「2023 年働き方改革に関するアンケート調査」結果

2018 年に成立した「働き方改革関連法」により、2024 年 4 月から建設業においても時間外労働時間の罰則付き上限規制の適用を受けることとなります。これまで、東京電業協会では会員各社の働き方改革の進捗状況を調べ、今後の取り組みや課題解決に寄与することを目的に、2018 年から定期的に「働き方改革に関するアンケート調査」を実施し、報告してまいりました。

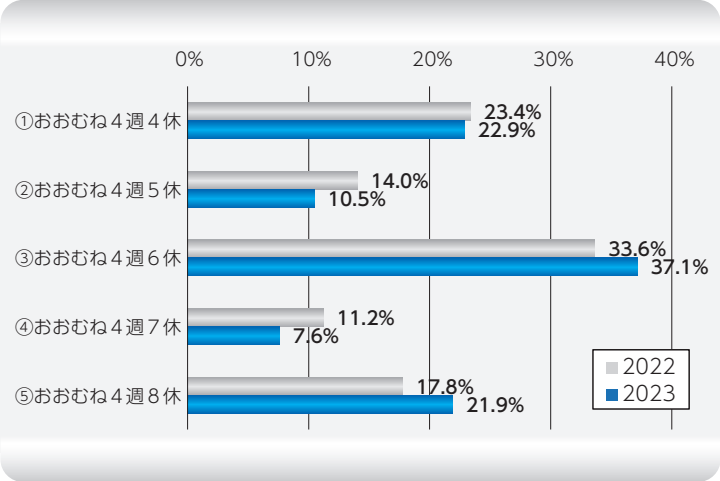
このたび、6 回目となります調査結果をまとめましたのでご報告いたします。

- 調査対象…東京電業協会通常会員企業 131 社（調査時点）
- 有効回答…107 社（回収率 81.7%）
- 調査時点…2023 年 9 月現在
- 企業分類…全従業員数 100 人以下の企業 43 社、101 ～ 300 人の企業 24 社、301 人以上の企業 40 社
- 本調査における技術者などの定義
  - ①「技術者」=社内の技術系社員全員（現場でおおむね常時、直接、現場管理に携わる技術系社員。専門部署での設計積算、CAD 業務に携わる技術系社員。店社での現場サポート部署の技術系社員を含む）
  - ②「現場（の）技術者」=上記①のうち現場でおおむね常時、直接、現場管理に携わる技術系社員
  - ③「現場従事者」=上記②と同じ（なお、本調査では技能者〈電工〉は含まない）

1 東京都内における現場の週休日の実施状況（稼働状況）

（1）東京都内における現場の週休日の実施状況（稼働状況）は、全体 105 社のうち「おおむね 4 週 6 休」が最も多く 39 社（37.1%）、次いで「おおむね 4 週 4 休」が 24 社（22.9%）、「おおむね 4 週 8 休」が 23 社（21.9%）となっている。前回調査と比較すると 4 週 4 休と 5 休および 7 休の割合が減り、4 週 6 休と 4 週 8 休の割合が増えた。

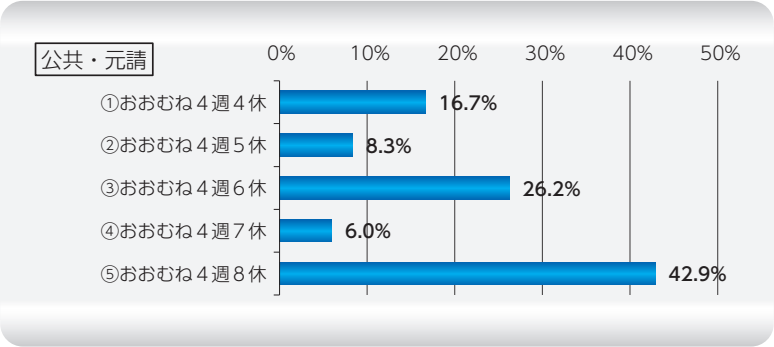
データから全体の平均値を算出すると「4 週 6.0 休」となり、前回調査の「4 週 5.9 休」からあまり改善されていなかった。

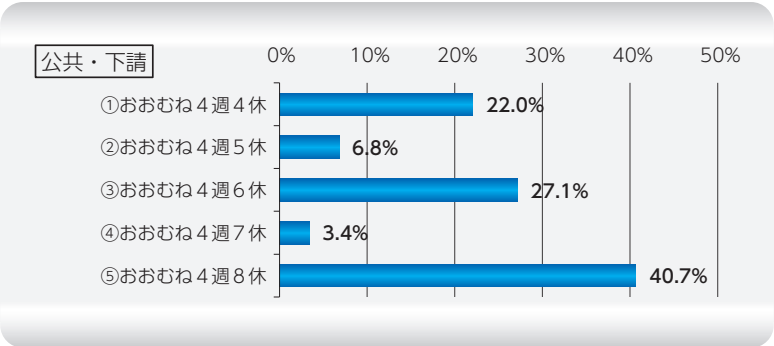


東京都内における現場の週休日の実施状況（稼働状況）	全 107 社		100 人以下		101 ～ 300 人		301 人以上	
		※=105	43 社	※=41	24 社	※=24	40 社	※=40
①おおむね 4 週 4 休	24	22.9%	6	14.6%	7	29.2%	11	27.5%
②おおむね 4 週 5 休	11	10.5%	4	9.8%	2	8.3%	5	12.5%
③おおむね 4 週 6 休	39	37.1%	11	26.8%	11	45.8%	17	42.5%
④おおむね 4 週 7 休	8	7.6%	6	14.6%	1	4.2%	1	2.5%
⑤おおむね 4 週 8 休	23	21.9%	14	34.1%	3	12.5%	6	15.0%
無記入	2	−	2	−	0	−	0	−

※＝数字は割合（%）の分母数

（2）前記（1）の東京都内の現場のうち、施主が公共機関の現場の週休日の実施状況（稼働状況）を見ると、元請の場合では全体 84 社のうち「おおむね 4 週 8 休」が 36 社（42.9%）と最も多く、平均値では「4 週 6.5 休」となり、下請の場合では全体 59 社のうち「おおむね 4 週 8 休」が 24 社（40.7%）と最も多く、平均値では「4 週 6.3 休」となった。





【公共・元請】

「施主＝公共機関」東京都内の現場の週休日の実施状況	全 107 社		100 人以下		101 ～ 300 人		301 人以上	
		※＝84	43 社	※＝32	24 社	※＝19	40 社	※＝33
①おおむね 4 週 4 休	14	16.7%	4	12.5%	5	26.3%	5	15.2%
②おおむね 4 週 5 休	7	8.3%	3	9.4%	0	0.0%	4	12.1%
③おおむね 4 週 6 休	22	26.2%	8	25.0%	7	36.8%	7	21.2%
④おおむね 4 週 7 休	5	6.0%	3	9.4%	1	5.3%	1	3.0%
⑤おおむね 4 週 8 休	36	42.9%	14	43.8%	6	31.6%	16	48.5%
⑥該当現場なし	20	－	8	－	5	－	7	－
無記入	3	－	3	－	0	－	0	－

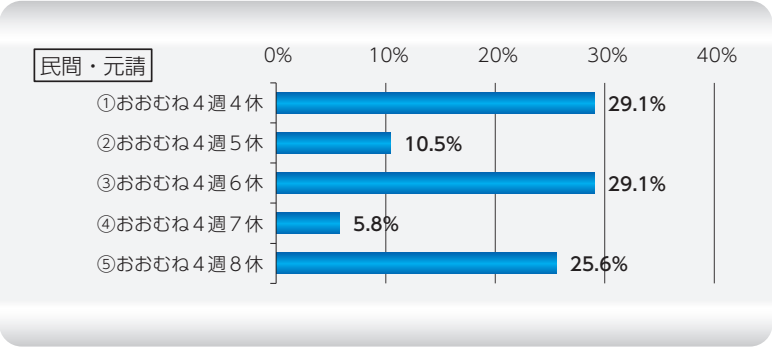
※＝数字は割合（%）の分母数

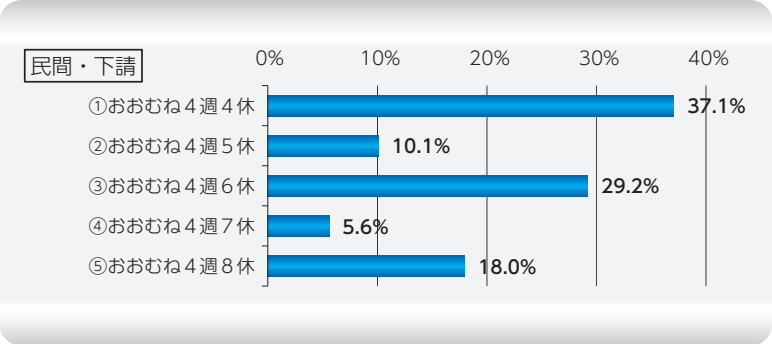
【公共・下請】

「施主＝公共機関」東京都内の現場の週休日の実施状況	全 107 社		100 人以下		101 ～ 300 人		301 人以上	
		※＝59	43 社	※＝20	24 社	※＝11	40 社	※＝28
①おおむね 4 週 4 休	13	22.0%	3	15.0%	2	18.2%	8	28.6%
②おおむね 4 週 5 休	4	6.8%	2	10.0%	0	0.0%	2	7.1%
③おおむね 4 週 6 休	16	27.1%	5	25.0%	6	54.5%	5	17.9%
④おおむね 4 週 7 休	2	3.4%	1	5.0%	0	0.0%	1	3.6%
⑤おおむね 4 週 8 休	24	40.7%	9	45.0%	3	27.3%	12	42.9%
⑥該当現場なし	36	－	17	－	10	－	9	－
無記入	12	－	6	－	3	－	3	－

