

令和2年9月23日

(一社) 日本電設工業協会  
人材委員会 働き方改革専門委員会

## 第2回 働き方改革 フォローアップ調査 (令和2年) 結果概要

働き方改革に対し、当協会会員の取組み状況と現場管理者の長時間労働の是正に向けた改善状況を把握するため、昨年度に引続きフォローアップ調査を実施した。

また、本年度は2019年度に完成した各現場における長時間労働に関わる実態把握とそれを引き起こす諸要因について現場担当者の意見を聞き取るため「現場の実態調査」も同時実施し、それらの集約結果について下記の通り報告する。

### <調査方法>

- ・「企業の取組編」として、2019年度の内線工事部門の状況について正会員である企業会員を中心に実施し、139社から回答（回収率47%）、同時に団体会員（都道府県協会等）に加入する主要企業36社より回答を得た。
- ・「現場の実態編」では、2019年度に完成した工事に対する調査を実施し、386の現場の回答を得た。

### <調査結果>

#### 1. 当協会会員の施工（内線工事部門）現況

施工状況については、前年度と大きな変化はなく下記の通りであった。

##### 1) 会員の施工体制規模

当協会の会員は大・中・小規模の会社が幅広く加入しているが、その中心となる会員は

- ・在籍技術者数では、50名以下が主（63%）
  - ・年間受注高では、5億円～50億円が主（60%）
- である。

##### 2) 会員の施工する工事内容（各工事の件数割合）

- ・工事金額別…………… 500万円未満の工事が7割（69%）

また、200万円未満の工事件数が55%を占め、小規模の改修・保守工事の積重ねを基本に、新築工事を施工していることがうかがえる。

- ・元下区分…………… 元請：52% 下請：48%
- ・新築と改修・保守工事…… 新築：23% 改修・保守：73% その他：4%
- ・官民区分の割合…………… 公共（官）：23% 民間（民）：77%

## 2. 就業規則上の労働条件の現況

### 1) 休日の取扱い

就業規則上では、完全週休二日を取入れているのは半数（51%）、改修工事の割合が7割と高く土日の仕事も多く、変形労働時間制が3割(27%)となっている。

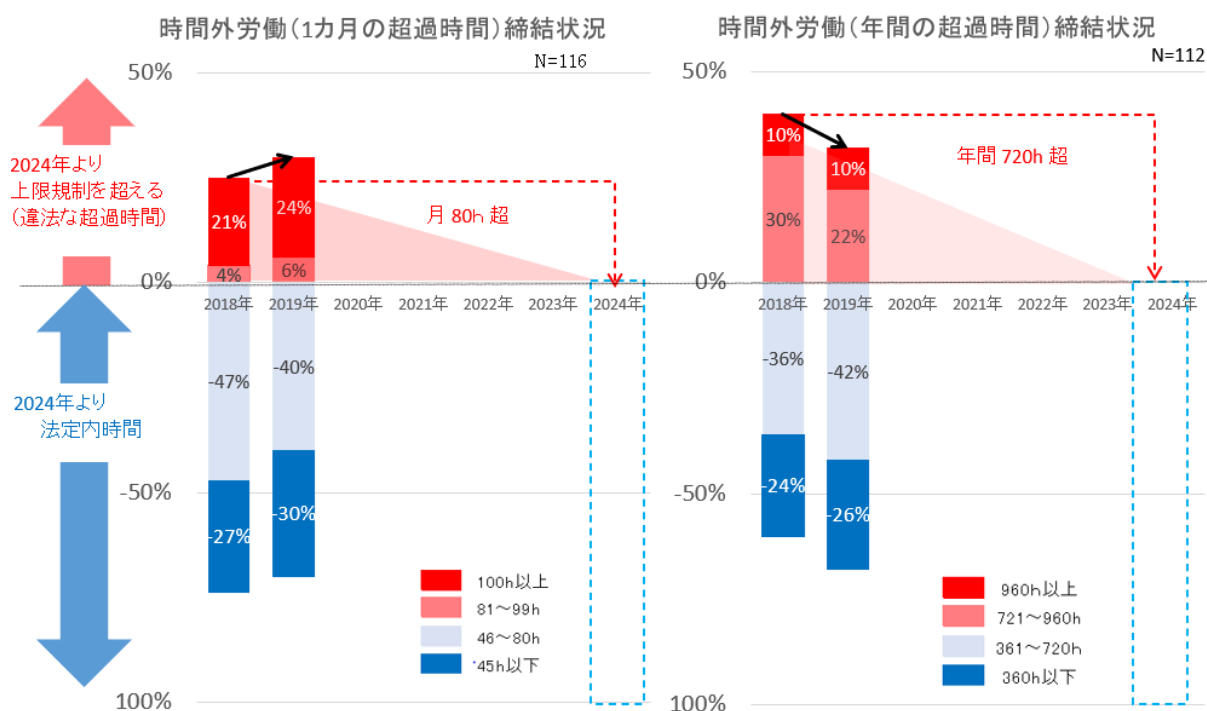
※ 完全週休二日制の値の減少は、変形労働時間制へ移行（変更）によるものでなく、前年に比べ改修・保守工事を主とする変形労働時間制を多く採用する中規模企業会員の回答が多くあり、それらの会員数割合増の影響を受け完全週休二日制の値が減少値を示している。

