

# 労働環境の整備に関するアンケート

平成30年6月に働き方改革関連法が成立し、平成31年4月より改正労働基準法等が順次施行されているところです。建設業においては、令和6年4月から時間外労働の罰則付き上限規制が適用となりました。なお、年次有給休暇取得の時季指定義務については、平成31年4月から、全企業が対象となっております。

また、多様な人材が働ける環境整備に向け、建設キャリアアップシステムの普及促進など様々な施策が展開されているところです。

本調査は、働き方改革への取組及び多様な人材の活用を推進する中で、会員企業の取組状況等を把握し、課題等を抽出することを目的とするものです。なお、ご回答いただいた内容は、標記アンケート及び一般財団法人建設経済研究所の「2024年問題による変化と課題」において活用させていただきます。

ご多忙のところ誠に恐縮ですが、貴社の令和7年7月1日現在の状況について、調査にご協力賜りますようお願い申し上げます。

\* 必須の質問です

Googleアカウントにログインした状態でご回答いただくと、回答の途中保存（自動保存）ができます。

## ご回答に当たっての注意

- 1) 「直近1年間」とは、令和6年7月1日から令和7年6月30日までをいいます。  
また、設問に令和6年とある場合は、年度ではなく暦年でお答えください。
- 2) 「月給制」とは、休日を含めて毎月固定的な金額を支給する制度のことであり、「日給月給制」とは、1日を計算単位として給料が定められ、休日を除いた稼働日数に応じた給料を毎月1回支払う制度のことです。
- 3) 回答でその他を選択された場合には、枠内にその内容を簡潔にご記入下さい。

問1. 所属している協会名をお答えください。 \*

選択



支部または地区協会名をご記入ください。 \*

(支部または地区協会がない場合は“-”を記入してください。)

回答を入力

問2. 貴社の完工高を参考に貴社の主たる事業内容について、該当するものをお \*  
答えください。

- 土木
- 建築
- 土木建築
- その他

問3. 貴社の等級について該当するものをお答えください。

国土交通省 (本社所在地の地方整備局) \*

	A	B	C	D	該当なし
一般土木	<input type="radio"/>				
建築	<input type="radio"/>				



都道府県(本社所在地) \*

	S・A	B	C	D	該当なし
一般土木	<input type="radio"/>				
建築	<input type="radio"/>				

問4. 貴社の属性について、該当するものをお答えください。

資本金 \*

- 1,000万円未満
- 1,000万円以上3,000万円未満
- 3,000万円以上5,000万円未満
- 5,000万円以上1億円未満
- 1億円以上10億円未満
- 10億円以上

前年度完工高 \*

- 5億円未満
- 5億円以上10億円未満
- 10億円以上50億円未満
- 50億円以上100億円未満
- 100億円以上200億円未満
- 200億円以上



問5. 貴社の完工高に占める官公庁発注工事の割合について、該当するものをお \*  
答えください。

- 30%未満
- 30%以上50%未満
- 50%以上70%未満
- 70%以上90%未満
- 90%以上

問6. 貴社の職員数について職種別にお答えください。

(回答は数字のみご入力ください。また、該当する職員がない場合は0とご入力ください。)

**技術者 \***

回答を入力

**技能者 \***

回答を入力

**建設ディレクター（バックオフィスでの現場支援担当を含む） \***

回答を入力

**事務職員 \***

回答を入力



**営業職員 \***

回答を入力

**その他職員 \***

回答を入力

問7. 貴社の女性職員数について**職種別**にお答えください。

(回答は数字のみご入力ください。また、該当する職員がない場合は0とご入力ください。)

**女性技術者 \***

回答を入力

**女性技能者 \***

回答を入力

**女性建設ディレクター（バックオフィスでの現場支援担当を含む） \***

回答を入力

**女性事務職員 \***

回答を入力



**女性営業職員 \***

回答を入力

**女性その他職員 \***

回答を入力

問8. 貴社の外国人職員数について**職種別**にお答えください。

(回答は数字のみご入力ください。また、該当する職員がない場合は0とご入力ください。)

**外国人技術者 \***

回答を入力

**外国人技能者 \***

回答を入力

**外国人建設ディレクター（バックオフィスでの現場支援担当を含む） \***

回答を入力

**外国人事務職員 \***

回答を入力



**外国人営業職員 \***

回答を入力

**外国人その他職員 \***

回答を入力

問9. 令和7年7月1日現在、昨年7月1日と比較した職員数および女性職員数の増減についてお答えください。

職員数全体と職種別の増減をお答えください。 \*

	増加	増減なし	減少
全職員数	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
技術者数	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
技能者数	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
建設ディレクター数	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
事務職員数	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
営業職員数	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
その他職員数	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



\*

女性職員数全体と職種別の増減をお答えください。

	増加	増減なし	減少
女性職員数	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
女性技術者数	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
女性技能者数	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
女性建設ディレクター数	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
女性事務職員数	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
女性営業職員数	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
女性その他職員数	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

