令和4(2022)年度

会員大会決議

「アクションプラン」に基づいた各年度の強化活動の提言

令和４年１０月１３日（木）

千葉県・浦安市

一般社団法人 日本電設工業協会
Japan Electrical Construction Association

令和4年度　会員大会決議

（ スローガン ）

持 続 可 能 性 に 満 ち た（サスティナブルな）

事 業 発 展 の た め

“チャレンジ” を 続 け よ う ！

1. 1年半後（令和6年4月）に迫った
「時間外労働の規制強化」を見据え、
働き方改革の加速を

2. 未来を担う人材に
魅力ある働きの場を提供しよう

3. 「現場ひとつひとつから」
の働き方の見直しを

（ 3つのアプローチ ）

1. 1年半後（令和6年4月）に迫った「時間外労働の規制強化」を見据え、働き方改革の加速

- 現場の「４週８休制」に向けた、ロードマップの作成
- 施主・発注者を含めた工事施工関係者との合意形成
- 労働基準法の規制内容の再確認と対応準備

2. 未来を担う人材に魅力ある働きの場を提供

- 電設業界の魅力の一層のアピール
- 若い働き手にとっての魅力再発見
- 働きがい、生きがいを感じることが当たり前の職場づくり

3. 「現場ひとつひとつから」の働き方の見直し

- 適正な工期の設定、資材価格等の変動を反映した適正な請負価格の形成
- 生産性の向上による業務の効率化
- 多様な人材の活用による業務の活性化

＜関連情報＞

〇 国交省

「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」

第１回検討会（2022/8/3）より

担い手確保や生産性向上等の従前からの建設業における課題や、昨今の建設資材の急激な価格変動等の建設業を取り巻く環境の変化を踏まえ、将来にわたり建設業を持続可能なものとするための環境を整備するために必要な施策の方向性を探る検討を進めている

