2025年働き方改革等調査結果

一般社団法人 **東京電業協会**

東京電業協会では、会員各社の今後の取り組みや課題解決に寄与するとともに、官公庁および関係団体等への要望などの根拠データ収集を目的に、2018 年から定期的に「働き方改革等調査」を実施しています。今回の調査結果はすでに会員各社に直接ご報告していますが、あらためて抜粋を掲載いたします。

○調査対象　138社（通常会員）　○有効回答　116社（回収率84.1％）
○調査時点　2025年9月現在

1 2025 年 9 月稼働中の東京都内の現場閉所について

2025 年 9 月稼働中の東京都内の現場閉所について、契約時の設定と 9 月調査時点の実態を尋ねた。

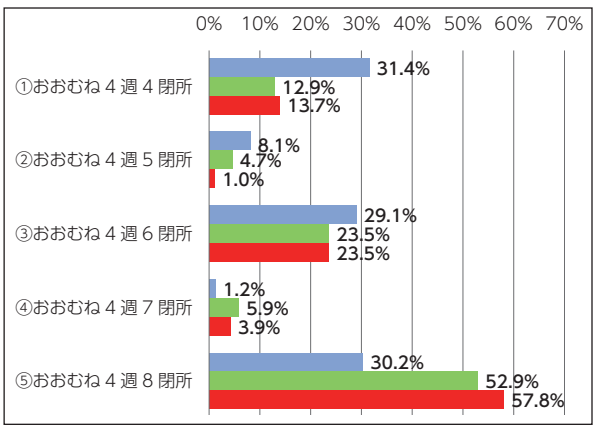
前回調査のうち、2024 年 4 月 1 日以降（時間外労働上限規制導入以降）の契約工事（項目 1 ～ 3 では「前回調査」と言う）と比較して記述する。

契約時の設定は全体 102 社のうち「おおむね 4 週 8 閉所」が最も多く 59 社（57.8%）、次いで「おおむね 4 週 6 閉所」が 24 社（23.5%）となっており、前回調査と比較すると、4 週 8 閉所の割合が増え、平均では「4 週 6.8 閉所」から「4 週 6.9 閉所」とわずかではあるが改善された。

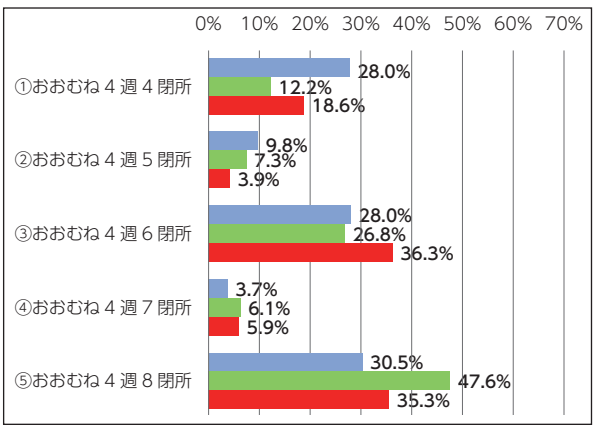
一方、9 月の実態は全体 102 社のうち「おおむね 4 週 6 閉所」が最も多く 37 社（36.3%）、次いで「おおむね 4 週 8 閉所」が 36 社（35.3%）となっており、前回調査と比較すると、4 週 5･7･8 閉所の割合が減り、4 週 4・6 閉所の割合が増え、平均では「4 週 6.7 閉所」から「4 週 6.4 閉所」と、閉所が少なくなっていた。これは後述する民間発注の影響が大きい。

