

全国建設業協会における働き方改革の取組み (担い手の確保促進) について

一般社団法人全国建設業協会 労働部 部長 古田 宏昌

1 (一社) 全国建設業協会について

(一社) 全国建設業協会(以下、「全建」という)は、47都道府県にわたって約1万9,000社の建設企業が、各都道府県の地域毎にそれぞれ建設業団体を設立し、これらの地域建設業団体が全建の会員を構成しています。したがって、各都道府県の建設業協会(地方協会)が結集して構成する全国組織が全建です。

全建傘下の47都道府県建設業協会の会員企業¹は、主として「土木工事一式工事業」及び「建築一式工事業」を営む建設企業で構成され、施工高、技術力等が国際的水準においても高位にある大企業から、中堅、中小企業層にわたる我が国の代表的建設企業を網羅しており、全国津々浦々にネットワークを張っている唯一無二の団体であり、昭和30年に社団法人の許可を得て、平成24年に一般社団法人となりました。

2 就業者等の状況

(1) 生産年齢人口等の減少

我が国は、少子高齢化の進展により、総人口が平成20(2008)年をピークに減少に転じており、生産年齢人口についても平成7(1995)年をピークに減少に転じ、令和32(2050)年には5,275万

人(令和3(2021)年比29.2%減)に減少すると見込まれています。

(2) 建設業における就業者の状況

建設業について見ると、就業者は令和元年から令和4年までの3年間で21万人減少、雇用者は14万人減少しています。

また、建設業就業者の年齢階層を見ると、55歳以上が3割強、29歳以下が1割となっています。

建設技能者については、60歳以上が全体の4分の1強を占めており、10年後にはその大半が引退することが見込まれています。

このように、建設業においては高齢化が進んでおり、若年者を中心とした担い手の確保が喫緊の課題となっております。

(3) 建設業における新規学校卒業者の離職状況

平成26年3月に学校を卒業した者の就職後3年目までの離職状況を見ますと、高卒者については、全産業が40.8%であるのに対し建設業では47.7%、大卒者については、全産業が32.2%であるのに対し建設業では30.4%となっています。

また、就職後1年目での離職率については全産業が12.2%であるのに対して建設業では12.8%となっています。

このように、高卒者の就職後3年目までの離職率について、建設業は全産業に比べ高くなっています。特に就職後1年目に離職する割合が高く

¹ 本文中「会員企業」とあるのは、各都道府県建設業協会の会員企業のことを指します。

なっていることから、新規学校卒業者等の職場定着に資するよう労働環境の整備・改善が課題となっております。

(4) 建設業における労働環境の現状

建設業の令和3年度の年間総実働労働時間は1,978時間で全産業と比べ340時間以上長くなっています。

また、年間出勤日数は242日で全産業と比べ30日以上多くなっています。

更に、4週8休の実施状況を見ますと、全体では20%、土木工事では23%、建築工事では14%となっており、土木工事における実施率が高くなっています。

また、全建会員企業における4週8休の実施状況を見ますと、現場では22%、事務所では55%となっており、現場での取組みが遅れている状況にあります。

3 働き方改革関連法の成立に関する動き

(1) 政府の動き

政府においては、平成29年3月に働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画」が決定され、平成30年6月に働き方改革関連法が可決・成立し、平成31年4月1日から関係法令が順次施行されることとなりました。

この中で、改正労働基準法において定められた時間外労働の罰則付き上限規制については、建設事業、自動車運転の業務、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業については、適用が令和6年4月1日まで5年間猶予されることとなりました。

(2) 全建の対応

全建においては、政府の動きを受けて、平成29年9月には「地域建設業が魅力ある産業として、これからもその役割を果たしていくために」と題して10項目の目標からなる「働き方改革行動憲

章」を策定・機関決定し、地方協会及び会員企業への周知を図ったところです。

4 全建における働き方改革に関するこれまでの取組み

全建の会員は、冒頭で述べたとおり各建設企業ではなく、地方協会となるため、全建として行った働き方改革の取組みとしては、地方協会を経由して、会員企業の取組支援に関する情報提供や取組メニューの提案となります。具体的には次のとおりです。

(1) 「休日 月1 + (ツキイチプラス) 運動」の取組み

平成30年4月には、現場休工や業務の効率化により従業員への休日を毎月1日増やすことを目指す「休日 月1 + (ツキイチプラス) 運動」を実施するよう地方協会及び会員企業へ周知しています。

