

2021 時短アンケートの概要

生活実態・意識調査

調査時報 No.300 ダイジェスト

2022 年 4 月

日建協

2021 時短アンケートの概要



2022.4

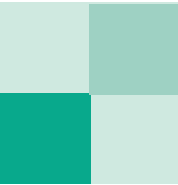
週休2日が当たり前
そんな未来を考えよう



日本建設産業職員労働組合協議会

<http://nikkenkyo.jp>





2021年11月に実施した「時短アンケート兼生活実態・意識調査」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、男性の育児休業やハラスメントについて調査しました。

日建協では、建設産業が持続的に発展するためには、「誰もがいつまでも働ける誰からも誇りに思われる産業」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年に建設産業に適用される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ありますが、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皆さん、誠にありがとうございました。心よりお礼申し上げます。

2022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 長野 孝丸
政策企画局次長 羽田野 祥一
政策企画局 勅持 良

日建協では毎年11月、組合員数38,000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。私たち建設産業で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、唯一最大の資料です。それに加え今年3年ごとに行っている組合員の生活実態と意識についても調査しました。

本ダイジェストでは、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、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。

2021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 16,120人（平均年齢 37.3歳）
（うち外勤） 8,527人（男性組合員 7,819人 女性組合員 470人）
（うち内勤） 7,588人（男性組合員 5,241人 女性組合員 2,048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 飼持 良
TEL：03-5285-3870
info@nikkenkyo.jp

I 労働時間の現状

- 1. 所定外労働時間 1
- 2. 残業理由 2
- 3. 乖離理由 3

II 休日・休暇の現状

- 1. 有給休暇 4
- 2. 休日取得 5
- 3. 閉所設定 6

III 組合員の暮らし

- 1. 1日の過ごし方 7
- 2. 充実度 8
- 3. 家計 9
- 4. 単身赴任 11

IV 組合員の意識

- 1. 魅力 13
- 2. ハラスメント・健康 15

V 多様な働き方

- 1. 結婚・出産 17
- 2. 男性の育児休業取得 18
- 3. 共働き 19
- 4. 介護 20
- 5. 在宅勤務 21

添付資料

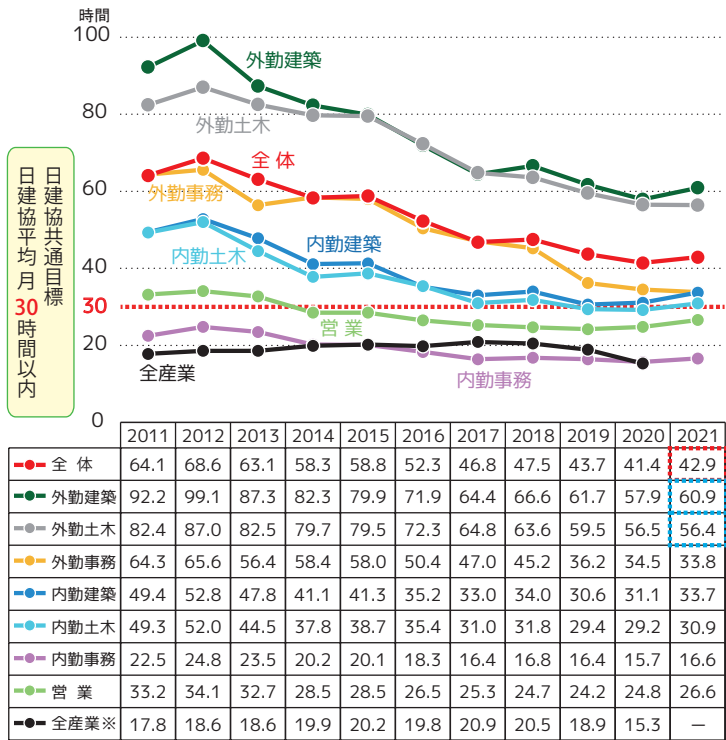
- アンケート基礎データ 22

I.労働時間の現状

1

所定外労働時間

所定外労働時間は3年ぶりに増加。個人レベルでの削減は限界か



※ 全産業は連合「2021 年度 労働条件等の点検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

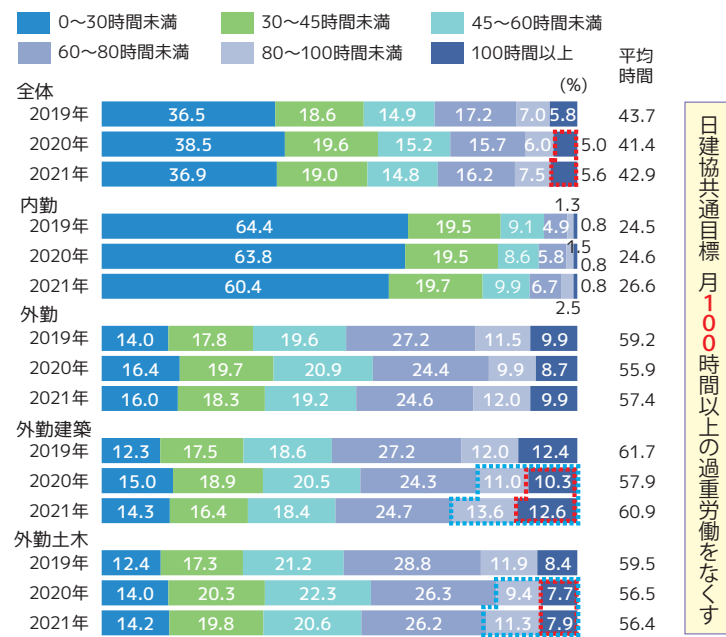


図2 所定外労働時間の分布別推移 (内外勤別)

～2024年適用の時間外労働の上限規制～

原則、時間外労働は月45時間かつ年間360時間以内とし、たとえ労使で合意しても上回れない上限が設けられます。

- ① 年間残業時間は720時間まで (休日労働は除く)
- ② 2～6ヵ月いずれも平均80時間以内 (休日労働を含む)
- ③ ひと月の残業の上限は100時間未満 (休日労働を含む)
- ④ 月45時間超の残業は年6回まで (休日労働は除く)

2

残業理由

書類削減は改善が見られず。内外勤の業務標準化が時短のカギか

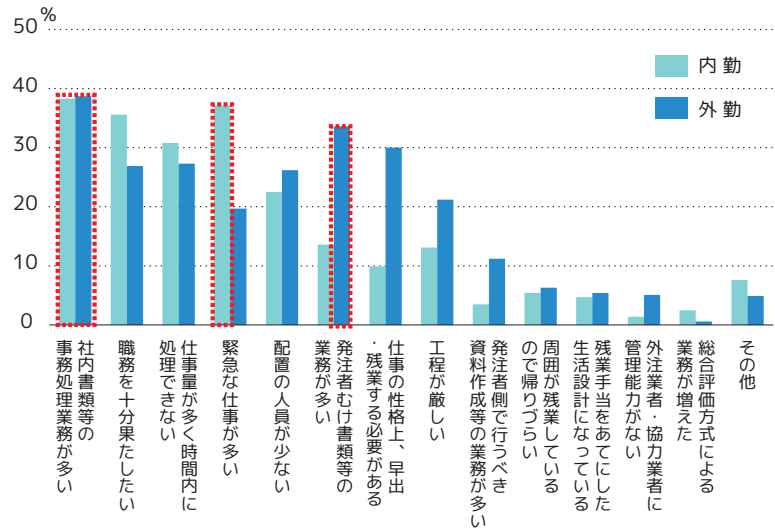


図3 残業した主な理由 (内外勤別 3つ選択)

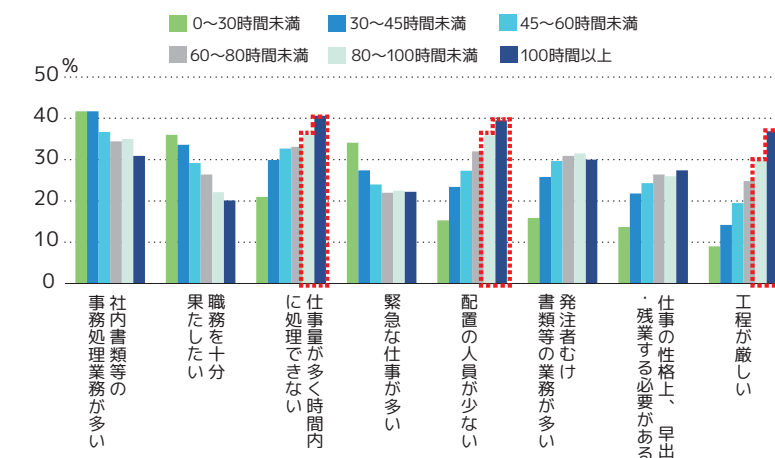


図4 残業した主な理由 (所定外労働時間別 3つ選択)

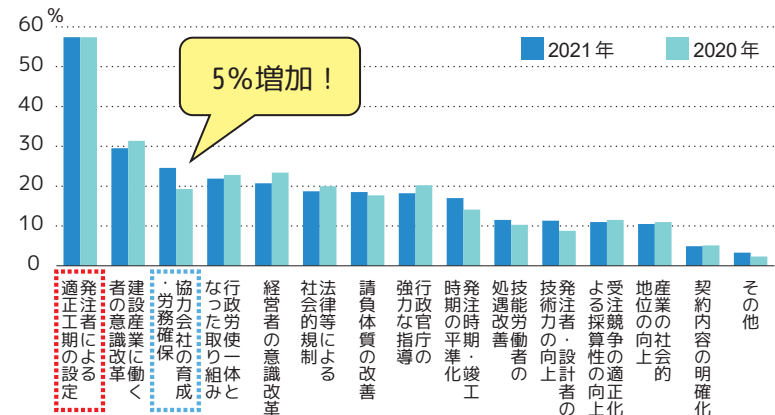


図5 労働時間を短縮するには何が必要か (外勤のみ 3つ選択)

残業した主な理由を見えます(図3)。

内外勤ともに最も多いのは前回調査と変わらず「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「発注者向け書類等の業務が多い」となっています。外勤の残業時間が多い状況を改善するためにも、書類の簡素化、社内書類フォーマットの共有化等により業務標準化を行うことが重要です。

残業時間と残業した理由の相関関係を見ましょう(図4)。

これによると、80 時間以上の所定外労働をしている組合員は特に「仕事量が多い」「配置の人員が少ない」「工程が厳しい」ことを理由にあげている割合が高くなっています。この傾向は前年と同様です。現場や個人単位では解決できないことが主な理由となっており、会社単位で問題に取り組む必要があります。

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建設業法改正や各種施策が場当たり的なものでなく、組合員の労働時間短縮に確実につながるものになっているか見極める必要があります。前回から割合が最も増えたのが「協力会社の育成・労務確保」となっており、5%以上増加しています。元請だけで解決できる問題ではなく、協力会社も巻き込んだ建設産業全体の業務効率化に取り組む必要があります。

I. 労働時間の現状

3 乖離理由

労働時間を管理することが、組合員が労働実態を隠す要因に

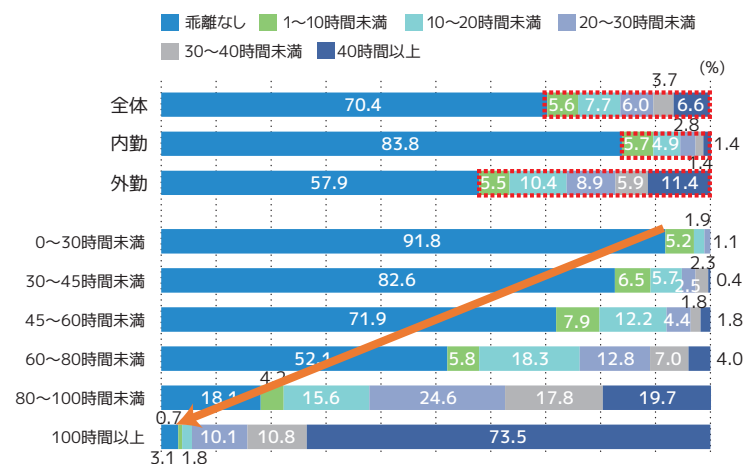


図6 実際の残業時間と会社への報告残業時間との乖離の分布
(内外勤・実際の所定外労働時間別)

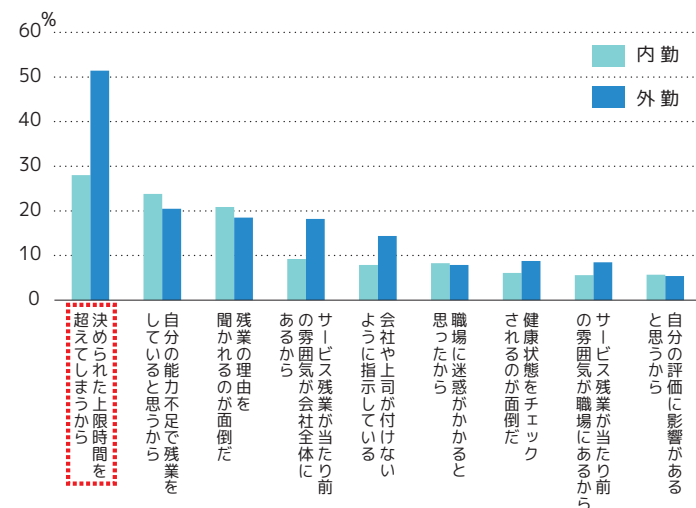


図7 実際の残業時間と報告時間に差がある理由（2つ選択）

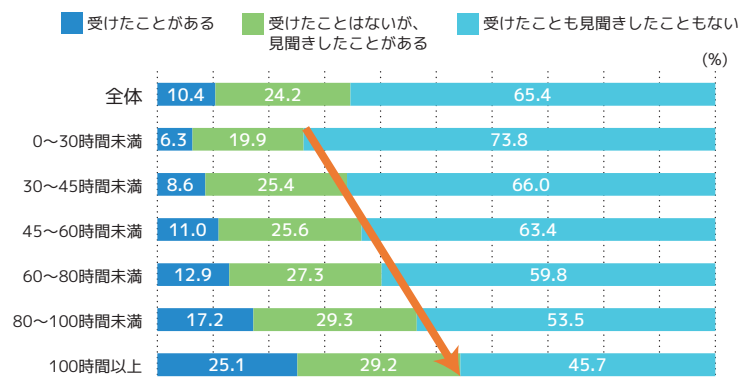


図8 過去3年以内に時短ハラスメントを受けた・
見聞きしたことがあるか（所定外労働時間別）

実際の残業時間と会社へ報告した残業時間との乖離について見てみましょう（図6）。

全体で29.6%の方が乖離があるという結果となりました。これを内外勤別でみると内勤が16.2%、外勤が42.1%となっています。また、実際の残業時間別でみると、「乖離なし」は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「乖離なし」の割合は大きく減り、80～100時間では18.1%、100時間以上では3.1%しかありません。さらに、100時間以上の場合は乖離が40時間以上の割合が73.5%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わらず、本来あってはならないものです。

