

全建協連

「3つの応援宣言」を示す

働き方改革実現へアンケート

全国建設業協同組合連合会（全建協連、青柳剛会長）は12日、働き方改革実現に関するアンケートの調査結果を公表した。群馬県建設業協会（青柳剛会長）など5県の建設業協会が合同で行ったもので、アンケートの実施について青柳会長は「育休や勤務間インターバル制度など、建設業では『こういった取り組みも進みだしたんだ』と感じて、若い人たちが業界に対してどんどん近づいてくれるきっかけになれば」と期待を込めた。また、結果を受け全建協連は「3つの応援宣言」を提示した。（※3面にアンケート結果掲載）

アンケートは全建協連・宮城・長野・滋賀・鹿児島の正副会長で各県の協会・島の5県を対象に実施。長を兼務している群馬・働き方改革への会員企業

青柳会長「業界近づくきっかけに」



東京建設会館で会見が行われた

アンケート結果については、青柳会長は「国土交通省ならびにそれぞれの関係する県・市町村などの自治体に提出することで、今後の働き方改革につなげたい」と訴えた。また、勤務間インターバル取り組みや男性育休取得率向上や女性の再就職の「3つの応援宣言」を働き方改革に向けて示した。

勤務間インターバル取り組みについては、取り組み企業が増えていくために、現場担当者の一時的な対応状況と法規制以降の業界を見据えた調査となる。

アンケート結果については、青柳会長は「国土交通省ならびにそれぞれの関係する県・市町村などの自治体に提出することで、今後の働き方改革につなげたい」と訴えた。また、勤務間インターバル取り組みや男性育休取得率向上や女性の再就職の「3つの応援宣言」を働き方改革に向けて示した。

「技術者の時短勤務やフレックスタイム制度の積極的な利用」の4つを設問とした。

群建協会員に目を向けると、このうち3つ以上がすでに実施中と回答した企業は、僅か10%程度にとどまっている。一方、1つも実施していない企業が45%もあることから、現時点は働き方改革があまり進んでいない状況だということが浮き彫りとなった。また、「勤務間インターバル制度」については、制度の内容自体を知らない企業が多く見受けられた。

5協会全体では「勤務間インターバル制度」の導入について、「導入済み」と回答した企業が約1〜2割程度ある一方、「導入の必要はない」と回答した企業が約3割、4割となった。フレックスタイム制度などの多様な働き方については、5協会ともに「代替えとなる技術者の確保」とする回答が最多で、次いで「一時的な技術者の専任制度の緩和」が多い状況となった。

アンケートは2023年11月〜12月に5県の建設業協会会員、合計2160社（回答1126社、回答率52・1%）を対象に実施したもの。群建協は協会本部会員全社となる268社に対して11月29日〜12月6日を期間として実施、229社（同85・4%）から回答を得ている。

働き方改革実現に関するアンケート調査を踏まえた
JCC 全国建設業協同組合連合会としての

「3つの応援宣言」

勤務間インターバル取組み 応援宣言
現場担当者の（仮）遠隔リリーフ制度の構築

男性育休取得率向上 応援宣言
期間限定テレワーク勤務の深化

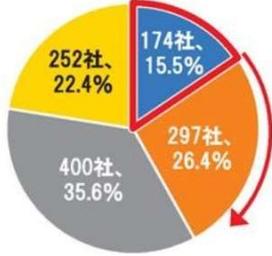
女性の再就職 応援宣言
バックオフィス体制の充実と意識改革の徹底

3つの応援宣言を示した

勤務間インターバル提唱

働き方改革の一環である「勤務間インターバル制度」の導入について

全建協連が働き方改革応援宣言



- 既に「勤務間インターバル制度」を導入している
- 「勤務間インターバル制度」を導入するには課題があるのでできない
- 「勤務間インターバル制度」を導入する必要はない
- 分からない



応援宣言を発表する青柳会長（中央）と浜田取締役（右から3人目）

上限規制の先、在り方示す

全国建設業協同組合連合会（青柳剛会長）は、働き方改革実現に向け、終業と始業の間に一定の休憩時間を設ける勤務間インターバルの導入提案などを含む「3つの応援宣言」をまとめた。男性育児取得率の向上、女性の再就職なども盛り込んだ。青柳会長は「働き方改革に向けた構造改革や『ホワイト企業宣言』を打ち出す企業が出てくるきっかけにしてほしい。勤務間インターバル、男性育児、女性再就職の三つを軸として、上限規制の先の建設業の在り方を示し、業界が変わってほしい」と期待を込める。応援宣言は今後、国土交通省や関係県・市町村に提出する。

