

公共工事設計労務単価改定に伴う賃金実態に関する アンケート調査の結果について

杉並区では、平成25年度から毎年実施されている公共工事設計労務単価（以下「設計労務単価」）の改定に伴い、新労務単価に基づく契約に変更するための特例措置を講じてきました。

また、令和3年度から杉並区公契約条例の運用を開始し、特定公契約に従事する労働者の方へは区で定める報酬下限額以上の賃金の支払いが義務付けられています。

こうした取組の効果を検証し、今後の公共工事発注の基礎資料とするため、令和5年12月に実施したアンケート調査の結果をとりまとめました。

○アンケートの対象

令和4年度に契約を締結し、施工体制台帳の提出がある工事のうち、請負金額が5,000万円以上のもの（32件）を対象として、請負業者に対して調査を実施しました。

○アンケートの回答状況

【業者数】 発送数 391件、有効回答 155件、有効回答率 39.6%

【案件数[※]】 発送数 439件、有効回答 179件、有効回答率 40.8%

※元請、下請案件の合計。1社の複数案件該当あり

○アンケート調査の結果

別紙のとおり

○この調査の結果を受けて

賃金の傾向について、区は今後も調査を実施し、その状況を把握していく必要があると考えています。

※調査の結果について

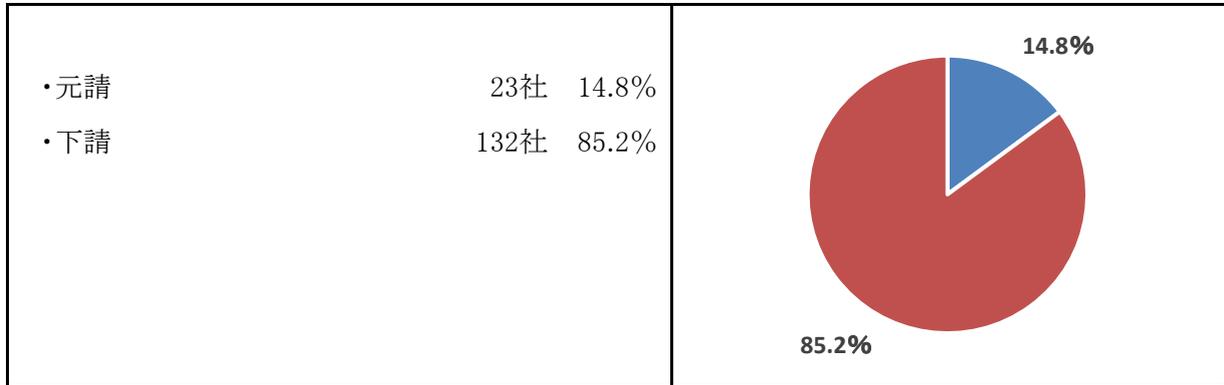
この調査は、杉並区発注工事の一部を対象として実施したもので、区内建設業における賃金状況を把握するものではありません。

