

# 第5回(最終回) 迫る2024年4月に向けて 建設業の働き方を考える 働き方改革カンファレンス2023

2024年4月からの時間外労働時間上限規制の適用に向けて、建設業の働き方を考えるべく連載してきたシリーズ「建設業の明日を拓く」。最終回は総括として、11月14日に開催された日建連「働き方改革カンファレンス2023」の様子を掲載する。適用開始が迫るなか、業界全体で取り組んでいくために必要な視点とは何か。関係省庁のキーマンたちと日建連労働委員長のパネルディスカッションから、持続可能な建設業に向けた環境整備へのヒントを探る。

今回開催されたカンファレンスのテーマは「なぜ今、働き方改革が必要なのか」。第一部では建設業界の課題や取り組み事例、他業界事例、現代の就活生の意識変化などについて講演が行われた。第二部ではパネルディスカッションを実施。上限規制の適用が始まる四月から、そしてその先の未来に向けて、建設業が選ばれる産業であり続けるために何が必要なのか。厚生労働省濹谷秀行労働条件政策課長、国土交通省岩下泰善建設業課長と日建連大谷清介労働委員長が、熱い議論を繰り広げた。

## 上限規制への対応状況

—— 上限規制への対応状況についてお聞かせください。既に規制が適用されている他業界では今回の改正にスムーズに対応されたのでしょうか。

**濹谷** 二〇一九年に改正労働基準法が施行されてから約五年。どの産業においても誠実に、粘り強く取り組んでいただいています。一方、四月から適用が始まる建設業について言えば、請負契約独特の発注者要望や天候に左右されること、更には災害復旧など人命や生活にかかわ



厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課長 濹谷 秀行 Hideyuki Shibuya

る切迫した状況など、自発的なコントロールが難しい要因がいくつも重なっている点で、他の業種と比べて課題がより大きいように思います。

**岩下** 建設業の担い手確保が重要課題となっているなかで、既に取り組まれている他産業は人材獲得競争において少し先に進んでいます。むしろ建設業はスタートダッシュで遅れてしまったのではないかと、という危機感を持っています。濹谷課長から指摘があったように、難しい状況があることはもちろんなのですが、今回の上限規制を契機に働き方改革を本当に進めていかななくてはならないということを改めて実感しています。

—— このような状況のなか、日建連では建設業の働き方にかかわる様々な取組みをされていますね。

**大谷** 施工段階では個社での取り組みが中心になってきますので、日建連では特色ある活動を水平展開し、他社でも参考にできるようにしています。

当社の事例を一つご紹介すると、業務効率化を目的としたプラットフォームを構築しました。現場のなかでコア業務とノンコア業務を分別し、ノンコア業務を外注するシステムです。このアプリを使うと簡単に作業依頼ができ、進捗状況も随時把握可能です。こうした取組みにより、現場における作業量削減を図っています。

**岩下** 発注者側では、ワンデーレスポンスや書類の削減・効率化などを積極的に進めています。しかし、

**大谷** 日建連では二〇一七年九月に働き方改革推進の基本方針をまとめ、各種取組みを展開してきました。時間外労働時間の自主規制目標を定めたほか、建設現場の四週八閉所、週休二日実現のために、発注者にご理解を求めるパンフレットやポスター、あるいは仮囲い掲示用のロゴマークなどを制作して会員企業からアピールしていく、という活動も実施しています。更に、国土省はじめ公共工事の発注者に対しては意見交換会を通じて要望を重ねてきました。その結果、公共工事については四週八閉所などの要望をかなり取り入れていただいております。一方、民間発注が主である建築についてはまだ厳しい状況にあるのが実状です。

**岩下** 民間発注工事についての厳しい状況は私たちも理解しています。二〇一九年、「工期に関する基準」を定め、行政の側から必要な勧告をすることができると規定を設けました。それまでは民間の発注者に対して行政がかかわることは難しかったのですが、この規定に基づい



技術者の負担はまだ大きい。これを解決するために、例えば建設ディレクターという形で一部の仕事をアウトソーシングし、高齢者や女性にお願いするなど、建設業を支えるすそ野を広げながら効率化を図るような取組みも応援していきたいと考えています。

—— 時間外労働についての規定が大きく変わる二〇二四年四月は一つの山だと思のですが、気になるのが、違反時の指導や是正についてです。

**濹谷** 四月以降、決まった水準を超えた時間外労働をさせることはそれ自体が労働基準法違反になりま



国土交通省 不動産・建設経済局 建設業課長 岩下 泰善 Yasuyoshi Iwashita

て、民間発注機関の工期の実態についても調査できるようにになりました。厚労省に協力をいただいで一緒に発注者のところに行き、工期の基準について広める活動も行っています。法律、制度が変わったということとを発注者にしっかりと浸透させるべく、我々のほうでアプローチしていきたいですね。

