

建設従事者向けインターネット調査集計

●調査目的:

働き方改革が推進される中、建設業のイメージアップ、担い手確保等につなげることを目的として、建設業に従事する方々を対象にWEBアンケート調査を実施

●調査対象:

東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、栃木県、群馬県、茨城県、山梨県、長野県内に勤務する建設従事者

●調査方法

WEB上のアンケートフォームを通じて回収

●調査期間:

令和3年1月18日～2月15日

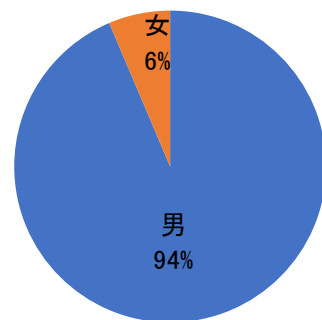
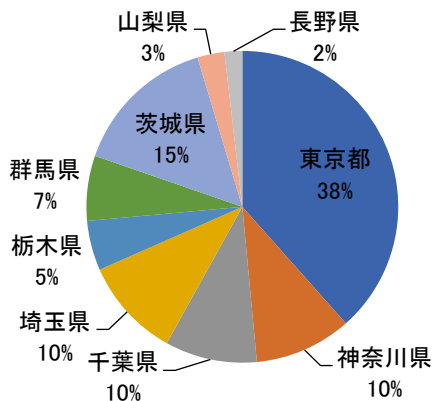
●回収数:

1,142件

建設従事者向けインターネット調査集計(n=1142)

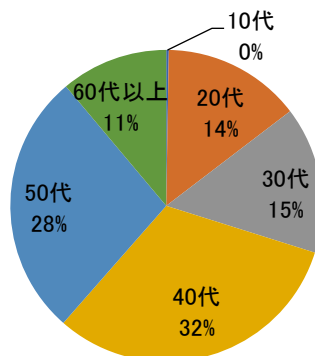
SC1.勤務地・SC2.性別

	男性	女性	男女計
東京都	392	47	439
神奈川県	112	3	115
千葉県	105	4	109
埼玉県	113	5	118
栃木県	57	2	59
群馬県	72	5	77
茨城県	166	6	172
山梨県	31	1	32
長野県	21	0	21
都県計	1069	73	1142



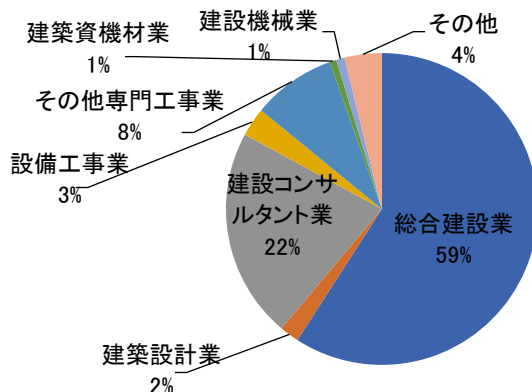
SC3.年代

	男性	女性	男女計
10代	3	0	3
20代	143	21	164
30代	158	16	174
40代	338	23	361
50代	303	10	313
60代以上	124	3	127



SC4.業種

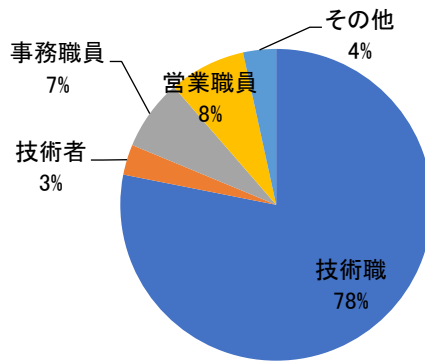
	男性	女性	男女計
総合建設業	654	21	675
建築設計業	19	4	23
建設コンサルタント業	214	35	249
設備工事業	31	3	34
その他専門工事業	95	4	99
建築資機材業	7	1	8
建設機械業	9	1	10
その他	40	4	44



建設従事者向けインターネット調査集計(n=1142)

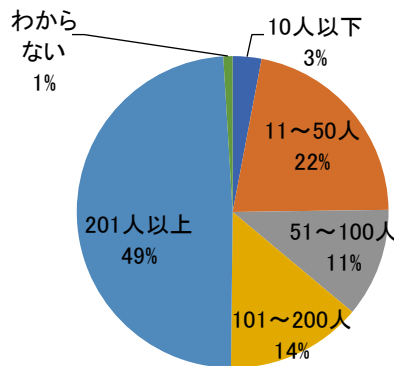
SC5.職種

	男性	女性	男女計
技術職	856	36	892
技術者	36	0	36
事務職員	53	31	84
営業職員	89	2	91
その他	35	4	39
計	1069	73	1142



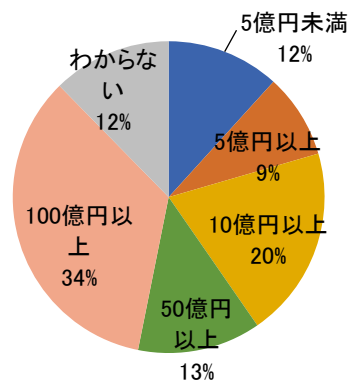
SC6.会社全体の従業員数

10人以下	34
11～50人	249
51～100人	129
101～200人	161
201人以上	558
わからない	11



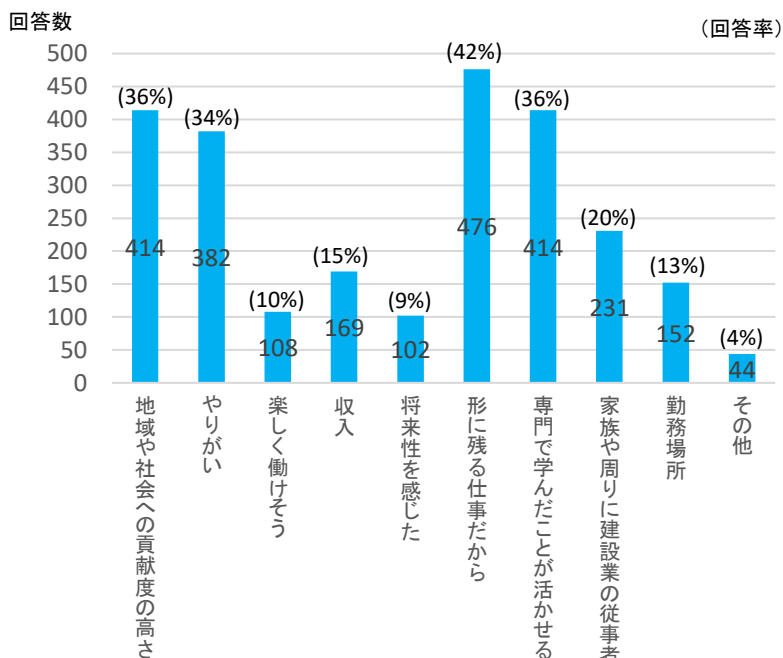
SC7.会社全体の完成工事高

5億円未満	134
5億円以上 10億円未満	100
10億円以上 50億円未満	227
50億円以上 100億円未満	146
100億円以上	394
わからない	141

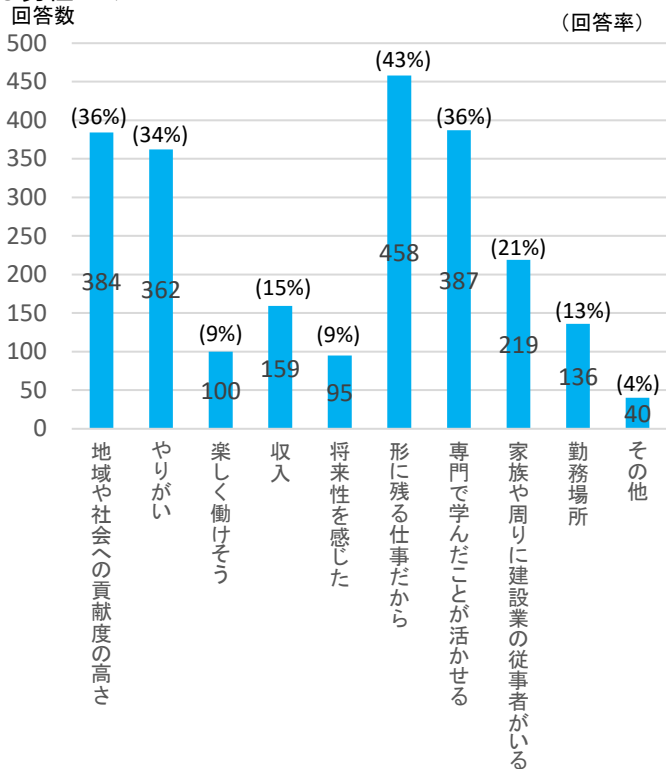


問1. あなたが建設業に従事したきっかけについて、あてはまるものをすべて選んでください(複数選択可)

