

2023 年建築作業所アンケート 集計結果

2024 年 3 月

日本建設産業職員労働組合協議会

はじめに

2023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、女性活躍推進の現状などの調査に加え、時間外労働の上限規制に対する意識、BIM/CIMの導入状況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。

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：832 作業所

うち国交省発注作業所数 7 作業所

調査対象期間：2023年9月1日～2023年9月30日

<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

水野 前田 佐長 田中

info@nikkenkyo.jp

目 次

調査期間について	1
4 週 8 閉所(休)指数の推移	
I. 作業所の「4 週 8 休」と「4 週 8 閉所」の現状	2
1. 建築全体	
2. 発注者別	
3. 用途別	
4. 配員数別	
II. 2024 年までに 4 週 8 閉所の実現の可能性	10
1. 建築全体	
2. 発注者別	
III. 4 週 8 閉所を実現するためには何が重要か	12
1. 建築全体	
2. 2024 年までに 4 週 8 閉所の実現が困難な理由	
IV. 4 週 8 閉所に対する発注者の理解について	14
1. 建築全体	
2. 発注者別	
V. 見積時・受注時・施工時の閉所日数推移について	16
1. 建築全体	
2. 発注者官民別	
VI. 時間外労働の上限規制について	18
1. 建築全体	
2. 発注者別	
3. 上限規制を遵守することが困難な理由	
VII. 着工、竣工時期の平準化について	21
VIII. 工期に関する対応について	22
1. 工事着手時遅延の対応について	
2. 工事施工中遅延の対応について	
IX. 作業所での女性活躍推進の現状	26

X.	建設キャリアアップシステムについて	27
XI.	BIM/CIM について	29
XII.	生産性向上、ダイバーシティ&インクルージョンについて	32
XIII.	自由記述の抜粋	34
	1. 2024 年までに 4 週 8 閉所（原則土曜閉所）は実現するか	
	2. 発注者に求める改善点	
	3. 工期設定における問題点	
	4. その他自由意見	
XIV.	基礎データ	39
	加盟組合別回答数	
	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

調査対象期間は2023年9月1日～9月30日の1ヶ月間。

2023年の9月の休日日数は10日であった。

2023 9 Sep						
日	月	火	水	木	金	土
27	28	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

2023年9月 休日10日

4週8閉所（休）指数の推移

		2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
休日	平均値	6.86休	7.15休	7.07休	7.22休	7.28休
	指数	4.99	5.72	5.65	5.77	5.83
閉所	平均値	6.03閉所	5.91閉所	5.89閉所	6.26閉所	6.32閉所
	指数	4.39	4.73	4.71	5.01	5.06

※「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。

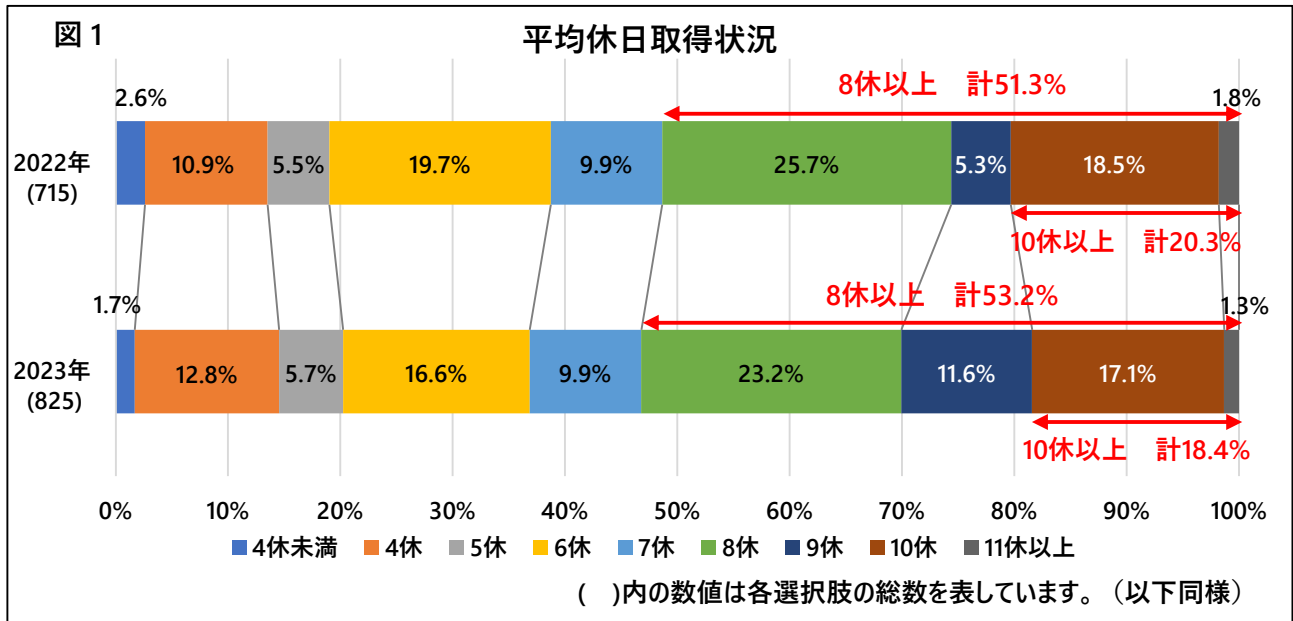
※集計時において未回答の作業所は計上しない。そのため、各グラフの作業所数の合計は一致しない。

2023年9月の建築作業所の休日取得状況は平均で7.28休6.32閉所であり、4週8休・閉所指数に換算すると5.83休5.06閉所となった。2022年9月は平均7.22休6.26閉所、4週8休・閉所指数換算で5.77休5.01閉所だった。指数換算で2022年調査から休日0.06増、閉所0.05増となっており、休日取得、閉所ともにわずかではあるが、改善していることがうかがえる。

I. 作業所の「4週8休」と「4週8閉所」の現状

1. 建築全体

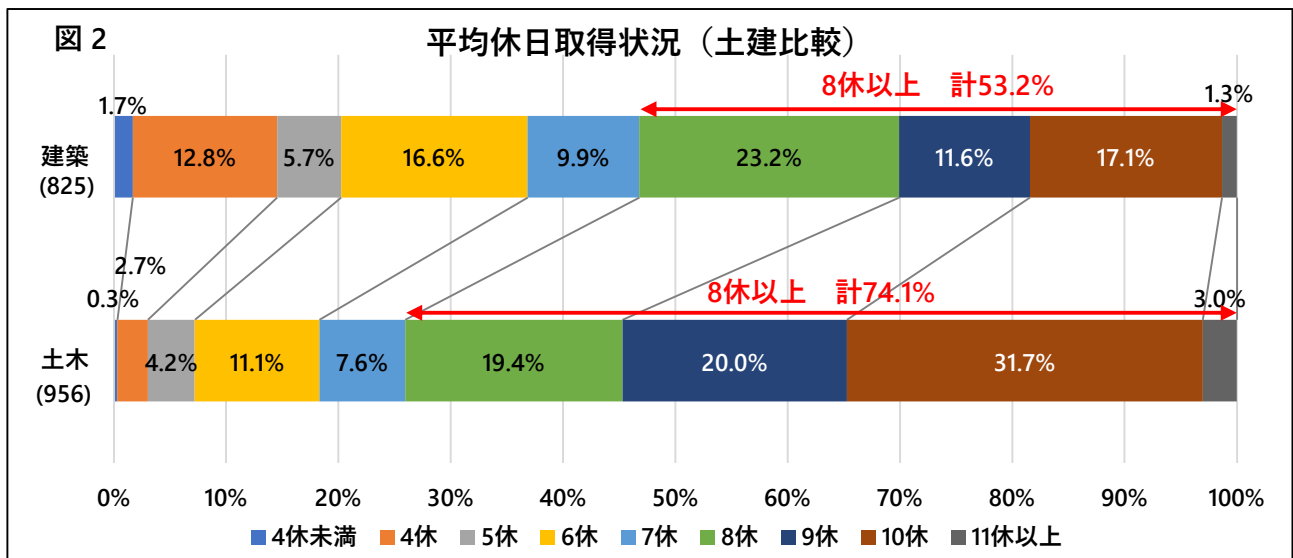
2022年調査に比べ8休以上が増加



2022年 4休未満の内訳(0休-0.8%、1休-0.3%、2休-0.4%、3休-1.1%)

2023年 4休未満の内訳(0休-0.1%、1休-0.2%、2休-0.4%、3休-1.0%)

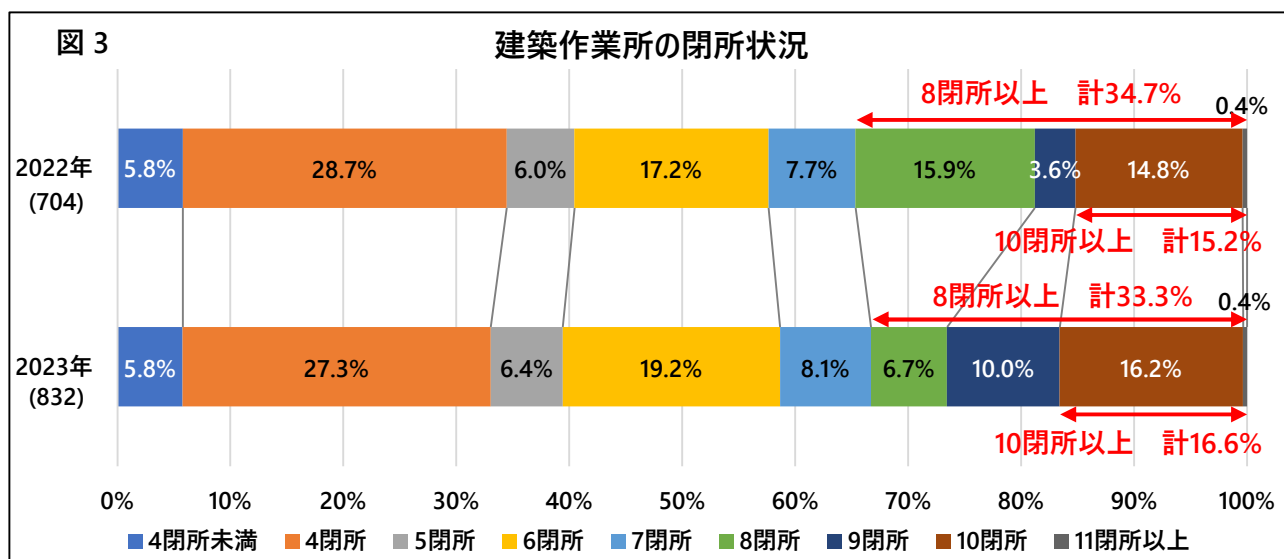
建築は土木に比べ8休以上取得数が少ない



建築 4休未満の内訳(0休-0.1%、1休-0.2%、2休-0.4%、3休-1.0%)

土木 4休未満の内訳(0休-0.1%、1休-0.0%、2休-0.0%、3休-0.2%)

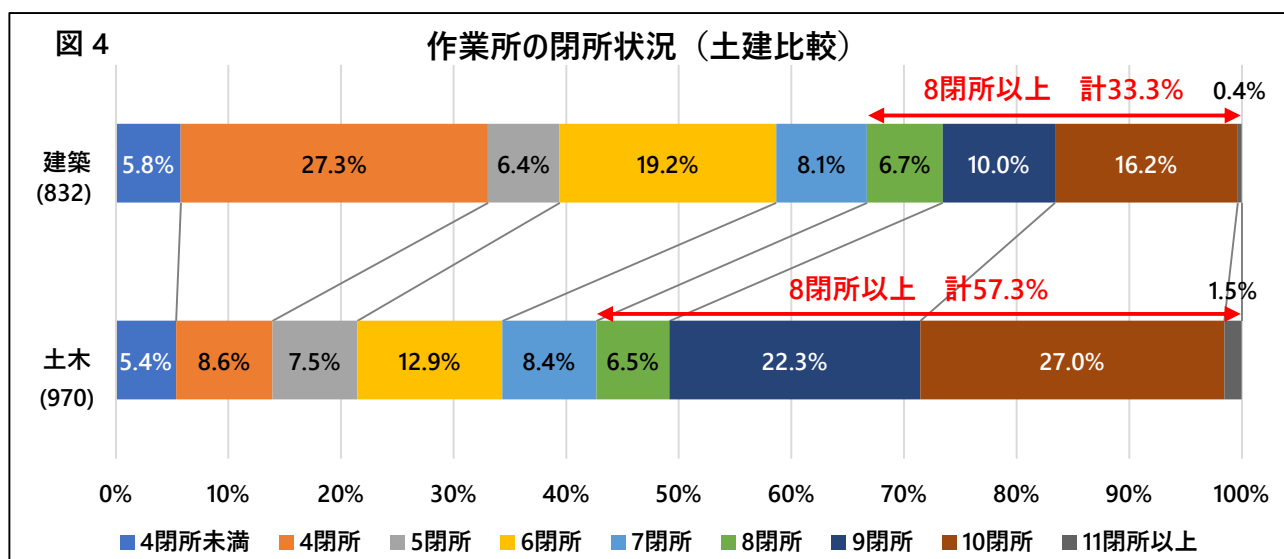
2022年調査と比較すると、8閉所以上は悪化した



2022年 4閉所未満の内訳(0閉所-0.0%、1閉所-1.7%、2閉所-1.8%、3閉所-2.3%)

2023年 4閉所未満の内訳(0閉所-2.2%、1閉所-0.5%、2閉所-1.1%、3閉所-2.0%)

建築は土木に比べ閉所日数が少ない



建築 4閉所未満の内訳(0閉所-2.2%、1閉所-0.5%、2閉所-1.1%、3閉所-2.0%)

土木 4閉所未満の内訳(0閉所-2.8%、1閉所-0.2%、2閉所-0.7%、3閉所-1.6%)

図1に示すように2023年9月の建築作業所の平均取得状況は、2022年の調査に比べ、8休以上取得できた作業所が1.9%増加し53.2%となった。また、10休以上取得できた作業所が1.9%減少し18.4%となった。図3に示すように閉所状況については、8閉所以上できた作業所が1.4%減少して33.3%となり、そのうち10閉所以上できた作業所は1.4%増加し16.6%となった。図2,図4に示すように建築と土木を比較すると、休日取得状況と閉所状況ともに、休日と閉所の日数が少ない作業所が多かった。

2. 発注者別

諸官庁では、4週8休指数、4週8閉所指数ともに増加

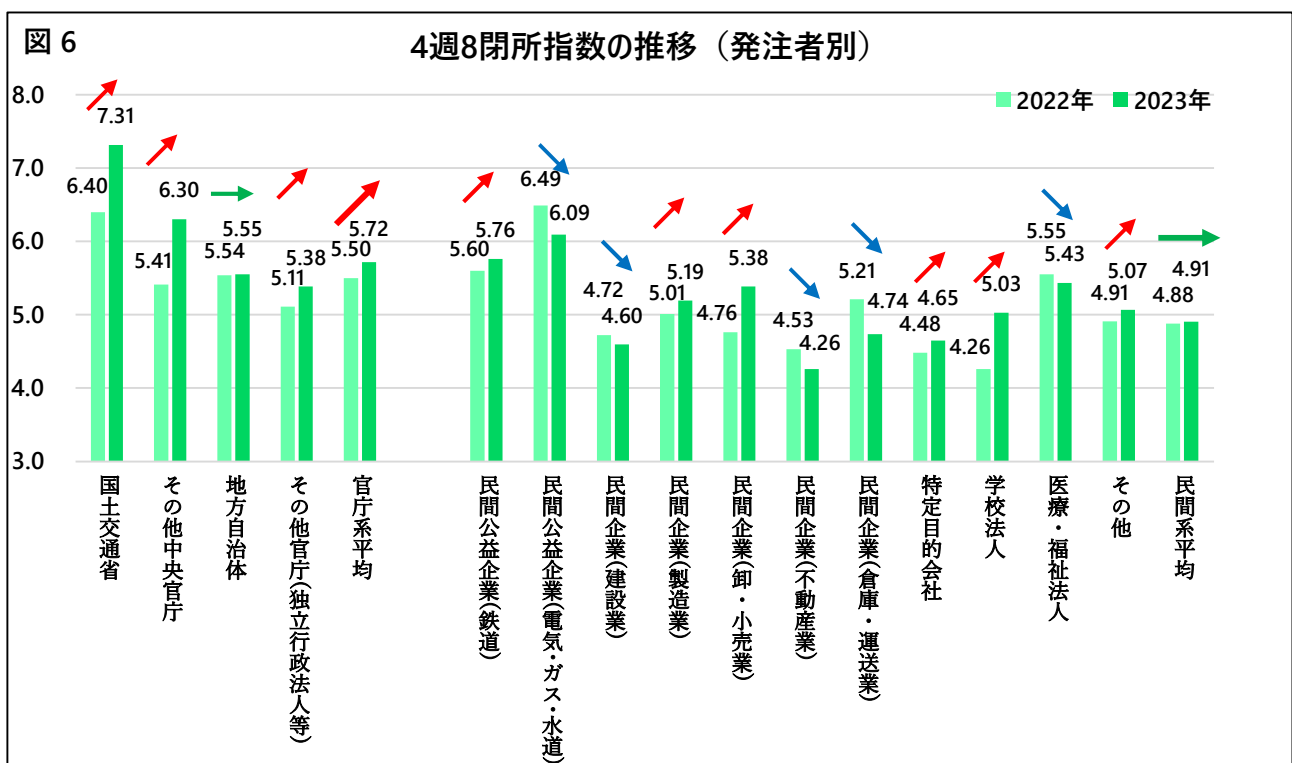
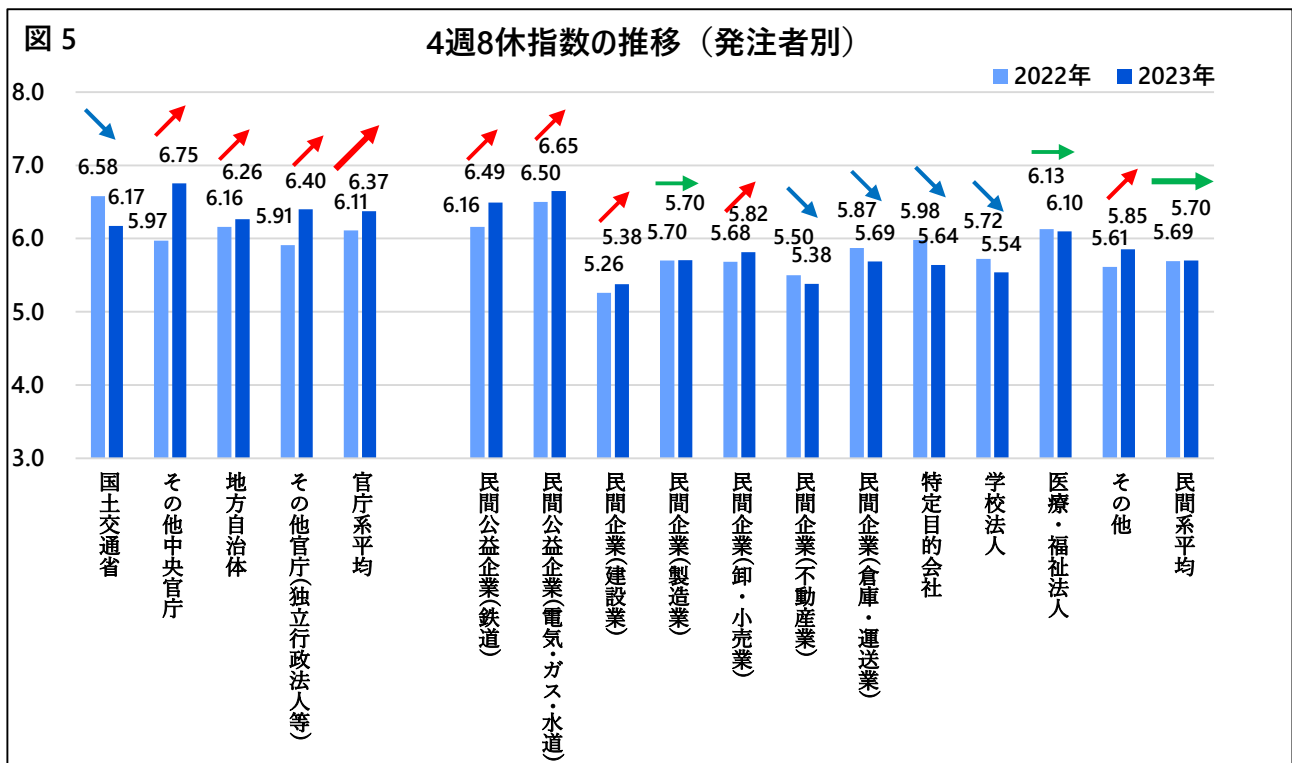


