

横浜市各局との対話会に向けての事前調査アンケート

〈 集 計 結 果 〉



一般社団法人

横浜建設業協会



目次

	ページ
1. 調査概要	1
2. 会社属性	
(1) 事業内容	
(2) ランク	
(3) 資本金	
3. 従業員数	
(1) 従業員数	
(2) 職種別 従業員数 (合計)	
(3) 職種別 従業員構成	
(4) 男女比	2
(5) 直近2年間での増減	
(6) 直近2年間での新規採用	
(7) 新規採用数 (合計)	
(8) 人員状況 (過剰/不足)	
4. 技術者の年齢	
(1) 土木に関わる技術者	
(2) 建築に関わる技術者	3
5. 働き方改革について	
(1) 「働き方改革」への取組状況	
(2) 「働き方改革」への取り組みによって得られた効果 (取り組んでいる会社のみ)	
(3) 「働き方改革」を進めるうえでの問題点 (取り組んでいる会社のみ)	
(4) 「働き方改革」に取り組めない理由 (取り組んでいない会社のみ)	
(5) 「働き方改革」を進めるうえでの発注者の改善要望	4
(6) 時間外労働が多かった月	
(7) 時間外労働が多かった月の残業時間	5
(8) 時間外労働が多くなってしまう主な理由	
(9) 仕事量が著しく少ない月	
(10) 労働時間短縮のための取組み	6
(11) 賃金支払形態	
(12) 「働き方改革」の促進にむけた企業の重点課題	
(13) 「働き方改革」の促進にむけた行政への期待	7
(14) ICT、AI等の導入状況	
(15) 今後のICT活用に関する意見・要望	
(16) 「働き方改革」を進めるにあたり、活躍の場を拡げたい人材	8
(17) 外国人労働者の雇用状況	
(18) 外国人労働者の適正な就労に向けた課題	
(19) 高齢者(65歳以上)の雇用状況	
(20) 積極的な高齢者の雇用希望	
(21) 高齢者雇用の取組み	9
(22) 「働き方改革」全般に関する意見・要望	
6. 設計変更、工期変更について	10
(1) 設計変更が行われた理由	
(2) 工期変更が行われた理由	
(3) 設計変更、工期変更に関する改善要望	
(4) 設計変更に関する意見・要望	11
(5) 工期変更に関する意見・要望	12
7. 総合評価落札方式(特別簡易型)について	13
(1) 総合評価落札方式(特別簡易型)の必要性	
(2) 総合評価落札方式(特別簡易型)の発注量	
(3) 総合評価落札方式(特別簡易型)の評価項目の妥当性	14
(4) 総合評価落札方式(特別簡易型)の評価項目への追加要望	

1. 調査概要

本会では、会員企業の現在の状況や抱えている問題点を把握し、今後の行政への要望等に役立てるために、アンケート調査を実施した。

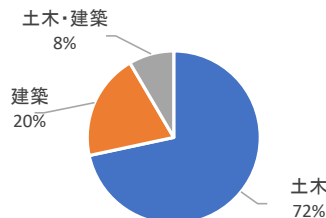
今回の調査内容としては、「働き方改革について」「設計変更・工期変更について」「総合評価落札方式(特別簡易型)について」の設問を設けた。

調査名	横浜市各局との対話会に向けての事前調査アンケート	
調査対象	一般社団法人 横浜建設業協会	311社(調査時点)
有効回答	201社	【回収率 64.6%】
調査期間	2022年2月14日～4月11日	

2. 会社属性

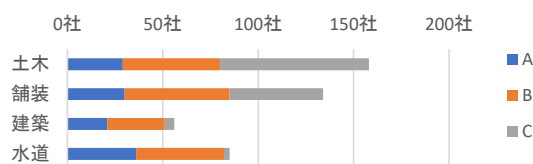
(1) 事業内容

土木	144社
建築	40社
土木・建築	17社
計	201社



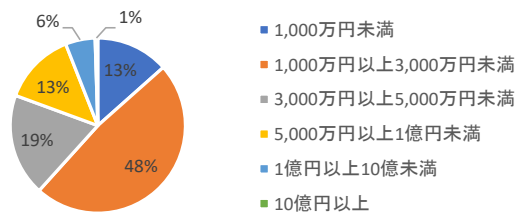
(2) 各付け(ランク)別

	A	B	C
土木	29社	51社	78社
舗装	30社	55社	49社
建築	21社	30社	5社
水道	36社	46社	3社



(3) 資本金

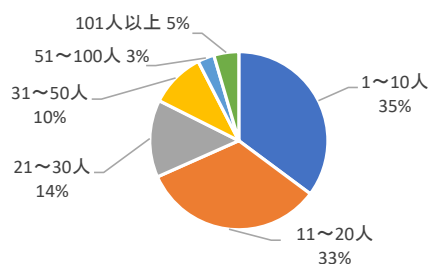
1,000万円未満	27社
1,000万円以上3,000万円未満	97社
3,000万円以上5,000万円未満	38社
5,000万円以上1億円未満	27社
1億円以上10億未満	11社
10億円以上	1社



3. 従業員数

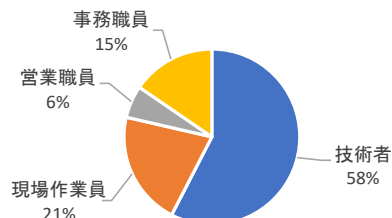
(1) 従業員数

1～10人	70社
11～20人	66社
21～30人	28社
31～50人	20社
51～100人	6社
101人以上	9社

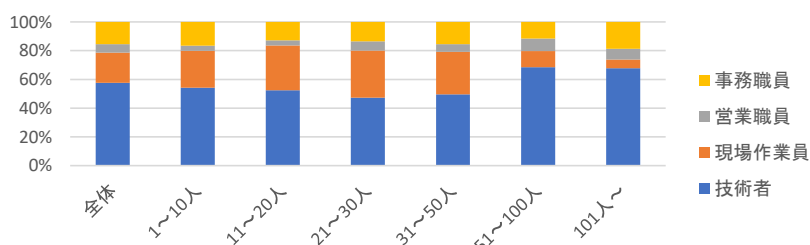


(2) 職種別 従業員数(合計)

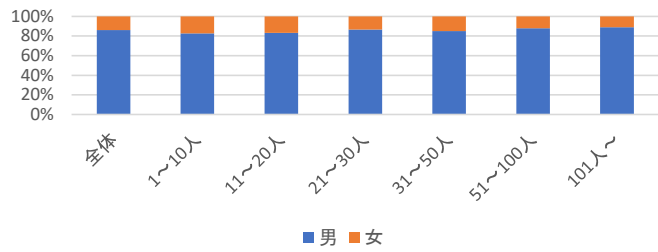
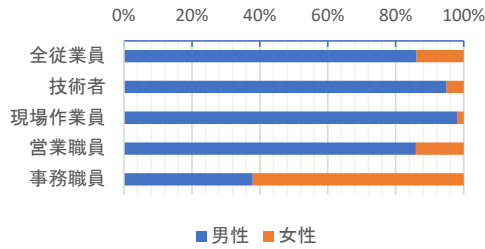
	男性	女性	計
全従業員	4201	677	4878
技術者	2669	142	2811
現場作業員	1006	20	1026
営業職員	250	41	291
事務職員	286	468	754



(3) 職種別 従業員構成



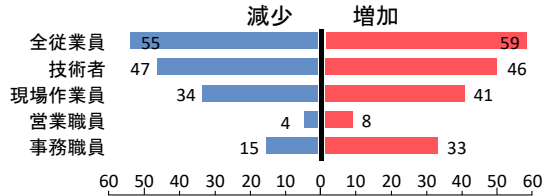
(4) 男女比



(5) 直近2年間での増減

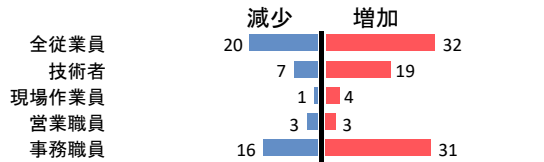
男女総数

職種	減少	増減なし	増加
全従業員	55社	63社	59社
技術者	47社	69社	46社
現場作業員	34社	61社	41社
営業職員	4社	102社	8社
事務職員	15社	99社	33社



女性

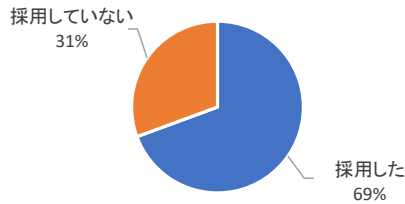
職種	減少	増減なし	増加
全従業員	20社	56社	32社
技術者	7社	53社	19社
現場作業員	1社	54社	4社
営業職員	3社	57社	3社
事務職員	16社	60社	31社



(6) 直近2年間での新規採用

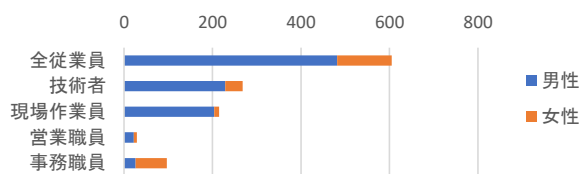
採用した	136社
採用していない	60社

人材を確保するために7割の企業が、新規採用に取り組んでいる事がうかがえる。



(7) 新規採用数(合計)

