

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
	専 門 監 督 官 村中 久美 (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

～田中シビルテック株式会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て積極的に取り組んでいる企業と意見交換を実施し、収集した取組事例を地域にご紹介しています。

今年度は、他産業と比べると労働時間が長く、高齢化の進む建設業で長時間労働の削減等に積極的に取り組んでいる好事例として、**田中シビルテック株式会社（代表取締役社長 田中和孝氏、長浜市木之本町木之本1768）**における取組事例を伺ってきました。

田中シビルテック株式会社では、建設業の担い手不足が叫ばれる中、オリジナル漫画の作成やSNSを積極的に活用することで若年層の採用にも力を入れています。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。

- 週休2日の実現
- リモートワークシステムの導入
- 一人一車貸与
- 資格取得支援制度
- SNSやオリジナル漫画を用いた採用活動
- 現場における環境改善



取組状況の確認・
意見交換の様子→



↑ 田中代表取締役（左）に多和田労働局長（右）から記念の盾をお渡ししました。



← 本店工事部次長からも会社の取組等についてお伺いしました。

建設業の2024年問題に関して、滋賀労働局は関係機関・団体と滋賀県建設業関係労働時間削減推進協議会を組織し、工事発注者への協力要請を行っています。※別添リーフレット参照

1 週休2日の実現

▶実現に向けた課題

2011年より土日の週休2日制の取組を開始するも、当初は土曜日休むことに罪悪感のようなものを感じている職員もいるようでした。一方で、工期に間に合わせるために土曜日も作業の必要があるなど、実施が難しい面もあり、すぐには浸透しませんでした。

▶課題の克服方法

2019年からの国の施策による働き方改革の下、休日は休むという意識が職員にも定着してきました。工事の受注を計画的に進め、自社だけではなく、協力会社も含めて仕事の閑散期を無くし、なるべく業務量を平準化することで週休2日制に取り組みやすい環境となるよう取り組んでいます。

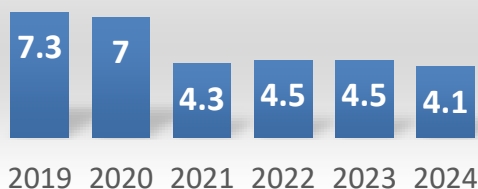
▶取組の成果

2019年より週休2日制の徹底を呼びかけ、2020年には自社が元請けとなるすべての現場で完全週休2日制に取り組み、ほぼ達成しています。

働き方に余裕が生まれたことで、社員の心身にもゆとりができたと感じています。週休2日制に取り組んだことで、年間休日は124日（2021年実績）となっています。

週休2日制のほか、GWや夏季休暇時に有給休暇取得推進期間を設け、この期間に有給休暇をくっつけて連続休暇を取得するよう促進しています。昨年度は最長で16日間の連続休暇を取得した労働者もいました。

年別月平均時間外労働時間数



年別に月平均の時間外労働時間数を見ると左グラフのとおりです。



2 リモートワークシステムの導入

▶導入の経緯

コロナ禍で社会のデジタル化が急速に進展する中、建設業においてもDX化による働き方改革の推進が国から提言されました。以前から社内のデジタル化を進めてはいましたが、災害や非常時にも業務継続が可能な体制を構築することが必要と考え、2019年から新テレワークシステムを導入し、リモートワーク体制を整備しました。



▶取組の成果

現場で行わなければならない作業もちろんありますが、それ以外の仕事は災害や非常時以外の通常業務においても職員の都合などに合わせてリモートワークが行えるような体制になっています。現場ではクラウド型カメラを設置することで、遠隔臨場（段階検査をリモートで行うもの）を可能にしました。これらの取組により、ワークライフバランスが推進できたと考えます。