※＝数字は割合（%）の分母数

（3）前記（1）の東京都内の現場のうち、施主が民間の現場の週休日の実施状況（稼働状況）を見ると、元請の場合では全体 86 社のうち「おおむね 4 週 4 休」と「おおむね 4 週 6 休」が 25 社（29.1%）と並び、平均値では「4 週 5.9 休」となり、下請の場合では全体 89 社のうち「おおむね 4 週 4 休」が 33 社（37.1%）と最も多く、平均値では「4 週 5.6 休」となった。





【民間・元請】

「施主＝民間」東京都内の現場の週休日の実施状況	全 107 社		100 人以下		101 ～ 300 人		301 人以上	
		※＝86	43 社	※＝31	24 社	※＝20	40 社	※＝35
①おおむね 4 週 4 休	25	29.1%	8	25.8%	6	30.0%	11	31.4%
②おおむね 4 週 5 休	9	10.5%	4	12.9%	1	5.0%	4	11.4%
③おおむね 4 週 6 休	25	29.1%	5	16.1%	10	50.0%	10	28.6%
④おおむね 4 週 7 休	5	5.8%	3	9.7%	0	0.0%	2	5.7%
⑤おおむね 4 週 8 休	22	25.6%	11	35.5%	3	15.0%	8	22.9%
⑥該当現場なし	17	－	9	－	4	－	4	－
無記入	4	－	3	－	0	－	1	－

※＝数字は割合（%）の分母数

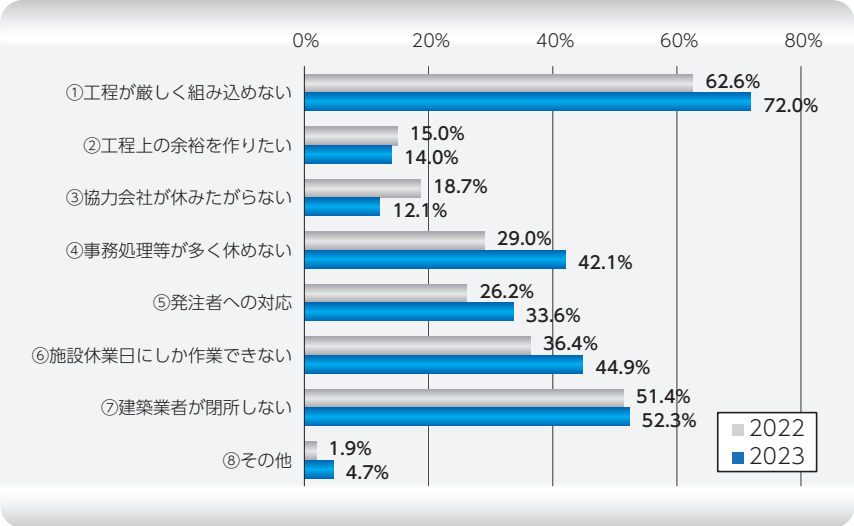
【民間・下請】

「施主＝民間」東京都内の現場の週休日の実施状況	全 107 社		100 人以下		101 ～ 300 人		301 人以上	
		※＝89	43 社	※＝30	24 社	※＝22	40 社	※＝37
①おおむね 4 週 4 休	33	37.1%	9	30.0%	9	40.9%	15	40.5%
②おおむね 4 週 5 休	9	10.1%	2	6.7%	1	4.5%	6	16.2%
③おおむね 4 週 6 休	26	29.2%	6	20.0%	9	40.9%	11	29.7%
④おおむね 4 週 7 休	5	5.6%	4	13.3%	0	0.0%	1	2.7%
⑤おおむね 4 週 8 休	16	18.0%	9	30.0%	3	13.6%	4	10.8%
⑥該当現場なし	8	－	7	－	1	－	0	－
無記入	10	－	6	－	1	－	3	－

※＝数字は割合（%）の分母数

2 現場の週休２日が進まない要因（複数回答）

現場の週休２日が進まない要因は、全 107 社のうち「工程が厳しく組み込めない」が最も多く 77 社（72.0%）で前回調査より 9.4 ポイント増えた。次いで「建築業者が閉所しない」が 56 社（52.3%）と前回とほぼ同様で続いた。「施設休業日にしか作業できない」と「事務処理等が多く休めない」と回答する割合も４割を超えて高くなった。



週休２日が進まない要因（複数回答）	全 107 社		100 人以下（43 社）		101 ～ 300 人（24 社）		301 人以上（40 社）	
①工程が厳しく組み込めない	77	72.0%	24	55.8%	20	83.3%	33	82.5%
②工程上の余裕を作りたい	15	14.0%	4	9.3%	2	8.3%	9	22.5%
③協力会社が休みたがらない	13	12.1%	6	14.0%	2	8.3%	5	12.5%
④事務処理等が多く休めない	45	42.1%	17	39.5%	6	25.0%	22	55.0%
⑤発注者への対応	36	33.6%	11	25.6%	7	29.2%	18	45.0%
⑥施設休業日にしか作業できない	48	44.9%	18	41.9%	11	45.8%	19	47.5%
⑦建築業者が閉所しない	56	52.3%	16	37.2%	11	45.8%	29	72.5%
⑧その他	5	4.7%	1	2.3%	0	0.0%	4	10.0%

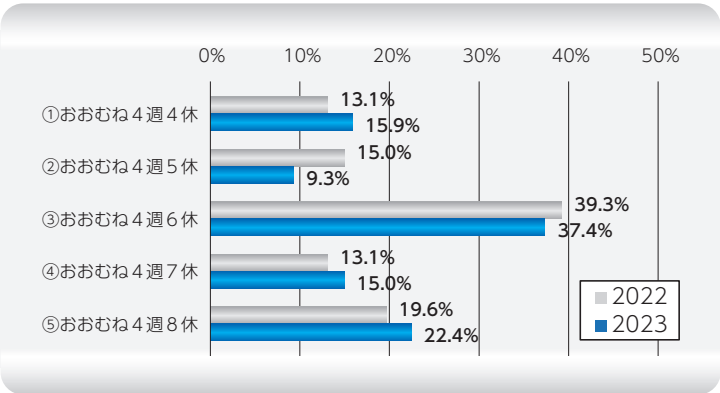
その他内容…下記５件

・工程の進捗が遅れた場合、取り戻すために出勤せざるを得ない　・土日祝でしか工事ができないケースあり
・当初の建築工程から週休２日が見込まれていない　・建築工程の大幅な遅延による電気工事工程へのしわ寄せ
・平日可能工事と休日工事が混同している。発注者より休日工事も要求される

3 現場技術者の休日取得状況（変形労働時間制を含む）

現場技術者の休日取得状況の実態を聞いたところ、全 107 社のうち「おおむね４週６休」が最も多く 40 社（37.4%）、次に「おおむね４週８休」、「おおむね４週４休」と続く。

前回調査より「4 週７休」や「4 週８休」の割合は増え、「4 週５休」は減ったものの、「4 週４休」は増えた。



現場技術者の休日取得状況	全 107 社		100 人以下 (43 社)		101 ～ 300 人 (24 社)		301 人以上 (40 社)	
①おおむね 4 週 4 休	17	15.9%	5	11.6%	6	25.0%	6	15.0%
②おおむね 4 週 5 休	10	9.3%	3	7.0%	3	12.5%	4	10.0%
③おおむね 4 週 6 休	40	37.4%	13	30.2%	11	45.8%	16	40.0%
④おおむね 4 週 7 休	16	15.0%	9	20.9%	2	8.3%	5	12.5%
⑤おおむね 4 週 8 休	24	22.4%	13	30.2%	2	8.3%	9	22.5%

4 週休 2 日モデル工事の試行現場の事例

2022 年 8 月～ 2023 年 9 月の期間に、国土交通省や東京都などが実施する週休 2 日モデル工事の試行現場に参加し、竣工したことがあるかどうか聞いたところ、25 社から下記 25 件の事例が報告されたので参考として掲載する。なお、設問と回答欄（選択肢）は以下のとおり。

(1) 施主はどちらですか　①国土交通省　②東京都　③その他の公共機関（　　）
(2) 工期は　【着工】　年　月　～【竣工】　年　月
(3) 週休 2 日（4 週 8 休）の実施状況は
　①完全実施できた　②ほぼ実施できた　③あまり実施できなかった
(4) 電工の労務費補正は行われましたか
　①はい…補正係数は（　　）　②いいえ
(5) 当初の工期どおり竣工しましたか、それとも延長されましたか。
　①当初の工期どおり竣工した　②延長した…延長した場合の理由（　　）
(6) 週休 2 日モデル工事の試行現場で発生した問題点やその改善点を教えてください。