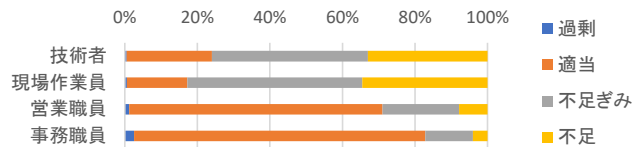
職種	(人)		計
	男性	女性	
全従業員	482	123	605
技術者	229	39	268
現場作業員	204	11	215
営業職員	22	7	29
事務職員	26	71	97



技術者(女性を含む)の新規採用に、積極的に取り組んでいる企業が多くみられる。

(8) 人員状況(過剰/不足)

職種	過剰	適当	不足	不足
技術者	1社	47社	86社	66社
現場作業員	1社	28社	81社	58社
営業職員	2社	116社	35社	13社
事務職員	5社	159社	26社	8社

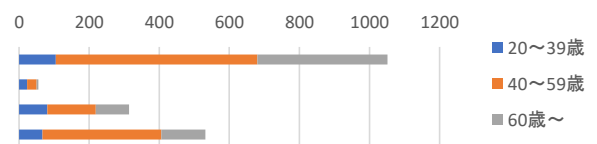


技術者も現場作業員も圧倒的に不足および不足である企業が多くみられるが、営業・事務職員に対しては不足は感じていない事がうかがえる。

4. 技術者の年齢

(1) 土木に関わる技術者

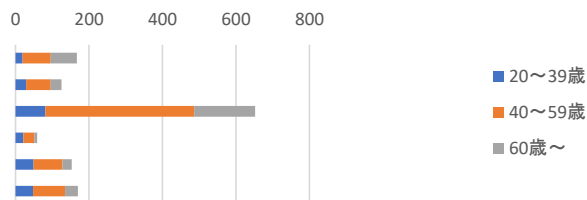
職種	(人)		
	20~39歳	40~59歳	60歳~
1級土木施工管理技士	105	575	371
1級土木施工管理技士補	23	27	5
2級土木施工管理技士	81	138	95
10年以上の実務経験者	67	339	126



土木系技術者の著しい高齢化が進んでいる事がうかがえる。

(2) 建築に関わる技術者

	20～39歳	40～59歳	60歳～
1級建築士	19	77	71
2級建築士	29	67	29
1級建築施工管理技士	81	405	166
1級建築施工管理技士補	21	30	8
2級建築施工管理技士	49	79	25
10年以上の実務経験者	48	87	35

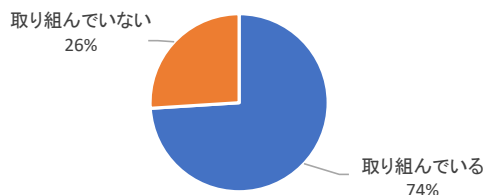


建築系技術者においても、著しい高年齢化が進んでいる事がうかがえる。

5. 働き方改革について

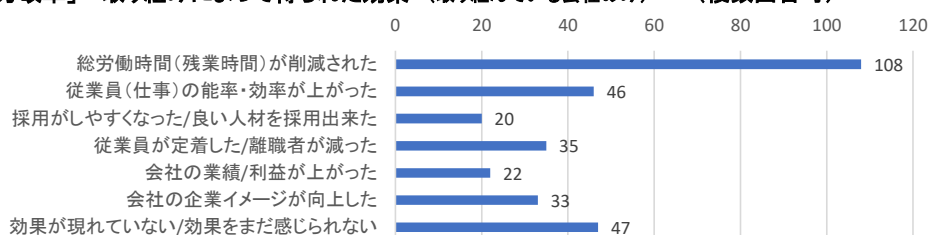
(1) 「働き方改革」への取り組み状況

取り組んでいる	148社
取り組んでいない	52社



「働き方改革」に取り組んでいると答えた企業は7割強となり、会員企業での取り組みが進んでいる事がうかがえる。

(2) 「働き方改革」へ取り組みによって得られた効果 (取り組んでいる会社のみ) (複数回答可)

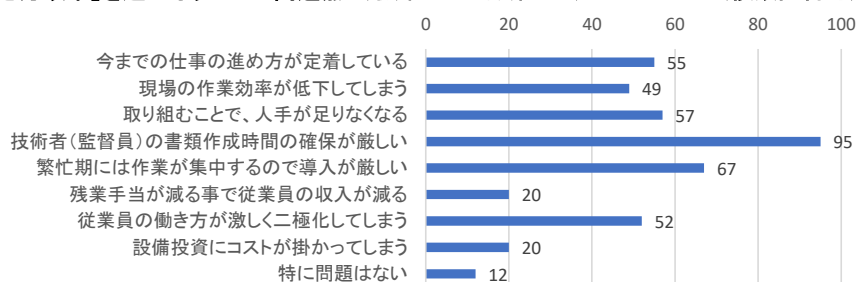


その他(主なご意見等)

- ・残業や休日作業の制限を伝えているが実際はマンパワー不足のため実現が出来ていない。

総労働時間(残業)が削減され効率が上がった企業も多数あるが、約3割の企業は「まだ効果を感じられない」と答えていることから、今後の取組み方に課題がある事がうかがえる。

(3) 「働き方改革」を進めるうえでの問題点 (取り組んでいる会社のみ) (複数回答可)

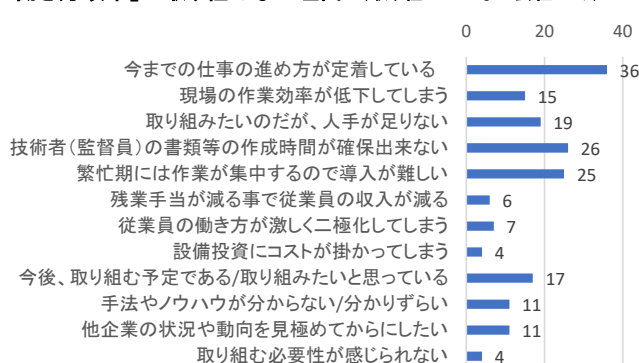


その他(主なご意見等)

- ・従業員の働き方への意識改革が重要であり、生産性の向上が図れる。
- ・社員の自宅への仕事の持ち帰りや外注先の作業員の収入減を懸念。
- ・役所の都合で、会社に負担が生じるのは考えてほしい。仕事が進まない為。

「働き方改革」を進めるうえでの問題点としては、【技術者の書類作成時間の確保】や【繁忙期に作業が集中する】【人手が足りない】等の意見が多く寄せられており、改革を進めるためには、平準化や人材の確保が求められている。

(4) 「働き方改革」に取り組めない理由 (取り組んでいない会社のみ) (複数回答可)

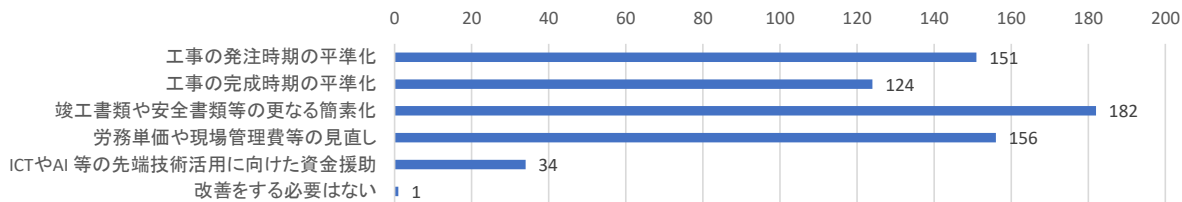


その他(主なご意見等)

- ・若手社員が集まらないので他社を見習って行動する

まだ取り組めていないと答えた企業も、【今までの仕事の進め方が定着している】なかで、取組むにあたり、【技術者の書類作成時間の確保】や【繁忙期に作業が集中してしまう】等の事を懸念していることが見受けられる。

(5)「働き方改革」を進めるうえでの発注者への改善要望 (4つまで回答可)



その他(主なご意見やご要望等)

- ・現場代理人は現場を進めながら、作業が止まらぬように行っているコンサル的作業が負担をかけます。本来変更図等の作成は発注者です。
- ・請求書提出から完成金の支払い期間の短縮
- ・各土木事務所の取り決め(決まり事、ルール)を統一していただきたい。
- ・書類関係については徹底的に簡素化していただきたい。
- ・最低制限価格率を95%以上にしなければ改革できない。
- ・メール等、SNSを利用して時間の有効利用
- ・建築 夏休み集中工事の中止 工期延長
- ・適正な工期への見直し
- ・全公共工事の完全週休二日制の導入
- ・取引先企業にも影響している材料費、機械賃料・損料等の見直し

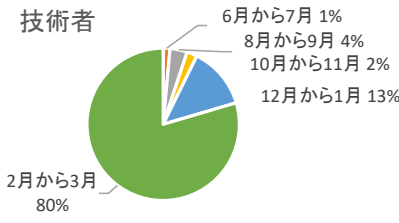
「働き方改革」を進めるうえで、発注者には、【竣工書類や安全書類等の更なる簡素化】や、【工事の発注および完成時期の平準化】を望んでいる企業が多い。また、【労務単価や現場管理費等の見直し】も併せて改善を求めている事がうかがえる。

