

**地域建設業の時間外労働の
現状と削減の取り組み
(概要版)**

令和6年12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5年度(2023年度)にも「罰則付き時間外労働の上限規制」に関するWebアンケート調査および「2024年問題に対する地域建設業及び技術者の取り組み」に関する調査を実施し、地域建設業の時間外労働の上限規制への対応等についてとりまとめたが、今後さらに時間外労働の削減へ向けた取り組みが進められるよう、令和6年度(2024年度)も時間外労働の現状と問題点及び時間外労働削減の課題について調査することとした。

特に、上限規制が令和6年(2024年)4月に開始されたことに伴い、具体的にどのような問題が発生しているか、令和5年度(2023年度)と令和6年度(2024年度)との間で、建設業者の上限規制の理解度、時間外労働削減の取り組み、労働環境等にどのような変化が起こっているのかを、アンケート、ヒアリング等の手法により調査することとした。

2. 調査の概要

本調査では、2024年問題への対応を中心とした建設業の働き方改革への取り組みを多面的に分析することを目的に、アンケート調査およびヒアリング調査を実施した。

(1) アンケート調査

多くの建設企業から回答を収集することにより、建設技術者の働き方の実態を広く把握することを目的に、令和6年(2024年)6月、以下の2団体に対して同じ内容でアンケートを実施した。

① 4県の建設業協会(会員企業 約1,800社)

(一社)全国建設業協会の会員団体である都道府県建設業協会(47団体)に属し、昨年度にアンケートを実施した5団体のうち4団体(以下、「4県協会」という。)にご協力いただき、会員企業向けアンケートを実施した。アンケートは、昨年度と同じ質問で実施しており、令和5年(2023年)と令和6年(2024年)の時系列変化を中心に確認した。

② (一社)全国中小建設業協会(会員企業 約2,400社)

本年度は、地域によるアンケート結果の偏りを排除するため、(一社)全国中小建設業協会(以下、「全中建」という。)にもご協力いただき、会員企業向けアンケートを実施した。さらに全中建と4県協会の集計結果を比較することで、両者の共通点・相違点について確認した。

(2) ヒアリング調査

地域建設業の時間外労働の現状と削減の取組状況を確認するとともに、時間外労働削減の阻害要因をより深く把握することを目的に、以下の2団体の会員企業の若手経営者に対してヒアリングを実施した。ヒアリング先の選定にあたっては、若手経営者による積極的な意見をうかがえること、比較的会員企業の多い県であること、除雪作業等による時間外労働への影響等を考慮した。

① 中部建設青年会議岐阜県支部(令和6年(2024年)9月)

② 岩手県建設業協会青年部連絡協議会(令和6年(2024年)10月)

3. アンケート調査結果

(1) 4 県協会アンケート

4 県協会アンケートにおいて、令和 5 年度（2023 年度）から変化した点は、下表のとおりである。
「就業規則上の休日」、「長時間労働の是正に関する取り組み状況」など、上限規制適用に対して、建設会社の取り組みが進んでいる様子がうかがえる。ただし、「月 45 時間を超えたことのある技術者のいる企業が 30%以上存在している」など、今後に向けて更に改善すべき点も見受けられた。

設問	変化した点
就業規則上の休日	「4 週 6 休」が低下した一方、「4 週 8 休」、「完全週休 2 日」が上昇しており、「4 週 6 休」から「4 週 8 休」、「完全週休 2 日」への移行が進んでいる。
36 協定の締結・届出状況	「締結・届出している」が上昇しており、適正な手続きを行っている企業が増加している。
上限規制に関する理解度	「詳しく知っている」が上昇した一方、「あまり知らない」が低下しており、上限規制の適用開始を受けて、多くの企業が上限規制の理解向上に取り組んでいる。
長時間労働の是正に関する取り組み状況	大半の取り組みで実施割合が上昇している。
長時間労働の技術者の有無	「月 45 時間を超えたことのある技術者」のいる企業の割合は若干低下している。しかし、「年 360 時間を超えたことのある技術者」のいる企業の割合は若干上昇している。
長時間労働の原因となった工事の発注者・工事種類	「国発注の土木工事」の割合は大きく低下した一方、「国・県・市町村以外（民間含む）発注の建築工事」の割合は大きく上昇している。
長時間労働の理由	「現場作業後の書類作成・整理に時間を要した」の割合は大きく低下した一方、「天候等により、現場で施工できる日数が少なくなった」の割合は大きく上昇している。
技術者の勤怠管理	「一元管理していない」の割合が低下した一方、「システムで一元管理＋注意喚起」の割合が上昇しており、システムで一元管理する企業の割合が上昇している。
元請工事の 4 週 8 休以上達成件数	「0 件」の割合が大きく低下しており、達成件数の多寡は別として、現場の 4 週 8 休の実績を有する企業が増えている。
週休 2 日制工事の受注希望	「積極的に受注したい」と「どちらかといえば受注したい」の合計割合が 5.9 ポイント上昇しており、週休 2 日制工事の受注を希望する企業の割合が上昇している。
週休 2 日制工事を受注したい理由	「時間外労働の削減のため」、「会社が週休 2 日を採用しているため」、「経費の割増しがあるため」の割合が上昇している。

