

埼玉建設工事関係者連絡会議
(埼玉建設業関係者労働時間削減推進協議会)
令和8年6月24日(水)

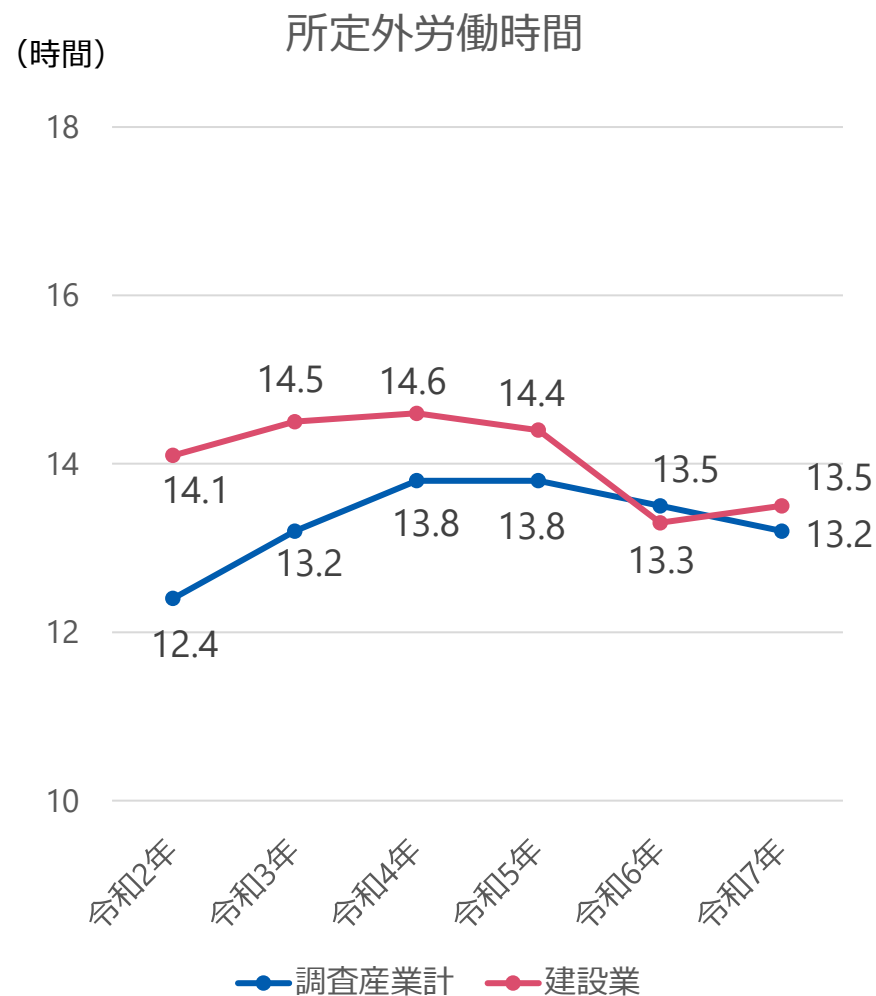
