

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年度以降実施されてきた公共工事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7年12月～令和8年1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6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（77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 770社、有効回答 211社、有効回答率 27.4%

【案件数※】発送数 1,020件、有効回答 288件、有効回答率 28.2%

※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。

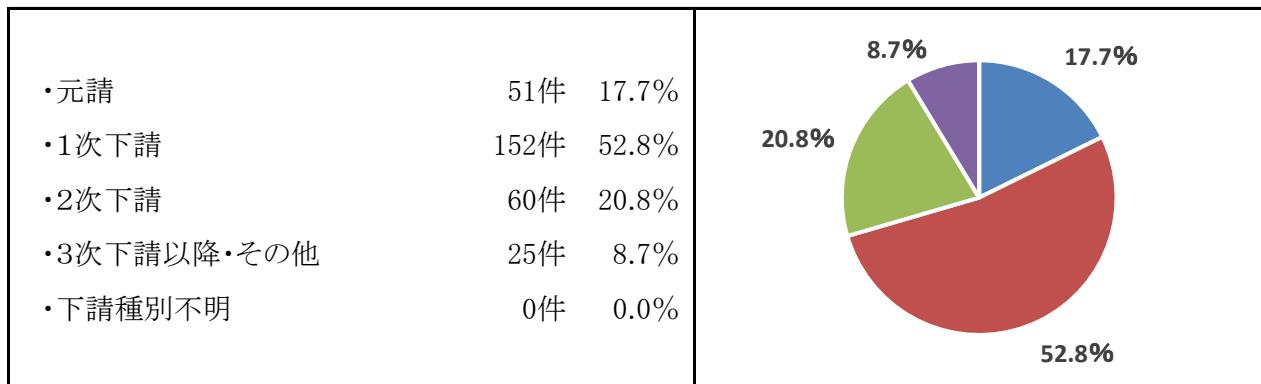
※調査の結果について

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

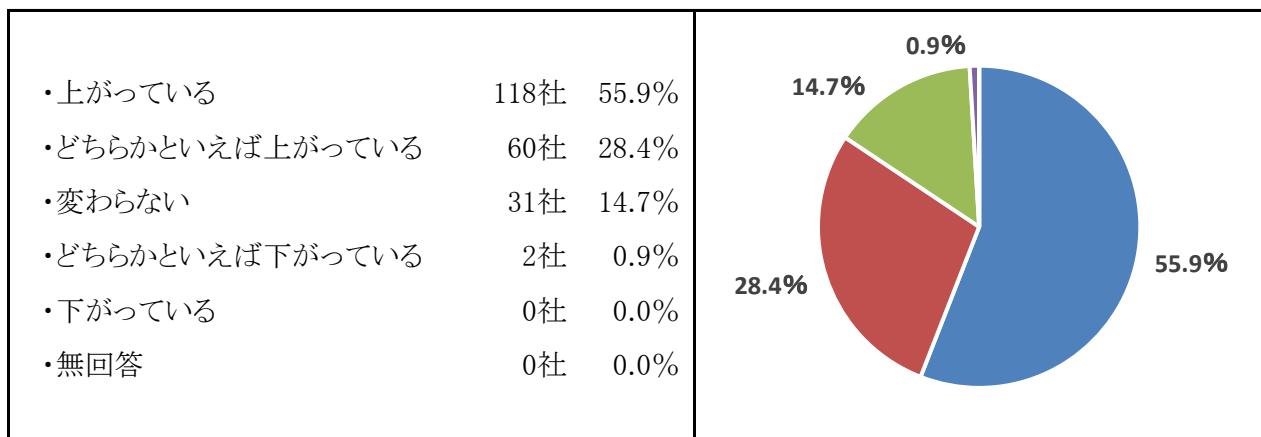
1 回答案件数(1社の複数案件該当あり)

(n=288)