応援宣言は、全建協連の正副会長が各県建設業協会の会長を兼務している宮城、群馬、長野、滋賀、鹿児島県の5県の建設協会を対象に2023年11月末から12月中旬にかけてアンケートを実施し、1126社からの回答を踏まえてまとめた。

その結果、既に4週7休以上か年間115日以上の休日を確保できている企業は全体の40・5%で、確保できていない企業が33・5%に上った。いまだ地域建設業全体で完全週休2日制を採用するのは難しく、さらなる働き方改革の手だてが必要になっている。

これを踏まえた「勤務間インターバル制度」の導入については、既に導入しているのは15・5%にとどまり、「導入には課題がある」が26・4%、「導入する必要がない」が35・6%で、6割以上が導入に二の足を踏んでいる。導入の主な課題（複数回答可）は、「工事の遅れにつながる」が79・8%と大半を占め、「繁忙期にはインターバル確保が難しい」も64・6%に上った。ただ、働き方改革が道半ばの中で、技術者の専

任制度の緩和や施工時期の平準化などと併せて、勤務間インターバルにも目を向ける姿勢が求められる。青柳会長は「仮称だが、現場担当者を遠隔でも一時的に応援ができるような『リリーフ制度』を明確にするよう要望したい」とした。今回のアンケートについてアドバイスしたワーク・ライフバランスの浜田紗織取締役は「建設業は、労働基準法の一般則を適用するを選択した時点で、他産業と同程度の規制になった。勤務間インターバルを導入すれば、他産業よりプラスワンの取り組みを進めることになる」と説明した。

男性技術者の育児休業は、23・9%が「既に積極的に取得させている」と回答した一方で、34・5%は「積極的に取得するには課題がある」と答えた。取得促進に必要な対応として、「代替えとなる技術者の確保」が82・0%、「時間や数日単位での一時的な専任緩和」が59・6%を占めた。このため応援宣言では期間限定テレワーク勤務の深化などを提案した。

の充実と、オン・オフがはっきりとするメリハリのある働き方を推奨する（青柳会長）と、女性の再就職の応援宣言も盛り込んだ。

浜田取締役は「全建協連加入企業には、どういった働き方、マネジメントで勤務間インターバルを確保できるのか考えてほしい。働き続けたいと思う魅力的な環境が各社にとつての勝てる戦略になり、業界にとつては最も持続可能な方法になる」と講評した。

最後にアンケート項目には盛り込んでいなかったものの、「女性の再就職がより進むためにバックオフィス体制

全建協連

働き方改革へ応援宣言

政策提言 勤務間休憩など3項目

全国建設業協同組合連合会（全建協連、青柳剛会長）は12日、中長期視点で働き方改革を後押しするための政策提言「三つの応援宣言」を発表した。4月の時間外労働上限規制適用後も想定し▽勤務間インターバル制度の活用▽男性技術者の育休取得率向上▽女性の再就職の三つを重点的に支援。発注者にはこれらの取り組みをより強力に後押しするための制度設計を求めていく。提言に基づく働き方改革の実現により、若者から選ばれる持続可能な建設産業への変革を目指す。

Ⅱ面に関連記事

若者を選ばれる業界へ

同日に東京都内で会見した青柳会長と千葉嘉春、二瓶重信、木下修、奥田克実、井原宏巳、藤田護の6副会長が説明した。国の中央建設業審議会と社会資本整備審議会産業分科会建設部会が合同設置した基本問題小委員会委員として、勤務間インターバル制度の必要性

を訴えてきたワーク・ライフバランスの浜田紗織取締役も同席し、同制度の重要性



三つの応援宣言を発表する青柳会長（中央）ら

性を解説した。

青柳会長は、昨年7月に提言した工事書類作成の業務負担軽減策が時間外労働上限規制適用を意識した内容だったのに対し、今回の提言は上限規制適用後を意識した働き方改革の取り組みと強調。若者の入職促進につながる魅力ある産業に転換していくため、「所属員企業から働き方改革に向けた構造改革、より踏み込んだホワイト企業宣言などが出てくるきっかけになることを期待している」と呼び掛けた。

今回の提言内容は現場技術者の働き方改革を進めるため、現行の監理技術者制度運用マニュアルや通知規

定見直しを検討している国土交通省の動向も意識した内容になっている。例えば勤務間インターバル制度は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間（11時間）休憩時間を確保する仕組み。現場担当者の一時的な応援に当たる「（仮称）遠隔リリーフ制度」の構築を求めた。

