# 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】

2023年2月

日本コンサルタントグループ
建設産業研究所

ⓒ2023 Nippon Consultants Group Inc.

# 調査の概要

**１．調査目的**

建設業への時間外労働の上限規制が適用される2024年４月を間近に控え、働き方改革関連法への対応について、建設業各社の取組について現状を正確に把握することで、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目的に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583社

**３．調査期間**

2022年12月14日（水）～2023年1月31日（火）

**４．調査方法**

上記調査対象にクロネコDM便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、弊社営業担当者の訪問回収分を含みます）。

**５．回答数**

上記調査対象の583社中、74件の回答（回答率12.7%）

**６．調査結果**

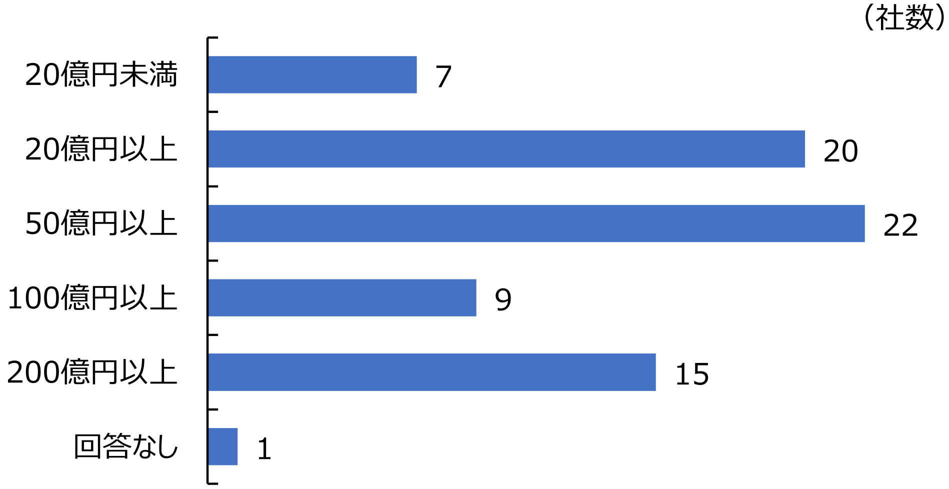
設問および回答集計結果を次頁以降に記載しております。
（※回答に一部欠落があった場合も無効回答とせずデータ集計に反映させておりますので、合計数値が合わない箇所があります）


Ⓒ2023 Nippon Consultants Group Inc.

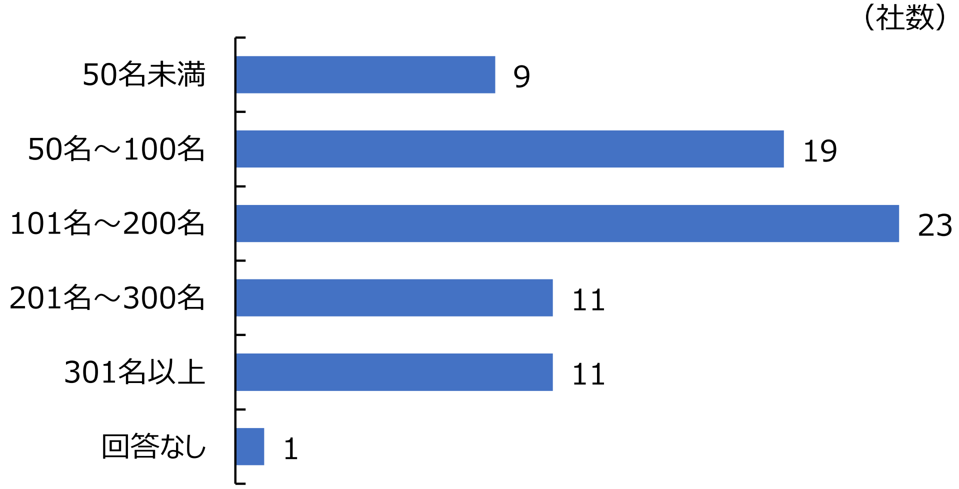
# 回答企業の概要

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。

## 完工高




## 従業員数

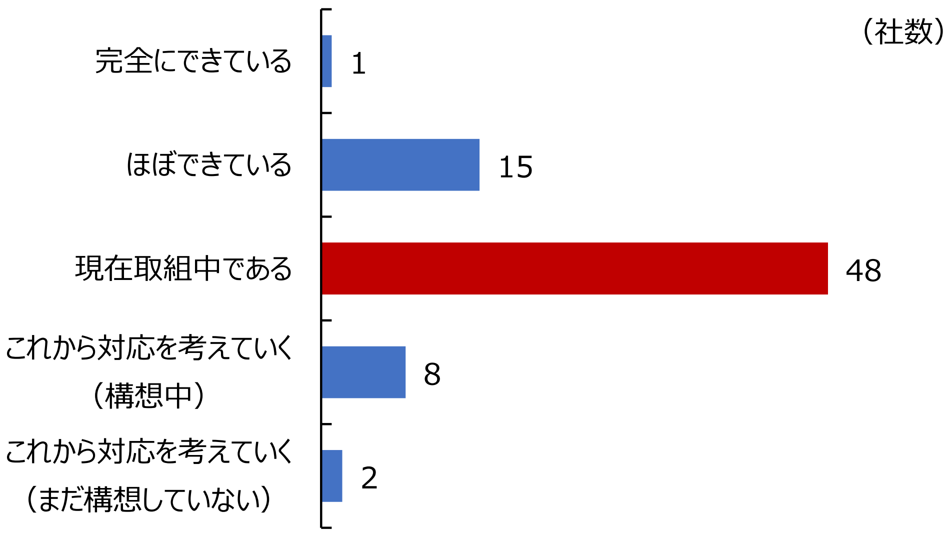


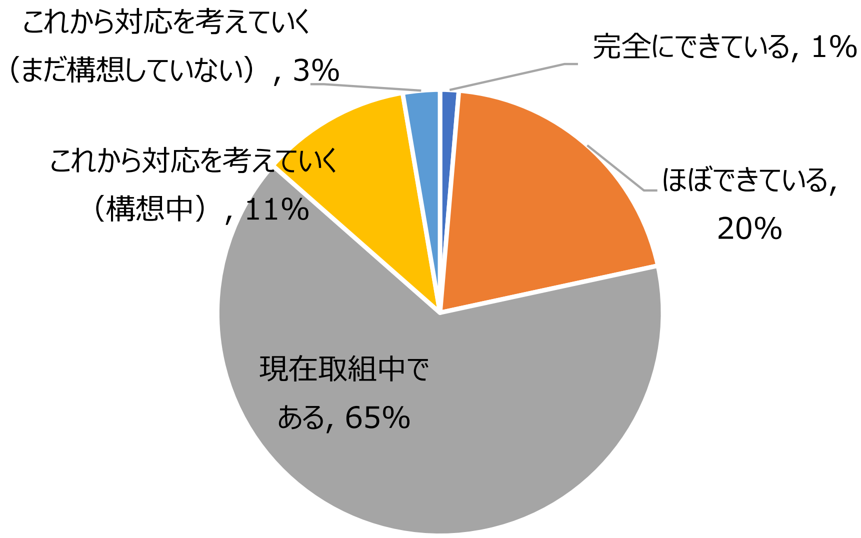

| 地区 | 総数 | 内訳 |
|---|---|---|
| 北海道 | 9 | 北海道：9 |
| 東北 | 14 | 青森：0、岩手：5、宮城：2、秋田：1、山形：6、福島：0 |
| 関東 | 11 | 茨城：1、栃木：3、群馬：1、埼玉：2、千葉：0、東京：0、神奈川：1、山梨：0、長野：3 |
| 北陸 | 6 | 新潟：2、富山：1、石川：1、福井：2 |
| 中部 | 9 | 岐阜：1、静岡：3、愛知：2、三重：3 |
| 近畿 | 12 | 滋賀：1、京都：1、大阪：5、兵庫：5、奈良：0、和歌山：0 |
| 中国 | 4 | 鳥取：1、島根：0、岡山：1、広島：0、山口：2 |
| 四国 | 2 | 徳島：0、香川：1、愛媛：1、高知：0 |
| 九州・沖縄 | 3 | 福岡：0、佐賀：0、長崎：0、熊本：0、大分：0、宮崎：0、鹿児島：2、沖縄：1 |
| 回答なし | 4 | |

（計74社）


©2023 Nippon Consultants Group Inc.

# Q1．2024年4月から適用される「時間外労働の上限規制」について対応はできていますか

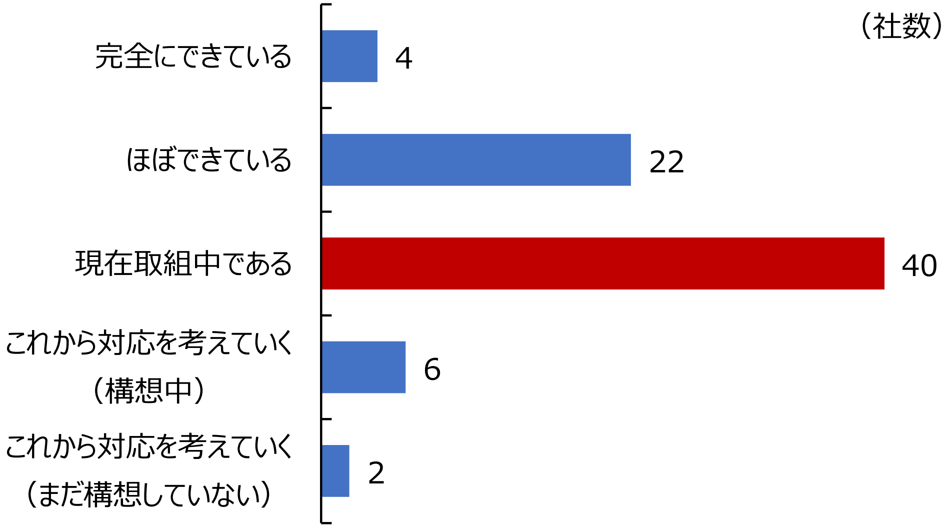


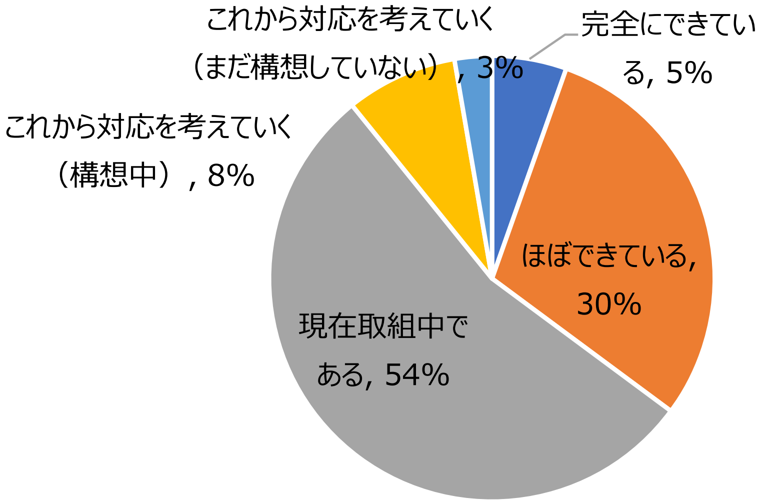




最もインパクトが大きいと思われる「時間外労働の上限規制」への対応については、「現在取組中である」と回答した企業が最も多く全体の７割近くを占めました。あと１年という期間があり、多くの企業は2024年４月には体制を整えることができるようです。「これから対応を考えていく（構想中）」という10%の企業もすでに構想は固まっており概ね準備が整いそうです。今回ご回答いただいた企業は概ね問題なく対応を完了するものと思われます。


©2023 Nippon Consultants Group Inc.

