

令和7年1月31日

## 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6年12月～令和7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5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（46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 608件、有効回答 236件、有効回答率 38.8%

【案件数<sup>※</sup>】 発送数 726件、有効回答 284件、有効回答率 39.1%

※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。

総務部経理課契約係

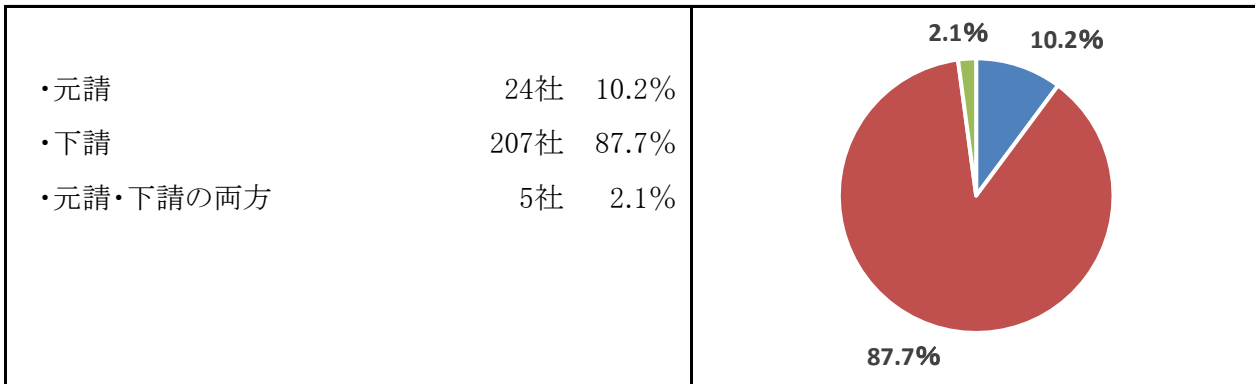
電話 03-5307-0612

# 別紙

## 1 回答者の内訳

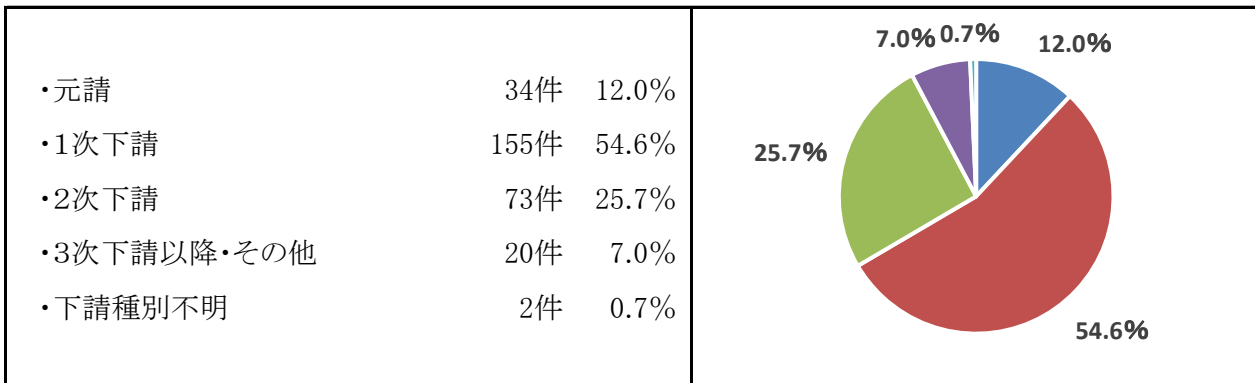
### (1) 回答業者数

(n=236)



