

働き方改革に関するフォローアップアンケート ＜2024年度調査の概要＞

令和6年7月17日

◆ 年間残業時間

- 36協定の特別条項による上限である720時間を超える社員数の割合は、全体で6.9%（前年度比4.4ポイント減）、工事部門で10.4%（同6.6ポイント減）となり、2023年度は受注工事量の増加に加え、コロナ禍も終結し、通常の労働環境に回復したことより、残業時間の増加が懸念されたものの、本年4月からの上限規制適用に向けて、改善傾向が継続している。
- 36協定の原則上限である360時間以内の社員数の割合は、全体で55.6%（前年度比4.2ポイント増）、工事部門で40.6%（前前年度比5.8ポイント増）となり、前年度調査で横ばいであった工事部門でも改善傾向となっている。
- 企業規模別にみると、前年度より全般に、360時間以内の社員数の割合は増加傾向が見られるが、100人未満の企業集計は、減少している。

◆ 月間残業時間

- 36協定の特別条項による単月の上限である100時間を超える社員数の割合は、全体で0.9%（前年度と同率）、工事部門で1.3%（同0.2ポイント減）となり、3年振りに停滞状況から少し改善に向かっている。なお、個別にみると100時間超の延べ社員数は、昨年度の停滞状況の原因であった増加数の多い企業が大きく減少しており、全般に単月100時間超の残業時間は減少傾向にある。
- 36協定の原則上限である45時間以内の社員数の割合は、全体で77.5%（前年度比（4.8ポイント増）、工事部門で68.0%（同9.3ポイント増）となり、改善が見られた。これは現場作業の効率化等が進んできた結果と思われる。
- 企業規模別にみると、前年度改善傾向が大きかった100人未満の企業集計は、逆に減少している。

◆ 休日取得状況

- 2017年の調査開始以降、休日数は増加傾向にある。月8休日以上の社員数の割合は、全体で83.6%（前年度比3.5ポイント増）、工事部門で76.4%（同5.5ポイント増）となり、全体としては週休二日制が定着してきている。しかしながら、工事部門では未だ約1/4程度の社員が月7休日以下の休日しか取れていない状況である。
- 企業規模別にみると、前年度改善傾向が著しかった100人未満の企業が今年度は逆に減少している。

