２０２４年問題に対する
地域建設業及び技術者の取り組み

（ 概要版 ）

令和６年２月

一般財団法人 建設業技術者センター

１．調査の趣旨

一般財団法人建設業技術者センター（以下、「技術者センター」という。）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」、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】）を実施してきた。

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

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（「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」をいう。以下同じ。）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。

２．調査の概要

（１）取材先の選定

時間外労働の削減に大きく功を奏している道府県の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、国土交通省が積極的に取り組み、時間外労働の削減につながっていくことが期待される週休2日制工事の推進状況に着目し、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茨城県をまず選定した。次に、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 Web 掲載内容で確認し、取り組む会社数が多いと思われる道府県の中から、地域バランスも考慮して富山県・三重県を選定した。

具体の取材先は、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。）と、建設業協会より推薦を受けた、あるいは取材県を決定する際に Web 掲載内容から選定した建設会社（各県 2 社程度）とし、具体的には以下の通りとした（敬称略。以下、同じ。）。

取材先：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）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、一般社団法人全国建設業協会（以下、「全建」という。）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　（※　具体内容は建設会社ごとに記載）

・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）

３．取材結果

取材結果は多岐にわたるため、ここでは取材後に、強調すべき箇所として取材先より明示いただいた箇所のうち、「時間外労働の削減への取り組み」、「発注機関等に取り組んでほしいこと」、「これから 2024 年問題に取り組む会社、取り組み始めたばかりの会社に向けたアドバイス」に関する内容から抜粋して記載する。

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

（１）時間外労働の削減への取り組み

○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技術者が持つようにすること

が重要である。勤怠システムにより自らの労働時間をリアルタイムで確認できるようにしただけでも、業務に関する時間管理に効果が現れている。

○現場技術者が、発注者の担当者や検査官とのコミュニケーションを取ることも重要である。協議に必要な書類や検査時に提出が必要となる書類などについて、発注者と事前確認・調整ができれば、書類の簡素化に結び付く。

○データを全てクラウドで管理し、そのクラウドにタブレット端末の活用により現場からアクセスできるようにする等のデジタル化を行えば技術者の業務効率の向上に繋がる。

○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繋がる効果的な取り組みである。電子小黒板や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も作業時間は大幅に削減できている。

○随時ドローンで撮影している航空写真を用いると、発注者等と現場での打合せを行う調整の手間や工事の待ち時間を削減することができる。

○ICT 施工や BIM/CIM 等の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ことから、技術者の時間外労働の削減のため、バックオフィスによる業務支援の取り組みを行っている。

○現場技術者を支援する専門部署として 7 人体制の「現場支援課」を設置し、現場技術者に本社等で支援してほしい業務内容を聞きながら、「現場支援課」での業務内容を技術者と分担することとしている。

○書類作成業務の分業が必要であると考え、建設ディレクターへの業務移管を、技術者の理解を得ながら進めている。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、現場技術者の精神的な負担も減った副次的効果も感じている。

（２）発注機関等に取り組んでほしいこと

○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、時間外労働の発生要因となっている。施工者である建設会社が、本来発注者や設計者が行うべき業務を代わりに実施している従来からの慣例を抜本的に改め、建設会社にタイムロスを発生させないような仕組みをぜひ作ってほしい。

○週休 2 日制工事が増えていく必要がある。ただし、労務費・共通仮設費・現場管理費等の経費率が現状のままでは、労務単価の上昇分が経費に吸収されてしまう実態に即して、しっかりと経費率の見直しをしてほしい。

○工期に関する認識も変えてもらいたい。従来であれば 1 か月の工期としていたものでも、週休 2 日、時間外労働の削減により、1 か月半の工期が必要となる。

○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をお願いしたい。また検査官によって確認事項にばらつきがあるため、提出書類が増えることも多いので、書類の統一化もあわせてお願いしたい。

○発注者の協力が不可欠であり、例えば、発注者・設計者・施工者による工事施工調整会議（三者会議）は必ず実施するなど、受発注者間のコミュニケーションを増やしてほしい。

○技術者として魅力ある業務は現場であるため、発注者の評価を、書類重視から現場重視に変

えて欲しい。そうなれば建設業の魅力度も上がって担い手確保に繋がり、結果として長時間労働も削減できる。

○建設業の 3K のイメージを払拭することも必要。建設会社が担っている「地域の守り手」としての災害時の役割や活動内容をしっかり報道してもらい、建設業のイメージを向上させてほしい。

（３）これから 2024 年問題に取り組む会社、取り組み始めたばかりの会社に向けたアドバイス

○時間外労働を削減するためには、人材の確保が重要。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である。

