

## 働き方改革 ～時間外労働の上限規制と週休二日への対応～

現在の日本社会全体には少子高齢化や生産年齢人口の減少といった構造的な問題があります。建設業については従来から3K（きつい、汚い、危険）という言葉に代表される労働環境に対するネガティブなイメージが影響して、新規就業者数が伸び悩む状況が続いています。これにより、建設労働者の不足や高齢化が一層憂慮される課題となっています。

例えば、昨年末に公表された令和2年の国勢調査結果によると、調査時点の大工の就業者数は30万人弱となり、過去20年で半減、過去40年では3分の1に減少したそうです。大工の就業者数の減少は現場建設労働者全体の減少幅より大きいようです。それは待遇改善が進まず高齢化が進んでいることの現れであり、近い将来に木造住宅の供給にも制約が生じるかもしれません。

政府では、働き方改革の実行計画と工程表を作成し、様々な取組みを行ってきています。その一つに労働基準法の改正による時間外労働の上限規制の導入があり、適用が5年間猶予されてきた建設事業についても、令和6年4月1日からは災害復旧等を除き上限規制が適用されることとなります。そのため、来年4月に向けて、関係各々では労働時間の縮減に向けた様々な取組みを行っており、「週休二日」の実施についても公共発注工事では実施割合が向上しています。

持続可能な建設業のためには建設業の担い手を確保することが必須です。時間外労働を減少させ週休二日を達成していくことが、その実現に向けた第一歩です。今回御紹介する行政と関係業界団体の現状や取組みについて、より多くの方に知っていただき、御理解が得られれば幸いです。

# 建設業の働き方改革

## —時間外労働の上限規制—

厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課

### 1 働き方改革の意義

#### 働き方改革とは

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」(図1)、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。

「働き方改革」は、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く方一人ひとりがよりよい将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

長時間労働は、健康の確保を困難にするとともに、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっています。長時間労働を是正することによって、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつきます。

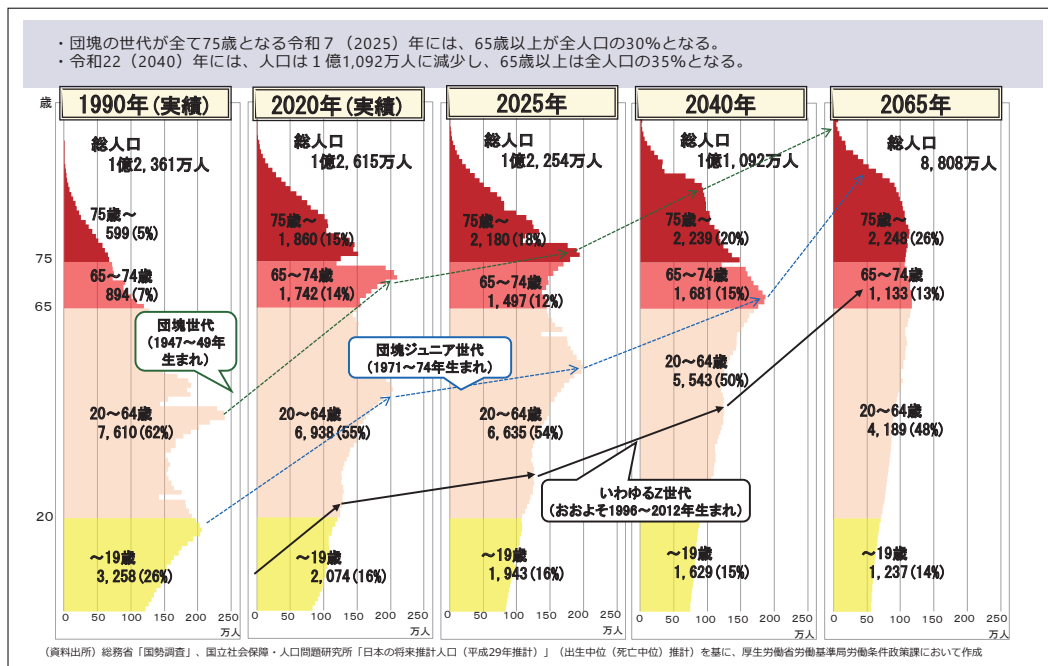


図1 日本の人口ピラミッドの変化

## 働き方改革の進捗等

このため、平成30年に労働基準法が改正されて時間外労働の上限規制が創設され、一般業種については、大企業では平成31年4月から、中小企業では令和2年4月から適用されることとなりました。

時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）とされ、臨時的な特別の事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とされました。

## 2 建設業の労働時間の上限規制

### 上限規制が適用となる事業

建設業は、日本のインフラを支える重要な存在

です。

その一方で、他の産業と比べると、労働時間が長く、過労による脳・心臓疾患も多くなっているなど、働く方の健康確保が課題となっています。

また、建設業で働く方の長時間労働の背景には、著しく短い工期の設定など、個々の事業主の努力だけでは解決できない状況もあります。

そのため、こうした建設業の実態に即した形で時間外労働の上限規制を適用するため、建設業を始め、自動車運転の業務、医業に従事する医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業については、一般業種から5年猶予し、来年4月から、時間外労働の上限規制を適用することとされました（表1）。

表1 上限規制の適用が猶予となる事業

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予期間終了後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業（※1）		<ul style="list-style-type: none"> <li>●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。</li> <li>●災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、                     <ul style="list-style-type: none"> <li>✓月100時間未満</li> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul>                     とする規制は適用されません。                 </li> </ul>
自動車運転の業務（※1）	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。</li> <li>●時間外労働と休日労働の合計について、                     <ul style="list-style-type: none"> <li>✓月100時間未満</li> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul>                     とする規制は適用されません。</li> <li>●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。</li> </ul>
医業に従事する医師		<ul style="list-style-type: none"> <li>●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります（※2）。</li> <li>●時間外労働と休日労働の合計について、                     <ul style="list-style-type: none"> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul>                     とする規制は適用されません。</li> <li>●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。</li> <li>●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。</li> </ul> <p>※2 医業に従事する医師の一般的な上限時間（休日労働含む）は年960時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。</p> <p>地域医療確保暫定特例水準（B・連携B水準）又は集中的技能向上水準（C水準）の対象の医師の上限時間（休日労働含む）は年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。</p>
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓月100時間未満</li> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul> とする規制は適用されません。	●上限規制がすべて適用されます。

※1 建設事業及び自動車運転の業務については、働き方改革関連法施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ、上限規制の特例の廃止について引き続き検討するものとされている（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 附則第12条第2項）。

### 建設業の労働時間規制

建設業は、原則一般の業種と同じ上限規制が適用となりますが、災害の復旧・復興の事業については、時間外労働と休日労働の合計について、1ヵ月100時間未満、複数月平均80時間以内とする規制は適用されません（図2）。

### 建設業の高齢化の進行、賃金額の推移

労働人口が減少していく中、建設業では、人手不足の状況にあります。賃金や労働時間等の待遇を向上させ、人材を確保していくことが重要です（図3）。

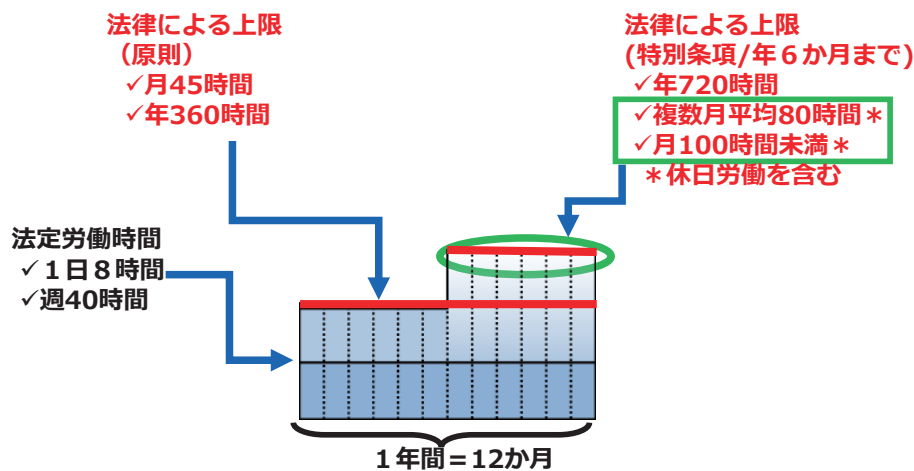
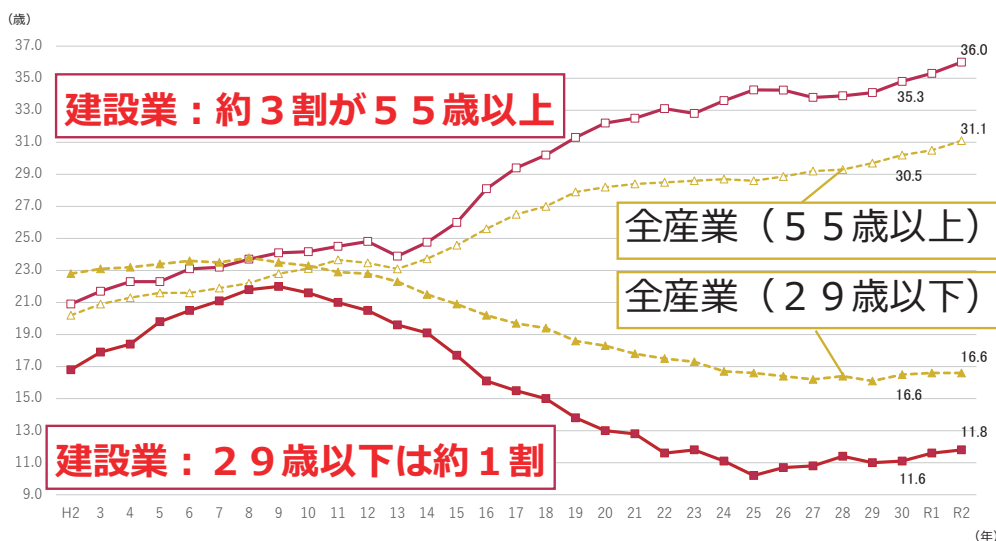


図2 建設業の労働時間の上限規制の概要

- 建設業就業者は、直近では55歳以上が約36%、29歳以下が約12%となっている。  
※実数ベースでは、建設業就業者数のうち令和元年と比較して、55歳以上が約1万人増加（29歳以下は増減なし）。



出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

図3 建設業就業者の高齢化の進行



### 3 厚生労働省の取組み

#### 各種支援策

そのため、厚生労働省では、

- 建設業の人材確保のための助成金の支給や建設分野における就職支援の推進（図4）

- 労働時間の削減や所定休日の増加等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主への支援のための助成金の支給（図5）
- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する相談やコンサルティングの実施（図6）等の支援に取り組んできました。来年4月から始まる建設業に対する時間外労働の上限規制に

**人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくりコース等）**

（目的）若年者及び女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った場合  
 （助成額）中小建設事業主 対象経費の3/5  
 （相談先）都道府県労働局またはハローワーク

---

**人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース等）**

（目的）①職業認定訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合  
 ②建設労働者に対して認定訓練を受講させた場合  
 （助成額）①経費助成：対象経費の1/6  
 ②賃金助成：3,800円/人日  
 （相談先）都道府県労働局またはハローワーク

図4 人材確保、人材開発支援関係の助成金

→ 生産性の向上に向け、働きやすい職場環境整備に取り組む中小事業主を支援

**助成対象となる取組、目標**

（取組）労務管理担当者に対する研修、労働者に対する研究・周知・啓発、外部専門家によるコンサルティング、就業規則・労使協定等の作成・変更、人材確保に向けた取組、労務管理用ソフトウェア等の導入・更新、労働能率の増進に資する設備等の導入・更新  
 （目標）① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減  
 ② 9時間以上の勤務間インターバルを導入

**助成額**

・最大450万円

**相談先**

・都道府県労働局 雇用環境均等部 または 雇用環境・均等室

図5 働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種対応コース）

**建設業**向けの  
働き方改革推進のための**総合相談窓口**ができました  
2024（令和6）年4月から始まる建設業に対する  
時間外労働の上限規制に関するご相談にも対応しています

業界事情・労務管理に知見のある**社労士等の専門家**が**改善プラン**をご提案し、  
都道府県に配属された専門家と連携して、問題解決のお手伝いをします。

労働時間の上限規制に対応できるか不安	労働時間を削減するためにはどうすればいいか、業界事情に詳しい専門家に相談したい	短期間の発注に対応するため、労働時間を削減したくてもできない
--------------------	---	--------------------------------

**まずはお気軽にご相談ください**  
ご相談内容に応じて、都道府県に所在する専門家が訪問します

電話でのご相談（フリーダイヤル）  
**0120-936-778**

図6 働き方改革推進支援センター（建設業相談窓口）

関する相談にも対応しております。業界事情・労務管理に知見のある社労士等の専門家が改善プランをご提案し、都道府県に配属された専門家と連携して、問題解決のお手伝いをしますので、お気軽にご相談ください。

**周知・広報**

また、労働時間の上限規制の円滑な適用に向けては、発注者や国民の理解による社会的な機運の醸成も不可欠です。

- そのため、本年6月より、
- 建設の事業・自動車運転者での働き方を変えていくために、発注者や荷主、そして国民にもできることのご協力をいただきたいこと
  - 2024年4月から建設の事業や自動車運転者等にも時間外労働の上限規制が適用され、各業界で働き方を変えていくために取引慣行の改善等に取り組んでいること
- について、周知・広報を行っています。

国土交通省を始め、関係省庁と連携しながら、引き続きこうした取組みを通じて、建設業で働き方改革の推進に取り組んでいきたいと考えています。

**建設業に携わるみなさまへ**

暮らし、はたらき、ともにスズメ!

建設業にも  
**時間外労働の上限規制が適用されます**

2024年4月から

働き方改革を進めましょう! 詳しくは特設サイトへ!