図5,図6に示すように、2022年調査と比べ4週8休指数、4週8閉所指数共に官庁系発注者の平均で増加した。民間系発注者の平均はほぼ変化なしであった。

不動産業で、4週8休指数、4週8閉所指数の差が最も大きい

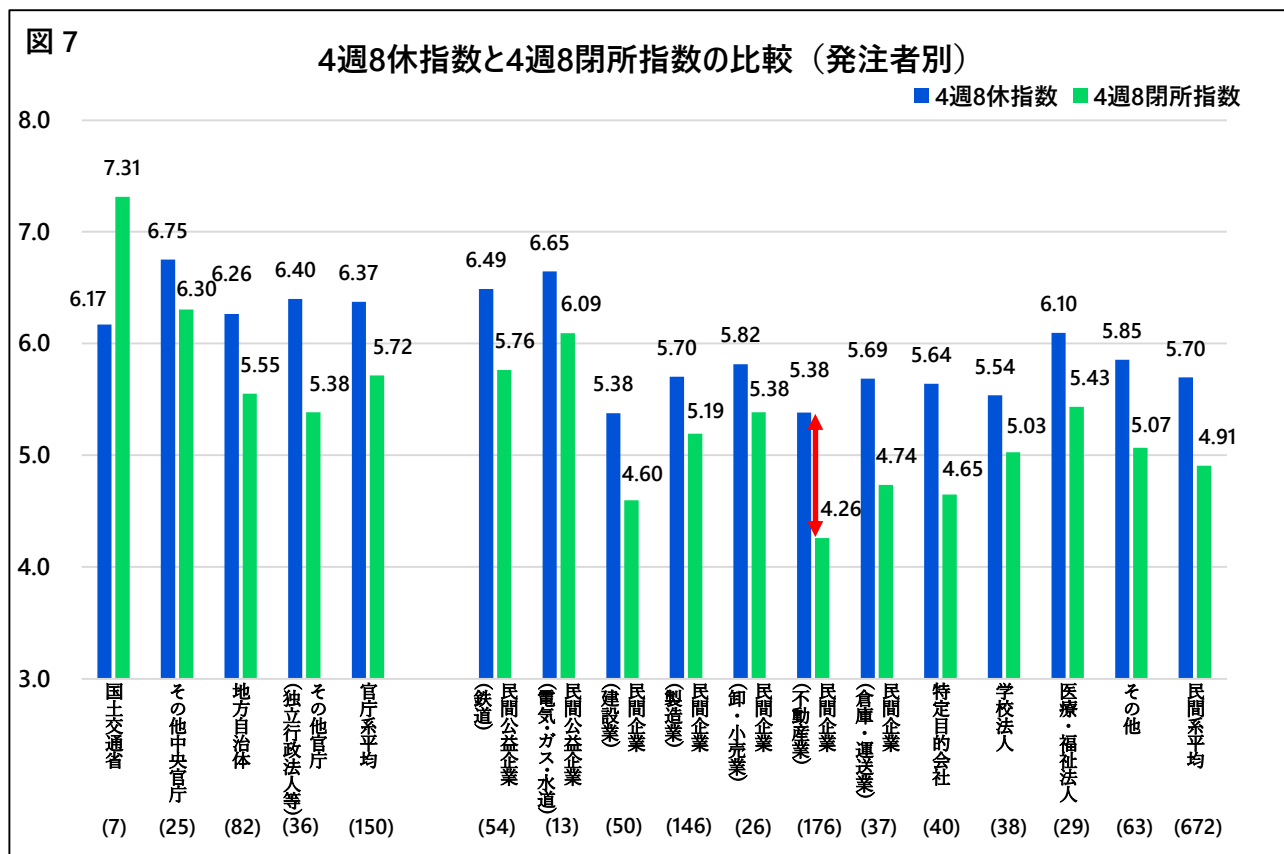


図7に示すように民間系発注者の中で「民間企業（不動産業）」の休日指数と閉所指数の差が最も大きい結果となり、現場を稼働させながら職員は休日を取得していることがうかがえる。

3. 用途別

「文化・教育施設」「運輸・空港施設」で休日指数、閉所指数ともに増加

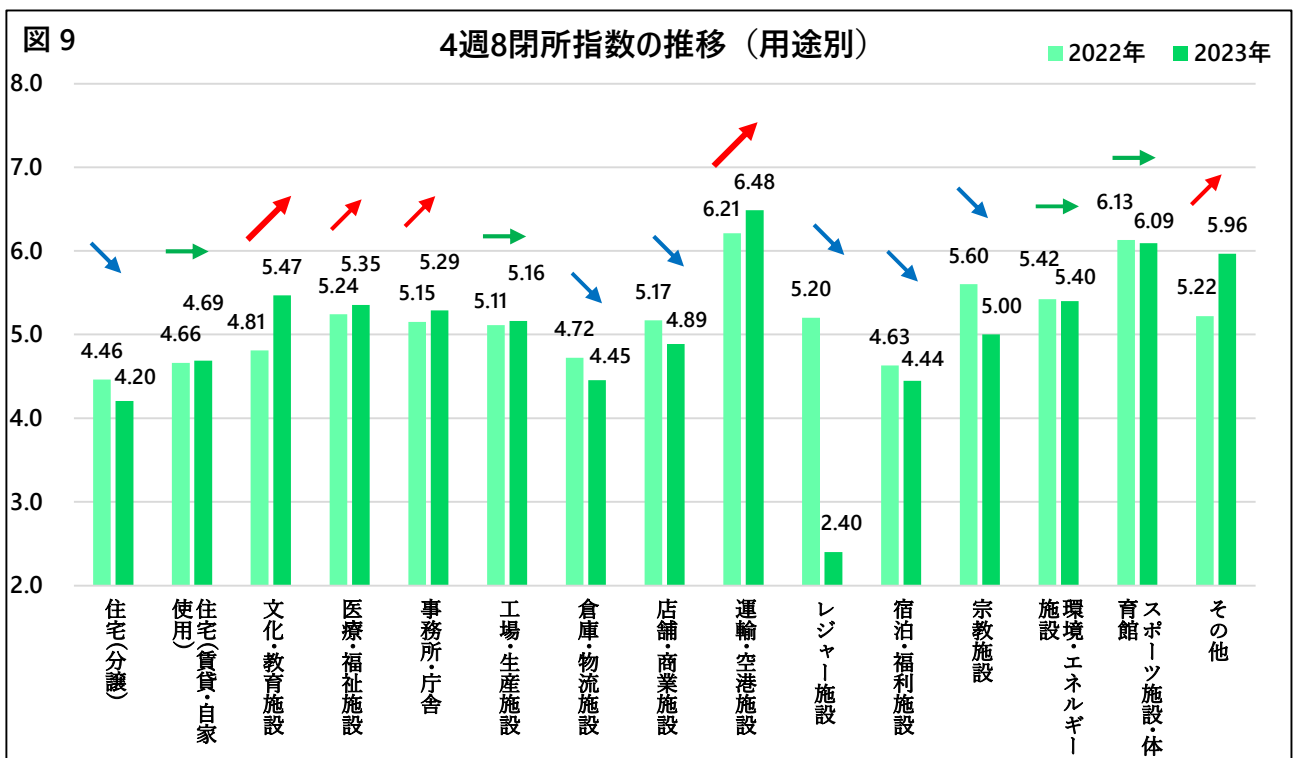
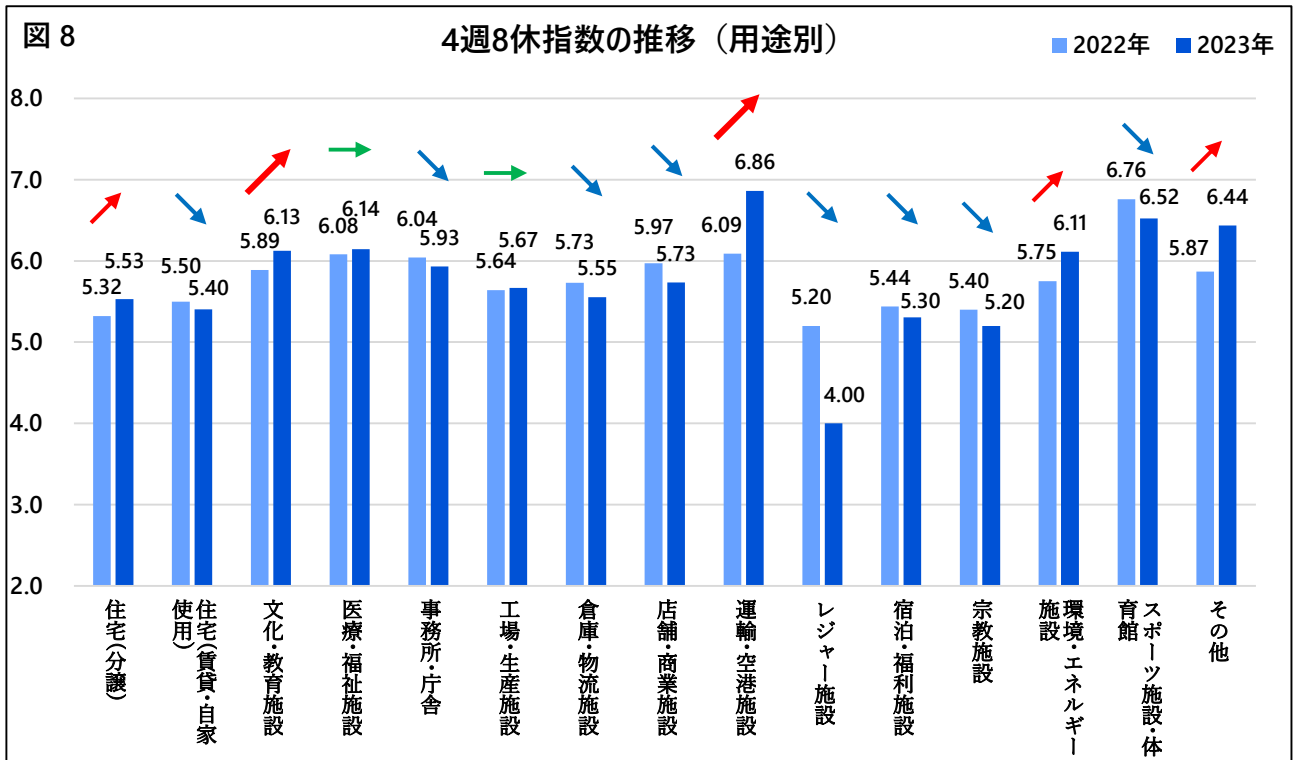


図 8,図 9 に示すように「文化・教育施設」「運輸・空港施設」では、4 週 8 休指数、4 週 8 閉所指数共に 2022 年調査と比べて増加した。他の用途建物の作業所では、横ばいや減少が多くある。

「住宅(分譲)」「倉庫・物流施設」「レジャー施設」で4週8休と4週8閉所の差が大きい

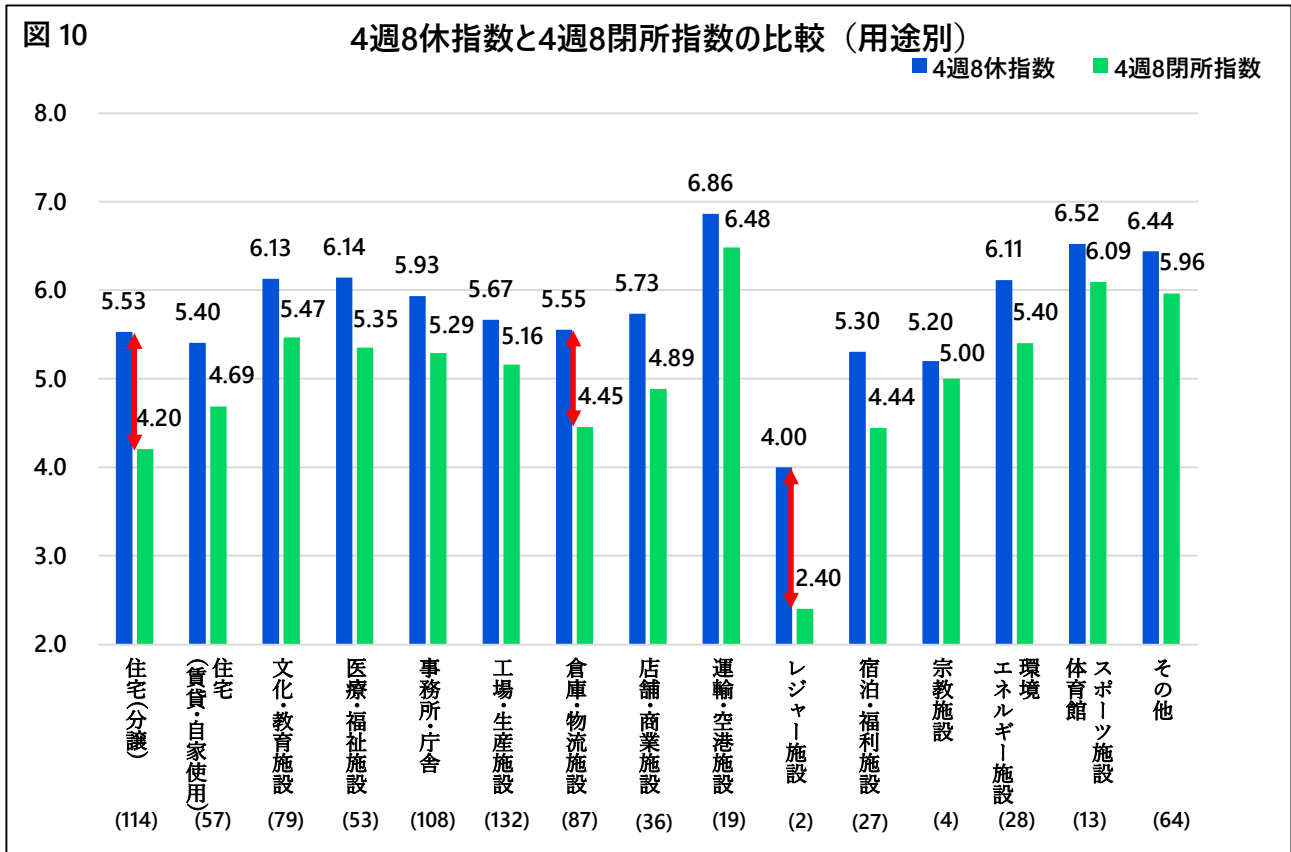


図 10 に示すように「住宅(分譲)」「倉庫・物流施設」「レジャー施設」では、4週8休指数と4週8閉所指数の差が特に大きい。閉所による休日取得が難しい状況がうかがえる。

4. 配員数別

配員数が多い作業所の閉所指数が最も減少

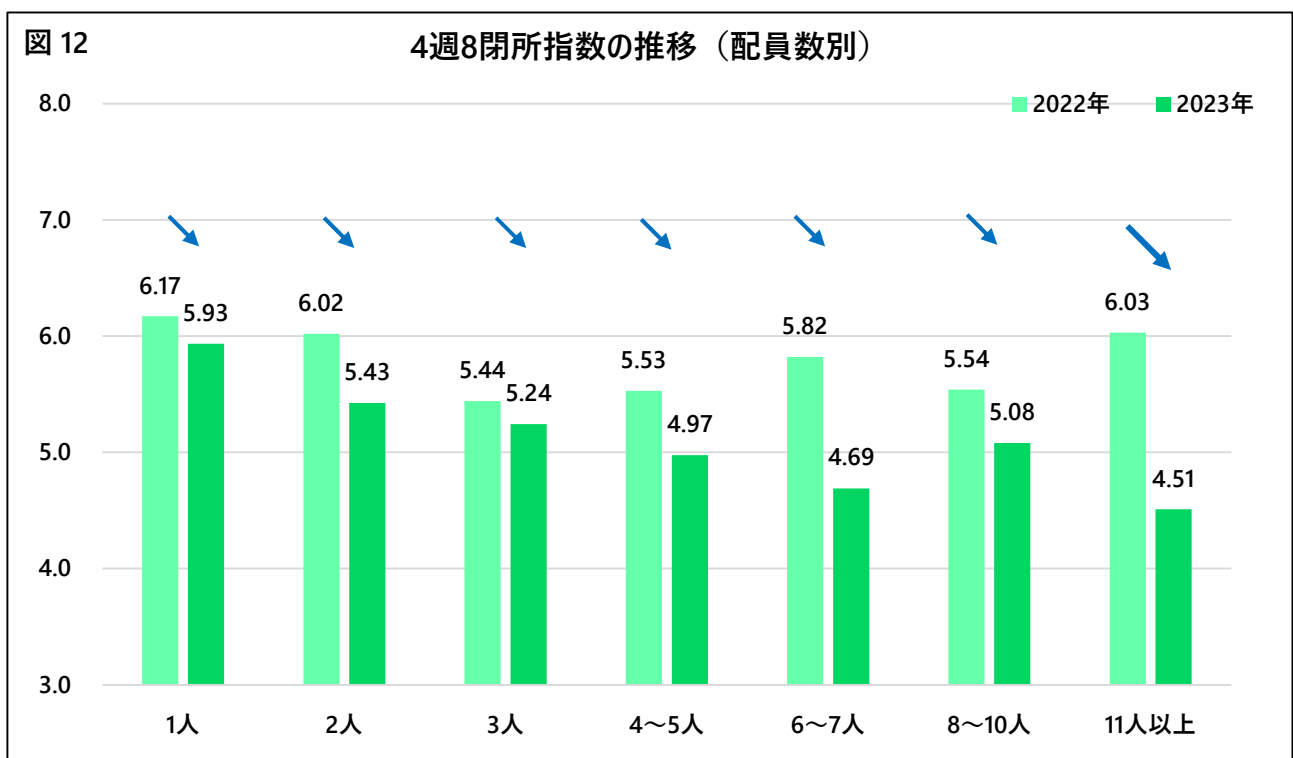
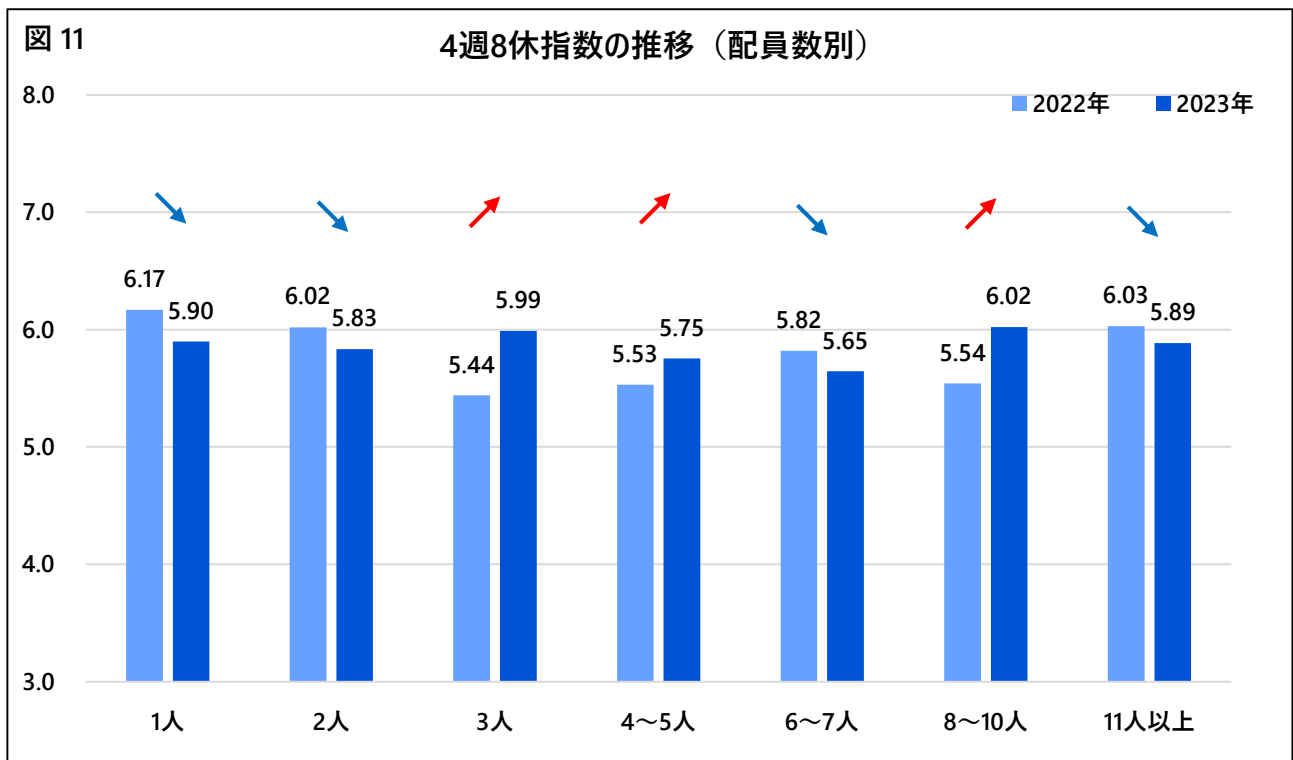


図 12 に示すように 4 週 8 閉所指数が 2022 年調査より最も減少したのは、技術系職員数が「11 人以上」の作業所である。

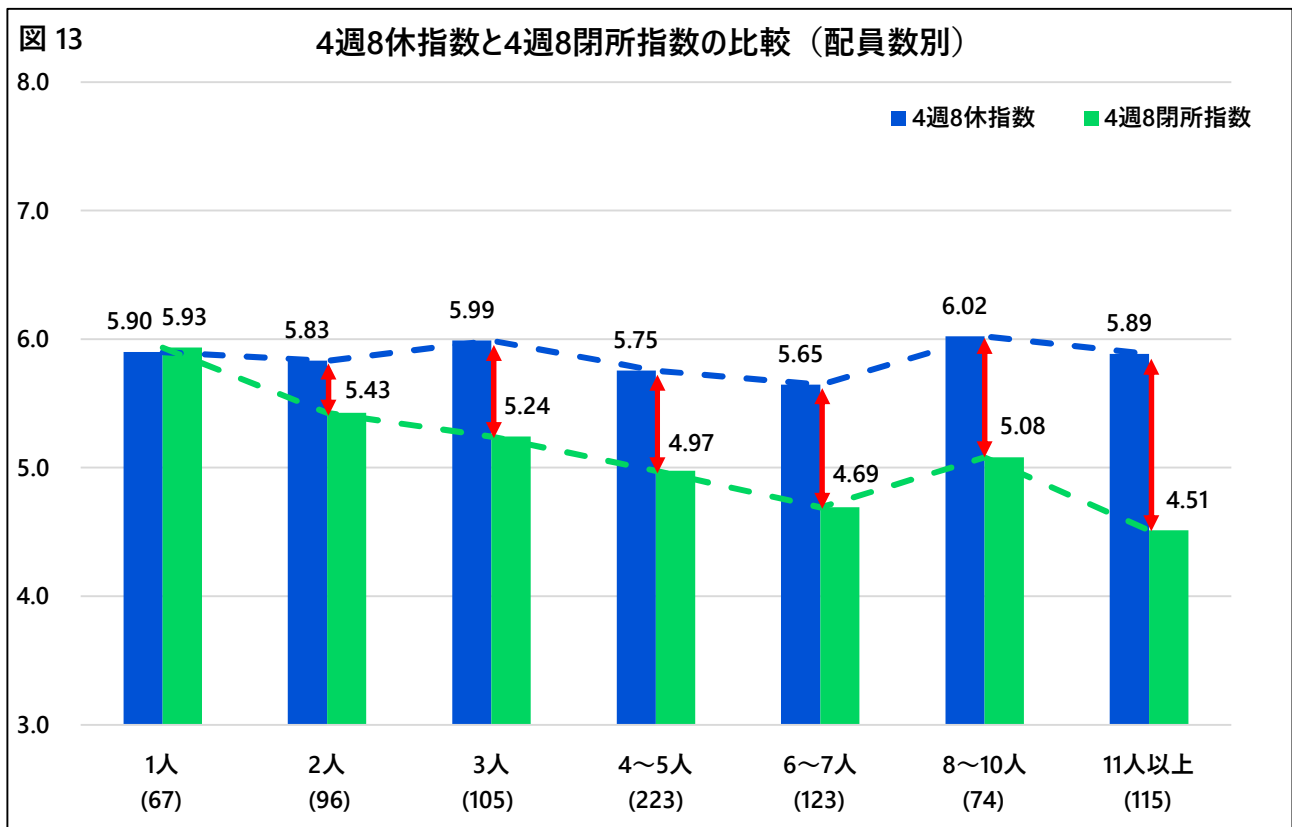


図 13 に示すように 4 週 8 休指数、4 週 8 閉所指数を比較すると、作業所の配員数が多くなるにつれて差が開いていることから、配員数が多い作業所では交代で休日を取得していることがうかがえる。

