

第7回 働き方改革 フォローアップ調査

結果概要

建設業界における働き方改革は、2019年に労働基準法改正により「長時間労働の上限規制が5年後に適用される」ことが決定したことを契機に、本格的に動き始めました。以降、勤務環境の改善や労務管理の適正化などの取組みが進められ、昨年2024年4月には時間外労働の上限規制がいよいよ適用され、現場で働く従事者の勤務面にも大きな変化が見られるようになりました。

さらに同年には、建設業法の改正により、発注・契約・現場管理・人材確保など、施工体制全体の構造的な見直しも動き始めています。

このような中で当協会では、施工部門に従事する方々の勤務状況の変化や、現場における新たな改善の取組状況を把握することを目的に「第7回 働き方改革フォローアップ調査」を実施しました。

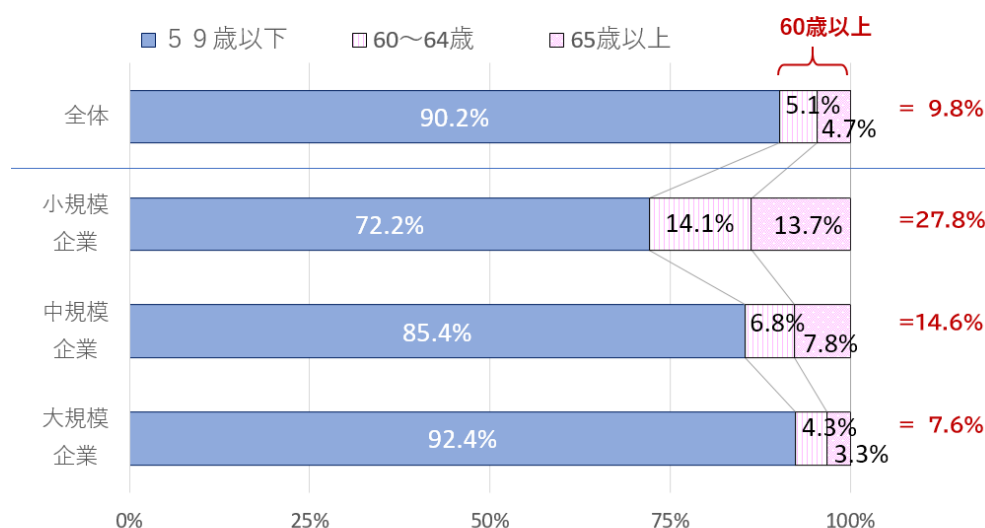
今回得られた調査結果を基礎データとして働き方改革を深化させ電気設備業界における担い手確保に向けて、「多様な人材の確保・育成」と「処遇改善」などの一層の推進につなげてまいります。

1. 高齢者層(60歳以上)の占める割合

内線工事施工部門の高齢者層(60歳以上)の占める割合は、9.8%であり、政府統計の労働力調査では建設業全体での高齢化層の雇用者数(2024年平均)の24.1%と比べるとまだ低い結果であった。しかし当協会の規模別でみると、大規模企業(7.6%)、中規模企業(14.6%)小規模企業(27.8%)と、規模が小さくなるほど高齢者の割合が高い状況にあり注意が必要である。

また、施工体制を将来にわたって維持していくためには、若年者の入職促進と高齢者層から円滑な世代交代が不可欠である。特に、65歳以上の高齢者の継続雇用の対象者の条件も検討が必要である。

年齢構成別 社員数の構成



回答社数(N) = 129社

注) 構成比は、回答各社の社員数を累計値での構成比です

2. 週休2日制の導入工事の進展度合い

建設業の働き方改革において、担い手確保策の最優先事項として「週休2日制」の取り組みが進められ、2022年度では「4週6休（52%）」が主流であったが、2024年度より時間外労働の上限規制が実施され、現在は「4週8休（42%）」が主流となった。

しかしながら、実際の休日取得状況は、電気設備工事の現場担当者の人員数が少なく、4週8休であっても交代制では休めず、また現場に受電した後は、その電源を使った工事稼働があがれば、安全上休めなくなる。その状況を回避するためには、「現場一斉閉所」が望ましいが、現状では現場一斉閉所を実施している現場は27%と低い状況である。さらなる休日取得率の向上、また適正工期の確保とその実施には『現場一斉閉所』は欠かせない。

