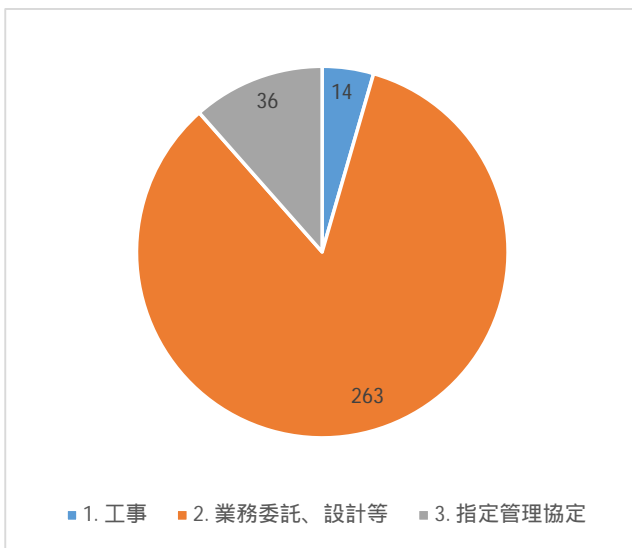


## 新宿区公契約条例に関するアンケート（労働者向け）集計結果

Q1. あなたが働いている業種を教えてください。



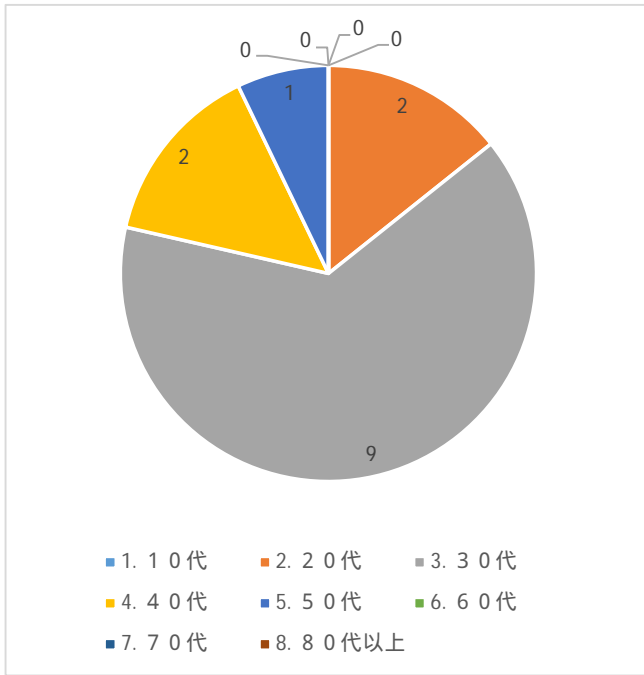
項目	回答数	割合
1. 工事	14	4.5%
2. 業務委託、設計等	263	84.0%
3. 指定管理協定	36	11.5%

Q1-1. Q1で「工事」を選択された方へ 職種をお答えください

項目	回答数	割合
1. 特殊作業員	0	0.0%
2. 普通作業員	2	14.3%
3. 軽作業員	0	0.0%
4. 造園工	3	21.4%
5. 法面工	0	0.0%
6. とび工	0	0.0%
7. 石工	0	0.0%
8. ブロック工	0	0.0%
9. 電工	5	35.7%
10. 鉄筋工	0	0.0%
11. 鉄骨工	0	0.0%
12. 塗装工	0	0.0%
13. 溶接工	0	0.0%
14. 運転手（特殊）	0	0.0%
15. 運転手（一般）	0	0.0%
16. 潜かん工	0	0.0%
17. 潜かん世話役	0	0.0%
18. さく岩工	0	0.0%
19. トンネル特殊工	0	0.0%
20. トンネル作業員	0	0.0%
21. トンネル世話役	0	0.0%
22. 橋りょう特殊工	0	0.0%
23. 橋りょう塗装工	0	0.0%
24. 橋りょう世話役	0	0.0%
25. 土木一般世話役	0	0.0%
26. 高級船員	0	0.0%

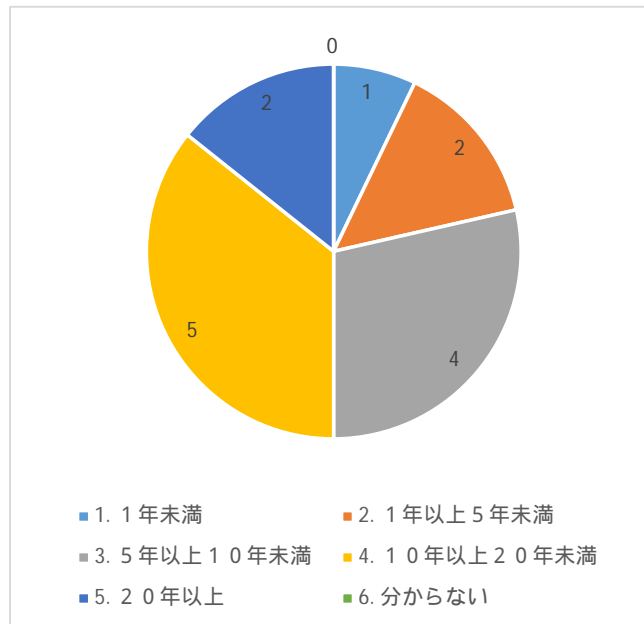
27. 普通船員	0	0.0%
28. 潜水士	0	0.0%
29. 潜水連絡員	0	0.0%
30. 潜水送気員	0	0.0%
31. 山林砂防工	0	0.0%
32. 軌道工	0	0.0%
33. 型わく工	0	0.0%
34. 大工	0	0.0%
35. 左官	0	0.0%
36. 配管工	1	7.1%
37. はつり工	0	0.0%
38. 防水工	1	7.1%
39. 板金工	0	0.0%
40. タイル工	0	0.0%
41. サッシ工	0	0.0%
42. 屋根ふき工	0	0.0%
43. 内装工	1	7.1%
44. ガラス工	0	0.0%
45. 建具工	1	7.1%
46. ダクト工	0	0.0%
47. 保温工	0	0.0%
48. 建築ブロック工	0	0.0%
49. 設備機械工	0	0.0%
50. 交通誘導警備員 A	0	0.0%
51. 交通誘導警備員 B	0	0.0%

