

担 当	滋賀労働局労働基準部
	監督課長 堀 貴志
	地方労働基準監察監督官 相田 知洋
	特別監督官 土肥 和弘 (電話) 077-522-6649

建設業における働き方改革の積極的な取組についてご紹介します

～株式会社三東工業社における長時間労働削減の取組について～

滋賀労働局（局長 多和田 治彦）では、過労死等防止啓発月間である11月に、過労死等につながる過重労働などへの対応として、「**過重労働解消キャンペーン**」を行っており、その取組の一つとして、労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている企業を訪問し、収集した取組事例を地域にご紹介しています。

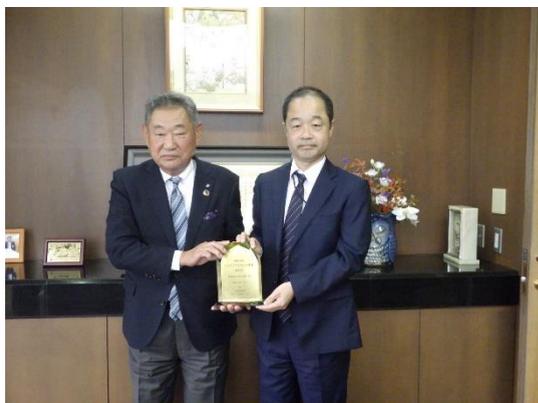
今年度は、建設業の2024年問題に直面する中で長時間労働の削減に積極的に取り組んでいる好事例として、建設業を営む**株式会社三東工業社（代表取締役 奥田克実氏、栗東市上鈎480番地）**における取組事例を伺ってきました。

株式会社三東工業社では、建設業の2024年問題は建設業界における人手不足が根本的な問題であり、人手不足の解消には時間外労働の削減を含む労働条件の改善が必要と判断していち早く取組を開始され、人手不足の解消と時間外労働の削減の好循環を生み出しています。建設業以外の業種でも参考になると考えられますので、是非、自社での取組にご活用ください。

取組の概要

※ 取組内容の詳細は別紙を参照。

- 外国人技術者の積極的採用
- 建設現場における女性活躍の推進（施工管理サポートチームの活躍）
- 若年労働者等へのサポート
- 施工管理者の労働時間スライド
- 社内ワークフローの電子化
- 勤怠管理システムの改善



↑奥田代表取締役（左）に多和田労働局長（右）から記念の盾をお渡ししました。

取組状況の確認・意見交換の様子→



←労働局長が外国人技術者にインタビュー。同社ではベトナム人技術者1名が1級土木施工管理技士、3名が2級土木施工管理技士資格を取得して活躍中。

建設業における課題、取組の契機・成果等について①

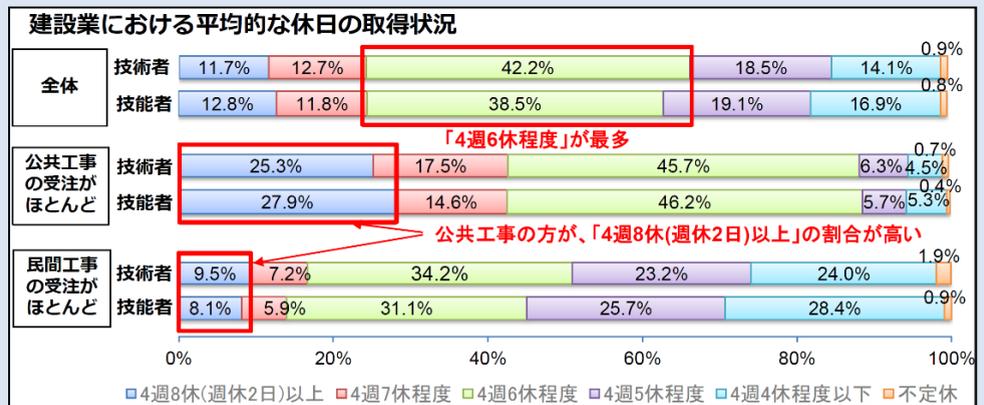
建設業における課題に対して、いち早く取組を実施

1 建設業の働き方改革において課題と考える事項について

働き方改革において課題と考える事項は以下であるが、これは自社のみで対応できる内容ではなく、建設業界全体の課題として取組が必要なものと考えられ、発注者等にも協力を求めている。

