

# 令和5年度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
<b>1. 調査概要</b>	1
<b>2. 会社属性</b>	
(1) 事業内容	
(2) 各付け（ランク）	
(3) 資本金	
<b>3. 従業員数</b>	
(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）	
<b>4. 技術者の年齢</b>	
(1) 土木に関わる技術者	
(2) 建築に関わる技術者	3
<b>5. 働き方改革について</b>	
(1) 「働き方改革」への取組状況	
(2) 「働き方改革」への取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）	4
(5) 「働き方改革」を進めるうえでの発注者の改善要望	
(6) 時間外労働が多かった月	5
(7) 時間外労働が多かった月の残業時間	
(8) 時間外労働が多くなってしまいう主な理由	6
(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	
(11) 賃金支払形態	7
(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	
(14) ICT、AI等の導入状況	8
(15) 導入済または導入可能な技術（ICT等を活用している会社のみ）	
(16) 横浜市中でICT適用工事が発注された場合の考え	
(17) 情報共有システム（ASP）の導入状況	
(18) 横浜市中で情報共有システム適用工事（受注者希望型）が発注された場合の考え	9
(19) 情報共有システム活用後の意見（活用した事がある会社のみ）	
(20) 「働き方改革」を進めるにあたり、活躍の場を拡げたい人材	
(21) 外国人労働者の雇用状況	
(22) 外国人労働者の適正な就労に向けた課題	10
(23) 高齢者（65歳以上）の雇用状況	
(24) 積極的な高齢者の雇用希望	
(25) 高齢者雇用の取組み	
(26) 「働き方改革」全般に関する意見	11
<b>6. 設計変更、工期変更について</b>	12
(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	13
(5) 工期変更に関する意見	14

## 1. 調査概要

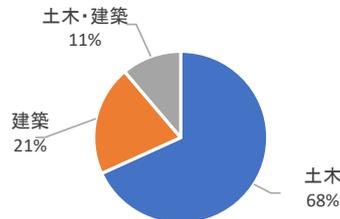
本会では、会員企業の現在の状況や抱えている問題点を把握し、今後の行政への要望等に役立てるために、アンケート調査を実施した。  
調査内容としては、「働き方改革について」「設計変更・工期変更について」の設問を設けた。  
また、新に施工が開始される「情報共有システム(ASP)」についての設問も実施した。

調査名	令和5年度 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	312社（調査時点）
有効回答	242社	【 回収率 77.6% 】
調査期間	2023年2月13日～3月31日	

## 2. 会社属性

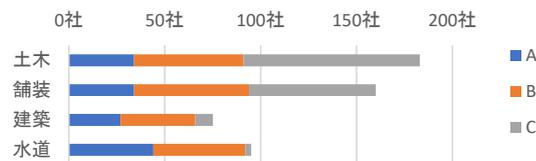
### (1) 事業内容

土木	165社
建築	50社
土木・建築	27社
計	242社



### (2) 各付け(ランク)別

	A	B	C
土木	34社	57社	92社
舗装	34社	60社	66社
建築	27社	39社	9社
水道	44社	48社	3社



### (3) 資本金

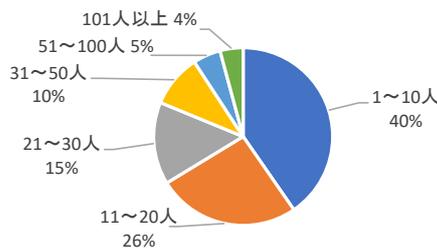
1,000万円未満	34社
1,000万円以上3,000万円未満	114社
3,000万円以上5,000万円未満	46社
5,000万円以上1億円未満	32社
1億円以上10億未満	15社
10億円以上	1社



## 3. 従業員数

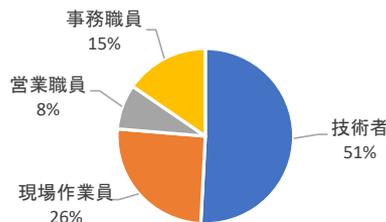
### (1) 従業員数

1～10人	97社
11～20人	62社
21～30人	36社
31～50人	23社
51～100人	12社
101人以上	10社

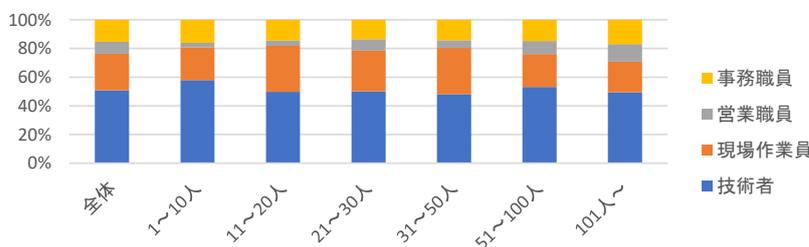


### (2) 職種別 従業員数(合計)

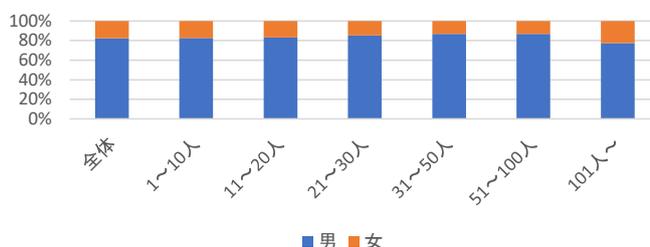
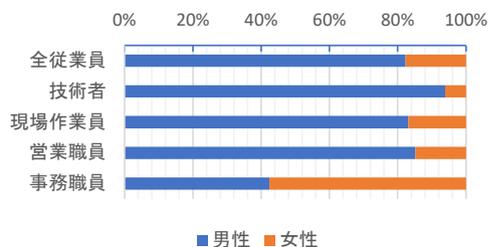
	男性	女性	計
全従業員	5450	1169	6619
技術者	3181	206	3387
現場作業員	1413	286	1699
営業職員	471	82	553
事務職員	435	590	1025



### (3) 職種別 従業員構成



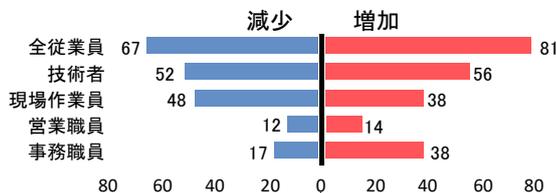
(4) 男女比



(5) 直近2年間での増減

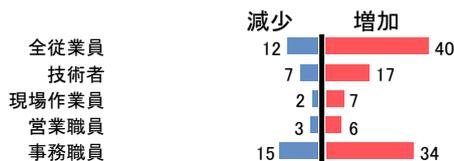
男女総数

	減少	増減なし	増加
全従業員	67社	81社	81社
技術者	52社	79社	56社
現場作業員	48社	75社	38社
営業職員	12社	108社	14社
事務職員	17社	106社	38社



女性

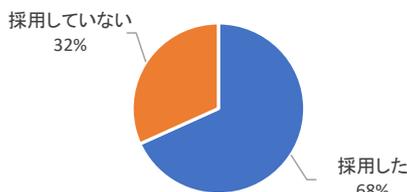
	減少	増減なし	増加
全従業員	12社	84社	40社
技術者	7社	77社	17社
現場作業員	2社	69社	7社
営業職員	3社	73社	6社
事務職員	15社	84社	34社



(6) 直近2年間での新規採用

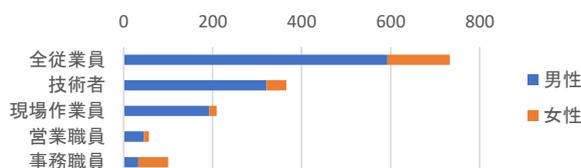
採用した	161社
採用していない	75社

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)

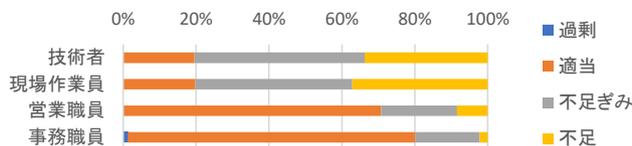
	男性	女性	計
全従業員	593	140	733
技術者	321	45	366
現場作業員	192	17	209
営業職員	46	11	57
事務職員	33	67	100



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)

	過剰	適当	不足	不足
技術者	0社	47社	112社	81社
現場作業員	0社	40社	87社	75社
営業職員	0社	143社	42社	17社
事務職員	3社	182社	41社	5社

