

広報用

型枠大工雇用実態調査報告書

2022年12月

一般社団法人 日本型枠工事業協会

はじめに

2008年9月に端を発したリーマンショック以降2010年末に至り、型枠工事単価が暴落し、全国の型枠工事業者の経営が危機的事態に陥ると共に、型枠技能者の賃金水準が大幅に下落し、そのため型枠技能者が業界から多数離職しました。

私共(一社)日本型枠工事業協会は、工事単価の暴落状況や技能者の離職実態を把握し広く改善を訴えるべく、2010年より毎年型枠大工雇用実態調査を開始し、結果を公開し、事態の改善を訴えてまいりました。そして本年度も11回目となる調査を実施しました。

2011年以降、東日本大震災の復興工事の開始を始め、公共・民間共に建設投資が回復し、改善されるに伴って表面化した技能者不足の状況を踏まえ、技能者の処遇改善の動きが強まる中、技能者の1日当り賃金額の回復、改善が続きました。

しかし建築工事において鉄骨構造やPC構造の採用が進む傾向を受け、2014年後半より型枠工事量の減少が始まり、現在に至っています。昨年は思いもよらぬ新型コロナウイルスの感染拡大に影響を受けた受注競争の激化が始まりました。これに伴い、契約単価が再び下落に転じ、技能者の処遇向上に向上に希望の持てる明るい状態から再び反転しつつあります。

団塊世代の技能者を中心とした高年齢技能者が離職する時期を間近に迎えており、技能者の量及び質を維持するためには、若年者に少しでも多く型枠工事業に入職してもらうことが必要です。そのためには、給与水準や雇用環境をさらに改善する必要があります。報告書に見られるとおり、1日当りの賃金水準は若年者を呼び込むための魅力ある水準とは到底言えません。(一社)日本建設業連合会様の提言にあります、優良技能者の標準目標年収600万円を確保するためには、全国で、優良技能者の1日当りの賃金水準が安定して2万円を超える状況とならなければなりません、実態は首都圏の職長クラスを除き、今だ遠く及びません。

大きな課題でありました社会保険の加入率は、報告書にあります通り、型枠工事業における加入比率は大幅に改善しております。改めてこの間の行政、総合建設業及び会員を中心とする事業主各位のご尽力に感謝を申し上げます。

反面、厚生年金保険の加入率についてみると中部や関西等の都市圏においては7割前後の加入に留まっています。原因は明確であり、三大都市圏においては、総合建設会社から受理するべき加入に必要な法定福利費を全く確保でない工事が2割弱から3割あり、さらに3割から5割弱の工事においては本来の法定福利費の一部しか確保できていない状態です。これでは目標である全国の技能者の9割を継続して加入させることはとてもできません。将来的な建設投資の縮減や単価下落のさいにも加入を継続できなければなりません。

本調査結果を踏まえ、日本型枠は全国的な契約単価の向上と安定、そして社会保険に加入した型枠技能者の加入を将来的に継続できる法定福利費の別枠支給の向上と、建設投資環境の変動に関わらず加入を継続できるよう、法定福利費を確保する仕組みの制度化を引き続き求めたいと思います。最後になりましたが、この度の調査にご協力いただきました、会員及び型枠工事会社様に深く謝意を申し上げます。また今後日本型枠の行います諸施策に対しまして、引き続きご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

2023年7月

一般社団法人 日本型枠工事業協会
会長 三野 輪 賢 二

日本型枠雇用実態調査アンケート調査地域別調査分析

調査対象 **全国**
 調査年月日 2022/11/30

回答会社数	北海道	東北	関東	東海・中部	北陸	近畿	中国	四国	九州・沖縄	全国
会員	32	17	25	14	6	6	11	1	11	123
会員外	7	0	0	1	0	0	0	0	0	8
合計	39	17	25	15	6	6	11	1	11	131

1. 型枠大工の年齢別構成、社会保険加入状況

【質問1】 型枠大工の年齢別構成(2022年)

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計	
職長	0	6	56	67	119	206	297	258	188	151	117	68	1,533	
構成比率	0%	0%	4%	4%	8%	13%	19%	17%	12%	10%	8%	4%	100%	
技能工	67	348	375	243	253	296	350	387	383	371	378	270	3,721	
構成比率	2%	9%	10%	7%	7%	8%	9%	10%	10%	10%	10%	7%	100%	
計	67	354	431	310	372	502	647	645	571	522	495	338	5,254	
構成比率	1%	7%	8%	6%	7%	10%	12%	12%	11%	10%	9%	6%	100%	
構成比率	合計人数に占める、各年代の人数の比率										回答企業数	131	一社平均稼働人数	40.1

【2021年調査】

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計	
職長	1	32	99	122	229	380	457	365	293	237	190	105	2,510	
構成比率	0%	1%	4%	5%	9%	15%	18%	15%	12%	9%	8%	4%	100%	
技能工	116	599	528	435	386	449	518	539	482	587	612	371	5,622	
構成比率	2%	11%	9%	8%	7%	8%	9%	10%	9%	10%	11%	7%	100%	
計	117	631	627	557	615	829	975	904	775	824	802	476	8,132	
構成比率	1%	8%	8%	7%	8%	10%	12%	11%	10%	10%	10%	6%	100%	
構成比率	合計人数に占める、各年代の人数の比率										回答企業数	130	一社平均稼働人数	62.6

【2020年調査】

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計	
職長	1	14	79	111	244	368	420	364	293	241	167	89	2,391	
構成比率	0%	1%	3%	5%	10%	15%	18%	15%	12%	10%	7%	4%	100%	
技能工	134	564	571	403	435	492	573	525	497	585	606	329	5,714	
構成比率	2%	10%	10%	7%	8%	9%	10%	9%	9%	10%	11%	6%	100%	
計	135	578	650	514	679	860	993	889	790	826	773	418	8,105	
構成比率	2%	7%	8%	6%	8%	11%	12%	11%	10%	10%	10%	5%	100%	
構成比率	合計人数に占める、各年代の人数の比率										回答企業数	185	一社平均稼働人数	43.8

【2019年調査】

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計	
職長	0	21	59	122	269	432	507	361	331	303	167	63	2,635	
構成比率	0%	1%	2%	5%	10%	16%	19%	14%	13%	11%	6%	2%	100%	
技能工	216	733	600	499	517	624	656	708	625	796	700	362	7,036	
構成比率	3%	10%	9%	7%	7%	9%	9%	10%	9%	11%	10%	5%	100%	
計	216	754	659	621	786	1056	1163	1069	956	1099	867	425	9,671	
構成比率	2%	8%	7%	6%	8%	11%	12%	11%	10%	11%	9%	4%	100%	
構成比率	合計人数に占める、各年代の人数の比率										調査企業数	226	一社平均稼働人数	42.8

【2018年調査】

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計	
職長	0	17	62	162	330	466	515	354	329	324	208	55	2,822	
構成比率	0%	1%	2%	6%	12%	17%	18%	13%	12%	11%	7%	2%	100%	
技能工	232	727	557	551	633	764	833	788	769	894	689	279	7,716	
構成比率	3%	9%	7%	7%	8%	10%	11%	10%	10%	12%	9%	4%	100%	
計	232	744	619	713	963	1230	1348	1142	1098	1218	897	334	10,538	
構成比率	2%	7%	6%	7%	9%	12%	13%	11%	10%	12%	9%	3%	100%	
構成比率	合計人数に占める、各年代の人数の比率										調査企業数	213	一社平均稼働人数	49.5

本年は2022年11月末時点について実施した。調査協力会社数は**昨年の130社から今年は131社に微増した**。ご協力頂いた各社に深く感謝するとともに22年調査の集計と発表が大きく遅れたこととお詫び申し上げます。

今回の調査では**2021年の就労工数8,132人から△35.4%もの大幅減で5,254名となった**。調査協力企業数は昨年調査企業数とほぼ同数であるにも関わらず、これだけの減少幅を示したことに大きな危機感を抱く。一社あたりの平均就労工数も、2017年2018年の**49.6人程度から今回調査では40.1人となり、過去最低を記録した。新規入植者の減少は深刻度を増している**。

各年齢層の占有率では昨年と大きく変わらない。しかし型枠大工の就労者数では、減少に一旦ストップがかかった2018年から再び減少傾向に戻っている。若年層の雇用減少に歯止めが掛かった2018年、再度減少に転じた2019年からほぼ変わらない状況である。技能工の社員化に伴い企業規模が縮小していることは実証されており、後ほど検証する社会保険加入率の更なる上昇と合わせて考えると、**型枠工事会社の社会保険加入状況はほぼ全数加入状態に入ったのではないかと思う**。

2019年調査の29歳以下の若年齢層就労工数は1,629名で占有率は17%であった。しかし本年調査では**同年齢階層の就労工数は852名となり、対前年実際の占有率では16%と大きく変わらないが、昨年調査の年齢階層人員数1,375名と比較すると人員数では2019年比でほぼ半減、対前年比でも38%も減少している**。一方**55歳以上の就労工数は2019年調査は3,347名で34%の占有率だったが、本年調査では1,926名で占有率は昨年と同じく36%となっている**。調査企業数の減少に伴って表面上の就労工数は大きく減少しているが、占有率ベースは2019年比較で2%上昇している。**全体的な年齢構成比率には大きな変化はないが、型枠技能工の平均年齢は49歳程度となり、継続して上昇しており高齢化は確実に進行している**。

若年齢層新規入職者の確保が図れなければ型枠工事の技術の継承が途絶えるだけでなく、建設産業に大きな影響を与えることは言うまでもない。国交省が先日発表したモデル賃金カーブに基づいた生涯賃金を実現するための型枠工事の材工単価を日本型枠は発表するが、技術の継承・型枠工事の存続のためにも適正な単価による実現を早急に図る必要がある。

【質問1】 型枠大工の年齢別構成 (2022年)

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計		
職長	0	6	56	67	119	206	297	258	188	151	117	68	1,533		
構成比率	0%	0%	4%	4%	8%	13%	19%	17%	12%	10%	8%	4%	100%		
技能工	67	348	375	243	253	296	350	387	383	371	378	270	3,721		
構成比率	2%	9%	10%	7%	7%	8%	9%	10%	10%	10%	10%	7%	100%		
計	67	354	431	310	372	502	647	645	571	522	495	338	5,254		
構成比率	1%	7%	8%	6%	7%	10%	12%	12%	11%	10%	9%	6%	100%		
構成比率 : 合計人数に占める、各年代の人数の比率												回答企業数	131	一社平均稼働人数	40.1

【質問1-1】 【質問1】の内技能実習生+特定技能外国人の人数 (2022年)

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計		
職長	0	0	2	1	2	1	1	0	0	0	0	0	7		
占有比率	#DIV/0!	0%	4%	1%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
技能工	0	98	118	62	42	11	0	0	0	0	0	0	331		
占有比率	0%	28%	31%	26%	17%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	9%		
計	0	98	120	63	44	12	1	0	0	0	0	0	338		
占有比率	0%	28%	28%	20%	12%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	6%		
構成比率	0%	29%	36%	19%	13%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%		
占有比率 : 【質問1】の年齢別の人数に対する、【質問1A-1】の外国人の占める比率												回答企業数	131	一社平均稼働人数	2.6
構成比率 : 合計人数に占める、各年代の人数の比率															

今回の調査では新たに外国人技能実習生・特定技能外国人に関する調査を実施した。特に注目したいのは20歳～34歳までの全就労者に占める外国人実習生・特定技能外国人の占める割合である。これは以前から現場では体感していたことではあるものの今回の調査で約26%に上ることが分かった。2023年秋からは特定技能2号の資格取得について、現行の特定技能1号+CCUSのレベル3に定められるところの職長・班長としての経験(型枠大工では1年間)+1級技能士の取得という非常に高いハードルから、特定技能1号+職長・班長としての経験1年間+1級技能士あるいは新たに設けられる筆記試験合格に改められる。特定技能2号資格取得によって妻と子供の帯同が認められ、日本での在留資格の制限がなくなる。また雇用する企業にとっても外国人労働者の雇用制限の対象外となることから、今回の改正によって外国人労働者の日本での長期就労への道程が大幅に整備されることになる。

今後、若年齢層日本人労働者の新規入職者の減少が続いていくと外国人労働者の割合は大幅に上昇することになる。しかし雇用者側が安価な労働力としてしか外国人技能実習生、特定技能外国人を見なかった場合には、国内の雇用競争において他産業に後れを取るばかりではなく、そもそも日本国自体を外国人労働者が選択しないという最悪の状況に陥ることになる。来年度以降の調査では本調査項目を継続し、外国人技術労働者の推移について注目していくことが必要である。また外国人技能労働者ばかりではなく、女性労働者に対するアプローチも根本的に変える必要がある。そのためには型枠大工の生涯獲得賃金・雇用条件の大幅な改善ばかりではなく、社会的な地位の向上、建設技能労働者が社会的に尊敬される環境づくりなどが早急に図られなければならない。そのためにも国交省は単に賃金カーブモデルを公表するだけではなく、それを実現するための具体的な施策づくりが求められる。そのためには前段でも述べているが、その賃金を実現するための具体的に必要となる施工単価の提示が専門工事業団体には求められる。

【質問1A】 2022年1月～11月末の間の退職者数(他社・他職への転職、廃業を含む。外国人を含む。)

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	0	6	4	1	0	4	6	5	4	3	4	4	41
退職比率	#DIV/0!	100%	7%	1%	0%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	6%	3%
技能工	11	52	71	37	22	18	16	24	25	17	35	34	362
退職比率	16%	15%	19%	15%	9%	6%	5%	6%	7%	5%	9%	13%	10%
計	11	58	75	38	22	22	22	29	29	20	39	38	403
退職比率	16%	16%	17%	12%	6%	4%	3%	4%	5%	4%	8%	11%	8%

退職比率：【質問1】の11月末の人数に対する【質問1A】の退職者の人数の比率

【質問1A-1】 2022年1月～11月末の間の外国人の退職者数

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
退職比率	#DIV/0!	0%	0%	0%	#DIV/0!	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
技能工	1	24	47	23	10	2	3	0	0	0	0	0	110
退職比率	9%	46%	66%	62%	45%	11%	19%	0%	0%	0%	0%	0%	30%
計	1	24	47	23	10	2	3	0	0	0	0	0	110
退職比率	9%	41%	63%	61%	45%	9%	14%	0%	0%	0%	0%	0%	27%

外国人の退職比率：【質問1A】全退職者に占める、【質問1A-1】外国人退職者の比率

【質問1B】 2022年1月～11月末の間の新規入職者数(新卒者の入職、他社・他職からの転職、外国人の採用者を含む。)

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	3	1	2	1	0	1	2	2	3	3	1	0	19
入職比率	#DIV/0!	17%	4%	1%	0%	0%	1%	1%	2%	2%	1%	0%	1%
技能工	20	72	54	26	12	12	7	5	6	6	6	3	229
入職比率	30%	21%	14%	11%	5%	4%	2%	1%	2%	2%	2%	1%	6%
計	23	73	56	27	12	13	9	7	9	9	7	3	248
入職比率	34%	21%	13%	9%	3%	3%	1%	1%	2%	2%	1%	1%	5%

入職比率：【質問1】の11月末の人数に対する、【質問1B】の入職者の人数の比率

【質問1B-1】 2022年1月～11月末の間の外国人の入職者数

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
入職比率	0%	0%	0%	0%	#DIV/0!	0%	0%	0%	0%	0%	0%	#DIV/0!	0%
技能工	2	58	43	19	10	2	1	0	0	0	0	0	135
入職比率	10%	81%	80%	73%	83%	17%	14%	0%	0%	0%	0%	0%	59%
計	2	58	43	19	10	2	1	0	0	0	0	0	135
入職比率	9%	79%	77%	70%	83%	15%	11%	0%	0%	0%	0%	0%	54%

外国人の入職比率：【質問1B】全入職者に占める、【質問1B-1】外国人入職者の比率

今回の調査では外国人実習生・特定技能労働者をはじめとする全体的な退職動向についても調査した。調査結果を見て頂けばわかるが、39歳までの年齢階層での退職者・転職者の割合が67%に上る。同年齢層での退職者・転職者の数が増えることはどの職種によっても共通のことであるが、型枠大工の場合にはその中に占める外国人実習生・労働者の割合が非常に高いことである。各年齢層によって異なるものの退職者・転職者全体の41%~63%が外国人である。今後特定技能外国人2号が大幅に増加することが予測されるが、我々は外国人労働者を単なる低賃金による労務補填として捉えるのではなく、技能・経験の継承者として大切に守り育てていく姿勢が求められる時代になりつつあることを認識すべきだろう。また今後予測される特定技能2号取得者増加に伴い、その家族の受入れや子供の教育環境の整備などが行政に求められるが、我々としても個別企業でどれほどの手助けができるのかを模索していく必要があるだろう。特定技能2号取得によって自身の妻と子供を日本に呼び寄せた場合には、事実上の移民労働者になる可能性が高い。当然子供は日本において教育を受けることになり、一定程度地域をまたいだ転職というものを抑制する効果が期待される。つまりかなり不安定な外国人労働者の企業での就労状況が一定程度安定化して、長期にわたって同一企業に就労していく環境が作り出される可能性が高くなる。しかし一方で特定技能2号外国人労働者は完全に日本人労働者と同じであるという認識が雇用者側にかけている事例も多々見受けられる。今後は日本人労働者ばかりではなく外国人労働者にも求められる企業としての雇用条件とそれを支える適正な単価による受注がこれまで以上に求められる。

