２０２４年問題に対する
地域建設業及び技術者の取り組み

令和６年２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　16

第３章　取材結果　39

３．１　富山県

３．１．１　富山県建設業協会　青年委員会　40

３．１．２　安達建設株式会社　54

３．１．３　丸新志鷹建設株式会社　70

３．２　三重県

３．２．１　三重県建設業協会
（中部建設青年会議（三重県支部）の所属会社）　86

３．２．２　松岡建設株式会社　98

３．３　茨城県

３．３．１　茨城県建設業協会　建設未来協議会　117

３．３．２　海老根建設株式会社　131

３．３．３　菅原建設株式会社　148

第４章　まとめ　164

第１章　調査の趣旨

1.1　建設業就業者に関する現状

総務省統計局の「人口推計の結果の概要」[1]によると、我が国の総人口は令和 4 年（2022 年）で 1 億 2,495 万人、総人口に占める 65 歳以上人口は 3,624 万人で、高齢化率は 29.0%である。これは平成 22 年（2010 年）の総人口の 1 億 2,806 万人、総人口に占める 65 歳以上人口の 2,948 万人（高齢化率 : 23.0%）と比較すると、総人口が約 300 万人減少しているだけでなく、高齢化率が約 6%上昇（65 歳以上の人口が 676 万人の増加）し、急速に進んでいることが分かる。また国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口（令和 5 年推計）」[2]によると、令和 10 年（2028 年）には高齢化率が 30%を超える（出生中位・死亡中位推計）とされ、人口減少に加えて高齢化がさらに進むとの推計結果が示されている。

このような少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、さらには働く人のニーズの多様化などの時代の流れを踏まえ、政府は多様な働き方を選択できる社会の実現に向けた「働き方改革」の強力な推進に取り組んでいる。さらに平成 30 年（2018 年）7 月に公布された「働き方改革関連法」（翌年 4 月から施行）では、働き方改革を総合的に推進するために、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等のための措置が講じられており、長時間労働の是正に関しては、①罰則付き時間外労働の上限規制の導入、②中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し、③一定日数の年次有給休暇の確実な取得、④労働時間の状況の把握の実効性確保等、が掲げられている。

建設業においても人口減少と高齢化は深刻な問題である。国土交通省[3]がまとめた建設業就業者の現状によれば、

○建設業就業者数は 479 万人（令和 4 年（2022 年））で、4 年連続の減少かつ直近 10 年間で最も少ない人数となっている。ピーク時の平成 9 年（1997 年）では 685 万人で、25 年間で約 200 万人も減少（約 30%の減少）している（図表 1-1）。

○年齢階層別（令和 4 年（2022 年））では、55 歳以上が 35.9%、29 歳以下が 11.7%と、全産業と比較しても高齢化が進行している（図表 1-2）。

と示されており、令和 2 年（2020 年）から再び減少が始まっていることもあり、建設業就業者数の減少傾向は深刻である。今後の建設業を考えると、入職者の確保と育成は喫緊の課題であり、建設業について回る「きつい、汚い、危険」を意味する「3K」のイメージを払拭することが急務であり、他産業と比べて長い年間総実労働時間等の大幅な改善が強く求められている（図表 1-3）。

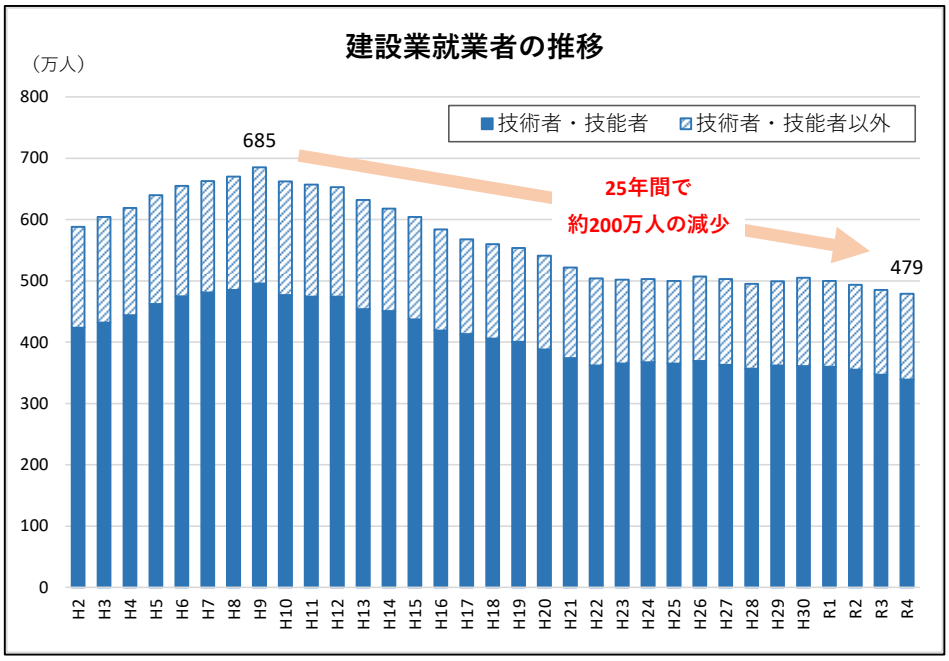
---

[1] https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2.html

[2] https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2023/pp_zenkoku2023.asp

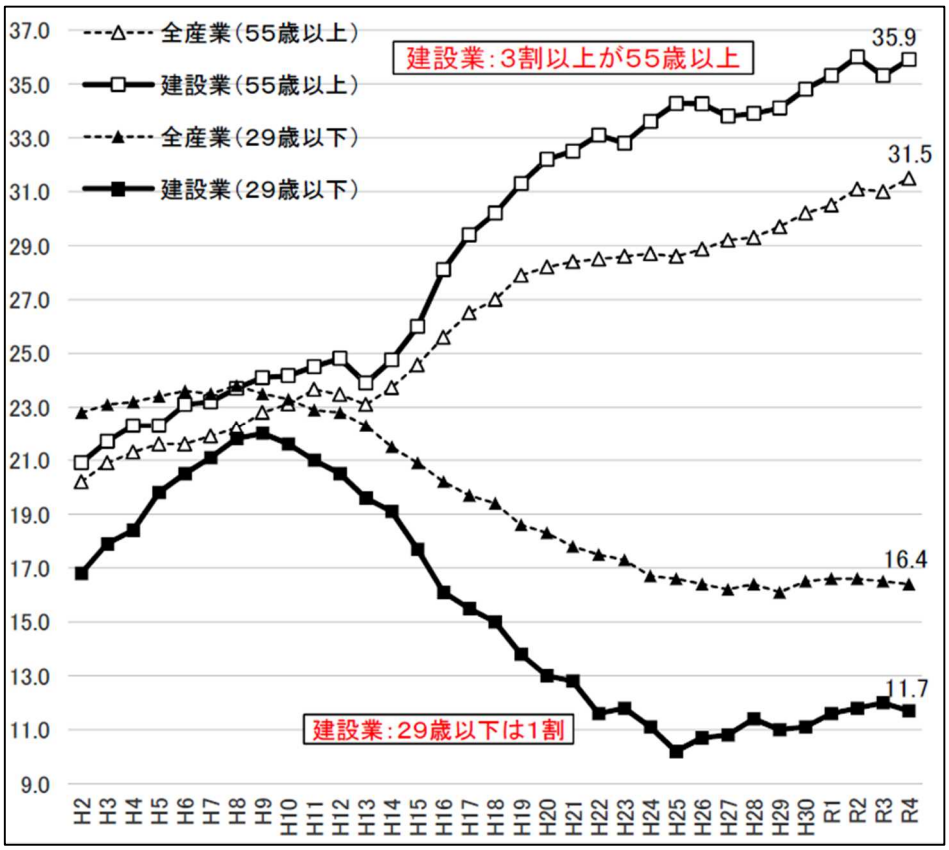
[3] 令和 5 年（2023 年）5 月 22 日　国土交通省 中央建設業審議会 第 25 回基本問題小委員会「資料 1　建設業を巡る現状と課題」

図表1-1　建設業就業者の推移



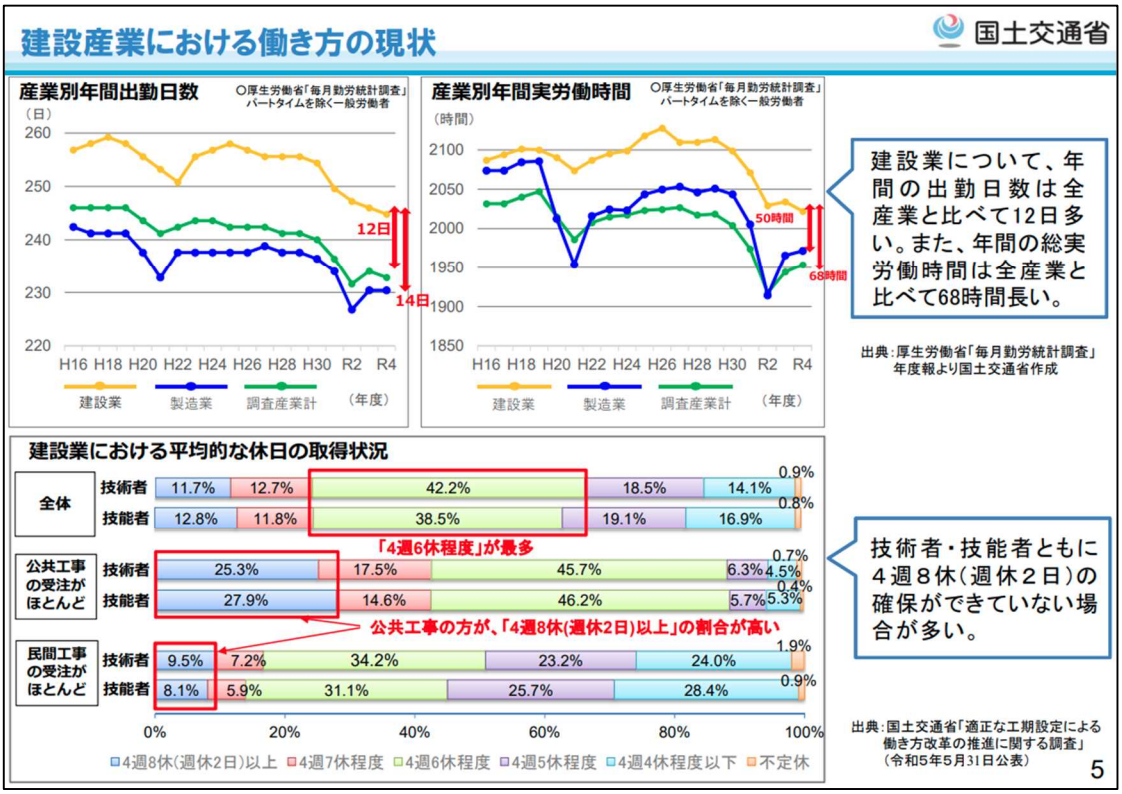
（出典）令和 5 年（2023 年）5 月 22 日　国土交通省「建設業を巡る現状と課題」を基に作成

図表1-2　建設業就業者の高齢化



（出典）令和 5 年（2023 年）5 月 22 日　国土交通省「建設業を巡る現状と課題」

図表1-3　建設産業における働き方の現状



（出典）令和 5 年（2023 年）10 月 3 日　国土交通省「最近の建設業を巡る状況について（報告）」

このような状況の中で、平成 31 年（2019 年）4 月に施行された「働き方改革関連法」における「①罰則付き時間外労働の上限規制」の適用に関しては、「工作物の建設の事業」は、長時間労働の背景に業務の特性や取引慣行の課題があることから、「自動車運転の業務」等とともに、5 年の猶予期間が設けられたところであるが、すでにその猶予期間の大半が経過し、令和 6 年（2024 年）4 月からの適用が間近に迫っている状況にある（図表 1-4）。

なお、本報告書においては、「時間外労働」は特に補足がない限り、「法定外労働時間」として用いるものとする。

図表1-4　建設業の時間外労働規制の見直し（概要）

建設業の**時間外労働規制の見直し**

建設業の将来の担い手確保の観点からも、長時間労働の是正や週休2日の確保など、働き方改革の推進が喫緊の課題となっています。また、時間外労働の上限規制は、建設業はこれまで適用猶予とされていましたが、令和6年4月1日以降は適用となり、違反した場合は罰則の対象となります。

≪労働基準法の改正内容≫

（1）時間外労働の上限規制

・原則として月45時間・年360時間

・臨時的な特別の事情がある場合でも上回ることのできない上限

① 時間外労働が年720時間以内

② 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満

③ 時間外労働と休日労働の合計について、2～6ヶ月の平均が全て1月当たり80時間以内

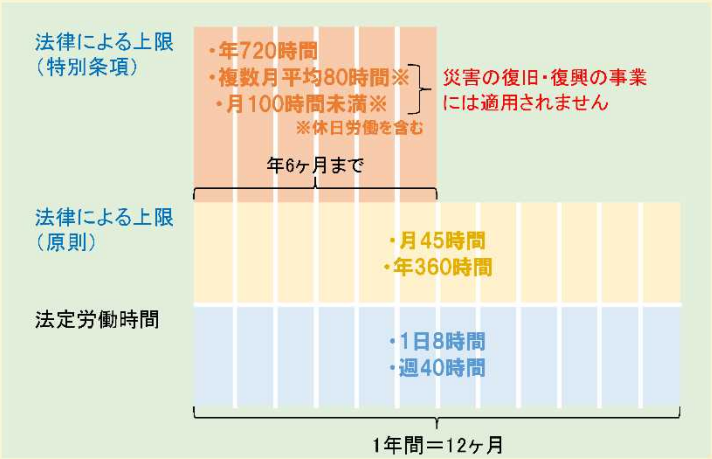
④ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度

（2）建設業の取り扱い

・令和6年3月31日まで・・上限規制は適用されません。

・令和6年4月1日以降・・・①災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。
②災害の復旧・復興の事業に関しては、上記（1）②③は適用されません。

＜上限規制のイメージ＞



厚生労働省では、働き方改革特設サイト「時間外労働の上限規制」において、上記の時間外労働の上限規制について詳しく説明するとともに、働き方改革に対応するための、支援ツール等を掲載しています。

○時間外労働の上限規制（働き方改革特設サイト）：https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/overtime.html

（出典）令和５年（2023 年）５月 31 日　国土交通省「建設工事における適正な工期の確保に向けて」

1.2　国土交通省による時間外労働の上限規制に関する取り組み

国土交通省では、「令和 6 年（2024 年）4 月以降、建設業においても罰則付き時間外労働の上限規制が適用されること」（以下、「2024 年問題」という。）を踏まえ、以下の取り組みを継続して実施している（図表 1-5）。

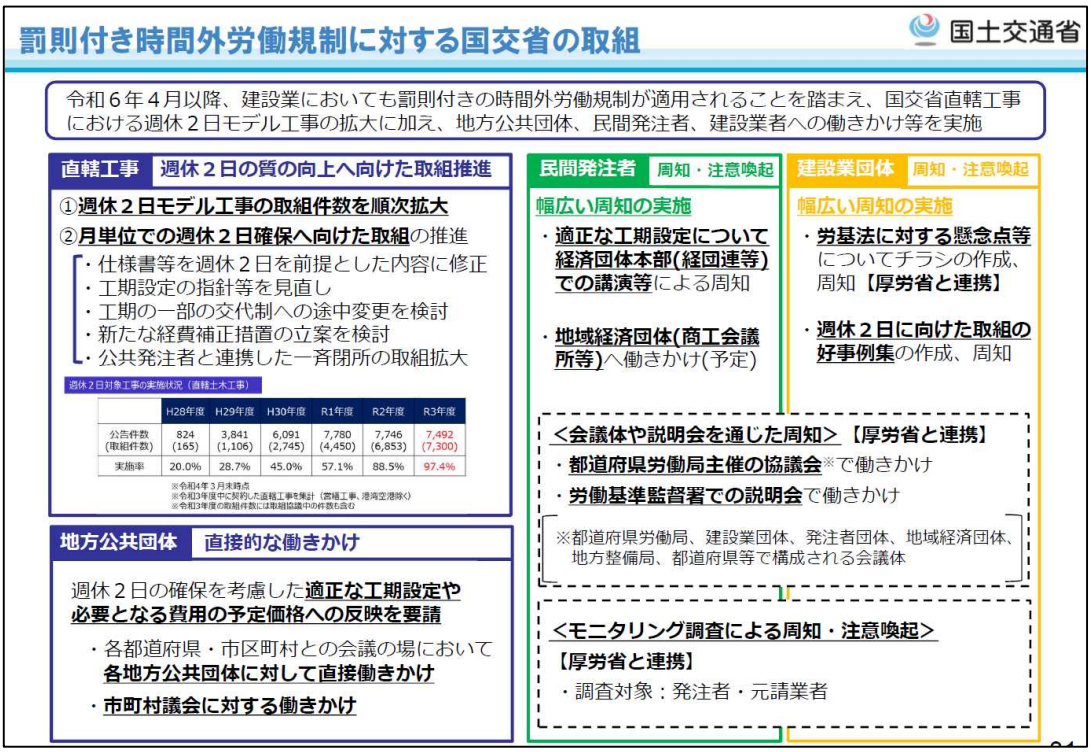
○国土交通省直轄工事においては、週休 2 日制モデル工事の取り組み件数の拡大や月単位での週休 2 日制の確保に向けた取り組みを推進。

○地方公共団体に対しては、週休 2 日制の確保を考慮した工期設定や必要となる費用の予定価格への反映を要請。

○民間発注者・建設業団体に対しては、適正な工期設定に関する経済団体での講演や、労働基準法に対する懸念点等を厚生労働省と連携して作成したチラシ等による周知・注意喚起を要請。

特に国土交通省直轄工事においては、「休日の質の向上」に向けた施策パッケージとして、「①仕様書等を週休 2 日を前提とした内容に修正」「②工期設定の指針等を見直し」「③公共発注者と連携した一斉閉所の取り組み拡大」の実施に加えて、「④工期の一部の交代制への途中変更」「⑤新たな経費補正措置の立案」についても検討を実施している。

図表1-5　時間外労働の上限規制に関する国土交通省の取り組み

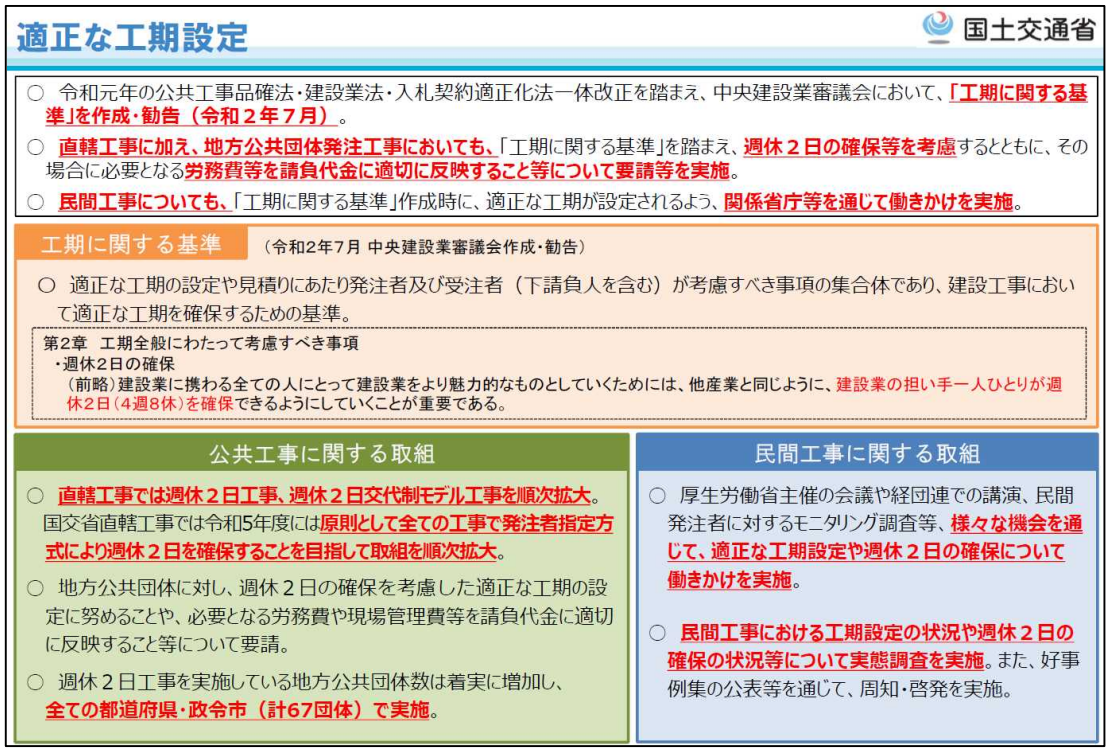


（出典）令和 5 年（2023 年）5 月 22 日　国土交通省「建設業を巡る現状と課題」

特に、時間外労働の削減に大きな影響を持つ適正な工期設定については、令和 2 年（2020 年）7 月に中央建設業審議会が決定した「工期に関する基準」（適正な工期の設定や見積りにあ

たり発注者及び受注者が考慮すべき事項の集合体であり、建設工事において適正な工期を確保するための基準）[4]を踏まえて、図表 1-6 に示す取り組みを進めてきている。

図表1-6　適正な工期設定について



（出典）令和 5 年（2023 年）5 月 22 日　国土交通省「建設業を巡る現状と課題」

1.3　建設業における時間外労働の現状

このように国土交通省を中心として、建設業における時間外労働の削減に関する取り組みが推進される中、時間外労働が思ったほど減少していない現状や、取り組みが十分進んでいない現状が、アンケート調査において示されている。

(1) 時間外労働の現状

一般社団法人全国建設業協会（以下、「全建」という。）が令和 5 年（2023 年）9 月に公表した「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査」[5]（以下、「全建の働き方改革のアンケート調査（令和 5 年 9 月）」という。）によれば（図表 1-7、1-8）、

[4] https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk1_000190.html
[5] https://www.zenken-net.or.jp/news/231002/

○月当たりの平均時間外労働については、回答を依頼した選択肢のすべてにおいて事務所と現場とでは差があり、総じて現場の方が、平均時間外労働が多いことが分かる。また、現場での月当たりの平均時間外労働は、45 時間以上の会社は 3.8%もある。

○なお、前年の調査結果と比較すると、現場の方が事務所よりも変動幅が大きい。また、月当たりの平均時間外労働 30 時間（年 360 時間）以上について、現場は 20.6%→15.4%と減少している。

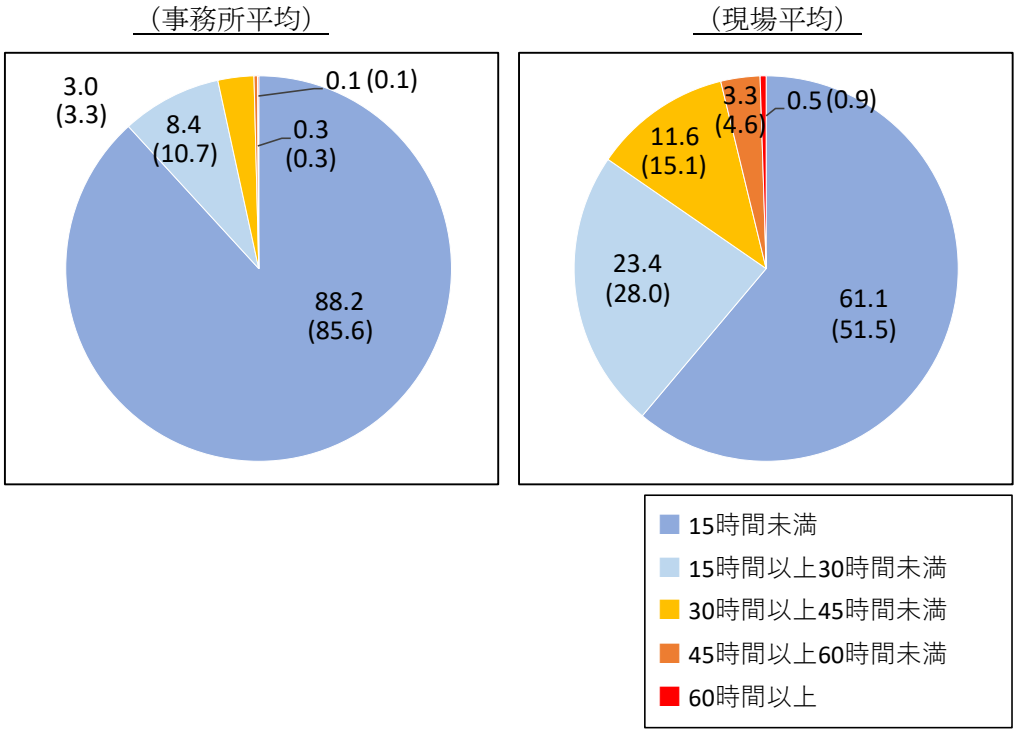
○技術者については、事務所（設計業務担当者等）・現場ともに、月当たりの平均時間外労働が 45 時間を超える会社が 5%程度ある現状であり、現場の技能労働者や事務職員等の職種と比較すると、技術者の月当たりの平均時間外労働は事務所・現場ともに多いことが分かる。

等の状況が分かる。

（※1）社内の技術者の平均の数値を会社が回答したと推察されるが、明確ではない。

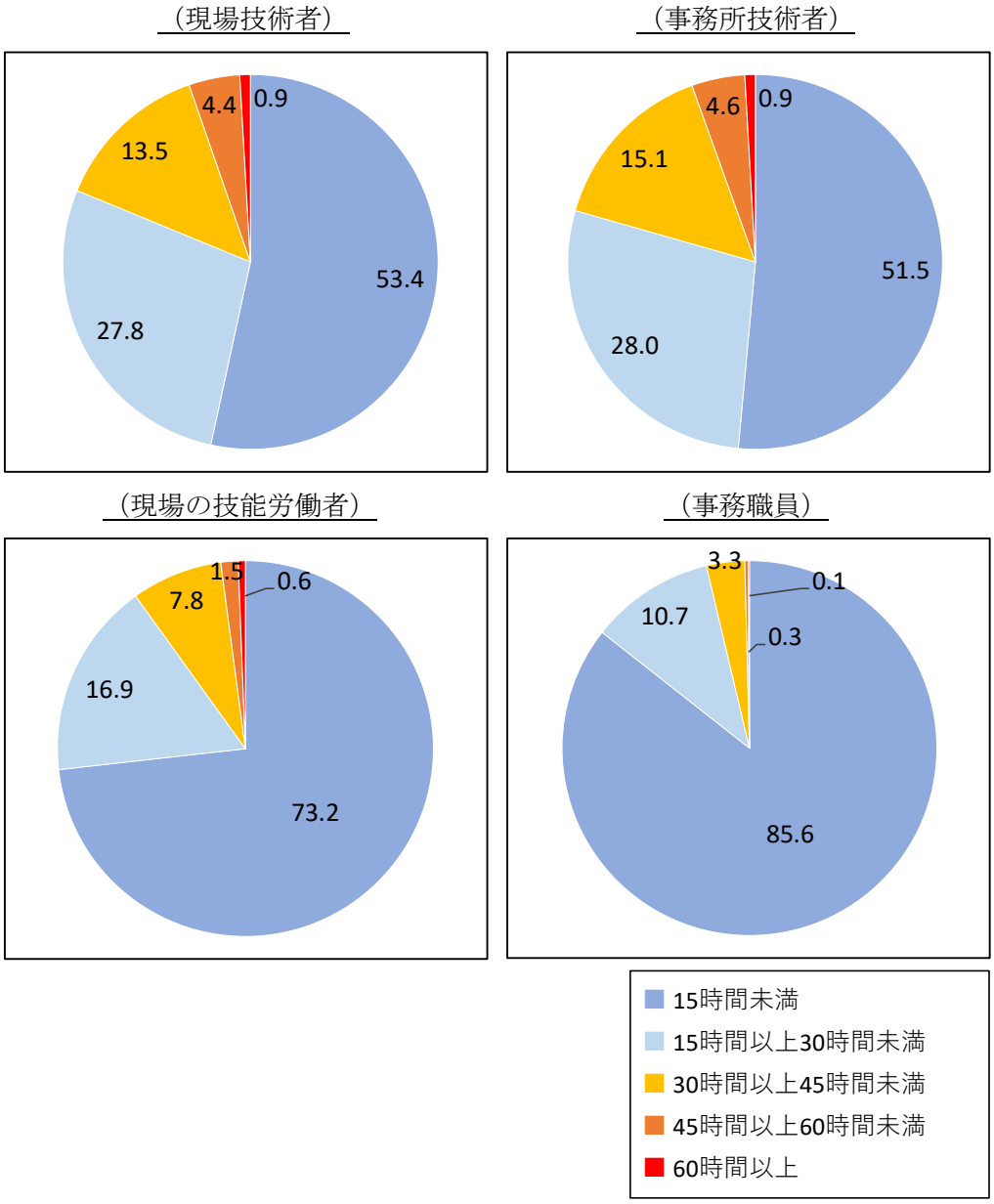
（※2）事務所技術者：本社や営業所等で内勤する専任技術者や設計業務担当者を指す。

図表1-7　月当たりの平均時間外労働（事務所・現場）



（出典）「全建の働き方改革のアンケート調査（令和 5 年 9 月）」を基に作成
（ 注 ）グラフ内の（　）は前年の調査結果

図表1-8　月当たりの平均時間外労働（技術者・技能労働者・事務職員）



（出典）「全建の働き方改革のアンケート調査（令和 5 年 9 月）」を基に作成

また、国土交通省は令和 5 年（2023 年）5 月に、建設業法第 27 条の 37 に規定する建設業者団体（116 団体）の会員企業（全国）を調査対象として「「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（令和 4 年度）」結果（建設企業）」（以下、「国土交通省の働き方改革の推進に関する調査（令和 4 年度、建設企業）」という。）を公表している[6]（回答数：2,182。（一社）全国建設業協会【各都道府県建設業協会】の会員企業の回答が約半分を占める）。その調査結果では、民間工事全般における工期の設定状況について、

[6] https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/const/tochi_fudousan_kensetsugyo_const_fr1_000001_00050.html

○技術者の月当たりの平均残業時間は、45 時間超えが 13.1%で、特に完工高 50 億円以上の建設企業においては、平均残業時間の月 45 時間超えが 34.6%を占めている（図表 1-9）。また、技術者の月当たりの最大残業時間が 100 時間超えの建設企業は 6.7%で、完工高 50 億円以上の建設企業においては、最大残業時間の月 100 時間超えが 18.9%を占め、完工高の大きい建設企業の技術者における長時間労働の改善は喫緊の課題である（図表 1-10）。

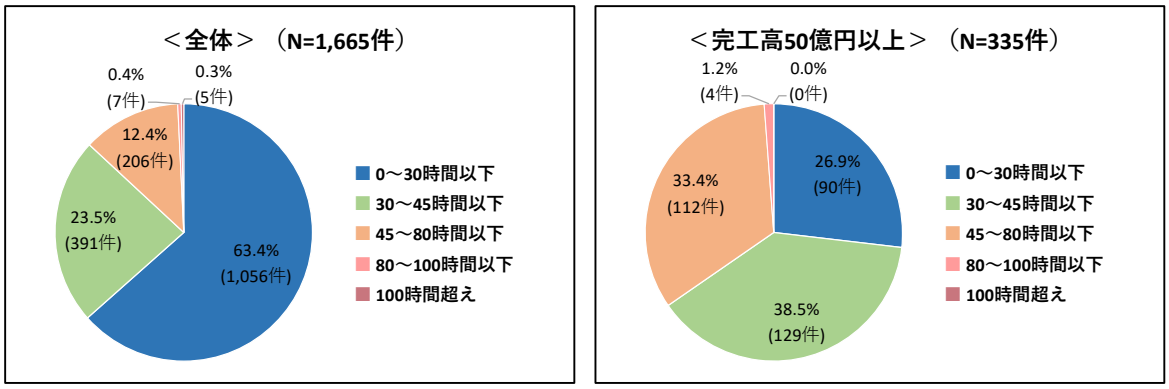
○完工高 1 億円以上 50 億円未満の建設企業においても、技術者の月当たりの平均残業時間の 80 時間超えが 2.7～29.8%、100 時間超えが 2.1～8.2%であることから、改善が必要な状況である（図表 1-11）。

と示されている。

（※1）「残業時間」の定義（「法定外労働時間」なのか「所定外労働時間」なのか）が行われずに実施されているため、所定外労働時間として回答した企業も含まれていると想定される。

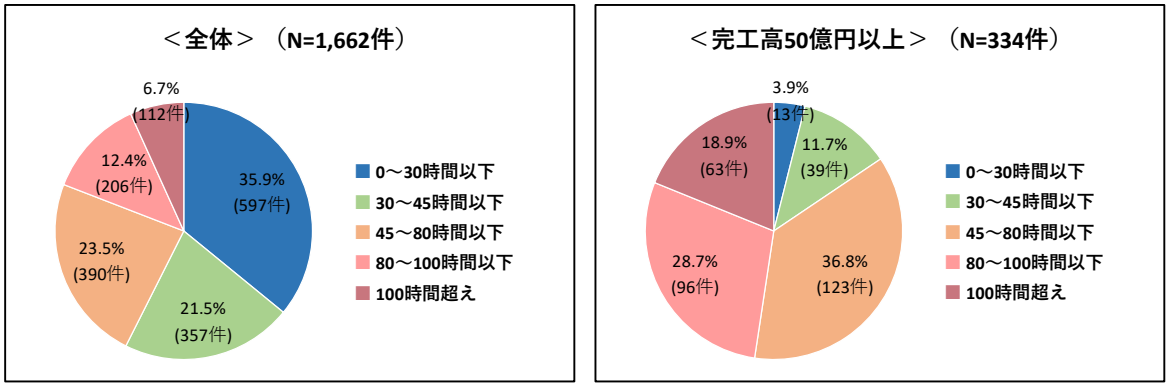
（※2）社内の技術者の平均の数値を会社が回答したと推察されるが、明確ではない。

図表1-9　技術者の月当たりの平均残業時間



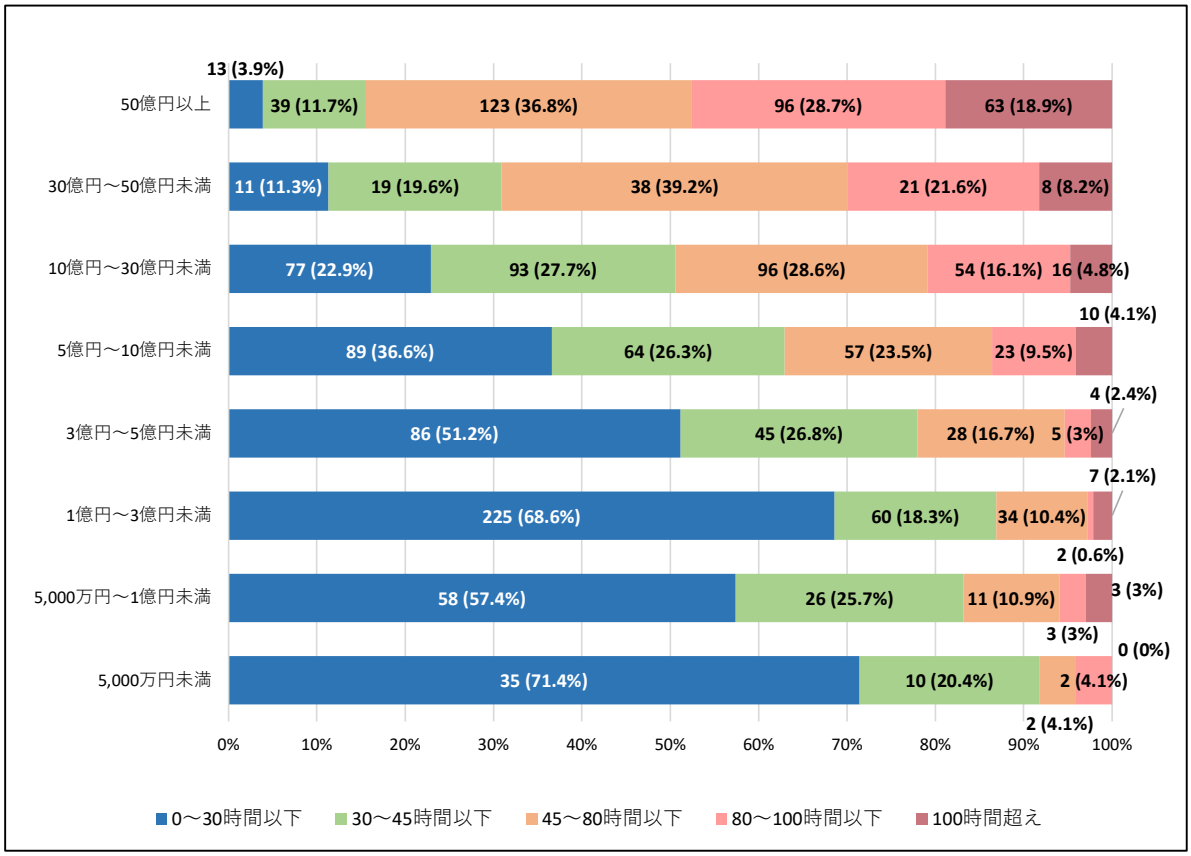
（出典）「国土交通省の働き方改革の推進に関する調査（令和 4 年度、建設企業）」を基に作成

図表1-10　技術者の月当たりの最大残業時間



（出典）「国土交通省の働き方改革の推進に関する調査（令和 4 年度、建設企業）」を基に作成

図表1-11　技術者の月当たりの最大残業時間（完工高別）



（出典）「国土交通省の働き方改革の推進に関する調査（令和 4 年度、建設企業）」を基に作成

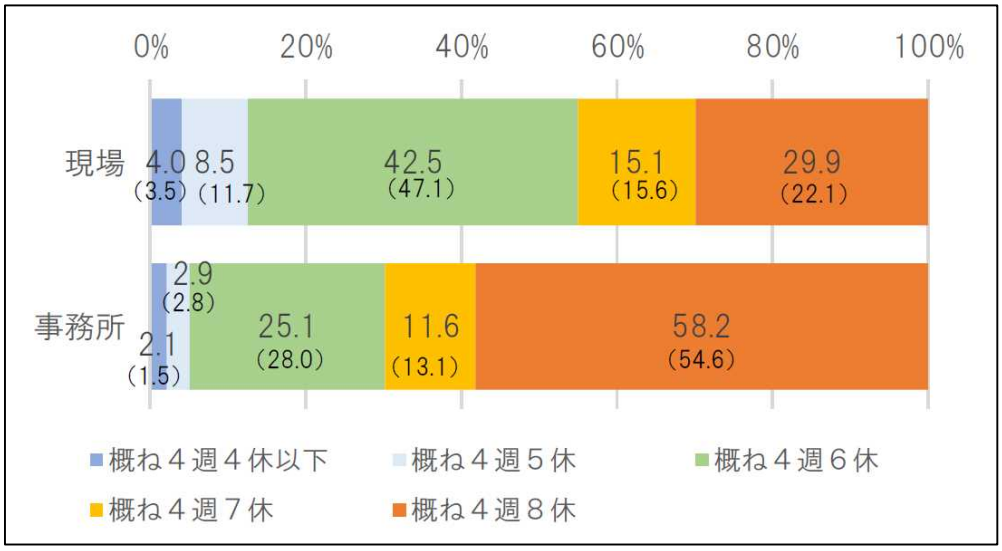
(2) 週休 2 日（4 週 8 休）や工期設定の現状

土日閉所を基本とした週休 2 日（4 週 8 休）は、第 2 節に示した通り、時間外労働を削減する取り組みとして、国土交通省が先導して実施しているが、「全建の働き方改革のアンケート調査（令和 5 年 9 月）」によれば、

○前年の結果と比べ、「概ね 4 週 8 休」との回答は、現場では 7.8 ポイントの増加（22.1%→29.9%）、事務所では 3.6 ポイントの増加（54.6%→58.2%）と、事務所・現場とも増加してはいるものの、現場では全体の約 3 割、事務所では全体の約 6 割にとどまっている（図表 1-12）。

現状が示されており、国土交通省直轄工事において「休日の質の向上」についての取り組みが始められてはいるものの、週休 2 日（4 週 8 休）が十分進んでいるとは言い難い状況にある。

図表1-12　現場・事務所における週休２日の状況



（出典）「全建の働き方改革のアンケート調査（令和５年９月）」
（ 注 ）グラフ内の（　）は前年の調査結果

また、時間外労働の削減や週休２日を推進する上で不可欠な適正な工期設定については、「国土交通省の働き方改革の推進に関する調査（令和 4 年度、建設企業）」（回答数：2,182）において、「調査期間中（令和 4 年 1 月以降）に請け負った民間工事全般」に関したアンケート結果として、

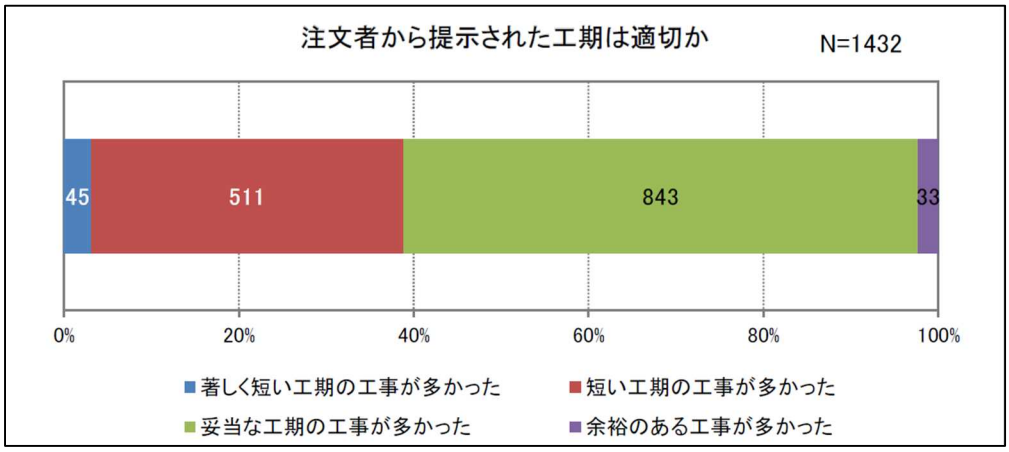
○「工期は注文者（※）、貴社のどちらが初めに提案する場合が多いですか（回答は一つ）」という質問に対して「注文者から提示される場合が多い」と回答した 1,432 社のうち、「注文者から提案された工期の長さは通常必要な期間と比べ、適切でしたか。（回答は一つ）」に対して最も多かった回答（843 社（約 59%））は、「妥当な工期の工事が多かった」であった（図表 1-13）。

○また、「最終的に工期はどのように設定されていますか。（回答は一つ）」との質問に回答した 1,691 社のうち、「注文者の意向を優先することとし、協議は依頼しないことが多い」と回答した建設企業は 365 社（約 22%）であり（図表 1-14）、特に下請工事を主として実施する企業では、協議を依頼しないとする傾向が少し高くなっている（図表 1-15）。

ことが示されており、民間工事における適正な工期の設定に対して、受注者の取り組みが積極的ではないことが伺われる。なお、上記「妥当な工期の工事が多かった」との回答については、「受注工事における週休二日工事の割合を教えて下さい（受注件数の概ね何割程度ですか）。」との質問に回答した 1,665 社のうち、「概ね全て」と回答した建設企業が 73 社（約 4%）と極めて少ないこと（図表 1-16）から、必ずしも「4 週 8 休」を確保できていることを示していないことにも留意が必要である。

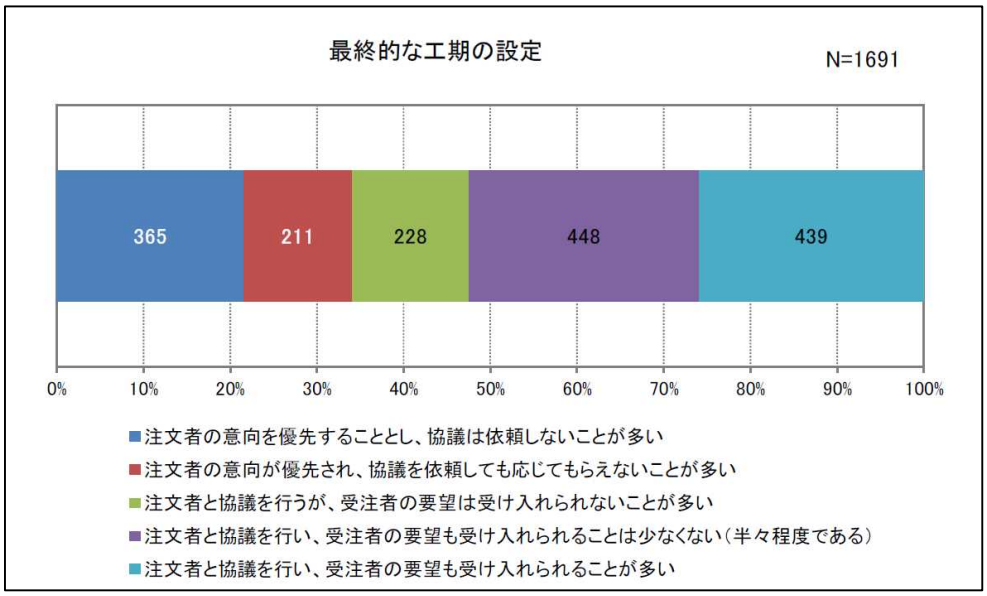
（※）注文者とは、元請会社の場合は「発注者」を、下請会社の場合は「元請負人」のことを指す。

図表1-13　注文者から提示された工期に対する適切さ



（出典）「国土交通省の働き方改革の推進に関する調査（令和４年度、建設企業）」

図表1-14　最終的な工期の設定方法



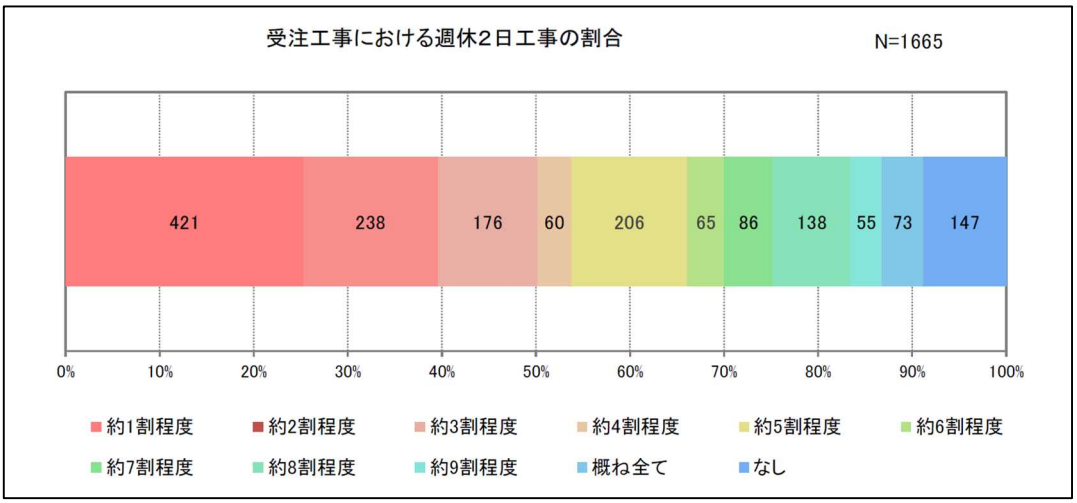
（出典）「国土交通省の働き方改革の推進に関する調査（令和４年度、建設企業）」

図表1-15　最終的な工期の設定方法（請負階層別）

	合計	注文者の意向を優先することとし、協議は依頼しないことが多い	注文者の意向が優先され、協議を依頼しても応じてもらえないことが多い	注文者と協議を行うが、受注者の要望は受け入れられないことが多い	注文者と協議を行い、受注者の要望も受け入れられることは少なくない	注文者と協議を行い、受注者の要望も受け入れられることが多い
元請工事が主である	926 100.00%	169 18.25%	75 8.10%	125 13.50%	259 27.97%	298 32.18%
下請工事（一次）が主である	453 100.00%	118 26.05%	89 19.65%	75 16.56%	105 23.18%	66 14.57%
下請工事（二次以降）が主である	102 100.00%	32 31.37%	24 23.53%	14 13.73%	19 18.63%	13 12.75%
元請・下請工事はほぼ同程度である	208 100.00%	44 21.15%	23 11.06%	14 6.73%	65 31.25%	62 29.81%

（出典）「国土交通省の働き方改革の推進に関する調査（令和４年度、建設企業）」

図表1-16　受注工事における週休２日工事の割合



（出典）「国土交通省の働き方改革の推進に関する調査（令和４年度、建設企業）」

このような現状から、公共・民間含むすべての工事で土日閉所を基本とした週休２日（4 週 8 休、4 週 8 閉所）のさらなる拡大が必要な状況と言える。

1.4　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。）では令和元年度（2019 年度）より、地域建設業の現状と課題について取りまとめた調査研究「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」[7]、さらには地域の建設会社が取り組んでいる生産性向上、働き方改革に関する好事例を中心に取りまとめた調査研究「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】及び【働き方改革編】）」[7]を実施してきた。

令和 5 年度（2023 年度）も引き続き、地域建設業が抱える課題の解決の一助となる調査研究として、喫緊の課題である 2024 年問題を取り上げ、時間外労働の削減に積極的あるいは先進的に取り組む建設会社と、道府県の会員企業に 2024 年問題への取り組みの周知・支援を実施している道府県建設業協会（青年部）を対象に、2024 年問題に対する効果が実際に現れている推進策や好事例の具体的な内容を取材し、効果発現の要因を分析することで、地域の建設会社や技術者にとって 2024 年問題への対応につながる方策をまとめることを目的に、本調査研究「2024 年問題に対する地域建設業及び技術者の取り組み」を実施することとした。

建設会社への具体的な取材は、時間外労働の削減に関する取り組み内容の経緯や効果、苦労や工夫した点、2024 年問題に対して取り組む他の建設会社に対するアドバイス等について行った。また道府県建設業協会（青年部）への具体的な取材は、当該道府県における建設業界全

[7] https://www.cezaidan.or.jp/information/presentation/index.html

体の時間外労働の現状を説明いただくとともに、時間外労働の現状と発生する要因、時間外労働の削減として実施した施策、建設会社間での情報交換の取り組み内容、発注機関等への要望等について行った。さらに、これらの取材を通じて把握した取り組み内容を基に、時間外労働の削減に関する方策を取りまとめた。

なお、本報告書において「週休 2 日」の表記は、4 週 8 休を意味するものとする。また、週休 2 日を対象とする工事（対象工事期間全体で閉所率 28.5%以上を含む。）については、週休 2 日制工事と表記するものとする。

第２章　調査の概要

2.1　取材先の選定

本調査研究では 47 都道府県のうち、3 大都市圏の中心都市が属する東京都・愛知県・大阪府及び過年度調査である「働き方改革に関する調査研究」で取材した秋田県・石川県・宮崎県の計 6 都道府県を対象から除いた上で、取材先とする 3 道府県、さらに当該道府県内に本社を置く建設会社を 2 社程度、それぞれ選定することとした。

まず、時間外労働の削減に取り組み、大きく功を奏している道府県を選定することで検討したが、当該選定に資するデータ・資料の収集には限界があったことから、道府県の選定は、時間外労働の削減につながっていくことが期待され、国土交通省が積極的に取り組んでいる週休 2 日制工事の推進状況に着目して、選定することとした。

①　道府県からの選定

週休 2 日制工事に対する代表的な取り組みとして、毎週土曜日の統一閉所が挙げられる。毎週土曜日の統一閉所については、例えば、一般社団法人日本建設業連合会（以下、「日建連」という。）が、令和 5 年（2023 年）5 月 15 日～6 月 15 日に全国 9 地区で実施した、国土交通省各地方整備局等との「公共工事の諸課題に関する意見交換会」の説明資料[8]において、「時間外労働の上限規制を遵守するためには、土日閉所を基本とした週休 2 日制の実現は不可欠である。」としているように、その実現が強く求められている。また、そのうち国土交通省関東地方整備局との意見交換会においては、「罰則付き時間外労働の上限規制の適用開始まで 1 年を切った中で、土日閉所による週休 2 日制の普及拡大等、建設業の働き方改革が待ったなしの喫緊の課題である。」ことが、地方公共団体を含む各発注機関と日建連の間で共有されている。これらが示す通り、毎週土曜日も閉所する週休 2 日制工事の普及拡大が時間外労働の上限規制への対策として重要な位置づけとなっている。

このため、土曜日の閉所に先進的に取り組んでいる道府県をまず選定することとし、令和 5 年度（2023 年度）に毎週土曜日の統一閉所に取り組んでいる、宮城県・山形県・茨城県を取材先候補とした。このうち茨城県では、令和 4 年度（2022 年度）も毎月第 1～4 土曜日を統一閉所として取り組んでおり、毎月第 2・第 4 土曜日閉所の取り組みであった宮城県や山形県よりも一歩進んでいることや、一般社団法人茨城県建設業協会（以下、「茨城県建設業協会」という。）が令和 4 年度（2022 年度）に罰則付き時間外労働の上限規制に関する講習会や勉強会を開催し、協会会員企業へ積極的な支援を実施するなど、主導的に取り組んでいることから、取材先として茨城県を選定することとした（図表 2-1）。なお、この選定については、時間外労働からの直接的なアプローチではなく、週休 2 日制工事の拡大・推進という間接的なアプローチで行っていることから、茨城県 1 県のみの選定とした。

---

[8] https://www.nikkenren.com/doboku/ikenkoukan/article.html?token=20230508144816qhqIENWKUlACbohIcybyAAuSKQfEygFV

図表2-1　土曜日の統一閉所のポスター（茨城県）

（出典）茨城県建設業協会会員誌「茨建協ニュース No.645（2023/4）」

次に、茨城県における建設会社の具体的な取材先としては、まず会社ウェブサイトを確認し、「得意分野を持つ人がそれぞれの役割を担っていく体制（例えば二人で一つの現場を取り仕切っていく形）」といった取り組みを明記[9]している「海老根建設株式会社」を選定した。なお、海老根建設株式会社は、建設ディレクター（※）を活用していることも選定した要因である（一般社団法人建設ディレクター協会（以下、「建設ディレクター協会」という。）が公表している導入事例[10]にも海老根建設株式会社の事例が掲載されている）。

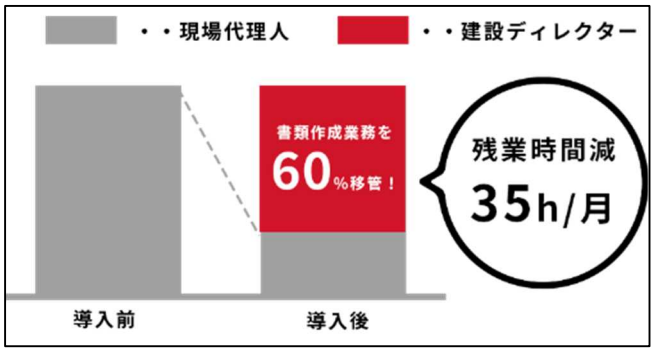
＜※　建設ディレクター＞

本報告書では、IT とコミュニケーションスキルにより現場技術者を支援する新たな職域を意味する用語とする。建設ディレクターの活用は、現場技術者の書類作成業務等の負担を軽減し、作業効率化と時間外労働の削減に効果があるとされており、例えば全建の令和 5 年度事業計画においても「建設業における ICT 技術、DX、建設ディレクターの活用等の最新情報や会員企業における好事例の収集を図り」としている[11]。なお、建設ディレクターの養成を図って

[9] https://www.ebine.co.jp/recruit/index.html
[10] https://kensetsudirector.com/case/
[11] https://note.com/zenken_net/n/n1ba3292becbe

いる「建設ディレクター協会」は、建設ディレクターの導入効果について、例えば現場技術者が行う書類作成業務の 60%を建設ディレクターに移管した場合には、月当たりの時間外労働を 35 時間削減できると、建設ディレクター協会ウェブサイト[12]において示している（図表 2-2）。

図表2-2　建設ディレクターの導入効果



（出典）建設ディレクター協会ウェブサイト

さらに、茨城県建設業協会より、本調査研究の取材に適した会社として推薦いただいた「菅原建設株式会社」（令和 4 年度（2022 年度）に茨城県から「働き方改革優良（推進）認定企業」の優良企業として認定されている）に取材を行うこととした。

② 建設会社からの選定

残る 2 道府県、及び当該道府県内の建設会社 2 社程度を取材先として選定するため、時間外労働の削減に先進的、積極的に取り組む建設会社をまず取材先候補とし、その後にその会社が本社を置く道府県を選定するアプローチを行った。

最初に建設会社の候補として、全建のウェブサイトに掲載されている「週休 2 日実現企業（スマイルライフ企業）」[13]や、厚生労働省の働き方改革特設サイト[14]の「働き方改革取組事例集」「働き方改革取組事例集 2022」「CASE STUDY（中小企業の取り組み事例）」等で紹介されている会社を対象に、各社ウェブサイト等に掲載されている時間外労働の状況を確認した。なお、週休 2 日への取り組みを把握する観点から、年間休日数等も併せて確認した。その結果、1 県当たり 3 社以上の建設会社が紹介されている県（富山県・三重県・兵庫県等）を取材先候補とした上で、地域バランスも考慮して、富山県、三重県を、以下に記載する建設会社とともに、取材先として選定した。

〇富山県

・安達建設株式会社：

全建の「週休 2 日実現企業」の事例紹介において、「平成 30 年（2018 年）4 月より土日完全週休 2 日制を導入した。」「スマートフォンや iPad の活用や ICT 施工に取り組むな