厚生労働省 国土交通省

はたらきかたスズメ 検索

図7 発注者や国民向け広報ポスター

# 営繕事業における働き方改革の取組み

国土交通省大臣官房官庁営繕部計画課 企画専門官 松村 耕太

## 1 はじめに

建設業の就業者数は、令和4年平均で479万人となり、ピーク時（平成9年平均）の685万人から約30%減少しています。その内訳を年齢別に見ると、55歳以上が35.9%、29歳以下が11.7%と高齢化が進行しています。

また、建設業において長時間労働が常態化する中、時間外労働の罰則付き上限規制の一般則が適用される令和6年4月まで1年を切りました。

このため、建設業をめぐっては、働き方改革の促進による将来の担い手の確保及び長時間労働の是正等が急務です。

本稿では、国土交通省の営繕事業において実施している働き方改革の取組みについて、週休2日の確保に資する施策を中心にご紹介します。

## 2 営繕事業における働き方改革の取組み

国土交通省では、営繕事業における働き方改革に向け様々な取組みを実施しています。具体的には、「適正な工期設定・施工時期等の平準化」「必要経費へのしわ寄せ防止の徹底」「生産性向上」に係る各種取組みをパッケージ化して推進しています（図1）。

また、これらの取組みを公共建築の工事及び設計業務の受発注者へ周知することにより普及促進に努めています。

各種取組みのうち、週休2日の促進に資するものとして、従前より以下の内容を実施しています。

- 「公共建築工事標準仕様書」において、原則週休2日（土日・休日は施工しない）とすることを規定
- 適正な工期を確保するための方策や留意事項等を取りまとめた「公共建築工事における工期設定の基本的考え方」において、次に掲げる事項等を考慮することを規定
  - ・週休2日の確保、祝日等による不稼働日
  - ・自然的要因及び労働事情、建設資材の調達事情等の社会的要因
  - ・受電時期及び設備の総合試運転調整期間等（概成工期の設定・後工程へのしわ寄せ防止）

上記に加えて、最近では、週休2日促進工事（次の第3項）及び「公共建築工事標準書式」の改定（第4項）にも取り組んでいます。

## 3 週休2日促進工事

### （1）取組みの概要

営繕工事では、平成29年度から週休2日の確保に取り組んでおり、平成30年4月以降に入札手続きを開始する工事から、週休2日の達成状況に応じて労務費の補正等の試行を行う「週休2日促進工事」を実施しています。

営繕事業における働き方改革の取組をパッケージ化して推進

適正な工期設定・施工時期等の平準化	
適正な 工期設定等	<ul style="list-style-type: none"> <li>「公共建築工事における工期設定の基本的考え方」、「建築工事適正工期算定プログラム(日建連)」、「働き方改革に配慮した公共建築設計業務委託のためのガイドライン」を踏まえた適切な工期・履行期間の設定。必要な工期・履行期間の延期(受注者の責によらない場合の対応の徹底)</li> <li>各工程の施工期間の確保(監督職員が実施工程表等で確認。概成工期を発注時に設定)</li> </ul>
週休2日の 推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>公共建築工事標準仕様書等において原則週休2日を適用</li> <li>週休2日促進工事を全ての工事で原則発注者指定として実施</li> </ul>
施工時期等 の平準化	<ul style="list-style-type: none"> <li>債務負担行為の積極活用(適正な工期・履行期間の確保、完成・完了時期の分散化にも寄与)や余裕期間制度の積極的活用</li> </ul>

必要経費へのしわ寄せ防止の徹底	
予定価格の 適正な設定 等	<ul style="list-style-type: none"> <li>「営繕積算方式」により、実勢価格や現場実態を的確に反映した予定価格の設定</li> <li>施工条件の変更に伴う適切な設計変更、物価変動等に伴うスライド条項の適切な運用</li> <li>週休2日促進工事における4週8休を前提とした労務費補正</li> </ul>

生産性向上	
ICTの積極 的な活用等	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産性向上技術の活用                             <ul style="list-style-type: none"> <li>官庁営繕事業における一貫したBIM活用(原則として全ての新営設計業務及び新営工事においてEIR(発注者情報要件)を適用、BIMデータを活用した積算業務を試行)</li> <li>情報共有システムの活用(機能要件の明確化、原則全ての工事で発注者指定、全ての設計業務で適用可能)</li> <li>建設現場の遠隔臨場(原則全ての工事で適用)</li> <li>ICT建築土工、デジタル工事写真の黒板情報電子化等</li> </ul> </li> <li>工事の発注時・完成時における評価による生産性向上技術の導入促進</li> </ul>
書類の 簡素化	<ul style="list-style-type: none"> <li>書類の簡素化、省略・集約可能な書類等の明確化</li> <li>工事・業務関係書類等の押印・署名廃止</li> <li>完成図等の提出を原則電子に一本化</li> <li>国の統一基準として工事の標準書式を制定</li> </ul>
関係者間調 整の円滑化	<ul style="list-style-type: none"> <li>設計業務の発注における設計条件の明示(諸条件の整理と適用基準の明示等)</li> <li>適切な設計図書の作成に向けた取組み(設計業務プロセス管理、設計段階における施工条件の確認等)</li> <li>設計業務受注者から工事受注者等への遅滞ない設計意図伝達(設定された期限の遵守を契約図書に明記)</li> <li>関連する工事間での納まり等の調整を効率化(総合図作成ガイドライン(土会連合会)やBIMの活用)</li> <li>関係者間の情報共有や検討を迅速化(会議の早期開催、情報共有システムの活用等)</li> </ul>

公共建築の工事・設計業務の受発注者への普及促進

図1 営繕事業における働き方改革の主な取組み(令和5年度)



具体的には、工事着手日から工事完成日までの期間で、現場閉所（分離発注工事において、各工事単位で現場作業がない「現場休息」を含む。以下同じ）の状況に応じた補正係数（表1）により労務費を補正します（なお、共通仮設費及び現場管理費は工期に応じて算出します）。

表1 達成状況に応じた労務費の補正係数

現場閉所（現場休息）の状況	補正係数
①4週8休以上 （現場閉所（現場休息）率28.5%（8日/28日）以上）	1.05
②4週7休以上4週8休未満 （現場閉所（現場休息）率25%（7日/28日）以上28.5%未満）	1.03
③4週6休以上4週7休未満 （現場閉所（現場休息）率21.4%（6日/28日）以上25%未満）	1.01

週休2日促進工事は、週休2日に取り組むことを発注者が指定する「発注者指定方式」、または受注者が工事着手前に発注者に対して週休2日に取り組む旨を協議した上で取り組む「受注者希望方式」により実施します。

いずれの方式も、4週8休以上の現場閉所の達成を前提に、労務費を補正し工事費を積算して予定価格を作成します（注）。そして、現場閉所の達成状況を確認し4週8休に満たない場合、発注者指定方式では労務費補正分の減額変更を行います。また、受注者希望方式では達成状況（4週7休以上4週8休未満、4週6休以上4週7休未満または4週6休未満）に応じた補正係数（表1）を考慮して労務費の減額変更を行います。

（注）令和2年3月以前に入札手続を開始した受注者希望方式による工事では、工事完了後に労務費の補正を実施しました。

## （2）適用対象工事

週休2日促進工事の取組みを開始した平成30年4月以降、令和6年4月の時間外労働時間の上限規制適用に向けて取組み件数の拡大を図ってきました。

具体的には、4週8休を達成した工事件数の推移を踏まえ、令和3年4月から原則として新築工事は発注者指定方式、その他の工事は受注者希望方式を適用してすべての工事を週休2日促進工事の対象としました。また、令和4年4月から大規模な改修工事についても、原則として発注者指定方式を適用しました。

そして、令和5年4月からは、原則としてすべての工事について発注者指定方式を適用することとしました。

## （3）週休2日の達成状況

週休2日促進工事では、週休2日の達成状況等のモニタリングを実施することとしており、週休2日達成の阻害要因の把握及び改善方策の検討を行うために、工事完了時点で受発注者へアンケート調査を実施しています。

アンケートの結果、週休2日（4週8休）を達成した割合は、近年では令和2年度に78.9%、令和3年度に90.9%と推移し、9割以上で週休2日を達成しています（図2）。

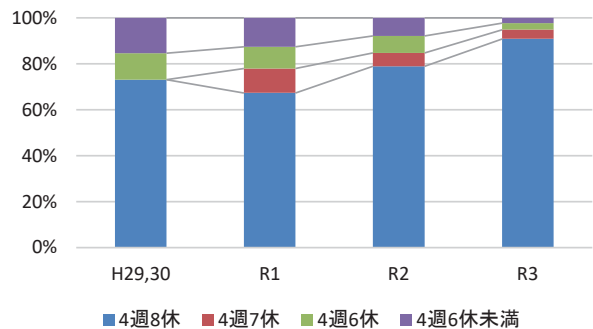


図2 週休2日達成率の推移

## （4）週休2日の達成・未達成の要因

アンケートでは、週休2日を達成できた要因及び達成できなかった要因も調査しています。その結果は、以下の①及び②のとおりです。

### ① 週休2日を達成できた要因

「受発注者間で円滑な協議が実施されたため」「適正な工期設定がなされたため」が多く挙げられています（図3）。

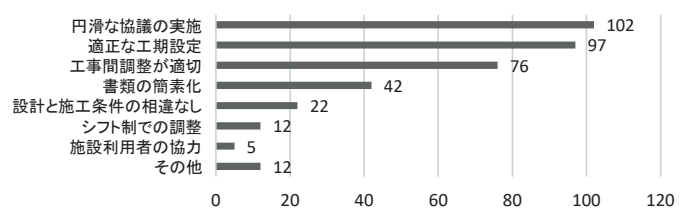


図3 週休2日を達成できた要因

② 週休2日を達成できなかった要因

「施工中の不確定要素による遅延」「執務並行改修で、施工上の制約が大きい」「前工程の遅れのため」が多く挙げられています（図4）。

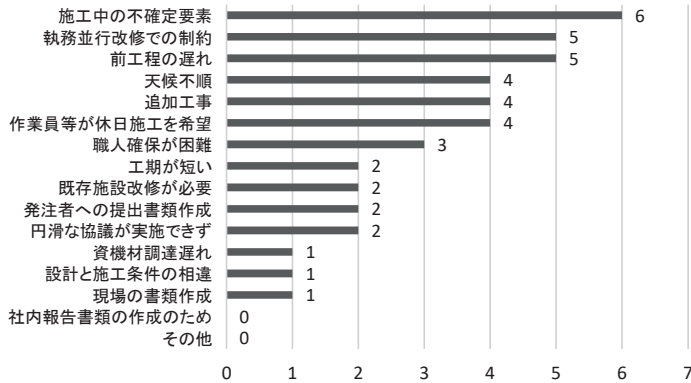


図4 週休2日を達成できなかった要因

アンケート結果等を踏まえて、発注者の対応について引き続き必要な改善を図りつつ、週休2日の取組を一層推進してまいります。

4 公共建築工事標準書式の改定

国土交通省では、公共建築工事における働き方改革及び円滑な施工確保対策を実現するため、これまで工事書類の省略、書式の簡素化等を実施してきました。

令和5年3月に関係省庁で統一的に用いられる

「公共建築工事標準書式」を改定し、これまで独自で進めてきた「書類の省略・簡素化」等に対応する内容を反映させることで、関係省庁においても同様の取組みができるようにしました。

改定内容の一つとして、週休2日及び適正工期の確保に対応するため、週間工程表及び月間工程表において、現場閉所日、現場休息日、概成工期の記載欄を追加しました（図5）。これらの工程表を確認することにより、監督、検査及び工事成績評価を実施しています。

こうした取組みを通じて、週休2日や概成工期を受注者に意識していただき、工程管理の適正化に繋がることを期待しています。

5 おわりに

本稿では、主に国土交通省の営繕事業における週休2日の確保に資する施策をご紹介しました。働き方改革の取組みとしては、ほかにも施工時期等の平準化やICTの積極的な活用など多くの取組みを実施しています。

引き続き、取組み結果の分析、関係団体等との意見交換、最新技術の導入等を通じて、営繕事業における働き方改革を推進してまいります。

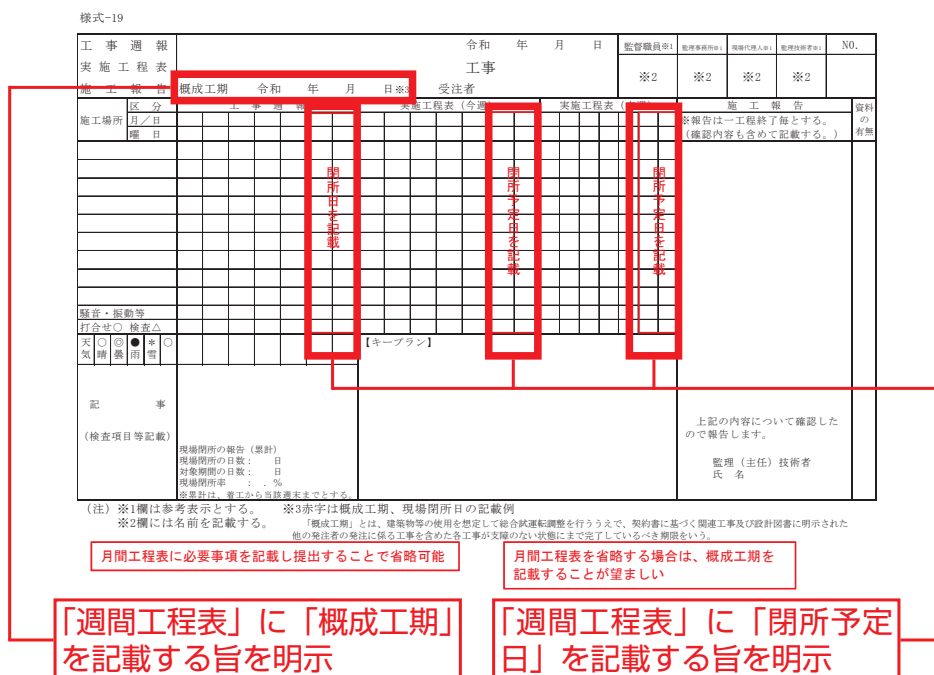


図5 公共建築工事標準書式「週間工程表」の改定



# 日建連の時間外労働上限規制対応

一般社団法人日本建設業連合会 総合調整グループ 参事 原井 聡志

## 1 はじめに

2017年3月に政府が決定した「働き方改革実行計画」により、建設業においては、2019年4月の改正労働基準法の施行から5年後の2024年4月から罰則付きの時間外労働の上限規制が適用されることとなった。(一社)日本建設業連合会(以下、「日建連」という)では、会員企業を始めとする建設業界全体が改正法の上限規制に対応できるよう、様々な取組みを行っている。