別紙

1 回答者の内訳

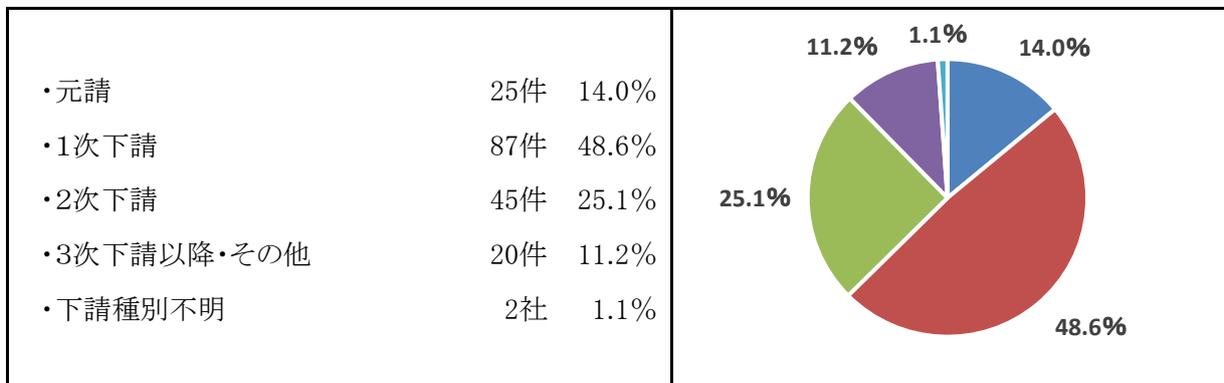
(1) 回答業者数

(n=155)



(2) 回答案件数(1社の複数案件該当あり)

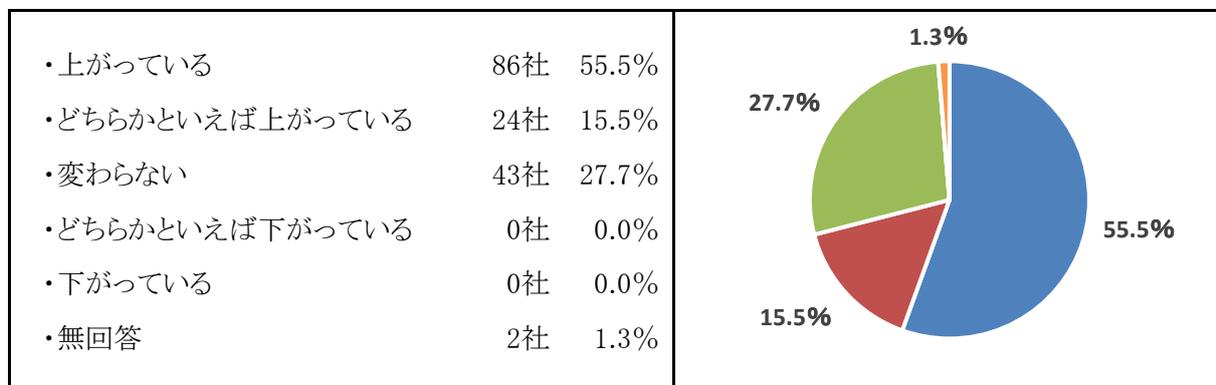
(n=179)



2 令和3年4月から現在までの賃金の傾向について

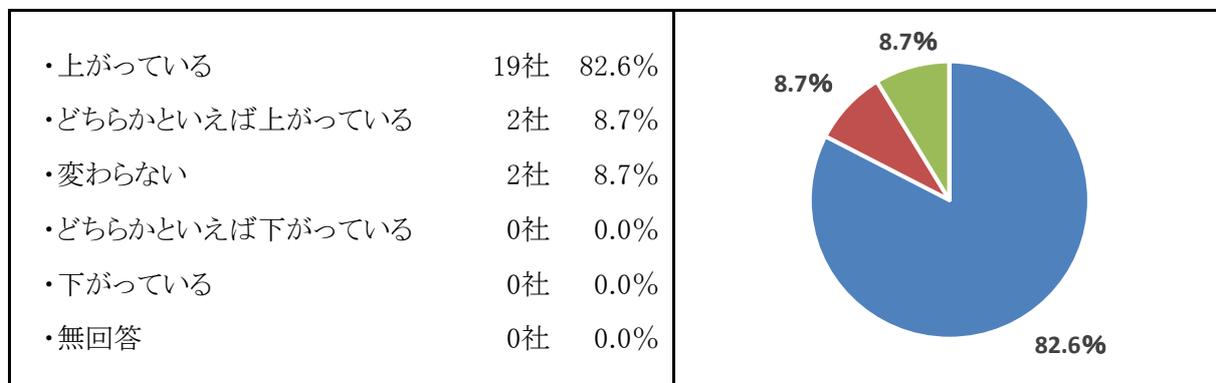
(1) 全体

(n=155)