就業規則上の休日の扱い	2019年	2018年
① 完全週休二日制	51% ※	64%
② 変形労働時間制 (1か月単位、1年単位等)	27%	17%
③ 週休二日 (月に1回以上、週2日の休日がある状態)	19%	16%
④ 週休一日 (1日の所定労働時間を短く設定)	1%	3%
⑤ その他	2%	--
計	100%	100%
	N=137	N=110

### 2) 技術系社員の時間外労働の現況

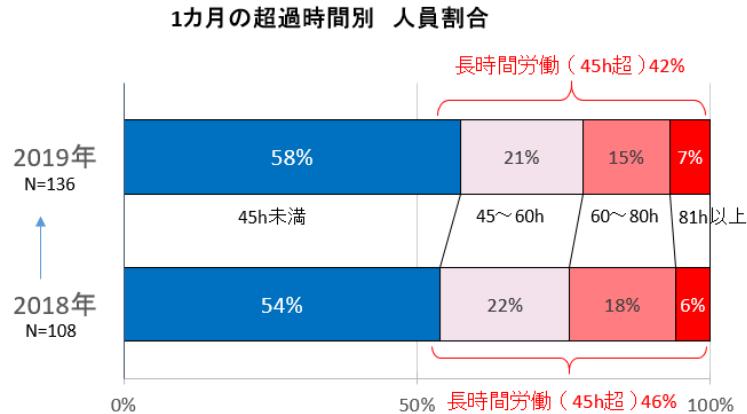
#### ① 36協定上において

昨年度（2019）は、建設業全体で東京五輪をはじめ首都圏の再開発、ホテル需要を背景に繁忙期を迎え、スポット的にみると「1か月の時間外労働では増加」、一方、全体の動向として「年間の時間外労働では減少」がみられた。



## ② 時間外労働の人員動向

年間を通して時間外労働の時間階層別に平均的人员割合は、下記の通り。  
月 45 時間未満が 6 割(58%)、長時間労働（月 45 時間超え）が 4 割(42%)であり、前年対比では若干の長時間労働の減少がうかがえた。