II. 2024年までに4週8閉所の実現の可能性

1. 建築全体

「実現する」の割合変わらず

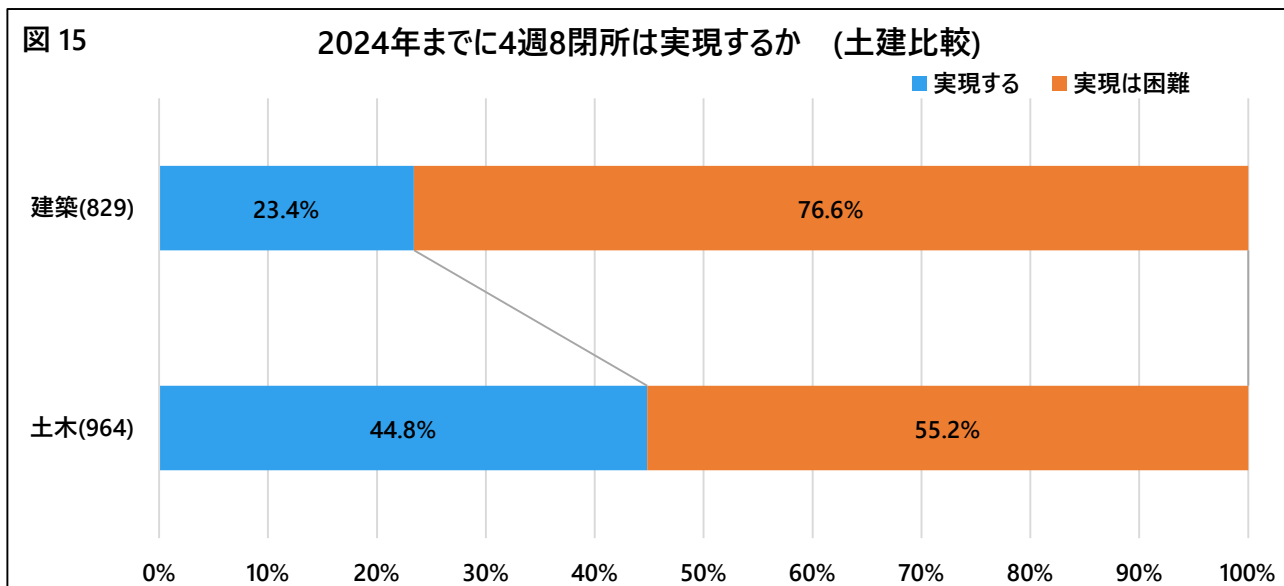
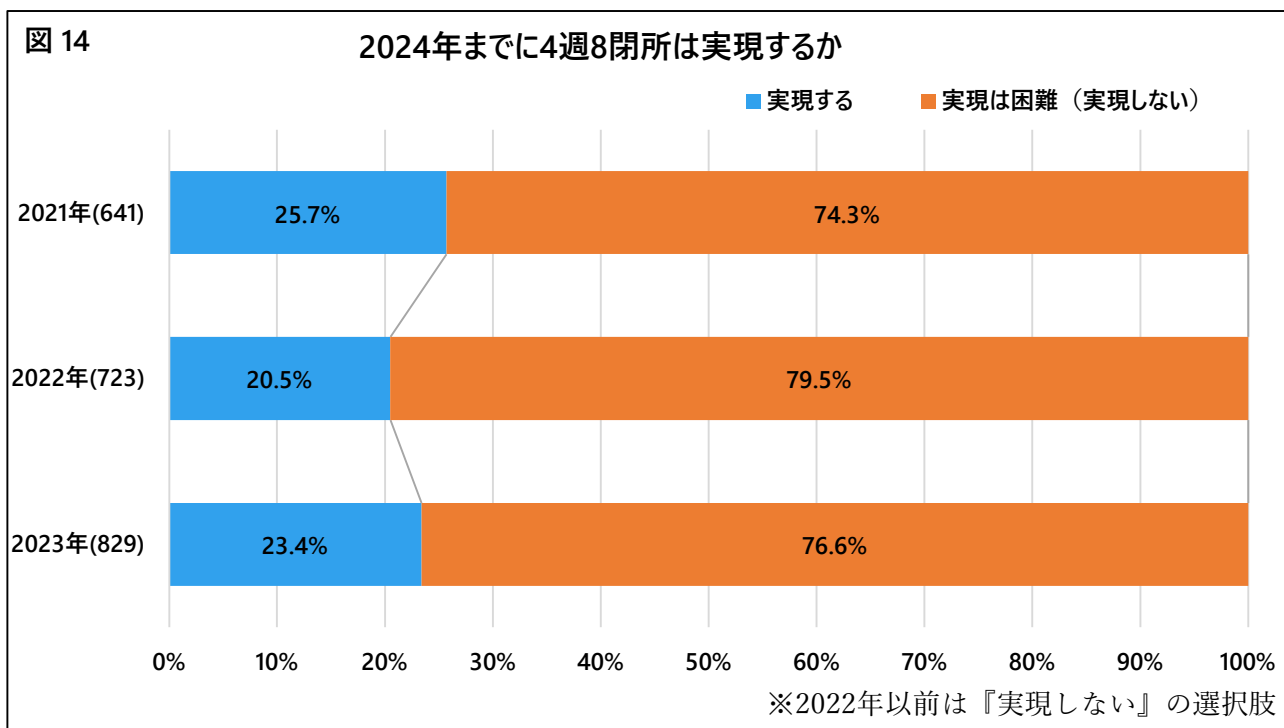


図 14,図 15 に示すように 4 週 8 閉所（原則土曜閉所）の実現の可能性について聞いたところ、2022 年調査よりも「実現する」と回答した作業所の割合が増加したが、2021 年調査よりは少ない割合となった。土建で比較すると、「実現する」と回答した割合の差が大きい。時間外労働の上限規制を目前に控え、建築では特に 4 週 8 閉所の実現は困難と回答した作業所は多かった。

2. 発注者別

「建設業」「不動産業」「倉庫・運送業」で「実現する」の割合が減少

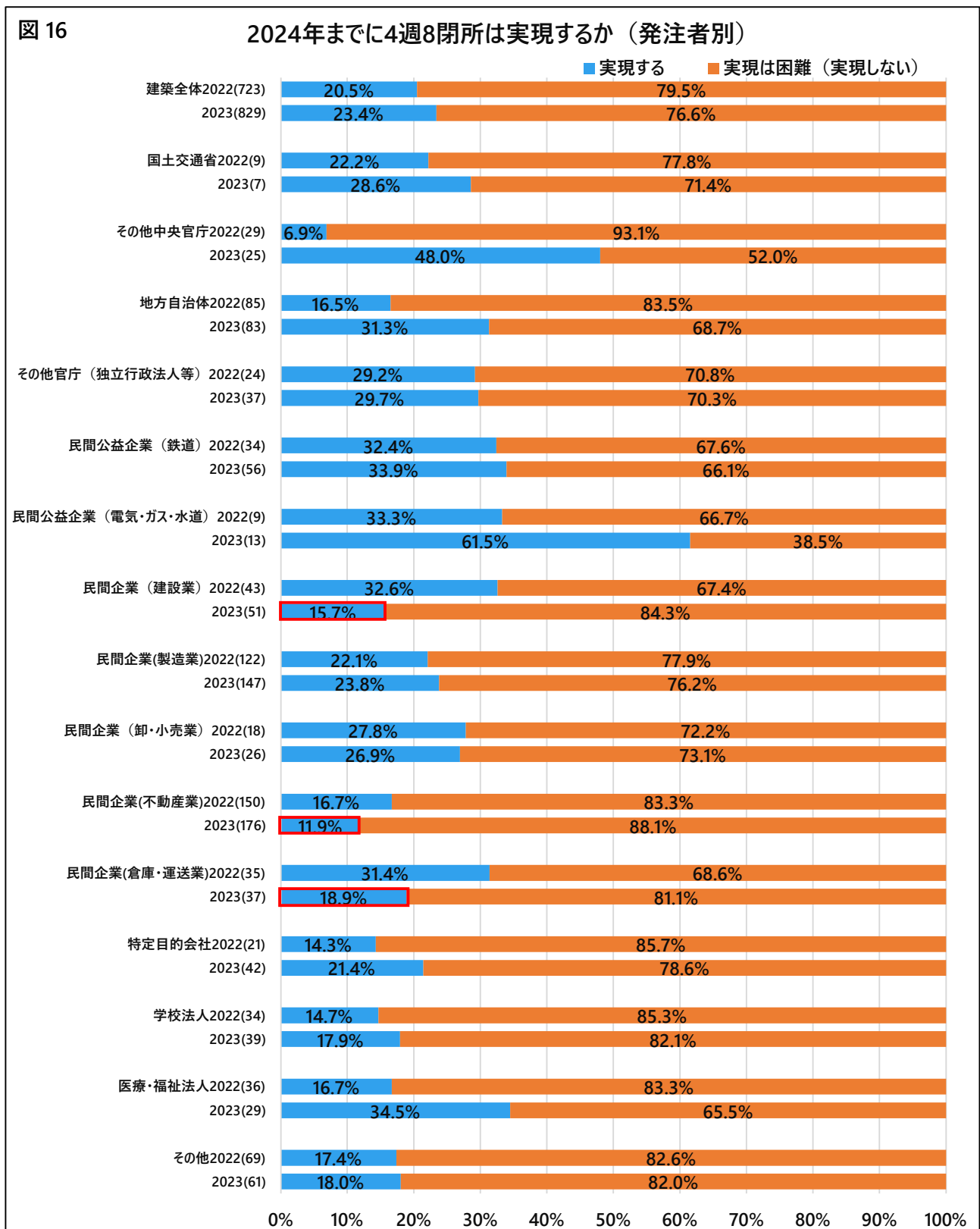


図 16 に示すように 2024 年までに 4 週 8 閉所は「実現する」と回答した作業所の割合は、「建設業」で 15.7%、「不動産業」で 11.9%、「倉庫・運送業」で 18.9%と 2022 年調査と比べて減少した。

III. 4週8閉所を実現するためには何が重要か

1. 建築全体

土曜閉所には「適正な工期設定での受発注」が重要

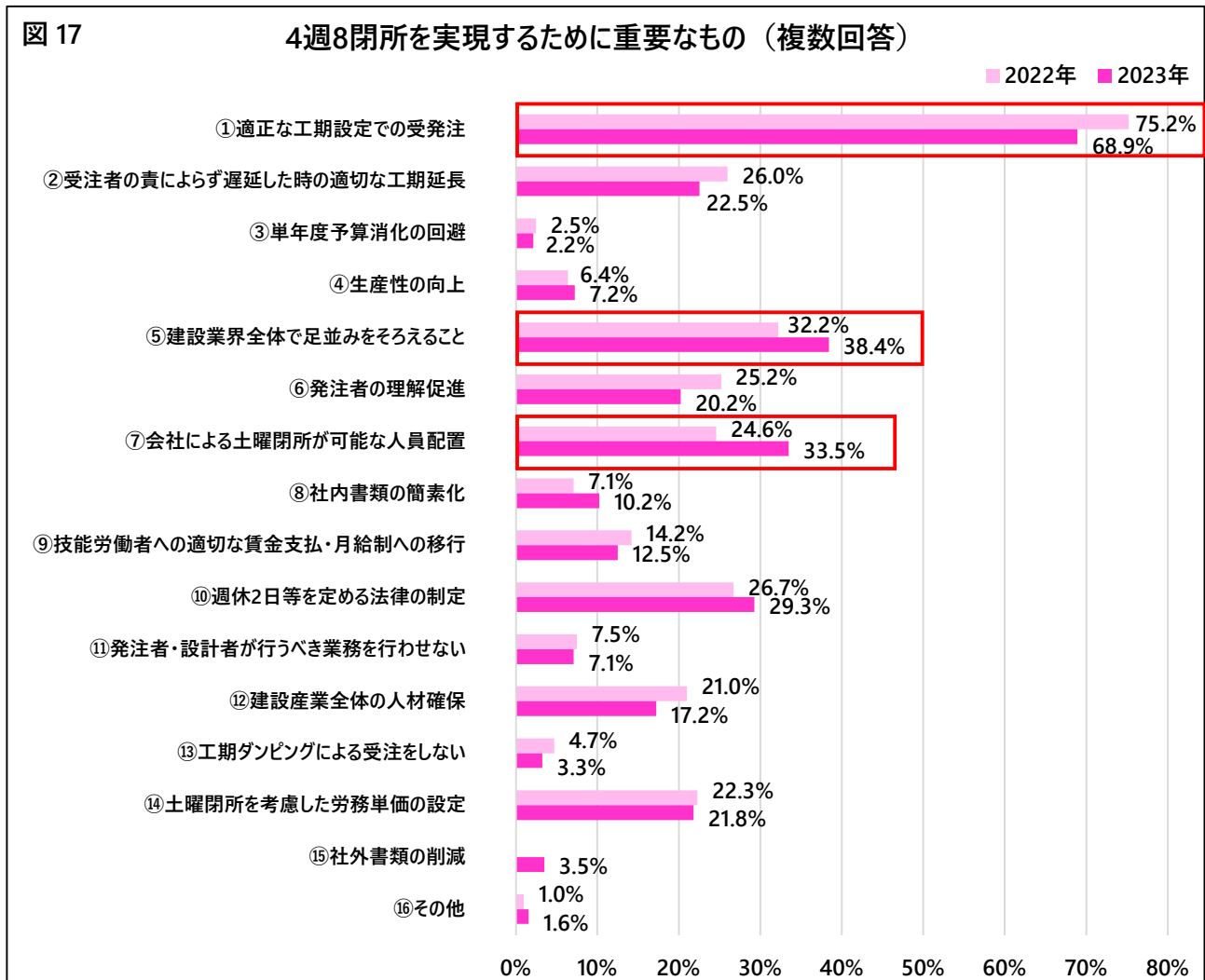


図 17 に示すように 2022 年調査と変わらず、「適正な工期設定での受発注」が 4 週 8 閉所の実現に必要と回答した割合が最も多くなった。また、「建設業界全体で足並みをそろえること」「会社による土曜閉所が可能な人員配置」といった項目が 2022 年調査と比較し増加した。

2. 2024年までに4週8閉所の実現が困難な理由

「土日ありきの厳しい工期設定」の回答が最多

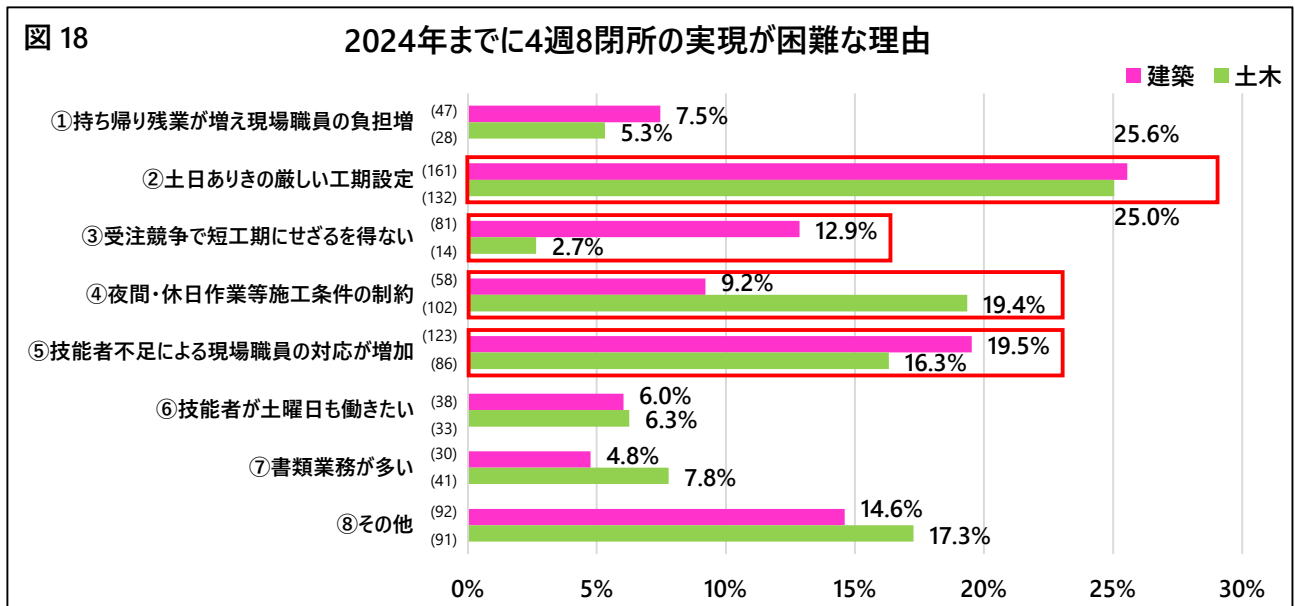


図 18 に示すように 4 週 8 閉所が実現困難と回答した作業所に理由を聞いたところ、「土日ありきの厳しい工期設定」と回答した作業所が約 1/4 にもなった。続いて「技能者不足による現場職員の対応が増加」「受注競争で短工期にせざるを得ない」が多い理由となった。土木と比較すると、「受注競争で短工期にせざるを得ない」が土木では少なく、「夜間・休日作業等施工条件の制約」が建築より明確に多い結果となった。土木では官庁系工事が多く、建築では民間工事が多い特徴が表れたと思われる。

IV. 4週8閉所に対する発注者の理解

1. 建築全体

土木より発注者の理解を得られていないという結果に

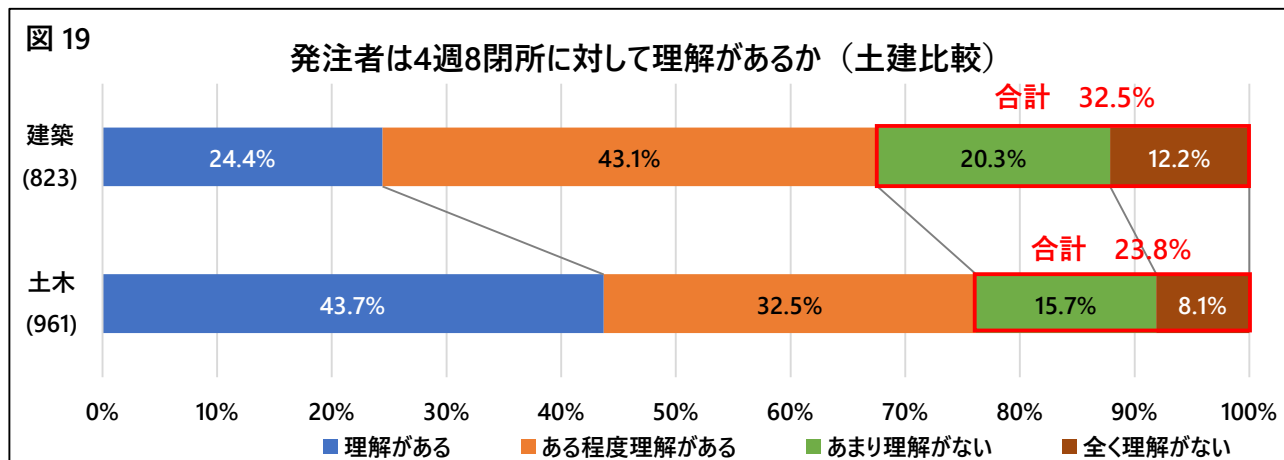


図 19 に発注者は 4 週 8 閉所（原則土曜閉所）することに対して理解があるかを示す。作業所の回答では、「あまり理解がない」「全く理解がない」の回答が合わせて約 3 割にもなった。土木では約 2 割であり、土木の方が建築より理解を得られている結果となった。

2. 発注者別

官民で4週8閉所の理解に差

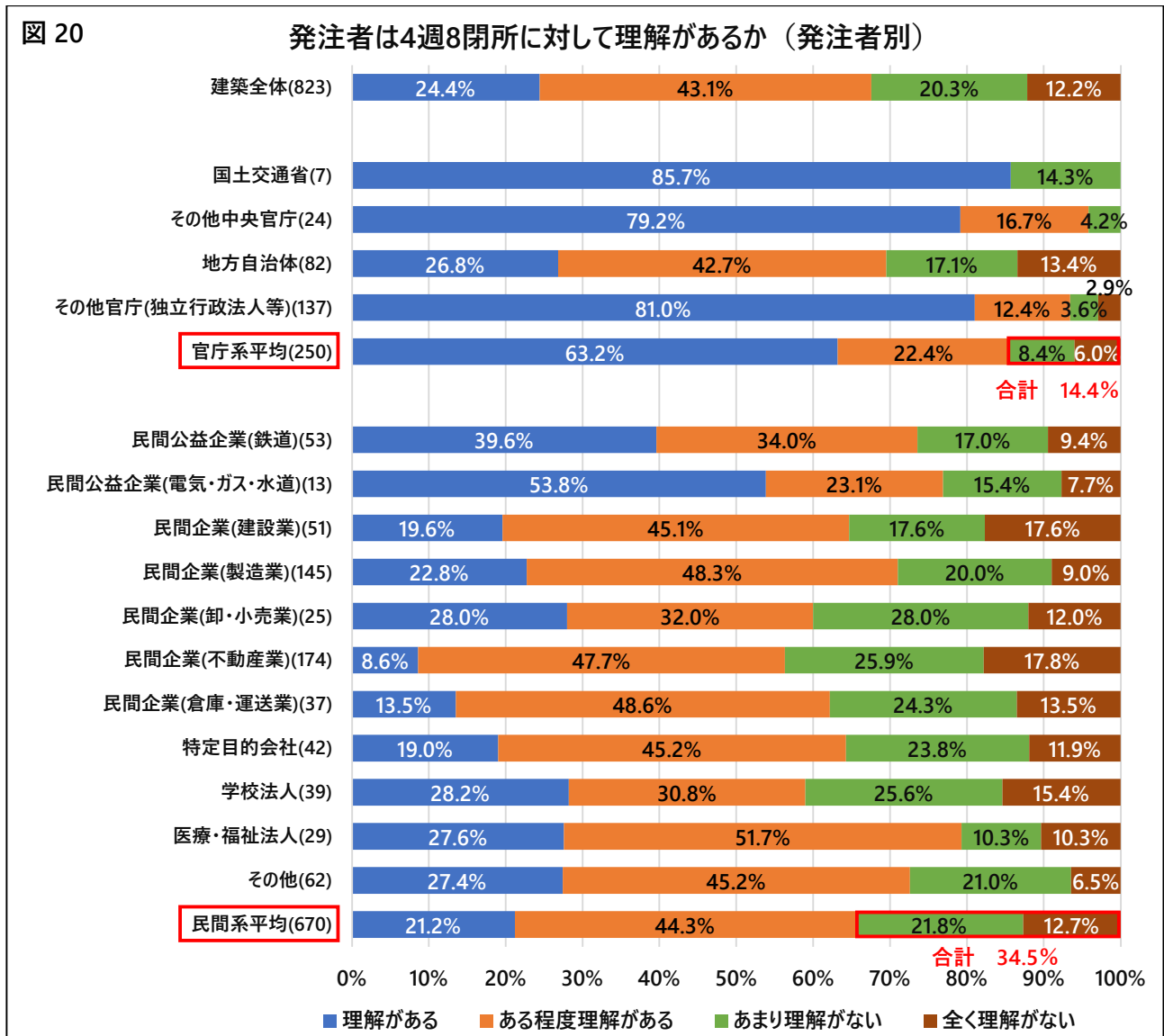


図 20 に示すように発注者別に4週8閉所に対する理解を比較すると、官庁系平均では「あまり理解がない」「全く理解がない」の合計 14.4%に対して、民間系平均では合計 34.5%と大きく差がある結果となった。「理解がある」の回答も官庁系平均では63.2%、民間系平均では21.2%とこちらにも差があり、官庁と民間で4週8閉所に対する理解自体に差があることがわかる。

