

第3回 働き方改革 フォローアップ調査 結果概要

当協会では、会員の働き方改革の取組み状況と技術系社員の長時間労働の実態と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おります。今回は3年連続実施した調査結果より企業会員と団体会員のそれぞれの特性も踏まえ、とりまとめております。

今回の調査回収と集計について

今回、2020年度の状況把握として2021年2月中旬より調査を実施しましたが、今回、コロナ禍の中であったこともあり、会員各社から回答に時間を要し、また回収率も低い結果となりましたが、企業会員75社、団体会員68社の協力のもと計143社より回答を得ました。ご協力いただいた各会員に対し、心から感謝いたします。

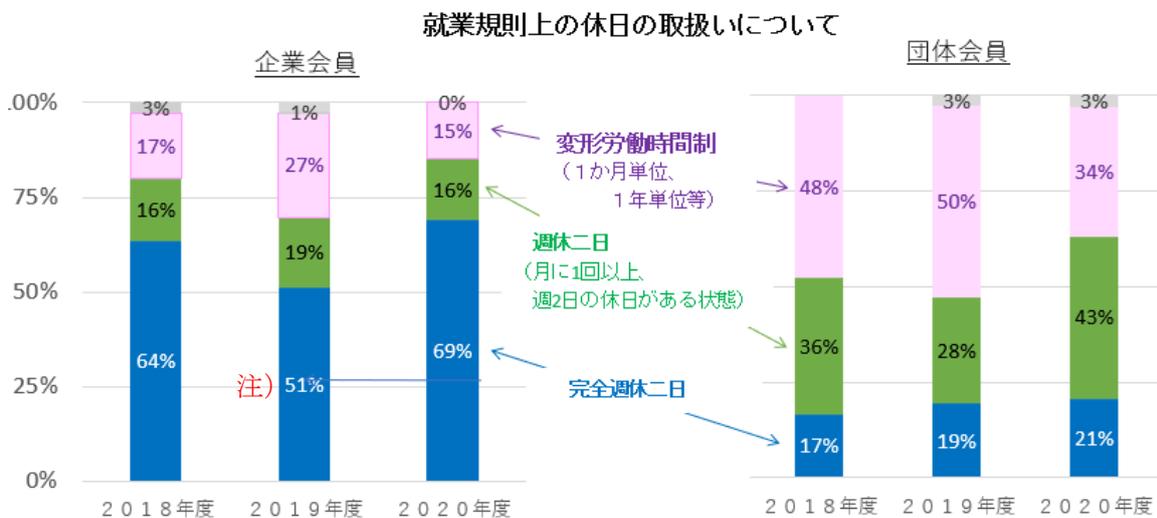
なお、今回の調査の詳細については、別途「第3回働き方改革フォローアップ調査 集計結果表」会員専用サイトに掲載いたします。