[12] https://kensetsudirector.com/about/effect/
[13] https://www.zenken-net.or.jp/4w8hol/symbolmark/
[14] https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/

ど社員 1 人ひとりの成長と作業の効率化を図り、生産性向上につなげた。」と記載。また年間休日 119 日。

（全建「週休 2 日実現企業」事例紹介

URL　：　https://www.zenken-net.or.jp/wp-content/uploads/4w8h/16001.pdf）

・丸新志鷹建設株式会社：

一般事業主行動計画において、「現場における技術者の負担を軽減すべく、技術者の業務を分析し、分担内容を検討する。」「女性社員による技術者支援体制の推進、技術者の時間外労働の削減や、業務の平準化を促進する。」と記載。また年間休日 125 日。

（丸新志鷹建設株式会社　各種取り組み

URL　：　https://shitaka.net/pages/64/）

〇三重県

・松岡建設株式会社：

全建の「週休 2 日実現企業」の事例紹介において、独自の取り組みとして「ICT 機器導入による管理業務軽減・グループウェア、オンライン会議システム導入による移動時間短縮」と記載。また年間休日 127 日。

（全建「週休 2 日実現企業」事例紹介

URL　：　https://www.zenken-net.or.jp/wp-content/uploads/4w8h/24001.pdf）

以上の通り選定した取材先を、改めて以下に整理する。なお、各県の取材においては、各県全体の状況あるいは個別会社の実施状況などを広く把握するため、各県の建設業協会の青年部（以下、「青年部等」という。なお、一般社団法人三重県建設業協会には青年部がないため、中部建設青年会議（三重県支部）に所属する三重県建設業協会会員企業にご協力いただいた。）にも取材を行った。

県名	団体・会社名
茨城県	茨城県建設業協会　建設未来協議会
	海老根建設株式会社
	菅原建設株式会社
富山県	富山県建設業協会　青年委員会
	安達建設株式会社
	丸新志鷹建設株式会社
三重県	三重県建設業協会 （中部建設青年会議（三重県支部）の所属会社）
	松岡建設株式会社

2.2　取材の実施方法

取材は各県の建設業協会（青年部等）及び建設会社に伺い、事前に依頼した以下の取材内容を基に実施した。

○各県の建設業協会（青年部等）に対する取材内容

・現場技術者（技能労働者を除く。）の時間外労働（休日労働を含む。）の現状とその発生要因等

・「2024 年問題」に対する 5 年間の猶予期間（2019 年度～）の取り組み計画と実施状況（社員の方の意識を含む。）

・時間外労働の削減として実施した具体的施策やその成果（効果が感じられなかったものを含む。）

（例：書類の簡素化、ASP の活用、一元的な勤怠管理、建設ディレクターの導入等）

・他の建設会社との情報交換、連携した取り組み等

（例：県内建設会社の取り組み事例、全建ウェブサイトに掲載の「週休 2 日実現企業」事例の活用等）

・週休 2 日の推進が「2024 年問題」に及ぼす効果

・ユースエール認定[15]等の活用

・発注機関等に取り組んでほしいこと

○各県の建設会社に対する取材内容

・現場技術者（技能労働者を除く。）の時間外労働（休日労働を含む。）の現状とその発生要因等（2019 年度との比較を含む。）

・就業規則の内容と年間休日数、年次有給休暇取得率等の現状

・「2024 年問題」に取り組んだ経緯と具体的な取り組み内容、効果（社員の方の意識を含む。）

・「2024 年問題」への取り組みに関し、苦労した点、工夫した内容等（就業規則に関することを含む。）

・「週休 2 日実現企業」（全建）等のウェブサイト、あるいは一般事業主行動計画に、自社の取り組み内容を掲載したきっかけ等（各社に依頼した具体的な内容は以下の通り。）

海老根建設株式会社：

・会社ウェブサイトの「採用メッセージ」に記載の

「得意分野を持つ人がそれぞれの役割を担っていく。例えば二人で一つの現場を取り仕切っていく形」

について、その取り組み内容及び採用メッセージに掲載したきっかけ。

[15] 認定制度の詳細は参考資料 2-3 を参照。

菅原建設株式会社：

・週休 2 日の導入経緯や時間外労働に対する影響。

・一般事業主行動計画に記載の「ノー残業デー」について、「その効果や取得率を向上させる取り組み内容、社員の残業に対する意識の変化。」

安達建設株式会社：

・全建ウェブサイトに掲載の「週休 2 日実現企業」に応募したきっかけ。

・同ウェブサイトの掲載資料に記載の「スマートフォンや iPad の活用や ICT 施工に取り組むなど社員 1 人ひとりの成長と作業の効率化を図り、生産性向上につなげた。」に関する取り組み内容。

丸新志鷹建設株式会社

・全建ウェブサイトに掲載の「週休 2 日実現企業」に応募したきっかけ。

・一般事業主行動計画に記載の「現場における技術者の負担を軽減すべく、技術者の業務を分析し、分担内容を検討する。」「女性社員による技術者支援体制の推進、技術者の時間外労働の削減や、業務の平準化を促進する。」について、その取り組み内容と記載したきっかけ。

松岡建設株式会社

・全建ウェブサイトに掲載の「週休 2 日実現企業」に応募したきっかけ。

・会社ウェブサイトに記載の「1 年単位の変形労働時間制」に関する取り組み内容。

・建設業界全体として「2024 年問題」をクリアしていくために必要な対策等（発注者に取り組んでほしい内容等を含む。）

・建設会社が「2024 年問題」に取り組む上で留意すべきこと（これから取り組む会社、取り組み始めたばかりの会社に向けたアドバイス）

また、建設会社については取材内容に加えて、各社の全体概要・時間外労働の現状・時間外労働の削減に向けた取り組みと具体的な工事の事例を基礎データとして、様式を定めて作成・提供いただいた（参考資料 2-1）。

なお取材時には、2024 年問題関係の参考資料を配布して実施した（参考資料 2-2）。

参考資料 2-1　基礎データ作成の依頼様式

○社名　：
○設立年：
○会社概要（URL：　　）
　本社所在地　：
　資本金　　：　　円
　従業員数　　：　　人（うち技術者　　人・技能労働者　　人）
　事業内容　　：

　建設業許可　：

○令和 4 年度完成の受注工事件数と週休 2 日（閉所率 28.5%（※））の達成状況について

（単位：件）

年度	令和元年度（2019 年度）				令和 2 年度（2020 年度）				令和 3 年度（2021 年度）				令和 4 年度（2022 年度）			
発注者	国	県	他公共	民間	国	県	他公共	民間	国	県	他公共	民間	国	県	他公共	民間
受注件数																
受注件数のうち週休 2 日達成件数																

※ 閉所率が 28.5%に達しない場合でも、交替制などにより、当該工事に従事した全技術者が週休 2 日を確保できた工事がある場合は、「受注件数のうち週休 2 日達成件数」欄に、外書きで該当件数を括弧書きにして記載しください。

○時間外労働の上限規制に向けた現状

・就業規則上の 1 日の勤務時間
　時間（　　時～　　時、昼休憩　　分）

・就業規則上における週休、及び祝日の取扱い（□にレをしてください）
　週休　：　□4 週 4 休　□4 週 5 休　□4 週 6 休　□4 週 7 休　□4 週 8 休
　　□完全週休 2 日　□変形労働制　□その他（　　）

　祝日　：　□休日　　□勤務日

・就業規則上の年間休日数

（単位：日）

年度	令和元年度 （2019 年度）	令和 2 年度 （2020 年度）	令和 3 年度 （2021 年度）	令和 4 年度 （2022 年度）
年間休日数				

○時間外労働の現状

※時間外労働とは、労働基準法上の法定労働時間（1 日 8 時間・週 40 時間）を超える法定外労働時間を指します。

・月平均の時間外労働（上段：全社、下段：技術者（技能労働者は除く。））

（単位：時間）

年度	令和元年度 （2019 年度）	令和 2 年度 （2020 年度）	令和 3 年度 （2021 年度）	令和 4 年度 （2022 年度）
全社				
技術者				

・上記、令和 4 年度（2022 年度）の内訳（月ごとの平均時間外労働）

（単位：時間）

令和 4 年度	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
全社												
技術者												

○技術者の時間外労働の削減への対策で効果があったと思われる取り組み（※複数選択可）

・受注者の取り組み（□にレをしてください）

□ICT の導入　□データの共有化　□作成書類のひな型管理　□電子小黒板の活用

□ASP の活用　□現場の事務作業をバックアップする部署の設置

□建設ディレクターの採用　□現場への複数技術者の配置　□勤怠管理ソフトの導入

□その他（　　）

・発注者の取り組み（以下にご記入ください）

○時間外労働削減の取り組みに関する具体的な工事事例

対象：従事した技術者が労働基準法に定める時間外労働の上限規制内（※）で実施した工事

（※）特例除き、時間外労働がすべての月で 45 時間を超えていない、かつ工期内において年 360 時間を超えないペースとする。

発注者	
工事名	
受注金額	円（税込）
工事概要 工期 工事内容 写真	

・工事を担当した技術者（平均）の工期内（※）の月ごとの時間外労働時間

（単位：時間）

工期	年 月	年 月	年 月	年 月	年 月	年 月	年 月	年 月	年 月	年 月	年 月	年 月

（※）直近の最大１年

・時間外労働の是正に関する取り組みの具体内容と効果（発注者の取り組みも含めて）

参考資料 2-2　取材先に配布した参考資料（令和 5 年（2023 年）6 月作成）

参 考 資 料

(2024年問題関係)

時間外労働の上限規制

建設業における時間外労働規制の見直し（働き方改革関連法）

○労働基準法の改正により、時間外労働規制を見直し
○違反した場合、使用者に6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金
○大手企業は平成31年4月から、中小企業は令和2年4月から適用
⇒建設業は令和6年4月から適用

	見直しの内容「労働基準法」（平成30年6月成立） 罰則：使用者に6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金
原則	（1）1日8時間・1週間 40時間 （2）36協定を結んだ場合、協定で定めた時間まで時間外労働可能 （3）災害その他、避けることができない事由により臨時の必要がある場合には、労働時間の延長が可能（労基法33条）
36協定の限度	・原則、①月45時間 かつ ②年360時間（月平均30時間） ・特別条項でも上回ることの出来ない時間外労働時間を設定 ③ 年 720時間（月平均60時間） ○ 年 720時間の範囲内で、一時的に事務量が増加する場合にも上回ることの出来ない上限を設定 ④a. 2～6ヶ月の平均でいずれも 80時間以内（休日労働を含む） ④b. 単月 100時間未満（休日労働を含む） ④c. 原則（月 45時間）を上回る月は年6回を上限 ※災害の復旧・復興の事業には、④a、bは適用されません。

出典：国土交通省　最近の建設業を巡る状況について【報告】 令和5年4月18日

- **上限規制の対象は「所定外労働時間」ではなく、「法定外労働時間」である**
- 所定外労働時間とは各企業によって定められた労働時間のこと
- 法定外労働時間とは労働基準法によって定められた労働時間のこと（原則：1日８時間・１週40時間以内）

1

労働関係法の他の改正内容

２０２３年４月１日から

月６０時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

◆改正のポイント
中小企業の月６０時間超の時間外労働に対する割増賃金率が５０％になります

（2023年３月31日まで）

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50%（2010年４月から適用）
中小企業は 25%

	1か月の時間外労働（1日8時間・1週40時間を超える労働時間）	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

（2023年４月１日から）

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働（1日8時間・1週40時間を超える労働時間）	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

➢2023年４月１日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

出典：厚生労働省　時間外労働に対する割増賃金【リーフレット】

- 法定時間外労働に対する割増賃金については2023年4月より割増賃金率が引き上げられている
- また、2019年4月より（管理監督者を含む）客観的な記録による労働時間の把握が法的義務となった

【参考条文】
労働安全衛生法第66条の8の3
事業者は第66条の8第1項又は前条第1項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。

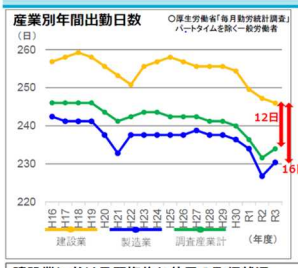
労働安全衛生規則第52条の7の3
第1項
法第66条の8の3の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。
第2項
事業者は前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければならない。

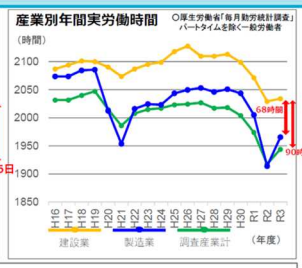
2

建設産業における働き方の課題

建設産業における働き方の現状　国土交通省

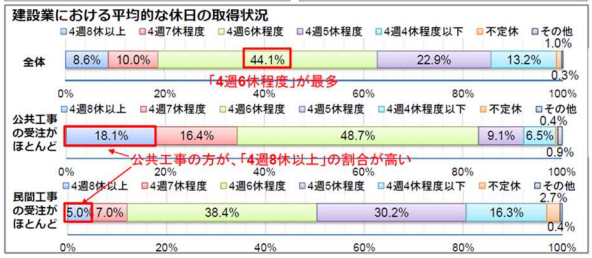
- 建設業は調査産業計と比べて年間出勤日数が12日多い





- 建設業は調査産業計と比べて年間実労働時間が90時間長い

出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省作成



- 他産業では当たり前となっている週休２日が建設業ではとれていない

出典：国土交通省「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」（令和4年6月15日公表）

出典：国土交通省　最近の建設業を巡る状況について【報告】 令和5年4月18日　＊一部編集

3

年間の時間外労働の上限を原則360時間以下にする取組（全国建設業協会）

長時間労働の是正・労働条件の改善に向け、「休日 月１＋（ツキイチプラス）」運動より加速化した「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」を展開している

①目指せ週休２日運動

会員企業において、これまで取り組んだ「休日 月１＋（ツキイチプラス）運動」の取組を加速化し、令和３年度から新たに「目指せ週休２日運動」に取り組んでいます。このことにより、現場休工や業務のやり繰りにより従業員へ休暇を付与し、「週休２日」の目標達成を目指します。

②目指せ360時間運動

上記①の取組に合わせ、時間外労働等の労働時間の適正な把握及び管理に関する周知等を行うとともに、時間外労働の罰則付き上限規制、時間外労働の割増賃金率引上げ等に関する周知、啓発を行い、時間外労働の上限を原則年360時間以内となるよう取り組んでいます。

※①②の取組を合わせて「目指せ週休２日＋360時間（２＋360ツープラスサンロクマル）運動」として一体的に取り組んでいます。

出典：（一社）全国建設業協会HP

4

（参考）事例紹介

- 令和２年度から各都道府県建設業協会を通じて、週休２日（４週８休）実現企業の事例募集を行った
- 応募のあった会員企業の中より特に優れている事例を都道府県別に紹介

※「360時間運動」実現企業の事例は未掲載

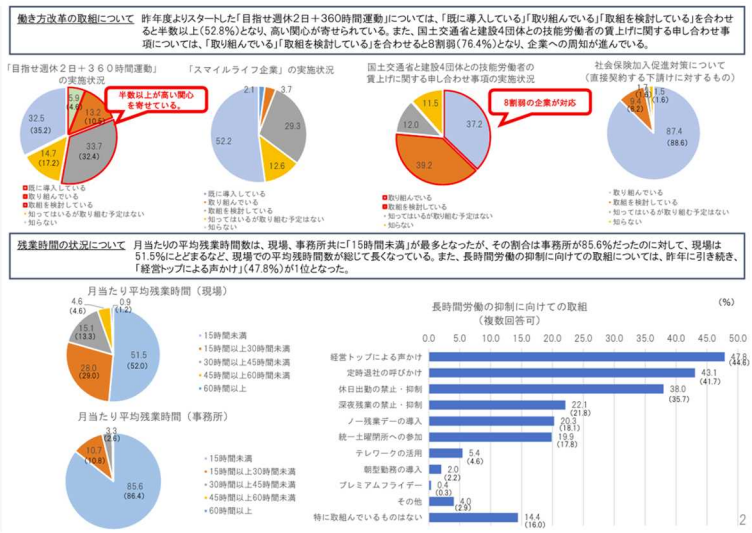
エリア	都道府県	週休2日	4週8休
北海道・東北	秋田県	2	0
	山形県	0	3
関東・甲信越	群馬県	1	0
	埼玉県	1	0
	神奈川県	1	0
	長野県	1	0
東海	愛知県	1	0
	三重県	3	0
北陸	富山県	2	1
	石川県	0	1

エリア	都道府県	週休2日	4週8休
近畿	滋賀県	1	0
	兵庫県	0	2
	和歌山県	1	0
中国	鳥取県	1	0
	岡山県	1	0
四国	徳島県	1	1
九州・沖縄	福岡県	1	0
	長崎県	3	0
	熊本県	2	0
	大分県	1	0
	鹿児島県	0	2

出典：（一社）全国建設業協会HP

5

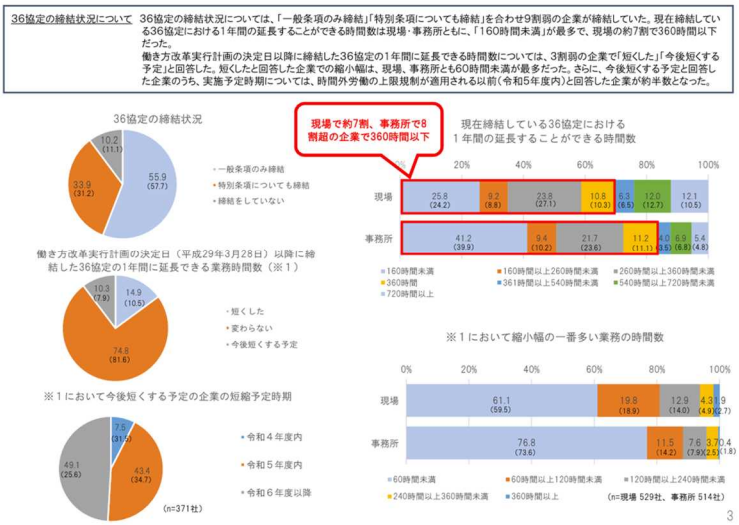
R4.9 全国建設業協会による「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査」結果



出典：（一社）全国建設業協会HP

6

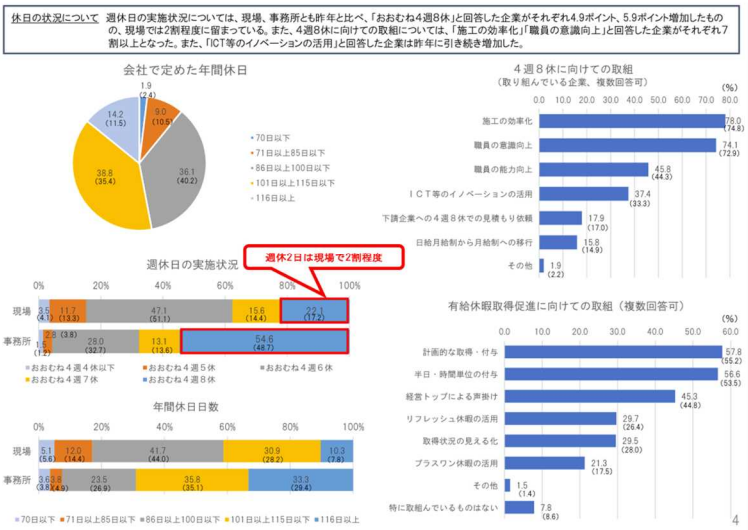
R4.9 全国建設業協会による「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査」結果



出典：（一社）全国建設業協会HP

7

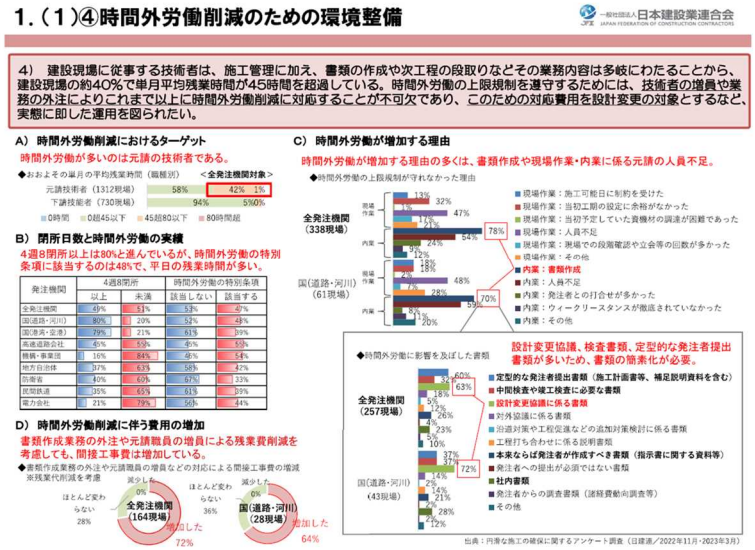
R4.9 全国建設業協会による「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査」結果



出典：（一社）全国建設業協会HP

時間外労働削減にむけた調査結果

1.（1）④時間外労働削減のための環境整備



- 時間外労働が多いのは元請けの技術者
- 週休2日が時間外労働削減に必ずしも結びついていない
- 時間外労働が増加する主な理由は書類作成であり、書類の簡素化がさらに必要

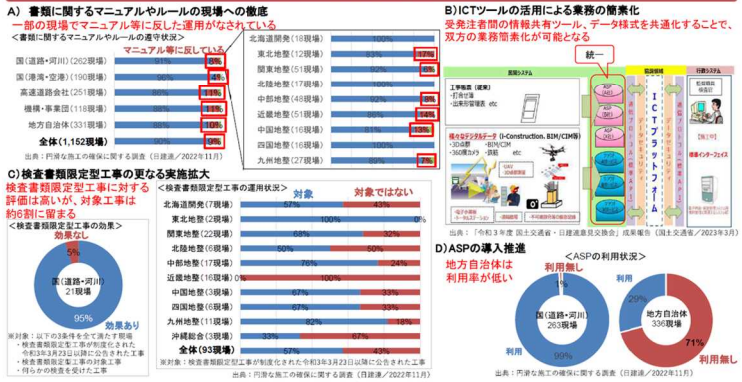
出典：（一社）日本建設業連合会 公共工事の諸課題に関する意見交換会説明資料 2023年5月

（参考）書類の削減関係

4.（2）現場業務の効率化
①書類の削減と簡素化

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

23）　時間外労働の理由の約6割が「書類作成」に関わる事項であり、発注者に対し提出書類の削減を求める声が多く出ている。書類作成業務を軽減するため、地方整備局等では書類スリム化ガイドなど書類の簡素化に取り組んでいるものの、「書類作成マニュアル」に反した書類作成業務が依然として発生している。マニュアルが現場に確実に徹底されるよう指導されたい。また、国土交通省発注工事でのASP統一等による書類の削減など、ICTツールのフル活用による業務の簡素化に取り組まれたい。さらに、国土交通省にて制度化されている検査書類限定型工事の実施は約6割に留まっており、効果が高いことから、更なる実施拡大を図られたい。整備局以外の発注機関においては検査書類限定型工事を早急に導入するとともに、情報共有システム（ＡＳＰ）、電子検査等の導入により、受発注者間の書類のデジタル化及びオンライン電子納品を推進されたい。



出典：（一社）日本建設業連合会　公共工事の諸課題に関する意見交換会説明資料　2023年5月

10

長時間労働是正に向けた取組例

- 適正工期を実現し、建設従業者の休日取得状況を改善する為には、長時間労働是正や生産性向上に向けた工夫が必要不可欠である
- 民間工事における長時間労働是正に向けた4つの好事例を掲載

勤怠管理システムの導入

●**成友興業株式会社（東京都・土木一式工事業）**

勤怠管理システムの導入による労働時間管理の徹底

成友興業(株)では、従来手書きで行っていた勤怠管理に対して職種別に3種類（スマートフォン、カードリーダー、PC 入力）の勤怠管理方法を導入した。時間外労働の多い社員にはアラートで連絡がいく仕組みとなっており、4 週 8 休体制の導入と合わせて長時間労働抑制につながっている。

外国人技術者の採用

●**株式会社近藤組（愛知県・土木一式工事業）**

外国人技術者の採用による若手技術者不足の解消

(株)近藤組では、日本人の若手技術者の募集が定員割れしていることから積極的に外国人技術者の採用を実施している。外国人技術者は、主に測量、写真管理及び品質管理を担当しており、施工管理技術を学んでいる。また日本語検定を取得することで、施工管理業務の幅が広がってきている。

4 週 8 休工程調整会議の開催

●**株式会社フクダ（島根県・土木一式工事業）**

4 週 8 休工程調整会議による工程調整

(株)フクダでは、元請・下請間で毎月 4 週 8 休工程調整会議を開催し前月の振り返りと来月の工程調整を行っている。工程上のクリティカルパスを明確化し、土日祝日を外して工程調整を行っている。これにより工程調整が入念になり、工程誤差が減ることで、4 週 8 休を確保できている。

建設ディレクターの活用

●**株式会社西九州道路（佐賀県・舗装工事業）**

建設ディレクターの活用による現場事務作業の負担軽減

(株)西九州道路では、建設ディレクターという新たな職域を利用して、長時間労働になりやすい現場監督の書類作成業務の約半分を新規採用の建設ディレクターに担当させ長時間労働の是正に取り組んでいる。建設ディレクターは、写真整理、数量計算書、出来形管理、品質管理及び産廃書類等の書類関係全般を担当している。現場監督が本来の重要な業務に時間を使えるようになることで、契約、変更及び完成時の業務がスムーズに行えるようになった。

出典：国土交通省　建設工事における適正な工期の確保に向けて　令和5年5月31日

11

助成金コース	人材育成支援コース	事業展開等リスキリング支援コース
目的	多様な職業能力開発の機会として労働者に職務に関連した専門的な知識や技能を追加して習得させる、または新たな職業の遂行に必要な知識や技能を習得させるため。	事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるため。もしくは事業展開は行わないが、事業主において企業内のDX化やグリーン・カーボンニュートラル化を進める場合にこれに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるため。
助成条件	・対象が雇用保険加入者であること・全プログラムの80%以上を出席していること	
助成費用	(経費助成)148,500円＋(賃金助成)18,240円	(経費助成)247,500円＋(賃金助成)23,040円
自社負担額	163,260円	59,460円

12

※　上記資料は、令和６年（2024 年）２月時点で建設ディレクター協会ウェブサイトに掲載されている内容に時点修正しています。

国土交通省の取組　※直轄土木工事については次頁にて詳細を記載

罰則付き時間外労働規制に対する国交省の取組

国土交通省

令和６年４月以降、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、国交省直轄工事における週休２日モデル工事の拡大に加え、地方公共団体、民間発注者、建設業者への働きかけ等を実施

直轄工事　週休２日の質の向上へ向けた取組推進

①**週休２日モデル工事の取組件数を順次拡大**

②**月単位での週休２日確保へ向けた取組**の推進
- 仕様書等を週休２日を前提とした内容に修正
- 工期設定の指針等を見直し
- 工期の一部の交代制への途中変更を検討
- 新たな経費補正措置の立案を検討
- 公共発注者と連携した一斉閉所の取組拡大

週休２日対象工事の実施状況（直轄土木工事）

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3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）	7,492（7,300）
実施率	20.0%	28.7%	45.0%	57.1%	88.5%	97.4%

※令和4年3月末時点
※令和3年度中に契約した直轄工事を集計（河川工事、港湾空港除く）
※令和3年度の取組件数には取組協議中の件数も含む

地方公共団体　直接的な働きかけ

週休２日の確保を考慮した**適正な工期設定や必要となる費用の予定価格への反映を要請**
- 各都道府県・市区町村との会議の場において**各地方公共団体に対して直接働きかけ**
- **市町村議会に対する働きかけ**

民間発注者　周知・注意喚起

幅広い周知の実施
- **適正な工期設定について経済団体本部(経団連等)での講演等**による周知
- **地域経済団体(商工会議所等)**へ働きかけ(予定)

建設業団体　周知・注意喚起

幅広い周知の実施
- **労基法に対する懸念点等**についてチラシの作成、周知【厚労省と連携】
- **週休２日に向けた取組の好事例集**の作成、周知

<会議体や説明会を通じた周知>【厚労省と連携】
- **都道府県労働局主催の協議会**※で働きかけ
- **労働基準監督署での説明会**で働きかけ

※都道府県労働局、建設業団体、発注者団体、地域経済団体、地方整備局、都道府県等で構成される会議体

<モニタリング調査による周知・注意喚起>
【厚労省と連携】
- 調査対象：発注者・元請業者

出典：国土交通省　最近の建設業を巡る状況について【報告】 令和5年4月18日

13

直轄土木工事における週休2日の「質の向上」を目指す取組

※5つの施策パッケージの内容については15頁以降に詳細記載

直轄土木工事における週休2日の「質の向上」に向けた施策パッケージ

（これまで）

平成28年度から週休2日モデル工事を実施。令和6年度の労働基準法時間外労働規制適用に向け、取組件数を順次拡大。【休日の量の確保】

（これから）

現在のモデル工事は通期で週休2日を目指す内容となっており、月単位で週休2日を実現できるよう取組の推進が必要。【休日の質の向上】

施策パッケージ

① **週休２日を標準とした取組への移行【令和５年度から適用】**
共通仕様書、監督・検査等の基準類を、週休２日を標準とした内容に改正

② **工期設定のさらなる適正化【令和５年度から適用】**
天候等による作業不能日や猛暑日等を適正に工期に見込めるよう、工期設定指針等を改正

③ **柔軟な休日の設定【令和５年度に一部工事で試行】**
出水期前や供用前など閉所型での週休２日が困難となった場合に、工期の一部を交替制に途中変更できないか検討

④ **経費補正の修正【令和５年度に検討】**
月単位での週休２日工事で実際に要した費用を調査し、現行に代わる新たな補正措置を立案できないか検討（令和５年度は現行の補正係数を継続）

⑤ **他の公共発注者と連携した一斉閉所の取組を拡大【令和５年度から実施】**
※併せて、直轄事務所と労働基準監督署との連絡調整の強化

出典：国土交通省 最近の建設業を巡る状況について【報告】 令和5年4月18日

14

週休２日の「質の向上」を目指す取組スケジュール

令和5年度の直轄土木工事の発注方針

国土交通省

○ 令和5年度は、全ての工事を発注者指定で週休2日工事（閉所型・交替制のいずれか）を実施（月単位の週休2日への移行期間）
週休２日モデル工事の補正係数は、移行期間として令和５年度までは継続

○ 令和6年度以降、月単位での週休2日の実現を目指す
柔軟な休日の設定や経費補正の修正を令和５年度に検討

週休２日工事の発注方針

- 令和5年度は「月単位での週休2日の実現」に向けた移行期間
- 前頁の5つの施策パッケージは令和5年度より適用されている

出典：国土交通省 最近の建設業を巡る状況について【報告】 令和5年4月18日

15

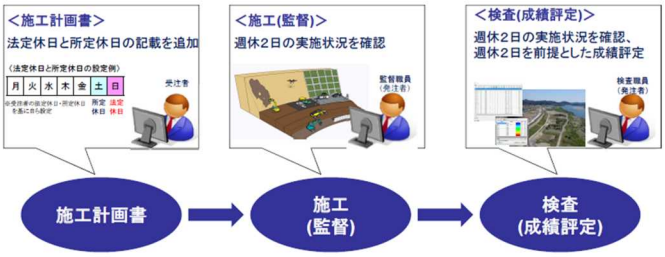
施策パッケージ①週休2日を標準とした取組への移行

①週休2日を標準とした取組への移行【令和5年度から適用】

国土交通省 工事

仕様書、監督・検査等の基準類を、以下の通り改定

- ⅰ)受注者が作成する施工計画書に、法定休日・所定休日を記載するよう、「共通仕様書」を改正。
- ⅱ)発注者による監督・検査において、週休２日の実施状況を確認するよう、「共通仕様書」、「土木工事監督技術基準(案)」、「地方整備局土木工事検査技術基準(案)」を改正。
- ⅲ)週休２日を標準とした工事成績評定となるよう、「地方整備局工事成績評定実施要領」を改正。（加点項目から削除・遵守項目に追加）



出典：国土交通省　令和5年度土木工事・業務の積算基準等の改定

16

施策パッケージ②工期設定のさらなる適正化

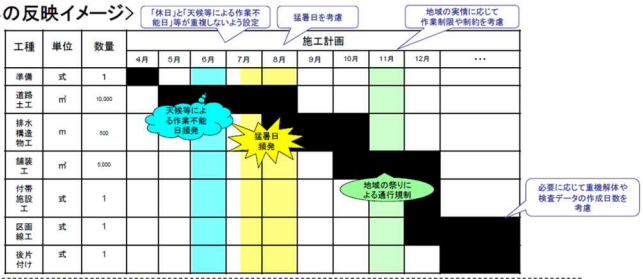
②工期設定のさらなる適正化【令和5年度から適用】

国土交通省 工事

発注者が活用する工期設定指針及び工期設定支援システムを、以下の通り改定

- ⅰ)雨休率算出の際に「休日」と「天候等による作業不能日」等が重複しないよう明確化
- ⅱ)工期設定で猛暑日（WBGT値31以上の時間から日数を算定）を考慮
- ⅲ)準備・片付け期間に、必要に応じて、重機組立・解体や検査データの作成日数を考慮するよう明確化
- ⅳ)地域の実情に応じて作業制限や制約を考慮できるよう例示を追加

＜工期への反映イメージ＞



＜試算例（福岡県内の道路改良工事の場合）＞

・旧指針での工期：365日　⇒　新指針での工期：384日＋α（19日＋α増加※）

※上述ⅰ)で7日分、ⅱ)で12日分反映。＋αは必要に応じてⅲ)、ⅳ)を考慮。雨休率：78%→89%

出典：国土交通省　令和5年度土木工事・業務の積算基準等の改定

17

施策パッケージ③柔軟な休日の設定

③柔軟な休日の設定【令和5年度に一部工事で試行】

国土交通省 工事

閉所と交替制の柔軟な活用について、以下の通り試行（R3～R5に試行）

- ｉ)受注者の希望に応じ、工期を通じての交替制⇔閉所の変更を試行（R3･4年度に試行）
- ii)受注者の希望に応じ、工期の一部での閉所から交替制への途中変更を試行（R5年度）

＜工期の一部で閉所から交替制に途中変更するイメージ＞

災害の発生により週休2日の閉所が困難に

工期	4月	5月	6月	7月	8月	・・・
週休2日の実施方法（当初予定）	閉所	閉所	閉所	閉所	閉所	・・・

「交替制」に変更し個人レベルでは週休2日を確保

出典：国土交通省　令和5年度土木工事･業務の積算基準等の改定

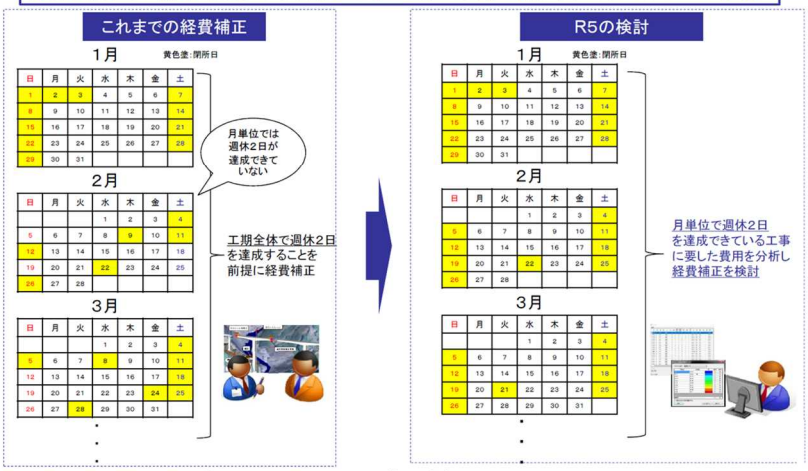
18

施策パッケージ④経費補正の修正

④経費補正の修正【令和5年度に検討】

国土交通省 工事

月単位で週休2日を達成できた工事について、令和5年度の諸経費動向調査や労務費調査の結果を踏まえ、現行に代わる新たな補正措置を立案できないか検討



出典：国土交通省　令和5年度土木工事･業務の積算基準等の改定

19

施策パッケージ⑤他の公共発注者と連携した一斉閉所の取組を拡大

⑤他の公共発注者と連携した一斉閉所の取組を拡大【令和５年度から実施】

工　事

各地域の発注者協議会等を通じて、取組を促進。定期的に取組状況を確認・公表。

令和5年1月末時点での
一斉閉所の取組状況

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

一斉閉所の実施状況　令和5年1月末時点		
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週の土日曜日
中部	静岡県	毎月第２・４土曜日
	愛知県 岐阜県 三重県	毎月第２土曜日
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：国土交通省　令和5年度土木工事・業務の積算基準等の改定

20

工期についての取組

適正な工期設定

国土交通省

○ 令和元年の公共工事品確法・建設業法・入札契約適正化法一体改正を踏まえ、中央建設業審議会において、**「工期に関する基準」を作成・勧告（令和２年７月）**。

○ **直轄工事に加え、地方公共団体発注工事においても、**「工期に関する基準」を踏まえ、**週休２日の確保等を考慮**するとともに、その場合に必要となる**労務費等を請負代金に適切に反映すること等について要請等を実施**。

○ **民間工事についても、**「工期に関する基準」作成時に、適正な工期が設定されるよう、**関係省庁等を通じて働きかけを実施**。

工期に関する基準　（令和2年7月 中央建設業審議会作成・勧告）

○ 適正な工期の設定や見積りにあたり発注者及び受注者（下請負人を含む）が考慮すべき事項の集合体であり、建設工事において適正な工期を確保するための基準。

第2章　工期全般にわたって考慮すべき事項
・週休2日の確保
（前略）建設業に携わる全ての人にとって建設業をより魅力的なものとしていくためには、他産業と同じように、建設業の担い手一人ひとりが週休2日（4週8休）を確保できるようにしていくことが重要である。

公共工事に関する取組

○ **直轄工事では週休２日工事、週休２日交代制モデル工事を順次拡大**。国交省直轄工事では令和5年度には**原則として全ての工事で発注者指定方式により週休２日を確保することを目指して取組を順次拡大**。

○ 地方公共団体に対し、週休２日の確保を考慮した適正な工期の設定に努めることや、必要となる労務費や現場管理費等を請負代金に適切に反映すること等について要請。

○ 週休２日工事を実施している地方公共団体数は着実に増加し、**全ての都道府県・政令市（計67団体）で実施**。

民間工事に関する取組

○ 厚生労働省主催の会議や経団連での講演、民間発注者に対するモニタリング調査等、**様々な機会を通じて、適正な工期設定や週休２日の確保について働きかけを実施**。

○ **民間工事における工期設定の状況や週休２日の確保の状況等について実態調査を実施**。また、好事例集の公表等を通じて、周知・啓発を実施。

出典：国土交通省　最近の建設業を巡る状況について【報告】 令和5年4月18日

21

参考資料 2-3　ユースエール認定制度（出典：厚生労働省ウェブサイト[16]）

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援します！

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（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

<認定マーク>

Q「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A　ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

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」などの支援拠点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。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・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、正社員就職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を期待できます。
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、ユースエール認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することにより、ユースエール認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	日本政策金融公庫による融資制度	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業）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、基準利率から－0.60%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、令和５年３月１日現在（期間5年以内）で中小企業事業1.20%です。 ※ 貸付期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のＵＲＬをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html
5	公共調達における加点評価	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、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL050315開若01

[16] 厚生労働省「ユースエール認定制度（事業者向け）」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html

【 認定基準 】

1	学卒求人※1など、若者対象の正社員※2の求人申込みまたは募集を行っていること	
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	
3	右の要件をすべて満たしていること	・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
		・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※3
		・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※4
		・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※5
4	右の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・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去３年間に認定企業の取消を受けていないこと	
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※6	
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	
8	過去１年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※7	
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	

※１　少なくとも卒業後３年以内の既卒者が応募可であることが必要です。
※２　正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。
※３　直近３事業年度の採用者数が３人または４人の場合は、離職者数が１人以下であれば、可とします。
※４　有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という３つの条件を満たす休暇について、労働者１人あたり５日を上限として加算することができます。
※５　男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」(子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業。プラチナくるみん、トライくるみん、プラスを含みます。)を取得している企業については、認定を受けた年度を含む３年度間はこの要件を不問とします。
※６　３、４の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から３年以内であっても再申請が可能です。
※７　離職理由に虚偽があることが判明した場合(実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど)は取り消します。

Q　認定企業になるには、どうすればよいですか？

A　認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただきます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。（https://shinsei.e-gov.go.jp/）

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。
（融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）

第３章　取材結果

富山県、三重県、茨城県の 3 県において、罰則付き時間外労働の上限規制、いわゆる 2024 年問題に対する取り組みについて取材を実施した。以下に、県の建設業協会青年部等及び各県の建設会社（2 社ないしは 1 社）を対象に実施した計 8 件の取材結果を記載する。なお取材後に、強調すべき箇所に太字&下線で明示いただいた。強調のつけ方は取材先により異なるが、参考にしていただきたい。

3.1　富山県

一般社団法人富山県建設業協会（以下、「富山県建設業協会」という。）の青年委員会（所属する 3 社が出席）に対して、2024 年問題に対する富山県全体あるいは出席者自身の会社の状況について取材した。また、県内の建設会社として、安達建設株式会社、丸新志鷹建設株式会社の 2 社に対して、2024 年問題に対する取り組みについて取材した。

3.1.1　富山県建設業協会　青年委員会

取材日時：令和 5 年（2023 年）7 月 26 日（水）16：00～17：30
取材場所：富山県建設業協会（富山建設会館　3 階会議室）
出席者　：青年委員会 3 名　外　協会 1 名
取材概要：依頼していた取材項目に沿って、質疑応答を交えながらご説明いただいた。

（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、県全体の現状に関する内容、出席者の各会社の現状に関する内容に分けて記載する。ただし、取材結果が富山県内の建設会社すべてを示すものではないことに留意が必要である。

（1）時間外労働（休日労働を含む。）の現状とその発生する要因等

<u>＜富山県全体の現状＞</u>

○除雪作業が発生する冬期において、時間外労働は多くなる傾向がある。

○技能労働者から「休日も働きたい。」という声もあるが、説得して理解を得て、今では休んでくれている状況である。技能労働者の休日に対する意識は変化してきていると思う。しかし、日給制の技能労働者の中には、土曜日に働きたい者も一部いることから、技能労働者が日給制である建設会社が、月 45 時間以内の時間外労働を守ることは厳しいと考えられ、日給制から月給制への変更や働き方に対する意識の変化が必要である。

○<u>**時間外労働の発生要因として休日出勤も挙げられるが、それよりも技術者の書類作成業務に多大な時間を要することが主な要因である。**</u>技術者の業務の約 6 割は書類作成とも言わ

れており、**時間外労働を削減するためには書類作成の業務負担を軽減させることが重要である。提出書類も似た内容のものが多く、また前例に従って作成しているだけで必要性が感じられない書類もあり、無駄が多い**。

○富山県内においては、国や県に比べ、市町村の方が提出書類は少ない。

○公共工事においては、技術者は工事成績評定で良い点数を取って表彰されることを望むことから、技術者自らが必要以上に書類を作成してしまうことも要因である。

＜参考：富山県における建設現場の時間外労働の状況＞

富山県建設業協会が令和 5 年（2023 年）3 月に公表した「令和 4 年度　建設業の雇用実態と経営状況に関する調査報告書（回答社：390 社）」（以下、「富山県建設業協会による令和 4 年度の調査報告書」という。）[17]内の建設現場の時間外労働の状況によると（図表 3-1）、

○技術者・技能労働者の時間外労働が、月 45 時間以内（ただし、各社の特別条項がある場合はそれによる。）の上限規制に収まっているかを聞いたところ、「全員が収まっている」が 313 社（80.3%）で、「一部で上限を超えている」が 77 社（19.7%）である。

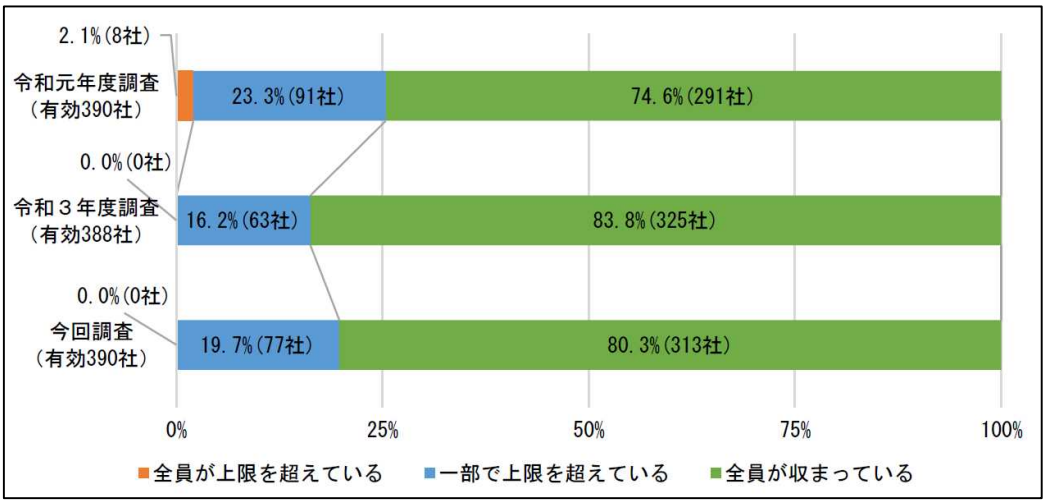
○「全員が収まっている」の割合は、令和 3 年度調査（83.8%）からは 3.5 ポイント減少し、やや後退がみられる。

○「全員が上限を超えている」は令和 3 年度調査と同様で 0%であった。

との結果が示されている。「一部で上限を超えている」の「一部」が、回答した会社の中で極めて少数なのか、あるいは大多数なのか、状況が明確ではないところはあるが、全社員の時間外労働が上限規制内に収まっている必要があることを踏まえると、調査報告書にも記載がある通り、2024 年問題に関する情報提供を行うなど、時間外労働の削減を強く促していく必要があると考えられる。なお、調査報告書に記載された「発注者の対応」に関する会員企業の評価について、「工期の設定」「設計変更への対応（工期）」等の 7 項目すべてにおいて、国・県・市町村の対応を「良い」とする評価が、令和 3 年度調査に比べていずれも低くなっていることが、「全員が収まっている」と回答した割合の 3.5 ポイントの減少に影響していることも考えられる。発注者の意識改革を進める取り組みも必要であると考えられる（図表 3-2）。

[17] https://www.tomiken.or.jp/data/r04_koyo_keiei_report.pdf

図表3-1　建設現場の時間外労働の状況（富山県）



（出典）「富山県建設業協会による令和４年度の調査報告書」

図表3-2　国・県・市町村の発注者対応について（富山県）

項目	区分	国			県			市町村		
		良い	普通	悪い	良い	普通	悪い	良い	普通	悪い
予定価格の設定	R3 調査	59.0%	16.4%	24.6%	74.1%	16.1%	9.8%	64.1%	17.4%	18.5%
	今回調査	50.0%	28.8%	21.2%	56.2%	32.2%	11.5%	43.0%	31.3%	25.7%
	増減	▲ 9.0	12.4	▲ 3.4	▲ 17.9	16.1	1.7	▲ 21.1	13.9	7.2
工期の設定	R3 調査	82.0%	13.1%	4.9%	74.7%	13.7%	11.6%	70.1%	16.8%	13.1%
	今回調査	47.0%	36.4%	16.7%	50.9%	32.2%	16.9%	46.4%	32.7%	20.9%
	増減	▲ 35.0	23.3	11.8	▲ 23.8	18.5	5.3	▲ 23.7	15.9	7.8
設計変更への対応（請負代金）	R3 調査	83.6%	13.1%	3.3%	74.7%	14.0%	11.3%	57.3%	16.8%	25.9%
	今回調査	68.2%	27.3%	4.5%	53.3%	31.4%	15.4%	33.2%	29.6%	37.2%
	増減	▲ 15.4	14.2	1.2	▲ 21.4	17.4	4.1	▲ 24.1	12.8	11.3
設計変更への対応（工期）	R3 調査	78.7%	13.1%	8.2%	73.5%	14.3%	12.2%	67.0%	18.2%	14.8%
	今回調査	51.5%	37.9%	10.6%	55.9%	33.4%	10.7%	49.2%	34.6%	16.2%
	増減	▲ 27.2	24.8	2.4	▲ 17.6	19.1	▲ 1.5	▲ 17.8	16.4	1.4
発注・施工時期の平準化	R3 調査	52.5%	21.3%	26.2%	41.7%	20.8%	37.5%	38.7%	21.9%	39.3%
	今回調査	42.4%	39.4%	18.2%	34.6%	33.7%	31.7%	29.6%	33.0%	37.4%
	増減	▲ 10.1	18.1	▲ 8.0	▲ 7.1	12.9	▲ 5.8	▲ 9.1	11.1	▲ 1.9
受発注者間の情報共有（三者会議等）	R3 調査	75.4%	19.7%	4.9%	53.9%	22.0%	24.1%	44.7%	23.9%	31.3%
	今回調査	56.1%	39.4%	4.5%	42.6%	40.5%	16.9%	33.2%	39.9%	26.8%
	増減	▲ 19.3	19.7	▲ 0.4	▲ 11.3	18.5	▲ 7.2	▲ 11.5	16.0	▲ 4.5
発注者の対応（ワンデーレスポンス）	R3 調査	70.5%	18.0%	11.5%	52.7%	19.3%	28.0%	39.3%	22.2%	38.5%
	今回調査	45.5%	36.4%	18.2%	39.6%	35.5%	24.9%	31.3%	36.9%	31.8%
	増減	▲ 25.0	18.4	6.7	▲ 13.1	16.2	▲ 3.1	▲ 8.0	14.7	▲ 6.7

（出典）「富山県建設業協会による令和４年度の調査報告書」

＜出席者の各会社の現状＞

○自社では、週休２日を導入している中で、時間外労働は全社員の平均で月 20 時間以内である。

○自社では、時間外労働は月 15 時間程度である。

○自社では、週休２日制工事の導入が始まった５年前から、土木工事では、週休２日制工事

を導入したり、社員に対し時間外労働の上限規制の話をしたりすることで、時間外労働は減少し、現在は月 15～20 時間程度である。一方で、建築工事は週休 2 日制工事の導入が進んでいない現状のため、時間外労働はまだ多い状況である。建築工事は契約当初から工期設定が厳しく、週休 2 日で実施できないだけではなく、竣工日までに工事を完了させるためにやむなく休日出勤して作業する必要があるためである。建築工事は土木工事に比べて、公共・民間ともに週休 2 日制工事の導入が進んでおらず、まずは 4 週 6 休（月 2 回の土曜閉所）で進めている状況である。

(2)「2024 年問題」に対する 5 年間の猶予期間（2019 年度～）の取り組み計画と実施状況

＜富山県全体の取り組み＞

○富山県建設業協会が中心となって、2024 年問題に対する協会会員企業の意識づくりを進め、この 5 年間でその意識は広がってきている。**特に公共工事においては、国・県・市町村の時間外労働の削減に関する働きかけにより、発注者・受注者とも意識が高まっている。**このように発注者・受注者ともに同じ方向性を持って意識づくりができたこの 5 年間は良い期間であった。ただし民間工事においては、残念ながらこういった意識が浸透していない。

○建設コンサルタント業界はすでに上限規制の適用対象となって久しいが、罰則が適用されたという事例は見聞きしていない。このため罰則の適用について、他人事のように感じている建設会社も中にはある。

＜出席者の各会社の取り組み＞

○現状として、時間外労働の上限規制に関する罰則の内容は理解しているが、来年度以降どういう場合に実際に適用されるのかが明確になっていない。このため、取り組みづらいところはあるものの、自社が法律を遵守することを大前提に、時間外労働の削減に関する取り組みを行ってきた。

○社員の働き方に関する意識改革を実施してきた。**働き方に対する社員の意識改革は重要であり、時間外労働を減らしたいという意識が浸透し、社員が業務の効率化に率先して取り組み**、5 年前に比べると時間外労働は確実に削減した。

○その他、時間外労働の削減に直接つながるものではないが、働き方改革の一環として、1～2 年前から時差出勤を認めている。所定勤務時間は 8～17 時であるが、特別な事情がある社員には、例えば勤務時間を 9～18 時に変更して対応している。

（3）時間外労働の削減として実施した具体的施策やその成果（効果が感じられなかったものを含む。）

（3）－1　書類の簡素化

○書類の簡素化は受注者だけで進められるものではないため、発注者のさらなる取り組みの推進が必要である。例えば、検査官により求められる提出書類が異なることもその１つである。

○技術者が工事成績評定のために必要以上に書類を作成することの改善については、受注者の取り組みも必要だが、発注者にも必要以上に書類を作らせない姿勢が必要だと考えている。

○書類のひな型管理は、効率化を図れる面もある。ただし、そのひな型が本当に必要かどうかを適切に判断しないと、追加を繰り返していくだけになり、書類は簡素化しない。例えば、検査の指摘項目に対して書類の追加を繰り返すことで、その書類が必要か不要かの判断ができなくなり、結局作成してしまうのが現状である。

○時間外労働の削減は書類の簡素化だけで実現できるものではなく、例えば、現場の技術者の意識の変化も必要である。現場代理人として常に現場に行き、帰ってきてから書類作成の業務を行うという意識を持ったままでは、時間外労働は削減できない。書類作成の業務も勤務時間内で行うという意識を持つことが必要である。

＜出席者の各会社の取り組み＞

○発注者からの働きかけで、提出が不要である書類や電子データでの提出が可能な書類等を教えてもらい、書類の簡素化は進んできている現状である。

○日中の空いた時間で書類作成の業務を行うなどの意識づけを目的に、経営層から声掛けすることで、時間外労働を削減している。

○書類に貼付する写真について、それがなぜ必要なのかを発注者に明確にしてもらっている。それにより貼付する写真が減り、現場で写真を撮影する作業時間が削減できる。

（3）－2　ICT 活用、電子小黒板、ASP 等の活用

＜出席者の各会社の取り組み＞

○電子小黒板や ASP、測量データの手打ちが不要な測量機器等を活用することで、5 年前まで何十時間と要していた作業時間は 1/5 程度に削減された。しかし、このような新しいシステムや機器は、特に年配の技術者が使用したがらない傾向がみられるなど、技術者によって使用する・しないが分かれるという大きな課題がある。年配の技術者はそういった新しい技術を使うことに抵抗感があり、使ってみることもしないことが多いため、まずは実際に使ってその良さを実感してもらうべく、若手技術者から年配の技術者に

「こうすれば楽ですよ。」と声掛けしながら、使用する技術者を可能な限り増やすように取り組んでいる。

○ICT 活用として、1 人で測量が実施できる「杭ナビ」という測量機器を導入し、業務の効率化を図っている。

(3) －3　勤怠管理システム

＜出席者の各会社の取り組み＞

○出退勤管理を徹底していくために、令和 5 年度（2023 年度）の 4 月から出退勤管理をシステムで行うこととした。さらに、スマートフォン・PC・IC カード等で入力される出退勤データを、給与システムに紐づけて活用する工夫も行っている。このシステムの導入により、時間外労働が 1 分単位で集計・明示されるため、時間外労働が多い実態を具体的な数値で認識し、社員自らがその実態を見直すべき点を考えることにつながり、社員 1 人 1 人の時間外労働に対する意識・考え方に変化が現れた。この勤怠管理システムで自らの労働時間が正確に集計されるため、導入から数か月であるが、自身の業務に対する時間管理に効果が出ている。

○他の会社でも取り組まれている内容であるが、従来から全社員の時間外労働に対する管理表を作成している。管理表は毎月作成し、社内で部課長クラスに回覧をしている。時間外労働が多い社員に対しては、業務の状況等をヒアリングして、一部の業務を他の者に振り分けるなどの対策をするようにしている。同様に有給休暇の消化状況も管理表を作成し、部課長クラスに常に状況の把握をさせている。

(3) －4　現場支援のためのバックオフィス体制、建設ディレクターの導入

○国・県・市町村発注の公共工事において、ICT 施工や BIM/CIM 等のデジタル化が進んでいるが、このようなデジタル化による新しい取り組みに応じて、提出書類の数が増加するなど、技術者に求められる業務がますます増えていくことが想定される。したがって、書類作成の業務負担を軽減するために、建設ディレクターの導入は有効な対策の 1 つである。

＜出席者の各会社の取り組み＞

○自社では、建設ディレクターを 5 年前に 1 人採用しており、その社員は入社まで建設業に関わりがなかったが、徐々に業務に慣れ始めている。このようなバックオフィスによる書類作成業務等の支援に取り組まなければ、技術者の時間外労働の削減は将来的に難しいと考えて行っている。しかし、建設ディレクター等のバックオフィスに技術者の業務を移管するには、建設業に関する知識はもちろん、デジタル技術等の ICT 関連の知識

も持った人材が必要となるため、業務を移管できるようになるまでには、時間もかかり、社員のスキルの向上等が必要である。

（3）－5　その他

○社員が休日を取りやすい環境を構築することが、時間外労働の削減につながると経営者としては考えるべきではないか。「休んでも良い」という風潮が会社内にあれば「周囲は休んでいるのに、自分だけ休日出勤しているのはよくないことではないか。」という意識が生まれ、普段から業務に対して効率的に取り組むようになると思う。このように休みやすい環境を構築して、業務を効率化していく意識を社員に浸透させることは、時間外労働の削減においても重要である。

○コロナ禍をきっかけにオンライン会議（Zoom 等）が浸透してきている。例えば、コロナ禍前までは事務所に実際に集まって会議をしていたが、今では各現場から Zoom で参加する者もいる。会議場所への移動時間がなくなり、その時間を他の業務に充てることで、時間外労働の削減につながる。国土交通省の発注工事の工程会議もオンライン会議に切り替わっており、受注者としても仕事しやすくなっている。

