生産性向上、働き方改革に向けた
地域建設業の取り組み

【働き方改革編】

令和５年３月

一般財団法人 建設業技術者センター

目　　次

第１章　調査の趣旨　1

第２章　調査の概要　12

第３章　取材結果　30

3.1　秋田県関係
3.1.1　秋田県　31
3.1.2　株式会社清水組　42
3.1.3　横手建設株式会社　59

3.2　宮崎県関係
3.2.1　宮崎県　74
3.2.2　富岡建設株式会社　94
3.2.3　旭建設株式会社　113

3.3　石川県関係
3.3.1　石川県　128
3.3.2　加賀建設株式会社　142
3.3.3　酒井工業株式会社　162

第４章　課題への取り組み方策　174

第１章　調査の趣旨

1.1　建設業を取り巻く現状

平成 29 年（2017 年）3 月に策定された「働き方改革実行計画」を踏まえ、関係省庁連絡会議の設置や「適正な工期設定等のためのガイドライン」の策定など、政府による建設業の働き方改革に向けた取り組みが進められ、建設業団体においても、一般社団法人日本建設業連合会（以下「日建連」という。）が「働き方改革 4 点セット」（働き方改革推進の基本方針、時間外労働の適正化に向けた自主規制の試行、週休 2 日実現行動計画、労務賃金改善の推進）の策定や統一土曜閉所運動を行うなど、業界を挙げた取り組みが進展している。

そのような建設業における週休 2 日の確保をはじめとした働き方改革をさらに加速させるため、国土交通省は平成 30 年（2018 年）3 月に、長時間労働の是正、給与・社会保険、生産性向上の 3 つの分野における新たな施策をパッケージとしてまとめた「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定した。そのプログラムにおいては、

○日本全体の生産年齢人口が減少する中、建設業の担い手については概ね 10 年後に団塊世代の大量離職が見込まれており、その持続可能性が危ぶまれる状況である。

○政府全体では、長時間労働の是正に向けた「適正な工期設定等のためのガイドライン」の策定や、「新しい経済政策パッケージ」の策定など生産性革命、賃金引上げの動きがある。国土交通省でも、「建設産業政策 2017＋10」のとりまとめや、6 年連続での設計労務単価引上げを実施した。

○これらの取り組みと連動しつつ、建設会社が働き方改革に積極的に取り組めるよう、労務単価の引上げのタイミングをとらえ、平成 30 年度（2018 年度）以降、3 分野（長時間労働の是正、給与・社会保険、生産性向上）で従来のシステムの枠にとらわれない新たな施策を、関係者が認識を共有し、密接な連携と対話の下で展開する。

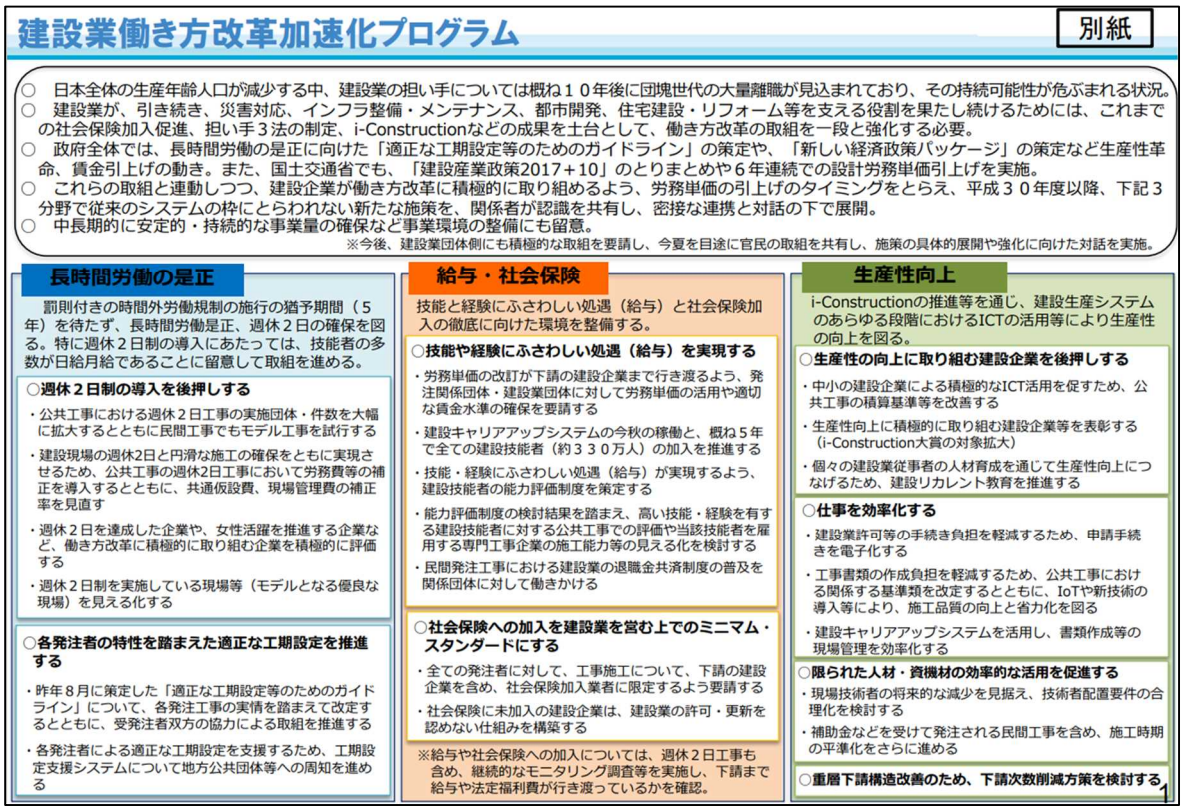
等の認識・取り組み方針が記載され、なかでも長時間労働の是正に関する取り組みについては、

① 週休 2 日の導入への後押しとして、公共工事における週休 2 日制工事を大幅に拡大するとともに、週休 2 日の実施に伴う必要経費を的確に計上するため、労務費等の補正の導入、共通仮設費、現場管理費の補正率の見直しを行うこと

② 長時間労働とならない適正な工期設定を推進するため、各発注工事の実情を踏まえて「適正な工期設定等のためのガイドライン」を改訂すること

等が示されており、令和 6 年（2024 年）4 月より建設業に適用される罰則を伴う時間外労働の上限規制の施行猶予期間を待たず、長時間労働是正、週休 2 日の確保を図ることが標榜されている。

図表 1-1-1　建設業働き方改革加速化プログラム



建設業働き方改革加速化プログラム

別紙

○　日本全体の生産年齢人口が減少する中、建設業の担い手については概ね１０年後に団塊世代の大量離職が見込まれており、その持続可能性が危ぶまれる状況。
○　建設業が、引き続き、災害対応、インフラ整備・メンテナンス、都市開発、住宅建設・リフォーム等を支える役割を果たし続けるためには、これまでの社会保険加入促進、担い手３法の制定、i-Constructionなどの成果を土台として、働き方改革の取組を一段と強化する必要。
○　政府全体では、長時間労働の是正に向けた「適正な工期設定等のためのガイドライン」の策定や、「新しい経済政策パッケージ」の策定など生産性革命、賃金引上げの動き。また、国土交通省でも、「建設産業政策2017＋10」のとりまとめや６年連続での設計労務単価引上げを実施。
○　これらの取組と連動しつつ、建設企業が働き方改革に積極的に取り組めるよう、労務単価の引上げのタイミングをとらえ、平成３０年度以降、下記３分野で従来のシステムの枠にとらわれない新たな施策を、関係者が認識を共有し、密接な連携と対話の下で展開。
○　中長期的に安定的・持続的な事業量の確保など事業環境の整備にも留意。
※今後、建設業団体側にも積極的な取組を要請し、今夏を目途に官民の取組を共有し、施策の具体的展開や強化に向けた対話を実施。

長時間労働の是正

罰則付きの時間外労働規制の施行の猶予期間（５年）を待たず、長時間労働是正、週休２日の確保を図る。特に週休２日制の導入にあたっては、技能者の多数が日給月給であることに留意して取組を進める。

○週休２日制の導入を後押しする
・公共工事における週休２日工事の実施団体・件数を大幅に拡大するとともに民間工事でもモデル工事を試行する
・建設現場の週休2日と円滑な施工の確保をともに実現させるため、公共工事の週休2日工事において労務費等の補正を導入するとともに、共通仮設費、現場管理費の補正率を見直す
・週休２日を達成した企業や、女性活躍を推進する企業など、働き方改革に積極的に取り組む企業を積極的に評価する
・週休２日制を実施している現場等（モデルとなる優良な現場）を見える化する

○各発注者の特性を踏まえた適正な工期設定を推進する
・昨年８月に策定した「適正な工期設定等のためのガイドライン」について、各発注工事の実情を踏まえて改定するとともに、受発注者双方の協力による取組を推進する
・各発注者による適正な工期設定を支援するため、工期設定支援システムについて地方公共団体等への周知を進める

給与・社会保険

技能と経験にふさわしい処遇（給与）と社会保険加入の徹底に向けた環境を整備する。

○技能や経験にふさわしい処遇（給与）を実現する
・労務単価の改訂が下請の建設企業まで行き渡るよう、発注関係団体・建設業団体に対して労務単価の活用や適切な賃金水準の確保を要請する
・建設キャリアアップシステムの今秋の稼働と、概ね５年で全ての建設技能者（約３３０万人）の加入を推進する
・技能・経験にふさわしい処遇（給与）が実現するよう、建設技能者の能力評価制度を策定する
・能力評価制度の検討結果を踏まえ、高い技能・経験を有する建設技能者に対する公共工事での評価や当該技能者を雇用する専門工事企業の施工能力等の見える化を検討する
・民間発注工事における建設業の退職金共済制度の普及を関係団体に対して働きかける

○社会保険への加入を建設業を営む上でのミニマム・スタンダードにする
・全ての発注者に対して、工事施工について、下請の建設企業を含め、社会保険加入業者に限定するよう要請する
・社会保険に未加入の建設企業は、建設業の許可・更新を認めない仕組みを構築する

※給与や社会保険への加入については、週休２日工事も含め、継続的なモニタリング調査等を実施し、下請まで給与や法定福利費が行き渡っているかを確認。

生産性向上

i-Constructionの推進等を通じ、建設生産システムのあらゆる段階におけるICTの活用等により生産性の向上を図る。

○生産性の向上に取り組む建設企業を後押しする
・中小の建設企業による積極的なICT活用を促すため、公共工事の積算基準等を改善する
・生産性向上に積極的に取り組む建設企業等を表彰する（i-Construction大賞の対象拡大）
・個々の建設業従事者の人材育成を通じて生産性向上につなげるため、建設リカレント教育を推進する

○仕事を効率化する
・建設業許可等の手続き負担を軽減するため、申請手続きを電子化する
・工事書類の作成負担を軽減するため、公共工事における関係する基準類を改定するとともに、IoTや新技術の導入等により、施工品質の向上と省力化を図る
・建設キャリアアップシステムを活用し、書類作成等の現場管理を効率化する

○限られた人材・資機材の効率的な活用を促進する
・現場技術者の将来的な減少を見据え、技術者配置要件の合理化を検討する
・補助金などを受けて発注される民間工事を含め、施工時期の平準化をさらに進める

○重層下請構造改善のため、下請次数削減方策を検討する

1

（出典）国土交通省「建設業働き方改革加速化プログラム」

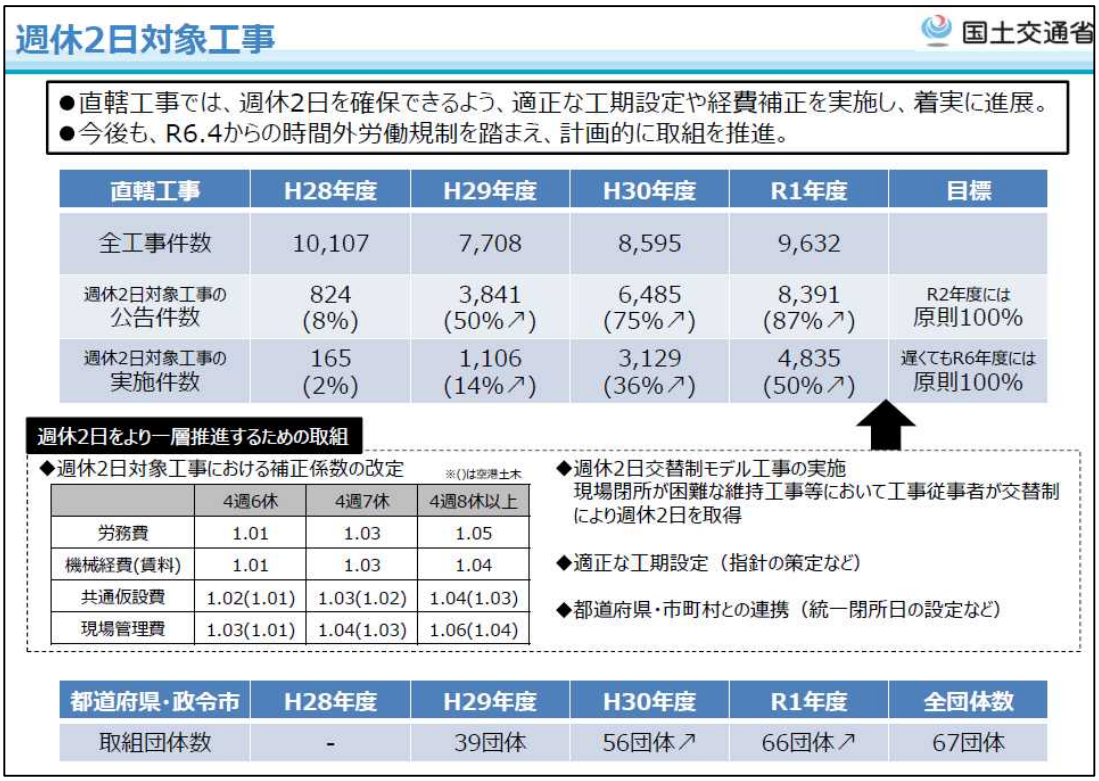
また、我が国には労働環境の悪さである「きつい・汚い・危険」を意味する「3K」という言葉があるが、建設業に就職する若者の数は、この「3K」のイメージが大きいこともあって減少傾向になっている。

上述した政府の取り組みに先んじて、平成 27 年（2015 年）に国土交通大臣が日建連とともに建設業の担い手確保のために「給与が良い・休暇が取れる・希望が持てる」を意味する「新3K」を提唱した。この実現のため、現在は国土交通省が主体となり、賃金水準の確保、建設業界における安定的な仕事量の確保、週休 2 日を取り入れた工事の推進などの取り組みを進めている。また、その一環として令和元年（2019 年）6 月に「公共工事の品質確保の促進に関する法律（以下「品確法」という。）」、「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（以下「入契法」という。）」を一体的に改正した、新・担い手 3 法が公布され、働き方改革への対応、生産性向上への取り組みが強力に進められているところである。

図表 1-1-2　新・担い手 3 法について

（出典）国土交通省「新・担い手 3 法について　～品確法、建設業法、入契法の一体的改正について～」

図表 1-1-3　国土交通省直轄工事における週休 2 日推進に関する取り組み



週休2日対象工事　国土交通省

●直轄工事では、週休2日を確保できるよう、適正な工期設定や経費補正を実施し、着実に進展。
●今後も、R6.4からの時間外労働規制を踏まえ、計画的に取組を推進。

直轄工事	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	目標
全工事件数	10,107	7,708	8,595	9,632	
週休2日対象工事の公告件数	824 (8%)	3,841 (50%↗)	6,485 (75%↗)	8,391 (87%↗)	R2年度には原則100%
週休2日対象工事の実施件数	165 (2%)	1,106 (14%↗)	3,129 (36%↗)	4,835 (50%↗)	遅くてもR6年度には原則100%

週休2日をより一層推進するための取組

◆週休2日対象工事における補正係数の改定　※()は空港土木

	4週6休	4週7休	4週8休以上
労務費	1.01	1.03	1.05
機械経費(賃料)	1.01	1.03	1.04
共通仮設費	1.02(1.01)	1.03(1.02)	1.04(1.03)
現場管理費	1.03(1.01)	1.04(1.03)	1.06(1.04)

◆週休2日交替制モデル工事の実施
現場閉所が困難な維持工事等において工事従事者が交替制により週休2日を取得

◆適正な工期設定（指針の策定など）

◆都道府県・市町村との連携（統一閉所日の設定など）

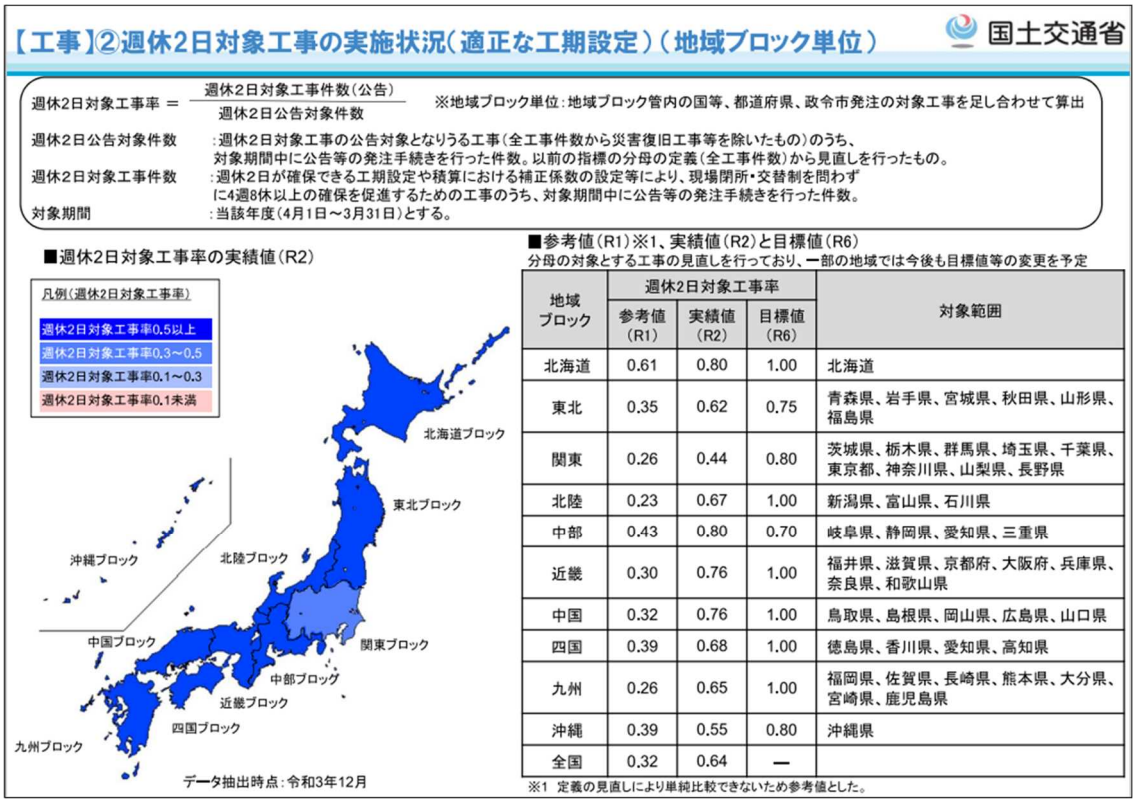
都道府県・政令市	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	全団体数
取組団体数	-	39団体	56団体↗	66団体↗	67団体

（出典）国土交通省「新 3K を実現するための直轄工事における取り組み」

さらに国土交通省では、改正した品確法の理念を現場で実現するため、令和 2 年（2020 年）5 月に「新・全国統一指標」を設定し、工事だけではなく測量、調査及び設計を含めて週休 2 日の取り組み状況を把握・明確化することとした。これにより、これまでの取り組み状況等も踏まえ、統一指標に加えて地域毎に「地域独自指標」を設定することで、状況に応じた取り組みを推進している。

この「新・全国統一指標」について、国土交通省がまとめた令和 2 年度（2020 年度）の取り組み状況によると、「週休 2 日対象工事率」が全国平均で 64%に達している。また、地域ブロック単位でも、数値の取り方が若干異なるため一概に比較はできないものの、令和元年度（2019 年度）と比べて全地域ブロックで向上している。さらに、令和 6 年度（2024 年度）の目標値を北海道、北陸、近畿、中国、四国、九州で 100%、その他の地域も 70～80%の範囲で定め、全国的に取り組みの強化が図られることとなっている。なお、「週休 2 日対象工事率」についてはあくまで入札公告時点での設定であり、実績の値ではないことに留意する必要がある。

図表 1-1-4　週休 2 日対象工事の実施状況



地域ブロック	週休2日対象工事率			対象範囲
	参考値（R1）	実績値（R2）	目標値（R6）	
北海道	0.61	0.80	1.00	北海道
東北	0.35	0.62	0.75	青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
関東	0.26	0.44	0.80	茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県、長野県
北陸	0.23	0.67	1.00	新潟県、富山県、石川県
中部	0.43	0.80	0.70	岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
近畿	0.30	0.76	1.00	福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
中国	0.32	0.76	1.00	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県
四国	0.39	0.68	1.00	徳島県、香川県、愛知県、高知県
九州	0.26	0.65	1.00	福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県
沖縄	0.39	0.55	0.80	沖縄県
全国	0.32	0.64	―	

（出典）令和 4 年（2022 年）1 月 14 日　国土交通省 報道発表資料

1.2　現状と課題に関する調査

このような取り組みが進められているなかで、全国展開する総合建設会社が改革を着実に進めている一方、地域社会を支える地方の建設会社や技術者においては、改革の実施へ向けて多

くの課題を抱えている状況が示され始めた。

そこで一般財団法人建設業技術者センター（以下、「技術者センター」という。）は、生産性向上、働き方改革に関する内容を中心として、地方の建設会社と技術者の現状について取材を通して調査することにより、全国展開する総合建設会社との乖離、地方建設会社ならではの課題について把握し、地方の建設業の現場で起きている実態に加えて、それらの課題への対応策の方向性についてまとめることを目的とした調査研究「地域社会を支える建設業および建設技術者の現状と課題」（以下「現状と課題に関する調査研究」という。）を令和元年度（2019 年度）、2 年度（2020 年度）の 2 か年で実施した。

取材は、公共工事額の公共・民間工事合計額に対する比率や ICT 活用工事の実施件数、豪雪地帯を含めることを考慮し、新潟県、大分県、高知県、栃木県、静岡県、宮城県の 6 県において、各県建設業協会の会員企業のなかから、若手経営者、監理技術者、若手技術者及び女性技術者のグループごと（各グループ 5 名程度）に取材を行った。

その結果、①週休 2 日、②長時間労働、③担い手確保、④ICT の活用、⑤BIM/CIM の活用、⑥施工時期の平準化、⑦女性技術者の活躍、⑧監理技術者の専任義務の緩和、主任技術者の配置義務の合理化等、⑨豪雪対応、等について、地方の建設会社と技術者が悩ましい課題をいくつも抱えており、新しい取り組みに積極的に取り組む会社が一朝一夕に増えていく状況になってはいない実情を示すことができた。

また、この調査研究により、建設業における課題を解決していくためには受注者だけではなく、発注者の果たす役割も極めて重要であり、特に地方の建設会社が生産性向上、働き方改革の各種施策に本格的に取り組むためには、地方公共団体が果たす役割が極めて大きいことが示された。

（参考）「地域社会を支える建設業および建設技術者の現状と課題」

URL ： https://www.cezaidan.or.jp/information/presentation/index.html

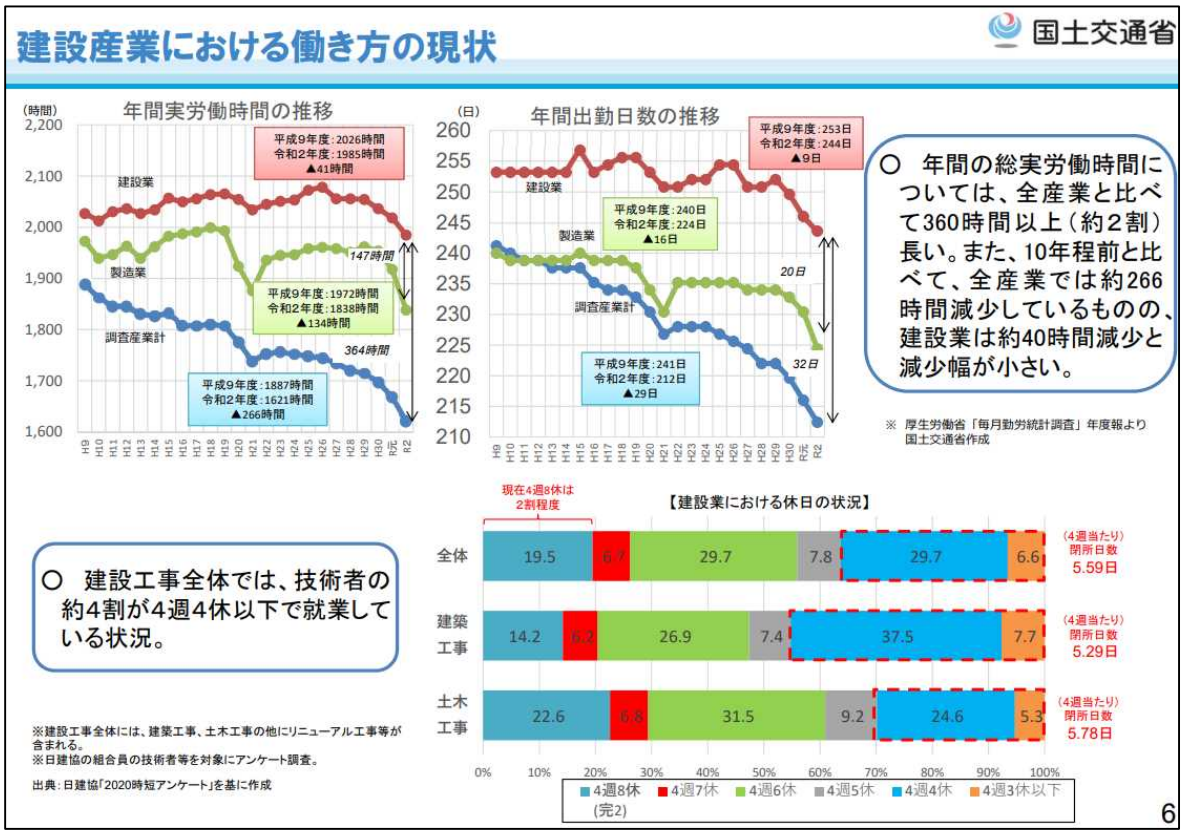
なお、令和 3 年（2021 年）10 月 15 日に開催された国土交通省「中央建設業審議会」の資料「最近の建設業を巡る状況について」によれば、

○年間の総実労働時間については、全産業と比べて 360 時間以上（約 2 割）長い。また、10 年程前と比べて、全産業では約 266 時間減少しているものの、建設業は約 40 時間減少と減少幅が小さい。

○建設業全体では、技術者の約 4 割が 4 週 4 休以下で就業している状況。

であるとして、建設業における働き方の現状を明らかにしている。

図表 1-2-1　建設産業における働き方の現状



（出典）令和 3 年（2021 年）10 月 15 日

国土交通省不動産・建設経済局「最近の建設業を巡る状況について【報告】」

なお、令和 3 年（2021 年）11 月に実施された日本建設産業職員労働組合協議会（以下、「日建協」という。）の「時短アンケート兼生活実態・意識調査」結果における「工程表上の閉所設定」によれば、4 週 8 閉所の設定が令和 2 年（2020 年）調査から令和 3 年（2021 年）調査にかけて

○国土交通省直轄工事では 50.5%から 63.1%に大きく増加した。

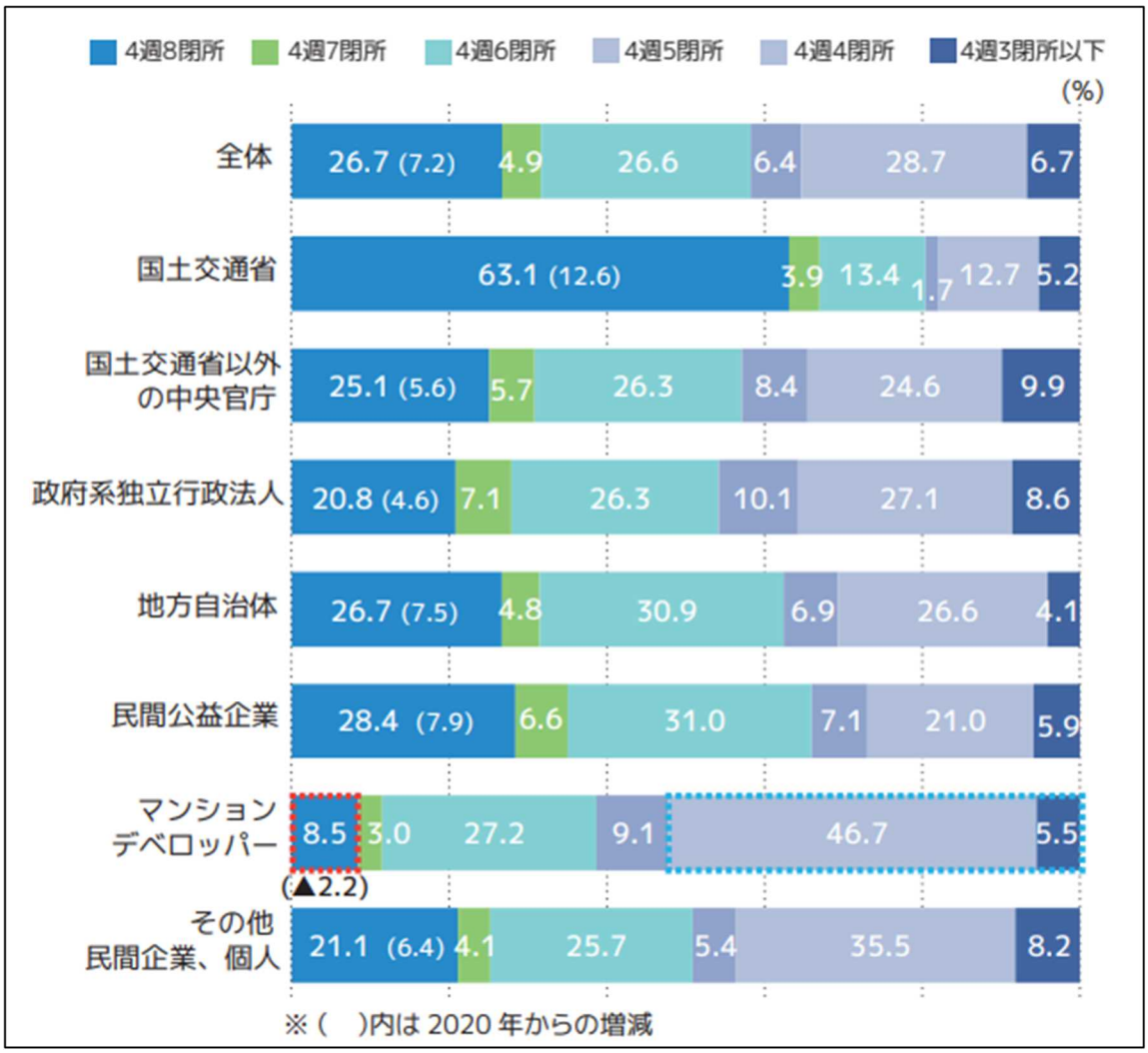
○地方自治体等のその他の発注者の工事では、マンションデベロッパーを除き、20%以下であったものが、20%を超える値を示した。

○マンションデベロッパーは唯一割合が減少し、10.7%から 8.5%に減少した。

○4 週 4 閉所以下の割合についても、マンションデベロッパーは 52.2%と半数を超え、その他の民間企業も 43.7%と高い。

との現状が示されており、全体では徐々に改善傾向にあるものの、依然として国土交通省直轄工事とその他の発注者の工事との隔たりが見受けられた。

図表 1-2-2　工程表上の閉所設定　（発注者別）



（出典）令和 4 年（2022 年）4 月　日建協「時短アンケート兼生活実態・意識調査」

また、令和 4 年（2022 年）3 月 31 日に公表された、国土交通省、総務省及び財務省による入契法に基づく令和 3 年度（2021 年度）における公共工事の発注者による入札契約の適正化を図るための取り組みの実施状況調査によれば、

○工期の設定に当たって「公共工事に従事する者の休日（週休 2 日に加え、祝日、年末年始及び夏季休暇）」を考慮している地方公共団体が増加（※）し、適正な工期の確保のための取り組みが進展。

※都道府県・政令指定都市については全ての団体が当該事項を考慮。

とされている一方、

○特殊法人等では当該事項を考慮している団体が 5 割程度にとどまり、市区町村も 4 割程度である。

との結果が示されており、国土交通省や都道府県・政令市とその他特殊法人等や市区町村の発注工事とに乖離が見受けられた。

図表 1-2-3　適正な工期を確保するに当たって考慮している事項

機関・団体		全機関・団体の数	令和3年度調査							
			公共工事に従事する者の休日（週休2日に加え、祝日、年末年始及び夏季休暇）		労務・資機材の調達、調査・測量、現場事務所の設置等の準備期間		工事完成後の自主検査、清掃等を含む後片付け期間		降雨日、降雪・出水期等の作業不能日数	
国		**19**	16	(84.2%)	17	(89.5%)	15	(78.9%)	13	(68.4%)
特殊法人等		**124**	64	(51.6%)	88	(71.0%)	83	(66.9%)	37	(29.8%)
地方公共団体	都道府県	**47**	47	(100.0%)	45	(95.7%)	45	(95.7%)	45	(95.7%)
	指定都市	**20**	20	(100.0%)	20	(100.0%)	20	(100.0%)	20	(100.0%)
	市区町村	**1,721**	758	(44.0%)	907	(52.7%)	684	(39.7%)	871	(50.6%)
合計		**1,931**	**905**	**(46.9%)**	**1077**	**(55.8%)**	**847**	**(43.9%)**	**986**	**(51.1%)**

（出典）令和 4 年（2022 年）3 月 31 日　国土交通省報道発表資料「入札契約適正化実施状況調査結果の公表」

1.3　本調査の趣旨

「現状と課題に関する調査研究」において、地方の建設会社が悩ましい課題をいくつも抱えていることが把握できたが、その一方、そのような状況の中でも、週休 2 日や ICT 活用などにチャレンジし、それらを積極的に推進している会社が少ないながらも存在することも把握することができた。

そこで技術者センターは、それらの推進に積極的に取り組んでいる建設会社や、発注者である道府県を取材し、実際に効果が現れている推進策や好事例からその効果発現の要因を分析することにより、「生産性向上」「働き方改革」の更なる推進につながる方策についてまとめることを目的とした調査研究「生産性向上、働き方改革に向けた地域建設業の取り組み」を実施することとした。

この調査研究は、令和 3 年度（2021 年度）、4 年度（2022 年度）の 2 か年で実施することとし、調査初年度の令和 3 年度（2021 年度）は、生産性向上に関する取り組みとして、「ICT 活用」に着目して実施した。取材は、ICT 活用に前向きに取り組んでいる建設会社と、そのような建設会社の ICT 活用への取り組みを発注者として積極的に支援している県とで行い、「自治体職員等が、ICT 施工に関する知見を習得し、自ら中小建設業への ICT 施工の普及活動を行う意欲のある自治体」として令和 2 年度（2020 年度）に国土交通省が支援を行った 9 自治体のうち、山口県、和歌山県、茨城県の 3 県で取材を行った。

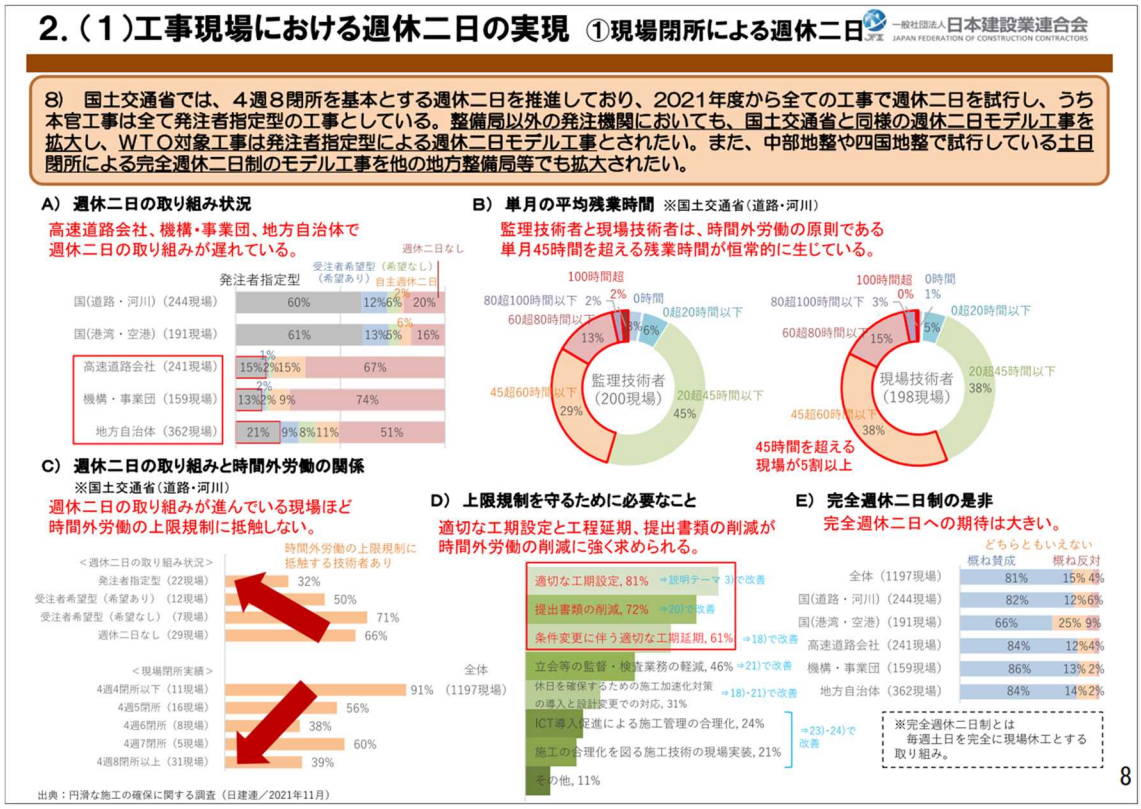
2 年目である令和 4 年度（2022 年度）は、働き方改革に関する取り組みとして、「建設業働き方改革加速化プログラム」の施策の一つである「週休 2 日」「長時間労働の是正」について調査を実施することとした。

週休 2 日、長時間労働の是正の推進については、特に近年は、地方公共団体や民間発注工事への普及拡大が課題とされ、国土交通省においてもその課題解決に向けた取り組みが進められているが、都道府県・政令指定都市へのアンケートにおいては、週休 2 日の実施については適

正な工期の確保や財政的な措置が必要であると感じている自治体が多く、また、長時間労働に関しては、書類の簡素化や現場臨場の削減による効率的な時間の活用を求める声が多い。

このようなことから、受発注者相互の取り組みによって効果を発現している施策、事例を分析し、その推進につながる方策を提示する必要性が極めて高いと考えられる。

図表 1-3-1　工事現場における週休二日の実現



（出典）日建連　令和４年（2022 年）５月「公共工事の諸課題に関する意見交換会資料」

なお、具体の調査としては、発注者である道府県には、週休２日制工事や長時間労働の是正に関する取り組みの具体的内容や工夫、課題等を取材するとともに、当該道府県内でこれらを積極的に推進している地方の建設会社には、取り組み始めたきっかけ、事例や課題とその解決方策、今後これらに取り組もうとする建設会社へのアドバイス等を取材し、週休２日にこれから取り組もうとする建設会社にとって有益な情報となるよう、取りまとめるものである。

※　「週休２日制」等に関する用語は、法律上定められた用語ではないため、

週休２日制：１年を通して、月に１回以上２日の休みがある週があり、他の週は１日以上の休みがあること。

完全週休２日制：１年を通して、毎週２日の休日があること

との解説も見られるところであるが、本報告書においては、

週休２日：4 週 8 休を含む。なお、4 週 8 休は対象工事期間全体で閉所率 28.5%以上を含む。

完全週休２日：週単位で２日の休みがあること

完全週休２日（土日祝）：毎週土曜日・日曜日と祝祭日が休みであること

として用いることとする。

また、本報告書においては週休 2 日の取り組みについては「週休 2 日」と表記するが、週休２日を対象とする工事については「週休２日制工事」のように「制」の文字を加えて表記する。

第２章　調査の概要

2.1　取材先の選定

第 1 章図表 1-1-4 で示したとおり、「週休 2 日対象工事率」は令和 2 年度（2020 年度）の実績として全国平均で 64%となり、令和 6 年度（2024 年度）の地域ブロック単位の目標値については、北海道、北陸、近畿、中国、四国、九州で 100%、その他の地域ブロックが 70～80%の範囲で定められている。

今回の調査研究においても、昨年度と同様に 3 道府県で取材することとし、地域ブロックで 100%と高い目標値を設定している地域ブロックのなかから 2 道府県、その他の地域ブロックから 1 道府県を選定することとした。まず、高い目標値設定の地域ブロックにおける具体的な道府県の選定に当たっては、令和 4 年（2022 年）1 月 14 日国土交通省報道発表資料に示されている令和 2 年度（2020 年度）の実績値が高い道府県から選定することとした。

該当する道府県として、石川県、滋賀県、鳥取県、香川県、佐賀県等多数の候補があったが、原則すべての工事を発注者指定型で 4 週 8 休とし、令和 3 年度（2021 年度）に公告・完成した工事の 4 週 8 休達成率が 93%に達している北陸地方整備局（令和 4 年（2022 年）6 月 6 日（一社）日本建設業連合会との意見交換会で報告）管内の 3 県のなかからまず 1 県を選定することとし、各県の実績（新潟県：61%、富山県：26%、石川県：99%）から、最も実績が高い石川県を選定した。なお石川県については、令和元年度（2019 年度）の参考値が「0.09」と極めて低い数値であるものの、令和 6 年度（2024 年度）の目標値を「1.00」と高く定めているほか、令和 4 年度（2022 年度）からは災害復旧を除く全工事を週休 2 日の対象とし、週休 2 日を達成した場合に工事成績評点で加点する取り組みを実施していることも加味して選定した。

次に、令和 2 年度（2020 年度）の実績値が高い道府県のなかから、週休 2 日の実施について自社ウェブサイト等で積極的に PR していたり、インタビューなどで自社の積極的な取り組みを紹介している建設会社がある道府県を選定することとした。そこで積極的に PR している建設会社を検索等により調べたなかから、

- 自社ウェブサイトに、平成 31 年（2019 年）1 月時点で週休 2 日実施の記載を行い、令和 3 年（2021 年）2 月に、宮崎県知事から「働きやすい職場『ひなたの極』」の認証を受けたことを記載している富岡建設株式会社（宮崎県日南市）
- 「日経コンストラクション」第 779 号（令和 4 年（2022 年）3 月 14 日）において、「約 10 年以上前の「残業禁止令」をきっかけに、生産性を向上させる取り組みを進めている」と紹介された旭建設株式会社（宮崎県日向市）

の 2 社がある宮崎県を選定した。

3 県目は、令和 6 年度（2024 年度）の地域ブロック単位の目標値を 100%としていない、東北、関東、中部、沖縄の地域ブロックから選定することとしたが、令和元年度（2019 年度）の参考値が高く、早期に週休 2 日に向けて取り組んでいると推察される、秋田県、福島県、栃木県、岐阜県、愛知県から選定することとしたうえで、前述の石川県、宮崎県との地域バ

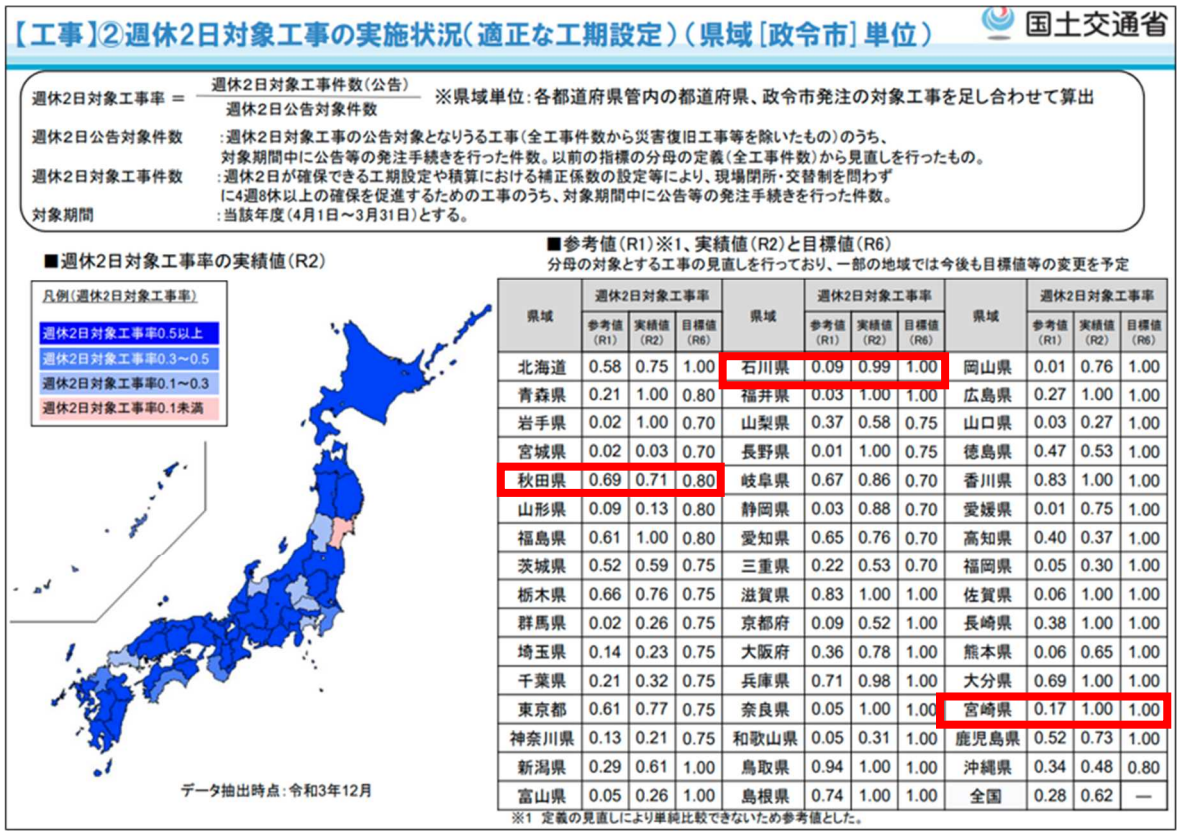
ランスを考慮し、東日本に位置する秋田県、福島県、栃木県の 3 県に絞り、（一社）全国建設業協会ウェブサイトに掲載の「週休 2 日（4 週 8 休）実現企業（スマイルライフ企業）事例」に 2 社掲載されている秋田県を取材先として選定した。

（参考）（一社）全国建設業協会ウェブサイト

URL　：　https://www.zenken-net.or.jp/4w8hol/list/

なお、以上選定した 3 県については、これまで実施した「現状と課題に関する調査研究」及び、「「生産性向上、働き方改革に向けた地域建設業の取り組み」に関する調査【生産性向上編】」において取材を実施していないことからも、好ましいバランスが取れていると考えられる。

図表 2-1-1　週休 2 日対象工事（県域［政令市］単位）：　3 県のデータに赤枠追記



県域	週休2日対象工事率 参考値（R1）	実績値（R2）	目標値（R6）	県域	週休2日対象工事率 参考値（R1）	実績値（R2）	目標値（R6）	県域	週休2日対象工事率 参考値（R1）	実績値（R2）	目標値（R6）
北海道	0.58	0.75	1.00	石川県	0.09	0.99	1.00	岡山県	0.01	0.76	1.00
青森県	0.21	1.00	0.80	福井県	0.03	1.00	1.00	広島県	0.27	1.00	1.00
岩手県	0.02	1.00	0.70	山梨県	0.37	0.58	0.75	山口県	0.03	0.27	1.00
宮城県	0.02	0.03	0.70	長野県	0.01	1.00	0.75	徳島県	0.47	0.53	1.00
秋田県	0.69	0.71	0.80	岐阜県	0.67	0.86	0.70	香川県	0.83	1.00	1.00
山形県	0.09	0.13	0.80	静岡県	0.03	0.88	0.70	愛媛県	0.01	0.75	1.00
福島県	0.61	1.00	0.80	愛知県	0.65	0.76	0.70	高知県	0.40	0.37	1.00
茨城県	0.52	0.59	0.75	三重県	0.22	0.53	0.70	福岡県	0.05	0.30	1.00
栃木県	0.66	0.76	0.75	滋賀県	0.83	1.00	1.00	佐賀県	0.06	1.00	1.00
群馬県	0.02	0.26	0.75	京都府	0.09	0.52	1.00	長崎県	0.38	1.00	1.00
埼玉県	0.14	0.23	0.75	大阪府	0.36	0.78	1.00	熊本県	0.06	0.65	1.00
千葉県	0.21	0.32	0.75	兵庫県	0.71	0.98	1.00	大分県	0.69	1.00	1.00
東京都	0.61	0.77	0.75	奈良県	0.05	1.00	1.00	宮崎県	0.17	1.00	1.00
神奈川県	0.13	0.21	0.75	和歌山県	0.05	0.31	1.00	鹿児島県	0.52	0.73	1.00
新潟県	0.29	0.61	1.00	鳥取県	0.94	1.00	1.00	沖縄県	0.34	0.48	0.80
富山県	0.05	0.26	1.00	島根県	0.74	1.00	1.00	全国	0.28	0.62	—

（出典）令和 4 年（2022 年）1 月 14 日　国土交通省　報道発表資料

今回の調査研究は、今後、週休 2 日、長時間労働の是正に関する取り組みを始めようという建設会社に参考となる情報を提供することを目的としており、週休 2 日、長時間労働の是正における課題を乗り越え、積極的に推進している建設会社の取り組みとともに、発注者としての支援策等の取り組みを取材することとした。

なお、上記 3 県における建設会社の具体の取材先は、取材県を決定する際に参考にした建設会社をできるだけ選定することを念頭に、当該県内に本社を置き、主として県発注工事を受注

している建設会社で、「働き方改革」（特に週休 2 日、長時間労働の是正）に積極的に取り組んでいる会社（各県 2 社）の推薦を、県本庁の当該担当課（秋田県・宮崎県・石川県）および建設業協会（石川県）に依頼し、以下の通り決定した。（敬称略。以下、本報告書において同様。）

	取材先
石川県	石川県 土木部 監理課
	加賀建設株式会社
	酒井工業株式会社
宮崎県	宮崎県　県土整備部　技術企画課
	富岡建設株式会社
	旭建設株式会社
秋田県	秋田県 建設部　技術管理課
	株式会社清水組
	横手建設株式会社

なお、上記の建設会社の取材先は概ね 6 月には決定したが、令和 4 年度（2022 年度）より国土交通省において開始された「建設人材育成優良企業」表彰として、旭建設株式会社が国土交通大臣賞を、加賀建設株式会社が国土交通省不動産・建設経済局長賞を、株式会社清水組が優秀賞を、令和 4 年（2022 年）11 月にそれぞれ受賞している。

受賞された建設会社が「建設人材育成優良企業」表彰に応募された際に記載された「取り組み内容」は他の建設会社にも参考になる資料であり、本報告書への掲載をご承諾いただいた建設会社の「取り組み内容」資料は、各取材結果の末尾に参考資料として掲載させていただいている。

（参考）「建設業の担い手の確保及び育成に積極的に取り組む企業・団体を国土交通大臣から表彰します！」　（令和 4 年（2022 年）10 月 28 日　国土交通省報道発表）

URL　：　https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001518847.pdf

2.2　取材の実施方法

取材は、県本庁担当課及び建設会社に伺って行うことを基本とした。取材時に説明いただく項目は、「現状と課題に関する調査研究」において整理した、

- 週休 2 日への取り組みは進んでいるものの、建設業全体に広がっているとはとても言えない状況である。
- 日給制の技能労働者は、生活のために、土曜日も働きたいという意欲が強い。このため、元請会社が週休 2 日を実施したいと考えても、下請会社との関係から実施できない場合が

多い。下請会社が土曜日も現場に出るために、元請会社も休めないという実態もある。また、週休 2 日制工事を実施した場合でも、日給制の技能労働者は休工日には別の現場で働いている。こうした状況を改善するには、労務単価を上げ、日給制の技能労働者が週休 2 日でも現状の給与を確保できるようにする必要がある。

・あわせて建機や仮設などのランニングコストの増加に対応した積算の実施も週休 2 日の推進には必要である。

・民間建築工事以外でも、現場条件や工種によって週休 2 日の実施が難しい工事もある。例えば、豪雪地帯の工事、出水期に施工ができない工事、山間部や急斜面など進捗の見通しが立てづらい工事は、工期に間に合わなくなるリスクを回避すべく、施工できるときにできるだけ現場を進捗させておきたい意思が強く働くため、週休 2 日の実施が難しい。また、施工日が土日に指定されることの多い舗装工事も、週休 2 日の実施が難しい。

・週休 2 日が定着するためには、適正な工期の確保が必要であることが示されている。
具体的には、協議・調整が未了のまま発注しないこと、あらかじめ工期に余裕を設けて発注すること、施工できない時期を加味して工期を設定すること、工期を適正に延長すること、特に概算発注工事において詳細設計の引き渡し時期に遅れを生じさせないこと等が、発注者に求められる。

等の週休 2 日に関する課題を踏まえて以下の項目とし、取材先に事前に説明を依頼した上で実施した。

〇県本庁担当課に説明を依頼した内容

・働き方改革（特に週休 2 日、長時間労働の是正）への取り組み状況と課題（適正な工期の確保、建設会社からの要望など）

・建設会社が働き方改革に取り組むための財政的な措置等（積算上の配慮、助成制度など）

・その他、建設会社が働き方改革に取り組みやすくするための施策と効果（交替制工事の導入、監理技術者補佐制度の活用、書類の簡素化、遠隔臨場や ASP の活用など）

・全国統一指標の設定及び実施状況と今後の目標

〇建設会社に説明を依頼した内容

・週休 2 日に取り組んだきっかけと具体的な取り組み・週休 2 日による効果（若手技術者の採用等への影響等）

・週休 2 日に取り組むうえで課題であったこと、その課題の解決方策（技能労働者の日給への対応等）

・長時間労働の是正に向けた具体的な取り組み（書類作成時間の削減方策、ASP の活用、遠隔臨場等）

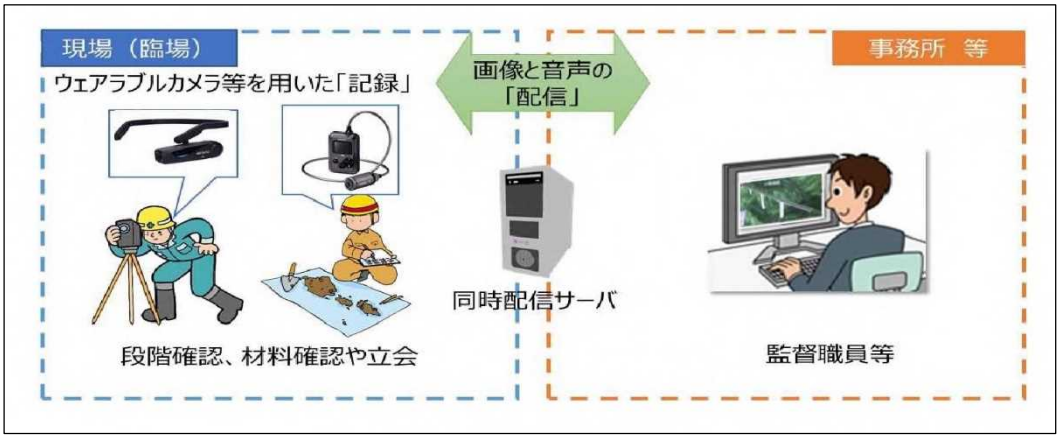
・長時間労働の是正に取り組むうえでの課題、その課題の解決方策（ICT 人材不足、費用負担等）