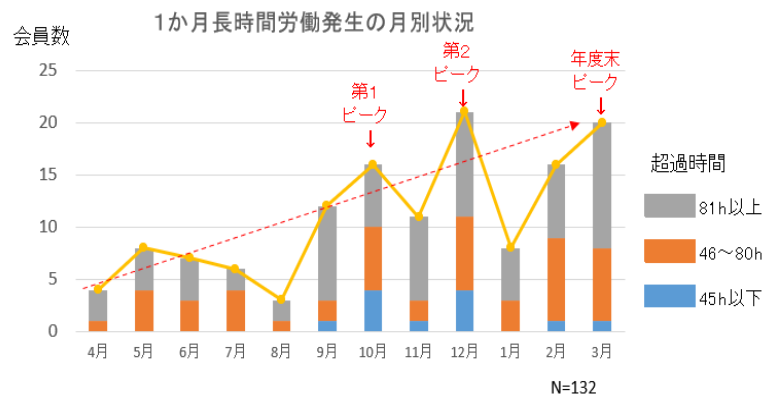


## 3. 現場の実態について

### 1) 長時間労働の最大値の発生月

一か月の長時間労働の最大値が発生する月をみると、10月、12月及び年度末にピークが発生しており、年度の後半になるにつれ長時間労働が増加傾向にある。

施工時期の平準化も求められるところである。



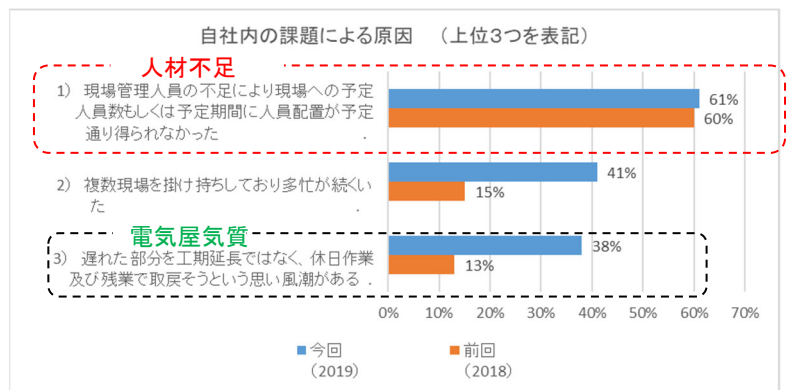
### 2) 現場管理社員の長時間労働に繋がる課題

今回の調査では、自社内課題と外部課題に分けて確認した。

(注：このため、本年度の回答の%が昨年度に比べ高めの結果が出たと思われる)

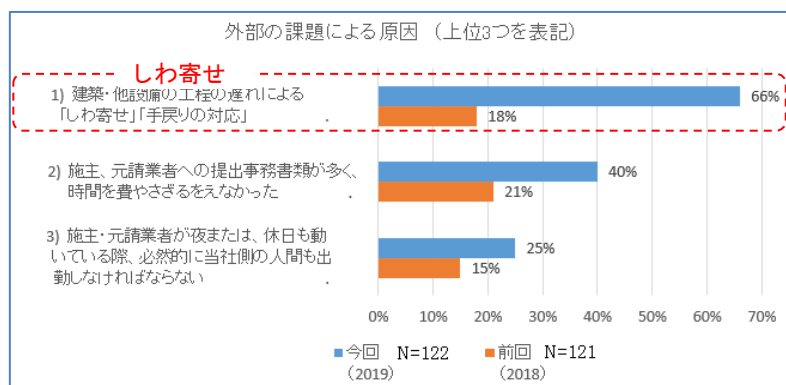
自社内による最大の原因として上げられたのが当業界の「人手不足(61%)」がトップ。

また、前世代から受け継がれた前向きな気質「現場の遅れに対し、期日までに何があっても完成させる電気屋気質(38%)」によって前工程の遅れによる「しわ寄せ」に対し、長時間労働等により限定された工期内に工事を終えてきたが、今後の上限規制により十分な対応できないことが今回の調査で示された。



