

日空衛の働き方改革の行動計画とその状況

一般社団法人日本空調衛生工事業協会 審議役 鳥羽 宏

1 働き方改革の取組みについて

平成29年3月28日、政府の働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画」が策定され、労働基準法の改正法施行後5年間の猶予期間を設けた上で、建設業についても時間外労働の罰則付き上限規制を適用することとされた。

その上で、建設業については、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等の休日確保など、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠であることから、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、施工時期の平準化、全面的なICTの活用、書類の簡素化等により生産性の向上を進めることとされた。

これを受け、建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議が平成29年6月29日に開催され、

- ①適正な工期設定・施工時期の平準化
- ②社会保険の法定福利費や安全衛生経費の確保
- ③生産性向上
- ④適正な工期設定等のためのガイドラインの策定と周知
- ⑤不適正な工期への対応の強化
- ⑥毎年度のフォローアップ

等に取り組んでいくことが確認された。

平成29年7月28日には政府及び受発注者、労働組合の代表者で構成される建設業の働き方改革に関する協議会における協議が行われ、平成29年8月28日の関係省庁連絡会議において「建設工事に

おける適正な工期設定等のためのガイドライン」が週休2日を考慮した適正な工期設定や生産性向上等に関する関係省庁申し合わせとして策定された。

また、平成29年7月4日には建設産業政策会議で「建設産業政策2017+10～若い人たちに明日の建設産業を語ろう～」がまとめられ、建設産業の10年後を見据えて、働き方改革を始めとする各種の対策をスピード感をもって実施すべきことが述べられている。

こうした中、(一社)日本空調衛生工事業協会(以下、「日空衛」という)は平成29年に会員企業へ働き方改革に関するアンケート調査を実施し、残業や休日等の実態を調査するとともに、働き方改革に関する各種アイデアや要望についてとりまとめた。

実態調査は、当時竣工した繁忙な工事(各社3ヵ所)を対象として、会員企業の現場管理員の1ヵ月の残業時間と休日取得の状況について調査した。96社に依頼したうち、44社から回答があった。

1ヵ月の残業時間については、新築工事と改修工事に分けて工事の序盤・中盤・終盤を集計した結果、新築工事における残業時間が特に多く、工事の終盤では80時間以上の残業を56%が行っており、100時間以上を見ると21%を示している。改修工事では、工事の終盤で80時間以上の残業を36%が行っており、100時間以上が7%に留まってはいるものの、150時間以上の残業もあるなど、終盤において課題が顕著に現れている。

残業の理由を見ると、書類作成が多い・設計変更や現場変更が多い・監理者や元請業者からの業務指示による資料作成・建築工程の遅れ等によるものが多く挙げられている。

休日取得については、月4日以下の休日取得が、工事の序盤で約3割、中盤で約4割、終盤で約5割近くと徐々に増えて、半数近くの現場管理員が週1日の休日以下となっており、休日の取りにくい状況が窺われる。

日空衛の行動計画は、アンケート調査によって把握したこうした現状を踏まえ、また、空調衛生

工事の将来を見据えて、空調衛生工事業が真にやりがいがあり、健全に運営され、働く人を大事にする産業、夢や希望に満ちあふれた産業となることを目指し、業界を挙げて働き方改革に取り組んでいくために取りまとめられたものである。

