

地域建設業の“働き方改革”に関する アンケート調査

【結果レポート】

2024年12月



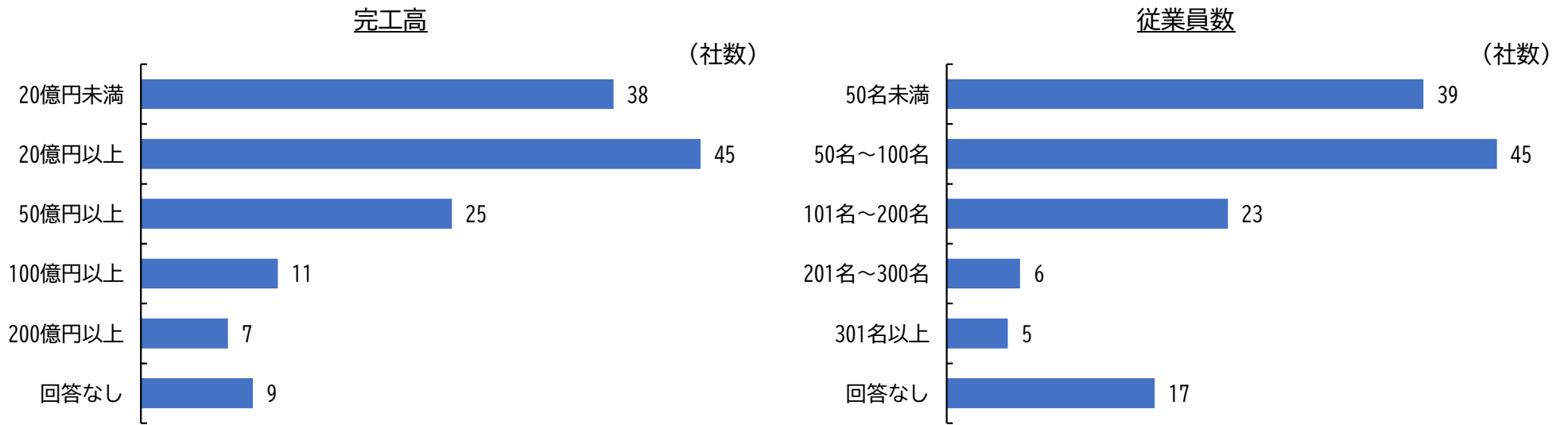
日本コンサルタントグループ

建設産業研究所

- 1. 調査目的** 建設業への時間外労働の上限規制適用から半年が経過し、この働き方改革関連法への取組に関して、業界各社の現状を正確に把握し、調査・研究の上、課題認識の理解、業界各社への的確な助言に資することを主目的に、また2023年2月にも類似調査を行っており、その際との比較により建設各社の動向や変化を探ることを第2の目的としてアンケート調査を実施いたしました。
- 2. 調査対象** 弊社企業データベースより任意抽出した全国の建設業者1,277社
- 3. 調査期間** 2024年10月21日（月）発送、2024年11月25日（月）到着分まで
- 4. 調査方法** 上記調査対象に郵送により調査表を送付。
回答の回収は郵送、FAX、メールにて受付いたしました（一部、弊社営業担当者のWeb案内と訪問回収分を含みます）。
- 5. 回答数** 上記調査対象の1,277社中、135件の回答（回答率10.6%）
- 6. 調査結果** 設問および回答集計結果を次頁以降に記載しております。
（※回答に一部欠落があった場合も無効回答とせずデータ集計に反映させておりますので、合計数値が合わない箇所があります）

回答企業の概要

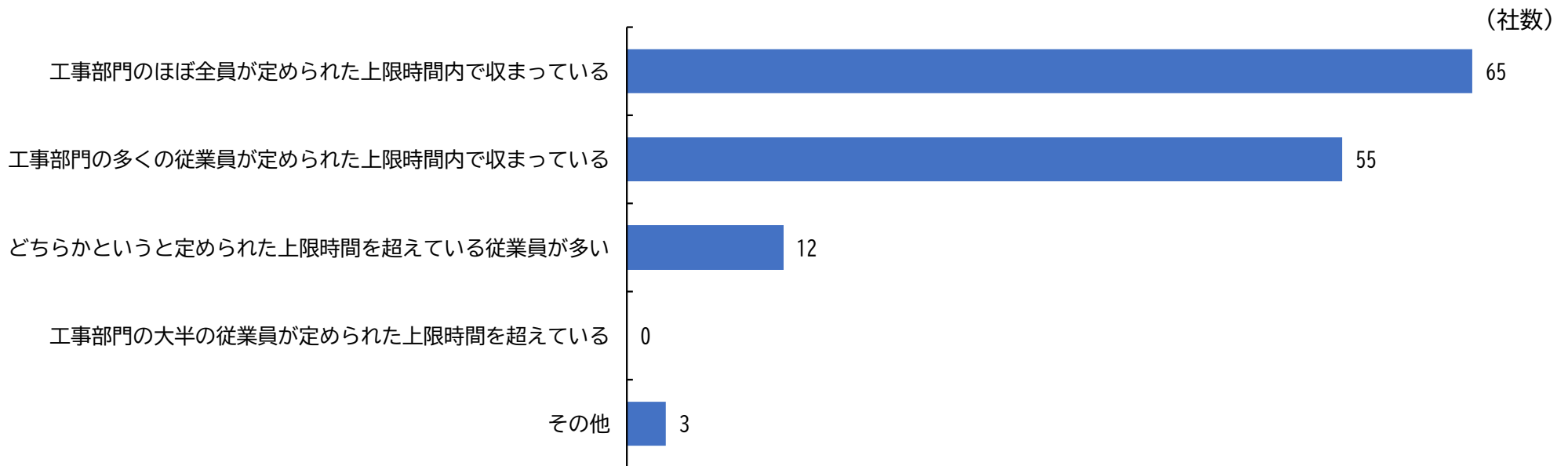
今回の調査にご回答いただいた企業の概要は以下の通りです。



地区	総数	内訳
北海道	11	北海道：11
東北	28	青森：3、岩手：8、宮城：4、秋田：5、山形：6、福島：2
関東	35	茨城：5、栃木：16、群馬：2、埼玉：3、千葉：5、東京：2、神奈川：0、山梨：0、長野：1
北陸	3	新潟：0、富山：1、石川：1、福井：1
中部	17	岐阜：5、静岡：2、愛知：6、三重：4
近畿	13	滋賀：1、京都：2、大阪：4、兵庫：5、奈良：1、和歌山：0
中国	10	鳥取：0、島根：3、岡山：1、広島：4、山口：2
四国	8	徳島：0、香川：5、愛媛：2、高知：1
九州・沖縄	9	福岡：4、佐賀：0、長崎：2、熊本：1、大分：2、宮崎：0、鹿児島：0、沖縄：0
無回答	2	

(計135社)