Q1-2. Q1で「工事」を選択された方へ 年齢をお答えください



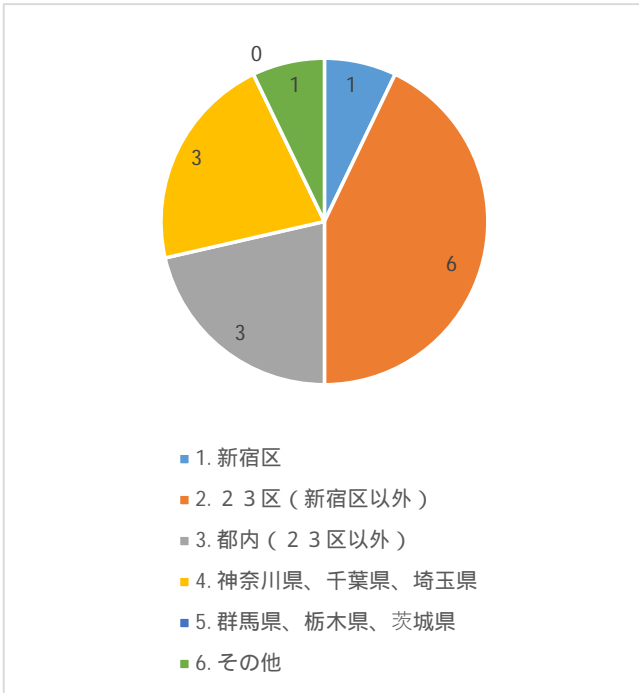
項目	回答数	割合
1. 10代	0	0.0%
2. 20代	2	14.3%
3. 30代	9	64.3%
4. 40代	2	14.3%
5. 50代	1	7.1%
6. 60代	0	0.0%
7. 70代	0	0.0%
8. 80代以上	0	0.0%

Q1-3. Q1で「工事」を選択された方へ 現在の職種の経験年数をお答えください



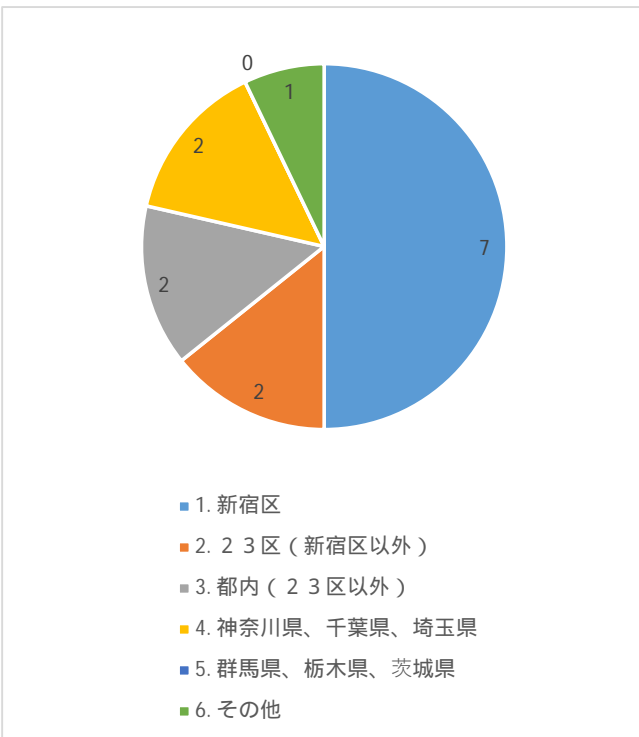
項目	回答数	割合
1. 1年未満	1	7.1%
2. 1年以上5年未満	2	14.3%
3. 5年以上10年未満	4	28.6%
4. 10年以上20年未満	5	35.7%
5. 20年以上	2	14.3%
6. 分からない	0	0.0%

Q1-4. Q1で「工事」を選択された方へ 居住地をお答えください



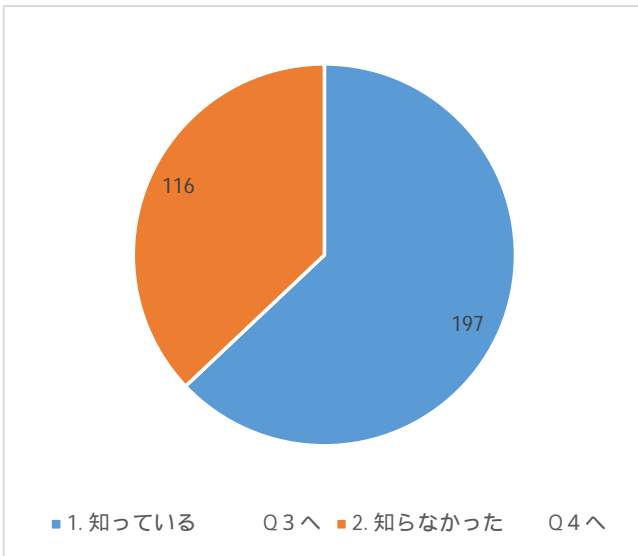
項目	回答数	割合
1. 新宿区	1	7.1%
2. 23区 (新宿区以外)	6	42.9%
3. 都内 (23区以外)	3	21.4%
4. 神奈川県、千葉県、埼玉県	3	21.4%
5. 群馬県、栃木県、茨城県	0	0.0%
6. その他	1	7.1%

Q1-5. Q1で「工事」を選択された方へ お勤め先の事業所の所在地をお答えください (複数回答可)



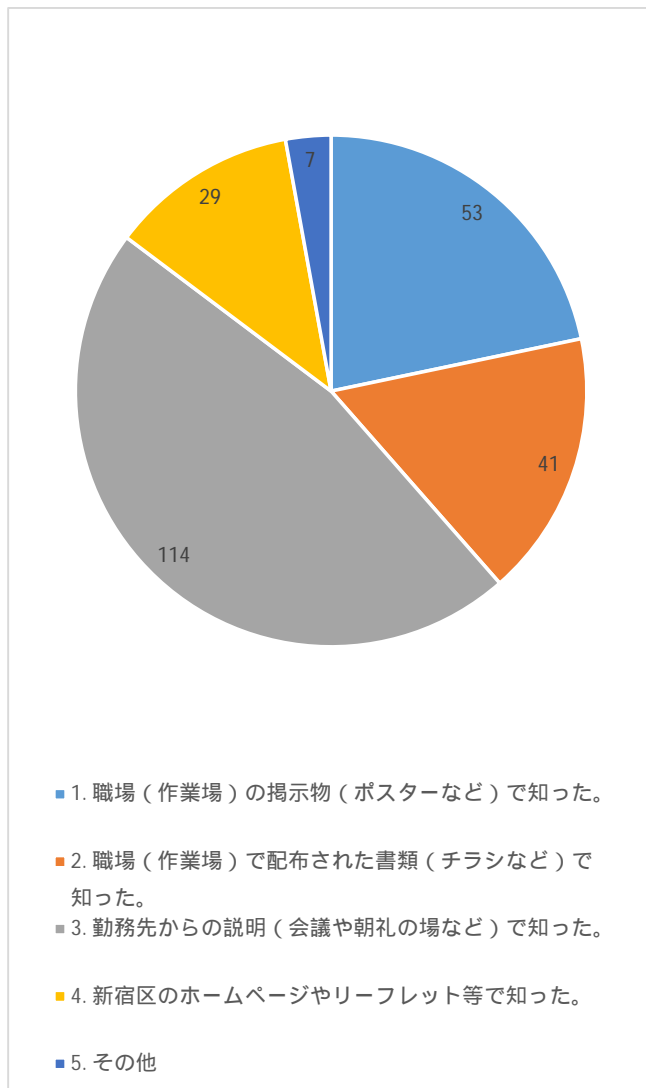
項目	回答数	割合
1. 新宿区	7	50.0%
2. 23区 (新宿区以外)	2	14.3%
3. 都内 (23区以外)	2	14.3%
4. 神奈川県、千葉県、埼玉県	2	14.3%
5. 群馬県、栃木県、茨城県	0	0.0%
6. その他	1	7.1%