日空衛及び会員企業は、この行動計画に沿って、長時間労働の是正や週休2日の実現を始めとする働き方改革の実現に向けて全力を投じていくこととしている。

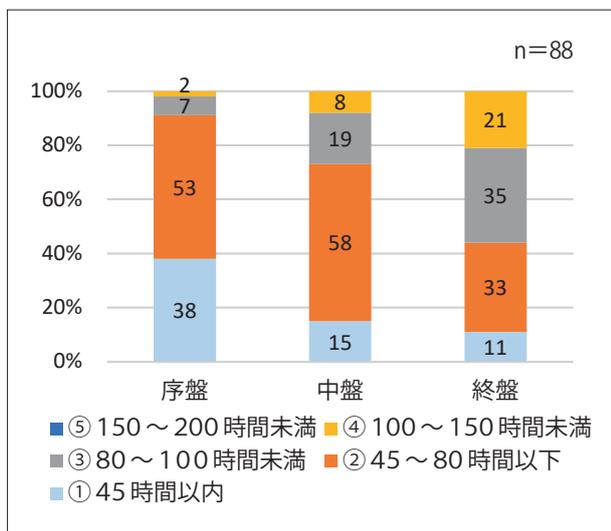


図1 残業時間（新築工事）

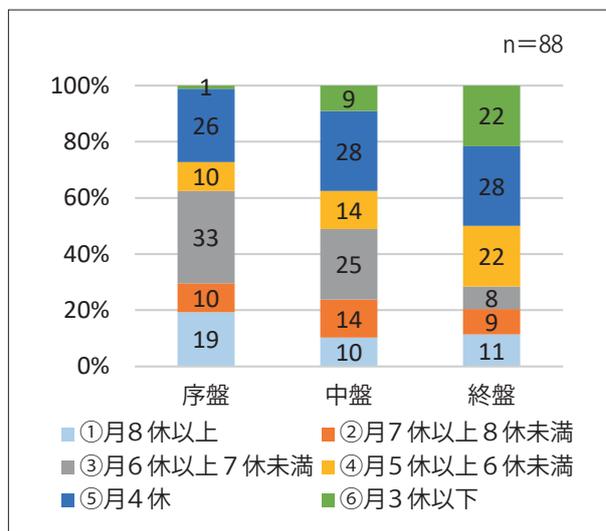


図3 休暇取得（新築工事）

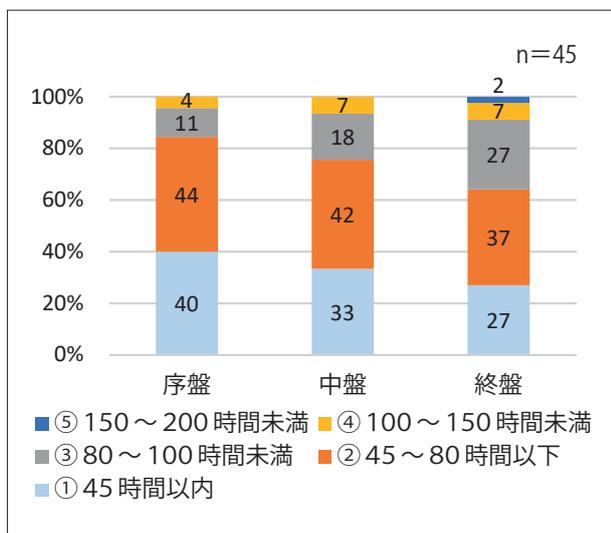


図2 残業時間（改修工事）

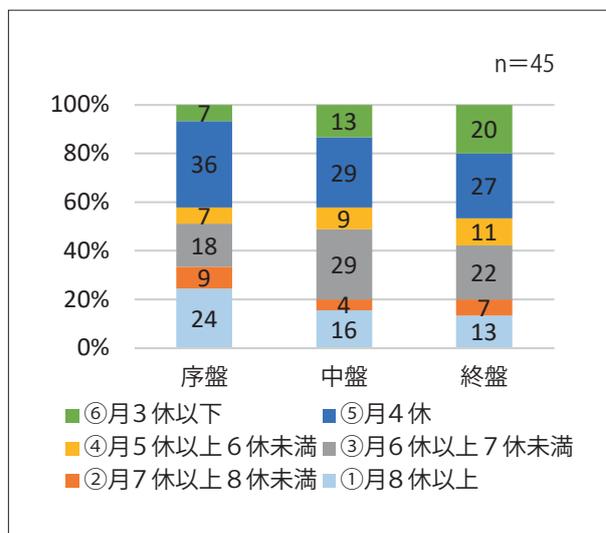


図4 休暇取得（改修工事）

2 日空衛の行動計画（目指す目標）

1. 長時間労働の是正

日空衛として、生産性向上や効率化等を進めながら、2019年4月から施行される予定の時間外労働の上限規制に係る改正労働基準法の規定を踏まえ、同規定が建設業に適用される2024年4月までに、時間外労働を段階的に減らしていく自主目標を以下のとおり設けることとした。

2018年4月

(1) 改正労働基準法が成立し、施行されるまでの期間

(2018年4月～2019年3月)

- ・法施行までの準備期間のため、各会員企業の自主的な取組みに委ねるが、この期間内に月100時間未満となるよう努める。

2019年4月

(2) 改正法施行後1年目から3年目

(2019年4月～2022年3月)

- ・年間960時間以内（月平均80時間）とする。
- ・6ヵ月平均で休日労働を含む80時間以内とする。
- ・休日労働を含む単月100時間未満とする。

2022年4月

(3) 改正法施行後4年目から5年目

(2022年4月～2024年3月)

- ・年間840時間以内（月平均70時間）とする。
- ・4、5、6ヵ月それぞれの平均で、休日労働を含む80時間以内とする。
- ・休日労働を含む単月100時間未満とする。