(2) 「目指せ週休2日+360時間 (2+360: ツープラスサンロクマル) 運動」の取組み

令和3年5月にはこれまで実施してきた「休日 月1 + (ツキイチプラス) 運動」を加速化させ、新たに「目指せ週休2日運動」として取り組むこととしました。

この取組みに合わせ、労働時間の適正な把握・管理を行うこと等により時間外労働の上限を原則年360時間以内とすることを旨とする「目指せ360時間運動」にも取り組むこととしました。この二つの運動を合わせて「目指せ週休2日+360時間 (2+360: ツープラスサンロクマル) 運動」として一体的に取り組むことを地方協会及び会員企業へ周知しています。

令和3年8月には、2+360 (ツープラスサンロクマル) 運動において、その象徴となるマスコットキャラクターを作成し、「Smile Work, Smile Life.」のロゴを冠した若者に訴求力のあるポスターを作成して、地方協会へ配布し、周知を図っています。

表1 週休2日（4週8休）実現企業であるかの自己診断チェックシート

- 1 現場閉所で週休2日（土曜日、日曜日）を行っている。
- 2 現場閉所で週休2日を行っている。
- 3 現場閉所で4週8休を行っている。
- 4 現場閉所は行わないものの、交代制勤務等により週休2日（土曜日、日曜日）を行っている。
- 5 現場閉所は行わないものの、交代制勤務等により4週8休を行っている。

※上記週休2日又は4週8休が、労働協約、就業規則等で、社内又は部門ごとを実施することが規定されていることが必要です。なお、降雨、降雪等の不可抗力による現場作業不能日も、週休2日又は4週8休にカウントできることとします。

また、全建会員企業は、地域の中小建設業が多いため、労働時間の考え方、法定時間外労働の考え方、週休2日の導入が従業員の健康増進や時間外労働の削減に有効であること等労働時間管理に関する基本的事項の理解を図ることが重要と考え、これらの内容を盛り込んだリーフレット²（基本事項解説リーフレット）（図1）を作成して地方協会へ配付し、制度の基本事項に関する理解・周知を図っています。

更に、令和4年3月には、週休2日実現を会員企業により広く普及させることを目的に、週休2日を実現した企業に、週休2日導入に関する簡単な自己診断（表1）を実施いただき、全建HPから「スマイルライフ企業シンボルマーク」（図2）をダウンロードできるようにしています。ダウンロードしたシンボルマークは名刺や企業案内用パンフレット等に使用（印字）できるようにして、週休2日の普及に努めています。

（3）働き方改革推進支援センターとの連携³・利用促進

令和4年9月には、厚生労働省が委託設置する

2 全国建設業協会 2+360（ツープラスサンロクマル）運動リーフレット
https://www.zenken-net.or.jp/wp/wp-content/uploads/2-360Leaflet2201_1.pdf
 3 <https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001062744.pdf>



図1 労働時間管理に関する基本事項解説リーフレット



図2 週休2日（4週8休）実現企業のシンボルマーク（四つあるマークのいずれでも可能）

「働き方改革推進支援センター本部（全国センター）及び都道府県働き方改革推進支援センター（地方センター）」と調整し、地方協会が行う、働き方改革関連法の説明や36協定の作成方法、賃金

引上げに対する支援策等に関する事業主向けセミナーの開催や、地方協会が開催するセミナーへの講師派遣、個別企業からの相談対応等の支援を受けられるようにしています。

また、前述の労働時間管理に関する基本事項解説リーフレットと働き方改革推進支援センターの利用案内（図3）等を全会員企業に対して送付（約1万9,000部）し、周知を図っています。

5 全建における令和5年度の取組み

時間外労働の罰則付き上限規制の適用を1年後に控え、令和5年度においては、これまでの取組みに加え、新たに次の取組みを実施することを令和5年4月に地方協会に通知し、会員企業の取組みの一層の促進を図ることとしております。

（1）国土交通省・厚生労働省の後援を受けた「2+360運動」周知用ポスターの作成・配付

令和3年9月に地方協会へ配付したポスターに国土交通省及び厚生労働省の御後援をいただいたことを追記したポスター（図4）を地方協会に配付し、取組みの一層の促進を図っています。

（2）働き方改革推進支援センターとの一層の連携促進

働き方改革推進支援センターにおいて、今年度から新たに実施する建設業関係の支援メニューについて、令和5年6月に地方協会及び全会員企業に周知し、取組みの促進を図ることとしています。

①令和5年5月から全国センターに、建設業向けの働き方改革推進のための「総合相談窓口」が設置されたことを、地方協会及び全会員企業に周知、利用促進を図ることとしています。