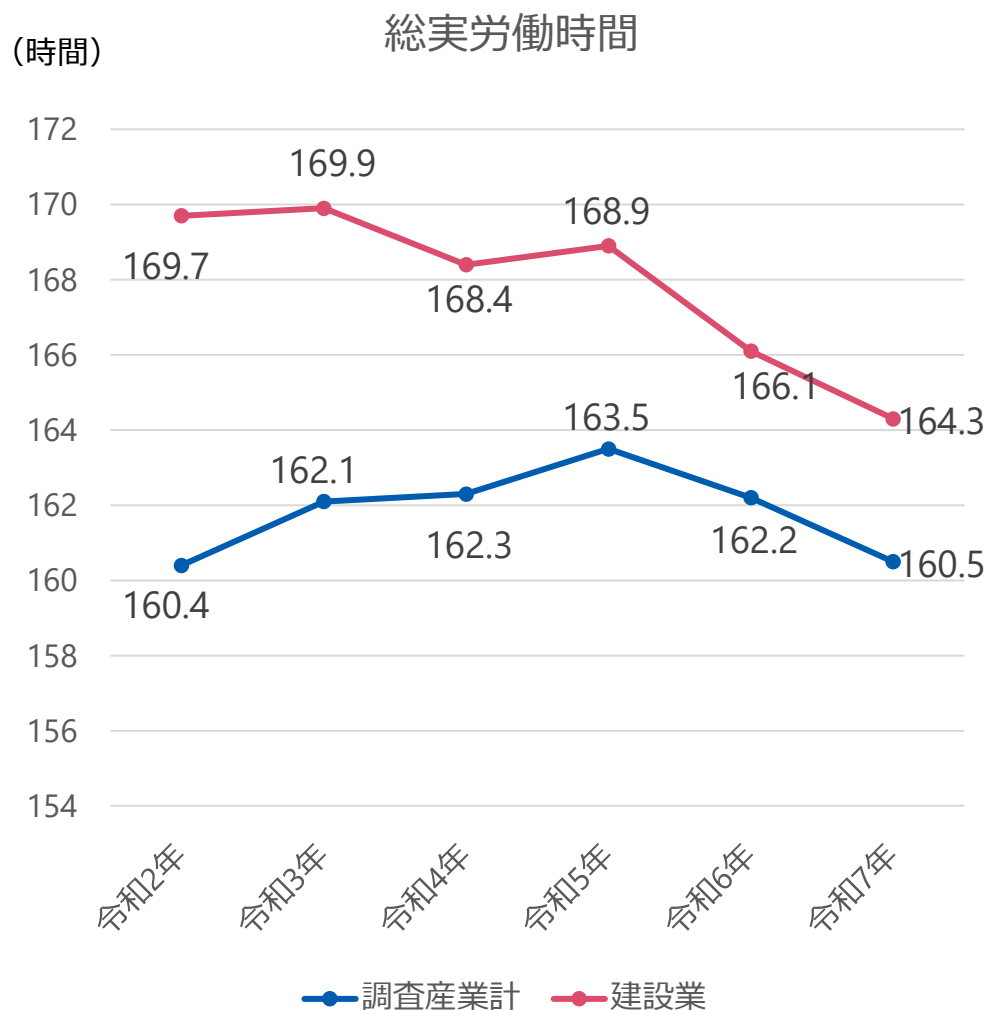
適正な労働条件の確保に向けた対策