2022年度 ———— 各年度の主流現場 ————> 2024年度

休日数の状況		構成比	休日数の状況		構成比	参 考
4週8休		9%	4週8休	42%	↓ ・現場一斉閉所による 休日取得…………… 27% ・その他 交代制など…………… 15%	
4週7休		12%	4週7休	12%		
4週6休	52%		4週6休	35%		
4週5休		14%	4週5休	5%		
4週4休以下		1%	4週4休以下	7%		
計		100%	計	100%		

(注意：新築工事における現場の割合です)

回答社数 (N) = 130社

3. 平均時間外労働(45時間以上)の状況 (対象：技術者)

月平均の時間外労働(45時間以上)の該当者数の割合は、通常期と繁忙期では大きく異なる。

単位：構成比

対象者割合		通常期	繁忙期
45時間以上	全員	4%	41%
	9割を占める		
	8割 "		
	7割 "		
	6割 "		
	5割 "		
	4割 "		
	3割 "		
	2割 "		
	1割 "		
ごく少数	64%	48%	
45時間未満	32%	11%	

回答社数 (N) = 132社

	通常期と繁忙期の変化	
	通常期	繁忙期
4 5 時間時間超過 (対象者が 4 ~ 9 割) ……	4 %	→ 4 1 % (3 7 ポイント増)
〃 (対象者が 3 割以下) ……	6 4 %	→ 4 8 % (1 6 ポイント減)
4 5 時間未満 ……	3 2 %	→ 1 1 % (2 1 ポイント減)
計	1 0 0 %	1 0 0 %

電気設備工事は、工期終盤に作業が集中する特性を有し、更に前工程の遅れによる「しわ寄せ」がもたせることが多々あることから、通常期に比べ繁忙期（現場への受電後から竣工までの期間）では時間外労働時間数が多くなり、かつその対象者も増加する。

この状況を改善するは、業務量の分散化と効率化としてバックオフィス体制の強化、デジタル技術（DX）やAIを活用することにより業務効率の向上などが欠かせない。

4. 適正工期の確保と工程管理の強化

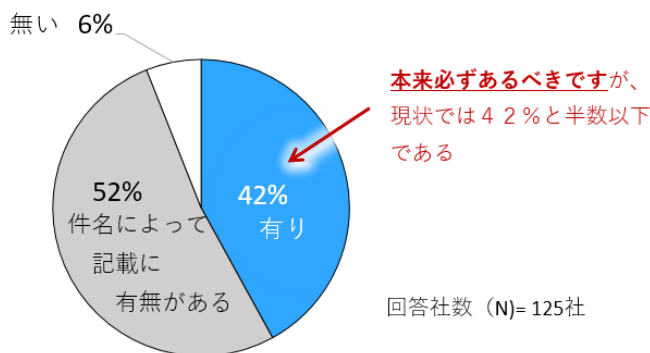
「受電日」の総合工程表への記載有無とその作業進捗状況

かつて公共機関による検査・立ち合いが必須であった受電（自家用電気工作物）は、現在では自主検査が主体となり、これに伴い電気設備工事に対する工程管理の意識が相対的にゆるみ生じている。

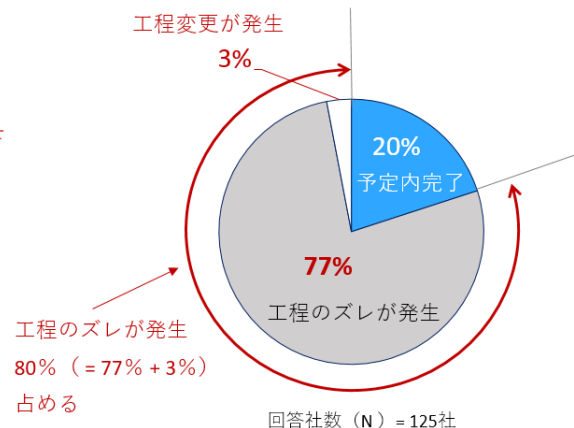
新築工事の場合、総合工程表への「受電日」の記載は本来必ずあるべきものだが、現状 42% であり、受電作業の当初の工程に対してのその進捗実績では 77% の工事でズレが発生している。