問10. 令和6年度における貴社の女性社員の採用者数をお答えください。

(回答は数字のみご入力ください。また、該当する社員がいない場合は0とご入力ください。)

**(女性技術者)** \*

回答を入力

**(女性技能者)** \*

回答を入力



**(女性建設ディレクター) \***

回答を入力

**(女性事務職員) \***

回答を入力

**(女性その他職員) \***

回答を入力

問11. 貴社における女性職員の割合について、該当するものを選択してください。 \*

- 1割未満
- 1～2割
- 2～3割
- 3～4割
- 4割以上

建設業においても、令和6年4月1日から時間外労働の罰則付き上限規制※が適用されています。

そこで、以下の質問にお答えください。



※【時間外労働】

本調査における「時間外労働時間」とは労働基準法第32条で定められた労働時間（1日8時間、週40時間、法定労働時間という）を超える労働時間（法定時間外労働時間）のことを指します。

※【時間外労働の罰則付き上限規制】

○時間外労働の罰則付き上限規制については、原則として月45時間かつ年360時間以内です。

（例外として）臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも以下を守らなければなりません。

- ①時間外労働が年720時間以内
- ②時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ③時間外労働と休日労働の合計について、2～6月の平均が全て1か月当たり80時間以内

○原則である月45時間を超えることができるのは、年6か月（回）までです。

○建設業における取扱い

- ・時間外労働の罰則付き上限規制が適用されるのは、令和6年4月1日から。
- ・災害の復旧・復興の事業の場合は、当分の間、上記②、③は適用されない。

問12. 貴社の令和6年における1か月当たりの平均時間外労働時間について、現場勤務の方と事務所勤務の方それぞれ該当するものをお答えください。

現場\*

	～15時間	16～30時間	31～45時間	46～60時間	61時間～
現場の平均	<input type="radio"/>				
現場技術者	<input type="radio"/>				



\*

(現場技能者は自社職員についてお答えください。)

	～15時間	16～30時間	31～45時間	46～60時間	61時間～	該当者なし
現場技能者	<input type="radio"/>					

### 事務所\*

	～15時間	16～30時間	31～45時間	46～60時間	61時間～
事務所の平均	<input type="radio"/>				
事務所技術者	<input type="radio"/>				
事務職員	<input type="radio"/>				

問13. **変形労働時間制**の導入状況について該当するものをお答えください。\*

- 導入している
- 導入を検討している
- 導入していない

問14. 問13で「導入している」または、「導入を検討している」と答えた方に伺います。

貴社の変形労働時間制の活用方法について、ご記入下さい（記入例：酷暑を考慮し、夏は週休3日にし、春秋は隔週での週休2日を実施している など）。

回答を入力



問15. **現場**の時間外労働が多くなる理由について、該当するものすべてを選択し \*  
してください（「その他」については具体的にご記入ください）。

- 作成する書類が多すぎるため
- 現場のICTが進んでいないため
- 工期設定が短すぎるため
- 人員が不足しているため
- 施工時期の平準化が進んでいないため
- 設計変更等発注者からの予期せぬ要望が多いため
- 手待ち時間が多すぎるため
- 長時間労働が美德とされているため
- その他:

問16. **事務所**の時間外労働が多くなる理由について、該当するものすべてを選択し \*  
してください（「その他」については具体的にご記入ください）。

- 作成する書類が多すぎるため
- DX（デジタルトランスフォーメーション）化が進んでいないため
- 工期設定が短すぎるため
- 人員が不足しているため
- 施工時期の平準化が進んでいないため
- 長時間労働が美德とされているため
- その他:



問17. **現場において労働時間を短くするために取り組んでいることについて、該当するものすべてを選択**してください（「その他」については具体的にご記入ください）。

- ノー残業デーの導入
- 深夜残業の禁止・抑制
- 休日出勤の禁止・抑制
- ICTの導入
- 定時退社の呼びかけ
- 労働時間の適正管理
- 統一土曜閉所への参加
- 経営トップによる声かけ
- 週休2日モデル工事
- 業務効率の向上
- 建設ディレクターの活用
- バックオフィスの充実（建設ディレクター以外）
- 特に取り組んでいるものはない
- その他:



問18. 問17の取組のうち、**効果を実感できた取組**について該当するものすべてを\*  
選択してください（「その他」については具体的にご記入ください）。

- ノー残業デーの導入
- 深夜残業の禁止・抑制
- 休日出勤の禁止・抑制
- ICTの導入
- 定時退社の呼びかけ
- 労働時間の適正管理
- 統一土曜閉所への参加
- 経営トップによる声かけ
- 週休2日モデル工事
- 業務効率の向上
- 建設ディレクターの活用
- バックオフィスの充実（建設ディレクター以外）
- 特に取り組んでいるものはない
- 効果を実感した取組はなかった
- その他:



問19. 問17の取組のうち、**効果を実感できなかった取組**について該当するもの \*  
すべてを選択してください（「その他」については具体的にご記入ください）。

- ノー残業デーの導入
- 深夜残業の禁止・抑制
- 休日出勤の禁止・抑制
- ICTの導入
- 定時退社の呼びかけ
- 労働時間の適正管理
- 統一土曜閉所への参加
- 経営トップによる声かけ
- 週休2日モデル工事
- 業務効率の向上
- 建設ディレクターの活用
- バックオフィスの充実（建設ディレクター以外）
- 特に取り組んでいるものはない
- 効果を実感できない取組はなかった
- その他:



問20. 事務所において労働時間を短くするために取り組んでいることについて、<sup>\*</sup>  
該当するものすべてを選択してください（「その他」については具体的にご記入  
ください）。

- ノー残業デーの導入
- 深夜残業の禁止・抑制
- 休日出勤の禁止・抑制
- 朝型勤務の導入
- 定時退社の呼びかけ
- テレワークの導入
- DX化の促進
- 経営トップによる声かけ
- 業務効率の向上
- 特に取り組んでいるものはない
- その他:



問21. 問20の取組のうち、**効果を実感できた取組**について、該当するものすべて\*  
を選択してください（「その他」については具体的にご記入ください）。

- ノー残業デーの導入
- 深夜残業の禁止・抑制
- 休日出勤の禁止・抑制
- 朝型勤務の導入
- 定時退社の呼びかけ
- テレワークの導入
- DX化の促進
- 経営トップによる声かけ
- 業務効率の向上
- 特に取り組んでいるものはない
- 効果を実感した取組はなかった
- その他:



問22. 問20の取組のうち、**効果を実感できなかった取組**について、該当するもの\*  
すべてを選択してください（「その他」については具体的にご記入ください）。

- ノー残業デーの導入
- 深夜残業の禁止・抑制
- 休日出勤の禁止・抑制
- 朝型勤務の導入
- 定時退社の呼びかけ
- テレワークの導入
- DX化の促進
- 経営トップによる声かけ
- 業務効率の向上
- 特に取り組んでいるものはない
- 効果を実感できない取組はなかった
- その他:



問23. 時間外労働削減により感じた項目をすべて選択してください（「その他」<sup>\*</sup>については具体的にご記入ください）。

- 人手不足
- 工期の圧迫
- 受注機会の損失
- 人件費の増加
- 人件費の減少
- 業務・作業効率の向上
- 業務・作業効率の低下
- 技術力の向上
- 技術力の低下
- 特に影響はなし
- その他:

問24. 貴社における36協定の締結に対する取組状況についてお答えください。<sup>\*</sup>

- 一般条項のみ締結
- 特別条項についても締結
- 締結をしていない



問25. 問24で「一般条項のみ締結」「特別条項についても締結」と答えた方に伺います。 \*

現在締結している36協定における1年間の延長することができる時間数について、現場、事務所別に同時間数の一番多い業務の時間数をお答えください。

	～160時間	161～260時間	261～360時間	361～540時間	541～720時間
現場	<input type="radio"/>				
事務所	<input type="radio"/>				

建設業の年間総実労働時間は、他産業と比べて360時間以上長いといわれています。そこで、以下の質問にお答えください。

問26. 貴社で定めている令和6年の年間休日数（日祝日を含む）について、該当するものをお答えください。 \*

- 70日以下
- 71日以上85日以下
- 86日以上100日以下
- 101日以上115日以下
- 116日以上



問27. 令和6年における貴社の休日の実施状況について、現場勤務の方と事務所 \*  
勤務の方それぞれ該当するものをお答えください。

	概ね4週4 休以下	概ね4週5 休	概ね4週6 休	概ね4週7 休	概ね4週8 休	該当現場な し
現場（土木 公共）	<input type="radio"/>					
現場（土木 民間）	<input type="radio"/>					
現場（建築 公共）	<input type="radio"/>					
現場（建築 民間）	<input type="radio"/>					
事務所	<input type="radio"/>					

問28. 令和6年における貴社の職員で休んだ平均日数について、現場勤務の方と \*  
事務所勤務の方それぞれ該当するものをお答えください。

	～70日	71～85日	86～100日	101～115日	116日～
現場（土木公 共）	<input type="radio"/>				
現場（土木民 間）	<input type="radio"/>				
現場（建築公 共）	<input type="radio"/>				
現場（建築民 間）	<input type="radio"/>				
事務所	<input type="radio"/>				



問29. 労働基準法第33条については、「災害その他避けることのできない事由等 \*  
が生じた場合に労働基準監督署に申請し、許可を得ることにより法定の労働時間  
を超えて、又は法定の休日に労働させることができる。」と規定されています。  
貴社のこの1年間の申請状況について伺います。