○LINE 活用による情報共有は、導入も操作も簡単かつ便利であるため、有効な対策である。

○技術者の交替制については、10 年ほど前は富山県内で導入されていたことがあったかもしれないが、現在はそのようなことをできる現場はないのではないか。

○テレワーク（在宅勤務）については、現場での実作業が多い土木・建築の業務への活用は難しい。

＜出席者の各会社の取り組み＞

○LINE を活用して自社内の情報共有を実施している。グループチャットで担当者や作業員が不足している現場の把握や、現場で困っていることを共有して多方面からの意見をもらい、現場作業における課題の早期解決につなげるなどの対応をとっている。コロナ禍前から活用していたが、コロナ禍でより積極的に使用するようになった。

○テレワークを活用できないかと、室内での作業が主な分析調査に関する業務で実施してみたが、それも難しいと実感した。そう感じたのは、光熱費等の費用負担や書類を印刷する場合の印刷機をどうするのかという設備面等の理由からである。また、テレワーク時に自宅でケガをした場合の労災対応も同様であり、社会保険労務士と相談して対応の検討を進めたが会社として難しかった。

（4）他の建設会社との情報交換、連携した取り組み等

○富山県建設業協会の役員や委員の会社では、他の会社の状況や建設業全体の動きや取り組みについて、概ね情報交換が実施できており、例えば 2024 年問題の情報も早くから入手することができたため、数年前から対策に着手できているように思う。一方で、協会会員の会社でも社員数が少ないなどの一部の建設会社では、2024 問題についてまだ内容も理解していない、あるいは全く取り組んでいない会社も多いと推察される。青年委員会として、そのような会社に対して理解度や意識を高めていく取り組みが必要だと感じていることから、2024 年問題に対して取り組んでいない会社に積極的に情報提供を行い、横のつながりを広げていきたい。

○さらに青年委員会としては、**2024 年問題に限らず、後継者問題・担い手確保の問題・技術のデジタル化等の、建設業における課題全般に関して情報共有を行う場も設けていきたい。**

○なお、富山県建設業協会には、働き方改革委員会があり、年に 3 回ほど委員会メンバーが集まり、2024 年問題や生産性向上等をテーマに意見交換を行ってきた。この委員会の協議状況も含めて、協会会員の各社に周知していくことも今後必要であると考えている。

（5）週休 2 日の推進が「2024 年問題」に及ぼす効果

○**週休 2 日によりこれまで以上に休日を増やすことで、限られた時間内で業務を効率的に行うという社員の意識の変化につながる。**それを経営層からしっかり声掛けをすることで、社員の意識がさらに高まり、業務に取り組むことができ、時間外労働の削減にもつながるのではないか。また、週休 2 日は担い手確保においても重要で、採用活動において休日の多さは若年者にとって大きなアピールになる。**技術者の採用人数が増えることで、在職中の技術者の業務負担が軽減されることになり、時間外労働の削減につながる**とも考えている。

○週休 2 日制工事によって休日が増えることにより、その分、平日の時間外労働が増えるというようなことは、大手の建設会社はあるかもしれないが、体感的には、地域建設業では起きないのではないかと思う。周囲の建設会社の状況を聞く限り、限られた時間内で業務を効率的に行うという社員の意識変化が起きているからである。**「現場に長くいることが正しい」というような考え方・意識が、週休 2 日制工事が進むにつれて変わってきた状況なので、平日の時間外労働が増えることにはならないと思う。**

＜参考：富山県における週休制度の状況＞

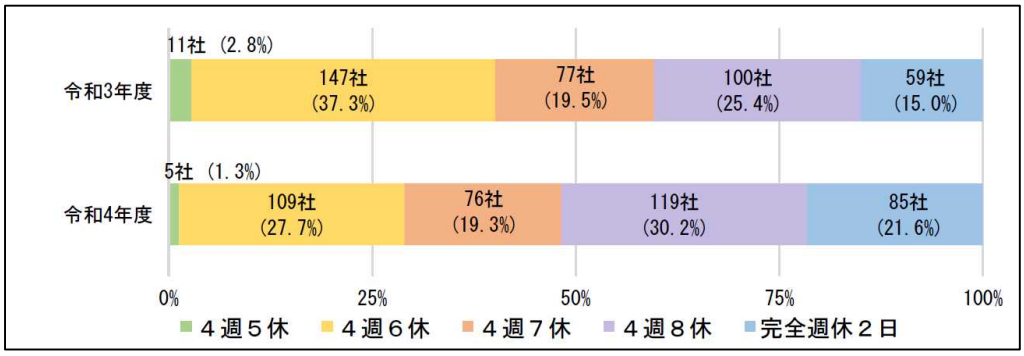
「富山県建設業協会による令和 4 年度の調査報告書」内の週休制度の状況によると（図表 3-3）、

○令和 3 年度に比べ、令和 4 年度は「4 週 5 休」「4 週 6 休」「4 週 7 休」は減少し、「4 週 8 休」「完全週休 2 日」はそれぞれ増加している。

○増加している「4 週 8 休」「完全週休 2 日」の合計をみると、令和 4 年度は 204 社（51.8%）と半数を超えている。

との結果が公表され、週休制度の拡充に向けた取り組みが浸透しつつあることが示されている。

図表3-3　週休制度の状況（富山県）



（出典）「富山県建設業協会による令和 4 年度の調査報告書」

＜参考：富山県における週休制度の拡充におけるメリット・デメリット＞

上記調査報告書内の、過去 5 年間に週休制度を拡充した会社に対して聞いたメリット・デメリットによると、

○メリットとして、「従業員のモチベーションが向上した」が 133 社（50.2%）と最も多く、「現場での意識改革が進んだ」が 82 社（30.9%）、「工程調整が入念になった」が 77 社（29.1%）で、社員の意識や行動変化が上位に挙がっている（図表 3-4）。

○また「従業員の離職が減少した」が 43 社（16.2%）、「若手の入社希望者が増えた」が 42 社（15.8%）で、若年者の定着しやすさもメリットとなっている（図表 3-4）。

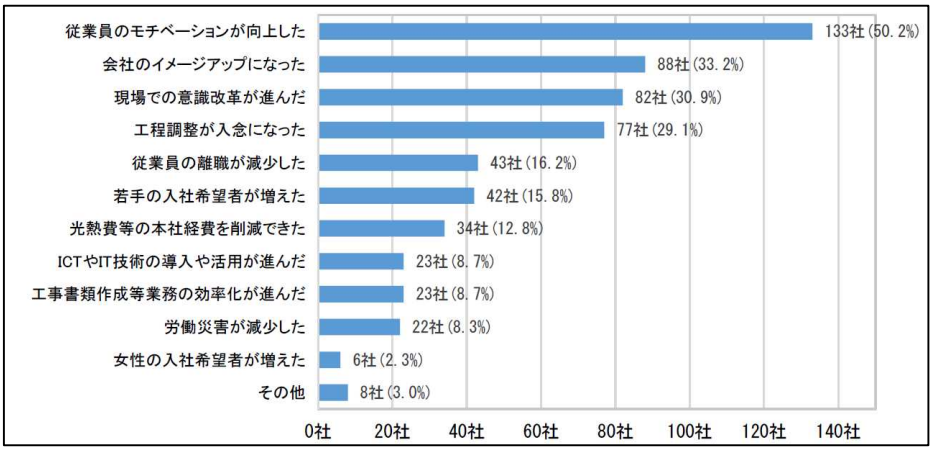
○意識の変化にメリットを感じている会社が多い一方、時間外労働の大きな要因の 1 つとして挙げられている「書類作成業務の効率化」については、週休 2 日によるメリットはあまりないことも示されている（図表 3-4）。

○一方でデメリットとして、「天候対応による工程調整が困難になった」が 144 社（51.6%）と最も多く、「稼働日減少により工期が厳しくなった」が 105 社（37.6%）で、工期に関する厳しさが上位に挙がっている（図表 3-5）。

○また「休日出勤が増加した」が 98 社（35.1%）、「残業時間が増加した」が 55 社（19.7%）で、時間外労働の増加となるデメリットも挙がっている（図表 3-5）。

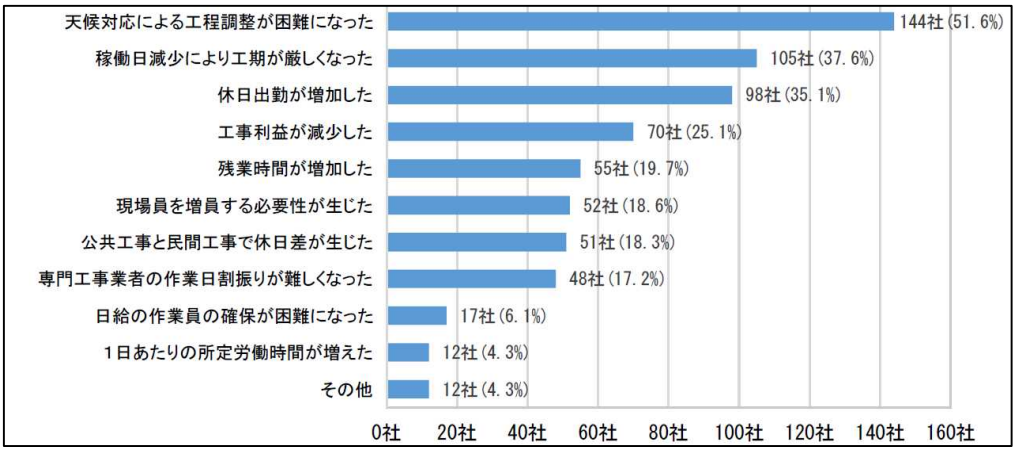
との結果が示されている。

図表3-4　週休制度の拡充におけるメリット（富山県）



（出典）「富山県建設業協会による令和４年度の調査報告書」

図表3-5　週休制度の拡充におけるデメリット（富山県）



（出典）「富山県建設業協会による令和４年度の調査報告書」

（6）ユースエール認定の取得状況や活用の有無

○ユースエール認定は、富山県内でも 20 社程度（建設会社以外も含む。）しか取得できていない「狭き門」であり、要件が厳しいだけに取得に対する評価は高い。認定基準に対する悩みは、取得を目指す会社それぞれで異なると考えられるが、建設会社に関して言えば、時間外労働の要件（※）が厳しいのではないか。

（※）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

○ユースエール認定を１つの目標として、時間外労働の削減に取り組んでいるところは少ないのではないか。そもそもユースエール認定そのものを知らない会社も多いと思う。

＜出席者の各会社の取り組み＞

○自社では、認定基準の時間外労働の要件が満たせておらず、認定取得を毎年試みているが取得できていない。若手技術者の採用をにらんだユースエール認定を時間外労働の削減のトリガーとして捉えて、ICT 活用や勤怠管理システム等を導入して時間外労働の削減に取り組んでいる。

○認定制度の取得自体は、国の認定でもあり、優良企業ということでご家族の方にも PR しやすくはなるという点では、担い手確保における対策の 1 つかもしれないが、このユースエール認定に対する学生側の認知度は、知る機会も少なく、低いのではないかと思う。**建設業は就職説明会の場で椅子に座ってもらい話を聞いてもらうことさえも厳しい業界であり、建設業に対する魅力を理解してもらうことが採用面で一番重要なこと**として取り組んでいる。

＜参考：厚生労働省によるユースエール認定制度の紹介[18]＞

ユースエール認定制度とは、若年者の採用や育成に積極的で、若年者の雇用管理の状況等が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度である。この認定を受けた企業のことを、ユースエール認定企業といい、令和 5 年（2023 年）12 月末時点で、全国 1,154 社の企業がユースエール認定企業として認められている。なお、富山県は 19 社（建設会社以外も含む。）が認定されている。

（7）発注機関等に取り組んでほしいこと

○書類の簡素化については、前例に従って作成しているだけの書類等、目的が不明で無駄なものも多く、さらに抜本的な見直しを切に希望する。これまでは何か問題が発生する度に、新たなルールが追加され、それに伴って提出書類が増えることが多かった。そういった書類は、現在も必要なものとして提出が求められているが、以前から実施している検査や確認事項を慣例として実施し続けていることに付随している場合が多いと感じているので、その検査や確認事項は現在も行う必要があるのかどうか、といった根本的なところから見直してもらいたいと思っている。一例として、コンクリートのつぶし試験を挙げると、JIS という国家規格の工場から運ばれてくる生コンを使うのに、さらにテストピースを取ってわざわざ試験を実施している。品質がはっきりしない生コンを使うならともかく、JIS 規格を使う場合のつぶし試験は時間・書類・費用すべての面で業務負担となっている。こういう余分なことをなくすように抜本的な見直しを行わないと、書類の簡素化・生産性の向上は全く進まない。発注者にはぜひこういう観点からの抜本的な見直しをできるだけ速やかに実施してほしい。

○さらに、**検査における書類の統一と簡素化も必要である。検査官によって確認事項にばら**

[18] https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/youth-yell/landing/

つきがあるため提出書類が増えることも多い。そのようなことがなくなるよう、提出を求める際には、提出が必要な根拠を示すとともに、根拠を示すことができない書類は求めないことを、検査官に徹底的に指導・教育してほしい。

○工事成績評定の点数の加点方法は、現場の品質・出来栄えや、現場の効率化を図った取り組み等の現場重視の評価により加点してほしい。最新の機器の使用や、提出が本来不要である書類・データの提出等の作成書類の内容を重視した評価を撤廃しないと、書類作成による時間外労働を削減することは困難である。

○工期に関する発注者の認識の変化が必要である。時間外労働の削減、週休２日制工事の推進に伴って生産性は間違いなく落ちていることから、従来であれば１か月としていた工期が、１か月半必要になるという認識に抜本的に改めてもらい、その前提で工期設定を柔軟に対応してほしい。土木工事では工期設定・変更がある程度柔軟に対応されてきているように思うが、建築工事は土木工事に比べて対応が遅れている。建築工事も前向きに進めてほしい。

○工期設定の柔軟な対応とともに、経費率の見直しも進めてほしい。受注者としては工期を短縮して工事を早く完了することができれば利益が増えることになるが、週休２日制工事の導入が進むとこれまでほど利益が上がらなくなることから、労務費・共通仮設費・現場管理費等の経費率を速やかにもっと上げてほしい。受注者としては生産性を上げるために作業効率化等の企業努力は惜しまないが、それでも現状では全く不足している。公共工事設計労務単価が毎年上がっていることは非常に感謝しており、それがそのまま社員の賃金上昇につながっていけばよいが、現状の経費率のまま週休２日制工事の導入が進むと、労務単価のアップ分が経費の増大に吸収されてしまい、社員の賃金上昇に結び付かなくなる。社員の賃金上昇を実施するためにも、労務単価のアップだけではなく、経費率の見直しをぜひとも進めてほしい。

○発注者に人材がいない、あるいは知識や経験が不足しているため、受注者は説明する時間等が必要となり、少なくともその分は時間外労働が増えることになっている。受注者の余計な時間外労働を減らすためにも、発注者においても、技術者の人数を増やすこと、技術力を確保・継承することに重点的に取り組んでほしい。国、県、市町村の順に技術力のある人材が少ない状況にあり、県クラスでも大卒で知識のある技術者を採用してほしい。

○時間外労働の削減を行うことと担い手確保は大きく関わりがあると考えている。担い手確保に向けて、建設業の魅力度向上を図るための取り組みを発注者にも実施してもらいたい。建設業の魅力度が上がると、担い手確保につながり、結果的に時間外労働も削減できると思う。

○従来の建設工事の進め方では、受注者である建設会社が、本来発注者や建設コンサルタントが行うべき業務を代わりに実施している部分もあり、それが時間外労働につながっていた。発注者や建設コンサルタントも相当な業務量を抱えている現状は理解しているが、建設会社における時間外労働を削減するためには、このような従来からの慣例を抜本的に改

め、発注者・建設コンサルタントが本来実施すべきことを建設会社に行わせることがないような、かつ建設会社にタイムロスを発生させないような仕組み作りを、発注者に早急に行ってほしい。

○発注機関に対してではないが、罰則付き時間外労働の上限規制が適用されるまで、あとわずかとなった段階であるのに、例えば、上限規制を超えていることを具体的にどのように把握されるのか分からないので、示してほしいと思う。毎年度夏頃に、厚生労働省が「長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果」を公表しているが、全く身近に感じられない。建設業は適用が５年間猶予されたように、現場作業があって天候等にも影響されるため、時間外労働を削減することが難しく、その中で時間外労働を上限規制内に収めていくためには、どのように把握、適用されるかを具体的に示してもらわないと対応が難しいと考えている。これは、建設業に限らず、すべての業種において同じように適用されていることを明らかにするためにも重要だと思う。

○さらに言えば、例えば除雪対応が必要かを判断するための見回りも災害対応として考えてよいと思っているが、それを仮に上限規制適用後、急に災害対応ではないと決められた場合の反論・弁明、猶予措置等があるのかどうかさえ、明確になっていないなど、まだまだ具体内容に関して不明な点が多く、本当にこれで上限規制が施行されるのかと感じることもある。併せて、もし万が一、罰則が適用された場合における、公共工事の入札参加への具体的な措置もはっきりとは分からない状況であり、この点の明確化も必要と感じる。

（8）その他

ここでは、取材時に多数の意見・現状が述べられた、建設業の大きな課題である担い手確保関係の内容を取りまとめて記載する。

○富山県内の土木・建築系を卒業した学生は県内の建設会社にあまり就職しないのが現状である。県内の大学の一部では、定員を増やしたり学部を新設したりしているが、県内の建設会社への就職者数が増えた実感はない。県内の高校に土木系の学校はあるが、再編等で生徒数が減少していることに加えて、大学等に進学する生徒がいて就職する生徒が限られてくる中、建設業ではない地元の大手企業が毎年多くの土木系の生徒を採用しているため、建設業に就職する技術者の数はかなり少ないという実態がある。また、高校の普通科を卒業した生徒はほとんど進学することもあり、建設業に就職したということも聞いたことがない。このような状況で、県内の自治体の職員採用でも高卒採用を始めたことから、民間の建設会社における技術者の採用はさらに厳しさが増しており、県内の建設会社同士で数少ない人材を取り合っているのが現状である。

○進路指導の先生にも、求人応募のお願いをするが効果は出ていない。高卒者が就職する際は保護者の意見に左右されることが極めて多い。会社名も知られていない建設会社への就職より、会社名が知られていて安定している製造業への就職の方が、保護者の安心感が得

られるという点を、建設業界としてどのように克服するかが大きな課題である。

○若年者の離職を防ぎ、定着しやすくするためには、休日の多さが重要で、週休 2 日の導入は大きなアピールとなる。富山県のような地方は、コミュニティが小さいということもあり、評判はすぐに様々な人の耳に届く。「この会社は 4 週 4 休で休日が少ない。」等のネガティブな情報は広く知れ渡るので、現状 4 週 6 休の会社でも週休 2 日の会社が増えてくると、危機感が生じて週休 2 日の検討を進めると考えられる。

＜出席者の各会社の状況＞

○自社については、社員の平均年齢が 42 歳で比較的若いと言われるが、これは経営者として粘り強く 1 人でも採用し続けてきた結果である。「おなかいっぱいだと思っても、とにかく人を採用し続ける、切らしてはいけない。」と思い続けて取り組んでいる。毎年のように新規採用している会社に人は関心を持つはずであり、特に若年者は過去 3 年間の採用人数を必ず見ており、採用人数 0 人が続く会社に入ろうとは思わないはずである。また学校の先輩・後輩の関係も重要で、学校の先輩から就職年次の後輩に会社の雰囲気をしっかり伝えることができるため、採用面で同じ学校の卒業生がいることは大きなメリットである。

○自社については、令和 4 年（2022 年）までは 4 週 6 休であったが、令和 5 年（2023 年）から週休 2 日を導入している。休日を増やすことで業務に対する意識はかなり変化し、社員に「こういう会社にいたい」という意識が生まれている。また、週休 2 日の導入は、若年者の定着しやすさにもつながると考えている。体験談として、自分の息子が就職先を選ぶ際の基準として、金銭面ではなく、まずは休日日数の視点、つまり「土日は休めるのか」というところから選定を始めていた。休日の多さはやはり若年者の離職を防ぎ、定着しやすさにつながるメリットもある。

○時間外労働や休日出勤が多いことを理由に退職する若年者も過去にはいたが、公共工事における週休 2 日制工事が進んだことで休日出勤も減り、しっかり休みを取ることができる環境になったことで、休日が少ないことを理由に離職する若年者は減り、離職率の低下につながっている。

○自社が、週休 2 日を導入した目的は、担い手確保のためである。新卒採用においては休日が少ないと入社してくれない傾向がある。週休 2 日を導入したことで毎年 1 人は入社している現状である。

3.1.2　安達建設株式会社

取材日時：令和 5 年（2023 年）7 月 27 日（木）10：30～12：00
取材場所：安達建設株式会社　会議室
出席者　：代表取締役　安達正彦氏
取材概要：依頼していた取材項目に沿って、質疑応答を交えながらご説明いただいた。

＜参考＞　基礎データ（安達建設株式会社）

※令和 5 年（2023 年）7 月 24 日時点

○社　名　　：安達建設株式会社
○設立年　　：昭和 34 年（1959 年）　※創業は明治 30 年（1897 年）
○会社概要　（URL：https://adachi-kensetsu.biz）

本社所在地	富山県南砺市野田 425 番地の 7
資本金	5,000 万円
従業員数	73 人（うち技術者：48 人、うち技能者：12 人）※総合建設業のみ
事業内容	総合建設業、建築設計事務所　他
建設業許可	富山県知事許可（特-4）第 014310 号

○令和 4 年度完成の受注工事件数と週休 2 日（閉所率 28.5%）の達成状況

（単位：件）

年度	令和元年度（2019 年度）				令和 2 年度（2020 年度）				令和 3 年度（2021 年度）				令和 4 年度（2022 年度）			
発注者	国	県	他公共	民間	国	県	他公共	民間	国	県	他公共	民間	国	県	他公共	民間
受注件数	4	12	13	90	0	14	12	75	1	15	22	112	1	13	30	85
受注件数のうち週休 2 日達成件数	2	2	9	59	0	1	12	69	1	3	16	98	1	3	23	71

○時間外労働の上限規制に向けた現状

就業規則上の１日の勤務時間

８時間（8：00～17：30、休憩：昼 60 分、途中休憩が午前・午後各 15 分）

就業規則上における週休、及び祝日の取扱い

週休：完全週休２日

祝日：年間カレンダーによる（休日あるいは勤務日）

就業規則上の年間休日数

（単位：日）

年度	令和元年度 （2019 年度）	令和２年度 （2020 年度）	令和３年度 （2021 年度）	令和４年度 （2022 年度）
年間休日数	114	114	119	119

○時間外労働の現状

※時間外労働とは、労働基準法上の法定労働時間（1 日 8 時間・週 40 時間）を超える法定外労働時間を指す。

月平均の時間外労働（上段：全社、下段：技術者（技能労働者は除く。））：総合建設業のみ

（単位：時間）

年度	令和元年度 （2019 年度）	令和２年度 （2020 年度）	令和３年度 （2021 年度）	令和４年度 （2022 年度）
全社	7.04	6.91	5.75	5.95
技術者	9.51	9.64	7.56	7.32

上記、令和４年度（2022 年度）の内訳（月ごとの平均時間外労働）

（単位：時間）

令和 ４年度	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
全社	3.80	2.64	3.19	3.97	5.94	8.36	12.02	13.67	5.07	2.01	2.25	8.36
技術者	4.89	3.82	4.22	5.29	7.09	9.88	14.07	15.18	6.42	3.05	3.49	10.28

○技術者の時間外労働の削減への対策で効果があったと思われる取り組み

＜受注者の取り組み＞　（下表の取り組みのうち、効果があったものに○を記入）

○	ICT の導入
○	データの共有化
	作成書類のひな型管理
○	電子小黒板の活用
○	ASP の活用
	現場の事務作業をバックアップする部署の設置
	建設ディレクターの採用
○	現場への複数技術者の配置
○	勤怠管理ソフトの導入
○	その他（適宜、書類作成をサポートする人員を配置）

＜発注者の取り組み＞

・週休 2 日制モデル工事としての発注

・週休 2 日制指定工事としての発注

○時間外労働削減の取り組みに関する具体的工事事例

事例対象は、「従事した技術者が労働基準法に定める時間外労働の上限規制内（※）で実施した工事」とした。

（※）特例を除き、時間外労働がすべての月で 45 時間を超えていない、かつ工期内において年 360 時間を超えないペースとする。

発注者	国土交通省北陸地方整備局　利賀ダム工事事務所
工事名	令和 3 年度　利賀ダム仮設道路整備他工事
受注金額	143,990,000 円（税込）

工事概要

工期

令和 4 年 4 月～令和 4 年 12 月（週休 2 日制工事）

工事内容

・道路土工：掘削　9,200m^3　　・路床盛土工：300m^3

・法面工：モルタル吹付　385m^2

・舗装工：橋面防水工（シクルビ谷橋）橋面防水　946m^2

アスファルト舗装工（シクルビ谷橋）基層、表層

アスファルト舗装工（仮橋）表層

アスファルト舗装工（本線工事用道路）一式

・排水構造工：プレキャスト U 型側溝　58m

・路肩防護柵工：ガードレール　79m

・仮橋・仮桟橋工　　・橋脚設置・覆工板設置・仮設高欄

・遮音壁工：一式　　・仮設工：迂回路工　一式

写真

＜仮設道路工区＞

（着手前）

（完成）

＜シクルビ谷橋工区＞

（着手前）

（完成）

＜本線工事用道路工区＞

（着手前）

（完成）

工事を担当した技術者（平均）の工期内における月ごとの時間外労働

（単位：時間）

工期	令和４年 ４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月
時間	12.33	11.67	11.33	2.00	10.67	19.83	17.33	29.00	11.83

時間外労働の削減に関する取り組みの具体内容と効果

・時間外労働が発生する主な要因は各検査時の書類の作成及び打合せ簿等の作成であり、これに対応するため、本社より書類作成業務の経験がある人員を適宜、現場事務所へ派遣し、書類作成の対応をさせるとともに、本社内においても書類作成業務を行った。

・土工工事、舗装工事を ICT で行うことで、担当者による丁張りの設置やその時々の出来形確認の省略が可能となり、その省略した時間を書類等の作成に充てることができた。

・工区が点在していたため、各現場の進捗が把握できる場所にウェブカメラを設置した。それにより、現場事務所で各工区の現場状況の把握が可能となり、現場担当者が現場事務所で監督・指示することができるようになったことから、現場事務所と各工区の移動時間がなくなった分、事前の段取りや書類作成等の時間に充てることができた。また、現場以外の本社でもウェブカメラにて現場を確認することができたため、本社から現場技術者に対する指示や確認等の支援がしやすく、業務効率化につながったなどの効果もあった。

（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。なお、以下に記載する全社員、社員数、技術者数等の表記は、すべて総合建設業に従事する者に関するものである。

（1）現場技術者（技能労働者を除く。）の時間外労働（休日労働を含む。）の現状とその発生要因等

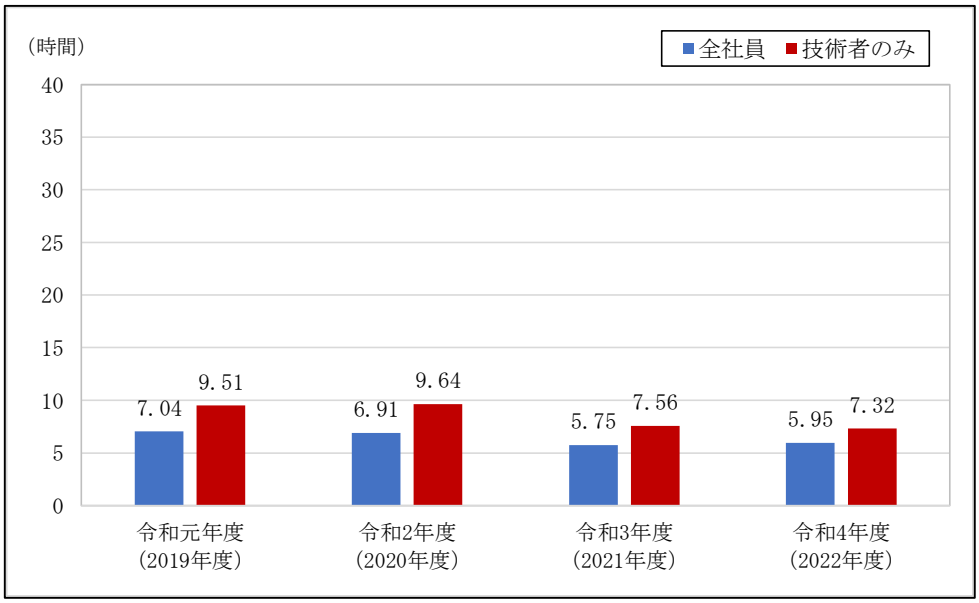
○全社員平均での時間外労働は、令和元年度（2019 年度）が月 7.04 時間、令和 4 年度（2022 年度）が月 5.95 時間で減少している（図表 3-6）。

○技術者平均での時間外労働は、全社員平均より月 1～2.5 時間多い程度で、職種で大きな差はない（図表 3-6）。ただし、国土交通省の発注工事では時間外労働が若干多くなる傾向にあり、これは提出書類の多さが主な要因である。

○**時間外労働の削減を行うためには人材の確保が必要**であり、人材を確保するためには週休 2 日等の対策が必要となる。**自社では、まずは週休 2 日の実施で採用人数を確保したことにより、時間外労働の削減ができたと考えている。**

○2024 年問題に対して特別に対策を実施することもないほど、令和元年（2019 年）以前から時間外労働は少ない。

図表3-6　時間外労働（月平均）



（出典）安達建設株式会社提供資料を基に作成

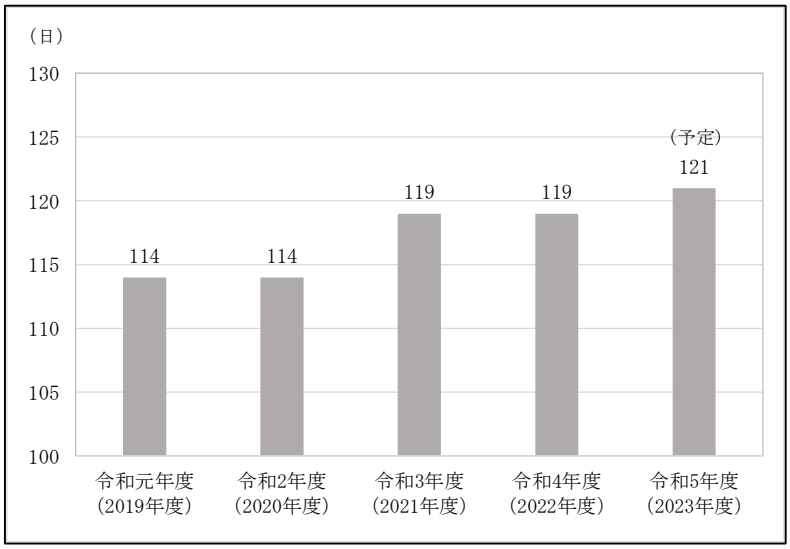
（2）就業規則の内容と年間休日数、年次有給休暇取得率等の現状

○1 日の勤務時間は 8 時間（8 時～17 時半）で、昼に 60 分、午前・午後に各 15 分の休憩である。

○年間休日については、令和元年度（2019 年度）は 114 日（土日の週休 2 日）で、祝日は数日を出勤日とした。令和 2 年度（2020 年度）は令和元年度（2019 年度）と同様で、令和 3 年度（2021 年度）及び令和 4 年度（2022 年度）は 119 日、令和 5 年度（2023 年度）は 121 日（予定）で（図表 3-7）、土日・祝日ともに休日としている。

○令和元年度（2019 年度）の有給休暇取得率は約 63%で、令和 4 年度（2022 年度）は 73%であった。

図表3-7　就業規則における年間休日数



（出典）安達建設株式会社提供資料を基に作成

（3）「2024 年問題」に取り組んだ経緯と具体的な取り組み内容、効果（社員の意識変化を含む。）

（3）－1　週休 2 日の導入と人材の確保

○自社の場合、人材の確保が重要な課題であったため、<u>平成 30 年（2018 年）4 月より週休 2 日を導入し、これを通じて人材を確保</u>する取り組みから始め、新卒や中途採用を増やしていった。

○採用人数は中途も含めて平成 29 年度（2017 年度）で 1 人、平成 30 年度（2018 年度）で 1 人、令和元年度（2019 年度）で 3 人、令和 2 年度（2020 年度）で 3 人、令和 3 年度（2021 年度）で 6 人、令和 4 年度（2022 年度）で 5 人、令和 5 年度（2023 年度）で 6 人である（図表 3-8）。<u>若年者ほど自分の時間を求める声が多く、休日が多いことを志望動機に挙げる人は多い。</u>新卒採用は高校・高専・大学・大学院卒業それぞれいる。採用は就職情報サイトを活用し、応募者に対して面接をしている。以前は学力テストも実施していたが今は実施していない。

○技術者の採用人数は、令和 3 年度（2021 年度）で 6 人、令和 4 年度（2022 年度）で 5

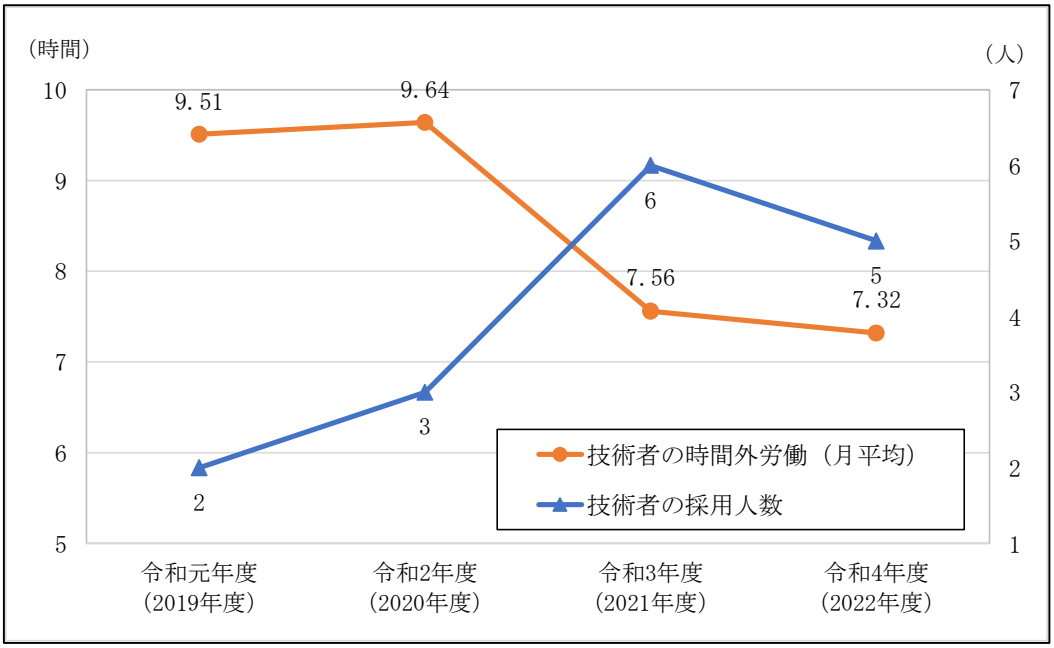
人となり、令和 2 年度（2020 年度）以前に比べ増やすことができており、この間の時間外労働を比較すると月 2 時間ほど減少している（図表 3-9）。このことから**人材の確保に関する取り組みは、時間外労働の削減に大きな効果があると考えている。**

図表3-8　近年の採用実績（人数、（）書きはうち技術者）

年度	平成 29 年度 (2017 年度)	平成 30 年度 (2018 年度)	令和元年度 (2019 年度)	令和 2 年度 (2020 年度)	令和 3 年度 (2021 年度)	令和 4 年度 (2022 年度)	令和 5 年度 (2023 年度)
採用 人数	1 人 （1 人）	1 人 （1 人）	3 人 （2 人）	3 人 （3 人）	6 人 （6 人）	5 人 （5 人）	6 人 （4 人）

（出典）安達建設株式会社提供資料を基に作成

図表3-9　技術者の時間外労働（月平均）と採用人数の比較



（出典）安達建設株式会社提供資料を基に作成

○人材の確保に向けて、各種認定制度の取得にも取り組んでいる。「くるみん認定」や「元気とやま！子育て応援企業」等の取得は苦労があるが、取り組まないと会社として残っていけないと考えている。若年者や特に女性はこのような取り組みを見ている場合が多い。令和 4 年度（2022 年度）は富山県庁の土木系新卒採用が定員割れとなるなど、公務員においても採用が厳しい状況である。このような厳しい状況の中で、民間建設会社として取り組むべきことは継続していく方針である。

＜参考：安達建設株式会社のその他の取組一覧＞[19]

一般事業主行動計画 （女性活躍推進法）	「女性技術者を 1 名以上採用し、計画期間中（令和 4 年 10 月 1 日～令和 9 年 3 月 31 日）の令和 2 年 4 月以降に採用した新卒女性技術者の継続就業率を 60%以上とする。」を目標として、ヒアリングやサポートを実施している。
一般事業主行動計画 （次世代育成支援推進法）	「計画期間内（令和 4 年 4 月 1 日～令和 9 年 3 月 31 日）に、男性の育児休業取得者を一人以上にする。」を目標として、社内制度の説明を実施している。 「若者のインターンシップの受け入れを行う。」を目標として、令和 4 年 8 月より受け入れを開始している。
くるみん認定 （「子育てサポート企業」として厚生労働大臣より受ける認定。）	令和 4 年 7 月に 3 度目の認定を受ける。
元気とやま！子育て応援企業 （富山県が運営するウェブサイトに登録することで、子育て支援に取り組む企業として広く PR できる制度。）	令和 4 年 11 月末に登録を行う。

（3）－2　ICT 活用、電子小黒板、勤怠管理システム等の活用

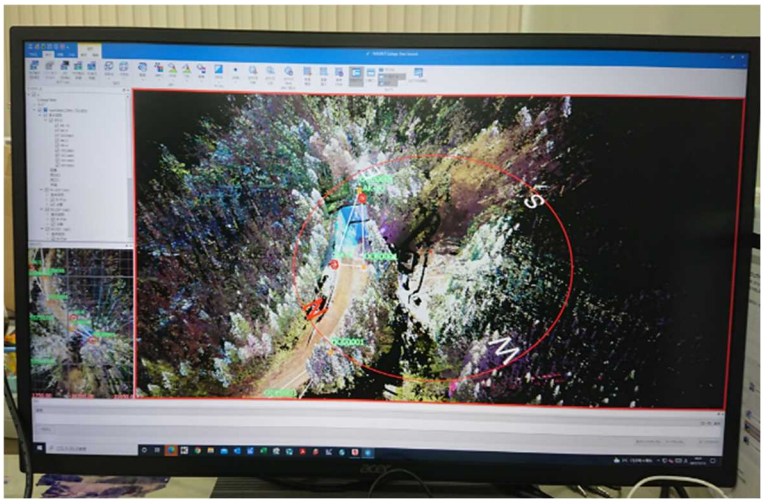
○ICT 施工に使用する 3 次元データについては、令和 3 年（2021 年）頃から取り組みを始め、コンサルタントの指導の下、自社で内製化し、基本的には自社ですべて作成している（繁忙期には外注する場合もある）。高スペック PC でないと作業ができないことから現在は 1 台で対応している。高スペック PC を増やしたいが、予算上も厳しい状況であること、発注図面が 3 次元データに未対応で高スペック PC を活用する機会も少ないことから、現状の対応となっている。また、若手技術者ほど 3 次元データに興味を持って使用している。例えば、不要な工作物等を 3 次元データから除去するなどの作業に取り組んでいる。ICT 活用による明確な時間削減の効果は把握できていないが、「丁張りが不要となった。」「電子化により修正設計が楽になった。」などが具体的な効果として挙げられる（図表 3-10）。なお、ドローンは山で障害物が多いこともあり活用していない。

[19] https://adachi-kensetsu.biz/pages/91/

図表3-10　3 次元データの活用

（3 次元レーザースキャナーによる測量）

（3 次元測量で計測した点群データの処理）



（出典）安達建設株式会社提供資料

○現場撮影の省力化・写真整理の効率化につながる電子小黒板はすでに取り入れている。データの共有化もクラウドにより、一元管理できるようにしている。

○勤怠管理はスマートフォンで打刻が可能なシステムを用いている。**時間外労働については担当の上司に許可をもらう事前申請制度を導入しており、上司の事前確認があることで時間外労働の削減に対する社員自身の意識が高まり、時間外労働の削減に効果はある。**

（3）－3　現場支援のためのバックオフィス体制

○現場の事務作業をバックアップする専門部署までは設置していないが、発注者から求められる書類が多い現状であることから、**自社でも書類作成に専念する担当者を設けて、書類作成業務の分業化を推進しており、これにより技術者の時間外労働の削減につながっている。**自社の場合、書類作成に専念する担当者は現場代理人の経験もある女性であ

る。結婚・出産後に復帰して、現在は書類作成に専念した業務に携わっている。現場担当者は助けられている。

(3) －4　その他

○週休 2 日を導入しており、技能労働者の給与は月給制である。なお、週休 2 日の導入は南砺市周辺では自社が最初であり、他社からは「すごいですね。」と言われたが、週休 2 日の導入により平日の時間外労働が多くなり、かえって残業代が増加するのでないかという経営上の不安があった。しかし、週休 2 日の導入により、業務をより効率的に進めようとする各社員のモチベーションの向上と業務改善の意識の変化もあり、平日の時間外労働が多くなるような状況にはならなかった。なお、近年は週休 2 日を導入する建設会社も増えたが、まだ一部の建設会社だけである。

○自社の場合、建築工事は民間発注が多い。建築工事については、多くが随意契約であり、設計の早期段階から協議ができるため、いつまでに工事着手をしないといけないかをしっかり受発注者間で意思疎通ができることから、適切な工期（週休 2 日制工事）で実施ができている。一方、随意契約ではない、建築分野におけるゼネコンからの下請工事は工期が短く、週休 2 日は難しい現状である。

○除雪作業が時間外労働の上限規制の適用外でなければ、技能労働者が時間外労働の上限を超えるような会社もあると考えられる。自社は除雪作業を冬期に実施しているが、雪の落ち着く春先に振替休日や代休を取得することで、週休 2 日を確保している。

○有給休暇の取得については、年間 20 日あるうち全社員とも 5 日以上は取得している状況であり、さらに、工事が完了したタイミングを捉えて休暇を取得するように声掛けをしている。また、趣味を持つように社員に声掛けをしている。趣味を持つことで、仕事とプライベートのメリハリがつくと思っている。休日は、仕事を忘れて趣味・家族サービス・スポーツ等に打ち込み、リフレッシュすることが重要だと考えている。

○自社では請け負った主要工事について、施工計画の作成・提出時に開催される「プロジェクト会議」という工程管理のための社内会議があり、工事の進捗や役割分担を確認している。監理技術者や現場代理人だけでなく、社内の工事統括役や営業担当者も参加することで、工事に関する意見の集約を行い、情報共有を図っている。時間外労働の削減には直接つながっていないが、その工事の業務が効率的に進むような取り組みとして実施している。

(4)「2024 年問題」への取り組みに関して、苦労した点や工夫した内容等

○2024 年問題への取り組みとして、ICT 施工が挙げられる。<u>この取り組みは、開始時は技術者が新たに覚えることも多いため、一定程度作業時間を要したものの、作業に慣れた現</u>

状では、時間外労働の削減につながっている。課題としては、年配の技術者に不慣れな者が多く、ICT 施工を十分に実施できていないことである。若手技術者は興味や関心も高く、慣れが早い。現場によって使えるところと使えないところがあるものの、概して若手技術者は面白がって取り組んでいる。他方、年配の技術者は若手技術者に比べ、施工に関する知識やノウハウ等の技術力が高いこともある。それぞれの得意分野を活かして互いに教え合いながら、技術者全員の育成に取り組んでいきたいと考えている。

○2024 年問題への取り組みとして、人材の確保に取り組んでいるところであるが、採用と同時に社員の離職が起きないようにすることも重要である。昔であれば「背中を見て仕事を覚える」風潮があったが、この風潮は今の時代に合わないことも多く、結果として辞める者が出てしまうこともあり、直近では令和元年（2019 年）に採用した者が家庭の事情で辞めてしまったことがある。そういう点でも社員同士の懇親は大事と考えて社員旅行を実施しており、年齢の垣根なく若手から年配の社員まで幅広く参加してくれている。日頃の業務において接する機会があまりない社員同士のコミュニケーションを構築する上でも、懇親を図ることで社員同士の日々の業務にプラスとなり、離職も起きにくくなるのではないかと考えている。

（5）全国建設業協会の「週休 2 日実現企業」に応募したきっかけ等

○富山県建設業協会から声掛けがあり応募したものである。こういった事例募集において応募が少ない場合にはよく自社に声が掛かるので、その 1 つである。ただ、このような機会は度々あるが、求職者にはあまり見てもらえていないような気がしている。掲載することだけではなく、高校や大学に配布するなど、学校関係に横展開して広げてもらいたいと思うし、そうすることで応募する会社も増えると思う。

○このような情報は他社の取り組み内容を見ることができ、参考となる部分がある。こういった情報は青年部のつながりで知ることが多い。

○「週休 2 日実現企業」に掲載されたことのメリットとしては、週休 2 日をはじめ、福利厚生等の自社の働き方に関する実態を掲載することで、求職者に対して、会社選びの有力なセールスポイントとしてアピールできることとなり、採用活動においてプラスとなる。

(6) 建設業界全体として「2024 年問題」をクリアしていくために必要な対策等（発注者に取り組んでほしい内容を含む。）

○県の発注工事に比べ市町村の発注工事は週休 2 日制工事が進んでおらず、週休 2 日制工事であったとしても経費率が考慮されていない。極端に言えば、「土曜日に現場を動かせるのであれば動かせばいいではないか。」という考えで、何も変わっていない。本庁は意識が変わっているかもしれないが、現場は変わっていない。国土交通省以外の省庁の話ではあるが、そういう実態がはっきりと分かる、意見交換の場を経験した。週休 2 日制工事を建

設業界全体で進めるためには、発注者の現場担当者の意識が変わるように、国自身も含めて県や市町村に徹底的に指導をし、それに伴う経費率も上げるように見直しを行ってほしい。少なくとも週休２日制工事が増えていかないと、時間外労働の削減にはつながらないと考えている。

○提出書類は若干減ってきており、時間外労働の削減に良い影響を与えている。本来現場が一番であるはずだが、書類が一番となっている現状を変えるためにも、書類の簡素化は進めてほしい。特に国土交通省の発注工事は、県や市の発注工事に比べ、時間外労働が多くなるほど書類作成が多いのが現状である。「現場で良いものができているのに、提出書類が足りないことで減点される。」という、現場で一生懸命に施工している技術者にとって非常に残念な実態となっている。技術者としては、書類作成が魅力のある業務ではなく本質は現場であり、技術者にはものづくりの楽しさを知ってほしいと、経営者として強く思っている。

○発注図面と現地との寸法違いが多く、図面修正に時間を要していることが不満であり、これが時間外労働を発生させる要因ともなっていることから、改善が必要だと思う。受注者としてこれまでも正確な図面を発注者に求めているが、実態は改善されていないままである。設計当初の図面では実際の現場との乖離も多く、建設会社が測量や設計を実施しなおし、構造物の提案も発注者に伺いをたて、ようやく工事着手が許可されるということが多くの工事で起きており、建設会社がそこまでしなければいけないのかという根本的な不満は大きい。工事は「段取り八分」であり、書類作成の負担軽減も大事であるが、そのような仕事の仕方を改善することが重要だと思っている。これは特に国土交通省の発注工事において顕著である。これらから、工事着手前に時間外労働が多くなるので、図面作成や測量ができる担当者をもっと確保していくことが必要と考えている。また、図面修正の期間に、工事の一時中止の指示が出ない場合もある。

○発注図面が３次元データに対応していると修正の時間削減につながるので、導入してほしい。

○電子小黒板や遠隔臨場等については、県はようやく対応したところではあるが、市は未対応なので、速やかに対応してほしいと思っている。

○降雪地域なので、雪が降らない期間に業務を進めないといけないため、これを考慮した発注時期の平準化が、時間外労働を削減する上で重要だと考えている。昔であれば発注は夏頃からであったが近年は平準化されており、３月頃の発注となるので業務しやすくなっている。春先に発注してもらうとしっかり段取りができ、ゴールデンウィーク明けに現場ですぐ工事に着手することができる。

○県も市も人材不足である。市の建設関係部署では担当者の入れ替わりが多い。技術系の担当者がおらず、事務系が配属される場合もあるが、技術系の業務を事務系が担うのは難しいと思う。また、市の予算もなく支援体制が設けられる状況ではない。このような発注者の人材不足は、受注者の建設会社が発注者への説明等の備えに要する時間が多くなること

もあり、時間外労働の要因ともなっている。

○大手ゼネコンでは、その下請会社の人材育成を目的とした場（研修）を設けているところもある。地方の一建設会社ではなかなか実施することが困難な規模のことであり、大手ゼネコン含めて建設業界一体となって、建設業の人材育成の場を設けることが必要である。**技術者を増やすことも大事であるが、技術者１人１人の質を向上させることも、時間外労働の削減に限らず、今後の建設業界として重要だと考えている。**

（7）建設会社が「2024 年問題」に取り組む上で留意すべきこと（取り組む会社に向けたアドバイス）

○技術者が日中現場に出て、技能労働者と一緒に作業をして、夜は残業して書類作成をするという昔ながらの働き方は変えていかないといけないと思う。現場代理人の任務は現場監理であり、現場で作業を行うことではないので、そういう本来求められる役割への理解を徹底することで、時間外労働も削減できていくと思っている。

○今後人口が減っていく中で、**建設業として入職者を増やすためには、「会社づくりは人づくり」と言うように、会社が行う教育が大事だと考えている。**入社後には、測量や現場が出来上がるまでの流れ等の主に技術的な面での教育はできるが、技術者として現場監理を行っていく際には、現場の技能労働者や役所関係者とコミュニケーションを円滑に取ることが不可欠である。入職者にはベースとして人間力、具体的には、しっかりとした挨拶ができることも含めてコミュニケーション力を求めている。

（8）その他

○社員の年齢層として一番多いのは 30～40 代で、60 代もいる。50 代が少なく、50 代の指揮命令系統を担うことができる人材を求めており、そういった人材が加わればさらに業務を効率的に進めることができるのではないかと考えている。

○富山県の場合、「社会に学ぶ『14 歳の挑戦』」[20]という中学 2 年生の時に自分の行きたい町へ行く 5 日間の職業体験がある。また高校生や大学生も職業体験に来ることもあり、大学によっては単位取得が可能な大学もある。5 日間のうち数日間は、実際の現場見学を行い、デモンストレーションとしてドローンの操作を見せたりしていて、「楽しい」という実体験をしてもらっている。2～3 年後を見据えての採用活動の一環で、数ある建設会社の中から選んでもらえればうれしいと思い、協力している。ICT や測量機器もゲーム感覚として興味を持つことができれば、建設業に対する興味の入り口として良いことだと考えている。

○情報発信に SNS はあまり活用していない。新卒採用者の中には自身で会社を決める人も

[20] 富山県教育委員会が実施する活動で、中学 2 年生が学校外での職場体験活動や福祉・ボランティア活動等に参加して、規範意識や社会性を高め、将来の自分の生き方を考える機会を提供している。
https://www.pref.toyama.jp/3002/14saityousen.html

いるが、多くは保護者が決める。保護者が会社を知っている・知らないということが大事な指標であるので、保護者の世代がメインで視聴するテレビにおいて、自社の CM を流している。また、学校の先輩・後輩や先生とのつながりは採用面で大きなメリットである。

○自社は人材確保という面で、女性技術者も大事にしており、以前から女性技術者は建築も土木も在籍していた。まだ建築学科や土木学科には女性が少なく就職も少ない時代においても女性技術者を採用していたからであり、女性技術者が社に在籍していることは女性技術者を新たに採用しやすくなるというメリットもある。令和 4 年（2022 年）の採用は残念ながら 0 人だったが、それ以前は毎年 1～2 人ずつの採用実績がある。現場監理をしている技術者もいるので、現場の女性用のトイレや着替え等の対応はすでに実施している。

○時間外労働の削減に向けて、今後さらに取り組みたいのは ICT 施工であり、現在、取り組みの具体的な方針や導入する機器等を検討するため、技術者からの意見を拾い上げている状況である。

○入職者を増やすためには、民間建設会社 1 社だけの取り組みでなく、発注者と一体となって業界全体として実施していかないといけないと思う。福利厚生や給与水準、労働環境等、他産業と比較しても遜色のないような、働き手にとって魅力的な建設業にしていくべきだと考えており、自社も日々努力していかないといけないと思っている。

3.1.3　丸新志鷹建設株式会社

取材日時：令和 5 年（2023 年）7 月 28 日（木）10：30～12：00
取材場所：丸新志鷹建設株式会社　本社会議室
出席者　：専務取締役　志鷹茂樹氏、取締役総務部長　窪喜治吉氏
取材概要：依頼していた取材項目に沿って、質疑応答を交えながらご説明いただいた。

＜参考＞　基礎データ（丸新志鷹建設株式会社）

※令和 5 年（2023 年）8 月 1 日時点

○社　名　　：丸新志鷹建設株式会社
○設立（創立）年　　：昭和 27 年（1952 年）
○会社概要　（URL：https://shitaka.net/）

本社所在地	富山県中新川郡立山町芦峅寺 49
資本金	4,800 万円
従業員数	48 人（うち技術者：25 人、うち技能者：12 人）
事業内容	土木工事業、建築工事業　他
建設業許可	富山県知事許可（特-3）第 013624 号

○令和 4 年度完成の受注工事件数と週休 2 日（閉所率 28.5%）の達成状況

（単位：件）

年度	令和元年度（2019 年度）				令和 2 年度（2020 年度）				令和 3 年度（2021 年度）				令和 4 年度（2022 年度）			
発注者	国	県	他公共	民間	国	県	他公共	民間	国	県	他公共	民間	国	県	他公共	民間
受注件数	2	7	5	3	5	7	11	4	4	9	4	4	3	13	5	4
受注件数のうち週休 2 日達成件数	1	5	3	2	5	4	6	3	4	8	3	3	3	13	4	3

○時間外労働の上限規制に向けた現状

就業規則上の１日の勤務時間

7.5 時間（8：00～17：00、休憩：昼 60 分、途中休憩 30 分）

就業規則上における週休、及び祝日の取扱い

週休：完全週休２日

祝日：休日あるいは勤務日

就業規則上の年間休日数

（単位：日）

年度	令和元年度 （2019 年度）	令和２年度 （2020 年度）	令和３年度 （2021 年度）	令和４年度 （2022 年度）
年間休日数	130	125	127	126

○時間外労働の現状

※時間外労働とは、労働基準法上の法定労働時間（1 日 8 時間・週 40 時間）を超える法定外労働時間を指す。

月平均の時間外労働（上段：全社、下段：技術者（技能労働者は除く。））

（単位：時間）

年度	令和元年度 （2019 年度）	令和２年度 （2020 年度）	令和３年度 （2021 年度）	令和４年度 （2022 年度）
全社	24.95	22.75	22.37	18.08
技術者	36.95	37.97	37.73	30.80

上記、令和４年度（2022 年度）の内訳（月ごとの平均時間外労働）

（単位：時間）

令和 ４年度	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
全社	13.70	11.13	15.25	24.37	22.23	26.35	22.12	18.62	19.35	17.20	14.73	5.78
技術者	18.72	19.88	29.75	43.32	43.65	49.98	41.17	30.90	31.83	30.88	24.48	6.63

○技術者の時間外労働の削減への対策で効果があったと思われる取り組み

＜受注者の取り組み＞　（下表の取り組みのうち、効果があったものに○を記入）

○	ICT の導入
○	データの共有化
	作成書類のひな型管理
○	電子小黒板の活用
○	ASP の活用
○	現場の事務作業をバックアップする部署の設置
	建設ディレクターの採用
	現場への複数技術者の配置
○	勤怠管理ソフトの導入
	その他（　　）