（２）全中建アンケート

全中建アンケートにおいて、４ 県協会アンケートの集計結果と共通している点は、下表のとおりである。細かい点では相違があるものの、大きく捉えると共通している点が多く、地域の偏りなく、元請中心の地域建設業における一般的な傾向を示していると考えられる。

設問	共通している点
就業規則上の休日	「４ 週 ８ 休」または「完全週休 ２ 日」の企業が半数以上である。また、「４ 週 ６ 休」の企業が 20%以上ある。
36 協定の締結・届出状況	36 協定を締結・届出している企業が約 90%である。
上限規制に関する理解度	「詳しく知っている」または「ある程度知っている」の企業が 80%以上である。
長時間労働の是正に関する取り組み状況	実施割合は「作成書類のひな型管理」、「電子小黒板」、「クラウド活用」、「3 次元測量、ICT 施工等」、「変形労働時間制」が上位である。 「効果あり」の割合は「事務作業をバックアップする専門部署の設置」、「ASP の活用」、「電子小黒板」、「勤怠管理ソフトの導入」が上位である。
長時間労働の技術者の有無	「月 45 時間を超えたことのある技術者」のいる企業が 30%以上である。また、「年 360 時間を超えたことのある技術者」のいる企業が約 20%である。
長時間労働の原因となった工事の発注者・工事種類	「都道府県・政令指定都市発注の土木工事」と回答した企業が最も多い。また、建築工事では「国・県・市町村以外（民間含む）発注の建築工事」と回答した企業が最も多い。
長時間労働の理由	「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」が上位である。
技術者の勤怠管理	システムで一元管理していない企業が大半（全中建 69.0%、４ 県協会 78.8%）である。
元請工事の 4 週 8 休以上達成件数	4 週 8 休達成件数 1 件以下の企業がおおよそ半数（全中建 47.5%、４ 県協会 56.1%）である。
下請工事の 4 週 8 休以上達成件数	4 週 8 休達成件数 1 件以下の企業が約 75%である。
週休 2 日制工事の受注希望	週休 2 日制工事の受注を希望する企業が約 80%である。
週休 2 日制工事を受注したい理由	「社員のモチベーション向上のため」、「時間外労働の削減のため」、「担い手確保のため」が上位である。

4. ヒアリング調査結果

ヒアリングでは、「若年層の採用の取り組みについて」、「若年層の離職防止の取り組み」についても質問したが、ここでは、時間外労働の現状と削減に関連する部分を中心に調査結果を記載する。

（１）時間外労働の現状と発生要因について

- 時間外労働の上限規制が適用されてからの遵守状況については、各社とも概ね遵守しているとの回答であった。令和５年度（2023年度）の時間外労働の実績についても、技術者の時間外労働の平均値は、上限規制の原則「月 45 時間」を下回っていた。ただし、「先月は建築の部署で 60 時間を超える従業員が数人いた」、「設計変更があるため、80 時間を超える時もある」、「検査前の書類の準備で 45 時間を超える月がある」など、個別に見ると時間外労働が月 45 時間を超えるケースが散見された。
- 技術者の時間外労働が発生する主な要因としては、国土交通省発注工事を中心に、「設計変更」、「協議資料の作成」、「書類作成」を挙げる声が多かった。これらの要因は発注者側に起因していると思われる。理由としては、①発注者や建設コンサルタントが、限られた人員や年度内の予算消化という時間的制約の中でしっかりと設計図書を作成・確認できないまま工事が発注されることが多く、その結果、設計図書の不備や現地との不整合による設計変更が生じていること、②関係機関との協議が未了のまま工事が発注されることもあるため、本来であれば、発注者等が行うべき関係機関との協議のための資料作成を受注した建設企業で行っていること、③発注者側の担当者によって、本来、提出義務のない追加資料の提出を求められることなどが挙げられる。
- 一方で、国土交通省の工事書類スリム化の取り組みにより、技術者から「非常に楽になった」「非常に書類作成の無駄が少なくなった」と評価する意見があった。
- 技術者の時間外労働が発生する別の要因としては、民間工事や年度末までに完成させなければならない工事などで散見されるタイトな工期設定や発注者都合による休日の作業などがあった。