### (2) 回答案件数(1社の複数案件該当あり)

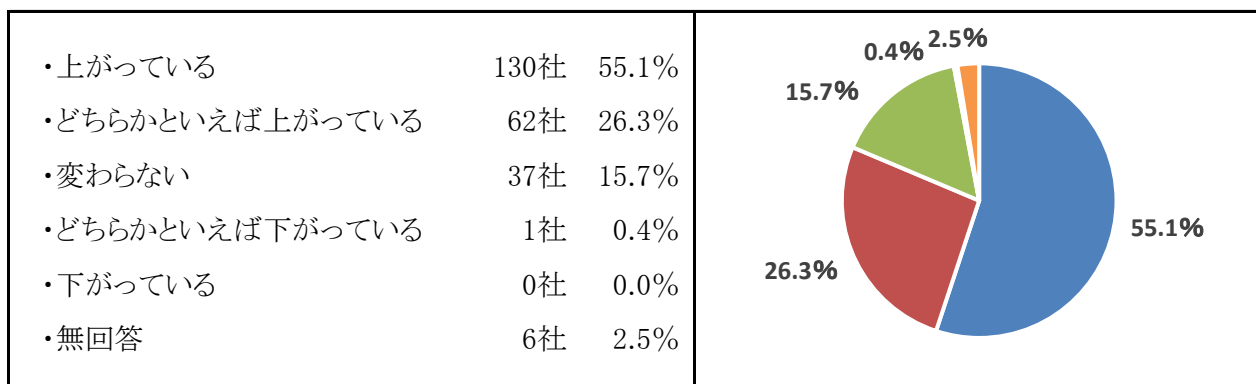
(n=284)



## 2 令和4年4月から現在までの賃金の傾向について

### (1) 全体

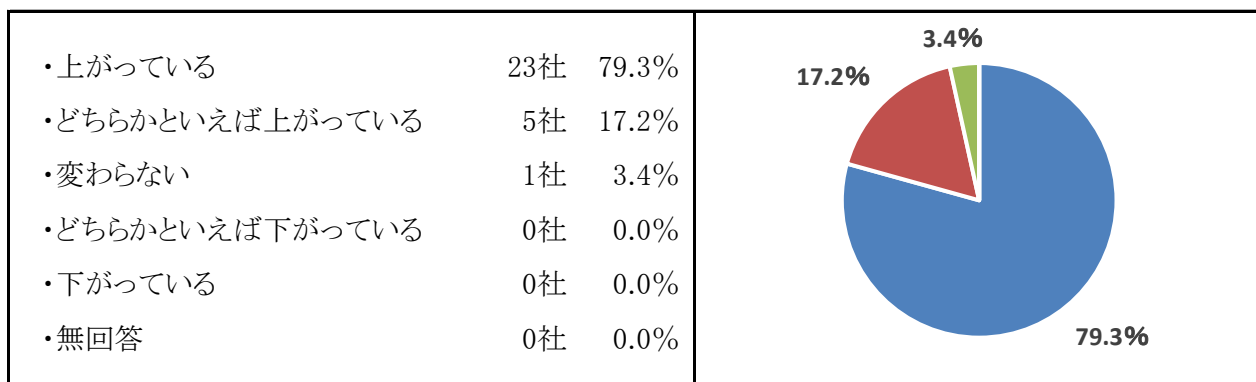
(n=236)



※元請・下請の両方を請け負った業者は(2)と(3)の両方に振り分けられているため、(2)と(3)の回答社数の合計は(1)の数値とは異なる。

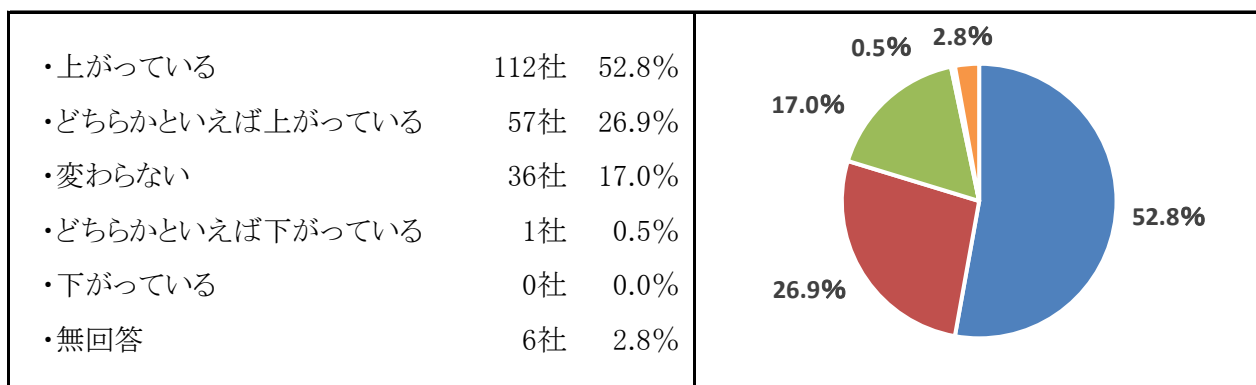
### (2) 元請業者

(n=29)