Q1. 今年4月から適用された「時間外労働の上限規制」について

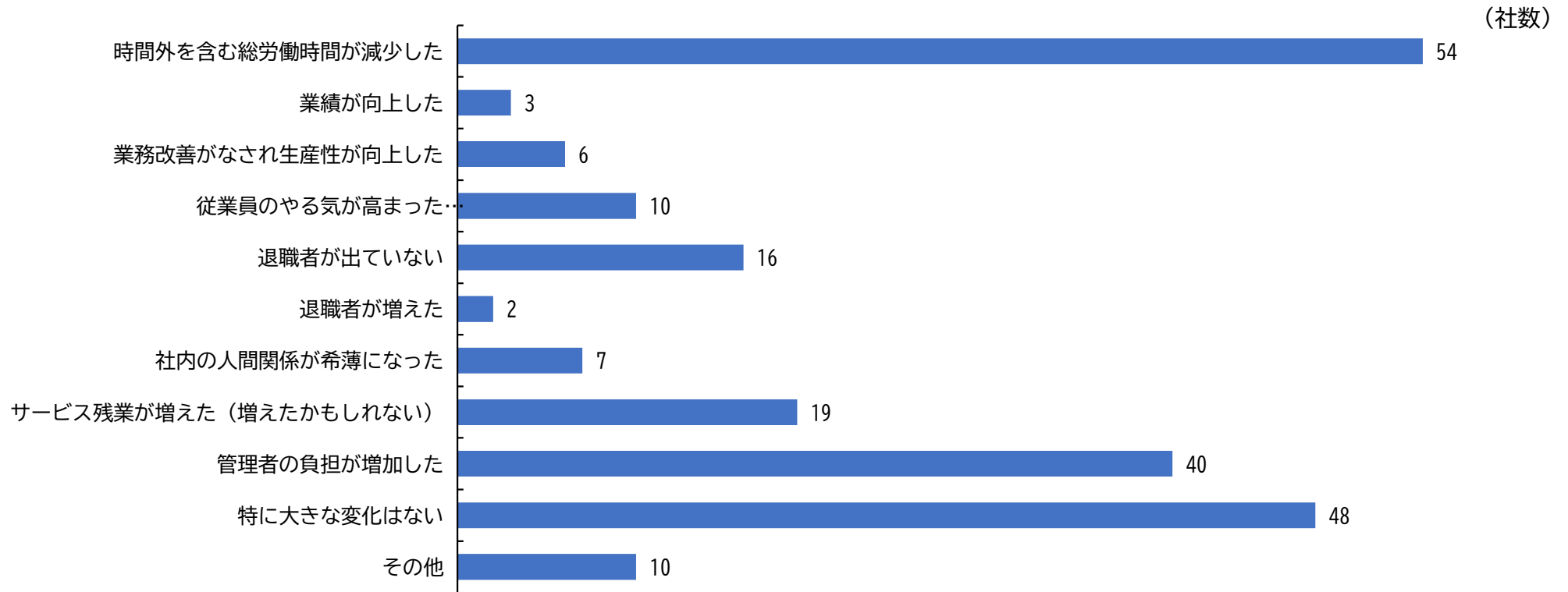


「時間外労働の上限規制」について、上限規制を受けやすいと思われる工事部門の方々についてのみお尋ねした質問ですが、9割の回答がほぼ全員または多くの従業員が「上限時間内で収まっている」との回答でした。大多数の企業が法令に適応した運用をされているようです。

「その他」の回答として以下の回答がありました。

- ・2024年10月からの適応の為、まだ把握できておりません。
- ・時期による
- ・時間外を希望する従業員は上限を超えるが、希望しない従業員は上限内で収まっている。

Q2. 今年4月以降、社内で顕著な変化があったことは何でしょうか



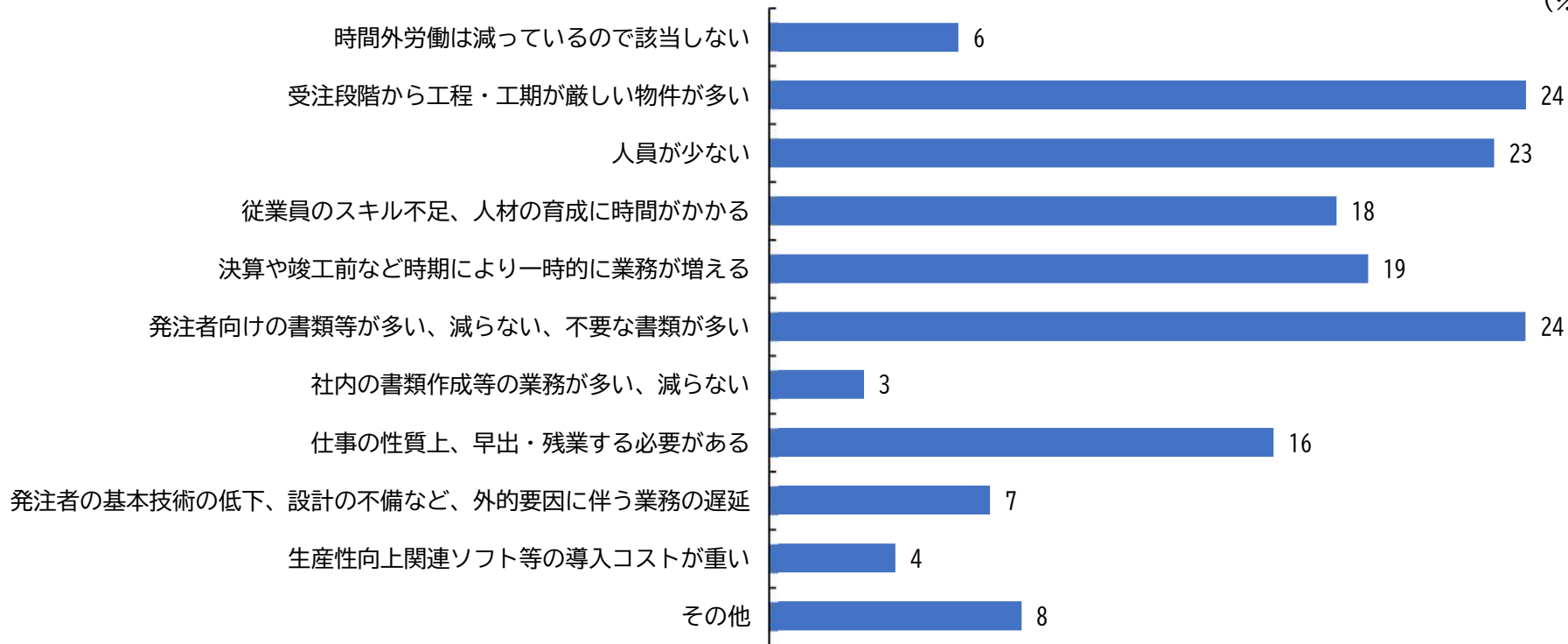
今年4月以降の社内での顕著な変化に対する問いでは「時間外を含む総労働時間の減少」という回答が最多でした。次いで「特に大きな変化はない」でしたが、「管理者の負担が増加した」という回答も上位にあり、もう一段の改善余地を残す企業もありそうです。

「その他」の回答としては、

①採算悪化、②これまで全くなかった振替休日を取る意識が高まった、③働き方改革を推進するために組織を再編成し、役割、責任、権限を明確化したことで、業務の重複や混乱が減少し、結果として業務の効率化が実現しました、④法令が発表された時からいち早く対応していた為、ほとんど変化なし、⑤社内で処理できなくなり外注費が増えた、⑥時間外労働規制の為、受注量を減らす事にならないか危惧している、⑦1つの現場に配置する技術者の数が増えた、⑧コロナにより、残業する意識が低くなった、⑨週休二日制工事が増え、土曜日がほぼ休日となった、⑩4月から顕著な変化はないが、時間の使い方に関する意識が高まっている、という回答がありました。

Q3. 時間外労働が減らない理由は何だとお考えでしょうか

(※複数回答可)



時間外労働が減らない理由としては、「受注段階から工程・工期が厳しい物件が多い」「発注者向けの書類等が多い、減らない、不要な書類が多い」「人員が少ない」が上位です。Q1で、ほぼ全員または多くの従業員が上限時間内で収まっているとの回答が多いものの、「時間外労働は減っているので該当しない」との回答はごく少数で、依然として一部の方々に業務負荷が大きくかかっていると推察されます。また、やはり建設工事に関わるサプライチェーン全体で考えないと労働時間の削減は難しいと言わざるを得ません。