（２）「時間外労働の上限規制」に対する取り組みについて

- 企業内の制度面においては、完全週休 2 日の実施や 4 週 6 休から 4 週 8 休に移行など、休日を増加させた企業が多かった。その際に、就業時間の延長を行い、週単位の就業時間を減少させない取り組みも併せて行っている企業もあった。また、日給月給の技能者や作業員に対しては、単価を引き上げ月給制に移行することや有給休暇を付与し雨天等での現場が休みになる日を有給休暇とするなどの取り組みを行った企業もあった。
- 社員の意識改革を目的とした取り組みでは、時間外労働の上限規制に関する制度の周知徹底、残業時間削減に関する説明会の開催、ノー残業デーを促す声掛けなどがあった。結果としては、土曜日が休日となったことや時間外労働が減少したことを好意的にとらえている社員が多かった。

（３）時間外労働削減のために実施した取り組みについて

- 技術者の書類作成業務の負担軽減策として、「現場技術者の複数人配置」、「忙しい時期に応援要員を配置」、「本社側で現場の書類作成」などがあった。
- スマホや現場設置のカードリーダーでの打刻による労働時間管理など、勤怠管理システムの導入、受発注者間の書類のやり取りで効率化を図る ASP の活用、移動時間を削減するオンラインでの会議、安全書類作成の効率化を図るクラウドサービスの活用など、ICT 技術の活用は技術者の負担軽減につながっている。

（４）発注機関等に取り組んでほしいこと

発注機関等に取り組んでほしいこととして、以下のような意見があった。

- 民間工事の工期設定について：マンションや商業施設の建築工事では、オープン時期が決まっているため工期が厳しい。また、補助金をもらっている開発事業などでは、週休２日を確保して時間外労働をしないで施工できるよう行政から強く指導してほしい。
- 設計変更の費用について：図面を変更しても基本単価以上は出してもらえないことや、設計変更の細かいところになると発注者側も費用として見て良いか判断できず、結果として設計変更の費用を見てもらえないことがある。設計変更に係る費用は発注者側に負担してほしい。
- 週休２日制工事の補正係数について：完全週休２日への移行に伴い人件費が大幅に増加した。週休２日への移行による経費増加の実態を踏まえて、週休２日制工事における補正係数を見直してほしい。
- 規制等により作業時間が制限される場合の割増について：市街地の県道工事は、交通規制の関係で作業時間が９時から１６時までとなるが、法定の休憩時間を入れると 77～78 パーセントしか稼働できない。時間的制約を受ける場合、適正な補正割増を付けてほしい。
- ICT 施工の経費について：ICT 施工の経費は、積算された経費より実費の方が高くなることが多い。ICT 施工の経費は実際の発生額を反映した積算にしてほしい。
- 発注者の積算について：全体的に発注者側の積算の精度が低く、市レベルでは積算の間違が多い。質問状を投げて適切な回答を得られないこともある。発注者側の積算資料の精度をもう少し上げてほしい。
- ワンデーレスポンスについて：ワンデーレスポンスと言っても「後日返答します」というレスポンスしかないことがある。希望の返答期限までに返答してほしい。
- 発注者側の人材確保について：発注関係事務の適切な運用のために、発注者側も頑張って新卒者や若手技術者を増やしてほしい。
- 予算の運用について：発注機関等の予算の運用において、必要があれば繰越を認めるなど柔軟に対応してほしい。
- 上限規制に関連する意見：土曜日や日曜日にやらないといけない工事や災害復旧かどうかグレーな工事があるので、罰則の適用には柔軟性を持たせてほしい。