○会社の経営面だけではなく、社員の満足度を上げることも必要である。そのような観点から、給与面・休暇取得・その他福利厚生等の要素を見直すことも必要であり、週休 2 日の導入もその一環として取り組む意識が必要である。

○「現場と書類が同時進行すること」が時間外労働を削減するカギと思って取り組んでいる。そのためには、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り、仕事の仕方から改善していくことが重要である。

○2024 年問題に関する取り組みは、会社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。会社の方針として、時間外労働の削減目標等を丁寧に説明して、給与が下がるなどの不安等の解消を図っていく必要がある。

４．まとめ

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」（以下、「技術者センターアンケート調査」という。）を踏まえて、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する。

URL：　https://www.cezaidan.or.jp/information/presentation/20231018_summary.pdf

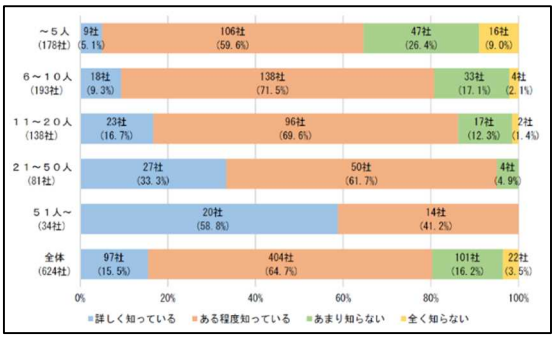
さらに、国土交通省ほかの最近の取り組みを紹介した後、取材結果を基に、時間外労働の削減に関する方策として重要と考えられる点を、報告書において枠囲いした内容を中心に示すこととする。

（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 4-1-1 の通りであり、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、「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。

図表 4-1-1　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。

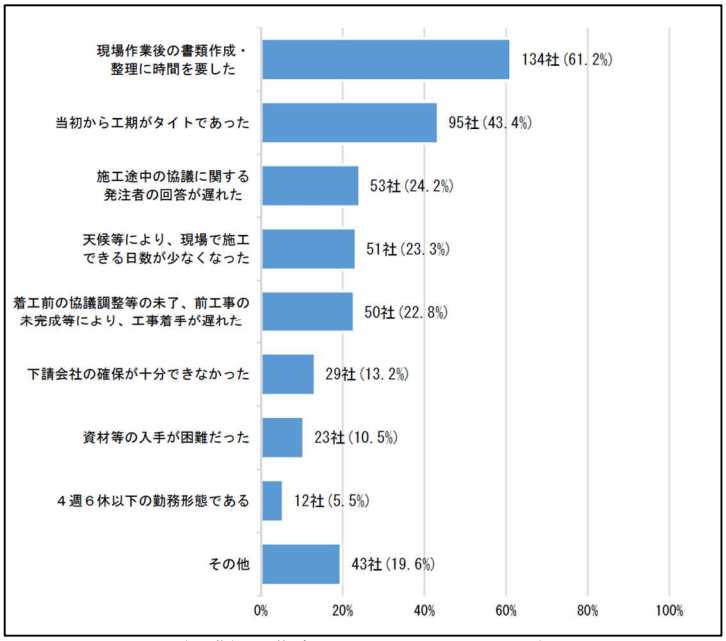
会社内技術者人数で層分けしている。

（２）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 4-2-1）。

このアンケート調査の結果を踏まえつつ、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 5 つの要因が挙げられる。

図表 4-2-1 長時間労働の理由



（出典）技術者センターアンケート調査

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、測量や設計の実施しなおし等、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。この現状を改善することが重要。」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。

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。

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。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などで、詳細図面、数量等の確定の遅れによるしわ寄せを建設会社が背負う結果になっている。

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。書類の簡素化に関するこれまでの取り組みを評価する声もあるが、「まだまだ多い」という声が強い。担当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、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。