そこで昨年の建設業法改正により「適正工期の確保」が業界全体の重要課題とされた今、工期設定の初期段階から電気設備工事に必要な期間を十分に考慮し、受電日など各工程上のランドマークの重要性を再認識することが求められ、これらを受発注者間で共有し、進捗管理の徹底を図ることが不可欠である。

1) 受電日の総合工程表への記載有無



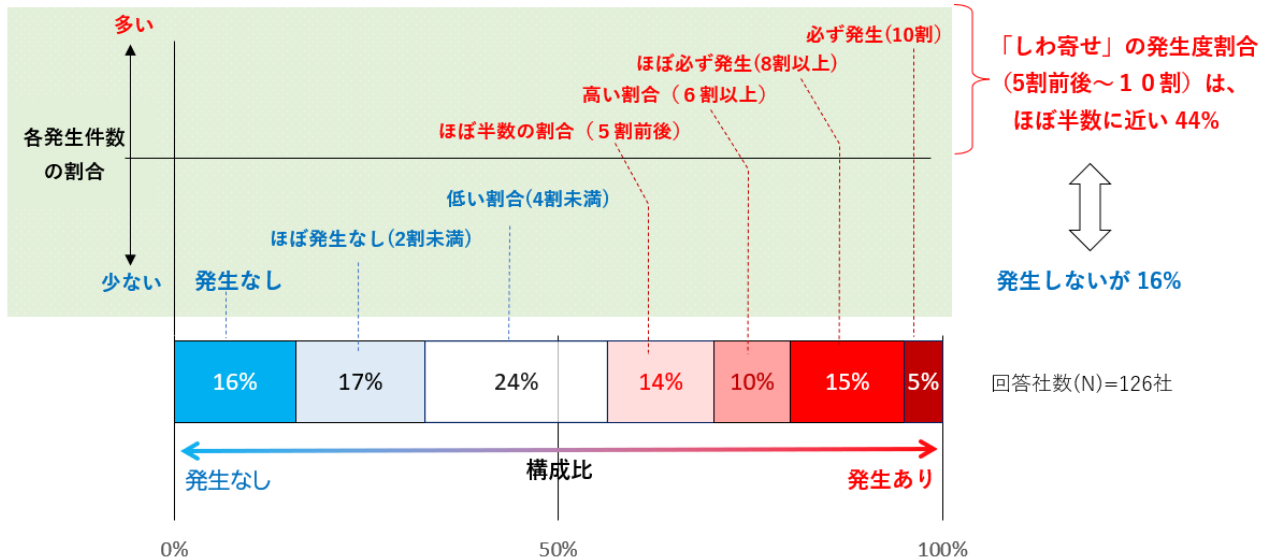
2) 受電作業の進捗実績(当初予定に対し)



前工程の遅れによるしわ寄せ状況

繁忙期に前工程の遅れにより工程にしわ寄せが時間外労働の増加の要因となっているがその状況調査では、「しわ寄せ」を全く受けないとの回答者は16%と少なく、逆に工事件数のほぼ半数以上「しわ寄せ」を受けているとの回答が44%と多くあった。