実際の残業時間と会社に報告している時間が乖離している理由を定めます(図7)。

内外勤ともに最も多いのは「決められた上限時間を超えてしまうから」で、外勤では5割を超えています。会社が労働時間を管理するために設定していることが、逆に組合員が労働実態を隠してしまう要因となっています。労働実態を把握できないことは問題であり、一刻も早く改善する必要があります。

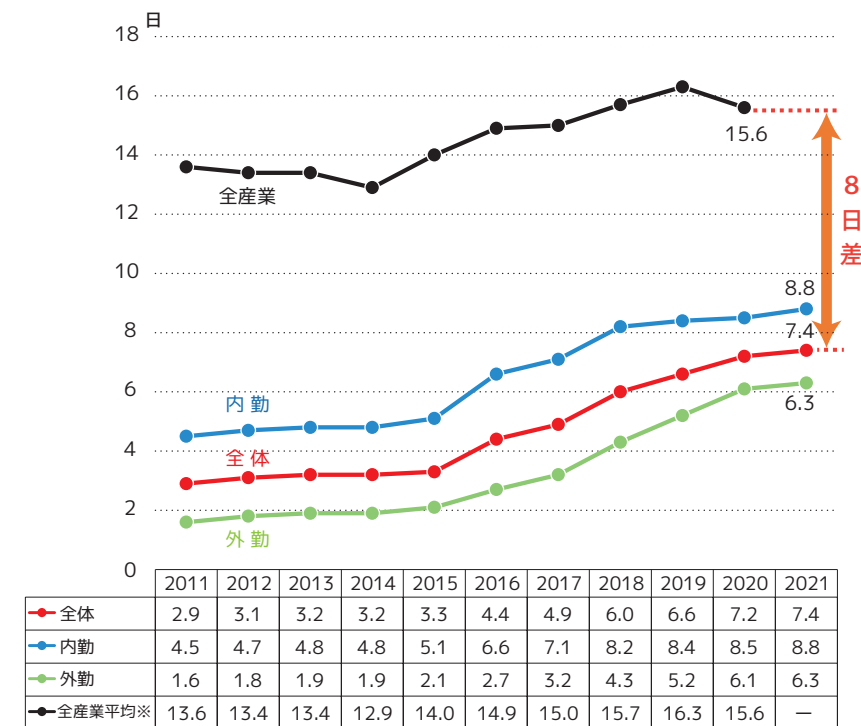
残業時間と時短ハラスメントの関係について見てみましょう(図8)。

全体では「時短ハラスメントを受けている・見聞きしたことがある」の割合は約35%ですが、所定外労働時間別に比較すると所定外労働時間が長いほど「時短ハラスメントを受けたことがある」「受けたことはないが、見聞きしたことがある」の割合が増加傾向にあり、100時間以上では50%以上となっています。長時間に及び所定外労働が時短ハラスメントにつながっているのではないのでしょうか。

Ⅱ. 休日・休暇の現状

1 有給休暇

有給休暇取得日数は増加もペースは鈍化。全産業との差は大きいまま



※ 全産業平均はれんごう 257「2021 年度 労働条件調査」より引用

図9 有給休暇取得日数の推移（内外勤別）集計期間：前年12月～当年11月

年間の有給休暇取得状況を見てみます
(図 9)。

2021年の平均取得日数は全体 7.4 日、内勤 8.8 日、外勤 6.3 日となりました。

2016 年からの増加傾向が鈍化しています。全産業平均との差は依然大きく、2021 年全体と 2020 年全産業平均を比較すると約 8 日の差があります。前回の 9 日差から 1 日縮まっていますが、全産業平均が 0.7 日減少したためであり、建設産業が大きく改善したわけではありません。

有給休暇取得日数の分布を 3 年間の経年で見えます(図 10)。

5日未満の割合は減少しています。しかし、2021年の取得日数が5日未満の割合は全体で19.3%、内勤が11.9%、外勤は25.8%とまだまだ高い状況です。より多くの有給休暇を取得するためには計画的な取得の促進や、より一層の環境改善が必要といえます。

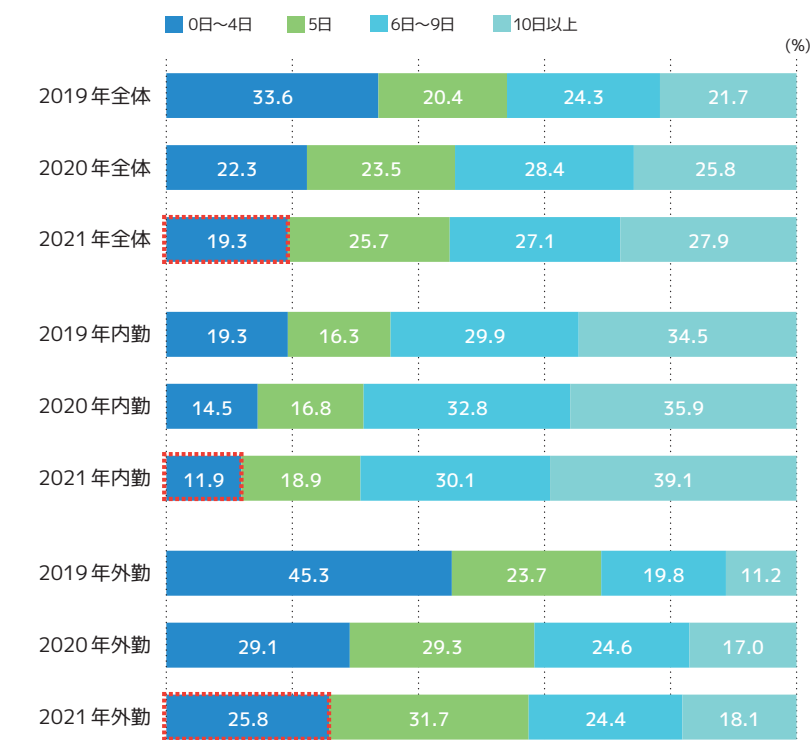


図10 年次有給休暇取得日数の分布推移

2

休日取得

適正工期の設定が 確実な休日取得の促進に

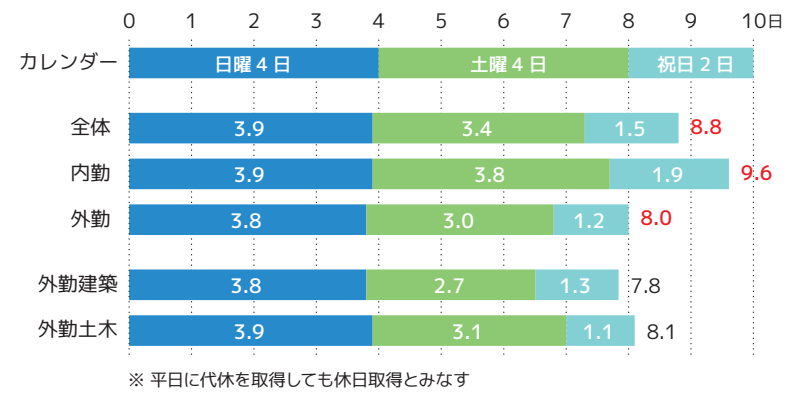


図11 2021年11月休日取得日数 (内外勤・外勤職種別)

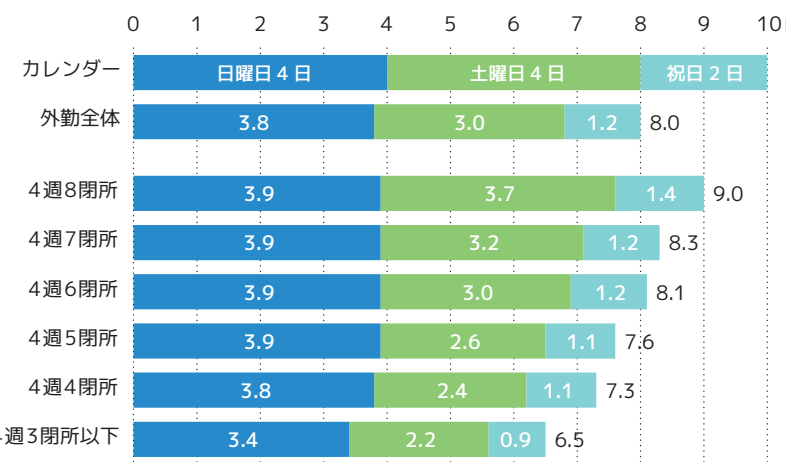


図12 11月休日取得日数 (工程表上の閉所設定別)

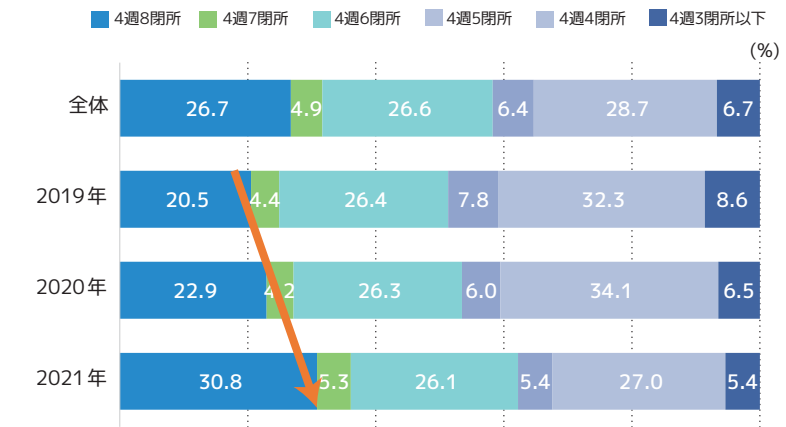


図13 工程表上の閉所設定 (着工年別)

休日取得日数を内外勤と外勤職種別に見ていきます (図11)。

2021年11月の休日は10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は、全体8.8日、内勤9.6日、外勤8.0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。

工程表上の閉所設定別で休日取得日数を見てください (図12)。

4週8閉所を設定している作業所では9.0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6.5日しか取得できていません。1ヶ月の休日取得で2.5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が大きく影響することがわかります。

続いて、作業所の工程表上の閉所設定を着工年別で見てください (図13)。

着工年が最近になるにつれて4週8閉所設定の割合は着実に増加しています。2021年に着工した工事は4閉所設定が大幅に減少し、4閉所+α設定ができる作業所の割合が70%に迫りました。一方で、3閉所以下の厳しい閉所設定の作業所の割合は2019年着工から徐々に減ってはいるものの5%以上あります。

3

閉所設定

全体の閉所設定日数は増加傾向も、さらなる発注者の理解が必要

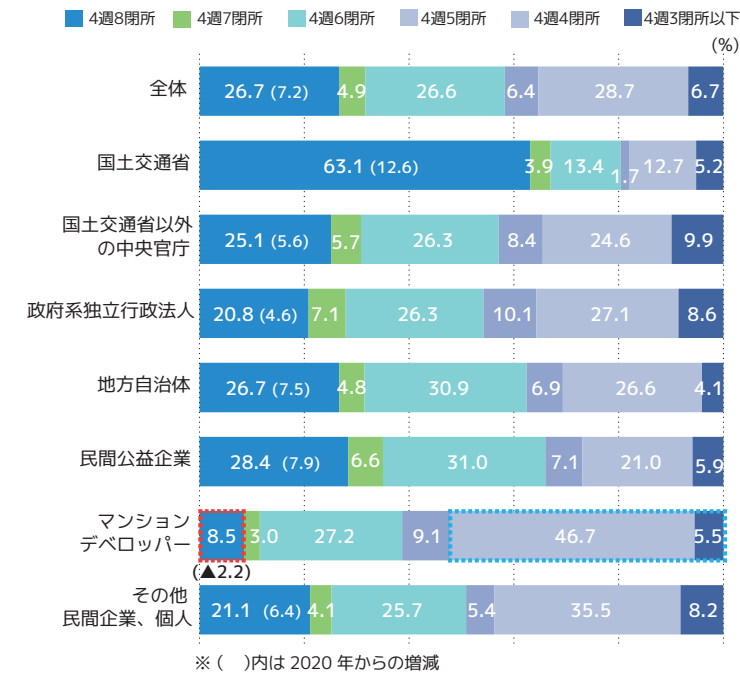


図14 工程表上の閉所設定 (発注者別)

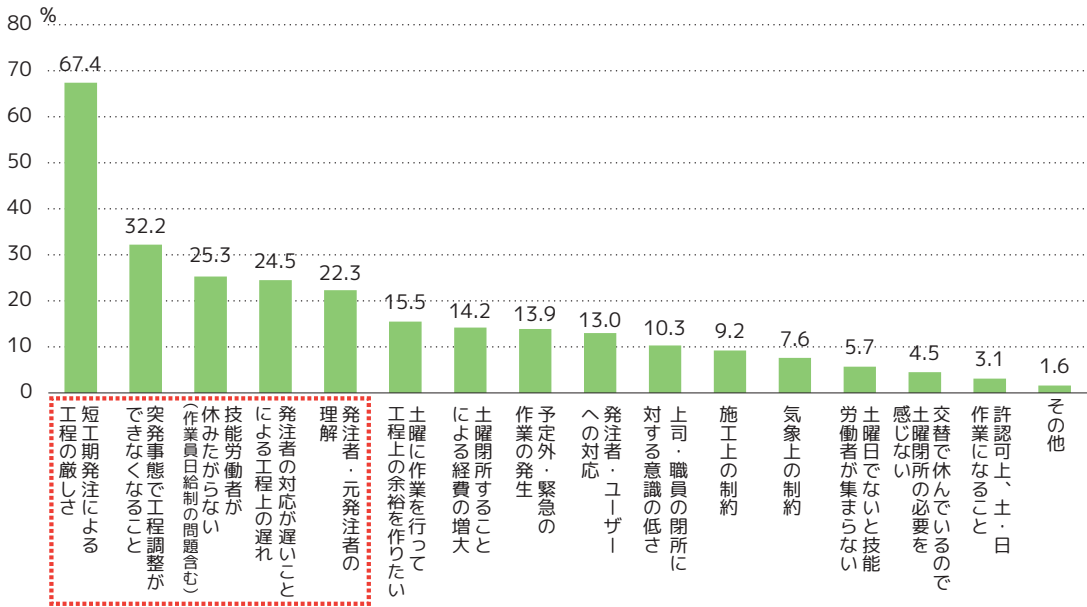


図15 土曜閉所するうえでの問題点 (3つ以内選択)