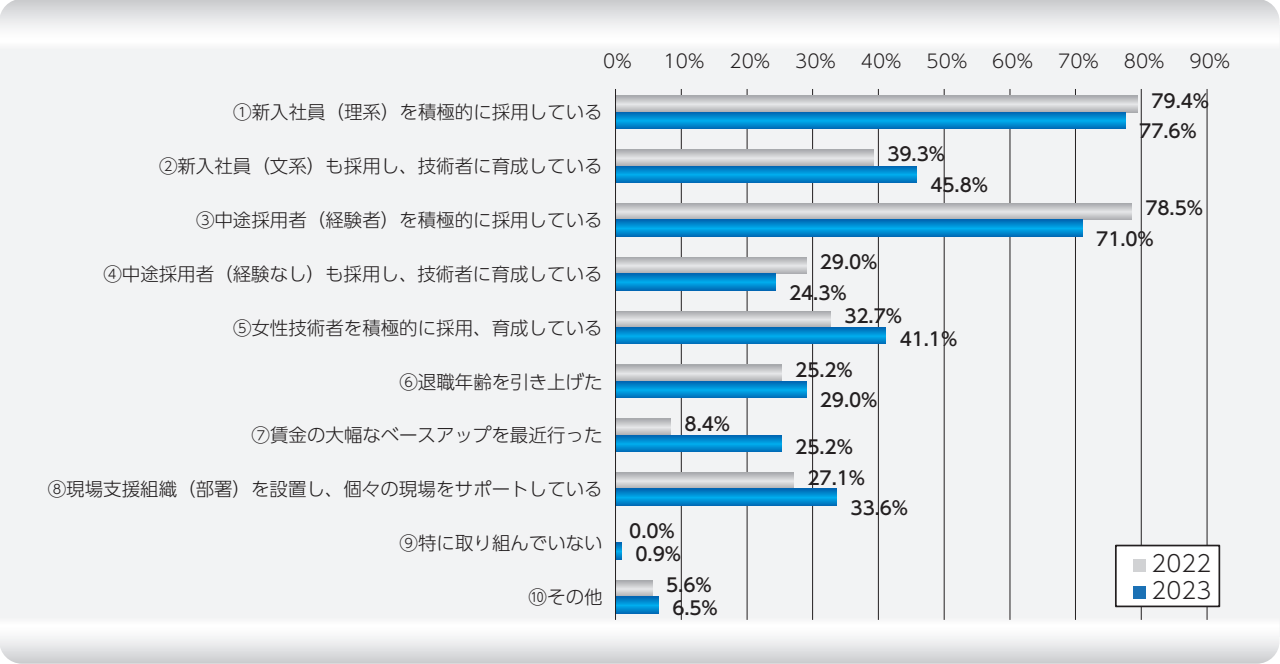
【事例報告】

No.	施主	工期	週休 2 日 (4 週 8 休)	労務費補正 (係数)	当初工期	延長理由	問題点や改善点
1	国土交通省	2021.5 2022.1	ほぼ実施	有	工期通り		経験のある技術者がいないため、取り掛かり時に手間がかかった
2	国土交通省	2021.7 2022.8	完全実施	有 1.05	延長	分岐ケーブルの納期遅れ	下記
		休日出勤をなくすために、平日の残業が増えた。工期が長くなるため、機械リースなどの費用が増えた 週休 2 日履行証明が入札で有効な期間が短い（1 年）。週休 2 日履行証明が他の地方整備局で活用できない					
3	国土交通省	2022.3 2023.2	完全実施	有	工期通り		下記
		建築工事と同時進行ではなかったため、休日出勤の問題点はなかった 建築工事会社が休日に作業を行うため、設備的に取り合いがあった場合には出勤となる可能性があった。全ての業種が統一して閉所となれば、そういった問題は起こらないかと思う					
4	国土交通省	2022.4 2023.3	完全実施	無	延長	追加工事の発生	特になし

No.	施主	工期	週休２日（4週８休）	労務費補正（係数）	当初工期	延長理由	問題点や改善点
5	国土交通省	2022.5 2023.3	完全実施	有 1.05	延長	機器の納期遅れ	下記
		下請会社は１週に６日出勤を希望した。補正係数を（1.2）に見直しできれば、下請の工事費を増額でき、元請・下請ともに週休２日にできた					
6	国土交通省	2022.6 2023.1	完全実施	無	工期通り		
7	国土交通省	2022.6 2023.2	完全実施	有 1.05	工期通り		特になし
8	国土交通省	2022.6 2023.3	ほぼ実施	無	工期通り		
9	国土交通省	2022.7 2023.3	完全実施	有 1.05	工期通り		週休２日取得できるよう業務調整を行った
10	国土交通省	2022.7 2023.6	ほぼ実施	無	工期通り		
11	東京都	2021.1 2023.2	完全実施	無	工期通り		特になし
12	東京都	2021.9 2023.2	ほぼ実施	無	工期通り		作業員の確保、工程の組み立てに苦慮。人手不足の著しい中でアイデアを出しながら工期内の施工に専念した
13	東京都	2022.8 2023.8	完全実施	無	工期通り		協力会社から土曜休みの負担分を工事金額に反映せざるを得なかった
14	文部科学省	2020.3 2023.9	ほぼ実施	有 1.03	延長	入札不調による着工遅延	繁忙期の週休２日はできなかった。現場は休工日であっても、見積や書類作成など事務作業での出勤日は多かった
15	防衛省	2021.1 2023.3	完全実施	無	工期通り		
16	防衛省	2022.11 2023.9	ほぼ実施	無	工期通り		
17	防衛省	2022.3 2023.4	完全実施	有 1.05	延長	建築工事の一部工程遅延	下記
		複数個所の施工場所が同一工事に含まれている場合、停電作業等で休日作業とした際、平日に振替休工とできない場合があった トータルの休暇日数は確保できたが、同様な工事の場合に問題となる可能性がある旨、発注者に報告した					
18	北関東防衛局	2021.9 2023.3	完全実施	有 1.05	工期通り		下記
		本件は電気工事が主体の改修工事であったため、他業種との工程調整が不要であった。そのため、週休２日の完全実施が容易であった					
19	北関東防衛局	2022.3 2023.7	完全実施	有 1.05	工期通り		下記
		他業種で構成されるプロジェクトであるため、自社の計画のみでは成り立たないのが現状、特に工期末においては様々なしわ寄せがあり、週休２日（4週８休）を達成するのが難しかった					
20	国立病院機構	2022.1 2023.2	あまり実施できなかった	無	工期通り		工期設定が建築主導
21	原子力機構	2022.3 2023.5	完全実施	有 1.05	工期通り		問題点はなかった
22	港区	2020.3 2023.2	あまり実施できなかった	無	工期通り		建築躯体工事及び建築内装資材の納期不確定（コロナ、ウッドショック）による遅延
23	横浜市	2021.8 2022.3	完全実施	無	工期通り		特になし
24	横浜市	2021.9 2022.9	完全実施	未記入	工期通り		
25	広島市	2020.12 2022.12	ほぼ実施	無	工期通り		竣工前は休日作業が発生した

5 現場の働き方改革に伴う技術者確保の取り組み（複数回答）

現場の技術者確保の取り組みでは、「新入社員（理系）を積極的に採用している」企業が 77.6%で前回同様、最も多く、次いで「中途採用者（経験者）を積極的に採用している」企業が 71.0%と続く。また、文系の新入社員を採用し、技術者に育成している企業、女性技術者を積極的に採用、育成している企業の割合が増加した。さらに、「賃金の大幅なベースアップを最近行った」企業は前回の 3 倍で 25.2%になった。



現場の技術者確保の取り組み（複数回答）	全 107 社		100 人以下（43 社）		101 ～ 300 人（24 社）		301 人以上（40 社）	
①新入社員（理系）を積極的に採用している	83	77.6%	24	55.8%	23	95.8%	36	90.0%
②新入社員（文系）も採用し、技術者に育成している	49	45.8%	17	39.5%	11	45.8%	21	52.5%
③中途採用者（経験者）を積極的に採用している	76	71.0%	26	60.5%	17	70.8%	33	82.5%
④中途採用者（経験なし）も採用し、技術者に育成している	26	24.3%	16	37.2%	7	29.2%	3	7.5%
⑤女性技術者を積極的に採用、育成している	44	41.1%	11	25.6%	11	45.8%	22	55.0%
⑥退職年齢を引き上げた	31	29.0%	14	32.6%	5	20.8%	12	30.0%
⑦賃金の大幅なベースアップを最近行った	27	25.2%	8	18.6%	7	29.2%	12	30.0%
⑧現場支援組織（部署）を設置し、個々の現場をサポートしている	36	33.6%	5	11.6%	9	37.5%	22	55.0%
⑨特に取り組んでいない	1	0.9%	1	2.3%	0	0.0%	0	0.0%
⑩その他	7	6.5%	3	7.0%	2	8.3%	2	5.0%

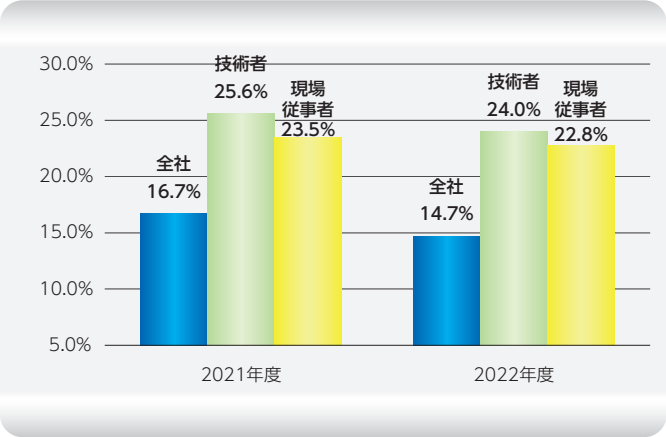
その他内容…下記６件
・新卒の初任給をアップした　・採用活動はしているが、応募がない
・外国人社員の積極的採用など、定年退職者再雇用に係る処遇見直し　・社内・社外技術講習への参加、社内勉強会の実施
・新入社員研修に力を入れている　・派遣 CAD オペレーターの採用

