

2020 時短アンケートの概要

調査時報 No.296 ダイジェスト

2021年4月

日建協

2020 時短アンケートの概要



2021.4



日本建設産業職員労働組合協議会

<http://nikkenkyo.jp>





2020年11月に実施した「日建協時短アンケート」の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の改善にむけて、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、建設産業に対する魅力の感じ方などに加え、2020年初めからの新型コロナウイルス感染拡大による働き方への影響や意識について調査しました。

日建協では、建設産業が継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課題は多いですが、加盟組合一丸となって改善に取り組んでいきましょう。

長時間労働の是正や労働環境の改善など、ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて話し合うあらゆる場面で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。心よりお礼申し上げます。

2021年4月

日本建設産業職員労働組合協議会
副議長・政策企画局長 中野 裕
政策企画局次長 長野 孝丸
政策企画局 羽田野 祥一

この「時短アンケート」は、組合員数約 38,000 人の日建協が、毎年 11 月に回答者数 10,000 人規模で行っている調査です。建設産業に働くホワイトカラー層に対し、これだけ幅広く定期的かつ継続的に調査しているもの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。

2020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 /30	24	25	26	27	28	29



回答者数 17,039人 (平均年齢 37.6歳)
 (うち外勤) 9,134人 (男性組合員 8,473人 女性組合員 484人)
 (うち内勤) 7,905人 (男性組合員 5,468人 女性組合員 2,230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 羽田野 祥一
 TEL : 03-5285-3870
 info@nikkenkyo.jp

I 労働時間の現状

- 1. 所定外労働時間は着実に減少しているものの、引き続き改善にむけた取り組みが不可欠 1
- 2. 労働時間短縮のためには業務の簡素化・効率化と、「適正な工期設定」の実効性確保が重要 2
- 3. 長時間労働によっておこる様々な弊害 3

II 休日・休暇の現状

- 1. 有給休暇取得日数は改善も、全産業との差は大きいまま 4
- 2. 休日取得には作業所の閉所設定が重要 5

III 組合員の意識

- 1. 建設産業に魅力を感じる割合は増加 7
- 2. 健康に対する不安の原因は年代によって様々 9
- 3. ワーク・ライフ・バランスの実現には、長時間労働の解消が必要不可欠 10

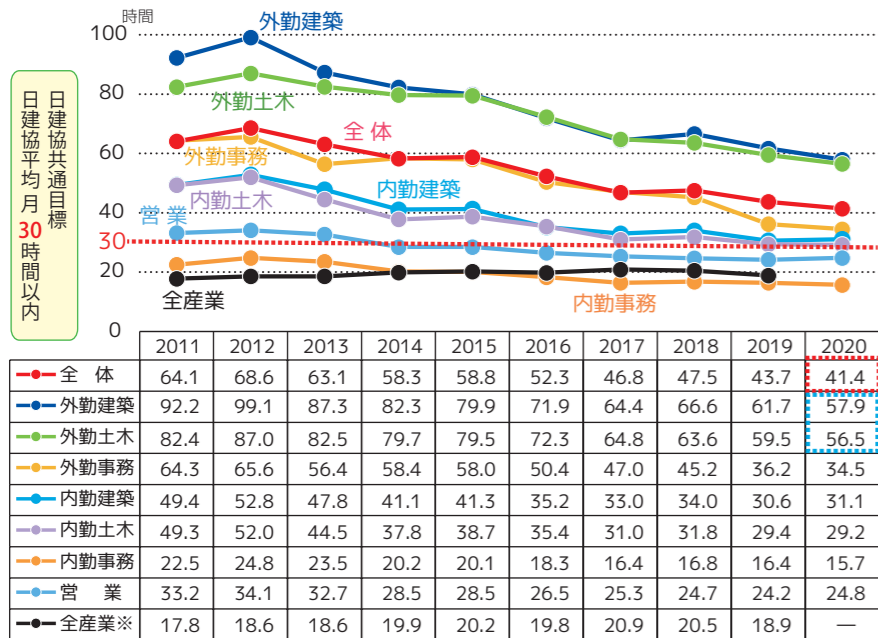
IV 新型コロナウイルス流行による在宅勤務の状況

- 1. 在宅勤務は拡大も、継続性は限定的 11
- 2. 在宅勤務による仕事と生活の変化 12
- 3. 在宅勤務の課題と今後 14

添付資料

- アンケート基礎データ 15

所定外労働時間は着実に減少しているものの、引き続き改善に向けた取り組みが不可欠



(※ 全産業は連合「2020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

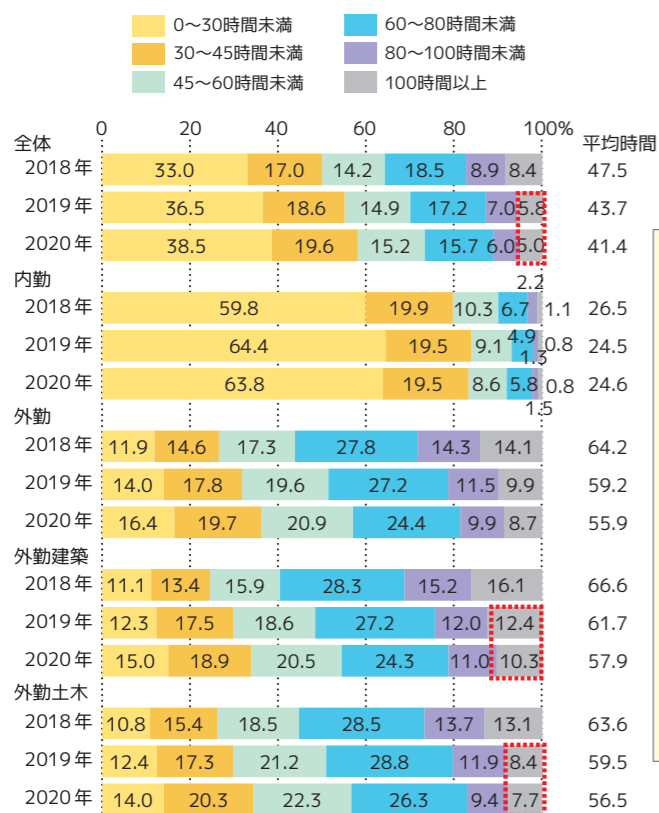


図2 所定外労働時間の分布別推移 (内外勤別)

まず、所定外労働時間の推移を見てみましょう(図1)。

2020年の調査結果では日建協全体の平均が41.4時間となり2019年と比べて減少しました。外勤建築は57.9時間、外勤土木は56.5時間といずれも2019年と比べて減少していますが、依然として高い水準です。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」ことを共通目標としています。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。

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5.0%となり2019年の5.8%からわずかに減少しました。職種別に見ると外勤建築は10.3%、外勤土木が7.7%で、これらも2019年から減少しています。

月に100時間以上の所定外労働をしている割合は減少しているとはいえ、依然として多くの組合員が過重労働となっています。また、2024年の時間外労働の上限規制適用後、月100時間以上の時間外労働は直ちに36協定違反となります。そのため、この状況は一刻も早く解消すべき課題です。

～労働基準法で定める時間外労働の上限～

- 時間外労働(休日労働は含まず)※原則
…月45時間・年360時間
- 時間外労働時間※労使合意の場合
…年720時間(12ヶ月平均60時間)
- 時間外労働+休日労働※労使合意の場合
…月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間
- 月45時間超は年6ヵ月まで

法定労働時間：1週40時間以内、かつ、1日8時間以内

労働時間短縮のためには業務の簡素化・効率化と、「適正な工期設定」の実効性確保が重要

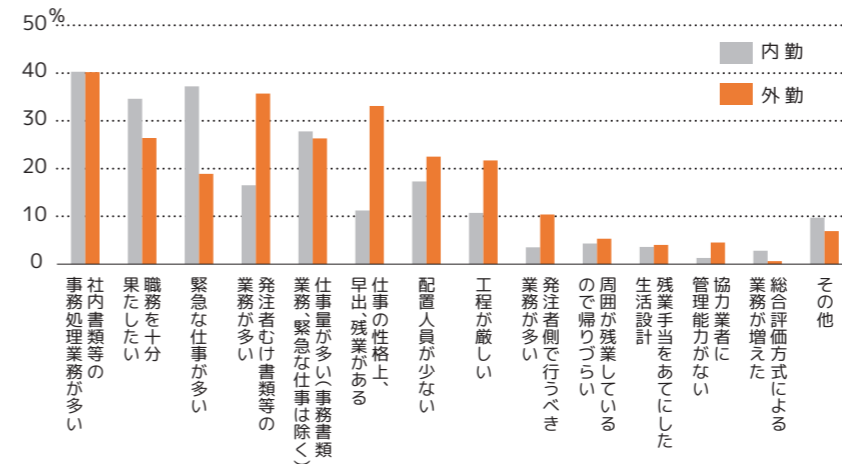


図3 残業した主な理由(内外勤別 3つ選択)

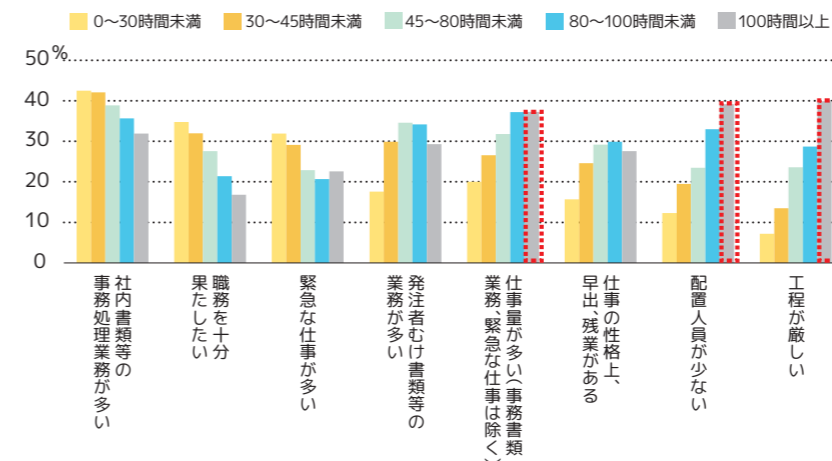


図4 残業した主な理由(所定外労働時間別 3つ選択)