【質問2】 **型枠大工の建設国保(土建国保)、協会けんぽ及び国保加入状況(2022年)**

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	0	6	50	57	102	181	253	216	166	126	96	47	1,300
加入比率	#DIV/0!	100%	89%	85%	86%	88%	85%	84%	88%	83%	82%	69%	85%
技能工	61	312	341	209	218	242	278	341	331	309	301	182	3,125
加入比率	91%	90%	91%	86%	86%	82%	79%	88%	86%	83%	80%	67%	84%
計	61	318	391	266	320	423	531	557	497	435	397	229	4,425
加入比率※1	91%	90%	91%	86%	86%	84%	82%	86%	87%	83%	80%	68%	84%
適用除外※2	4	13	16	22	29	50	74	46	50	54	71	68	497
合計※3	65	331	407	288	349	473	605	603	547	489	468	297	4,922
加入比率※4	97%	94%	94%	93%	94%	94%	94%	93%	96%	94%	95%	88%	94%

【注】 ●加入比率※1 : 計/質問1計⇒建設国保・協会けんぽ加入者の比率 ●適用除外※2 : 国民健康保険(国保)加入者
 ●加入比率※4 : 合計/質問1計⇒建設国保・協会けんぽ加入者に国保加入者を加えた人数の比率 ●合計※3 : 職長+技能工+適用除外

【2021年調査】

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	1	22	88	108	200	322	394	304	248	188	149	57	2,081
加入比率	100%	69%	89%	89%	87%	85%	86%	83%	85%	79%	78%	54%	83%
技能工	92	537	475	360	318	361	405	452	371	467	445	223	4,506
加入比率	79%	90%	90%	83%	82%	80%	78%	84%	77%	80%	73%	60%	80%
計	93	559	563	468	518	683	799	756	619	655	594	280	6,587
加入比率※1	79%	89%	90%	84%	84%	82%	82%	84%	80%	79%	74%	59%	81%
適用除外※2	15	51	44	57	69	112	132	102	125	125	135	137	1,104
合計※3	108	610	607	525	587	795	931	858	744	780	729	417	7,691
加入比率※4	92%	97%	97%	94%	95%	96%	95%	95%	96%	95%	91%	88%	95%

【2020年調査】

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	0	10	61	82	192	302	338	284	218	189	131	50	1,857
加入比率	0%	71%	77%	74%	79%	82%	80%	78%	74%	78%	78%	56%	78%
技能工	100	471	453	317	313	354	408	400	364	451	419	196	4,246
加入比率	75%	84%	79%	79%	72%	72%	71%	76%	73%	77%	69%	60%	74%
計	100	481	514	399	505	656	746	684	582	640	550	246	6,103
加入比率※1	74%	83%	79%	78%	74%	76%	75%	77%	74%	77%	71%	59%	75%
適用除外※2	12	42	63	52	97	111	143	107	143	114	149	122	1,155
合計※3	112	523	577	451	602	767	889	791	725	754	699	368	7,258
加入比率※4	83%	90%	89%	88%	89%	89%	90%	89%	92%	91%	90%	88%	90%

【質問3】 型枠大工の厚生年金加入状況(2022年)

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	0	6	51	55	93	171	242	205	157	107	86	31	1,204
加入比率	#DIV/0!	100%	91%	82%	78%	83%	81%	79%	84%	71%	74%	46%	79%
技能工	54	314	346	215	217	215	265	321	302	282	281	110	2,922
加入比率	81%	90%	92%	88%	86%	73%	76%	83%	79%	76%	74%	41%	79%
計	54	320	397	270	310	386	507	526	459	389	367	141	4,126
加入比率	81%	90%	92%	87%	83%	77%	78%	82%	80%	75%	74%	42%	79%
適用除外※1	7	16	18	18	33	66	75	60	52	69	80	156	650
就業人数※2	60	338	413	292	339	436	572	585	519	453	415	182	4,604
加入比率※3	90%	95%	96%	92%	91%	89%	89%	90%	88%	86%	88%	77%	90%

【注】 ●適用除外※1 : 強制適用事業所以外の任意適用事業所(法人ではない個人事業所で常時4人以下の従業員を使用する事業所)の事業主及び従業員、70歳以上の者、臨時に使用される者(日々雇い入れられる者(1か月以内)、2か月以内の期間で使用される者)、一定のパートタイマー等
 ●就業人数※2 : 全人数(質問1計)から適用除外※1人数を除いた人数 ●加入比率※3 : 計/就業人数※2

【2021年調査】

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	1	22	85	108	201	325	382	293	219	178	136	35	1,985
加入比率	100%	69%	86%	89%	88%	86%	84%	80%	75%	75%	72%	33%	79%
技能工	96	546	470	382	310	347	395	434	357	459	428	130	4,354
加入比率	83%	91%	89%	88%	80%	77%	76%	81%	74%	78%	70%	35%	77%
計	97	568	555	490	511	672	777	727	576	637	564	165	6,339
加入比率	72%	98%	85%	95%	75%	78%	78%	82%	73%	77%	73%	39%	78%
適用除外※1	15	44	41	32	71	110	131	119	118	133	140	237	1,191
就業人数※2	102	587	586	525	544	719	844	785	657	691	662	239	6,941
加入比率※3	95%	97%	95%	93%	94%	93%	92%	93%	88%	92%	85%	69%	91%

【2020年調査】

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	1	10	61	78	188	290	330	271	201	173	119	36	1,758
加入比率	100%	71%	77%	70%	77%	79%	79%	74%	69%	72%	71%	40%	74%
技能工	107	481	472	326	312	345	407	396	351	438	406	130	4,171
加入比率	80%	85%	83%	81%	72%	70%	71%	75%	71%	75%	67%	40%	73%
計	108	491	533	404	500	635	737	667	552	611	525	166	5,929
加入比率	80%	85%	82%	79%	74%	74%	74%	75%	70%	74%	68%	40%	73%
適用除外※1	9	47	70	57	108	126	164	135	159	134	160	182	1,351
就業人数※2	126	531	580	457	571	734	829	754	631	692	613	236	6,754
加入比率※3	86%	92%	92%	88%	88%	87%	89%	88%	87%	88%	86%	70%	88%

【質問4】 型枠大工の雇用保険加入状況(出稼ぎ保険加入者、日雇労働被保険者を含む)(2022年)

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70-歳	合計
職長	0	5	50	53	77	141	214	176	130	81	72	35	1,034
加入比率	#DIV/0!	83%	89%	79%	65%	68%	72%	68%	69%	54%	62%	51%	67%
技能工	59	314	354	214	227	240	288	339	310	285	318	218	3,166
加入比率	88%	90%	94%	88%	90%	81%	82%	88%	81%	77%	84%	81%	85%
計	59	319	404	267	304	381	502	515	440	366	390	253	4,200
加入比率	88%	90%	94%	86%	82%	76%	78%	80%	77%	70%	79%	75%	80%
適用除外※1	1	8	8	15	34	67	80	66	66	75	63	54	537
就業人数※2	66	346	423	295	338	435	567	579	505	447	432	284	4,717
加入比率※3	89%	92%	96%	91%	90%	88%	89%	89%	87%	82%	90%	89%	89%

【注】 ●適用除外※1： 法人の代表取締役等、個人事業主、短時間就労者(週所定労働時間20時間未満又は30日以下の雇用見込)

●就業人数※2： 質問1計から適用除外※1の人数を除いた人数 ●加入比率※3： 計/就業人数※2

●出稼ぎ保険被保険者(短期雇用特例被保険者)： 季節雇用者又は短期雇用(同一事業主に引続き雇用される期間が1年未満)に就くことを状態とする者

【2021年調査】

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70-歳	合計
職長	1	28	86	100	184	305	336	259	190	155	130	44	1,818
加入比率	100%	88%	87%	82%	80%	80%	74%	71%	65%	65%	68%	42%	72%
技能工	106	563	484	397	332	383	443	472	397	496	483	269	4,825
加入比率	91%	94%	92%	91%	86%	85%	86%	88%	82%	84%	79%	73%	86%
計	107	591	570	497	516	688	779	731	587	651	613	313	6,643
加入比率	91%	94%	91%	89%	84%	83%	80%	81%	76%	79%	76%	66%	82%
適用除外※1	3	19	25	38	63	97	141	124	126	110	111	109	966
就業人数※2	114	612	602	519	552	732	834	780	649	714	691	367	7,166
加入比率※3	94%	97%	95%	96%	93%	94%	93%	94%	90%	91%	89%	85%	93%

【2020年調査】

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70-歳	合計
職長	1	10	64	74	161	264	262	234	166	146	106	36	1,524
加入比率	100%	71%	81%	67%	66%	72%	62%	64%	57%	61%	63%	40%	64%
技能工	113	512	500	345	351	391	438	435	391	469	462	233	4,640
加入比率	84%	91%	88%	86%	81%	79%	76%	83%	79%	80%	76%	71%	81%
計	114	522	564	419	512	655	700	669	557	615	568	269	6,164
加入比率	84%	90%	87%	82%	75%	76%	70%	75%	71%	74%	73%	64%	76%
適用除外※1	4	16	21	40	82	98	177	120	136	114	102	94	1,004
就業人数※2	131	562	629	474	597	762	816	769	654	712	671	324	7,101
加入比率※3	87%	93%	90%	88%	86%	86%	86%	87%	85%	86%	85%	83%	87%

社会保険加入の調査を継続していく中で継続して**厚生年金加入率が上昇トレンドを維持してきたが、ほぼ90%で安定した動きを示している**。2014年における全国の加入率は33%であったものが、ほぼ右肩上がりに上昇し続けてきて、**本年度調査では90%前後で安定している**。社会保険加入のバロメーターとなる厚生年金加入率は国交省が目指していた90%前後の水準を維持しており10年前と比較して隔世の感がある。しかし繰り返し主張していることではあるが、適正な社会保険に技能工を加入させた専門工事会社の受注機会拡大が図られる環境の整備と産業構造の改革を進めていくことが重要だ。一人親方の適正な運用、企業としての適正な社会保険への加入は引き続き注視していかなくてはならない。

依然として元請の規模や地域によっては実質的に法定福利費が支払われない状態が散見される。一人親方制度を適正な形で運用せずに、社会保険の負担から逃避している企業と適正な社会保険に加入した企業が施工単価だけで評価された場合にどちらが勝つかは火を見るよりも明らかである。CCUSを利用した社会保険加入の確認と厳格な評価体制の構築、法定福利費原資を見込んだ公共工事予算の厳格化など、行政として取り組めることは全力で行って頂きたい。また民間部分においては元請のモラルと専門工事会社が標準見積書提出等の法定福利費原資を確保する取組みを徹底する必要もある。

一方今回調査では一人親方、4人以下の事業所などの適用除外にあたる対象者が537名、占有率では10.2%、ここ数年の適用除外対象者比率はほぼ10%前後で安定している。適用除外対象者が増加しすぎるとは社会保障基盤の弱い技能工の増加を意味しており、適正な一人親方制度の維持は必要であるが、前段で述べている通り適正な社会保険費用負担から逃れるために同制度を悪用する事業者は排除されなくてはならない。またインボイス制度の導入によって、一人親方、4人以下の事業所など適用除外にあたる対象者がどのような推移を示すのか次回調査を注目したい。

元請ゼネコンや設計事務所は、工期短縮と管理職員の減少に対応するためPC工法やS造を採用し、2015年以降RC造の建築物が激減しているのは周知の通りである。その様な厳しい事業環境の中で、型枠工事の将来の担い手である若年齢層を確保するためには、社会保険加入促進と技能工の処遇改善は待ったなしの施策となる。CCUSへの加入推進が強力に推し進められる中、専門工事会社を価格だけではなく技能工の育成と高い技術力・施工能力・経験を総合評価していくという政策が進められ始めているが、歩みは残念ながら十分なものではない。国交省におかれては、CCUSで得られるデータを活用し前述した政策をスピード感を持って実行して頂き、**高い評価を得た専門工事会社がどのような道筋で受注機会の拡大につなげていくのかを具体的に示し、着実に実行して頂きたい**。新型コロナウイルス感染症から日常の経済活動への急速な復帰によって、建設需要は回復しつつある。さらに現在、深刻な労務不足と物価高による労務単価の急激な高騰、さらに資材価格の高止まりによって型枠工事会社の経営はかつてないほど厳しい環境下にある。高騰したコストを一定程度反映した価格による案件の受注と施工はまだ途に就いたばかりであり、旧価格による施工継続物件は型枠工事会社の体力を急激に奪っている。一日も早く上述したような環境が早世されていくことを切に要望する。

2. 型枠解体工の年齢別構成、社会保険加入状況

【質問5】 型枠解体工の年齢別構成(2022年)

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	0	6	34	31	55	66	53	60	42	24	12	18	401
占有比率	0%	1%	8%	8%	14%	16%	13%	15%	10%	6%	3%	4%	100%
技能工	32	152	159	131	90	130	119	132	102	115	73	53	1,288
占有比率	2%	12%	12%	10%	7%	10%	9%	10%	8%	9%	6%	4%	100%
計	32	158	193	162	145	196	172	192	144	139	85	71	1,689
占有比率	2%	9%	11%	10%	9%	12%	10%	11%	9%	8%	5%	4%	100%
													回答企業数
													82
													一社平均稼働人数
													20.6

【2021年調査】

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	2	9	44	48	75	104	88	94	65	44	32	28	633
占有比率	0%	1%	7%	8%	12%	16%	14%	15%	10%	7%	5%	4%	100%
技能工	61	211	244	179	151	171	183	207	175	154	131	81	1,948
占有比率	3%	11%	13%	9%	8%	9%	9%	11%	9%	8%	7%	4%	100%
計	63	220	288	227	226	275	271	301	240	198	163	109	2,581
占有比率	2%	9%	11%	9%	9%	11%	10%	12%	9%	8%	6%	4%	100%
													回答企業数
													117
													一社平均稼働人数
													22.1

【2020年調査】

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	0	13	35	58	94	95	102	96	72	36	43	26	670
占有比率	0%	2%	5%	9%	14%	14%	15%	14%	11%	5%	6%	4%	100%
技能工	66	251	278	213	213	217	243	245	159	156	158	79	2,278
占有比率	3%	11%	12%	9%	9%	10%	11%	11%	7%	7%	7%	3%	100%
計	66	264	313	271	307	312	345	341	231	192	201	105	2,948
占有比率	2%	9%	11%	9%	10%	11%	12%	12%	8%	7%	7%	4%	100%
													回答企業数
													122
													一社平均稼働人数
													24.2

型枠解体工についても型枠工同様、各年齢層の占有率はほぼ変わらない。29歳以下の占有率では一昨年から22%で変化していない。また55歳以上の高齢層の占有率は昨年の26%から本年は27%と微増している。また**就労工数では2020年調査の1社平均稼働人員数24.2人に対して、本年調査数値は20.6人で一昨年比で約15%の減少幅となっている。**ここ数年間、夏場にみられた型枠解体工の顕著な不足は若干落ち着いた感があったが、少しでも需要が上振れすればすぐに著しい不足状況に陥ると推測される。しかも解体工は外国人実習生を数多く受け入れているにもかかわらず、このような状況であることに問題意識を待たなければなるまい。日本型枠では目指すべき賃金カーブの設定作業を型枠解体工においても進めており、一つの職種として独立した評価を受けるため、技能士制度の整備や登録機関技能士制度の導入を考える段階から準備する段階に差し掛かっていると考え。そのためにまずは型枠解体会社の組織化という課題に対して、具体的なアクションを起こす時期に来ていると考える。

【質問6】 型枠解体工の建設国保(土建国保)、協会けんぽ加入状況(2022年)