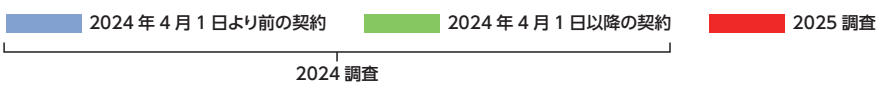
〔公共+民間〕

【契約時の設定】



【9 月現在の実態】





② 設問1のうち、施主が公共機関発注の現場閉所について

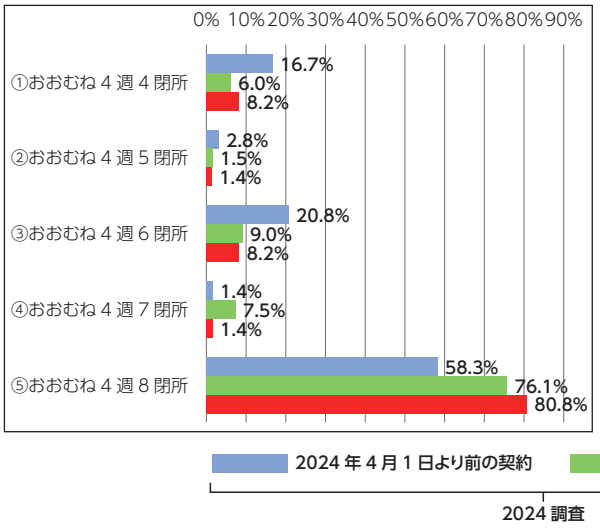
設問 1 の東京都内の現場のうち、施主が公共機関発注の現場について見ると、契約時の設定は全体 73 社のうち「おおむね 4 週 8 閉所」が最も多く 59 社（80.8%）、次いで「おおむね 4 週 4 閉所」と「おおむね 4 週 6 閉所」が共に 6 社 (8.2%) となっており、前回調査と比較すると、4 週 5 ～ 7 閉所の割合が減り、4 週 4・8 閉所の割合が増え、平均では「4 週 7.5 閉所」で前回調査と変わっていないが、4 週 8 閉所は 8 割を超えた。

一方、9 月の実態は全体 74 社のうち「おおむね 4 週 8 閉所」が最も多く 58 社（78.4%）、次いで「おおむね 4 週 6 閉所」が 8 社 (10.8%) となっており、前回調査と比較すると、4 週 4･6･7 閉所の割合が減り、4 週 5・8 閉所の割合が増え、平均では「4 週 7.4 閉所」から「4 週 7.5 閉所」と改善された。

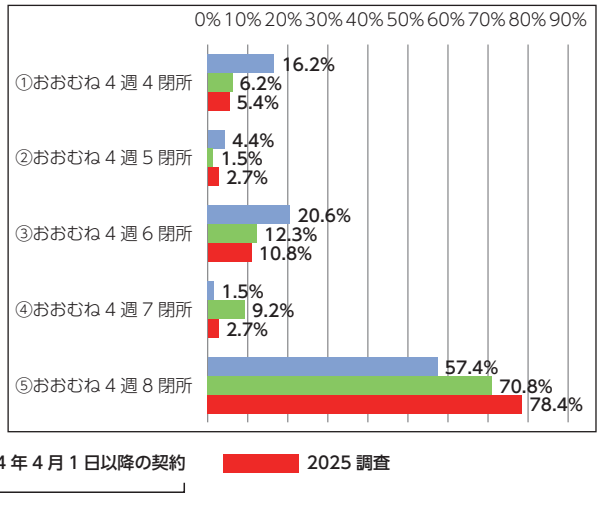
公共発注においては、契約時 4 週 8 閉所が大宗を占め、そこから工事が進んだ 9 月時点でも 4 週 8 閉所は若干の減少はあるものの、ほぼ維持されている状況がわかる。