・週休 2 日、長時間労働の是正に関して発注者等に取り組んでほしいこと（適正な工期設定等）

・週休 2 日、長時間労働の削減に取り組むうえで留意すべきこと（これから週休 2 日、長時間労働の是正に取り組む企業に向けたアドバイス）

なお、遠隔臨場については、令和 3 年度（2021 年度）に実施した調査研究「生産性向上、働き方改革に向けた地域建設業の取り組み【生産性向上編】」において、広い意味の ICT 活用として取材項目に含めたところであるが、もともと「現状と課題に関する調査研究」において長時間労働の削減に資する方策として整理していたところであることから、今回の調査研究においても取材項目に含めたものである。

図表 2-2-1　遠隔臨場の概要



（出典）令和 3 年（2021 年）3 月 国土交通省「土木工事等の情報共有システム活用ガイドライン」

（参考）建設現場の遠隔臨場に関する試行要領（案）令和 3 年（2021 年）3 月国土交通省
URL　：　https://www.mlit.go.jp/tec/content/001397221.pdf

また、「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律」の一部施行（令和 2 年（2020 年）10 月 1 日）により、監理技術者補佐を専任で配置することによって監理技術者が 2 現場まで兼務できることになった監理技術者補佐制度の活用についても、働き方改革に資する制度としての活用状況を把握すべく、取材項目に含めている。

なお取材は、「働き方改革関係」の参考資料を配布して実施した。（参考資料－2-2-1）

また、取材先における取り組みのきっかけや経緯、現状が個々に異なることから、取材先の全体概要がわかる基礎データについて、取材後ではあるが、様式を定めて取材先に作成・提供いただいた。（参考資料－2-2-2、2-2-3　取材先への依頼様式）

なお作成については、当該様式で依頼したほかは記載内容を詳しく統一することはしていないため、記載内容が取材先によって多少異なる面はある。

参考資料 2-2-1　取材先当日配布資料「参考資料（働き方改革関係）」

参　考　資　料

（働き方改革関係）

○週休２日制に関する現状と課題（CE財団調査研究　概要版より）

※　令和元～2年度に、新潟、大分、栃木、高知、静岡、宮城の各県建設業協会を通じて取材

※　CE財団　HPに掲載（概要版　https://www.cezaidan.or.jp/information/presentation/20210330_summary.pdf）

☆　週休２日制への取り組みは進んでいるものの、建設業全体に広がっているとはとても言えない状況である。（全ての県）

☆　日給制の技能労働者は、生活のために、土曜日も働きたいという意欲が強い。このため、元請企業が週休２日制を実施したいと考えても、下請企業との関係から実施できない場合が多い。下請企業が土曜日も現場に出るために、元請企業も休めないという実態もある。また、週休２日制工事を実施した場合でも、日給制の技能労働者は休工日には別の現場で働いている。こうした状況を改善するには、労務単価を上げ、日給制の技能労働者が週休２日制でも現状の給与を確保できるようにする必要がある。（全ての県）

☆　あわせて建機や仮設などのランニングコストの増加に対応した積算の実施も週休２日制の推進には必要である。（大分県）

☆　民間建築工事以外でも、現場条件や工種によって週休２日制の実施が難しい工事もある。例えば、豪雪地帯の工事（新潟県）、出水期に施工ができない工事（高知県）、山間部や急斜面など進捗の見通しが立てづらい工事（静岡県）は、工期に間に合わなくなるリスクを回避すべく、施工できるときにできるだけ現場を進捗させておきたい意思が強く働くため、週休２日制の実施が難しい。また、施工日が土日に指定されることの多い舗装工事も、週休２日制の実施が難しい。（宮城県）

☆　週休２日制が定着するためには、適正な工期の確保が必要であることが示されている。（右図）具体的には、協議・調整が未了のまま発注しないこと、あらかじめ工期に余裕を設けて発注すること、施工できない時期を加味して工期を設定すること、工期を適正に延長すること、特に概算発注工事において詳細設計の引き渡し時期に遅れを生じさせないこと等が、発注者に求められる。（新潟県、大分県、栃木県、高知県、宮城県）

5．今後、週休二日制の定着条件として重要と思われる項目（複数回答可）

経営者が先頭に立って定着を推進する	42件
適正な工期の確保	118件
労務単価のアップ	104件
施工時期の平準化	90件
日給月給制の見直し	45件
発注者の指導徹底	35件
その他	6件

・今年のような異常気象による工程の遅れについて具体的な対策が必要
・適正価格による継続受注
・経費率の見直し
・下請業者の確保（民間工事へ流れてしまう恐れから）
・休みなく働いて、しっかり稼ぎたい人への対応
・下請、再下請業者への指導

図　週休２日制の定着条件として重要と思われる項目　アンケート結果
（出典）静岡県建設業協会「建設業若年労働者等人材確保アンケート調査結果」

○週休2日対象工事（県域[政令市]単位）

（国土交通省　R04.01.14 報道発表資料「新・全国統一指標　令和2年度取組状況）

【工事】②週休2日対象工事の実施状況（適正な工期設定）（県域［政令市］単位）

国土交通省

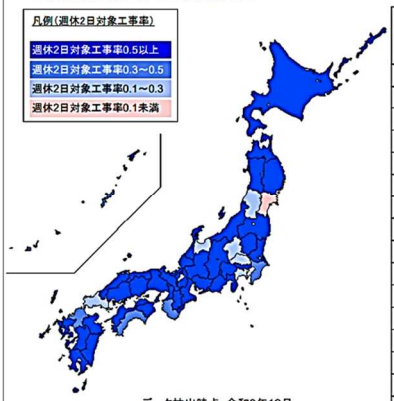
週休2日対象工事率 ＝ 週休2日対象工事件数（公告） ／ 週休2日公告対象件数　※県域単位：各都道府県管内の都道府県、政令市発注の対象工事を足し合わせて算出

週休2日公告対象件数　：週休2日対象工事の公告対象となりうる工事（全工事件数から災害復旧工事等を除いたもの）のうち、対象期間中に公告等の発注手続きを行った件数。以前の指標の分母の定義（全工事件数）から見直しを行ったもの。

週休2日対象工事件数　：週休2日が確保できる工期設定や積算における補正係数の設定等により、現場閉所・交替制を問わずに4週8休以上の確保を促進するための工事のうち、対象期間中に公告等の発注手続きを行った件数。

対象期間　：当該年度（4月1日～3月31日）とする。

■週休2日対象工事率の実績値（R2）



データ抽出時点：令和3年12月

■参考値（R1）※1、実績値（R2）と目標値（R6）
分母の対象とする工事の見直しを行っており、一部の地域では今後も目標値等の変更を予定

県域	週休2日対象工事率 参考値（R1）	実績値（R2）	目標値（R6）	県域	週休2日対象工事率 参考値（R1）	実績値（R2）	目標値（R6）	県域	週休2日対象工事率 参考値（R1）	実績値（R2）	目標値（R6）
北海道	0.58	0.75	1.00	石川県	0.09	0.99	1.00	岡山県	0.01	0.76	1.00
青森県	0.21	1.00	0.80	福井県	0.03	1.00	1.00	広島県	0.27	1.00	1.00
岩手県	0.02	1.00	0.70	山梨県	0.37	0.58	0.75	山口県	0.03	0.27	1.00
宮城県	0.02	0.03	0.70	長野県	0.01	1.00	0.75	徳島県	0.47	0.53	1.00
秋田県	0.69	0.71	0.80	岐阜県	0.67	0.86	0.70	香川県	0.83	1.00	1.00
山形県	0.09	0.13	0.80	静岡県	0.03	0.88	0.70	愛媛県	0.01	0.75	1.00
福島県	0.61	1.00	0.80	愛知県	0.65	0.76	0.70	高知県	0.40	0.37	1.00
茨城県	0.52	0.59	0.75	三重県	0.22	0.53	0.70	福岡県	0.05	0.30	1.00
栃木県	0.66	0.76	0.75	滋賀県	0.83	1.00	1.00	佐賀県	0.06	1.00	1.00
群馬県	0.02	0.26	0.75	京都府	0.09	0.52	1.00	長崎県	0.38	1.00	1.00
埼玉県	0.14	0.23	0.75	大阪府	0.36	0.78	1.00	熊本県	0.06	0.65	1.00
千葉県	0.21	0.32	0.75	兵庫県	0.71	0.98	1.00	大分県	0.69	1.00	1.00
東京都	0.61	0.77	0.75	奈良県	0.05	1.00	1.00	宮崎県	0.17	1.00	1.00
神奈川県	0.13	0.21	0.75	和歌山県	0.05	0.31	1.00	鹿児島県	0.52	0.73	1.00
新潟県	0.29	0.61	1.00	鳥取県	0.94	1.00	1.00	沖縄県	0.34	0.48	0.80
富山県	0.05	0.26	1.00	島根県	0.74	1.00	1.00	全国	0.28	0.62	—

※1　定義の見直しにより単純比較できないため参考値とした。

○週休2日対象工事（直轄工事）

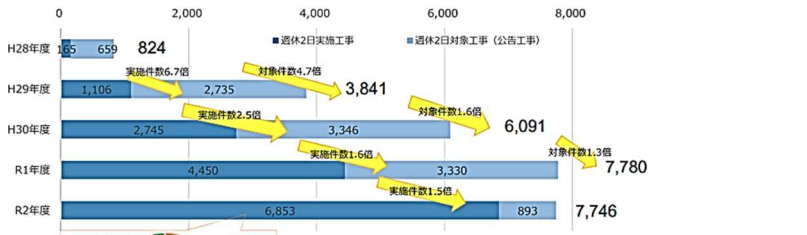
（令和4年度春期　九州・沖縄ブロック土木部長等会議資料　　R04.06.09 九州地方整備局報道発表）

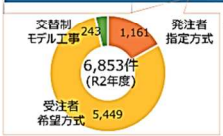
週休2日対象工事

国土交通省

○直轄工事においては、週休2日を確保できるよう、適正な工期設定や経費補正を実施。
○R6年4月から、建設業においても罰則付きの時間外労働規制が適用されることを踏まえ、計画的に週休2日を推進。

週休２日工事の実施状況（直轄土木工事）





	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
公告件数（取組件数）	824（165）	3,841（1,106）	6,091（2,745）	7,780（4,450）	7,746（6,853）
実施率	20.0%	28.7%	45.0%	57.1%	88.5%

※令和３年３月末時点　　※令和3年度発注工事は集計中
※令和２年度中に契約した直轄工事を集計（営繕工事、港湾空港除く）
※R2年度の取組件数には取組協議中の件数も含む

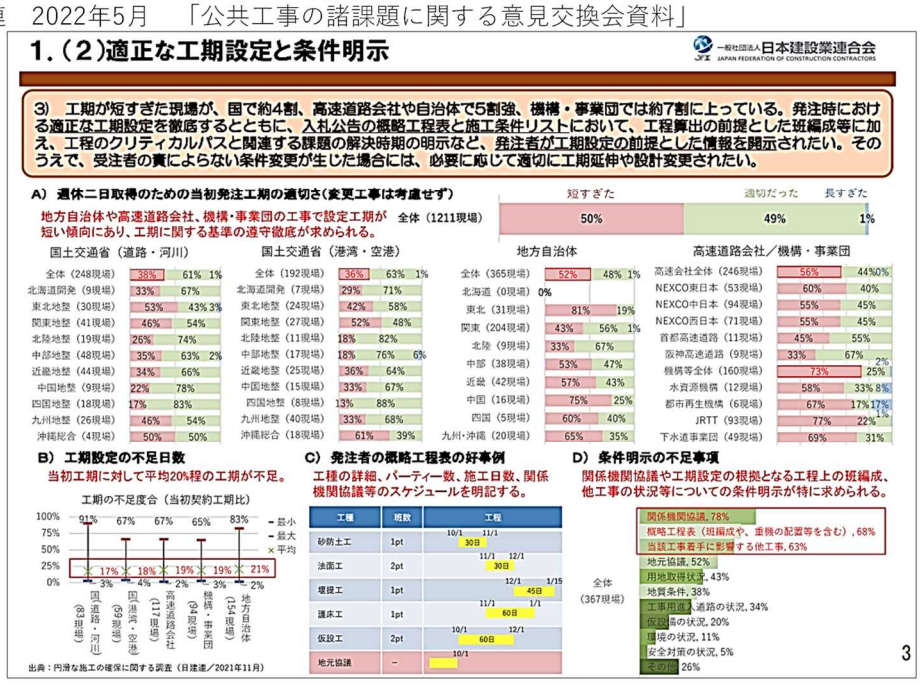
週休２日工事の実施状況（都道府県・政令市(計67団体)）

■H29年度：実施済３９団体
■H30年度：実施済５６団体
■Ｒ１年度：実施済６６団体
■Ｒ２年度：実施済６７団体

6

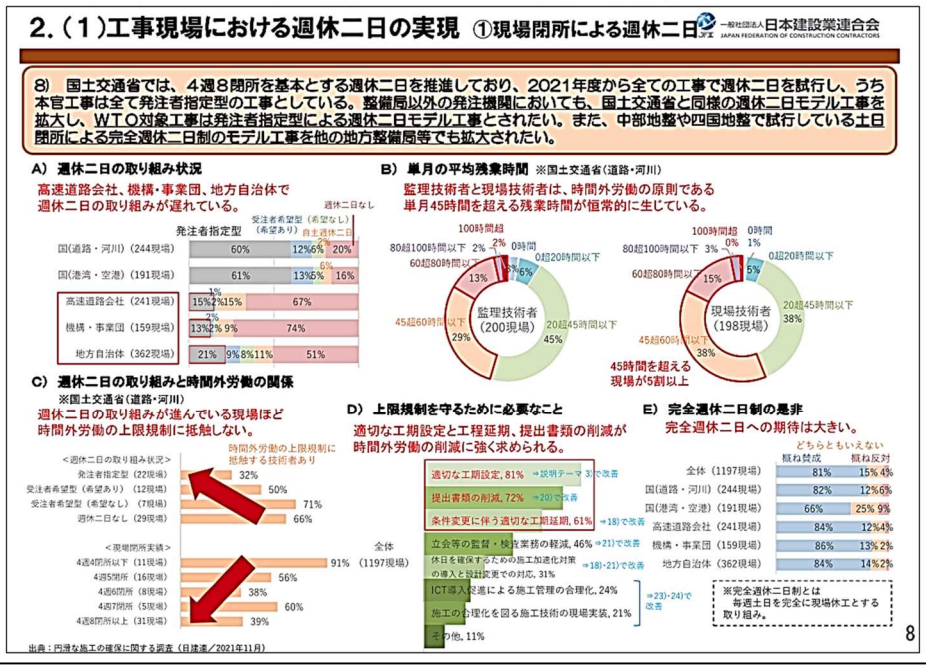
○週休2日（適切な工期設定と条件明示）

（日建連　2022年5月　「公共工事の諸課題に関する意見交換会資料」



○週休2日（現場閉所関係）

（日建連　2022年5月　「公共工事の諸課題に関する意見交換会資料」



○週休2日（個人レベル関係）

（日建連　2022年5月　「公共工事の諸課題に関する意見交換会資料」

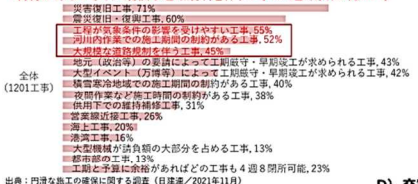
2.（1）工事現場における週休二日の実現　②個人レベルの週休二日

一般社団法人日本建設業連合会 JAPAN FEDERATION OF CONSTRUCTION CONTRACTORS

9）4週8閉所が工程的に無理だと発注者が判断した工事（工程が気象条件の影響を受けやすい工事、河川内作業での施工期間の制約がある工事、大規模な道路規制を伴う工事など）は、入札公告時に発注者の指定により交替制を導入するとともに、当初設計からプレキャスト工法等を採用した発注とされたい。また、国土交通省においては、技術者の交替制を導入するために増員となる技術者に係る費用の補正（現場管理費の補正）の妥当性についても実態のフォローをお願いしたい。
施工段階で工期短縮を求める可能性がある場合は、プレキャストの活用など適切に設計変更する旨、予め当初契約時に明記されたい。なお、積算基準を超える「施工パーティ数の増」は、施工高が比例する訳ではなく、安全性や効率性、さらに技能者の増員確保が難しいことから極力回避されたい。

A）4週8閉所が困難な工事

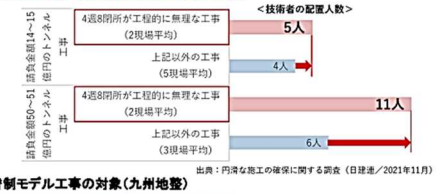
工程が気象条件の影響を受けやすい工事、河川内作業での施工期間の制約がある工事、大規模な道路規制を伴う工事は4週8閉所が難しい。



出典：円滑な施工の確保に関する調査（日建連／2021年11月）

B）工事特性ごとの技術者の配置人数

4週8閉所が工程的に無理な工事は、交替で個人レベルの休みを確保するために現場への技術者の配置人数が増える。



出典：円滑な施工の確保に関する調査（日建連／2021年11月）

C）交替制導入時の留意点

	必要人員	1 月	2 火	3 水	4 木	5 金	6 土	7 日	出勤
4週8閉所の現場	A	○	○	○	○	○			5
	B	○	○	○	○	○			5
	C	○	○	○	○	○			5
	計	3	3	3	3	3	0	0	15
閉所困難な現場で交替制を導入	A	○	○	○	○	○			5
	B			○	○	○	○	○	5
	C		○	○	○	○	○		5
	応援D	○					○	○	3
	応援E	○	○					○	3
	計	3	3	3	3	3	3	3	21

交替制を導入した場合、技能労働者だけでなく技術者の増員も必要
⇒応援、支援技術者、及び労働者雇用確保のための企業への現場管理費の補填が必要（補正係数の妥当性の検証）

D）交替制モデル工事の対象（九州地整）

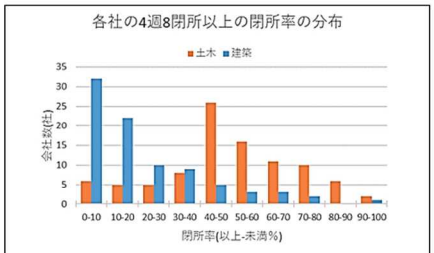
九州地整では、社会的要請や現場特性により工期等に制約がある工事に対して、令和4年度に交替制工事を試行する方針としている。（受注者判断で週休2日工事に切り替えることが可能。）

※1「社会的要請」は、交通確保・ライフライン復旧や公物管理等のため、連続施工や時間外・休日作業の必要性の度合いを指す。
※2「道路維持」は巡回があり交替制とする。
巡回：5千～5万台/日 ⇒ 2日に1回
5万台以上 ⇒ 1日1回
直轄高速 ⇒ 1日1回以上

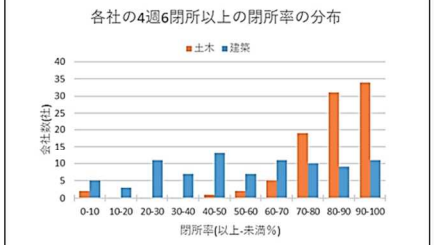
9

○週休2日 2021年度実施結果（日建連 アンケート結果の公表）

https://www.nikkenren.com/2days/pdf/followup_2021shimo.pdf



（参考）



※会社数は土木：95 社　建築：87 社（調査事業所数が０件の会社は除く）

○週休2日（交替制モデル工事 ： 国土交通省資料（1/2）

※ 宮崎県：R04.06..22 「週休2日交替制モデル工事」試行公表 試行要領制定(R04.04.01施行)
https://www.pref.miyazaki.lg.jp/gijutsukikaku/20220428100937.html

■週休2日交替制モデル工事の試行

国土交通省

週休２日対象工事の課題と対策

○週休２日補正係数の適用は、現場閉所が条件となっているため、休日作業が必要な工事に適用できていない
○建設業の働き方改革を推進する観点から、現場閉所による週休２日ではなく、技術者等の休日日数で週休２日に取り組む新たな試行

対象工事

【工事内容】
・維持工事、構造物維持工事、維持作業等 ※契約済みの工事（複数年維持含む）も対象とすることができる
・災害復旧工事（社会的要請により休日確保が困難な工事）
【発注方式】
・「受注者希望方式【交替制モデル】」とする

積算方法（補正係数）

○補正対象は、労務費のみとし、現場に従事した全ての技術者、技能労働者の休日確保状況に応じて精算変更時に補正する

休日率（%）＝ 技術者・技能労働者の平均休日日数 ÷ 全体工期 【基本式】

※全体工期とは、工事着手日から工事完成日までの期間とする。なお、年末年始６日間、夏季休暇３日間、工場製作のみを実施している期間、工事全体を一時中止している期間のほか、発注者があらかじめ対象外としている内容に該当する期間（受注者の責によらず現場作業を余儀なくされる期間など）は含まない。
※休日率は、全ての技術者、技能労働者の平均とする
※変更で対応する場合は、「全体工期」ではなく「確認対象期間」とする

休日率	4週6休以上7休未満（21.4%以上25.0%未満）	4週7休以上8休未満（25.0%以上28.5%未満）	4週8休以上（28.5%以上）
労務費	1.01	1.03	1.05

【モデル工事での検証事項】
①休日取得の確認方法 ②労務費以外に増加となる経費（共通仮設費、現場管理費等）の実態 etc.

1

○週休2日（交替制モデル工事 ： 国土交通省資料（2/2）

■週休2日交替制モデル工事の試行

国土交通省

①技術者・技能労働者の休日確保の確認方法について

休日確保の確認方法

○確認方法は施工計画書に明記し、工事着手前に監督職員と協議。（変更で対応する場合は指示日以降に協議）
○確認書の提出を求め、休日確保状況に応じて精算変更時に補正する。最低限、以下の項目は確認を行う。
なお、実施状況は書類の作成負担にも配慮し、既存資料の提示を求め確認する。

対象者

○施工体制台帳上の元請け・下請けの技術者・技能労働者を対象。ただし、非常勤（臨時）で従事する者は除く。

平均休日日数の割合（休日率）の算出

○対象者ごとに、休日日数の割合（＝当該工事における休日日数／工期日数※）を算出
※工期日数は、前述した全体工期と同様の扱いとする。なお、下請けの場合、工期日数は施工体制台帳上の工期から対象外の期間を除いて設定する。
○全対象者の「休日日数の割合（休日率）」を平均化

（休日日数）／（工期日数）×100（%）

業者	氏名	工期日数	休日日数	休日日数の割合	平均
A建設	●●	300	90	30.0%	（休日日数の割合）の平均値 28.9%
	■■	300	80	26.7%	
	◆◆	300	84	28.0%	
	▲▲	300	90	30.0%	
B建工（一次下請）	○○	200	60	30.0%	
	□□	200	65	32.5%	
C電設（二次下請）	××	100	25	25.0%	
					4週8休以上

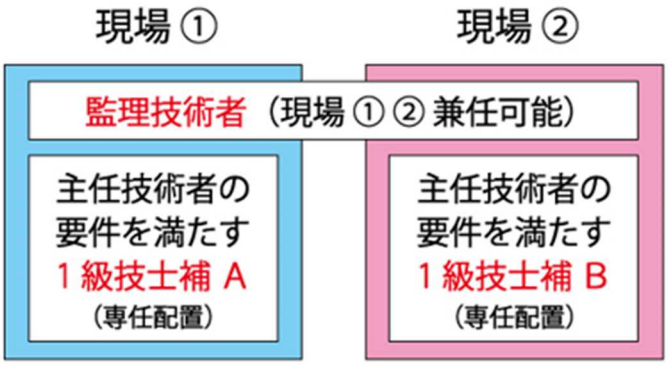
工事着手前に確認

工事完成時に確認

2

○監理技術者の専任義務の緩和

令和2年10月1日より施行。
ただし、技士補制度は令和3年4月1日より施行。



○長時間労働に関する現状と課題（CE財団調査研究　概要版より）

※　令和元～2年度に、新潟、大分、栃木、高知、静岡、宮城の各県建設業協会を通じて取材
※　CE財団　HPに掲載（概要版　https://www.cezaidan.or.jp/information/presentation/20210330_summary.pdf ）

☆　書類作成が長時間労働の原因となっている。提出書類は減っても、提示書類や協議関係書類等が多く、結果的に受注者が作成しなければならない書類は減っていない。（全ての県）

☆　受注者が作成している書類でも発注者が行うべきものもある。成績評定をよくするために受注者が書類を作り込むこともある。（高知県）

☆　行政として、受注者の業務量を減らすように、より強く方向性を示してほしい。民間工事に比べて公共工事で作成する書類は多く、大変である。労働基準監督署向けの書類もものすごく手間と時間を使っている。（新潟県、大分県、栃木県、静岡県）

☆　ASPの活用は、書類提出のために役所を訪問する手間が省け、有効である。（大分県、静岡県、宮城県）

☆　国が発注工事ごとに契約後に行う工事監理連絡会の開催は効果があり、こういう取り組みを県などへ拡大してほしい。（大分県）

○遠隔臨場

＜主な目的＞

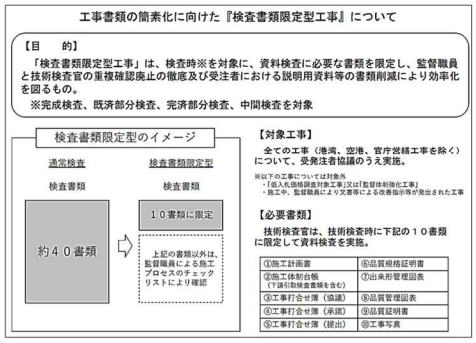
・受注者における「段階確認に伴う手待ち時間の削減や確認書類の簡素化」
・発注者（監督員）における「現場臨場の削減による効率的な時間の活用」

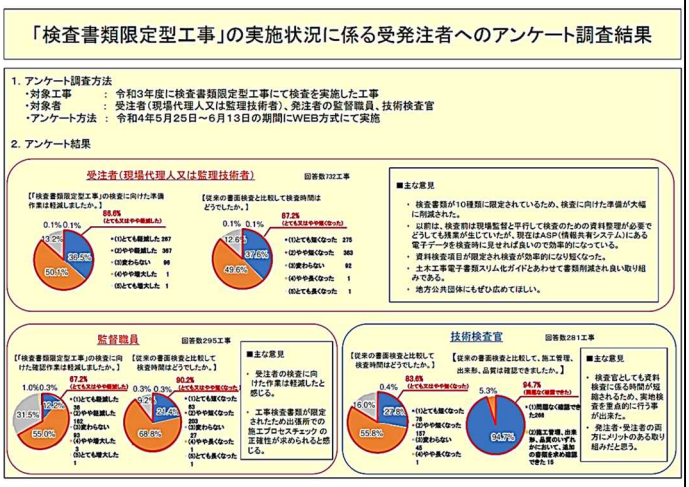
Ex　山口県の取り組み＜CE財団　R3年度調査研究＞

⑤遠隔臨場、電子小黒板などの簡易な ICT 活用の推進

遠隔臨場や電子小黒板などの簡易な ICT 活用もあらゆる機会をとらえて PR している。活用した会社の数はまだまだ少ないが、遠隔臨場を実施した会社は活用が 1 回限りで終わらず、9 割方、リピーターになって複数回活用しており、非常に役立つと聞いている。山口県の場合は、ウェアラブルカメラや、クラウドとひも付いている高価なシステムは必要とせず、タブレット、スマートフォンで良いという、簡単に取り組める取り扱いにしている。これは、ウェアラブルカメラのシステムは月 10 万円近くかかるなど高価であり、毎月の立会い回数を考えると割に合わなく活用されにくいと考えられるので、それよりは、画像はきれいでなくてもわかればよく、手っ取り早く簡単にできるほうがいいというコンセプトをもとにしたものである。遠隔臨場は発注者にとってもメリットがある。県の事務

○書類の簡素化（Ex ： 関東地方整備局「検査書類型限定工事」





参考資料 2-2-2　取材先への依頼様式（発注者宛）

○週休 2 日制工事の年度ごとの実施件数等

	目標件数	発注件数		実施件数	
		指定型	希望型	指定型	希望型
2018 年度	件	件	件	件	件
2019 年度	件	件	件	件	件
2020 年度	件	件	件	件	件
2021 年度	件	件	件	件	件

○週休 2 日制工事の実施会社数（実施件数ごとに　○件：□社、△件：×社。。。）

	1 件	2 件	3 件	4 件	5 件以上
2018 年度	社	社	社	社	社
2019 年度	社	社	社	社	社
2020 年度	社	社	社	社	社
2021 年度	社	社	社	社	社

○週休 2 日制工事実績の工種（土木：○件、建築：○件。。。。）

（例）土木：実施件数を記載（カッコ内は発注件数）

	土木	建築		
2018 年度	件（　　件）	件（　　件）	件（　　件）	件（　　件）
2019 年度	件（　　件）	件（　　件）	件（　　件）	件（　　件）
2020 年度	件（　　件）	件（　　件）	件（　　件）	件（　　件）
2021 年度	件（　　件）	件（　　件）	件（　　件）	件（　　件）

参考資料 2-2-3　取材先への依頼様式（受注者宛）

○社名
○設立年
○会社概要（URL:　　）
　所在地　　:
　事業内容　:
　建設業許可:
　資本金　　:　　円
　従業員数　:○○人(うち技術系○○人)

○週休 2 日制工事の取り組み状況

		令和 2 年度		令和 3 年度	
		件数	実績(内訳)	件数	実績(内訳)
県	発注者指定型				
	受注者希望型				
国土交通省	発注者指定型				
	受注者希望型				

注）実績欄の括弧内の内訳は、順に完全週休 2 日（週単位で 2 日の休み)、週休 2 日（4 週 8 休を含む。なお、4 週 8 休は対象期間全体で閉所率 28.5%以上を含む。)、4 週 7 休、4 週 6 休の達成件数である。(重複カウントはしていない)

○週休 2 日を実施した代表的な工事の概要

発注者	
工事名	
受注金額	

工事概要（発注者指定型か受注者希望型かを記載）

・工期

・工事内容

・完成写真

・入札時に、週休 2 日を実施できると判断した要因・分析内容

・週休 2 日を達成した要因となった主な取り組みや工夫

取り組み例）生産性の向上につながる ICT の活用、工期の短縮につながる技術の活用、周辺工事との調整、交替制の導入、日給月給の技能労働者への対応等を具体的に。

工夫例）その他、現場啓発ポスター、休暇予定表　等

写真による説明

当該工事で感じた週休 2 日のメリットと課題

・メリット:

例)業務の効率化による残業時間の縮減、社員の士気の向上等を具体的に。

・課題:

例)技能労働者の雇用形態、土日閉所に伴う平日の残業時間等を具体的に。

当該工事での発注者側のサポート(もっとサポートをしてほしかったことも含めて)

例)適正な工期設定、労務単価の見直し等を具体的に。

第３章　取材結果

秋田県、宮崎県、石川県の 3 県において、働き方改革（週休 2 日、長時間労働の是正）の推進に関する取り組みについて取材を行った。取材は、県及び各県の建設会社 2 社に対して行っており、その結果を以下のとおり記載する。なお取材後に、強調すべき箇所を太字＆下線で明示いただいた(繁忙のためにご協力いただけなかった取材先もある)。強調のつけ方は取材先によって異なるが、参考にしていただきたい。また取材結果に記載の図表については、特に断りを入れていない場合には取材先より提供いただいた資料である。

3.1　秋田県関係

まず、発注者である秋田県に対して働き方改革（週休 2 日、長時間労働の是正）の促進に関する取り組みについて取材した。次に、主として県発注工事を受注している株式会社清水組、横手建設株式会社の 2 社に取材を行った。両社とも、国土交通省が週休 2 日制工事の本格推進を開始した当初から、週休 2 日を実施している建設会社である。なお、県への取材については、県からの要望により Web にて行い、建設会社 2 社の取材は各建設会社にて対面で行った。

3.1.1　秋田県

取材日時　：令和 4 年（2022 年）8 月 23 日（火）14:00 ~ 15:30
取材場所（Web）　：　建設業技術者センター4 階 会議室　⇔　秋田県庁建設部 会議室
県出席者：秋田県建設部技術管理課　積算管理班　鈴木副主幹(兼) 班長、
調整・建設マネジメント班　樋渡副主幹(兼) 班長
建設政策課　建設業班　佐々木主幹(兼) 班長
取材概要　：あらかじめ依頼していた取材項目に対してご説明いただいた後、質疑応答を行った。

（参考）基礎データ（建設部技術管理課提供）

※秋田県では、週休２日制工事を４週６休以上の工事を対象とし、完全週休２日制工事を土日祝日の完全閉所の工事を対象としているので、本項では４週６休以上を対象とする週休２日制工事を「週休２日（４週６休以上）制工事」と、土日祝日を完全閉所とする完全週休２日制工事を「完全週休２日（土日祝）制工事」とそれぞれ表記する。

○週休２日（４週６休以上）制工事の年度ごとの実施件数等

年度	目標件数	発注件数【建設部+農林水産部】		実施件数【県全体】	
		発注者指定型	受注者希望型	発注者指定型	受注者希望型
2017	－	11	227	11	1
2018	－	9	326	9	4
2019	－	14	1,229	14	20
2020	－	30	1,205	30	135
2021	－	124	1,649	124	271

○週休２日（４週６休以上）制工事の実施件数別会社数【県全体】

年度	１件	２件	３件	４件	５件以上
2017	11				
2018	13				
2019	24	2	2		
2020	57	24	6	2	5
2021	97	40	14	17	19

○週休２日（４週６休以上）制工事の工種別実施件数

※　実施件数【県全体】（カッコ内は発注件数【建設部+農林水産部】）

年度	一般土木	舗装	建築	鋼構造	電気通信	その他
2017	11（1375）	0（214）	0（68）	1（34）	0（94）	0（229）
2018	4（1263）	9（251）	0（59）	0（54）	0（79）	0（244）
2019	15（1170）	19（199）	0（27）	0（55）	0（100）	0（242）
2020	77（1215）	64（193）	0（37）	1（42）	6（102）	17（248）
2021	188（1082）	117（290）	21（28）	7（55）	29（117）	33（260）

（取材結果）

以下に、ご説明いただいた内容を取材項目ごとに記載する。

(1)働き方改革（特に週休 2 日、長時間労働の是正）への取り組み状況と課題（建設会社からの要望なども含め）

(1)-1 週休 2 日、長時間労働の是正への取り組み状況

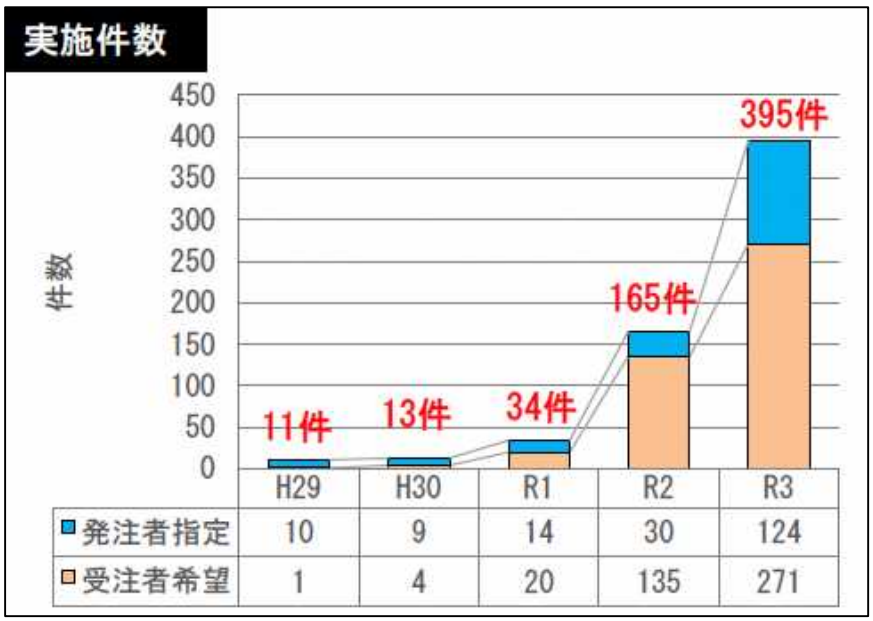
○秋田県では、建設現場における労働環境の改善を図り、建設業の将来の担い手を確保・育成することを目的に、平成 29 年度（2017 年度）から週休 2 日（4 週 6 休以上）制工事に関する取り組みを開始している。

○実施状況としては、平成 29 年度（2017 年度）から徐々に増加し、令和 3 年度（2021 年度）には 395 件達成している。令和 3 年度（2021 年度）の発注件数が 1,800 件ほどであるので、約 20%程度の実施状況である。発注者指定型の工事は、令和 2 年度（2020 年度）までは対象を定めずに工事を選定していたが、令和 3 年度（2021 年度）に一般土木で 4,000 万円以上、舗装工事で 2,000 万円以上の工事を原則発注者指定型で発注したことから、実施件数が急激に伸びている。

○なお、令和 3 年度（2021 年度）の実績が全体の 2 割とまだ低い状況にあったが、**令和 4 年度（2022 年度）は、災害復旧工事などを除いた原則全ての工事に週休 2 日（4 週 6 休以上）を適用する**こととし、4 週 6 休を達成できない場合には、成績評定を 5 点減点する措置も講じることとした。これは建設業における時間外労働の上限規制が令和 6 年度（2024 年度）に迫っていること、及び令和 3 年度（2021 年度）に実施した週休 2 日制モデル工事の約 7 割が受注者希望型であったように、モデル工事に該当しない金額や工種において受注者の意欲が高かったこと等を踏まえて実施したものであるが、県建設業協会などから特に異論などは聞いておらず、建設会社に積極的に取り組んでもらえるものと考えており、実施件数はさらに大きく増加するものと考えている。

○除雪や、道路・河川の維持管理については、工事ではなく作業委託として行っているので、原則週休 2 日（4 週 6 休以上）の対象外としている。

図表 3-1-1　週休 2 日（4 週 6 休以上）制工事の実施状況



図表 3-1-2　上記週休 2 日（4 週 6 休以上）制工事実施件数の内訳【県全体】（単位：件）

	発注者指定型					受注者希望型				
	4 週 6 休	4 週 7 休	4 週 8 休	完全週休 2 日（土日祝）	計	4 週 6 休	4 週 7 休	4 週 8 休	完全週休 2 日（土日祝）	計
H29	内訳は不明				10					1
H30					19					4
R1	0	0	11	3	14	0	0	18	1	19
R2	4	1	13	12	30	7	6	83	39	135
R3	2	1	30	30	63	11	10	103	110	234

※平成 29 年度（2017 年度）、平成 30 年度（2018 年度）の内訳は発注者指定型、受注者希望型とも不明である。

※令和 3 年度（2021 年度）は令和 4 年（2022 年）10 月末時点で継続中の工事があるため、合計件数が図表 3-1-1 の数値と整合しない。

○令和 2 年度（2020 年度）に実施件数が急激に伸びている理由は、「週休 2 日制モデル工事とは 4 週 6 休以上が対象である」という認知が広まり、自社が行っている工事が週休 2 日

（4 週 6 休以上）制モデル工事に該当することに気づいた建設会社が、受注者希望型の申請を増加させたことが大きな要因と考えている。

○令和 4 年度（2022 年度）の発注予定件数は県全体で約 2,000 件であり、そのうち建設部と農林水産部を併せた件数は約 1,800 件と想定され、週休 2 日（4 週 6 休以上）制工事の実施件数はそこから災害復旧等の工事を除いた件数として見込んでいる。

(1)-2 IoT 活用モデル工事

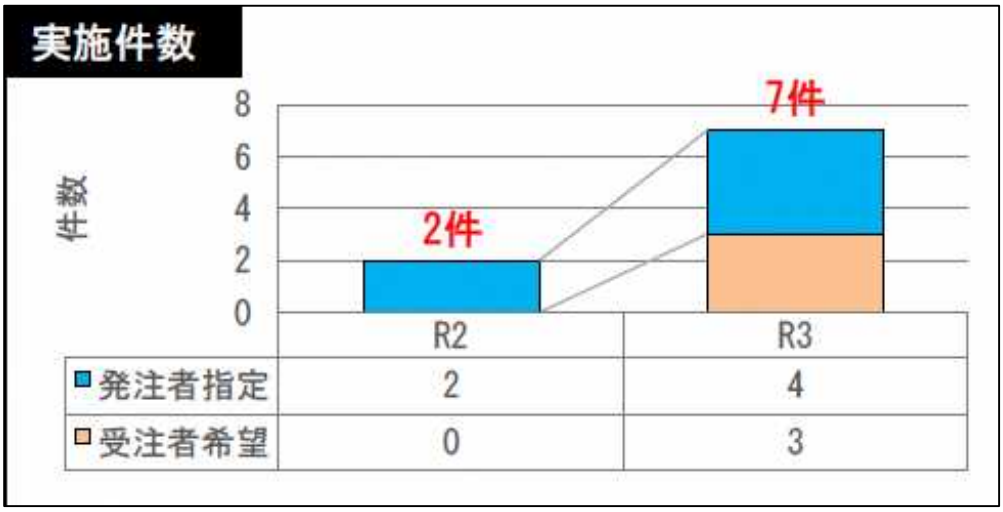
○受発注者間の打合せや現場確認などに IoT を活用することにより、建設工事の生産性向上を図ることを目的として、①情報共有システム（以下、ASP という。）の活用、②Web 会議の活用（月 1 回以上）、③遠隔臨場の活用（1 工事 2 回以上）の 3 点すべてを実施する IoT 活用モデル工事を令和 2 年（2020 年）7 月から試行している。

○ASP の活用状況としては、開始した平成 30 年度（2018 年度）から順調に増加しており、令和 3 年度（2021 年度）は 266 件であった。令和 4 年度（2022 年度）からは、秋田県の農林水産部及び建設部の所管工事では原則として ASP を利用することにしたため、さらに ASP の活用は増えるものと考えている。なお、通信環境により運用への支障があるとの声を受け、令和 5 年度（2023 年度）からは、LGWAN－ASP に限定して実施する方針である。

※ LGWAN－ASP：地方公共団体が LGWAN（地方公共団体の組織内ネットワーク(庁内 LAN)を相互につなぐ行政専用の広域ネットワーク）を通じて必要なアプリケーションサービスなどを利用する仕組みや、これらのサービスを提供するプロバイダーのこと。

○ASP の活用状況に比べ、IoT 活用モデル工事は、初年度の令和 2 年度（2020 年度）が 2 件、令和 3 年度（2021 年度）が 7 件と実施件数が少ない。受注者希望型でも実施件数が増えておらず、その理由として Web 会議の活用、遠隔臨場の活用が建設会社に普及していないことにあると考えられる。令和 4 年度（2022 年度）は IoT 活用モデル工事を発注者指定型として全県で 5 件程度、発注することを目標としているが、現時点（令和 4 年（2022 年）8 月）ではもう少し件数が増加する見込みである。

図表 3-1-3　IoT 活用モデル工事の実施状況



図表 3-1-4　ASP の活用状況

年度	鹿角	北秋田	山本	秋田	由利	仙北	平鹿	雄勝	本庁等	計
H30							1			1
R1	15	18	13	10	13	13	15	14		111
R2	27	14	13	23	18	10	25	17	2	149
R3	33	25	23	44	27	44	30	17	23	266
累計	75	57	49	77	58	67	71	48	25	527

(1)-3 週休 2 日、長時間労働の是正の推進に関する課題

○これまで、実施証明書の発行にあたり、週休 2 日制モデル工事として 4 週 6 休以上を対象としていたが、令和 4 年度からは週休 2 日制工事として 4 週 8 休以上を対象としている。**令和 4 年度の達成状況を確認した上で、完全週休 2 日の普及も図っていきたい。**

(1)-4 適正な工期の確保

○発注者指定型の週休 2 日制工事については、雨天等の不可抗力にも配慮したうえで、4 週 8 休をベースにした工期設定としている。

○週休 2 日制工事以外の工事についても 4 週 8 休をベースに工期設定して発注している。令和 4 年度（2022 年度）から原則すべてを週休 2 日制工事とすることとしたが、それに関して建設会社から適切な工期の設定に関する要望等は特になく、工期の設定に関しては特に問題意識は持っていない。なお、「突発的な事象が起きるなど条件変更がある場合には、適切に工期を確保してください。」という要望はある。

(1)-5 建設会社からの要望

○完全週休 2 日（土日祝）を土日祝日の完全閉所と定めたことに対して、「平日の降雨等の影響で代わりに土日に作業を行う場合、完全週休 2 日（土日祝）という定義には合致しなくなる。」ということへの懸念の声があった。しかし県としては、土日の休みは建設業の魅力向上や人材の確保において非常に重要であるとの認識のもと、完全週休 2 日（土日祝）の定義は変えないでいる。

(2)建設会社が取り組むためのインセンティブの付与（入札時評価での優遇、工事成績評定での加点など）

(2)-1 入札時評価での優遇

○令和 2 年度（2020 年度）より、週休 2 日（4 週 6 休以上）を達成すると工事完成後に実施証明書を発行し、4 週 6 休（0.5 点）、4 週 8 休（1.0 点）などの実施内容に応じて入札時の技術評価点数に加点していた。なお、令和 4 年（2022 年）7 月からは、4 週 8 休以上のみの評価とし、実施証明書も発行日から 2 年以内のものを有効とする形に改正している。

(2)-2 工事成績評定での加点

○令和 4 年度（2022 年度）の達成区分や成績評定としては、完全週休 2 日（土日祝）を達成した場合は、成績評定に 4 点加点（主任監督員評価であり、実質的には 1.6 点の加点）、4 週 8 休以上達成した場合は 2 点（実質的に 0.8 点）の加点、また、令和 4 年度（2022 年度）からは、4 週 6 休未満しか達成できなかった場合は－5 点（実質的に－5 点）の減点としている。なお、参考までにこれまでの経緯も含めて表に示す。

図表 3-1-5　成績評定への加点内容（令和 4 年（2022 年）4 月より）

達成区分	現場閉所率	成績評定	実質的な加点
完全週休 2 日	全ての休日に現場閉所（28.5%以上）	4 点	4 点×0.4＝1.6 点
4 週 8 休以上	28.5%以上	2 点	2 点×0.4＝0.8 点
4 週 6 休未満	21.4%未満	－5 点	－5 点

R4年3月まで

達成区分	加点	実質的な加点※1
完全週休二日	4点	4点×0.4=1.6点
4週8休以上	3点	3点×0.4=1.2点
4週7休以上　4週8休未満	2点	2点×0.4=0.8点
4週6休以上　4週7休未満	1点	1点×0.4=0.4点

※1　主任監督員の「工事特性」評価に加点しており、最終的に 0.4 を乗じることとなる。

○発注時における積算は、現在、4 週 8 休の達成を前提とした補正を行っており、最終変更において、達成できた実績に応じた補正を行っている。

(2)-3 その他

○現在（令和 4 年（2022 年）8 月）、「令和 5・6 年度適用県内建設業者に係る建設工事入札参加資格審査」に向けた申請を受け付けているが、完全週休 2 日を達成した場合に 10 点の加点措置を講ずること等を入札参加資格審査の変更点として追加し、令和 4 年（2022 年）1 月に公表した。

○この申請における「完全週休 2 日」の捉え方としては、「変則週休 2 日制を含む」としている通り、曜日は固定せず、必ず毎週 2 日は休みを取っていることが確認できれば加点対象とした。この点は建設会社からの、閉所を土日に固定されることへの懸念の声に対応できていると考える。

○インセンティブを与えることによって、建設会社における完全週休 2 日への取り組みの動機付けとする狙いがある。

○今回加えた項目については、可能な限り建設会社の取り組みを促す狙いから、令和 5 年（2023 年）1 月に期間を定めて受け付け、その際に就業規則や会社のカレンダーを添付してもらうことにより、1 年間にわたって週に 2 日以上休みがあるということを確認できた場合に加点する予定である。

○建設会社の経営者の話では、「週に 2 日休みがない会社は、若者の就職先の選択肢にすら入れない」と聞く。こういった声を受けて、賃金水準の向上、週休 2 日・完全週休 2 日の実現といったことが担い手不足解消に重要であるという考えのもと、入札参加資格の項目にそれらを加えた。県としては全社で週休 2 日への移行が進んでほしいと考えている。

○なお、令和 7 年度（2025 年度）・8 年度（2026 年度）適用の入札参加資格審査では、建設会社の電子化への取り組み、及び ICT 活用について意欲的な建設会社へ加点措置を講じるということを予告しており、今後の状況も踏まえて加点要件の具体的内容を詰めていきたいと考えている。

(3)その他、受注者が週休 2 日、長時間労働の是正に取り組みやすくするための施策と効果

① 交替制工事の導入

○国土交通省において交替制工事に取り組まれていることは承知しているが、現段階ではまだ試行の段階だと認識している。交替制工事ではいろいろな達成状況の確認が課題となっているということも聞いており、国土交通省の動向を注視したうえで導入を検討していきたいと考えている。

② 監理技術者補佐制度の活用等

○監理技術者補佐制度は、制度としては設けているが、制度を始めたばかりということもあり、現状ではあまり活用されていない。

○秋田県の場合、監理技術者補佐を 1 人置いた上で監理技術者が 2 件まで工事を兼務可能としているが、建設会社としては 2 件の工事で技術者を 3 人取られてしまうことが、活用が伸びない要因ではないかと考えている。今後、周知等を進め、若い人を含めて活用されるようにしていきたいと考えている。

③ 書類の簡素化

○工事書類の標準化への取り組みとして国土交通省の様式を県でも受け付けている。

○国土交通省関東地方整備局の行う検査書類限定型工事の内容を拝見したが、標準的な検査書類約 40 種類を 10 種類に限定する取り組みになっている。秋田県においては、そもそも標準的な検査書類が 11 種類であり、もともと限定されている。

○建設会社からは、「国土交通省における書類作成は大変だ」という声は聞く。

図表 3-1-6　秋田県の検査書類と国土交通省関東地方整備局「検査書類限定型工事」の検査書類

番号	工事検査書類	秋田県	検査書類限定型
1	施工計画書	○	○
2	施工体制台帳（下請引取検査書類含む）	○	○
3	工事打合せ簿（協議）	○	○
4	工事打合せ簿（承諾）	○	○
5	工事打合せ簿（提出）	○	○
6	品質規格証明書	○	○
7	出来高管理図表	○	○
8	品質管理図表	○	○
9	品質証明書	○	○
10	工事写真	○	○
11	使用資材の提出	○	

※秋田県提供の検査書類リストをもとに比較表を作成。

(4)全国統一指標の設定及び実施状況

① 新・全国統一指標

令和 2 年度（2020 年度）に、令和元年度（2019 年度）の実績ベースで 0.8 として目標を設定した。その理由としては、秋田県における令和元年度（2019 年度）の参考値「0.69」、令和 2 年度（2020 年度）実績値「0.71」という数値は、建設部門のみで実施していた週休 2 日制モデル工事（発注者指定型、受注者指定型）の実施状況が反映されたものであり、当時は建築・農林水産部門等ではこうしたモデル工事等を実施していなかった。

こうした他部門が令和 3 年度（2021 年度）以降から取り組みを開始する意向を示したことから、「0.8」が達成可能な数値であるとの検討結果となり、その数値を目標値としたものであるが、その後の取り組みの推進により、現時点（令和 4 年（2022 年）8 月）では、目標値「0.8」よりもっと高い数値を達成でききるのではないかと考えている。

なお、目標値を「1.00」と設定している県もあるが、災害関連工事といった工程上の制約を受ける工事等を考慮すると、なかなか目標値を「1.00」に設定することは難しく、多少安全側に設定している面はあると思う。

図表 3-1-7　週休 2 日対象工事の実施状況　（図表 2-1-1 再掲）：秋田県データに赤枠追記

【工事】②週休2日対象工事の実施状況（適正な工期設定）（県域［政令市］単位）　国土交通省

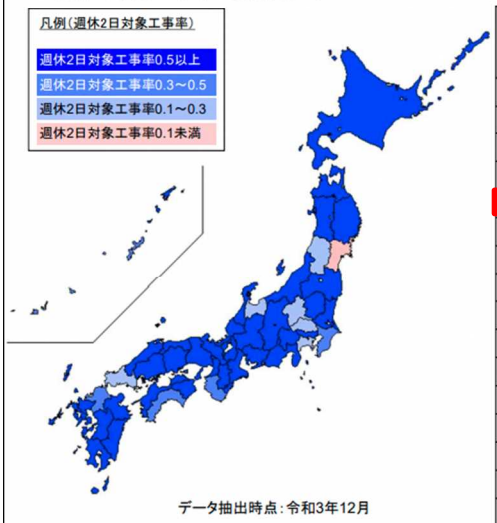
週休2日対象工事率 ＝ 週休2日対象工事件数（公告） / 週休2日公告対象件数　※県域単位：各都道府県管内の都道府県、政令市発注の対象工事を足し合わせて算出

週休2日公告対象件数：週休2日対象工事の公告対象となりうる工事（全工事件数から災害復旧工事等を除いたもの）のうち、対象期間中に公告等の発注手続きを行った件数。以前の指標の分母の定義（全工事件数）から見直しを行ったもの。

週休2日対象工事件数：週休2日が確保できる工期設定や積算における補正係数の設定等により、現場閉所・交替制を問わずに4週8休以上の確保を促進するための工事のうち、対象期間中に公告等の発注手続きを行った件数。

対象期間：当該年度（4月1日～3月31日）とする。

■週休2日対象工事率の実績値（R2）



データ抽出時点：令和3年12月

■参考値（R1）※1、実績値（R2）と目標値（R6）
分母の対象とする工事の見直しを行っており、一部の地域では今後も目標値等の変更を予定

県域	週休2日対象工事率 参考値（R1）	実績値（R2）	目標値（R6）	県域	週休2日対象工事率 参考値（R1）	実績値（R2）	目標値（R6）	県域	週休2日対象工事率 参考値（R1）	実績値（R2）	目標値（R6）
北海道	0.58	0.75	1.00	石川県	0.09	0.99	1.00	岡山県	0.01	0.76	1.00
青森県	0.21	1.00	0.80	福井県	0.03	1.00	1.00	広島県	0.27	1.00	1.00
岩手県	0.02	1.00	0.70	山梨県	0.37	0.58	0.75	山口県	0.03	0.27	1.00
宮城県	0.02	0.03	0.70	長野県	0.01	1.00	0.75	徳島県	0.47	0.53	1.00
秋田県	0.69	0.71	0.80	岐阜県	0.67	0.86	0.70	香川県	0.83	1.00	1.00
山形県	0.09	0.13	0.80	静岡県	0.03	0.88	0.70	愛媛県	0.01	0.75	1.00
福島県	0.61	1.00	0.80	愛知県	0.65	0.76	0.70	高知県	0.40	0.37	1.00
茨城県	0.52	0.59	0.75	三重県	0.22	0.53	0.70	福岡県	0.05	0.30	1.00
栃木県	0.66	0.76	0.75	滋賀県	0.83	1.00	1.00	佐賀県	0.06	1.00	1.00
群馬県	0.02	0.26	0.75	京都府	0.09	0.52	1.00	長崎県	0.38	1.00	1.00
埼玉県	0.14	0.23	0.75	大阪府	0.36	0.78	1.00	熊本県	0.06	0.65	1.00
千葉県	0.21	0.32	0.75	兵庫県	0.71	0.98	1.00	大分県	0.69	1.00	1.00
東京都	0.61	0.77	0.75	奈良県	0.05	1.00	1.00	宮崎県	0.17	1.00	1.00
神奈川県	0.13	0.21	0.75	和歌山県	0.05	0.31	1.00	鹿児島県	0.52	0.73	1.00
新潟県	0.29	0.61	1.00	鳥取県	0.94	1.00	1.00	沖縄県	0.34	0.48	0.80
富山県	0.05	0.26	1.00	島根県	0.74	1.00	1.00	全国	0.28	0.62	—

※1 定義の見直しにより単純比較できないため参考値とした。

（出典）国土交通省　令和 4 年（2022 年）1 月 14 日 報道発表資料

② 経営者の週休 2 日への取り組みへの評価

○県内の建設会社の方には大変頑張っていただいていると感じている。以前、現場を持っている部署に勤務していた時、建設会社の社長に対し「どんどん工事を進めてください」というお話をしたことがあるが、その際、社長から「今は週休 2 日に向けた働き方改革への取り組みをしているので…」と話をいただき、逆に教えられたという経験もしており、建設会社側の理解がとても進んでいると思っている。

○週休 2 日制（4 週 6 休以上）工事の実施証明書の発行状況について分析した際、証明書は 4 週 6 休から発行しているものの、実績を調べてみると、4 週 6 休は少なく、約 8 割が 4 週 8 休以上の実施証明書であった。このことから、週休 2 日（4 週 6 休以上）制工事に取り組まれている建設会社は、完全週休 2 日に近い形を目標に取り組んでくださっているという認識を持ったところである。