＜ 持続可能性を妨げる課題 ＞

・担い手確保

日本全体では人口減少が始まり、労働力人口が減少していくことは避けがたい状況

→ 建設技能者の処遇改善により担い手を確保すると同時に、生産性の向上により労働力の減少を補うことも考える必要はないか

・資材価格の変動

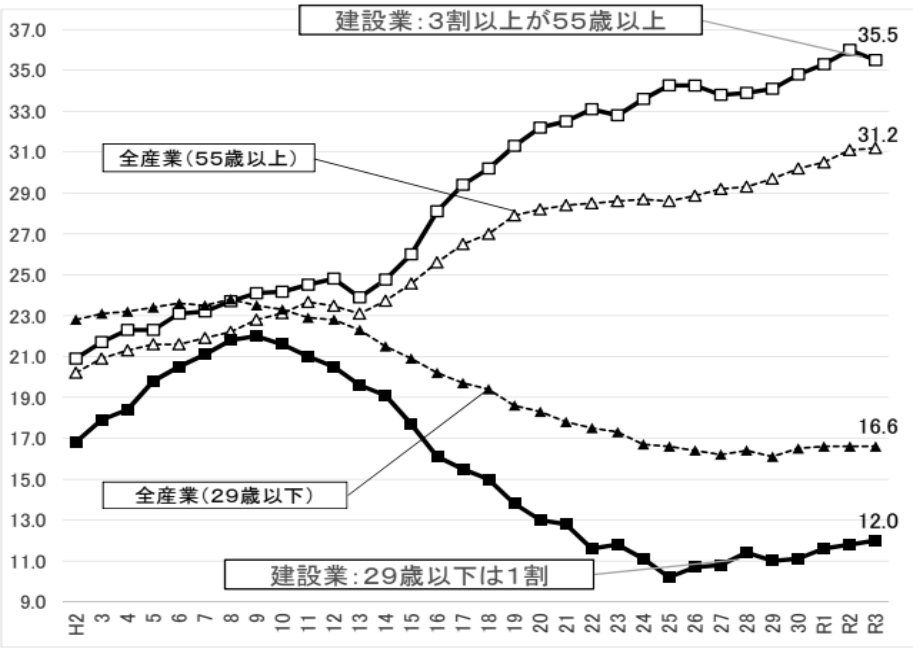
総価一式での請負契約では、建設資材価格の急激な変動への対応が難しい状況。

→ 工事原価がわかりづらい建設請負における受発注者間の契約について検討することが必要ではないか

参 考 資 料

参考1 建設業就業者の高齢化の進行

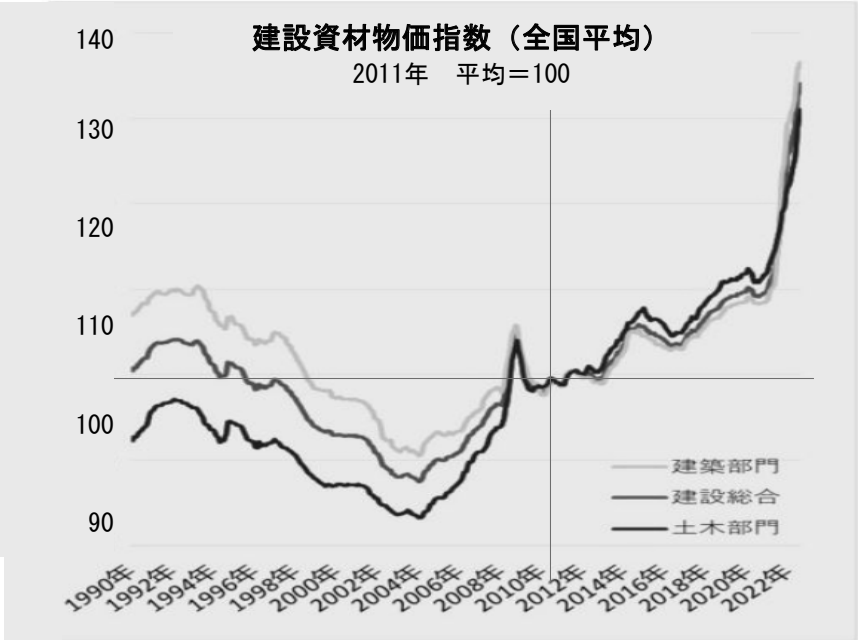
建設業就業者は、55歳以上が35.5%、29歳以下が12.0%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。



出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省が算出作成した資料

参考2 建設資材の価格高騰

昨年来より原材料費の高騰等により、各建設資材価格が高騰中。 円安による影響も大きく、過去最高値となっている資材もあり、価格転嫁の状況を継続して注視必要。



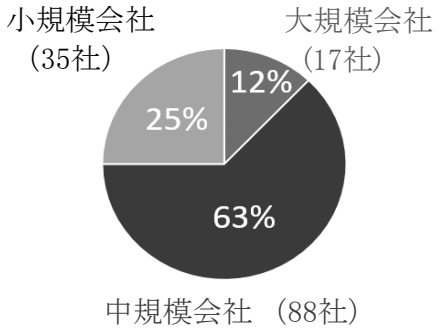
出典：(一財)建設物価調査会 2022/8/18 建設物価調査リポートより

参 考 資 料

参考3 当協会 働き方会改革 フォローアップ調査より 2022年調査(抜粋)

当協会では、会員の働き方改革の取組み状況に対し、技術系社員を中心とした長時間労働の是正に向けた取組み状況を把握するため2018年より毎年フォローアップ調査を実施しています。今回は１年半後(2024年度)に迫った、「建設業の時間外労働の規制適用」を見据え、会員の現状とその対応のヒントとなる参考事例を取り入れまとめました。
今回の調査結果は、「2024年度からの時間外労働の規制適用」に向け、経営規模による対処の差異も考慮が必要なため、企業規模別に状況を示した。