【調査の概要】

（1）調査対象

会員企業（92社）に対し、2023年度の状況についてアンケート調査

① 労働実態に関する調査

部門別社員数、部門別の年間労働時間別の社員数、部門別の月間労働時間別の延べ社員数

② 休日の取得に関する調査

部門別の月休日数別の延べ社員数

（2）集計内容

回答のあった44社のうち、2017年度から比較可能な38社について集計
グラフ化については2018年度から2023年度の6年間を対象とする。

（3）部門別集計

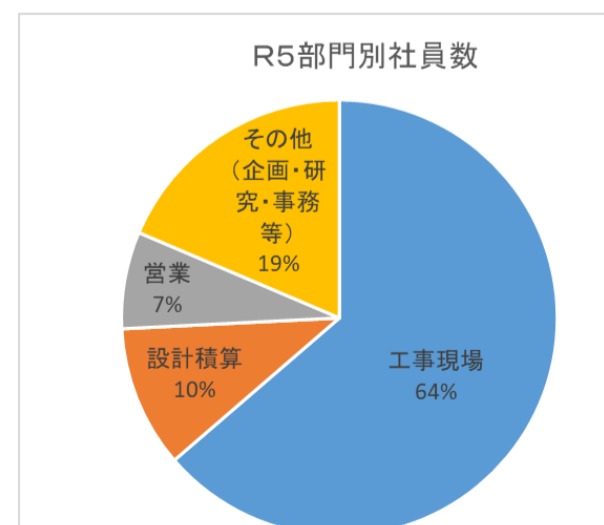
以下の4部門ごとに集計

工事部門（施工現場）、設計・積算、営業、その他（企画・研究・事務等）

（4）企業規模別集計

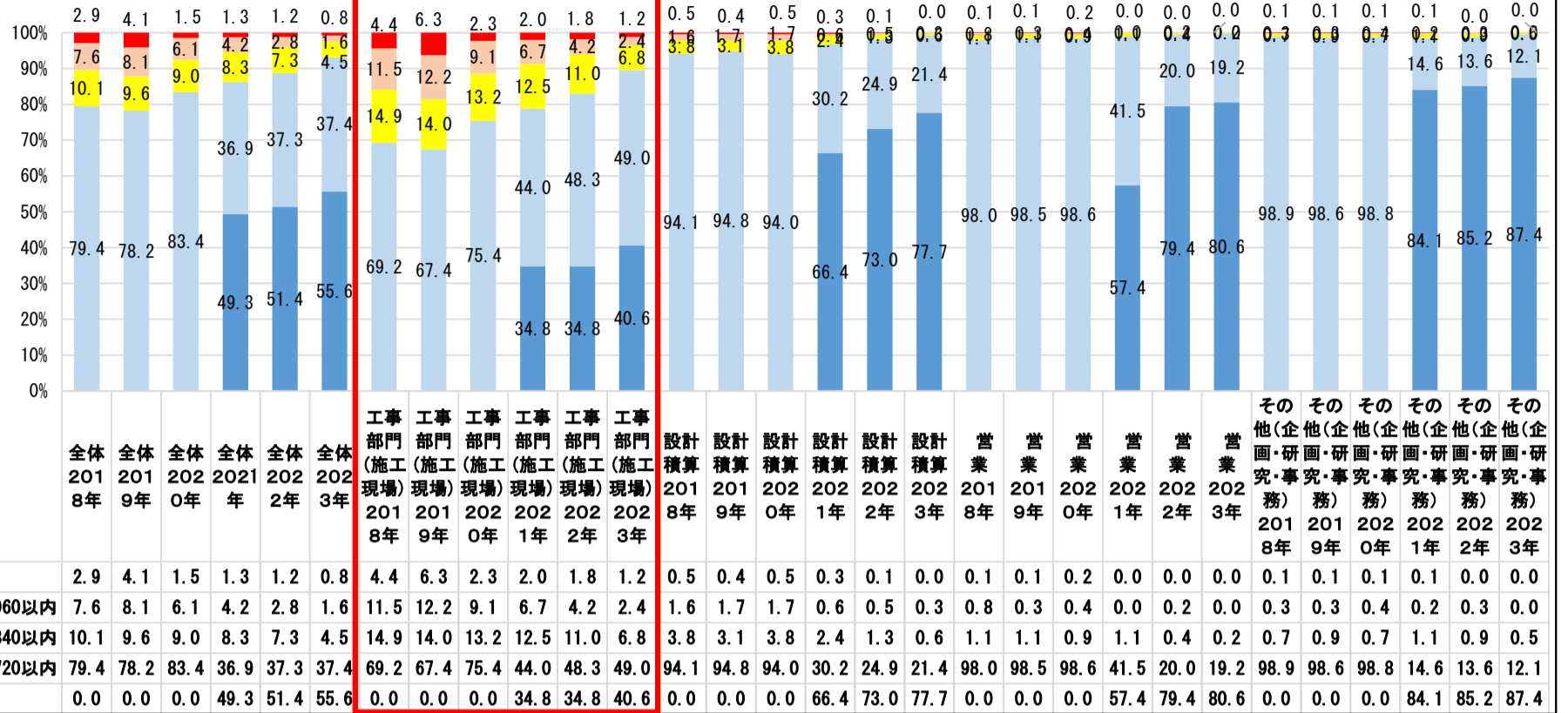