3.1.2　株式会社清水組

取材日時　：令和 4 年（2022 年）8 月 25 日（木）10:30 ～12:00
取材場所　：株式会社清水組　応接室
株式会社清水組 出席者：清水社長、中川営業副本部長、寺山採用・広報主任
取材概要　：あらかじめ依頼していた取材項目に沿ってご説明いただいた後、質疑応答を行った。

（参考）基礎データ（株式会社清水組提供）

○社名　　株式会社清水組
○設立年　　昭和 33 年（1958 年）
○会社概要（URL：　http://www.oga-shimizugumi.co.jp/　）
　所在地　　：秋田県男鹿市船越字船越 285
　事業内容　：総合建設業、内航海運業、貨物運送取扱事業、産業廃棄物処理業、宅地建物取引業
　建設業許可：国土交通大臣許可（特-1）第 11421 号
　資本金　　：86,000,000 円
　従業員数　：70 人（うち技術系 48 人）

○週休 2 日制工事の取り組み状況

件数 発注者		令和 2 年度（2020 年度）		令和 3 年度（2021 年度）	
		受注件数	実績（内訳）	受注件数	実績（内訳）
秋田県	発注者指定型	0	0	1	0
	受注者希望型	12	5（0,5,0,0）	7	3（1,1,1,0）
国土交通省	発注者指定型	0	0	0	0
	受注者希望型	3	2（0,1,1,0）	1	0

注）実績欄の括弧内の内訳は、順に完全週休 2 日（週単位で 2 日の休み）、週休 2 日（4 週 8 休を含む。なお、4 週 8 休は対象期間全体で閉所率 28.5%以上を含む。）、4 週 7 休、4 週 6 休の達成件数である。（重複カウントはしていない）

○週休２日を実施した代表的な工事の概要

発注者	秋田県　秋田地域振興局
工事名	大規模特定河川工事　02-KG30-20
受注金額	54,258,600 円（税込）

工事概要（受注者希望型）

・工期　令和３年（2021 年）３月 26 日　～　令和３年（2021 年）11 月 10 日

・工事内容

施工延長　　255.0 m

河道掘削　　9,300 ㎥

・完成写真

・入札時に、週休２日を実施できると判断した要因・分析内容

当該工事は ICT 活用モデル工事でもあり、会社として技術者を複数配置する方針を取ったため内業を平日のみでこなせると判断した。

年度末に早期発注されたため、大雨等で多少作業不可能日があっても天気の良い日に作業日を取ることができるとおもわれた。

・週休 2 日を達成した要因となった主な取り組みや工夫

技術者を最大時 3 人配置することにより、一人当たりの仕事量を削減した。

電子小黒板を導入し、内業に費やす時間を削減した。

ICT 建機・機器の活用により、施工管理に費やす時間を削減した。

（ICT 建機による工事実施状況：電子小黒板を活用した写真撮影）

（ICT 機器を活用した出来形測定）

当該工事で感じた週休 2 日のメリットと課題

・メリット:

保育園が開いている時間内で仕事が終わることによって、男女問わず、子育て中の世代にとって、働きやすい環境となった。

土曜日開催が多い子ども関係行事に、参加しやすくなった。

・課題:

積算上、現場管理費は率計上となっていることから、勤務時間短縮のために技術者を複数配置した場合、当該工事のように 5,000 万円程度の規模の工事であれば、二人目以降の配置技術者にかかる経費は、会社の持ち出しとなってしまう。(現場に技術者を二人配置する場合、現状の率計上では、100,000,000 円程度の工事でないと、配置技術者経費は賄えない。)

東北では、降雪前に何としても工事を完成させたいと考えるので、発注時期が遅くなると週休 2 日どころではないという意識になりがちである。

当該工事での発注者側のサポート(もっとサポートをしてほしかったことも含めて)

発注者のサポートはとても良かった。**設計変更や、通常の打ち合わせなど、とてもスムーズであった。**

ただし、**一人当たりの仕事時間を減らすためには、生産性向上やデジタル技術の採用も重要であるが、現場管理員の増員がもっとも効果的だと思うので、技術職員給料の積み上げ計上や、歩掛算出時の人工にプラスαする等、思い切った転換も必要ではないか。**

（取材結果）

以下にご説明いただいた内容を取材項目ごとに記載する。

(1)働き方改革（特に週休 2 日）に取り組むきっかけと具体的な取り組み

(1)-1 週休 2 日に取り組むきっかけ

○私（社長）が建設業に足を踏み入れた当初は、就職氷河期ということもあって、「仕事があるだけ有難いと思え」という状況で、「休みが欲しい」なんて言える時代ではなかった。最初に入社した建設会社も、カレンダーは完全週休 2 日（土日祝）で、土日祝が全て休みとされていたものの、実態は全く違った（完全週休 2 日（土日祝）ではなかった）。社会人としてのスタートはそういう状況であったが、公共工事は自治体のお金を使って公共のものを造るのだからそれで仕方がないと思ったし、提示された工期を守る契約をしているのだからそれを守らないことはあり得ないと思ったことから、工事期間中はひたすら現場の仕事をして、工事完了後、次の現場の開始までの間に休みをとる、ということが当たり前であると捉えていた。

○その後、平成 23 年（2011 年）に発生した東日本大震災による復興事業等によって仕事が忙しくなり、「人手不足になったら、こんな労働条件では働きたくないという人が多くいるだろうな」と感じるようになったが、ここまで深刻な人手不足になるとは思わなかった。

○一方、プライベートでは平成 21 年（2009 年）に子どもが生まれ、平成 23 年（2011 年）に第 2 子が生まれた。その子どもたちが保育園へ行きだし、私が園への送りを担当することになって、園の行事は土曜日が多いことや、送迎している父親が多いことにも気が付いた。その後、小学校でも、参観日等のいろいろな学校行事は土曜日に行われることが多く、しかも意外と父親が参加している、といった経験から、世間はすでに土日休みが当たり前の時代になっていると感じていたところ、国土交通省で建設業も週休 2 日を目指すことが標榜され、関心を持った。

○その段階ではなかなか社内に向けて言い出せずにいたが、その後、秋田県が週休 2 日（4 週 6 休以上）制モデル工事を実施することになり、発注者側から週休 2 日（4 週 6 休以上）実施への意思を強く示されたことが後押しとなった。現場から「そんなのできないよ」「もし工期に間に合わなかったら誰が責任を取るのか」といった声が上がることが予想されたが、この取り組みに対する社としての基本姿勢（後述）に加えて、たとえ週休 2 日（4 週 6 休以上）を達成できなくてもペナルティーはないことや、達成すれば工事成績が上がるなどのご褒美がもらえること等の条件を県から提示されたことが最後の後押しとなって、「それならばやってみよう」と周囲の理解を得ることに繋がり、令和 2 年度（2020 年度）に「契約した秋田県発注の工事全てについて、発注者指定型だけでなく受注者希望型でも全て週休 2 日で実施する」と宣言した。

これには社内ですごく拒絶感はあったが、「達成できなくてもペナルティーはないから」

ということで押し通した。なお、県発注工事について、令和 2 年度（2020 年度）は受注者希望型 12 件すべてで週休 2 日に取り組み、達成は 5 件、令和 3 年度（2021 年度）は受注者希望型 7 件すべてに取り組み、達成は 2 件（うち完全週休 2 日が 1 件）である。令和 3 年度（2021 年度）の発注者指定型 1 件については、繰越工事となったことから令和 3 年度（2021 年度）としての週休 2 日達成実績は 0 となっている。（当該工事は令和 4 年度（2022 年度）に週休 2 日を達成して完成している。）

(1)-2 週休 2 日の具体的な取り組み

○最初に取り組んで達成できたのは県発注の工事である。

○達成に向けた具体的な取り組みとしては、日曜日は休むほか、土曜日は予備日として扱い、悪天候で作業ができないことがわかっている平日があればその日は代休をとって休み、代わりに予備日の土曜日に作業をする、ということにした。あるいは、作業の流れ的に金曜日に生コンの型枠を組んだら、土曜日に生コン打って次の週に代休をとる、といったことも行った。そういった方法でも 4 週 8 休とみなされるとの県のルールを確認し、これならば可能なのではないかと考えた。これまでも、平日に雨が降ると、実際には現場はほとんど動かないのに、とりあえず現場にいることが仕事ということは多々あったので、そういう話を社内でしながら取り組んでみた結果、4 週 7 休しか達成できない現場もあったが、ほとんどの現場で 4 週 8 休を達成できたことで、社内でも、工夫すれば 4 週 8 休は達成できるという実感を得ることができた。

○そういう自信ができたので、国を挙げて「カレンダーどおりに休める建設業を目指している」のであれば、会社もそれを目標として取り組むと令和 3 年度（2021 年度）に決め、会社の休日カレンダーも、週休 2 日相当の年間休日 105 日を基にしたそれまでの変形労働制だったものを見直して土日祝を全て休日とし、現場勤務者についてもなるべくカレンダー通りに休めるような体制づくりを実施している。

○4 週 7 休しか達成できなかった工事のうち、令和 2 年度（2020 年度）の国土交通省発注の港湾工事のように、ずっと 4 週 8 休で実施してきたのに最後の 1 日だけ悪天候のせいでそれが達成できなかった、という工事もある。その工事も洋上風力に関連するということで、工期末が 3 月 31 日というタイトな工事であり、発注者のいろいろなご要望に頑張って応えてきていただけに、悪天候で仕方がなかったとはいえ、残念だった。

○当社が受注する土木工事は海での工事も多数あり、波次第、海象条件次第でその日の工事ができるかどうかが決まる。したがって精度が高い天気予報をもとに、翌日の工事の実施の可否をあらかじめ決めることができ、実施できないとなった日を閉所日としてカウントしてもらえているので、週休 2 日を達成できている面はある。週休 2 日が「絶対に土日は休め」となると、当社では達成は相当厳しいと思う。だから当社では最初から、「4 週 8 休を目指していこう」としている。

○令和 2 年度（2020 年度）は発注者指定型はほとんどなかったが、令和 3 年度（2021 年度）に、週休 2 日（4 週 6 休以上）を達成すれば工事成績が上がる、金額も割り増しになる、というインセンティブが働き、建設会社の社長さんたちが「実施しよう」ということになって受注者希望型での週休 2 日（4 週 6 休以上）制工事の実施件数が増えた。現在は、県の工事でも国土交通省の工事のように、週休 2 日を実施するのが当たり前といった発注となり、達成できなければペナルティーがつく。さらに、入札の工事予定価格も 4 週 8 休で実施することを前提にすでに週休 2 日に係る増額分は織り込み済みで、達成できなければ減額になるように変わっている。

(2)週休 2 日に取り組む上で課題であったこと、その課題の解決方策

○先ほども述べたが、週休 2 日の実施を社内に宣言した当初は、監理技術者や現場等から、「工期内に工事が完成できなかったら誰が責任を取るのか」という声も上がったが、「会社で決めた取り組みなので、たとえ失敗しても責任を取らせることはない」と約束した。また、「どうしても土曜日に休むことが難しい場合には最終的に週休 1 日になっても構わない。だからまずは挑戦してみよう。」と声をかけた。取り組み初年度の令和 2 年度（2020 年度）は天候に恵まれたことも幸いした。

○昔は何となく、「現場にいれば頑張っている」という価値観があり、誰よりも早く現場に来て、誰よりも遅くまで現場にいることが美徳だという意識が根底にあった。雨だろうが何だろうがまずは現場にいることが良いことで、とにかく仕事に時間を捧げることが善しとされる文化があった。また、先輩より先に後輩が帰るなんてけしからん、といった風潮もあった。こういう文化、風潮、意識を変えることが週休 2 日に取り組む上での課題ともなっており、「国も県もこれからは週休2日に取り組む建設会社を評価するというのだから、国と県の方針に従い、それを実現するのが我々建設会社の仕事であり、これからはいかに 8 時から 17 時までの間で仕事を終わらせるかを考えることが求められている」ということを社内で幾度となく説明した。週休 2 日の取り組みを進めていく中で、「これまでの文化、風潮、意識のままでは駄目だ」という気づきに繋がり、いまは社内全体にそういった雰囲気が出てきたと思う。社員に休みを取らせることも仕事になったことで、これまでは休日であろうがなんであろうが、とにかく現場を収めることだけを考えていればよかった所長クラスが、おそらく最も混乱し、大変だったと思う。今も頭が痛いと思う。

○当社は、見習い程度も含めて 20 人弱の技能労働者を抱えているが、全員を社員として雇用しており、以前から月給制であったため、週休 2 日の導入は、技能労働者の方にとっては条件面でも良い変更であったと思う。

○週休 2 日を実施するにあたり、日給ベースで 5 分の 6、すなわち労務費が 1.2 倍になることが想定されたため、協力会社にも個々の工事ごとに週休 2 日を前提とした見積もりを作成してもらっている。日給制の技能労働者を抱えている会社や協力会社にとっては、いろ

いろと大変だと思う。

(3)週休 2 日による効果（若手技術者の採用等への影響等）

○会社のカレンダーで土曜日が出社となっていた時でも、本社では誰か一人は出社するが、それ以外の社員は代休か有休で出社しない体制であったし、朝 7 時 30 分にならないと事務所の鍵は開けず、夕方 18 時には鍵を閉める、ということを平成 2 ケタの頃から実施していた。一方、現場の方は、現場によって事情が違うので、所長の裁量に任せていた。したがって、週休 2 日を宣言した後は、本社は以前とそれほど変わっていないが、現場は以前とはガラッと変わったことになるので、現場で勤務する特に若手社員は週に 2 日休めるということで喜んでいる。

○学生に向けた会社説明会の際は、「基本的に土日休みで、会社のカレンダーも土日祝日が休みだが、我々が行う工事は工期が決まっているので、もし竣工が間に合わないと判断した場合には残業や休日出勤が必要なこともある」という話し方をしている。それはどのような仕事であっても一緒ではないかと思う。「働かなくていいよ」という説明に魅力を感じる新入社員を求めてはいないので、「仕事はするのだよ」という説明はキチンとしたうえで、休日に関しては募集要項にはさりげなく記載している。

○採用には注力しており、毎年新規卒業者が 2～3 人は入社している。30 歳以下が 3 割を超えているのが現状。彼らが早く一人前になってもらえたらと思っている。

○専門学科の学生でなくても、興味がある方には積極的に会社見学に来てもらえるようにしている。また、就職説明会等にも頻繁に参加し、少しでも興味がある方には現場に見に来てもらうように誘い、実際に現場を案内し、「専門教育を受けていなくてもできそう」と思ってもらえるように取り組んでいるし、そういう募集の仕方をし、実際に採用している。

(4)長時間労働の削減に向けた具体的な取り組み

（書類作成時間の削減方策、ASP の活用、遠隔臨場等）

○令和 6 年度（2024 年度）から罰則付きの時間外労働に関する上限規制が建設業にも適用されることについては、現状の取り組みができていれば特に問題にはならないと考える。当社社員は、36 協定についても問題意識はなく、「他の会社はそんなに働いているの？」みたいな感じである。

○港湾工事では朝明るくなったら「現場に行こう」という早出があり、最盛期には 2 時間程度の早出・時間外労働となることもある。技術系社員についても作業後に翌日の段取りや当日の日報の作成等があるため、1 時間程度は残業することもある。

○若手社員が長時間労働を理由として退職することはない。

(4)-1 書類作成時間の削減方策

○逆説的になるが、各現場を担当する人を増やすことで対応している。最近、若手社員が増えて、1 人ではまだ現場を任せられない技術者の卵たちが多くいるので、一人前の技術者に 1 人以上の若手技術社員が付く体制にしている。当社としては他の会社以上に人件費が掛かっているが、所長は現場を若手社員に任せ、事務所にいる間に書類作成等の仕事ができている。昔のように 1 人で 2 現場をかけ持つといったことはあり得ないし、現状、人員構成的にもたまたまではあるが、2 人以上で 1 現場を担当できていることから、書類作成等に大きな問題は生じていない。

○書類作成時間の削減については、例えば「隣の現場で使っていて良さそうなソフトや機器等、何か良い情報があれば紹介してほしい」ということを社員にお願いしている。

○ICT 技術を活用した書類作成の省力化には積極的に取り組んでいる。例えば「電子小黒板」について、以前はデジカメで撮影したデータを現場事務所に戻ってから 1 枚ずつパソコンに取り込んでいたが、電子小黒板のカメラで撮影した場合、クラウドに保存され、事務所に戻ると自動的にある程度振り分けされた状態でパソコンの中に格納されている。これは効果的であると思う。

○従来の測量機器では 2 人いなければできなかった測量が、1 人でできるようになる「杭ナビ」等、作業効率化に繋がる新しい機器の恩恵はかなり出てきていると感じている。今後社内で広く活用していきたいと考えており、技術者が抵抗なく受け入れてくれればよいと思う。

(4)-2 ASP の活用

○秋田県では、全件 ASP を活用する前提で発注するということだが、昔、県独自のそういうシステムをつくった際に、運用が上手くいかなく不評だったこともあった。ASP を活用しても、発注者側がすぐに承認してくれないと、余計に時間がかかってしまうということもあり、そういう場合には持参した方が早いこともある。いちいち書類を「県庁まで持ってこい」というのがなければ、メールでもいいだろうし、ASP があったからどうってこともない気がしており、現状としては ASP のメリットはよくわからない。

(4)-3 遠隔臨場

○遠隔臨場についてはシステムがややこしく感じ、まだ実施したことがない。テレビ通話のようなもので実施しても良いとは思うし、スマートフォンを使えば、GPS でどこの場面の写真だとかも分かるので、もう少し取り組みやすく工夫してくれればいいのに、とは思っている。令和 4 年度（2022 年度）後半に受注した工事が遠隔臨場のモデル工事となっているので楽しみである。

(4)-4 監理技術者補佐制度の活用

○監理技術者補佐制度があることは知っているが、弊社では若手技術社員がようやく 2 級土木施工管理技士の受検ができる、あるいは合格した、ぐらいであり、監理技術者補佐の資格を取るところまでにはなっていない。

○若手社員が育てば監理技術者補佐制度を活用するか、といったら疑問である。地元の工業高校の土木科を卒業すると、早くて 22 歳で技士補の資格を持つことができるが、その若手技術者に、1 級の技術者が担当するそれなりに大きい現場をすぐに実質的な担当にさせることができるかというと、なかなか難しい。結局は 1 級土木施工管理技士の資格を取るぐらいで、ようやく単独で現場を任せられるぐらいになるので、まずは小さい工事を 1 人で担当してみろ、ということになってしまうと思う。

(5)週休 2 日、長時間労働の是正に関して発注者等に取り組んでほしいこと

○週休2日の取り組みに限らずではあるが、すぐに着工可能な状態で工事を発注してほしい。たとえば、「受注後、半年近く調整が終わらない、着工できない」というようなことは本当にやめて欲しい。実際のところ、設計図書通りに工事ができれば、週休 2 日を達成できない工事はそうそうあるものではないと思う。着工する前になって「電柱を寄せてほしい」、「埋設物が全然違うところに入っている」といったことが発生し、工期がどんどんタイトになっているのが実態であり、「与えられた図面通りに施工計画を出して着工できます」とスムーズにいけば、本来、それほど厳しい工期の現場はないはずである。適正工期での発注と、着手できる状態での発注を強く希望する。

○週休 2 日として発注者に認めてもらうためには、どのような休みの取り方が認められるのか、ということが重要であるが、そのルールが港湾関係と土木関係で微妙に異なるとか、農林関係ではさらにちょっと違うとか、統一したルールになっていないところは少し苦労する。休みの日数は1か月で精算すればよいとか、翌週には精算しなければいけないのか、といったこともあり、「休みの日が少しズレたから 4 週 8 休にはならない」といったような、細かい内容で認められない、ということになると、ガッカリして取り組む意欲が下がることもある。天候の予報も把握しつつ工程調整に取り組んでおり、週に 2 日休むとなると、これまでよりもより細かくシビアに調整しているので、そのあたりは取り組むテンションが下がらないようにしてほしい気持ちはある。

○労務費に関する発注者の積算について、週休 2 日の場合の補正係数が 1.05 というのは実態にあっていないと感じている。事実、上述のように、週 6 日働いていた人に週 5 日で同等の収入を維持するためには、1 日当たりの賃金を 1.2 倍にすることが必要となる。発注者側の考え方は、そもそも以前から週休 2 日の前提で労務費が積算されているのだから補正係数をかけてあげるのもおかしい、というような話も聞く。これは県ではなく国土交通省に言うべき意見かもしれない。なお、この補正係数は労務費だけでなく、重機のリース

代など、週休 2 日になって実質単価が割り増しになるものすべてに、ぜひ考慮していただきたい。

○市町村の工事の場合は、工事を理解できる職員が少なくなっていることが致命的な問題である。工期が適正なのかも判断できないケースもあるので、週休 2 日と言っているレベルの話じゃない現状も多いと思う。契約も変更の時期、内容などを受注者はわかっているが、発注者は理解していない、といったなかで、発注者が一方的な話をしてくる場合がある、というようなことも聞こえてきている。

○民間工事に関して言えば、今、生コン会社が、土曜日は基本的に生コンを出さないことになっている。それで週休 2 日は実施しやすくなるのかなと思う反面、土日しかできない工事もあるので、発注者側がその辺を理解しているのかどうか疑問である。

○当社は建築工事も実施しているが、おそらく民間の建築工事での週休2日は厳しいと思う。そもそも、「当社ならこの日までに完成できます」と営業しているのに、悠々と、「8 時に開始し、17 時に終了して帰ります。週休 2 日で実施します。」ということにはならないと思う。交替制などで、個別の休みを確保することが現実的だと思う。

(6)週休 2 日、長時間労働の削減に取り組むうえで留意すべきこと（週休 2 日、長時間労働の是正に取り組む建設会社に向けたアドバイス）

○工期がある仕事なので、土日祝を完全に休むのは無理と思っている。しかし、土日祝を休む前提で、土曜日はあくまでも何かあったときの予備日として捉えて取り組んでみるのがいいと思う。1 週間、毎日作業に適した天気が続くわけではないことを考えると、土曜日に作業した場合の代休を使いながら実施すれば、4 週 8 休は無理でも、4 週 6 休あるいは 4 週 7 休を達成することはそれほど難しくはないと思う。

(7)その他

○ICT モデル工事的な、3D 設計を使って ICT 建機を使う、ということについては、工期に実質的に影響しない気がしている。なぜかと言うと、当社では ICT の内製化まではできていないので、3 次元測量してもらって成果品が出てくるまでのような、自分たちでできないブラックボックスが増えるだけと思っている。

○女性活躍の推進にも力を入れているが、女性だけに対して特別なことをする必要はなく、男性も女性も働きやすければ、当然女性も普通に働けるだろうと考えている。描いているのは、子どもを保育園に預けられる時間だけで働ける会社。当然、夜間工事等が必要となる現場もあるが、そのような工事には、対応可能な家庭環境の社員が担当すればよいと思う。男女問わず、そういった勤務時間で現場の運営ができるようにするために、技術者はいかに書類の作成時間を減らすかを課題として持って取り組むことが大事なことと思っている。女性だけが特に働きやすい職場づくりとしては、あまり考えていない。

○女性の技術社員は3名で、1名は2級土木施工管理技士で、2名は2級土木施工管理技士の一次検定のみ合格している（実務経験年数の関係でまだ二次検定の受験ができないため)。現場監督のいいところは、時間を自分でコントロールできることなので、特に女性の就職活動の際には、「自分の時間と仕事と、全部コントロールできるようになって一人前だから、そうなってね」という話をしている。

様式2

団体推薦企業記入用

建設人材育成優良企業表彰応募用紙

■推薦企業番号

推薦企業番号	

※所属団体のご担当者が記載する項目のため、応募企業の方の記載は不要です。

■企業名等

企業名	(フリガナ)カブシキガイシャシミズグミ 株式会社清水組													
代表者名(役職含む)	代表取締役社長　清水　隆成													
建設業許可番号	○	国土交通大臣許可							許可番号	第 11421 号				
		(　　)知事許可												
CCUS 事業者 ID	4	3	8	7	7	1	4	0	7	4	5	0	2	2

■企業担当者名等

所属部署		秋田営業所
役職名		
ご担当者名		(フリガナ)
住所		秋田県男鹿市船越字船越 285
ご連絡先	電話番号	018-862-9201
	メールアドレス	

1/2

■取組み内容（以下の①～⑧で該当するものに〇をつけて下さい。
複数も可。なお、⑧につきましては具体的な取組み等を記載下さい。）

選択欄	項目名	選択項目の説明	根拠資料の有無	
			有無	資料名（PDF）
〇	① CCUSの活用	平成30年12月に事業者登録し、令和元年2月に14名が技能者登録した。その後、レベルアップ制度にて12名がレベルアップ。 現在は18人中16人が登録。 レベル4到達者に対しては、手当を支給（技能手当テーブル参照）もしくは、現場責任者登用への判断材料としている。	有	・事業者 ID 発行時のメール通知コピー ・登録者レベル一覧表 ・レベル4カードコピー ・就業規則抜粋（ランク別手当一覧表）
〇	②若年者入職促進	就活行事、県内中学校、高校への出前説明会などに社長自ら参加して、建設業の魅力とやりがいを伝えている成果もあり、令和3年は学生や20代の若者11人が会社見学に参加。 この内1名が技能者として中途採用で入社した他、2名が令和4年4月に技術職として新卒入社している。 直近5年間で新卒、20代の中途採用が続いており、平成30年に6名、令和元年に5名、令和2年に4名、令和3年に6名が入社し、現在社員 71 人中20人が30歳以下の若手となっている。 インターンシップ情報を県内大学、県の就活サイトで公開し、令和3年度に2名の大学生を受け入れた。現在内1名と就活について連絡を取り合っている。	有	・就活参加一覧表 ・就活配布 PR シート ・出前説明の画像 ・会社見学中の画像 ・インターンシップ画像

○	③適正な下請代金による請負契約締結促進	添付の見積依頼様式を用いて、見積書を提出してもらい、その金額で契約を行っている。週休2日に取り組む旨を伝え、その経費を考慮した見積書の金額で契約している。	有	・見積依頼様式 ・注文書 ・下請契約約款
○	④キャリアパスに基づいた人材育成	年1回の面談を行い、キャリアの方向性を所属長と本人で話し合い、年間を通じての成長の目標設定を行っている。 技術系にはキャリアプランを示している。	有	・当社独自キャリアプラン表
○	⑤処遇の改善	平成31年～令和2年に新卒技術職の初任給を見直し、手当を増額した。それ以前に入社していた者の給与もそれに合わせて増額した。 技能職が作業に必要な技能を身につけるための講習費用は全て会社で負担している。 会社が推奨する資格を取得した場合、毎月資格手当を支給している。 (例:施工管理技士2級 5,000円など)	有	・平成30年求人票 ・平成31年求人票 ・令和2年求人票 ・就業規則抜粋(資格) ・会社奨励資格一覧表
○	⑥労働環境の改善、働き方改革	令和3年より年間休日105日を年間休日120日(土日祝休み)とした。現在、本社・現場とも完全週休二日制である。 一般社団法人全国建設業協会公式サイトに 週休2日(4週8休)実現企業の特に優れた事例として掲載された。 ドローン測量や3次元データを活用することで、作業効率が上が	有	・休日カレンダーの写し ・全建サイト当該ページ ・新聞記事 ・3次元データ画像 ・ICT 重機導入時画像 ・社内通知文書(1on1ミーティング)

		り、時間や人員の削減につながっている。また、工事によってはICT 建機も導入することで、経験の浅い技能職でも正確な作業ができるよう取り組んでいる。 令和4年度からは、若手社員の精神状態や悩み、意見を把握するため、個別ミーティングを1名につき年数回開催予定。		
○	⑦女性定着促進	1時間単位の有給休暇制度を設け、半日勤務や短時間勤務を可能とし、子育てや家庭の都合に合わせて働きやすい環境を設けた。 4年前までは女性は事務職しか在籍していなかったが、専門学科卒の女性の他、会社見学時に技術職に興味をもった専門学科を卒業していない学生を技術職として採用。令和4年4月には技能職としても女性を採用し、女性社員8名中、事務職4名・技術職3名・技能職1名と、すべての部署に女性が配属され、社内で女性が働く領域を拡大した。 現場では女性用に快適トイレや更衣室を設けるなど、快適な環境を整えている。このような取り組みが評価され、令和元年10月に「秋田県女性の活躍推進企業表彰」を受賞した。	有	・就業規則抜粋（有休） ・女性用快適トイレ画像 ・女性社員作業風景画像 ・表彰状
○	⑧その他、担い手育成に貢献した取組み等（①～⑦以	具体的な取組み内容： 令和2年から動画配信サイトへの投稿を本格的に始め、令和3年からは若者が多く利用する SNS にも現場風景や社員、社内行事の投	有	・SNS 画面 ・社内通知文書（社内コンテスト） ・社内通知文書（安全講習）

	外のもの）	稿を開始。若年者が真剣かつ楽しく働く姿を取り上げることで、本人たちの意識向上と建設業のイメージアップにつなげている。 社内的には、技術者見習いの若手を対象とした、関わった工事に関する発表コンテストなどを通して、技術者に欠かせない説明力の向上につなげている。また、年1回若手の技術者、技能者を対象に社内安全講習を行っている。 また、他地域から依頼を受け「新卒獲得のための1Upスキル講座」に参加し、取り組み状況を他社へもシェアした。 ※当社社長が東北建設業青年会、秋田県建設青年協議会の会長の任にあるため、東北地方整備局や秋田県とタイアップし、様々な行事を行っている。 平成29年と令和3年に男性社員の育児休暇取得実績、有休取得率も高いことが認められ、令和3年11月に子育て支援知事表彰を受賞した。		・講座案内チラシ ・講座時使用資料 ・男性育児休暇取得確認通知書（年金機構） ・表彰状

※①～⑧の資料の添付（PDF で該当箇所を添付下さい）

参考：社内規定、規則、広報パンフ等、取組みの内容がわかる資料や新聞記事、写真等

※根拠資料がない場合は、上記選択項目の説明欄に取組みの詳細内容をご記載下さい。

2/2

3.1.3　横手建設株式会社

取材日時　：令和 4 年（2022 年）8 月 26 日（金）10:00 ～11:30
取材場所　：横手建設株式会社　会議室
横手建設株式会社 出席者：山下常務取締役、石山土木部長、齊藤係長
取材概要　：あらかじめ依頼していた取材項目に沿ってご説明いただいた後、質疑応答を行った。

（参考）基礎データ（横手建設株式会社提供）

○社名　　横手建設株式会社
○設立年　　昭和 24 年（1949 年）※創業は大正 6 年（1917 年）
○会社概要（URL: http://www.yokote-ken.co.jp/gaiyo.html ）
　所在地　　：　〒013-0037　秋田県横手市前郷二番町 7 番 13 号
　事業内容　：　総合建設業（建築・土木）、一級建築士事務所
　建設業許可：　秋田県知事許可（特-4）第 1001 号
　資本金　　：　45,000,000 円
　従業員数　：　37 人（うち技術系 26 人）　※2022 年 12 月 1 日現在

○週休 2 日制工事の取り組み状況

件数 発注者		令和 2 年度（2020 年度）		令和 3 年度（2021 年度）	
		受注件数	実績（内訳）	受注件数	実績（内訳）
秋田県	発注者指定型	0	0	0	0
	受注者希望型	7	7（0,7,0,0）	3	3（0,3,0,0）
国土交通省	発注者指定型	2	2（0,2,0,0）	1	1（0,1,0,0）
	受注者希望型	0	0	0	0

注）実績欄の括弧内の内訳は、順に完全週休 2 日（週単位で 2 日の休み）、週休 2 日（4 週 8 休を含む。なお、4 週 8 休は　対象期間全体で閉所率 28.5%以上を含む。）、4 週 7 休、4 週 6 休の達成件数である。（重複カウントはしていない）

○週休 2 日を実施した代表的な工事の概要

発注者	国土交通省　東北地方整備局　湯沢河川国道事務所
工事名	雄物川上流岩瀬樋門新設等工事
受注金額	227,288,000 円（税込）

工事概要（発注者指定型）

・工期　令和 3 年 4 月 1 日～令和 4 年 3 月 18 日

・工事内容

岩瀬地区：樋門・樋管

鋼矢板：65.0 枚、函渠工(PC)：34.0m、翼壁工(川表)：41.0 ㎥、

接続水路工(川裏)：24.0 ㎥、水路工(かごマット)：218.0 ㎡、法覆護岸工：655.0 ㎡、

ゲート設備：1 式、上屋工：1 式、配電線設備工：1 式、仮設工：1 式

岩瀬地区：築堤・護岸

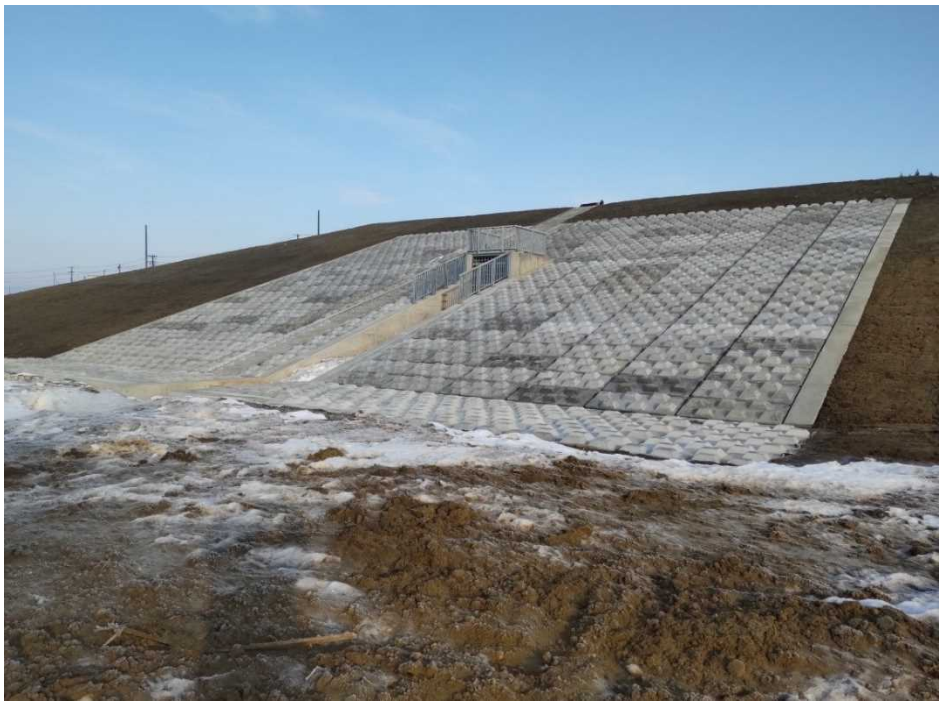
掘削：70.0 ㎥、盛土：17,000 ㎥、法面整形：3,180 ㎡、種子吹付：820 ㎡、

張芝：1,470 ㎡、切廻し道路工：439.8m、仮設上下水道管工：319.8m、仮設工：1 式

大巻地区：築堤・護岸

掘削：7,200 ㎥、攪拌混合：21,500 ㎥

・完成写真



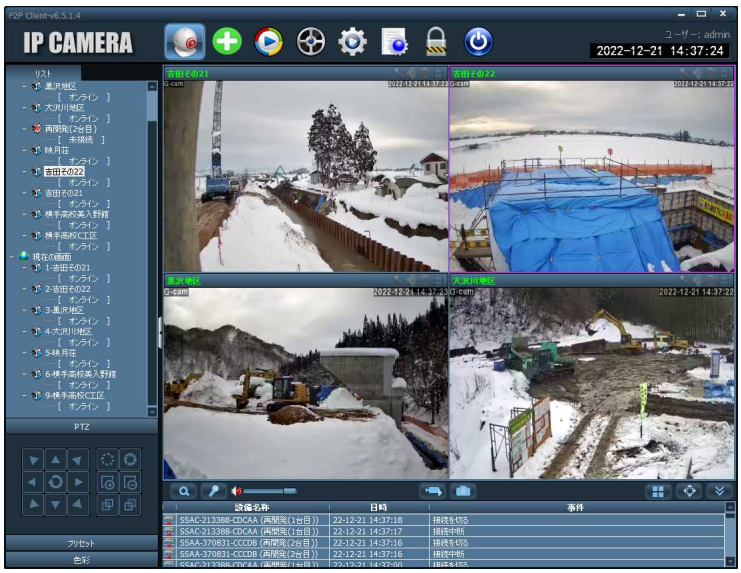
・入札時に、週休 2 日を実施できると判断した要因・分析内容

既に他工事で週休 2 日を実施しており、本工事においても ICT の積極的な活用等による施工管理・出来形管理を行うことを前提に工程を組むことにより、十分に週休 2 日を実施できると判断したため。

・週休 2 日を達成した要因となった主な取り組みや工夫

レーザースキャナーによる起点測量から 3 次元設計データの作成、バックホウ・ブルドーザ・振動ローラ等の ICT 建機による施工、出来形管理、納品（現場検査）と、全ての工程で ICT を活用した。ICT を活用することにより、丁張り設置作業の不要による作業効率の向上や、重機オペレータの熟練度に依存することなく作業の速度と品質を確保することが可能となった。

また、異常気象時の対応や資機材盗難の防止を目的に、現場の状況をリアルタイムで把握することができるウェブカメラを導入した。現場監理者だけでなく、本社内でも遠隔で確認できることから、常に見られているという意識を持って作業することができ、不安全行動を防止しつつ、業務の効率化にもつながった。



当該工事で感じた週休 2 日のメリットと課題

・メリット

限られた時間の中で仕事を処理しなければいけないので、集中して業務に取り組めるようになった。

ICT を活用することにより、業務が効率的に進捗していくのが目に見えて分かるので、モチベーションの向上や生産性の向上につながった。

全社的に週休 2 日を実施しており、個人毎の残業時間や有給休暇取得状況が厳格に管理されているので、仕事のオン・オフにメリハリがついた。

・課題

暴風雨や降雪等、天候不順により平日に予定していた作業ができないことが想定されたため、当該工事では、事前に天気予報を確認し、発注者と本社にも連絡したうえで、天候不順の日を完全閉所とし、その代わり同一週の土曜日に作業を行った。週休 2 日を確保しつつ、決められた期間内で工事を終えるためには、綿密な工程管理を行っていく必要がある。

当該工事での発注者側のサポート

当該工事においては、適正な工期設定であり、また労務単価も問題は無かった。完全週休 2 日を実施していたことにより、発注者からの急な仕事の依頼もなく、余裕をもって日々の業務を行うことができた。

（取材結果）

以下にご説明いただいた内容を取材項目ごとに記載する。

(1)働き方改革（特に週休２日）に取り組むきっかけと具体的な取り組み

(1)-1 週休２日に取り組むきっかけ

○社長の発案であった。当社の社長は平成 27 年度（2015 年度）から県建設業協会の８会員（協会）の一つである、横手地区の（一社）平鹿建設業協会の会長職に就いているため、何事にも率先して取り組むべきであるという意識がある。週休２日は建設業の大きなテーマであり、それに向けて積極的に挑戦していこうということが第一だったと思う。

○併せて、採用の歩留まり対策である。今の学生の多くは大学まで週休２日が基本の環境で育ってきているため、就職後にそうでない場合、ギャップが生じることになる。そういった意味でも、やはり週休２日は重要なのだということから、導入に至った。

(1)-2 週休２日の具体的な取り組み

○週休２日を実施できるかどうか、最も影響を与えるのは天候であることから、天候を十分に先読みした上で、週休２日で認められている振替休日制度を活用することを第一に取り組んだ。また、現場で土曜日にやむを得ず作業が必要になった場合には、休みを翌週等に振り替えて週休２日を維持していくという工程を構えている。

○さらに労働時間の削減を図るため、会社としてはハードやソフトを積極的に導入して、社員が効率的に働けるようバックアップした。当社は ICT 施工における各プロセスに関し、ICT 建機による施工以外は全て自社で内製化しているので、協力会社も ICT 建機を保有して ICT 施工を得意としている会社を第一にお願いし、ICT 施工を実施している。

○なお、ICT に係わる経費については、協力会社側で ICT 建機を準備できない等の事情がある場合は、当社で ICT 建機のリース代や初期設置費等を支給し、協力会社には負担が掛からないシステムを取っている。

(2)週休２日に取り組む上で課題であったこと、その課題の解決方策

○受注している工事のうち、土木では国（地方整備局と地方農政局、森林管理局）の発注工事のほか、県と市からの発注工事が多い。建築では県、市、そして民間の発注工事である。

○同じ工事量で工期が長くなっているとは必ずしも言えなく、週休２日では工期の制約はかなり厳しい。例えば地方農政局が発注する排水路工事では、秋から、雪が深い冬場を越して春まで工事を行うが、農業用水が使われる田植えのシーズンが始まる前に、排水路の護岸の工事を済ませないといけないという厳しい制約は変わらない。また年度末までに終わらせることは、以前と変わらず揺るがないところなので、そういった工事で週休２日を達成するためには、増班するなど施工体制を工夫するしかないというのが実態である。

○週休 2 日を導入することで、日給制で働く技能労働者の手取りが減るという課題に対しては、当社は資材管理をしている 1 名以外は全員が月給制を採用しているため問題はなかった。

○近年、直轄工事をはじめ県の発注工事でも週休 2 日を見込んだ労務費等の割り増しがされているので、当社の協力会社との契約条件はその経費率を見込んだものにしている。市町村発注工事においても、そうした対応をお願いしたいと思っている。

○すべての工事を週休 2 日で行っているが、民間の建築工事では、どうしても竣工日が決まっていて工期が厳しい場合がある。そういった場合は、現場は稼働するが社員は交代制で休みを取って週休 2 日となるようにしている。具体的には、例えば 2 名がその現場に配置されることになった場合、A さんが今週の土曜日に出勤したら翌週は B さんが出勤し、最終的に週休 2 日になるように調整している。土曜日に現場を動かしていることで民間のお客様にもご理解いただいている。

○民間の建築工事において、契約前の段階でのお客様との協議において週休 2 日を確保した工程でご理解いただいた場合には、その内容で契約させていただけるが、どうしても難しい場合もある。

(3)週休 2 日による効果（若手技術者の採用等への影響等）

○新規卒業者の採用としては多い年で 3 名、毎年少なくとも 1～2 名が入社している。当社は建設業が厳しい時代にも継続的に一定の人数を採用してきたので、いびつな年齢構成にはあまりなっていない。従業員数は 37 名で、うち土木で 13 名、建築も同程度。20 代の技術者は 10 名程度である。

○平成 27 年度（2015 年度）から当社は週休 2 日に取り組んでいるが、平成 28 年度（2016 年度）以降から現在までの新規卒業者採用は、15 名程度となっている。これは、求人票や自社ウェブサイトに「週休 2 日を実施」と記載したことによって、新規採用希望者に対して大きなアピールとなり、男女とも採用者が増加したと考えている。

○週休 2 日の実施を含め、働き方改革に取り組んだことで残業時間は圧縮しており、残業代が減ったことでその分上がってくる利益に関しては、社員に賞与で分配しようという考え方になっている。社長の方針として、「みんなで頑張って稼いだ利益はみんなに分配する」ということで、会社の利益に連動した月数の賞与を支給している。

(4)長時間労働の削減に向けた具体的な取り組み
（書類作成時間の削減方策、ASP の活用、遠隔臨場等）

○平成 27 年度（2015 年度）から週休 2 日に取り組み、社員の労働時間の削減を行ってきているので、令和 6 年度（2024 年度）から適用される罰則付きの時間外労働上限規制に関しては、当社はまったく問題ない。当社の内規ではあるが、残業は 1 日 2 時間まで、月で

は 15 時間まで、としている。さらに、現場ごとに週に必ず 2 日はノー残業デーを設定して実施することを、社として意思統一して動いている。そのため、15 時間を超える残業さえ、あまり発生していない。

図表 3-1-8　「時間外労働平均数一覧表」(令和 3 年 8 月～令和 4 年 7 月)

(単位:時間)	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
単月目標	11.0	11.0	11.0	11.0	11.0	11.0	11.0	11.0	11.0	11.0	11.0	11.0
単月実績	8.0	8.3	9.6	9.8	6.7	6.9	8.1	7.7	5.3	5.3	6.2	5.8
累計平均	8.0	8.2	8.6	8.9	8.5	8.2	8.2	8.1	7.8	7.6	7.4	7.3

○そのような取り組みを開始したのは、国の事業調達に有利に働くという触れ込みがあった、厚生労働省のユースエールという認定を取ってみようと思ったのがきっかけで、平成 30 年（2018 年）に当社が秋田県で初めて建設業でその認定をいただいた。ユースエール認定を受けるためには 12 の基準をすべて満たす必要があり、そのなかの「離職率や所定外労働時間、有給休暇の取得率など、要件を全て満たしている」が最も大きなハードルであった。具体的には「社員の平均残業時間が月 20 時間以下、かつ全員が月 60 時間未満」、「有給休暇の平均取得日数が 10 日以上」のクリアが厳しく、取り組みを開始してから 2 年がかりでそれをクリアして認定を受けることができた。以降、その要件をクリアするように取り組んでいるという状況である。（参考資料－3-1-2　ユースエール制度）

○ただ、ユースエールの認定については、認定基準を全てクリアしているという報告を毎年提出する必要があり、残念ながら今年度は、直近 3 年度で採用した 7 名のうち、2 名が退職して離職率が 28%となってしまったので、「直近 3 事業年度の新規卒業者などの正社員として就職した人の離職率が 20%以下」という要件をクリアすることができず、認定を返上した状況である。当社としては、来年度の認定を改めて受けるべく、再挑戦を行う予定であるので、先ほど申し上げた通り、罰則付きの時間外労働上限規制に関してはまったく問題ない。

○なお、ユースエール認定については、秋田県における総合評価入札方式における評価項目の「ワークライフバランス企業認定等の有無」のなかで、評価基準「次のいずれかの認定等がある場合に評価する。」の認定の一つには位置づけられてはいるものの、「一般事業主行動計画策定・届出」というような比較的容易な項目も同じくくりに入っているので、ユースエール認定は、工事の受注にそれほど有利に働いてはいない。

図表 3-1-9　ワークライフバランス企業認定等の有無

７－２．企業の雇用に関する姿勢
※「７－１．企業の雇用に関する実績」と「７－２．企業の雇用に関する姿勢」は選択制とし、受注者が選択した項目を評価

評価内容	評価基準	基準配点	得点
①ワークライフバランス企業認定等の有無	次のいずれかの認定等がある場合に評価する。 ・秋田県男女イキイキ職場宣言 ・秋田県男女共同参画社会づくり表彰 ・秋田県子ども・子育て支援知事表彰 ・秋田県女性の活躍推進企業表彰 ・ベビーウェーブ・アクション会長表彰 ・一般事業主行動計画策定・届出 ・えるぼし認定（プラチナえるぼし認定を含む） ・くるみん認定（プラチナくるみん認定を含む） ・ユースエール認定		1.0
	ａ．いずれか２つ以上の認定等実績有り	1.0	
	ｂ．いずれか１つの認定等実績有り	0.5	
	ｃ．認定等の実績無し	0.0	
②過去２年間の職業体験等の実施の有無	ａ．職業体験等実施の実績有り	1.0	1.0
	ｂ．職業体験等実施の実績無し	0.0	

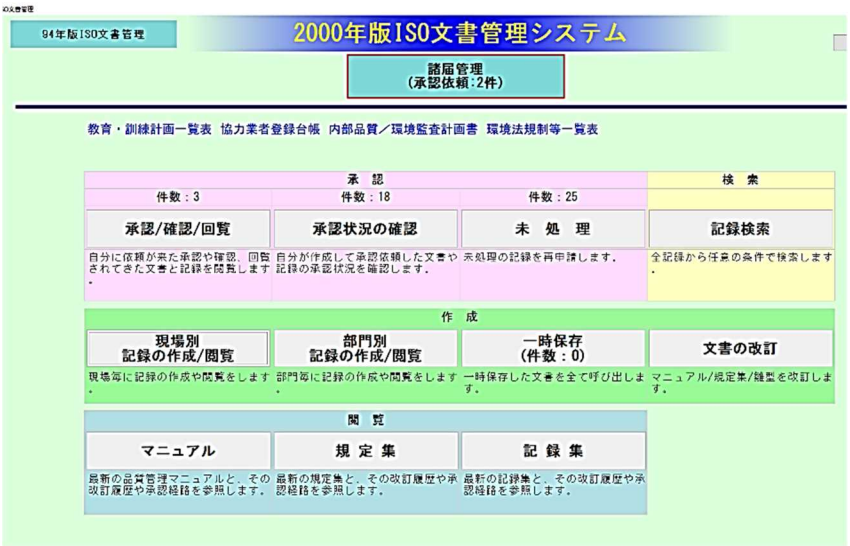
（出典）令和４年（2022 年）７月「秋田県総合評価落札方式（建設工事）運用の手引き」

○残業時間の管理にあたっては、総務部から 10 日ごとに、その期間までに 15 時間／月のペースを超えて残業している社員に対して注意メールを送付している。このように残業時間に対して制約を設け、さらに注意喚起も行っているため、社員一人一人が時間管理に厳しくなっていると感じる。社内を見渡しても、全員が限られた時間のなかで自身の仕事を処理するために必死になっていて、残業を発生させない時間管理への意識がかなり植え付けられてきている実感がある。

(4)-1 書類作成時間の削減方策

○社内の文書管理システムで、発注者等へ提出が必要な書類はひな型管理しているため、若手でもそのひな型を活用することで、あまり手間をかけずに書類作成ができている。

図表 3-1-10　「2000 年版 ISO 文書管理システム」のトップ画面



○現場の監理技術者の補佐として、施工計画書等の書類作成を事務所の社員が担うようなフォロー体制もできている。施工計画書でいえば、最新版のひな型をシステムに入れるようにしているので、そのひな型に、施工方法やその現場の特殊事項を記載すれば完成できる状態にしている。

○写真管理や出来形管理については、㈱建設システムの「出来形管理システム」を導入しており、写真を撮れば、全て連動して必要な書類に組みこまれるようになっている。ICT は、ICT 施工に使うだけではなく、書類管理や写真管理等にも活用することで、時間短縮に繋げている。

○近年は新型コロナの関係で参加しづらくなってしまったが、ICT 等に関する色々な展示会に社員を行かせて、そこで見つけた「自分のため、会社のためになるようなもの」をどんどん提案してもらい、良いと思ったものは積極的に購入している。そういった部分には惜しまず投資している。例えば、構造物や地形などを短時間で高精細な 3 次元座標点群データとして取得し、起工測量と出来形測量の点群データによる出来高算出等が可能な「地上型レーザースキャナー」や、空中から撮影した写真を 3 次元解析し、3 次元立体形状データの作成ができる「測量用ドローン」等を導入し、業務の効率化につなげている。

(4)-2 ASP の活用

○ASP も積極的に活用しており、当社としては受注した全ての公共工事で実施したいと考えている。地方公共団体の部署によっては不採用とするところもあり、活用には温度差を感じているので、積極的な活用をお願いしたいと考えている。

(4)-3 監理技術者補佐制度の活用

○監理技術者補佐制度については、当社にはまだ技士補が 1 名しかいないため、制度を活用しようとすると、一つの現場には技士補を監理技術者補佐として配置できるが、もう一つの現場の監理技術者補佐は、監理技術者の資格を持つ者を配置せざるを得ず、それはとてももったいなくて現実的ではない。

○今後、技士補の資格所有者が増えれば、この制度の活用のし甲斐がもしかすると出てくるかもしれない。技術者をいかに効率的に配置するかということが経営の命題なので、そういう部分では有効になってくる可能性はあるとは思う。

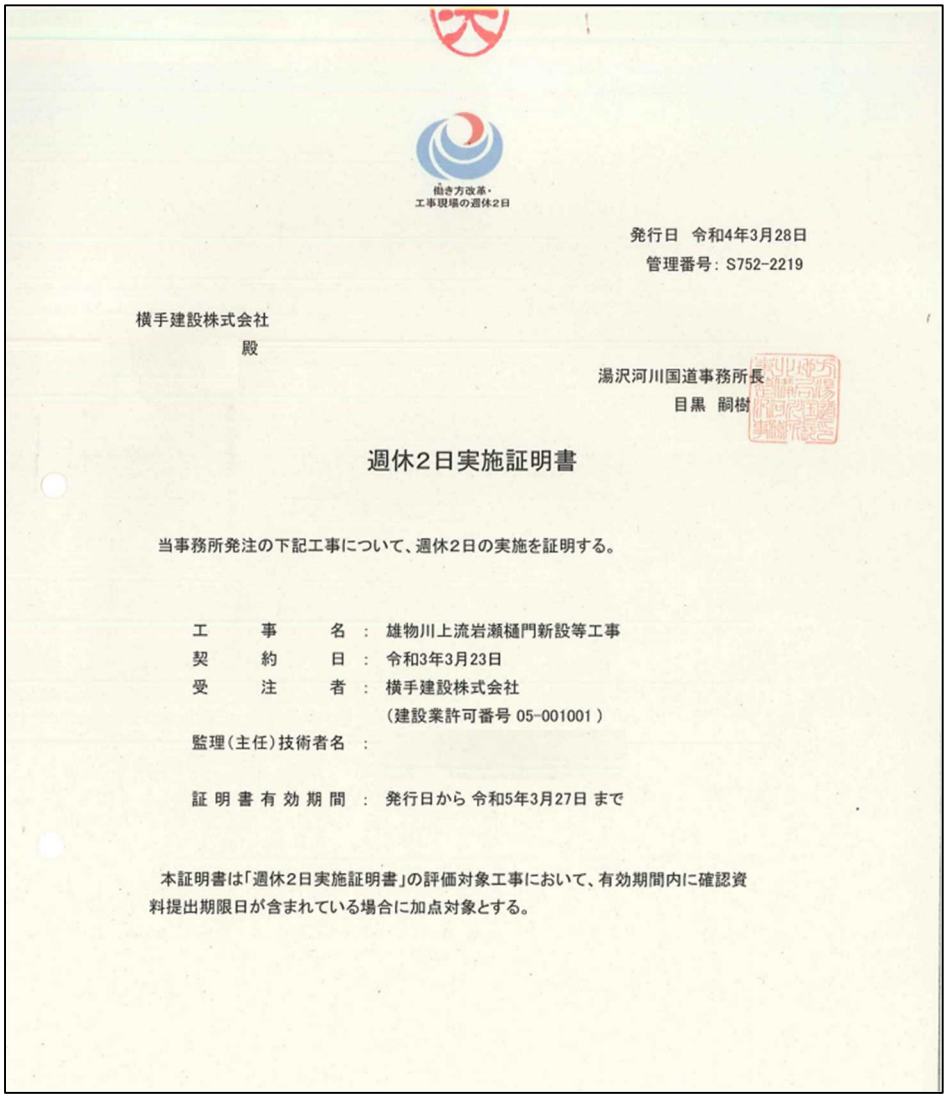
(5)週休 2 日、長時間労働の是正に関して発注者等に取り組んでほしいこと

○県、国等の発注工事では週休 2 日の導入によって経費が上乗せになるが、市だけがまだなっていない。その部分については意見交換の際に意見を出しているが、まだ実態としては改善されていない。

○週休 2 日を達成すると、以降の入札で使用できる週休 2 日の認定証が得られるが、その有

効期間が 1 年間だけのため、非常に使い勝手が悪い。別の工事にその技術者が付いてしまうと、認定証を使う前に有効期限を迎えてしまうので、もう少し有効期限を延ばしてもらいたい。

図表 3-1-11　雄物川上流岩瀬樋門新設等工事の認定証



働き方改革・
工事現場の週休2日

発行日　令和4年3月28日
管理番号：S752-2219

横手建設株式会社
殿

湯沢河川国道事務所長
目黒　嗣樹

週休2日実施証明書

当事務所発注の下記工事について、週休2日の実施を証明する。

工　事　名　：　雄物川上流岩瀬樋門新設等工事
契　約　日　：　令和3年3月23日
受　注　者　：　横手建設株式会社
（建設業許可番号 05-001001 ）
監理（主任）技術者名　：