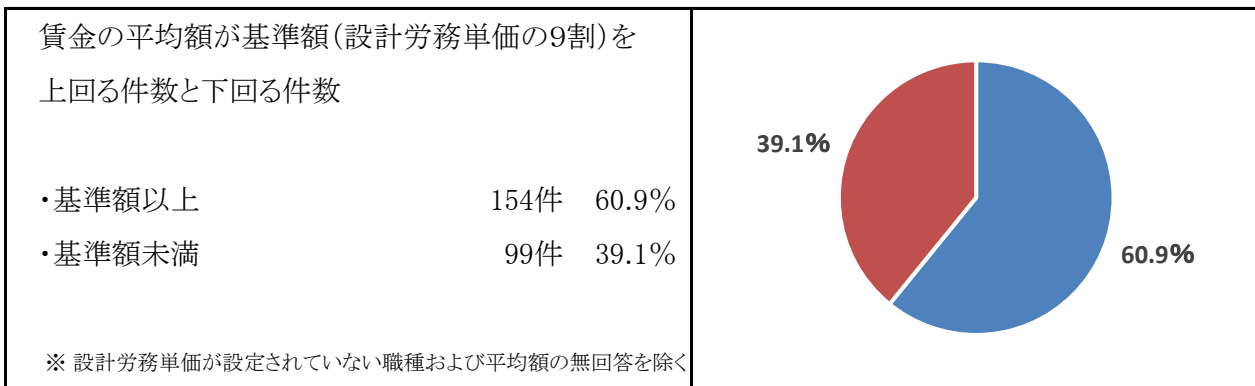
### (3) 下請業者

(n=212)



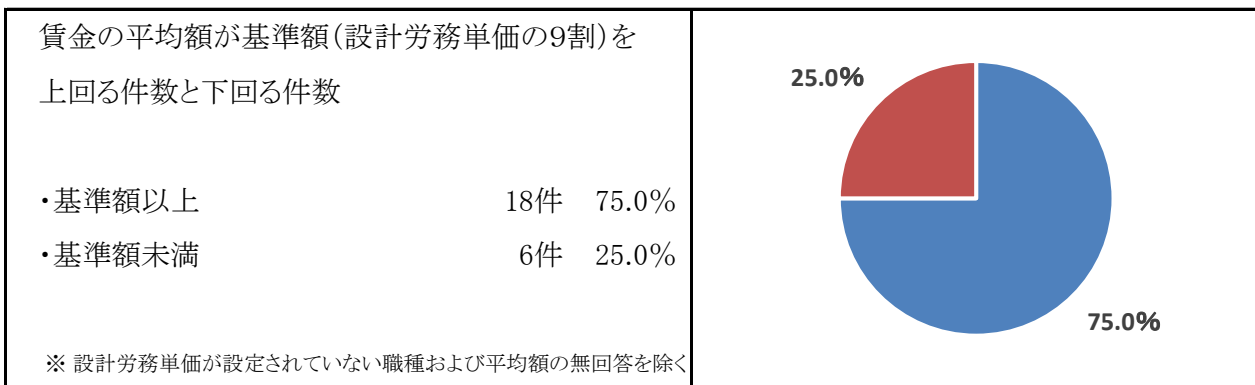
### 3 賃金の平均額と設計労務単価との比較

(1) 全体 (n=253)