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 15)、「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」「技能労働者が休みたがらない」「発注者の対応が遅いことによる工程上の遅れ」「発注者・元発注者の理解」といった要因が多く回答されていました。これは前回調査と全く変わらない結果です。

ゼネコンのみで解決するには限界のある要因がほとんどであり、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。建設産業全体で 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。

11日の過ごし方

会社にいる時間は減少傾向だが 全産業平均とは乖離

図16 平均的な一日の過ごし方（内外勤・所定外労働時間別）

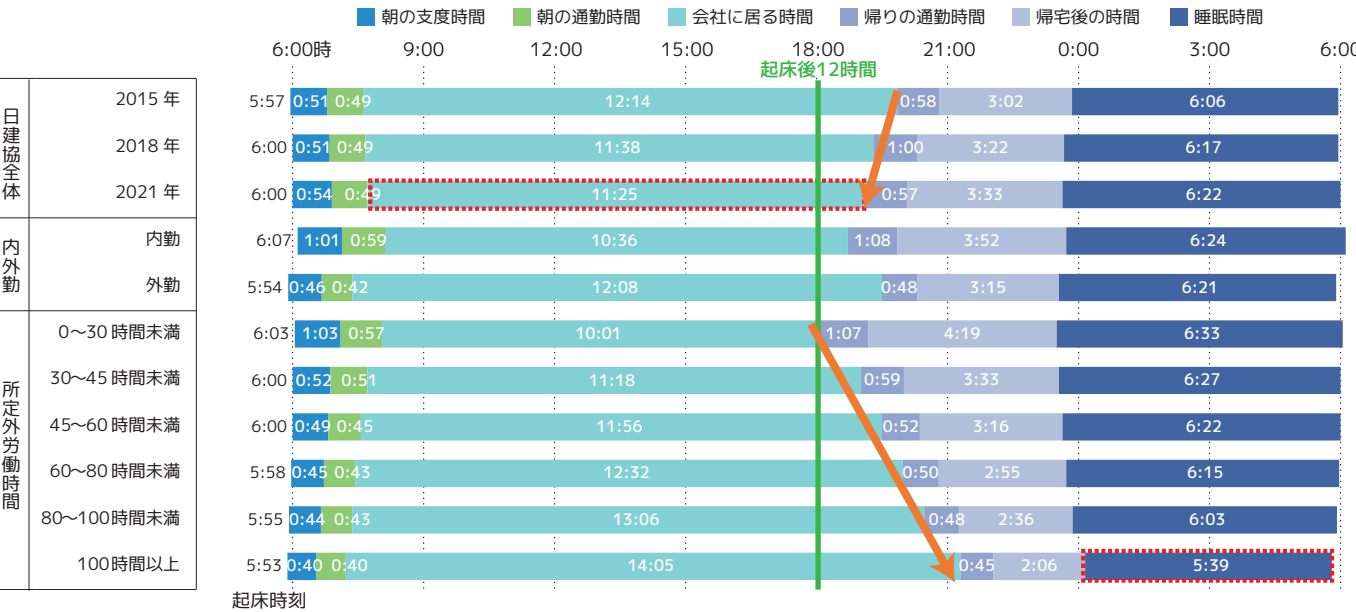
① 全体・内外勤別

※ 全産業は連合「2021 年生活アンケート調査報告書」より

	起床時刻	（朝の支度時間）	自宅を出る時刻	（朝の通勤時間）	会社到着時刻	（会社にいる時間）	退社時刻	（帰りの通勤時間）	帰宅時刻	（帰宅後の時間）	就寝時刻	（睡眠時間）
全体	6:00	0:54	6:54	0:49	7:43	11:25	19:08	0:57	20:05	3:33	23:38	6:22
内勤	6:07	1:01	7:08	0:59	8:07	10:36	18:43	1:08	19:51	3:52	23:43	6:24
外勤	5:54	0:46	6:40	0:42	7:22	12:08	19:30	0:48	20:18	3:15	23:33	6:21
全産業	—	—	7:33	0:37	8:10	10:04	18:14	0:37	18:51	—	—	—

② 所定外労働時間別

	起床時刻	（朝の支度時間）	自宅を出る時刻	（朝の通勤時間）	会社到着時刻	（会社にいる時間）	退社時刻	（帰りの通勤時間）	帰宅時刻	（帰宅後の時間）	就寝時刻	（睡眠時間）
0～30時間未満	6:03	1:03	7:06	0:57	8:03	10:01	18:04	1:07	19:11	4:19	23:30	6:33
30～45時間未満	6:00	0:52	6:52	0:51	7:43	11:18	19:01	0:59	20:00	3:33	23:33	6:27
45～60時間未満	6:00	0:49	6:49	0:45	7:34	11:56	19:30	0:52	20:22	3:16	23:38	6:22
60～80時間未満	5:58	0:45	6:43	0:43	7:26	12:32	19:58	0:50	20:48	2:55	23:43	6:15
80～100時間未満	5:55	0:44	6:39	0:43	7:22	13:06	20:28	0:48	21:16	2:36	23:52	6:03
100時間以上	5:53	0:40	6:33	0:40	7:13	14:05	21:18	0:45	22:03	2:10	0:13	5:40



平日の平均的な一日の過ごし方を見えます（図16）。

会社にいる時間（労働時間）は全体平均で11時間25分と、前回調査2018年と比較すると13分短縮されました。しかし、全産業と比べると1時間以上も長くなっています。内外勤で比較すると、起床時刻や睡眠時間については大きな差はありませんでしたが、会社にいる時間では1時間半以上も差がありました。

次に、所定外労働時間別に見てみます。30時間を超えると起床後12時間を過ぎても会社にいることになります。100時間を超えると睡眠時間は6時間より短く、就寝時刻が0：00を過ぎていました。

厚生労働省
「健康づくりのための睡眠指針2014」

厚生労働省「健康づくりのための睡眠指針2014」によると、夜間睡眠が6時間未満だと事故の頻度が高く、睡眠不足は、疲労や心身の健康リスクを上げるだけでなく、作業能率を低下させ、生産性の低下、事故やヒューマンエラーの危険性を高める可能性があるといわれています。また、人間が十分に覚醒して作業を行うことが可能なのは起床後12～13時間が限界であり、睡眠不足が連日続くと、作業能率はさらに低下する可能性があるとしています。

2充実度

充実度は3年連続減少。長時間労働削減が充実度改善のカギ

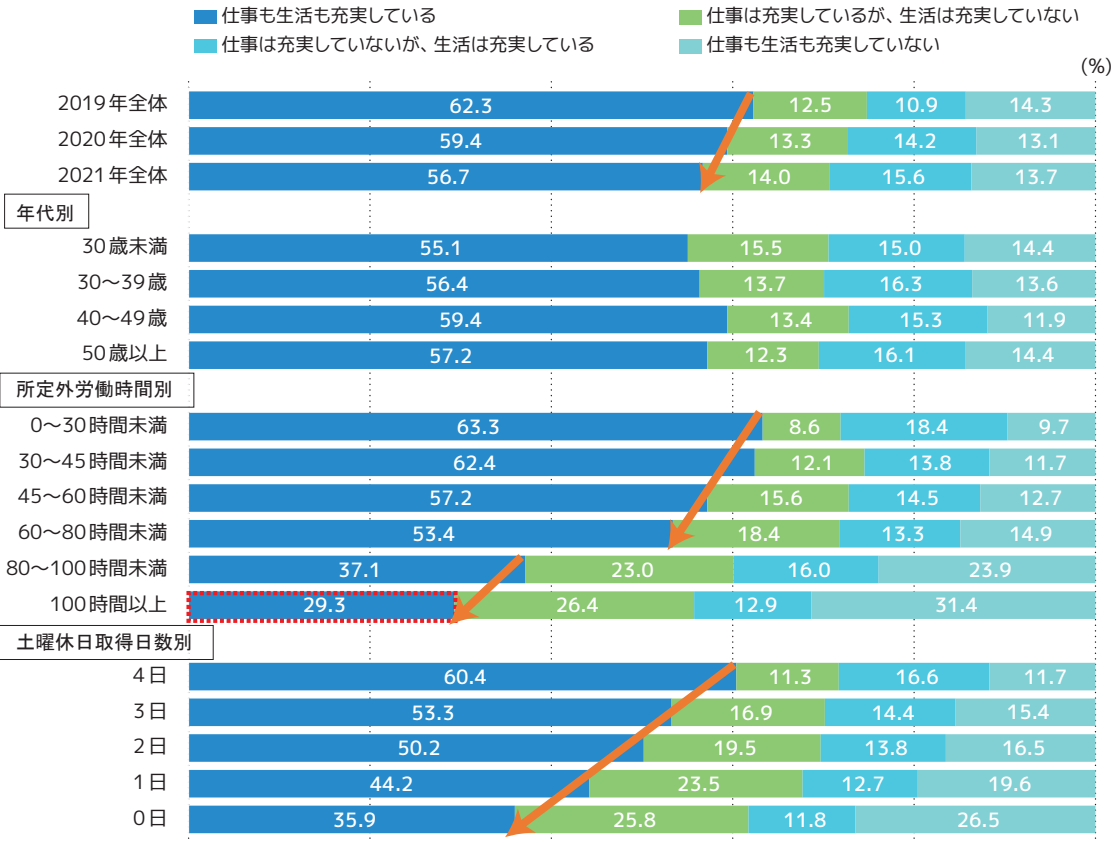


図17 仕事と生活の充実度（年代別・所定外労働時間別・土曜取得日数別）

仕事と生活の充実度について見てみましょう（図17）。

全体で「仕事も生活も充実している」と答えた割合は3年連続で減少し、「仕事も生活も充実していない」と答えた割合はわずかですが増加しました。

年代別で見ると、30歳未満は「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低くなっています。

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。80時間を超えると「仕事も生活も充実している」割合が大幅に減少しており、特に100時間以上になると29.3%と極端に少なくなりました。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、仕事と生活の両面で充実感を得られない組合員は増加します。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、休日取得の促進が必要不可欠です。仕事と生活ともに充実度の高い生活がいつまでも送れるようにすることが重要です。

3家計

賃金水準は改善傾向も 引き続き賃金向上の取り組みが必要

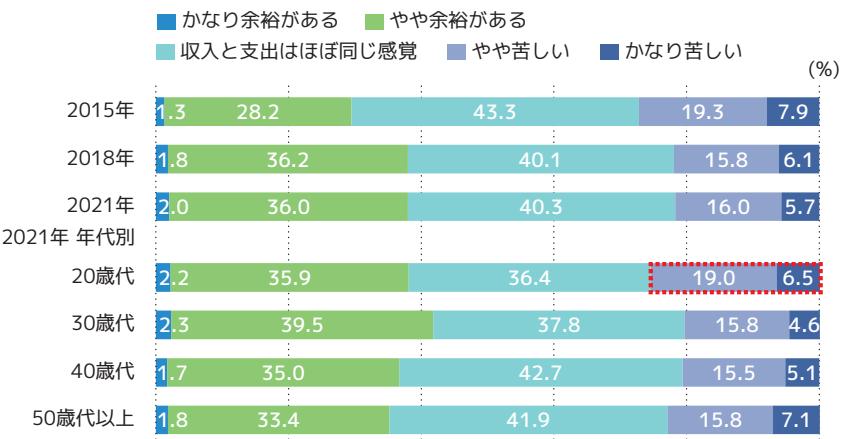


図18 家計の状況（男性既婚者）

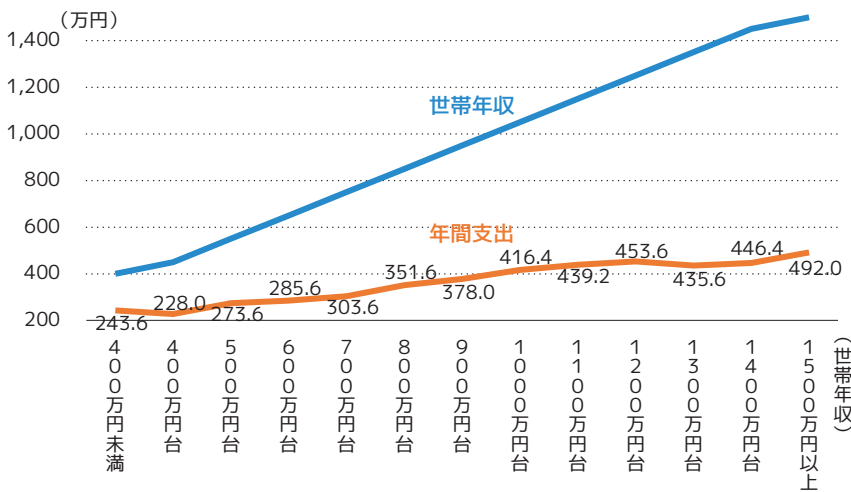


図19 平均年間支出額（世帯年収別）

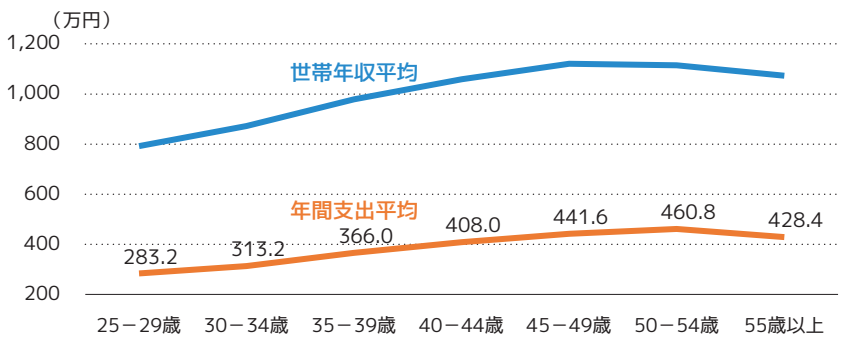


図20 世帯収入と支出の平均（年代別）

男性既婚組合員の家計の状況を見ていきます（図18）。

過去2回のアンケート結果の推移では、家計が「苦しい」という回答の割合が減っており、今回の結果もその傾向が継続しています。しかし、年代別では20歳代の4分の1が「苦しい」と感じています。