5. まとめ

(1) 長時間労働の要因についての検証

①工事発注時の設計図書の不備

本来、設計図書は発注者や建設コンサルタントにより作成されるべきものであるが、ヒアリングでは、「工事発注時の設計図書の不備等により、受注者自らが設計変更に関する作業を余儀なくされた結果、時間外労働が多くなった」との意見が多かった。その理由として、建設コンサルタントの業務が追いついていないことに加え、発注者側が人員不足の中、年度予算の消化といった事情から、完全ではない図面でも発注するようになっていると考えられる。

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）

ヒアリングでは、技術者の時間外労働が発生する主な要因として、「協議資料の作成」を挙げる意見があった。「関係機関との協議が未了のまま工事が発注され、施工者が協議資料を作成した結果、時間外労働が多くなった」とのことであった。本来は、用地買収、関係機関協議が完了した後に工事発注すべきであるにもかかわらず、見切り発車で発注により、協議資料の作成などの作業を受注者側に負担させている状況が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

アンケートでは、長時間労働の要因として「当初から工期がタイトであった」と回答した企業は、4 県協会では 44.8%、全中建では 42.4%であった。ヒアリングでは、「特に民間の建築工事では発注者側の都合で工期を決められてしまい、工期延長もできないため、工期が非常に厳しい」との意見が多かった。また、公共工事でも、「次年度への繰越が認められず、年度末までに完成させないといけないことになると、工期がタイトになる」との意見があった。

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）

アンケートでは、長時間労働の要因として「現場作業後の書類作成・整理に時間を要した」と回答した企業は、4 県協会では 52.2%、全中建では 61.5%であった。ヒアリングでも、時間外労働が発生する主な要因として、「書類作成業務による負担」を挙げる声が多かった。特に、国土交通省の発注工事では、「書類作成の量が膨大であり、変更などの際に複数案の提示を求められることもあるため、担当者の負担が大きい」との意見が複数あった。また、「統一書式以外の書類を要求する監督官の場合、書類作成量が多くなる」との意見があり、監督官に左右されるケースが多い。

⑤受注者による作成書類の過度の作り込み

「工事検査室の検査官による書類のチェックが年々細かくなっており、作成する書類の種類が増えている」という意見などがあり、監督官のニーズに応じて高い評点を得るために多量の書類を作らざるを得ない状況がうかがわれる。

（２）時間外労働の削減に向けた『受注者』の取り組み方策の検証

①「2024 年問題」への十分な理解（36（サブロク）協定の締結・届出等も含めて）

多くの企業で上限規制の基本的な理解は進んでいるが、詳細まで正しく理解できていない企業が存在する可能性はある。経営者、管理者、労務担当者などは、上限規制に関する法令を正確に理解して、従業員の時間外労働が上限を超えることのないよう指導監督することが必要である。

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

ヒアリングでは、多くの技術者はさほど時間外労働は多くなく、上限規制に抵触する（おそれがある）のは一部の技術者であること、時間外労働が多くなる要因として「国土交通省の発注工事」、「民間の建築工事」、「書類作成」、「設計変更」が多く挙げられること、「監督官による書類作成量の違い」、「技術者の能力・経験の違い」が時間外労働の多寡に影響を与えることが分かった。

企業ごとに時間外労働が多くなる要因は異なるので、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一人ひとり分析し、時間外労働が多くなる要因を把握して、それぞれのケースに応じた対策を検討する必要がある。

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

勤怠管理システムを時間外労働の削減に活用している企業は少数派だが、勤怠管理システムの導入により、リアルタイムでの労働時間把握が可能となるほか、各現場にカードリーダーを設置して、直行直帰できるようにすると、会社～現場間の移動時間の省略により労働時間の短縮が期待できる。

④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）

大半の企業が週休 2 日制工事の受注を希望しており、週休 2 日の実現が、時間外労働の削減、担い手の確保・定着に有効と考える企業は多いが、「工期が週休 2 日に見合っていない」との意見もあり、適切な工期設定をするよう働きかける必要がある。

⑤現場技術者の書類作成負荷の軽減

現場技術者の時間外労働の要因として、書類作成負荷の影響を指摘する意見が多い。書類作成負荷の軽減については、発注者側の対応が求められる部分が多いが、受注者側で対応できるところは自ら取り組むことが望まれる。