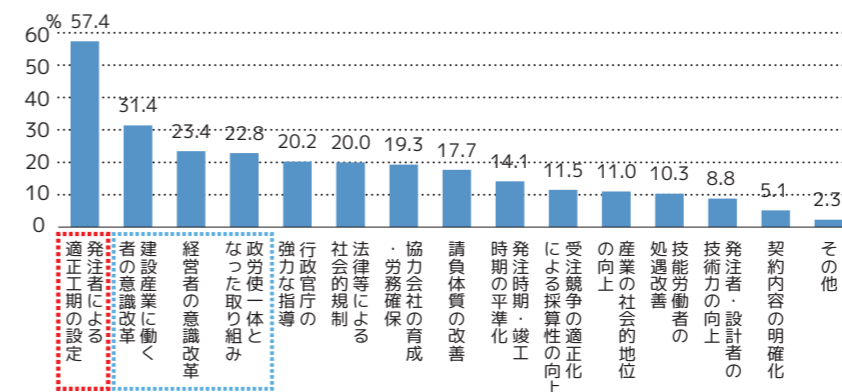


図5 労働時間を短縮するには何が必要か(外勤のみ 3つ選択)

残業した主な理由を見てみましょう(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。次に多い理由は内勤が「緊急な仕事が多い」、外勤が「発注者むけ書類等の業務が多い」となっています。書類削減や簡素化、業務効率化は時短を進めていくうえで重要なポイントです。また、外勤では「仕事の性格上、早出・残業がある」という回答も多くなっています。

残業時間と残業した理由の相関関係を見てみます(図4)。

これによると、80時間以上の長時間残業をしている組合員は特に「仕事量が多い」「工程が厳しい」「配置の人員が少ない」ことを理由にあげている割合が高くなっています。

労働時間を短縮するには何が必要かを尋ねたところ(図5)、「発注者による適正工期の設定」を挙げた割合がほかと比べて非常に多くなっています。適正工期の設定に関する法改正や各種施策が、組合員の労働時間短縮に確実につながるかを注視しなければなりません。

次いで、「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」の順で続いており、建設産業全体で時短に取り組む必要があります。



長時間労働によっておこる様々な弊害

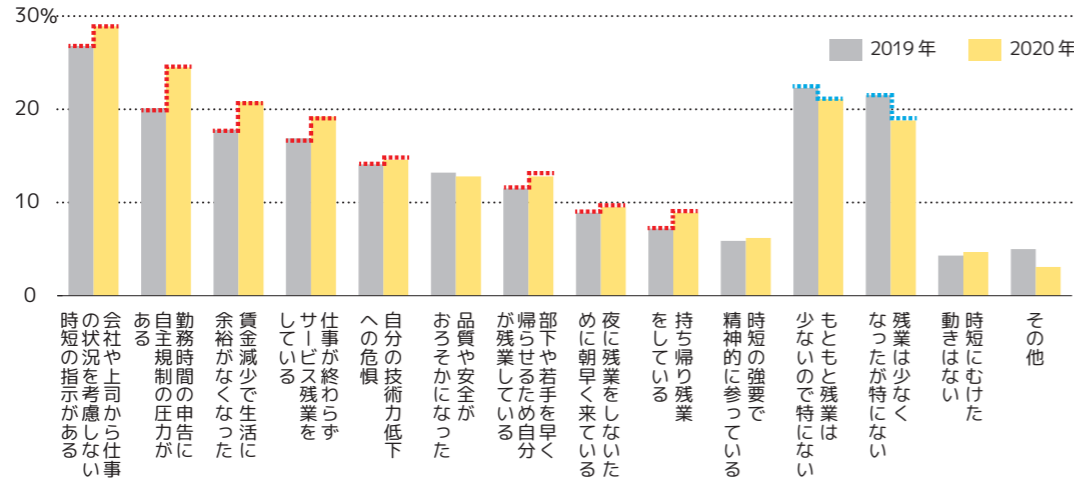


図6 会社からの残業時間削減指示で仕事や生活に支障があったか(内外勤別 3つ以内選択)

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見比べてみます(図6)。

「会社や上司からの仕事の状況を考慮しない時短の指示がある」が最も多くなっています。「勤務時間を申告するうえでの自主規制の圧力がある」や「仕事は終わらないので、サービス残業をしている」といった回答も多くなっており、時短ハラスメントを受けていると考えられる組合員も少なくありません。

また、2019年と比べると「支障があった」という選択肢のほとんどで回答が増加し、「支障は特にない」との回答の割合はわずかに減っています。近年、多くの企業で残業時間削減への取り組みが加速していますが、単に数値目標を設定・展開するだけでなく、目標を円滑に実現するための施策も不可欠です。

実際の残業時間と会社へ報告した残業時間との乖離時間について見てみましょう(図7)。

全体で26.7%の人に乖離時間があるという結果となりました。これを内外勤別で見ると内勤が14.9%、外勤が36.8%となっています。また、実際の残業時間別で見ると、0~30時間では乖離時間なしの割合が91.1%ですが、実際の残業時間が増えるにつれその割合が減っていきます。特に実際の残業時間が80時間を超えると、乖離時間なしの割合は大きく減り、80~100時間では19.6%、100時間以上では4.6%しかありません。さらに、100時間

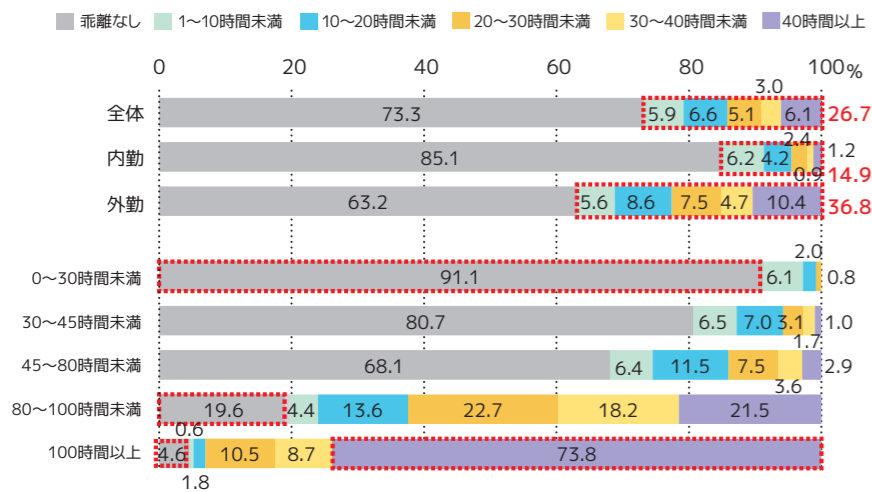


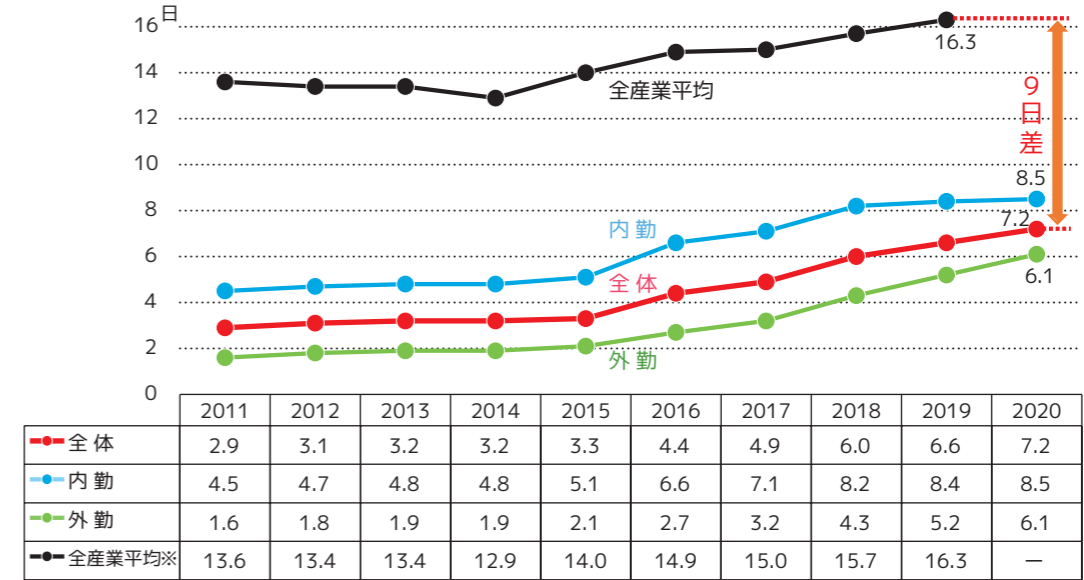
図7 実際の残業時間と会社への報告残業時間との乖離時間の分布(内外勤・実際の所定外労働時間別)

間以上の場合には乖離時間が40時間以上の割合が73.8%と非常に多くなっています。

実際の残業時間と会社へ報告した残業時間との乖離は時間の多い少ないに関らず、本来あってはならないものです。勤務時間を適正に申告する意識と環境を整えることは急務であるといえます。



