

建設人材のスキルアップ!!

国づくりと研修

vol.
152

2024.10



特集

『2024年問題への取組み』

～いま地方公共団体に求められること～



！ここがポイント

**時代に即した教科目と充実した講師陣
スキルアップに加え相互啓発効果
国・地方公共団体・民間が積極的に研修を利活用
WEB研修の積極的導入**

センター研修のご案内

半世紀を超える実績

—設立以来、全国から23万人の方々が受講—

一般財団法人全国建設研修センターは、昭和37年地方公共団体職員の技術力向上を主目的として全国知事会の出捐により設立されました。その後、民間建設技術者を対象とした研修も発足させ、研修の強化・拡充を図り、設立以来、全国から23万人の方々が受講され、研修機関として厚い信頼をいただいています。

当センターの研修は、国土交通省、全国知事会、全国市長会、全国町村会の後援、また多くの民間団体との共催・後援を得て実施しています。

令和6年度の研修

—多様なニーズに即した実践研修—

目的、教科目に応じて「事業監理」「施工管理」「土質・地質」「防災」「トンネル」「土地・用地」「河川・ダム」「砂防・海岸」「道路」「橋梁」「都市」「建築」「住宅」の13部門を設定し、107コースをご用意しています。

<新規コース>

1. はじめての土木 —施工がわかるイラスト土木入門—
2. 道路構造物維持管理
3. 景観形成の理論と実践 —景観形成の方法論とコンペ・プロボ等の効果的な実施・運用方法—

※本誌p60・p61に「令和6年度 研修計画一覧」を掲載

研修受講者の声

- 基本的な内容から詳細な内容まで、体系的に幅広く学ぶことができた。
- 社会人になると基礎的なところから学べる機会が少なくなるため、このような研修は非常にためになりました。
- グループ討議では、様々な意見交換ができ、各自自治体での考えや取り組みを聞けて、とても参考になりました。
- WEB研修の通信環境は良く、動画の状態等も特に問題はなかった。
- チャットでの質問にも回答がいただけて非常に良かった。
- オンデマンド研修は、メモを取りたい時や、不明点を調べたい時に一時停止ができ、もう一度解説を聞きたい時も巻き戻しができて、理解度をさらに高めることができました。

継続教育 (CPD)

当センターの研修は、研修内容に応じて「建設コンサルタンツ協会」「全国土木施工管理技士会連合会」「日本都市計画学会」「土木学会」「日本補償コンサルタント協会」等におけるCPD単位取得対象プログラムとして認定され、多くの方々にご利用いただいています。

■お問合せ先

一般財団法人 全国建設研修センター 研修局

〒187-8540 東京都小平市喜平町2-1-2

TEL : 042-324-5315 FAX : 042-322-5296

URL : <https://www.jctc.jp/training/>



特集

2024年問題への取組み ～いま地方公共団体に求められること～

巻頭言

- 4 **ポスト働き方改革時代における建設技術者のあり方とは**
東京大学大学院 工学系研究科 社会基盤学専攻 教授 堀田 昌英

トピック

- 6 **「第三次・担い手3法」(建設業法・入契法・品確法の一体的改正)**
国土交通省 不動産・建設経済局 建設業課

論稿

- 11 **2024年問題に係る取組みと課題**
一般社団法人日本建設業連合会 総合調整グループ 杉山 晴彦
- 16 **働き方改革で変わる今後の建設業**
厚生労働省労働基準局労働条件政策課労働時間特別対策室 特別対策係長 本安 貴登
- 20 **直轄土木工事における働き方改革の強力な推進について**
国土交通省 大臣官房 技術調査課
- 24 **働き方改革に関する建設業の現状と課題
～全国建設業協会の取組み～**
一般社団法人 全国建設業協会 労働部係長 吉田 隼三

事例

- 28 **北海道における建設産業の現状と
担い手確保等の取組みについて**
北海道庁建設部 建設政策局 建設管理課
- 32 **働き方改革と担い手確保の両立のために
～大林組の施策を例に～**
株式会社大林組 土木本部 部長室 部長 川上 季伸
- 36 **業界として職業として、そして企業として選ばれる会社に
～地方発信 働き方改革～**
株式会社前原土建 専務取締役 前原 一貴
- 40 **建設コンサルタント業界に見る現状と今後の課題**
株式会社三水コンサルタント 代表取締役社長 山崎 義広

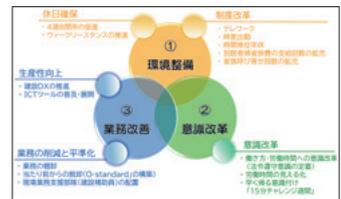
研修講師経験者が語る

- 44 **建設業界の働き方改革における法的な注意点について**
大森法律事務所 弁護士 公共建築プロジェクトマネジメント研修・建築確認実務研修講師 大森 有理
- 48 **「働き方改革」により、更に魅力ある土木業界へ**
鹿島建設株式会社 土木管理本部 土木工務部 インフラ更新グループ 土木施工管理研修講師 江上 眞

- 54 **監理技術者からのメッセージ
現場で活躍する監理技術者～監理技術者講習を活かして～**
労働安全コンサルタント 近藤事務所 代表 近藤 清二 (元五洋建設(株))

- 56 **活躍する女性技術者
土木技術者としてのあゆみとやりがい**
加賀市 建設部 土木課 坂本 莉子

- 58 **業務案内
土木の絵本シリーズ (53) / 「私たちの暮らしと土木」DVD /
研修計画一覧 / 技術検定のご案内 / スキルアップ講習「監理
技術者講習」「建設業法等の出張講習」 / バックナンバーのお
知らせ / 監理技術者講習のご案内**



edit & design
高橋 秀光 / 山ノ井 壽昭

ポスト働き方改革時代における 建設技術者のあり方とは

堀田 昌英

二〇二四年四月より建設業において働き方改革関連法に基づく時間外労働の罰則付き上限規制が導入された。さらに、同年六月通常国会において、建設業法、入契法、品確法―いわゆる担い手3法―の改正が行われた。この二つの変革は、現在の公共工事のあり方を巡る基本的なルールやあり方を大きく変えるものである。

公共工事の発注者についていえば、自らの発注関係事務を適切に行い、直接契約の相手方となる元請企業の工事・業務等の成果物に関する品質を確保することに留まらず、事業を行う際の全てのステークホルダーと下請け事業者を含むサプライチェーン全体の取引、すなわち「プロセス」が適切に管理されているよう大きな責任を持つことになる。従前工事契約においては請負契約の性質上、発注者が現場で作業に従事する技能者の働き方について管理する事項は、品質管理や労働安全衛生など特定の領域に限定されていたといえる。例えば技能者に支払われる労務費や労働時間、物的労働生産性(歩掛り)等について、直接情報を記録・管理したり、評価・是正する義務も権

限も発注者は基本的に有しておらず、その代わりに第一義的な責任は受注者、特に元請事業者委ねられてきた。担い手3法の改正の歴史は、少なくとも公共工事については、工事従事者一人一人の働き方について、受注者も発注者も担うべき責務が共にあることを明確にしてきた取組みともいえる。二〇一四(平成二十六)年、二〇一九(令和元年)、そして今回の改正を経て、品確法に関連する文言には左記が明記されている。

●「公共工事等に従事する者の賃金、労働時間、休日その他の労働条件、安全衛生その他の労働環境の適正な整備について配慮がなされることにより、確保されなければならない。」

(第三条(基本理念))

●(発注者が)「公共工事の品質確保の担い手が中長期的に育成され及び確保されるための適正な利潤を確保することができるよう、実態等を的確に反映した積算を行うことにより、予定価格を適正に定めること。」(第七条(発注者の責務))

●(受注者が)「下請契約を締結するときは、下請負人に使用される技術者、

技能労働者等の賃金、労働時間、休日その他の労働条件、安全衛生その他の労働環境が適正に整備されるよう、下請契約を締結しなければならない。」(第八条(受注者等の責務))

●「発注者は、下請業者への賃金の支払いや適正な労働時間確保に関し、その実態を把握するよう努める。」(令和二年一月三十日改正 発注関係事務の運用に関する指針II. 1-13)

さらに、今般の建設業法改正においては、長時間労働の原因となる無理な工期を規制する施策が強化され、著しく短い工期による契約締結をこれまでの発注者に加え、受注者にも禁止することとなった。また、従来契約締結後に資材価格等が高騰した場合に、下請事業者の労務費にしわ寄せが生じる問題が指摘されてきたことから、今般の法改正によって労務費を原資とした競争それ自体を市場からなくすための仕組みが設けられた。すなわち、標準労務費という新しい基準を定め、その水準を著しく下回るような労務費の支払いについては廉売行為としてこれを規制し、公共工事、民間工事を問わず国が支払い実態を調査した上で是正すべ



ほりた・まさひで

東京大学大学院 工学系研究科 社会基盤学専攻 教授
 1992年東京大学工学部土木工学科卒業、'94年東京大学大学院工学系研究科修士課程修了、'99年ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス (LSE) 博士課程修了 (PhD)、1999～2000年英国ダーラム大学ビジネススクールSenior Research Associate、2000年東京大学大学院工学系研究科講師等を経て、'10年東京大学大学院新領域創成科学研究科教授、'21年より東京大学大学院工学系研究科教授。国土交通省中央建設業審議会委員、同公正入札調査会議委員、土木学会建設マネジメント委員長、土木学会誌編集委員長等を歴任。著書に『社会基盤マネジメント (技報堂)』など多数。

き事案に対して指導監督を行えることとなった。本措置の実効性を高めるために国交省は労働基準監督署と連携しつつ建設Gメンと称される調査を強化することとしており、公共工事においては発注者が直接建設工事の労働実態について関与・管理する法的根拠が一層整備されたことになる。むしろ、公共発注者は下請け事業者を含む技術者・技能者への賃金支払いが適切になされているか否か、品確法を通して確認する義務が付され、事業のサプライチェーン全体に社会的責任を負っていることが明文化されたと理解した方が分かりやすい。

発注者、受注者(元請企業、下請企業)を問わず、サプライチェーンの上位に位置する事業者がより下位に位置する事業者の取引網全体に対して社会的責任を有するという考え方は、既に国際規範として定着しつつある。わが国においても、同様の原則に則った調達基準やガイドラインを策定・運用した例として、東京都が二〇二四年七月に「東京都社会的責任調達指針」を策定するなどの取組みが広がっている。

二〇二四年四月の働き方改革について

でも、受発注者間の連携、とりわけ建設現場の労務管理に直接責任を有する元請企業と発注者の連携の必要性が近年多く論じられている。土木学会では建設マネジメント委員会に「二〇二四年働き方改革に関する特別小委員会」を設置し、二〇二四年一月に提言を公表した。同提言は、いわゆる二〇二四年問題を解決するためには施工者による個社の取組みだけでなく、発注者・設計者・施工者をはじめとする全ての関係主体の連携が必要であると、実例の調査結果を基に述べている。

一例を挙げれば、時間外労働の大きな要因として、受発注者間で取り交わす書類の作成に要する時間がしばしば指摘されてきたことから、書類削減や書類作成に要する時間を工期に算定する取組みが各地で進んでいる。国土交通省発注工事で行われている発注者・設計者・施工者の三者会議や品質確保調整会議は、各主体が想定する工期・工程を事前によく擦り合わせ、情報を共有することによって後工程の手戻りを少なくしようという取組みといえる。これらの取組みから分かることは、書類が増える元々の理由、すなわちや

り取りされる情報の確度や信頼度、双方のコミュニケーションの熟度を向上させることによって、実際は要求されていない副次的な書類を減らすことができる、ということである。例えば日々の出来高や管理指標の計測値を自動的に、かつ改竄できない形で常時受発注者間で共有していれば、確認に必要な書類や手続き自体を圧倒的に減らすことができる。

受発注者が現場の施工実態を高い精度で見える化できる建設生産・管理システムにおいては、得られた情報を用いてサプライチェーン全体を適正化・最適化するマネジメント能力が求められるだろう。右記小委員会の提言では、建設マネジメントの考え方それ自体を進化させなくてはいけないと謳っている。これまでの、品質、コスト、工期、安全、環境といった管理指標に加えて、「働き方」を主要な管理対象に位置付ける体系を構築する必要がある。二〇二四年を経た今後の技術者に求められる新たな素養として、定着させるべきである。

「第三次・担い手3法」 (建設業法・入契法・品確法の一体的改正)

国土交通省
不動産・建設経済局 建設業課

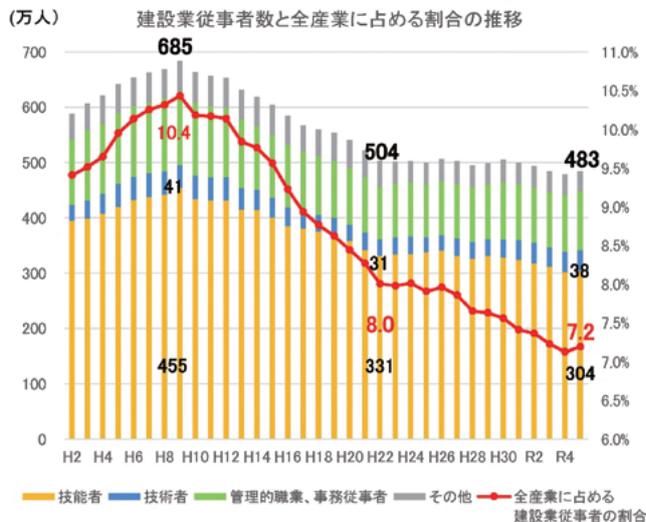
1. はじめに

建設業は、社会資本の整備・管理の担い手であるとともに、災害時における「地域の守り手」として国民生活や社会経済活動を支える極めて重要な役割を担っています。一方、他産業と比較して厳しい就労条件を背景に就業者の減少が続いており、現場の急速な高齢化と若年層の減少も同時に進んでいます(図1)。建設業がその重要な役割を将来にわたって果たし続けられるよう、担い手の確保に向けた処遇改善、価格転嫁、働き方改革といった取組みの強化と同時に、適切な入札条件での発注などによる地域建設業等の維持や、新技術の開発推進による生産性向上の取組みが急務となっています。

このような状況を踏まえ、中央建設業審議会^{※1}の下に設置された基本問題小委員会において、昨年五月から九月までの間に計五回の審議が行われ、早急に講ずべき施策を取りまとめた「中間取りまとめ」が策定され、法律の改正が必要な事項について「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律」(令和六年法律第四十九号。以下「建

技能者等の推移

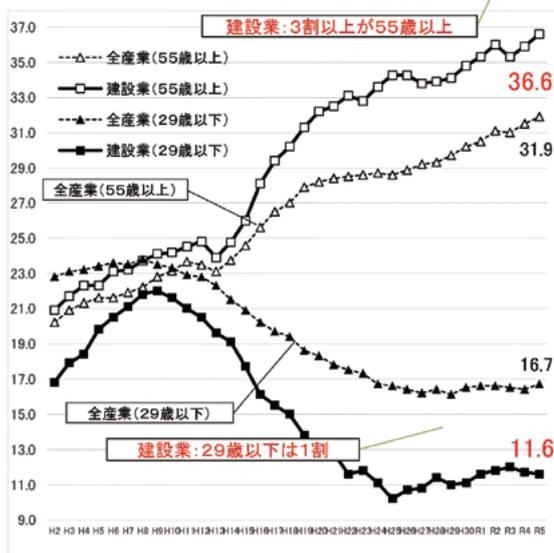
	<就業者数ピーク>	<建設投資ボトム>	<最新>
○建設業就業者	685万人(H9)	504万人(H22)	483万人(R5)
○技術者	41万人(H9)	31万人(H22)	38万人(R5)
○技能者	455万人(H9)	331万人(H22)	304万人(R5)



出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出
(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値)

建設業就業者の高齢化の進行

○建設業就業者は、55歳以上が36.6%、29歳以下が11.6%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。
※実数ベースでは、建設業就業者数のうち令和4年と比較して55歳以上が5万人増加(29歳以下は増減なし)。



出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

図1 建設業就業者数等の推移

第三次・担い手3法（令和6年改正）の全体像

インフラ整備の担い手・地域の守り手である建設業等がその役割を果たし続けられるよう、**担い手確保・生産性向上・地域における対応力強化**を目的に、**担い手3法を改正**

		議員立法 公共工物品質確保法等の改正	政府提出 建設業法・公共工事入札適正化法の改正
担い手確保	処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ●賃金支払いの実態の把握、必要な施策 ●能力に応じた処遇 ●多様な人材の雇用管理の改善 	<ul style="list-style-type: none"> ●標準労務費の確保と行き渡り ●建設業者による処遇確保
	価格転嫁 (労務費へのしわ寄せ防止)	<ul style="list-style-type: none"> ●スライド条項の適切な活用（変更契約） 	<ul style="list-style-type: none"> ●資材高騰分等の転嫁円滑化 <ul style="list-style-type: none"> - 契約書記載事項 - 受注者の申出、誠実協議
	働き方改革 ・環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ●休日確保の促進 ●学校との連携・広報 ●災害等の特別な事情を踏まえた予定価格 ●測量資格の柔軟化【測量法改正】 	<ul style="list-style-type: none"> ●工期ダンピング防止の強化 ●工期変更の円滑化
生産性向上	<ul style="list-style-type: none"> ●ICT活用（データ活用・データ引継ぎ） ●新技術の予定価格への反映・活用 ●技術開発の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ●ICT指針、現場管理の効率化 ●現場技術者の配置合理化 	
地域における対応力強化	地域建設業等の維持	<ul style="list-style-type: none"> ●適切な入札条件等による発注 ●災害対応力の強化（JV方式・労災保険加入） 	<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇公共工物品質確保法等の改正 <ul style="list-style-type: none"> ・公共工事を対象に、よりよい取組を促進（トップアップ） ・誘導的手法（理念、責務規定） ◇建設業法・公共工事入札適正化法の改正 <ul style="list-style-type: none"> ・民間工事を含め最低ルールの底上げ（ボトムアップ） ・規制的手法など
	公共発注体制強化	<ul style="list-style-type: none"> ●発注担当職員の育成 ●広域的な維持管理 ●国からの助言・勧告【入契法改正】 	

図2 第三次・担い手3法の概要

建設業法・入契法改正法」という。により法制化されました（建設業法・入契法改正法は令和六年六月十四日に公布）。

また、公共工事からの取組みを加速化すべく、第二百十三回通常国会において、衆議院国土交通委員会提出法として「公共工事の品質確保の促進に関する法律等の一部を改正する法律」（令和六年法律第五十四号。以下「品質法等改正法」という。）が同じく法制化されました（品質法等改正法は令和六年六月十九日に公布）。

これらにより建設業法・入契法・品質等の3法を一体的に改正し（第三次・担い手3法）、①担い手確保 ②生産性向上 ③地域における対応力強化の三点を柱に、魅力ある建設業の実現に取り組むこととしたところである（図2）。

※1：建設業法に基づき国土交通省に設置された組織で、発注者（デベロッパー）・受注者（建設業者・学識者の代表により構成された会議体）。

2. 建設業法・入契法改正法について

(1) 労働者の処遇改善

労働者数の継続的な減少に加え、現場の急速な高齢化と若年層の減少が進んでいる建設業においては、若手の入職促進による将来の担い手の確保が急務となっており、必要とされる技能や厳しい労働環境に相応しい賃金引上げなどを含めた技能労働者の処遇改善に取り組むことが必要です。令和六年三月には、内閣総理大臣や建設業団体出席の下「建設業団体との賃上げ等に関する意見交換会」が開催され、国土交通大臣と建設業団体との間で技能労働者の賃金が「5%を十分に上回る上昇」となることを目標とすることが申し合わせられました。また、令和六年三月から適用されている公共工事設計労務単価は前年度比で五・九%の引上げとなり、令和五年度まで十二年連続の引上げとなったところですが、これが現場労働者の賃上げに結び付き、また次の公共工事設計労務単価の引上げにつながるという好循環を実現できるよう、官民一体となって取り組むことが

必要です。

しかしながら、建設工事においては、材料費等の削減よりも技能労働者の労務費等の削減の方が容易であることから、建設業者が価格競争のために労務費分を削ったり、資材の高騰分を労務費の減額によって補填したりするなど、技能労働者の処遇を適切に考慮しないケースが生じています。

労務費は適正な相場観が不明確であるために、その減額に対する抑止力が働きにくいことが要因として考えられますが、労務費を減額したことによる低廉な請負代金の契約が横行すれば、処遇改善を進めようと考えている建設業者においても受注機会を確保するために価格を下げざるを得ない状況となり、適正な競争に基づく建設業の健全な発達が妨げられることとなります。

そこで建設業法・入契法改正法では、学識者・受注者・発注者から構成される公平中立な機関としての立場にある中央建設業審議会が「建設工事の労務費に関する基準」を示すこととし、これを著しく下回るような積算見積りや請負契約を下請取引も含めて禁止することとしています。

具体的には、受注者による著しく低

い労務費を前提とした見積り提出や、注文者による著しく低い労務費になるような見積り変更依頼を禁止し、これに違反して契約した発注者に対しては、国土交通大臣あるいは都道府県知事から必要な勧告・公表ができることとしました。また、著しく低い労務費等による契約を締結した受注者に対しては、国土交通大臣あるいは都道府県知事から指示等の処分ができることとしました。これによって、発注者、元請、下請と段階を経ても、適正な労務費の確保がされることとなります(図3)。

さらに、適正な労務費が確保できていたとしても、材料費や法定福利費といった他の経費が不足している場合は適正な工事の施工にあたって問題となりますので、受注者の発意による総価での原価割れ契約の締結(ダンピング)についても禁止することとしています。
これらの規定は、公布日から一年六ヶ月以内に施行される予定です。
(2) 労務費へのしわ寄せ防止
資材価格の高騰や資材不足といった個々の工事におけるリスクの分担方法は、個々の工事請負契約の内容に基づいて契約当事者間で決定されるべきも

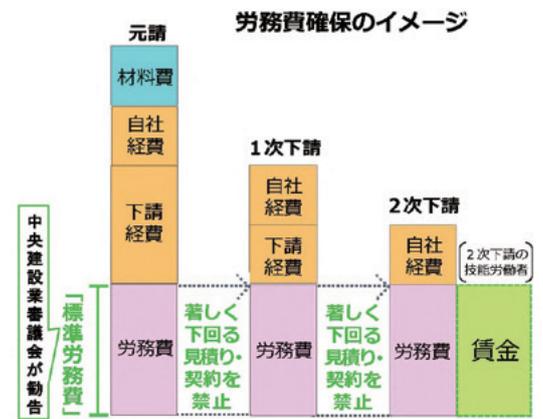


図3 適正な労務費の行き渡りのイメージ

いのです。しかしながら、適切に分担がされず受注者にリスクの負担が偏ることと、契約当事者のみならず、当該工事の下請業者なども含めた建設生産システム全体に対して、経営の悪化や施工不良の発生といった悪影響を及ぼすケースが生じています。また、請負契約の変更に関する条項すら契約書において定められていないケースが数多く見られることが明らかとなっており、資材高騰に伴う価格転嫁が円滑に行われないことで、足りない分が労務費にシワ寄せされることが懸念されています。
※2：国土交通省が実施した調査による。

入契法改正法では、建設業者が安心して請負契約の変更交渉ができる環境を整えるため、資材高騰に伴う請負代金等の「変更方法」を契約書の法定記載事項として定めることとしています。これにより、契約書において請負代金等の変更方法が明確化され、価格変更協議が促されることとなります。
また、資材高騰分の転嫁の協議の円滑化により労務費へのしわ寄せを防ぐため、資材高騰が生じるおそれがある」と認めるときは、請負契約の締結をするまでに受注者から注文者に対して、資材高騰等に関する「おそれ情報」を通知しなければならないこととしまし

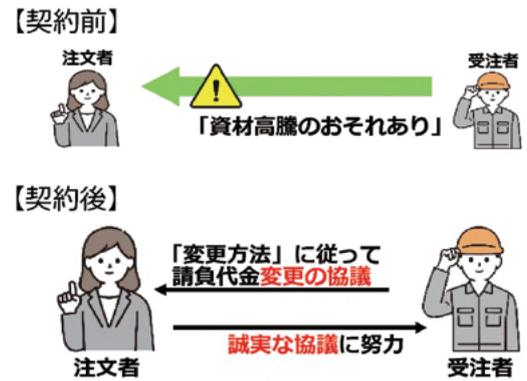


図4 資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止

た。この場合、実際に資材高騰が生じたときは、受注者から注文者に対して請負代金の変更に関する協議を申し出ることができ、注文者は当該協議に誠実に応じるよう努めなければならぬこととなります(図4)。これらにより、資材高騰分の転嫁の協議が円滑化され、労務費へのしわ寄せが防止されることとなります。

これらの規定は、公布日から六ヶ月以内に施行される予定です。

※3：入契法の改正により、公共発注者は誠実に契約変更協議に応じる義務が生じます。

(3) 働き方改革と生産性向上

①働き方改革について

建設業が魅力ある産業として持続的に発展していくためには、賃金の引上げといった処遇改善だけでなく、働き方の観点からも改革を進めていく必要がありますが、現状、令和五年度における建設業の総労働時間は全産業と比較して年間六十時間程度長く、週休二日も十分に取れていない状況となっています。長時間労働の大きな要因は適正な工期が確保されていないことであり、著しく短い工期は、建設業者に対し技術的に無理な施工方法・工程の採

用を強いるものであるため、結果として手抜き工事、施工不良、工事現場における不当な長時間労働や労働災害などの問題を生じさせ、工事の適正な施工が確保されないこととなります。そこで建設業法・入契法改正法では、長時間労働を是正し、週休二日も確保していくため、受注者の発意による著しく短い工期による請負契約の締結を禁止することとしています。

本規定は、公布日から一年六ヶ月以内に施行される予定です。

また、「労務費へのしわ寄せ防止」に示した請負代金の変更協議と同様に、資材の入手困難などが生じるおそれがあると認めるときは、受注者から注文者に対して関連する情報を請負契約の締結までに通知しなければならぬこととしました。この場合、実際に資材の入手困難などが生じたときは、受注者から注文者に対して工期の変更に關する協議を申し出ることができ、注文者は当該協議に誠実に応じるよう努めなければならぬこととなります。

本規定は、公布日から六ヶ月以内に施行される予定です。

※4：令和元年の建設業法改正により、既に注文者

に対しては、著しく短い工期による請負契約の締結が禁じられています。

※5：特殊な施工方法などを用いることにより工期を短縮することができるなど、正当な理由がある場合には、本規制の対象となりません。

※6：公共発注者は、入契法の改正により誠実に契約変更協議に応じる義務が生じます。

②生産性向上について

建設業者は、建設工事を請け負うときは、その工事現場において、建設工事の施工の技術上の管理をつかさどる主任技術者又は監理技術者(以下「監理技術者等」という。)を置かなければならないこととされています。

このうち、公共性のある施設等に関する重要な建設工事については、特に適正な施工が求められることから監理技術者等を専任で置くこととされていますが、現場技術者の高齢化・退職や入職者の減少が進んでいることにより、必要な監理技術者等が確保できない建設業者にとっては、制度が工事の受注の制約になる場合があります。この点、近年、工事現場におけるデジタル技術の活用(タブレット端末を通じた工事関係者間における設計図面や現場写真などの共有や、現場作業員が装備するウェアラブルカメラなどを通じた監理技術者等との間における工

事現場の映像・音声の遠隔・リアルタイム共有など)により施工管理業務の効率化が進められているところ、令和四年には、現場技術者などの常駐・専任を求める規制については「デジタル原則に照らした規制の一括見直しプラン」(令和四年六月三日デジタル臨時行政調査会決定)において「デジタル技術の活用を前提とした見直しを進める」こととされました。

そこで建設業法・入契法改正法では、こうしたICTの活用を条件に、監理技術者等の専任規制を合理化することとしています。具体的には、映像・音声がリアルタイムで伝達できる通信機器を活用し、かつ、一定の規模・移動時間以下に工事現場がある等の要件を満たすことで、工事現場外にいる監理技術者等が平時はもとより事故・災害の発生時においても工事現場の状況の確認・必要な技術的指示等を行うことができる場合には、監理技術者等が複数の工事現場を兼任できることとしました。

これらの規定は公布日から六ヶ月以内に施行される予定です。

3. 品確法等改正法について

(1) 労働者の処遇改善

国は、公共工事の実施者に対して労務費等を含む適正な額の請負代金が支払われ、その従事者に適正な賃金が支払われるよう、請負契約の状況及び処遇確保の措置に関する実態調査を行い、その結果を公表するとともに、必要な施策の策定及び実施に努めることとされました。併せて、公共工事等の受注者は、労働者の能力に応じた適切な処遇の確保に努めることとされました。

(2) 労務費へのしわ寄せ防止

労務費へのしわ寄せを防止するため、発注者の責務としてスライド条項の設定やその運用基準の策定、そして価格変動時の適切な契約変更が規定されました。

(3) 働き方改革・環境整備

国は、公共工事の従事者に対して適切に休日を与えられるよう、休日付与の実態調査を行い、その結果を公表するとともに、必要な施策の策定及び実施に努めることとされました。

また、国及び地方公共団体は、担い手の中長期的な育成及び確保のため、職業訓練法人等に対する支援や、工業

高校と建設業者団体等との間の連携の促進、外国人等を含む多様な人材の確保等に必要環境の整備の促進などに努めることとされました。

併せて、国民の関心と理解を深めるための建設業者団体等と連携した広報・啓発活動の充実に努めることとされました。

さらに、国は、公共工事に関する調査等の資格の評価や制度運用の在り方について検討することが規定され、関連して、測量士等の資格の在り方の検討、当該資格やその養成施設の要件の柔軟化などといった測量業の担い手の確保を目的とした測量法の改正が同時に行われています。

