9	1.70	4.16
	その他民間 公益企業	11.8	39.2	17.4	56.6	3.59 71.8	3.84 96.0	0.61 61.0	8.04 80.4	35.2	1.74	5.42
	民間マンシヨ ン関係	11.5	45.2	22.7	67.9	2.86 57.2	3.80 95.0	0.66 66.0	7.32 73.2	20.6	1.00	4.77
	その他民間 企業・個人	10.5	39.6	20.1	59.7	3.15 63.0	3.76 94.0	0.61 61.0	7.52 75.2	29.1	1.41	4.72
2018年 外勤全体	12.2	43.8	19.9	63.7	2.63 65.8	3.78 94.5	0.57 57.0	6.98 77.6	32.6	1.28	4.77	

※2018年11月の土曜日は4日、総休日日数は9日