2017年度調査の社員数により、以下の4グループ別に集計

1,000人以上の企業	6社
300人以上、1,000人未満の企業	12社
100人以上、300人未満の企業	8社
100人未満の企業	12社

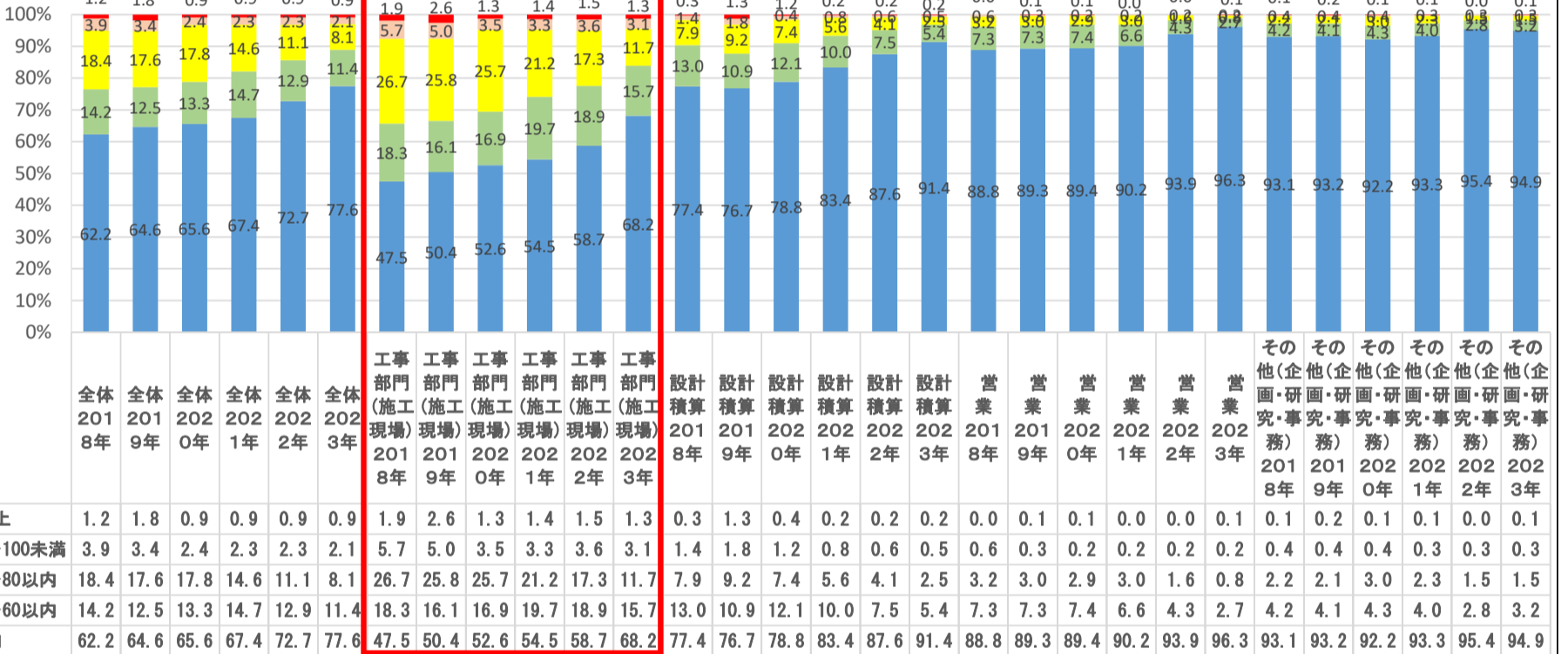


全体

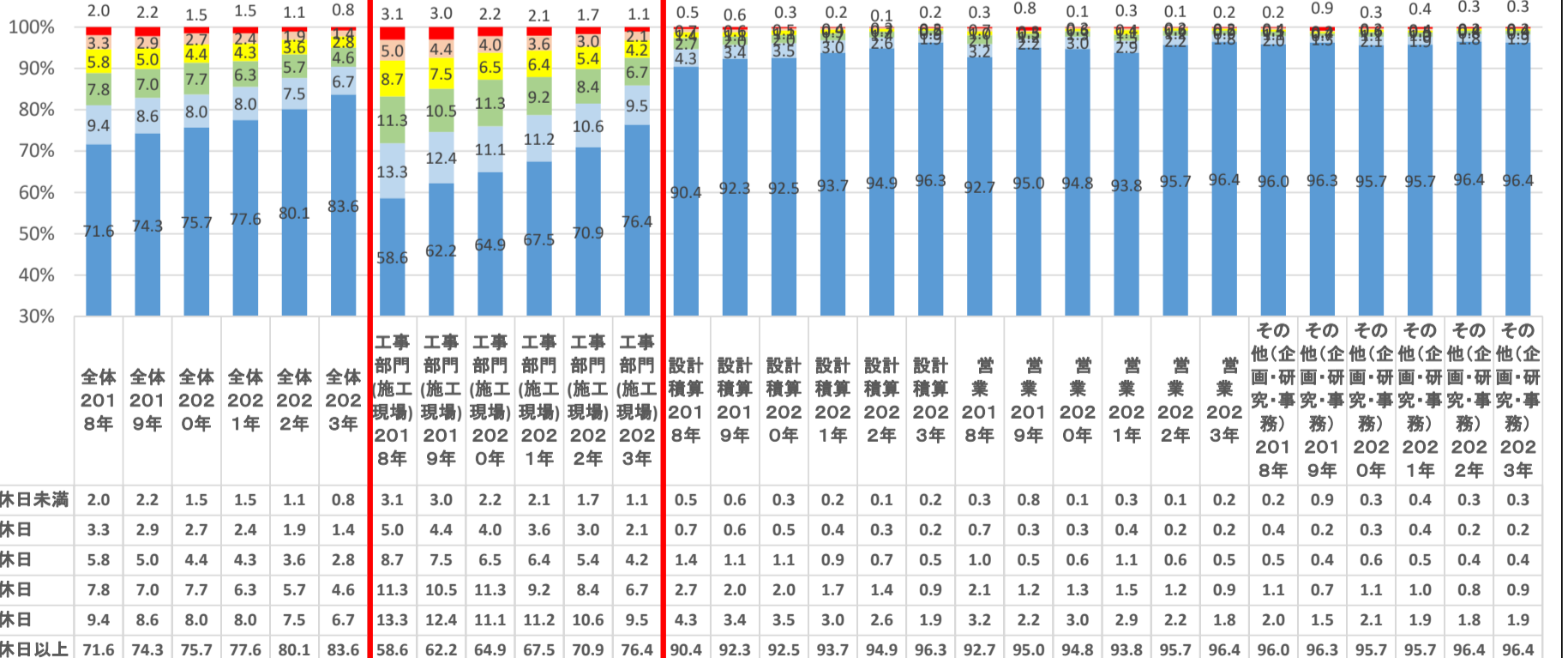
年間残業時間の比較



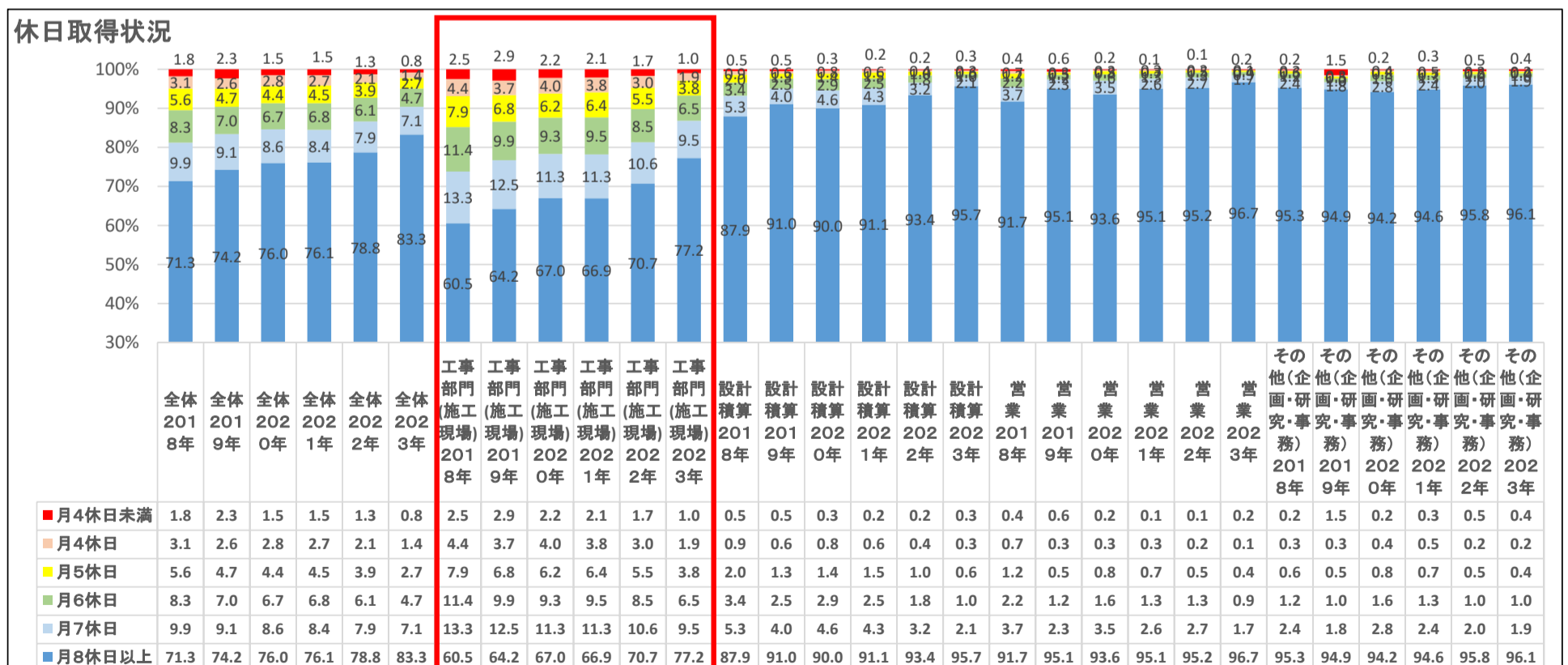
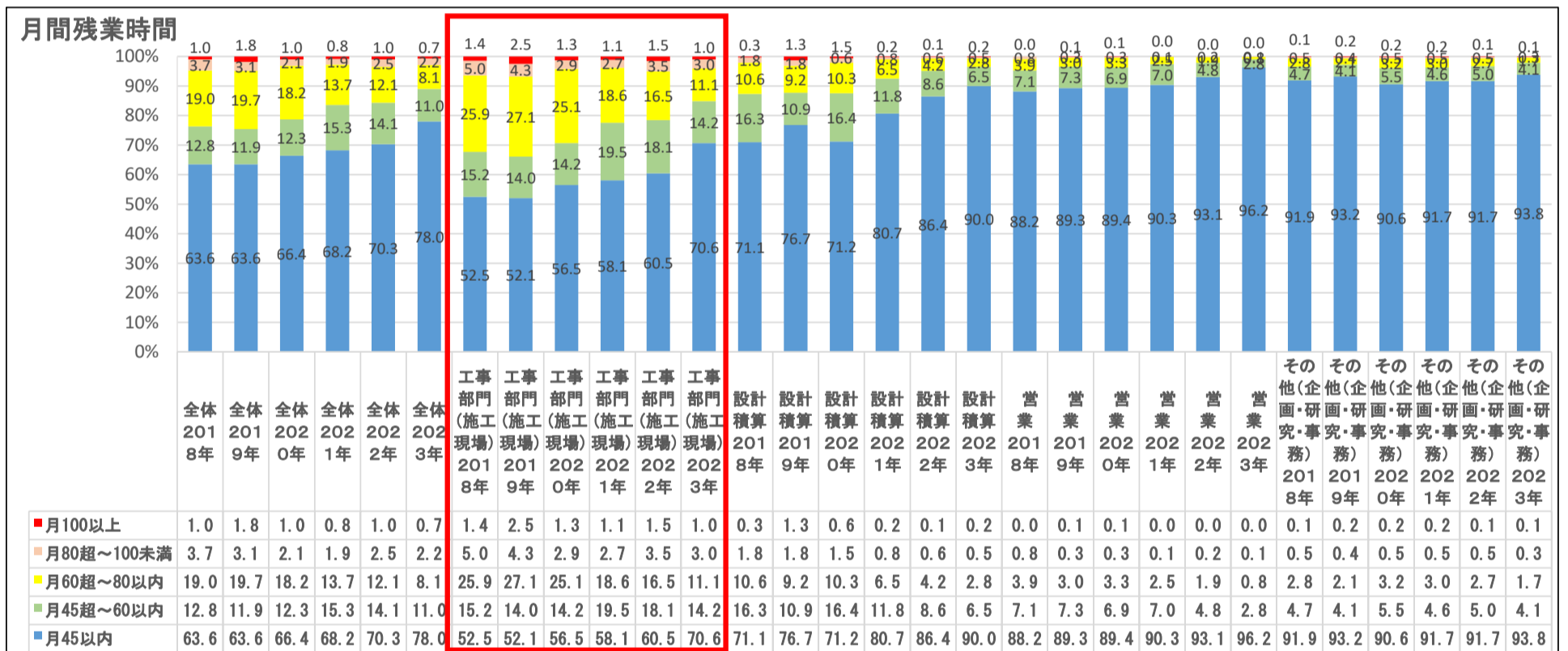
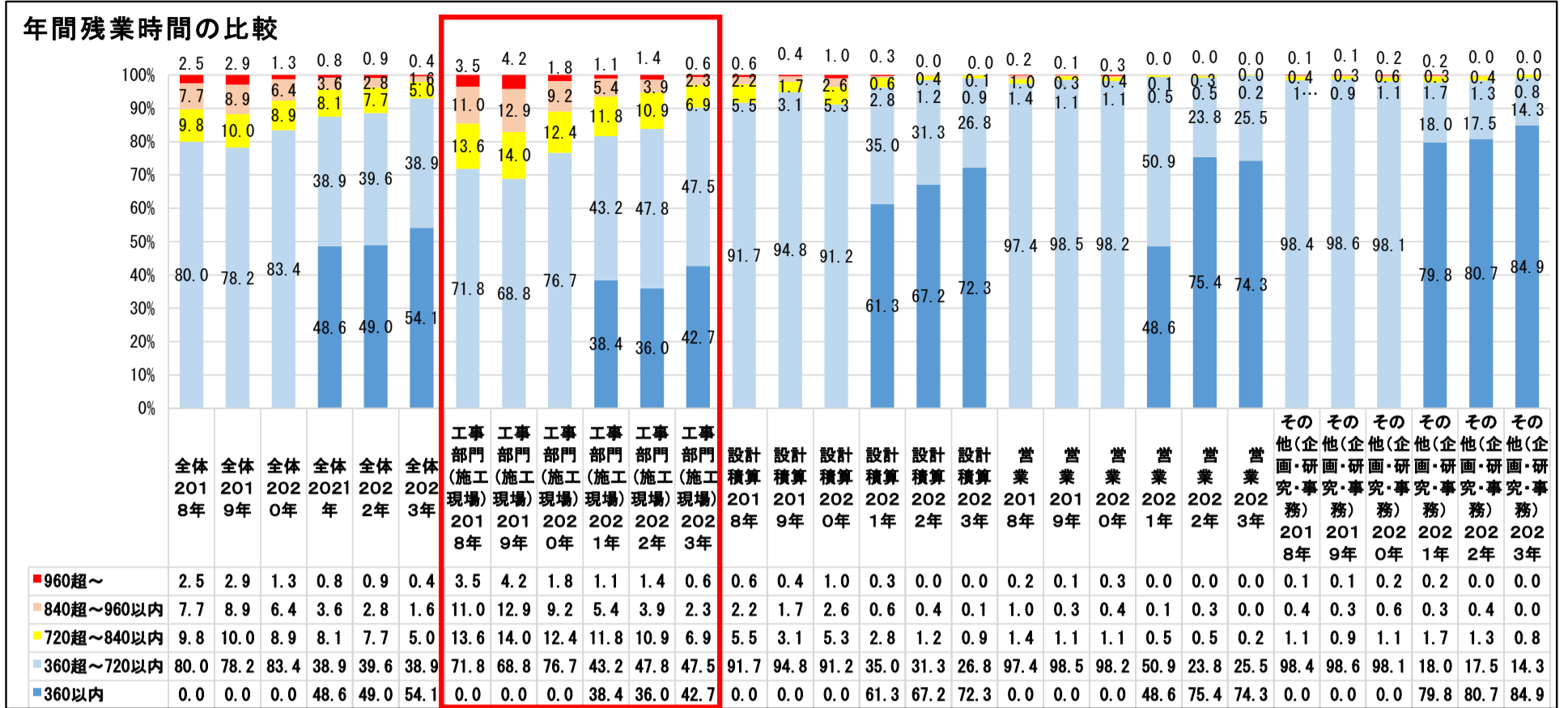
月間残業時間