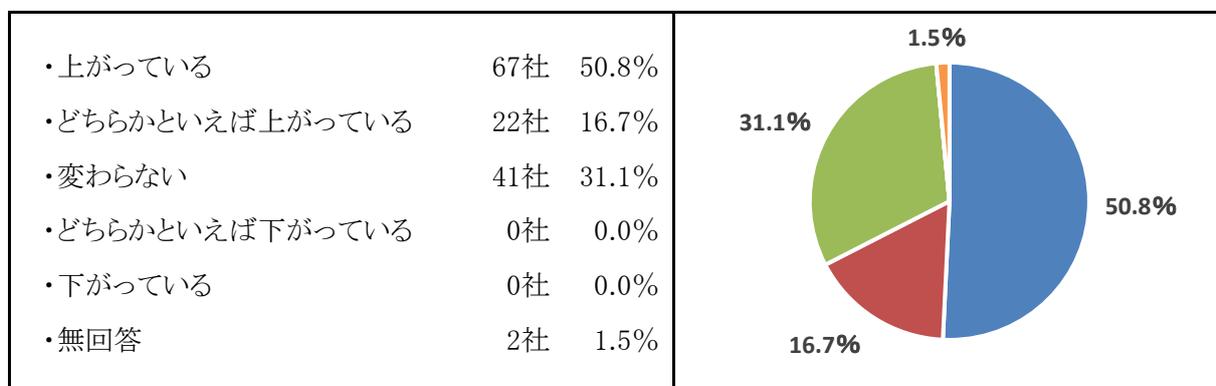
(2) 元請業者

(n=23)



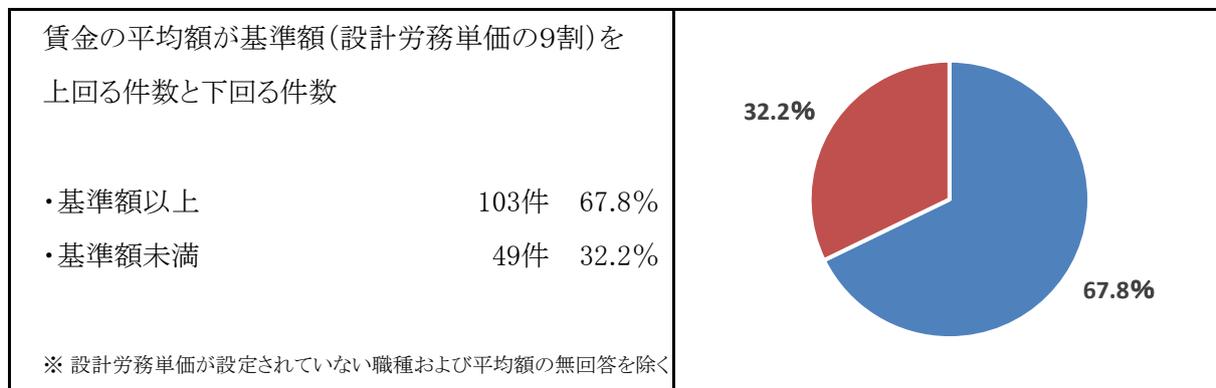
(3) 下請業者

(n=132)



