

働き方改革行動憲章の策定と その後の取組について

一般社団法人全国建設業協会 労働部長 ながお まさひろ 長尾 正弘

1. はじめに

全国建設業協会の働き方改革行動憲章の策定を中心とした活動状況を、以下に紹介する。

2. 働き方改革行動憲章の前文に当たる働き方改革の推進について
3. 働き方改革行動憲章
4. 働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査結果
5. 地域懇談会・ブロック会議で議論と要望書の提出
6. 全国労働問題連絡協議会での周知

2. 働き方改革の推進について

政府においては、少子高齢化を背景に労働力人口が減少する中で、日本経済の再生に向けて、一億総活躍社会を構築すべく「働き方改革実現会議」を開催し、建設業における長時間労働の是正を含めた「働き方改革実行計画」を策定した。

実行計画では、建設業について、5年の猶予と災害復旧・復興の特例的扱いは設けつつも、罰則付き上限規制の一般則を適用するとしている。

また、建設業については、適正な工期設定や適

切な賃金水準の確保など、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠であることから、発注者を含む関係者で構成する協議会を設置し、時間外労働規制の適用に向けた環境整備を進め、あわせて業界等の取組に対する支援等により生産性の向上を進めるとされている。

もとより建設業においては、他産業に比べ、就業者に占める高年齢層（55歳以上）の割合が高く、今後、多くの熟練技能者等の退職が見込まれ、また、新規卒者の入職が少なく、定着率も低い状況にある中で、本会においても「将来の地域建設産業の担い手確保・育成のための行動指針」（平成27年2月）及び「建設業における女性の活躍の場の拡大へのロードマップ」（平成27年3月）を策定するとともに、日本経済団体連合会の「経営トップによる働き方改革宣言」にも賛同するなどして、若者や女性が将来を託せる、より魅力ある建設業となるよう取組を進めてきたところである。

本会においては、地域建設業の働き方を取り巻く環境が山積する中で、政府に対して「長時間労働の上限規制導入の検討に係る要請（平成29年3月）」を行い、その結果、「働き方改革実行計画」にも一定の反映がなされてきたところであるが、今後、官民関係者との連携・協力のもと、地域建設業における働き方改革の推進に向け不可欠となる取引環境等の整備を、早急に具体的に推進して

いく必要がある。

その一方で、「働き方改革実行計画」による政府の要請は、業界内における改革のテンポの加速を求めるものであり、地域建設業が他産業との人材確保競争を勝ち抜き、将来に亘って地域社会に貢献していくためにも、新たな決意の下、働き方改革の一層の推進に、全国建設業協会、都道府県建設業協会及び会員企業が全力をあげて取り組む必要がある。

そのため、全国建設業協会、都道府県建設業協会及び会員企業が、一丸となって取り組むべき働き方改革の指針として、この「働き方改革行動憲章」を策定するものである。

3. 働き方改革行動憲章

一 地域建設業が魅力ある産業として、これからもその役割を果たしていくために一

一 経営トップのリーダーシップの発揮

経営者自らが働き方改革を主導し、職場風土改革や就労環境の整備等に、リーダーシップを持って取り組む。

長時間労働を助長するような企業文化や、男女の固定的な役割分担意識等の改革を進めるとともに、各社の行動計画や目標については、PDCAサイクルの着実な実施等により、柔軟な働き方が可能となる環境整備に努める。

二 生産性向上に向けた課題と目標の共有

生産性を向上させる上で自社が取り組むべき課題と目標を従業員と共有し、一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、効率的にその職責を果たせるよう改善を図る。

個々の従業員の業務の進め方・内容を改めて確認・検証し、現場の実情に即した業務の見直しや、手持ち時間の短縮（稼働率の引上げ）に向けた工程管理の工夫等を進め、ムリ・ムダを省き、メリハリの利いた業務の進め方により、業務効率の引上げに務める。

三 女性を始め多様な人材がいきいきと働ける環

境の整備

働く意欲のある女性や高齢者の活躍など、誰もが自らの可能性・能力を最大限発揮し、多様で柔軟な働き方が選択できるよう職場環境の整備を推進する。

性や年齢などに関わらず、個々のライフステージに応じて、短時間勤務、在宅就業や、育児・介護休業の取得等が利用できるよう雇用管理制度や人事評価制度の改革に努める。

四 建設現場における労働安全・衛生環境の整備

地域建設業の生産の場である建設現場の安全で快適な職場環境の整備に取り組む。

協力会社等の従業員を含め、現場に働く全ての従業員が安全で気持ちよく職務に邁進できるよう、きれいな現場の実現に向け、整理整頓等に努めるとともに、トイレ・更衣室等の設置、熱中症対策、除雪待機スペースの整備等、きめ細かな労働環境の整備に努める。