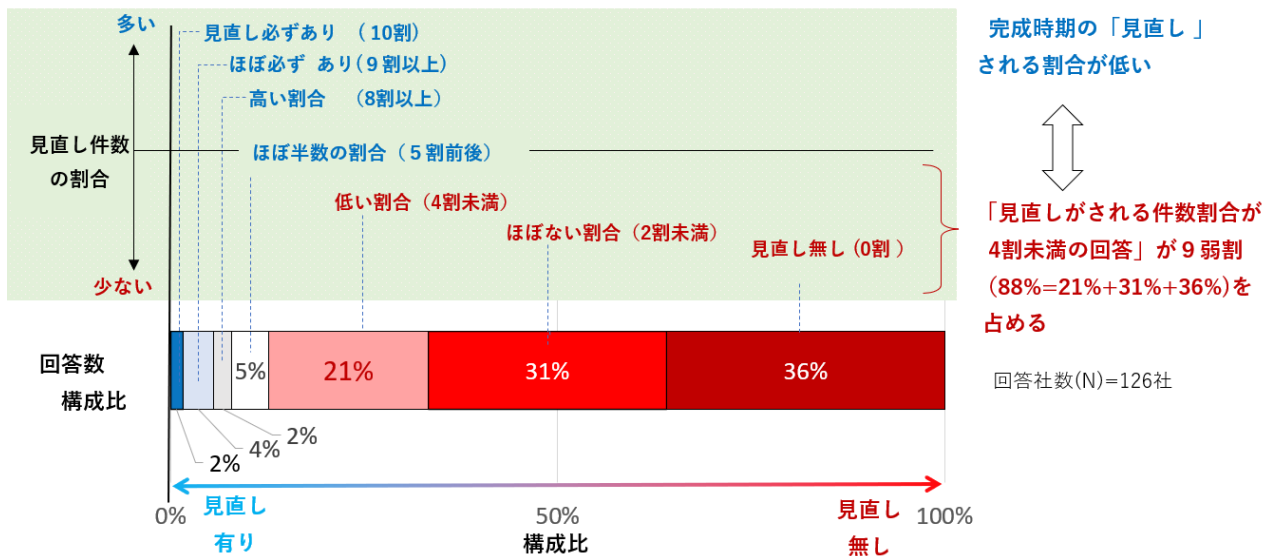
「しわ寄せ」の発生度の状況



工事終盤のタイトな工程 と コスト負担の軽減を

繁忙期に、前工程の「しわ寄せ」を受けた場合においても、一般的に施主の意向を最優先することから、約半数以上の工事において高い割合で竣工日は変更せずに、契約工期通りに引き渡しを行う現状にある。

しわ寄せが発生した場合の「完成時期の見直し」の実施割合



このように「しわ寄せ」を受けると、緊急の増員体制、調達資器材の納期変更など工程変更でコスト増や多大な作業負担を抱えた作業なる。また、機器の試運転・試験調整時間が削られる事態となり、施工品質の低下、そして不安全作業につながる。

是非とも「適正な工期」に則った工程管理がしっかりとされた作業環境を求めるところである。

受電時期が当初予定の通り進まない主な理由

(複数選択回答)

主原因 (50%以上)

単位：構成比

理由	大規模 企業	中規模 企業	小規模 企業	全体
(1) 発注者の「仕様決め遅延」	33%	40%	47%	40%
(2) 設計の不備や遅れ	33%	30%	35%	31%
(3) 前工程の関連工事の「工程管理の不備や遅れ」	92%	71%	53%	71%
(4) 前工程の関連工事の「技能者不足」	33%	13%	29%	17%
(5) 元請業者（建築関係）の「管理・調整不足」	83%	48%	53%	52%
(6) 受電に対する「発注者・元請の配慮、認識の薄さ」	25%	21%	24%	22%
(7) その他		6%	12%	6%

回答社数 (N) = 109社

5. 働き方改革に向けた課題への取組み状況について

現在、当協会では第四次アクションプランに基づき、担い手不足の深刻化に対応するため多様な「人材確保・育成と処遇改善」方策及び広報の強化に取り組んでいる。

主な方策の内

- (1) 女性の採用と現場への登用
- (2) 次世代（高校・大学の新卒、小中学生）に選ばれる電設業界をアピール
- (3) 外国人（技術者・技能者）の受入れ

について今回の調査では、これらの方策に対して会員が特に期待している取組みおよびそのニーズ状況を再確認した。その結果は下記の通りである。

これらを考慮し、それぞれの方策に対し、各々の対象層の意識・関心に合わせて、効果的な広報などを強化し、電気設備工事業のリブランディングを行う取組みを進めていく。

※ 下記表では 特に **ニーズの高い（回答選択 50%）** 取組み等にはスクリーン表示

(1) 女性の採用と現場への登用

複数回答（上位2つまで可）

単位：構成比

確保策において、特に優先すべき取組み	回答 ニーズ数
1) 現場の女性専用のトイレや更衣室の設置 （設置基準等の作成）	59%
2) 男性社員の意識改革と働きやすい職場環境を構築 （現場の男性社員が、女性社員を「女性」としてではなく、同等の「社員」として認識し、協力して働く文化を醸成）	57%
3) 産休・育休制度の更なる充実 （時短勤務制度や育児支援なども考慮）	49%
4) 女性のキャリアパスの明確化 （昇進制度や資格取得支援などを実施）	25%
5) その他	1%