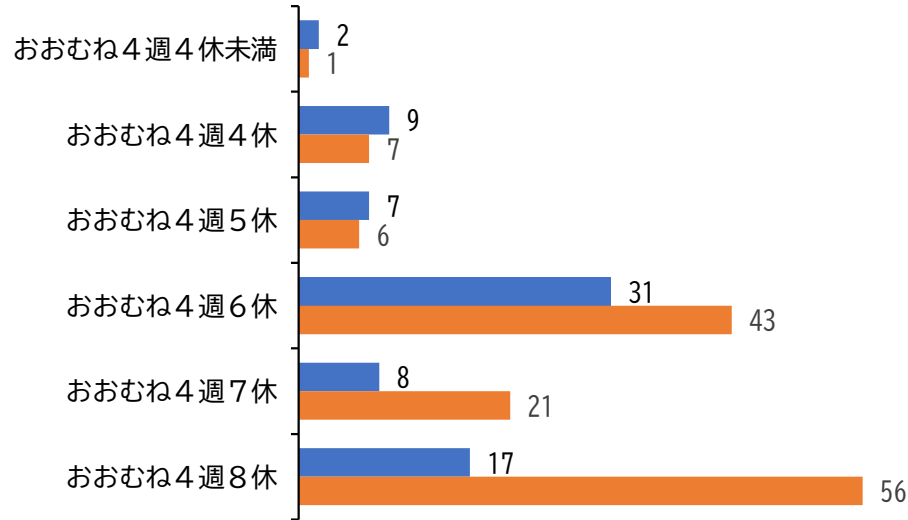
「その他」の回答としては、

①どのポジションで働いても1人前の場合の給料は500万くらいが必要と思われる。その時の1人前と言われる人の仕事量、営業、設計、工事と社内で申し合せをして決めている為問題はおこらない。働く時間について国が決めるのはおかしいのではないか？、②工場やプラントの案件においては、工場が稼働していない休日や夜間の作業が必要になることがある、③長期的（2019年から）は大分時間外労働は削減できている。減った中で、上記のチェック項目のようなことがあり、最近では横ばい的である、④天候に左右されることが多く、予測による準備が難しい、⑤無駄な仕事が多い、⑥悪しき慣習。上司が帰らないと帰りづらい、⑦会社から作業所の移動を残業に含むから減らない、⑧仕事の性質上、夜間作業しなければならなかったり、規制期間が決まっていたりするため、その時期は一時的に業務が増える、という回答がありました。

Q4. 週休日の実施状況についての現状をお聞かせください

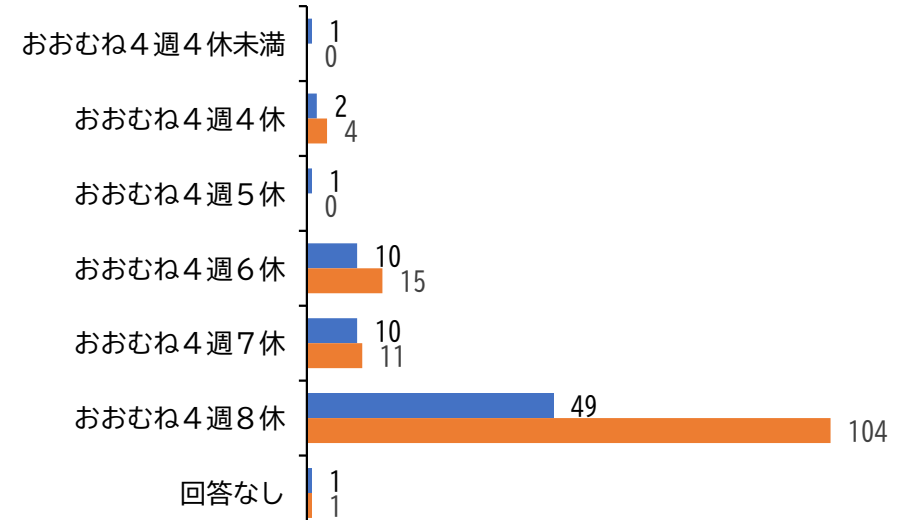
週休日の実施状況（現場）

（社数）

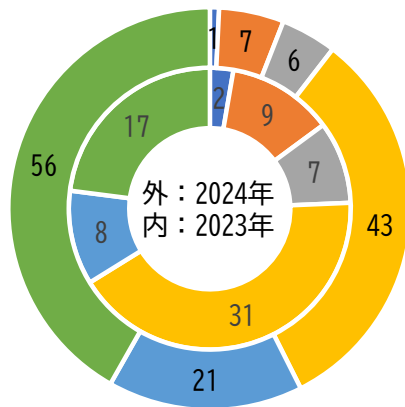


週休日の実施状況（本社・事務所）

（社数）



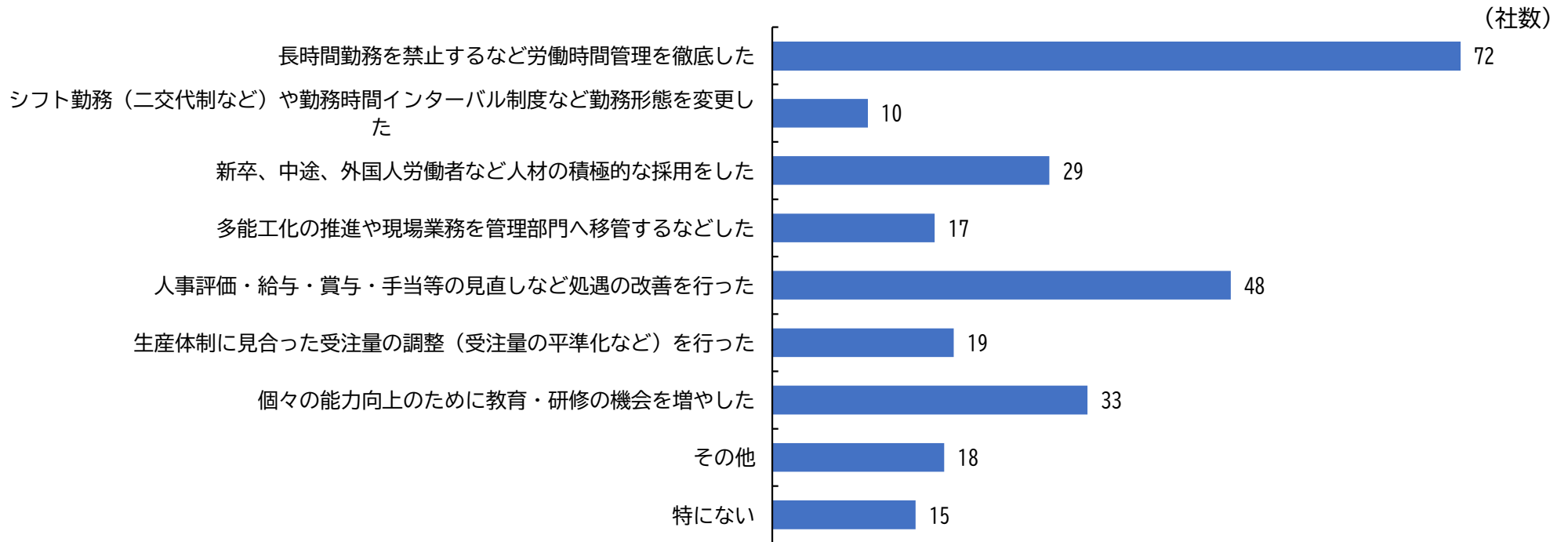
■ 2023年調査（回答数74）
■ 2024年調査（回答数135）



- おおむね4週4休未満
- おおむね4週4休
- おおむね4週5休
- おおむね4週6休
- おおむね4週7休
- おおむね4週8休

週休日の状況について、前回（2023年）の調査と比較した結果です。一目瞭然ですが、前回の調査では現場は「4週6休」が最多でしたが、今回の調査では「4週8休」が逆転しています。公共工事比率の高い企業と民間工事比率の高い企業ではやや差があるものと推測しますが、良い傾向にあると感じます。本社・事務所はほぼ「4週8休」です。