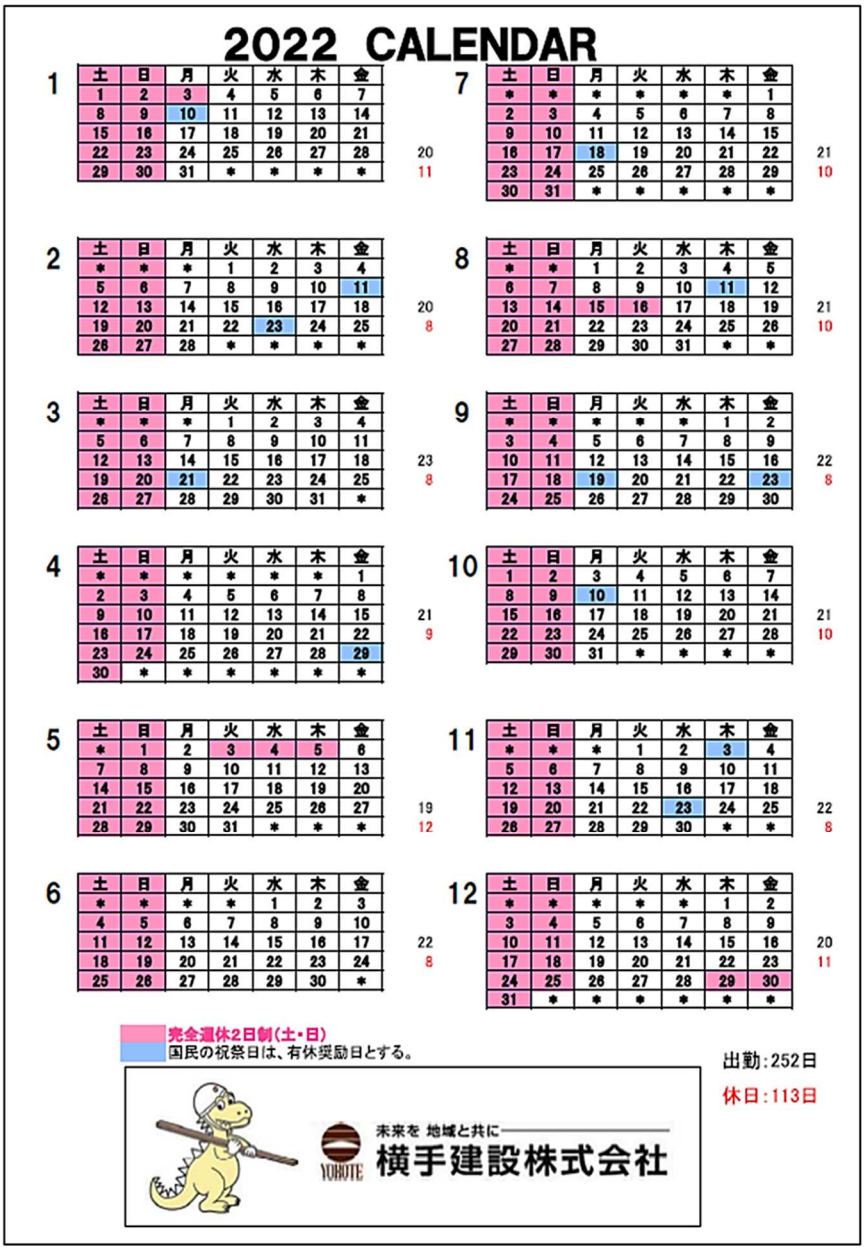
証明書有効期間　：　発行日から 令和5年3月27日 まで

本証明書は「週休2日実施証明書」の評価対象工事において、有効期間内に確認資料提出期限日が含まれている場合に加点対象とする。

(6)週休 2 日、長時間労働の削減に取り組むうえで留意すべきこと（週休 2 日、長時間労働の是正に取り組む建設会社に向けたアドバイス）

○参考までに、当社の週休 2 日への移行は、日曜日と第 2、第 4 土曜日と祝祭日が休みという勤務形態から、土日を休みという勤務形態に変えたものである。祝祭日は有給奨励日に指定しており、祝祭日の有給取得率は向上しているので、会社の年間休日は 113 日だが、祝祭日に休みを取ると、実際は年間 123～5 日ほどになって、週休 2 日への移行前からは年間 6 日ほど休日が増えただけである。したがって、週休 2 日もあまりハードルは高くないと考えられるのではないか。

図表 3-1-12　2022 年カレンダー



○現場からは、土日休みの方が、祝祭日のように週の途中で中休みになるよりもいいという声もあった。そういうことも含めて、同業他社にも「今の状態から年間 6 日ほど休日を増やすだけで週休 2 日になるので、お互いに導入した方がいい。」ということは説明している。当地域の中でも、最初は現場も内勤も週休 2 日を採用しているのは当社だけであったが、最近は徐々に増えてきている。建設業界全体に完全週休 2 日の輪が広がっていかないと、どうしても協力会社にしわ寄せがいってしまう懸念があることも考えるべきである。

○週休 2 日にしたことで出費が増えたということは、あまり感じなかったこともあるので、週休 2 日に向けては、やはり思い切って実行することが重要である。多少の無理は承知の上で、その踏ん切りがつくかどうかという部分も大事だと思う。

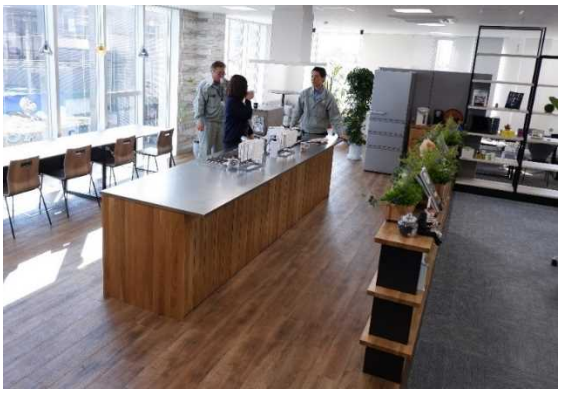
(7)その他

○女性社員は現在 7 名、そのうち技術者は 2 名である。女性技術者は過去に何度も採用しているが、定着が課題である。勤怠状況や休みが取りづらい等の理由から異業種に転職するという離職ではなかったが、そろそろ活躍してもらえるという時期に辞めてしまったので、非常に辛い時期もあった。それでも、育児休業や介護休業等の充実化や、工事現場に女性専用のトイレや休憩所の設置、ICT を活用した測量機器やソフト等の導入などの対策も実施しつつ、女性も男性と同様に採用は継続している。

○産休制度や育児休暇制度も整備しており、現在 2 名、産休中の女性社員がいる。今後そういう世代が増えてくるため、週休 2 日だと子育てにおいても助かる部分は大いにあると思う。

○新社屋を建てた目的の 1 つとして、オフィスを今どきの仕様にすることによって、より良い環境で、よりスピーディーに仕事ができるような環境づくりをしようという狙いがあった。新社屋に移ってから、10 時と 15 時に設けている各 15 分間の休憩時間には、社内のカフェスペースでコーヒーを飲むなどしており、そうすることによってメリハリの利いた時間の使い方になっていると思う。また、オフィス内に簡単なトレーニングスペースも設置している。こちらも気分転換に利用している社員も多い。

図表 3-1-13　カフェスペース（左）、トレーニングスペース（右）



○併せてフリーアドレスを採用しており、当初は面倒だと思ったが、慣れると問題ない。例えば設計業務をする社員と積算業務をする社員が隣同士で業務をすることにより、同一物件に対しての素早い情報共有が可能となったりするなど、所属部署の垣根を越えて業務を進めていくことで、より一層のチームワーク強化に結び付いている。当然、紙ベースの書類もあり、その移動等を考えると固定席の方が楽ではあるが、フリーアドレスでは机上に物を置きっ放しにして帰ることもなく、社員が帰ると机の上は何もない状態なので、見ていて気持ちがいい。総務部だけは固定席だが、総務部も退社時にはみんなロッカーに書類を入れて帰るようにしている。

図表 3-1-14　机上が整理された状態のオフィス

○社屋を見学した学生さんからは、いわゆる建設会社の事務所のイメージとは全く違うという感想を聞いている。また、制服も廃止し、オフィスカジュアルということで、楽な服装で仕事ができるようにしている。

図表 3-1-15　カジュアルな服装で勤務している様子

○当社は社長の意向で、働き方改革（オフィス改修やフリーアドレス、制服撤廃等）を積極的に推進している。取り組みの推進には、経営者の強力なリーダーシップが重要であると思う。

参考資料 3-1-2　ユースエール制度　（厚生労働省東京労働局ウェブサイトより）

中小企業の事業主の皆さまへ

ユースエール認定企業になりませんか？

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定し、人材の円滑な採用を支援！！

ユースエール 0000年度認定

労働環境をアピール！

5つのメリット

1 ハローワークなどで重点的ＰＲを実施

「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」など若者支援施設で認定企業を積極的にＰＲすることで若者からの応募増が期待できます。

2 就職面接会などへの優先的な参加

労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的にご案内しますので、正社員を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できます。

3 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能

認定企業は認定マークを自社の商品や広告などに使用することができます。
認定マークを使用することによって優良企業であることが対外的にアピールできます。

4 公共調達における

公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、加点評価の対象となります。

育成制度をアピール！

5 日本政策金融公庫による低金利融資

株式会社日本政策金融公庫において実施している「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、低利融資を受けることができます。

ユースエール認定制度について

認定制度の概要等詳細については、

東京労働局ホームページをご覧ください。
URL：https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/home.html

※東京労働局ＨＰトップ画面のこのバナーをクリックしてください。

ユースエール 認定企業

申請から認定までの流れ

Step 1 東京労働局のHPから「申請書類（別添1～9）」をダウンロード

Step 2 「申請書類（別添1～9）」を作成し、「タイムカード等確認書類」を用意

Step 3 事前に電話連絡の上、認定申請書及び確認書類を東京労働局（若年雇用係）へ提出

Step 4 認定申請書類の内容審査・確認

Step 5 認定申請日から30日以内(※)に結果通知
※ 不足書類等があった場合は、不足書類の提出日から30日以内

認定後、管轄ハローワークにて認定通知書交付式を開催

「申請書類のダウンロードは東京労働局ＨＰまで！」

東京労働局　ユースエール　検索

認定基準に該当するか裏面にセルフチェックシートがあります。裏面をご覧ください ⇒

Q どのような企業が認定企業になることができますか？

A 以下の認定基準を全て満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定企業となることができます。

◆ ユースエール認定セルフチェック表 ◆

	【認定基準】	【留意点抜粋】
1	□ 学卒求人など、若者対象の正社員求人申込み又は募集を行っていること	＊学卒求人については、少なくとも既卒３年以内の既卒者の応募可であること ＊若者対象とは３４歳以下の職業経験不問求人であること。
2	□ 若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること	＊認定申請の時点で正社員である労働者がいること。
3	□ 「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること	＊人材育成方針には経営理念・経営方針を実現するため、必要な人材像及び雇用する労働者に対し、どのような目標をもち、育成していくか記載されていること。
	□ 直近３事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が２０％以下	＊直近３事業年度において新卒者等の採用実績がなければ本要件は不問とする。 ＊新卒者等の採用数が３人又は４人の場合は、離職者が１人以下であれば可とする。
	□ 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が２０時間以下かつ、月の法定時間外労働６０時間以上の正社員が１人もいないこと	＊前事業年度において雇用していた正社員（他社事業場で派遣業務に従事する者を除く）を対象とする。 ＊役員及び管理職についても雇用保険被保険者である場合は労働者性が認められることから対象者に含める。
	□ 前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均７０％以上又は年間取得日数が平均１０日以上	＊年間付与日数は、前事業年度に新たに付与された日数とし取得日数には、前々年度等からの繰り越し消化日数を含める。 ＊有給休暇の付与日数及び取得日数には、有給休暇に準ずる休暇として、①就業規則で規定するもの、②有給であること③毎年全員に付与する休暇であること。の３つの条件を全て満たす休暇を労働者１人あたり年間５日を上限に加算することができる。
	□ 直近３事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が１人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が７５％以上	＊直近３事業年度内に出産した男性労働者の配偶者及び女性労働を対象とする（正社員以外の労働者を含む）。 ＊対象者がいない場合、育児休業制度が就業規則等で定められていれば可とする。
4	□ 青少年雇用情報について公表していること ・直近３事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数・男女別採用者数、平均継続勤務年数・研修内容、メンター制度の有無自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容・前事業年度の月平均の所定外労働時間有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得日数（男女別）、役員・管理職の女性割合	＊青少年雇用情報については、認定申請時に公表していることを原則とするが、申請時点で公表していなくても、認定申請時に「企業情報報告書」を提出し認定後に「若者雇用促進サイト」で公表を予定している場合でも可とする。
5	□ 過去３年間に認定企業の取消を受けていないこと	＊認定申請日を起算日とした過去３年間
6	□ 過去３年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと	＊認定申請日を起算日とした過去３年間
7	□ 過去３年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	＊認定申請日を起算日とした過去３年間
8	□ 過去１年間に事業主都合による解雇または勧奨退職を行っていないこと	＊事業主都合による解雇または勧奨退職を行った者には、正社員以外の労働者を含む。 ＊認定申請日を起算日とした過去１年間
9	□ 暴力団関係事業主でないこと	
10	□ 風俗営業等関係事業主でないこと	
11	□ 各種助成金の不支給措置を受けていないこと	
12	□ 重大な労働関係等法令違反を行っていないこと	

認定制度に関する問い合わせ先

ハローワーク○○○　事業所第○部門　ＴＥＬ：03－1234－5678
東京労働局　職業安定部　若年雇用係　ＴＥＬ：03－3512－1657

認定申請書の提出先

東京労働局　職業安定部　若年雇用係　ＴＥＬ：03－3512－1657　千代田区九段南１－２－１ 九段第三合同庁舎12階（最寄駅：九段下）

3.2　宮崎県関係

まず、発注者である宮崎県に対して働き方改革（週休 2 日、長時間労働の是正）の促進に関する取り組みについて取材した。次に、主として国土交通省や県発注工事を受注している富岡建設株式会社、旭建設株式会社の 2 社に取材を行った。なお、両社とも、国土交通省が週休 2 日制工事の本格推進を開始した当初から、週休 2 日を実施している建設会社である。

3.2.1　宮崎県

取材日時　：令和 4 年（2022 年）10 月 24 日（月）14:15 ~ 15:45
取材場所　：宮崎県庁　県土整備部　会議室
県出席者　：宮崎県県土整備部　管理課　　深谷課長補佐
　　技術企画課　湯浅主幹、森川副主幹

取材概要　：あらかじめ依頼していた取材項目に対してご説明いただいた後、質疑応答を行った。なお、説明の冒頭に、宮崎県における建設業を取り巻く現状として、建設投資額や就業者の年齢構成等や、建設業を地域の守り手として特に必要な存在となる自然災害の発生状況等、に関して説明を受けた。

（参考）基礎データ（県土整備部技術企画課提供）

〇週休 2 日制工事の年度ごとの実施件数等

	発注件数		実施件数	
	発注者指定型	受注者希望型	発注者指定型	受注者希望型
2017 年度	0	17	0	5
2018 年度	0	101	0	51
2019 年度	0	234	0	123
2020 年度	0	1,194	0	739
2021 年度	0	1,200	0	733

※　発注件数は、週休 2 日制工事として発注した工事件数。また、2021 年度の実施件数は、令和 5 年（2023 年）1 月末時点の数値であり、繰越工事もあるため、最終的な数値は今後確定。

〇週休 2 日制工事の実施会社数　：　未整理

○週休 2 日制工事実績の工種

※　実施件数（カッコ内は発注件数）

	一般土木一式	舗装	建築一式	左記以外
2017 年度	5 件(17 件)	0 件(　0 件)	0 件(　0 件)	0 件(　0 件)
2018 年度	51 件(101 件)	0 件(　0 件)	0 件(　0 件)	0 件(　0 件)
2019 年度	120 件(219 件)	1 件(　3 件)	0 件(　6 件)	2 件(　6 件)
2020 年度	365 件(539 件)	166 件(221 件)	3 件(　7 件)	205 件(427 件)
2021 年度	342 件(539 件)	150 件(206 件)	0 件(　0 件)	241 件(455 件)

※　2021 年度の実施件数は令和 5 年(2023 年)1 月末時点の数値であり、繰越工事もあるため、最終的な数値は今後確定。

（取材結果）

以下に、ご説明いただいた内容を取材項目ごとに記載する。

(1)働き方改革（特に週休 2 日、長時間労働の是正）への取り組み状況と課題（建設会社からの要望なども含め）

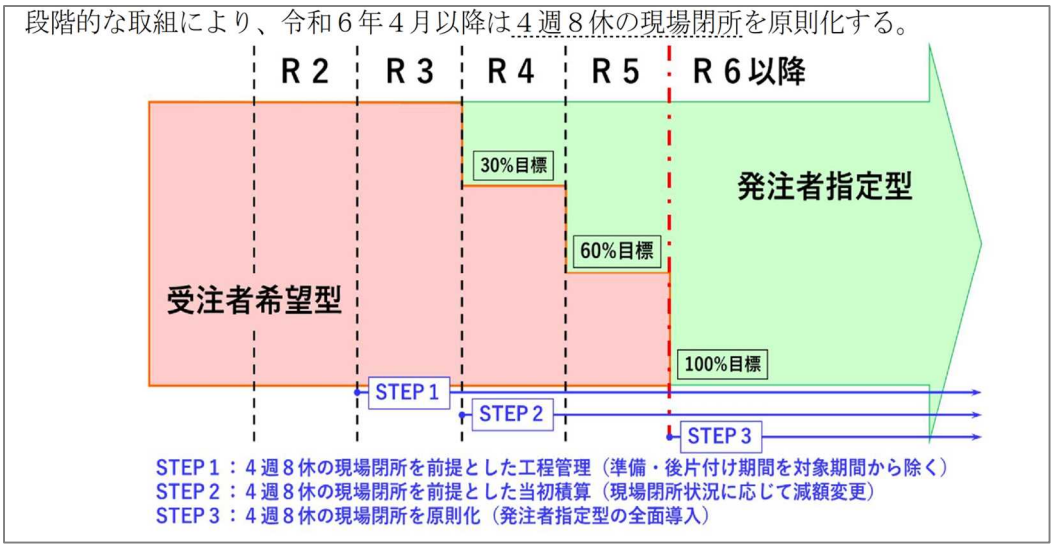
(1)-1 週休 2 日、長時間労働の是正への取り組み状況

○発注者の取り組みとして、国土交通省九州地方整備局とともに施工時期の平準化へ向けて、国土交通省が作成した事例集の「債務負担行為の活用」(さ)、「柔軟な工期の設定（余裕期間制度の活用)」(し)、「速やかな繰越手続」(す)、「積算の前倒し」(せ)、「早期執行のための目標設定（執行率等の設定、発注見通しの公表)」(そ)、の 5 つの施策（通称「さしすせそ」）を参考に取り組みを進めている。また、週休 2 日制工事については、令和 2 年度（2020 年度）から対象工事を拡大して、災害復旧工事などを除くすべての工事で実施し、令和 3 年度（2021 年度）には災害復旧工事も含めてすべての工事を対象としている。このため、現在は、応急工事等の緊急を要する工事以外は、基本的にすべて現場閉所による週休 2 日制工事とし、災害復旧工事等で現場条件が厳しいと考えられる工事については、週休 2 日交替制モデル工事を適用している。

○週休 2 日制工事については、受注者希望型により、4 週 6 休以上を対象に進めてきたところであるが、国土交通省に倣って、令和 4 年度（2022 年度）から 4 週 8 休の現場閉所を要件とした発注者指定型による発注を開始した。この発注は、4 週 8 休の現場閉所を前提とした当初積算で発注するものであり、4 週 8 休が未達成の場合は、当初積算に含まれる週休 2 日補正分を契約変更減にすることとしている。令和 6 年度（2024 年度）から罰則

付きの時間外労働上限規制が適用されることから、令和 6 年度（2024 年度）以降は原則すべての工事をこの発注者指定型で発注できるよう、段階的に拡大していく予定である。

図表 3-2-1　週休 2 日制工事における段階的な取り組み



○令和 4 年度（2022 年度）に発注者指定型での発注目標を 30%としているが、これは土木一式工事で、特 A ランク（7,000 万円以上）や A ランク（3,000 万円以上）の工事を対象としているものである。関係団体へは、この段階的な予定を示した図を用いて説明を行っており、業界にも「実施していかなければならない」ということはご理解いただいている。実際、県建設業協会においては、令和 3 年度（2021 年度）から毎月第 2、第 4 土曜日は現場閉所日とした 4 週 6 休の現場閉所を目標に掲げ、令和 4 年度（2022 年度）は 4 週 7 休の推進に取り組むこととしている。

（参考資料－3-2-2）（一社）宮崎県建設業協会、宮崎県建設産業団体連合会「働き方改革対策に向けた週休 2 日制の推進について」

なお、緊急復旧のような応急工事は除き、災害復旧工事も週休 2 日制工事の対象とすることについてもご理解をいただいている。ただ、協会としての大枠の意見なので、個々の建設会社からは「現実的には難しい」、「日給制の労働者の総支給額が減ってしまう」といったような話が聞こえてくることはある。

○週休 2 日（4 週 6 休以上）制工事の実施状況は、令和 2 年度（2020 年度）は、対象工事件数 1,194 件のうち、受注者が週休 2 日（4 週 6 休以上）の実施を希望した件数が 814 件と約 7 割であり、週休 2 日（4 週 6 休以上）を達成したのが 739 件と、さらにその約 9 割であった。令和 3 年度（2021 年度）は、対象工事件数 1,200 件のうち、受注者が週休 2 日（4 週 6 休以上）の実施を希望した件数が 970 件と約 8 割となっており、週休 2 日（4 週 6 休以上）への取り組みが増加している。

令和 3 年度（2021 年度）の週休 2 日（4 週 6 休以上）達成件数は、施工中の繰越工事が

あるため最終的な数値を示すことはできないが、令和 2 年度の約 9 割という数値よりも増えることは確実であると想定している。なお、週休 2 日（4 週 6 休以上）の実施を希望しながら達成できなかった工事についてその要因を分析するとともに、そもそも週休 2 日（4 週 6 休以上）の実施の希望がなかった工事についても、その内容をよく整理・分析する必要があると思っている。

○なお、週休 2 日（4 週 6 休以上）制工事の達成内訳をみると、令和 2 年度（2020 年度）は約 9 割が 4 週 8 休を達成し、令和 3 年度（2021 年度）も令和 5 年（2023 年）1 月末時点の数値ではあるが、約 9 割が 4 週 8 休以上を達成しており、令和 6 年（2024 年）4 月以降の 4 週 8 休の現場閉所の原則化に向けて、取り組みが着実に進んでいると感じている。

図表 3-2-2　週休 2 日（4 週 6 休以上）制工事の達成状況とその内訳（単位：件）

	達成の内訳（受注者希望型）			
	4 週 6 休	4 週 7 休	4 週 8 休	計
R2	32	46	661	739
R3	39	42	652	733

※令和 3 年度（2021 年度）は、令和 5 年(2023 年)1 月末時点の数値であり、繰越工事もあるため、最終的な数値は今後確定。

○週休 2 日の達成工事が増えてきたのは、先述した県建設業協会の率先した「取り組んでいく」という宣言が大きいと思う。県として、発注者指定型に取り組むより前に、業界の方から率先して「取り組む」と明確に打ち出していただいた波及効果は大きいと感じている。

(1)-2 ICT の活用

○週休 2 日を実施することにより、時間外労働が増えるのでは意味がなく、当然のことながら労働時間を減らす取り組みが求められるが、その対策の一つとして ICT 活用工事に取り組んでいる。受注者が ICT を活用して、出来形管理や測量にかける時間を短縮できることから、発注者としても受注者に二度手間をかけたりすることがない、ICT 活用に対応した方法で確認・検査等を実施している。当県においては、全国的にみても ICT 活用工事は進んでおり、令和 2 年度（2020 年度）は全国で 10 番目ぐらいであった。

図表 3-2-3　ICT 活用工事の実施状況（単位：件）

年度	発注者指定型	受注者希望型
H29	2	
H30	16	20
R1	18	20
R2	32	37
R3	18	39

※令和 5 年(2023 年)1 月末時点の数値であり、繰越工事もあるため、最終的な数値は今後確定。

○建設会社の ICT 活用を促進させるため、公益財団法人宮崎県建設技術推進機構に委託して実施している「建設 ICT 研修」を、令和 3 年度（2021 年度）から充実強化している。

○ICT 活用の実態をみると、メインは土工事であり、活用できる工事が限定されてしまっている。舗装工事についても ICT 活用を適用できるようにしているが、令和 3 年度（2021 年度）は簡易型で 3 件ほどの実施であった。舗装を ICT 建機で実施するにも、そもそも舗装の ICT 建機を確保することが難しい状況という根本的な問題があるが、簡易型で実施することだけでも労働時間削減のメリットはあると考えている。

(1)-3 遠隔臨場の活用

○遠隔臨場も、令和 3 年（2021 年）から、原則すべての工事を対象として実施している。発注者側がきちんと対応できるように、遠隔臨場の実施に非常に有効だと思われるタブレットを本庁でリース契約し、出先機関に配付している。

○発注者側としては、特別なシステムやアプリを導入しているわけではなく、基本的には受注者側の画面を確認することで対応できていると考えている。

(1)-4 ASP の活用

○ASP の活用については、平成 29 年度（2017 年度）から試行を行い、令和 2 年（2020 年）4 月から全面運用に移行している。委託業務についても、令和 4 年（2022 年）の 1 月から ASP を活用している。

(1)-5 週休 2 日、長時間労働の是正の推進に関する課題

○建設会社からは、「4 週 8 休を達成しなければ増加補正されない、あるいは当初契約額から減額される」、「取り組み始めたら 4 週 8 休が当たり前になってしまう」といった声は聞いているが、4 週 8 休が「達成できる現場」と「達成できない現場」との両極端に分かれる状況もあるようなので、その点に関して分析を行う必要があると思っている。

○遠隔臨場が進まない理由は、通常の立ち会いが減ってしまうことへの懸念が受注者側にあ

ることによる。すべてを遠隔臨場で行う必要はなく、緊急に確認したい部分や材料確認等、部分的な実施でよいという話をしているが、受注者は遠隔臨場で全ての確認を実施しないといけないと思いがちであり、またそのために専用のシステムを導入する必要があると考えたりするので、結構な経費がかかり、遠隔臨場はハードルが高いと思っていることもあるようで、まだまだ敬遠されている。県としては「手持ちのタブレットやスマートフォンで、気軽に使ってください」という呼びかけを実施してきているが、まだその効果は出ていない。システムを導入すると、本当に全部を遠隔臨場で実施しないといけないと思いがちなので、そこが難しいところであると感じている。

○遠隔臨場の発注者指定型については、現状は考えていない。できれば、建設会社の方から自発的に取り組んでほしいと思っている。一度、実際に遠隔臨場を実施したらすごく便利とわかり、以降はずっと遠隔臨場を続けている建設会社もあり、そういう会社での使い方や工夫・効果などを広めていくことも必要かと思っている。

○働き方改革に取り組む上での前提として、適切な賃金の支払いが非常に重要だと考えている。課題なのは、発注者と受注者の間では労務単価や資材単価を上げているが、下請契約に反映されているのか、下請会社で働いている技能労働者の方に、引き上げた賃金がきちんと行き届いているのかということである。技能労働者の処遇改善のためには、建設キャリアアップシステム（以下「CCUS」という。）の取り組みをまずは加速させなければならないと考えており、令和 2 年（2020 年）8 月以降、大規模工事等を対象として、国の基準に準じた義務化モデル工事と活用推奨モデル工事を実施し、令和 4 年（2022 年）7 月以降は、すべての工事を CCUS 活用推奨モデル工事としている。また、民間企業の CCUS 登録支援として、企業の登録費用や、CCUS のカードリーダーを購入する費用の補助を建設会社に対して実施している。

(1)-6 適正な工期の確保

○適正な工期の設定については、令和 2 年度（2020 年度）から、工期の設定の仕方を見直しており、その結果、以前に比べて 35～95 日程度、標準工期が増えている状況である。

○発注者としては、工期を目詰まりさせないということも重要と考えている。例えば、受注者からの協議・質問を、ためこまないこと、抱え込まないこと等である。

(1)-7 建設会社からの要望

○週休 2 日を実施すると、「6 日働くところを 5 日で終えるのだから、発注者指定型で発注するなら、労務費単価は 5 分の 6 にアップして欲しい」という要望もあるが、なかなか難しい問題だと感じている。また、現場に入ること自体が初めてに近い方もいれば、ベテランの方もいるであろうし、設計労務単価の基礎となる調査についても技術者、技能者自身が本当に 4 週 8 休になっている方を対象にできているのか、など、一概に判断できる問題

ではなく、県としては国土交通省の割り増し率をそのまま採用するのが妥当であると思っている。なお、ICT 活用工事についても、ICT 建機にかかるリース代などの経費に関して同じような意見もあるが、特に ICT を内製化しているところはかなり効率的に実施できているので、会社ごとに実情は違うということも感じている。

(2)建設会社が取り組むためのインセンティブの付与（入札時評価での優遇、工事成績評定での加点など）

⑵-1 入札時評価での優遇

○週休 2 日達成についての実績証明書は発行しているが、当県での総合評価には様々な評価項目があることから、週休 2 日の達成実績に関する加点は実施していない。直轄工事の入札時の総合評価には、週休 2 日の実績、ICT 活用の実績が加点されるので、県が発行する週休 2 日や ICT 活用工事の実績証明書は、県の工事の入札時ではなく、直轄工事の入札時に活用されている。なお、ICT 活用に関していえば、工事成績評定において、主任監督員が評価する項目に位置付けられており、実施すれば最終的に 0.8 点の加点になる仕組みになっている。

⑵-2 工事成績評定での加点

○工事成績を評定する際に、週休 2 日を達成できたことによる加点とか、達成できなかった場合の減点、という具体的な項目は設定していないが、一般的な評価項目のなかには「休日の確保」といった項目がある。

○まずは「ペナルティーなし」の受注者希望型で週休 2 日にトライしていく機会を提供し、ある程度建設会社にも週休 2 日が広まってきたところで「ペナルティーあり」に切り替えることになるのかな、と思っている。国土交通省はそのような形で展開しており、県としても国土交通省の進め方に準じて、政策を進めていく方針である。

○もともと当県では受注者希望型の際には、達成率に応じて金額の上乗せを最終変更で実施していたところを、令和 4 年度（2022 年度）の発注者指定型からは、当初積算から上乗せ分を計上しているため、受注者としては、達成できなければ減額変更になるといったところが、ペナルティーとして捉える形になっているのではないかと思う。

(3)その他、受注者が週休 2 日、長時間労働の是正に取り組みやすくするための施策と効果

①交替制工事の導入

○令和 4 年度（2022 年度）から交替制モデル工事を導入した。しかし、県の工事は工事規模が小さく、一つの工事に従事している技術者の人数も少ないことから、交替ということが難しいという根本的な問題がある。

②監理技術者補佐制度の活用等

○直轄工事と違い、規模的に監理技術者を配置して、さらに補佐を 2 人配置するという余裕がある建設会社はあまりなく、ほとんどの現場は、担当している技術者が 1 人という実態なので、監理技術者補佐制度の活用は、現実的にはなかなか難しいと思う。

③書類の簡素化

○仕事の効率化として、「工事書類簡素化ガイドライン」を令和 2 年（2020 年）4 月に策定（令和 3 年（2021 年）8 月改定）して書類の簡素化に取り組んでいる。このガイドラインの表紙には「本ガイドラインに示している作成不要な書類を作成・添付しても、工事成績では評価されませんので、簡素化に努めてください。」と明記し、受注者だけではなく、発注者の検査員等にも作成不要な書類を評価することが無いように指導している。

（参考資料－3-2-3）　宮崎県「工事書類簡素化ガイドライン」　（表紙）

URL：　https://www.pref.miyazaki.lg.jp/documents/50323/50323_20210730101417-1.pdf

また、工事写真及び工事完成図の電子納品の試行を継続して実施している。このガイドラインについては、毎年、県土木施工管理技士会と打合せを行って、工事書類の削減に関する改定を進め、徐々に提出書類の削減を行っている。

○受注者に県の発注工事の検査書類のことを聞いても、やはり書類は多いと言われる。特に当県には検査を専門に行う職員である工事検査専門員が、検査時に受注者へリクエストするハードルが高いという話もあることから、書類の簡素化に積極的に取り組んでいる。以前に比べて、現場で撮影する写真の数や提出書類も大幅に減らしている。

○電子小黒板等の活用も少し前から取り組んでおり、活用している建設会社も多い。建設会社から電子小黒板の活用について打診があれば、すべて了承している。

○宮崎県の検査書類の簡素化の取り組みは、書類自体をなくすのではなく、記載内容を省略することにより受発注者双方の働き方改革に繋げるものである。

（参考資料－3-2-3）　宮崎県「工事書類簡素化ガイドライン」　（工事検査時の書類）

④「設計段階における三者検討会」

○県建設業協会日向地区の青年部において、担い手の確保や施工性向上のための様々な検討を中心となって推進していた、ある建設会社の専務の方が、令和 2 年（2020 年）9 月の台風 10 号の際に土砂災害に巻き込まれて亡くなられるという、思いもしない事態が発生した。日向地区青年部は、亡くなられた専務の意思を引き継ぎ、これまで検討を進めてこられたことを一つずつ具現化する取り組みを行っており、県としても一緒に取り組んでいるところで、その中の一つである「設計段階における三者検討会」を、令和 2 年度（2020 年度）末に試行要領を定めて実施している。通常は建設会社との工事契約の後に、当該工事の設計を行ったコンサルタント会社と、契約した建設会社と発注者が工事上の留意点等に

ついて情報交換、意見交換を行う場を設けるが、もっと川上の段階である設計段階において、主に仮設計画や施工計画に関する施工上の課題や対応方法に関する意見交換を、発注者、設計者に施工技術者を加えた三者で行うことで、工事契約後に現場でスムーズに施工ができるようにすることを目的とした取り組みである。令和 3 年度（2021 年度）は公共工事を担当する県土整備部、農政水産部、環境森林部の 3 部で実施し、17 件を開催した。令和 4 年度（2022 年度）も 10 月現在でほぼ同数を実施しており、今後も実施件数を増やしていきたいと考えている。

（参考資料－3-2-4）「設計段階における三者検討会試行要領」

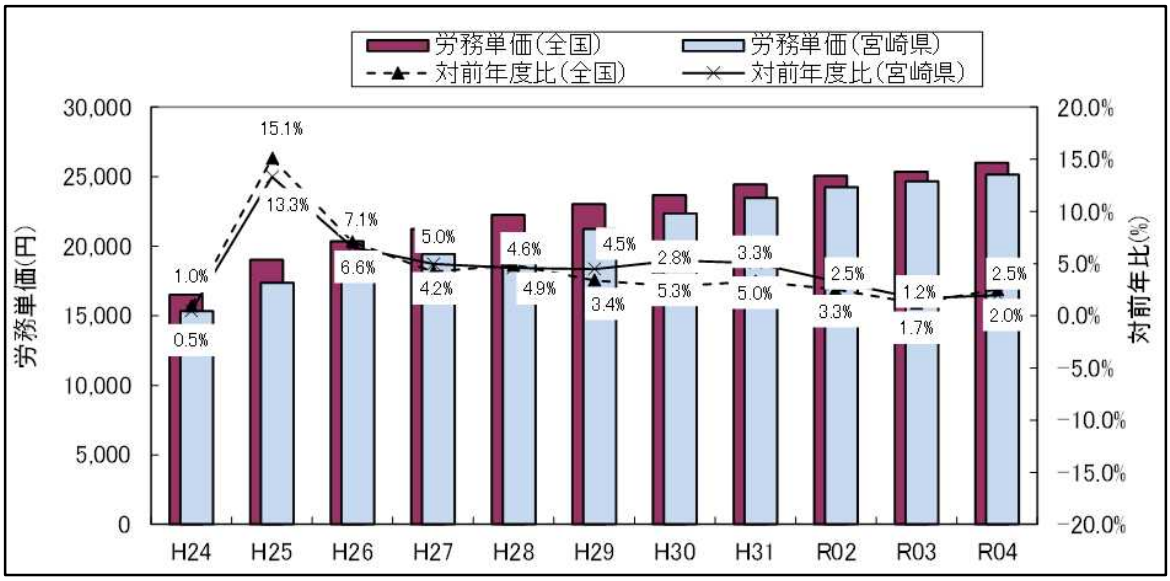
○この三者検討会のスキームを検討するときに、検討会を実施するときにはその工事を施工する建設会社、現場の技術者が決まっていないため、検討会に参加いただく施工技術者をどうやって決めるのか、ということが大きな議論になった。最終的に、基本的には県土木施工管理技士会に、検討会に参加いただく施工技術者の推薦を依頼して、選定していただくといったスキームにしている。さらに、検討会に参加した施工技術者に対して当該工事に関する情報が提供され、施工技術者が所属する建設会社が入札に優位に立ってしまうことのないよう、この検討会を実施したときは、県のホームページにおいて開催した内容を、施工技術者に提供した情報とともに掲載して、特定の建設会社が入札において優位に立つことがないようにしている。もちろん、検討会を実施した工事の入札には、参加した施工技術者が所属する建設会社も参加できる。その建設会社にメリットがあってもいけないし、デメリットがあってもいけなく、あくまで公平に、ということである。厳密にいえば、入札前にその現場を見て把握している、という有利な点はあるかもしれないが、入札公告を行った段階で、他の建設会社もその現場を見に行けるので、特別有利であるとまでは言えないと判断している。

○県土木施工管理技士会、県建設業協会には、この三者検討会はすこぶる好評である。発注者と設計者だけで検討すると、車両が通らないとか、この地盤が軟らかいから鉄板を最初から見ておくべきだとか、施工するうえで単純と思えることに気が付かないことが多いので、発注者としてもとても有難い。そういう単純なことでも気が付いていないと、受注者が現場に入ったときに、まずはそこから協議し始める必要が生じ、現場での工事着手までに時間がかかってしまう。そういう意味で、工事契約後に現場でスムーズに施工ができるようにするという目的を十分達成できる。

⑤その他

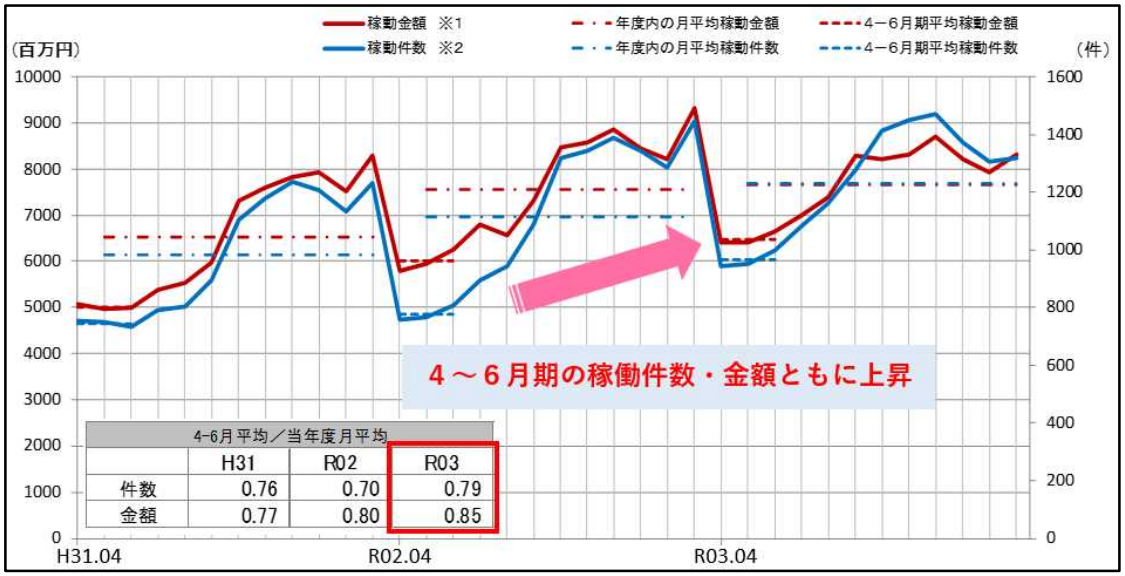
○適正な工事予定価格の設定が必要であり、これに関しては労務単価の 10 年連続アップや一般管理費率の引き上げを国に準じて行っている。最近では、生コンクリートやアスファルトの価格が高騰しているので、市場価格を適切に反映するために、これまで四半期ごとに実施していた資材調査を毎月実施するように変えてきている。

図表 3-2-4　公共工事労務単価の推移



○施工時期を平準化することも重要であることから、発注者として取り組みを進めており、閑散期と呼ばれる 4 月から 6 月において工事が稼働している件数、金額ともに近年上昇して平準化が進んできている。これは国土強靭化への取り組みとして国土交通省からの補正予算をいただいていることも影響しているが、県として引き続き取り組んでいく考えである。なお、国・市町村との連携として発注者協議会があるが、県では主に土木事務所単位で各地区支部を設け、支部単位の「支部会」として管内の市町村や農林部局と発注時期に関する意見交換会を行い、平準化に役立てている。あわせて不調・不落案件に関する情報交換を行い、建設会社が無理なく受注できるための、不調・不落対策に活用している。

図表 3-2-5　平準化状況（宮崎県）



○適切な設計変更に向けては、平成 28 年（2016 年）3 月に「設計変更ガイドライン」「工事一時中止に係るガイドライン」を策定して、設計変更に係る受発注者間の共通理解を図ることを進めるとともに、受発注者間における設計変更の協議の場の創設を平成 29 年（2017 年）3 月に行い、相互に納得がいく設計変更を行っている。

（参考）設計変更ガイドライン

https://www.pref.miyazaki.lg.jp/documents/21777/21777_20160314193511-1.pdf

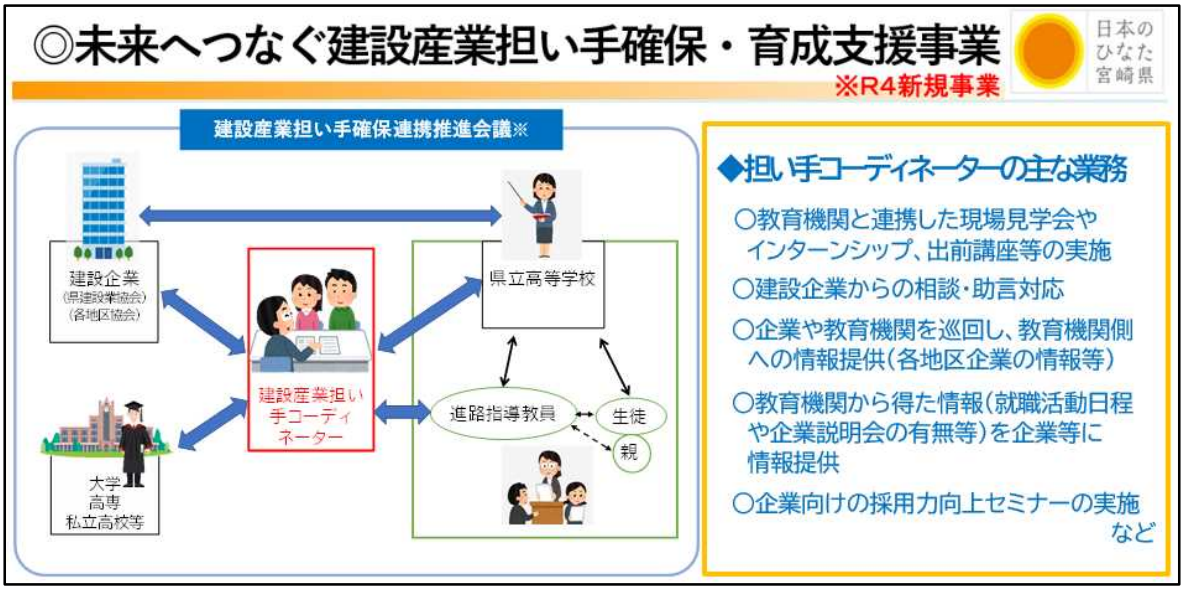
工事一時中止に係るガイドライン

https://www.pref.miyazaki.lg.jp/documents/21777/21777_20160314193540-1.pdf

○県土整備部と県建設業協会青年部とは定期的に意見交換を行っているが、青年部からは「現場での施工性に配慮した設計をしてほしい」という意見が多く出される。それに応える取り組みの一つとして、令和 3 年度（2021 年度）末に「生産性向上に配慮した設計試行要領」を定めて、ブロック積基礎や集水桝のプレキャスト製品を設計段階で採用することを進めている。経済比較で決定する通常の方法ではプレキャスト製品は採用されることはほとんどないが、プレキャスト製品は施工日数の短縮、現場の省人化が図られるメリットがあり、現場でプレキャスト製品を使用する場合には、受注者がそういう利点を記載した書類を作成したうえで使用の許可を発注者に対して施工承諾という形で求める必要があったことから、設計段階でプレキャスト製品を採用することにより、施工承諾に必要な書類の作成や手続きという手間も省くものである。

○建設業の担い手を確保するためには、建設業界、教育機関、県が協力・連携して取り組みを行うことが重要であり、この 3 者で構成する「建設産業担い手確保連携推進会議」を令和元年度（2019 年度）に設置するとともに、令和 4 年度（2022 年度）から県建設業協会に「建設産業担い手コーディネーター」を置いていただき、教育機関との連携の窓口として、教育機関と連携した現場見学会やインターンシップ等の実施、建設会社からの相談対応などをしていただいている。この取り組みは始めたばかりなので、具体的な効果を把握できる状況ではないが、建設業界への入職者数の維持・増加につなげていきたいと考えている。

図表 3-2-6　建設産業担い手確保・育成支援事業



○さらに、建設産業の魅力ややりがい、個別の企業情報（約 100 社）等と併せて企業向けの情報発信を一体的に行う「みやざき建設産業担い手ポータルサイト（仮称)」を令和 5 年（2023 年）3 月から運用予定である。

○新規卒業者の採用については、工業系高校だけではなく、即戦力となる建設技術者を育成する産業開発青年隊もあるが、都会から宮崎県に U ターンしてきた方などに建設業に従事してもらう方策なども拡大していく必要があると思っている。普通科高校にアプローチするのも有効と考えている。

○建設業で ICT 活用が進んでいけば、ドローンの操縦や 3 次元 CAD の操作などに興味のある、土木関係以外の新規卒業者が入職してくれるのではないかと思っている。

○若い人は週休 2 日が就職先決定の絶対条件だと考えている。

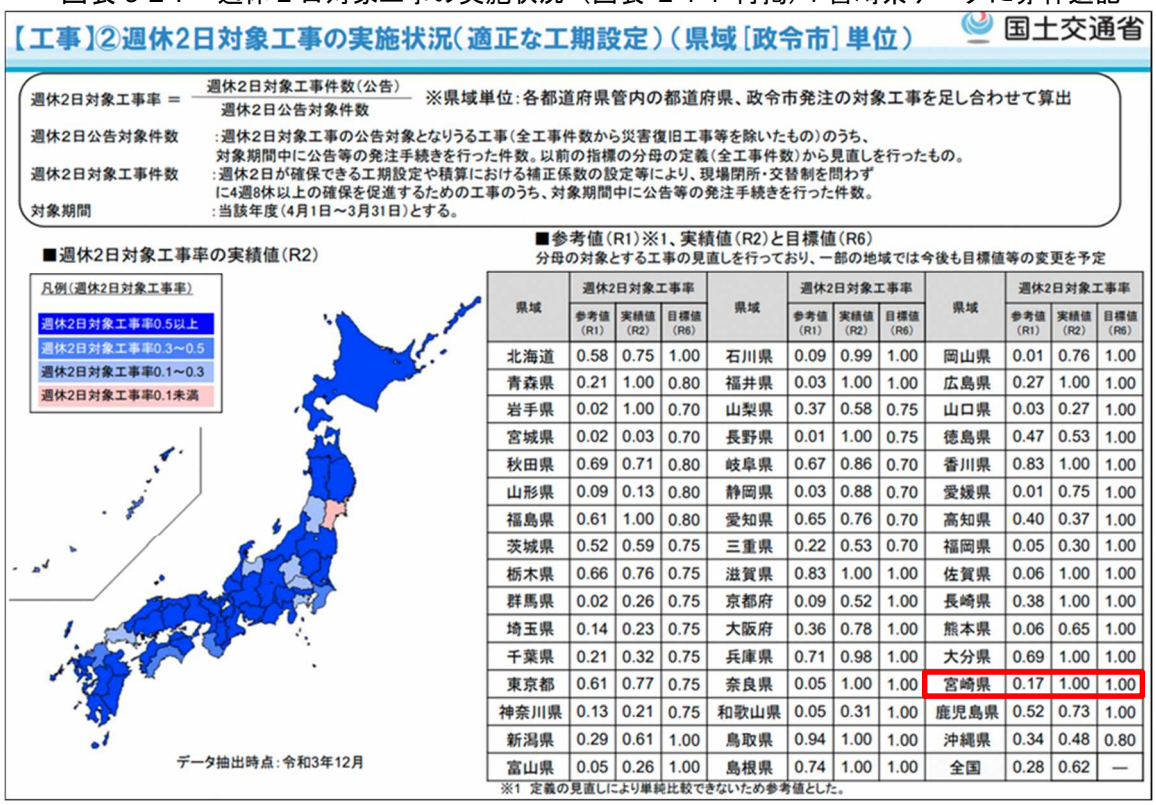
○地域の守り手となる建設会社の若手技術者の育成や、若手技術者が活躍できる環境の整備を目的として、令和 4 年度（2022 年度）に入札制度を見直し、総合評価落札方式のなかで、企業の実績要件の満点要件を 5 件から 3 件に引き下げるとともに、重要構造物の工事や難易度が高い工事は除き、配置予定技術者における同種工事の施工経験は求めないこととした。これは総合評価落札方式で実施するすべての工事で適用している。

○宮崎県では平成 30 年度（2018 年度）に「働きやすい職場『ひなたの極』認証制度」を設けており、建設会社の中でも認定されたところはあるが、工事の受注に関連したことで、認証されたことによるインセンティブは設けていない。

(4)全国統一指標の設定及び実施状況

○国土交通省報道発表資料の「週休 2 日対象工事の実施状況（適正な工期設定）」において、宮崎県における「週休 2 日対象工事率」が、令和元年度（2019 年度）の「0.17」（参考値）から令和 2 年度（2020 年度）に「1.00」（実績値）と、数値が急激に増加している。これについては、分母の考え方が、令和 2 年度（2020 年度）以降は、週休 2 日対象工事になじまない工事は除外してよい、との整理に変わったためである。なお、県として令和 6 年度（2024 年度）には原則すべての工事を発注者指定型の週休 2 日制工事で発注する予定であることから、目標値を「1.00」としているが、工事完了段階での実績値についても、発注者指定型による発注は未達成が少なくなる効果があること、実際に達成率が徐々に高くなっていることから、令和 6 年度（2024 年度）は「1.00」にかなり近づくのではないかと期待している。

図表 3-2-7　週休 2 日対象工事の実施状況（図表 2-1-1 再掲）：宮崎県データに赤枠追記



県域	週休2日対象工事率 参考値（R1）	実績値（R2）	目標値（R6）	県域	週休2日対象工事率 参考値（R1）	実績値（R2）	目標値（R6）	県域	週休2日対象工事率 参考値（R1）	実績値（R2）	目標値（R6）
北海道	0.58	0.75	1.00	石川県	0.09	0.99	1.00	岡山県	0.01	0.76	1.00
青森県	0.21	1.00	0.80	福井県	0.03	1.00	1.00	広島県	0.27	1.00	1.00
岩手県	0.02	1.00	0.70	山梨県	0.37	0.58	0.75	山口県	0.03	0.27	1.00
宮城県	0.02	0.03	0.70	長野県	0.01	1.00	0.75	徳島県	0.47	0.53	1.00
秋田県	0.69	0.71	0.80	岐阜県	0.67	0.86	0.70	香川県	0.83	1.00	1.00
山形県	0.09	0.13	0.80	静岡県	0.03	0.88	0.70	愛媛県	0.01	0.75	1.00
福島県	0.61	1.00	0.80	愛知県	0.65	0.76	0.70	高知県	0.40	0.37	1.00
茨城県	0.52	0.59	0.75	三重県	0.22	0.53	0.70	福岡県	0.05	0.30	1.00
栃木県	0.66	0.76	0.75	滋賀県	0.83	1.00	1.00	佐賀県	0.06	1.00	1.00
群馬県	0.02	0.26	0.75	京都府	0.09	0.52	1.00	長崎県	0.38	1.00	1.00
埼玉県	0.14	0.23	0.75	大阪府	0.36	0.78	1.00	熊本県	0.06	0.65	1.00
千葉県	0.21	0.32	0.75	兵庫県	0.71	0.98	1.00	大分県	0.69	1.00	1.00
東京都	0.61	0.77	0.75	奈良県	0.05	1.00	1.00	宮崎県	0.17	1.00	1.00
神奈川県	0.13	0.21	0.75	和歌山県	0.05	0.31	1.00	鹿児島県	0.52	0.73	1.00
新潟県	0.29	0.61	1.00	鳥取県	0.94	1.00	1.00	沖縄県	0.34	0.48	0.80
富山県	0.05	0.26	1.00	島根県	0.74	1.00	1.00	全国	0.28	0.62	—

（出典）国土交通省　令和 4 年（2022 年）1 月 14 日 報道発表資料

参考資料 3-2-1　「宮崎県建設業を取り巻く現状」

◎最近の本県建設業を取り巻く現状

日本のひなた 宮崎県

●本県建設産業は、GDPの約7．5%を占める主要産業。（国は同5.7%）

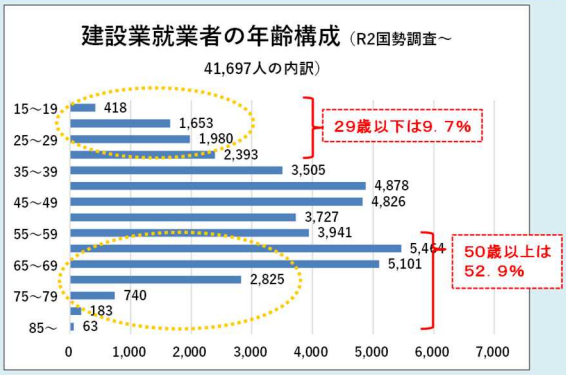
●一方で、ピーク時から建設投資は半減。許可業者数は約3割減。
●担い手の少子高齢化が進み、今後もさらに深刻化する懸念。

●地域経済と雇用を下支えするとともに、社会資本の整備・維持管理や災害対応など、「地域の守り手」である建設産業の持続的発展は、県政の重要課題。

■建設投資額と許可業者数、就業者数

投資額（億円）	ピーク	R2	増減率
全国	877,088	548,047	▲ 37.5
宮崎県	8,802	4,082	▲ 53.6
許可業者数	ピーク	R2	増減率
全国	609,980	473,952	▲ 22.3
宮崎県	6,448	4,316	▲ 33.1
就業者数	ピーク	R2	増減率
全国	6,711,000	4,184,052	▲ 37.7
宮崎県	67,292	41,697	▲ 38.0

（建設総合統計年度報、許可業者数調査、国勢調査）



◎最近の本県建設業を取り巻く現状

日本のひなた 宮崎県

本県が直面する自然災害

●地球温暖化の影響等により、大雨・台風等による風水害が毎年全国で発生
⇒自然災害の頻発化、激甚化
例）令和2年台風10号による椎葉村鹿野遊地区の土砂災害被害
令和3年7月　静岡県熱海市伊豆山の大規模土石流（盛土）
令和3年台風14号により宮崎市内海地区で国道220号、JR日豊本線が不通

●地震の巣といわれる日向灘に面し、「南海トラフ地震」発生の可能性
⇒今年1月、最大震度5強の地震発生

●竜巻の発生数は全国第4位
（1991年～2017年）

●霧島山の火山活動（約300年ぶりの新燃岳噴火）

参考資料 3-2-2 （一社）宮崎県建設業協会、宮崎県建設産業団体連合会

「働き方改革対策に向けた週休２日制の推進について」

R3.4.1

宮崎県建設業協会並びに宮崎県建設産業団体連合会の所属会員企業においては、働き方改革対策に向けて、令和6年4月からの4週8休の定着を目指し段階的に取り組んでいます。

1. 目的

職場環境の改善や多様な働き方の推進を目的に、働き方改革関連法が2019年4月に施行され、建設業界も2024年4月（令和6年4月1日）から時間外労働の上限が原則月45時間・年360時間以内の規程が適用される。

これを受け、宮崎県建設業協会並びに宮崎建設産業団体連合会においては、対策の一環として、働き方改革対策に向けた週休２日制の推進を段階的に取り組んでいるが、令和6年4月からの4週8休を目指し、更なる加速化を推進し、実施、定着を図ることを目的とする。