- 作成を求められる書類の根拠の確認：ムダな書類を作成して時間をムダにしないように、作成根拠の明確でない書類があれば、省略を検討するなど効率的な書類作成に対する受発注者間のコミュニケーションが必要である。
- 作成書類の電子データによる共有（クラウド管理等）：作成書類のひな型を管理しておく、必要な時に書類を探す手間を省くことができ、さらに、類似の工事で作成した類似書類をクラウドで管理しておけば、過去の工事の情報を再利用して、効率的に作成することができる。

- バックオフィスの活用（建設ディレクターを含む）：現場と本社で作業分担するため、現場技術者の負担軽減の効果が高い取り組みであり、アンケートでも「バックアップする専門部署の設置」を実施している企業は少ないものの、実施した企業の多くはその効果を実感している。
- ICT の活用：アンケートでは、長時間労働は正のために実施した ICT 活用の取り組みについて「効果あり」と回答した企業は、「電子小黒板」、「ASP の活用」、「遠隔臨場」、「3 次元測量、ICT 施工等」とも 50%を超えており、実施した企業の多くはその効果を実感している。
- 技術者の確保育成：複数の技術者を配置するには、より多くの技術者が必要となる。また、技術者の高齢化が進んでおり、今後技術者の大量離職が懸念されるところから、将来の技術者減少による受注量減少を防ぐために、計画的に技術者を確保・育成する必要がある。

（３）時間外労働の削減に向けた『発注者』の取り組み方策の検証

①不備な設計図書（発注図面）の根絶

設計図書の不備による設計変更や受注者による協議資料作成が多いということは、発注者・建設コンサルタントが行うべき設計業務や関係機関協議の一部を受注者に負担させていることになるため、不備のない設計図書を作成後、また関係機関協議の完了後に発注するようにする必要がある。

②三者会議の原則実施

設計図書の不備による設計変更や関係機関協議資料の作成が必要な場合は、設計審査会、三者会議等を開催し、誰が実施するか明確にし、受注者が実施する場合は、設計変更等に要した費用を発注者が十分に負担する必要がある。

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）

民間発注者も働き方改革の趣旨を尊重して、受注者の希望を考慮して工期設定することが望まれる。公共工事についても、年度末までに間に合わせるため無理な施工をする必要がないよう、合理的な理由があれば次年度への繰越を認めるべきである。また、実態に即した適切な工期を設定するとともに、天候不良など受注者の責によらない合理的な理由がある場合も工期延長を認めるべきである。なお、市区町村レベルでの週休 2 日制工事の普及が望まれる。

④書類の簡素化

国土交通省では令和 6 年（2024 年）3 月に書類のスリム化を公表しており、現場技術者からは「非常に書類作成の無駄が少なくなった」と好評であるとの話があった。国土交通省内で書類のスリム化の運用が徹底されるとともに、都道府県・市町村でも同様の取り組みが望まれる。

⑤ICT の活用

電子納品する書類を紙に印刷して提出させる等の行為は、受注者の業務効率化に相反する依頼であり、各自治体においても ICT を活用できる人員・設備の整備が必要である。

⑥書類の過度の作り込み禁止

国土交通省では令和 6 年（2024 年）3 月に書類のスリム化を公表しており、国土交通省内で書類のスリム化の運用が徹底されるとともに、都道府県・市町村でも同様の取り組みが望まれる。

⑦積算体系の見直し

積算基準に沿って正しく積算することはもちろん必要であるが、現場の実態に即して積算基準の見直しを図ることも必要である。

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

官民一体となった建設業全体の取り組みとして、テレビ（バラエティ、ドラマ、アニメ等）、マンガ、SNS などさまざまなメディアで建設業の仕事をとり上げて、建設業の仕事内容を知ってもらいつつ、建設業のイメージを良い方向に変えるなど、戦略的な魅力の発信が必要だと思われる。