本稿では、時間外労働上限規制対応への日建連や日建連会員企業の取組みについて紹介する。

### 日建連の時間外労働上限規制対応の対象者

日建連は、一定規模以上の元請工事完工高を有する総合建設業を営む者を法人会員とする団体であるため、上限規制の対応は、主として技術者である会員企業の従業員の労働時間を対象としている。会員企業の工事現場で作業に従事する技能者については、通常は下請事業者の所属であり、当会会員企業自身がその労働時間を直接コントロールできる立場にはないため、休暇を取得しやすい環境づくりのための「週休二日」運動を展開するに留まっている。

## 2 日建連の今までの取組みの概要

日建連では、政府が決定した「働き方改革

実行計画」を受けて、2017年9月に「時間外労働の適正化に向けた自主規制目標」や「週休二日実現行動計画」等を柱とする「働き方改革推進の基本方針」を定め、時間外労働上限規制対応の取組みを開始した。

### 1) 「時間外労働の適正化に向けた自主規制の試行について」

日建連では、2017年9月に、「時間外労働の適正化に向けた自主規制の試行について」を理事会承認した。

2018年度までは各会員企業の自主的な取組みに委ねることとし、2019年度から2023年度までの時間外労働時間の自主規制目標を設定した。自主規制目標は、2022年3月の修正により、改正法同等基準到達の目標を前倒ししている(図1)。

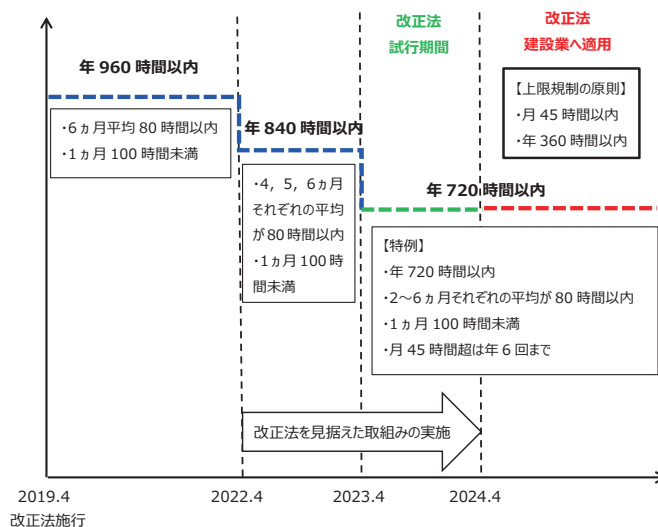


図1 時間外労働時間自主規制修正目標

また、労働時間のフォローアップ調査<sup>1</sup>を行い、会員企業の段階的な取組みの実施状況を把握することとした。

## 2) 「週休二日実現行動計画」

日建連では、2017年12月に「週休二日実現行動計画」を策定した。

2021年度末までに、適用困難事業所を除く全事業所で週休二日（4週8閉所）を実現することを目指すこととし（図2）、週休二日実現行動計画のフォローアップ調査<sup>2</sup>を行うこととした。

そして、日建連では、以下の3)及び5)のとおりに、発注者に対して働きかけを行うとともに、「統一土曜閉所運動」の展開や、ロゴマーク（図3）、ピンバッジなどのグッズ、ポスターやパンフレット制作などのプロモーション活動により、気運を高める取組みなどを行ってきた。



図3 ロゴマーク

## 3) 「公共工事の諸問題に関する意見交換会」

日建連では、「公共工事の諸問題に関する意見交換会」において、工事現場における「週休二日の実現に向けた環境整備」や、現場の技術者の「業務の効率化の推進」などをテーマに掲げ、国土交通省や都道府県、市町村などの公共工事の発注者とともに、公共工事における時間外労働削減の環境整備に取り組んできた。

## 4) 生産性向上事例の発信

日建連の生産性向上推進活動は、近い将来に到する「建設技能者の大量離職時代」を乗り切る



図2 週休二日実現行動計画の基本フレーム

ための省人化の実現を目指す取組みではあるが、技術者の総労働時間削減に資する業務効率化事例の収集にも努めている。2022年9月公表の「生産性向上推進要綱2021年度フォローアップ報告書」<sup>3</sup>では、技術者の生産性向上に効果があった具体的施策を取りまとめた。これらの事例は、日建連ホームページに掲載しているので、是非ご覧いただきたい。

## 5) その他の取組み

日建連では、前述の取組みのほか、2020年7月に中央建設業審議会が決定した「工期に関する基準」の策定段階において、中央建設業審議会の構成員として、技術者の時間外労働削減に繋がる事項の反映への関与や、民間発注工事の工期設定に関する実態調査、日建連ホームページ内「WorkStyle Lab」での「働き方改革」関連活動事例の紹介、広報誌『ACe建設業界』特集にて、時間外労働上限規制をテーマにした座談会の開催などの活動を行ってきた。

## 3 日建連会員企業の実情

これまで日建連では、2)に記載の取組みを行ってきたが、その成果は、まだ、当初目指していた水準に到達したとまでは言えない状況にある。

### 1) 会員企業従業員の時間外労働時間の実情

2.1) で紹介した労働時間のフォローアップ調査の直近の結果（2022年9月公表）によれば、会員企業の年間時間外労働時間の平均値は、非管理監督者については調査開始の2017年以来毎年減

1 <https://www.nikkenren.com/2days/pdf/workingtime2021.pdf>  
2 [https://www.nikkenren.com/2days/pdf/followup\\_2022kami.pdf](https://www.nikkenren.com/2days/pdf/followup_2022kami.pdf)

3 [https://www.nikkenren.com/sougou/seisansei/pdf/followup\\_2021.pdf](https://www.nikkenren.com/sougou/seisansei/pdf/followup_2021.pdf)

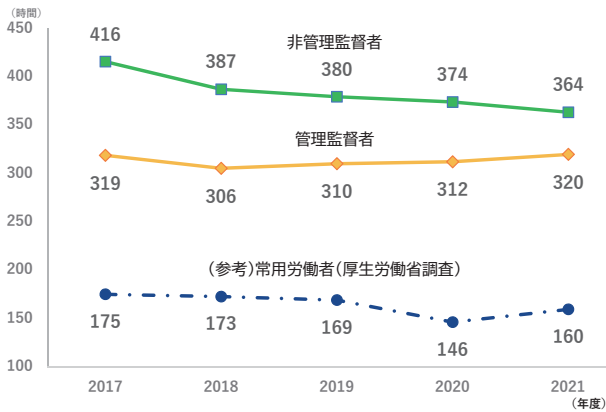


図4 年間時間外労働時間の平均値

少し続けている一方で、時間外労働上限規制の対象外である管理監督者においては2018年以降増加が続いている（図4）。非管理監督者の労働時間の一部が、管理監督者の労働時間に置き換えられていると推測される。

年間時間外労働時間の分布からは、非管理監督者、管理監督者ともに、長時間労働者の比率が減少している傾向が読み取れる（図5）。管理監督者については、360時間以下の範囲内で時間外労働時間が増加していると推測される。

2024年から適用される規制を2021年度の実績に当てはめると、60.7%の非管理監督者が上限規制の原則（360時間/年かつ45時間/月以内）を超過している（表1）。特別条項を適用してもなお、28.6%が超過している（表2）。五つに分けた職種の区別では、「建築」が最も超過者の割合が高い。

表1 2024年度から適用される上限規制の2021年度時点での達成状況（上限規制の原則適用時）

区分	非管理監督者			小計
	上限規制内	上限規制(原則)超過		
土木	5,141人 28.6%	12,839人	71.4%	17,980人
建築	5,263人 23.4%	17,200人	76.6%	22,463人
建築設計	1,479人 32.1%	3,130人	67.9%	4,609人
事務	11,606人 70.3%	4,904人	29.7%	16,510人
その他	2,407人 56.3%	1,871人	43.7%	4,278人
合計	25,896人 39.3%	39,944人	60.7%	65,840人

表2 2024年度から適用される上限規制の2021年度時点での達成状況（特別条項適用時）

区分	非管理監督者			小計
	上限規制内	上限規制(特別条項適用時)超過		
土木	10,722人 64.8%	5,815人	35.2%	16,537人
建築	12,581人 59.4%	8,614人	40.6%	21,195人
建築設計	3,021人 69.5%	1,327人	30.5%	4,348人
事務	14,075人 91.6%	1,284人	8.4%	15,359人
その他	3,033人 88.7%	387人	11.3%	3,420人
合計	43,432人 71.4%	17,427人	28.6%	60,859人

2021年度時点では、日建連自主目標（特別条項適用時の上限規制よりも緩い目標値）の達成を当面の目標としていた会社が多かったことも、超過者の割合が高い一因と推測されるが、日建連としてはこの調査結果に危機意識を持ち、会員企業各社により一層の取組みを促している。

## 2) 作業所閉所の実情

前出2.2)で紹介した週休二日実現行動計画のフォローアップ調査の結果（2022年12月公表）によれば、作業所の閉所率は高まっているもの

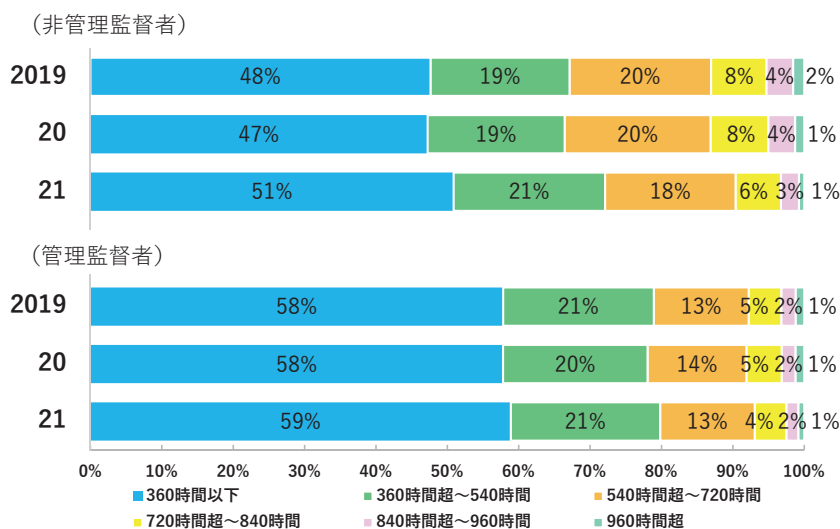


図5 時間外労働時間の分布

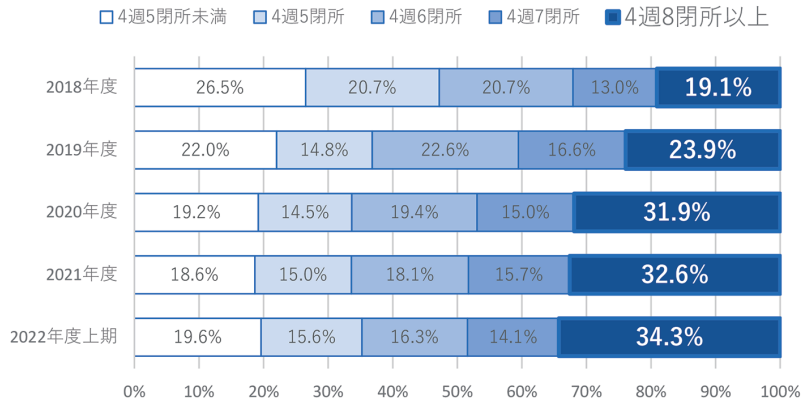


図6 建築工事の作業所閉所状況

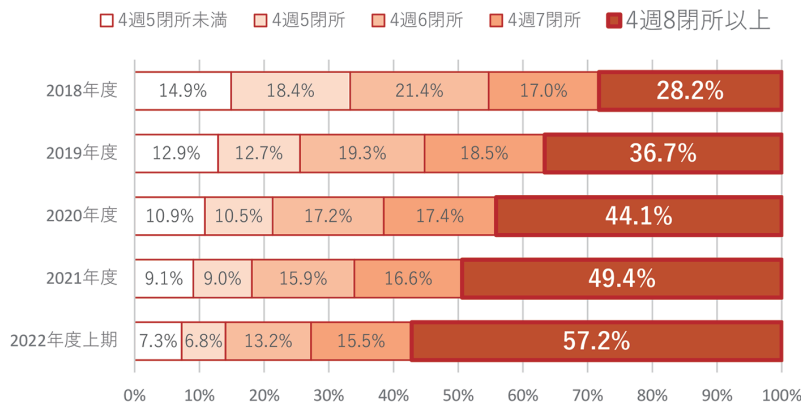


図7 土木工事の作業所閉所状況

の、建築工事では直近は伸び悩み、4週8閉所以上の作業所は、34.3%に留まっている（図6）。

一方、土木工事では順調に閉所日数が伸びてきており、4週8閉所以上の作業所が57.2%と半数を超え、建築工事と有意の差が生じている（図7）。

この差は、土木工事が公共工事主体であり、国土交通省発注工事を始め、国策として発注者主導で十分な工期を確保することにより週休二日を実現しようとしていることに対し、民間主体の建築工事では、閉所増により工期が延びることに対し発注者の理解をなかなか得にくいことにある。