2. 4週8休推進ロードマップ

取組年度	会員企業　取組内容
2019~2020年度 (令和元年度～令和2年度)	毎月第2土曜日　県内建設現場　一斉閉所
2021年度(令和3年度)	4週6休の推進 毎月第2・4土曜日　県内建設現場　一斉閉所
2022年度(令和4年度)	4週7休の推進
2023年度(令和5年度)	4週8休の推進
2024年度(令和6年度)	4週8休の実施・定着

※取組内容・・・会員企業は、特定曜日の休日、シフト休日、などを併用して実施

参考資料 3-2-3　　宮崎県「工事書類簡素化ガイドライン」（抜粋）

＜表紙＞

工事書類簡素化ガイドライン

●本ガイドラインは、宮崎県環境森林部、農政水産部及び県土整備部（営繕課が所管する工事を除く。）が所管する建設工事を対象とします。

●本ガイドラインは、工事関係書類作成の負担を削減・軽減するため、簡素化を推進することとしています。

●本ガイドラインに示している作成不要な書類を作成・添付しても、工事成績では評価されませんので、簡素化に努めてください。

※なお、受注者の社内で必要とされる工事書類の作成を妨げるものではありません。また、法令等に規定された書類の作成は適正に行ってください。

宮崎県

（令和2年4月1日（令和3年8月1日改定））

＜工事完成時の書類＞

作成時期	種別		番号	書類名称	書類作成の根拠	標準様式	書類作成者		受注者書類作成の位置付け		
							発注者	受注者	提出	提示	その他
工事完成時	契約関係書類	契約関係書類	71	工事完成届	約款第31条1項	様式第8号 （約款第31条関係）		○	○		
			72	工事目的物引渡申出書	約款第31条4項	様式第10号 （約款第31条関係）		○	○		
			73	工事請負代金請求書	約款第32条1項	様式第11号 様式第11号の2 様式第11号の3		○	○		
		工事書類	74	出来形管理総括表	仕様書（県土）第1編1－1－23 統一事項第2編8.2	－		○	○		
			75	測定結果一覧表（出来高）	仕様書（県土）第1編1－1－23 統一事項第2編8.2	－		○	○		
			76	出来形管理図表 （出来形合否判定総括表）	仕様書（県土）第1編1－1－23 統一事項第2編8.2	－		○	○		
			77	品質管理総括表	仕様書（県土）第1編1－1－23 統一事項第2編8.1	－		○	○		
			78	測定結果一覧表（品質）	仕様書（県土）第1編1－1－23 統一事項第2編8.1	－		○	○		
	工事関係書類		79	品質管理図表	仕様書（県土）第1編1－1－23 統一事項第2編8.1	－		○	○		
			80	工事写真	仕様書（県土）第1編1－1－23 写真管理基準（県土） 統一事項第2編8.3 統一事項（農政）第2編8.3 建設副産物等要領第3	－		○	○		
			81	創意工夫・社会性等に関する実施状況 （説明資料）	仕様書（県土）第3編1－1－16 特記第1章総則	様式－14		○	○		
		完成	82	工事完成図	仕様書（県土）第1編1－1－19	－		○	○		
		その他	83	再生資源利用実施書 －建設資材搬入工事用－	仕様書（県土）第1編1－1－18 統一事項第2編12.1	－		○	○		
			84	再生資源利用促進実施書 －建設資材搬出工事用－	仕様書（県土）第1編1－1－18 統一事項第2編12.1	－		○	○		
			85	再生骨材供給確認書	特記第1章総則	別添様式－1		○	○		
			86	再生加熱アスファルト混合物 供給状況確認書	特記第1章総則	別添様式－2		○	○		
			87	仮設鋼材の在庫（保有）状況確認書	特記第2章施工条件	様式－13		○	○		
			88	排ガス対策型建設機械等の在庫証明書	仕様書（県土）第1編1－1－30	別紙2		○	○		

参考資料 3-2-4　「設計段階における三者検討会試行要領」

設計段階における三者検討会試行要領

令和３年３月２３日
環境森林部自然環境課
農政水産部農村計画課
県土整備部技術企画課

（目的）

第１　公共事業において、特に現場条件の厳しい現場にて円滑な事業執行及び良好な品質を確保するためには、発注者、設計者及び施工技術者が、事業目的、設計思想・条件、関係機関等との協議状況等を共有することが重要である。

このため、工事発注に必要な図面、数量計算書、施工計画書等を作成する設計業務（以下「詳細設計」という。）時において、発注者、設計者及び施工技術者の三者が一堂に会して、施工上の課題や対応方法などの意見交換等を行う「設計段階における三者検討会」（以下「三者検討会」という。）を試行的に開催することとし、この要領は、三者検討会の開催に必要な事項を定めるものとする。

（対象業務）

第２　三者検討会の対象とする業務（以下「対象業務」という。）は、詳細設計業務（建築設計を除く。）のうち、次の各号のいずれかに該当し、かつ発注機関の長が必要と認めるものとする。

（１）　急峻な地形など施工条件が厳しい現場
（２）　災害復旧など２次被害のおそれのある現場
（３）　特殊工法など難易度の高い現場
（４）　その他、施工技術者に意見を聞くことが必要な現場

２　発注機関の長は、業務発注の前に前項各号への該当の有無を確認するとともに、対象業務とする場合は、特記仕様書にその旨を明記する。

（対象とする事項）

第３　三者検討会は、対象業務に関する次に掲げる事項を検討対象とする。

（１）　詳細設計における施工計画に関する事項
（２）　詳細設計における仮設計画に関する事項
（３）　その他三者検討会で検討が必要な事項

（構成）

第４　三者検討会は、次の各号に定める発注者、設計者及び施工技術者で構成する。

（１）　発注者

対象業務の総括調査員及び主任調査員（以下、「調査員」という。）を原則とする。ただし、必要に応じて、発注機関の職員及び対象業務を所管する事業担当課の職員も含むものとする。

（２）　設計者

対象業務の詳細設計に関する業務の管理技術者を原則とする。ただし、調査員が認めた場合に限り、当該詳細設計に関連する設計、測量及び調査に関する業務の管理技術者並びにその他の設計に関する関係者も含むものとする。

（３）　施工技術者

当該業務の現場施工に際し、地域に精通し、当該現場の施工に必要な技術力を有する者として、各種団体から推薦を受けた者とする。

（三者検討会の開催）

第５　対象業務の受注者は、三者検討会の開催時期（詳細設計の本体設計完了後を基本とする）について、発注者と協議を行い、施工技術者に確認すべき事項を記載した確認書（別記様式１）（必要に応じて根拠となる資料を含む。）を提出する。

２　対象業務の発注者は、前項に定める確認書の提出を受けた後、各種団体へ別紙１を参考に三者検討会の開催及び参加者の選定を依頼する。

３　前項の依頼を受けた各種団体は、当該現場を施工する上で、地域に精通し、当該現場の施工に必要な技術力を有する施工技術者を選定し、別紙２を参考に発注者へ回答する。

４　三者検討会は、発注者の進行のもと、施工性や安全性を考慮し、より最適な施工計画や仮設計画などが立案できるよう意見交換を行う。

５　三者検討会の開催回数は対象業務につき１回を原則とするが、各構成員が同意する場合には、追加して開催できるものとする。

（検討事項の合意）

第６　三者検討会により検討された事項について、検討会終了後に、三者で検討事項確認書（別記様式２）を作成するものとする。

（追加検討事項）

第７　三者検討会の結果により設計者が追加で検討する事項が発生した場合は、発注者と設計者が協議を行うものとする。

（その他）

第８　この要領に定めるもののほか、三者検討会の実施に関し必要な事項については、別に定める。

附　則

この要領は、令和３年４月１日から施行する。

3.2.2　富岡建設株式会社

取材日時　：令和 4 年（2022 年）10 月 25 日（火）9:45 ～11:15

取材場所　：富岡建設株式会社　会議室

富岡建設株式会社 出席者：上村社長、渡辺専務取締役、石灘総務課長、倉永工事次長、
黒木工事課長

取材概要　：あらかじめ依頼していた取材項目に沿ってご説明いただいた後、質疑応答を行った。

（参考）基礎データ（富岡建設株式会社提供）

○社名　　富岡建設株式会社

○設立年　　昭和 26 年（1951 年）

○会社概要（URL: https://www.tomioka-kk.co.jp/ ）

所在地　　：　宮崎県日南市大字平山 2292 番地 4

事業内容　：　総合建設業（土木）

建設業許可：　宮崎県知事許可（特−31）第 011918 号

資本金　　：　99,000,000 円

従業員数　：　65 人（うち技術系 31 人）

○週休 2 日制工事の取り組み状況

発注者	件数	令和 2 年度（2020 年度）		令和 3 年度（2021 年度）	
		受注件数	実績（内訳）	受注件数	実績（内訳）
宮崎県	発注者指定型	10	10（0,10,0,0）	10	10（0,10,0,0）
	受注者希望型	1	1（0,1,0,0）		
国土交通省	発注者指定型	5	5（0,3,1,1）	2	2（0,2,0,0）
	受注者希望型				

注）実績欄の括弧内の内訳は、順に完全週休 2 日（週単位で 2 日の休み）、週休 2 日（4 週 8 休を含む。なお、4 週 8 休は　対象期間全体で閉所率 28.5%以上を含む。）、4 週 7 休、4 週 6 休の達成件数である。（重複カウントはしていない）

○週休２日を実施した代表的な工事の概要

発注者	宮崎県　日南土木事務所
工事名	令和４年度 大規模河第５－１号 広渡川 河道掘削工事（その１）
受注金額	75,015,941 円（税込）

工事概要（発注者指定型）

・工期　令和４年（2022 年）７月 25 日～令和５年（2023 年）４月５日

（令和４年（2022 年）12 月 21 日完成検査終了済）

・工事内容

広渡川　河川掘削工

延長　　L=140.0m

掘削工　V=12,919 ㎥

伐採工　A=7,280 ㎡

・完成写真

（参考：着工前）

・入札時に、週休２日を実施できると判断した要因・分析内容

ICT 掘削を行う計画としていたので、工程的にも余裕があり、４週８休にて週休２日を実施できると判断した。

・週休 2 日を達成した要因となった主な取り組みや工夫

① ICT 掘削機械を使用し、丁張りを設置する手間や時間（工期）を短縮することができた。

（ICT 掘削に用いた建機と活用状況）

② 『ペイロードメータ』を活用して、ダンプトラックに最大積載重量まで土砂を積み込み、生産性を向上させた。

（『ペイロードメータ』の活用状況）

当該工事で感じた週休２日のメリットと課題

・メリット:

プライベートな時間が確保できたことで、業務の効率化が図れた。

平日にも計画的に現場閉所日を実施できたので、現場技術者が自分の時間をとることができてリフレッシュすることができた。

・課題:

計画的に休日を設けることから、通常作業時の残業時間を減少する工夫が必要である。

当該工事での発注者側のサポート（もっとサポートをしてほしかったことも含めて）

工事打合せ簿（指示・協議等）のワンデーレスポンスを充実してもらいたい。

（取材結果）

以下にご説明いただいた内容を取材項目ごとに記載する。

(1)働き方改革（特に週休 2 日）に取り組むきっかけと具体的な取り組み

(1)-1 週休 2 日に取り組むきっかけ

○基本的には、発注者側の要望に応えるべく努力してきたということだが、週休 2 日や ICT 活用を行うことにより、入札時に発注者からインセンティブを付与されるという制度が実施されていることからそれを良い機会と捉えて、インセンティブをもらいながら働き方改革を進め、会社のイメージアップにもつなげたいという思いで、平成 30 年度（2018 年度）から取り組み始めた。この地域の建設会社のなかでは早かったほうだと思う。

○週休 2 日を達成すれば、入札時の加点と工事成績評点への加点があって新たな工事の入札で優位に立てる、ということは、裏を返せば、そのインセンティブをきちんと確保しないと、これまで受注できていた仕事が今後は取れなくなる、という状況になったということを意味するが、それとは別に、何より時代の流れとして、長時間働くのが良しとされていた昭和の時代とは違って、入職者も少なくなり、今の体制を変えていかないと若者は入社してこない、と考えた面も大きい。

(1)-2 週休 2 日の具体的な取り組み

○発注者は 4 週 8 休を達成できれば週休 2 日を実施したと判断するが、本来であれば暦通りに休みを取るのが本当の週休 2 日であると考えている。社員の立場からは「それは違う。雨が降ってきたから休日を変更するというようなことではなく、予定が立てられるように、休日があらかじめ決まっていて、その通り休むことができることこそ週休 2 日だ」というのが本音だと思う。休みの日がいつで、何をするかという計画が立てられないと意味がないと思っている。そのため、当社では、突発的な事象が発生しない限りは完全に土日は休みとし、祭日を含めて年間 118 日の休みを取ることを目標にしている。本当は 120 日を目標にしたいとも思っている。そうはいっても、雨が降って現場が止まり、平日だけで作業が完了しない場合は振替休日を設定して対応している。

○後述する通り、週休 2 日等を実施して、働き方が優良な職場に対する県の認証や国の認定を受けている。これは会社のイメージアップを図るとともに、建設業の 3K のイメージを払拭したい思いからである。土日に出かけたときに道路工事が行われていれば、同業者の私（社長）でさえ、「なぜ休みの日に工事しているのか？」と思うし、さらに観光シーズンであれば余計に「なぜこの時期に片側通行にするような工事をしているのか？」と思ってしまう。だから他の業界の方とか、観光で来られている方は、間違いなくそう感じているはずであり、そこを少しでも何とかしたい思いから取り組んでいる。

図表 3-2-8　年間休日取得日数（実績：日）

年	平均取得日数	最低取得日数
平成 29 年	95.1	80.0
平成 30 年	104.6	75.0
令和元年	123.5	91.0
令和 2 年	123.8	106.5
令和 3 年	124.4	109.0

(2)週休 2 日に取り組む上で課題であったこと、その課題の解決方策

○従業員はもともと月給制であったが、現場の作業員が日給制であったため、週休 2 日の導入については、作業員の収入が下がってしまうことがネックになっていた。この課題を解決するには、作業員も年収が変わらなければよいのではないかという考えで、従来の日給制による年収額を 12 で除して月収額を設定し、なおかつボーナスを新たに支給するかたちで、1 年間試行してみた。その結果、作業員の年収が 10%程度増加し、経営者側にとっては非常な痛手になるというものではあったが、同時にこの課題を解決できる目途がついた。今では、週休 2 日の実施はその痛手に見合うだけの十分な魅力がついてきていると感じている。

○当社は国道の維持管理を請け負っていることもあり、季節に関係なく年間通して、雨が降ったりすると待機となる等、週休 2 日を達成するのはとても難しいと思っていたが、思ったほど難しくはなかった。日給制の問題が解決できたことが大きく、日給制では 6 日分の収入を 5 日でカバーしなければならないことを考えると、10%アップも妥当と思えてくる。今では、全社員が月給制になっている。

○月給制にした場合、休日に出勤すると 25%の割り増しがかかるので、日給制の場合よりも、収入がアップすることになる。会社側の負担は増えることになるが、その分、月給制になったことによる苦情はない。安定した収入が確保されるし、休みの日の計画が立てられる、という形になっていると感じている。

○さらに当社では港湾工事も請け負っており、その場合は大型船舶などを使うことになるが、それらは動かしていない期間も大きな損料がかかるため、できるだけ工事は短期間でまとめて実施しようということになりやすく、週休 2 日の実施という面で難しい面はある。工事の実施が天候・海象に大きく左右されるという問題もある。

○工事が単一の工種のものではなく、複数の工種にまたがっている場合には、4 週 8 休を実施しやすい。比較的作業工程にゆとりがある場合や人手がかからない工種がある場合には、その工種を実施する期間にまとめて休みを取る等の調整を行うことができるためである。港湾の浚渫工事のように、単一工種だけの工事は、集中して施工を行い、その後に振替の

休日を取ってもらうしかない。そういう意味では、いろいろな工種の工事を組み合わせて受注することができればよいが、受注できる工事が発注されれば、確実に受注していかないと、会社の経営に影響が出てくるので、それもなかなか難しい。

○工事の種類によって週休 2 日を達成しやすい、達成しにくいということがあるので、技術者や作業員は、専門としている内容によって、土日に出勤が必要になることがある者は多い、ある者は少ないという差が発生しているという課題はある。

○土日を休んでいたらどうしても工期に間に合わないという厳しい現場では、担当している社員を土日に休ませ、交代要員として違う社員に出勤してもらい、現場を稼働させるというかたちをとっている。この方法により社員の週休 2 日を達成できるようにしているが、4 週 8 休での現場閉所をクリアできるかどうかということについては、工期の前半における閉所日数でカバーできるかどうか、にかかっている。

図表 3-2-9　振替休日取得率

年度	浚渫工事	全工事
平成 30 年度	10 割	約 8 割
令和元年度	10 割	約 5 割
令和 2 年度	－	約 2 割
令和 3 年度	－	約 1 割

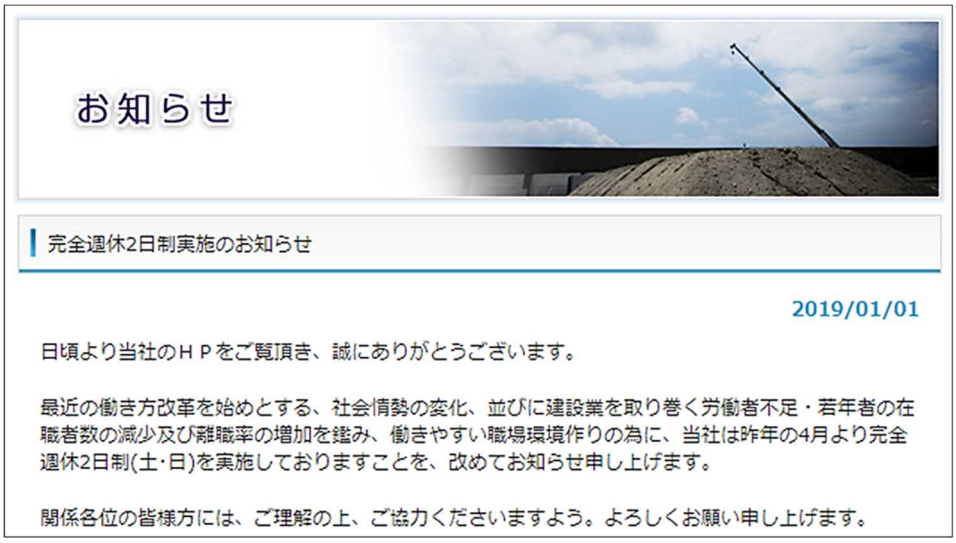
○発注者が工事の平準化などにより、極端に忙しくなる時期がないように配慮されていることを最近は感じてきてはいるし、昔のように、年度の終わり近くになってから予算がまだあるからということで年度末厳守を工期にした発注が行われることもなくなってきた。ただし、現場と発注図面が全く合っていない、あるいは関連する前の工事が予定より遅れていることにより、受注しても速やかに工事着手できず、結局工期の最後の方がタイトになってたいへんな目に合うことになる、と推定できる工事発注は、まだまだ多い。発注時の積算は、週休 2 日の実施を前提で行われているので、もし達成できない場合は減額変更されてしまうことから､週休2日を達成できるかできないかの差は結構大きいと感じている。したがって、入札公告されれば札を入れる前には現場を見に行って、すぐに工事着手できるような状況なのかを確認し、週休 2 日を達成できそうな工事と判断できれば入札にエントリーするかたちにしている。今はけっこう入札に参加する工事を選べており、これは他の建設会社も同じではあるが、ただ、その工事の入札以前に会社として十分な受注額を確保できていないと、入札に参加する工事を選んでいる余裕がなくなるので、週休 2 日の達成が難しそうな工事でも受注すべくエントリーせざるを得なくなる。そこは大きな課題である。

(3)週休 2 日による効果（若手技術者の採用等への影響等）

○週休 2 日となっていることを自社ウェブサイトへ平成 30 年(2018 年)4 月に掲載したり、学校側へのアプローチに活用したところ、当社に関心を持ってくれる学生・生徒が増え、女性も含めて若手技術者が 5 名ほど入社した。女性技術者が初めて入社したのは 4 年前の平成 30 年度（2018 年度）であり、週休 2 日に取り組み始めたころである。女性技術者は現在 4 名が在籍し、現在、産休を取っている者もいる。

○働き方改革が進むなか、中小企業の建設業にはまだまだ週休 2 日が定着しておらず、新規卒業の高校生や大学生等、求職者に当社をアピールするため、平成 31 年（2019 年）1 月に再周知として再度自社ウェブサイトに掲載した。

図表 3-2-10　自社ウェブサイトへの掲載内容（平成 31 年（2019 年）1 月掲載）



○ウェブサイトや学校へのアプローチの他に、社員の友達が入社するなど、「友達が友達を呼ぶ」ということがけっこうある。特に若者には、友達から「あそこの会社はいいよ」とか「ちょっと行ってみたら？」と言ってもらうのが、一番いいコマーシャルだと感じる。だから、１人若者が入社して、辞めずに働いてくれていると、その若者が友達を連れて来てくれるということがある。女性技術者に入社した理由を聞いてみたら「ものづくりが好きだったから」と答えた女性もいたが、「給与面が良い」「待遇面が良い」と答えた女性もいた。週休 2 日を実施したことにより、「待遇が良い」という実績が友達関係を通じて広がり、良い影響をもたらしてくれると感じている。

○ここ数年は、入社してくれる若手技術者が必ずいるが、離職率が高いのが課題になっている。採用数がもし 5 名あったとすると、2 名の割合で離職される状況である。建設業界では、一般的に、一人前に働けるようになるには 10 年かかると言われているので、それまでに離職が発生すると、新しい人を採用して、また一から育てていかないといけないこと

になる。このため、採用したら、なるべく離職させないように、といった取り組みは行っている。ただ、最近は新型コロナでコミュニケーションを図る機会が少なく、若い人が何を考えているのかというのも、ちょっと聞き取りづらいということもある。

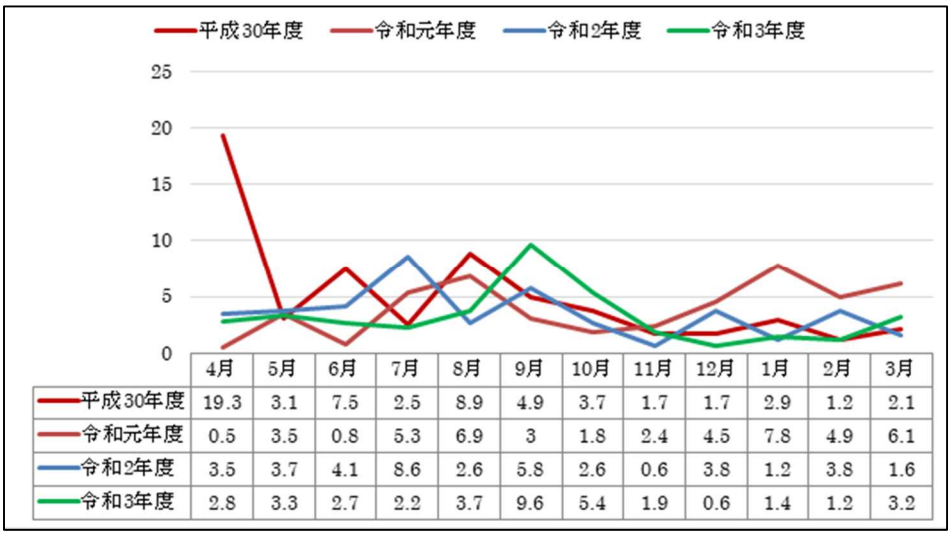
○建設業界に昔から根付いている、「きつい」「汚い」「危険」といった 3K のイメージを払拭するように、新 3K を目指した取り組みが進められているが、当社では「休暇が取れる」は実現しているものの、「希望が持てる」という面ではどうなのかな、という気はしている。

○令和 2 年（2020 年）12 月に、宮崎県が実施している**「働きやすい職場『ひなたの極み』」という認証制度の認証を受けた。**（認証番号 28）。この認証制度は「仕事と生活の調和の実現に向けた職場環境づくりを積極的に行い、特に優れた取り組み成果が認められる企業・事業所」を認証するもので、建設業に限らず全産業を対象とした制度である。認証を受けるためには、「所定労働時間の削減に向けた取り組みをやっているか」、「年次有給休暇の取得に向け積極的に取り組んでいるか」等の「働き方の見直し」に関する 7 項目、「育児休業を取得しているか」、「介護休業を取得しているか」等の「育児・介護」に関する 10 項目、「メンタルヘルス、ハラスメントに対する窓口を設置しているか」等のその他の項目を含めて、合計 25 の評価項目のうち、85%以上をクリアしていなければならなく、県内の建設会社の中で認証を受けているのは、令和 4 年（2022 年）9 月末現在で当社を含めて 11 社ほどである。そのうち当社は 6 番目に認証を受けている。この認証の有効期間は 3 年であり、来年は更新の審査を受けることになる。この認証による入札時のインセンティブはないが、県のホームページに企業・事務所名が掲載されることによるイメージアップ、就職説明会や企業ガイダンス等への優先参加といったメリットがある。

○会社のイメージアップを図るために、県の認証制度に加えて、令和 4 年（2022 年）10 月には、**国の認定制度である「ユースエール」の認定**も受けることができた。「ユースエール」認定制度は、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度で、「前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が 20 時間以下かつ、月平均の法定時間外労働 60 時間以上の正社員が 1 人もいないこと」、「前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均 70%以上又は年間取得日数が平均 10 日以上であること」等の項目をすべてクリアする必要がある。この認定を受けることで、ハローワーク等で重点的 PR が実施されたり、都道府県労働局やハローワークが開催する認定企業限定の就職面接会等への参加等のメリットがある。

図表 3-2-11　年度平均残業時間数の推移

平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
5.0	4.0	3.5	3.2



	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平成30年度	19.3	3.1	7.5	2.5	8.9	4.9	3.7	1.7	1.7	2.9	1.2	2.1
令和元年度	0.5	3.5	0.8	5.3	6.9	3	1.8	2.4	4.5	7.8	4.9	6.1
令和2年度	3.5	3.7	4.1	8.6	2.6	5.8	2.6	0.6	3.8	1.2	3.8	1.6
令和3年度	2.8	3.3	2.7	2.2	3.7	9.6	5.4	1.9	0.6	1.4	1.2	3.2

(4)長時間労働の削減に向けた具体的な取り組み

（書類作成時間の削減方策、ASP の活用、遠隔臨場等）

○労働時間の削減に関しては、本社の朝礼に出てから現場に向かうというこれまでの勤務方法から、直接現場に出勤して朝礼はタブレットやスマートフォンを活用して参加する勤務方法に変えることも検討している。大手の建設会社も実施しているようであるし、通信環境については山の中に入ってしまうと結構苦労するが、街中だとそこは大きな問題にはならないと考えており、試してみる価値はあるとは思っている。ただ、建設業は朝集まって朝礼を実施することで仕事に取り掛かる前に気を引き締めるということが慣例となっている面があるほか、朝礼に来た時に顔色を見て「元気そうだ」と安心したり、「ちょっとつらそうだな」と感じて「休んでください」と話すこともできるので、なかなか踏み切れない状況である。本社から離れた現場では、現場近くで寝泊まりするので、本社には週に 1 回しか顔をださないという状況もあるが、ビデオ通話とかではなかなかコミュニケーションを取りづらい面があり、やっぱり本人と会って顔色を見たり話をしたりして、ということは大事なことだとも思っているので悩ましい。

(4)-1 書類作成時間の削減方策

○今まで個人で管理していた工事データを、クラウド上で一括管理するよう試みている。例えば出来形管理に関するデータも、みんなで共有して使える良いデータなのに、個人のフォルダに保管してしまったりしていたので、<u>クラウドによりみんなに見える化し、新たな</u>

現場が発生した際に、過去に実施した同類の工事の情報を参考にすることにより、作業の効率化につなげていきたいと考えている。

○またクラウドによる一括管理により、例えば、個々人のスケジュール管理を勤怠管理に活用し、総務部が行う給与計算に反映したり、配車データを共有して、誰がどこの現場に行っているかを簡単に把握したりすること等により、いろいろな作業時間の短縮を図るシステムづくりを進めている。

○現在、社屋の玄関に大型モニターを設置し、そこに一括管理しているデータを示して社員に情報共有への意識を高めるようにしている。現在はまだ試行段階なので、効果がどれほど出てくるか楽しみである。

図表 3-2-12　社屋玄関の大型モニター（一部）

○発注者から求められる検査書類に関しても 10 項目にまで削減されており、出来形検査の際に提出する書類もかなり簡素化され、検査の際も必要最小限のものを見ていただくだけなので、昔に比べるとだいぶ楽になった。翌債工事のときも、予算制度の関係上、年度末に出来形を発注者が確認して当年度の実施金額を確定する必要があるが、昔は完成検査並みに書類をそろえて発注者に確認してもらう状況であったが、最近は、出来形を確認してある程度の書類があれば OK となっていて、かなり楽になっている。

○今は書類の簡素化の要綱も作成されているし、どちらかというと、我々世代が念のためにということで裏資料みたいなものも含めて書類を作りすぎる面があるので、そこをよく注意しなければならないとも思っている。会社としても技術者としても、少しでも工事成績評点をアップしてほしいので、書類も手間暇かけていいものを作りすぎる面もある。

○ただ簡素化といっても、発注者に提出する書類は確かに少なくなってはいるが、提出書類だったものが必要な時には発注者に提示する必要がある提示書類に位置づけが変わっただけのものもあり、受注者が作成する書類が劇的に少なくなったかというと、そうでもない感じはしている。

(4)-2 ASP の活用

○ASP は平成 22 年（2010 年）頃から活用しており、短期間での工事は除き、国土交通省や県の発注工事では基本的に実施している。国土交通省発注の工事では特に問題はないが、県については、本庁は ASP の活用に関して意識が高いものの、出先機関にはまだまだその意識が浸透していないと思う。これは使用するパソコンのスペックと回線の問題が大きい。回線は 1 つしかないようだし、スペックが低いので 1 つのデータを開くだけでもものすごく時間がかかる、ということがあり、ASP を活用できる環境が整っていない。県にデータを送っても 1 週間は見ていただけないことはざらにあるし、かといって紙で提出すると紛失されるという危険も大きい、といった状況にある。

○上述した検査の書類が簡素化されていることも含め、ASP を活用している影響が大きいと感じている。電子小黒板の活用など、写真は ASP によりすべて電子データで取り扱うので、打合せ後でもパソコン上で内容を確認することができ、紙に印刷・コピーを行う必要もなくなっている。

(4)-3 遠隔臨場

○発注者側の担当技術者と直接会って、いろいろな話をしながら現場を進めていきたいという社員が多いため、遠隔臨場はほとんど実施していない。担当技術者に現場を見てもらう機会も少ないので、そういう機会があれば実際に見てもらって理解を深めてもらいたいということもある。ASP を活用することにより、担当技術者と会って直接話をする機会が減ったことも影響している面はある。

○正直に言えば、受注者側はもともと現場にいるので、遠隔臨場にそれほどメリットは感じない。どちらかといえば、発注者側の移動時間がなくなる、というところが一番のメリットではないかと感じている。そのように受け止めるのは、**担当技術者が現場をわかっておらず、何を検査したらいいかということも理解していないことも多いので、現場に来て理解を深めてもらわないと、今後現場の問題点について問合せを行っても判断してもらえない、という受注者側の危機感が大きいことも影響していると思う。**

○遠隔臨場の実施については、その工事で実施しなければならない担当技術者の立ち合いの頻度にも依ってくる。例えば橋梁工事では、鉄筋を始め、色々なものの立ち会いが多いということから、遠隔臨場を利用することは多くなると思う。しかし、土工事では立ち会いはほとんどないので、「現場が終わるまで担当技術者と会うことがないのではないか」となりかねないので、現場に来てもらって担当技術者とコミュニケーションを図りたい意識の方がどうしても高くなると思う。

(4)-4 監理技術者補佐制度の活用

○監理技術者補佐に現場をある程度任せる形になると思うが、はたして**補佐がしっかりと現**

場を見ることができるのかという不安がある。また、土日の交代要員を確保するための活用という点については、監理技術者的な立場の者が、精通していない現場に一時的に行って対応できるかということや、現場への短い期間の着任、離任時の2回、監理技術者と行う引継ぎもなかなかままならないのではないか、ということもあり、活用するまでには至っていない。

(5)週休2日、長時間労働の是正に関して発注者等に取り組んでほしいこと

○建設会社が週休2日を行うかどうかは、発注者の取り組み方が大きく影響すると思う。日南エリアには15～16人くらいの規模の会社が多く、国土交通省発注工事をメインで受注する会社や、県の工事しか受注しない会社、市の工事しか受注しない会社と、おおむね分かれている状況であるが、受注工事の主な発注先がどこであるかによって週休2日への取り組みには温度差が出ている。国土交通省の工事を受注する会社は、日南市内には当社を含めて2社しかないが、いずれも週休2日に取り組み始めるのが早かった。競合する他社がいて、そこが取り組み始めると「競争に負けてしまうから当社も取り組もう」という会社は多い。週休2日は経営面からは負担が大きくなるので、何かしらのインセンティブを与えて、1社でも週休2日への取り組みが始まると、その地域の建設会社全体に週休2日が広がっていくのではないかと思う。

○最近は発注者が余裕工期を設定してくれるが、受注者が工事の始期と終期を全体工期内で選択できる「フレックス方式」で実施してほしい。県発注工事はこの「フレックス方式」が結構多い。「発注者指定型」等により余裕工期の設定が、発注者が指定する期間内に限られれば、受注者がそれを活用できる範囲が狭くなり、余裕工期の有効性がなくなる。「フレックス方式」であれば、受注者の自由度が高くなるので、例えば前工事がたとえ全体工期の開始前に終わっていなくても、余裕工期を有効に使えば、何とか示された工期内に完成できそうだ、というような判断が可能となる。

図表 3-2-13　余裕期間制度

（出典）平成 28 年（2016 年）6 月　国土交通省「余裕期間制度の活用について」

○週休 2 日を達成した場合の労務単価の割り増しについては、実際、まだまだ足りていない。当社では作業員を日給制から月給制にしたことにより経費が約 10%アップしたことが参考になると思うのだが、現在の割り増し率は 6%で、その 10%を大きく割り込んでいる。これは協会を通して要望し続けているが、まだ不十分である。なお、関連していえば、ICT に係る経費についても同じことがいえる。ICT を活用している会社が少ないために、どうしても ICT 建機やソフトなどにかかる経費が高いままであり、それに見合った経費を今は計上していただいていない。もっと ICT が広がり、ほぼすべての建設会社が活用するようになれば、コストは低くなってくると思う。さらに ICT に関しては、3 次元データを取り扱う人の経費が増えたりするので、今まで実施してきた業務が不要になるコスト減はあるものの、増える業務は精通した技術者が必要になってくることもあり、現在の積算内容では十分な額が計上されていないと思う。

○受注者の責によらずに週休 2 日の実施ができない状況になった場合、発注者が必要な工期を確保するために工期を延長することは柔軟に実施していただけるようになったが、工期を延ばせばそれだけ経費が余計にかかるなど、いろいろな問題が発生することを発注者にはよく理解していただき、その対応も考えていただければと思っている。まず工期が延びれば建機のリース期間が長くなり、その分リース代の負担が大きくなるが、出来高で経費が計上される積算であることから、出来高が増えずに単純に工期が延びただけでは、増加する経費は全く計上されない。受注者からすれば「現実に負担が増えているのに、なぜ計上していただけないのですか？」という気持ちになる。現在は週休 2 日を前提とした金額で発注されていることから、週休 2 日を達成できなければ大きな減額となるので、工期を

延長してもらわずに週休2日達成をあきらめて突貫工事で完成させる、という選択もとりづらい。発注者には,「タイム イズ マネー」という意識をもう少し持ってほしい。

○発注者側の担当技術者に経験の浅い若手が就くと、こちらが問題点を提示して問いかけても、その内容をぜんぜん理解できていないし、返答を貰えないことがある。どうなっているのか聞いてみると「相談している」という返答が帰ってくるが、その担当技術者が相談している上司も、問題点の内容を理解できていないという状況が発生していて、結局、事務所のナンバー2か3あたりのクラスまで相談が上がって、やっと回答が作成されて返答される、ということがあった。回答が返ってくるまで、当然のことながら現場の工事は中断してしまい、問い合わせた問題点に関係しない工事があればそれを実施していることもできるが、そうでなければずっと回答を待っていなければならない状況に陥ってしまう。発注者にはそういうことをよく認識していただいて、的確な回答を速やかに返してほしいと思う。

○発注者の技術力に関する問題は、例えば、港湾の仕事に関していえば、県ではそれに特化して専門的なことがわかる職員がまず見当たらない、ということが大きな原因だと思う。実際、ここ日南市の油津港を担当する県の事務所の技術者は全員、新規採用職員である。受注者側は、総合評価で同種工事の実績を求められるので、例えば、港湾工事を専門とする技術者を育成するようになり、技術力に関して発注者側と大きなギャップが生じている。だから現場の問題点に関する問いかけに対しても、回答が遅くなり、それに関連して検査も遅くなる、変更契約も遅くなる、といった流れが発生してしまう。県にはぜひ専門のスペシャリストを育成することも考えてほしいと思う。

○発注者は、自らが発注した内容は当然よく理解しているべきであるし、自らが施策として進めている内容も十分に理解して受注者に向き合ってほしいと感じる。例えば、当社がICT 活用工事に最初に取り組んだ時は、当社も初めてであったが発注者の方も初めてで、当社はいろいろ模索しながら苦労して完成までこぎつけ、いざ完成検査という時に、検査官から「これはどうやって検査するのですか」と聞かれたことがある。その時に「なぜそのようなことを受注者に聞くのか」と思ったことは今でもよく覚えている。

○県が試行を始めている「設計段階における三者検討会」については、この近辺では油津港関係で1件あったと思うが、標準積算でできるかどうかというところが、施工会社が入る大きな意味を持つと思っている。工事を受注してから、設計内容と現場が全然違う、ということが少なくなってくることが期待される面ではよいと思うし、詳細設計の情報が早めに伝わってくることもよいが、県建設業協会を通すにしても、参加する建設会社の選定がかなり難しい感じはしている。

○休日出勤になりやすい技術者が発生しているのは、入札時における総合評価にも一因があると思っている。例えば、県の舗装工事の入札においては、直近 10 年で、会社として 5 件の舗装工事の実績があり、配置予定の専任技術者が 3 件の舗装工事の実績があれば、加

点されて入札で優位に立てるので、技術者をいろいろな工事経験を積ませて育てていくというよりも、ある一定の工事を専門的に従事してもらわざるを得ない。国と県でも加点対象となる実績の工事件数が異なってくることもあり、技術者によって国発注工事をメインに担当するように、発注者ごとにも分かれている、総合評価のない頃は、技術者はいろいろな工事に従事することができたが、今は実態として、技術者ごとに従事する工事の種類が分かれている。これが、休日出勤の多い、少ないという技術者の固定化に繋がっているので、発注者にもそういう認識をもって、少し改善策を検討してもらいたいと思う。

○国土交通省は週休 2 日を全面的にうたって、週休 2 日を達成した会社には入札でインセンティブを与えているが、単純に「週休 2 日」とうたうだけではなく、実態はどうなのか、というところもよく見ていただければと思う。例えば、書類の簡素化等の労働時間の短縮に向けた取り組みを進めていただいているが、県発注工事と比べて、国土交通省発注工事は、書類の作成に 1 日に 2～3 時間程度多くかかっているのではないか、と感じる状況にある。

○当社では週休 2 日をしっかり実施しているが、協力会社までは週休 2 日はなかなか浸透しておらず、「なぜ土曜日に作業をさせてくれないのか」とか、「土曜日に仕事ができないなら、ほかの現場の下請に入る」という苦情を結構聞くことがある。協力会社は日給制のところが多いので、当社の工事の下請に入るが、土曜日は県発注の週休 2 日工事ではない現場で仕事をする、といったような苦労をされているようである。当社としては、協力会社には「国土交通省の工事の現場を施工するので、御社も週休 2 日で取り組んでほしい」と話しても、なかなか理解は得られず、意識に温度差が生じている。**協力会社にとっては、CCUS と同様に、週休 2 日もメリットがないと感じている。**したがって発注者には、**協力会社も取り組みを進めるようなことを考えていただきたい**と思う。県は原則すべてを発注者指定型の週休 2 日制工事として発注していくという見通しを明らかにしているし、協力会社も「今度の土曜日を稼働させてもらって、その代わりに天気が悪い平日のこの日を休ませてほしい」と話をしてくるようになっているので、最近 1～2 年はかなり意識が変わってきたとは感じているので、広く隅々まで意識が浸透していくと、普通に週休 2 日を実施するようになってくると思う。発注者の取り組みに期待している。

(6)週休 2 日、長時間労働の削減に取り組むうえで留意すべきこと（週休 2 日、長時間労働の是正に取り組む建設会社に向けたアドバイス）

○最初のハードルは、日給制を月給制に切り替えることだと思うので、従業員が日給制、月給制のどちらを希望しているかをまず確かめてみるのも一つの手だと思う。「年収が減らないのであれば月給制でもよい」というのであれば、当社が実施したように思い切って切り替えてしまうことがよいと思う。そうして週休 2 日を実施していけば、会社のイメージアップに必ずつながると思う。

○週休2日は数社だけが実施していても意味がないものと感じており、業界全体で取り組み、この業界自体が持つ、3K といったブラックなイメージを、ホワイトなイメージにガラッと変えてしまう、ということが経営者である私の望みである。自然を相手にしているハードな仕事でもあるので、一律に週休2日を頑張ろうという話にはなかなかならないとは思うが、協力会社の意識もかなり変わってきていることから、日給制を月給制に変えることを最初の大きな第一歩として、みなさんに取り組んでいただきたいと思う。

(7)その他

○女性技術者に関連したことであるが、建設業はもともとほとんど男性が従事していた世界だったこともあり、女性には不向きであるという考えがぬぐい切れていない面を感じる。若い男性技術者にはそういう意識はなく、女性技術者とも普通に接しているが、特に熟年の男性技術者の中には、孫のような年齢の女性技術者にはコミュニケーションをうまくとることができず、仕事のことで伝えたり、教えたりしないといけないのに、必要なことがなかなか伝わらない、ということがある。当社には、10代1名、20代2名、30歳代前半1名の計4名の女性技術者が在籍しているが、女性技術者を雇うのであれば、そういう部分の意識改革を会社として取り組むことは必要だと感じている。

参考資料 3-2-5 「ユースエール認定」

【別添９】

基準適合事業主認定通知書

富岡建設株式会社　殿

貴社の青少年の募集及び採用の方法の改善、職業能力の開発及び向上並びに職場への定着の促進に関する取組については、青少年の雇用の促進等に関する法律第十五条に基づく基準に適合するものであると認定しましたので、通知します。

令和　　４年　１０月　１３日

宮崎労働局長

3.2.3　旭建設株式会社

取材日時　：令和 4 年（2022 年）10 月 26 日（水）9:30 ～11:00
取材場所　：旭建設株式会社　会議室
旭建設株式会社 出席者：黒木社長、木下専務
取材概要　：あらかじめ依頼していた取材項目に沿ってご説明いただいた後、質疑応答を行った。

（参考）基礎データ（旭建設株式会社提供）

○社名　　旭建設株式会社
○設立年　　昭和 34 年（1959 年）
○会社概要（URL：https://www.construction.co.jp/ ）
　所在地　　：　宮崎県日向市向江町 1 丁目 200 番地
　事業内容　：　総合建設業（土木）
　建設業許可：　国土交通大臣許可（特-4）第 28548 号
　資本金　　：　80,000,000 円
　従業員数　：　68 人（うち技術系 44 人）

○週休 2 日制工事の取り組み状況　：　未整理

○週休 2 日を実施した代表的な工事の概要

発注者	宮崎県
工事名	令和 2 年度　防国橋補　第 141-16-7 号国道 218 号 雲海橋　耐震補強工事その 5
受注金額	128,825,192 円（税抜）

工事概要（発注者指定型）

・工期　　令和 3 年（2021 年）7 月 26 日～令和 4 年（2022 年）7 月 25 日

・工事内容

耐震補強工事　ブラケット取付

・完成写真

・入札時に、週休 2 日を実施できると判断した要因・分析内容

まずは取り組むことを決めた。決めれば、達成するための知恵がでるため。

・週休 2 日を達成した要因となった主な取り組みや工夫

ICT による施工効率の向上

より工程を細かくできる施工方法を考案（No.丁張り施工）

プレキャスト製品を活用し、現地制作期間を並行作業

ドローンを使った測量の導入

1 人で測量作業ができる様に自動追尾型の TS 導入

（レーザー測量の様子）

（孔内カメラでの確認の様子）

当該工事で感じた週休２日のメリットと課題

・メリット:

効率化を追求した事で結果的に残業がほぼ無くなった。

しっかり休日を取れるため家族との時間を多く持てるようになった。

若手社員の定着率が良くなった。

・課題:

なし（土日閉所に伴う平日残業の発生もなし）

当該工事での発注者側のサポート（もっとサポートをしてほしかったことも含めて）

土木の地位向上のための広報を積極的にお願いしたい。

（取材結果）

以下にご説明いただいた内容を取材項目ごとに記載する。

(1)働き方改革（特に週休 2 日）に取り組むきっかけと具体的な取り組み

⑴-1 週休 2 日に取り組むきっかけ

○朝 8 時から夕方 17 時まで働いて疲れないわけがない。だから 17 時半ごろには家に帰って家族サービスや趣味など、明日のためにリフレッシュする時間をつくったほうがよいのではないか、という、言ってみれば単純な話だが、そういう思いから、まず 10 年以上前の平成 24 年（2012 年）に残業を禁止することにしたことが始まりである。その当時は、本社社員は 19 時頃まで、現場社員は 20 時頃まで残業をしており、平均残業時間は月 80 時間程度になっていた。それまでは「早めに帰るように」とは話していたが、現場は現場任せであり、本社内も各部任せにしていたので、新入社員は先輩社員が帰るまでは帰れない、という雰囲気もあった。

○土木工事については、明るい日中に工事を行い、それ以降に会社や現場事務所などで資料作成を行うことがほとんどであり、なかなか残業を減らすことが難しいという実態が続いていた。しかし、それをいつまでも継続していたら何も変わらない。誰が考えても、8 時から 17 時まで働けば相当疲れるのだから、本来であれば 17 時になれば「すみません。疲れたから帰らせてください。」というのが本当じゃないか、と思う。毎日、17 時以降に生き生きし出してもらっても、会社としては困るので、17 時以降はクールダウンして、1 日でリフレッシュして次の日も元気よく出社してもらおうという考えで始めたものである。

○その当時、せっかく採用した社員が 2 年連続で「公務員になる」と辞めてしまったことも、職場の働き方を抜本的に見直さなければいけない、と取り組みを始めた一つの大きな要因である。社長主導によるこの残業禁止の取り組みが現在の取り組みにつながっており、現在も基本的には社長が方針を決め、それを受けて社員が具体的な取り組みを検討するという流れが出来あがっている。

○完全週休 2 日にしたのはそれから後の令和 2 年（2020 年）のことであるが、残業禁止を行っていたことから、スムーズに移行できている。もちろん国土交通省が週休 2 日を奨励し始める前に移行している。

○特に、子供がいる若手社員や、親の介護をしている社員のことを考えると、疲れを取るには週 2～3 日の休みが必要ではないかと思えるくらいであるのに、週に休みが 1 日しかないとなると、疲れをとることができず、疲れたまま週明けを迎えることになって、どんどん疲れがたまっていってしまうので、社員に元気にリフレッシュして出勤してもらうためには週休 2 日は必要であると感じている。

(1)-2 週休 2 日の具体的な取り組み

○河川工事等の場合は大雨等の出水時には休工にせざるを得ないので、作業ができない平日があった場合には、その分を土日に作業する場合がある。そのときは、代替の休日を設定して対応している。

○現実として、週休 2 日に取り組んで、工期などの問題もクリアできている。社員が有給休暇を取って週 3 日ぐらい休んでいることも普通にあるし、社員は有給休暇を含めれば、平均して年間 130 日程度は休んでいる。（完全週休 2 日により、年間所定休日数は 122 日）

図表 3-2-14　年間平均休日数（有給休暇、年末年始、GW、お盆休みを含む）

年	年間平均休日数
令和 3 年（2021 年）	132 日
令和 4 年（2022 年）	156 日

○工事の施工は協力会社にお願いすることが多い。協力会社からは「現場をもう少し遅い時間まで施工させてほしい」という声が出ることもあったかもしれないが、それは実施させていない。現場で働く人たちは 17 時でもけっこう疲れもたまっているので、遅い時間まで実施すると、事故が発生するリスクも高くなることもある。

(2)週休 2 日に取り組む上で課題であったこと、その課題の解決方策

○残業の禁止については、総務部長が各現場に電話をしてその旨を伝えたが、現場からは最初は「とても対応できない」という声も聞こえてきた。また、現場からは「17 時を過ぎるが、ここまでやらせてほしい」というような話をされることもあったが、残業禁止をそのまま続けたところ、現場が徐々に工夫をしながら 17 時までに仕事を終わらせるようになってきた。現場自らがどうすればよいか一生懸命考えて目的を達成するように努力させることも大事だと感じている。もちろん会社全体としても積極的に手助けしており、現場での工程管理を積み上げの時間管理ではなく、ゴールを決めて逆算して時間管理を行う CCPM（クリティカルチェーンプロジェクトマネジメント）という管理手法の導入なども行っている。

○よほど特殊な事情でない限り、残業命令も出していないことから残業代は出さないことにしている。残業代を出すのを認めるのは、舗装工事の時に、どうしても夜間に工事しないといけない時ぐらいである。

○業務効率化を図るための徹底的な整理整頓も行っている。具体的には、書類を作成する場所を全て決め、背表紙にも番号をつけた、現場事務所の備品も、共有場所に写真を貼って置き場所をわかりやすくするなどの工夫もした。これらにより社員の意識も徐々に変わっていった。

○自社の作業員は日給制であったが、月給制への転換を希望する場合には、随時月給制に切り替えている。日給制のままでも良いという作業員もいたので、一律に月給制にすることはせず、希望を取る形にしている。日給制であると、週休 2 日にすると給料が下がってしまうので、月給制に切り替える作業員が増えている。月給制に切り替える時には、週休 2 日にしたうえで、日給制時の総収入面にも配慮しているので、給与面で不満が出たことはほとんどない。

○日給制の作業員が多い協力会社からは「週に 6 日働かせてほしい」という意見もあるが、「会社の制度上、土日は作業しない」と説明して、了解をいただいている。監理技術者が個人の意見として話していると思われると納得してもらえないので、「会社の制度として」という話をすることが必要であり、さらには、どの現場でも土日は作業していない、ということが実態として示されていれば、ご理解いただける。週休 2 日を協力会社にお願いしたことによって、協力していただける会社が無くなってしまった、ということもない。会社が会社として、継続的に週休 2 日を実践する、という強い意思を示すことが必要と思う。

(3)週休 2 日による効果（若手技術者の採用等への影響等）

○残業禁止、週休 2 日の導入によって、新規卒業者の就職希望が増えていると感じている。残業禁止を始めたときには、新規卒業者採用への影響がここまで大きいとは意識していなかったが、現在は大きな効果があると感じている。やはり、今の若い人たちにとっては学校が土日休みなのに、社会に出てから土曜日に出勤するのは違和感があると思う。週休 2 日の会社でないと募集をかけても新規卒業者の就職希望者が来ないということが分かってきたので、同じ地域の建設会社でも週休 2 日を導入する会社が増えている。地域全体としても週休 2 日が当たり前になってきている感じはしている。

○新規卒業者だけにとどまらず、異業種からの転職を希望する人が増えている。直近では、国家公務員、車のセールスマンをされていた方が当社に中途入社していて、毎年 2～3 人程度の中途入社がある。当社のウェブサイトで週休 2 日を明記しているほか、「働き方・休み方改善ポータルサイト」に事例カテゴリとして当社の働き方に関する現状や取り組みが掲載されていることも効果があるのではないかとも思っている。転職してきたある社員は、当社を選ぶ際に「本当に残業がないんですか」と、信じられなかったようである。

○週休 2 日の実施に伴い、作業員が希望により月給制になることが可能になったため、他の会社から当社に転職希望される方が増えてきている。他社から来られる方は、収入の安定を求めておられる方が多く、皆さん月給制を希望する。

○残業禁止を始めるまでは、時間に縛りがなかったことから、現場の監理者は皆、昼間は現場を見て 17 時以降に書類関係を整理すれば良い、と思っていた面があり、時間配分が甘かったと思う。今では、現場できちんとタイムスケジュールを作るようになり、「今日は何をする」ということを朝から考えながら進めているので、行き当たりばったりで仕事をす

ることがなくなっている。

○例えば、以前は 19 時くらいまでは安全関係書類を作成して、現場に残っていることが多かった。仕事をしっかりマネジメントできていれば、現場を離れてそういう業務ができるが、書類作成は 17 時以降と思い込んでいるなど、時間の使い方が下手だったことに起因して、残業が発生していたと感じている。

○残業禁止、週休 2 日を実施したことで、社員が本を読んだり、スキルアップに時間を使ったりするようになってきていると思う。資格取得に関しては会社として手当をけっこう手厚く出していることもあり、積極的にチャレンジしている。勉強する時間を作るためには、仕事のスケジュール管理をしっかりすることが必要であるので、資格取得に取り組むことが時間の使い方を向上させるといった、相乗効果も生んでいると感じている。

○本社と現場との間で発生していた労働時間の差が解消された。

(4)長時間労働の削減に向けた具体的な取り組み

（書類作成時間の削減方策、ASP の活用、遠隔臨場等）

○ICT を積極的に活用して、業務時間の短縮を図っている。現場管理においては、ドローンによる空撮 3 次元測量、スマートグラスを活用した遠隔臨場、電子野帳による書類のデジタル化、本社とのリモート会議などにより大幅な時間短縮を図っているほか、本社の経理関係などでも紙で行っていた事務処理を電子請求書などのシステムを導入する等の ICT 化を進め、時間短縮を図っている。

○ICT の活用によって労働時間を短縮する取り組みは、令和 4 年（2022 年）3 月発行の「日経コンストラクション」にも掲載していただいているが、起工測量や 3 次元設計データの作成、ICT 建機へのデータ入力などは内製化している。例えば、ドローンのノウハウは会社として独学で習得し、現在は 7 機のドローンを保有し、国土交通省のドローン情報基盤システム（DIPS）に 27 名の操縦者を登録している。ドローン元年といわれた平成 27 年（2015 年）に社長の指示により県内でいち早く取り組みを開始したが、令和元年（2019 年）にはそれまでの「ドローン空撮事業部」を「ICT 施工推進室」に組織変更して、ICT に関する取り組み、現場支援を一元化して取り組んでいる。「ICT 施工の核となるノウハウや使い方は自分たちで把握しておくことが重要。協力会社任せにしてはいけない」ということが会社の方針であり、ICT 建機についても「借りればよい。ICT 建機を使いこなせるかが重要。」なので、1 台も保有していない。

(4)-1 書類作成時間の削減方策

○総務部長がシステム系の知識がある中途入社社員であり、クラウドを活用することにより情報の一元化を図っている。ファイルも一元化しており、社員は家にいようがどこにいようが、クラウドにアクセスできれば、いつでもどこでもファイルを見ることができ、業務

の効率化につながっている。

○社内の決裁書類は全て電子化しており、書面によるやり取りはほとんどない。クラウド上でやりとりができるので、社員にいっぺんに水平展開することができて、非常に効率的である。

○会社自体が、企業に特化した「LINE WORKS」というシステムを利用している。これにより、社内連絡や防災メールなどを一斉送信することができ、情報はすぐ全員に共有される。誰が既読したか、ということもわかるので、確実に情報共有できている。

○電子小黒板も、デキスパートという建設システムソフトと合わせて早い段階から導入している。導入当初は、それまで黒板に書いていたことを、スマートフォンに入力しなければならないので、スマートフォンの扱いになれていない人は苦労していたが、黒板を持たなくてよい、カメラも持たなくてよい、スマートフォンで写真を撮ればすぐにクラウドに収納されて、ソフトにそのまま整理されることから、写真整理が非常に楽になっている。現場のデジタル化により、撮ったら写真管理が終わっているという状況を作りだしており、こういう積み重ねで 17 時までに現場を終わらせるようにしている。