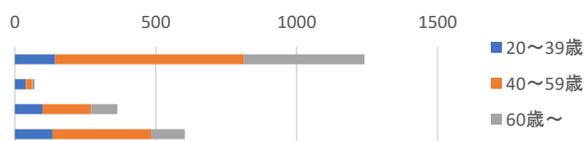


昨年と同じく、技術者も現場作業員も圧倒的に不足および不足ぎみである企業が多くみられる。

4. 技術者の年齢

(1) 土木に関わる技術者

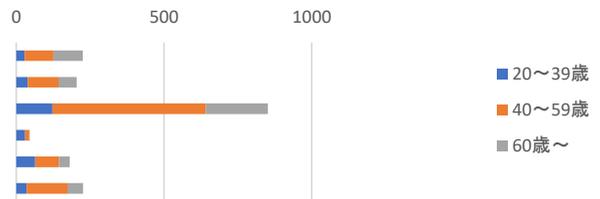
	20~39歳	40~59歳	60歳~
1級土木施工管理技士	143	671	427
1級土木施工管理技士補	39	23	8
2級土木施工管理技士	98	173	93
10年以上の実務経験者	134	350	119



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 (人)

	20～39歳	40～59歳	60歳～
1級建築士	28	98	99
2級建築士	39	104	61
1級建築施工管理技士	122	519	211
1級建築施工管理技士補	30	14	2
2級建築施工管理技士	64	81	36
10年以上の実務経験者	35	139	52



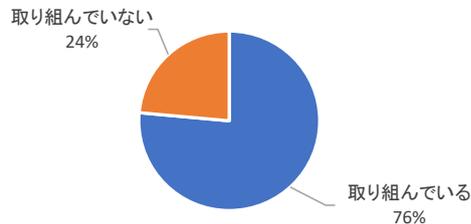
建築系技術者においても、著しい高齢化が進んでいる事がうかがえる。

5. 働き方改革について

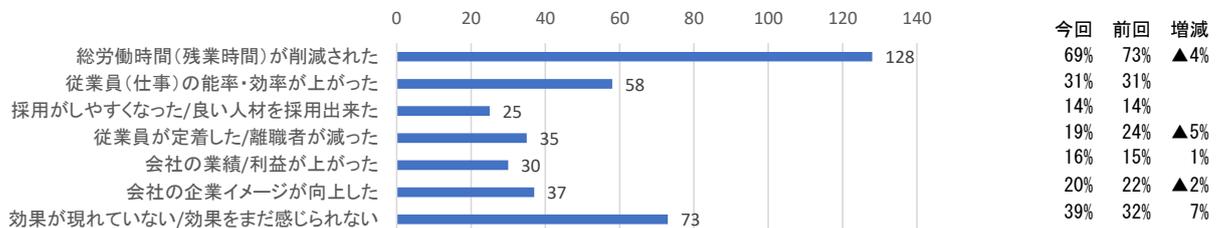
(1) 「働き方改革」への取り組み状況

取り組んでいる	185社
取り組んでいない	57社

「働き方改革」に取り組んでいると答えた企業は8割弱となり、昨年(約7割)よりも、更に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)

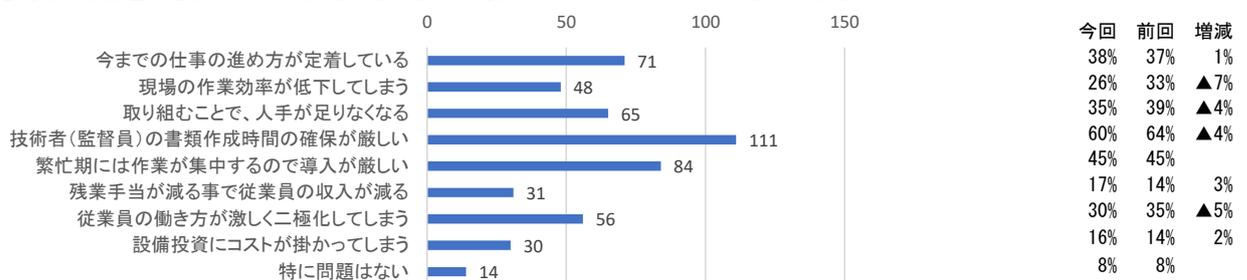


その他(主なご意見等)

- ・管理職の社員の負担が増えた。
- ・まずは4週6休の確保を民間工事でも取り入れている。
- ・取り組みというより、勉強会を始めた段階。

【総労働時間(残業)が削減され効率が上がった】と答えた企業が多くみられ、取り組みによる効果がみられるが、一方では、約4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「建設業に適した取り組み方」が課題である。

(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)



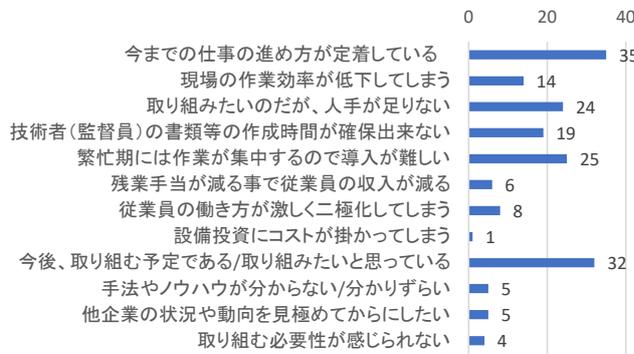
その他(主なご意見等)

- ・管理職の社員の負担が増える。
- ・4週6休の確保の施主への理解を得る事。
- ・技術者の現場管理体制が1現場2名以上必要な現場が増える。

「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】等の意見が、昨年同様に多く寄せられており、「働き方改革」を進めるためには、実際の現場稼働率を基準とした考え方で更なる「平準化」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)



今回	前回	増減
61%	63%	▲2%
25%	26%	▲1%
42%	33%	▲9%
33%	46%	▲13%
44%	44%	
11%	11%	
14%	12%	▲2%
2%	7%	▲5%
56%	30%	▲26%
9%	11%	▲2%
9%	11%	▲2%
7%	7%	

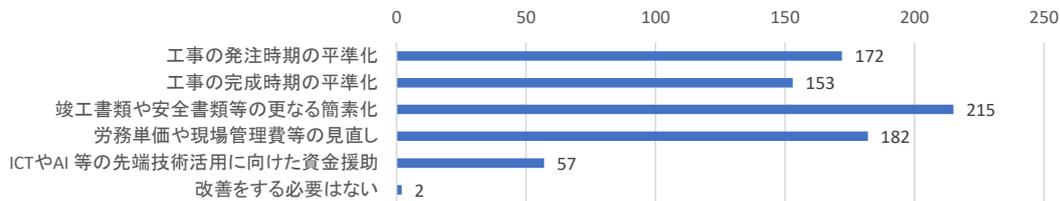
その他(主なご意見等)

- ・一円工事における緊急出勤があるので週休2日等になると緊急時に休日出勤日数が増加してしまう。

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、取り組むにあたり、【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】または、【取り組みたいのだが、人手が足りない】等が問題となっている様だ。他には、【今後は取り組みたい思っている】企業も多く見られた。

(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)



今回	前回	増減
71%	75%	▲4%
63%	62%	▲1%
89%	91%	▲2%
75%	78%	▲3%
24%	17%	▲7%
1%	0.5%	0.5%

その他(主なご意見やご要望等)

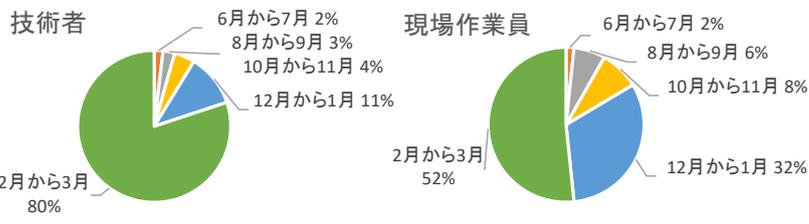
- ・工期の適正化 土・祝日施工を前提としているように感じる。
- ・緊急出勤工事における24時間体制で連絡が取れることの義務の見直し。
- ・適正な工期の設定。
- ・書類のデータベース化を進めてほしい。同じことをいろいろな書類に何度も書くことのないようにしてほしい。(相違がないか確認する作業にも時間を取られる。)
- ・各書類等の記入方法の統一、各担当者への周知。
- ・発注者側の理解と協力が必要。本当の意味での適正工期の設定。
- ・変更工事の承認の煩雑化を改善。(変更指示書と合わせた金額提示)
- ・ワンデイレスポンスを確実に行って頂きたいです。
- ・当初設計の現場不一致・変更図面作成等に多くの時間を要している様に感じます。
- ・建築業界(特に中小)のICT等の導入をバックアップする取り組みを積極的に進めていただきたい。
- ・設計図書の精度を上げてほしい。
- ・手続きや書類作成提出に至るまでのやり取りがアナログ過ぎる。

「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く、【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。また、その他の意見・要望も貴重な意見が多く寄せられた。

(6) 時間外労働の多かった月

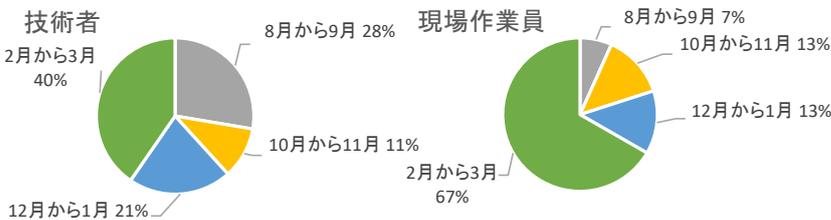
【土木系企業】

	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	3社	2社
8月から9月	4社	8社
10月から11月	7社	10社
12月から1月	18社	39社
2月から3月	129社	63社