## Q2. 2023年4月からの「月60時間超の時間外労働の割増率引き上げ義務化」への対応はできていますか

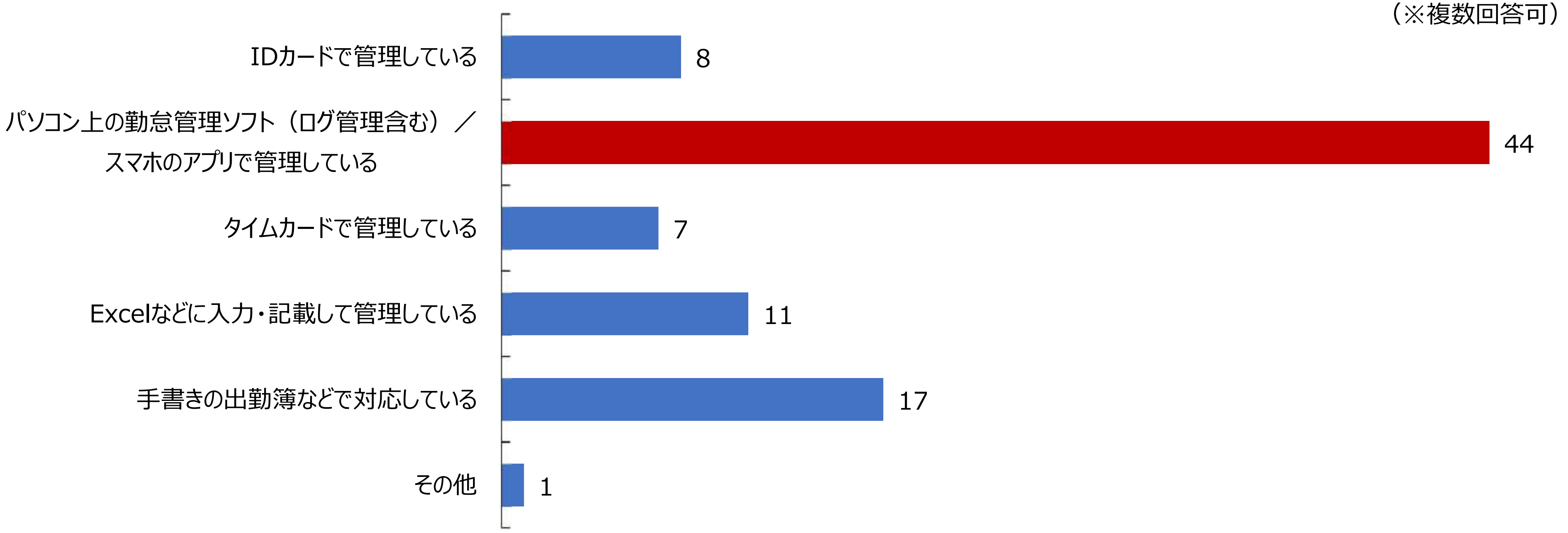



2023年４月からの「月60時間超の時間外労働の割増率引き上げ義務化」への対応についても、回答状況から推察するに、ほぼ問題なく対応が完了するものと思われます。ただこちらは今年の４月からの適用ですので、現在取組中の企業も早急な制度整備が求められるところです。


©2023 Nippon Consultants Group Inc.

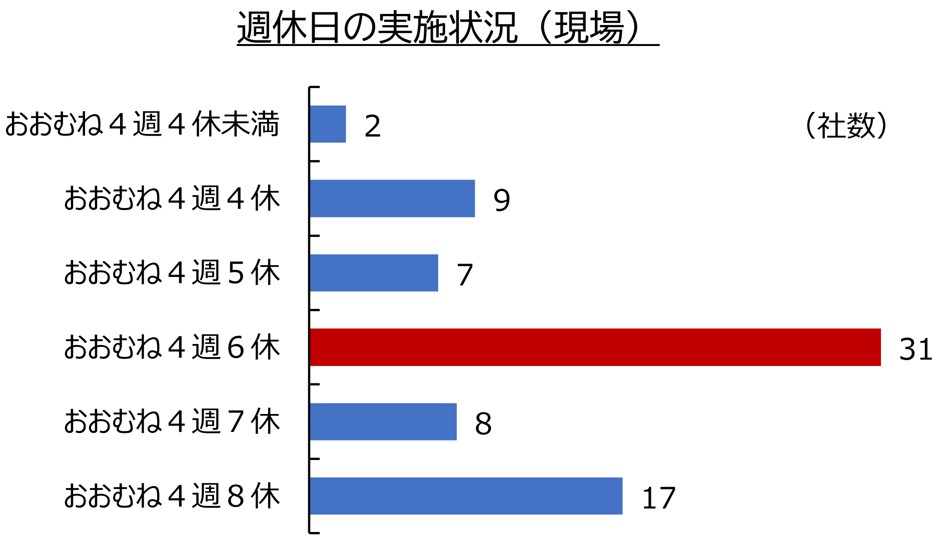
# Q3. 従業員の労働時間はどのように管理・把握していますか

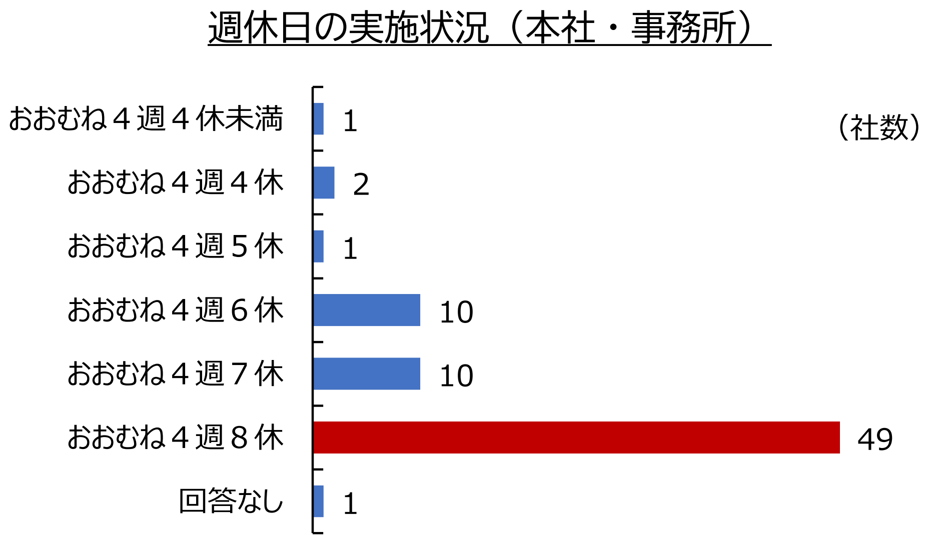



従業員の労働時間管理は、「パソコン上の勤怠管理ソフト・スマホのアプリで管理している」企業が多いようです。労働者の自己申告による勤怠管理は例外的な方法と位置づけられていますので、ICカードなど客観的な打刻情報をもとにした労働時間の記録が必要不可欠となります。2番目に回答が多かったのは「手書きの出勤簿などで対応している」という回答ですが、この方法による管理は恣意的に記録することもできるため、改善が求められるところです。
その他の回答として「スケジュール管理の情報を活用し勤怠管理に流用している」という回答がありました。


©2023 Nippon Consultants Group Inc.

# Q4. 週休日の実施状況についてお聞かせください



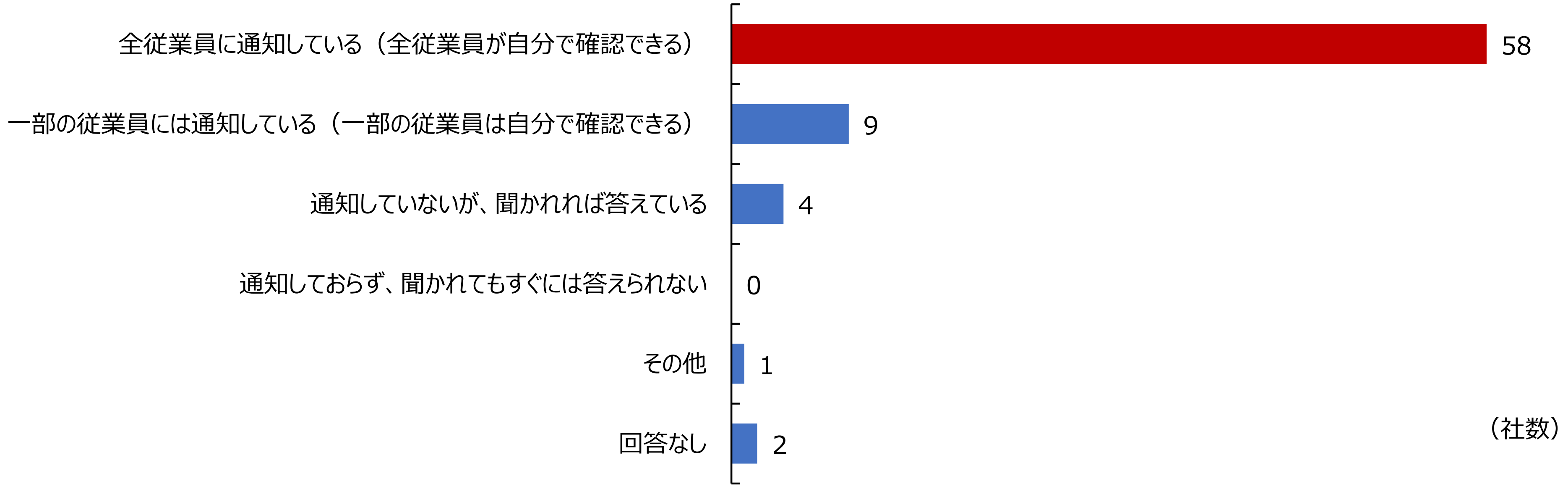




週休日の状況で最も回答が多かったのは、現場は「おおむね４週６休」、本社・事務所は「おおむね４週８休」でした。最大の課題である現場の労働時間削減には依然として課題があり、一層の生産性向上努力が求められるところです。現場において「おおむね４週８休」と回答いただいた企業17社中10社は土木工事の比率が高く、民間の建築工事においていかに発注者の理解を得るかが当面の課題です。

参考までに（一社）全国建設業協会が2020年10月に発表した「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」の結果と単純比較してみますと、全建調査では「おおむね４週８休（現場）」は13.1%でしたが、弊社調査では24.3%となっており、取り組みが進捗していることがうかがえます。


©2023 Nippon Consultants Group Inc.

