

建設業団体等説明資料

平成26年2月12日
(一社) 日本建設業連合会

日建連における 最近の人材確保・育成策について

1. 社会保険の加入促進対策の強化について

2. 女性の更なる活躍の推進について

3. 適正な工期の設定等への取組みについて

- (1) 公共工事の諸課題に関する意見交換会のフォローアップ会議の実施
- (2) 公共建築工事に係る意見交換会の実施

1. 社会保険の加入促進対策の強化について

- 日建連では、担い手確保・育成対策の一環として、社会保険の加入促進対策について、平成29年度以降に工事現場における全ての労働者が社会保険に適正に加入していることを目標に、新たに「**社会保険加入促進要綱**」及びその**実施要領を策定**（実施要領は策定中）し、これまでの取組をさらに加速。
- 社会保険への加入を促進するためには、行政、元請企業、下請企業等の関係者が一体となってそれぞれの役割を果たすことが肝要。日建連会員企業は、建設業界のリーディングカンパニーとして、足並みをそろえ本要綱に基づき積極的に取組む。

要綱のポイント

第1 適正な受注活動の徹底 発注者との契約において、適正価格での受注、適正工期の確保、適正な契約条件の確保を徹底。

第2 受注時における適正な法定福利費の確保 発注者に対して、法定福利費を適正に計上した金額による見積及び契約締結を徹底。

第3 社会保険加入の徹底

- (1) 一次下請企業に対して、企業単位及び労働者単位で社会保険への適正な加入を指導。契約後に加入を確認・指導。
- (2) 二次以下の下請企業に対して、一次下請企業等を介し、企業単位及び労働者単位で社会保険への適正な加入を確認・指導。

第4 元下契約等における適正な法定福利費の確保

- (1) 法定福利費の内訳明示
 - ① 元下契約に際し、一次下請企業に対して標準見積書等を提出させることにより、法定福利費の内訳明示を徹底。
 - ② 一次下請企業に対して、再下請負契約に際し、二次以下の下請企業に、法定福利費の内訳明示を徹底するよう指導。
- (2) 適正な法定福利費の確保
 - ① 一次下請企業について、提出された法定福利費を内訳明示した見積書を受領し、これを尊重したうえで法定福利費を適正に確保した元下契約を締結。
 - ② 一次下請企業に対して、二次以下の下請企業から提出された法定福利費を内訳明示した見積書を受領し、これを尊重したうえで、法定福利費を適正に確保した再下請負契約を締結するよう指導。

第5 雇用と請負の明確化（偽装請負の排除）

- (1) 一次下請企業に対して、平成30年度までに再下請負契約について原則二次まで（設備工事は三次下請まで）とするよう指導。
- (2) 偽装請負の排除について
 - ① 元下契約に際し、一次下請企業に対して偽装請負など職業安定法や労働者派遣法等に違反しないことを徹底するよう指導。
 - ② 一次下請企業に対し、再下請負契約に際し、二次以下の下請企業が偽装請負など職業安定法や労働者派遣法等に違反しないことを徹底するよう指導。

第6 社会保険未加入企業の排除

- (1) 平成27年度以降、元下契約に際し、社会保険への適正な加入をしていない下請企業と契約を締結しないことを徹底。
- (2) 平成28年度以降、一次下請企業に対して、再下請負契約に際し、社会保険への適正な加入をしていない二次以下の下請企業と契約を締結しないことを徹底するよう指導。

第7 行政に対する要請

- ① 加入しやすい社会保険制度の整備
- ② 建設業許可・更新時に社会保険加入指導を徹底
- ③ 専門工事業者に対する社会保険加入指導をさらに徹底
- ④ 専門工事業者に対して法定福利費を内訳明示した見積書の理解と浸透を図るとともに簡便な法定福利費の算出方法を作成し指導
- ⑤ 就労管理システムの構築

第8 適用 本要綱は、平成27年4月1日から適用。

2. 女性の更なる活躍の推進について

- 日建連では、女性活躍推進に向けた取組みとして、**女性技術者・女性技能者の比率を引き上げていくなどの数値目標の設定**や、そのための現場環境の整備に向けたマニュアルづくりを進めている。
- 建設業界における女性の更なる活躍促進を持続的な取組みとしていくため、女性技術者・女性技能者の**愛称「けんせつ小町」及びそのロゴマークを策定**し、その普及と定着を図っていく。

女性技術者・女性技能者の数値目標

- ・女性技能者 : 5年以内に倍増
- ・技術系女性社員の比率 : 5年間で倍増、10年間で10%程度に引き上げ
- ・女性管理職 : 5年間で倍増、10年間で3倍程度に引き上げ、将来的には女性管理職の割合を3割

女性技術者・女性技能者の愛称「けんせつ小町」

- ・ストレートに「建設」と、美しく聡明な女性を表現した「小町」の組み合わせは、解りやすく、時代に左右されない愛称。「けんせつ」をひらがな表記とし柔らかい雰囲気と親しみやすさを表現。

ロゴマーク

- ・建設業では、Q（品質）C（費用）D（工程）S（安全）E（環境）という、それぞれ5つの重要なファクターで女性が活躍しており、この5つをヘルメットとして花弁に見立てて表現。

～今後の展開～

積極的にPRし、社会に対し幅広く普及・定着を図ることによって、女性の更なる活躍を促進して

いくムーブメントをつくっていききたい。
日建連における女性活躍推進に向けた取組み



太田国土交通大臣への「けんせつ小町」の報告
(平成26年10月28日)



ロゴマーク

日建連「なでしこ工事チーム」23チーム活躍中 (H27.1)