6 時間外労働が月 45 時間を超える月が年 6 か月を超える雇用者の割合

時間外労働が月 45 時間を超える月が年 6 か月を超える雇用者の割合は、各社平均で、2022 年度は全社の 14.7%、技術者の 24.0%、現場従事者の 22.8%であった。

2021 年度と比べて、全社的には 2.0 ポイント、技術者は 1.6 ポイント、現場従事者は 0.7 ポイント減少している。

従業員規模の少ない企業ほど割合が大きくなっている。



2022 年度（年間）	全 107 社	100 人以下 (43 社)	101 ～ 300 人 (24 社)	301 人以上 (40 社)
①全社	14.7%	19.1%	13.8%	10.4%
②技術者	24.0%	29.7%	27.1%	15.5%
③現場従事者	22.8%	26.1%	25.2%	17.3%

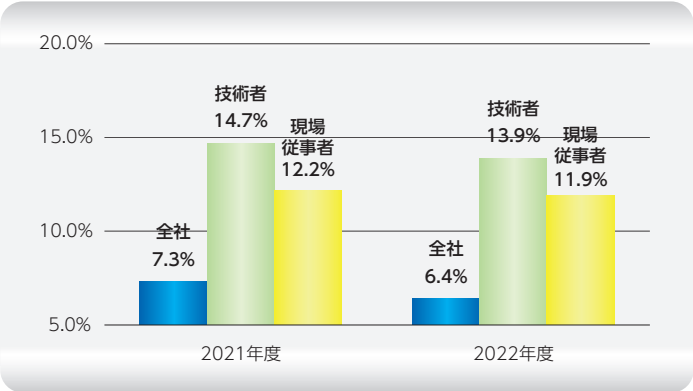
2021 年度（年間）	全 107 社	100 人以下 (43 社)	101 ～ 300 人 (24 社)	301 人以上 (40 社)
①全社	16.7%	20.6%	16.4%	12.5%
②技術者	25.6%	30.8%	28.6%	17.2%
③現場従事者	23.5%	25.4%	27.4%	18.9%

7 時間外労働が年 720 時間を超える雇用者の割合

時間外労働時間が年 720 時間を超える雇用者の割合は、各社平均で、2022 年度は全社の 6.4%、技術者の 13.9%、現場従事者の 11.9%であった。

2021 年度と比べて、全社的には 0.9 ポイント、技術者は 0.8 ポイント、現場従事者は 0.3 ポイント減少している。

従業員規模 101 ～ 300 人の企業では技術者、現場従事者のその割合が特に大きい。



2022 年度（年間）	全 107 社	100 人以下 (43 社)	101 ～ 300 人 (24 社)	301 人以上 (40 社)
①全社	6.4%	10.4%	5.2%	2.9%
②技術者	13.9%	17.6%	19.7%	6.3%
③現場従事者	11.9%	13.7%	17.4%	6.4%

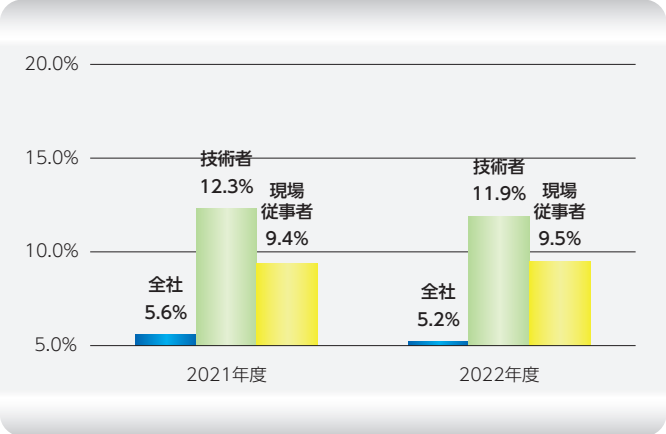
2021 年度（年間）	全 107 社	100 人以下 (43 社)	101 ～ 300 人 (24 社)	301 人以上 (40 社)
①全社	7.3%	10.9%	6.3%	3.9%
②技術者	14.7%	17.5%	20.7%	7.8%
③現場従事者	12.2%	13.1%	18.6%	7.4%

8 時間外労働と休日労働の合計が月 100 時間以上の月が年間に 1 月でもある雇用者の割合

時間外労働と休日労働の合計が月 100 時間以上の月が年間に 1 月でもある雇用者の割合は、各社平均で、2022 年度は全社の 5.2%、技術者の 11.9%、現場従事者の 9.5%であった。

2021 年度と比べて、全社的には 0.4 ポイント減、技術者は 0.4 ポイント減、現場従事者は 0.1 ポイント増となっている。

なお、設問 6、7、8 を比較すると「時間外労働が月 45 時間を超える月が年 6 か月を超える雇用者」の割合が総じて高くなっており、続いて「時間外労働が年 720 時間を超える雇用者の割合」、「時間外労働と休日労働の合計が月 100 時間以上の月が年間に 1 月でもある雇用者の割合」と低くなっている。

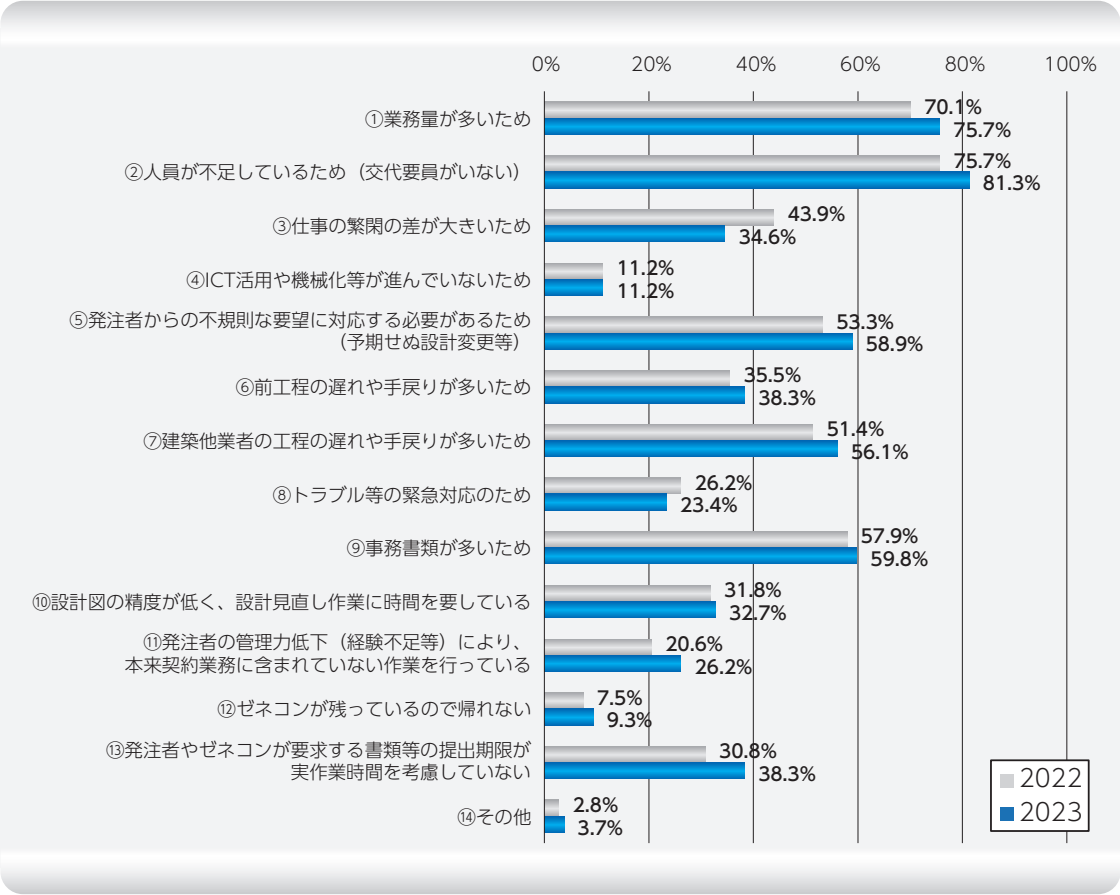


2022 年度（年間）	全 107 社	100 人以下 (43 社)	101 ～ 300 人 (24 社)	301 人以上 (40 社)
①全社	5.2%	9.0%	3.3%	2.3%
②技術者	11.9%	17.0%	12.9%	5.6%
③現場従事者	9.5%	13.1%	8.6%	5.8%

2021 年度（年間）	全 107 社	100 人以下 (43 社)	101 ～ 300 人 (24 社)	301 人以上 (40 社)
①全社	5.6%	9.5%	4.0%	2.4%
②技術者	12.3%	17.5%	13.3%	5.6%
③現場従事者	9.4%	13.0%	8.5%	5.7%

9 技術者において、時間外労働が必要となる理由（複数回答）

技術者において、時間外労働が必要となる理由は「人員が不足しているため（交代要員がいない）」と回答する企業が最も多く今回は 8 割を超え（81.3%）、次いで「業務量が多いため」（75.7%）と回答する企業が続き、依然としてこの 2 つの理由が群を抜いて割合が高くなっている。「事務書類が多いため」(59.8%)、「発注者からの不規則な要望に対応する必要があるため」（58.9%）は依然高い割合だが、「仕事の繁閑の差が大きいため」は前回調査から 9.3 ポイント減の 34.6%となった。