(6) 時間外労働の多かった月

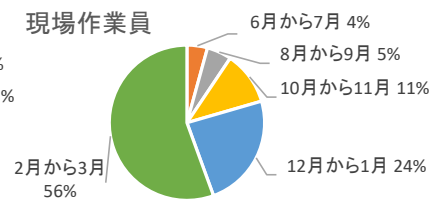
【土木系企業】

	技術者(監督員)	現場作業員
4月から5月	0社	0社
6月から7月	2社	5社
8月から9月	5社	6社
10月から11月	3社	13社
12月から1月	18社	28社
2月から3月	109社	65社

技術者



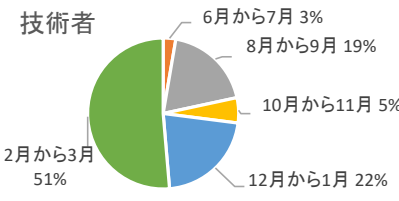
現場作業員



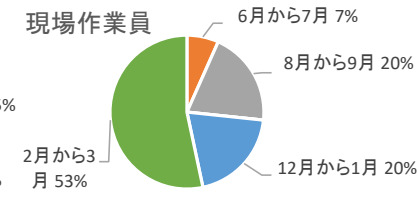
【建築系企業】

	技術者(監督員)	現場作業員
4月から5月	0社	0社
6月から7月	1社	1社
8月から9月	7社	3社
10月から11月	2社	0社
12月から1月	8社	3社
2月から3月	19社	8社

技術者



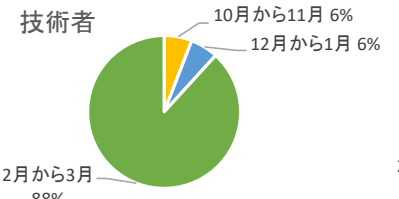
現場作業員



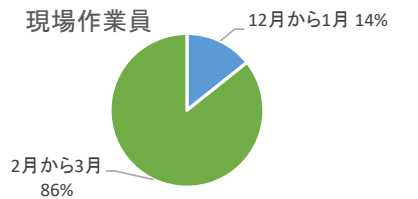
【土木・建築の両方に携わる企業】

	技術者(監督員)	現場作業員
4月から5月	0社	0社
6月から7月	0社	0社
8月から9月	0社	0社
10月から11月	1社	0社
12月から1月	1社	1社
2月から3月	15社	6社

技術者



現場作業員

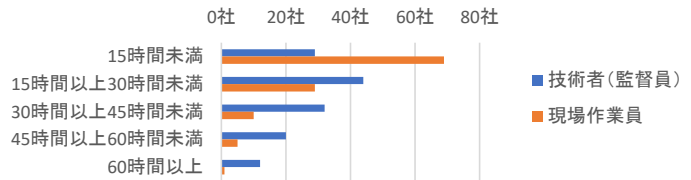


時間外労働が多かった月では、【土木系企業】【建築系企業】【土木・建築の両方に携わる企業】の全てで、「2月から3月」の時間外労働が多かった結果となった。特に技術者の時間外労働が著しく多くなっている事もうかがえる。【建築系企業】においては、夏休み工事の集中によって、「8月から9月」と答えた企業もあることが判る。

(7) 時間外労働の多かった月の残業時間

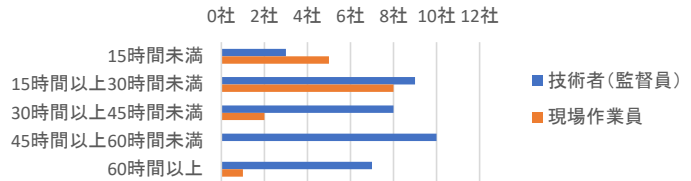
【土木系企業】

	技術者(監督員)	現場作業員
15時間未満	29社	69社
15時間以上30時間未満	44社	29社
30時間以上45時間未満	32社	10社
45時間以上60時間未満	20社	5社
60時間以上	12社	1社



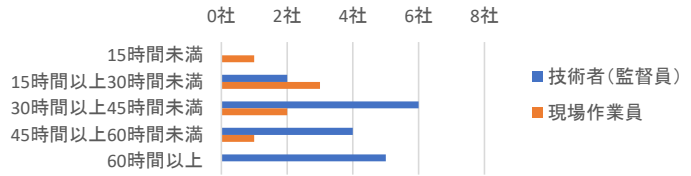
【建築系企業】

	技術者(監督員)	現場作業員
15時間未満	3社	5社
15時間以上30時間未満	9社	8社
30時間以上45時間未満	8社	2社
45時間以上60時間未満	10社	0社
60時間以上	7社	1社



【土木・建築の両方に携わる企業】

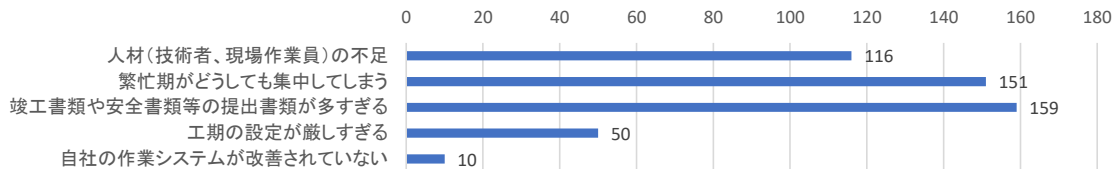
	技術者(監督員)	現場作業員
15時間未満	0社	1社
15時間以上30時間未満	2社	3社
30時間以上45時間未満	6社	2社
45時間以上60時間未満	4社	1社
60時間以上	5社	0社



各企業、繁忙期には時間外労働を強いられているが、特に技術者においては、かなりの長時間外労働をさせざるを得ないのが現状である事がうかがえる。やはり【工事の平準化】や【書類の簡素化】等の改善処置が建設業の「働き方改革」を進めるためには不可欠である。

(8) 時間外労働が多くなってしまう主な理由

(3つまで回答可)



その他(主なご意見等)

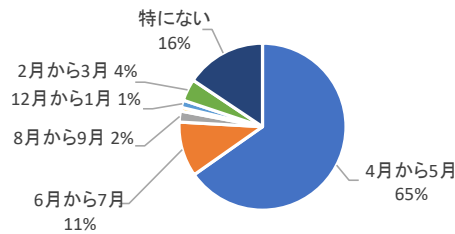
- ・年度内工事の竣工検査日が3月末に集中してしまう事によって、3月の時間外労働が著しく多くなっている。
- ・事務所から現場まで往復の移動時間が含まれてしまうため
- ・工事車両の回送
- ・夏休み中の工事で工程が厳しい。
- ・2月末、3月末竣工の現場が多かったため
- ・現場への移動時間

時間外労働が多くなる理由として、【繁忙期がどうしても集中してしまう】【竣工書類等の提出書類が多すぎる】【人材(技術者・現場作業員)の不足】と答えた企業が約6割から8割を占める結果となった。

(9) 仕事量が著しく少ない月

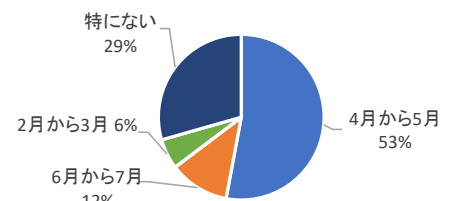
【土木系企業】

4月から5月	92社
6月から7月	15社
8月から9月	3社
10月から11月	1社
12月から1月	2社
2月から3月	6社
特にない	22社



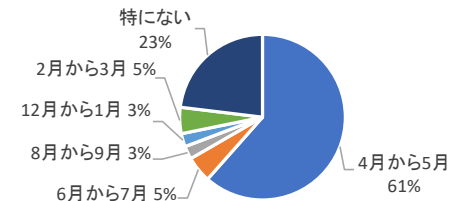
【土木・建築の両方に携わる企業】

4月から5月	9社
6月から7月	2社
8月から9月	0社
10月から11月	0社
12月から1月	0社
2月から3月	1社
特にない	5社



【建築系企業】

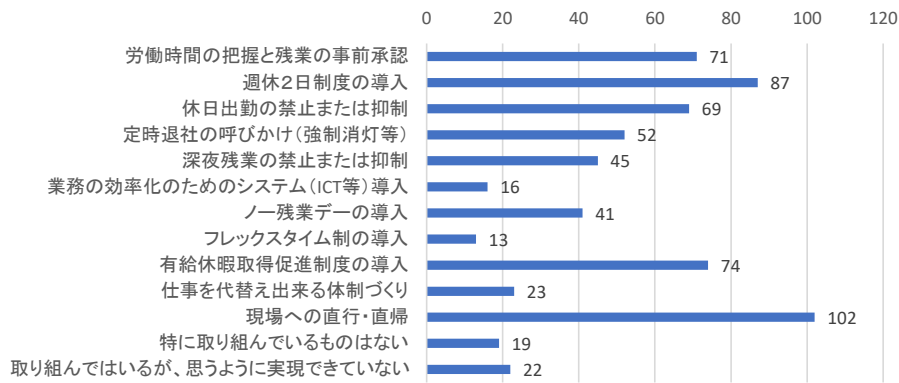
4月から5月	24社
6月から7月	2社
8月から9月	1社
10月から11月	0社
12月から1月	1社
2月から3月	2社
特にない	9社