①発注者関連：公共工事では週休2日を考慮した工期設定とされているが、民間発注工事ではいまだ適正な工期の配慮がないことが多いため、週休2日を考慮した適正な工期での発注の周知が必要とされる。

<参考資料：建設業における平均的な休日の取得状況>



出典：国土交通省
「適正な工期設定による働き方改革の推進に関する調査
(令和5年5月31日公表・令和4年度の状況調査結果)

②担い手関連：自社だけでなく、業界全体の担い手不足から、協力業者の確保状況により工期が左右されてしまうことがある。

<参考資料：建設業における技能者等の推移・高齢化の進行>

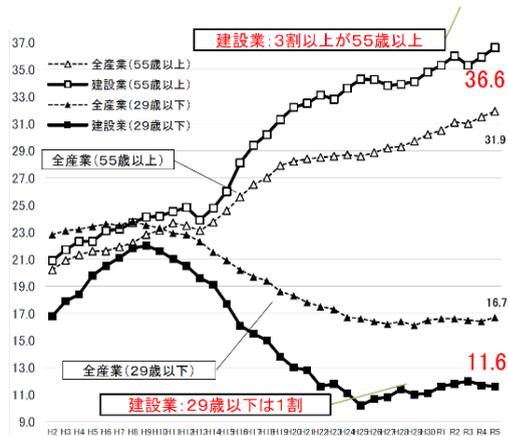
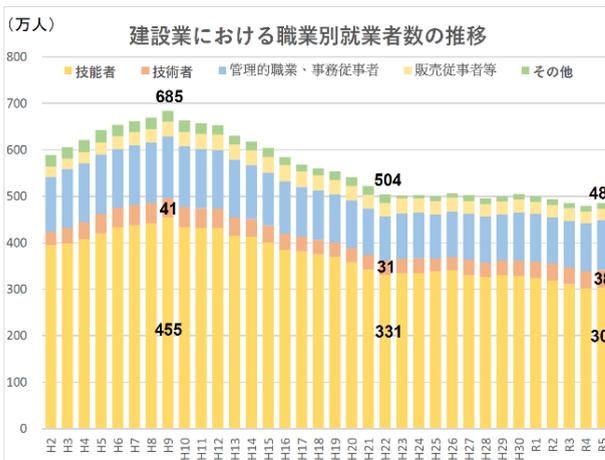
技能者等の推移

<就業者数ピーク> <建設投資ボトム> <最新>

- 建設業就業者：685万人(H9) → 504万人(H22) → 483万人(R5)
- 技術者：41万人(H9) → 31万人(H22) → 38万人(R5)
- 技能者：455万人(H9) → 331万人(H22) → 304万人(R5)

建設業就業者の高齢化の進行

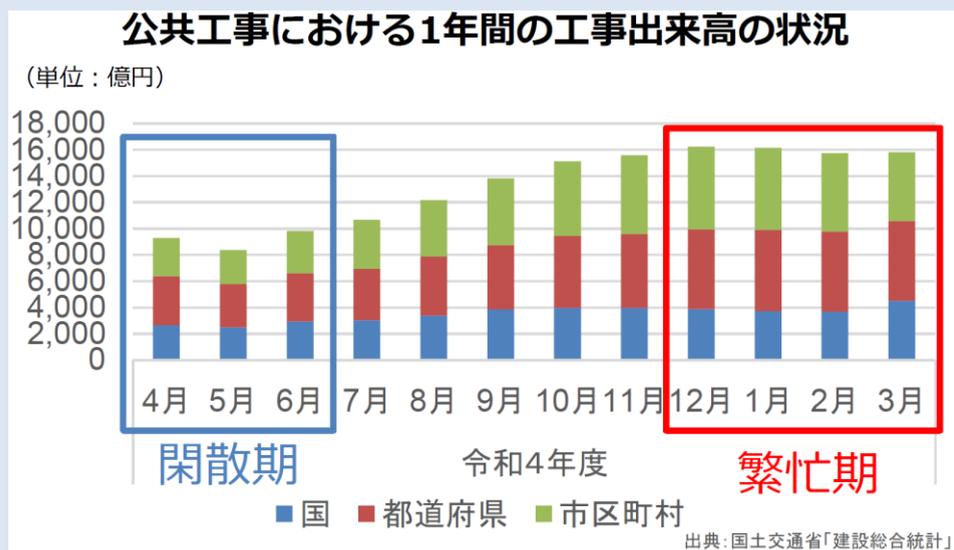
- 建設業就業者は、55歳以上が36.6%、29歳以下が11.6%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。
※実数ベースでは、建設業就業者数のうち令和4年と比較して55歳以上が5万人増加(29歳以下は増減なし)。