(4) 生産性向上

基本理念として、調査、施工及び維持管理の各段階におけるデータの適切な引継ぎを含む情報通信技術の活用を通じた生産性の向上への配慮が追加されました。

併せて、国は、公共工事等に関する技術の研究機関の機能強化、研究開発及びその成果の普及・実用化の中長期にわたる安定的な推進に努めることとされました。

(5) 地域建設業等の維持

地域建設業等の維持のためにはその受注機会の確保が重要です。このため、発注者の責務に、地域の実情を踏まえ、競争参加資格や発注規模等の入札に関する事項を適切に定めることが追加されました。

また、災害発生時には、災害応急対策工事等の迅速かつ円滑な実施が必要となることから、発注者は、被害状況の把握に必要な知識・経験を持つ者の活用や、復旧・復興J-Vの活用などに努めることとされました。受注者は当該工事等の従事者の業務上の負傷等に対する補償や第三者に加えた損害の賠償に必要な金額を担保するための適切な保険契約を締結するよう努めるとされ、発注者は、その保険契約の保険料を反映した適正な予定価格の設定に努めることとされました。

(6) 公共発注体制強化

特に市区町村などの発注関係事務を担う職員のノウハウ不足に対応するため、国及び都道府県は、講習会の開催や実施する研修への職員の受入れ、民間団体による研修の活用を促進などを通じて、発注を担う職員の育成支援に努めることとされました。また、国は、

各発注者の発注関係事務の実態を調査し、その結果の公表を行うとともに、必要な助言に努めることとされました。

さらに、各発注者は、公共工事の目的物の維持管理を広域的・包括的に行う場合の連携体制の構築に努めることとされました。

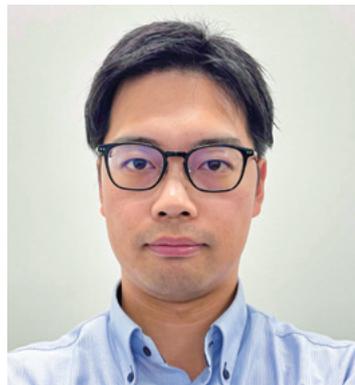
関連して、入札契約適正化指針には、入札契約の適正化に関する事務を適切に行うために必要な体制の整備に関することを追加することとされ、同指針に即した措置の実施を発注者に助言・勧告をすることができることとされました。

4. おわりに

今回の改正による措置を通じ、建設業における処遇改善、働き方改革及び生産性向上に総合的に取り組むことで、建設業が持続可能、かつ新4K「給与が良く、休暇が取れ、希望が持てる」そして「かつこいい」魅力的な産業となるよう、業界のみならずの声を聴きながら、様々な取組みを進めてまいります。

二〇二四年問題に係る取組みと課題

杉山 晴彦
一般社団法人日本建設業連合会
総合調整グループ



二〇一七年三月に政府が決定した「働き方改革実行計画」により、本（二〇二四）年四月から、罰則付きの時間外労働の上限規制（以下「二〇二四年問題」という。）が適用されることになった。

一般社団法人日本建設業連合会（以下「日建連」という。）では、二〇一七年九月に「時間外労働の適正化に向けた自主規制目標」や「週休二日実現行動計画」等を柱とする「働き方改革推進の基本方針」を定め、働き方改革のさまざまな活動に取り組んできた。本稿では、これら取組みの一部と併せ、今後の展望・課題についても報告する。

1. 二〇二四年問題に対する取組方針

（1）時間外労働の適正化に向けた自主規制の試行

日建連では、二〇二四年問題対応のため、二〇一七年九月に「時間外労働の適正化に向けた自主規制の試行について」を理事会にて決定した。日建連会員企業は、改正法が適用されるまでの間に時間外労働の削減に段階的に取り組み、法適用への円滑な対応を図ることとし、以下の取組みを行うこととした。

- ① 本自主規制に沿って時間外労働の削減に向けた段階的な改善目標を定め、社内体制の整備や社員の意識改革を進める。

- ② 目標の達成度を毎年度確認し、達成度が不十分な場合は、さらなる改善方策を検討し、実施する。
- ③ 本自主規制に準じた取組みを行うよう

う、下請企業に対しても要請する。この際に定めた時間外労働の改善目標では、二〇一九年三月までは各会員企業の自主的な取組みに委ねること

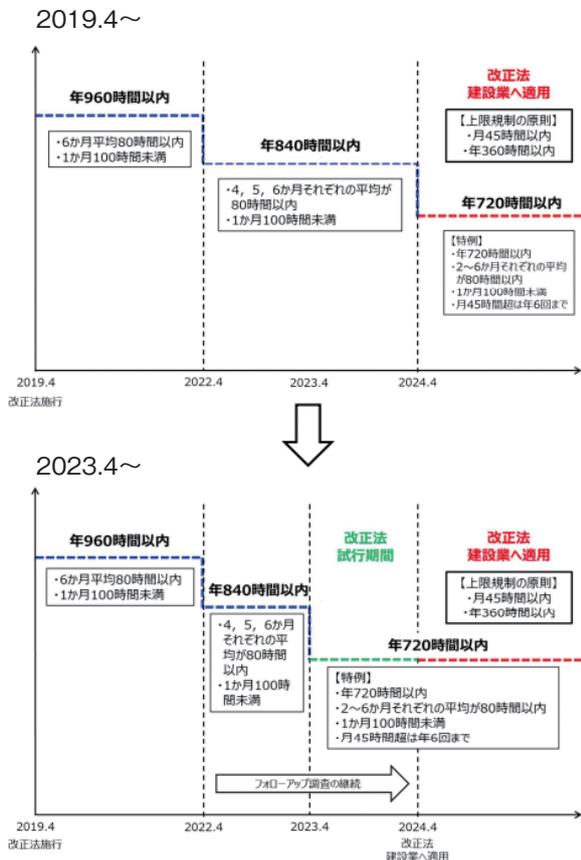


図1 自主規制目標

し、二〇一九年四月以降は図1上段のとおり目標を定めた。

さらに、二〇二三年三月には「時間外労働削減ガイドライン」を決定し、上記自主規制目標の前倒しを行うこととした。これは、上限規制適用の前年度である二〇二三年度を試行期間と定め、二〇二三年度の目標を改正法（特例）と同等の条件に改定するものである（図1下段）。

この自主規制の設定に進じる形で、多くの会員企業が本格的に労働時間管理への取組みを開始した。特に、それまで時間外労働について目標管理をしてこなかった会員企業についても、日建連の設定した自主規制目標を社内目標とする事例も多く、意識付けという点で一定の効果が認められた。

(2) 自主規制により見えてきた二〇二四年問題の課題

前提として、建設業界は他産業と比較して労働時間が多い傾向にある。建設業界は、二〇二四年問題対応により、労働時間をさらに減少させ、他産業水準まで減らすことが当座の目標となるが、図2のとおり、建設業界の総労働時間については、自主規制をはじめとした取組みにより減少傾向にあるものの、全産業平均と比べると依然労働時間が多い。

日建連では、二〇二三年度に会員企業に対して自主規制達成の状況とその阻害要因について調査を行った。その結果、図3のとおり、阻害要因として人員不足を挙げる会社が最も多かったものの、二〇四番目は受注工期をはじめとする発注者対応に関する問題であった。

当該結果により、二〇二四年問題について建設業界が特に向き合わなければならない課題として、①生産性の向上 ②将来の担い手確保 ③適正な工期の確保が浮上した。

2. 二〇二四年問題に係る取組みと課題

(1) 生産性の向上

公知のとおり、我が国の人口動態は少子高齢化の一途を辿っており、建設業界に関しては、従事者の過半数が五十歳以上という高い高齢化状態にある。今後、これらの世代が引退し、大量離職が発生することを踏まえれば、生産性の向上は必須かつ急務である。日建連では、二〇一五年に策定した長期ビジョンにおいて、二〇二五年度

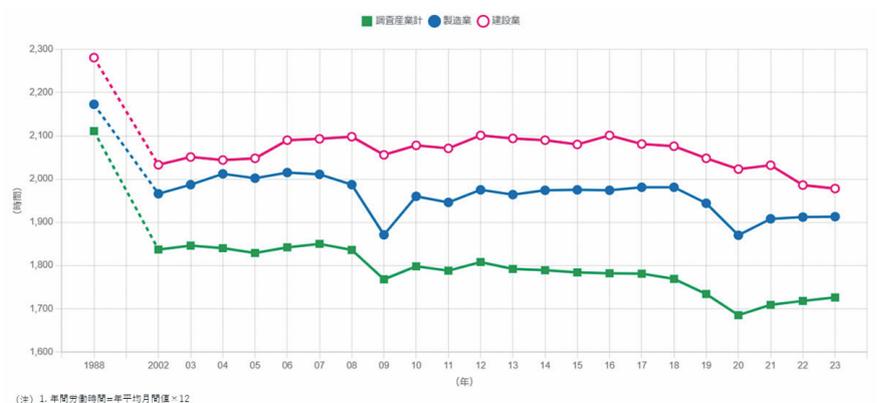


図2 総労働時間の推移

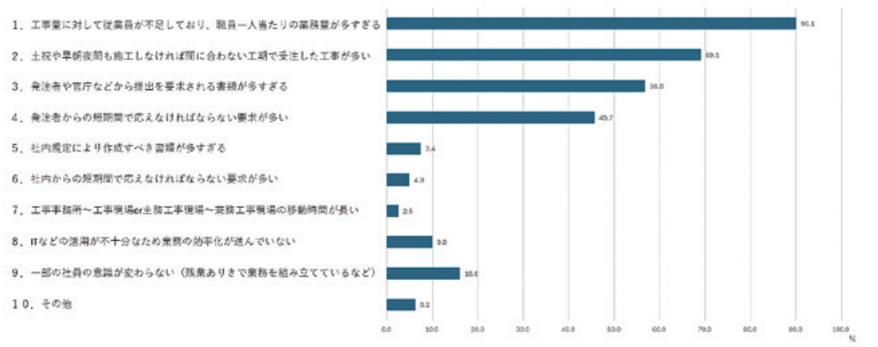


図3 自主規制の阻害要因

までに「三十五万人（十％）の省人化」という目標を掲げ、建設業界が丸ごとになって生産性向上に取り組むための指針として、二〇一六年四月に「生産性向上推進要綱」を策定した。二〇一六年から二〇二五年度までの十年間のうち、本要綱は、二〇二〇年度までの前期五年間を対象としている

た。二〇二二年十月に前期五年間を総括し、「二〇二五年度までに十％の生産性向上」という当初の目標を二〇二〇年度時点ではほぼ達成したことを確認した（図4）。そして、今後予想される建設技能者減少の対応と働き方改革の取組み加速のため、二〇二二年度からの後期五年

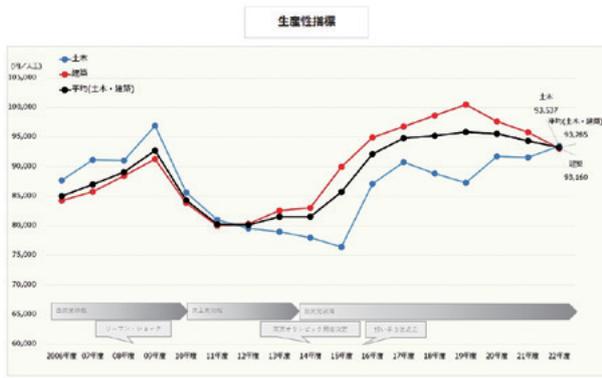


図4 日建連会員企業の生産性推移

間について、「二〇二五年度までに二〇二〇年度比で十%の生産性向上」という新たな目標を設定のうえ、日建連会員企業の取組みや進捗状況についてアンケート調査を実施し、その結果を取りまとめ、共有している。

なお、二〇二四年四月に国土交通省が公表した「J-Construction 20」において、二〇四〇年度までに建設現場の省人化を少なくとも三割、すなわち生産性を一・五倍向上することを目指し、「施工のオートメーション化」、「データ連携のオートメーション化」、「施工

管理のオートメーション化」を三本の柱として、建設現場で働く一人ひとりが生み出す価値を向上し、少ない人数で、安全に、快適な環境で働く生産性の高い建設現場の実現を目指して、建設現場のオートメーション化に取り組みむこととしている。建設業界は、当該方針を念頭に、さらなる生産性の向上のため、これまでの生産性向上の取組みからさらに踏み込んだ業態や技術の革新が求められることになる。

(2) 将来の担い手確保
(週休二日の実現)

日建連は、長時間労働を是正し、建設業の就業環境を改善することが将来の担い手確保のために不可欠であるとの認識のもと、建設現場の週休二日の定着に向けて「週休二日推進本部」を設置するとともに、二〇一七年十二月に「週休二日実現行動計画」を策定し、翌二〇一八年度より行動計画を本格的にスタートさせた。

建設技能者の高齢化に伴う大量離職が予想される中で、将来の担い手を確保するには他産業並みの労働時間＝十分な休日の確保が不可欠となる。建設現場も週休二日が一般的であるとの社

会的認知を得ることによって、特に若い世代の入職を促すために、日建連の行動計画では原則土日に現場を閉所するという方針を掲げ、会員各社におけるアクションプログラムの策定と推進、および週休二日の実施状況のフォローアップ調査をはじめ、週休二日推進活動を周知するためにロゴマーク(図5)を策定して現場の仮囲いに掲載する等、各種のプロモーション活動を実施した。

週休二日の形態としては、現場従事者の交代制による四週八休ではなく、あくまでも建設現場における四週八閉所の実現を目指すこととした。他産業における週休二日が一般的な状況下において、建設現場も閉所による週休二日が当たり前という社会認識を定着させるためである。当初は二〇二一年度末までに日建連会員企業の全現場において原則土日閉所を目標としたが、後に目標達成が極めて困難な状況を受け、実施期間を二〇二四年度末まで延長している。

ただし、建設現



図5 建設業週休二日
ロゴマーク

場には周辺環境や天候等のさまざまな固有の条件があるため、必ずしも工期を通じて土日に閉所できるとは限らない。そこで、週休二日実現行動計画では四週八閉所相当、つまり工期が一年間の現場であれば曜日にかかわらず、また祝日や長期休暇も含めて、合計百四日間(二日×五十二週)の閉所を確保することを目指している。まずは長年の慣習を変え、会員各社の意識の転換を図るために、祝日やゴールデンウィーク、夏季休暇、年末年始休暇等を含めた形での柔軟な閉所目標としたが、他産業並みの休日の確保という趣旨からすると、今後は祝日や長期休暇とは別に週休二日を達成できる業界になることが望ましい。

なお、二〇二三年度通期のフォローアップ調査では、図6～8に示すとおり四週八閉所以上の現場は土木・建築全体で五十二・〇%という結果であった。二〇一九年度と比較すると、全体で四週八閉所以上が約二十六ポイント、土木で約三十二ポイント、建築で約二十ポイントの増加となっている。

公共工事の多い土木においては、直轄工事での週休二日モデル工事の対象



図6 作業所閉所数推移（全体）

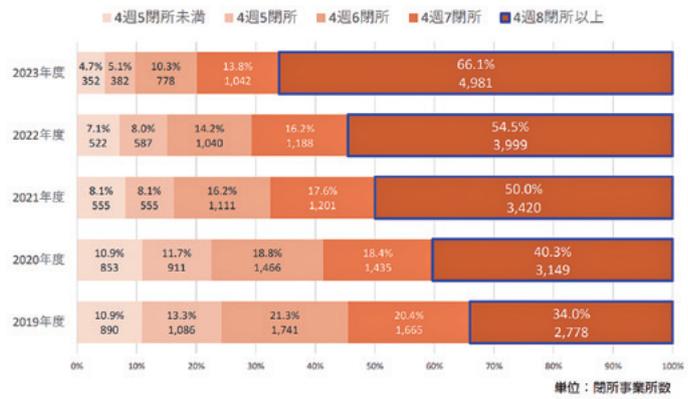


図7 作業所閉所数推移（土木）

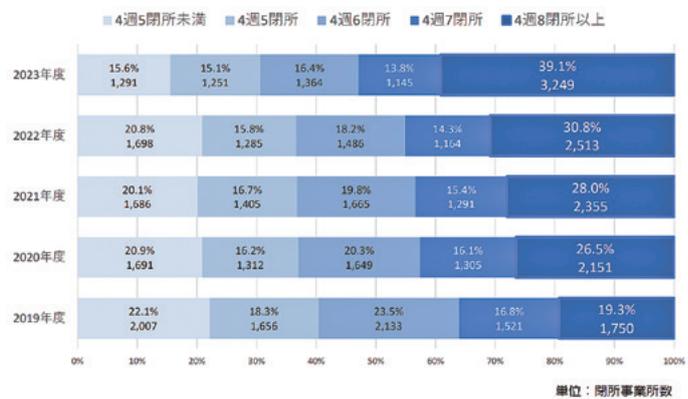


図8 作業所閉所数推移（建築）

工事範囲の拡大等発注者の理解が進んでいることよって、現時点で七割弱の現場において四週八閉所が実施されている。一方で、民間工事の多い建築においては二〇一九年度以来、着実に実績が伸びてはいるものの、四週八閉所の現場は全体の四割弱にとどまっている。

現場を管理する責任者等に話を聞くと、「これまでのやり方を見直し、ICTの活用等生産性向上のためのさまざまな取組みを行うことで、かつては

日曜日しか休まなかった現場でも何とか四週六閉所は実現可能な環境になってきてはいる。しかし、四週八閉所の実現となると自助努力だけでは極めて難しく、契約時の工期の確保がどうしても必要」との声が多い。

(3) 適正な工期の確保

会員各社が四週八閉所に向けた活動を推進する中、二〇二〇年七月に中央建設業審議会が工期に関する基準を承認した。この基準は、同十月施行の改正建設業法に新たに盛り込まれた「著

しく短い工期の禁止」に抵触するかどうかの判断基準の一つとなるものである。「工期に関する基準」に沿わないような短工期の契約が交わされたと認められた場合には、発注者が国土交通大臣等から勧告を受けることになる。

建設業における働き方改革の進展に伴い、工期の重要性に焦点が当たり、さらに勧告の対象として民間企業も含まれるという意味で、建設業界からは極めて画期的な意義を有するものと受け止められた。

現状、公共工事においては、週休二日工事を前提とした工期や費用を確保した発注が増加しているのに対し、民間発注工事においては工期や費用は個別の契約手続の中で決定されており、週休二日工事の普及は大きく遅れている。

工期は完成引き渡しとの時期と密接に関係しており、発注者の意向が尊重される必要があることはいままでもない。そのうえで、時間外労働上限規制という従来と異なるルールに適応するために、発注者に週休二日工事の重要性・必要性に関する理解をさらに深めていただくための説明と、可能な限り週休二日工事を前提とした工期が確保された契約の締結を推進することが重要課題である。

ところで、建築工事においては民間発注工事の割合が高いため、土木分野に比べ週休二日の確保や労働時間縮減が進んでいないことについては先述したが、二〇二一年度に作業所閉所数の追跡調査として、民間発注者との契約における適正工期の確保状況を日建連会員大手十六社にヒアリングしたところ、民間発注者が完成時期を指定したり、早期完成が可能な建設会社との契約を優先したりする傾向があるため、

元請建設会社が見積りの段階で適正工期を提案できるケースが五割強しかなく、その結果、契約時に適正工期が確保されているものが三十八%しかないことが明らかとなった(図9)。さらに、着工後も追加工事やモノ決めの遅れ等の結果、最終的には四週八閉所は三割弱しか実現できていなかった。

そのため、まずは民間発注者に対して適正工期で見積りを提出・説明し、理解をいただくことから進めなければならぬ、という状況を踏まえ、日建連は二〇二三年七月二十一日に、「適正工期確保宣言」を決定した(図10)。まず、この宣言は、民間発注の建築工事(建築工事に付随する土木工事を含む)に係るものを対象とし、公共工事は対象としない。ただし、協力会社からの適切な工期を前提とした見積りの尊重のくだりは、公共発注の建築工事(災害復旧工事等、真に適切な工期の確保ができないやむを得ない事情がある場合を除く)も対象とすることとしている。

また、設計施工一括で受注する場合には、設計期間につ

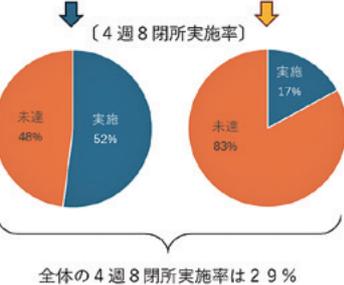


図9 民間発注者との契約における4週8閉所確保状況(日建連会員16社・2021年度)

いても設計者の四週八休を前提とした期間の確保を図るものとしている。さらに、契約変更についても対象とし、この場合には、見積書の提出を伴わない場合であっても、設計変更に伴い真に適切な工期が確保できないおそれがあるときには、工期・工程を提出することとしている。

なお、民間工事においては、発注者が完成時期を指定している場合等、真に適切な工期に基づく見積書等の提出が困難な場合も多い。こうした場合には、発注者指定の工期に基づく見積書に参考として真に適切な工期に関する資料を添付することとしている。

次に、宣言が交渉の端緒である見積時における適正工期確保を目的とするものであることから、宣言が対象とする

〔適正工期確保宣言〕

日建連会員企業は、建設業の働き方改革を推進し、担い手確保を図るとともに、労働基準法に則り適正に工事を進めるため、発注者に対し見積書を提出する際に、工事現場の4週8閉所、週40時間稼働を原則とした適切な工期(以下「真に適切な工期」という。)に基づき見積りを行い、工期・工程を添付するとともに、発注者の理解を得るための説明を徹底する。

また、協力会社から真に適切な工期を前提とした見積りがなされた場合には、当該見積り及び工期・工程を確認した上でこれを尊重する。

図10 適正工期確保宣言

見積書および見積りは、初回の見積書および見積りの提出に限り、その後の真に適切な工期の確保のために必要ない。こうした点も含め、競争政策上の論点整理の観点から、事前に公正取引委員会に事務的説明を行い、この

3. 結びに代えて

内容であれば独占禁止法の問題は生じないとの回答を得ているところである。

適正工期確保宣言に基づく会員企業の取組みの効果は現れ始めている。先述した二〇二三年度通期週休二日実施状況のフォローアップ調査にて、上期に比べ長期休暇が少なく、例年実績が伸び悩む傾向にある下期において、上期を上回る今までより大きな改善が見られた。その背景の一つとして、適正工期確保宣言に基づき、民間建築工事において、四週八閉所および週四十時間稼働を原則とした初回見積りの提出について、会員企業が足並みを揃えて対応したことがあると考えている。

少子高齢化の中にある我が国において、高齢従事者の大量離職というリスクを抱えている建設業は、二〇二四年問題を契機として、他産業以上の覚悟をもって働き方改革を前進させる必要がある。日建連では、引き続き建設現場の週休二日の推進、時間外労働の適正化、生産性向上等の取組みにより、建設業のさらなる働き方改革を推進していく所存である。

働き方改革で変わる今後の建設業

本安 貴登

厚生労働省労働基準局労働条件政策課
労働時間特別対策室 特別対策係長



1. 働き方改革の背景

まず、働き方改革の基本的な背景として、少子高齢化による労働力人口の減少が挙げられます。日本の人口は今後も減少し、二〇七〇年には総人口が約九、〇〇〇万人を割り込み、高齢化率は三十九%の水準になると推計されています。

こうした状況下においては、あらゆる人の活躍を促進すること、すなわち女性や高齢者を含めたあらゆる方にとって働きやすい環境を整え、就業の阻害要因をなくしていくことが必要です。また、国際比較によると、一人当たり年間総労働時間と、労働生産性には負の相関関係があると言われています。こうした観点からも長時間労働ではなく、労働者に「どのように働いて

もらうか」ということへの関心を高め、ていくことが重要といえます。

こうした中で、平成三十（二〇一八）年に成立した働き方改革関連法は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現することを目的に、「長時間労働の是正」を一つの柱としています。この「長時間労働の是正」を実現するために、労働基準法（以下「労基法」という。）を改正して、新たに設けられたのが「時間外労働の上限規制（以下「上限規制」という。）であり、平成三十一（二〇一九）年四月から適用が順次開始され、建設業でも五年間の猶予期間を経て、時間外労働を「年七百二十時間以内」「二か月百時間未満」「複数月（二〜六か月）平均八十時間以内」などとする上限規制（図1）が、本（二〇二四）

年四月から適用されています。

厚生労働省では、建設業の働き方改革を推進するため、生産性を向上させ、労働時間の削減に取り組む中小企業・

○建設事業（一般の業種と同じ規制を適用）

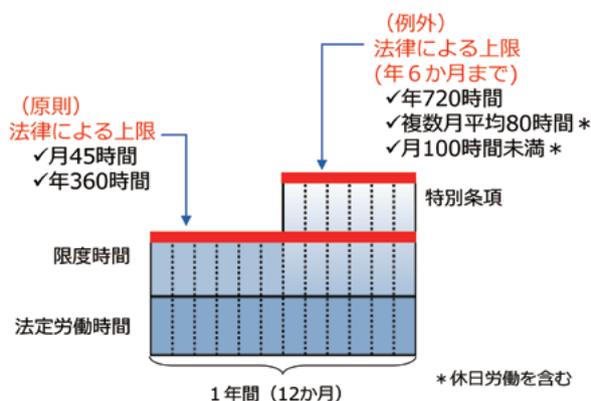


図1 建設業の上限規制



働き方改革推進支援助成金



働き方改革推進支援センター

小規模事業者のみなさまを、「働き方改革推進支援助成金」などの助成金を通じて支援しています。さらに、全国四十七か所に設置している「働き方改革推進支援センター」に、建設業界に知見のある専門家を配置し、労務管理や各種助成金に関するご相談等を受け付けています。

建設事業者のみなさまにおかれましては、是非ご活用ください。

2. 建設業の働き方改革の実現に向けた取組み

(1) 建設業では何故上限規制の適用が猶予されたのか

建設業の就業者数は平成九（一九九七）年をピークに減少傾向に転じ、近年では、建設業労働者のうち、四分の一以上が六十歳以上であり高齢化が進む一方で、二十九歳以下は一割程度にとどまっており、将来の担い手不足が懸念される状況にあります。

また、出勤日数も他産業と比べて多い傾向にあり、その分、労働時間も長くなっているところ、その要因の一つとして、短い工期が設定されるなどとして、週休二日（四週八休）の確保ができていないなどといった取引慣行上の課題が挙げられます。

こうした課題のある状況では、個々の事業者の努力のみでは、労働時間の削減に伴う生産性の向上というのは、なかなか結実しない場合もあると考えられます。こうしたことから、上限規制の適用が五年間猶予され、この五年間に、商慣行の改善に取り組むこととされました。

(2) 適正な工期の設定

適正な工期の設定を実現するために、まず、制度面では、国土交通省において、いわゆる「新・担い手三法」（令和元（二〇一九）年六月成立、同三法は直近では本（二〇二四）年八月改正）や、「工期に関する基準」（令和二（二〇二〇）年七月策定、本年三月改正）などによって、法令面、運用面での整備がなされました。併せて、国土交通省の直轄工事においては、仕様書の修正等により週休二日の確保を徹底する取組みが進められ、令和五（二〇二三）年度には原則すべての直轄工事で週休二日が確保されることとなりました。

一方で、本年八月六日に国土交通省が公表した「適正な工期設定による働き方改革の推進に関する調査（令和五年度）」によると、週休二日の取得状況は改善傾向が見られましたが、休日の取得数として最も多かった回答は「四週六休程度」であり、直轄工事以外では週休二日が確保されていないケースが依然として多いといえます。また、公共・民間工事でみると、公共工事を主とする企業と、民間発注工事を主とする企業とでは、「四週八閉所」の導

入率に差が見られた（公共工事がほとんど…三十七・六％、民間工事がほとんど…十四・九％）ことから、民間発注工事で週休二日が確保されていないケースがさらに多い状況にあります。

そのため、建設業で働く方の長時間労働の改善にあたっては、民間発注工事や、直轄工事以外の公共工事における適正な工期設定を進めることは、引き続き重要であるといえます。

あらゆる工事において、週休二日の確保による適正な工期設定を進めていくため、建設業界が抱える課題や、働き方改革の重要性について国民全体に広く知っていただくことを目的に、令和五年度から、厚生労働省は国土交通

省と連携しながら、俳優の小芝風花さんを起用した働き方改革PR動画を公表する（写真1、2）などとして、

●著しく短い工期を設定することは、建設業で働く方の長時間労働の原因となり、休暇がとりづらくなることにつながるから、工事を発注するときも、また受注するにあたっては、長時間労働を前提としない、適正な工期で契約を締結することを心がけていただきたいこと

●四週八閉所や週休二日制など、工事



写真1 建設業向け広報ポスター



写真2 働き方改革PR動画（建設業編）



現場で働く方の休日数も考慮して工期の設定をお願いしたいこと
 について、広く周知してきました。

今後も、工期適正化に向けて発注者のみなさまの協力をより一層得られるよう、こうした広報活動に力を入れていきます。自治体のみなさまにおかれましても、公共工事を発注の際には、週休二日の確保を念頭に発注いただくなど、率先して適正な工期設定にご協力いただけますと幸甚に存じます。