Q5. 長時間労働を是正するために新たに取り組んだことはありますか

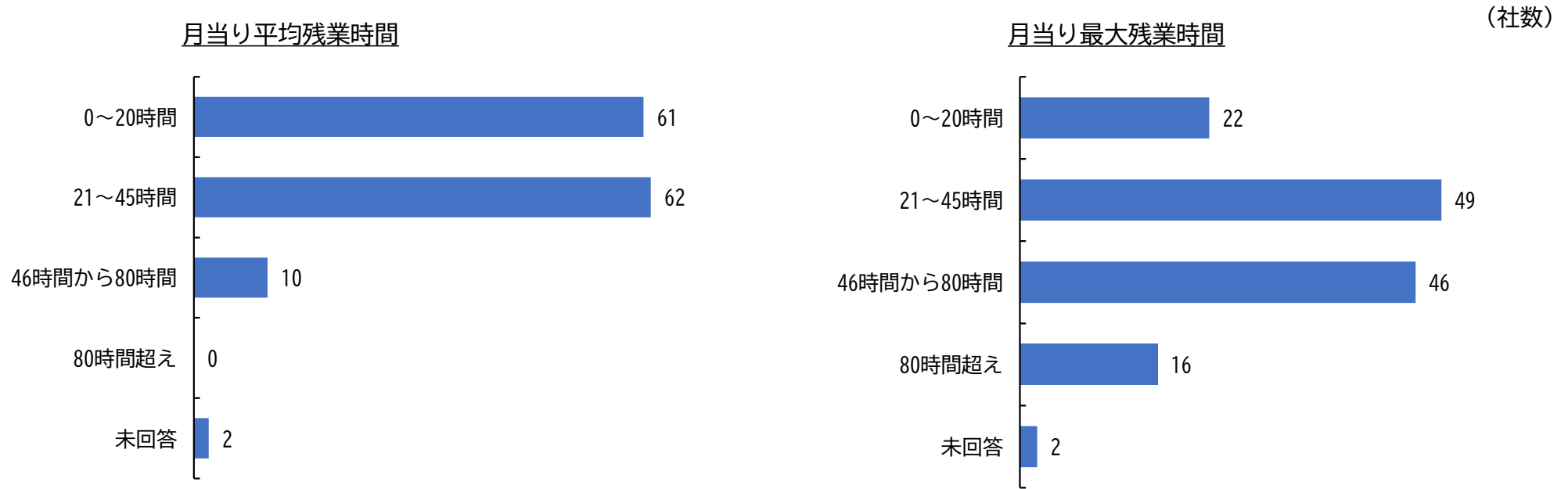


長時間労働を是正するために新たに取り組んだこととして、「長時間勤務を禁止するなど労働時間管理を徹底した」という回答が最も多く、やはりある程度の強制力を持たせないとなかなか労働時間削減は難しいようです。「人事評価・給与・賞与・手当等の見直しなど処遇の改善を行った」という回答も目立ちます。「個々の能力向上のために教育・研修の機会を増やした」という回答も多く、良い取組が行われていると感じます。

「その他」の回答としては、

①複数担当制の導入、社内書類簡素化、②時差出勤の導入、③時間管理意識の向上に向けた研修の実施、上限規制の内容徹底、④バックオフィスの導入運用、⑤生産性向上ソフト等の導入、⑥現場サポート体制を強化し、現場支援をする事で、各人としては、時間外労働休日出勤を削減した、⑦時間管理の意識改革、⑧社内に業務をアウトソーシングできる部署を作った。クラウドを用いて事務所外でも仕事をできるようになった、⑨2024年4月より年間公休を101日から120日へ増やした、⑩社内書類や報告等処暑のDX化検討中、テスト中、⑪機械化、電子化、⑫現場に対して、本社から書類等の支援体制を構築した、⑬勤怠管理の厳密化、職員の増員、⑭IT機器の導入、⑮人材不足による長時間勤務削減の為、中途採用を進めている、⑯半日有休制度、長時間労働を生み出さないようにする為に、勤怠管理して注意喚起、⑰書類作成軽減の為のソフト等の購入、⑱タブレットなどICTの導入で事務所に持ち帰る業務を減らし、効率化を図った。人材派遣の雇用、という回答がありました。

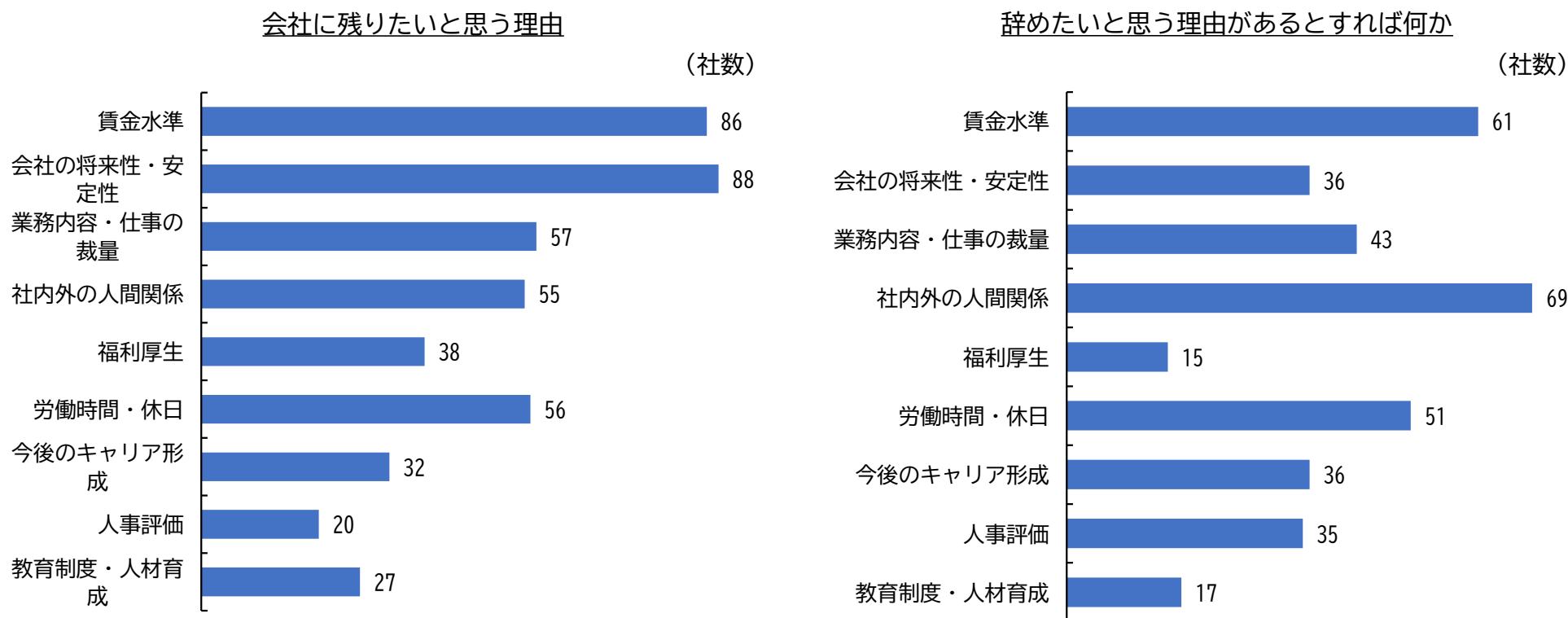
Q6. 工事に係わる技術者について、社内の平均的な残業時間を教えてください



Q1の回答にもあったように、残業（時間外）は規制の範囲内に収められています。この回答状況が続けば、①2~6カ月の平均時間外労働が80時間以内（休日労働を含む）、②月100時間未満（休日労働を含む）、③月45時間を超えられるのは年6回まで、という制限は全く問題なくクリアできそうです。