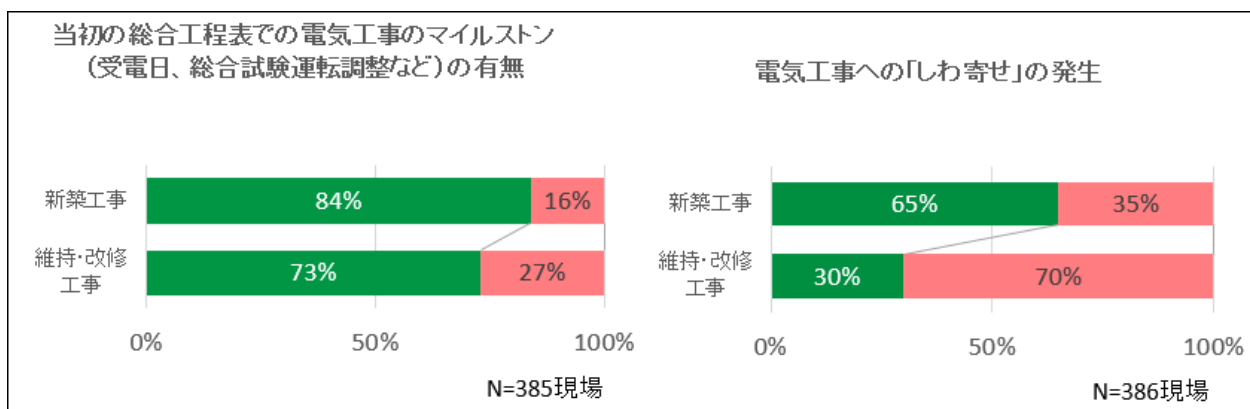
外部による原因では、「建築、他業者の工程遅れ」の7割近く(66%)と高い割合を示している。

現場管理面において、工程管理強化策と新たな現場でのワーキングスタイルを築くことが必要である。



### 3) 長時間労働に繋がる「しわ寄せ」の現状

新築工事現場において、当初の総合工程表では電気工事のマイルストーン(受電日、総合試験運転調整など)が84%と工程計画において加味されているが、結果としては「しわ寄せ」が65%発生している。



### 現場での「しわ寄せ」を引き起こした主原因

「しわ寄せ」を引き起こす原因は、工期後半に集中する電気工事に対し、前工程の仕事の遅れであり、適正な工期設定と共に建築・設備全体の適切な工程管理の実行が求められる。

N=195現場  
単位: 構成比

A~Dの各分野ごと、該当するそれぞれ原因の上位(最も大きな要因)1つを回答

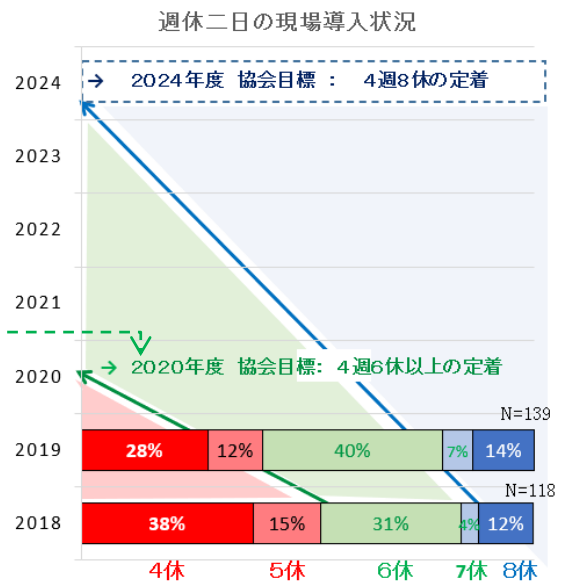
「しわ寄せ」を引き起こした原因	新築工事	維持・改修工事	計
<b>&lt;A. 施工管理分野&gt;</b>			
建築の全体の工程管理が上手く機能していなかった	41%	47%	43%
施主・元請業者による各建築・土木・設備業者の施工管理(調整)が十分にされなかった	24%	20%	23%
内装等の他工事と同時作業になり、通常以上の時間を要した	29%	16%	26%
その他	3%	10%	5%
<b>&lt;B. 設計関連分野&gt;</b>			
設備工事の着手時期になっても、設計内容が確定せず遅延が発生	21%	16%	19%
施主・元請業者による仕様変更等での追加・変更指示が多く発生	53%	59%	55%
その他	4%	8%	5%