防犯カメラの設置状況



現在では遠隔臨場などに対応できるクラウド型カメラを設置しています。



具体的な取組の内容について

3 一人一車貸与

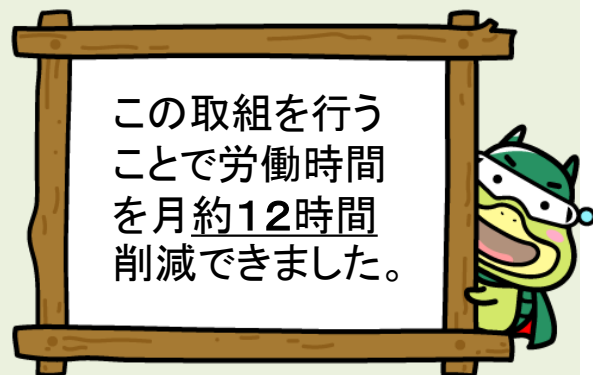
▶取組内容

事務職の職員を除いた、ほぼ全員に社有車（全車ハイブリットカー）を貸与しています。貸与台数は50台で、ガソリン代・高速代も会社負担としています。

会社に一度出社することなく現場に直行直帰することを可能としており、移動に伴う労働時間を大幅に削減しています。

社用車貸与の全社員にアルコール検知器を配布し、リモートで対面確認可能なアルコール検知システムも導入しています。

▶取組の成果

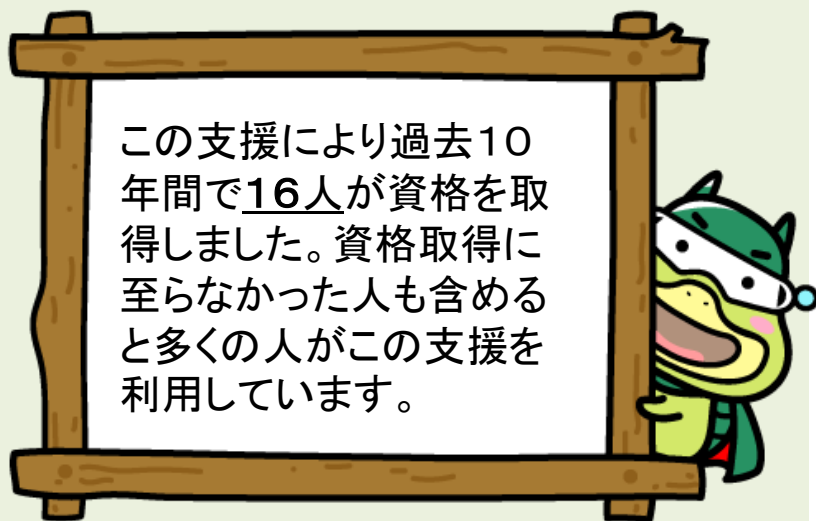


4 資格取得支援制度

▶取組内容

土木施工管理技士、舗装施工管理技士等業務に必要な資格のみならず、建設業に関する資格を取得するための支援として、受験料や講習の受講費用、学習用書籍の購入費用を会社が負担しています。建設業に係る資格全般、重機の運転免許等にも支援を利用できます。

▶取組の成果



5 労働者の人材確保・定着に係る取組

▶取組内容

建設業においては、他産業と比べると高齢化が進行しており、将来的な担い手不足が懸念されています。そこで、

- ・ 若手社員による採用活動の推進
- ・ 会社の雰囲気と現場で働く社員の状況を知ってもらうためSNSによる情報発信
- ・ オリジナル漫画を作成し、会社の業務内容を分かりやすく紹介
- ・ ワクチン接種補助や福利厚生運営会社との契約による福利厚生の充実
- ・ 社服リニューアルアンケート（機能面やデザインの希望調査）を実施し、要望を取り入れた社服を新調

等を行っています。

【社長の一言】

どんな会社か知ってもらうためにはどうすればよいか。若者目線で考えたときに閃いたのがオリジナル漫画の作成でした。



オリジナル漫画

6 現場における取組

▶職場環境の改善

自社の職員だけでなく、協力会社の作業員の方も含めて安全かつ働きやすい職場環境を目指して現場代理人や安全パトロール時の聞き取り等を実施し、その意見を踏まえて作業現場の環境を改善してきました。例えば、今まで、熱中症対策としてバナナの提供、自社社員出演による安全ビデオの制作、現場代理人による現場オリジナルのポスターの作成などの取組を行っています。

▶取組の効果

令和7年9月、協力会社の作業員の方にも無記名によるストレスチェックを実施しました。その結果を踏まえてストレス低減措置を進めた上で、再度ストレスチェックを実施したところ、作業現場のストレス反応指数が減少し、全国平均値（1.9382）よりも大きく下回る（1.262）ものになりました。