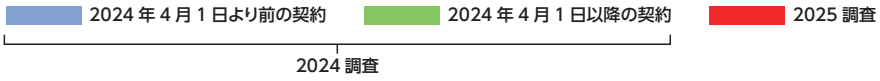
〔公共〕

【契約時の設定】



【9 月現在の実態】





③ 設問1のうち、施主が民間発注の現場の閉所について

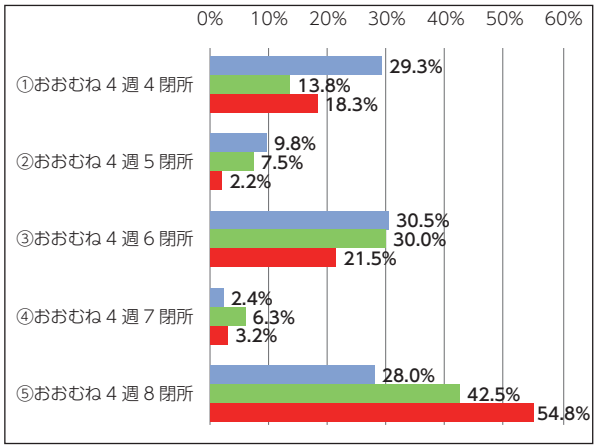
設問 1 の東京都内の現場のうち、施主が民間発注の現場について見ると、契約時の設定は全体 93 社のうち「おおむね 4 週 8 閉所」が最も多く 51 社 (54.8%)、次いで「おおむね 4 週 6 閉所」が 20 社 (21.5%) となっており、前回調査と比較すると、4 週 5・6・7 閉所の割合が減り、4 週 4・8 閉所の割合が増え、平均では「4 週 6.6 閉所」から「4 週 6.7 閉所」とわずかではあるが改善された。

一方、9 月の実態は全体 97 社のうち「おおむね 4 週 6 閉所」が最も多く 34 社（35.1%）、次いで「おおむね 4 週 8 閉所」が 31 社（32.0%）となっており、前回調査と比較すると、4 週 5･7･8 閉所の割合が減り、4 週 4・6 閉所の割合が増え、平均では「4 週 6.5 閉所」から「4 週 6.2 閉所」と閉所は少なくなっていた。

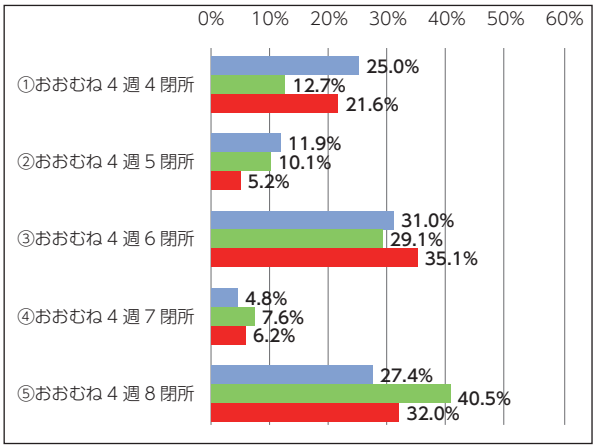
民間発注においては、契約時に 4 週 8 閉所であってもその後工事が進むにつれ、4 週 8 閉所の割合が大きく減っていることが見てとれる。時間外労働上限規制導入初年度（2024 年度）こそ、契約時と 9 月時点との間の減少幅は小さかったものの、2025 年度については、大きな減少幅となった。

〔民間〕

【契約時の設定】



【9 月現在の実態】



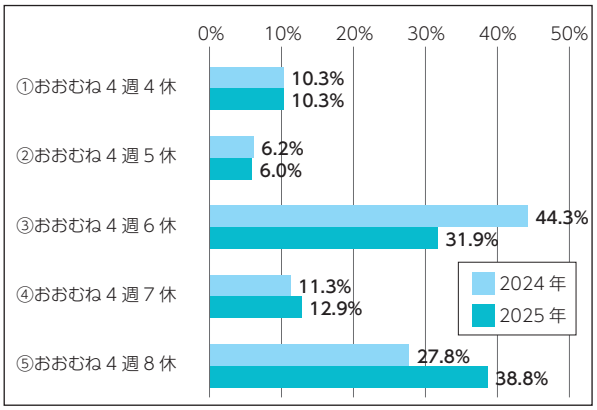
2024 年 4 月 1 日より前の契約　2024 年 4 月 1 日以降の契約　2025 調査

2024 調査

4 現場技術者の休日取得状況（変形労働時間制を含む）

2025 年 9 月調査時点の現場技術者の休日取得状況を尋ねたところ、全 116 社のうち「おおむね 4 週 8 休」が最も多く 45 社（38.8%）、次に「おおむね 4 週 6 休」37 社（31.9%）、「おおむね 4 週 7 休」15 社（12.9%）と続く。

前回調査より、「4 週 6 休」の割合が大幅に減り、「4 週 8 休」の割合は増えた。平均では、2024 年は 4 週 6.4 休、2025 年は 4 週 6.6 休となった。