厚生労働省 埼玉労働局 監督課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

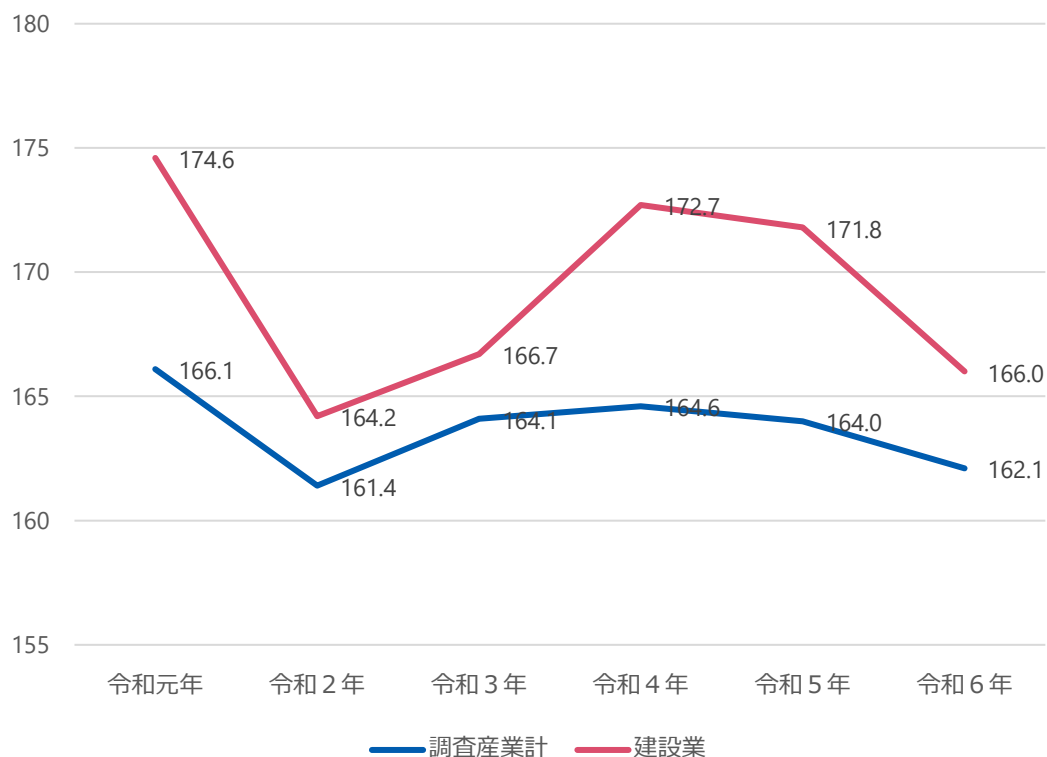
建設業の労働時間の状況（パートタイム労働者を除く）【全国】

建設業の労働時間は緩やかな減少傾向にあるものの、他産業に比べて依然として高水準にある。

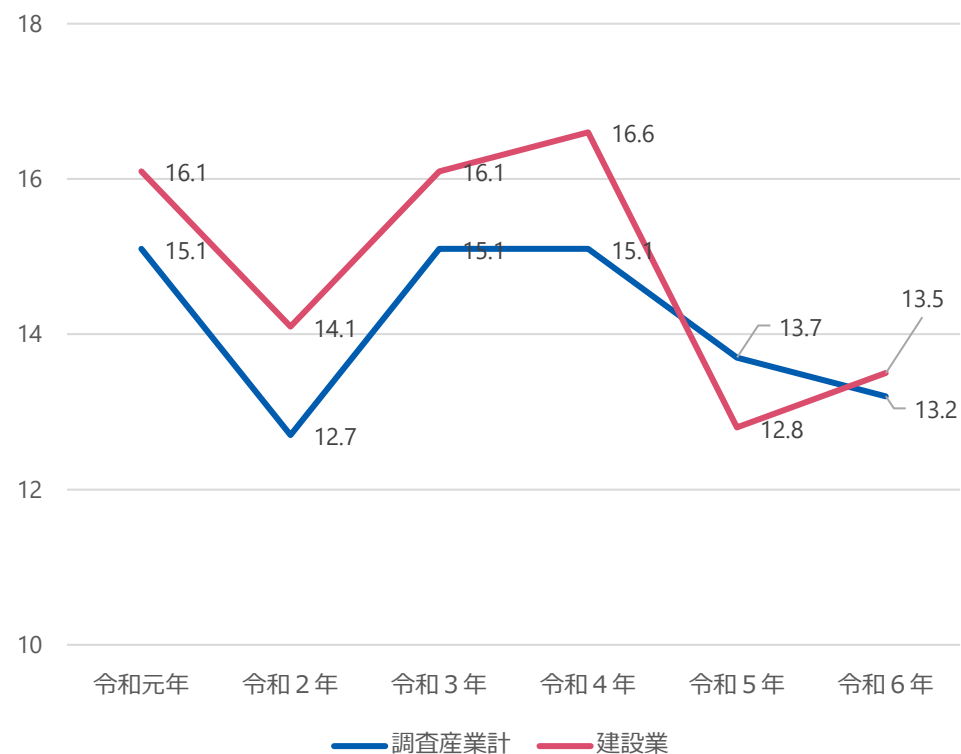


建設業における労働時間の状況（パートタイム労働者を除く）【埼玉県】

総実労働時間



所定外労働時間



建設業における監督指導実施状況

令和7年は全業種で3,003件、うち建設業は678件に定期監督等を実施。何らか法違反が認められた事業場のうち、労働時間関係（労基法第32条等）の法違反が認められたのは全業種で26.2%、建設業では9.8%。

1 令和7年の定期監督等指導状況

全業種			建設業		
定期監督等 実施件数	違反事業場数 〔うち労働時間関係 違反事業場数〕	違反率	定期監督等 実施件数	違反事業場数 〔うち労働時間関係 違反事業場数〕	違反率
3,003件	2,090件 (549件)	69.6%	678件	396件 (39件)	58.5%