⑤受注者による作成書類の過度の作りこみ

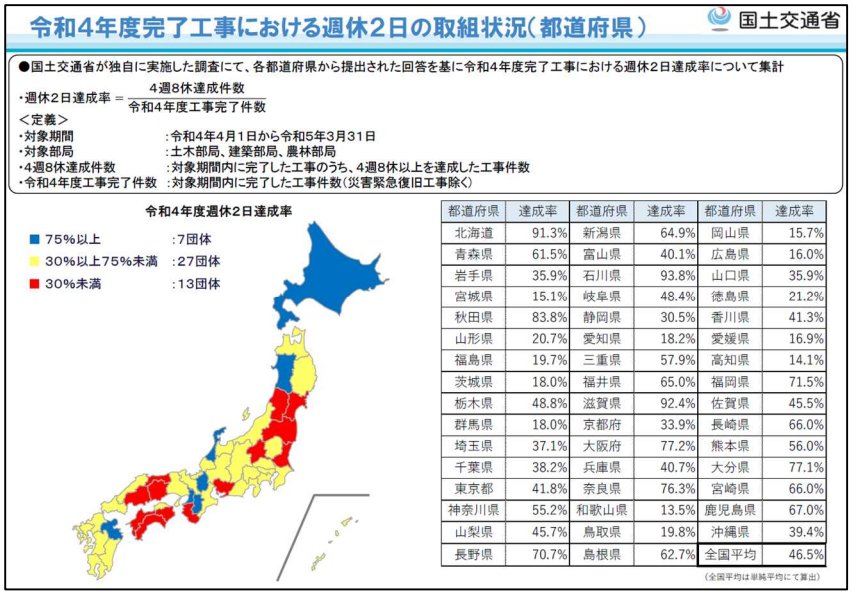
受注者にとって工事成績評定の点数は極めて大事であり、よい工事成績評定を得るために、関係資料を必要以上に受注者自らが時間をかけて作り込むことも要因になっているとの声もある。この要因については、受注者自らが対応していくことではあるが、現場よりも作成書類に重きを置く本末転倒な実態は大いに改善されるべきものである。

（３）国土交通省ほかの取り組み

①週休 2 日制工事の推進

国土交通省を中心に、週休 2 日制工事の拡大が重点的に進められているが、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、都道府県の発注工事ではあるが、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、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 4-3-1）。

図表 4-3-1 週休 2 日制工事の達成状況



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%

（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、「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。

URL： 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。

（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。

① 受注者の取り組み方策

○「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」等である。

〇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、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。

〇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、職員にリアルタイムで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。

〇三者会議（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ことが不可欠である。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が必要である。

〇週休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、時間外労働や休日出勤が増えないよう、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。

〇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

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。

・作成書類の電子データによる共有（クラウド管理等）

類似書類を参考にして効果的に書類作成するため、電子データによるクラウド管理により、関係者全員が書類データを共有し、その活用を図る取り組みが有効である。なお、クラウド管理により、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、時間意識も向上させることにも有効である。

・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極めて有効と評価されて増えている。ただし、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。

・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。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。

② 発注者の取り組み方策

〇不備な設計図書（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。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。

・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ことへの対応も必要である。

〇三者会議の原則実施

・設計図書が施工に必要な精度を確保できておらず、施工者にしわ寄せが及んでいる現状を踏まえれば、発注者は必ず三者会議を実施するように取り組むことが必要である。

・設計図書の不備の修正は発注者・建設コンサルタントが可及的速やかに実施し、発注者は工期延伸、延伸に伴う増加費用の負担を確実に実施することが必要である。

〇週休 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かかる時間を十分調査し、実態に即した時間を工期設定に反映させるべきである。

・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。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。

〇書類の簡素化

・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、受注者には根拠を示して求めることを、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。

〇ICT の活用

・オンライン会議（Zoom 等）はもちろんのこと、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原則、使用承諾を行うことが必要である。それらの活用は労働時間削減の有効な方策であることを、発注者は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等、発注者の責によって ICT の活用が行われないことがないようにする必要がある。
・電子小黒板や ASP の活用、遠隔臨場の実施に当たり、発注者が確認・検査等を行う場合には、従来の方法に捉われず、発注者として対処すべき最善の方法を十分習得しておく必要がある。
・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、受注者の複数のソフトウェア使用に結び付かないようにすることにも留意が必要である。

〇書類の過度の作り込み禁止

・工事成績評定を現場の品質重視で行うことを明確化し、受注者による書類の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。

〇積算体系の見直し

・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、経費率を改善する等、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。

〇建設業の魅力・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。

〇その他

・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。
・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。

（5）おわりに

今回の調査研究の取材を通して印象的であったことは、時間外労働の削減の取り組みが早急に必要なことが、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、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おり、「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。

ただし、働き方改革、時間外労働の削減は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。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」、「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。これらの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、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。さら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。

令和5年（2023年）11月に開催された日本建設業連合会主催の「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。

URL： https://www.nikkenren.com/publication/ACe/ce/ace2401/pdf/p28-31_202401.pdf

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、長時間労働があったのではないかと確認される可能性も十分あり、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十分には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。

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。

２０２４年問題に対する地域建設業及び技術者の取り組み
（概要版）

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。