当該窓口では、建設業界の事情・労務管理に知見のある社会保険労務士等の専門家が建設企業に対する業務改善プランを提案し、課題解決に関する支援を行うこととなっています。

建設業の中小企業・小規模事業者の皆さま
 専門家による訪問相談サービスを利用してみませんか。
NEXT WORK STYLE
 働き方改革広がる
 あなたの会社では
 すでに準備を進めていますか？
 ～詳しくはこのパンフレットをお読みください。～
 2023(令和5)年4月1日から、
 中小企業でも月60時間を超える
 時間外労働の割増賃金率が
 25%から50%に引き上げられます。
 2024(令和6)年4月1日からは、
 いよいよ建設業にも時間外労働の
 上限規制が適用されます。
 社労士等の労務管理の専門家があなただけを訪問して
「働き方改革」を支援します。
 働き方改革で魅力ある職場づくりを！
 相談無料 | オンライン相談も
 受付中
 どんな相談ができるの？▶詳しくは次のページへ
 令和4年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業(全国センター事業)
 委託者：全国社会保険労務士会連合会 | 働き方改革推進支援センター
 厚生労働省 | 協力：一般社団法人 全国建設業協会

図3 働き方改革推進支援センター利用案内（令和4年度版）

Smile Work, Smile Life.
2+360運動
 ツープラスサンロクマル
 週休2日の実現+時間外労働年360時間以下
 一般社団法人 全国建設業協会 / 47都道府県建設業協会
 後援：国土交通省 厚生労働省