2 建設業に係る労働時間関係の法違反の事例

- 36協定で1か月の時間外労働の限度を45時間、特別条項で80時間と定めていたが、現場監理担当者のうち特に高い技能を持つ1名に業務が集中した結果、1か月の時間外労働が月87時間に及んだ。
- 労働時間は記録しているが時間外労働の把握管理をしておらず、労務管理の知識も不十分で36協定の締結・届出を行っていなかったが、作業員に最大で1か月36.5時間、1年間で242時間の時間外労働が発生していた。
- 現場代理人が工期逼迫により1か月の時間外労働が75時間に及んだ。36協定で1か月の時間外労働の限度を45時間、特別条項で99時間と定めていたが、特別延長のための手続き（労使協議）を行わないままとなっていた。

労働局の取組み

過重労働解消に向けた気運の醸成を図るとともに、労働時間削減に向けた自主的な取り組みを促進し、適切な労務管理の導入に向けた支援を行うため、以下の取組を実施していく。

1 各種説明会（集団指導）における労働時間関係の法令等の説明

埼玉労働局管内に事業場を置く建設業者を対象に、安全衛生関係をはじめとする各種説明会（集団指導）の機会を捉えて、労働時間関係の法令等（時間外労働の上限規制、各種労使協定の締結・届出の留意点、各種支援策や好事例等）に係る説明を、参加者の理解が深まるよう工夫しつつ実施。

2 「ベストプラクティス企業」の選定・労働局長に訪問と意見交換の実施

建設業では令和4年度に田部井建設株式会社（熊谷市）、令和6年度に伊田テクノス株式会社（東松山市）を選定。

11月は、「過労死等防止啓発月間」で「過重労働解消キャンペーン」を実施しており、その取組の一環として、埼玉労働局長が、県内で長時間労働の削減に向けて積極的に取り組んでいるベストプラクティス企業（田部井建設株式会社）を訪問し、取組状況などを取り交わしました。
ベストプラクティス企業の主な取組内容と成果は、別途、埼玉労働局ホームページに掲載予定です。



社長から長時間労働削減の取組について説明を受ける様子



社長、管理職員との意見交換の様子



労務管理専用システムの説明を受ける様子



3Dレーザースキャナーの説明を受ける様子



社長から働き方改革の取組状況の説明を受ける様子



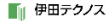
若手社員との意見交換の様子

埼玉労働局長が関東地方整備局及び埼玉県と 合同で「ベストプラクティス企業」を訪問

令和6年11月20日、「過労死等防止啓発月間」における「過重労働解消キャンペーン」の一環として、片瀬 仁文埼玉労働局長が関東地方整備局及び埼玉県と合同で、県内の時間外労働削減や社員の定着率向上など働き方改革に積極的に取り組んでいるベストプラクティス企業を訪問しました。

<訪問企業の概要>

伊田テクノス株式会社（所在地：埼玉県東松山市松本町2丁目1番1号）
代表者：代表取締役会長 伊田 登喜三郎
設立：昭和21年
社員数：261名（令和6年6月現在）
事業内容：総合建設業

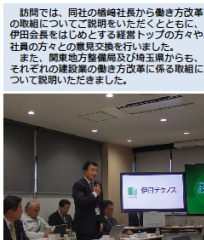


働き方改革の取組概要

- 【取組1】現場作業のバックオフィス化
- 【取組2】業務の見直しやDXによる業務効率化
- 【取組3】自社独自の若手育成プログラムによる採用拡大、早期戦力化



（左から）伊田テクノス（株）小川副社長兼技術責任者、副代表取締役社長、伊田登喜三郎代表取締役会長、片瀬仁文埼玉労働局長、市川智秀関東地方整備局建設部長、小島茂埼玉県土木整備部副部長（敬称略）



労働局長より取組のご説明

社員の意見交換



社員の意見交換



経営トップとの意見交換

取組1 「建設ディレクター」を活用した現場作業のバックオフィス化

- 現場技術者の長時間労働の一因となっていた書類業務等をバックオフィス化（移管した書類作成業務の例）
- 施工体形台帳・道路使用許可申請書・施工計画書・数量計算書・借地契約（移管した現場作業の例）



