

建設現場における「働き方改革」関連施策の浸透状況調査（2026年1月）

Q1. 所属団体名（貴社の所属する団体にチェックしてください） **※必須、複数回答可**

<input type="checkbox"/> 関東圧接業協同組合	<input type="checkbox"/> 東京都管工事業協同組合連合会	<input type="checkbox"/> 東日本基礎工業協同組合	<input type="checkbox"/> 全国クレーン建設業協会（関東地域）
<input type="checkbox"/> 全国建設室内工事業協会（関東支部）	<input type="checkbox"/> 全国コンクリート圧送事業団体連合会（関東圧送連合会）	<input type="checkbox"/> ダイヤモンド工事業協同組合（関東・甲信支部）	<input type="checkbox"/> 全国タイル業協会（関東支部）
<input type="checkbox"/> 関東鉄筋工事業団体連合会	<input type="checkbox"/> 全国道路標識・標示業協会（関東支部）	<input type="checkbox"/> 全国防水工事業協会（関東・甲信支部）	<input type="checkbox"/> 日本アンカー協会（関東支部）
<input type="checkbox"/> 日本機械土工協会（関東支部）	<input type="checkbox"/> 日本基礎建設協会（関東支部）	<input type="checkbox"/> 関東建設インテリア事業協同組合	<input type="checkbox"/> 東京建設軸体工業協同組合（関東地域）
<input type="checkbox"/> 日本型枠工事業協会（関東地域）	<input type="checkbox"/> 関東甲信越板金工業組合協議会	<input type="checkbox"/> 日本左官業組合連合会（関東ブロック会）	<input type="checkbox"/> 日本造園建設業協会（関東甲信総支部）
<input type="checkbox"/> 日本塗装工業会（関東ブロック）			

Q2. 貴社が一番多く受注する元請企業の所属団体はどこですか **※必須**

- (一社)日本建設業連合会 (一社)全国建設業協会 (一社)全国中小建設業協会
 どちらにも所属していない

Q3. 貴社の所在地 **※必須**

- 茨城県 栃木県 群馬県 埼玉県 千葉県
 東京都 神奈川県 山梨県 長野県

Q4. 貴社の資本金 **※必須**

- 個人 1,000万未満 1,000万～3,000万未満 3,000万～5,000万未満
 5,000万～1億未満 1億～5億未満 5億以上

Q5. 貴社の発注別の売上比率（総売上額に占める概算の比率について該当箇所をチェックしてください）

総売上額に占める比率	0%	1～25%	26～50%	51～75%	76～99%	100%
公共建築	<input type="checkbox"/>					
公共土木	<input type="checkbox"/>					
民間建築	<input type="checkbox"/>					
民間土木	<input type="checkbox"/>					
その他	<input type="checkbox"/>					

職場環境・教育・賃金について

建設業界における職場環境の改善や技術者の教育体制、従業員の賃金アップは、若手入職者の獲得と育成、ベテラン技能者の確保に不可欠なものです。日建連による担い手確保に向けた新4Kの1つである「給与」では、技能に応じた賃金水準の確保や設計労務単価の引き上げを掲げており、他産業を上回る給与水準の実現を目指しています。

業界全体の発展・持続的な成長に必要とされる賃金アップへの取り組みについて教えてください。

Q6.若手入職者に対して、どのような教育に取り組んでいますか（複数回答可）

- 指導役やメンター制度の配置
- OJT（実務を通じた教育・訓練）制度
- 自己学習・資格取得の支援
- 技能研修
- 安全研修
- その他（自由記述）

Q7.現在の従業員への賃金について、給与形態の種類はどれに当てはまりますか

- 完全月給制
- 日給月給制（※）
- 日給制（月払い）
- 日給制（日払い）
- その他

※日給月給制：あらかじめ定められた月給があり、有給休暇の保有日数を超えて欠勤・遅刻・早退などがあると、それに相当する金額が差し引かれるもの

Q8.現在の従業員への賃金に対して、公共工事設計労務単価と比較してどのように評価しますか

- 高い
- やや高い
- 同程度
- やや低い
- 低い

Q9.従業員の賃金は上がりましたか

- 上がった（5%以上）
- 上がった（5%未満）
- 変わらない
- 下がった

Q10.賃金体系の改善に取り組んでいますか

- 現在取り組んでいる
- 取り組んでいないが取り組む予定だ
- 取り組む予定はない

Q11.賃金を上げるための課題について具体的に教えてください（自由記述）

時間外労働・休日取得について

完全週休2日制の導入は、従業員の健康と生活の質の向上を促進し、生産性の向上と人材流出を防ぎます。日建連は、時間外労働の上限規制への対応を「働き方を改革する千載一遇の好機」として、4週8閉所や完全週休2日を推進するとともに、民間工事も含む適正な工期設定の強化を進めています。

