

「働き方改革の推進に関する行動計画（第3版）」の策定について

日空衛におきましては、「働き方改革の推進に関する行動計画（第2版）」（令和7年3月19日理事会承認）を策定し、労働基準法に基づく時間外労働の罰則付き上限規制の適用後において、日空衛として目指すべき目標及びその実現に向けた取組を定め、働き方改革の推進に取り組んでまいりました。

このたび、政府の「省力化投資促進プラン【建設業】」（令和7年6月13日）における労働生産性向上に関する目標設定や、令和7年度に実施した日空衛の働き方改革に関するフォローアップアンケートによる企業会員の年次有給休暇取得状況の調査結果等を踏まえ、日空衛として新たに目指す目標及びその実現に向けた取組を追加することといたしました。

これにより、日空衛及び会員が一丸となって空調衛生工事業における働き方改革を一層推進するため、同計画を見直し、令和8年1月21日開催の理事会において、別添のとおり「働き方改革の推進に関する行動計画（第3版）」として承認されました。

会員各位におかれましては、空調衛生工事業の持続的な発展に不可欠な担い手の確保・育成を図るため、本計画の趣旨をご理解のうえ、目標達成に向けた働き方改革の一層の推進にご尽力賜りますようお願い申し上げます。

令和8年1月21日

一般社団法人 日本空調衛生工事業協会
会長 藤澤一郎

働き方改革の推進に関する行動計画（第3版）における

日空衛として目指す目標

1. 長時間労働の是正

- ◎ 令和11年度末までに、時間外労働について、労働基準法の原則（月45時間以内、年360時間以内）の範囲内となるよう努める。
- ◎ 止むを得ず特別条項を利用する場合も、単月で60時間以内、年630時間以内となるよう努める。

2. 週休2日、施工現場の土日閉所の推進

- ◎ 完全週休2日（4週8休）を推進し、令和11年度までに、改修工事、災害復旧工事等を除き、施工現場の4週8閉所以上の達成を目指す。

3. 年次有給休暇の取得促進

- ◎ **令和11年度までに、年次有給休暇の取得率70%以上を目指す。**
- ◎ 計画的付与制度、時間単位の年次有給休暇制度の導入を進める。
- ◎ **有給休暇取得率の公表に努める。**

4. 勤務間インターバル制度の導入促進

- ◎ **令和11年度までに、導入企業会員の割合について、60%以上を目指す。**

5. 労働生産性の向上

- ◎ **令和11年度までに、企業会員の労働生産性の9%向上（令和7年度比）を目指す。**

※ 太字ゴシック部分は、第3版の追加目標

働き方改革の推進に関する行動計画（第3版）

令和8年1月21日

I. 改定に当たって

日空衛の「働き方改革の推進に関する行動計画（以下「本行動計画」という。）」は、平成30年3月、空調衛生工事業の将来を見据え、空調衛生工事業が真にやりがいがあり、健全に運営され、働く人を大切にする産業、夢や希望に満ちあふれた産業となることを目指し、業界を挙げて働き方改革に取り組んでいくため策定された。具体的には、平成29年3月に政府の働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画」が策定され、建設業については、労働基準法の改正法施行後5年間の猶予期間を設けた上で、時間外労働の罰則付き上限規制を適用することとされたことから、企業会員に対するアンケート調査によって把握された実態を踏まえ、生産性の向上、業務の効率化等を進めることにより、段階的に長時間労働の是正、休日取得の増加を図ることとした。

本行動計画策定を受け、日空衛としては、働き方改革の推進に関する各種パンフレットや会員企業の働き方改革の推進に関する事例集の作成、働き方改革セミナーの開催等により会員企業の取り組みを促すとともに、令和5年度からは、設備工事業として同様に後工程を担う（一社）日本電設工業協会と共同して、会員企業に見積提出時等の働き方改革に関する要請の励行を求めるとともに、主要な公共工事の発注者、民間発注者団体、総合工事業団体に対し、働き方改革関連法遵守等に向けた要請活動を行っているところである。