○3～4 年前から「eYACHO」（電子野帳）も導入して活用している。「eYACHO」や工事安全パトロールなど、すべてタブレット端末を活用して実施することで、その内容をファイリングする手間も省けるし、現場にいる全員が、さらには本社の安全部長もリアルタイムで確認できるという大きなメリットがある。通常、現場は現場で管理、書類は事務所や会社に戻って作成、という状況なので、たとえ現場で時間ができたとしても、書類作成のために行き帰りの時間を使ってわざわざ日中、事務所や会社に戻ることはせず、書類作成は夕方現場が終わってから、ということになっていることが多いと思う。当社の場合は、そのような時間の使い方を一変できる方法を活用している。

○発注者から求められる書類は、簡素化されてきたとはいえ、まだまだ多いと感じている。

(4)-2 ASP の活用

○ASP はかなり早い段階から活用している。社内の全現場で実施しだしたのも平成 27 年（2015 年）頃と早かったと思う。国土交通省の発注工事、県の発注工事はすべてで実施しており、国や県とのやりとりはスムーズに実施できている。市町村の発注工事は、あまり受注していないこともあってまだ活用していない。

(4)-3 遠隔臨場

○遠隔臨場にも令和 3 年（2021 年）頃から取り組んでいる。発注者よりも当社の取り組みが進んでいたので、国土交通省のシステムがまだ整っていない段階では、発注者にタブレット端末を貸与して対応いただいていた。県の発注工事では、今でもタブレット端末を貸与して対応いただいている。

○対面で検査等を実施するのに比べて、遠隔臨場は資料の準備や立会などの対応時間を削減できるので、時間短縮にとても有効だと思っている。何よりも、検査官を拘束するのが検査時間だけになり、急な検査日の変更もほとんどないことから、工事が何日も止まってしまう、というリスクがほとんどなくなることが有り難い。

○ただ、対面で検査や打合せを行っていただくと、発注者とより深くコミュニケーションをとることができ、現場の実態を深く理解していただけるので、遠隔臨場に頼りすぎるのはどうかとは思っている。単に出来形を見る場合や材料検査・工場検査の立会等は、遠隔臨場で十分であり、例えば、工場検査は以前は県外の遠隔地に出向くこともあったが、最近はモニター越しに実施している。それとは別に、協議関係でどうしても発注者に現場に来てほしい場合には、対面での打合せを実施していただきたいと考えている。リモートに頼りすぎるのはどうかと思うのは、会社の会議と同じことだと思う。

(4)-4 監理技術者補佐制度の活用

○何らかの課題があって作られた制度だと思うが、まだ活用するには至っていない。

○他社が監理技術者補佐制度を活用している状況を聞くと、監理技術者に負担がかかっている現場もあるようなので、制度を活用した場合には、現場へのフォローがとても大切だと感じている。その辺もあって、フォローができる体制にならないと、簡単に「じゃあこの制度で」というわけにはいかなく、現状では踏み込めていない面はある。しっかりと現場のフォローができて、監理技術者に負担がかからないところであればその制度を使おうとは思っている段階である。

(5)週休 2 日、長時間労働の是正に関して発注者等に取り組んでほしいこと

○設計の段階できちんとした設計をしてほしい。受注後スムーズに現場に着手できず、受注した会社が変更設計から検討しなければならないケースがよくある。これはざっくりと設計したままで、工事発注することが原因だと思う。

○県では、その是正を図るべく、詳細設計の段階で、発注者と設計会社、さらに県土木施工管理技士会から推薦された建設会社も参加する「設計段階における三者検討会」という形で、すぐに工事着手できるレベルに詳細設計を行おうという取り組みを始めている。しかし、その取り組みは非常に時間がかかるのが難点であり、そこを何とかしていただかないと効果は少ないと思う。それほど時間をかけるぐらいであれば、当社で詳細設計を進めたほうが早い、と思うぐらいである。

○発注者には、設計の段階から 3 次元で実施してほしいと思っている。当社では土工事も含めて、基本的にはすべて設計データを 3 次元化しており、それをもとに施工イメージをしっかり持ち、さらには、干渉していないかとか、すりつけはうまくいくのかとか、いろいろなことを大丈夫かどうか、確認をしっかりしている。たぶん、どういう工事でも設計デ

ータを3次元化したほうが便利だと思う。そういう意味で、発注者や設計者も3次元で実施したほうがよいと思う。例えば、2次元図面ではなかなか伝わらないこともあるので、発注者にしっかり伝えて理解していただくために、当社では作成した3次元設計データをもとにして、わかりやすい方向から示した図面を、施工計画書に添付することもある。

○発注者に求めるのは、技術力である。経験値が低い若手職員は、技術的な部分を設計担当のコンサルタント会社任せにしてしまうことがあり、受注者からの質問に対して、返答に時間がかかったり、内容をよく理解できないまま返答するということがある。そこは発注者内で技術力がある職員に速やかに判断してもらって、的確な返答を行う仕組みを県には作っていただきたいと思う。特に、質問等をため込んでしまう若手職員もいるので、ため込まないようによくチェックしていただきたい。一人で何十億円もの予算を抱えている若手職員もかわいそうだとは思うが。

○週休2日にすることにより、機械のリース期間が延びる等、経費も割増しになるが、経費の割増率がまだまだ低いので、改善してもらいたい。

○週休2日とか、残業禁止とか、そういうことを実施できないと、たぶん建設業界自体が沈んでいくと思うので、県が週休2日の発注工事について、受注者希望型から発注者指定型に変えていくのはよいことだと思うし、どんどん進めていただきたい。

(6)週休2日、長時間労働の削減に取り組むうえで留意すべきこと（週休2日制、長時間労働の是正に取り組む建設会社に向けたアドバイス）

○工事には工期という大きな制約があるので、社長が本気になって強制力を持たせないと、週休2日を根付かせることはできないと思う。今まで普通にこなせていたものをわざわざ変えたくないという意識が社員にはあるので、そこは「強制力を持って変えさせる」という経営者としての決心が重要だと思う。社員に毎日元気よく出勤してもらったほうがよい、と思うのは誰でも同じだと思う。

○当社では、長時間労働の削減、週休2日の実施にICTを活用しているが、ICTというだけで拒否反応を示す社員は必ずいると思う。そこに関しては、建設業でなくても同じだと思うが、実績をみて「納得した、腑に落ちた」と感じれば誰でも自ずと使いだすものだと思っている。だから、例えば、測量が7日間かかっていたのが2日で済んだ、というようなことを実際に目のあたりにさせることが重要だと思う。「こんなに便利なんだ」「楽ができるんだ」と思うと、やっぱり自ら率先して使い出すようになる。

○ICT機器やシステムにそれほど詳しいわけではないが、そういうものは基本的に大手の建設会社がよく活用しており、良い機器、システムはそこから広まっていくことが多い。当社ではそういうものをできるだけ活用しているので、新しくICTに取り組む会社で機器やシステムを選択するときには、大手を参考にするという方法も有効だと思う。

○経営者の立場としては、社員の「休みは少なくして、給料は安く」としたいのは正直なと

ころだと思うが、社員は「休みは多くて給料は高く」と思っている。経営者が、社員の言うことをできるだけ聞こう、という思いの強さが一つの大きなカギだと思う。

○当社ウェブサイトの「採用情報特設サイト」に「社員インタビュー」を掲載している。仕事の内容や当社に感じている魅力などを率直に社員が語っているので、参考になることがあるかもしれないので、一度ご覧いただければと思う。

(7)その他

○建設業には 3K のイメージがあるが、田舎では農業も漁業も同じように厳しい状況であり、給料面も含めて、それらとの比較になってくる面がある。最近では 3K を払拭させるような広報のしかたなども始まっている。例えば、日向地区の建設業協会の青年部は、「現場が楽になると若手社員が入りやすいよ」ということで、現場の面から見た「もうかるようにしてくださいとか、楽になるようにしてください」という観点で取り組んでいるものであり、こういうことはいいことだと思っている。

○毎朝、朝礼は実施しているが、現場勤務の社員は、本社に来て朝礼を実施する必要はなく、現場に直行して朝礼をして現場から直接自宅に帰っている。したがって、なかなか本社に顔を見せに来ない社員もいるが、本社の朝礼のときに、どの現場はどのぐらい進んでいるかということは、ずっとアナウンスしているので、現場の状況は全部共有できている。

○現在、技術者として女性は 5 名在籍している。初めて入社した女性の技術者は、設計コンサルタント会社にしばらく勤めた後、当社に入社したのだが、ざっくばらんな性格で、普通に溶け込み、周りが変な気を使わなくてもよかった。その女性技術者は令和 3 年度（2021 年度）に国土交通省発注工事の現場代理人を務めており、女性としては初めてのことだったと思う。そういう方に先駆者として入社していただいたこともあり、女性技術者が増えてきたと思う。

○女性技術者を採用する場合には、トイレとか更衣室などの環境整備が話題になることがあるが、社長自身が「事故を無くし、会社をよくするためにはトイレ掃除から始める」という「トイレ掃除に学ぶ会」という会に参加していることもあるので、そこはしっかり取り組んでおり、現場は男性用、女性用ともに快適トイレを普通に設置している。トイレを利用するには靴を脱いでスリッパに履き替える必要があるので、現場の泥がトイレに入ってくることもなく、他の会社の一般的な現場のトイレと比べて清潔に保てていると思う。

○現場を清潔に保つという意識は、女性が総務部に多いこともあって、彼女たち女性社員 7～8 名が、女性パトロールというかたちで現場に行って、トイレの衛生状態や事務所内の整頓状況を非常に細かく確認することによって、浸透した。

○現在の当社の課題は 3 次元化のレベルアップである。さすがに 3 次元化は社員のみんながみんなできるわけではないので、社員の誰もができるようにレベルアップしていきたいと思っている。こういうことは、興味がある人は会社が何もアクションを起こさなくても自

主的にどんどん勉強して進んでいくので問題はないが、「従来の仕事の進め方のままでもよいのに」と思っている人はまったく進んでいかないので、そういう社員のレベルを意識的にどれだけ引き上げられるか、が課題である。

○土木工事については、3K というイメージはあるが、経営面からみれば、他の業界に比べて恵まれている面は多いと思う。例えば、いろいろな段階で立ち会い等による確認をしてくれるということは、他の業界では見られない。例えば、製造会社の場合、普通はその会社が全部、段階ごとにチェックして、ミスがないようにしていても、完成後に発注者に見せたら全部廃棄という結果になることも十分ある。さらに土木工事では中間検査も普通にある。前払い金を受け取れる業界も他にはないことから、そういう面では非常にいい業界だと思う。そういう面も含めて、建設会社の経営は、今後、持続的に発展できるように取り組むことが必要だと思う。

○建設業は国土づくりを担うという非常に強い使命感がある業種である。当社のウェブサイトには、平成 29 年（2017 年）に社長が社員に通達した「土木の道」と題した文を掲載しているが、インフラは「未来の生活必需品」であり、インフラを整備することで地域の人々に喜んでいただくことができる面白い、とても良い仕事だと思っているので、週休 2 日、長時間労働の是正を推進して業界全体が活気づけば良いと思う。

○インフラが整わないと生活もできないということも多いので、地方の建設業としては「これからも頑張ります」という意識でいるが、国全体でみると、例えば高齢化が進む田舎ほど、高速道路や国道は、2 車線であるところは 4 車線にしてもらいたいと感じる。そのことにより、物流も含めて、いろいろな時間が早くなり、災害に強くなっていくと思う。

（参照）

○厚生労働省 働き方・休み方改善ポータルサイト　取組・参考事例　「旭建設株式会社」
（事例カテゴリ　「所定外労働削減」「年休取得促進」
https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/10013.html

○日経コンストラクション 2022 年 3 月 14 日発行 「特集 やればできる生産性 2 割アップ」（目次のみ）
「ICT 活用で労働力半減。10 年以上前の残業禁止令が契機に」（旭建設株式会社）
https://xtech.nikkei.com/atcl/nxt/mag/ncr/18/NCR_backnumber/20220314/

○旭建設株式会社ウェブサイト　「採用情報特設サイト」・「社員インタビュー」
https://www.construction.co.jp/recruit/interview/

参考資料 3-2-6

魅力ある
土木業界に
～ 現場から考える
持続可能な地域づくり ～
現在
災害
激甚化
担い手
不足
維持管理
困難
こんな仕事
辞めたい！
土木？
知らない。
学生
災害があったけど
いつの間にか
良くなってる。
住民
この主主、何も手を
打たなかったら…
住民
施工性の向上
（現場作業の効率アップ）
地位の向上
（土木の仕事の魅力アップ）
数年後…
土木技術で
故郷を守る！
持続可能
な地域
モノづくりが楽しい！
安心して働ける！
土木
土木
土木
地域の人に
感謝される！
土木の仕事を
してみたい！
ありがとう！
学生
土木の仕事
よかった！
住民
令和４年２月　施工性向上委員会
（宮崎県建設業協会　日向地区青年部）

参考資料 3-2-7

「土木の道」

土木の道とはなんだろうか？

少しでも暮らしやすい世の中の社会資本に役に立ちたい。

将来の安全で豊かな地域・国土を子どもや孫に残したい。

生活を営む住むところの基本に土木がある。

自然には逆らうな。海・山・川・地球が相手である。

勝てないでも負けない。

命を、財産を守る。市・町・村の土地と地域を守る。そして未来を守る。

土木は、技術とともに「土木のこころ」が伴わなくてはならない。

インフラを整備するに際して核となるのは人間であり、心である。

その将来のために仕事に傾注している人がシビル・エンジニアである。

2011年3月11日の東日本大震災や近年の災害では土木の重要性が再確認されている。

日々の暮らしの中では存在を忘れる土木だが、のちのちの暮らしを支えている。

技術というのは、人に役立つものでなくてはならない。

我々の土木の使命感は崇高であり、

仕事で得られる達成感は、職業として誇りの賜物である。

土木の道は、国土文化そのものである。

国土に働きかけなければ、国土は我々に恵みを返さない。

「便利になった」「近くなった」「安心して暮らせる」「ありがとう」

ただ、その言葉をもらうだけでいい。

家族に誇れる仕事・・四方よし！を目指して・・

20171101 by Shigeto-Kuroki　2

3.3　石川県関係

まず、発注者である石川県に対して働き方改革（週休 2 日、長時間労働の是正）の促進に関する取り組みについて取材した。次に、主として県発注工事を受注している加賀建設株式会社、酒井工業株式会社の 2 社に取材を行った。なお、両社とも、国土交通省が週休 2 日制工事の本格推進を開始した当初から、週休 2 日を実施している建設会社である。

3.3.1　石川県

取材日時　：令和 4 年（2022 年）10 月 27 日（木）15:00 ~ 16:30
取材場所　：石川県庁　土木部監理課　会議室
県出席者　：石川県土木部監理課　技術管理室　　木戸口室長、田中課長補佐
　　入札・契約グループ　新田課長補佐
取材概要　：あらかじめ依頼していた取材項目に対してご説明いただいた後、質疑応答を行った。

（参考）基礎データ（土木部監理課提供）

〇週休 2 日制工事の年度ごとの実施件数等

	発注件数		実施件数	
	発注者指定型	受注者希望型	発注者指定型	受注者希望型
2017 年度	42	－	42	－
2018 年度	111	96	111	37
2019 年度	141	181	141	70
2020 年度	991	933	991	214
2021 年度	2,161	1,019	2,161	619

〇週休 2 日制工事の実施会社数　：　未整理

〇週休 2 日制工事実績の工種　：　未整理

（取材結果）

以下に、ご説明いただいた内容を取材項目ごとに記載する。

(1)働き方改革（特に週休 2 日、長時間労働の是正）への取り組み状況と課題（建設会社からの要望なども含め）

(1)-1 週休 2 日、長時間労働の是正への取り組み状況

○石川県では、平成 27 年度（2015 年度）から「いしかわ土日おやすみモデル工事」として週休 2 日に向けて取り組んでいる。このモデル工事は受注者が希望した場合に実施していただくもので、開始当初は工種や金額等の対象要件を設けていたが、令和 2 年度（2020 年度）には対象要件を廃止し、さらに令和 4 年度（2022 年度）からは、災害復旧工事を除いて全て発注者指定型で発注している。

○令和 4 年度（2022 年度）は、梯川（かけはしがわ）が 8 月 4 日の豪雨で洪水氾濫するなど、特に県南部でけっこう災害が発生しており、被災地域の方々からは「すぐに復旧してもらいたい」との意見もあるので、災害復旧関係の工事については、週休 2 日の対象としていない。

○「いしかわ土日おやすみモデル工事」という名称としたが、「土日は必ず休みにしなければならない」というわけではなく、実施要領には「原則土日を休日にする」として「必ず土日を休日にする」とは記載していない。この「休日にする」というのは「完全に現場を閉所する」ということだが、この名称だと「土日しか閉所日としてカウントされない」と思う建設会社さんがいたことから、なかなか取り組みが進まなかった。北陸地方では、特に冬場は天気がいい日は限られているため、天気が良ければ土日でも施工することはどうしても必要となるため、「週休 2 日は土日を必ず閉所が条件」ということであれば、「モデル工事で行いましょう」という会社がほぼ出てこないことは当然だと思う。このため、令和 4 年（2022 年）4 月 1 日に「いしかわ週休 2 日工事」と名称を変更し、「土日にこだわらず 4 週で 8 日閉所してもらえれば週休 2 日としてカウントし、諸経費の上乗せも全部行いますよ」ということを積極的にアピールした。

○令和 2 年度（2020 年度）は、モデル工事の実施率が 23%程度であったので、実施率を上げる方策を検討し、受注者に「減額されるぐらいならば 4 週 8 休で閉所しよう」と考えてもらえるよう誘導するため、令和 3 年度（2021 年度）からは、受注者希望型の週休 2 日制モデル工事においても、当初設計から週休 2 日に伴う必要経費の増分を計上し、もし未達成となった場合は減額することとした。

○実際、週休 2 日制モデル工事の実績は、いずれも全体件数約 3,000 件のうち、令和 2 年度（2020 年度）が 1,205 件であったものが、令和 3 年度（2021 年度）は 2,780 件と、前年度 2 倍以上の件数となり、ほとんどすべての工事がモデル工事になった。このように、令和 3 年度（2021 年度）から週休 2 日へのシフトを進めたうえで、令和 4 年度（2022 年

度）からは原則全ての工事を発注者指定型の週休 2 日制工事とした。

○なお、令和 3 年度（2021 年度）の週休 2 日制モデル工事 2,780 件のうち、発注者指定型で実施したのが 2,161 件と全体の約 77%、受注者希望型で実施したのが 619 件と全体の約 23%となっているが、この実施 619 件は、受注者希望型で発注した工事 1,019 件に対しては約 60%の実施率となっている。これは令和 2 年度（2020 年度）の実施率約 23%から大幅に増えており、建設会社が減額変更をいかに嫌がるかが如実に示されていると思う。

図表 3-3-1　週休 2 日制モデル工事の各年度実施状況（単位：件）

<table>
<tr><td>H27（2015）</td><td colspan="2">14</td></tr>
<tr><td>H28（2016）</td><td colspan="2">34</td></tr>
<tr><td>H29（2017）</td><td colspan="2">42</td></tr>
<tr><td>H30（2018）</td><td colspan="2">148</td></tr>
<tr><td>R1（2019）</td><td colspan="2">211</td></tr>
<tr><td>R2（2020）</td><td colspan="2">1,205</td></tr>
<tr><td rowspan="2">R3（2021）</td><td>発注者指定型</td><td>受注者希望型</td></tr>
<tr><td>2,161</td><td>619</td></tr>
</table>

○建設会社からは、「国と同じように 4 週 6 休や 4 週 7 休も認めてほしい」と話を聞くこともあるが、石川県としては「中途半端に実施していてはいつになっても進まない」との考えから、「4 週 8 休しか認めず」、4 週 6 休や 4 週 7 休は週休 2 日としてカウントしていない。石川県は県建設業協会とタッグを組んで歩調を併せて施策を進めており、週休 2 日に関する県建設業協会の要望も聞きながら取り組んでいるので、県建設業協会とは同じベクトルである。

○県の発注工事は令和 4 年度（2022 年度）から災害復旧を除く全ての工事が週休 2 日制工事となったが、業界に広く浸透したかどうかまでは把握できてはいない。県は取り組みを進めてはいるが、市町の取り組みはまだまだである。4 週 8 休の県の発注工事で下請をしている建設会社に「土曜日は何をしているの？」と聞いた時に、「まだ週休 2 日制工事をしていないところもあるので」という答が返ってきたこともあるので、「8 休のなかで市町の発注工事を施工している」というようなこともあるのではないか、と感じている。

○仮に土曜日に施工した場合、いつまでに代わりの休みを取る必要があるか、という期間については特に定めていない。工期全体の中で現場閉所日数の割合が 28.5%の水準となるように休みを確保すればよいこととしている。したがって制度上は、例えば「1 か月間、前半にずっと連続して仕事をして、最後 8 日間続けて閉所にする」という極端なことも可能ではあるが、そういうことを実施する会社は想定していないし、実際、そのように実施した会社はない。工期内の現場閉所日数の確認は、県が定めた Excel の計算書に建設会社が開所、閉所の実態を入力してもらうことで行っている。

○建設会社は、祝日は普通に仕事をしているため、閉所の必要日数として祝日は含めていない。残念ながらそこまでは、建設業界は進んでいないと考えている。年末年始等の定期的な休日は含めている。土曜日や日曜日に作業する時（現場を少しでも開ける時）は「休日作業届」を発注者に提出していただいている。

○将来的には、土日休みの完全週休 2 日というところまで持っていきたいが、工程上、休日に施工せざるを得ない場合もあり、また天候の関係もあって、現時点では難しいと感じている。県建設業協会もそういう意識は持っていると思うが、現実的な問題としては、到底そこまではいっていない。

(1)-2 ICT 工事の活用

○石川県は「コマツ」（株式会社 小松製作所）の創業地であり、「コマツ」の粟津工場にあるデモセンターとタイアップして、平成 27 年（2015 年）から ICT 施工の実施拡大にむけて積極的に取り組んでいる。具体的には、現場研修会等を開催して、ICT 施工の経験のない建設会社に ICT 技術に触れる機会を提供し、ICT 技術を経験してもらえる環境づくりを行っている。

○石川県は全国的に進んでいる方ではないかと思っている。グレーダー等の ICT 建機を所有していない建設会社でも ICT 施工に取り組んでもらえるよう、令和 3 年度（2021 年度）から簡易型 ICT 活用工事も導入した結果、令和 3 年度（2021 年度）の ICT 活用工事の実績は、簡易型も含めて 145 件である。

○工事に ICT を活用すれば効率化できるので、週休 2 日とセットで取り組んでいくことも重要だとは思っているが、県建設業協会では、週休 2 日と ICT 活用工事は別物という位置づけで、セットで考えていく取り組みにはなっていない。

○ICT 活用工事についても、遠隔臨場と同様で、取り組む前はハードルが高いと感じるものだが、「取り組んでみたら意外と簡単だった」と聞く。ICT 活用工事の実績がある建設会社では、ICT 活用工事で発注していない普通の工事でも、データをインプットするだけで、丁張りを設けずに施工ができるので「生産性が上がる」という理由で ICT 活用を希望する場合もある。ICT を活用して工事を実施しだしたら、「ICT を活用しないなんてことは考えられない。楽になるし、儲かるし」となる建設会社もいる。すべての建設会社がそういう風になってくれればいいと思っている。そういう将来に向けて、ちょうど今は過渡期なのかと思う。

○令和 3 年（2021 年）10 月からは、国と同様に 1,000 ㎥未満の小規模土工事も ICT 活用工事の適用対象としたことから、県が発注するほとんどの土工事や舗装工の路盤工事で ICT を活用できることになっている。なお、1,000 ㎥以上の土工事は発注者指定型であり、1,000 ㎥未満の土工事は受注者希望型である。

○BIM/CIM に関しては、令和 4 年度（2022 年度）から試行的に実施している。国土交通省

は、令和 4 年度（2022 年度）から小規模なものを除いたすべての詳細設計で、令和 5 年度（2023 年度）から小規模なものを除いたすべての工事に、それぞれ BIM/CIM を原則適用するロードマップを示しているので、石川県としてもその BIM/CIM 活用スケジュールを見ながら、試行的にまずは設計から導入した。今年は道路関係だけであるが、令和 5 年度（2023 年度）からは河川関係や砂防関係にも拡大していきたいと思っている。将来的にはどこの設計コンサルタント会社でも BIM/CIM の設計ができるようになり、施工現場にもその 3 次元データを活用していけるようになると考えている。急に進めるのは難しいと考えており、段階的に進めていきたい。

○県の 3 次元 CAD のライセンスは 2～3 しかなく、BIM/CIM に対応できる高スペックパソコンも総合土木事務所に 1 台ずつくらいしかないというのが現状であり、BIM/CIM を活用できる職員もいないので、県の技術者も設計コンサルタント会社と同様に、これから一生懸命に勉強していく必要があると思っている。

○3 次元測量とか 3 次元設計データの作成等の、工事における 3 次元データ関係に係る費用は、現在は建設会社から提示された見積もり金額そのもので原則対応しているため、費用面に関する不満は建設会社にはないと思っている。あとは建設会社が、気持ちのハードルを如何に超えて、「取り組もう」となっていくか、慣れていくか、というところだと感じている。

○なお、「のと里山街道」を 4 車線化する事業を進めており、10,000 ㎥以上の土工事があるような現場なので、発注者指定型の ICT 活用工事として工事を発注している。そのため、その事業を実施している近辺の建設会社の ICT 活用の取り組みは結構進んでいるが、他の地区では大きなボリュームの土工事が少なく、ICT 活用工事数は比較的少ない。河川浚渫工事は、ICT を活用すれば施工履歴での検査が可能であり検査の省力化が図られることが、ICT 活用が進んでいる理由ではないかと考えている。

○「コマツ」から、レトロフィットという、小型バックホウに後付けできる ICT 機器が販売されており、そのレトロフィットを付ける県内の建設会社も増えてきているので、今後の ICT 活用の拡大に期待しているところではある。

図表 3-3-2　ICT 活用工事の各年度実施状況（単位：件）

	発注者指定型	受注者希望型
H27（2015）	1	
H28（2016）	5	
H29（2017）	14	5
H30（2018）	22	13
R1（2019）	26	15
R2（2020）	30	14
R3（2021）	111	34

(1)-3 遠隔臨場の活用

○遠隔臨場は、令和 3 年度（2021 年度）から取り組んでいる。受注者が希望してくれれば実施する形をとっており、令和 3 年度（2021 年度）の実績は 177 件である。

○遠隔臨場は、「(1)-4 ASP の活用」に詳述する ASP「information bridge」を使って実施できるが、その利用はオプション設定になっているため、県としては建設会社になるべく負担が少なくて済むよう、「普通のスマートフォンでの実施も可」としており、ウェアラブルカメラなどの利用を求めてはいない。遠隔臨場を実施する上で、県サイドとしては、iPad をいくつか事務所に配り、あとは Teams 等の無料のツールを利用してやりとりする形にしている。したがって、遠隔臨場を実施することに伴う経費は計上していない。

○遠隔臨場の現状としては、材料の検収や工場検査等、監督員の判断を特段求めなくてもできるようなものについては進んでいるが、特に、監督員の勤務場所と現場が近くにある時など、建設会社からは「監督員に現場に来て直接しっかり見てもらいたい」という意見があったりする。いずれにせよ、令和 3 年度（2021 年度）から開始したばかりであり、今後、実施件数は増えていくと思う。

○建設会社の若い現場技術者等は、遠隔臨場におおむね抵抗なく取り組んでいるが、年配の現場技術者の中には、頭から「できない」と思い込んで外注してしまい、その経費が高い、と不満を漏らすこともあるようだ。もちろん年配の現場技術者の方でも、好奇心旺盛でどんどん取り組んでいただいている方もいるが。遠隔臨場の確認方法としては、顔が映っている状態のスクリーンショットを付けるだけの、一応「確認したよ」ということだけであり、実施することへのハードルはそれほど高くないので、今後、若い技術者が増えていけば、遠隔臨場の実施件数も増えていくのではないかと考えている。

(1)-4 ASP の活用

○ASP に関しては、「株式会社アイサス」の情報共有システム「information bridge」を利用している。「株式会社アイサス」は平成 17 年（2005 年）10 月に「建設業からの新事業分野進出事業」として創立された金沢市に本社がある会社で、そこが県商工部の補助金を活用して開発した「information bridge」を平成 18 年（2006 年）から導入して、既に 20 年近く活用している。この「information bridge」は、県建設業協会の推薦システムとなっていることから、どの建設会社も当たり前のようにその情報共有システムを使用している。

○当初は、ASP の使用は A ランクの建設会社を対象に試行を開始し、平成 22 年度（2010 年度）からは、原則 500 万円以上の工事で ASP の使用を適用してきている。もちろん契約における仕様書等において、特に「information bridge」を指定することはしていないが、石川県発注工事では、このシステム以外を使用したことがない。建設会社がそのシステムを使いづらかったら、県建設業協会に話をするだけですぐに改善してもらえる、というようなメリットがあるのかもしれない。

○「information bridge」を活用すれば、写真整理もできる。写真を撮るだけで写真が整理され、最終的にはCDによる納品まで対応できる。この情報共有システムを使えば、発注者側の事務所内の決裁関係もすべて完結することができる。

○なお県庁のLANはセキュリティが厳しいことから、ASP等を活用する場合には県庁LANは使用せずに別の回線で実施している。

(1)-5 週休2日、長時間労働の是正の推進に関する課題

○週休2日に関しては、工事の現場閉所という点では、これまでの取り組みにより増加しつつあり今後の希望が見えてきているが、工事現場の4週8休を実施している建設会社でも、会社の就業規則はまだ4週6休のままというところも多く、今後の取り組みを期待したい。

○若手技術者の採用は相変わらず厳しい状況で、普通科の高校にも声を掛けていかないとなかなか新入社員が入ってこない等の話は聞いている。建設会社が就業規則を4週8休に変えていない本音は解らない。就職先としてウェブ検索で調べられた時に「週休2日になっていない」と、高校生の場合は親からも敬遠されがちであり、建設会社は人材確保に苦労している。

○そういう観点から、県としては、4週8休の就業規則にすることを勧めているが、時間外労働の罰則付き上限規制が適用される令和6年（2024年）4月まではまだ時間あると思っているようで、県建設業協会の会員企業約270社のうちでも、せいぜい1割程度しか4週8休の就業規則にはなっていないと思う。

(1)-6 適正な工期の確保

○工期設定に関しては、国土交通省と同様のシステムを使って計算しており、週休2日で休日が増える分だけ加算して設定することも行っているので、当県が発注する工事に関しては、工期は十分余裕がある形にしていると思う。工事発注後、理由があれば、工期延長を行っている。令和2年度（2020年度）は受注者希望型で週休2日を達成できなかった理由として、「出水期等が含まれていて、限られた期間内でどうしても仕上げなければならなかったため」といった意見があったが、令和4年度（2022年度）は今のところそういった声もないため、発注者指定型として発注したすべての工事で、建設会社はそれほど無理なく取り組んでくれていると思っている。

(1)-7 建設会社からの要望

○土日おやすみモデル工事において、建設会社にアンケートを実施しており、施工者希望型だと下請会社の協力が得られにくいが、発注者指定型であれば協力が得られやすいので、「発注者指定型にしてほしい」という意見があった。

○上記アンケートの中には、「土日を完全に休みにする週休 2 日であれば、土日が休みとあらかじめ分かるので、計画立てて、家族でどこかに行ける」いう前向きな意見も含まれていた。

○市町の週休 2 日制工事の実施に関して、県建設業協会からは「県からもプッシュしてほしい」という要望があるくらいである。石川県内には 19 の市町があるが、どういう形であれ、週休 2 日制工事の制度を導入しているのが、現在 17 市町であり、残る 2 市が導入していない状況である。

○「週休 2 日として休みが増えた分、平日の時間外労働が増加した」という意見は聞こえてきていない。週 6 日で実施していたことを週 5 日で実施することができるように、建設会社が生産性を上げているのではないか、と推察している。

(2)建設会社が取り組むためのインセンティブの付与（入札時評価での優遇、工事成績評定での加点など）

⑵-1 入札時評価での優遇

○週休 2 日を達成した実績に関して、総合評価への加点は特にない。令和 4 年度（2022 年度）からは災害復旧工事を除く全ての工事を週休 2 日制工事として発注しており、ほとんどの会社が週休 2 日の実績を持つことになると考えられることから、今後、新たに週休 2 日達成による加点を行うことはないと思う。

○工事における週休 2 日達成の証明書を発行することも実施していない。県の工事での達成実績が証明されていれば、国発注工事の入札時に総合評価において加点されることもあるようだが、そういう証明書を発行してほしいという声も聞いたことがない。

⑵-2 工事成績評定での加点

○週休 2 日を達成した場合には、工事成績評定における、社会性等（第 2 次評定）の評価において、2.5 点の加点を行うこととしている。ただし、この評価を最終的な工事成績に反映させる際には、評価点に 0.2 を乗じることとなるため、実質的な加点は 0.5 点である。

○加点ではなく、減点措置としては、週休 2 日制モデル工事で達成できなかった場合、例えば最初から取り組む姿勢が見られない場合や虚偽報告を行った場合等は、工事成績評定の「7.法令順守等」の「8.その他」の項目において、ペナルティーとして 7.5 点を減ずることとしている。このペナルティーは最終的な工事成績にそのまま反映されるため、7.5 点という大きな減点が行われることになる。現時点で減点措置を行った工事はない。

⑵-3 その他

○国土交通省北陸地方整備局が、日曜閉所プラス月 2 回の土曜閉所として 4 週 6 休を推進しているが、石川県ではすでに 4 週 8 休に取り組んでいるため、北陸地方の他県に比べて進

んでいると思っている。

○週休 2 日に関するインセンティブは、強いてあげれば、達成した実績ではなく、就業規則で 4 週 8 休を定めている会社に与えている。具体的には、建設会社の入札参加資格の格付けに係る主観的事項審査（毎年実施）による点数（主観点）の加点において、申請できる 8 区分の一つに位置付けられた 13 項目の評価項目の一つとして位置づけられている。この評価項目に該当すれば 5 点の加点となるが、就業規則に定めている他に、その規則を労働基準監督署に届け出ていること、の二点が必要である。ただ、元々A ランクの会社にはインセンティブにはならないし、上記 13 項目のうち最大 5 項目までしか評価されないので元々5 項目の該当項目がある会社にとってもインセンティブにはならない面はある。

図表 3-3-3　入札参加資格の格付けに係わる主観的事項審査項目

区分	対象項目		評点	確認書類	制度に関する問合せ先
8	右のアからシに該当する者に、該当する項目数に応じて加点する。	ア 令和5年1月31日現在において、いしかわ我がまちアドプト制度について、活動団体として活動を行っている者 （サポーターとして支援のみの場合は対象外）	1項目 5点 2項目 10点 3項目 15点 4項目 20点 5項目 25点	・認定書の写し（活動団体認定書）	石川県土木部道路整備課 TEL:076-225-1726 石川県土木部河川課 TEL:076-225-1736 石川県土木部港湾課 TEL:076-225-1746
		イ 令和5年1月31日現在において、消防団協力事業所表示制度について、市又は町から「協力事業所」として認定されている者		・認定証又は表示証の写し	各市町の消防担当部署にお問い合わせください。
		ウ 令和5年1月31日現在において、いしかわ男女共同参画推進宣言企業の認定を受けている者		・認定書の写し	石川県県民文化スポーツ部 男女共同参画課 TEL:076-225-1378
		エ 令和5年1月31日現在において、エコドライブ推進事業所の認定を受けている者		・認定書の写し	石川県生活環境部 温暖化・里山対策室 TEL:076-225-1462
		オ 令和5年1月31日現在において、いしかわ版里山づくりISOの認証を受けている者		・認定書の写し	
		カ 令和5年1月31日現在において、企業の森づくり推進事業について、協定を締結している者		・認定書の写し	石川県農林水産部森林管理課 TEL:076-225-1641
		キ 令和5年1月31日現在において、協力雇用主として金沢保護観察所に登録している者		・保護観察所発行の証明書【原本】	法務省金沢保護観察所 TEL:076-261-0059
		ク 令和5年1月31日現在において、建設業法第26条第1項に定める主任技術者となりうる女性技術者を雇用している者		・女性技術者の雇用に係る申告書【原本】 （別紙様式その4）	石川県土木部監理課 TEL:076-225-1712
		ケ 令和5年1月31日現在において、企業年金制度を導入している者		・企業年金制度を導入していることが確認できる書類の写し（企業年金基金が発行する加入証明書等）	
		コ 令和5年1月31日現在において、建設キャリアアップシステムの事業者登録を行っている者		以下のいずれか ・事業者登録ID発行通知の写し ・登録メールのコピー＋建設キャリアアップシステムホームページにおける「登録事業者検索」で自社の検索結果画面を印刷したもの ・労働基準監督署の受付印がある就業規則の写し （受付印が押された部分、休日について記載された部分） ・就業規則中に具体的な日を定めていない場合は、休日の日数が確認できる書類（申請日を含んだ年間カレンダー等）	
		サ 令和5年1月31日現在において、就業規則に4週8休（または年間休日120日以上）の休日制度を明記し、労働基準監督署に届け出ている者			
		シ 令和5年1月31日現在において、いしかわ健康経営宣言企業の認定を受けている者		・認定書の写し	石川県健康福祉部健康推進課 TEL:076-225-1584
		ス 防災士の資格を有する者を令和5年1月31日現在において雇用しており、当該防災士が事業所の所在する地域の自主防災組織の防災活動に取り組むことに協力する者		・防災士の雇用に係る申告書【原本】（別紙様式その5） ・誓約書【原本】（別紙様式その6）	石川県危機管理監室危機対策課 TEL:076-225-1483

（出典）石川県土木部監理課「令和 5 年度入札参加資格の格付けに係る主観的事項審査資料の提出について」

○労務費と現場管理費、共通仮設費、一般管理費等は、全て国と同じ算定方法により 4 週 8 休の率で増加分を手当てしている。

○工期延長によって発生したレンタルリース費用等の増加に対する手当は、国と同じく、行っていない。

(3)その他、受注者が週休 2 日、長時間労働の是正に取り組みやすくするための施策と効果

①交替制工事の導入

○交替制工事については、建設会社からの要望もないため、現時点では考えていない。

②監理技術者補佐制度の活用等

○監理技術者補佐制度についても、交替制工事と同様、建設会社からの要望もなく、活用されていない。

③書類の簡素化

○石川県は、提出を求める書類は比較的少ないと思っている。建設会社からは「もっと書類を少なくして欲しい」と要望を受けることはあるが、具体的に「どういう書類か」と聞くと、一般論としての要望であったり、国発注工事の作成書類のことであったりして、具体的に当県が提出を求めている書類が多いといったことではないと考えている。県発注工事でも各県ごとに作成する書類が全然違ったりする場合がある。

○検査はすべて電子データで行っている、紙に印刷してナンバリングして準備していいただくようなことは全くない。クラウドを活用して、というところまではいっていないが、CD で用意していただくことで十分としている。

（参考資料－3-3-3）完成検査時提出書類一覧（電子納品対応版）

○現場検査においては、測ってもらった数字が記載されているものを基準に基づき抽出検測するという形で行っている。検査官がソフトを入れた iPad を活用しながら、というところまではいっていない。「(1)-3 遠隔臨場の活用」において記載した、事務所への iPad の配布についても、1 つの事務所に 2～3 台であり、その iPad を遠隔臨場や現場検査、Web 会議などで使っている状況である。

(4)全国統一指標の設定及び実施状況」

国土交通省報道発表資料の「週休 2 日対象工事の実施状況（適正な工期設定）」において、石川県における「週休 2 日対象工事率」が、令和元年度（2019 年度）の「0.09」（参考値）から令和 2 年度（2020 年度）に「0.99」（実績値）へと数値が急激に増加している。これについては、

・令和元年度（2019 年度）までは対象工事の金額要件を設けていたが、令和 2 年度（2020 年度）からは金額要件を廃止し、対象工事件数を大幅に拡大した

・令和元年度（2019 年度）の数値は、入札公告時点のものではなく週休 2 日を実際に達成した工事だけを分子にしていたが、令和 2 年度（2020 年度）は、入札公告時点における数値として、発注件数全体に対して週休 2 日の条件をつけて発注している工事を分子とした

ことにある。

また、令和 6 年度（2024 年度）の目標値は、令和 4 年度（2022 年度）から開始した「災害復旧工事を除いて全て週休 2 日の発注者指定型で行う」方針を今後も継続する予定であることから、資料に記載の通り「1.00」であるが、工事完了段階での実績値についても、令和 3 年度（2021 年度）に大きく上昇していることから、令和 6 年度（2024 年度）は「1.00」にかなり近づくのではないかと期待している。

図表 3-3-4　週休 2 日対象工事の実施状況（図表 2-1-1 再掲）：　石川県データに赤枠追記

【工事】②週休2日対象工事の実施状況（適正な工期設定）（県域［政令市］単位）　国土交通省

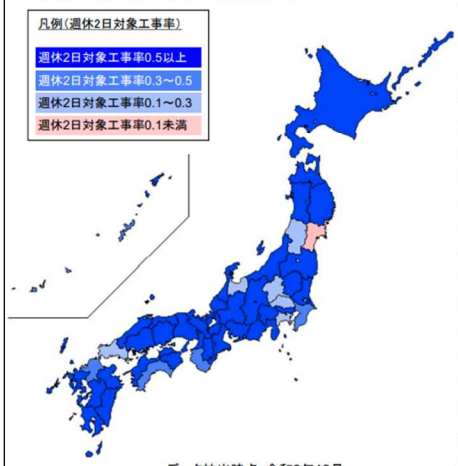
週休2日対象工事率 ＝ 週休2日対象工事件数（公告） ／ 週休2日公告対象件数　※県域単位：各都道府県管内の都道府県、政令市発注の対象工事を足し合わせて算出

週休2日公告対象件数：週休2日対象工事の公告対象となりうる工事（全工事件数から災害復旧工事等を除いたもの）のうち、対象期間中に公告等の発注手続きを行った件数。以前の指標の分母の定義（全工事件数）から見直しを行ったもの。

週休2日対象工事件数：週休2日が確保できる工期設定や積算における補正係数の設定等により、現場閉所・交替制を問わずに4週8休以上の確保を促進するための工事のうち、対象期間中に公告等の発注手続きを行った件数。

対象期間：当該年度（4月1日～3月31日）とする。

■週休2日対象工事率の実績値（R2）



データ抽出時点：令和3年12月

■参考値（R1）※1、実績値（R2）と目標値（R6）
分母の対象とする工事の見直しを行っており、一部の地域では今後も目標値等の変更を予定

県域	週休2日対象工事率 参考値（R1）	実績値（R2）	目標値（R6）	県域	週休2日対象工事率 参考値（R1）	実績値（R2）	目標値（R6）	県域	週休2日対象工事率 参考値（R1）	実績値（R2）	目標値（R6）
北海道	0.58	0.75	1.00	石川県	0.09	0.99	1.00	岡山県	0.01	0.76	1.00
青森県	0.21	1.00	0.80	福井県	0.03	1.00	1.00	広島県	0.27	1.00	1.00
岩手県	0.02	1.00	0.70	山梨県	0.37	0.58	0.75	山口県	0.03	0.27	1.00
宮城県	0.02	0.03	0.70	長野県	0.01	1.00	0.75	徳島県	0.47	0.53	1.00
秋田県	0.69	0.71	0.80	岐阜県	0.67	0.86	0.70	香川県	0.83	1.00	1.00
山形県	0.09	0.13	0.80	静岡県	0.03	0.88	0.70	愛媛県	0.01	0.75	1.00
福島県	0.61	1.00	0.80	愛知県	0.65	0.76	0.70	高知県	0.40	0.37	1.00
茨城県	0.52	0.59	0.75	三重県	0.22	0.53	0.70	福岡県	0.05	0.30	1.00
栃木県	0.66	0.76	0.75	滋賀県	0.83	1.00	1.00	佐賀県	0.06	1.00	1.00
群馬県	0.02	0.26	0.75	京都府	0.09	0.52	1.00	長崎県	0.38	1.00	1.00
埼玉県	0.14	0.23	0.75	大阪府	0.36	0.78	1.00	熊本県	0.06	0.65	1.00
千葉県	0.21	0.32	0.75	兵庫県	0.71	0.98	1.00	大分県	0.69	1.00	1.00
東京都	0.61	0.77	0.75	奈良県	0.05	1.00	1.00	宮崎県	0.17	1.00	1.00
神奈川県	0.13	0.21	0.75	和歌山県	0.05	0.31	1.00	鹿児島県	0.52	0.73	1.00
新潟県	0.29	0.61	1.00	鳥取県	0.94	1.00	1.00	沖縄県	0.34	0.48	0.80
富山県	0.05	0.26	1.00	島根県	0.74	1.00	1.00	全国	0.28	0.62	—

※1　定義の見直しにより単純比較できないため参考値とした。

（出典）令和 4 年（2022 年）1 月 14 日 国土交通省報道発表資料

参考資料 3-3-1　「建設業における週休２日の普及促進について」

土　木　部
資料○

建設業における週休２日の普及促進について

１ 背　景

建設業は災害復旧や除雪など、地域の安全・安心の確保を担う「地域の守り手」として重要な役割を果たしている。

一方、近年、建設業における休日数が少ないことや就業者の減少が課題となっており、将来の担い手を確保するため休日数を増やし、より働きやすい職場環境づくりとして、建設現場の週休２日（４週８休）に取組んでいる。

２ これまでの取組

H27～「いしかわ土日おやすみモデル工事」を発注者が指定して実施

H30～施工者が希望してモデル工事に取組めるよう制度を拡充
［必要経費は変更設計で計上］

Ｒ３～災害復旧を除く全ての工事において、必要経費を当初設計で計上

入札参加資格審査において、週休２日を規定する企業を加点評価

＜モデル工事の実績＞
Ｒ３：２，７８０件　　［参考］Ｒ２：１，２０５件

３ 今年度の取組

週休２日の周知が進み、建設業においても休日取得に対する意識が着実に高まっていることから、施工者が希望する工事を廃止し、発注者が指定する工事に一元化するとともに、名称を「いしかわ週休２日工事」とし、建設業における週休２日の普及促進を図る。

参考資料 3-3-2 「建設現場における ICT 技術の活用について」

土 木 部

資料２

建設現場におけるＩＣＴ技術の活用について

１ 背 景

建設業は社会資本の整備や災害復旧など、地域の安全・安心の確保のため重要な役割を果たしている。

一方、近年、就業者や熟練オペレータの減少により労働力不足が課題となっていることから、建設現場の生産性向上と安全な工事の促進を図るため、ＩＣＴ技術の活用に取り組んでいる。

２ これまでの取り組み

・平成２７年度からＩＣＴ建設機械を活用したモデル工事に着手し、道路土工や河川土工など順次工種を拡大。

・令和３年度には、構造物等の計測にあたり無人航空機を活用する「簡易型ＩＣＴ活用工事」を導入。

＜モデル工事の実績＞
Ｒ３：１４５件 ［参考］Ｒ２：４４件

■簡易型ICT活用工事

無人航空機による3次元測量

３ 今年度の対応

(1) 小規模工事への拡充

大型建設機械を活用した工事に加え、この１０月から小型ＩＣＴ建設機械を積算対象とし、地域に密着した小規模工事にも対応。

(2) 現場研修会の拡充

ＩＣＴ施工の経験のない建設業者に、ＩＣＴ技術に触れる機会を提供する「現場研修会」を、県内全ての土木事務所管内で実施。

■小型ICT建設機械

小型ICTバックホウ

■現場研修会

木場潟公園（小松市）

参考資料 3-3-3　完成検査時提出書類一覧（電子納品対応版）

令和４年４月版

名　　称	情報共有システム使用の有無				検査時提示のみ	備考	摘要
	有		無				
	電子納品	従来納品（紙）	電子納品	従来納品（紙）			
契約書		○		○			契約時
発注図						発注者が作成し、受注者に渡す	
特記仕様書						発注者が作成し、受注者に渡す	
現場代理人及び主任技術者等選任届		○		○			約款第10条
工事工程表・変更工程表		○		○			締結の７日以内
施工計画書	○		○				共通仕様書第1編1-1-1-4 請負額１千万円以上
施工体制台帳・施工体系図	○		○	○		下請契約書等は従来通り紙での提出も可とする	共通仕様書第1編1-1-1-10
再生資源（利用、利用促進）計画書・実績表	○		○				共通仕様書第1編1-1-1-18
工事打合せ簿	○		○	○			約款第9条 共通仕様書第1編1-1-1-2
材料検査願	○		○	○		システムを使った場合は電子ファイルのみ提出	約款第13条 特記で指定されている項目
材料検査願(自主施工)	○		○	○		システムを使った場合は電子ファイルのみ提出	約款第13条 特記で指定されている項目
見本資料指定材料確認願	○		○	○		システムを使った場合は電子ファイルのみ提出	約款第14条 特記で指定されている項目
立会確認願	○		○	○		システムを使った場合は電子ファイルのみ提出	約款第14条 特記で指定されている項目
段階確認願	○		○	○		システムを使った場合は電子ファイルのみ提出	共通仕様書第3編3-1-1-4 特記で指定されている項目
段階確認書(自主施工)	○		○	○		システムを使った場合は電子ファイルのみ提出	共通仕様書第3編3-1-1-4 特記で指定されている項目
中間検査願		○		○		紙での提出。添付資料を、システムで提出した場合は、電子納品する。	共通仕様書第1編1-1-1-22
確認願	○		○	○		システムを使った場合は電子ファイルのみ提出	約款第18条
調査結果通知書、設計図書訂正・変更通知書	○	○	○	○		発注者が作成し、 受注者に渡す	約款第18条、第19条
既済部分検査願		○		○			約款第37条 部分払いのある場合
仮設交通安全標示施設等自主点検書					○		共通仕様書第1編1-1-1-27
安全管理自主点検書					○		共通仕様書第1編1-1-1-27
安全・訓練等実施状況報告					○		共通仕様書第1編1-1-1-27
マニフェスト（総括表）	○		○		○ （Ｅ票，Ｂ２票）	総括表のみ提出 Ｅ票又はＢ２票は提示のみ	共通仕様書第1編1-1-1-18
品質管理表	○		○	○		カタログ、ミルシート等は従来通り提出	共通仕様書第1編1-1-1-21
品質証明員通知書	○		○			作成に用いた電子ファイル	共通仕様書第3編3-1-1-6 （100,000千円以上）
品質証明書	○		○			作成に用いた電子ファイル	共通仕様書第3編3-1-1-6 （100,000千円以上）
ｺﾝｸﾘｰﾄ耐久性向上対策（自社ソフトで作成）	○		○			PDFファイルに変換して提出	特記仕様書による
〃　　（エクセルで作成）	○		○			エクセルファイルを提出	
出来形管理表・出来形図（自社ソフト作成）	○		○	○		PDFファイルに変換して提出	共通仕様書第1編1-1-1-21
〃　　（エクセルで作成）	○		○	○		エクセルファイルを提出	
コンクリート構造物の品質管理	○		○				特記仕様書による
工期延期願		○		○			共通仕様書第1編1-1-1-15
工事中写真	○		○			解像度は100dpi程度 枚数は写真管理基準	共通仕様書第3編3-1-1-7
完成写真	○	○	○	○		〃	共通仕様書第3編3-1-1-7
参考図	○		○			形式はJPEGまたはTIFF(G4)	
植樹保険証書		○		○			植栽直工50万以上の場合 共通仕様書第1編1-1-1-41
建退共掛金収納書 （中小企業退職金共済制度、林業退職共済制度は写）		○		○			締結後1ヶ月以内 100万円未満省略可
完成図	○		○				共通仕様書第1編1-1-1-20 発注図CADで渡した場合
完成通知書		○		○			約款第31条
請求書		○		○			約款第31条
引渡書		○		○			約款第31条
電子納品成果品ＣＤ－Ｒ等		○		○		ＣＤ等を確認	CALS/EC対象工事
照査項目チェックリスト	○			○			特記仕様書による
創意工夫実施状況	○		○				特記仕様書による
技術提案履行確認シート	○		○				特記仕様書による
交通誘導員伝票（総括表）	○		○		○ （伝票）	総括表のみ提出 伝票は提示のみ	

3.3.2　加賀建設株式会社

取材日時　：令和 4 年（2022 年）10 月 28 日（金）10:30 ～12:00
取材場所　：加賀建設株式会社　会議室
加賀建設株式会社 出席者： 鶴山社長、梅村建設本部本部長
取材概要　：あらかじめ依頼していた取材項目に沿ってご説明いただいた後、質疑応答を行った。

（参考）基礎データ（加賀建設株式会社提供）

〇社名　　加賀建設株式会社
〇設立年　　昭和 18 年（1943 年）　　加賀造船株式会社として設立
　　※　昭和 31 年（1956 年）　　加賀建設株式会社に社名変更
〇会社概要（URL: https://kagaken.co.jp/ ）
　所在地　　：　石川県金沢市金石西 1 丁目 2 番 10 号
　事業内容　：　総合建設業（土木・建築）、地域活性化事業（飲食・製造販売）
　建設業許可：　石川県知事許可（特-29）第 1719 号
　資本金　　：　54,000,000 円
　従業員数　：　106 人（うち技術系 35 人）

〇週休 2 日制工事の取り組み状況

件数 発注者		令和 2 年度（2020 年度）		令和 3 年度（2021 年度）	
		受注件数	実績（内訳）	受注件数	実績（内訳）
石川県	発注者指定型	8	8（2,6,0,0）	7	7（2,5,0,0）
	受注者希望型				
国土交通省	発注者指定型	4	4（3,1,0,0）	5	5（5,0,0,0）
	受注者希望型				

注）実績欄の括弧内の内訳は、順に完全週休 2 日（週単位で 2 日の休み）、週休 2 日（4 週 8 休を含む。なお、4 週 8 休は　対象期間全体で閉所率 28.5%以上を含む。）、4 週 7 休、4 週 6 休の達成件数である。（重複カウントはしていない）

○週休２日を実施した代表的な工事の概要

発注者	国土交通省　北陸地方整備局　金沢河川国道事務所
工事名	R3 小松バイパス八幡高架橋下部その 3 工事
受注金額	143,440,000 円（税込）

工事概要（発注者指定型）

・工期：令和 3 年（2021 年）11 月 17 日　～　令和 4 年（2022 年）11 月 30 日

・工事内容

国道 8 号八幡高架橋上り P3 橋脚において、RC 巻き立て（t=300mm）による耐震補強を行う工事である。主な工事内容は以下の通り。

橋梁下部工　RC 橋脚工（H=14.725m）

橋脚 Co 巻立て工	A=340 ㎡、V=100 ㎥、t=300mm
梁増厚補強工	A=130 ㎡、V=36 ㎥、t=300mm
底版増厚補強工	A=29 ㎡、V=32 ㎥、t=300-800
掘削工	V=2,300 ㎥
土砂運搬工	V=2,790 ㎥
法面整形工	A=460 ㎡
作業土工	床掘り V=690 ㎥、埋戻し V=590 ㎥
橋梁支承工	台座工　N=4 箇所
排水構造物工	プレキャスト U 型側溝　L=112.8m
仮設工	土留工（親杭横矢板工法）H 鋼杭 N=38 本、横矢板 A=289 ㎡
地下水位低下工	ウェルポイント　N=38 本

・完成写真

・入札時に、週休 2 日を実施できると判断した要因・分析内容

入札の説明資料（見積参考資料）に添付された計画工程表にてクリティカルパスとなる主な工種の日当り施工量、所要日数を確認した結果、大きな差異が無かったため週休 2 日を実施可能と判断した。

