

# 働き方改革に向けた基本方針

2017年12月

(一社)プレストレスト・コンクリート建設業協会

## 働き方改革に向けた基本方針

(一社) プレストレスト・コンクリート建設業協会

プレストレスト・コンクリート建設業協会（以下「PC 建協」という）は、政府によって 2017 年 3 月 28 日に策定された「働き方改革実行計画」を受け、長時間労働を是正し、建設現場における週休 2 日制を推進する。この働き方改革の実現に向け、担い手確保、建設技能者の処遇改善、生産性向上など具体的方策に取り組むものとする。

### 1. 働き方改革の基本方針

新たな改正労働基準法においては、2024 年 4 月より長時間労働の上限が年間 720 時間となる見通しである。長時間労働と他業種と比べて著しく低い休日取得率が建設業へ入職しない、あるいは入職しても離職率が高い原因であり、それらを是正することが担い手確保の大きな課題である。PC 建協では週休 2 日制について 2022 年 4 月に実現する目標であり、長時間労働の是正と週休 2 日制の実現に向け、ICT、プレキャスト技術等の積極的な活用による生産性向上に基づいた施工体制に完全移行する方針である。

また、担い手として欠かせない若手や女性技術者は地元志向が強い傾向にあり、職種に応じた勤務先を選択できる環境づくりについても、PC 建協として全国的な工事量平準化への取り組みを通じて推進する。

#### (1) 長時間労働の是正

長時間労働の是正については、2022 年 4 月（労働基準法による期限となる 2024 年の 2 年前）を目途に年間の時間外労働時間を 720 時間以下とし、週休 2 日についても同様に 5 年後の 2022 年 4 月の実現を目指す。

PC 建協会員各社の建設現場の休日取得の現状は、4 週 4 休または 4 週 5 休が約 70%（表-1）である。5 年間で段階的に週休 2 日を実現するためには、生産性向上および日常業務の簡素化により、土曜休日分を平日の残業時間に割り振ることなどが無いよう長時間労働を是正する。

PC 建協としては、検査書類の簡素化と適正工期の設定とともに、週休 2 日モデル工事の実施により生じた問題点の抽出とそれに対するフォローアップについて発注者へ継続して提案と要望を行い、連携して取り組むものとする。

表-1 休日の取得状況

	4 週 4 休	4 週 5 休	4 週 6 休	4 週 8 休
H27 年度	41 %	35 %	20 %	3 %
H28 年度	47 %	23 %	21 %	4 %

## (2) 担い手確保

建設業の将来を担う若者の入職・定着を促し、人材を確保することが建設業全体の最重要課題となっており、PC 建協は魅力ある職場となるための環境整備を推進する。

魅力ある職場とは、現場技術者や技能労働者にとっては主に長時間労働に依存せず週休 2 日を実現したうえで、これまでの労働賃金が確保できる環境であり、若手技術者や女性技術者にとっては、職制に応じて転勤が少なく地元から通勤できる職場である。これらについて、PC 建協として工事量の平準化と長時間労働の是正に伴う労働対価の見直しについて発注者への要望を継続するとともに、会員各社が積極的に取り組むものとする。

## (3) 生産性向上

国交省は、i-Construction を柱とした生産性向上に関する施策を打ち出し、すでに ICT 土工など特定の分野で成果が顕著化している。このような状況のなか、PC 建協も生産性向上に対して独自に i-Bridge を提案し取り組みを開始している。

i-Bridge は、プレキャスト技術と ICT 技術の 2 つの技術を中核としており、発注者と連携した取り組みの方策を示したものである。長時間労働の是正と担い手確保の実現には、生産性向上に伴う労働時間の低減が不可欠であり、PC 建協として働き方改革の重要課題のひとつと位置付け、継続して取り組む。

## 2. 基本方針に向けた取り組み

### (1) 長時間労働の是正

#### 1) 長時間労働の是正

##### 1-1) 改善目標の設定（自主目標）

2019 年 4 月の改正労働基準法の施行（予定）から 5 年の猶予期間をへて、いわゆる「36 協定」における時間外労働時間延長限度の基準適応外業種としての措置が解消され、2024 年 4 月には、罰則付き時間外労働の上限規制が完全実施となる予定である。