回答総数(N)= 140社

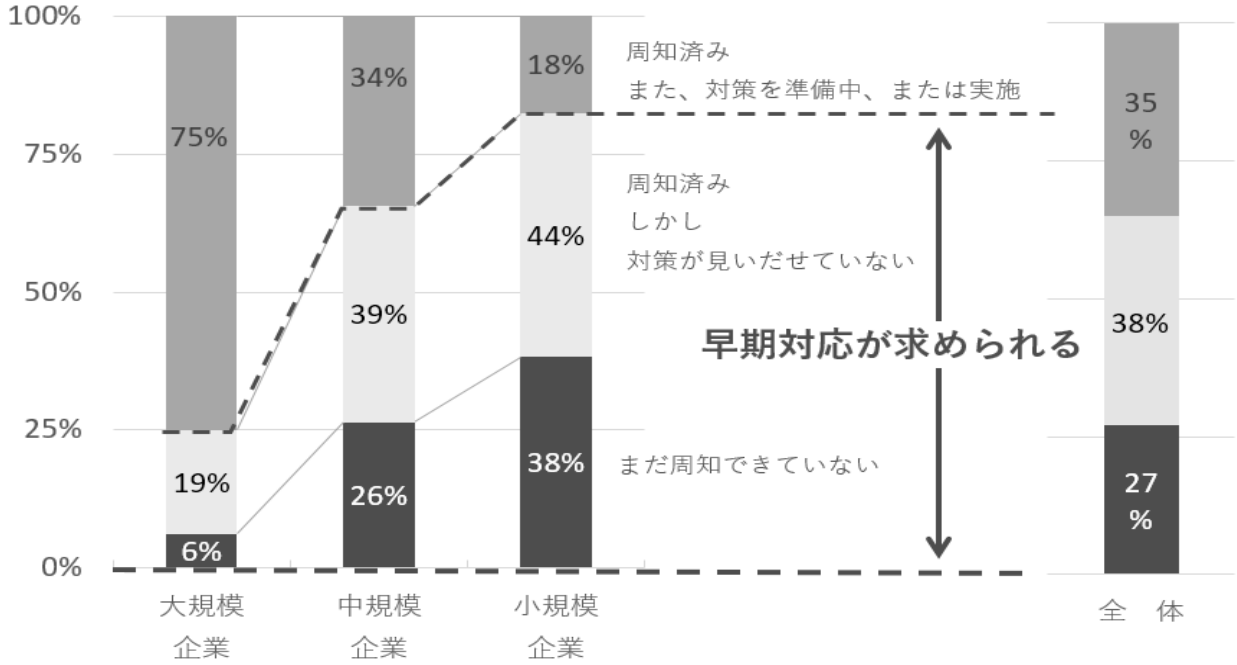


※ 企業規模別 区分の条件

区分	従業員数	資本金
① 大規模	301人以上	3億円超
② 中規模	300人以下 もしくは 3億円以下	
③ 小規模	20人未満	---

① 会員各社の「二年後(2024年)からの上限規制適用」の社内周知と対策状況

中・小規模企業の対応、準備が進んでいない。 → 対応急務である。

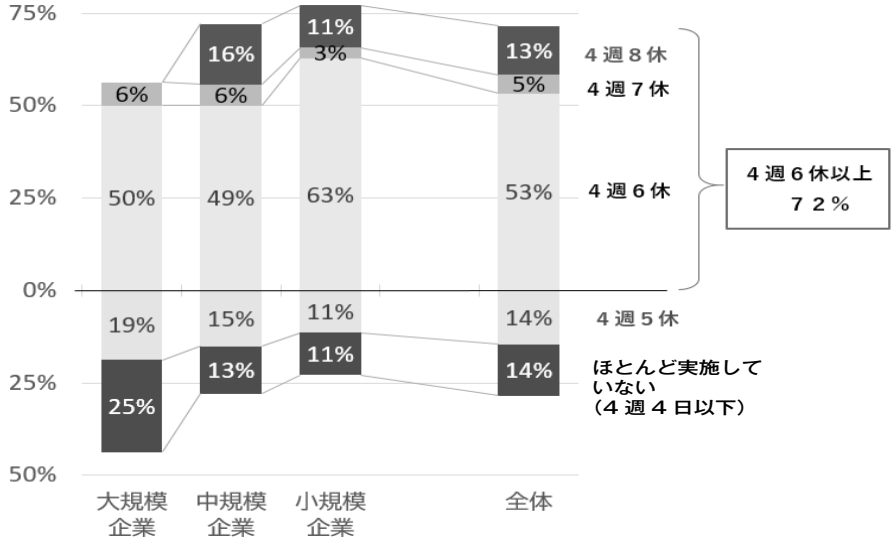


② 現場での週休2日制の状況

・規模が大きいほど、
休みが取れていない。

・現状は、
４週６休以上が中心
（　全体で５３％　）

４週８休・・・・・・・13%



週休2日制が進まない理由