Q2. 公契約条例の適用案件(以下「適用案件」といいます。)では、区が定めた労働報酬下限額(下記の新宿区公式ホームページのとおり)以上の報酬が保証されています。このことをご存知ですか。



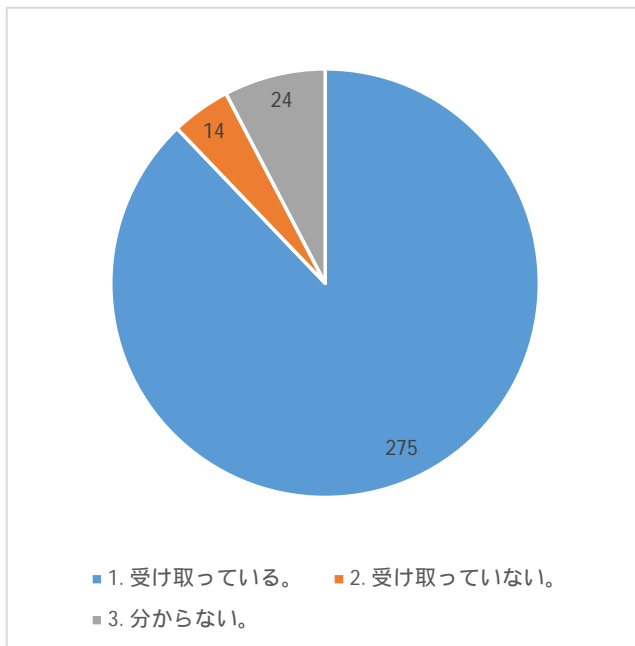
項目	回答数	割合
1. 知っている Q3へ	197	62.9%
2. 知らなかった Q4へ	116	37.1%

Q3. Q2で「知っている」と答えた方へ どのように知りましたか。(複数回答可)



項目	回答数	割合
1. 職場（作業場）の掲示物（ポスターなど）で知った。	53	26.8%
2. 職場（作業場）で配布された書類（チラシなど）で知った。	41	20.7%
3. 勤務先からの説明（会議や朝礼の場など）で知った。	114	57.6%
4. 新宿区のホームページやリーフレット等で知った。	29	14.6%
5. その他	7	3.5%

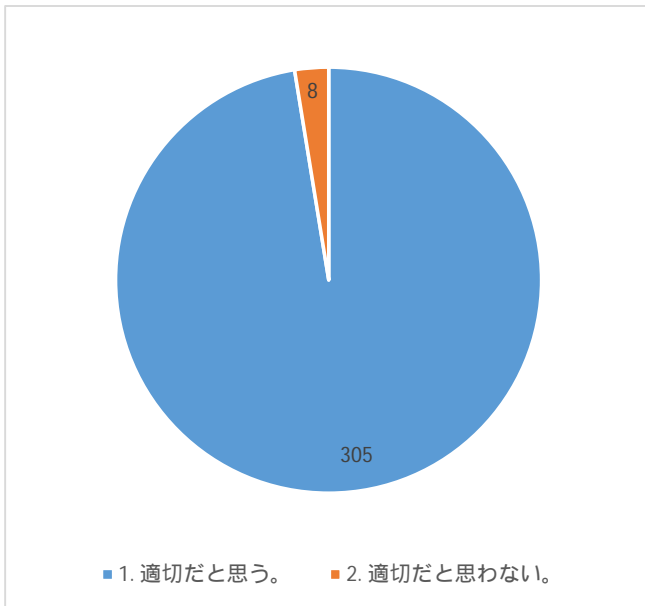
Q4. あなたは区が定めた労働報酬下限額(下記の新宿区公式ホームページのとおり)以上の報酬を受け取っていますか。[「分からない。」と回答された方は以下に理由を具体的に記載してください。]



項目	回答数	割合
1. 受け取っている。	275	87.9%
2. 受け取っていない。	14	4.5%
3. 分からない。	24	7.7%

「3. 分からない。」の主な記入内容
この件について初めて知った為
区が定めた労働報酬下限額を知らない
考えたことがなかったです。
労働報酬下限額の存在を知らなかった
制度を知らなかったため
新宿区在住でなく、認識が乏しい為
示されていない
把握していない
調べてないから
新宿区民ではないので、
調べたことがない
自分の賃金を(時給を)確認していないから
労働報酬下限額を確認しましたが、自分の報酬がどこに該当するのかわかりません。
会社から具体的な計算方法をせつめいされていない。上記の算出例がどのように当てはめて良いのかわからない。
該当しているのか手引きを見ても分からないため
ホームページを見たことがない
計算式がよくわからない
月によって保証されている月とされていない月があるため、保証されていると断言できるのか分からない
月給なので、時間換算した事がない。
給料明細に計算式が書いてあるわけではないし、自分で確認の計算をしていないから
アンケートの記載内容が難しい。また、リンク先のホームページの内容が難しく理解できない。
上記のページを見ても分からない為。
社員としての時給の計算方法がよく分かりません。
特になし。