この 5 年間で段階的に時間外労働を削減するために、下表の段階的目標を設け協会の全会員会社が共有する。さらに、自主目標は、過重労働管理（安衛法）と一体化して推進させる。

なお、罰則付き時間外労働の上限規制の完全実施後は、年間上限値 720 時間（月平均 60 時間）と想定し、労働基準法による期限となる 2024 年の 2 年前となる 2022 年 4 月を目途に実現を目指す。

表-2 時間外労働の上限規制（自主目標値）

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
上限時間 (h/年)	960	960	840	840	720	720

## 1-2) フォローアップ

改善目標のフォローアップを以下の内容で実施する。

《実施内容》

- ・会員会社の当該年度、時間外労働の上限規制設定状況のアンケート調査を実施し、PC 建協自主目標の達成度を確認する。また、未達成会員会社に対して原因の調査を依頼する。
- ・時間外労働時間の集計結果より問題点を抽出し、改善案について発注者に提案する。

《実施体制》

- ・PC 建協事務局

《実施時期》

- ・発注者別のアンケート調査を毎年 4 月に実施
- ・発注者への現況報告と提案は、意見交換会で実施

## 2) 週休 2 日制の実現

### 2-1) 改善目標の設定（自主目標）

週休 2 日制実現の為、日曜日に加え土曜日の閉所を進めることが必要である。閉所活動を進めるために、下表の段階的目標を設けることとする。

また、PC 建協では下表のように 2022 年 4 月に週休 2 日制を実現する目標であり、時間外労働時間の上限規制 720 時間の実現と併せ、残業時間に依存した週休 2 日制から、生産性向上や効率化に基づいた週休 2 日制に移行する方針である。

表-3 週休 2 日制の活動目標（自主目標値）

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年 4 月度
週休日数	2019 年 4 月までに 4 週 6 休 →	2022 年 4 月までに週休 2 日 →			週休 2 日

\* 週休 2 日とは、年末年始を除き建設現場等を週 2 日、原則土日閉所することを指す。

\* 4 週 6 休とは、4 週間で 6 閉所することを指す

### 2-2) フォローアップ

改善目標のフォローアップを以下の内容で実施する。

《実施内容》

- ・会員会社の当該年度、週休 2 日制実施状況のアンケート調査を実施し、PC 建協自主目標の達成度を確認する。また、未達成会員会社に対して原因の調査を依頼する。
- ・週休 2 日工事の結果より問題点を抽出し、改善案について発注者に提案する。

《実施体制》 PC 建協事務局

《実施時期》

- ・発注者別のアンケート調査を毎年 4 月実施
- ・発注者への現況報告と提案は、意見交換会で実施

## (2) 担い手確保

### 1) 若手および女性技術者

#### 1-1) 改善目標の設定 (自主目標)

建設業の将来を担う若者の入職・定着を促し、人材を確保することが PC 建協だけでなく建設業全体の最重要課題となっている。また、人材の確保の観点より会員各社ともに女性技術者の新卒・中途採用に尽力しており、増加傾向にあるが、PC 建協会員各社 (15 社) で 88 名とまだまだ絶対数は少ない。若手技術者や女性技術者にとって魅力のある建設業を目指すため、前述の通り長時間労働の是正や週休 2 日制の実現に加え、勤務地や職制を考慮した就労環境の改善、若手技術者及び女性技術者の活躍機会の拡大を積極的に行い、それぞれ以下の自主目標を設定する。

- ① 今後 5 年間の若手技術者離職率を、ここ数年並みの 5% 程度に維持する。
- ② 女性技術者の絶対数を現在の 88 名から年々の人員増加を目指す。

表-4 若手技術者の離職率

	2014 年度		2015 年度		2016 年度		2017 年度	
	離職者 (人)	離職率 (%)	離職者 (人)	離職率 (%)	離職者 (人)	離職率 (%)	離職者 (人)	離職率 (%)
～20	6/32	18.8	1/36	2.8	1/50	2.0	8/52	15.4
21～25	65/257	25.3	12/306	3.9	10/389	2.8	22/425	9.0
25～30	41/206	19.9	18/226	8.0	18/268	6.7	13/309	4.2
平均		22.6		5.5		4.1		5.5