2 令和5年4月から現在までの賃金の傾向について

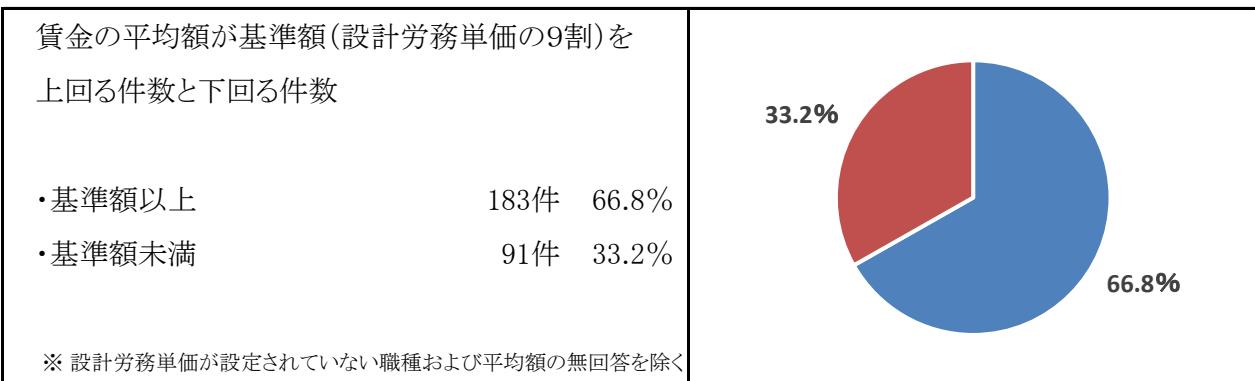
(n=211)



3 賃金の平均額と設計労務単価との比較

(1) 全体

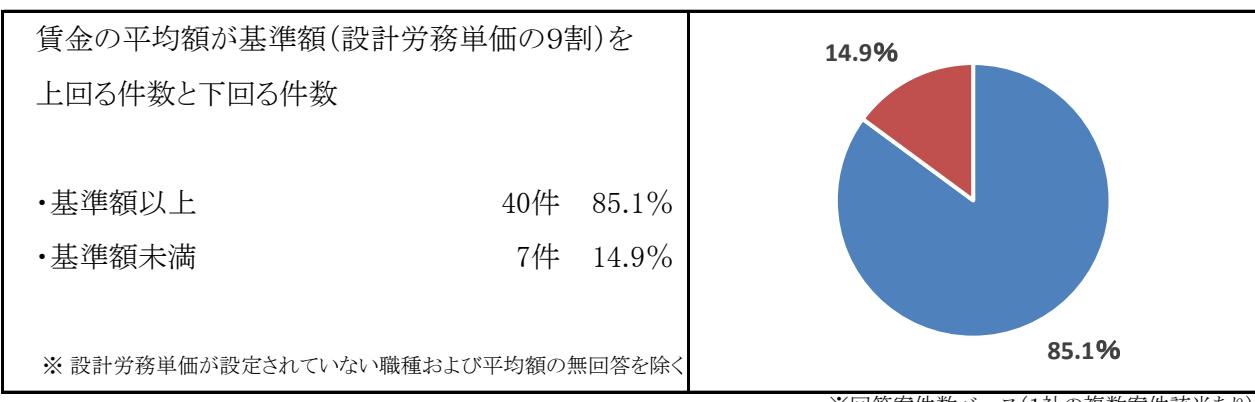
(n=274)



※回答案件数ベース(1社の複数案件該当あり)

(2) 元請業者

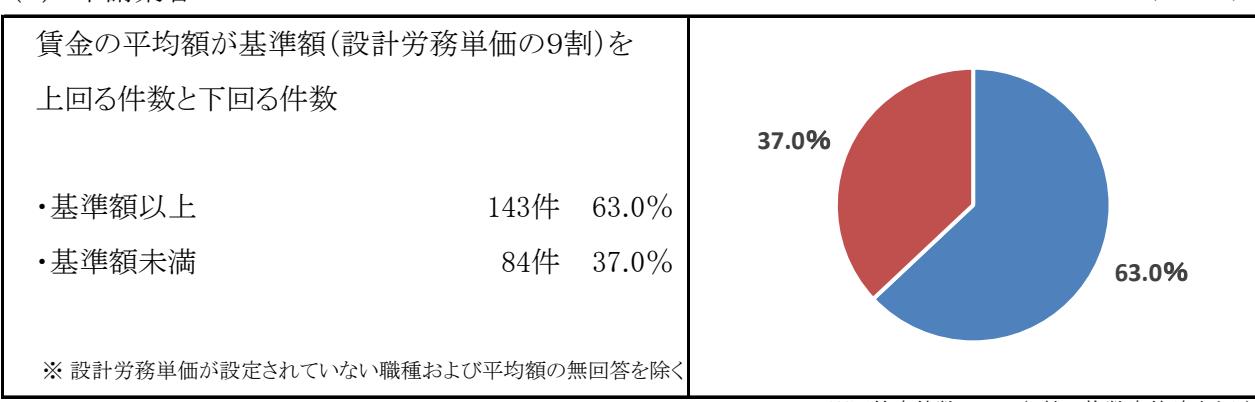
(n=47)