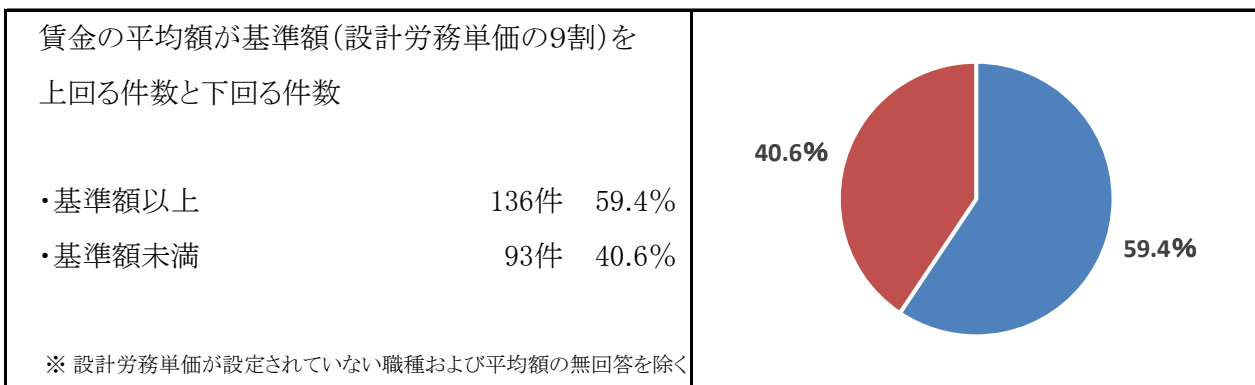
※回答案件数ベース(1社の複数案件該当あり)

(2) 元請業者 (n=24)



※回答案件数ベース(1社の複数案件該当あり)

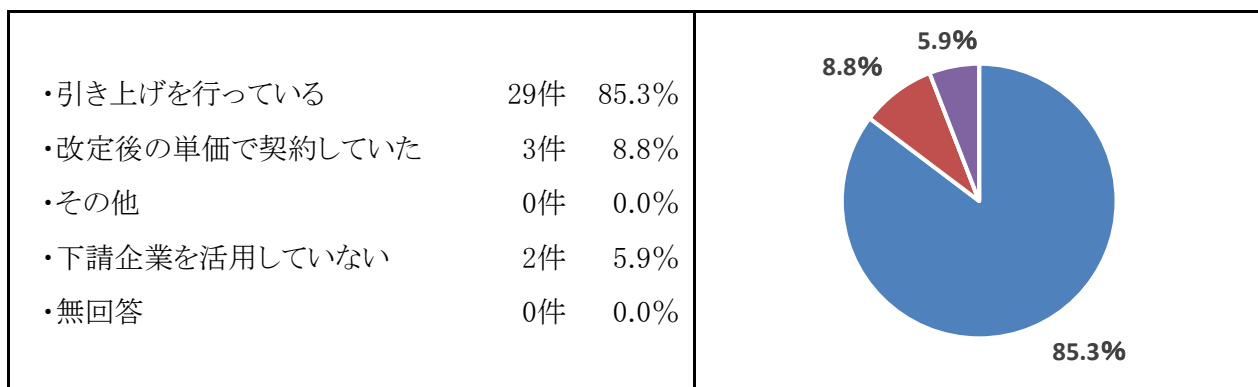
(3) 下請業者 (n=229)



※回答案件数ベース(1社の複数案件該当あり)

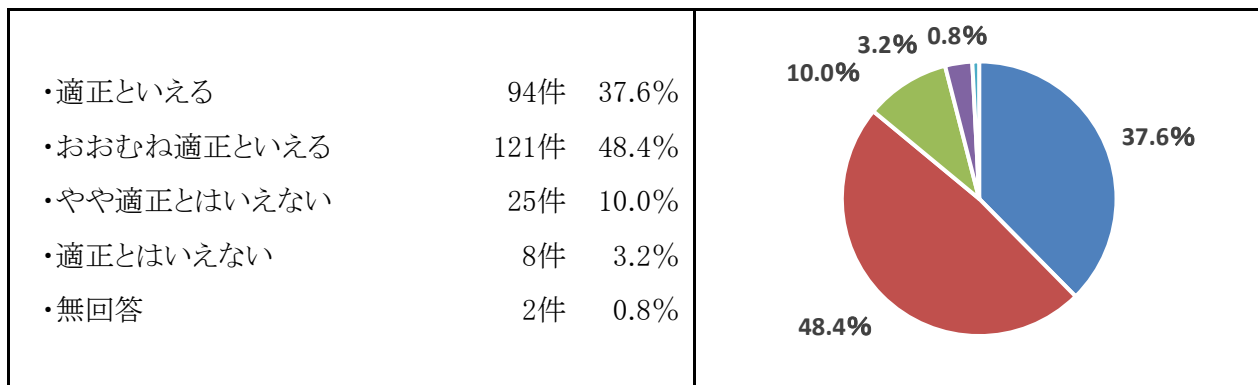
#### 4 下請契約の契約金額について

(1) 【元請業者のみ】令和4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=34)