2013年(平成25年)の休憩所設置状況



2025年(令和7年)の休憩所設置状況

昼休みに仮眠を取りたいとの要望に応えて、横になれるスペースを確保



安全パトロール時に熱中症防止対策としてバナナを差し入れ

具体的な取組の内容について



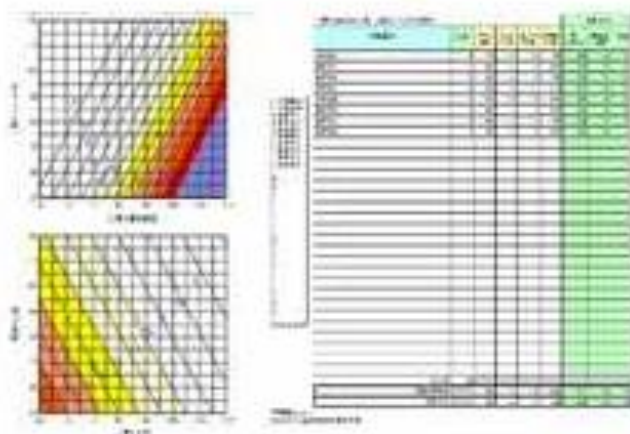
2018年(平成30年)の女性用トイレ設置状況



2020年(令和2年)の女性用トイレ設置状況

女性が現場に入ることも考慮し、男女別のトイレを設置

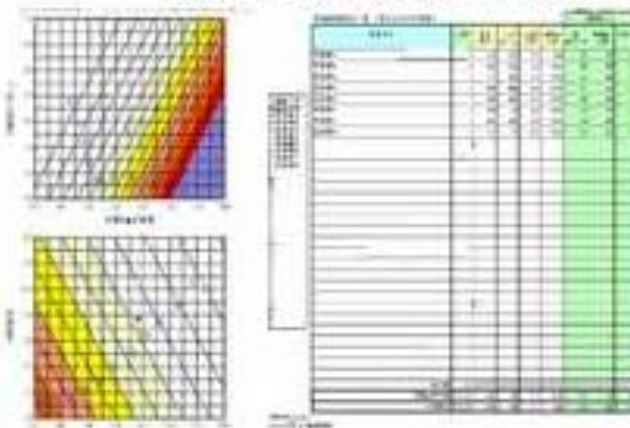
第1回の無記名ストレスチェックの結果



ストレス反応指数

全国平均值	1.9382
現場平均值	1.9071

第2回の無記名ストレスチェックの結果



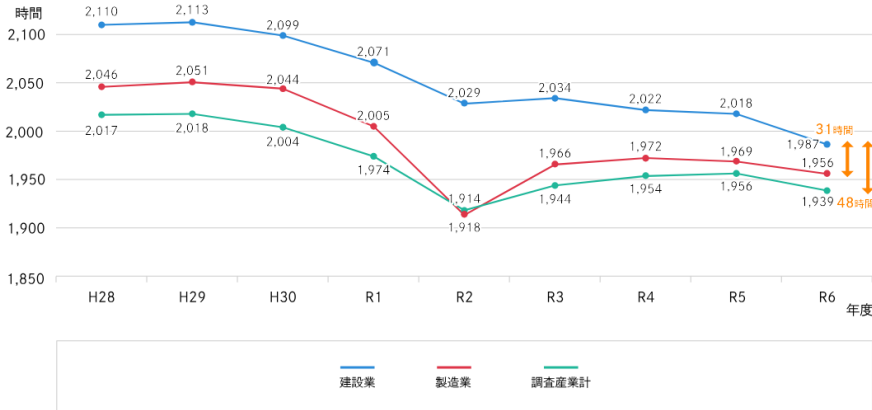
ストレス反応指数

全国平均值	1.9382
現場平均值	1.262

建設就業者数は1997年をピークに減少傾向に転じ、現在は約477万人となっています。建設就業者のうち、36.7%が55歳以上となっており、他産業（55歳以上の就業者の割合は32.4%）と比べて高齢化が進行している状況です。労働時間については、2024年4月から時間外労働の上限規制が適用されているところ、他産業と比べると労働時間は長く、出勤日数も多くなっている状況です。