技術者において、時間外労働が必要となる理由（複数回答）	全 107 社		100 人以下（43 社）		101 ～ 300 人（24 社）		301 人以上（40 社）	
①業務量が多いため	81	75.7%	25	58.1%	19	79.2%	37	92.5%
②人員が不足しているため（交代要員がいない）	87	81.3%	28	65.1%	21	87.5%	38	95.0%
③仕事の繁閑の差が大きいため	37	34.6%	15	34.9%	8	33.3%	14	35.0%
④ ICT 活用や機械化等が進んでいないため	12	11.2%	5	11.6%	2	8.3%	5	12.5%
⑤発注者からの不規則な要望に対応する必要があるため (予期せぬ設計変更等)	63	58.9%	23	53.5%	9	37.5%	31	77.5%
⑥前工程の遅れや手戻りが多いため	41	38.3%	12	27.9%	10	41.7%	19	47.5%

技術者において、時間外労働が必要となる理由（複数回答）	全 107 社		100 人以下（43 社）		101 ～ 300 人（24 社）		301 人以上（40 社）	
⑦建築他業者の工程の遅れや手戻りが多いため	60	56.1%	17	39.5%	12	50.0%	31	77.5%
⑧トラブル等の緊急対応のため	25	23.4%	9	20.9%	3	12.5%	13	32.5%
⑨事務書類が多いため	64	59.8%	24	55.8%	11	45.8%	29	72.5%
⑩設計図の精度が低く、設計見直し作業に時間を要している	35	32.7%	13	30.2%	6	25.0%	16	40.0%
⑪発注者の管理力低下（経験不足、電気設備の専門家でない等）により、本来契約業務に含まれていない作業（発注者が行うべき業務等）を行っている	28	26.2%	9	20.9%	4	16.7%	15	37.5%
⑫ゼネコンが残っているので帰れない	10	9.3%	2	4.7%	1	4.2%	7	17.5%
⑬発注者やゼネコンが要求する書類等の提出期限が、実営業日数でなく土日祝を含む日程など、実作業時間を考慮していない	41	38.3%	11	25.6%	8	33.3%	22	55.0%
⑭その他	4	3.7%	2	4.7%	0	0.0%	2	5.0%

その他内容…下記 4 件

・技術者によって能力差、働き方が違う　・工事内容が深夜工事のため

・建設業者の業種により労務確保ができていないことが、工程の遅れの原因となる。また、ゼネコンの契約工期に余裕がない

・工程打ち合わせなどが時間外に行われ、建築担当者の力量不足により冗長な打ち合わせが多い

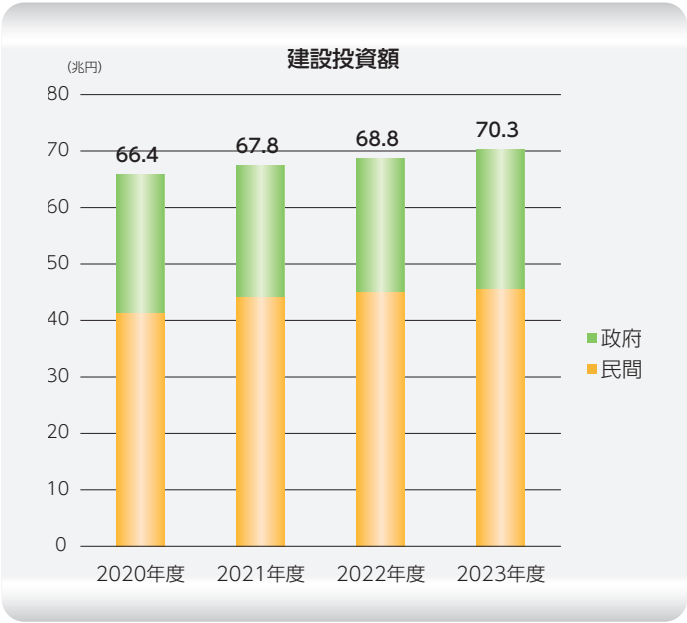
【参考】建設投資額（名目値）〈国土交通省「令和 5 年度（2023 年度）建設投資見通し」より〉

・令和 2 年度（2020 年度）約 66.4 兆円（実績）〈政府：約 25.1 兆、民間：約 41.3 兆〉

・令和 3 年度（2021 年度）約 67.8 兆円（見込み）〈政府：約 24.0 兆、民間：約 43.8 兆〉

・令和 4 年度（2022 年度）約 68.8 兆円（見込み）〈政府：約 24.3 兆、民間：約 44.5 兆〉

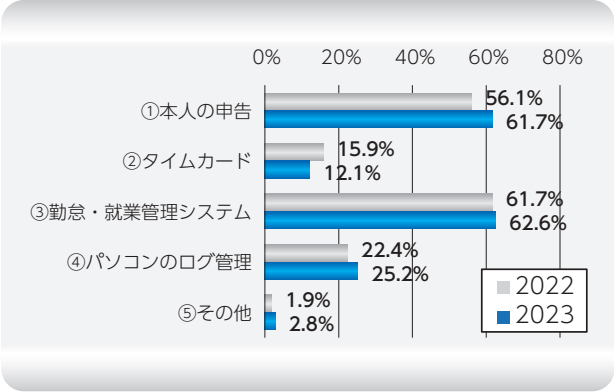
・令和 5 年度（2023 年度）約 70.3 兆円（見通し）〈政府：約 25.3 兆、民間：約 45.0 兆〉



10 勤務時間（残業時間）管理（複数回答）

勤務時間（残業時間）管理は「勤怠・就業管理システム」による企業の割合が 62.6%と最も高く、次いで「本人の申告」による企業が 61.7%となっている。「パソコンのログ管理」を行っている企業は 25.2%あり、従業員規模が大きい企業ほど割合が高くなっている。

勤務時間（残業時間）は複合的に管理されている。



勤務時間（残業時間）管理（複数回答）	全 107 社		100 人以下（43 社）		101 ～ 300 人（24 社）		301 人以上（40 社）	
①本人の申告	66	61.7%	28	65.1%	16	66.7%	22	55.0%
②タイムカード	13	12.1%	10	23.3%	1	4.2%	2	5.0%
③勤怠・就業管理システム	67	62.6%	16	37.2%	18	75.0%	33	82.5%
④パソコンのログ管理	27	25.2%	1	2.3%	3	12.5%	23	57.5%
⑤その他	3	2.8%	0	0.0%	1	4.2%	2	5.0%

その他内容…下記 3 件

・残業未承認の場合、PC 強制シャットダウンするシステムの導入

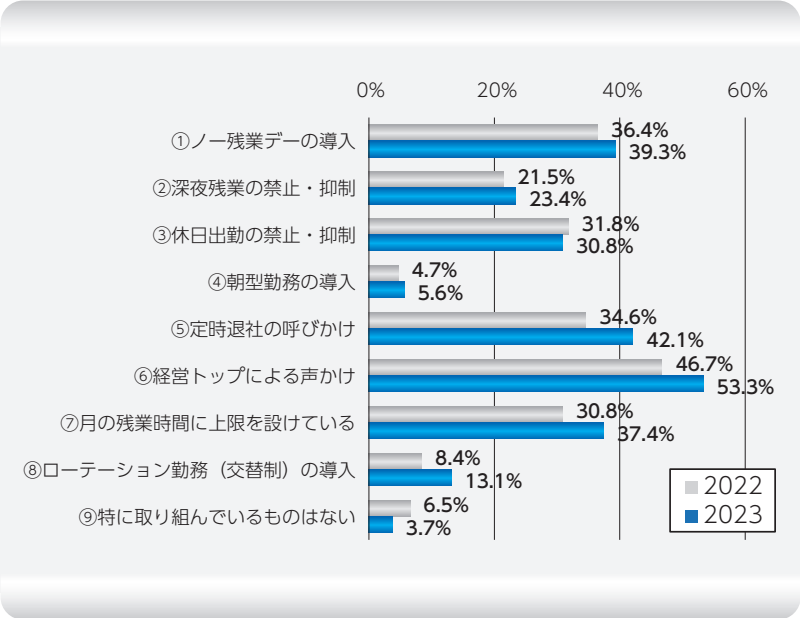
・携帯による出退勤システム「GPS 管理」　・始業・終業ミーティングでの確認

11 工事現場の長時間労働の抑制に向けた取り組み（複数回答）

工事現場の長時間労働の抑制に向けた取り組みとしては、「経営トップによる声かけ」を行っている企業が 53.3%と最も高い。次に「定時退社の呼びかけ」を行っている企業が 42.1%と続く。「ノー残業デーの導入」企業は 39.3%あるが、従業員規模により大きな開きが見られる。