※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=250)

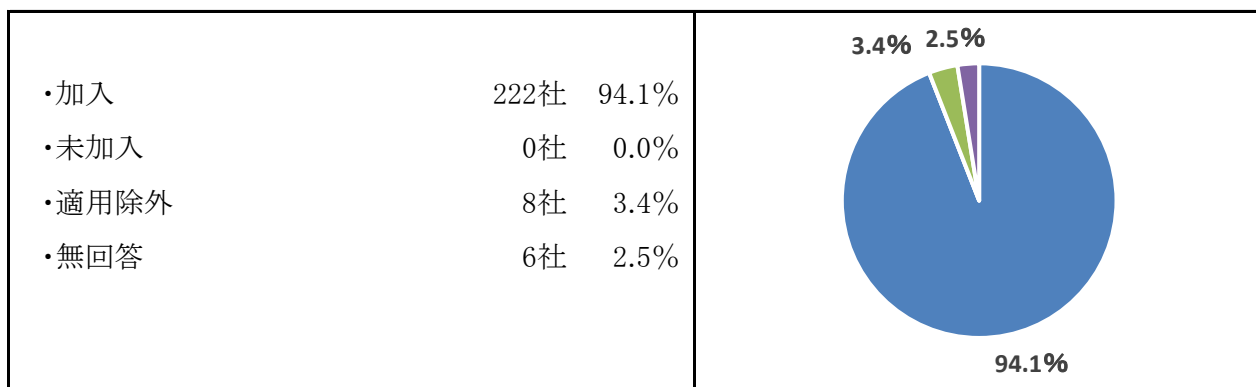


※回答案件数ベース(1社の複数案件該当あり)

## 5 自社における社会保険等の加入状況

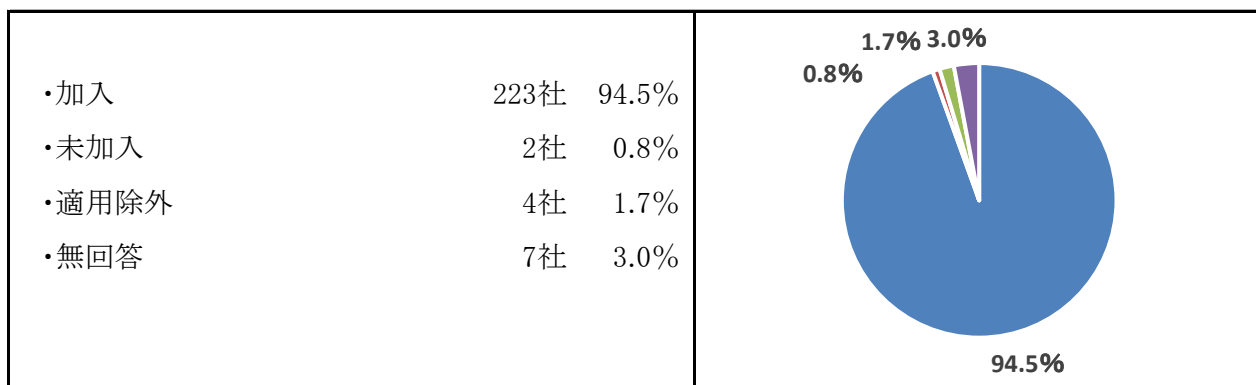
### (1) 健康保険

(n=236)