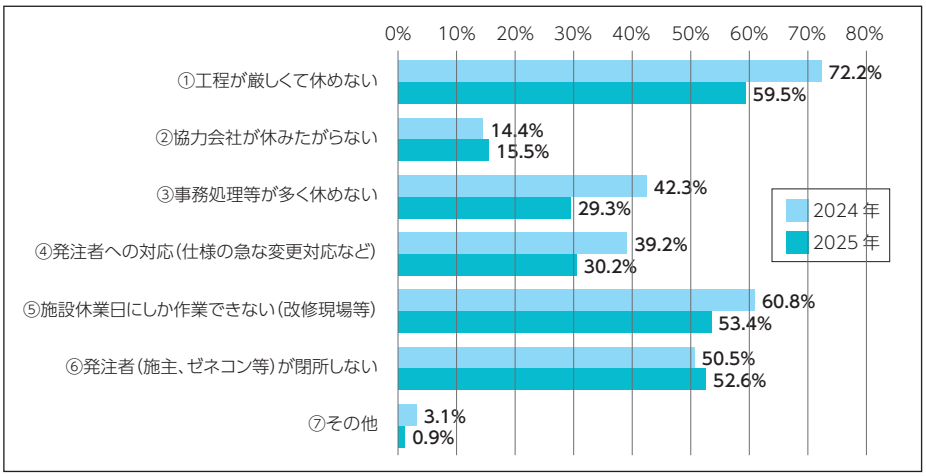


2024 年の平均では 4 週 6.4 休
2025 年の平均では 4 週 6.6 休

5 現場技術者の休日取得が改善しない要因（複数回答）

現場技術者の休日取得が改善しない要因は、全 116 社のうち「工程が厳しく休めない」が最も多く 69 社（59.5%）、次いで「施設休業日にしか作業できない（改修現場等）」62 社（53.4%）、「発注者（施主・ゼネコン等）が閉所しない」61 社（52.6%）と続く。

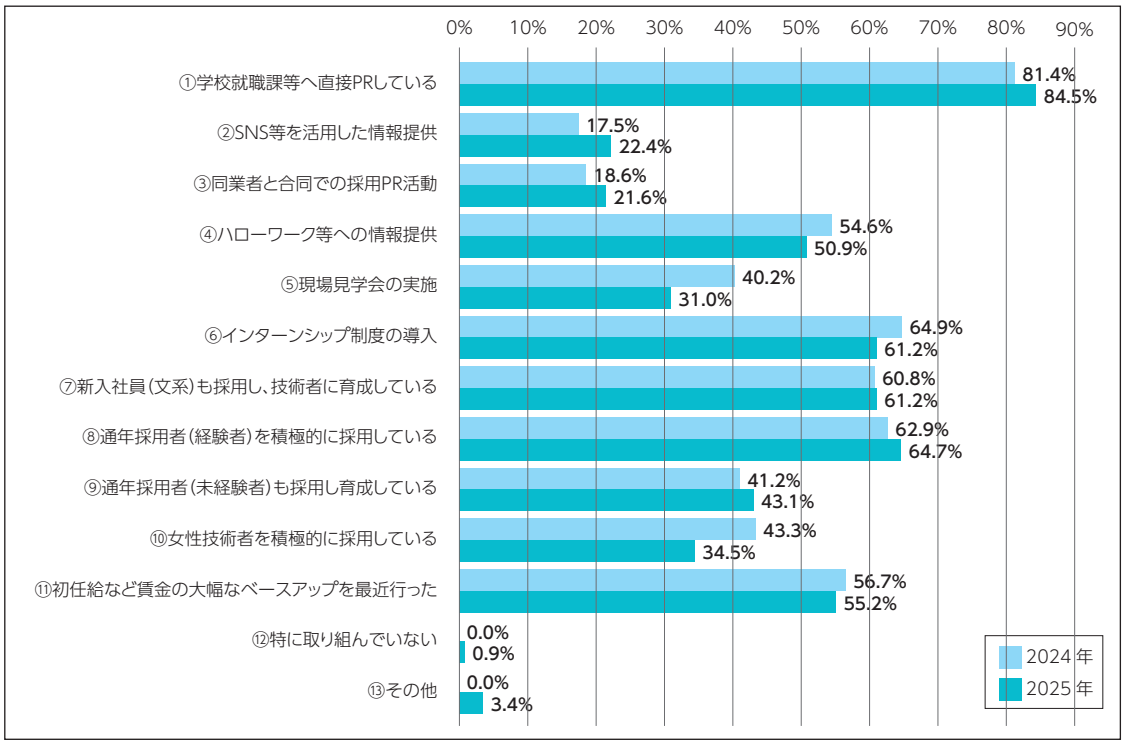
前回調査と比較すると「協力会社が休みたがらない」と「発注者（施主・ゼネコン等）が閉所しない」以外の選択肢はそれぞれ割合が減っている。