※労働基準法第33条は働き方改革関連法が施行される以前から存在する規定で  
す。

労働基準監督署に法第33条の適用の申請又は事後の届出を行った事業（工事  
等）の件数を数字でお答えください。

（回答は数字のみご入力ください。また、なかった場合は0とご入力ください。）

回答を入力

申請又は事後の届出を行った場合、その内容について該当するものすべてを選択し  
てください（「その他」については具体的にご記入ください）。

- 災害の復旧工事
- 除雪業務
- 鳥インフルエンザ等防疫業務
- その他:

問30. 全国建設業協会では令和3年度から「目指せ週休2日+360時間（2+3 \*  
60 ツープラスサンロクマル）運動」※を実施しています。  
貴社での取組状況についてお答えください。

- 既に導入している
- 取り組んでいる
- 取組を検討している
- 知ってはいるが取り組む予定はない
- 知らない

※ 「**目指せ週休2日+360時間（2+360 ツープラスサンロクマル）運動**」

全国建設業協会では、時間外労働の削減に向けて、令和3年度から下記の（1）と（2）の取組を合わせて「目指せ週休2日+360時間（2+360 ツープラスサンロクマル）運動」として一体的に取り組んでおります。

（1）目指せ週休2日運動

会員企業において、これまで取り組んできた「休日 月1+（ツキイチプラス）運動」の取組を加速化し、令和3年度から新たに「目指せ週休2日運動」として取り組む。

このことにより、現場休工や業務のやり繰りにより従業員へ休暇を付与し、「週休2日」の休日確保を目標とする。

（2）目指せ360時間運動

時間外労働の上限を原則年360時間以下となるよう取り組む。

問31. 問30で「既に導入している」「取り組んでいる」「取組を検討している」と\*回答した方に伺います。

週休2日（4週8休）の実現に向けて取り組んでいる、または取組を検討していることについて、該当する取組すべてを選択してください（「その他」については具体的にご記入ください）。

- 施工の効率化
- 職員の意識向上
- ICT等のイノベーションの活用
- 職員の能力向上（研修、リカレント教育の実施）
- 日給月給制から月給制への移行
- 発注者への週休2日（4週8休）での工期見積の提案
- その他:



問32. 全国建設業協会では、令和6年3月より日本建設業連合会、全国中小建設業協会、建設産業専門団体連合会（令和7年3月からは日本電設工業協会、日本空調衛生工事業協会が参加）と協力して、「目指せ！建設現場 土日一斉閉所」運動※を実施しています。貴社の現場での取組状況についてお答えください。

- 既に導入している
- 取り組んでいる
- 取組を検討している
- 知っているが取り組む予定はない
- 知らない

※「目指せ！建設現場 土日一斉閉所」運動

建設業においては、技能労働者の高齢化に伴い近い将来大量に離職することが想定されていることに加え、少子高齢化に伴う若年労働者の厳しい人材獲得競争の中で、週休2日（土日閉所）の定着は喫緊の課題となっています。

更に令和6年4月からは労働基準法に基づく時間外労働の罰則付き上限規制が適用されています。時間外労働を抑制し、同規制をクリアするためには、労働生産性の向上と週休2日（土日閉所）の定着が必要不可欠です。

こうした状況に鑑み、日建連、全建、全中建、建専連、電設協、日空衛では、大手、中小を問わず業界を挙げて、建設現場（緊急工事、工程上やむを得ない工事を除く。）において土日閉所を目指すこととして「目指せ！建設現場 土日一斉閉所」運動に取り組んでおります。

問33. 全国建設業協会では、令和5年度より適正工期見積り運動※を実施しています。貴社での取組状況についてお答えください。

- 既に導入している
- 取り組んでいる
- 取組を検討している
- 知っているが取り組む予定はない
- 知らない



無題のタイトル

※適正工期見積り運動

全国建設業協会では、発注者から工期の見積り・提案を求められた場合には、「工期に関する基準」（中央建設業審議会）に沿った見積り・提案を行うことを通じて、発注者の理解を得つつ「適正な工期」の実現を図ることを目的として適正工期見積り運動に取り組んでおります。

問34. 問33で「既に導入している」「取り組んでいる」「取組を検討している」と回答した方に伺います。

取組（検討）内容を具体的にご記入ください。

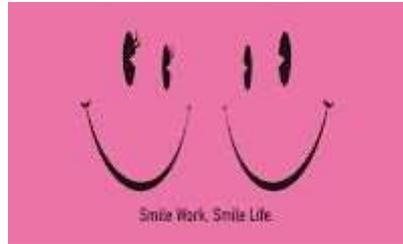
回答を入力

問35. 工期に関する協議の有無について、該当するものを選択してください。\*

- 協議を求めたが応じてもらえなかった
- 協議を実施したが工期の変更はしなかった
- 協議を実施し工期変更を行った
- 十分な工期が確保できていたので変更する必要がなかった



