

# 2021 年建築作業所アンケート 集計結果

2022 年 3 月

日本建設産業職員労働組合協議会

## はじめに

2021年9月に実施した「建築作業所アンケート」の結果がまとまりましたので、報告いたします。

この調査は、作業所における組合員の労働環境の把握と各種施策の実施状況について「作業所の生の声」を収集するために、作業所単位で毎年行っています。

今回の調査では、4週8閉所や4週8休の実施状況、建設キャリアアップシステムの運用状況などの調査に加え、リモート検査（遠隔臨場）の導入状況やペーパーレス化の進捗について調査しました。

日建協では、作業所の労働環境改善にむけて、国土交通省本省や各地方整備局、民間発注者団体、日本建設業連合会などの業界団体への提言活動の際に、調査結果を活用しています。

最後になりますが、業務ご多忙の中、貴重な時間を割いて本調査にご協力いただいた作業所のみならず、誠にありがとうございました。心よりお礼申し上げます。

調査対象：日建協加盟組合における建築工事作業所

回答作業所数：646 作業所

うち国交省発注作業所数 9 作業所

調査期間：2021年9月

<本アンケートについての問い合わせ先>

日本建設産業職員労働組合協議会

（日建協）

政策企画局 産業政策グループ

高島 渡邊 井上 水野

info@nikkenkyo.jp

# 目 次

<b>調査期間について</b>	1
<b>4 週 8 閉所(休)指数について</b>	
<b>I. 作業所の「4 週 8 休」と「4 週 8 閉所」の現状</b>	2
1. 2021 年 9 月の建築作業所職員の平均休日取得状況、作業所の閉所状況	
2020 年調査に比べ 8 休以上は増加したものの、4 休以下も増加	
建築は土木に比べ休日取得日数が少ない	
2020 年調査に比べ 3 閉所未満が大幅に増加	
建築は土木に比べ閉所日数が少ない	
2. 発注者別	
4 週 8 休、4 週 8 閉所指数ともにあまり変化はみられない	
3. 用途別	
医療・福祉施設、運輸・空港施設で 4 週 8 閉所指数が大幅に増加	
4. 配員数別	
配員数が多い作業所ほど 4 週 8 閉所指数が低い	
<b>II. 2024 年までの週休 2 日(原則土曜閉所)の実現可能性</b>	10
1. 建築全体	
2021 年調査でも「実現する」の割合が減少	
2. 発注者別	
国土交通省、その他中央官庁、医療・福祉法人で「実現する」の割合が増加	
3. 用途別	
運輸・空港施設、宿泊・福利施設、環境・エネルギー施設で「実現する」の割合が増加	
4. 閉所状況別	
閉所数が多い作業所ほど「実現する」の割合が増える傾向	
<b>III. 4 週 8 休、4 週 8 閉所を実現するための必要人員</b>	14
4 週 8 休、4 週 8 閉所ともに今の配員で実現できるの割合が増えた	
<b>IV. 週休 2 日(原則土曜閉所)を実現するためには何が必要か</b>	16
適正な工期設定での受発注が必要	
<b>V. 着工・竣工時期の平準化について</b>	18
着工時期は平準化されているが、竣工時期は 3 月集中が顕著	

<b>VI.</b>	<b>作業所での女性活躍推進の現状</b>	19
	女性技術者の割合は年々増加傾向	
<b>VII.</b>	<b>外国人建設就労者について</b>	20
	外国人建設就労者の就労割合は微増	
<b>VIII.</b>	<b>新型コロナウイルス感染症について</b>	21
	感染対策費用はほぼ受注者が負担	
<b>IX.</b>	<b>建設キャリアアップシステムについて</b>	22
	技能労働者の建設キャリアアップシステムへタッチする割合が増加	
<b>X.</b>	<b>リモート検査(遠隔臨場)について</b>	26
	リモート検査を導入した作業所の約 8 割で「効果があった」と回答	
<b>XI.</b>	<b>サインレスについて</b>	29
	国土交通省、特定目的会社、民間企業(不動産業)がサインレスに積極的	
<b>XII.</b>	<b>自由記述の抜粋</b>	30
	1. 2024 年までに週休 2 日(原則土曜閉所)は実現するか	
	2. 発注者に求める改善点	
	3. 行政・業界団体や企業の進める働き方改革に関する意見	
	4. 技能労働者の人員不足について	
	5. 外国人技能労働者について	
	6. 建設キャリアアップシステムについて	
	7. 建設キャリアアップシステムに対する技能労働者の声について	
	8. リモート検査(遠隔臨場)について	
	9. その他自由意見	
<b>XIII.</b>	<b>基礎データ</b>	40
	加入組合別回答数	
	回答者の従事している職務	
	従事している作業所の配員合計人数	
	回答者の年齢	
	従事している作業所の着工年月	
	従事している作業所の竣工年月	
	従事している作業所の工期日数	
	従事している作業所の用途	
	従事している作業所の発注者別件数	
	従事している作業所の主な工種	
	従事している作業所の所在地	

## 調査期間について

2020 9 Sep						
日	月	火	水	木	金	土
30	31	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	1	2	3

2020年9月 休日10日

2021 9 Sep						
日	月	火	水	木	金	土
29	30	31	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	1	2

2021年9月 休日10日

調査期間は2021年9月の1ヵ月間である。

2021年は、アンケート調査期間の休日日数が10日であり、3連休が2回であったのに対し、2020年は休日日数が10日で日数は同じであったが、4連休が1回であった。

## 4週8閉所(休)指数について

		2021年	2020年	2019年	2017年
休 日	平均値	7.07 休	7.15 休	6.86 休	5.94 休
	指数	5.65	5.72	4.99	4.75
閉 所	平均値	5.89 閉所	5.91 閉所	6.03 閉所	5.07 閉所
	指数	4.71	4.73	4.39	4.05

※「4週8閉所(休)指数」とは、調査する月によって土、日、祝日の日数が異なり閉所(休日)数に大きな差異が出るため、経年比較するために4週換算(土、日、祝合計8日)に補正計算を行ったもので、以下の式で算出する。

$$4週8閉所(休)指数 = \frac{\text{総閉所(休日)数}}{\text{作業所数}} \times \frac{8日}{\text{当月土、日、祝日数}}$$

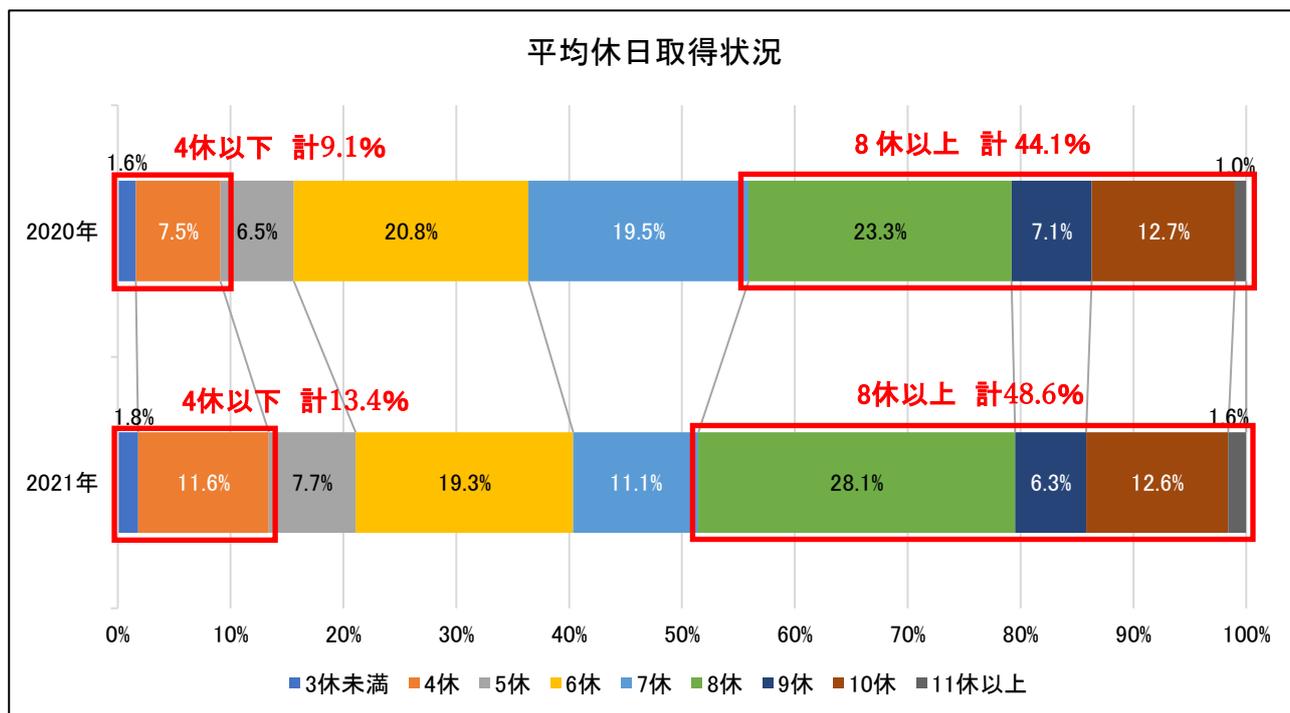
※「閉所」とは、職員が作業所、現場事務所に出勤していない状況のことをいう。

※設問への未回答作業所を除くため、各グラフの平均の作業所数の合計は一致しません。

## I. 作業所の「4週8休」と「4週8閉所」の現状

### 1. 2021年9月の建築作業所職員の平均休日取得状況、作業所の閉所状況

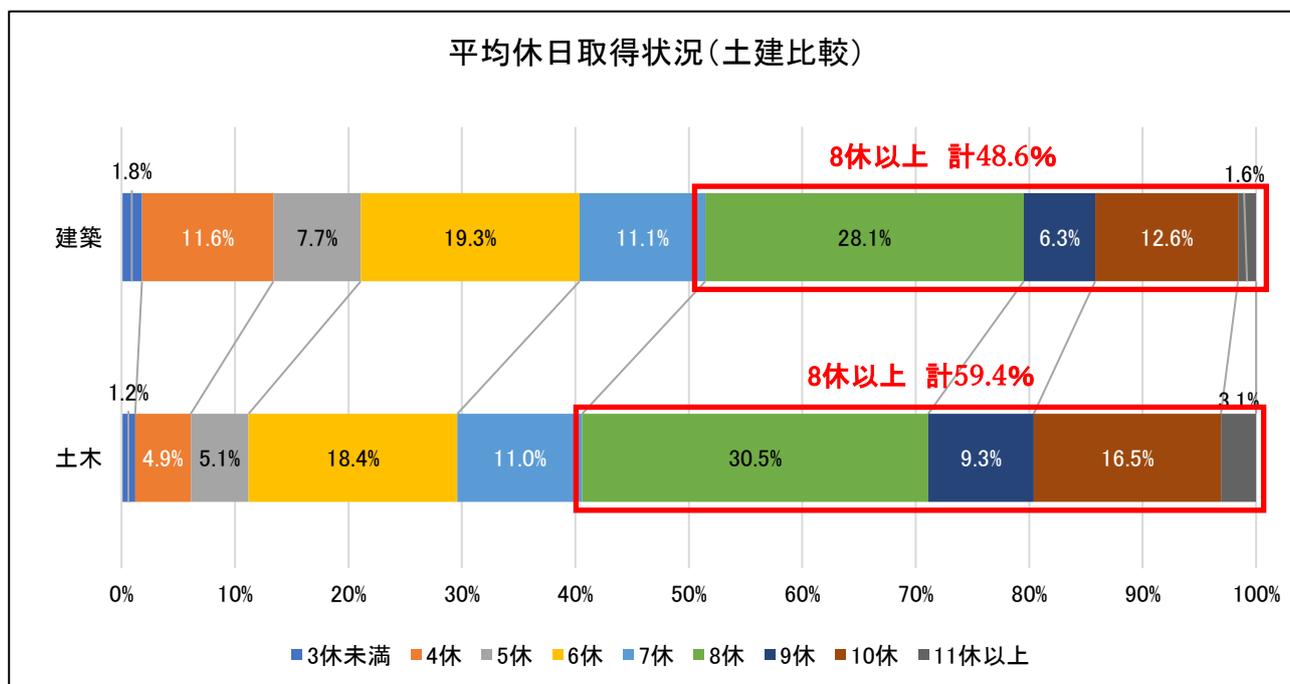
2020年調査に比べ8休以上は増加したものの、4休以下も増加



2020年 3休未満の内訳(0休-0.1%、1休-0.3%、2休-0.3%、3休-0.9%)

2021年 3休未満の内訳(0休-0.2%、1休-0.2%、2休-0.6%、3休-0.8%)

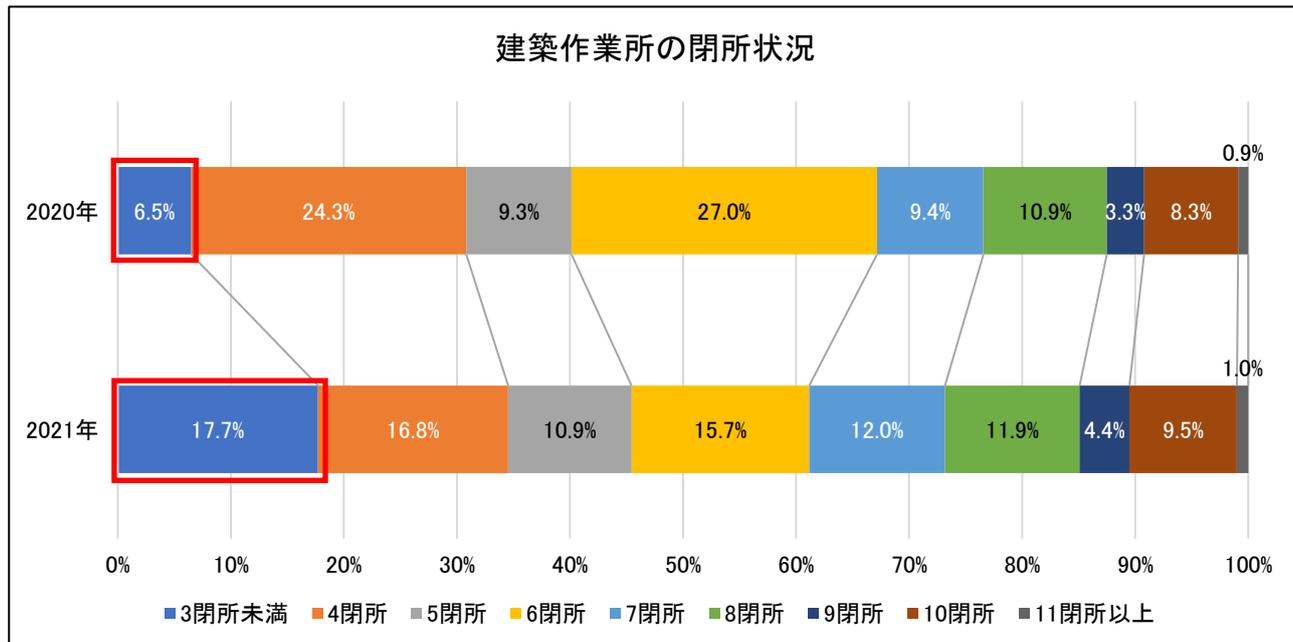
建築は土木に比べ休日取得日数が少ない



建築 3休未満の内訳(0休-0.2%、1休-0.2%、2休-0.6%、3休-0.8%)

土木 3休未満の内訳(0休-0.3%、1休-0.1%、2休-0.5%、3休-0.3%)

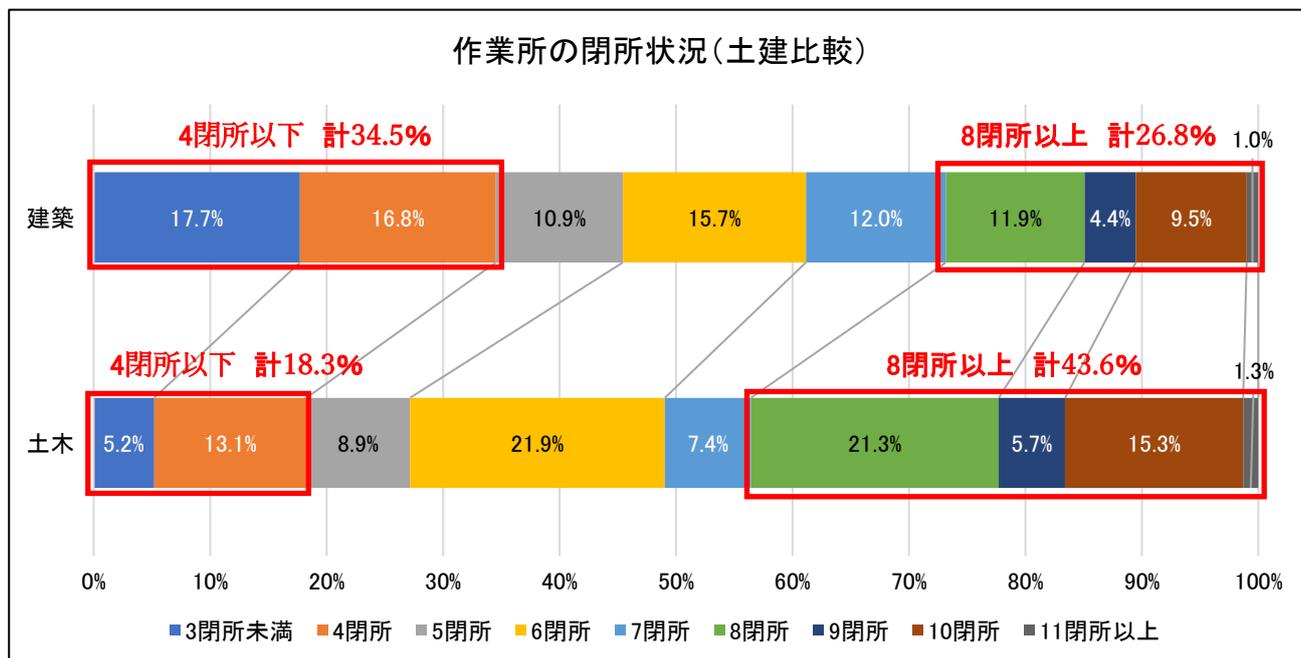
## 2020年調査に比べ3閉所未満が大幅に増加



2020年 3閉所未満の内訳(0閉所-1.7%、1閉所-1.7%、2閉所-1.2%、3閉所-1.9%)

2021年 3閉所未満の内訳(0閉所-0.0%、1閉所-0.8%、2閉所-3.3%、3閉所-13.6%)

## 建築は土木に比べ閉所日数が少ない



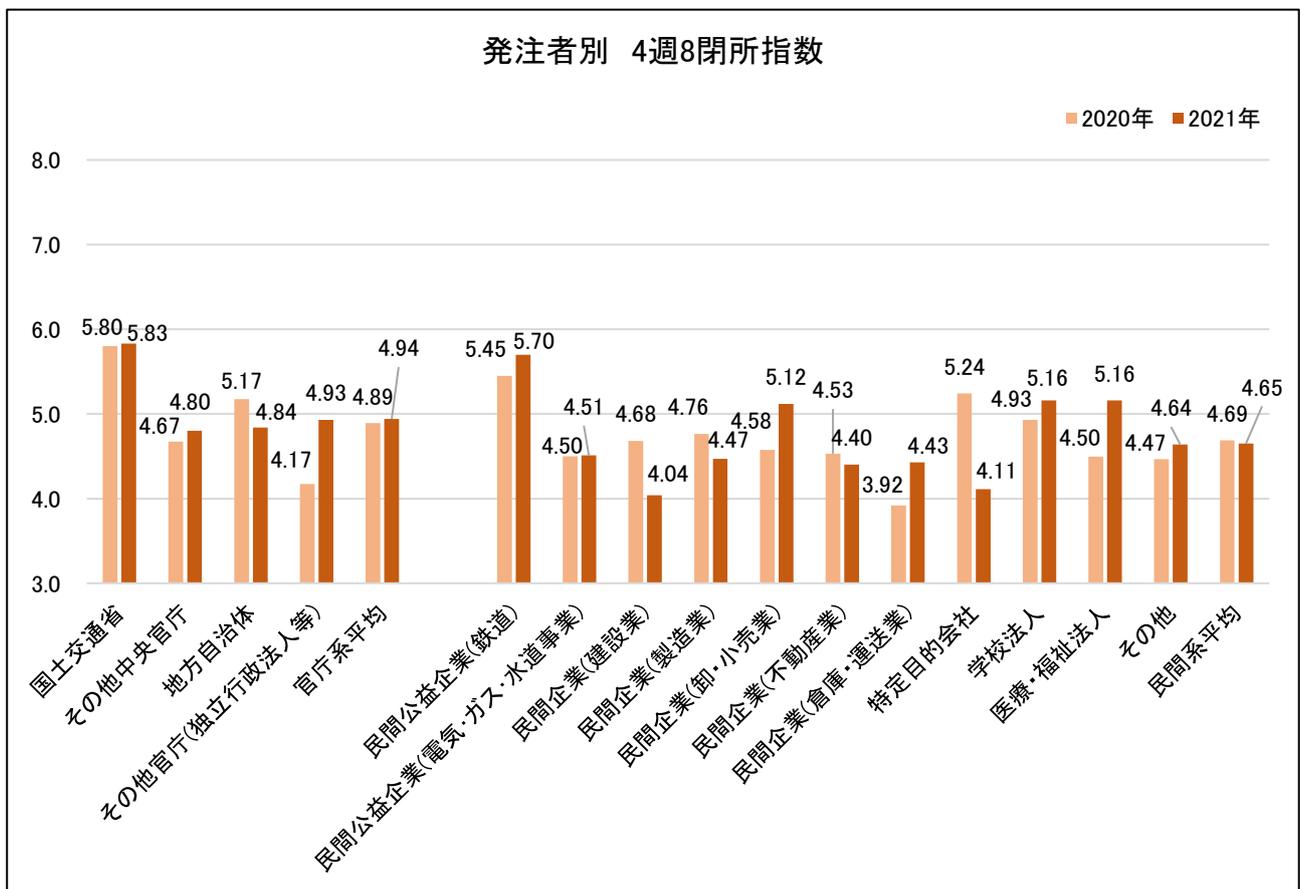
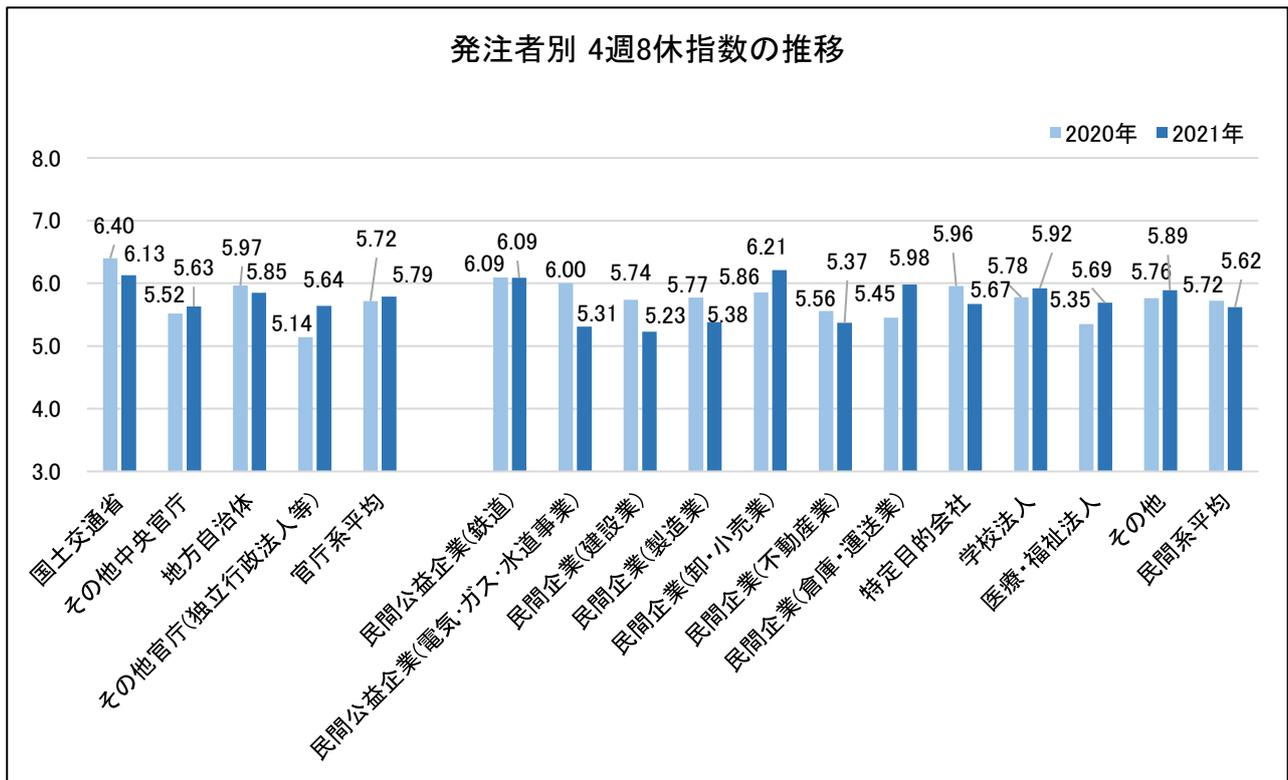
建築 3閉所未満の内訳(0閉所-0.0%、1閉所-0.8%、2閉所-3.3%、3閉所-13.6%)