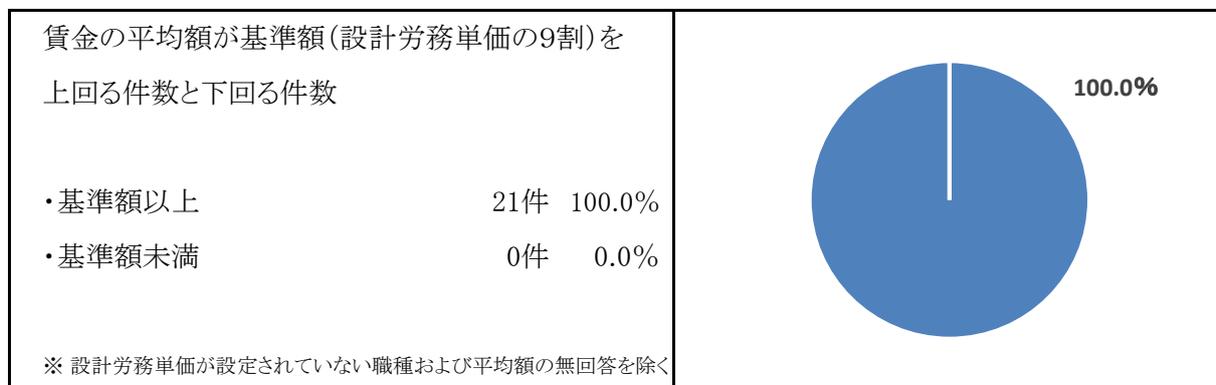
3 賃金の平均額と設計労務単価との比較

(1) 全体 (n=152)



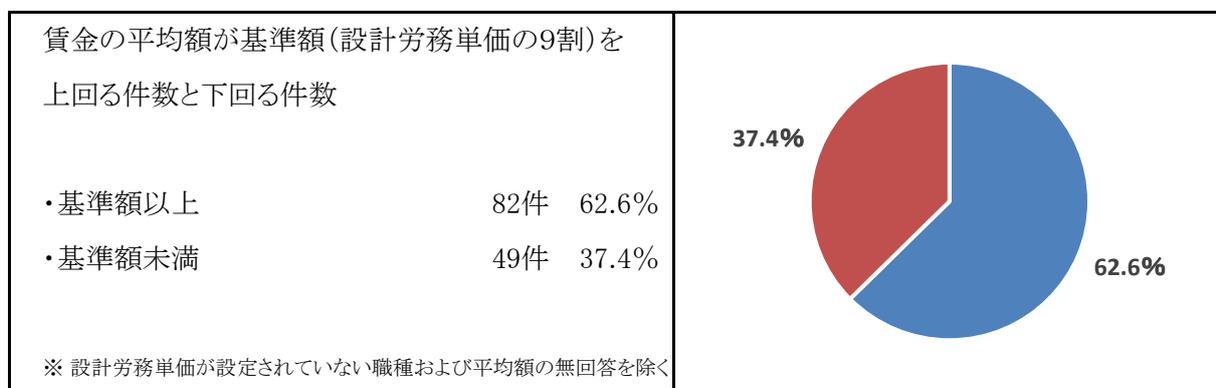
※回答案件数ベース(1社の複数案件該当あり)

(2) 元請業者 (n=21)



※回答案件数ベース(1社の複数案件該当あり)

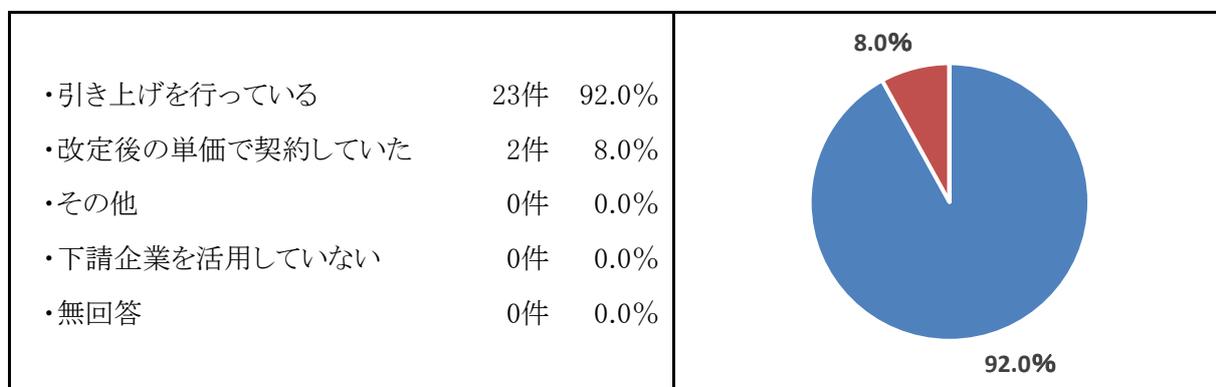
(3) 下請業者 (n=131)