チームなでしこ外環田尻	東京外環自動車道田尻工事
A・K・B・Pなでしこチーム	秋葉原オフィスプロジェクト新築工事
桜スフィダテ	桜上水ガーデンス新築工事
チーム晴海女子	(仮称)晴海三丁目西地区A2・A3街区計画新築工事
杏林KOMACHI	杏林大学井の頭キャンパス新築工事
たけのこ女子	公江記念講堂耐震補強工事

3. 適正な工期の設定等への取組みについて

(1) 公共工事の諸課題に関する意見交換会のフォローアップ会議の実施

- 日建連では、毎年5月から6月にかけて、国土交通省地方整備局及び北海道開発局との共催により「**公共工事の諸課題に関する意見交換会**」を全国9地区にて開催。意見交換会の中で、担い手確保への対応として議論された、**適正な工期の設定及び工程管理等の課題について、国土交通省と事務レベルのフォローアップ会議を設置。**
- フォローアップ会議では、**工程表、クリティカルパスの受発注者間の共有体制の構築**や、**週休2日の徹底等による公共工事の適正な工期確保のための仕組みづくり**などについて議論、**成果を3月までにとりまとめる予定。**

検討テーマ

1. 工程表、クリティカルパスの受発注者間の共有体制の構築
 - ・ 試行工事では、受発注者間で問題意識が共有されることから、対応の迅速化につながり、工程管理の円滑化に大きく寄与。特に複数のクリティカルパスが存在する複雑な工事ではより効果的。
2. 公共工事における適正な工期確保のための仕組みづくり
 - ・ 完全週休2日を目指しつつ、実情を踏まえて、休暇取得しやすい段階的な環境整備が必要。

フォローアップ会議開催状況

第1回	H26.7.30	第3回	H27.1.26
第2回	H26.10.27	第4回	H27.3(予定)

(2) 公共建築工事に係る意見交換会の実施について

- 日建連では、**国土交通省官庁営繕部との意見交換会を今年度から新たに開催。**公共建築工事の円滑な施工確保対策について、現状と課題の認識を共有し、今後も意見交換会を継続していく。
- 意見交換会には、各テーマに合わせた分科会として「**施工分科会**」等を設けて、**適正な工期の設定等について検討**している。

意見交換会の体制

- ・ 全体会 : 検討事項全般についての意見交換及び取りまとめ
- ・ **施工分科会** : **適正な工期の設定** 等
- ・ 積算分科会 : 適正な利潤の確保 等
- ・ 入札契約分科会 : 多様な入札契約方式 等

各分科会の開催状況

施工分科会	第1回	H26.10.31	第2回	H27.1.20
積算分科会	第1回	H26.11.19	第2回	H27.2.5
入札契約分科会	第1回	H26.11.28	第2回	H27.1.29