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	0	5	23	28	47	58	45	54	38	20	9	12	339
加入比率	#DIV/0!	83%	68%	90%	85%	88%	85%	90%	90%	83%	75%	67%	85%
技能工	20	130	140	105	77	108	98	113	74	76	46	26	1,013
加入比率	63%	86%	88%	80%	86%	83%	82%	86%	73%	66%	63%	49%	79%
計	20	135	163	133	124	166	143	167	112	96	55	38	1,352
加入比率※1	63%	85%	84%	82%	86%	85%	83%	87%	78%	69%	65%	54%	80%
適用除外※2	3	9	11	11	5	11	11	13	22	25	19	19	159
合計※3	23	144	174	144	129	177	154	180	134	121	74	57	1,511
加入比率※4	72%	91%	90%	89%	89%	90%	90%	94%	93%	87%	87%	80%	89%

【注】 ●加入比率※1 : 計/質問6計⇒建設国保・協会けんぽ加入者の比率 ●適用除外※2 : 国民健康保険(国保)加入者
 ●加入比率※4 : 合計/質問6計⇒建設国保・協会けんぽ加入者に国保加入者を加えた人数の比率 ●合計※3 : 職長+技能工+適用除外

【2021年調査】

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	0	8	32	43	59	89	69	82	55	32	27	14	510
加入比率	0%	89%	73%	90%	79%	86%	78%	87%	85%	73%	84%	50%	81%
技能工	35	166	206	144	124	139	154	173	143	108	81	42	1,515
加入比率	57%	79%	84%	80%	82%	81%	84%	84%	82%	70%	62%	52%	78%
計	35	174	238	187	183	228	223	255	198	140	108	56	2,025
加入比率※1	56%	79%	83%	82%	81%	83%	82%	85%	83%	71%	66%	51%	78%
適用除外※2	26	29	20	18	17	25	30	31	28	37	36	47	344
合計※3	61	203	258	205	200	253	253	286	226	177	144	103	2,369
加入比率※4	97%	92%	90%	90%	88%	92%	93%	95%	94%	89%	88%	94%	92%

【2020年調査】

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	0	12	24	45	73	78	76	77	61	26	26	10	508
加入比率	#DIV/0!	92%	69%	78%	78%	82%	75%	80%	85%	72%	60%	38%	76%
技能工	30	196	228	160	164	144	166	170	115	101	106	43	1,623
加入比率	45%	78%	82%	75%	77%	66%	68%	69%	72%	65%	67%	54%	71%
計	30	208	252	205	237	222	242	247	176	127	132	53	2,131
加入比率※1	45%	79%	81%	76%	77%	71%	70%	72%	76%	66%	66%	50%	72%
適用除外※2	12	8	18	20	21	31	35	43	19	37	36	36	316
合計※3	42	216	270	225	258	253	277	290	195	164	168	89	2,447
加入比率※4	64%	82%	86%	83%	84%	81%	80%	85%	84%	85%	84%	85%	83%

【質問7】 型枠解体工の厚生年金加入状況(2022年)

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	0	5	24	31	46	58	42	52	36	20	8	11	333
加入比率	#DIV/0!	83%	71%	100%	84%	88%	79%	87%	86%	83%	67%	61%	83%
技能工	20	134	147	108	78	95	82	99	72	71	49	23	978
加入比率	63%	88%	92%	82%	87%	73%	69%	75%	71%	62%	67%	43%	76%
計	20	139	171	139	124	153	124	151	108	91	57	34	1,311
加入比率	63%	88%	89%	86%	86%	78%	72%	79%	75%	65%	67%	48%	78%
適用除外※1	3	8	11	13	8	12	11	12	13	20	10	23	144
就業人数※2	29	150	182	149	137	184	161	180	131	119	75	48	1,545
加入比率※3	69%	93%	94%	93%	91%	83%	77%	84%	82%	76%	76%	71%	85%

【注】 ●適用除外※1：強制適用事業所以外の任意適用事業所(法人ではない個人事業所で常時4人以下の従業員を使用する事業所)の事業主及び従業員、70歳以上の者、臨時に使用される者(日々雇い入れられる者(1か月以内)、2か月以内の期間で使用される者)、一定のパートタイマー等
 ●就業人数※2：全人数(質問1計)から適用除外※1人数を除いた人数 ●加入比率※3：計/就業人数※2

【2021年調査】

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	0	7	33	44	63	87	68	76	52	33	24	4	491
加入比率	0%	78%	75%	92%	84%	84%	77%	81%	80%	75%	75%	14%	78%
技能工	33	173	208	152	125	122	126	152	134	97	83	22	1,427
加入比率	54%	82%	85%	85%	83%	71%	69%	73%	77%	63%	63%	27%	73%
計	33	180	241	196	188	209	194	228	186	130	107	26	1,918
加入比率	52%	82%	84%	86%	83%	76%	72%	76%	78%	66%	66%	24%	74%
適用除外※1	25	28	18	16	16	25	33	43	26	39	39	68	376
就業人数※2	38	192	270	211	210	250	238	258	214	159	124	41	2,205
加入比率※3	87%	94%	89%	93%	90%	84%	82%	88%	87%	82%	86%	63%	87%

【2020年調査】

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	0	10	23	43	71	71	76	77	58	25	27	5	486
加入比率	#DIV/0!	77%	66%	74%	76%	75%	75%	80%	81%	69%	63%	19%	73%
技能工	26	200	222	163	162	131	138	155	111	97	102	21	1,528
加入比率	39%	80%	80%	77%	76%	60%	57%	63%	70%	62%	65%	27%	67%
計	26	210	245	206	233	202	214	232	169	122	129	26	2,014
加入比率	39%	80%	78%	76%	76%	65%	62%	68%	73%	64%	64%	25%	68%
適用除外※1	16	28	31	29	28	38	61	57	23	35	42	63	451
就業人数※2	50	236	282	242	279	274	284	284	208	157	159	42	2,497
加入比率※3	52%	89%	87%	85%	84%	74%	75%	82%	81%	78%	81%	62%	81%

【質問8】 型枠解体工の雇用保険加入状況(出稼ぎ保険加入者、日雇労働被保険者を含む)(2022年)

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	0	3	19	24	42	50	37	42	24	18	8	10	277
加入比率	#DIV/0!	50%	56%	77%	76%	76%	70%	70%	57%	75%	67%	56%	69%
技能工	23	148	151	115	79	88	77	105	70	80	56	44	1,036
加入比率	72%	97%	95%	88%	88%	68%	65%	80%	69%	70%	77%	83%	80%
計	23	151	170	139	121	138	114	147	94	98	64	54	1,313
加入比率	72%	96%	88%	86%	83%	70%	66%	77%	65%	71%	75%	76%	78%
適用除外※1	2	3	15	10	10	21	21	16	24	16	7	5	150
就業人数※2	30	155	178	152	135	175	151	176	120	123	78	66	1,539
加入比率※3	77%	97%	96%	91%	90%	79%	75%	84%	78%	80%	82%	82%	85%

【注】 ●適用除外※1：法人の代表取締役等、個人事業主、短時間就労者(週所定労働時間20時間未満又は30日以下の雇用見込)

●就業人数※2：質問6計から適用除外※1の人数を除いた人数 ●加入比率※3：計/就業人数※2

●出稼ぎ保険被保険者(短期雇用特例被保険者)：季節雇用者又は短期雇用(同一事業主に引続き雇用される期間が1年未満)に就くことを状態とする者

【2021年調査】

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	0	6	28	38	54	74	45	54	40	25	19	10	393
加入比率	0%	67%	64%	79%	72%	71%	51%	57%	62%	57%	59%	36%	62%
技能工	53	186	212	163	126	129	140	156	132	113	85	56	1,551
加入比率	87%	88%	87%	91%	83%	75%	77%	75%	75%	73%	65%	69%	80%
計	53	192	240	201	180	203	185	210	172	138	104	66	1,944
加入比率	84%	87%	83%	89%	80%	74%	68%	70%	72%	70%	64%	61%	75%
適用除外※1	3	12	20	14	22	33	44	52	31	29	27	28	315
就業人数※2	60	208	268	213	204	242	227	249	209	169	136	81	2,266
加入比率※3	88%	92%	90%	94%	88%	84%	81%	84%	82%	82%	76%	81%	86%

【2020年調査】

項目	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳	合計
職長	0	8	21	38	53	56	49	58	47	23	18	11	382
加入比率	#DIV/0!	62%	60%	66%	56%	59%	48%	60%	65%	64%	42%	42%	57%
技能工	44	218	238	172	165	143	164	180	111	109	117	50	1,711
加入比率	67%	87%	86%	81%	77%	66%	67%	73%	70%	70%	74%	63%	75%
計	44	226	259	210	218	199	213	238	158	132	135	61	2,093
加入比率	67%	86%	83%	77%	71%	64%	62%	70%	68%	69%	67%	58%	71%
適用除外※1	3	6	10	21	31	40	49	44	26	27	23	24	304
就業人数※2	63	258	303	250	276	272	296	297	205	165	178	81	2,644
加入比率※3	70%	88%	85%	84%	79%	73%	72%	80%	77%	80%	76%	75%	79%

社会保険加入の目安となる厚生年金への型枠解体工の加入率は2016年調査の27%から着実に上昇を継続してきた。2021年の調査で初めて80%を超えて86%となり、ほぼ目標とする数値にまで到達した。今回の調査では85%となり、こちらもほぼ社会保険への加入状況は安定した水準を維持している。前段でも指摘しているが、専門工事会社というより職人集団という色彩が濃かった型枠解体工事業が、専門工事業として型枠大工と同様の評価を受けるためには、登録基幹技能者制度の確立など、乗り越えなければならないハードルが多く存在している。今後は型枠解体工を建設技能工として評価される取組みが協会にも求められており、今年には型枠解体工の生涯賃金モデルを作成している。これは国交省が提示した各職種技能工の賃金モデルを実現するためには、型枠大工工事が材工一式でいくらの単価が必要なのか? をしっかりと協会として公表し、その単価実現に向けて取組みを推進していくためである。特に型枠工事の見積もりは型枠解体工事も含まれていることから、このような施策は避けては通れない。

1.1 型枠大工(職長・技能工)の社会保険等加入率(地域別)

建設国保・協会けんぽ加入率(※1)、国民健康保険を含めた加入率(※2)

地域	2022年※1	2022年※2	2021年※1	2021年※2	2020年※1	2020年※2	2019年※2	2018年※2	2017年※2	2016年※2
北海道	97%	99%	97%	99%	96%	98%	98%	100%	94%	92%
東北	83%	86%	85%	89%	91%	93%	94%	87%	86%	92%
関東	85%	93%	81%	96%	72%	92%	96%	94%	81%	68%
東海・中部	87%	94%	69%	82%	63%	75%	72%	92%	74%	82%
北陸	59%	74%	86%	97%	80%	92%	92%	95%	95%	82%
関西	55%	81%	52%	100%	50%	85%	88%	97%	81%	46%
中国	82%	95%	88%	95%	78%	95%	99%	94%	77%	70%
四国	100%	100%	84%	96%	88%	93%	89%	89%	89%	81%
九州	72%	99%	77%	98%	79%	84%	86%	92%	75%	78%
全国平均	84%	94%	81%	95%	75%	90%	91%	93%	82%	74%

厚生年金保険加入率(※3:適用除外を除く)

地域	2022年※3	2021年※3	2020年※3	2019年※3	2018年※3	2017年※3	2016年※3	2015年	2014年	2013年
北海道	99%	99%	97%	98%	99%	93%	85%	68%	64%	36%
東北	86%	89%	94%	97%	96%	94%	90%	65%	63%	41%
関東	95%	97%	93%	94%	89%	86%	32%	22%	12%	8%
東海・中部	68%	68%	65%	68%	73%	73%	38%	31%	52%	16%
北陸	88%	98%	98%	92%	93%	92%	77%	78%	71%	52%
関西	76%	94%	75%	72%	91%	66%	16%	11%	8%	6%
中国	94%	93%	92%	96%	93%	93%	72%	60%	46%	39%
四国	100%	95%	94%	96%	92%	94%	71%	53%	52%	21%
九州	90%	89%	81%	87%	88%	83%	59%	57%	34%	43%
全国平均	90%	91%	88%	90%	89%	85%	44%	34%	33%	22%

雇用保険加入率(※3:適用除外を除く)

地域	2022年※3	2021年※3	2020年※3	2019年※3	2018年※3	2017年※3	2016年※3	2015年	2014年	2013年
北海道	100%	99%	97%	97%	100%	96%	83%	95%	100%	92%
東北	86%	98%	93%	86%	94%	91%	94%	77%	82%	69%
関東	87%	86%	89%	90%	89%	76%	30%	25%	18%	19%
東海・中部	78%	76%	71%	80%	72%	69%	44%	39%	48%	17%
北陸	61%	99%	99%	97%	81%	96%	87%	87%	86%	83%
関西	83%	100%	79%	77%	87%	67%	13%	11%	15%	7%
中国	88%	92%	93%	96%	90%	92%	73%	67%	55%	47%
四国	100%	95%	82%	88%	91%	84%	72%	43%	51%	21%
九州	93%	97%	84%	85%	85%	74%	55%	58%	37%	50%
全国平均	89%	93%	87%	89%	87%	80%	44%	39%	42%	38%

【注】 ●※1:建設国保又は協会けんぽ加入率 ●※2:国民健康保険を含む健康保険加入率 ●※3:適用除外を除く ●数値が高い地域を黄色、低い地域を青色で示す。

2.1 型枠解体工(職長・技能工)の社会保険等加入率(地域別)
建設国保・協会けんぽ加入率(※1)、国民健康保険を含めた加入率(※2)

地域	2022年※1	2022年※2	2021年※1	2021年※2	2020年※1	2020年※2	2019年※2	2018年※2	2017年※2	2016年※2
北海道	93%	97%	94%	98%	93%	96%	95%	100%	87%	56%
東北	85%	95%	84%	90%	94%	94%	75%	96%	89%	74%
関東	81%	92%	87%	96%	77%	88%	90%	92%	81%	57%
東海・中部	85%	88%	73%	82%	74%	82%	65%	72%	91%	62%
北陸	77%	88%	57%	91%	87%	87%	86%	97%	72%	66%
関西	62%	100%	46%	96%	56%	90%	88%	91%	73%	34%
中国	82%	92%	86%	94%	72%	81%	99%	93%	71%	48%
四国	-	-	95%	100%	93%	100%	100%	100%	100%	97%
九州	44%	60%	63%	82%	32%	36%	50%	38%	66%	72%
全国平均	80%	89%	78%	92%	72%	83%	82%	84%	81%	57%

厚生年金保険加入率(※3:適用除外を除く)

地域	2022年※3	2021年※3	2020年※3	2019年※3	2018年※3	2017年※3	2016年※3	2015年	2014年	2013年
北海道	97%	97%	97%	91%	100%	78%	56%	12%	10%	3%
東北	94%	98%	94%	83%	100%	97%	57%	18%	28%	7%
関東	95%	92%	89%	85%	86%	73%	27%	10%	3%	4%
東海・中部	62%	59%	61%	58%	61%	79%	30%	30%	15%	16%
北陸	100%	91%	87%	75%	88%	74%	51%	31%	7%	25%
関西	100%	94%	82%	80%	90%	60%	10%	4%	7%	3%
中国	90%	92%	80%	97%	90%	86%	54%	37%	16%	2%
四国	-	100%	100%	100%	100%	100%	95%	0%	0%	0%
九州	47%	79%	36%	32%	34%	43%	16%	8%	1%	2%
全国平均	85%	87%	81%	76%	79%	72%	27%	12%	6%	6%

雇用保険加入率(※3:適用除外を除く)

地域	2022年※3	2021年※3	2020年※3	2019年※3	2018年※3	2017年※3	2016年※3	2015年	2014年	2013年
北海道	100%	99%	97%	97%	100%	94%	63%	56%	100%	69%
東北	100%	94%	91%	75%	98%	97%	61%	63%	57%	45%
関東	92%	89%	85%	87%	85%	63%	24%	13%	8%	6%
東海・中部	65%	66%	65%	59%	62%	72%	35%	40%	24%	31%
北陸	74%	93%	87%	76%	96%	93%	60%	43%	36%	43%
関西	97%	94%	78%	85%	89%	59%	9%	4%	15%	1%
中国	88%	87%	78%	100%	94%	84%	60%	59%	30%	24%
四国	-	100%	83%	70%	100%	100%	96%	5%	4%	0%
九州	65%	72%	53%	41%	39%	62%	17%	8%	1%	4%
全国平均	85%	86%	79%	78%	79%	70%	27%	19%	16%	18%