※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=227)

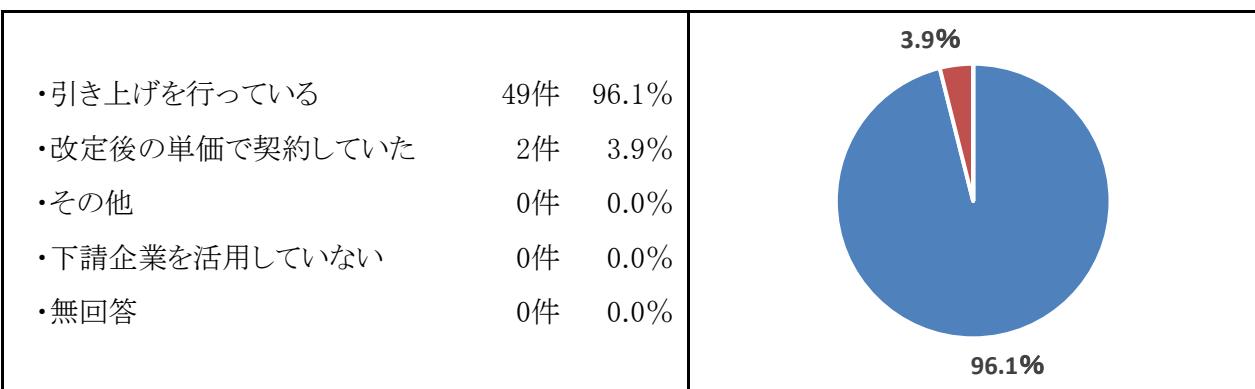


※回答案件数ベース(1社の複数案件該当あり)

4 下請契約の契約金額について

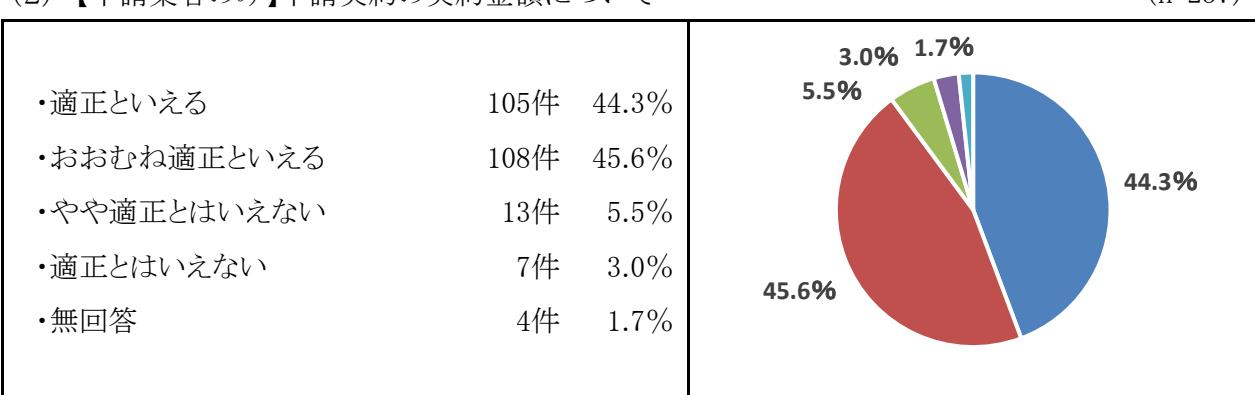
(1) 【元請業者のみ】令和5年4月以前と比較して、下請契約の契約金額の引き上げを行っているか

(n=51)



(2) 【下請業者のみ】下請契約の契約金額について

(n=237)