(3) 災害発生時

災害が発生した場合には、復旧・復興のために、集中的に工事を行うことが必要となる場合があることから、建設業では労基法第一三九条第一項に上限規制の例外(図2)が設けられています。

災害の復旧・復興工事などに従事する場合には、あらかじめ専用の様式で労基法第三十六條第一項の労使協定(以下「三六協定」といふ。)を締結・届出することで、上限規制のうち、「一か月百時間未満」「複数月(二〜六か月)平均八十時間以内」が適用されなくなります。

また、災害復旧工事のうち、自治体からの要請によって緊急的に機能回復

○災害における復旧及び復興の事業(労基法第139条第1項)(一部規制が適用されない)

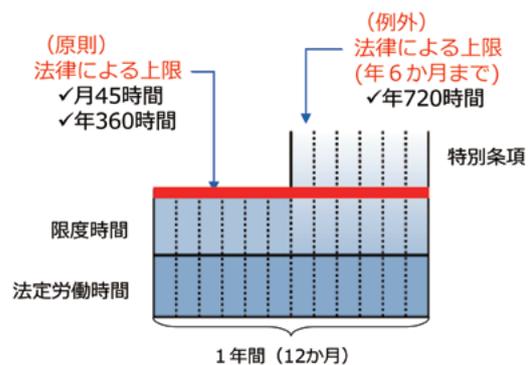


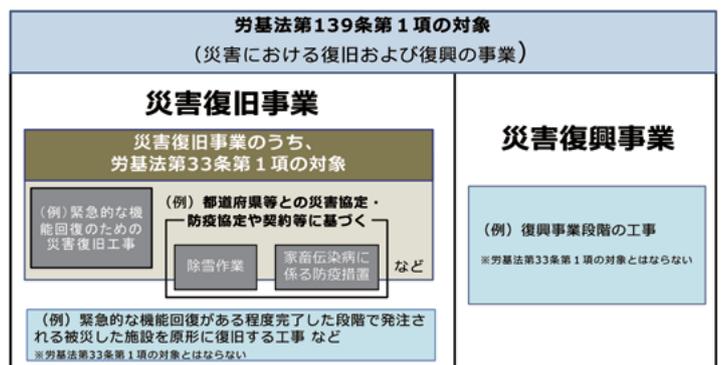
図2 災害の復旧・復興の事業の場合の上限規制

を図るために実施される工事など、人命や公益の確保の観点から急務であるものについては、労基法第三十三条第一項により、所轄労働基準監督署長の許可を受けること等を行うことで、三六協定で定める限度とは別に時間外・休日労働をさせることができます。例えば、直近では能登半島地震からの早期の復旧のための工事などがこれに該当し、あらかじめ締結した三六協定の限度を超えて労働させる臨時の必要があれば、その必要の限度において労基法第三十三条第一項の対象とすること

表1 労基法第139条第1項と労基法第33条第1項の違い

	労基法第33条第1項	労基法第139条第1項
対象	災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合	災害における復旧及び復興の事業
手続	事前の許可又は事後の届出	36協定を届出
効果	36協定で定める限度と別に時間外・休日労働を行わせることができる	36協定で定める範囲内で時間外・休日労働を行わせることができる
上限規制の取扱い	適用なし	【適用なし】 ・半月100時間未満 ・複数月平均80時間以内 【適用あり】 ・年720時間の上限 ・月45時間超は6か月の限度

表2 労基法第139条第1項と労基法第33条第1項の関係図



ができます。ただし、単なる業務繁忙を理由に労基法第三十三条第一項を適用することはできないことに留意が必要です。

労基法第一三九条第一項と、労基法第三十三条第一項について、適用の効果と適用できる範囲の違いは、それぞれ表1、2のとおりですが、いずれも適用させる場合においても、時間外・休日労働に対する割増賃金の支払いや、長時間労働が発生した場合の医師の面

3. 物流「二〇二四年問題」との関係

(1) 資材の運搬に要する時間と適正な工期設定

適正な工期の設定に当たっては、本(二〇二四)年三月に改正された「工

期に関する基準」において、「運送事業者が物品納入に要する時間」についても、上限規制の遵守を前提として適切に考慮する必要があることが新たに示されました。

工事の発注に当たって、こうした時間にも配慮いただくことは、適正工期の確保によって建設業で働く方の休日確保に資するだけでなく、資材を運搬、納品するトラックドライバーの方の長時間労働の改善にも資することとなります。

(2) トラックドライバーの上限

規制といわゆる物流の

「二〇二四年問題」

建設業と同様にトラックドライバーにも、本年四月から時間外労働を「年九百六十時間以内」とする上限規制の適用が開始されました。また、トラックドライバーについては、拘束時間の上限などを定めた「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（以下「改善基準告示」という。）も別途遵守する必要がありますが、本年四月からは上限規制の適用に合わせて改正された改善基準告示が適用されています。

トラックドライバーは、荷物の積み下ろしの際に長時間の待機が発生する、リードタイムの短い配送依頼によって長時間運転を行うことになるなどといった取引慣行上の課題もあって、他業種と比べて労働時間が二割程度長く、また、いわゆる過労死等と呼ばれる脳・心臓疾患に関する労災保険給付の支給決定件数も最も多い状況にあります。そのため、上限規制を遵守することによって長時間労働の改善を図ることが急務であるといえます。

一方で、トラック業界は人手不足の現状にある中で、何も対策を講じないままにトラックドライバーに上限規制を適用すると、輸送能力が、二〇二四年度には約十四％（四億トン相当）、二〇三〇年度には約三十四％（九億トン相当）不足する可能性があるとも推計されており（令和五（二〇二三）年二月「持続可能な物流の実現に向けた検討会中間とりまとめ」、物流の停滞が懸念されています。これがいわゆる物流の「二〇二四年問題」です。

こうした事態を防止するには、荷主、事業者、一般消費者が一体となって物

流を支える環境整備を進めることが必要として、「我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議」で議論を重ねながら、「物流革新に向けた政策パッケージ」などに基づく取組みを政府全体で進めているところですが、やはり、長時間の荷待ちの解消や、十分なリードタイムの確保といった商慣行を改善するためには、荷物の運送をお願いする方、荷物を受け取る方といったみなさまのご理解とご協力が必要です。

余裕をもったスケジュールでの資材運搬の発注や、資材のスムーズな積み下ろしに向けて、発注者、建設事業者それぞれのお立場からのご配慮を何卒お願いいたします。

4. 上限規制を通じて今後 目指していきたい建設業

建設業の働き方改革は、建設業界だけではなく、自治体のみならず民間発注者のみなさまのご理解とご協力を得ながら、社会全体で取り組む、一大チャレンジであると考えています。

建設事業者のみならず、環境を整えていけるよう、

厚生労働省では、今後も国土交通省と協力しながら、働き方改革の実現がいに建設業界にとって重要か、社会全体にご理解とご協力を求めています。

建設事業者のみならずには、上限規制の適用を一つの契機と捉え、種々様々な魅力をもったそれぞれの働き方改革に取り組んでいただき、働きやすい職場づくり、労働環境の改善を通じて、将来の担い手確保につながるようになっていきたいと思います。

休暇がとりやすく、賃金の上がりやすい職場は魅力的に見えますし、また、新たな技術の導入やリスキリングの充実によって、技術を身につけやすい職場もまた、同様に人を引きつけることなるうかと考えます。

二〇二四年を、これまでの働き方ができなくなる「ピンチ」の年ではなく、新しい働き方による魅力ある職場づくりを実現する「チャンス」の年と捉え、引き続き労働時間削減と生産性の向上の両立に向けて、積極的な取組みをお願いいたします。

直轄土木工事における働き方改革の強力な推進について

1. はじめに

国土交通省では、実態調査等に基づき、必要に応じて直轄土木工事に適用する積算基準等を改定しています。令和六年度から適用している新基準等として、直轄土木工事等における働き方改革の強力な推進や円滑な施工体制の確保など、現場実態を踏まえた各種改定を行いました。本稿では、これらの主な基準改定の概要を紹介します。

2. 直轄土木工事等における働き方改革の強力な推進

二〇二四（R六）年四月からの労働基準法時間外労働規制の適用が開始されたことを踏まえ、国土交通省の直轄工事において、受注業者の対応を支援するために、週休二日の「質の向上」

の拡大など働き方改革を強力に推進しています。具体的な取り組みは、以下のとおりです。

令和六年度は、すべての工事で月単位の週休二日を原則（発注者指定又は受注者希望）とし、令和七年度以降、実施状況を踏まえ、完全週休二日（土日）の実現を目指します（図1）。

①週休二日の「質の向上」の拡大（図2）

●他産業と遜色のない休日の実現に向けて、令和六年度より月単位の週休二日を推進するため補正係数を新設しました。

●土日を休日とする週休二日（完全週休二日（土日））の実施に努めることを土木工事共

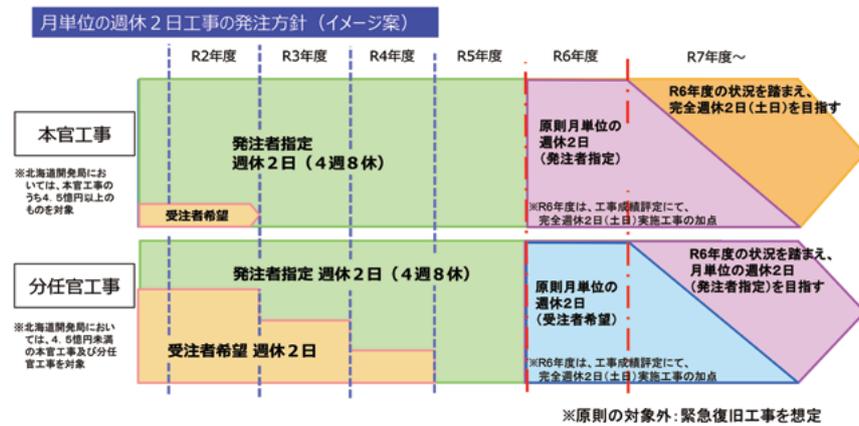


図1

補正係数	工期全体(通期)の週休2日		月単位の週休2日		
	+	+	+	=	
R6	労務費: 1.02 機械経費(賃料): 1.02 共通仮設費: 1.02 現場管理費: 1.03	+	労務費: 1.02 機械経費(賃料): 1.00 共通仮設費: 1.01 現場管理費: 1.02	=	労務費: 1.04 機械経費(賃料): 1.02 共通仮設費: 1.03 現場管理費: 1.05
R7以降	—	—	実施状況等を踏まえた数値を検討		

補正係数	工期全体(通期)の週休2日		月単位の週休2日		
	+	+	+	=	
R6	労務費: 1.02 現場管理費: 1.01	+	労務費: 1.02 現場管理費: 1.02	=	労務費: 1.04 現場管理費: 1.03
R7以降	—	—	実施状況等を踏まえた数値を検討		

図2

国土交通省 大臣官房
技術調査課

- 通仕様書に規定し、実施工業に対し工事成績評価で加点しました。
- 月単位の週休二日の補正係数の新設に伴い、市場単価方式による積算および土木工事標準単価による積算についても見直しました。
- ② 工事、業務における現場環境改善
- 全ての工事・業務で現場環境の改善を実施し、より一層、魅力ある仕事、現場の創造に努めることを目的として、「ウィークリソース」の取組みを徹底します。
- ③ 受注業者の書類作成業務のさらなる負担軽減
- (図3)
- 受発注者の役割分担を明確にしたガイドライン等を作成し、受発注者へ周知徹底します。

直轄工事での取組

「工事書類スリム化のポイント」の横展開

各地方整備局のリーフレット等

○「工事書類スリム化のポイント」等を盛り込んだ、**ガイドライン・リーフレット等を作成し、受発注者の隅々まで展開**

工事書類スリム化のポイント

- 工事書類の原則電子化 (ASP活用)
- 受発注者間で作成書類の役割分担を明確化
- 作成・添付不要な書類の明確化
- 書類の二重作成・提出防止
- 検査書類定型工事の活用
- 遠隔臨場を活用し、段階確認、材料確認、立金の効率化

「書類限定検査」(44→10種類)の原則化

通常検査

検査書類

44種類

検査時に準備

書類限定検査

検査書類

10種類のみ

検査時に準備

※3で削減
※その他の確認は、監工プロセスチェック等で代用

書類限定検査のイメージ

現状

(※4実施済)

17%

1,128件

83%

5,624件

100%

※2024年度 検査件数: 168件

書類関係業務の積算計上

○ 工事実施に必要な書類関係業務の外注に要する経費等を令和5年度諸経費動向調査において調査項目に明示的に新設し調査した上で、積算の更なる適正化を推進

自治体との連携

工事関係書類の標準様式の展開

○ 国交省標準様式をHPで公表

○ 都道府県・政令市との会議等を通じ、地域の実情を配慮した対応が図られるよう、九州沖縄ブロックの好事例の周知等、情報提供を行う

図3

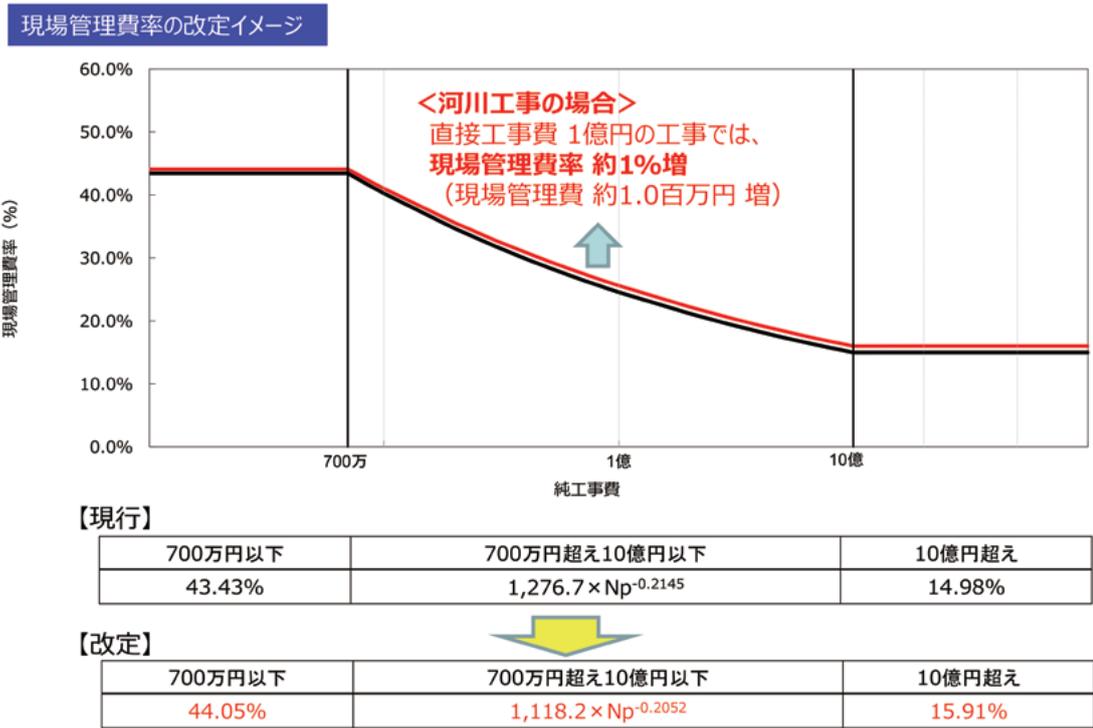
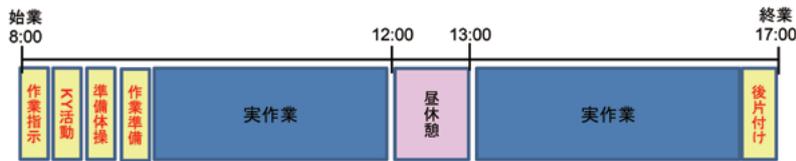


図4

- 完成工事における検査書類を四十四種類から十種類に限定する「書類限定検査」を原則実施としました。
- 「二〇二四働き方改革対応相談窓口（仮称）」を各地方整備局に設置します。
- 書類関係業務の外注に要する経費等を諸経費動向調査において調査した上で、積算の更なる適正化を推進します。
- 工事関係書類の標準様式について、地域の実情を配慮した対応が図られるよう、九州沖縄ブロックの好事例の周知等を行います。
- ④ 時間外労働規制適用に対応するための必要経費の見直し（図4）
- 最新の実態を踏まえ、書類作成の経費や下請けの本社経費などによる現場管理費の増加を反映しました。
- ⑤ 移動時間を踏まえた積算の適正化（図5）
- 事業所や資材置き場から現場への移動時間を考慮した歩掛の見直しを十一工種にて実施

■ 従前の調査



■ R4以降の調査



○ 舗装版破碎工などの**現道・維持関係等の11工種**で、現場移動等により作業時間が短くなり、日当たり施工量が減少している傾向が見られた。⇒R6年度歩掛改正に反映

- ・舗装版破碎工
- ・舗装版切断工
- ・電線共同溝工(C・C・BOX)
- ・場所打擁壁工
- ・橋梁補強工(コンクリート巻立て)
- ・伐木除根工
- ・安定処理工(バックホウ混合)
- ・泥水運搬工
- ・現場取卸工
- ・踏掛版設置工
- ・グラウトホール工

図5

		岩手・宮城・福島県内	熊本県内	広島県内
発災年月日		H23.3.11	H28.4.14	H30.6.28
復興係数 間接工事 費を補正	適用時期	H26.2.3	H29.2.1	R1.8.19
	対象工事	直轄土木工事	直轄土木工事	直轄土木工事
	補正率	共通仮設費：1.3 現場管理費：1.1 ※ただし、福島県については、次年度の実態調査結果も踏まえて検討することとし、それまで適用を猶予する(福島県内ではR6年度は共通仮設費1.5、現場管理費1.2を適用)	共通仮設費：1.1⇒1.0へ変更 現場管理費：1.1⇒1.0へ変更 ※ただし、次年度の実態調査結果も踏まえて検討することとし、それまで適用を猶予する (R6年度は現行の係数を適用)	共通仮設費：1.1⇒1.0へ変更 現場管理費：1.1⇒1.0へ変更
復興歩掛 歩掛の日 当たり標 準作業量 を補正	適用時期	H25.10.1	H29.2.1	R1.8.19
	対象工種	土工	土工	土工
	補正率	土工：標準作業量を10%低減 ⇒0%へ変更	土工：標準作業量を20%低減 ⇒10%低減へ変更 ※R5年度は適用を猶予していたが、実態調査結果も踏まえてR6年度から適用する	土工：標準作業量を10%低減 ⇒0%へ変更

図6

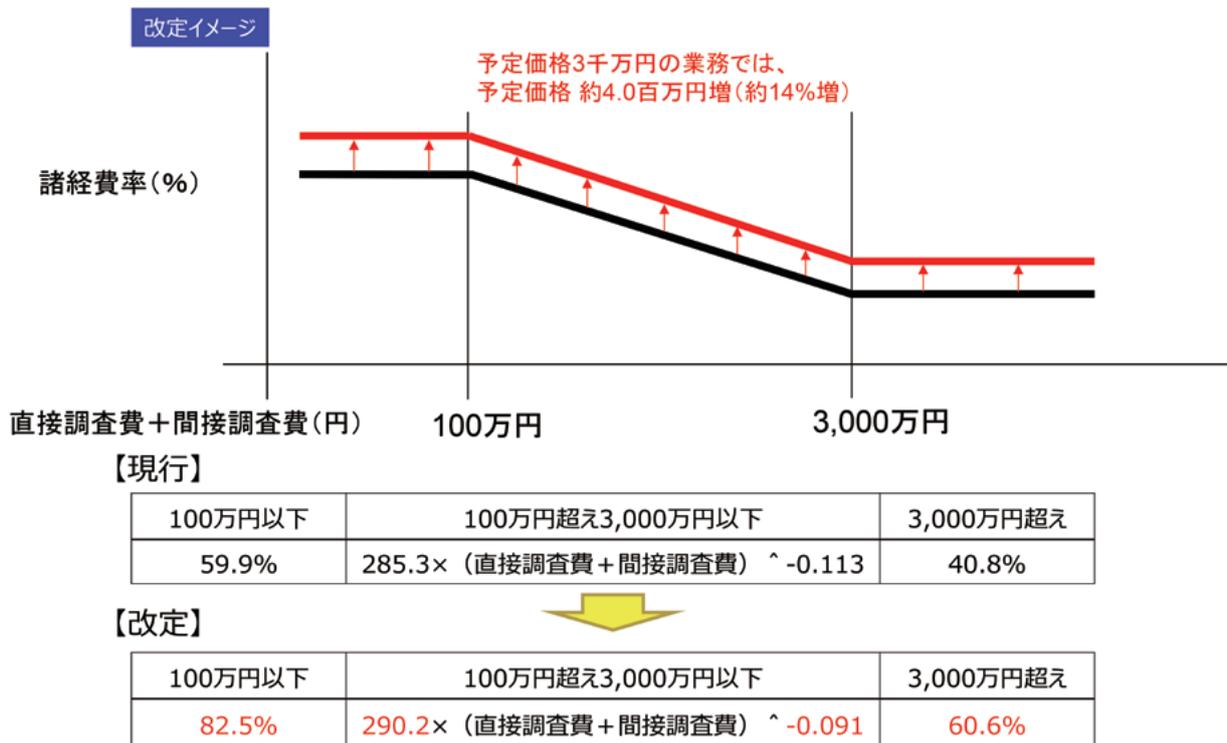


図7

しました。

3. 円滑な施工体制の確保

平成二十三年東日本大震災（岩手・宮城・福島県内）、平成二十八年熊本地震（熊本県内）、平成三十年西日本豪雨（広島県内）の被災地では、工事に必要な資材等の不足や作業効率の低下が発生してきました。

実態調査結果に基づき、歩掛の日常標準作業量の補正（復興歩掛）や間接工事費の補正（復興係数）を一部見直しました（図6）。

また、実態調査の結果を踏まえ、地質調査業務の諸経費率を改定しました（図7）。

4. 共通仕様書等の改定

土木工事共通仕様書、施工管理基準、電気通信設備工事共通仕様書について、改正された各種基準類との整合を図るとともに、ICT技術の全面的な活用を推進するため、一部改定しました。

また、週休二日の「質の向上」や「働き方改革」に資するよう、土日を休日とする週休二日の実施に努めること、

ワンデーレスポンスに努めること等の改定をしました。

5. おわりに

災害の多い日本において、建設業は地域・国土の守り手であり、これを維持していかなくてはなりません。建設業で働く人が希望を持つことができ、責任を持って活躍できる仕事とするためにも、担い手確保の観点から建設業の働き方改革を進めることで、これまでの建設産業に対するイメージを変え、夢が広がり、若い人を選ばれる新3K（給与が良く、休暇が取れ、希望が持てる）に「かっこいい」が加わった建設産業を目指していく所存です。

働き方改革に関する建設業の現状と課題

全国建設業協会の取り組み

吉田 隼三
一般社団法人全国建設業協会
労働部係長



(1) 回答者について

二〇二三年七月に実施したアンケートでは全建会員企業のうち三千四百四十六社が回答した。主な事業内容は、土木が二千六社、建築が三百九十九社、土木建築が六百七十二社、その他が六十九社となっている。資本金では、一千万円以上五千万円未満の企業が七十二・八%、前年度完工高では五億円未満が四十三・六%、五億円以上十億円未満が十九・六%となっている。また、完工高に占める官公庁発注工事の割合については、七十%以上と回答した企業が五十一・五%となっている。

(2) 時間外労働の状況について

現場の技能者では、三十時間以上と回答した企業が九・九%だったのに対し、現場の技術者では、十八・八%となった。また、事務所の事務職員では、

令和六年四月、いよいよ建設業でも時間外労働の罰則付き上限規制が適用されることとなった。これに伴い、業務の停滞や労働力不足、それに伴う費用の高騰などが懸念され、運輸業など他の産業も含め二〇二四年問題として、巷間を賑わせ続けている。

しかし、この二〇二四年問題は単なる法規制という一面に止めるべきものではない。これをきっかけにして、建設業で働く人々や建設業への就職を目指す若者が夢と誇りをもって活躍できるようにするために、企業の大小や元請、下請に関わらず、業界を挙げて前向きに取り組んでいく必要がある。

本稿では、地域建設業の現状と課題を取り上げた上で、全建での取り組みを紹介していく。

1. 概要

働き方改革の目的は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少に対応するための生産性の向上と、働き手のニーズの多様化に対応するための就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることである。

法規制の動きについては、二〇一八年七月六日に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(以下、働き方改革関連法)が公布され、翌年四月一日に施行された。この法律によって、これまでは特別条項付きの三六(サブプロク)協定を締結すれば、限度時間(月四十五時間・年三百六十時間)を超える時間まで時間外労働を行わせることが可能であったが、時間外労働に罰則付き上限規制がかかるこ

ととなった。

ただし、建設業においては、高齢化や労働人口の減少に伴う人材不足による長時間労働の常態化等の状況を踏まえ、時間外労働の罰則付き上限規制に係る働き方改革関連法の適用に五年間の猶予期間が設けられ、二〇二四年四月より他業種・業務と同様に法が適用されている。

2. 現状

各都道府県建設業協会会員企業の現状を把握するため、毎年「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート」を実施している。当アンケート結果を基に各都道府県建設業協会会員企業の現状を紹介する。

※1 令和六年度調査は、十月初旬に公表予定。最新のデータは全建ホームページにて公表予定。

三十時間以上と回答した企業が三・六%だったのに対し、事務所の技術者は二十・六%となった。

このように、現場、事務所のいずれにおいても、技術者の長時間労働が明確になっている。

(3) 週休日の実施状況について

概ね四週八休と回答した企業が現場で二十九・九%、事務所で五十八・二%となった。平成三十年に実施したアンケートでは、概ね四週八休と回答した企業が現場で九・二%、事務所で三十九・五%となっており、五年間で大きく増加している。また、概ね四週五休以下は平成三十年では現場で二十九・二%だったのに対し、十二・五%まで減少している。

このように会員企業における休日の状況については大幅な改善がみられるものの、未だ他産業に比較すると遅れているのが現状である。

3. 働き方改革を推進する上での課題

(1) 工期

労働時間の抑制には、週休二日制を導入した上で、時間外労働を前提とし

ない「適正な工期」の設定が必要である。国や都道府県の発注工事においては、こうした「適正な工期」を前提に

工期が定められ、これに伴い費用も確保されるようになってきたものの、市町村発注工事や民間発注工事では、未だ「適正な工期」が設定されているとは言いがたい工事の発注があり、働き方改革の推進を難しくする一因となっている。

(2) 書類作成

労働時間が長くなる理由としてしばしば挙げられるのが、作成書類の多さである。前出の「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート」では、時間外労働が多くなる理由について、現場、事務所共に、「作成する書類が多いため」が最も多くなっている。

(3) 日給月給制

建設業では、技能労働者を中心に日給月給制を採用している企業が少なくない。日給月給制では、休日が増え、稼働日が減れば給料が下がってしまうため、週休二日制導入には慎重になる傾向がある。なお、令和五年のアンケートでは、三十五・二%の企業で技能

労働者の賃金支払い基準を日給月給制としているが、平成二十八年のアンケートでは四十四・九%であり、九・七%減少している。

(4) 夏期における労働時間

昨今の気候変動に伴う気温上昇に伴い、夏期における現場労働が過酷になっている。WBG^{※2}が三十一度を超える場合は積極的に閉所することが望ましいとされており、夏期における現場の労働に制約が出てきている。

※2 暑さ指数(WBG^{※2}(湿球黒球温度: Wet Bulb Globe Temperature))は、熱中症を予防することを目的として一九五四年にアメリカで提案された指標。単位は気温と同じ摂氏度(℃)で示されるが、その値は気温とは異なる。暑さ指数(WBG^{※2})は人体と外

気との熱のやりとり(熱収支)に着目した指標で、人体の熱収支に与える影響の大きい①湿度、②日射・輻射(ふくしゃ)など周辺の熱環境、③気温の三つを取り入れた指標である。(環境省ホームページより)

4. 全国建設業協会の取組み

以上の現状と課題を踏まえ、全建では、様々な取組みを行っている。

(1) 働き方改革行動憲章の策定

働き方改革実現会議が決定した「働き方改革実行計画」を受けて、二〇一

七年九月、全建の今後の働き方改革の取組みの基本方針となる「働き方改革行動憲章」を策定した。当行動憲章では副題を「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」とし、左記の十の取組みを掲げている。

1. 経営トップのリーダーシップの発揮
2. 生産性向上に向けた課題と目標の共有
3. 女性を始め多様な人材がいきいきと働ける環境の整備
4. 建設現場における労働安全・衛生環境の整備
5. 長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進
6. 人材育成の推進
7. 適切な処遇の確保
8. 適切な受注の確保
9. 下請企業や取引先の労働環境改善への配慮
10. 行動憲章の周知・徹底

(2) 2+360運動の展開

全建では週休二日の確保に向けて、

まずは平成三十年より毎年週休日を一日ずつ増やしていく「休日月1+(ツキイチプラス)」運動を展開、更に、この運動を加速化させるため令和三年度より週休二日と年間時間外労働三百六十時間以内を目指す「2+360(ツープラスサンロクマル)運動」を展開している。

各都道府県建設業協会会員企業における当運動の実施状況について、令和五年の「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート」でお聞きしたところ、「既に導入している」「取り組んでいる」「取組みを検討している」と回答した企業を併せると六四・六%となり、前年の五十二・八%に比べて十一・八ポイントの上昇となった。これに対して、「知らない」と回答した企業は二十二・二%であり、前年の三十二・五%から十・三ポイント減少した。このように徐々に当運動は各都道府県建設業協会会員企業に浸透している。