## Q5. 労働時間および残業時間を従業員に通知していますか（もしくは従業員が自分で確認することができますか）

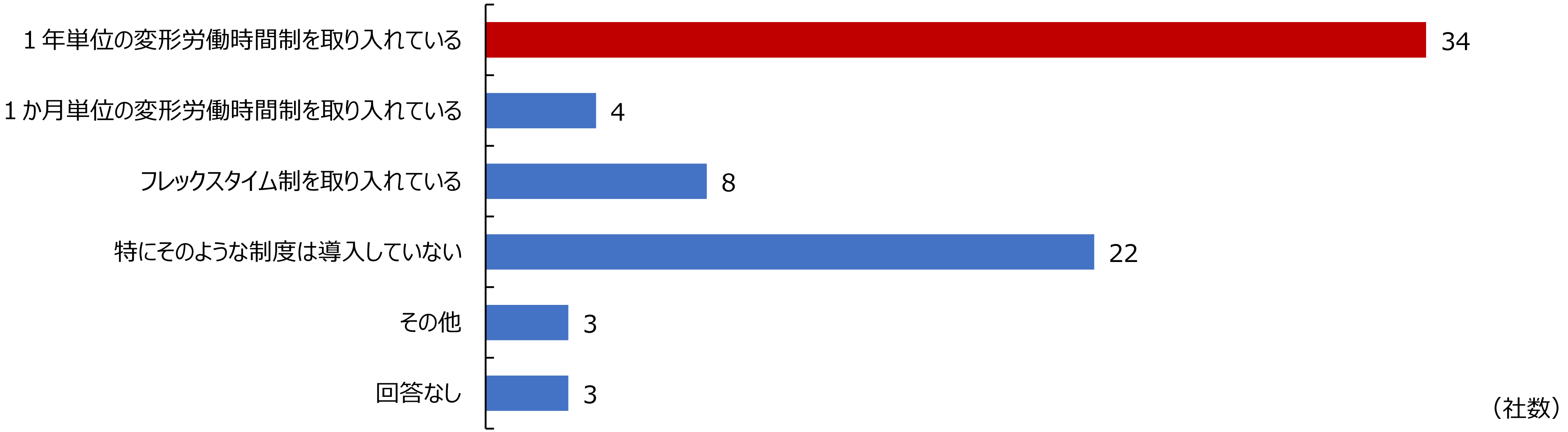



労働時間および残業時間については、「全従業員に通知している」との回答が最も多く、適切に従業員に通知（または従業員が自分で確認）している企業が多いようです。

その他の回答として「従業員が自分で入力している」との回答がありました。

Ⓒ2023 Nippon Consultants Group Inc.

# Q6. 業務内容や繁閑のサイクルなどの実情に合わせた制度を導入していますか



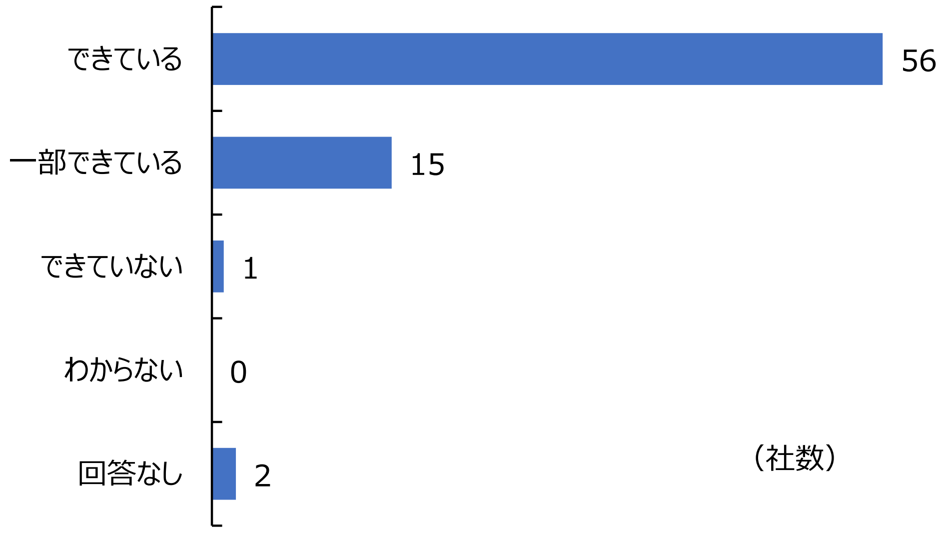

「１年単位の変形労働時間制を取り入れている」が最多回答でした。１年単位の変形労働時間制は、季節的な繁閑がある仕事に向いている制度といえますので、建設業では比較的多く導入されている制度です。その他の回答として、「勤務間インターバル制度を導入している」「振休（1カ月以内）」「竣工後の長期休暇、リフレッシュ休暇」と回答いただいた企業もありました。

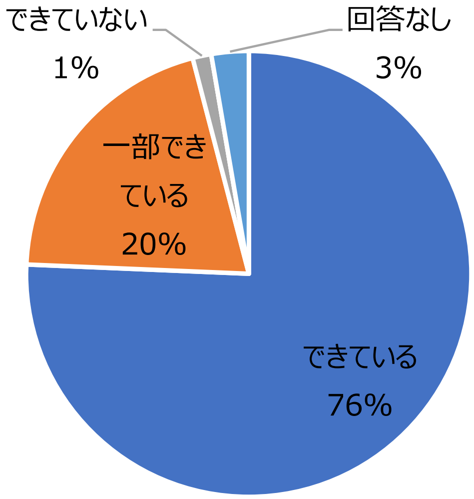
勤務間インターバル制度については、厚生労働省のHPに、勤務間インターバル制度導入・見直しワークシート【建設業版】も掲載されていますので、検討される際はご参照いただければと思います。


©2023 Nippon Consultants Group Inc.