6 技術者確保（採用）のための取り組み（複数回答）

技術者確保（採用）のための取り組みでは、全116社のうち「学校就職課等へ直接PRしている」が98社（84.5%）で最も多く、次いで「通年採用者（経験者）を積極的に採用している」が75社（64.7%）、「インターンシップ制度の導入」と「新入社員（文系）も採用し、技術者に育成している」が共に71社（61.2%）と続く。

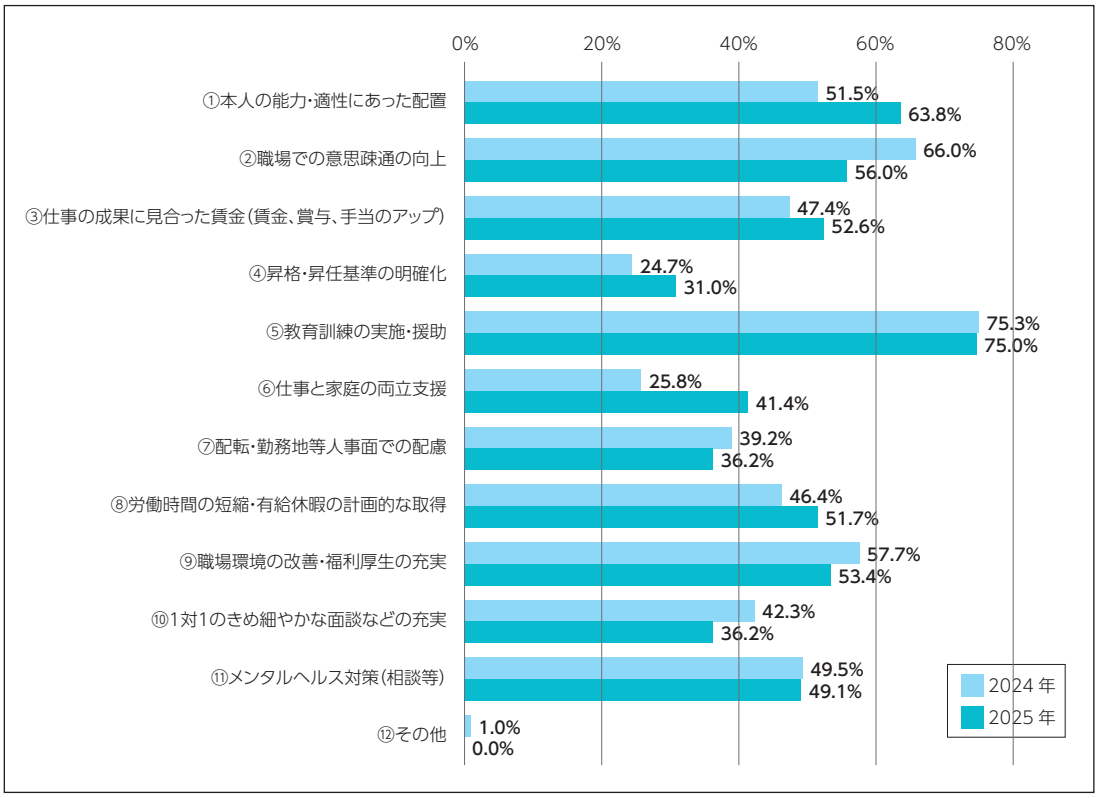
なお、まだ割合は小さいが「SNS等を活用した情報提供」は前回から約5ポイント増え22.4%となった。