仕事量が著しく少ない月では、【土木系企業】【建築系企業】【土木・建築の両方に携わる企業】ともに、「4月から5月」と答えた企業が多い結果となった。特に【土木系企業】においては、「4月から5月」ならびに「6月から7月」と答えた企業は8割近くに達している事がうかがえる。

(10)労働時間短縮のための取組み

(複数回答可)



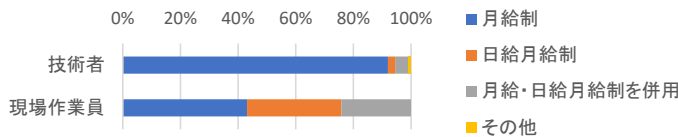
その他(主なご意見等)

- ・これまで一人で担当していた現場を複数人で担当する
- ・コロナ対策として時差勤務
- ・残業の抑制や休暇の確保など会社から社員へ呼びかけはしているが実施が困難な状況。
- ・自社での取り組み意向と元請けの方針との乖離で実現不可

各社、労働時間を短縮するために、【現場への直行直帰】や【週休2日制度導入】等、積極的に改革に取り組んでいる事がうかがえるが、【取り組んではいるが、実現できていない】企業があることも見逃せない現状である。

(11)賃金支払形態

	技術者	現場作業員
月給制	184社	66社
日給月給制	5社	50社
月給・日給月給制を併用	9社	37社
その他	2社	0社



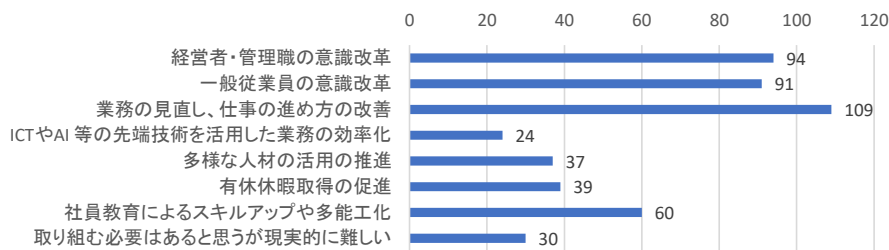
その他(主なご意見等)

- ・年俸制 (2社)

技術者に比べて現場作業員は【日給月給制】の賃金支払を採用している企業が多く見られるが、現場作業員においても、元々の【日給月給制】から【月給制】に移行している企業も増えてきたようだ。

(12)「働き方改革」の促進にむけた企業の重点課題

(3つまで回答可)



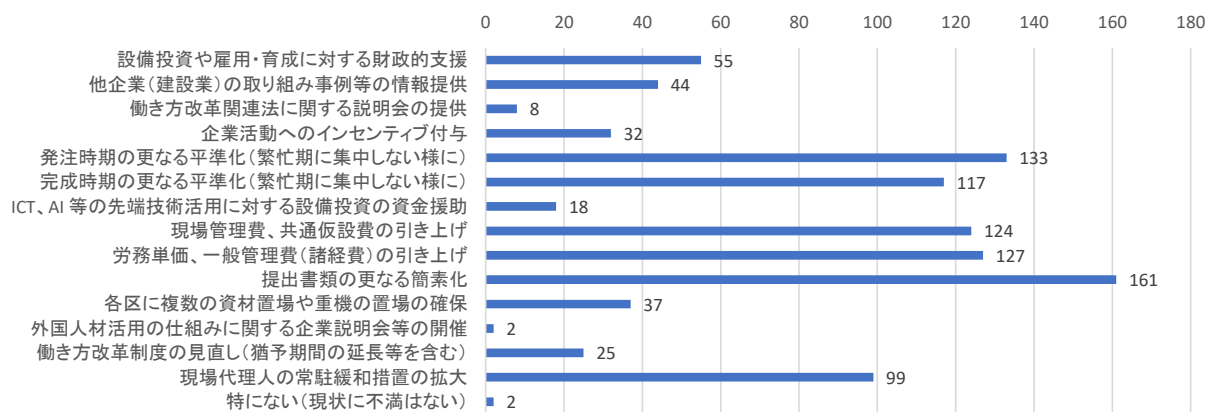
その他(主なご意見等)

- ・技術者が一人で多くの仕事をこなす為、仕事分散が必要と考えてます。

「働き方改革」を進めるためには、【業務の見直し・仕事の進め方の改善】や【経営者・管理職、ならびに一般従業員の意識改革】が課題であると考えられる企業が多く見られた。また、【社員のスキルアップや多能工化】を課題とする企業も見受けられる結果となった。

(13)「働き方改革」の促進にむけた行政への期待

(6つまで回答可)



その他(主なご意見等)

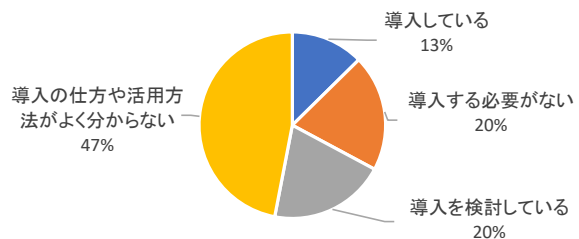
- ・業界全体の意識改革
- ・完全週休二日制に対する発注者と元請の意識徹底
- ・安定的な仕事の確保

「働き方改革」を進めるにあたり、行政へは【提出書類の更なる簡素化】や【発注時期・完成時期の更なる平準化】の改善を求めている企業が多い事がうかがえる。また、【経費や労務単価の引き上げ】や、【現場代理人の常駐緩和措置の拡大】の見直し等も、改善を求められる結果となった。

(14)ICT、AI等の導入状況

導入している	25社
導入する必要がない	40社
導入を検討している	40社
導入の仕方や活用方法がよく分からない	93社

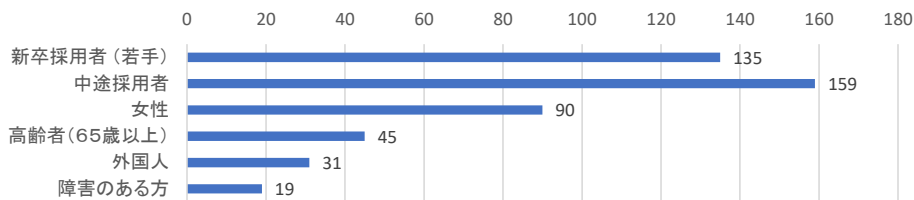
【導入している】【導入を検討している】企業も3割を超えているが、【導入の仕方や活用方法がよく分からない】と答えた企業が5割弱の結果となった。これは、今後の課題である。



(15) 今後のICT活用に関する意見・要望 (自由回答)

- ・書類作成については建築現場などは活用しやすいと思う。当社ではノートパソコンを各現場での書類作成やWeb会議に使用しているが、公道上での作業が多いため車中などでの作業となるので活用が難しい。
- ・日常業務におけるDXの推進。遠隔臨場やASPの導入を検討する。
- ・広い面積の舗装工事や造成工事等で起工測量や土工時でのバックホウのTSの活用
- ・路盤工でのブルドーザー、モーターグレーダー等のTSやGPS施工の活用
- ・昭和⇒平成⇒令和 時代の変化に応じて少しずつ無理をせずに考えたい。
- ・費用対効果が上げられる現場。設備投資費を考える手が出ない。
- ・中小企業規模の会社が施工する一般道や路面復旧程度の工事では、費用対効果の面で活用する現場が無いと思われる。埠頭のコンテナヤードなど、まとまった施工量の工事にICT施工を活用する効果はあると思われる。
- ・受注済み工事の一部(土工-掘削/法)にて使用/導入の検討中。
- ・「ICT」は見える化を推進する活用法のツールの一つであり、最低でも官民一体で義務化に向け進んでいかなければ普及はしない。
- ・設計書通りの施工又は著しく変更がない現場なら可能。
- ・広い駐車場の舗装で使用したが、ICT施工する様な現場が少ないため、道路工事等で使用することができない。
- ・グリーンサイト等を活用したデジタル化とペーパーレスの推進
- ・ICTに係る費用を指定仮設と同様の考えで計上し強制的に活用させる
- ・小型バックホウに適用するICT
- ・公共工事のように決まったフォーマットの上で提出できる場合はいいが、民間工事の場合のフォーマットも統一できるといい。
- ・予算に導入コストを反映してほしい。
- ・主に都市部で施工をする建設業者においてICTの重機は未だ機械の制度の信頼性に欠けると判断しております(埋設管への損傷などの懸念)
- ・業務の効率化に効果を発揮する活用法を期待し、導入効果がコストに勝っている場合に積極的に活用を推進したいと考えます。
- ・都市土木で使える本当に仕事が短縮できるICTが発明されれば使用したい。
- ・会社の規模、用途に適した設備投資による活用
- ・現場労力を削減できる様活用したい。工種が少ない現場は活用し易いと思う。
- ・現状はタブレット端末での現場と事務所間の情報共有等の連携、またコロナ渦で職員全員が集まれないなかでのWEB会議等の活用を行っています。色々な事例をご紹介いただくと助かりますが。
- ・新設道路の路盤工などで活用可能だと思われるので機会があれば活用したい。
- ・第三者が、存在せず、障害物がないような現場での活用は可能。市中工事では、無理。
- ・ダム・大規模造成工事等
- ・写真管理、電子黒板の導入を検討してます。
- ・都市型工事のため、ウェアラブルカメラの活用に限られそうです。遠隔地から現場状況を把握するという点で導入を検討しています。
- ・該当する様な工事の発注及受注。
- ・大規模工事では導入の効果がみられると思うが、小規模工事では導入するほどの効果が無いと思う。
- ・経済性よりも生産性を優先して、有効的なものを選別し用途に応じて活用していきたい。
- ・管内一円の工事には適さないとと思われる。