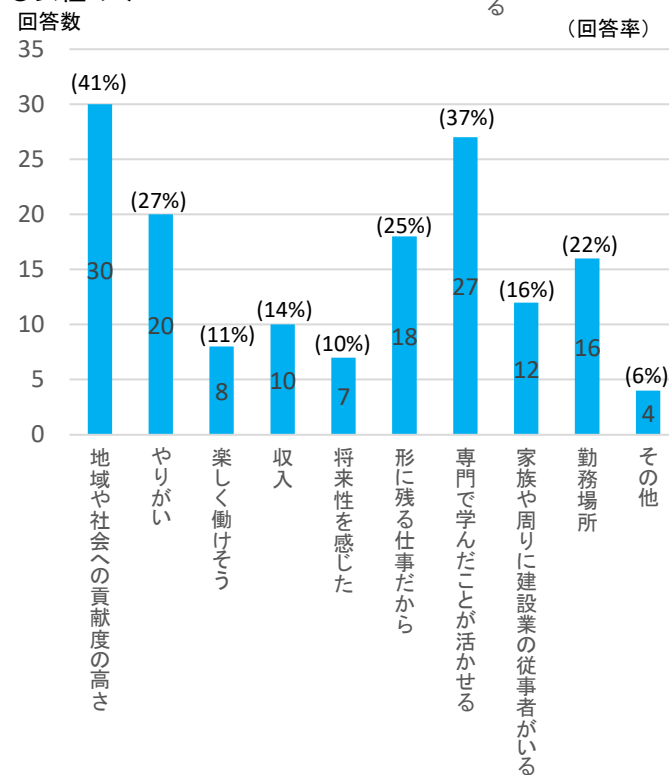
回答	回答数
地域や社会への貢献度の高さ	414
やりがい	382
楽しく働けそう	108
収入	169
将来性を感じた	102
形に残る仕事だから	476
専門で学んだことが活かせる	414
家族や周りに建設業の従事者がいる	231
勤務場所	152
その他	44



●男性のみ



●女性のみ



【参考】年代別

項目	20代以下		30代		40代		50代		60代以上	
	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率
地域や社会への貢献度の高さ	55	32.9%	66	37.9%	120	33.2%	112	35.8%	61	48.0%
やりがい	39	23.4%	53	30.5%	120	33.2%	122	39.0%	48	37.8%
楽しく働けそう	17	10.2%	15	8.6%	39	10.8%	25	8.0%	12	9.4%
収入	36	21.6%	22	12.6%	54	15.0%	44	14.1%	13	10.2%
将来性を感じた	15	9.0%	19	10.9%	29	8.0%	25	8.0%	14	11.0%
形に残る仕事だから	56	33.5%	62	35.6%	172	47.6%	137	43.8%	49	38.6%
専門で学んだことが活かせる	58	34.7%	62	35.6%	110	30.5%	128	40.9%	56	44.1%
家族や周りに建設業の従事者がいる	23	13.8%	44	25.3%	93	25.8%	55	17.6%	16	12.6%
勤務場所	20	12.0%	23	13.2%	50	13.9%	42	13.4%	17	13.4%
その他	10	6.0%	5	2.9%	13	3.6%	13	4.2%	3	2.4%
対象数	167		174		361		313		127	

●「形に残る仕事だから」が最も多かったが、男性の回答率が高く、女性の回答率は他の項目より少なかった。
また、「やりがい」も男性の回答率が高い傾向であった。

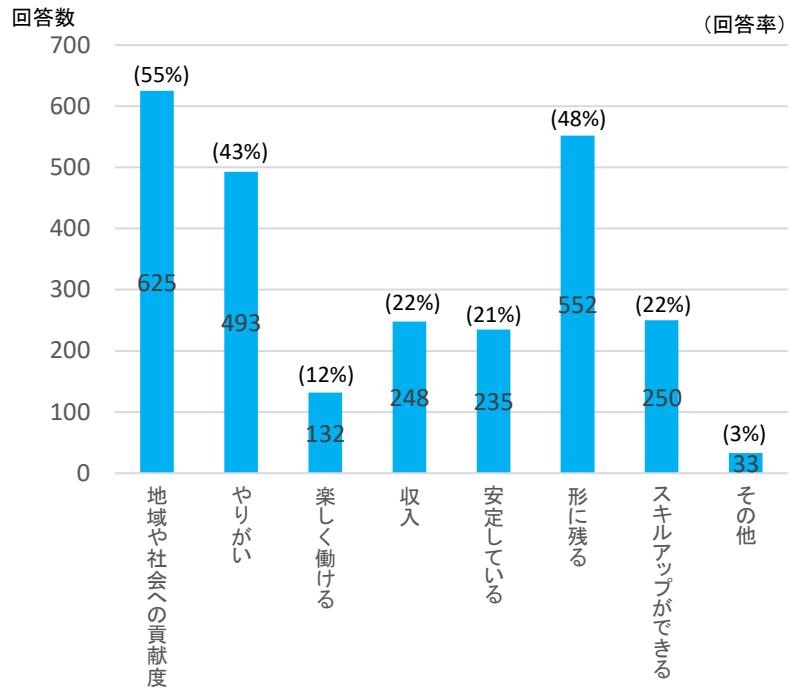
●「地域や社会への貢献度の高さ」「専門で学んだことが活かせる」は男女ともに多くの回答が見られた。

●年代別に見ると、20代以下は他の年代より「地域や社会への貢献度の高さ」「やりがい」「形に残る仕事だから」が回答率低く、「収入」の回答率が高かった。

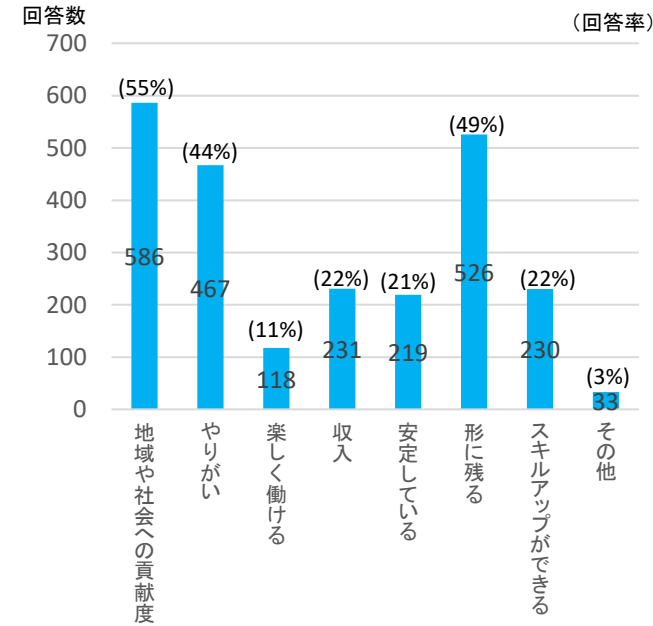
●「楽しく働けそう」「収入」の回答が少なかった。

問2. あなたが従事している仕事の魅力について、あてはまるものをすべて選んでください(複数選択可)

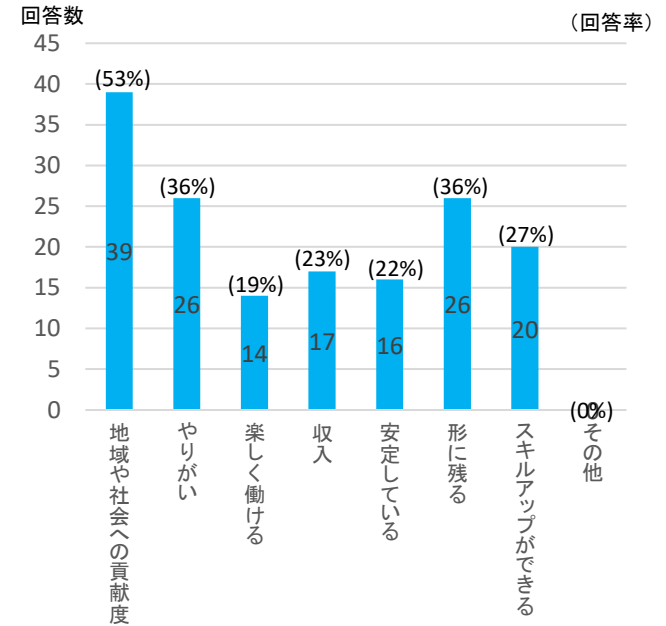
回答	回答数
地域や社会への貢献度	625
やりがい	493
楽しく働ける	132
収入	248
安定している	235
形に残る	552
スキルアップができる	250
その他	33