2024年4月

(4) 改正法施行後6年目以降

(2024年4月以降)

[改正法の規定が建設業に適用]

- ・時間外労働の上限規制の原則は、月45時間

以内、年360時間以内。

- ・臨時的な特別の事情がある場合には、年720時間以内（月平均60時間）。
- ・2、3、4、5、6ヵ月それぞれの平均で、休日労働を含む80時間以内。
- ・休日労働を含む単月100時間未満。
- ・特例の適用は、年半分を超えないよう、年6回まで。

2. 週休2日の推進

日空衛会員企業は、本社・支店等やすべての工事現場を対象として週休2日を推進することとし、工事現場については以下のとおり対応することを通じて、2022年度末までの概ね5年間で週休2日を定着させることを目標とする。

また、2020年度末までに、隔週で2日が閉所となる4週6閉所以上を中間目標とする。

- (1) 改修工事等で主体となる設備工事を元請工事として受注し、工事全体を運営する場合には、週休2日を以下により行うことを目指す。

- 計画段階からコスト・工期等について週休2日を前提とする等により週2日の閉所を目指す。
- 週休2日は、土日閉所を原則とするが、これによりがたい場合は、土日にこだわらず、週2日工事現場の閉所を行うこととする。
- 災害復旧その他特別の事情があり、週休2日の導入が困難な場合は対象外とする。

- (2) 下請工事の場合及び元請工事でも新築工事等の主体となる建築工事がある場合には、元請または主体となる建築工事業者と週休2日推進について協議し、その結果に基づいた対応とする。

(3)日空衛として、独自のパンフレットを作成し、公的発注機関や民間発注者団体への協力要請を行うとともに、会員企業は、受注に際してパンフレットを配布・活用する等により発注者の理解を求める。

3. 生産性の向上

(1) 技術者のスキルアップ

生産性の向上に資するため、工程・品質・安全・資材管理等の施工管理及び設計施工図等の作成や原価管理等の研修の充実により、技術者のスキルアップを図る。

(2) ICT、IoT等の推進

フロントローディングやBIMの活用により、設計図や施工図の精度向上に努め、より効率的な機器配置や搬出入経路の検討により、生産からメンテナンスまでの様々な精度向上に努めていく。また、ICT、IoT機器の導入や技術開発に努め、施工における省力化や生産効率の向上を進めていく。

(3) 工事関係書類の簡素化

工事契約から竣工に至るまでの各種書類において、同様の報告書類はできる限り兼用できるよう見直しを行い、簡素化に努める。特に工事中の報告関係（施工報告・工事旬報・施工写真等）や各種計画関係（施工計画・品質計画・安全計画等）をまとめて簡素化に努める。

4. 多様な人材の活躍推進

長時間労働の是正や週休2日の実現に向けて、多様な人材の活躍推進が必要不可欠となっている。このため、「日空衛人材ビジョン」（平成28年5月）に掲げられた各課題や対応を参考にし、以下の項目について取組みを行っていく。

- 若年層技術者の確保・育成
- 女性技術者の活躍推進
- 高齢者の活躍推進

- 技能者の確保・育成
- 外国人材の受入れ

3 働き方改革の実現に向けて

1. 経営者のリーダーシップと企業内啓発活動の推進

各会員企業においては、働き方改革実現に向けて、経営者自らがリーダーシップを発揮し、改革の先頭に立って取組みを進める。

また、各会員企業においては、社員の働き方や長時間労働の是正に関する意識改革、働き方改革の意義についての周知徹底、働き方改革の実現のための具体的取組み等について、各社毎の形態・方法により進める。

2. 好事例の展開

日空衛として、働き方改革や生産性向上に関する先進企業の好事例やアイデアについての情報共有に努め、これを他の企業会員、団体会員等に展開することにより、業界全体としての取組みの促進を図る。

3. 関係機関、関係団体等との連携

(1) 連携の重要性

受注産業である建設業の働き方改革は、発注者の理解が必要不可欠である。また、設計と施工の関係や一つの工事現場に様々な業種、企業が活動していることから、関係機関や関係団体が連携していくことが重要であり、様々なレベルで情報の共有、意見交換などを行いながら取組みを進めていく。

(2) 設計精度の向上

設計図と現場の違いや各設計図の施工区分の違いがあり、調整に時間がかかり工期に影響している部分もあるため、違いが発生した事例を収集して、発注関係機関に設計図の精度向上を要請する。