「月の残業時間に上限を設けている」企業は前回調査から 6.6 ポイント増えて 37.4%となった。

「ローテーション勤務（交替制）の導入」は 301 人以上の規模の企業で比較的高い割合となっている。



工事現場の長時間労働の抑制に向けた取り組み（複数回答）	全 107 社		100 人以下（43 社）		101 ～ 300 人（24 社）		301 人以上（40 社）	
①ノー残業デーの導入	42	39.3%	5	11.6%	12	50.0%	25	62.5%
②深夜残業の禁止・抑制	25	23.4%	7	16.3%	7	29.2%	11	27.5%
③休日出勤の禁止・抑制	33	30.8%	10	23.3%	8	33.3%	15	37.5%
④朝型勤務の導入	6	5.6%	1	2.3%	1	4.2%	4	10.0%
⑤定時退社の呼びかけ	45	42.1%	15	34.9%	8	33.3%	22	55.0%
⑥経営トップによる声かけ	57	53.3%	21	48.8%	12	50.0%	24	60.0%
⑦月の残業時間に上限を設けている	40	37.4%	9	20.9%	13	54.2%	18	45.0%
⑧ローテーション勤務（交替制）の導入	14	13.1%	4	9.3%	1	4.2%	9	22.5%
⑨特に取り組んでいるものはない	4	3.7%	2	4.7%	0	0.0%	2	5.0%

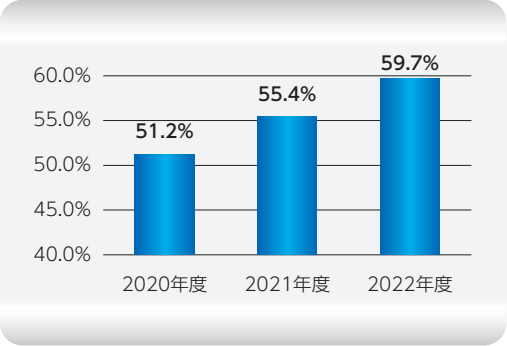
その他の取り組み…下記 9 件

・上限規制の周知と残業時間の公開　・残業時間の目標設定、声かけ　・増員　・長時間労働者のチェック、原因確認　・スライド勧誘
・始業・終業時刻の繰り上げまたは繰り下げ、変形休日制の採用　・派遣 CAD オペレーターの採用　・振休・代休の取得促進
・現場への直行直帰の推奨、勤怠システムで担当者、上司とも常に超過勤務時間を管理、超える前にはアラートで警告

12 年次有給休暇の取得状況

2019 年 4 月から年 5 日の年次有給休暇を労働者に取得させることが使用者の義務となっている中で、2022 年度の年次有給休暇の取得率は、107 社の平均で 59.7%であり、2021 年度の 55.4%から 4.3 ポイント高くなった。現場従事者だけで見ると 53.3%で、全社社員より 6.4 ポイント取得率が低い。

2022 年度の年次有給休暇の平均取得日数は全社社員で 12.0 日、現場従事者で 10.7 日となった。



年次有給休暇取得率	全 107 社	100 人以下（43 社）	101 ～ 300 人（24 社）	301 人以上（40 社）
2022 年度（全社社員）	59.7%	55.8%	58.7%	64.2%
2022 年度（現場従事者）	53.3%	47.8%	48.3%	62.0%
2021 年度（全社社員）	55.4%	←過去調査データより		
2020 年度（全社社員）	51.2%	←過去調査データより		

【参考】

$$取得率 = \frac{該当年度の該当社員の取得日数計}{該当年度の該当社員の付与日数計} \times 100（\%）$$

注：付与日数計には繰越分は含まない

2022 年度の年次有給休暇の平均取得日数	全 107 社	100 人以下（43 社）	101 ～ 300 人（24 社）	301 人以上（40 社）
全社社員	12.0 日	11.6 日	12.1 日	12.5 日
現場従事者	10.7 日	10.1 日	9.3 日	12.0 日

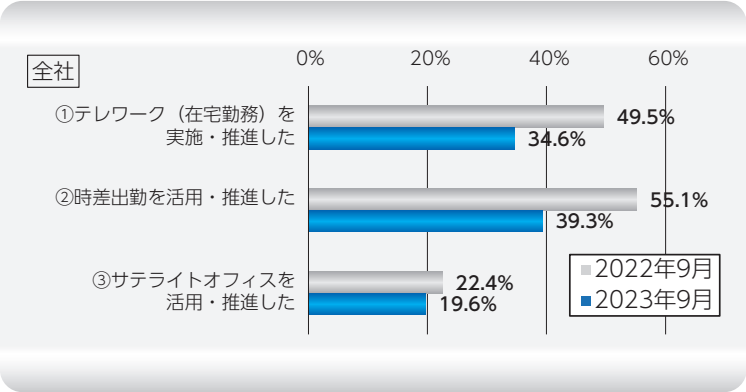
13 柔軟な働き方がしやすい環境整備の取り組み

柔軟な働き方がしやすい環境整備の取り組みでは、①テレワーク（在宅勤務）の実施・推進状況、②時差出勤の活用・推進状況、③サテライトオフィスの活用・推進状況について、全社と現場に分けて、2022 年 9 月時点と 2023 年 9 月時点におけるそれぞれの状況を調査した。

1. テレワーク（在宅勤務）等の実施・推進状況（全社の働き方改革として）

全社の働き方改革として、テレワーク（在宅勤務）は 2022 年 9 月時点では全 107 社の 49.5%が実施・推進していたが、2023 年 9 月では 34.6% と 14.9 ポイント減少した。

同様に時差出勤は 55.1%から 39.3%に、サテライトオフィスは 22.4%から 19.6%に活用･推進した企業は減少した。



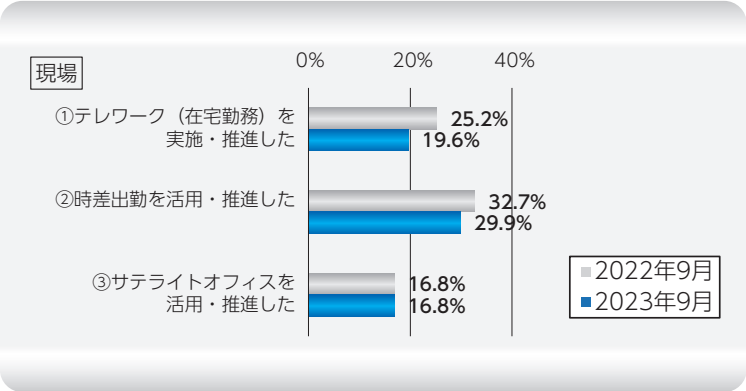
2022 年 9 月時点（全社の働き方）	全 107 社		100 人以下（43 社）		101 ～ 300 人（24 社）		301 人以上（40 社）	
①テレワーク（在宅勤務）を実施・推進した	53	49.5%	17	39.5%	8	33.3%	28	70.0%
②時差出勤を活用・推進した	59	55.1%	16	37.2%	12	50.0%	31	77.5%
③サテライトオフィスを活用・推進した	24	22.4%	4	9.3%	1	4.2%	19	47.5%

2023 年 9 月時点（全社の働き方）	全 107 社		100 人以下（43 社）		101 ～ 300 人（24 社）		301 人以上（40 社）	
①テレワーク（在宅勤務）を実施・推進した	37	34.6%	9	20.9%	5	20.8%	23	57.5%
②時差出勤を活用・推進した	42	39.3%	11	25.6%	7	29.2%	24	60.0%
③サテライトオフィスを活用・推進した	21	19.6%	3	7.0%	0	0.0%	18	45.0%

2. テレワーク（在宅勤務）等の実施・推進状況（現場の働き方改革として）

現場の働き方改革として、テレワーク（在宅勤務）は 2022 年 9 月時点では全 107 社の 25.2%が実施・推進していたが、2023 年 9 月では 19.6%と 5.6 ポイント減少した。

同様に時差出勤は 32.7%から 29.9%に減少し、サテライトオフィスは 16.8%で変わらず活用・推進している。



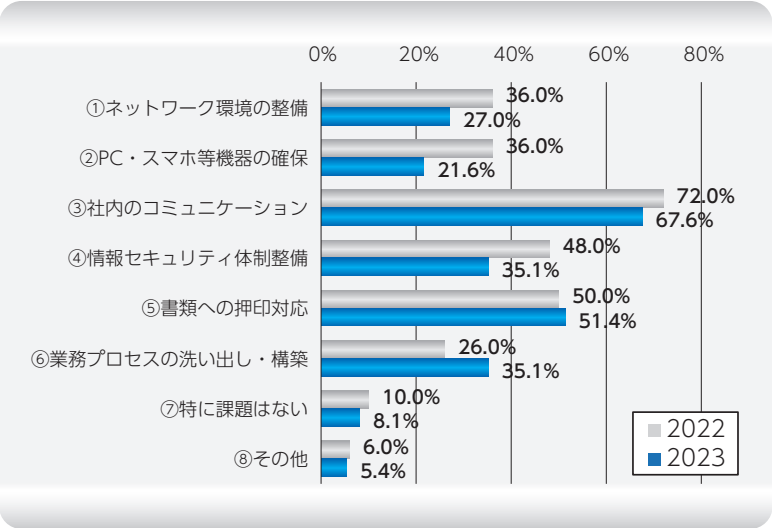
2022 年 9 月時点（現場の働き方）	全 107 社		100 人以下 (43 社)		101 ～ 300 人 (24 社)		301 人以上 (40 社)	
①テレワーク（在宅勤務）を実施・推進した	27	25.2%	7	16.3%	2	8.3%	18	45.0%
②時差出勤を活用・推進した	35	32.7%	10	23.3%	4	16.7%	21	52.5%
③サテライトオフィスを活用・推進した	18	16.8%	3	7.0%	0	0.0%	15	37.5%