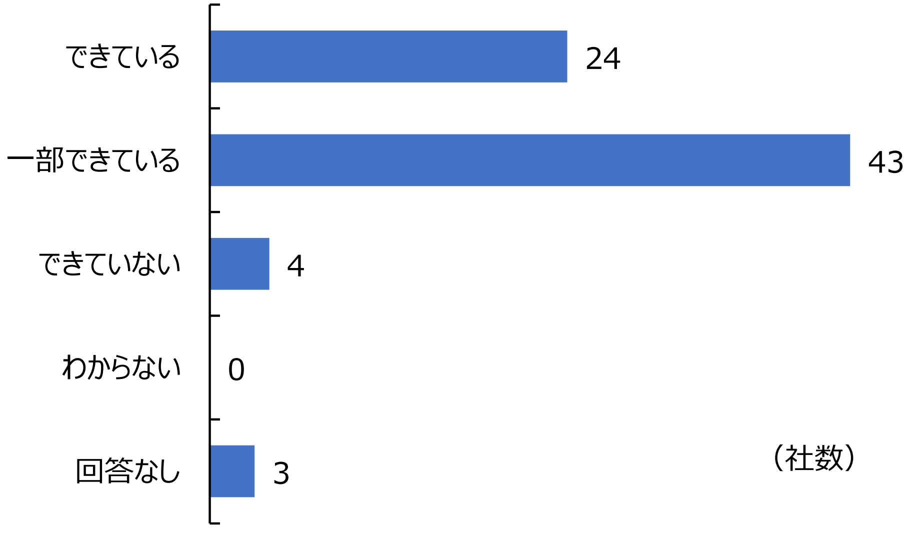
# Q7. 休暇・休日の状況についてお聞かせください

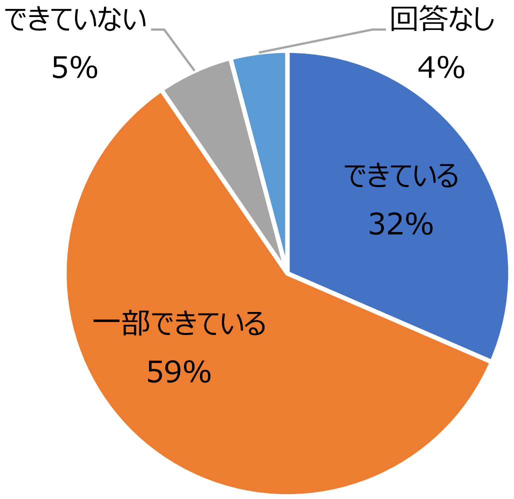
すべての従業員が年次有給休暇５日間を取得できていますか




休日出勤した従業員は代休・振休を取得できていますか

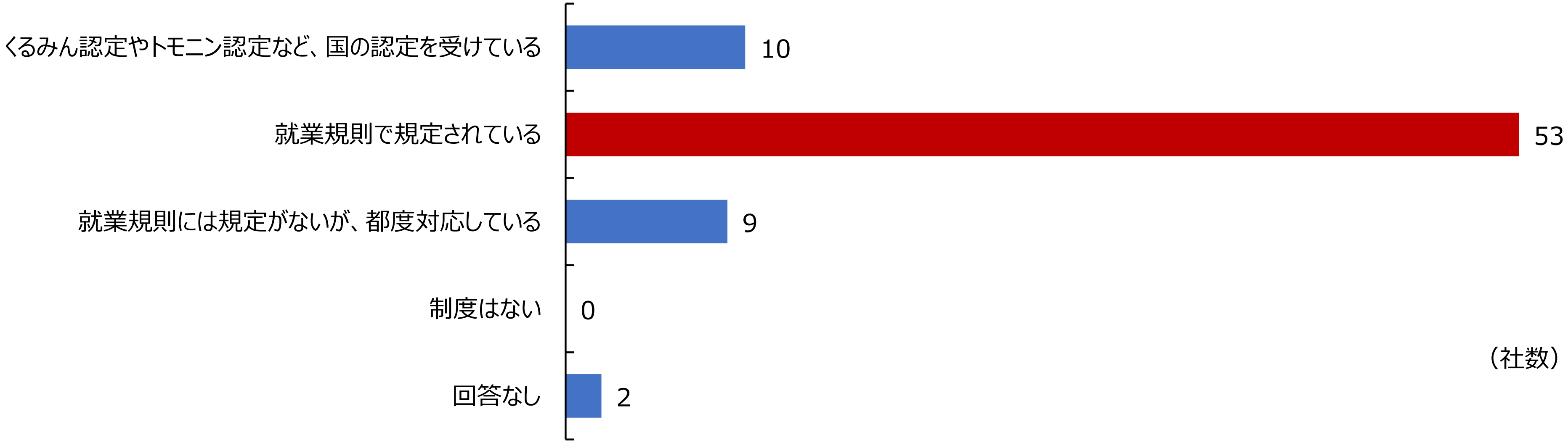



年次有給休暇５日間取得については「できている」、代休・振休の取得は「一部できている」という回答が多く、「できていない」という回答はほとんどありませんでした。


©2023 Nippon Consultants Group Inc.

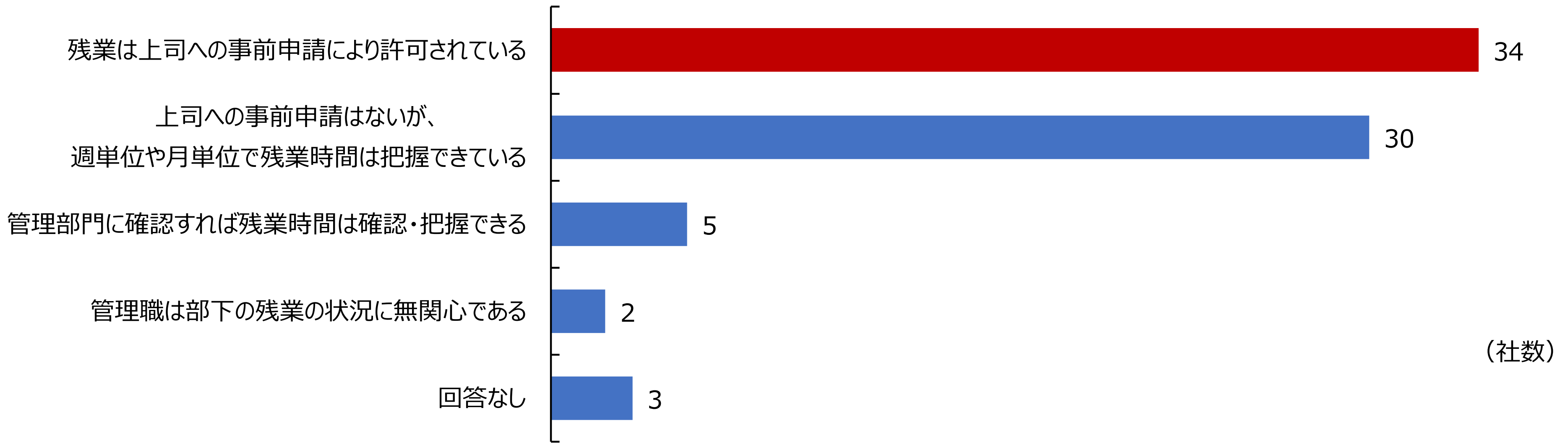
# Q8. 子育てや介護と仕事を両立できる制度を導入していますか




子育てや介護と仕事を両立できる制度の導入については、働き方改革関連法案とは直接関係はありませんが、働きやすさという視点では重要です。回答では、国の認定は受けていないものの「就業規則で規定されている」企業が多いようです。従業員が安心して長く働くことができる制度の導入は今後も業界内で増えていくと推察します。


©2023 Nippon Consultants Group Inc.

# Q9. 部下の残業の状況については管理職が把握し管理・指導を行っていますか



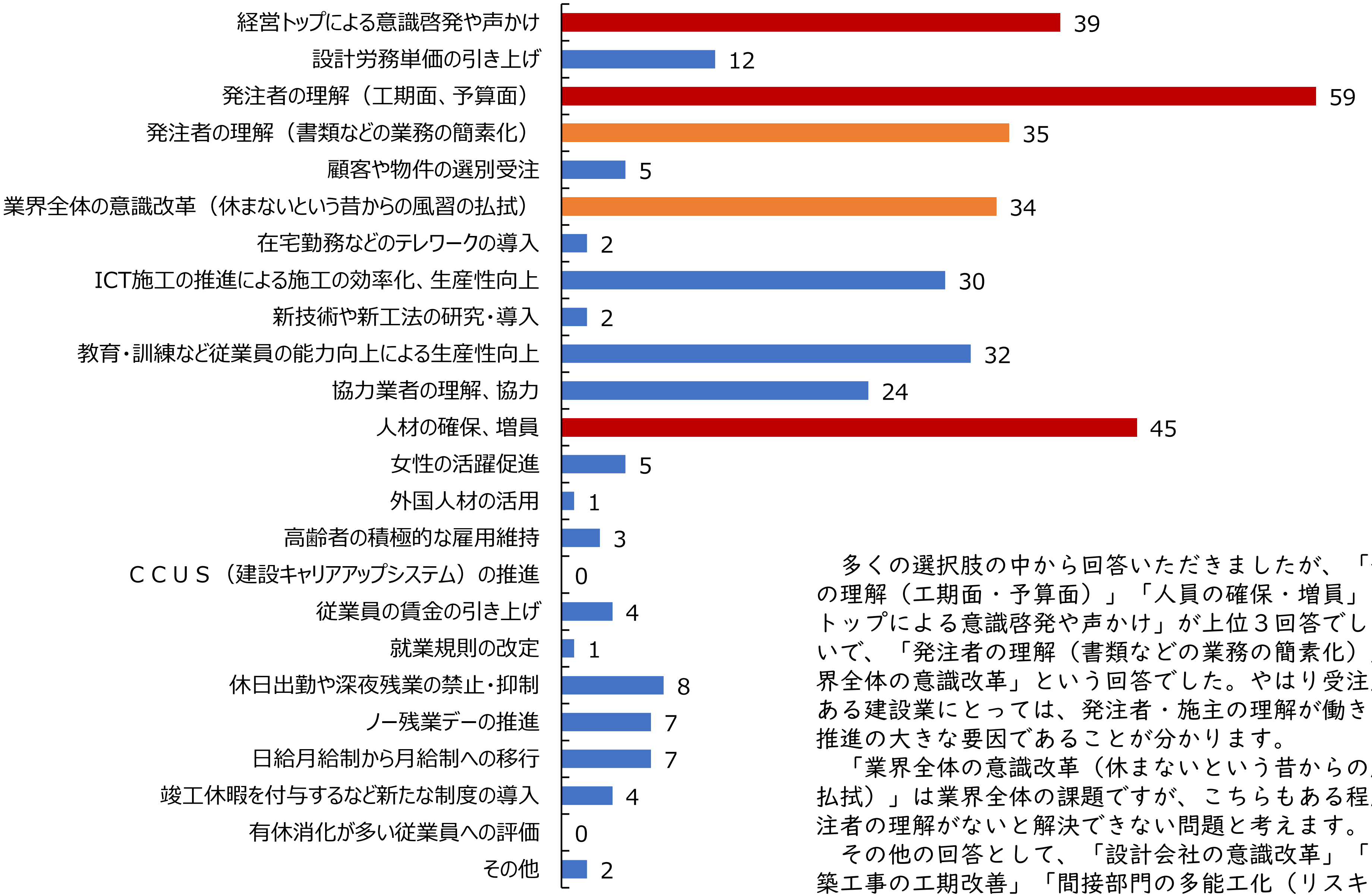

部下の残業の状況についての管理職の関与については、「残業は上司への事前申請により許可されている」という回答が最も多く、（意外と言っては失礼ですが）適正に運用されていることがうかがえます。ここで重要なのは、上司が正確に部下の業務の状況を把握し、適切な残業指示ができているかという観点です。現場の状況や部下の能力に応じた業務の割り当てがしっかりできておらず、無計画に残った仕事をさせているということがないように上司側のマネジメントのあり方が問われるところです。



©2023 Nippon Consultants Group Inc.