土木 3閉所未満の内訳(0閉所-0.3%、1閉所-1.3%、2閉所-1.7%、3閉所-1.9%)

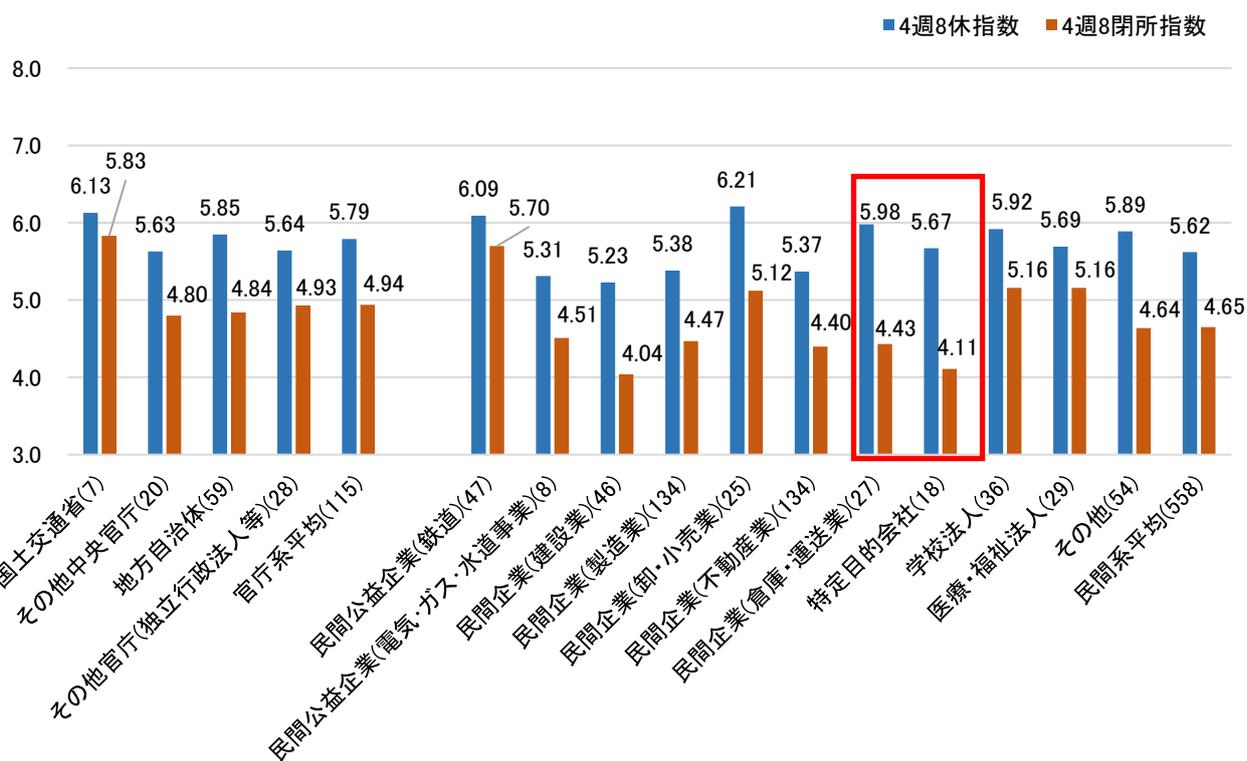
2021年9月の建築作業所の休日取得状況は平均で7.07休5.89閉所であり、4週8休・閉所指数に換算すると5.65休4.71閉所となった。2020年9月は平均7.15休5.91閉所、4週8休・閉所指数換算で5.72休4.73閉所だった。指数換算で2020年調査から休日0.08減、閉所0.02減となっており、休日取得、閉所ともに若干ではあるが減少していることがうかがえる。

## 2. 発注者別

4週8休、4週8閉所指数ともにあまり変化はみられない



発注者別 4週8休指数、4週8閉所指数の比較



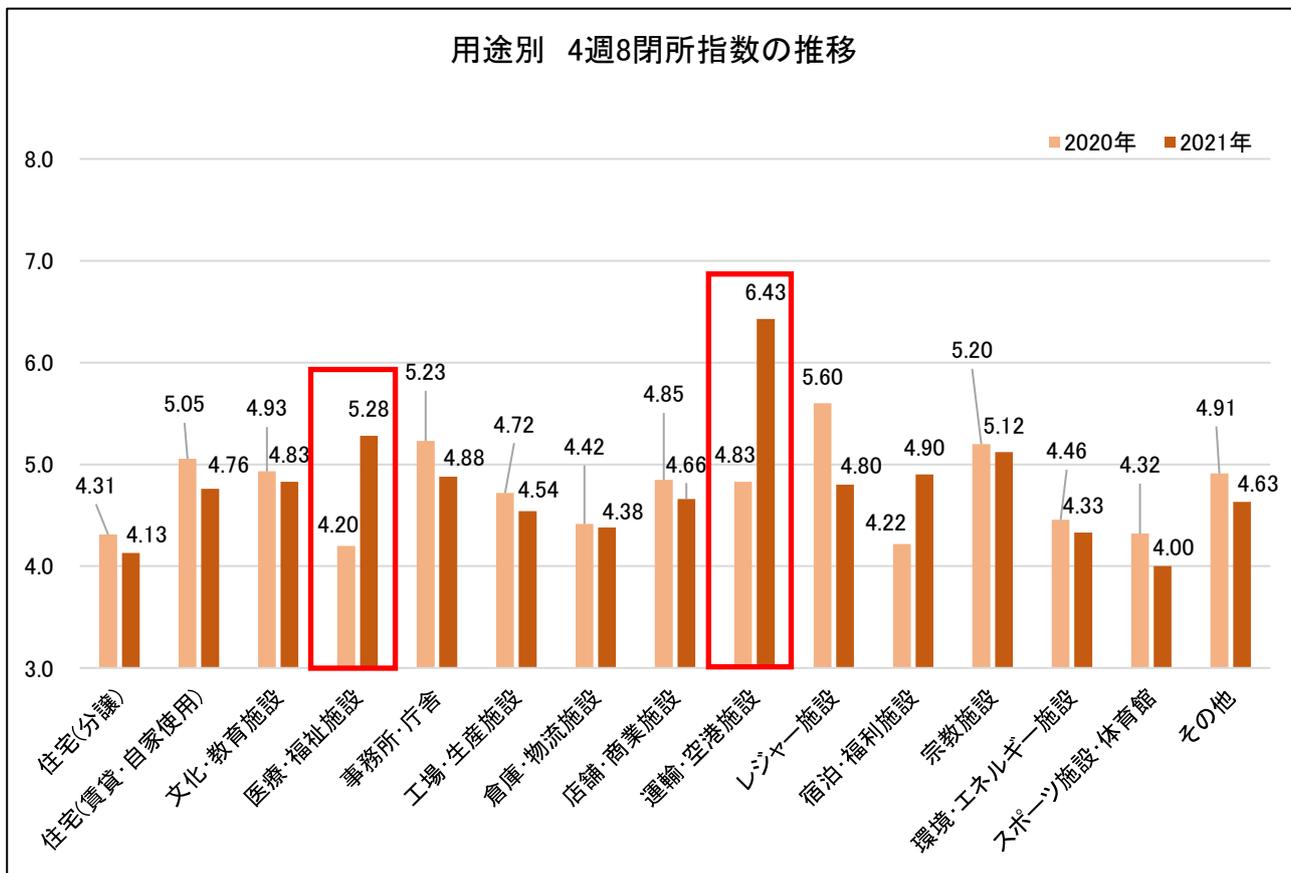
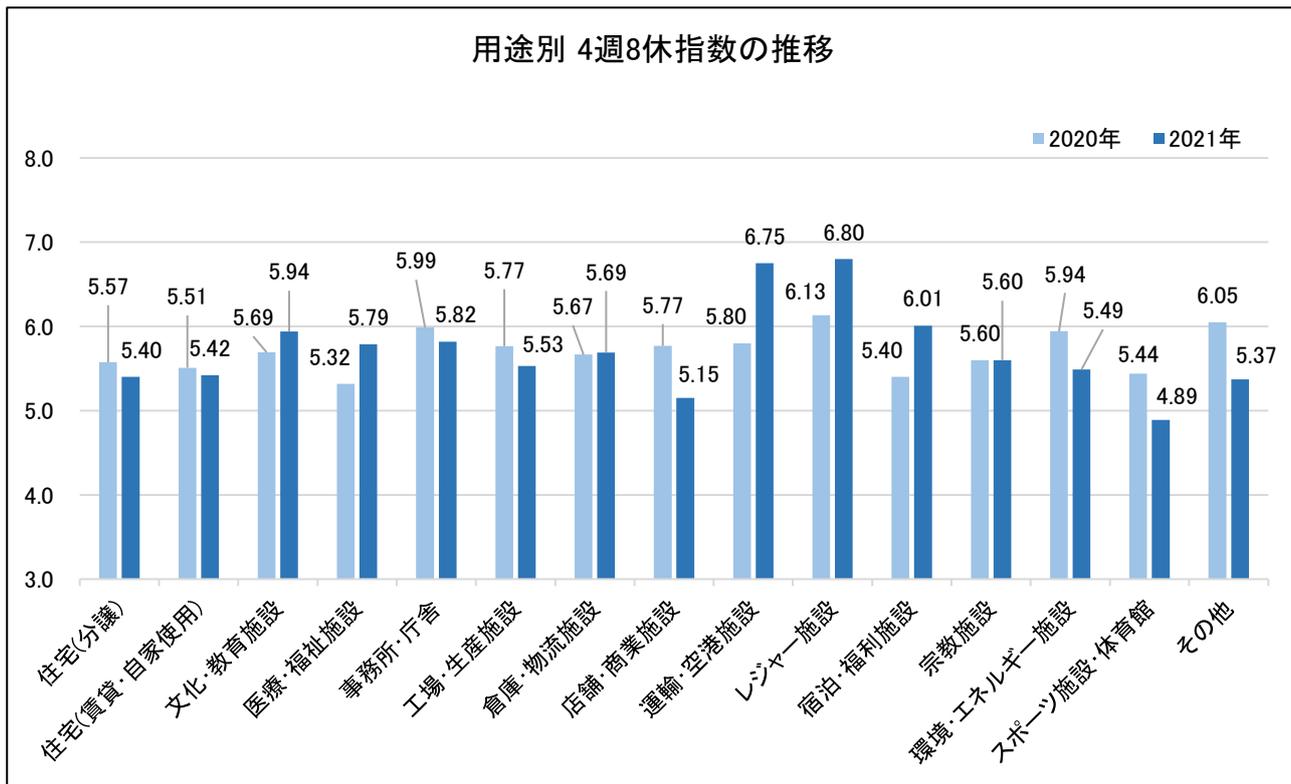
2020年調査までは、4週8休・閉所指数ともにほとんどの発注者で増加傾向であったが、2021年調査では横ばい、または微減しており、頭打ちになっているのがうかがえる。

国交省では、休日指数と閉所指数の差が小さいため、閉所による休日取得が進んでいると思われる。また、官庁系に比べて、民間系の方が休日と閉所の開きが大きい結果となった。

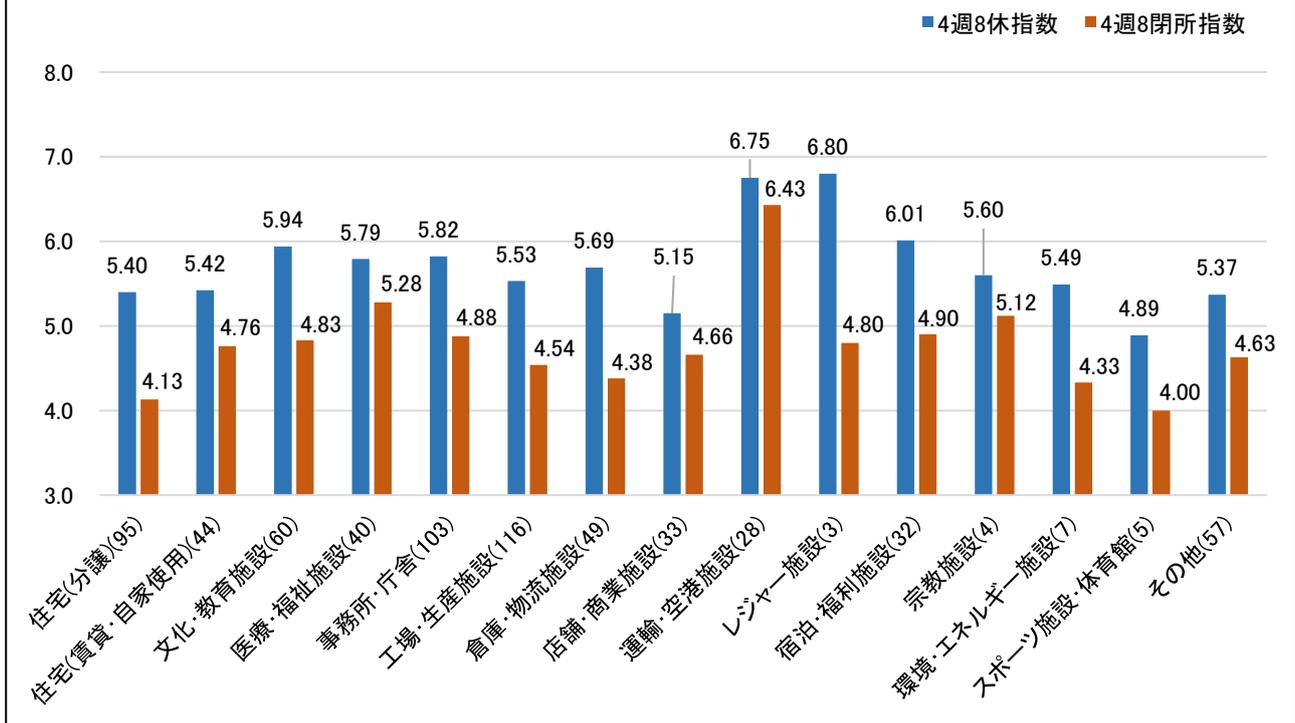
民間企業(倉庫・運送業)、特定目的会社などでは、4週8休指数、4週8閉所指数の差が大きく、民間ではまだ閉所が進んでいない状況が見受けられる。

### 3. 用途別

医療・福祉施設、運輸・空港施設で4週8閉所指数が大幅に増加



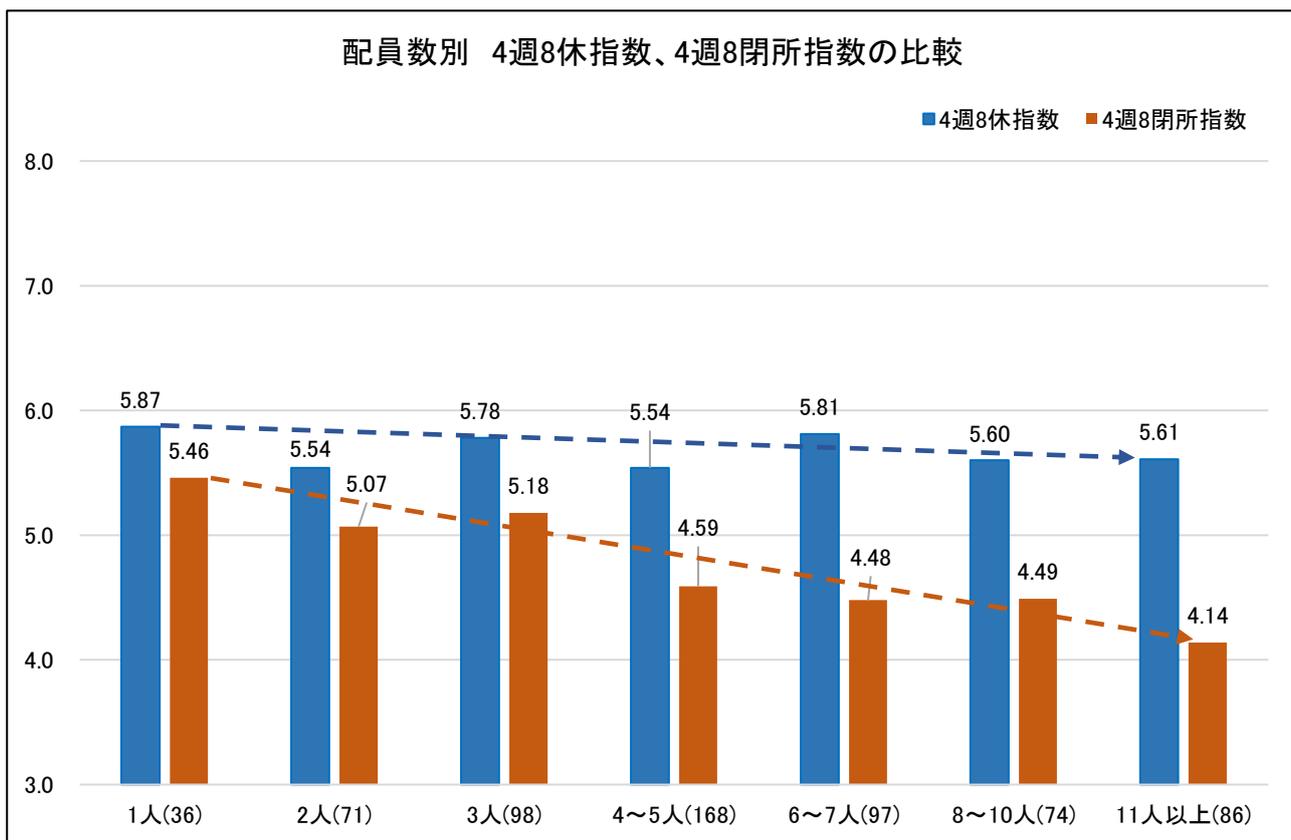
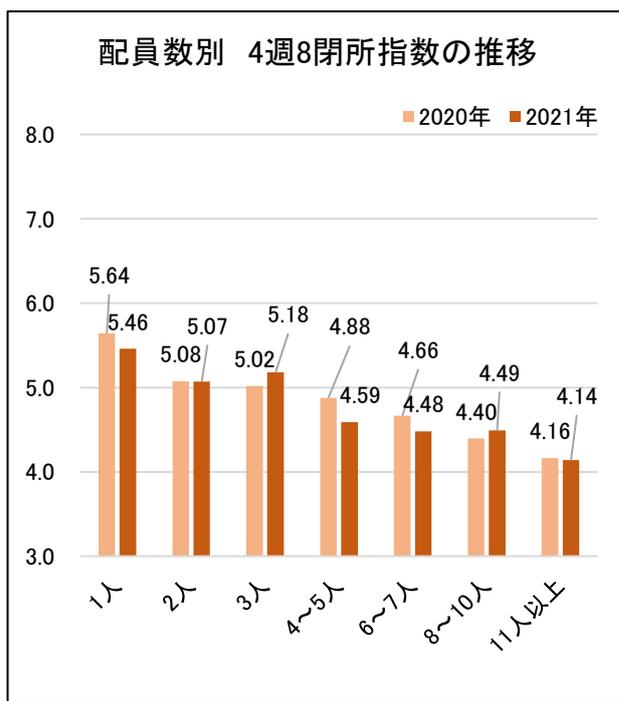
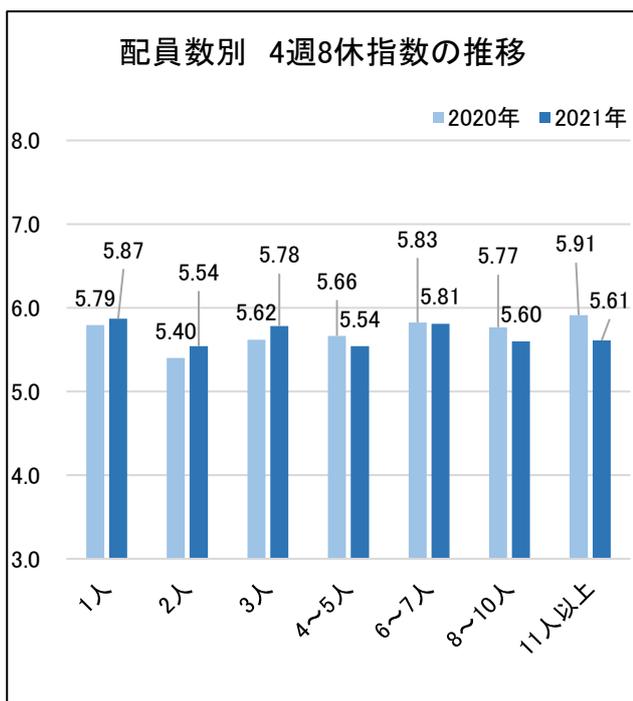
### 用途別 4週8休指数・4週8閉所指数の比較