五 長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進

労働時間関係法令の遵守とともに、週休2日の確保等による所定外労働の削減や、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備を進め、従業員の健康づくりを通じた健康経営に取り組む。

ノー残業デーの導入、深夜残業の禁止、週休2日制の普及、統一土曜閉所、在宅就業の活用や、年次有給休暇の計画的な付与（半日・時間単位の付与、リフレッシュ休暇・プラスワン休暇（休暇の前後に取得）の導入）、取得状況の確認・見える化等に取り組む。

六 人材育成の推進

能力開発への動機付けや、インセンティブの付与に努めるとともに、積極的に能力開発機会の確保に取り組み、従業員のキャリア形成を促進する。

資格・技能手当、顕彰制度の創設や、受講費用・時間等に配慮するなど、熟練技術・技能の継承及びICT活用等に必要新たな知識・技能の習得を推進する。

七 適切な処遇の確保

個々の従業員の職務内容、職務の成果・能力・経験等に対する適正な評価のもと、適切な水準の賃金の支払いや福利厚生の実施に努める。

建設キャリアアップシステム等の整備に伴い、企業内のみならず広く社会一般において、技能に応じた適切

な評価と、相応の処遇の確保が求められる中で、従業員の就業形態に関わらず、従業員のやりがいにも通じる適切な処遇の確保に努める。

八 適切な受注の確保

生産性向上は、適正利潤の確保の上に成り立つものであり、適正利潤が確保できる適正な価格と、適正な工期による受注の徹底に取り組む。

改正品確法の趣旨が民間発注者を含む発注現場に共通の理解となるように努めるとともに、短工期や低価格でのいわゆるダンピング受注は、工事品質の低下はもとより、工事従事者の賃金その他の労働条件の悪化、安全対策の不徹底等に繋がることから、厳に行わない。

九 下請企業や取引先の労働環境改善への配慮

下請負契約等の締結に際し、下請企業等の労働環境の改善にも元請企業として責任ある対応を行う。

元請企業として、必要工期の確保、設計図書の精査、適切な現場管理とともに、法定福利費、安全経費を含む必要経費の確保に努め、下請企業に対しても適切な水準の賃金の支払、法定福利費の確実な履行等、技能労働者等の処遇改善が図られるよう必要な要請を行う。

十 行動憲章の周知・徹底

全国建設業協会並びに各都道府県建設業協会・会員企業は、本行動憲章を最大限尊重し、地域建設業における働き方改革実現のための様々な取組を自ら積極的に行うとともに、先進企業の好事例等の情報の共有にも努める。

平成 29 年 9 月 21 日

一般社団法人全国建設業協会

4. 働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査

今後の働き方改革への取組を一層推進する中で、会員企業の実情や取組状況等を把握し、目指すべき方向性を探ることを目的として、47 都道府県建設業協会会員企業全社を対象としてアンケ

ート調査を実施し、3,614 社から回答を得た。なお、調査時点は平成 29 年 8 月 1 日とした。

(1) 労働時間

① 勤務時間の管理方法

時間管理は 6 割の企業が本人申告となっており、タイムカード、勤怠・就業管理システムは併せて 3 割強である。

② 各社の残業時間の多い上位 3 名の状況

- 1) 月間残業時間は、69.7% が 44 時間以内であるものの 10.2% は 80 時間以上である。
- 2) 年間残業時間は、72.0% が 360 時間以内にあるものの 6.5% は 720 時間以上である。
- 3) 上位 3 名の職種は、月間・年間残業期間とも技術者が 8 割弱で最多である。

(2) 休日

① 各社の休日の少ない上位 3 名の状況

年間休日が 70 日以下であった者は 26.1%、有給休暇取得日数が 0 日であった者は 25.9%、上位 3 名の職種は年間休日、有給休暇取得日数とも技術者が 7 割強で最多である。