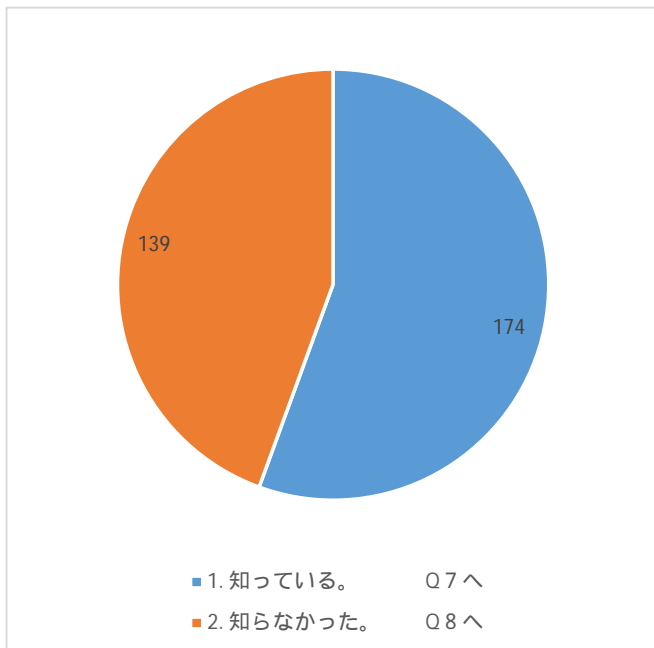
Q5. 現在の労働報酬下限額の基準は、別紙の金額を参考に算出し、新宿区労働報酬等審議会の意見を聴いたうえで、区長が定め、告示しています。このような決定方法は適切だと思いますか。適切だと思わない場合は、その理由をご記入ください。



項目	回答数	割合
1. 適切だと思う。	305	97.4%
2. 適切だと思わない。	8	2.6%

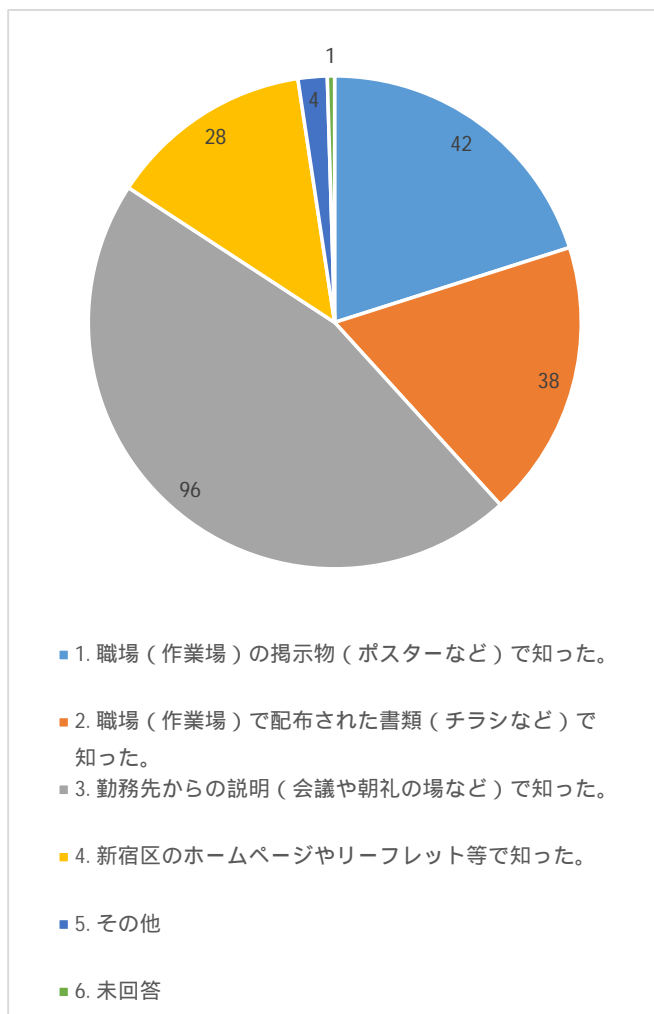
「2. 適切だと思わない。」の主な記入内容
おおむね適切だと思うが、委託業務において翌年度の見積もり提出時期と労働報酬下限額の基準が告示されるタイミングにずれがあり、見積もりを提出後に翌年度の労働報酬下限額が告示され提出済みの見積もりにおいて想定していた報酬額と大きく乖離していた際に、見積もりの修正・再提出が不可能又は棄却される状況が発生している点が適切ではない。
業務委託として働いていますが、そのなかでも専門性や負担度などの業務内容に応じて金額が設定されるべきなのではと感じています。（そういったものも考慮されたうえでの決定でしたらすみません）
報酬と仕事内容が一致していないと感じるため。
国が決められている賃金があり、まぎらわしい
委託事業の場合、設定されている基本金額が現状の日常生活を送るうえで適切ではない。物価高の社会で物価上昇分を賄える賃金になっていない。委託事業に従事する者は今後の生活に明るい展望は持てていない。区発注の事業における基本金額を引き上げることが必要。もしくは、事業者が労働者報酬分を搾取しているためなのだろうか。現状が不満なため、決定方法に改善が必要と考え、「適切だと思わない」に回答した。
税金の使い道と思うと他の方に申し訳ない
報酬が高い為。
安い

Q6. 適用案件の労働者は、受け取った賃金が労働報酬下限額を下回っている場合など、公契約条例に違反する事例があれば「新宿区」「あなたを雇用している会社」「元請の会社」のいずれにもその旨を申し出ることができます。このことをご存知ですか。



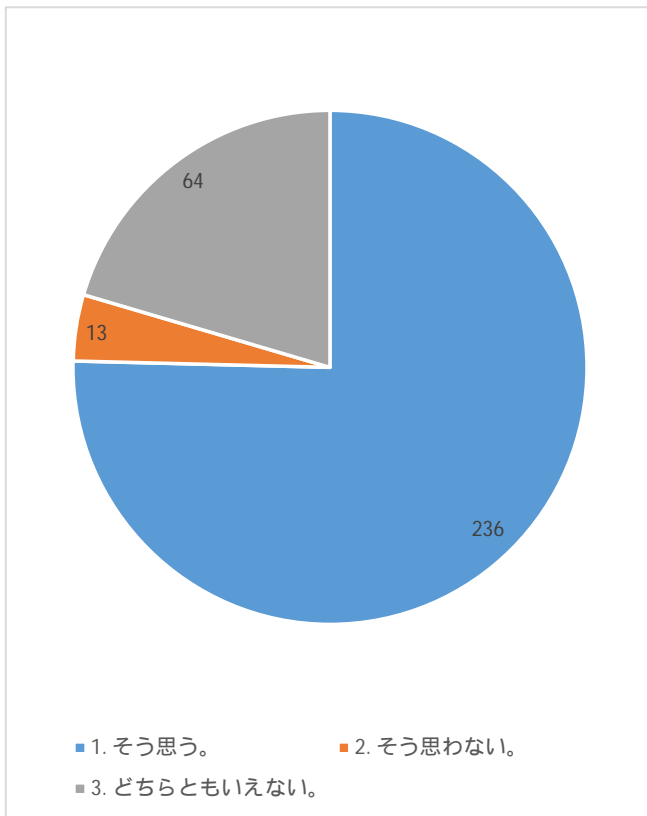
項目	回答数	割合
1. 知っている。 Q7へ	174	55.6%
2. 知らなかった。 Q8へ	139	44.4%