「2021年度末までに4週8閉所を実現」という目標には大きな隔たりがある状況を受けて、2022年7月に、活動期間を2024年末までに延長して「週休二日の推進」と「時間外労働の削減」を一体のものとして推進することを決定している。

## 4 日建連の2023年度の取組み計画

日建連では、3で見たとおり、当初目指してい

た水準の到達には至っていないことから、2023年度は、以下のように取組みを強化することとした。

### 1) 会員企業従業員の時間外労働上限規制対応の重点施策

#### (1) きめ細かな実態把握

2022年度までは年度単位であったフォローアップ調査を、2023年度は四半期毎に行い、よりきめ細やかな実態把握を行う。

#### (2) 上半期終了時点でのレビュー、推進強化

厚生労働省が過重労働解消キャンペーン期間と定める2023年11月を「時間外労働削減強化月間」とし、以下の施策により取組みを強化する。

##### [日建連が実施する取組み]

- 好事例の水平展開
- 関係省庁等とのパネルディスカッション等の意識啓発活動の実施

##### [会員企業が実施する取組み]

- 自社の上半期実績のレビュー、点検



- 自社内における意識高揚活動
- 会員企業の好事例を参考とした施策の実行

### (3) 支援・周知活動の強化

- ①「適正な工期の確保」「4週8閉所」「契約の見直しに関する協議等」などの必要を訴えるリーフレット(図8)を国土交通省と厚生労働省の後援をいただいて作成し、2023年4月3日に公開した。会員企業各社が共通のツールとして用いることにより、発注者の理解を促す。
- ②日建連ホームページに、日建連の時間外労働上限規制対応をまとめた特設サイトを2023年4月27日に開設し、時間外労働上限規制に関連する情報にアクセスしやすくした。
- ③日建連広報誌『ACe建設業界』にて時間外労働上限規制対応を特集することとし、第1回として2023年5月号に「時間外労働上限規制を知る」を掲載した。6月以降も複数回にわたって特集記事を掲載する。
- ④時間外労働上限規制を詳しく知るための会員会

社内向けリーフレットを作成する。

- ⑤WorkStyle Labにて好事例を水平展開する。

### (4) 厚生労働省との連携

厚生労働省課長との意見交換会の実施や講演会を実施する。

## 2) 週休二日推進の重点施策

従来からの活動に加えて、2023年7月から9月を「4週8閉所運動」の推進に向けた活動の強化月間と定め、日建連ではプロモーション活動を強化するとともに、会員企業各社ではより一層の活動を展開する期間とする。

## 5 まとめ

日建連では、2024年4月から建設業においても適用される時間外労働上限規制に、誰一人取り残されることがないように、取り組んでいきたい。

# 建設業の働き方が変わります

**2024年4月1日から建設会社にも時間外労働の上限規制が適用されます。**

2019年、労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律で規定されました。建設業についてはこの上限規制の適用が猶予されてきましたが、今後、原則として**月45時間・年360時間**を超える時間外労働ができなくなります。

以下の4つの点について、ご協力をいただきたくお願いいたします。

**適正な工期の確保**



「工期に関する基準」に基づき、「建築工事適正工期算定プログラム」(下記)等を適宜参考にしつつ、適正な工期の設定にご協力をお願いします。

また、工事工程と連動した決めごとの金形成ルールの円滑な運用により、資機材調達等の適正な期間の確保にご協力をお願いします。

**4週8閉所**



ワークライフバランスの実現に向け、週休2日を実現する前提となる4週8閉所を実現するため、現場閉所日の設定・時間等の設定について、ご理解をお願いします。

**契約の見直しに関する協議**



確認申請の遅れや施工遅延のスケジュール変更、工期に影響する設計変更等により、当初契約時の工期では施工が難しくなる場合は、工期延長を含めた契約条件の見直しの柔軟な協議をお願いします。

**柔軟な働き方の理解**



働き方改革推進のため、技術者のローテーション出勤やリモート勤務の実施等について、ご理解をお願いします。

**「建築工事適正工期算定プログラム」とは、適正工期での発注を推進し、完全週休2日期を実現して、建設業に従事する人々の生活の質を高め、将来に渡る明るい手を確保することを目的として、日本建設業連合会が作成したプログラムです。日建連HP「建築工事適正工期算定プログラム」: <https://www.nikkenren.com/kenchiku/program.html>**

**建設業の働き方改革を進めるための「工期に関する基準」をご確認ください。**

2020年、建設業の長時間労働を是正し働き方改革を進めるため、建設業において適正な工期を確保するための基準として、中央建設業審議会が「工期に関する基準」を作成・勧告しました。このなかには、工期設定に関連する発注者の責務、適正な工期の確保、4週8閉所、契約に関する協賛などについて記載されています。

国土省HP「工期に関する基準」 [https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo\\_const\\_tk1\\_000190.html](https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk1_000190.html)

工期に関する基準(抜粋)

**適正な工期の確保**



**第1章 総論**

(3) 建設工事の請負契約および工期に関する考え方

著しく短い工期の禁止: 発注者は、その注文した建設工事を施工するために**適宜必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならない**。また、建設業者と請負契約を締結した発注者がこの規定に違反した場合・・・国土交通大臣等は、当該発注者に対して必要な勧告をすることができ、・・・従わないときは、その旨を公表することができる。

**発注者の責務**



**第1章 総論**

(6) 工期設定における発注者の責務

(工期設定における発注者の果たすべき責務)

- ・発注者は、受注者の長時間労働の是正や建設業の担い手一人ひとりの**週休2日の確保**など、**建設業への時間外労働の上限規制の適用に向けた環境整備に**対し協力する。
- ・受注者が関与することなく発注者(設計者を含む)が工期を設定する場合、・・・日本建設業連合会の「**建築工事適正工期算定プログラム**」・・・等を適宜参考にしつつ、適正な工期が確保できるよう努める。
- ・各工程に遅れを生じさせるような事象等について・・・その原因が発注者の責に帰すべきもの、受注者の責に帰すべきもの、不可抗力のように受注者の責に帰することができないものであるかを特定したうえで、**発注者側で協議して必要に応じて契約変更を行う**。
- ・発注者・工事監理者・受注者の三者が**金形成ルールを早期に明確化**したうえで、**工事工程と連動したものの決め**、工程表の円滑な運用を心がける。

**4週8閉所**



**第2章 工期全般にわたって考慮すべき事項**

(2) 休日・法定外労働時間

週休2日(4週8休)をすべての建設現場に定着させていくためには、建設業界が一丸となり、意識改革から始めなければならない。現在多くの建設業団体が行っている**4週8閉所の取組**は、こうした意識改革、価値観を転換していくための有効な手段の一つであると考えられる。

**契約の見直しに関する協議**



**第2章 工期全般にわたって考慮すべき事項**

(9) 工期変更

確認申請の遅れ、追加工事、設計変更、工程遅延等が発生し、当初契約時の工期では施工できない場合は、工期の延長等を念め、**適切に契約条件の変更等を発注者間で協議して合意したうえで、施工を進める必要がある**。

工期が延長となる場合や、工程遅延等が生じたにも関わらず工程延長ができず、後工程の作業が短期間での実施を余儀なくされる場合は、・・・必要となる請負代金の額の変更等、変更契約を適切に締結しなければならない。

一般社団法人 日本建設業連合会  
〒104-0032  
東京都中央区八丁2丁目5番1号  
東京建設会館5階  
TEL 03-3553-0701

図8 発注者に向けたリーフレット

# 全国建設業協会における働き方改革の取組み (担い手の確保促進) について

一般社団法人全国建設業協会 労働部 部長 古田 宏昌

## 1 (一社) 全国建設業協会について

(一社) 全国建設業協会(以下、「全建」という)は、47都道府県にわたって約1万9,000社の建設企業が、各都道府県の地域毎にそれぞれ建設業団体を設立し、これらの地域建設業団体が全建の会員を構成しています。したがって、各都道府県の建設業協会(地方協会)が結集して構成する全国組織が全建です。

全建傘下の47都道府県建設業協会の会員企業<sup>1</sup>は、主として「土木工事一式工事業」及び「建築一式工事業」を営む建設企業で構成され、施工高、技術力等が国際的水準においても高位にある大企業から、中堅、中小企業層にわたる我が国の代表的建設企業を網羅しており、全国津々浦々にネットワークを張っている唯一無二の団体であり、昭和30年に社団法人の許可を得て、平成24年に一般社団法人となりました。

## 2 就業者等の状況

### (1) 生産年齢人口等の減少

我が国は、少子高齢化の進展により、総人口が平成20(2008)年をピークに減少に転じており、生産年齢人口についても平成7(1995)年をピークに減少に転じ、令和32(2050)年には5,275万

人(令和3(2021)年比29.2%減)に減少すると見込まれています。

### (2) 建設業における就業者の状況

建設業について見ると、就業者は令和元年から令和4年までの3年間で21万人減少、雇用者は14万人減少しています。

また、建設業就業者の年齢階層を見ると、55歳以上が3割強、29歳以下が1割となっています。

建設技能者については、60歳以上が全体の4分の1強を占めており、10年後にはその大半が引退することが見込まれています。

このように、建設業においては高齢化が進んでおり、若年者を中心とした担い手の確保が喫緊の課題となっております。

### (3) 建設業における新規学校卒業者の離職状況

平成26年3月に学校を卒業した者の就職後3年目までの離職状況を見ますと、高卒者については、全産業が40.8%であるのに対し建設業では47.7%、大卒者については、全産業が32.2%であるのに対し建設業では30.4%となっています。

また、就職後1年目での離職率については全産業が12.2%であるのに対して建設業では12.8%となっています。

このように、高卒者の就職後3年目までの離職率について、建設業は全産業に比べ高くなっています。特に就職後1年目に離職する割合が高く

<sup>1</sup> 本文中「会員企業」とあるのは、各都道府県建設業協会の会員企業のことを指します。



なっていることから、新規学校卒業者等の職場定着に資するよう労働環境の整備・改善が課題となっております。

#### (4) 建設業における労働環境の現状

建設業の令和3年度の年間総実働労働時間は1,978時間で全産業と比べ340時間以上長くなっています。

また、年間出勤日数は242日で全産業と比べ30日以上多くなっています。

更に、4週8休の実施状況を見ますと、全体では20%、土木工事では23%、建築工事では14%となっており、土木工事における実施率が高くなっています。

また、全建会員企業における4週8休の実施状況を見ますと、現場では22%、事務所では55%となっており、現場での取組みが遅れている状況にあります。

### 3 働き方改革関連法の成立に関する動き

#### (1) 政府の動き

政府においては、平成29年3月に働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画」が決定され、平成30年6月に働き方改革関連法が可決・成立し、平成31年4月1日から関係法令が順次施行されることとなりました。

この中で、改正労働基準法において定められた時間外労働の罰則付き上限規制については、建設事業、自動車運転の業務、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業については、適用が令和6年4月1日まで5年間猶予されることとなりました。

#### (2) 全建の対応

全建においては、政府の動きを受けて、平成29年9月には「地域建設業が魅力ある産業として、これからもその役割を果たしていくために」と題して10項目の目標からなる「働き方改革行動憲

章」を策定・機関決定し、地方協会及び会員企業への周知を図ったところです。

### 4 全建における働き方改革に関するこれまでの取組み

全建の会員は、冒頭で述べたとおり各建設企業ではなく、地方協会となるため、全建として行った働き方改革の取組みとしては、地方協会を經由して、会員企業の取組支援に関する情報提供や取組メニューの提案となります。具体的には次のとおりです。

#### (1) 「休日 月1 + (ツキイチプラス) 運動」の取組み

平成30年4月には、現場休工や業務の効率化により従業員への休日を毎月1日増やすことを目指す「休日 月1 + (ツキイチプラス) 運動」を実施するよう地方協会及び会員企業へ周知しています。

#### (2) 「目指せ週休2日+360時間 (2+360: ツープラスサンロクマル) 運動」の取組み

令和3年5月にはこれまで実施してきた「休日 月1 + (ツキイチプラス) 運動」を加速化させ、新たに「目指せ週休2日運動」として取り組むこととしました。

この取組みに合わせ、労働時間の適正な把握・管理を行うこと等により時間外労働の上限を原則年360時間以内とすることを旨とする「目指せ360時間運動」にも取り組むこととしました。この二つの運動を合わせて「目指せ週休2日+360時間 (2+360: ツープラスサンロクマル) 運動」として一体的に取り組むことを地方協会及び会員企業へ周知しています。

令和3年8月には、2+360 (ツープラスサンロクマル) 運動において、その象徴となるマスコットキャラクターを作成し、「Smile Work, Smile Life.」のロゴを冠した若者に訴求力のあるポスターを作成して、地方協会へ配布し、周知を図っています。

表1 週休2日（4週8休）実現企業であるかの自己診断チェックシート

- 1  現場閉所で週休2日（土曜日、日曜日）を行っている。
- 2  現場閉所で週休2日を行っている。
- 3  現場閉所で4週8休を行っている。
- 4  現場閉所は行わないものの、交代制勤務等により週休2日（土曜日、日曜日）を行っている。
- 5  現場閉所は行わないものの、交代制勤務等により4週8休を行っている。

※上記週休2日又は4週8休が、労働協約、就業規則等で、社内又は部門ごとを実施することが規定されていることが必要です。なお、降雨、降雪等の不可抗力による現場作業不能日も、週休2日又は4週8休にカウントできることとします。

また、全建会員企業は、地域の中小建設業が多いため、労働時間の考え方、法定時間外労働の考え方、週休2日の導入が従業員の健康増進や時間外労働の削減に有効であること等労働時間管理に関する基本的事項の理解を図ることが重要と考え、これらの内容を盛り込んだリーフレット<sup>2</sup>（基本事項解説リーフレット）（図1）を作成して地方協会へ配付し、制度の基本事項に関する理解・周知を図っています。