# Q10. 働き方改革の推進に重要だと思うことは何でしょうか

（※5つまで回答可）



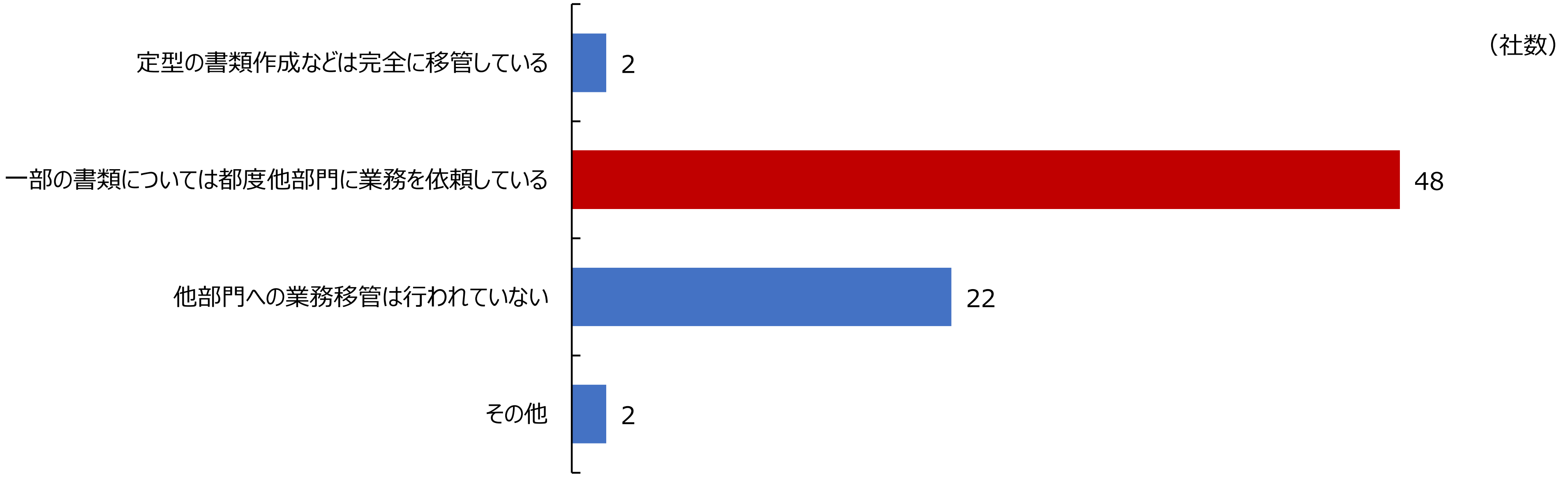

多くの選択肢の中から回答いただきましたが、「発注者の理解（工期面・予算面）」「人員の確保・増員」「経営トップによる意識啓発や声かけ」が上位３回答でした。次いで、「発注者の理解（書類などの業務の簡素化）」「業界全体の意識改革」という回答でした。やはり受注産業である建設業にとっては、発注者・施主の理解が働き方改革推進の大きな要因であることが分かります。

「業界全体の意識改革（休まないという昔からの風習の払拭）」は業界全体の課題ですが、こちらもある程度は発注者の理解がないと解決できない問題と考えます。

その他の回答として、「設計会社の意識改革」「民間建築工事の工期改善」「間接部門の多能工化（リスキリング）による直接部門のサポート」という回答がありました。


Ⓒ2023 Nippon Consultants Group Inc.

# Q11．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

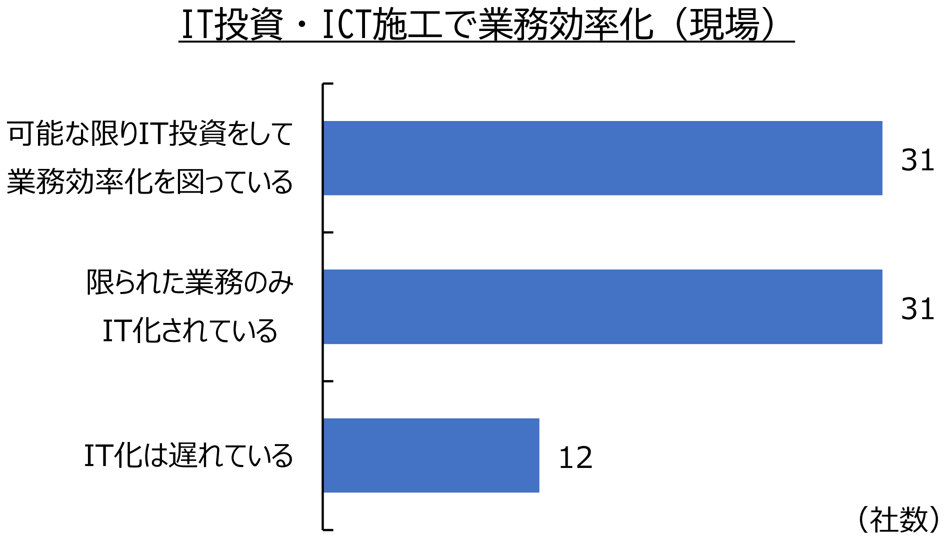


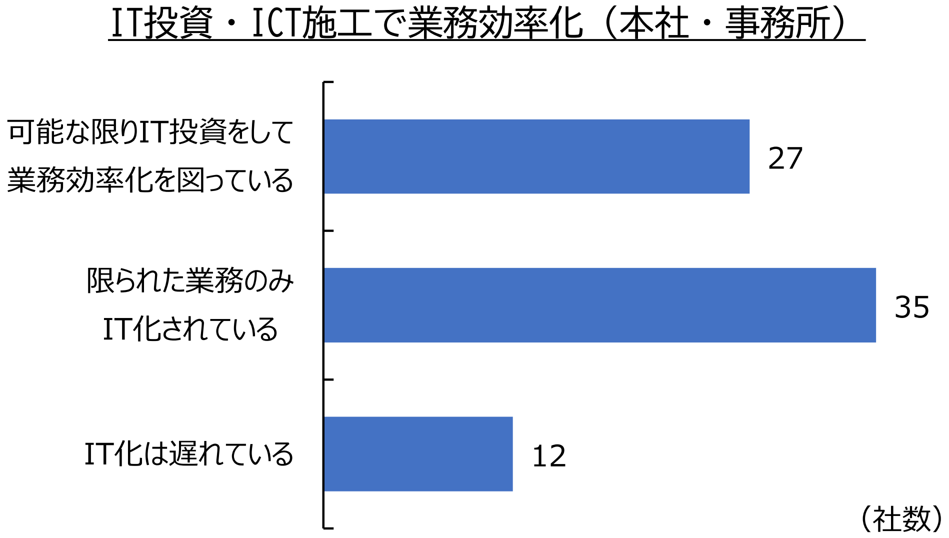

現場の業務削減のための業務移管や業務分担については、「一部の書類については都度他部門に業務を依頼している」という回答が最も多く、多くの企業で工夫の努力が見られます。一方、「他部門への業務移管は行われていない」という回答も多くあり、社内での協力体制づくりに苦心されている様子がうかがえます。

その他の回答として、「一部を外部業者へ依頼している」「管理部門への移管を試行している」という回答がありました。


Ⓒ2023 Nippon Consultants Group Inc.

# Q12. IT投資・ICT施工で業務効率化を図っていますか

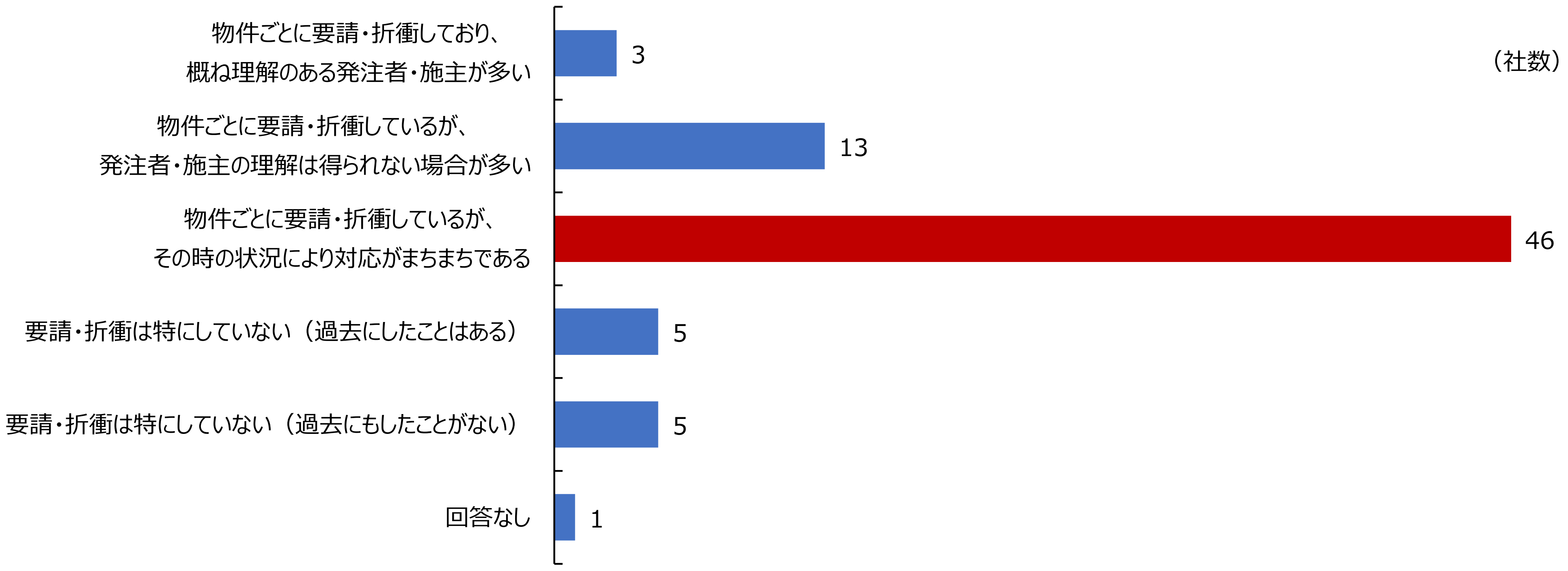



業務効率化、生産性向上の有力な手段の一つであるＩＴ投資・ＩＣＴ施工の導入ですが、受け取り方の違いは企業によって多少あろうかと思いますが、進んでいると見てよさそうです。この領域は日進月歩の世界ですので、日々アンテナを高く掲げ情報収集に努めていただければと思います。


Ⓒ2023 Nippon Consultants Group Inc.