以下に当運動の具体策等を紹介する。

①適正工期見積り運動

本運動は、副題として、「工期の見積りは「工期に関する基準」に沿って」を掲げ、発注者から工期の見積り・提

案を求められた場合には、「工期に関する基準」(中央建設業審議会)に沿った見積り・提案を行うことを通じて、発注者の理解を得つつ「適正な工期」の実現を図ることを目的としている。

②週休二日実現企業のシンボルマーク

各都道府県建設業協会会員企業のうち、週休二日を実現した企業を「愛称：スマイルライフ企業」として、自らPRしていただくためのシンボルマークを作成した。このシンボルマークは、従業員の名刺、企業紹介用パンフレット、企業のホームページ等でご利用いただき、若者へのメッセージを発信していただくことを目的としている。スマイルライフ企業であるかどうかは、全建ホームページ内にある自己診断チェックシートを確認していただき、ダウンロードの上、シンボルマークをご使用いただけるようになっていく。

③『全建の改正労働基準法Q&A100』の発刊

二〇二三年九月、労働基準法における時間外労働の罰則付き上限規制についてのルールや、建設業において日頃直面する労働条件に関する疑問点等の百のQ&A形式で解説した『全建の改正労働基準法Q&A100』を発刊

し、各都道府県建設業協会に配布した。当書籍については、全建ホームページ内でも販売している。

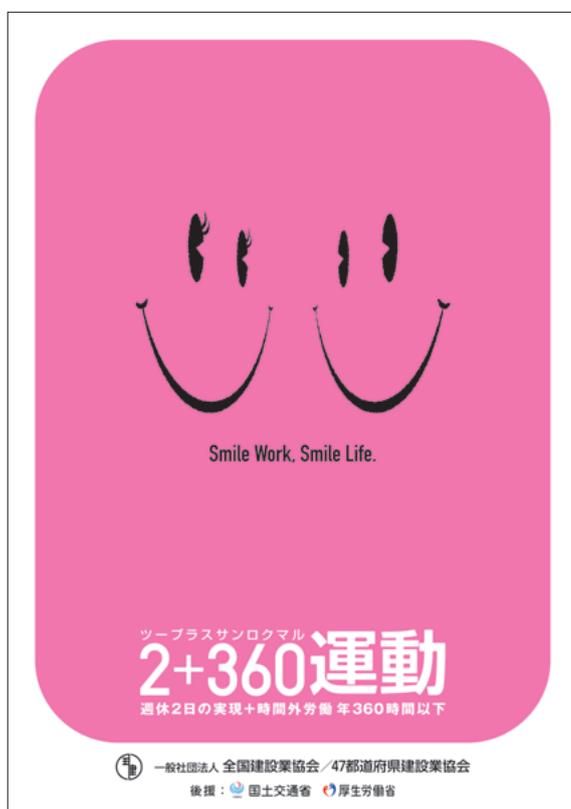
④ポスターによる「2+360運動」の周知

二〇二一年に、スマイルライフ企業でも採用したシンボルマークをデザインしたポスターを各都道府県建設業協会に配布。

また、適正工期見積り運動についても、同様にポスターを作成し、各都道府県建設業協会に配布している。

③「目指せ！建設現場 土曜日 斉閉所」運動の展開

全建では、令和六年三月から(二社)



2+360運動ポスターデザイン

日本建設業連合会、(一社) 全国中小建設業協会、(二社) 建設産業専門団体連合会と協力し、大手、中小を問わず業界を挙げて、建設現場において土日閉所を目指すこととして「目指せ！建設現場 土曜日 斉閉所」運動を展開している。また、当運動の展開には、発注者等関係機関の理解も重要なことから、後援として、国土交通省、厚生労働省、総務省のほか、全国知事会、全国市長会、全国町村会、日本経済団体連合会、日本商工会議所にもご協力をいただいている。

当運動では、全国展開として、四団体共通のポスターデザインを作成し、



「目指せ! 建設現場 土日一斉閉所」運動ポスター

各団体会員企業等に配布している他、全建では、地域の実情に応じ、「(民間を含めた)全ての工事」または「まずは公共工事から」のいずれかを各都道府県建設業協会に選択していただき、地域ごとにブレイクダウンした運動も展開している。

土日一斉閉所は、一朝一夕にできることではないが、昭和三十年代以降広がった休日取得運動が契機となり今では日曜閉所が一般的になったという前例もある。「目指せ! 建設現場 土日

一斉閉所」運動も、建設業の休みの在り方についての、大きな契機となることを期待したい。

5. 最後に

令和五年の就労条件総合調査(厚生労働省)によれば、「何らかの週休二日制」を採用している企業の割合は全産業で八五・四%となっている。また、多くの学校は土日が休みとなつて久しい。つまり、ほとんどの求職者のライフスタイルは、週休二日が前提と

なっており、週休二日の実現は、他産業との人材確保競争が激化する中で、建設業界にとって、最低限度のアピールポイントとも言える。

同時に技能労働者をはじめ、建設業に働く労働者の処遇改善も喫緊の課題とされている。令和六年度は、十二年連続で公共工事設計労務単価が引き上げられており、令和六年三月には総理大臣、国土交通大臣と建設四団体との意見交換会が開催され、「技能労働者の五%を十分に上回る賃上げを目指すこと」について申し合わせがなされた。

こうした状況の中で、本会においても各都道府県建設業協会と協力し、技能労働者の賃金の引き上げの推進に取り組んでいる。

このように労働時間を削減しながら、更には処遇の改善に努めなくてはならないということは、簡単にできることではない。しかし、この取組みを進めていくことは人材確保には絶好の機会であり、他産業との人材確保競争に負けず、持続可能な産業として発展していくには欠かせない。

今後は、長時間労働に頼った働き方から、生産性の向上に努め、合理的な

働き方へと変化していかなくてはならない。

なお、今年二十歳を迎える二〇〇四年の出生数が百万人であるのに対して、昨年(二〇二三年)の出生数は七十三万人となっており、今後とも生産年齢人口は確実に減少する。労働集約的な産業である建設業は今後、より一層の努力が求められることとなる。

こうした状況の改善には、ITの活用、ICT施工の普及、BIM/CIMの拡大や建設ディレクターの導入など業務の効率化、あるいは、身近にある無駄なことを検証していくことも必要だろう。

ただし、経営資源の豊富な大手の建設企業であればできることも、中小建設業者では難しいことも少なくない。まずは、それぞれができることから一つずつ取組みを進めていくことが大切である。

全建としても、本稿で紹介させていただいた取組みを進めると共に、今後とも会員企業における働き方改革の推進の一助となるよう積極的な施策の推進をしていく。

事例

北海道における建設産業の現状と 担い手確保等の取組みについて

北海道庁建設部
建設政策局 建設管理課

はじめに

建設産業は、道民生活や社会経済活動の基盤となる道路や河川、住宅などの整備や日頃の維持管理はもとより、除雪や施設の長寿命化等の対応、さらには、地震や台風などの自然災害の発生時における通行止めや、応急工事等の初期対応や被災後の迅速な復旧など、本道の発展や地域の安全・安心、経済・雇用を支える重要な役割を担っています。

北海道では、平成二十八年に観測史上初めて一週間に三つの台風が上陸し、その翌週にも台風十号が接近したことにより連続的な豪雨がもたらされ、全道的に甚大な洪水災害・土砂災害が多数発生しました。

また、平成三十年にはマグニチュー

ド六・七、最大震度七を記録した胆振東部地震が発生するなど、大きな災害に見舞われました。

こうした近年の自然災害の激甚化・頻発化を踏まえ、防災・減災、国土強靱化の更なる推進が求められており、地域の安全・安心を担う建設産業の役割は、ますます大きなものとなっています。

一方、少子高齢化の影響により、全産業で生産年齢人口の減少が進んでいるなか、建設産業においても、就業者の高齢化や若年者の入職が進まないなど人材確保が厳しい状況となっており、将来にわたる建設工事の品質確保や、地域の守り手として建設産業が担う役割を十分果たせなくなることへの懸念が高まっているため、建設産業における担い手の確保・育成や、より一

層の生産性向上が喫緊の課題となっています。

北海道の建設業の現状と課題

道内の建設投資額は、平成五年度の約四・八兆円をピークとし、平成二十二年度の約二・一兆円が最低額となりましたが、近年は、国の「防災・減災、国土強靱化」の推進等により、令和五年度においては、ピーク時の約六十九%ではありますが、約三・三兆円と、ここ数年は安定して推移しています。

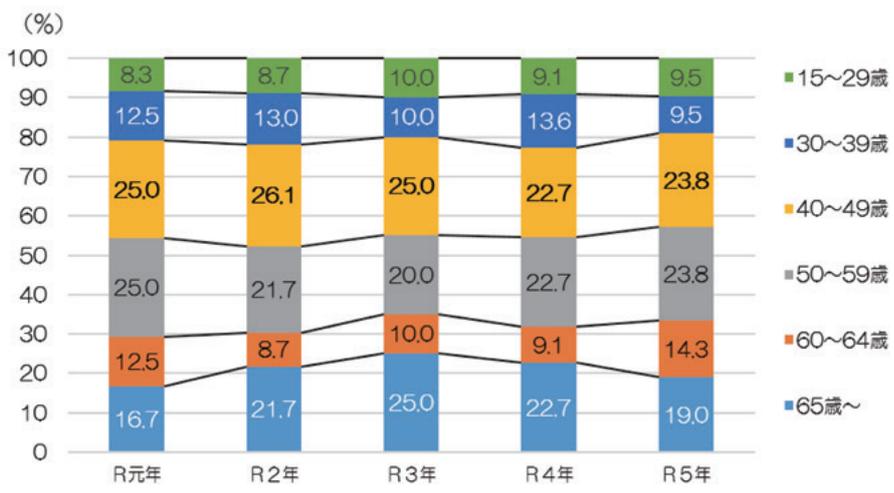
一方、道内の建設業における就業者数は、平成七～九年度の約三十五万人をピークに減少傾向にあり、令和五年度はピーク時のおよそ六割の約二十一人人となっています。

また、年齢構成で見ると、平成十六

年以前は、五十歳以上が約四割、二十九歳以下が二割程度でしたが、近年は五十歳以上の割合が増加し、令和五年度には五十歳以上が約六割を占める一方、二十九歳以下が一割未満となっているなど、建設業における人手不足と高齢化が進んでおり、建設業の持続的な発展を図るためには、担い手の確保・育成が急務となっています（グラフ1）。

建設業の二〇二四年問題と国の動き

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（以下、「働き方改革関連法」という）」が二〇一九年四月に施行されましたが、五年間の猶予を経て、二〇二四年四月から建設業においても時間外労働の上限規制が



出典：総務省「労働力調査」
グラフ1 建設業就業者の年齢階層別構成比の推移 (北海道)

適用になりました。これにより建設産業は働き方改革の推進とともに、生産性の向上を図るなど、業務の一層の効率化が求められています。
また、こうした課題を踏まえ、国では、インフラ整備の担い手・地域の守

り手である建設業等がその役割を果たし続けられるよう、今年六月に「担い手確保」「生産性向上」「地域における対応力強化」を目的に担い手3法（建設業法、入契法、品確法）が改正されています。

北海道の取組み

道においても、地域の安全・安心や経済・雇用を支える建設産業の持続的な発展のため、将来、担い手となる若者や子どもたちにとって建設産業の未来が魅力あるものとなることを目指し、令和五年三月に『建設産業ミライ振興プラン HOKKAIDO』を策定しました。
このプランでは、建設産業の担い手確保・育成を早急に解決すべき重点課題とし、その解決に向けて、建設産業の「働き方改革」「生産性の向上」「魅力の発信」を施策の三つの柱とし、関係団体等と連携した取組み

を展開することとしました。その取組みについて、ご紹介します。
①「働き方改革」への取組み
建設産業において、担い手の中長期的な育成・確保を図っていくため、「働き方改革」を推進し、「長時間労働の是正や休日の確保」「担い手の確保・育成のための適正な利潤の確保」「建設産業の環境整備」の取組みを進めています。
「長時間労働の是正や休日の確保」としては、週休二日工事に取組んでおり、今年十月からは質の向上を目指して「月単位の週休二日」や「完全週休二日（土日閉所）」に向けた取組みを進めています（図1）。



図1 週休2日工事の実施について

ため、設計業務の受発注者が情報共有を行う「工事円滑化会議」や、発注者・工事受注者・設計者が協議・確認を行う「三者検討会」、工事の受発注者が設計変更の内容などを確認する「設計変更確認会議」などの取組みを行って

各工程でICTを活用し、生産性向上



図2 ICT活用工事について



写真1 意見交換会①



写真2 意見交換会②



写真3 ICT体験講習会①



写真4 ICT体験講習会②

に向けた取り組みへの働きかけを行っています。

②「生産性向上」への取組み

持続可能な建設業に向けては、担い手の確保に加え、新技術の活用等による更なる生産性の向上が急務となっております。令和六年六月改正の「品確法」においても、調査・設計や発

注から維持管理までのICT活用等の

各種取組みが規定されています。道において、「ICT活用などDXの取組推進」として、「ICT活用モデル工事」や、監督業務の「遠隔臨場」などに取組んでいます。

ICT活用モデル工事については、

平成三十年より測量・施工から完成まで全プロセスでICTを活用する「全面的なICT活用工事」、令和四年度からは設計データ作成とICT建機

による施工に特化した「部分的なICT活用工事」、令和五年十月からは設計データ作成と出来形管理・納品に特化した「簡易的なICT活用工事」を導入し、ICT活用工事への取組拡大を進めています（図2）。

また、遠隔臨場については、令和二年度から試行を開始し、令和四年度からは本格運用、さらに今年度からは工事検査についても試行を開始するなど、取組拡大を進めています。

③「魅力の発信」への取組み

将来の担い手となる若者や子どもたちにとって、北海道の建設産業の未来が魅力あるものになるよう、「建設産業の魅力発信」と「建設産業への理解促進」に向けた様々な取組みを行って

います。ここではいくつかの事例をご紹介します。

○若手建設業就業者と高校生との意見交換会（写真1、2）

建設業団体等と連携し、建設産業に従事する若手職員と高校生による意見交換会を実施しています。この意見交換会では、学生が抱える就職に対する不安の解消や、実際の仕事のイメージを掴んでもらうほか、普通科など工業系を専攻していない学生にも、就職・進学先に建設業を選択するきっかけとなるような、就労環境や仕事の中身といった情報を提供するなど、高校生に対して、建設産業への理解を深め、勤労観・職業観の醸成を目的としています。

○ICT体験講習会（写真3、4）

高校生を対象に、ICTを活用した建設技術に関する座学とドローンの操縦体験等による講習会を実施しています。この講習会では、建設産業におけるI

また、「建設産業の環境整備」として、北海道内の国、特殊法人等及び地方公共団体の各発注者が参画する「北海道ブロック発注者協議会」などを通じて、各市町村に対して週休二日工事や適切な工期設定等、働き方改革実現

CTの活用状況を伝えることで、業務の効率化や生産性の向上が進む建設産業の実態を理解してもらい、興味を持ってもらうことを目的として実施しています。

○建設産業ふれあい展(写真5〜9)

従来の担い手確保の取組みは、就職に直結する高校生以上への働きかけが中心でしたが、これからは、より若い世代とその親世代に対して、建設産業の役割や魅力、重要性について理解を深めていただくことが大切だと考えています。

このふれあい展は、建設業団体等と連携し、作業機械を使ったゲーム等の体験型イベントやパネル展示などを通じて休日の親子連れなど、普段建設産業にあまりなじみのない一般の方々



写真5 昨年度ポスター

建設産業の役割や重要性を理解し、身近に感じてもらうことを目的に開催しているものです。平成二十七年から札幌市と道の共同開催で実施し、国や数多くの建設産業の関連団体にもご協力いただき、今年度で九回目の開催となります。

会場は、札幌市のメインストリート、札幌駅前通の真下を通り、地下鉄南北線さっぽろ駅と大通駅間の約五百二十mをつなぐ長い歩行空間を毎年一月の二日間、建設産業のイベントでジャックします。

当日は、組み立てブロックなどを使ったものづくり体験や建設現場のバーチャルAR体験など、実際に



写真7 測量機器体験



写真6 VR足場体験



写真9 釧路市でのイベント



写真8 ショベル操作体験

子どもたちが参加できるイベントをはじめ、建設産業の理解を深めるクイズラリーやパネル展示などを通じて、子どもから大人までの幅広い年代の方々に建設産業を身近に感じてもらうきっかけづくりを行っています。

また、昨年度からは札幌のみにとどまらず、道内の地方都市においても、地元の関係団体のみならずイベントに参加し、建設産業のPR活動を行っています。

○SNSを活用した情報発信等(写真10)

これまでホームページやメールマガジンなどを活用してきましたが、より広く情報発信していくために、昨年度から新たにX(旧Twitter)アカウント



写真10 X(旧Twitter)での発信

トを開示して、建設産業の役割や魅力、建設産業に関する取組みや役立つ情報などをよりタイムリーに、身近に感じていただけるよう発信しています。

〈建設産業「ミライ振興通信」「知るべ」〉
https://twitter.com/signpost_ksk

〈北海道建設政策局建設管理課ホームページの関連サイト〉
<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kn/ksk/ksks/boshu/signpost.html>

おわりに

以上、道の現状と取組みについてご紹介させていただきました。

道としては、今後とも社会情勢の変化を見据えながら、北海道の価値や魅力をさらに高め、将来にわたって誰もが安心して快適に住み続けられる北海道をつくるため、『建設産業ミライ振興プランHOKKAIDO』に基づき、将来の担い手となる若者や子どもたちにとって、本道の建設産業の未来が魅力あるものとなるよう、関係団体や教育機関のみならず、建設産業の持続的発展に向けて、引き続き取り組んでまいります。

事例 働き方改革と担い手確保の両立のために

大林組の施策を例に

川上 季伸
株式会社大林組 土木本部
本部長室 部長



1. 建設業の概況

二〇一九年四月に働き方改革関連法案が施行され、五年間の猶予期間を経て、建設業においても二〇二四年四月から罰則付きの時間外労働規制が適用されました。二〇二三年の建設業の平均年間労働時間は千九百七十八時間であり、全産業平均より二百五十二時間長い状況です。主な原因として、休日の少なさや人手不足、設定工期の短さといった外的な要因に加えて、これまでの休日出勤や長時間労働の常態化により、働き手側に長時間労働への抵抗が少なくないことも要因の一つとして考えられます。

一方、図1に示すように、建設業に従事する労働者数は過去二十年間減少を続けており、二〇二二年には六百十八万人に対して二〇二二年には四百七十九万人となりました。年齢構成では五十五歳以上の割合が年々増え続け三十五・九%を占めるのに対し、二十九歳以下の割合は十一・七%に過ぎません。今後、高齢者の大量離職に



図1 建設業就業者数の推移と建設業就業者の高齢化の進行
(引用元: jfc_now_2023_2_230726_2 (nikkenren.com))

2. 改正労働基準法への対応と働き方改革の推進

より人材不足がさらに深刻化することが予想され、担い手の確保は建設業全体で取り組むべき喫緊の課題となっています。

(1) 大林組が進める働き方改革とは

大林組は、職員の能力を最大限発揮できる職場環境を提供することが、会社の成長に繋がると考えています。それは、「働き方改革」が、時間外労働時間の抑制により法令を遵守することだけではなく、職員の満足度を向上させ「働きがい」を感じられる環境を整備することを意味しています。会社は、能力向上への支援を行うとともに、能力に応じて業務における責

任と権限を職員に付与します。そして、「学び、実践、達成」により、職員が働きがいやモチベーションを実感し、更なる学びを求めるといふ好循環が維持されることを期待しています。

(2) 働き方改革への取組み

二〇一七年九月に土木・建築・設備・機電・事務の各職種人事担当者や各事業部から選出されたメンバーで構成した社長直轄の「働き方改革推進プロジェクト・チーム」が設置されました。働き方改革の推進においては、後述の①環境整備、②意識改革、③業務改善の三要素が重要であり、それぞれの具体的な方策を図2に示します。

①環境整備
(ア) 柔軟な働き方や働きがいの向上に向けた人事諸制度
直近の主な制度拡充として、従業員

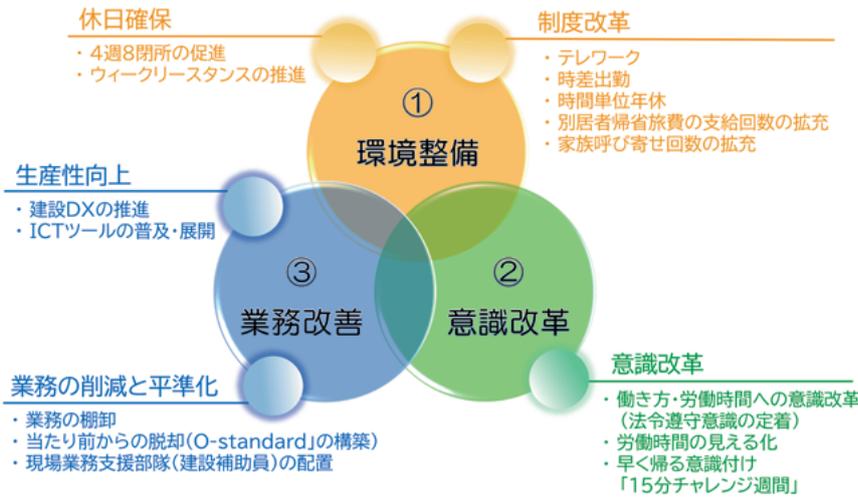


図2 働き方改革推進のための3つの要素

省できない場合の家族の呼び寄せ回数も同じく拡大しました。

その他、休暇制度の拡充や新たな手当の導入など、従業員のワークエンゲージメント向上に向けて様々な人事諸制度を構築しており、会社の成長と職員のワーク・ライフ・バランスの両立を目指しています。

(イ) 現場四週八閉所の推進

各現場事務所は、期初に年間閉所予定表を作成し、四週八閉所の推進に取り組んでいますが、現段階では工事工程の都合などにより、100%の達成は叶わない状況です。二〇二三年度の大林組国内土木現場の実績として、四週六閉所以上が九十%、四週八閉所以上が六十三%となっています。四週八閉所の実現には、施工者の自助努力とともに、発注者の理解と協力が不可欠であり、業界団体を通じて発注者側へ適正な工期設定と四週八閉所の働き掛けを行っていただきます。さらに四週八閉所の先には、土日・祝日を現場閉所とする「完全週休二日」があり、建設業も他産業と比べて遜色のない労働環境の整備を目指していく必要があります。

(ウ) ウィークリースタンスの推進

国土交通省の工事や業務で実施されているウィークリースタンスを大林組の現場事務所でも、発注者や協力会社といった外部関係者との間のみならず、現場内の職員同士の間でも推進しています。一週間における関係者間のルールや約束事、スタンスを目標として定め、計画的に業務を履行することにより、業務環境などの改善を目指しています。

(2) 意識改革

(ア) 働き方・労働時間への意識改革

社内のイントラネットに、改正労働基準法の内容を項目ごとに簡潔にまとめた「1分でわかる! シリーズ」を掲載するとともに、三か月に一回のペーパーでeラーニング・テストを実施し、全職員が改正労働基準法への正しい理解と法令遵守の意識の徹底を図りました。

(イ) 労働時間の「見える化」

労働時間の実績「残業定期便」を全職員に送付し、毎月の勤務状況のリアルタイム明示を行いました。現場事務所内の職員の勤怠状況を「見える化」することで、長時間労働となりそうな職員をフォローし現場全体で業務を平準化する取組みを進めています。

(ウ) 早く帰る意識付け

早く帰るための意識付けとして、「15分チャレンジ週間」を年二回設定しました。通常よりも十五分早い退社時間を自身が目標として掲げ、その達成に向けて業務の工夫に挑戦するものであり、「やればできる」という自信にも繋がり、一定の効果が見られました。

(3) 業務の効率化

(ア) 建設DXの推進

大林組では、少人数・短時間での効率的な現場施工を目指し、誰でも簡単に3Dモデルを活用できるようにデジタルツインアプリ「CONNECTIA (コネクティア)」を開発しました。3Dモデルを取り扱うことができるソフトウェアやアプリケーションは多数存在しますが、CONNECTIAは施工シミュレーション利用の機能に絞って、既存製品よりも容易に利用でき、かつ、共有データ環境(CDE: Common Data Environment) になりうるシス

テムを目指しています。実際の土木現場で試行した結果、施工計画において従来よりも二十二%の時間短縮効果を確認しました。

(イ) ICTツールの普及・展開

ICTツールを普及・展開していくために、土木部門の中に先端技術推進室を設置しました。先端技術推進室は「きめる・つくる・つかう」を担当する三つの部署から構成されています。現場事務所の新規立上げ時には、各支店に配置されたICT支援部隊であるデジタルコンシェルジュがツールの導入・運用開始からその活用の定着まで、現場事務所職員のみならず協力会社も含めて支援しています。導入したツールの例として、ビジネスチャットツール「direct」、デジタル野帳「eYACHO」、土木工事施工管理システム「デキスパート」があり、特に「direct」「eYACHO」の国内土木現場導入率は100%です。その他、二〇二一年には全土木現場にWebカメラの原則設置を定め、「遠隔現場」での立会など、職員の移動時間の大幅な削減に寄与しています。

(ウ) 業務の棚卸と平準化

現場事務所毎に異なる業務プロセスの存在、デジタル化の遅れにより発生

している非効率な業務、不必要な書類作成といった項目をゼロベースで見直し、不要業務や過剰業務の削ぎ落としに取り組みました。最終的には、これまでの当たり前(社内ルール)から脱却した新たな業務ルール「O-standard」の構築を目指しています。

また、各支店に現場業務の支援部隊(建設補助員)を配置し、繁忙度の高い現場事務所の業務を積極的に補助することで、常設部門と現場事務所内の業務繁忙度の平準化に取り組んでいます。

3. 担い手の確保

大林組はサプライチェーン全体での競争力強化と将来の担い手確保に取り組む中、協力会社と定期的に安全、品質、担い手確保などについての意見交換会を実施しており、協力会社から寄せられる要望に応えるべく、様々な支援を行っています。

(1) 教育訓練校の設立

大林組の協力会社で組織する大林



写真1 大林組林友会教育訓練校での若年育成コース（鉄筋工）の様子



写真2 大林組林友会教育訓練校での建設技能スキルアップコースの様子

組林友会には、様々な工種・業種の企業約千二百社が全国で加盟しています。二〇一四年には大林組と大林組林友会が共同で「大林組林友会教育訓練校」を設立しました。訓練校は、技能労働者の育成と次世代への技能伝承を目的としており、これまで四百九十四人(二〇二四年三月末現在)が修了し、建設現場で活躍しています。とび工・鉄筋工・型枠工の三種類の若年育成コース(写真1)とCADに特化した建設技能スキルアップコース(写真2)を設けており、毎年五十名の修了者を輩出しています。

二〇一五年、本訓練校のプログラムが、東京都からゼネコン初の「広域団体認定訓練」に認定されました。この認定を機に、大林組は新たなインセン

ティブ制度の導入を決定し、訓練校修了生と雇用主である企業に対して左記の三つの補助制度を設けています。

訓練校修了生のうち、登録基幹技能者、一級技能士、二級技能士の認定要件を期限内に取得した本人に手当を支給
訓練校修了生が前記の認定要件を満たした場合、雇用する企業に支給期間内で日数に応じて手当を支給
訓練校修了生を一年間継続雇用した場合、雇用する企業に手当を支給

(2) スーパー職長制度の導入

二〇一一年に大林組は、建設業の魅力を高め、若年建設技能者の入職・定着率を向上させる施策の一環として、スーパー職長制度を導入しました。これは、若年建設技能者に目標とされるような理想的な職長を評価する制度です。「レギュラー」「マイスター」「ジュニア」の各基準を満たした職長を、二〇二四年度は合計五百二十四名認定し、認定されたスーパー職長には大林組の建設現場での勤務日数に対して手当を支給しています。



写真3 けんせつ職業体験フェスタでの型枠組立の体験の様子



写真4 けんせつ職業体験フェスタでのVRを用いた高所での足場組立体験の様子



写真5 業務改善事例・提案コンテストでの最終選考プレゼンテーションの様子



写真6 後継経営者育成研修でのグループ討議の様子

二〇二四年六月にインフラ整備の担い手・地域の守り手である建設業がその役割を果たし続けられるよう、担い手3法の改正が行われました。今後、建設業が他産業に比べて見劣りすることがないよう、従事する建設技能者・技術者の地位の向上、適正賃金の確保、休日確保を達成するために、業界全体でさらなる取組みが必要と考えます。

ここまでは、大林組の働き方改革や担い手確保に関する施策を紹介してきました。今後、担い手を確保していくためには建設業界のイメージアップ、特に建設業本来の面白さ・将来像を知ってもらい、「建設業界では非働きたい」と思わせる広報活動の強化が重要と考えます。さらに、働き手が働きやすく魅力的と感じることができる職場を創造する「働きがい改革」に注力することも必要です。

(3) けんせつ職業体験フェスタの開催

建設業の魅力を発信し理解を深めてもらうこと、ひいては建設業界の未来の担い手確保に繋げることを目的に、高校生や高専生を対象とした建設技能体験会「けんせつ職業体験フェスタ」を各地で開催しています。