●男性のみ



●女性のみ



【参考】年代別

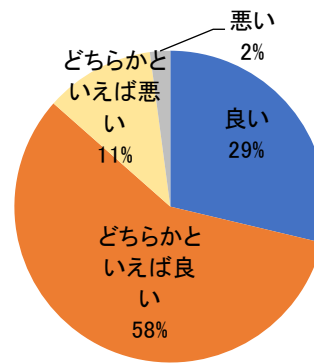
項目	20代以下		30代		40代		50代		60代以上	
	合計	回答数	合計	回答数	合計	回答数	合計	回答数	合計	回答数
地域や社会への貢献度	67	40.1%	89	51.1%	198	54.8%	188	60.1%	83	65.4%
やりがい	58	34.7%	69	39.7%	164	45.4%	148	47.3%	54	42.5%
楽しく働ける	11	6.6%	22	12.6%	48	13.3%	34	10.9%	17	13.4%
収入	45	26.9%	42	24.1%	74	20.5%	69	22.0%	18	14.2%
安定している	33	19.8%	38	21.8%	69	19.1%	69	22.0%	26	20.5%
形に残る	79	47.3%	83	47.7%	183	50.7%	148	47.3%	59	46.5%
スキルアップができる	42	25.1%	43	24.7%	83	23.0%	58	18.5%	24	18.9%
その他	10	6.0%	3	1.7%	12	3.3%	5	1.6%	3	2.4%
対象数	167		174		361		313		127	

●男女いずれも「地域や社会への貢献度」が最も回答多かった。次いで「形に残る」「やりがい」が多く、男性の回答率が比較的高かった。その他の各項目は概ね男女とも同傾向であった。
 ●年代別に見ると、若年層は「地域や社会への貢献度の高さ」「やりがい」は若年層は比較的回答率が低く、一方「収入」は比較的回答率が高かった。

問3. あなたの職場の雰囲気について、あてはまるものを選んでください。(1つ選択)

回答	回答数
良い	328
どちらかといえば良い	660
どちらかといえば悪い	130
悪い	24

●全体

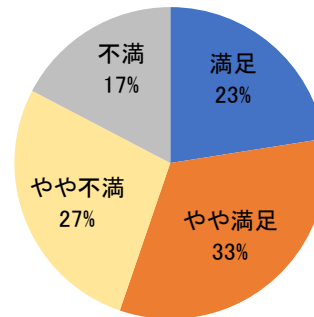


●「どちらかといえば良い」以上を回答した方が約87%。

問4. あなたの労働時間に対する満足度について、あてはまるものを選んでください。(1つ選択)

回答	回答数
満足	257
やや満足	374
やや不満	313
不満	198

●全体



【参考】年代別

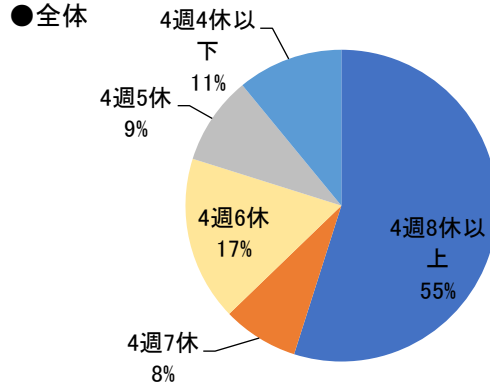
項目	20代以下		30代		40代		50代		60代以上	
	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率
満足	24	14.4%	22	12.6%	66	18.3%	89	28.4%	56	44.1%
やや満足	42	25.1%	63	36.2%	118	32.7%	110	35.1%	41	32.3%
やや不満	55	32.9%	46	26.4%	114	31.6%	76	24.3%	22	17.3%
不満	46	27.5%	43	24.7%	63	17.5%	38	12.1%	8	6.3%
対象数	167		174		361		313		127	

●「やや満足」以上を回答した方が約56%、「やや不満」以下が約44%となった。

●年代が上がるにつれて、「やや満足」以上の回答率が高まる傾向。

問5. あなたの休暇取得状況について、あてはまるものを選んでください。(1つ選択)

回答	回答数
4週8休以上	627
4週7休	90
4週6休	195
4週5休	105
4週4休以下	125



【参考】業種別

項目	総合建設業		建築設計業		建設コンサル タント業		設備工事業		その他 専門工事業		建築資機材業		建設機械業		その他	
	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率
4週8休以上	300	44.4%	15	65.2%	195	78.3%	26	76.5%	53	53.5%	6	75.0%	5	50.0%	27	61.4%
4週7休	60	8.9%	3	13.0%	17	6.8%	0	0.0%	6	6.1%	0	0.0%	1	10.0%	3	6.8%
4週6休	140	20.7%	4	17.4%	17	6.8%	4	11.8%	18	18.2%	1	12.5%	2	20.0%	9	20.5%
4週5休	84	12.4%	0	0.0%	8	3.2%	0	0.0%	9	9.1%	1	12.5%	1	10.0%	2	4.5%
4週4休以下	91	13.5%	1	4.3%	12	4.8%	4	11.8%	13	13.1%	0	0.0%	1	10.0%	3	6.8%
対象数	675		23		249		34		99		8		10		44	

【参考】職種別

項目	技術職		技能者		事務職員		営業職員		その他	
	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率
4週8休以上	448	50.2%	16	44.4%	72	85.7%	69	75.8%	22	56.4%
4週7休	79	8.9%	5	13.9%	3	3.6%	1	1.1%	2	5.1%
4週6休	161	18.0%	7	19.4%	8	9.5%	8	8.8%	11	28.2%
4週5休	93	10.4%	5	13.9%	1	1.2%	4	4.4%	2	5.1%
4週4休以下	111	12.4%	3	8.3%	0	0.0%	9	9.9%	2	5.1%
対象数	892		36		84		91		39	

【参考】従業員数別

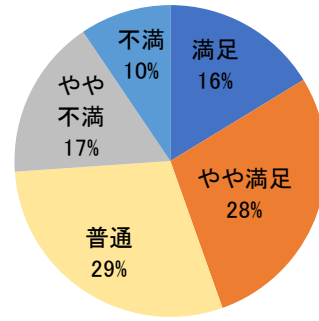
項目	10人以下		11人～50人		51人～100人		101人～200人		201人以上		わからない	
	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率
4週8休以上	16	47.1%	87	34.9%	59	45.7%	95	59.0%	361	64.7%	9	81.8%
4週7休	2	5.9%	19	7.6%	8	6.2%	8	5.0%	53	9.5%	0	0.0%
4週6休	6	17.6%	57	22.9%	31	24.0%	27	16.8%	73	13.1%	1	9.1%
4週5休	4	11.8%	36	14.5%	14	10.9%	12	7.5%	39	7.0%	0	0.0%
4週4休以下	6	17.6%	50	20.1%	17	13.2%	19	11.8%	32	5.7%	1	9.1%
対象数	34		249		129		161		558		11	

- 「4週8休以上」は全体で約55%であったが、業種を総合建設業だけでみると約44%とやや低くなり、職種別では技術職が約50%、技能者が約44%となった。
- 「4週8休以上」の回答率を企業規模(従業員数)別に見ると、201人以上が約65%、101人～200人が約59%と、規模が大きい企業の方が高い傾向。

問6. あなたの給与面に対する満足度について、あてはまるものを選んでください。(1つ選択)

回答	回答数
満足	186
やや満足	323
普通	335
やや不満	190
不満	108

●全体



【参考】年代別

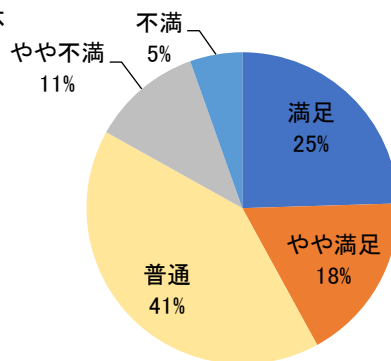
項目	20代以下		30代		40代		50代		60代以上	
	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率
満足	24	14.4%	35	20.1%	40	11.1%	58	18.5%	29	22.8%
やや満足	38	22.8%	47	27.0%	113	31.3%	93	29.7%	32	25.2%
普通	56	33.5%	50	28.7%	100	27.7%	87	27.8%	42	33.1%
やや不満	23	13.8%	30	17.2%	74	20.5%	48	15.3%	15	11.8%
不満	26	15.6%	12	6.9%	34	9.4%	27	8.6%	9	7.1%
対象数	167		174		361		313		127	