(16)「働き方改革」を進めるにあたり、活躍の場を拡げたい人材 (複数回答可)



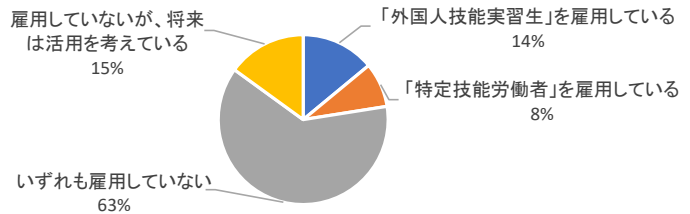
その他(主なご意見等)

- ・他業種からの中途採用者

各企業、人材不足を解消するために【中途採用】【新規採用】【女性】と幅広く活躍の場を広げたいと思っている事がうかがえる。また、【新規採用】よりも【中途採用】と答えた企業が多いのは、若手の新規採用が難しい事を表しているとも考えられる。【女性】の採用を望んでいる企業も多く見られた。

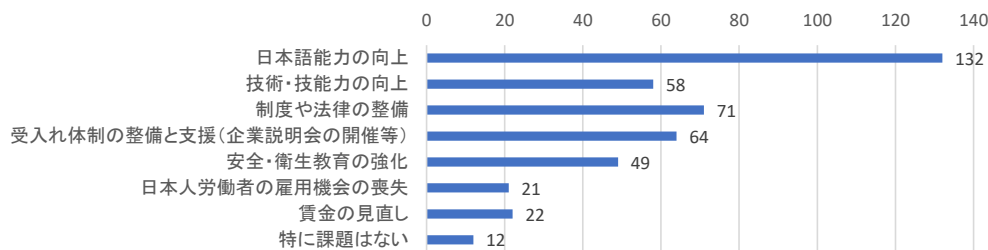
(17)外国人労働者の雇用状況

「外国人技能実習生」を雇用している	28社
「特定技能労働者」を雇用している	17社
いずれも雇用していない	125社
雇用していないが、将来は活用を考えている	30社



外国人労働者を雇用している企業は2割強であるが、現状では、6割強の企業が雇用していない結果となった。

(18)外国人労働者の適正な就労に向けた課題 (複数回答可)



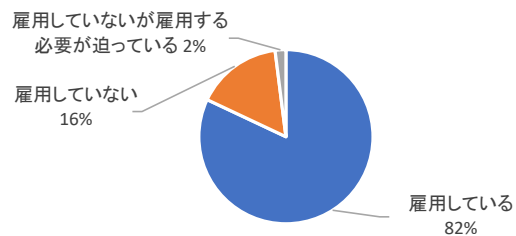
その他(主なご意見等)

- ・免許・講習等の受講の機会拡大
- ・十分な生活環境の整備(食事や就寝場所、休息等)
- ・コミュニケーション能力

外国人労働者の雇用が進んでいない理由として、【日本語能力の向上】【制度や法律の整備】【受け入れ体制の整備と支援】等に懸念がある企業が多く見られた。

(19)高齢者(65歳以上)の雇用状況

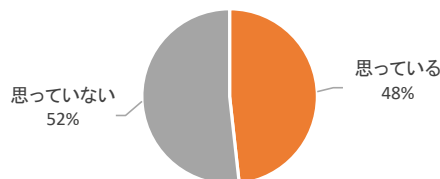
雇用している	164社
雇用していない	32社
雇用していないが雇用する必要が迫っている	4社



高齢者(65歳以上)を【雇用している】と答えた企業は8割を超える結果となり、建設業(当協会)での雇用者高齢化を表している。

(20)積極的な高齢者の雇用希望

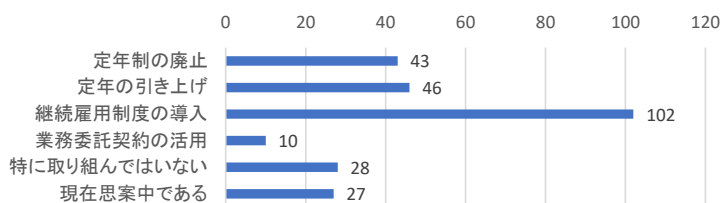
思っている	96社
思っていない	103社



高齢者を8割強が雇用している現状のなかで、積極的に高齢者を雇用したいと思っている企業は全体の半分弱であった。

(21) 高齢者雇用の取り組み

(複数回答可)



高齢者の【継続雇用制度の導入】や【定年制の引き上げ】【定年制の廃止】を行っている企業が多く見られた。この結果から、現在雇用している高齢者については、継続して雇用する事で高齢者の経験を役立てようとしている業種である事がうかがえる。

(22) 「働き方改革」全般に関する意見・要望 (自由回答)

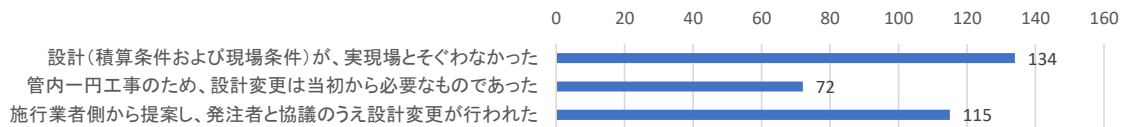
- ・舗装工事や管内一円工事では、施工形態や施工日数等によって、現場事務所を設ける事は現実的に難しいと思われます。現場代理人が現場に常駐し、作業を終えて帰社してから提出書類等を作成すると、日々の時間外労働が増加してしまいますので、現場代理人の常駐緩和処置の拡大を検討願います。(例)①業務を一時的代行出来る代行者を認める等。
- ・書類の簡素化を徹底的に進める(特に様式の統合、削減)。作成すべき書類が多すぎて書類作成に膨大な時間がかかる。例として、着手書類、完成書類などを〇〇届、△△届など複数の様式に分けず、一つの書類と添付資料としてまとめる(様式ごとに社員を捺印し、現場名、工期、技術者、監督員などを重複して入力することが無いようにする)。
- ・建設業として改革がなされなければ、近い将来入職者の確保は更に困難を極めることと思う。
- ・企業価値の向上
- ・新卒を採用するには、教育する人間が足りないし、中途採用はすぐ辞めてしまう人間が多い。従業員を増やすことが難しい中で、働き方改革まで考えが行き届かない。
- ・一生懸命に働かなくても食べていけると若い人が思っています。休日が130日になったとしても、働く人がいなくて、現場が工期通りに施工できるかが問題だと思う。
- ・労働時間の短縮に伴い、業務に遅滞が見られる場合がある。
- ・休日取得や残業時間短縮等今後取り組んでいかなければならないが、その影響で若手社員の技術力が低下しているように感じる。働き方改革と若手社員の育成は今後の重要なテーマとして取り組んでいかなければならないと感じる。
- ・中間管理職以上の社員に負担が多くなってしまふ。すべて平等の考えでは、競争意識がなくなり、特に若手社員の労働意欲を失わせる。
- ・発注者は、現場代理人に作業が終わるまで現場に常駐することを要求するので、日報、安全書類等の記載は残業となってしまい、まして繁忙期の竣工書類の作成となると、徹夜で仕上げるのが常態化しているの、技術職員には大変申し訳なく思う。政府には、大衆受けする綺麗ごとだけでなく、実態を認識し改正すべき点は、積極的に改正してもらいたい。
- ・弊社での状況をお話して、助言や指導を頂ける機会があると利用してみたいと思います。
- ・労務単価、経費等の単価アップがないと厳しい。
- ・他企業の実施例、同業者での実施例などを知りたい。
- ・小規模工事の請負が大半であることから、会社集合及び現場から会社に戻るといった移動で、現場従事時間以外の拘束が発生しています。働き方改革の規制を遵守すると、この移動時間を除いた現場での作業時間はおよそ4～5時間程度となり今までよりも施工量が激減します。働き方改革を施行するにあたり、そのような施工量でも、労務単価や歩掛をまかなう事が出来る労務単価や歩掛に改善を希望します。
- ・働き方改革は建設業には不向きな制度だと思う。
- ・建設業において技術者不足の解消は喫緊の課題であるとお考えしています。しかしながら現状の教育制度では工業高校の減少、特に土木系の学科の減少が顕著であり建設業を目指す学生の進路を閉ざしていることや、建設業を営む中小企業と大手建設企業や横浜市などの発注者である行政機関との待遇面の差が開いていることも中小建設業者の職員不足の大きな要因であることは明らかであります。これらの諸問題の解決で成り立つマンパワーの不足が解消しない限り建設業を営む中小企業の働き方改革の実現は非常に困難と考えております。
- ・建設業に対する考え方が理解されていない。特に若年層の雇用確保は中小建設業者にとって皆無に等しい状況です。なんとか現状を打開したいと思っていますが、現実難しい点もあります。弊社は、社員(技術者・作業員)と月給制(4週6休)で契約しており、週休二日制にしても給料を下げるわけにはいかないので、施工単価が上がってしまう。客先が理解してくれるか、若しくは会社の負担が増えてしまう。天候の問題があるので、日曜日以外の休日を、土曜日などに固定しづらい。土曜日などに固定してしまうと、平日雨天の場合、生産性も下がり工期にも影響してくる。作業員の休日を天候などにより振り替えて確保しようと思っても、雨だから明日休みと急に言うことに疑問が残る。単身者もだが、特に妻帯者は、いきなり明日雨だから休みといわれても、って思うだろうと考えてしまふ。
- ・建設業界のムラ社会化が加速しています。他業種からの転職者も派遣者などにより制限されている状況で完全に孤立した業界となっているかと思えます。若手の確保も中途の確保も難しい現状を訴えることで人材の流動化を図ることが「働き方改革」にある一定の効果をみせるのではないのでしょうか。
- ・世間一般業種と建設業との働く環境(天気・現場環境など)にとても左右されるが、違いすぎるので、なかなか若い世代には建設業の働き方が理解されにくい。それを企業がカバーするとすると、企業にとってとても負担になる。