＜発注者の取り組み＞

・ASP の活用

・ICT の導入・電子小黒板の活用

受注者の取り組みに対して、制度やルールの範囲内で発注者にこれらを認めてもらったことが時間外労働の削減に効果があったと感じている。

○時間外労働削減の取り組みに関する具体的工事事例

事例対象は、「従事した技術者が労働基準法に定める時間外労働の上限規制内（※）で実施した工事」とした。

（※）特例を除き、時間外労働がすべての月で 45 時間を超えていない、かつ工期内において年 360 時間を超えないペースとする。

発注者	富山県土木部
工事名	常願寺川水系雑穀谷砂防関係施設整備雑穀谷 13 号堰堤工その 2 工事
受注金額	49,500,000 円（税込）

工事概要

工期

令和 4 年 4 月～令和 4 年 11 月（週休 2 日制工事）

工事内容

・土工：一式

掘削　240m³

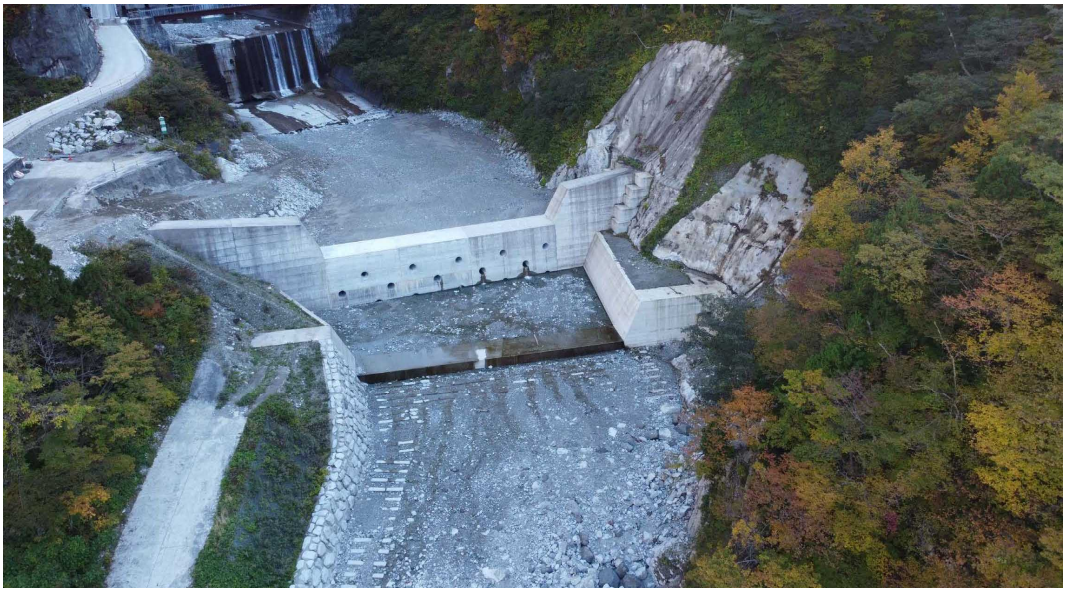
盛土工　12,260m³

・コンクリート工：一式

コンクリート堰堤工　444m³

・仮設工：一式

完成写真



工事を担当した技術者（平均）の工期内における月ごとの時間外労働

（単位：時間）

工期	令和４年 ４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月
時間	8.17	7.17	15.67	42.33	19.17	34.25	15.83	19.42

時間外労働の削減に関する取り組みの具体内容と効果

・本工事は、急流河川内の砂防工事で、自然条件から工期も天候に大きく左右されるような工事であった。そのような中で週休２日制工事を達成するためには、緻密な工程管理が必要であった。天候情報をインターネットで随時確認するほか、現場の河川上流部において独自の雨量監視システムで雨量データを取得するなどの対応をとり、安全かつ円滑に工事が進むように工程管理に活用した。また、ベテラン技術者を配置し、豊富な経験を生かして下請会社への指導を十分に行うことで、緻密な工程管理を実施した。これにより、技術者の時間外労働を削減できた。

・書類作成は技術者の業務の多くの時間を占めるため、本社に勤務している「現場支援室（現：現場支援課）」のメンバーが書類作成業務の一部をサポートすることで、技術者の時間外労働を削減することができ、週休２日制工事の実現につながった。

（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）現場技術者（技能労働者を除く。）の時間外労働（休日労働を含む。）の現状とその発生要因等

○全社員平均での時間外労働は、令和元年度（2019 年度）が月 24.95 時間、令和 4 年度（2022 年度）が月 18.08 時間で減少している（図表 3-11）。

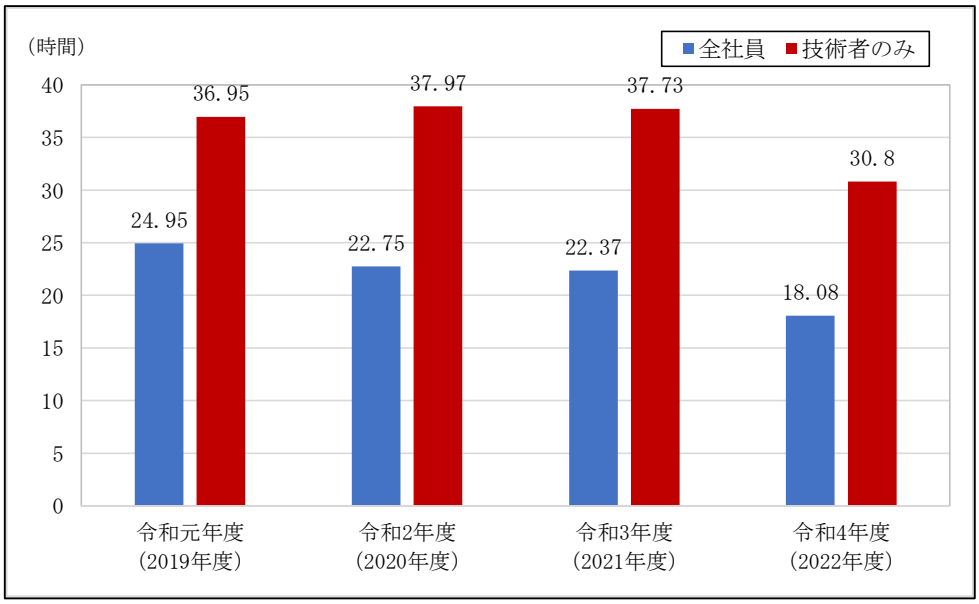
○職種は大きく分けて、技術者・技能労働者・事務職の 3 つであるが、職種により時間外労働はかなりの差がある。技術者平均での時間外労働は、令和元年度（2019 年度）が月 36.95 時間、令和 4 年度（2022 年度）が月 30.80 時間で減少している（図表 3-11）。技術者の時間外労働は全社員平均よりも 1.5～1.7 倍ほど多く、その発生要因は主に書類作成業務である。

○富山県内では、雪が降る時期までに工事を終わらせることが一般的であることから、年度末の 2～3 月と年度初めの 4～5 月に発注され、6～10 月が工事の繁忙期となる。一方で除雪作業が終わる 3～4 月が閑散期となる。実際、この地域では冬には 2m ほど雪が積もるため、雪に閉ざされる 1～4 月ぐらいは、公共工事は忙しい時の 1～2 割ほどになってしまう。冬期には除雪作業があるが、自社では技能労働者だけではなく、技術者も資格を取得して、除雪作業を行っている。

○特に、技術者の時間外労働が多くなるのは繁忙期に当たる 6 月以降で、毎年 8～10 月が最も多い。時間外労働が月 100 時間に迫る技術者がこの繁忙期に数人いることもあり（ただし、複数月の平均で月 80 時間は超えていない）、この繁忙期である 3 か月間における時間外労働の月 60 時間以内達成を目標に対策をとっている。

○時間外労働が月 100 時間に迫る技術者は、山間部の工事で自宅や本社からの通勤時間が長くなるため、現場近くの宿舎で寝泊まりせざるを得ない現場技術者である。その現場では、現場作業を終えてから現場事務所を兼ねた宿舎に戻り、書類作成を行うことが多いことから、仕事とプライベートの線引きが難しく、時間外労働の削減に向けた対策が取りづらいのが実状である。同一発注者の別工事においては、当然、作成書類も同じようなものであるが、自宅や本社から現場に通勤している技術者は、時間外労働が月 100 時間に迫るようなことはないので、今後は、その違いを詳しく分析、対応していく必要があると感じている。

図表3-11　時間外労働（月平均）



（出典）丸新志鷹建設株式会社提供資料を基に作成

（2）就業規則の内容と年間休日数、年次有給休暇取得等の現状

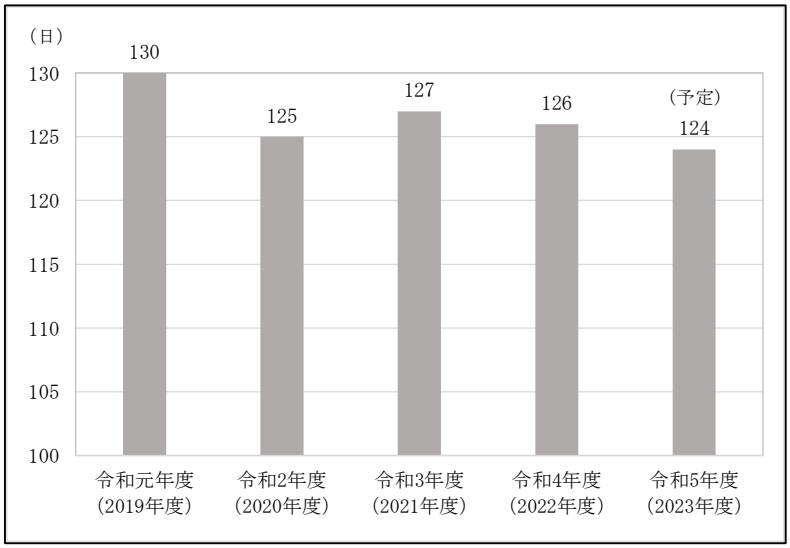
○1 日の勤務時間は 7.5 時間（8 時～17 時）で、昼休憩が 60 分、途中休憩が 30 分である。

○平成 29 年（2017 年）4 月より、週休 2 日を導入したが、これは富山県内の建設業で最も早いものである。ただし、導入はしたものの、その当初は対応がなかなか難しく、繁忙期には、土曜日に出勤ができない分、平日の超過勤務を増やして対応した面はある。

○年間休日については、令和元年度（2019 年度）は 130 日で、祝日はすべて休日とした。しかし、令和 2 年度（2020 年度）から令和 5 年度（2023 年度）においては、祝日の数日を出勤日とした。その結果、年間休日は令和 2 年度（2020 年度）で 125 日、令和 3 年度（2021 年度）で 127 日、令和 4 年度（2022 年度）で 126 日となっている（図表 3-12）。令和 5 年度（2023 年度）は 128 日の予定であったが、6 月～10 月の繁忙期においては、3 連休における月曜日を休日から出勤日として、124 日に変更した。

○変更した理由は、過去の実績より、繁忙期における 3 連休の月曜日については、下請会社の技能労働者が出勤して働きたいという希望が特に強く、自社の技術者もそれに合わせる形で、ほぼ出勤していたためである。

図表3-12 就業規則における年間休日数



（出典）丸新志鷹建設株式会社提供資料を基に作成

（3）「2024 年問題」に取り組んだ経緯と具体的な取り組み内容、効果（社員の意識変化を含む。）

（3）－1　現場支援のためのバックオフィス体制

○平成 29 年度（2017 年度）に週休 2 日を導入する際、単に休日を増やすだけでは時間外労働の削減につながらないと考え、併せて、働き方改革の取り組みの検討を始めた。検討した結果、社内のデジタル化の推進や書類作成業務の効率化を目的に、令和元年度（2019 年度）に部長クラスをメンバーとした「現場支援チーム」を作った。その後、令和 4 年度（2022 年度）に本格的な現場のバックオフィス体制として「現場支援室」を設置し、令和 5 年度（2023 年度）からは「現場支援課」と名称を変更し、現在は課長クラスや事務職員も含めて 7 人体制で取り組んでいる。同課の業務としては書類作成や現場技術者の支援等で、具体的には、コリンズ・テクリス[21]の登録、下請会社との契約関連業務や施工体制図等の書類作成、その他、現場の原価管理における請求書の管理等である。今後は、3 次元測量データの作成や品質管理の書類作成等も「現場支援課」で実施ができないかを検討している段階である。なお、同課の 7 人は、建築部・土木部・営業部・総務部・経理部等との兼務である。

○一般事業主行動計画[22]において、「全社的な業務の共有化と技術者支援体制の構築」を目

[21] 会社が受注した公共工事または業務の実績を収集し、公共発注機関及び受注会社がともに活用できるようにした工事・業務実績の情報データベースのこと。

[22] 次世代育成支援対策推進法に基づき、事業主が従業員の仕事や子育ての両立を図るために、雇用環境の整備等の対策やその実施時期を具体的に定めるもの。従業員 101 人以上の会社には、行動計画の策定・提出、公表・周知が義務付けられている。

標としている（図表 3-13）が、この目標に関する対策である「現場における技術者の負担を軽減すべく、技術者の業務を分析し、分担内容を検討する。」の１つに当たるのが、この「現場支援課」の設置である。**現場技術者に本社等でバックアップしてほしい業務内容を聞きながら、実際に本社側でその対応が可能かを検討**した後に、上述したような**「現場支援課」での業務内容を技術者と分担する**こととした。今後もこの「現場支援課」で行う業務内容の拡充を検討しているところである。また、「現場支援課」には他部署との兼務で女性社員が従事しており、行動計画に記載の「女性職員による技術者支援体制の推進」に対応している状況である。なお、女性技術者は過去には在籍していたが結婚を機に退職して、現在は 0 人である。

図表3-13　一般事業主行動計画

[目標 2]	全社的な業務の共有化と技術者支援体制の構築。
[対策]	毎年 4 月～ 現場における技術者の負担を軽減すべく、技術者の業務を分析し、分担内容を検討する。 女性社員による技術者支援体制の推進、技術者の時間外労働の削減や、業務の平準化を促進する。

（出典）丸新志鷹建設株式会社の一般事業主行動計画より引用
（注）計画期間は令和 3 年（2021 年）3 月 1 日から令和 6 年（2024 年）2 月 29 日までの 3 年間。

○この取り組みによる時間外労働の削減効果を示す明確なデータはまだないが、確実に削減につながっていると思う。特に令和 4 年度（2022 年度）においては、「現場支援室（現：現場支援課）」による技術者支援体制が徐々に社内の技術者に浸透してきた結果、技術者の時間外労働の削減につながったと考えている。なお、どのぐらいの仕事をすると、どの程度の時間外労働があるのかを客観的にみるために、売上高当たりの時間外労働を計算している。その数値は、具体的に公開することはできないが確実に減少していることから、「現場支援課」の取り組みは有効であると考えている。

○「現場支援課」の社員は今後、兼任ではなく専任にしたいと考えていることもあり、建設ディレクターを令和 5 年（2023 年）から募集要項の職種に記載し、募集を開始している（図表 3-14）。建設ディレクターは募集時では資格の有無を求めず、入社後に講座を受けてもらう方針であり、入社後は「現場支援課」に配属する方向で考えている。

図表3-14　新卒者募集要項（募集職種）

募集職種

・土木技術者
・建築技術者
・建設ディレクター（現場事務）

（出典）丸新志鷹建設株式会社ウェブサイト[23]の採用情報より引用

（3）－2　ICT 活用、電子小黒板、ASP、勤怠管理システムの活用

○ICT 活用については、データの共有化に取り組んでいる。PC ではある程度のアプリケーションが動けばよく、複雑なことはすべてクラウドで実施するという方針で、PC のスペックを落として、令和 5 年（2023 年）4 月よりクラウドストレージ（Box）を契約し、データはすべてクラウドで管理している。また、Microsoft 365 も契約している。

○3 年ほど前から順次、タブレット端末（iPad）を現場技術者に貸与し始め、令和 5 年（2023 年）にはすべての現場技術者に貸与することができた。タブレット端末の活用で、現場からクラウドにアクセスができるようになり、こういったデジタル化は技術者の業務効率の向上につながり、技術者の時間外労働の削減に寄与しているのではないかと思う。

○電子小黒板は令和 3 年（2021 年）頃から活用しており、技術者の業務負担の軽減につながっている。現在、写真整理業務は「現場支援課」ではなく、事前準備も含め現場技術者が行っている。しかし、さらに技術者の業務負担を軽減するためには、写真整理業務も「現場支援課」で対応できるようにするのが理想であることから、現場の経験や知識を持つ人材を今後、募集していこうと考えている。

○発注者の了承があれば ASP を活用しており、ある程度活用ができている。また、勤怠管理システムは令和元年（2019 年）3 月に導入し、スマートフォンで出社・退社時間の打刻が可能で、打刻後すぐに勤怠管理システムに反映されるので、その月の時間外労働を都度、把握することが可能となっている。

（3）－3　その他

○令和 5 年（2023 年）7 月から毎週水曜日はノー残業デーとし、その旨を社員に周知・徹底することで、少しは効果が出ていると思う。特に時間外労働が多くなる 6～10 月にその効果が上がればと期待しており、その効果をこの先何年か確認していきたいと考えて

[23] https://shitaka.net/pages/107/

いる。

○公共工事においては、契約等の事務的な面での ICT 活用もかなり進んでいくと思うが、民間工事においては進んでいないのが現状である。自社でも積極的にこれを進めるために、建設業界の業界誌や他産業におけるデジタル化の取り組みを紹介するセミナーに参加し、他社の取り組みを情報収集しながら、契約の電子化システムの導入を検討しているところであり、こういった**ペーパーレスや電子化が進むことで、書類の提出のために役所へ移動する時間もなくなり、時間外労働の削減につながる**と考えている。

○自社内でもペーパーレスや電子化による業務の効率化を推進するために、社内の技術者のデスクがある 2 階に大型モニターを設置した（図表 3-15）。これは、社内会議時の準備で会議資料を印刷する時間をなくし、事前に会議資料をアップロードすることで説明時間を短縮することができるなどの業務の効率化を期待しての取り組みである。しかし、使い方が分からないなどの声が一部の社員からあり、まだ有効活用できているとは言い難いのが実状であり、今後はさらに積極的に活用していきたい。

○BIM/CIM については自社ではまだ例がないが、BIM/CIM 活用工事も増えているため、今後、対応の検討をしないといけないと考えており、工事の閑散期には、社内の技術者は積極的に BIM/CIM のセミナーに参加するようにしている。

図表3-15　本社 2 階に設置されている大型モニター

（出典）丸新志鷹建設株式会社の本社にて撮影

（4）「2024 年問題」への取り組みに関して、苦労した点や工夫した内容等

○ICT 活用に関する取り組みにおいては、現場からクラウドにアクセスする際の通信環境が重要である。特に富山県内は山間部が多く、電波が届かない現場もあることが一番の課題であったが、人工衛星を活用した通信サービスのスターリンク[24]を活用することで解決し

[24] 米国の民間会社であるスペース・エクスプロレーション・テクノロジーズ社が運用する衛星を用いて通信網を構築した衛星通信サービス。

た。スターリンクでは電話は使用できないが、Wi-Fi 接続が可能となるため、現場でもクラウドにアクセスすることができるようになった。

○ICT 活用は、詳しくない者には理解することすら難しい点が多いので、自社では社員の紹介により、大手企業の社内 DX 推進チームの責任者を経験し ICT や DX 関連に詳しい者を顧問として招き、定期的に打合せをしながら、上述したデータのクラウド化を令和 5 年度（2023 年度）に実施した。様々なデータ連携をこのクラウドで共有ができるように、段階的に進めていく方針である。

(5) 全国建設業協会の「週休 2 日実現企業」に応募したきっかけ等

○自社が週休 2 日を導入した 6 年前は、富山県内の建設業ではほとんど導入している会社がなく、また採用活動にも当時からかなり苦労していた状況であったため、求人効果や会社のイメージ向上に資するために、この「週休 2 日実現企業」に掲載することとした。掲載のメリットとしては、こういった業界団体の取り組みにおいて当社が紹介されることで様々な人に広く認知してもらうことができる点と、採用活動等の会社説明会において当社の特徴である週休 2 日をしっかりアピールすることができる点である。

(6) 建設業界全体として「2024 年問題」をクリアしていくために必要な対策等（発注者に取り組んでほしい内容を含む。）

○今後、技術者の働き方をさらに改善して時間外労働を削減するためには、発注者の協力が必要不可欠と考えている。現行の制度では、現場代理人、監理技術者（主任技術者）は現場に常駐となるので、現場閉所する以外に休暇を取得することができない。そのため、工期の問題や様々な条件で現場閉所が難しく、週休 2 日制工事とならないだけでなく、休暇の取得もままならず、さらには休日出勤まで発生してしまう工事も一定数ある状況である。このような状況を改善するためには、現場代理人、監理技術者（主任技術者）の代理制度や現場への複数技術者配置が必要と考えている。なお、交替制の導入は自社の技術者人数と工事件数を考えると難しい状況でもある。

○夏の繁忙期と冬の閑散期がある地域なので、国・県・市町村の発注機関には、冬期から工事着手前の準備ができる工事をさらに発注してもらい、工事発注の平準化を進めてほしい。平準化の問題は以前から言われていることで、北陸地域においても 2～3 月の早期発注により、以前に比べれば平準化は進んでいる。しかし、実態としては 5 月頃にならないと着手できない工事が多いため、年間通じて工事が可能な地域は働きやすく、うらやましいと思えるほど北陸地域は平準化に関して悩み続けている。

○自社の技術者の中には、「提出書類は以前より増えている。」との声もある。発注者が書類の簡素化を推進しているが、現場レベルまできめ細かく書類の簡素化を確実に行うことを発注者は意識すべきであり、それが実行されないと時間外労働はなかなか削減できないと

考えている。

○自身のこれまでの経験からは、特記仕様書に基づく受注者の書類作成・協議が簡素化されていないように感じる。契約における共通仕様書の他に工事ごとに定める特記仕様書の多くは、受注者が発注者に対してアクションを起こして協議を行い、発注者に了解を取るという対応を取らないといけない内容のものであるが、以前は記載事項が 35 程度であったのに対して、現在は 100 程度に増えており、簡素化は進んでおらず、むしろ逆行している面もあるように感じられる。

○ワンデーレスポンスの取り組みについては、発注者の対応が遅い時もまだあり、早めの対応ができるように改善してほしい。対応が遅いと工事にタイムロスが生じ、工程の遅れや技術者の時間外労働の増加につながってしまう。

○現在、工事着手前等に実施している協議を建設会社が行う必要がなくなり、設計図面通りに工事が進めば、時間外労働は大幅に削減されると思う。実際は、設計図面が不正確な場合も多く、内容を 1 つずつ確認して修正することから始めなければならず、これにより時間外労働が発生しているのが現状である。設計図面における間違い等の協議事項が多くあり、この間違いを間違いとして明らかにするための書類作成に時間を要している。これを改善するために設けられる、発注者・設計者・施工者間で実施される工事施工調整会議（三者会議）があるが、現状はほぼ開催されていないと思う。発注者には最低限、この会議を開催してもらうことが必要であると思う。

○発注者には図面を正確に作ってほしい。不正確な図面の修正は、本来、受注者の業務ではなく、修正に要する設計費の負担や工期の延長等の対応を発注者が行ったとしても、それは当然のことでありがたいものとはならない。発注者が提示したものが不正確であれば、本来、その修正を実施しなければならないのは発注者であり、不正確な図面の修正を受注者が行わざるを得ないことは建設業界全体の問題として考えるべき内容である。また、その図面修正の期間に、工事の一時中止の指示が出ない場合があることも問題である。

（7）建設会社が「2024 年問題」に取り組む上で留意すべきこと（取り組む会社に向けたアドバイス）

○繁忙期に時間外労働が月 100 時間に迫る技術者がいる中で、時間外労働の削減には早急に取り組まないといけない。上述の通り提出書類が増えているとの声があることから、現状の体制に手を入れずに、業務改善だけで時間外労働を削減することには限界がある。まずは、時間外労働の実態としてなぜそのような働き方になっているのかを把握することに加えて、削減の対策として、新たな人材を確保して個々の業務負担を軽減させることが必須だと考えている。

○一方で、人員を増やすと時間外労働は削減するが、人件費が上がるなどの経営面との兼ね合いが非常に難しい。会社側で社員の業務負担を軽減しながら、社員の満足度も高める必

要があり、会社がいくら儲かったといった経営だけがうまくいっても、社員の満足度が低ければ会社としては問題である。例えば、働く社員が会社に満足していないと、それが求職者に伝わって入社してもらえず、仮に入職してもモチベーションが維持できず、さらに業務負担が増えると会社を辞めてしまう恐れもある。そこで、社員の満足度を上げるために、仕事に対する誇りや、給与面・休暇取得・その他福利厚生等の様々な要素を見直す必要があり、例えば週休 2 日の導入等に取り組んできた。また、社員の業務負担を軽減するために、上述した「現場支援課」の設置やデータのクラウド化にも取り組んできた。このように社員の満足度と経営面とのバランスを見極めながら、様々な取り組みを行っていく必要があると考えている。

○もちろん技術者自身の時間外労働の削減に対する意識改革も必要である。無理に意識の変化を求めることはせず、全社員が一生懸命業務に取り組んでいることを前提に、社員の業務負担の軽減や時間外労働の削減に対する経営層の考えや姿勢を、毎月の社内報のほか、年 3 回ほど実施している社内全体会議・年始の社長挨拶等のリアルな場でも社員にメッセージとして伝えている。また、上述した「現場支援課」の設置やデータのクラウド化等の取り組みも意識の向上に寄与していると考えている。

○書類作成業務に対応する人材の確保や技術的なシステムの導入に早期に取り組んだ建設会社では、技術者の時間外労働の削減につながっていると聞いている。自社としては、技術者の時間外労働は現場だけの問題ではなく、全社員・会社全体の問題として取り組んでいきたい。

○「全建ジャーナル 2022.6 月号」に記載されている変形労働時間制については、すでに導入している建設会社等に話を伺ったものの、導入には至らなかった。もし自社で導入した場合、例えば、冬期に休日を取りやすい社員と取りにくい社員で働き方に大きな差が生じることから、社内の調和を取ることが相当難しいと考えたためである。

(8) その他

○降雪地域なので、夏の繁忙期と冬の閑散期の業務量に差が生じてしまう。社員の平均年齢が 48 歳と比較的高く、「繁忙期である夏場は多少忙しくても頑張らなければならない。」という文化が社内にあり、それが若手社員にも引き継がれている印象がある。このように繁忙期である 6～10 月は、時間外労働が多少増えても仕事をする社員も多いが、経営層としては時間外労働の削減に向けた働き方改革を推進していきたいと考えている。そういった観点で、繁忙期を含めた時間外労働を削減することや、社内の若返りを図るためにも、人材の確保が必要であるが、採用実績としては、令和 3 年度（2021 年度）は 3 人の採用であったが、令和 5 年度（2023 年度）は新規採用者が 0 人であり、来年度も難しい状況である。また、冬の業務量が全体的に減る状況がこのまま続くと、人材を確保しても経営が圧迫される恐れもある。このため、前述したように、現状は技能労働者に加え、技術者

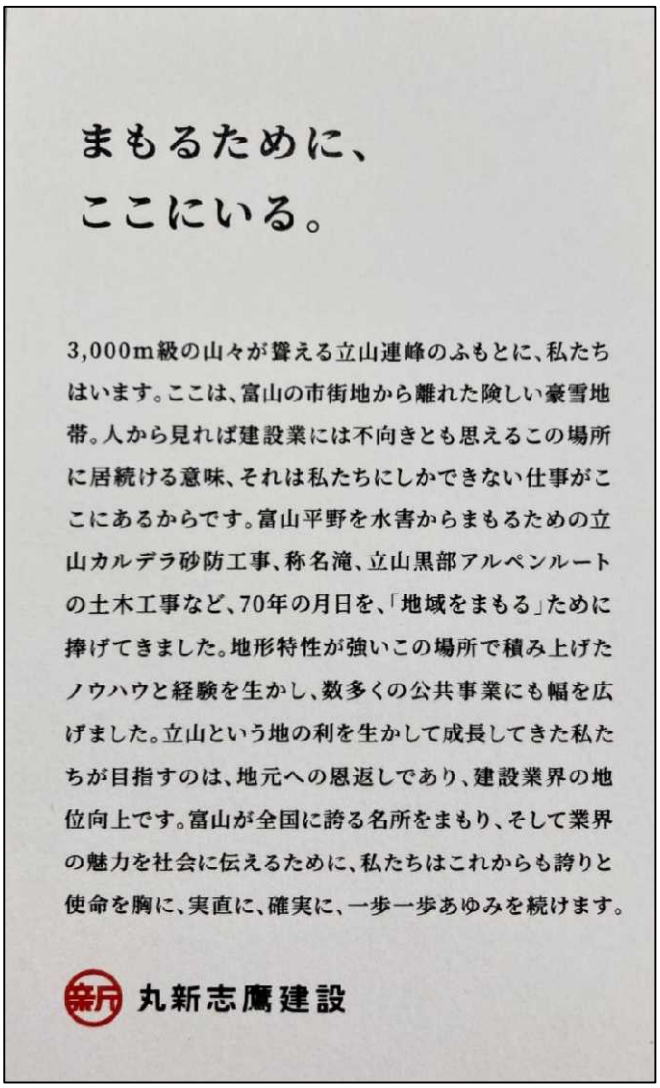
も資格を取得して、除雪作業を行うなどの対応を自社ではとっている。

○この文化を少しずつ変えていくためには、やはり若返りが必要で、新規採用を含めて時間をかけて積極的に取り組む必要があると考えている。

○採用活動については、富山県内からだけでは新規採用は難しいと考え、令和 5 年（2023 年）からは幅広い採用を狙い、東京都や埼玉県の専門学校や大学に出向き、求人募集を実施している。

○社員のモチベーションを上げ、誇りを持って自社で働いてもらいたいと思い、令和 4 年（2022 年）から広告代理店に相談しながら、自社の特徴を考えた。建設業は昔から 3K と言われてきたが、そういう側面だけからの評価ではなく、**地域を守るために大事な仕事**だということを、言語化してブランドにしたいと思って取り組んだものである。1 年間かけて取り組んだ結果、**自社の一番の特徴は「70 年ほど地域に根差して従事してきたこと」であるとの考えに至り、「まもるために、ここにいる。」をキャッチフレーズ**として打ち出し、自社の名刺の裏に印刷して紹介するブランディングを試みている（図表 3-16）。こうして、社員の働くモチベーションを高めることが、離職防止や採用活動にもつながっていくものと考えている。

図表3-16　自社の特徴を紹介した名刺（裏）



まもるために、
ここにいる。

3,000m級の山々が聳える立山連峰のふもとに、私たちはいます。ここは、富山の市街地から離れた険しい豪雪地帯。人から見れば建設業には不向きとも思えるこの場所に居続ける意味、それは私たちにしかできない仕事がここにあるからです。富山平野を水害からまもるための立山カルデラ砂防工事、称名滝、立山黒部アルペンルートの土木工事など、70年の月日を、「地域をまもる」ために捧げてきました。地形特性が強いこの場所で積み上げたノウハウと経験を生かし、数多くの公共事業にも幅を広げました。立山という地の利を生かして成長してきた私たちが目指すのは、地元への恩返しであり、建設業界の地位向上です。富山が全国に誇る名所をまもり、そして業界の魅力を社会に伝えるために、私たちはこれからも誇りと使命を胸に、実直に、確実に、一歩一歩あゆみを続けます。

丸新志鷹建設

（出典）丸新志鷹建設株式会社より提供

3.2　三重県

一般社団法人三重県建設業協会（以下、「三重県建設業協会」という。）の 4 社の会員企業（中部建設青年会議（三重県支部）にも所属）に対して、2024 年問題に対する三重県全体あるいは出席者自身の会社の状況について取材した。また、県内の建設会社として、松岡建設株式会社に対して、2024 年問題に対する取り組みについて取材した。

3.2.1　中部建設青年会議（三重県支部）

取材日時：令和 5 年（2023 年）8 月 24 日（木）15：00～17：00
取材場所：三重県建設業協会（三重県建設産業会館　2 階）
出席者　：中部建設青年会議 4 名　外　三重県建設業協会 1 名
取材概要：依頼していた取材項目に沿って、質疑応答を交えながらご説明いただいた。

（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、県全体の現状に関する内容、出席者の各会社の現状に関する内容に分けて記載する。ただし、取材結果が三重県内の建設会社すべてを示すものではないことに留意が必要である。

また、本取材においては、出席者から 2024 年問題に対する厳しい現状認識等について多くのご説明があったことから、その内容も取りまとめて記載している（(2) -1　現状認識）。

（1）時間外労働（休日労働を含む。）の現状とその発生する要因等

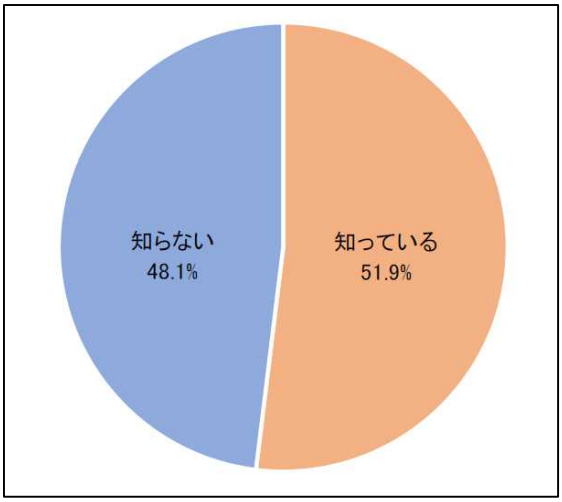
＜三重県全体の現状＞

○三重県建設業協会でも時間外労働の実態把握が詳細にはできていない状況である。中には所定外労働時間と法定外労働時間の違いを理解できていない会社もあり、2024 年問題について、所定外労働時間をベースにしてクリアできていると勘違いしていると思われる会社も多い。令和 4 年度（2022 年度）に三重県県土整備部及び三重県建設業協会も実施に携わった一般財団法人建設業情報管理センターのアンケート結果（令和 5 年（2023 年）3 月。以下、「CIIC アンケート結果（三重県）」という。）[25]では、「2024 年問題について、認知しているか（知っているか）。」の問いに回答した三重県内の建設会社 593 社（有効回答数 612 社の約 97%）のうち、2024 年問題を認知している（知っている）会社が 51.9%、認知していない（知らない）会社が 48.1%であり、半数程度の建設会社が認知していない

[25] https://www.ciic.or.jp/wp-content/uploads/2023/03/202303_chiikikensetsusangyonoarikata_mie.pdf
本アンケートは、県内建設会社のうち、令和 4 年度建設工事入札参加資格（土木一式工事）を有する 1,580 社に対して実施し、有効回答数は 612 社であった。

という実態が示されている（図表 3-17）。

図表3-17　2024 年問題に対する認知状況（三重県）（n=593）



（出典）「CIIC アンケート結果（三重県）」

○このように、2024 年問題を認知していない会社やクリアできていると勘違いしていると思われる会社も多いが、三重県入札参加資格において C ランクより上に位置づけられるような建設会社については、閑散期が存在することにより年間を通じて繁忙である会社は多くないため、特別条項内でクリアできる会社も一定数存在すると考えている。

○技術者の**時間外労働の主な発生要因は、書類作成業務である。特に、安全関係書類の作成に時間を要しているのが現状であり、なかなか簡素化が進んでいない。**例えば、発注者が提出を求める安全関係書類の様式と建設キャリアアップシステム（CCUS）内の機能で出力することができる書類の様式が異なるため、CCUS から出力した書類を発注者への提出用に技術者自らが修正を行うといった、書類作成で 2 度手間が生じていることが具体的な事例であるように、書類の簡素化、効率化が進まないために、技術者の時間外労働を削減できない現状である。

○県の発注工事に比べ国土交通省の発注工事の方が、技術者の時間外労働が多くなる傾向がある。これは**発注者に変更を認めてもらうための協議事項の書類作成に時間を要している**ためである。

○**工事着手前の構造物の再設計に時間を要し、時間外労働の要因となっているケースも多い。**これは、本来であれば建設コンサルタント等が実施すべき修正を、受注者である建設会社が代わりに実施しているためである。

＜出席者の各会社の現状＞

○自社では、週休 2 日を導入している中で、時間外労働は概ね月 30 時間以内であるが、国土交通省の発注工事はそれより多くなっている現状である。また 1～3 月の年度末においては、時間外労働が多くなる傾向にある。

○自社でも週休 2 日を導入しているが、自社の場合は上記の会社と異なり、国土交通省の発注工事も含めた公共工事で、時間外労働は月 30 時間以内である。

○自社では、土木工事については、基本的に週休 2 日制工事となっており、時間外労働も抑えられている現状にある。会社の対応として、**検査前等の繁忙期に若手社員を現場に増員するなどの対応を行い、時間外労働の増加を抑えるようにしていることも効果を発揮している。**一方で、自社の受注において 7 割を占める建築工事は、土木工事と異なり、基本的には発注内容が 4 週 6 休の工期設定であり、時間外労働の削減にかなり頭を悩ませている。これに対しては、建築工事を担当する技術者には振替休日を活用してもらい、就業規則における年間休日に合わせるようにしている。また、学校等の改修工事は、夏休みの間に集中的に工事を行わなければならず、このような特殊な工事の場合、その月の工事期間内で休日を確保するのは難しいのが実態である。

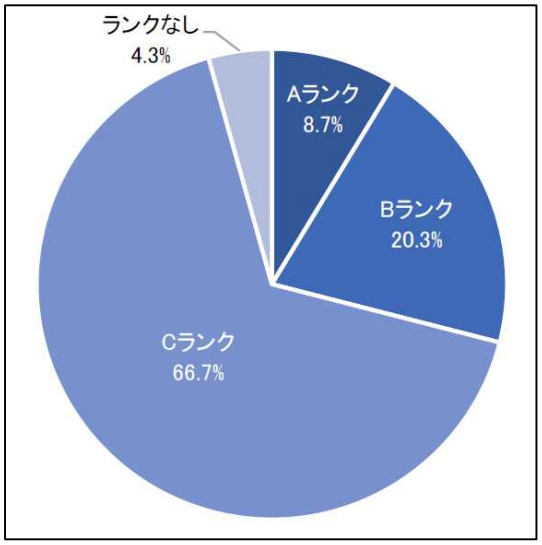
○自社では、時間外労働は月 45 時間以内で、上限規制をクリアできている。舗装工事を主としている自社は、駐車場や店舗が使用されない土曜日・日曜日・祝日等でしか工事が実施できないこともあり、このような場合は**振替休日を活用することで、時間外労働を抑えるようにしている**。

○この取材に出席している 4 社は、三重県入札参加資格において A ランクの比較的時間外労働の削減が進んでいる会社であるが、そのような会社でさえ、**実際に令和 6 年度（2024 年度）から適用される罰則付き時間外労働の上限規制に関して、時間外労働の実態確認がどのように行われるのか、罰則の適用が具体的にどのような考え方で行われていくのかなどの詳細が明らかになっていないことから、不安な面を持っている。**また、B ランク・C ランクの会社の場合は、特別条項内でクリアできる会社も一定数存在するとは思うが、2024 年問題に関して知らない会社も多く、罰則付き時間外労働の上限規制への対応が厳しい会社もあるとは思う。

＜参考：三重県における 2024 年問題に対する認知状況（ランク別）＞

「CIIC アンケート結果（三重県）」によれば、図表 3-17 において「2024 年問題を認知していない（知らない）と回答した会社」をランク別にみると、B ランク・C ランクの会社が 87.0%と大半を占めているが、A ランクの会社でも認知していない会社があることから、時間外労働の上限規制について今後、周知・徹底をしていくことが課題である（図表 3-18）。

図表3-18　2024 問題を「認知していない」と回答した会社のランク別（三重県）（n=276）



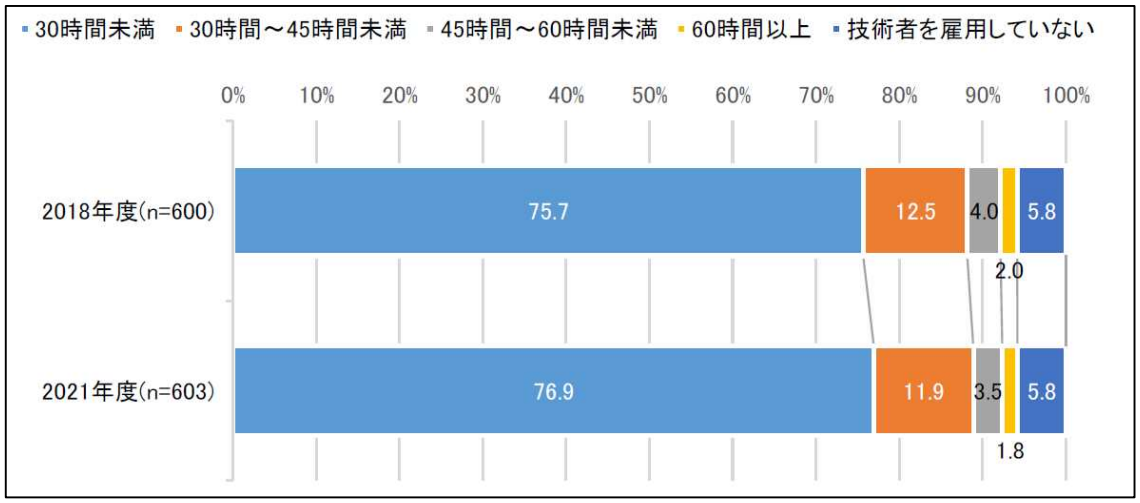
（出典）「CIIC アンケート結果（三重県）」

＜参考：三重県における技術者の月平均の時間外労働の状況＞

上記アンケート結果において、技術者（技能労働者を除く。）の月平均の時間外労働は、令和 3 年度（2021 年度）では「月 30 時間未満」（年 360 時間未満相当）が 76.9%であったが、一方で月 45 時間以上と回答する会社も 10%程度あった。しかし、罰則付き時間外労働の上限規制においては、社員の 1 人でも月 45 時間を超えてはいけないため、月平均ではなく、技術者個々人の時間外労働の実態の細かい把握や、特に時間外労働が多い技術者に対する重点的な削減の取り組みを進める必要がある（図表 3-19）。

（※）社内の技術者の平均の数値を会社が回答したと推察されるが、明確な定義はなされていない。

図表3-19　技術者の月平均の時間外労働（三重県）



（出典）「CIIC アンケート結果（三重県）」

(2)「2024 年問題」に対する 5 年間の猶予期間（2019 年度～）の現状認識及び取り組み計画と実施状況

(2) －1　現状認識

○2024 年問題に対してすでに取り組みを始めている建設会社もあれば、そうでない建設会社もあり、各社により対応の差があると思う。

○特に中小建設会社は、全体的な工期が延びてしまうと、年度ごとの完工高が減少し、金融機関との関係等、様々なところに問題が広がると考えている。人材を確保してカバーしようにも、経営側として建設業の行く末に不安がある中で、採用活動に取り組むのはかなり苦しい状況である。また、これまでは工期内で工事を完了させるために、休日出勤により対応してきたが、今後はそれによる対応が取りづらくなることは非常に不安である。

○個人的には若い頃に仕事を覚える上で大事なことは、「質より量」だと考えている。特に建設業では業務量を多くして経験を積むことで、業務の勘やコツを覚えるものだと思う。しかし、今後は限られた業務時間の中で効率的に教えなければいけない「質」の部分が求められていく。教える側は自身の業務に対しても生産性を上げて取り組みながら、さらに「質」の高い指導を行う必要があり、かなりの業務負担となっている。また、経営層から時間外労働を削減するように指示されているので、若手社員にも仕事を早く切り上げて帰るように促すことになる。このように若年者の育成等の様々な点にも 2024 年問題のしわ寄せが及んでいるのではないかと考えている。

○年配の技術者と若手技術者とが一緒に組んで業務するように配置しているが、年配の技術者が帰ると若手技術者も業務を終えて帰ることが多い。若手技術者は年配の技術者から指示があれば業務を終えて帰る。やはり、上司を気にしながら業務をしているという昔ながらの働き方がまだ変わっていないと感じている。

○労働基準監督署が出席している建設業の働き方改革に関する意見交換会で、3 年ほど前から、時間外労働の上限規制に対する罰則適用の考え方を明確にしてほしいなどの問題提起をしてきた。しかし、問題提起をしても「分かりました。」という回答だけで、具体的な回答がない状況である。

○令和 6 年（2024 年）の夏頃の工事の発注が令和 5 年（2023 年）の冬に公告されることを考えると、時間外労働を上限規制内で行わなければならない工事の公告がもうすぐ行われることになるので、その発注公告の内容がどのようなものなのか関心が高い反面、心配でもあり、公告内容によっては自社では時間外労働の上限規制内で実施することが難しいとの判断から、入札できなくなってくるのではないかと恐れている。

（2）－2　取り組み計画と実施状況

＜三重県全体の取り組み＞

○この 5 年間で国・県・市町村の各発注者は、週休 2 日制工事を増やすなどの、時間外労働の削減に向けた取り組みを進めてきている。しかし、例えば、不正確な図面の修正を、受注者である建設会社がやむを得ず実施してきているというように、旧態依然とした発注者・建設コンサルタント・受注者間の関係は相変わらず存在したままであると感じている。罰則付き時間外労働の上限規制が適用されると、建設会社には今後、そのようなことを行う余裕はなくなり、現状では対価を支払ってもらえることが多いものの、今後は対価を支払ってもらえるとしてもそのような仕事は断ることになると思う。これについては、これまで何度も発注者である国や三重県に指摘し、対応を求めてきたが、改善されていないのが現状である。むしろ、罰則付き時間外労働の上限規制がすでに適用されている建設コンサルタントが社員に時間外労働をさせられなくなっているため、図面修正の業務がさらに建設会社へのしわ寄せとなって増えたように思う。なお、発注図面については、国に比べ、三重県の方が正確性は高いと思う。これは、三重県が設計図面の測量を、その地形に詳しい地元の測量会社に発注していることに起因していると思う。

○今では、発注者、受注者、設計を行った建設コンサルタントで構成する工事施工調整会議（三者会議）において、発注者から建設コンサルタントに対して「発注図面の修正等を、本来実施すべき建設コンサルタントではなく、施工を受注している建設会社に依頼して実施してもらっている実態が、受注者である建設会社の業務負担の増加要因となっている。」と指導することも増えて、少しずつ改善の兆しがみられてはいる。受注者としては、このような発注者・建設コンサルタント・受注者の旧態依然とした関係を変えていくために、発注者がきちんと設計図面の精度に関して指導することはありがたい話であり、時間外労働の上限規制が令和 6 年度（2024 年度）から適用されることを踏まえれば、もっとその取り組みを推進してもらいたいと感じている。

○**公共工事においては、国・三重県と三重県建設業協会の受発注者双方でこの 5 年間で議論を重ねてきた結果、週休 2 日制工事や土曜日の一斉休工の推進等により、時間外労働が一定程度は削減できていると思う。**一方で、民間工事は受発注者双方で議論するような場もなく、令和 6 年度（2024 年度）以降も、時間外労働を削減するのは厳しい状況であると考えている。

（3）時間外労働の削減として実施した具体的施策やその成果

（3）－1　給与体系の見直し

＜出席者の各会社の取り組み＞

○社長に就任した 2 年半前は、会社全体の平均で時間外労働は月に約 65 時間であった。

これを削減するために給与体系の見直しを行った。多くの社員が時間外労働を削減すると、給与が減ることを心配していた。そこで、会社として時間外労働を削減できたら、その削減した分を評価して給与が減ることがないようにした。この取り組みは効果的であり、社員は収入を確保しつつ、時間外労働も削減できるとやる気になって業務を行った結果、社員によっては月 20 時間まで減少した。

○社長に就任した 2 年前に、給与体系を見直し、会社の業績に応じた賞与を支給した。また、週休 2 日の確保は工事成績評定の加点評価につながることから、会社として加点評価を受けた場合には賞与を与えることを社員に伝えると、社員の働き方に変化があった。休日出勤を減らすこと等により時間外労働が減少しても、社員の給与が変わらない、あるいは増えるのであれば、社員が積極的に自らの時間外労働を削減するような働き方へと変わっていくことを実感した。

○社員に対して、各社員が時間外労働を削減することを会社として評価することを伝え、また削減できた時間をスキルの向上に活用しやすいよう、資格手当を倍額にするなど、現場技術者に対して能力・スキルの手当を充実させた。これは時間外労働の削減に効果があったと感じている。

(3) －2　書類の簡素化

＜三重県全体の取り組み＞

○時間外労働の大きな要因となっている書類作成業務の負担軽減のため、書類のひな型を作成するなど、個々の会社内で取り組んでいることはあるが、受注者だけで取り組める内容ではなく、書類提出を求めている発注者にもっと対応してもらうことが不可欠であり、そのような要望を継続的に実施している。

(3) －3　ASP、勤怠管理システム等の活用

＜三重県全体の取り組み＞

○ASP については、書類提出で役所までの移動時間がなくなるなど、時間外労働の削減につながる効果的な取り組みだと考えている。国土交通省の発注工事では約 5 年前から ASP が導入されているが、三重県では試行工事が始まったばかりである。

＜出席者の各会社の取り組み＞

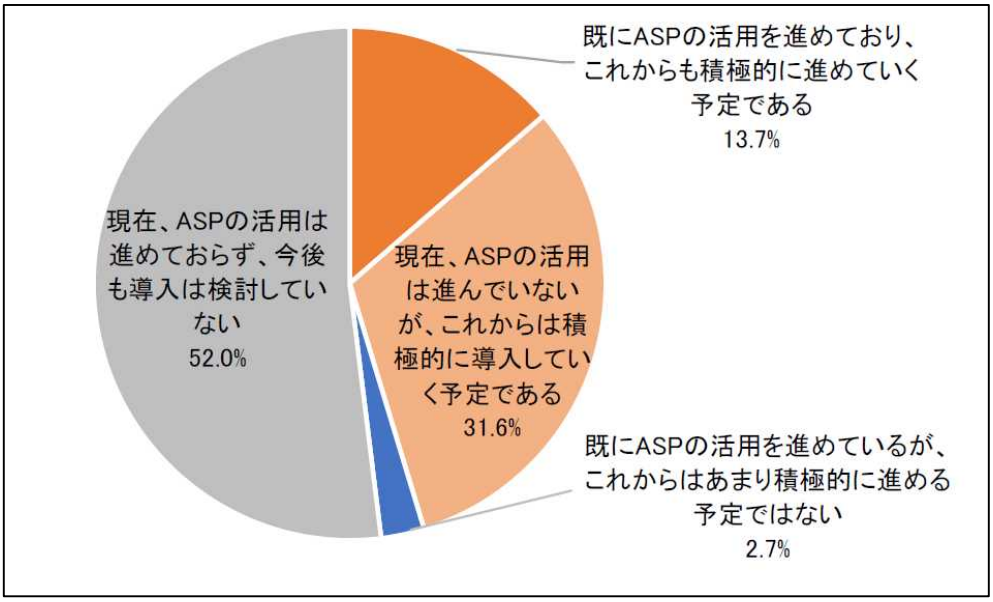
○時間外労働を削減するために、まずは休日出勤をしている社員には確実に振替休日を取得してもらうようにしたことから、休日出勤による時間外労働が相当少なくなった。なお、休日出勤については代休ではなく振替休日を申請することを徹底し、有給休暇の申請と同じく、事前に会社のシステムで電子申請してもらうこと等により、社員全員の休

日の見える化に取り組んだ。現状では有給休暇も 1 人当たり年間 10 日ほど取得できているように、休日が取得しやすい環境を構築できた効果も発揮されている。

＜参考：三重県における ASP 活用状況＞

「CIIC アンケート結果（三重県）」によれば、ASP の活用状況については、今後も積極的に取り組む会社が 45.3%で、導入を検討していない会社が 52.0%と取り組み状況が 2 極化している。ASP の活用により、受発注者間ともに業務の効率化が進むことから、三重県では試行工事が始まったばかりではあるが、対象工事を増やしていくことが必要と考えられる（図表 3-20）。

図表3-20 ASP の活用状況（三重県）（n=588）



（出典）「CIIC アンケート結果（三重県）」

（3）－4　その他

＜出席者の各会社の取り組み＞

○令和元年（2019 年）からの 5 年間の猶予期間の中で、時間外労働の削減に対する社員の意識は徐々に変化してきており、一定程度の時間外労働は削減できたと思う。さらに時間外労働を削減するためには、やはり**人材の確保が重要**である。新卒者及び中途採用者の採用活動に積極的に取り組み、技術者の人数を増やし、技術者 1 人当たりの労働時間を少なくすることで、時間外労働の削減へとつなげた。しかし、現場技術者の増員による対応は、時間外労働が多い技術者の労働時間を減らすために人件費を増やして対処しているということであるので、生産性の向上という面では成果が上がっていない。令和 6 年度（2024 年度）以降もこのような対応の仕方で解決していけるかどうかについては、経営面の観点から不安を抱えたままである。

（4）他の建設会社との情報交換、連携した取り組み等

○三重県建設業協会としては、協会の会員会社に対して、2024 年問題に関する勉強会等の具体的な活動は実施していない。会社によって理解度に大きな差があることもあり、会員会社全体に対する勉強会を開催するのは効果的でないと考え、基本的には個々の会社において、各社の時間外労働の実態把握と分析を社会保険労務士に依頼し、対策を進めるように周知するにとどまっている。このほか、2024 年問題が差し迫った令和 5 年度（2023 年度）から、三重県建設業協会の各支部の役員会で、各社それぞれの時間外労働の実態把握の取り組みの推進等、情報共有や呼びかけを行うようにしている。

（5）週休 2 日の推進が「2024 年問題」に及ぼす効果

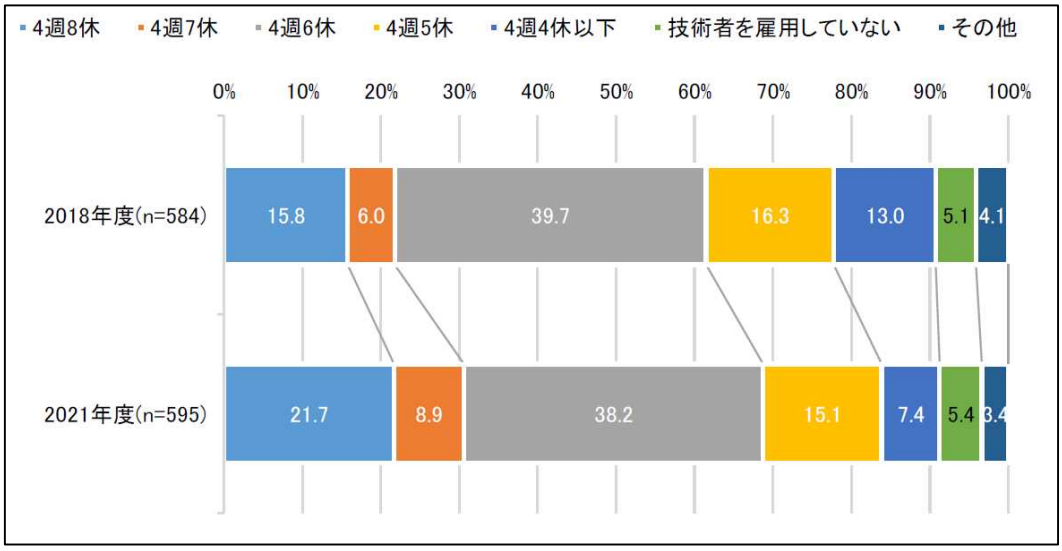
○週休 2 日の導入により、これまでの働き方を変え、限られた就業時間内で業務を行おうといった意識の変化は生じてきていると思う。**特に他職種に比べ時間外労働が多い技術者においては、1 日の就業時間内の隙間時間で書類作成業務等を効率的に行う意識を持つことが重要**であり、週休 2 日の実施によりその効果が現れてきているのではないかと思う。

○週休 2 日制工事が増えている現状に対して、週休 2 日制工事を達成し、かつ技術者の時間外労働を削減するためには、現場技術者の人数を増やすなどの技術者の複数配置を行わないと難しい場合が多いのではないかと感じているが、そのような配置ができる会社はそれほど多くないため、令和 6 年度（2024 年度）以降は、相当厳しくなると考えている会社は多いと思う。

＜参考：三重県における技術者の休日取得の状況＞

「CIIC アンケート結果（三重県）」によれば、技術者（技能労働者を除く。）の就業規則上の休日取得の状況は、週休 2 日である「4 週 8 休」が、平成 30 年度（2018 年度）で 15.8%であったものが、令和 3 年度（2021 年度）は 21.7%と約 6 ポイント上昇してはいるものの、2 割を超えたレベルであることを踏まえると、週休 2 日はまだ定着しているとは言い難い状況である（図表 3-21）。

図表3-21　技術者の休日取得の状況（三重県）



（出典）「CIIC アンケート結果（三重県）」

（6）ユースエール認定の活用

○ユースエール認定を１つの目標として、時間外労働の削減に取り組んでいるところは少なく、そもそもユースエール認定そのものを知らない会社も多いと思う。

＜出席者の各会社における取り組み＞

○ユースエール認定企業である自社では、認定の取得のために、時間外労働の削減に取り組んできたわけではもちろんないが、一度取得することにより、認定の取得条件である時間外労働に関する項目を達成し続けないといけないという社員への意識づけにはつながっていると思う。ハローワークで積極的に紹介をしてもらえるなどのメリットもあるが、採用活動にこの認定が具体的な効果をもたらしているとまでは言い難い。

＜参考＞三重県内のユースエール認定企業は、24 社（建設会社以外も含む。）である[26]（令和 5 年（2023 年）12 月時点）。

（7）発注機関等に取り組んでほしいこと

○国・県・市町村の各発注機関の中における関係部署間での情報共有を密に行い、関係部署間での連携を深めてほしい。

○時間外労働の上限規制に対する罰則適用の詳細について、国土交通省と厚生労働省の間でどのように議論がされているかが分からずに不安な面があるので、整理された内容は早急に明確に示してほしい。例えば、災害時の時間外労働をどの機関が証明をするのか、それ

[26] https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/youth-yell/landing/

に関する書類提出が必要かについても明確にしてもらいたい。

○建設現場の生産性の向上は受発注者共通の課題であること、そして発注者にも改善の余地があることを発注者には理解してもらい、受発注者間での対話やコミュニケーションを増やして、受注者の要望に対応してほしい。

○国に対しては、賃上げの 1.5%増加の今後の期限を示してほしい。令和 6 年度（2024 年度）で終了するのか、さらに数年間は継続して実施するのか、期限の指定なく永久的に実施していくのかのスケジュールを示してもらわないと、建設会社の経営者は事業計画を立てることができない。賃上げの求めに応じている会社からすれば、いつまで賃上げ 1.5%に対応しないといけないのかという大事なことが示されていない現状は、かなり無責任なことであると感じている。また、「もともと賃金をしっかりと設定していた会社にも、実態的に賃上げ 1.5%を要請するのはアンバランスではないか。」という声もある。なお、賃上げに対応する上では、それに応じて労務費と工事価格を上げてもらう必要があると思う。