V. 営業段階からの設定閉所日数

1. 建築全体

施工に進むほど段々と8閉所以上の閉所設定は減少

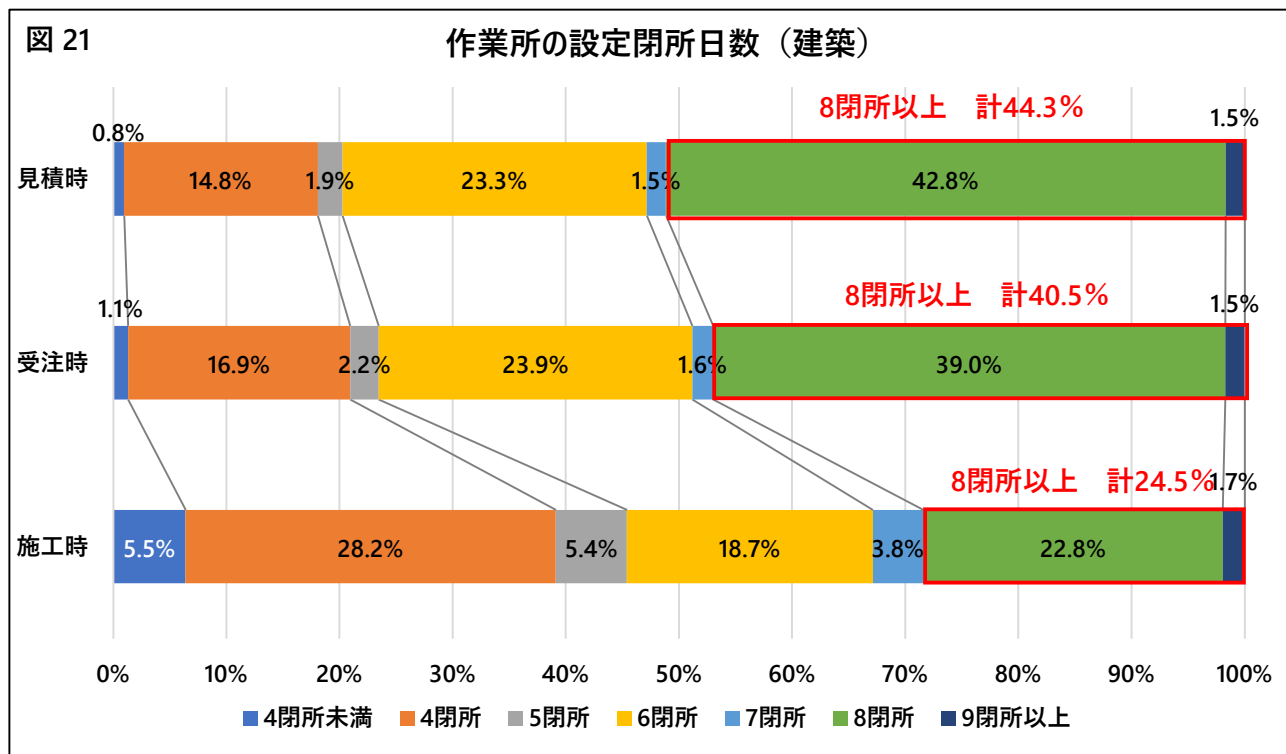


図 21 に見積時、受注時、現在（施工時）の各作業所の設定閉所日数の状況を示す。見積時には「8閉所」「9閉所以上」が合計 44.3%であるが、受注時は 40.5%、施工時は 24.5%と閉所状況が悪化していることが見て取れる。

2. 発注者官民別

官庁系より民間系は設定閉所日数が少ない

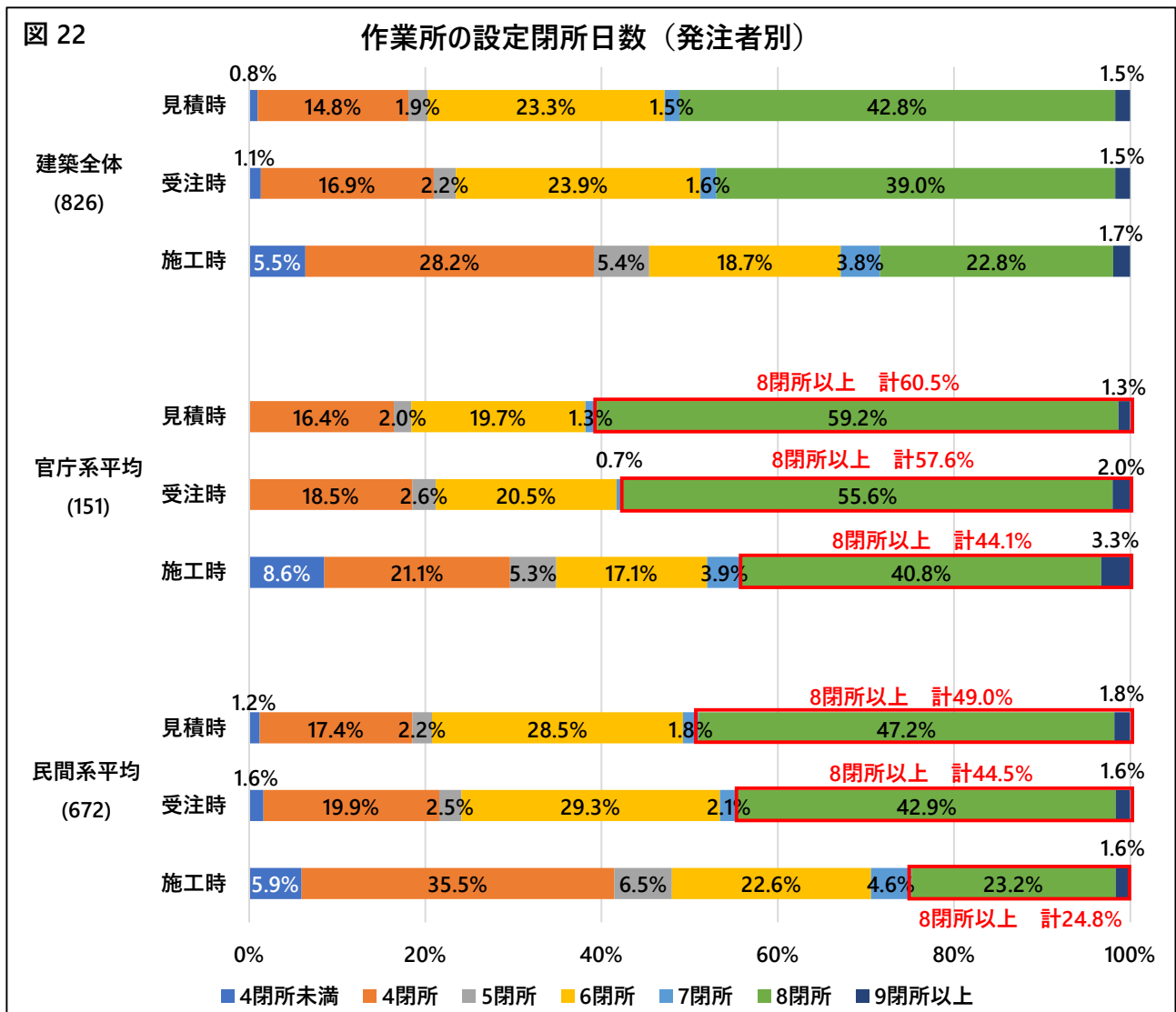
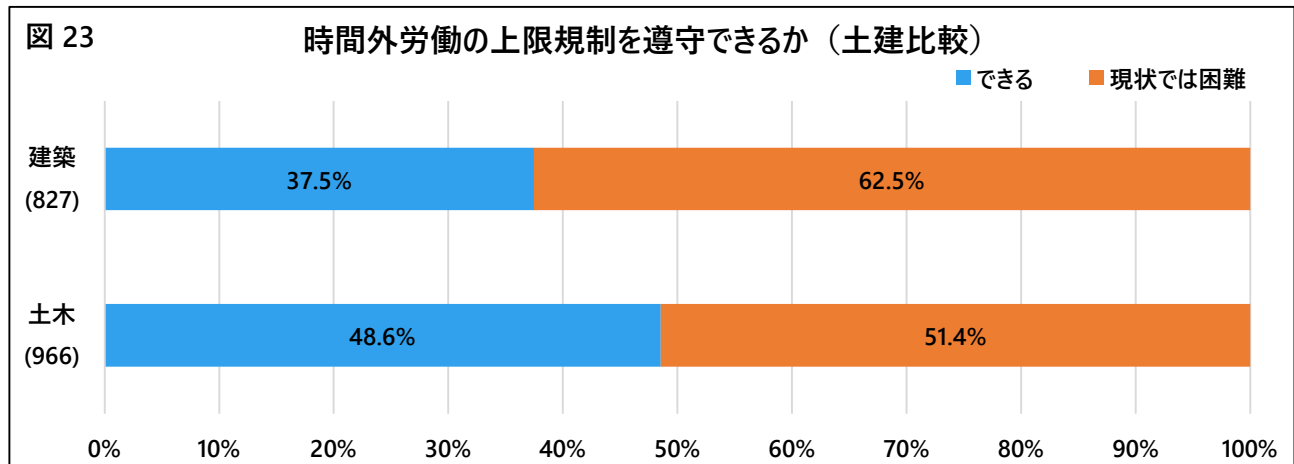


図 22 に示すように官庁系と民間系を比較すると 8 閉所以上の割合は官庁系の方が多く、見積時においては 11.5%、受注時においては 13.1%、施工時においては 19.3%の差があった。建築全体で見積時、受注時、施工時の進捗とともに閉所設定の状況が悪化したが、官民の差も大きく開いていった。

VI. 時間外労働の上限規制について

1. 建築全体

時間外労働の上限規制を遵守「できる」は約4割



2024年4月以降、時間外労働の上限規制を遵守できるかを図23に示す。「できる」と回答した割合は建築では37.5%となり、土木より少ない結果となった。

2. 発注者別

「不動産業」で「できる」の割合が最も少ない

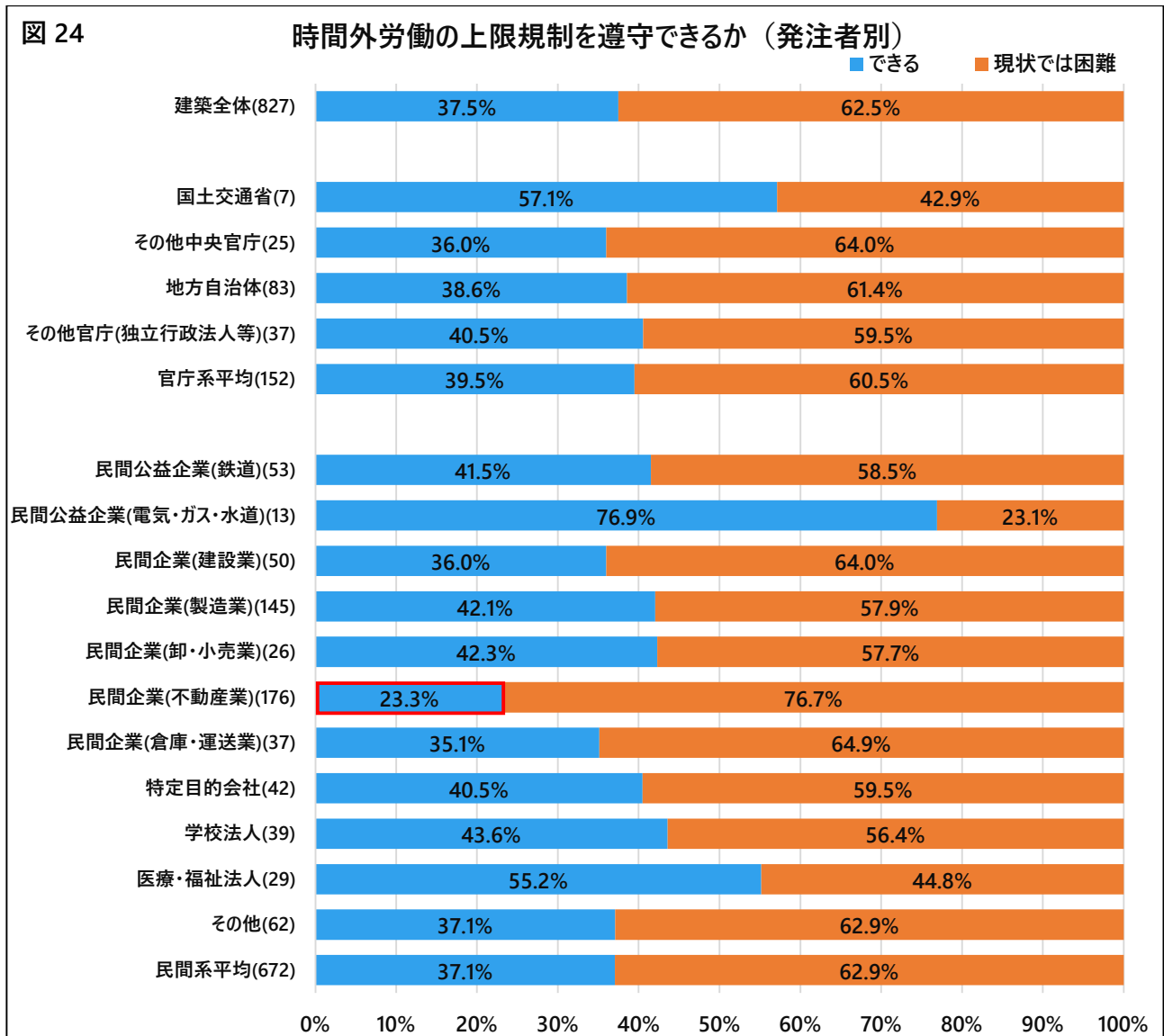


図 24 に示すように「不動産業」発注工事の作業所の回答では、時間外労働の上限規制を遵守「できる」と回答した割合は約 2 割に留まり、現状の閉所設定の低さが際立った結果となった。

3. ルールを遵守することが困難な理由

「技能者不足による現場職員の対応が増加」が最多

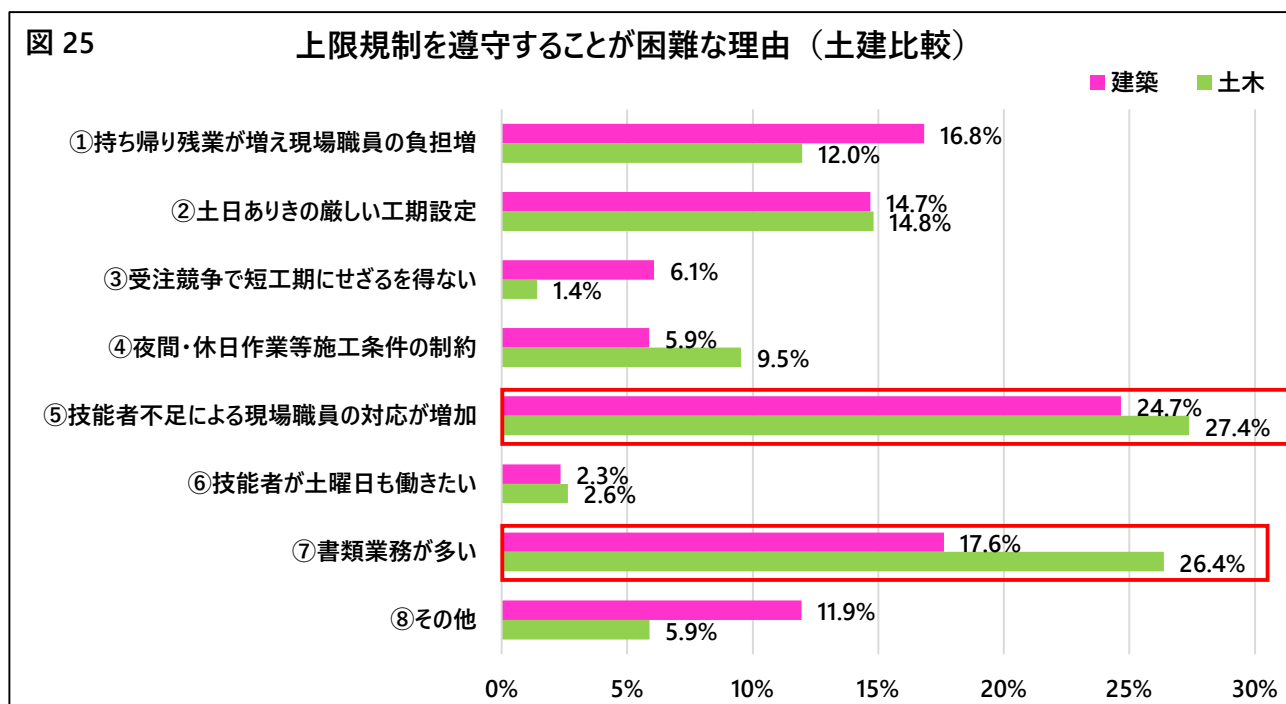


図 25 に上限規制を遵守することが困難な理由を示す。「技能者不足による現場職員の対応が増加」が最多となり、次点で「書類業務が多い」となった。現状の作業所勤務職員の業務量の多さ、その要因を窺い知ることができる。