「働き方改革」について様々な多くの意見が寄せられた。中でも、技術者への多大な負担を懸念して【現場代理人の常駐緩和処置】や【提出書類の更なる簡素化】を求めている声が多く見られる。他にも、工業高校や土木系の学校の減少によって、若手技術者の確保が厳しい現状や、「働き方改革」により、労働時間が著しく短縮し生産性(施工量)の低下等を懸念している企業が多い事が判る。

6. 設計変更、工期変更について

(1) 設計変更が行われた理由

(複数回答可)



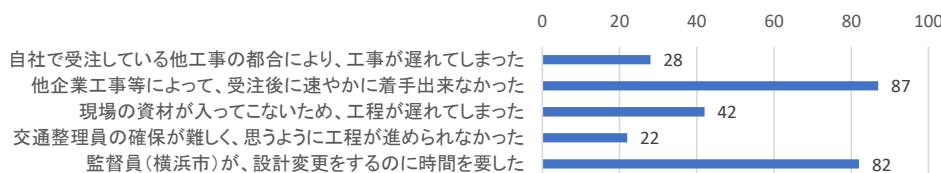
その他(主なご意見等)

- ・強引に追加工事を押しつけられた
- ・コロナ感染が疑われていた監理者がいたため。
- ・設計者の意向
- ・改修工事等で解体後に必要性が発覚
- ・施設の希望が設計に反映されていなかった為
- ・設計内容と現場がアンマッチしており、変更が不可欠であった。
- ・発注者サイドの事務処理が完了せずに工期の延伸が行われる。
- ・監督員のスキル不足による設計の間違いの訂正

【設計(積算条件・現場条件)が実現場とそぐわなかった】場合の設計変更が多く見られたが、【施工業者側から提案し、発注者と協議のうえ設計変更が行われた】と答えている企業も多いので、設計変更については概ね正しく行われている事がうかがえる。しかしながら、一部では施工業者側が納得出来ない理由での「設計変更」が行われていることも少なく無いようである。

(2) 工期変更が行われた理由

(複数回答可)



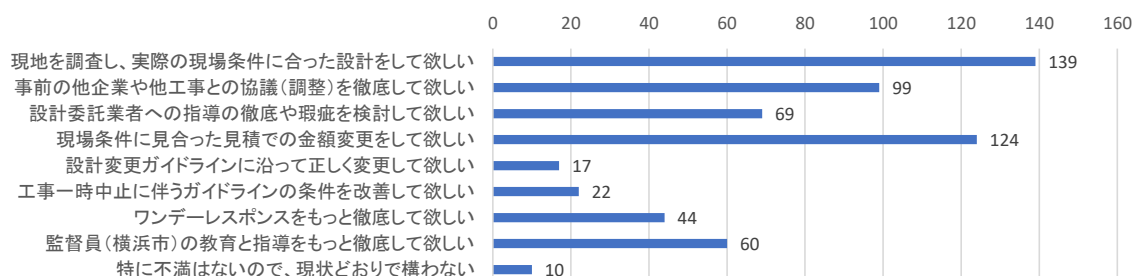
その他(主なご意見等)

- ・発注工事の基本設計自体に疑義が生じ、発注者側から明快な回答が得られるまで着手が出来ない。
- ・コロナによる。
- ・設計者がもう少し現場を理解してほしい。
- ・設計の工法での施工が困難であり、変更工事に時間が掛かった。
- ・工期変更等、協議等で時間がかかる。
- ・設計変更における仕事の増加に伴い工期変更
- ・工期変更せざるを得ない設計変更の発生
- ・近隣の苦情により工事内容が増えた為
- ・官官の許認可申請が後手であった為。
- ・設計の見通しに不備が多い様に思います。
- ・現場立会いの結果、工種変更及び数量変更による。
- ・職方が予定通りに集めることが出来なかった。
- ・近隣住民との調整で一時中止で遅れてしまった。
- ・ワンデーレスポンスとうたっているが、全くそういう事がない。
- ・設計通りの施工が不可能で、変更設計に時間が掛かった。
- ・天候・コロナによる
- ・管内一円工事で出来高が上がらず、最後の方で工期が圧迫された。
- ・近隣住民との調整に時間を要した
- ・台風、天候等

工期変更が行われた理由としては、【他企業工事等によって受注後に速やかに着手出来なかった】【監督員(横浜市)が設計変更をするのに時間を要した】と答えた企業が大半を占める結果となった。その他の意見としても、設計段階での改善(実際の現場条件に合った設計での発注)を求める声が多く寄せられている。

(3) 設計変更、工期変更に関する改善要望

(4つまで回答可)



【実際の現場条件に合った設計】と、【他企業との事前協議(調整)の徹底】の改善要望が多く見られた。また、工事契約後において、【現場条件に見合った見積での金額変更】を要望する声が多い。これは、設計変更や追加工事、または特殊な条件が発生した場合に【見積による金額変更】が認められないと正しい施工が出来ない場合が多々あるからであろう。

(4) 設計変更に関する意見・要望 (自由回答)