I. 長時間労働の是正策

(1) 就業規則上での休日の取扱いにおける動向

現状(2020年)の「完全週休二日制」においては、

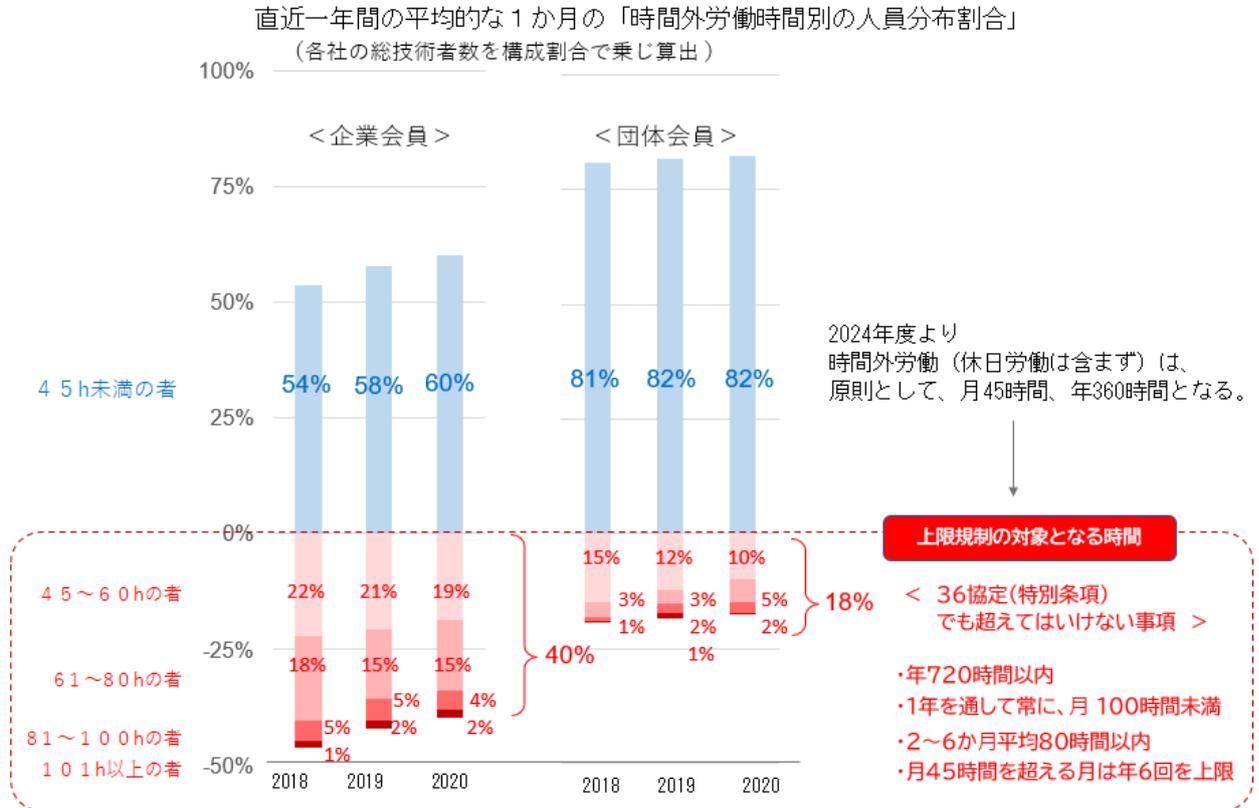
- ・企業会員では約7割(69%)、団体会員では約2割(21%)である。
- ・団体会員では企業会員に比べ、「変形労働時間制」、月一回以上の「週休二日」を多く採用している。



注) 企業会員において、2019年度調査では、2018年度に比べ完全週休二日をまだ取入れていない中小規模の会員から回答を多く頂き、それら会員では変形労働時間制の回答が多く、その回答比率数を押し上げ、一方、完全週休二日の回答比率を押し下げた結果となっている。

(2) 技術者の時間外労働について

- ・現状でも 2024 年度から労働基準法に規定する時間外労働の上限規制の対象時間帯（月 45 時間を超える時間外労働）で勤務する技術者は、企業会員では 4 割(40%)、団体会員では 2 割(18%)の状況にあり、今後更なる改善が求められる。



※ 平成31年4月1日に労働基準法が改正され、今後、我々業界に対して罰則を伴う規制が適用されるなど、特に下記2点への対応が急務である。

- ① 2023年4月より、中小企業でも1ヶ月の時間外労働が60時間を超える場合は、賃金割増率を50%以上に引き上げられる。
- ② 2024年度より建設業においても時間外労働（休日労働は含まず）の上限規制が適用される。