問36. 全国建設業協会では会員企業のうち、週休2日（4週8休）を実現した企業\*  
業を「愛称：スマイルライフ企業」として自らPRしていただくため、シンボルマ  
ークをホームページで配布しております。貴社での取組状況についてお答えくだ  
さい (<https://www.zenken-net.or.jp/4w8hol/symbolmark/>)。



- 既に導入している
- 取り組んでいる
- 取組を検討している
- 知ってはいるが取り組む予定はない
- 知らない

問37. 「目指せ！建設現場 土日一斉閉所」運動では、「やすみん」をイメージキ  
ャクターとしています。「やすみん」について、該当するものをお答えくださ  
い (<https://www.donichi-yasumin.com>) 。



- 知っている
- 知らない



問38. 全国建設業協会では、令和4年度より「働き方改革推進支援センター」と\*連携し、各企業における働き方改革の取り組みを支援しています。貴社の利用状況について該当するものをお答えください。

- 社会保険労務士等を派遣してもらった
- 電話による相談を行った
- センターの存在は知っているが利用していない
- センターの存在を知らない

問39. 年次有給休暇の取得促進に向けて取り組んでいるものについて、該当する\*取組すべてを選択してください（「その他」については具体的にご記入ください）。

- 計画的な取得・付与
- リフレッシュ休暇の活用（工事完了時等に連続休暇を取得）
- プラスワン休暇の活用（土日祝日盆暮GWの前後に年休を取得）
- 取得状況の見える化
- 半日・時間単位の付与
- 経営トップによる声掛け
- 特に取り組んでいるものはない
- その他:

問40. 貴社の職員の賃金の支払形態について該当するものをお答えください（「その他」については具体的にご記入ください）。

- 「月給制」とは、休日を含めて毎月固定的な金額を支給する制度のこと。
- 「日給月給制」とは、1日を計算単位として給料が定められ、休日を除いた稼働日数に応じた給料を毎月1回支払う制度のこと。



**技術者 \***

- 月給制
- 日給月給制
- 職位等により、月給・日給月給制を併用
- 当該職種の職員はいない
- その他:

**技能者 \***

- 月給制
- 日給月給制
- 職位等により、月給・日給月給制を併用
- 当該職種の職員はいない
- その他:

**事務職 \***

- 月給制
- 日給月給制
- 職位等により、月給・日給月給制を併用
- 当該職種の職員はいない
- その他:



**営業職 \***

- 月給制
- 日給月給制
- 職位等により、月給・日給月給制を併用
- 当該職種の職員はいない
- その他:

問41. 直近1年間で貴社の職員の賃金引上げ等について、該当するものをお答え \*  
ください。

- 基本給のみを引き上げた
- 一時金のみを引き上げた
- 基本給・一時金とも引き上げた
- 基本給を引き上げたが、一時金は引き下げた
- 引き上げは行っていない
- 基本給のみを引き下げた
- 一時金のみを引き下げた
- 基本給・一時金とも引き下げた
- 基本給を引き下げたが、一時金は引き上げた



問42. 令和7年2月14日に内閣総理大臣と関係閣僚出席のもと、「建設業団体との賃上げ等に関する車座」が開催され技能者の賃金については「おおむね6%の上昇」を目指すとの申し合わせがなされました。\*

全国建設業協会では、令和7年3月から適用されている賃金の支払いに関して、技能者の「おおむね6%の賃上げ」を目指しています。貴社での取組状況について該当するものをお答えください。

- 取り組んでいる
- 取組を検討している
- 知っているが取り組む予定はない
- 知らない

問43. 令和7年度において、貴社の技能者の賃上げ（基本給）はどの程度行われましたか（行われる予定ですか）。該当するものをお答えください。\*

- 6%以上引き上げた（引き上げる）
- 6%未満引き上げた（引き上げる）
- 引き上げない（前年と同じ）
- 引き下げた（引き下げる）
- 技能者はいない



問44. **貴社職員**の現金総支給額はどのように変化しましたか。該当するものを選択<sup>\*</sup>してください。

※現金総支給額は会社が労働者に対して支払う賃金、給与、手当、賞与などの総額をいう

- 10%以上上昇
- 6~10%上昇
- 6%未満で上昇
- 変化なし
- 5%未満で減少
- 5~10%減少
- 10%以上減少

問45. **貴社技能者**において現金総支給額はどのように変化しましたか。該当する<sup>\*</sup>ものを選択してください。

※現金総支給額は会社が労働者に対して支払う賃金、給与、手当、賞与などの総額をいう

- 10%以上上昇
- 6~10%上昇
- 6%未満で上昇
- 変化なし
- 5%未満で減少
- 5~10%減少
- 10%以上減少
- 技能者はいない



問46. 直近1年間で下請と契約をする際の労務単価について、該当するものをお \*  
答えください。

- 引き上げた
- 前年に引き上げたため引き上げは行っていない
- 引き上げは行っていない
- 引き下げた

問47. 問46で「前年に引き上げたため引き上げは行っていない」「引き上げは行 \*  
っていない」「引き下げた」と回答した方に伺います。  
下請と契約をする際の労務単価について、今後引き上げを予定していますか。