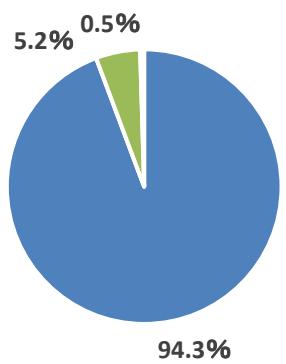


5 自社における社会保険等の加入状況

(1) 健康保険

(n=211)

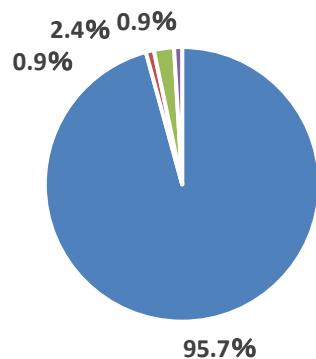
・加入	199社	94.3%
・未加入	0社	0.0%
・適用除外	11社	5.2%
・無回答	1社	0.5%



(2) 年金保険

(n=211)

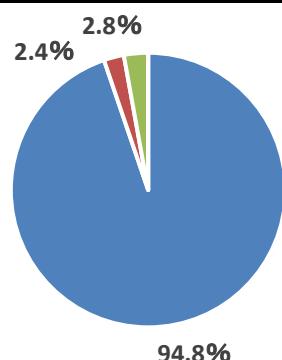
・加入	202社	95.7%
・未加入	2社	0.9%
・適用除外	5社	2.4%
・無回答	2社	0.9%



(3) 雇用保険

(n=211)

・加入	200社	94.8%
・未加入	5社	2.4%
・適用除外	6社	2.8%
・無回答	0社	0.0%

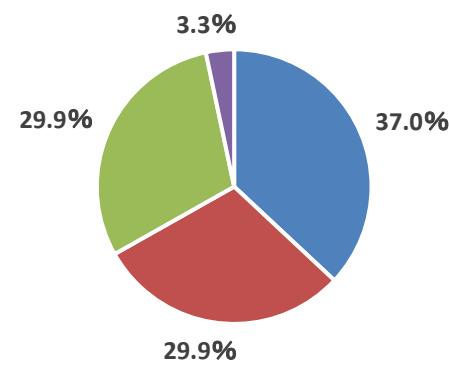


(4) 退職金制度

(n=211)

・自社あり	78社	37.0%
・自社なし	63社	29.9%
・中退共等※	63社	29.9%
・無回答	7社	3.3%

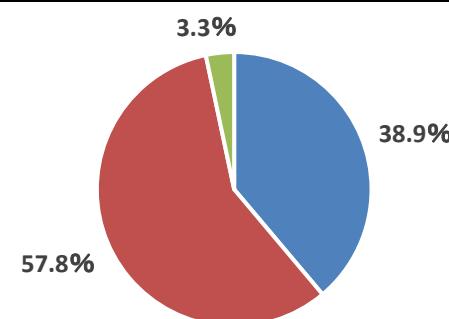
※ 中小企業退職金共済制度等に加入



(5) 建設業退職金共済制度

(n=211)

・加入	82社	38.9%
・未加入	122社	57.8%
・無回答	7社	3.3%



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)