更に、令和4年3月には、週休2日実現を会員企業により広く普及させることを目的に、週休2日を実現した企業に、週休2日導入に関する簡単な自己診断（表1）を実施いただき、全建HPから「スマイルライフ企業シンボルマーク」（図2）をダウンロードできるようにしています。ダウンロードしたシンボルマークは名刺や企業案内用パンフレット等に使用（印字）できるようにして、週休2日の普及に努めています。

### （3）働き方改革推進支援センターとの連携<sup>3</sup>・利用促進

令和4年9月には、厚生労働省が委託設置する

2 全国建設業協会 2+360（ツープラスサンロクマル）運動リーフレット  
[https://www.zenken-net.or.jp/wp/wp-content/uploads/2-360Leaflet2201\\_1.pdf](https://www.zenken-net.or.jp/wp/wp-content/uploads/2-360Leaflet2201_1.pdf)  
 3 <https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001062744.pdf>



図1 労働時間管理に関する基本事項解説リーフレット

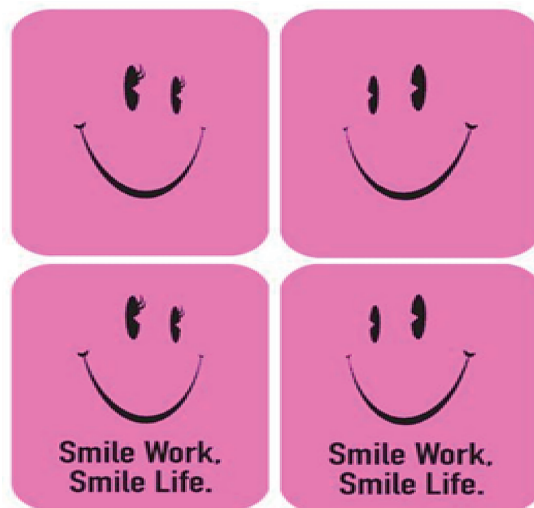


図2 週休2日（4週8休）実現企業のシンボルマーク（四つあるマークのいずれでも可能）

「働き方改革推進支援センター本部（全国センター）及び都道府県働き方改革推進支援センター（地方センター）」と調整し、地方協会が行う、働き方改革関連法の説明や36協定の作成方法、賃金

引上げに対する支援策等に関する事業主向けセミナーの開催や、地方協会が開催するセミナーへの講師派遣、個別企業からの相談対応等の支援を受けられるようにしています。

また、前述の労働時間管理に関する基本事項解説リーフレットと働き方改革推進支援センターの利用案内（図3）等を全会員企業に対して送付（約1万9,000部）し、周知を図っています。

## 5 全建における令和5年度の取組み

時間外労働の罰則付き上限規制の適用を1年後に控え、令和5年度においては、これまでの取組みに加え、新たに次の取組みを実施することを令和5年4月に地方協会に通知し、会員企業の取組みの一層の促進を図ることとしております。

### （1）国土交通省・厚生労働省の後援を受けた「2+360運動」周知用ポスターの作成・配付

令和3年9月に地方協会へ配付したポスターに国土交通省及び厚生労働省の御後援をいただいたことを追記したポスター（図4）を地方協会に配付し、取組みの一層の促進を図っています。

### （2）働き方改革推進支援センターとの一層の連携促進

働き方改革推進支援センターにおいて、今年度から新たに実施する建設業関係の支援メニューについて、令和5年6月に地方協会及び全会員企業に周知し、取組みの促進を図ることとしています。

①令和5年5月から全国センターに、建設業向けの働き方改革推進のための「総合相談窓口」が設置されたことを、地方協会及び全会員企業に周知、利用促進を図ることとしています。

当該窓口では、建設業界の事情・労務管理に知見のある社会保険労務士等の専門家が建設企業に対する業務改善プランを提案し、課題解決に関する支援を行うこととなっています。

建設業の中小企業・小規模事業者の皆さま

専門家による訪問相談サービスを利用してみませんか。

# NEXT WORK STYLE

働き方改革広がる

あなたの会社ではすでに準備を進めていますか？

～詳しくはこのパンフレットをお読みください。

2023(令和5)年4月1日から、中小企業でも月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が25%から50%に引き上げられます。

2024(令和6)年4月1日からは、いよいよ建設業にも時間外労働の上限規制が適用されます。

社労士等の労務管理の専門家があなただけを訪問して「働き方改革」を支援します。

働き方改革で魅力ある職場づくりを！

相談無料 | オンライン相談も受付中

どんな相談ができるの？▶詳しくは次のページへ

令和4年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業(全国センター事業)

委託者：全国社会保険労務士会連合会 | 働き方改革推進支援センター

厚生労働省 | 協力：一般社団法人 全国建設業協会

図3 働き方改革推進支援センター利用案内（令和4年度版）

Smile Work, Smile Life.

ツープラスサンロクマル

# 2+360運動

週休2日の実現+時間外労働年360時間以下

一般社団法人 全国建設業協会 / 47都道府県建設業協会

後援：国土交通省 厚生労働省

図4 「2+360運動」周知用ポスター（行政の後援名義入り）

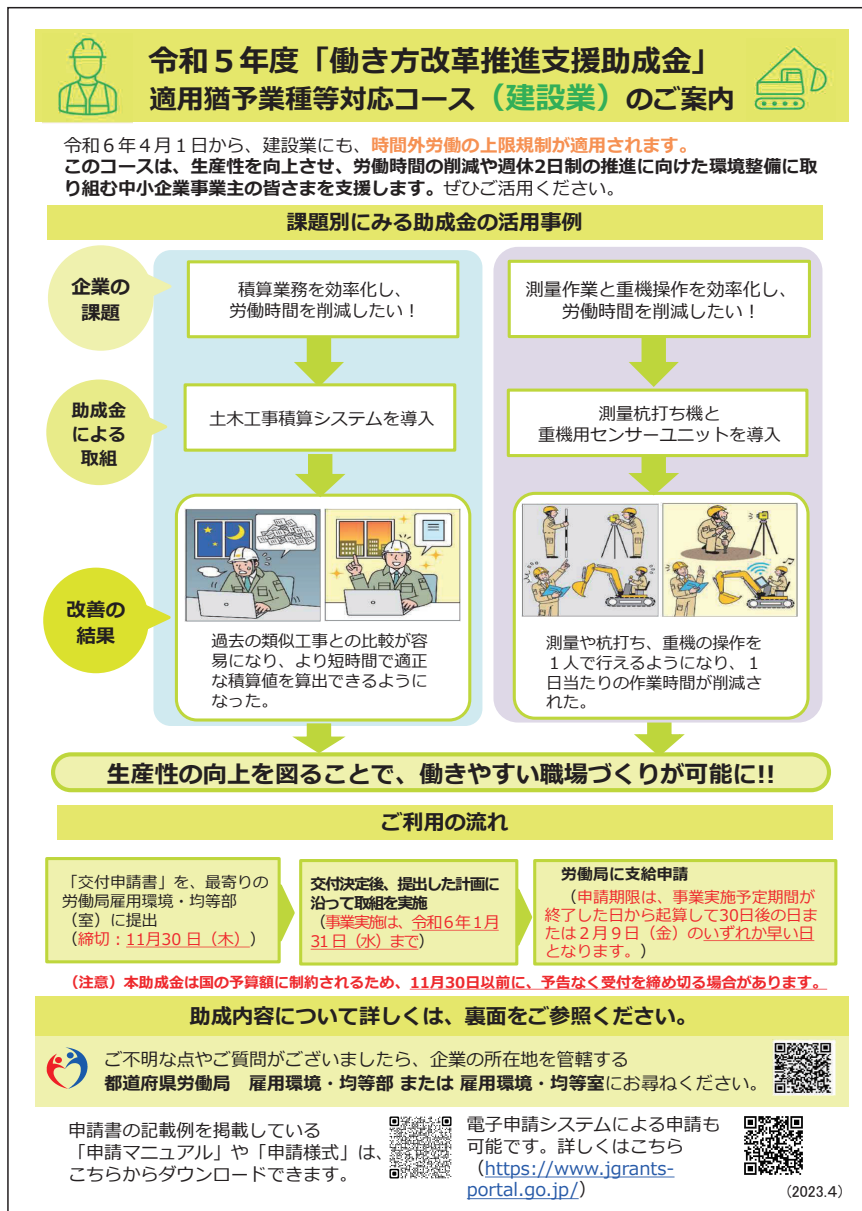


図5 「働き方改革推進支援助成金 適用猶予業種等対応コース（建設業）」

②令和5年度から創設された「働き方改革推進支援助成金 適用猶予業種等対応コース（建設業）」<sup>4</sup>（図5）が創設されたことを地方協会及び全会員企業に周知、利用促進を図っています。

当該助成金は、(イ) 対象事業主の要件、(ロ) 助成対象となる取組みの要件、(ハ) 成果目標の要件をクリアし、成果目標の達成状況に

応じて取組みの実施に要した費用の一部が支給されるものです（最大830万円）。なお、助成金の申請先は、都道府県労働局となります。

（助成金利用の例）

- 課題：積算業務の効率化による労働時間の削減
- 助成金による支援：土木工事積算システムの導入（購入）
- 改善の結果（成果）：類似の工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算の実現

4 厚生労働省ホームページ  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692_00001.html)



### (3) 都道府県労働局と連携した「建設業関係労働時間削減協議会」への参加

都道府県労働局主催による標記協議会が開催されるよう、厚生労働省に要望しました。

当該協議会は、地方整備局、都道府県庁等関係行政機関を構成員とするもので、地方協会も参加し、関係者が一体となって、民間発注者等に対して適正な工期の設定など、働き方改革の取組みについての理解を求めることを目的に開催するものです。

### (4) 建設業の実務担当者向け改正労働基準法Q&A（小冊子）の作成・配付

前述のとおり建設業においては、高齢化が進んでいることに加え、新規学校卒業者の早期離職が目立つ上、若年入職者の確保が難しくなっており、担い手の確保が大きな課題となっています。若年者等の入職・職場定着の促進を図るためには、働き方改革の取組みに加え、職場の労働環境の整備・改善の取組みが必要不可欠と考えます。

このため、全建においては、時間外労働の上限規制に加え、労働基準法の基本的事項についての理解を改めて図ることが必要と考え、建設業の日常業務における労働基準法上の疑問100問についてQ&A形式で解説した小冊子を作成・配付することとしています。当該小冊子は、地方協会職員及び会員企業の実務担当者等に活用していただくことを目的としています。

主な記載内容は、次のとおりです。

- ・時間外労働の上限規制等に関するルール及び罰則
- ・法第33条の許可を受けることができる事業
- ・除雪業務における法第33条の許可基準
- ・災害復旧・復興工事における36協定締結後の時間に関する規制
- ・悪天候による現場工事中止の場合の事業主の対応
- ・会社の所定休日を廃止し、その日を年5日の有給休暇の時季指定をしてもよいか否かなど。

### (5) 働き方改革の取組みに合わせて行う担い手確保の取組み

厚生労働省が民間機関に委託して実施する「つなぐ化事業」を活用し、地方協会及び会員企業と学校関係者の情報のマッチングを図り若年者の入職・職場定着の促進を図ることを地方協会へ周知しています。

## 6 建設キャリアアップの普及促進

建設キャリアアップシステム（CCUS）については、担い手となる若者に将来のキャリアパスを目に見える形で示すことが可能となるなど、業界共通の制度インフラとして普及していくことが期待されています。

全建としては、技能者の処遇改善、建設事業者の労務管理の効率化を図ることを目的として令和3年度に「地域CCUS普及促進プロジェクト」を開始し、地域の特性に配慮した普及促進活動を展開しています。

## 7 おわりに

生産年齢人口については、今後大幅に減少することが見込まれており、全産業において人材確保競争が一層激化し、建設業における人手不足は今後一層深刻化することが懸念されます。

このため、建設業が「地域の守り手」、「新しい地域の創り手」として「若者をはじめとした多くの方々」から選ばれる産業となれるよう、また、新4K（給与・休暇・希望+「カッコいい」）業界となれるよう、業界を挙げて取り組んでいきたいと考えています。

(参考資料)

- 1) 内閣府「令和4年版高齢社会白書」
- 2) 総務省「令和4年労働力調査」
- 3) 国土交通省HP資料
- 4) (一社) 全国建設業協会「会員企業アンケート調査」

# 電気工事における工程の特徴と現場技術者の総労働時間の改善

一般社団法人日本電設工業協会 人材委員会 働き方改革専門委員会 渡辺 宏光  
(株式会社きんでん 技術本部 本部長補佐)

## 1 はじめに

「改正労働基準法」は、2019（令和元）年4月より、各業種毎に、順次施行が進められており、建設業については、長時間労働や休日を取りにくい状態が恒常化している状況に鑑み、その施行について5年間の猶予期間が設けられ、2024（令和6）年4月の施行を待つばかりとなっている。

我々、電気設備工事業界としては、この改正労働基準法の施行時期を一つの目標として、週休二日制の定着を始めとする働き方改革や、DX等の新技術の活用推進による生産性向上と業務の効率化などに、鋭意取り組んでいるところである。

一般に、新築工事の場合、電気設備工事部分の工程は着工時から竣工時までの長きにわたっており、特に建築工程の終盤に設備の搬入・稼働試験等の重要な工程が集中することから、全体工程の遅延の影響は大きく、「働き方改革の実現」にあたっては、我々の努力のみならず、先行工程関係者のご理解とご協力が不可欠である。

（一社）日本電設工業協会（以下、「電設協」という）は、電気設備工事を専業とする企業・団体で構成される組織であり、電設協のアクションプランに「適正な価格・適正な工期での受注の確保」を掲げている。2011（平成23）年12月に、「自家用電気工作物の設置及び受電時期設定の手引き」を作成したり、「働き方改革」が重要テーマとなった2021（令和3）年5月には、中建審の答申

を受けて導入された「工期の基準」の策定を受け、そのガイドブックとして「工期の基準の手引き」を作成し、電設協内部での理解促進のみならず、建設業界等対外的にも我々の問題意識の伝達や協力要請を行ってきているところである。