回答社数(N)=135社

その他意見等より ～抜粋～

・女性が技術職にチャレンジしてほしい。弊社採用時のPR不足もあるとは思いますが、技術職に興味を持つ人がほとんどいない現状だと思う。

(2) 次世代層に選ばれる電設業をアピール

複数回答（上位2つまで可）

単位：構成比

確保策において、特に優先すべき取組み	全体
1) 小中学生の段階から、電気、電気設備に関する関心を育むため、電気の重要さや面白さの体験機会を提供する関連イベントに参加（各技能競技大会を一般公開し、小中学生向け体験コーナーを併設するなど）	58%
2) 大学・専門学校等との電気・電気設備等の教師、指導者等とのコミュニケーションを密にし、当業界を志望するような指導の要請訪問	39%
3) 工業高校等へ出向き出前講座の開催もしくは現場視察を企画し、電気工学系学科の学生に電気設備工事業の魅力を伝達	36%
4) 就活エージェントと連携し当業界のポータルサイトをWEB上に掲載の内容を更に充実させる（当業界に関する情報や求人情報をまとめたもので就活の準備や業界研究に役立たせる）	31%
5) 実体験を通じて得られるインターンシップ制度の強化 （助成金支援+会員企業での体験実習等）	16%
6) 学生を対象とした電設業への入職促進ガイド書の冊子「電設業界へようこそ」の配布により業界の認知度を向上	7%
7) その他	

回答社数(N)=135社

その他意見等より ～抜粋～

- ・「電設業界へようこそ」（抜本的に刷新して欲しい）の配布や実務等の動画配信を活用したPRを展開する
- ・SNSを利用した積極的、啓蒙活動
- ・電気工事作業者の単価アップ
- ・2)に関して、電気工学系の学科に建築電気設備の講義や講座を設けてもらう
- ・構造物が目立つ建設業界ではなく、実際に物を動かすシステムを作っている電気設備のアピールが必要 ⇒ ビデオ映像など
- ・弊社は技術・技能大会等にて学生等に電気設備業界の魅力を積極的にアピールしています。また、インターンシップも弊社が施工している現場を見学頂き電気工事のやりがいを見て頂いています
- ・YouTube やInstagramでの広告掲載
- ・新築・改修に係る内線工事の施工対応はしておりません
- ・当社テクノセンターにおいて技術・技能研修、安全体感研修施設の見学会実施
- ・災害復旧やインフラ整備など、電設業界が社会に不可欠で誇りを持てる仕事ということを、SNS などにより協会主導で発信
- ・「ごっこランド」などのプラットフォームで、子供がゲームを通じて電設業の仕事を知ってもらう

(3) 外国人(技術者・技能者)の受入れ

複数回答(上位2つまで可)

単位: 構成比

確保策において、特に優先すべき取組み	全体
1) 日本の内線規程などの施工方法等の指導支援体制	44%
2) 日本社会の外国人に対する差別や偏見をなくす	40%
3) 日本語教育の支援 (助成金の充実)	31%
4) 在留資格取得の改善整備	20%
5) 外国での電気施工関係の資格認定 (外国で取得した技術・施工管理資格など)	18%
6) その他	8%

回答社数(N)=121社

その他意見等より ~抜粋~

- ・ どのように採用すればよいかわからない。どのように教育すればよいかわからない
- ・ 良い人に当たればよいが、悪い人だと、その人への対応に追われて仕事にならないのではないかと思ってしまう
- ・ 電気工事士、電気工事施工管理技士などの国内資格取得の支援
- ・ 日本の労働人口の減少に伴い外国人「技術者」の受け入れは必須。積極的な外国人の雇用を検討している
- ・ 外国語版(6言語)安全衛生手帳の作成

以上