有給休暇取得日数は改善も、全産業との差は大きいまま



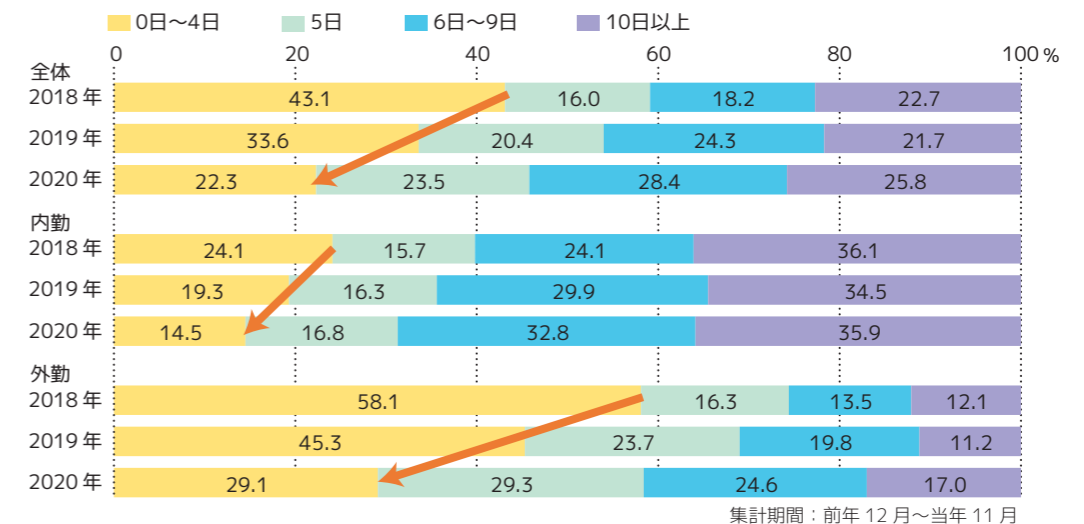
(※ 全産業はれんごう 257「2020年度労働条件調査」より引用)

集計期間：前年12月~当年11月

図8 有給休暇平均取得日数の推移(内外勤別)

年次有給休暇の取得状況を見てみます。(図8)。

2020年の平均取得日数は全体7.2日、内勤8.5日、外勤6.1日となりました。2016年からの改善傾向が今回も継続されています。しかし、全産業平均との差は依然大きく、2020年全体と2019年全産業平均を比較すると約9日の差があり、内勤を含めまだまだ少ない状況です。



集計期間：前年12月~当年11月

図9 年次有給休暇取得日数の分布推移(内外勤別)

有給休暇取得日数の分布を3年間の経年で見てみます(図9)。

2019年4月より5日の取得が義務化されたことで、5日未満の割合は減少しています。しかし、今回でも取得日数が5日未満の割合は全体で22.3%、内勤が14.5%、外勤は29.1%となっており、特に外勤はおよそ3割が5日未満の状況です。調査の集計期間の関係もあり、5日未満の回答者すべてが法違反となるわけではありませんが、より一層の環境改善が必要といえます。



休日取得には作業所の閉所設定が重要

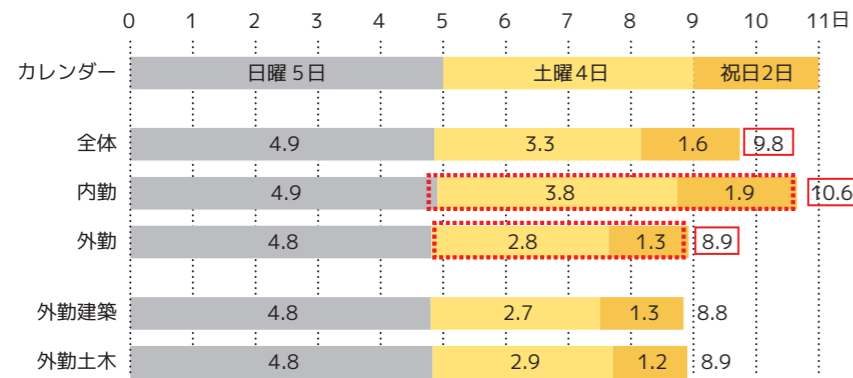


図10 2020年11月 休日取得日数 (内外勤・外勤職種別)

休日取得日数を内外勤と外勤職種別に見ていきます(図10)。

2020年11月の休日は11日ありました。そのうち実際に休日取得をした日数の平均が、全体は9.8日、内勤は10.6日、外勤は8.9日でした。内勤はほぼカレンダーどおりに休日を取得できているのに対し、外勤は土曜日と祝日の休日取得が少なく、2日ほど休日出勤をしていることになります。

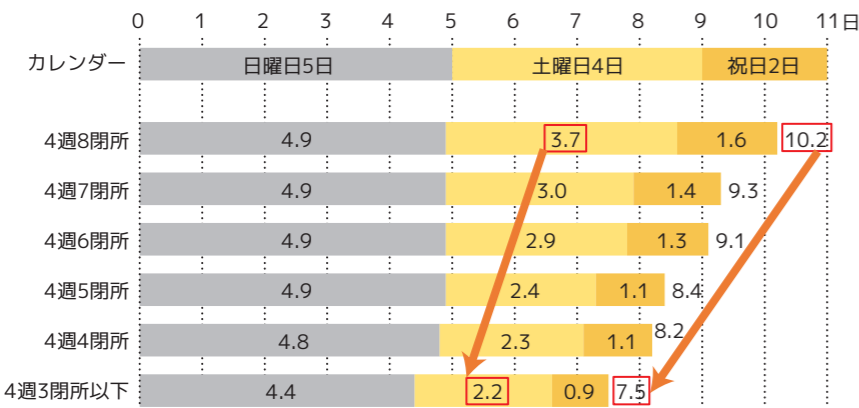


図11 2020年11月 休日取得日数 (工程表上の閉所設定別)

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11)。

4週8閉所を設定している作業所では10.2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が減っていき、4週3閉所以下の作業所では7.5日しか取得できていません。1ヶ月の休日取得で2.7日の違いがあり、土曜日だけで1.5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することが見てとれます。

それでは、作業所の工程表上の閉所設定を着工年別で見えます(図12)。

着工年が新しくなるにつれて4週8閉所設定の割合は着実に増加しています。しかし、4週4閉所以下の厳しい閉所設定の作業所の割合は、2017年から2019年の着工ではほとんど変化がありません。2020年の着工ではそれ以前に比べてやや減少していますが、依然として割合は多い状況です。

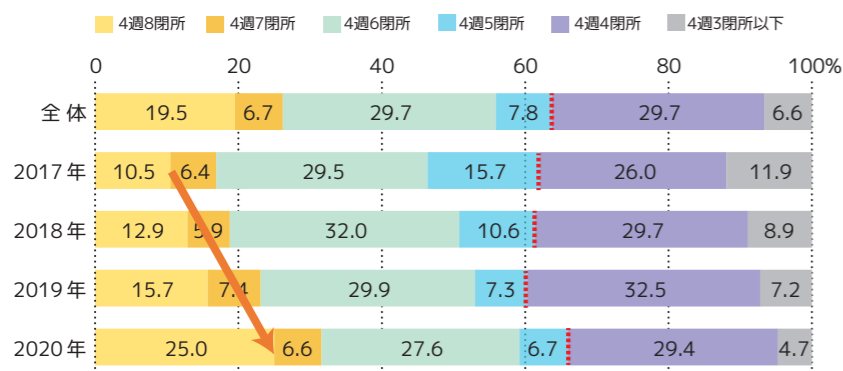


図12 工程表上の閉所設定 (着工年別)

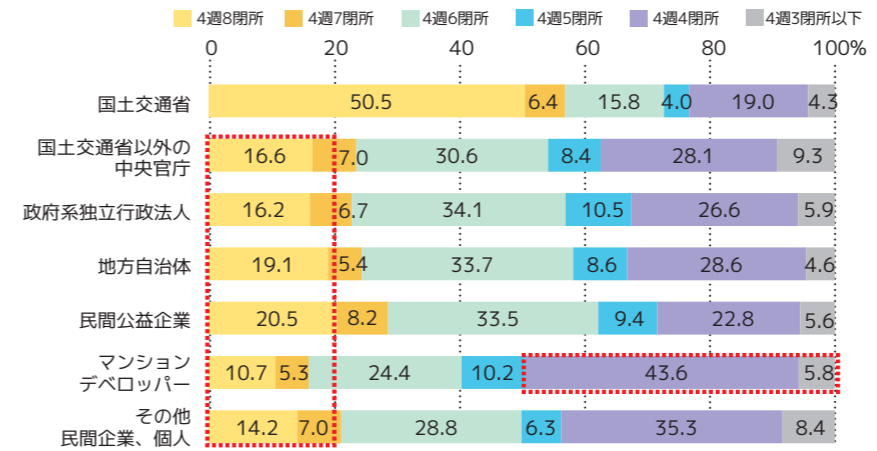


図13 工程表上の閉所設定 (発注者別)

次に工程表上の閉所設定を発注者別に見ていきます(図13)。

国土交通省は4週8閉所の設定が過半数となっています。しかしそれ以外の発注者は概ね10~20%と低い水準にあり、発注者の官民による明確な差も見られません。4週4閉所以下の割合に目を向けると、マンシヨンデベロッパ-はおよそ半数となっており、他と比べて多くなっています。

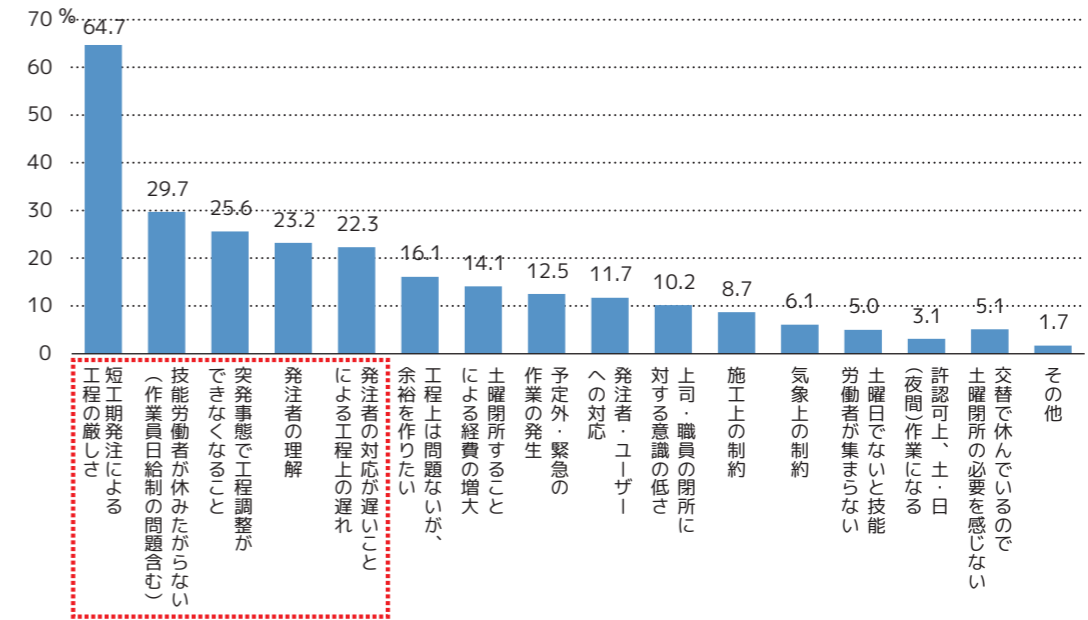


図14 土曜閉所するうえでの問題点 (外勤 3つ以内選択)