休日取得の取得状況や業務への影響、2024年4月から始まった時間外労働上限規制に対する取り組みなどを教えてください。

Q12.求人票や採用募集要項などで示している休日日数を取得できて（させて）いますか
休日は求人内容より多い 休日は求人内容とほぼ同じ 休日は求人内容より少ない

Q13.休日取得の状況について、有給休暇の取得率はどの程度ですか

20%以下 21~40% 41~60% 61~80% 81%~100%

Q14.休日取得を促進するための制度は導入していますか

導入している 導入していないが導入する予定だ 導入していない

Q15.4週8閉所や完全週休2日制の実施にあたり業務に影響がありましたか（あると思われますか）

良い影響がある（あると思う） ない（ないと思う） 悪い影響がある（あると思う）
どちらともいえない

Q16.「Q15」において影響があると回答した方にお聞きします。どのような良い影響・悪い影響があると思いますか（ありましたか）（自由記述）

Q17.時間外労働の削減や4週8閉所・完全週休2日の実現のための課題について教えてください（自由記述）

Q18.時間外労働の上限規制適用に対して、どのような取り組みを行いましたか（複数回答可・既に取り組んでいる場合もチェックを入れてください）

<input type="checkbox"/> 4週8閉所の実施	<input type="checkbox"/> 完全週休2日制の実施	<input type="checkbox"/> 勤怠管理システムの導入	<input type="checkbox"/> グループウェア導入
<input type="checkbox"/> 適正工期確保の徹底	<input type="checkbox"/> 書類削減・簡素化	<input type="checkbox"/> BIM/CIM活用	<input type="checkbox"/> 完全月給制への移行
<input type="checkbox"/> その他			

Q19.「Q18」でその他を選んだ方にお聞きします。どのような取り組みを行いましたか（自由記述・既に取り組んでいるものも記入）

建設キャリアアップシステム（C C U S）について

建設キャリアアップシステム（C C U S）は、技能者が保有する資格や就業履歴を蓄積することで、技能者が積み上げた技能や経験見える化し、技能者個人の処遇改善や専門工事業の企業評価に生かす仕組みです。2020年4月から現場の登録作業なども含めた本運用がスタートし、技能者の能力評価や専門工事業の企業評価も検討されています。

元請団体では、C C U Sの普及拡大に積極的に取り組むとともに、専門工事業へのさまざまな支援も行うこととしています。現場での元請からの指導、元請の取り組みなどについて教えてください。

Q20.C C U Sへの「事業者登録」は実施しましたか

- 既に登録した 現在申請中だ 実施していないが実施する予定だ 実施していない

Q21.貴社に在籍する技能者は、C C U Sへの「技能者登録」を実施しましたか

- 実施した 実施していないが今後実施する予定だ 実施していない

Q22.C C U Sでは技能者の評価を蓄積し、技能者の人数や実績、処遇・福利厚生などから「専門工事企業の施工能力等の見える化」により国土交通大臣に認定された評価基準によって評価団体が企業評価を行います。元請やエンドユーザーへのPR、ハローワークなどを通じた求人支援との連携が期待できますが、貴社はこうした企業評価を受けましたか

- 既に評価を受けた 受けていないが今後受ける予定だ 受ける予定はない

- 当該業種に関する制度がまだない わからない

Q23.C C U Sに期待するメリット・効果はどのようなことですか（自由記述）

生産性向上について

建設現場での4週8休や週休2日、時間外労働の削減を実現させるためには、生産性向上を進め、工期の延伸をできる限り抑制する必要があります。日建連では2020年までを対象期間とした「生産性向上推進要綱」を策定し、発注者、設計者、コンサルタントを巻き込み、多能工化の支援や手待ち・手戻り・手直しの解消、ユニット化・工場生産化の推進などに取り組みました。また現在「2025年度までに2020年度比でさらに10%の生産性向上」とした目標を掲げています。

元請からの指導や元請の取り組みなど、現場での状況を教えてください。

Q24.生産性向上策の一つとして、BIM/CIMの活用が推進されています。貴社では、技能者の多能工化に取り組んでいますか

積極的に取り組んでいる 取り組んでいる あまり取り組んでいない 取り組んでいない

Q25.生産性向上のため、NETIS（新技術情報提供システム）の活用など新たな技術を導入していますか

導入している 導入していないが検討または予定している 導入していない

Q26.生産性向上のため、書類のペーパレス化や勤怠管理などのシステム導入など管理面でDX化を実施していますか

実施している 実施していないが検討または予定している 実施していない

Q27.生産性向上の実現に対する課題、必要なことはありますか（自由記述）

ご協力ありがとうございました。