本稿では、新築電気工事における工程の特徴を分析し、適正な工期の確保についての理解を得るべく提言を行うものである。

## 2 電気工事施工の流れと厳しい施工実態について

### 1) 新築電気工事における特徴と工程遅れによるしわ寄せ

冒頭でも述べたように、新築電気工事の施工期間は、建築の着工時から竣工時にまでわたっている。図1は、工程（横軸）と工程に応じた技能者（電工）の稼働量（縦軸）の関係をグラフとして示したものであるが、灰色部分に示すとおり、建築工事着手当初のマスター工程では、建築工程全体を考慮した通常の作業計画の中で、想定した電気工事（工程の序盤は地中埋設、中盤ではケーブル敷設から各機器設備の取付け、終盤には受電と各種試験・調整まで）の作業に必要な期間を確保し施工している。棒状のグラフの「高さ」は、通常（灰色）でも工期の終盤にピークを迎えており、これが新築電気工事の特徴であると言える。

また、電気工事の前工程における他の職種での工事の遅れが発生したり、あるいは、電気工事の



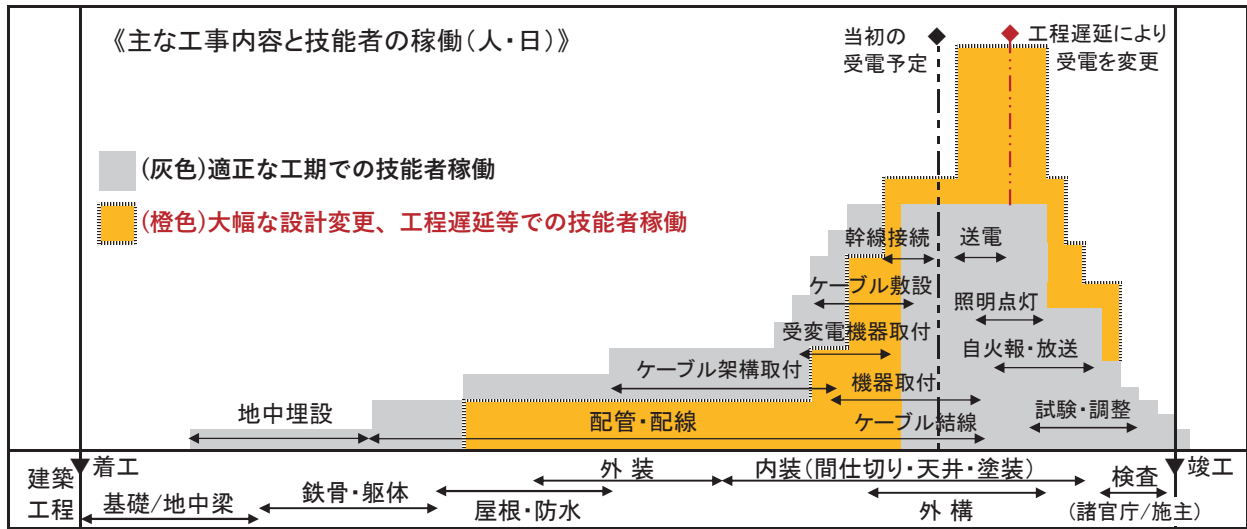


図1 新築電気工程と技能者（電工）の稼働状況

着手時期になっても設計仕様が未確定であったり、設計仕様（建築内装等）が変更されたりするなどの状況が生じると、当初のマスター工程が崩れてしまい、各種の電気工事業務がもともとの電気工事のピーク稼働時にずれ込む、いわゆる「しわ寄せ」が生じ、他工程の要因により橙色部分のピークが更に際立つという、厳しい状況が度々生じている。このような場合でも建設工事全体の竣工日は変更されないことが多いため、受電予定やその後の試験・調整についてもスケジュール調整や電工の増員が必要となる。また、受電日の変更は電気工事のみならず、他の建築設備、空調衛生設備での試験調整にも大きく影響を与える要因（予定外の増員）にもなっている。

このように、前工程での工程の遅れによる「し

わ寄せ」は、結果的に電気設備工事において短工期を強いられ、電工の増員、休日、残業での労務増員により、竣工期日を遵守すべく対応しているのが実態となっている。

## 2) 建設工事で現場に入る技能職種の特徴

建設工事は、工程に応じた様々な技能工（作業員）により建設されているが、図2に示すとおり、建築工事（ゼネコン）は工程に応じて多くの工種をそれぞれの専門業者が分担して受け持っている。一方、電気工事は、多くの工種（ケーブル架構取付け、配線、配管、機器取付けなど）を電工単独でどの工種にも対応した作業をしており、電工は多能工の技能者と言える。したがって、着工から竣工まで1社の電気工事会社で施工管理を

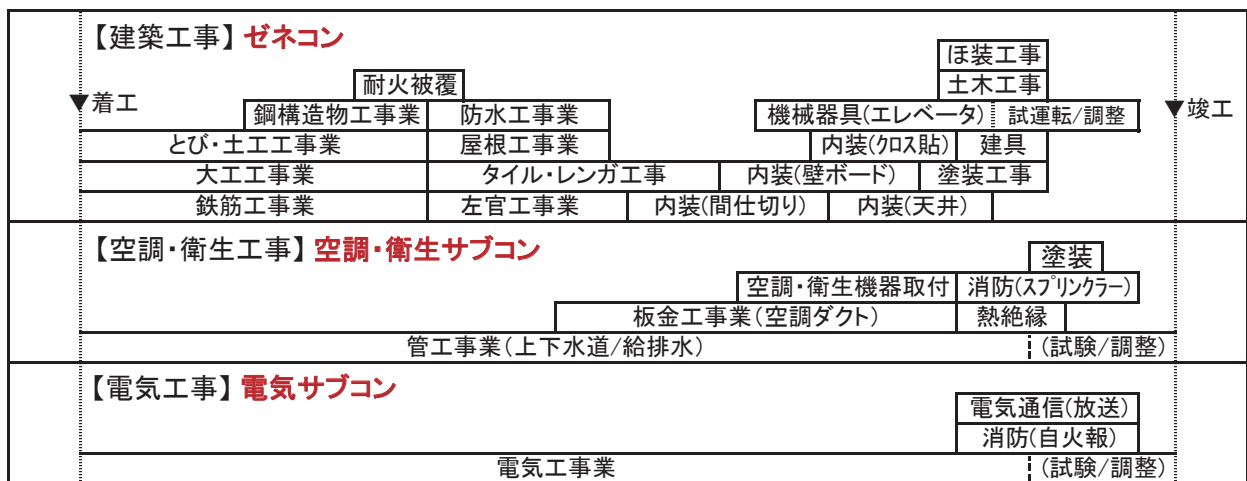


図2 建設工事で現場に入る主な職種

継続して行うという特徴がある。

工事着手時はマスター工程を考慮しながら、電工の人員を平準化するよう、工種作業・工程毎の人員（出面）計画で施工管理を実施していく。しかし、前工程での工程の遅れによる「しわ寄せ」が生じると、予定外の急激な電工の増員は1社のみでの施工対応が不可能となり、応援の電工を確保するため、下請（次数）を加えたり、電気工事会社数を増やしたりすることが実態となっている。そして、これが、指揮命令系統の変化による品質・安全管理の低下の要因にもなっている。

### 3 電気工事技術者業務の特異性と技術者業務の負担

#### 1) 電気工事における技術者業務の特異性

前項では、新築電気工事における工事工程やその現場に入る技能職種について、技能者の働きを基にその特徴を紹介した。次に、電気工事の技術者業務の特徴について紹介する。

電気工事技術者は、現場に入る電工職種と同様に、工事中工時に地中埋設する接地工事から始まり、竣工時の点灯、機器稼働までの一連の工程について、設計から図面作成、施工計画、据付稼働に至るまで、安全・品質管理及び作業員の稼働・増員管理を担当している。また、工種作業・工程

毎に電工が現場に入場すれば、図1に示す工事内容毎に施工品質等の管理業務も加わるため、更に業務での負担を抱えながら従事することとなる（図3）。

電気工事の技能者については工種作業毎に増員を行うことで対応し、施工完了させることは可能であるが、電気工事の技術者は着手（設計）から施工（着工から竣工）までの流れをすべて理解していなければ、工事での変更対応は不可能であり、その対応は他の者が代わってすぐに対処できるものではない。

この技術者の業務は、医師と同様に担当を途中で代わることができないという特徴がある。

#### 2) 働き方改革における技術者の業務負担の軽減化

近年のICT化により現場業務も効率化されてきており、技術者の総労働時間の削減のために、様々な方法で対応がされている。事例を以下に示す。

- 技術者の着工から竣工までの担当業務には、施工管理で重要な部分と周辺業務とがあるが、周辺業務については、バックオフィス（会社事務所）で分業化
- 各種図面の作図を遠隔で支援する（リモートで作図指示と確認）

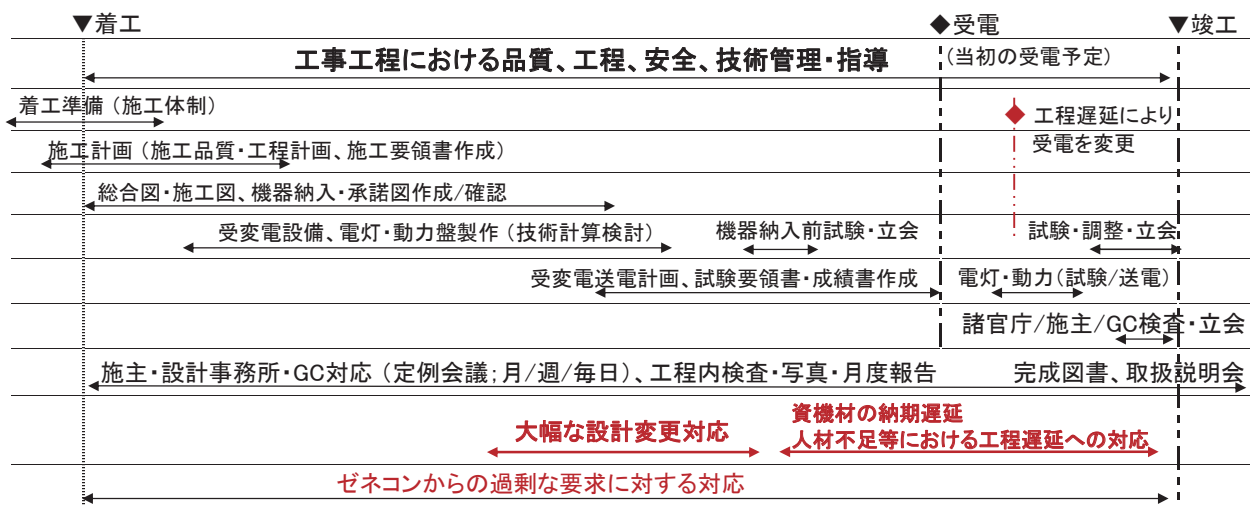


図3 電気工事における技術者の主な業務

- 繁忙時や竣工前に応援として技術者を増員  
(技術者は現場担当者として増員、周辺業務は人材派遣会社社員での支援、機能調整試験における試験員の増員など)
- 労働環境遵守のため、現場担当者の休日確保を目的とした交代要員の増員

### 3) 工期の「しわ寄せ」による技術者業務の負担

電気工事の前工程における他の職種での工事遅延で、工期の「しわ寄せ」が発生すると、資機材の手配の見直しから技能者の稼働変更増員の再手配も必要となる。そして、それらによって、後半のピーク時の作業工程も錯綜することとなり、更に業務量の大幅な増加となるため、これが過度な労働時間を強いられる原因となっている。

また、設計変更や工程の遅延などが発生すると、設計事務所、ゼネコン、サブコンのいずれかが中心になり対応することとなるが、従来からの慣習において、対応責任の所在が曖昧となっているのが実態であり、結局その多くをサブコンが背負う状況となっている。

このようなことが、結果として、電気工事を担当するサブコン技術者の増員に加えて、技術者の時間外労働を増大させる要因となっている(図4)。

よって、このようなメカニズムをいかに正していくかが重要である。

前工程工事の遅れによる「しわ寄せ」がもたら

す、現場技術者の業務負担増となる業務事例を以下に示す。

- 工程見直しによる他の工事業種(建築、空調・衛生設備)との再調整  
(施工計画の見直し、各種の提出すべき資料や書類の再度の作成、再承認の手続きなど、発注先からの過剰とも思われる要求に対する対応)
- 作業員の再手配と作業工程の調整  
(工種作業・工程毎の稼働人員の見直し、協力会社との契約変更)
- 資機材の手配、納期、搬入・据付けなどの変更対応  
(製作納期と搬入日程の変更、現場場内の仮置き場所変更の都度対応指示)
- 工程遅延に伴う増員による支払い処理と追加費用の折衝  
(作業計画変更に伴う増員、深夜や日曜、休日の作業に伴う割増手当等)

工期のしわ寄せによる現場技術者の業務負担増の実態は前述のとおりである。このように工期のしわ寄せは、建築工事全体の工程遅れとして現れ、これを取り戻すために、電気工事がピークとなる工期終盤に突貫工事となることが多い。これが、「働き方改革(週休二日・祝日の休日確保・総労働時間の抑制)」を実現する上での大きな障害となっている。また、本来、元請建設会社の監理技術者が担うべき工事全体の施工計画、工程・



図4 工程遅延等対応での技術者の過重労働

安全管理などを、電気工事会社の現場担当者が同時・並行的に担っていることなどが超過勤務の要因にもなっている。更に、長時間労働や休日出勤の常態化だけでなく、深夜作業に及ぶストレスも重なって、心身両面において健康に障害が発生し、就労できなくなる事態も生じている。

このように、工期の「しわ寄せ」による技術者業務負担は、過重労働や経費の増加、現場の安全への影響が懸念されるとともに、建設工事の品質、性能の低下等の弊害をもたらし、企業の健全な維持、発展をも揺るがしかねない重大な問題となっている。