測量補助

ドローン空撮

不正経治

<取組の効果>

- 現場技術者を中心に時間外労働を大幅に削減（例）横りょう架設工事における現場代理人の時間外労働時間（受注～3か月）

（取組前）194時間 → （取組後）97時間

取組2 業務の見直しやDXによる業務効率化

- 社内書類の書式の統一や、既存のクラウドサービス・グループウェア等を利用した業務効率化のほか、デジタル人材の活用により自社用アプリの開発等を実施

<取組の効果>（取組1の効果も含む）

- 工事部門の労働者の労働時間の削減
- 現場部門と建設ディレクター等との連携強化

年次	残業時間	残業率	残業率	残業率
2023/7～2023/6	295 h	332 %	523 %	
2022/7～2022/6	282 h	335 %	321 %	
2021/7～2021/6	180 h	300 %	354 %	

取組3 自社独自の若手育成プログラムによる採用拡大、早期戦力化

- 採用対象を理工系だけでなく文系、体系系の学生にも広げるとともに、社内研修プログラムとして「伊田テクノカレッジ」を開設（埼玉県から職業訓練（短期過程）として認定）し、早期戦力化、若手の交流機会創出

<取組の効果>

- 採用拡大、離職防止
- 毎年10～20名程度の採用を実現し、現在は社員3割が2代
- 入社後3年の離職率 約30% → 約7%

参考 関東地方整備局及び埼玉県の取組

	関東地方整備局	埼玉県
働き方改革に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> 書機工事での過労死日確保 中継費「工期に準ずる基準」に基づく適切な工期設定 等 	<ul style="list-style-type: none"> 施工時間の平準化 関係注工事で過労死日確保 現場に快適トイレの設置 等
業務効率化支援	<ul style="list-style-type: none"> 土木工事書類スリム化のガイドの策定 等 	<ul style="list-style-type: none"> 土木工事書類スリム化ガイド（埼玉県版）の策定 等
その他	<ul style="list-style-type: none"> 公共工事における工事関係書類統一 ※埼玉県をモデルケースとして、26書類を対象に書式の統一化を実施（現在は4書類を統一化（92%）） インフラDX大賞の創設（予定） 等 	<ul style="list-style-type: none"> 県内市町村に向けた各種取組の実施の働きかけ 等

働き方改革推進支援助成金



令和8年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（建設業）のご案内



このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む、**建設業の中小企業事業主**の皆さまを支援します。ぜひご利用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題

積算業務を効率化し、労働時間を削減したい！

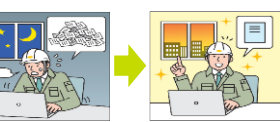
測量作業と重機操作を効率化し、労働時間を削減したい！

助成金による取組

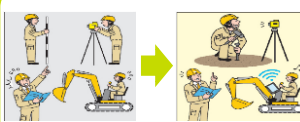
土木工事積算システムを導入

測量杭打ち機と重機用センサーユニットを導入

改善の結果



過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算値を算出できるようになった。



測量や杭打ち、重機の操作を1人で行えるようになり、1日当たりの作業時間が削減された。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に「交付申請書」を提出
申請期限：令和8年11月30日（月）

交付決定後、提出した計画に沿って改善事業を実施
事業実施：令和9年1月31日（日）まで

雇用環境・均等部（室）に支給申請
申請期限：事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和9年2月5日（金）のいずれか早い日

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご覧ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する働き方改革推進支援センター または 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にお尋ねください。電子申請システムによる申請も可能です。（<https://www.jgrants-portal.go.jp/>）

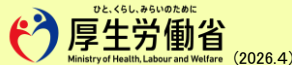


働き方改革推進支援センター

都道府県労働局

申請書様式

電子申請システム「J Grants」



業種別課題対応コース（建設業）の助成内容

対象事業主

- 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第139条第2項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主であること。
- 年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。

など

改善事業（助成対象となる取組）

- 労務管理担当者に対する研修（※1）
 - 労働者に対する研修（※1）、周知・啓発
 - 外部専門家によるコンサルティング
 - 就業規則・労使協定等の整備
 - 人材確保に向けた取組
 - 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
 - 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新
- （※1）研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

成果目標

「成果目標」を1つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」を実施してください。

- 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の削減
- 所定外労働時間の削減
- 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
- 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入
- 9時間以上の勤務間インターバルの導入
- 4週における所定休日を1日以上増加

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した上記「成果目標」に設定された、右記①から⑥までの助成上限額に、右記の加算制度における上限額への加算額を合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4（※2）を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