では、組合員の収入と支出はどうなっているのでしょうか。図19は世帯年収別の平均年間支出額、図20は年代別の年間収支平均のグラフです。

収入は税込世帯年収、支出は家計費から貯蓄および住宅・自動車購入費を引いたものです。これらのデータから組合員の家計水準の大枠が見えてきます。

対象：既婚男性7,512名（回答者の48.2%）

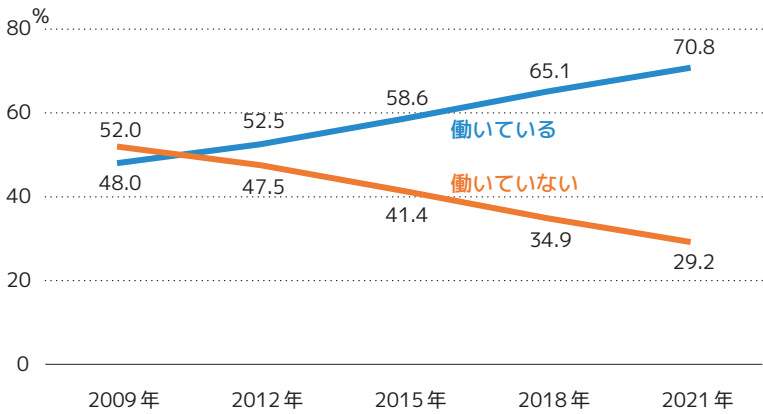


図21 配偶者の就労状況（男性）

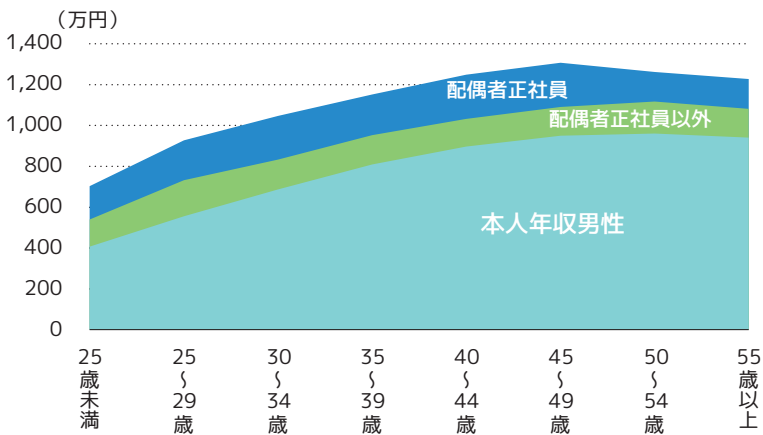


図22 世代別の世帯年収

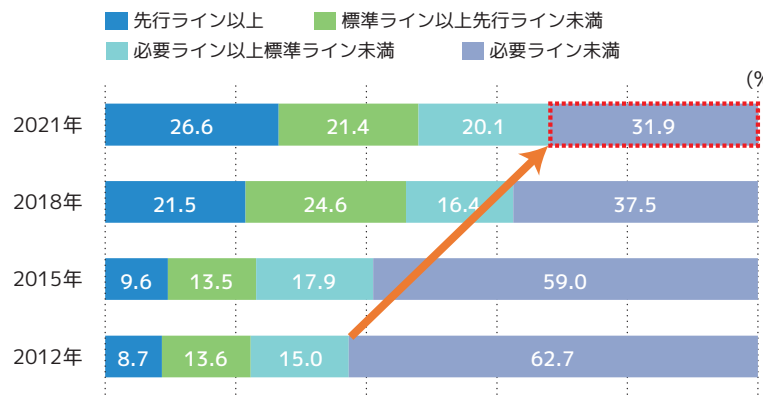


図23 組合員年収と日建協個別賃金ライン

続いて、男性組合員の配偶者の就労状況を見ていきます（図21）。

直近12年間（調査5回分）の推移では、3年ごとにおよそ5%ずつ「働いている」が増え、「働いていない」が減っています。いわゆる共働き世帯の増加は日本の社会経済構造の傾向であり、組合員の生活にも影響が及んでいることがわかります。

では、共働きによって世帯収入はどの程度増えるかを見ていきます。図22は男性組合員本人年収に配偶者年収を上積みした世帯年収を示しています。

配偶者が正社員の場合は平均333万円、正社員以外の場合は平均146万円が世帯年収に加算される結果となりました。

日建協では、「あるべき賃金水準」として組合員が老後まで安心して生活できる支出をベースに日建協個別賃金を策定し、加盟組合がそれぞれめざすべき水準として、次の3つのラインを設定しています（3年ごとに改定）。

- 先行ライン：理想的な生活レベル
- 標準ライン：平均的な生活レベル
- 必要ライン：必要な生活を保障するレベル

では、組合員の年収を、この3つのラインを基準に見ていきます（図23）。

経年では、「必要ライン未満」は減り、「先行ライン以上」は増えており、賃金水準は改善傾向であることがわかります。しかし、2021年調査でも必要ライン未満は3割を占めており、引き続き賃金水準の向上に取り組む必要があります。

4

単身赴任

建設産業を支える単身赴任の実態と意識

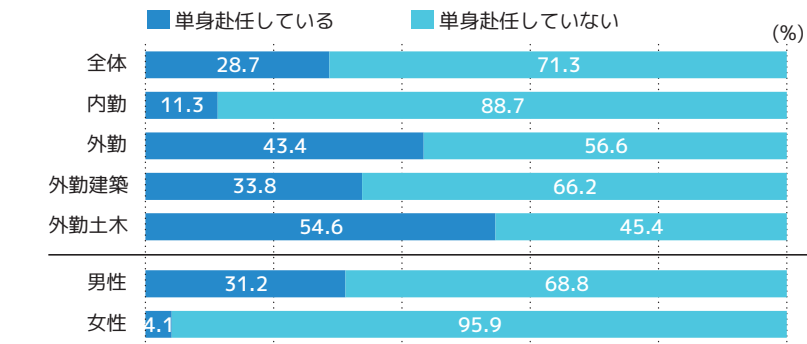


図24 単身赴任の有無（内外勤別・男女別）

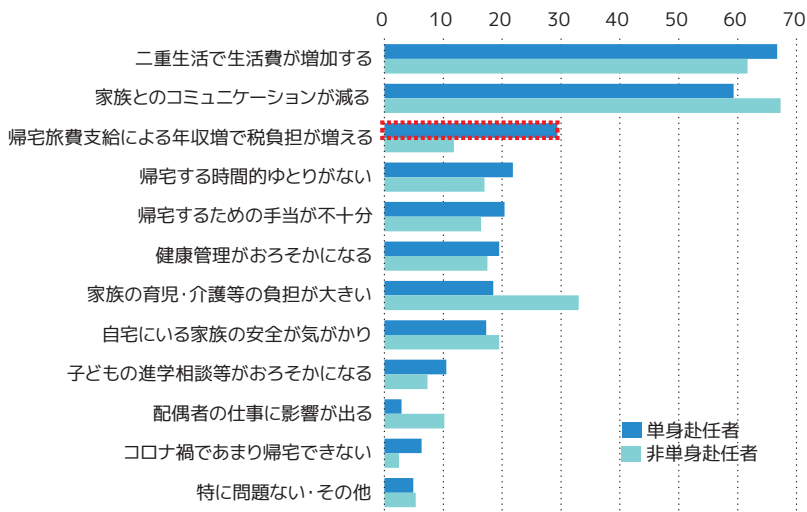
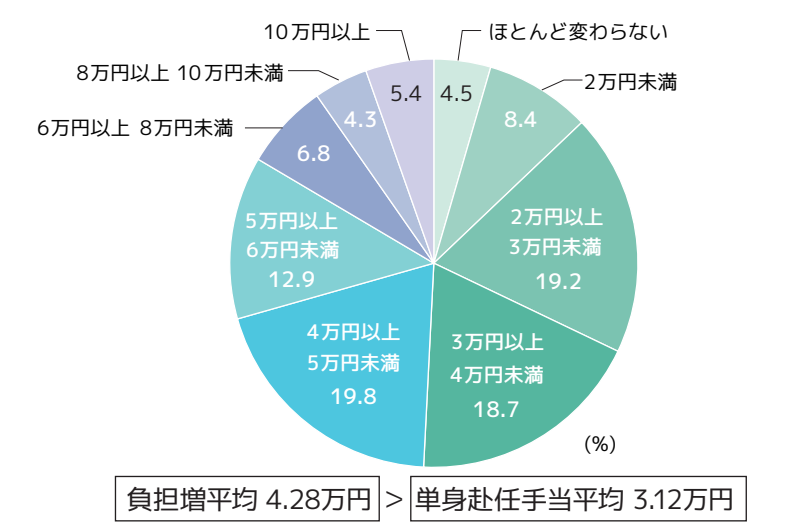


図25 単身赴任に関する不安・不満



※ 2021 年日建協労働条件総合調査より、比較可能な 29 組合の別居手当月額単純平均

図26 二重生活による月額支出増（自費での帰宅費含む）

単身赴任の現状を見ていきます（図24）。
既婚者のうち単身赴任している割合は28.7%で、内勤11.3%、外勤43.4%となっており、さらに外勤土木では実に半数以上が単身赴任をしています。なお、単身赴任の割合や属性による傾向は、ここ10年間で大きな変化はありません。

続いて、単身赴任に関する不安や不満を見ていきます（図25）。
単身赴任者・非単身赴任者ともに「二重生活で生活費が増加する」「家族とのコミュニケーションが減る」が突出して多い結果でした。多くの項目において、単身赴任者と非単身赴任者で回答の傾向は同じですが、「帰宅旅費支給による年収増で税負担が増える」は単身赴任者の回答割合が大きく、実際に単身赴任することで実感する不満であると言えます。

では、単身赴任での二重生活により経済的負担はどの程度増えるのでしょうか（図26）。
1ヵ月あたりの支出増平均は4.28万円でした。「2万円以上3万円未満」「3万円以上4万円未満」「4万円以上5万円未満」がそれぞれほぼ20%で、ボリュームゾーンとなっています。単身赴任者の処遇については、実際の経済的負担増も十分に考慮して労使で検討する必要があります。

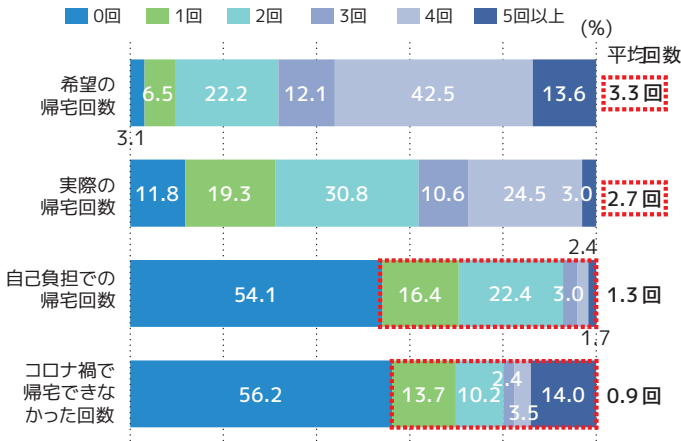


図27 単身赴任者の帰宅回数（月）

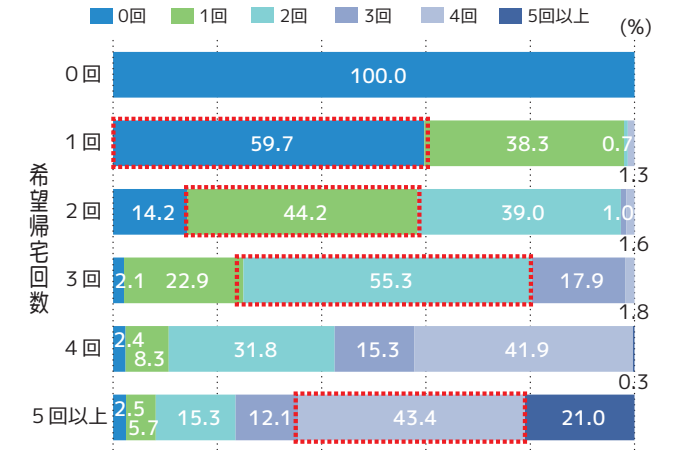


図28 希望帰宅回数別実際の帰宅回数（月）

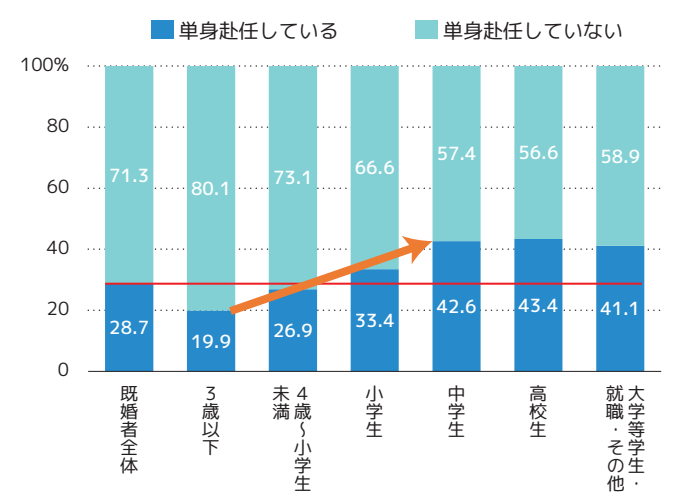


図29 子どもの成長段階別単身赴任率（既婚者）

単身赴任者の帰宅に関する意識と実態を見ていきます（図27）。
1ヵ月間での希望帰宅回数の平均3.3回に対して、実際の帰宅回数は平均2.7回でした。また、月に1回以上は自己負担で帰宅している割合、コロナ禍により帰宅できなかった割合はそれぞれ4割を超えています。
実際の帰宅回数と希望する帰宅回数の相関を見ると（図28）、「希望」が1回だと「実績」は0回が最多というように、「希望マイナス1」回しか帰宅できていない人が多いことがわかります。これらの回答結果と帰宅旅費支給回数（平均1.98回/月※）をあわせると、多くの組合員は「できれば毎週自宅に帰りたいが、帰宅旅費支給回数が少ないなどの経済的理由で帰宅しないか、自己負担で帰宅している」という現状が見えてきます。

※2021年日建協労働条件総合調査より、比較可能な33組合の年間帰宅旅費支給回数の単純平均23.8を12ヶ月で除した。

子どもの成長段階別に単身赴任の有無を見ていくと（図29）、「3歳以下」でも19.9%の方が単身赴任している現実があり、子どもの成長につれてこの割合が上がっていきます。単身赴任者は日常的な育児参加が難しく、コミュニケーション減少など家族への負担が大きいことは言うまでもありません。

また、各企業の子育て支援制度は単身赴任者も活用できるものとなっているのでしょうか。育児に限らず、単身赴任を理由に、様々な制度の活用ができないといった不利益がないか検証が必要です。