VII. 着工、竣工時期の平準化について

着工時期の平準化は進捗したが、竣工時期は3月に集中

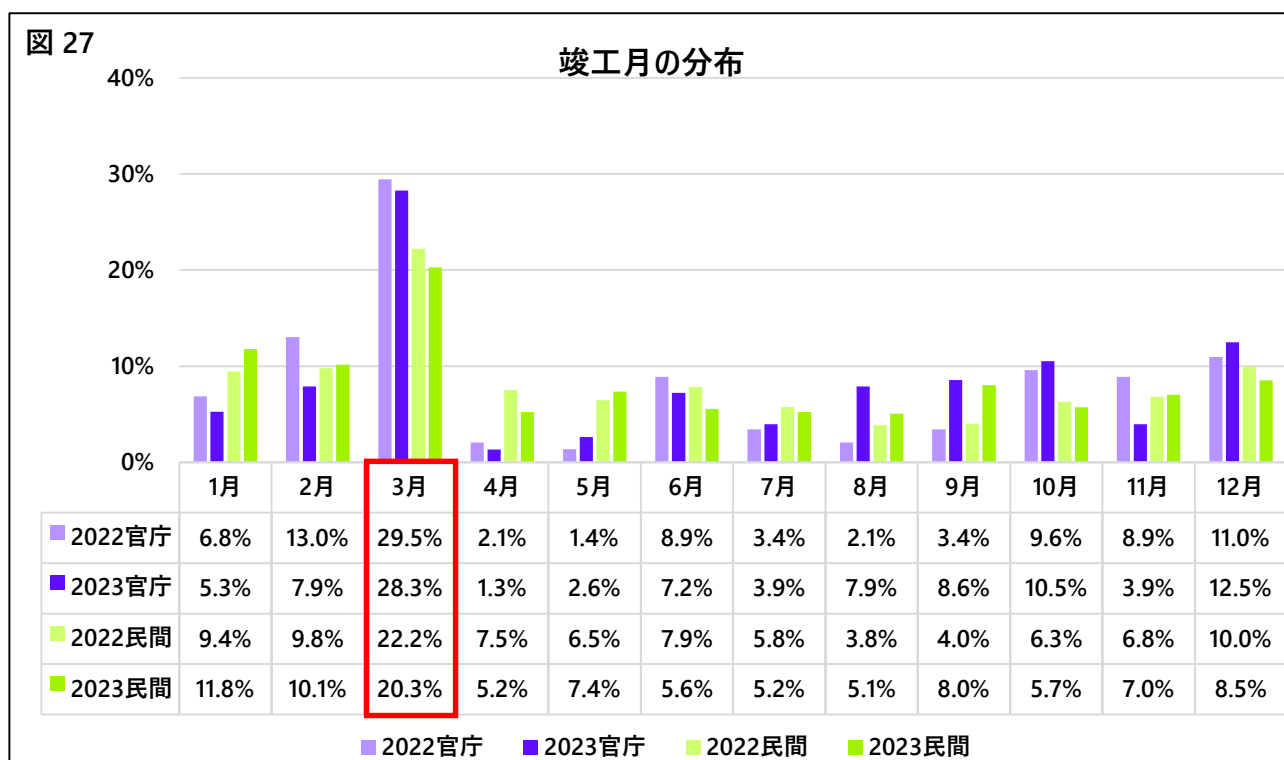
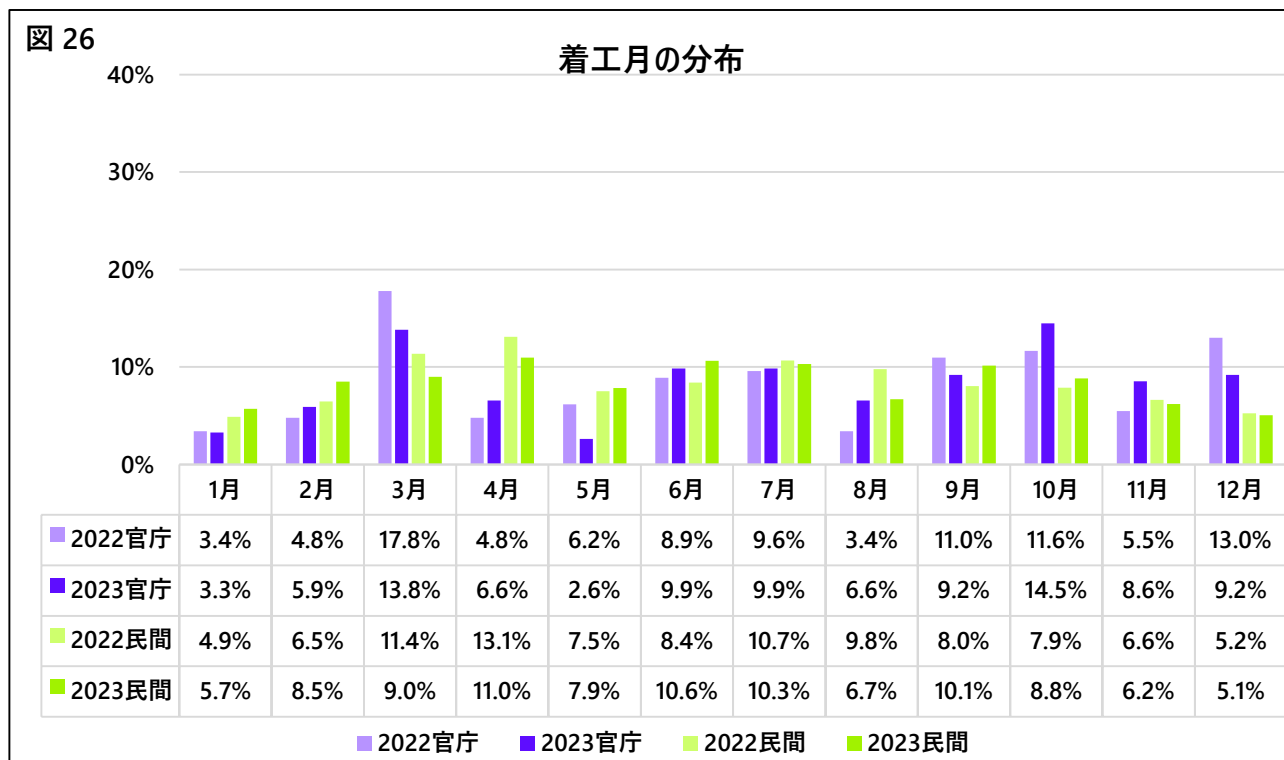
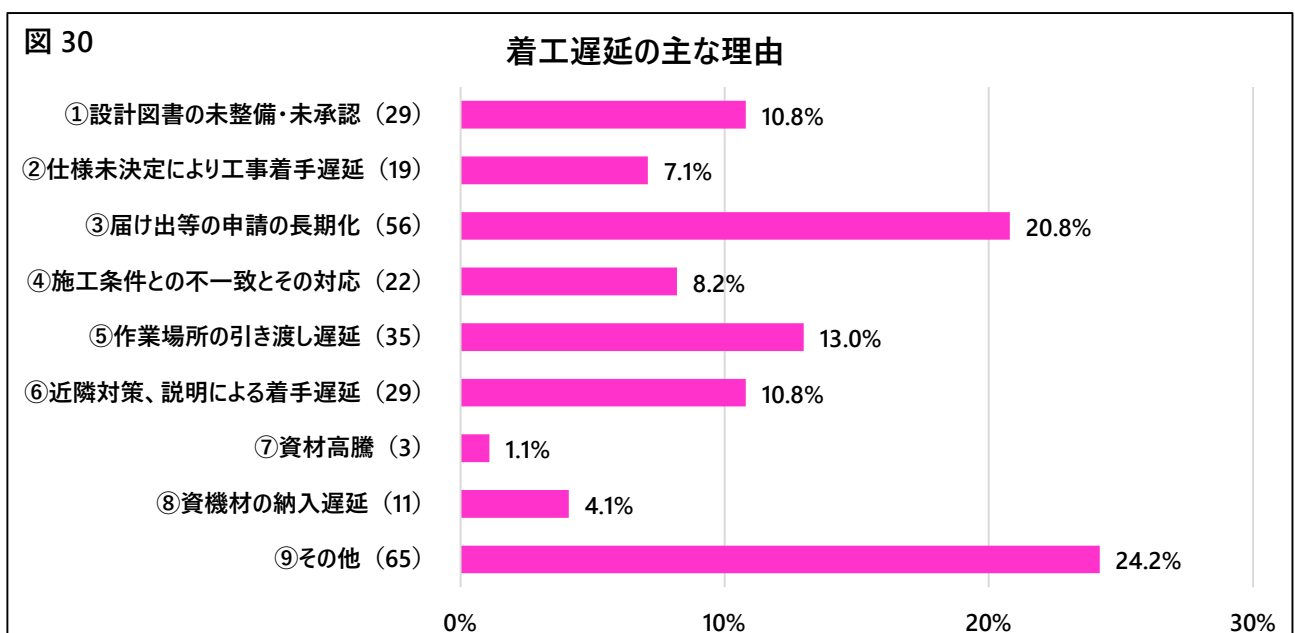
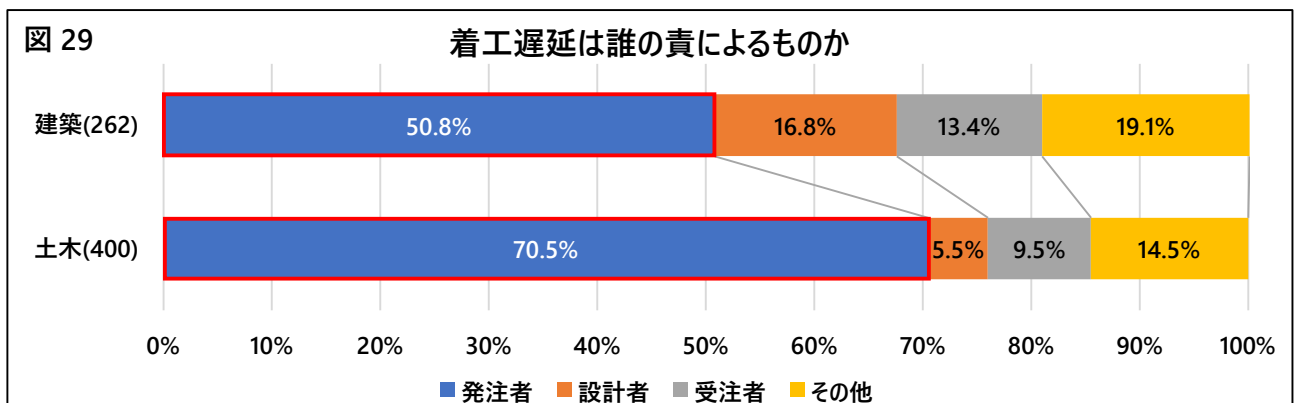
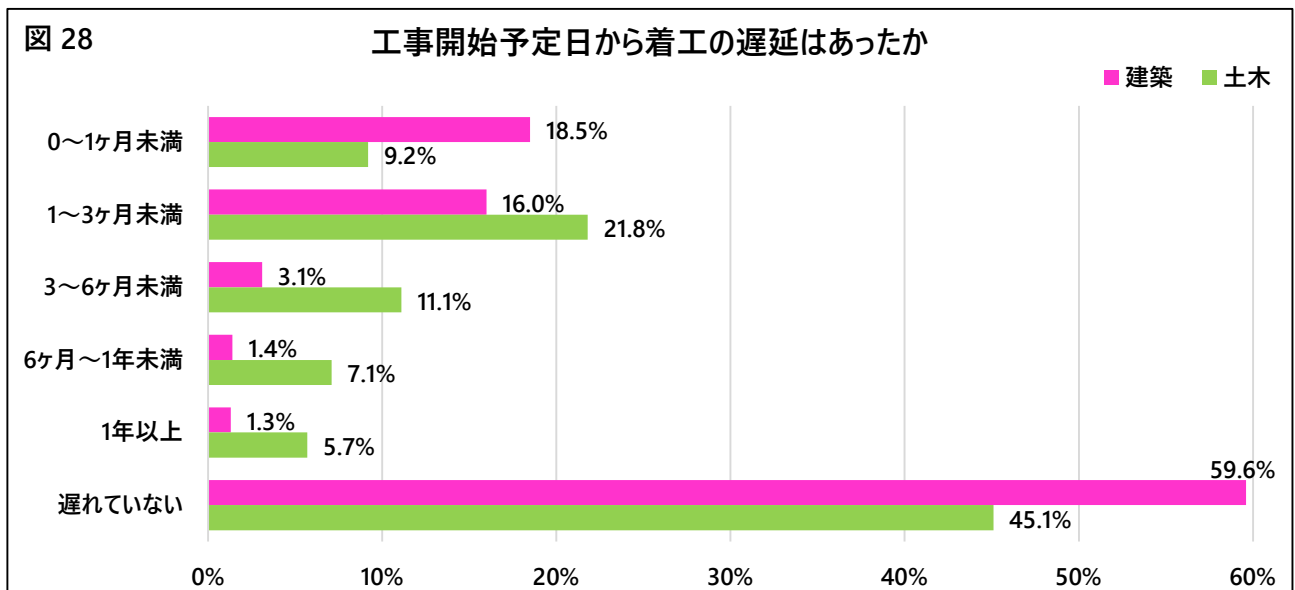


図 26 に示す着工時期については、官庁・民間ともに 2022 年調査と比較して平準化は進捗した。図 27 に示す竣工時期については、平準化に進みつつあるが、依然として 3 月に集中している。技能労働者の処遇の改善、資機材の効率的な運用の点からも、竣工時期の平準化が進むことを期待する。

VIII. 工期に関する対応について

1. 工事着手時遅延の対応について

着工遅延の責は発注者によるものが最も多い



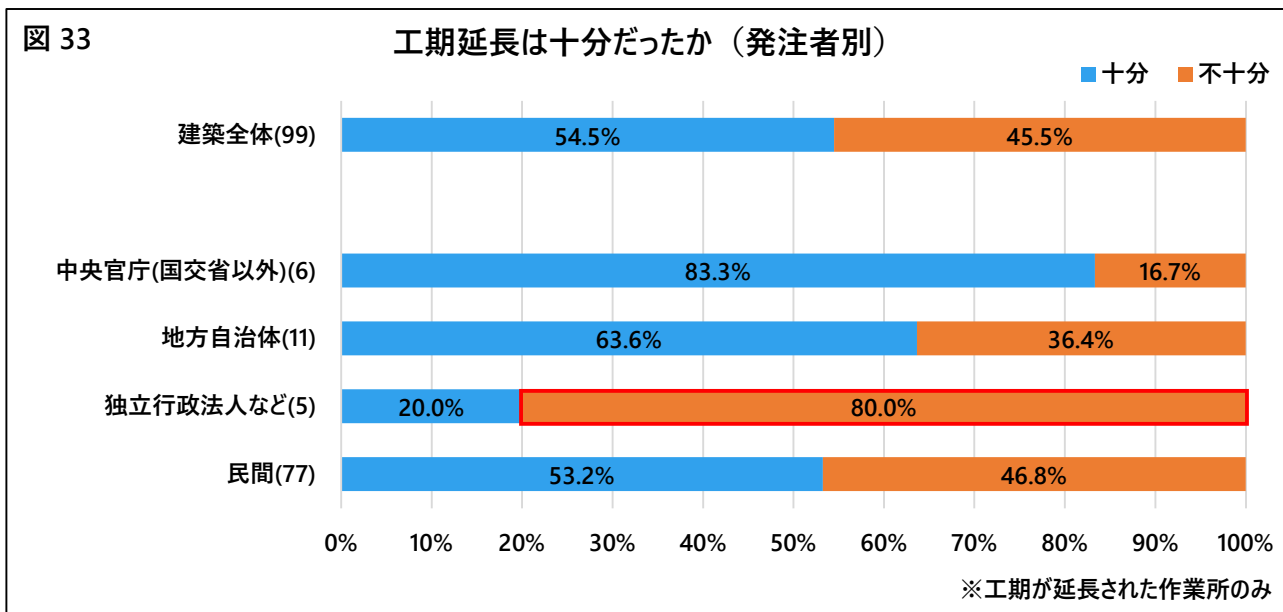
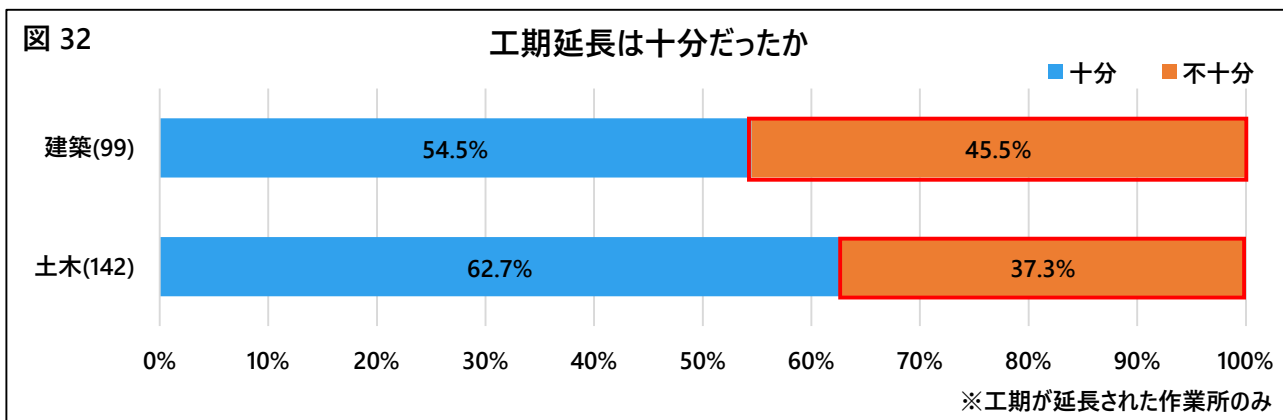
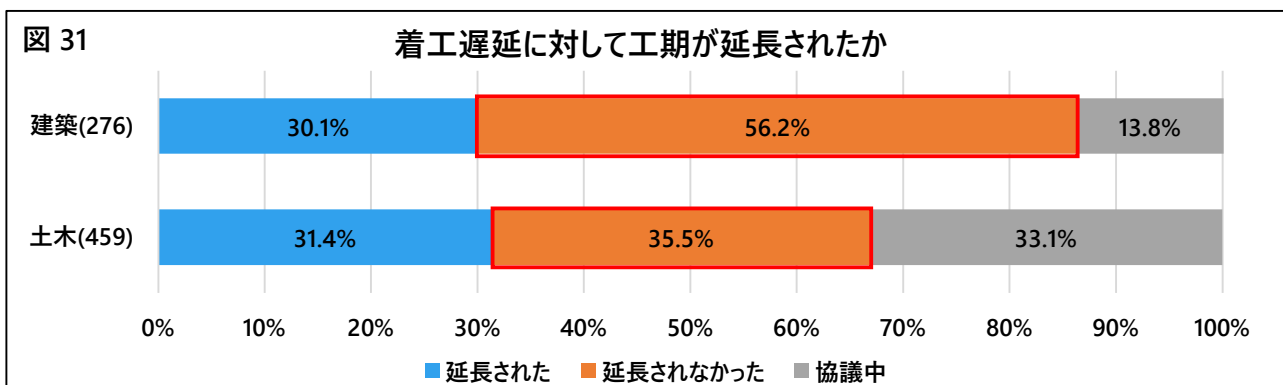
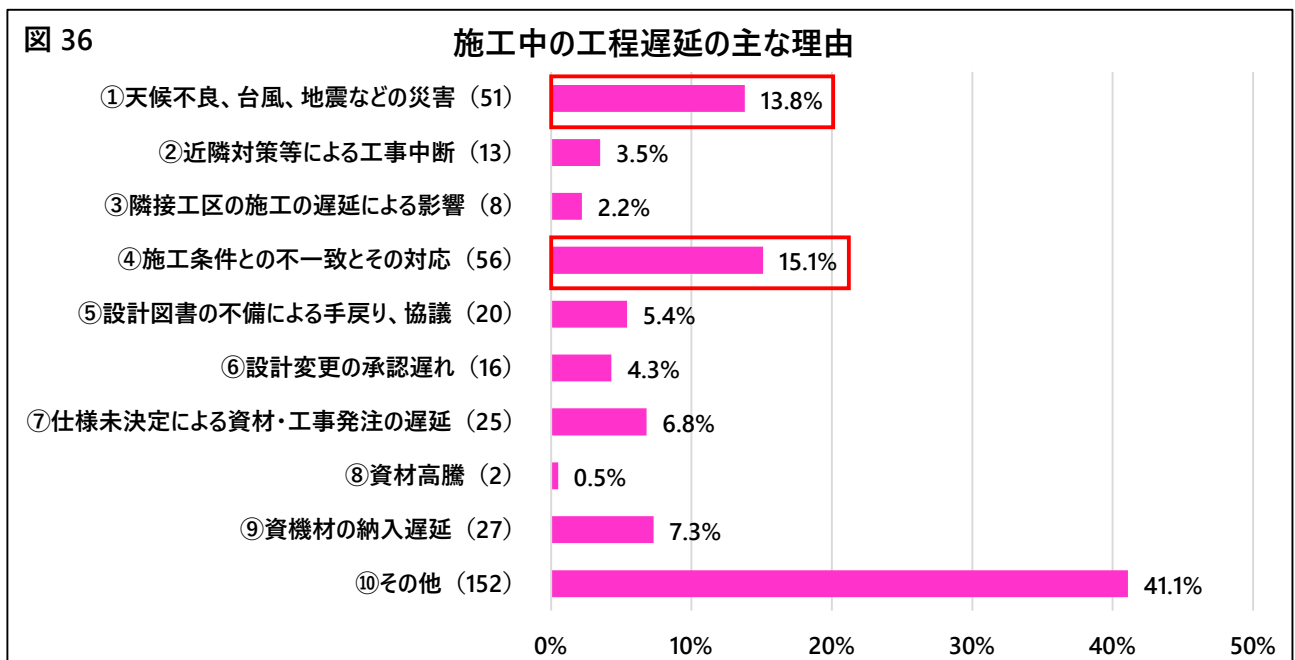
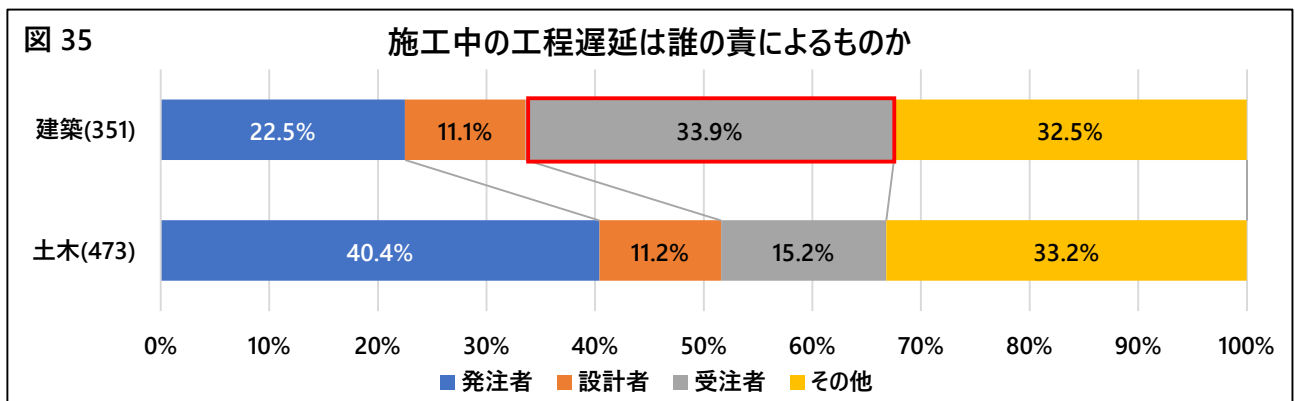
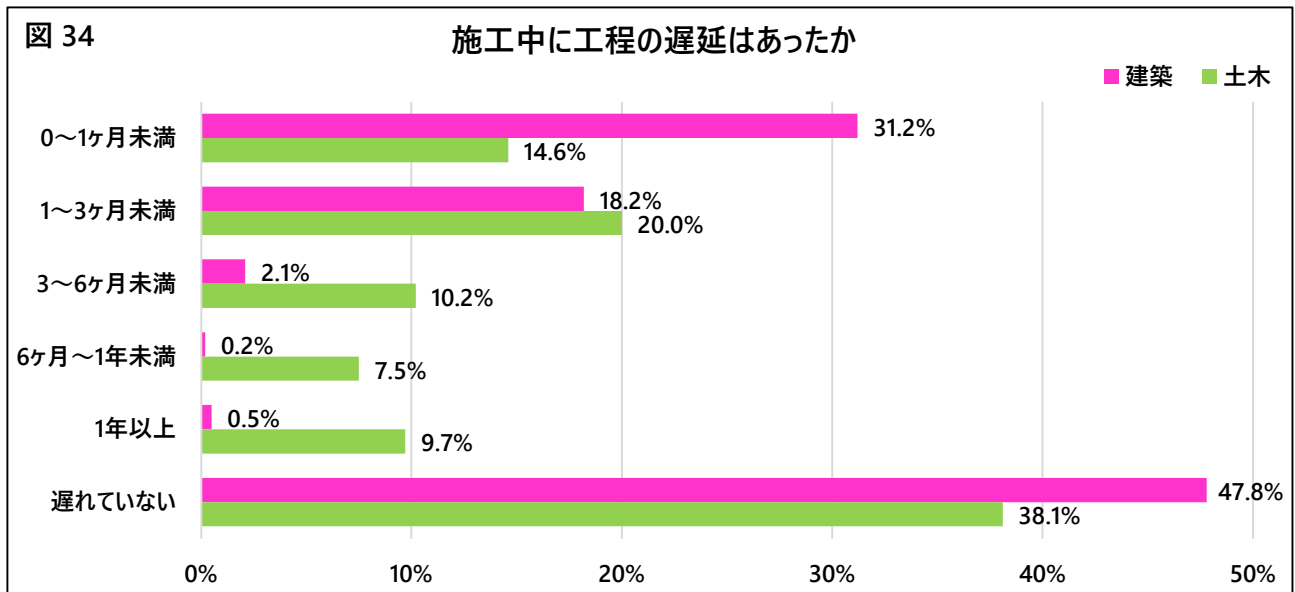
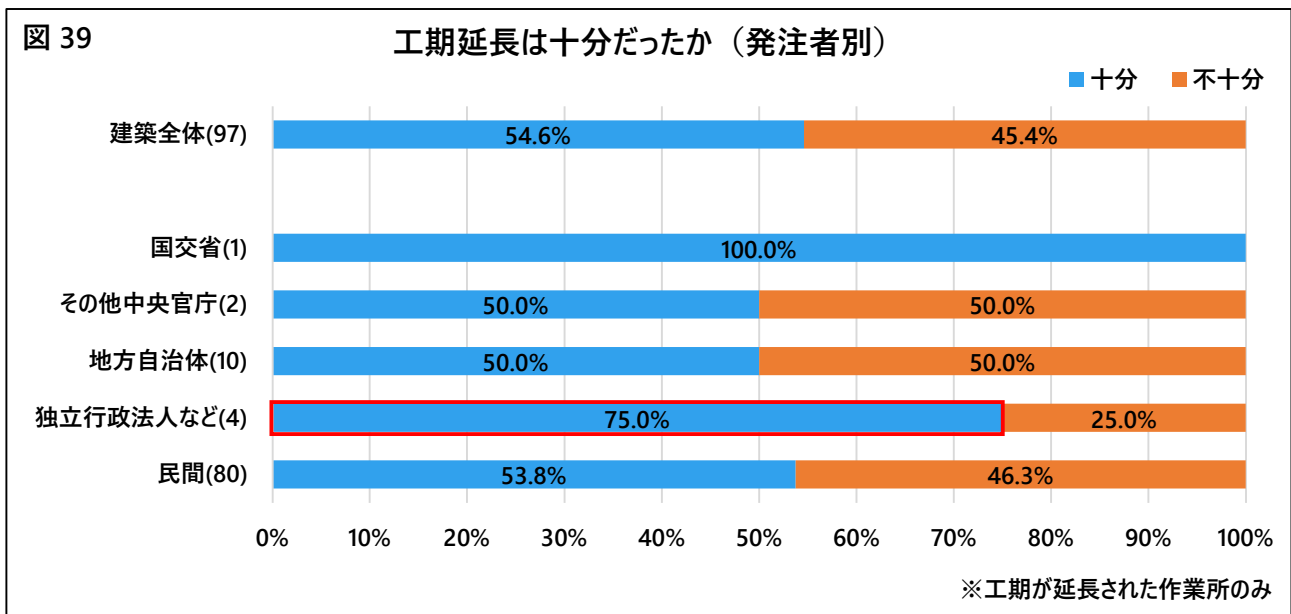
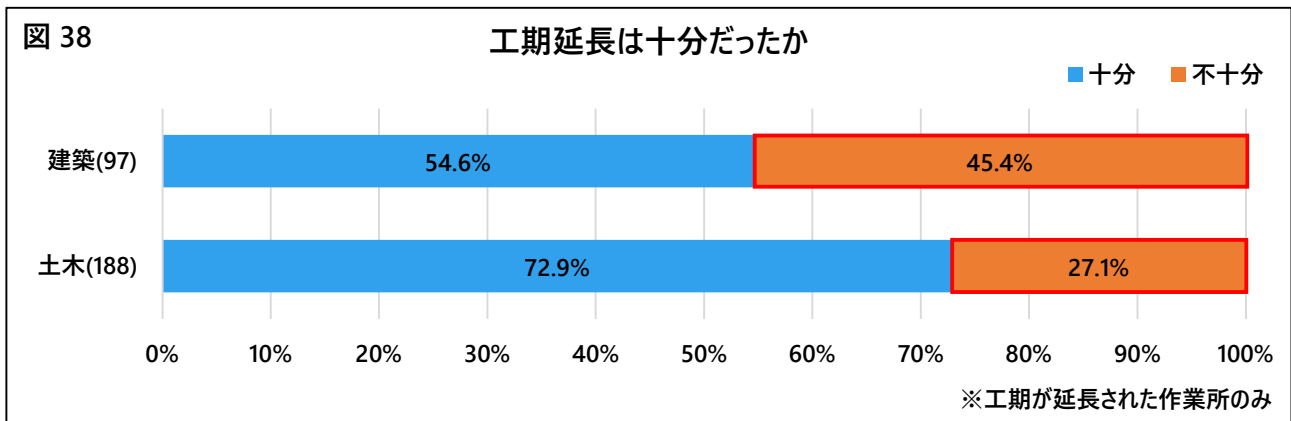
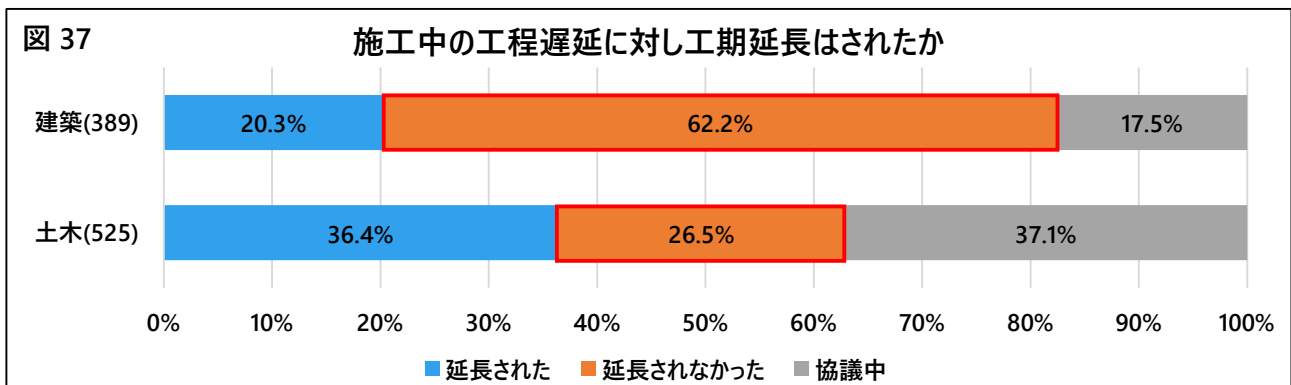