【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	0社	0社
8月から9月	13社	1社
10月から11月	5社	2社
12月から1月	10社	2社
2月から3月	19社	10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
4月から5月	2社	1社
6月から7月	1社	0社
8月から9月	1社	0社
10月から11月	2社	0社
12月から1月	3社	1社
2月から3月	18社	8社

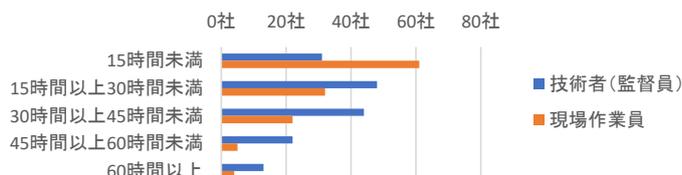


こちら昨年と同じく、時間外労働が多かった月では、【土木系企業】【建築系企業】【土木・建築の両方に携わる企業】の全てで、「2月から3月」の時間外労働が多かった結果となった。特に技術者の時間外労働が著しく多くなっている事もうかがえた。この結果からも、実際の現場の稼働率を基準とした考え方で更なる「平準化」が求められている。

(7) 時間外労働の多かった月の残業時間

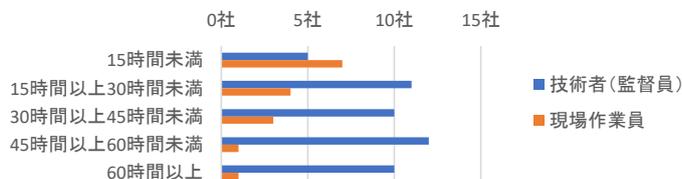
【土木系企業】

	技術者(監督員)	現場作業員
15時間未満	31社	61社
15時間以上30時間未満	48社	32社
30時間以上45時間未満	44社	22社
45時間以上60時間未満	22社	5社
60時間以上	13社	4社



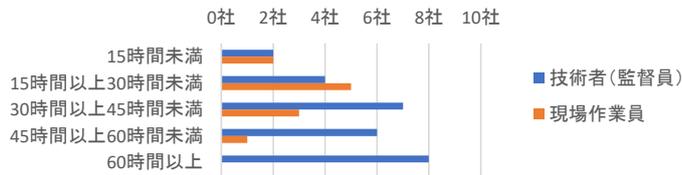
【建築系企業】

	技術者(監督員)	現場作業員
15時間未満	5社	7社
15時間以上30時間未満	11社	4社
30時間以上45時間未満	10社	3社
45時間以上60時間未満	12社	1社
60時間以上	10社	1社



【土木・建築の両方に携わる企業】

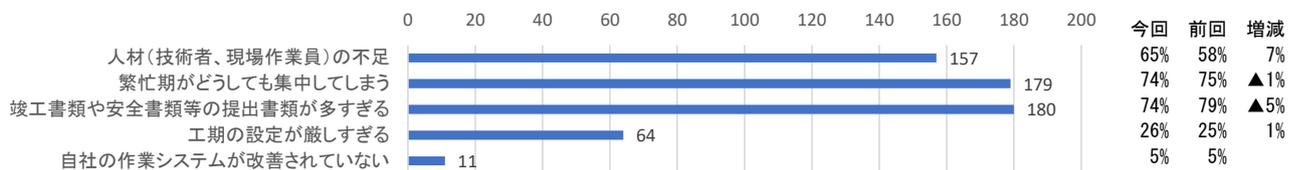
	技術者(監督員)	現場作業員
15時間未満	2社	2社
15時間以上30時間未満	4社	5社
30時間以上45時間未満	7社	3社
45時間以上60時間未満	6社	1社
60時間以上	8社	0社



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現在においても、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。やはり更なる【工事平準化の見直し】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)

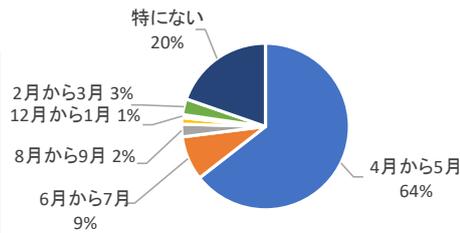
- ・ASPの導入、他各種システムの導入により改善方向。
- ・作業現場が遠い場合に、作業車での移動時間が長くなる。
- ・土日祝に対応すべき業務が発生するため。
- ・道路の車の量や、天候の為、緊急工事の為。
- ・現場への移動時間。

時間外労働が多くなる理由として、こちらも昨年同様に、【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】と答えた企業が大半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	105社
6月から7月	14社
8月から9月	4社
10月から11月	2社
12月から1月	1社
2月から3月	5社
特にない	32社

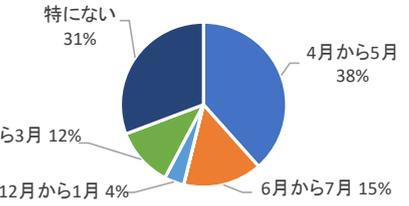
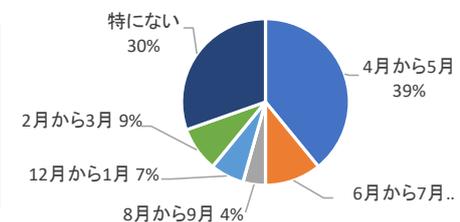


【土木・建築の両方に携わる企業】

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

【建築系企業】

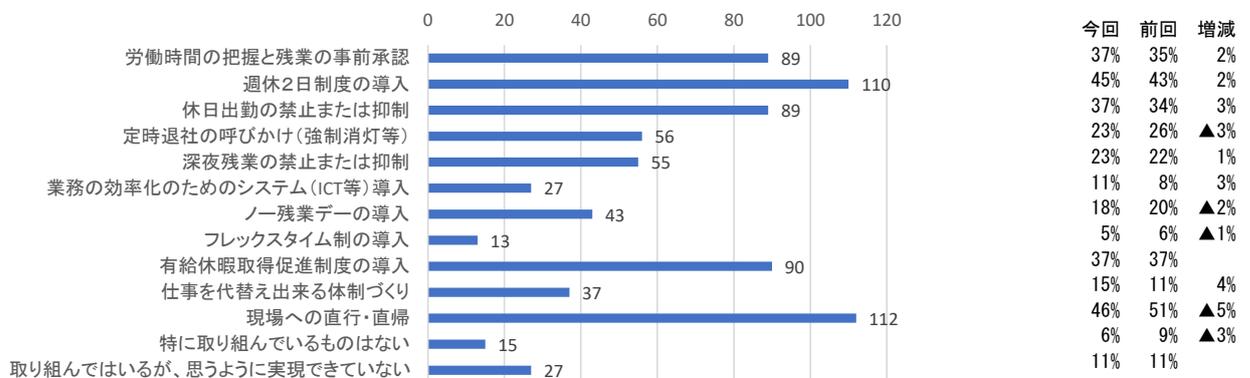
4月から5月	18社
6月から7月	5社
8月から9月	2社
10月から11月	0社
12月から1月	3社
2月から3月	4社
特にない	14社



昨年と同じく、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。【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7割以上に達している。この結果からも、実際の現場の稼働率を基準とした考え方で更なる「平準化」が求められている。

(10) 労働時間短縮のための取組み

(複数回答可)



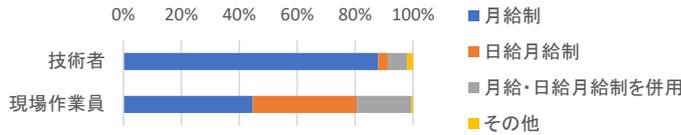
その他(主なご意見等)

- ・完成書類等会社全員で作成取組し残業時間を短縮。
- ・年間休日数を増やす。
- ・残業ほぼ無しです。
- ・労働時間が長いのは、役員のみなのでなんともいいようがない。

労働時間を短縮するために、【週休2日制度の導入】や【業務の効率化のためのシステム(ICT等)導入】【仕事を代替え出来る体制づくり】【休日出勤の禁止または抑制】等、積極的に改革に取り組んでいる企業が、昨年よりも更に多く見られる結果となった。