- 「やや満足」以上が全体の約44%、「やや不満」以下が全体の約27%と不満回答も少なくなかった。
- 年代別にみると、20代以下は「やや不満」以下の割合がやや高いが、年代毎の大きな差は無かった。

問7. あなたの勤務(転勤の頻度)に対する満足度について、あてはまるものを選んでください。(1つ選択)

回答	回答数
満足	280
やや満足	200
普通	469
やや不満	131
不満	62

●全体

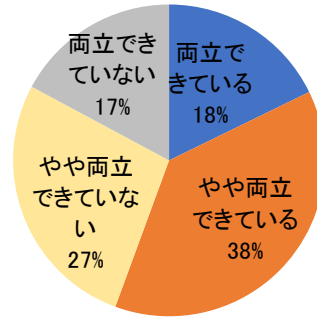


- 「やや満足」以上が全体の約43%、「やや不満」以下が全体の約16%となった。

問8. あなたのワークライフバランス(仕事と私生活の両立)の状況について、あてはまるものを選んでください。(1つ選択)

回答	回答数
両立できている	203
やや両立できている	432
やや両立できていない	311
両立できていない	196

●全体



【参考】年代別

項目	20代以下		30代		40代		50代		60代以上	
	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率
両立できている	22	13.2%	25	14.4%	41	11.4%	77	24.6%	38	29.9%
やや両立できている	47	28.1%	66	37.9%	140	38.8%	119	38.0%	60	47.2%
やや両立できていない	56	33.5%	46	26.4%	108	29.9%	78	24.9%	23	18.1%
両立できていない	42	25.1%	37	21.3%	72	19.9%	39	12.5%	6	4.7%
対象数	167		174		361		313		127	

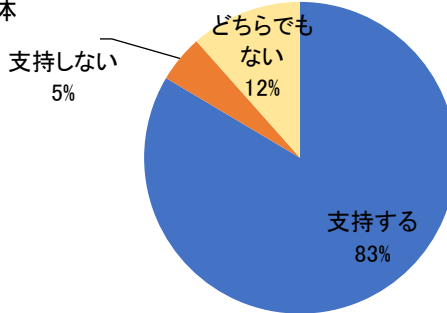
●「やや両立できている」以上が全体の約56%となった。

●「やや両立できている」以上の回答率を年代別に見ると、20代以下は約41%とやや低く、50代が約63%、60代以上が約77%と高年齢層の回答率が高くなった。

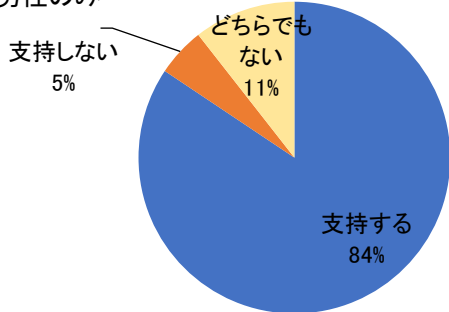
問9. あなたは、週休2日制適用工事の導入を支持しますか。(1つ選択)

回答	回答数
支持する	954
支持しない	56
どちらでもない	132

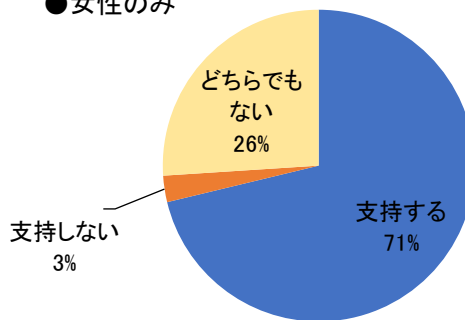
●全体



●男性のみ



●女性のみ



【参考】従業員数別

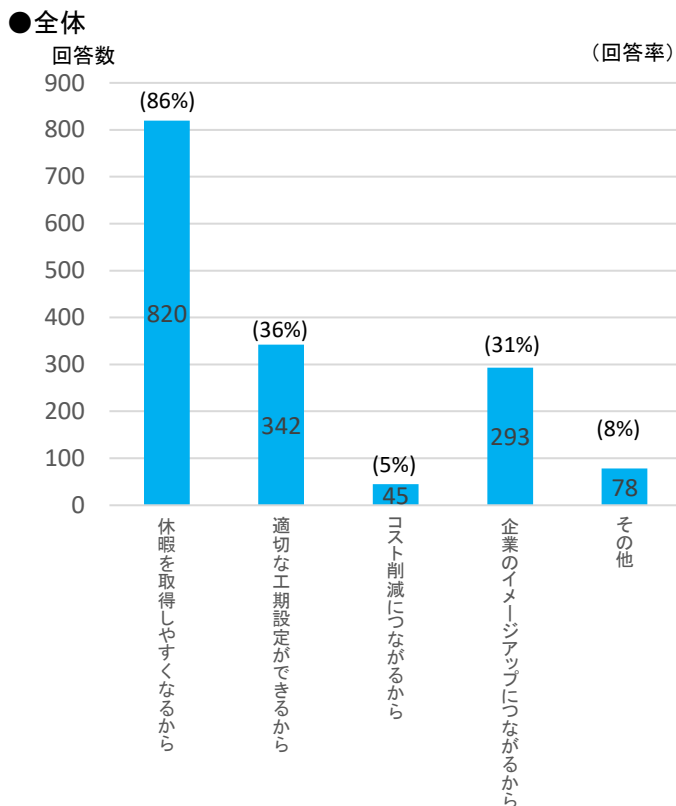
項目	10人以下		11人～50人		51人～100人		101人～200人		201人以上		わからない	
	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率
支持する	22	64.7%	201	80.7%	101	78.3%	135	83.9%	485	86.9%	10	90.9%
支持しない	4	11.8%	21	8.4%	9	7.0%	9	5.6%	13	2.3%	0	0.0%
どちらでもない	8	23.5%	27	10.8%	19	14.7%	17	10.6%	60	10.8%	1	9.1%
対象数	34		249		129		161		558		11	

- 「支持する」が約83%と高い支持が得られていることが伺える
- 男女別に見ると、女性は「支持しない」は殆ど見られないものの「どちらでもない」の回答が多く見られる。
- 従業員数別に見ると、従業員が多い会社の方が「支持する」の回答率がやや高い傾向が見られる。

問10A. 週休2日制適用工事を支持する理由を教えてください。(複数選択可)

回答	回答数
休暇を取得しやすくなるから	820
適切な工期設定ができるから	342
コスト削減につながるから	45
企業のイメージアップにつながるから	293
その他	78

その他の回答は、業界のイメージアップにつながるから、家族との時間が作れるからなどの回答が見られた。

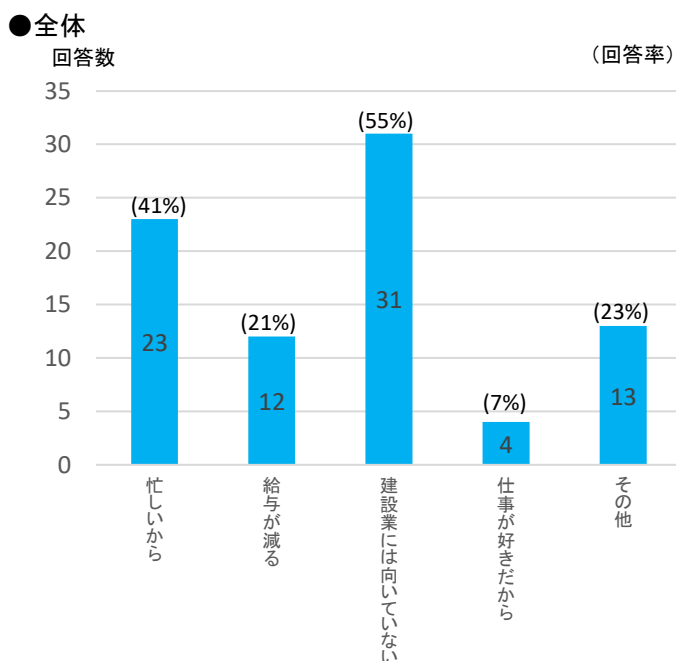


●「休暇を取得しやすくなるから」が約86%と最も高く、「コスト削減につながるから」は約5%と回答が低かった。

問10B. 週休2日制適用工事を支持しない理由を教えてください。(複数選択可)