\* 対象は、土木系 (PC) 技術者

表-5 女性技術者数

	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度
女性技術者	9	58	72	88

\* 対象は、土木系 (PC) 女性技術者

#### 1-2) フォローアップ

改善目標のフォローアップを以下の内容で実施する。

《実施内容》

会員会社の当該年度、若手および女性技術者活躍推進のアンケート調査を実施し、PC 建協自主目標の達成度を確認する。また、達成が不十分な会員会社に対して原因の調査を依頼する。

《実施体制》 PC 建協事務局

《実施時期》

- ・発注者別のアンケート調査を毎年 4 月実施
- ・発注者への現況報告と提案は、意見交換会で実施

## 2) 技能労働者

### 2-1) 改善目標の設定

プレストレストコンクリートは特殊構造であるため、専門性の高い技能労働者に支えられて建設されている。この技能労働者の高齢化が進み、世代交代が求められる状況下において、担い手確保の観点から、長時間労働の是正と安定した賃金確保が大きな課題である。この技能労働者は、主にプレストレストコンクリート工事業協会（以下「PC 工協」という。）に属しており、PC 建協と PC 工協が一体となり将来を担う若者の入職・定着を促し、人材を確保する必要がある。

したがって、技能労働者についても前述した長時間労働と週休 2 日制に関する PC 建協の自主目標を適用し、適正な労働賃金を確保するため、以下の目標について PC 工協との共有を図る。

- ①週休 2 日制の導入および長時間労働の是正に伴う技能労働者の賃金変動に対し、適正な水準を確保する。
- ②技能労働者の年収や処遇に関する課題についての情報を共有する。

### 2-2) フォローアップ

改善目標のフォローアップを以下の内容で実施する。

《実施内容》

PC 工協の会員会社に労働実態のアンケート調査を実施し、PC 建協との共有目標の取り組み状況を確認する。また、取り組み状況が不十分な PC 工協会員会社に対して問題点の抽出を依頼し、PC 建協と協議した改善策を発注者へ提出する。

《実施体制》 PC 建協および PC 工協事務局

《実施時期》

- ・発注者別のアンケート調査を毎年 4 月実施
- ・発注者への現況報告と提案は、意見交換会で実施

## (3) 生産性向上の推進

### 1) 改善目標の設定（自主目標）

PC 建協は生産性向上に対し i-Bridge を提案し取り組みを開始している。i-Bridge は、プレキャスト技術と ICT 技術の 2 つの技術を中核としており、官民あげての取り組みの方策を示したものである。また、その他の i-Bridge としては、CIM の活用や鉄筋のプレキャスト化、電子データ・ウェブカメラ導入による施工管理の効率化などがある。

生産性の向上を推進するこれらの方策として、以下の自主目標を設定し、段階的に実現するものとする。

- ①支間長 20m～60mにおいて採用されてきた場所打ち中空床版橋や箱桁橋に代わるプレキャスト構造を提案し、技術・積算・施工・設計計画に関する資料を整備・発行する。

- ②プレキャスト壁高欄とプレキャスト埋設型枠の適用拡大を図る。
- ③PC グラウトおよび緊張管理について、ICT化による5年後のペーパーレス化を実現する。

表-4 プレキャスト化推進の活動目標（自主目標値）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
PC コンポ橋		←	設計施工の手引・標準図の作成		→	
PC 少主桁橋（T桁）	←	設計施工の手引・標準図の作成		→		
PC ブロックホロー桁橋			設計施工の手引・標準図の作成		→	
PC-U コンポ橋				設計施工の手引・標準図の作成		→

## 2) フォローアップ

改善目標のフォローアップを以下の内容で実施する。

《実施内容》

- ・ 1)－①については、年度毎に作業状況と発刊状況を確認する。
- ・ 1)－②③については、当該年度毎に PC 建協会員各社に自主目標の達成度をアンケート調査する。また、プレキャスト構造の採用状況と PC グラウト・緊張管理の電子化状況を継続的に調査し、障害となっている事項があれば改善する。

《実施体制》 PC 建協事務局

《実施時期》

- ・ ①については、毎年4月に調査
- ・ ②③については、発注者別のアンケート調査を毎年4月実施
- ・ 発注者への現況報告と提案は、意見交換会で実施