(11) 賃金支払形態

	技術者	現場作業員
月給制	212社	78社
日給月給制	8社	63社
月給・日給月給制を併用	16社	33社
その他	5社	1社

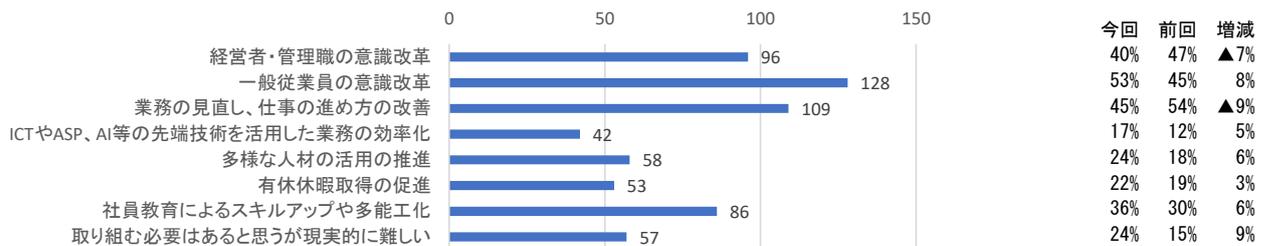


その他(主なご意見等)

- ・年俸制。(技術者) (4社)
- ・日給制。(現場作業員)

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)

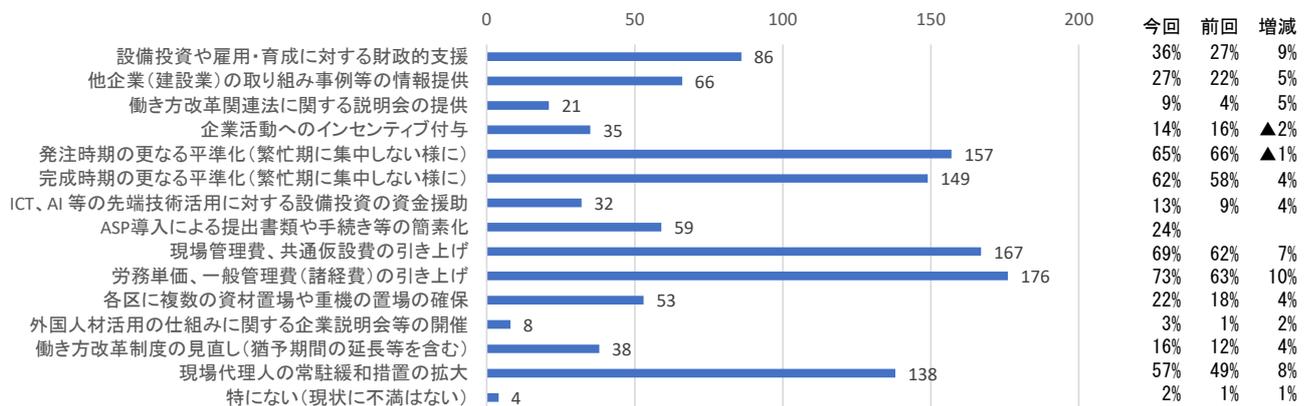


その他(主なご意見等)

- ・1現場終了時リフレッシュ休暇設定。

「働き方改革」を進めるためには、【一般従業員の意識改革】や【業務の見直し、仕事の進め方の改善】が課題であると考え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)

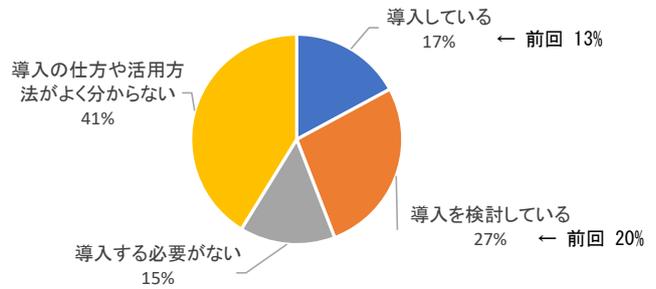
- ・工期設定の適正化。
- ・単純に提出書類や手続き等の簡素化。
- ・IT関係や外国人労働者ばかりに頼らないで、若手が魅力を持てる賃金、労働時間の短縮、人材の確保を可能となる仕組み。

「働き方改革」を進めるにあたり、行政へは【労務単価、一般管理費(諸経費)の引き上げ】や【現場管理費、共通仮設費の引き上げ】・【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、【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。

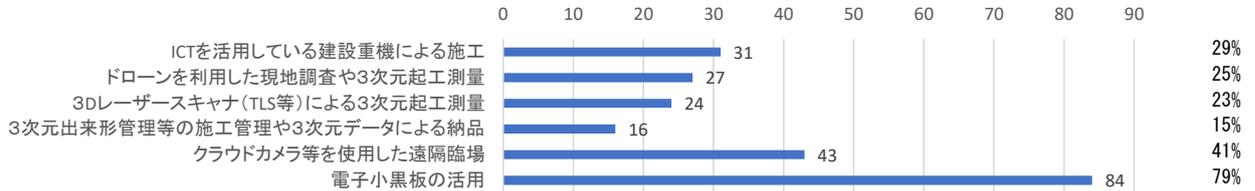
(14) ICT、AI等の導入状況

導入している	41社
導入を検討している	65社
導入する必要がない	35社
導入の仕方や活用方法がよく分からない	99社

【導入している】【導入を検討している】企業が昨年より増え、4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】と答えた企業がまだ約4割いる結果となった。今後、行政と共に考えたい課題である。

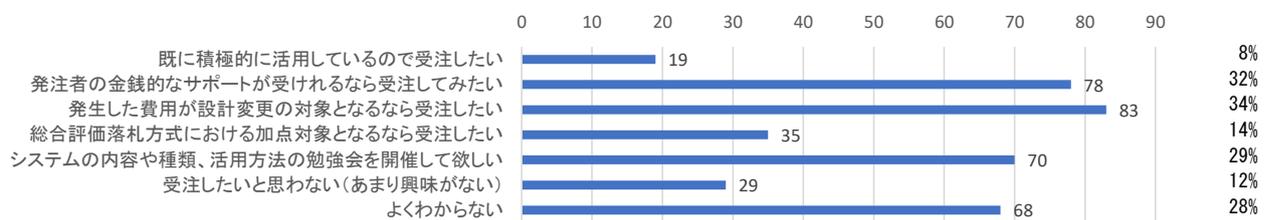


(15) 導入済または導入可能な技術 (ICT等を導入済または導入検討の会社のみ) (複数回答可)



【電子小黒板の活用】や【クラウドカメラ等を使用した遠隔臨場】等を導入している(導入を検討している)企業が多くみられた。特に【電子小黒板の活用】は、現場の規模に関わらず取入れやすいので、既に多くの企業が導入している。

(16) 横浜市でICT適用工事が発注された場合の考え (複数回答可)



その他(主なご意見等)

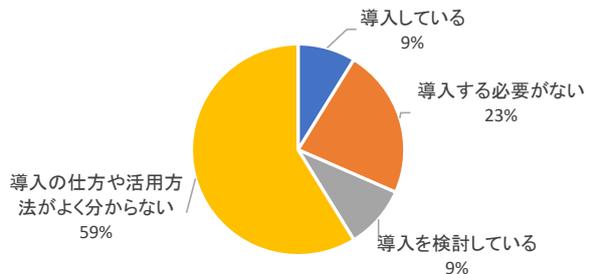
- ・施工場所・工種による。
- ・電子黒板程度しか導入できないと思われる。ICT重機を導入して民間への損害がでたら困るので、怖くてできない。

【発注者の金銭的なサポートが受けれるなら受注してみたい】ならびに【発生した費用が設計変更の対象となるなら受注したい】と、ICTに掛かる費用を求めている企業が多くみられた。また、【よくわからない】や【システムの内容や種類、活用方法の勉強会を開催して欲しい】と答えた企業も多いのが現状である。

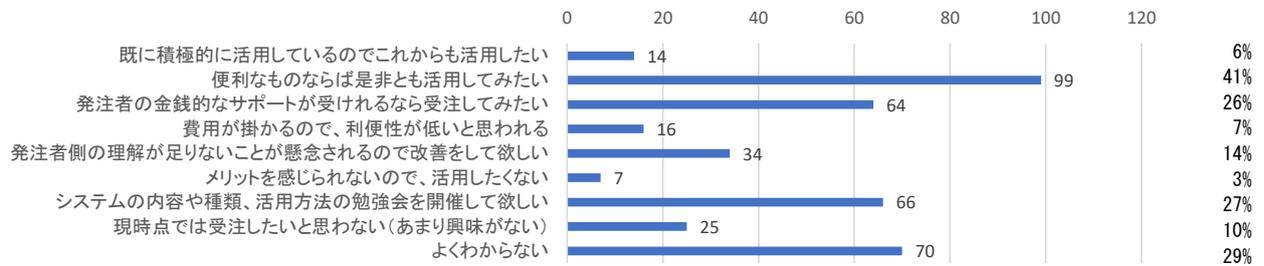
(17) 情報共有システム(ASP)の導入状況

導入している	20社
導入する必要がない	52社
導入を検討している	22社
導入の仕方や活用方法がよく分からない	134社

約6割の企業が、【導入の仕方や活用方法がよく分からない】と答えていることから、まずは、「情報共有システム(ASP)」に対する理解度を高める必要がある。



(18)横浜市で情報共有システム適用工事(受注者希望型)が発注された場合の考え (複数回答可)