・進まない主な理由は、現状では元請となる（主にゼネコン等）が閉所しないことであり、そもそも元工程が厳しい中での施工となっていることにある。適正工期の基準にある週休２日を基本とした工程が重要ポイントである。

（複数回答可）

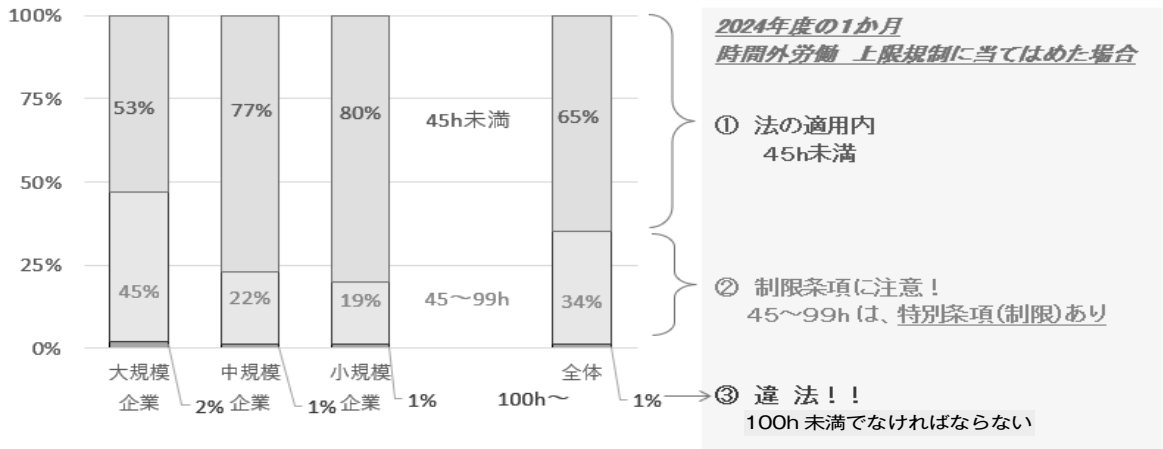
該　当　事　項	大規模企業	中規模企業	小規模企業	全体
1） 建築業者(ゼネコン)が閉所しない	63%	54%	57%	56%
2） 工程が厳しく組み込めない	63%	49%	54%	52%
3） 工程上の貯金を作りたい	13%	32%	29%	29%
4） 協力会社が休みたがらない	31%	21%	26%	24%
5） 事務処理等が多く休めない	25%	24%	20%	23%
6） 発注者への対応	6%	6%	3%	5%
7） 施設休業日にしか作業できない	0%	1%	3%	1%
回答社数　N=	16	85	35	（計 136）