○建設業法の改正等、国の制度の見直しの検討に際しては、ぜひ受注者の意見がしっかり反映できる場を地方で設けてほしい。特に民間建築については議論がされているとは思えないので、受注者の意見が反映されるように強く求めたい。

○運送業で用いられている拘束時間と労働時間の基準（具体的な業務を行っていない時間は拘束時間としてはカウントされるが、労働時間としてはカウントされない。）を参考に、建設業も拘束時間の考え方を導入してほしい。建設業は基本的に業務に当たる時間がすべて労働時間であるため、経営者としては業務を終えれば早く帰るように指示しなければならない。かつて資格試験の勉強をする若手社員に先輩社員が行っていた指導は業務時間に含まれるため、時間外労働を削減するためには、先輩社員に対して指導せずに帰るように指示しなければならない。先輩が後輩のためを思って行っていた指導ができなくなっていることは、非常に残念である。

○建設業界全体として、建設業の 3K のイメージを払拭し、建設業の社会的地位を上げてほしい。他産業に比べて、従事する技術者が押しなべて収入が低いということではないとは思うが、勤務時間が長いこと等により建設業への入職者は増えていない。これはやはり建設業の社会的地位が他産業に比べて低いことが理由だと考えている。建設業も ICT の導入等で業態は大きく変化しており、世間のイメージにあるような「建設業はスコップを持って、泥だらけ」ではないことをしっかり様々な機関から発信してほしい。

（8）その他

ここでは、取材時に多数の意見・現状が述べられた、建設業の大きな課題である担い手確保関係の内容を取りまとめて記載する。

○三重県の南部は、建設会社の 8 割が基本的に公共工事のみに携わっている。20 年前と比べると予算規模は半分以下となり、建設会社の数も半減している状況にあり、災害時の対

応に非常に不安な面がある。また、北部の建設会社は新卒採用ができている一方で、南部はほぼ新卒採用はないので、会社数がより減少していくのではないかと危惧している。

○建設業にすでに従事している 40 代以上の人が主となって、将来の担い手の確保（小学生～高校生）をどのようにしていけばよいかを考えているが、この手法では、有効な取り組みにつながらないと思っている。入職希望者に対して、建設業界としてもっと異なる側面から時間やお金を割いていかないと、手遅れの状態になると考えている。特に、SNS を活用した採用活動の取り組みは、入職前の学生にどのような内容が学生の興味を引くかを教えてもらうなど、入職する年代の行動や考え方を基にして取り組まないと対応できないと感じている。

○学生と若手社員の座談会等もよく行われるが、最終的に学生は身近な先輩となる若手社員がいる会社に入社することが多いことから、若手社員がいない会社は採用が進まない。このため、地域建設業では、若手社員が継続して入社する会社と、全く採用者がいない会社の 2 極化しているのが現状である。

○現場見学会は良い取り組みであるが、建設途中や完成後の 1 回だけの見学ではなく、構造物が出来上がる前後とその過程を体験できるように、工事着手前と途中経過と完成後の 3 回の見学会を実施するべきである。若者にとって建設業が担っているインフラ整備を間近に感じることができる貴重な経験となり、建設業に対するイメージも変わると思う。

○建設業の担い手確保では、入社後に資格取得までの時間を要することがネックとなっていると思う。例えば、医療業界においては、すでに資格がある状態で就職し、この道で進んでいこうとなるが、建設業界においては、入社してから資格を取得できるまでの期間（例えば、資格要件のための実務期間等）が長いものもあり、その間に、違う職種に転職する選択肢を与えてしまっているのではないか。したがって、入社してからできるだけ早く資格取得ができるように制度を見直していくべきである。

3.2.2　松岡建設株式会社

取材日時：令和 5 年（2023 年）8 月 25 日（金）9：30～11：00
取材場所：松岡建設株式会社　本社会議室
出席者　：代表取締役社長　松岡伸年氏、執行役員営業部長　梅田竜司氏
　　工務部　吉田政信氏、総務部　水越進氏
取材概要：依頼していた取材項目に沿って、質疑応答を交えながらご説明いただいた。

＜参考＞　基礎データ（松岡建設株式会社）

※令和 5 年（2023 年）8 月 25 日時点

○社　名　　：松岡建設株式会社
○設立年　　：昭和 26 年（1951 年）　※創業は昭和 10 年（1935 年）
○会社概要　（URL：https://www.matsuokakensetsu.com）

本社所在地	三重県三重郡川越町大字亀崎新田 51 番地 1
資本金	6,000 万円
従業員数	64 人（うち技術者：37 人、うち技能者：8 人）
事業内容	総合建設業 アスファルト混合物の生産販売・建設副産物中間処理・再生骨材製造販売 ウィードコート工法（特許取得）
建設業許可	三重県知事許可（特-3）第 000495 号

○令和 4 年度完成の受注工事件数と週休 2 日（閉所率 28.5%）の達成状況

（単位：件）

年度	令和元年度（2019 年度）				令和 2 年度（2020 年度）				令和 3 年度（2021 年度）				令和 4 年度（2022 年度）			
発注者	国	県	他公共	民間	国	県	他公共	民間	国	県	他公共	民間	国	県	他公共	民間
受注件数	8	22	32	139	3	15	15	176	8	14	13	144	5	10	16	143
受注件数のうち週休 2 日達成件数	8	19	29	139	3	14	14	176	8	13	13	144	5	10	16	143

○時間外労働の上限規制に向けた現状

就業規則上の１日の勤務時間

7.5 時間（8：00～17：00、休憩：昼 60 分、途中休憩が午前・午後各 15 分）

就業規則上における週休、及び祝日の取扱い

週休：完全週休２日

祝日：休日

就業規則上の年間休日数

（単位：日）

年度	令和元年度 （2019 年度）	令和２年度 （2020 年度）	令和３年度 （2021 年度）	令和４年度 （2022 年度）
年間休日数	105	105	105	127

○時間外労働の現状

※時間外労働とは、労働基準法上の法定労働時間（1 日 8 時間・週 40 時間）を超える法定外労働時間を指す。

月平均の時間外労働（上段：全社、下段：技術者（技能労働者は除く。））

（単位：時間）

年度	令和元年度 （2019 年度）	令和２年度 （2020 年度）	令和３年度 （2021 年度）	令和４年度 （2022 年度）
全社	5.90	8.54	9.10	9.83
技術者	8.21	9.57	15.34	16.82

上記、令和４年度（2022 年度）の内訳（月ごとの平均時間外労働）

（単位：時間）

令和 ４年度	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
全社	10.82	19.19	13.59	15.10	15.35	20.32	14.89	14.62	9.21	6.71	15.46	15.67
技術者	11.65	26.38	18.04	18.19	16.49	25.32	16.15	13.75	11.30	7.73	18.63	18.21

○技術者の時間外労働の削減への対策で効果があったと思われる取り組み

＜受注者の取り組み＞　（下表の取り組みのうち、効果があったものに○を記入）

○	ICT の導入
○	データの共有化
○	作成書類のひな型管理
○	電子小黒板の活用
○	ASP の活用
	現場の事務作業をバックアップする部署の設置
○	建設ディレクターの採用
○	現場への複数技術者の配置
	勤怠管理ソフトの導入
	その他（　　）

＜発注者の取り組み＞

特になし。

○時間外労働削減の取り組みに関する具体的工事事例

事例対象は、「従事した技術者が労働基準法に定める時間外労働の上限規制内（※）で実施した工事」とした。

（※）特例を除き、時間外労働がすべての月で 45 時間を超えていない、かつ工期内において年 360 時間を超えないペースとする。

発注者	国土交通省中部地方整備局　三重河川国道事務所
工事名	令和 4 年度　23 号中勢道路鈴鹿地区舗装工事
受注金額	97,196,000 円（税込）

工事概要

工期

令和 4 年 6 月 20 日～令和 5 年 3 月 30 日（週休 2 日制工事）

工事内容

23 号中勢バイパス 4 工区（鈴鹿工区）における側道改良工事

工事延長　L=760m（No.77～No.115）

・道路土工：一式　・地盤改良工：一式　・擁壁工：一式

・舗装工：側道舗装　3,000m²

歩道舗装　1,500m²

・排水構造物工：一式　・縁石工：一式　・区画線工：一式

・道路付属施設工：一式　・構造物撤去工：一式　・仮設工：一式

写真

（完成）

（施工状況）

工事を担当した技術者（平均）の工期内における月ごとの時間外労働

（単位：時間）

								→職員の増員		
工期	令和 4 年 6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	令和 5 年 1 月	2 月	3 月
時間	25.0	19.0	13.0	21.0	19.5	22.0	14.0	23.0	17.0	8.0

※　月 45 時間を超えた技術者はいなかった。

※　令和 5 年 1 月以降は、増員した職員の時間外労働を含む。

時間外労働の削減に関する取り組みの具体内容と効果

・若手技術者の現場配置によるサポート

若手技術者 2 人を追加で配置して現場技術者のサポートを実施した。まだ経験が浅い若手技術者だったので、サポートする役割を分担させ、1 人は主に材料調達、構築物の位置出し等の丁張り、出来形、写真整理を、もう 1 人には主に現場常駐、安全管理、品質管理を、それぞれ担当させる形とした。これにより、現場技術者は、定時の時間内に書類作成（協議・調整資料、図面や計算書、工程管理、原価管理等）の時間を確保することができたため、時間外労働の削減につながった。

また、工事後半はさらに本社から現場経験の豊富な職員を 1 人増員し、高度な変更図面や数量計算書等の作成の補助を担当させた。なお、この職員は専任ではなかったが、業務量的にはほぼ専任のような状況であった。こういった現場のサポート体制（技術者の増員配置）を取るために、本社では予備の職員を概ね確保しており、これは時間外労働の削減への取り組みとして、最も効果があると思う。

・週休 2 日制工事（工程表のきめ細やかな確認・修正）

週休 2 日制工事（発注者指定型）が採用されていたことから、工程上、同時期に複数の下請会社の者を投入する必要が生じたため、より綿密な施工管理が求められた。この課題を解決するため、通常作成する全体工程表のほかに、翌月以降の月間工程表、翌週以降の 2 週間工程表も作成し、タイムリーに修正・更新した。これにより、現場技術者は、前もって業務の把握ができ、手戻りや突発的な対応が発生することなく効率よく業務を行うことができた。

・過去の類似工事の施工管理データの活用

すでに完了した過去の類似の実績を社内で共有しているため、その工事の施工管理データを活用することで、計画書の作成等に要する時間を削減することができた。

・航空写真の活用

現場の航空写真を随時ドローンにより撮影し、発注者や関係機関、下請会社との打合せや説明資料に活用した。それにより、発注者等と現場での打合せを行うための調整の手間や工事の待ち時間を削減することができた（図表 3-25 参照）。

・ICT 活用

ICT 活用工事の対象ではなかったが、自社の取り組みとして、座標の管理で現場用タブレット端末にデータを取り込み、自動追尾機能のあるプリズムの測量機器を用いて測量した（図表 3-26 参照）。この機器は、1 人で作業を行うことができることから、測量作業の省力化につながり、座標の管理においては、従来の作業時間の 4 分の 1 程度に減少したと感

じている。

＜発注者の取り組み＞

・ASP の活用

ASP 活用工事に指定されていたので、書類を提出するための移動時間等を削減することができた。

・オンライン会議の活用

発注者主導でオンライン会議の運用・実施が行われたため、打合せの際の移動時間を削減することができた。

（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。

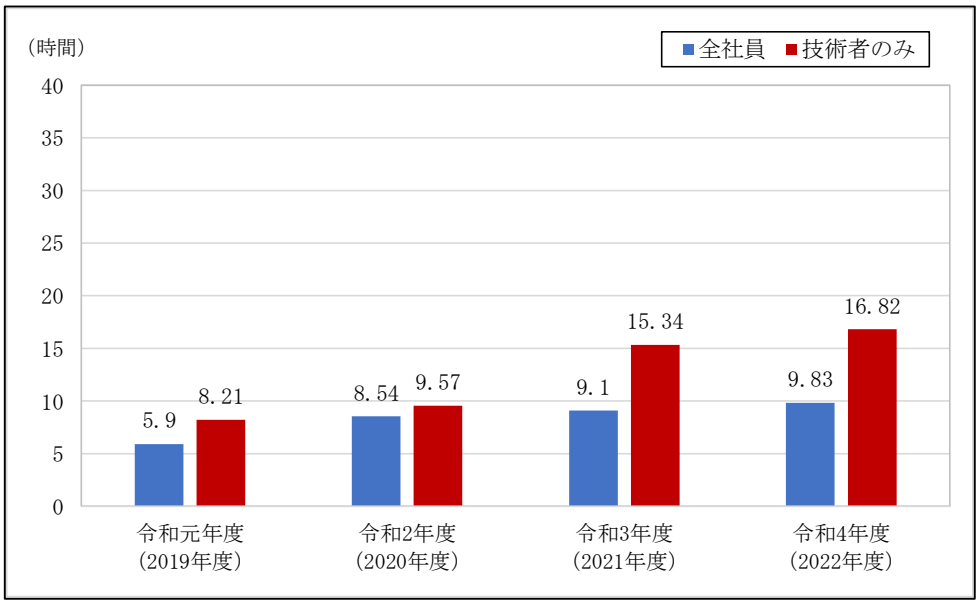
（1）現場技術者の時間外労働（休日労働を含む。）の現状とその発生要因等

○全社平均での時間外労働は、令和元年度（2019 年度）が月 5.90 時間、令和 4 年度（2022 年度）が月 9.83 時間で増加している（図表 3-22）。

○技術者平均での時間外労働は、全社員平均より月 3～7 時間程度多く、令和元年度（2019 年度）が月 8.21 時間、令和 3 年度（2021 年度）が月 15.34 時間と増加しており、これは工期の厳しい工事が多かったためである。また、令和 4 年度（2022 年度）は月 16.2 時間であるが、これは、週休 2 日を導入したことで土曜日を休日としたが、雨天等の関係で土曜日の出勤が多くなったためである。本来であれば、雨天等で作業が中止となった日を振替休日とし、代わりに土曜日を出勤日とするところであるが、作業が中止となった日に書類作成業務を行う必要がある、あるいは発注者等との打合せの予定があるなど、その日を振替休日にすることが難しいというのが実態である。

○技術者は朝から夕方まで現場監理に追われており、現場監理を終えた後に、安全関係書類の取りまとめや翌日の施工管理の準備、また進捗状況に応じた工程調整等を行っている現状で、どうしても時間外労働が発生してしまう。

図表3-22　時間外労働（月平均）



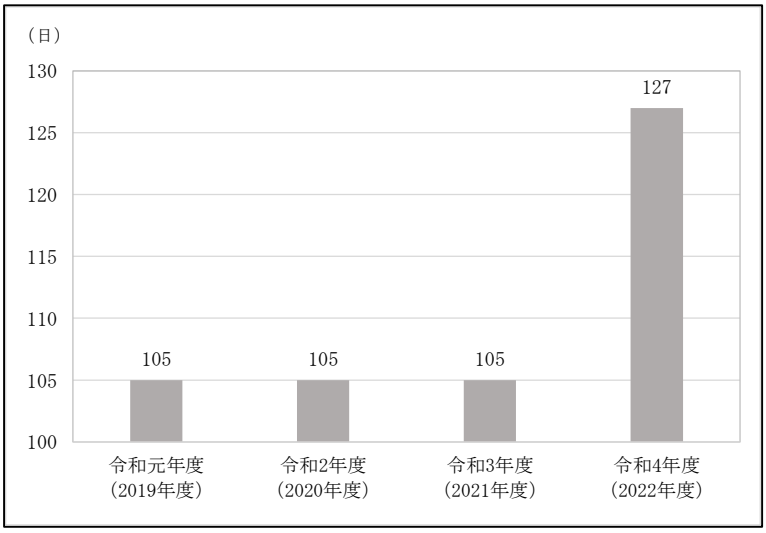
（出典）松岡建設株式会社提供資料を基に作成

（2）就業規則の内容と年間休日数、年次有給休暇取得等の現状

○1 日の勤務時間は 7.5 時間（8 時～17 時）で、昼に 60 分、午前・午後に各 15 分の休憩である。

○年間休日は、令和元年度（2019 年度）から令和 3 年度（2021 年度）までは 105 日で、令和 4 年度（2022 年度）から週休 2 日を導入し、祝日もすべて休日としたことで、令和 4 年度（2022 年度）の年間休日は 127 日となっており（図表 3-23）、実質的に所定の労働時間が 1 か月ほど短くなった状況である。

図表3-23 就業規則における年間休日数



（出典）松岡建設株式会社提供資料を基に作成

○令和 3 年度（2021 年度）までは、1 年単位の変形労働時間制を導入していたが、令和 4 年度（2022 年度）に週休 2 日を導入したことに伴い、変形労働時間制は廃止した。変形労働時間制の内容は、原則土曜日・日曜日を休日としていたが、繁忙期等の土曜日は出勤日としていたもの（閑散期にその分の休日を手当）であり、繁忙期においてはどうしても土曜日の出勤が必要で、それにより時間外労働が週 40 時間を超えてしまうことを解決するために導入していたものである。なお、変形労働時間制の廃止が令和 4 年度（2022 年度）の時間外労働の増加につながったとは考えていない。

○令和 4 年度（2022 年度）に休日の増加を行うに当たり、年間休日数について、変形労働時間制を維持したまま、例えば 110 日や 115 日という休日数にすることも事前に検討したが、最終的に週休 2 日とすることに落ち着いたものである。社長は健康経営に関する意識が高く、従業員に対する「自分自身を大事にしてほしい。家族との時間も大事にしてほしい。」という強い思いによって決定したものであり、「実施するからには、しっかりと週休 2 日として、もし無理や問題が生じればその後に再検討する。」という方針で取り組むことにしたものである。現時点では、休日が増えたということで良い方向で進んでいるが、経

営面での影響を実感するのはこの先だと考えており、今後の決算状況を見て、改めてどのように進めていくかを考えることとなる可能性も否定できない状況である。

○有給休暇取得日数（全社員平均）は、令和 3 年度（2021 年度）で 12.14 日、令和 4 年度（2022 年度）で 11.01 日である。技術者平均は、令和 3 年度（2021 年度）で 12.49 日、令和 4 年度（2022 年度）で 11.03 日と、全社員平均と変わりがないことから、技術者が特別に有給休暇を取りにくい状況にはなっていないと考えている。令和 4 年度（2022 年度）は、取得日数が前年度と比べ、約 1 日減少しているが、これは年間休日数を 105 日から 127 日に増やしたためと考えている。

(3)「2024 年問題」に取り組んだ経緯と具体的な取り組み内容、効果（社員の意識変化を含む。）

○担い手確保に向けて、自社を含め建設業各社は、高校、専門学校、大学等に採用活動を積極的に行っているが、土木系の学校を卒業しても製造業に就職してしまうなど、建設業に就職するのは、土木系学生の中でも 1 割にも満たないのが現状である。これは建設業に対する「きつい、汚い、危険」といった 3K のイメージを学生やその保護者がかなり意識しているためである。さらにプラスアルファとして、他産業に比べ労働時間が長いことや給与も低いこともあり、保護者が建設業を敬遠することが大きく関係している。そうした状況から国土交通省をはじめ各関係機関において、働き方改革が進められ、状況が変わり始めたので、自社としても、**5 年ほど前から若手技術者に入社してもらうためにはどのようにすればよいか、ということを念頭に働き方改革の取り組みを始めた。**具体的には、SNS による情報発信を通じた社内の見える化、仕事環境に関するアンケート（匿名回答）の毎年の実施、保護者の理解を得るためのパンフレット作成やウェブサイトのリニューアル、採用動画の制作及び配信等を行ってきた。さらに、令和 4 年度（2022 年度）からは、2024 年問題等も踏まえ、経営的な理由から実施を控えていた賃上げ 1.5%増や、時間外労働に関する社内規制にも正面から取り組み、抜本的な改革を進めているところである。

(3) －1　複数技術者の配置

○下請会社の作業員が現場で作業をする中で、元請会社である自社としては安全管理、品質管理上、現場監督として常駐しないといけない。また、近隣への急な対応を行うためには、上記の常駐者の他にも、その対応を実施する技術者が現場にいる必要があることから、現場には複数の技術者を配置することが必要である。これについては、**受注金額だけでなく工期や施工難易度、技術者の能力やスキル等の様々な観点から検討して配置人数を決めており、その組み合わせを的確に行うことが時間外労働の削減につながる**と考え、この取り組みを実施している。国土交通省の発注工事では最低 3 人、三重県の発

注工事では最低 2 人、少し規模が大きくなると 3 人は配置することを基本としている。冒頭の基礎データにおける取り組み事例では、若手技術者を 2 人、繁忙期にはさらに 1 人を追加して本社からサポート要員を増やしたことで、4 人体制で工事を進めることができ、時間外労働の削減に効果があった。単独配置では現場監理に追われ、若手技術者の育成時間を十分に設けられないため、技術継承という点においても複数配置は大事であり、これは経営的な影響があっても、社員ファーストの経営方針から、働きやすい環境づくりが最重要として実施している。また、若手技術者の役割を明確にすることで、責任感が生まれ、自身の業務を効率良く実施していたように思う。

(3) －2　工程管理

○受注者として工期を厳守するという大前提の中では、工程管理が非常に重要である。工期通りに工事を完了させるためには、現場に複数の下請会社の作業員が増え、また輻輳作業となるため、現場の技術者はかなり慌ただしくなる。そういった中で慌てずに元請として工事を進めていくためには、事前準備をしっかり行うことが重要である。ただ、土木工事で一般的に使用する全体工程表はバーチャートで作成しているため、いろいろ多工種が絡む工事がある中、工事同士の関連する内容がなかなか見えにくいという課題があったので、全体工程表だけでなく、月間工程表、さらには 2 週間単位の工程表（下請会社と調整済みの工程を記載）を作成し、材料の調達や下請会社の作業員の手配等、工事の細部まで誰が見ても分かりやすく示すこととした（図表 3-24）。なお、図表 3-24 においては 10/10（祝）と 10/15（土）をやむなく現場稼働させているが、全体工程では閉所率 28.5%の週休 2 日制工事は達成できている。また、特に若手技術者にとっては、こういった短いスパンでの工事の細部をこのように詳細把握することができるため、材料の調達や下請会社の作業員の手配等を前もって段取り良く実施することができ、上手く進めることができたと感じている。「工事は段取り八分」と言われるように、段取りの良し悪しが労働時間に大きく影響するものであり、この工程表の作成は効率良く業務を行うことに大きく貢献したと思う。

図表3-24　2 週間単位での工程表

工　　種	10/10 月	10/11 火	10/12 水	10/13 木	10/14 金	10/15 土	10/16 日	10/17 月	10/18 火	10/19 水	10/20 木	10/21 金	10/22 土	10/23 日	備 考
1工区　No.73～No.97　L=480m															
No.87～No.96+12.8　L=140m 縁石工　歩車道境界ブロックG															
No.84～No.87+3.0　L=63m 朝日ガス前			現場打地先境界												
No.80～No.83+10　L=70m 市道交差点～アパート前			側溝工・集水桝工 官民境界線					材料搬入							
No.81+11～No.83+5　L=32m 管渠型側溝（D400）								8：30着							
No.83+5～No.84+6　L=20.5m 管渠型側溝（D400横断用）															
2工区　No.102～No.115　L=260m															
3-1号重力式擁壁　擁壁工															
場所打擁壁工				型枠脱型				埋戻し							
排水構造物・縁石工（復旧）															
舗装工（本線路盤）															
No.115付近 ハイムヒロ前															
交通誘導員	工事車両出入口配置　B×1名 No.90付近市道交差点等							工事車両出入口配置　B×1名 No.90付近市道交差点等							
段階確認　確　認・立　会															
品質証明		材料確認 PU側溝 10:00						材料確認 VS側溝 10:00							
打合せ・行事等　その他															

（出典）松岡建設株式会社提供

（3）－3　ICT 活用、電子小黒板、ASP 等の活用

○ICT 活用については、5 年ほど前から取り組み始め、ICT 活用工事の対象となった工事のみ対応している。基本的には、縦横断測量結果から抽出する 3 次元測量データ（点群写真、点群データの編集）、3 次元設計データの作成、3 次元出来形管理を自社内にて行っている。3 次元設計データは作成さえすれば、あとは機械にデータを入力するだけで、ほぼ丁張りなしで作業が進められるため、現場の作業負担も軽減できている。ただし、点群データの編集や 3 次元設計データの作成については準備に意外と時間を要するので、内製化として現場技術者がその作業をすべての工事において実施することは難しいこと、また重要構造物となると作成の仕方が異なるものもあって作成から修正までに時間を要することから、ICT 活用工事の対象現場の中で約 8 割は、作業の一部を外注しているのが現状である。また、起工測量から最終の出来形管理までを、自社で専門部署を設置してそのすべてに対応することはできていない。できればすべてを内製化したいとチャレンジを試みており、技術者自身が 1 度経験すれば何とかなっていくのではないかと考えているが、技術者も習得する意欲はあっても、現場に従事しながらでは習得時間がなかなかとれないため、すべての内製化は現実的にはかなり難しいと考えている。なお、外注した場合の問題点として、こちらが求めていることに対するレスポンスが遅かったり、コストが相当かかったりすることもあり、外注先の選定に相当神経を使っている。

○今では主流となったドローンだが、現場には必ず常備しており、随所随所で現場の航空

写真を撮影している。発注者や関係機関、下請会社との打合せ等の資料としてこの航空写真を示すと（図表 3-25）、説明している場所や状況が相手に瞬時に理解してもらえることから、現場で打合せを実施しなくても説明することができるので、**発注者等と現場での打合せを行うための調整の手間や工事の待ち時間を削減**することができ、打合せ時間とそれに係る準備時間の削減につながっている。

○自社では 15 年ほど前から、福井コンピュータ株式会社の土木施工管理システムを導入しており、非常に使いやすい。また、会社からの貸与 PC もスペックを上げ、これにより技術者はストレスなく、このシステムを操作することができている。このように利便性と操作性が向上したことで、現場技術者の施工管理に要する時間を削減することができている。なお、3 次元設計データはこのシステムで作成しており、点群データの編集や出来形管理は、専用のソフトウェアの TRENDPOINT を使用している。

○現場の測量においても、3 年ほど前から現場用タブレット端末にデータを取り込み、自動追尾機能のあるプリズムの測量機器を用いており（図表 3-26）、この機器により 1 人で作業を行うことができることから、測量作業も省力化できている。

○電子小黒板も 3 年ほど前から導入しており、写真整理が自動で行われるため非常に便利であり、時間外労働の削減につながっていると思う。また、遠隔臨場については、令和 4 年（2022 年）頃から取り組んでおり、立会時間の短縮や移動時間を削減することで、時間外労働の削減につながっていると思う。

図表3-25 航空写真の活用（発注者・関係機関・下請会社との打合せ資料）

（出典）松岡建設株式会社提供

図表3-26　現場用端末を用いた測量

（出典）松岡建設株式会社提供

○自社は 5 年ほど前からグループウェアのサイボウズを使用している。各社員の予定等が一元的に把握できることから、余力のある社員がいれば、速やかに他の現場に配置すること等を行い、人的ロスを減らし、工事を効率的に進めることができている。また、社内の会議は、講師を招いたものや、実技訓練を含むものを除き、基本的にオンライン会議で実施しており、技術者が現場から参加できるようになったことで、現場からの移動時間はなくなった。発注者との工程会議も原則オンライン会議で実施している。

○サイボウズを活用することで、**過去の施工計画書や図面等の施工管理データをクラウド上で共有化できるため、類似工事の施工計画書や図面等のデータを参考とし、現在受注している工事の施工計画書や図面に利用することで、技術者の労働時間の短縮につながっている。** まだ始めたばかりの取り組みではあるが、今後は過去 10 年程度の施工データをクラウド上にアップロードして情報の共有化を進め、技術者の業務負担の一層の軽減につなげていきたいと考えている。

○ASP については、発注者との連絡や連携等で、かなりの部分で改善はされてきており、技術者の労働時間の削減に効果を発揮していると感じている。例えば、**国土交通省中部地方整備局では 5 年ほど前から ASP の使用が開始されているが、書類を提出するための移動時間がなくなったことだけでも、現場技術者が現場実務に携わる時間が増えることにつながっており、時間外労働の削減としてはかなり効果のある取り組み**となっている。三重県では試行工事で実施され始めた程度であり、他県に比べるとかなり遅れており、労働時間の削減に効果がある方策でありながら、なかなか運用が進まないのが非常に残念である。

（3）－4　現場支援のためのバックオフィス体制

○現場の事務作業をバックアップする専門部署は設置しておらず、すべて工務部で各種作業を担っており、上述のサイボウズのシステムを活用し、現場と本社の間の連絡や伝達

を迅速に行っている。また、技術者によって得意な分野・苦手な分野があるため、苦手な分野については、本社から支援を行う体制をとっている。なお、現場技術者の業務の中で、一番労力を必要とする図面の作成や、変更契約に伴う計算書の作成、積算業務等については、本社から支援を行い、現場技術者の負担の軽減を図っている。

(4)「2024 年問題」への取り組みに関して、苦労した点や工夫した内容等

○提出が求められている書類は以前に比べて、感覚的には 10 分の 1 程度になり、そういう意味では、書類の簡素化は進んでいるように思うが、これはあくまでも最低限提出しなければならない書類である。受注者として、追加で提出を求められた際に、その追加書類の提出ができないと工事成績評定の減点対象となるので、結局、自社として作成する書類の量は以前と変わっていない。要するに、最低限提出しなければならない「提出書類」は減ったが、減った書類は、追加で提出・提示を求められた場合に備えて準備しておかなければならない「提示書類」等に位置づけが変わっただけであり、実態としては変わっていないということである。技術者として経験を積むと、作成しないといけない書類は、どういうものであり、どういうタイミングで作成すればよいかも含めて経験からよく分かってくるので、技術者自身が余力のある時に作成していれば、それほど時間外労働は増えないと思う。ただし、現場技術者の性格や技量にもよるので、書類作成をため込んでおいて、一晩とか二晩といった短期間で作成する技術者も中にはいる。時間外労働の削減という観点からは、普段の業務を実施している中で、作成する必要がある書類をこまめに計画的に作成していくよう、いわゆる時間管理をしっかり行う意識を持つべきだと考えている。また、特に週休 2 日制工事となると、平日の時間外労働が増える恐れがあるので、時間外労働は増やさず、実施しなければならない業務は時間内に確実に終えるという強い意思、時間管理が必要である。

○時間外労働の削減効果を数字やデータで示すのはなかなか難しい。働き方改革という点では、社員の意識改革が必要であることはよく認識しており、社員には 5 年前から伝えている。伝える機会としては、決算確定後の全体会議や年始挨拶等で、社員が一同に集まった際に、社長より全社員に向けて方針説明を行い、各部門長より詳細な説明がなされる。また、定期的に開催される安全衛生会議においても、随時決定事項を説明するほか、(3) で述べたような具体的な取り組みについても周知している。なお、社員には「生産性の向上」という言葉を用いながら、パワハラ、モラハラということにも気をつけてやんわりと説明してきたところであるが、こういった社員の意識改革はすぐには浸透せずに時間がかかっていることや、上限規制の適用が間近に迫っていることも踏まえて、社員の意識が変化するように、今後も自社の取り組みを周知・徹底していきたいと考えている。

○令和 4 年度（2022 年度）の週休 2 日の導入において、技術者は工期を守り、現場の管理を進めることにかなり苦労したが、令和 4 年度（2022 年度）の実績から、「週休 2 日でも

意識の変化や効率的な時間管理を行うことで時間外労働を抑えることはできる。」という技術者自身の声もあり、令和 5 年度（2023 年度）も継続して週休 2 日とした。土曜日の出勤に慣れていた技術者としては、土曜日が休日となり、当初は何をしたらいいかと時間を持て余す感覚があったようだが、今では土日 2 日間の休日に慣れて、「土曜日出勤には戻りたくない。」という意識が芽生えたように思う。土日をしっかり休むことで、特に若手技術者の週明けの勤務の様子を見ると、ストレスもなく伸び伸びと業務をしているように感じている。リフレッシュにつながっているようで、社員からは週休 2 日に対して「嬉しい」との声が挙がっている現状である。

(5) 全国建設業協会の「週休 2 日実現企業」に応募したきっかけ等

○三重県建設業協会経由で全国建設業協会のアンケートがあり、会社の取り組みについて詳しく回答したところ、「週休 2 日実現企業」へのエントリーを依頼されたことがきっかけであり、積極的に自社を PR する良い機会だと思い、応募した。

○「週休 2 日実現企業」であることを、全国建設業協会のウェブサイトでの掲載や自社のウェブサイト・SNS で発信を行うことで、顧客から健全な会社として一定の評価を得ることができ、取引の「引き合い」が増加したと感じている。また、対外的に公表されたことで、社員自身もより安心して働くことができる環境を得たという認識を持つことができ、自社が進める健康経営においても良い影響を与えていると考えている。

(6) 建設業界全体として「2024 年問題」をクリアしていくために必要な対策等（発注者に取り組んでほしい内容を含む。）

○公共工事設計労務単価の上昇は継続して行ってもらっているが、さらなる賃上げに対応でき、若者が建設業界に入りたいと積極的に思うような給与水準を実現できる労務単価の設定を、国にお願いしたい。高校を卒業した入職者の傾向としては、休暇や労働時間よりも賃金面の不満により、3 年以内に離職するケースが多い。様々な業界団体が要請していることだと思うが、もっと迅速に対応してもらえると、建設業界に対する若者の見方が変わってくるものと期待している。

○賃上げに対応できるように併せて経費率の見直しもしてほしい。今の積算体系の中で、実態として必ずしも実施ができていないところがあるにも関わらず、「効率よく実施できています。」「取り組めば何とか実施できます。」というような、いかにもすべてうまく進んでいるような話が浸透してしまうと、実際にはできないことまで「できる」と勘違いされてしまう恐れが多分にある。世間一般にそのように誤解されることが一番怖いので、**「実際に経費として、掛かるものは掛かる。」という認識を、世間に持ってもらうことが一番大事**だと思っている。経費として必要な額を正しく把握、認識してもらい、世間にもしっかりとアピールしてほしい。

○週休 2 日制工事では労務費・共通仮設費・現場管理費等の経費率が割り増しされるが、自社が携わった工事に基づくと、特に現場管理費が現状の割り増し率では不十分であり、例えば、6%の一律の割り増し率ではなく、契約金額が少ない工事はこの率をもっと上げてもらうなどの、現状にあった割り増し率を設定してほしい。景況感が悪化している状況の中で、割り増し率が見直されないままだと自社の経営を圧迫することとなり、社員の給与削減や労働時間の増加につながりかねない。

○自社が受注する公共工事では、ICT 施工が工事成績評定の加点対象となっているが、ICT 建機等に要する費用を 100%計上してもらえるかといった懸念もあり、特に規模が小さい工事では、ICT 建機等をレンタルしても原価が割に合わなく、ICT 施工を断念することが多々発生している。ICT 活用の対象工事がさらに拡大されるように、発注機関にはぜひ推進してほしい。

○発注時期が年間を通してある程度分散し、平準化されてきており、これは良い傾向であるので、引き続き発注時期の平準化を進めてほしい。また、工期も余裕のある工事が増えており、フレックス方式も増えてきた。受注者の自由度が上がる発注工事が増えているのは非常にありがたい。しかし、予算の関係で年度末までに完了しないといけないために適正な工期が確保されていない工事が、国土交通省中部地方整備局に関してはまだ多い。また、設計変更等で工期の延長が必要となった場合でも、必要な工期延長が行われずに工期がタイトとなり、休日出勤や時間外労働の増加につながるので、その点を改善してほしい。

○あらゆる産業において人材が足りておらず、建設業に関しても例外ではない状況の中、公共工事においてこれまで通りの工事数をこれまで通りの工程で発注されても受注しづらくなりつつある。発注者には、もう少し柔軟に工期設定を見てもらい、現場の者が工程管理等に相当苦労をしている実態をよく把握、理解して早急に改革してほしいと感じている。そのためには、国・県、業界団体等でさらなる意見交換を進め、建設会社が感じている根っこの部分をしっかり聞いてもらい、しっかりとした対策を考えてほしい。

○災害時において、TV 等で映し出されるのは自衛隊や警察が多く、建設会社が映ることはほとんどない。災害対応に関する新聞報道でも、「地元の自衛隊、三重県警察、地元有志らの」といった記事で、「災害発生前から 24 時間いつでも待機して、すぐに出動できる体制を確保し、いざという場合に真っ先に動く建設会社」が、「ら」の 1 文字の中に埋没し、世間の方には建設会社の献身的な取り組み、地域への貢献等が全く伝わっていない。これが建設業のイメージが上がらない大きな理由の 1 つでもあると思うので、「この人たち、本当に頑張ってくれました。」と、<u>建設会社が担っている「地域の守り手」としての役割、活動内容をきちんと報道してもらえると、建設業のイメージの向上につながり、それが人材確保にも結び付いていく</u>と考えている。

○時間外労働の問題に関しては、民間工事を主に受注している会社は、一朝一夕には解決できない状況だと聞いている。自社は民間工事の受注件数も毎年度相当数あるものの少額な工事が多いため、いずれも週休 2 日制工事を達成できているが、一般的には発注者の要望

で工期がタイトに決められており、24 時間施工しないと工期に間に合わないというような現場も、結構あるようである。さらに、例えばお盆休みや正月休みの間の、工場・店舗等が使用されていない間に施工しなければならないような工事、これは公共工事である学校関係の修繕工事等も同様であるが、こういう工事は施工期間が限定されているので、非常に厳しいものがある。こういう工事は受注者だけでは解決できないものであり、発注者に積極的に取り組んでもらう仕組みが必要であると感じている。

(7) 建設会社が「2024 年問題」に取り組む上で留意すべきこと（取り組む会社に向けたアドバイス）

○週休 2 日の導入は、担い手確保の面では良いアピールとなるが、制度として一度導入してしまうとこれを取り下げることは難しくなる。また、休日が増えることで所定外労働時間が増加してしまうと、会社の収益性は悪化してしまう。週休 2 日の導入は時代の流れではあるが、会社の収益性の悪化につながる面もあるので、業務の効率化、勤務時間の一元管理等も併せて実施し、社員の時間管理に対する意識を高くさせる工夫も必要である。

○**社員にはしっかり休んでもらい健康でいてもらうことが一番である。**長期休養で社員 1 人が抜けると、その社員自身が不幸なことはもちろんではあるが、周りの社員の時間外労働の増加にもつながってしまい、会社として大きな痛手にもなる。令和 4 年（2022 年）から健康診断の再検査を就業時間内でも良いので受診するように指導したところ、それまで再検査を受診している社員はわずか 30%だったものが、今では社員全員が受診している。そういう取り組みを行った結果、社員の自分自身の健康への意識も高まり、それが労働時間の削減、業務の効率化に対する取り組みへの意識改善にもつながっている。

(8) その他

○採用実績としては、毎年 1～2 人が入社しているが、高卒者や理系の大学生は採用が難しい現状である。そこで文系の大学生にも興味をもってもらえるような採用活動を実施しており、ここ数年で採用した大学の卒業生は文系の学生である。なお、この文系の大学生は、「現場の監督に携わりたい。」という希望がある者を、現場監督として育成する技術者として採用している。文系出身者なので、理系出身者より現場監督の業務を覚えるのに若干時間を要するが、それは必要な期間であると考えており、若手技術者として順調に育ってもらえると感じている。今後、その社員が経験を積んでいけば、他の技術者のさらなる時間外労働の削減につながると思う。

○女性技術者は 3 人おり、工務部に属し、積算業務を行っている。令和 4 年（2022 年）まではオペレーターもいたがその社員は体力的な問題もあり、令和 5 年（2023 年）から事務系に変わった。

○監理技術者補佐制度については、自社では採用していない。監理技術者補佐として現場を

しっかり監理できるかというと、自社で候補となる技術者では経験値が乏しいのが実情である。

3.3　茨城県

一般社団法人茨城県建設業協会（以下、「茨城県建設業協会」という。）の青年部である建設未来協議会（所属する 4 社が出席）に対して、2024 年問題に対する茨城県全体あるいは出席者自身の会社の状況について取材した。また、県内の建設会社として、海老根建設株式会社、菅原建設株式会社の 2 社に対して、2024 年問題に対する取り組みについて取材した。

3.3.1　茨城県建設業協会　建設未来協議会

取材日時：令和 5 年（2023 年）9 月 20 日（水）15：30～17：00
取材場所：茨城県建設センター　会議室
出席者　：建設未来協議会 4 名　外　茨城県建設業協会 2 名
取材概要：依頼していた取材項目に沿って、質疑応答を交えながらご説明いただいた。

（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、県全体の現状に関する内容、出席者の各会社の現状に関する内容に分けて記載する。ただし、取材結果が茨城県内の建設会社すべてを示すものではないことに留意が必要である。

（1）時間外労働（休日労働を含む。）の現状とその発生する要因等

＜茨城県全体の現状＞

○現場技術者は、どの会社のどの現場でも、現場の開錠のために作業員が来る前に現場へ行って準備をするので、朝は 1 時間ほど時間外労働が発生している。また、現場作業が終わった 17 時頃から日報の作成や次の日の準備等を行うことで、帰宅前に 1～2 時間の時間外労働が発生している。それに加えて、発注者に提出する書類作成があり、これが主な時間外労働の発生要因である。こういう状況は、作業員が全員帰った後に社長自らが最後に施錠して帰ることが当たり前となっていることから、よく把握できている。このような働き方は他の会社でも似たりよったりで、従来からあまり変わっていない。

○書類の簡素化は進んでおり、特に様式が定まっている書類はかなり簡素化されてきている。一方で、**協議書類等の様式が定まっていない書類については、発注者に変更内容等を理解してもらうための根拠等を細かく記載する必要があり、また発注者に認めてもらい適正な金額の変更をしてもらうためには、発注者が分かりやすいように凝った資料を作成するなどの相当な独自性も必要で、この協議書類の作成に多大な時間を要しているのが現状**である。国土交通省の発注工事においては、このような協議書類が多く、時間外労働が多くなる要因となっており、場合によっては複数案の協議書類を提出しなければならないことも

ある。特に繁忙期となる工期末には、協議書類やそれに関する追加資料の作成を求められることもあり、かなり遅い時間まで対応していることもある。これについては、当初図面の精度の問題であり、当初図面通りに施工ができれば時間外労働は多くならないと考えている。一方で、県や市の発注工事は工事規模が小さいこともあり、変更内容があっても変更の金額がそれほど大きくならず、また国土交通省の発注工事の一部にあった複数案の協議書類の提出もないので、協議書類の作成に時間を取られることはほとんどない現状である。

○**検査官により求められる提出書類の内容が異なるということも少なくない。**技術者が必要と思って作成し、提出をしても不要と言われたり、逆に、追加の提出書類を求められたりする場合もあり、時間外労働につながっている。このようなことは以前よりは減ってきているが、**施工者としては、検査官とこまめに連絡をとり、提出すべき書類を事前に調整することが無駄な書類の作成をしないためにも重要**である。

○災害対応時は罰則付き時間外労働の上限規制の適用対象外であるが、現状としては、実際に災害対応を行う前から、夜遅くまでの待機や早朝からの出勤等で時間外労働が発生している。また、災害発生の恐れがある時は現場の巡回や確認を警備会社に依頼しているが、現場技術者によっては、心配のあまり自ら現場に行くこともあり、技術者としての責任感から発生する時間外労働もある。

○現場技術者の経験や性格の違いもあり、手慣れた者であると 10 分程度で終えてしまう書類作成業務も、技術者によっては 2 時間を要する者もいるのが現状である。

○茨城県内の建設会社では、技術者を多く抱えているような規模の会社は少なく、技術者の交替制や、複数人員配置は難しい状況である。

＜参考：茨城県における技術者・技能労働者の時間外労働の状況＞

茨城県土木部及び茨城県建設業協会も実施に携わった調査研究「地域建設産業のあり方に関する調査研究タスクフォース（茨城県）」報告書（令和 5 年（2023 年）3 月　一般財団法人建設業情報管理センター。公表も同時期。）[27]（以下、「CIIC アンケート結果（茨城県）」という。）内の技術者・技能労働者の時間外労働（※）の状況によれば（図表 3-27）、

（※）上記アンケート調査における「時間外労働」については、「法定外労働時間」と捉えた回答企業と、「所定外労働時間」と捉えた回答企業が混在している。

○月平均の時間外労働の状況については、「30 時間未満」と回答した技術者は 78.6%、技能労働者（作業員、重機オペレーター等）は 89.7%であった。技術者においては、「30 時間～45 時間未満」が 16.1%、「45 時間以上」が 5.3%、また 60 時間を超える回答もあった。

との結果が示されている。

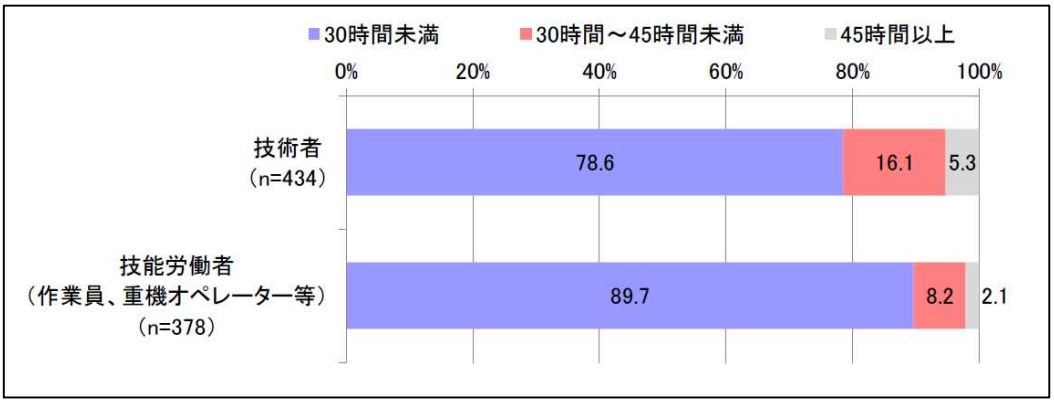
（※）社内の技術者、技能労働者の平均の数値を会社が回答したと推察されるが、明確ではな

[27] https://www.ciic.or.jp/wp-content/uploads/2023/03/202303_chiikikensetsusangyonotaskforce_ibaraki.pdf

い。

所定外労働時間と捉えて回答した会社もあること、罰則付き時間外労働の上限規制は、社員の1人でも上限規制を超えると罰則の適用となることから、法定の時間外労働を的確に把握し、その削減にさらに取り組んでいく必要があると考えられる。また、技能労働者においては数%ではあるものの、月平均の時間外労働が「45 時間以上」発生している。技能労働者が長時間労働となる主な要因は、日給制であることが多く、土日祝も働きたいと強く希望するためと考えられる。したがって技能労働者の時間外労働について、日給制と月給制ではどれほど異なるかを整理し、日給制から月給制への移行を速やかに行うことが大きな効果を生むと思われる。

図表3-27　技術者・技能労働者の月平均の時間外労働（茨城県）



（出典）「CIIC アンケート結果（茨城県）」

<u>＜出席者の各会社の現状＞</u>

○自社は、事務職・技術者・技能労働者の 3 つの職種があり、令和 4 年度（2022 年度）における全社員の平均の時間外労働は月 10 時間程度（年 120 時間程度）である。ただし事務職と技能労働者は月 1～2 時間程度（年 20 時間程度）であるのに対して、技術者は月 25 時間程度（年 300 時間程度）となっている。技術者については、担当する工事が国土交通省の発注工事か、県・市の発注工事かによって時間外労働の状況は異なり、国土交通省の発注工事では時間外労働が多くなる傾向にある。国土交通省の発注工事の受注がなかった令和 3 年度（2021 年度）は、技術者 1 人当たりの平均の時間外労働は年 100 時間程度であったが、国土交通省の発注工事を 1 件受注した令和 4 年度（2022 年度）は、技術者 1 人当たりの平均で年 300 時間程度と増えており、令和 5 年度（2023 年度）は 2 件受注していることから、さらに年 100～200 時間上乗せされ、年 500 時間に迫る技術者が出る可能性もある。このような状況の中でも、自社は技術者が数人であり、少ない人材でお互いをフォローしている。なお、現在は第 2・4 土曜を休日とする 4 週 6 休であるが、令和 6 年度（2024 年度）からは週休 2 日とすることを検討している段階である。しかし、若手技術者もなかなか入ってこないため、技術者の数が増えていないことから、週休 2 日の導入に対する不安もある。そのため、令和 5 年度（2023 年度）における技術者の時間外労働の実績を踏まえる必要はあるが、令和 6 年度（2024 年度）以降の罰則適用を考えると、

国土交通省の発注工事の受注件数を年間 1 件までに抑える必要があると考えている。

○主に建築工事を受注している自社は、工事の受注量や工期によって時間外労働がかなり多くなるところがある。例えば、年度末までの工期が年度をまたぐように延長される工事は、当初の工期はもちろん、延長後の工期であってもタイトで厳しいものが多く、その工事を担当する技術者の時間外労働は週 15 時間を超えることもある。また、災害が発生する恐れや台風が襲来する前の日は、夜遅くまでの待機や朝早くの出勤等が発生する。さらに自社の数人の技術者のうち 1 人が退職年齢に近いにも関わらず、切実な希望である「人材の確保」ができていないため、経営者自らが現場のサポートはもちろん、提出書類のフォーマット作成等も含めて技術者の業務をフォローしている状況である。なお、時間外労働が発生する業務内容は書類作成であるが、現場を動かしながら書類作成をすることが難しいため、どうしても時間外で書類を作成するような流れが当たり前になっている。これは特に公共工事において顕著と言える。

○自社は県と市の発注工事を主に受注し、一部民間の建築工事も行っている。全社員平均の時間外労働は月 1.8 時間であり、技術者のみでは月 8.4 時間である。時間外労働が発生する業務内容は、維持修繕や災害時の緊急作業が主であり、技術者の中には多い時に月 30 時間となる者もいる。これは民間の建築工事の維持修繕を担当していることから、顧客や近隣住民、施設利用者からの苦情等への対応が多いためである。なお、自社は会社カレンダーによる週休 2 日を導入しており、祝日は休日としている。祝日がある週の土曜日は会社としては出勤日としているが、その土曜日は有給休暇を取得する技術者も多く、土日は休むということが定着してきつつ、有給休暇もしっかり取得できている状況である。

○受注の 9 割以上が公共工事である自社の時間外労働は月 3 時間未満である。その内訳は、月に 1 回必ず開催する自社内の全体会議が主であり、工事自体に関する時間外労働はほとんど発生していない。自社では、1 年単位の変形労働時間制（1 日 7.5 時間）を導入し、おおよそ 4 週 6 休（土曜日は月 2 回出勤日）で会社カレンダーにて定めており、土曜日は基本的には現場は閉所し、この土曜日や月平均で 3 日ほど発生する雨による休工日を活用して、事務所で書類作成を行うように社員に徹底させている。特に公共工事については、他社が抱えるような書類作成や次の日の準備等は、上述の通り、閉所日の土曜日やその日のうちに行うなどで対応しており、基本的に時間外労働が発生していないが、民間の建築工事については、顧客事情等により平日の現場作業が実施できず、土曜日・日曜日の作業が必要となり、時間外労働が発生することがある。

(2)「2024 年問題」に対する 5 年間の猶予期間（2019 年度～）の取り組み計画と実施状況

＜茨城県全体の現状＞

○国土交通省の発注工事については、基本的に週休 2 日制工事であり、また、茨城県の発注

工事については、令和5年度（2023年度）から完全週休2日制のほか、「4週8休制（月単位）」を導入するとともに、発注者指定型の適用範囲を「予定価格 3,000 万円以上の工事」に拡大した。しかし、週休2日制工事に取り組む市町村は、大洗町等の一部にとどまっている。市町村の工事を中心に受注している会社は、茨城県建設業協会の会員でない場合も多く、この取り組みを知らない会社も多いのではないかと感じている。このような会社は新規に職員を採用するためにどうすればよいかなどと考える機会もなく、土曜日も日曜日も仕事をするのが当たり前となっており、就業規則や時間外労働の実態を全体として把握することは簡単ではないと思う。国土交通省や茨城県が 2024 年問題について積極的に取り組んでいても、こういった会社にまで周知・徹底されるには時間を要すると考えており、協会の会員と非会員の会社とでは意識に大きな差があるように感じている。

＜出席者の各会社の現状＞

○自社は、就業時間を7時50分～17時20分（昼休憩：60分、途中休憩：30分）の8時間とし、**17 時前に現場の業務が終了した場合は帰社することなく、直帰を認めるなどの融通を利かせるようにして、現場技術者に対して業務時間内で業務を終えることを意識**するように図った。

○自社は、基本的に「残業することは能力が低い証拠」「残業は悪」という意識を社員に根付かせるように指導している。業務時間と仕事量は必ずしも比例せず、自らその日の計画をしっかり立てて 17 時半になったら帰るように声掛けをして、**限られた1日の就業時間の中で業務を終えるよう、隙間の時間があれば書類作成等に活用するようにかなり前から社員に徹底**させている。

（3）時間外労働の削減として実施した具体的施策やその成果（効果が感じられなかったものを含む。）

（3）－1　書類の簡素化

○**様式が定まっている書類については、簡素化されてきているが、書類の簡素化は受注者だけで進められるものでなく、発注者のさらなる取り組みの推進が必要**である。上述した、検査官により求められる提出書類の内容が異なることもその1つである。このような点が改善されないと、簡素化による効果は感じられないのではないかと思う。

＜出席者の各会社における取り組み＞

○**就業時間内に書類作成業務を行うという意識づけが重要**である。また、このような意識の変化に加えて、**発注者の担当者や検査官とコミュニケーションをとることも重要**である。上述したように、どういった書類が必要であるかを事前に話をして、様式が定まっている書類等を具体的に聞き、無駄な書類を作成しないなど、書類作成業務の時間を削

減するようにしている。

(3) －2　ICT 活用、電子小黒板、ASP 等の活用

○茨城県土木部の発注工事における ICT 活用促進工事の実施件数（対象件数）は、令和 4 年度（2022 年度）は 162 件（596 件）となっており、実施及び対象件数ともに拡大している状況である（図表 3-28）。実施率は下がっている現状ではあるが、ICT 施工は生産性の向上や時間外労働の削減につながる取り組みなので、引き続き今後も対象件数を増やしてほしいと考えている。

図表3-28　ICT 活用促進工事の実施件数（茨城県土木部の発注工事）

○ ICT活用促進実施件数（H28～）ICT土工、ICT舗装等

年度	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
対象	3	21	54	180	250	274	596
実施	3	12	41	73	116	109	162

（出典）茨城県建設業協会提供資料

○電子小黒板については、県の発注工事では活用が認められている。ただし、各建設会社がどの程度活用ができているのかの詳細までは、協会として把握できてはいない。

○ASP については、令和 5 年度（2023 年度）から県発注の建設工事において原則使用することとなっている。ASP は、書類を提出するための役所までの移動時間がなくなり、現場技術者の時間外労働の削減につながっている。ただし、県においても導入当初は担当者の承認手続きが何日も放置されることもあり、作業が進まないことがあった。ワンデーレスポンスが十分に実現できていない状況であった。次第に受発注者ともに慣れてきているようには感じている。

○水戸市やつくば市で令和 5 年（2023 年）10 月から ASP が活用され始めるが、ASP を導入する県内の市町村は少ない状況にある。週休 2 日制工事を導入した大洗町に対しても、3 年ほど前から意見交換会の場で ASP の導入をお願いしているが、まだ導入されていない。導入が難しい理由は、ネットワークのセキュリティの問題であるとのことであり、クラウドサービス自体を採用できないためである。市町村ではクラウドサービスの採用等の技術的な課題があると聞いたことがある。さらに、市町村の場合、建設会社と役所の距離があまり離れていないため、クラウド上でやり取りをするよりも、役所に紙を提出する方が手っ取り早いとの認識が受注者にあることも導入が進まない 1 つの要因だと思う。また、建設会社も非協会会員や規模の小さな会社等、ASP を活用する知識やスキル、人材等が不足している会社も多く、ASP の導入が難しい面があるように思う。

＜出席者の各会社の取り組み＞

○自社では、積算ソフトを導入しているので、昔は設計図面を読んで数値を入力していたものが、今では設計図面の PDF データを読み込むだけで自動的に数値が入力されるため、県や市の発注工事の場合、30 分程度で積算業務が終わり、業務負担が軽減されている。この機能により、積算業務だけでも 2 時間程度の時間削減ができている。

○自社では、3 次元測量システムを導入しており、まだ精度的に課題はあるものの土木工事においては活用できており、これまで 2 人で測量していたものを 1 人で測量できるようになり、現場での業務時間を削減できている。一方で、建築工事は精度がミリ単位であることから、同測量システムでは必要な精度が担保されず、活用できていない状況である。

○自社では、**電子小黒板の導入は時間外労働の削減につながっており、技術者には必ず活用するように指示**している。これは、過去に県の発注工事において自社の技術者が電子小黒板を活用したことにより業務時間を削減できたという声があったためである。こういったデジタル活用は積極的に活用する方針であり、スマートフォンやタブレット端末を貸与している。

（3）－3　勤怠管理システム

＜出席者の各会社における取り組み＞

○自社では、現場技術者の直行・直帰による時間外労働の削減を推進するために、勤怠管理システムの導入を検討している。これまでの働き方で、現場業務終了後に本社に戻り、書類作成業務を行うとなると、移動時間のロスが大きいため、基本的には本社に寄らないように、現場からの直帰を勧め、それらの行動も勤怠管理システムで管理しようと思っている。現段階では、勤怠管理システムの導入で、現場への直行・直帰を勧めることで、現場と本社の間の移動時間を週 5 時間程度削減できると想定している。