※回答案件数ベース(1社の複数案件該当あり)

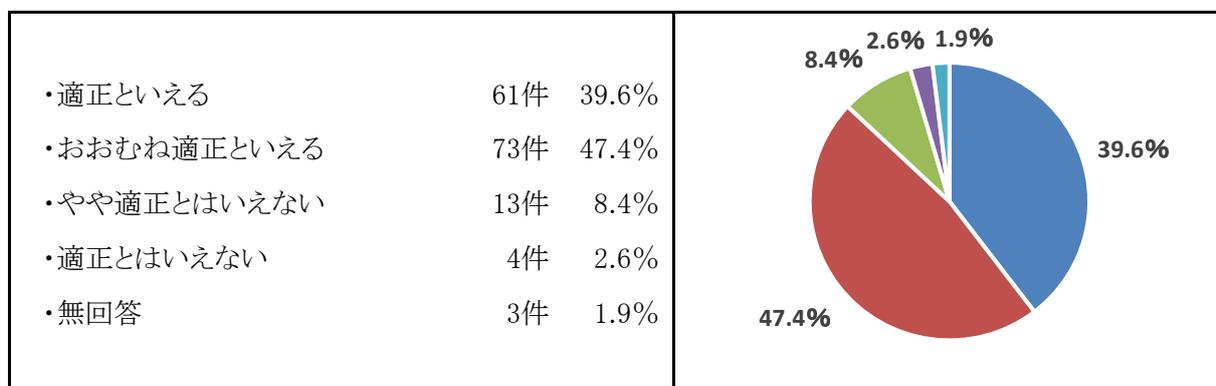
4 下請契約の契約金額について

(1) 【元請業者のみ】令和3年4月以前と比較して、下請契約の契約金額の引き上げを行っているか (n=25)



※回答案件数ベース(1社の複数案件該当あり)

(2) 【下請業者のみ】下請契約の契約金額について (n=154)

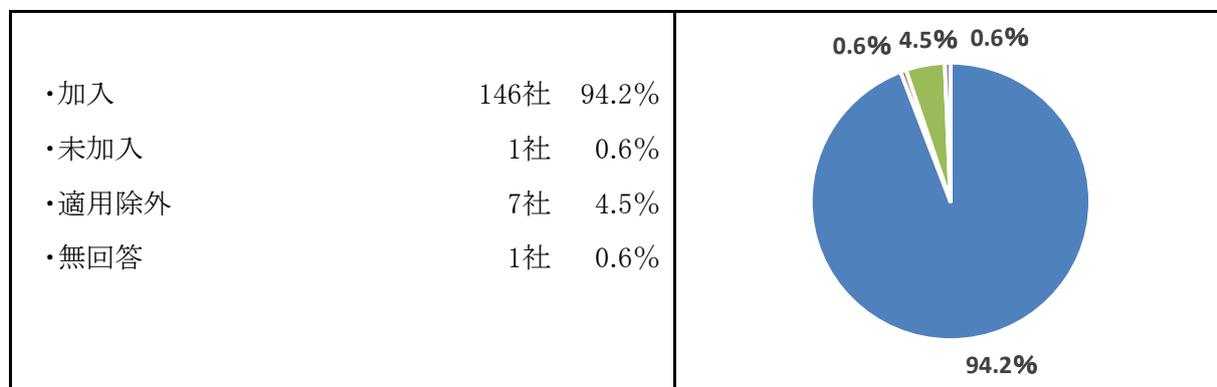


※回答案件数ベース(1社の複数案件該当あり)