回答	回答数
忙しいから	23
給与が減る	12
建設業には向いていない	31
仕事が好きだから	4
その他	13

その他の回答は、「天候により計画通りいかない点や、書類作成が多い」などの回答が見られた。

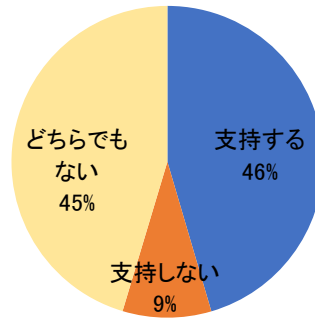


●「建設業には向いていない」(回答率約55%)「忙しいから」(回答率約41%)が主な不支持要因となった。

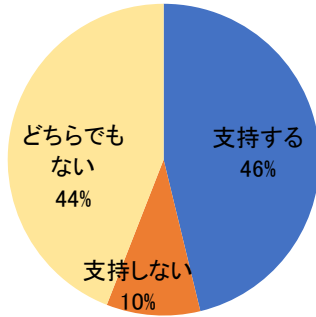
問11. あなたは、建設キャリアアップシステム（CCUS）の導入を支持しますか。（1つ選択）

回答	回答数
支持する	519
支持しない	105
どちらでもない	518

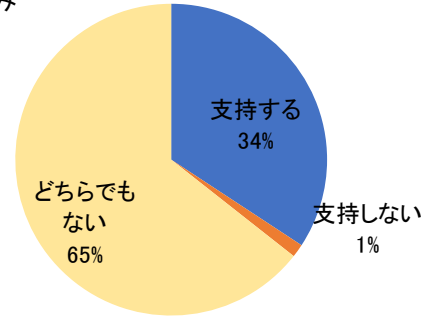
●全体



●男性のみ



●女性のみ



【参考】年代別

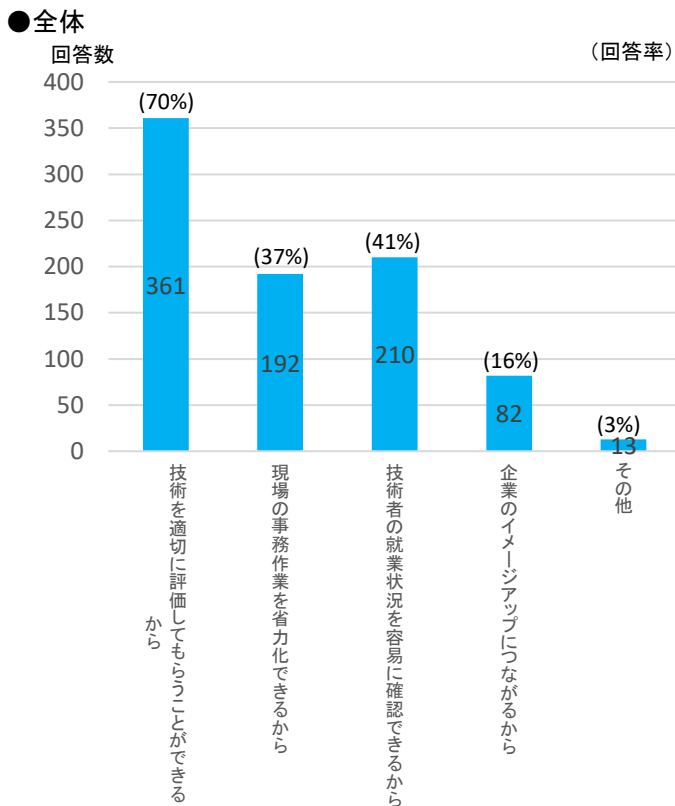
項目	20代以下		30代		40代		50代		60代以上	
	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率
支持する	70	41.9%	79	45.4%	139	38.5%	156	49.8%	75	59.1%
支持しない	4	2.4%	10	5.7%	49	13.6%	36	11.5%	6	4.7%
どちらでもない	93	55.7%	85	48.9%	173	47.9%	121	38.7%	46	36.2%
対象数	167		174		361		313		127	

- 「支持する」が約46%、「支持しない」が約9%と、支持の方が上回る一方、「どちらでもない」も約45%と多い。
- 男女別に見ると、女性は「支持しない」は殆ど見られないものの「どちらでもない」の回答が特に多い。
- 年代別に見ると、「支持する」が60代以上で約59%と回答率が高いが、その他の年代では大きな開きは見られなかった。

問12A. 建設キャリアアップシステム(CCUS)を支持する理由を教えてください。(複数選択可)

回答	回答数
技術を適切に評価してもらえることができるから	361
現場の事務作業を省力化できるから	192
技術者の就業状況を容易に確認できるから	210
企業のイメージアップにつながるから	82
その他	13

その他の回答は、収入が上がるからなどの回答が見られた。

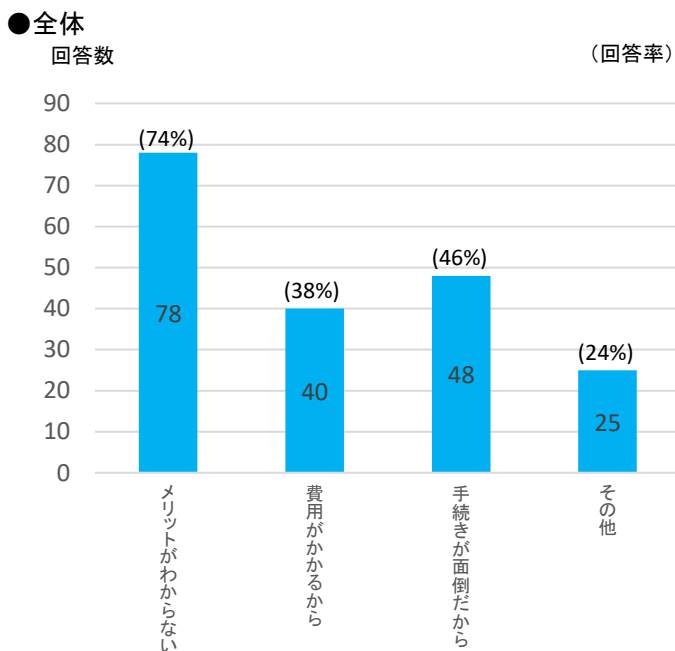


- 「技術を適切に評価してもらえることができるから」が約70%と主要な支持理由であることが伺える。
- 次いで「現場の事務作業を省力化できるから」「技術者の就業状況を容易に確認できるから」も多くの回答が見られた。

問12B. 建設キャリアアップシステム(CCUS)を支持しない理由を教えてください。(複数選択可)

回答	回答数
メリットがわからない	78
費用がかかるから	40
手続きが面倒だから	48
その他	25

その他の回答は、特定の企業でないと対応できないなどの回答が見られた。

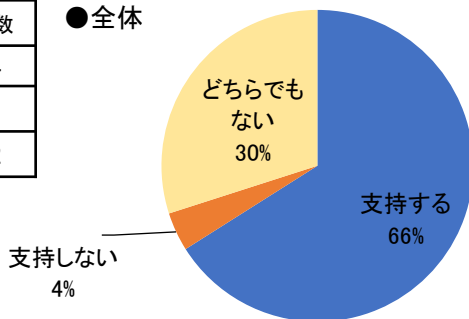


- 「メリットがわからない」が約74%と主な不支持要因となった。次いで「手続きが面倒だから」も約46%と大きな要因であることが伺える。

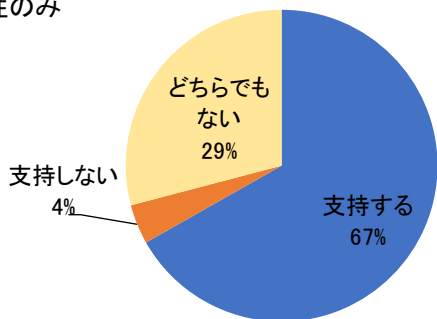
問13. あなたは、i-Constructionを支持しますか。(1つ選択)