（3）－4　現場支援のためのバックオフィス体制

＜出席者の各会社における取り組み＞

○現場の事務作業をバックアップする専門部署を設置してはいないが、これまでも**社内の事務職員が現場技術者の書類作成業務を補助するなどして、技術者の時間外労働を削減**している。現場技術者の下で若手技術者が、書類作成のノウハウを習得するのが理想であるが、自社の人員規模では現場技術者はどうしても 1 現場に 1 人となってしまうことが多いため難しく、書類作成のノウハウの継承は大きな課題である。県内の会社においても、本社内にいる技術者が現場技術者の代わりに写真整理を実施している会社もあると聞いており、そのような取り組みができればさらに時間外労働の削減につながるとは

思うが、自社の人数規模だと現実的にそのような対応は難しい状況である。

○自社では、特段の制度として設けているわけではないが、**基本的には技術者全員で、自身の現場に余裕がある場合には相互に支援する体制を取ることとしており、どこを支援すればよいかという指示を、人員を割り振る担当者が会社の指示**として行っている。このほか、営業担当の社員でも、同種工事のデータを活用して技術者のフォローを行っており、時間外労働の削減に取り組んでいる。具体的な作業内容を挙げると、積算、ASP 使用のための登録や ASP 添付書類の作成、施工計画書作成補助、工事写真の整理等、基本的には PC を用いて実施ができる作業である。このように、**営業の社員であろうと技術の社員であろうと、1 日の就業時間の中で、あらゆる業務に関わってもらう**ようにしている。建設ディレクターという特別な職域を設けて建設ディレクターの仕事だけに携わってもらうのではなく、そういう職域は設けず、全社員各自ができるあらゆることを実施して、他の社員をフォローする体制をとることが、自社として有効な人材活用だと考えている。このように建設ディレクターの導入やこれに係る専門部署の設置の予定はないが、一般社団法人建設ディレクター協会が実施する建設ディレクターの育成講座は、建設業の技術者の業務を学ぶことができる内容だと聞いているので、一度、社員に受講してもらおうと考えている。

(3) －5　その他

＜出席者の各会社における取り組み＞

○現場技術者の配置については、工事内容にもよるが請負金額 1 億円を目安に、これを超える請負金額の工事では 2 人以上配置することとしており、各技術者の時間外労働の削減を図っている。これは国土交通省の発注工事での対応であり、県や市の工事は 1 人で対応しても時間外労働が月 10 時間程度には収まるので、複数人員配置は行っていない。

○総合評価落札方式において、若手技術者の配置が加点対象となったことから、若手技術者を監理技術者の補佐として配置するようにしている。受注機会を増やすための措置ではあるが、若手技術者の育成という視点でも非常に良い機会であり、先輩技術者と業務を行うことで、書類作成業務を含めて様々なノウハウを習得できる場となっている。

○自社ではこれまでの休日出勤後に休日を取る代休制度から、休日出勤前に休日を振り替えておく振休制度に変更をした。代休制度では休日に 1 日業務を行うと時間外労働が 8 時間増えてしまうが、振休制度とすることで、この 8 時間を時間外労働時間としてカウントする必要がない。制度変更当初は、社員からは「各自の都合で事後に自由に代休で休むことができたが、事前申請となると日にちが決められてしまう。」等の反発もあったが、2024 年問題に対応するためには必要な制度変更であると説得して理解してもらい、現状は問題なく機能している。このように何とか制度変更をしたものの、社員各自が「2024 年問題について自分たちも考えないといけない。」と意識をもつところまでに

は改革できていない。

(4) 他の建設会社との情報交換、連携した取り組み等

○茨城県建設業協会としては、経営企画委員会で社会保険労務士を講師に招いた勉強会を行った（図表 3-29 左）。また、茨城県社会保険労務士会と協力し、各支部で 2024 年問題に関する講習会を実施して、会員会社の意識の醸成を図った（図表 3-29 右）。会員会社によってはすでに個別に社会保険労務士に相談をして取り組んでいる会社もあれば、他人事のように捉えている会社もあるのが実状である。建設未来協議会においても、協議会メンバー各自が個人的に建設業界の新聞社や社会保険労務士に伺った話をメンバー間で共有する機会はあるが、会員会社に横展開をしているわけではないので、今後は会員会社への情報共有を図っていきたい。

○茨城県内の状況把握のために、県内の土曜日の一斉休工の取り組み状況を把握するような機会はあったが、2024 年問題に関するアンケート調査を茨城県建設業協会主体で実施したものは現時点ではない。今後、働き方改革も含めた内容での調査を実施する方向で検討中である。なお、CIIC アンケート結果（茨城県）については、協会も実施に携わっており参考にしている。

図表3-29 勉強会や講習会の様子

（左：経営企画委員会にて実施した勉強会　右：竜ケ崎支部にて実施した講習会）

（出典）茨城県建設業協会提供

(5) 週休 2 日の推進が「2024 年問題」に及ぼす効果

○（2）で記載の通り、国・県で週休 2 日制工事を推進してきていることから、<u>下請会社にも週休 2 日制工事が浸透してきており、元請会社としても週休 2 日制工事を実施しやすい環境になりつつある</u>と実感している。発注者の週休 2 日へ向けた意識の高まりは、受注者である建設会社の時間外労働の削減にもつながる動きの 1 つだと考えている。

○一方で、国土交通省の発注工事では、悪天候による平日の閉所を土曜日に工事を実施することで補っているが、平日は閉所日でも発注者から現場技術者の携帯に電話がかかってくるため技術者は休むことができず、時間外労働が多くなる場合がある。

○業界全体で週休 2 日を推進しているが、週休 2 日に必ずしも捉われる必要はなく、労働基準法を遵守しつつ、その会社に合った勤務形態とすればよいと思う。週休 2 日は、担い手確保等には非常に重要なことだとは思うが、休日を増やすことだけに目を向けていてはいけないと考えている。

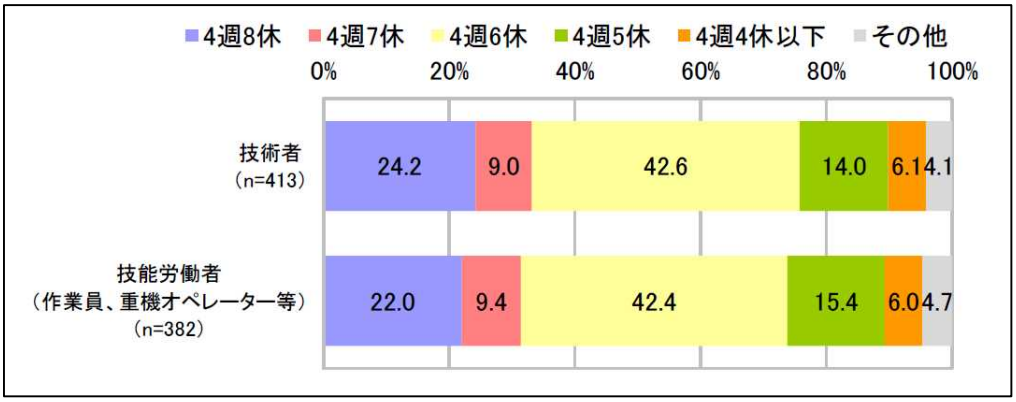
＜参考：茨城県における技術者・技能労働者の休日取得の状況＞

CIIC アンケート結果（茨城県）において、技術者・技能労働者の休日取得の状況によると（図表 3-30）、

○休日取得の状況については、「4 週 8 休」と回答した技術者は 24.2%、技能労働者（作業員、重機オペレーター等）は 22.0%であった。「4 週 7 休」以下の回答をみても、技術者と技能労働者との差は小さい。

との結果が示されており、週休 2 日は技術者、技能労働者とも定着しているとは言い難い状況である。今後も、なぜ定着が進まないのかの実態をさらに詳しく把握・分析し、発注者の週休 2 日へ向けた意識の高まりだけではなく、受発注者ともに、さらなる効果的な取り組みを進めていくことが必要であると考えられる。

図表3-30　技術者・技能労働者の休日取得の状況（茨城県）



（出典）「CIIC アンケート結果（茨城県）」

（6）ユースエール認定の取得状況や活用の有無

○ユースエール認定の取得に当たっては、新規採用者や離職者の人数・時間外労働等の要件を達成するのが厳しい建設会社も多く、取得ができていない自社からすれば、取得ができる会社がうらやましいと思っている。

＜出席者の各会社における取り組み＞

○自社では当初、ユースエール認定を取得することは考えていなかったが、茨城県の担当者からの声掛けがあり、その指導を得ながら取得したのが経緯である。若手技術者確保のためにも、ユースエール認定の取得を目標にしており、その一環として時間外労働の削減にも取り組んでいる。しかし、採用活動において学生だけでなく学校関係者もユースエール認定を認知していないことが多く、取得による具体的なメリットをあまり感じることはできていないのが実状である。

＜参考＞茨城県内のユースエール認定企業は、15 社（建設会社以外も含む。）である[28]（令和 5 年（2023 年）12 月時点）。

（7）発注機関等に取り組んでほしいこと

書類の簡素化

○書類の簡素化については、国・県の発注者については様式が定まっているほか、提出する書類が明確であるが、市の発注者についてはまだ提出書類が不明確でばらつきがあることから、明確にしてほしい。特に、市の工務部と検査官で求める提出書類について意見が異なることがあるので改善してほしい。書類の簡素化が進めば、時間外労働の削減に必ずつながると考えている。

変更のない正確な図面作成

○発注者や建設コンサルタントから提出される設計図面の精度を上げて欲しい。**当初図面が正確であれば、受注者である建設会社が図面変更の協議書類を作成する必要がなくなり、時間外労働が相当削減できる。**また、発注者に図面修正の依頼をしても対応が遅いことも問題である。現状では、受注者の建設会社が図面修正を実施したほうが早いため、建設会社が代わりに実施しており、時間外労働の増加の要因となっている。なお、このような場合は、国土交通省が定める工事請負契約における設計変更ガイドラインにも記載がある通り、図面修正に要した費用を要求することができることとなっているが、実態は、建設会社がその経費の負担を求められる場合が非常に多く、発注者の不備を是正するために受注者が経済的な負担まで強いられている状況である。このような点を速やかに改善してもらわないと、建設会社に入職する技術者は増えていかないと思う。

○国土交通省の発注工事では、早期発注のため概略設計で公告する場合があり、その場合には、特記仕様書に詳細図面の引き渡し日が記載されているが、期日通りに建設会社が受け取ることは少ないのが現状である。概略設計のままだと工事着手までの準備が進まないこととなり、技術者の時間外労働の増加に直接つながってくる。発注者には、詳細図面の引

[28] https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/youth-yell/landing/

き渡し期日を遅らせることが、現場技術者の時間外労働の増加の要因になることを強く意識してもらい、詳細図面は期日通りに、さらに当たり前のことではあるが、正確な図面で建設会社に受け渡してほしい。

○また、公告時の概略図面の段階で、受注者である建設会社が「納まりの寸法」等、変更すべき点に気づくことがある。詳細図面受領後に円滑に工事が進められるように、**工事契約後の詳細設計が進められている段階において、発注者・設計者・施工者による工事施工調整会議（三者会議）をぜひ開催し、こういった変更すべき点を議論**させてほしい。すでに決定している施工者が、工事を円滑に進められるかどうかという視点から、工事着手前に詳細設計についてしっかり議論し、意見を反映してもらうことで、設計の修正等の時間のロスをなくすことができるため、施工の工期を遵守しやすくなり、あわせて時間外労働の削減にもつながると考えている。過去には、工事発注時に、受注者である建設会社に対して詳細設計もあわせて業務委託する方法があった。この方法は、建設会社が建設コンサルタントを選ぶことができるため、馴染みがありコミュニケーションも取りやすい建設コンサルタントとともに、効率良く図面修正をすることができ、建設会社としては工期の遵守、時間外労働の削減等にかなり効果的な方法であったことから、その効果的な方法に代る措置という意味で、詳細設計実施中に工事施工調整会議をぜひ開催してもらいたい。

経費率や歩掛りの見直し

○2024 年問題への対応による時間外労働の削減に伴い、給与が下がり生活に困る社員が出ないように、しっかりと会社として給与を支払うことができるように発注者には真剣に考えてほしい。公共工事設計労務単価は、国土交通省の取り組みにより上昇しており、とてもありがたく感じている。一方で、**労務単価のアップ分が共通仮設費・現場管理費・一般管理費等の経費の増大に吸収されてしまっているので、段階的でも構わないので、経費率の見直しは進めてほしい。**また、労務単価が上昇している一方で、積算の歩掛りは全く変わっていないのが現状であり、歩掛りの見直しを行ってもらわないと採算上かなり厳しい工事も多いため、発注者には歩掛りをぜひ上げてもらいたい。積算ソフトで選択できる歩掛りは施工条件が異なればその通りにはならず、例えば、施工パッケージ型積算は標準的な施工条件での単価設定であり、特殊な条件に対応できているものではない。特殊な条件下における積算を行うことは、単価を変更するだけでも手間がかかるのではないかと考えられ、現実にはあまり行われていないと思う。ただ、標準的な歩掛りでは対応できない工事が多い現状を発注者には知ってもらい、そのような工事にできるだけ寄せた歩掛りを作成するなどの見直しをぜひ進めてほしい。

○一般管理費について、低入札調査の基準価格（調査基準価格）の算定式における算入率は令和 4 年（2022 年）3 月に 10 分の 5.5 から 10 分の 6.8 に引き上げられたものの、それ以外の算入率 9.0～9.7 と比較してもかなり低く、軽んじられているように感じている。入札に参加する各社は落札を狙って、調査基準価格ぎりぎりで応札するため一般管理費を削

るしかなく会社の身を削らなければ落札できない。一方で、2024 年問題は会社単位で取り組むべき問題であり、この問題は一般管理費の算入率を上げることで解決に向かっていくと考えられる。すなわち、一般管理費の算入率の引き上げは一般管理費の底上げにつながり、その結果、建設会社の持続可能な健全経営が実現され、2024 年問題への会社としての迅速な対応が可能となるからである。ぜひ、一般管理費等の算入率のさらなる引き上げを検討してほしい。

ASP 等の有効活用

○ASP について県では、特記仕様書に記載されている特定のクラウドサービス 1 社が推奨されているが、遠隔臨場のソフトウェアとの連動性がないこともあり、受注者である建設会社は複数のソフトウェアを使用しないといけない状況にある。**ASP 自体は時間外労働の削減につながる大変有効なシステムであるだけに、他のソフトウェアとの連動性を高めて**、受注者が複数のソフトウェアを使用する必要のないよう、運用の見直しを検討してほしい。ソフトウェア間の連動性が高まることで、生産性向上にも必ずつながると考えている。

○上述したが、平日の閉所日において、現場技術者が休日であるにも関わらず、発注者である国や県の担当者から現場技術者の携帯電話に連絡がよくある。発注者も ASP で現場技術者のスケジュールを確認できるようになっているので、必ずそれを確認し、現場技術者が休日の時には電話連絡をしないように徹底してほしい。一方、受注者も発注者の予定を ASP で確認して、発注者の立ち合い等の日程調整を行っていることから、**受発注者双方に無駄がないように ASP を活用していきたい**と考えている。

○ICT 施工や ASP 等は時間外労働の削減や生産性の向上に寄与する取り組みだと考えているが、このような取り組みにはデジタル機器が必要であり、建設会社はどのようなスペックのデバイスを準備したらよいのか分からず、また高額な機器もあるため、費用面と IT 人材（ノウハウ）の不足という両面で悩ましいところもある。

（8）その他

ここでは、取材時に意見・現状が述べられた、建設業の大きな課題である担い手確保関係の内容を取りまとめて記載する。

○現場技術者の数が少ないため、受注工事を増やしたくてもできない状況である。また、下請会社も同様に担い手が足りていないため、技能労働者を確保できない場合もある。元請会社の技術者や下請会社の技能労働者双方とも人材不足が顕著である。

○新卒採用については、茨城県内も地域によって差があるが、水戸市より北部は相当厳しい状況である。地域の中堅ゼネコンでは毎年 3～4 人程度採用できているが、それより規模の小さい建設会社では採用が難しく、これらの中で限られた人材を取り合っている現状で

ある。

＜出席者の各会社における取り組み＞

○自社については、若手社員が少なく、40～50 代が多い状況である。自社は茨城県の北部の市に在るが、建設業を目指す若者が本当に少ないこともあり、知人を通じた紹介しか策がなく、人材採用には相当苦戦している。

3.3.2　海老根建設株式会社

取材日時：令和 5 年（2023 年）9 月 21 日（木）9：15～10：45
取材場所：海老根建設株式会社　本社会議室
出席者　：代表取締役　柳瀬香織氏、建設ディレクター課　鈴木由美氏
取材概要：依頼していた取材項目に沿って、質疑応答を交えながらご説明いただいた。

＜参考＞　基礎データ（海老根建設株式会社）

※令和 5 年（2023 年）9 月 21 日時点

○社　名　　：海老根建設株式会社
○設立年　　：昭和 56 年（1981 年）
○会社概要　（URL：https://www.ebine.co.jp/）

本社所在地	茨城県久慈郡大子町大子 1835-2
資本金	2,000 万円
従業員数	33 人（うち技術者：13 人、うち技能者：13 人）
事業内容	法面事業、土木事業、建材事業
建設業許可	茨城県知事許可（特-4）第 001185 号

○令和 4 年度完成の受注工事件数と週休 2 日（閉所率 28.5%）の達成状況

（単位：件）

年度	令和元年度（2019 年度）				令和 2 年度（2020 年度）				令和 3 年度（2021 年度）				令和 4 年度（2022 年度）			
発注者	国	県	他公共	民間	国	県	他公共	民間	国	県	他公共	民間	国	県	他公共	民間
受注件数	0	6	3	31	0	11	20	32	0	5	7	49	1	7	3	17
受注件数のうち週休 2 日達成件数	0	0	0	19	0	0	10	23	0	0	1	27	0	0	0	7

○時間外労働の上限規制に向けた現状

就業規則上の１日の勤務時間

８時間（8：00～17：00、休憩：昼 60 分）

就業規則上における週休、及び祝日の取扱い

週休：完全週休２日

年間休日数：115 日

祝日：勤務日

就業規則上の年間休日数

（単位：日）

年度	令和元年度 （2019 年度）	令和２年度 （2020 年度）	令和３年度 （2021 年度）	令和４年度 （2022 年度）
年間休日数	105	105	105	105

○時間外労働の現状

※時間外労働とは、労働基準法上の法定労働時間（1 日 8 時間・週 40 時間）を超える法定外労働時間を指す。

月平均の時間外労働（上段：全社、下段：技術者（技能労働者は除く。））

（単位：時間）

年度	令和元年度 （2019 年度）	令和２年度 （2020 年度）	令和３年度 （2021 年度）	令和４年度 （2022 年度）
全社	8.0	16.0	15.0	11.0
技術者	18.0	34.0	24.0	20.0

上記、令和４年度（2022 年度）の内訳（月ごとの平均時間外労働）

（単位：時間）

令和 ４年度	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
全社	27.0	15.0	42.0	9.0	8.0	8.0	5.0	6.0	3.0	5.0	4.0	5.0
技術者	39.0	26.0	63.0	17.0	22.0	14.0	11.0	12.0	7.0	6.0	10.0	10.0

※　令和４年（2022 年）4～6 月は、前年度の繰り越し工事の竣工検査等があったため、時間外労働が他の月に比べて増えている。

○技術者の時間外労働の削減への対策で効果があったと思われる取り組み

＜受注者の取り組み＞　（下表の取り組みのうち、効果があったものに○を記入）

○	ICT の導入
○	データの共有化
	作成書類のひな型管理
○	電子小黒板の活用
○	ASP の活用
○	現場の事務作業をバックアップする部署の設置
○	建設ディレクターの採用
	現場への複数技術者の配置
○	勤怠管理ソフトの導入
	その他（　　）

＜発注者の取り組み＞

・完全週休 2 日制促進工事

・書類の簡素化（メール等でのやり取り）

・ASP の活用

○時間外労働削減の取り組みに関する具体的工事事例

事例対象は、「従事した技術者が労働基準法に定める時間外労働の上限規制内（※）で実施した工事」とした。

（※）特例を除き、時間外労働がすべての月で 45 時間を超えていない、かつ工期内において年 360 時間を超えないペースとする。

発注者	茨城県常陸大宮土木事務所大子工務所
工事名	道路改良舗装工事（その 2）
受注金額	58,190,000 円（税込）

工事概要

工期

令和 4 年 11 月～令和 5 年 9 月（完全週休 2 日制促進工事）

工事内容

・道路改良舗装工事：L=80.0m　※橋面以外は下層路盤工まで実施。

・掘削工：3900.0m^3　　・排水工：356.0m

・コンクリートブロック工：557.0m^2

・下層路盤工：708.0m^2　　・橋面舗装工：145.0m^2

写真（完成）

工事を担当した技術者（平均）の工期内における月ごとの時間外労働

（単位：時間）

工期	令和4年9月	10月	11月	12月	令和5年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
時間	3.0	7.0	2.0	5.0	12.0	12.0	18.0	14.0	9.0	7.0	39.0	22.0

時間外労働の削減に関する取り組みの具体内容と効果

・施工管理業務については、従来は施工管理者である現場技術者のみで行っていたが、建設ディレクターを活用することで、施工管理業務を現場技術者と建設ディレクターで分担する「ワークシェアリング」に取り組んだ。

・施工管理技士等の資格がないと実施できない現場監理業務は有資格者の現場技術者が行い、資格不要で実施できる書類作成業務は建設ディレクターが行うこととした。

・このように、技術者と建設ディレクターが業務分担できる編成とすることで、以下のような変化がみられた。

現場終了後の日々の書類作成 竣工検査の書類作成	日中に建設ディレクターが書類作成の補助を行うことで、従来は技術者が現場から事務所へ戻ってから行っていた書類作成業務の負担が軽減され、時間外労働の削減につながった。
現場技術者の負担	「ワークシェアリング」により、建設ディレクターとの仲間意識からチームワークが生まれ、現場技術者の時間的・精神的な余裕が生まれた。
現場技術者の有給休暇の取得	時間的な余裕が生まれたことで、現場技術者が有給休暇を取得しやすくなった。

（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）現場技術者（技能労働者を除く。）の時間外労働（休日労働を含む。）の現状とその発生要因等

○全社員平均での時間外労働は、令和元年度（2019 年度）が月 8.0 時間、令和 2 年度（2020 年度）が月 16.0 時間、令和 3 年度（2021 年度）が月 15.0 時間、令和 4 年度（2022 年度）が月 11.0 時間である（図表 3-31）。

○技術者平均での時間外労働は、令和元年度（2019 年度）が月 18.0 時間、令和 2 年度（2020 年）が月 34.0 時間、令和 3 年度（2021 年度）が月 24.0 時間、令和 4 年度（2022 年度）が月 20.0 時間である。令和 2 年度（2020 年度）は受注件数が多かったこともあって月 30 時間を超えてしまったが、その後は概ね月 20 時間前後と、令和元年度（2019 年度）の水準に戻ってきている。しかし、担当する工事によっては、月 80 時間に迫る技術者もいる。

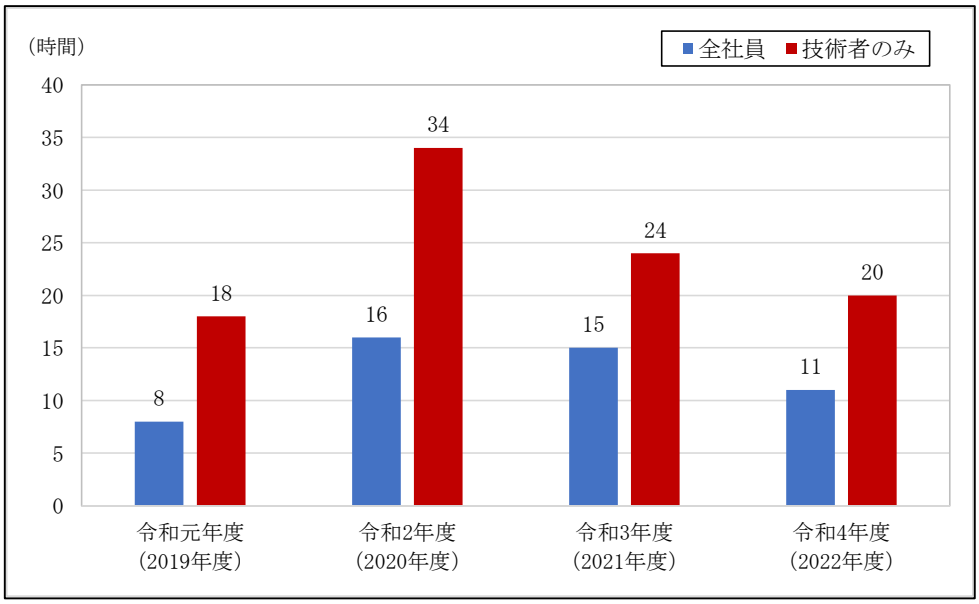
○冬期は天候に左右されることが大きいこともあり、令和 4 年度（2022 年度）までは、下半期（10 月～3 月）の土曜日を基本的には出勤日としていたため、時間外労働が多くなる要因となっていた。ただし、月に 1 回程度は土曜日も休日であったことや悪天候の平日に振替休日を取っていたことなどで、時間外労働は抑えられていた。また、従来は年度末に竣工検査等の関係で時間外労働が多くなる傾向にあったが、最近は、工期が伸びて翌年度に繰り越しとなる工事が多くなり、結果として 4～6 月に竣工検査等が行われるため、4～6 月に時間外労働が多くなっている状況である。工期の延長は、工事内容の変更によるものが多い。

○工期の面では、当該工事の次に連続して行う工事がすでに発注・契約済の場合等は、工期延長が認められず、土曜日に出勤せざるを得ない現場もある。主に県の工事に多いが、やはり最初の工期設定から厳しいと思うことも少なくない。

○<u>特に、現場監理と書類作成の双方を行う技術者は時間外労働が多く、現場監理のみに専念する技術者はそれに比べると時間外労働が少ないため、技術者によって時間外労働に差がある状況である。</u>技術者 13 人のうちの 4 人は、現場監理のみに専念する年配の技術者で、PC 等での書類作成が苦手なため、後述する建設ディレクターが代わりに書類作成を行っている。

○<u>時間外労働の発生要因は、主に書類作成業務であり、特に、現場監理を終え、帰社して書類作成業務を行うという働き方に問題があったと考えている。</u>また、工期が厳しい工事もあり、土曜日の出勤回数が増え、振替休日を取得することができない場合もある。

図表3-31　時間外労働（月平均）



（出典）海老根建設株式会社提供資料を基に作成

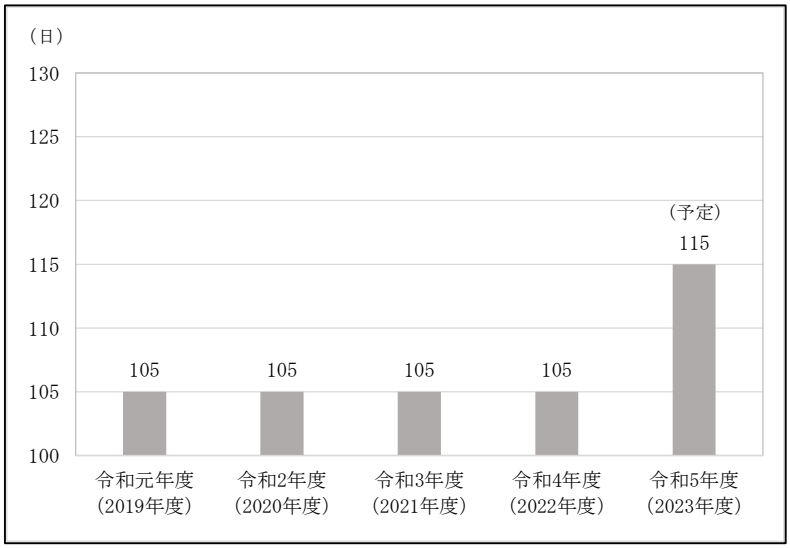
（2）就業規則の内容と年間休日数、年次有給休暇取得等の現状

○1 日の勤務時間は 8 時間（8 時～17 時）で、昼休憩が 60 分である。

○年間休日については、令和元年度（2019 年度）から令和 4 年度（2022 年度）までは変わらず 105 日で、下半期（10 月～3 月）の土曜日を出勤日としていた。令和 5 年度（2023 年度）より週休 2 日を導入したことで、年間休日数は 115 日である。なお、令和 4 年度（2022 年度）までは祝日は休日であったが令和 5 年度（2023 年度）からは出勤日とし、年末年始やゴールデンウィークは令和 4 年度（2022 年度）も令和 5 年度（2023 年）度も変わらず休日としている。

○有給休暇取得率については、令和元年度（2019 年度）で 59%、令和 4 年度（2022 年度）で 57%である。令和 5 年度（2023 年度）より週休 2 日を導入したことに伴い、以前は会社として夏季休暇を設けていたが、現在はこれに代え、社員個人が有給休暇を取得することで対応することとしている。これは、夏季休暇の時期でも県や市の役所は休日ではなく、役所から電話等もあるため、業務に合わせて柔軟に有給休暇を取得する方針としたものである。

図表3-32 就業規則における年間休日数



（出典）海老根建設株式会社提供資料を基に作成

（3）「2024 年問題」に取り組んだ経緯と具体的な取り組み内容、効果（社員の意識変化を含む。）

（3）－1　建設ディレクター

建設ディレクターの導入が技術者の時間外労働を削減する上で効果的な取り組みであると考えている。この取り組みについて、「導入の経緯」「移管する業務」「導入効果」「建設ディレクターの育成」「今後の展望」の順に以下に記載する。

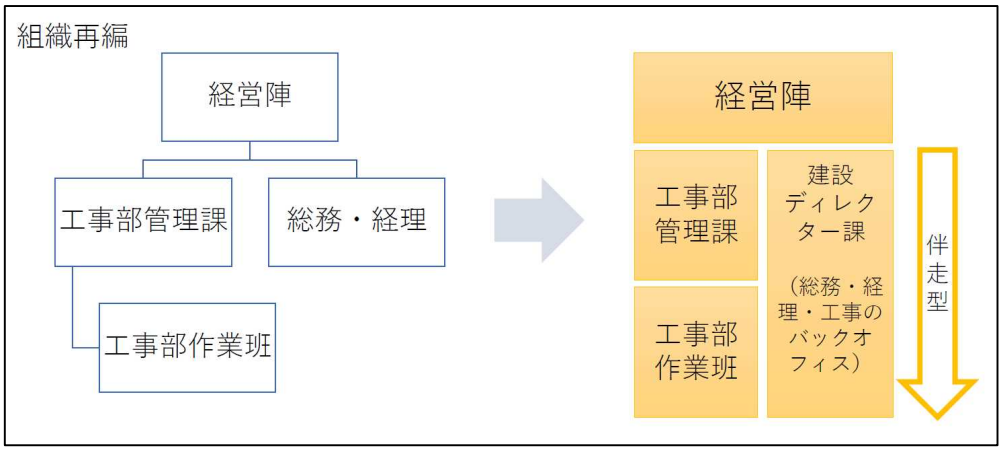
【導入の経緯】

○提出書類が紙からデータへと切り替わる中で、自社では、デジタル技術の進展に対応ができない年配の技術者から、「会社を辞めたい。」との声が出ている状況であった。また、施工管理技士の資格を持っている技術者から、「書類作成等の業務はあまりやりたくないので、技能労働者にしてほしい。」という声もあった。そのような状況の中、4 年ほど前に建設ディレクターという名称をウェブサイトで見かけ、気になって調べたところ、工事事務を行う職域として紹介されていた。自社でも活用できる良い制度と思い、当時の若手社員に建設ディレクター協会の講座を受講させたのが始まりである。**現在では、令和 5 年度（2023 年度）に採用した社員を含む 6 人の社員が講座を受講している。講座は建設ディレクターの業務はもちろん、建設業全般の内容理解にも役立つものであると思う。**

○他社のように最初から技術者の時間外労働を削減しようという目的で建設ディレクター業務を取り入れようとしたわけではなく、**書類作成が苦手な世代をどのようにフォローしたらいいかと考えたのがスタートであった。**

○自社では、以前から安全関係書類や工事原価に関する書類の作成等の一部を担当する社員がいて、現場技術者にとって助けとなっていたことから、この仕組みを「建設ディレクター」の名称を冠して取り組むこととし、組織の見直しを図った。具体的には、これまで建設ディレクターの業務も担当していた総務・経理課を改め、令和 5 年度（2023 年度）から従来の総務・経理業務に加えて工事のバックオフィス業務を行う部署として「建設ディレクター課」を新たに設けた（図表 3-33）。

図表3-33　「建設ディレクター課」の新設



（出典）海老根建設株式会社提供資料

○建設ディレクターを導入した当初は社内で反発もあり、技術者からは「業務を受け渡すことはできない。」「知識も不足しており、能力的に担わせるのは難しいのではないか。」「自身で作業したほうが早い。」等の技術者としてのプライドから生じる意見もあった。**しかし 2024 年問題に向けて対策を進める上では、時間外労働の主な要因である書類作成業務を分業化する必要があると考え、建設ディレクターに業務移管をするように技術者に丁寧に説明し、理解を得た。**

○建設ディレクター課は、従来から現場技術者の書類作成をフォローしていた 3 人の社員と、建設ディレクターとして新たに採用した社員 3 人の 6 人体制であり、そのうち令和 5 年度（2023 年度）に採用した新入社員 2 人は女性で、建設業に関する経験は全くなく、令和 5 年（2023 年）の 6 月に講座を受講したばかりだが、今では施工計画書等の簡単な書類作成を行うことができるまでになった。

【移管する業務】

○1 つの工事で作成が必要な書類数は 250 ほどとかなり多く、その中から施工管理技士等の資格がなくても行える書類作成業務を、建設ディレクターに移管することとした。建設ディレクター自身の経験にもよるが、経験が豊富な者の場合、例えば、安全関係書類や工事原価等の書類、施工写真の整理等の書類作成業務を 4～6 割程度担っている状況である（図表 3-34）。**安全関係書類の作成と写真整理は、技術者の書類作成業務の中で**

もそれほど難しくはないが、時間がかかる業務であり、最も移管したい業務であった。建設ディレクターの業務として、1 つの工事ですべてを担当する者、あるいは特定の業務を複数の工事で横断的に担当する者もいる。

○上述のように、デジタル活用が苦手な技術者、主に 60 代の年配の技術者は、デジタル化された書類の作成や提出を建設ディレクターに依頼する傾向がある。一方で、30 代の技術者は自身で書類作成をすることが多く、建設ディレクターへの依頼が少ないように感じる。これは、建設ディレクターが知識やスキルを習得している途上にあるため、苦労して教えるよりもむしろ自身で業務を早く終わらせたいと思ってしまうことが理由だと考えられる。

図表3-34　移管する書類作成業務の項目表（一部）

引き継ぎ業務内容			業務習得者				
大テーマ	中テーマ	小テーマ	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん	Eさん Fさん
契約書及び 契約関係書類	契約書の作成		○	○			
	現場代理人等通知書の作成	表紙の作成・経歴書の作成、格証(写し)の作成	○	○			
施工計画書	工事概要	設計図書から引用	○	○			
	計画工程表	工程表の作成・清書					
	現場組織表	組織表の作成	○	○			
	安全管理計画	一般的な項目(他工事から引用等)	○	○			
	使用機械、主要資材	設計書から使用機械、主要資材表の作成	○	○			
	施工方法	一般的な項目・現場独自項目の施工方法清書	○	○			
	施工管理計画	共通仕様書記載項目の転記・未記載項目の作成	○	○			
	緊急時の体制及び対応	緊急時の体制表の作成	○	○			
道路使用許可	道路使用許可の作成	申請書表紙・本文の作成	○	○	○		
		平面図・保安図等の作成	○	○	○		
		警察署への提出と受取り	○	○	○		
施工体系図・ 施工体制台帳	必要書類(契約書・請書、保険証、資格証等)の整理	施工体制台帳・再下請負作業通知書の作成	○				
		施工体系図の作成	○				
安全書類	作業所目標	作業所目標の作成	○	○	○	○	○
	安全書類の作成・依頼(下請)	提出書類の不足確認	○	○	○	○	○
	安全書類内容の確認	作業員名簿の確認・作成	○	○	○	○	○
		名簿と資格証の確認	○	○	○	○	○
		保険関係の確認	○	○	○	○	○
		車両系、工事用車両、火気等使用届の確認・作成	○	○	○	○	○
	新規入場者教育	新規入場者教育資料(現場独自指示事項)の作成					
工事写真	電子小黒板の初期設定	工種ごとの電子小黒板作成	○	○	○	○	
	工事写真管理ソフト	工事写真の整理(ソフトへの登録)	○	○	○	○	
		工事写真の取捨選択	○	○	○	○	
		工事写真帳の作成	○	○	○	○	
・・・	・・・	・・・					

（出典）海老根建設株式会社提供資料を基に作成

※「移管する書類作成業務の項目表」の見方

○現場技術者全員から自身が実施している書類作成業務を聞き出して、その中で有資格者である技術者以外でも実施ができる書類作成業務の項目を小テーマまで整理する。

○各項目において、建設ディレクターがその業務項目を習得した場合に「○」をつける。なお、習得の判断は、先輩の建設ディレクターのヒアリングや単独で書類作成ができた場合に、先輩の建設ディレクターがしている。

○現場技術者に応じて、その業務項目を習得した建設ディレクターに移管する。

【導入効果】

○4 年ほど前に関心を持った建設ディレクターの取り組みとして、本格的に部署を設けたのは令和 5 年（2023 年）からではあるが、受注件数で多少の差はあるものの、技術者の時間外労働は、着実に削減できていると手ごたえを感じている。令和元年度（2019 年度）より前は現場監理を終えた後、帰社して書類作成業務を行い、1～2 時間の時間外労働をしていた者もいたが、今は建設ディレクターが書類作成業務を行っているおかげで、帰社しても書類の確認や建設ディレクターへの指示程度ですぐ帰ることができる。また、現場から直帰することも可能となり、帰社するまでの移動時間も削減できている。

○技術者はこれまで基本的に１人で業務を行っていたが、建設ディレクターと分業化することで、チームワークが生まれ、コミュニケーションも増え、これまでと比べると、精神的な負担も減ったのではないかと思う。

○また、建設ディレクターの業務の特徴は、在宅での業務が可能なことである。これは、自社では過去の工事データを電子化することで、本社にあるサーバーにどこからでも PC からアクセスできるように情報の一元管理をしているためである。

○このように、工事データが共有化されているので、技術者が休日でも、建設ディレクターが代わりに書類を提出することもできる。提出は ASP を活用する場合や直接役所に提出しに行くこともあるが、誰でも分かるように工事データを共有しているので、対応ができている。

【建設ディレクターの育成】

○建設ディレクター協会の講座を受講したからといって、すぐにその業務をこなせるわけではないので、新入社員の建設ディレクターには事務処理等の業務を担当させていたが、「建設ディレクターとしてレベルアップするために、現場作業のことをもっと知りたい。」という要望があった。そこで、書類作成業務を習得するためには、工事現場の着工から竣工までを体験することが最も良いと考え、現場に行って技術者の下で学ばせる研修の機会を設けることとした。3 次元レーザースキャナーを用いての測量や測量データの作成等もさせている。

○新入社員の 2 人はかなり楽しそうに業務に励んでおり、現場も含めて周囲との人間関係が構築されてきている。技術者から書類作成等を任せてもらうと、現場のことも徐々に分かってくるようになるので、毎日が新しい発見のような感じだと思う。新規採用の社員には 1 年間、他業種の会社の同期が集まる交流会に毎月 1 回出席してもらっているが、その交流会のレポートに、自社から出席した社員が「仕事が楽しい。」と話しているとの記載があった。建設ディレクター課としてありがたい声だと感じている。

【今後の展望】

○令和 5 年度（2023 年度）に採用した建設ディレクターは、特定の業務だけを複数の工事で横断的に担当しているが、様々な工事現場の仕事の内容や流れを把握してもらうこ

とで、どの工事現場でもすべての書類作成ができるようになってもらいたいと考えている。なお、若手の建設ディレクター育成に当たっては、上述の現場での研修等の取り組みを活かしていきたい。

○監理技術者がいないと会社として一定規模の公共工事が受注できない状況の中、監理技術者の専任緩和（令和 2 年（2020 年）10 月 1 日施行「改正建設業法」）により、2 つの工事までの兼務が可能となった。これにより、会社として工事の受注件数を拡大することができることとなるが、そのためには技術者の業務負担を今まで以上に軽減させる必要がある。そういった意味でも、建設ディレクターへの業務移管をさらに進めていくことが重要であり、各建設ディレクターに 5 か所程度の現場を担当してもらうことが理想と考えている。

○ASP や ICT 施工、遠隔臨場等の取り組みが増えてきている状況の中で、それに伴い技術者の新しい業務も増えており、特に年配の技術者は対応に苦しんでいるようである。技術者と建設ディレクターの業務分担を最適化していくことが、業務全体を最も効率的に進められ、時間外労働の削減につながると考えている。ICT 施工もまだ自社では経験が少なく、技術者自身も慣れておらず、ICT 施工ならではの書類作成にも時間を要しているようであるが、建設ディレクターも一緒に学びながら対応していくことで、時間外労働はさらに削減できると思っている。

○現場技術者の採用を 5～6 年前から試みているものの、実現できていない現状であることから、建設ディレクターとして入社した社員を現場技術者として現場に出すことはできないかと考えている。施工管理技士補の制度が創設されたことが、この考えに至ったきっかけであり、工事の書類作成で学んだ経験を生かして、実務経験を積みながら、将来的には施工管理技士となってほしいと思っている。実際に建設ディレクター課の 1 人が 2 級土木施工管理技士の一次検定試験に合格し、技士補になった。

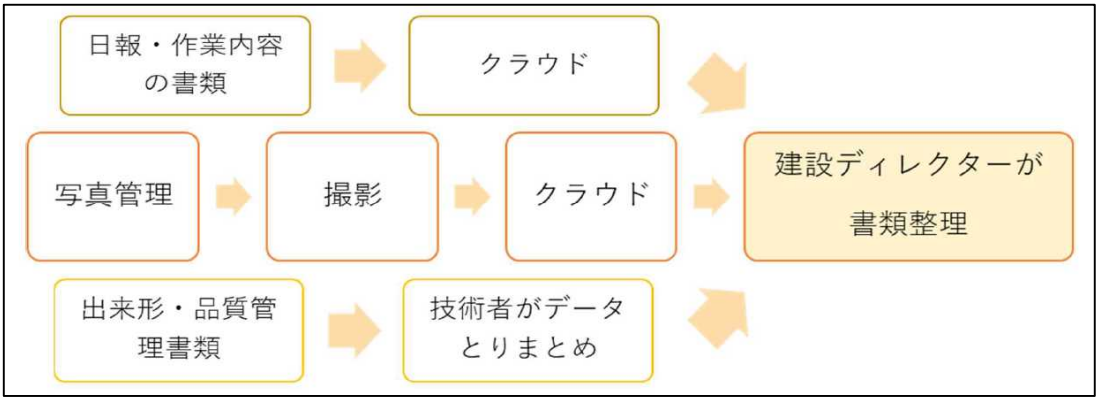
（3）－2　ICT 活用、電子小黒板、勤怠管理システム等の活用

○ICT 活用については、3 次元レーザースキャナーで測量した点群データを活用することで、丁張りが不要となり、時間外労働の削減につながっている。

○年配の技術者はデジタルの活用に苦しんでいるようであるが、その点については建設ディレクターがフォローをして技術者の負担を軽減するようにしている。

○電子小黒板については、施工写真を自動で振り分ける機能がかなり便利で、写真整理は建設ディレクターに移管し、従来のような現場が終わり帰社して写真を整理する時間は減っており、技術者の時間外労働の削減につながっている（図表 3-35）。

図表3-35　クラウドを活用した業務移管（タスクシフティング）



（出典）海老根建設株式会社提供資料

○自社では施工管理のソフトウェアとして、福井コンピュータ株式会社と有限会社ハイ・クリエイトのソフトウェアを活用している。この 2 つのうち、各技術者が使いやすい方を選択している。ソフトウェア同士の互換性はないため、会社としては 1 つに絞りたいと考えているが、技術者によっては慣れているソフトウェアの使用を望んでいるため、建設ディレクターがその 2 つのソフトウェアを使用できるようにして現在は対応している。また、積算に紐づいた施工計画書や安全関係書類の作成、写真整理を行うことができると、さらに業務効率が上がると考えており、そういったソフトウェアがあれば良いと思っている。

○全社員共通の勤怠管理システムを導入しており、その月の時間外労働が自動計算されるので、時間管理の意識が高まることで、時間外労働の削減につながると考えている。また、技術者及び技能労働者はこの勤怠管理システムとは別に、建設キャリアアップシステム（CCUS）の入退場管理システム「キャリアリンク」も活用している。これは、カードリーダーの設置が必要なく、現場ごとに付与される番号に発信するだけで就業履歴が蓄積できるものである。なお、自社の技術者及び技能労働者は自家用車で本社に出勤し、工事用の車両に乗り換えてから現場に行くことが多く、直行は少ない。

（3）－3　その他

○書類作成業務の負担を軽減するため、現在、書類のひな型を作成して様式の統一に取り組んでいる。**書類を作成する者によって様式が異なると、新たな技術者や建設ディレクターはどの様式を参考にすればよいか分からずに困ってしまい、無駄な時間が発生することから、書類のひな型の作成は重要な取り組みだと考えている。**

○人事評価制度として、社員はチェックシートを作成し、上司が確認することで、評価するようにしており、それに合わせた給与を支給して、業務に対する意欲を高めるようにしている。評価項目は技術者・技能労働者・バックオフィス担当者のそれぞれで詳細は異なるが、全体として「技能・知識・情意」「経営方針（主に人材育成）」「業績達成」の

各項目から、「現場力」「人間力」「組織力」等の必要能力が習得できているかを評価している。その中でも現場力（例：工程管理ができたか）、人間力（例：工事に関わる者とコミュニケーションを円滑に取れたか）に関しては、時間外労働の削減や働き方に関する評価項目であると考えている。

○全社員共通の時間外労働の削減策として、毎月第 2 水曜日を「ノー残業デー」としている。技術者も事務職系の社員も基本的に 18 時前には退社しており、社長が最終退出者になることも多い。

(4)「2024 年問題」への取り組みに関して、苦労した点や工夫した内容等

○「2024 年問題」への対応として、建設ディレクターの活用が不可欠だと考えているが、技術者から建設ディレクターに書類作成業務を円滑に移管するためには、技術者に作成方法等を教えてもらう必要があることから、技術者と建設ディレクターの円滑なコミュニケーションが重要である。建設ディレクターは、「時間に余裕がある時で良いので、作成方法等を教えてください。」と相手にも配慮しながら技術者に声を掛けている状況である。一方の技術者は、自分自身が背中を見て業務を覚えるということが当たり前という環境で育ってきており、人から教えられたりする経験もほとんどないため、いざ教える側となるとどこから教えたらいいのかなどが分からず、教える難しさを抱えているようである。こういったコミュニケーションの問題を解決するためには、教える側の姿勢が重要であり、自社では技術者に対して、「教わる相手が教えた内容を 1 つでも学ぶことができたら、褒めてあげることで達成感を味わってほしい。」と話をしている。このように教えることに慣れ、「教え方」を習得してもらうことも大事だと考えている。

○現場技術者の勤務終了時間が 17 時であることを踏まえ、一部の建設ディレクターの勤務時間を 8 時半～17 時半としている。これは、技術者が現場を 17 時で終えて、本社に戻り、建設ディレクターへの業務の引き継ぎを行うことができる時間を設けたものである。

(5)「得意分野を持つ人がそれぞれの役割を担う」体制

○自社ウェブサイトの採用メッセージに「得意分野を持つ人がそれぞれの役割を担っていく。」と記載している。「何でもできる」という人は減ってきているので、得意分野がある人がその分野が苦手な人をカバーすればよいというという考え方を取っている。例えば、購入予定のドローンでも、全員がそれを使えるようにならなくても、得意な人が使いこなせばよいと思っている。自身が不得意な業務を、会社として無理に行わせようとした場合、行うことができるようになるまでに時間を要することから、できるだけそれぞれの得意分野を活かすような働き方を推進している。建設ディレクター課もそういった意味では、得意分野を活かすための取り組みの一環であると考えている。

○社員の採用については、技術者等の有資格者は別として、基本的には建設業で働いた経験

がない者でも獲得したいと考えている。自身の得意分野等をしっかり主張した文章をきちんと書くことができている者、コミュニケーション能力の高い者を会社として求めている。

(6) 建設業界全体として「2024 年問題」をクリアしていくために必要な対策等（発注者に取り組んでほしい内容を含む。）

○週休2日制工事については、国土交通省の発注工事では十分な工期設定がなされているが、県の発注工事では当初から工期設定がタイトで厳しいところもあり、結果として休日出勤や時間外労働につながることも多いため、発注者には適正な工期設定を改めてお願いしたい。

○また、工期を延長させることに伴い発生する経費をみてもらいたい。過去に工期が延長したのにも関わらず、工事金額の変更がない事例もあった。

○国土交通省の発注工事では、時に予定の工期より早く完了することもあるが、それでも竣工検査を終えないと、技術者は次の工事を担当することができないため、発注者には工期末が設定されている期日に関係なく、工事が完了したら竣工検査をすぐに実施してもらい、技術者を次の現場に配置できるようにしてほしい。

○建設コンサルタントが現場を把握できていないため、発注者からの設計図面に不備が多く、設計図面の修正や協議事項の対応について工事施工を受注した自社が行っており、これにかなりの時間を要している。現場技術者の時間外労働は増え、工期も実質的に相当タイトになるので、これらの点はぜひとも改善してほしい。この図面を修正する作業は、以前から度々あったが、建設コンサルタントが時間外労働の罰則適用となったここ数年でさらに多くなったように感じている。**発注段階から正確な図面をもらい、変更等がなければ、時間外労働を発生させることなく工期内で工事を完了させることは基本的には可能であると考えている。**

○発注者の人材不足も問題である。国土交通省や県の担当技術者は知識もあり、しっかり対応してくれるが、市町村の担当者はこの点で心もとないことも多いなど、受注者である建設会社は説明に時間を要している現状である。

(7) 建設会社が「2024 年問題」に取り組む上で留意すべきこと（取り組む会社に向けたアドバイス）

○建設ディレクターは技術者の時間外労働を削減する上で、効果的な取り組みだと考えている。建設ディレクターは、工事に関する知識も当然必要であるが、技術者とチームを組んで業務を行うことが重要となるので、コミュニケーション能力も必須だと考えている。技術者とのコミュニケーションが円滑に行えない建設ディレクターは機能せず、時間外労働の削減にはつながらない。**時間外労働を削減する鍵は「現場と書類が同時進行すること」だと思う。**

○その他、**2024 年問題に関する取り組みは、会社としての方針や考えを経営層から社員にしっかり伝えることが重要である。**そのためには、経営層自身も建設業以外の業種も含めた会社の経営層と話をして、建設業とは異なる視点等を吸収し、様々な視点から取り組むことをすべきだと考えている。例えば、製造業の経営層は生産性を自ら徹底して考えているが、この視点は単品受注生産が基本である建設業にはやや不足している考えだと思う。また、多忙であっても社員の声に耳を傾ける姿勢を大事にしている。

（8）その他

○技能労働者の給与体系については、4 年ほど前に日給制と月給制を選択ができるようにし、令和 4 年度（2022 年度）から全社員が月給制となったことから、円滑に週休 2 日を導入することができた。日給制から月給制の変更に際しては、前年度の年収を基本として、年収が減らないように配慮した。「残業時間が減るのは収入が減ることになるので困る。」と言ってきた社員はいない。

○2024 年問題に関して、茨城県内の一部建設会社は、罰則を受けた場合の入札への影響等のペナルティに対しては関心があるものの、時間外労働の削減に向けた取り組み状況は芳しくないと感じている。入札への影響は大事だとは思うが、働き方を変えようという意識を持つことが時間外労働の削減につながっていくと感じている。

3.3.3　菅原建設株式会社

取材日時：令和 5 年（2023 年）9 月 20 日（水）10：30～12：00
取材場所：菅原建設株式会社　本社会議室
出席者　：常務取締役　相田久也氏、取締役 総務部長　香椎恵一氏
　　取締役 営業部長　大内和彦氏
取材概要：依頼していた取材項目に沿って、質疑応答を交えながらご説明いただいた。

＜参考＞　基礎データ（菅原建設株式会社）

※令和 5 年（2023 年）9 月 20 日時点

○社　名　　：菅原建設株式会社
○設立年　　：昭和 20 年（1945 年）　※創業は明治 25 年（1892 年）
○会社概要　（URL：https://sgccl-2.com/）

本社所在地	茨城県水戸市六反田町 1213 番地 1
資本金	8,100 万円
社員数	91 人（うち技術者：67 人、うち技能者：12 人）
事業内容	総合建設業、一級建築士事務所、宅地建物取引業
建設業許可	国土交通大臣許可（特-4）第 002386 号

○令和 4 年度完成の受注工事件数と週休 2 日（閉所率 28.5%）の達成状況

（単位：件）

年度	令和元年度（2019 年度）				令和 2 年度（2020 年度）				令和 3 年度（2021 年度）				令和 4 年度（2022 年度）			
発注者	国	県	他公共	民間	国	県	他公共	民間	国	県	他公共	民間	国	県	他公共	民間
受注件数	3	18	7	4	3	20	11	6	3	19	9	4	2	12	8	9
受注件数のうち週休 2 日達成件数	2	0	0	0	2	2	0	0	1	1	0	0	2	2	0	0

○時間外労働の上限規制に向けた現状

就業規則上の１日の勤務時間

８時間（8：00～17：00、休憩：昼 60 分）

就業規則上における週休、及び祝日の取扱い

週休：完全週休２日

祝日：休日

就業規則上の年間休日数

（単位：日）

年度	令和元年度 （2019 年度）	令和２年度 （2020 年度）	令和３年度 （2021 年度）	令和４年度 （2022 年度）
年間休日数	116	116	116	119

○時間外労働の現状

※時間外労働とは、労働基準法上の法定労働時間（1 日 8 時間・週 40 時間）を超える法定外労働時間を指す。

月平均の時間外労働（上段：全社、下段：技術者（技能労働者は除く。））

（単位：時間）

年度	令和元年度 （2019 年度）	令和２年度 （2020 年度）	令和３年度 （2021 年度）	令和４年度 （2022 年度）
全社	27.0	27.0	26.0	22.0
技術者	33.0	35.0	32.0	27.0

上記、令和４年度（2022 年度）の内訳（月ごとの平均時間外労働）

（単位：時間）

令和 ４年度	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
全社	40.0	23.0	18.0	16.0	20.0	17.0	17.0	21.0	20.0	20.0	20.0	31.0
技術者	49.0	25.0	21.0	19.0	25.0	21.0	22.0	27.0	26.0	26.0	25.0	36.0

○技術者の時間外労働の削減への対策で効果があったと思われる取り組み

<u>＜受注者の取り組み＞</u>　（下表の取り組みのうち、効果があったものに○を記入）

○	ICT の導入
○	データの共有化
	作成書類のひな型管理
○	電子小黒板の活用
○	ASP の活用
○	現場の事務作業をバックアップする部署の設置
	建設ディレクターの採用
○	現場への複数技術者の配置
	勤怠管理ソフトの導入
	その他（　　）

<u>＜発注者の取り組み＞</u>

・ASP や遠隔臨場システム等の積極的な導入

・週休 2 日制工事（発注者指定型）

（注）受注者希望型では、下請会社の協力がまだ難しいところがあることから、効果があるのは発注者指定型であると考えている。

（参考）「完全週休 2 日制促進工事における履行実績取組証（通知）」の発行は、総合評価落札方式の評価の加点対象となるため、会社や技術者としてモチベーション向上につながる。

○時間外労働削減の取り組みに関する具体的工事事例

事例対象は、「従事した技術者が労働基準法に定める時間外労働の上限規制内（※）で実施した工事」とした。

（※）特例を除き、時間外労働がすべての月で 45 時間を超えていない、かつ工期内において年 360 時間を超えないペースとする。

発注者	茨城県　茨城港湾事務所
工事名	‐6.0m 岸壁補強工事
受注金額	49,610,000 円（税込）

工事概要

工期

令和 3 年 12 月～令和 4 年 7 月

完全週休 2 日制促進工事（発注者指定型）であり、それを達成した工事である。

工事内容

・‐6.0m 岸壁補強工事：L=50m

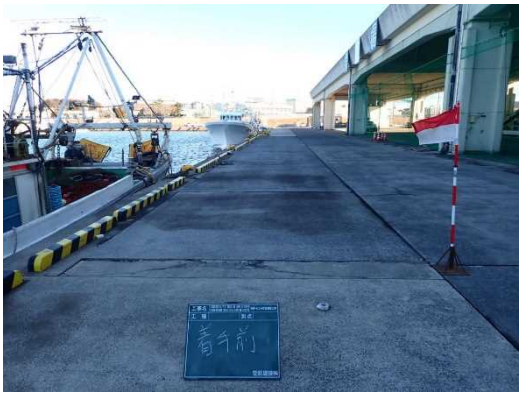
・水中コンクリート工：266m^3

・場所打ちコンクリート工：115m^3

・コンクリート舗装工：127m^2

写真

（着手前）



（完成）

（注）本工事では、電子小黒板を活用していない。

（施工状況）

・水中コンクリート打設状況

・コンクリート舗設 溶接金網設置状況

（工事標示板）

工事を担当した技術者（平均）の工期内における月ごとの時間外労働

（単位：時間）

工期	令和３年 12 月	令和４年 １月	２月	３月	４月	５月	６月	７月
時間	0	1.0	5.0	39.0	41.0	40.0	0	0

※工事が予定期間より早く完了した（令和４年（2022 年））６月９日）ため、令和４年６～7 月は 0 時間であった。

時間外労働の削減に関する取り組みの具体内容と効果

・技術者の書類作成業務の負担を軽減し、時間外労働を削減するために、本社の内勤者に書類作成の支援を行わせた。具体的な支援の内容は、例えば、資材の必要数量の算出や購入契約、下請会社への見積依頼や契約、実行予算書（案）の作成、建設副産物情報交換システムへのデータの入力、施工体制台帳の作成等である。なお、契約は従来から技術者の業務であり、請求書処理は本工事では内勤者のフォローなしで対応していたが、徐々に内勤者がフォローを行うように進めている段階である。