→ ”適正工期の確保”の重要

③ 時間外労働の現状（月当りについて）

現状の技術系従業員の時間外労働に対し、2024年度から上限規制条件に当てはめてみると

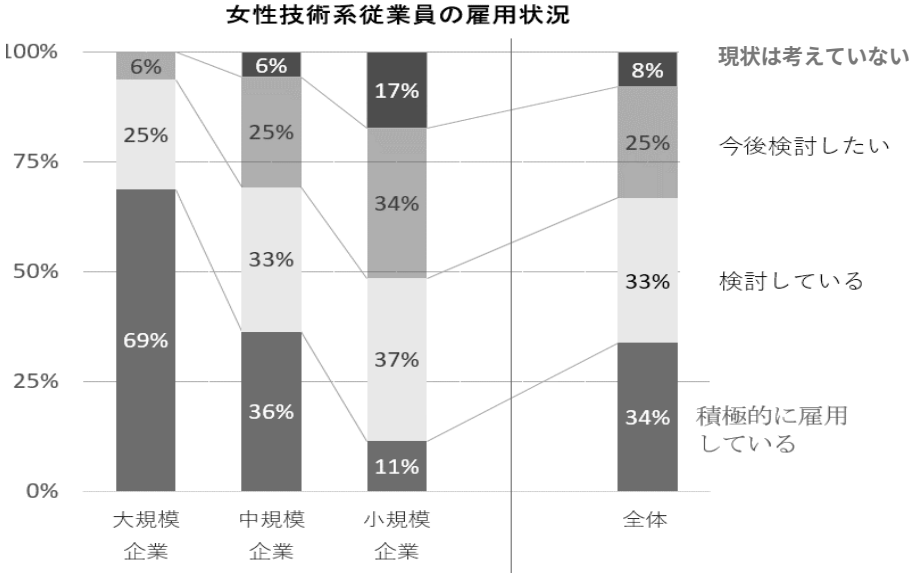
1）法的適用内　(45h以内/月)・・・・・・・・・６５％
2）条件制限対象(46h～99h/月)・・・・・・・・３４％
3）違法（100h以上/月）・・・・・・・・・・・・・・　１％



④ 女性技術系従業員の雇用状況

・規模が大きいほど積極的に雇用が進んでいる。

・現状では、
「検討もしている」を含め６７％の企業が女性技術系従業員の雇用を進めている
（　全体で６７％　）



女性技術系従業員に期待する担当業務

（複数回答可）

担当業務	大規模企業	中規模企業	小規模企業	全体
CAD・製図	31%	64%	60%	59%
積算	19%	40%	54%	41%
建設現場管理	69%	38%	14%	35%
建設現場管理の補助（社内向け業務）	38%	24%	34%	28%
設計	25%	14%	17%	16%
工事事務・原価管理	6%	10%	6%	9%
安全管理	6%	3%	6%	4%
技術営業	0%	2%	9%	4%
その他	0%	1%	0%	1%
研究・技術開発	0%	0%	0%	0%
回答社数（N）＝	16	88	35	（計 139）

今後、期待される業務

⑤ 会員の取り組み事例紹介

他社の事例を参考にして取り組み強化策に加えてください。

1） 長時間労働の是施策

○　時間外労働に対する意識を変える
○　生産性向上や業務の効率化（ツール活用等）
○　業務量の軽減と平準化
　　他

2） 現場業におけるIT活用の状況

○　導入したITツール名やシステムソフト
　　他

参考4　当協会が作成した支援ツール

①　適正工期の確保→「工期の基準の手引き」

工期終盤における“しわ寄せ”は、働き方改革を進める上での大きな障害であり、適正な工期の確保は重要な課題。この課題に対し国交省（中央建設審議会）が令和２年７月に「工期に関する基準」を作成し、その実施が勧告されました。

当協会は今後、各現場においてこの基準に従った適正な工期による実施をめざし、独自に「工期の基準の手引き」を策定し進展させ、“魅力ある電設業界”を作り上げていきたいと考えています。