② 会社で定めた年間休日数

年間 86 ～ 100 日とするものが 46.9%、101 ～ 115 日とするものが 27.5% である。

③ 週休日の実施状況

おおむね 4 週 6 休との回答が 54.8%、おおむね 4 週 8 休との回答は 16.7% である。

(3) 労働時間、休日の改善に向けた必要な取組

① 長時間労働の是正や週休 2 日制の普及に向けて必要と認められる取組

複数回答上位 3 項目では、適正な工期の設定 65.9%、提出書類の簡素化・削減 48.8%、設計労務単価の大幅引上げ 41.5% である。

② 年次有給休暇の取得促進に向けた取組

半日・時間単位の付与 39.5%、経営トップによる声かけ 32.8%、リフレッシュ休暇の活用 32.6% となっている。

(4) 賃 金

① 賃金の支払形態

月給制は70.1%となっている。職種別では、技術者、事務職、営業職がいずれも月給制が80%以上であるのに対して、技能者は36.5%にとどまっている。

② 直近1年間の賃金の引上げ

「基本給を引き上げた」、「一時金のみ引き上げた」、「基本給・一時金とも引き上げた」を併せると78.0%である。

③ 「直近1年間で下請と契約する際の労務単価引き上げた」が58.5%である。

(5) 女 性

① 女性職員の在職状況

職員全体に占める女性の割合は12.7%である。女性職員に占める技術者の割合は24.0%が技術者、2.3%が技能者、73.7%が事務・営業職である。

② 女性職員の増減

前年比で17.4%の企業が増加し、4.6%の企業が減少した。

③ 採用した職員の男女比等

65.6%の企業で職員の採用が行われ、採用者に占める女性職員の割合は17.8%である。

また、採用した女性職員の職種は、技術者30.9%、技能者8.3%、事務・営業で60.8%である。

④ 女性のいる現場の割合

女性のいる現場の割合は7.7%である。

⑤ 女性のいる現場の女性用トイレの設置状況

女性専用のトイレを全ての現場で設置しているのは23.3%、一部の現場で設置しているのは34.9%である。

⑥ 女性のいる現場の女性用更衣室の設置状況

女性専用の更衣室を全ての現場で設置しているのは10.3%、一部の現場で設置しているのは23.2%である。

(6) 育児休業

① 直近1年間の育児休業の利用実績

12.0%で実績があった。

② 直近1年間の育児休業からの復帰者

10.7%の企業で復帰者の実績があった。

(7) 働き方改革

① 働き方改革取組の優先順位(上位3項目回答)

経営トップの意識62.0%、職員の意識48.7%、発注条件の改善45.1%、生産性の向上44.0%となっている。

② i-Constructionの推進に向けた機器等の導入

「自己資本の範囲金の範囲内で積極的に導入を進める」は33.0%、「導入したいがそのゆとりはない」は35.6%となっている。

③ 生産性向上

人材育成53.2%、社外の研究会等での情報収集40.9%、職員個々の業務内容の効率化36.9%、ICT等導入17.6%となっている。

④ 職員の能力向上

自己啓発助成や資格手当等70.4%、不定期外部研修受講52.2%、段階的・体系的養成研修・訓練等20.0%となっている。

⑤ メンタルヘルスケア

相談体制の整備29.5%、職員研修、情報提供26.4%、職場環境の評価及び改善24.1%となっている。

5. 地域懇談会・ブロック会議で議論と要望書の提出

10月4日の関東甲信越ブロックを皮切りに、全国9ブロックで「4. アンケート結果」を資料としながら働き方改革を進めていく上での課題などについて議論を深めた。

地域懇談会・ブロック会議で指摘された主な意見は、以下のとおりである。

- ① 週休2日制導入に伴う適切な賃金水準の確保
- ② 民間も含めた「建設工事における適正な工期設定のガイドライン」の周知・徹底
- ③ 現場条件が整ってからの発注の徹底
- ④ 債務負担行為と繰越制度を活用した発注・施工時期の平準化

- ⑤ 書類の簡素化及び統一化
 - ⑥ ICT 導入に伴う人材育成や設備投資への支援や積算基準の見直し
 - ⑦ 若者の入職促進に向けた官民一体となった戦略的広報
 - ⑧ 構造物への銘板の設置
 - ⑨ 除雪における発注者からの緊急出動要請についての上限規制からの除外
- 等である。

これら全国の地域懇談会・ブロック会議の意見を集約して「社会資本整備の着実な推進と地域建設業がその社会的使命をこれからも果たしていくために」と題して、11月24日に要望書を政府及び関係団体に提出している。