図4 「2+360運動」周知用ポスター（行政の後援名義入り）

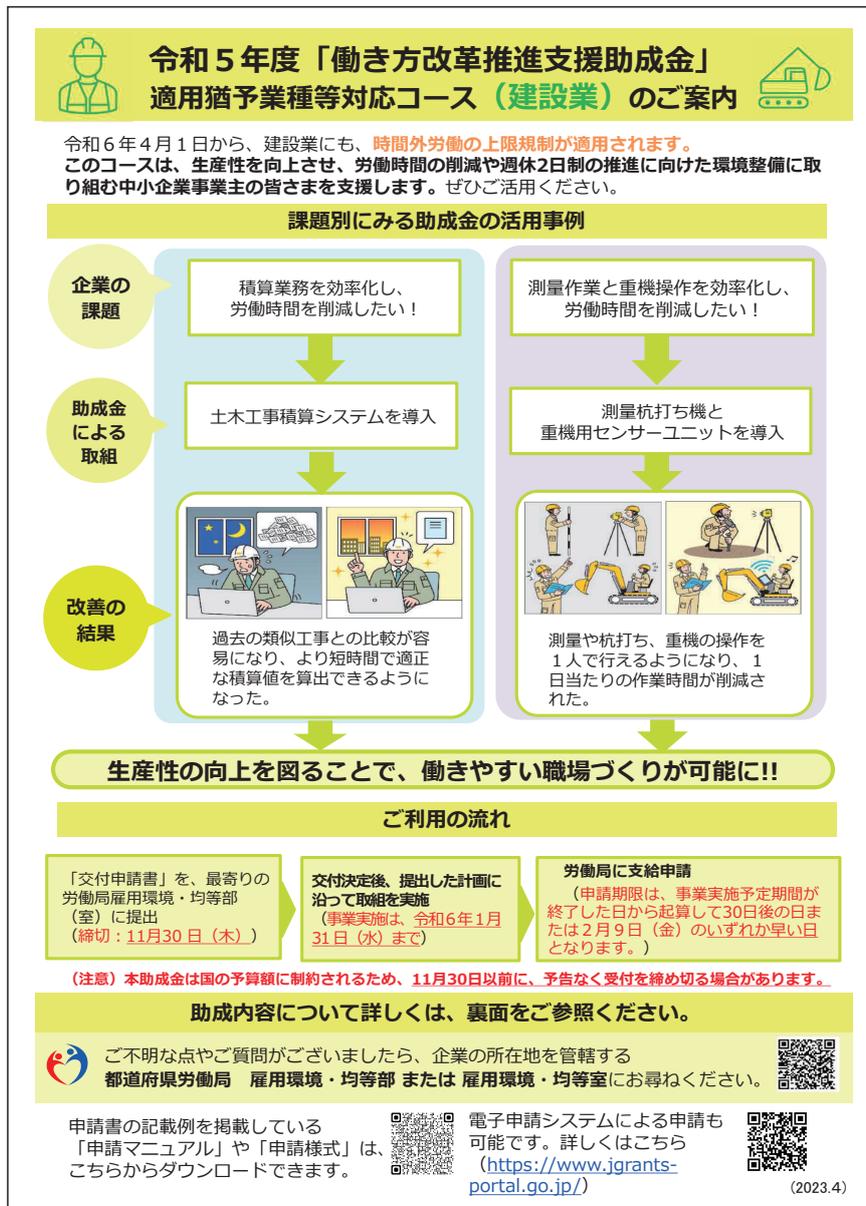


図5 「働き方改革推進支援助成金 適用猶予業種等対応コース（建設業）」

②令和5年度から創設された「働き方改革推進支援助成金 適用猶予業種等対応コース（建設業）」⁴（図5）が創設されたことを地方協会及び全会員企業に周知、利用促進を図っています。

当該助成金は、（イ）対象事業主の要件、（ロ）助成対象となる取組みの要件、（ハ）成果目標の要件をクリアし、成果目標の達成状況に

応じて取組みの実施に要した費用の一部が支給されるものです（最大830万円）。なお、助成金の申請先は、都道府県労働局となります。

（助成金利用の例）

- 課題：積算業務の効率化による労働時間の削減
- 助成金による支援：土木工事積算システムの導入（購入）
- 改善の結果（成果）：類似の工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算の実現

4 厚生労働省ホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692_00001.html

(3) 都道府県労働局と連携した「建設業関係労働時間削減協議会」への参加

都道府県労働局主催による標記協議会が開催されるよう、厚生労働省に要望しました。

当該協議会は、地方整備局、都道府県庁等関係行政機関を構成員とするもので、地方協会も参加し、関係者が一体となって、民間発注者等に対して適正な工期の設定など、働き方改革の取組みについての理解を求めることを目的に開催するものです。

(4) 建設業の実務担当者向け改正労働基準法Q&A（小冊子）の作成・配付

前述のとおり建設業においては、高齢化が進んでいることに加え、新規学校卒業者の早期離職が目立つ上、若年入職者の確保が難しくなっており、担い手の確保が大きな課題となっています。若年者等の入職・職場定着の促進を図るためには、働き方改革の取組みに加え、職場の労働環境の整備・改善の取組みが必要不可欠と考えます。

このため、全建においては、時間外労働の上限規制に加え、労働基準法の基本的事項についての理解を改めて図ることが必要と考え、建設業の日常業務における労働基準法上の疑問100問についてQ&A形式で解説した小冊子を作成・配付することとしています。当該小冊子は、地方協会職員及び会員企業の実務担当者等に活用していただくことを目的としています。

主な記載内容は、次のとおりです。

- ・時間外労働の上限規制等に関するルール及び罰則
- ・法第33条の許可を受けられることができる事業
- ・除雪業務における法第33条の許可基準
- ・災害復旧・復興工事における36協定締結後の時間に関する規制
- ・悪天候による現場工事中止の場合の事業主の対応
- ・会社の所定休日を廃止し、その日を年5日の有給休暇の時季指定をしてもよいか否かなど。

(5) 働き方改革の取組みに合わせて行う担い手確保の取組み

厚生労働省が民間機関に委託して実施する「つなぐ化事業」を活用し、地方協会及び会員企業と学校関係者の情報のマッチングを図り若年者の入職・職場定着の促進を図ることを地方協会へ周知しています。

6 建設キャリアアップの普及促進

建設キャリアアップシステム（CCUS）については、担い手となる若者に将来のキャリアパスを目に見える形で示すことが可能となるなど、業界共通の制度インフラとして普及していくことが期待されています。

全建としては、技能者の処遇改善、建設事業者の労務管理の効率化を図ることを目的として令和3年度に「地域CCUS普及促進プロジェクト」を開始し、地域の特性に配慮した普及促進活動を展開しています。

7 おわりに

生産年齢人口については、今後大幅に減少することが見込まれており、全産業において人材確保競争が一層激化し、建設業における人手不足は今後一層深刻化することが懸念されます。

このため、建設業が「地域の守り手」、「新しい地域の創り手」として「若者をはじめとした多くの方々」から選ばれる産業となれるよう、また、新4K（給与・休暇・希望+「カッコいい」）業界となれるよう、業界を挙げて取り組んでいきたいと考えています。

(参考資料)

- 1) 内閣府「令和4年版高齢社会白書」
- 2) 総務省「令和4年労働力調査」
- 3) 国土交通省HP資料
- 4) (一社) 全国建設業協会「会員企業アンケート調査」