

建設コンサルタントの働き方改革

一般社団法人建設コンサルタンツ協会 常任理事 総務部会長 なが や やすじ
永治 泰司

1. はじめに

建設コンサルタンツ協会の働き方改革に係わる取り組みについて、2018年5月号で当時の取り組みについて紹介した。4月に施行された改正労働基準法では、建設業は適用に5年の猶予が与えられているが、建設コンサルタント業はサービス業に分類されるため、待ったなしで4月から適用されたところである。前稿では、過重労働の解消、担い手不足対応（若者の入職促進等）について、受発注者協働の取り組み、協会としての取り組み、個社の取り組みについて、それぞれ報告した

が、本稿ではその進捗、効果やその他の取り組みについて報告する。

2. 建設コンサルタントの労働実態の変化

ここ数年で労働の実態は改善に向かっている。
 ※毎年11月に前年度の実績について調査を行っているもので、直近は平成30年11月に平成30年3月までの1年の実績を調査：回答会員企業数200社強。

(1) 所定外労働時間

図-1は平成22年度から平成29年度の年間平均所定外労働時間を示したもので、平成25年度

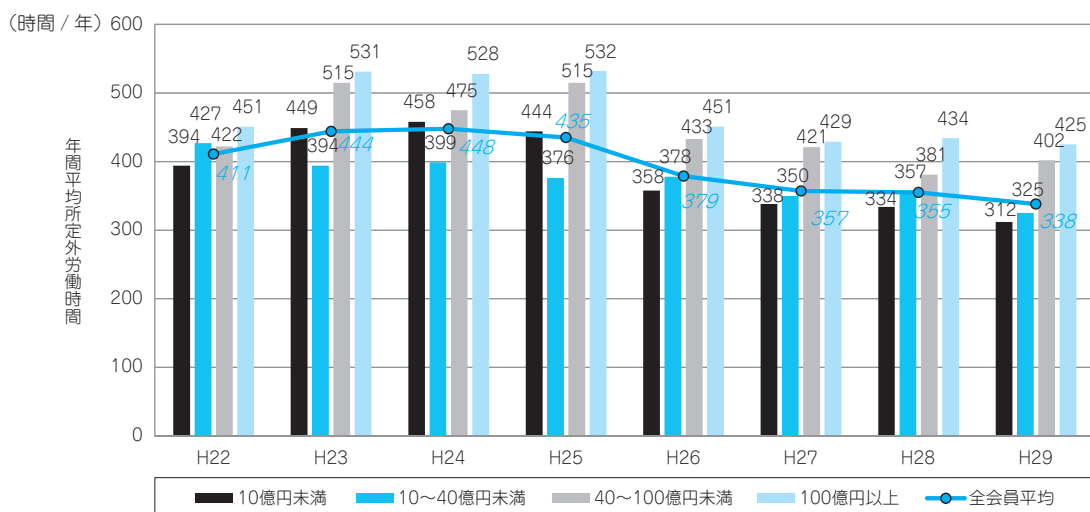


図-1 年間平均所定外労働時間

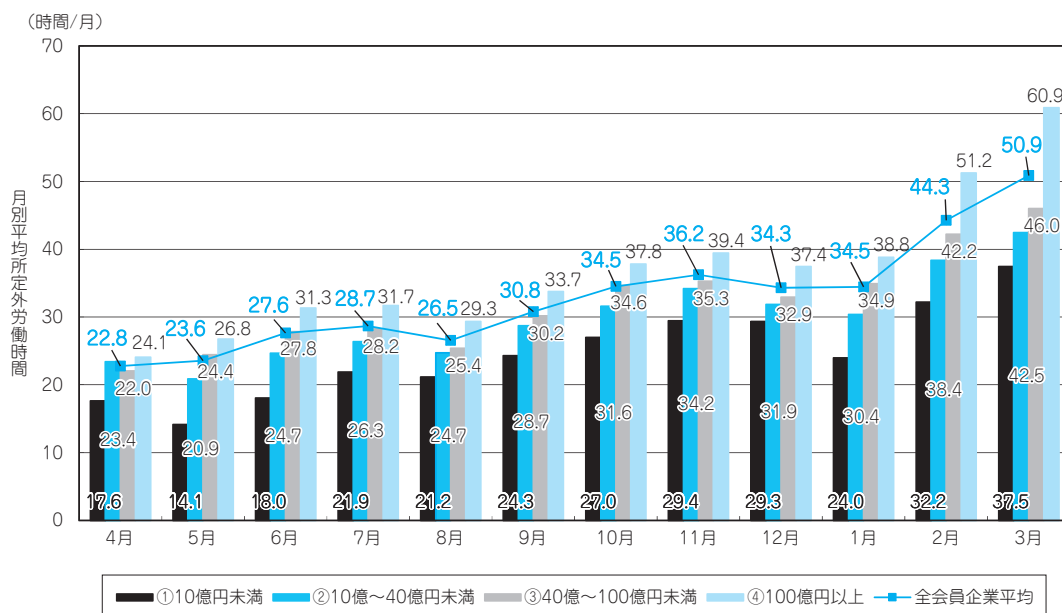


図-2 一人あたりの月別所定外労働時間

以降減少を続けている。しかし、大手企業平均値では425時間の所定外労働時間であり、36協定の特別条項で所定外労働時間を拡大しなくてはならない状況である。

図-2は月別の残業時間を示したものであるが、9月頃から所定外労働時間数が増加し、年度末に最大となっている。この傾向は昨年と同様である。3月の残業時間は大手企業では平均値で61時間であり、個社でも個人差があることを考えると、労働基準法の上限に近い従業員もいることが

推察される。

(2) 休日出勤、有給休暇取得

図-3は年間の休日出勤日数を示したもので、年々減少していることがわかる。平成29年度は、平均値ではあるが年間8日強となっている。また、改正労働基準法では年間5日以上の有給休暇取得を義務付けているが、図-4に示すように全企業平均での有給休暇取得率は50%を超えるに至った。