2023 年 9 月時点（現場の働き方）	全 107 社		100 人以下 (43 社)		101 ～ 300 人 (24 社)		301 人以上 (40 社)	
①テレワーク（在宅勤務）を実施・推進した	21	19.6%	3	7.0%	2	8.3%	16	40.0%
②時差出勤を活用・推進した	32	29.9%	8	18.6%	3	12.5%	21	52.5%
③サテライトオフィスを活用・推進した	18	16.8%	3	7.0%	0	0.0%	15	37.5%

3. テレワーク（在宅勤務）の 2023 年 9 月における課題（複数回答）

2023 年 9 月、テレワーク（在宅勤務）を実施している企業 37 社の課題は、「社内のコミュニケーション」と回答する企業の割合が前回からは 4.4 ポイント減少したものの、最も高く 67.6%、次いで「書類への押印対応」が 51.4%、「情報セキュリティ体制整備」と「業務プロセスの洗い出し・構築」が 35.1%と並ぶ。

「PC・スマホ等機器の確保」は 21.6%と前回調査から 14.4 ポイント減少した。



テレワーク 2023 年 9 月における課題 (複数回答)	全 37 社		100 人以下 (9 社)		101 ～ 300 人 (5 社)		301 人以上 (23 社)	
①ネットワーク環境の整備	10	27.0%	5	55.6%	1	20.0%	4	17.4%
② PC・スマホ等機器の確保	8	21.6%	3	33.3%	1	20.0%	4	17.4%
③社内のコミュニケーション	25	67.6%	8	88.9%	3	60.0%	14	60.9%
④情報セキュリティ体制整備	13	35.1%	8	88.9%	2	40.0%	3	13.0%
⑤書類への押印対応	19	51.4%	5	55.6%	2	40.0%	12	52.2%
⑥業務プロセスの洗い出し・構築	13	35.1%	1	11.1%	0	0.0%	12	52.2%
⑦特に課題はない	3	8.1%	0	0.0%	1	20.0%	2	8.7%
⑧その他	2	5.4%	1	11.1%	0	0.0%	1	4.3%

その他内容…下記 2 件

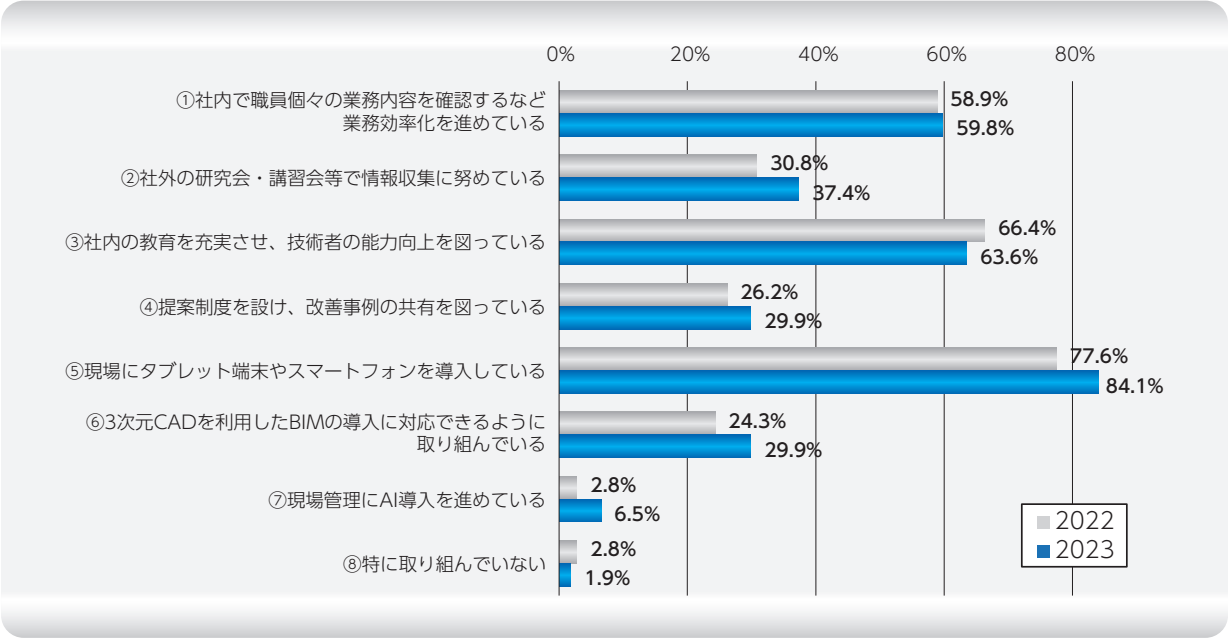
・他の社員との公平性　・現地作業が減らない

14 働き方改革に伴う生産性向上への取り組み（複数回答）

働き方改革に伴う生産性向上への取り組みでは、前回同様、「現場にタブレット端末やスマートフォンを導入している」企業の割合が 84.1％と最も高く、301 人以上の規模の企業では 97.5％に達している。また、約 6 割の企業が社内の教育を充実させ、技術者の能力向上を図ったり、職員個々の業務内容を確認するなど業務効率化を進めている。

「3 次元 CAD を利用した BIM の導入に対応できるように取り組んでいる」企業は前回より 5.6 ポイント増え 29.9％となり、企業規模が大きい企業ほど取り組んでいる割合は高くなっている。

「現場管理に AI 導入を進めている」企業は 6.5％とまだ割合は小さいが、前回より倍以上増えた。



働き方改革に伴う生産性向上への取り組み（複数回答）	全 107 社		100 人以下（43 社）		101 ～ 300 人（24 社）		301 人以上（40 社）	
①社内で職員個々の業務内容を確認するなど業務効率化を進めている	64	59.8%	18	41.9%	16	66.7%	30	75.0%
②社外の研究会・講習会等で情報収集に努めている	40	37.4%	13	30.2%	8	33.3%	19	47.5%
③社内の教育を充実させ、技術者の能力向上を図っている	68	63.6%	24	55.8%	15	62.5%	29	72.5%
④提案制度を設け、改善事例の共有を図っている	32	29.9%	4	9.3%	5	20.8%	23	57.5%
⑤現場にタブレット端末やスマートフォンを導入している	90	84.1%	34	79.1%	17	70.8%	39	97.5%
⑥ 3 次元 CAD を利用した BIM の導入に対応できるように取り組んでいる	32	29.9%	7	16.3%	7	29.2%	18	45.0%
⑦現場管理に AI 導入を進めている	7	6.5%	1	2.3%	1	4.2%	5	12.5%
⑧特に取り組んでいない	2	1.9%	1	2.3%	1	4.2%	0	0.0%

15 生産性向上の取り組み事例

以下に各社からの事例報告を整理し掲載する。

【全社的取り組み】

・業務改善

(1) 各種書類の電子化による効率化（ペーパーレス、社内申請・決裁、リモート事務） **【同内容 11 件】**

(2) 総仕事量を減らしつつ成果を維持･向上させるためのテーマを「10 のフィルター（視点）」と名付け、フィルター毎の具体策を通じて仕事量の削減を図っている

※ 10 のフィルター：①無駄の洗い出し、習慣でやっていた業務の見直し、②簡素化、効率化、集約化、③現場支援、職場環境整備、④拠点整備、要員の効率的な運用、⑤制度改正、規定改正、⑥ ICT 化、ツールによる効率化、⑦機械化、技術開発、⑧施主、顧客への要請、⑨教育、技術力向上、⑩施工体制強化（協力会社強化）

(3) 施工管理マネージャー、リーダーによるグループ制の導入・浸透

(4) 部署内の G 分けを廃し、「A 君は甲社の仕事しかできない、わからない」ではなく、「A 君も B 君も甲社も乙社も丙社の仕事もできる、わかる」体制作り

(5) 担当者の複数化

(6) 年間の勤務目標や全社的な活動内容の策定

(7) 目標を設定し、優先順位をつけ、繰り返し作業はシステム化

(8) 捺印書類の一部省略

(9) 互換性の推進

・各種システム

(10) ワークフローシステムの導入による業務効率化 **【同内容 4 件】**

(11) IT 化の推進（承認システム、給与明細の電子化、国交省積算システム、案件管理システム、写真管理システム、ガラケーからスマートフォンへの切り替え、安否確認システムの導入）

(12) 電子申請・決済システムの導入（ワークフローシステム）〈電子化された申請書や通知書をあらかじめ決められた作業手順（決済ルート）に従い、集配信（デリバリー）し、決済処理を行うことで、スピード向上、業務効率化、内部統制強化を図る。具体的には、従業員の旅費申請や各種異動申請、経費支出の事前承認決済など〉

(13) 基幹システムの導入により、業務効率化が図られた **【同内容 2 件】**

(14) 基幹システムを導入し、全社員がいつでもどこからでもシステム上で、受注、発注、勤怠、経費精算などが行える環境を整えた

(15) 2021 年 4 月から稼働した新基幹システムにより事業所および工事現場における業務を効率化

(16) 事故災害検索システムを開発し、現地 KY に活用。過去の類似作業から災害事例を学ぶことで、より確度と深度の高い KY 活動を短時間で実施した

(17) 現場管理システムの導入

(18) 自社開発の工事管理システムを活用し、現場の見える化と効率化に取り組んでいる

(19) 勤怠管理システムによる時間外労働の詳細分析

(20) 勤怠システムの導入により時間外の状況の逐次見える化

(21) 業務システムのリニューアル

(22) 経費精算のオンライン化

・情報共有

(23) BOX によるデータ共有
(24) クラウドストレージの活用
(25) DirectCloud 活用
(26) 社内ネットワーク構築による、データ情報の共有化