【注】 ●※1:建設国保又は協会けんぽ加入率 ●※2:国民健康保険を含む健康保険加入率 ●※3:適用除外を除く ●数値が高い地域を黄色、低い地域を青色で示す。

(1)型枠大工

型枠技能工の地域別の各保険加入率は、各地域で大きな差異が表れている。社会保険加入の目安となる**厚生年金の加入率では関西及び東海・中部地域を除いてほぼ80%台後半から90%以上**。また**保険未加入技能工の割合が高い三大都市圏で厚生年金の加入率が関東地域で95%、東海地域68%、関西地域は78%であった**。その他の地域では加入率はほぼ横ばいで推移している。**適用除外を除くと全国平均で90%であり、2019年調査数値の90%とほぼ安定している**。

憂慮すべきは中部東海地域で厚生年金加入割合がなかなか上昇しないことである。一人親方の就労数などについて十分な追跡が必要となる。

大手・準大手を中心とした、適正な社会保険加入が確認できない技能工の現場入場を認めない取組みや技能工のCCUS登録促進が効果を上げている反面、社会保険費用の事業主負担分の支払いを適正に行わない元請会社、そもそも法定福利費原資を見込んでいない公共工事の存在がいまだに報告されており、適正な社会保険に加入した型枠工事会社の経営を圧迫する要因の一つとなっている。国交省にはこの現状を十分に認識して頂き、適切な指導と具体的な道標の提示を推進して頂きたいと強く要請したい。

(2)型枠解体工

型枠解体工の社会保険加入の目安となる厚生年金加入率が全国平均で**85%と安定して85%以上をキープしている**。**年金保険加入率が上昇局面から安定曲面へと移行する中で、東海・中部62%、九州地域では大幅に低い47%である**。同地域における型枠解体工の社会保険加入推進への取組みが早急に求められる。

3. 2次以下会社数、2次以下会社の社会保険加入状況

【質問9】 2次以下会社数(建設業許可取得) 【質問10】 左記会社数の内会社で3保険(雇用、健康、厚生年金)に加入済み会社数、加入比率

	2022年	2021年	2020年	2019年	2018年	2017年	2016年	2015年	2014年
回答1次会社数	94	149	140	165	155	163	162	225	210
2次以下会社数(A)	628	910	905	976	1073	923	910	1069	832
1次1社当りの2次以下会社数	6.7	6.1	6.5	5.9	6.9	5.7	5.6	4.8	4.0
3保険加入済み2次以下会社数(B)	528	774	761	811	850	747	559	440	306
3保険加入比率(B/A)	84%	85%	84%	83%	79%	81%	61%	41%	37%

【2022年調査】

地域	① 回答会社数(1次)	② 2次以下会社数	③ 2次以下/1次 (②/①)	④ 2次以下3保険加入済会社数	⑤ 2次以下3保険加入率 (④/②)
北海道	28	110	3.9	104	95%
東北	8	25	3.1	25	100%
関東	23	180	7.8	162	90%
東海・中部	12	129	10.8	110	85%
北陸	3	15	5.0	3	20%
関西	4	43	10.8	34	79%
中国	7	78	11.1	59	76%
四国	1	7	7.0	7	100%
九州	8	41	5.1	24	59%
全国	94	628	6.7	528	84%

【2021年調査】

地域	① 回答会社数(1次)	② 2次以下会社数	③ 2次以下/1次 (②/①)	④ 2次以下3保険加入済会社数	⑤ 2次以下3保険加入率 (④/②)
北海道	26	117	4.5	107	91%
東北	25	110	4.4	108	98%
関東	24	176	7.3	163	93%
東海・中部	13	144	11.1	119	83%
北陸	15	51	3.4	39	76%
関西	7	79	11.3	46	58%
中国	15	102	6.8	87	85%
四国	6	19	3.2	19	100%
九州	18	112	6.2	86	77%
全国	149	910	6.1	774	85%

二次以下企業での社会保険加入率も巡航速度状態に差し掛かってきている。加入率の傾向は『東高西低』であるが、これは大手、準大手各社が適正な社会保険への加入が確認できない技能工の現場入場を認めない、またCCUSへの登録推進を強力に推し進めた成果だと考える。逆にそのような取り組みに対して取り組み姿勢を示さない元請け会社の現場には適正な社会保険未加入の職人が集まってしまい、結果的に当該ゼネコンが本来ならば負担しなくてはならない法定福利費原資を不当な価格競争のための原資とする事例が散見される。このような事例は建設産業の将来を全く考えず、目の前の1~2年間だけを考えた身勝手な論理と断ぜざるを得ない。我々専門工事会社自身もそのような元請けとは取引をしないという毅然とした態度が求められよう。

4. 型枠大工、型枠解体工の標準日給

(1) 型枠大工

【質問11】 型枠大工標準日給(2008年8月末(リーマンショック直前)及び2013年～2022年における全国平均額)

型枠大工標準日給(全国平均)(回答数 職長116社、技能工117社)

内訳												変化率	
	2022年	2021年	2020年	2019年	2018年	2017年	2016年	2015年	2014年	2013年	2008年	22年/21年	22年/08年
職長	¥17,568	¥16,292	¥16,965	¥16,477	¥16,484	¥16,395	¥16,771	¥16,479	¥15,875	¥14,821	¥13,951	108%	126%
型枠技能工	¥14,617	¥13,596	¥14,239	¥13,972	¥13,921	¥13,832	¥14,242	¥14,292	¥13,715	¥12,791	¥12,055	108%	121%

2022年標準日給の社会保険本人負担の有無による相違(全国平均)

内訳	本人負担含む平均額		本人負担含まない平均額		含まない /含む
	2022年	回答企業数・比率	2022年	回答企業数・比率	
職長	¥17,435	87 75%	¥17,964	29 25%	103%
型枠技能工	¥14,591	88 75%	¥14,694	29 25%	101%

型枠大工職長 標準日給(地域別:2008年はリーマンショック直前)

地域	2022年	2021年	2020年	2019年	2018年	2017年	2016年	2015年	2014年	2013年	2008年	22年/21年	22年/08年
北海道	¥16,114	¥15,887	¥16,228	¥16,040	¥15,650	¥15,394	¥15,250	¥14,321	¥14,575	¥13,017	¥12,406	101%	130%
東北	¥15,644	¥15,703	¥15,780	¥14,956	¥15,141	¥15,321	¥15,177	¥15,365	¥14,148	¥13,595	¥12,030	100%	130%
関東	¥20,491	¥19,921	¥19,696	¥19,663	¥20,256	¥20,145	¥20,145	¥20,065	¥20,314	¥19,036	¥16,542	103%	124%
東海・中部	¥18,731	¥18,130	¥17,385	¥17,488	¥17,728	¥17,687	¥17,148	¥16,047	¥15,882	¥15,027	¥14,453	103%	130%
北陸	¥17,760	¥15,414	¥16,338	¥16,127	¥15,280	¥14,950	¥14,918	¥15,023	¥14,555	¥14,940	¥14,988	115%	118%
関西	¥19,400	¥18,786	¥18,785	¥19,319	¥19,205	¥18,737	¥18,048	¥17,978	¥17,073	¥15,389	¥15,250	103%	127%
中国	¥17,930	¥15,653	¥15,819	¥14,710	¥15,032	¥14,636	¥14,782	¥14,543	¥14,267	¥13,005	¥13,269	115%	135%
四国	¥18,000	¥14,520	¥14,411	¥14,000	¥13,556	¥15,167	¥15,125	¥14,167	¥14,750	¥13,500	¥13,000	124%	138%
九州・沖縄	¥16,589	¥14,376	¥14,913	¥15,125	¥14,083	¥14,209	¥14,200	¥13,505	¥13,595	¥12,153	¥12,236	115%	136%

型枠大工 標準日給(地域別:2008年はリーマンショック直前)

地域	2022年	2021年	2020年	2019年	2018年	2017年	2016年	2015年	2014年	2013年	2008年	22年/21年	22年/08年
北海道	¥13,430	¥13,192	¥13,286	¥13,267	¥13,256	¥12,715	¥13,167	¥12,232	¥12,382	¥11,215	¥10,672	102%	126%
東北	¥12,989	¥13,073	¥12,754	¥12,772	¥12,920	¥12,909	¥12,701	¥13,307	¥12,141	¥11,554	¥11,077	99%	117%
関東	¥17,686	¥16,921	¥17,030	¥16,955	¥17,465	¥16,961	¥17,114	¥17,342	¥17,321	¥16,545	¥14,265	105%	124%
東海・中部	¥15,629	¥14,419	¥14,714	¥14,932	¥14,963	¥15,047	¥14,671	¥14,016	¥13,462	¥12,820	¥12,584	108%	124%
北陸	¥14,329	¥12,885	¥13,725	¥13,491	¥12,352	¥12,500	¥12,827	¥12,727	¥12,720	¥12,950	¥12,925	111%	111%
関西	¥16,600	¥16,500	¥16,581	¥16,829	¥16,976	¥16,627	¥16,026	¥16,112	¥15,588	¥13,662	¥13,688	101%	121%
中国	¥14,025	¥12,958	¥13,493	¥12,545	¥13,025	¥12,428	¥12,685	¥12,706	¥12,359	¥10,899	¥11,469	108%	122%
四国	¥13,000	¥11,880	¥11,389	¥11,750	¥11,000	¥12,417	¥11,625	¥12,083	¥12,000	¥10,000	¥11,000	109%	118%
九州・沖縄	¥13,033	¥12,221	¥12,307	¥12,606	¥11,432	¥11,661	¥11,712	¥11,389	¥11,887	¥10,638	¥10,836	107%	120%

(2) 型枠解体工

【質問12】 型枠解体工標準日給(2008年8月末(リーマンショック直前)及び2013年～2022年における全国平均額)

型枠解体工標準日給(全国平均)(回答数70社)

内訳												変化率	
	2022年	2021年	2020年	2019年	2018年	2017年	2016年	2015年	2014年	2013年	2008年	22年/21年	22年/08年
職長	¥16,116	¥15,377	¥15,612	¥15,428	¥15,496	¥15,506	¥15,534	¥15,274	¥14,928	¥13,811	¥12,638	105%	128%
型枠解体工	¥13,738	¥13,155	¥13,395	¥13,289	¥13,472	¥13,350	¥13,412	¥13,499	¥13,175	¥12,108	¥11,128	104%	123%

2022年標準日給の社会保険本人負担の有無による相違(全国平均)

内訳	本人負担含む平均額			本人負担含まない平均額			含まない/含む
	2022年	回答企業数・比率		2022年	回答企業数・比率		
職長	¥16,123	44	65%	¥16,104	24	35%	100%
型枠解体工	¥13,839	44	65%	¥13,552	24	35%	98%

型枠解体工職長 標準日給(地域別:2008年はリーマンショック直前)

地域	2022年	2021年	2020年	2019年	2018年	2017年	2016年	2015年	2014年	2013年	2008年	22年/21年	22年/08年
北海道	¥13,000	¥12,559	¥12,324	¥12,411	¥12,429	¥12,354	¥13,375	¥11,529	¥11,813	¥10,500	¥10,650	104%	122%
東北	¥15,000	¥15,269	¥15,989	¥14,541	¥16,000	¥15,000	¥14,818	¥14,723	¥13,615	¥12,375	¥10,909	98%	138%
関東	¥17,971	¥17,848	¥17,952	¥17,683	¥17,750	¥17,803	¥17,529	¥17,665	¥17,806	¥16,935	¥14,466	101%	124%
東海・中部	¥17,850	¥17,400	¥15,692	¥16,333	¥15,822	¥15,654	¥15,263	¥15,133	¥15,100	¥13,735	¥13,176	103%	135%
北陸	¥18,667	¥16,667	¥16,000	¥15,360	¥13,508	¥14,143	¥14,250	¥13,833	¥12,889	¥13,167	¥12,600	112%	148%
関西	¥17,667	¥16,857	¥16,849	¥17,000	¥16,846	¥16,362	¥16,075	¥17,978	¥15,027	¥13,544	¥12,571	105%	141%
中国	¥15,000	¥14,353	¥14,556	¥13,440	¥13,222	¥14,689	¥13,583	¥14,500	¥12,792	¥11,500	¥11,929	105%	126%
四国	—	¥14,500	¥13,600	¥13,900	¥13,333	¥13,333	¥12,500	¥13,375	¥13,333	¥13,000	¥12,000	—	—
九州・沖縄	¥14,500	¥13,688	¥13,611	¥15,194	¥11,900	¥14,000	¥12,528	¥12,255	¥12,095	¥11,542	¥11,091	106%	131%

型枠解体工 標準日給(地域別:2008年はリーマンショック直前)

地域	2022年	2021年	2020年	2019年	2018年	2017年	2016年	2015年	2014年	2013年	2008年	22年/21年	22年/08年
北海道	¥10,984	¥10,603	¥10,426	¥10,750	¥10,750	¥10,607	¥10,875	¥9,638	¥10,038	¥9,231	¥8,970	104%	122%
東北	¥13,333	¥13,615	¥13,745	¥12,619	¥14,167	¥13,154	¥13,136	¥13,089	¥11,820	¥10,962	¥9,273	98%	144%
関東	¥15,829	¥15,283	¥15,188	¥15,000	¥15,224	¥15,197	¥14,923	¥15,270	¥15,462	¥14,639	¥12,650	104%	125%
東海・中部	¥14,400	¥14,455	¥13,615	¥13,833	¥13,817	¥13,846	¥13,368	¥13,533	¥12,850	¥12,176	¥11,529	100%	125%
北陸	¥14,333	¥12,750	¥12,833	¥14,000	¥11,817	¥11,929	¥12,000	¥12,333	¥12,063	¥11,833	¥11,400	112%	126%
関西	¥15,000	¥14,857	¥14,900	¥14,871	¥14,917	¥14,493	¥14,124	¥14,034	¥13,817	¥11,952	¥11,500	101%	130%
中国	¥12,400	¥11,948	¥12,389	¥11,523	¥11,444	¥12,722	¥12,125	¥12,818	¥11,608	¥9,975	¥10,457	104%	119%
四国	—	¥13,000	¥12,100	¥12,200	¥11,333	¥11,667	¥10,000	¥12,125	¥12,000	¥12,000	¥11,000	—	—
九州・沖縄	¥12,600	¥11,912	¥11,778	¥12,944	¥10,305	¥11,714	¥10,861	¥10,903	¥10,839	¥10,273	¥9,975	106%	126%

今回の調査でも2022年10月末時点での型枠技能工の職長及び一般技能工の全国平均日給を算出した。地域別の工賃についても検証してみる。型枠工及び型枠解体工の平均日給を全国と地域別に算出した一覧表が上記の表である。日給であるが、賞与及び別途支給される手当は含まれていない。また回答企業が技能工に請負させた場合の平均日給は標準日給額より高い水準となる。全国で高い数値を黄色で、低い数値を青色で表示している。

(1)型枠大工

全国で最も平均日給が高い地域は関東地区。次いで関西地区が高い。東北を除く全地域で対前年比で賃金は大幅に上昇しており、全国平均では職長で17,568円、一般技能工で14,617円で調査開始以来過去最高額をつけた。最も単価が高い関東地区では、**2019年に一般技能工の日給額が16,000円台に下落したが2022年調査では過去最高額の17,686円に達した。**一方で震災復興需要の落ち着きから東北地域においては単価停滞傾向を示している。**九州・沖縄は相次ぐホテル建築等による旺盛な型枠需用を反映し昨年度約7%の伸びを示している。**

(2)型枠解体工

型枠解体工の地域別平均日給額を検証してみると、大工同様東北地域の単価は停滞、その他の地域ほぼ上昇傾向を示している。全国平均では**職長で16,116円、一般解体工の平均日給額13,738円、職長・一般解体工ともに全国平均日給金額は過去最高値をつけた。**新型コロナウイルス感染症拡大の影響でインバウンド需要が消失し、ホテルの建築需要が減少していた状況を反映して一時的に下落傾向を記していた九州・沖縄地域の日給額は、インバウンド需要の急激な回復や半導体工場への大型投資などに伴う旺盛な建設需要を反映して回復傾向を強めている。

5. 技能者に対する給与支払い形態

【質問16】 給与支払い形態（件数は回答数であり複数回答がある。 ※2017年より質問を「貴社が雇用する型枠大工の賃金形態」に変更、請負制を「その他」に含めた。）

給与形態	2022年	割合	2021年	割合	2020年	割合	2019年	割合	2018年	割合	2017年	割合
月給制	49	32%	81	30%	62	27%	65	23%	69	25%	58	21%
日給制	30	19%	55	20%	36	16%	59	21%	67	24%	59	21%
日給月給制	73	47%	128	47%	122	53%	142	51%	125	45%	133	48%
その他※	3	2%	10	4%	9	4%	11	4%	14	5%	27	10%
小 計	155		274		229		277		275		277	