Q2の「管理者の負担が増加した」という結果と上記結果をどう見るかという問題もありそうですが、一般的には管理職の部門管理業務や部下のサポート業務が増えている現状もあり、更なる業務改善と生産性向上が求められるところです。

Q7. 今いる従業員が「会社に残りたいと思う理由」と「辞めたいと思う理由がある」とすれば何かについてお考えをお聞かせください

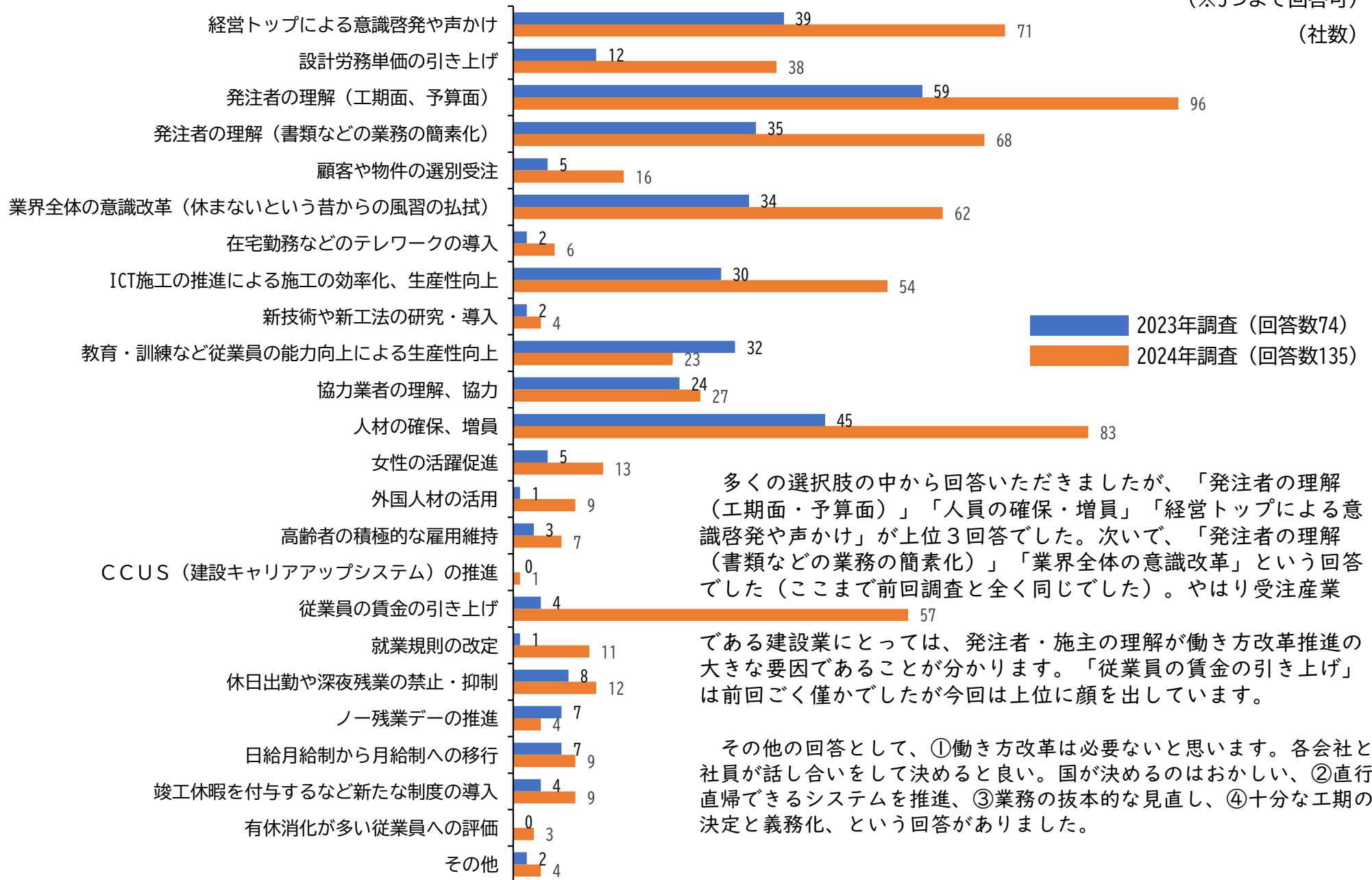


建設業のみならず全産業で人材の採用・確保が重要な経営課題になっていますが、人員の確保と並行して今いる従業員を辞めさせないということも重要な施策となります。そのために自社のアピールポイントと改善ポイントをお尋ねしましたが、「賃金水準」は両設問の上位となっています。辞めたいと思う理由があるとしたら何かの問いで「社内外の人間関係」との回答が最多なのはやや意外でした。機会があれば従業員の方に無記名アンケートなど実施されると、実際にどう考えているのかが把握でき今後の方策も明確になるものと思います。

Q8. 働き方改革の推進・軌道乗せ・定着に重要だと思うことは何でしょうか

(※5つまで回答可)

(社数)

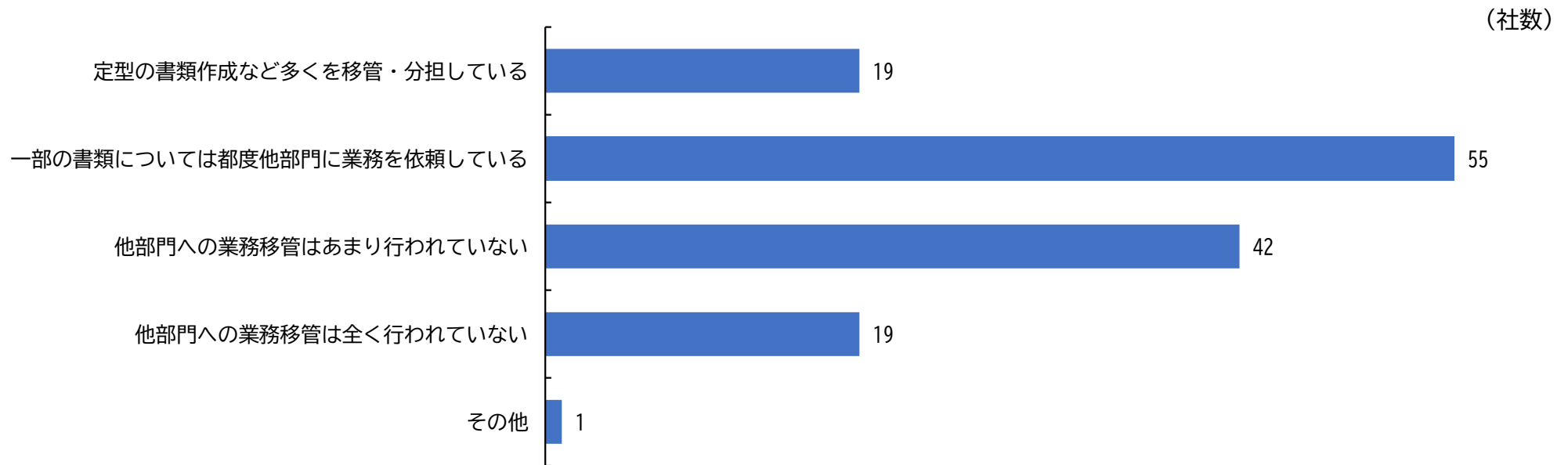


多くの選択肢の中から回答いただきましたが、「発注者の理解 (工期面・予算面)」「人員の確保・増員」「経営トップによる意識啓発や声かけ」が上位3回答でした。次いで、「発注者の理解 (書類などの業務の簡素化)」「業界全体の意識改革」という回答でした (ここまで前回調査と全く同じでした)。やはり受注産業