罰則

・「6か月以下の懲役または30万円以下の罰金」に処せられる。

・労働者から労働基準監督署への通報、トラブル、残業代を請求され訴訟に発展する可能性が生じる。

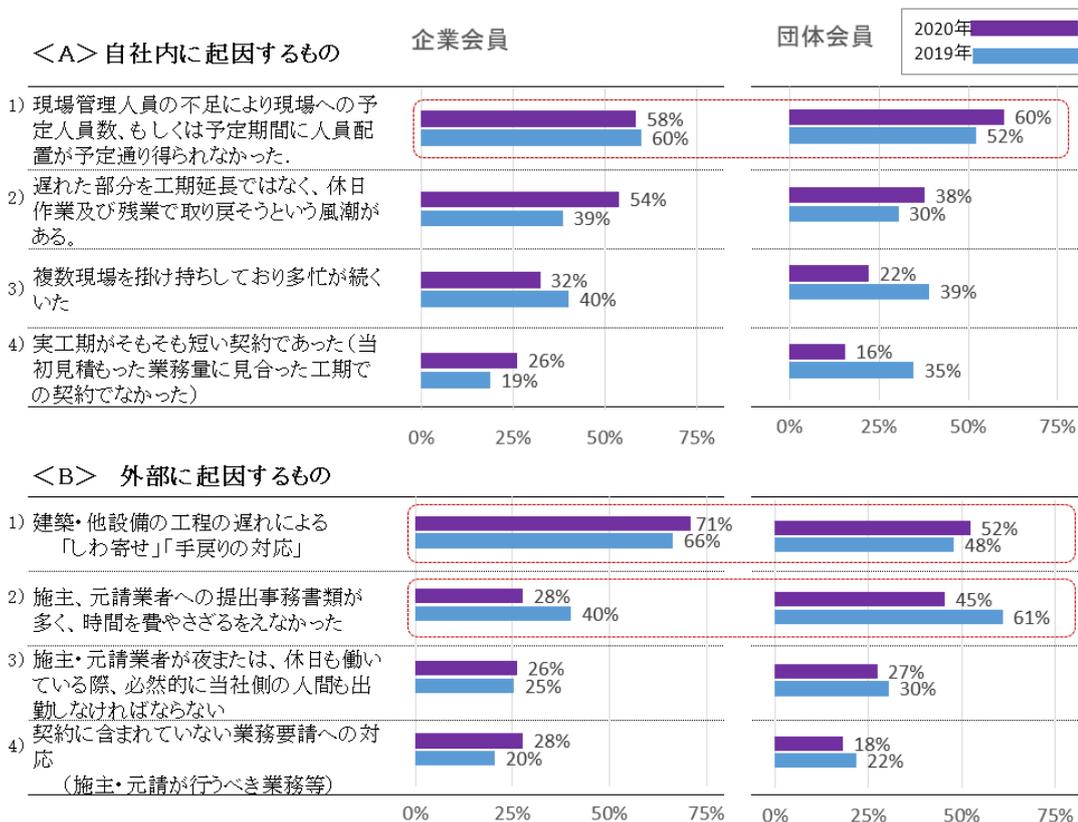
(3) 現場での長時間労働(時間)が最大値を発生する月

- 一年間で繁忙期となり長時間労働の最大値が発生する月をみると、年末と年度に発生しており、施工時期の平準化を進める必要がある。



(4) 長時間労働発生の要因

- 自社内に起因するものでは企業会員、団体会員ともに人手不足により「現場への担当者配置」の予定遅れにより業務負担増となり、長時間労働となっている。
- 外部に起因するものでは、前工程の遅れによる「しわ寄せ」に対し長時間労働によって対処しており、団体会員では加えて多くの客先提出書類の作成に時間を費やしている。