建設業の総合的な人材確保・育成対策の取組

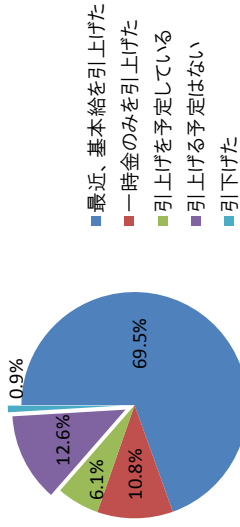


「将来の地域建設産業の担い手確保・育成のための行動指針」 策定のためのアンケート調査結果

賃金水準の確保について

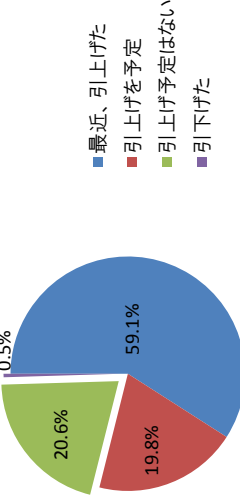
引上げ済み及び予定は**約9割**

会員企業従業員の賃金の状況



引上げ済み及び予定は**約8割**

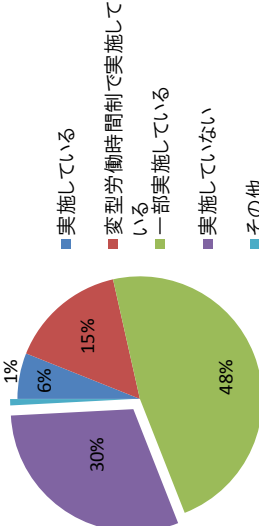
下請企業と契約をする際の労務単価の状況



週休2日制の普及状況

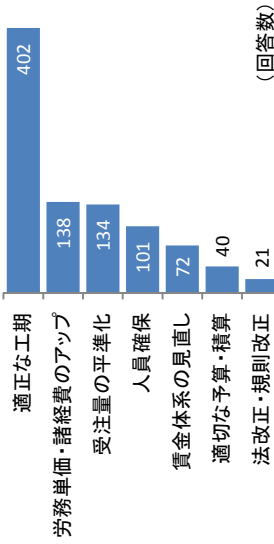
週休2日制が実施できている会員企業は**約2割**
一部実施は約5割

週休2日制の普及状況



適正な工期がネック

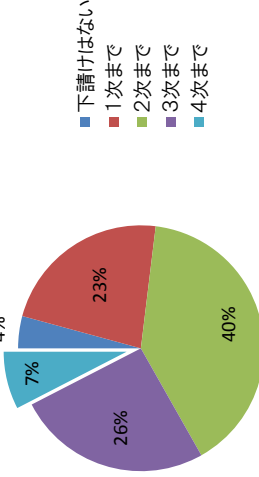
週休2日制を定着させるための条件



重層下請けの状況

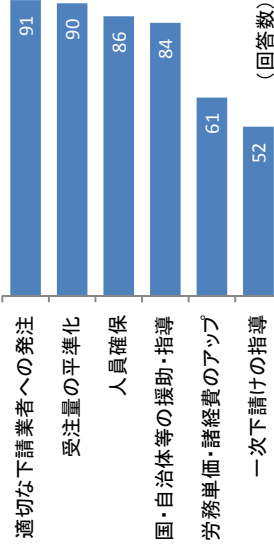
下請次数は3次までが**9割**、過半は2次まで

下請次数の状況



下請業者及び受注がネック

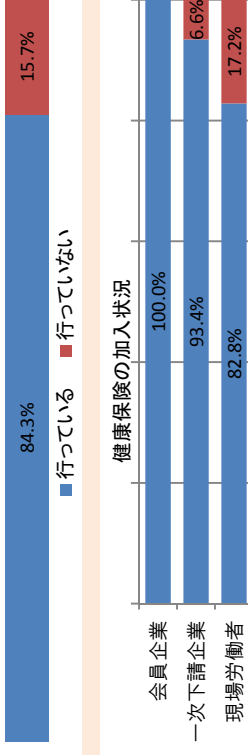
行き過ぎた重層下請け構造を解消するために必要な条件



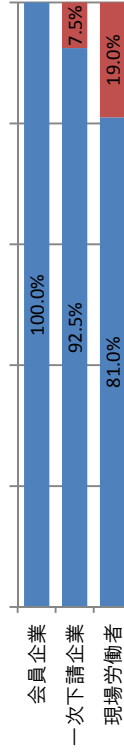
社会保険の加入状況について

下請指導を行っている会員企業は**8割以上**。施工体制台帳でみた現場労働者レベルでは**約8割**が加入。