⑨その他

- 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：上限規制が始まったばかりで、運用の基準が明確でない部分が残っており、当面は災害対応として認められるか発注前に確認して、時間外労働の上限を超えるリスクを軽減するべきである。
- 工事完了後の現場技術者の速やかな専任解除：建設企業の生産性を高めるには、現場への技術者の配置を効率的に行う必要があり、工事が完了したのであれば、他の現場に配置できるよう、速やかに完成検査を行うことが望まれる。
- 発注者の対応の迅速化：「回答にあたり発注者側で、協議や検討等が必要な場合は、「その日のうち」に「回答日を受注者に回答」する」など、ワンデーレスポンスの運用が徹底されるとともに、都道府県・市町村でも同様の取り組みが望まれる。
- 発注者側の人材確保・育成：発注者側の人材不足、知識・経験不足が、レスポンスの悪化、不備のある設計図書による発注等に結びつくとの意見があり、発注者側にも新卒者や若手技術者の確保、監督官の能力向上が求められている。
- 予算の柔軟な運用：「年度内に終わらせなければいけない」という考えが、建設業の長時間労働に繋がっていると考えられる。公共工事の進捗に応じて次年度への予算繰越が柔軟に認められるようになることで、無理な工期設定が減り、長時間労働の是正に効果があると思われる。

（４）おわりに

今回の調査研究は、技術者センターが令和５年度（2023 年度）に実施した「2024 年問題に対する地域建設業及び技術者の取り組み」に関する調査を踏まえ、令和６年（2024 年）4 月より施行された「罰則付き時間外労働の上限規制」の地域建設業の現状と、時間外労働の削減へ向けた取り組み事例、また推進の妨げとなっている課題について調査を行った。

昨年の Web アンケート調査と比較すると、「週休２日（4 週 8 休）」については、確実に地域の建設業にも浸透してきている。時間外労働削減のための具体的な方策としては、「書類作成ソフト」「電子小黒板システム」「データのクラウド化」といったデジタル化が、一定の効果をもたらしめている。

しかし、技術者個人の時間外労働に焦点を当てると、未だに時間外労働の罰則（月 45 時間以上、年 360 時間以上）に該当する技術者のいる企業も多く、特定の技術者への仕事量の偏りの解消に向けては、きめ細かな労務管理や技術者の書類作成等を支援するバックオフィスの充実が必要である。

発注者側の取り組みとして、令和６年（2024 年）2 月に国土交通省が発表した「直轄土木工事等における働き方改革の強力な推進」に示された５つの働き方改革を次のステージへ押し上げる取り組みを明言し、令和６年度（2024 年度）から適用したことは、非常に評価できる。

中でも、書類作成業務について、「受注業者の書類作成業務のさらなる負担軽減」を掲げ、併せて完成工事における工事検査書類を「44→10」に削減限定する工事を原則実施し、「書類限定検査」として標準化するとしたことも、時間外労働の削減を加速させる取り組みとして期待できる。

一方、今回の調査でも、技術者の書類作成業務が多くの地域建設業にとって、時間外労働の原因となっているという声が多いことは、上記の国土交通省の明言、取り組みが実際の工事の発注者である地方整備局・開発局、さらには管轄事務所まで浸透していないことの表れともいえる。

令和５年度（2023 年度）に続き、今回も調査研究のテーマとした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もある。本来であれば、「罰則付き時間外労働の上限規制」は、令和６年（2024 年）4 月の施行までの５年間の猶予期間中に、建設業が抱えるさまざまな課題を解決した上で施行を迎えるべきであったが、解決のスピードは徐々に上がっているとはいえ、全面的な解決が実現されているわけではない。「罰則付き時間外労働の上限規制」が適用されたことで、より一層強化が求められる「生産性向上」「働き方改革」をさらに加速させるには、受発注者双方が同じレベルの危機感を持ち、足並みをそろえ、建設現場の変革に取り組むことが必要であろう。

国土交通省のみならず工事の発注者である地方自治体、さらには民間発注者にも、課題解決のボトルネックとなっている行動を改める参考としていただきたい。

また、受注者である地域建設業には、本調査研究の結果を自社の技術者の時間外労働の削減につなげる有意義な参考資料として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、Web アンケートにご協力いただいた４県の建設業協会、全国中小建設業協会、ヒアリングにご協力いただいた岐阜県建設業協会ならびに中部建設青年会議所岐阜県支部、岩手県建設業協会ならびに岩手県建設業協会青年部連絡協議会の皆様には、取材実施及び内容確認等に関して、多大なるご支援をいただいた。ここに厚く謝意を表する。

地域建設業の時間外労働の現状と削減の取り組み
(概要版)

令和6年12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。