(3) 施工管理の向上

建築工事の施工管理により、関連工期が遅れても竣工時期は守るため、設備工事にしわ寄せがきている状況となっていることから、建築工事の施工管理者への研修の実施による管理能力の向上や設備工事の工期設定等について、関係団体に要請する。

4. 魅力ある産業としてのPR活動

日空衛のリクルート用ビデオの「LOVE CALL」や「BE PASSION」を用いたPR活動として、イベントや各種総会等の休み時間や開催前の時間等を利用して、ビデオ放映等を行い、多くの方がビデオを観る機会をつくる。

日空衛として、様々なPR方法を検討して、機会ある毎に魅力ある産業であることを理解していただく活動を進めていく。

4 建設キャリアアップシステムの活用

担い手の確保が課題となる中、技能者の処遇改善に繋がる建設キャリアアップシステムが平成30年度から実施されたため、会員企業は積極的に建設キャリアアップシステムへの事業者登録を行い、下請けとなる協力会社及び技能者に登録を促していく。

建設キャリアアップシステムにより、省力化される現場書類や人員管理等により生産性の向上に努めていく。

5 フォローアップ等

建設業における働き方改革のために残された時間は短く、また、目標までのハードルは決して低くない。日空衛としては、本行動計画の目標として掲げた長時間労働の是正や週休2日の推進の実施状況等について、毎年度フォローアップを行い、業界全体としての取組状況を共有しながら、着実に取組みを進めていく。

6 働き方改革のフォローアップ

今までに働き方改革のセミナーを2回開催し、会員企業から約120名が参加して、働き方改革に向けて学習を行った。

また、「働き方改革に関するフォローアップアンケート」を実施し、理事会やホームページ¹にて報告しているが、今年度のアンケートは集計中である。

ここでは、2021年度の調査結果（2022年調査概要／2022年9月）の一部を紹介する。

(1) 調査対象

- ①労働実態に関する調査：部門別社員数、部門別年間の労働時間別社員数、部門別月間労働時間別社員数
- ②休日の取得に関する調査：各部門別の月休日数の年間延べ社員数

(2) 集計内容

- ①対象会員数：企業会員95社
回答数43社（回答のあった43社のうち、2017年度から比較可能な38社について集計）
- ②部門別集計（図5）
4部門別に集計：**工事部門（施工現場）**、設計・積算、営業、その他（企画・研究・事務等）