二〇二四年三月に大林組と大林組林友会に加盟する三十二社が合同で実施した職業体験会では、東京都立総合工科高等学校（東京都世田谷区）の二年生四十七名に参加頂きました。限られた時間ながら、高校生は四〜五人の班に分かれて、土工種（とび、鉄筋、型枠大工、左官、溶接、はつり・解体、

軽鉄・ボード、塗装、シール、美装）のブースを回りました。各ブースでは、大林組林友会加盟の建設技能者から直接教わりながらの実践的な技能体験や（写真3）、VR（仮想現実）を利用した高所での足場組立体験などを行いました（写真4）。

(4) 業務改善事例・提案コンテストの開催

大林組は二〇一七年から、協力会社からの業務改善に寄与する優良な事例・提案コンテストを実施しています。①生産性の向上、②安全性の向上、③働き方改革、④環境・カーボンニュートラルなど、幅広いテーマについての事例・提案を募り、書類選考、最終選

考会を経て、各賞（最優秀賞、優秀賞、奨励賞及び推進賞）を選定し表彰しています（写真5）。このような機会が協力会社同士の刺激になると同時に、協力会社職員の創意工夫に対する意欲を引き出し、モチベーション向上に繋がることを狙っています。

(5) 事業と技能のあとつぎ支援センターの開設

大林組は大林組林友会とともに二〇二三年に協力会社の抱える経営課題の解決について支援を行う「事業と技能のあとつぎ支援センター」を開設しました。事業経営に限定せず、採用、教育、事業承継、ICT・DX活用といった様々な相談に対して、専門コンサ

4. 最後に

また、後継経営者を対象とした「後継経営者育成研修」や幹部社員を対象とした「リーダーシップ研修」なども開催しています（写真6）。

事例 業界として職業として、

そして企業として選ばれる会社に

「地方発信 働き方改革」

前原 一貴

株式会社前原土建
専務取締役

はじめに

栃木県南部に位置する下野市。穏やかな気候と平坦な地形に恵まれ、とても住みやすい場所です。飛鳥時代から東国の要衝として栄えたこの地を拠点に、総合建設業として工事を受注・施工し営業しています。工書の種類は生活・産業の基盤整備工事を中心に、防災・減災工事や改修工事。加えて災害復旧、外構、伐採・除草等の維持管理まで、県内外を問わず多岐にわたり活動しています。昭和四十七年創立から五十二年、従業員三十三名の体制で営業している関東地方の小さな建設会社です。

令和元年六月『新・担い手3法』が公布されました。地方の小さな建設会社においても、担っていく役割、そし

て課題に対応していく必要性が生じた時だと、改めて気付かされました。本稿では「働き方改革の促進」「事業環境の確保」「生産性の向上」について、我が社の取組みを紹介いたします。

「働き方改革の促進」

ここに、過去十年間の年間休日の推移を紹介いたします。

●平成二十七年から平成三十一年度までの五年間は、上期において土曜日を隔週で休日とし、下期からは土曜日を出勤日、GW・お盆・年末年始に祝日を含めた年間休日は八十八日〜八十九日

●令和二年度から令和三年度までは、上期において土曜日を隔週で休日とし、下期からは土曜日を出勤日、GW・お盆・年末年始に祝日を含めた

年間休日は八十八日、加えて年次有給休暇+五日で年間休日は九十三日

●令和四年度から令和五年度にかけては、通期で隔週土曜日を休日とし、GW・お盆・年末年始に祝日を含めて年間休日は令和四年度に九十八日、年次有給休暇+五日で百三日、令和五年度は百六日、年次有給休暇+五日で百十一日

●令和六年度から完全週休二日制に移行し年間休日は百十三日、年次有給休暇+五日で百十八日。祝日及び連休前後間に有給取得推奨日を設定。家族間の休日調整、及び長期休暇を取得しやすい環境を構築

取得しやすい環境を構築

事例1..『2+360運動』

ツープラスサンロクマル
運動

いつまでも職場に残って仕事を続け

表-1 年間休日の推移

年度	年間休業日	備考
平成27(2015)年	88日	上期:土曜日隔週休日、下期:土曜日稼働
平成28(2016)年	88日	〃
平成29(2017)年	88日	〃
平成30(2018)年	88日	〃
平成31/令和元(2019)年	89日	〃
※令和元年(2019)6月『新・担い手3法』公布 有給休暇 年次有給休暇5日取得義務		
令和2(2020)年	88日	上期:隔週土曜日休日、下期:土曜日稼働
令和3(2021)年	88日	〃
令和4(2022)年	98日	通期:隔週土曜日休日
令和5(2023)年	106日	通期:隔週土曜日休日
令和6(2024)年	113日	完全週休二日、推奨日の設定



『2024年問題への取組み』～いま地方公共団体に求められること～



2+360運動

ることは健康や私的な時間を奪い、精神的な重圧や緊張を溜め込むことになり、その結果、我々の施工現場において最も優先すべき『安全』の崩壊を招くこととなりました。長時間労働の是正、労働条件の改善への対応は待ったなしの状況だったのです。そこで我が社では令和四年から『2+360運動』を展開することにしました。「目

指せ！ 週休二日、目指せ！ 時間外労働年間三六〇時間以内」を達成するための取組みを始めました。

まず社内に目を向け、自社及び従業員の労働実績を確認し、見直しを行いました。勤務時間内で所要時間が多い項目や削減できる内容等を列記し、必要な労働時間の洗い出しを行いました。並行して、就業規則に欠落項目などが無いかを再吟味しました。更に、社員たちの私事情を取り入れた勤務の調整ができないかも検討しました。このような経過をたどり、一定の成果が得られると判断した段階で、社員に周知し、時間短縮を図ることにしました。次に社外に向けてこの取組みを報知することにしました。社会全体の労働環境改善にも貢献していきたいと考え、情報発信することにしました。社名を入れたのぼり旗や看板を製作し、施工現場に設置しました。協力業者に対しての周知の他、現場事務所の内外、第三者が通行する歩車道に向けてなど、特に人目に付く場所に設置することに重点をおきました。設置するだけでは周知が消極的と捉え、SNSを活用して情報を発信することにしました。

事例2…『時間差入退社』

現場作業においては、どうしても時間外労働が発生してしまいます。施工状況や気象状況、お客様の都合や交通事情等、日々変化する様々な状況に処していかなくてはならないからです。突発的な事情は例外となりますが、工程管理を行っていく上で事前になし得る・起こり得る事象に関して対応することは可能であると考えています。このように施工管理で生じる早出・残業時間については、その理由を報告してから勤務を行う「時間差入退社」を導入することにしました。仕事上での繁閑、従業員の心身の負担軽減において、一定の役割を担えています。

「事業環境の確保」

事例1…『国際女性デー』

多くの女性が多くの課題を抱えながら働いています。三月八日は女性の地位向上、差別の払拭等を目指した「国際女性の日」です。この日を行動の日と捉え、先ず女性社員と交流を深めることとしました。家事・育児・介護・経済的見地等、多岐にわたる知見を聴取することができました。



交流状況①

国際女性の日



交流状況②

専用トイレ

会話の途中でトイレの話題があらわれました。施工現場においては「快適トイレ」が導入されていきました。そこで我が社の二階を改装し、女性専用の快適トイレを設けることにしました。女性社員の意見を受け、温水洗浄便座は当然のことながら、便器の高さやリモコンスイッチの位置、遮音壁の設置・ドアの位置や導線、照明にも配慮した設計とし施工しました。

事例2…『男女共同参画週間』

男女共同参画週間（六月二十四～二十八日）に、本社及び施工現場において「男女共同参画白書」を基に概要を説明し、先ずは耳を傾けてもらうこととしました。当初、内容についてはあまり理解されていませんでした。一通りの説明を終えると、反応は意外なも

のでした。「うちはこうしてるよ」「こんなことしないね」「それじゃあ、今日からこうしよう」「こんな取組みはどうなのかな」等々、多くの意見を得ることができました。仕事・家事・育児の女性に対しての労りは勿論、現場から『これは会社としてやらないとダメだね』という意見等を数多くもらえたことは、将来に向けて明るい兆しを垣間見ることができました。

「生産性の向上」

規模は小さいが総合建設業である我が社にとって、物を作っていくことは「不変です。変えるべきは『過程』にある」と捉え、導入事例を紹介します。



男女共同参画週間

現場掲示状況



現場事務所・休憩所

説明会

事例1：『Web会議システム』

コロナ禍での感染予防対策として初めてWeb会議システムを利用しました。第五類に移行した現在も、会議・講習を中心に本社及び各現場で活用中です。移動時間の削減・業務効率の向上に貢献。夜間施工の現場においても連絡確認できるよう、録画データの容量や議事録管理等を改善すべく対応しています。

事例2：『遠隔臨場』

広範囲の施工現場において、ウェアラブルカメラを使用し遠隔臨場に対応しました。現場作業員にカメラを装着してもらい、ヘッドセットを併用することで、現場事務所のモニターで映像・音声を視聴。事務所に不在時や、他箇所で作業している時はスマートフ



Web会議

ォンで確認。その都度、適切な状況を判断し指示を行いました。刻々と変化する現場をリアルタイムで視聴できるシステムは、安全そして品質を管理する上で欠かせないものとなっており、通常作業時より装備品が多くなり、加えてこちらからの注文により、カメラの脱着・撮影箇所の移動など、担当者の負担を増加させてしまうなど反省することも多々ありました。

暗部箇所や夕刻時の映像の不鮮明さ、悪天候時の通信障害等、使用範囲を限定して活用すべきではなかったか。また位置情報と移動軌跡を併用することで、作業動線の見直し、作業員の適切な配置ができたのではないかと。録画機能を活用し、後からデータを振り返ることができたのではないかと。現場管理をする上でプラス材料と



ヘッドセット

ウェアラブルカメラ

遠隔臨場

なり得ましたが、機能を十二分に使いこなせず、至らない点が多々あったことについては、今後の課題となりました。

事例3：『ドローンの多目的利用』

施工現場において今や欠かせない物の一つとなっています。

活用例としては、

1. 初期の段階で、現場を把握し、図面との不一致を見つけ出すのに空撮映像で比較
 2. 災害現場で被災状況の把握
 3. 施工現場においての進捗状況
 4. ドローン測量
- などがあり、具体的には、
- ① 工事受注後の初期段階において、発注図書に空撮映像を盛り込み、疑問点や問題点への認識を深め、その後の施工方法・工程管理を後押しします。
 - ② 被災現場にいち早く出向き、先ずは目視で状況を把握。被災箇所が高速道路に隣接しているため、飛行規制の制約もある中で、周辺を含めた被災状況をドローンで空撮、被災箇所と影響範囲を確認しました。
 - ③ 状況撮影は施工前・月次・完成を軸に、進捗の時宜を見て撮影しています。
 - ④ ドローン測量及びマシンコントロールについては、すべての施工現場で



①現場把握



②-1 被災状況



②-2 応急対策



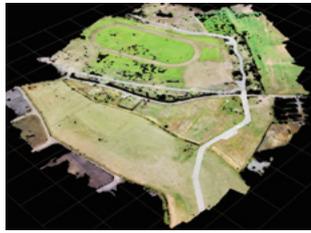
③進捗状況



④-1 ドローン測量



④-2 マシンコントロール



④-3 解析画像

導入対応はできていません。施工内容や現地環境を勘案して今後も適宜導入していく予定です。

我が社においては現在二名が資格を有し、社内にて技術展開し、後進を育成中です。今後、無人航空機の活用範囲が今まで以上に広がりを見せた時に、蓄積した知識・操縦技能を運用し対応

していきたいと考えています。

事例4…『建設アシスタント』

デジタル分野と女性活躍に焦点を置いた、建設アシスタント制度を設けています。本社デスクと施工現場をインターネットで繋ぎ、現場技術者のサポートを行っています。施工データ等の書類業務を担っていますが、並行して建設

キャリアアップシステムを含めた勤怠管理、建設経理や安全管理も行っていきます。業務内で対面が必要になった時には、We会議システムも併用して作業の効率化を展開しています。

以前の勤怠管理は紙での授受でしたが、アプリケーションを導入したことにより、回付時間の削減、休暇取得の管理においても成果を収めています。

また若手社員や入社間もない社員が休暇を取得する上でも効果的です。

現在はアシスタントとしての役割ですが、将来的には経験の浅い社員に対してのプロデュース、マネジメント展開も視野に入れています。

今後の課題

従業員が少なく、支援体制が不十分であったため、一人当たりの業務量は自ずと多くなり、業務の内容によって、肩身の狭い思いをさせることになっていました。社員の得意分野や興味・関心などを把握し、それを活かしつつ、仕事を任せる。また、単調な作業は定期的な切り替えたり、新しい業務に取り組み機会を与えたりすることに変わって、心地よく働ける環境、その上で、

社員に寄り添う支援体制を構築していくことが課題と捉えています。

終わりに

『2+360運動』を情報発信した段階で、どのような効果を生むのか不透明な部分がありました。しかし、あの現場においては、足を止めて読み入る人や、ピンク色の看板をスマートフォンで撮影する人も見受けられました。別の現場では、のぼり旗を見た人が、担当職員に声掛けし、それに対応し談笑する景色を目にすることができた時には、この運動を展開した意味があったと思えました。今後の強化策として看板等にQRコードを作成・付加し、我が社の働き方改革を発信し続けていきたいと考えています。

時間の割り振り方として、従来の勤務時間「八時間」の延長ではなく、限られた時間内に各業務を『どう組み込み、どう対処できるか』が、今そしてこれからの施工管理に求められているのではないのでしょうか。施工現場を見渡した時、変化のスピードには凄まじさを感じています。この変化に我ら「前原土建」は攻めの姿勢で挑んでいきます。

事例

建設コンサルタント業界に見る 現状と今後の課題

山崎 義広

株式会社三水コンサルタント
代表取締役社長



はじめに

わが社が携わっている日本国内の上水道は、普及率が九十八・二％（二〇二二年三月末）となっておりますが、多くの水道管で法定耐用年数の四十年を超えて老朽化が進んでいます。

令和三年十月三日に発生した紀の川に架かる六十谷水管橋の落橋で、約六日間、約六万世帯が断水し、住民生活に多大な影響を与えたことは記憶に新しいところですが、一方、耐震化率も約四十％にとどまっているため、国土交通省は、耐震化の促進に取り組んでいます。

また、下水道においては、普及率が八十・六％（二〇二二年三月末）となっておりますが、上水道と同様に老朽化が進んでいます。耐震化については、



【国土交通省近畿地方整備局＝HPより】

下水道施設が被災した場合、公衆衛生問題や交通障害の発生に加え、トイレの使用が不可能となるなど、住民の健

康や社会活動に重大な影響を及ぼします。しかし、他のライフラインと異なり、地震時に同等の機能を代替する手段がないのが現状です。膨大な施設の耐震化が未完了の状態となっているため、修繕や更新、耐震化は重要な課題となっております。

PPP・PFの推進

内閣府が主導しているこの取組みは、国および地方公共団体の財政状況が厳しさを増し、人口減少に伴い職員の減少が見込まれる中で、老朽化が進むインフラの持続を図るためのものです。公共施設等の建設、維持管理に係る財政や生産性の効率化を図り、財政健全化とインフラの確保を両立させることを目指しています。また、多様な政策ニーズに的確に対応し、適切かつ効果的な支出による経済・財政一体改革に

貢献することが期待されます。

水コンサルタント業界に見る 現状

上下水道を主とする業界に目を向けると、労働環境、人材不足、中堅技術者層の空洞化などの問題を抱え、人材確保が大きな課題となっております。一方で、CIM(Construction Information Modeling/Management) やドローン、3Dプリンティングなどの新技術が導入され、設計・施工の効率化が進んでいます。しかし、コンサルタント業界は長年にわたって労働時間が不規則で、過酷な労働条件が問題となり、ブラック企業の代名詞といわれてきました。

このため、労働環境の改善が求められており、企業や業界全体での取組み

が進められています。しかし、他の業界同様に人材不足は深刻な問題となっています。特に、技術者の高齢化と若年層の参入減少により、人材不足が深刻化しており、現場の効率や品質に影響を及ぼしています。

失われた三十年の代償

日本の経済は一九九〇年代初頭のバブル崩壊以降、長期間にわたって低成長を続け、「失われた三十年」と呼ばれる期間が続ききました。バブル期末期には、某医薬品メーカーのCMで「二十四時間戦えますか」という流行語もありましたが、一九九五年の兵庫銀行の経営破綻に始まり、一九九七年の山一証券の自主廃業に象徴されるバブルの崩壊がありました。その後、「聖域なき構造改革」と相まって、公共事業の削減や設計業務委託等の技術者単価のダウンが進み、多くのコンサルタント会社で新卒者の採用が控えられるようになりました。この影響は大きく、一九九五年から二〇一〇年にかけて新規採用を控えたツケが「四十代から五十代社員の空洞化問題」として現在に回ってきていると感じています。

四十・五十代社員の空洞化問題

四十代社員は企業内で中堅層として重要な役割を果たす年代です。この層が不足すると、経験や専門知識が不足し、業務の効率や質が低下するリスクがあります。また、次世代のリーダーとして期待されることが多いこの層の人員が不足すると、リーダーシップの継承が難しくなり、組織の方向性や戦略の実行に支障をきたす可能性も考えられます。加えて、若手社員の指導や育成において重要な役割を果たしており、若手社員の成長が遅れ、将来的な人材不足に繋がる懸念があります。

五十代の社員は企業内での経験が豊富で、組織の安定性を支える重要な存在です。この層が不足すると、組織全体の安定性が低下し、業務の継続性に影響を与えるリスクがあります。長年の経験から得た知識やノウハウなどの貴重な資源が失われ、企業の競争力が低下する可能性もあります。加えて、他の年代の社員に対しても不安や不満が広がり、全体のモチベーションが低下するなどの影響が考えられます。また、次世代リーダーの育成においても重要な役割を果たしており、次世代リ

ーダーの育成が遅れ、将来的なリーダーシップの欠如に繋がる可能性も含まれています。

理工系卒人材募集の難しさ

水コンサルタント業界は、土木工学科などの専門知識だけでなく、コミュニケーション能力や問題解決能力などのソフトスキルも求められる業界です。しかし、専門性の高さや人材需要の高まりにより、人材確保が難しい環境となっています。

一方、技術革新やデジタル化の進展に伴い、ITエンジニアやデータサイエンティスト、AI研究者などの理系人材の需要が急増しています。そのため、土木工学科等の大学や大学院を卒業する学生の数が需要に対して不足しています。

また、水コンサルタントの技術者には高度な専門知識や技術が求められるため、即戦力となる人材を見つけるのが難しく、新卒だけでなく中途

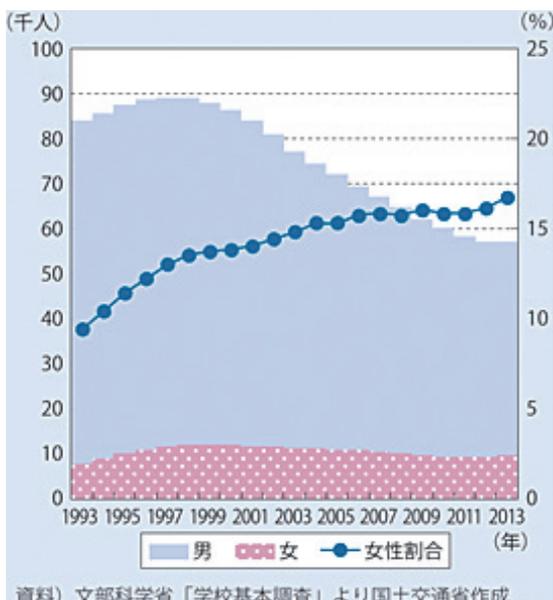
採用でも専門性の高い人材を求めることが多く、人材確保がより難しくなっています。

企業では、優秀な理系人材を確保するために高い給与や良好な労働条件を提示し、人材確保に努めています。全ての企業がこれに対応できるわけではありません。特に中小企業やスタートアップは大手企業との競争で不利になるなどの問題を抱えています。

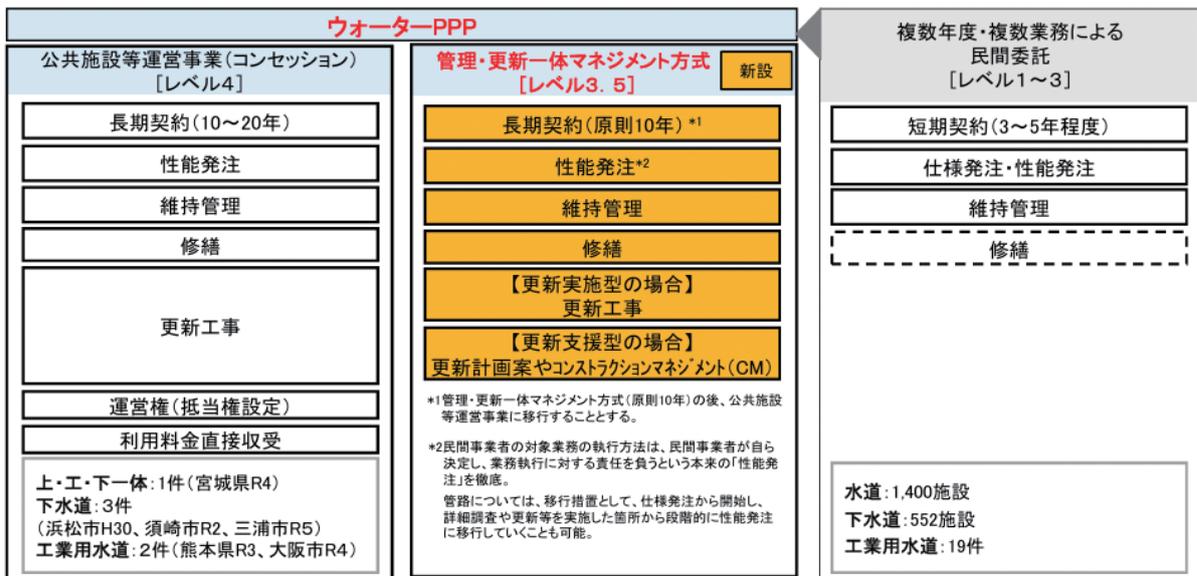
今後の課題

ウォーターPPPへの対応

下水道事業においては、污水管の改



土木工学科の学生数の推移と女子学生の割合



下水道分野におけるウォーターPPPガイドライン【国土交通省】

築は令和九年度以降にウォーターPPPの導入決定が交付要件になったというところで、下水道事業者がウォーターPPPの勉強を始めています。われわれコンサルタントにも「プレゼン、勉強会を開催してほしい」という要請があり、下水道事業者が本気で官民連携に進むのは間違いないだろうと感じています。ただ、ウォーターPPPの導入決定までには最低でも三年はかかると見えますし、コンサルタント業務がかなり増えると思えます。水コンサルタンの立場からすると、自治体のリクエストにどう応えていくのが今後の課題だと考えています。

既存施設の老朽化の実態と予測(モノ)、老朽化施設の増加に伴う体制(ヒト)、今後増加する老朽化対策費(カネ)に対し、長期的な分析や調査、計画の重要性について、水コンサルタントの立場から発信していきたいと考えています。また、ウォーターPPP導入までのアプローチ段階はもとより、この方式の運用段階において、統括管理や各種計画検討作成、会計検査対応など、コンサルタントができることは非常に多いです。

ただ、アドバイザーコンサルタントやモニタリングの立場と、プレーヤーの立場が微妙な関係ですので、コンサルタントとしての立ち位置が非常に大事になります。

ウォーターPPPの大きな課題は、受け入れ可能な収益モデルの確立です。収益が出てこないことには民間はおそらく二の足を踏んでしまうでしょう。

レベル3・5の次にコンセッション、公共施設の事業運営がありますから、コンセッションで民間業者が「事業に投資して運営していく」となるような収益モデルを確立する必要があります。

技術革新

さまざまな業界でDX(デジタルト

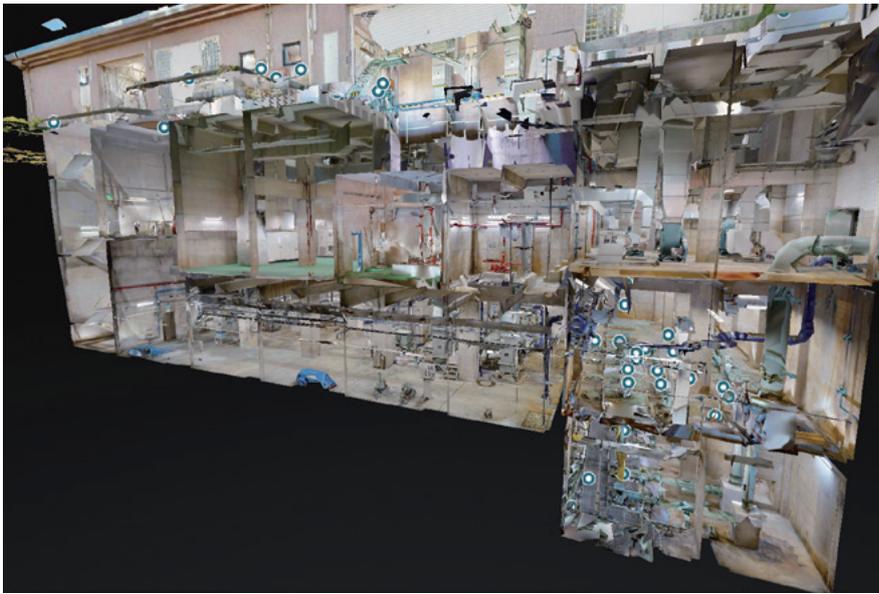
ランスフォーメーション)が注目され、効率化や利益向上を目的に取り入れている企業が増えています。建設業界でもDX化は人材不足や熟練技術の継承などの問題を解決できるものとして注目されています。

わが社では、業務で活用できるAIやDXの実証研究などに研究開発費を充てて試行研究を行っています。例えば、AIによる文章校正、音声議事録の作成、ChatGPTの活用、デジタルマーケティングの導入やマーケティングなどの導入による現場作業の省力化、およびその活用による設計の品質向上、効率化などが挙げられます。

水コンサルタント業においてはAIやDXを活用していく分野が増え、それが技術者不足を補うことに繋がりが、生産性の向上と、プロジェクト管理や運営の効率化に繋がります。また、データを活用したプロジェクト管理も進めています。

これから期待され望まれる水コンサルタントとは

持続可能な成長を目指すには、世の中の変化を敏感にキャッチし、柔軟に対応することが必要です。技術革新や労働力の多様化、環境への配慮など、



3Dスキャン【三水コンサルタント提供】

多岐にわたる課題に取り組むことで、クライアントである国や地方公共団体、さらには社会から高く評価され続けることが重要です。

最新の技術や研究成果を取り入れ、効果的なソリューションを提供できる

専門知識と技術力が求められます。特に、水に関する課題に対して適切な解決策を見つけて出す問題解決能力が必要です。水資源の持続可能な利用を目指し、環境への影響を最小限に抑える取り組みが期待されるため、環境保護と持続可能な開発を重視する姿勢が求められます。

また、技術者には、クライアントや関係者に技術的な内容を分かりやすく説明し、関係者の理解と協力を得るための円滑なコミュニケーション能力が求められます。

予算管理やプロジェクトの計画、実行、監視、評価を効果的に行うプロジェクト管理能力や新しい技術や方法を取り入れ、革新的な解決策を提案できるイノベーションと創造性

柔軟な発想が必要です。それに加え、多くのプロジェクトは異なる専門分野の人々と協力して進められるため、チームワークも重要です。

人材確保

これから益々ニーズが増してくる水コンサルタント業界を見据え、一方で最重要経営資源である人材の確保とその育成が、水コンサルタント経営の最大の課題であります。ヒト・モノ・カネの内、ヒトが水コンサルタントの生命線と言っても過言ではないと思います。

そこで、当社は人材確保に関し、新卒リクルート、第二新卒リクルートおよびキャリア採用に力を入れています。リーマンショック・政権交代時の氷河期ともいえる時期に採用を控えたり、リストラの後遺症により、四十歳代から五十歳代の技術職が空洞化しています。この空洞を埋めるために、キャリア採用でも六十歳を超えるベテラン技術者の積極的採用を行っています。働き方を考慮し、通常勤務、週一〜四日勤務、さらにテレワークや自宅勤務等により働き方を柔軟にしています。業務内容としては、第一線の技術者、照査専門、アドバイス専門の立場で生産

性拡大、チェックの充実、若手技術者の教育・育成を担ってもらっています。

女性社員においては、産休後の職場復帰時に時短の勤務を推奨し、職場復帰しやすいようにしています。さらに、勤務場所に関して、極力社員の希望にそった人事を行って転勤等を気にせず働けるようにしています。

終わりに

わが社の使命は、「持続可能な水と環境のソリューションを通じて、豊かで安全な社会に貢献する」ことです。企業理念には、「暮らし・環境・活用」の三つのキーワードと、創業時からモットーにしている「信頼と和」、そして「次世代のニーズを踏まえた総合的な視点に立った提案」を掲げています。令和五年に策定した新中期経営計画では、「三水トランスフォーメーション」という新しいキーワードを打ち出しました。百年企業に向けて成長し続けるためには、すべての社員が変化し、意識改革を行う必要があります。三水トランスフォーメーションを成し遂げ、持続的な成長を目指します。

建設業界の働き方改革における 法的な注意点について

大森 有理

大森法律事務所 弁護士
公共建築プロジェクトマネジメント
研修・建築確認実務研修講師



今般の働き方改革では、二〇一九年

から大企業が、二〇二〇年から中小企業が「時間外労働の上限規制」の適用の対象となっていました。建設業、自動車運転業、医師等については例外とされ、二〇二四年の三月末までの間、適用が猶予されていました。