## 4 時間外労働の上限規制に向けて

### 1) 受発注間における従来からの常識と体質の脱却

現時点において、時間外労働の上限規制の対応の一環として、公共工事では週休二日制が着実に進みつつあるが、民間工事では未だ道半ばの状況となっている。民間工事の場合、短工期の工期設定が発注者にとって事業計画上大きなメリットであるため、受注者に対する短工期への要求ウエイトは高くなっている。しかしながら、事業環境として、(新型コロナウイルスの影響は下火になってきたものの) エネルギー関係、資機材等の諸物価の高騰、資機材・部品等の納期遅延、人手不足等により、依然として工期終期へのしわ寄せが常態化しており、週休二日制の実現どころか、適正とは考えられない工期設定での施工物件も散見されている。しかも、全体の請負工期を順守することが最優先となっているため、工程の終盤を受け持つこととなる設備工事等への負担増は改善されておらず、当初の計画どおりの工程でさえ、満足に進捗する現場は少ない。

このような状況にありながらも、受注者は、発注者からの工期・品質に応えるべく、持てる技術力や動員力を駆使し、最後は現場管理の技術者と作業員の気力・体力に頼って、求められる工期を

何とか実現してきた。しかし、2024年4月に迫る時間外労働の罰則付き上限規制が適用されると、その対応も非常に厳しいものとならざるを得ない。この課題に対し、バックオフィス（会社事務所）での分業化、あるいは、繁忙期や竣工前に応援として増員や、現場担当者の休日確保を目的とした交代要員での増員対応をするなど、企業として様々な努力と対応を実施してきている。

これらは、一定の効果があるものの、「働き方改革（週休二日・祝日の休日確保・総労働時間の抑制）」の目標達成については、「難しい」とする企業も多い。単独企業のみでの努力や電気工事業団体のみでの取り組みでは限界がきており、受発注者間における従来からの常識・体質を前提としては対応が困難であるため、建設業界全体としての対応が望まれる。

### 2) 適正な工期の確保

電気設備工事は建築業者の工程管理に大きく左右され、無理な工程はコストアップや品質管理・安全面への影響が著しい。よって、建設現場における工程管理を始め、品質管理や安全管理等の施工管理が適切に行われるよう、元請現場担当者の施工管理能力のより一層の向上を図るとともに、建設計画時における発注担当者や関連工事会社との的確な調整の実施が必要である。

「働き方改革（週休二日・祝日の休日確保・総労働時間の抑制）」を達成するための適正な工期の確保についての必要条件を以下に示す。

- ①建設計画時における工事工期の設定と工程計画
  - ・週休二日（四週八休）、祝日などの不稼働日を考慮した計画的な工期設定
  - ・設備の工事工程（受電日程、試験運転調整期間）を考慮した工期設定
- ②工事施工中における進捗状況と工程確認の徹底
- ③前工程の建築工事が遅れた場合における、発注者、元請業者と下請業者による竣工期日の変更を含めたマスター工程の見直し
- ④工期変更に伴う確実な精算



### 3) 現場技術者の業務内容の改善

また、現場技術者の日々の業務での総労働時間を改善していくためには、建設業界全体としての理解と協力が必要である。これに関する「働き方改革（週休二日・祝日の休日確保・総労働時間の抑制）」を達成するための必要条件を以下に示す。

- ①設計図の精査と設計精度の確保
  - ・設計段階で現地調査を行って現場の状況を把握するとともに、施主の要望事項を十分に盛り込んだ精査された設計図の作成
  - ・関係法令（建築、電気、消防等）に基づいた設計精度の確保
- ②発注担当者や設計会社、関連工事会社との的確な調整の実施
- ③本来、設計会社や元請建築企業がすべき業務の明確な線引き
  - ・建設生産システム合理化推進協議会が作成した「電気設備工事に関する施工条件・範囲リスト」の活用
- ④疑義に対する回答、指示を早めるための、ワンデイ・レスポンスの導入
- ⑤安全・品質等に伴う資料の簡素化・統一化
  - ・様々な労務安全管理システムの完全なデータ連携による省力化
- ⑥電子納品に伴う提出書類の簡素化

### 4) 適正な賃金水準の確保

国土交通省からは、公共工事における公共工事設計労務単価の見直しによる引上げや、民間発注者に対して労務費等の必要な経費を適切に見込んだ適正な価格で請負契約を締結すること等の要請をいただいている。

このことに関連して、働き方改革の対応で週休二日が実現となった場合でも、日給・月給制の労働者に対し、受け取る賃金が下がらずに、生活環境を維持できるようにする必要がある。このため、民間工事においても同様に相応の労務費等の上乗せが必要ではないかと考える。このような観点から、休日が増えても必要な所得が確保できる

仕組みの導入についての検討も必要である。

## 5 まとめ

建設業を取り巻く環境は、高年齢化が進む一方で、若年層の入職は減少傾向で、離職者の増大により、人材不足と次世代への技術継承について、状況が一層深刻化することが推測される。

建設生産物の品質や性能を確保し、顧客に対して良質な電気設備を提供すること、更に現場で働く技術者・技能者の健康を保持し生活のための時間を確保して働くことができるよう改善を図るためには、関係省庁を始め、関連団体間での一層の協議・協調を図り、働き方改革（週休二日・祝日の休日確保・総労働時間の抑制）が一日も早く実現されるよう期待したい。

# 日空衛の働き方改革の行動計画とその状況

一般社団法人日本空調衛生工事業協会 審議役 鳥羽 宏

## 1 働き方改革の取組みについて

平成29年3月28日、政府の働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画」が策定され、労働基準法の改正法施行後5年間の猶予期間を設けた上で、建設業についても時間外労働の罰則付き上限規制を適用することとされた。

その上で、建設業については、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等の休日確保など、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠であることから、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、施工時期の平準化、全面的なICTの活用、書類の簡素化等により生産性の向上を進めることとされた。

これを受け、建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議が平成29年6月29日に開催され、

- ①適正な工期設定・施工時期の平準化
- ②社会保険の法定福利費や安全衛生経費の確保
- ③生産性向上
- ④適正な工期設定等のためのガイドラインの策定と周知
- ⑤不適正な工期への対応の強化
- ⑥毎年度のフォローアップ

等に取り組んでいくことが確認された。

平成29年7月28日には政府及び受発注者、労働組合の代表者で構成される建設業の働き方改革に関する協議会における協議が行われ、平成29年8月28日の関係省庁連絡会議において「建設工事に

おける適正な工期設定等のためのガイドライン」が週休2日を考慮した適正な工期設定や生産性向上等に関する関係省庁申し合わせとして策定された。

また、平成29年7月4日には建設産業政策会議で「建設産業政策2017+10～若い人たちに明日の建設産業を語ろう～」がまとめられ、建設産業の10年後を見据えて、働き方改革を始めとする各種の対策をスピード感をもって実施すべきことが述べられている。

こうした中、(一社)日本空調衛生工事業協会(以下、「日空衛」という)は平成29年に会員企業へ働き方改革に関するアンケート調査を実施し、残業や休日等の実態を調査するとともに、働き方改革に関する各種アイデアや要望についてとりまとめた。

実態調査は、当時竣工した繁忙な工事(各社3ヵ所)を対象として、会員企業の現場管理員の1ヵ月の残業時間と休日取得の状況について調査した。96社に依頼したうち、44社から回答があった。

1ヵ月の残業時間については、新築工事と改修工事に分けて工事の序盤・中盤・終盤を集計した結果、新築工事における残業時間が特に多く、工事の終盤では80時間以上の残業を56%が行っており、100時間以上を見ると21%を示している。改修工事では、工事の終盤で80時間以上の残業を36%が行っており、100時間以上が7%に留まってはいるものの、150時間以上の残業もあるなど、終盤において課題が顕著に現れている。



残業の理由を見ると、書類作成が多い・設計変更や現場変更が多い・監理者や元請業者からの業務指示による資料作成・建築工程の遅れ等によるものが多く挙げられている。

休日取得については、月4日以下の休日取得が、工事の序盤で約3割、中盤で約4割、終盤で約5割近くと徐々に増えて、半数近くの現場管理員が週1日の休日以下となっており、休日の取りにくい状況が窺われる。

日空衛の行動計画は、アンケート調査によって把握したこうした現状を踏まえ、また、空調衛生

工事の将来を見据えて、空調衛生工事業が真にやりがいがあり、健全に運営され、働く人を大事にする産業、夢や希望に満ちあふれた産業となることを目指し、業界を挙げて働き方改革に取り組んでいくために取りまとめられたものである。

日空衛及び会員企業は、この行動計画に沿って、長時間労働の是正や週休2日の実現を始めとする働き方改革の実現に向けて全力を投じていくこととしている。

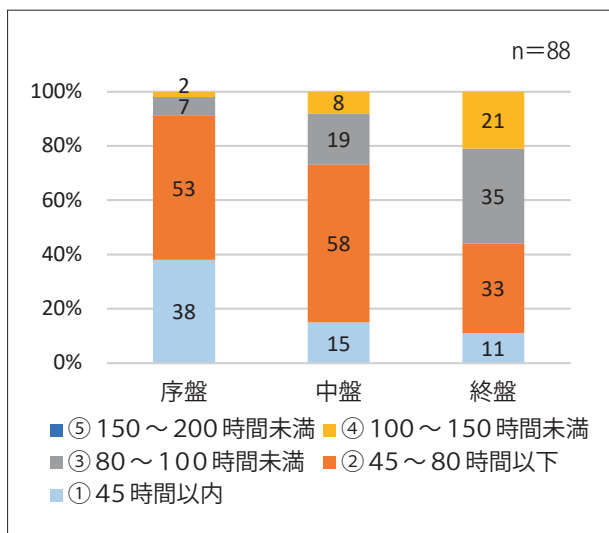


図1 残業時間（新築工事）

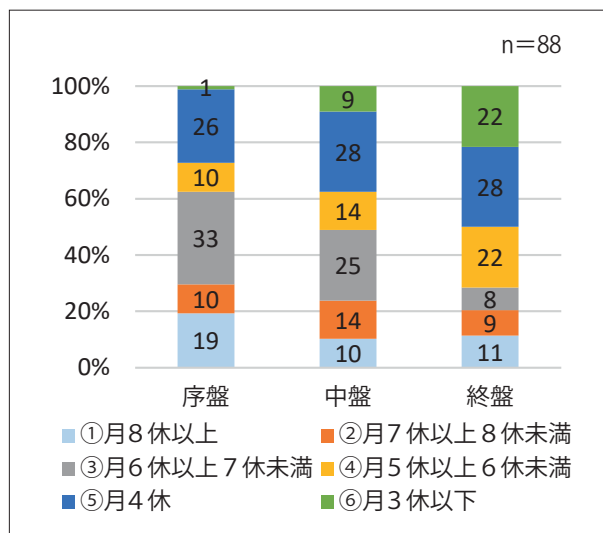


図3 休暇取得（新築工事）

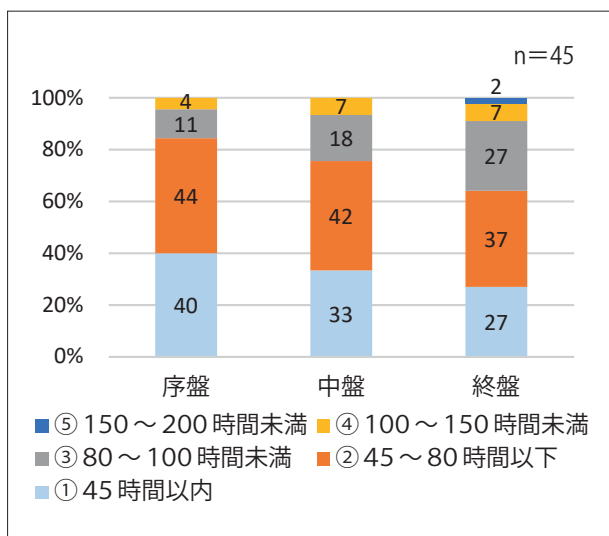


図2 残業時間（改修工事）

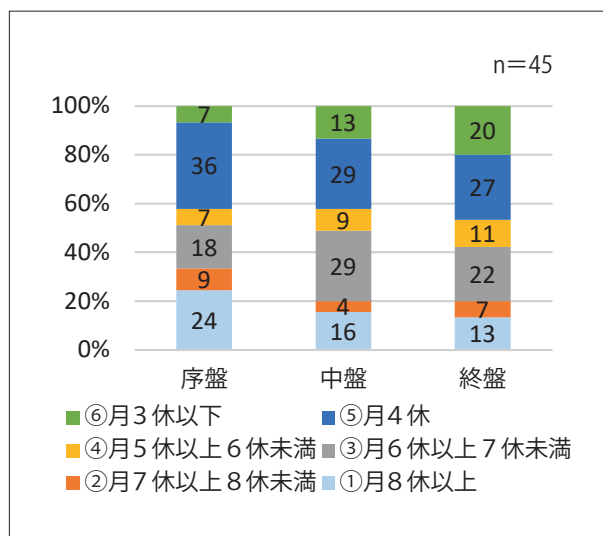


図4 休暇取得（改修工事）

## 2 日空衛の行動計画（目指す目標）

### 1. 長時間労働の是正

日空衛として、生産性向上や効率化等を進めながら、2019年4月から施行される予定の時間外労働の上限規制に係る改正労働基準法の規定を踏まえ、同規定が建設業に適用される2024年4月までに、時間外労働を段階的に減らしていく自主目標を以下のとおり設けることとした。

#### 2018年4月

##### (1) 改正労働基準法が成立し、施行されるまでの期間

(2018年4月～2019年3月)

- 法施行までの準備期間のため、各会員企業の自主的な取組みに委ねるが、この期間内に月100時間未満となるよう努める。

#### 2019年4月

##### (2) 改正法施行後1年目から3年目

(2019年4月～2022年3月)