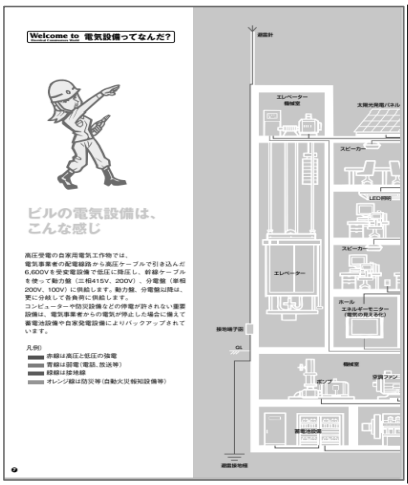
また、この手引きを基に各支部にて講習会を開催しております。

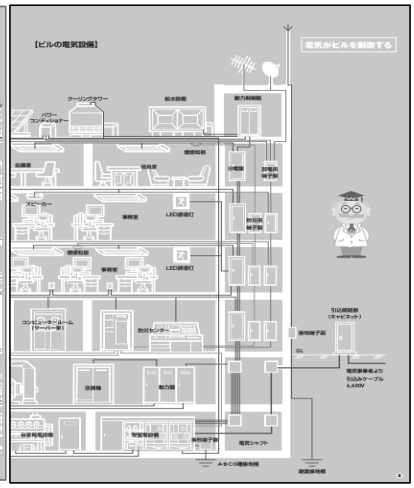
②　担い手確保→　PRビデオ『電設業界へようこそ』

若年者層の入職促進を図ることを目的に、電気設備業界での働き方や魅力を紹介する業界ＰＲビデオ、パンフレットを制作しており、新入社員研修用としてもツールとして活用願います。

DVDビデオ

パンフレット





参 考 資 料

当協会が取り組むべき課題の具体的な行動と実績が見える活動として展開していくため、中期（４年間）の行動計画を明確にしたものです。

事業環境と業界の課題

事業環境

働き方改革 × **少子高齢化**

- 2024年 時間外労働　上限規制適用開始
- 週休二日制
- 特定技能外国人の受入れ
- 建設業キャリアアップシステムを通じての処遇改善

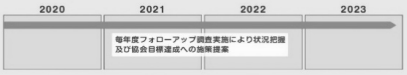
第３次アクションプランにおける重要課題事業環境

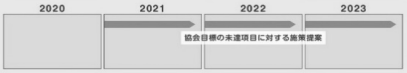
1.働き方改革基本方針に基づく目標の達成

1)長時間労働の是正施策の展開

課題と取組み

- 「働き方改革に向けた基本方針」フォローアップ調査を毎年度実施し、状況を踏まえた目標達成への施策の提案をおこなう
- 建設業での時間外労働の上限規制が適用される2024年4月1日に向けて、年度ごとの段階的な改善を促進する





2)週休二日の推進

課題と取組み

- 業界の旗振り役としての実施策提示と推進支援

3)特定技能外国人受入れ制度の実現と適正な運用

課題と取組み

- 外国人技能労働者受入れのための在留資格（特定技能）の電工職種への適用を図り、活用を推進する

2.担い手の確保・育成と技能労働者の処遇改善

4)建設キャリアアップシステムを通じての電工の能力評価制度実施支援と評価に応じた処遇改善

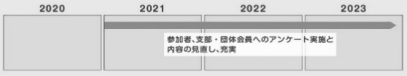
課題と取組み

- 「建設キャリアアップシステム」への登録を介した技能者の公正な評価、業界全体のスキルアップと賃金アップを目指す

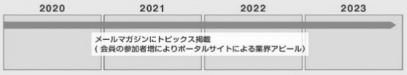
5)人材確保・育成事業の展開

課題と取組み

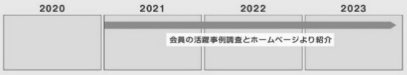
- 「実技講習会」「技術系講習会等」の開催、計画的なCPD認定講習会の普及とインターンシップ推進助成金制度の活用推進。また、3)「特定技能外国人受入れ制度の実現と適正な運用」と連携し、人材確保策としての定着を図る