出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出
(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値)

出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

③工事関連：建設工事については繁忙期が偏る傾向にあり、建設工事の分散や繁忙期に時間外労働を抑えることができるかが課題となる。



繁忙期は業務量が多く、人手不足や長時間労働が懸念される一方、閑散期は業務量が少なく、日給制等の労働者の収入が不安定となる。

2 同課題にいち早く取り組んだ理由について

建設業では時間外労働の上限規制が適用されるのは2024年4月であったが、他産業では5年早く2019年4月から同規制が行われることもあり、業界内で労働時間の削減にいち早く取り組むことが業界内及び他産業からの人材確保におけるアピールにもなり、人材不足の解消や残業時間抑制によるコスト削減にもつながると考え、2018年から取組を開始した。

3 同課題に関する取組の進め方について

社内で役員・担当者をメンバーとした安全衛生委員会を組織し、毎月会議を開催している。会議では、時間外労働・休日労働の状況や有給休暇の取得状況を共有するとともに、その状況等に応じて対応を検討することで、働き方改革に取り組んでいる。

なお、改善対策を検討するに当たっては、その対策のために作業や手間が増えることがないよう留意しながら、より良いシステム等の構築を目指すようにしている。

4 同課題に関する協力業者との連携について

協力業者とも連携して同課題に取り組む必要があることから、本年度から協力会の中に部会を立ち上げ、様々な事案を共有し、対応するべく協議の場を設けることとした。

部会は、総務部会・事業部会・緊急時対応部会の3部会で構成しており、まだ手探りの状況ではあるが、まずは総務部会で長時間労働の対策について検討を始めている。

5 取組に関する経費等の負担増について

労働時間管理システムの導入に当たっては、一時的に経費が発生するものの、建設業では各地に散らばった現場ごとの労働時間を的確に把握することが生産性の向上・健康管理・メンタルヘルス等多くの分野での改善につながるため、導入を決定した。

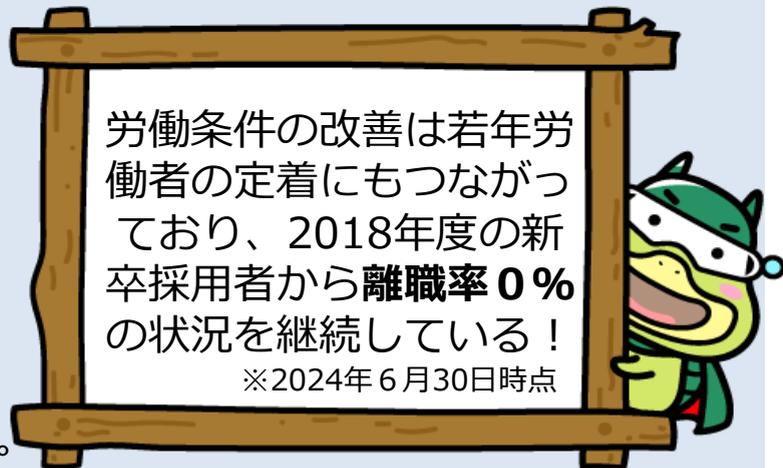
また、他のシステムと連携させることで、より業務の削減・生産性の向上につながるように考慮した上で、システムの選定も行っており、一時的な費用負担を上回るメリットがあったものと考えている。

6 取組に関する成果やメリットについて

建設業の2024年問題においては、建設業界における人手不足が根本的な問題であり、どのようにすれば人材を集めることができるのか突き詰めた結果が時間外労働の削減を含む労働条件の改善であった。

結果的に、人材獲得のための方策が完全週休2日制への移行につながった。また、女性活躍の推進はもちろんのこと、特に外国人技術者の採用を積極的に行うことで他社との違いを生み出し、業界紙や新聞等に取り上げられるなど相乗的に会社のイメージアップにつながっている。

建設業で特に長時間労働となりやすい施工管理者についても、月平均の所定外労働時間が2021年度は18.6時間、2022年度は15.9時間、2023年度は13.3時間と着実に減少している。