・週休 2 日を達成した要因となった主な取り組みや工夫

① 表面処理の施工方法の変更。

・RC 巻立て工の表面処理をチッピングから WJ（ウォータージェット）工法に変更。

〇チッピング　約 30 ㎡／日（所要 16 日）

〇WJ 工法　約 150 ㎡／日（所要 3 日）　→　<u>13 日短縮</u>

WJ 工法　施工状況　全景

WJ 工法　施工状況

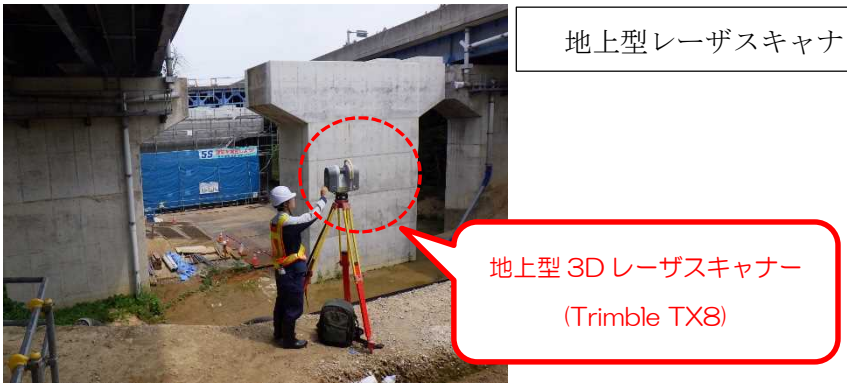
② 地上型レーザスキャナーを用いた 3 次元測量による数量算出

・すり鉢状の複雑な現地盤を短時間かつ正確に把握できた。加えて、取得した 3 次元データによる土量算出で内業時間も短縮できた。

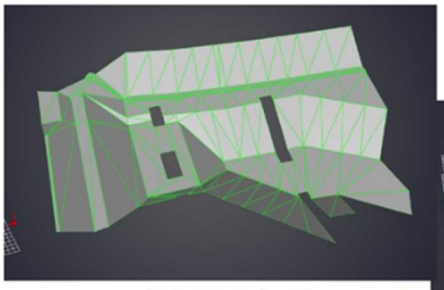
〇従来の横断測量および平均断面法による土量算出　（所要 8 日）

〇3 次元測量による土量算出　（所要 4 日）　→　**4 日短縮**

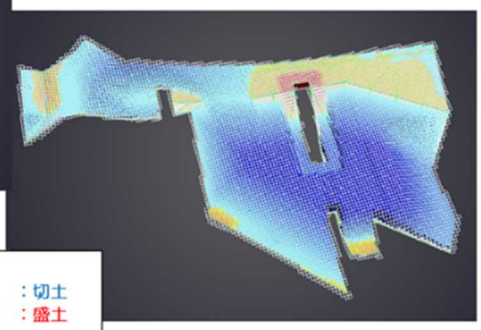
地上型レーザスキャナによる 3 次元測量



【3次元地形データ】



【3次元設計データ】



≪凡例≫
青　：切土
赤、黄色　：盛土

【土量算出図（メッシュ）】

③　『杭ナビショベル』を使用した 3D-MG(3 次元マシンガイダンス)による掘削・法面整形・丁張り設置が不要であったため、その時間を書類作成等の業務に充てることができたことにより残業時間を抑制できた。

杭ナビショベル　システム概要図

杭ナビショベルを使用した掘削・法面整形状況

当該工事で感じた週休 2 日のメリットと課題

・メリット:

・建設業界のイメージアップおよび、人材確保と離職率の低下に繋がる可能性を感じた。

・休日確保に向けて、社員の間で業務の効率化を図る意識が向上した。

・課題:

・日給制で働く下請会社の技能労働者は依然として土曜日を休工にすることに不満を持っていると感じる。建設業界全体に休日確保に向けた取り組みが浸透するよう、賃金アップに向けた労務単価の見直し等が必要ではないか。

当該工事での発注者側のサポート（もっとサポートをしてほしかったことも含めて）

・残土受入先との協議や工程調整について、施工が手待ちにならないよう余裕を持ったスケジュール感で実行してもらいたい。（残土受入先との調整不足により若干の工程ロスが発生したため）

（取材結果）

以下にご説明いただいた内容を取材項目ごとに記載する。

(1)働き方改革（特に週休２日）に取り組むきっかけと具体的な取り組み

(1)-1 週休２日に取り組むきっかけ

○働き方改革というよりも、「労働環境を変えていかなければいけないな」と感じたのは、15年以上前に、当社に女性技術者が入職した時だったと思う。それまでは、受けた仕事を「馬力をもってこなしてやる」みたいなところがあったが、女性技術者が入ってきたことによって、そのことに対する変化が必要だ、と気づかされた。女性からすると「子供を妊娠していてお腹が大きい状態だったが、横でぷかぷかとタバコを吸う上司がいて、事務所内も煙でモクモクしていた」とか、「残業して、夜20時とか21時に帰ろうとすると、「もう帰るのか」と言われることがあった」とか、「子供が小さい時に、仮設トイレで授乳しなければならなかった」とか、**経営する立場でそのような話を聞いていたら心が痛むわけで、「これでは駄目だ」と心から思ったことに尽きる。**たとえ、この女性技術者がこの環境で仕事を続けていけたとしても、これからの人たちはたぶんこの環境では耐え難いだろう、と気づかされ、「変えなきゃいけない」と思ったのが、まさに最初のきっかけである。

○さらに、新規卒業者の採用活動において利用している様々なリクルートサイトのすべてに、学生が企業を絞り込む際のチェック項目の１つとして必ず「週休２日」があり、それに該当していない企業は、即座に学生から対象外にされてしまうため、土日休みであることが当たり前である学生にとって、週休２日でない企業は検討の土台にすら乗らないという状況があきらかに現実に起こっていた。そういった実情から、平成29年（2017年）４月から週休２日の導入に至った。

(1)-2 週休２日の具体的な取り組み

○内勤に関してはどの企業でも完全週休２日が実現可能であるが、現場に関しては１人に仕事を任せすぎない体制をつくることが重要だと考えている。稼ごう、利益を出そうと思ったら、正直、現場を専任する１人の技術者だけいたほうがよいが、そうした場合には、日中は１人で現場を全部見なければならず、現場の作業が終わってみんなが帰った後に、その技術者が自分の仕事をしなければならなくなってしまう。そのような大変な状況に陥ることを避けるために、現場には最低２人、３人の技術者を配置している。これを行うと利益率は下がる。ただ、いかに長くちゃんと継続できていくかを考えたら、経営的な判断として、いわゆる**「支えられる体制」を作っていく、そういう体制をつくらざるを得ない、と思っている。**企業として意識しているのは、チームとして成果を出すことであり、現場単位に任せるのではなく、本社にもそういう現場に目を届かせてくれる人をきちんと置くということも大事であると考えている。

○民間の建築工事においては土曜日を完全に閉所している現場も数現場あるが、例えば週明けにコンクリート打設をしなければならない等、土曜日に稼働が必要な場合、代休を取ることで週休 2 日を達成している。また海上工事の現場では、平日でも荒天の日は全休（閉所日）としている。

○当社が請け負っている海上工事では、必ずしも平日だけで作業が完了できる環境ではないため、振替休日を取得することで週休 2 日を達成している。それに関しては、社員の立場として、「休みたい時に言いづらい」といったことや「誰に言えばいいかわからない」といった状況があったが、その改善策として、役職者による「休みやすい環境づくり」の推進や、個人の休日管理に基づいた社内からの周知（休暇取得の啓発）に注力している。

○週休 2 日においては「ウェルビーイング」という言葉を非常に意識している。日本語で言うと、幸せ、幸福となるが、社員が心身ともに健康で働く、という他に、社会とのつながりを感じられるような対外活動にも参加して、自分の居場所であったり、自分がやりたいことを満足できる価値観でやっていこうという、まさに「ウェルビーイング経営」というものを実行している。

(2)週休 2 日に取り組む上で課題であったこと、その課題の解決方策

○週休 2 日の達成に向けては、経験が未熟な若手社員に工程管理を任せすぎてしまうと、各作業に係る期間に余裕を持ちすぎてしまう等の理由から、失敗してしまうことがある。当社では、経験豊富な社員が若手社員をきちんと指導することで、適切な工程管理を行っている。工程管理において最も大切なことは、それに関わる専門工事業者といかに事前調整を行うかであり、経験者からの助言を得ながら適切な工程表を作成すること、そして万が一、イレギュラーな事態が発生した際には、変更工程を速やかに作成することである。これは絶対に必要なことであり、それを無視したまま制度として週休2日だけを推進しても、現場からは不満しか出てこない。適切に工程を組むことができる、管理できる能力を磨いていくこと、それを個人でなくチームで磨いていくということは極めて重要である。

○週休 2 日を導入することで、日給制で働く技能労働者の手取りが減るという問題に対しては、当社では技能職であるオペレーターや潜函の作業員についても月給制となっているので、影響はない。これは前社長である父の代からであり、県内でも先進的であると思うが、「良識ある人材を採用するためには、それに併せた環境を整備する必要がある」との考えの下、実施した。日給制と月給制のオプションにしても月給制が選択されることが多いので、これからは建設業も時代に呼応するかたちで月給制に変わっていくのではないかと思う。

○平成 29 年（2017 年）4 月に 4 週 6 休から 4 週 8 休に変えた際、若手社員は喜んでいたが、上司にあたる世代の社員は、それで現場は本当に終わるのかという不安しかなかったと思う。しかし、実際に発注者も週休 2 日制モデル工事等を推進しているので、受注者と

しても経営者が思い切って4週8休と決めてしまえば、社員はみな、それに従うしかないので、それに向かって工程管理を行ってみたらうまくいって、成功体験となった。それで今は、社員は安心して取り組めるようになっていると思う。取り組みに対する発注者側の理解があった上で、経営者側の思い切りと会社として決定したことを推進していく、という強い覚悟が重要であると考える。

○当社は、海の工事をやっている関係上、必ずしも平日が工事をできる環境でもない。その時にいわゆるスライドという形で、週休2日を確保するために早期の休みを取ってもらうことになるが、働いている人の立場からすると、なかなか休みたい時に言いにくい場合もある。そこで重要なことは、休みやすい環境をつくるための役職者の存在であり、社内でそういった休業に関して行っている管理に基づいて、「あなたはこの期間中に休みを取りましょう」というような周知を行うことにけっこう力を入れて、効果が出ていると思う。

(3)週休2日による効果（若手技術者の採用等への影響等）

○若手の採用における週休2日導入による効果としては、週休2日であるというだけで、まずは若者の企業選定におけるスタートラインに立てることが大きいと思う。

○今の若者の傾向として、給与よりも休日を重視する傾向があるため、休日がきちんと確保できる環境であることが、仕事を続けていこうという意欲を維持してもらうために重要であると感じている。

○以前は、仕事のプレッシャーや土日出勤等を理由に辞職する若年層が多かったが、週休2日に取り組むことで辞職する者がほとんどなくなったことから、社内の若年層の人数が徐々に増えている。

○週休2日とは直接関係しないが、若者に「建設業には資格がある。さらに、もし加賀建設という会社がなくなっても、自分の経歴がしっかり見える形で残っているから他の会社に行ってもツブシが利くよ」と話し、「だからすごく安心して働けるところだよ」と伝えると入社してくる傾向が強い。将来に向かっての不安を如何になくすようにしてあげるか、ということも大事だと思う。

(4)長時間労働の削減に向けた具体的な取り組み
（書類作成時間の削減方策、ASPの活用、遠隔臨場等）

○1人に任せ過ぎず、役割分担をすることが重要であると考える。社内でも、例えば新しい技術に長けた社員がバックオフィスにいるというように、現場ではなくても社内で担えることは内製化して実施することを意識して取り組んでいる。さらに、当社のような女性が多い職場環境においては、建設ディレクター的な役割で現場をお手伝いすることもある。

（参考）　代表的な取り組み内容と、活用しているICT機器

・遠隔臨場（材料検査や工種毎の段階確認）を受発注者間だけでなく、本社と現場の社

内検査でも活用　：　タブレット（iPhone や iPad）

・現場から本社への申請書類を電子化し、現場間の移動時間や時間外業務時間を削減

：　グループウェア MicrosoftTeams

○平成 29 年度（2017 年度）から残業するときには事前申請を行うようにし、その申請が認められなければ残業できないようにした。そうすることにより時間管理に関する意識が向上し、部下から残業申請があった時に、「なぜこんなに時間が必要なの？」とか「本当に今日残業する必要があるの？」といったような声掛けができるようになった。そうすることにより、残業を認める場合にも「20 時までとなっているけど、19 時半には終わるでしょう。」といったような、管理職と部下との会話があってからの、残業のスタートになっている。これが残業時間の抑制につながっていると思う。

図表 3-3-5　月平均残業時間　（年度は 4 月～翌年 3 月）　（単位：時間）

平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	令和 2 年度	令和 3 年度
2.5	1.8	0.6	2.4	3.3	4.8	3.6

※グループウェア導入により社内手続きにかかる作業時間は大幅に削減。ただし、平成 30 年度（2018 年度）以降、国の国土強靭化対策等により受注高増加、業務量増加となったことで、近年は平均残業時間が高めの傾向である。

○社内にて全てやらなきゃいけないという意識から脱却した取り組みも必要と思う。今は、社内のデータとコミュニケーションツールは、マイクロソフト 365 の中の Teams を使っており、さらにマイクロソフト 365 の中の SharePoint が自動連携されているので、そこでバックアップでいろんなデータを管理している。また、もう 1 個別のグループウェアを使って、社内のいろいろな注文、社外とのやりとり等を電子データで行っている。これにより社員皆が、スマートフォン一つでどこでもけっこう何でもできている。さらに、この利用により、効率良くものをちゃんと説明できるお手本なんかも見えるので、『情報共有』は難しくても、『状況共有』が可能となっている。すなわち、状況を共有するための、思ったことを何でもいい、事実だけじゃなくて思ったことがあるとか、こういうこと考えているでも、状況の共有をしてもらうということに活用できており、それにより限られた時間の中で、効率良く働けるということはある。

○土木工事、建築工事にはタブレット活用が必要だと思う。パソコンを持ち歩いて、タブレットを活用しながら、そこで協力会社とやりとりすることが、効率化に繋がる。元々スマートフォンは社員みんなに支給していたが、タブレットもあったほうがよいと現場からの声もあり、今は複数配って活用している。

(4)-1 書類作成時間の削減方策

○2、3 人の技術者を現場に配置しているが、全員が現場に出て作業をするのではなく、必ず 1 人は現場事務所で内業を進めたり、発注者とやりとりしたりすることを担当する役割分担を行っている。これにより、17 時に現場が終了したら 17 時半過ぎには皆が帰宅できるという形で現場を運営できている。

○発注者から求められる検査書類は削減されており、国土交通省発注工事に関していえば、現在は 10 項目しか求められていないため、検査書類に関する労力はかなり減っている。その分、検査までの間に適宜実施されるプロセスチェックについては、主任監督員が厳密に確認する形で行われることもあり、以前のような、検査直前に書類作成に関して右往左往することがない仕組みになっている。また、検査書類はすべて電子データでの提出となっており、検査時も電子データで確認していただけるため、よほど容量が大きな電子データ等特別なものでない限りは紙の書類を用意する必要がなく、発注者側にも効率化を図ろうとする意識が感じられる。

(4)-2 ASP の活用

○ASP は以前から活用しており、金沢市発注の建築工事以外は、市町村工事を含め全ての工事で実施している。発注者と施工者との双方だけでのやり取りで済む土木工事に比べ、建築工事ではそこに設計事務所が加わり 3 者間となるため、多くの課題が発生する。また、施工図のやりとり等も土木工事よりも頻繁にあることから、手間が掛かるという現状は聞いている。

(4)-3 遠隔臨場

○最近は遠隔臨場も積極的に活用している。例えばコンクリートの受入試験の立ち合いを早朝に実施する場合でも、遠隔臨場によって、遅れることなく予定時刻に開始できる、という声を聞いている。このように待機時間等が発生することもなく、検査によって現場が止まることもないため、工事を計画的に進めることができる。遠隔臨場が、今後さらに普及していくことを期待している。

(4)-4 監理技術者補佐制度の活用

○先日、受注していた構造物の工事に隣接した場所で道路工事が発注されたため、先に受注していた構造物工事の監理技術者を兼任する形にして、特例監理技術者制度を使って道路工事を受注した。本来ならばそれぞれの工事で 3 人ずつ合計 6 人の技術者が必要なところ、現在 2 つの現場を 5 人で行っている。まだ会社として試行段階ではあるが、人件費の削減になるとともに、減らすことができた 1 人の技術者を別の現場の現場代理人等として配置できるため、今後に向けて活用の可能性を感じている。

(5)週休２日、長時間労働の是正に関して発注者等に取り組んでほしいこと

○3 年前は工期設定に余裕がなく、週休２日を導入するのは難しかったかもしれないが、ここ１年で国土交通省を中心として劇的に状況が改善されており、適正な工期の確保に対する業界の声を反映し、週休２日を前提とした発注が行われていると感じている。先日も発注者側から、もしも工期が厳しい場合には繰越制度なども活用して対処すると、早めの申告を求められた。以前であれば、年度内の予算消化が必須であることから年度を越えた工期延長は認められなかったので、発注者の考え方もかなり変わってきたと思う。それに関しては国が先行しているが、県の工事でも「絶対駄目です」ということはなく、増工等の理由がある場合には延長を認めるとして声掛けをいただけるため、取り組みやすくなった。国や県からは週休２日推進への強い意欲が感じられるし、本当によくなってきていることが感じられる。

○国土交通省の工事に関しては、担当者の対応も早く、工期についても柔軟に対応いただけるため、何も言うことはない。例えば、監督官の方も１人で相当数の工事を抱えているが、こちらから先にきちんと伝えていれば、検査の日を確実に取ってくれる。ただ、県や市においては、発注者側の技術力が若干落ちていると感じる。例えば、分からないが故に判断を誤るといったことや、対応に時間がかかるといったことがあると、そのしわ寄せが受注者側にすべてきてしまうといったことが起きる。これは以前と変わっていない。また、国も県も市も同様であるが、担当者１人が抱える業務量がものすごく増えていて、１人が抱えている量が多すぎると感じる。常にコミュニケーションを取りながら進めてもらっているが、抱える量が多すぎるため、特に年度末のような最後の設計変更において、発注者の対応待ちになってしまうこと等を、常に懸念している。当方は技術者を複数配置しているので、こちらがスピーディに万全に対応していても、<u>発注者からは「まだ工期があるから少し待ってほしい」というパターンになる。「タイムイズマネー」という認識をもっと持っていただいて、そこは何とか解消いただければと思う。</u>

○特に県や市は、技術力の低下以外にも、人事が建設関係以外ともローテーションしていることもあり、分からない人同士が予算や設計変更を取り扱っていることが相当ある。そのために、分からない人たちに分かってもらえるような資料を受注者が作成することも必要になることが多々あり、このような負担は減らしてほしいと思う。

○国が工期の平準化にも取り組んでいるが、気候は全国一律で同じではなく、特に北陸は天候が悪い日が多いため、そういう意味では天気が良い春先に多くの仕事をしたいという思いはある。ただ、それに関しては国の予算の仕組み上、難しいことであると感じている。

(6)週休２日、長時間労働の削減に取り組むうえで留意すべきこと（週休２日、長時間労働の是正に取り組む建設会社に向けたアドバイス）

○当社では週休２日などに取り組んでいるが、感じることは一社だけでの取り組みでは駄目

だということである。業界全体に対する社会のイメージを変えていくことが必要である。そのためには、企業規模に関わらず業界全体として週休 2 日に取り組む姿勢を社会に対して示す必要があり、これは今後の建設業において不可欠な取り組みであると思う。是非、より多くの建設会社の方々にご賛同いただくことを期待する。

○経営者の立場から言えば、土曜日も休まずに働いてもらえれば、工事を早く終わらせることができて次の現場を受注できるため、経営的なメリットはある。しかし、それは果たして人の働き方として良いのかという、経営者・企業としての判断に掛かってくることであると思う。

○人材がますますいなくなると想定される中で、**会社の 10 年後を考えるのであれば、絶対に週休 2 日には取り組むべきであり、会社を将来に渡って継続させる上ではそれが不可欠であると考えている。**ただ、これには経営者の強い決心が必要である。経営者が本当にそれを必要であると思うか否かに掛かっていると思う。

○一方で週休 2 日は、働いている人の立場に立った時にどう思うか、ということに繋がっており、その立場に立てば自ずと取り組むことになっていくのではないかと思う。週休 2 日のような、休みに対する配慮も必要であるし、それ以外にも、働いていることに対する、不公正、不平等ではない公正な評価をしてあげることも大事だと感じる。

○週休 2 日の実施に伴い、1 現場に 2、3 人の技術者を配置することも必要になる。経営的には負担になるので、これも経営判断による。1 年後、2 年後の会社を考えるなら 1 現場に 1 人でもよいかもしれないが、会社として、10 年先、20 年先を見据えるのであれば、現場に複数の技術者を配置することが絶対に必要であるし、そうすれば若手技術者もきちんと勉強して育っていく。また、優秀な若手も集まってくる。実際、当社にはヨーロッパ人も入ってきた。

○女性の働き方に関しては、どうしても家族関係の中で仕事を諦めてしまうこともあるので、そうならないような制度作りを考えていくことが、週休 2 日、長時間労働の削減につながる面もあると思う、当社も昔は、結婚したらなんか辞めていかなきゃいけないみたいな雰囲気があったらしいが、今は皆、結婚しても仕事を続けている。そういう実績が積み重なっていくと、自分たちが働きやすくするために一生懸命、制度をよくしようとしたり、工夫したりしている。さらにそのような取り組みが進んでいくと、自然と仕事ができる女性が集まってくることに繋がっていくと感じている。神社の巫女さんをしていた、建築を専門的に学んではいない女性も入ってきて、今では国土交通省の工事の現場代理人になったりしている。介護出身の女性も勤務している。

○**当社は、水中という見えない場所で施工する工事が多いが、ICT 技術を活用して、こうした水中の作業箇所を「見える化」することで作業効率を高めることも行っている。**例えば、捨石投入作業においては、「SV-Sonar」という水深管理システムを、施工管理システム「SV-Navi」とあわせて使用することによって、準備工で測量した海底のデータをもとに、捨石

の投入から荒均し、プロックの据付状況の確認等をモニターで監視することが可能となっている。捨石投入精度は以後の荒均し作業の進捗に大きく左右するため、このシステムの使用によって不陸が少なくなり、荒均しの実施日数を短縮できている。

図表 3-3-6 「SV-Navi」、「SV-Sonar」を活用した捨石の投入

(7)その他

○日給制である協力会社でも、日給制に加えて新たに賞与の支給を始めたところもある。これは週休 2 日の現場が増えたことによる技能者の総収入の確保という面と、技能者がだんだん減ってきているなかでの離職防止の目的という面があると思われるが、世の中の流れに併せて、徐々に協力会社の意識も変わってきていると感じる。

○就業環境や抱えている問題について社員が意見を出しやすい雰囲気をつくり、その意見に対して改善点があれば随時対応しており、これも重要なことだと思う。

○若手の技術者に対して、資格取得へのサポートも重要だと思う。働けば給料が上がっていくといういわゆる終身雇用的な価値観を持つ 40 代以上と、20 代、30 代はちょっと違いがある。「自分が、将来どうなるか」ということが分かりにくく、キャリアのイメージが持てないし、昇給昇格の基準が明確じゃない、という思いが若者にはある。だから**技術者として入社した時に例えば 3 年後、5 年後、10 年後という形で「どういうふうな成功を見ることができるか」ということを明確にしてあげることが大事である。**資格取得のスケジュールもそうであるし、昇格昇給に関しての基準をきちんと定めてあげることもそうである。

○社員の退職はどこでも課題となっており、同業他社からは、入社して 5 年目、7 年目の若者が退職する率が高く、また女性も辞めていると聞いている。当社で退職を防止する効果が高いと考え実施しているのは面談である。今、年 3 回は 1 次評価者、及び 2 次評価者と面談する形で実施している。さらに中間でフィードバックの面談も実施しているので、年 6 回の面談を実施している。面談する側も大変であるが、社員が、自分がどう評価されているか、どうなっていくか、ということに対して不安を持っている中で、「あなたにこうなってほしい」ということを伝えてあげたり、「あなたは今こういうことが課題である」ということをフィードバックしてあげたりすることは、すごく大事なことであり、特に若い社

員は強く求めることなので、会社としてきちんと丁寧に行っていくことは大事なことだと感じている。なお、この面談は、上司が部下に伝えるべき内容を丁寧に言語化することが必要になってくることから、ロジックに基づいた人材育成ができる、という面でも有益である。

○また、若者が建設業を辞めたり、敬遠したりする大きな要因として「責任に耐えられない」ということもあると思っている。建設工事は、非常に大きな金額のものを決まった形で作っていくので、モノづくりの過程はたぶん楽しいと感じられると思うが、それを管理する厳しさや、安全管理に対しての準備など、若手技術者には大きな負担になっていると感じている。例えば、万が一、事故が発生した場合には評価がものすごくマイナスになることもあり、そこを精神的に耐え抜くのが非常にツライ、というのが、ダントツの退職理由になっていると感じている。当社でもそういう声が、正直なところ 2、3 年前はあったが、社員に対して、特に難しいことはあまり求めないというか、立場上できることを考えてやってもらう、という取り組みが一番効果的であると思ったので、先ほど述べた面談を活用して意思疎通を円滑にすることにより、改善しているところである。

○働き方改革に直接関係はしないが、当社では、SDGs の取り組みを進めることによって、県外からも若者が入ってきている。10 年以上前には、若者の地元志向で、地元の工業高校とか、地元の大学から入職してきていたが、近年では他県から入ってきてくれる状況にある。**「社会を良くする」企業であることが認知されれば、地域のヒト、モノ、カネが集まる、ということがあるし、まさに「良いことをする」という気運が人を集める、ということは感じている。**

○当社は副業として飲食関係の事業も行っているので、他の会社には参考にならないかもしれないが、副業を行うことにより、建設業だけでは気付かない、就業環境に関しての課題を見つけたり、考えたりするきっかけになっていることは感じている。さらに、ともすれば発注者に目が行きがちな工事担当社員含め、お客様＝エンドユーザー目線で物事を考えられるようになったことは大きい。工事の技術提案、施工計画や現場管理においても近隣住民の視点に目が行き届くようになり、主力事業の工事関係の受注や工事成績に良い効果が表れていると感じている。

○また、企業の在り方についても、「建設業を営む企業だから」といった既成概念を取り払い、企業の経営・就労環境を模索した結果、「くるみん」「えるぼし 3 つ」「健康経営優良法人」「地域未来牽引企業」といった認定をいただくこととなった。その結果、多岐にわたる事業を行っていくなかで、新しいことに取り組めてもいるし、考えられる人材も集まってくるし、建設業においての気付きを与えてくれる人材も集まってきている。

○現場で、少し SDGs を意識したアクションをやっていこう、というような新しい観点、意識で取り組んでみることが、生産性の向上に貢献することもある。海中で掘削した土砂をこれまでは捨てていたが、使える部分と使えない部分とに分別して、使えるものはそのま

ま使う、使えない土砂でも何か添加物を入れながら使える形にするといったリユース、リサイクルを行っている。

○働きやすい環境づくりの１つとして、社員一人ひとりに合った働き方ができるように、ライフステージごとの女性活躍・子育て支援も行っている。具体的には、柔軟な働き方が出来るように、育児中の社員を対象に、育児の状況にあわせた「雇用形態の転換（正社員からパートや短時間正社員に転換や、いつでも同条件で正社員への復帰可能とする）」を可能としたり、育児及び子育て中の社員が就業継続し、活躍できる体制づくりを行っている。そのほか、「男性育児休業」取得の促進や、「子供の行事のための特別休暇制度（入園式・入学式・卒園式・卒業式・運動会・授業参観などを対象）」を導入し、仕事と子育ての両立支援を図っている。このような制度があることで、子育て中の社員も安心して働くことができている。

○また、「心身ともに健康であり続けること」を目指し、「ウェルビーイング経営」を掲げるなかで、健康づくりの取り組みを推進している。推進するにあたって、社内で健康課題を抽出し、課題解決に向けて、食生活の改善や運動機会の増進に向けた取り組みを実施している。その結果、従業員の健康保持の増進を図ることができ、社員一人ひとりが心身ともに健康で働き続けることのできる環境となっている。

様式2

団体推薦企業記入用

建設人材育成優良企業表彰応募用紙

■推薦企業番号

推薦企業番号	

※所属団体のご担当者が記載する項目のため、応募企業の方の記載は不要です。

■企業名等

企業名	(フリガナ)カガケンセツカブシキガイシャ 加賀建設株式会社													
代表者名(役職含む)	代表取締役社長 鶴 山　雄 一													
建設業許可番号		国土交通大臣許可							許可番号	(特-29) 第 1719 号				
	○	(　石川県　)知事許可												
CCUS 事業者 ID	2	0	2	5	5	6	7	9	2	6	5	3	2	2

■企業担当者名等

所属部署		建設本部
役職名		
ご担当者名		
住所		石川県 金沢市 金石西1丁目2番10号
ご連絡先	電話番号	076－267－1161
	メールアドレス	

■取組み内容（以下の①～⑧で該当するものに〇をつけて下さい。
複数も可。なお、⑧につきましては具体的な取組み等を記載下さい。）

選択欄	項目名	選択項目の説明	根拠資料の有無	
			有無	資料名（PDF）
〇	① CCUSの活用	・建設キャリアアップシステムを当社雇用の技能系社員12名全員が加入している。また単にシステムを運用するだけでなく、各作業所ではポスター掲示等により協力業者への同システムの浸透を後押しした。	有	①建設キャリアアップシステムの導入（説明写真）
〇	②若年者入職促進	・建設業の将来を担う若年者の入職を促すため、ホームページ求人募集要項の応募資格欄は、建設業に必要な資格・経験を『不問』とし、募集者に対する門戸を広げ、2021年度 新卒6名、中途1名の採用実績に繋がった。加えて将来的なキャリアップモデルケースと部署毎の給与モデルも合わせてホームページに掲載することで、企業としての将来性をアピールした。	有	②キャリアアップと将来性（当社 HP より抜粋）
〇	③適正な下請代金による請負契約締結促進	・下請業者から徴取する見積依頼書は、『労務費見積尊重宣言』を記載するとともに、注文金額のうち『労務費相当額』については確実に現金払いとしている。また支払い時の現金比率は 60％以上とし、労務費相当額は確実に現金払いとしている。	有	③見積依頼書、注文書、工事費内訳書（当社様式）
〇	④キャリアパスに基づいた人材育成	・技能系職員は『資格取得ロードマップ』により計画的に資格取得を行い、技術系職員は入社時から3年目までに必要な技術スキル習得	有	④技能系・技術系 社員 ロードマップ 1人立ちプロジェクト

		を目的とした『業務習得基準』(1人立ち教育)に基づくOJT教育を実施。さらに資格取得費用は一部負担制を導入し、全社員への資格取得を推奨している。		教育資料
○	⑤処遇の改善	・建設業では困難であった『完全週休2日制』を先導的に取り入れ、2021年度社内全体で完全週休2日は95%、4週8休は100%達成。給与体系は全社員を対象とした目標管理制度(人事評価制度)の採用と年3回実施する個人面談により適正かつ公平な評価を行い、報酬額を決定している。	有	⑤当社 2021 年度休日カレンダー 目標管理制度(当社管理制度抜粋)
○	⑥労働環境の改善、働き方改革	・建設現場における更衣室や男女別トイレの設置、分煙の徹底を行っている。加えて時間や場所に捉われない働き方であるテレワーク勤務の拡充・時短勤務制度を推進し2021年度6件の申請・活用した。	有	⑥建設現場の取組事例(説明写真) 当社就業規則(テレワーク規定)
○	⑦女性定着促進	○2019 年　厚生労働省より『えるぼし三ツ星』認定 ○2020年　厚生労働省　石川労働局より『くるみん』認定 ・当社の女性比率は約 50%。(2022年現在) 2021年度も、いわゆる専門専攻外の女性を技術者として採用。建設現場で OJT を通じて育成。 現場代理人も経験し1級土木施工管理技士資格を持つ女性技術者をロールモデル(お手本)として育成。 ・当社独自の『子どもの行事のための特別休暇制度」制度を導入	有	⑦女性技術者 えるぼしとくるみん認定(当社HPより抜粋) 当社就業規則 インターンシップフェス参加(当社 HP より抜粋)

		し、男女問わず気軽に休暇を取得できる規則を設け、2021年度8件申請・活用した。 ・若年者への就業体験の機会を継続的に提供するため、ジョブカフェやインターンシップフェスにも年間12回と積極的に参加し、大学生、高校生からのインターンシップの受入れを随時行っている。		
○	⑧その他、担い手育成に貢献した取組み等（①～⑦以外のもの）	・石川県内初となる新たなICT機器やGPS設備を新造船へ導入し、現場経験の浅いクレーンオペレータでも臆することなく、大型クレーンを使った浚渫工事が出来る作業環境を整え、既に金沢港内の浚渫工事2件で実施した。 ・建設業への興味を深めることを目的に、現場に隣接する幼稚園に通う20名の園児へ建設機械のスケッチを依頼し掲示した。 ・今後は当社が『社会資本整備の担い手』、『地域の守り手』として質が高く、かつ信頼できる国土強靭化への技術習得に努めている。	有	⑧ICT機器搭載作業船の導入および実績 現場事務所仮囲いに園児のスケッチ掲示、アンケートの実施

※①～⑧の資料の添付（PDFで該当箇所を添付下さい）

参考：社内規定、規則、広報パンフ等、取組みの内容がわかる資料や新聞記事、写真等

※根拠資料がない場合は、上記選択項目の説明欄に取組みの詳細内容をご記載下さい。

2/2

3.3.3　酒井工業株式会社

取材日時　：令和 4 年（2022 年）10 月 28 日（金）14:00 ～15:30
取材場所　：酒井工業株式会社　会議室
酒井工業株式会社 出席者：岡田社長、今井取締役、松本工務課長
取材概要　：あらかじめ依頼していた取材項目に沿ってご説明いただいた後、質疑応答を行った。

（参考）基礎データ（酒井工業株式会社提供）

○社名　　酒井工業株式会社
○設立年　　1957 年（昭和 32 年）
○会社概要（URL: https://www.sakai-kogyo.co.jp/ ）
　所在地　　：　石川県金沢市東力町二 170 番地
　事業内容　：　総合建設業
　建設業許可：　石川県知事許可（般特-2）第 370 号
　資本金　　：　60,000,000 円
　従業員数　：　28 人（うち技術系 24 人）

○週休 2 日制工事の取り組み状況

件数 発注者		令和 2 年度（2020 年度）		令和 3 年度（2021 年度）	
		受注件数	実績（内訳）	受注件数	実績（内訳）
石川県	発注者指定型			2	2
	受注者希望型				
国土交通省	発注者指定型	4	4	2	2
	受注者希望型				

注）実績欄の括弧内の内訳は、順に完全週休 2 日（週単位で 2 日の休み）、週休 2 日（4 週 8 休を含む。なお、4 週 8 休は　対象期間全体で閉所率 28.5%以上を含む。）、4 週 7 休、4 週 6 休の達成件数である。（重複カウントはしていない）

○週休２日を実施した代表的な工事の概要

発注者	石川県
工事名	二級河川大野川 広域河川改修工事（護岸Ｃ１工区）
受注金額	79,288,000 円(税込)

工事概要（発注者指定型）

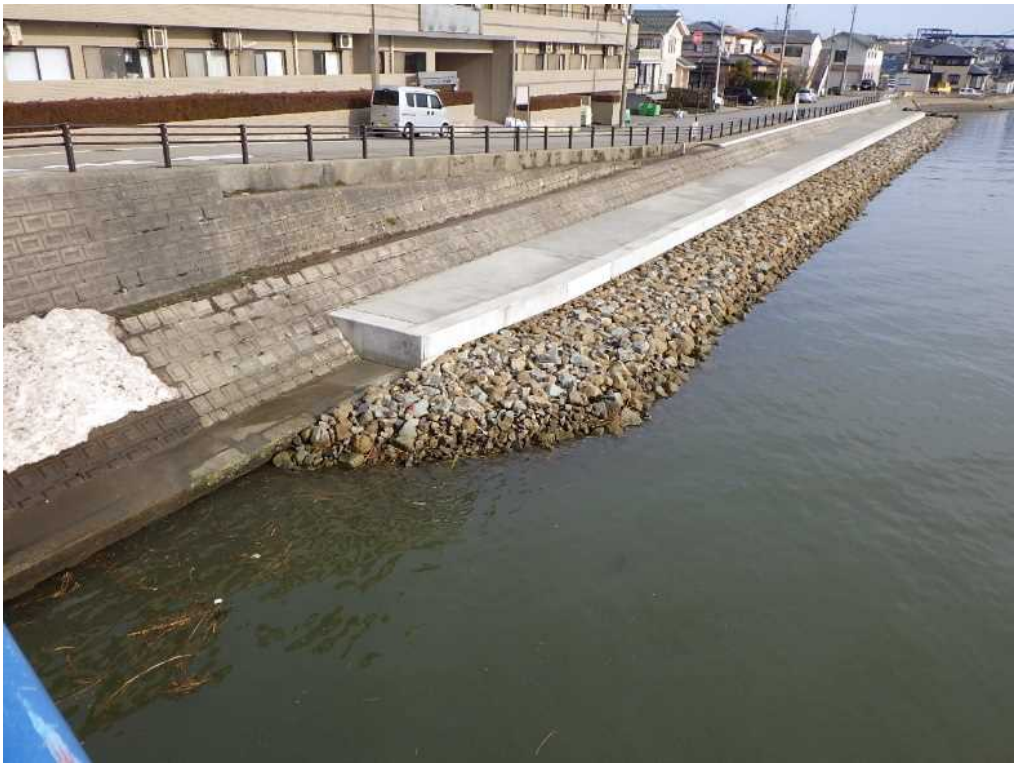
・工期　　2021 年（令和 3 年）9 月 9 日～2022 年（令和 4 年）2 月 25 日

・工事内容　　本工事は、既設護岸への浸水による地盤の崩壊・浸食等を防止し、前後にある健全な護岸への影響を抑えることを目的とする護岸工事である。

施工延長　　L=98.1m

鋼矢板護岸工　L=98.1m

・完成写真



・入札時に、週休２日を実施できると判断した要因・分析内容

発注者指定型であり、設計上の工期に週休２日分の休日が含まれていたので実施可能と判断した。

・週休 2 日を達成した要因となった主な取り組みや工夫

当初の土砂仮置き場の変更に伴う運搬期間の短縮

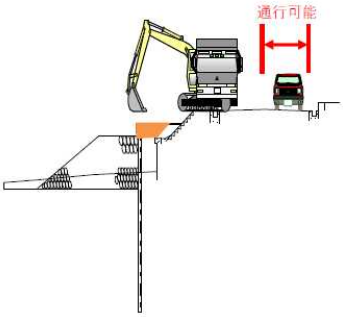
周辺住民への工程説明、チラシの配布

（規制予定周知看板）

来週の規制予定　**1月31日（月）～2月4日(金)**

二級河川大野川　広域河川改修工事
（護岸C1工区）　酒井工業株式会社

日頃より皆様方には工事にご協力をいただき誠にありがとうございます。2月第1週目の規制予定は下記のとおりです。何卒よろしくお願いします。



施工内容	土　工・土間コンクリート工
笠コンクリート工	新設の護岸と既設の護岸の間の埋戻しを行い、整地を行いコンクリートの下地を作ります。

※　**上記の日程はあくまでも予定です。天候等により予定が変更する場合がありますのでご了承願います。**

当該工事で感じた週休 2 日のメリットと課題

・メリット:

土曜作業がないため、周辺住民に対しての振動・騒音によるストレスが少ない。

社員も休みがしっかりとれることでリフレッシュできた。

・課題:

天候不良などにより週休 2 日を確保できない場合は、請負額が減額になるという問題がある。

当該工事での発注者側のサポート（もっとサポートをしてほしかったことも含めて）

・適正な工期設定

（前述の土砂置き場が変更できていなかったら、工期的に余裕がなかった。）

（取材結果）

以下にご説明いただいた内容を取材項目ごとに記載する。

(1)働き方改革（特に週休２日）に取り組むきっかけと具体的な取り組み

(1)-1 週休２日に取り組むきっかけ

○4 年前の平成 30 年度（2018 年度）に、初めて入社した女性技術者が入社１年で退職してしまった。もともと工業高校を卒業していたが、「土木とは違う仕事がしたい」ということで辞めてしまった。新入社員がしばらく入社していないという状況もあり、何年かぶりに若い技術者を採用したということで、会社全体として色々と受け入れ体制を整えていたし、仕事中も熱心に取り組んでいたので、その分衝撃が大きかった。ただ、当時は日曜祝日に加え、第 2、第 4 週が土曜休みで、第 1、第 3 土曜は本社が半日勤務、現場は丸 1 日稼働していた状況であった。久々の新入社員が 1 年で辞めてしまったことをきっかけに、当社として求人を強化していく必要を感じたが、求人に関する当社の情報に、「入社してみたい」と思ってもらえるような特徴がないことを改めて認識した。そこで、国土交通省の仕事がほぼ全て週休 2 日制モデル工事になっていたこと、他の建設会社で週休 2 日に取り組んでいるところがまだ少なかったこと等を踏まえて、3 年前の令和元年度（2019 年度）から、本社の勤務体制も含めて「全ての工事で週休 2 日に取り組む」ことにした。休みが増えて、いろいろと問題も起きるかもしれないけど、「とにかくやってみよう」という気持ちが強かった。

(1)-2 週休２日の具体的な取り組み

○国の直轄工事が率先して週休 2 日制試行工事という形で始めていた。当社も週休 2 日の導入に向けて社内で検討したところ、現場としても「休みが欲しい」との声があがり、1 年ほど週休 2 日制工事を積極的に数多く受注した。その後、材料関係の会社も同様に週休 2 日に取り組み始め、週休 2 日を実施しやすい環境がさらに整ってきた。取り組みの当初は週休 2 日での業務ペースが掴めず、土曜日に出社して書類作成等をしていたこともあったが、そのうちに ICT を活用すること等によって書類整理等の作業効率が上がってきた。社員も「休日に出社することが無駄である」と強く意識するようになり、平日の勤務内にこなせるような業務サイクルが整ってきた。

○若手社員は「先に帰っていい」と言われても、上司が帰らないとどうしても帰りにくいため、最近はなるべく上司も部下と一緒に退社するスタイルを取っている。新入社員に対しては特に、そういう細かいところにまで気を配らなければと思ってこちらも身構えていたが、それを実行することは思ったほど難しくはなかったと感じている。実行していくうちに、「残業は本当に無駄だ」と身にしみて感じるようになった。若い世代ばかりではなく、自分たちと同じもしくは上の世代も、勤務時間内に作業が終わるように業務サイクルや作

業内容を見直し、若手社員、特に新入社員が「帰りにくい」と感じる環境にはしないように、と心掛けている。

○週休 2 日を実現するには、まず残業を減らすことが必要であった。社員に「残業時間を減らすように」と指示をしたところ、各自がそれに向けた工夫を行ってくれたことで無駄な時間が減り、トータルで見ても残業時間は以前より減っている。出勤簿はクラウドサービスのものを利用しているので、現場にいる社員の状況もリアルタイムで確認できるようになっており、それを見ると本当に残業時間は減っていることがよくわかる。令和 6 年度（2024 年度）から罰則付きの時間外労働上限規制が適用されるが、当社においては全く問題ない状況である。

図表 3-3-7　令和 3 年度月平均残業時間

4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
4.49	3.42	6.31	4.03	3.58	3.08	5.11	3.33	4.20	4.49	6.16	11.31

※3 月は年度末の為、工期や検査準備による業務量が多かった

(2)週休 2 日に取り組む上で課題であったこと、その課題の解決方策

○週休2日を行う上で、日給制の技能者等への対応が課題になるということは聞いていたが、当社には月給制の技能者しかいないので、そういう問題は発生していない。

○協力会社との関係については日給制という課題があった。これまで週 6 日働いていたのが週 5 日になること、設計に活用する労務費単価も上がっていること、等も踏まえて、その上昇分を反映した見積書を協力会社から提出してもらい、双方が納得できる金額で契約を行うこととした。当然契約金額はアップしている。

○なお国土交通省発注の工事では、土曜日に現場で施工することは難しくなってきており、はっきりとは分からないが、週休 2 日の現場に入っている協力会社の中には、土曜日は他の現場に行くようなことをしている会社もあるのではないか、と推察している。例えば、その協力会社が他の現場の下請もしていれば、その現場の平日はできるだけ人手がかからないような工種の施工を行い、人手が必要となる工種は土曜日に施工する工程を組んだりしているようなことである。もっと具体的に言えば、土曜日は大きい民間工事の生コン打設を行うといった具合である。なお、材料関係の会社も土曜日を休みにしているところも増えてきており、そういうことを前提に対応しているのではないかと考えている。

○雪国の特徴として冬場は除雪がつきものであるが、除雪は工事としてではなく、業務委託の作業として発注されるので、週休 2 日制工事の対象にはなっていない。ただ、除雪作業は昼間だけでできるわけではなく、交通量の少ない夜間に実施することが多く、雪がずっと降っていれば、昼と夜を通して実施する必要もある。夜間に作業をすれば次の日は休み

にするなどの対応はするが、除雪作業は 5 年、10 年といった経験と実績がないと効率良くできないし、オペレーターの高齢化ということもあって、特に降雪が何日も続くと本当に大変である。金沢市内は平地であり、山間地ほどは降雪しないので、全く除雪作業を行わない年もたまにあるくらいの状況であるが、技術面の維持や若い世代の育成という点においても除雪作業は継続して行わなければならないとは思っている。

○夜間の施工が含まれる工事も大変である。夜間の施工になると、だいたい 21 時頃から施工をはじめるが、そうすると勤務時間が朝 5 時くらいまでになる。しかし、昼間の施工とは違い、時間内に終わらず、少し延長して施工することが多いので、残業が発生しやすい。会社としても夜間工事はなるべく避けたいし、発注者からも「なるべく夜間工事にならないようにしてほしい」とは言われるが、施工内容によっては、それがなかなか厳しい時もある。

(3)週休 2 日による効果（若手技術者の採用等への影響等）

○全ての工事で週休 2 日に取り組み始めた令和元年度（2019 年度）に、工業高校卒業の女性技術者が 1 人入社し、令和 2 年度にも女性技術者が入社してきたが、昨年は若手技術者の入社はなかった。石川県内にある金沢工業大学をはじめ、金沢市立工業、羽咋（はくい）工業、小松工業の工業高校 3 校の他に、普通高校にも求人を出しているが毎年新入社員を採用することは難しい状況である。数年前から高校生を対象にした企業ガイダンスにも参加しているが、一昨年、昨年とコロナの影響で、会場で高校生に直接企業紹介をすることができなかったため、代わりに「工事現場の仕事はこんな感じですよ」という現場施工管理の仕事を紹介する 5 分間の PR 動画を作成して、企業ガイダンスの主催者に預けた。その PR 動画は誰でも閲覧できるわけではなく、一定期間中、高校生が学校側に視聴を希望した場合にオンラインで見ることができるという形になっていた。動画作成の効果があったかどうかまでは分からないが、今年は工業高校 4 名、普通高校 2 名、そしてハローワークを通じて大学生 1 名が入社した。今年もそのガイダンスに参加して募集をしたところ、視聴開始初日に 3 校の生徒が視聴し、翌日以降にも視聴があり、来年は金沢市立工業高校から 1 名が入社予定である。

図表 3-3-8　新規卒業者採用実績の推移

（単位：人）

	工業高校	普通高校	工業大学	計
令和元年	1	0	0	1
令和 2 年	1	0	0	1
令和 3 年	0	0	0	0
令和 4 年	4	2	1	7

○今年入社した 7 名に、入社した理由を改めて聞くことはできていない。当社では現場従事中は基本的に直行直帰であり、新型コロナの感染が始まってからは、人が集まるのを避けるため、社内会議などはオンラインを利用して実施しているので、直接顔を合わす機会が少なく、深い話を聞くことができていない、という状況である。ただ、当社のウェブサイトの採用情報のところに「休日・休暇は週休 2 日で土日は休み、祝日、年末年始・夏季休暇かつ有給休暇」とはっきり明記したことや、施工管理の仕事についてわかりやすく PR 動画を作成したことは間違いなく採用に好影響を及ぼしたとは感じている。

図表 3-3-9　酒井工業株式会社ウェブサイトの採用情報（抜粋）

休日休暇	週休二日制（土曜・日曜） ※基本的に土日休みですが、年に数回土曜出勤の可能性があります。 祝日、年末年始、夏季休暇、有給休暇

(4)長時間労働の削減に向けた具体的な取り組み
（書類作成時間の削減方策、ASP の活用、遠隔臨場等）

○電子小黒板の活用については、最初は若い社員の中でも躊躇している者もいたが、最近では、スマートフォンのアプリ感覚でできるということが分かってきたため、60 代の社員も含め、ほとんどの社員が使用している。

○ICT 建機に関しては丁張りを掛ける必要がないため、その分、人の目が行き届き、安全管理上とても効率的であったという印象である。

○生産性を向上させるために 3 次元測量を実施しているが、コンサルタント会社や測量会社に委託して実施しているのが現状で、内製化まではできていない。ICT を活用できる工事をコンスタントに受注していくことができれば、内製化する体制を取れるとは思うが、ICT を活用する工事は、ICT 活用の実績がある建設会社が受注することが多いため、当社では ICT 活用工事の受注は年に一本あるかないかと僅かである。このため、現在は協力会社と連携して活用している状況である。

○ICT 関係の講習は若手社員を中心にどんどん受講していく方向で考えている。また、BIM/CIM に関しても、まだ内製化することはできていないが、国土交通省は令和 5 年度（2023 年度）から原則としてすべての工事で導入するとしているため、当然対応していかなければならないと漠然とは考えている。ただ現状では、県は BIM/CIM 活用の方向に向いており、金沢市は模索中といったところである。また、土工事は ICT 活用工事が多く、構造物関係では BIM/CIM の活用になってくると思うが、国土交通省以外はハッキリと方向性を明示していないこともあって、当社としては、正直、模索段階である。ただ、若い世代は抵抗感なく使うことができると考えているので、積極的に講習を受けてもらっ

ている。

○結局、協力会社の数はたくさんあるが、どこも人が不足しているし、高齢化も進んでいる現状をみていると、長時間労働の削減は今後必須であり、若手社員が新 3K で働けるような環境にしていく取り組みはますます必要になると思う。

(4)-1 書類作成時間の削減方策

○発注者に対する作成書類は昔に比べたらずいぶんと減っていると思う。

○具体的には、電子化により写真が整理しやすくなった。書類も情報共有システムを利用するため、検査時の書類作成量が減った。また、各現場で作業分担（現場監理、書類作成業務）ができるようになり、効率良く仕事がまわるようになった。

○従来は、写真データを PC に取り込み、管理ソフトへの振り分けをしていたが、電子小黒板ソフトの使用により自動的にフォルダ分け・横書き入力までできるため、作業時間の短縮につながっている。また、出来形管理ソフトともリンクして作業が可能である。

○現場と本社の業務分担として、現場では、安全管理、工程表（月間、週間）、品質管理、原価管理（協力会社への出来高集計、支払い予定）を、本社では、契約及びそれらに付随する書類、請求書のとりまとめ、協力会社への入金手続き、建退共証紙の管理、出勤簿・休暇の管理を行っている。

(4)-2 ASP の活用

○ASP は、平成 18 年（2006 年）の情報共有システム試行に合わせて導入し、現在はすべての工事で 100%活用している。

○ASP の活用により、協議事項が明確になるほか、書類完成から提出までの時間短縮といったメリットがある。

○活用の際に、発注担当者の受領・承認に時間がかかることがあるため、スムーズなやり取りを行うためにも、迅速に対応してもらえると、さらに活用しやすくなると思う。

(4)-3 遠隔臨場

○遠隔臨場については、令和 3 年度（2021 年度）は 1 件、県の工事で材料検査の際に幅の確認等を行った。令和 4 年度（2022 年度）は国土交通省の工事で 1 件行っており、新入社員も一緒に取り組んだが、若い社員は飲み込みが早く、逆に教えてもらいたいぐらいである。しかし、3 次元データに施工実績を記載して、現場でタブレットを持ってチェックするといったところまでは実施できていない。必要な資料を書類で提出した後、材料検査や幅の確認といった程度であったが、実施した感想は「意外と簡単」の一言に尽きる。最初はどういった決まりがあるのか、うまく操作することができるか等、未知であるがため身構えてしまっていたが、実際に使ってみるとそれほど難しいものではなかった。

○国土交通省工事の遠隔臨場は、検査官が新型コロナ感染の疑いがあるという理由で、完成検査をリモートで行った。しかし、リモートでは全景を撮った時、肉眼に比べ細かい部分が見えにくく詳細が分かりづらかったこと、逆に近くを撮ると全体が見えづらいので見栄えがよく分からない、という課題があることが分かった。

○遠隔臨場は、移動時間や待機時間がなくなるという面では、受注者よりも発注者のメリットが大きいと思うが、受注者としても遠方の現場でも実施できることはありがたいし、そうでなくても、予定した日時に確実に実施できるため、施工の空き時間にセットして、現場の施工を無駄に止めることがないメリットはあると感じている。ただし、金沢市内でも山深い場所があるため、そういう場所での実施は通信環境の問題があるのは否めない。

(4)-4 監理技術者補佐制度の活用

○制度自体は知っているが、まだ活用したことはない。

○実際のところ、監理技術者が必要とされる程度の工事を、一人の監理技術者が 2 つ受け持つことができるのか、ということに不安はある。令和 4 年度（2022 年度）は災害復旧関連の仕事も多く、社員数が少ない当社としても、受注件数を確保するうえで受注できる機会があれば活用したいとは思っている。

(5)週休 2 日、長時間労働の是正に関して発注者等に取り組んでほしいこと

○石川県が発注する工事は、「いしかわ土日おやすみモデル工事」等と称して、ほぼ全ての工事が週休 2 日制モデル工事のため 4 週 8 休であるが、以前は 1 か月単位で達成しているかどうかの確認が行われていた。しかし、舗装工事など天候に左右される工種もあるため、1 か月単位で 4 週 8 休を確保すると工期に影響がでてくるという問題点を、協会を通して県に伝えてもらった。県は国土交通省に倣い、3 年前の令和元年度（2019 年度）から、工事の着手から完成までの期間で、4 週 8 休となる率を乗じた休日数を確保すれば良い形に制度を変更してくれた。これは受注者側の意に沿ってくれた形となったので、よかったと感じている。

図表 3-3-10　週休 2 日制モデル工事の看板写真

○働き方改革の名の下、週休 2 日に関連して、発注者も工期の延長を柔軟に対応してくれるようになった。

○工期については、発注者から「3 月 31 日厳守で工期の延長ができない」と言われるような工事もあるが、このような場合は、週休 2 日の達成に躓くことはあると思う。

○ICT 施工等により生産性をより向上させるためには、受注した建設会社が、2 次元のペーパー形式の発注図面を 3 次元データに起こすのではなく、発注図面の段階から 3 次元データでの配布にしていただけたらと思う。当社では、ICT 建機の保有もなく、協力会社に ICT 施工を任せている形になっており、内製化するまでにはなっていないが、それでも設計内容のチェックはしやすくなり、時間的にも余裕がでてくると思っている。

(6)週休 2 日、長時間労働の削減に取り組むうえで留意すべきこと（週休 2 日、長時間労働の是正に取り組む建設会社に向けたアドバイス）

○週休 2 日については、「確実に実施する」と決意しないとなかなかできないことだと思う。土曜日を完全に休みにすることを躊躇していたら週休 2 日は実現できないので、「取り組むときは一気にやってしまう」ということが重要だと思う。そうしないと現場も覚悟を決められず、なかなか休めない。現場の社員も、会社として週休 2 日という取り決めをしっかり実施していけば、土曜日に現場に出にくくなり、「土曜日は休む」ということに慣れていく。

○以前、国土交通省の週休 2 日制工事において、土曜日に現場を稼働させるのは駄目だとしつつも、「書類を提出したら稼働させても大丈夫」とのことだったので、現場では休日施工の書類を出して、休日である土曜日にも仕事をするようになってしまった。だから、週休 2 日を発注者から実行して欲しいと言われれば受注者としては実施しないといけないし、社外的にも「会社として週休 2 日と決めた」とオープンにしていけばこのような事態を防

げると思う。

○当社のホームページの「採用情報」には「週休 2 日で土日休み」と記載しているが、但し書きとして「基本的に土日休みですが、年に数回は土曜日出勤の可能性があります」とも記載している。「当社は除雪作業も実施しているし、災害対応等、休日出社の可能性もある」ということを情報としてきちんと提供しておかないと、「土日は絶対休みだ」という意識で入社してもらうと、後々、大きな問題になると思っているからである。また、残業についても、正直に「現場なので残業も当然ある」と採用面接の時に伝えている。週休 2 日を採用時に活用する場合には、そういう点に留意することも必要だと思う。