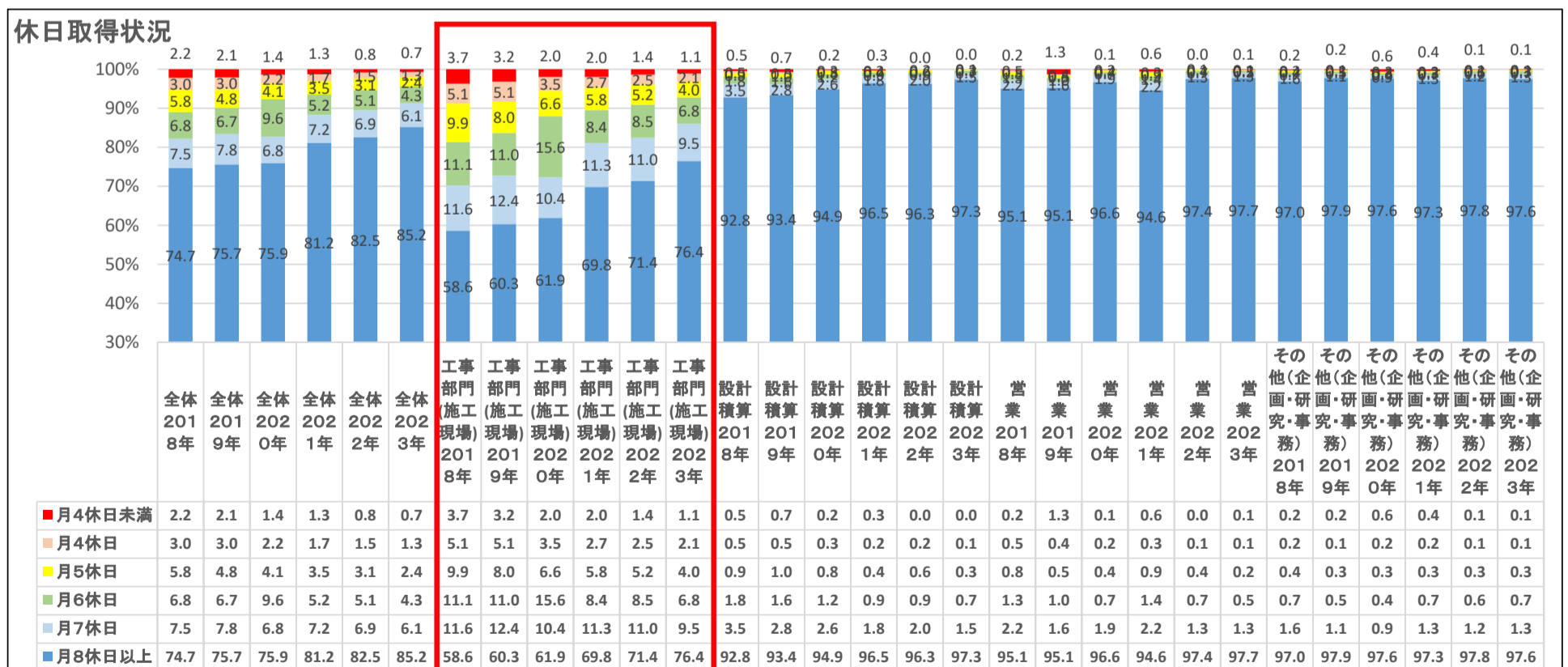
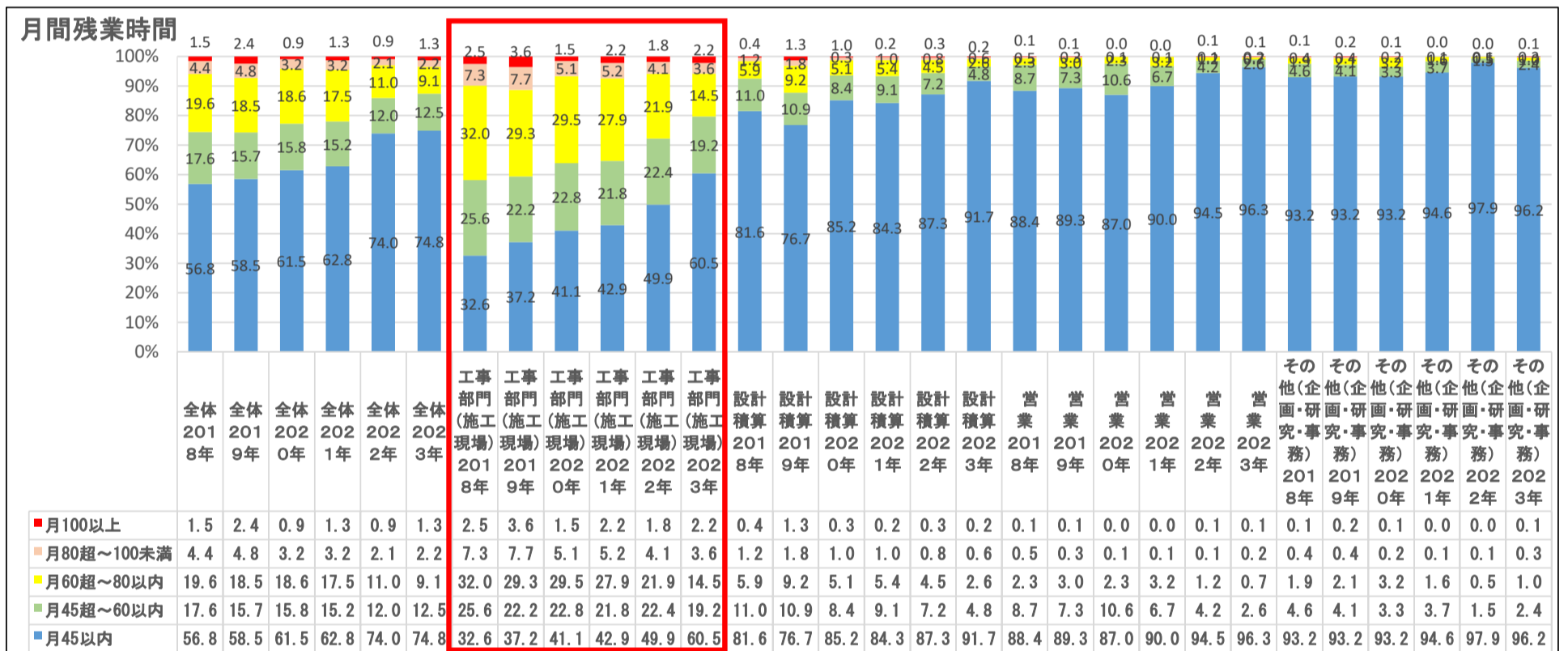
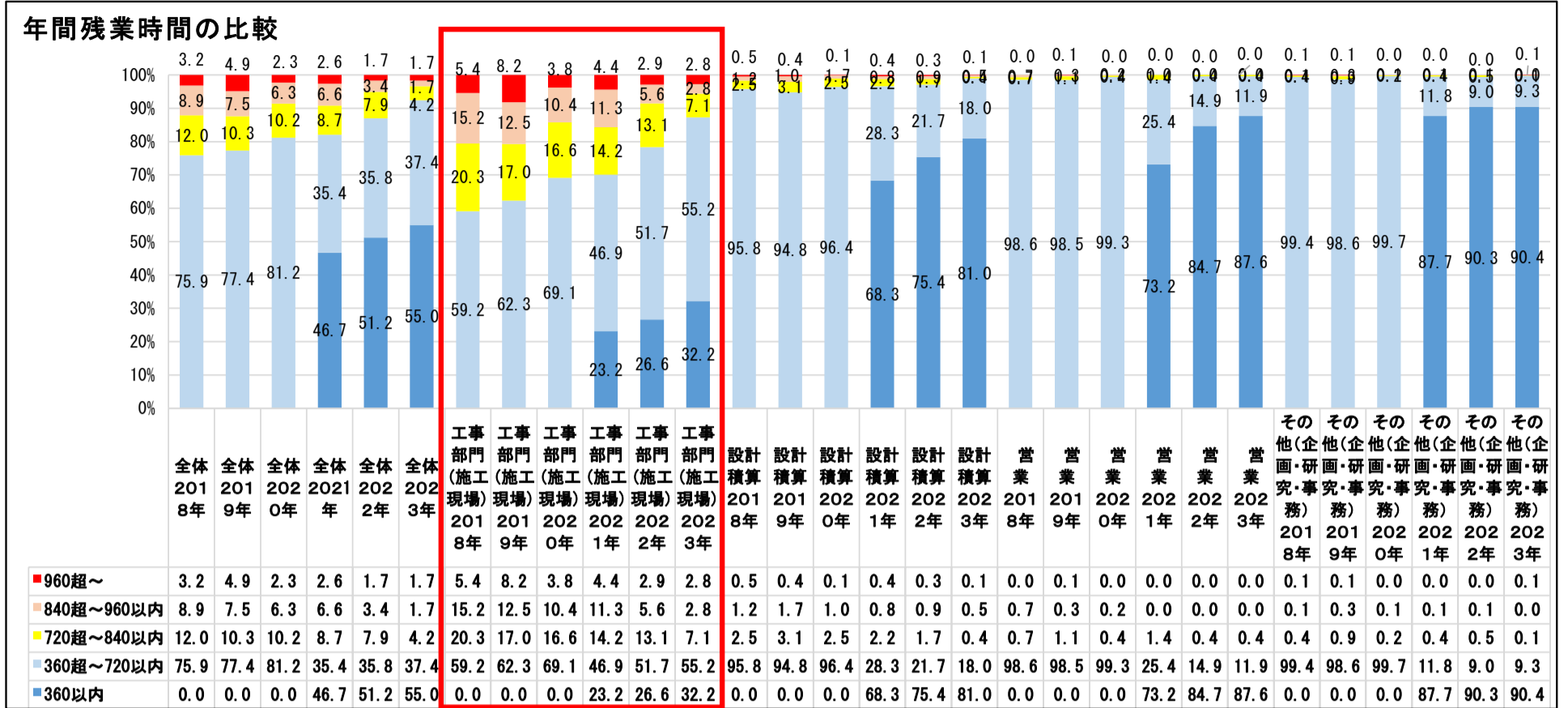
休日取得状況