建設産業は現地単品受注生産という特性や、企業の技術やノウハウの平準化などの必要性から単身赴任（転勤）が多くなります。同時に、そのことで組合員の精神的・経済的負担、その家族の生活への影響があることも確たる事実です。単身赴任をゼロにはできない産業だからこそ、その負担に十分報い、負担を減らすためのフォローが不可欠です。単身赴任者の処遇は、組合員のモチベーション向上のためだけでなく、全てのステークホルダーに対して産業の社会的使命や魅力を示す一つの側面であるといえます。

1魅力

建設産業に魅力を感じる割合が3年ぶりに減少

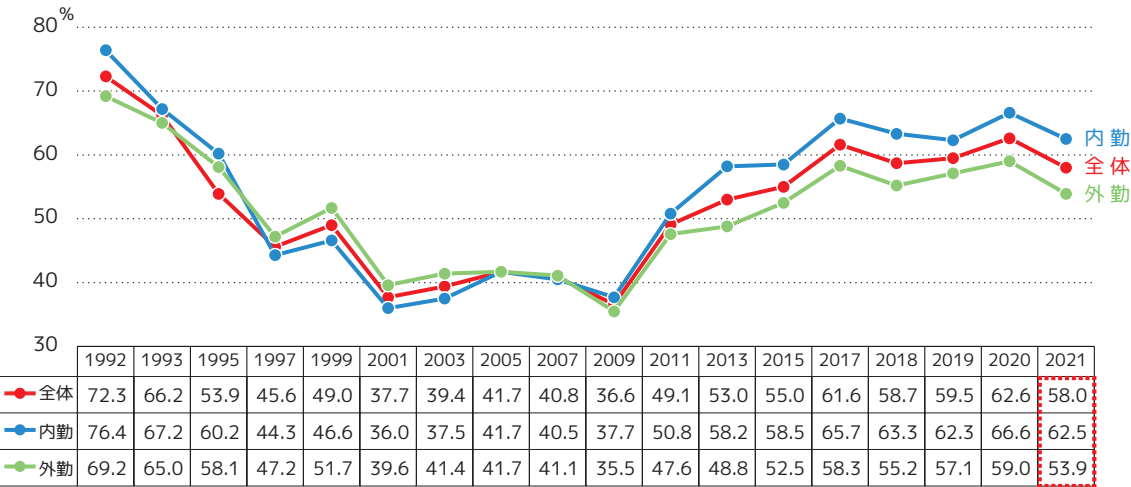


図30 建設産業に魅力を感じる割合の推移（内外勤別）

魅力を感じる割合の推移を見ていくと（図30）、全体では58.0%が魅力を感じると回答しています。内訳は、内勤62.5%、外勤53.9%といずれも2020年から下がっています。

組合員の魅力の感じ方の変化を見ていきます（図31）。

「建設産業の魅力の感じ方は以前と変わったか」への回答を労働時間別に見ると、所定外労働時間が多い人ほど「魅力を感じる→感じない」に変化していきます。また、全体の回答でも、「魅力を感じる→感じない」という変化は一定の割合で生じる一方、「魅力を感じない→感じる」への変化はほとんど生じていません。なお、回答には年齢による傾向は見られませんでした。

では、組合員は建設産業のどこに魅力を感じているのでしょうか。魅力を感じる理由を聞いたところ（図32）、内外勤ともに「建設したものが後世に残る」「創造する喜びがある」が多く挙げられています。建設の仕事そのもののやりがいを魅力だと感じている割合が高いようです。

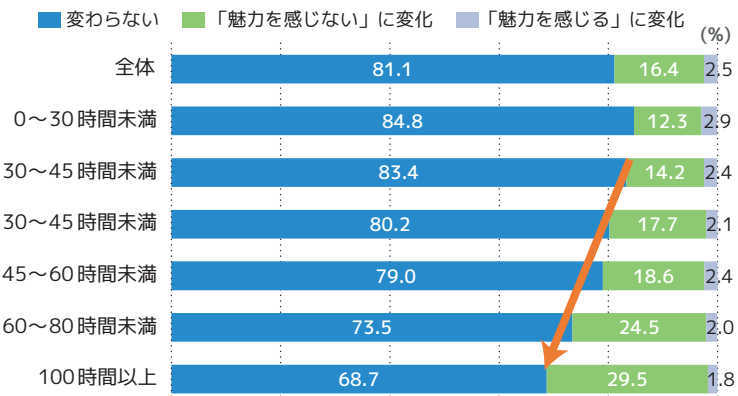


図31 魅力の感じ方の変化（所定外労働時間別）

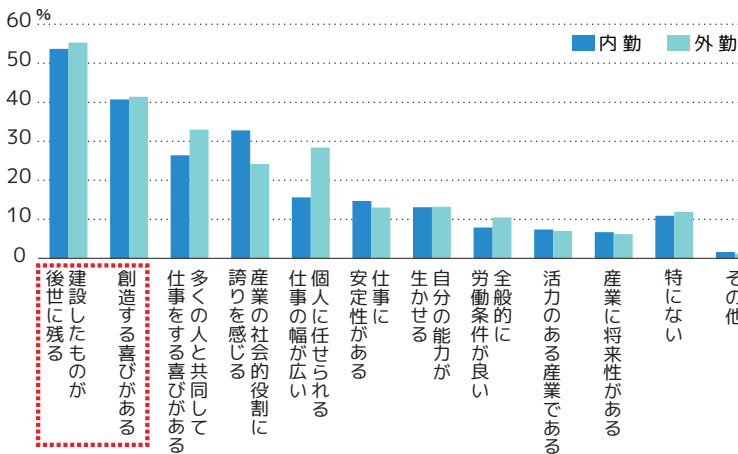


図32 魅力を感じる理由（内外勤別）

長時間労働が建設産業の魅力を損ねている

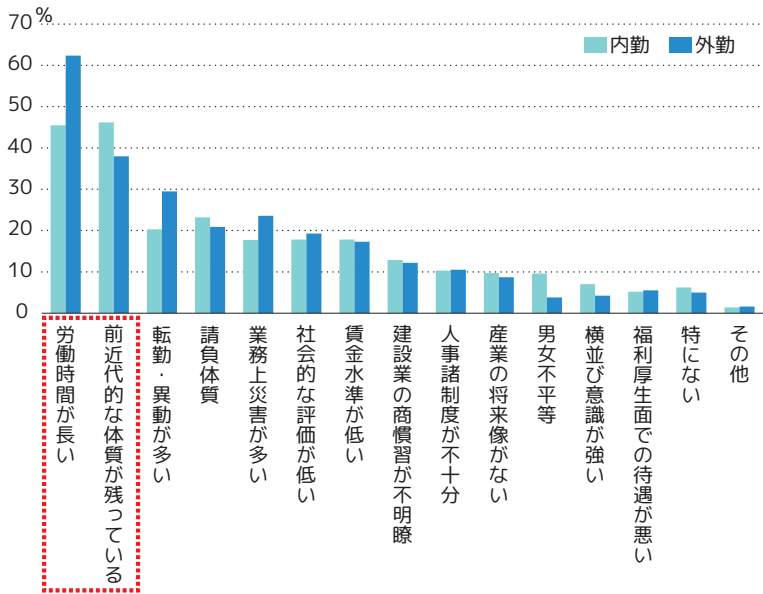


図33 魅力を感じない理由（内外勤別）

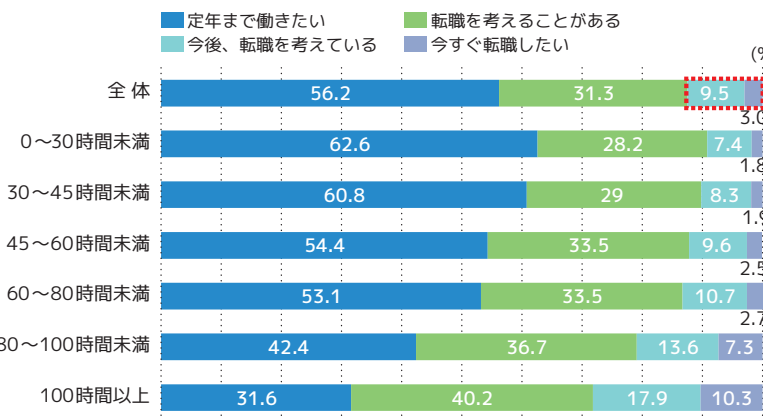


図34 今の会社でいつまで働きたいか（所定外労働時間別）

次に、組合員が建設産業に魅力を感じない理由を見ていきます（図33）。

内外勤ともに「労働時間が長い」「前近代的な体質が残っている」が多く回答されます。特に外勤では6割以上が「労働時間が長い」をあげています。

さらに組合員の意識を見ていきます。「今の会社でいつまで働きたいか」を尋ねたところ（図34）、全体の56.2%が「定年まで働きたい」と回答していますが、「今後、転職を考えている」「今すぐ転職したい」といった転職志向が高い回答は1割を超えています。この割合は所定外労働時間が多いほど上がり、同時に「定年まで働きたい」の割合は下がります。

実際「転職を考える理由」の回答では、「労働時間や休日取得できないこと」が4割と最も多く、特に外勤では約6割となっています。

ここまで見てきたとおり、長時間労働や休日取得ができないといった労働条件の悪さが、建設産業の魅力を大きく損ね、ひいては離職理由にもなりうるということがわかります。裏を返せば、労働条件の改善が建設産業の魅力向上の大きなポイントであると言えます。

魅力を感じない理由「前近代的体質」に関する組合員の意見（自由記述欄・抜粋）

- 昔話が多い。→「昔はこうだった」といった話や武勇伝は、回答者の年代問わず多くが前近代的体質だと感じています。

○「自立を促すため」と、入社時に取って地元や学生時代の居住地から離れた場所に配属する謎の制度／寮に友人を呼べない→配属や住宅に関する各社の方針を前近代的体質だと捉える組合員もいます。

○朝は所長より早く出勤しないといけな。コーヒーを注がされる。

○朝早く出勤したり、残業すると上司が喜ぶ。

○飲み会をすれば気力も体力も回復すると思っている節がある。→飲みニケーションが過多・不要に感じているようです。

○設計者を「先生」扱い。→「請負体質」が魅力を損ね、労働環境を悪くしているとの声は多く寄せられました。
- 全て現場に丸投げ。

○作業員同士の話だが、怒って部下の頭を叩いていたのを見かけて近寄りがなくなった。→ゼネコン職員だけでなく協力業者や技能労働者の体質・言動にも問題があるようです。

○男性育休を2ヶ月取得したが、取得前後に嫌味を何度も言われた。→この他にも、フレックスタイムや勤務間インターバルの適用者に対して定時に出勤しないことを咎めるなど、制度への無知・無理解が多いようです。

○ベテラン社員はICTやスマートデバイスへの抵抗があるのか、頑なに使おうとしない。

○社内営業が多い。

2

ハラスメント・健康

ハラスメントを受けたことがある人は健康不安が大きい

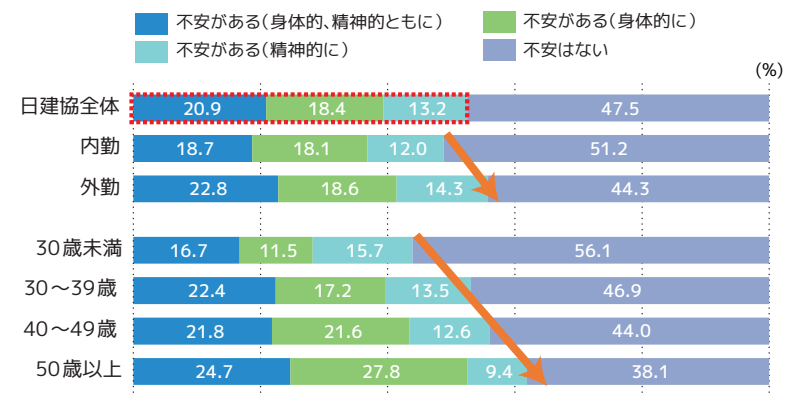


図35 健康に対する不安（内外勤別・年代別）

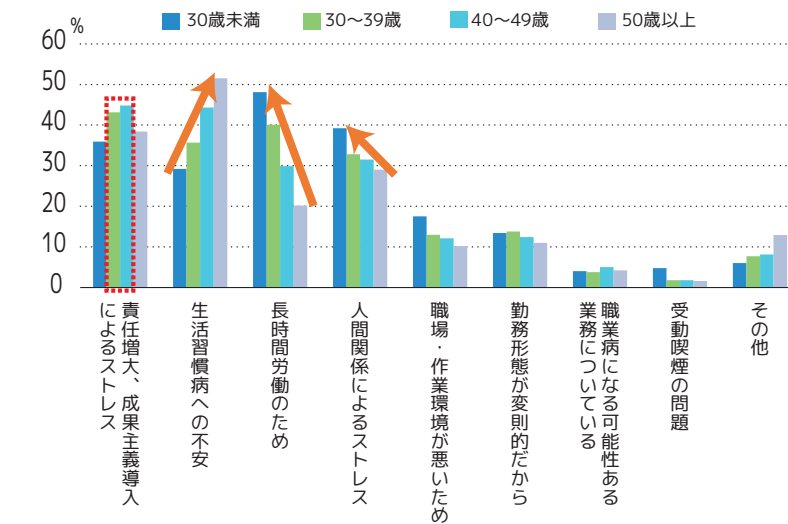


図36 健康に対する不安の原因（年代別 3つ以内選択）

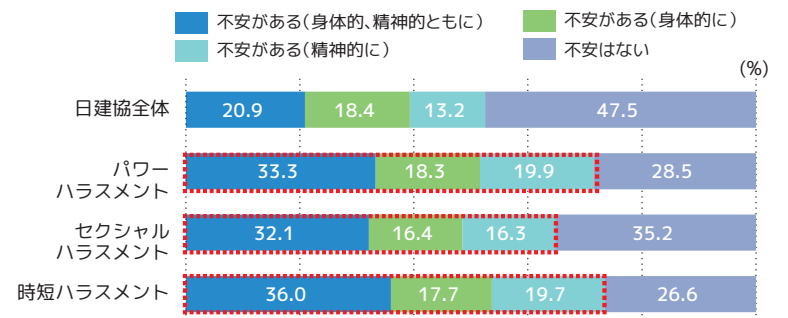


図37 健康に対する不安（過去3年以内に職場でハラスメントを受けたことがある人）

健康に対する不安について見てみましょう（図35）。

全体の半数以上が健康に対する「不安がある」と回答しています。内外勤別では外勤の方が多く、年代別では年代が上がるほど割合が増加しています。50歳以上では、実に6割以上の人が健康不安を感じています。

次に、年代別の健康に対する不安の原因を見てみましょう（図36）。

「責任増大・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高くなっています。「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増えています。「長時間労働のため」や「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増えています。これらは前回調査と同様の傾向です。