・各工事データをクラウドで管理しており、工事担当者がクラウド上のデータを活用して書類作成を行っている。クラウドによるデータ共有化で書類作成業務を効率良く進めることができ、時間外労働の削減につながっている。また、従来までは各担当者の PC や外付け HDD でデータ管理していたため、データ喪失の恐れがあったが、クラウド管理によりその恐れは低くなった。

・受発注者双方において、ASP の普及はかなり有効に機能している。紙を物理的に提出するこれまでのやり方に比べ、移動時間がなくなることで、時間外労働の削減につながると考えている。

(参考)

・発注者の取り組みとして、工事公告に基づいて作成する技術資料に、会社の施工実績や配置予定技術者の能力を記載させ、総合評価落札方式に取り入れていることは良いことだと考えている。施工会社・配置技術者に類似工事の経験があると、未経験の施工会社・配置技術者が実施する場合よりも、総労働時間の削減につながる。ただ、デメリットとして、技術者の担当する工事内容に偏りが生じ、技術者が様々な工事の経験を積めなくなることが挙げられる。

（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。

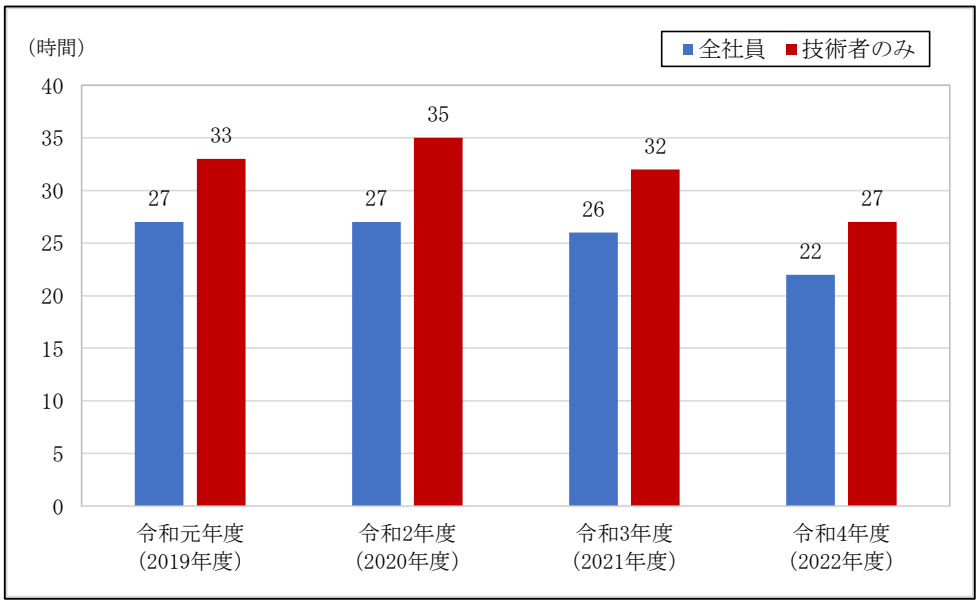
（1）現場技術者（技能労働者を除く。）の時間外労働（休日労働を含む。）の現状とその発生要因等

○全社員平均での時間外労働は、令和元年度（2019 年度）が月 27.0 時間、令和 4 年度（2022 年度）が月 22.0 時間となっており、減少している（図表 3-36）。

○技術者平均での時間外労働は、令和元年度（2019 年度）が月 33.0 時間、令和 4 年度（2022 年度）が月 27.0 時間となっており、全社員平均より 5～8 時間程度多いが、こちらも減少している（図表 3-36）。その一方で、令和 4 年度（2022 年度）において、月の時間外労働が最も多かった技術者は月 60 時間であったことから、削減に向けたさらなる対策が必要であると考えている。

○**時間外労働の発生要因は、主に設計図面の修正や書類作成、測量データの整理等である。**特に設計図面に関しては、発注者によって図面の精度は異なるものの、いずれの図面も内容に不備が多く、その修正にかなりの時間を要しているのが現状である。また、発注者から、「当日中に」等の急な書類提出を要求されることもあり、こういったことが時間外労働を発生させる大きな要因となっている。

図表3-36　時間外労働（月平均）



（出典）菅原建設株式会社提供資料を基に作成

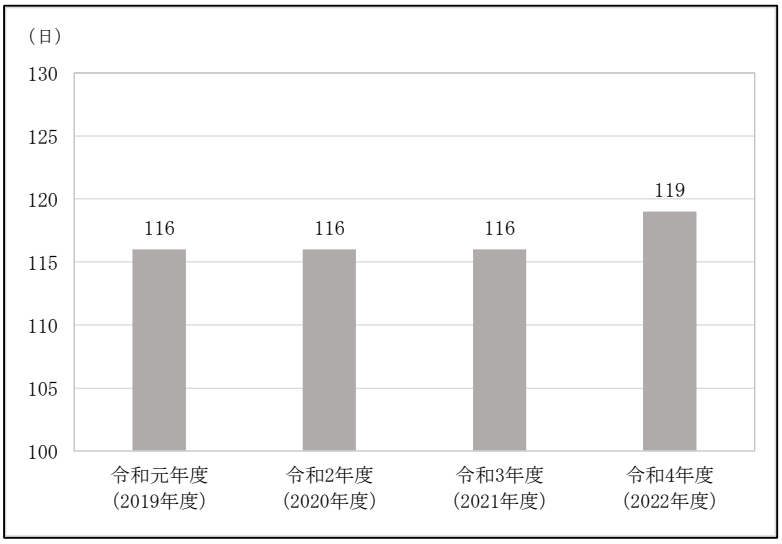
（2）就業規則の内容と年間休日数、年次有給休暇取得率等の現状

○1 日の勤務時間は 8 時間（8 時～17 時）で、昼に 60 分の休憩である。

○年間休日については、令和元年度（2019 年度）から令和 3 年度（2021 年度）までは変わらず 116 日（土日の週休 2 日）で、祝日は出勤日としていたが、祝日の出勤分は指定有給休暇で 12 日ほど休日として与えることを、就業規則や毎年締結する労使協定の締結で規定して実施していた。令和 4 年度（2022 年度）以降は祝日を休日として指定有給休暇をやめて、年間休日を 119 日とした（図表 3-37）。なお、祝日を休日に変更したことに伴い、有給休暇日数を 32 日から 20 日に変更した。

○令和 4 年度（2022 年度）における有給休暇取得日数は、全社員平均で 15 日、技術者のみの平均で 14 日であり、技術者だけが休みにくいといった環境ではなく、「休める時に休む」という方針が社員にも徹底されてきていると感じている。

図表3-37 就業規則における年間休日数



（出典）菅原建設株式会社提供資料を基に作成

（3）「2024 年問題」に取り組んだ経緯と具体的な取り組み内容、効果（社員の意識変化を含む。）

○2024 年問題については、必ず対応しなければならないものとして捉えている。現在は週休 2 日を維持しつつ、時間外労働の内容や質をきめ細かく精査している段階である。時間外労働の管理の肝となる勤怠管理システムについても、独自のシステムの構築を目指し、不具合を調整しながら準備を進めている。

○休暇制度についても、時間外労働にカウントされる代休ではなく、振替休日の取得を進めているが、一部社員の中には、代休と振替休日の違いを誤認している者もおり、いつ休日を取得できるか分からないのでとりあえず代休申請をしている者もみられる。こうした点は、時間外労働の削減に向けて、今後も徹底していく必要があると感じている。

○会社としては様々な取り組みを試行錯誤しながら進めている状況であるが、**2024 年問題**

に対応するために最も重要なのは、社員の意識改革だと考えている。「時間外労働＝残業代」のような意識を改め、効率良く業務を終わらせることに対する評価に取り組むことを社員に伝え、給与面（資格手当等）の見直しも検討しているところである。

（3）－1　時間外労働に関する社内目標の設定と給与体系の見直し

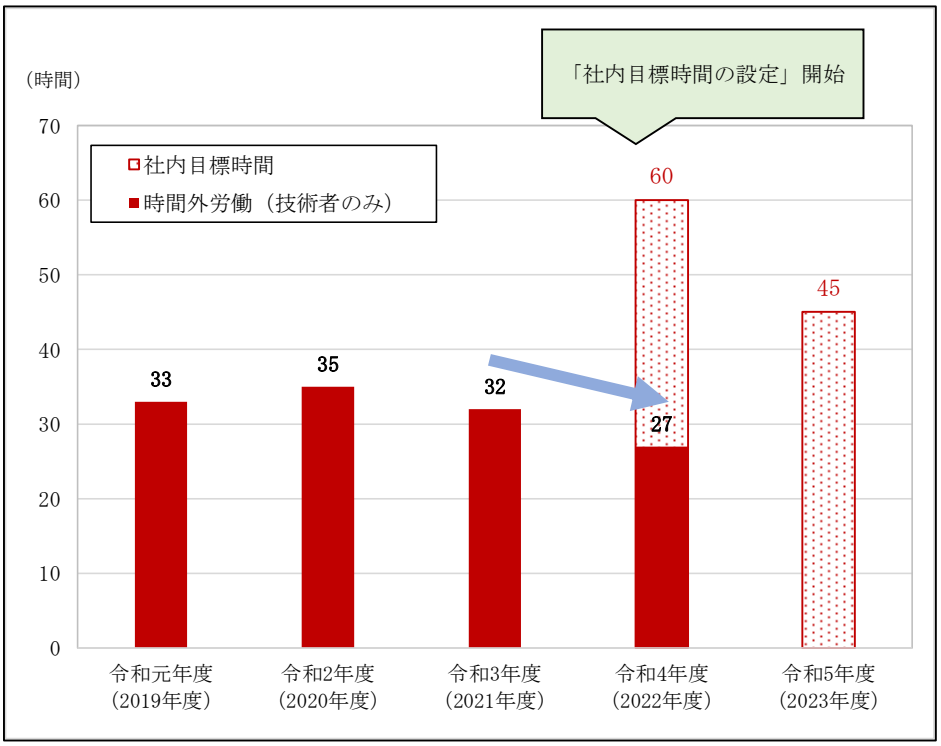
○令和元年度（2019 年度）以前から、会社として時間外労働の削減に向けた取り組みを試みていたが、社員は時間外労働を削減すると時間外手当（以下では残業代とする。）が減り、給与が減ってしまうことを心配しており、この心配を解消しないと時間外労働の削減をどれだけ促しても思うような効果がでないことが分かった。そこで、給与体系の見直しを行い、職階や職種に応じた固定残業代を支給（平成 28 年（2016 年）1 月より運用開始）することとした。例えば、20 時間分は固定残業代として、当月の時間外労働が 10 時間でも 20 時間分を全額支給し、時間外労働が 40 時間の場合は 20 時間分を追加支給することとした。このように、固定残業代を支給する制度を導入することで、時間外労働を抑えるような社員の意識づけを行ったが、想定していたような効果が得られていなかった。また、時間外労働の削減に対する社員の姿勢や取り組みを賞与で評価することも実施することとして、例えば、鳥インフルエンザの防疫作業へ積極的に参加した者や、時間外労働が少なくても工事成績の良い工事の担当者に対して行った。

○上述の通り時間外労働の削減について取り組みを開始していたものの想定していた効果が出ていなかったこともあったため、上限規制の適用の直前にさらなる取り組みを始めても、時間外労働を上限の年 360 時間（月平均 30 時間）以下に抑えることは難しいと考え、令和 2 年度（2020 年度）に 2024 年問題に関して社員への説明を行ったが、令和元年度（2019 年度）と比べて、令和 2 年度（2020 年度）の時間外労働は減少せず、説明だけでは削減の効果がでなかった。そこで、時間外労働に関する目標時間を社内で設定し、段階的に時間外労働の削減に取り組むこととし、グループウェア（NI Collabo 360）の回覧板機能を利用して、全社員に目標時間を設定してアナウンスを行った。具体的な数値目標は、令和 4 年度（2022 年度）は月 60 時間以内として、無理のない程度の時間に設定し、結果として上述したように最も時間外労働が多かった技術者でも月 60 時間となり、目標は達成できた。なお、令和 5 年度（2023 年度）は月 45 時間以内としており、概ね達成できる見込みである。また、令和 4 年度（2022 年度）には、夜間工事以外の深夜残業を認めないこととした。

○この社内目標時間の設定により、令和 4 年度（2022 年度）は、技術者の時間外労働（月平均）が前年度に比べて 5 時間減少しており、時間外労働の削減に効果がある取り組みだと感じている（図表 3-38）。また、時間外労働に関する社員の意識の変化や働き方の創意工夫がみられるようになったと感じている。例えば、以前は想定した効果が得られなかった固定残業代に対しても、改めて時間を短縮するメリットを感じ、効率的に業務

を行う意識につながったように思う。こういった意識の変化のためか技術者からは「時間外労働を削減するために、人員配置を考えてほしい。」などの具体的な意見も出てくるようになり、これを受けて行った人員配置の見直し等で時間外労働が削減している工事も増えていると思う。

図表3-38　社内目標時間の設定に伴う技術者の時間外労働の削減



（出典）菅原建設株式会社提供資料を基に作成

○令和 6 年度（2024 年度）からは、時間外労働を月 30 時間にする目標を掲げている。人員配置の見直しや工期延長等での対応を検討しているが、受注件数の調整も視野に入れている。目標達成に向けて、建設ディレクター等の現場支援のためのバックオフィスの強化や勤怠管理・請求書の処理の電子化を進めることで、時間外労働の削減に努めていく方針である。また、時間外労働を削減することで社員の給与が減らないように、現状の取り組みに加えて、資格手当の大幅な見直しや基本給のベースアップを検討している。なお、社員より結婚や出産、子育て、住環境を整えるというようなライフプランの設計のために、賞与以上に月給の安定を求める意見が多数あったことから、社員のライフプランも含め、働く意欲を保つために、手当の対象や金額の水準をどのように設定するか、経営面への影響も考慮しながら模索している状況である。

(3) －2　ICT 活用、電子小黒板、勤怠管理システム、ASP 等の活用

○国土交通省の発注工事では ICT 施工の指定工事が多く、自社が受注している現場でも ICT を活用している。一方、県の発注工事では、総合評価落札方式において ICT 活用が評価対象となっている場合は活用するが、それ以外ではあまり積極的に活用していない。県の発注工事で積極的に ICT を活用していない大きな理由は、ICT 活用のコストに見合うだけの大規模な切土あるいは盛土の工事があまりないためである。道路改良にしても 5,000 万円以上の工事でないと ICT 活用はしていない。

○<u>ICT を活用した場合には、技術者の業務負担の軽減や省力化につながるなど生産性が向上している。</u>築堤工事や掘削工事では丁張りが不要となり、日中の現場監理では負担が減っているという現場技術者の声をよく耳にする。ただし、PC のスペックの問題があるかもしれないが、測量した点群データの処理で時間外労働をしていることもあり、必ずしも ICT の活用が時間外労働の削減に直結しているわけではない。点群データの処理を外注した場合でも、成果品の確認は必要であり、結局、時間外労働が発生することに変わりはないのが現状である。

○電子小黒板を活用して写真整理をしているが、撮影した写真データをクラウドにアップロードすることで、写真が自動的に仕分けされるこのシステムは非常に便利であり、技術者の業務負担を軽減できていると考えている。なお、すべての工事で活用ができているわけではないが、これは社内の機器の整備状況によるものであり、デジタルカメラの買い替えの際に電子小黒板の推奨を進めており、今後、対象工事を拡大させていきたいと考えている。

○勤怠管理については、Excel を用いた勤務表にて管理しているが、毎月末に担当部署へ提出するという運用方法であることから、時間外労働が月の途中などで何時間となっているかを会社としてリアルタイムで把握できていないことが最初に解決すべき課題である。ただし、労働安全衛生法上の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置」は当然遵守している。

○過去に GPS 機能を活用した勤怠管理システムを導入したが、打刻した時間と位置情報が一致しない事象があり解約したという経緯があるため、現在、これらの課題を解決するため QR コードを用いて打刻ができる勤怠管理システムを導入予定である。またこのシステムの導入で、会社や社員自身が即時に時間外労働の現状を把握することができ、時間外労働の削減につながると想定している。

○リアルタイムで位置情報も含めた正確な労働時間の把握を行おうとすると、こういった新たな勤怠管理システムの導入が社員にとって負荷となってしまう恐れもある。過剰な管理はプライバシーの侵害につながることもあるので、勤怠管理システムの活用に成功している会社の事例を参考にしたいと考えている。

○<u>国土交通省や県の発注工事では ASP が導入されたことにより、技術者の業務負担は減</u>

った と感じている。特に、紙で提出する必要がないため、提出のために役所に行く移動時間がなくなり、時間外労働の削減につながっている。

(3) －3　現場支援のためのバックオフィス体制

○建設ディレクターという新たな職域の存在を参考にして、技術者の書類作成の業務負担を減らし、時間外労働の削減への取り組みを徐々に始めている。上述した写真整理に関することまでは支援できていないが、従来は現場技術者が実施していた施工体制台帳や安全関係書類の作成、請求書の処理等の業務を、現在は本社の社員が支援している。現在は現場を支援する専門部署ではなく、総務や契約等を担当する管理部に所属する 5 人で対応しており、そのうち 3 人は現場経験のある再雇用者である。建設ディレクターやこれに係る専門部署については、自社の実情を踏まえて、その導入、設置を検討している段階である。

(3) －4　その他

○土木工事に比べ建築工事を担当する技術者は時間外労働が少ないのが自社の現状である。これについては、建築・土木工事ともに技術者の複数人員を配置しているが、土木工事の現場は建築工事の現場に比べ施工範囲が広範であり、複数人員配置の効果が出にくい状況になっているためだと考えられる。複数人員配置による効果としては、例えば、複数人員配置により 2 人の技術者がいれば、一方の技術者が現場監理を行い、もう一方の技術者は現場事務所で書類作成業務を進めることができるため、業務を分業化することができ時間外労働の削減につながっているものである。また、複数の技術者がいることで振替休日が取得できることも時間外労働の削減につながると考えている。

○自社が受注している建築工事では、工程の遅れを取り戻すために工期の後半に休日出勤が増加してしまう傾向があるため、工期の前半部分に重点的に休日を取得するように自社では取り組んでいる。工期の前半部分に前倒しで工事を行うことができればよいが、工事は段階的に様々な工種が関わってくるので、それは難しいのが現状である。

○特に建築関係の公共改修工事に多いが、現場の使用状況や発注者の意向等により、土日閉所となる場合や逆に土日しか工事ができない場合もある。例えば、数年前に偕楽園に関わる改修工事を施工したが、土曜日・日曜日・祝日には多くの観光客が訪れることから、安全面にも考慮して閉所とした。このような工事では休日はしっかり取得できており休日出勤はほとんどないと考えられる。なお、土日しか工事ができない場合は、基本的には平日への振替休日で対応している。

(4)「2024 年問題」への取り組みに関して、苦労した点や工夫した内容等

○年配の技術者は ICT やデジタル機器を使用する業務に苦手意識や抵抗感があるため、これらの業務は若手技術者が担うことになり、結果的に若手の業務負担が増えてしまうことが多い。

○現場の繁忙度にもよるが、時間外労働の多さは社員個人の時間管理に対する意識に依拠している。自分の時間を持ちたい者は早めに帰宅する傾向があると感じている。業務を終えた後は、自身がリフレッシュするための時間に使ってほしいと考えている。

○上述の通り、2024 年問題に対しては、経営側としてはかなり意識して様々な取り組みを行っているが、罰則適用の開始まで 1 年を切った今でも、試行錯誤している面もある。自社に限らず、建設業界は長らく時間外労働の削減に対する意識が低く、土曜日であっても現場に出ることが「善」とされていた時代を経験してきた。こうした古くからの意識を急に改めることは本当に難しいことだと感じている。今回のような取材時に、**他社の取り組みを聞くことも、自社の問題点の掘り起こしにもなる非常に有意義な機会**と捉え、参考にしていきたいと考えている。

(5) ノー残業デーの実績や社員の時間外労働に対する意識の変化等

○毎月第 2・4 水曜日を「ノー残業デー」としている。自社で使用しているグループウェア（NI Collabo 360）の全社員のスケジュールにおいて、第 2・4 水曜日の欄に「ノー残業デー」と赤字で表示させ、意識を徹底させている。実際に、ノー残業デーの時間外労働の申請は、現場技術者も含めて少なくなっており、効果が上がっている。

○さらにノー残業デーに時間外労働の申請があった場合でも、上長が承認する際に「ノー残業デーである。」旨をコメントし、「ノー残業デーに時間外労働を行うような時間管理を行ってはいけない。」という意識を醸成している。また、ノー残業デーのポップを作成して現場事務所に掲示したり、当日の朝に部門長から直接「今日はノー残業です。」と所属社員にメール送信したりしている。これらは、会社の本気度を示す大切な取り組みである。

○ただ、上記の取り組みを実施しても、「ノー残業デーでも、業務があれば残業は認められる。」という雰囲気が、残念ながらまだ残っている。「その日に行うべき業務をより明確にし、段取りやスケジュール、業務の進め方を見直して残業は行わない。」と強く意識して段取りを行うことができるかが鍵だと思う。「勤務時間内に終わらなければ、残業をすればよい。」という意識で取り組みを進めても、時間外労働は減らないと感じている。

○残業の事前申請に関して、その業務内容も記入させる取り組みを実施しているが、その記入内容も様々である。下請会社の人数まで記載して業務内容を入力する技術者もいれば、設計照査とだけ記載した申請を何か月も続ける技術者もいる。時間外労働を削減するためには、社員の時間管理に対する意識改革をもっと徹底させる必要があると思っている。

(6) 建設業界全体として「2024 年問題」をクリアしていくために必要な対策等（発注者に取り組んでほしい内容を含む。）

○自社では、次回以降の入札につなげるため、発注者が竣工時に出来栄えや、提案・実施した技術的な工夫等を評価する工事成績評定を重視している。このため、国土交通省への提出書類において創意工夫・社会性・地域貢献の 3 つの項目に対してやや過剰に作り込んでいる面があるように思う。このほか、市町村の発注工事では、検査官によってどの程度の加点がもらえるか分からないので、技術者自らの判断で 20 項目も追加書類を作ってしまうことがある。このような状況に対し、最近では発注者から、過剰な提出書類は不要で、数ある項目の中から、提出は 5～10 項目までと制限が設けられることもあり、このように<u>発注者が提出書類を制限してくれると、受注者の書類作成の負担軽減につながる</u>と考えている。

○書類作成に当たっては、<u>技術者は検査官とコミュニケーションが取りやすくなってきていることから、どの書類が必要なのか、どの程度まで書類を作り込む必要があるかのすり合わせができるようになってきている。</u>従来のような「数多く書類を作成することが当たり前」という意識を検査官にまず変えてもらえれば、技術者の意識も変わってくると考えている。

○発注者によって週休 2 日制工事の取り組みに大きな差がある。国土交通省の発注工事では概ね週休 2 日制工事は達成できている。県の発注工事でも週休 2 日制工事の目標発注件数を設定して促進をしている状況ではあるが、工事のボリュームを考えると、工期が年度末に収まらないような工事でも、年度末工期の週休 2 日制工事として発注していることもある。また、後から補正予算で増額することを前提とした金額で週休 2 日制工事として発注しているものも多い。週休 2 日制工事として発注する場合には、発注当初から達成できる適正な工期やその工期に合った金額を十分確保して発注することを改めてお願いしたい。また、県では「原則すべての工事を週休 2 日制工事で発注する。」と決めているが、実際の出先機関からの発注では指定型の発注はほとんどなく、ほぼ希望型であることから、工期が週休 2 日制工事で実施する期間を確保できていないものも多いと感じている。このほか、市町村の発注工事では、自社が週休 2 日制工事で対応したいと希望しても、週休 2 日制工事に伴う増額を行う予算がないのか、それともそのような変更を行う仕組みがないのか、実現はしていない。市町村においても、予算をしっかり確保して、国土交通省や県と同じように週休 2 日制工事を基本として発注してほしい。

○水戸市では 5,000 万円以上の発注工事については、落札後に週休 2 日制工事として対応が可能なものは、希望をすれば週休 2 日制工事として認めるような動きが、令和 5 年（2023 年）の後半から始まった。しかし、実際に週休 2 日制工事を希望型で達成したとしても、県のような週休 2 日達成の履行実績取組書を発行してくれないため、その後の県等の総合評価落札方式での入札における加点評価が得られず、週休 2 日制工事を達成するモチベー

ションが低くなっているのが現状である。水戸市に相談しても「今はそういった認定書のようなものは出せない。」と言われてしまう。ぜひ改善してほしい。

○国土交通省・県・市町村のいずれの発注者の場合でも、建設コンサルタントが作成した、施工内容を示す設計図面に関して、すぐに工事に着手できるような不備のない状態のものを示されたことは、今でもほぼ無いのが現状である。例えば、当初、指定された工法を現場で施工可能か確認したところ、使用できないことが判明し、施工を受注した建設会社が、施工可能な新たな工法を発注者に提案しなければならないケースが多々ある。これが建設会社にとって大きな負担になっており、このような手戻りがないように建設コンサルタントには正確な設計図書を作成してもらうよう、発注者がしっかりと取り組んでほしい。また、建設会社が受注した後の三者会議に、設計を行った建設コンサルタントが出席しないこともあり、設計意図の伝達や設計照査の課題等の共有が実施されていないことがあるのが現状である。円滑な工事と構造物の品質確保のためにも、三者会議に建設コンサルタントが必ず参加するよう、発注者がしっかりと取り組んでほしい。

○建設コンサルタントについては、すでに令和元年度（2019 年度）より罰則付き時間外労働の上限規制が適用されていることもあり、発注者からの修正等の依頼に対応してもらえないケースが増えているのではないかと推察している。結果として、施工する建設会社が設計図面の修正等を代わりに実施することが多くなっており、しわ寄せが建設会社に及んでいるように感じている。令和 6 年（2024 年）4 月から建設会社にも時間外労働の上限規制が適用されることで、発注者・設計者・施工者の三者の関係性が現状のままでは、品質を確保した工事ができなくなる恐れがあると考えている。

○工事中止命令についても、上述のように工事着手ができない状況でも、しばらくしてから日付をさかのぼって中止命令を出したり、まだ工事着手ができない状況で中止命令が解除されたりすることもよくある。中止命令を適切に出してもらえれば、その間、技術者に他の現場の支援をしてもらうなど、会社として、社員の時間外労働の削減に工夫できるところはあるので、発注者にはその点をよく認識してもらいたい。また、適切な工期が確保されておらず、工事完了するには工期を延長してもらうしかない場合でも、おそらく予算の関係からだとは思うが、工期内で完了したところまでで工事を打ち切るということもある。これは、契約金額の減額と一方的に言われているようなものであり、この改善も発注者にはしてもらいたい。

○県の週休 2 日制工事（発注者指定型）についても、それほど多く受注しているわけではないが、当然、週休 2 日制工事を達成できなければ減額されてしまう。実際に自社が受注している週休 2 日制工事（発注者指定型）でも、工期内に完了することが難しいと思われる工事がある。週休 2 日を守れば工期内に終わらないので、週休 2 日の達成よりも工期内で終わらせることを優先し、週休 2 日制工事の未達成による減額を受けた方が良いのではないかという声さえ社内では出ている状況である。週休 2 日制工事の未達成により減額になった工事は、現時点ではないが、時間外労働の上限規制が適用される令和 6 年度（2024 年

度）からは、時間外労働の上限規制の未達成か、週休 2 日制工事の未達成か、どちらを選ぶのか、という状況に陥ることも十分考えられるので、非常に悩ましいところである。

（7）建設会社が「2024 年問題」に取り組む上で留意すべきこと（取り組む会社に向けたアドバイス）

○一般的には、時間外労働を削減するとその分社員の給与が下がることになるので、社員の不満や反発がないよう、時間外労働の削減と社員の収入確保の間でバランスをとる必要があると考えている。会社の方針として、時間外労働の削減目標の設定を丁寧に説明して、給与が下がるという不安等の解消を図っていく必要がある。

○技術者の時間外労働を削減するためには、やはり人材の確保が重要だと考えており、採用活動に積極的に取り組んでいる。自社は 30 代の技術者が少ないことが課題であったことから、地元の工業高校から毎年男女含めて 2～3 人を継続的に採用している状況である。

○時間外労働を削減するためには週休 2 日の導入は不可欠だと考えているが、下請会社の中には土曜日、最低でも祝日は働かせてほしいという希望も多いため、自社だけでなく、建設業全体で意識改革を進めていく必要があると考えている。

○2024 年問題に対する他社の取り組みには非常に関心があり、その取り組みを参考に、自社にも活かしていきたい。

（8）その他

○社員旅行や貸付金制度、PC や携帯電話の貸与等の自社の取り組みは若年者の人材確保を意識したものであるが、社員の働きやすい環境を構築する上でこの他にも様々な制度を設けた。例えば、人間ドックの補助制度については、7～8 年前の開始当初は、社員の中で受診している者はほとんどいなかったが、健康診断とは別の時期に 40 歳以上を対象に受診の推奨を始め、会社の業績にあわせて補助金を給付した。それによって受診する社員が増加し、補助制度も継続して実施している。

○担当工事の工事成績評定において、ある一定の得点や加点を獲得した社員には、表彰や金一封の贈呈等を行っている。

○時間外労働の削減に対する技術者の意識は確実に変わってきていると思う。一例を挙げると、従来は同じ現場にいる技術者は双方ともに同じ時間働くという意識だったが、今は、1 人が休日出勤をすれば、他の者は休み、休日出勤した者は翌週に振替休日を取得するといったことも日常的に行われている。かつては、1 人で月 100 時間の時間外労働をしている現場に対して、技術者を 2 人の体制に変えても、2 人とも月 100 時間の時間外労働をしてしまうということもあった。

第４章　まとめ

第 3 章において、富山県、三重県、茨城県の各県における、建設業協会青年部等及び建設会社への取材結果を記載した。喫緊の課題である 2024 年問題において、時間外労働の削減に向けて取り組もうとしている建設会社にとって、第 3 章に記載した取り組みの経緯や内容は、非常に参考となるものであり、取材した各建設会社に依頼して作成いただいた基礎データの中の「技術者の時間外労働の削減への対策で効果があったと思われる取り組み」は今後、具体的な取り組み内容を検討する上で大いに参考になるものである。さらに「建設会社が「2024 年問題」に取り組む上で留意すべきこと」として記載した内容は、時間外労働の削減に積極的に取り組んでいる建設会社からの貴重なアドバイスとして受け止めていただきたい内容である。

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中での取材であったことから、質問項目が同一であっても、説明いただいた観点、ボリュームは自ずと異なっている。そこで本章では、まず技術者センターが令和 5 年（2023 年）10 月に公表した「『罰則付き時間外労働の上限規制に関する Web アンケート調査』の実施結果」[29]（以下、「技術者センターアンケート調査」という。）も踏まえて、2024 年問題に関する建設会社の理解状況、長時間労働の要因を整理しつつ、国土交通省等の最近の取り組みを紹介する。さらに、今回の取材結果を基にして、時間外労働の削減に関する方策として重要と考えられる点を示すこととする。

4.1　2024 年問題に関する建設会社の理解状況

技術者センターアンケート調査は、5 県の県建設業協会の会員企業を対象とした Web アンケート調査で、2024 年問題に関する基礎的調査（回答方式は選択式が主。回答企業数 624 社：回答率約 30%）ではあるが、2024 年問題に関する理解度等の基本的な状況の傾向が示されていることから、その概要をここに記載する。

※当アンケート調査における「技術者」とは、「技能労働者」を除いたものである。

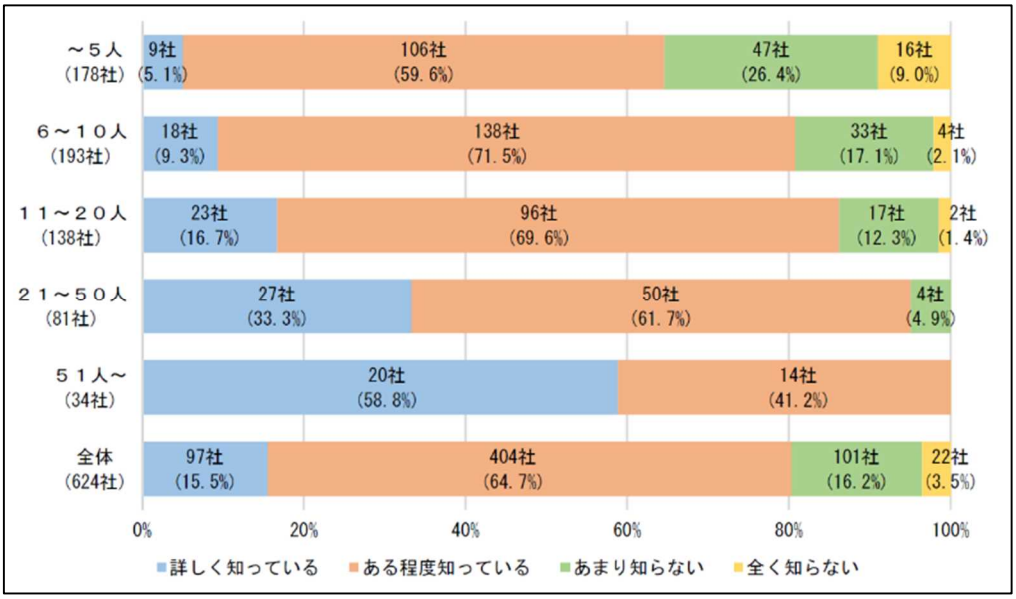
(1) 上限規制に関する理解度

技術者センターアンケート調査において、「罰則付き時間外労働の上限規制」に関する内容や罰則について、どの程度知っているか、という質問に対する回答は図表 4-1 の通りであった。「詳しく知っている」または「ある程度知っている」と回答した会社が 8 割以上あり、多くの会社が 2024 年問題への理解を深めていることが分かる。ただし、所属する技術者の人数が少ない、小規模な会社になるほど「あまり知らない」または「知らない」の割合が多くなっている。なお選択式の回答を主とした調査であるため、「法定外労働時間」を対象とした調査と明記はしてあるものの、「ある程度知っている」の「ある程度」が、どこまでの理解であるかまでは確認できていない。県建設業協会青年部等への取材において「2024 年問題を認知していない

[29] https://www.cezaidan.or.jp/information/presentation/20231018_summary.pdf

会社やクリアできていると勘違いしていると思われる会社も多い」との指摘があったことも踏まえると、「詳しく知っている」と自信をもって回答する会社の割合が約 16%しかない現状は、2024 年問題に関する危機感が十分とは言えない現状と理解すべきである。また、図表 4-1 に示された状況は、あくまで県建設業協会等が発信する 2024 年問題に関する様々な情報を受け取ることができる県建設業協会会員企業の状況であり、県建設業協会等に属していない、2024 年問題に関する情報が届きにくい会社は、図表 4-1 以上に 2024 年問題に関する理解度が低く、自らの問題として捉えていない割合がもっと大きいことが十分想定される。

図表4-1　上限規制に関する理解度（全体・技術者数階層別）



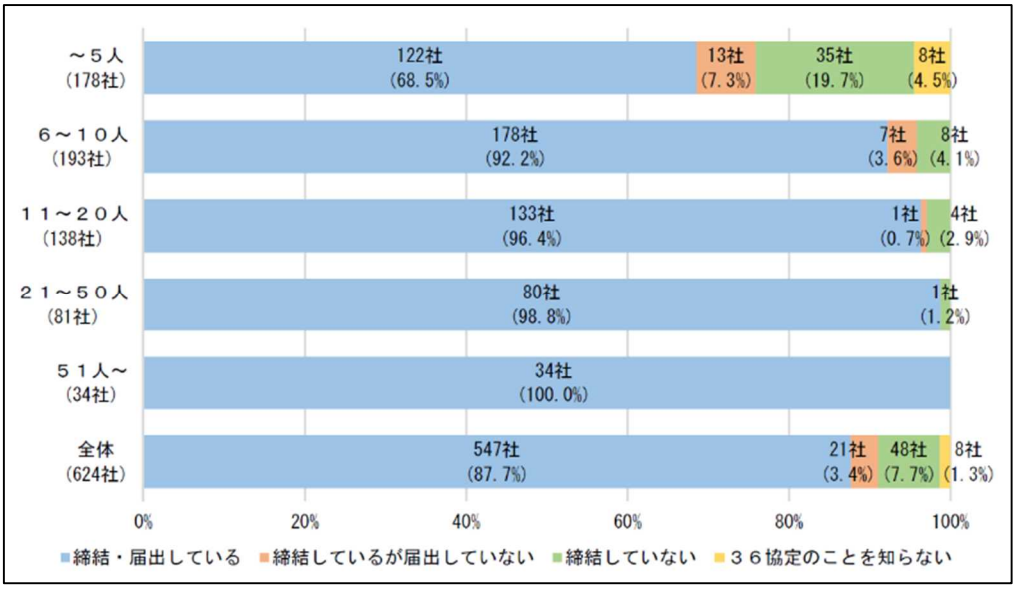
（出典）技術者センターアンケート調査。会社内技術者人数で層分けしている。

(2) 36 協定の締結・届出状況

同アンケート調査において、いわゆる 36 協定（労働基準法第 36 条に基づく、時間外労働や休日労働について決めた協定）の締結・届出状況に関する回答は図表 4-2 の通りであった。

これにより、締結・届出している会社が約 9 割を占めており、大多数の会社は適正に手続きを行っていることが示されたが、「上限規制に関する理解度」と同じく、所属する技術者の人数が少ない、小規模な会社に対して、36 協定に関する確認・対応を徹底する必要があることが示されている。

図表4-2　36 協定の締結・届出状況（全体・技術者数階層別）



（出典）技術者センターアンケート調査。会社内技術者人数で層分けしている。

なお 36 協定は、法定労働時間を超える時間外労働をさせる（または法定休日に労働をさせる）労働者が 1 人でもいれば締結・届出する必要があること、さらには、平成 31 年（2019 年）4 月より、原則として客観的な記録により労働者の労働時間の状況を把握することが、労働安全衛生法で使用者に義務づけられていること[30]もよく認識する必要がある。

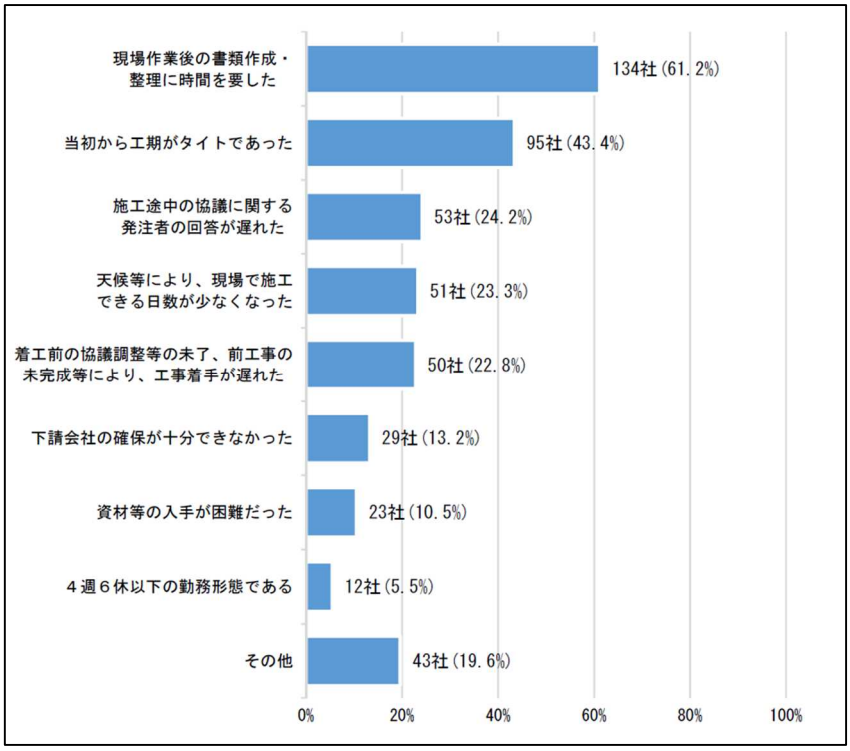
※「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」
　リーフレット（平成 29 年 1 月　厚生労働省）

[30] https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000187488.pdf

4.2　長時間労働の要因

技術者センターアンケート調査において、令和 4 年度（2022 年度）に時間外労働が「月 45 時間を超えたことがある」等の技術者がいると回答した 219 社（全体の約 35%）に対して、長時間労働の理由を質問したところ（複数回答可）、「現場作業後の書類作成・整理に時間を要した」、「当初から工期がタイトであった」等の回答が多く寄せられた（図表 4-3）。

図表4-3　長時間労働の理由



（出典）技術者センターアンケート調査

このアンケート調査の結果も踏まえつつ、取材において確認した「長時間労働の理由」を整理すると、以下の要因が挙げられる。

(1) 工事発注時の設計図書の不備

以前から指摘され続けてきていることではあるが、工事発注時の設計図書の不備により、そのままでは工事が施工できないことが当たり前のように起きていることが要因として挙げられる。「設計当初の図面では実際の現場との乖離も多く、建設会社が測量や設計を実施しなおし、構造物の提案も発注者に伺いをたて、ようやく工事着手が許可されるということが多くの工事で起きており、建設会社がそこまでしなければいけないのかという根本的な不満は大きい。工事は「段取り八分」であり、書類作成の負担軽減も大事であるが、そのような仕事の仕方を改善することが重要だと思っている。」との声は根強く、「当初から工事が始められていたら、

残業しなくても工期内に十分に終えることができる」との声も多い。

また、設計図書の不備については「詳細設計を担当しているコンサルタント会社が、5 年前から適用されている「罰則付き時間外労働の上限規制」への対応から、測量や設計業務にかける時間を大幅に削減していることも、大きく影響しているのではないか」との意見もある。

なお、工事着手前にこのような処理を要する期間が発生し、それが受注者の責に依らないにも関わらず、「工期延伸や工事中止命令などの必要な措置を講じてもらえない」事例も発生していることも指摘されている。

(2) 発注時の条件の未整備、条件明示の不備（用地買収、関係機関協議の遅れ等）

この要因も以前から指摘され続けてきているが、「関係機関との協議が整ってから発注してほしい」、「施工上影響がある条件については明示してほしい」「施工条件の内容、スケジュールに変更が生じた場合には、適切な設計変更をしてほしい」という声は根強くある。工事着手ができない、遅れるという意味では先に（1）で記載した内容と同様である。「公共工事の品質確保の促進に関する法律」第 7 条（発注者の責務）第 5 号に規定された内容が、公共工事において的確に遵守されていない実態も長時間労働の要因となっている。

(3) 当初からタイトな工期

発注当初からタイトな工期が設定されていることも要因の 1 つとして挙げられる。「工期に関する基準」（令和 2 年（2020 年）7 月中央建設業審議会作成・勧告）等に基づく工期設定が図られる等、改善は進みつつあるものの、繰越工事や民間工事にタイトな工期が設定されている場合が多い傾向がある。特に繰越工事で多くみられる概算数量発注工事のように、施工に必要な詳細図面、数量等の確定が遅れる場合は、工事の実質的な施工工期が極めてタイトな状況となり、そのしわ寄せを建設会社が背負う結果になっている。また、民間工事は「工事費をできるだけ廉価に」「完成・供用をできるだけ早く」というベクトルが極めて強いことから、発注当初からタイトな工期であることが多く、平成 30 年（2018 年）7 月の「働き方改革関連法」公布時から課題として指摘され続けている。

(4) 大量の工事関係書類の作成（特に国土交通省の発注工事）

この要因も以前から指摘され続けて久しいが、提出あるいは提示書類として作成しなければならない書類が多いということが、長時間労働の一番大きな要因という声が多い。国土交通省では書類の簡素化にこれまでも取り組んできており、それを評価する声もあるが、「まだまだ多い」という声が強い。工事検査官によって求めてくる書類が異なるので、「書類の統一化が必要」という声もある。さらに、発注者は現場担当になるほど「書類の簡素化」の意識が低く、

必要以上の書類を求めてくるとの声もある。また、特記仕様書に記載の「発注者との協議が必要」な項目が増えていて簡素化に逆行しているとの声や、発注者の技術力の低下に起因して、発注者が理解できるような、必要以上に懇切丁寧な書類を受注者が作成しなければならなくなっている、との声もある。いずれにしろ、書類の簡素化は受発注者ともども必要と認識はしているが、長年解決されていない大きな課題である。

(5) 受注者による作成書類の過度の作り込み

受注者にとって工事成績評定の点数は極めて大事であり、よい工事成績評定を得るために、関係資料を必要以上に受注者自らが時間をかけて作り込むことも要因になっているとの声もある。この要因については、受注者自らが対応していかなければならないものである。ただ、「現場で良いものができているのに提出書類が足らないことで工事成績評定が低くなることもある。もっと現場重視の工事成績評定をすべきである。」との声もあり、現場よりも作成書類に重きを置く本末転倒な実態は大いに改善されるべきものである。

4.3　国土交通省ほかの取り組み

(1) 工事の平準化と週休 2 日制工事の推進

第 1 章で示した通り、時間外労働の削減への対策として、国土交通省を中心に、工事の平準化と週休 2 日制工事の拡大が重点的に進められている。

工事の平準化（都道府県、政令市、市町村発注のすべての工事）については、令和 6 年度（2024 年度）の目標を概ね 7～8 割としている県域が多く、令和 4 年度（2022 年度）は目標に 1 割程度届いていない県域が多い（図表 4-4）。

図表4-4　工事の平準化

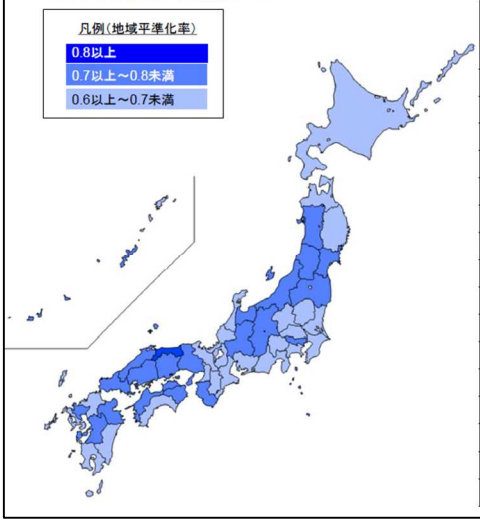
【工事】①地域平準化率（県域単位※）

地域平準化率（件数）＝ 4～6月期の工事平均稼働件数 ／ 年度の工事平均稼働件数

「一般財団法人 日本建設情報総合センター コリンズ・テクリスセンター」登録データを活用
対　　象：契約金額500万円以上の工事
稼働件数：当該月に工期が含まれるもの

※県域単位：各都道府県管内の都道府県、政令市、市区町村発注の全ての工事を足し合わせて算出

■地域平準化率の実績値（R4）



■実績値（R3・R4）と目標値（R6）

県域	地域平準化率			県域	地域平準化率			県域	地域平準化率		
	実績値（R3）	実績値（R4）	目標値（R6）		実績値（R3）	実績値（R4）	目標値（R6）		実績値（R3）	実績値（R4）	目標値（R6）
北海道	0.70	0.68	0.75	石川県	0.65	0.64	0.80	岡山県	0.69	0.73	0.90
青森県	0.66	0.65	0.75	福井県	0.73	0.68	0.76	広島県	0.81	0.75	0.90
岩手県	0.79	0.64	0.80	山梨県	0.67	0.68	0.70	山口県	0.74	0.72	0.90
宮城県	0.84	0.75	0.75	長野県	0.82	0.75	0.75	徳島県	0.80	0.70	0.90
秋田県	0.77	0.78	0.80	岐阜県	0.74	0.75	0.80	香川県	0.78	0.76	0.90
山形県	0.79	0.71	0.75	静岡県	0.66	0.64	0.80	愛媛県	0.80	0.75	0.90
福島県	0.76	0.71	0.75	愛知県	0.61	0.62	0.80	高知県	0.67	0.65	0.90
茨城県	0.59	0.62	0.70	三重県	0.61	0.63	0.80	福岡県	0.66	0.67	0.80
栃木県	0.70	0.68	0.70	滋賀県	0.65	0.65	0.74	佐賀県	0.75	0.73	0.80
群馬県	0.73	0.67	0.70	京都府	0.66	0.66	0.77	長崎県	0.71	0.67	0.80
埼玉県	0.63	0.65	0.70	大阪府	0.67	0.68	0.73	熊本県	0.77	0.75	0.80
千葉県	0.62	0.65	0.70	兵庫県	0.75	0.75	0.82	大分県	0.82	0.73	0.80
東京都	0.75	0.75	0.80	奈良県	0.66	0.62	0.81	宮崎県	0.69	0.64	0.80
神奈川県	0.67	0.68	0.70	和歌山県	0.73	0.75	0.78	鹿児島県	0.73	0.69	0.80
新潟県	0.76	0.77	0.80	鳥取県	0.71	0.80	0.90	沖縄県	0.72	0.72	0.80
富山県	0.75	0.73	0.80	島根県	0.73	0.72	0.90	全国	0.71	0.70	—

（出典）国土交通省報道発表資料（令和 5 年（2023 年）12 月 22 日）

また、週休 2 日制工事の実施状況（公告）は、都道府県、政令市発注の工事が対象であるが、令和 4 年度（2022 年度）時点でほとんどの県域で 9 割以上となっており、公告段階では取り組みが進んでいることを示している（図表 4-5）。

図表4-5　週休 2 日制工事の実施状況（公告）

【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）

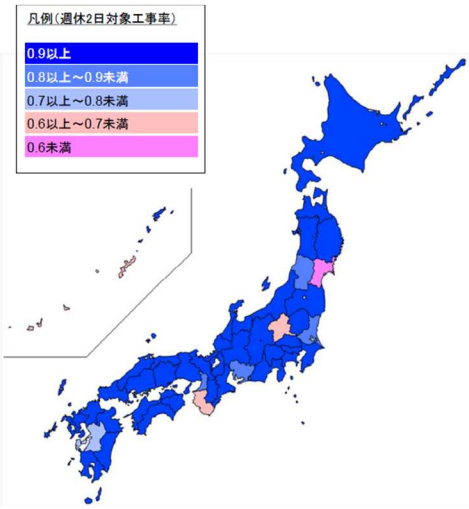
週休2日対象工事率 ＝ 週休2日対象工事件数（公告） ／ 週休2日公告対象件数　※県域単位：各都道府県管内の都道府県、政令市発注の対象工事を足し合わせて算出

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。

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（R4）



■実績値（R3,R4）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（R3）	実績値（R4）	目標値（R6）		実績値（R3）	実績値（R4）	目標値（R6）		実績値（R3）	実績値（R4）	目標値（R6）
北海道	0.84	0.91	1.00	石川県	1.00	1.00	1.00	岡山県	0.81	1.00	1.00
青森県	1.00	1.00	1.00	福井県	1.00	1.00	1.00	広島県	0.56	0.95	1.00
岩手県	1.00	1.00	1.00	山梨県	0.86	0.96	1.00	山口県	0.54	1.00	1.00
宮城県	0.36	0.30	1.00	長野県	1.00	1.00	1.00	徳島県	0.81	0.99	1.00
秋田県	1.00	1.00	1.00	岐阜県	1.00	1.00	1.00	香川県	1.00	1.00	1.00
山形県	0.56	0.83	1.00	静岡県	0.85	0.93	1.00	愛媛県	0.90	0.92	1.00
福島県	1.00	1.00	1.00	愛知県	0.78	0.83	1.00	高知県	1.00	1.00	1.00
茨城県	0.90	0.84	1.00	三重県	1.00	1.00	1.00	福岡県	0.81	1.00	1.00
栃木県	1.00	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	0.84	0.67	1.00	京都府	0.75	0.98	1.00	長崎県	1.00	1.00	1.00
埼玉県	0.48	0.96	1.00	大阪府	0.73	0.83	1.00	熊本県	0.75	0.79	1.00
千葉県	0.86	0.98	1.00	兵庫県	0.87	1.00	1.00	大分県	1.00	1.00	1.00
東京都	1.00	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	0.80	0.96	1.00	和歌山県	0.59	0.66	1.00	鹿児島県	0.76	0.91	1.00
新潟県	0.80	0.92	1.00	鳥取県	0.68	1.00	1.00	沖縄県	0.49	0.69	1.00
富山県	0.38	1.00	1.00	島根県	0.61	1.00	1.00	全国	0.81	0.93	—

※一部の地域では分母の対象とする工事の見直しを行っており、今後も変更の可能性がある。

（出典）国土交通省報道発表資料（令和 5 年（2023 年）12 月 22 日）

ただし、令和 4 年度（2022 年度）の週休 2 日制工事を達成状況でみると、都道府県発注の工事ではあるが、7 割以上の工事で達成したのは 7 都道府県と約 15%、5 割以上の工事で達成したのでさえ 19 都道府県と約 4 割にしか達しておらず、図表 4-5 で示された数値と厳密な比較はできないものの、週休 2 日制工事として発注された工事が実態として達成されにくい内容であることが示されている（図表 4-6）。

図表4-6　週休 2 日制工事の達成状況

令和4年度完了工事における週休2日の取組状況（都道府県）　国土交通省

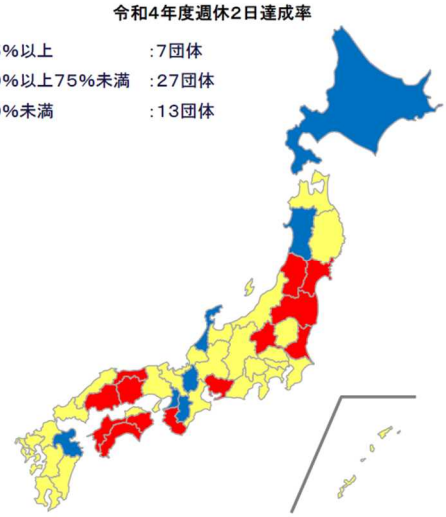
●国土交通省が独自に実施した調査にて、各都道府県から提出された回答を基に令和4年度完了工事における週休2日達成率について集計

・週休2日達成率 ＝ 4週8休達成件数 ／ 令和4年度工事完了件数

＜定義＞
・対象期間　：令和4年4月1日から令和5年3月31日
・対象部局　：土木部局、建築部局、農林部局
・4週8休達成件数　：対象期間内に完了した工事のうち、4週8休以上を達成した工事件数
・令和4年度工事完了件数　：対象期間内に完了した工事件数（災害緊急復旧工事除く）

令和4年度週休2日達成率

■ 75%以上　：7団体
■ 30%以上75%未満　：27団体
■ 30%未満　：13団体



都道府県	達成率	都道府県	達成率	都道府県	達成率
北海道	91.3%	新潟県	64.9%	岡山県	15.7%
青森県	61.5%	富山県	40.1%	広島県	16.0%
岩手県	35.9%	石川県	93.8%	山口県	35.9%
宮城県	15.1%	岐阜県	48.4%	徳島県	21.2%
秋田県	83.8%	静岡県	30.5%	香川県	41.3%
山形県	20.7%	愛知県	18.2%	愛媛県	16.9%
福島県	19.7%	三重県	57.9%	高知県	14.1%
茨城県	18.0%	福井県	65.0%	福岡県	71.5%
栃木県	48.8%	滋賀県	92.4%	佐賀県	45.5%
群馬県	18.0%	京都府	33.9%	長崎県	66.0%
埼玉県	37.1%	大阪府	77.2%	熊本県	56.0%
千葉県	38.2%	兵庫県	40.7%	大分県	77.1%
東京都	41.8%	奈良県	76.3%	宮崎県	66.0%
神奈川県	55.2%	和歌山県	13.5%	鹿児島県	67.0%
山梨県	45.7%	鳥取県	19.8%	沖縄県	39.4%
長野県	70.7%	島根県	62.7%	全国平均	46.5%