（※2）常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥、⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え月80時間以下
設定時間前の 事業実施前の 設定時間数	月60時間を超え月80時間以下	200万円	—
	月80時間超	250万円	150万円

成果目標②の上限額（※3）

削減した労働者1人あたりの所定外労働時間数	助成上限額
5時間以上10時間未満	50万円
10時間以上	100万円

（※3）成果目標①及び②は同時に選択できない。

成果目標③、④の上限額：各25万円

成果目標⑤の上限額

休憩時間数（※4）	1企業当たりの上限額（※5）
9時間以上11時間未満	120万円
11時間以上	150万円

（※4）事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。
（※5）勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長の場合は、上表の1/2が上限額となります。

成果目標⑥の上限額：25～100万円

加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算（※6）

（常時使用する労働者が30人を超える場合）

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円（上限60万円）
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円（上限240万円）
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円（上限360万円）

（※6）常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。
また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上表の5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げる。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円



働き方改革推進支援センター
または都道府県労働局に相談！



申請書
カキカキ…
添付書類も
準備。



いざ提出！



都道府県労働局

活用事例

助成金の活用事例をもとに、業務の効率化や働き方の見直しなどを実施して生産性の向上を実現し、労働時間等の設定の改善や、賃金の引上げを行った事例を掲載しています。

特に、取組後の変化、助成金活用のポイント等を分かりやすくまとめています。



- ▶ [PDF 生産性向上のヒント集（2024年3月作成） \[4.5MB\]](#)
- ▶ [PDF 生産性向上のヒント集（2023年3月作成） \[5.0MB\]](#)
- ▶ [PDF 生産性向上のヒント集（2022年3月作成） \[5.5MB\]](#)

[厚生労働省公式note](#)にも、働き方改革推進支援助成金の受給企業へのインタビュー（全5回）を掲載しています。



▶ 厚生労働省ホームページ
(労働時間等の設定の改善)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html#h2_free3



公共・民間工事発注者、受注者に対する協力要請

- 建設労働者の長時間労働の改善、賃上げに向けて、適正な工期・請負代金の設定についてより一層の協力を得るため、厚生労働省労働基準局長と国土交通省不動産・建設経済局長が連名で工事発注者及び受注者に文書による要請を実施。
(令和8年1月29日)

概要

- 建設業にも令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用が開始されたが、労働時間は全産業と比較してなお高い水準。
- 持続可能な建設業の実現と必要な担い手の確保のためには、働き方改革の推進や処遇の改善が必要不可欠。
- 建設業の長時間労働の改善に向けて建設業者による生産性向上などの自助努力とあわせて、発注者の理解と協力を得ながら適正な工期設定への取組を進めて行くことが不可欠。
- 将来の担い手の確保のためには建設労働者の処遇改善に向けた更なる賃上げの実現のため、労務費の適正な確保と受発注者間で価格転嫁を進めて行くことが必要。

※要請書の全文はこちらに掲載しています。



主な要請事項

【公共工事発注者に対する要請事項】

- 「工期に関する基準」（令和6年3月27日改定）を踏まえ、受注者からの見積りに基づきながら、週休2日の確保および時間外労働の上限規制を遵守できる工期を設定すること。
- 工期設定の際は、猛暑日や寒冷・多雪地域における冬季休止期間などの自然的要因における不稼働によって、特定の期間に作業が集中する可能性があること等へ配慮すること。
- 工事の前工程で工程遅延が発生し、適正な工期を確保できなくなった場合は必要な協議や契約変更を実施すること。
- 「労務費に関する基準」（令和7年12月2日作成・勧告）や入契適正化指針を踏まえ、市場における労務及び資材等の最新の実勢価格を反映させた予定価格を設定すること。
- 適正な水準の労務費の確保のため、労務費等の内訳が記載された入札金額内訳書の確認の実施や資材費等の変動があった場合の請負代金の変更に係る契約条項の設定等に対応すること。

等



※ 公共工事発注者向け。民間工事発注者、受注者にも同様に要請を実施。

発注者に対する協力要請

- 建設労働者の長時間労働の改善、賃上げに向けて、適正な工期・請負代金の設定についてより一層の協力を得るため、埼玉労働局長と関東地方整備局長が連名で発注者に対し、文書による要請を実施。（令和7年9月1日）