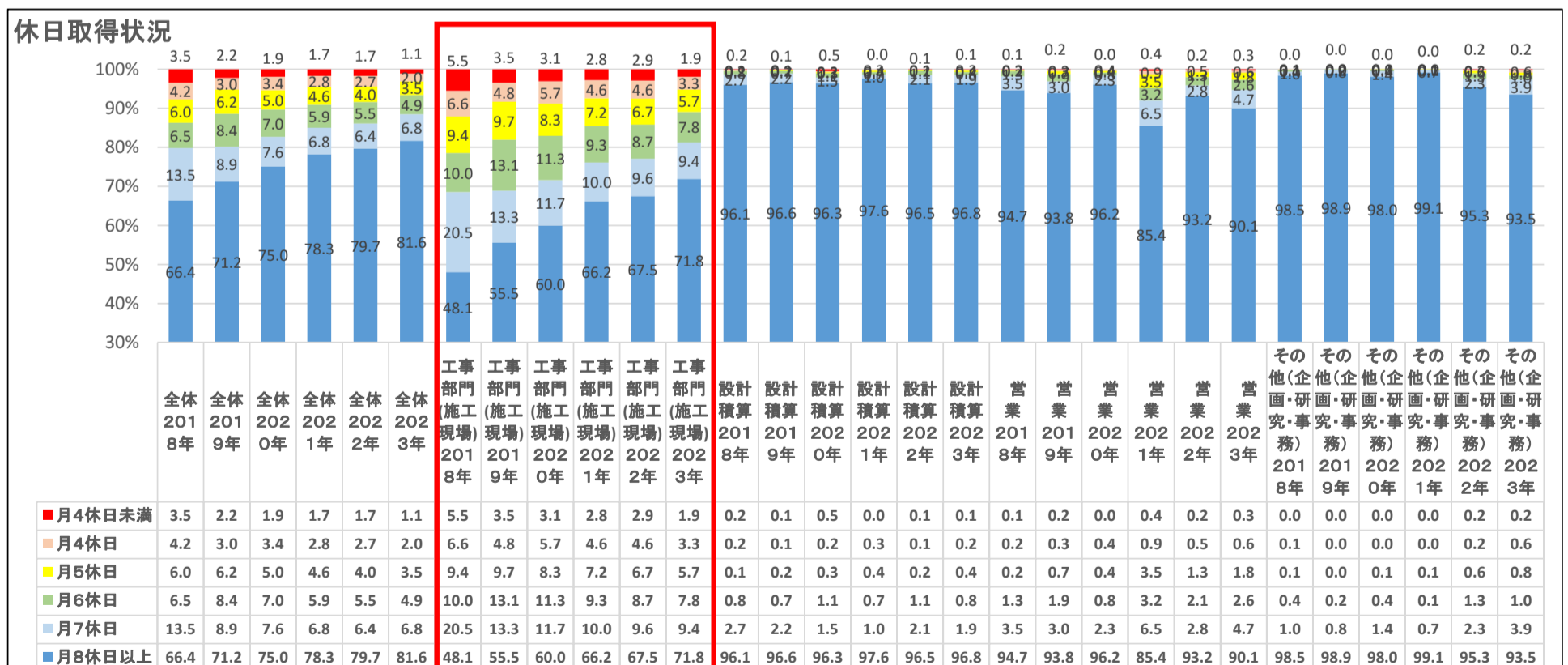
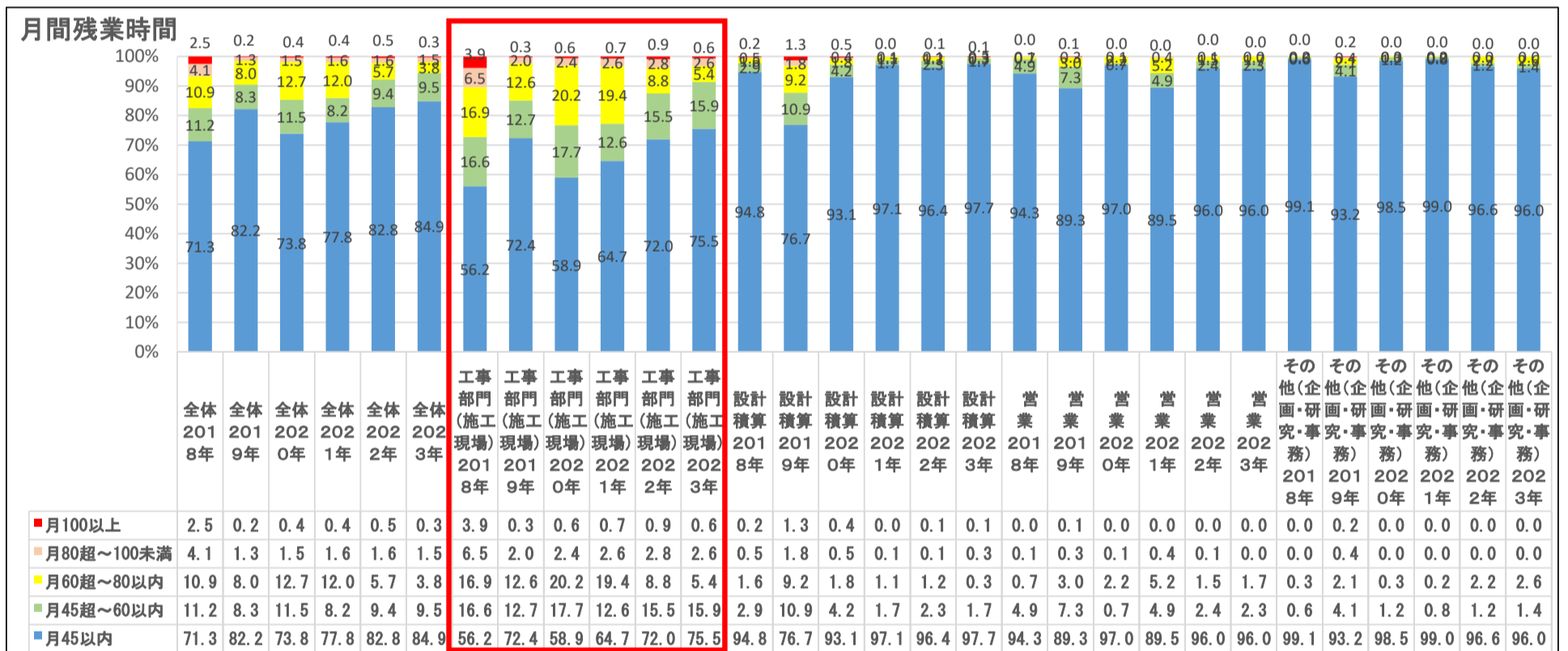
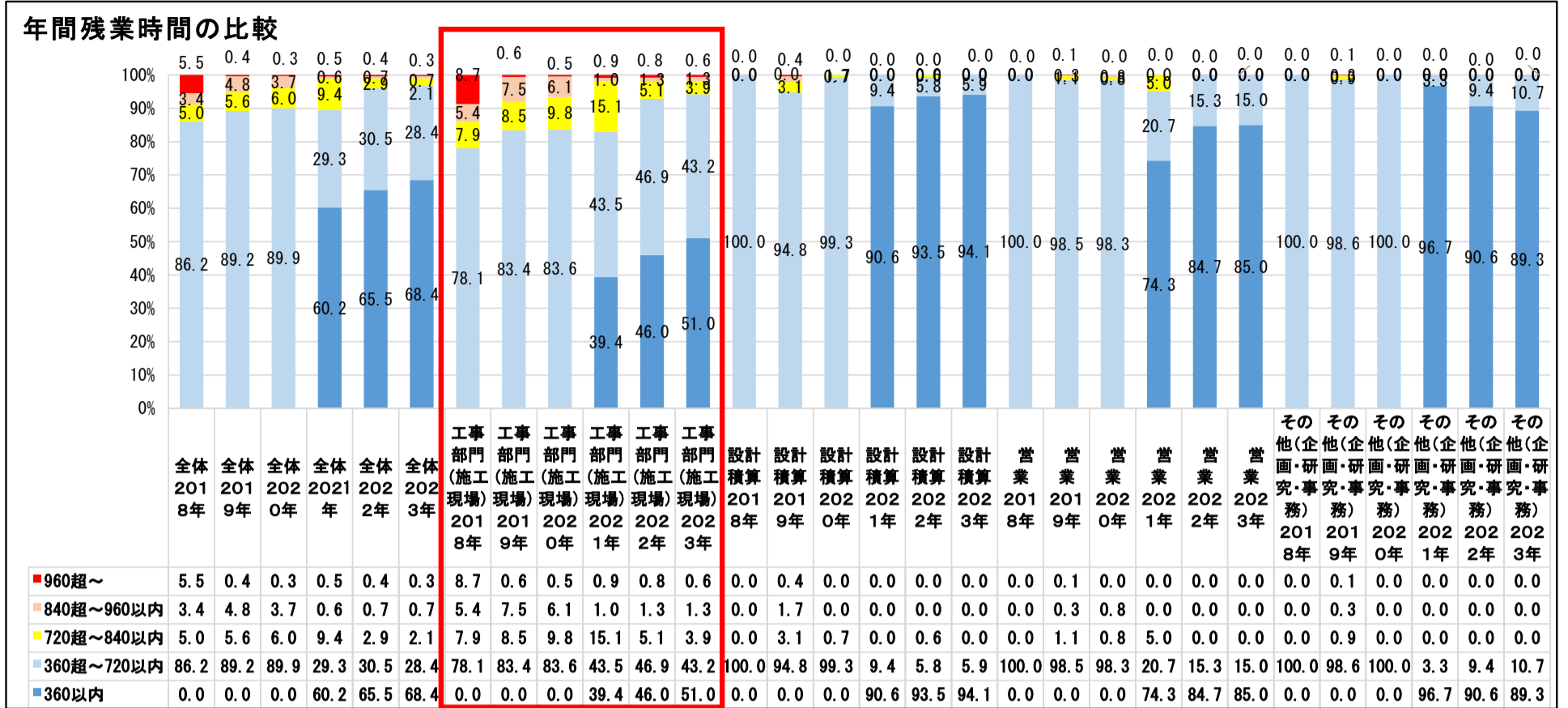
社員数 1000人以上