4週8閉所は全体的に微減であるが、医療・福祉施設、運輸・空港施設では2020年調査よりも大幅に増加した。しかし、4週8休指数と4週8閉所指数で比較すると、全体的に依然として差はあり、閉所が進んでいないと思われる。

#### 4. 配員数別

配員数が多い作業所ほど4週8閉所指数が低い



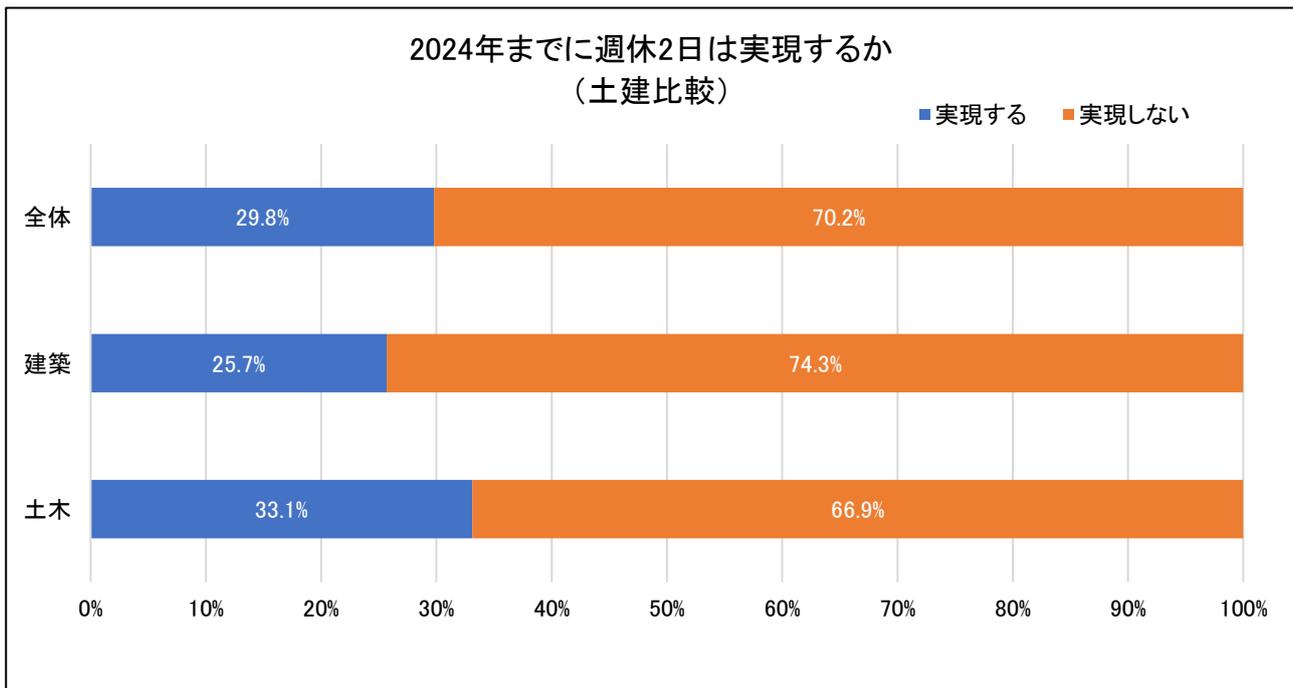
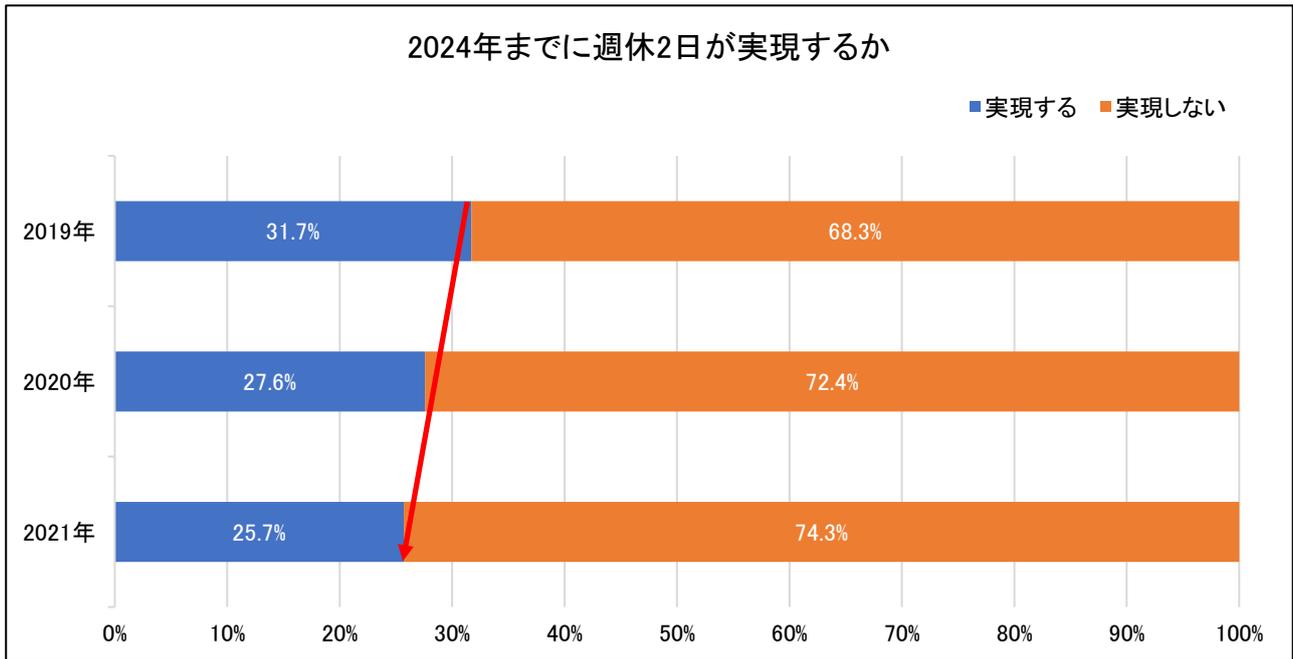
配員数が多くなるにつれて4週8休指数と4週8閉所指数の差が大きくなる結果となった。4週8休指数、4週8閉所指数ともに増加傾向ではあるが、規模が大きくなるほど閉所ではなく、交代でしか休日取得できない作業所が一定数あることがうかがえる。



## Ⅱ. 2024年までの週休2日(原則土曜閉所)の実現可能性

### 1. 建築全体

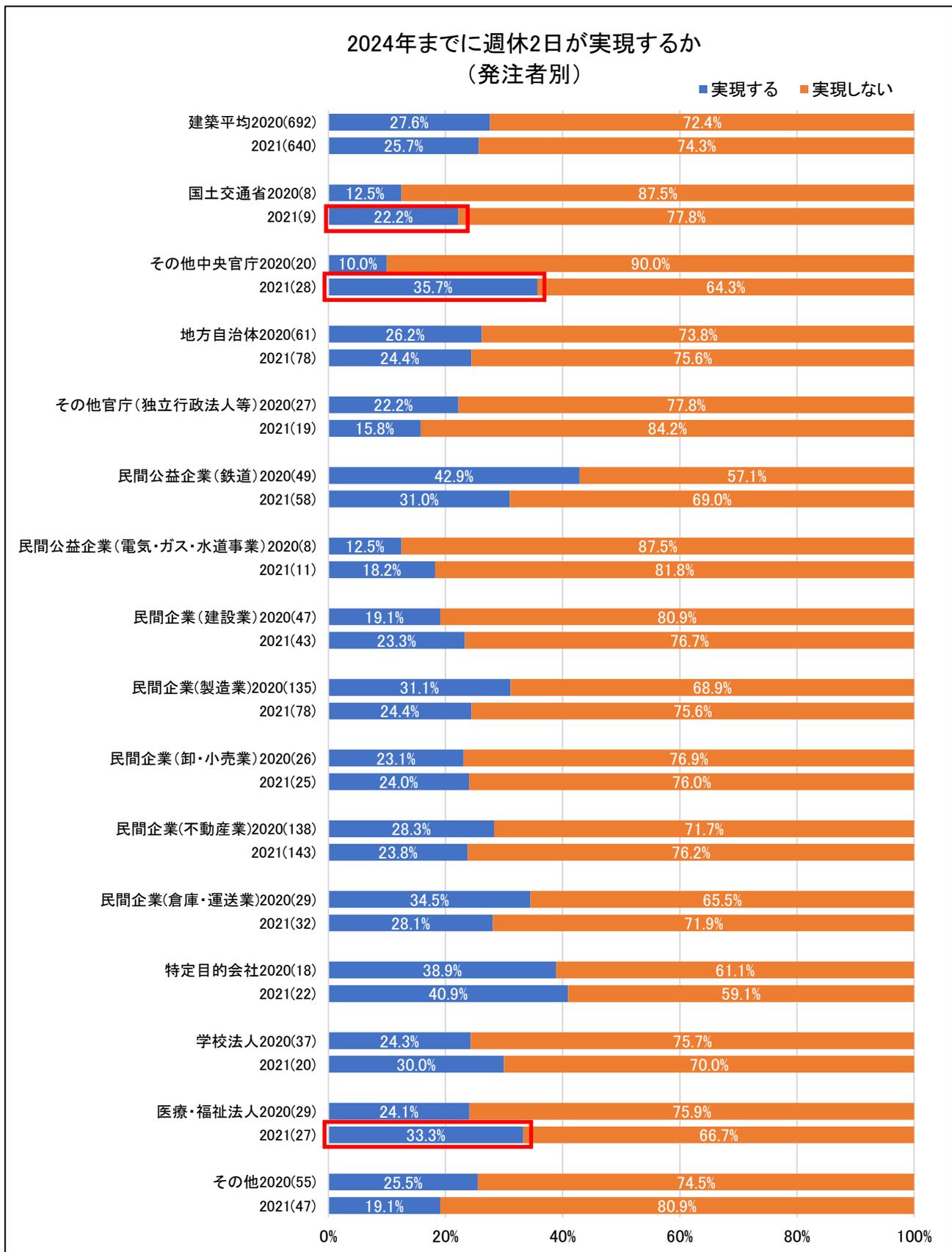
2021年調査でも「実現する」の割合が減少



2020年調査よりも2024年までに「実現する」と回答した作業所の割合が微減している。2019年調査よりも6%減少しており、年々減少傾向である。

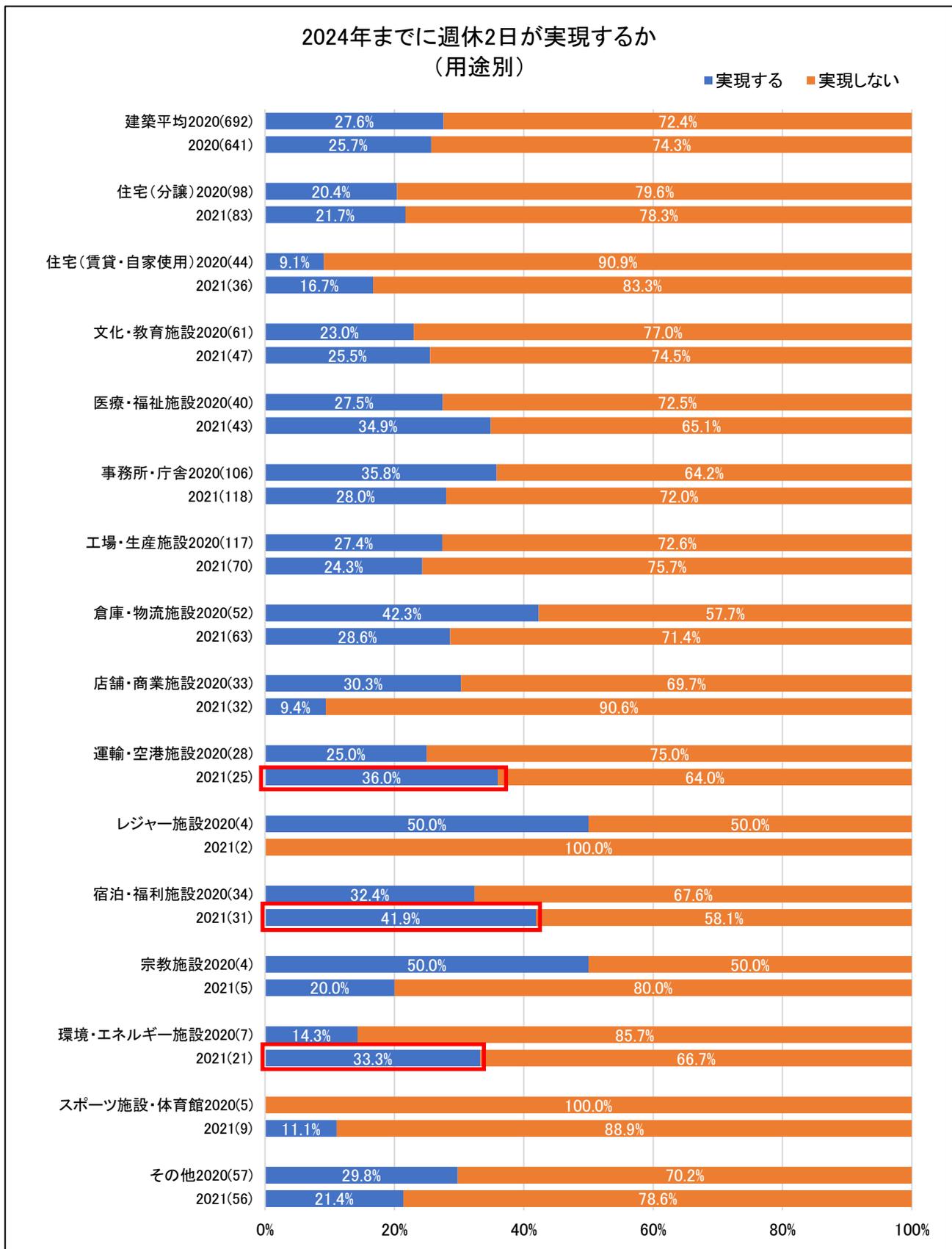
## 2. 発注者別

国土交通省、その他中央官庁、医療・福祉法人で「実現する」の割合が増加



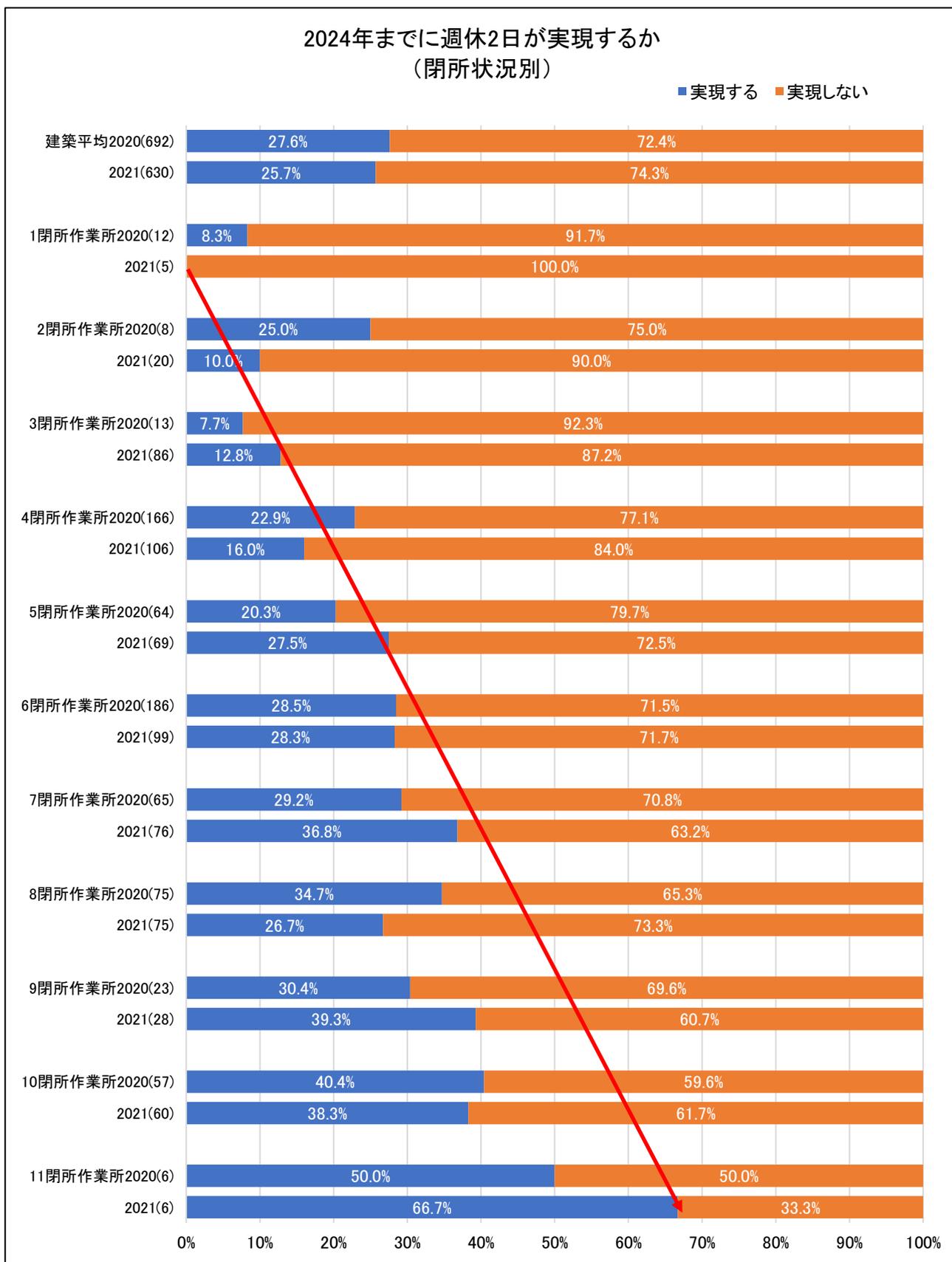
### 3. 用途別

運輸・空港施設、宿泊・福利施設、環境・エネルギー施設で「実現する」の割合が増加



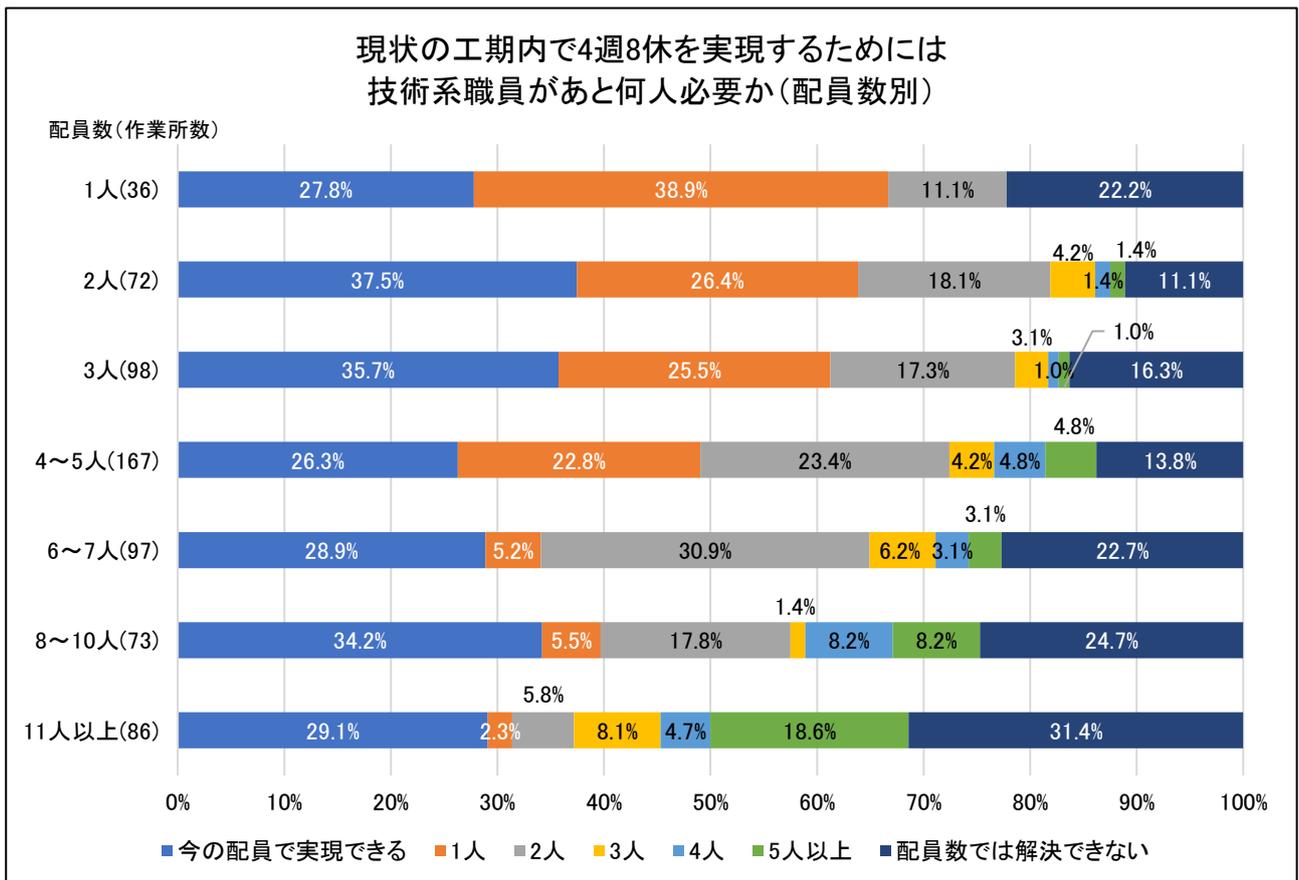
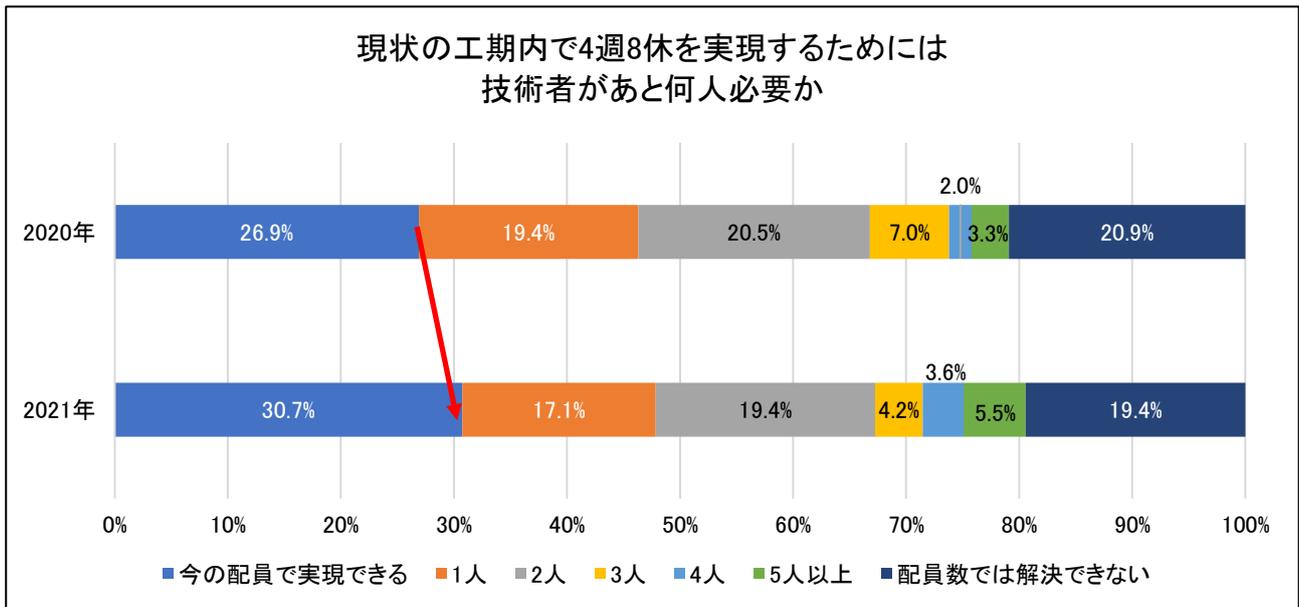
4. 閉所状況別