<C. 材料・労務分野>			
建設資材需要の増加による生産能力超えと製造業者の残業規制により材料調達遅延が発生し遅れる	6%	16%	9%
建設業全体での人手不足による労務・外注業者手配遅延が発生し遅れる	73%	55%	69%
その他	5%	4%	5%
<D. その他分野>			
現場周辺(近隣)との協定等で工期や作業時間が制限されたため	10%	20%	13%
現場ではまず建築工事を優先し設備工事は後回にする傾向があるため	51%	41%	49%
元請建築業者の設備担当者は、設備工事を専門担当する方が少なく、工程や管理面での決定、調整が進まず遅れが発生	18%	12%	16%
その他	5%	10%	6%

#### 4) 現場での週休二日の導入実態

週休二日は、若者が職場に魅力を感じる大きな要素であり普及を図らねばならない。

前年 2018 年に比べ現場での週休二日の導入の改善は進んでいるが、協会の中間目標である「2020年度に4週6休以上の定着」の達成には、現状4割(=28%+12%)の現場が4週5休以下であることから、共通の目標に向け、全会員が取り組みを展開する必要がある。



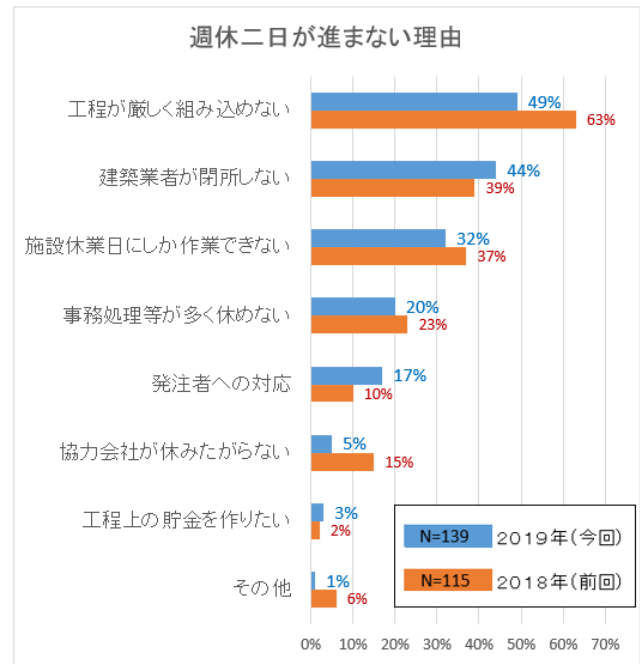
### 5) 週休二日が進まない理由

昨年と同じく、理由として示された上位2項目

- ・「工程が厳しく組み込めない」
- ・「建築業者が閉所しない」

は、受注段階での工程が週休二日を前提としていないところも多い現状であると考えられる。

今後、週休二日を拡大させるにあたり、発注者より元請業者へ週休二日を前提とした工期設定及び、契約発注条件に含めるなどの更なる要請活動を進める必要がある。

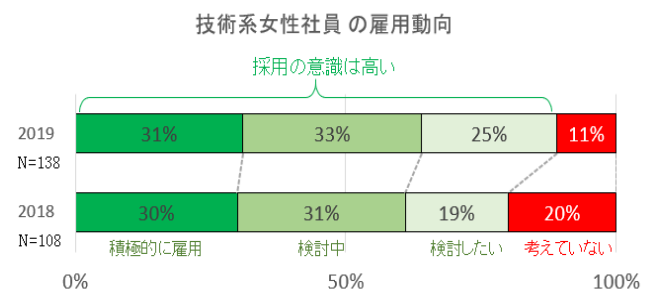
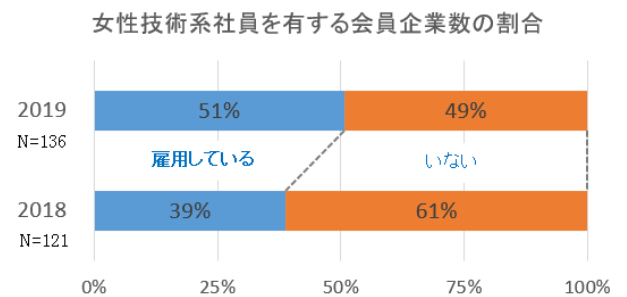


## 4. 女性技術系社員の採用促進

多様な人材活用としての技術系女性社員の動向は、在籍する会員会社（企業数）では増加傾向（前年39% → 今年51%）にある。各企業では技術系女性の採用意識が高まっており、今後CAD・製図を中心としさらには積算、現場管理業務の担当へと期待が高まっている。

しかしながら、男女の人員数の割合では圧倒的に男性が多く、女性は約3%である。

当協会として女性技術者への活躍支援策を検討が求められる。