# Q13．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



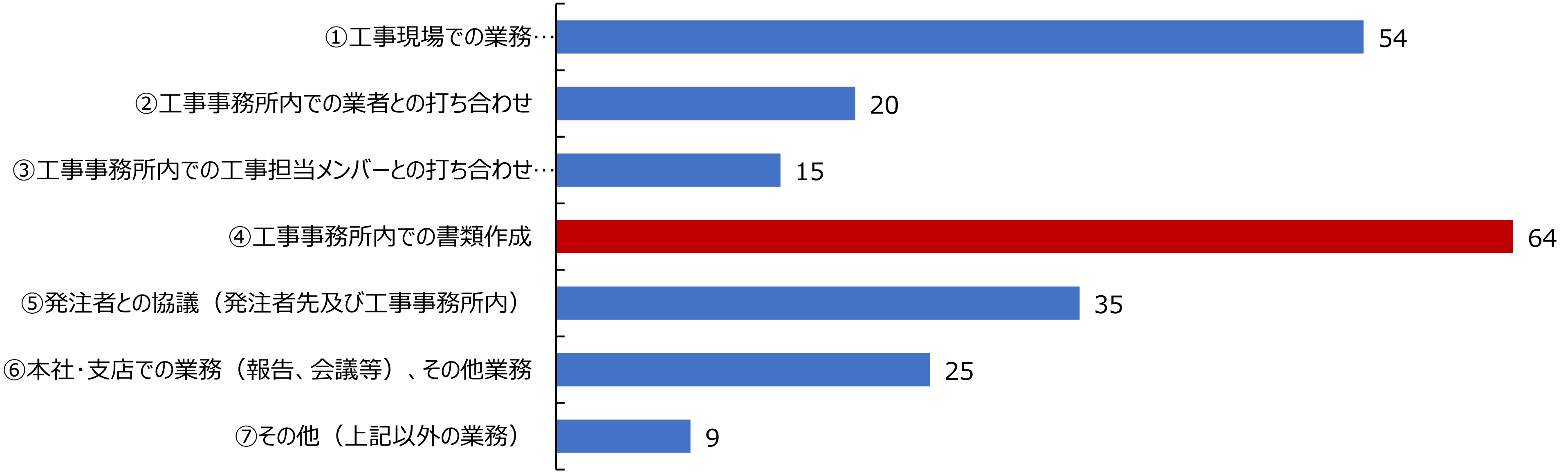

発注者・施主に対して余裕のある工期や予算の要請については、「物件ごとに要請・折衝しているが、その時の状況により対応がまちまちである」という回答が突出しています。「概ね理解のある発注者・施主が多い」という回答が今後増えていくことを期待したいと思います。



©2023 Nippon Consultants Group Inc.

# Q14. 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でしょうか（効果が高いと思われるものから３つ、１－２－３の順で記入ください）

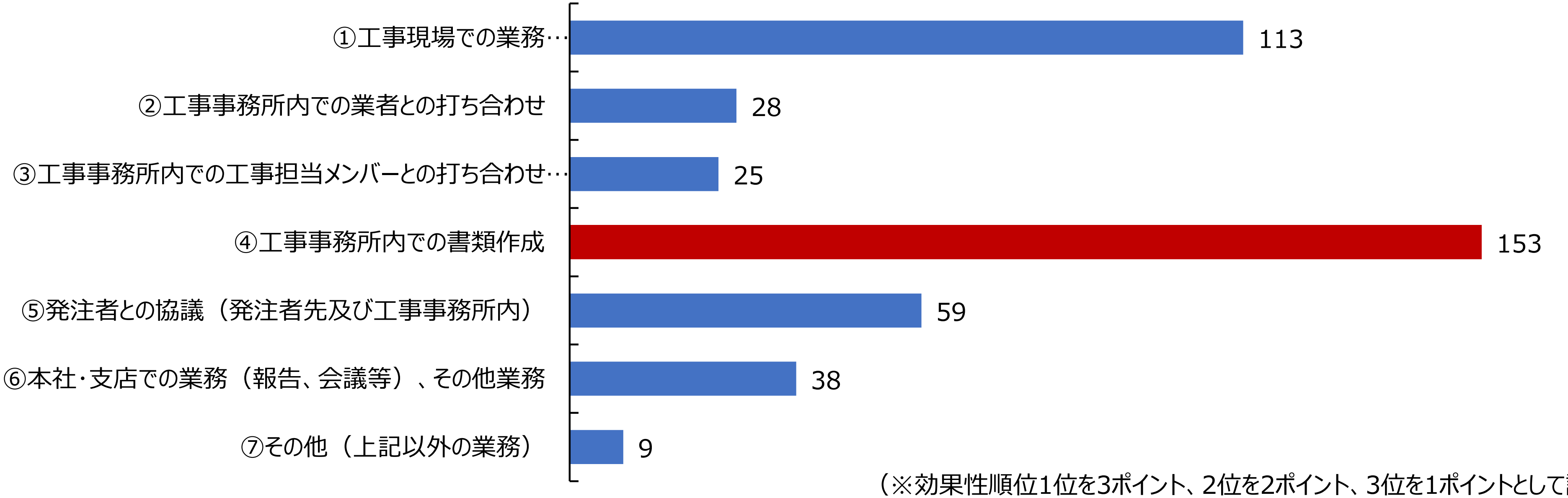
（※3つまで回答可）




現場の生産性向上を考える際、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。両項目とも事前の業務計画の立案と業務の割り振り、部下への指示の仕方が生産性向上のためには重要となります。自身でコントロールできる仕事の棚卸し、時間見積、割り付けなど、時間をどう過ごすかではなく、時間をどう使うかを考え実行に移すことが生産性向上の第一歩です。


Ⓒ2023 Nippon Consultants Group Inc.

# Q14. 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でしょうか（効果が高いと思われるものから３つ、１－２－３の順で記入ください）



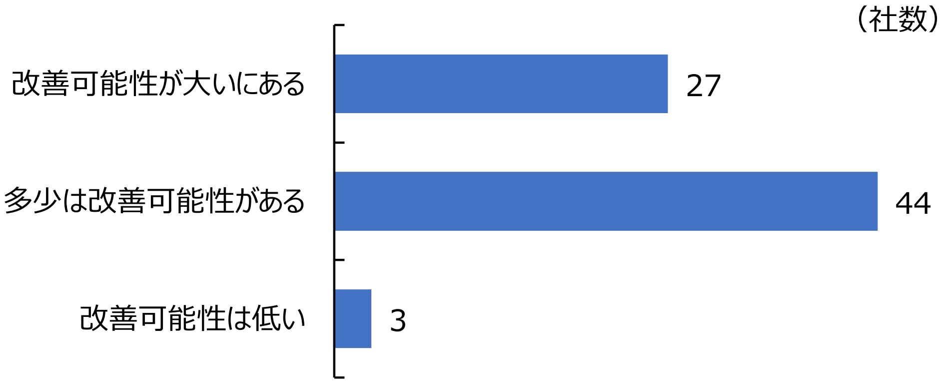
（※効果性順位1位を3ポイント、2位を2ポイント、3位を1ポイントとして計算）

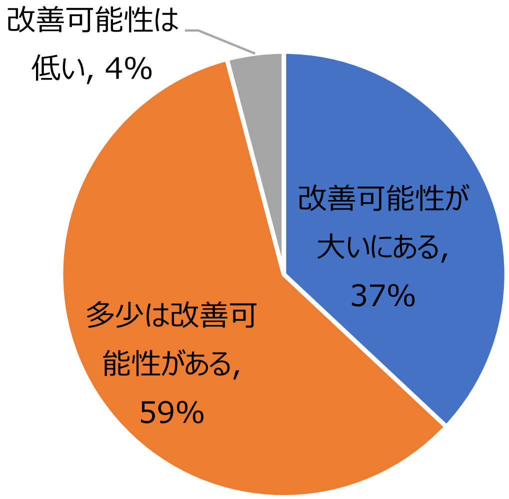
現場の生産性向上を考える際の効果性の高さを尋ねる質問ですが、結果は前頁と同じです。書類作成は必ず行わなければならない業務であり、そのための時間管理のあり方をまず見直す必要があります。書類作成が時間外に行われることが多いのは、時間管理の不明瞭さの結果であり、建設現場の生産性向上は、業務の優先度・重要度を一人ひとりが理解し、計画化することで「今、優先すべき業務」を明確にし集中して取り組むことで実現できると考えます。


Ⓒ2023 Nippon Consultants Group Inc.

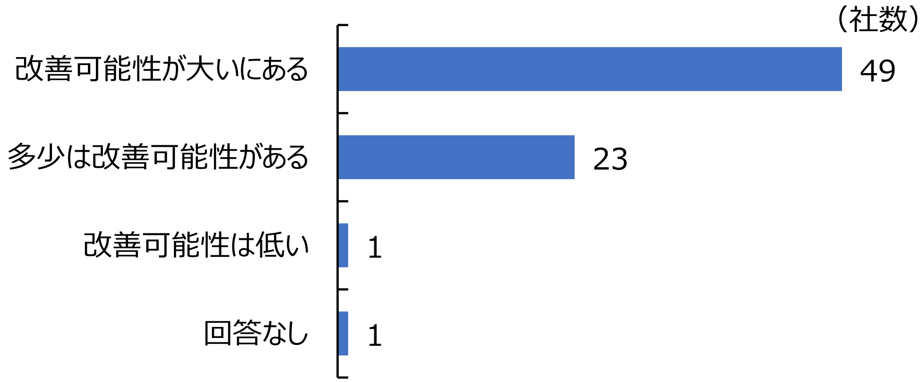
# Q15．工事現場の労働生産性向上を図るための手段として、今後の改善可能性について各設問にお答えください。

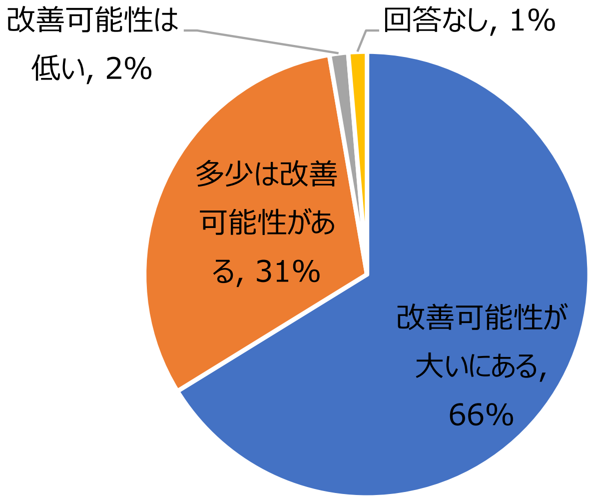
①現場事務所で集中して業務にあたれる時間を増やす




②重要度の低い書類作成業務などを削減もしくは簡略化する



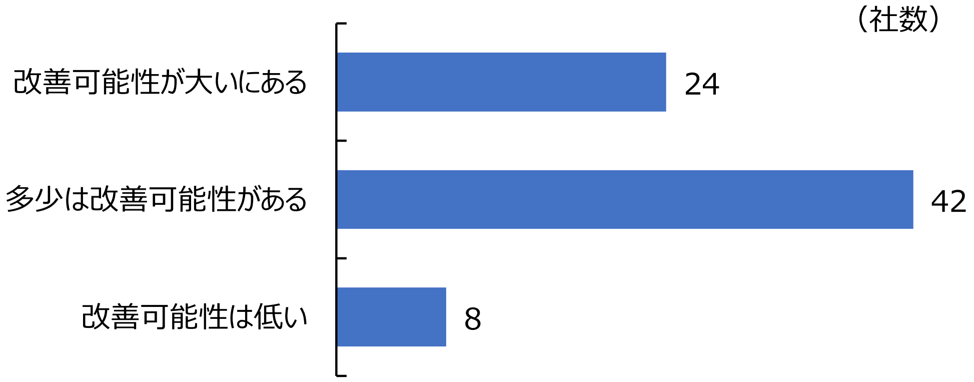



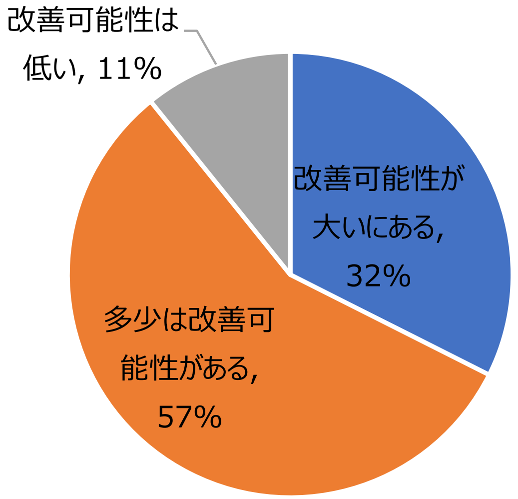



©2023 Nippon Consultants Group Inc.