男性技術者の育休取得率向上に向け、デジタル技術の活用を想定し期間限定でテレワーク勤務ができる現場管理の実現も要望。女性の再就職支援では、バックオフィス体制の充実とよりメリハリある公私の切り替えを訴えた。

青柳会長は「いずれも国交省など発注者側の対応を強く呼び掛けた。」

5県建協 働き方改革調査

勤務間休憩導入1～2割

男性技術者の育休 積極的な取得困難

地域の建設会社に勤める社員の働き方改革を応援する制度の導入や利用が遅れている。宮城、群馬、長野、滋賀、鹿児島5県の建設業協会が昨年末に会員企業に

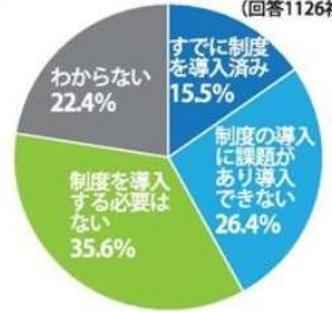
実施した調査によると、勤務間インターバル制度を導入している会員は1～2割にとどまる。男性技術者の育児休業は課題があつて積極的に取得できないといった会員は2～4割に上る。4月に時間外労働の罰則付き上限規制の適用が迫る中、さらなる意識改革や積極的な改善が急務となりそうだ。

＝1面参照

調査は「働き方改革実現に関するアンケート」として、昨年11月末から12月中旬に全国建設業協同組合連合会（全建協連、会長・青柳剛群馬県建設業協会会長）の正副会長と県の建設業協会会長を兼務する5県の建設業協会の会員企業に実施。宮城は86・5%の218社、群馬は85・4%の229社、長野は57・6%の292社、滋賀は31・6%の136社、鹿児島は35・6%の251社が回答した。

設問は、全建協連が働き方改革で三つの応援宣言を出すきっかけとなった内容。15・5%の174社が「すでに勤務間インターバル制度を導入している」と

勤務間インターバル制度の導入状況 (回答1126社)



回答した一方、62・0%の697社が「同制度を導入する必要がないまたは課題がありできない」と答えた。導入が難しい理由として「書類作成などで残業した場合、技術者専任制度から現場全体の始業を遅らせることで工事が遅れてしまう」「繁忙期に休憩時間を確保するのは難しい」という回答が多かった。

時間外労働上限規制の影響を最も受ける男性技術者に着目し、育児休業の取得状況も確認した。23・9%の269社が「積極的に取得させている」ものの、34・5%の388社が「課題があつて積極的に取得できない」と回答。わずかだが「男性技術者は取得すべきでない」という回答も0・5%の15社であつた。多くの会員が積極的な利用には技術者専任制度緩和や交代要員確保が必要という認識を示した。

いずれの設問に対する5協会の回答結果の割合に大きな差異はなかった。

県建設業協会アンケート

休日「確保できず」4割

時間外労働の上限規制前に調査

4月から始まる時間外労働の上限規制が建設業にも適用されることを受け、県建設業協会（青柳剛会長）

は12日、会員企業に対し昨年実施した「働き方改革実現に関するアンケート」の結果を公表した。県の入札参加資格審査の主観点評価に新設された「4週7休以上または年間115日以上の上または年間115日以上の休日」の確保（審査基準日11月1日）について、「確保している」「確保する予定」が6割を超えたが、4割弱が「確保できない」と回答し、厳しい現状が明らかになった。

終業から次の始業までに一定の休息時間を設ける「勤務間インターバル制度」（11時間以上推奨）について、「導入している」は11.8%にとどまり、「課題がある」ので導入できない」が25.3%、「導入する必要はない」が37.6%に及んだ。

男性技術者の育休休業で

は、「すでに積極的に取得させている」が23.6%。「積極的に取得するには課題があるのでできない」が38.9%、「分からない」が35.4%などとなった。

同日、全国建設業協同組合連合会（全建協連）の会長として都内で会見した青柳会長は、「業界全体で男性の育休や勤務間インターバル制度をさらに推進することで、若い人たちが業界に近づいてくれるきっかけになればいい」と話した。全建協連として、①勤務間インターバル②男性育休取得率向上③女性の再就職の三つの応援宣言を発表した。

アンケートは昨年11〜12月に協会の会員企業268社を対象に実施し、229社から回答を得た。

（大塚和範）