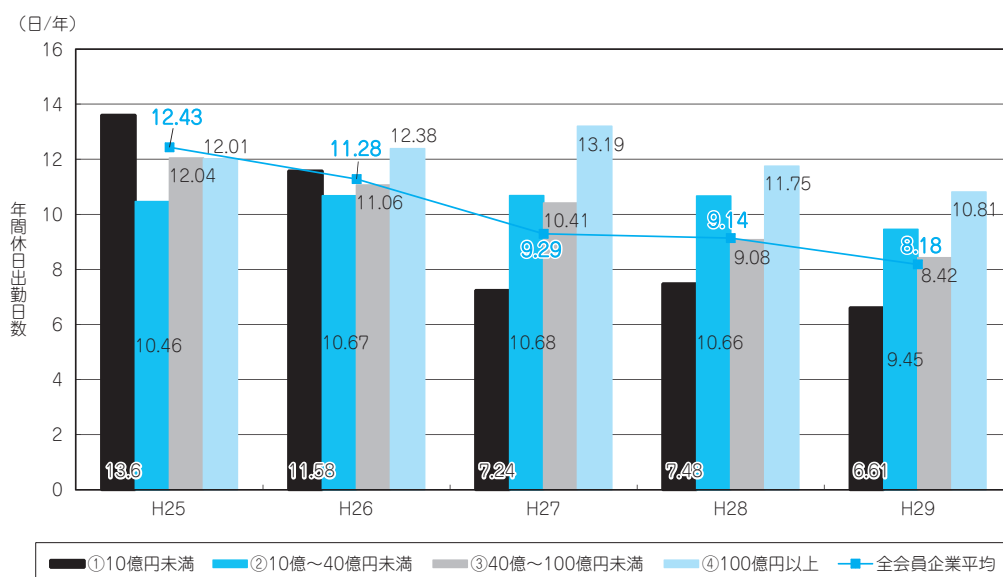


図-3 年間休日出勤日数

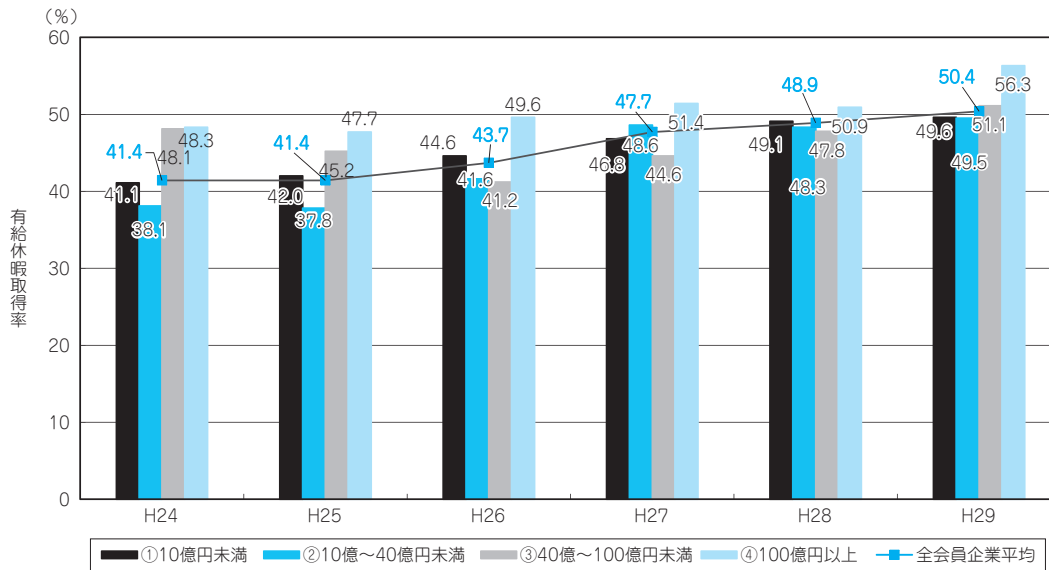


図-4 有給休暇取得率

3. 受発注者協働の働き方改革の実施状況

(1) ウィークリースタンス実施状況

図-5は平成30年度のウィークリースタンス実施状況を協会会員アンケートにより取りまとめたもので、4,192業務中1,483業務で実施された(実施率35.4%)。昨年は試行段階であり、実施率16.2%であったが、倍以上に増加した。全業務がウィークリースタンス対象業務になっていないこと(ふさわしくない)、整備局によっては、初回打ち合わせ時に受発注者協議の上、実施するか否かを決めるといった対応がとられていることを考えると、働き方改革が浸透してきているといえる。

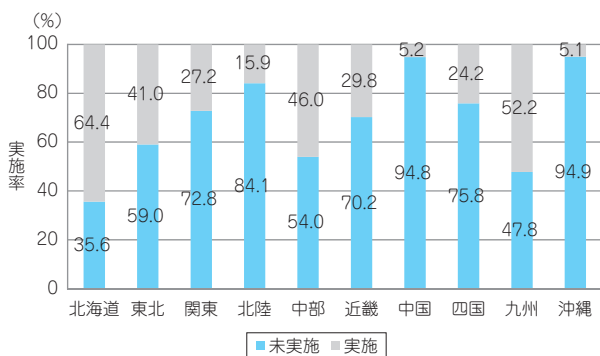


図-5 ウィークリースタンス等実施状況 (平成31年4月調査)

(2) 年度末工期集中の状況

表-1は納期の状況を集計したもので、年々3月工期の業務は減少している。当初契約工期では40%にまで減少し、変更後においても60%に減少した。業務途中で住民説明の遅れ等でやむを得ず工期延長しなくてはならない業務においても、延長工期を3月末でなく4月以降に繰り越されている業務も大幅に増加しており、約14%が繰り越されている。

表-1 年度末納期の推移

| 調査年度と納期の種類 | ～12月 | 1・2月 | 3月 |
|---------------|------|------|-----|
| 平成26年度 当初契約納期 | 11% | 32% | 57% |
| 平成26年度 変更後納期 | 6% | 16% | 73% |
| 平成27年度 当初契約納期 | 10% | 32% | 58% |
| 平成27年度 変更後納期 | 7% | 15% | 71% |
| 平成28年度 当初契約納期 | 8% | 39% | 53% |
| 平成28年度 変更後納期 | 4% | 19% | 70% |
| 平成29年度 当初契約納期 | 7% | 41% | 52% |
| 平成29年度 変更後納期 | 4% | 18% | 67% |
| 平成30年度 当初契約納期 | 8% | 52% | 40% |
| 平成30年度 変更後納期 | 4% | 22% | 60% |