である建設業にとっては、発注者・施主の理解が働き方改革推進の大きな要因であることが分かります。「従業員の賃金の引き上げ」は前回ごく僅かでしたが今回は上位に顔を出しています。

その他の回答として、①働き方改革は必要ないと思います。各会社と社員が話し合いをして決めると良い。国が決めるのはおかしい、②直行直帰できるシステムを推進、③業務の抜本的な見直し、④十分な工期の決定と義務化、という回答がありました。

Q9. 現場の業務削減のために管理部門などに業務移管や業務分担をしていますか

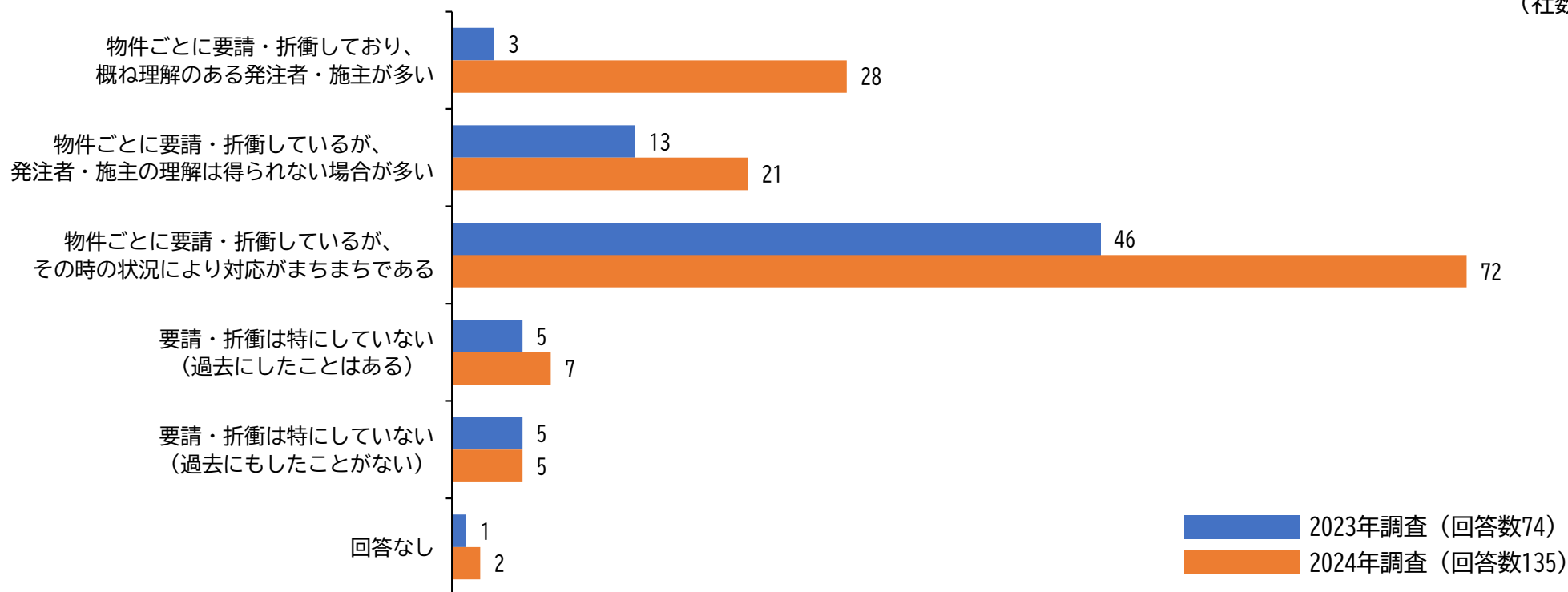


現場の業務削減のための業務移管や業務分担については、「一部の書類については都度他部門に業務を依頼している」という回答が最も多く、多くの企業で工夫の努力が見られます。一方、「あまり行われていない」「全く行われていない」という回答も多くあり、社内での協力体制づくりに苦心されている様子がうかがえます。これも前回調査とほぼ同じ結果でした。

その他の回答として、承認権限の変更や、回覧の簡素化、社内の書類・事務の軽減・効率化、という回答がありました。

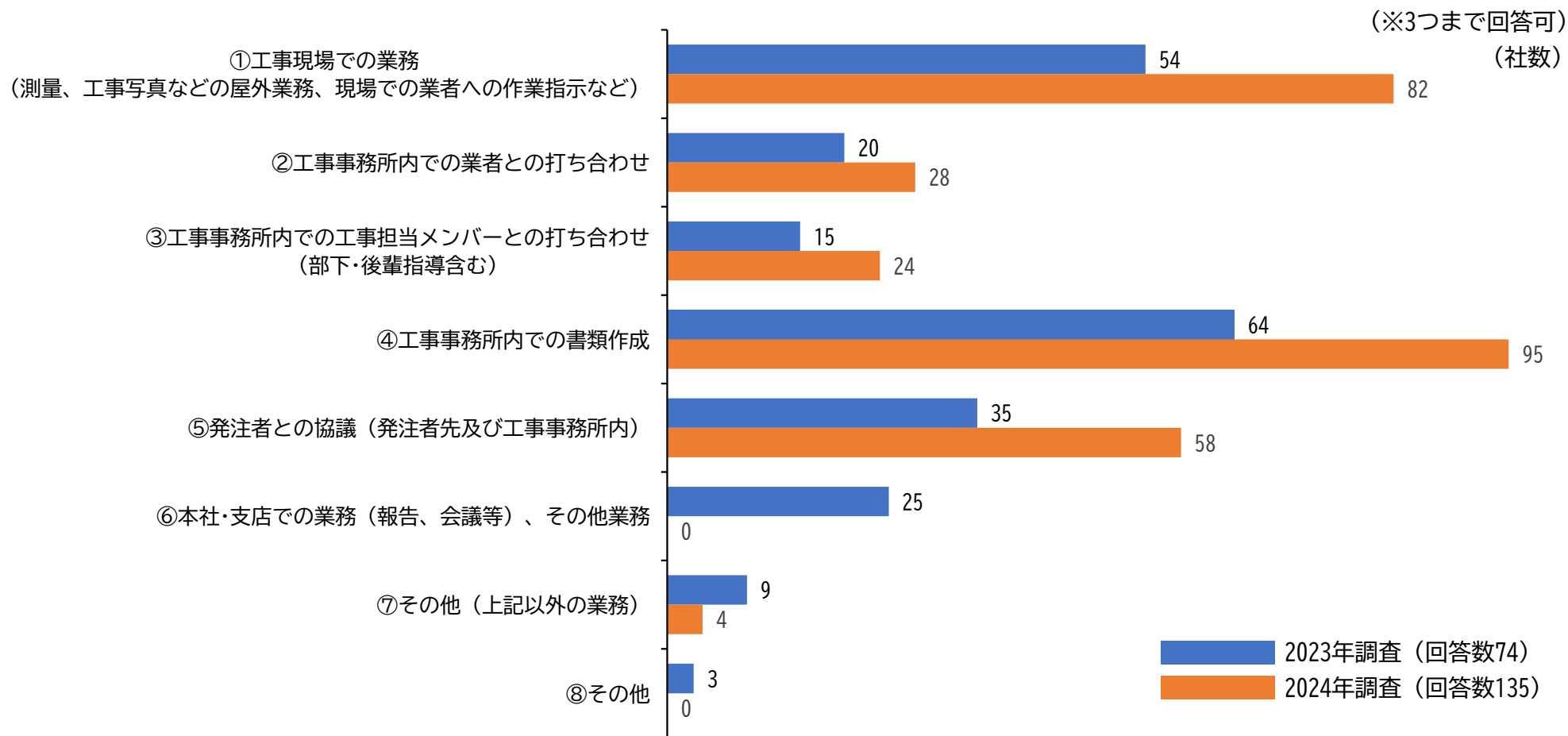
Q10. 発注者・施主に対して余裕のある工期や予算を要請していますか

(社数)



