

2021年3月25日

## 建設業における研究開発部門の働き方改革について（提言）

一般社団法人 日本建設業連合会  
建築本部 建築技術開発委員会

### 1. 趣旨

現在、多様で柔軟な働き方の実現を目指し、各方面で働き方改革が推進されている。日建連では、2017年9月22日に「働き方改革推進の基本方針」を策定し、会員企業あわせて推進すべき事項として「週休二日の推進」、「総労働時間の削減」等を掲げている。本方針は主として建設現場を対象としたものであるが、建設業における研究開発部門の業務は、新技術を創出する研究開発業務や社内外からの受託業務が中心であり、建設現場等にはない特殊性が存在する。

そこで、日建連建築技術開発委員会では、2018年度から建設業における研究開発部門の働き方改革について議論し、この度、提言として取りまとめた。本提言は、単に労働時間の削減を目指すのではなく、研究開発業務を効率化し、研究者の意欲や能力を十分に発揮させ、知的生産性を向上させていくことを目指している。研究開発部門を有する会員企業は、この提言を参考として働き方改革を推し進めていただき、事業発展に資する価値ある成果を挙げられることを期待する。

### 2. 提言

#### （1）研究者の自由意思に基づく時間管理

研究開発部門の業務には、夜間や休日に及ぶ長時間にわたる実験、早急な対応を求められる社内受託、問題解決に向けて集中的に取り組むクリエイティブな業務等があり、定型的な業務時間で区切ることは必ずしも効率的ではない。研究者の能力を最大限発揮するためには、研究者が一定の裁量を持って自律的に時間管理ができる運用とすることが望ましい。そのためには、裁量労働制、高度プロフェッショナル制度、フレックスタイム制（あるいはコア時間のないスーパーフレックスタイム制）等、制度面の充実が想定される。

一方で、長時間労働を防止し、研究者の心身の健康を確保するため、会社は働き方改革関連法に示されている規定の遵守はもとより、研究者の日々の労働時間と健康状態を把握し、適宜必要な助言を行うなどの安全的配慮が必要である。

#### （2）知的生産性向上に資する研究環境の整備

研究者の業務は、一般に研究室と呼ばれる閉鎖的かつ移動性の少ない空間の中で行われる場合が多い。しかし、近年創造性を高める執務環境に関する研究が盛んに行われ、仕事の

内容に応じて働く場所（例えば、集中ブース、交流スペース、リラックススペース等）を自由に選ぶことができる ABW（Activity Based Working）が知的生産性を向上させる上で有効であることが示されている。研究環境の計画にあたっては、ABW の考え方を取り入れるなど、研究者が創造性を発揮できる環境整備をすることが望ましい。

一方、建設業の研究開発部門（特に技術研究所等の実験施設を有する事業所）は遠隔地に立地する機会が多い。研究者は本社、支店、建設現場等への出張の機会が多く、その移動に多くの時間を費やしている。限られた時間を有効に活用し、知的生産性を向上させるためには、勤務場所にとらわれない柔軟な働き方、すなわち働く場所を自由に選択できる制度の導入が望まれる。具体的には、テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワーク）の活用が想定される。

### 3. おわりに

本提言は、時間管理や研究環境の面から研究開発部門の働き方改革の必要性を示したものであり、事業に貢献できる研究開発成果を創出するためには、本提言の方策に加え、個人や組織の能力（テーマ創造力、技術力、マネジメント力、事業化推進力等）が重要であることは論をまたない。

今回のコロナ禍において、あらゆる業界で否応なくテレワーク、Web 会議、時差通勤等の働き方を経験することとなり、凶らずもその有効性を確認すると同時に、時間の価値や使い方について多くのことを学ぶことができた。この経験と知見を活かし、アフターコロナにおいても本提言に示す働き方改革を推進していただければ幸いである。

以上

## 用語の説明

**働き方改革**：平成 28 年(2016 年) 6 月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」で、「多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない」として標榜されたものが「働き方改革」である。働き方改革では“長時間労働の是正”が根幹にあり、時間外労働の法的上限として「月 45 時間、年 360 時間」（特別条項あり）が定められているが、研究開発業務は適用除外となっている。なお、建設事業は 2024 年 3 月 31 日までの猶予期間が設けられている<sup>1)</sup>。

**研究開発業務**：専門的・科学的な知識・技術を有する者が従事する新技術の研究開発の業務をいう。

**研究開発部門**：企業内で研究開発業務を主たる業務とする人が所属する部門をいう。

**知的生産性**：知的な作業（企画、開発などの価値創造的な業務）を行う人が、一定時間内に遂行する仕事のアウトプット（質と量）をいう<sup>2)3)</sup>。

[知的生産性]=[仕事の質]×[仕事の量]／[時間]：単位時間当たりの成果

図-1 は労働生産性の向上を模式化したもので、主として労働時間の削減により生産性向上を図るものである。これに対し、本提言における知的生産性の向上とは、研究開発の成果（質と量）を高めることにより生産性向上を図るものである（図-2）。裁量労働制や高度プロフェッショナル制度を採用した場合、目標達成に要する労働時間は任意となり、図-2 の薄い赤丸プロットのように目標ライン上で任意の点を取りうるが、線の傾きが大きくなるほど知的生産性が向上する。

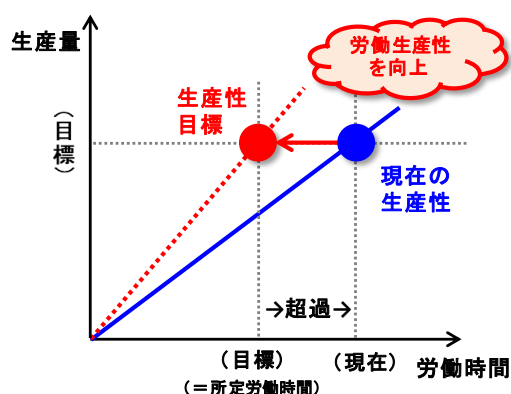


図-1 労働生産性向上のイメージ

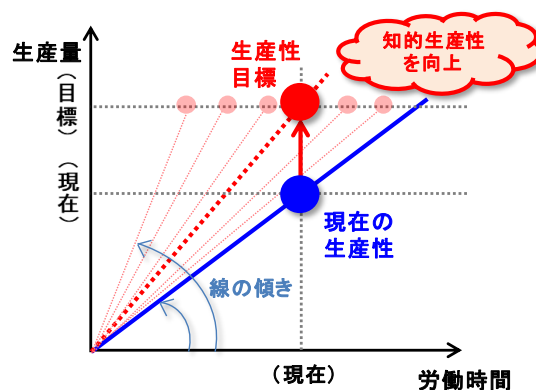


図-2 知的生産性向上のイメージ

- 1) 厚生労働省：働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて、  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000474499.pdf> (引用日 2021.1.21)
- 2) みずほ総合研究所：みずほ総研コンサルティングニュース 2017.8【人事編】 [https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/sl\\_info/management/pdf/news201708a.pdf](https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/sl_info/management/pdf/news201708a.pdf) に加筆(引用日 2021.1.21)
- 3) ITmedia エンタープライズ：知的生産性の方程式「Do more with less」(2010.6.28)、  
<https://www.itmedia.co.jp/bizid/articles/1006/28/news040.html> に加筆(引用日 2021.1.21)