- ・設計委託業者の責任により設計変更がなされ、工期遅延が生じた場合は、設計委託業者へのペナルティなどを検討して頂きたい。
- ・強引に設計変更を強いられた。単価が見合わないで見積採用を提案したが「歩掛がある」との理由で見積は採用されなかった。歩掛があるのは承知していたが場所や条件が悪いので歩掛単価での変更は厳しいと判断したため追加変更を断った。しかし設計担当が当社の施工に難癖をつけて「請けないと横浜市として当社の請け負った工事を受け取らない」とまで言われた。当社の現場代理人は検査不合格を恐れ渋々変更を受け入れてきた。このようなことが1年以内にありました。合意の無い追加変更があったので問題として挙げさせていただきます。
- ・当初設計の設計内容について、工事着手前に請負業者に再検討させるのはおかしい。設計責任はどこにあるのか？
- ・実際の現場条件にあった設計をして欲しいのは勿論ですが、管内一円工事等は、契約後に指示書を受けてから始めて施工内容が確定するので、現場条件に見合った見積での金額変更を認めて欲しいと思います。監督員によっても判断に違いがありますし、見積を提出し施工しても、施工後に認められない場合も多々ございます。その様な事が無い様に施工前に提出した見積書での検討および承認をお願い致します。
- ・指示書を出した場合、指示書とおりに変更していただきたい。
- ・各局の設計変更時のレスポンスが悪すぎます。ワンデーレスポンスの徹底。(竣工後、日付を遡って変更契約する案件が未だにあります。)
- ・元設計の内容がずさんなことが多く、着工前の協議に時間がかかったり、顔合わせ時点で設計内容が変更となることもある。コンサルの選定や設計依頼内容について現場調査を徹底し、見合った委託や設計をしてほしい。
- ①2021年9月受注/契約した工事(調整池整備本工)について、基本設計に多くの疑義(水密性の検討が不十分、工事による鉄道軌道の挙動検討が不十分)が生じているため、未だ着手に至っていない。この為着手前から「設計変更」が生じており、かなりの時間を費やしている。発注者は、コンサルタントから工事基本設計として納品された工事設計書を熟読/訂正などした上での工事発注を徹底してもらいたい。
- ②設計変更指示書の発行遅延が多い。
- ③設計変更指示書の内容を把握できない監督員が多い。
- ④契約金額の30%を上限とする旨の言葉で、設計変更に応じない監督員が多数。
- ⑤設計変更が重なったり、随意契約を行うと経費率が下がる。あまり下げないでほしい。
- ・設計変更にもつわる数量計算に時間を要することが多い。案件にもよるが、設計時の数量計算の仕方がいい加減なため、再度、技術者が設計業務要領に合わせ変更設計の数量を算出しなければならない。また、水道工事や下水道工事、道路工事で当初の選択機械が現状とあっていないため変更が認められない。道路幅から保安帯を考慮して選択していただきたい。
- ・現場を実際に赴き綿密な設計をして欲しい。また設計者は事前に設計とは異なりそうな箇所については、事前に予想し改善策を取っておいて欲しい。
- ・施工数量の大小により、施工金額が変更できるようにしてほしい。
- ・増減金額を30%以下にしなければいけないので、変更できないと監督員が協力してくれない。
- ・当初設計通りの施工ができず、設計変更や施工条件の為に、時間が掛かり工期が延長となったが、あくまで請負金額に対する経費設定となるため、工期が延びただけでは、かかった経費分が赤字になってしまう。請負金に対する経費率だけでは無く、工期が延びたことに対しても経費や仮設費の変更を行ってほしい。
- ・設計変更の流れとして、工事打合せ簿で協議→監督員指示書→施工の順序であると思われるが、監督員指示書が直ぐにいただけない場合が多いので改善していただきたい
- ・1回の変更が3000万円以上だと監督員指示書では対応できないので設計変更契約をしてからでないと現場の施工ができないため契約までの間は工事が出来なくなってしまう場合がありその間は工事一時中止をかけていただき経費についても設計変更としていただきたい。
- ・現場条件の変更により施工条件が変更になる場合は前例がないとの理由で設計変更をしていただけないケースがあるが実態に合った設計変更を行っていただきたい。
- ・変更についての単価は物価本や開示内訳書の物を採用されるが、工期が長いと単価の変動が多く、その単価を採用されるとマイナスになってしまうため(逆もあるが)その時々適正な単価にて協議して頂きたい。設計変更においては現場代理人・監理技術者が多くの労力をよするるので、少しでも利益が出るような配慮をして頂きたい。
- ・内訳書の数量が設計図書の内容とかけ離れた数量である時がある。調書確認に時間が掛かる。
- ・特に改修工事等では設計時の現調時点で施設利用しており、満足な調査を実施出来ない等の事由から設計変更の発生はある程度理解できます。施工者側が起因ではない、突発的な設計変更については、調査～変更資料作図～変更見積もり等を鑑み、解決に至る十分な時間を確保して頂きたい。＊2024年から施行される就労時間制限にも影響があるかと思われます。
- ・委託設計の内容と、現地の不整合や、委託設計の検討結果と発注内容の不整合が多々あり、経済性重視の設計書にて発注している案件が多い為、設計通りの施工が出来ない工事が多々あり、変更せざるを得ない工種が多く見受けられます。図面寸法なども、既設構造物の大きさが1m単位で相違する事などが多いので、現場を踏査・確認しないで、机上だけの設計になっていると思われます。コストを掛けて設計するのであれば、不整合が最小限になる設計をお願いしたい。
- ・国交省や他企業、近隣との調整不足や当初の計画の根本的な見直しが発注前から明らかであるにも関わらず工事の入札を実施し、落札後の着工打ち合わせ前に設計変更(施工内容や工期に延伸)を前提の考えを伝えられることがあります。この場合でも入札時の設計図書にそれらの情報は明記されず、受注したのだから変更に対応するのは当たり前を前提に対応を求められます。
- ・施工者からの要望事項も反映され発注者の配慮も感じられている。
- ・設計変更部分は落札歩掛をかけなくても良いのではないかと思います。
- ・施工前に標準歩掛では見合わない工事などは、事前に概算数量、金額を提示して監督員が了承したにも関わらず、設計変更の時期に担当監督員や主任監督員に施工後計上できないと言われ標準単価で精算されることや、管内工事や環境創造局の工事において、交通誘導員の配置と期間を事前に協議していても変更時に認められなくなるケースがよくある。
- ・【設計変更時の新工種の単価金額について】設計変更時に新工種が発生し、見積により単価が決まる場合、設計変更指示書に添付される【金抜き設計書】では金額がわからず、後日、金額入り設計書の閲覧請求書を作成して閲覧することになるが、改善を要望します。
- ・建築工事と設備工事(機械、電気、昇降機)が別途発注である場合、設備工事の遅延(資材搬入遅れ等)により、建築工事も遅れてしまうケースがよくあるので、発注者において事前の調整をしてほしい。
- ・管更生工事に限定すると、設計委託業者の成果品が実地とあまりにも差異がありすぎて、もはや設計を組む意味がないレベルの酷い状況です。設計委託業者にもある程度の瑕疵保証の検討をお願いしたい。
- ・見積採用による設計変更を多く採用してほしい。現場条件に見合った設計積算を採用してほしい。建設発生土やがれき類の処分費用について、設計金額に経費が計上されない上に請負率による減額が発生するので、実際はマイナス収支となるので改善してほしい。
- ・施工条件によって、歩掛りの変更を検討してほしい。
- ・現場条件と設計書が明らかに違うと設計変更時に元設計から現場条件に合わせるだけで、当初金額より増額してしまうこともあり、付帯工事を取り掛かるにも増額の幅が小さくなることで取り掛かれなくなってしまうことがあるので、設計段階からもう少し精査してもらいたい。(管内一円工事は除く)

《 設計変更に関する意見・要望 》

発注者に【実際の現場条件に合った設計】を求める声が圧倒的に多く、設計委託業者に対する改善要望や瑕疵保証等の責任の追及を求める意見も多く寄せられている。

また、設計変更による追加工事や、管内一円工事等の契約後に工事内容が確定する工事では、【現場条件に見合った見積りの金額変更】を求めている声が多く寄せられている。

(5) 工期変更に関する意見・要望 (自由回答)

- ・年度末の工期延長を考えて欲しいです。
- ・最初から無理な工期設定はいかがなものでしょうか？
- ・①上述の通りで着手が出来ないので、おのずと工期も延伸せざるを得ない。
- ・②水道局発注工事においては、設計変更のために工期延長させられるケースが非常に多く発生している。工期が延びれば、現場経費が高み利益を圧迫するので、厳にやめて貰いたい。
- ・当初より他企業や打ち合わせに準備工で時間を要するため受注後に工期の再度算定を認めていただきたい。
- ・設計の段階で水道工事の広報活動の一環として、現場周辺の自治会と協力し回覧板、提示版等に水道工事のお知らせを事前にして頂ければ、工事もスムーズに進めることが出来るかと思われます。
- ・地元住民の意見を聞いて設計しておいて、速やかに着工できるようにしてほしい。
- ・受注業者が決まる前、設計時に事前に協議をしてほしい。
- ・市単費の工事であれば良いが、国庫補助金を利用した場合工期や各年度の出来高に制限が発生する。この見直しを願いたい。(制限を設けない等)
- ・他企業や他工事との関係で現場に入れない時期が長く、工期延長が見込まれる場合は工事一時中止などの対応をお願いしたい。
- ・建築工事においては、余程の事が無い限り工期変更が行われないので、例えば天候(雨)や天災(台風)における延長も少しは考えてほしい。現場は実際にはそういう時には仕事をしなくてはならない状態となる。
- ・施工者側が起因ではない、工期変更については必要な経費を見込んでいただくと助かります。また、昨今の材料不足による調達困難な状況については、工期延期も含め柔軟に対応いただくと助かります。
- ・一円ものにて受注金額に達していない事を理由に工期を無駄に伸ばすのは辞めて頂きたい。
- ・受注後、官官の協議に時間を要して、着手出来ない事が多々あり、事前に特記仕様書などに明記すべきと考えます。国庫補助工事などで、予算の執行期限を厳守する事は理解できますが、施工条件の明示が不適切な事が多いと思います。
- ・発注時期が遅く工期内の完了が困難にも係わらず、国庫補助事業だから年度の繰り越しは出来ないと言われ、働き方改革を無視した工程での施工を経験しています。年度の考え方が先行するのであれば現実的な工期の設定を求めたいと考えます。また、工期の延伸においては現場管理費、一般管理費も受注者サイドの大きな負担となりますので、工期延伸での間接費の率の見直しを検討していただきたいと思っております。
- ・発注時期が12月で契約した案件で工期が翌年3月18日の舗装工事でした。警察協議、年末年始と慌ただしい時期を抱えており、実働日数を考えると非常に厳しい状況です。年度末工期で変更もできないので発注時期をもう1か月前倒して、発注していただきたい。
- ・年度末発注の工期延伸期間が短すぎると思います。
- ・新任の担当監督員の場合、変更数量を提出した後、入力間違いが何度もありその影響で工期変更を2回も延ばされた経験がある。
- ・工事一時中止が発生しているにもかかわらず役所からの一時中止に伴うガイドラインの働きが何も無い。
- ・工事発注局による設計変更に必要な時間が必要という理由で工期延期をお願いされる事が多い。
- ・予算の繰り越しなど、発注者側の事情による工事期間の制約が、実際に必要な工事期間と違っている場合があるので、実際の工事期間に見合った設計を入札時点で提示してほしい。