回答	回答数
支持する	754
支持しない	46
どちらでもない	342

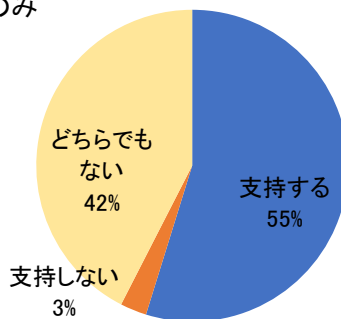
●全体



●男性のみ



●女性のみ



【参考】従業員数別

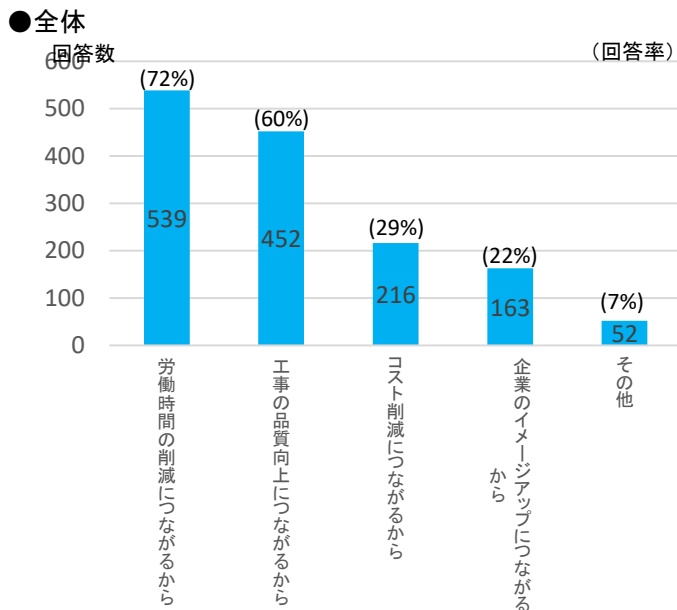
項目	10人以下		11人～50人		51人～100人		101人～200人		201人以上		わからない	
	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率
支持する	10	29.4%	143	57.4%	78	60.5%	104	64.6%	412	73.8%	7	63.6%
支持しない	2	5.9%	10	4.0%	9	7.0%	12	7.5%	10	1.8%	3	27.3%
どちらでもない	22	64.7%	96	38.6%	42	32.6%	45	28.0%	136	24.4%	1	9.1%
対象数	34		249		129		161		558		11	

- 「支持する」が約66%、「支持しない」が約4%と、多くの方に支持されていることが伺えるが、「どちらでもない」も約30%と多い。
- 男女別に見ると、女性は「支持しない」は殆ど見られないものの「どちらでもない」の回答が特に多い。
- 従業員数別で見ると、従業員数多い所の方が「支持する」の割合が高い傾向が見られる。

問14A. i-Constructionを支持する理由を教えてください。(複数選択可)

回答	回答数
労働時間の削減につながるから	539
工事の品質向上につながるから	452
コスト削減につながるから	216
企業のイメージアップにつながるから	163
その他	52

その他の回答は、省力化になる、技術者不足が補えるなどの回答が見られた。



【参考】業種別

項目	総合建設業		建築設計業		建設コンサルタント業		設備工事業		その他専門工事業		建築資機材業		建設機械業		その他	
	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率
労働時間削減につながるから	341	74.9%	9	69.2%	123	63.1%	9	75.0%	30	63.8%	3	60.0%	5	100.0%	19	86.4%
工事の品質向上につながるから	242	53.2%	11	84.6%	146	74.9%	8	66.7%	27	57.4%	4	80.0%	1	20.0%	13	59.1%
コスト削減につながるから	103	22.6%	5	38.5%	83	42.6%	6	50.0%	13	27.7%	3	60.0%	0	0.0%	3	13.6%
企業のイメージアップにつながるから	99	21.8%	0	0.0%	42	21.5%	3	25.0%	12	25.5%	1	20.0%	1	20.0%	5	22.7%
その他	39	8.6%	0	0.0%	10	5.1%	0	0.0%	3	6.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
対象数	455		13		195		12		47		5		5		22	

【参考】従業員数別

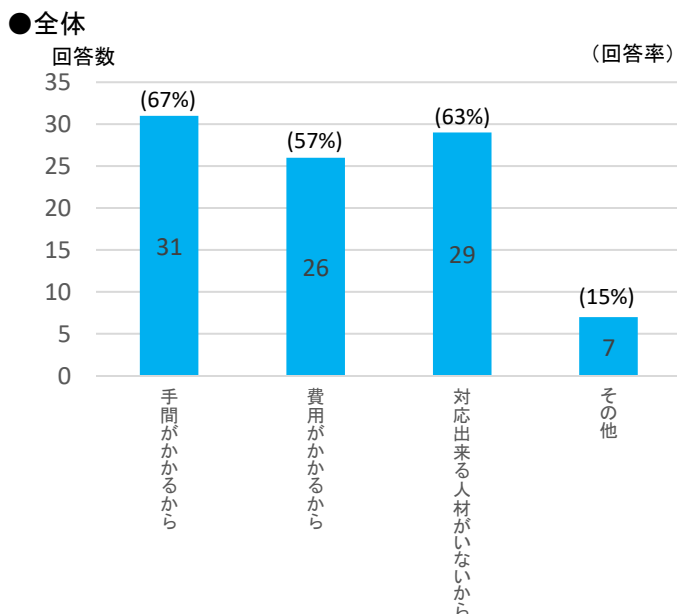
項目	10人以下		11人～50人		51人～100人		101人～200人		201人以上		わからない	
	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率
労働時間削減につながるから	10	100.0%	104	72.7%	51	65.4%	69	66.3%	302	73.3%	3	42.9%
工事の品質向上につながるから	3	30.0%	83	58.0%	38	48.7%	61	58.7%	263	63.8%	4	57.1%
コスト削減につながるから	2	20.0%	31	21.7%	17	21.8%	17	16.3%	148	35.9%	1	14.3%
企業のイメージアップにつながるから	1	10.0%	35	24.5%	22	28.2%	20	19.2%	83	20.1%	2	28.6%
その他	0	0.0%	17	11.9%	6	7.7%	7	6.7%	21	5.1%	1	14.3%
対象数	10		143		78		104		412		7	

- 「労働時間の削減につながるから」が約72%と主要な支持理由であることが伺える。「工事の品質向上につながるから」も約60%と多く、特に業種別で見ると建築設計業や建設コンサルタント業などにおいて最も回答率が高い項目となっている。
- 「コスト削減につながるから」は約29%で、従業員数が201人以上の場合で約36%となった。

問14B. i-Constructionを支持しない理由を教えてください。(複数選択可)

回答	回答数
手間がかかるから	31
費用がかかるから	26
対応出来る人材がないから	29
その他	7

その他の回答は、設計変更に対応が難しい、エラーが見つけれにくいなどの回答が見られた。

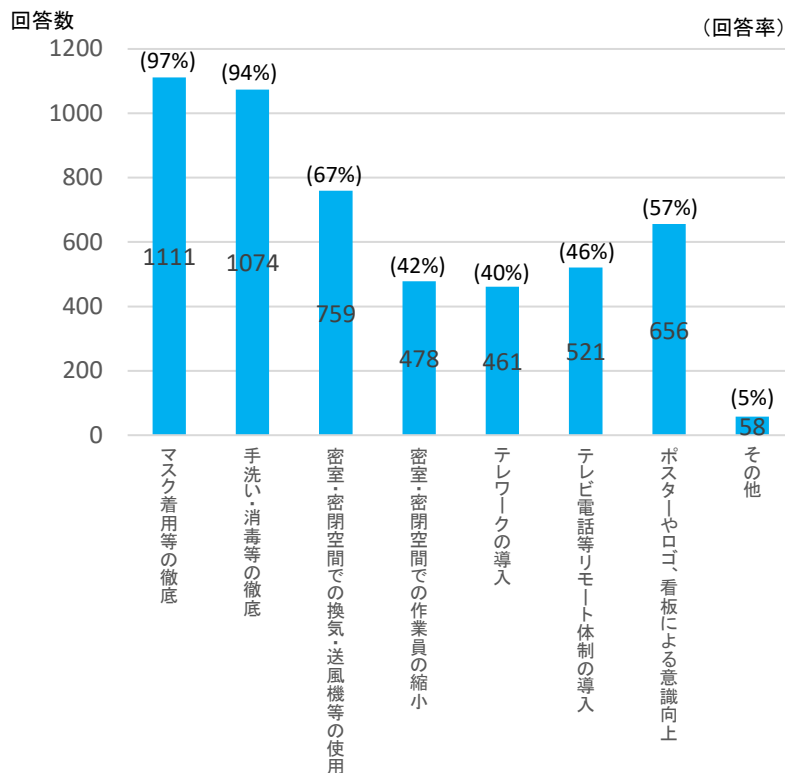


- 時間・費用・人材いずれも回答率高く、主要な不支持理由となっている。

問15. 現場で新型コロナウイルス感染症対策として実施している項目について、あてはまるものをすべて選んでください(複数選択可)

回答	回答数
マスク着用等の徹底	1111
手洗い・消毒等の徹底	1074
密室・密閉空間での換気・送風機等の使用	759
密室・密閉空間での作業員の縮小	478
テレワークの導入	461
テレビ電話等リモート体制の導入	521
ポスターやロゴ、看板による意識向上	656
その他	58