具体的な取組の内容について①

人手不足の解消⇔時間外労働削減の好循環

1 外国人技術者の積極的採用

2018年から外国人技術者を積極的に採用し、現在は4名のベトナム人技術者を「技術・人文知識・国際業務」の在留資格により雇用している。

在留資格	日本において行うことができる活動	在留期間	該当例
技術・人文知識・国際業務	日本の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野もしくは、法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術もしくは知識を要する業務または外国の文化に基盤を有する思考もしくは感受性を必要とする業務に従事する活動（この表の教授、芸術、報道、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、企業内転勤、介護、興行の項に掲げる活動を除く）	5年、3年、1年または3月	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等

3名は工事現場にて施工管理の業務に従事し、もう1名はCAD等による現場支援業務を行っている。資格取得状況としては1級土木施工管理技士が1名、2級土木施工管理技士が3名となっており、うち1名が滋賀県発注工事にて監理技術者として従事している。

最近の現場ではベトナム人の技能者も多く、彼らに対して正確に作業指示をすることができることから、関係業者からも良い評価を得ている。

※土木施工管理技士は国家資格であり、建設工事の施工計画の作成、工程管理、品質管理及び工事の施工に従事する者の技術上の指導監督を行う主任技術者や監理技術者になるために必要な資格です。なお、発注者から直接工事を請け負った元請負人で、合計4,500万円（建築一式工事の場合は7,000万円）以上の下請契約を締結した工事では、主任技術者ではなく監理技術者を設置する必要がありますが、監理技術者になるためには1級土木施工管理技士の資格が必要となります。

<採用担当者からのひとこと>

外国人労働者の採用や定着に当たっては、コミュニケーションを積極的にとることから始め、特に同年代の日本人社員に生活面や日本語研修等を担当してもらい、社員間の垣根をなくすよう心掛けしました。
やはり、積極的にコミュニケーションをとり、不安や悩みを解消していくことが定着への近道だと考えています。

<労働局長が外国人技術者にインタビュー>

Q：なぜ日本の建設業で働こうと思いましたか。

A：ベトナムの大学で学んでいるときから建設業に興味を持っていて、日本は非常に技術力が高く、かつ安全な国だと思い、日本の建設業で働きたいと思いました。

Q：ベトナムの方にもっと日本で働いてもらうために必要なことはどんなことだと思いますか。

A：日本で働きたいと思っているベトナム人は多くいると思いますが、日本の企業で具体的にどんな仕事をするのか情報がないので、ためらっている人も。もっと、こんな仕事があって、こんな知識が生かせるという情報をもらえると日本で働く人は増えると思います。



具体的な取組の内容について②

2 建設現場における女性活躍の推進

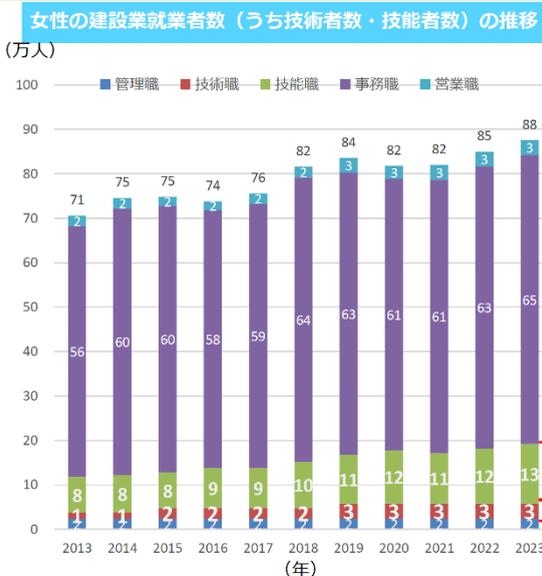
働き方改革の一環として、施工管理者の労働時間の短縮のため、従来は施工管理者が相当の時間を要していた書類作成等を女性により構成したチームがサポートすることにより、施工管理者は施工管理に専念し、作業の効率化を図ることができている。