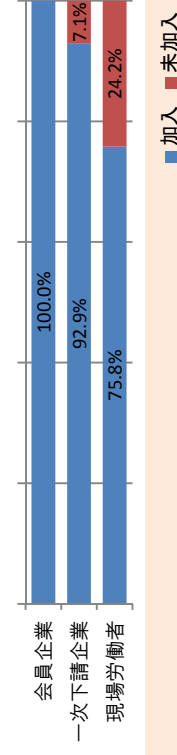
下請企業に対する社会保険の加入指導状況



年金保険の加入状況



雇用保険の加入状況

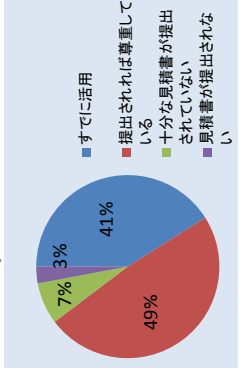


標準見積書の提出指導状況

会員企業の**約7割**が標準見積見積書の提出指導。未指導会員企業も提出されれば尊重する意向。

行っている 69.6%

行っていない 30.4%

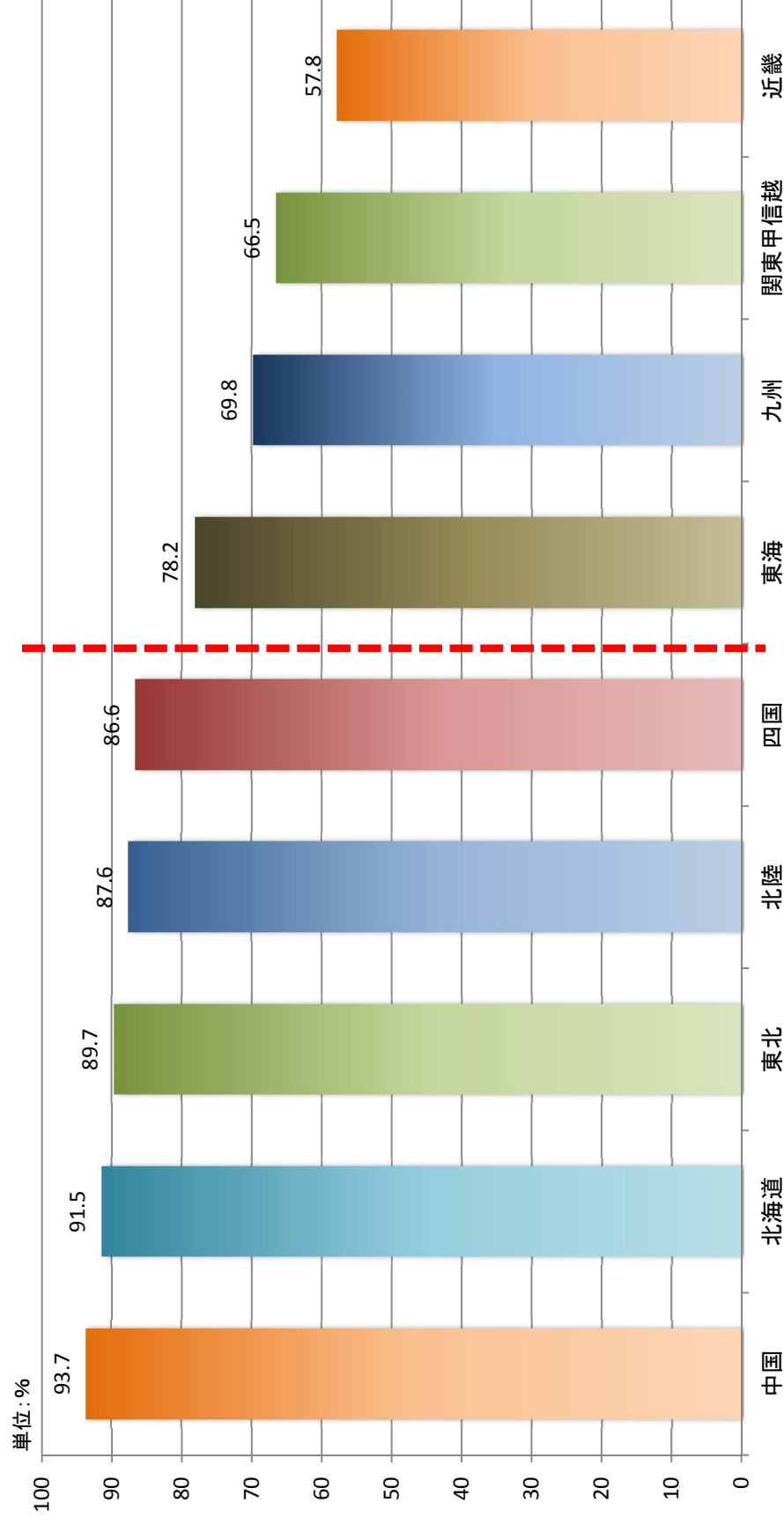


[調査規模等] ①44都道府県建設業協会から回答
②下請企業を含めた現場労働者数 約45,000人(3保険平均)
③調査依頼企業数1,410社、回答企業数1,064社(回答率)75%
[調査時期] 平成26年8月1日現在の状況
[回答企業の事業内容] 土木380社、建築76社、土木建築596社、その他12社

雇用保険の加入割合(現場労働者ベース) 【地域ブロック別比較】

雇用保険の加入割合は、

- ・大都市部を含む「近畿」、「関東甲信越」、「九州」、「東海」では、低くなっている。
- ・その他の「中国」、「北海道」、「北陸」、「四国」では、9割前後の高い加入率となっている。

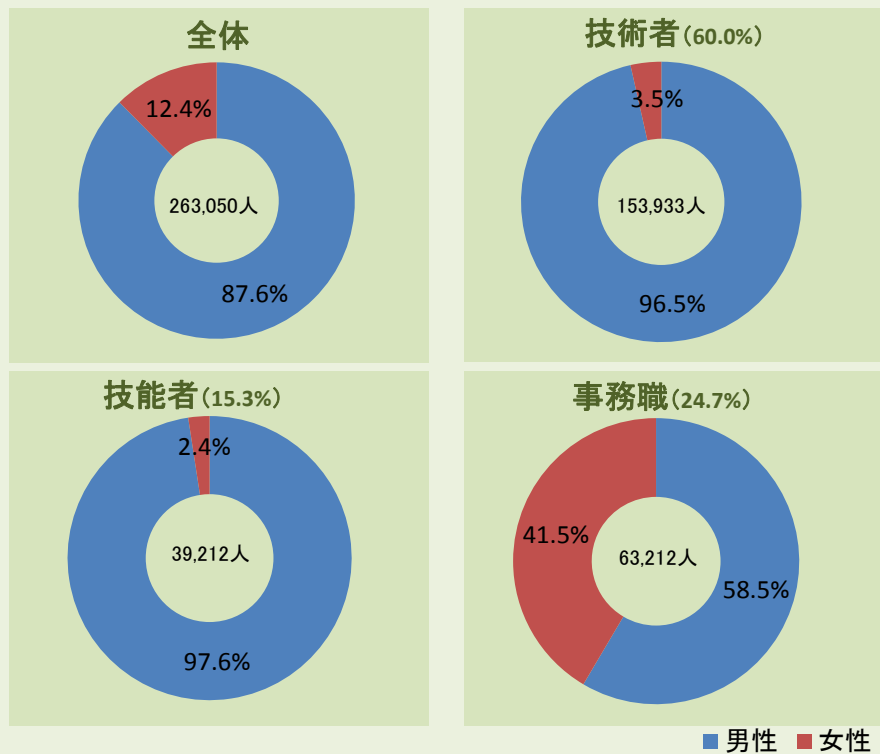


女性職員の在職及び採用状況調査結果

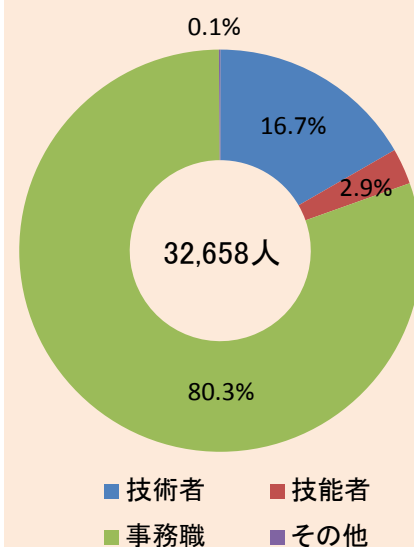
概要

調査期間：9月1日の状況について9月～10月にかけて行った。
 調査対象：47都道府県建設業協会会員企業（19,530社）
 回収率：38協会7,081社より回答があった／回収率は36.3%