図 29 に示すように建築では着工の遅延の責は「発注者」となっているのは約 5 割であったが、土木では約 7 割となった。図 30 に着工の遅延の主な理由を示す。「届け出等の申請の長期化」が最も多く、その他では、「契約の遅延」などの回答があった。図 31 に工期が延長されたかを示す。建築では約 6 割の作業所が「延長されなかった」と回答したが、土木では「延長されなかった」と回答した作業所は約 4 割であった。図 32 に延長は十分だったかを示す。工期が延長された作業所に聞いたところ、「不十分」と回答した作業所は建築では 45.5%、土木では 37.3%となった。図 33 に示すように発注者別では「独立行政法人など」が「不十分」と回答した割合が多かった。

2. 工事施工中遅延の対応について

約 6 割の作業所が工期延長されず





施工中の工程遅延について聞いたところ、図 35 に示したとおり建築では「受注者」の責とする回答が最も多かった。図 36 に示した主な理由としては、「施工条件との不一致とその対応」「天候不良、台風、地震などの災害」が多かった。その他の理由では、「地中障害」や「労務不足」などの回答があった。図 37 に示す工期の延長については、建築では約 6 割の作業所が「延長されなかった」と回答したが、土木では「延長されなかった」と回答した作業所は約 3 割であった。図 38 に延長は十分だったかを示す。工期が延長された作業所に聞いたところ、「不十分」と回答した作業所は建築では 45.4%、土木では 27.1%となった。図 39 に示す発注者別では「独立行政法人など」が「十分」と回答した割合が多かった。

IX. 作業所での女性活躍推進の現状

作業所における女性技術者の比率は減少

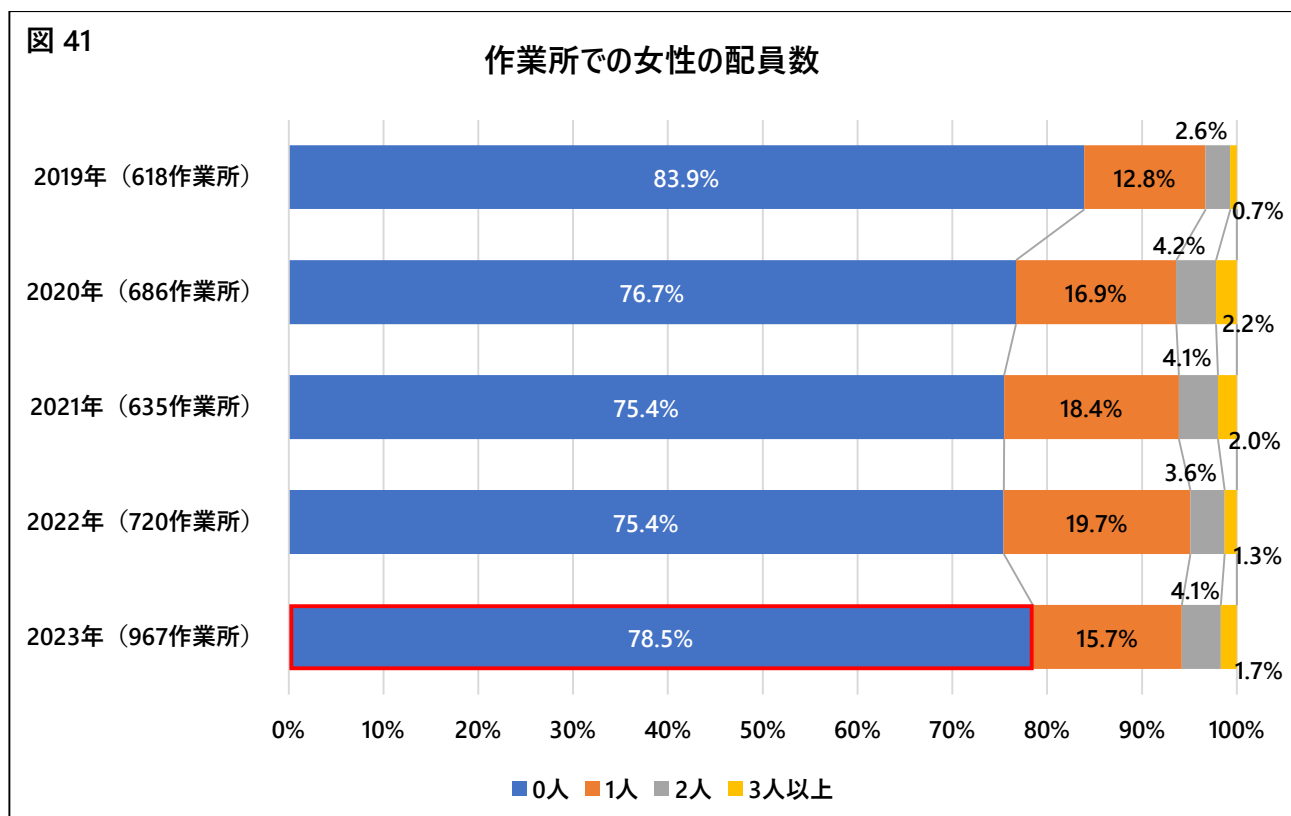
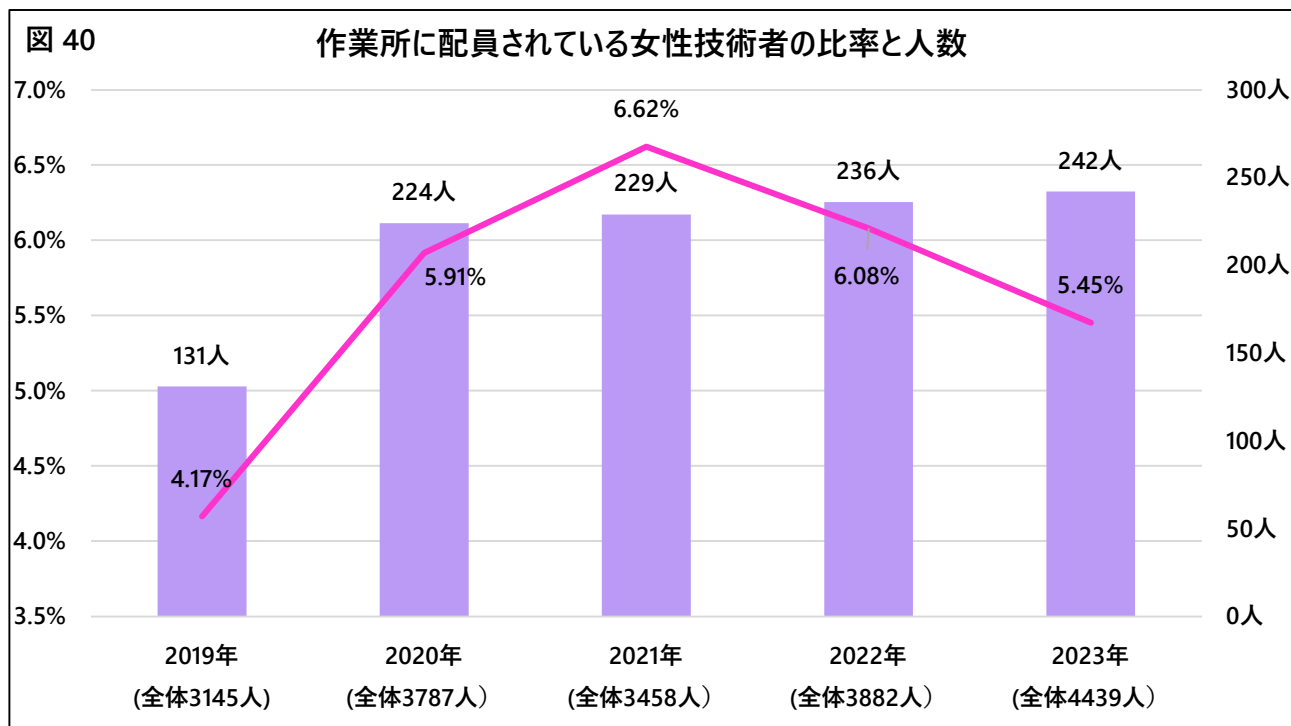
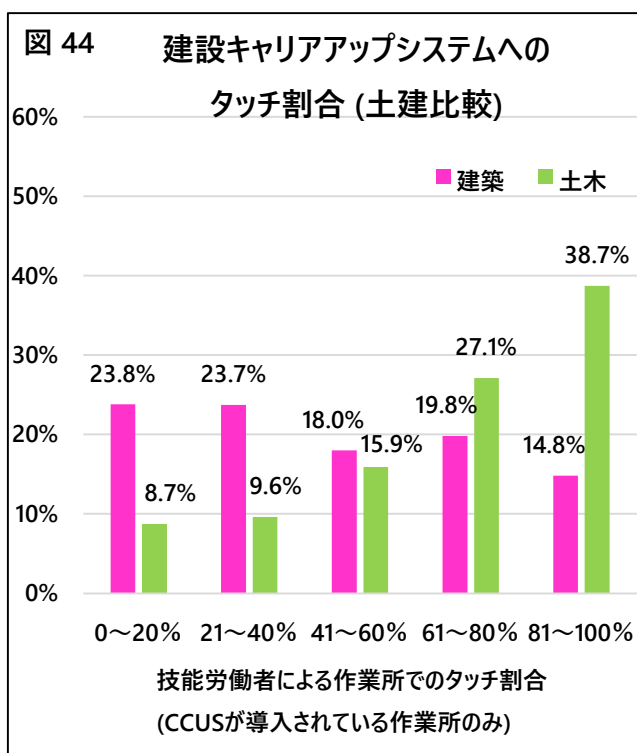
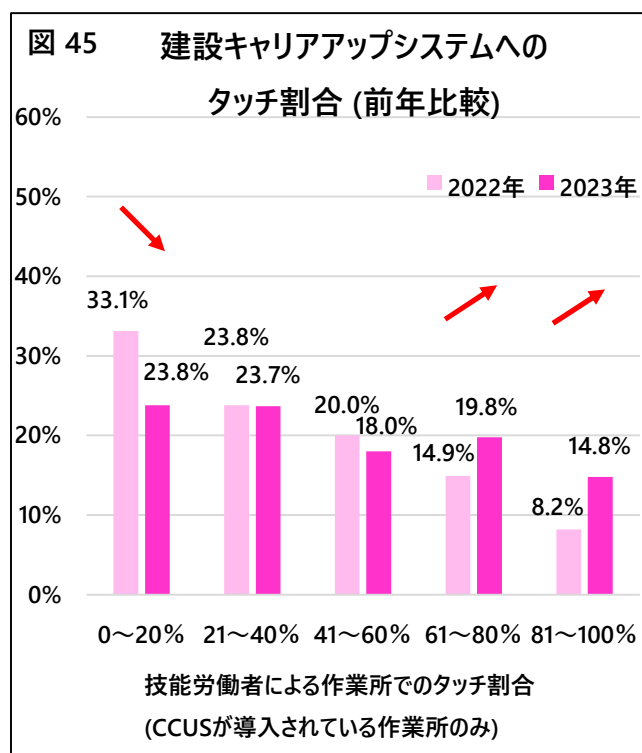
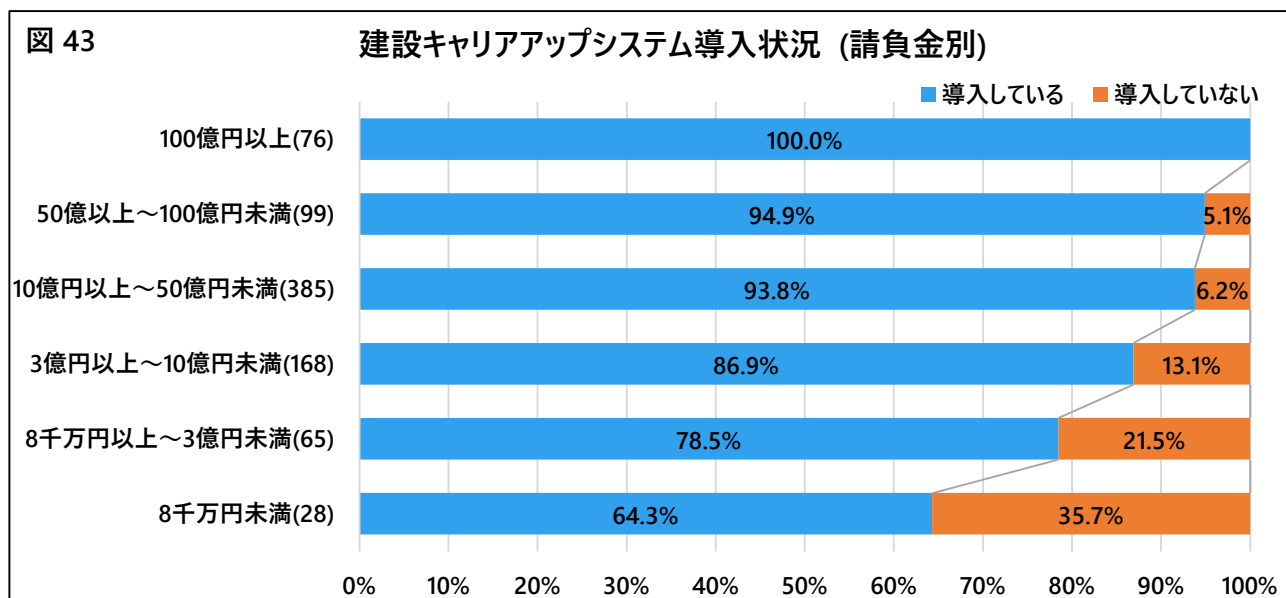
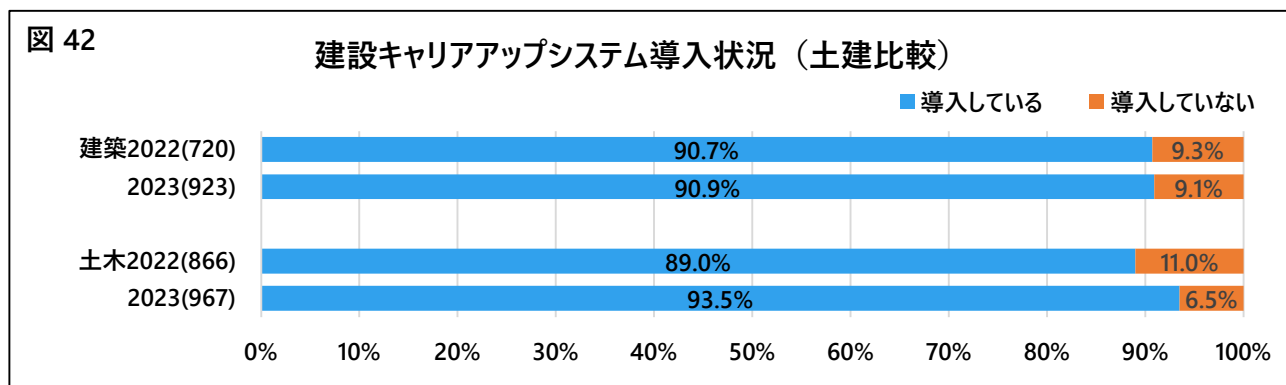
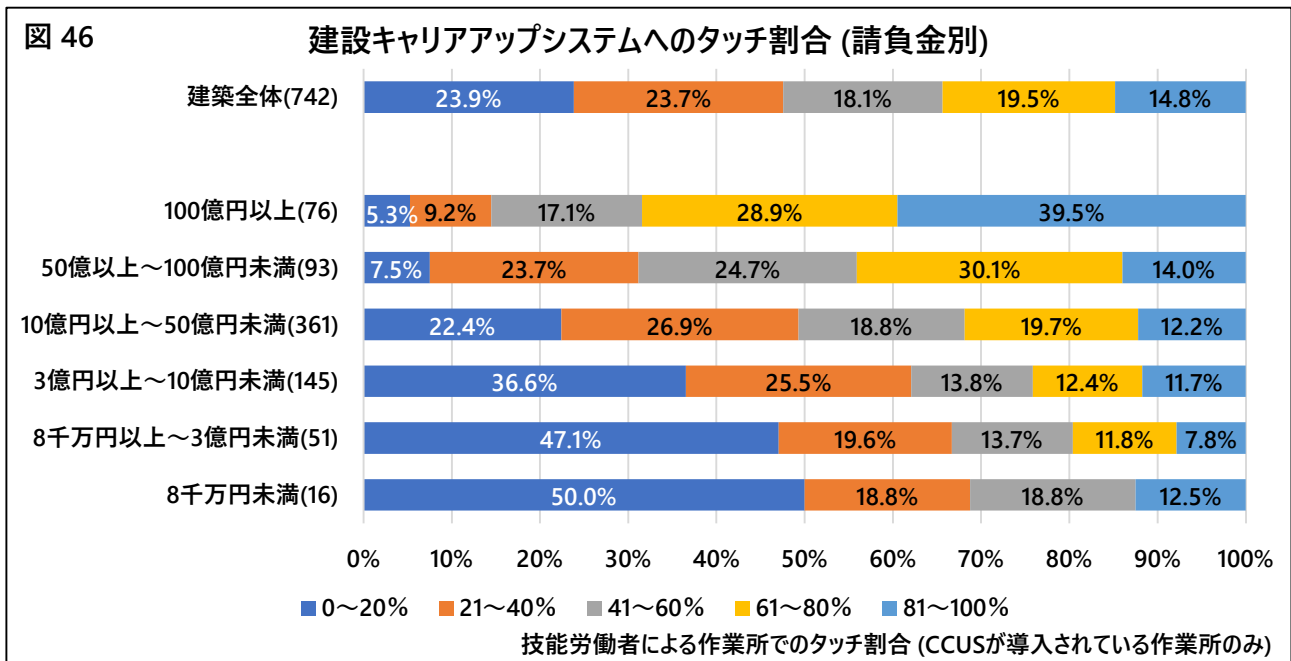