**大谷** 日建連では二〇二三年、適正工期確保宣言を発出しました。四週八閉所、週四〇時間稼働を原則とした、真に適正な工期に基づいて見直しを行い、工期工程を作成するという宣言です。国土省、厚労省から後援をいただいでこれを周知するパンフレットも制作しました。

**濹谷** 素晴らしい取組みですね。スタートラインとなる見直しを四週八閉所を前提とすることが、人材確

保という面でも現場の安全確保という面でも大変重要なことだと考えます。

**岩下** この意識を、業界全体が同じ温度感で進めていくことが必須ですね。どこかの会社が「極端に短い工期でできます」と言ってしまうと、それが業界のスタンダードになっ

てしまふ。そうではなくて、法律や制度が変わって基準ができたという客観的状況を共有し、業界全体で適正工期を確保していくことが重要です。やがてそれが発注者にとってもスタンダードになるように、徐々に意識を変えていくことが大切だと思っています。

## 業務を分散できる 環境づくり

—— 受注する段階での取組みをご紹介いただきましたが、施工段階で



一般社団法人日本建設業連合会 労働委員会 委員長 (戸田建設株式会社 代表取締役社長)

大谷 清介 Seisuke Otani

# 建設業で進む働き方改革の取組み

カンファレンスの第1部では、建設業界と他業界から働き方に関連する事例が発表された。このうち、大林組が取り組む現場運営事例、清水建設の全社が連携した週休二日推進の取組み事例について紹介する。

## “本物の意思疎通”が生まれる現場運営

株式会社大林組 東京本店赤坂二・六丁目B工区工事事務所長 蔦川 浩二郎



入社以来30年のほとんどを建築の現場で過ごし、様々な用途の新築、更には改修・解体と建物にまつわる一通りのことを経験してきました。そのなかで培った現場運営のキーワードが「木組みと人組み」です。「職人の仕事は木組み、棟梁の仕事は人組み」という法隆寺の宮大工棟梁・西岡常一さんの言葉がありますが、これを建設現場にあてはめると、職員の仕事は技術の習得である木組み、所長の私の仕事はマネジメント、すなわち「人組み」です。

現場での「人組み」において私が心掛けているのは、良いことはよい、ダメなことはダメとお互いに言い合える、品質に妥協せずに最後まで走り切ることのできる、強しなやかな組織を現場のメンバー皆でつくろう、ということです。どんなにIT化が進んだとしても、建設現場は人がつくり上げるもの。現場には何よりチーム力が必要であり、このチームを支えるのは普段の会話をベースとしたコミュニケーションだと思っております。今携わっている現場でも、チーム内でのコミュニケーションを誘発するような工夫を様々な実施しています。例えば、ワンフロアに全員を配置し、中央に設けたオープンスペースを取り囲むように座席を設置することで、ちょっとした会話が各所で生まれるようになりました。また、班ごとではなく役職者ごとに席をまとめることで、グループ間の情報共有の機会が増え、仕事がスムーズに進行するようになってきました。

建設現場の4週8閉所ということについて、最近はこの条件で現場を請け負わせていただくことも増えてきました。品質面を考えると、工程が適正であり思考を巡らす時間があることは非常に大きなアドバンテージになります。安全面についても同様のことが言えるでしょう。今後も浸透して欲しいと願っています。

今回の工事あと4年ほど工期がありますが、事業主の方、職員、近隣の方々、そして現場で働く技能者の皆さん、すべてのかかわる人たちのチーム力を結集して、やりがいを感じながら働くことができる現場運営をこれからも続けていきます。



事務所中央のオープンスペース。ちょっとした打ち合わせやコミュニケーションの場になっている。

## 全社横断で取り組む週休二日推進

清水建設株式会社 営業総本部 営業企画室 企画部 部長 大谷 昌典

より多くの若い世代を惹き付けるためには他産業に劣らない休日の確保が欠かせない。このような考えのもと始まった日建連での活動に呼応し、清水建設は生産性の向上、長時間労働の是正などの自助努力を積み重ね、発注者のご理解を得ながら週休二日の実現に率先して取り組んできました。現在は、全社方針・行動計画・ロードマップの検討策定、社内の推進体制の整備、社内の環境整備の3点について定期的に状況を確認し、PDCAサイクルを回しています。