(参考) 当協会の会員調査より (2019年4月時点) N=294

技術職員数：53,555人

男：52,124人 (97.3%) 女：1,431人 (2.7%)

※ 全国建設業協会の2019年8月調査より 技術職の女性職員が占める割合4.6%

## 5. 生産性向上に向けた取組

### 1) 生産性向上に向けた取組み

#### 状況

7割の会員が定期的に社内会議等を開き取組みを進めている。

取組み状況	N=139	N=116
	2019年	2018年
定期的に会議等を開催して取組を進めている	68%	68%
取組みたいが実行に至っていない、手つかずである	29%	26%
まだ考えていない	3%	6%
	(100%)	(100%)

### 2) 取組み中の事例

各取組みの詳細事例は次の通り。

	(複数選択) N=139		N=116
	2019年	2018年	
<b>A.現場業務における取組み</b>			
工事関係書類の簡素化	40%	45%	
書類のペーパーレス化・ネットワーク機器の導入	46%	42%	
現場での打ち合わせの合理化	34%	34%	
<b>B.現場工程管理における取組み</b>			
施工時期の平準化	29%	45%	
手待ち・手戻りの解消	42%	41%	
<b>C.現場で生産性向上に資する技術等</b>			
材料・工法（プレハブケーブル、ユニット化等）	35%	53%	
スマートメディア（タブレット等）	53%	43%	
多機能計測器（Bluetooth等対応）	15%	42%	
工具（レーザー墨出等）	51%	26%	
<b>D.現場以外における取組み</b>			
繁忙期のフォローアップ	53%	35%	
現場業務の後方支援	53%	30%	

### 3) 取組む上で障害となる理由

5割強の会員が「それらの取組みコスト負担の大きさ」「自社だけでは取り組めない」を課題としており、個々での取組みの難しさが示された。

取組む上で障害となる理由	N=139	N=116
	2019年	2018年
コスト負担が大きい	48%	57%
自社だけでは取り組めない	60%	52%
新ツール・工法の導入手順と使い方が分からない	15%	21%
その他	11%	6%

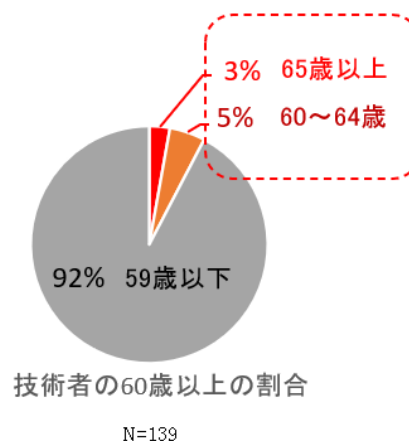
新たな取組みについて、積極的に協会より新たな技術・工法等の情報発信をしていく必要がある。