7 若手社員の定着のために実施している対策（該当するものすべて選択）

若手社員の定着のために実施している対策としては、全 116 社のうち「教育訓練の実施・援助」が 87 社（75.0%）で最も多く、次いで「本人の能力・適正に合った配置」が 74 社（63.8%）、「職場での意思疎通の向上」が 65 社（56.0%）と続く。

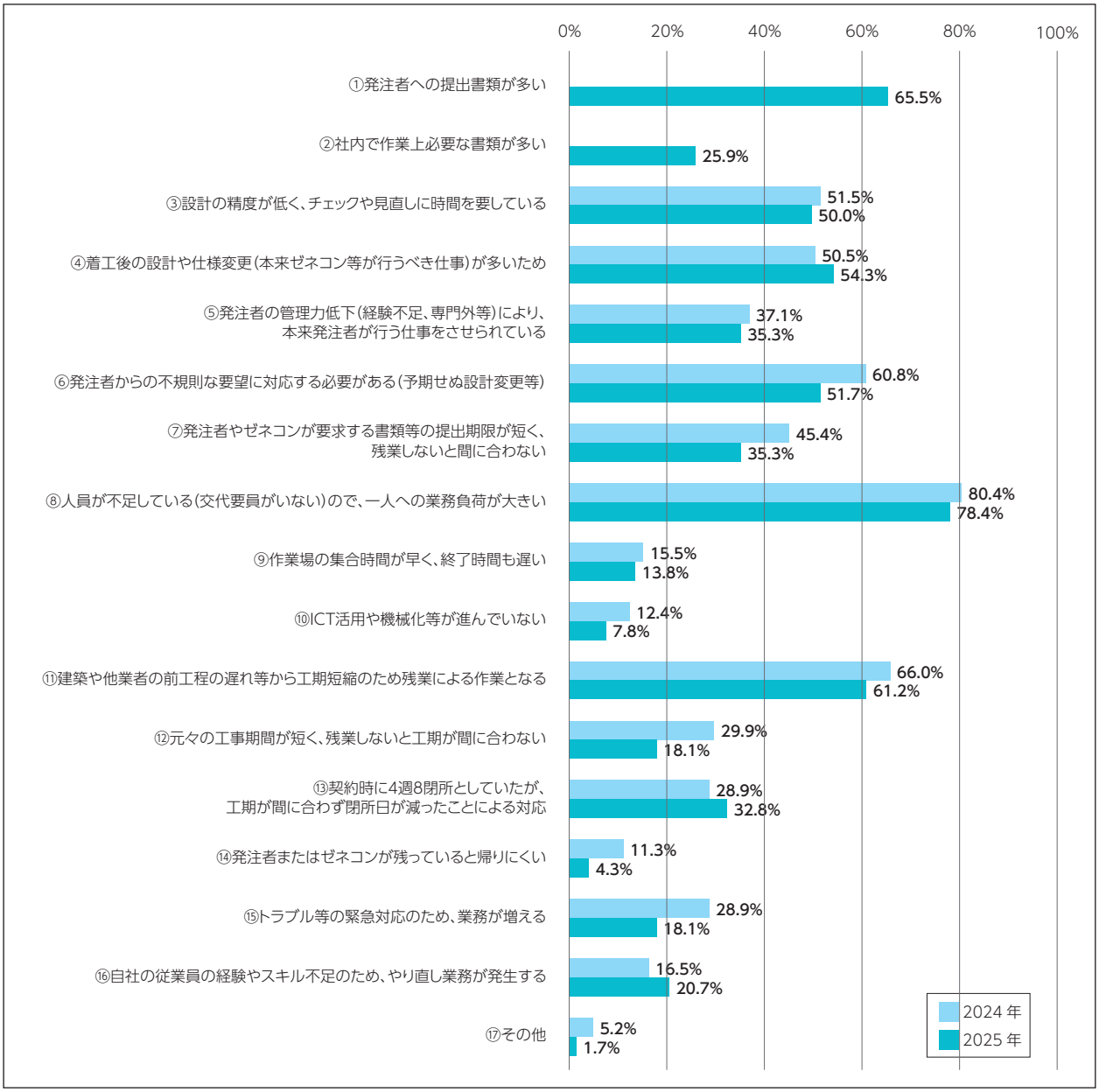
前回調査と比較すると、「本人の能力・適正に合った配置」は 12.3 ポイント、「仕事と家庭の両立支援」は 15.6 ポイント増加している。