Q7. Q6で「知っている」と答えた方へ どのように知りましたか。（複数回答可）



項目	回答数	割合
1. 職場（作業場）の掲示物（ポスターなど）で知った。	42	24.1%
2. 職場（作業場）で配布された書類（チラシなど）で知った。	38	21.8%
3. 勤務先からの説明（会議や朝礼の場など）で知った。	96	55.2%
4. 新宿区のホームページやリーフレット等で知った。	28	16.1%
5. その他	4	2.3%
6. 未回答	1	0.6%

Q8. 適用案件となることで、労働報酬下限額以上の報酬が保証されますが、このことは労働意欲の向上につながると思いますか。また、その理由をご記入ください。 [理由記述欄]



項目	回答数	割合
1. そう思う。	236	75.4%
2. そう思わない。	13	4.2%
3. どちらともいえない。	64	20.4%

「1. そう思う。」の主な記入内容
今まで以上に賃金が引き上げられ生活のためになるから
適正な報酬が支払われることで労働環境が向上し、労働意欲も向上すると考えるため。
物価に即した報酬を定められそうな気がするから。
労働に対する対価が適正であることは労働意欲に繋がるから。
一定基準の報酬が保証されていることは労働者にとって精神的な安心を与え、業務に対して集中することができるため。
事業発注側が適切に関与していただけることは影響がある
そう思うから
適正な賃金が支払われているという安心感があるから。
最低賃金以上は頂けているので、良いと思います。
給料が保証される事により、生活の安定が保たれるからです。
賃金が多いと、働く意欲に繋がるからです
収入増えるから
働く上での安心材料となるからです
対価として当然と考える
賃金の保証があることで安心して働ける。
守られている気がする。頑張ろうという気持ちになる。
雇用者を大事にしていると思う
お給料が上がると働く意欲も上がるから
少しでも多いほうが良いと思う
最低金額が保証されている安心感があるから

つながると思う
そう思うから
仕事へのモチベーションにもつながるため
モチベーションになると思います。
最低賃金以上より多く設定されているから
保証があるのは良いと思う
下限以上の報酬は当然だが守られていることでブラック企業ではないという安心感を得る
保証されていることで、安心して働けるから
賃金はモチベーションにつながるため。
お金がもらえるのは嬉しいです
毎回東京都の最低賃金をかなり上回っているの、とてもやりがいを感じ、労働意欲が向上します。
特になし
やはり東京都の最低賃金よりも高く底上げされるので、労働意欲は増します。
東京都の最低賃金よりも金額が高いので、責任を持って仕事をやらなければいけないと気持ちが向上します。
東京都の最低賃金よりも高いので、働く意欲が増します。
東京都の最低賃金を上回る水準であることから、労働意欲や意識が高まると考えます。
意欲は、人によって違うので
雇用や生活の不安があるなかでは労働に対する意欲が湧かない状況もあるように思います。こうして労働報酬下限額以上の報酬があらかじめ保証されていることで、安心して労働に臨むことができ、労働意欲の向上にもつながると思いました。
安心が保証されるから。
労働意欲の向上につながると思う。
改めて業務に関する責任感を実感するきっかけになると思います。
自分なりに頑張っているの、出来るだけ高いお給料で働きたい
受け取れる報酬の金額が、ある程度想定できるため。
自分が受け取れる報酬がどのぐらいなのかがわかるため。
収入が増えるのは、良いこと。当然、やる気が上がって来る。
収入の安定は、仕事の継続に繋がり、仕事のスキルが上がる事になる。
給与が高ければ、やる気も出てくる
報酬の下限が保証されることで安心して働くことができ、自分の努力や時間が正当に評価されるという意識が高まると思います。加えて、職場の環境や休みの取りやすい環境かどうかもうえとても重要だと思います
新宿区の案件に限らず、全ての官公庁案件で労働報酬下限額の基準が定められれば良いと考えています。また案件の大小に限らず労働報酬下限額の基準があっても良いと感じました。
労働報酬下限額以上の報酬の保証があれば、安心できるから。
経済的な不安を減らし仕事に集中しやすくなると思います。
当然と思います。
賃金が保証されることが労働意欲は向上すると思います。
無いよりはよい
経済的な不安を軽減でき安心して働ける環境が整うと仕事に対するモチベーションが上がるため。
収入が約束される事にこしたことはないから。

会社による最低賃金が統一されるから。
賃金があがれば、頑張れる。
不当な扱いを受けない為
申し出る場所があるという保証があると安心して働けることにつながる。
仕事に集中出来るので良い制度と感じています。
生活する為
モチベーションが上がると思います
申し出る場があるので良い。
作業内容によって下限額以上の報酬額に変わると思うが、それが保証されるなら労働意欲につながると思う
保証されていることで、安心して働ける。
給与が増えるため
報酬の下限が保証されることで安心感が生まれ、仕事への意欲向上につながると思います。
報酬が保証されないと、モチベーションにも繋がらないからです。やりがい搾取のような実態にならないようにしていただけたらと思います。
労働報酬下限額以上の報酬が保障されることで、安心して働けるから。
最低賃金制度が保障されている事は安心して仕事を請け負えるので安心します。
保証されている事は安定にも繋がると思うから。
それまでもらっていた賃金より上がるから
働く理由の第一は、報酬を得る事だから。
給料に直結した場合に向上するとおもいます。
保証があると安心して働けると思えるので、向上に繋がると思います。
当然のことだと思うありがたいことでも有ります。
一定の報酬が保証されることによって、安心して労働に集中できると思うから。
給料が上がればやる気はでます。
生活の安定に繋がるから。
報酬が増えればやる気が上がる
報酬があればやる気上がる
報酬が増えることによって働く意欲が上がる。
役に立てます
一定の報酬が保証されることで、従業員が「評価されている」という実感を持ちやすくなり、モチベーションの維持につながると思います。
モチベーションになる。
意欲向上につながる
報酬が保証されることにより安心する
報酬が保証されることで労働意欲につながる
報酬が保証されるため
報酬が期待できるなら意欲の向上につながると思います
十分な労働報酬が支払われない状況では労働する意味が見いだせなくなるため
適正であると思う。
安定した収入が得られる為。
労働報酬の下限額を知ることにより、労働意欲の向上にも繋がるし万一下限を下回る事があれば権利の主張が出来る。