その他の回答は、時差出勤、体温測定、集会の中止などの回答が見られた。



【参考】業種別

項目	総合建設業		建築設計業		建設コンサル タント業		設備工事業		その他 専門工事業		建築資機材業		建設機械業		その他	
	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率
マスク着用等の徹底	652	96.6%	23	100.0%	242	97.2%	34	100.0%	98	99.0%	8	100.0%	10	100.0%	44	100.0%
手洗い・消毒等の徹底	635	94.1%	23	100.0%	229	92.0%	32	94.1%	97	98.0%	8	100.0%	9	90.0%	41	93.2%
密室・密閉空間での換気・送風機等の使用	463	68.6%	13	56.5%	154	61.8%	25	73.5%	66	66.7%	6	75.0%	3	30.0%	29	65.9%
密室・密閉空間での作業員の縮小	263	39.0%	9	39.1%	124	49.8%	16	47.1%	45	45.5%	4	50.0%	4	40.0%	13	29.5%
テレワークの導入	152	22.5%	18	78.3%	199	79.9%	20	58.8%	34	34.3%	7	87.5%	3	30.0%	28	63.6%
テレビ電話等リモート体制の導入	252	37.3%	17	73.9%	171	68.7%	16	47.1%	36	36.4%	5	62.5%	1	10.0%	23	52.3%
ポスターやロゴ、看板による意識向上	469	69.5%	8	34.8%	89	35.7%	19	55.9%	48	48.5%	0	0.0%	6	60.0%	17	38.6%
その他	41	6.1%	0	0.0%	10	4.0%	2	5.9%	5	5.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
対象数	675		23		249		34		99		8		10		44	

【参考】職種別

項目	技術職		技能者		事務職員		営業職員		その他	
	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率
マスク着用等の徹底	865	97.0%	35	97.2%	82	97.6%	90	98.9%	39	100.0%
手洗い・消毒等の徹底	841	94.3%	31	86.1%	77	91.7%	88	96.7%	37	94.9%
密室・密閉空間での換気・送風機等の使用	588	65.9%	22	61.1%	54	64.3%	68	74.7%	27	69.2%
密室・密閉空間での作業員の縮小	368	41.3%	21	58.3%	27	32.1%	44	48.4%	18	46.2%
テレワークの導入	316	35.4%	7	19.4%	50	59.5%	67	73.6%	21	53.8%
テレビ電話等リモート体制の導入	388	43.5%	7	19.4%	45	53.6%	59	64.8%	22	56.4%
ポスターやロゴ、看板による意識向上	539	60.4%	20	55.6%	41	48.8%	37	40.7%	19	48.7%
その他	46	5.2%	1	2.8%	2	2.4%	6	6.6%	3	7.7%
対象数	892		36		84		91		39	

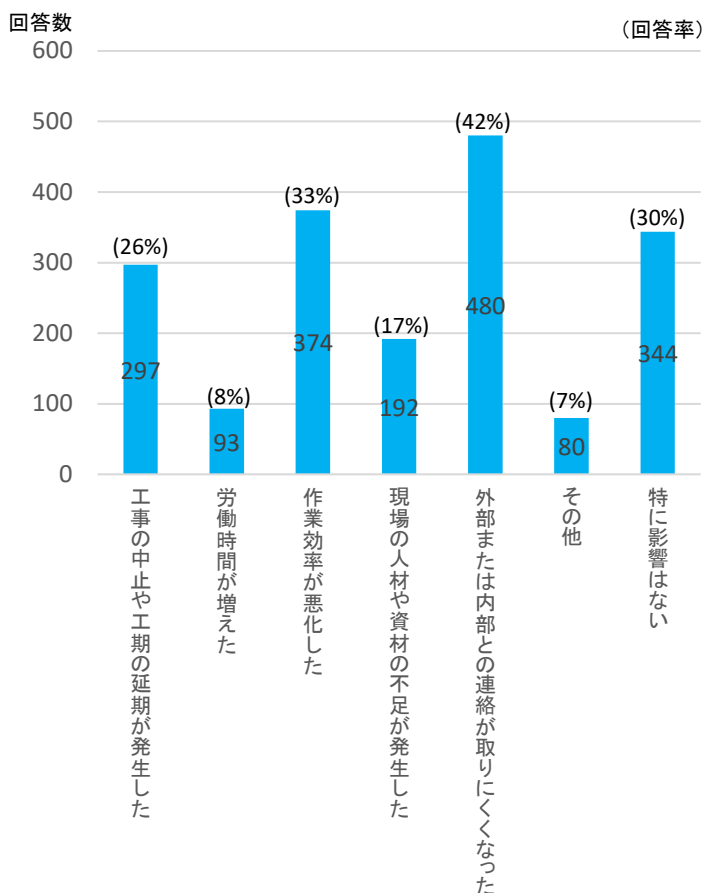
【参考】従業員数別

項目	10人以下		11人～50人		51人～100人		101人～200人		201人以上		わからない	
	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率
マスク着用等の徹底	32	94.1%	241	96.8%	125	96.9%	154	95.7%	548	98.2%	11	100.0%
手洗い・消毒等の徹底	31	91.2%	229	92.0%	122	94.6%	145	90.1%	537	96.2%	10	90.9%
密室・密閉空間での換気・送風機等の使用	20	58.8%	159	63.9%	84	65.1%	105	65.2%	386	69.2%	5	45.5%
密室・密閉空間での作業員の縮小	11	32.4%	91	36.5%	49	38.0%	59	36.6%	266	47.7%	2	18.2%
テレワークの導入	7	20.6%	34	13.7%	39	30.2%	49	30.4%	327	58.6%	5	45.5%
テレビ電話等リモート体制の導入	4	11.8%	47	18.9%	51	39.5%	55	34.2%	361	64.7%	3	27.3%
ポスターやロゴ、看板による意識向上	10	29.4%	153	61.4%	80	62.0%	94	58.4%	314	56.3%	5	45.5%
その他	0	0.0%	17	6.8%	7	5.4%	8	5.0%	26	4.7%	0	0.0%
対象数	34		249		129		161		558		11	

- 「マスク着用等の徹底」「手洗い・消毒等の徹底」は建設従事者ほとんどが実施できている。
- 「テレワークの導入」は約40%にとどまり、特に業種別で見ると総合建設業が約23%、職種別にみると技能者が約19%と少なかった。
- 「テレビ電話等リモート体制の導入」は全体で約46%となったが、総合建設業が約37%、技能者が約19%と少なかった。
- 「テレワークの導入」「テレビ電話等リモート体制の導入」は従業員数201人以上の所は導入率が高めであったが、従業員数が少ない箇所は低い傾向となった。(総合建設業だけで見ても、従業員数201人以上の所は全体よりは低いが小人数の所と比べて多い)

問16. 新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、影響のあった内容について教えてください(複数選択可)

回答	回答数
工事の中止や工期の延期が発生した	297
労働時間が増えた	93
作業効率が悪化した	374
現場の人材や資材の不足が発生した	192
外部または内部との連絡が取りにくくなった	480
その他	80
特に影響はない	344



【参考】職種別

項目	技術職		技能者		事務職員		営業職員		その他	
	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率
工事の中止や工期の延期が発生した	196	22.0%	5	13.9%	32	38.1%	43	47.3%	21	53.8%
労働時間が増えた	72	8.1%	4	11.1%	9	10.7%	5	5.5%	3	7.7%
作業効率が悪化した	285	32.0%	8	22.2%	19	22.6%	42	46.2%	20	51.3%
現場の人材や資材の不足が発生した	154	17.3%	7	19.4%	9	10.7%	12	13.2%	10	25.6%
外部または内部との連絡が取りにくくなった	379	42.5%	16	44.4%	21	25.0%	49	53.8%	15	38.5%
その他	66	7.4%	0	0.0%	6	7.1%	5	5.5%	3	7.7%
特に影響はない	283	31.7%	11	30.6%	26	31.0%	15	16.5%	9	23.1%
対象数	892		36		84		91		39	

【参考】業種別

項目	総合建設業		建築設計業		建設コンサル タント業		設備工事業		その他 専門工事業		建築資機材業		建設機械業		その他	
	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率
工事の中止や工期の延期が発生した	117	17.3%	10	43.5%	106	42.6%	8	23.5%	41	41.4%	4	50.0%	1	10.0%	10	22.7%
労働時間が増えた	46	6.8%	3	13.0%	32	12.9%	6	17.6%	4	4.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	4.5%
作業効率が悪化した	141	20.9%	11	47.8%	154	61.8%	15	44.1%	33	33.3%	4	50.0%	5	50.0%	11	25.0%
現場の人材や資材の不足が発生した	124	18.4%	5	21.7%	20	8.0%	11	32.4%	22	22.2%	0	0.0%	1	10.0%	9	20.5%
外部または内部との連絡が取りにくくなった	254	37.6%	11	47.8%	123	49.4%	21	61.8%	42	42.4%	6	75.0%	5	50.0%	18	40.9%
その他	47	7.0%	1	4.3%	20	8.0%	3	8.8%	6	6.1%	0	0.0%	0	0.0%	3	6.8%
特に影響はない	258	38.2%	3	13.0%	38	15.3%	2	5.9%	24	24.2%	1	12.5%	3	30.0%	15	34.1%
対象数	675		23		249		34		99		8		10		44	