5 自社における社会保険等の加入状況

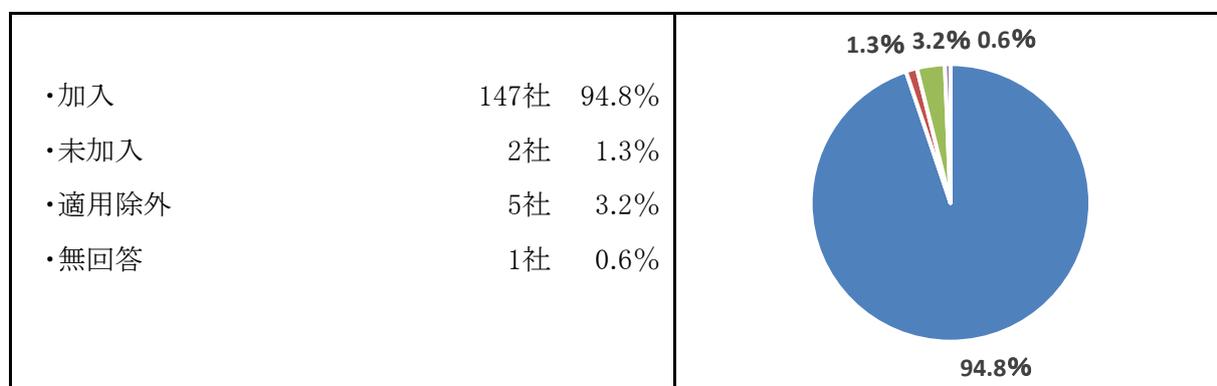
(1) 健康保険

(n=155)



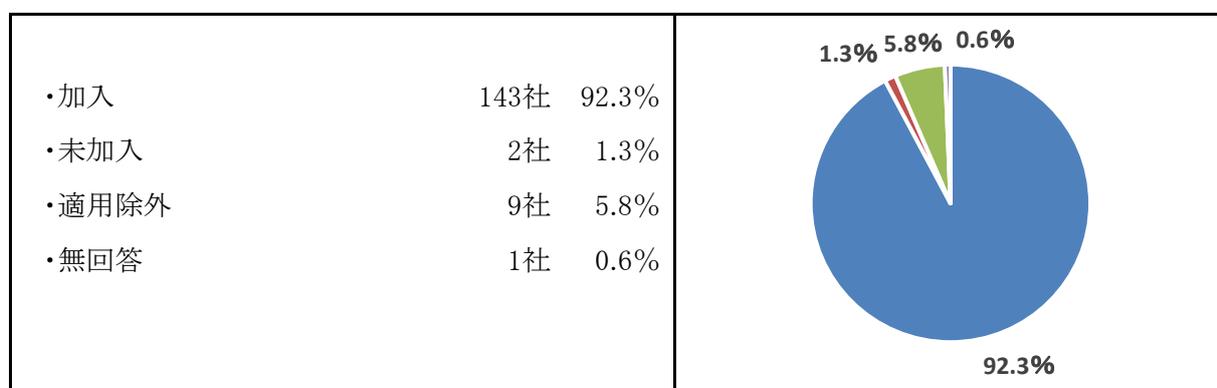
(2) 年金保険

(n=155)