## 6. 今年度に調査項目に加えた課題等の状況について

### 1) 60歳以上技術系社員の雇用者数の状況

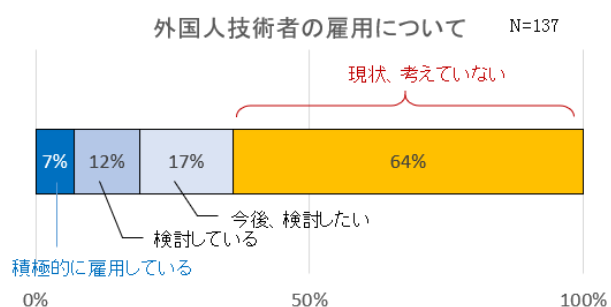
当業界の60歳以上の技術系社員は、約1割弱(3%+5%)である。

今後、さらなる高齢化に伴い現場を支える担当業務、そして高齢者の労災事故が後を絶えず、今後高齢者が安心して働ける職場づくりと合わせた検討が急がれる。



### 2) 日本国内での外国人技術者の雇用状況

日本国内において外国人技術者の社員雇用、またはその検討状況を確認した結果、「現状では積極的に雇用している」7%、一方、「現状考えていない」64%と外国人の技術者の雇用については消極的な状況である。



以上、今回の調査結果を踏まえ、当協会が策定した「働き方改革の基本方針」の各取組みの強化策と目標達成に向け、本年度は新たな取組みを進めて参ります。



## 【参考として】

### ※ 長時間労働の是正に関連した健康管理の強化取組み事項について

優良な健康経営を実践している法人を、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する制度があり、その評価項目に「働き方改革に資する取組み」も多く含まれております。そこで、その評価項目を参考に、当協会の会員の取組み状況などを確認した。

長時間労働の是正とともに、働く従業員へのケアー項目として活用していただきたい。

該 当 事 項 (複数選択)		備 考
定期健診受診率 (実質100%)	94%	← 労働安全衛生法により健康診断を実施することが義務とされている。
受診勧奨の取組み (勤務時間内の健診実施、会社での健診予約を行うことで受診を促進)	64%	
ストレスチェックの実施	49%	← 2015年12月の「改正労働安全衛生法」に含まれている制度です。従業員が50人を超えている事業所が対象。
ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の導入	37%	
コミュニケーションの促進 (社員旅行や社内運動会の開催など)	66%	
保健指導の実施 (保健指導を受ける時間の確保など)	41%	
休日労働に対する代休の付与	82%	← 労働基準法では、企業・事業者には従業員に休日を与えなければならず「休日付与義務」が課せられている。 原則として、1週間に1日、あるいは4週間に4日の休日を従業員に対して付与しなければならない。
管理職または一般社員に対する教育機会の設定 (管理職へのメンタルヘルス研修、健康情報を発信する広報誌配布など)	30%	
社内に時短委員会等の設置	9%	
社員の感染症予防 (予防接種費用を補助、アルコール消毒液の設置など )	62%	← 対策を行わず、感染症が蔓延した場合には、労働契約法第5条に基づき、会社は安全配慮義務を怠ったということにもなりかねない。
過重労働への対応 (業務分担の見直し、休暇取得・出社制限等の勧奨 )	49%	
メンタル不調者への対応 (保健指導を受ける時間の確保など )	41%	
受動喫煙対策 (原則屋内禁煙：喫煙を認める場合は喫煙専用室などの設置が必要)	66%	← 2020年4月から「改正健康増進法」が全面施行された。 事業者は、受動喫煙に対する設備の設置や労働者に対する啓蒙や教育が必要。
その他	1%	

※ 今回、経産省が進めている「健康経営優良法人認定制度」(＝地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度)の評価取組み項目を一部参考に、取組み項目の状況を調査した。