⑧ 現場技術者において、時間外労働が必要となる理由（複数回答）

現場技術者において、時間外労働が必要となる理由は、全 116 社のうち「人員が不足している（交代要員がいない）ので、一人への業務負荷が大きい」が 91 社（78.4%）で最も多い。従来「事務書類が多い」との選択肢だったものを今回、提出先・用途等を明確に区別して聞いたところ、「発注者への提出書類が多い」が次いで 76 社（65.5%）と多くなり、「建築や他業者の前工程の遅れ等から工期短縮のため残業による作業となる」が 71 社（61.2%）と続く。

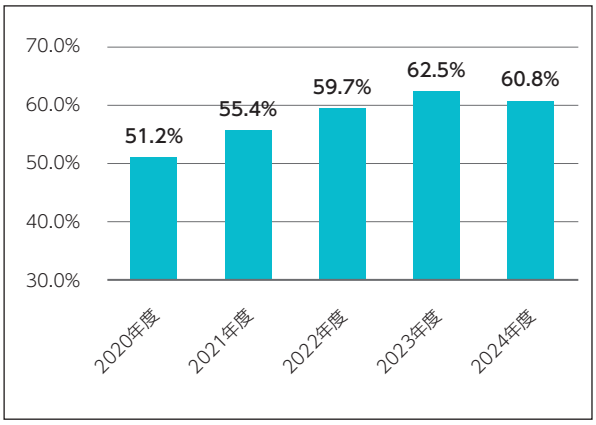
なお、設計に関する選択肢（③、④、⑥）も依然として 5 割を超えている。



⑨ 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、2024 年度の年次有給休暇の取得率は、116 社の平均で 60.8%であり、2023 年度の 62.5%から 1.7 ポイント低くなった。現場従事者だけで見ると 55.7%で、全社社員より 5.1 ポイント取得率が低い。

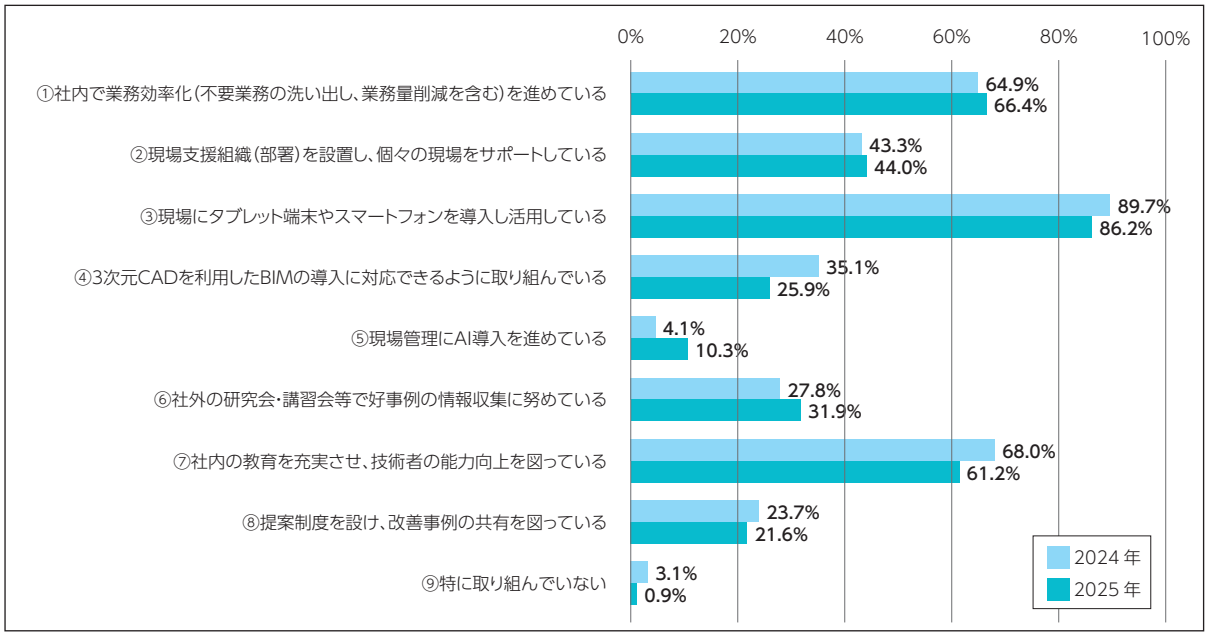
2024 年度の年次有給休暇の平均取得日数は全社社員で 13.4 日、現場従事者で 12.8 日であった。