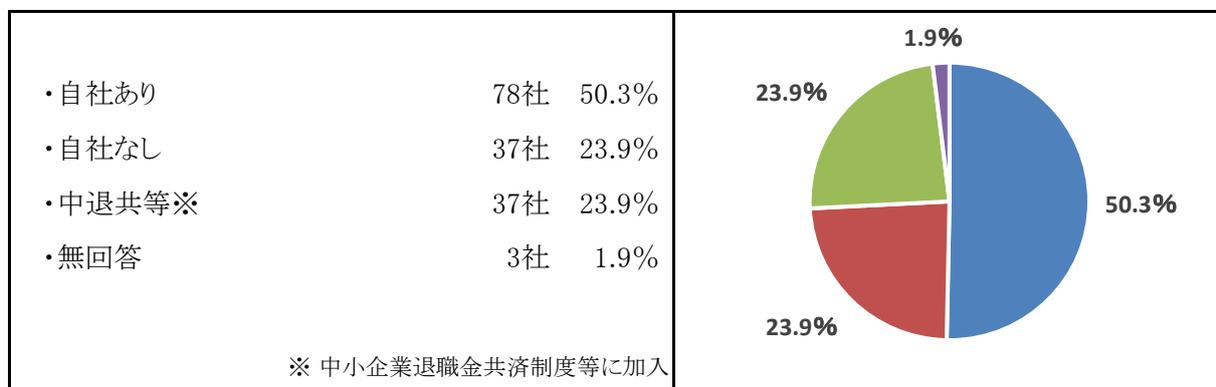
(3) 雇用保険

(n=155)



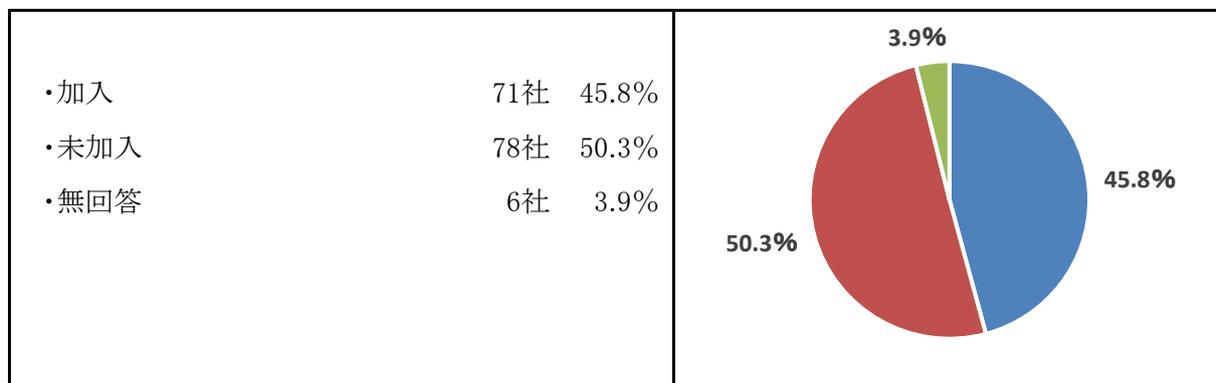
(4) 退職金制度

(n=155)



(5) 建設業退職金共済制度

(n=155)



6 建設工事の適正な施工とその担い手の確保について各社の主な取組状況

(自由回答)

(1) 元請業者

- ◆ 高校と企業の情報交換会、高卒対象合同企業面接会、若年者等就職面接会、さいたま市合同説明会、等に参加し人材確保しております。
- ◆ 随時ハローワーク等で技術者等の募集をしているが、全く集まらないのが現状。作業員も少しずつ若返りを図っているが、困難を極めている。技術者増員については、作業員の若手に勉強会を開く等、資格(2級土木～)試験に挑戦させ、社内で技術者を増やす努力をしているところ。
- ◆ 業者に紹介してもらっている。
- ◆ 週休2日の確保又は代休の推進。
- ◆ 適正な施工:ISOのシステムを活用し、改善の指示。全体の仕組み(品質マネジメントシステム)や個々の仕事(プロセス)の改良の指示を徹底しています。担い手の確保:資格を保有し、一人で現場を任せられるぐらいの人材を常に募集しています。
- ◆ 外国人従事者(技能実習生・特定技能)の採用。
- ◆ 工事受注後の事前検討会の実施。社内検査の充実。高校生インターンシップ受入れ。高校・専門学校(職業訓練校含む)・大学への人材アプローチ。
- ◆ 専門学校に出資し、求人申込登録を行っている。ハローワークに高卒、大卒の新卒者の求人申込を行っている。必要に応じ求人広告を掲載している。令和6年3月にインドネシアより、技能実習生2名を受け入れる。
- ◆ 技術・品質・安全等に関する社内研修の整備・拡充。新卒採用者・中途採用者計画数の増加、等。