外勤組合員が土曜閉所するうえでの問題点だと感じていることを見ていくと(図14)、「短工期発注による工程の厳しさ」が他と比べて圧倒的に多く、「突発事態で工程調整ができなくなる」「発注者の理解」「発注者の対応が遅いことによる工程上の遅れ」といった発注者に起因する問題も多く回答されていました。

また、「技能労働者が休みたがらない(作業員日給制の問題含む)」という回答も多く、技能労働者の処遇が組合員の労働時間にも影響していることが考えられます。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はもちろん、技能労働者の賃金体系の見直しが必要です。

先の図11で示したとおり、外勤者は作業所が稼働していると、交代で休日を取得することにも限界があり、閉所をしないと休日の確保が難しい状況にあります。発注者の協力や、協力業者、技能労働者への配慮など課題は多いですが、4週8閉所の取り組みを推進し、確実に実現する必要があります。

建設産業に魅力を感じる割合は増加

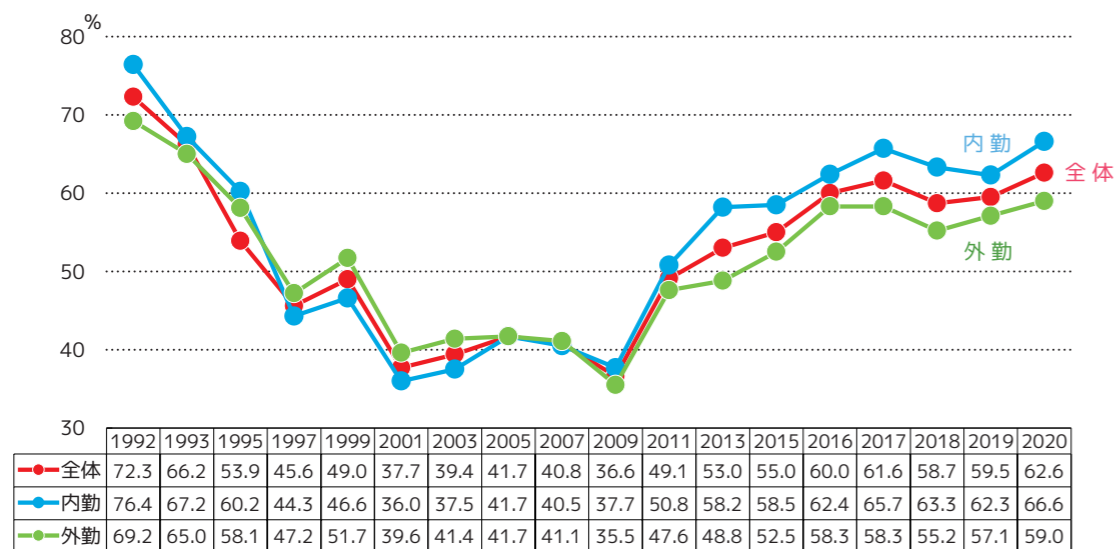


図15 建設産業に魅力を感じる割合の推移（内外勤別）

組合員の建設産業に魅力を感じる組合員の割合の推移を見ます（図15）。

全体で62.6%が魅力を感じると答えており、内外勤別では、内勤が66.6%、外勤が59.0%といずれも2019年から増加しました。2016年以降は60%前後で推移していましたが、魅力を感じる割合が最も少なかった2009年以降では最も高い水準となりました。

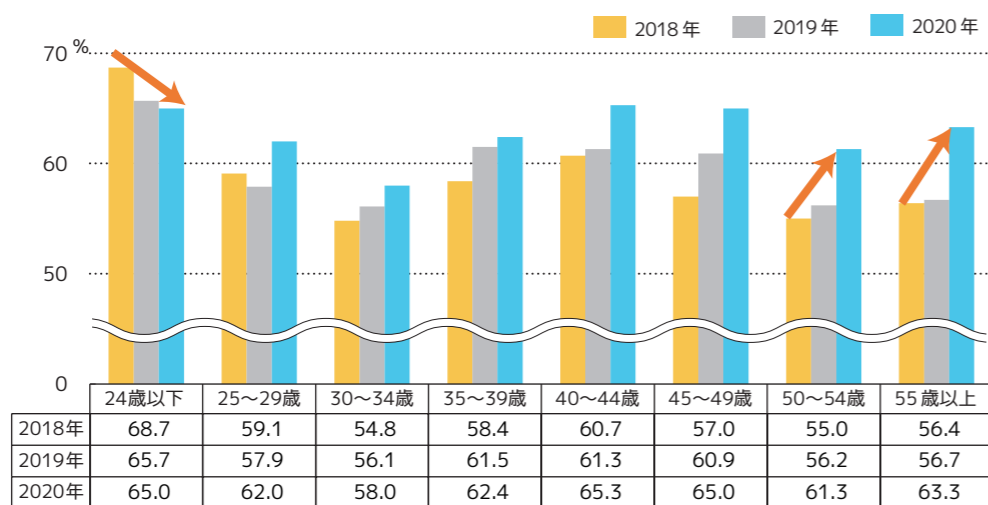


図16 魅力を感じる割合（年齢層別）

魅力を感じる割合を年齢層で分けて過去3年間の推移を見ます（図16）。

今回は前年と比べてほとんどの年齢層で増加しており、特に50歳以上では2019年から5ポイント以上増加しました。しかし、24歳以下の層では2018年以降減少が続いています。

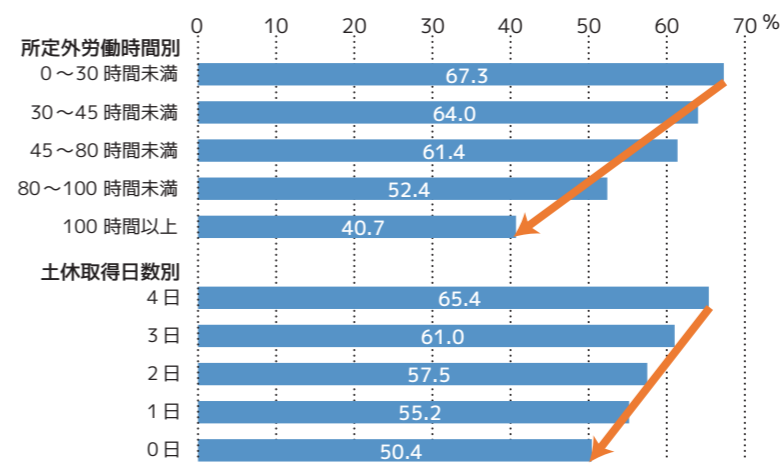


図17 魅力を感じる割合（所定外労働時間・土休取得日数別）

魅力を感じる割合を所定外労働時間別と土曜休日取得日数別に見てみましょう（図17）。

所定外労働時間が多くなるほど、魅力を感じる割合が少なくなっていくことがわかります。また、土曜休日取得日数が少なくなるほど、魅力を感じる割合が少なくなっています。

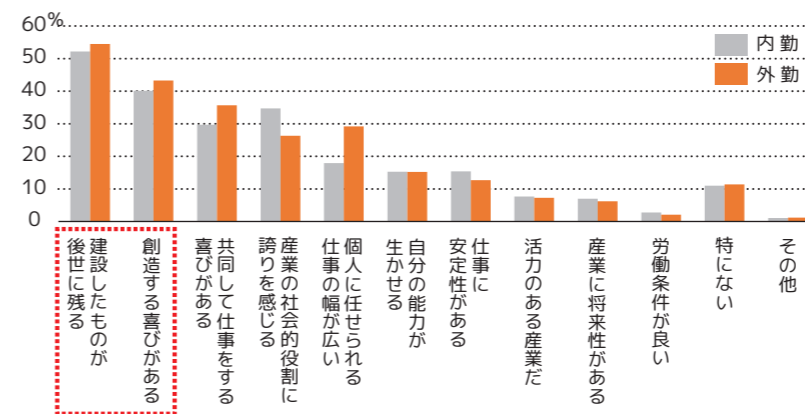


図18 魅力を感じる理由（内外勤別）

次に、建設産業で魅力を感じる理由と、感じない理由を内外勤別に見てみます（図18、19）。

魅力を感じる理由は、内外勤ともに半数以上の回答者が「建設したものが後世に残る」を挙げており、「創造する喜びがある」も4割以上の回答者が挙げています。

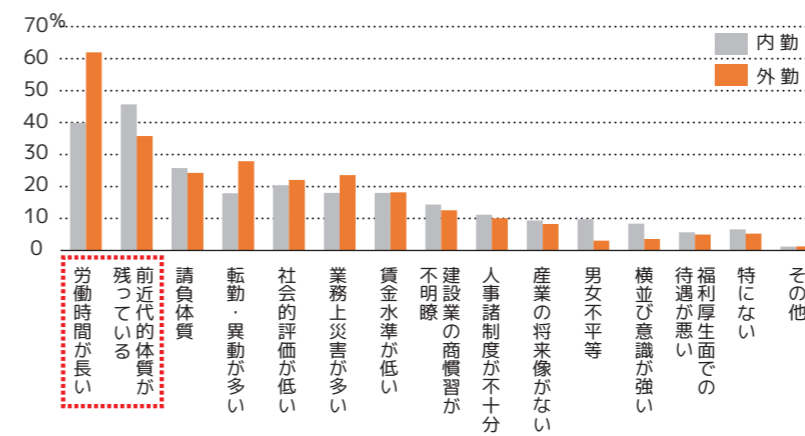


図19 魅力を感じない理由（内外勤別）

魅力を感じない理由では、内外勤ともに多くの回答者が「労働時間が長い」「前近代的体質が残っている」を挙げており、特に外勤では「労働時間が長い」を挙げた回答者が非常に多く、6割を超えています。