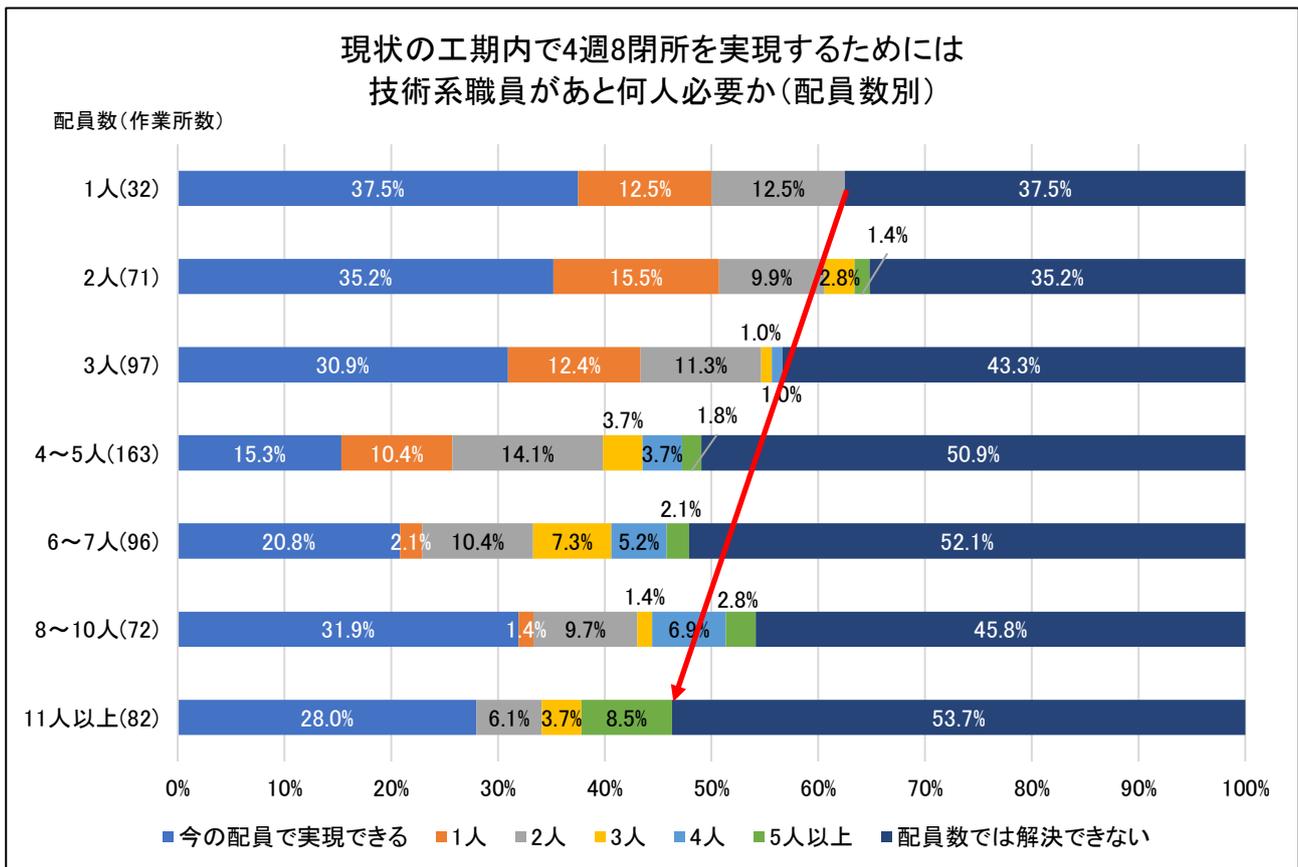
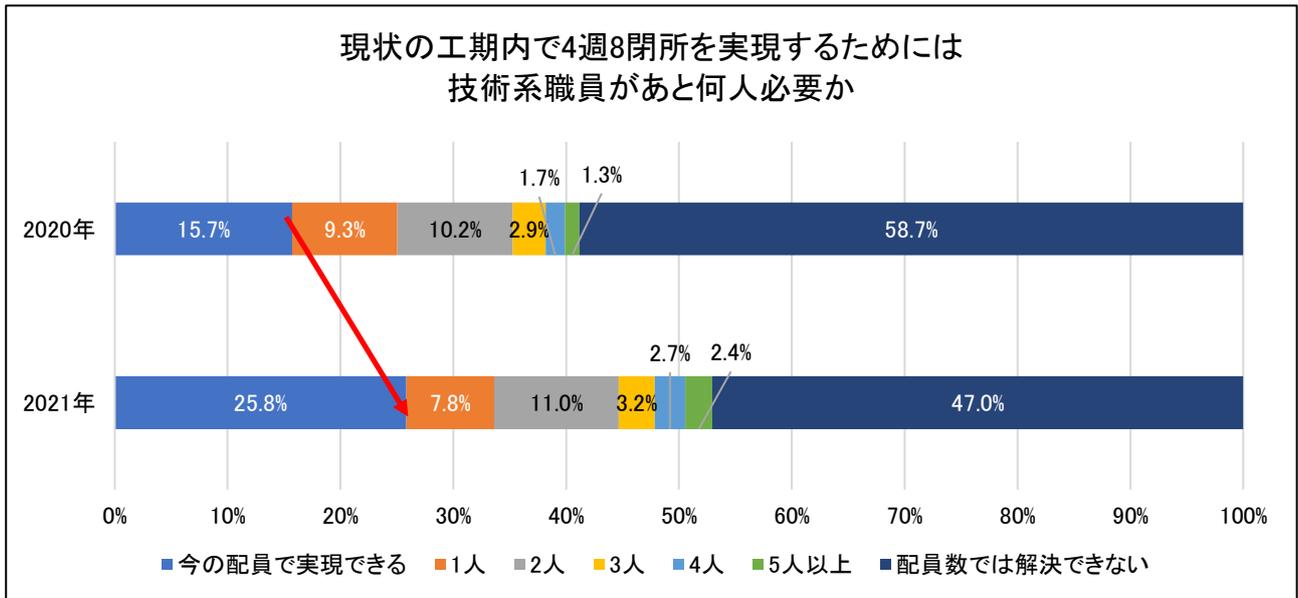
閉所数が多い作業所ほど「実現する」の割合が増える傾向



### Ⅲ.4 週8休、4週8閉所を実現するための必要人員

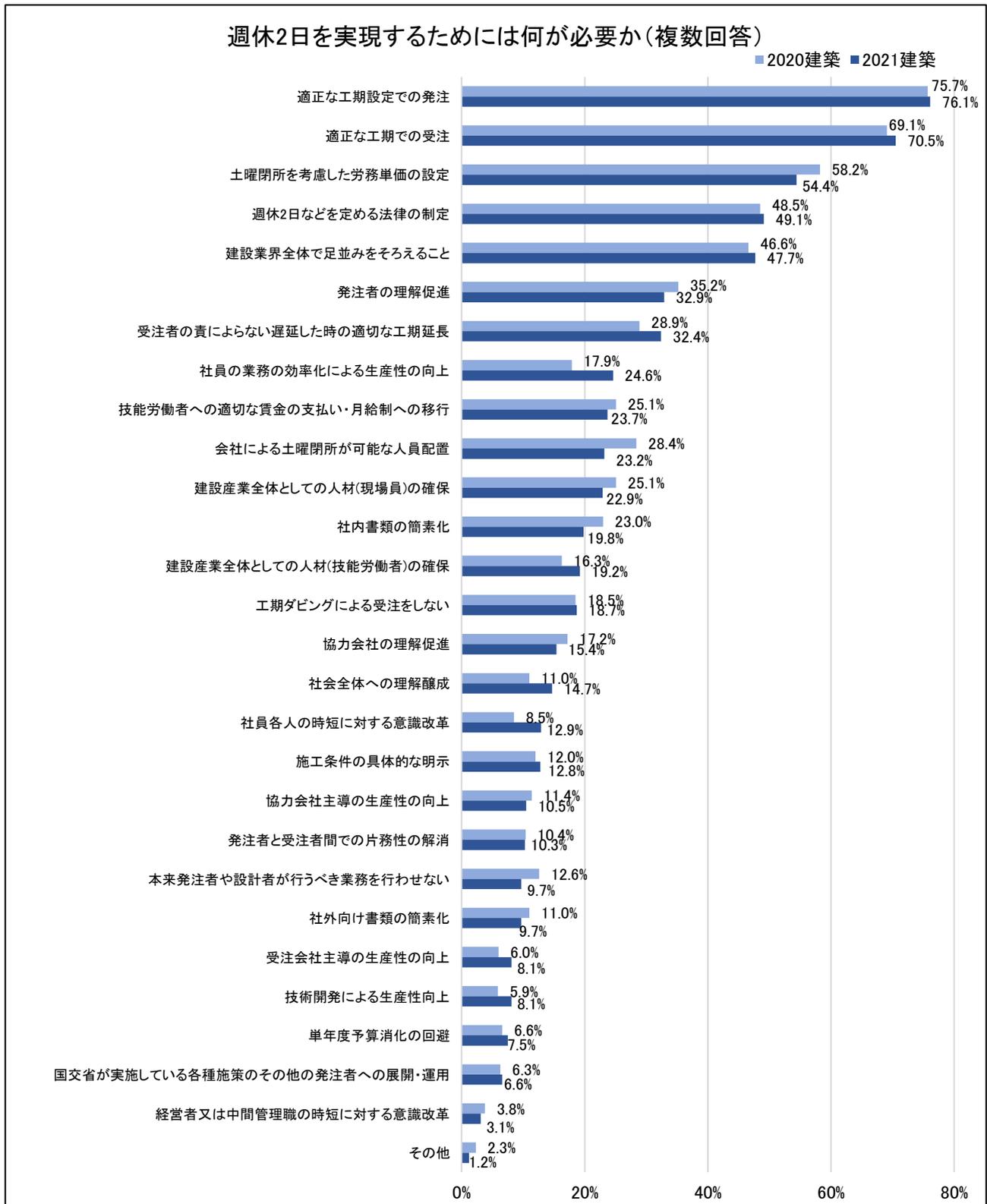
4週8休、4週8閉所ともに今の配員で実現できるの割合が増えた



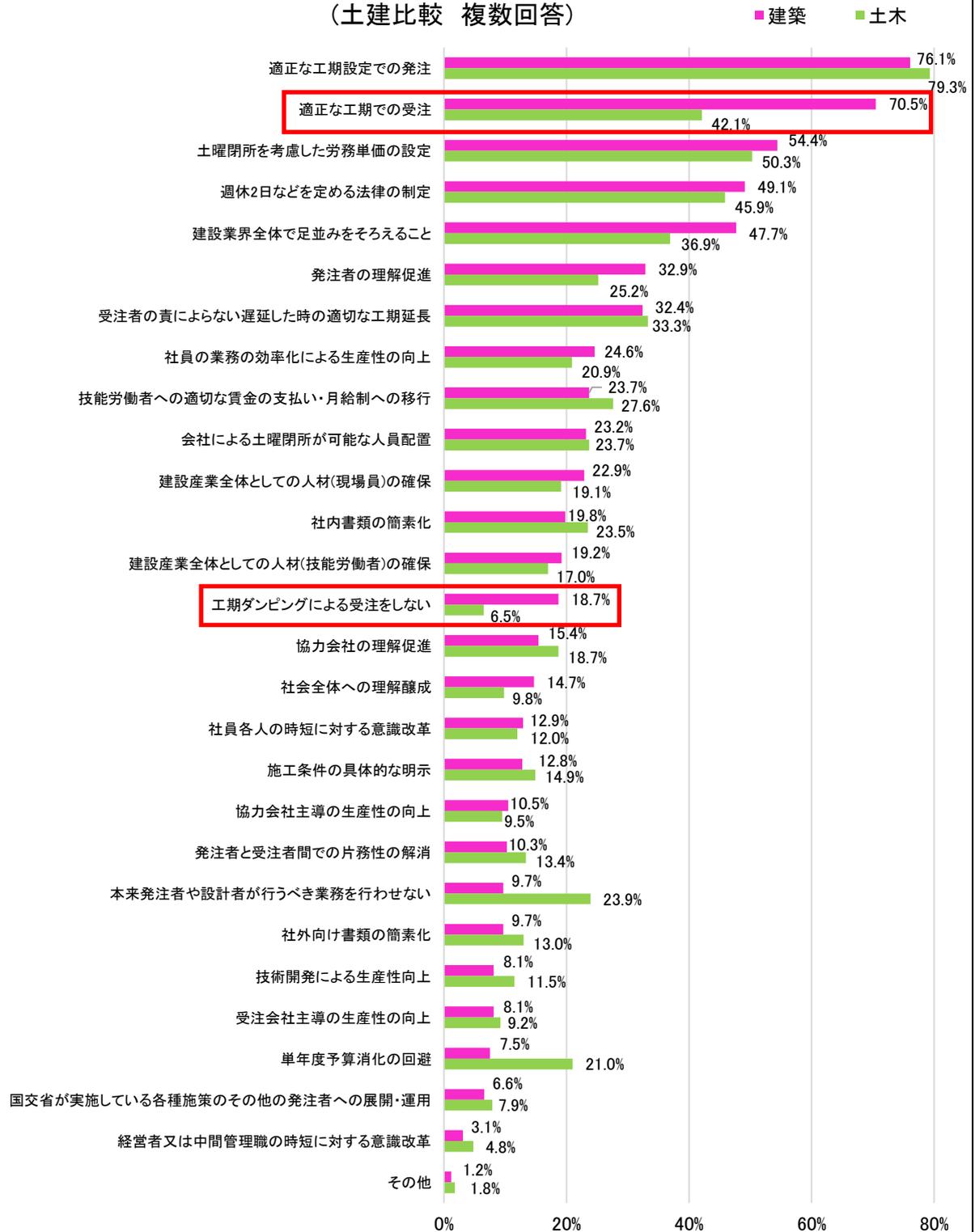


4週8閉所では、2020年調査よりも、「今の配員で実現できる」と回答した割合が増え、「配員数では解決できない」と回答した割合が減ったことから、4週8閉所の取り組みが進んでいると思われる。しかし、依然として「配員数では解決できない」と回答した作業所は多く、配員数が多くなるほど回答する割合が上がる結果となった。

#### IV. 週休2日(原則土曜閉所)を実現するためには何が必要か 適正な工期設定での受発注が必要



## 週休2日を実現するためには何が必要か (土建比較 複数回答)

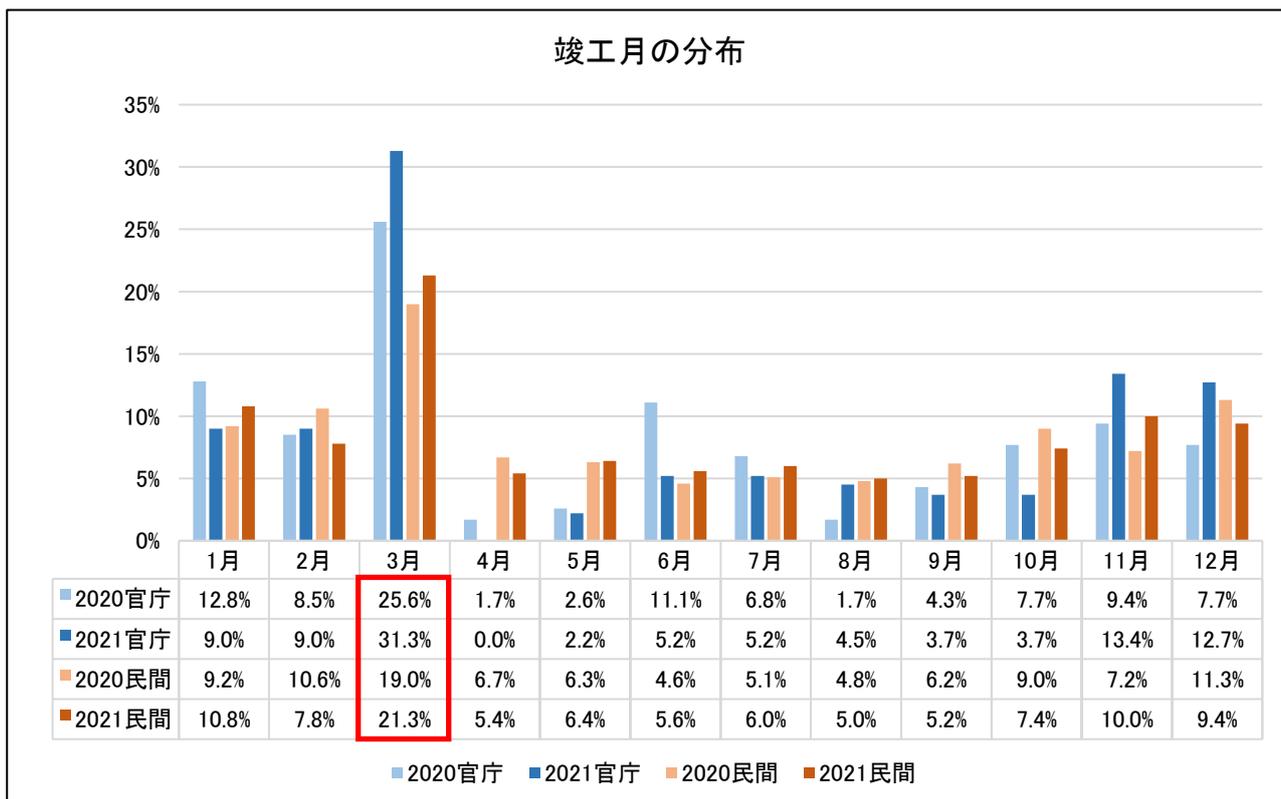
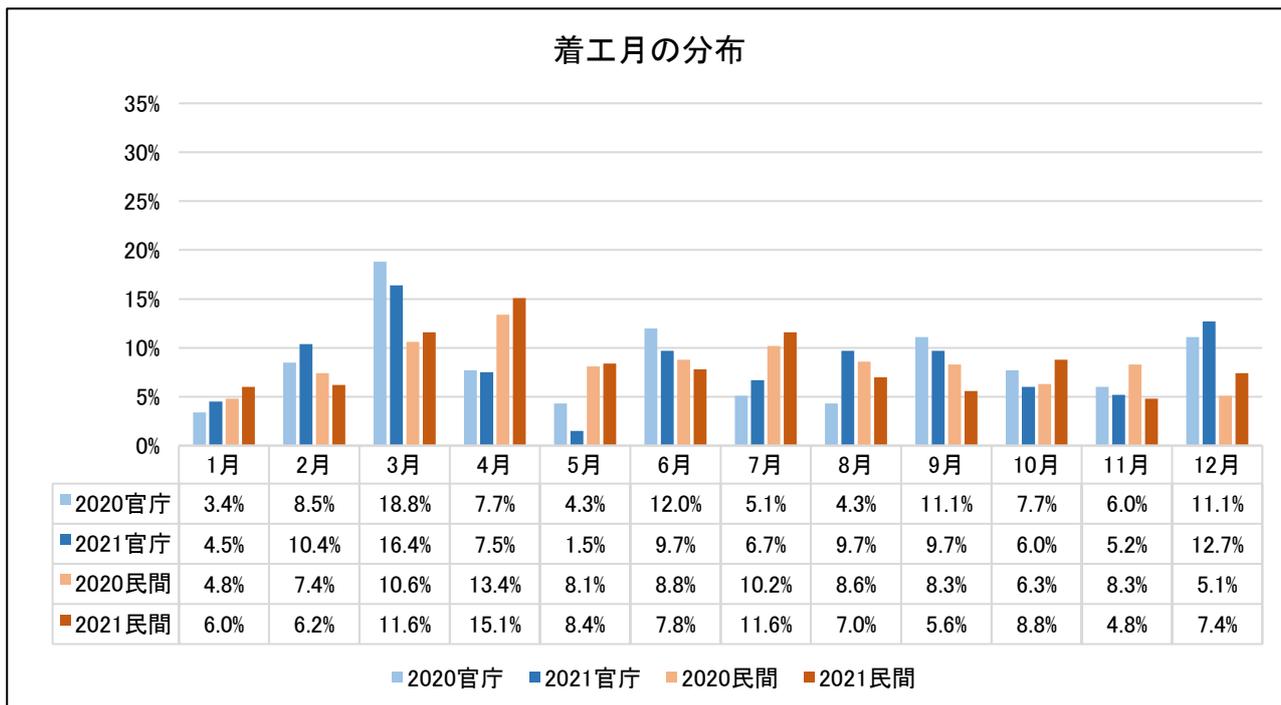