しかし、本（二〇二四）年四月からは、一定の例外はあるものの、業界に關係なく、原則として全ての企業に「時間外労働の上限規制」が適用されることとなりました。また、猶予期間中に労働基準法の改正もありました。

そこで、本稿では、時間外労働の上限規制の内容に触れつつ、建設業界の働き方改革において法律上留意すべきと思われる事項について、説明したいと思います。

1. 時間外労働について

（1）「時間外労働」と「残業」の違い

まず、規制の対象が「時間外労働」であることについて注意が必要です。

「時間外労働」と「残業」は同一のイメージを持つ方も少なくないと思いますが、「残業」とは、一般的には会社で定めた「所定労働時間」を超える時間の労働を意味するケースが多いのに対し、「時間外労働」とは、労働基準法で定める「法定労働時間」を超える時間の労働をいいます。

この「法定労働時間」は、原則「一日八時間かつ一週四十時間以内」とされています（労働基準法第三十二条）。したがって、必ずしも会社の就業時間を守っていれば問題ない、というわけでは

ありません。例えば、就業時間が午前八時から午後六時（お昼休み一時間）だとすると、労働時間は九時間となりますので、この時間を守って就業したとしても「時間外労働」に該当してしまいます。法律違反かどうかの基準は、あくまで「法定労働時間」が基準になりますので、気をつけてください。

（2）原則

「法定労働時間」（原則は一日八時間かつ一週四十時間以内）を超える場合には、労働者と企業（使用者）側との間で、労働基準法第三十六条に基づく時間外・休日労働に関する労使協定（以下、「三六（サブロク）協定」といいます。）を締結して届出をしない限り、その労働をさせた会社は法律違反になってしまいます。

また、三六協定を締結した場合であ

っても、無制限に時間外労働が認められるわけではなく、原則として「月四十五時間以内、かつ年三百六十時間以内」である必要があります。

（3）例外

時間外労働の規制の原則は右記（2）のとおりですが、どんな場合にも例外が許されないとすると、通常業務の中でも発生する急な対応を要する場面でも対応できない等の不都合が生じてしまいます。そこで、三六協定があることを前提として、例外的に、次の三つの要件を満たす場合には、「年七百二十時間以内」の時間外労働が認められることとされています。

- ① 二ヶ月〜六ヶ月の時間外労働の平均が八十時間以内（休日労働含む）
- ② 時間外労働が月百時間未満（休日労働含む）

③ 時間外労働が月四十五時間を超える回数が年六回まで

以前は、臨時的な特別の事情があった、労働者と企業（使用者）側が合意する場合（以下、「特別条項」といいます。）には、上限なく時間外労働を行うことが事実上可能となっていたこともありました。法改正により、特別条項の有無に関わらず右記例外が適用されますので、注意が必要です。

また、特別条項の有無に関わらず、一年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月百時間未満かつ二ヶ月〜六ヶ月平均八十時間以内にしなればいけない点にも注意が必要です。例えば、時間外労働が月四十四時間（月四十五時間以内）であっても、休日労働が五十六時間で、合計で月百時間以上になる場合は、法律違反となります。

（4）災害等に関する例外（労働基準法第三十三条）

災害等による臨時の必要がある場合にも、例外が認められています。すなわち、災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合は、三六協定で定める時間外労働時

間とは別に、時間外労働及び休日労働を行うことができます。この場合、労働基準監督署の事前の許可または同署への事後の届出が必要です。

どのような場合が臨時の必要があるとして許可されるかは、被災状況、被災地域の事業者の対応状況、当該労働の緊急性・必要性等を勘案して個別具体的に判断されますが、基準としては、概ね、下表のようなものが例示として挙げられています。

もともと、この例外規定は、あくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものです。過重労働による健康障害を防止するための措置を取ることが重要です。また、やむを得ず長時間にわたる時間外・休日労働を行わせた労働者に対しては、医師による面接指導等の実施など、適切な事後措置を講じることも重要です。その他、後述4（1）と同様、時間外労働・休日労働や深夜労働についての割増賃金の支払も必要ですので、これらへの対応も忘れないように気をつけていただきたいと思えます。

〈表〉

必要の内容	具体例	許可	備考
・単なる業務の繁忙 ・その他これに準ずる経営上の必要		×	
・地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等の災害への対応 ・急病への対応 ・その他の人命又は公益を保護するための必要	・災害その他避けることのできない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインや安全な道路交通の早期復旧のための対応 ・大規模なリコール対応 ・雪害：道路交通の確保等人命又は公益を保護するために除雪作業を行う臨時の必要がある場合	○	・差し迫ったおそれがある場合における事前の対応も含む ・「ライフライン」には、電話回線やインターネット回線等の通信手段が含まれる
事業の運営を不可能にさせるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧	サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応	○	通常予見される部分的な修理、定期的な保安は含まない
上記に対応するに当たり、必要不可欠に付随する業務		○	

(5) 建設業における例外

建設業においては、さらに例外が規定されています。すなわち、災害の復旧・復興の事業については、右記1. (3) ①②の規制の適用はありません(労働基準法第百二十九条第一項)。災害の復旧・復興の事業においては、国民の生命・身体に関わる緊急性及び必要性が高いことから、このような例外が認められています。

2. 休日の取得について

時間外労働のみならず、休日についても労働基準法で規制されており、原則として、法律で定められた休日を、毎週少なくとも一回、取得しなければなりません。これより少ない休日とする場合には、時間外労働と同様、三六協定の締結及び届出が必要となります。

3. 罰則規定

企業としては、右記のような法律上の規制を守って適切な労働時間とする義務がありますが、もしが一、違反した場合は、次のとおり、三六協定がない場合で違反した場合も、三六協定がある場合で違反した場合も、法律違反として罰則規定(六箇月以下の懲役

又は三十万円以下の罰金(労働基準法第百十九条))が適用されるおそれがあります。

この時、適用される対象は、労働をさせた人だけではなく、その人が事業主の代理人、使用人その他の従業者であって、事業主のために労働をさせていた場合には、違反の防止措置をしてきた場合を除き、当該事業主に対しても罰金が科されます(労働基準法第百二十一条)。

事業主も法人又は個人として罰則が適用される可能性がありますので、そのようなリスクを避けるために、労働者の労働状況について、適切に把握しておくことが重要です。

4. 働き方改革に関するその他事項

(1) 法定時間外労働の賃金の割増
大企業においては以前から適用されていましたが、二〇二三年四月から、中小企業においても六十時間を超える法定時間外労働に対して五十%の割増賃金を支払わなければなりません。就業規則の変更が必要となる場合もあり、その場合は、労働基準監督署への届出も関係しますので、一度、確認し

てみてください。なお、違反した場合には、罰則規定(六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金(労働基準法第百十九条))が適用されます。

(2) 年五日の有給休暇取得

二〇一九年四月より、年五日の有給休暇取得が義務付けられています(労働基準法第三十九条第七項)。労働条件次第では、契約社員などの非正規社員に対しても有給休暇を取得させる必要があります。この義務に違反した場合には、三十万円以下の罰金が課される(労働基準法第百二十条)ので、注意が必要です。

(3) 書類の保存義務

労働時間を客観的に把握するための書類は、「五年間」の保存義務があります(労働基準法第百九条)。違反した場合には、三十万円以下の罰金が課される(労働基準法第百二十条)ので、ここも注意が必要です。以前は三年でしたが、二〇二四年の労働基準法改正によって「五年」に変更されていますので、是非、気をつけてください。

5. 働き方改革における建設業界の課題

ここまで、主に、建設業に二〇二四

年から適用される労働基準法について説明しました。

当面の課題としては、①労働時間を適切に管理する、②週休二日制を導入する、③給与や社会保険制度を見直す、④現場でIT技術を活用する、といったことが挙げられると思います。

①については、例えば、勤怠管理を携帯から操作できるようにするなど、システムの導入等が考えられそうです。費用の関係で難しい場合は、手間はかかりますが、時間外労働時間を必ず把握できるような対応が求められることとなると思われます。

②については、下請企業だけで対応することはハードルが高いと思われるので、元請け企業が率先して発注者と元請け企業との契約において週休二日による工期を設定するなどの対応が望まれます。

③については、二〇二四年の建設業法改正により、労務費の基準が設定されることとなるようですので、そのような基準の活用も考えられます。

④については、現場を含め、既に様々な場所でITが活用され始めていますが、二〇二四年の建設業法改正により、一定の建設業者にはICTを活用した

現場管理が努力義務とされたことも踏まえ、さらに生産性を向上させていくことが期待されます。

6. 働き方改革における建設業界に期待するところ

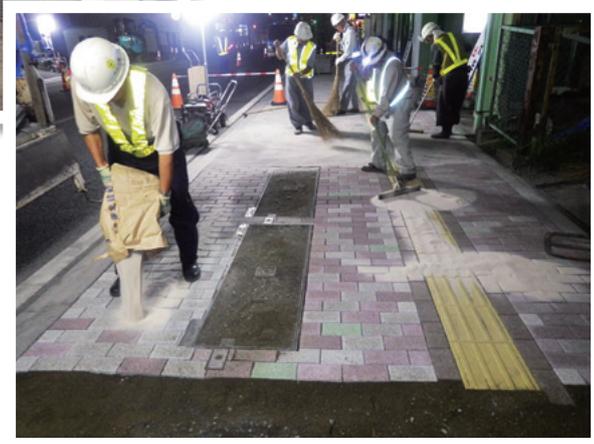
建設業界では、担い手不足が大きな問題としてある一方、長時間労働が常態化していたと思います。そのような中、これまで猶予されていた時間外労働等が適用されることとなり、いくら猶予期間があったとは言え、これまで当たり前だったことを大きく変えなければならず、建設業界にとっては負担が大きいものだろうと思います。

しかし、時代は必ず変化するものだと思います。今の時代に目を向けてみると、若い世代の方は、「働きやすさ」を重視する傾向が強くなっているように感じます。しかし、それは決して「働きがい」を軽視しているわけではなく、「働きやすさ」がプラスされたという価値観の変化なのだと思います。これまでの時代背景等も踏まえると、様々な事情で昔のように残業して働くことができない人でも働ける環境を作る、と

いうことが時代の要請としてあり、建設業界もそれに対応する時期が来た、ということなのではないでしょうか。

一方で、前述の通り、建設業は、特に災害時への対応等による例外が認められています。これは、災害時などの危機的状況下では、建設業の皆様の働きがあつてこそ、初めて国民の生命・身体の安全が図られる、ということの証左ですし、価値観は変化しても、建設業の仕事が生命・身体のため重要な仕事であることは、いつの時代も変わらないのだと思います。

このように、社会にとって非常に重要な役割を担っている建設業界です。で、時代の変化へも柔軟に対応していただき、是非、より良い業界に発展して欲しいと願っています。



写真：インターロッキングブロックを歩道に設置する工事(青森県八戸市建設部)

「働き方改革」により、 更に魅力ある土木業界へ

江上 眞

鹿島建設株式会社 土木管理本部
土木工務部 インフラ更新グループ
土木施工管理研修講師



「おはようございます！」朝六時三十分、事務所の一階にある宿舎から二階の事務所に上がる。席に座り、今日の作業内容、立会検査書類の確認、昨晩の残業では終わらなかった残務をこなす。七時三十分、朝礼場に向かい朝礼の準備と協力業者さんとのコミュニケーション。八時朝礼。協力業者さんが朝のラッシュに巻き込まれないよう、定時前の朝礼が多かったと記憶する。ラジオ体操、朝礼、危険予知活動を行い、八時三十分頃には作業開始。自分の担当箇所に向かい、現場の状況確認と職長さんと軽く打合せ。その後、現場の進捗の確認や安全指示、発注者の立会検査の準備や対応をしているうちに、あつという間に十二時。十二時十分、今日初めて事務所に戻り弁当を食べる。十二時四十五分、作業間調整

打合せの準備をし、十三時から打合せ。十三時三十分、再び現場へ。午前中同様、現場に付きっ切りで管理。明日の立会検査の書類準備や出来形書類の作成、社内の打合せのため事務所に戻りたいが、ほとんど戻れず。十七時三十分、現場作業終了。協力会社が帰るのを見届け、現場を戸締りして十八時事務所へ戻る。この時間、やっとみんなが事務所に揃うため、社内が必要な打合せが始まる。ここで帰りたいところだが、明日の準備をしないと現場が止まってしまう。結局今日も夕食、いわゆる「残業飯」を食べる。食べ終わるころには二十時近く。やっと自席に落ち着き、内業を始める。その日の立会結果や材料の納品書の整理、撮った写真のフィルムをカメラ屋さんの箱に入れる。それが終わったら明日必要な書

類の作成。図面と仕様書を広げ、立会調書を作成、既にCADが普及し、手書きで図面を描く必要はなくなっているものの、調書を作るには結構時間がかかった。また検査に備えての写真整理。まだデジカメがなかったため、焼きあがってきた写真を説明文や説明図と共にバリバリと剥がして貼るアルバムに収める。ふと時計を見ると二十二時を回っている。周りを見渡すと、ほぼ全員の社員が残って仕事をしている。「二十二時までには上がるう。」そんな先輩の声。結局、皆なんとかその日のうちには仕事を終え、帰路に就く。これが私の若いころ、いや業務担当は変われど、つい最近までの日常だった。

多くの人が一緒になって、一つのもを期限までに仕上げなければならぬ。土木工事は、誰かの仕事が遅れると非常に多くの人に迷惑をかける。そうならないよう、使命感、責任感で仕事をしてきた。確かに残業時間は多かったが、皆で一緒になって大きな構造物を作っていくことは、非常に楽しかった。労働時間が長い分、成長も早かったと思う。大学を卒業してから土木業界しか経験がないため、これが「当たり前」でもあった。入社して二十二年、経験も増え、土木業界の働き方は、やはりどうにかしなければならぬなと思いはじめた。そんな時、改正労働基準法など、働き方改革関連法案が施行された。

働き方改革関連法案施行

働き方改革に伴い、二〇一九年四月から、労働基準法に時間外労働の上限

規制が導入・適用されたが、建設業においては五年間の猶予措置が取られ、今年から一部特例はあるものの時間外労働の上限規制の適用が開始された。前述したような働き方で何とか現場を管理していた私は、どうしたらこれだけ残業時間を減らして現場を回せるのか、それは無理だ、と思った。その当時、本社が主導する生産性向上推進タスクフォースに所属し「鹿島のあるべき姿」を真剣に考えた。具体的な内容として、社員を増やす、無駄な書類を減らす、業務の本店・支店集約、売り上げを下げる……等々検討したが、二〇一七年当初、明確な解決のイメージは見えなかった。

そんな中、当社は二〇一七年に「鹿島働き方改革始動」を宣言した。当社の働き方改革は、協力会社の意見を最大限反映させることに注力し進めた。ゼネコンという業態は、協力会社の発展があつてこそ成り立つと考えており、目標としていた「四週八閉所」においても、建設技能者の所得は四週四閉所と同じ水準を確保することを重要なテーマとした。この前提のもと、管

理する当社社員の働き方対策についても、様々な取組みを開始した。その取組みの一つとして、重要テーマである「生産性向上策」について紹介する。

生産性向上への取組み

労働時間の削減、生産性向上のために、まず各社が取り組んでいるのがデジタルトランスフォーメーション（DX）であろう。そこで、当社のDXに對する取組みを紹介する。

当社は本社主導でBIM/CIMやICTツールおよび各種データベースの導入を進め、現場での活用が定着している。現在はこれら個々のツールを個別に扱うのではなく、連携させ、新たなデジタル技術を付加させながら、現場の働き方自体を変革していく「建設現場DX」に取り組んでいる。その具体的な施策を「デジタルツイン」、「データドリブン」、「デジタルツール」、「機械化・自動化」の四つの領域とそれを支える「DX基盤」のフィールドに分類・展開している。

■デジタルツイン
デジタル空間でシミュレーションに

より施工計画の最適化を図り、施工の進捗とともにフィジカル空間をリアルタイムに見える化・データ化し、デジタル空間に反映することで、予実管理と修正計画の最適化を行う。図表1にデジタルツインの目指す姿を示す。



図表1

その取組みは、①施工過程の可視化、②現場の見える化と情報の一元化、③工事用車両の運行管理、④計測の見える化、⑤多人数同時参加型VRを利用した遠隔合意形成、⑥画像処理技術による品質・安全管理、などがあるが、特に②について説明する。当社では、人、モノ、建設機械の位置や稼働状況に関するリアルタイムデータを、気象や交通情報等の環境情報と合わせて表示する統合プラットフォーム「Field Browser[®]」（フィールドブラウザ）を開発し、これにより刻々と変化する現場状況に応じてタイムリーかつスピーディーに意思決定することができる。



図表2

■データドリブン

従来の技術者の経験と勘による意思決定から、データとエビデンスに基づいた意思決定にシフトするため、技術者の経験知を含む施工情報や実績をデータ化し、適切に提供する仕組みを構築している。その第一段階が、社内共通言語化した建設作業項目に紐づいた各種データベース体系（歩掛D B、資源単価D B等）の構築である（図表3）。



図表3

更に第二段階として、AI技術

により大量のデータを整理し、必要な時に必要な情報を担当者に自動で提供される仕組みの構築に取り組んでいる。

■機械化・自動化

熟練技能者不足や建設作業者の減少といった建設産業全体の課題解決のため、最先端のロボット技術の導入や機械化・自動化施工を進めている。更には、施工の生産性・安全性・施工品質の飛躍的な向上を目的に、建設機械の自動化から自律化に向けた取り組みを行っている。図表4に示す「ACESEL[®]」は最適化された計画・作業データに従って複数の自動化建設機械が自律的に自動で施工を行う、これまでにない建

設生産システムである。国土交通省東北地方整備局発注の成瀬ダムでは、最盛期にはローラ、ブルドーザ、ダンプトラック



図表4

など十四台の自動化建設機械が連携し（図表4）、約四百km離れた鹿島西湘実験フィールド（神奈川県小田原市）からの遠隔管制により、昼夜を通じ連続稼働で堤体打設を行った（図表5）。

■デジタルツールとDX基盤

カメラやセンサ、各種ICTツールによる現場管理の自動化・遠隔化・ペーパレス化により、業務の効率化と現場実績のデジタル化の双方を実現する。



図表5

スマートフォンでシンプルに現場管理できるよう各種ツールの改良を進めるとともに、デジタルに関わる全ての取組みを一元管理するクラウド情報共有サービス「Box」を導入し、人とデータとツールがスマホで繋がる現場を目指している。

しかし、これらの仕組みを全国の現場に活用してもらうことは簡単ではない。そこで、全国の支店や現場にプロモーションすると共に、各種ツールやシステムを抵抗感なく自然に利用できるように、また各種情報が意識せずとも自然に手に入るよう、現場管理・作業のワークフローも含めて見直し、取組みを加速、定着させていく。現在では、本社推奨のICTツールをフル活用す

るなど、「まずはやってみよう」の精神でDXに取り組む現場も増えてきている。

柔軟な働き方を後押しする 人事制度、勤務制度

DXによる生産性の向上を目指すのと並行し、人事制度、勤務制度の改革も行ってきた。休暇やテレワークに関する多彩な制度、柔軟な勤務制度を設けることで、それぞれの働き方を選択することができる。

当社は、社員のワークライフバランス実現のため、現場異動時休暇やリフレッシュ休暇などの多彩な休暇制度に加え、テレワークなどの柔軟な勤務形態を設けている。特に、勤務形態については「勤務間インターバル」と「所属長裁量制」が時間外労働時間削減に効果的である。所属長裁量制は、所属長に管下従業員の所定始業時刻以降の出勤（遅出）や所定終業時刻以前の退社（早退）に関する裁量を付与し、業務の繁忙状況を踏まえた柔軟な働き方による所定時間外労働の軽減を目的とする制度である。勤務間インターバルは、例えばやむを得ず終業が深夜におよんでしまった場合、その終業時刻と

次の始業時刻までの間に少なくとも九時間の継続した休息時間を与える制度である。これらの制度の活用は、所属長の理解と強いリーダーシップが必要となるが、様々な現場所長が、現場の特徴に応じた勤務形態を採用し時間外労働時間の削減に努めている。また、実施が難しいとされている現場の施工管理担当者のテレワーク活用にチャレンジしている現場所長もいる。

時間外労働の上限規制の適用開始、五年の猶予を繰返す 二〇二四年を迎えて

当社の働き方は、様々な施策や意識改革、コロナ禍の対応なども相まって、この猶予期間で確実に改善されてきた。五年前にはイメージでできなかったが、全国の現場にカメラが設置され遠隔で確認できるようになり、現場事務所には様々なICT技術が適用され、大きなモニタに現場状況が映し出されたり、歩掛がシステムにより管理できたり、手書きの作業間連絡調整記録がなくなったりと、目で見ただけでも大きく変化している。また、夜中まで煌々

とついていた現場事務所の明かりが、最近では早い段階で消えるようになってきている。「昨日は日にちが変わるまで仕事していたよ」と、昔、建設現場でよく聞いた「妙な残業自慢」をする人もいなくなったのではないだろうか。生産性向上対策や多様な働き方に対する人事改革による過渡期の違和感は時間が解決すると考えており、また、今まで以上に上司が若手社員のフォローに回り、役職者の仕事量が多くなっているという現実、つまり「業務負荷の偏り」は更なる生産性向上策や制度の見直しにより解決するであろう。

一方で、以下のような課題もある。土木現場では「工期内に構造物を納める」という大命題があり、日々施工が進む現場の段取りを遅らせるわけにはいかない。そのような状態で、上司から「残業をするな」と言われると、「では、現場が止まってもいいのか」「施工の求める資料の提出日に間に合わなくてもいいのか」と現場に対する責任感から「もっと仕事をさせてほしい」という若手社員も少なくない。またOJTの減少による自分の成長の遅れを危

惧し「もっと働きたい」という若手社員もいる。これは、働き方改革が生んだ課題であり、これらが不満となり若手が建設業から離れていくことがないように、このような声にも今後対応していかなければならない。この「国づくりと研修」を発行する全国建設研修センターが主催する各種研修に参加することも、OJTの減少を補填するための手段であることは追記しておく。何度か研修講師をやらせて頂いたが、若い建設関係者が、非常に真剣な目で私の話を聞いていたことを思いだす。

そもそも働き方改革とは

労働基準法の改正適用に五年間の猶予を与えられる、ある意味特殊な業界に携わる我々は、政府が働き方改革を取り上げた背景を正しく理解するべきである。働き方改革の根本の目的は、少子高齢化が進む日本で、労働力人口の激減に備えることであり、労働時間を規制することが目的ではない。政府は「労働人口の減少」に備えるために高度経済成長時代からあまり変わっていない労働環境や慣習、破綻しつつあ

る制度の変革を求めており、その一つが「長時間労働の是正」である。

厚生労働省は「働き方改革は、労働者一人ひとりの事情や希望に合った「多様な働き方」が選択できる社会の実現を目指す」、つまり人口減少や働き方の多様化などの課題に対応するため、生産性向上、就業機会の拡大や意欲や能力を存分に発揮できる環境を作り、それにより多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指すことを、働き方改革の基本的な考え方としている。この取組みによって、労働者が将来に希望を持ち、前向きな気持ちで働けるようになれば、労働効率も上がり、結果として生産性向上につながるでしょう、ということだ。

建設業や運送業の長時間労働ばかりがフォーカスされるが、前述した目的から考えると、求められていることは「労働環境や習慣、制度」の変革である。本来変えるべきは「働く時間」ではなく、「働きやすさ」「働きたい」だと思う。そう考えると、「単に労働時間を

規制するだけでなく、様々な働き方に
対応できる制度」を確立することが重
要となってくる。

土木業界の働き方のあるべき 姿と更に魅力ある土木業界へ

働き方改革に向け、ICTの活用等
により現場仕事もシステム化され、ま
た残業時間も間違いなく減ってきてお
り、建設に携わる人々の働き方への意
識や感覚も大きく変わってきている。
昔言われていた3K「きつい」「汚い」
「危険」から、国交省と日本経団連が
提唱する新3K「給与がいい」「休暇
が取れる」「希望が持てる」に変わっ
てきていることも体感できる。今はそ
の過渡期であり、今後更に生産性が上
がり、働き方改革前と同じだけの売上
げを働き方改革後の労働時間で確保す
ることができるようになれば、「働き
方改革が完了」したと言われるだろう。
ただ、「残業時間さえ短くなれば、「働
きやすさ」「働きがい」が上がるのか」
という疑問は残る。また、前述した「も
っと働きたい」と思う意見にも応えら
れていない。ここからは私見となるが、
もう少し視点を変えた更なる改革が必
要だと考えている。

私は、二〇一六年から三年間、本社
が主導する生産性向上推進タスクフォ
ースというチームのメンバーとして、
当社の生産性向上について真剣に考え
る機会を得た。また二〇一八年から米
国シリコンバレーに赴任し、土木に関
する新技術やビジネスモデルの開拓を
行っていた。三年と短期間ではあった
が、意識の高い人が多い地域に住み、
仕事をすることで、日本との働き方の
違いを体感することができた。これら
の経験により、「日本の、土木業界の
働き方」について、非常に興味を持ち、
考える時間も多かった。

その駐米中に、非常に印象深かった
言葉がある。「ワークライフインテグ
レーション (Work-Life Integration)」
である。直訳すると「仕事と生活の融
合」となる。「ワークライフバランス
(Work-Life Balance)」が「仕事と生
活のバランスを取り、その両方を充実
させる働き方」であることに対し、「更
にその両方を充実させるために、仕事
時間と生活時間の線引きをなくす」こ
とだと認識している。仕事量のバラ
ンスを取るだけでなく、仕事もプライベ
ートも同じ人生の一部として融合し、
両方を充実させるということだ。例え

ば今までは、十七時に現場から戻って、
その後事務所で二時間仕事してから帰
宅していた。そうではなく、現場から
戻って即帰宅。家族で夕食を食べ、団
らんし、ひと段落した二十一時から家
で残りの仕事を行うような働き方であ
る。テレワークの業務環境が整った現
在であれば、この働き方も可能である。
これにより、家族と一緒に夕食を取れ
るといふ生活の充実と仕事の責任を持
つという両方を満足させることができ
る。前述した「所属裁量制」がそれ
に似ているが、この制度は仕事の開始
と終了時間の変更のみで、「仕事の
抜け」はできない。土木現場の仕事は、
それぞれの現場によつて業務条件が異
なる。また、定時内においてもコアタ
ームが担当業務によつて違うという特
徴がある。そこで、「仕事の中抜け」
も可能にした勤務制度を認めること
で、更に多様な働き方が可能となり、
WLIが実現できる。

また、「もっと働きたい」に応えるた
め、建設業界においても「高度プロフ
ェSSIONナル制度」のような働き方も
許容するのはどうだろうか。沢山仕事
をしてOJTによる成長を望んでいる
人の希望も叶う。但し、実際の「高度

プロフェSSIONナル制度」は、職務の
明確化や年取要件等があるため、この
制度そのものを適用するというわけ
ではなく、ここまで「自由に労働時間を
自分で決める」制度があってもよいの
ではということである。私たち土木業
界に従事する者は「高度でプロフェッ
シヨナル」な仕事をしているのだから。

おわりに

働き方改革は、決して「労働時間を
規制する」ことだけが目的ではない。
土木業界の労働環境を改善する絶好の
機会だと捉え、更に働きやすい業界を
目指し、世界の技術革新に遅れること
なく新しい技術を取り入れながら、生
産性向上に取り組んでいくことが大切
である。また、人事制度や勤務制度に
おいても、ここ五年間の変革に満足せ
ず、更に「多様な働き方」が選択でき
る業界になるために、前例のない変革
が必要だと考える。

このような取組みにより、土木業界
が更に魅力的となり、若者の土木業界
離れも解消され、働きやすく、働きが
いがあり、生産性の高い業界になると
信じている。

土木の絵本シリーズ 全5巻

PDFになりました。

ダウンロードして、ご活用ください!