社員数 300人以上 1,000人未満

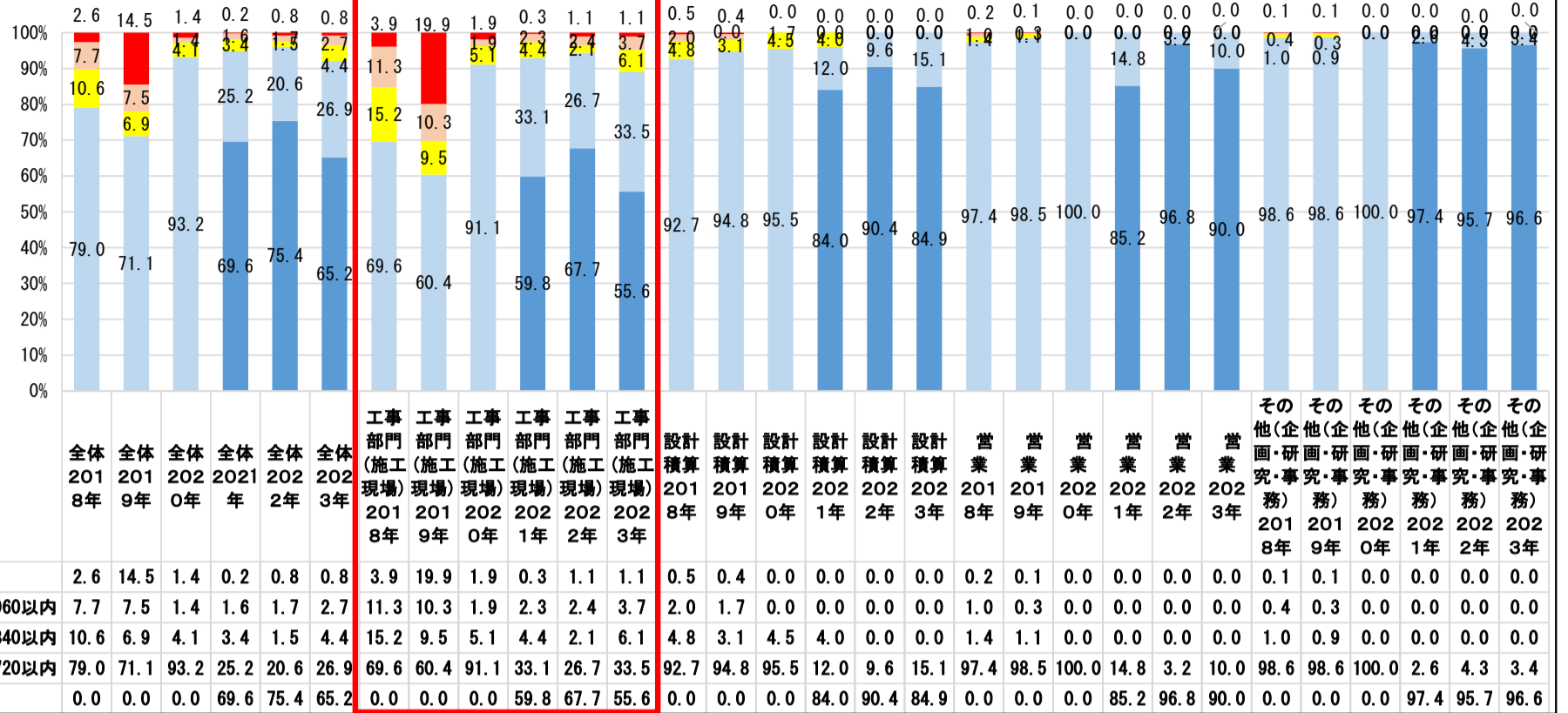


社員数 100人以上 300人未満

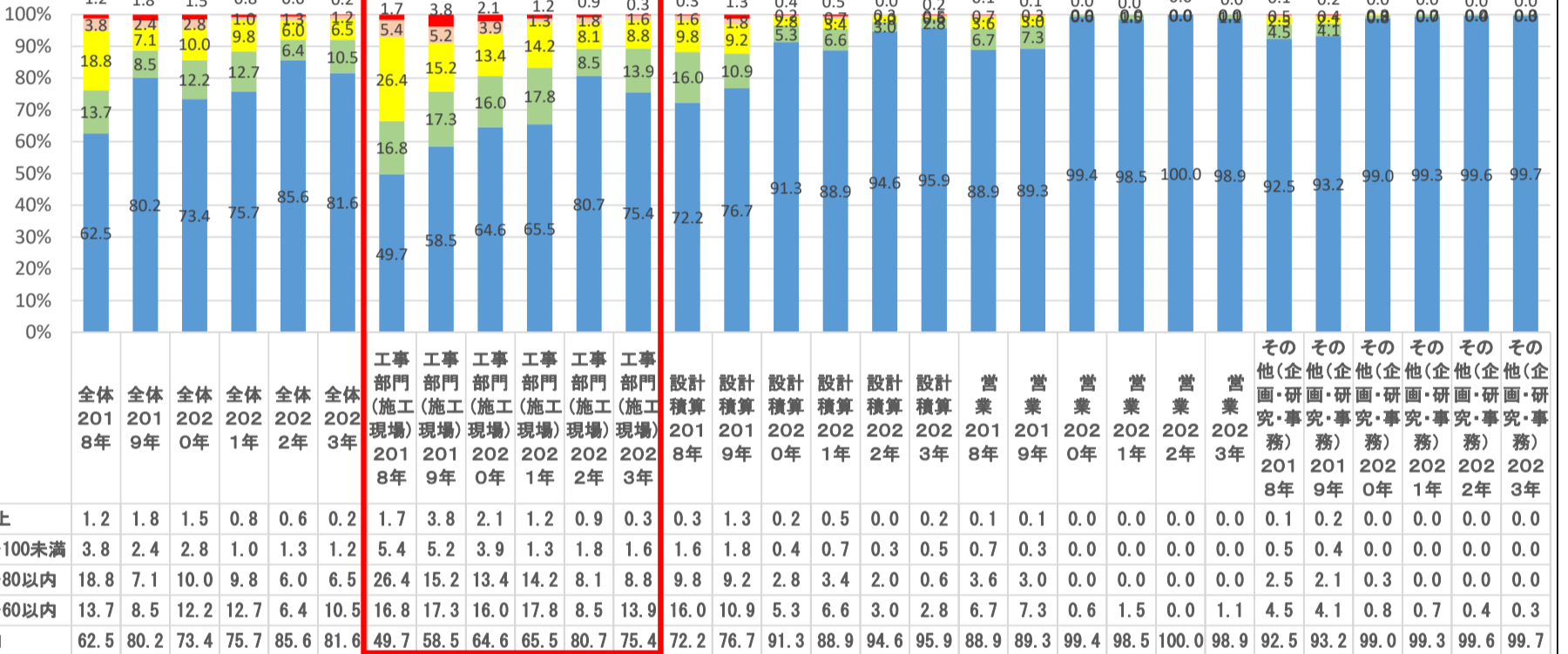


社員数 100人未満

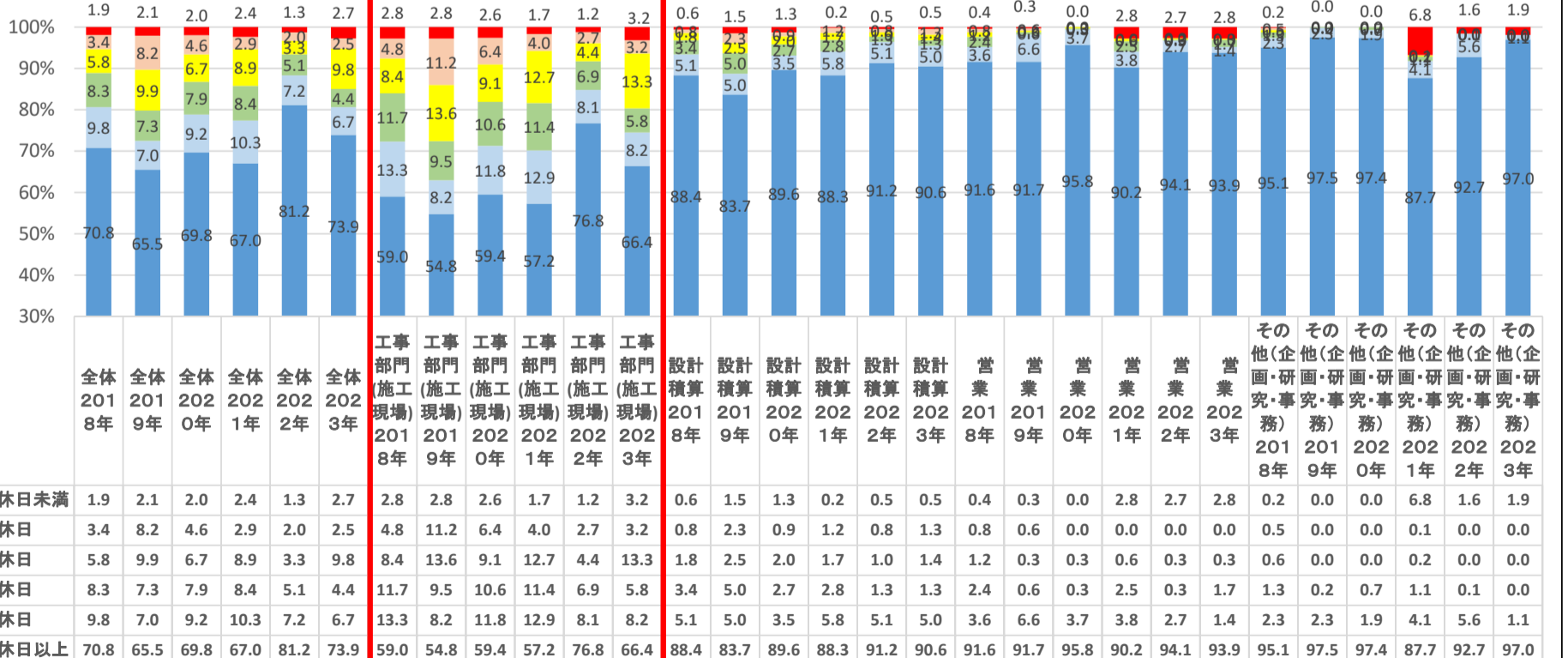
年間残業時間の比較



月間残業時間



休日取得状況



◆ 今年度のアンケート追加項目について ※各々の項目ごとに回答のあった会員企業集計（項目により合計数は相違）

1-3 36協定について

① 令和6年4月1日以降の上限規制に対応した36協定の届け出状況

- 1. 全ての事業場で、4月1日から有効となる36協定を届出済み **32社（76%）**
 - 2. 一部の事業場で、4月1日から有効となる36協定の届け出が未済 **4社（10%）**
 - 3. 全ての事業場で、4月1日から有効となる36協定の届け出が未済 **6社（14%）**
- ※2, 3の10社は現協定の起算日が4月1日以降で、現協定が有効

② 令和6年4月1日以降の上限規制に対応した36協定の内容