埼発基0901第1号
国関整一産第4373号
令和7年9月1日

公共発注者の長 殿

埼玉労働局長
関東地方整備局長
(公印省略)

建設業の働き方改革等の実現に向けた取組の実施について（協力依頼）

日頃より、労働行政及び建設業行政の運営について、格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、令和6年4月から、建設業にも時間外労働の上限規制（以下「上限規制」という。）の適用が開始されました。さらに、建設業がインフラ整備の担い手・地域の守り手としての役割を果たし続けられるよう、担い手確保・生産性向上・地域における対応力強化を目的に、令和6年の通常国会において、いわゆる第三次担い手3法が成立したところです。

これまでの働き方改革の取組によって、建設業の労働時間は減少していますが、なお高水準であり全産業に比べると未だ長い状況です。また、建設業では就業者の高齢化も進み、将来の担い手確保も懸念されており、働き方改革の推進や処遇の改善が必要不可欠です。

こうした実態を踏まえ、埼玉労働局と関東地方整備局では、適正な工期設定など、建設業で働く方の労働環境の改善に向けた取組へのご協力を呼びかけており、今後も別紙の各種リーフレット及び啓発動画「はたらかたかススメ ver2（建設業編）」（別紙1）により周知広報を行ってまいります。

つきましては、貴職におかれましても、適正な工期の確保、建設業で働く方の処遇改善に向けて、下記の点につき、引き続き御理解とご協力をいただきますようお願いいたします。

併せて、各構成員の皆様に対しても、リーフレット及び啓発動画を周知いただき、下記の点について御理解と御協力を得られるよう、お力添えをお願いいたします。

記

1 建設労働者の長時間労働の改善について

地域の守り手である建設業が魅力的で選ばれる産業となり、持続的に発展し地域の安全安心や経済成長を将来にわたって担うことができるよう、建設工事の受発注者が労働基準法や建設業法などの関係法令を遵守し、建設労働者の長時間労働の是正や週

休2日をはじめとした魅力ある労働環境の実現に向けて、建設業の働き方改革を推進することが不可欠です。

令和6年3月27日に改定された「工期に関する基準」においては、工期の設定に関して、受発注者それぞれの責務が定められています。

発注者の責務としては、時間外労働規制を遵守した工期の見積りが受注者から提出された際はその内容を尊重する必要があること、受注者の責務としては、建設工事に従事するものが長時間労働や週休2日の確保が困難な著しく短い工期での請負契約締結の禁止などがあげられます。また、「工期に関する基準」においては、工期を設定する段階において、猛暑・大雪等の自然条件や休日・法定外労働時間などの工期全般にわたって考慮すべき事項や、技能者や重機のオペレーターへの移動時間も労働時間に該当し得ることなど、工程別・分野別に考慮すべき事項が明記されています。これらの基準は変更契約においても考慮する必要があります。（別紙2-1）

つきましては、受発注者間において関係法令及び「工期に関する基準」を踏まえた協議のもとで、適正な工期設定を行うようお願いいたします。

2 建設労働者の賃上げについて

建設業の将来の担い手確保には、長時間労働の改善とともに、建設労働者、特に技能労働者の処遇改善に向けた更なる賃上げが必要であり、受発注者間で価格転嫁を進めていくことが必要です。

今般の建設業法改正により、適正に価格転嫁が行われるよう、資材高騰に伴う請負代金等の「変更方法」が契約書の法定記載事項とされ、受注者は契約前に、資材高騰につながるような「おそれ情報」を可能な範囲で事前に通知することが義務化され、その通知を受けた発注者は、資材高騰が顕在化した場合、協議に応じるよう努めることとされました。また、事前通知がされなかった場合であっても、受注者は契約上の変更方法に基づき、協議の申出を行うことが可能となります（別紙2-2）。受発注者間での適正な価格転嫁が進むことで、建設事業者間（元請下請間）での価格転嫁につながり、それが建設労働者の賃上げの原資となります。