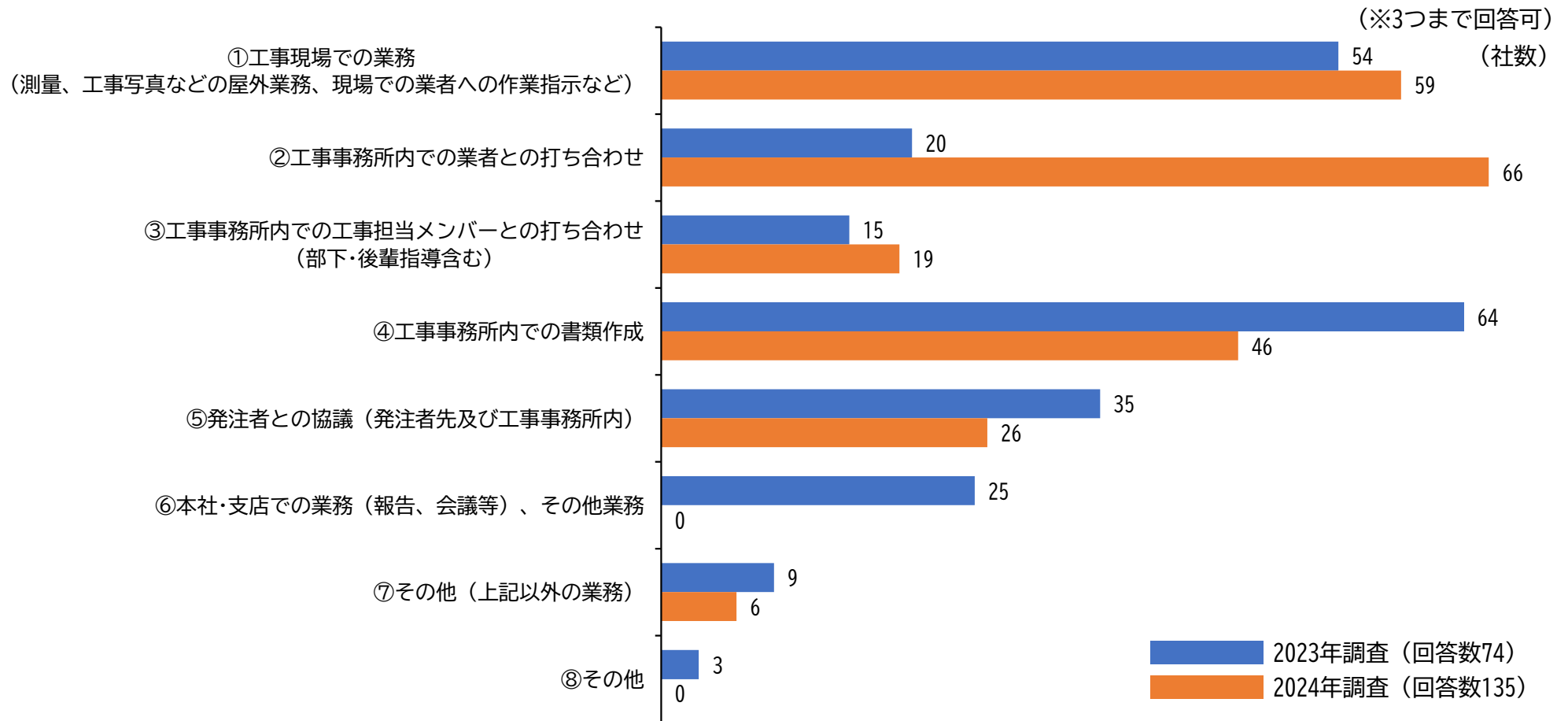
発注者・施主に対して余裕のある工期や予算の要請については、「物件ごとに要請・折衝しているが、その時の状況により対応がまちまちである」という回答が突出しています（5割強）。前回調査では「概ね理解のある発注者・施主が多い」という回答は僅かでしたが、状況の変化もあり今回は2割を占めています。発注者側の理解も徐々に進んでいることがうかがえます。

Q11. 現場の生産性向上を考える際、どの業務を改善することが有効と思われますか



現場の生産性向上を考える際、改善効果が高いと思われるものは、やはり「工事事務所内での書類作成」が多く、次いで「工事現場での業務（測量、工事写真などの屋外業務、現場での業者への作業指示など）」となりました（これも前回調査と同じ結果でした）。いずれもITやDXの活用が進んでいることでこのような結果になったものと推測いたします。

Q12. では、実際に改善が進んだ業務は何でしょうか



実際に改善が進んだ業務は「工事事務所内での業者との打ち合わせ」との回答が最多です。最近よく利用されているITツールを活用すれば現場事務所での打ち合わせは必ずしも必要とせず、これが最多回答の要因ではないかと推測いたします。また現場での実際の作業についても同様の理由ではないかと感じます。地域建設業にもIT・DXによる業務改善が浸透してきていると実感できます。

自由記入欄（ご意見・ご質問などがございましたらご記入ください）

- 高負担高収入を希望する社員や協力会社社員も一定数いるため、時間削減、売上利益減少と収入減を嫌がる人も現場には少なくない。働き方改革と称する一連の施策が本当に多くの人にとって幸せなことかは疑問が残る。自社では長時間労働高報酬を望む社員が退職してしまうことにも頭を悩ませている。
- 役職員の意識だけで相当変わると思います。会議では、この業務は360hの中に入れるか入れないかという話が多く、業務効率化の話などほとんどなし。システム化がよく言われますが、規模により手作業の方が効率が良いものもあります。セールスされるシステムはほぼ大企業向けです。
- 今年度から年間休日日数を115日から120日に増やし、社員の休日確保に努めている。現場の状況により、休日取得率は変わりますが、概ね休日は取れている。発注者指定型の週休2日制工事が多くなった事も原因のひとつだと思います。
- 工期の厳しい現場では竣工後に代休消化させ、休日を確保する様にしています。現場担当者からの不満は今の所ありません。
- 業界全体で、発注者への理解（工程、価格）を求めていく必要性を強く感じます。
- 働き方改革は国の方で決定するものではないと思います。業種によるのではないかと。
- 各会社が社員に話し合いをして納得の上仕事をすれば良いと思います。
- 土木と建築、官庁と民間の違いにどう対処するか。
- 建築の民間工事では、未だ4週8休が徹底されておらず、土木工事は概ね4週8休が実施されている。この差が意識の徹底を阻害している。具体的に法規制でしほりを掛け完全なる週休2日制を目指す必要があります。
- 設問7について、賃金水準：専門的なスキルや景観を持つ社員にとっては、適切な報酬が提供されているかどうか重要。会社の将来性・安定性：会社が将来に向けた明確な成長戦略やビジョンを示している。業務の内容・仕事の裁量：特定の業務に固定され、同じ作業の繰り返しばかりで新しい挑戦がない。多様なプロジェクトに携わることで、新しい挑戦や学びが得られる環境。社内外の人間関係：社員同士の信頼関係が強く、協力し合う文化が根付いている会社。上司が部下の意見を尊重し、相談やフィードバックをしやすい環境を作っている。福利厚生：将来的な安定を確保するための退職金制度が整っている。もしもの事故に備えて会社が任意保険に加入している。休暇を取得できる環境がある場合、社員はワークライフバランスを保ちながら働ける。労働時間・休日：法律で定められた範囲内で管理され、過度な残業が強いられることがない。今後のキャリア形成：会社が研修や資格取得の支援を積極的に行っている。人事評価：評価が明確かつ公平な基準に基づいて行われていること。定期的にフィードバックが提供されることで成長機会が増える。教育制度・人材育成：資格取得のための費用を負担、研修の機会を提供すること。
- 建設業にとって働き方を改革した事によって、人材不足の解消や魅力度向上となる問題ではないと考えます。発注者と受注者の対等な関係は未だ現実的に担保されておりません。また当該現場関係者以外の業務分担については作業内容に限界があると考えています。どうすれば魅力的な産業になるのか、また事業部となるのかが働き方や社員の定着や採用に寄与するかと考えます。乱筆、乱文失礼します。
- 中小企業はできることに限りがある。測量やバックオフィスの活用はチャレンジできると思われるが、休日確保と上限規制、生産性向上、人材確保が出来なければ、現実的な改革は難しいと考えています。