（全国平均は単純平均にて算出）

（出典）国土交通省報道発表資料（令和 6 年（2024 年）1 月 31 日）

(2) 適正工期見積り運動等

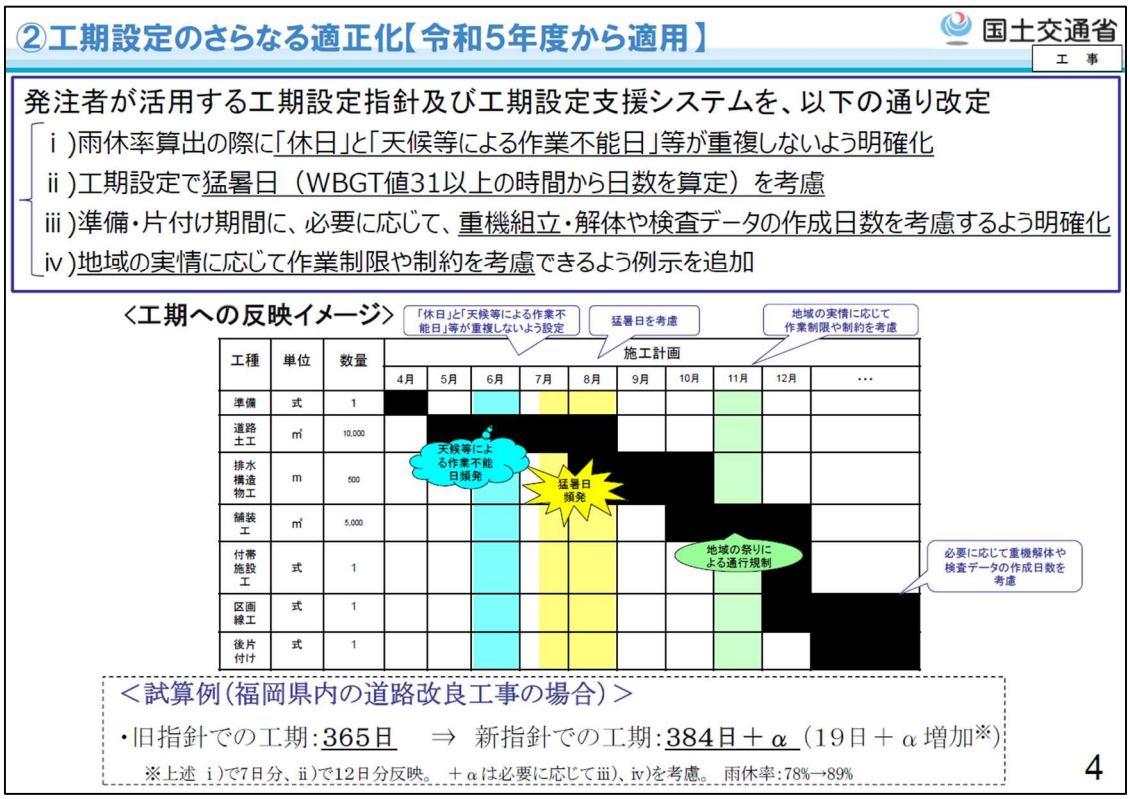
全建では、令和 3 年度（2021 年度）から「目指せ週休 2 日＋360 時間（2＋360 運動）」を実施しているが、その推進に当たって大きな課題となっている「工期の適正化」について、令和 5 年（2023 年）7 月に日建連が「適正工期確保宣言」を行ったことに続き[31]、全建においても「適正工期見積り運動～工期の見積りは「工期に関する基準」に沿って～」として、「受注者としても、「発注者から工期の見積り・提案を求められた場合には「工期に関する基準」（中央建設業審議会）に沿った見積り・提案を行うことを通じて、発注者の理解を得つつ「適正な工期」の実現を図る」」運動を令和 5 年（2023 年）9 月から展開している[32]。

[31] https://www.nikkenren.com/rss/pdf/2123/202307_kokikakuho.pdf
[32] https://www.zenken-net.or.jp/wp/wp-content/uploads/48b6904865627f70605837219d5a7f33.pdf

時間外労働の上限規制の適用が令和 6 年（2024 年）4 月に迫る中、受注者としても公共工事・民間工事問わず、適正な工期を図る取り組みを進めていくものであり、今後の強力な推進が期待される取り組みである。

なお、適正な工期に関しては、国土交通省は、「雨休率算出の際に「休日」と「天候等による作業不能日」等が重複しないよう明確化」する等の改定を行った、工期設定指針及び工期設定支援システムを、令和 5 年度（2023 年度）から発注者が活用できるようにしている（図表 4-7）。

図表4-7　工期設定のさらなる適正化



（出典）国土交通省報道発表資料（令和 5 年（2023 年）2 月 28 日）

(3) 積算体系の見直し

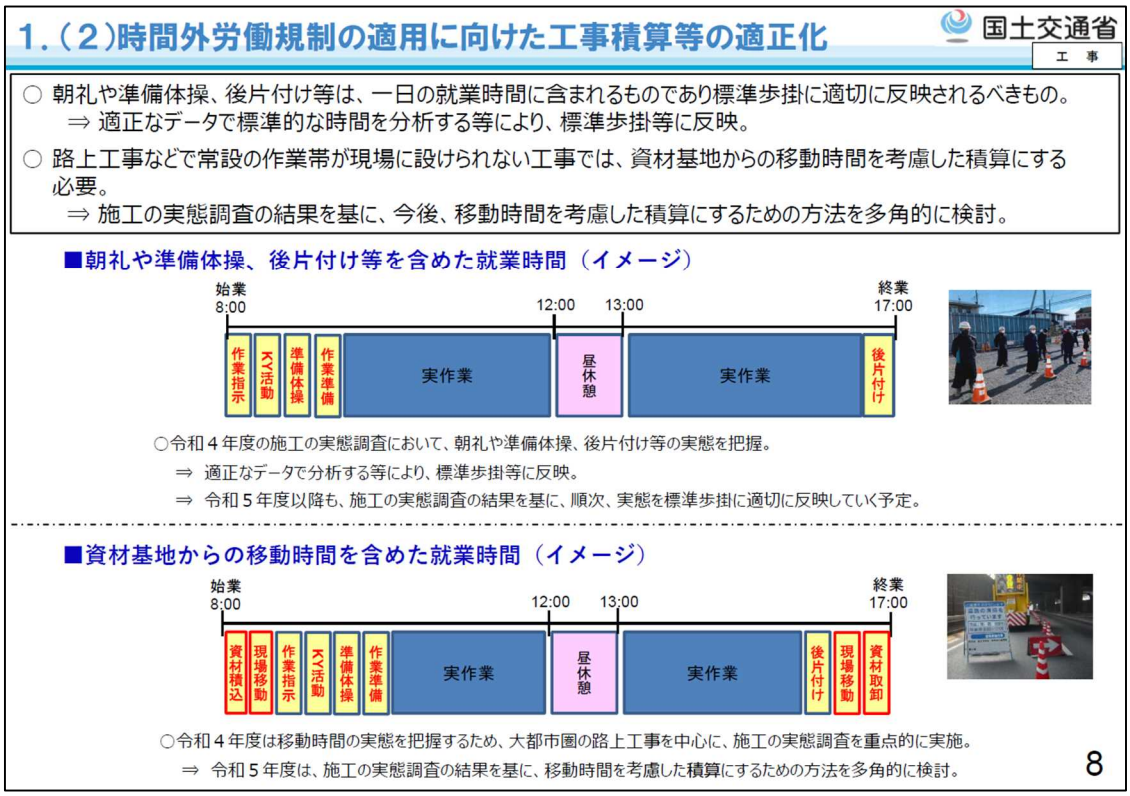
国土交通省では、「時間外労働規制の適用に向けた工事積算等の適正化」として、令和 5 年度（2023 年度）より、

○朝礼や準備体操、後片付け等の、一日の就業時間に含まれるものを標準歩掛に適切に反映。

○路上工事などで常設の作業帯が現場に設けられない工事に関し、資材基地からの移動時間を考慮した積算方法を多角的に検討。

するとしている（図表 4-8）。

図表4-8　時間外労働規制の適用に向けた工事積算等の適性化



（出典）国土交通省報道発表資料（令和 5 年（2023 年）2 月 28 日）

(4) 時間外労働の上限規制に関する Q&A

時間外労働の上限規制の適用が令和 6 年（2024 年）4 月に迫る中、上限規制の内容をより具体的に解説した Q&A が作成されている。

①　「建設業の時間外労働の上限規制に関する Q&A」（厚生労働省）

厚生労働省においては、「時間外労働の上限規制」の適用が猶予されていた業種に関する特設サイト「はたらきかたススメ」を設け、その中で「建設業」のサイトに動画やパンフレット等を掲載している。パンフレットは「建設業の時間外労働の上限規制」に関する「わかりやす

い解説」「Q&A」「Q&A（令和 5 年 12 月 25 日追補分）」が掲載されている[33]。

② 「改正労働基準法　Q&A 100」（全建）

全建では、改正労働基準法について 100 問の Q&A 形式に取りまとめ、「全建の改正労働基準法　Q&A 100」として令和 5 年（2023 年）9 月に刊行している[34]。

具体的には、以下のような、建設業に関連した内容が掲載されている。

・「除雪業務」において、今後の大雪の可能性を見込んで待機している時間について。法第 33 条の適用を受けることができるか。

・災害対応作業中の「待機時間」や「手待ち時間」は労働時間か。また、この時間は法第 33 条の許可の対象となるのか。

・法違反で刑罰が科された建設業者の「許可」や「指名停止」はどうなるか。

(5) 技術者支援

時間外労働の削減に直接結び付くものではないが、技術者の確保・育成という観点からの取り組みが以下の通り行われている。

① 受検資格の見直し等の制度改革

建設業における中長期的な担い手の確保・育成等の観点から国土交通省が令和 4 年（2022 年）5 月に取りまとめた「技術者制度の見直し方針」を基に、技術検定における受検資格の改正が令和 5 年（2023 年）5 月に行われている。この改正により、これまで若手技術者の資格取得の大きな壁になっていた「一定の実務経験」が受検資格から大きく削減され、

○特に 1 級の第一次検定が、学歴や実務経験に関係なく、19 歳で受検できることとなったため、1 級施工管理技士補の資格を早く取得することができる

ようになり、監理技術者補佐制度とも相まって、若手技術者の活躍の場が広がることが期待されている[35]。

② 建設業の人材確保・育成に向けた予算確保

国土交通省は、厚生労働省とも連携して働き方改革をさらに促進し、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おり、令和 6 年度（2024 年度）も「人材確保」「人材育成」「魅力ある職場づくりの推進」の各種施策を進めることとしている[36]。

---

[33] https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/construction_company.html
[34] https://www.zenken-net.or.jp/book/book_d.php?id=292
[35] https://www.mlit.go.jp/report/press/tochi_fudousan_kensetsugyo13_hh_000001_00176.html
[36] https://www.mlit.go.jp/report/press/tochi_fudousan_kensetsugyo14_hh_000001_00197.html

4.4　時間外労働の削減に向けた対応

ここでは、時間外労働の削減に向けた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等を基にして、受注者、発注者別に示すこととする。なお、時間外労働の削減に果たす発注者の役割は非常に大きく、受注者からは発注者の速やかな取り組み強化が強く期待されているところではあるが、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方策を記載し、その後、発注者の取り組みを記載する。

なお、取り組み方策として記載した内容のうち、特に重要と思われるものを枠囲い表示する。

4.4.1　受注者の取り組み方策

ここでは、受注者として取り組むことが必要と思われる方策を基本的な事項から記載することとする。

(1)「2024 年問題」への十分な理解（36 協定の締結・届出等も含めて）

・基本的な取り組みとして、時間外労働の上限規制に関する内容を正確に理解することが求められる。例えば、「法定外労働時間と所定外労働時間との違い」、「代休と振替休日との違いやそれぞれの時間外労働・休日労働に関する取扱い」、「時間外労働と休日労働との関係」などである。

・詳しくは社会保険労務士に確認したり、県建設業協会等が開催する講習会などを活用したりすることが必要である。また、本章第 3 節に記載した、厚生労働省や全建の「Q&A」を参考にすることも必要である。なお、技術者センターでは、令和 5 年（2023 年）5 月より、建設技術者のための情報発信サイト「CONCOM」（以下、「CONCOM」という。）において、「建設業の働き方改革」のコンテンツを設け、社会保険労務士が分かりやすく解説しているので、こちらの活用も有効である[37]。

・毎年厚生労働省が公表している、「長時間労働が疑われる事業場に対する令和 4 年度の監督指導結果の公表」にも注意が必要である。各種情報から時間外・休日労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象とした監督・指導であり、11 月には「過重労働解消キャンペーン」期間中の重点的な監督指導を行うことも公表されている。時間外労働の上限規制に関する罰則が具体的にどのように適用されていくか不明確な中では、このような内容への注意や詳細が必要である。

（厚生労働省報道発表資料令和 5 年 8 月 3 日「長時間労働が疑われる事業場に対する令和 4

[37] https://concom.jp/contents/workstyle/

年度の監督指導結果を公表します」[38])

(2) 時間外労働の実態把握（労働安全衛生法関係）と要因分析

・時間外労働の上限規制は、労働者個々人ごとに対象となるため、1 人でも違反していれば事業者には罰則が適用されることになる。このため、上限規制に違反している、あるいは違反しそうな労働者の勤務状況を 1 人 1 人分析し、時間外労働を削減するためにどのような対策が必要かを整理する必要がある。

・本章第 1 節にも記載したが、平成 31 年（2019 年）4 月より、原則として客観的な記録により自社職員の労働時間の状況を正確に把握することが、労働安全衛生法で使用者に義務づけられている。それらを基に、時間外労働が多い原因がどこにあるか十分に分析することが必要である。

・把握した自社職員の労働時間の状況を基に、自社の勤務体系としてどのような形が良いか、必要に応じて社会保険労務士とも相談しながら検討する必要がある。労働時間として週 40 時間以内、週 1 日の休日確保を求められているため、1 日 8 時間労働とすれば週休 2 日が必要となるが、例えば、午前、午後に休憩時間を取り入れることにより、1 日の労働時間として 7 時間を基本とすれば、週 5 日は 7 時間、1 日は 5 時間という勤務体系とすることもできる。さらには、変形労働時間制などの採用も可能である。自社にみあった勤務体系とすることが必要であり、必ずしも週休2日にする必要はないことは十分認識する必要がある。ただし、週休 2 日の方が若手職員の採用に有利に働くことには留意が必要であるほか、週休 2 日が定着してくると、休日出勤を避けようという意識が働き、職員の労働に関する時間管理意識が高まる効果があるとの指摘にも留意する必要がある。

(3) 勤怠管理システムの活用等による、自社職員の時間管理意識の向上

・自社職員の時間外労働を削減するためには、職員自らが削減する意識を持ち、自らの労働に関する時間管理意識を向上させることが必要である。そのためには、勤怠管理システムを活用し、リアルタイムで職員が自らの労働時間を正確に把握させることが有効である。また、勤怠管理システムにアラート機能が備わっていれば、それを活用して、長時間労働が続いている自社職員へのアラート通知等により、適切な労働時間管理も可能となる。

・時間外労働の実施について、事前に上司に許可をもらうことを必要とする事前申請制度を設けることも時間外労働の削減に効果がある、との指摘もある。また、業務時間と仕事量は必ずしも比例せず、限られた 1 日の就業時間の中で業務を終えることが、長い時間でみれば仕事が進むことから、「残業することは能力が低い証拠」「残業は悪」という意識を社員に

[38] https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34504.html

根付かせるように指導している会社もある。

・近年は、導入が簡単でソフトウェアのインストールが不要なクラウド型の勤怠管理システムを活用する事例も増えているが、導入する場合には「自社の業種・勤務形態に合うか」「打刻のシステムやツールは適正か」「サポートの経費や範囲」などをよく踏まえる必要がある。

・自社職員の時間管理意識が向上し、労働時間を削減する方向のベクトルが生まれれば、職員自らがどのように取り組めばよいか検討し、導入が必要なツールのリクエストが行われるなど、削減が進んでいくことが大いに期待できる。仕事の進め方を変えていかないと、労働時間の削減は進まないことを経営トップがよく認識し、いかに効率的な仕事の進め方に変換していくか、という機運を醸成することが極めて重要である。

・会社としては、勤怠管理システムだけではなく、時間管理意識の向上を後押しし、職員の自主的な生産性向上への取り組みを支援するツールをしっかり用意することも重要な取り組みである。

・勤怠管理システムとは別に、技術者及び技能労働者は建設キャリアアップシステム（CCUS）の入退場管理システム「キャリアリンク」（カードリーダーの設置が必要なく、現場ごとに付与される番号に発信するだけで就業履歴が蓄積できるもの）を活用している事例もある。

(4) 三者会議（発注者・設計者・施工者）の実施（不備な発注図面の是正等も含む）

・発注者・設計者・施工者の三者で行う工事施工調整会議が確実に実施され、設計に対して施工者としての意見を反映させる。将来的には、設計段階から施工者の意見を反映できる仕組み作りを発注者に促していくことが必要である。

・設計段階から施工者の意見を反映できる仕組み作りについては、技術者センターの調査研究「生産性向上、働き方改革に向けた地域建設業の取り組み【働き方改革編】」（令和 5 年（2023 年）3 月[39]。以下、「技術者センター調査研究「働き方改革」という。）の「3.2.1 宮崎県」に記載の、宮崎県試行の「設計段階における三者会議検討会」が参考になる。

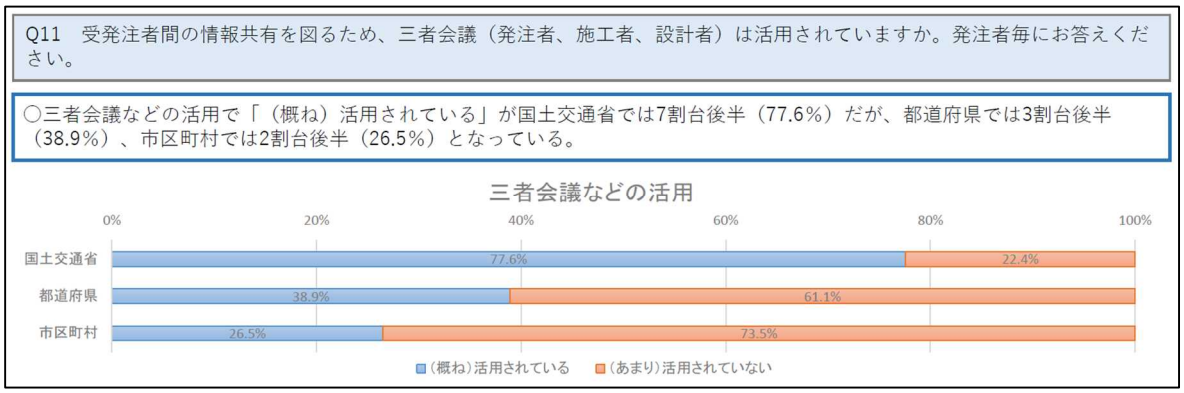
・「公共工事の品質確保の促進に関する法律」第 22 条の規定に基づき、同法第 3 条に定める基本理念にのっとり、公共工事の発注者を支援するために定められた「発注関係事務の運用に関する指針」（令和 2 年（2020 年）1 月 30 日改正　公共工事の品質確保の促進に関する関係省庁連絡会議。以下、「運用指針」という。）[40]の中で、「三者会議を施工者が設計図書の照査を実施した後には開催するよう発注者は努める」とされていることから、特に設計図書に疑問や修正が必要と思われる箇所がある場合には、発注者に開催を強く求めることが必要である。

[39] https://www.cezaidan.or.jp/information/presentation/index.html
[40] https://www.mlit.go.jp/tec/content/200130reiwaunyousshishin.pdf

・全建が公表した「令和 5 年度「発注関係事務の運用に関する指針（運用指針）」の運用状況等に関するアンケート報告書」（令和 5 年（2023 年）9 月。以下、「全建令和 5 年度「運用指針」アンケート報告書」という。）[41]においても、最も活用されている国土交通省の発注工事でも 7 割程度であり（図表 4-9）、「発注者の発議により、必ず定期的に実施する仕組み作りが必要である。」「設計責任を果たして欲しい」「設計者の時間外労働規制から、応じてもらえないことが多い。」などの改善を要望する意見も掲載されている。今回の取材でも「設計図書が不備である場合がほとんどである」との実態があること、施工者も時間外労働の上限規制が適用されること等からも、まずは施工者から強く開催を要求することから取り組みを始める必要がある。

・特に、概算数量発注が行われ、施工者が決定した後に詳細設計が検討される場合には、施工者の意見を設計に反映させやすいと考えられるため、発注者に必要な対応をとってもらえるよう、強く働きかけることも重要である。

図表4-9　三者会議（発注者・施工者・設計者）の活用



（出典）全建「令和 5 年度「運用指針」アンケート報告書」（令和 5 年（2023 年）9 月）

(5) 週休 2 日を確保した適正な工期での工事実施（発注者への協議や繰越工事も含む）

・受注者として、週休 2 日の工期が確保できるよう発注者に積極的に働きかけるとともに、週休 2 日の実施により時間外労働や休日出勤が増えることがないよう、併せて効率的な働き方への転換を図ることが必要である。週休 2 日は労働時間を削減する 1 つのきっかけと捉え、いかに効率的に働く方法を見出していくか、について取り組む必要がある。

・本章第 3 節で示した通り、国土交通省を中心に週休 2 日制工事の拡大が、適正な工期の設定も含めて進められてきているが、タイトな工期の設定による長時間労働の発生がまだまだ存在する状況である。このため、受注者としても適正な工期の確保に積極的、主体的に取り組んでいくことが必要である。上述した全建令和 5 年度「運用指針」アンケート報告書

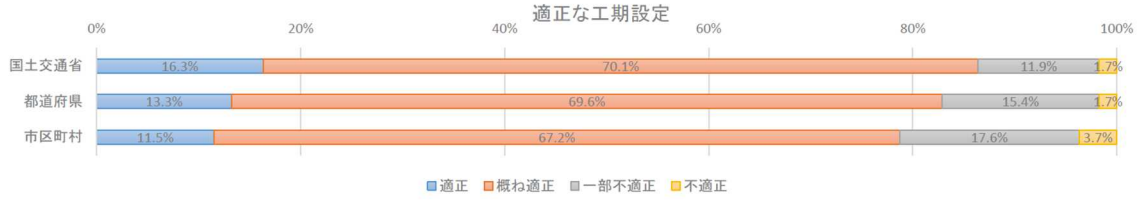
[41] https://www.zenken-net.or.jp/wp/wp-content/uploads/fc1342d1240921507e8315b1fc5152aa.pdf

においては、公共工事・民間工事ともに適正な工期の設定が 8 割前後と（図表 4-10）、今回取材した「民間工事の方が工期は厳しい」という声とは異なる結果が示されてはいるが、当該アンケートの自由記述項目である「「工期に関する基準」（公共・民間）の実施における適正な工期設定について課題・意見・提言など」には数多くの意見が記入されていることから、適正な工期の設定には課題が山積されているのが実態であり、受注者として適正な工期設定に向けて積極的に取り組んでいく必要がある。

図表4-10　適正な工期設定についての課題・意見・提言など

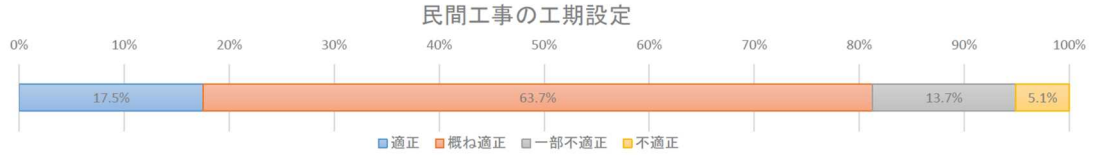
Q3　「工期に関する基準」の実施が勧告されていますが、現状の状況等を踏まえた適正な工期が設定されていますか。発注者毎にお答えください。

○適正な工期設定について「適正」「概ね適正」の回答合計割合が、国、都道府県、市区町村について8割前後となっている。



Q7　（民間工事）「工期に関する基準」の実施が勧告されており、民間工事を含めたあらゆる建設工事を対象としていますが、貴社が受注した直近1年の民間工事では、総合的にみて、適正な工期が設定されていますか。

○適正な工期設定について、「適正」「概ね適正」の回答合計割合が、8割台前半（81.2%）となっている。



（出典）全建「令和 5 年度「運用指針」アンケート報告書」（令和 5 年（2023 年）9 月）

(6) 現場技術者の書類作成負荷の軽減

○作成を求められる書類の根拠の確認

・書類作成に関わる時間をできるだけ削減するためには、作成が必須ではない書類をいかに作成しないようにするかが肝要である。したがって、作成を求められる書類について、常に作成の根拠を発注者に確認し、根拠のない書類の作成は行わないことが必要である。

・例えば、技術者センター調査研究「働き方改革」の「3.2.1 宮崎県」に記載の参考資料 3-2-3 や、「3.3.1 石川県」に記載の参考資料 3-3-3 では、工事完成時に必要な書類とその根拠が示されており、このような根拠を発注者にしっかりと提示してもらうことに取り組む必要がある。

○作成書類の電子データによる共有（クラウド管理等）

・作成が必要な書類については、いかに効率的に作成するかが必要である。そのためには、類似書類を参考にして書類作成することが最も効果的であることから、電子データによるクラウド管理により、関係者全員が書類のデータを共有し、その活用を図る取り組みが増えている。なお、クラウド管理を実施すれば、いつでも、どこでも必要な書類の確認、参照ができることから、いわゆる隙間時間も有効に活用でき、後述するように時間意識も向上させることができるため、この取り組みは極めて有効である。

・データの共有からさらに一歩進め、作成が必要となる書類について「ひな型」を作成、共有して活用を図ることもより効果的ではあるが、「ひな型」のブラッシュアップを常に図っていくとともに、その「ひな型」書類が本当に必要な書類かどうかの判断を適宜実施しないと、「ひな型」書類は時が経つにつれて増えていき、書類の簡素化が図れない事態に陥ってしまう可能性があることに留意が必要である。

・時間外労働が多いのは現場技術者であることから、現場技術者の作業負担を軽減する必要がある。現場技術者は、これまで日中は現場監理、現場監理後は書類作成という業務形態をとっている場合が多く、その作業負担を軽減するためには、現場作業後に実施する書類作成時間を大幅に軽減することが最も効果的であるが、データのクラウド管理により、まずは現場技術者の「日中は現場監理、書類作成は現場監理完了後に帰社してから」という意識から、現場監理の隙間時間をできるだけ見つけて、その時間に書類作成を少しでも行う、という意識改革に取り組むことが必要である。現場技術者が書類作成のためなどに本社等に戻ることなく、現場からの直行・直帰できるようにすることも時間外労働の削減につながる。

○バックオフィスの活用（建設ディレクターを含む）

・現場技術者が現場監理の隙間時間を利用して書類の作成を行うことにも限界があるため、現場技術者の書類作成を、本社等に設置したバックオフィスで実施する取り組みが増えている。極めて有効と評価されており、ぜひ実施したい取り組みである。ただしこの取り組みは、現場技術者とバックオフィスとのコミュニケーション、信頼関係の構築が極めて重要となるため、その効果が大きく現れるまでには時間がかかる点は十分認識し、長期的視点で取り組む必要がある。

・バックオフィスでのサポート業務は、在宅での業務も可能であり、例えば、子育て等を抱えている者も働きやすい業務であること、技術者でなくても現場技術者とのコミュニケーションを図ることができれば、少々時間がかかる場合もあるが、十分な効果を期待できることから、技術者不足を解消する有効な手立てであることも大きなメリットとなっている。また、例えばバックオフィスで必要な書類を作成し、発注者に提出することもできるため、現場技術者が休暇を取りやすくなるというメリットも指摘されている、

・このように、バックオフィスにより現場技術者の業務をシェアすることは、これまで基本的には１人で業務を行っていた現場技術者と、バックオフィスとの間にチームワークが生まれ、コミュニケーションも増えることから、これまでと比べると、現場技術者の精神的

な負担も減っているとのメリットも指摘されている。

・バックオフィスで現場技術者をサポートする人材を早期に育成する必要がある場合、建設ディレクター協会の講座を受講する方法も有効である。受講は有料であるが、助成金などを活用することも可能であるほか、「3.3.2 海老根建設株式会社」の図表 3-34 に示した「現場技術者から移管する書類作成業務」のように、具体的にどのような書類作成等をバックオフィスで担当できるか、等の実践的な講座であることから、どのように現場技術者を支援すべきか困っている場合には、大いに活用する余地がある。なお、全国建設業協同組合連合会も、建設ディレクター協会と連携した取り組みをより進めていくことを明らかにしている（令和 5 年（2023 年）5 月）。

・バックオフィスで現場技術者をサポートするために書類作成業務を早く習得できる方法として、バックオフィスの職員を現場に行かせ、技術者の下で学ばせる研修の機会を設け、工事現場の着工から竣工までを体験させて効果を上げている事例もある。そこでは 3 次元レーザースキャナーを用いての測量や測量データの作成等もさせている。

・なお、建設ディレクターという特別な職域を設けて建設ディレクターの仕事だけに携わってもらうのではなく、営業の社員であろうと技術の社員であろうと、1 日の就業時間の中で、全社員各自ができるあらゆることを実施して、他の社員をフォローする体制をとっている会社もある。

○ICT の活用

・電子小黒板、ASP、遠隔臨場、ドローン撮影等の、映像や電子データをそのまま簡単に処理できる手法を取り入れることも重要である。操作は簡易であり、ICT 機器の取扱いが苦手な者も食わず嫌いせずに取り組むことが求められる。さらに、ICT 施工については、3 次元設計データ作成等の手間が生じるデメリットを十分認識しつつ、活用していくことも必要である。

・書類を効率的に作成する方法として、「電子小黒板」を活用することも有効である。手軽に活用できるため、ICT が苦手という者も取り組みやすく、活用して効果を実感している会社も多い。電子小黒板を利用し、撮影写真を使用した必要な書類はバックオフィスで作成し、さらに効果を上げる取り組みも行われている。技術者センターでは、CONCOM において、電子小黒板について分かりやすく解説した動画「電子小黒板システムの活用」を掲載しているので、参考にしていただければ幸いである[42]。

・発注者との連絡、書類のやり取りなどで、ASP を活用することも有効である。発注者に現場をよく認識してもらうために現場での対面での説明が必要となることもあるため、ケースバイケースで活用を判断する必要はあるものの、積極的に活用することが肝要であり、ASP の活用の効果を実感している会社も多い。

・遠隔臨場も、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

[42] https://concom.jp/contents/video_learn/vol010/

有効な方策であり、工場検査等で活用するとその効果は大きい。また検査官を拘束する時間が検査時間に限られるため、検査日の急な変更が発生することがなく、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メリットも大きい。ただ、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排除する必要はなく、受注者として最も効果的な方策をとることが必要である。

・ドローンで撮影した写真を、発注者や関係機関、下請会社との打合せや説明資料に活用することも、発注者等への説明資料の簡素化、現場での打合せ時間の短縮等に効果があるとの指摘もある。

・電子小黒板や ASP の活用よりハードルは上がるものの、3 次元測量や ICT 施工を実施することも現場技術者の負担軽減につながる。ドローンや「杭ナビ」等の使用により、作業時間が軽減された事例は数多い。また ICT 施工は丁張りが不要になること等により施工は楽にはなるものの、3 次元設計データの作成などの新たな負担がかかるため、ケースバイケースで ICT 施工の実施の可否を判断する場合も多い。なお、新たな負担となる 3 次元設計データの作成をバックオフィスで実施することにより、ICT 活用の効果をさらに上げる取り組みも実施されている。

○技術者の確保育成

・現場技術者の労働時間を削減するためには、現場に配置する技術者を増やすことが最も効果的ではあるが、第 1 章で示した通り、建設業への入職者が減少している状況にあり、また各地域の建設会社からも「若手技術者の採用が難しい」との声があるため、現実的に技術者の増員が難しい状況にある。

・その中で、取材を行った富山県の安達建設株式会社は、継続して新規採用者を確保している。今回の取材では、経営面も含め、どのような工夫により採用を継続できているか等について深く取材することはできなかったが、少なくとも「「若年者ほど自分の時間を求める声は多く、休日が多いことを志望動機に挙げる人は多い」ことを踏まえて、週休 2 日を会社として実施することで採用を確保できた」との説明は参考となるものである。

・新規採用を継続している会社からの「毎年のように新規採用している会社に人は関心を持つはずである」、「特に若年者は過去 3 年間の採用人数を必ず見ていて、採用人数 0 人が続く会社に入ろうとは思わないはずである」、「学校の先輩から就職年次の後輩に会社の雰囲気をしっかり伝えることができるため、採用面で同じ学校の卒業生がいることは大きなメリットである」との意見も参考になるものであった。

・建設業への入職者を増やすためには、「建設業のイメージアップを図ることが重要」と、今回の取材でも指摘されている。そのような観点からは、ICT の活用や週休 2 日の取り組みの拡大を建設業界全体としてもっと強力に進めることも必要である。特に ICT の活用は、建設業に従事してきた土木、建築等を専門とする技術者だけではなく、情報関係を専門とする技術者、さらには ICT 機器の活用に関心を持ち、PC やスマートフォンに慣れ親しん

でいる文系の学生など、建設業に従事する人材のすそ野を幅広くすることにもつながることが期待される。

・「公共工事における週休 2 日制工事が進んだことで休日出勤も減り、離職率の低下につながっている」、「週休 2 日を導入したことで毎年 1 人は入社している現状である」との週休 2 日の導入に関するメリットも参考にすべきである。

4.4.2　発注者の取り組み方策

ここでは、発注者として取り組むことが必要と思われる方策を基本的な事項から記載することとする。大原則として、発注者は、自らが行うべきことを責任を持って実施し、受注者に負担を押しつけないようにする意識をしっかりと持つことを徹底するとともに、受注者に罰則付き時間外労働の上限規制が適用されることを踏まえ、工事ができるだけ効率的に行われ、生産性が向上するよう、発注者も受注者とともに積極的に取り組む意識を、発注担当者から現場の監督員に至るまで全員が常に持つことを徹底することが必要である。

(1) 不備な設計図書（発注図面）の根絶

・設計図書の不備が受注者に無用な労働時間を強いている現状の改変を速やかに行う必要がある。「発注者が示す設計図書が現場と整合していないことが大きな問題である。実際に施工するために施工者がその図面を修正していることも是正することが必要である」という声は根強く、以前から課題とされながら未だに解決できていないことは、発注者の大きな責任である。このことが受注者に余分な労働を課す根源であり、そもそも、設計図書を不備なまま発注する行為は、発注者としての責任を果たしていない、という根本的なことをよく認識し、真摯にこの課題の解決に向けて取り組むことが必要である。

・「本来、設計図書の修正は、発注者や建設コンサルタントが行うべきことであるので、施工会社が代わりに実施しているこれまでの慣例を抜本的に改める必要がある」、「書類作成の軽減も大事であるが、仕事の仕方を改善することが重要」など、「発注者、設計者、施工者の本来の役割通りに進めるよう、従来の慣習を改めて、あるべき姿に変えることが必要」という切実な声を発注者は真摯に受け止めるべきである。

・国土交通省が直轄工事で原則適用に取り組んでいる BIM/CIM の活用はフロントローディングを実現させるために有効とされているが、現在、施工会社にしわ寄せされている過重な負担を軽減するためには、BIM/CIM の活用以前に、「修正せずとも施工できる精度を持った設計図書をまず作成する」という当たり前のことを、発注者がしっかり注力して実現することこそ、最も根本的な取り組みとして必要である。

・「設計者の時間外労働規制により、応じてもらえないことが多い」との三者会議の開催に関する受注者の意見もあることから、発注者が設計図書の修正を受注者に依頼しても、「時間

外労働規制により、応じられない」という事態が発生しうることも、発注者はよく認識する必要がある。

・やむを得ず、施工者に設計図書の修正を依頼する場合には、発注者はその費用を確実に負担するとともに、修正設計が完了し、工事に着手するまでに要する期間の工期を延伸する（延伸に伴う費用の増加も含む）ことを確実に実施する必要がある。

・なお、発注図面が 3 次元データに対応していると、内容確認、修正等の時間の削減が図られる、との声があることにも留意すべきである。

(2) 三者会議の原則実施

・設計図書が施工に必要な精度が確保できておらず、施工者にしわ寄せが及んでいる現状を踏まえれば、施工者が設計図書の照査を実施した後には必ず三者会議を実施するように発注者は取り組むことが必要である。

・あわせて、三者会議において設計図書の不備が生じていた場合には、設計図書の修正を発注者・建設コンサルタントが可及的速やかに実施することが必要である。当然、工事着手できるまでの期間の工期延伸、延伸に伴う増加費用の負担を発注者が確実に実施することが必要である。

・さらに、設計段階で施工者の立場からの意見を反映させる仕組みを作ることも必要である。（「4.4.1 受注者の取り組み方策」に記載）

・設計図書の不備のほか、工事を受注しても、関係者協議の未了や必要な用地の未買収等のため、速やかに工事着手ができないという問題も、以前から指摘され続けている。本来は関係者協議や必要な用地の買収を終えた後に工事を発注することが大原則であり、発注者は原則そのように発注を行うことに根本的に改めるとともに、やむを得ず、関係者協議の未了や必要な用地の未買収の段階で発注し、受注者が工事を円滑に着手できなくなった場合にも、工事着手できるまでの期間の工期延伸、延伸に伴う増加費用の負担を発注者が確実に実施することが必要である。

(3) 週休 2 日を確保した適正な工期の確保（繰越工事を含む）

・適正な工期の確保を確実に行うこと、及び受注者が確実に行える環境整備を行うことが必要である。公告段階だけではなく、実際に週休 2 日を受注者が達成できたかどうか確認し、達成できなかった要因の分析及びその解決を図る取り組みが必要である。

・発注者から求められる書類作成に相当な時間がかかっている実態を踏まえ、どの程度必要となっているか十分調査し、実態に即した時間を工期設定に反映させるべきである。

・また週休 2 日の工期確保だけでは、受注者の労働時間の削減には結び付かないことに留意

が必要である。週休 2 日を実施するために、受注者が労働時間の削減に取り組む工夫を発注者は積極的に受け入れるとともに、発注者自身も、受注者にタイムロスや書類作成等に関する過重な負担をかけることがないよう、十分意識した取り組みが求められる。

・適正な工期の設定は、以前から指摘されてきている課題であるが、本章第 3 節に示した全建の「適正工期見積り運動」のように、十分な確保が行われていない。
・図表 4-8 に示した「朝礼や準備体操、後片付け等の、一日の就業時間に含まれるもの」、「資材基地からの移動時間」などの、実態に即した積み上げを継続的に進めることが必要である。
・週休 2 日制工事が推進されているが、その達成が低い実態をよく確認・分析し、発注内容の改善につなげていくことが必要である。特に、設計図書が不備で受注者が設計の修正を行うことが常態化している実情を踏まえれば、設計変更時点での取り扱いも含めて、「工事を完了した実績ベース」で適正に工期を確保できていたかを明示する必要がある。
・週休 2 日制工事の受注者希望型は「工期が週休 2 日で実施する期間を確保されていないものも多い」との声もある。週休 2 日を希望する会社が受注した場合には、改めて週休 2 日で工期を設定し直すなど、受注者が実態的に週休 2 日制工事として実施できる工期を確保することが必要である。できれば週休 2 日制工事はすべて発注者指定型で発注することが望ましい。
・また、補正予算などによる繰越工事は、概算数量発注によるものであるため、公告段階では工期を高い精度で設定できないこと、詳細設計を受注者に示す時期が予定時期よりも遅れがちであること、さらには示された詳細設計は円滑に工事着手できない精度である可能性が高いこと、繰越工事であるため事故繰越ができない場合は、予算の制約上、年度末までしか工期は設定できないこと等、適正な工期が設定されない要因が多々含まれるので、発注者は十分留意する必要がある。
・発注した工事の次に連続して行う工事が予定されている場合には、特に工期は精査して設定する必要がある。受注者の責に依らずに工事に遅れが生じた場合でも、発注者は次の工事が遅れないよう、工期延長を認めず、実態的に土曜日の出勤を受注者に強いることになる場合が多く、受注者の時間外労働が増加する大きな要因となるためである。

(4) 書類の簡素化

・提出・提示の別なく、作成を求める書類はあらかじめ統一・明示するとともに、受注者に求める場合には、その根拠も示すことを、現場の監督員、監督員補助まで徹底することが必要である。
・受注者の意見もよく聴取し、似たような書類の統合、作成する必要性が薄れた書類の廃止に不断に取り組むとともに、電子データをできるだけ活用すべきである。

・受注者に書類作成の二度手間を生じさせないよう、受注者とのコミュニケーションを発注者が積極的に取る必要がある。
・受注者からの協議書類はできるだけ少なくなるよう、また発注者の技術力不足に起因した過重な負担をかけることがないよう、常に意識して取り組むことが必要である。

・書類の簡素化は、以前から課題として取り上げられ、技術者センター調査研究「働き方改革」において紹介した、国土交通省関東地方整備局の「検査書類型限定工事」や、宮崎県の「工事書類簡素化ガイドライン」のように、各発注機関とも取り組んではいるものの、なかなか解決できない課題であり、建設会社からは「監督員、監督員補助等の現場の担当者までの徹底が行われていない」という指摘や、「簡素化だけではなく、例えば検査官によって求められる書類が異なることから統一も必要である」などの問題も指摘されている。
・また書類はASPを活用する等、電子データを用いるだけでも効率的であり、発注者としてもできるだけその活用を図る必要がある。一般社団法人群馬県建設業協会から書類の簡素化に関して、「土木工事電子書類スリム化ガイド[43]等で、国土交通省関東地方整備局はこれ以上減らないところまで書類がスリムになった」と評価される事例もみられている。
・さらに作成が必要な書類に関し、「前例に従って作成しているだけの書類や目的が不明で無駄な書類も多い」との指摘がある。以前から実施している検査や確認事項を慣例として実施していることが原因との指摘であり、本当に必要であるかという観点から抜本的な見直しを求める声もある。取材においては、コンクリートのつぶし試験が一例として示されたが、このような例を参考にしつつ、受注者からの意見を広く聴き、発注者として見直しを実施する必要もある。
・受注者の取り組み方策においても記載したが、書類の作成・提出を求める場合に、その書類の作成・書類を提出する根拠を発注者が示すことを徹底すべきである。このためには、書類の簡素化を発注者もよく意識して、どういう書類が必要かについて、受注者と普段からコミュニケーションを取る必要がある。受注者が作成不要な書類を必要と思って作成したり、必要な書類が不足して後から追加で求めたりすることがないよう、発注者から積極的にコミュニケーションを取ることが肝要である。例えば、書類に貼付する写真 1 つとっても、それがなぜ必要かを発注者が十分発信することで、貼付する写真が減り、撮影などにかける時間も減るという効果がある。また、書類を求める場合は口頭で行わず、必ずASP等を使用して、発注者がどのような書類をどのような根拠に基づいて求めたかを記録として残す措置を取ることを、あわせて徹底すべきである。
・特記仕様書に基づく受注者の書類作成・協議が簡素化されていないという指摘がある。特記仕様書に記載された、受注者が発注者に協議を行わなければならない項目が増えているため、受注者が作成し発注者の了解を得るための協議書類の作成の負担が大きくなっているという指摘である。発注者としては、検査に必要な書類だけではなく、受注者に求める協議

[43] https://www.ktr.mlit.go.jp/ktr_content/content/000703201.pdf

を必要最小限に抑えるとともに、協議書類の簡素化にも取り組む必要がある。

・書類の簡素化は、発注者の技術力が影響を及ぼしていることにも留意が必要である。発注者に技術力がないと、受注者は発注者の理解を得るために、必要以上に詳細な書類を作成しなければならず、これが書類の増大、書類作成時間の増大に影響している。発注者の技術力の向上は、書類の簡素化にも有効となるが、上述した不備な設計図書の根絶にも極めて有効である。さらに、受注者からの協議に迅速、的確に回答し、受注者にタイムロスを発生させないためにも必要不可欠である。技術力の向上は、発注者としておろそかにできない、継続的な課題であることを十分認識する必要がある。

・「安全関係書類の作成に時間を要していて、簡素化が進んでいない」という指摘もある。発注者が提出を求める安全関係書類の様式と建設キャリアアップシステム（CCUS）内の機能で出力することができる書類との様式が異なるため、二度手間が生じているといった具体的な指摘もあるため、安全関係書類に関する作成書類の実態とその簡素化に取り組むことが求められている。国土交通省は、厚生労働省とも連携して、働き方改革をさらに促進する取り組みを進めていることから、必要に応じて厚生労働省とも連携して対応することが求められている。

・なお、積算に紐づいた施工計画書や安全関係書類の作成、写真整理を行うことができると、さらに業務効率が上がるという意見もあり、そのようなソフトウェアの開発を促すことも1つの方策である。

(5) ICT の活用

・コロナ禍をきっかけにオンライン会議（Zoom 等）が浸透しているが、さらに電子小黒板や ASP の活用、遠隔臨場の実施について、受注者が希望した場合には発注者はよほどのことがない限り、使用承諾を行うことが必要である。それらの活用、実施は受注者が労働時間を削減する有効な方策であることを、発注者として十分認識する必要がある。

・電子小黒板や ASP の活用、遠隔臨場の実施に対応できる発注者側の環境整備を整えておくことも必要である。ICT の活用は今後拡大していくことが想定されることから、環境整備も含め、発注者の責によって ICT の活用が行われないということが発生しないよう、十分留意する必要がある。

・電子小黒板や ASP の活用、遠隔臨場の実施に当たっては、発注者が確認・検査等を行う場合には、それら ICT の活用に適した方法で実施することが必要である。従来の方法で実施すれば、ICT の活用による効果を台無しにするばかりではなく、受注者に二度手間や過度の負担をかけてしまうことになることを発注者は十分認識する必要がある。したがって、発注者は常日頃から、受注者が ICT を活用する場合に対処すべき最善の方法について、十分習得しておく必要がある。

・「BIM/CIM 原則適用」など建設業界に対して i-Construction・DX の採用を促しているものの、発注者が、従来の形の成果品を求めることも多いことが、業務の効率化の大きな阻害となっている。発注者自らが i-Construction・DX を推進する体制づくりを早急に進めるべきである。
・ASP については、ASP 自体の使いやすさだけではなく、他のソフトウェアとの連動性を高めて、ASP の使用が、受注者の複数のソフトウェア使用に結び付いてしまうことがないようにしてほしいとの意見にも留意が必要である。

・さらに一歩進んで、3 次元測量、ICT 施工等の活用も、受注者の大きな時間軽減になることにも十分留意し、発注者として積極的に活用できる取り組みを行うことも必要であり、発注者の責により、それらの活用ができない、ということがないように十分対応していく必要がある。フロントローディングを実現していくためには、設計段階からの 3 次元データ化、BIM/CIM 化も有効であり、発注者も 3 次元データや BIM/CIM の取り扱いに習熟しておく必要がある。なお、当然のことながら、受注者が 3 次元データや BIM/CIM の取り扱いを実施する場合、監督・検査などにおける発注者の対応がそれらを活用するメリットを減じさせるものであってはならないことにも十分留意が必要である。
・現場技術者の携帯電話番号を発注者が把握できるようになっていることから、平日は閉所日でも発注者から現場技術者に電話がかかってくるため、技術者はしっかり休むことができず、時間外労働が多くなることも発生している実態がある。発注者は、週休 2 日制工事として公告を行うだけではなく、現場の技術者が現実にしっかりと週休2日を取れるよう、ASP による現場技術者のスケジュール確認等も含めて、細かいところまで配慮することが強く求められる。

(6) 書類の過度の作り込み禁止

・受注者にとって工事成績評定は、極めて重要であるため、えてして過度の作り込みが行われることから、工事成績評定は現場の品質重視で行うことを明確化し、過度の作り込みを抑制していくことが発注者に求められる。
・技術者センター調査研究「働き方改革」において紹介した、宮崎県の「工事書類簡素化ガイドライン」では、「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、発注者の検査官にも徹底している事例は参考にすべきである。

(7) 積算体系の見直し

・「現状の経費率のまま、週休 2 日の推進が進んでいくと、せっかくの公共工事設計労務単価のアップが経費の増大に吸収されてしまい、社員の賃金上昇に結び付いていかない」との声もあり、新 3K を速やかに実現し、建設業の魅力を高めることによる入職者の増大を図り、労働時間のさらなる削減を図っていく好循環を形成していくためには、実情をよく把握、分析し、積算体系を見直していくことも発注者の重要な責務である。

・週休 2 日の推進や時間外労働の削減は、「工期を短縮して工事を早く完了させれば利益が増える」とは正反対のベクトルのものであり、受注者として作業効率化の企業努力は惜しまないものの、それには限度もあることから、労務費・共通仮設費・現場管理費等の経費率のアップを望む声は大きいものがある。

・公共工事設計労務単価の引き上げについては高く評価され、本章第 3 節に示した今後の国土交通省の「時間外労働規制の適用に向けた工事積算等の適正化」の取り組みも期待されるところではあるが、経費率の見直しへの要望は根強いものがある。

・例えば、週休 2 日制工事の割り増しについても、特に現場管理費が現状の割り増し率では不十分であり、例えば、6%の一律の割り増し率ではなく、契約金額が少ない工事はこの率をもっと上げてもらうなどの、現状にあった割り増し率を設定してほしい、というような現場の声をもっと吸い上げて対応していくことが必要である。

・さらに、歩掛りの見直しも声も根強い。積算ソフトで選択できる歩掛りは施工条件が異なればその通りにならないことは当たり前であり、例えば、標準的な施工条件での単価設定である施工パッケージ型積算は、特殊な条件に対応できているものではない。現場では、標準的な歩掛りでは対応できない工事が多い現状を発注者はよく理解したうえで、工事の実態にできるだけ寄せた歩掛りを作成するなどの必要な見直しも行っていくことが求められている。

・さらに、低入札調査の基準価格（調査基準価格）の算定式における一般管理費の算入率のさらなる改善に関する意見もある。その算入率は令和 4 年（2022 年）3 月に 5.5/10 から 6.8/10 に引き上げられたものの、それ以外の算入率 9.0/10～9.7/10 と比較してもかなり低いため、落札が可能となる調査基準価格ぎりぎりで応札するためには、一般管理費を大きく削るしかない状態であるとの現状を指摘するとともに、働き方改革を推進するためには会社の経営面のリスクを少なくすることが必要で、その課題は一般管理費の算入率を上げることで解決に向かっていくという指摘もある。

(8) 建設業の魅力・入職者を増やすためのイメージアップ対策

・建設業における労働時間の削減は、従事する技術者を確保するとともに、技術者が建設業

の魅力を十分感じながら、積極的に技術力を発揮、向上させていくことがあってこそ、進めていけるものである。そのような観点から、受発注者一体となって、建設業のイメージアップや魅力の発信に取り組んでいく仕組みを作っていくことも必要である。

・建設業への入職者を増やすためには、建設業の魅力を増大し、イメージアップを図ることが必要との認識は共有されており、国土交通省でも「3K から新 3K への転換」を図っているところである。
・しかし、建設業のイメージアップについて、個々の建設会社の努力も必要であり、実施しているが、建設業全体としての取り組み、国や県等の取り組みも重要との認識も広く共有されているところである。
・例えば、建設会社にとっては時間外労働の要件が厳しいユースエール認定を取得する会社を増やしていく等の、官民一体となった取り組みも必要になってくると考えられる。

(9) その他

〇災害対応時における上限規制適用対象外の範囲の明確化

災害対応に関する時間外労働は、上限規制の適用除外とされているが、実際には、災害対応を行う前から、夜遅くまでの待機や早朝からの出勤等で時間外労働が発生している。結果的に災害が発生しなくても、災害発生の恐れがある時は現場の巡回や確認を行う場合もある。このような時間外労働における上限規制適用の有無等を、発注者としても厚生労働省に明確に確認・整理した上で、巡回等の指示を行う必要がある。

〇現場技術者の専任解除

予定の工期より早く完了した工事は、速やかに竣工検査を終え、当該工事の現場技術者が次の現場に配置できるようにすることが必要である。また工事着手・実施ができない期間があれば、工事中止命令を速やかに発し、当該工事の技術者が他の現場のサポートをできる体制が取れるよう、十分留意することが必要である。

4.5　おわりに

今回の調査研究は、罰則付き時間外労働の上限規制、いわゆる 2024 年問題をテーマとして取り上げ、富山県、三重県、茨城県において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、国土交通省等が週休 2 日制工事を強力に推進し、元請会社だけではなく下請会社にもその意識が浸透してきつつある一方で、時間外労働の削減の取り組みが早急に必要なことに関しては、県建設業協会等が実態把握や周知徹底を行ってはいるものの、未だ十分広がっているとまでは言えない状況であったことである。また、時間外労働を削減できている会社は、週休 2 日の実現というよりも、これまでの働き方を見直し、自社職員の時間管理意識を徹底させ、バックオフィスや ICT ツール等を取り入れながら働き方の改善を進め

ていることが把握できた。特にそれらの会社は「2024 年問題だから」というよりも、自社職員の健康、活力の向上の観点から、「給与が下がるのではないか」という職員の最大の不安の解消を図りつつも、これまでの働き方を改革する強い意欲を経営者が示し、実践してきていることが印象的であった。

発注者等における今後の取り組みとして、国土交通省では令和 6 年度（2024 年度）から、建設業の働き方改革を実現するため、元請・下請間の調整による現場課題の解決に焦点を当てたモデル事業を行い、得られた課題解決の所見を事例集にまとめて、広く周知し、働き方改革の普及を図っていくこととしている。

さらに土木学会においても令和 6 年（2024 年）1 月に公表した「2024 年働き方改革実現への土木学会の提言」において、10 項目の提言を行うとともに、

・建設マネジメントの対象として「働き方」を主流化する
・建設現場における技術者・技能者との双方向によるコミュニケーションを促進する
・マネジメントの「暗黙知」を「形式知」へ転換し、「体系化」を図る
・建設生産・管理システムを一気通貫するデータ連携により深化を目指す

の活動に取り組むこととしている[44]。

ただし、働き方改革、時間外労働の削減を広く展開していくためには、ICT 活用と同様に、受注者の取り組みだけでは限界があり、発注者が、最前線の現場監督の職員も含めて、率先して取り組むことが不可欠であることを踏まえると、特に公共工事においては、発注段階では「発注図書の不備の根絶（施工受注者が修正設計を行う必要がない図書の提示）」、「必要な協議・用地買収の完了後の発注」、「発注図書の 3 次元電子データ化」について、監督・検査段階では「書類の簡素化・統一化」、「ICT 活用に即した成果の提出・提示」について、早急に改善を図ることが強く求められている。これらは、これまでも発注者に強く求められてきたにも関わらず改善が進んでいないことを踏まえれば、発注者として、建設会社に過重な負担をかけないための、フロントローディングを実現する具体的なロードマップを作成し、本腰を入れて改善に取り組み、その結果を示していくことが必要である。また、特に民間工事においては、週休 2 日を確保した工期での発注を行うことから、取り組みを強力に進めていくことが必要である。公共工事においては、週休 2 日制工事の発注が増えつつあるものの、達成していない工事が多い実態を踏まえ、なぜ達成できなかったかの要因を分析し、その解決を速やかに図ることが必要である。そのためには、週休 2 日制工事として発注した工事のうち、どれほど週休 2 日を達成できたか、さらに達成できなかった主な理由は何か、について公表することから始めるのも 1 つの方法である。

なお、「週休 2 日、時間外労働の削減により全体的な工期が延びてしまうと、年度ごとの完工高が減少し、中小建設会社においては、金融機関との関係等の様々なところに影響が及ぶ」との指摘もある。今後は、そのような視点も含めて、建設業が魅力ある仕事として認知され、

[44] https://committees.jsce.or.jp/cmc/node/254

建設技術者が確保・育成され、建設会社が持続的に発展していくことが可能となる対策が取られることが強く求められている。

罰則付き時間外労働の上限規制については、すでに建設コンサルタント業界に適用されて久しいが、罰則が適用された事例はほとんど見聞きしていないことから、「罰則の適用について他人事のように感じている建設会社も中にはある」という意見もある。また令和 5 年（2023 年）11 月に開催された日建連主催の「働き方改革カンファレンス 2023」では、厚生労働省の出席者より「時間外労働の上限規制を超えた場合でも、今後の再発防止や原因となる職場環境・働き方を改革することが重要。まずは一緒に改めていくスタンスで行っていく。」との方向性が示された[45]。ただ、受注した工事において万が一事故が発生した場合には、その要因として長時間労働があるのではないかと確認される可能性も十分あることから、罰則適用のリスクがあるかどうかということではなく、厚生労働省が示した方向性の通り、働き方改革に継続的に取り組むことが重要である。

今回の調査は時間外労働の削減をテーマとしたが、本来、罰則付き時間外労働の上限規制の適用が猶予されたこの 5 年間は、建設業全体として、時間外労働を大きく削減し、労働時間を他産業並みに削減する期間であったことは言うまでもない。しかるに、実態としてその成果が上がっていないことについては、種々の難しい課題が横たわっているとはいえ、各建設会社から建設業団体に至るまで、さらには発注者も含めてよく考える時期に来ていると考えられる。もちろん、たとえ時間外労働が削減され、週休 2 日が確実に実施されたとしても、ようやく他産業と同じスタートラインに立てただけであることも決して忘れてはならないことである。

したがって、例えば「勤務間インターバル」（勤務終了時間から翌日の勤務開始時間までに一定時間の休息を確保すること）の導入のような、他産業に比して一歩先行く取り組みを建設業全体として行っていけるところまで、速やかに達成することが必要である。

繰り返しになるが、時間外労働の削減は、今後、建設業全体が持続的に発展していくために早急に実現すべき最重要の課題である。本調査研究の結果が「他社の取り組みを聞くことも、自社の問題点の掘り起こしにもなる非常に有意義な機会」として、時間外労働の削減に広く活用されることを望みたい。

最後に、今回の調査研究の実施にあたり、富山県建設業協会青年委員会、安達建設株式会社、丸新志鷹建設株式会社、三重県建設業協会（中部建設青年会議（三重県支部）の所属会社）、松岡建設株式会社、茨城県建設業協会建設未来協議会、海老根建設株式会社、菅原建設株式会社の皆様には、取材実施及び内容確認、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。

[45] https://www.nikkenren.com/publication/ACe/ce/ace2401/pdf/p28-31_202401.pdf

２０２４年問題に対する地域建設業及び技術者の取り組み

令和６年２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。