2022年その他※の記入欄： 出来高払い1件、時給制1件、直接雇用1件、その他、特定技能のみ月給制1件の記入あり

給与形態	2016年	割合	2015年	割合	2014年	割合
月給制	37	11%	35	10%	32	10%
日給制	62	19%	72	21%	48	16%
日給月給制	137	41%	146	43%	154	50%
出来高払い	94	28%	87	26%	72	23%
その他	1	0%	0	0%	3	1%
小 計	331		340		309	

技能工に対する賃金の支払いは『日給月給制』が相変わらず主流である。しかし技能工の正社員化に伴い、年次有給休暇の付与と消化という問題が発生している。 今後、持続可能な雇用形態を目指すならば、必然的に月給制への移行が求められるだろう。働き方改革に伴う実働日数の減少と手取り賃金の維持・向上と密接にリンクする問題だけに今後の元請と専門工事会社の共同の取組みが求められる。一方で過去最高値となる32%の企業で月給制を採用されており、それらの企業の取組み施策を共有化することも必要かと思う。 今後月給制に移行しても就労に対するモチベーションを維持できる、さらに上がることができる賃金カーブと個人が働き方を選択できる就労形態を模索していくことが必要だと考える。

7. 型枠大工、型枠解体工の需要予測

【質問14】 型枠大工の需要予測

(1)2022年11月労務状況

	回答数	割合
大変逼迫	26	22%
多少逼迫	37	31%
適正	35	29%
多少余裕	16	13%
十分余裕	5	4%
小計	119	100%

(2)2023年2月の労務状況予測

	回答数	割合
大変逼迫	36	31%
多少逼迫	48	41%
適正	21	18%
多少余裕	9	8%
十分余裕	4	3%
小計	118	100%

(3)2023年4月の労務状況予測

	回答数	割合
大変逼迫	44	37%
多少逼迫	47	40%
適正	17	14%
多少余裕	9	8%
十分余裕	1	1%
小計	118	100%

2021年11月

	割合
大変逼迫	13%
多少逼迫	35%
適正	35%
多少余裕	11%
十分余裕	6%
小計	100%

2020年10月

	割合
大変逼迫	14%
多少逼迫	36%
適正	34%
多少余裕	12%
十分余裕	4%
小計	100%

2019年8月

	割合
大変逼迫	21%
多少逼迫	42%
適正	27%
多少余裕	8%
十分余裕	2%
小計	100%

2018年8月

	割合
大変逼迫	29%
多少逼迫	44%
適正	18%
多少余裕	8%
十分余裕	2%
小計	100%

2017年8月

	割合
大変逼迫	13%
多少逼迫	34%
適正	31%
多少余裕	18%
十分余裕	4%
小計	100%

2022年2月予測

	割合
大変逼迫	16%
多少逼迫	36%
適正	33%
多少余裕	11%
十分余裕	4%
小計	100%

2021年1月予測

	割合
大変逼迫	10%
多少逼迫	41%
適正	25%
多少余裕	19%
十分余裕	5%
小計	100%

2019年11月予測

	割合
大変逼迫	32%
多少逼迫	38%
適正	17%
多少余裕	12%
十分余裕	1%
小計	100%

2018年11月予測

	割合
大変逼迫	34%
多少逼迫	39%
適正	13%
多少余裕	11%
十分余裕	2%
小計	100%

2017年11月予測

	割合
大変逼迫	22%
多少逼迫	36%
適正	25%
多少余裕	13%
十分余裕	4%
小計	100%

2022年4月予測

	割合
大変逼迫	18%
多少逼迫	38%
適正	28%
多少余裕	12%
十分余裕	3%
小計	100%

2021年3月予測

	割合
大変逼迫	10%
多少逼迫	28%
適正	27%
多少余裕	23%
十分余裕	12%
小計	100%

2020年3月予測

	割合
大変逼迫	19%
多少逼迫	34%
適正	25%
多少余裕	17%
十分余裕	4%
小計	100%

2019年3月予測

	割合
大変逼迫	16%
多少逼迫	35%
適正	29%
多少余裕	15%
十分余裕	5%
小計	100%

2018年3月予測

	割合
大変逼迫	13%
多少逼迫	32%
適正	22%
多少余裕	23%
十分余裕	11%
小計	100%

ここ数年間、RC造減少の影響が顕著に表れていた労務状況だが、需要予測の面からは改善の傾向が表れていた。比較可能な2023年4月時点の予測において、『繁忙』を予測する企業が2021年調査56%に達していたが、2022年調査における23年4月の逼迫度は実に77%の企業で繁忙を予測している。これは過去実施していた翌年3月の需要予測と比較しても群を抜いて高くなっている。大変恐縮ではあるが今回の調査発表は大幅に遅延してしまい7月となってしまった。現在の労務状況は皆さんお分かりのように過去に経験したことがないほど厳しいものである。その状況を裏付けていた調査結果である。

今回の需給状況の逼迫は過去のそれとは大きく異なる点がある。それは一時的な需要の増大に伴う逼迫ではなく、根本的に生産労働人口が急激に減少している中での逼迫ということだ。少子高齢化という大きなトレンドとコロナ禍から通常の日常への復帰によって、経済活動の復活に伴う建設需要の高まりが重なり深刻な労務不足を招いているが、この建設需要の高まりがたとえ減速したとしてもそれ以上に技能工の減少と高齢化が進行速度を高めており、職人不足はかなり長期間にわたって継続する可能性が高いと考える。

【質問15】 型枠解体工の需要予測
(1)2022年11月労務状況

	回答数	割合
大変逼迫	30	30%
多少逼迫	34	34%
適正	21	21%
多少余裕	10	10%
十分余裕	5	5%
小計	100	100%

2021年11月		2020年10月		2019年8月		2018年8月		2017年8月	
	割合		割合		割合		割合		割合
大変逼迫	16%	大変逼迫	17%	大変逼迫	32%	大変逼迫	41%	大変逼迫	22%
多少逼迫	31%	多少逼迫	34%	多少逼迫	38%	多少逼迫	32%	多少逼迫	37%
適正	32%	適正	33%	適正	22%	適正	20%	適正	26%
多少余裕	16%	多少余裕	11%	多少余裕	7%	多少余裕	5%	多少余裕	10%
十分余裕	5%	十分余裕	4%	十分余裕	1%	十分余裕	1%	十分余裕	5%
小計	100%	小計	100%	小計	100%	小計	100%	小計	100%

(2)2023年2月の労務状況予測

	回答数	割合
大変逼迫	41	41%
多少逼迫	35	35%
適正	13	13%
多少余裕	7	7%
十分余裕	3	3%
小計	99	100%

2022年2月予測		2021年1月予測		2019年11月予測		2018年11月予測		2017年11月予測	
	割合		割合		割合		割合		割合
大変逼迫	18%	大変逼迫	17%	大変逼迫	36%	大変逼迫	34%	大変逼迫	25%
多少逼迫	33%	多少逼迫	33%	多少逼迫	39%	多少逼迫	37%	多少逼迫	36%
適正	31%	適正	30%	適正	17%	適正	20%	適正	22%
多少余裕	13%	多少余裕	14%	多少余裕	7%	多少余裕	7%	多少余裕	13%
十分余裕	5%	十分余裕	6%	十分余裕	1%	十分余裕	1%	十分余裕	3%
小計	100%	小計	100%	小計	100%	小計	100%	小計	100%

(3)2023年4月の労務状況予測

	回答数	割合
大変逼迫	45	45%
多少逼迫	33	33%
適正	14	14%
多少余裕	5	5%
十分余裕	2	2%
小計	99	100%

2022年4月予測		2021年3月予測		2020年3月予測		2019年3月予測		2018年3月予測	
	割合		割合		割合		割合		割合
大変逼迫	18%	大変逼迫	11%	大変逼迫	23%	大変逼迫	18%	大変逼迫	17%
多少逼迫	34%	多少逼迫	28%	多少逼迫	38%	多少逼迫	34%	多少逼迫	34%
適正	28%	適正	26%	適正	25%	適正	33%	適正	22%
多少余裕	11%	多少余裕	24%	多少余裕	11%	多少余裕	12%	多少余裕	18%
十分余裕	8%	十分余裕	11%	十分余裕	3%	十分余裕	4%	十分余裕	9%
小計	100%	小計	100%	小計	100%	小計	100%	小計	100%

解体工の需要状況も型枠大工同様、逼迫している。『逼迫』(比較できる翌年4月の逼迫度)の回答は2022年4月は52%、2023年4月は78%と急激に上昇した。これは翌年3月の逼迫予測調査結果の過去事例と比較してダントツの逼迫予測である。型枠大工同様に解体工の労務状況も逼迫の度合いは深刻である。2022年4月は52%。比較可能な3月時点の予測を比べると『逼迫』の予測は2021年3月は39%、2020年3月は61%であった。すでに型枠解体工は独立した職種になっており、同職種の逼迫は即型枠工事の進捗に重大な影響を及ぼしてしまう。解体工が安定して就労していくためには、**解体工の技能職種としての地位向上と評価基準策定に向けた取組を確立する努力が求められる。そのための具体的な方策と取り組みへの道筋を協会は示すべき時に差し掛かりつつあると筆者は考える。**

8. 社会保険加入状況、法定福利費確保状況

【質問17】 個別工事見積書への法定福利費の記載と確保(回答会社が元請と請負契約を締結した最近の3工事について、工事単位で集計)

(1)元請の種類 数字は工事数

地域	全国 ゼネコン		都道府県 ゼネコン		合計
	数字	割合	数字	割合	
北海道	34	32%	73	68%	107
東北	11	28%	29	73%	40
関東	45	70%	19	30%	64
東海・中部	22	55%	18	45%	40
北陸	8	53%	7	47%	15
関西	11	69%	5	31%	16
中国	10	42%	14	58%	24
四国	3	100%	0	0%	3
九州	19	70%	8	30%	27
全国	163	49%	173	51%	336

(2)工事発注者の種類 数字は工事数

地域	民間工事		公共工事		合計
	数字	割合	数字	割合	
北海道	73	68%	34	32%	107
東北	20	50%	20	50%	40
関東	52	85%	9	15%	61
東海・中部	31	78%	9	23%	40
北陸	11	73%	4	27%	15
関西	14	88%	2	13%	16
中国	16	67%	8	33%	24
四国	3	100%	0	0%	3
九州	19	70%	8	30%	27
全国	239	72%	94	28%	333

(3)工事の種類 数字は工事数

地域	建築工事		土木工事		合計
	数字	割合	数字	割合	
北海道	97	91%	10	9%	107
東北	27	69%	12	31%	39
関東	61	100%	0	0%	61
東海・中部	37	93%	3	8%	40
北陸	15	100%	0	0%	15
関西	15	94%	1	6%	16
中国	20	83%	4	17%	24
四国	3	100%	0	0%	3
九州	24	89%	3	11%	27
全国	299	90%	33	10%	332

(4)見積書の書式の種類

数字は工事数

地域	①自社の書式		②元請の指定書式		③日本型枠標準見積書式		④その他の書式		合計
	工事数	割合	工事数	割合	工事数	割合	工事数	割合	
北海道	75	70%	30	28%	2	2%	0	0%	107
東北	28	72%	11	28%	0	0%	0	0%	39
関東	26	43%	32	52%	3	5%	0	0%	61
東海・中部	19	48%	15	38%	0	0%	6	15%	40
北陸	13	87%	2	13%	0	0%	0	0%	15
関西	6	38%	9	56%	1	6%	0	0%	16
中国	17	71%	7	29%	0	0%	0	0%	24
四国	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%	3
九州	7	26%	14	52%	6	22%	0	0%	27
全国	191	58%	123	37%	12	4%	6	2%	332

※その他記載欄：(東海)元請会社より定時され、見積をしていない。

標準見積書をどのような形態で元請に提出しているかの調査結果である。最も多いのは自社の書式による提出で、日本型枠による書式は数値的には低く、WEB化による標準見積書作成ツールの普及について検証を今回も実施した。操作方法についての地域別講習会の定期的開催の必要性が指摘されているが、WEBを活用した方式も考慮し、標準見積書作成による原価管理の重要性の認識を高めるためにも協会としてどのようなことができるのかを検討すべきと思う。

(5)見積書が元請指定書式の場合の法定福利費の記載の指定内容

数字は工事数

地域	①内訳記載するようになっていない				②請負金額等を含むと記載されている				③内訳記載するようになっている				2022年合計
	2022年回答	2022割合	2021割合	2020割合	2022年回答	2022割合	2021割合	2020割合	2022年回答	2022割合	2021割合	2020割合	
北海道	2	7%	0%	4%	2	7%	0%	4%	26	87%	100%	91%	30
東北	0	0%	8%	13%	0	0%	4%	0%	11	100%	88%	87%	11
関東	0	0%	26%	11%	11	34%	36%	27%	21	66%	38%	63%	32
東海・中部	1	7%	45%	13%	3	20%	25%	19%	11	73%	30%	69%	15
北陸	0	0%	7%	14%	0	0%	29%	14%	2	100%	64%	71%	2
関西	1	11%	0%	0%	4	44%	36%	26%	4	44%	64%	74%	9
中国	1	14%	0%	0%	0	0%	0%	0%	6	86%	100%	100%	7
四国	0	0%	0%	33%	3	100%	36%	0%	0	0%	64%	67%	3
九州	3	21%	16%	22%	2	14%	6%	30%	9	64%	77%	48%	14
全国	8	7%	15%	11%	25	20%	20%	18%	90	73%	65%	71%	123

元請の標準見積書の記載様式だが『内訳記載をするようになっていない』あるいは『請負金額を含むと記載されている』のは全国平均で7%と、昨年の20%より大幅に改善した。明らかに標準見積書の形式がオーソライズされてきている。すでに7割以上の元請が注文書において法定福利費の内訳記載をしており、社会保険加入推進の必要性への認識は以前より高いと判断できる。

(6) 提出した見積書への法定福利費の内訳記載について

数字は工事数

地域	①記載していない		②見積書に記載がないので別途標準見積書を添付		③記載している		合計
	工事数	割合	工事数	割合	工事数	割合	
北海道	0	0%	1	1%	104	99%	105
東北	0	0%	3	8%	36	92%	39
関東	3	5%	4	7%	54	89%	61
東海・中部	3	9%	3	9%	29	83%	35
北陸	0	0%	3	20%	12	80%	15
関西	2	13%	6	38%	8	50%	16
中国	2	8%	0	0%	22	92%	24
四国	0	0%	0	0%	3	100%	3
九州	2	7%	0	0%	25	93%	27
全国	12	4%	20	6%	293	90%	325

(7) 法定福利費記載見積書の元請の受理状況

地域	①受理した		②受理しなかった(受け取らなかった)	
	工事数	割合	工事数	割合
北海道	103	99%	1	1%
東北	38	100%	0	0%
関東	56	93%	4	7%
東海・中部	33	97%	1	3%
北陸	15	100%	0	0%
関西	12	80%	3	20%
中国	22	96%	1	4%
四国	3	100%	0	0%
九州	24	100%	0	0%
全国	306	97%	10	3%

※「受理しなかった」10工事の元請企業の内訳
 全国ゼネコン5工事(50%)、都道府県ゼネコン5工事(50%)

(8) 法定福利費を記載しない理由(複数回答可)

数字は工事数

	工事数	2022割合	2021割合	2020割合	2019割合	2018割合	2017割合
①法定福利費を内訳記載しないよう元請から指導があった	5	25%	0%	9%	19%	15%	7%
②法定福利費を記載しても元請から支払われないので記載しない	11	55%	55%	36%	42%	32%	53%
③法定福利費の算出方法が複雑で面倒、二度手間になる。	2	10%	28%	9%	10%	12%	5%
④法定福利費を別途受理しなくとも加入できている	0	0%	3%	16%	13%	21%	12%
⑤その他	2	10%	15%	31%	17%	20%	24%
小計	20						

※その他記載 ・法定福利費を含む単価設定をして値入れしている。2件

標準見積書を受理しない元請は全体的には着実に減少しており、まずは我々サイドが標準見積書を提出することを躊躇してはならない。

法定福利費を記載しない理由について約55%の会社が『法定福利費を記載しても元請から支払われないから』という回答が寄せられた。標準見積書を提出せずに最初からあきらめているのは我々サイドの問題が多分にあると思う。担い手確保と適正な競争のためにも法定福利費確保の可能性を自ら閉ざすべきではないだろう。しかし、**ここまで社会保険支払への意識や制度が整いつつあるのに、依然として法定福利費の内訳が記載された見積書を受取ろうとしない元請が3%、件数にして10件だがあることに驚きと深い憤りを感じる。このような対応をする元請に対しては行政がしかるべき対応を取るべきではないだろうか。受取らないこと自体を法違反とする制度化も必要ではないか。法定福利費の確保は建設産業の担い手確保のためには必要不可欠なものであり、その重要性を認識して社会保険に加入した企業にとっては、企業の存続を左右する大問題である。未だに標準見積書を受け取らない、支払わない(支払えない)元請が存在するのなら、繰り返し述べていることであるが、法定福利費の支払いを何らかの形で制度化していくことも必要になってこよう。**