政府においても、平成29年6月の建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議において、① 適正な工期設定・施工時期の平準化、② 社会保険の法定福利費や安全衛生経費の確保、③ 生産性向上、④ 適正な工期設定等のためのガイドラインの策定と周知、⑤ 不適正な工期への対応の強化、⑥ 毎年度のフォローアップ等に取り組んでいくことが確認されたところである。これを受けて、令和元年6月の建設業法等の改正により、適正な工期設定を通じて長時間労働を是正するとともに、週休二日を確保するため、中央建設業審議会が建設工事の工期に関する基準を作成・勧告することができることとされ、令和2年7月に「工期に関する基準」が作成・勧告された。その後、令和6年3月に、時間外労働の上限規制遵守の徹底を図るため、同基準の見直しが行われるとともに、同年6月には、再度建設業法等が改正され、12月に価格転嫁・工期変更協議の円滑化ルール、ICT活用による現場管理の効率化、現場技術者の専任義務の合理化等の措置が施行されたところである。

また、他の建設業団体においても、様々な取り組みが進められる中、令和6年3月からは建設業4団体において、「目指せ！建設現場 土日一斉閉所」運動が実

施されており、令和7年度からは電設協とともに、日空衛もこの運動に参画したところである。

このような広範な取り組みにより、平成29年度から毎年度実施している企業会員に対するフォローアップ調査によれば、企業会員の従業員の残業時間、休日取得の状況については、企業規模に関わらず年々改善の傾向が見られる。例えば、年間の残業時間については、労働基準法の上限である年720時間を超える従業員の割合は、全体で平成30年度の20.6%から令和5年度には13.7ポイント減の6.9%に、工事部門でも30.8%から20.4ポイント減の10.4%に改善しており、休日取得についても、月8休日以上の従業員の割合が、全体で71.6%から12.0ポイント増の83.6%に、工事部門でも58.6%から17.8ポイント増の76.4%となっている。この傾向は、令和6年4月の上限規制適用後も継続しており、規制対象となる一般社員については、労働基準法の上限である年720時間、単月100時間を超えた社員は皆無となり、施工現場の4週8閉所についても、前年度に比べ6ポイント増の44%の現場で実施されている。

空調衛生工事業の将来の担い手を確保するためには、長時間労働を前提とした労働慣行からの脱却を図り、実労働時間の短縮とともに、施工現場の4週8閉所の実現により、全ての職場において完全週休二日を実現していくことが必要不可欠である。さらには、生産年齢人口の減少に備え、オフサイト化、自動化による省力化を進めることも重要である。また、このような働き方改革の推進が、「日空衛人材ビジョン」（平成28年5月）で求めている女性、外国人材等の多様な人材の活躍の促進にも資することとなる。

このようなことから、令和7年3月に本行動計画を改定し、空調衛生工事業で働く者の全てのワークライフバランスの実現を目指し、時間外労働の上限規制適用後の新たな目標の実現に向け、日空衛及び会員企業は全力を挙げて取り組むこととしたが、今般、企業会員の年次有給休暇の取得状況等の調査結果が取りまとめられたことから、年次有給休暇の取得率等について数値目標を設定するものである。

なお、取り組みの実施に当たっては、受注産業である建設業の働き方改革は発注者の理解が必要不可欠であるとともに、設計と施工との関係や一つの工事現場に様々な業種、企業が活動していることから、関係機関や関係団体が連携していくことが重要であり、丁寧なコミュニケーションの積み重ねにより、空調衛生工事業に関わる全てのステークホルダーとの協調を築いていくことが求められる。

Ⅱ. 日空衛として目指す目標

1. 長時間労働の是正

会員企業は、労働基準法の時間外労働の上限規制を遵守しつつ、引き続き生産性の向上、業務の効率化等を推進することにより、更なる労働時間の短縮を図ることとし、日空衛としての令和11年度末までの自主目標を以下の通り設定する。