6. 全国労働問題連絡協議会での周知

本会では平成29年11月1日、働き方改革をテーマに全国建設労働問題連絡協議会を開催し、各都道府県建設業協会の労務・労働委員会等の担当者及び建設労務安全研究会会員等約140名が参加した。

(1) 講演

「働き方改革の現状と今後の方向性について」と題し厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室 大竹雄二企画官から、また、「建設業における働き方改革について」と題し国土交通省土地・建設産業局 平田研建設業課長から、それぞれ講演いただいた。

(2) 働き方改革取組事例

働き方改革を進めていくため会員企業のヒントにしていただくべく、

- ① 埼玉県建設業協会員の増木工業株式会社 増田敏政代表取締役から「200年残したい企業になるために」と題して、
 - ・親子出勤制度

- ・半社半学制度
- ・自主異動申請制度
- ・自主企画研修旅行制度
- ・有給休暇を3日以上連続して取得した場合に補助金を支給するマイ・アニバーサリー休暇制度等の取組事例が紹介された。

- ② 鳥取県建設業協会員の株式会社井木組 矢嶋美紗緒総務部次長から、「会社は社員のために社員は会社のために 我が社の働き方改革」と題して、

- ・月2回の働き方改革会議における、自動追尾システム測量機の導入、Wキャスト、事務職員のローテーションなどの取組を通じて、次年度からの土曜休日増加、
 - ・会社のバックアップによる現場の負担軽減
 - ・しつけ・習慣を加えた6Sパトロール
 - ・新入社員には1年間残業させない
- 等の取組事例が紹介された。

(3) 働き方改革行動憲章

9月に策定した「働き方改革行動憲章」について、本会から詳細な説明を行った。

7. おわりに

この間、建設業における働き方改革に関する関係省庁連絡会議や建設業の働き方改革に関する協議会の開催、鉄道、電気、ガス住宅・不動産の4分野での行政と受発注者との連携による建設業の働き方改革の推進、適正な工期設定のためのガイドラインの策定、といった動きが大きくなっている。

このうねりに乗りつつ、一方で、業界団体として求められる生産性の向上等自ら取り組むべき事柄をしっかりと行い、全産業が取り組む働き方改革の推進において、長時間労働の是正や、休日の確保等業界特有の課題の解決に取り組んでいくことで、魅力ある建設産業としていくこととしている。

8. 追記 今後の働き方改革への 取組について

本年3月の当会理事会において、全建として働き方改革への取組をさらに前進させるべく、以下の5項目の「今後の働き方改革への取組について」が決定された。

(1) 休日の確保

会員企業が、平成30年度以降、建設業への長時間労働の罰則規定の適用を待つことなく、4週8休を確保することを最終目標に「休日^{ツキイチプラス}月1+」運動を実施すること。最終目標とする4週8休が確保された企業においては、自ら「4週8休実現企業」として宣言し、当該企業の魅力発信につなげること。

(2) 社会保険加入対策

平成30年度以降、民間工事を含め、工事の種類に関係なく、会員各企業が直接契約を取り交わす下請企業について、社会保険加入企業に限定する取組を行うこと。

(3) 公共工事設計労務単価の改定を受けた取組

平成30年3月から適用される公共工事設計労

務単価で受注した工事案件について、今回の労務単価改定分を、会員各企業が直接契約を取り交わす下請契約において、きちんと反映させるよう、全建として対外的に「単価引上げ分アップ宣言」を行うとともに、会員各企業にその取組を徹底することを要請すること。

(4) 生産性向上への取組

当会として、生産性の向上や人材育成面で、会員企業が活用できる支援策を整理・提供することや、ICT建機を使いこなす人材の育成が特に重要であることから、都道府県建設業協会及び支部等において、さまざまな形での研修機会の提供が可能となるよう、各都道府県建設業協会や会員各企業を応援する取組を推進すること。

(5) 働き方改革の推進に向けた環境整備の加速

働き方改革への取組は、業界内の努力だけでは解決できない要因も多いことから、これまでもその改善を政府にもとめてきたが、これまでの要望事項と併せ国土交通省から提示された「建設業働き方改革加速化プログラム」の施策パッケージにおける運用上の課題等についても、会員企業の意見要望を把握し、それらの早期実現に向けて関係機関等に働きかけていくこと。