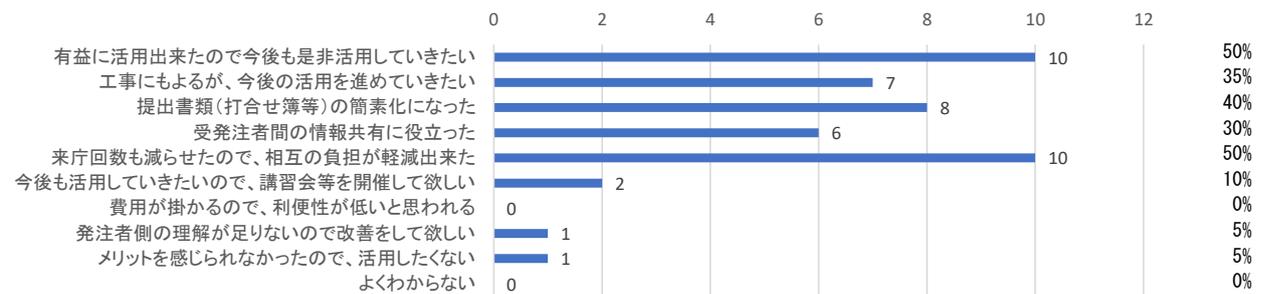


その他(主なご意見等)

- ・一円工事は現場合わせの各現場単日工事なので、これを利用するとさらに手間が増えるだけになる。現場固定の一本工事であれば活用したい。

現在、「情報共有システム(ASP)」に対する理解が少ない中でも、【便利なものならば是非とも活用してみたい】と答えた企業が多くみられた。また、【よくわからない】【システムの内容や種類、活用方法の勉強会を開催して欲しい】という意見も多く寄せられた。

(19)情報共有システム活用後の意見 (活用した事がある会社のみ) (複数回答可)

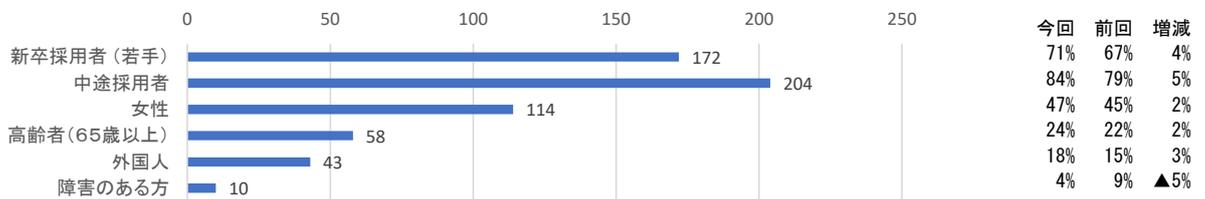


その他(主なご意見等)

- ・ASPを導入した事と書類が簡素化になることは別問題。導入により提出した書類の決済時期が役職により明確になる。直接システム利用し閲覧し検査を行うようにしてほしい。

既に「情報共有システム(ASP)」を活用された事がある企業は、【有益に活用出来たので今後も是非活用していきたい】【来庁回数も減らせたので、相互の負担が軽減出来た】【提出書類(打合せ簿等)の簡素化になった】等の答えが多く寄せられている事からも、今後、ASPを活用する企業が広がる事に期待したい。

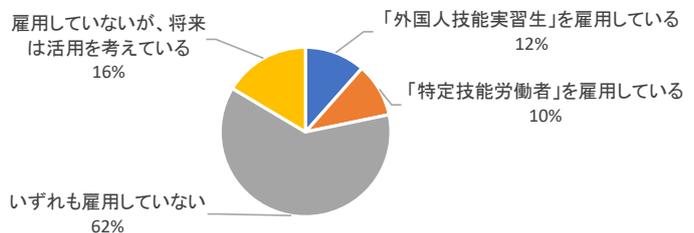
(20)「働き方改革」を進めるにあたり、活躍の場を拡げたい人材 (複数回答可)



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。

(21)外国人労働者の雇用状況

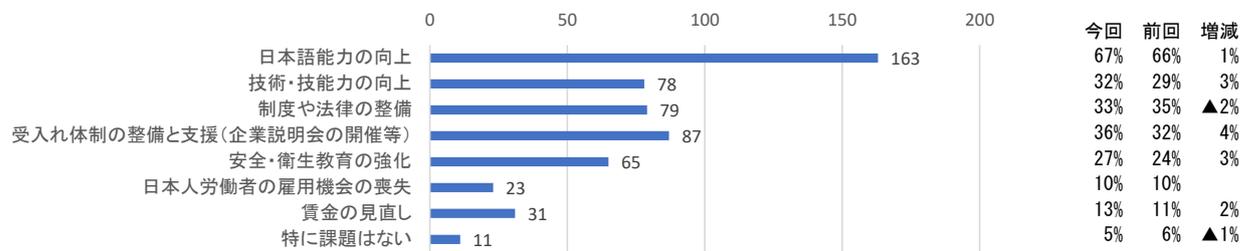
「外国人技能実習生」を雇用している	28社
「特定技能労働者」を雇用している	25社
いずれも雇用していない	151社
雇用していないが、将来は活用を考えている	40社



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。

(22) 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)

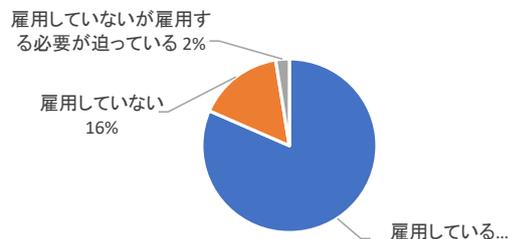
- ・短時間で技術力は上がらない上、辞めるので全くの無駄。
- ・文化の違い。
- ・生活習慣等も異なるので現状受け入れは難しい。
- ・対顧客への対応などの面。
- ・外国人向けの運転免許や技能講習の取得機会の拡大。
- ・建築の元請工事しかしていないので発注先の理解。
- ・運転免許証の取得。
- ・元請け 様の理解。
- ・施工管理には技人国の在留資格が必要。
- ・受け入れ時に対応する人員の確保が出来ない。
- ・何年後かに帰国してしまうこと。

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。また、【その他】では、実際に雇用してみている問題点や課題がよくわかる貴重なご意見が寄せられた。

(23) 高齢者(65歳以上)の雇用状況

雇用している	195社
雇用していない	38社
雇用していないが雇用する必要が迫っている	6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。



(24) 積極的な高齢者の雇用希望

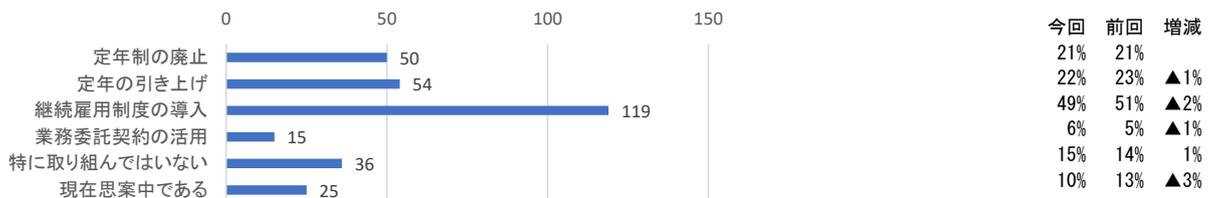
思っている	114社
思っていない	122社

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。



(25) 高齢者雇用の取り組み

(複数回答可)



その他(主なご意見等)

- ・職務経験があり当社で働きたいという希望が本人にあれば原則引退時期は本人に任せていますが、高齢者の新規での雇用は新しい事を覚えなくてはならないので行っておりません。
- ・嘱託社員は就業規則では65歳までと定められているものの、双方合意のうえで65歳以上で契約更新しているケースもある。
- ・元々仕事のやる気と能力、本人の希望があれば高齢者も関係なく雇用している。

