

## 2-2. 「労働環境の改善」の効果検証



活性化プラン2024



# 「労働環境の改善」の効果検証

	取組施策	取組項目	取組目標	R6計画		R6取組に関する検証	アンケート調査による検証	参考1 ページ番号	アンケート ページ番号
				計画	R6実績(2月時点)				
労働環境の改善	週休2日制の定着	週休2日制(4週8休)の定着	県発注工事による週休2日制工事(4週8休)の達成率	計画	80%	<ul style="list-style-type: none"> <li>週休2日の取組を段階的に進めてきたことにより、令和6年12月時点で、三重県発注工事の週休2日の達成率は<b>ほぼ100%</b>となっている。</li> <li>① 今後は、土日完全週休2日等の週休2日の「質」を向上させる取組が必要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>県工事の週休2日の達成率に対し、技術者の週休2日(4週8休)の達成率(61%)が低いため、<b>業界全体での取組が必要</b>。</li> <li>56%の企業が「4週8休」を就業規則で定めているが、「4週6休」のままの企業も28%と依然として多い状況。</li> <li>① 公共工事(国・県・市町)を主とする企業に比べ、<b>民間工事を主とする企業では週休2日(4週8休)が浸透していない</b>ため、既存取組の継続と民間団体等へのアプローチが必要</li> </ul>	【労】P3	【参考2】P18、19 【参考3】P29
				実績	98%				
		市町発注工事における週休2日工事の促進	市町工事の週休2日制工事の発注率	計画	50%	<ul style="list-style-type: none"> <li>発注者協議会県部会での要請や過年度の市町へのフォローアップなどきめ細やかな取組の効果もあり、全市町での制度導入が完了した。</li> <li>全工事件数に対する週休2日制工事の割合(発注率)も<b>84%</b>となり、市町においても週休2日制工事が浸透してきているが、<b>一部では発注率が低い市町もある</b>。</li> <li>① 今後は、<b>発注率の更なる向上と週休2日の達成率を上げていくため</b>、一層のフォローアップが必要である。</li> </ul>			
	実績			84%					
	民間発注工事への周知・促進	民間(確認申請機関等)への周知	計画	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働局と連携し、週休2日を含めた適正工期の確保等について、建築確認審査機関を通じて民間企業に周知を依頼。</li> </ul>	【労】P5			
			実績	実施					
	施工管理の分業化・効率化	施工管理の社内分業化の支援	説明会の開催回数	計画	1回/年	<ul style="list-style-type: none"> <li>② バックオフィス業務説明会を受講した企業からバックオフィスによる分業化を進めたいと前向きな意見があったことから、今後は実践企業の事例をレクチャーするなど、セミナーの内容をより高度なものにしていく必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>② バックオフィス導入済企業のうち、<b>75%が労働時間を削減できており</b>、大きなメリットを感じている。</li> <li>② 一方、<b>導入できていない企業は全体の75%</b>もあり、分業化が普及・浸透していないことから、分業化の必要性やメリット等を普及する取組が必要。</li> <li>② 分業化ができない理由として「<b>担える人材不足」「情報の不足</b>」が67%を占めるため、人材育成、普及が必要。</li> </ul>	【労】P7、8	【参考2】P20、21、22
				実績	1回/年				
	施工管理の効率化の支援	施工管理の効率化の支援	県発注工事のASP利用指定発注率	計画	40%	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度から県土整備部ではすべての工事を、他部局(農林等)では一部の工事をASP利用指定の対象にして発注したことにより、県発注工事のASP利用指定発注率は73%となり、計画を大きく上回った。</li> <li>ASP活用の向上のため、<b>他部局においてもASP利用指定工事の対象を拡大していく必要がある</b>。</li> <li>市町ではインターネット環境の整備が遅れていることから、ASPの活用率は低いため、発注者協議会等により導入促進を図る必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国は原則すべての工事をASPの活用対象にしているため、ASP利用率が高くなっている。</li> <li>県においては、令和6年度から県土整備部では全ての工事でASPの利用指定で発注しているが、<b>他部局では部分的なASPの利用指定での発注のため、国と比べると利用率が低くなっている</b>と考えられる。</li> </ul>	【労】P11	【参考2】P23、24
実績				73%					
安全で快適な労働環境の実現	施工現場の安全確保(事故防止の徹底)	ライブカメラや遠隔現場で安全管理を実施する工事件数(累計)	計画	10件	<ul style="list-style-type: none"> <li>移動時間が削減されることから、安全パトロールの回数が増え、現場の安全性を向上させることができる。</li> <li>• <b>IT機器や通信環境に対するリテラシーが必要であり、対応できる人材の育成が必要</b>である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>初回は不慣れであることから機械接続時に時間がかかったが、慣れれば省力化に繋がる。</li> <li>映像録画により、現場状況を何度も見返すことができる。</li> </ul>	【労】P12	—	
			実績	13件					
誰もが快適に働くことができる職場環境の整備	誰もが快適に働くことができる職場環境の整備	柔軟な働き方の導入企業数	計画	20%(Aランク)	<ul style="list-style-type: none"> <li>快適トイレ設置工事として、県発注の全ての工事(災害は除く)を対象に発注者指定により工事を発注した。</li> <li>熱中症対策として、対象工事を経費補正の対象とした。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>柔軟な働き方について、Aランクの企業では43%が導入している状況であったが、企業全体では、<b>27%の企業に留まっている</b>。</li> <li>未導入の理由として「仕事内容がそぐわない」が70%を占めているが、建設DXを進めることで働き方が変化し、柔軟な働き方を導入しやすくなると考えられる。</li> </ul>	【労】P15	【参考2】P27、28	
			実績	43%(Aランク)					
人材育成・福利厚生	技術の継承と処遇改善	CCUS活用モデル工事において目標達成した工事件数	計画	10件/年	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年12月時点で、土木一式工事のAランク事業者は、概ね事業登録済みであるが、全ランクの事業者登録率は5割程度である。</li> <li>更なるCCUSの普及促進に向け事業者向け説明会の継続的な開催が必要。</li> <li>③ 建設業法の改正に基づき、<b>適正な労務費の確保など労働者の処遇改善への対応が必要</b>。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>③ CCUSの事業者登録を行わない理由として「<b>CCUSのシナテムをよく理解していない</b>」という意見が多いことから、チラシの配布等を通じて<b>幅広い事業者への周知が必要</b>。</li> </ul>	【労】P17	【参考2】P29、30	
			実績	4件/年					
	福利厚生等の充実	福利厚生等の充実	福利厚生や人材育成等の取組支援を実施している企業数	計画	130社(累計)(Aランク)	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年6月より、土木一式工事の総合評価の評価項目に、企業の人材育成・福利厚生に関する項目を設定。</li> <li>人材育成・福利厚生を総合評価落札方式の評価項目に加えたところ、<b>135社(入札に参加した企業の73%)</b>が取り組んでいると申告があった。今後も取組企業の拡大に向けて評価を実施する必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業全体では<b>53%の企業</b>が人材育成・福利厚生に取り組んでいる。</li> <li>入社して満足していない項目として待遇面の次に福利厚生・人材育成面が挙がっており、労働環境の整備は重要視されている。</li> </ul>	【労】P19	【参考2】P31、32 【参考3】P22、31
実績				108社(累計)(Aランク)					