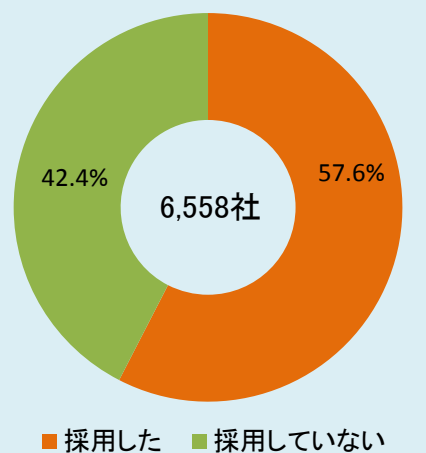
在職者の男女比率



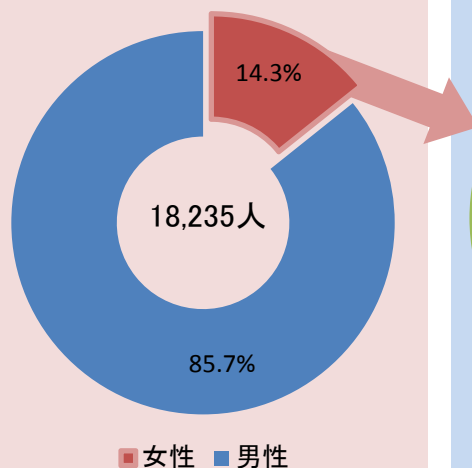
在職女性職員の職種



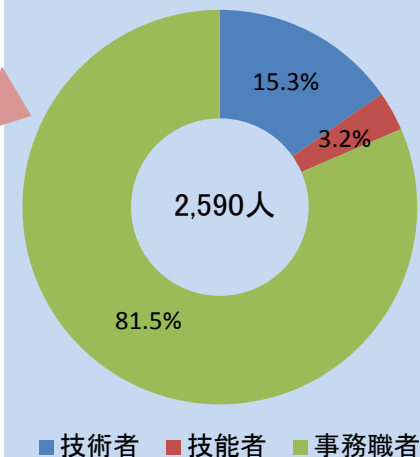
最近1年間の職員採用状況



最近1年間の職員採用状況
(男女比率)



最近1年間に採用した
女性の職種



女性の活躍応援フォーラム

～もっと女性が活躍できる建設業をめざして～

平成26年11月4日 マンダホール

日本再興戦略 改定2014、国交省・建設業5団体「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」、女性の活躍の新法改定の動きを踏まえ、フォーラムを開催

基調講演「女性の活躍促進について」

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 小林 洋子 雇用均等政策課長

女性の活躍推進が求められる社会的背景

- ・人口減少→女性の力が必要
- ・女性の就業率の向上・女性の活躍による経済効果は今後20年でGDP20%増
- ・少子化と日本人の働き方との関係：子育てと働き方を巡る問題に起因

女性の活躍の現状と課題

- ・M字カーブ(復職後は非正規雇用が主)
 - ・女性の管理職比率 1割
 - ・教育訓練 育成に向けた訓練受講率の男女格差
 - ・継続就業の状況 6割が第1子出産を機に退職
 - ・妊娠・出産前後の退職理由 労働時間、両立支援の雰囲気が少ない
 - ・継続就業への影響 仕事のやりがい度
 - ・男性の家事・育児参加の関係 夫の平日の家事育児時間が長いほど妻の継続就業が延び第2子以降の出生割合が高い
 - ・長時間労働の問題 特に男性が高い
 - ・求職者はワークライフバランスを重視
 - ・昇進希望 女性は弱い状況 理由は仕事と家庭の両立が困難
- しかし、女性活躍推進策をより多く実施した企業ほどモチベーション、

職場の活性化効果ありとの回答

女性の活躍推進に向けた現行施策

- ・継続就業 仕事と家庭を両立しやすい環境整備
- ・女性が色々な職種、役職で活躍できる取組の推進 (大前提)男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法
- ・新しい法律を作る動き(10年間の時限立法) 事業行動計画 30人以上の企業は義務 中小企業は努力義務
- ・行動計画策定指針 女性の積極的採用、配置、教育訓練、継続就業、長時間労働是正、登用評価等
- ・情報公表、認定制度、都道府県労働局長による報告徴収、助言指導、勧告



シンポジウム

司会 (独)労働政策研究研修機構 周 燕飛 副主任研究員
出演者 ・井上千鶴【(株)松尾工務店】神奈川
-18年目 一級建築士、一級施工管理技士
・岩崎知美【(株)畔蒜工務店】千葉
-12年目 一級建築士
・貞廣育子【鹿島建設(株)】東京
-6年目 一級土木施工管理技士、コンクリート技士
・高野加津代【(株)畔蒜工務店】千葉
-25年目 一級建築士、現場監督
・谷川峰子【(株)松尾工務店】神奈川
-30年ほど 鉄筋一級技能士
・中條真奈美【(株)龍田】瀧田
-19年目 床貼り施工、職長



発言要旨

- ・入職動機：偶然の機会に入った場合もあれば小さい時の夢だったり、将来やってみたくらいという興味等様々
- ・現場の状況：現場の女性は少ない トイレ等も昔に比べればよくなっている 高層マンション建築ではもっとトイレが必要
- ・男性と仕事をすする点：かなりカバーしてくれる 女性の居場所がない点や更衣室、トイレ等環境を改善していけばいい
- ・女性の入職促進：先入観が世の中にあるが、男性ばかりの職場で働くことはつらいことではない
- ・継続就業：ベテランから 男性と変わらない処遇
若者から 子育てと仕事の両立の不安 } 労働時間の工夫・改革
- ・子育てと仕事の両立 ・家族(夫の家事育児)のサポート
・育児休業制度
・復帰後外勤から内勤など職場の支援が重要
- ・スキルアップ：継続就業にとって重要、夜間学校、労働時間の配慮
- ・さらに女性が活躍できるには
・現場の意識改革
・女性の意見を聞いて少しずつそれを改善していく努力を示すこと