- 「電気設備業界就職情報ポータルサイト」展開による会員企業の採用情報等の発信



- 業界内での女性技術者の活躍情報の広報と採用拡大へ



事業環境

環境・エネルギー **新技術**

脱炭素化、再生可能エネルギー　BIMの導入とDX　生産性向上

第3次アクションプランにおける重要課題事業環境

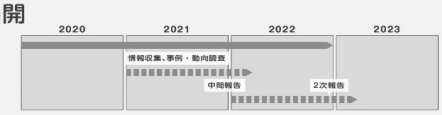
3.グリーン社会の実現に向けたイノベーションの推進

6)生産性向上新技術の促進

課題と取組み：施工の省力化・効率化に資する技術の具体的な活用・導入事例を収集し、会員へ展開することで業界全体の生産性向上を図る

7)カーボンニュートラルに向けての戦略的な新技術の開発と展開

課題と取組み：脱炭素化、再生エネルギーの活用の動向を見据えて、様々なエネルギー活用や災害時にも期待される蓄電池やEV連携の分散型グリッド等に関して、電設業界の新たなビジネスのあり方を追求する



8)BIMの導入をはじめとするDXの推進等による生産性向上

課題と取組み：建築分野における急速なBIMの普及への対応、電気設備業界としてのBIMの導入・活用を検討し、展開を図る

9)新製品、新技術等の情報提供、紹介の場としてのJECA FAIRの開催

課題と取組み：毎年5月のJECA FAIRにおいて、電気設備に関する資機材、工具・計測器、ソフト、システム等の新製品紹介や、施工技術の進歩改良等の情報を発信する

事業環境

防災・復旧 **感染症**

BCP(事業継続計画)　新型コロナ感染症　電気設備のレジリエンス

第3次アクションプランにおける重要課題事業環境

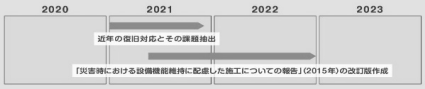
4.様々なリスクへの対応

10)災害など緊急事態発生時における事業継続力の保持

課題と取組み：電設協「BCPガイドライン(仮称)」として策定し、展開を図る

11)電気設備のレジリエンス向上

課題と取組み：災害時の電気設備の機能継続、迅速な設備の復旧に向けた強靭化を目指す方策の展開



12)新型コロナウイルスへの対応

課題と取組み：新型コロナウイルス感染症による電気設備業界の影響を把握し、感染拡大防止策、対応策についての情報提供を実施

事業環境

建設業法の改正 **グローバル化**

著しく短い工期の禁止／工期に関する基準　企業の海外進出　多様な発注方法

第3次アクションプランにおける重要課題事業環境

5.経営基盤の確保

13)適正な工期、価格による受注確保と工程遅れへの的確な対応

課題と取組み：中建審勧告の「工期に関する基準」を「手引き」の活用により定着させ、適正工期の確保を図るとともにフォローアップを行う

14)公共工事発注機関等への分離発注の浸透に向けた活動の推進

課題と取組み：公共工事発注機関等への分離発注の有効性(メリット)を示し推進要請活動の強化を図る

15)多様な発注方式への対応

課題と取組み：公共工事等発注機関との訪問懇談において、多様な発注方式について意見交換を行い、顧客ニーズに合った高品位なサービスの提供を向上させる

16)海外展開のための情報提供

課題と取組み：海外進出検討中の会員企業へのヒントとなるよう、既に海外進出している会員企業の現地の情報や諸課題を整理し、メールマガジン等で情報発信する

【 メ モ 】