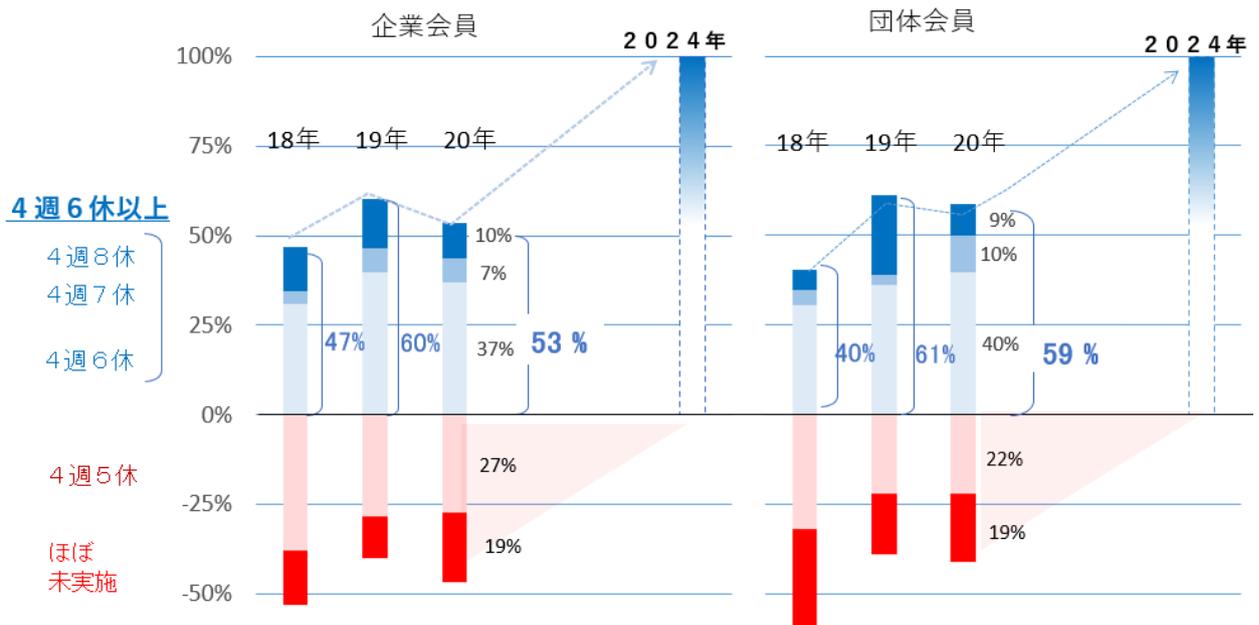
(5) 週休二日制の現場導入

① 実施状況

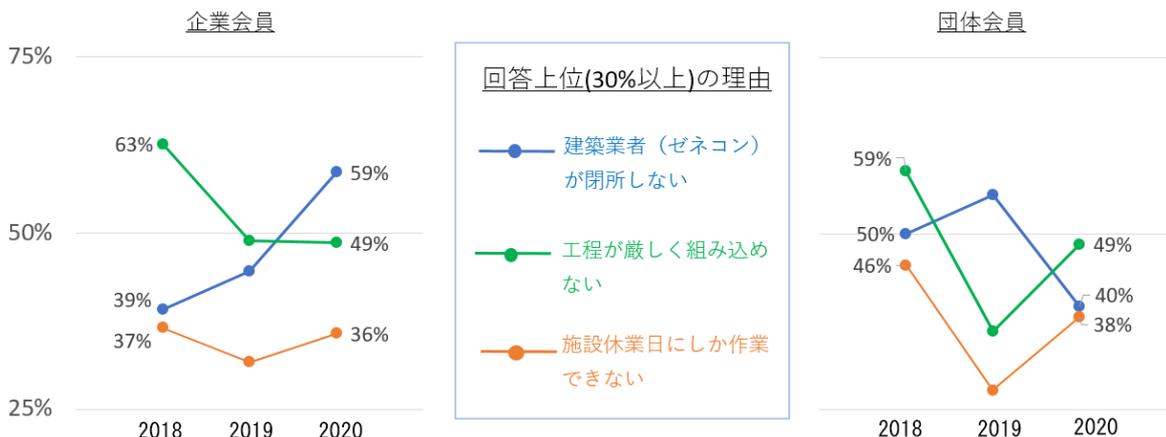
- ・現場の状況は、4週6休以上は、2018年は、企業会員、団体会員ともに4割台、2019年は6割台に、昨年2020年は両会員5割台の状況にある。
- ・週休二日制は、若者が職場に魅力を感じる大きな要素であり普及を図らねばならず、そのため意識改革・価値観を転換し、また具体策（例. 週休二日定着キャンペーン、ポスター配布、強化月間など）をもって実現せねばない。

② 週休二日制が進まない理由

現場における週休二日制の実施状況



- ・建設現場は現場全体の工程管理をおこなうことが多い「① 建築業者が閉所しない」ことが第一要因として挙げられている。
- ・次に、受注に際し予算やスケジュールが厳しい状態下での契約が多く、週休二日をベースとした工程を検討するが「②工程が厳しく組み込めない」との理由が続く。
- ・電気設備工事では改修・保守工事が7割前後と多いことから「③施設休業日にしか作業できない」ため、施工時期が限定されることにより土日・祝日に休みが取れずその結果、完全週休二日制が難しい状況にある。