適正な工期設定での受発注や週休2日などを定める法律の制定、土曜閉所を考慮した労務単価の設定、建設産業全体で足並みをそろえること、といった項目を選択する割合が多い。また、適正な工期での受注、工期ダンピングによる受注をしないといった受注に関する項目で土木よりも高い割合となった。

「工期に関する基準」は示されたものの、実際に週休2日を加味した工期による契約が浸透するには発注者の理解が重要であると思われる。

## V. 着工・竣工時期の平準化について

着工時期は平準化されているが、竣工時期は3月集中が顕著

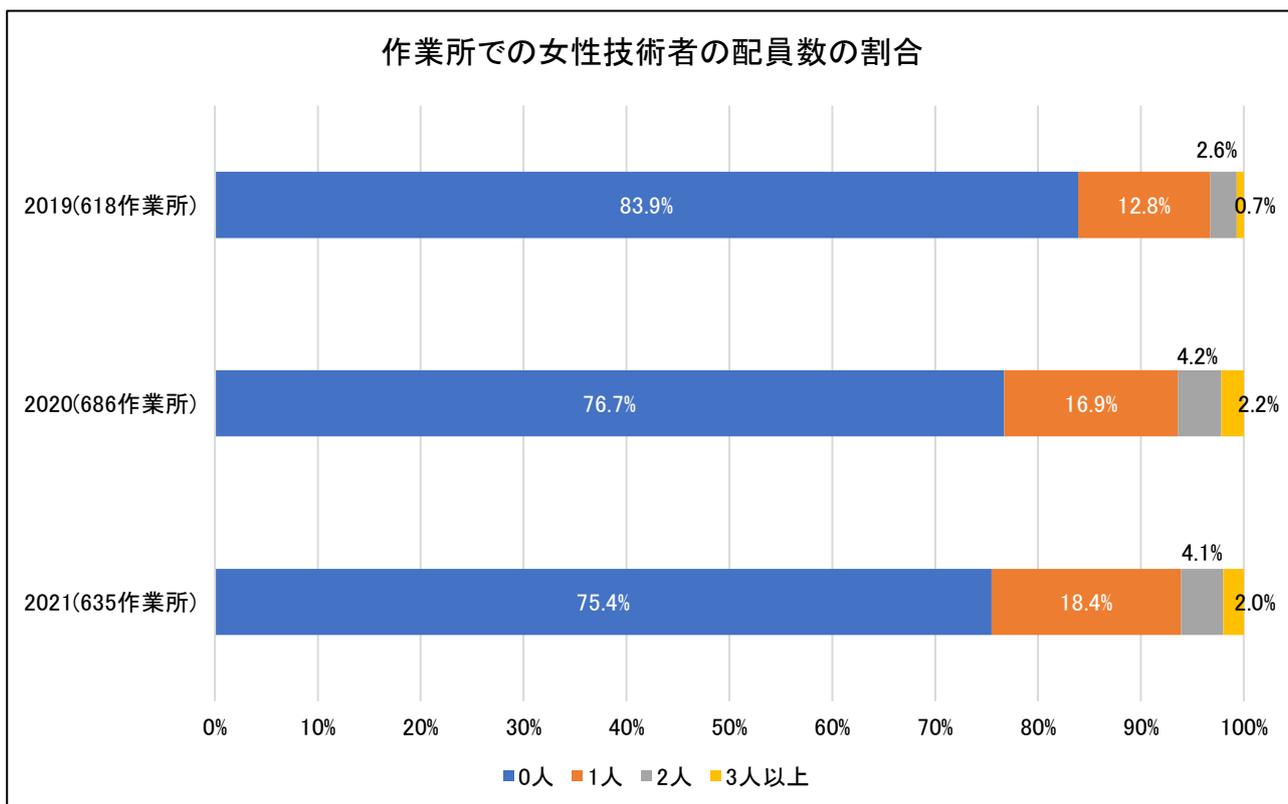
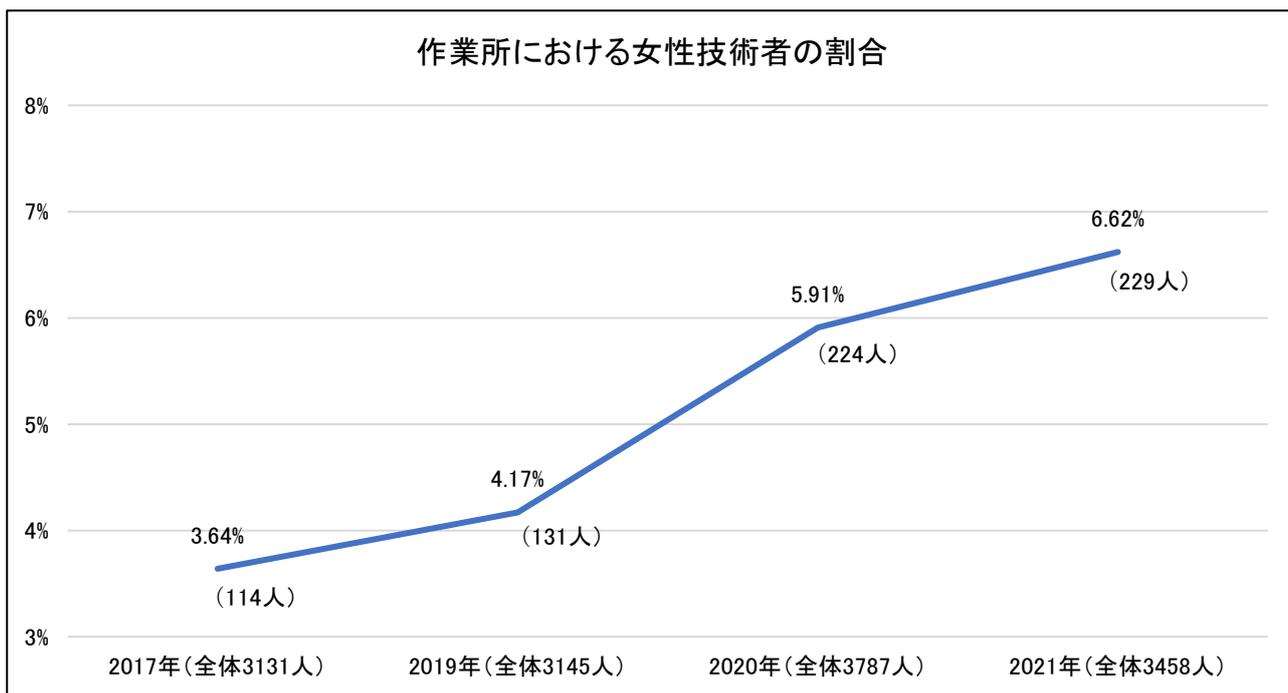


着工月については、官庁・民間ともに平準化されている。

竣工月については、3月竣工が2020年調査よりも増加しており、建築は年々増加傾向である。年度末による予算消化などの問題から平準化は難しいかもしれないが、働き方改革、休日取得、技能労働者の確保、資機材調達の点からも、継続して平準化への取り組みが重要である。

## VI. 作業所での女性活躍推進の現状

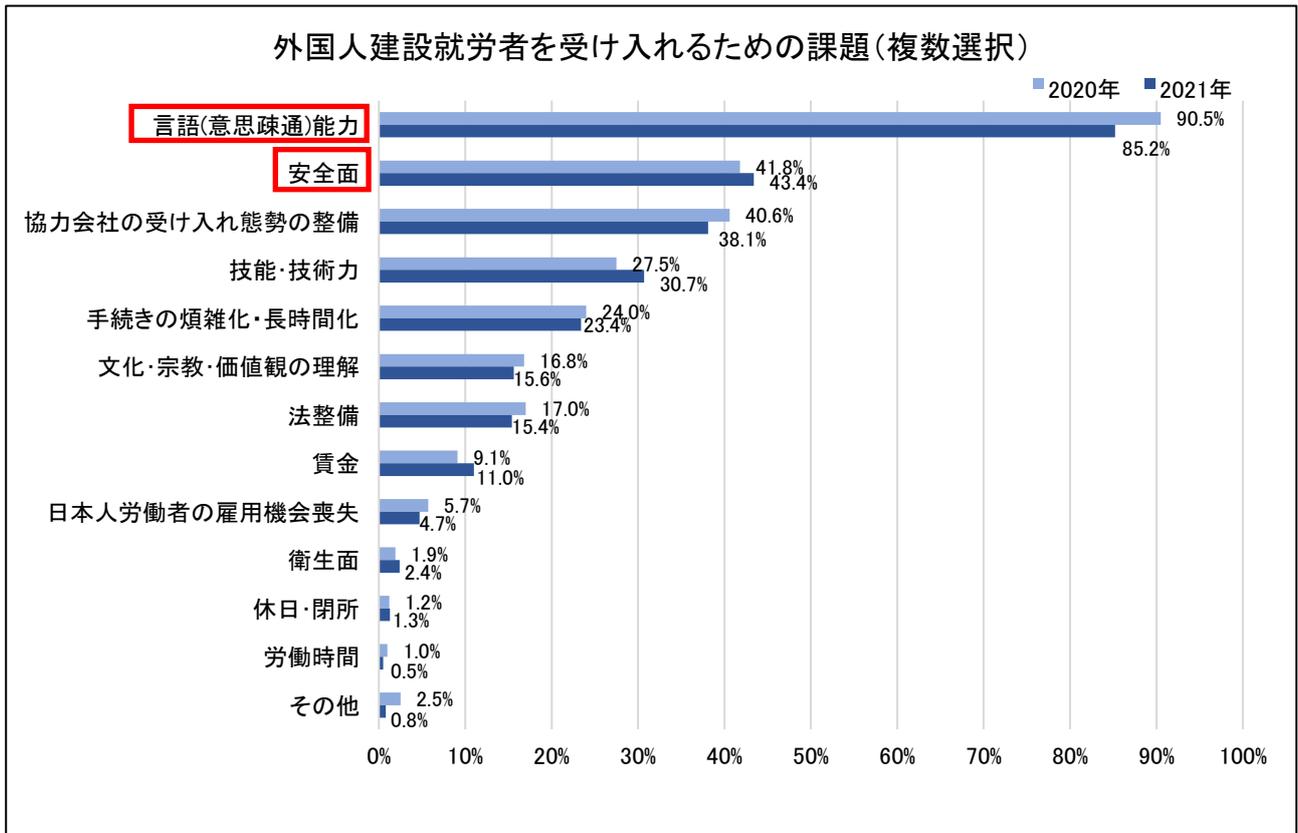
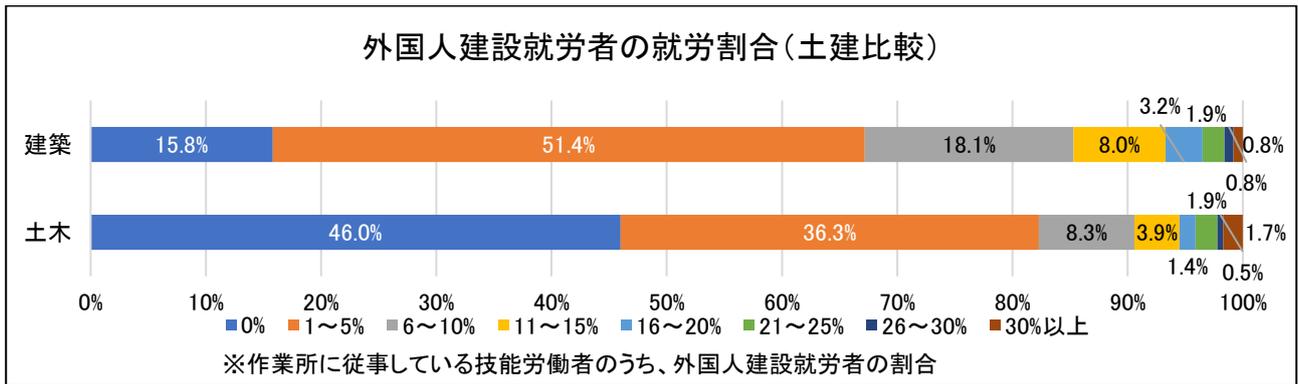
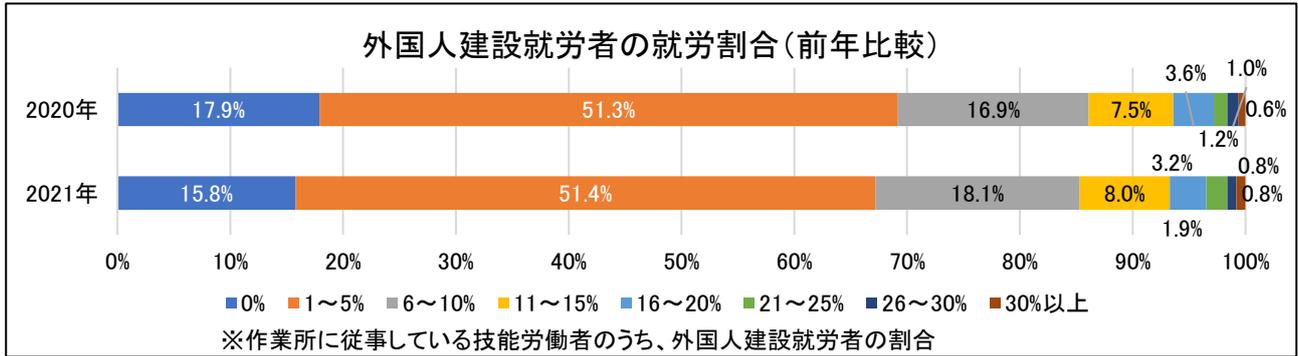
### 女性技術者の割合は年々増加傾向



作業所における女性技術者の割合は年々増加傾向である。しかし、2021年調査でも6.62%と全体の1割を満たない状況である。女性が作業所で働き続けられるために、今後もさらなる職場環境づくりが必要である。

## Ⅶ. 外国人建設就労者について

外国人建設就労者の就労割合は微増

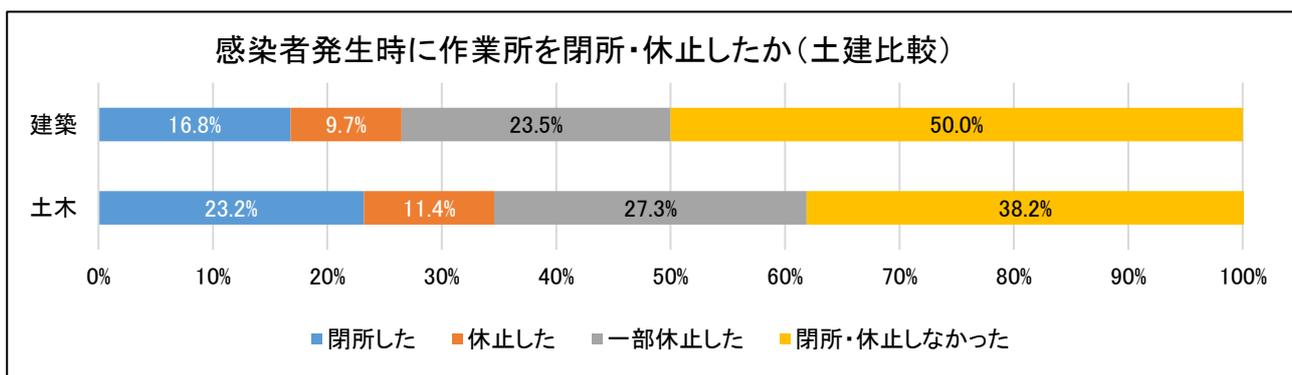
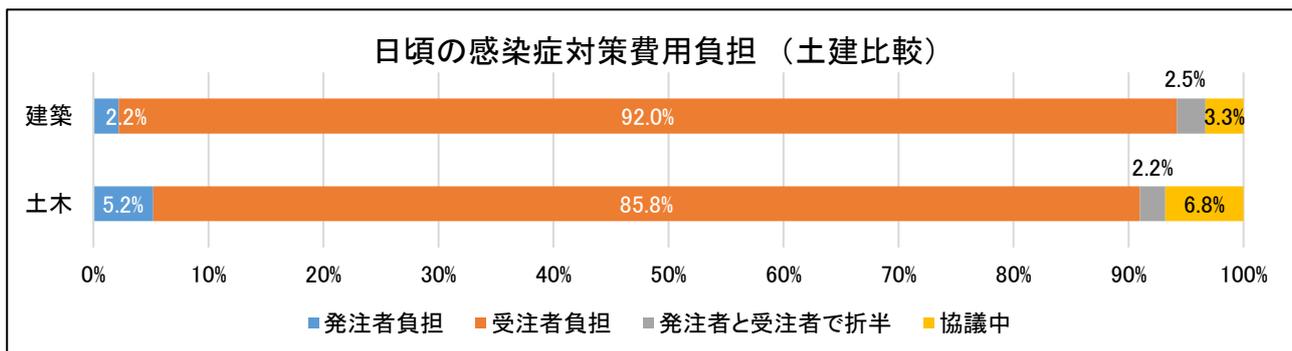


建築は土木と比較して、外国人建設就労者が就労している作業所の割合が高く、年々増加している傾向であり、今後も増えていくことが考えられる。

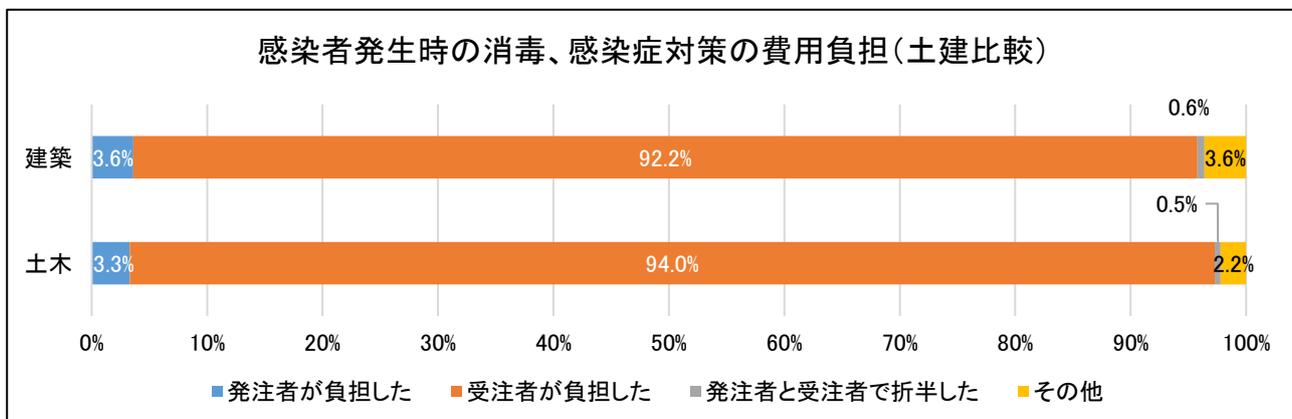
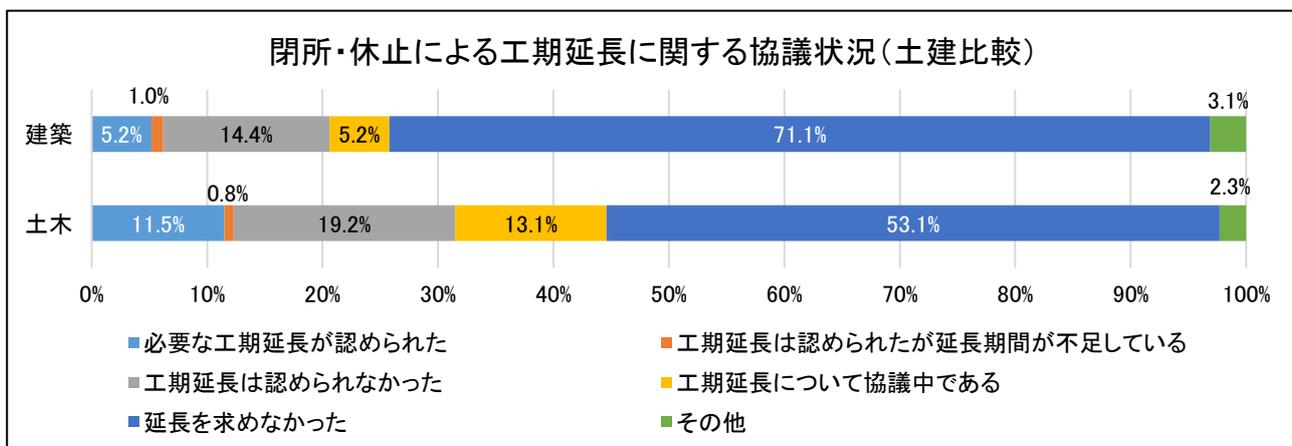
外国人建設就労者を受け入れる際に言語能力と安全面が課題として多くあがっており、2020年調査から傾向は変わっていない。問題解決には制度改正や行政の支援も必要と思われる。