注) 比率算定にあたっては当初契約納期が4月以降のものを除く

(3) 若手、女性が活躍できる発注方式

業務経歴、管理技術者としての実績等、若手にとって参加しにくい環境の改善方法として、国土交通省では次のいずれかの方法を各整備局が平成

30年度に試行した。

- ① 管理技術者を若手とする場合に、管理補助技術者で評価する方法
- ② 若手技術者に配慮した評価項目の設定
- ③ 一定の年齢以下を参加条件または加点する方法
- ④ 女性技術者に配慮した評価方法

4. 協会（加盟会社）の取り組みの実施状況

(1) 担い手の確保（労働力の確保）

働き方改革で個々の労働時間を減少させることは必須であるが、量と質を確保するには、生産効率の向上と業界の労働力の確保が必要である。

労働力の増強には、若者の入職の促進、女性の入職促進と離職の低減、シニアの雇用促進がある。

表-2はアンケート回答会社（135社）の男女別、年齢層別の技術者の構成を示したものである。昨年と回答会社数が異なるので絶対数での比較はできないが、構成比で見ると若手女性の増加は顕著である。

また、表-3はシニアの活用の視点で調査したものであるが、全職員のうち技術系で5.5%、技術系以外で7.5%が60歳以上のシニアの再雇用による職員となっている。技術系では、微増の傾向にある。

女性活躍の視点では、女性技術者の資格取得が進んでいない状況にある。図-6は資格保有者の男女比率を示したものであるが、技術士で4.6%、RCCMで2.5%であり、全体で女性の資格保有者は9%程度である。これらの資格取得には相応の経験年数が必要であるが、従来、女性が早期に離職していった状況から資格取得に至らなかったことが一因と考えられる。前述のように若手女性が40歳台まで増加傾向にあることから、今後の増加は期待できる（実際、昨年に比べ若干ではあるが増加している）。

(2) 働き方改革セミナー

協会では、働き方改革を業界全体で推進するために、平成30年11、12月に北海道、東北、関

| | 【2019年4月調査】 | | | 男女比 | |
|------|-------------|--------|-------|-------|-------|
| | 全体 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 20歳代 | 4,149 | 3,136 | 1,013 | 75.6% | 24.4% |
| 30歳代 | 3,538 | 2,786 | 752 | 78.7% | 21.3% |
| 40歳代 | 6,367 | 5,474 | 893 | 86.0% | 14.0% |
| 50歳代 | 4,487 | 4,160 | 327 | 92.7% | 7.3% |
| 60歳代 | 2,783 | 2,730 | 53 | 98.1% | 1.9% |
| 計 | 21,324 | 18,286 | 3,038 | 85.8% | 14.2% |

| | 【2018年4月調査】 | | | 男女比 | |
|------|-------------|--------|-------|-------|-------|
| | 全体 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 20歳代 | 4,129 | 3,147 | 982 | 76.2% | 23.8% |
| 30歳代 | 3,488 | 2,832 | 656 | 81.2% | 18.8% |
| 40歳代 | 6,831 | 6,032 | 799 | 88.3% | 11.7% |
| 50歳代 | 4,575 | 4,321 | 254 | 94.4% | 5.6% |
| 60歳代 | 2,855 | 2,812 | 43 | 98.5% | 1.5% |
| 計 | 21,878 | 19,144 | 2,734 | 87.5% | 12.5% |

| | 再雇用 | 職員比 |
|-------|-------|------|
| 技術系 | 1,174 | 5.5% |
| 技術系以外 | 425 | 7.5% |

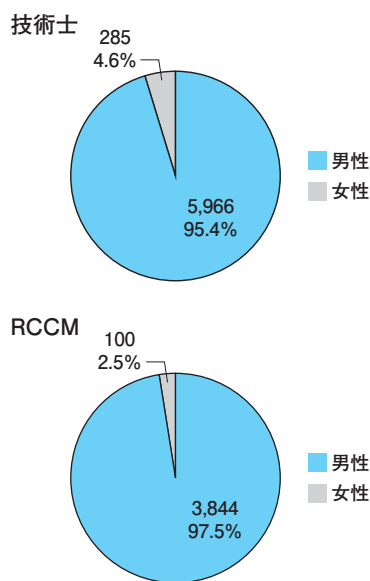


図-6 資格保有者の男女比率

東、近畿、九州の各支部で働き方改革セミナーを実施した。表-4はセミナープログラムで、働き方改革の必要性、働き方改革と同時に労働生産性を上げることの重要性を前段で示し、実際に取り組んでいる具体例を支部ごとに3社選定し、その取り組み内容をプレゼンした。5会場で11社がプレゼンを行った。