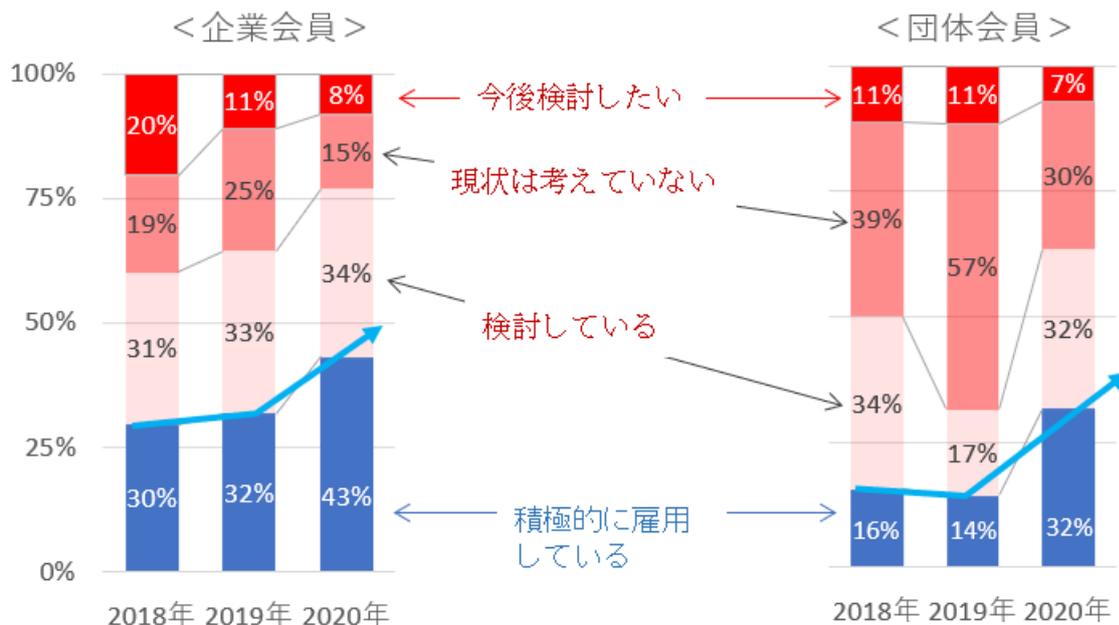
II. 多様な人材活用

(1) 女性技術系社員の雇用促進

① 雇用状況

- ・女性技術系社員の雇用が徐々に高まっている。

女性技術系社員の雇用状況



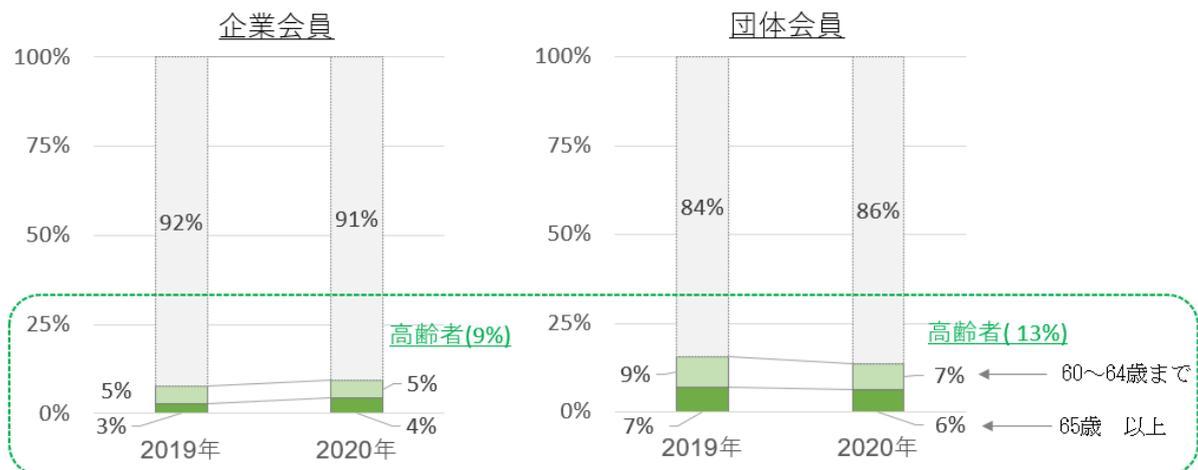
② 期待する業務

- ・また、女性技術系社員に期待する業務が、今までの「CADや積算」中心から「建設現場管理、設計」業務へと変化している。

期待したい業務	企業会員			対前年 変動	団体会員			対前年 変動
	2018年	2019年	2020年		2018年	2019年	2020年	
1) 設計	18%	19%	26%	増 ▲	13%	12%	21%	増 ▲
2) CAD・製図	62%	52%	40%	減 ▼	51%	74%	60%	減 ▼
3) 積算	34%	36%	27%	減 ▼	38%	47%	38%	減 ▼
4) 建設現場管理	30%	36%	49%	増 ▲	35%	9%	19%	増 ▲
5) 建設現場管理の補助(社内向け業務)	28%	27%	27%		37%	21%	22%	
6) 品質管理	1%	3%	4%		3%	3%	4%	
7) 研究・技術開発	1%	0%	0%		1%	0%	0%	
8) 技術営業	7%	5%	4%		8%	3%	6%	
9) 工事事務・原価管理	13%	11%	12%		18%	24%	25%	
10) その他	1%	1%	1%		0%	0%	0%	

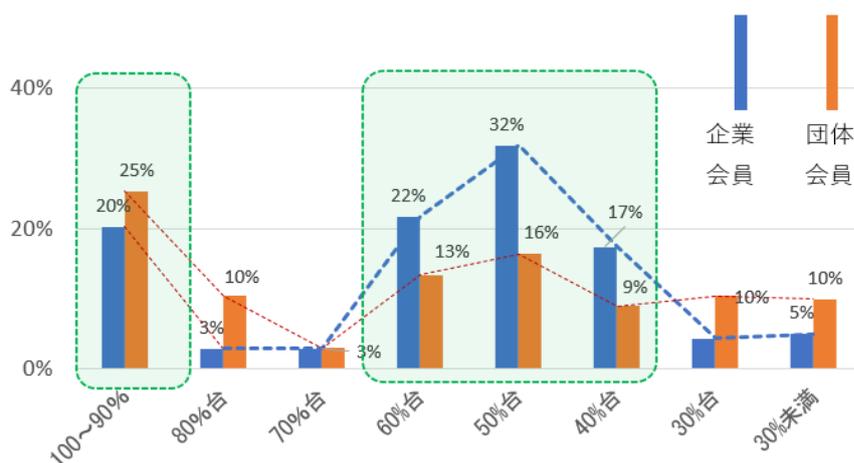
(2) 高齢者の雇用

- ・ 60歳以上の高齢者の在籍者は、
企業会員では約1割未満(9%)、団体会員では約1割強(13%)であった。