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。

## (26)「働き方改革」全般に関する意見 (自由回答)

- ・休日の増加や労働時間の減少、賃金の増加の促進によって企業への財政負担が増加しないか不安である。
- ・適正な仕事量により、適正な賃金が基本と思いますが、適正が難しいです。
- ・週休二日制を導入するにあたり、1週間の出来高が下がってしまうのですが、給料は現状維持で取り組んでいます。一般管理費、共通仮設費など経費の割合を増やしてほしい。
- ・技術者の希望月給が高騰しているので 最低制限価格を高くしてほしい。技術者単価、作業員単価を上げなければ入職希望者も来ない。
- ・工期の設定は働き方改革に合わせた余裕のある日数に設定して頂きたい。それに伴い現場管理費及び一般管理費の計上をお願いしたい。又設計変更時や竣工検査前により多くの時間外労働が発生するので、発注者としても働き方改革の対策を示してほしい。
- ・受注者のみの努力では働き方改革はすまない。発注者による労務単価、現場管理費、一般管理費引き上げがあつてこそ、働き方改革のスタートラインにたてると思います。
- ・現場に従事している社員は現場稼働時は現場の管理に追われ、書類の作成は7:00以降に行っている。これから残業時間の上限規制が建設業界でも施行されますが、各自の業務のボリュームを圧縮するためには、現場の人員を増やすか、現場の業務を本社で対応しなければ改善されない事を鑑み、現場管理費及び一般管理費の引き上げをお願いしたい。
- ・今後は完全週休二日制(現場閉所)にしないと、新卒の採用は難しいですが、協力会社は日給月給制の会社が多く、完全実施すると生活ができないので給料のアップが必要になります(20%アップ)その費用の目途が立っていないので、ふみきれない。
- ・施工班を持つ弊社では会社集合から現場へ移動、午前9時より施工を開始し17時で完了、その後帰社する形態があり、労働時間の短縮が非常に難しい状況のため、一日の施工量を減らしても現状と同等の賃金などが支払えて、尚且つ安定した経営ができるよう、施工歩掛りの大幅な見直しをお願いしたいと思っています。
- ・「働き方改革」を推進するためにも、「時間外労働の上限規制」を厳守するためにも、週休2日制の導入は不可欠です。各工種、各ランクの市内企業が公平かつ平等に「横浜市週休2日制確保適用工事(発注者指定)」を受けれるように、制度の改善(除外工事の見直し)をご要望致します。
- ・現在完全週休2日制を導入しているが、働き方改革には適正な工期・適正な積算等があつて成り立つものと考えます。各種システムの導入にはお金が掛かるもの設計に盛り込まなければなかなか前には進みません。完成検査時期の書類作成は他現場の職員も全員であたり残業時間の短縮に努めていますが、半面残業時間が減れば給与も減るのでその点を考慮しなければならない。以前と同様のレベルでは会社の負担が増えることとなり存続の危機である、清算にて週休2日制導入経費が加算されますがシステム導入費等が変更してもらえない。ASP導入で現場代理人の負担の軽減になるのは確か。また、週休2日制にして健康管理にも役立つ、リフレッシュ休暇も現場職員の評価は良い。
- ・働き方改革を行うことは時代の流れと思うが、担い手不足が解消するとは思えず、今後中間管理職以上の社員の負担が益々多くなって行きそうな感じがする。
- ・発注者から示される工期中に工事を完了する為には休日を増やしていく。それに伴い人手不足による作業効率の低下を引き起こし、職場環境を見直すものが逆に悪循環に陥る場合がある。
- ・月給制の現場監督員と日給月給制の作業員の就労日数および賃金について  
日給月給制の作業員は、月の所得や生活のために、土曜日や祝日の出勤を希望する方が多いため、月給制の現場監督員もそれに合わせて出勤し、両者の残業時間が増えてしまう。しかしながら、日給月給制の作業員を月給制へ変更すると、労働日数は減るが月の賃金は増え、会社負担が増えてしまう。働き方改革を行っている企業に対し、日給月給制の作業員賃金の助成金制度の検討および、日給月給制の作業員の生活水準を下げないような対策、会社負担軽減を検討した抜本的な改革を行う必要があると考えております。
- ・現場での土曜出勤等の振替休暇取得について、消化をする為に業務が進まなくなってしまう。人事不足、作業効率化等が原因ととらえているが、それを補うために廻りの社員に負担がかかるという状況が起きている。
- ・中小企業を対象とした制度に、改正してもらいたい。
- ・発注側と更に足並みをそろえていく必要がある。現時点では自社のペースで進めている。
- ・本当に働いて稼ぎたい人への配慮も必要なので制度自体を企業規模に応じて変更するべき。
- ・近年、行政自体がITの導入や外国人労働者の採用を促進する動きばかりで、一から始めるには時間と労力が必要となる。現場としては日本人の若手を採用して技術を継承していかないと日本の土木産業自体の存続が危ぶまれていくのではないかと心配である。外国人労働者は一つの職種(建築工事の各職種、舗装工、配管工、足場など)には特化して採用できるが、一般土木全般の企業は工種が多様で技術的に採用が難しい企業が多数ではないでしょうか。少子化問題もあるが、まずは日本人の若手が働きやすい環境作りをお願いしたい。
- ・休みを取られることに抵抗を感じる従業員がいるので、「働き方改革」によって自身と社会が良くなると、納得、実感できるように、様々な促進活動、広報を行ってほしい。

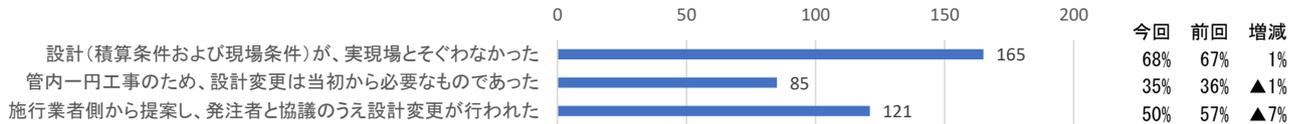
「働き方改革」について様々な多くの意見が寄せられた。「働き方改革」を進めるうえでも、人材不足を解消するために新規雇用者を確保するためにも、週休2日制度は欠かせないが、それによって現場の稼働率(生産性)が落ち経営が困難になるので、労務単価や現場管理費、一般管理費の引き上げを求める声が多く寄せられた。

また、「週休2日制確保適用工事」の制度改善や、中小企業を対象とした制度改正を求める意見もあり、建設業において、「働き方改革」を更に進めるためには、各企業の努力だけではなく、行政側の支援も必要としている事がうかがえる。

## 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)



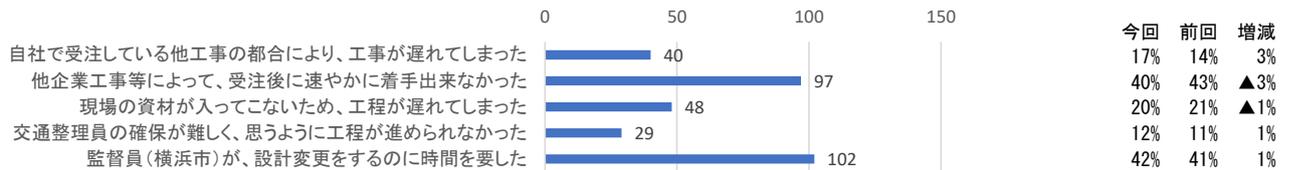
#### その他(主なご意見等)

- ・設計通りの施工が出来ない場合。当初設計の漏れ。

昨年と同じく、【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。

### (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)

- ・施設管理者との合意が取れておらず着工時期の変更。
- ・実現現場条件では設計のとおり施工が出来ないので、大幅に設計の見直しをしたため、変更内容が確定するのに、何か月も日数を要してしまった。
- ・図面が違っていた。
- ・追加工事発生のため。
- ・改修工事にて予期せぬ追加対応が生じたため。
- ・繁忙期に受注した仕事だと下請け業者が見つからないことがある。
- ・作業員の確保が出来なくて遅れた。
- ・一円工事で工期内に指示が100%でないことがある。
- ・工期内に100%に届かなかった。(管内一円物)
- ・当初の工期設定が短すぎる。諸条件により工程通り工事が進捗しない。
- ・鉄道協議に時間を要し、受注から1年間現場着手できなかった。
- ・適正な工期の算定がなされていない。
- ・地中埋設物等の予測不可能な原因。
- ・現場の進捗に伴い、変更が必要となる場合がある。

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、「実際の現場条件に合った設計での発注」や、「適正な工期の設定」を求める声が多く寄せられている。また、繁忙期に下請け業者や作業員の確保が出来なかった等の意見もあった。

### (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】を要望する声が非常に多く寄せられた。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と、資材の急激な高騰等により、設計段階での資材単価では大幅に見合わない材料等が多く発生している事だと思われる。