《 工期変更に関する意見・要望 》

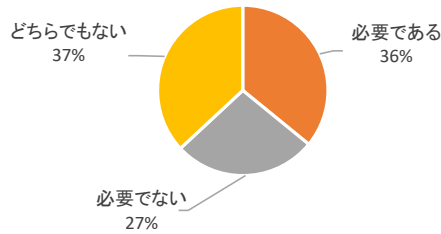
【実際の現場条件に合った適正な工期設定】と、【他企業や住民との事前協議(調整)】を望む要望が多く見られた。

また、年度末工事の場合には発注時期を早めて無理の無い工期を確保して欲しいとの声や、設計変更で日数が掛かり過ぎた事による工期の延長や、管内一円工事の工期内で出来高が達成される様な指示書の発注等の要望も寄せられている。

7. 総合評価落札方式（特別簡易型）について

(1) 総合評価落札方式（特別簡易型）の必要性

必要である	70社
必要でない	53社
どちらでもない	72社



「必要である」の主な理由

- ・企業努力のインセンティブになると思う。
- ・品確法の趣旨
- ・企業インセンティブによる差別化のため
- ・SDGs等の各取組をすることにより、社内環境が良くなる。
- ・緊急性のある工事を該当社が受注できる機会がある為。
- ・多くの案件にエントリーが可能である。
- ・より良い現場施工及び社員のモチベーションアップ
- ・各社の苦勞が報われる。
- ・企業によって技術力、施工体制等に差があるため
- ・設計金額事前公表は 積算能力の低下
- ・管内一円工事などの落札者は所在区内の業者が緊急対応に適しているため
- ・優良工事業者が落札できる。
- ・金額算定に固執しない柔軟な工事確保の実現
- ・工事施行にあたり、金額の低ければ良いという問題では無い。
- ・優良な企業が有利なので必要と思います。

「必要でない」の主な理由

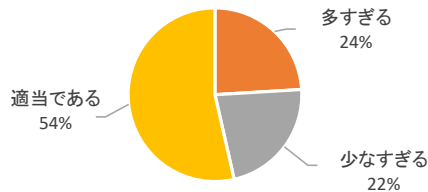
- ・すべて標準型で良い。
- ・業者が限られてしまう傾向。
- ・市長表彰やISOの配点が大きいため、落札業者が限られる(当該業者のための案件のようになっている)。
また、管内維持工事案件に総合評価を適用する意味を感じられない。
- ・入札から契約までの期間が長い。書類の作成や提出方法も含め手間がかかりすぎている。
- ・いつも同じ企業が落札するから。
- ・入札業務が煩雑で、評価が不透明に感じる。
- ・インセンティブの評価が多い。

「どちらでもない」の主な理由

- ・必要であると考えるが本数やランクのバランスを再検討したほうが良い。
- ・エントリーしていない。
- ・認定ものの評価が入ると、認定の取得、更新のために業務が増加し本業を圧迫している。

(2) 総合評価落札方式（特別簡易型）の発注量

多すぎる	44社
少なすぎる	41社
適当である	98社



「多すぎる」の主な理由

- ・総合評価での受注機会の上限を設けるべき。
- ・舗装に関しては、総合評価案件の多くが、業者がやりやすい(施工内容・現場環境)案件となっているように思われるため、総合評価案件とする意義を感じられない。
- ・発注件数からすれば多いと思う。参加者が少ないため受注が容易。
- ・評価項目で企業の施工能力・社会性・信頼性が評価できるとは思えない。
- ・管内一円工事は少なくしてほしい。施工場所も決まっていないので。

「少なすぎる」の主な理由

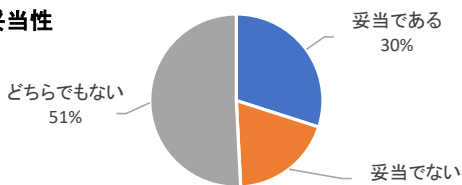
- ・出すのであればある程度の本数が無いと落札業者が同一企業になりがちである。
- ・金額で落札業者が決まってしまう。
- ・緊急性のある工事を該当社が受注できる機会を増やしていただきたい。
- ・いい評価の会社には優先的に発注を増やしてほしい。
- ・土木Aランクは0件。
- ・品質確保するため
- ・もう少しあっても良いと思います。

「適当である」の主な理由

- ・多すぎず、少なすぎず。

(3) 総合評価落札方式(特別簡易型)の評価項目の妥当性

妥当である	56社
妥当でない	36社
どちらでもない	95社

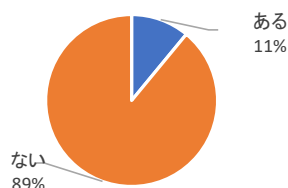


妥当でない点と思われる主な理由

- 項目が増えるばかりである。それよりも災害時出動実績評価加点対象が翌年1年のみでなく複数年として頂きたい。BCP対策の準備・加速にも繋がると思う。
- 工事評定が各所バラツキがある。
- 工事内容に係わらず、同一の評価項目のみで点数が固定化している。よって同じ業者に受注が集中する。
- 書類上の審査項目が多い。
- 評価分類の「企業の社会性・信頼性」よりも「企業の施工能力」の配点をもっと大きく評価するべきだと思われる。
- 業者が限られてしまう傾向（2件）
- ISOは民間の認証であり 工事遂行に関係ない。取得経費、維持経費もかかる。
- 市長表彰やISOの配点が大きいいため、落札業者が限られる。
- 配置予定技術者の施工経験
- 基本的に総合評価方式は、落札者が偏る傾向にあります。国の直轄工事以外は導入すべきではない。
- 物件の大小に関係なく(例えば小さい物件は表彰がないので点数にならないが評価基準に表彰の有無がある等)平等に点数に反映してほしい。
- 工事内容に則した評価項目にしていただきたい。緊急時に対応できる技術者が若手及び女性に絞ることにより受注できない。評価の範囲を広げていただきたい。
- 従業員や小さい会社には、費用や手間が掛かりハードルが高い。
- 区内の工事を受注できやすくするため、地域精通度・地域との密着度の配転を2点から5点にしてほしい。
- 男女共同参画及び女性活躍の推進、項目の採用が多すぎると感じます。大企業扱いの企業はハードルの高いくみん、えるぼしを取得しないと加点にならないのは難易度の差が大きく不平等になっているのではないかと。
- 評価項目は増える一方で、工事施工に本当に必要である評価項目なのか疑問。
- 評価項目は年々増えるが減ることがない。本当に必要な評価項目なのか疑問である。
- 企業が努力しても達成できない項目があり、公平性に欠ける。
 - 女性、若手がいない企業は、評価の対象外である。
 - SDGS認証予約に制限数があり、認証取得には時間がかかりそうである。
 - 総従業員数300人以上の企業は、よこはまグッドバランス賞にエントリーできない。
- 評価項目「男女共同参画及び女性活躍の推進」は、点数を取る難易度が高い企業があるため。
- 現状の制度では落札者が偏ってしまう。
- 各種表彰の有無など
- 総合評価落札方式は、簡易型・標準型にすべき
- 表彰は、簡単にはされない現在かと。表彰項目も、評価入札になんのか関係があるのか解りません。
- 入札を望んでいる業者の窓口が狭まってしまう。
- 種別に対して、加点数がほぼ同等であることに疑問。
- 認定ものの評価が入ると、認定の取得、更新のために業務が増加し本業を圧迫している。(認定を受けるためにまた違う認定を受けと、ネズミ算式になる)地域貢献活動をしていても認定を受けていないと評価されない。
- 中小企業にとって、ISO取得や地域貢献などは難しい取り組みとなっているように思います。
- ISOを外したこと。

(4) 総合評価落札方式(特別簡易型)の評価項目への追加要望

ある	20社
ない	162社



追加要望項目(主なご意見等)

- 公的な地域活動をしている従業員の有無(町内会長やPTA会長・消防団等々)
- 横浜健康経営認証
- 建設機械の保有量
- 施工に投入できる直営作業員の人数や各種資格の有資格者数
- 災害活動実績の有無
- 受注量が偏らないような配慮
- ISOも評価の対象にしてほしい。
- 横浜市独自の技術者評価をつけていただきたい。現場代理人表彰はあるが、技術者表彰はない。
- 若手の技術者の配置のように、高齢者(65以上70まで)の配置を設けてほしい。
- 道路局による表彰
- 「技術提案に係る施工計画」「安全管理に留意すべき事項」
- 自社で保有(借用)している仮置場の有無。
- 障害者雇用・シングルマザーなど弱者雇用貢献度の優遇
- 今迄の実績を評価していただきたい。
- 有資格者(1級施工管理技士など)の在籍人数
- 高齢者(65歳以上)の配置また雇用状況
- 営業年数
- 工事実績について一次下請けとしての施工実績も考慮してほしい。
- 自社にての施工能力など、総合的判断が具体化されると良いと思います。