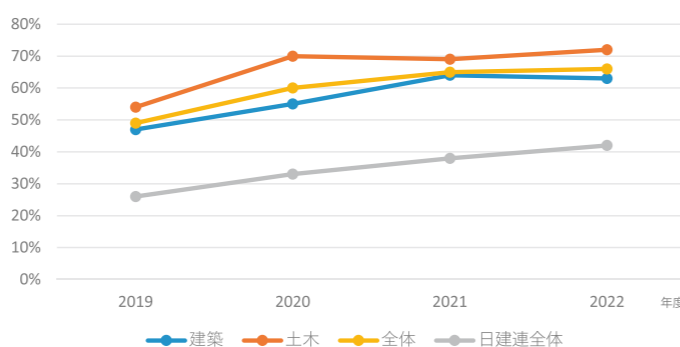
これらの取組みを特定の部署のみに限定するのではなく、全社を横断する体制を整えて推進してきました。建築・土木、営業、支店などの各セクションに働き方改革部会を設け、役割分担を明確にし連携を図っています。

私の所属する営業部門では、適正工期確保に対するお客様の理解を得るための活動を担当しています。

現場の4週8閉所を実現するためには、工期について得意先のご理解とご協力を得ることが重要です。これまで日建連作成のパンフレットなどを使い、建設業界の現状と課題、法改正をはじめとする政策動向、当社の取組みなどを説明してきましたが、これらのパンフレットがあることで、働き方改革への要望が清水建設個社の事情からくるものではなく建設業界全体の課題であることを示すことができ、発注者の理解を促す大きな後押しとなっています。

当社では現場の4週8閉所に向けた決意表明を経営トップが繰り返し発信しています。こうしたトップの想いを背景に、各所のご理解を得るための活動を継続していきたい。適正工期確保に特効薬はありません。会社全体でベクトルを合わせて一歩ずつ着実に、現場の週休二日実現に向けて取り組んでいきます。

清水建設の4週8閉所達成率



## カンファレンスの開催概要

日時:2023年11月14日(火)  
14:00~17:00  
会場:浜松町コンベンションホール(メインホールA)

### 第1部 セッション

建設業界の課題・事例①  
株式会社大林組 蔦川 浩二郎

建設業界の課題・事例②  
清水建設株式会社 大谷 昌典

他業界事例(医療業界)  
株式会社ワーク・ライバランス 堀江 咲智子

就労への多様な考え方  
株式会社リフルート 就職みらい研究所  
栗田 貴祥

### 第2部 パネルディスカッション

テーマ:持続可能な建設業に向けた環境整備  
厚生労働省 澁谷 秀行  
国土交通省 岩下 泰善  
一般社団法人日本建設業連合会 大谷 清介  
司会:株式会社ワーク・ライバランス 堀江 咲智子

当日配布された資料の一部は  
下記からご覧いただけます。

適正工期周知リーフレット 建設業の働き方の現状



すし、そもそもそれぞれの現場で結ばれた三六協定の上限を超えることも法違反になります。ただ、もし超えてしまったとしても、今後の再発防止や原因となる職場環境・働き方を改革することが重要です。これについてはまずは一緒に改めていくスタンスで助言・指導、また助成金のご案内などを行っていただきますので、継続して取り組んでいただきたいと思います。

——違反に対してはその是正と一緒に取り組んでいただけるといように理解いたしました。

大谷 業界として大変厳しい状況ということはお話ししてきた通りですが、構造的な改革は私たち自身で続けていかなければいけません。特定

の人に仕事が集まらないよう全体でフォローする仕組みをつくることのできれば、助言をいただきながら改善していくことができると思っています。

澁谷 言わずもがなのことではあります。書類上だけで上限規制を守った形をつくりました、ということがないよう、労働時間の実態を適正に把握して長時間労働となつていく部署や人への対応を考えていくことを、確実に実施していただきたいです。

岩下 建設業は地域の守り手として

てなくてはならない存在です。しかし、生産年齢人口が減っていくなかで担い手を確保していくためには、働き方そのものを変えていく必要があると強く感じます。多様な方々が働くことのできる環境をつくることで全体の生産性を上げ、業界全体で働きやすさと魅力を高めていくことが必要でしょう。

澁谷 既に今、建設業で働かれています。残業ありきで土日働いて健康を損ねるような働き方を前提とした仕事の進め方はそろそろ改めていくべきです。

——国が変わるのを待つ、相手が変わるのを待つではなく一人ひとりの取組みが業界全体の改革につながっていくのですね。

大谷 最近、保育園にお子さんを連れていく男性をよく見かけますが、遠隔地で勤務している男性にそれは難しいです。巨大なものをつくりあげる建設業の魅力は言うまでもありませんが、この不公平感を「魅力」という言葉だけで解決するのはなく、制度を整備し、長く働き続けてもらえる環境をつくっていき

いと考えています。

澁谷 普通の現場は週休二日で、土日は工事は止まるものだ。そういう意識に取引先や発注者の皆さんも含めて変わっていくことが、これからの時代に求められていくのでしょう。

岩下 今回の上限規制を、業界を挙げて社会全体に訴え、国民の皆様にも納得していただく良いきっかけにしたいです。そのために国交省としても尽力していきます。ぜひとも業界の皆様には率先して、働き方改革を進めていただきたいです。