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のでしょうか。

しかし、ここでも長時間労働が大きな足かせとなっており、その解消が必要ながわかります。

健康に対する不安の原因は年代によって様々

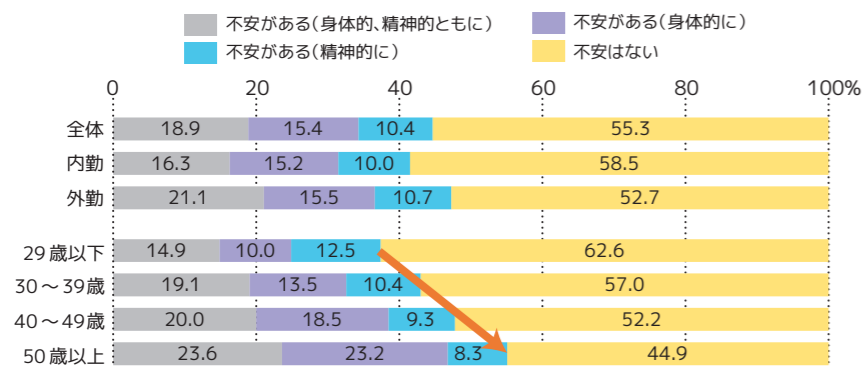


図20 健康に対する不安 (内外勤・年代別)

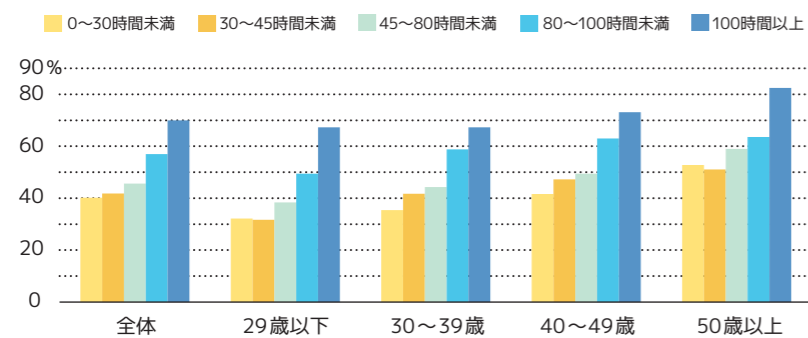


図21 健康に対する不安がある人 (年代・所定外労働時間別)

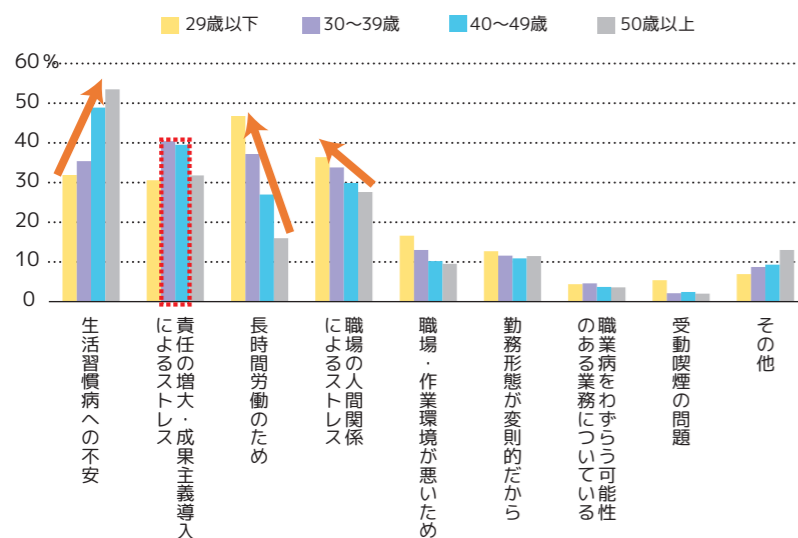


図22 健康に対する不安の原因 (年代別 3つ以内選択)

健康に対する不安について内外勤別と年代別に見てみます(図20)。

外勤は内勤と比べて身体的・精神的ともに不安があると答えた割合が多くなっています。

年代別では年代が上がるほど「不安がある」割合が増加し、50歳以上では半数以上が健康に対して不安を感じています。

次に、年代別および所定外労働時間別に健康に対する不安を見ると(図21)、どの年代でも、所定外労働時間が長くなるほど、「不安がある」と回答する割合が増える傾向にあります。特に、100時間以上の過重労働をしている回答者で「不安がある」と回答した割合は、全ての年代で7割前後と非常に多くなっています。

年代別に健康に対する不安の原因について見てみましょう(図22)。

「生活習慣病への不安」は年代が上がるほど選択した割合が多くなっており、特に40代以上で非常に多くなっています。

「責任の増大・成果主義導入によるストレス」は30代、40代で選択した割合が多くなっています。

「長時間労働のため」や「職場の人間関係によるストレス」は、若い年代ほど選択した割合が多くなっています。特に「長時間労働のため」は、その傾向が強くなっています。

ワーク・ライフ・バランスの実現には、長時間労働の解消が必要不可欠

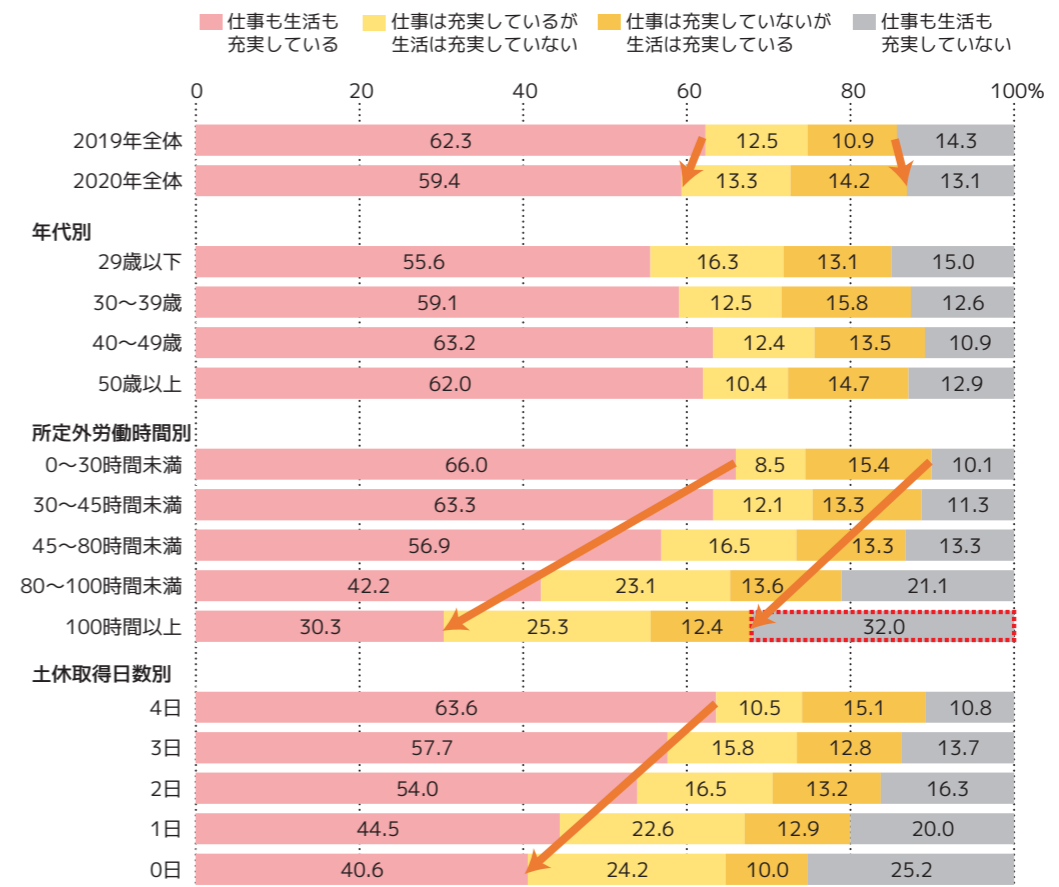


図23 仕事と生活の充実度 (年代・所定外労働時間・土休取得日数別)

仕事と生活の充実度について見てみましょう(図23)。

2020年は2019年と比べて全体で「仕事も生活も充実している」と答えた割合が減っていますが、「仕事も生活も充実していない」と答えた割合もわずかに減っています。

年代別で見ると、29歳以下は「仕事も生活も充実している」と回答した割合が他の年代に比べて少なく、「仕事も生活も充実していない」と回答した割合は他の年代に比べて多くなっています。

続いて所定外労働時間別では、所定外労働時間が長くなるほど「仕事も生活も充実している」と回答する割合は少なくなり、「仕事も生活も充実していない」と答えた割合が多くなっています。特に100時間以上になると、「仕事も生活も充実していない」が32.0%で、「仕事も生活も充実している」の30.3%より多くなっています。土曜日の休日取得日数別で見ても、取得日数が少ないほど「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きます。

長時間労働によって健康に不安を抱え、仕事と生活の調和もとれていない人が多く見受けられます。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。健康に不安が少なく、充実した仕事と生活が送れるように、建設産業全体で取り組んでいきましょう。