#### (4) 設計変更に関する意見 (自由回答)

- ・設計委託業者へのペナルティを設けない限り、現実からかけ離れた設計は絶えないと思う。
- ・そもそもコンサルタントからの成果品が現場と合致しているかの確認がなされておらず、受注後に差異が発覚する事が多い。また、コンサルタントがコロコロ変わってしまい、当方からの協議事項の返答に時間がかかりすぎている。
- ・設計業務委託への指導や瑕疵を徹底を強く望みます。しかし業務委託を受け取る段階での発注者としてのチェック体制を強化してほしい。
- ・設計事務所が自分のミスを認めたくないから、設計変更が認められるのが難しい。それなら3千万円以下の安い工事でも、現場を見てから設計してほしい。
- ・設計変更1回目の上限を無くしてほしい。
- ・必要な設計変更については、設計金額に対する一定の率制限を無くしてほしい。
- ・横浜市では設計変更金額の上限(30%迄)が決められているが、国土交通省等ではそのようなルールがないので改善してほしい。
- ・元設計金額の上限30パーセントなどは、撤廃していただきたい。無理だとしたら最初から現場に見合った設計金額にいただきたい。
- ・設計変更1回目の上限を無くしてほしい。
- ・3割変更(1回の変更が20%)の基本的な考え方を変更し、変更に必要な金額変更が出来るようにしてほしい。
- ・設計変更金額の上限について契約金額の30%が原則とされ、合理的理由があれば上限額を超えることも許容されると言われます。担当官によっては上限30%に固執されることがあるので統一的基準による対応をお願いしたいと思います。
- ・「熱中症対策に資する現場管理費補正」について、工事現場で適用申請するための手順を簡素化してほしい。現状の手順では、書類作成までかなりの時間を費やすので申請を断念している。
- ・当初設計が工事を予算内で収めるため実際には施工出来ない工法が採用されている場合が多々ある。中には外注設計の成果品が無視された形で工法採用されていた案件もあり、外注設計の意味を成していない。このような案件でも工事請負者に変更理由、比較検討書などの様々な資料を求められ、技術者不足の中で、更なる負担を強いられている状況である。迅速な改善をお願いしたい。
- ・設計変更ガイドラインの有り方について、受発注者間で再度協議を行い、理解度を深めた方が今後の横浜行政が発注する工事発注各局の対応に平均的な回答を望めるのではないかと感じる。
- ・市の設計単価(日進量)や設計工法が、現場の状況に適した単価や工法で無い時が多々あります。現場の状況に応じた設計単価(日進量)や工法採用時にも変更をお願いしたい。
- ・極端な設計変更が生じない様に、設計段階で実際の現場条件に合った確な設計をお願い致します。
- ・受注後に現場確認をしたところ、明らかに設計通りに施工出来ない状況である物件があった、着工後に設計変更の提案が必要となり現場員の手間が掛かる。設計数量が大幅に違う物件があった(設計図の縮尺が違い、違うまま積算されていた)。参考内訳の単価が一桁少ない事もあったが変更認められず、足場解体直前に設計にはなかった外壁補修を行うと一方的に現場中断されたこともあった。
- ・積算基準にない工種が発生した場合、早期に変更価格の取極めをおこなってほしい。
- ・世の中の経済状況にあった変更検討もお願いしたいです。
- ・単品スライドは 請負金の1%以上としないと対象外ですが 1%以下でも変更できるようにしてほしい。
- ・管内工事については、工事毎に完了報告書にて担当監督員以上の職員が決裁印を押印されて認証しているにもかかわらず、検査前の検算で訂正され大幅に減額される物件が多々ある。監督員との話し合いで1日未満の工事や標準歩掛では対応できない工事を見積価格での施工認証された物件も検算で標準歩掛とされた経験がある。単独工事については、実際の現場条件が機械施工では難しく人力でしか施工できないにもかかわらず標準歩掛しか認められないのは疑問がある。歩掛条件が厳しすぎるので柔軟に対応できるように改善を望む。
- ・設計変更金額が確定する時期が遅いように感じます。作業を開始する前に決定してほしい。
- ・変更協議は決済後の設計部署での見る・見ないの判断はやめてほしい。設計部署はあくまでどの様に積算するかであって工事部署と変更協議の上施工した後、見られないとかの話はないでしょう。
- ・水道工事については数量提出の際独自の計算ソフトで出しますが、毎年ソフトが更新され説明もないため理解するのに時間がかかる、業者はどこまで作成するのか？
- ・設計担当者によって複数現場を持っていると設計変更の時間にかなり時間を要する事がある。又検査間際にならないと設計変更が固まらない等担当によってバラツキがあるので指導を徹底して欲しい。又設計担当者が工期の余裕で変更になると考え方が変わることで統一して欲しいし、前任者との引継ぎをきちんと欲しい。
- ・別途工事の工事内容を建築で受け持って施工したにもかかわらず、設計変更に反映されず、予算がつかないため業者間で協議をさせられるという事例が起きている。現在協議中で結論が出ていないが、設計変更に関しての数量や工事範囲の協議の時間を発注者側と打合せできる時間を設けてもらいたい。現状は発注者が査定した設計変更に従わざる負えない状況が多い。

#### 《 設計変更に関する意見 》

発注者に【実際の現場条件に合った設計】を求める意見は、昨年と同じであるが、やむ負えず「設計変更」を行う場合において、変更金額の上限率(3割以内)の撤廃や、設計変更ガイドラインの見直し等の改善を求める意見が多く寄せられた。

また、設計委託業者(コンサル)による設計不備が多く、変更する際の負担は施工業者に掛かってしまうので、それを改善するためには、発注者から設計委託業者(コンサル)への指導の徹底や、瑕疵等の責任追及を求める声も多く寄せられた。

他には、実勢価格に合った変更や、単品スライド条項の対象の改善、見積による変更等の、昨今の資材価格高騰によると思われる要望も寄せられている。

(5) 工期変更に関する意見 (自由回答)

- ・設計段階のミスから起きた工期変更だが、あまりにも長すぎる。あからさまな設計ミスの場合は減工扱いとして欲しい。
- ・実際の現場条件に見合わない設計で発注されると、契約後に大幅な設計の見直しが必要になり、変更内容が確定するまでに日数を要してしまいます。設計段階で実際の現場条件に合った的確な設計をお願い致します。
- ・横浜行政が設計段階で入札契約された設計業務の段階で責任を持って調査・設計がなされていない場合や明らかな遺漏・瑕疵が認められたなら原因追及を徹底的に行うべきであり、判明した時点で工事の一時中止や一時停止措置を取り、受注者負担とならない仕組み作りを早急に制度整備を望む。
- ・事前調査(現地確認)をして設計して欲しい。特に委託業者に設計を依頼する場合は現場と設計との差が大きい。
- ・発注監督部局及び設計担当者にもよるが、事前に必要な官官手続きの遅延が理由で工事着手出来ない案件が大変多く工期変更の要因になっている。設計者によっては、事前に丁寧な調整を実施して頂き円滑な工事運営が可能な案件もあります。もう少し部局内のチェック機能を充実して頂き、工事履行に支障を来さない運営をお願いしたい。
- ・まだ施工中にもかかわらず、検査の日程が決まってしまう事が多々見受けられ、現場担当者の書類作成等の負担が多くなってしまいます。余裕を持った工期設定と柔軟な工期変更が出来るようお願いしたい。
- ・適正な工期設定を！
- ・そもそも工期の設定は計画段階で十分な検討をお願いします。
- ・工期内検査を考慮した工期を設定してほしい。
- ・双方承諾の上で工期変更を行って貰いたい。
- ・工事規模に対して工期が短く突貫工事になる事がないように適正な工期設定をお願いしたい。
- ・完成工期が3月末日の工事が多いため人員・資機材の確保が厳しい場面もあるので、4月への工期延期も認めて欲しい。
- ・当初3月17日工期末を3月31日延伸し、次年度へもう一度工期を延伸するような行為自体、是正ができないか。
- ・2月以降の完成期限の工事は、監督員が3、4本担当工事を抱えているとどうしても3月末に工期延期されてしまう。
- ・年度末工期に伴い年度当初が手空きとなる事が多々あります。そろそろ業者の都合による工期延長を認めてはいただけないのでしょうか。(他企業等の都合による場合を除く。)
- ・管内一円工事については早めにどんどん現場を出していただきたい。工期を無駄に伸ばしたりしないで早く代理人を開放してほしい。
- ・管内工事、単独工事共に、工事が完成して1か月以上も担当監督員の設計変更が進まず、完成検査を受けられない工事が近年多々ありました。新規工事の入札ができない等の障害がありますので、未熟な監督員の指導や補助を十分にいただきたいのと業者側からの意見要望を発しやすくしていただきたい。
- ・管内一円工事については、施工の指示を積極的に出していただき、出来高が請負金額に充てるようになれば工期内であっても竣工に持って行っていただきたい。
- ・補助工事(国庫金)では2回繰越が出来ないというルールを変えてもらいたい。
- ・設計変更時間に時間を要するなど発注者側の都合により工期を延長する場合は、相応の経費負担をお願いしたいと思えます。
- ・工期延長で検査待ちの時期に入札物件がある時は 開札時に検査が終わってなくても落札候補として欲しい。
- ・建築工事の場合は、余程特別な事が無い限り工期延期が認められることはないのが現状だが、天候不順により仕事したくても出来ない場合がある。特に屋上防水・外壁仕上作業は天候により左右される場合が多い。そのような時には、せめて天候不順による遅延日数の工期延期をして頂きたい。
- ・柔軟に対応していただいております。
- ・当社としては、工期内検査もしくは早期検査を推奨しているため工期変更に関しては別段ありません。

《 工期変更に関する意見 》

実際の現場条件に見合わない設計によって、契約後に設計の見直しに日数を要する工期変更においては、事前調査や事前協議を徹底し、設計委託業者を含む発注者への改善を求める声が多く寄せられた。