## Ⅷ. 新型コロナウイルス感染症について

### 感染症対策費用はほぼ受注者が負担



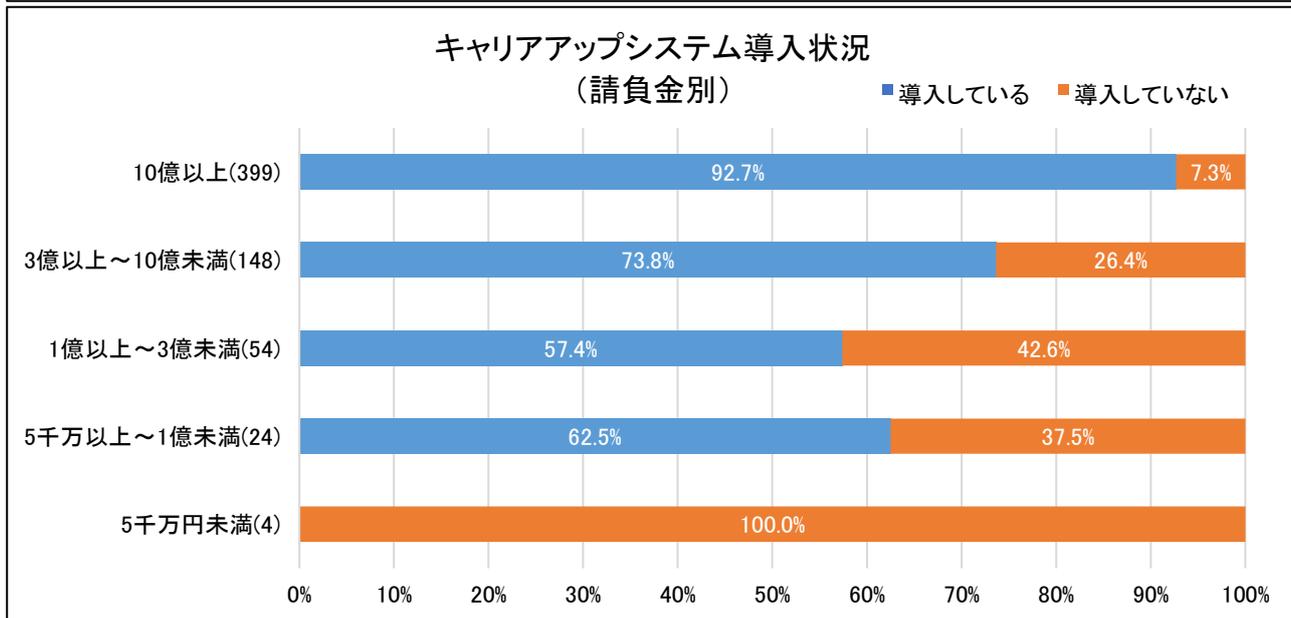
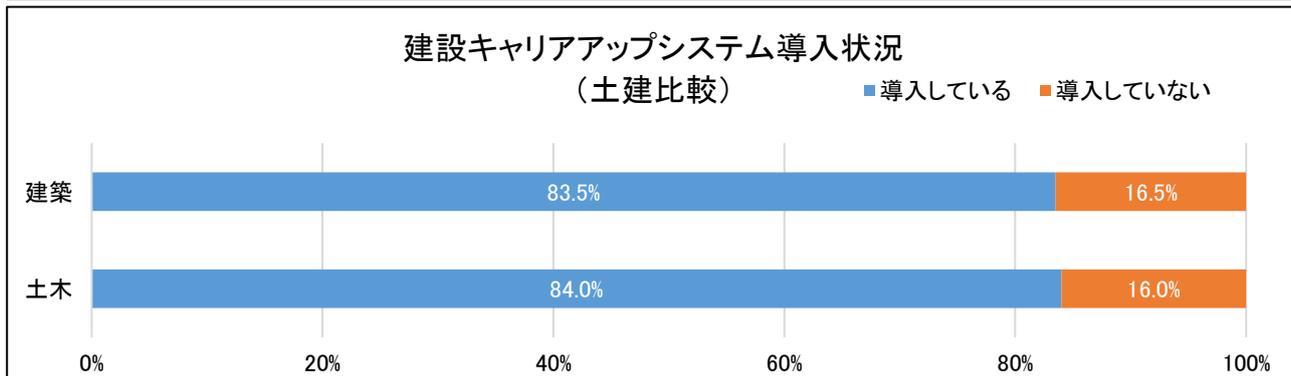
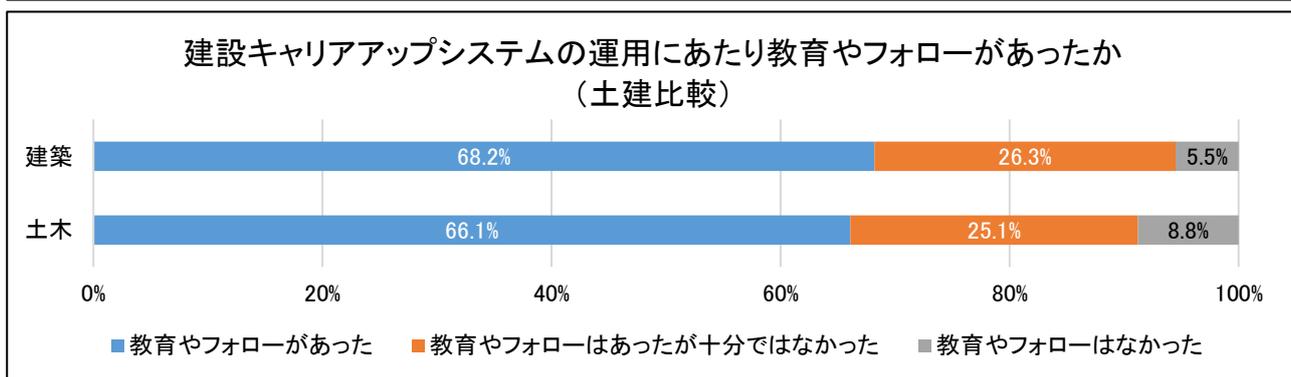
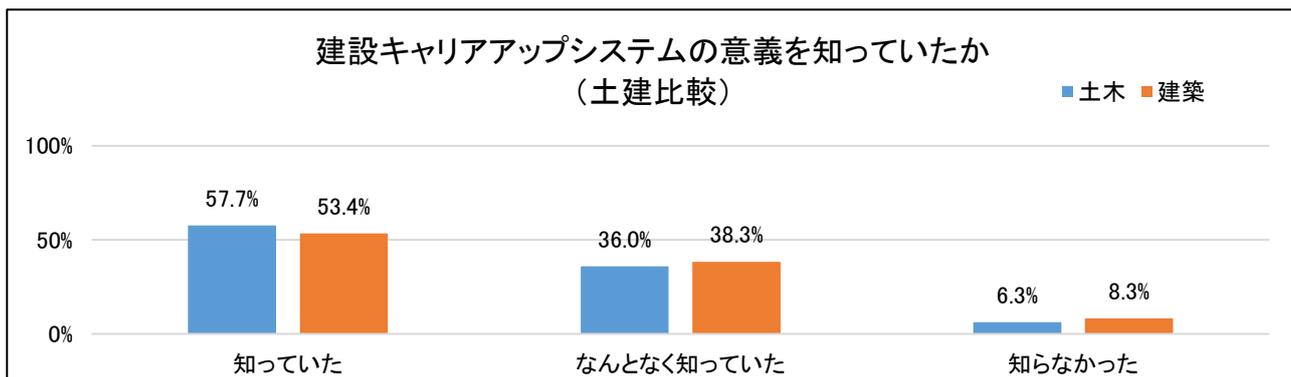
※「休止」とは、作業所は工事をしていないが、職員が現場事務所に出勤している状況のことをいう。



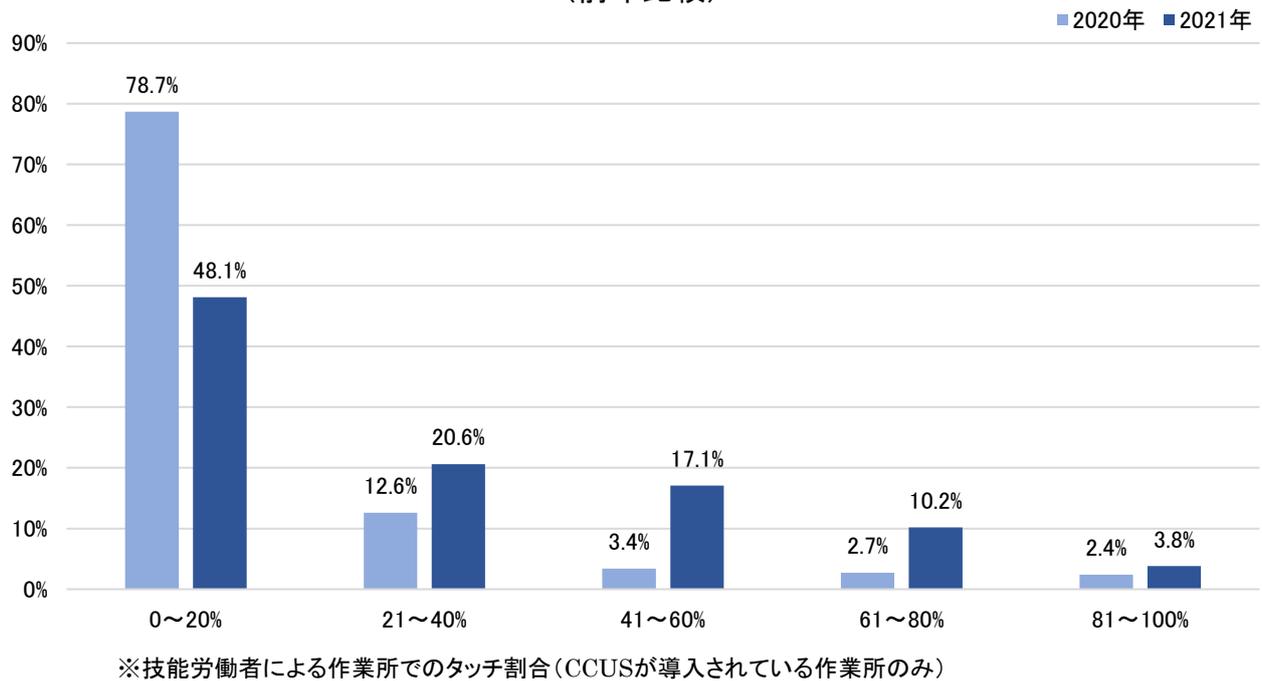
作業所における日頃の感染対策費用や感染者発生時の消毒などの費用については、建築、土木ともにほぼ受注者負担となっている。また、閉所や休止による工期延長を求めなかった作業所が7割を超えている。

## Ⅸ. 建設キャリアアップシステムについて

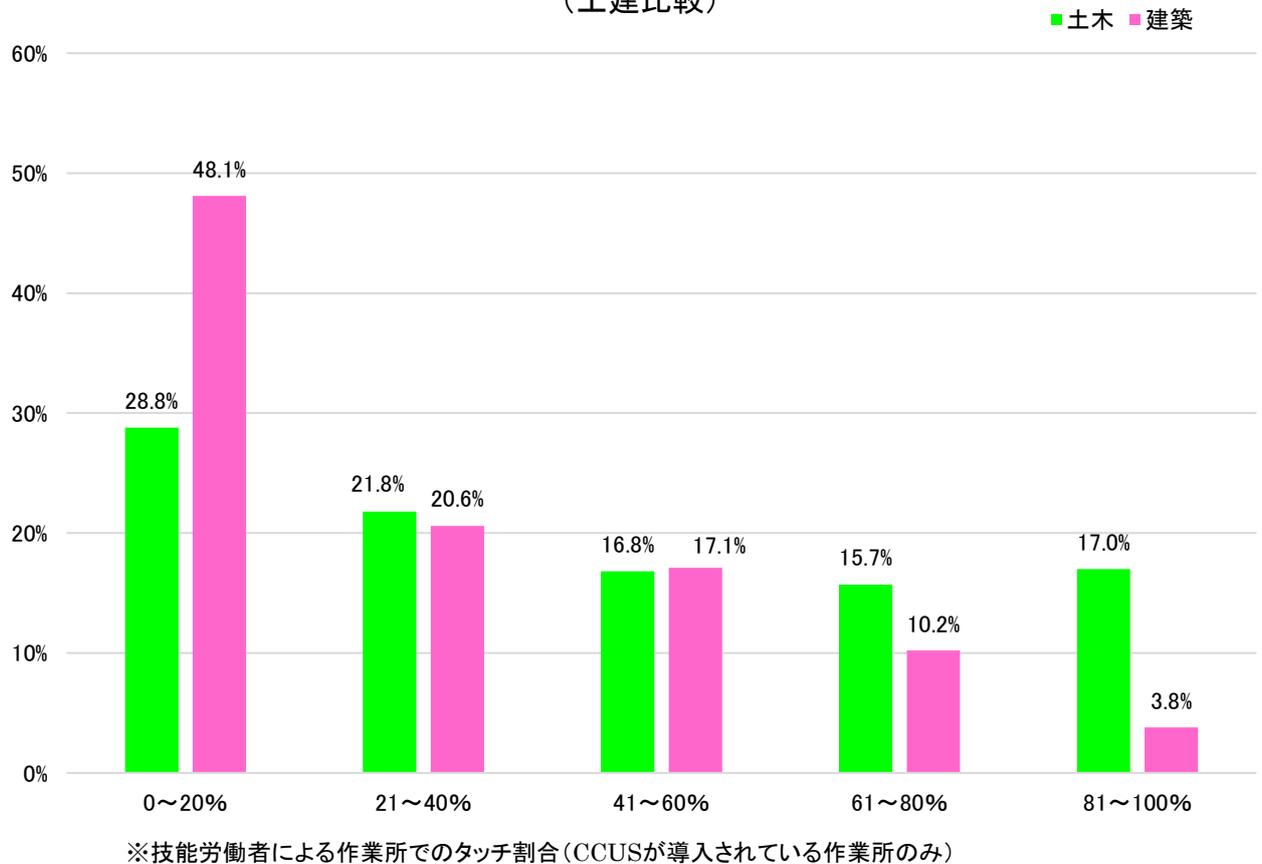
技能労働者の建設キャリアアップシステムへタッチする割合が増加

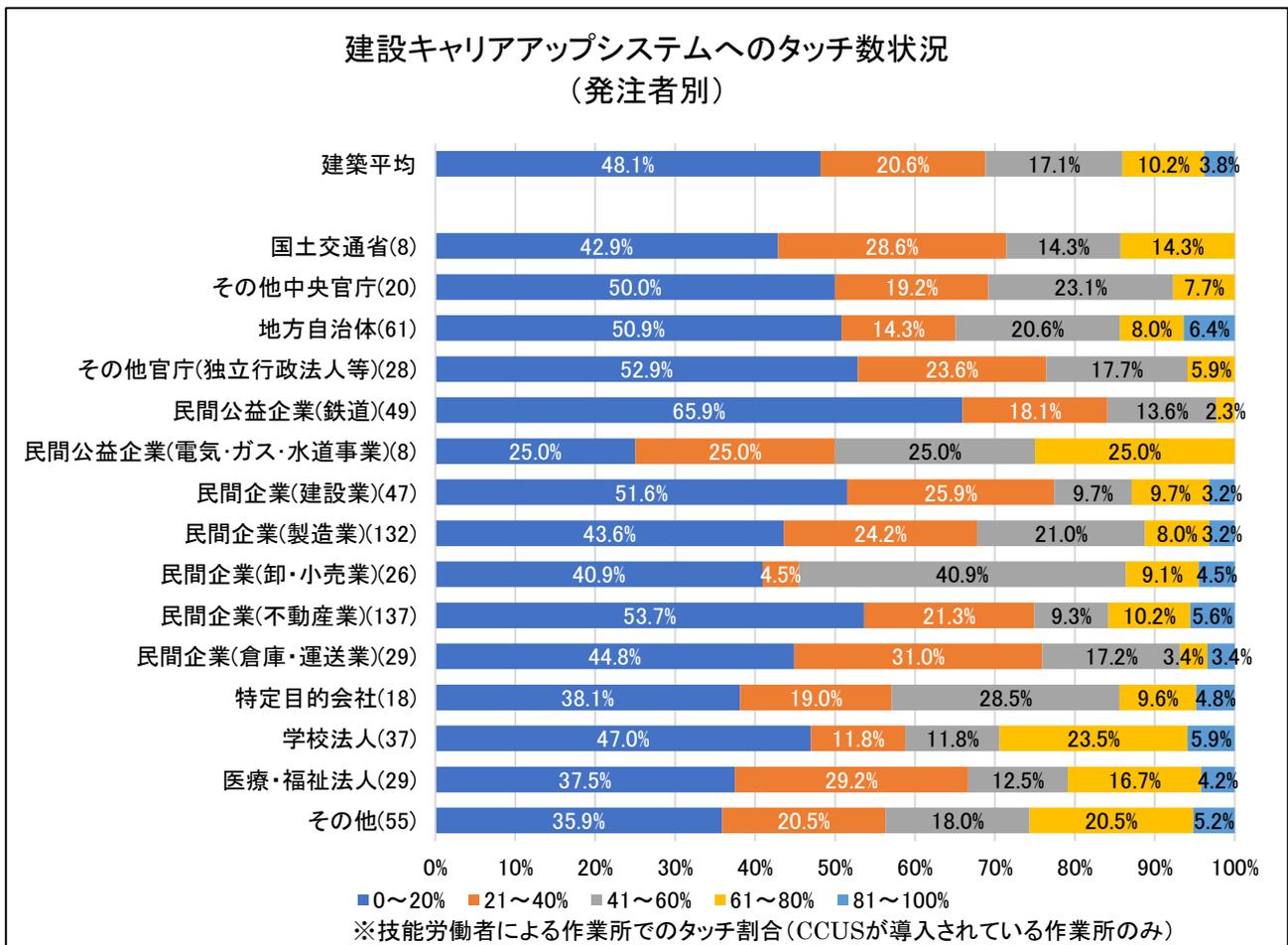
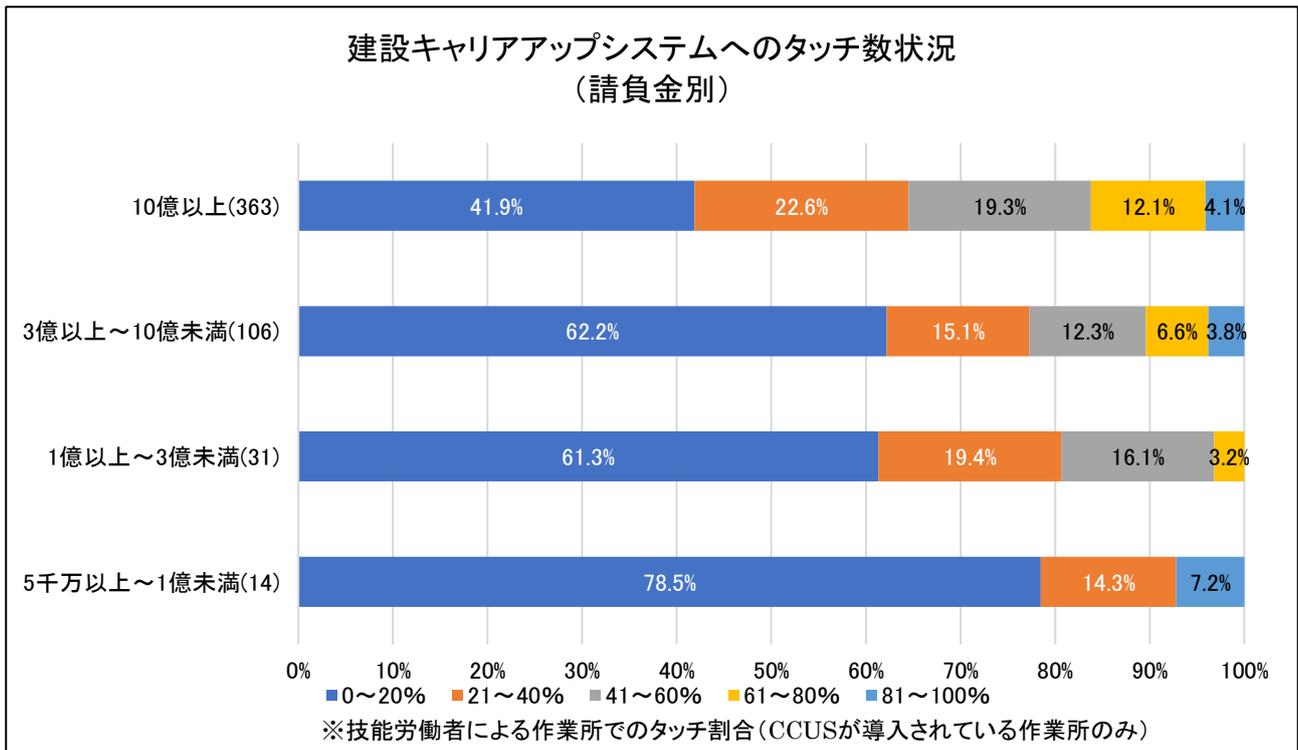