(2) 下請業者

- ◆ 休日の確保(適正な工期)。賃金の見直し。各種研修によるスキルの向上支援。
- ◆ 高校新卒生の募集、中途採用。
- ◆ 担い手については色々な媒体を通じて募集をしていますが、全然反応がありません。
- ◆ 人材確保、育成。
- ◆ 外国人実習生からの特定技能者への確保。
- ◆ 新規学卒者を問わず、募集を行い、事業継続に向け若い力の確保を目指している。また、月一回の安全衛生環境会議を実践し、啓発活動を行っている。
- ◆ 適正な施工について:熟練者と未熟者を組み合わせて配置し、施工管理している。作業計画や手順を日々業務として取り組み、末端作業員まで把握している。担い手について:若年層の方は、不足傾向にあり確保するのが困難な状況にある為、給与面や福利厚生面に取り組んでいます。
- ◆ 作業員に出来る限り、手当を付ける。
- ◆ 建設工事の現場作業に対して、資格の有無や技能レベル、作業の慣れ、年齢など個人の特性を考慮のうえ、最も適した作業員を配置する。若い職員、外注がなかなか見つからず、この先が不安である。横のつながりを大事にしていく。
- ◆ 経験年数がある職人からの技術の継承。役所工事と民間工事との施工の違いの継承。高齢化が進んでいるので、若者の確保(息子の友達などを入れたり)。※求人募集をしたが、結局入らなかった。
- ◆ 元請けに対する技術講習会、学習会への参加。施工内容の理解、熟知。社員応募の際の仕事内容の映像化。熟練工の採用延長等。
- ◆ 施工費の支払いについては、下請業者との確認のうえ金額を確定し支払いを行っている。施工業者に手戻りが無きよう事前打ち合わせを気を付けて行う。
- ◆ 新規人員の募集をかけているが、なかなか人が集まらない。定年退職者に手伝いに来てもらっている状況。
- ◆ 資格者が現場で作業しています。

- ◆ 下請業者から下請業者を紹介してもらっている。専門学校等に訪問している。
- ◆ 新入社員は、一人をちゃんと育てていく(2~3人入社させない)。なるべく土日に休める体制を作っていく。
- ◆ 苦慮している。
- ◆ 人手不足は建設業だけではないため、工事単価が上がらないことには賃金を上げることもできず、他業種との差別化もできないために取り組みようがない。最低賃金ばかりが上がり、ホワイトカラーや室内勤務との賃金差が縮まってきているため、建設業をやりたい若者がいない。
- ◆ 適正な賃金の支払いや技術向上のための指導・研修の斡旋。
- ◆ 常に若い技術者の確保に努めています。
- ◆ 現在、3D-CADシステムにより、現場作業から工場加工に変更し、春からの働き方改革に対応中ですが、賃金、資材上昇率に追いつけるかは不明です。適正工期、単価をお願いします。
- ◆ 応募掲載を拡大し、賃金アップやキャンペーンをしています。人材確保になかなかつながりません。
- ◆ 若者が少ない。
- ◆ 知人の紹介等。施工手順書の作成や図示にて。
- ◆ 人材募集サイトの媒体を増やしています。
- ◆ 工業高等学校への訪問。インターンの受入れ。
- ◆ 職人確保としては、現場の安定的確保、適正賃金の支払い。
- ◆ 工事社員の賃金・手当を上げ他業種より魅力がある仕事にしていく。上記の為お取引先にも値上げの交渉を行う。
- ◆ 恒常的に下請への仕事を確保すること。