サポートチームによる作業は、本社で工事関係書類やCADによる施工図等の現場書類の作成や、現場での写真撮影や測量等の補佐を行う等、多岐に渡る。

また、協力会社も含め女性が現場で働きやすいように、女性専用の休憩室やトイレを設置し、よりよい環境づくりを積極的に進めている。



<参考資料：建設業の女性就業者数（技術者・技能者数）の推移>



出典：総務省「労働力調査」、日本建設業連合会「建設業デジタルハンドブック」を基に国土交通省が作成

具体的な取組の内容について③

3 若年労働者等へのサポート

建設業において資格取得は不可欠であり、そのための講習を週1回就業時間内に自社で行っている。それにより、社員に金銭的な負担をかけず、プライベートの時間を守りながら学習時間を確保しており、ワークライフバランスに配慮した取組を行っている。

また以下のような取組も行っている。

■ 受験資格を考慮し、年齢や学歴等ひとりひとり、最適と思われるタイミングで受験できるよう準備し、配属先の現場状況も考慮しながら講習を受講してもらっている。

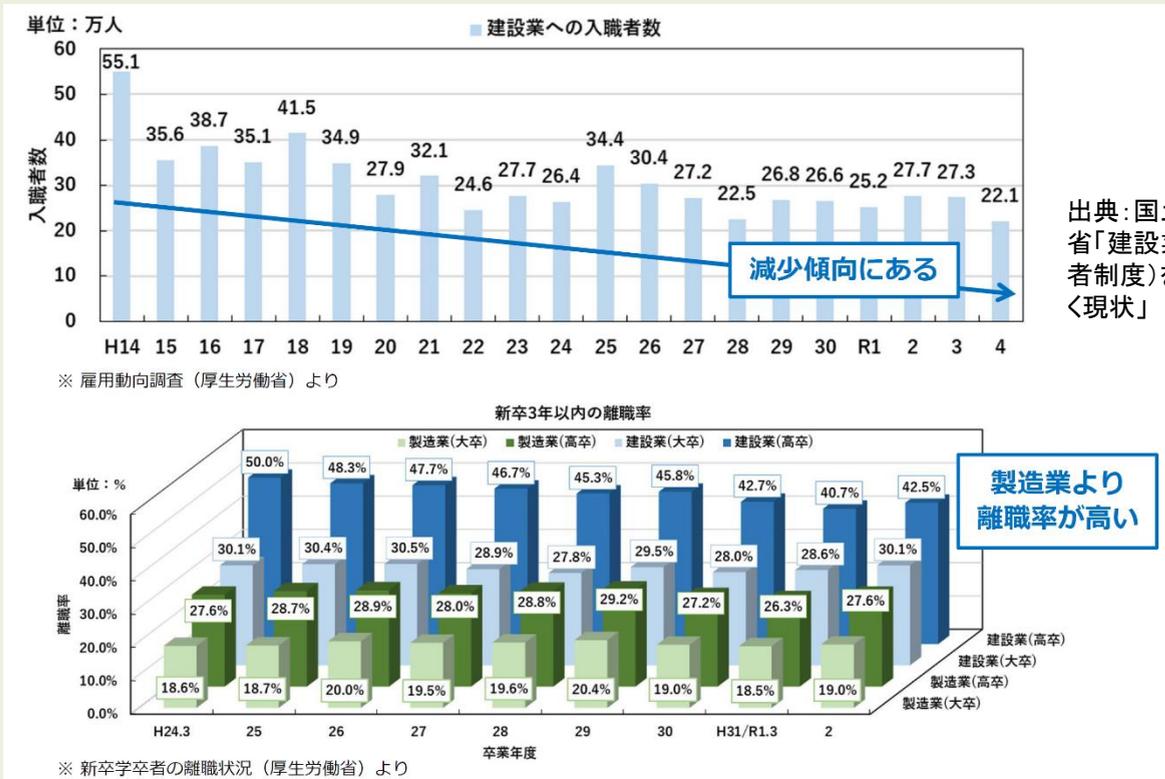
■ 講習は年齢・職種を問わず資格取得に積極的な社員を対象としている。

■ 講師は、定年後継続雇用となったベテラン等にお願いしており、資格取得だけでなく現場での作業に対するアドバイス等多岐に渡り指導を行い、知識や技術を伝承していくようにしている。