・リモート

(27) オンラインミーティング（Teams、Zoom など）により移動時間を短縮した　**【同内容 10 件】**
(28) コミュニケーションを取るため、出社を原則にしているが、テレワークも引き続き実行し、移動時間を有効に活用
(29) 会議や決済に関してインターネットを利用し、出張や回覧に関する時間を短縮でき、業務スピードがあがり、生産性が少々だが向上した
(30) タブレット PC 導入によるモバイルワーク
(31) ウェアラブルカメラの活用により、遠隔地からの様々なリモートサポートを実施
(32) 遠隔パトロールの実施
(33) 遠隔操作システム

・教育

(34) コミュニケーション力の不足から手戻り作業が生じたり、重複作業が生じたりすることがあり、ひいては事故につながる可能性もあるため、コンサルを活用したコミュニケーション能力向上の研修を行っている
(35) 個々のモチベーションを上げるための評価制度を新規に導入するための準備作業を行っている

・BIM

(36) BIM の導入

・RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）

(37) RPA の導入

・アプリ

(38) Kintone を活用した営業活動管理、現場代人業務管理、人事採用管理、KOBUY プラットフォームの導入

・その他

(39) フレックスタイム制、時間単位有給休暇取得制度の導入　**【同内容 3 件】**
(40) 派遣社員の活用
(41) 新築工事をあまり受注せず、改修工事を主とし、利益重視で薄利多売をしない

・現場支援

(42) 社内ポイント制度を発足し、事務系社員が現場業務を自発的に支援することでポイントを付与
(43) 現場支援室、工務部門などのサポートチームによる現場代理人業務の支援　**【同内容 5 件】**

(44) 各支店に現場支援グループを立ち上げ､施工や安全関係書類の整備といったサポート業務を実施して、現場の作業負担を軽減した
(45) 現場業務の負担軽減策として、本社部門で顧客提出資料、請求業務、社内清算などを代替し、現場管理者は現場業務に専念できる体制作りを一部門で遂行中
(46) 安全書類、施工要領書、施工図、試験成績書などの作成業務をバックオフィスで実施
(47) CAD オペレーションによる現場の後方支援
(48) 社内 CAD オペレーターを増員し、現場の作図サポートを実施
(49) バックヤードが可能な範囲でサポートの実施（以前よりももっと可能な範囲を模索）
(50) 内勤者による現場の休日作業支援

【現場での取り組み】

・アウトソーシング

(1) 社外組織に現場業務の一部をアウトソーシングする
(2) 図面作成のアウトソーシング（図面を外注に出し、現場では修正程度にするよう取り組んでいる）
(3) 現場作業を削減するため一部資材をプレハブ化して現場へ納入している（材料プレハブ化の積極採用）

・業務改善

(4) iPad の施工管理アプリを利用して図面や写真の管理を行うことで、現場作業時間を削減したほか、現場従事者間で情報共有がなされ、作業リスクやミスの軽減に繋がった
(5) 働き方改革プロジェクトによる業務効率化推進の水平展開
(6) 目標を設定し、会議を効果的に行い、整理整頓を行う
(7) 試験調整を専門部隊で実施
(8) 作業届の電子化
(9) 新工法の積極的導入・施工方法の工夫

・情報共有

(10) タブレット端末を用いて、状況や情報を適宜共有（現場の見える化） **【同内容 10 件】**
(11) 現場データをクラウドサーバー保管とし情報共有 **【同内容 3 件】**
(12) BOX を利用して管理者が図面や書類を見ることによって進捗状況がわかり、応援などの人員の配置を考えることができる
(13) 図面や書類など現場内で最新の資料共有ができる各種アプリケーションを活用し効率化を図っている
(14) 安全書類をクラウドを使用して作成

・リモート

(15) リモート会議の活用による効率化 **【同内容 5 件】**
(16) お客様やメーカーとの打ち合わせにおいて Teams などのオンライン会議ツールを使うことで、時間の節約による製作図面などの資料関係が早く作成できるようになった
(17) サテライトオフィスの活用
(18) 遠隔パトロールの実施
(19) ウェアラブルカメラを使用して現場巡回（Web カメラの活用により現場を遠隔監査し、省力化・省人化）

・アプリ

(20) 現場業務にタブレット端末、現場管理アプリを導入し、効率化を図った **【同内容 6 件】**

(21) スパイダープラス活用の定着化、Kintone を活用した現場代人業務管理、現場作業の遠隔操作システム、KOBUY プラットフォームの導入、DirectCloud 活用

(22) スマートフォン、タブレットなどの ICT の活用（LINEWORKS、スパイダープラスなど）

(23) 施工写真や図面管理において ICT（スパイダープラスなど）を使用し効率化

(24) 電子黒板など工事写真ソフトの使用により、作業を効率化 **【同内容 2 件】**

(25) 得意先の現場支援アプリを利用（技術計算、計画書、施工図、書類作成など）

(26) 施工管理アプリによるネットワーク構築

(27) 技術者全員に AutoCAD 導入

・機器導入

(28) ノート型パソコンの導入

(29) PC の高性能化

(30) Bluetooth を採用した計測器の利用

・教育

(31) 一部現場における若手技術者への育成指導（教材・試験機器などを利用）を月 1 回程度実施

(32) 経験豊かな上司がポイント的に現場を理解し、効率よく指導する

(33) 現場にあまり関わらない書類の確認、打ち合わせは社内熟練者が先頭に指導

(34) 作業前ミーティング、KY 活動実施

・その他

(35) 技術者の増員確保

(36) 時差出勤の実施

(37) 主要顧客への重層管理

(38) 個別工事現場へ詰所を開設したこと

おわりに

2023 年は新型コロナウイルス感染症の 5 類移行に伴い、経済活動も徐々に回復する一方で、国際情勢などの影響により、さらなる物価の上昇やエネルギー供給不安など先の見えない不透明感が漂う 1 年だった。この間、工事現場では回復してきた経済活動により、首都圏を中心に仕事量が増えつつあるが、建設資材価格や人件費の高騰、人手不足、高圧ケーブル等の納入遅延などの課題への対応を余儀なくされている。

このような中、建設業における時間外労働時間の上限規制の適用がいよいよ始まるが、会員各社では働き方改革に関するこれまでの取り組みが問われようとしている。

今回の調査では、東京都内における現場の週休日の実施状況（稼働状況）は、「4 週 4 休と 5 休」の割合が減った分「4 週 6 休」が増え、「4 週 8 休」も増えたが 21.9%に留まった。平均で見ると「4 週 6.0 休」となり、前回の平均「4 週 5.9 休」からあまり改善されていない。

なお、施主が公共機関の現場では「4 週 8 休」の割合が元請の場合、下請の場合とも最も高く 40%を超えたが、施主が民間の現場では「4 週 8 休」の割合が元請の場合 25.6%、下請の場合は 18.0%となり、「4

週 4 休」や「4 週 6 休」の割合の方が高い結果となっており、民間発注の下請の場合の厳しい状況が浮き彫りになった。

現場の週休 2 日が進まない要因としては、「工程が厳しく組み込めない」と回答する企業が約 7 割で最も多い。次に「建築業者が閉所しない」と回答する企業が依然約 5 割と多く、上記の民間発注の下請の場合の週休日の実態を反映している。

また、「時間外労働が月 45 時間を超える月が年 6 ヵ月を超える雇用者の割合」は年々少しずつ小さくなっているが、依然、全社の 14.7%、技術者の 24.0%が該当している。年 720 時間や月 100 時間などの上限規制の設問の該当者割合は比較的小さいが、前年との減少幅はわずかであった。時間外労働については、仕事量が増えるも人員が不足していて前年より増えているとの企業もあり、上限規制の適用を前に厳しい状況となっている。

しかしながら、時間外労働時間の上限規制への対応は、全産業で始まっている人材獲得競争に取り残されず必要な人材を確保していくためにも、働き方を改革する好機として捉え、今後も継続して取り組んでいく必要がある。

労働条件を改善するための適正な工期の設定や現場の閉所などは、民間も含めた施主や建築・協力業者など建設に関わるもの全体で取り組まなければ解決できない課題である。業界団体としても関係する各方面への働きかけを引き続き行っていかなければならないが、同時に各企業も直接、施主や建築・協力業者に説明し納得して協力してもらうことが肝要である。全国団体の日本電設工業協会が作成したパンフレットや日本電設工業協会関東支部が作成したリーフレット「働き方改革、ワークライフバランスの向上へ」を見積提出時などに申し入れる際に是非活用し、働き方改革のさらなる進展を図ってほしい。

以上が 2023 年アンケート調査結果です。

本調査の結果が今後の各社の取り組みや課題解決の参考となれば幸甚です。協会としては、今後も各方面への要望や参考資料の提供、講演会開催等を通じて各社を支援してまいります。

【参考】罰則付き「時間外労働時間の上限規制」（2024 年 4 月から適用）

○時間外労働の上限は原則として月 45 時間、年 360 時間

○臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも以下を守らなければならない

- 時間外労働が年 720 時間以内
- 時間外労働と休日労働の合計が月 100 時間未満
- 時間外労働と休日労働の合計について、「2 か月平均」「3 か月平均」「4 か月平均」「5 か月平均」「6 か月平均」が全て 1 月当たり 80 時間以内
- 時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは、年 6 か月が限度