

**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】**

（ 概要版 ）

令和5年3月

一般財団法人 建設業技術者センター

1. 調査の趣旨

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、全国展開する企業との乖離、地方企業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。その結果、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、「生産性向上」「働き方改革」に関する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が、その一方、そのような状況の中でも、ICT活用や週休2日の取り組み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。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>

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、令和3年度（2021年度）の「生産性向上」に関する調査研究に続いて、令和4年度（2022年度）は、働き方改革に関する調査研究として、「週休2日」「長時間労働の是正」に着目して実施することとした。

2. 調査の概要

2.1 取材先の選定

取材は、「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と、発注者として支援策等の取り組みを行っている道府県とで行うこととし、週休2日対象工事率の高い石川県、週休2日の推進を積極的にPRしている建設会社がある宮崎県、早期から週休2日に向けて取り組んでいる秋田県の3県で取材を行うこととした。

具体の取材先は、それぞれ県本庁の担当課と、当該担当課等より推薦を受けた、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、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（各県2社）こととして、以下の通りとした。（敬称略。以下、本概要版において同様。）なお、取材先の建設会社6社のうち3社が、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」表彰を受賞している。

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

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、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日の推進」に関する課題を踏まえて以下の項目とした。

○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

○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）

3. 取材結果

取材結果は多岐にわたるため、ここでは取材後に、強調すべき箇所として取材先から明示いただいた箇所のうち、特に受注者における「書類作成時間の削減方策、遠隔臨場」、「発注者等に取り組んでほしいこと」、「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」に関する内容を抜粋して記載する。

なお、報告書では、第3章において取材結果を取材先ごとに記載しているため、詳細はそちらを参照されたい。

(1) 「書類作成時間の削減方策、遠隔臨場」に関する内容

○個人で管理していた工事データを、クラウドによりみんなに見える化し、新たな現場が発生

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。

- 遠隔臨場にそれほどメリットは感じないのは、発注者の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。

(2)「発注者等に取り組んでほしいこと」に関する内容

- 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。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。
- 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。
- 発注者の担当者 1 人 1 人が抱えている量が多すぎるため、発注者からは「まだ工期があるから少し待ってほしい」というような、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。「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。
- 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。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おらず、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。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、工事を中断してずっと回答を待ってなければならぬ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き、的確な回答を速やかに返してほしいと思う。また、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。
- 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、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。
- 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。

(3)「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」に関する内容

- 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。
- 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。
- 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。
- 「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

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。

4. 課題への取り組み方策

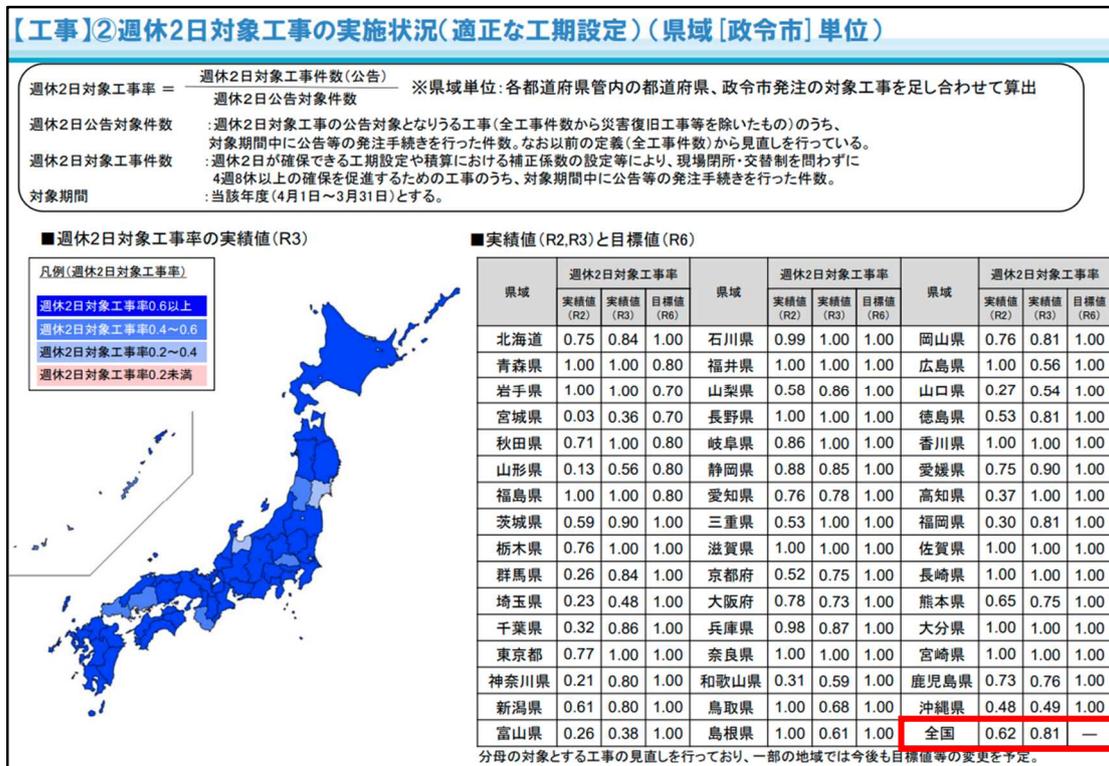
今回の調査は、個々の県、建設会社における状況や取り組み内容が異なるなかでの取材であることから、質問項目が同一であっても、説明いただいた観点、ボリュームが自ずと異なっている。

そこでここでは、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られる点を示すこととする。

4.1 国土交通省の取り組み

国土交通省は平成30年(2018年)3月20日の「建設業働き方改革加速化プログラム」の策定や、「品質確保・働き方改革のための取組目標 ～新・全国統一指標～」のフォローアップ、「働き方改革・建設現場の週休2日応援サイト」における「工期設定支援システム」の公開など、週休2日の推進に取り組んでおり、例えば、「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)」の全国における実績値が、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」へと大きな伸びが示されている。

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): 全国データに赤字追記



(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、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。

4.2 週休2日の推進に関する課題への対応

ここでは、「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」、「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」「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」の3つの課題に対して、考えられる取り組み方策を報告書より抜粋して記載する。

(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。
- 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。
- 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、現場の閉所日が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でき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と行うことにより、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。

(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。

(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。
- 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)

- 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するなら、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日に組み込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。
- 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、発注段階で確実にを行う必要がある。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。
- 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に、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

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。ここでは、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、報告書より抜粋して記載する。

(課題)

「発注者への提出書類は減ったものの、提示書類が多くなっている」等、書類作成は長時間労働の大きな要因のままである。

(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。

(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。

(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、従来の方策にもメリットがあることから、従来の方策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。地方公共団体においては、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・協議に対してその場で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。

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ことであるが、宮崎県が試行している「設計段階における三者検討会」は注目に値するものであり、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。

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、技術者センターでは令和5年（2023年）4月より、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」について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、ぜひこちらをご覧ください。

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。

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】
(概要版)

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 麴町スクエア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。