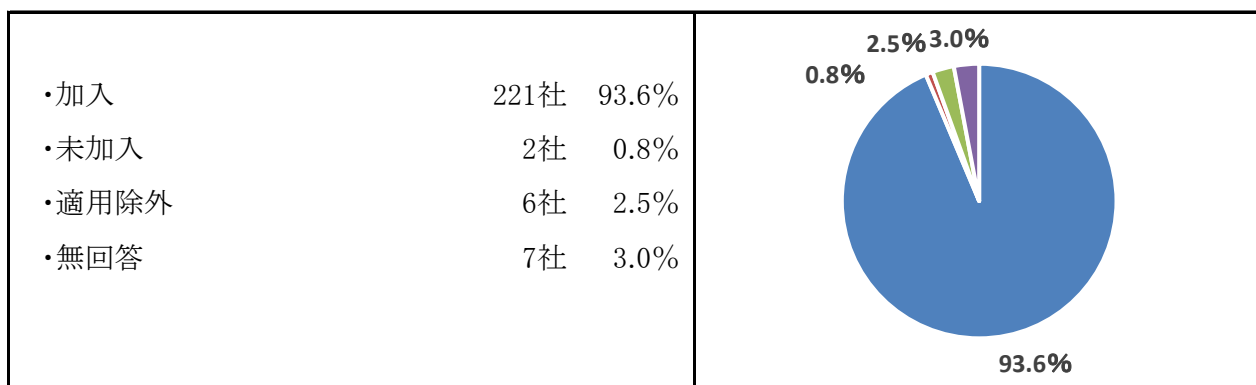
### (2) 年金保険

(n=236)



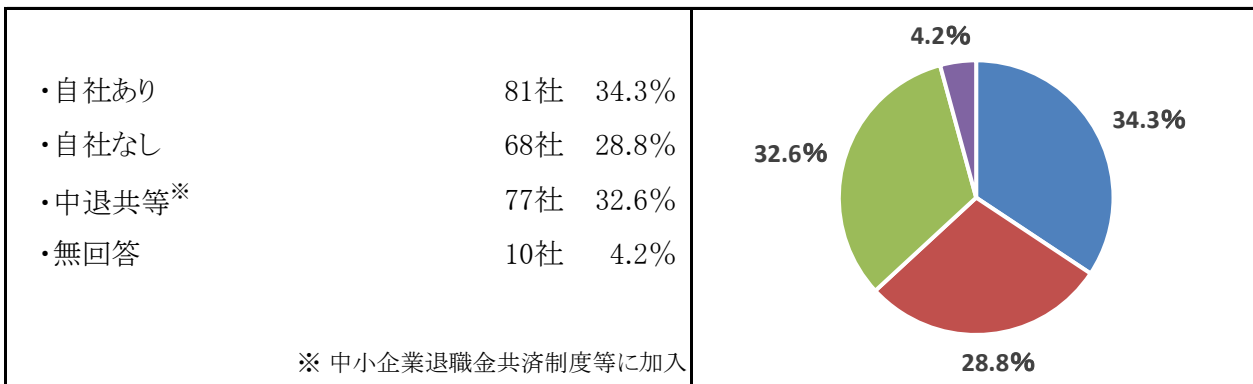
### (3) 雇用保険

(n=236)



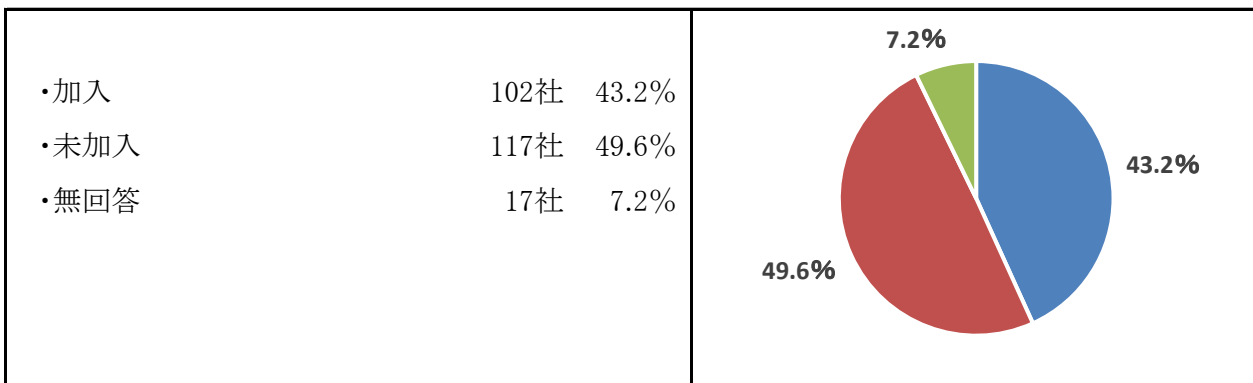
(4) 退職金制度

(n=236)



(5) 建設業退職金共済制度

(n=236)