1 日空衛の取り組み_働き方改革
<https://www.nikkuei.or.jp/activities/workstylereform/>

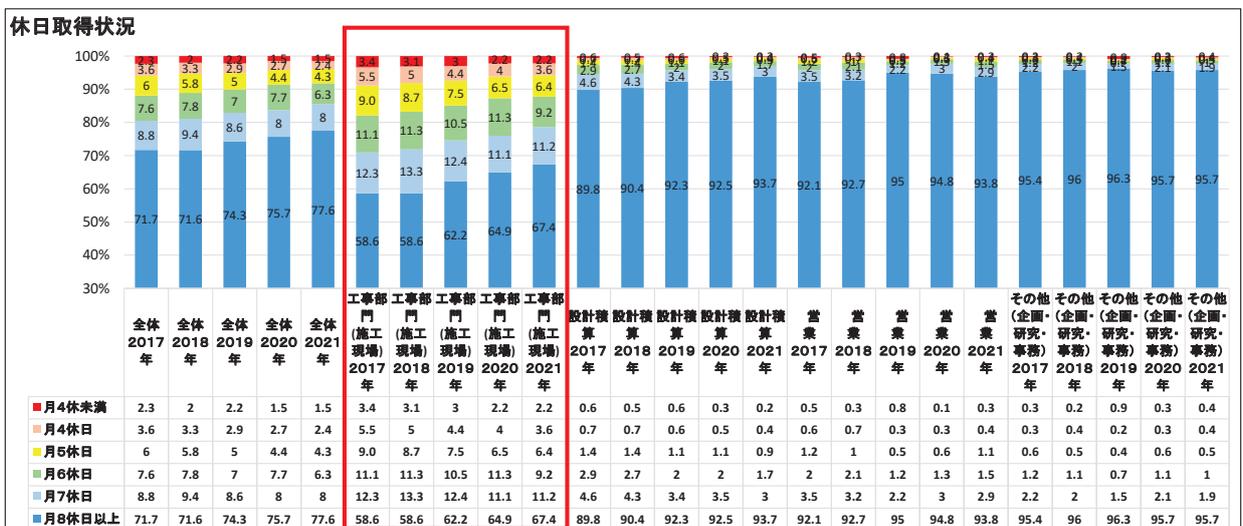
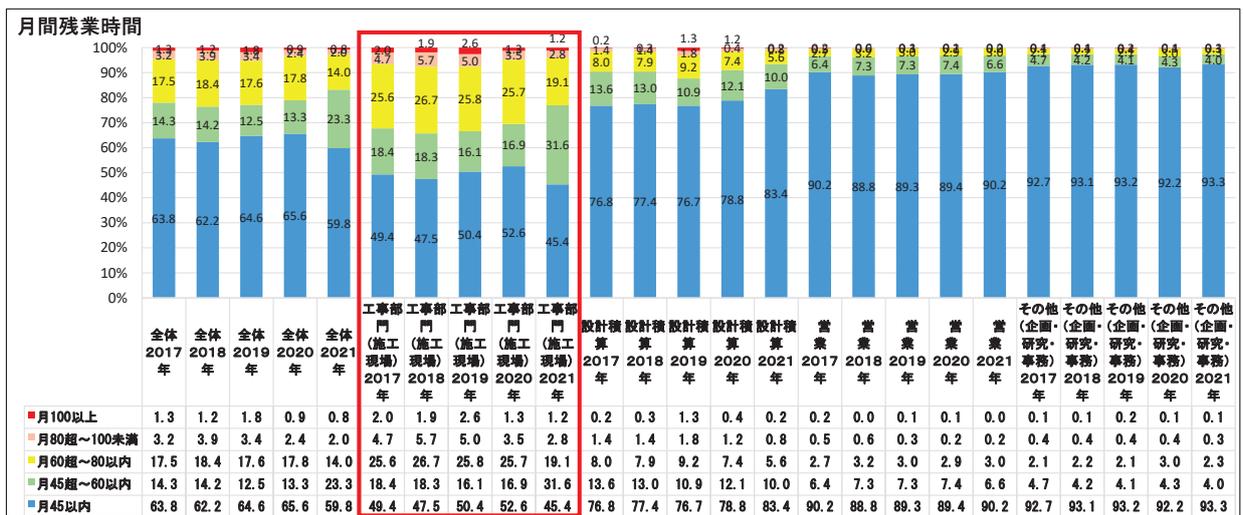
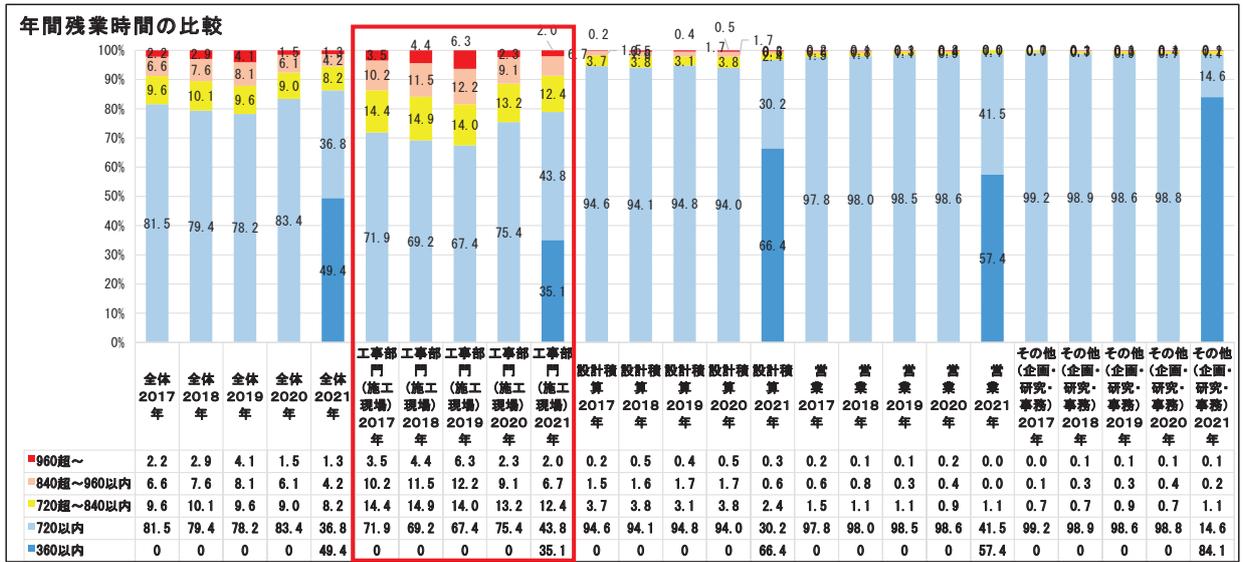


図5 2021年度会員企業における労働実態（部門別集計）