## 取組方針 2 労働環境の改善

### 担い手確保・生産性向上小委員会 ・ 建設業団体の主な意見

担い手確保小委員会:担い手  
生産性向上小委員会:生産性  
建設業団体:業団体

- 週休2日(土日完全)を進めるためには、発注者側が週休2日を条件として発注すれば良い。民間発注工事への理解・浸透が必要(担い手・業団体)【取組方針①】
- ASPと遠隔臨場は、インターネット環境が現場で整備されているかが重要。また、遠隔臨場という言葉がハードルを上げている。スマホなど普段使用しているものを活用していくことで理解が深まる。(生産性・業団体)【取組方針②】
- バックオフィスとASPや遠隔臨場は連動している。バックオフィスから遠隔で現場の現状を把握したり、ASPをコントロールしたりするため、ASPや遠隔臨場を整備することでバックオフィスが促進される。(生産性)【取組方針②】
- 分業化の方法は様々であり、どのような事がバックオフィスで出来るか整理すると良い。(生産性)【取組方針②】

## 令和7年度 取組方針(案)

(★) 小委員会・建設業団体の意見を反映

- ① 週休2日の取組において質の向上を図るとともに、消極的な市町には個別要請を実施し、また、民間団体等へのアプローチ方法を検討する。(★)
- ② バックオフィス、ASP、遠隔臨場などを普及・浸透させるため、全ての現場のインターネット環境の確保・実現に向けた検討及び対策を行う。また、バックオフィスについては、説明会の継続とともに実践企業によるレクチャー、技術者向けセミナーなど分業化に向けた体制作り、人材育成の支援を充実させていく。(★)
- ③ 技能労働者の処遇改善に向けて、CCUS活用モデル工場の対象を拡大するとともに、改正建設業法による適正な労務費の確保と賃金行き渡りの新たなルールに対応していく。