III. 今年度に調査項目に加えた調査事項について

- ・ 労基法が改正され、2019年4月から、年10日以上¹の年次有給休暇が付与される労働者に対して、うち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられた。
- ・ 年次に付与された有給休暇日の取得(消化率)については、
半数程度の取得(40%~60%消化)する者が、
企業会員では約7割、 団体会員では約4割。
ほぼ全日数取得(90~100%の消化)する者が、
企業会員では約2割、 団体会員では2.5割である。



最後に、民間工事発注者への「適正な工期の基準」の周知と適切な運用への理解を頂くことが重要であり、適正な工期設定、前工程の遅れ(しわ寄せ)防止、改修工事における施工上の制約などについても、関係団体への要請活動を続け、他業界との連携を得て各取組みを進めていただきたい。

※ 参考 会員(回答者)の施工体制の状況

回答を得た会員の施工にかかる状況は次の通り。

施工面では、

①元請比率（件数比率）

企業会員、団体会員ともに元請・下請の比率がほぼ 50%。

しかし団体会員のみ昨年度、36%まで下がっている。

②官民比率（件数比率）

公共工事（官）の比率は、企業会員が 20%前後、団体会員が 30%～40%と高い。

③受注工事の保守・改修工事比率（件数比率）

企業会員、団体会員ともに保守・改修工事が 70%前後である。

経営面関連では

④資本金

1 億円以下の企業が、企業会員では 5 割強、団体会員では、9 割強。

⑤技術者の在籍者数

5 0 名以下が、企業会員では 5 割前後、団体会員では 9 割前後

⑥年間受注金額

2 0 億円以下が、企業会員では 5 割前後、団体会員では 9 割前後