各都道府県建設協会の取組例

インタビュー・出前講座



一般社団法人 栃木県建設業協会



一般社団法人 埼玉県建設業協会

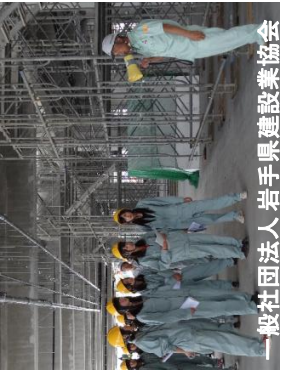


一般社団法人 静岡県建設業協会



一般社団法人 兵庫県建設業協会

現場見学会



一般社団法人 岩手県建設業協会



一般社団法人 岐阜県建設業協会



一般社団法人 福岡県建設業協会



一般社団法人 大阪建設業協会

意見交換会・座談会



一般社団法人 新潟県建設業協会



一般社団法人 富山県建設業協会



一般社団法人 石川県建設業協会



一般社団法人 熊本県建設業協会

マスコット、まんが、カレンダー一配布を通じてのPR



一般社団法人 京都府建設業協会



一般社団法人 北海道建設業協会



一般社団法人 群馬県建設業協会



一般社団法人 島根県建設業協会

第9回建設業活性化会議 資料

平成27年2月12日

一般社団法人 全国中小建設業協会

平成 26 年度全国ブロック別意見交換会のまとめ

1. 目的等

平成 26 年 6 月に施行された公共工事の品質確保の促進に関する法律（品確法）、建設業法、公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律（入契法）のいわゆる「担い手 3 法」の改正及び人材確保・育成対策に係る工程表等について会員団体とその会員企業に対して周知徹底を図るとともに、それぞれの地域の現状や問題点について生の声を聞き、会員が直面している課題や意見を行政に反映することを通じて問題解決を図ることを目的に実施した。

開催時期等は、10 月～12 月の間、7 ブロック、8 会場、15 会員団体

2. 開催地及び会員団体

【東北】【関東①】【関東②】【中部】【近畿】【中国】【四国】【九州・沖縄】

全中建岩手、東京都中小建設業協会、神奈川県中小建設業協会、横浜建設業協会、全中建南多摩、全中建茨城、全中建栃木、愛知県土木研究会、愛知県建築技術研究会、愛知県舗装技術研究会、東愛知建設業協会、福井地区建設業会、全中建広島県支部、香川県中小建設業協会、沖縄県中小建設業協会

3. 要望・意見

- ・公共事業予算の長期的に安定した予算の確保
- ・ダンピング排除
- ・発注の平準化
- ・歩切りの撤廃
- ・設計労務単価の更なる引上げ
- ・小規模工事に合った歩掛りの新設、施工パッケージ型積算の見直し
- ・技術者資格取得要件の緩和
- ・品確法に係る運用指針の趣旨の県市町村への周知徹底

人材確保・育成対策等に係る実態調査結果（概要）

○基本的事項

有効回答数	1080社	回収率	45%	
資本金	1千万円～5千万円未満		77%	
事業の業種	土木	53%、	土木・建築	39%
従業員数	10人～50人	59%、	10人未満	29%
完成工事高	1億円～10億円未満	63%、	10億円～50億円未満	22%

○社会保険加入状況 健康保険、厚生年金、雇用保険（加入＋適用除外）

会員企業の正規職員

技術者：99%以上 技能者：98%以上

元請工事の現場で働く1次下請業者の正規職員

技術者：91%以上 技能者：91%以上

○歩切りについて

国及び都道府県においては、一部で歩切りの指摘があった。

また、市町村においては、まだ比較的多く歩切りの指摘があった。

国 ～5%程度

都道府県 ～5%程度

市町村 ～10%程度

○女性の活用状況

女性職員の技術者・技能者を雇用している企業割合	22%
女子職員の年齢層	30～50代

○週休二日制の導入状況

完全週休二日制	25%
隔週週休二日制	41%
月一週休二日制	6%
未導入	24%

○重層下請について

通常何次まで			最大何次まで		
	土木	建築		土木	建築
1次下請け	44%	28%	1次下請け	29%	18%
2次下請け	43%	44%	2次下請け	45%	34%
3次下請け	8%	22%	3次下請け	21%	32%
			4次下請け	3%	9%

建設産業活性化会議

(一財)建設業振興基金 提出資料

平成27年2月12日

建設産業担い手確保・育成コンソーシアムについて

- 建設産業の担い手確保・育成について、実績、知見、能力を有し、今後の担い手確保・育成を推進していく意志を有する者によるコンソーシアムを立ち上げ(26年10月)、地域における総合工事業団体、専門工事業団体、職業訓練校、教育機関等による入職促進、定着、育成に資する事業を支援
- 事業推進に当たっては「アクションプログラム」を策定し、建設業振興基金に設置された「担い手育成基盤整備基金(ソフト事業分)」を活用し、地域連携ネットワークの構築に要する経費など平成26年度から5ヶ年を目途に支援。

主な事業内容

○地域連携ネットワークの構築

総合工事業団体、専門工事業団体、職業訓練校、教育機関、地方公共団体等からなる地域連携ネットワークによる担い手確保・育成のための取組を支援(平成26年度支援先として7件を26年12月に選定。27年度は新たに10件程度選定(各ブロック1~2件程度))

○以下の取組を通じ、地域連携ネットワークの構築・充実を支援

1. 教育訓練等基盤の充実・強化

(1) 訓練プログラム・教材等の整備

- ・当面、入職前の若年者、初任者、工業高校等教員等を対象として、ニーズに応じた訓練プログラム・教材等を整備(27年1月にWGを設置)