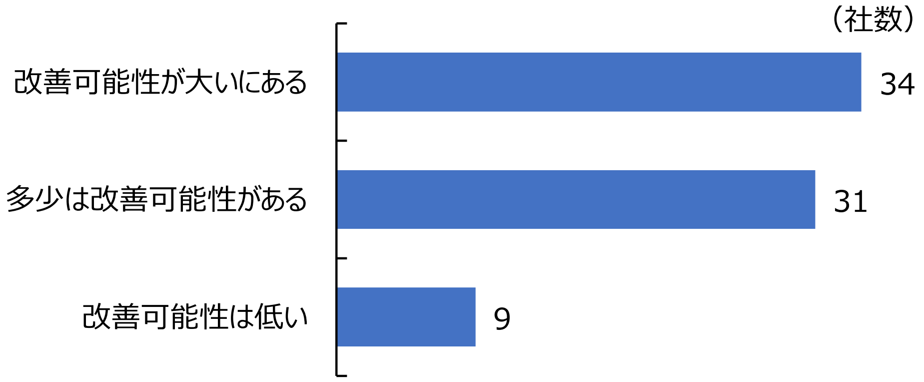
# Q15. 工事現場の労働生産性向上を図るための手段として、今後の改善可能性について各設問にお答えください。

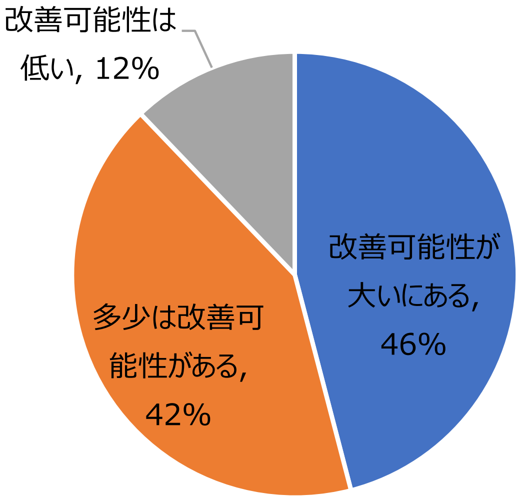
③あらかじめ業務に掛かる作業量を予測して計画的な仕事を行う



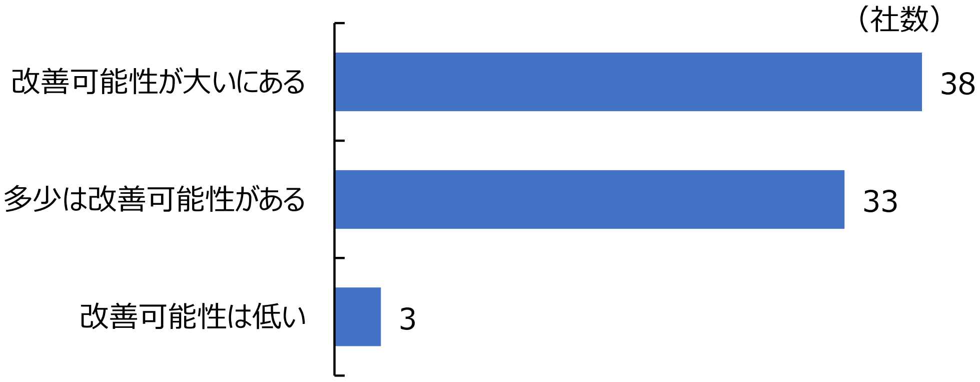

④工事現場で行っている業務を社内外に振り分けて分業する

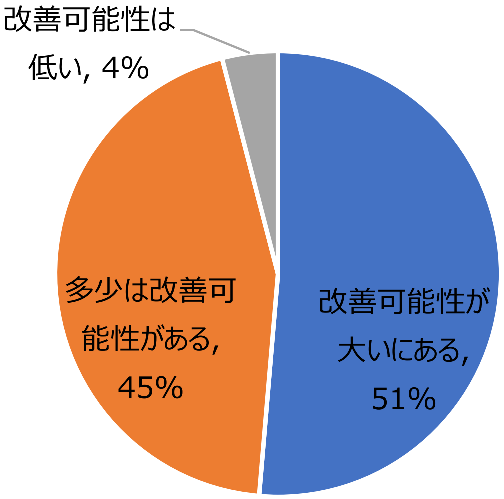


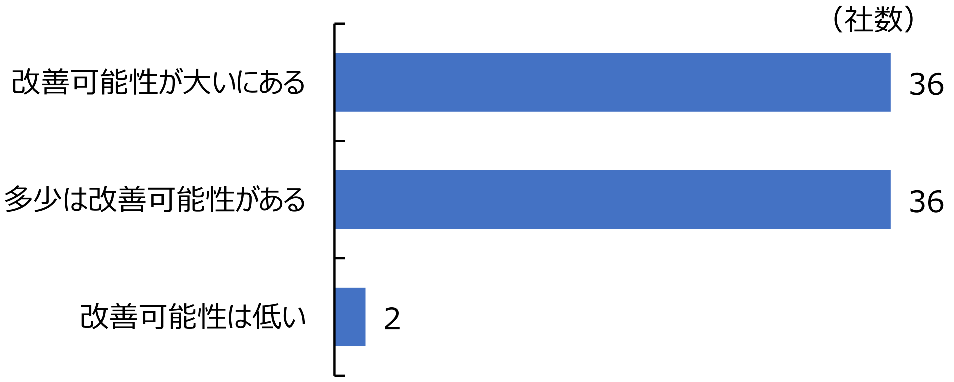
## Q15. 工事現場の労働生産性向上を図るための手段として、今後の改善可能性について各設問にお答えください。

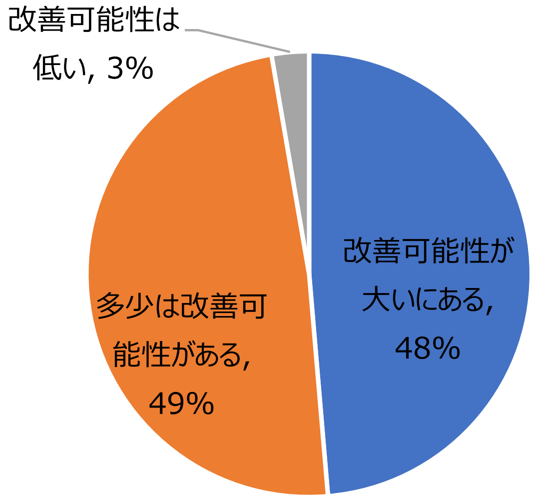
### ⑤工事担当社員の能力向上により、効率的な業務を進める




### ⑥業務のIT化や業務マニュアル開発などの効率化の環境を整備する



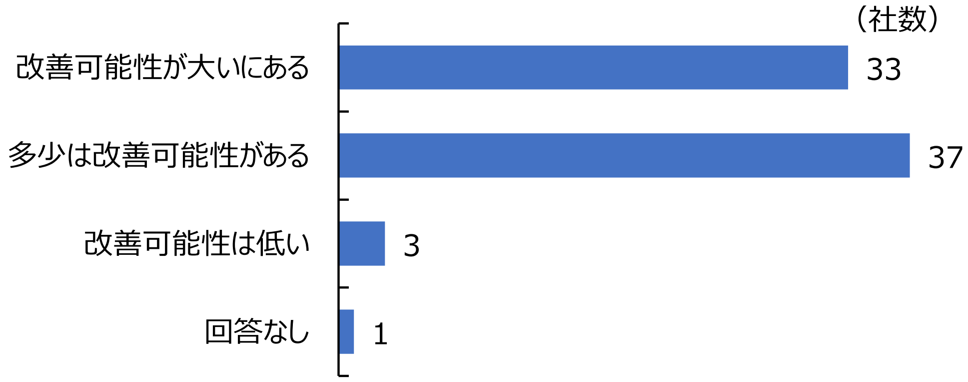



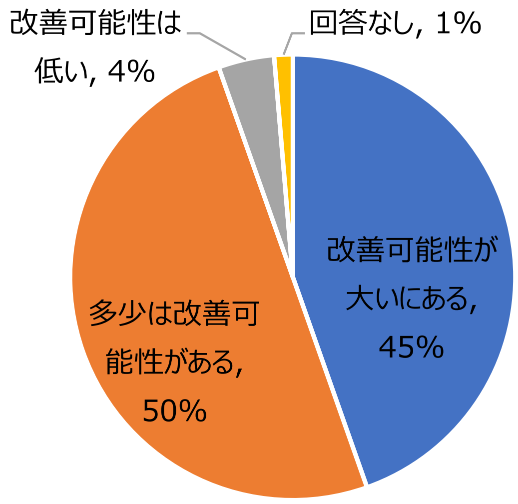



©2023 Nippon Consultants Group Inc.