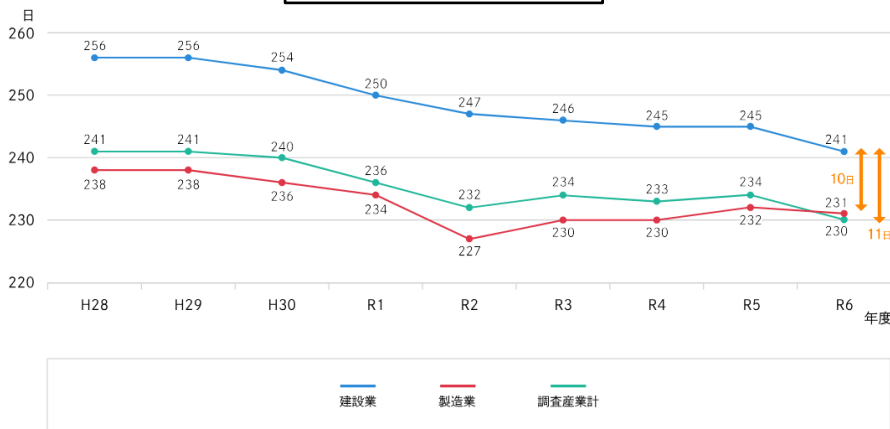
滋賀労働局は関係機関・団体と滋賀県建設業関係労働時間削減推進協議会を組織し、工事発注者への協力要請（※）等の取組を行っています。※別添リーフレット参照

産業別年間実労働時間



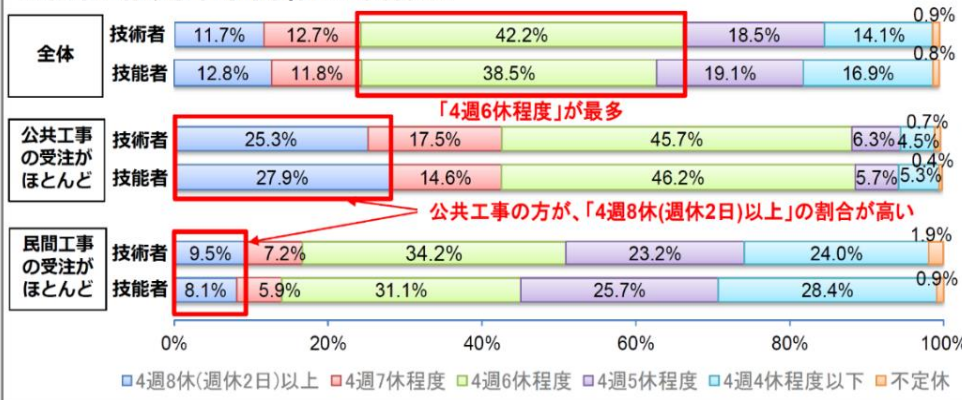
令和6年度の建設業の実労働時間は製造業と比べ31時間多く、全産業と比べ48時間多くなっている。

産業別年間出勤日数



令和6年度の建設業の年間出勤日数は製造業と比べ10日多く、全産業と比べ11日多くなっている。

建設業における平均的な休日の取得状況



技術者・技能者ともに4週8休(週休2日)の確保ができていない場合が多い。

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。

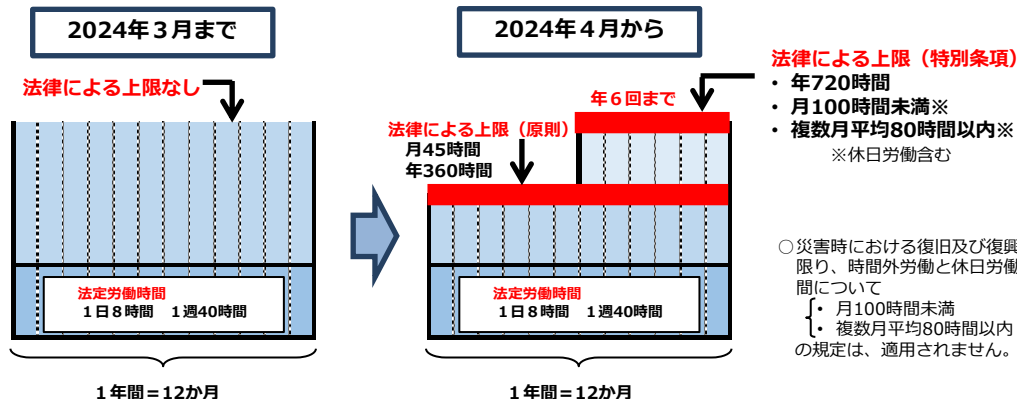
建設業でも長時間の時間外労働はできません！

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が、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？
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
になります。



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"/>	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 ・ 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"/>	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 ・ 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



(2024. 9 作成)