表-4 働き方改革セミナープログラム

| 時間 | 内 容 | 備考 |
|-------------|------------------|----------|
| 13:30～13:40 | 開会 | 支部長等 |
| 13:40～14:10 | 働き方改革と労働生産性について | 働き方改革 WG |
| 14:10～14:25 | 働き方改革の概要 | 働き方改革 WG |
| 14:25～14:40 | 休憩 | |
| 14:40～16:10 | 事例紹介（常任理事会社より3社） | （30分×3社） |
| 16:10～16:30 | 質疑応答 | |
| 16:30～16:40 | 閉会 | |

表-5 取り組み施策一覧

| 項 目 | 内 容 |
|--------------------|---|
| 多様な働き方 | 時差出勤、時短勤務 在宅勤務、テレワーク サテライトオフィス フレックスタイム 地域限定勤務社員 シフト勤務 勤務時間インターバル |
| 出産、育児支援 | 休職支援、復職支援 再雇用支援 企業内保育園 |
| 介護支援 | 休職支援、復職支援 再雇用支援 |
| 職場環境の改善 長時間労働解消 | 裁量労働制の導入 早朝（朝型）勤務 残業管理システム フリーアドレス 生産性向上支援 （IoT、AI化等） |
| 女性の活躍推進 | 行動計画、採用目標策定（女性活躍推進法関連） 管理職増加支援 女性の会活動等 |
| シニアの活用 | 雇用延長、定年延長制度 |
| 同一労働、同一賃金 | （非正規との格差是正） |
| その他支援策 | ハンドブック等作成 産業医の設置 研修制度 相談窓口設置 |

いずれも定員を上回る聴講希望があり、令和元年にも残りの4支部（北陸、中部、中国、四国）と本部でセミナーを開催することになっている。

セミナープレゼン会社の取り組みの内容は、各社で異なるが、全体では表-5の取り組みを行っている。

(3) Web会議の試行

業務の遂行時間のうち、移動時間の占める割合が相当時間ある。特に年度末では、通常打ち合わ

せ、納品前打ち合わせ、納品検査、次年度以降の取り組み協議など、年度末工期が多い中で出張・打ち合わせ回数が多く、働き方改革の残業時間抑制の課題となっている。特に遠方や交通の便の悪い所での打ち合わせでは、2時間程度の打ち合わせでも1日がかかりということもある。さらに、業務によっては広範な業務内容の場合、詳細に説明できる技術者を同行することも多々あり、少人数で移動時間の無駄をなくすような取り組みが必要と感じている。そのため、平成30年度業務で国土交通省の協力を得てWeb会議による打ち合わせを試行した。

平成30年度実施のWeb会議は、実際に現地での打ち合わせ参加者は最小にとどめ、CIMのCADオペレータや担当技術者の一部が会社においてWeb経由で参加した。

セキュリティやリモートでの図面確認などいくつかの課題も見えてきており、今後運用ガイドラインなどを作成したいと考えている。

5. 新たな課題

改正労働基準法は4月1日から施行されたわけであるが、インフラ整備に係わる建設コンサルタントとして以下の課題が浮き彫りになった。

(1) 災害対応のための過重労働

平成30年度は西日本豪雨、北海道胆振東部地震、九州北部豪雨等、災害の多い年であった。労働基準法の第33条によって、災害時の緊急対応については総残業時間、月別残業時間上限規制のカウントに入れないことが、国土交通省と厚生労働省との協議により平成30年度に決定されたが、どこまでが除外対象なのか等が不明確なままで、大きな課題である。発災直後の、道路の通行可能性調査、法面の崩壊危険調査等は、緊急車両の通行や被災者の避難のために緊急に行わなければならないが、その後の災害査定、復旧設計等になると、期間も長くなり通常業務への影響が出てくる（図-7、