■ 試験結果の発表の都度、受験者本人からのフィードバックも参考に、指導方針と計画の見直しを行っている。

また、毎年新卒者や会社説明会参加者からヒアリングを行い、その結果を踏まえた就業条件の見直し等を実施することで、魅力ある会社づくりに努めている。

<参考資料：建設業への入職者数・新卒3年以内の離職率>



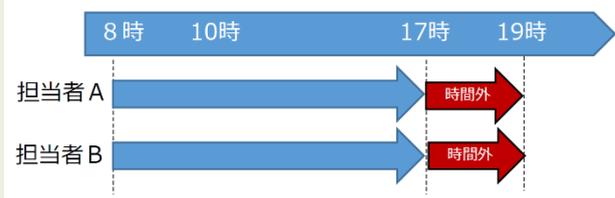
4 その他の業務効率化・労働時間削減の取組

① 施工管理者の労働時間スライド

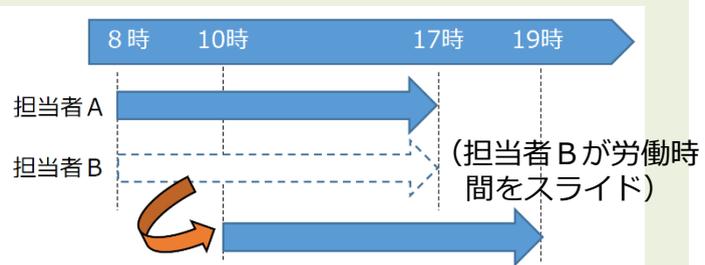
現場での作業時間の制限がある場合等の様々な勤務体系に対応するため、現場には複数の施工管理担当者を配置し、1日の所定労働時間を勤務することを条件に、勤務時間の繰上げ・繰下げを施工管理者自身の判断で行うことを許可している。これにより、現場の作業時間が長時間に及ぶことが予想される場合等は、担当者間で勤務時間を調整・スライドすることにより、労働時間を削減することが可能となる。

【現場の作業時間が19時に及ぶ場合】

<通常の労働時間の例：担当者A・B両人が時間外労働>



<労働時間スライドの例：時間外労働は発生しない>



② 社内ワークフローの電子化

社内ワークフローの電子化により、紙による回覧業務がなくなったことで途中の書類紛失等の懸念もなく、書類保存にかかる時間や手間を大幅に改善することができた。

特に現場書類は移動距離が長く、生産性にも大きく関わる問題であったが、現場と事務所間の書類の移動をなくしたことで、大きく業務所要時間の短縮が行えた。

なお、ワークフローの追加や社内組織の変更等に対応できるよう導入後のシステム変更を自社内で構築できるよう準備した上で導入した。

③ 新しい勤怠管理システムの導入

以前はパソコンを立ち上げ、勤怠管理ソフトを開いて直接始業時刻等を打ち込む形での労働時間管理としていたが、現在はスマートフォンと連動する形で、スマートフォンを数回タップするだけで打刻ができ、場所を選ばないので現場担当者の正確な時刻の把握ができるようになった。

また、同システムで時間外勤務や有給休暇の申請も電子上で行え、給与システム等とも連動させることで労務管理が容易になり、労務管理事務担当者の労働時間削減にもつながっている。

建設業の働き方改革には、**発注者の協力**が必要です！

建設業では恒常的な人手不足や働く方の高齢化が進行しています。建設業の将来の担い手確保のためにも魅力ある職場環境を実現する「働き方改革」を進めることが重要であり、そのためには発注者の皆さまのご理解が不可欠となっています。

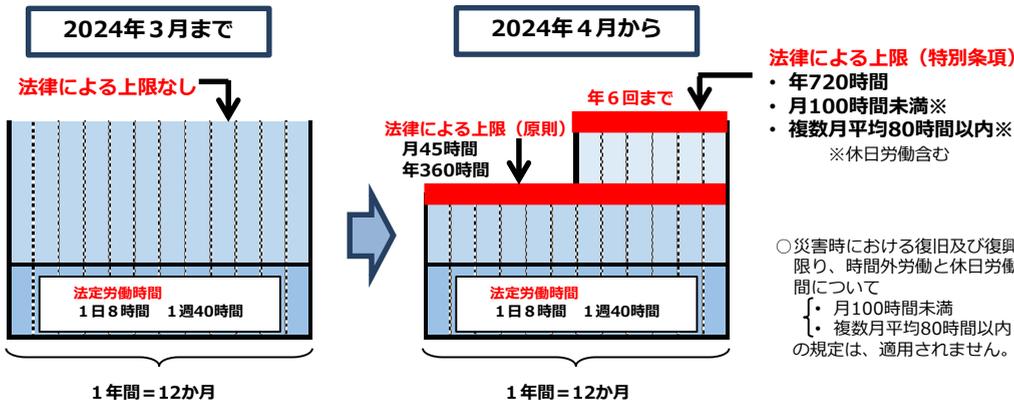
建設業でも長時間の時間外労働はできません！

CHECK

労働者の健康を確保するため、建設業においても、時間外労働の上限規制の適用が始まりました。

これまで建設業では時間外労働の上限規制が適用されませんでした。2024年4月からは、原則として一般業種と同様の上限規制が適用され、以前のような長時間労働はできなくなりました。