図 40 に作業所における女性技術者の比率と人数を示す。人数は年々微増しているものの、2021 年調査を境に女性技術者の比率は減少している。また図 41 に示すように 2022 年調査と比較し、女性のいない作業所が増加し、78.5%となっている。

X. 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導入に関しては頭打ち





建築作業所での建設キャリアアップシステムの導入割合を図 42 に示す。2022 年調査とほぼ変わらず約 9 割となった。図 43 に示す請負金別に導入割合を見てみると、例年と変わらず請負金が少ない工事ほど導入割合が少なくなった。

また、図 44, 図 45 に示す建設キャリアアップシステムへのタッチ割合は 2022 年調査と比べると、「0～20%」の技能労働者がタッチした作業所は減少し、「61～80%」「81～100%」の回答は増加した。しかし、土木と比較すると建築の導入割合は低い。図 46 に示す請負金別に見ると例年と変わらず請負金が少ない工事ほどタッチ割合が低い。

導入、導入後のタッチ割合とも請負金が低い工事における普及が課題である。

XI. BIM/CIM について

BIM/CIM を導入した作業所の 8 割以上で「業務改善につながる」と回答

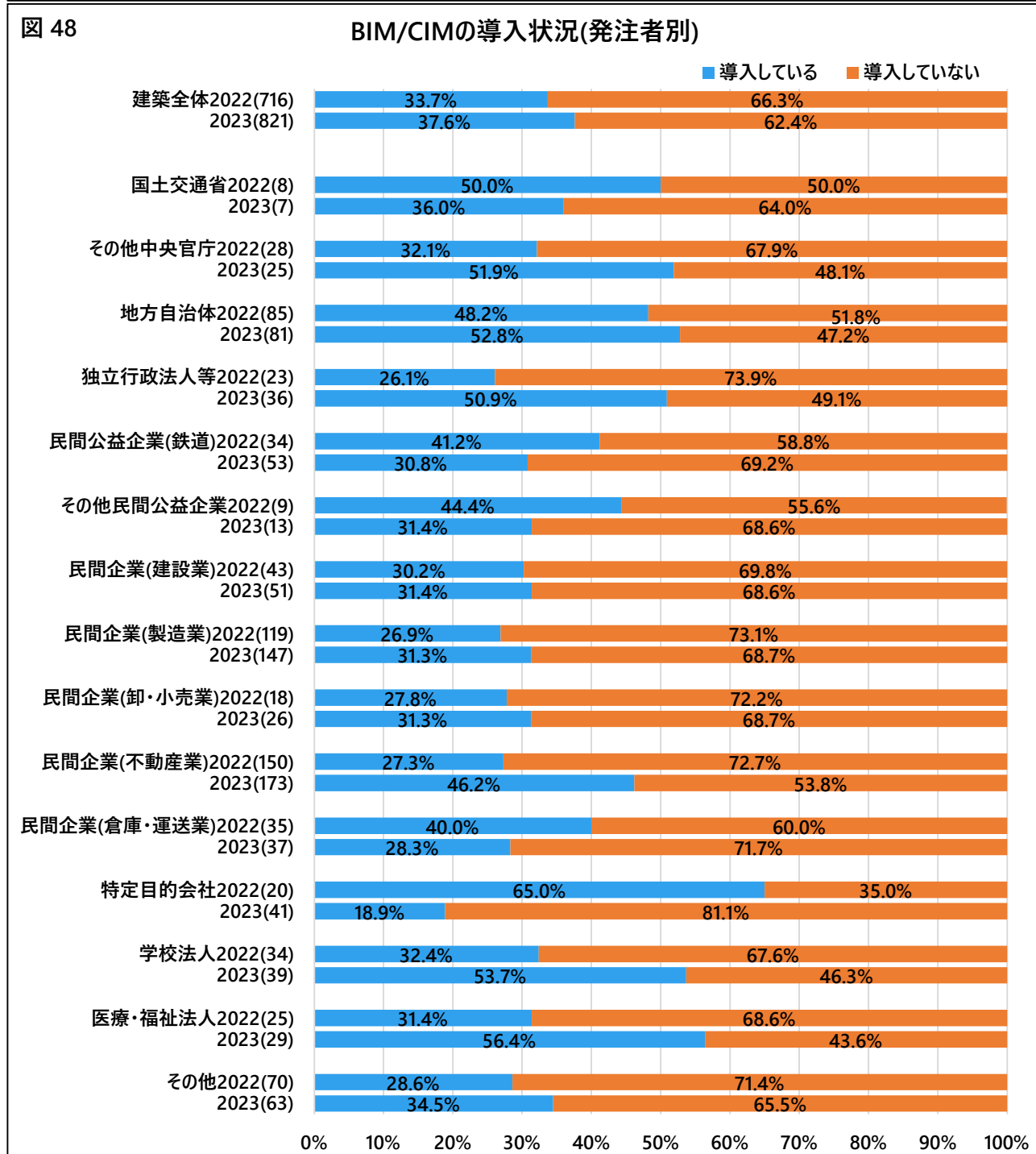
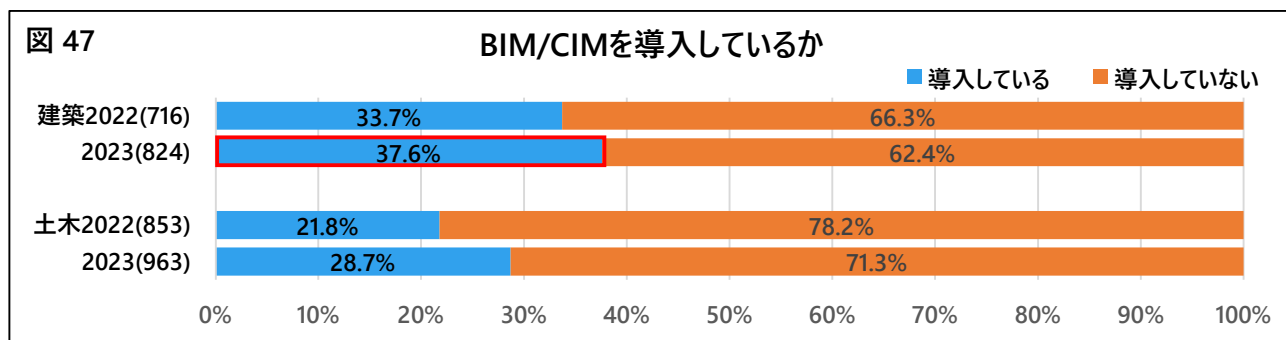


図 49

BIM/CIMの導入によって業務改善につながるか

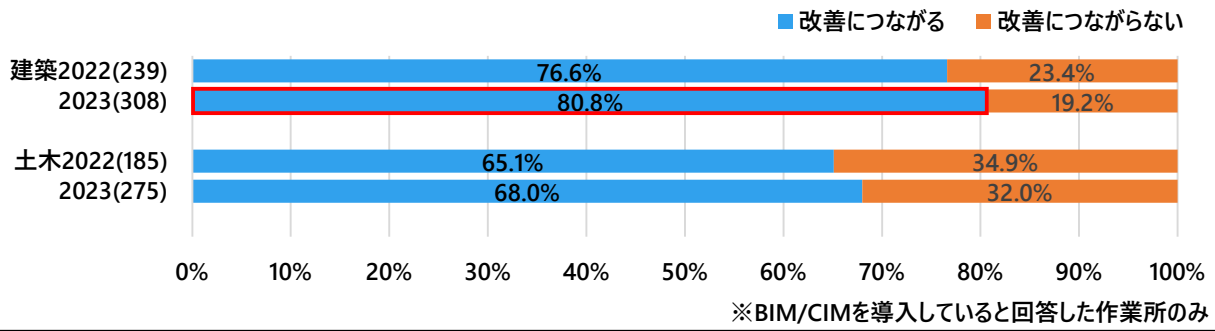


図 50

各作業所のBIM/CIMを扱える職員数

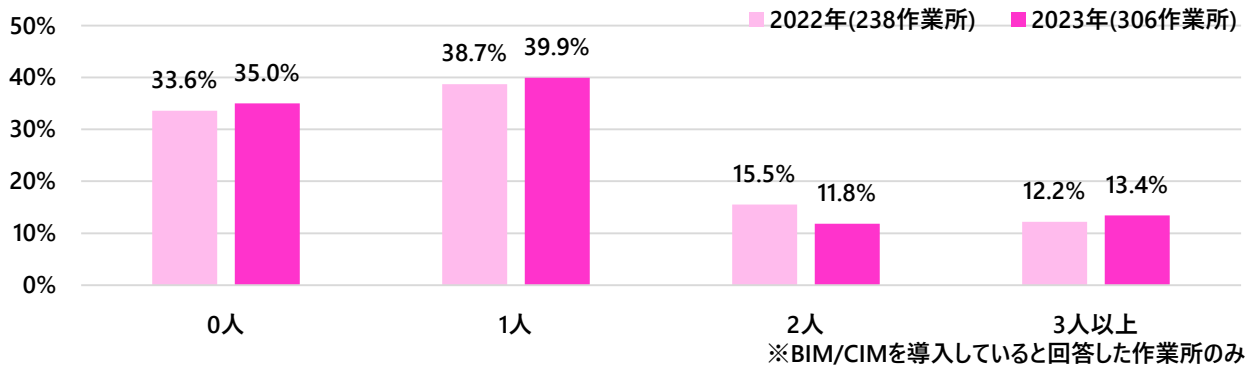
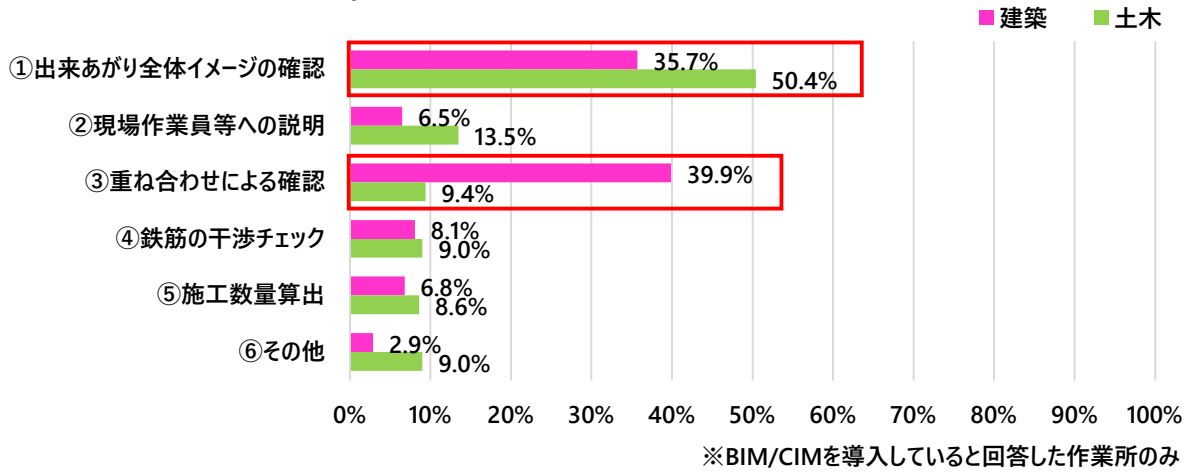
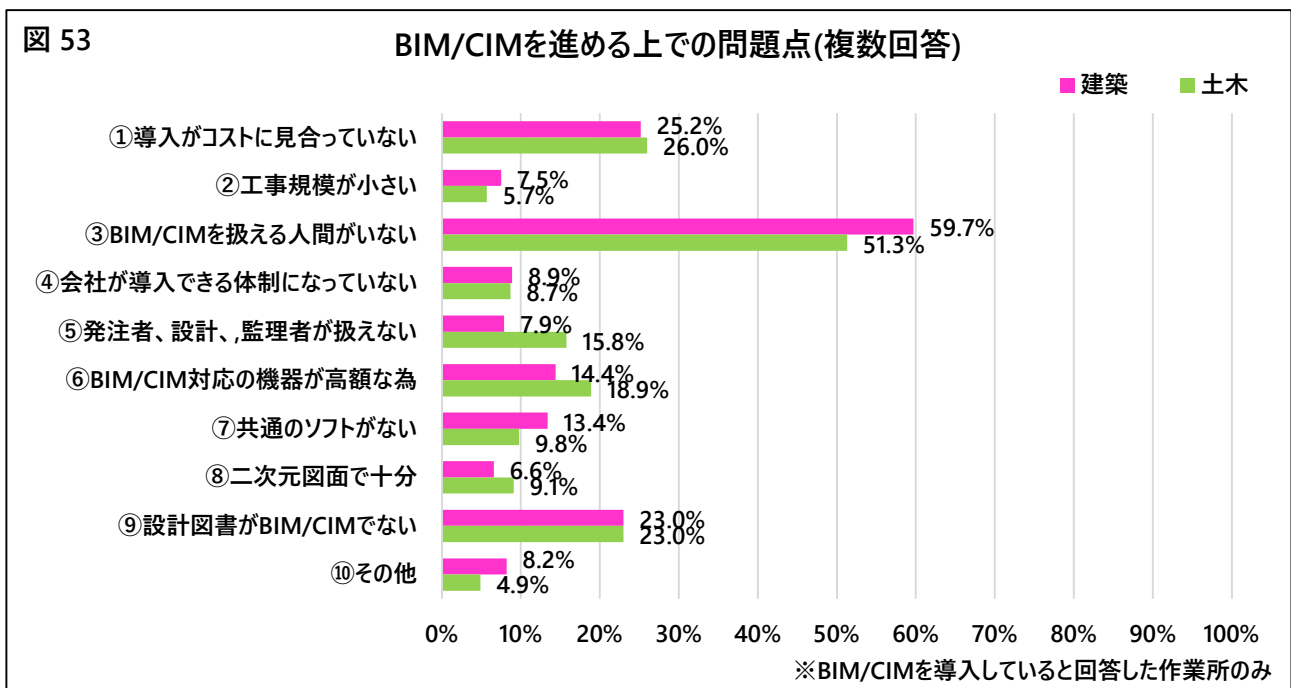
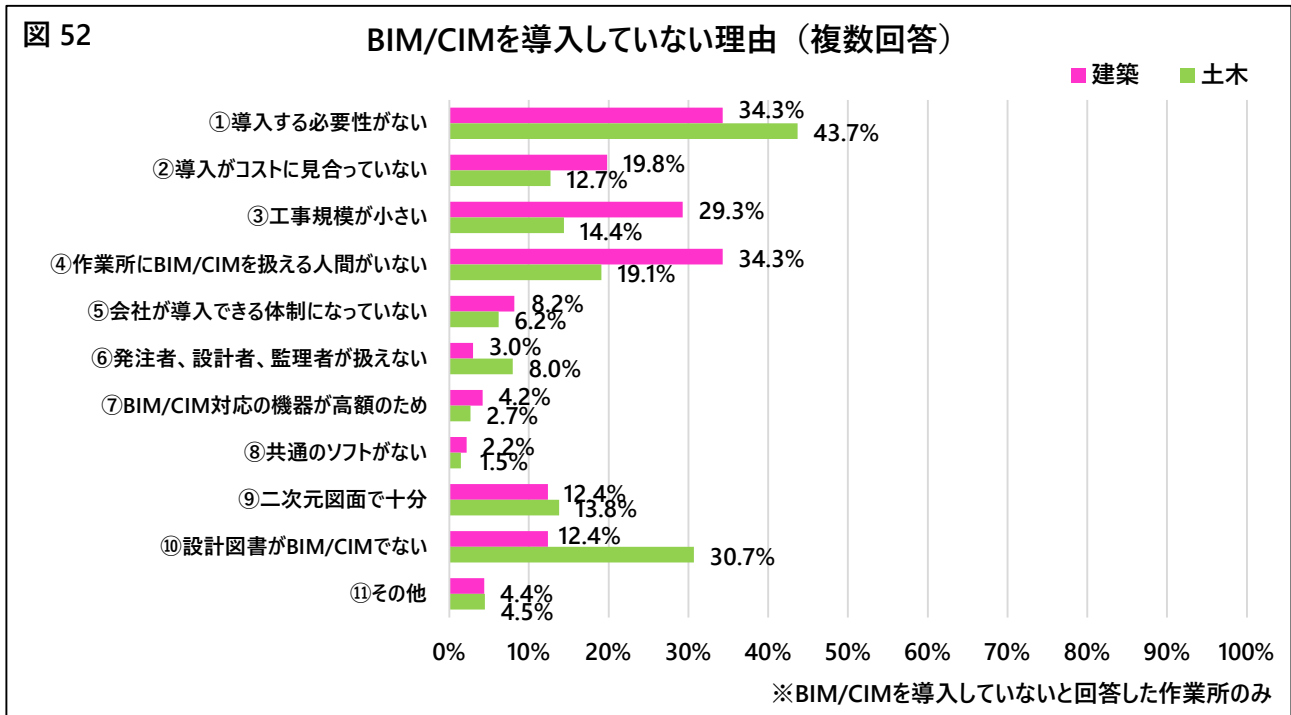


図 51

BIM/CIMを導入して得た好事例・活用例

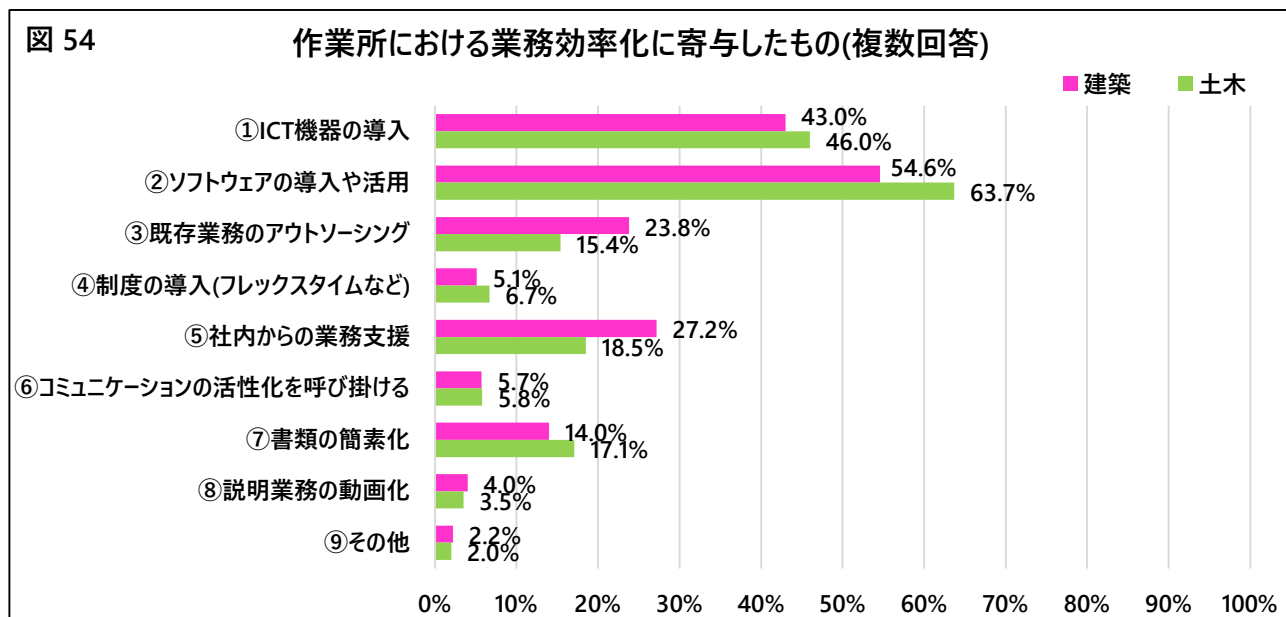




BIM/CIMを導入しているかを図 47 に示す。建築作業所では、割合は 2022 年調査より約 4%増加し、37.6%だった。また、図 49 に示す BIM/CIM の導入で業務改善につながると思うかでは、導入した作業所の 80.8%が「改善につながる」と回答した。図 50 に示す作業所において BIM/CIM を扱える職員数については 2022 年調査より大きく変化はなかった。BIM/CIM を導入して得た好事例・活用例を図 51 に示す。「出来あがり全体イメージの確認」「重ね合わせによる確認」が大多数の回答となった。図 52,図 53 に示す導入していない理由、進める上での問題点では、「導入する必要性がない」「導入コストに見合っていない」「工事規模が小さい」「作業所に BIM/CIM を扱える人間がない」「設計図書が BIM/CIM でない」の回答が 20%を上回った。導入する必要性やコストに見合わないという課題は前述の好事例の展開が必要と思われる。