(7)その他

○3 年前の令和 2 年度（2020 年度）に入社した工業高校卒業の女性技術者は今も現場で活躍している。女性技術者は彼女 1 人しかいないので、なんとか後輩の女性技術者に入社してもらおうと取り組んでいるが、現場で働いてみたいと意欲がある方は女性からの応募はなく、採用できていない。当社ではその女性技術者の入社をきっかけに、女性目線での作業環境の快適さを考えはじめ、4 年前にユニフォームの見直しを行った。ほかにも、最近では協力会社の作業員に女性を見かけることも増えてきたので、少しでも快適に作業ができるよう、女性がいるか否かに関わらず、見た目にもオシャレで清潔感のある仕様の快適トイレを設置したり、現場の環境改善に配慮したりするようになった。

○令和 4 年度（2022 年度）は工業高校から 4 名採用し、令和 5 年度（2023 年度）は 1 名採用予定であるが、石川県にある 3 つの工業高校のうち、土木工学科があるのは金沢市立工業高校だけで、羽咋工業高校は建築・デザイン科の中の土木コース、小松工業高校は建設学科として建築分野も含めて履修という形になっており、工業高校でも土木を主に履修する生徒が少ない。また土木工学科がある金沢市立工業高校においても 40 名の生徒のうち進学する生徒も多数いるので、就職する生徒の人数は毎年 20 人を切る状況になっている。

○若手には資格取得にも積極的に挑戦させていきたいと考えている。受検資格の緩和もあり、2 級土木施工管理技士の一次検定が満 17 歳から受検できるようになった。二次検定を受けるには実務経験が必要となるが、一次検定に通ることで、将来のキャリアプランもイメージしやすくなると思う。

○「工事状況・現場日記」として、各現場の仕事の進捗状況をウェブサイトに毎月掲載している。こちらは社員をはじめ、発注者の担当や協力会社の方からも、現在の進捗状況がわかるから見ているとの声をよくいただく。

図表 3-3-11 「工事状況・現場日記」（酒井工業株式会社ウェブサイトより）

https://www.sakai-kogyo.co.jp/publics/index/91/

第４章　課題への取り組み方策

第 3 章において、秋田県、宮崎県、石川県の各県の発注者（県）ならびに受注者（建設会社 2 社）への取材結果を記載した。これから週休 2 日に取り組もうとしている建設会社にとって、第 3 章に記載した各建設会社が週休 2 日に取り組み始めたきっかけや、課題への対応などは、大いに参考となる情報であり、さらに「建設会社が週休 2 日に取り組む上で特に留意すべき内容」として記載した内容は、週休 2 日への取り組みに成功している建設会社からの貴重なアドバイスとして、よく意識すべき内容である。

ただし、個々の県、建設会社における状況や取り組み内容が異なるなかでの取材であることから、質問項目が同一であっても、説明いただいた観点、ボリュームが自ずと異なっている。

そこで本章では、最近の国土交通省等における週休 2 日に関する取り組みも踏まえながら、取材結果をもとに、「現状と課題に関する調査研究」第 5 章「（1）－①　週休 2 日制（適正な工期関係も含め）」に記載した「現状と課題」の項目にできるだけ沿って、今後の週休 2 日の推進につながる取り組み方策として重要であると考える点を示すこととする。

4.1　国土交通省の取り組み

第 1 章で示した通り、国土交通省では平成 30 年（2018 年）3 月 20 日に「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定し、（1）長時間労働の是正に関する取り組み、（2）給与・社会保険に関する取り組み、（3）生産性向上に関する取り組み、の 3 分野で施策を展開している。

また、「品質確保・働き方改革のための取組目標 ～新・全国統一指標～」を各地方ブロックや各県ごとに定めて、毎年度フォローアップを公表するとともに、国土交通省のウェブサイトに「働き方改革・建設現場の週休 2 日応援サイト」を開設し、週休 2 日の確保に当たって必要となる費用の計上方法や、歩掛かり毎の標準的な作業日数等を自動で算出する「工期設定支援システム」の公開なども行っている。

（参考）国土交通省「働き方改革・建設現場の週休 2 日応援サイト」

URL：　https://www.mlit.go.jp/tec/tec_tk_000041.html

また第 2 章では、新・全国統一指標の令和 2 年度（2020 年度）に関するフォローアップのうち、「週休 2 日対象工事の実施状況（適正な工期設定）（県域[政令市]単位）」資料を示したが、本調査研究実施中に令和 3 年度（2021 年度）に関するフォローアップが公表されており、全国における実績値をみると、令和 2 年度（2020 年度）の実績値「0.62」から令和 3 年度（2021 年度）の実績値「0.81」へと大きな伸びを示している。

図表 4-1-1　週休 2 日対象工事の実施状況（適正な工期設定）：全国データに赤枠追記

【工事】②週休2日対象工事の実施状況（適正な工期設定）（県域［政令市］単位）

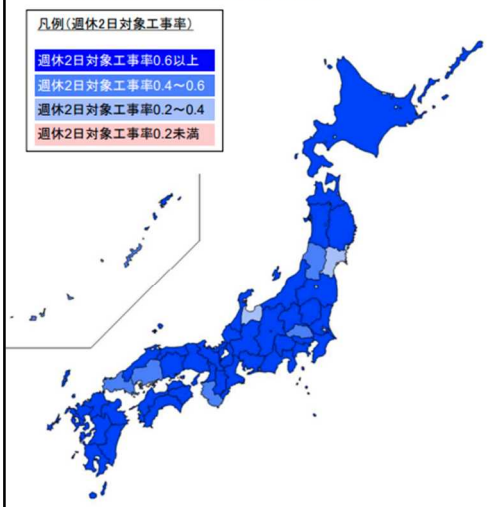
週休2日対象工事率 ＝ 週休2日対象工事件数（公告） ／ 週休2日公告対象件数　※県域単位：各都道府県管内の都道府県、政令市発注の対象工事を足し合わせて算出

週休2日公告対象件数　：週休2日対象工事の公告対象となりうる工事（全工事件数から災害復旧工事等を除いたもの）のうち、対象期間中に公告等の発注手続きを行った件数。なお以前の定義（全工事件数）から見直しを行っている。

週休2日対象工事件数　：週休2日が確保できる工期設定や積算における補正係数の設定等により、現場閉所・交替制を問わずに4週8休以上の確保を促進するための工事のうち、対象期間中に公告等の発注手続きを行った件数。

対象期間　：当該年度（4月1日～3月31日）とする。

■週休2日対象工事率の実績値（R3）



■実績値（R2,R3）と目標値（R6）

県域	週休2日対象工事率			県域	週休2日対象工事率			県域	週休2日対象工事率		
	実績値（R2）	実績値（R3）	目標値（R6）		実績値（R2）	実績値（R3）	目標値（R6）		実績値（R2）	実績値（R3）	目標値（R6）
北海道	0.75	0.84	1.00	石川県	0.99	1.00	1.00	岡山県	0.76	0.81	1.00
青森県	1.00	1.00	0.80	福井県	1.00	1.00	1.00	広島県	1.00	0.56	1.00
岩手県	1.00	1.00	0.70	山梨県	0.58	0.86	1.00	山口県	0.27	0.54	1.00
宮城県	0.03	0.36	0.70	長野県	1.00	1.00	1.00	徳島県	0.53	0.81	1.00
秋田県	0.71	1.00	0.80	岐阜県	0.86	1.00	1.00	香川県	1.00	1.00	1.00
山形県	0.13	0.56	0.80	静岡県	0.88	0.85	1.00	愛媛県	0.75	0.90	1.00
福島県	1.00	1.00	0.80	愛知県	0.76	0.78	1.00	高知県	0.37	1.00	1.00
茨城県	0.59	0.90	1.00	三重県	0.53	1.00	1.00	福岡県	0.30	0.81	1.00
栃木県	0.76	1.00	1.00	滋賀県	1.00	1.00	1.00	佐賀県	1.00	1.00	1.00
群馬県	0.26	0.84	1.00	京都府	0.52	0.75	1.00	長崎県	1.00	1.00	1.00
埼玉県	0.23	0.48	1.00	大阪府	0.78	0.73	1.00	熊本県	0.65	0.75	1.00
千葉県	0.32	0.86	1.00	兵庫県	0.98	0.87	1.00	大分県	1.00	1.00	1.00
東京都	0.77	1.00	1.00	奈良県	1.00	1.00	1.00	宮崎県	1.00	1.00	1.00
神奈川県	0.21	0.80	1.00	和歌山県	0.31	0.59	1.00	鹿児島県	0.73	0.76	1.00
新潟県	0.61	0.80	1.00	鳥取県	1.00	0.68	1.00	沖縄県	0.48	0.49	1.00
富山県	0.26	0.38	1.00	島根県	1.00	0.61	1.00	全国	0.62	0.81	—

分母の対象とする工事の見直しを行っており、一部の地域では今後も目標値等の変更を予定。

（出典）令和 4 年（2022 年）12 月 23 日 国土交通省 報道発表資料

また厚生労働省とも連携して働き方改革を更に促進し、魅力ある職場環境を整備することによって、「建設業の人材確保・育成」に向けた取り組みを進めている。

（参考）　令和 4 年（2022 年）12 月 26 日　国土交通省報道発表資料

URL：　https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001580084.pdf

さらに、各地域の発注者協議会等を通じた一斉閉所の取り組みも進められている。

図表 4-1-2　各地域における一斉閉所の取り組み（令和 5 年（2023 年）1 月末時点）

凡　例
- 月に3回以上実施
- 月に2回程度実施
- 月に1回程度実施
- 年に数回実施

地方整備局	地域	実施内容
北海道	北海道	毎月2回統一土曜日
東北	岩手県 宮城県 秋田県 山形県 福島県	毎月第2・4土曜日
	青森県	毎月第2土曜日
関東	茨城県	毎月第1、2、3、4土曜日
	埼玉県	年に数回以上
北陸	新潟県 富山県 石川県	毎月第2・4＋1週の土日曜
近畿	近畿全域	※令和5年度より毎月第2土曜日に一斉閉所を実施予定
中国	鳥取県 島根県 岡山県	毎月第2・4土曜日
	広島県	土曜日閉所を月1回
	山口県	毎月第2土曜日
四国	四国全域	毎月第2土曜日
九州	九州全域	年に数回以上
沖縄	沖縄県	毎月第4土日曜日

（出典）「令和 5 年度 国土交通省 土木工事・業務の積算基準等の改定」資料より

（令和 5 年（2023 年）2 月 28 日　国土交通省報道発表資料）

これらの取り組みは、令和 5 年度（2023 年度）には更に拡大される予定であり、例えば、北陸ブロック発注者協議会においては、統一的な現場閉所運動を令和 4 年度（2022 年度）の月 2 回（第 2・第 4 週）から、令和 5 年度（2023 年度）には月 3 回に増やすこと等を取り決めている。

図表 4-1-3　北陸ブロック発注者協議会　令和 4 年度活動計画

令和4年度 活動計画

①全国統一指標・地域独自指標の目標達成に向けた取り組み（施工時期の平準化）

【取り組み内容】
- ◆ 発注関係事務相談キャラバン（2巡目）の実施【継続】
  - 2巡目は、「施工時期の平準化」（「さしすせそ」の活用）の更なる推進を図ることを重点的に実施。
  - 令和4年度は、概ね人口5～10万人の自治体訪問を全て完了（Web試行を継続）
  - 人口3～5万人の自治体に着手し、更なる推進を図るため自治体の特徴に併せた具体例を提示

②適正な工期設定（週休2日の取組・統一的な現場閉所）

【取り組み内容】
- ◆ 週休2日モデル工事の導入拡大
  - 令和6年度までの残り2年間で建設業における週休2日の達成を目標。
  - 残り2年間で市単位の週休2日モデル工事の導入・拡大を図り、全体的な底上げを実施。
  - 県部会、WG、キャラバンを通じて、週休2日モデル工事の具体例を提示し、導入を支援。
- ◆ 「統一的な現場閉所」（第5弾）による週休2日の促進
  - 年間を通じて毎月3回（第2週、第4週、＋1週）の土日を対象。
  - 「令和4年度　統一的な現場閉所チラシ」を年度当初に配布（既発注工事への周知含む）。

③「発注見通しの統合」の活用推進

【取り組み内容】
- ◆ 中長期発注見通し統合の促進
  - 参画機関の拡大（人口10万人以上の市から1件以上の公表を目標）
  - 公表が可能な機関から段階的に実施。
- ◆ 業務委託（測量、調査及び設計）の発注見通し統合の促進
  - 全機関の2／3以上（約66%）へ拡大。データ提供可能な機関より順次公表。
- ◆ 発注見通し（統合版）の利用促進に向けた対策（更なる認知度向上）
  - 「公表基準日」（四半期毎15日、30日）と併せ、工事の発注見通し統合版（Excel版）を公表し利用促進（継続）

（出典）国土交通省 北陸地方整備局ウェブサイト内　「北陸ブロック発注者協議会」サイトより

また令和 5 年（2023 年）1 月末時点で、一斉閉所に取り組んでいる地域は 33 道県であるが、令和 5 年度（2023 年度）には、近畿地方の各府県が毎月第 2 土曜日を一斉閉所とする予定など、取り組む地方公共団体が増えるとともに、山形県、茨城県において毎週土曜日を一斉閉所にする予定や、秋田県において「週休二日制普及促進 DAY」として行っている一斉閉所を、令和 4 年度（2022 年度）の「毎月第 2・第 4 土曜日」に加えて、4 月・5 月は「第 1～第 4 土曜日」に拡大する等の取り組みの充実を図る動きも広がっており、取り組みが活性化している。

なお、国土交通省は前述の「働き方改革・建設現場の週休 2 日応援サイト」において各地方整備局における取り組みを紹介する URL を掲載しているが、今後は、一斉閉所の取り組み状況を定期的に確認・公表する方針を示している。

4.2　週休 2 日の推進に関する課題への対応

ここでは、「現状と課題に関する調査研究」第 5 章「（1）－①　週休 2 日制（適正な工期関係も含め）」に記載した「現状と課題」の項目に沿って、週休 2 日の推進に関する課題への対応として考えられる取り組み方策を、取材により把握した取り組みなどをもとにして受注者、発注者別に示すこととする。なお、週休 2 日の達成には、工期の設定等を行う発注者の役割が大きいところではあるが、本報告書が「地域建設業の取り組み」に関する調査であることから、まず受注者の取り組みを記載し、その後、それを支援、バックアップする形での発注者の取り組みを記載することとする。

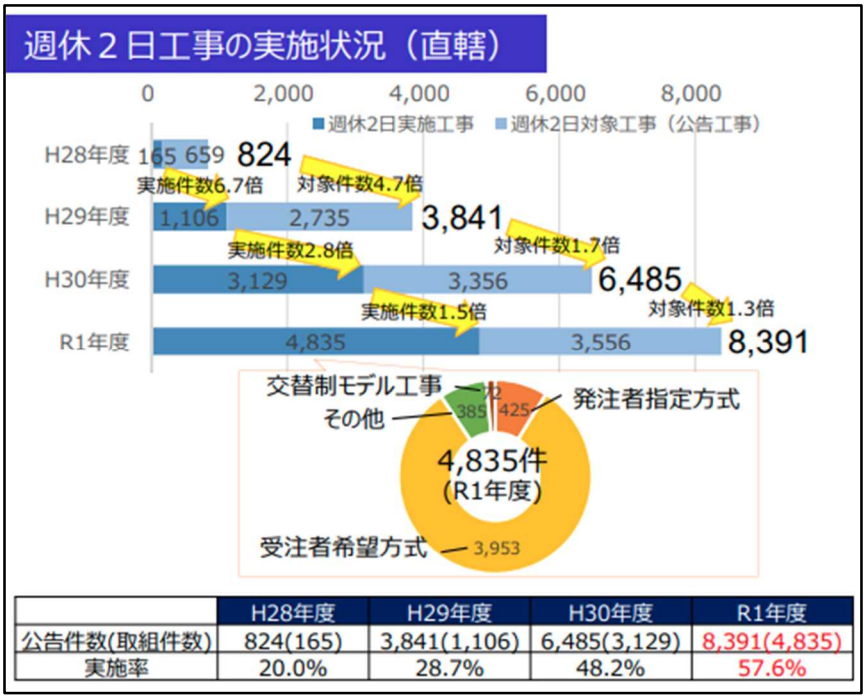
（課題）

週休 2 日を実施できている企業はほんの一握りである。週休 2 日が好ましいと認識しているが、4 週 6 休から先に進むことが難しい企業が多い。

（受注者の取り組み方策）

○国土交通省における週休 2 日制工事の発注については、第 1 章でも示した通り、公告件数、取り組み件数とも増え続けている。なお、令和 3 年度（2021 年度）においては、港湾・空港工事を除いた直轄土木工事において、週休 2 日制対象工事として 7,492 件を公告し、7,300 件で週休 2 日を達成（実施率 97.4%）し、そのうち半数以上が発注者指定型であったとのことであり、国土交通省の工事を主として受注している建設会社は、ほぼすべて週休 2 日を達成していると考えられる。

図表 4-2-1 週休 2 日対象工事（直轄工事）実施状況



	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
公告件数(取組件数)	824(165)	3,841(1,106)	6,485(3,129)	8,391(4,835)
実施率	20.0%	28.7%	48.2%	57.6%

（出典）国土交通省「働き方改革・建設現場の週休 2 日応援サイト」
「週休 2 日工事の拡大に向けた取り組み」（概要）より抜粋

○県発注工事についても、発注者指定型の週休 2 日制工事の実施件数の増加に伴い、受注者希望型による週休 2 日制工事の実施件数も増えている傾向にあり、週休 2 日を実施している企業は確実に増加している。そういう意味では、県発注工事においても 4 週 6 休の実施は当たり前の状況になってきており、そこから週休 2 日に取り組みを進めている企業も増えてきている状況と言える。

○国土交通省が週休 2 日制工事の取り組みを始めるより前から、独自に週休 2 日の取り組みを進めている建設会社は、経営者が社員の時間外労働が多いことに強い疑問を抱き、社員の心身の健康確保の観点から、時間外労働をいかに少なくするかについて取り組みを進め、その延長で週休 2 日に取り組んでいるところが多い。「休みは多くて給料は高く」という社員の想いをできるだけ実現していこう、という経営者の想いの強さが一つの大きなカギだ、とする経営者も存在する。

○また、特に高校や大学の新規卒業者が採用に応募する際に、週休 2 日であることを必須の条件としていることが多く、若手社員の採用の観点から週休 2 日の取り組みを進めている建設会社も多い。なお、小学校、中学校等の学校生活から、土日祝休みが当たり前の生活リズムが形作られている新規卒業者は、週休 2 日を確保できていない会社・業界を確実に敬遠するほか、給与よりも休日を重視する傾向があるという認識を持っている建設会社の経営者は多い。

○4 週 8 休の工事を実施している建設会社でも、会社の就業規則が 4 週 6 休のままになっている会社も多いという課題がある。例えば、石川県では県建設業協会の会員企業 210 社の

うちでも、1 割程度しか週休 2 日の就業規則にはなっていない、といった実態が示されている。工事を週休 2 日で実施する取り組みを進めるだけではなく、就業規則を週休 2 日に改定する取り組みが、建設業界全体として必要である。

○週休 2 日を継続的に推進していくためには、会社として「週休 2 日を確実に実施する」ことを取り決めたうえで、対外的にも周知することも必要である。週休 2 日の取り組みを確実に行っていくと、「これまでの仕事の進め方では駄目だ」と社員が気づき、どのようにすれば残業せずに仕事を終わらせることができるかを、自主的に考えるようになる。現場自らがどうすればよいか一生懸命考えて目的を達成するように努力させることも、とても大事である。そうすると、ICT ツールを活用したり、情報を皆で共有したりするアイデアが自ずと出てくるし、それが長時間労働の縮減にもつながっていく。もちろん、ゴールを決めて逆算して時間管理を行う管理手法（CCPM）を取り入れるなど、会社として惜しみない手助けを現場に行っていくことも必要である。精度が高い天気予報情報を積極的に入手し、現場の閉所日をできるだけ早めに決定するという、従来では全く想像だにしなかった取り組みを、現状、当たり前のように実施している会社もある。

○残業せずに仕事を終わらせるためには、時間管理をしっかりと行うことが必要であり、それができるようになると、それまで時間の使い方が下手だったことがよく理解できる。現場でもきちんとタイムスケジュールを作り、「今日は何をする」ということを朝から考えながら進めると、自ずと段取りよく仕事が進むことになり、行き当たりばったりで仕事が行われることが激減する。また、時間管理をしっかり行うことにより、社員が本を読んだり、スキルアップに努力したりするような時間を生み出し、実施する効果も現れてくる。

○ICT 施工等の ICT 活用工事による生産性の向上も、週休 2 日の推進に有効ではあるが、その効果を十二分に享受するためには、「ICT 施工の核となるノウハウや使い方を社員が十分把握しておくこと」が大きなカギとなる。すべて協力会社任せにしていては、大きな効果は得られない。

○これから週休 2 日に取り組んでいこうとする会社は、一足飛びに 4 週 8 休を実現していこうとするのではなく、まずは土日祝日は休むと決めたうえで、そのうち土曜日は何かあった時の予備日として捉えて取り組んでいくことも有効である。平日に閉所した場合には、予備日の土曜日を活用することで柔軟に対応すれば、4 週 8 休は難しくても、4 週 7 休あるいは 4 週 6 休を達成することはそれほど難しくない、という意見もある。

○週休 2 日を達成するには工程管理が重要である。すなわち、関係する専門業者と事前調整を行い適切な工程表を作成するとともに、イレギュラーな事態が発生した際に変更工程を速やかに作成することが肝要である。これを実施するためには、経験者からの助言を得ることも重要であり、その体制についておろそかにしたまま週休2日に取り組もうとしても、必ず無理が生じる。適切に工程を組み、それを管理するということを、個人ではなくチームで磨いていくことも重要である。

○交替制工事や監理技術者補佐制度の活用も週休 2 日を達成する方策としてはあり得るが、

地方の建設会社の大多数は、1 現場に従事させる技術者は 1 人という場合が多く、これらの制度を有効に活用できない現状がある。また、監理技術者が担当するそれなりに規模の大きい現場を、技士補の資格しか持たない若手技術者に実質的に任せることはなかなか難しい面があることや、2 つの現場を持つことになる監理技術者に無理がかかる場合もあるので、現場へのフォローがきちんとできる体制を確保できないと簡単には取り組めない、と考えている会社もある。したがって、すでに受注している工事に隣接している場所で別工事が発注される場合などの、限られたケースで活用されている。ただし、10 年先、20 年先を見据えて、現場に複数の技術者を配置し、若手技術者にしっかり現場で勉強する機会を与えて、人材育成を図っている会社も存在する。

○週休 2 日に取り組んでいる建設会社は、自社ウェブサイトなどで、週休 2 日制工事の実施件数や、受注した全工事件数に対する実施割合などを掲載するとともに、従業員の年間平均休日数や年間平均超過勤務時間なども積極的に掲載していることが多い。そのような会社が多数あらわれてくることが、建設業界に対する新規卒業者の関心を高めることに有効である。全国建設業協会のウェブサイトに「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」の紹介と週休 2 日（4 週 8 休）実現企業の事例が掲載されてはいるが、まだまだ事例が少ない。今後は、もっと多数の事例が掲載され、各道府県の建設業協会のウェブサイトに数えきれないほどの事例が掲載されるよう、積極的に情報発信することが望まれる。

（参考：再掲）（一社）全国建設業協会ウェブサイト

URL　：　https://www.zenken-net.or.jp/4w8hol/list/

（発注者の取り組み方策）

○週休 2 日制工事の発注を、最初は受注者希望型から始めて徐々に拡大した後、発注者指定型で実施し、週休 2 日制工事の実施件数を伸ばしている発注者が多い。この場合、週休 2 日の適用を 4 週 6 休以上から始めることも取り得る方策ではあるが、令和 6 年（2024 年）4 月から、建設業でも罰則付き時間外労働時間の上限規制が適用されることを踏まえれば、早期に 4 週 8 休以上を対象に実施することが望まれる。

○石川県が令和 4 年度（2022 年度）から取り組んでいるように、災害復旧工事などを除いて原則すべての工事を発注者指定型の週休 2 日制工事として発注することを早期に実施することが望まれる。その実施に当たっては、原則すべての工事を発注者指定型の週休 2 日制工事とするロードマップを作成し、各道府県の建設業協会などの業界ともよく連携して、一体的に取り組みを進めていくことも求められる。

○週休 2 日を達成した場合に、最終変更契約において週休 2 日達成の割増し金額の計上を行うよりも、当初積算において週休 2 日達成の割増しを行っておき、週休 2 日を達成できなかった場合には最終変更契約において割増し金額の減額を行うほうが、週休 2 日の実施件数を増やすうえで効果的である。

○週休 2 日の推進に限らずであるが、発注者に対して「すぐに着工可能な状態で発注してほ

しい」という要望は、根強くある。「設計書通りに工事ができれば、週休 2 日を達成できない工事は、そうそうあるものではない」という意見もある。受注者に週休 2 日を求めるのであれば、発注者としても、受注者が週休 2 日を達成できるよう、工事内容、工期等をよく吟味して発注することは当然の責務である。例えば、受注者希望型の週休 2 日制工事において受注者が希望しない場合には、工事内容や工期にその原因がなかったか、しっかりと吟味することが必要であり、週休 2 日を達成できた場合においても、週休 2 日を達成するうえで工事内容や工期に関して不都合な点がなかったか、受注者によく確認すること等も必要であり、それらの課題をよく分析、整理して以後の発注工事の工事内容、工期を改善していくことが発注者には求められる。（例えば、週休 2 日を達成できた工事でも、受注者が土砂仮置き場を変更して土砂の運搬期間を短縮しなければ、週休 2 日の達成が難しかったということもある）

○工事内容や工期の他に、週休 2 日の実施に関する労務費の積算内容が不十分であるという要望は、受注者に引き続き存在する。重機のリース代などについても同様の要望がある。発注者としては、実態をよく聞き取るなどの取り組みは引き続き必要である。

○発注者が週休 2 日と認める閉所日の設定について、港湾工事やそれ以外の土木工事、さらに農林関係工事ごとに、微妙に異なるという意見もある。受注者は天気の予報も細かく把握しつつ、シビアな工程調整を実施しながら週休 2 日に取り組んでいることを十分踏まえて、受注者が困らないように、発注者としての統一したルールを作成することも必要である。

○週休 2 日を達成できない場合に、工事成績評定の減点措置を行うことも一つの方策として考えられるが、週休 2 日の推進に逆効果となる場合もあるので、措置を講ずる場合には、建設会社における週休 2 日の実施状況をよく踏まえて実施することが必要である。

○週休 2 日を「達成できる現場」と「達成できない現場」の両極端に分かれている傾向が見受けられるところもあるので、その分析・課題解決に取り組んでいくことが重要である。

○工事が単一の工種のものではなく、複数の工種にまたがっている場合には 4 週 8 休を実施しやすいという意見や、工事の種類によって週休 2 日を達成しやすい、達成しにくいという意見も見受けられる。さらに、総合評価落札方式における配置予定技術者の同種工事施工経験の加点が、技術者が担当する工種を固定化し、同じ会社内でも技術者によって土日の出勤が多い、少ないという差が発生しているという問題点を指摘する意見もある。宮崎県では、若手技術者の育成や若手技術者が活躍できる環境の整備を目的として、総合評価落札方式において、重要構造物の工事や難易度が高い工事を除き、配置予定技術者の同種工事施工経験を求めない取り組みを始めており、この取り組みが技術者の土日出勤にどのように影響するのか注視していくことも重要である。

○宮崎県が実施している「働きやすい職場「ひなたの極み」」の認証制度など、「仕事と生活の調和の実現に向けた職場環境づくりを積極的に行い、優れた成果が認められる企業」を県が表彰、公表するとともに、就職説明会や企業ガイダンス等での PR や優先参加の実施

を行うことは、将来を担う若手技術者の採用という面で極めて効果が大きい。このため、発注者としてもそのような認定制度の実現をしっかりと支援するとともに、制度の PR を行い、建設会社の積極的な認定を促すことが必要である。厚生労働省のユースエール認定制度や国土交通省の「建設人材育成優良企業表彰」などのさらなる充実・拡充も必要ではあるが、県としてもそれらと同様の表彰制度を創設するなど、週休 2 日に取り組み、成果を上げている企業の PR をさらに行い、建設業界の 3K イメージの払しょくに取り組むことが必要である。なお、国土交通省の「建設人材育成優良企業表彰」なども、地方整備局表彰を行うなど、より地方の建設会社が応募しやすく、取り組んでいる会社をできるだけ表彰できる制度を目指すことも検討が必要である。

○現在、国土交通省が取りまとめている、「新・全国統一指標」における「週休 2 日対象工事の実施状況（適正な工期設定）」は入札公告時における週休 2 日制工事としての発注件数であるため、今後は、実際に週休 2 日を達成できた工事件数や達成割合などの数値を県ごとに公表するとともに、達成できなかった要因の分析も行い、その解決策を発注者の取り組みに組み込んでいくことが必要である。

○週休 2 日の取り組みが広がっていることにより、下請会社にもその意識が浸透してきた傾向はあるが、まだ十分とは言えない状況にある。また、建設会社が週休 2 日を行うかどうかは発注者の取り組みが大きく影響しており、建設会社の受注工事の主な発注先がどこであるかによって週休 2 日の取り組みに温度差が出ているという意見もある。週休 2 日の輪を建設業界全体に早く広め、下請会社も含めて、建設業界全体が週休 2 日を当たり前のように実施している状況を、発注者がさらに連携して速やかに作り出すことが求められている。

（課題）

建設会社が週休 2 日の実施に進めない主要な課題として「技能労働者は日給制が多く、休日の増加を望んでいないことが多いこと」がある。

（受注者の取り組み方策）

○社員に日給制の技能労働者が在籍している場合には、年収が現状維持できるような月給制に移行するか、技能労働者が日給制か年収が維持できる月給制に移行するかの選択ができるように対応することが必要である。選択できる方策をとった場合には、ほとんどの技能労働者は月給制を希望する傾向はある。「良識ある人材を求めるには、それに併せた環境を整備する必要がある」との考えのもとに、日給制から月給制にいち早く切り替えた会社も存在することも踏まえ、できるだけ日給制から月給制に変えていくことを、建設業界全体が取り組む最初の大きな第一歩として取り組んでいくことも重要である。

○下請会社の技能労働者が日給制の場合、週休 2 日で工事実施することを前提に、下請会社との契約において、工事設計労務単価の割り増しを認めて、元請会社、下請会社の両社が

納得できる金額で契約することが行われている。ただし元請会社は、下請会社の技能労働者に関して、その賃金に契約金額の割増分が反映されているかどうかや、自社の実施工事が現場閉所の日に確実に休日となっているかどうか、については把握できていない。例えば、自社の実施工事が現場閉所の日に、他社の実施工事の現場で下請として働いていることも実態的には発生している模様である。工事における週休 2 日の達成だけではなく、長期的には現場技術者、技能労働者が週休 2 日で働くことができる、実行性のある対策が必要である。

○県工事で週休 2 日制工事の発注件数が増加していることにより、下請会社にも週休 2 日の実施の必要性に対する認識が浸透してきている。下請会社が週休 2 日を実現していく上での課題・その解決策についても、建設業界として水平展開して取り組んでいくことも求められる。

（発注者の取り組み方策）

○現在、優良下請企業表彰制度があるが、週休 2 日を実現する下請会社について同様の表彰制度の実施や、週休 2 日達成を優良下請企業表彰の審査対象項目に含めるなど、週休 2 日の成果を上げている下請会社がより活躍しやすい制度を進めることが必要である。なお、現在、先述した厚生労働省のユースエール認定制度なども設けられているが、これらの認定企業を下請として契約する場合に、入札時のインセンティブを与えることなど、さらに充実した施策も検討していく必要がある。

○週休 2 日制工事の実施目的が、働き方改革であるならば、下請会社における働き方、賃金等に関しても調査し、改善していく方策を進めていくことも発注者として求められる。週休 2 日を政策として強力に推し進めようと考えるなら、割増係数を 1.2（4 週 4 休→4 週 8 休）にすることも考えるべきではないか。また、下請会社が週休 2 日に取り組まざるを得ないと決断しやすくするためにも、少なくとも、国、県、市町村などの公共工事の発注に関しては、原則すべての工事を週休 2 日制工事として発注する取り組みを加速させる必要がある。特に発注者指定型による工事は、受注者が、下請会社に週休 2 日で実施することを納得してもらいやすいという利点があることも踏まえて、早期の拡大を図っていくことも必要である。

○技能労働者の処遇改善のためには、建設キャリアアップシステム（CCUS）の取り組みを加速させる必要があると考えている地方公共団体もある。発注者が工事を指定して、受注者に CCUS 活用の希望があった場合に適用する「CCUS 活用推奨モデル工事」や、発注者が工事を指定せず、受注者 が CCUS の取り組みを希望し、目標基準の達成状況に応じて工事成績評定点を加点する「CCUS 活用工事」など、国土交通省の取り組み状況などを参考に、地方公共団体も取り組んでいく必要がある。

（課題）

建設会社が週休 2 日の実施に進めない主要な課題として「工期が短いことや、発注者の調整未了などにより実質的な工期が極めて短い工事も多いこと」がある。

（受注者の取り組み方策）

○入札公告された工事について、週休 2 日を踏まえた十分な工期が確保されているかどうかを精査して、応札する取り組みが必要である。この基本姿勢をとる建設会社が増えれば増えるほど、十分な工期が確保されていない工事の入札に参加しない建設会社が増え、結果として週休 2 日の実施が困難な工期での工事発注が少なくなっていくことに繋がる。

○入札公告された工事が速やかに工事着手できる状況か調査・判断することが必要である。地権者との了解の遅れ、関係機関との協議の遅れ、連続する前工事の遅れなど、工事着手が遅延する状況がないかの確認が必要である。国発注の工事では、協議の遅れなどにより速やかに工事着手ができない場合は、当該協議がいつ頃完了する予定か、入札公告時に明示することにしており、そのような記載がない場合や協議等の遅れの記載が十分ではない場合などは発注者に状況をよく確認し、もし完了が予定時期より遅れて工事着手ができない場合には、工期の延伸を発注者に必ず実施してもらうことが必要である。

○受注者の責によらない理由により工程の延伸が必要になった場合には、発注者に工期の延伸を速やかに申し出、認めてもらう取り組みを推進する。万が一、発注者が受注者の責によらない理由で工期を十分に延伸しない場合は、建設業界あげて発注者に異議を申し立てる必要がある。

○週休 2 日制工事を達成できなかった場合や、達成が発注者の責により困難な状況に陥った経過がある場合などについて、建設業団体が、それらの状況を調査分析し、発注者の取り組みの改善を具体的に促すことが必要である。例えば、県と各地区の建設業協会支部との意見交換会などを活用して、改善を進めるために具体的な内容で意見交換することが考えられる。

（発注者の取り組み方策）

○発注者指定型の場合には特に当てはまるが、週休 2 日の達成に必要な工期の確保を、発注段階で確実に行う必要がある。また工期の途中段階においても、受注者の責によらない理由で工事の完成時期が遅れる場合には、繰越制度を活用することなども含めて確実に工期の延伸を行うことが必要である。

○特に補正予算による工事に多く見受けられるが、発注時にすでに繰越を行っている工事を発注者指定型で公告する場合には、事故繰越制度等を使っても週休 2 日に必要な工期を円滑に確保できるよう、財務当局なども含めて関係機関とあらかじめ十分調整を行っておくことが必要である。

○入札公告段階で、応札者が、週休 2 日を達成できる工事かどうか判断できる情報を発注者が十二分に提供することが必要である。着工前に完了することが求められている協議が遅

れているなどの状況や、工期の設定根拠を明らかにするための概略工程を明示すること（想定しているパーティ数なども含む）等である。例えば、関東地方整備局では、入札公告時における概略工事工程表の開示の徹底を、適正工期を確保する施策の一つとして、令和 4 年度（2022 年度）も継続して実施している。

○工期の問題のほかに、受注者からの質問・協議などに関して、発注者の回答が遅れることによって、その間の工事が実質的に止まってしまい、工期内の完成が遅れることも多い。特に発注者側の技術職員数の減少による職員一人当たりの業務量の多さや、職員の技術力の低下により、質問・協議を担当者が抱え込んだりすることが起きないよう、発注者側の技術力の研鑽や、質問・協議への速やかな回答を行うほか、必要に応じて専門のスペシャリストを育成することも必要である。

○工期が延伸された場合には、受注者に現場管理費の増額分や、建機のリース代の増額等を支払う仕組みも作ることが必要である。発注者は受注者と同じく週休 2 日達成の当事者であるという認識を深める方策として、また「タイムイズマネー」という受注者にとっては当たり前のことを発注者がよく認識する方策として、有効であると考えられる。

4.3 長時間労働の削減に関する課題への対応

ここまで「週休 2 日の推進に関する課題への対応」について整理してきたが、週休 2 日を達成できたとしても、その分、平日の時間外労働が増えてしまっては元も子もない。また、週休 2 日に先進的に取り組んでいる建設会社は、その取り組みの前から労働時間の削減に取り組んでいる会社が多い。このため、週休 2 日の推進には労働時間の削減が大きく関係すると考えられる。本節では、「現状と課題に関する調査研究」第 5 章「（1）－②　長時間労働（罰則付き時間外労働上限規制への準備も含め）」に記載した「現状と課題」の項目に沿って、長時間労働の削減に関する課題への対応として考えられる取り組み方策を、取材により把握した取り組みなどをもとにして、受注者、発注者別に示すこととする。

（課題）

- **発注者への提出書類は減ったものの、提示書類が多くなり、書類作成は長時間労働の大きな要因のままである。**
- **成績評定のため、受注者が見栄え、わかりやすさ等、書類の作り込みに時間をかけることも多い。**
- **正式な協議書類に至るまでの途中段階での書類作成に時間がかかる。本来発注者が 作成すべきと思われる資料を受注者が作成する場合もある。**

（受注者の取り組み方策）

○定型化された書類については、すでに完了した工事で作成したものを「ひな型」として、社内の共有フォルダに分類・整理して格納し、社内の誰もがそれを参考に書類を作成する

ことができるようにすることが効果的である。さらに「社内にて全て実施しなければいけない」という意識から脱却し、クラウドを活用していつでもどこでも必要な書類を確認、参照すれば、労働時間の削減に大きな効果がある。そういう意味で社員がタブレットを活用することは必須であり、例えば協力会社とのやり取り等も速やかに実施できるようになる。

○作成が必要な書類はできるだけ電子データ化するとともに、クラウドやソフトを活用して、できるだけ自動的に整理できる方策を取れば、労働時間を削減できる。たとえば、撮影した工事写真の整理は、「電子小黒板」のソフトを活用して作業時間の削減を実現できる。

○現場技術者の長時間労働を減らすためには、現場技術者が行っている書類作成時間を減らすことが有効である。そのために、本社内に「ICT 推進室」などを設けて、「電子小黒板」活用の準備や、「3 次元データの作成」などの業務を専門で行う体制を設けることも極めて有効な対策である。施工計画書等も本社の職員が作成する体制をとっている会社もある。書類作成に会社のバックアップ体制が十分確保されれば、現場技術者は現場の監督業務に十分な時間を確保でき、安全で品質が高い工事の施工を行いやすくなる。

○作成書類について、成績評定を上げるための作りこみを現場技術者が行うことを、会社として制限・禁止することも必要である。現場技術者は書類の見栄えに時間をかけるのではなく、工事の監督業務に時間をかけることが必要であることを徹底すべきである。作成書類の見栄えなどの作りこみを行うのであれば、会社としてのバックアップ体制の中で実施すべきである。

○残業時間の管理は現場任せにせず、本社が十分管理し、チェックすることも大切である。本社総務部から 10 日ごとに 15 時間／月ペースを越えて残業している社員に注意喚起を実施している会社もあり、会社全体で取り組んでいることを社員に強く意識させることも重要である。

（発注者の取り組み方策）

○発注者として、受注者に過度の書類作成を求めないよう、常日頃から意識して取り組むべきである。書類作成を受注者に求める場合は、どこにその書類の作成が必要であることが記載されているのか、根拠を必ず示して行うことを、現場監督員だけではなく、現場監督補助員も含めて徹底すべきである。毎年度、いくつかの工事をピックアップして、提示書類も含めてどのような書類作成を求めたのか、すべての根拠資料の確認を行い、常に徹底を図っていくことも一つの方策である。

○宮崎県の「工事書類簡素化ガイドライン」のように「作成不要な書類を作成・添付しても工事成績では評価しない」ということを明示し、受注者だけではなく、発注者の検査員にも徹底することは有効である。あわせて「作成書類について必要以上の作りこみを行っても評価しない」ことも明示して徹底することも検討していく必要がある。また、提出書類は減ったが、提示書類は増えたので、受注者が作成する書類はそれほど変わらないという意見もある。発注者によって実情は異なるが、提出・提示の別にかかわらず、受注者の作

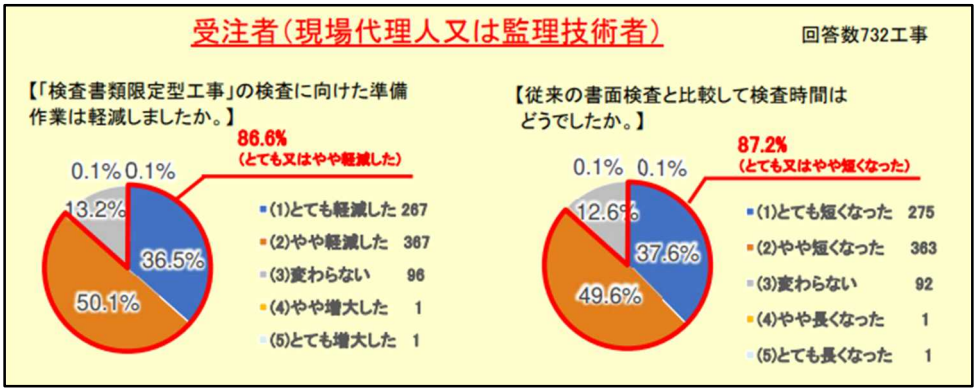
成書類を減らすとともに、記載内容も簡素化するなどにより、受注者の書類作成時間を減らすという目的に即した取り組みが求められる。

○受注者が行う手続きや、それに付随する書類の作成を削減することも有効である。たとえば、宮崎県が実施している、プレキャスト製品の設計段階からの採用は、施工承諾に必要な書類の作成や手続きが省かれる効果に結びついており、大いに参考にできる。

○「電子小黒板」の活用は、労働時間の削減に手軽に取り組める有効な方法であることから、受注者からその活用を求められた場合には、必ず認めるようにすることはもちろんのこと、受注者に電子小黒板を積極的に活用するよう、勧めるべきである。現在、ICT 活用工事は、測量、設計、施工、施工管理、納品の 5 つのプロセスでの実施を求めているが、それと別に「電子小黒板活用工事」などを設けて、電子小黒板の活用拡大、さらには活用義務化へ早期に進めていくことも必要である。

○関東地方整備局が実施している「検査書類限定型工事」は大いに参考になる。毎月 1 回実施することになっている監督職員による施工プロセスチェックにおいて確認している内容については、検査時には監督職員が責任を持って検査官に対応し、受注者が検査時に準備する書類を限定するものである。令和 3 年度（2021 年度）は試行的に実施し、受注者、発注者の双方から好評あり、書類作成の軽減、検査時間の短縮の効果が大きいことが確認されたことから、令和 4 年度（2022 年度）は全工事を対象に実施している。

図表 4-3-1　試行した「検査書類限定型工事」のアンケート結果（抜粋）



（出典）国土交通省関東地方整備局報道発表資料（令和 4 年（2022 年）6 月 28 日）

（課題）

・ASP や遠隔臨場は、書類持参時間や待ち時間などが不要になり労働時間の削減に効果が高いが、活用が進んでいない。

（受注者の取り組み方策）

○ASP や遠隔臨場は、待機時間や移動時間を減少させることができるため、労働時間の短縮を図るための有効な方策として積極的に取り入れるべきである。ただし、発注者の現場状況に関する理解の促進や、対面で説明する効果など、従来の方法にもメリットがあること

から、従来の方法を必ずしもすべて廃止する必要はなく、受注者として最も効果的である方策をとることができるよう、対策を講じるべきである。

○遠隔臨場については、検査官を拘束する時間が検査時間だけに限ることができるため、検査日の急な変更が発生することが無く、工事が何日も止まってしまうというリスクがほとんどなくなることに、大きなメリットを感じている受注者もある。

○遠隔臨場は、ウェアラブルカメラなどの特別なカメラを利用せずとも、スマートフォンで対応できる方法も実用化されているので、発注者側とよく調整し、受注者として負担が少ないソフトを利用する等の方策を講じる必要がある。

○発注者側の通信環境整備が遅れていることから ASP や遠隔臨場の実施が困難な場合は、建設業団体として発注者側の通信環境整備の促進を強く働きかけるように取り組むとともに、当面の対策として、ASP や遠隔臨場を実施できる通信環境をどのように確保するか、発注者側と意見交換、調整を実施することが必要である。

（発注者の取り組み方策）

○ASP や遠隔臨場の実施は、発注者にとっても待ち時間や移動時間を減少させるメリットがあるため、受注者から活用希望があった場合には、原則として活用するよう、出先機関も含めて徹底することが必要である。国土交通省の直轄土木工事では、令和 3 年度（2021 年度）における遠隔臨場の実施が約 1,800 件と普及が進んだことから、令和 4 年度（2022 年度）からは、遠隔臨場の対象工種がある工事については原則、全ての工事で実施する取り組みを行っている。地方公共団体においても、部署や出先機関により活用に温度差が感じられるという状況を速やかに解消すべく、ASP や遠隔臨場に関して、発注者側としても研修などを実施し、関係者全員が支障なく操作、活用できるように取り組むことが必要である。

○遠隔臨場は、特に材料確認や工場検査などにおいて実施することが効果的である。

○遠隔臨場が進まない要因として、発注者が現場をよく理解していないことも多いため、立ち合いの機会を逃すと「もし現場の問題点について問合せを行ってもなかなか判断してもらえないのではないか」という受注者側の危機感があることが大きい。発注者側の技術力の研鑽は言うまでもなく、遠隔臨場を実施する場合には、担当技術者だけではなく経験豊富な職員も同席し、受注者からの質問・協議に対して速やかに回答する場としても活用する等により、受注者に対し遠隔臨場の有効性を認識してもらい、活用の拡大に繋げていくような発注者側の工夫も必要である。

○遠隔臨場については、ウェブ会議の実施も含め、建設会社に十分普及していない場合もあるので、特別な機器を用意することなく実施できる方法や、きわめて簡単に実施できることを、ICT 活用の研修などによる体験と同じく、建設会社に実感、理解してもらえる研修、体験会などを開催することや、遠隔臨場を積極的に活用している会社の使い方、工夫・効果などを PR していくこと等に取り組む必要がある。

4.4 おわりに

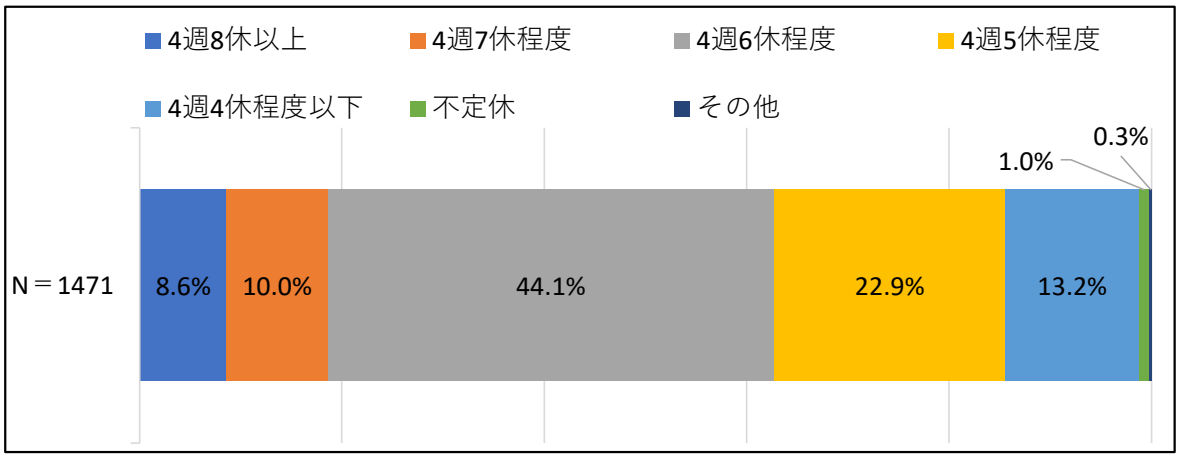
今回の調査研究は「週休 2 日」「長時間労働の是正」をテーマとして取り上げ、秋田県、宮崎県、石川県において、発注者と受注者に、大変有意義な取材ができたと感じている。取材を通して印象的であったことは、発注者は週休 2 日の推進を自らの課題として認識し、どのように進めていけばよいか悩みながらも推し進めている一方、週休 2 日に既に取り組んでいる建設会社は、時間外労働も極めて少なく、経営者が常に社員の心身の健康を意識し、健康経営にも高い関心を持っていること、さらに 10 年、20 年先の持続可能な発展を見据えた取り組みを率先して行っていることである。

建設業が抱える 3K のイメージを払しょくするためには、まずは週休 2 日の確保、労働時間の大幅な縮減が極めて重要であり、発注者、受注者が共同で取り組むべき重要な課題である。3 次元データの活用や電子小黒板の活用など ICT を活用した労働生産性の向上も大きな効果を持つものであるが、現場技術者の労働時間を削減するうえで重要なことは、フロントローディングを実施し、計画・設計段階から十分な検討を行い、施工段階の負荷を軽減する、一連の建設生産システムを作り上げることである。

その意味で、宮崎県が試行している「設計段階における三者検討会」は注目に値する。これまで設計に施工のノウハウを活かす方式として、デザインビルド方式や ECI 方式などが活用されてきているものの、その実施は限定的であったが、宮崎県での試行は「設計段階において、主に仮設計画や施工計画に関する施工上の課題や対応方法に関する意見交換を、発注者、設計者に施工技術者を加えた三者で行う」取り組みであり、まさにフロントローディングを意識した画期的な取り組みである。この試行は好評とのことで、宮崎県では、今後実施件数を増やしていく予定である。他の発注者においてもぜひこのような取り組みを参考にして、工事契約後に現場でスムーズに工事着手ができることに注力することが必要である。

また、市町村が発注する工事については、工事内容を十分理解できる職員が少なくなっていることに起因して、発注者として工期が適正かどうか判断できないケースも見受けられ、週休 2 日を推進できるような状況になっていない、という意見もある。民間工事、特にその中でも建築工事は週休 2 日の達成は非常に厳しいという意見があるなか、少なくとも公共工事全般について週休 2 日を達成していくためには、週休 2 日を達成できる工事内容、工期を確保した発注を市町村が行っていく必要があり、国、県などからの市町村への支援、バックアップ等も十分実施していく必要がある。また、週休 2 日の導入に対して、市町村だけが経費の上乗せが行われていないという意見への対応も必要となっている。

図表 4-4-1　民間工事における平均的な休日の取得状況



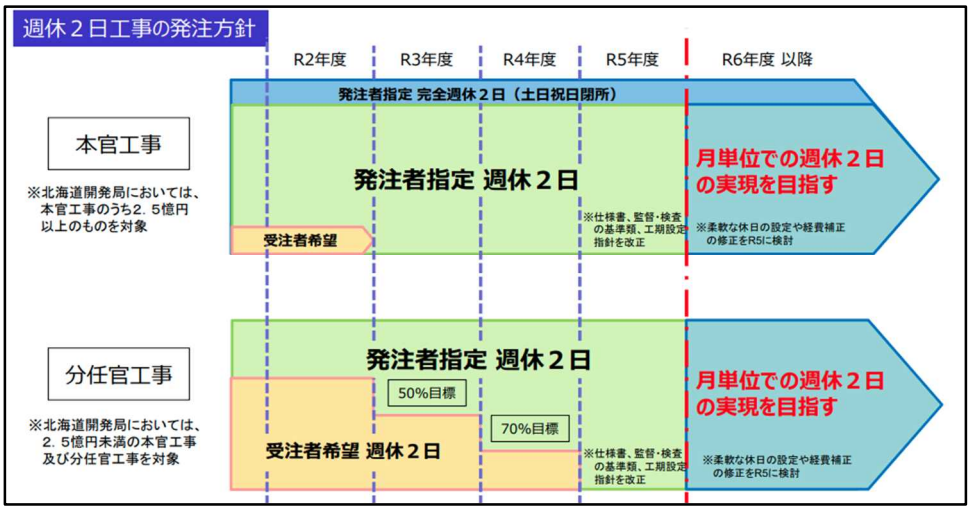
（出典）「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査」結果より
（令和 4 年（2022 年）6 月 15 日　国土交通省報道発表資料）

なお、土木学会においても今年度、建設マネジメント委員会の中に「地域建設業調査研究小委員会」を設置し、地域建設業の生産性向上と働き方改革などについて研究を行い、10 年後の地域社会に根付く建設業の在り方を探ることとしている。この小委員会の委員には、地域の建設会社の方も入っていることから、実態に即した成果とその水平展開が待ち望まれるところである。

おわりに、今回の調査研究でとりまとめた取材結果は、地方の建設会社が週休 2 日に取り組む一歩を踏み出していただくための貴重な情報であり、今後の週休 2 日の推進、長時間労働の縮減、さらには ICT 活用等の普及拡大に有効活用されることを望みたい。

なお、週休 2 日の推進や長時間労働の縮減は、建設業が他産業に比して劣っている課題を他産業レベルにまで引き上げる当面の目標であり、それを達成したからといって決して十分ではないことは意識すべきである。国土交通省では、現在は工事期間の通期で週休 2 日を目指しているが、令和 6 年度（2024 年度）以降に月単位での週休 2 日を実現できるよう、令和 5 年度（2023 年度）から取り組みを進め、これまでの「休日の量の確保」から「休日の質の向上」を行うこととしている。

図表 4-4-2　国土交通省直轄土木工事における週休 2 日工事の発注方針



（出典）「令和 5 年度 国土交通省 土木工事・業務の積算基準等の改定」より
（令和 5 年（2023 年）2 月 28 日　国土交通省報道発表資料）

令和 6 年（2024 年）4 月から建設業にも適用される罰則付き時間外労働上限規制についても、時間外労働上限規制は本来、守られてしかるべき位置づけのものである。5 年ほど前に国土交通省が監修した書籍「工期設定の考え方」において、週休 2 日を達成するための留意点として、「受発注者双方で工事をマネジメントすることが週休 2 日の確保、ひいては建設現場の生産性向上に必要不可欠な取り組みである」ことがすでに述べられている。今後とも受発注者双方が、協力して取り組まなければならないことは言うまでもない。

我が国において、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを意味する「ワーク・ライフ・バランス」が叫ばれて久しいが、建設業においても、ワーク・ライフ・バランスが実現し、若手技術者も含め建設業に携わるすべての技術者が、建設業に誇りと夢をもって携わることができるようになることが求められる。

なお、技術者センターでは令和 5 年（2023 年）4 月より、運営しているウェブサイト「現場技術者のための情報発信サイト　CONCOM」において、現場技術者の労働時間の削減に有効な「電子小黒板」に関して、その概要や活用方法などをわかりやすく解説した動画「電子小黒板導入の手引き」を掲載する予定である。労働時間の削減方法を探している方や、取り組み方にお困りの方などは、ぜひこちらもご覧いただきたい。

URL：　https://concom.jp/contents/video_learn/

最後に、今回の調査研究の実施にあたり、秋田県、株式会社清水組、横手建設株式会社、宮崎県、富岡建設株式会社、旭建設株式会社、石川県、加賀建設株式会社、酒井工業株式会社の皆様には、取材実施及びその内容確認、資料作成等に関して、長期にわたり多大なるご協力をいただいた。ここに厚く謝意を表する。

生産性向上、働き方改革に向けた地域建設業の取り組み
【働き方改革編】

令和 5 年 3 月発行

【発行】
一般財団法人　建設業技術者センター
〒102-0084
東京都千代田区二番町 3 番地 麹町スクエア 4 階
TEL:　03-3514-1256　FAX:　03-3556-0340
URL:　https://www.cezaidan.or.jp/

本書の全部又は一部を無断で複写複製（コピー）することは、著作権法で定める例外を除き、禁じられています。