◆アンケート調査結果の概要

- 2024年4月から適用された「時間外労働の上限規制」への対応は、大多数の企業が対応できている。結果、「時間外を含む総労働時間が減少した」と回答している企業が多い。
- 多くの設問で前回調査（建設業への時間外労働の上限規制適用前の2023年3月）と同様の結果が見られたが、週休日の状況で現場も本社も「おおむね4週8休」という回答が最多であった。業務改善・生産性向上が浸透し、成果が出ているようである。
- 働き方改革の推進に重要だと思ふことは、「発注者の理解（工期面・予算面）」「人員の確保・増員」「経営トップによる意識啓発や声かけ」が上位の3回答。次いで、「発注者の理解（書類などの業務の簡素化）」「業界全体の意識改革」という回答であった。
- 現場の業務削減のための業務移管や業務分担については、「一部の書類については都度他部門に業務を依頼している」という回答が最も多いが、「あまり行われていない」「全く行われていない」という回答も多い。
- 発注者・施主に対する余裕のある工期や予算の要請については、「物件ごとに要請・折衝しているが、その時の状況により対応がまちまちである」という回答が多い。前回調査では「概ね理解のある発注者・施主が多い」という回答は僅かでしたが、状況の変化もあり今回は2割を占めている。発注者側の理解も徐々に進んでいることがうかがえる。
- 実際に改善が進んだ業務は「工事事務所内での業者との打ち合わせ」「工事現場での業務」という回答が多かった。地域建設業にもIT・DXによる業務改善が浸透してきていると推察できる。

◆総括

今年4月から建設業に適用された「時間外労働の上限規制」について、9割の回答が「上限時間内で収まっている」との回答でした。多くの企業が時間外労働の削減には苦勞されていると想像していましたが、調査結果はその逆でした。大多数の企業が法令に適應した運用をされています。

とはいえ、時間外労働が減らない理由として、「受注段階から工程・工期が厳しい物件が多い」「発注者向けの書類等が多い、減らない、不要な書類が多い」「人員が少ない」という回答が多く、発注者・施工者といった関係者全体で考えないと労働時間の削減は難しいと言わざるを得ない状況です。

業務のしくみ改善のために、まずは現場業務を中心とした全社最適の業務改善と労働生産性向上に取り組んでいただきたいです。そのためには分業という考え方も必要ですし、IT・DXの活用も重要な要素となります。また、従業員の能力向上のための教育や研修も重要課題として取り組んでいただければと思います。従業員の教育・研修によって生産性を上げるという施策は数ある生産性向上施策の中でも最も時間のかかる要素ですが、長期的には最も効果を発揮する方策といえます。

今後、建設業界を支えてきたベテランが去り、ますます労働力不足が予想されている建設業界です。建設業界全体の魅力度向上のためにも業界各社が働きやすい会社となるように体制を整え、若者に選ばれる産業として持続していけるように建設各社にはあらためてエールを送りたいと思います。

本アンケート調査にご協力いただきました企業の皆様には、お忙しいところ誠にありがとうございました。調査結果から何かのヒントが得られましたら望外の喜びに存じます。

2024年10月

経営者 各位

株式会社日本コンサルタントグループ
建設産業研究所 所長 長谷部雅彦

「地域建設業の“働き方改革”に関するアンケート調査」のお願い

拝啓 仲秋の候、貴社益々ご繁栄のこととお慶び申し上げます。また、平素は私ども日本コンサルタントグループに格別のご高配を賜り誠にありがとうございます。

さて、建設業への時間外労働の上限規制適用から半年が経過いたしました。建設業各社におかれましては、かねてから準備を進め、まだ完全とはいえないまでもその対応の軌道乗せを進めていることと拝察いたします。しかしながら、慢性的な人手不足にある建設業界にとって、この働き方改革関連法への対応は、各社にとっては多少なりとも負担感があり、企業によってはまだ取組の途上という企業も見聞されるところで。

テレワークの推進、Web会議の取組、現場の遠隔臨場、BIM/CIMやICT施工の導入など、働く環境は徐々に変化が見られますが、従業員、特に建設現場での働き方そのものが改革されたという状況には至っていないように感じます。

時間外労働の上限規制適用から半年が経過した今、私どもといたしましては、この働き方改革関連法への取組に関して、業界各社の現状を正確に把握し、調査・研究の上、ありたい地域建設業の姿をご提言する意義は大きいと考え、今般アンケート調査を行うことといたしました。

ご多忙のところ誠に恐縮ではございますが、本アンケート調査の主旨をお汲み取り頂き、ご回答いただければ幸甚に存じます。集計結果は12月に開催いたします弊社建設業フォーラムにて発表させていただくとともに、ホームページや業界紙への掲載を予定しております（ご回答いただいた企業名が公表されることはございません）。ご希望の企業様には後日アンケート集計結果を郵送またはメールでお送り致します。

末筆となりますが、貴社益々のご発展をお祈り申し上げます。

敬具

【本アンケート調査に関する問い合わせ先】

〒161-8553 東京都新宿区下落合三丁目22-15
(株)日本コンサルタントグループ 建設産業研究所 担当：長谷部
電話：03-3950-1178 / メール：kensetsu@niccon.co.jp

地域建設業の働き方改革に関するアンケート調査

*各設問の当てはまる口に✓を入れてください。

I. 働き方改革関連法への対応についてお伺いします

1. 今年4月から適用された「時間外労働の上限規制」について【✓は1つ】

- 工事部門のほぼ全員が定められた上限時間内で収まっている
- 工事部門の多くの従業員が定められた上限時間内で収まっている
- どちらかという定められた上限時間を超えている従業員が多い
- 工事部門の大半の従業員が定められた上限時間を超えている
- その他 ()

2. 今年4月以降、社内で顕著な変化があったことは何でしょうか【複数回答可】

- 時間外を含む総労働時間が減少した
- 業績が向上した
- 業務改善がなされ生産性が向上した
- 従業員のやる気が高まった（高まったように見える、高まったように感じる）
- 退職者が出ていない
- 退職者が増えた
- 社内の人間関係が希薄になった
- サービス残業が増えた（増えたかもしれない）
- 管理者の負担が増加した
- 特に大きな変化はない
- その他 ()

3. 時間外労働が減らない理由は何だとお考えでしょうか【複数回答可】


- 時間外労働は減っているので該当しない
- 受注段階から工程・工期が厳しい物件が多い
- 人員が少ない
- 従業員のスキル不足、人材の育成に時間がかかる
- 決算や竣工前など時期により一時的に業務が増える
- 発注者向けの書類等が多い、減らない、不要な書類が多い
- 社内の書類作成等の業務が多い、減らない
- 仕事の性質上、早出・残業する必要がある
- 発注者の基本技術の低下、設計の不備など、外的要因に伴う業務の遅延
- 生産性向上関連ソフト等の導入コストが重い
- その他 ()



●本アンケート調査に関するお問い合わせ先

株式会社日本コンサルタントグループ

建設産業研究所 担当：長谷部

 03-3950-1178

 kensetsu@niccon.co.jp