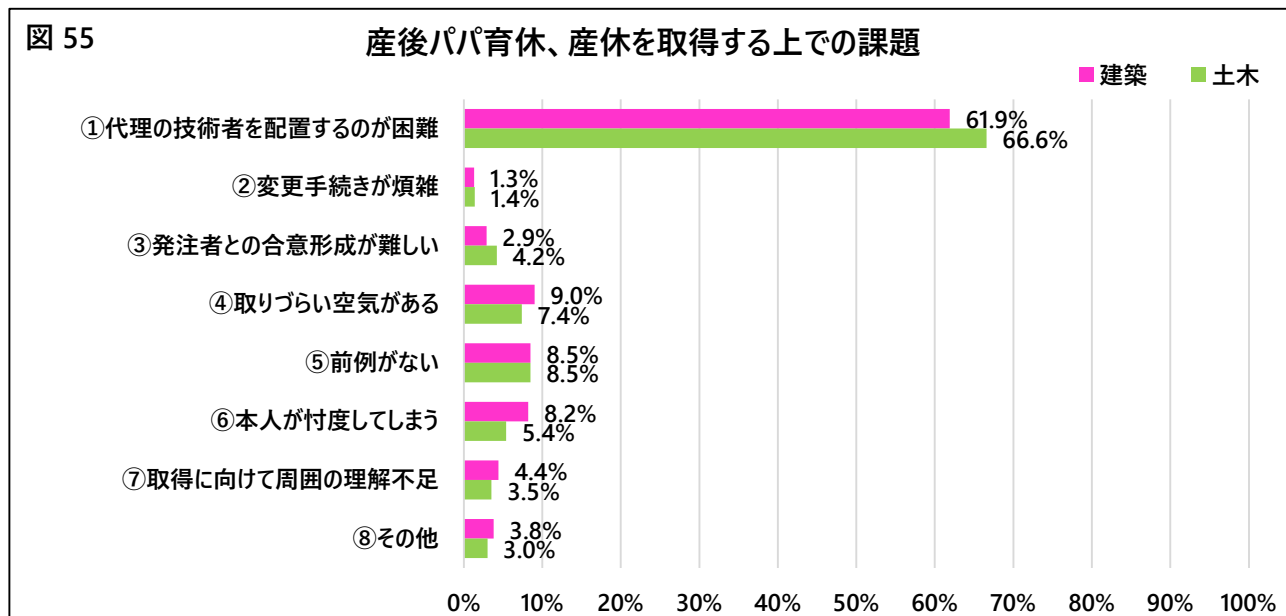
XII. 生産性向上、ダイバーシティ&インクルージョンについて

会社全社的に業務効率化に取り組んでいる



作業所における業務効率化に寄与したものを図 54 に示す。ICT 機器やサービスの導入や活用によって業務が効率化したと回答した作業所が多かった。「社内からの業務支援」が 3 番目に多い回答となった。

育休、産休取得の課題は「代理の技術者を配置するのが困難」なことに要因あり



作業所で産後パパ育休、産休を取得する上での課題を図 55 に示す。代理の技術者配置が困難を感じている作業所が大多数という結果になった。

「言葉、コミュニケーション」に課題

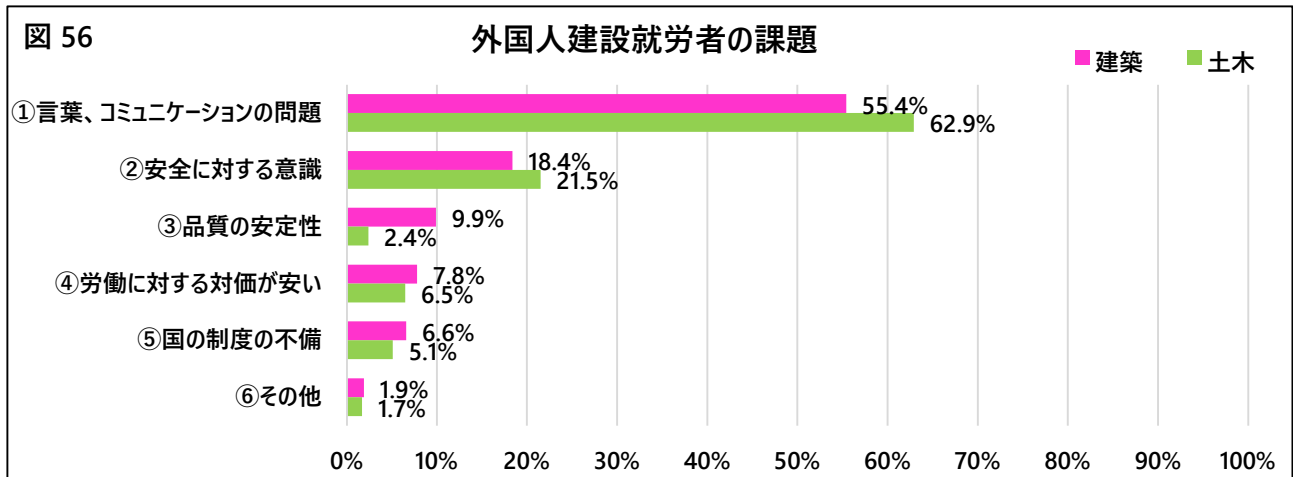


図 56 に外国人建設就労者が建設産業で働き続けていくうえでの課題を示す。「言葉、コミュニケーションの問題」と回答した作業所が多数だった。

XIII. 自由記述の抜粋

本アンケートでは選択肢とともに自由記述欄を設けています。種類ごとに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4週8閉所（原則土曜閉所）は実現するか

「実現する」理由、「実現は困難」の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8閉所を100%実現できるとは断言できないが、100%に限りなく近づけることは出来ると思う。
発注者に閉所の理解があり、作業員含め現場にいる全員が土曜日閉所ありきで現場運営をしている。
(発注者に理解があるといっても、受注時には8閉所を考慮した工期設定になっているというのはあるが、発注者としてはあくまでも工期内であればどう休んでもらっても構わないというスタンスであり、大前提として工期の遅延は許されない。)
(民間企業(電気・ガス・水道事業) / 環境・エネルギー施設 / 30～34歳)
- ・着工時から職員・協力業者に4週8休を指示すれば実現可能。3～8月までは実施できた。
(民間企業(製造業) / 工場・生産施設 / 50歳～54歳)
- ・契約条件として記載されており、対応しなければペナルティがあるため。
(国交省以外中央官庁) / 倉庫・物流施設 / 50歳～54歳)
- ・受注時に適正な工期にて計画しており、日割工程を早期に作成、キーデートを決めて遅れることなく、毎日の作業調整している。
(民間企業(建設業) / 住宅(分譲) / 55歳～59歳)
- ・当初から4週8閉所で計画しており、またスライド勤務及び派遣社員等による増員対応にて、大変厳しくはあるが何とか実現できると考えている。
(その他(公益財団法人) / 事務所・庁舎 / 50歳～54歳)
- ・法律を守るためには実現するしかない。
(地方自治体 / スポーツ施設・体育館 / 55歳～59歳)

【「実現は困難」の理由】

図 18 「2024 年までに 4 週 8 閉所の実現が困難な理由」⑧その他（自由筆記）を抜粋

- ・技能者不足の為、土曜や日曜を稼働しないと技能者が集まらない。
（特定目的会社 / 環境・エネルギー施設 / 45～49 歳）
- ・悪天候による作業中止や、トラブルによるちょっとした工期の遅れが発生した際、その分の工期延長を発注者には言えない。閉所日に出勤して対応している。
（民間企業(建設業) / 文化・教育施設 / 55 歳～59 歳）
- ・見積もり段階の計画が破綻している場合が多すぎるため契約時の工期を守るためには現場の職員が犠牲になり土日開所とすることはやむを得ない。
（民間企業(不動産業) / 宿泊施設 / 30 歳～34 歳）
- ・竣工日は必達の中、天災や労務確保等の不確要素が多い中、みすみす稼働日を捨てる選択はリスクが高い。8 閉所しないことへのペナルティ制が必須。
（特定目的会社 / 事務所・庁舎 / 45 歳～49 歳）
- ・事業主によっては販売スケジュールや工場稼働のスケジュールなどがあり、どうしても休日作業を行わないとならない場合があるため。
（民間企業(製造業) / 工場・生産施設 / 55 歳～59 歳）

2. 発注者に求める改善点

時間外労働の上限規制適用にむけた発注者の対応や意識の改善について意見がありました。

- ・大阪万博での対応を見ても明らかな通り、建設業界に対しての考え方を政府、世論ともに考え直さない限り改善は無いと思われる。
(民間公益企業(鉄道) 事務所・庁舎 / 45歳~49歳)
- ・今後、職員・作業員は減り続け、過去の発注形態のままでは、成り立たない現実を発注者に理解をしていただきたい。
工期が多少短くとも今までは技術力とマンパワーで何とかこなってきたが、そのような時代ではないこと。時間外労働の上限規制の適用後は特に技術力が低下していくと考えられる。昔に比べ今はコンプライアンス遵守が強く、その対応に向けての元請け・下請け共に書類作成業務が非常に多くなっている。そのような状況で適切な工期及び発生金額をいただかなければ、その弊害が安全・品質管理に大きな影響を及ぼすことを理解していただきたい。
(その他官庁(独立行政法人) / 医療・福祉施設 / 35歳~39歳)
- ・今回は発注者側が全く理解していなかった為、その区の現場では通常に土曜日にも作業を行っているとの回答であったので来年度からの上限規制を説明する必要が出た。発注者は工期が少ないのであれば人数で対応してくださいと言う感じでありかなりの温度差が感じられた。
(地方自治体 / 文化・教育施設 / 55歳~59歳)
- ・発注者の言いなりにならず、受注者は社会情勢等も勘案した契約条件を明示して、発注者と相互理解を図る機会を設けることが絶対に必要。身を削ってでもお客様の期待に添えていくことが、事実上不可能になったことをとにかく理解いただく。分割発注や随意契約等にて、段階的に事業を進めていく契約形態に切り替えて、お互いにリスクヘッジを図っていく働きかけが必要。
(民間企業(不動産業) / 事務所・庁舎 / 50歳~54歳)
- ・適正工期の受注に対しての理解を深めていただきたい。また、作業所に対する過度の検討依頼や変更検討などは差し控えていただきたい。
(特定目的会社 / スポーツ施設・体育館 / 60歳以上)
- ・リニューアル物件では発注者の業種によって、休日しかできなかつたり、時間制約があつたりと様々な条件のなか作業をすることが多くある。休日しかできない場合、平日に休暇を取得しても、(発注者、社内や業者に特定の曜日が休工となる旨を伝えているにも関わらず)電話等の連絡が入り、休んだ気にならないことが多くあつた。
(その他(マンション管理組合) / 住宅(分譲) / 50歳~54歳)
- ・何でもかんでも施工者にやらせればよいという考え方(施工者負担になる特記事項の記載内容)を変えないといけない。
(国交省以外の中央官庁 / 文化・教育施設 / 45~49歳)

- ・設計図書の不整合や設計変更対応で、物凄い労力を強いられるが、それに対する対価や工期延長はほぼ貰えない。貰えれば多少高くても外注に出すなどして、所員の負担を減らせる。設計図書の不整合や設計変更に対して、対価と工期を貰えるようにして欲しい。
 (民間企業(製造業) / 事務所・庁舎 / 50～54 歳)
- ・不測の事態が起こった際、工期の延伸を認める等柔軟に理解して欲しい。以前、コロナウィルスが発生した際の労働者不足でも、工期延伸の条件として認められない為、時間外労働が増えた経験が有る為。
 (国交省以外の中央官庁 / その他 / 30～34 歳)
- ・建築は特に設計図書がしっかりしていない。設計図書から施工図、製作図などを作成するため負担が多い。設計図書による不整合箇所などが改善されるように、設計段階からBIM等により、しっかり検討してから工事契約となって欲しい。
 (民間公益企業(鉄道) / その他 / 45～49 歳)
- ・限られた人員で業務をこなすため、余計な資料の作成や検討資料の作成依頼はしないでいただきたい。
 (地方自治体 / スポーツ施設・体育館 / 50～54 歳)
- ・土曜日曜閉所と1人1人の時間外労働とは交替して休めばよいだけなので直接関係がないと、発注者は思っているが、人出不足で交替人員がないことを発注者に理解いただく必要がある。
 (民間企業(卸・小売業) / 店舗・商業施設 / 45～49 歳)
- ・適正工期における法令整備によって施工が展開される様に、発注者や設計者(監理者)による責任を明確にして欲しい。
 (その他(民間企業(通信)) / その他 / 55～59 歳)

3. 工期設定における問題点について

発注者ひいては建設業全体における工期の問題について意見を紹介します。

- ・発注者の要望により、適正な工程で受注できていないことが多いと思われる。また、天候等で工事が遅れた際は、工期を伸ばすことが出来ないことが多い。
(民間企業(不動産業) / 宿泊施設 / 35~39歳)
- ・官庁と民間の足並みがそろっていない。建設業界は4週8閉所を掲げているが、官庁工事は理解があるが民間工事では意味をなしていない。
(民間企業(倉庫・運送業) / 倉庫・物流施設 / 35歳~39歳)
- ・生コン車不足により、コンクリート打設を延期した際の工程遅延が非常に大きい。あまりに暑い日が続き、夏場の炎天下の作業は2倍ほどの工程が必要になる。
(民間企業(製造業) / 医療・福祉施設 / 55歳~59歳)
- ・1年以上の工期だと土曜日を稼働させるかさせないかで1.2か月変わってくる。労務不足は平日に集めようとしても集まらない。まとまった労務を確保するには土日でなければ集まらない。
(学校法人 / 文化・教育施設 / 40歳~44歳)
- ・2019年に着工し、現在2期工事新築に着手して、当初立案した工程で2024年問題を迎える。施主からすれば2019年に見込んだ竣工で収支をたてており2024年問題があるからと言って工程を延長してもらうことは難しい。
(学校法人 / 医療・福祉施設 / 55歳~59歳)
- ・施主が製造業で、3交代24時間稼働しているため、同様のことを求められる。地中障害が出て2交代でやるか、祝日もすべて出てやるように求められる。施主起因の原因でも工期延長が認められないため、工程が厳しくなる。
(民間企業(製造業) / 工場・生産施設 / 45歳~49歳)
- ・事業主側で、工期がきついのを承知で、竣工日は決められていてかつ、着工は事業主の都合でタイムリーに着工できない。事業主の都合が押し付けられていることがおかしいと感じます。工事前から竣工引渡しだけが決められているのであればせめて着工を早めさせてくれたらまだ助かるのですが、そうもいかないことに疑問を感じます。
(地方自治体 / 住宅(賃貸・自家使用) / 30歳~34歳)
- ・官庁工事では契約時に閉所条件が決められ、工期も4週8休は確保できるようになるが、民間工事においても同様の条件で契約時の工期設定ができるよう発注者に働きかける必要がある。
(国交省以外中央官庁 / 倉庫・物流施設 / 60歳以上)

4. その他自由意見

建設産業の魅力向上にむけた様々な意見がありましたので紹介します。

- ・ 少子高齢化により、今後外国人労働者が増えてくる中で、その人達がしっかりと働けるように労働環境の整備をお願いしたい。建設業界が労働環境の改善を行っていることをもっと広くアピールし、週休2日が実現出来るようにして頂きたい。
(その他官庁(独立行政法人等) / その他 / 50~54歳)
- ・ 全国的に職員が不足しており、受注量に対し職員数が合っていない。時短の影響も有り、技術力不足が進んでいる。現状は、派遣でなんとか補っている。若い建設作業員が少なく建設業に魅力を感じていないと思われる。給与より休みが欲しい世代で、建設業のイメージが悪く建設業に就職しない。
(民間企業(製造業) / 倉庫・物流施設 / 40歳~44歳)
- ・ 資材単価の上昇、職人不足はもちろんのこと、現代社会にそぐわない労働環境が続いている。建設業の未来に不安しかない。仕事とプライベートの充実感が偏り過ぎており、リフレッシュができないので、若者の仕事に対する熱意も冷めつつある。建設業だから仕方ないというような目をつむる行為を行っていると思う。国としてもっと厳しく労働環境に関して取り扱うべきである。
(民間企業(不動産業) / 住宅(分譲) / 30歳~34歳)
- ・ 技術伝承や建設業の魅力が伝えられる体験型の技術博物館や体験スポットの運営、情報発信を強化して、魅力発信と建設業の必要性をアピールして欲しい。
(民間企業(建設業) / 倉庫・物流施設 / 40歳~44歳)

XIV. 基礎データ

加盟組合別回答数

加盟組合名	回答数	割合
青木あすなろ建設職員組合	20	2.4%
浅沼組職員組合	104	12.5%
安藤・間職員組合	47	5.6%
奥村組職員組合	53	6.4%
鴻池組労働組合	36	4.3%
五洋建設労働組合	20	2.4%
佐藤工業職員組合	42	5.0%
佐藤秀労働組合	4	0.5%
シミズユニオン	62	7.5%
鈴与三和グループ労働組合	0	0.0%
銭高組労働組合	15	1.8%
大鉄工業労働組合	17	2.0%
大日本土木労働組合	23	2.8%
大豊建設労働組合	7	0.8%
鉄建建設職員組合	32	3.8%
東鉄工業労働組合	33	4.0%
東洋建設職員労働組合	15	1.8%
戸田建設職員組合	62	7.5%

加盟組合名	回答数	割合
飛鳥会社労働組合	27	3.2%
中山組職員労働組合	3	0.4%
西松建設職員組合	35	4.2%
日本国土開発コミュニケーション協議会	10	1.2%
日本総合住生活労働組合	0	0.0%
野村労働組合	18	2.2%
ピーエス三菱労働組合	7	0.8%
フジタ職員組合	49	5.9%
松村組職員組合	0	0.0%
馬淵建設職員組合	0	0.0%
丸彦渡辺建設職員組合	11	1.3%
三井住友建設社員組合	40	4.8%
宮地エンジニアリング労働組合	0	0.0%
名工建設職員組合	15	1.8%
森本組労働組合	4	0.5%
横河ブリッジ労働組合	0	0.0%
りんかい日産建設職員組合	21	2.5%
総数	832	—

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
現場代理人、監理技術者	694	83.4%
主任技術者、副所長	67	8.1%
担当技術者	71	8.5%
総数	832	—

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	67	8.1%	8.3%
2人	96	11.6%	11.9%
3人	105	12.7%	13.0%
4～5人	225	27.2%	27.8%
6～7人	124	15.0%	15.3%
8～10人	74	8.9%	9.1%
11人以上	119	14.4%	14.7%
不明	18	2.2%	—
総数	828	—	—

回答者の年齢

回答者の年齢	件数	割合
29歳以下	40	4.8%
30歳～34歳	56	6.7%
35歳～39歳	95	11.4%
40歳～44歳	102	12.3%
45歳～49歳	137	16.5%
50歳～54歳	221	26.6%
55歳～59歳	127	15.3%
60歳以上	54	6.5%
総数	832	—

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）
2022年6月以前	196	23.6%	23.7%
2022年7月～2022年12月	185	22.2%	22.3%
2023年1月～2023年3月	122	14.7%	14.7%
2023年4月～2023年6月	155	18.6%	18.7%
2023年7月以降	170	20.4%	20.5%
不明	4	0.5%	—
総数	832	—	—

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）
2023年12月以前	137	16.5%	16.5%
2024年1月～3月	227	27.3%	27.4%
2024年4月～9月	197	23.7%	23.8%
2024年10月以降	267	32.1%	32.2%
不明	4	0.5%	—
総数	832	—	—

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	41	4.9%	4.9%
6ヶ月～1年未満	151	18.1%	18.1%
1年～1年6ヶ月未満	217	26.1%	26.1%
1年6ヶ月以上	418	50.2%	50.2%
不明	5	0.6%	—
総数	832	—	—

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)	114	13.7%	13.7%
住宅(賃貸・自家使用)	57	6.9%	6.9%
文化・教育施設	79	9.5%	9.5%
医療・福祉施設	55	6.6%	6.6%
事務所・庁舎	108	13.0%	13.0%
工場・生産施設	133	16.0%	16.0%
倉庫・物流施設	88	10.6%	10.6%
店舗・商業施設	37	4.4%	4.5%
運輸・空港施設	19	2.3%	2.3%
レジャー施設	2	0.2%	0.2%
宿泊施設	27	3.2%	3.3%
宗教施設	4	0.5%	0.5%
環境・エネルギー施設	28	3.4%	3.4%
スポーツ施設・体育館	13	1.6%	1.6%
その他	66	7.9%	8.0%
不明	2	0.2%	—
総数	832	—	—

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）
国土交通省	7	0.8%	0.8%
その他中央官庁	25	3.0%	3.0%
地方自治体	83	10.0%	10.0%
その他官庁(独立行政法人等)	37	4.4%	4.5%
民間公益企業(鉄道)	54	6.5%	6.5%
民間公益企業(電気・ガス・水道事業)	13	1.6%	1.6%
民間企業(建設業)	51	6.1%	6.2%
民間企業(製造業)	147	17.7%	17.7%
民間企業(卸・小売業)	26	3.1%	3.1%
民間企業(不動産業)	176	21.2%	21.2%
民間企業(倉庫・運送業)	37	4.4%	4.5%
特定目的会社	42	5.0%	5.1%
学校法人	39	4.7%	4.7%
医療・福祉法人	29	3.5%	3.5%
その他	63	7.6%	7.6%
不明	3	0.4%	—
総数	832	—	—

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	480	57.7%	58.3%
増築	52	6.3%	6.3%
改修・リニューアル	141	16.9%	17.1%
解体	31	3.7%	3.8%
解体+新築	120	14.4%	14.6%
不明	8	1.0%	—
総数	832	—	—

従事している作業所の所在地

所在地	回答数	割合
北海道	41	4.9%
青森県	6	0.7%
岩手県	6	0.7%
秋田県	4	0.5%
山形県	3	0.4%
宮城県	18	2.2%
福島県	11	1.3%
群馬県	9	1.1%
栃木県	10	1.2%
茨城県	22	2.6%
東京都	179	21.5%
神奈川県	62	7.5%
千葉県	31	3.7%
埼玉県	14	1.7%
愛知県	61	7.3%
三重県	10	1.2%
岐阜県	6	0.7%
静岡県	17	2.0%
長野県	0	0.0%
山梨県	4	0.5%
新潟県	9	1.1%
富山県	16	1.9%
石川県	7	0.8%
福井県	1	0.1%

所在地	回答数	割合
大阪府	75	9.0%
兵庫県	26	3.1%
京都府	11	1.3%
奈良県	14	1.7%
滋賀県	13	1.6%
和歌山県	1	0.1%
岡山県	17	2.0%
広島県	20	2.4%
山口県	10	1.2%
島根県	2	0.2%
鳥取県	4	0.5%
香川県	2	0.2%
愛媛県	6	0.7%
徳島県	3	0.4%
高知県	2	0.2%
福岡県	34	4.1%
佐賀県	4	0.5%
熊本県	9	1.1%
長崎県	4	0.5%
大分県	4	0.5%
宮崎県	3	0.4%
鹿児島県	10	1.2%
沖縄県	11	1.3%
総数	832	—