健康に対する不安とハラスメントの関係性について見てみます（図37）。

どのハラスメントにおいても受けたことがある人は健康に「不安がある」と答えた割合が増加します。セクシャルハラスメントを受けたことがある人で6割、パワーハラスメントや時短ハラスメントを受けたことがある人は7割を超えています。

パワハラは男性の約2割、セクハラは女性の2割近くが受けたことがある

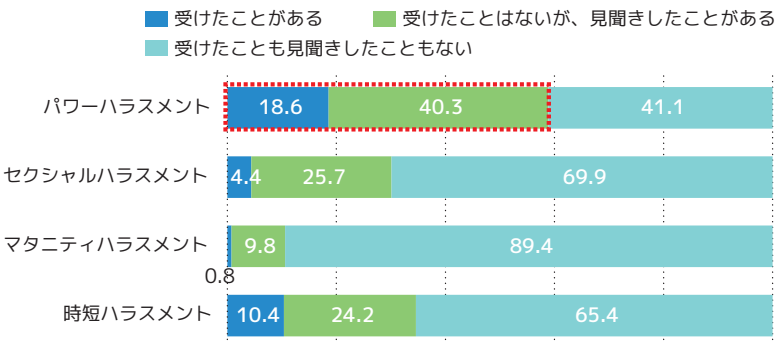


図38 過去3年以内に職場で受けた、見聞きしたことはあるか

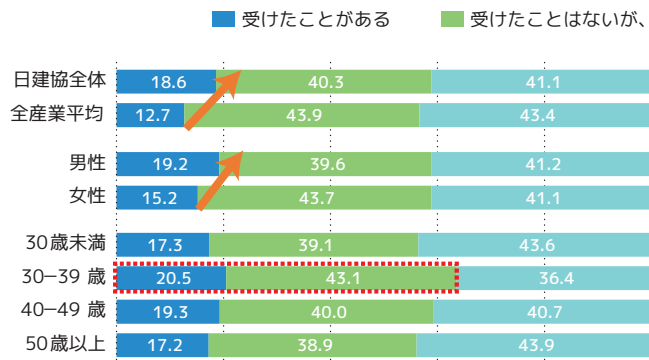


図39 パワーハラスメント

パワーハラスメントを全産業平均と比較してみると（図39）、日建協全体が18.6%、全産業平均が12.7%と日建協の方が受けたことがある割合は高くなっています。日建協の男女別に見ると、受けたことがあるのは男性が19.2%、女性が15.2%と男性の方が高い結果となりました。年代別に見ると、30代が受けたことがある20.5%、見聞きしたことがある43.1%と最も高い割合となりました。

セクシャルハラスメントを受けたことがある女性組合員は16.9%という結果となりました（図40）。全産業平均と比較すると、全産業での女性が9.6%と日建協の女性の方が受け

たことがある割合は高くなっています。女性の内外勤別で見ると、内勤14.9%、外勤25.4%と外勤の方が高い割合です。

パワーハラスメントを受けたことがある組合員が18.6%、見聞きしたことがある組合員は40.3%で、合わせると約6割になります。

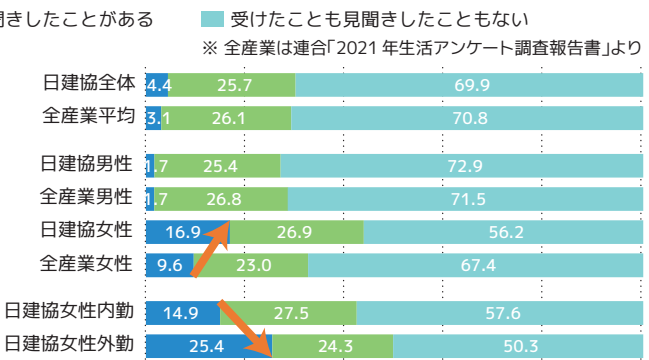


図40 セクシャルハラスメント

たことがある割合は高くなっています。女性の内外勤別で見ると、内勤14.9%、外勤25.4%と外勤の方が高い割合です。

ハラスメント行為をなくすためにはどうすれば良いと思うか、自由記述を見てみると、「意識改革」「環境づくり」「厳罰化」といった具体的な意見や「なくなる」といったあきらめの声も多くありました。

ハラスメント行為をなくしていくためには、研修や教育等による一人ひとりの意識改革や良好なコミュニケーションによる心に余裕の持てる環境づくり、通報制度や相談窓口によるアフターケア等が必要です。

ハラスメント行為をなくすためにはどうすれば良いと思うか（自由記述欄・抜粋）

・感情的にならない。自分の意見や偏見を押し付けない。

・相手との良好な関係を築く。

・黙認されている場合が多いので、匿名で現状調査を行う。

・ハラスメント問題を起こした人を野放しにすぎず、相談後の改善実例を広める。

・第三者機関に相談できるようなシステム導入。

・余裕がないため高圧的になる。ゆとりを感じられる体制が必要。

・全員〇〇さんと呼ぶ。

・根本的なハラスメントの理解が必要。

・適度に人材配置を変える。

・極力二人きりにならない。

・360度評価の導入で、部下からの評価を取り入れる。

・あと10年経てば自然と減る。

・アンガーマネジメント教育を施す。

・差別のようにこの世からはなくなる。

1結婚・出産

多くの外勤女性は結婚や出産後も働き続けるのは難しいと考えている

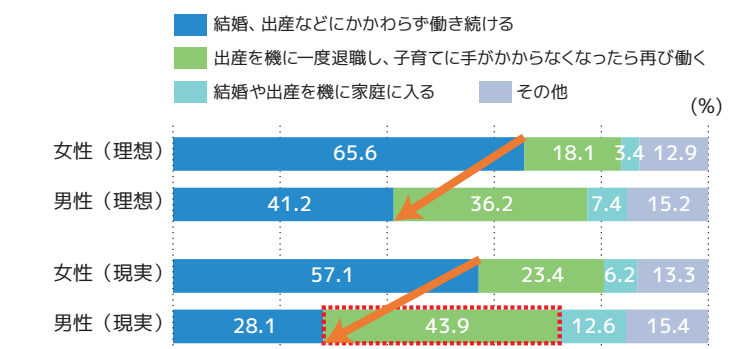


図41 女性のキャリアプランの理想と現実（男女別）

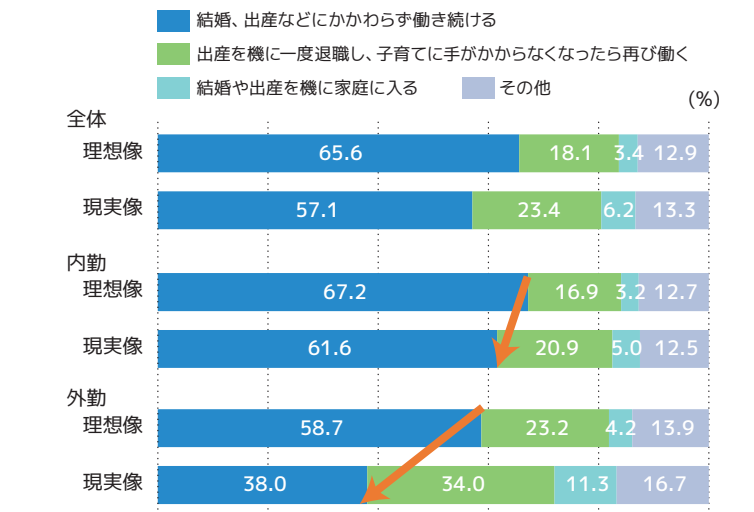


図42 女性のキャリアプランの理想と現実（女性・内外勤別）

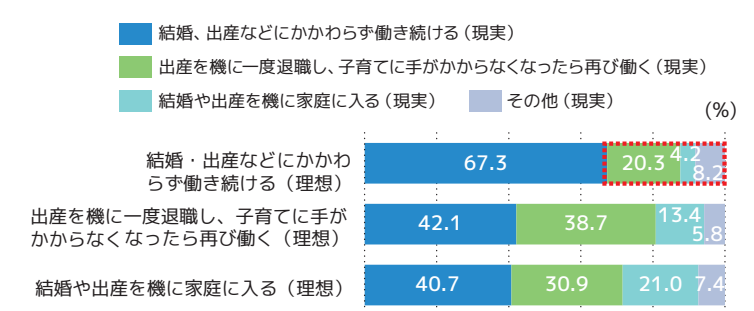


図43 女性のキャリアプランの理想と現実の対比（女性）

近年、建設産業は女性活躍推進にむけて、業界団体や各企業、労働組合が様々な施策を講じています。日建協でも2009年より女性技術者会議を毎年開催し、誰もが働き続けられる建設産業の実現をめざしています。今後も職場の環境改善や制度整備をより一層推し進め、理想と現実のギャップを埋めていく必要があります。

2男性の育児休業取得

男性育児休業取得の理想と現実には非常に大きな差がある

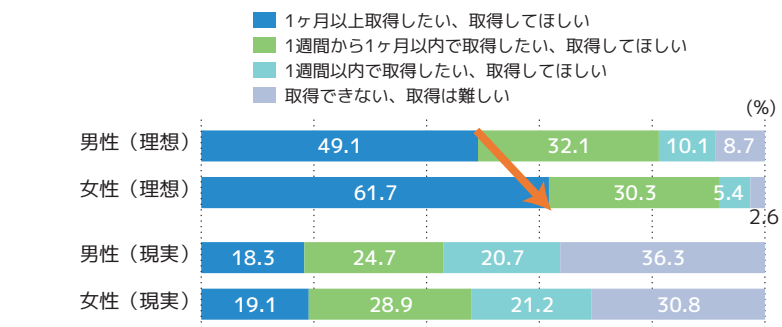


図44 男性育児休業取得の理想と現実（男女別）

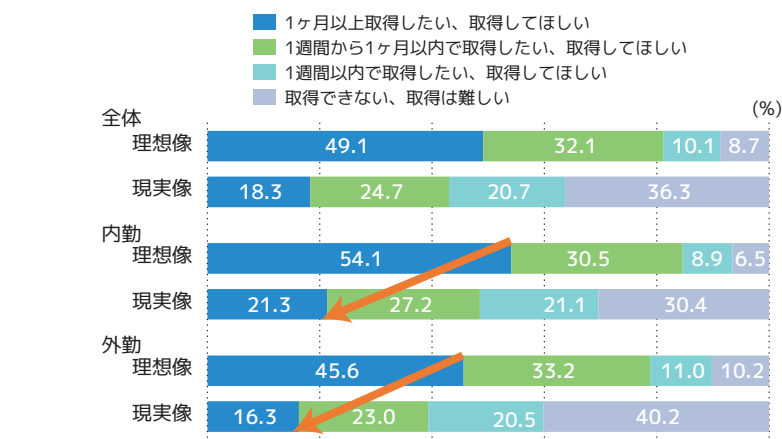


図45 男性育児休業取得の理想と現実（男性・内外勤別）

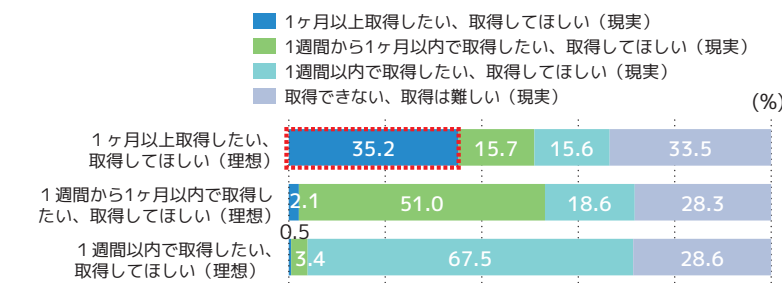


図46 男性育児休業取得の理想と現実の対比（男性）

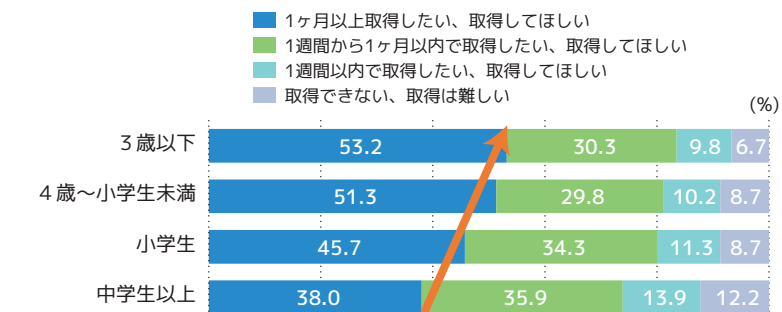


図47 男性育児休業取得の理想（長子の成長段階別）

男性育児休業取得の理想と現実の意識を男女別に見てみます(図 44)。

「1ヶ月以上取得したい、取得してほしい」は、男性の理想は 49.1%で、女性の理想では 61.7%と、男女の理想には大きな差があります。現実では男性 18.3%、女性 19.1%であり、理想と現実の考え方を比べると、男女ともに非常に大きな差があることがわかります。

次に男性の意識を内外勤別に見てみましょう(図 45)。

「1ヶ月以上取得したい、取得してほしい」をみると、内勤は理想 54.1%、現実 21.3%で、外勤は理想 45.6%、現実 16.3%と、内外勤ともに 30%前後の差があります。また、「1週間から1ヶ月以内で取得したい、取得してほしい」を見ると、内勤は理想 30.5%、現実 27.2%とあまり変わりませんが、外勤は理想 33.2%、現実 23.0%と約 10%の差があります。

男性育児休業取得に対する男性の理想と現実の意識を対比してみます(図 46)。

理想では「1ヶ月以上取得したい、取得してほしい」と思っている人でも、現実には 35.2%の人しか1ヶ月以上取得できないと考えています。

男性育児休業取得の理想を長子の成長段階別に見てみます(図 47)。

長子が幼いほど「1ヶ月以上取得したい、取得してほしい」と考えている割合が増えます。

2022年4月から育児・介護休業法の改正が順次施行されます。男性の育児休業取得にむけた制度設計に各社取り組んでいますが、実際に取得しやすい環境整備が喫緊の課題です。