# Q15．工事現場の労働生産性向上を図るための手段として、今後の改善可能性について各設問にお答えください。

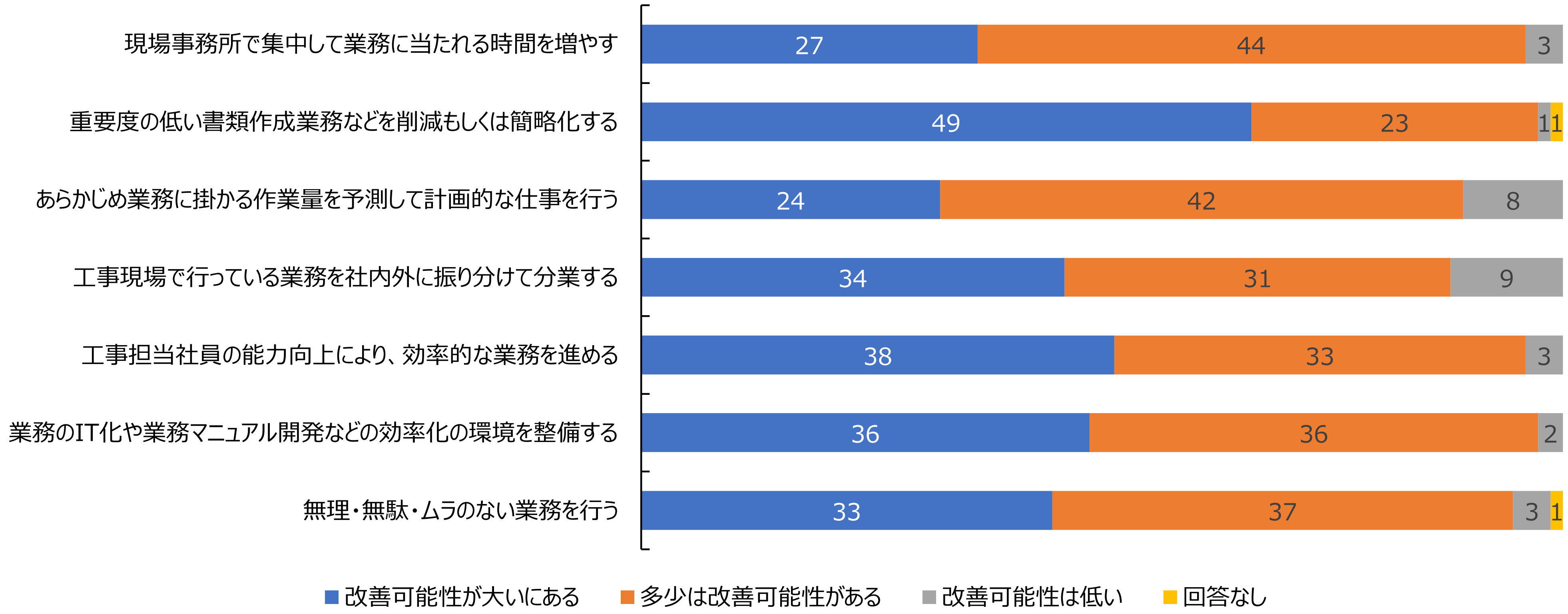
⑦無理・無駄・ムラのない業務を行う




日本コンサルタントグループ
©2023 Nippon Consultants Group Inc.

# Q15. 工事現場の労働生産性向上を図るための手段として、今後の改善可能性について各設問にお答えください。




工事現場の労働生産性向上を図るための手段を一覧で見てみると、「重要度の低い書類作成業務などを削減もしくは簡略化する」ことが改善可能性が最も高いという回答となっており、次いで「工事担当社員の能力向上により、効率的な業務を進める」となっています。いずれも妥当な結果と受け止めますが、「工事現場で行っている業務を社内外に振り分けて分業する」という手段には大きな改善可能性を期待していないという結果は少し意外でした。

企業全体で行う生産性向上・改善とは、いわゆる“マネジメントのしくみ”の改善であり、それは業務分担の仕方、帳票、会議、ルールなどを改善することを指します。まずは分業が地域建設企業のキーワードとなると私どもは考えますがいかがでしょうか。


©2023 Nippon Consultants Group Inc.

# 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）

- 工事現場での労働生産性について、限界があると感じている。当社はインフラのメンテ業務が多くあるが、高速道路などの橋梁や鉄道のレーンなど、一般の方が使用頻度が少ない時間帯に仕事をすることが多い。昼に事務作業、夜間工事など必然的に業務時間が増えてしまう。働き方改革に取り組んでいるが、業界全体の根本的な考えを変えないと難しい。結果、若手社員の離職や社内他部門への異動要望が多く、人手不足が生じ、超過労働につながるという悪循環が生じている。

- 施主（エンドユーザー）が技術者の不足状況、24年4月の上限規制に対する認識や危機感が無い。業者は他に幾らでもいると高をくくっている。業界として技術者の地位・処遇の改善、労務単価の引き上げ、危機感の共有を発信していく必要がある。女性活躍やICT、外国人材活用がしにくい分野もあり、施策が当てはめ辛いところがある。

- 近年、設計図書における不整合が多く、整合する前に作業所だけでなく、内勤者も参画し、多くの時間をかけている。整合がとれるまで着手できないこともあるため工程の圧迫、時間外労働が増えている。

- 特に民間発注者には働き方改革に対してのご理解を得られないことが多く、竣工期限を守るためには社員の負担が大きくならざるをえない状況にある。（現場は稼働しているが社員は交代休などの対応は実施している）

- 業務のアウトソーシングも行ってはいるが業者がそれほど増えていない状況にある。

- 分業化することで生産性は向上するが、賃金について専門職と総合職に差ができる。女性活躍（役）も総合職を希望しない場合が多い。

- 働き方改革に関しては、土木工事は公共工事が主なので浸透してきているが、問題は建築工事の民間工事だと思われます。発注者側の理解が必要で、請負者としては中々難しい所です。そこへメスを入れていただきたいです。

- 設計図書の充実を計っていただきたい。現場と図面の整合性、工法の問題等。

- 現状の資源高による単品スライドの考え方の変更をお願いしたいです。

- 官庁工事については、4週8休が定着しつつあるが、民間の発注物件は不可能と思われる。建設業界として週休2日にどう取り組むかを真剣に考えなければならないと思います。

- 働き方改革に向けて、特に仕事の効率が重視されていくと思われますが、経験不足の若手や能力の劣る社員の底上げが必須ではないかと感じております。そこに向けた研修や取り組みなどがございましたらぜひお伺いしたいと思います。

- 未決定事項、変更事項への対応が全てに起因する。

- 週休2日制に対する発注者の理解と職人の日給月給を改善する必要がある。

- 社員の高齢化、技術者の不足、新卒社員の不足のため、建設DXを活用し業務効率化を図り、週休2日制を目指したい。

- 発注者、元請会社の働き方改革への取り組みに左右される。


Ⓒ2023 Nippon Consultants Group Inc.

# 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）

- 発注者、元請、下請を含め、これまでの当たり前を変えていく為には、相互の理解と努力、協力が必要であるし、一気に解決出来る方策はないと考えている。従業員の意識を変えていくこと、書類の削減や業務分担、デジタル化の推進などを進め、それぞれの成果が合わさった時に、目に見える成果として働き方改革が成し遂げられると考えており、残された期間、またそれ以降も様々な施策を一つ一つ地道に積み上げていくしかないと考えております。

- 生産性の向上に取組んでいますが、それに対してのインセンティブは工事評価点に対応しているのが現状です。インセンティブをもう少し違う方向にもあると若手技術者も働きやすくなると考えています。

- 我が社では約1年前から2024.4からの残業上限規制に対応する方法を検討していますが、完全遵守は難しい状況です。社長になって10年ですが、この間、残業、休暇、賃金の雇用環境の改善を図ってきました。おかげさまでこの5年間新卒採用8名の社員1人も退職することなく順調に育ってくれています。しかし地方中小企業では、毎年１～２名採用するのが精一杯です。一部のブラック企業のためにこの様な規制がなされると思いますが、本末転倒にならぬことを祈ります。インボイス制度等税制改革も含めて行政の施策は中小企業を潰す事になると思います。日本国力の低下は私達にはなにも出来ませんが、25名の社員家族を守り、会社を維持するために自助努力して死ぬまで頑張ります。

- 工事には工期があり、人が物を作る、作りあう上で土曜日、日曜日の仕事が建築業界ではなくなる事がないと思います。


Ⓒ2023 Nippon Consultants Group Inc.

# 調査結果のまとめ

## ◆アンケート調査結果の概要

- 2024年４月から適用される「時間外労働の上限規制」および2023年４月からの「年60時間超の時間外労働の割増率引き上げ義務化」への対応は、現在取組中とした企業が多い。
- 週休日の状況で最も回答が多かったのは、現場は「おおむね４週６休」、本社・事務所は「おおむね４週８休」という回答が多い。
- 現場において「おおむね４週８休」と回答した企業は17社（24.3%）。うち10社は土木工事の比率が高い。
- 働き方改革の推進に重要だと思うことは、「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。
- 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」という回答が突出している。
- 現場の生産性向上を考える際、効果が高いと思われるものは、「工事事務所内での書類作成」「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）」であった。
- 工事現場の労働生産性向上を図るための手段としては、「重要度の低い書類作成業務などを削減もしくは簡略化する」「工事担当社員の能力向上により、効率的な業務を進める」との回答が多い。

## ◆総括

2019年に働き方改革関連法案が成立し、建設業は５年の猶予があったものの気づけば2024年４月は目前に迫っております。私どもが見聞する範囲では、すでにその対応を終えた企業がある一方、未着手の企業があるのも事実です。働き方改革とは、業務改善により生産性を向上させ、長時間労働を是正し、法令を守りつつ受注を確保し利益を上げられる会社にする経営活動に他なりません。今回のアンケート調査では、多くの企業がその取り組みに着手しており、各社の苦労をうかがい知ることができました。

建設業が受注産業である以上、発注者・施主の理解・協力がなければ本来の働き方改革の意義は画餅に帰してしまいますが、それでも企業独自の努力で働き方改革を推進している企業も多くあります。安全を最優先に工期を守り、品質と利益を確保し、書類作成など定められた業務を行なわなければならないという多くの制約の中で労働時間の削減に取り組むわけですので、机上の計算通りに事を進めることは困難なことです。

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化の推進、施工の効率化、従業員の能力向上、そして何より経営者・ベテランから若手に至るまでの従業員の意識改革が求められます。

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。調査結果から何某かのヒントが得られましたら望外の喜びに存じます。


Ⓒ2023 Nippon Consultants Group Inc.

●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

Ⓒ2023 Nippon Consultants Group Inc.