⑩ 生産性向上への取り組み（複数回答）

生産性向上への取り組みでは、全 116 社のうち、「現場にタブレット端末やスマートフォンを導入し、活用している」が 100 社 (86.2%) で最も多い。次いで「社内で業務効率化 (不要業務の洗い出し、業務量削減を含む) を進めている」が 77 社 (66.4%)、「社内の教育を充実させ、技術者の能力向上を図っている」が 71 社 (61.2%) と続く。

前回調査と比較して「現場管理に AI 導入を進めている」が 4.1%から 10.3%と倍以上に高くなっている。



まとめ

1. 現場閉所状況

○契約時の閉所設定とその後の９月の閉所実態での変化を見るために、契約時と９月時点とに分けて調査した。

・契約時：４週８閉所が最も多い（57.8%）

・９月時点：４週６閉所が最も多い（36.3%）

⇒契約時の閉所状況は改善されているが、９月時点では４週８閉所が35.3%に減少し、４週６閉所が増えており、今後継続してトレースが必要

○発注者別の**4週8閉所の割合**

・（公共機関発注）契約時：80.8%、９月時点：78.4%

・（民間発注）契約時：54.8%、９月時点：32.0%

⇒公共機関発注は概ね４週８閉所に近づいているが、民間発注については今後も改善が必要

2. 現場技術者の休日取得状況

○「おおむね４週８休」が最も多く（38.8%）、前回調査で最も多かった「おおむね４週６休」から改善した。

○休日取得が改善しない要因は、「工程が厳しく休めない」が最も多く（59.5%）、次いで「施設休業日にしか作業できない（改修現場等）」（53.4%）であった。

3. 技術者確保（採用）のための取り組み

○「学校就職課等へ直接 PR している」が最も多く（84.5%）、次いで「通年採用者（経験者）を積極的に採用している」（64.7%）であった。

○「インターンシップ制度の導入」と「新入社員（文系）も採用し、技術者に育成している」が共に61.2%と高い割合が続いている。

○まだ割合は低いが「SNS 等を活用した情報提供」は前回から約５ポイント増え 22.4%となった。

4. 若手社員の定着のための取り組み

○「教育訓練の実施・援助」が最も多く（75.0%）、次いで「本人の能力・適正に合った配置」が前回調査より12.3 ポイント増え 63.8%であった。

○「職場での意思疎通の向上」は前回より 10 ポイント減ったが、３番目の 56.0%であった。

○「仕事と家庭の両立支援」は前回より 15.6 ポイント増加し、41.4%となった。

5. 現場技術者の時間外労働が必要な理由

○「人員が不足している（交代要員がいない）ので、一人への業務負荷が大きい」が 78.4%で最も多く、次いで「発注者への提出書類が多い」が 65.5%であった。

○「建築や他業者の前工程の遅れ等から工期短縮のため残業による作業となる」は 61.2%と依然として高い。

6. 生産性向上への取り組み

○「現場にタブレット端末やスマートフォンを導入し、活用している」が依然として 86.2%と最も多い。次いで「社内で業務効率化（不要業務の洗い出し、業務量削減を含む）を進めている」が 66.4%であった。

○前回調査と比較して「現場管理に AI 導入を進めている」が 4.1%から 10.3%と倍以上に増え、AI 導入が急速に進展している。