(2) 講師の発掘・育成

- ・全国の講師情報を収集して講師DB(人材バンク)を構築し、関係者間で共有、富士教育訓練センターで講師養成のための仕組みを整備

(3) 人材確保・育成に関する情報収集・発信及び提案

- ・各地域における担い手確保・育成に資する優良事例の収集・情報発信、人材確保・育成に資する取組の地域への提案等

(4) 若年者の入職促進に向けた戦略的広報の推進

2. 各地域の職業訓練校間のネットワークの構築

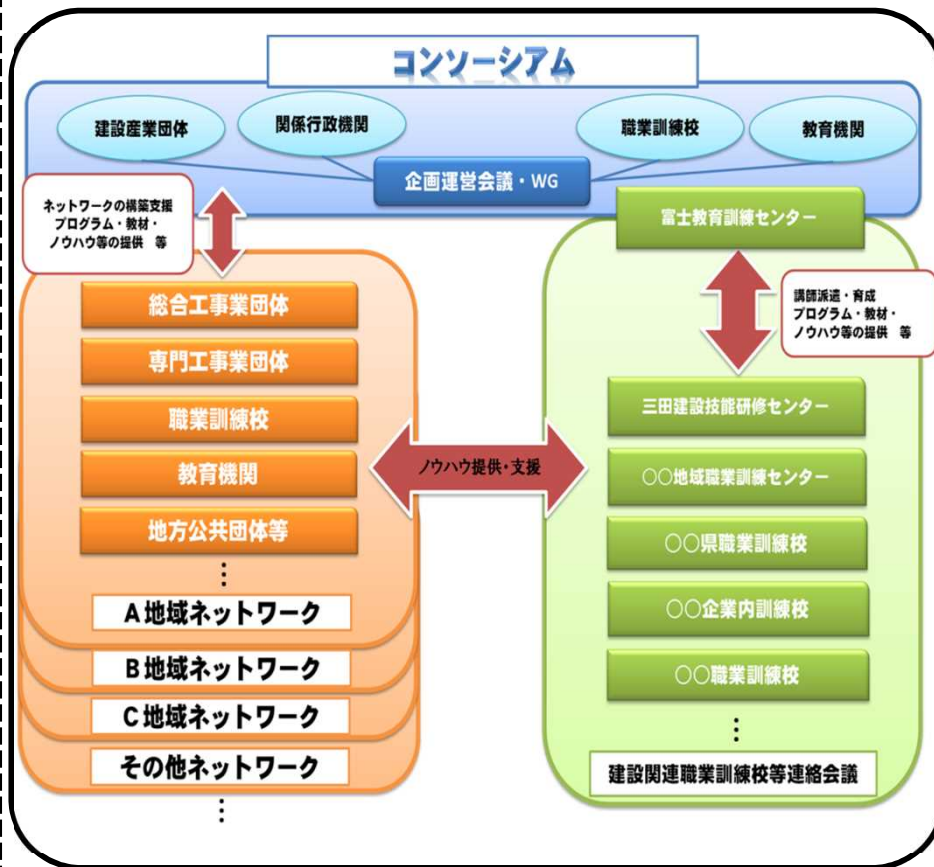
富士教育訓練センターを中核とする各地域の職業訓練校間の情報交換、相互協力、その他共同事業の展開等を推進

- ・各地域の職業訓練校で行っている講座等のDBを構築

- ・各地域の職業訓練校間の情報交換や相互協力を行うための「建設関連職業訓練校等連絡会議」の立ち上げ(26年12月に第1回会合を開催)

建設産業担い手確保・育成コンソーシアム

10月29日に「第1回企画運営会議」を開催し、当面の活動方針として、「建設産業担い手確保・育成アクションプログラム(第1版)」を決定。



若年者、未就職者、教員、保護者等への働きかけ

アクションプログラム(第1版) 工程表

		平成26年度		平成27年度～	
		10月～12月	平成27年1月～3月		
ネットワーク等	○地域における連携ネットワークの構築・支援	<ul style="list-style-type: none"> ○他地域のモデルとなり得る協会等の取り組み事例の調査・分析 ○具体的な取り組みに対する支援として団体等を選定(7件) 		<ul style="list-style-type: none"> ○選定した団体等に対して支援開始 	<ul style="list-style-type: none"> ○新たに10件程度選定(各ブロック1～2件程度)
	(1)プログラム・教材等の整備	<ul style="list-style-type: none"> ○若年者の入職促進に係るプログラム・教材等について ○初任者及び入職後2年目～5年目に係る教材等について ○建設関連職業訓練校等連絡会議との連携 		<p style="text-align: center;">1月 プログラム・教材等WG設置</p> <ul style="list-style-type: none"> ○WGにおいてプログラム・教材の収集・検証 <ul style="list-style-type: none"> ・工業高校生等を対象としたプログラム・教材等 ・工業高校教員等を対象とした実践的な研修等 ・職業訓練校等が使用している既存教材、プログラム等 ・建設企業等が求める職業訓練の内容等 	<ul style="list-style-type: none"> ○利用できる既存プログラム・教材の活用に向けた条件整備 ○必要となる新たなプログラム・教材の開発
教育訓練等基盤の充実・強化	(2)講師の発掘・育成	<ul style="list-style-type: none"> ○各職業訓練校等における講師候補者等の発掘 ○建設マスター、登録基幹技能者を講師として活用検討 	<ul style="list-style-type: none"> ○情報の整理・検証 ○WGによる講師養成コースのプログラム・教材の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ○富士教育訓練センターにおいて講師養成の仕組み構築 ○全国版講師DBを作成 	
	(3)人材確保・育成に関する情報等集約及び提案	<ul style="list-style-type: none"> ○情報収集(各地域における連携ネットワーク情報、厚労省助成金メニューの効果的活用方法、研修会実施情報、優良事例等) 		<ul style="list-style-type: none"> ○情報整理及び提案 	
	(4)若年者の入職促進に向けた戦略的広報の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○コンソーシアム専用WEBページ立ち上げ 			
	○建設産業の担い手確保・育成を図るためWEBサイトの充実	<ul style="list-style-type: none"> ○「建設現場へGO!」 <ul style="list-style-type: none"> ・コンテンツ素材の情報収集・整理及び提案 ・「建設現場へGO!」のロゴマーク活用による周知 ○「18歳のハローワーク」 <ul style="list-style-type: none"> ・各職種における若手・中堅・ベテラン等の立場における仕事内容の紹介について順次追加 ・体系的な理解を深めるため施工体系図等を活用 ○「建設産業で働く女性がカッコイイ」 <ul style="list-style-type: none"> ・女性マスター受賞者の座談会 		<ul style="list-style-type: none"> ○順次充実を図る 	
ネットワーク	○連携可能な職業訓練校等の支援	<p style="text-align: center;">建設関連職業訓練校等連絡会議設置</p> <p style="text-align: center;">12月 富士において第1回会議を開催(「富士サミット」)</p>		<ul style="list-style-type: none"> ○情報の整理・検証 ○連携体制の強化、情報共有 ○優良事例等の情報提供 	
	○建設関連職業訓練校等連絡会議立ち上げ	<ul style="list-style-type: none"> ○連携可能な職業訓練校の調査及び発掘 ○優良事例の調査 			