労働に合う、報酬が貰えるから。
一定の報酬が保証されれば、安定した生活が出来るから。
不利益な賃金の防止になるから
やる気になるから
報酬が高ければモチベーションアップになる
辞めたくないから
そう思う
報酬下限額以上の給与が保証される事は明らかにモチベーションが上がると思います。
最低賃金賃金が保証されている事は精神面において仕事に集中出来るので良い制度と思っています。
物価高の為
最低額以上の賃金が保証されるから
物価高のため
下限額を下回ることはないという心理的安心感、保証感を得ることができるから
物価高の現在、働く意欲につながります。
報酬が保証されることにより、より一層の労働意欲に繋がる
労働には適切な対価が支払われるべきだと思われるため。
法的拘束力がある、労働者の権利防護と思います。
金額は十分に思うため。
不当な労働状況に置かれないことが、約束されているのは労働者として安心につながるため。
不当に安い賃金で働くことがなくなるため
もらえる賃金の見通しがつくので生活の見通しが立ちやすい、下限額以下の報酬だった場合に条例をもとに異議申し立てがしやすそう
よく仕組みを知らなかったです。
仕事への向上心。
自治体発注の公園清掃・除草作業に従事する高齢者が働くNPO法人で働いています。今回の新宿区の最低報酬額の改定は、東京の最低賃金額では生活を維持できる賃金となっていないことから、大幅な引き上げは生活改善に直結しました。ダブルワークをする仲間もあり、今回の引き上げに大変喜んでいますが、心の余裕に繋がりました。何よりも賃上げは仕事に向き合う姿勢に良い影響を与えたと感じています。公契約条例の無い仲間に対しても、新宿区での公契約条例のおかげで賃金が上がったことを伝えることで、公契約条例に対する関心の高まりも生まれています。全一律の引き上げにするか悩んでいた経営陣も一律に踏み込むことで職場で経営改善の努力を一体で進める呼びかけも行えるようになったと感じています。
保証されていることや、最低賃金よりも高いことは向上に少なからず繋がっていると思うが、さらに高いことに越したことはない。
賃金が上がればそれに見合う仕事をしようと頑張ることが出来ると思うから
やる気になります
単純に賃金あがることは嬉しい
仕事への意欲がでる
安すぎる賃金では働く気にならない。
行政業務に関わるということについての意識が高まるから。
時給が、高いのは、ありがたいです。
仕事のやりがいや充実感、達成感がでるため
安心感が生まれるため

報酬が保証され、安心できるから
賃金が上がるとモチベーションが上がります。
報酬が保証されると安心感があって意欲に繋がる
雇用されている会社だけでなく、委託元にも申し出ができるということでの心強さがあると思う。
正当な賃金をもらうことは労働意欲の向上につながると思います。
適正な報酬を受け取ることで、労働環境や生活環境が保証されると思うから。また、自分の能力を認めてもらえているように感じるから。
一定水準の労働報酬が保証されれば、安心して働けるため労働意欲の向上にもつながるため。
賃金が高いとモチベーションがあがると思うから
報酬が補償されるから。
時給の最低賃金よりも高い額であるため。
保証される安心感で労働意欲向上に繋がります
特に理由は無い
労働に対する成果が見えるため
もっと(きちんと)仕事しようと思う
報酬は高いにこしたことはないから
仕事のやりがいにつながると思います
繋がる。年収が少ない場合、時給換算するとかなり少ない事が多いと思うから。
保証されているならば安心して仕事も出来ますしやりがいもあるから
東京都の定めた最低賃金よりもかなり上なので。
労働意欲は労働報酬によって左右されるから。
それなりに働く意欲が湧いてくると思う。
分からない
安心感があります。
公的に報酬を考えてくれるのは、労働者を守る為と考えられるから。
生活も楽になり気持ちに余裕が出来る事で、仕事に対する意欲も変わるでしょう
収入を得るために仕事をしているので、その収入が保証されれば我らも安心して働けるので。
仕事にみあった報酬をもらうのは大事なことだと思います
安心して働けます
私は、報酬があるとより意欲を出すことができるのでそう思います。
正しいと思います
仕事に見合った報酬もらえたらやる気になります
向上につながると思うからです
時給が高い方が、より労働意欲が高くなると思うから
賃金が高いと生活が安定するから
パートタイム雇用などは報酬が低く抑えられているから、事業者に対して指導などがあると思います。
仕事はやりがいだけでは続かないので
大変な仕事なので、下限額以上だといいと思う
労働報酬は、より充実した生活を営むために大変重要であり、報酬アップはモチベーションの向上に直結するから。
責任ある業務遂行、工夫されたサービスを提供することがより実現できる。現状は、労働者の善意、就労意識、モラルなどに頼っている。
安定した収入を想定できるため。
万が一下限を下回っていた場合に意見を言いやすいから。

労働報酬下限額が担保されるので安心して働くことにつながる
最低限の給与が保証されていることで安心感がある。また区の最低賃金が上がれば会社は準じてベースアップをはかるのでモチベーションも上がる
もらえるお給料が増えるから
時給単価が上がった事により多少なり生活に余裕も出てきた事。
労働者の権利
お金はいくらあってもありがたく、報酬が高ければ、働く意欲もますから。
質問にあるように、労働に見合うお金をもらえとなれば他の要因がなければ向上につながると思う
安定した収入を得られることでより高いモチベーションで働くことができるから。
賃金的報酬は労働意欲につながるから
賃金アップは嬉しい
1番わかりやすい基準になるから
一定の賃金が保証されることで生活が安定し、未来が少し明るくなりました。
そもそも賃金は労働意欲に直接つながるものであり、この労働条件でこの賃金が見合うのか皆考えながら働いていることだと思う。なので、下限額が保証されるということは安心して働けるし、労働意欲の向上にもつながる。
働きがいになる
適正な報酬を受けとる事は、働く意欲に繋がります
常に区の仕事を請け負っている自覚、責任を強く持っているのでやりがいも感じていますし、それに、比例して保証されていけばこの上ない業務だと思っております。
見合った報酬は必要だと思うから
報酬が保証されていることで労働意欲が向上します。保証されていなければ、意欲低下となります。
一定の収入につながるから
特にこのご時世では1円でも給料が増えることは生活に安心がもてるため
人が多い大都心で働くことはそれなりに大変なこともあるので、(通勤で混雑など)頑張った分の報酬が得られるのはありがたいです。
報酬のために仕事をしているから。
報酬あってこそその意欲なので
頂いた額に見合う仕事をしようと頑張れるから。
給与が1番意欲向上に繋がる
適当な報酬により、正しく働こうと思うため、つながると思う。
長く働いていてなかなか時給が上がらなかったので今回の時給アップはとて有り難いですし、この仕事を続けていこうという気持ちにもつながります。
報酬が保証されることで安定した生活が送れるため
収入が増えればやる気は出ます。逆に収入が下がればやる気はなくなるのは当然の事。
報酬が安定していれば、安心して働けるため意欲が高まると思うから。
働いている事に対する報酬だから
企業も労働者も心地よく働けるようになる。
そう思うからです
目的、目標がたちやすい
賃金が高くなるのは良いことだから
保証されることで安心して働くことができるため

