

働き方改革に向けた具体的な取組みについて

平成30年 9月 7日
(一社) 全国中小建設業協会

政府が決定した「働き方改革実行計画」により、建設業も労働基準法改正後5年の猶予期間を経て罰則付きの上限規制が適用されることとなります。上限規制への円滑な対応を推進するため、先に「働き方改革に関する指標について」取りまとめ、会員企業が積極的に推進し実現できるよう依頼をしたところですが、あらためて具体的な取組について、“出来ることから始めよう”として取りまとめましたので、下記のとおり進めて頂きますようお願いいたします。

記

1. 長時間労働の是正等について

週休2日制の導入は基本的に完全週休2日制とするが、当面、技術系は4週6～7休として取組みを進める。

毎週1日はノー残業デーを設け時間外労働時間の削減に努める。会員企業で実施曜日を選択のうえ実施する。

会員各企業は、個社の事情を踏まえ、5年間における週休2日導入について年次計画をたて段階的に実施し、最終的に完全週休2日制（4週8休）を導入する取組みを進める。

2. 処遇改善について

有給休暇の取得を推進するほか、女性が働きやすい職場環境を整備するため、現場における「快適トイレ」の採用やその他の設備を充実させる。

3. 生産性の向上について

小規模現場（工事）に活用できるICTを導入し、試行的に実施する。

国土交通省が進める unnecessary書類の作成は行わせない「土木工事書類スリム化計画」を積極的に実践していくためにも、国から地方自治体へ書類の簡素化について指導徹底してもらうよう要望を続けていくこととする。

4. その他について

働き方改革を実現するためには、受注者の努力は勿論のこと、施工段階ごとに発注者の理解と協力が必要であり、特に、施工の平準化（ゼロ債務、債務負担行為の活用など）、適正工期の設定、適切な労務単価の設定、作成書類の簡素化、柔軟な設計変更・工期の延長など国が進める施策が国、地方公共団体や民間事業者の末端の担当者まで理解が浸透しない限り困難であり、周知徹底・指導を要望して行くこととする。

以 上