「2級施工管理技術検定学科のみ試験」高校別の状況 (平成25年度:学校申込者)

【建築】

合格率	高校数	割合	受験予定者数	受験者数	合格者数
90%以上	5	3.1%	53	51	49
80%以上90%未満	4	2.5%	88	85	73
70%以上80%未満	3	1.8%	67	67	48
60%以上70%未満	6	3.7%	77	75	48
50%以上60%未満	14	8.7%	291	285	156
40%以上50%未満	8	5.0%	190	179	78
30%以上40%未満	13	8.1%	245	230	81
20%以上30%未満	19	11.8%	439	426	104
10%以上20%未満	27	16.8%	475	450	67
0%超10%未満	17	10.5%	475	441	29
0%	45	28.0%	437	407	0
合計	161	100.0%	2,837	2,696	733

全体合格率	高校生合格率
41.4%	27.2%

【電気工事】

合格率	高校数	割合	受験予定者数	受験者数	合格者数
90%以上	12	24.0%	160	158	149
80%以上90%未満	9	18.0%	168	166	141
70%以上80%未満	6	12.0%	80	71	53
60%以上70%未満	7	14.0%	95	84	54
50%以上60%未満	7	14.0%	75	62	32
40%以上50%未満	3	6.0%	40	39	17
30%以上40%未満	2	4.0%	45	38	13
20%以上30%未満	4	8.0%	76	72	19
10%以上20%未満	0	0.0%	0	0	0
0%超10%未満	0	0.0%	0	0	0
0%	0	0.0%	0	0	0
合計	50	100.0%	739	690	478

全体合格率	高校生合格率
44.9%	69.3%

学科のみ試験 受験予定者数の推移

	24年度	25年度	26年度
建築	5,332	5,419	6,015
うち高校生	2,919	2,837	3,139
電気工事	1,192	1,284	1,365
うち高校生	603	739	727

※全体合格率は、社会人等を含む学科試験全受験者の合格率

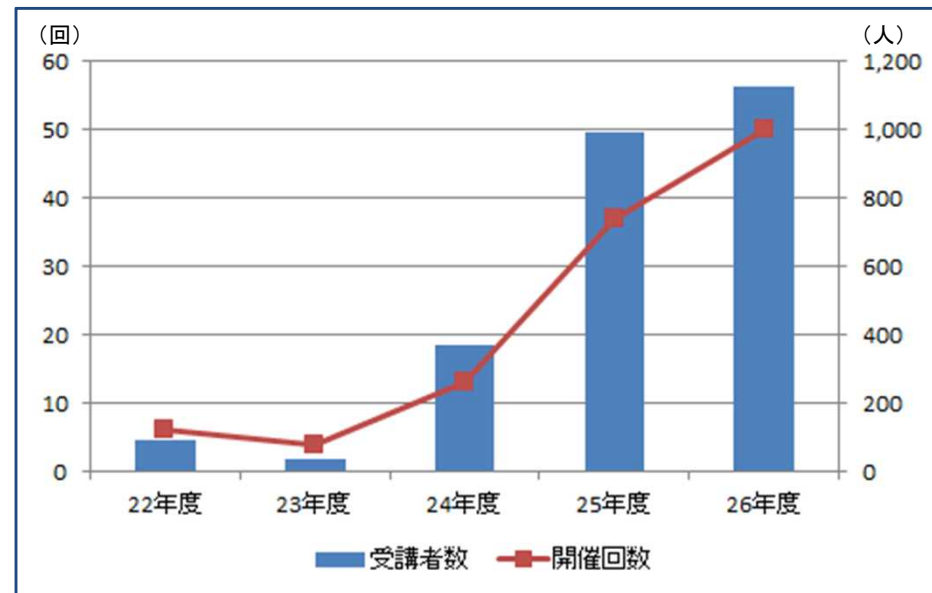
建設業経理事務士特別研修 工業高校生向け開催実績

開催数

年度	高校数	4級	3級	合計
22年度	3	3	3	6
23年度	2	2	2	4
24年度	10	10	3	13
25年度	33	30	7	37
26年度	37	32	18	50

結果

年度	4級	4級	4級	3級	3級	3級
	受講者数	合格者数	合格率	受講者数	合格者数	合格率
22年度	54	54	100.0%	37	25	67.6%
23年度	25	25	100.0%	11	11	100.0%
24年度	293	293	100.0%	74	72	97.3%
25年度	879	871	99.1%	115	114	99.1%
26年度	838	832	99.3%	290	265	91.4%



※26年度は、2月末までの数値(3月に4級3開催を予定)