3 共働き

共働きでの育児には男女で意識の違いが

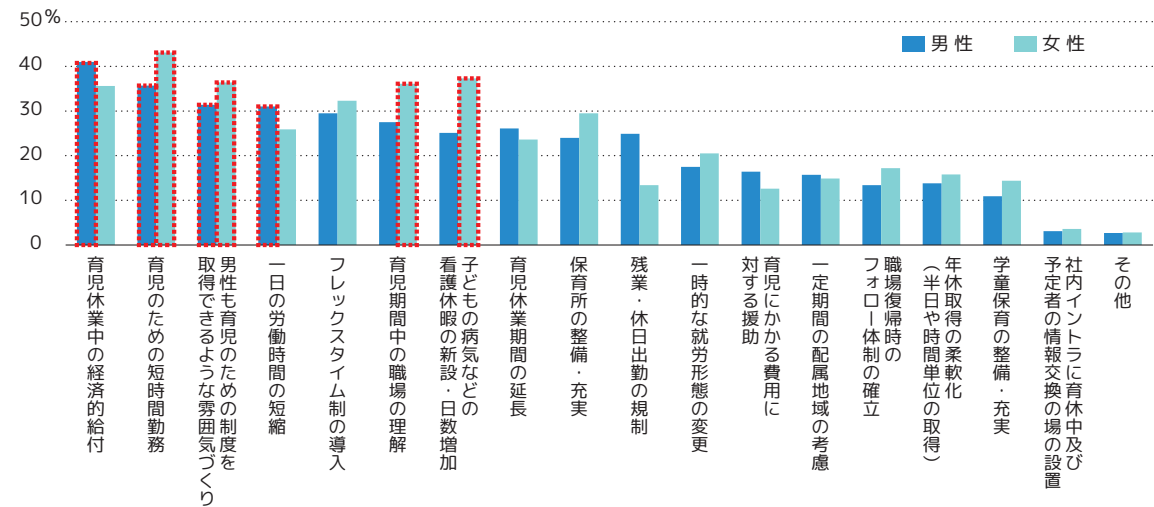


図48 【男女】共働きをしながら育児をしていくために必要な環境整備（5つ以内選択）

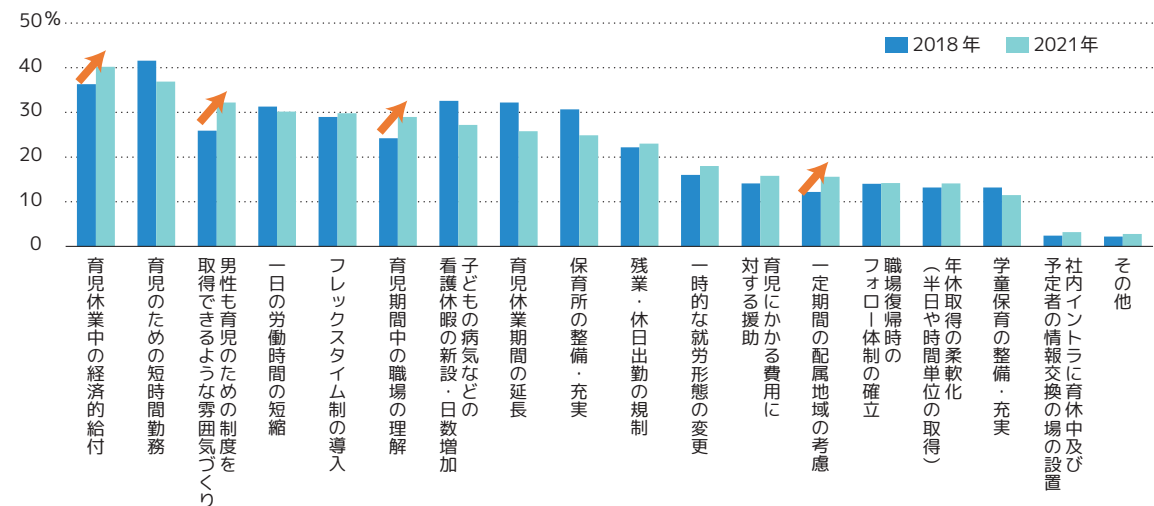


図49 【年度】共働きをしながら育児をしていくために必要な環境整備（5つ以内選択）

共働きをしながら育児をしていくための環境整備について聞きました（図48）。

男性は多い順に「育児休業中の経済的給付」「育児のための短時間勤務」「男性も育児のための制度を取得できるような雰囲気づくり」「一日の労働時間の短縮」です。女性は「育児のための短時間勤務」「子どもの病気などの看護休暇の新設、日数増加」「男性も育児のための制度を取得できるような雰囲気づくり」「育児期間中の職場の理解」となり、男女の意識に違いがあります。

次に前回2018年の調査と比較してみると（図49）、「育

児休業中の経済的給付」「男性も育児のための制度を取得できるような雰囲気づくり」「育児期間中の職場の理解」「一定期間の配属地域の考慮」といった意識が増えました。育児休業制度があっても、経済的側面や職場の雰囲気などで実際には取得しづらいようです。

日本国内では共働き世代は年々増加しています。建設産業においても「誰もがいつまでも働き続けられる」産業をめざし、職場環境の改善や制度整備をより一層推し進めていかなければなりません。

4 介護

50代の半数近くは近い将来に介護が必要な家族がいる

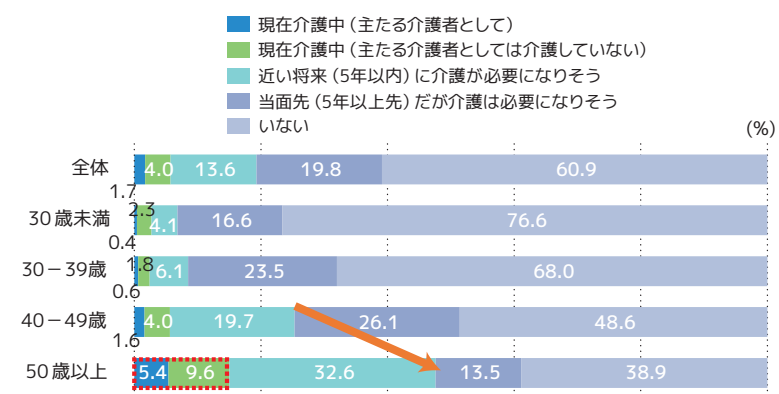


図50 介護が必要な家族がいるか（年代別）

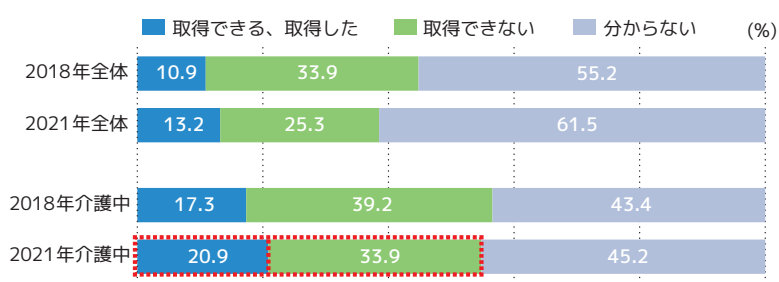


図51 介護が必要な場合、介護休業を取得できるか（全体と介護中）

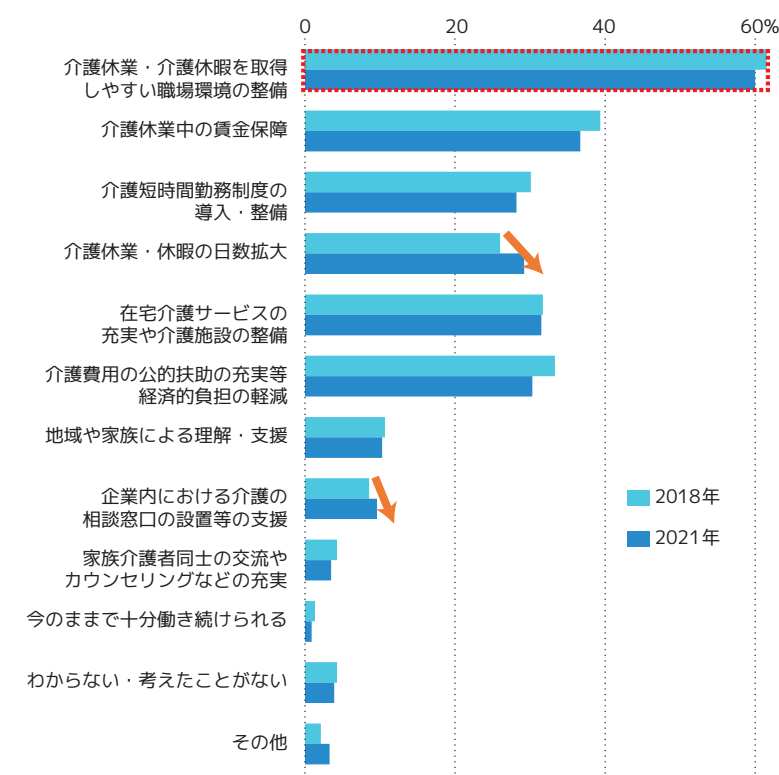


図52 介護をしながら働き続けるための施策で必要なもの（介護中 3つ以内選択）

介護が必要な家族がいる人の割合を年代別に見てみます（図 50）。

年齢が上がるごとに現在介護中の人は増え、50代では 15%になります。「近い将来（5年以内）に必要になりそう」を含めると 40代で 25.3%、50代では 47.6%にのびります。

次に介護が必要な場合に介護休業を取得できるかについて、前回 2018 年の調査と比較してみます（図 51）。

取得できると思う割合は増加していますが、実際に介護中の人でも、取得できると回答した人は 20.9%しかいません。また、前回調査より減少したものの、33.9%の人が取得できないと回答しています。

介護中の人は、介護をしながら働き続けるための施策には何が必要と考えているでしょうか（図 52）。

「介護休業・介護休暇を取得しやすい職場環境の整備」と答えた人が最も多く、6割が回答しています。前回調査と比較して上昇している項目は、「介護休業・休暇の日数拡大」と「企業内における介護の相談窓口の設置等の支援」でした。

少子高齢化が進むなか、介護は将来誰にでも起こりうるテーマです。仕事と介護が両立できなければ、仕事をあきらめ離職へとつながる可能性もあります。安心して「誰もがいつまでも働き続けられる」よう、課題を解決していかなければなりません。そのために、労使が一体となって活用しやすい制度や環境の整備を進めていく必要があります。

5

在宅勤務

多くの組合員が在宅勤務を選択できる環境にはない

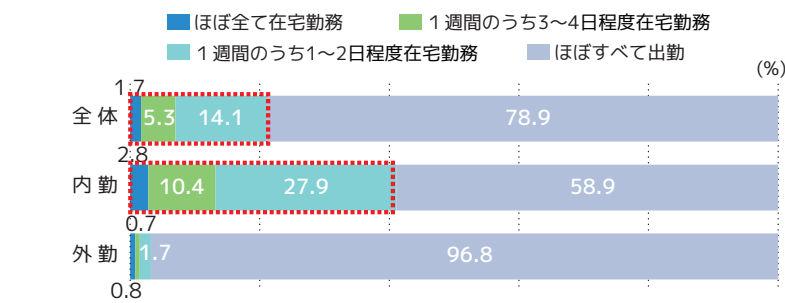


図53 11月の在宅勤務状況

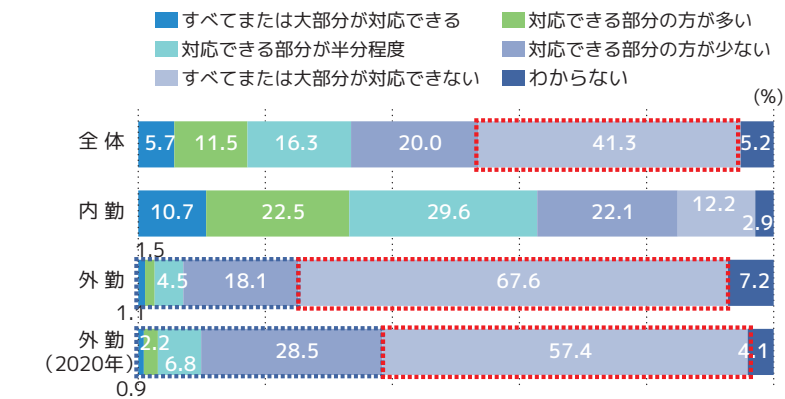


図54 仕事は在宅勤務で対応できるか

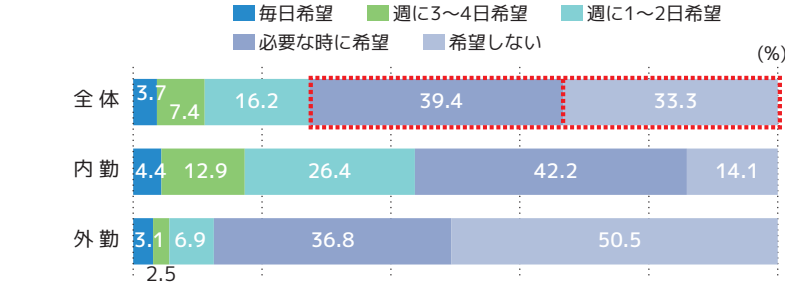


図55 在宅勤務の希望頻度（コロナ禍終息時）

在宅勤務（テレワーク）は、コロナ禍をきっかけに急激に社会に浸透しましたが、建設産業における実施状況を見ていきます（図53）。

1週間のうちに1日以上在宅勤務を実施した割合は、全体で21.1%、内勤に限れば41.1%ですが、外勤は数%に過ぎません。

続いて、組合員の仕事が在宅勤務で対応できるのかを見ていきます（図54）。

「すべてまたは大部分が対応できない」は全体の41.3%、外勤では67.6%でした。外勤については、2020年と比較すると「在宅勤務で対応できない」割合が増え、それ以外の「対応できる部分がある」割合が減っています。なお、内勤については2020年と回答の割合に大きな差はみられません。時が経つことで、生産技術や働き方改革が進展し、在宅勤務で対応できる仕事の範囲が広がるというわけではないようです。

最後に組合員が在宅勤務を希望する頻度を見ていくと（図55）、全体では「必要な時」と「希望しない」の割合が多い結果となりました。外勤の過半数は在宅勤務を希望していませんが、アンケートの自由記述ではその大部分が「施工管理業務の性質や設備等の環境により在宅勤務ができない」と回答しています。このことから、外勤は在宅勤務ができないから希望もしない状況にあると思われます。

在宅勤務は多様で柔軟な働き方の実現にむけた手段の一つです。必要な時に在宅勤務を選択できるよう、制度や職場環境を整備していくことが必要です。

※ 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	内 勤	外 勤
2021年（時短兼生活実態・意識調査）	（人）	16,120	13,064	2,519	7,588	8,527
	（％）		83.8	16.2	47.1	52.9
	平均年齢（歳）	37.3	37.6	36.2	38.3	36.4
2020年（時短アンケート）	（人）	17,039	13,941	2,714	7,905	9,134
	（％）		(83.7)	(16.3)	(46.4)	(53.6)
	平均年齢（歳）	37.6	37.9	36.6	38.6	36.8
2018年（時短兼生活実態・意識調査）	（人）	14,543	12,463	1,930	6,397	8,099
	（％）		(86.6)	(13.4)	(44.1)	(55.9)
	平均年齢（歳）	37.7	37.9	36.2	38.9	36.7