1. 原則上限（様式第9号、法定労働時間を超える時間）

<1箇月>	45時間	31社（84%）	<1年>	360時間	32社（86%）
	42時間	5社（14%）		320時間	5社（14%）
	35時間	1社（3%）			

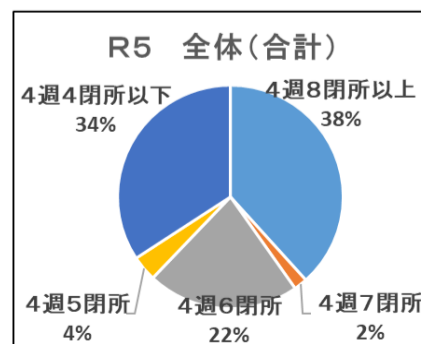
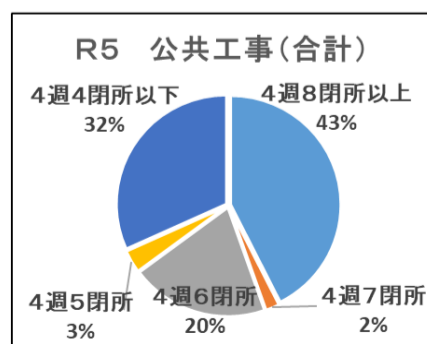
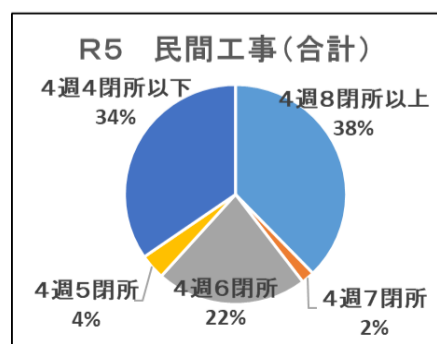
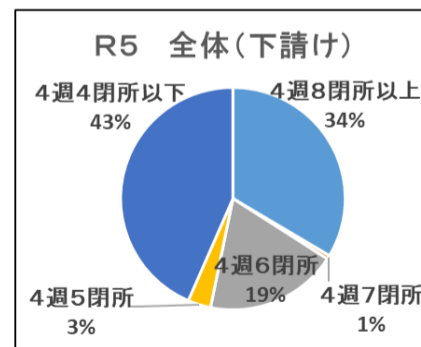
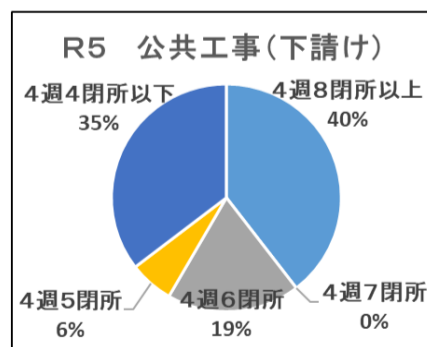
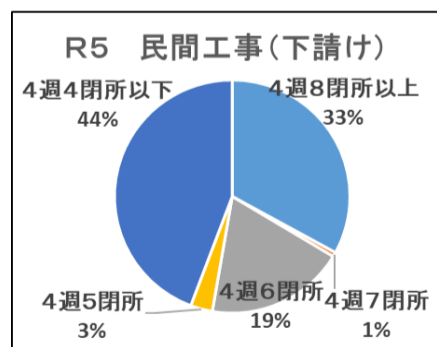
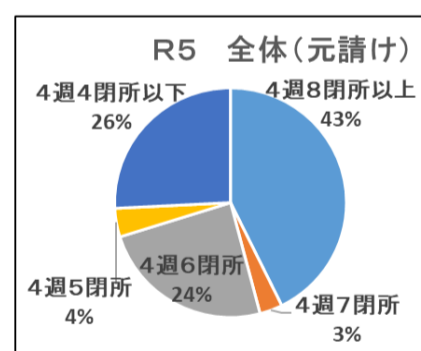
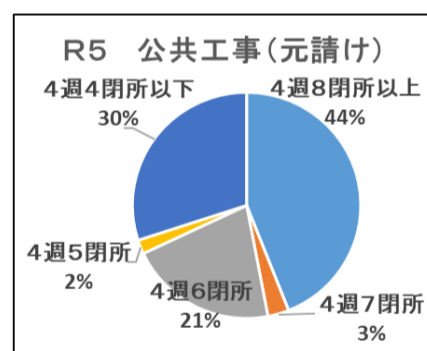
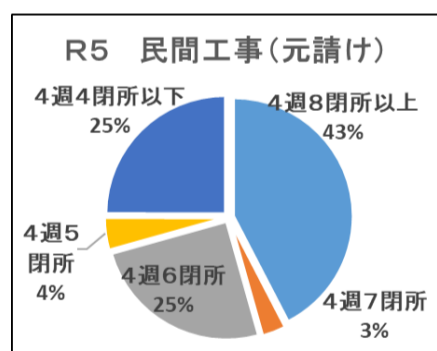
2. 特別条項（様式第9号の2、臨時的な特別な事情がある場合、上限最大）