- 予定している
- 予定していない

問48. 問46で「引き上げた」と回答した方に伺います。 \*  
下請企業において技能者の賃上げはどの程度反映されましたか（される予定で  
すか）。該当するものをお答えください。

- 6%以上引き上げた（引き上げる）
- 6%未満引き上げた（引き上げる）
- 引き上げない（前年と同じ）
- 引き下げた（引き下げる）
- 知らない



問49. 全国建設業協会では、令和6年4月に「労務費の適切な転嫁のための価格 \* 交渉に関する自主行動計画」※を策定しました。本計画について、貴社での取組状況についてお答えください。

- 取り組んでいる
- 知っているが現時点で取り組んでいない
- 知らない

※「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する自主行動計画」

地域建設業がその社会的使命を持続的に果たしていくために、担い手確保は重要な課題であり、そのため、建設業従事者の処遇改善は必要不可欠です。

全建では、令和5年11月29日に内閣官房及び公正取引委員会の連名で策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を基に、各都道府県建設業協会の会員企業が建設業従事者の処遇改善に向けて、労務費の適切な転嫁を実現し、公正な競争を阻害することのないよう、「自主行動計画」を策定しました。

なお、全建では、「本計画」について、令和7年6月10日付けで資機材やエネルギーコスト等を含めた内容に更新するとともに、改正建設業法における価格転嫁の考え方も踏まえた「労務費等の適切な価格転嫁のための自主行動計画」に改定しております。



問50. 問49で「取り組んでいる」と回答された方に伺います。

\*

貴社ではどのような取組ををしていますか。該当するものすべてを選択してください（「その他」については具体的にご記入ください）。

- （注文者として）下請の労務費の上昇分について、取引価格への転嫁を受け入れる取組方針を具体的に経営トップが関与して決定
- （注文者として）労務費の転嫁について自社の取組方針を盛り込んだ「パートナーシップ構築宣言」の実施
- （注文者として）定期的に労務費の転嫁について元請会員企業から下請との協議の場を設ける
- （受注者として）発注者への労務費上昇分の価格転嫁の交渉の仕方について、国・地方公共団体の相談窓口などに相談
- （受注者として）発注者から価格を提示されるのを待たずに希望する価格を発注者に提示
- （受注者として）スライド条項が規定されていない場合についても、必要に応じ発注者と協議
- その他:



問51. 熱中症対策として貴社で取り組まれているものについて該当する取組すべて <sup>\*</sup> を選択してください。(「その他」については具体的にご記入ください)。

- 暑さ指数の低減
- 服装
- プレクーリング（作業開始前や休憩時間中に深部体温を下げる）
- 暑熱順化への対応（熱に慣らすため、7日以上かけて作業時間の調整）
- 日常の健康管理
- 休憩場所の整備
- 作業時間の短縮
- 水分・塩分の摂取
- 健康診断結果に基づく対応
- 作業中の労働者の健康状態の確認
- その他:

問52. 心の健康対策(メンタルヘルスケア)として貴社で取り組まれているものについて該当する取組すべて <sup>\*</sup> を選択してください(「その他」については具体的にご記入ください)。

- 職場環境の評価及び改善
- 職員からの相談対応の体制整備
- 職員への研修、情報提供
- 管理監督者に対する教育・研修、情報提供
- メンタルヘルスケアの実務を担当する者の選任
- 特に取り組んでいるものはない
- その他:



問53. 全国建設業協会では平成30年度以降、工事の種別に関係なく、会員各企業<sup>\*</sup>の皆様が直接契約を取り交わす下請企業については、社会保険（雇用・健康・厚生年金保険）の加入企業に限定していただくよう会員企業に対して周知をしています。貴社での取組状況について、該当するものをお答えください。

- 取り組んでいる
- 取組を検討している
- 知っているが取り組む予定はない
- 知らない

問54. 貴社の外国人労働者の雇用状況について該当するものすべてを選択してください。<sup>\*</sup>

- 外国人技能実習生を雇用している
- 在留資格「技術・人文知識・国際業務」労働者を雇用している
- 在留資格「特定技能1号」労働者を雇用している
- 在留資格「特定技能2号」労働者を雇用している
- 雇用していない

問55. 在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」の外国人<sup>※</sup>に対する、貴社の<sup>\*</sup>活用の意向について、該当するものをお答えください。