在宅勤務は拡大も、継続性は限定的

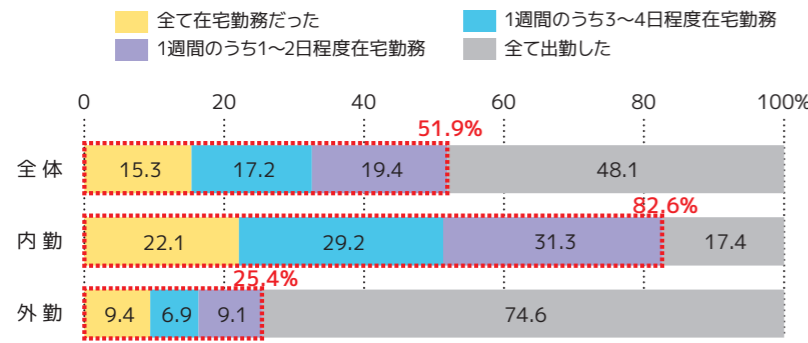


図24 緊急事態宣言時（2020年春）の在宅勤務状況

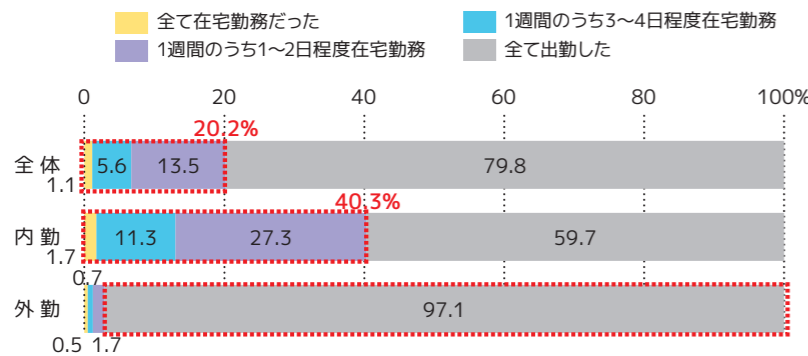


図25 2020年11月の在宅勤務状況

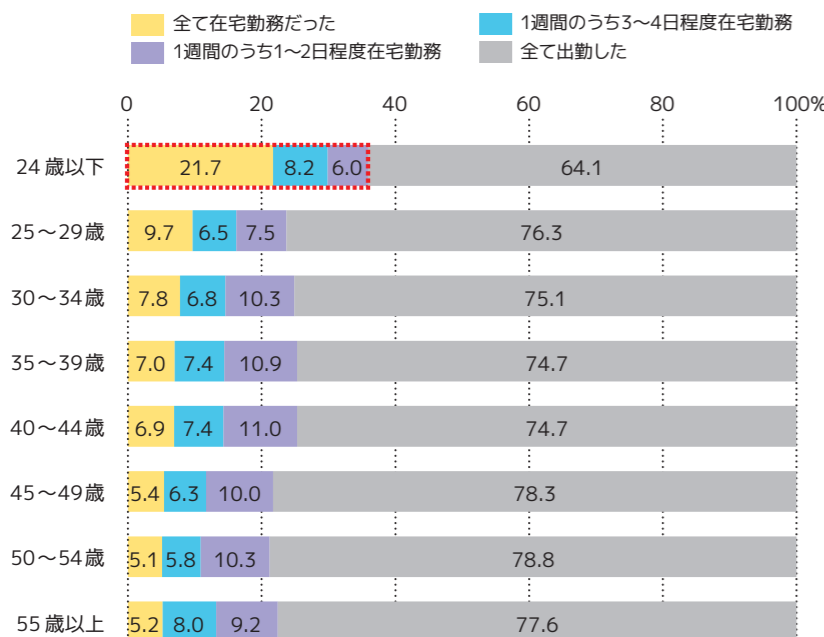


図26 緊急事態宣言時（2020年春）の在宅勤務状況（外勤 年齢層別）

新型コロナウイルスの流行をきっかけに、在宅勤務(テレワーク)を取り入れる企業が急激に増え、多くの人に認知されるようになりました。今回のアンケートではそんな在宅勤務の実施状況などについて調査しました。

まず 2020年春の緊急事態宣言時に、どのくらいの方が在宅勤務を行っていたかを見てみましょう(図24)。

全体の半数を超える 51.9%の方が、少なくとも週に1~2日以上在宅勤務を行っていました。内外勤別で見ると、内勤は82.6%、外勤は25.4%の方が在宅勤務を行っていました。

次に、当アンケートを実施した2020年11月に、どのくらいの方が在宅勤務を行っていたかを見てみます。(図25)。

在宅勤務を行っていたのは全体で20.2%と、緊急事態宣言時と比べて大きく減少しています。内外勤別で見ると、内勤は40.3%の方が在宅勤務を行っていましたが、そのうち約3分の2は週に1~2日程度となっています。外勤は97.1%と、ほとんどが作業所に出勤していました。

なお、2020年春の緊急事態宣言時は、外勤でも25.4%と、およそ4人にひとりが在宅勤務を行っていました。これを年齢層別で見ると(図26)、24歳以下で在宅勤務を実施した割合が、他の年齢層と比べて多くなっています。これは、緊急事態宣言が発出されていた間、2020年度の新入社員を自宅待機したり、新入社員研修をWebで行った企業があったことによるものと思われます。

在宅勤務による仕事と生活の変化

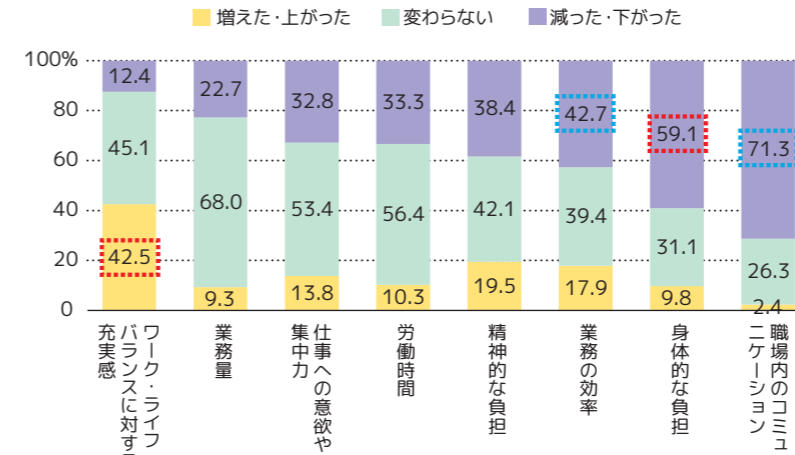


図27 在宅勤務による仕事や生活の変化

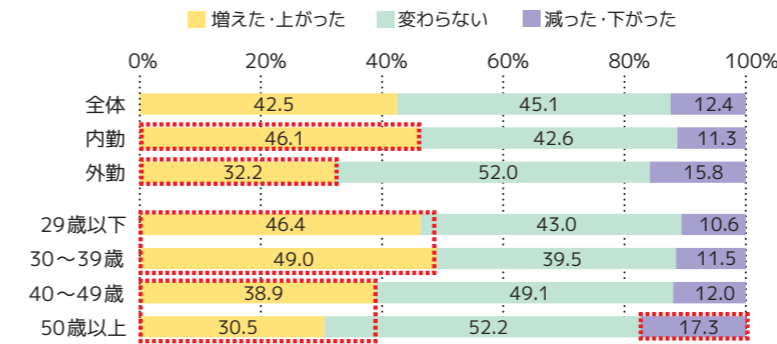


図28 ワーク・ライフ・バランスに対する充実度（内外勤・年代別）

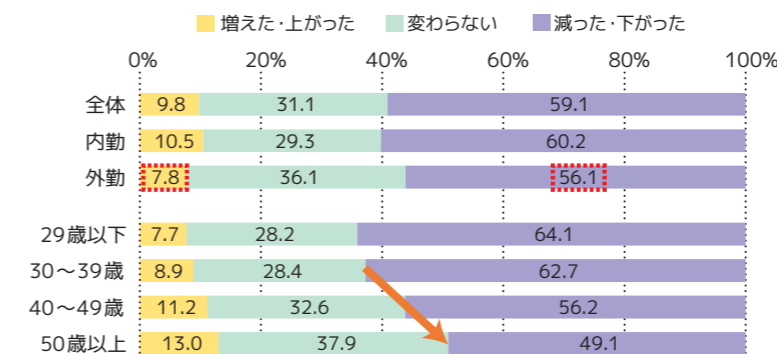


図29 身体的な負担（内外勤・年代別）

次に「身体的な負担」を見てみます(図29)。

内外勤を分けて見ると、外勤では「減った」と感じる割合が内勤と比べてやや少なくなっていますが、「増えた」と感じる割合もわずかに少なくなっています。年代別では、29歳以下と30代ではあまり差がありませんが、40歳以上で負担が「減った」と感じる人の割合が少なくなっており、50歳を超える年代では半数を割っています。

在宅勤務による仕事や生活の変化を見てください(図27)。

「身体的な負担」が減った、「ワーク・ライフ・バランスに対する充実感」が上がったと答えた割合が多くなっていますが、これは在宅勤務を行うことによるポジティブな面とみることができます。一方で、「職場内のコミュニケーション」が減った、「業務の効率」が下がったと答えた割合が多いのは、在宅勤務を行ううえでの課題点といえます。

「業務量」「労働時間」「仕事への意欲や集中力」は半数以上が変わらないと答えており、これらは在宅勤務でも影響は少ないようです。

ここからは、在宅勤務による仕事や生活の変化の中から、いくつかの項目の細かい集計結果を見ていきます。まず、「ワーク・ライフ・バランスに対する充実度」の回答結果を見てみましょう(図28)。

内外勤別で見ると、内勤では「上がった」と答えた割合が46.1%と半数に迫っています。一方で、外勤は32.2%に留まっており、内外勤で差のある結果となりました。

年代別に見ると、30代以下と40代以上とで充実度が「上がった」と答えた割合に差がみられます。また、50歳以上では充実度が「下がった」と答えた割合が他の年代と比べてやや多くなっています。