## 取組方針 2 労働環境の改善

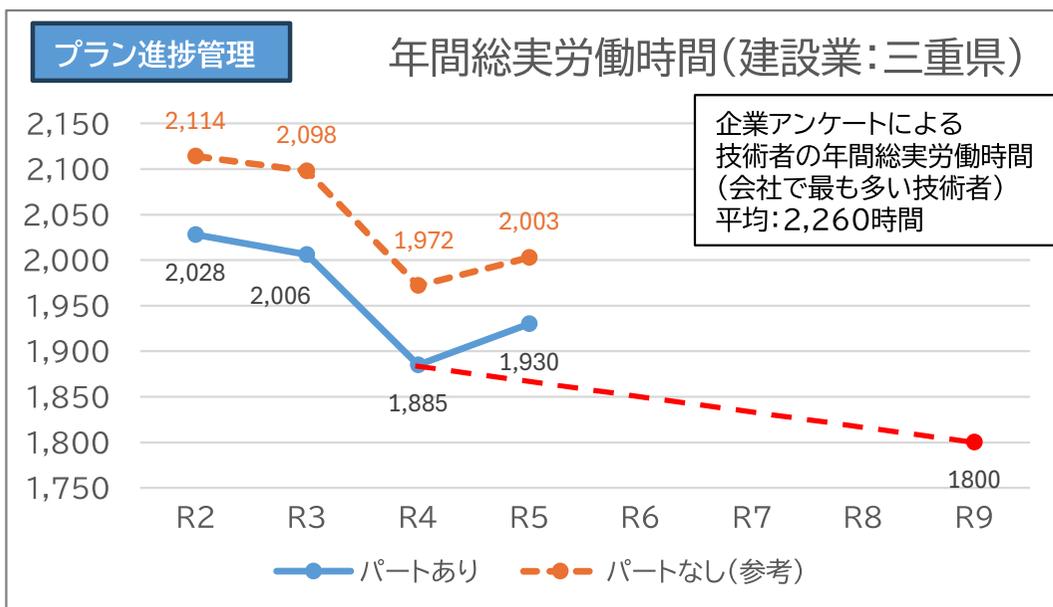
### 各取組項目における令和7年度の取組方針(案)

取組施策	取組項目	取組目標	R7計画	R7方針(案)
週休2日制の定着	週休2日制(4週8休)の定着	県発注工事による週休2日制工事(4週8休)の達成率	90%	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度の取組を継続</li> <li>① 土日完全週休2日等の導入を検討。</li> </ul>
	市町発注工事における週休2日工事の促進	市町工事の週休2日制工事の発注率	90%	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度の取組を継続</li> <li>① 取組に消極的な市町に対して重点的な働きかけを実施</li> </ul>
	民間発注工事への周知・促進	民間(確認申請機関等)への周知	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度の取組を継続</li> <li>① 民間団体等へのアプローチ方法を検討</li> </ul>
施工管理の分業化・効率化	施工管理の社内分業化の支援	説明会の開催回数	1回/年	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度の取組を継続</li> <li>② バックオフィスを普及・浸透させるため、全ての現場のインターネット環境の確保・実現に向けた検討及び対策を行う。</li> <li>② 経営者向けセミナーや技術者向けセミナーを実践的な内容にレベルアップ</li> </ul>
	施工管理の効率化の支援	県発注工事のASP利用指定発注率	60%	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度の取組を継続</li> <li>建設企業に建設DX促進説明会への参加を促進</li> <li>② ASPや遠隔臨場を普及・浸透させるため、全ての現場のインターネット環境の確保・実現に向けた検討及び対策を行う。</li> </ul>
安全で快適な労働環境の実現	施工現場の安全確保(事故防止の徹底)	ライブカメラや遠隔臨場で安全管理を実施する工事件数(累計)	20件(累計)	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度の取組を継続</li> <li>建設企業を対象とした建設DX促進説明会において遠隔による安全パトロールの手法を説明。</li> <li>山間部の現場などのインターネット環境整備の方法を検討する。</li> <li>遠隔臨場においては、スマホやタブレット等でも対応できることの周知も含め促進する。</li> </ul>
	誰もが快適に働くことができる職場環境の整備	柔軟な働き方の導入企業数	30%	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度の取組を継続</li> <li>柔軟な働き方を導入している企業に対するインセンティブを検討</li> </ul>
人材育成・福利厚生	技術の継承と処遇改善	CCUS活用モデル工事において目標達成した工事件数	40件	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度の取組を継続</li> <li>③ チラシの配布等により幅広い事業者を対象にCCUSの活用を促す。</li> <li>③ CCUS活用モデル工事の対象を拡大するとともに、改正建設業法による適正な労務費の確保と賃金行き渡りの新たなルールに対応する。</li> </ul>
	福利厚生等の充実	福利厚生や人材育成等の取組支援を実施している企業数	135社(累計)	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度の取組を継続</li> </ul>



## 取組方針 2 労働環境の改善

取組指標	現状値 (令和4年度)	目標値 令和6年度	目標値 令和7年度	目標値 令和8年度	目標値 令和9年度
年間総実労働時間	1,885時間	1,860時間	1,840時間	1,820時間	1,800時間
	(令和5年度)	実績			
	1,930時間	—	集計する統計資料の公表時期が来年度となるため集計不可		



取組指標:「毎月勤労統計調査」より抽出

動向・傾向

- 年間総実労働時間はR2から減少してきたが、R5に増加。
- パートなしの年間総実労働時間も同様、R5は増加し、2,000時間を超えている。
- 右図より、R5はR4と比べて、時間外労働時間は減少しているが、出勤日数が増加しているため、総実労働時間が増えている。