- 活用している
- 活用したいと考えている
- 活用するつもりはない
- わからない



※在留資格【特定技能1号、特定技能2号】

一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人労働者の受入れを拡大するため、改正出入国管理法が平成31年4月に施行され、新たな在留資格として創設されました。

問56. **外国人技能実習生**に対する、貴社の活用の意向について該当するものをお\*  
答えください。

- 活用している
- 活用したいと考えている
- 活用するつもりはない
- わからない

問57. **特定技能外国人**の適正な就労に向けて、該当する課題すべてを選択してく\*  
ださい（「その他」については具体的にご記入ください）。

- 日本語能力の充実
- 技能・技術力の向上
- 制度・法整備
- 日本人労働者の雇用機会の喪失
- 受入体制の整備
- 賃金
- 安全・衛生教育
- 特に課題はない
- その他:

「制度・法整備」を選択した場合、具体的な内容をお答えください。

回答を入力



問58. **外国人技能実習生**の適正な就労に向けて、該当する課題すべてを選択してください \*  
（「その他」については具体的にご記入ください）。

- 日本語能力の充実
- 技能・技術力の向上
- 制度・法整備
- 日本人労働者の雇用機会の喪失
- 受入体制の整備
- 賃金
- 安全・衛生教育
- 特に課題はない
- その他:

「制度・法整備」を選択した場合、具体的な内容をお答えください。

回答を入力

問59. 平成24年9月5日改正の高年齢者雇用安定法が平成25年4月1日に施行され \*  
「高年齢者雇用確保措置」の実施が義務付けられています。この改正に伴う経過措置が終了し、令和7年4月1日以降は希望者全員に65歳まで雇用機会を確保しなければなりません（義務）。

貴社の「高年齢者雇用確保措置」の実施状況についてお答えください（「その他」については具体的にご記入ください）。

- 65歳までの定年引き上げ
- 定年制の廃止
- 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
- その他:

問60. 令和2年3月31日改正の高年齢者雇用安定法が令和3年4月1日に施行され \*  
「高年齢者就業確保措置」（70歳までの就業機会の確保措置）を実施することが  
努力義務とされましたが、貴社で取り組んでいる措置について、該当するもの  
を選択してください。

- 70歳までの定年引上げ
- 定年制の廃止
- 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
- 70歳までに継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- 70歳までに継続的に社会貢献事業※に従事できる制度の導入
- まだ実施していない（検討中）

※ **社会貢献事業**

上記の「社会貢献事業」には、「事業主が自ら実施する社会貢献事業」と「事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業」とがあります。





問63. 貴社のCCUS事業者登録状況を教えてください。\*

- 事業者登録している
- 事業者登録申請中
- 事業者登録にむけて検討中
- 事業者登録する予定はない

問64. 問63で「事業者登録している」と答えた方に伺います。\*

自社が元請の現場におけるCCUS上に就業履歴を蓄積できる体制の整備（カードリーダーの設置やiPhoneの活用等）状況について教えてください。

- 80%以上の現場で就業履歴を蓄積できる
- 50%以上79%以下の現場で就業履歴を蓄積できる
- 20%以上49%以下の現場で就業履歴を蓄積できる
- 19%以下の現場で就業履歴を蓄積できる
- 就業履歴を蓄積できる現場はない

問65. 問63で「事業者登録している」と回答した方に伺います。\*

貴社でCCUSはどのように活用していますか。該当するものすべてを選択してください（「その他」については具体的にご記入ください）。

- 自社の技能者に対し、カードレベルに応じて給与等を優遇している
- 下請企業に対し、カードレベルに応じた労務単価を見込んで下請代金を払っている
- カードタッチを現場管理に活用している
- カードタッチを建退共の電子申請に活用している
- 活用していない
- その他:



問66. 問65で「カードタッチを現場管理に活用している」を選択した方に伺います。

当該現場の規模を教えてください。

- 10人以下
- 11人以上50人以下
- 51人以上100人以下
- 101人以上

問67. 問65で「カードタッチを現場管理に活用している」を選択した方に伺います。

具体的な内容を教えてください。

回答を入力

問68. CCUSの事業者登録をした理由は何ですか。該当するものすべてを選択してください（「その他」については具体的にご記入ください）。\*

- 受注機会を得たかったから
- インセンティブ（工事成績評価の加点等）があるため
- CCUSの普及に協力したいため
- 技能労働者の処遇改善・担い手確保に繋がる
- 現場管理の効率化のため
- その他:



問69. 問63で「事業者登録する予定はない」と回答した方に伺います。\*  
CCUSの事業者登録をしない理由は何ですか。該当するものすべてを選択してく  
ださい（「その他」については具体的にご記入ください）。

- CCUSに登録しなくても工事の受注に影響がないため
- CCUSに登録しなくても下請工事の発注に影響がないため
- 登録しても現場管理の効率化につながらないため
- 登録のための実務手続きが煩雑なため
- 登録料、カードリーダー等費用が高いため
- その他:

問70. 貴社で雇用している技能労働者は、CCUSへの技能者登録をしています\*  
か。

- 全員登録している
- 一部登録している
- 登録していない
- 該当する技能者がいない



問71. 問70で「登録していない」と回答した方に伺います。\*  
技能者登録をしない理由は何ですか。該当するものすべてを選択してください  
(「その他」については具体的にご記入ください)。

- 登録を希望する技能者がいないため
- 登録しても技能者にメリットがないため
- CCUSに登録しなくても工事の受注に影響がないため
- 登録しても現場管理の効率化につながらないため
- 登録のための実務手続きが煩雑なため
- 登録料、カードリーダー等費用が高いため
- その他:

問72. CCUS普及促進に向けた取組として有効と思われる方策すべてを選択して  
ください(「その他」については具体的にご記入ください)。\*

- 公共工事の積算に技能者のカードのレベルに応じた賃金経費を計上
- CCUSを使うことによる現場管理のメリットを付ける
- 建退共とのデータの連携
- 申請の簡略化
- 技能者・事業者登録料、設備費(PC、カードリーダー)等の費用削減
- その他:

問73. 問72で「CCUSを使うことによる現場管理のメリットを付ける」と回答され  
た方に伺います。その具体的な内容をお答えください。

回答を入力



問74. 下請企業の技能者に対しカードタッチ（CCUS就業履歴の蓄積）の促進に関する取組について、行っている取組すべてを選択してください（「その他」については具体的にご記入ください）。 \*

- カードタッチをしない技能者の入場を認めない
- カードタッチの呼びかけ
- カードタッチの必要性を訴えるリーフレットの配布
- 説明会の実施
- 特に取り組んでいるものはない
- その他:

問75. 建設業退職金共済（建退共）制度は電子申請方式を使用していますか。 \*

- 使用している
- 使用していない
- 建退共に加入していない

問76. 問75で「使用している」と答えた方に伺います。建退共の電子申請方式は、どのように利用していますか。該当するものすべてを選択してください（「その他」については具体的にご記入ください）。 \*

- CCUSの就業履歴データを参照しながら、建退共の就労実績報告作成ツールに手入力
- CCUSの就業履歴データを抽出し、建退共の就労実績報告作成ツールに反映
- CCUSの情報は参照せずに、日報等の情報を基に、建退共の就労実績報告作成ツールに手入力
- その他:



問77. 問75で「使用していない」と回答された方に伺います。

\*

建退共の電子申請方式を利用しない理由は何ですか。該当するものすべてを選択してください（「その他」については具体的にご記入ください）。

- 電子申請方式のやり方が分からないから
- 証紙貼付方式での対応に慣れているから
- CCUSの就業履歴データを参照しながら、建退共の就労実績報告作成ツールに反映すること等が手間だと感じるから
- 日報を参照しながら、建退共の就労実績報告作成ツールに反映すること等が二度手間だと感じるから
- その他:

問78. 技能者登録（CCUS）の課題と考えられる事項すべてを選択してください（「その他」については具体的にご記入ください）。

\*

- 登録申請に経費と手間がかかる
- 登録するメリットがない
- CCUSを活用している現場が少ないため、利用機会が少ない
- 技能者に向けたPR活動が不足している（または技能者の要望が言える環境・体制がない）
- その他:

問79. 技能者によるカードタッチ（CCUS）を進める上で課題と考えられる事項すべてを選択してください（「その他」については具体的にご記入ください）。

\*

- カードタッチができる現場が少ない
- 何のためにカードタッチするのかわからない（メリットがわからない）
- カードタッチの呼びかけが足りない
- スマホ等の簡単なタッチ方法がない
- その他:



問80. 今後、建設業界として推進してほしい制度すべてを選択してください。 \*  
(「その他」については具体的にご記入ください)。

- 週休2日制の自由度向上 (土日以外でも可)
- 夏季高温作業中止期間 (シーズンオフ制度)
- 技能労働者の時短による収入減を補填するための支援策
- ICTの導入を進めるための支援策
- その他:

問81. 貴社において次の事項を進めるにあたり、支援して欲しいと考えていることやご要望、ご意見等ございましたら、該当項目すべてを選択し、下の欄にご記入ください。

- 働き方改革について
- 酷暑・積雪といった気候条件による影響・対策・課題について
- 賃金の引上げについて
- 若年者の人材確保
- 女性の活躍促進について
- 高齢者雇用について
- 外国人材の活用について (育成就労制度を含む)
- 建設キャリアアップシステムの普及・促進等について

回答を入力

送信

1/1 ページ

[フォームをクリア](#)

Google フォームでパスワードを送信しないでください。

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。 - [フォームのオーナーに問い合わせる](#) -  
[利用規約](#) - [プライバシーポリシー](#)



このフォームが不審だと思われる場合 [報告](#)



# Google フォーム