在宅勤務の課題と今後

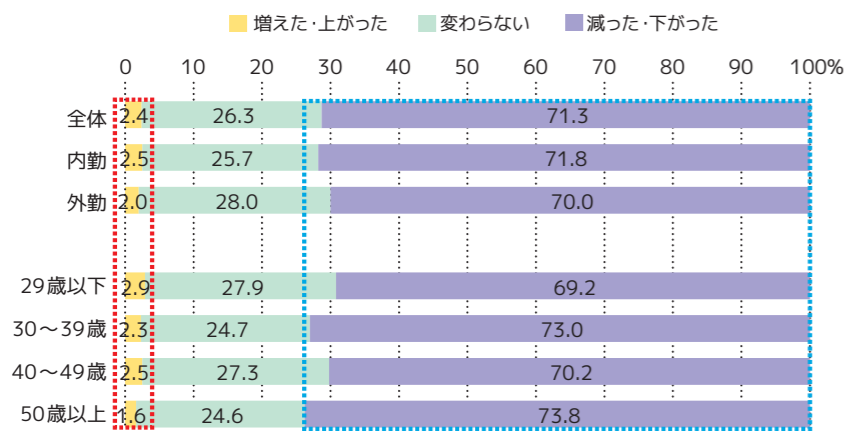


図30 職場内のコミュニケーション (内外勤・年代別)

続いて、「職場内のコミュニケーション」について見てみます(図30)。

「変わらない」と「減った」の割合に少々のバラつきがあるものの、特徴的な傾向は見られません。どのカテゴリでも「増えた」と答えた割合が非常に少なく、「減った」が多くなっており、前述のとおり在宅勤務を実施する際の課題となっていることがうかがえます。

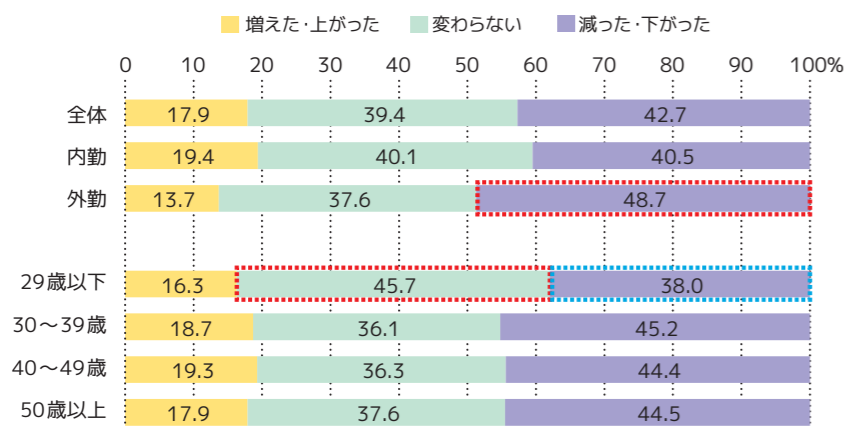


図31 業務の効率 (内外勤・年代別)

「業務の効率」について見てみましょう(図31)。

内外勤に見ると、外勤は内勤と比べて「下がった」と答えた割合が多くなっています。

年代別では30代以上では大きな差はありませんが、29歳以下は他の年代と比べて「変わらない」と答えた割合が多く、「下がった」と答えた割合が少なくなっています。

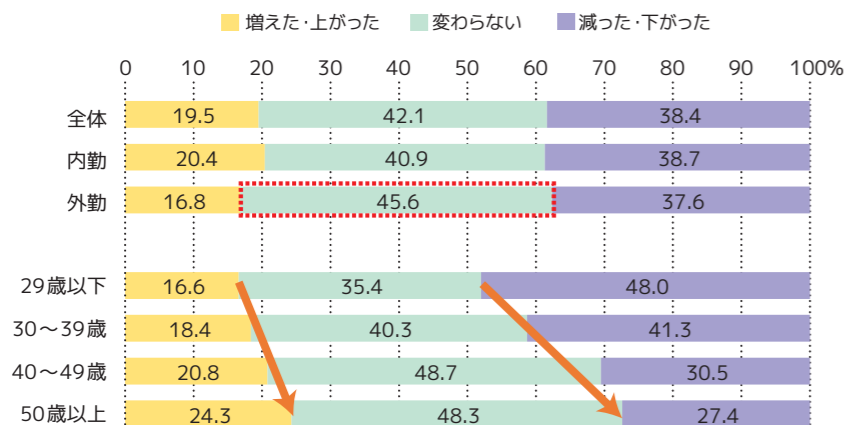


図32 精神的な負担 (内外勤・年代別)

最後に「精神的な負担」について見てみましょう(図32)

年代別では、年代が上がるに従って「増えた」と答えた割合が多くなり、「減った」と答えた割合が少なくなっています。

内外勤別に見ると、外勤は内勤と比べて「変わらない」と答えた割合がやや多くなっています。

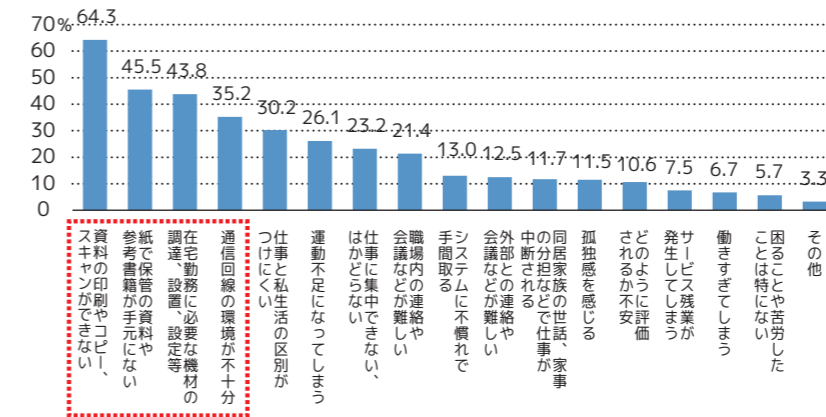


図33 在宅勤務を行ううえで困ったことや苦労したこと (あてはまるもの全て選択)

「在宅勤務を行ううえで困ったことや苦労したこと」を見てみましょう(図33)。

回答が多かった上位4つが「資料の印刷やコピー、スキャンができない」「紙で保管の資料や参考書籍が手元にない」「在宅勤務に必要な機材の調達、設置、設定等」「通信回線の環境が不十分」と、設備などハード面に関するものとなりました。これは、感染症対策という突発的な要因で在宅勤務を急遽行ったり、対象者の範囲を

拡大した企業が多く、在宅勤務を行う環境整備が不十分だったことが要因と考えられます。

新型コロナウイルスの感染対策で広まった在宅勤務ですが、今後も別の感染症や災害などで在宅勤務による業務対応を求められる状況が発生することが考えられます。そうした時のために、在宅勤務でも業務遂行の支障ができるだけ少ない環境は整えておく必要があります。

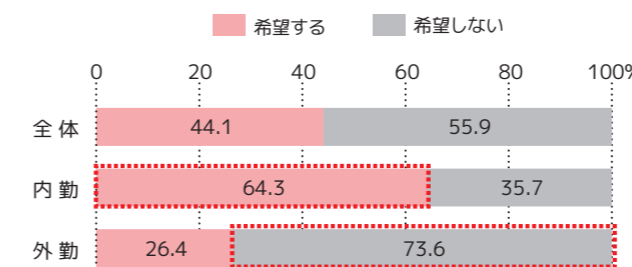


図34 今後も在宅勤務を希望するか

今後も在宅勤務を希望するか(図34)は、内勤では64.3%が「希望する」と回答しているのに対して、外勤では73.6%が「希望しない」と回答しており、対症的な結果となりました。

今後も在宅勤務を希望すると答えた回答者に聞いた、在宅勤務を希望する頻度(図35)では、内外勤ともに「週に1～2日」または「日数にこだわらず必要な時」と回答した割合が多くなっています。特に、外勤では「日数にこだわらず必要な時」が半数となっています。

そもそも在宅勤務は感染症対策などの非常時対応だけでなく、育児や介護などの事情で毎日出勤してフルタイム勤務することが難しい人でも、勤務時間を確保して働き続けるための働き方という側面もあります。職場内コミュニケーションの確保や、現状では外勤の仕事は対応が難しいことが多いなど課題もありますが、制度や設備などの環境を整えて、業務外の事情で休業や退職せずとも働き続けることができるように備えておくことは必要です。

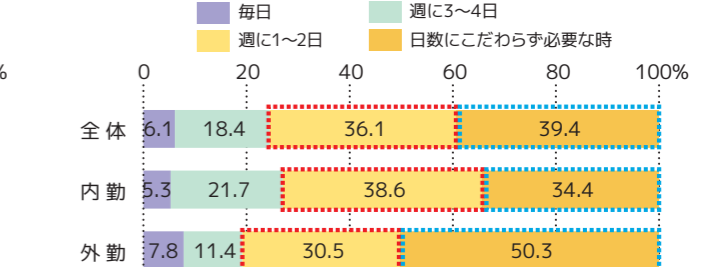


図35 在宅勤務を希望する頻度

添付資料：アンケート基礎データ

※ 表中の人数は設問への未回答者を除く

1 回答者の人数・男女別・内外勤別 平均年齢

	全 体		男 性		女 性	
	2020年	2019年	2020年	2019年	2020年	2019年
回答者数 (人)	17,039	15,519	13,941	12,936	2,714	2,395
(%)			(83.7)	(84.4)	(16.3)	(15.6)
平均年齢 (歳)	37.6	37.8	37.9	38.1	36.6	36.4
内勤者数 (人)	7,905	6,953	5,468	4,874	2,230	1,971
(%)	(46.4)	(44.8)	(39.2)	(37.7)	(82.2)	(82.3)
(男女 %)			(71.0)	(71.2)	(29.0)	(28.8)
外勤者数 (人)	9,134	8,565	8,473	8,061	484	424
(%)	(53.6)	(55.2)	(60.8)	(62.3)	(17.8)	(17.7)
(男女 %)			(94.6)	(95.0)	(5.4)	(5.0)

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
2020年(人)	17,027	1,992	3,503	2,283	1,995	1,608	2,358	2,259	1,029
全 体 (%)	100.0	11.7	20.7	13.4	11.7	9.4	13.8	13.3	6.0
男 性	13,935	1,539	2,741	1,916	1,677	1,341	1,982	1,928	811
(%)	100.0	11.0	19.8	13.7	12.0	9.6	14.3	13.8	5.8
女 性	2,708	396	660	304	283	239	342	283	201
(%)	100.0	14.6	24.4	11.2	10.5	8.8	12.6	10.5	7.4
内 勤	7,897	572	1,593	1,140	1,090	741	1,096	1,093	572
(%)	100.0	7.2	20.3	14.4	13.8	9.4	13.9	13.8	7.2
外 勤	9,130	1,420	1,910	1,143	905	867	1,262	1,166	457
(%)	100.0	15.6	20.9	12.5	9.9	9.5	13.8	12.8	5.0