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
2021年（人）	16,117	1,864	3,535	2,209	2,023	1,373	1,844	2,285	984
全 体（％）	100.0	11.6	21.9	13.7	12.6	8.5	11.4	14.2	6.1
男 性	13,061	1,383	2,764	1,817	1,715	1,144	1,540	1,925	773
	100.0	10.6	21.2	13.9	13.1	8.8	11.8	14.7	5.9
女 性	2,519	393	638	313	255	191	253	302	174
	100.0	15.6	25.4	12.4	10.1	7.6	10.0	12.0	6.9
内 勤	7,587	577	1,580	1,136	1,088	674	854	1,118	560
	100.0	7.6	20.8	15.0	14.3	8.9	11.3	14.7	7.4
外 勤	8,525	1,287	1,954	1,071	935	699	989	1,167	423
	100.0	15.1	22.8	12.6	11.0	8.2	11.6	13.7	5.0

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
2021年（人）	16,115	2,758	1,064	2,450	746	285	285	4,042	4,036	348	101
全 体（％）	100.0	17.1	6.6	15.2	4.6	1.8	1.8	25.1	25.0	2.2	0.6
平均年齢	37.3	37.9	37.8	38.4	40.5	36.1	41.2	36.7	36.3	35.0	33.4
男 性	13,060	2,210	913	1,000	666	234	218	3,727	3,786	215	91
	100.0	16.9	7.0	7.7	5.1	1.8	1.7	28.5	29.0	1.6	0.7
女 性	2,518	445	114	1,332	61	37	59	207	138	122	3
	100.0	17.7	4.5	53.0	2.4	1.5	2.3	8.2	5.5	4.8	0.1

4 配偶者の有無

	合 計	未 婚	既 婚
2021年（人）	15,846	7,243	8,603
全 体（％）	100.0	45.7	54.3
男 性（人）	12,939	5,312	7,627
（％）	100.0	41.1	58.9
女 性（人）	2,476	1,700	776
（％）	100.0	68.7	31.3
2018年計（人）	14,352	6,105	8,247
（％）	100.0	42.5	57.5

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
2021年（人）	6,392	1,237	810	1,393	631	650	1,065	496	110
全 体（％）	100.0	19.3	12.7	21.7	9.9	10.2	16.7	7.8	1.7

6 住宅の種類

	合 計	社宅・借上 げ社宅	賃貸住宅、 借家	親元住居	持家（ロー ン返済済）	持家（ロー ン返済中）	独身寮	作業所 宿舍	その他
2021年（人）	16,073	3,618	3,242	1,282	1,167	4,507	1,680	495	82
全 体（％）	100.0	22.5	20.2	8.0	7.3	27.9	10.5	3.1	0.5
未婚者計	7,233	1,918	1,546	1,015	293	289	1,641	485	46
	100.0	26.6	21.4	14.0	4.0	4.0	22.7	6.7	0.6
既婚者計	8,571	1,626	1,645	220	857	4,194	－	－	29
	100.0	18.9	19.2	2.6	10.0	49.0	－	－	0.3

7 内外勤別・職種別 労働時間と休日ほか

		所定外労働時間		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)	休日取得		1年間の 有給休暇 取得日数 平均	健康に不 安を感じ る割合	魅力ありと 感じる人 の割合	定年まで 働きたい 割合	在宅勤務	
		11月の 所定外 労働時間 平均	会社に報 告した残 業時間 平均			11月土曜 取得日数	11月総休日 取得日数					在宅勤務 を実施し た割合	在宅勤務 の今後の 希望割合
						上段日数 下段取得率	上段日数 下段取得率						
2021年全体		42.9	34.6	11:25	19:08	3.36 84.0	8.79 87.9	7.44	52.5	58.0	56.2	21.2	66.7
内 勤	内 勤 計	26.6	23.5	10:36	18:43	3.81 95.3	9.63 96.3	8.76	48.8	62.6	59.4	41.1	85.9
	内勤建築	33.7	29.5	11:00	19:09	3.73 93.3	9.49 94.9	8.31	54.2	59.3	55.3	40.0	86.2
	内勤土木	30.9	27.3	10:50	18:55	3.76 94.0	9.53 95.3	8.16	48.6	61.3	58.8	52.8	86.9
	内勤事務	16.6	15.6	10:03	18:11	3.91 97.8	9.83 98.3	9.94	43.0	67.0	64.3	40.0	86.3
	営 業	26.6	22.5	10:43	18:42	3.82 95.5	9.64 96.4	7.38	47.3	63.4	62.1	25.5	78.7
	技術研究	27.0	23.7	10:37	18:46	3.86 96.5	9.76 97.6	8.72	47.4	61.3	52.6	54.6	96.0
	内勤その他	26.3	22.6	10:36	18:36	3.76 94.0	9.53 95.3	8.81	51.6	59.0	58.8	45.4	83.5
外 勤	外 勤 計	57.4	44.7	12:08	19:30	2.96 74.0	8.02 80.2	6.28	55.7	53.9	53.4	3.2	49.5
	外勤建築	60.9	45.9	12:15	19:40	2.73 68.3	7.80 78.0	6.10	57.4	51.9	52.0	3.3	48.7
	外勤土木	56.4	45.3	12:09	19:25	3.12 78.0	8.15 81.5	6.31	55.0	54.5	54.2	2.6	48.2
	外勤事務	33.8	28.7	10:49	18:34	3.49 87.3	8.95 89.5	7.60	44.5	69.2	58.9	9.7	70.7
	外勤その他	35.5	31.5	11:02	18:32	3.46 86.5	8.85 88.5	7.65	59.1	50.0	53.7	5.3	57.9
2020年全体		41.4	34.2	－	－	3.30 82.5	9.74 88.5	7.21	44.7	62.6	59.8	20.2	44.1
2018年全体		47.5	－	11:38	19:19	3.15 78.8	7.73 85.9	6.01	64.7	58.7	－	－	－

※ 2020年11月は日曜が5日で総休日日数11日、2018年は祝日が1日で総休日日数9日

※ 在宅勤務を今後希望する割合には、必要な時に希望するを含めています。

8 男女別 ・既婚男性年齢別 家計の状況

	年 収			家 計				単身赴任	
	2020年本人 年収平均値 (万円)	(既婚者) 2020年配偶 者年収平均 値(万円)	(既婚者) 2020年世帯 年収平均値 (万円)	(既婚者) 共働きの 割合(%)	1ヶ月の 支出額 (万円)	(子どもあり) 1ヶ月の教育 費(万円)	現在の家計 状況(苦しい 家計)(%)	(既婚者) 単身赴任し ている割合 (%)	(単身赴任 者)二重生 活による経 済負担 (万円)
2021年全体	720.2	190.9	1023.7	73.3	26.3	4.7	16.9	28.7	4.3
男 性	766.1	146.5	1012.2	70.8	27.4	4.7	17.8	31.2	4.3
女 性	487.3	642.0	1144.5	98.8	21.1	4.8	12.1	4.1	4.7
既婚男性年齢別									
25-29歳	605.7	185.9	790.7	72.6	23.6	1.7	25.8	16.0	4.2
30-34歳	720.3	152.1	872.9	66.3	26.1	2.4	20.9	20.2	3.9
35-39歳	832.6	146.5	977.2	65.9	30.5	3.2	19.8	24.4	4.3
40-44歳	913.4	145.5	1059.4	71.1	34.0	4.4	19.9	34.1	4.2
45-49歳	972.6	147.8	1120.4	73.6	36.8	6.0	21.2	38.9	4.2
50-54歳	980.9	133.5	1114.8	74.7	38.4	6.9	23.5	41.2	4.4
55歳以上	950.6	122.4	1073.9	70.2	35.7	5.8	21.1	38.2	4.4
2018年全体	705.5	161.2	971.2	67.5	27.1	5.0	18.0	28.6	4.4

9 内外勤別・男女別 ・年齢別 意識関係

	帰宅時間と帰宅後の時間		女性のキャリアプラン		男性育児休業		介護	ハラスメントを受けた割合				
	（時間と分の単位） 帰宅時刻平均	（時間と分の単位） 帰宅後の時間平均	（理想）で働き続けると 回答した割合	（現実）で働き続けると 回答した割合	男性育児休業（理想）で 1ヶ月以上取得したい、 して欲しいと回答した割合	男性育児休業（現実）で 1ヶ月以上取得したい、 して欲しいと回答した割合	現在介護中と回答 した人の割合	パワーハラスメント	セクシャル ハラスメント	マタニティ ハラスメント	時短ハラスメント	
2021年全体	20:05	3:33	45.2	32.9	51.2	18.6	5.7	18.6	4.4	0.8	10.4	
内 勤	19:51	3:52	55.0	43.1	56.3	20.9	6.1	17.4	5.8	0.8	7.6	
外 勤	20:18	3:15	36.5	23.8	46.7	16.5	5.4	19.7	3.1	0.7	12.9	
男女別												
男 性	20:13	3:24	41.1	28.1	49.0	18.3	5.6	19.2	1.7	0.6	11.2	
女 性	19:26	4:16	65.5	57.1	61.7	19.1	6.2	15.2	16.9	1.8	6.5	
年齢別												
25歳未満	19:55	3:42	28.9	22.5	60.8	22.1	2.8	12.1	5.4	0.5	6.4	
25-29歳	20:15	3:34	39.2	27.6	58.8	20.2	2.6	20.1	6.9	0.8	12.0	
30-34歳	20:18	3:31	43.7	32.9	57.0	18.2	2.4	21.3	5.3	1.4	14.3	
35-39歳	20:20	3:25	51.2	34.9	51.4	16.8	2.5	19.6	3.9	0.9	13.5	
40-44歳	20:06	3:28	54.0	38.4	46.3	16.5	5.0	20.2	3.2	1.1	12.3	
45-49歳	19:58	3:34	52.4	38.0	42.8	16.3	6.1	18.7	2.5	0.5	8.7	
50-54歳	19:52	3:34	49.6	36.4	40.4	18.2	12.1	16.9	1.6	0.2	7.1	
55歳以上	19:29	3:47	52.3	41.9	40.1	18.9	21.8	18.0	3.1	0.6	4.6	
2018年全体	20:19	3:22	42.3	26.2	－	－	6.4	－	－	－	－	

10 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
2021年(人)	7,481	3,243	3,241	40	316	321	219	101
(%)	100.0	43.4	43.3	0.5	4.2	4.3	2.9	1.4
2020年(%)	100.0	43.9	43.1	0.8	4.0	4.8	1.9	1.5

11 外勤発注者別

	合 計	国土交通省	国土交通省以外 の中央官庁	J R T T	J R T T以外 の独立行政 法人	都道府県	政令指定都市	その他地方 公共団体	民間公益企業 (道路)	民間公益企業 (鉄道)	民間公益企業 (電力、ガス、 通信等)	民間公益企業 ロッパ	民間マシ ン関係デ ィベ	その他民 間企業・個人
2021年(人)	7,447	720	435	306	250	554	263	456	505	669	311	626	2,352	
(%)	100.0	9.7	5.9	4.1	3.4	7.4	3.5	6.1	6.8	9.0	4.2	8.4	31.5	
2020年(%)	100.0	9.4	5.2	4.8	3.0	8.2	3.5	6.1	5.5	8.6	5.1	7.2	33.4	

12 外勤工事分類別 ・発注者別 労働時間と休日

	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 所定外 労働時間 平均	11月の 報告した 所定外 労働時間 平均	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 回数	11月全日 平均閉所 回数
2021年 外勤全体	11.8	57.4	44.7	42.5	14.9	2.96 74.0	8.02 80.2	37.8	26.2	1.62	5.70
工事分類別											
建築工事	10.9	63.2	47.3	46.4	16.8	2.67 66.8	7.72 77.2	30.2	17.4	1.25	5.42
土木工事	12.8	57.1	46.0	42.8	14.3	3.11 77.8	8.11 81.1	43.1	32.4	1.96	6.09
鉄道線閉工事	15.0	43.8	36.0	34.7	9.1	3.38 84.5	8.80 88.0	47.8	38.7	1.64	4.98
リニューアル工事	8.3	54.2	43.4	38.8	15.4	2.99 74.8	7.96 79.6	43.6	32.6	1.72	5.47
その他	15.6	46.2	35.0	33.8	12.4	3.10 77.5	8.36 83.6	42.4	32.3	1.52	5.53
発注者別											
国土交通省	11.0	58.3	45.7	45.5	12.8	3.34 83.5	8.45 84.5	80.8	62.7	2.58	6.88
国土交通省以外 の中央官庁	19.7	57.3	44.3	42.3	15.0	2.94 73.5	7.72 77.2	37.9	24.5	1.57	5.29
JRTT	16.4	54.0	42.7	38.9	15.1	3.19 79.8	8.15 81.5	24.6	19.1	1.51	5.18
JRTT以外の独立 行政法人	13.9	56.7	44.2	40.2	16.5	2.74 68.5	7.67 76.7	27.6	21.8	1.43	5.51
都道府県	8.3	58.9	46.0	44.2	14.7	3.07 76.8	8.03 80.3	50.1	32.1	2.05	6.32
政令指定都市	9.6	61.7	46.3	45.5	16.2	2.78 69.5	7.78 77.8	38.0	27.1	1.79	6.05
その他地方公共 団体	9.5	60.7	47.7	43.6	17.1	2.79 69.8	7.74 77.4	29.1	18.9	1.42	5.54
民間公益企業 (道路)	17.1	60.8	50.1	46.0	14.8	3.04 76.0	8.06 80.6	33.7	23.9	1.78	5.93
民間公益企業 (鉄道)	12.4	50.1	40.1	39.4	10.7	3.27 81.8	8.57 85.7	40.6	33.3	1.94	5.90
その他民間公益 企業	13.7	55.3	43.2	39.9	15.4	3.00 75.0	8.02 80.2	27.2	22.1	1.55	5.43
民間マンション関 係ディベロッパー	12.1	68.0	49.7	49.7	18.3	2.40 60.0	7.51 75.1	21.2	8.4	0.86	5.32
その他民間企業・ 個人	9.8	59.4	46.1	43.4	16.0	2.80 70.0	7.85 78.5	32.1	20.6	1.37	5.38
2020年 外勤全体	13.5	55.9	44.8	38.9	17.0	2.83 70.8	8.92 81.1	26.5	19.5	1.48	6.50

※ 2020年11月は日曜日が5日で総休日日数11日