世の中の物価高は生活に直撃します。並行して最低賃金が少しでもUPすれば、労働意欲につながると思います。
最適限の賃金が保証されるため。
シルバー人材なので時給には満足しております
働いた分のお金がしっかり入ると保証されているから。
保証されていると安心だから
給料があがるため
やはり報酬はモチベーションの向上に第一につながると思う。
なし
あがります。
経済的に安心できる
労働意欲向上に繋がると思うから
モチベーションの維持
賃金に関しては意欲と直接関わると思います。
基準以上の報酬を得るのは労働者としての当然の権利だと思うため
働く上で大事な事だから
一定の金額を下回らないことに関して安心感があるから。
最低限の生活を安定して維持できる安心感が得られることで、従業員は将来への不安を減らし、仕事に集中しやすくなるからです。
労働者は賃金の保証がされ、搾取されることが無いと感じれば安心して働くことができると思う。
まもられてるから安心できる
労働報酬下限額が保証されれば、より良いところで働きたいと思うし、安心して働くことができる。
報酬が増えれば労働意欲は高まると考えられる。
働く理由がお金のため
思います
労働報酬下限額が高いのでやる気に繋がると思います
働く先を考えた時にはまず時給を見ますやはり時給が高い事、賞与などで労働意欲は上がります
そのような決まりがあるということは安心して働けると思います
お金のために働いてますから。
物価高だから必要
労働報酬が保証されていると安心する
生活するうえで安心感を与える。

「2. そう思わない。」の主な記入内容
下限ではない金額をもらっているため、保証があっても特段意欲の向上には繋がらない
「下限額以上の報酬」の保証は保証の問題なので、労働意欲の向上には繋がらないと思います。
保証されているのであれば、向上には繋がらないと思います
自分の報酬が変わるわけではないため。
足りない
緊急性の低い業務や残業の少なさ、有給取得のしやすさ等の働きやすさに加えて、東京都の最低時給よりも高く良い待遇である為、勤務の継続性は期待できるが、より良くして報酬が今後あがる展望が望めないの で、労働意欲の向上につながるとは思えない。
扶養に納めるため、時間を減らす必要があるから

たいしたことをやっていない古株が、幅を利かせている限りは、給与をどんなに上げたところで、労働意欲はわからないし、品質も向上することはない。
金額だけが全てだと思わないから。
業務委託の仕事に携わってかれこれ15年ぐらいになりますが、人手不足ということもあり入社しては、退社され、入社して数ヶ月の人と時給が変わらないのは、なんだか納得いかないところがありますモチベーションアップには、なりません年齢的にあとがないので、仕方がなく諦めています
複数雇用の会社は向上すると思うが一人や二人の雇用の場合は上手くいかなくなると思う
基本給が定められているため、適用案件になっただけでは労働意欲の向上にはつながらないと思います。
わかりません

「3. どちらともいえない。」の主な記入内容
報酬と業務内容と人間関係は労働意欲には繋がらないから
雇用主、労働環境により変わるもっとも大切なことは社会貢献しているということ
意欲はお金だけでは解決できないから
お金とやりがいは別だから
労働意欲は職場の環境にもよるから。
労働意欲はこれのみで決まるわけではないので判断はできないと思う
報酬が保証されても、労働環境の整備がなされていなければ、意欲向上に繋がるのは難しい方もいるかと思えます。
給与だけの問題ではなく、職場環境も労働意欲に大きくかかわっていると思うので。
仕事をする上で何を重視しているか、給料なのかワークライフバランスなのか私は給料がよくても残業が多くプライベートの時間を削られ、常に仕事のことが頭をよぎる現状に労働意欲が削がれている。
労働意欲は報酬額だけでは無いと感じるため
保証されているだけでは、「労働意欲の向上」にはならない
個人差があるから
労働意欲は自分次第
一定の安心にはなるが、意欲になるかと問われると微妙です。
会社によっては報酬の受け取りや人間関係でめんどくさいことに巻き込まれるところもあるのではないかと思いますのでどちらともいえないとしました
労働者側の立場からすれば受け取る報酬が増えるという面だけではなく、一人当たりの業務量の増大や業務品質の低下、ひいては金銭面とは別に労働環境の悪化を招く恐れもあるため
金額が上がれば、その分仕事も増やされて今以上に大変になるから。
実際に申し出るのは難しい
報酬が保証されることはとても良いことと思うものの、それを要求したことでの職場の反応やその後の職場の対応などへの不安なども感じる方もいるのではとも思い、そうした部分へのサポートもあることが望ましいように感じる
全員が社会保険の加入条件を満たしているわけではない為、収入制限がある人は労働時間を削減しないといけなくなり、休みが増えたり短時間労働になるが新たな人員が確保できず人手不足で周りの負担が大きくなってしまふ事もある。
扶養範囲で働いている人は、上限がある為、働きたいけど、働かない。国が上限を上げてくれたら、それは嬉しい。
扶養内での上限があるので