3 男女別、職種分布

	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
2020年全体	17,039	2,816	1,040	2,544	859	315	331	4,421	4,183	414	116
%	100.0	16.6	6.1	14.9	5.0	1.8	1.9	26.0	24.6	2.4	0.7
平均年齢	37.6	38.0	38.0	38.8	40.7	36.4	40.3	36.9	36.9	34.6	36.0
2020年男性	13,941	2,266	900	1,015	771	270	246	4,141	3,960	261	111
%	100.0	16.3	6.5	7.3	5.5	1.9	1.8	29.6	28.4	1.9	0.8
2020年女性	2,714	478	118	1,453	68	38	75	205	136	140	3
%	100.0	17.6	4.3	53.5	2.5	1.4	2.8	7.6	5.0	5.2	0.1
2019年全体	15,518	2,405	932	2,270	762	266	318	4,050	4,035	418	62
%	100.0	15.5	6.0	14.6	4.9	1.7	2.0	26.2	26.0	2.7	0.4

4 外勤工事分類別

	合 計	建築工事	土木工事	建築(鉄道線閉)工事	土木(鉄道線閉)工事	建築リニューアル工事	土木リニューアル工事	その他
2020(人)	8,113	3,568	3,494	62	322	391	154	122
年 (%)	100.0	43.9	43.1	0.8	4.0	4.8	1.9	1.5

5 外勤工事分類別、発注者

	合 計	公 共 工 事										民 間 工 事					個 人
		(旧国建設省系)	(旧国土交通省系)	農林水産省	中央官庁	①②③以外の	JRTT	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)	(電力・ガス・通信等)	民間公益企業	
2020年(人)	8,096	553	164	48	420	387	246	667	285	493	449	695	414	582	2,628	65	
全 体 (%)	100.0	6.8	2.0	0.6	5.2	4.8	3.0	8.2	3.5	6.1	5.5	8.6	5.1	7.2	32.6	0.8	
建築工事	3,541	46	4	3	138	61	98	134	99	251	19	79	96	545	1,919	49	
(%)	100.0	1.3	0.1	0.1	3.9	1.7	2.8	3.8	2.8	7.1	0.5	2.2	2.7	15.4	54.2	1.4	
土木工事	3,465	491	156	44	249	224	120	507	171	216	347	301	277	16	339	7	
(%)	100.0	14.2	4.5	1.3	7.2	6.5	3.5	14.5	4.9	6.2	10.0	8.7	8.0	0.5	9.8	0.2	
建築(鉄道線閉)工事	61	-	-	-	1	10	1	-	1	1	1	46	-	-	-	-	
(%)	100.0	-	-	-	1.6	16.4	1.6	-	1.6	1.6	1.6	75.6	-	-	-	-	
土木(鉄道線閉)工事	322	-	2	-	1	75	3	3	2	2	1	224	3	-	6	-	
(%)	100.0	-	0.6	-	0.3	23.3	0.9	0.9	0.6	0.6	0.3	69.7	0.9	-	1.9	-	
建築リニューアル工事	388	3	-	-	5	2	8	7	8	9	1	12	12	11	302	8	
(%)	100.0	0.8	-	-	1.3	0.5	2.1	1.8	2.1	2.3	0.3	3.1	3.1	2.8	77.7	2.1	
土木リニューアル工事	153	3	1	1	3	6	9	6	1	6	76	12	13	-	16	-	
(%)	100.0	2.0	0.7	0.7	2.0	3.9	5.9	3.9	0.7	3.9	49.6	7.8	8.5	-	10.4	-	
その他	119	4	-	-	23	5	3	5	2	6	3	15	11	5	36	1	
(%)	100.0	3.4	-	-	19.3	4.2	2.5	4.2	1.7	5.0	2.5	12.6	9.2	4.2	30.4	0.8	
官公庁、民間別	8,096	1,185				633			1,445				4,833				
(%)	100.0	14.6				7.8			17.8				59.8				

6 内外勤別・職種別 11月時短アンケート結果

	所定外労働時間				休日取得		1年間の有給休暇取得率	健康に不安を感じる割合	魅力ありと感じる割合	考定年まで働きたい割合	在宅勤務			
	所定月の外労働時間平均	11月外労働時間平均	11月外労働時間平均	11月外労働時間平均	11月休日取得率	11月全休日取得率					在宅勤務をした割合	在宅勤務をした割合	在宅勤務をした割合	
2020年全体	30.2	11.2	41.4	34.2	3.30	9.74	7.21	44.7	62.6	59.8	51.8	20.2	44.1	
内 勤	内勤計	21.7	2.9	24.6	22.0	3.83	10.65	8.48	41.6	66.6	63.2	82.6	40.3	64.3
	内勤建築	27.3	3.8	31.1	27.7	3.77	10.53	8.10	44.1	62.6	59.5	80.8	37.4	64.8
	内勤土木	25.4	3.8	29.2	25.9	3.77	10.52	7.66	43.0	67.8	62.3	81.2	50.5	66.3
	内勤事務	14.2	1.5	15.7	14.4	3.91	10.81	9.71	37.9	70.9	66.8	82.4	40.5	65.2
	営 業	22.3	2.5	24.8	21.8	3.80	10.65	7.13	39.2	68.1	68.0	85.6	28.0	53.5
	技術研究	20.2	2.2	22.4	20.2	3.88	10.78	8.09	42.1	67.3	56.3	92.9	57.0	72.4
外 勤	内勤その他	21.7	3.1	24.8	21.7	3.77	10.54	8.90	49.2	60.1	64.2	85.4	47.0	67.7
	外勤計	38.9	17.0	55.9	44.8	2.83	8.92	6.12	47.3	59.0	56.8	25.4	2.9	26.4
	外勤建築	39.7	18.2	57.9	45.5	2.71	8.84	6.09	48.3	58.8	55.3	29.4	3.5	25.9
	外勤土木	39.9	16.6	56.5	46.2	2.88	8.90	5.97	47.5	58.6	58.3	19.2	2.0	24.1
	外勤事務	25.8	8.7	34.5	29.3	3.39	9.86	7.54	36.0	69.0	59.3	43.8	5.7	51.0
2019年全体	31.2	12.5	43.7	36.6	3.94	8.56	6.62	51.0	59.5	59.4	-	-	-	

※ 2019年11月の土曜日は5日、祝日は1日で総休日数は10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		閉所設定		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月全休日 取得日数 上段日数 下段 取得率	受注時 閉所設定 が4週8閉 所の割合	現在工程 上閉所設 定が4週 8閉所の 割合	11月土曜 平均閉所 率(%)	11月土曜 平均閉所 回数	11月全 休日平均 閉所回数	
2020年 外勤全体	13.5	38.9	17.0	55.9	2.83 70.8	8.92 81.1	26.5	19.5	37.9	1.48	6.50	
工事分類別												
建築工事	13.0	40.9	18.7	59.6	2.66 66.5	8.76 79.6	20.7	14.2	31.2	1.21	6.27	
土木工事	14.7	40.0	16.3	56.3	2.88 72.0	8.90 80.9	30.7	22.6	43.5	1.71	6.84	
鉄道線閉工事	14.9	36.1	12.8	48.9	3.17 79.3	9.43 85.7	35.0	32.0	41.6	1.63	5.84	
リニューアル 工事	7.1	33.1	16.9	50.0	2.91 72.8	9.08 82.5	30.2	22.8	43.2	1.69	6.44	
その他	23.7	28.5	15.7	44.2	2.95 73.8	9.35 85.0	27.7	29.1	34.0	1.29	6.18	
発注者別												
公 共 工 事	国土交通省	11.4	44.1	16.0	60.1	3.14 78.5	9.15 83.2	65.6	50.5	59.6	2.38	7.65
	国土交通省以 外の中央官庁	27.8	36.2	16.0	52.2	2.83 70.8	8.76 79.6	26.5	16.6	37.7	1.45	6.22
	JRTT	14.4	38.4	19.0	57.4	2.77 69.3	8.65 78.6	21.1	16.1	32.6	1.26	5.86
	JRTT以外の 独立行政法人	14.9	36.8	15.3	52.1	2.86 71.5	8.88 80.7	22.9	16.5	38.5	1.49	6.40
	都道府県	9.1	40.2	16.8	57.0	2.91 72.8	9.04 82.2	33.0	22.7	45.0	1.77	7.05
	政令指定都市	9.4	43.8	17.2	61.0	2.78 69.5	8.88 80.7	31.2	22.0	47.2	1.88	7.40
	その他地方 公共団体	10.6	40.2	17.5	57.7	2.59 64.8	8.61 78.3	20.5	12.4	33.0	1.27	6.45
民 間 工 事	民間公益企業 (道路)	23.0	43.1	17.3	60.4	2.85 71.3	8.95 81.4	20.3	15.2	37.9	1.47	6.52
	民間公益企業 (鉄道)	12.9	35.9	13.3	49.2	3.08 77.0	9.36 85.1	27.3	26.8	44.0	1.72	6.72
	その他民間 公益企業	14.8	38.5	17.3	55.8	2.85 71.3	8.99 81.7	19.5	15.5	36.4	1.43	6.49
	民間マンショ ン関係	13.6	43.5	18.9	62.4	2.51 62.8	8.68 78.9	14.3	10.7	25.8	1.00	6.42
	その他民間 企業・個人	11.8	38.2	18.6	56.8	2.69 67.3	8.78 79.8	20.7	14.2	32.3	1.26	6.12
2019年 外勤全体	12.1	40.6	18.6	59.2	3.27 65.4	7.70 77.0	17.5	12.5	31.5	1.53	5.06	

※ 2019年11月の土曜日は5日、祝日は1日で総休日日数は10日