【参考】従業員数別

項目	10人以下		11人～50人		51人～100人		101人～200人		201人以上		わからない	
	合計		合計		合計		合計		合計		合計	
	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率
工事の中止や工期の延期が発生した	13	38.2%	34	13.7%	19	14.7%	43	26.7%	183	32.8%	5	45.5%
労働時間が増えた	1	2.9%	21	8.4%	5	3.9%	12	7.5%	51	9.1%	3	27.3%
作業効率が悪化した	6	17.6%	59	23.7%	26	20.2%	53	32.9%	225	40.3%	5	45.5%
現場の人材や資材の不足が発生した	8	23.5%	53	21.3%	19	14.7%	31	19.3%	78	14.0%	3	27.3%
外部または内部との連絡が取りにくくなった	8	23.5%	77	30.9%	53	41.1%	77	47.8%	263	47.1%	2	18.2%
その他	0	0.0%	13	5.2%	10	7.8%	11	6.8%	45	8.1%	1	9.1%
特に影響はない	14	41.2%	110	44.2%	51	39.5%	39	24.2%	128	22.9%	2	18.2%
対象数	34		249		129		161		558		11	

- 「外部または内部との連絡が取りにくくなった」が約42%と最も多く、次いで「作業効率が悪化した」で約33%となった。
- 職種別にみると営業職員が各項目の回答率高く最も影響が大きかったことが伺える。
- 「特に影響はない」の回答率も高く、従業員数別で見ると少人数の所の方が回答率が高く、業種別に見ると総合建設業が最も回答率高かった。

【その他回答】問16. 新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、影響のあった内容について教えてください

感染予防については状況が都度変わってくるため、対応に時間を取られる。また、「人の移動7割削減」とは程遠く、テレワークが全体の1割にも満たない。製造業ならではの現状かと思う。
換気励行のため、熱い・寒い。
モチベーション、やる気がダウンした
若手、未熟練者に対するon the job, F to Fの技術指導ができなくなった。
予算の見直しが多発した。消耗品の費用が増大した。座席を離すため、執務室のレイアウト変更が発生した。
成果品のとりまとめ等、出社しての作業発生時、出社に規制や制限があって敏速に対応出来ない、発注者に迷惑をかける。
書類作成など事務処理担当がテレワークで、作業効率が悪化した 個人的には影響なし
会社的には不明
会社に出社できず、大量の資料印刷や備品の持出に苦労した。
通信環境の不備。
社内イントラへのアクセスが、出社時よりも遅くなることで、タイムロスが発生する。
関係者との接触が制限され工程に影響が出た
テレワークでは残業が認められないということで、サービス残業が増加。
新入社員であるが、一度も出社せずにテレワークが導入されたため、職場の雰囲気分りづらく、やりづらさを感じている。
完全テレワークで通勤時間がなくなり、その分楽になった。また、その時間も仕事に使えるようになった。
営業機会の減少
コミュニケーションの取り方が変わったことにより、やりにくさを感じている状況だが、慣れと意識の問題であると感じている。
・新規工事の発注が、遅れている。 ・設計変更業務が滞っている。 ・工事中断により職人の給与確保が、難しい。
当初は出勤日数の削減があったが、現在は通常通り。時差出勤が認められるようになった。業務内容に関しては特に影響なし。
打合せや関係機関協議の延期又は中止による進捗の悪化 出張した人への差別(近寄るな・ばい菌扱い)
工事の発注時がずれた ・一定期間の工事休止 ・交代要員の投入
テレワークになり、給料が下がった。
講習会等が減り、勉強会等の機会が減った
発注者の不在により打ち合わせができず、工程に影響がでている現場が多い。
対面での打合せ等ができなため、意思疎通に苦労している。 他社で工事の中止や工期の延期が発生したこと起因して社内管理徹底
人に対して疑心暗鬼になった 心配事が増えた ストレスが増えた
現場で感染者が出た事により、10日間程休みになってしまった。他の現場にも行けず、補償も出ず困った。 発注者がテレワークを導入しているため連絡が取りにくくなった 打ち合わせ等が電話及びメールで行うことが多く、円滑に工事が進まなくなった。
十数年前から風邪は現場の効率を下げるということを提唱していた。コロナにかからない手法は変わらないと思います。
在宅勤務に必要な機材(PC・通信環境)なしに在宅勤務を行っているため、在宅勤務を行っていない人にしわ寄せが大きく影響している 会議等のリモートが加速して移動がすくなくなり時短となった。
余暇の過ごし方が変わってストレスになる 監督官等の詰所職員の出所日数が減り、打ち合わせ事項が進みにくくなった。
工事挨拶等で配慮しなければならない。 コロナのいらだちを工事に対して向けられている
業務連絡、他部署コミュニケーションが激減し、情報共有しながら作成する帳票等の成果物の質が低下している。
下請け職人の仕事(現場)が減った
材料が入りにくい、施工業者が見つからない等間接的に影響があったと思われる。
発注者等の在宅勤務やコロナ禍の状況的に対面での打合せが行いづらくなり、施工の問題点や詳細な打ち合わせ等が行いづらくなっている、その結果、回答待ち等の手待ちが発生する事がある。 不要な密集場所での打ち合わせなどがある
メールや電話で済む要件でも、来いと言われたら断りづらい 作業員の減少

社員の多くが感染者の多い地域へは転勤で行きたがらないため、無理やり会社トップに当該地域に行かされた。20:00で外食店が閉まるので夕飯はいつも弁当になる。
地方から毎年呼ぶ、冬期応援業者が来なくなった。
発注者の出勤体制が変わったときに、協議事項や質疑事項の確認が遅れる。 結果、工事の遅れにつながる場面が出た。
コロナウイルスとは関係ないが、サービス残業で時間外労働が多すぎて賃金をいただいていない、会社の帳簿と実際の労働状況に違いがありすぎる。法律等で時間外労働の賃金を確実に支払われるようにしてほしい。建設業で働く人がどんどんいなくなっていくと思う。
夕食時間が不規則になった
対策が本当に必要かどうか、確認ができないままスタートして感染対策に時間を取られる。
感染拡大地域への出張が減った
コロナ対策費用がかなり掛かる
対策に手間と時間がかかる
コロナ対策用の備品(消毒液・マスク等)の準備や手配
衛生面で工事現場の共有箇所(トイレ休憩所)の衛生美化に対して、作業員の改善意識が高くなった
帰社しなくて良い体制ができた。
社内会議がリモートになった。
対面での打合せを極力控えた。
受注生産の納品に遅れが生じた
新型コロナ対策の経費が増した
発注者のデジタル化遅れによる無駄作業
新型コロナウイルスに関係なく、発注者に呼ばれること。リスクを伴う外出を求められる。 単身赴任先から家に帰れず家族としばらく会えなくなった
発注者、他業者でテレワークとなり連絡が取りにくくなった 材料の運搬で、工場から現場までの運送が車両の需要が他業種で増えたため入りが悪くなった。
特注品などの資材調達が不便になった。 工場検査に行けなかった
精神が病む
仕事面では特に影響は無く、業務内容も基本的にはこれまで通りの内容となっているが、私生活において制限があったり気を使う事が多く、精神的に悪い影響が出ている事を感じる為、間接的に仕事にも精神的な影響が出ている可能性はある。
密を回避するため作業員の縮小
会議の時短、簡素化により、効率がUPしたケースもあり
役所との意思決定が遅くなった
出張において「公共交通機関」の使用が制限された。
会議や公的機関での品質試験のリモート化の浸透により、移動コスト・移動ストレスの減少・時短化が促進した。
・緊急事態宣言時に、地元住民より作業を中止していない苦情がありました。 ・コミュニケーションが図りにくくなりました。
現場への臨場ができなくなった
年1回の飲み会(忘年会)が無くなった。
年1回の社員旅行が無くなった。
上記により、新人歓迎会、送別会が無くなった。
給料が減った
WEB会議などの新しい働き方が広まった
現地立会の機会が減少した
・発注担当者がテレワークの時、書類のやり取りがスムーズにいかない ・受注生産の材料納期が遅れがち ・密を避けるために面倒な協議会・会議が抑制されるようになった。 ・夜間作業前の飲食店の利用が制限されるようになった。
転勤先から帰省することができず、心身のストレスが溜まった