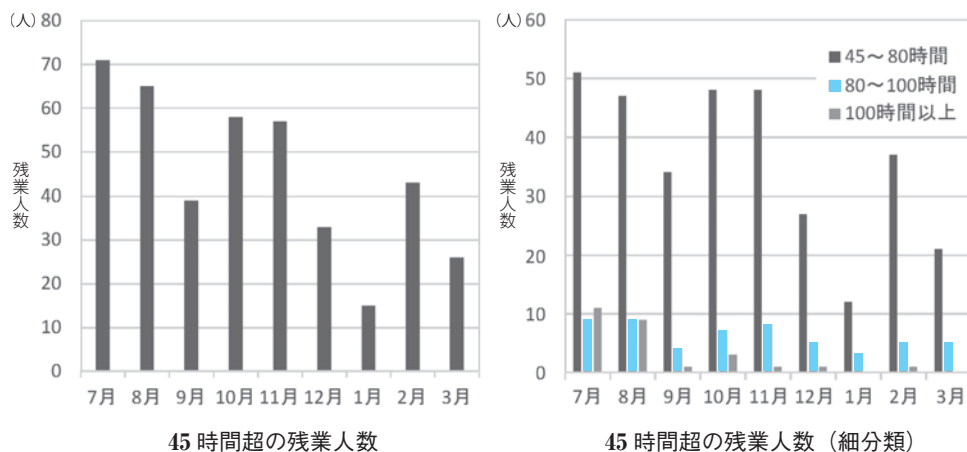


図-7 平成30年7月豪雨の担当者(15社, 91業務, 353人)の残業状況
2018年7月~2019年3月

| 災害 | 業務数 | 影響のあった業務数 | 影響した人数 (1業務あたり) | 残業増加時間 (1業務あたり) |
|-----------------|-----|-----------|--------------------|--------------------|
| H28.4 熊本地震 | 19 | 14 | 6.6 | 21.1 |
| H29.7 九州北部豪雨 | 7 | 4 | 7.0 | 21.3 |
| H30.6 大阪府北部地震 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| H30.7 豪雨 | 91 | 32 | 4.3 | 25.6 |
| H30.9 北海道胆振東部地震 | 11 | 7 | 4.3 | 32.1 |
| その他の災害 | 20 | 7 | 2.7 | 20.0 |

・他の社員へ影響のあった業務は64件で、全体の43%に及ぶ
 ・1業務あたり3~7人程度の他の社員への残業の負荷が発生(20~32時間程度の残業増加)

表-6)。結果として、多くの社員への超過勤務が発生する要因になるが、通常業務を行った社員への超過労働を除外規定に当てはめることが可能かの判断が必要になる。

(2) 次世代の担い手の育成

建設コンサルタント業は、技術を売り物にする仕事ともいえ、担当業務だけでなく関連する技術や過去の調査、分析、設計等の事例を勉強することで技術者としての成長が促進される。多くの若者は、所定勤務時間内は担当業務を遂行し、時間外に自分なりの勉強をするということが多いが、自己学習も残業のカウントになると、勉強の機会を失うことになる。実際に筆者の会社においても、入社1~2年目の若者から、残業時間をつけないから勉強させてほしいという声が聞かれる。もちろんこれは、サービス残業ととられる行為であり禁止しているが、早く技術を身につけたいと思っている若者にとって切実な問題である。人を増や

し、定時に勉強する機会を与えるなどの対策を採っているが、経営的にも、日常業務消化においても限定的にならざるを得ない。

6. おわりに

本稿では、現在の取り組みと成果を中心に記述したが、受発注者協働の取り組み、協会としての取り組み、個社の取り組みのいずれも、継続的に実施し、定着させることが必要と考えている。

インフラ整備に係わり、人々の生活を支えているという自負と使命感を大切にしながら、個々人のワークライフバランスを考慮した働き方をさらに模索し続けることも重要と考えている。

個人、個社、協会、受発注者協働のさまざまな取り組みを推進していくために、関係方面の方々の更なるご協力、ご支援、ご指導を期待する。