### 建設キャリアアップシステムのタッチ割合 (前年比較)



### 建設キャリアアップシステムへのタッチ割合 (土建比較)





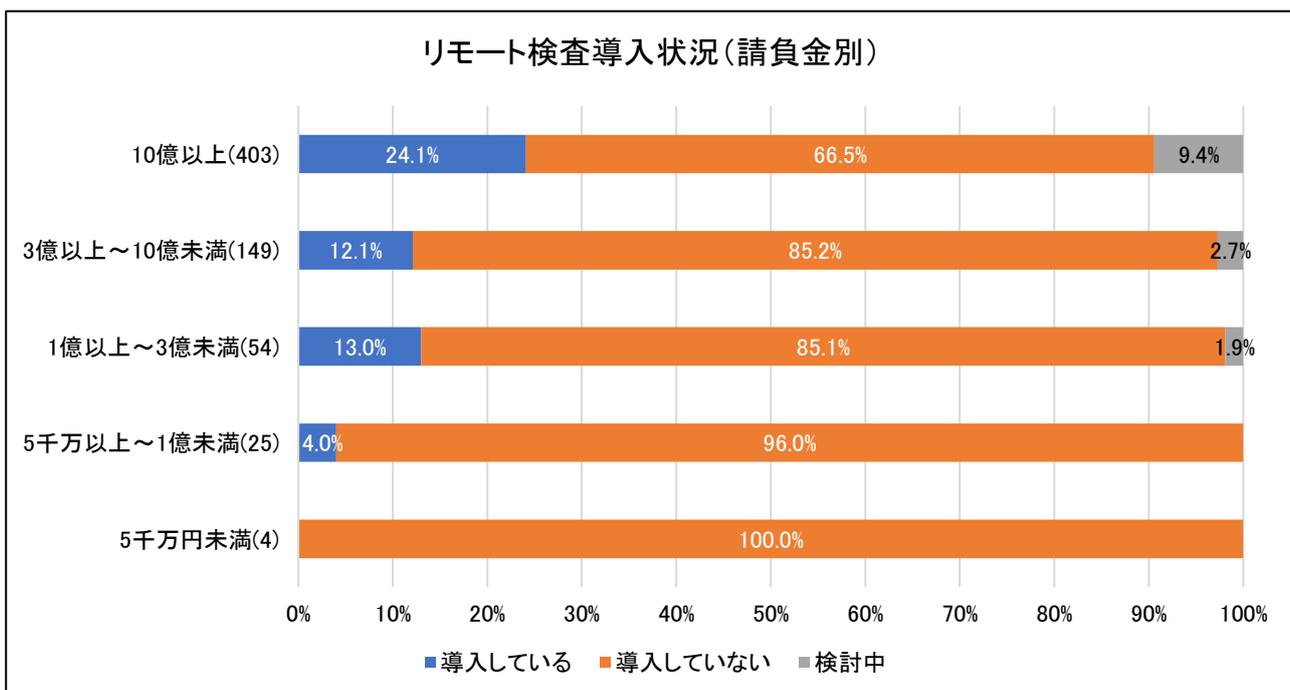
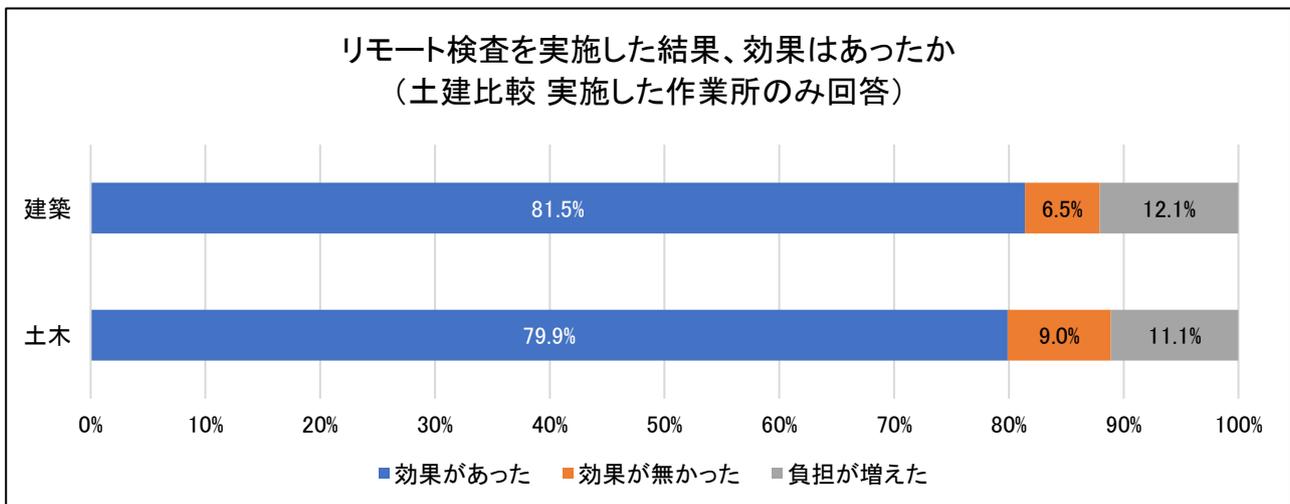
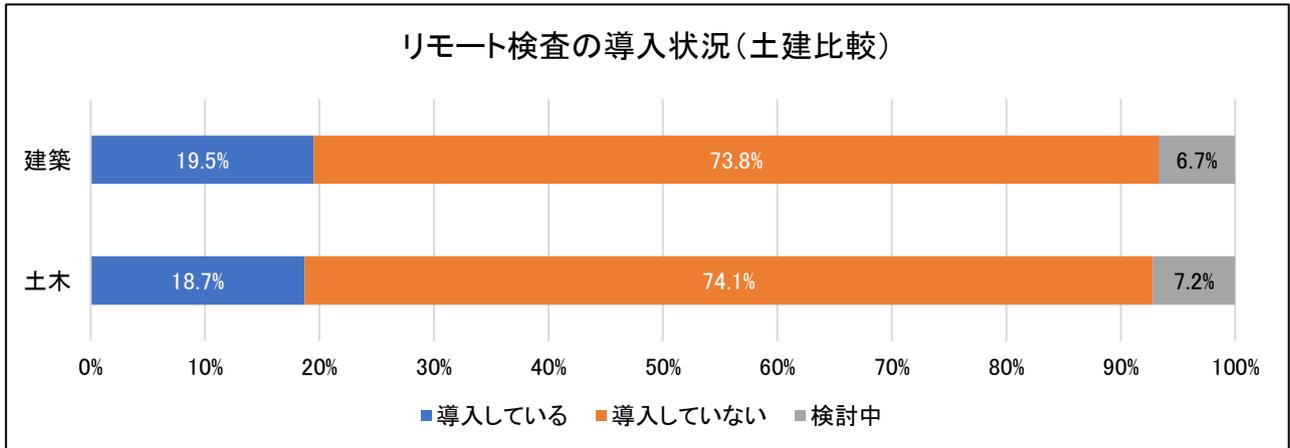
作業所での建設キャリアアップシステムの導入割合が8割を超える結果となった。技能労働者の建設キャリアアップシステムへタッチする割合も2020年調査と比べると増加したが、約半数の作業所では、作業所でのタッチ割合が20%程度と伸び悩んでいる。



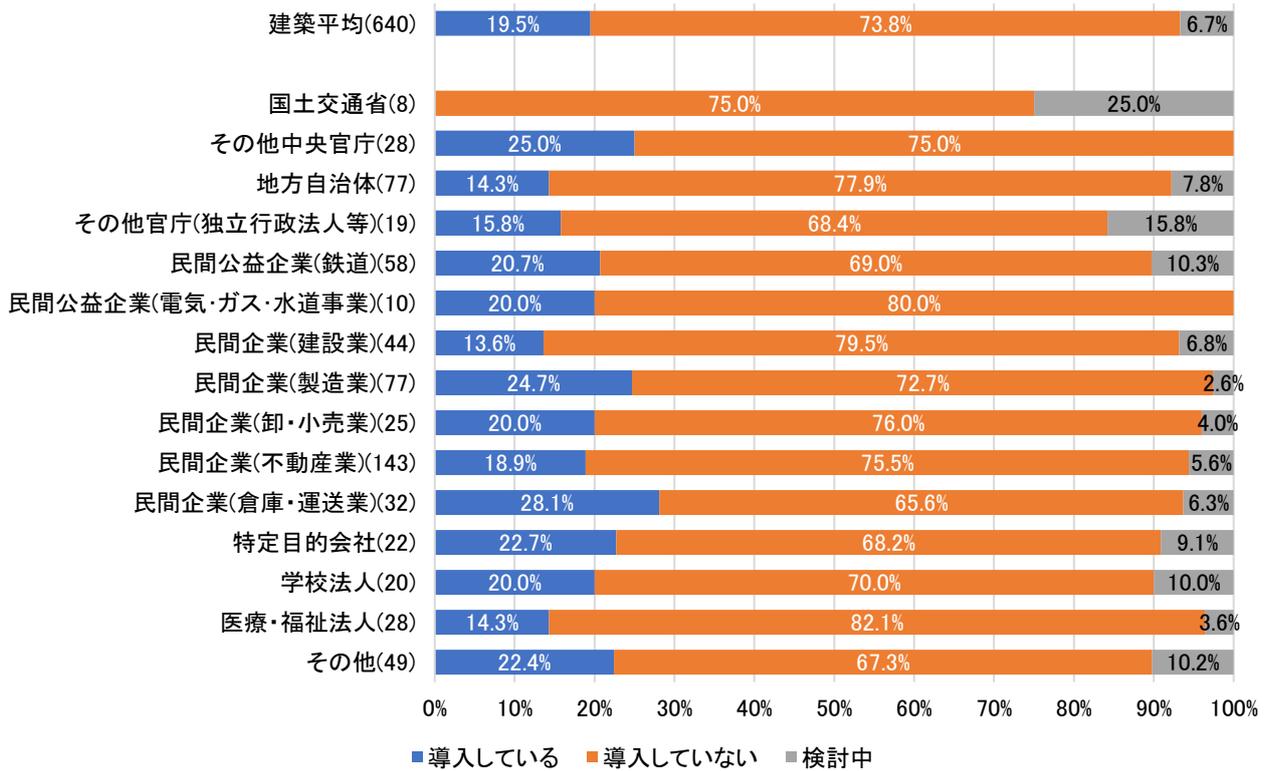
## X. リモート検査(遠隔臨場)について

※社外検査だけでなく、社内検査において導入した場合も「導入している」を含む

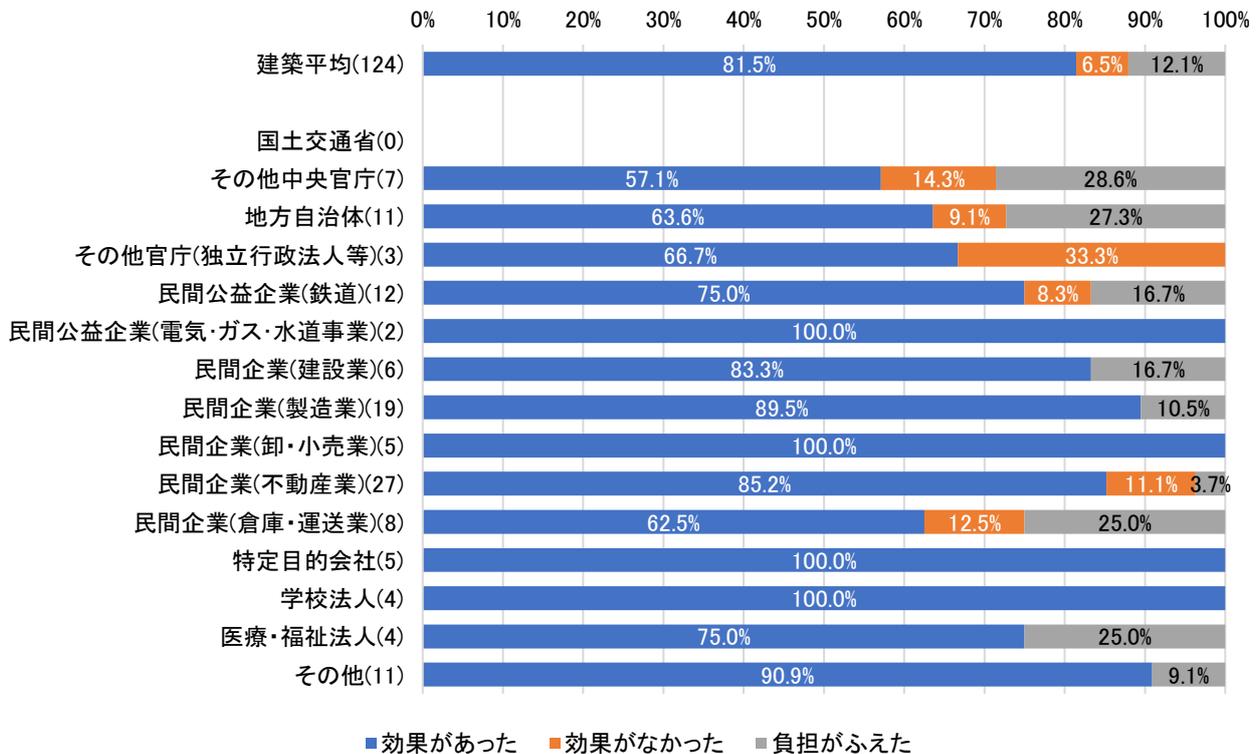
リモート検査を導入した作業所の約8割で「効果があった」と回答



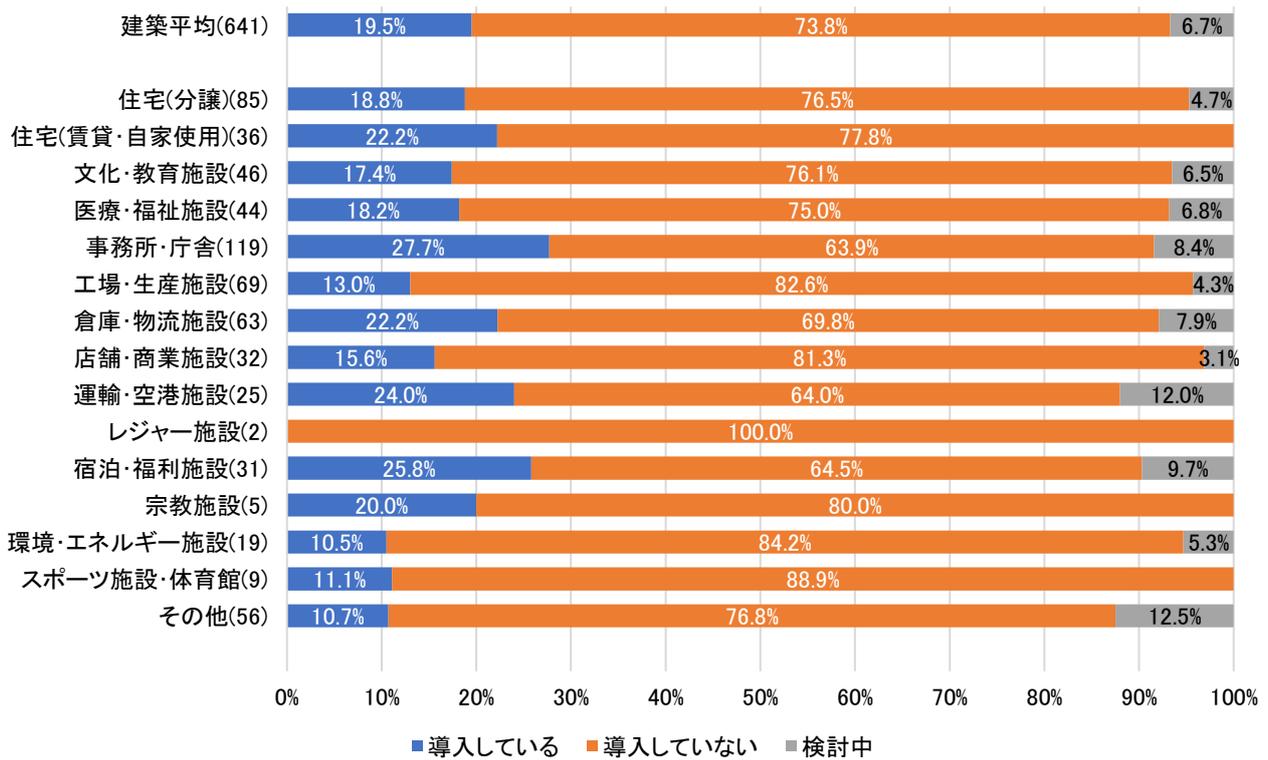
## リモート検査導入状況(発注者別)



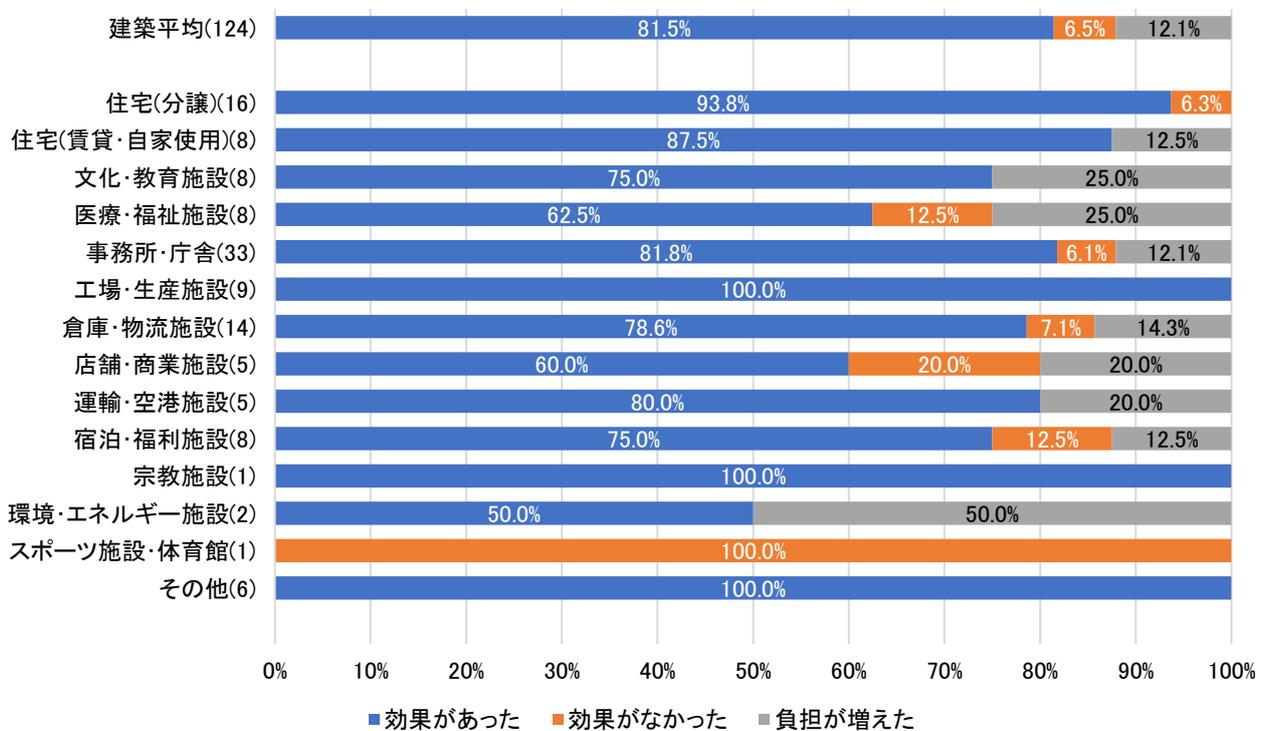
## リモート検査を実施した結果、効果はあったか (発注者別 実施した作業所のみ回答)



### リモート検査の導入状況(用途別)



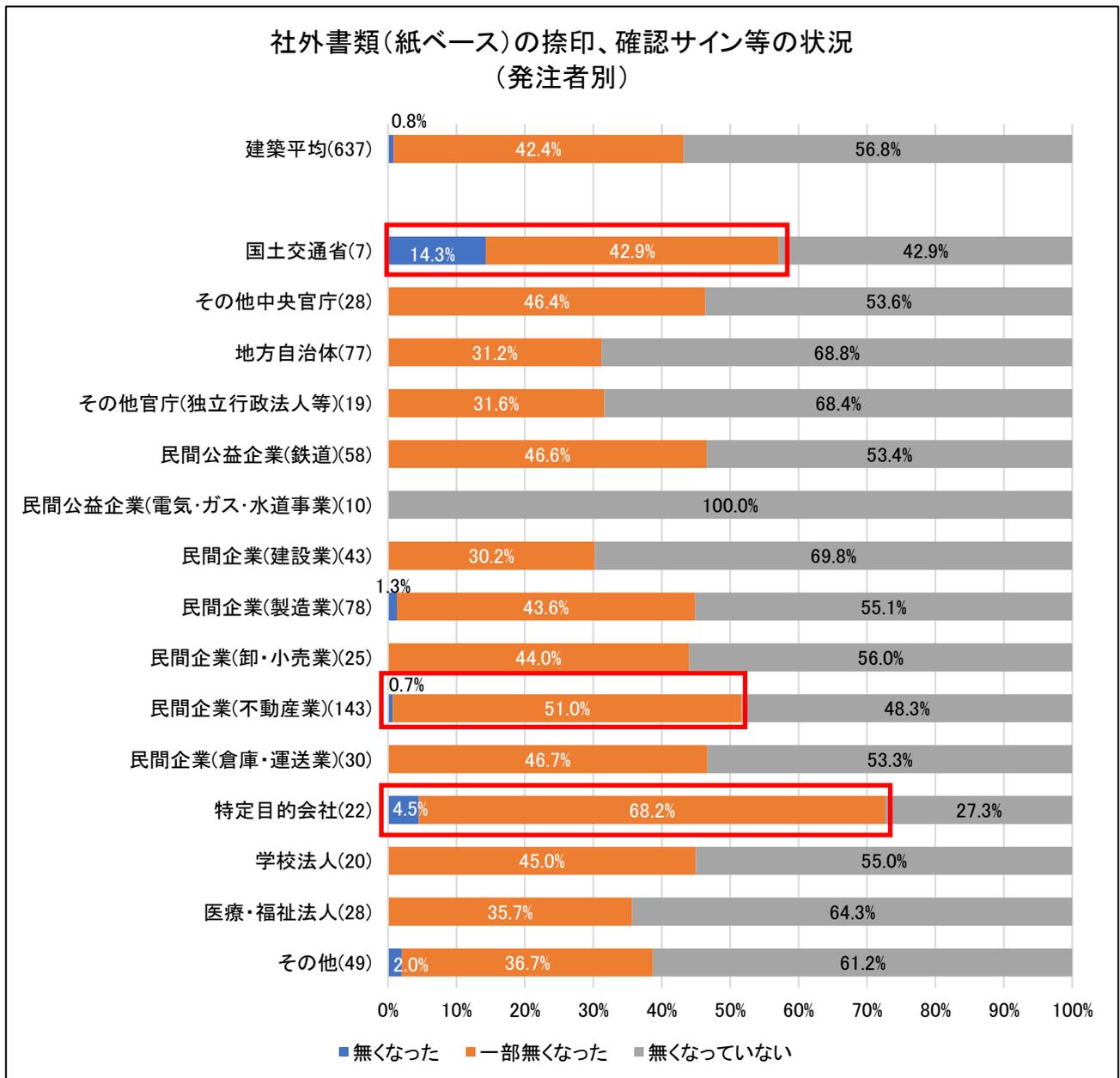
### リモート検査を実施した結果、効果はあったか (用途別 実施した作業所のみ回答)



導入している作業所の割合は2割弱と少ないものの、導入した作業所が「効果があった」と回答した割合は8割を超える結果となった。

## XI. サインレスについて

国土交通省、特定目的会社、民間企業(不動産業)がサインレスに積極的



国土交通省、民間企業(不動産業)、特定目的会社では、「一部無くなった」も含めて、半数以上の作業所でサインレスが行われている。

## XII. 自由記述の抜粋

本アンケートではテーマごとに自由記述欄を設けています。その内容を抜粋してご紹介します。

( 発注者 / 用途 / 回答者年齢 )

### 1. 2024年までに週休2日(原則土曜閉所)は実現するか

「実現する」理由、「実現しない」理由についてそれぞれ意見がありました。

#### 【「実現する」理由】

- 4週6閉所が浸透しつつある中適正工期、適正な人員配置があれば実現できる。  
( その他中央官庁 / 医療・福祉施設 / 30歳～34歳 )
- 今は4週8閉所を実現するための準備期間でもあり、職員は意識している。「土曜日や日曜日・祝祭日に作業をさせて間に合わせればいい」という意識を発注者、設計者、協力会社も変える必要がある。  
( 地方自治体 / 事務所・庁舎 / 50歳～54歳 )
- 工期設定や配員にまで対応の範囲を広げる必要があり、受注者だけでなく、発注者をはじめ広く世の理解が必要。昨今の取組によりその雰囲気醸成しつつあるように思う。  
( 地方自治体 / 文化・教育施設 / 50歳～54歳 )
- 官庁工事はもちろん、民間工事の発注者においても4週8閉所に対する理解と協力体制が望めると考えられる。  
( 民間企業(卸・小売業) / 住宅(賃貸・自家使用) / 60歳以上 )
- 会社として4週8閉所を指導しているのと、事業主も理解し4週8閉所を推進する企業もあるため。  
( 民間企業(不動産業) / 住宅(賃貸・自家使用) / 50歳～54歳 )
- AI・ロボットの発達やペーパーレス化が進むので仕事の量が減ると考えたため。  
( その他 / 事務所・庁舎 / 29歳以下 )