総合学習、土木の日、現場見学、研修など、広範囲に利用されています。

『土木の絵本シリーズ』全5巻は、土木の分野で優れた仕事をした人物を描き、自然や時代とかがわった歴史をたどることで、土木建設の役割を知り、大切さを理解していただくために企画制作され、全国の小学校や公営図書館等に無償で頒布したものです。すでに頒布は終了いたしました。さらに次代を担う子供をはじめ多くの方々に土木の仕事や役割について興味・関心をもっていただき理解を深めていただくために、ダウンロードのできるPDFデータとして、HPにアップロードいたしております。

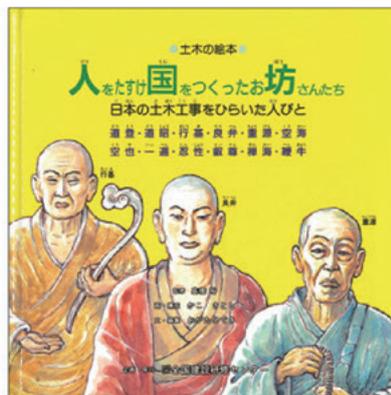
第1巻

「水とたたかった戦国の武将たち」



第2巻

「人をたすけ国をつかったお坊さんたち」



監修:

高橋 裕 東京大学名誉教授

画・構成:

加古里子 絵本作家・工学博士

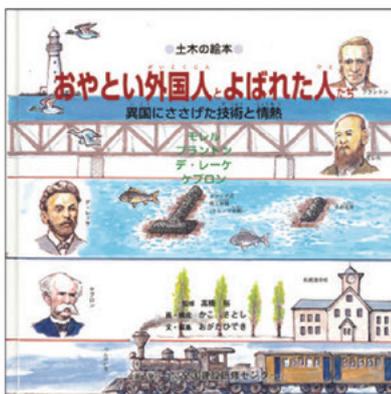
文・編集:

緒方英樹

元一般財団法人全国建設研修センター
広報室長

第3巻

「おやとい外国人とよばれた人たち」



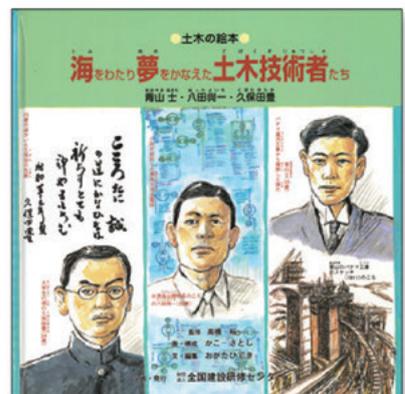
第4巻

「近代土木の夜明け」



第5巻

「海をわたり夢をかなえた土木技術者たち」



古代から近代に至るまで、日本の礎を築き発展のために土木事業がいかに重要な意味をもっていたか、そこに携わった人々の叡智と努力が現代の土木技術の発展にいかにか寄与してきたか。絵本を通して、素晴らしき土木の世界をご堪能ください!

(詳細URL) <https://www.jctc.jp/pr/>

一般財団法人 全国建設研修センター 広報担当



現場で活躍する監理技術者 ～監理技術者講習を活かして～

労働安全コンサルタント 近藤事務所
代表 近藤 清二 (元五洋建設(株))



一、はじめに

中学生の頃に国立の高等専門学校が新設され、この新しい学校に行ってみたいと思い、他の学科より土木工学科の方が面白そうだと入学したところ、卒業生はいない、伝統もない分随分と自由な校風で楽しく学び、卒業時は売り手市場で希望の企業が選べ、ゼネコンの土木技術者となりました。

在職中は現場での施工・管理を二五年、管理・支援部門で十年、安全・品質・環境の専門部署で五年を過ごし、定年退職後は労働安全コンサルタントとして活動しています。

また、在職中の平成十六年から監理技術者講習の講師を約二十年、途中テキストの編集委員も約五年務めさせていただきました。

二、貴重な施工経験

民間工事も数件担当しましたが、地方自治体発注工事を多く施工し、難易度の高い工事ばかりではありませんでしたが、同年度に複数の工事を施工していることが多かったため、工期内にかに効率良く、設計書通りの構造物を造るかに注力していました。

その中でも後の施工管理に大きく影響を与えてくれた自分にとって貴重な工事があります。今ではまずありえないことだと思っていますが、四十五年程前にまだ一人での施工経験のない二十四歳の技術者に一現場を任せてもらえたのです。

離島の漁港築造工事です。近くに生コン工場がないため現場内の現場練りのプラントで、コンクリートを練り混ぜ、ミキサー車を自分でも運転していました。下請業者も居ませんので地元の農漁業と兼業できる方々を直接雇って作業をしていただき、毎月現金を詰めた給料袋を全員に直接手渡ししていました。私もプレハブの現場事務所兼宿舎に一人で寝泊まりしていたので、逆によくお世話になりました。自分の親ぐらいの年配の方々に作業の指示を出すのですが、皆さん同じ地区の方々なので特に公平さを心掛けました。施工・管理面では実行予算を組み、自分で必要な資機材を調達して直接雇用で施工しているため施工歩掛りも簡単に取れ、必要な資機材や具体的な施工手順が早めに身につき、多少苦労はしましたが、ありがたい経験ができたと感じていました。

元請の監理技術者には、今の時代に

直接このような経験は必要ありませんが、ものづくりの仕組み、施工管理の具体的なやり方の習得、地区及び協力業者との適切なコミュニケーションが大切なは今も変わらないと思います。

三、監理技術者制度と 監理技術者の課題

担い手3法(品確法・建設業法・入契法)が改正され、適正な利潤の確保、担い手の確保、働き方改革、生産性の向上に向け様々な施策がとられてきました。具体的には施工時期の平準化、適正な工期の設定、技術者に関する規制の合理化、週休二日制、設計労務単価の上昇などが図られてきていますが、若年層の入職者が少なく、建設業従事者は減少を続け、技術者、技能労働者いずれも不足しています。

時間外労働の上限規制が施行されたこともあり、これまでのように現場配属の元請技術者だけでは規定時間内にすべての業務を終わらせられないので、現場業務の分業化、効率化のため、社内の現場支援部署による書類作成の遠隔支援や外注による現場への直接的な施工補助が必要となっています。また、総合評価落札方式では、応募する技術

者の同種工事の監理技術者としての経験が配点上有利なためいつまでたっても同種工事しか施工できない技術者も見受けられます。いずれにしても監理技術者は、一定以上の知識・見識、経験が求められますので、これを証明するために各種研修の受講、法定講習などによる資格の取得に努める必要があります。

今後外国人労働者の就業も益々増加するでしょうが、言語、作業指示の理解が難しく労働災害や就労のリスクも大きいので、建設キャリアアップシステム（CCUS）等も活用して日本人の建設技能労働者の処遇改善に繋げ雇用を維持していただきたいと思えます。

四、監理技術者講習の講師としての取組み

当講習は、現場の監理技術者として必要とされる幅広い知識を修得することが目的とされています。「恒常的に知っておくべき必要な基本的な知識」と「新しい法令の改正や行政における技術施策の方向性が分かる情報」を念頭にテキストに記載されたことだけでなく、ヒアリングやインターネットで関連情報となるものを調べた上で、実経

験も踏まえてできるだけ興味を引く話題を取り入れた講義を心がけています。

最近では「所有者不明土地の利用の円滑化等」に関連して「相続登記の義務化」、「相続土地の国庫帰属制度」についてや「地球温暖化対策の取組み」に関連して「洋上風力発電を始めとする再生可能エネルギーのメリット、デメリット、変遷するFIT制度」についても取り上げています。

五、監理技術者の皆様に望むこと

「第五期国土交通省技術基本計画」（令和四年策定）を見ていただきたいのですが、将来、それも近い将来の建設の現場はこのようになることを目指しています。

昨今のICT技術、AI技術の驚異的な進化により、土木・建築技術者だけではなく、社内外を問わず施工管理の補助として多種多様な職種の方々と協働で運営していくことになりそうです。省力化、品質・生産性の向上が図れる半面、システムが複雑なため監理技術者が内部構造まで理解することは難しく、データの誤入力やシステムの誤作動で結果が間違ってもすぐに

は解らないことがあります。監理技術者は、現行工法のモノができ上がる仕組みを理解した上で、IT技術者を活用して現場全体を俯瞰してマネジメントしていただきたいと思えます。

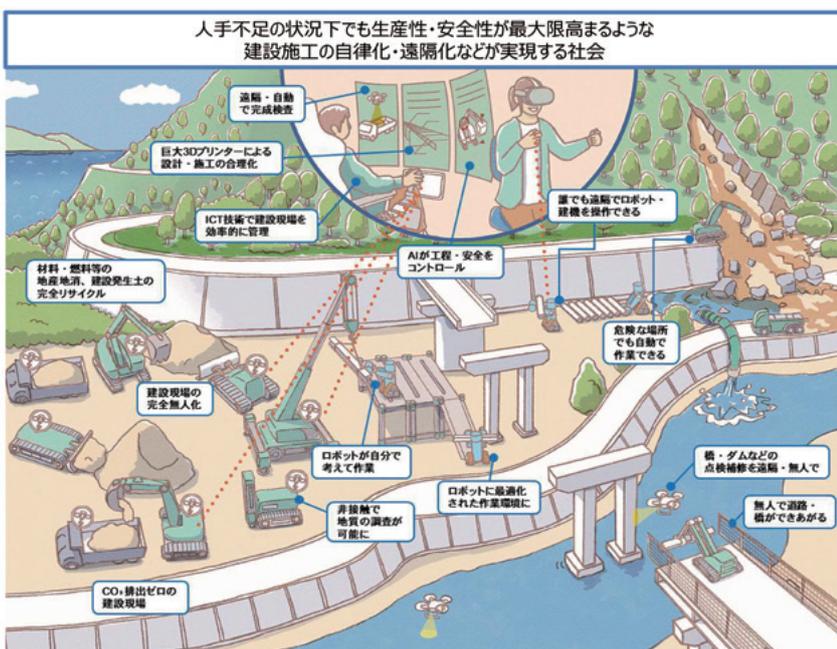
六、おわりに

「監理技術者講習テキスト」の冒頭に

は社会における建設業の役割についてこのように記されています。「国民の生活基盤であるインフラの整備、安全・安心な国土の保全・整備、経済活動の基盤となる施設の整備等を行う役割を担っている。（中略）災害時には保有する人材、資材、機材を活用し地域社会の復旧・復興に貢献している。」正に

そのとおりで我々は生活の糧として建設業で働いてい

ますが、その企業活動自体が社会に貢献している業界であるとプライドを持って働きたいと思えます。そのためにはまだまだ業界全体の処遇の改善が必要であることはいうまでもありません。今回、技術者としての自分を振り返ることができた、このような機会をいただいたことに感謝申し上げます。



「イラスト 将来の社会イメージ（建設現場）」

活躍する女性技術者

土木技術者としての あゆみとやりがい



坂本 莉子

加賀市 建設部 土木課

加賀市は石川県の南西に位置し、「加賀温泉郷」と呼ばれる山代、山中、片山津の三つの温泉地を有し、また九谷焼や山中漆器などの伝統工芸、日本遺産に登録されている北前船など観光資源が豊富な都市です。令和六年三月には北陸新幹線が開業し、加賀温泉駅は停車駅となっており、都市圏からのアクセスも良好な都市でもあります。私は、石川県加賀市出身で、石川工業高等専門学校環境都市工学科に入

学し、そこで土木について学びました。始めは土木に興味があったわけではなく、土木は私たちの生活に欠かせない社会基盤の整備に携わる分野であることを理解していくうちに、土木職として働きたいと思うようになりました。学校卒業後は、国土交通省北陸地方整備局に入庁し、新潟で四年間、石川で二年間勤務しました。河川事務所に配属された際は、洪水を未然に防ぐた

めに、川幅を広げる工事や河川内の土砂を掘削する工事の発注・管理を行っていました。もちろん、自然環境に配慮した事業等もあり、有識者を交えた委員会や大学の教授と共同研究のようなことも行いました。道路の事務所では、バイパスの新設工事や道路の拡幅工事の発注・管理を行っていました。工事規模も大きく始めは図面で工事内容を理解することに苦しみましたが、自分が担当している工事現場に行き、図面と現場を照らし合わせていく中で、少しずつ慣れていくことができました。また、最近では人手不足や生産性向上の観点から、ICT施工の普及に力を入れていることもあり、私の担当した現場でもICT施工を実施した現場がありました。機械が自動でコントロールしてくれるので、施工もスムーズに行え、施工管理や出来高管理もデータで瞬時に反映されるため、とても効率が良いと感じました。これらが浸透してくれば、より建設業の働く環境も改善され、女性技術者の活躍の場が広がるのではないかと思います。なお、北陸地方整備局では、二、三年ごとに北陸三県内での移動が伴います。色んな地域で仕事ができることも

魅力ではあるのですが、結婚をきっかけに今後の人生を見つめなおす中で、子育てをする環境や仕事との両立を考え、地元である加賀市役所に転職を決意しました。加賀市役所では土木課に配属され、これまでと同様に工事や業務の発注・管理を行っており、仕事の流れ等は前職と似ているので比較的馴染みやすかったです。大きく異なるのは、これまでは測量や設計はコンサルが行い、できあがった図面と数量計算書で工事の発注を行っていましたが、加賀市役所では工事規模が小さい工事もあり、そういった場合は測量・計画・設計を自ら行うので、初めはとても不安でしたが、先輩方がアドバイスをフォローしてしてくれるので、自分で一から作り上げることができました。また、地域住民との距離も非常に近いので、直接お礼や苦情を言われることもあります。それがさらに仕事へのやりがいにもつながっています。土木技術者として働いてまだ七年目なので、経験値もそれほどありませんが、令和六年一月一日の能登半島地震では、加賀市でも震度五を観測し、土



1 測量作業
2 側溝整備前
3 側溝整備後
4 段階確認：
クレー舗装路盤厚確認
5 段階確認：塗装色確認



た。そこでは、予算や補助金、占用など日々の業務を行うに当たり基本となる部分や、市町村道の計画、設計、整備におけるまちづくりのあり方について学ぶことができ、自分の行っている業務の位置づけや目的を再確認することができました。また、交通安全対策については、全国では様々な対策方法が実施されており、その効

果についても知ることができとても興味がありました。またこの研修では、全国から同じ職種の方が集まるので色々情報交換できる機会でもあり、三日間という短い期間でしたが、飲み会やランチでも交流を深めることができとても有意義な時間となりました。最後にありますが、私は公務員で土木技術者として七年半働いてきました。が、体力にそれほど自信がない私でも、力仕事では周りのサポートをいただきながら不便なく仕事ができています。今まで私が働いてきた環境においては、特に女性であることがマイナスになる場面はありませんでした。加賀市役所では最近女性技術者が少しずつ増えてきて、同年代の女性技術者も数名いるので、男性ばかりでつまらないといったこともありません。有休についても上司は積極的に取得するように言ってくれますので、プライベートの予定も立てやすく、今の仕事環境にすごく満足しています。何より今は地元就職でき両親も近くにいるので、将来子供を授かったとしても、必要な時は親を頼りながら、この仕事を続けていきたいと思っています。

木課ではすぐに市内のパトロールを行いました。多くの場所で道路の陥没やひび割れ、家屋等の損傷などの被害が見受けられ、自然災害の恐ろしさを身に染みて感じました。また、パトロールや測量を現地で行っていると、市民

の方から「お疲れ様」「ありがとう」と声をかけていただく場面もあり、自分たちの生活環境も危うい中でそういった声をかけていただくのもとても心苦しい気持ちになりましたが、自分たちの仕事に使命感をもって頑張ら

ないといけないと感じ、身が引き締まりました。自分にできることを一杯頑張つて、地域の方々の役に立ちたいと思いました。加賀市役所に採用されて一年目に全国建設研修センターで「市町村道研修」を受講しまし

た。そこでは、予算や補助金、占用など日々の業務を行うに当たり基本となる部分や、市町村道の計画、設計、整備におけるまちづくりのあり方について学ぶことができ、自分の行っている業務の位置づけや目的を再確認することができました。また、交通安全対策については、全国では様々な対策方法が実施されており、その効

「私たちの暮らしと土木」シリーズ DVD版

アニメと実写映像で

楽しく知る・学ぶ・親しむ 国土づくりの歴史

私たちの暮らしをとりまく風土や環境、社会資本や産業を学ぶための教材として、また国づくりの歴史や土木の仕事を広く理解していただく一助になればと、土木の絵本シリーズに引きつづき制作した教育ビデオ「私たちの暮らしと土木」全3巻が一本のDVDになりました。

小・中学校の「総合的な学習の時間」、社会科、郷土学習、高校・大学などの工学、環境学習、役所や企業の新人研修、現場見学など多方面で活用されています。



(三話構成(各20分)／カラー)

文部科学省選定・土木学会選定

企画・製作 一般財団法人 全国建設研修センター

制作 虫プロダクション株式会社

監修 高橋 裕

(東京大学名誉教授 土木工学、河川工学のエキスパート)

演出 出海悦子

(ドキュメンタリー映画「心理学者原口鶴子の青春」で山路ふみ子映画賞福祉賞を受賞)

原作・脚本 緒方英樹(全国の小学校で活用されている「土木の絵本」全5巻シリーズ著者)

作品紹介

● 第1話

「人をたすけ国をつくったお坊さんたち」～農民のために命をかけた「行基」のおはなし～

このお話は、奈良時代、荒れはてた伊丹台地(兵庫県)に水を引き、貧しい農民たちの暮らしをたすけたお坊さん「行基(ぎょうき)」の物語です。古代のお坊さんは、人々に仏教の教えを広めただけでなく、中国などの文化をとり入れてさまざまな貢献をしました。土木の仕事もその一つです。でも、どうしてお坊さんが、土木の仕事をおこなったのでしょうか?



● 第2話

「水とたたかった戦国の武将たち」～「信玄堤」のおはなし～

いまから、460年ほど前、甲斐の国(現在の山梨県)ではたび重なる大洪水にたえず悩まされてきました。この時代、この国を治めていた甲斐の領主、武田信玄は、みずから多くの土木工事をおこないました。その治水哲学は、水に逆らうのではなく、自然の力を利用して川をしずめるという考え方でした。なかでも「信玄堤(しんげんづつみ)」をつくった工法は今日にもうけつがられています。(第20回土木学会映画・ビデオコンクール優秀賞受賞)



● 第3話

「おやとい外国人とよばれた人たち」～日本で最初に鉄道を走らせた「モレル」のおはなし～

鉄道の敷設は日本の近代化に欠かせない大きな土木事業でした。このため明治政府は一日も早い完成をめざし、1870年イギリスの鉄道技術を導入、ロンドンから28歳のエンジニア、エドモンド・モレルを招きました。そして1872年、東京・新橋～横浜まで初めて鉄道が開通しました。近代的な国の基盤づくりには、モレルのように、その道先案内人としてさまざまな分野で多くの「おやとい外国人」の活躍がありました。



購入方法および購入価格 ※本DVDは委託販売にて取り扱っております。

- 個人視聴用(家庭内個人視聴に限る)……………3,300円(税込・送料別)
- 図書館・公共機関・教育機関・企業・団体用……………10,450円(税込・送料別)
- 視聴覚ライブラリー用……………27,500円(税込・送料別)

(詳しくは下記ホームページをご覧ください)

(購入先)

株式会社コンテンツヤード

〒182-0022 東京都調布市国領町5-9-4

TEL. 042(486)7223

FAX. 042(455)6150

一般財団法人 全国建設研修センター 広報担当

<https://www.jctc.jp/pr/>



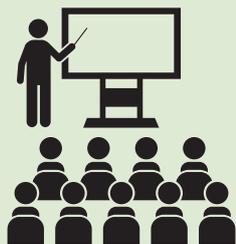
令和6年度の研修

— 知識と技術の修得、そして相互啓発の場 —

令和6年度は、次の3方式で研修を実施します。

なお、研修の内容に応じて、CPDを取得する事ができます。詳細は募集開始時に当センターホームページに掲載する「研修のご案内」でご確認ください。

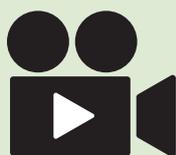
① 集 合



受講者の皆さんに当センターまで来場していただき、各教科目の講師から直接受講していただきます。

- ① 教室内で講師の生の声を聞きながら受講でき、集中力を保てる環境が整っています。
- ② 講義の内容について講師との質疑応答が行えます。
- ③ 同じ業務を担当している方々が、全国から集まって受講されるので、受講者の相互交流が図れます。

② ライブ



上記集合研修をライブ配信いたします。職場やご自宅でパソコンやスマートフォンを通して受講していただけます。

- ① 集合研修で使用するテキストを研修開始前までに送付します。
- ② 研修を職場やご自宅で受講できますので、移動時間やコストの削減が図れます。

③ オンデマンド



研修の教科目の全部または一部をオンデマンドで配信します。

- ① テキストを研修開始（配信）前までに送付します。
職場やご自宅でパソコンやスマートフォンを通して、配信期間中は何度でもお好きな時間に研修を受講していただけます。
- ② 研修を職場やご自宅で受講できますので、移動時間やコストの削減が図れます。

令和5年度におきましては、国・地方公共団体・民間の方に積極的に活用いただき、**5千人**以上の皆様に研修を受講いただきました。

令和6年度につきましては、当センターのホームページに掲載いたします「研修計画・研修案内・研修のご案内」をご覧ください。

皆様のご参加をお待ちしております。

建設研修のお問い合わせ先

一般財団法人 全国建設研修センター 研修局

〒187-8540 東京都小平市喜平町2-1-2

TEL 042-324-5315 FAX 042-322-5296

ホームページアドレス <https://www.jctc.jp/training>

部門	研修名	研修方式	募集人数	期間	日数	研修会費(円/人)
土地・用地	用地事務(建物・営業・その他補償)	集	40	6/25~28	4	63,000
		ラ	-			61,000
	用地事務(土地)	集	40	11/11~15	5	77,000
	用地職員のための法律実務	集・ラ	40	7/31~8/2	3	70,000
	不動産鑑定・地価調査	集	40	6/26~28	3	70,000
河川・ダム	河川構造物設計	集	50	7/9~12	4	75,000
	河川整備計画・事業評価 -実施例を中心に-	集・ラ	40	8/27~30	4	74,000
	ダム管理	集	40	11/11~15	5	101,000
	ダム操作実技訓練	集	60	11/20~ 計10回	各3日	71,000
	ダム管理主任技術者(学科)研修	集	105	4/15~19	5	102,000
	ダム管理主任技術者(実技)研修			5/13~ 計20回	各3日	78,000
砂防・海岸	砂防等計画設計 -土石流、急傾斜地崩壊、地すべり対策-	集	40	5/28~31	4	79,000
	土砂災害対策 -地方公共団体における土砂災害防止法の運用事例を中心に-	集・ラ	40	9/11~13	3	70,000
道路	道路整備施策	集・ラ	40	7/3~5	3	68,000
	市町村道	集・ラ	40	10/21~23	3	70,000
	舗装技術	集	40	7/23~26	4	80,000
		ラ	-	7/23~25	3	70,000
	道路構造物設計演習	集・ラ	60	8/21~23	3	70,000
	わかりやすい道路計画・設計演習	集	40	10/7~11	5	96,000
		ラ	30			
	道路構造物維持管理	集	40	5/22~24	3	75,000
ラ		-	65,000			
橋梁	鋼橋設計・施工 -基本技術から維持補修まで-	集・ラ	40	1/22~24	3	69,000
	★橋梁設計(基本講座)	オン	-	6/5~11	7	19,000
	☆橋梁設計	集	50	8/26~30	5	97,000
	PC橋の設計・施工	オン	-	7/1~14	14	69,000
	PC橋の維持管理	オン	-	11/13~12/2	20	69,000
都市	都市計画の基礎	集	40	5/15~17	3	77,000
		ラ	-			72,000
	都市計画Ⅰ	集	40	6/10~14	5	97,000
		ラ	-	6/10~13	4	87,000
	都市計画Ⅱ	集	30	11/18~22	5	97,000
		ラ	30	11/18~21	4	87,000

部門	研修名	研修方式	募集人数	期間	日数	研修会費(円/人)
都市	都市再開発	集	40	6/4~7	4	86,000
		ラ	40	6/4~6	3	76,000
	宅地造成技術講習	集	105	7/1~5	5	72,000
	★区画整理(基礎講座)	オン	-	5/23~29	7	28,000
	☆区画整理	集・ラ	40	7/8~12	5	91,000
	街路 -都市における円滑な交通の確保と豊かな公共空間を-	集	40	5/21~24	4	80,000
	交通まちづくり	集	40	11/5~7	3	75,000
		ラ	-			65,000
	★公園・都市緑化(基礎講座) -都市公園活用の秘訣-	オン	-	9/2~8	7	36,000
	☆公園・都市緑化	集	40	10/29~11/1	4	77,000
		ラ	-	10/29~31	3	67,000
	下水道 -ストックマネジメント計画・総合地震対策・維持管理-	集・ラ	40	9/18~20	3	72,000
	景観まちづくり	集・ラ	30	7/16~19	4	77,000
	コンパクトシティ	集・ラ	40	4/24~26	3	66,000
公共空間デザイン・マネジメント	オン	-	9/18~25	8	34,000	
景観形成の理論と実践 -景観形成の方法論とコンペ・プロボ等の効果的な実施・運用方法-	集・ラ	30	6/5~6	2	55,000	
建築	建築設計	集	40	12/2~6	5	87,000
	建築構造	集	40	9/9~13	5	99,000
	木造建築物の設計・施工のポイント	集・ラ	40	11/26~28	3	70,000
	建築改修	集・ラ	40	10/15~18	4	80,000
	建築設備(電気)	集	40	11/18~22	5	91,000
	建築設備(衛生)	集	40	10/28~11/1	5	103,000
	公共建築プロジェクトマネジメント -公共建築プロジェクトに携わる技術者として知っておきたい知識-	オン	-	11/6~25	20	28,000
	建築工事のポイント	集・ラ	40	6/19~21	3	70,000
	建築物の維持・保全	集	40	1/14~17	4	86,000
	建築確認実務Ⅰ	集・ラ	各40	6/18~21	4	71,000
				10/15~18		
	建築確認実務Ⅱ	集	40	6/18~21	4	71,000
	BIM -BIMによる設計・施工の見える化技術の利活用-	集	30	9/26~27	2	51,000
	建築基準法(単体規定と集団規定)	オン	-	5/15~28	14	50,000
建築設備改修(基礎講座)	オン	-	6/11~17	7	28,000	
住宅	空き家対策	集・ラ	40	7/23~25	3	70,000

令和6年度 研修計画一覧

I. 行政関係を対象とした研修（行政研修）

部門	研修名	研修方式	募集人数	期間	日数	研修会費(円/人)
事業監理	公共工事契約実務	集・ラ	40	9/4~6	3	70,000
	総合評価方式の活用	オン	-	8/16~29	14	53,000
施工管理	土木工事積算 -積上型積算演習を通じた土木技術の修得-	集	60	5/28~31	4	66,000
	土木工事監督者	集	40	6/11~14	4	70,000
	品質確保と検査	集	40	8/20~23	4	80,000
防災 ダム・ 道路	災害復旧実務	オン	-	6/4~7/3	30	95,000
	ダム管理(管理職)	集	40	4/24~26	3	66,000
道路	道路管理	集・ラ	40	9/3~6	4	82,000
橋梁	道路管理者のための橋梁維持補修	集・ラ	40	9/18~20	3	70,000
都市	開発許可Ⅰ -開発許可事務の基礎-	集・ラ	各60	6/26~28	3	60,000
	9/18~20					
	開発許可Ⅱ -開発許可事務の基礎-	集	40	10/30~11/1	3	65,000
	宅地造成及び特定盛土等規制法(盛土規制法)	集	60	7/30~8/2	4	82,000
	建築基準法(建築物の監視)	集・ラ	50	6/10~14	5	95,000
建築	公共建築工事積算	集	50	10/7~11	5	92,000
	公共建築設備工事積算(機械)	集	50	11/6~8	3	64,000
	建築物の環境・省エネルギー -公共建築におけるSDGs達成貢献とカーボンニュートラル推進-	オン	-	10/16~25	10	31,000
	建築工事監理Ⅰ -公共建築工事を的確に監督、工事監理する基本的ポイント-	集	各60	7/1~5	5	97,000
	9/30~10/4					
	建築工事監理Ⅱ -公共建築工事を的確に監督、工事監理する基本的ポイント-	集	50	7/24~26	3	71,000
	建築設備改修	集	50	7/24~26	3	71,000
	建築設備工事監理	集・ラ	40	5/29~31	3	66,000

※ 網掛けしている研修は、令和6年度の新規研修です。

※ 研修方式の記載方法について 集=集合研修 ラ=ライブ研修 オン=オンデマンド研修

※ ★の研修は、既存の集合研修のポイントを集約し、基礎編としてオンデマンド配信で実施します。☆の研修と併せて受講されると、より理解が深まります。

※ ライブ研修は、当センターで実施する集合研修を同時に配信する研修です。

※ 「募集人数」は、集合研修の定員です。一部を除き、ライブ研修、オンデマンド研修に定員はありません。

※ オンデマンド研修の「日数」は、配信期間です。

※ 研修会費は、消費税を含んだ金額を表示しています。

※ 研修期間・日数等は変更することがあります。

II. 行政・民間企業を対象とした研修（一般研修）

部門	研修名	研修方式	募集人数	期間	日数	研修会費(円/人)
事業監理	アセットマネジメント -社会資本を効果的、効率的に運用・維持・管理するために-	集	40	10/23~25	3	70,000
	官民連携 (PPP/PFI) -官民連携による公共施設等の整備・運営-	集・ラ	40	5/21~23	3	70,000
	会計検査指摘事例から学ぶ -公共工事の設計・積算・施工・契約の留意点-	集・ラ	40	1/30~31	2	46,000
施工管理	土木施工管理	集・ラ	70	7/17~19	3	67,000
	コンクリート構造物の維持管理・補修	オン	-	11/13~12/2	20	65,000
	若手建設技術者のための施工技術の基礎	オン	-	5/17~30	14	70,000
	仮設構造物の計画・設計・施工	集	40	10/22~25	4	70,000
	土木技術のポイントA(計画・設計コース)	集・ラ	50	9/24~27	4	79,000
	土木技術のポイントB(施工・監督・検査コース)	集・ラ	40	10/16~18	3	69,000
	構造計算の基礎	集	50	5/8~10	3	70,000
	盛土工の基本 -計画、施工から維持管理まで-	集・ラ	40	9/30~10/2	3	70,000
	ICT施工のポイント	集	50	9/3~6	4	81,000
		ラ	-	9/3~5	3	71,000
土質・地質	土木構造物の設計の基本・演習	オン	-	10/2~11	10	30,000
	若手職員のための建設工事のポイント(土木コース)	オン	-	7/1~14	14	75,000
	7/16~29					
若手職員のための建設工事のポイント(建築コース)	集・ラ	40	7/17~19	3	65,000	
はじめての土木 -施工がわかるイラスト土木入門-	集・ラ	50	6/4~7	4	80,000	
防災	地質調査 -地盤に関わる諸問題解決の知識と留意点について-	集・ラ	40	5/8~10	3	70,000
	やさしい土質力学の基礎	集・ラ	60	6/12~14	3	70,000
	★土質設計計算(基礎講座)	オン	-	7/2~28	7	25,000
	☆土質設計計算 -構造物基礎設計の演習-	集・ラ	40	9/10~13	4	76,000
	地域の浸水対策 -ゲリラ豪雨対策など総合的な雨水排水対策の推進-	集・ラ	40	5/15~17	3	66,000
	土木構造物耐震技術	集・ラ	40	12/4~6	3	73,000
	斜面安定対策 -設計・施工・復旧対策-	集・ラ	40	11/6~8	3	68,000
	地すべり防止技術	集	40	5/21~24	4	90,000
	水害対応タイムライン -適切なタイミングで躊躇なく行動-	集・ラ	40	11/27~29	3	70,000
	水災害対策(危機管理と流域治水)	集・ラ	40	1/22~24	3	75,000
トンネル	トンネル工法(NATM)	集	40	11/18~22	5	91,000
		ラ	-	11/18~21	4	81,000
土地・用地	★用地基礎(基礎講座)	オン	-	4/2~28	7	40,000
	☆用地基礎	集・ラ	40	5/13~17	5	77,000