## 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

担い手の確保について。大学1・2年生を対象とした「クリエイティブ・セッション」を夏季に開催し、早い段階から建築工事に興味を持たせている。大学3年生向けの「インターンシップ」を受け入れている。大学3・4年生を対象とした「クリエイティブ・セッション」を開催している。
・適正な施工 工事担当者を実施予算を作成させチェック、指導し工程報告をさせる。 ・担い手の確保 職安、リクルート業者に募集し、新卒の場合、学校に電話・メールを入れている。
外国人従事者(技能実習生・特定技能)の採用。
資格手当の拡充。
業界、団体等での研究、協力(区、都、国等で)。
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。
・ハローワーク等を利用した技術者の求人募集など。 ・職員のスキルアップ(資格の取得)等の援助。
休日・休暇制度の見直し、見積金額等の見直し、受注量の調整。

### (2) 下請業者

賃金をしっかりと支払う。
・発注先が適切な建設工事業を持っていること。 ・施工に際し安全対策を施し安全に作業を実施する。
・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ける。 ・お取引先にも値上げの交渉を行う。
広告募集。
施工方法の簡素化。
既存の施工方法を明確にし、誰でも対応できるように取り組んでいる。不定期ですが人手不足に備え求人をしている。
・休みを増やす。 ・残業なし。 ・賃金を上げる。
・求人各社サイトに登録している。 ・ハローワークに登録している。
・若手の人材育成。 ・職方さんたちの横のつながりを広めていき、人員の確保を行っております。
・施工勉強会の実施。 ・工業高校へのアピール(訪問)。
・資格、講習、特別教育等、積極的に受けるよう指導している。 ・送り出し教育の内容充実。
検定業務に携わっている。
外国人実習生の受け入れ。
福利厚生を手厚くしている。
労務単価の値上交渉を行うこと。
週休2日。
労働時間の厳守。
賃金アップ。
塗装業はきつい、汚い等の印象が強いようで若い方々に嫌がられる業種なのでなかなか確保ができません。
適切な水準の賃金の支払い。請負契約時に受注者と適正な工期と賃金の交渉。
職人1人1人が考えて施工を行う時代ではなくなったので、全てシステム化して新規参加者でもすぐに戦力になるよう(自信がつくよう)施工方法を実践しています。
大学生及び都内の高校生より応募がないため、在籍する社員の母校(都外)より採用をして確保している。



ホームページ上に職員募集動画を作成し、掲載している。
弊社ホームページにて採用情報を載せています。その他の手段でも確保に向けて取り組んでおります。
・賃金の増額。・外国人材の雇用。・労働時間の削減。・休暇の取得増。
施工計画をしっかりと検討し、現場作業員とよく打ち合わせ、作業手順を確認しました。
給与を高くする。
求人しても思うように問い合わせも来ない期間が続いており、建設業の将来が心配です。自社としては今雇用している社員の待遇をより良いものにし、福利厚生を充実することで人材の流出が無いように考え方を切り替えています。現在雇用している社員に様々な資格、経験を積ませ、多能工となることで適正な施工体制を整えております。
外国人技能実習生の雇用。
技能資格取得支援、有資格者への手当支給。
職安、求人告知等随時行い、社内教育にも力を入れている。
・週休2日制を確保しようとシフトを組むように努力している。しかし、天候や夜勤等でズレが出たり、月給の所定日数が出勤できなかつたりとする場面が多く、困惑している。・担い手確保については、高校の進路指導へあいさつや、HPのリニューアル、インスタグラム等で発信、若手の確保へ努めている。
・インターンシップの活用。・建設職業体験フェスタの活用。・高校訪問。・ホームページ。
・社員教育の徹底。・若手社員には本人の意向に沿う職種をしてもらうための教育と環境づくり。
日本人労働者を探すのが大変で、外国人実習生頼みになっている。
技能実習生の採用。
・工事現場ごとの技術者配置の必要性。技術者の技術力が必要。・多様な人材の雇用管理の改善。・休日確保の促進。
・最新の技術や機器を導入することで、施工の効率性や精度を向上させる。また、新しい人材の育成を目的とした職業訓練を実施し、技能向上を図る。・働きやすい環境を整備し、労働時間の短縮や安全対策の強化を進め、労働条件の改善に努めております。
KY活動及び報連相の徹底。
・長期的な求人掲載。・賃金上昇に伴う請負単価の値上げ。
資格取得のサポート。給与、賞与の増額。