元請ゼネコンに対して、労務費を適正に確保し、今後の育成にも取り組むための経費を反映した見積書を作成するようしている(現状は、取り決めて希望通り反映されておりませんが)。
完全週休2日制を導入しています。
社保完備、法定外福利の拡充。
技能実習生の活用や、未経験者(女性)の積極的採用。
SNS活用。社員満足度upの取り組み。
資格取得の促進と費用補助。福利厚生の拡充。
技能実習生の雇用。
広告媒体を使い人材募集をし、技術教育、安全教育から、資格取得支援に取り組んでいる。
求人募集サイトにて募集しております。
魅力の少ない業種だとは思うので、人が集まりにくいです。InstagramやTikTok等、SNSにて楽しそうな社風を載せています。ライフラインの維持工事のためにも、今いる社員を大事に、有給休暇の確保、長時間労働の根絶に努めています。
福利厚生の充実、見積書の値引き廃止、若年層の教育。
建設工事にかかる法令遵守の徹底、建設工事を施工するにあたり妥当な工期の確保、福利厚生の充実。
資格取得のため、技能講習会や特別教育の受講促進。社員だけでなく、2次下請の作業員に対しても受講申し込みや費用負担も実施し、技能者育成を図っている。
求人の募集をしているが、集まらない。
福利厚生の充実。
現職社員の平均年齢が上がってきてるので負担軽減のため技能実習生を配置。令和6年度より、物価高騰における対策として“生活応援手当”を毎月支給。また利益が出たときは臨時賞与を出しています。
・建設業者の人材確保が不可欠であるため外国人作業者の起用。・安全管理並びに教育の徹底。・コミュニケーションで意思疎通を図る。
協力業者の手が離れないよう継続的に仕事を発注している。
リクルート活動の実施にて、9名採用。
ダンピング等防止のための相談窓口設置、定期ヒアリング。一定規模以下の下請負業者への翌月現金100%払いへの移行。
福利厚生を充実させて従業員の定着率を上げている。
採用では社内施工班の採用や設計、施工管理への育成に力を入れている。一方で、現実的には施工管理者の絶対数が足りず、また協力会社の高年齢化、空洞化が進んでいる。
自社のホームページ関連で新入社員を取得している、会社でトレーニングや座学等を行ってから現場に出している。
技術者の不足と高齢化が課題と考えて、外国人技能実習生の採用を昨年度より始めました。また、高卒採用でも技術者の採用に力を入れて活動しています。
資格講習会の受講促進。
適正施工に関して、社内会議を毎月実施。過去の施工に対する評価及び改善、技術指導を行っている。人材確保及び継続雇用確保に向けて、企業年金制度を開始する手続き中。
・年間を通して数社に人材募集をしています。・休日出勤、時間外労働の作業は、どうしても必要以外はしないようにしています(休日出勤等の場合は振替休日を取るようにしています)。
外国人従事者(技能実習生・特定技能)の採用。
採用活動。
OJTなど教育制度。

従業員はおりません。外注費は高騰しています。職人不足の状況です。
・求人広告にかける費用の増額。　・未経験者の受け入れの強化。　・入社時の祝い金、引越し補助、資格取得補助の拡充。 ・自衛隊など求人先の拡充。
ホームページ上の募集。
他業種から移籍した人材を現場で教育育成。また、資格取得に向けた勉強会などを行い5年目にして2級土木施工管理技士に合格し、現在も現場代理人など技術者として活躍し1級土木施工管理技士に挑戦中です。
若手の採用育成。
新しく人が入ってきても定着しなく、既存の社員の技術精度を上げていている。確保についてはお手上げ状態が続いております。リスクを取って同業他社と手を組もうか模索中です。
・報告、連絡、相談の徹底。　・元請との密な作業工程の確認。　・安全帯(落下防止)着用の徹底。　・現場ルールの周知徹底。
適正な金額で工事を受注し、技能労働者の賃上げにつなげる。
技能実習生の育成。
安協での講習などで繰り返し勉強する。
大手新築工事等に行って最新施工等を学ぶ。
作業手順に基づいて変更時には元請に随時報告。
求人募集はしているが、応募がない。外国人実習生でなんとか凌いでいる状態。
警備員の確保が、非常に難しくなってきています。担い手不足でありますが、年2回の業務研修を行っています。
・勉強会を開く。　・資格取得を会社経費でしている。　・担い手確保はハローワークにこまめに募集をかけている。
・技能講習等を受講し、技術力アップに努めている。　・外国人技能者を採用し、労働力の確保を行っている。
窓口を広く多方面から、また、インターンシップ等を取り入れて、仕事や会社等を知つてもらい、人材の確保に結び付けたいと思っています。「安心・安全・働きやすい現場を心掛ける」をモットーに、取り組んでいきたいと思っています。
施工計画書、作業手順書の徹底と求人情報サービスの増加をしております。
社員の教育と資格取得のための受講金補助や、資格取得後の手当等の取り組みをしており、技術向上と共に施工品質向上に取り組んでおります。
新卒者の募集、定期的な各教育の実施。
2025年6月より、毎週土日を休みとし、みなし残業を廃止して、働いた時間は賃金として支給しています。また、土日に出勤した場合も賃金を支払うか、代休としています。
週休2日の導入や外部教育機関への参加等に取り組んでいます。