種目	受検区分	受 検 資 格	申込受付期間	試験日	試 験 地	合格発表日
電気通信工事施工管理技術検定	1級 第一次検定	受検年度中における年齢が19歳以上の者。	5月7日(火)から 5月21日(火)まで	9月1日(日)	札幌・仙台・東京・新潟・ 金沢・名古屋・大阪・広島・ 高松・福岡・熊本・那覇	10月3日(木)
	1級 第二次検定	第一次検定合格後、所定の実務経験を有する者。	5月7日(火)から 5月21日(火)まで	12月1日(日)	札幌・仙台・東京・新潟・ 名古屋・大阪・広島・高松・ 福岡・那覇	令和7年 3月5日(水)
	2級 第一次検定 (前期試験)	受検年度中における年齢が17歳以上の者。	3月6日(水)から 3月21日(木)まで	6月2日(日)	札幌・仙台・東京・新潟・ 名古屋・大阪・広島・高松・ 福岡・那覇	7月2日(火)
	2級 第一次検定 (後期試験)	受検年度中における年齢が17歳以上の者。	7月9日(火)から 7月23日(火)まで	11月17日(日)	札幌・青森・仙台・東京・ 新潟・金沢・静岡・名古屋・ 大阪・広島・高松・福岡・ 鹿児島・那覇	令和7年 1月6日(月)
	2級 第一次検定・ 第二次検定	1級第一次検定又は2級第一次検定合格後、所定の実務経験を有する者。 電気通信主任技術者試験合格後又は資格者証交付後、実務経験1年以上(別途1級又は2級第一次検定に合格することが必要)	7月9日(火)から 7月23日(火)まで	11月17日(日)	札幌・青森・仙台・東京・ 新潟・金沢・静岡・名古屋・ 大阪・広島・高松・福岡・ 鹿児島・那覇	第一次検定 令和7年 1月6日(月) 第二次検定 令和7年 3月5日(水)
造園施工管理技術検定	1級 第一次検定	受検年度中における年齢が19歳以上の者。	5月7日(火)から 5月21日(火)まで	9月1日(日)	札幌・仙台・東京・新潟・ 名古屋・大阪・広島・高松・ 福岡・那覇	10月3日(木)
	1級 第二次検定	第一次検定合格後、所定の実務経験を有する者。	5月7日(火)から 5月21日(火)まで	12月1日(日)	札幌・仙台・東京・新潟・ 名古屋・大阪・広島・高松・ 福岡・那覇	令和7年 3月5日(水)
	2級 第一次検定 (前期試験)	受検年度中における年齢が17歳以上の者。	3月6日(水)から 3月21日(木)まで	6月2日(日)	札幌・仙台・東京・新潟・ 名古屋・大阪・広島・高松・ 福岡・那覇	7月2日(火)
	2級 第一次検定 (後期試験)	受検年度中における年齢が17歳以上の者。	7月9日(火)から 7月23日(火)まで	11月17日(日)	札幌・青森・仙台・宇都宮・ 東京・新潟・金沢・名古屋・ 大阪・広島・高松・福岡・ 鹿児島・那覇	令和7年 1月6日(月)
	2級 第一次検定・ 第二次検定	1級第一次検定又は2級第一次検定合格後、所定の実務経験を有する者。	7月9日(火)から 7月23日(火)まで	11月17日(日)	札幌・青森・仙台・東京・ 新潟・金沢・名古屋・大阪・ 広島・高松・福岡・鹿児島・ 那覇	第一次検定 令和7年 1月6日(月) 第二次検定 令和7年 3月5日(水)
士地区画整理士 技術検定	学科試験・ 実地試験	学歴又は資格により所定の実務経験を有する者。 (学科試験免除者は、実地試験を受検)	5月7日(火)から 5月21日(火)まで	9月1日(日)	東京・名古屋・大阪・福岡	12月6日(金)

お問い合わせ先

一般財団法人 全国建設研修センター 試験業務局 ホームページアドレス : <https://www.jctc.jp/exam>

- 土木施工管理技術検定〈1・2級第一次検定及び第二次検定〉(土木試験課) ☎ 042(300)6860(代)
- 管工事施工管理技術検定〈1・2級第一次検定及び第二次検定〉(管工事試験課) ☎ 042(300)6855(代)
- 電気通信工事施工管理技術検定〈1・2級第一次検定及び第二次検定〉(電気通信工事試験課) ☎ 042(300)0205(代)
- 造園施工管理技術検定〈1・2級第一次検定及び第二次検定〉(造園試験課) ☎ 042(300)6866(代)
- 士地区画整理士技術検定〈学科及び実地試験〉(区画整理試験課) ☎ 042(300)6866(代)

令和6年度 技術検定のご案内

(令和6年度から令和10年度までの間は経過措置とし
第二次検定は、旧受検資格と新受検資格の選択が可能)

種目	受検区分	受 検 資 格	申込受付期間	試験日	試 験 地	合格発表日
土木施工管理技術検定	1級 第一次検定	受検年度中における年齢が19歳以上の者。	3月22日(金)から 4月5日(金)まで	7月7日(日)	札幌・釧路・青森・仙台・ 東京・新潟・名古屋・ 大阪・岡山・広島・高松・ 福岡・鹿児島・那覇	8月15日(木)
	1級 第二次検定	第一次検定合格後、所定の実務経験を有する者。 技術士第二次試験合格後、所定の実務経験を有する者。	3月22日(金)から 4月5日(金)まで	10月6日(日)	札幌・釧路・青森・仙台・ 東京・新潟・名古屋・ 大阪・岡山・広島・高松・ 福岡・那覇	令和7年 1月10日(金)
	2級 第一次検定 (前期試験) 〔種別：土木〕	受検年度中における年齢が17歳以上の者。	3月6日(水)から 3月21日(木)まで	6月2日(日)	札幌・仙台・東京・新潟・ 名古屋・大阪・広島・ 高松・福岡・那覇	7月2日(火)
	2級 第一次検定 (後期試験) 〔種別：土木・ 鋼構造物塗装・ 薬液注入〕	受検年度中における年齢が17歳以上の者。	7月3日(水)から 7月17日(水)まで	10月27日(日)	(種別：土木) 札幌・釧路・青森・仙台・ 秋田・東京・新潟・富山・ 静岡・名古屋・大阪・松江・ 岡山・広島・高松・高知・ 福岡・熊本・鹿児島・那覇 (種別：鋼構造物塗装・ 薬液注入) 札幌・東京・大阪・福岡	12月4日(水)
	2級 第一次検定・ 第二次検定 〔種別：土木・ 鋼構造物塗装・ 薬液注入〕	1級第一次検定又は2級第一次検定合格後、所定の実務経験を有する者。 技術士第二次試験合格後、所定の実務経験を有する者。	7月3日(水)から 7月17日(水)まで	10月27日(日)	(種別：土木) 札幌・釧路・青森・仙台・ 秋田・東京・新潟・富山・ 静岡・名古屋・大阪・松江・ 岡山・広島・高松・高知・ 福岡・鹿児島・那覇 (種別：鋼構造物塗装・ 薬液注入) 札幌・東京・大阪・福岡	第一次検定 12月4日(水) 第二次検定 令和7年 2月5日(水)
管工事施工管理技術検定	1級 第一次検定	受検年度中における年齢が19歳以上の者。	5月7日(火)から 5月21日(火)まで	9月1日(日)	札幌・仙台・東京・新潟・ 名古屋・大阪・広島・高松・ 福岡・那覇	10月3日(木)
	1級 第二次検定	第一次検定合格後、所定の実務経験を有する者。	5月7日(火)から 5月21日(火)まで	12月1日(日)	札幌・仙台・東京・新潟・ 名古屋・大阪・広島・高松・ 福岡・那覇	令和7年 3月5日(水)
	2級 第一次検定 (前期試験)	受検年度中における年齢が17歳以上の者。	3月6日(水)から 3月21日(木)まで	6月2日(日)	札幌・仙台・東京・新潟・ 名古屋・大阪・広島・高松・ 福岡・那覇	7月2日(火)
	2級 第一次検定 (後期試験)	受検年度中における年齢が17歳以上の者。	7月9日(火)から 7月23日(火)まで	11月17日(日)	札幌・青森・仙台・宇都宮・ 東京・新潟・金沢・名古屋・ 大阪・広島・高松・福岡・ 鹿児島・那覇	令和7年 1月6日(月)
	2級 第一次検定・ 第二次検定	1級第一次検定又は2級第一次検定合格後、所定の実務経験を有する者。	7月9日(火)から 7月23日(火)まで	11月17日(日)	札幌・青森・仙台・東京・ 新潟・金沢・名古屋・大阪・ 広島・高松・福岡・鹿児島・ 那覇	第一次検定 令和7年 1月6日(月) 第二次検定 令和7年 3月5日(水)

監理技術者講習

累計193万人が受講!!

30年の実績と信頼!

CPD認定講習

- ・ 経験豊富な講師と対面での講習
- ・ 現場で役立つテキスト
- ・ 受講後もフォローアップ(最新情報をお届け)

会場講習 年間700開催

全都道府県72都市で開催!
土曜日も開催!(札幌、仙台、東京、名古屋、大阪地区)
前日までの申込みで受講可能!

オンライン講習 ほぼ毎日開催

最短5日後の受講が可能!



建設技術者のためのスキルアップ講習

建設技術者の必須講習!

eラーニング方式(スマートフォン対応)

リカレント教育に
是非!

- 理解度にあわせ繰り返し学習可能
- いつでもどこでも受講可能
- 講義資料はダウンロード可能

CPDS認定セミナー

(一社)全国土木施工管理技士会連合会

最新の講座 技術者以外の方にも好評!

- Aコース 知っておくべき「建設業法」
- Bコース 建設現場に必須な「安全管理」
- Cコース 建設工事の「環境管理」、そのポイント!

アーカイブ配信 工事現場での取り組み事例から学ぶ
「生産性の向上」・「安全性の向上」

- Dコース ICT技術を活用した、生産性・安全性を向上させる取り組み《桂町トンネル工事》
- Eコース 安全巡回や指導から学ぶ、元請・下請それぞれの立場での法令順守《草津下水処理場建設工事》

申込み期間 2024年5月9日(木)から 視聴期間 2024年5月15日(水)から



一般
財団法人

全国建設研修センター

TEL. 042-300-1741 URL. <https://www.jctc.jp/>



企業向け

出張講習

建設業に携わる
企業の方へ

スキルアップ講習

建設工事の施工における 建設業法等の講習

知らなかった!!では
すまされない!

建設業法

法令遵守は企業の社会的責任!!

建設業法等の法令違反には
厳しい監督処分や罰則!!

基礎ぐい工事問題・担い手3法の動向!!



当講習の特徴

1. 必要な講座のみ選択
時間や経費の節減
2. パワーポイントによるビジュアルな解説
ベテラン講師陣による
解りやすい説明と質疑応答

当講習の活用例

1. 社内研修として活用
2. 継続教育(CPD)として活用
3. 協力会社と一緒に研修会として活用

当講習についてお願い

- ・依頼先へ出向いての出張講習となります。
- ・会議室、プレゼンテーション設備(パソコン、プロジェクター、マイク等)は、依頼者側でご用意してください。
- ※依頼先で会議室が無い場合には、ご相談ください。

講習料金 (講習料金にはテキスト代を含みます。)

講座内容に基づき、講義時間を3時間以上となるよう講座を選択してください。

講義時間	料金(消費税別)
3時間	8,000円 / 人 3時間以上30分毎に500円加算*

- ※ 受講人数について:各講座25人未満の場合は、25人分の料金となります。70人を超える場合の料金については、お問合わせください。
- ※ 実施地区により、別途講師の諸経費等が必要となる場合があります。
- ※ 土日に開催を希望される場合にもご相談ください。
- ※ 6時間を超える場合は、2日間での実施となります。

【ご注意】

当出張講習が、CPDの認定プログラムに該当し単位が与えられるかどうかの詳細については、各CPD登録団体に直接お問合わせください。なお、当研修センターでは、CPDの登録は行っておりませんので、直接単位取得とはなりません。ご了承のうえ、お申込みしてください。

講習申込

講習の申込は、当センターまで電話にてお問合わせください。



一般
財団法人

全国建設研修センター

事業推進室 出張講習係

TEL. 042-300-1743

URL. <https://www.jctc.jp/lecture/>



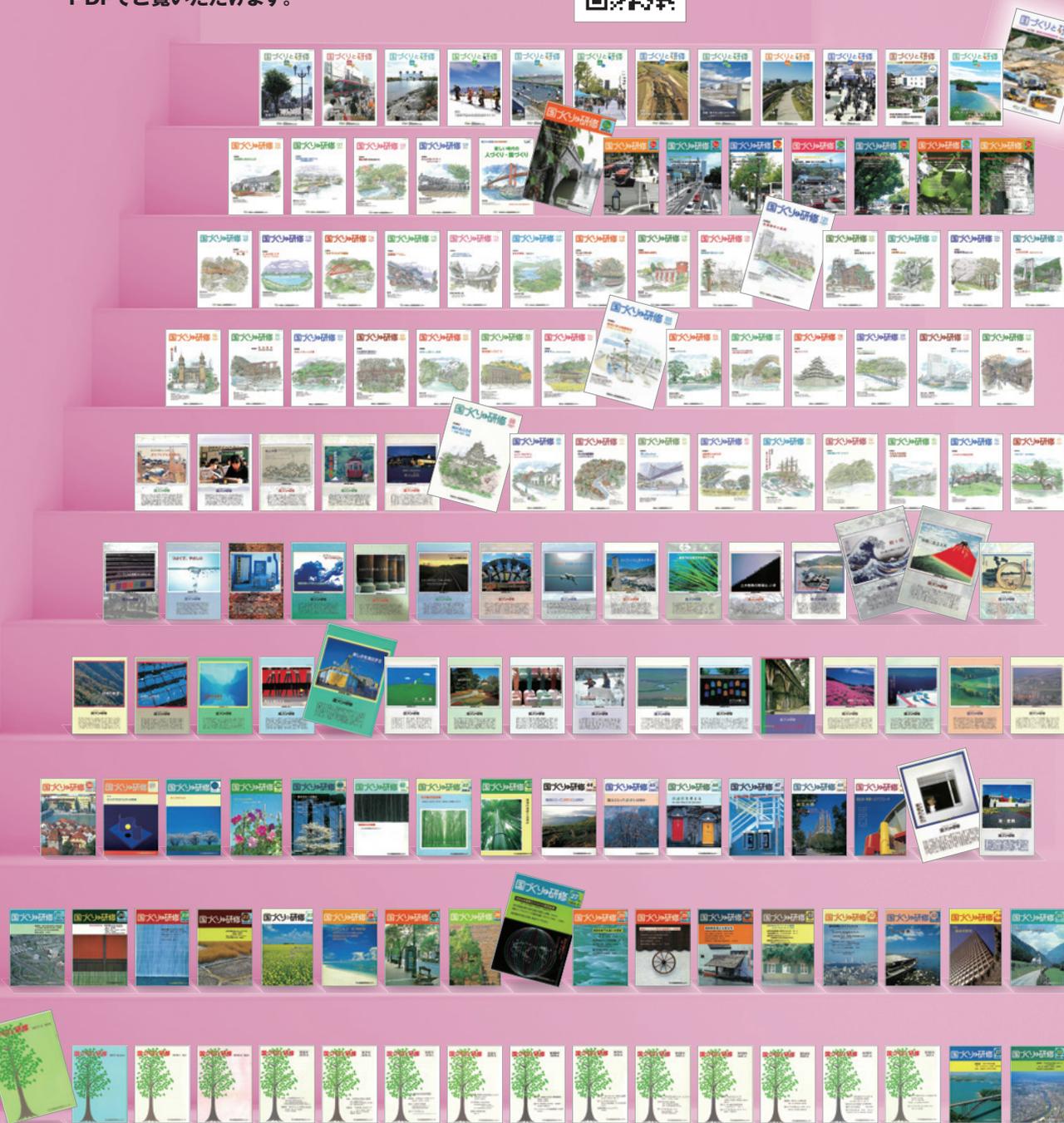
国づくりと研修

全ての号をご覧いただけます。

1号から152号までのバックナンバーをHPに掲載！
 気になる号、懐かしい号など、どの号も全ページ
 PDFでご覧いただけます。



<https://www.jctc.jp/backnumber/>



「国づくりと研修」をご覧になったご感想、ご意見をお寄せください。また、
 気になったテーマやおもしろかった記事、今後取り上げて欲しいテーマなども
 お寄せください。

監理技術者講習のご案内



信用と実績のある 当センターの「監理技術者講習」の特徴

- 現場経験豊富な講師が最新の情報を直接講義する対面講習です。
- 建設業法、品確法及び建設工事における安全管理、環境保全、新技術動向を重点的にまとめたテキスト(毎年更新)。
- 建設関係の最新の情報を提供する補足テキスト(3ヶ月毎に更新)。

※講師と対面で実施する「会場講習」と、インターネット回線を介した「オンライン講習」を実施しております。

全都道府県 72都市で実施 **今すぐアクセス!!**



「講習修了履歴」と「資格者証」

現場の監理技術者になるには「監理技術者講習」の受講と「監理技術者資格者証」が必要です。

建設業法では、公共工事だけでなく、「民間の重要な建設工事(個人住宅を除く殆どの建設工事が対象)」において専任で配置される監理技術者は、監理技術者講習を受講することが義務付けられています。

国土交通大臣登録
講習実施機関

一般財団法人 全国建設研修センター
『監理技術者講習』の受講
国土交通大臣登録講習実施機関(登録番号第1号)

監理技術者講習
修了履歴(シール化)交付

- 講習修了履歴の有効期限は、講習修了日の属する年の翌年の1月1日から5年を経過しない12月31日。

「講習修了履歴」
「資格者証」

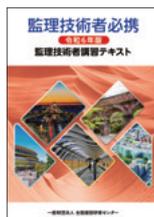
の両方を取得

工事現場の
「監理技術者」
になることができます。

監理技術者講習テキスト

「監理技術者必携 令和6年版」の内容

- 第1章 建設業の現状と監理技術者
- 第2章 建設工事における技術者制度及び法律制度
- 第3章 施工計画と施工管理
- 第4章 建設工事における安全衛生管理
- 第5章 建設工事における環境保全
- 第6章 建設技術の動向



【お申込み・お問合せ先】

一般財団法人 全国建設研修センター
事業推進室 講習部
TEL 042-300-1741

国づくりと研修

令和6年10月1日発行©

編集 『国づくりと研修』編集小委員会
東京都小平市喜平町2-1-2
〒187-8540 TEL042(300)2488
FAX042(327)0925

発行 一般財団法人全国建設研修センター
東京都小平市喜平町2-1-2
〒187-8540 TEL042(321)1634

印刷 TOPPANクロレ株式会社

編集後記

●今年度より「国づくりと研修」を担当させていただくこととなりました高橋です。
今回の152号は、「2024年問題への取組み」を特集いたしました。これまでの取組みと今後の課題について多方面の方々にご執筆いただきましたので、ご一読いただけますと幸いです。

また、今号よりご意見・ご感想をお寄せいただけるようにいたしました。情報のご提供、ご提案、ご投稿などご連絡をお待ちしております。(高)

●働き方改革が始まり5年。キーワードとなって大分浸透してきていますが、医療・運輸そして建設においては5年の猶予期間が過ぎ、今後は罰則つきでチェックされることとなります。この2024年問題を踏まえて、建設の特集を組んでみました。実際に現場のみなさまの声をお聞きして色々な状況がわかりました。みなさまにその様子を少しでも感じていただけたら幸いです。(山)

研修カレンダー 2024年度

※ 研修は、令和6年度新規研修です。
 ※ 研修は、国立オリンピック記念青少年総合センターで開催いたします。
 詳細は、当センターHPをご覧ください。

時期	期間	日数	研修名	申込開始予定日	研修方式
4月	15～19日	5	ダム管理主任技術者(学科)研修	2/19	集合
	22～28日	7	用地基礎(基礎講座)	2/19	オンデマンド
	24～26日	3	コンパクトシティ	2/19	集合・ライブ
	24～26日	3	ダム管理(管理職)	2/19	集合
5月	8～10日	3	地質調査	3/6	集合・ライブ
	8～10日	3	構造計算の基礎	3/6	集合
	13～17日	5	用地基礎	3/11	集合・ライブ
	15～17日	3	地域の浸水対策	3/11	集合・ライブ
	15～17日	3	都市計画の基礎	3/11	集合・ライブ
	15～28日	14	建築基準法(単体規定と集団規定)	3/11	オンデマンド
	17～30日	14	若手建設技術者のための施工技術の基礎	3/11	オンデマンド
	21～23日	3	官民連携(PPP/PFI)	3/18	集合・ライブ
	21～24日	4	街路	3/18	集合
	21～24日	4	地すべり防止技術	3/18	集合
	22～24日	3	道路構造物維持管理	3/18	集合・ライブ
	23～29日	7	区画整理(基礎講座)	3/18	オンデマンド
	28～31日	4	砂防等計画設計	3/26	集合
	28～31日	4	土木工事積算	3/26	集合
	29～31日	3	建築設備工事監理	3/26	集合・ライブ
	6月	4～7日	4	はじめての土木	4/2
4～7日		4	都市再開発	4/2	集合・ライブ
4～7月3日		30	災害復旧実務	4/5	オンデマンド
5～6日		2	景観形成の理論と実践	4/2	集合・ライブ
5～11日		7	橋梁設計(基本講座)	4/2	オンデマンド
10～14日		5	建築基準法(建築物の監視)	4/8	集合・ライブ
10～14日		5	都市計画I	4/8	集合・ライブ
11～14日		4	土木工事監督者	4/8	集合
11～17日		7	建築設備改修(基礎講座)	4/8	オンデマンド
12～14日		3	やさしい土質力学の基礎	4/8	集合・ライブ
18～21日		4	建築確認実務I	4/15	集合・ライブ
19～21日		3	建築工事のポイント	4/15	集合・ライブ
25～28日		4	用地事務(建物・営業・その他補償)	4/23	集合・ライブ
26～28日		3	開発許可I	4/23	集合・ライブ
26～28日		3	不動産鑑定・地価調査	4/23	集合
7月		1～5日	5	建築工事監理I	4/30
	1～5日	5	宅地造成技術講習	5/7	集合
	1～14日	14	PC橋の設計・施工	4/30	オンデマンド
	1～14日	14	若手職員のための建設工事のポイント(土木コース)	4/30	オンデマンド
	3～5日	3	道路整備施策	4/30	集合・ライブ
	8～12日	5	区画整理	5/7	集合・ライブ
	9～12日	4	河川構造物設計	5/7	集合
	16～19日	4	景観まちづくり	5/14	集合・ライブ
	16～29日	14	若手職員のための建設工事のポイント(建築コース)	4/30	オンデマンド
	17～19日	3	土木施工管理	5/14	集合・ライブ
	17～19日	3	コンクリート構造物メンテナンスの基本	5/14	集合・ライブ
	22～28日	7	土質設計計算(基礎講座)	5/20	オンデマンド
	23～25日	3	空き家対策	5/20	集合・ライブ
	23～26日	4	舗装技術	5/20	集合・ライブ
	24～26日	3	建築設備改修	5/20	集合
	30～8月2日	4	宅地造成及び特定盛土等規制法(盛土規制法)	5/28	集合
31～8月2日	3	用地職員のための法律実務	5/28	集合・ライブ	
8月	16～29日	14	総合評価方式の活用	6/18	オンデマンド
	20～23日	4	品質確保と検査	6/18	集合

時期	期間	日数	研修名	申込開始予定日	研修方式	
8月	21～23日	3	道路構造物設計演習	6/18	集合・ライブ	
	26～30日	5	橋梁設計	6/24	集合	
	27～30日	4	河川整備計画・事業評価	6/24	集合・ライブ	
9月	2～8日	7	公園・都市緑化(基礎講座)	7/8	オンデマンド	
	3～6日	4	ICT施工のポイント	7/8	集合・ライブ	
	3～6日	4	道路管理	7/8	集合・ライブ	
	4～6日	3	公共工事契約実務	7/8	集合・ライブ	
	9～13日	5	建築構造	7/8	集合	
	10～13日	4	土質設計計算	7/8	集合・ライブ	
	11～13日	3	土砂災害対策	7/8	集合・ライブ	
	18～20日	3	開発許可II	4/23	集合・ライブ	
	18～20日	3	道路管理者のための橋梁維持補修	7/17	集合・ライブ	
	18～20日	3	下水道	7/17	集合・ライブ	
	18～25日	8	公共空間デザイン・マネジメント	7/17	オンデマンド	
	24～27日	4	土木技術のポイントA(計画・設計コース)	7/23	集合・ライブ	
	26～27日	2	BIM	7/23	集合	
	30～10月2日	3	盛土工の基本	7/29	集合・ライブ	
	30～10月4日	5	建築工事監理II	4/30	集合	
	10月	2～11日	10	土木構造物の設計の基本・演習	7/29	オンデマンド
7～11日		5	公共建築工事積算	8/5	集合	
7～11日		5	わかりやすい道路計画・設計演習	8/5	集合・ライブ	
15～18日		4	建築確認実務II	4/15	集合・ライブ	
15～18日		4	建築改修	8/13	集合・ライブ	
16～18日		3	土木技術のポイントB(施工・監督・検査コース)	8/13	集合・ライブ	
16～25日		10	建築物の環境・省エネルギー	8/13	オンデマンド	
21～23日		3	市町村道	8/19	集合・ライブ	
22～25日		4	仮設構造物の計画・設計・施工	8/19	集合	
23～25日		3	アセットマネジメント	8/19	集合	
28～11月1日		5	建築設備(衛生)	8/26	集合	
29～11月1日		4	公園・都市緑化	8/26	集合・ライブ	
30～11月1日		3	開発許可専門	8/26	集合	
11月		5～7日	3	交通まちづくり	9/4	集合・ライブ
		6～8日	3	公共建築設備工事積算(機械)	9/4	集合
		6～8日	3	斜面安定対策	9/4	集合・ライブ
	6～25日	20	公共建築プロジェクトマネジメント	9/4	オンデマンド	
	11～15日	5	用地事務(土地)	9/9	集合	
	11～15日	5	ダム管理	9/9	集合	
	13～12月2日	20	PC橋の維持管理	9/11	オンデマンド	
	13～12月2日	20	コンクリート構造物の維持管理・補修	9/11	オンデマンド	
	18～22日	5	建築設備(電気)	9/17	集合	
	18～22日	5	都市計画II	4/8	集合・ライブ	
	18～22日	5	トンネル工法(NATM)	9/17	集合・ライブ	
	26～28日	3	木造建築物の設計・施工のポイント	9/24	集合・ライブ	
	27～29日	3	水害対応タイムライン	9/24	集合・ライブ	
	12月	2～6日	5	建築設計	9/30	集合
		4～6日	3	土木構造物耐震技術	9/30	集合・ライブ
	1月	14～17日	4	建築物の維持・保全	11/12	集合
22～24日		3	鋼橋設計・施工	11/19	集合・ライブ	
22～24日		3	水災害対策(危機管理と流域治水)	11/19	集合・ライブ	
30～31日	2	会計検査指摘事例から学ぶ	11/28	集合・ライブ		

一般財団法人 全国建設研修センター 研修局

〒187-8540 東京都小平市喜平町2-1-2

TEL. 042-324-5315 FAX. 042-322-5296

<https://www.jctc.jp/training/>



※研修時期・期間・日数は変更することがあります。
 ※オンデマンド研修の「日数」は配信期間です。
 ※申込開始日を、日延べする場合がございます。

※以下の市町村振興協会等では、当センター研修受講経費等に対する各道県内市町村への助成制度が設けられています。

(北海道・青森県・岩手県・栃木県・群馬県・神奈川県・新潟県・富山県・山梨県・岐阜県・静岡県・奈良県・和歌山県・岡山県・山口県・徳島県・高知県・大分県・宮崎県) ◎詳細は、各道県市町村振興協会・こうち人づくり広域連合にお問い合わせください。