建設業における時間外・休日労働の上限規制のイメージ



土曜日の勤務が多いと、上限時間を超えるおそれが！

CHECK

建設現場では、工期等により4週6休程度の休日を採用しているところが多く、週6日勤務をせざるを得ない実態にあります。

土曜日（1週間で6日目）の勤務は、週40時間を超えるため、時間外労働となります（下表参照）。1か月すべての土曜日に勤務すると、それだけで月40時間程度の時間外労働となります。

さらに、各日にも時間外労働があると、時間外労働の上限時間にすぐに達してしまい、それ以上働くことができなくなります。

建設業の残業時間を減らすために発注者ができることは何だろうか？
裏面でたしかめよう！

※ 1日の所定労働時間を8時間、法定休日を毎週日曜日とし、変形労働時間制を採用しない場合。

日	月	火	水	木	金	土
休日	8時間	8時間	8時間	8時間	8時間	8時間

月曜日から金曜日までは
8時間 / 1日 × 5日間 = 40時間となり、
週40時間以内に収まります。

月曜日から金曜日までの勤務で週40時間に達するため、土曜日の8時間勤務については、すべて**時間外労働**として取り扱うこととなります。



厚生労働省労働基準局
広報キャラクター
たしかめたん

工事の発注は、**適正な工期設定** をお願いします！

著しく短い工期を設定することは、建設業で働く方の長時間労働の原因となり、休暇が取りづらくなることにつながります。工事を発注（契約）する場合は、時間外労働の上限規制を考慮した適正な工期を設定するよう心がけてください。

著しく短い工期での契約は、建設業法違反です！

CHECK

違反した場合、国土交通大臣等による勧告を受けたり、発注者名等が公表されたりすることがあります。

建設業法では、「注文者は、その注文した建設工事を施工するために通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならない」と定め、「**著しく短い工期**」での契約を禁止しています。

建設工事において適正な工期を確保するために定められた「工期に関する基準」では、**公共工事・民間工事を問わず**、発注者の責務として、工期の設定にあたっては、時間外労働の上限規制等を考慮するよう求めています（下表参照）。

<input type="checkbox"/>	<p>発注者は時間外労働の上限規制を遵守して行う工期の設定に協力し、当該規制への違反を助長しないよう十分留意すること</p> <ul style="list-style-type: none">・ 時間外労働の上限規制を上回る違法な時間外労働時間を前提として設定される工期は、発注者と受注者との間で合意している場合であっても「著しく短い工期」と判断されます。
<input type="checkbox"/>	<p>各工程に遅れを生じさせるような事象等について受注者から報告を受けた場合、受発注者間で協議して必要に応じて契約変更を行うこと</p> <ul style="list-style-type: none">・ 工期延長や、工期が延長できず後工程の作業を短期間で実施せざるを得ない場合等は、必要に応じて、必要となる請負代金額（人件費等）の変更等を行うこと

土曜日の時間外労働をなくすため

「土日一斉閉所」運動を実施しています！



土日一斉閉所
キャラクター
やすみん

CHECK

建設業界では、土曜日と日曜日を休日とすることで、時間外労働の上限規制を守り、建設業の働き方改革を推進するため、「土日一斉閉所」運動を展開しています。

そのためには、発注者の皆さまにご協力いただき、工事現場で働く労働者の休日数も考慮した上で、工期を設定することが必要です。

「建設業の時間外労働の上限規制」の詳細については
[こちら](#)



「工期に関する基準」の詳細については
[こちら](#)



滋賀県建設業関係労働時間削減推進協議

厚生労働省滋賀労働局 ・ 国土交通省近畿地方整備局 ・ 滋賀県
 一般社団法人滋賀県建設業協会 ・ 一般社団法人滋賀経済産業協会