また、工期内検査を考慮し、余裕を持たせた適格な工期設定や、受注者も合意のうえの工期変更の設定の要望が寄せられた。

その他にも、管内一円工事の工期内の指示書の発注や、年度末工事の4月への工期延長等、実際に受注者側が直面している問題を改善して欲しいという要望が寄せられている。

## 令和5年 アンケート調査結果概要

この度、横浜建設業協会では、会員企業の現在の状況ならびに、抱えている問題点等を把握することにより、改善方法の模索や、横浜市関係各局様との対話会に役立てるために、昨年に引き続き、アンケート調査を実施致しました。

今年度は、312社中 242社、78%の会員企業から回答が届きました。

調査内容と致しましては、「働き方改革について」「設計変更・工期変更について」の設問を設けました。また、今年度から運用が開始されました「情報共有システム（ASP）」についての設問も、新たに実施しました。

このアンケート調査結果を要約して説明致します。

【1頁】から【2頁】 大項目2. 3. 4. は、「会社の属性」と「従業員数」および「技術者の年齢」の設問です。

昨年と同じく、技術者も現場作業員も、人材不足であり、土木系・建築系ともに、技術者の高齢化が進んでいる現状がうかがえます。

【3頁】 大項目5. 「働き方改革について」（1）をご覧いただくと、その様な人材不足の状況下でも、“働き方改革に取り組んでいる”と8割近くの企業が答えていますので、昨年よりも若干ではございますが、「働き方改革」が進んでいる事が判ります。

続いて（2）を見ますと、取組みによって“総労働時間（残業時間）が削減されて効率が上がった”と、答えた企業が多くみられましたが、反対に約4割の企業が“効果が感じられない”と回答したことから、今後の「**建設業に適した働き方改革への取組み**」が、課題であると思われる。

（3）「働き方改革を進めるうえでの問題点」ならびに【4頁】「働き方改革に取組めない理由」としては、どちらの設問でも“技術者の書類作成時間の確保が厳しい”ならびに“繁忙期に作業が集中してしまう”と答えた企業が多く見られ、昨年と同じ結果となりました。

【5頁】（6）「時間外労働が多かった月」を見て頂くと、昨年と同じく土木系・建築系の企業ともに、“2月から3月”が、時間外労働の多かった月であることが見て取れます。

【6頁】（8）「時間外労働が多くなってしまう主な理由」を見ますと、こちらも昨年同様に、“繁忙期がどうしても集中してしまう”と答えた企業が多く見られました。

反対に（9）「仕事量が著しく少ない月」では、こちらも昨年同様に、土木系・建築系企業共に、“4月から5月”と“6月から7月”と回答した企業が多く見られました。特に土木系企業では、“4月から5月”の仕事量が著しく少ない月である事が見て取れます。

この結果から、未だに繁忙期と閑散期が二極化していると感じている会員企業が多い事が判ります。横浜市行政では、ゼロ市工事の早めの発注や余裕期間の設定等、平準化について積極的に取り組んで頂いてますが、実際に我々市内業者が求めている平準化とは、大きく差異があるのが現状です。年間を通して、実施工（実際の現場作業）が出来る様な、発注および完成時期の平準化が、働き方改革にも繋がると考えられますので、「**更なる平準化の推進**」を要望してまいります。

【4頁】行政の皆さまへの要望と致しましては、

（5）「働き方改革を進めるうえでの発注者への改善要望」では、“竣工書類・安全種類の更なる簡素化”や“労務単価や現場管理費等の見直し”および“工事発注時期・完成時期の更なる平準化”を多くの会員企業が望んでいる事が判ります。

【7頁】（13）「働き方改革の促進にむけた行政への期待」でも昨年と同じく、“発注時期・完成時期の更なる平準化”ならびに、“経費・労務単価の引き上げ”や“現場代理人の常駐緩和処置の拡大”等の改善を期待する声が多く寄せられておりますので、横浜市関係各局には、引き続き改善を要望していきます。

【8頁】（14）「ICT、AI等の導入状況」につきましては、“導入している”“導入を検討している”と、答えた企業が昨年より増えて、4割を超えておりますが、“導入の仕方や活用方法がよく分からない”と、答えた企業も約4割となりました。

（16）「横浜市でICT適用工事が発注された場合の考え」では、“発生した費用が設計変更の対象となるなら受注したい”や、“発注者の金銭的なサポートが受けられるなら受注したい”と、回答した企業が多く見られました。

また、“よくわからない”や、“システムの内容や種類・活用方法の勉強会をして欲しい”との声も多く寄せられてますので、これからの課題であると捉えております。

（17）「情報共有システム（ASP）の導入状況」では、“導入している”と答えた企業は9%でしたが、59%もの企業が“導入の仕方や活用方法がよく分からない”と、回答しております。

【9頁】（18）「横浜市で情報共有システム適用工事（受注者希望型）が発注された場合の考え」を見ますと、“便利なものならば是非とも活用してみたい”と回答した企業が多く見られました。

また、既に活用した事がある企業のみ聞いた（19）「情報共有システム活用後の意見」では、“有益に活用出来たので今後も是非活用していきたい”ならびに、“来庁回数を減らせたので相互の負担が軽減出来た” “提出書類の簡素化になった”等の、成果が感じられたという声が多く聞かれました。この結果から、今後は（ASP）に対する理解度を更に高めて、活用する企業が、各業種・各ランクに広がる事が必要であると思われまます。

【11頁】（26）「働き方改革全般に関する意見」は、自由回答ですが、多くの声寄せられましたので、抜粋してご説明致します。

「働き方改革」を進めるうえでも、また人材不足を解消するために新規雇用者を確保するためにも、週休2日制度は欠かせないものですが、それによって現場の稼働率（生産性）が落ち、経営が困難になる事を懸念している企業が多く、労務単価や現場管理費、一般管理費の引き上げを求める声が多く寄せられました。

また、「週休2日制確保適用工事」の制度の改善や、中小企業を対象とした制度改正を求める意見も多く、建設業において「働き方改革」を更に進めるためには、各企業の努力だけではなく、行政側の支援も必要としている事がうかがえました。

「働き方改革について」のご説明は以上です。

【12頁】大項目6.「設計変更、工期変更について」のアンケート調査結果を説明致します。

（1）「設計変更が行われた理由」としては、昨年と同じく、“設計（積算条件および現場条件）が実現場とそぐわなかった”と回答した企業が多く見られますが、“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”と回答した企業も多く、設計変更の手続きは概ね正しく行われている事がうかがえます。

（2）「工期変更が行われた理由」としては、“監督員（横浜市）が設計変更をするのに時間を要した” および “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” との回答が大半を占める結果となりました。他には、“実際の現場条件に合った設計での発注”や、“適正な工期の設定”を求める声が多く寄せられています。

次に（３）「設計変更、工期変更に関する改善要望」では、この設問においても、“実際の現場条件に合った設計をして欲しい”ならびに“現場条件に見合った見積での金額変更をして欲しい”または、“事前の他企業や他工事との協議（調整）を徹底して欲しい”等の意見が多く寄せられていますので、横浜市関係各局には、引き続きの改善と、周知の徹底を要望していきます。

【13頁】（４）「設計変更に関する意見」ですが、この設問は自由回答です。  
多くの声が寄せられましたので、要約してご説明致します。

ここでもやはり、発注者に“実際の現場条件に合った設計”を求める要望が圧倒的に多い結果となりました。

さらには、設計変更金額（上限3割や2割以内で1回変更が必要）等の率制限の見直しをして、合理的な変更契約を求める要望が、多く寄せられました。

また、設計委託業者による設計不備案件が多く発生している様で、その際の設計変更の負担は、全て施工業者に掛かっているのが現状です。

発注者側から設計委託業者への指導の徹底をお願いすると共に、瑕疵等の責任追及する制度を設ける等の改善をお願いしていきます。

他には、昨今の社会情勢により、建設資機材が急激に高騰しておりますので、実勢価格に見合った設計変更や、単品スライド条項の制度改善や、見積による金額変更を求める声が多く寄せられました。

【14頁】（５）「工期変更に関する意見」も同じく自由回答です。  
こちらも多く多くの声が届いてますので、要約してご説明致します。

先ほどと同じく“実際の現場条件に見合った適正な工期設定”ならびに“他企業や住民との事前協議（調整）の徹底”の要望が多く寄せられています。

また、“工期内検査を考慮した余裕のある適正な工期の設定”や“受注者も合意のうえでの工期変更”を求める声が寄せられました。

その他にも、“管内一円工事の工期内の指示書の発注”や、“年度内工事の4月への工期延長”等の声が多く届きました。

「設計変更、工期変更について」のご説明は以上です。

結びに・・・

この調査結果には、今現在、私たちが直面している課題や問題点が、集約されているものがございます。

これらが、少しでも多く改善していける様に、「横浜市関係各局との対話会」に役立てたいと存じます。

アンケート調査にご協力頂きました皆様に、心よりお礼申し上げます。