(9)提出見積金額に対する契約金額の増減額程度(2022年) 数字は工事数

地域	① 見積金額より増額	② 見積金額と同額	③ 3%未満の減額	④ 3%以上5%未満の減額	⑤ 5%以上10%未満の減額	⑥ 10%以上20%未満の減額	⑦ 20%以上の減額	合計
北海道	1	20	15	21	34	11	2	104
割合	1%	19%	14%	20%	33%	11%	2%	100%
東北	1	20	11	2	3	1	0	38
割合	3%	53%	29%	5%	8%	3%	0%	100%
関東	4	12	17	10	10	4	4	61
割合	7%	20%	28%	16%	16%	7%	7%	100%
東海・中部	0	2	1	8	12	10	0	33
割合	0%	6%	3%	24%	36%	30%	0%	100%
北陸	1	3	5	1	4	1	0	15
割合	7%	20%	33%	7%	27%	7%	0%	100%
関西	0	1	2	3	9	1	0	16
割合	0%	6%	13%	19%	56%	6%	0%	100%
中国	0	4	2	3	11	1	3	24
割合	0%	17%	8%	13%	46%	4%	13%	100%
四国	0	3	0	0	0	0	0	3
割合	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
九州	4	1	3	9	5	2	0	24
割合	17%	4%	13%	38%	21%	8%	0%	100%
全国	11	66	56	57	88	31	9	318
2022年割合	3%	21%	18%	18%	28%	10%	3%	100%
全国	26	123	54	80	164	99	11	557
2021割合	5%	22%	10%	14%	29%	18%	2%	100%
全国	18	94	72	95	134	84	14	511
2020割合	4%	18%	14%	19%	26%	16%	3%	100%
全国	13	91	105	112	176	102	14	613
2019割合	2%	15%	17%	18%	29%	17%	2%	100%
全国	24	81	74	105	152	93	19	548
2018割合	4%	15%	14%	19%	28%	17%	3%	100%
全国	14	98	79	94	172	103	17	577
2017割合	2%	17%	14%	16%	30%	18%	3%	100%
全国	18	80	88	129	155	81	21	572
2016割合	3%	14%	15%	23%	27%	14%	4%	100%

地域別の法定福利費の標準見積書提出時との比較増減額の割合をまとめてみた。各地域別に特徴的数値を色つきで表示した。全体的には3%～10%程度の減額による契約が全体の半数を占めている。全体的にみると昨年と比較して大きな変動はなく、法定福利費値引きの状況はここ数年間で目立った変動をしていない。

(9.1)元請の種類別に見積金額に対する契約金額の減額程度(2022年地域別)

数字は工事数

地域	全国ゼネコン						都道府県ゼネコン					
	① 見積金額より増額	②③ 見積金額同額又は3%未満の減額	④ 3%以上5%未満の減額	⑤ 5%以上10%未満の減額	⑥⑦ 10%以上の減額	合計	① 見積金額より増額	②③ 見積金額同額又は3%未満の減額	④ 3%以上5%未満の減額	⑤ 5%以上10%未満の減額	⑥⑦ 10%以上の減額	合計
北海道	1	19	3	8	3	34	0	16	18	26	10	70
割合	3%	56%	9%	24%	9%	100%	0%	23%	26%	37%	14%	100%
東北	0	10	1	0	0	11	1	21	1	3	1	27
割合	0%	91%	9%	0%	0%	100%	4%	78%	4%	11%	4%	100%
関東	4	19	5	7	7	42	0	10	5	3	1	19
割合	10%	45%	12%	17%	17%	100%	0%	53%	26%	16%	5%	100%
東海・中部	0	2	5	4	7	18	0	1	3	8	3	15
割合	0%	11%	28%	22%	39%	100%	0%	7%	20%	53%	20%	100%
北陸	1	2	0	4	1	8	0	6	1	0	0	7
割合	13%	25%	0%	50%	13%	100%	0%	86%	14%	0%	0%	100%
関西	0	2	2	7	0	11	0	1	1	2	1	5
割合	0%	18%	18%	64%	0%	100%	0%	20%	20%	40%	20%	100%
中国	0	0	1	7	2	10	0	6	2	4	2	14
割合	0%	0%	10%	70%	20%	100%	0%	43%	14%	29%	14%	100%
四国	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
割合	0%	100%	0%	0%	0%	100%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
九州	4	1	6	5	2	18	0	3	3	0	0	6
割合	22%	6%	33%	28%	11%	100%	0%	50%	50%	0%	0%	100%
全国	10	58	23	42	22	155	1	64	34	46	18	163
2022年割合	6%	37%	15%	27%	14%	100%	1%	39%	21%	28%	11%	100%
全国	15	89	32	77	37	250	11	88	48	87	73	307
2021年割合	6%	36%	13%	31%	15%	100%	4%	29%	16%	28%	24%	100%
全国	13	78	39	67	42	239	5	87	56	67	56	271
2020年割合	5%	33%	16%	28%	18%	100%	2%	32%	21%	25%	21%	100%
全国	5	82	52	90	43	272	8	112	60	86	73	339
2019年割合	2%	30%	19%	33%	16%	100%	2%	33%	18%	25%	22%	100%
全国	12	79	61	68	55	275	12	76	44	81	57	270
2018割合	4%	29%	22%	25%	20%	100%	4%	28%	16%	30%	21%	100%

見積金額に対する契約金額の減額程度を全国ゼネコンと都道府県ゼネコンに分けると、全国平均で5%以上の減額は全国ゼネコンからの発注で昨年31%に対して本年25%、地場ゼネコンからの発注で昨年29%に対して本年39%となり、地場ゼネコンの減額幅が一昨年・昨年調査よりも悪化した。

10%以上の大きい値引き幅が数多く報告されているのは、東海中部における大手ゼネコン発注工事で44%、中部・東海地域の地場ゼネコンの発注工事においては39%に上っている。また同地域の地場ゼネコンでも10%以上の値引き工事が53%に達している。

(9.2)工事発注者の種類別にみた見積金額に対する契約金額の減額程度(2022年地域別)

数字は工事数

地域	民間工事						公共工事					
	① 見積金額より増額	②③ 見積金額同額又は3%未満の減額	④ 3%以上5%未満の減額	⑤ 5%以上10%未満の減額	⑥⑦ 10%以上の減額	合計	① 見積金額より増額	②③ 見積金額同額又は3%未満の減額	④ 3%以上5%未満の減額	⑤ 5%以上10%未満の減額	⑥⑦ 10%以上の減額	合計
北海道	1	21	12	29	7	70	0	14	9	5	6	34
割合	1%	30%	17%	41%	10%	100%	0%	41%	26%	15%	18%	100%
東北	1	15	2	1	1	20	0	16	0	2	0	18
割合	5%	75%	10%	5%	5%	100%	0%	89%	0%	11%	0%	100%
関東	4	23	8	9	8	52	0	6	2	1	0	9
割合	8%	44%	15%	17%	15%	100%	0%	67%	22%	11%	0%	100%
東海・中部	0	2	7	10	8	27	0	1	1	2	2	6
割合	0%	7%	26%	37%	30%	100%	0%	17%	17%	33%	33%	100%
北陸	0	5	1	4	1	11	1	3	0	0	0	4
割合	0%	45%	9%	36%	9%	100%	25%	75%	0%	0%	0%	100%
関西	0	3	3	7	1	14	0	0	0	2	0	2
割合	0%	21%	21%	50%	7%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	100%
中国	0	2	3	8	3	16	0	4	0	3	1	8
割合	0%	13%	19%	50%	19%	100%	0%	50%	0%	38%	13%	100%
四国	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
割合	0%	100%	0%	0%	0%	100%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
九州	3	4	4	3	2	16	1	0	5	2	0	8
割合	19%	25%	25%	19%	13%	100%	13%	0%	63%	25%	0%	100%
全国	9	78	40	71	31	229	2	44	17	17	9	89
2022年割合	4%	34%	17%	31%	14%	100%	2%	49%	19%	19%	10%	100%
全国	8	91	56	112	58	325	5	72	23	43	26	169
2021年割合	2%	28%	17%	34%	18%	100%	3%	43%	14%	25%	15%	100%
全国	14	91	70	93	61	329	4	75	25	40	37	181
2020年割合	4%	28%	21%	28%	19%	100%	2%	41%	14%	22%	20%	100%
全国	4	113	76	126	73	392	8	81	36	50	42	217
2019割合	1%	29%	19%	32%	19%	100%	4%	37%	17%	23%	19%	100%
全国	9	106	64	105	70	354	15	49	41	44	42	191
2018割合	3%	30%	18%	30%	20%	100%	8%	26%	21%	23%	22%	100%

見積金額に対する契約金額の減額程度を民間工事と公共工事に分けて検証した。全国平均で**公共工事で最も多いのは3%未満の減額で49%、民間工事でも3%未満の減額が34%と最も多い。全体的に見ると民間工事が公共工事に比べて減額幅が大きい。全国平均で値引きが5%未満に収まる割合が民間55%に対して公共では70%を占めている。全国でみると民間工事の契約において、各工事の減額幅が過去と比較して低下している。**

(10)当該工事の契約金額による、法定福利費の確保状況

数字は工事数

地域	①内訳表示した法定福利費をそのまま確保できた(支払われた)工事					②法定福利費を表示していないが実質的に法定福利費見込額を確保できた工事						
	2022割合	2021割合	2020割合	2019割合	2018割合	2022割合	2021割合	2020割合	2019割合	2018割合		
北海道	61	59%	45%	52%	55%	66%	4	4%	11%	9%	13%	3%
東北	25	71%	54%	51%	47%	49%	3	9%	5%	9%	1%	7%
関東	35	57%	41%	42%	48%	51%	5	8%	9%	11%	2%	6%
東海・中部	7	20%	16%	24%	22%	22%	1	3%	4%	9%	7%	11%
北陸	9	60%	32%	35%	25%	31%	0	0%	8%	9%	9%	3%
関西	5	33%	29%	36%	33%	58%	2	13%	5%	3%	10%	0%
中国	4	17%	36%	56%	31%	38%	1	4%	8%	11%	10%	18%
四国	3	100%	47%	35%	30%	25%	0	0%	7%	9%	10%	13%
九州	10	42%	47%	33%	39%	46%	0	0%	15%	23%	10%	12%
全国	159	50%	41%	42%	40%	44%	16	5%	8%	11%	8%	8%

数字は工事数

数字は工事数

地域	③法定福利費の見込みの満額ではないが一部を確保できた工事					④法定福利費分は全く確保できなかった(支払ってくれなかった)工事					2022年回答工事数合計		
	2022割合	2021割合	2020割合	2019割合	2018割合	2022割合	2021割合	2020割合	2019割合	2018割合			
北海道	34	33%	45%	38%	32%	31%	5	5%	0%	0%	0%	0%	104
東北	5	14%	35%	36%	43%	37%	2	6%	7%	4%	9%	8%	35
関東	19	31%	32%	28%	34%	23%	2	3%	18%	19%	16%	20%	61
東海・中部	19	54%	56%	47%	49%	44%	8	23%	24%	20%	22%	23%	35
北陸	6	40%	41%	48%	61%	60%	0	0%	19%	9%	5%	6%	15
関西	6	40%	29%	31%	31%	34%	2	13%	38%	31%	26%	8%	15
中国	18	75%	53%	33%	50%	40%	1	4%	4%	0%	10%	4%	24
四国	0	0%	30%	43%	50%	29%	0	0%	17%	13%	10%	33%	3
九州	13	54%	30%	33%	42%	26%	1	4%	8%	11%	9%	16%	24
全国	120	38%	40%	36%	42%	34%	21	7%	11%	11%	11%	14%	316

(10.1)元請の種類別に見た法定福利費の確保状況 数字は工事数

地域	全国ゼネコン					都道府県ゼネコン				
	① 内訳表示 して確保	② 実質確保	③ 一部確保	④ 確保不能	合計	① 内訳表示 して確保	② 実質確保	③ 一部確保	④ 確保不能	合計
北海道	25	1	6	2	34	36	3	28	3	70
割合	74%	3%	18%	6%	100%	51%	4%	40%	4%	100%
東北	11	0	0	0	11	14	3	5	2	24
割合	100%	0%	0%	0%	100%	58%	13%	21%	8%	100%
関東	26	1	14	1	42	9	4	5	1	19
割合	62%	2%	33%	2%	100%	47%	21%	26%	5%	100%
東海・中部	4	1	10	4	19	3	0	9	4	16
割合	21%	5%	53%	21%	100%	19%	0%	56%	25%	100%
北陸	4	0	4	0	8	5	0	2	0	7
割合	50%	0%	50%	0%	100%	71%	0%	29%	0%	100%
関西	5	1	4	1	11	0	1	2	1	4
割合	45%	9%	36%	9%	100%	0%	25%	50%	25%	100%
中国	0	0	10	0	10	4	1	8	1	14
割合	0%	0%	100%	0%	100%	29%	7%	57%	7%	100%
四国	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0
割合	100%	0%	0%	0%	100%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
九州	10	0	8	0	18	0	0	5	1	6
割合	56%	0%	44%	0%	100%	0%	0%	83%	17%	100%
全国	88	4	56	8	156	71	12	64	13	160
2022年割合	56%	3%	36%	5%	100%	44%	8%	40%	8%	100%
全国	124	20	89	18	251	104	26	132	46	308
2021年割合	49%	8%	35%	7%	100%	34%	8%	43%	15%	100%
全国	127	17	71	23	238	85	35	108	34	262
2020年割合	53%	7%	30%	10%	100%	32%	13%	41%	13%	100%
全国	138	23	84	24	269	106	21	171	42	340
2019割合	51%	9%	31%	9%	100%	31%	6%	50%	12%	100%
全国	110	13	96	26	245	97	21	125	59	302
2018割合	52%	7%	31%	9%	100%	36%	9%	37%	18%	100%
全国	110	13	96	26	245	97	21	125	59	302
2017割合	45%	5%	39%	11%	100%	32%	7%	41%	20%	100%

ゼネコンとの契約における法定福利費の確保状況を全国平均でみると

- ・全国ゼネコンとの契約では5%の工事で、都道府県ゼネコンとの契約では、改善傾向にはあるものの8%の工事で、全く確保できていない。
- ・全国ゼネコンでは36%の工事で、都道府県ゼネコンでは40%の工事で、一部のみ確保できている。

(10.2)工事発注者別にみた法定福利費の確保状況 数字は工事数

地域	民間工事					公共工事				
	① 内訳表示 して確保	② 実質確保	③ 一部確保	④ 確保不能	合計	① 内訳表示 して確保	② 実質確保	③ 一部確保	④ 確保不能	合計
北海道	44	3	20	3	70	17	1	14	2	34
割合	63%	4%	29%	4%	100%	50%	3%	41%	6%	100%
東北	14	1	3	1	19	11	2	2	1	16
割合	74%	5%	16%	5%	100%	69%	13%	13%	6%	100%
関東	27	5	18	2	52	8	0	1	0	9
割合	52%	10%	35%	4%	100%	89%	0%	11%	0%	100%
東海・中部	6	1	14	7	28	1	0	5	1	7
割合	21%	4%	50%	25%	100%	14%	0%	71%	14%	100%
北陸	6	0	5	0	11	3	0	1	0	4
割合	55%	0%	45%	0%	100%	75%	0%	25%	0%	100%
関西	5	2	5	1	13	0	0	1	1	2
割合	38%	15%	38%	8%	100%	0%	0%	50%	50%	100%
中国	0	1	14	1	16	4	0	4	0	8
割合	0%	6%	88%	6%	100%	50%	0%	50%	0%	100%
四国	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0
割合	100%	0%	0%	0%	100%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
九州	9	0	6	1	16	1	0	7	0	8
割合	56%	0%	38%	6%	100%	13%	0%	88%	0%	100%
全国	114	13	85	16	228	45	3	35	5	88
2022年割合	50%	6%	37%	7%	100%	51%	3%	40%	6%	100%
全国	128	28	146	48	350	98	18	75	16	207
2021年割合	37%	8%	42%	14%	100%	47%	9%	36%	8%	100%
全国	128	30	121	46	325	84	23	57	11	175
2020年割合	39%	9%	37%	14%	100%	48%	13%	33%	6%	100%
全国	151	30	158	48	387	93	13	96	18	220
2019割合	39%	8%	41%	12%	100%	42%	6%	44%	8%	100%
全国	151	27	125	49	352	87	17	59	24	187
2018割合	43%	8%	36%	14%	100%	47%	9%	32%	13%	100%
全国	118	21	157	65	361	89	13	64	20	186
2017割合	33%	6%	43%	18%	100%	48%	7%	34%	11%	100%