区として大変良い取り組みであると思う一方、実態は労働報酬下限額を満たす従業員が業務を担当するだけであり、個人へ支払われる報酬は会社規定による。そのため、労働意欲の向上につながるかどうかはどちらともいえない。
最低賃金との乖離が大きく、制約がかかる
会社により困難な場合がある為
物価高の状況が続き、労働報酬下限額以上の報酬が保証されても安心できず、労働意欲の向上につながるとは言いきれない。
保証はいいことだが、安い
この額で意欲は大きく変わらない
物価高騰の影響による
実際上がらない。
現状そのような状態ではないから。
労働報酬下限額が十分とは言えないから
労働報酬下限の報酬自体が高いものであるとは言えないので、多少上回ったとしても労働意欲の向上につながっていくかは不透明だと思う。
元々、下限以上の報酬であるため
現状すでに下限額を超えているため
企業からの給与の影響は大きく無いと考えるため。
年々労務単価が上がっているのので、合わせて給与も上がっています。いつも仕事に意欲はある方なので、特に下がることも上がることもなく仕事を頑張りたいと思っています。
同じ業務内容でも自治体により差が出るため、どちらともいえない。
今まで最低限以下の給料だったことを考えるとありがたいですが、それでも最低限の給料なので、意欲向上にはあまり繋がらないです。
最低限の保証は大切だが、それをどれほど上回るかでしか労働意欲は向上しないと思われる。最低限はあくまでも最低の保証なので最低限もらってるからといって意欲的にはなれないのが正直なところだと思う。最低ライン以下で労働させる劣悪な労働環境をなくす意味では重要だとは思う。
下限額以上が保証されていれば、まだやる気になると思う。
賃金が上がることはモチベーションアップにつながるので良いと思います。
労働に対する評価が報酬になるから。
一定額以上の報酬が保証されることによって、労働意欲の向上に当然繋がると思う。
最低でも貰えるお金があるのは心強いから
賃金が適正だとやる気です
目に見えて分かると納得がいく
仕組み自体がよく分かっていないため意欲向上に繋がるのかが分からない
報酬が高い為。
わかりません。
特になし
わかりません。
良くわからない
考えたことがない
どちらともいえない
知りませんでした。
どちらとも良い

どちらとも言えない。

どちらとも言えない。

税金なので

特段意識をしていなかったため、労働意欲の向上につながるか判断がつかない

入ったばかりで、よく分かっていないのですが、徐々に聞いていきたいと思います。

上がってみないと分からない。

Q9. 公契約条例についてのお考えやご意見、ご要望等をご自由にご記入ください。

労働環境の改善につながる制度だと思います。今後も現場の意見を反映して進めてほしいです。
公契約条例自体はいいことだと思うが、その内容がどれだけ実体に合うのか次第だと思う。様々な仕事や業務形態があるのに一律同じでは意味がない。
東京の最低賃金額では生活を維持できる賃金となっていないこと。各自治体の努力で下限報酬が引き上げられれば、最低賃金の引き上げに大きな影響力を与えられるのではないかと期待しています。公契約条例を制定する自治体が広がれば、公共部門で働く労働者全体の賃上げに繋がり、民間に波及するのではないかと期待しますし、そのことは国もアピールする働く者の賃上げの力となると考えています。 私たちが働く事業所は特定非営利法人でもあり、新宿で働く仲間以外に他の自治体で働く仲間が多くいます。その為、新宿の仲間の賃金の引き上げに伴い、赤字職場で働く仲間や公契約条例の無い自治体で働く仲間の賃金の引き上げ議論の対象となりました。結果、新宿に留まらず総ての仲間の賃金引き上げが行われることとしました。何よりも、同じ職種で働く仲間の賃金に格差が生じないようにとの配慮からですが、東京全体で労働報酬の下限報酬額が定められるとよいと考えます。 新宿区においては更なる引き上げをお願いすると同時に、各自治体の首長さん方と共同で東京都や国に働きかけて頂ければと思います。
物価上昇にあたり、限度額を上げて欲しい。
大小に関わらず、区民、各事業者、団体等への丁寧な対応で信頼を構築した上で・・・その流れで条例などわかりやすく説明、公表などのアクションされたら良いかと思えます難しい言葉(専門用語)はなるべく避け、子どもにもわかるような内容にすることが重要
労働者の物価変動など生活状況を鑑みて条例をさくせいしてほしい。
もう少し分かりやすくして欲しいです
このアンケートにどのように回答して良いか分からない。基礎学力・知識が不足する者が回答していますが、現在の仕事のどの部分を考えればよいか。Q4の資料で現在の職種がどこに該当し、どのように計算すれば良いのかも分からない。そもそも回答を期待している範囲に含まれていない者なのだと考える。まったく分かりませんでした。
現在の職場は三年毎の入札があります。失注した場合、他の勤め先を探さなくてはなりませんが、区の仕事との賃金の差が大きくて不安になります。公契約条例は有難いのですが、いつかは区全体の最低賃金を制定して頂きたいです。
十分な賃金が保証されれば二つも三つも掛け持ちをして仕事をする必要が無くなり、そうなれば作業の質が上がり事故防止につながると思うので必要な事だと思います。ただ、実際には最低賃金が増えることにより扶養控除金額とのバランスが取れなくなり、働きたい人が働けず現場が人手不足になるという事が起きています。これはとても勿体無いと思うので、ゆくゆくは扶養控除金額とのバランスも取れたら良いなと思います。
あまり意味のあるアンケートと思えません。形だけというか。
我々の労働環境は充実している。休み無く現場管理をされている会社の方に頭が下がる。
時給が毎年かなり上がっていますが、勤務先の経営状況は大丈夫なのか心配です。
賃金体系も重要だと思いますが施設設備の劣化、老朽化がひどいものがあります。至急、改善すべきだと感じます。調理場は酷すぎる、全般的に
特に待遇、処遇面での内容の常識的向上を望む。
最低賃金に毛が生えた程度でも良いかと

パートタイム雇用などは報酬が低く抑えられているから、事業者に対して実態を調査して指導などがあると思います。
知らない人も多だろうから、もっと色んな所で周知した方がいいのではと思う
一部特定の自治体だけでなく都市部においては同等の金額等での契約が理想であると思います。
一時的な依頼・雇用であれば、本来は公務員と同じ額、ないしはそれ以上を払うべき。
何故この区で高額なのか疑問に思う
本当に皆さんこの最低賃金以上が支払われているのか、あまり信用出来ない気がします。本当に条例通りになれば良いですが、あまり信用出来ません/
働く意欲を継続するために必要だと思います。
中野区のシルバー人材から派遣されておりますが時給に関して 中野区シルバーより優遇されてるので感謝しております
これからも安心して働けるように、よろしく願い致します
労働者の事もしっかり考えてくださっていて感謝致します。
税金の使い方として適切だと思います。
アンケートの実施を通して、公契約条例に関する情報などを知る機会をいただき、ありがとうございました。
公契約条例によって、安定した労働報酬を得ることができており、安心して働けています。非常に良い制度だと思います。
これからも引き続きお願いしたい
下限額等はそこまで詳しくなかったが興味が持てたのでこれからも条例については随時把握していきたい。
雇用される側ですが、あまり考えたことのないテーマでしたので、このような条例があると知っているだけでも、自分の置かれている労働環境が適切なかどうか確かめられる機会になるかと思い、大切なことと思いました。