つきましては、今般の法改正の主旨を踏まえ、受注者から協議の申出がされた場合は、誠実にご対応いただきますようお願いいたします。

3 建設労働者の労働災害防止について

埼玉県内における労働災害による死者数は、いまだに建設業が最も多い状況にあるため、引き続き労働災害の防止の徹底が求められています。

労働安全衛生法第3条第3項の規定では、建設工事の注文者その他の仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、作業方法、工期、納期等（請負金の費目等を含む）について、安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないよう配慮しなければならぬこととされています。また、「工期に関する基準」においても、建設工

事に当たっては、労働安全衛生法等を遵守し、労働者の安全を確保するための十分な工期を設定することで施工の安全性を確保することが必要であり、受発注者間における契約の締結に当たっては、安全及び健康の確保に必要な期間や経費が適切に確保されることが必要であるとされています。

そのため、契約締結に際しては受注者からの見積書に基づきながら、請負代金に安全衛生経費として必要な金額の設定や、工期に、労働安全衛生法等で定める基準等を遵守した安全衛生設備等の準備に必要な期間や、猛暑・大雪等の自然条件における不稼働を考慮した期間の確保がなされるよう御協力をお願いいたします。

なお、安全衛生経費については、各専門工事業団体に対して、令和5年8月に「安全衛生対策項目の確認表」の作成、令和6年3月に安全衛生経費を内訳として明示するための「標準見積書」の作成を依頼しているところです。

これらを踏まえ、安全衛生経費の適切な支払いに取り組んでいただくようお願いいたします。（別紙2-3）

令和7年8月2日に県内の下水道管路点検・清掃作業において、硫化水素中毒が原因と考えられる災害により、4名が死亡するという重大な災害が発生しました。改めて、酸素欠乏症等防止規則（昭和47年労働省令第42号。）に定められた事項等に留意し、作業者の安全確保を確実にすること、万一の事態が生じた場合は、直ちに緊急要請を行い、送風機により酸欠危険場所へ外気を吹き込み続ける等適切な処置を行うことについて周知をお願いいたします。（別紙3）

民間工事発注者（団体）に対しても同様の要請を実施。

工期に関する基準を踏まえた工期設定や、最新の公共工事設計労務単価を踏まえた労務費、市場での取引価格を反映させた原材料費・エネルギーコストの設定などを通じた、長時間労働の是正、賃上げを今後も推進していく。

働き方改革の実現に向けて、受注者の皆さまも適正な工期設定にご協力ください

- 建設業の働き方改革の実現のため、厚生労働省では、国土交通省と連携して働き方改革PR動画を通じて発注者に向けて適正な工期設定等と呼びかけている。
- 工事の受注者の立場からも、長時間労働や週休2日の確保が難しいような工事を行うことを前提とする、著しく短い工期での見積もりや請負契約の締結（工期ダンピング）を行わないようにしてください。



(働き方改革PR動画)



2代目イメージキャラクター
労働基準局広報キャラクター
「たしかめたん」



(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（下請負人を含む）が考慮すべき事項をまとめた「工期に関する基準」（令和6年3月改定）もご確認ください。



また、令和7年12月に全面施行された建設業法によって、

- これまで発注者に対してのみ禁止されていた工期ダンピングが、新たに受注者にも禁止
- 新たに「労務費に関する基準」が設けられ、これを著しく下回る契約が禁止

されたことにもご留意ください。

(改正建設業法（第三次担い手三法）)



働き方改革PR動画のポイント

- 建設業では週休2日が十分に確保できていない工事もまだ見受けられることから、これを改善するための取組が業界全体で進められていること。
- 著しく短い工期が設定されると、土日も働かざるをえなくなり、長時間労働につながってしまうため、工事の発注、受注に当たっては、働く方の休日数も考慮した工期の設定をお願いしたいこと。
- また、不当に低い金額で契約が締結されると、建設業で働く方の処遇改善も難しくなることから、工事を発注するときも、受注するときも、働く方のことも考えて、適切な金額での契約をお願いしたいこと。

ご清聴ありがとうございました。



労働基準局
広報キャラクター たしかめたん

「働き方改革」は、
「魅力ある職場づくり」の実現による
生産性向上、人手不足解消のチャンス！

関係情報はこちらのウェブサイトで発信しています。

(厚生労働省ウェブサイト) (特設サイト「はたらきかたススめ」) (建設ポータルサイト)



生産性の向上に向けて、働き方改革推進支援センター
も是非ご利用ください！



(働き方改革特設サイト)