工事発注者(民間・公共)別の工事における法定福利費の確保状況を全国平均でみると

・**実質全額確保できたのは公共工事で今回調査54%(昨年56%)**に対し、民間工事で56%(同45%)となり公共工事と民間工事が初めて逆転した。

・**全く確保出来なかった工事は公共工事で今回6%(昨年8%)**となり、昨年よりも良化。民間工事では7%(昨年14%)で初めて一桁台となった。

・満額確保までは道半場ではない。

・**若年齢層の入職者確保のためには、前述した2023年に日本型枠が発表する「モデル賃金カーブ」の実現が必要である。そのためにも法定福利費の適正な確保は絶対条件となる。**

(11)型枠工事標準見積書作成Webシステムの利用状況【質問18】

(11.1)利用状況

設問選択肢 ①計算方法をそのまま利用して作成し元請に提出 ②Webシステムを参考に自社の書式を作成し元請に提出 ③Webシステムは利用していない ④その他
 数値は回答会社数

地域	①そのまま利用		②システムを参考にし て自社書式を作成		③利用していない		④その他		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
北海道	3	8%	7	19%	26	70%	1	3%	37	100%
東北	1	7%	2	14%	11	79%	0	0%	14	100%
関東	4	18%	5	23%	12	55%	1	5%	22	100%
東海・中部	0	0%	3	23%	9	69%	1	8%	13	100%
北陸	0	0%	1	20%	4	80%	0	0%	5	100%
関西	1	20%	0	0%	4	80%	0	0%	5	100%
中国	0	0%	0	0%	8	100%	0	0%	8	100%
四国	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
九州	2	25%	0	0%	6	75%	0	0%	8	100%
全国/割合	12	11%	18	16%	80	71%	3	3%	113	100%

「システム参考に自社書式を使用」・「利用していない」・「その他」記載事項

- ・元請に指定された書式を使用(3社) ・原価計算に利用(1社) ・ログインしても使いづらい。どこにあるか見当たらなくなった(1社)
- ・法定福利費算出に大いに参考になる(1社) ・見積時、自社データによる労務費比率で提出(1社)

(11.2)利用しない理由

- 設問選択肢 ①**自社等他の書式やシステムを使用して、法定福利費を表示しているため、困っていない。**
 ②法定福利費を表示しない従来の見積書式を提出しているが、元請から特に是正を求められない。
 ③Webシステムを利用したいが登録するための手続きが分からない。登録手続きが面倒でうまく行かずそのまま。
 ④**Webシステムを利用したいが登録のための仮パスワードが届かない。**
 ⑤Webシステムを利用したいが登録のための仮パスワードの利用期限が切れている。(登録しない場合1ヵ月で切れる)
 ⑥Webシステムを登録したが、操作方法が分からず、うまく利用できない。
 ⑦Webシステムを利用して見たが、こまかい点で自社のニーズに合わず、使用していない。
 ⑧Webシステムを利用して見たが、システムに不具合があり、使用していない。

地域	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	合計
北海道	33	0	3	33	0	1	1	0	71
東北	9	0	1	9	0	0	0	0	19
関東	17	0	1	17	1	2	0	0	38
東海・中部	8	1	0	8	0	0	2	0	19
北陸	5	0	0	5	0	1	1	1	13
関西	4	1	0	4	0	0	0	0	9
中国	7	0	2	7	0	0	0	0	16
四国	0	0	0	0	0	0	0	0	0
九州	7	0	0	7	2	0	0	0	16
全国	90	2	7	90	3	4	4	1	201
割合	45%	1%	3%	45%	1%	2%	2%	0%	100%

「⑦自社のニーズに合わない」「⑧webシステムを利用しない」理由

(北海道) 経費が全て別計上される点。

(福島) 自社の書式と元請との連携が通用し活用できているので他のものに変えようがない。

(秋田) ニーズに合わないわけではないが、取り急ぎ使い慣れた自社形式で提出。

(石川) 以前と場所や操作方法が変わったなら案内するべき。

(静岡) m物を型枠数量に反映させる術がない。一つの項目(例:基礎普通型枠)に対しての材料費を一つで記入したいが木材費・消耗品費・鋼製材損料と分けて入れなければならないのが面倒。

(愛知) 歩掛が加工と建て込みと別けて算出できない。

(岡山) 大手元請けは自前の様式が多い。

日本型枠において構築した『標準見積書Webシステム』についてのアンケート調査を実施した。システムの活用率は全体の27%に止まっており、満足いけるものではなかったが、徐々に上昇している。やはり継続して使用方法などの講習を継続していかなくてはならないだろう。ここで本システムの基本的なコンセプトを以下に再度説明したい。

・原価計算に基づいて見積書を作成するシステムとすること

・原価を『労務費』『木材費+消費財(金物など)+支保工材』からなる『材料費』そして『運搬費』『経費』に分割して試算し、『労務費』からその時点での都道府県別の『社会保険料』を算出できるシステムとすること

・原価計算書を作成するとそれが他欄及び見積書に即座に反映されること

・各県の『設計労務単価』あるいは『手取り日給金額』『月給金額(法定福利費を含む総支給金額)』のいずれからでも労務費を試算できるシステムとすること

・「構築コスト」「ランニングコスト」が維持可能なものでなければならない

というものである。

過去に何度も繰返されてきた「単に世間相場が〇〇円だから、うちは〇〇円にして受注しよう」「元請から指値されているから〇〇円」ではなく、適正な原価計算と必要な法定福利費を明確に意識して元請と単価交渉に当たる、必要ならば発注者に対してブラックボックスとなっていた型枠単価内訳を透明化してでも、適正な単価を確保することを考えて構築したシステムである。今後Webによる講習会の必要性も考えつつ、協会としては使い勝手の良いシステムとして標準見積書Webシステムの改善に取り組むべきであろう。

9. 建設キャリアアップシステム (CCUS)

【質問19】 事業者情報の登録について

(1) 自社本体の事業者情報の登録状況(2022年11月の登録状況)

地域	① 事業者ID取得済み		② 事業者登録完了 (ID未取得)		③ 登録書類作成中		④ 登録作業開始予定		⑤ 登録申請の予定無		合計	
	回答会社数	割合	回答会社数	割合	回答会社数	割合	回答会社数	割合	回答会社数	割合	回答会社数	割合
北海道	38	90%	0	0%	0	0%	2	5%	2	5%	42	100%
東北	14	88%	0	0%	0	0%	1	6%	1	6%	16	100%
関東	23	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	23	100%
東海・中部	15	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	15	100%
北陸	6	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6	100%
関西	5	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5	100%
中国	7	88%	0	0%	0	0%	0	0%	1	13%	8	100%
四国	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
九州	8	89%	0	0%	0	0%	0	0%	1	11%	9	100%
全国2022年	117	94%	0	0%	0	0%	3	2%	5	4%	125	100%
全国2021年	198	88%	5	2%	1	0%	6	3%	15	7%	225	100%
全国2020年	152	85%	4	2%	4	2%	6	3%	12	7%	178	100%
全国2019年	138	70%	11	6%	7	4%	20	10%	21	11%	197	100%

(2) 下請会社の事業者情報の登録状況(2022年11月の登録状況)

地域	① 事業者ID取得済み			② 事業者登録完了 ID未取得		③ 事業者登録書類作成中		④ 事業者登録作業開始予定		⑤ 登録申請予定なし	合計	
	回答会社数	下請会社数	合計に対する比率	回答会社数	下請会社数	回答会社数	下請会社数	回答会社数	下請会社数	回答会社数	回答会社	下請会社
北海道	15	49	71%	0	0	2	2	11	18	4	32	69
東北	7	17	61%	1	2	0	0	4	9	1	13	28
関東	22	191	88%	3	7	6	8	3	11	2	36	217
東海・中部	11	112	89%	2	1	1	5	3	8	7	24	126
北陸	5	32	94%	0	0	0	0	1	2	0	6	34
関西	3	29	91%	0	0	1	3	0	0	2	6	32
中国	6	62	98%	0	0	1	1	0	0	0	7	63
四国	1	7	100%	0	0	0	0	0	0	0	1	7
九州	6	59	86%	0	0	1	2	2	8	0	9	69
全国2022年	76	558	87%	6	10	12	21	24	56	16	134	645
全国2021年	96	977	77%	16	14	21	53	44	225	30	207	1,269
全国2020年	71	576	62%	13	37	28	70	46	243	43	201	926
全国2019年	49	324	37%	23	81	34	148	58	320	40	199	873

1. 事業者情報の登録状況

日本型枠が2019年2月に初めて実施したCCUSの全国調査から約3年が経過した。この期間を経て少なくとも日本型枠加盟会員企業のCCUS加入率は飛躍的に上昇した。ID取得済一次企業率だが**全国平均で94%の企業が既にCCUSに登録しており**、一方で申請する予定がないと回答した企業の割合は4%に止まる。ほぼ会員企業のCCUS加入は当初の目標を達成したと評価できる。

二次会社の企業登録も顕著な変化がみられる。**登録済合計企業が今回の調査では率にして87%の二次会社登録が完了してる。**

今後CCUSのデータを基にした『専門工事会社評価制度』がスタートする。この制度によって専門工事会社には☆が1つから4つまで付けられ、高い評価を受けた専門工事会社の受注機会の拡大を図るための具体的議論を我々は度々要請している。なかなかこの議論が始まらないことに対して深い憂慮の念を抱くところではあるが、国交省もCCUSの評価を基にした各色技能工の賃金モデルを公表するなど、方法論は異なるものの様々な施策を講じていることは間違いない。最終的な目的地は技能労働者の処遇の改善と魅力ある生涯賃金の実現、それによって新規入職者を確保し、経験と技術の継承を図ることによって、建設産業の持続的な発展を図り国民のインフラの維持と更新を図ることである。これらの政策的目的を実現するためには具体的政策を国交省が早急に提示されなければならない。我々は今回の報告書だけでなく、目指すべき賃金モデルを実現するためにはどの程度の材工一式単価が必要となるのかについても公表する。そのような自律的提案のを持って国交省をはじめ行政、広く関係団体・企業に対して型枠工事を囲む事業環境とあるべき単価水準を広く訴えていく。ただしこのような環境を仮に想像できたとしても、そこで評価を受けるためには、大前提としてCCUSに登録していなければならない。つまり登録していなければ評価の土俵に上がれないということを各企業経営者は正確に認識すべきだと思う。今後CCUSへの登録は社会保険加入と並んで専門工事会社にとって必須条件となるのは間違いない。

(3) 下請会社の事業者情報の登録方法

地域	①すべて代行申請する			②登録作業ができない会社のみ代行登録する			③登録作業は全て下請会社に任せる		合計	
	回答会社数	割合	代行する会社数	回答会社数	割合	代行する会社数	回答会社数	割合	回答会社数	割合
北海道	3	10%	8	9	29%	31	19	61%	31	100%
東北	1	10%	2	2	20%	4	7	70%	10	100%
関東	8	31%	49	13	50%	90	5	19%	26	100%
東海・中部	4	29%	35	4	29%	52	6	43%	14	100%
北陸	3	50%	26	3	50%	4	0	0%	6	100%
関西	1	20%	10	1	20%	17	3	60%	5	100%
中国	2	33%	47	2	33%	9	2	33%	6	100%
四国	0	0%	0	1	100%	4	0	0%	1	100%
九州	3	38%	24	4	50%	41	1	13%	8	100%
全国	25	23%	201	39	36%	252	43	40%	107	100%

【質問20】 技能者情報の登録について

(1) 下請会社の技能者情報の登録方法

地域	①すべて代行申請する			②登録作業ができない会社のみ代行登録する			③登録作業は全て下請会社に任せる		合計	
	回答会社数	割合	代行する技能者数	回答会社数	割合	代行する技能者数	回答会社数	割合	回答会社数	割合
北海道	1	4%	8	8	30%	348	18	67%	27	100%
東北	1	10%	5	1	10%	7	8	80%	10	100%
関東	8	32%	425	13	52%	278	4	16%	25	100%
東海・中部	4	36%	156	2	18%	96	5	45%	11	100%
北陸	2	40%	9	3	60%	7	0	0%	5	100%
関西	0	0%	0	3	60%	212	2	40%	5	100%
中国	2	29%	143	2	29%	9	3	43%	7	100%
四国	0	0%	0	1	100%	7	0	0%	1	100%
九州	4	50%	280	2	25%	46	2	25%	8	100%
全国	22	22%	1,026	35	35%	1,010	42	42%	99	100%

(2) 自社の技能者情報の登録状況(2022年11月末の登録状況)

地域	① CCUSカード 受理済み		② 技能者登録済み		①+② CCUSカード受理 +登録済み		③ 登録申請完了 技能者ID未受理		④ 技能者登録書類 作成中		⑤ 技能者登録作業 開始予定		技能者数 合計
	技能者数	合計に対す る比率	技能者数	合計に対す る比率	技能者数	合計に対す る比率	技能者数	合計に対す る比率	技能者数	合計に対す る比率	技能者数	合計に対す る比率	
北海道	816	74%	186	17%	1,002	91%	29	3%	22	2%	45	4%	1,098
東北	194	82%	15	6%	209	88%	3	1%	25	11%	0	0%	237
関東	438	77%	101	18%	539	95%	5	1%	17	3%	9	2%	570
東海・中部	265	67%	120	30%	385	97%	4	1%	0	0%	9	2%	398
北陸	78	100%	0	0%	78	100%	0	0%	0	0%	0	0%	78
関西	135	59%	64	28%	199	87%	0	0%	0	0%	29	13%	228
中国	86	100%	0	0%	86	100%	0	0%	0	0%	0	0%	86
四国	21	44%	24	50%	45	94%	3	6%	0	0%	0	0%	48
九州	165	83%	35	18%	200	100%	0	0%	0	0%	0	0%	200
全国2022年	2,198	75%	545	19%	2,743	93%	44	1%	64	2%	92	3%	2,943
全国2021年	3,596	88%	151	4%	3,747	91%	31	1%	106	3%	216	5%	4,100
全国2020年	2,442	75%	344	11%	2,786	85%	67	2%	143	4%	271	8%	3,267
全国2019年	1,390	46%	165	5%	1,555	51%	195	6%	394	13%	897	29%	3,041

(3) 下請会社の技能者情報の登録状況(2022年11月末の登録状況)

地域	① CCUSカード 受理済み		② 技能者登録済み		①+② CCUSカード受理 +登録済み		③ 登録申請完了 技能者ID未受理		④ 技能者登録書類 作成中		⑤ 技能者登録作業 開始予定		技能者数 合計
	技能者数	合計に対す る比率	技能者数	合計に対す る比率	技能者数	合計に対す る比率	技能者数	合計に対す る比率	技能者数	合計に対す る比率	技能者数	合計に対す る比率	
北海道	334	49%	131	19%	465	68%	14	2%	109	16%	99	14%	687
東北	158	68%	0	0%	158	68%	0	0%	18	8%	57	24%	233
関東	1,358	94%	32	2%	1,390	97%	5	0%	32	2%	13	1%	1,440
東海・中部	391	69%	104	18%	495	87%	0	0%	23	4%	50	9%	568
北陸	72	95%	0	0%	72	95%	0	0%	0	0%	4	5%	76
関西	223	82%	0	0%	223	82%	0	0%	0	0%	50	18%	273
中国	201	99%	2	1%	203	100%	1	0%	0	0%	0	0%	204
四国	7	100%	0	0%	7	100%	0	0%	0	0%	0	0%	7
九州	219	75%	0	0%	219	75%	0	0%	3	1%	69	24%	291
全国2022年	2,963	78%	269	7%	3,232	86%	20	1%	185	5%	342	9%	3,779
全国2021年	4,814	80%	105	2%	4,919	82%	54	1%	232	4%	784	13%	5,989
全国2020年	3,276	58%	584	10%	3,860	69%	111	2%	318	6%	1,317	23%	5,606
全国2019年	1,204	27%	46	1%	1,250	28%	285	6%	552	12%	2,425	54%	4,512

2. 技能者情報の登録状況

(1) 自社本体の技能者(社員技能者)

CCUSへの調査対象会社の社員大工の①CCUSカード受理済み技能工の割合は**2022年調査で93%に達している**。

(2) 下請会社の技能者

下請会社の技能者についても登録は大幅に増加している。今回2022年11月調査で**下請け会社技能者の登録率は86%におよぶ**。この1年の間においても登録作業が確実に進展している。