## 【「実現しない」理由】

- ・契約工期が全て4週8閉所を見込んでいるとは思えない。また、協力会社の日給月給制のフォローが産業として置き去りにになっている。  
( 国土交通省(関東地方整備局) / 事務所・庁舎 / 35歳～39歳 )
- ・未だに工期設定が土曜作業ありきである。工事が減り厳しい条件での受注が多くなることが予想される。  
( その他中央官庁 / 事務所・庁舎 / 60歳以上 )
- ・5日間の有給取得が法律で義務化されたことにより、効果があったと感じます。4週8閉所においても義務化ぐらいの強い強制力が無ければ広く浸透することは難しいのではと感じる。  
( 地方自治体 / 文化・教育施設 / 35歳～39歳 )
- ・官庁工事では実現可能。民間工事では、発注者の不利益につながるケースがあるので難しい。発注者の経営計画に左右される面は我々ではコントロールできない。  
( 地方自治体 / 医療・福祉施設 / 35歳～39歳 )
- ・元請の思いだけでは実現不可能で、施主の工期設定の考え方、協力業者の理解がすべて整って実現できるものとする。  
( 地方自治体 / 事務所・庁舎 / 50歳～54歳 )
- ・技能労働者の給与体系が日給月給制である限りは実現できないと考える。給与体系の見直し、単価改定が実現し生活基盤が整えば実現できる可能性がある。  
( 民間公益企業(鉄道) / その他 / 45歳～49歳 )
- ・建設業を取り巻く環境が4週8閉所を容認していないと感じる(工期設定、労務単価)。  
( 民間企業(建設業) / 倉庫・物流施設 / 35歳～39歳 )
- ・価格競争の中で、4週8閉所を条件に工期を定めて受注することは難しい。発注者の積極的な取り組みが無ければ実現はしない。  
( 民間企業(不動産業) / 事務所・庁舎 / 45歳～49歳 )
- ・施工サイドだけでなく、発注者の意識改革が必須。時間外労働の上限規制で法的措置を建設産業に課すならば、適正工期が必要だということ、発注者にも理解して貰うため、同様の法的措置を課して欲しい。  
( その他 / 住宅(賃貸・自家使用) / 50歳～54歳 )

## 2. 発注者に求める改善点

土曜閉所の実現にむけた発注者の対応や意識の改革について意見がありました。

- 業務時間内での打合せ、会議の徹底(電話連絡、メールのやり取りなど含む)。  
( 国土交通省(近畿地方整備局) / 事務所・庁舎 / 50歳～54歳 )
- これまでの実績で工期、予算を算出した場合、生産性(コスト)の問題で配属人員を増やせなければ、必然的に土休は難しくなり、平日残業も削減できない。これまでの工期、予算が受注者の長時間労働を前提として成り立っていたことを理解してもらう必要がある。  
( その他中央官庁 / 工場・生産施設 / 45歳～49歳 )
- 発注者側が時間外労働削減に意欲的でない場合があるのが問題。定時を超えているにもかかわらず業務依頼を平然としてくるようでは時間外労働の削減など到底見込めない。  
( その他官庁(独立行政法人等) / 運輸・空港施設 / 50歳～54歳 )
- 工事着工後の設計変更や検討事項が多いので、工事着手前の設計段階で解決して欲しい。  
( 民間企業(不動産業) / 住宅(分譲) / 55歳～59歳 )
- 期限を遵守し、余裕がある設計変更指示をいただきたい。また、別途工事を早期に発注し、図面の手戻りを防止してもらいたい。  
( 学校法人 / 文化・教育施設 / 40歳～44歳 )
- 他産業が、建設業界の現状を理解することが必要。  
( 医療・福祉法人 / 医療・福祉施設 / 35歳～39歳 )
- 設計期間を長く設けてしっかりと設計図を作成し、それに基づいて施工の見積もり発注をする事。  
( その他 / 住宅(分譲) / 45歳～49歳 )

### 3. 行政・業界団体や企業の進める働き方改革に関する意見

4週8閉所の実現には適正な工期設定が必要という意見がありました。

- 複数年度工期の工事が何らかの理由で延長工期と変更になる際に、竣工時期を無理やり年度末に繰り上げ要望される。また、週休二日及び悪天候を見込まれた工期設定になっていない。  
( その他中央官庁 / 医療・福祉施設 / 50歳～54歳 )
- 4週6閉所や8休を目指すうえで土日祝日作業を含めない工期設定が必要。  
( その他中央官庁 / 文化・教育施設 / 40歳～44歳 )
- 4週8休は建設業界においてもいずれはスタンダードになると思うが、それを見越した工期設定は業界全体で取り組む必要があると思う。工期ありきで着工するが、着工時に設計図すらままならないような現場は根本から間違っていると感じる。  
( 地方自治体 / 文化・教育施設 / 35歳～39歳 )
- 工期が無さすぎる。受注する段階で適正工期(仕事量)が見えていないので、その後の現場が困る。土日の休みをまったく考えていない。施主の竣工までの都合もあると思うが、追加の工事(障害等)が発生した場合の延期もない。  
( 地方自治体 / 環境・エネルギー施設 / 35歳～39歳 )
- 官庁工事でありながら4週4休の条件で発注(工期設定)されている。民間発注ならまだしも、あり得ないことだと感じた。  
( 地方自治体 / 事務所・庁舎 / 45歳～49歳 )
- 発注者都合が優先され、発注者起因の遅延要因も基本的には認めてもらえない。  
( その他官庁(独立行政法人等) / 運輸・空港施設 / 50歳～54歳 )
- 発注者は短工期で受注者は週休2日を考慮した余裕のある工期と相反する考えが必ずある。ある程度案件ごとのガイドラインを明確にし、法的罰則を設けた方が良いと思う。  
( 民間企業(不動産業) / 住宅(分譲) / 55歳～59歳 )
- 働き方改革を実践するなら発注者及び社内共に、契約工期が適正かを十分に考慮する必要がある。  
( 特定目的会社 / 倉庫・物流施設 / 40歳～44歳 )
- 建物の規模や用途に応じた適正工期の明確な基準を法制化し、それを下回る工期での発注制限を行う。  
( 民間企業(不動産業) / 事務所・庁舎 / 40歳～44歳 )

#### 4. 技能労働者の人員不足について

作業所における技能労働者の人員不足が深刻化しているという意見がありました。

- 他の産業と同様の休暇、賃金にするか、あるいは代わりに賃金を大幅にアップしないと、労務不足の問題は解決しない。

( 地方自治体 / 文化・教育施設 / 40 歳～44 歳 )

- 技術者、技能労働者の確保は喫緊の課題。最低賃金の引き上げ、福利厚生面の優遇等、業界全体で強力な対策をうつべき。

( 民間企業(製造業) / その他 / 50 歳～54 歳 )

- 業種によって差はあるが、技能労働者の高齢化が進んでいる。若い労働者が入社せず、外国人労働者で補っている状況も多く見られる。

( 民間公益企業(鉄道) / 住宅(賃貸・自家使用) / 35 歳～39 歳 )

## 5. 外国人建設就労者について

外国人建設就労者を受け入れるための課題についての意見がありました。

- 受け入れ側(作業所)の体制、表示看板などの多言語化、わかりやすい表示看板設置などの配慮が必要。  
( 地方自治体 / 事務所・庁舎 / 35歳～39歳 )
- 日常会話や掲示物の内容を理解する能力が足りない。  
( 地方自治体 / 医療・福祉施設 / 35歳～39歳 )
- 作業所内でピクトグラム等による見える化の推進を図っていく必要がある。  
( 民間公益企業(鉄道) / 運輸・空港施設 / 29歳以下 )
- 日本語を理解し、安全上のルールを守ること。また、品質を確保できる技術力を持っていることが必要。  
( 民間企業(不動産業) / 住宅(分譲) / 35歳～39歳 )
- 協力会社及び元請けの受入体制の簡略化。受け入れるための書類、手続きが多い。  
( 民間企業(不動産業) / 事務所・庁舎 / 45歳～49歳 )
- 安全品質用語等を理解できる語学力や他業種の日本人作業員とのコミュニケーション能力が必要。  
( 民間企業(倉庫・運送業) / 工場・生産施設 / 45歳～49歳 )
- 雇用主が外国人建設就労者の技術取得と向上に向けて配慮と支援を行うこと。  
( 医療・福祉法人 / 医療・福祉施設 / 50歳～54歳 )

## 6. 建設キャリアアップシステムについて

建設キャリアアップシステムの普及に必要なことについての意見がありました。

- ・建設キャリアアップシステムをよく知らない協力会社が多いと思うので、説明会など頻繁に行う。  
( 国土交通省(近畿地方整備局)  
/ 事務所・庁舎 / 50 歳～54 歳 )
- ・手続きの簡素化、運用化してできるまでのスピード感。メリットを理解してもらい働き掛けが必要。  
( その他中央官庁 / 事務所・庁舎 / 45 歳～49 歳 )
- ・導入している会社と導入していない会社の差別化が必要。  
( 地方自治体 / 医療・福祉施設 / 45 歳～49 歳 )
- ・登録の義務化と入退場時のタッチシステムの改善が必要と考えます。また、取得免許、技能講習、特別教育のデータの一元化により現場安全管理への活用も期待する。  
( 地方自治体 / 環境・エネルギー施設 / 45 歳～49 歳 )
- ・迅速なカードの配布。登録はしているがカードがきてないということが多い。  
( その他官庁(独立行政法人等) / 文化・教育施設 / 35 歳～39 歳 )
- ・受注者、協力会社、技能労働者それぞれのメリットを増やさなければならない。  
( 民間公益企業(鉄道) / 住宅(賃貸・自家使用) / 35 歳～39 歳 )
- ・若い人にはキャリアアップシステムの意義が通じるが、高齢で今後長く仕事をしたくないと思っている人には意義が通じず、システムも理解させ難い。このような人にも分かりやすく、意義のあるものにしないと普及しない。  
( 民間企業(建設業) / 事務所・庁舎 / 35 歳～39 歳 )
- ・2 次、3 次作業員への加入促進が必要。事務手続きの簡素化、加入のメリットが弱いと思う。  
( 民間企業(製造業) / 工場・生産施設 / 35 歳～39 歳 )
- ・建設キャリアアップシステムを運用したことによる、技能者の処遇が改善された事例の提示。  
( 民間企業(製造業) / 事務所・庁舎 / 45 歳～49 歳 )
- ・登録がなければ作業所に入れにくいぐらいの強制力がないとこれ以上の急激な伸びは期待できない。  
( 民間企業(不動産業) / 住宅(分譲) / 50 歳～54 歳 )
- ・手続きの複雑さや煩雑さを無くすこと。また、ほかの類似したシステムとの統一・共有の促進。  
( 民間企業(不動産業) / 倉庫・物流施設 / 45 歳～49 歳 )

## 7. 建設キャリアアップシステムに対する技能労働者の声

技能労働者からの生の声を集めました。

- 社会保険加入などのチェックにしか使われていないと感じるため、労働者の賃金に対して有益と思えない。  
( 地方自治体 / 事務所・庁舎 / 50 歳～54 歳 )
- 申請手続きに時間がかかる。メールだけのやり取りの為、わかりづらい。  
( 地方自治体 / 文化・教育施設 / 50 歳～54 歳 )
- 意義は理解するが、ID カード発行に時間を要している現状がある。また、加入・タッチしても明確なメリットを見いだすことができない。  
( 地方自治体 / 医療・福祉施設 / 35 歳～39 歳 )
- スマートフォン等で出来ればカードを持ち歩いたり忘れたりすることも無くなる。  
( 民間公益企業(鉄道) / 事務所・庁舎 / 40 歳～44 歳 )
- カードを持たされているが、キャリアアップシステムについて理解できていない。  
( 民間公益企業(鉄道) / 運輸・空港施設 / 50 歳～54 歳 )
- 導入することによるメリットが不明な為、登録すること、タッチすることへの意欲が沸かない。  
( 民間企業(建設業) / 住宅(賃貸・自家使用) / 35 歳～39 歳 )
- タッチ方法などが現場でまちまち、業界として統一して欲しい。  
( 民間企業(建設業) / その他 / 35 歳～39 歳 )
- 導入している現場が非常に少ない。(地場のゼネコンは皆無)  
( 医療・福祉法人 / 医療・福祉施設 / 40 歳～44 歳 )

## 8. リモート検査(遠隔臨場)について

リモート検査(遠隔臨場)について意見がありました。

### 【効果があった】

- 関係者に広く参加してもらえることによってチェックの精度が向上した。  
( 地方自治体 / 事務所・庁舎 / 50歳～54歳 )
- 新型コロナウイルス感染拡大の影響で出張制限や在宅ワーク中であっても品質検査を受けることができた。  
( 民間企業(建設業) / 事務所・庁舎 / 30歳～34歳 )
- 監理者との立会い日時調整において移動時間がないため調整がスムーズであった。  
( 民間企業(製造業) / 工場・生産施設 / 45歳～49歳 )
- データのやり取りが容易で紙の印刷が不要となった。  
( 民間企業(製造業) / 事務所・庁舎 / 35歳～39歳 )
- 検査日程の調整が容易になった。検査がスピーディーに行われ、無駄な時間が無くなった。  
( 民間企業(卸・小売業) / 事務所・庁舎 / 50歳～54歳 )
- 移動時間が大幅に短縮でき、業務時間が有効活用できる。  
( 民間企業(不動産業) / 住宅(分譲) / 55歳～59歳 )

### 【効果が無かった】

- 検査者と撮影者の意思疎通が上手くいかず進行に時間が掛かる。カメラを通した画像と肉眼では異なる為、不具合なのかを確認する時間も掛かる。  
( 民間企業(不動産業) / 事務所・庁舎 / 50歳～54歳 )

### 【負担が増えた】

- 様々な人が映像を見ただけで、指示を出してくるので、その説明に時間がとられる。  
( 地方自治体 / 事務所・庁舎 / 35歳～39歳 )
- 検査を受ける側は、準備が大変なので、現地を見ていただくほうが良い。  
( 民間企業(製造業) / 文化・教育施設 / 45歳～49歳 )

## 9. その他自由意見

建設産業の魅力化にむけた様々な意見がありました。

- 建設業に対するイメージアップ、3K のイメージ、残業が多い、休みが少ないなどの問題を払拭しないと近頃の人には付いてこない。やりがいのある、魅力ある産業にしていかなければならないと思う。  
( 民間企業(不動産業) / 住宅(分譲) / 55 歳～59 歳 )
- 4 週 8 休はどの産業でも当たり前という時代で、建設業界はかなり出遅れている。建設産業に従事している方々みんなで魅力と未来のある業界へ大改革が必要だと思う。  
( 民間企業(不動産業) / 医療・福祉施設 / 45 歳～49 歳 )
- 職員に限っていうと、賃金面はかなり状況が良くなってきていると思うので、今後は休日数の確保や残業が少なくなっていけば入職者も増えるのではないかと思う。建設業自体は魅力のある産業だと思っているし、直接工事に携わり、目の前に作り上げていく楽しさは時代を問わず魅力的だと思う。  
( 民間企業(不動産業) / 住宅(賃貸・自家使用) / 45 歳～49 歳 )

### XⅢ. 基礎データ

#### 加盟組合別回答数

加盟組合名	回答数	割合		加盟組合名	回答数	割合
青木あすなろ	11	1.7%		戸田	48	7.4%
アサヌマ	39	6.0%		飛鳥	20	3.1%
安藤ハザマ	18	2.8%		中山	4	0.6%
奥村	30	4.6%		西松	33	5.1%
鴻池	26	4.0%		野村	3	0.5%
国土	8	1.2%		ピーエス三菱	15	2.3%
五洋	19	2.9%		フジタ	42	6.5%
佐藤	27	4.2%		松村	0	0.0%
佐藤秀	10	1.5%		馬淵	0	0.0%
シミズ	76	11.8%		丸彦	5	0.8%
JS	0	0.0%		三井住友	40	6.2%
鈴与三和	0	0.0%		宮地	2	0.3%
銭高	9	1.4%		名工	17	2.6%
大鉄	16	2.5%		森本	4	0.6%
大日本	25	3.9%		横河	0	0.0%
大豊	11	1.7%		りんかい日産	10	1.5%
鉄建	19	2.9%				
東鉄	33	5.1%				
東洋	26	4.0%		総数	646	

#### 回答者の従事している職務

回答者の従事している職務	件数	割合	割合（不明除く）
現場代理人、監理技術者、作業所長等	533	82.5%	82.6%
主任技術者、副所長等	49	7.6%	7.6%
担当技術者	63	9.8%	9.8%
不明	1	0.2%	
総数	646	100.0%	

従事している作業所の配員合計人数

配員合計人数	件数	割合	割合（不明除く）
1人	37	5.7%	5.8%
2人	72	11.1%	11.3%
3人	98	15.2%	15.4%
4～5人	168	26.0%	26.5%
6～7人	98	15.2%	15.4%
8～10人	74	11.5%	11.7%
11人以上	88	13.6%	13.9%
不明	11	1.7%	
総数	646	100.0%	

回答者の年齢

回答者の年齢	件数	割合	割合（不明除く）
29歳以下	32	5.0%	5.0%
30～34歳	39	6.0%	6.0%
35歳～39歳	94	14.6%	14.6%
40歳～44歳	84	13.0%	13.0%
45歳～49歳	152	23.5%	23.5%
50歳～54歳	163	25.2%	25.2%
55歳～59歳	57	8.8%	8.8%
60歳以上	25	3.9%	3.9%
不明	0		
総数	646	100.0%	

従事している作業所の着工年月

契約着工年月	件数	割合	割合（不明除く）
2020年6月以前	142	22.0%	22.3%
2020年7月～2020年12月	149	23.1%	23.4%
2021年1月～2021年3月	111	17.2%	17.5%
2021年4月～2021年6月	137	21.2%	21.5%
2021年7月以降	97	15.0%	15.3%
不明	10	1.5%	
総数	646	100.0%	

従事している作業所の竣工年月

契約竣工年月	件数	割合	割合（不明除く）
2021年12月以前	98	15.2%	15.4%
2022年1月～2022年3月	173	26.8%	27.2%
2022年4月～2022年9月	139	21.5%	21.8%
2022年10月以降	227	35.1%	35.6%
不明	9	1.4%	
総数	646	100.0%	

従事している作業所の工期日数

契約工期日数	件数	割合	割合（不明除く）
6ヶ月未満	19	2.9%	3.0%
6ヶ月～1年未満	114	17.6%	17.9%
1年～1年6ヶ月未満	169	26.2%	26.6%
1年6ヶ月以上	334	51.7%	52.5%
不明	10	1.5%	
総数	646	100.0%	

従事している作業所の用途

用途	件数	割合	割合（不明除く）
住宅（分譲）	85	13.2%	13.2%
住宅（賃貸・自家使用）	36	5.6%	5.6%
文化・教育施設	47	7.3%	7.3%
医療・福祉施設	44	6.8%	6.8%
事務所・庁舎	119	18.4%	18.4%
工場・生産施設	70	10.8%	10.8%
倉庫・物流施設	63	9.8%	9.8%
店舗・商業施設	32	5.0%	5.0%
運輸・空港施設	25	3.9%	3.9%
レジャー施設	2	0.3%	0.3%
宿泊・福利施設	31	4.8%	4.8%
宗教施設	5	0.8%	0.8%
環境・エネルギー施設	22	3.4%	3.4%
スポーツ施設・体育館	9	1.4%	1.4%
その他	56	8.7%	8.7%
不明	0	0.0%	
総数	646	100.0%	

従事している作業所の発注者別件数

発注者	件数	割合	割合（不明除く）
① 国土交通省	9	1.4%	1.4%
② その他中央官庁	28	4.3%	4.3%
③ 地方自治体	78	12.1%	12.1%
④ その他官庁（独立行政法人等）	19	2.9%	2.9%
⑤ 民間公益企業（鉄道）	58	9.0%	9.0%
⑥ 民間公益企業（電気・ガス・水道事業）	11	1.7%	1.7%
⑦ 民間企業（建設業）	44	6.8%	6.8%
⑧ 民間企業（製造業）	78	12.1%	12.1%
⑨ 民間企業（卸・小売業）	25	3.9%	3.9%
⑩ 民間企業（不動産業）	143	22.1%	22.2%
⑪ 民間企業（倉庫・運送業）	32	5.0%	5.0%
⑫ 特定目的会社	22	3.4%	3.4%
⑬ 学校法人	20	3.1%	3.1%
⑭ 医療・福祉法人	28	4.3%	4.3%
⑮ その他	50	7.7%	7.8%
不明	1	0.2%	
総数	646	100.0%	

従事している作業所の主な工種

工種	件数	割合	割合（不明除く）
新築	409	63.3%	63.4%
増築	41	6.3%	6.4%
改修・リニューアル	93	14.4%	14.4%
解体	19	2.9%	2.9%
解体+新築	83	12.8%	12.9%
不明	1	0.2%	
総数	646	100.0%	

従事している作業所の所在地

所在地	件数	割合		所在地	件数	割合
北海道	39	6.0%		兵庫	18	2.8%
青森	4	0.6%		京都	23	3.6%
岩手	6	0.9%		奈良	8	1.2%
秋田	4	0.6%		滋賀	6	0.9%
山形	6	0.9%		和歌山	1	0.2%
宮城	19	2.9%		岡山	5	0.8%
福島	7	1.1%		広島	17	2.6%
群馬	4	0.6%		山口	8	1.2%
栃木	5	0.8%		島根	4	0.6%
茨城	15	2.3%		鳥取	2	0.3%
東京	123	19.0%		香川	1	0.2%
神奈川	37	5.7%		愛媛	9	1.4%
千葉	24	3.7%		徳島	1	0.2%
埼玉	22	3.4%		高知	1	0.2%
愛知	36	5.6%		福岡	32	5.0%
三重	7	1.1%		佐賀	4	0.6%
岐阜	14	2.2%		熊本	9	1.4%
静岡	11	1.7%		長崎	4	0.6%
長野	3	0.5%		大分	3	0.5%
山梨	6	0.9%		宮崎	4	0.6%
新潟	3	0.5%		鹿児島	3	0.5%
富山	13	2.0%		沖縄	6	0.9%
石川	9	1.4%				
福井	3	0.5%				
大阪	57	8.8%		総数	646	100.0%