- 年間960時間以内（月平均80時間）とする。
- 6ヵ月平均で休日労働を含む80時間以内とする。
- 休日労働を含む単月100時間未満とする。

#### 2022年4月

##### (3) 改正法施行後4年目から5年目

(2022年4月～2024年3月)

- 年間840時間以内（月平均70時間）とする。
- 4、5、6ヵ月それぞれの平均で、休日労働を含む80時間以内とする。
- 休日労働を含む単月100時間未満とする。

#### 2024年4月

##### (4) 改正法施行後6年目以降

(2024年4月以降)

[改正法の規定が建設業に適用]

- 時間外労働の上限規制の原則は、月45時間

以内、年360時間以内。

- 臨時的な特別の事情がある場合には、年720時間以内（月平均60時間）。
- 2、3、4、5、6ヵ月それぞれの平均で、休日労働を含む80時間以内。
- 休日労働を含む単月100時間未満。
- 特例の適用は、年半分を超えないよう、年6回まで。

### 2. 週休2日の推進

日空衛会員企業は、本社・支店等やすべての工事現場を対象として週休2日を推進することとし、工事現場については以下のとおり対応することを通じて、2022年度末までの概ね5年間で週休2日を定着させることを目標とする。

また、2020年度末までに、隔週で2日が閉所となる4週6閉所以上を中間目標とする。

- (1) 改修工事等で主体となる設備工事を元請工事として受注し、工事全体を運営する場合には、週休2日を以下により行うことを目指す。

- 計画段階からコスト・工期等について週休2日を前提とする等により週2日の閉所を目指す。
- 週休2日は、土日閉所を原則とするが、これによりがたい場合は、土日にこだわらず、週2日工事現場の閉所を行うこととする。
- 災害復旧その他特別の事情があり、週休2日の導入が困難な場合は対象外とする。

- (2) 下請工事の場合及び元請工事でも新築工事等の主体となる建築工事がある場合には、元請または主体となる建築工事業者と週休2日推進について協議し、その結果に基づいた対応とする。

(3)日空衛として、独自のパンフレットを作成し、公的発注機関や民間発注者団体への協力要請を行うとともに、会員企業は、受注に際してパンフレットを配布・活用する等により発注者の理解を求める。

### 3. 生産性の向上

#### (1) 技術者のスキルアップ

生産性の向上に資するため、工程・品質・安全・資材管理等の施工管理及び設計施工図等の作成や原価管理等の研修の充実により、技術者のスキルアップを図る。

#### (2) ICT、IoT等の推進

フロントローディングやBIMの活用により、設計図や施工図の精度向上に努め、より効率的な機器配置や搬出入経路の検討により、生産からメンテナンスまでの様々な精度向上に努めていく。また、ICT、IoT機器の導入や技術開発に努め、施工における省力化や生産効率の向上を進めていく。

#### (3) 工事関係書類の簡素化

工事契約から竣工に至るまでの各種書類において、同様の報告書類はできる限り兼用できるよう見直しを行い、簡素化に努める。特に工事中の報告関係（施工報告・工事旬報・施工写真等）や各種計画関係（施工計画・品質計画・安全計画等）をまとめて簡素化に努める。

### 4. 多様な人材の活躍推進

長時間労働の是正や週休2日の実現に向けて、多様な人材の活躍推進が必要不可欠となっている。このため、「日空衛人材ビジョン」（平成28年5月）に掲げられた各課題や対応を参考にし、以下の項目について取組みを行っていく。

- 若年層技術者の確保・育成
- 女性技術者の活躍推進
- 高齢者の活躍推進

- 技能者の確保・育成
- 外国人材の受入れ

## 3 働き方改革の実現に向けて

### 1. 経営者のリーダーシップと企業内啓発活動の推進

各会員企業においては、働き方改革実現に向けて、経営者自らがリーダーシップを発揮し、改革の先頭に立って取組みを進める。

また、各会員企業においては、社員の働き方や長時間労働の是正に関する意識改革、働き方改革の意義についての周知徹底、働き方改革の実現のための具体的取組み等について、各社毎の形態・方法により進める。

### 2. 好事例の展開

日空衛として、働き方改革や生産性向上に関する先進企業の好事例やアイデアについての情報共有に努め、これを他の企業会員、団体会員等に展開することにより、業界全体としての取組みの促進を図る。

### 3. 関係機関、関係団体等との連携

#### (1) 連携の重要性

受注産業である建設業の働き方改革は、発注者の理解が必要不可欠である。また、設計と施工の関係や一つの工事現場に様々な業種、企業が活動していることから、関係機関や関係団体が連携していくことが重要であり、様々なレベルで情報の共有、意見交換などを行いながら取組みを進めていく。

#### (2) 設計精度の向上

設計図と現場の違いや各設計図の施工区分の違いがあり、調整に時間がかかり工期に影響している部分もあるため、違いが発生した事例を収集して、発注関係機関に設計図の精度向上を要請する。

### (3) 施工管理の向上

建築工事の施工管理により、関連工期が遅れても竣工時期は守るため、設備工事にしわ寄せがきている状況となっていることから、建築工事の施工管理者への研修の実施による管理能力の向上や設備工事の工期設定等について、関係団体に要請する。

## 4. 魅力ある産業としてのPR活動

日空衛のリクルート用ビデオの「LOVE CALL」や「BE PASSION」を用いたPR活動として、イベントや各種総会等の休み時間や開催前の時間等を利用して、ビデオ放映等を行い、多くの方がビデオを観る機会をつくる。

日空衛として、様々なPR方法を検討して、機会ある毎に魅力ある産業であることを理解していただく活動を進めていく。

## 4 建設キャリアアップシステムの活用

担い手の確保が課題となる中、技能者の処遇改善に繋がる建設キャリアアップシステムが平成30年度から実施されたため、会員企業は積極的に建設キャリアアップシステムへの事業者登録を行い、下請けとなる協力会社及び技能者に登録を促していく。

建設キャリアアップシステムにより、省力化される現場書類や人員管理等により生産性の向上に努めていく。

## 5 フォローアップ等

建設業における働き方改革のために残された時間は短く、また、目標までのハードルは決して低くない。日空衛としては、本行動計画の目標として掲げた長時間労働の是正や週休2日の推進の実施状況等について、毎年度フォローアップを行い、業界全体としての取組状況を共有しながら、着実に取組みを進めていく。

## 6 働き方改革のフォローアップ

今までに働き方改革のセミナーを2回開催し、会員企業から約120名が参加して、働き方改革に向けて学習を行った。

また、「働き方改革に関するフォローアップアンケート」を実施し、理事会やホームページ<sup>1</sup>にて報告しているが、今年度のアンケートは集計中である。

ここでは、2021年度の調査結果（2022年調査概要／2022年9月）の一部を紹介する。

### (1) 調査対象

- ①労働実態に関する調査：部門別社員数、部門別年間の労働時間別社員数、部門別月間労働時間別社員数
- ②休日の取得に関する調査：各部門別の月休日数の年間延べ社員数

### (2) 集計内容

- ①対象会員数：企業会員95社  
回答数43社（回答のあった43社のうち、2017年度から比較可能な38社について集計）
- ②部門別集計（図5）  
4部門別に集計：**工事部門（施工現場）**、設計・積算、営業、その他（企画・研究・事務等）

1 日空衛の取り組み\_働き方改革  
<https://www.nikkuei.or.jp/activities/workstylereform/>



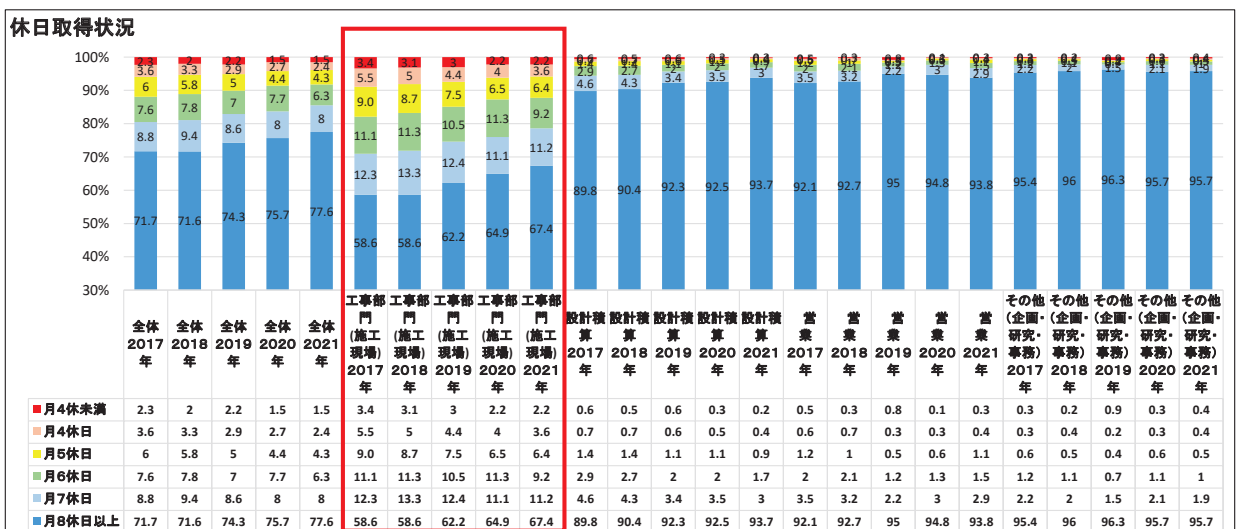
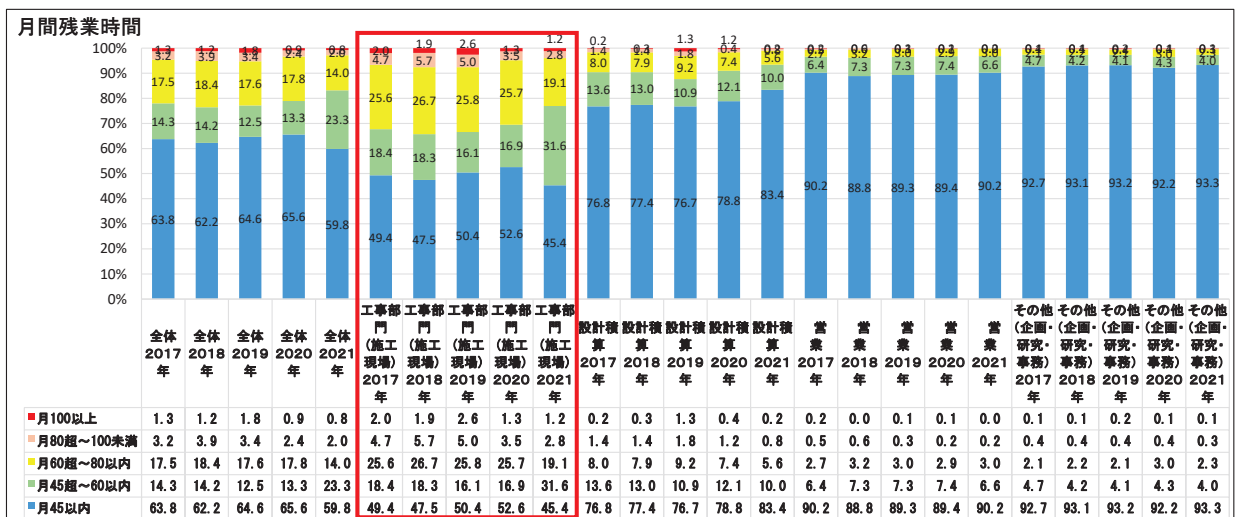
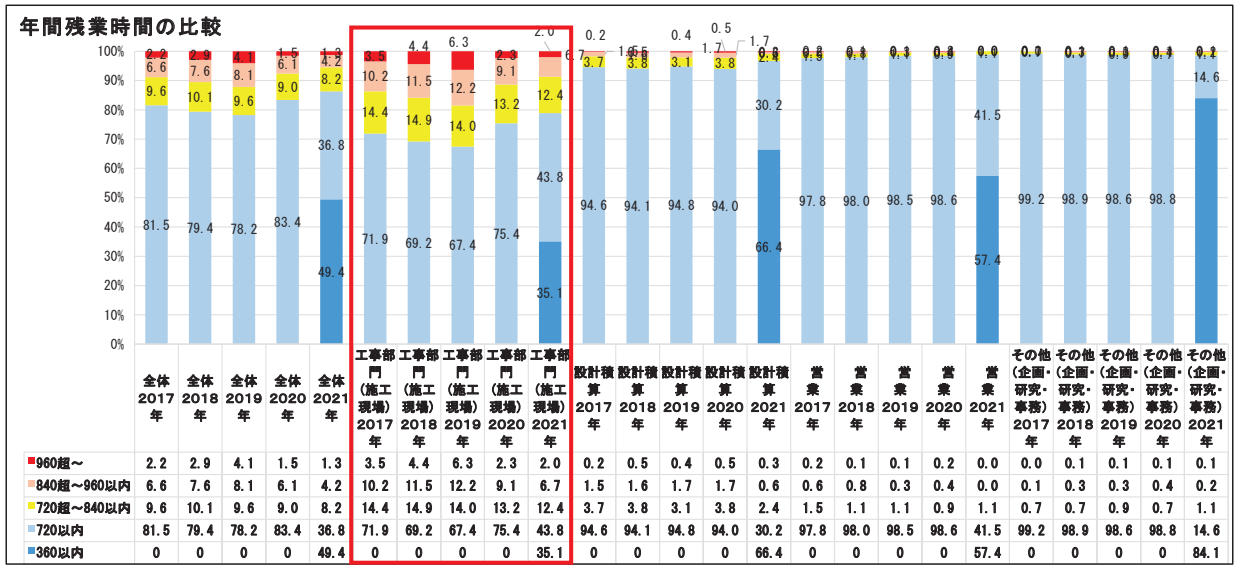


図5 2021年度会員企業における労働実態（部門別集計）