しかし、登録が進めば進むほど、登録のメリットに対する疑問も多く出されており、**技能者登録のメリットと建設業界全体としての目的を醸成するためにも、国が考える今後の具体的な方向性(いかにして優秀な専門工事会社の受注機会を増やすのか?)を明確に示す必要があると考える**。それなくしては一次会社・二次会社以降の技能者登録とカードタッチがあまねく浸透することはない。ここでも国交省のリーダーシップを発揮して頂きたい。

【質問21】 カードリーダーの設置状況(2022年11月末の登録状況)

(1) 自社及び下請会社の就労している工事現場数

(2) (1)の現場数の内CCUSカードを読み取るカードリーダー(CR)の設置現場数

地域	① スーパー5社の工事現場			② 全国ゼネコンの工事現場 (スーパー5社除く)			③ 都道府県ゼネコンの工事現場			合 計		
	就労現場数	CR設置 現場数	設置比率	就労現場数	CR設置 現場数	設置比率	就労現場数	CR設置 現場数	設置比率	就労現場数	CR設置 現場数	設置比率
北海道	50	48	96%	31	19	61%	110	21	19%	191	88	46%
東北	10	7	70%	17	14	82%	26	5	19%	53	26	49%
関東	113	101	89%	70	50	71%	58	9	16%	241	160	66%
東海・中部	35	34	97%	52	42	81%	108	20	19%	195	96	49%
北陸	8	8	100%	5	3	60%	20	0	0%	33	11	33%
関西	23	23	100%	8	8	100%	4	2	50%	35	33	94%
中国	32	32	100%	20	17	85%	30	8	27%	82	57	70%
四国	10	10	100%	2	2	100%	8	0	0%	20	12	60%
九州	17	12	71%	22	20	91%	37	19	51%	76	51	67%
全国2022年	298	275	92%	227	175	77%	401	84	21%	926	534	58%
全国2021年	317	305	96%	465	301	65%	723	115	16%	1,505	721	48%
全国2020年	306	280	92%	468	241	51%	631	36	6%	1,405	557	40%
全国2019年	325	201	62%	522	108	21%	721	16	2%	1,568	325	21%

工事現場におけるカードリーダーの設置状況

どんなに技能者にCCUSカードが行き渡っても、就労履歴を記録してくれるカードリーダーが現場に設置されていなくては何もならない。

2019年8月調査同様、今回2022年11月調査においても非常に大きな問題点が浮き彫りにされている。カードリーダーが設置されている工事現場の数がゼネコンの規模によって非常に偏っている。スーパーゼネコンの現場では92%もの現場でカードリーダーが設置され、日建連加盟の準大手・中堅のゼネコンを中心とする元請け各社の現場も77%が設置されている。しかし都道府県ゼネコンでは若干上昇したもののわずか21%の現場にしか設置されていない。回答工事数の全体で見ても、改善されたとはいえ58%の現場にしかカードリーダーが設置されていない。

すでにカードを保有している技能者数は2023年7月末時点で110万人と、ひとつのメルクマールとする100万人を突破した。元請のCCUSに対する認識、必要性への理解度にもかなりの温度差があることが読み取れる。日本型枠は繰り返し主張してきたところであるが、CCUSを導入して技能者の処遇改善を図るために、どのような道筋をつけていくのかを明確に示さなければ、このような地場を中心とするゼネコン群におけるCCUSの普及と浸透は実現できないと考える。

ではどのような道筋が考えられるのか? 以下にまとめると

- ・優秀な技能者を育成し雇用することが専門工事会社の評価につながる。
- ・高い評価を受けた専門工事会社が価格のみで評価されるのではなく、担い手育成、高い技術力、優秀な施工能力等が総合的に評価される環境を作る。
- ・優秀な専門工事会社の受注機会の拡大が図られることによって、所属する技能者の処遇改善の原資が確保される環境を創造する。
- ・受注機会の拡大を図るために、まずは一定規模以上の公共工事において、定められた評価以上を獲得した専門工事会社が施工に携わる制度を作る。

このような建設産業としての全体的な施策が国交省をはじめとする行政から示されたならば、少なくとも公共工事施工には高い評価を受ける専門工事会社が必要となり、元請会社は自社の協力会社に対してCCUSへの技能者登録を要請・指導する必要性が絶対的に高まる。当然就労履歴ポイントを蓄積していくためには、現場にカードリーダーの設置が必要となり、現場登録と並行して専門工事会社登録と技能者登録も大きく伸びていくはずである。

しかしまだ国交省からはCCUSを活用した技能者の評価制度が様々な職種で認定されつつあるが、それがどのような形で専門工事会社の評価につながり、その評価をどのように活用していくのかについて明確には示されていない。また一次会社からすれば技能者を多く雇用する二次会社の評価ばかりが上がってしまい、一次の評価が上がらないのならば下請けの技能者を登録する必要性を感じなくなってしまう。型枠職種では二次会社までを中心とした一次会社を頂点とする施工ツリー全体での評価を主張し、実際に次年度以降に策定される専門工事会社の評価制度に作りこんでいくが、そもそもなぜ評価されることが必要なのか? その評価がどうして受注に結び付くのか? が明確に示されなければCCUS登録の更なる必要性も理解できないだろう。

一定規模の公共工事現場における優秀な専門工事会社を施工にあたらせる判断基準は、CCUSのデータに基づいて評価されるところの「専門工事会社の施工能力の見える化」で付けられる☆によって示される評価であるが、仮に求められる評価基準に満たない専門工事会社に対して発注を行い、施工をした元請けに対しては施工評価点の一定の減点措置を講じることが大きなインパクトとなると考える。これによって元請け各社は施工能力が高い傘下の専門工事会社に対して発注割合を高めていくと推測する。つまり優秀な専門工事会社の受注機会の拡大が図られることになる。

【質問22】 CCUSに登録したデータの活用希望
設問選択肢 複数回答

- ① 技能者のレベルに応じた公共工事設計労務単価の設定をしてほしい。
- ② 民間工事においても、技能者のレベルに応じた常用単価をゼネコンが設定するような環境づくりをしてほしい。
- ③ 配属された優秀な技能者（レベル4の中でも上位の技能者）に対して手当等が支給される制度づくりをしてほしい。
- ④ 適正な社会保険に加入していない技能工を雇用する専門工事会社の指導に活用してほしい。
- ⑤ 専門工事会社の施工能力のデータを活用して、公共事業発注には一定レベル以上の優秀な専門工事会社を施工に携わらせる等の施工条件の設定をしてほしい。
- ⑥ 民間工事発注者に対して、CCUSのデータを活用して優秀な専門工事会社を元請に対して施工に携わらせるような環境作りをしてほしい。
- ⑦ 社会保険加入や技能者の処遇改善に努める専門工事会社が、単に価格のみで評価されるのではなく、施工能力や技能継承力も含めて評価される指標としてほしい。
- ⑧ その他

地域	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	合計
北海道	28	23	20	16	16	13	21	1	138
東北	7	7	11	6	7	5	5	3	51
関東	12	14	14	12	9	11	12	1	85
東海・中部	6	8	7	6	6	9	8	3	53
北陸	3	3	2	2	2	2	2	1	17
関西	3	2	3	3	3	3	4	0	21
中国	6	5	4	4	5	6	6	0	36
四国	1	1	1	0	0	0	1	0	4
九州	7	6	5	3	4	2	3	2	32
全国	73	69	67	52	52	51	62	11	437
占有率	17%	16%	15%	12%	12%	12%	14%	3%	100%

「⑧その他」意見

（北海道）CCUSを導入している現場にばらつきが多すぎて 職人評価に差が出てくる。

（福島）重複する書類の簡略化を進めてほしい。

（福島）登録はしたが、会社の考え方次第なので内部に踏み込む事は限度がある。カード登録以前の問題は根強い。職人に敬意を示せる経営に徹していれば、カード登録も必要ないと思う。

（埼玉）早く建退協に紐づけ、建退協を自動的に証紙貼付け出来る様にしてほしい。

（東京）標準請負単価の設定目安と技能工の増減予測に役立つはず。

- (石川) 各会社での評価とは別に技能者レベルにあった手当を各ゼネコンから出勤日数分支給されるとか具体案が欲しい。
現状経費増額、事務手間増加、持ってないと現場に入れ、カードタッチを徹底させる労力等、デメリットでしかない。
- (長野) CCUSを行うことで技能者が建設業界(現場従事者)に新規で就労することはありません。天下り先の確保としか思えません。
日々の現場登録費も、3円から10円になってますが、値上げの7円はどこに使われてるのでしょうか。
- (愛知) 建設業許可にCCUS加入を義務付けて欲しい。
- (三重) 現在必要無い。
- (沖縄) 設計図書に、「専門工事業者はCCUS加入業者に限る」と明記してもらいたい。

CCUSの期待度が上がっていない。CCUSで得られるデータの活用について課題山積という結果だろう。技能者の真の処遇改善のためには、レベル4の技能者に対する手当支給等では根本的解決にはならない。何故ならば公共工事などで仮にそのような制度が出来たとしても、その工事が竣工して民間工事に戻ったならば手当は無くなり元に戻るからだ。さらに次年度には住民税などが前年所得を基準にして課税されるために、負担感ばかりが残るだろう。**公共工事に携わることに、高い評価を得た専門工事会社に一定のアドバンテージをつけることは、エンドユーザーと直接結びつく大手デベロッパーなどに波及する可能性が高いと考える。建築投資の主役はあくまで民間の需要である。公的評価制度により高い評価を得て、実際に公共工事に携わるための差別化が図られたならば、民間にもこの流れが波及していくはずだ。**

担い手育成と技術力をしっかりと継承する優秀な専門工事会社の受注機会の拡大を図り、それによって技能者の処遇改善につなげていくという、国交省が描く道筋が明確ではなく、具体性に欠けていると少なくとも専門工事会社や技能者は感じている。**CCUSの普及を図り、専門工事会社の施工能力等の見える化を図るためには、国交省はより具体的な指針を示す必要がある。そのためにもCCUSで一定の高評価を得ている専門工事会社へ発注することによって、元請ゼネコンに対して施工評価点の一定の加点あるいは減点措置を講じることが我々専門工事会社にとって、ひいては技能工にとっての正当な評価につながると考える。**

まとめ

今年は調査結果として、法定福利費の確保が全体としては進捗しているが、確保水準に課題があることが確認された。 **全現場の7%、公共工事でも6%の現場で全く法定福利費が確保されておらず、民間現場の37%、公共工事においては40%の現場で、法定福利費の一部しか確保できていない現実も示され、民間と公共工事が逆転してしまった。** 社会保険加入推進は行政の強力な指導と技能工の新規入職者確保のためには絶対必要とする建設産業が協力してようやくここまでやって来た。それが**社会保険加入推進の旗振り役となる公共工事の現場において、何らかの理由によって法定福利費原資が支払われていないことは大変遺憾である。毎年主張しているが行政は改善に向けた早急な取り組みをして頂きたい。**

また**非適用事業所・一人親方の増加が懸念される。厚生年金の加入状況を見ると、非適用事業所の所属技能者数が2022年調査で14%存在している。2020年調査の17%からは減少しつつある。** 社会保険未加入技能工の現場からの排除が進む中で、正当な一人親方の就労機会を閉ざすのは誤りだが、一人親方制度の不適正な運用を図ることでコスト削減を図る事業主が一定数存在することも事実である。深刻な労働力不足が顕在化する中では社会保険費用をコスト削減の対象とすることは企業として事業の継続が図れなくなることを肝に銘じなければならない。

社会保険加入推進は、担い手確保と産業基盤の維持、さらに各企業にとっては事業継続という、企業の存続にかかわる死活問題として認識を共有し、元請は法定福利費の適正な支払いを、我々専門工事会社は技能者の適正な保険加入を進め、行政は適正な制度運用がなされているのかをチェックし、必要に応じて指導していくことが求められる。**繰り返しになるが、法定福利費を確保できた工事は全体の55%に過ぎず、45%工事においては法定福利費が十分には確保できていない実情を強く訴えたい。**

一方で**型枠工の厚生年金加入率は90%程度を推移し、解体工でも厚生年金加入率は85%に達し、型枠工事業界全体で見ると製造業並みの水準を維持していると評価してよいだろう。**

社会保険への加入は労務単価の急激な上下動を抑制し、結果的に型枠単価の急激な下落も防止するという効果を発揮しているが、現下の急激な資材価格・燃料費の高騰、それに起因する物価高と少子高齢化による労働力の減少による人件費の上昇は材工一式の受発注形態をとる型枠工事業の経営体力を急激に奪っている。 我々は適正な利益を確保しつつ社会保険加入・年次有給休暇給付に必要な原資を確保できる施工単価を元請とともに確保していかなくてはならない。型枠の単価動向の特徴であった過度な上下動は我々にとっても何ら良いことがないが、必要となる単価の確保は当然企業存続のために必要となる。生産性の向上とともに、自社の職人だけではなく、適切なRC工法の知識と経験を元請の職員に持ってもらうために、元請監督の育成に関してもしっかりと向き合いながらRC造の優位性も訴えていく必要もあるだろう。産業の担い手を他産業との人材獲得競争に打ち勝って確保するためには、社会保険加入促進は前提条件と言える。これさえ確保出来ない産業ならば、建設産業の未来はない。そのためにも我々は将来を見据えた取組みを真摯な姿勢で実行していかなくてはならない。また今回の調査では増え続ける外国人労働者のぎ実態について報告させていただいた。そこで明らかとなったのは20歳～29歳の新規入職者のほとんどが外国人技能実習生あるいは労働者によって占められているという実情である。今年の秋から予定されている特定技能2号の認定方法の改正に伴い、この動きはさらに加速していくものと考えられる。しかしながら、建設産業が技能者の処遇改善を早急に進めなければ、外国人労働者は日本の建設産業を選択することはなく、他産業あるいは他国を選択していくこととなろう。我々はその危機感を十分に持たなければならない。

一方、国土交通省が中心となって建設技能労働者の就労履歴管理システムである『**建設キャリアアップシステム**』の普及が急速に進められている。これは技能者の就労履歴の蓄積だけではなく、その者が有する資格や知識・技術を正当に評価し、技能工の雇用条件や賃金を改善するための大切な基本インフラである。技能者の処遇改善のためには技能者の評価だけでは不十分なものは、登録型枠基幹技能者や型枠施工技能士に対する処遇改善が十分に進んでいない現状からも明らかである。**技能工の処遇改善のためには、優秀な技能工を数多く育成し雇用し続ける専門工事会社を適正に評価し、そのような優秀な専門工事会社の受注機会拡大を図る以外にない。**

今回の調査でもCCUSの登録が一次会社、二次会社、所属する技能者ともに大きく伸びていることが確認された。一次及び二次以下の下請会社を合わせて、すでに登録申請が完了した技能者数は**回答一次会社技能者の約93%、二次以下の協力会社の技能者86%がCCUSに登録されている。** **国勢調査で自身の職業を型枠大工として申告している人数を超える人数がCCUSに登録されている。** このようにCCUSに積極的に対応していただいた方々のためにも、CCUSに登録するメリットや必要性を会員企業・非会員企業にも正しく認識され、CCUS登録が自身にとって有益であったと認識される環境を創造しなければならない。

技能者のキャリアアップを図りながら、現場の担い手確保に貢献している専門工事会社が適正に評価されること。そのために先ず公共工事等で受注機会の拡大が図られることで技能者の処遇改善に必要な原資が確保され、優秀な技能者が一定以上の評価を受けた企業に定着することで、当該企業がさらに高く評価されるという正の循環システムの構築を急ぐ必要がある。技能者を適正な社会保険に加入させるコストから逃れること、技術・経験の継承を図るために技能労働者に対して適正な賃金を支払うことを忌避することで他社との競争を勝ち抜こうとするような元請と専門工事会社には高い評価はつかない = 受注機会の拡大もない、という建設産業にならなければ、私たちの未来はないという危機感を共有しなければならない。**このような産業環境を実現するために必要となる具体的な道標となる政策指針を国交省には是非とも示して頂きたい。それこそがCCUSの普及につながり、元請から専門工事会社への法定福利費の適正な支払いと技能者の適正な社会保険加入にも直結するはずである。**

一方で先日発表された建設技能者の賃金モデルを実現するためには、各職種団体が自身の標準的な賃金モデルの作成し、それを実現するために必要となる施工単価モデルを示す必要があろう。それによってはじめて賃金モデルが絵に描いた餅となってしまうことを防ぐことができる。いずれにしてもそのためのデータの収集、そのデータに基づく専門工事会社の評価はCCUSが基盤となることをすべてのステークホルダーが認識すべきである。

最後にこの調査報告書が、元請と専門工事会社、行政が克服しなければならない課題解決の一助となれば幸いである。