<1箇月>	~ 70未満	2社（6%）	<1年>	600未満	1社（3%）
	70~ 80未満	2社（6%）		600以上~720未満	2社（6%）
	80~ 90未満	6社（17%）		720時間	32社（91%）
	90~100未満	24社（71%）			
			<超過回数>	6回	35社（97%）
				5回	1社（3%）

1-4 施工現場の状況

① 令和5年度に稼働していた施工現場の閉所状況（回答数：14社）

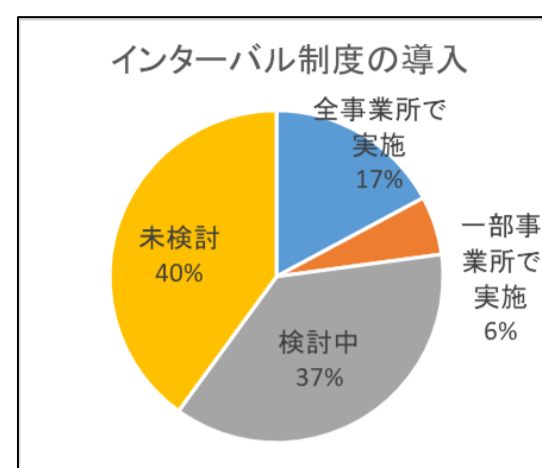
※現場数	民間工事			公共工事			合計		
	元請	下請	計	元請	下請	計	元請	下請	計
4週8閉所以上	211	164	375	44	19	63	255	183	438
4週7閉所	16	3	19	3	0	3	19	3	22
4週6閉所	124	95	219	21	9	30	145	104	249
4週5閉所	22	15	37	2	3	5	24	18	42
4週4閉所以下	124	220	344	30	17	47	154	237	391
合計	497	497	994	100	48	148	597	545	1,142



1-5 令和6年4月現在の勤務間インターバル制度の取組状況

※勤務間インターバル制度とは、前日の仕事の終了時間（終業時刻）と翌日の仕事の開始時間（始業時刻）との間に、一定の休息時間を確保する制度。

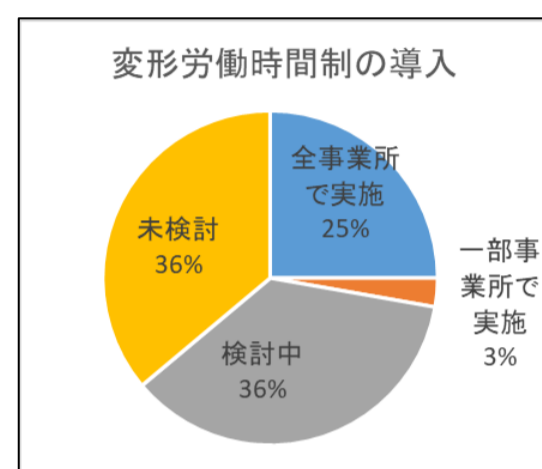
- | | |
|---------------|-----|
| 1. 全ての事業場で実施中 | 6社 |
| 2. 一部の事業場で実施中 | 2社 |
| 3. 検討中 | 13社 |
| 4. 未検討 | 14社 |



1-6 令和6年4月現在の変形労働時間制の取組状況

※変形労働時間制とは、業務に合わせて従業員の労働時間を変えられる制度。業務の実態に合わせて開始及び就業時間を変動し、柔軟な働き方が可能となる。

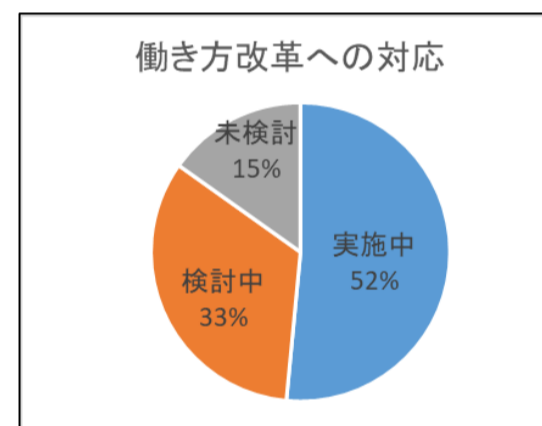
- | | |
|---------------|-----|
| 1. 全ての事業場で実施中 | 9社 |
| 2. 一部の事業場で実施中 | 1社 |
| 3. 検討中 | 13社 |
| 4. 未検討 | 13社 |



1-7 令和5年7月19日付の会長通知の対応状況等

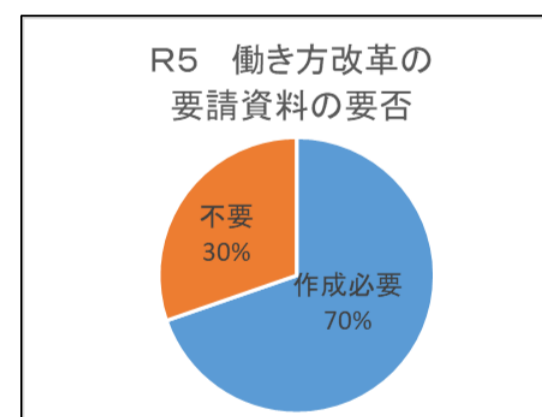
※標記の会長通知で、一部の企業会員が発注者等に見積り書を提出する際に実施している「働き方改革関連法遵守等のお願い」について、同様の対応を実施するよう要請している。その実施状況について。

- | | |
|--------------|-----|
| 1. 同様の対応を実施中 | 17社 |
| 2. 検討中 | 11社 |
| 3. 未検討 | 5社 |



※また、このようなお願いを行うに当たり、日空衛として、統一した要請資料を作成すべきかどうかについて

- | | |
|-------------------------|-----|
| 1. 作成したほうがよい | 23社 |
| 2. 作成する必要なし（企業独自のものがよい） | 10社 |



1-9 日空衛働き方セミナーについて、今後の継続実施について

※日空衛では、平成30年3月23日理事会決定の「働き方改革の推進に関する行動計画」に基づき、働き方改革や生産性向上に関する先進企業の好事例やアイデアについて会員間の情報共有を図るため、「働き方改革セミナー」をこれまで4回開催。

- | | |
|----------------------------|-----|
| 1. 引き続き開催してほしい | 29社 |
| 2. 継続開催の必要なし | 3社 |
| 3. 日空衛の「働き方改革セミナー」について知らない | 4社 |