- ◎ 時間外労働について、労働基準法の原則（月45時間以内、年360時間以内）の範囲内となるよう努める。
- ◎ 臨時的な特別の事情により止むを得ず特別条項を利用する場合も、単月で60時間以内、年630時間^(注)以内となるよう努める。

(注) 630時間=45時間*6ヶ月+60時間*6ヶ月

<労働基準法の上限規制の内容>

- 原則は、月45時間以内、年360時間以内。
- 臨時的な特別の事情がある場合には、
 - ・ 年720時間以内
 - ・ 複数月平均で、休日労働を含んで80時間以内
 - ・ 休日労働を含んで単月100時間未満
 - ・ 特例の適用は年6回まで

2. 週休2日、施工現場の土日閉所の推進

- (1) 会員企業は、本社・支店等だけでなくすべての施工現場を対象として完全週休2日（4週8休）を推進する。

施工現場については、改修工事、災害復旧工事等の場合を除き、令和11年度末までに4週8閉所以上の達成を目指す。

- (2) 下請工事の場合及び元請工事でも新築工事等主体となる建築工事がある場合には、元請業者又は主体となる建築工事業者と週休2日、土日閉所の推進について協議し、(1)の目標達成に努める。

3. 年次有給休暇の取得促進

会員企業は、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成により、従業員の年次有給休暇の取得促進に努めることとし、令和11年度までに取得率70%以上を目指す。また、年次有給休暇の計画的付与制度、時間単位の年次有給休暇制度等の導入を進めるとともに、有給休暇取得率の公表に努める。

4. 勤務間インターバル制度の導入促進

令和11年度までに勤務間インターバル制度を導入している企業会員の割合について60%以上を目指す。

5. 労働生産性の向上

令和11年度までに、企業会員の労働生産性の9%の向上（令和7年度比）を目指す。

労働生産性の指標については、全労働者の延べ労働時間1時間当たりの完成工事高（実質値）を基本とするが、投入量（全労働者の延べ労働時間）が把握できない場合は、別の目標数値を設定する。

Ⅲ 目標の実現に向けた取り組み

Ⅱの日空衛として目指す目標の実現に向けて、会員企業は各社の実情に応じ、以下の取り組みを推進することとし、日空衛は各会員企業の取り組みを支援する。

1. 経営者のリーダーシップと企業内啓発活動の推進

働き方改革の推進に向けて、経営者自らがリーダーシップを発揮し、改革の先頭に立って取組を進める。

また、引き続き働き方改革についての企業内啓発活動を推進する。

2. 生産性の向上、業務の効率化

(1) 技術者のスキルアップ

生産性の向上に資するため、工程・品質・安全・資材管理等の施工管理及び設計施工図等の作成や原価管理等の研修の充実により、技術者のスキルアップを図る。

(2) 建設DX等の推進

BIMの活用により、設計図や施工図の精度向上に努め、より効率的な機器配置や搬出入経路の検討により、生産からメンテナンスまでの生産性の向上に努める。また、ICT、AI技術の導入や技術開発に努め、施工における省力化や生産効率の向上を進める。

(3) 施工現場の省力化の推進

施工現場以外での機材の製造や組み立て作業を行うオフサイト化を推進するとともに、施工現場における自動化・ロボット化のための技術開発を推進することにより、施工現場の省力化を進める。

(4) 施工現場の支援体制の強化

施工現場の業務の洗い出しを行い、現場以外でも実施可能な業務の移管による部門間の業務の平準化、施工現場の支援体制の拡充強化を進める。

3. 工事関係書類の簡素化

発注者や元請業者から作成・提出を求められる工事関係書類について、ICTの活用により省力化を図るとともに、書類の簡素化について発注者、元請業者に対し積極的に提案する。

4. 従業員の健康及び福祉の充実

(1) 労働時間管理の徹底

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月、厚生労働省策定)に基づき、管理監督者を含む全ての従業員の労働時間の管理を適正に行うよう努める。

(2) 長時間労働の従業員に対する措置の充実

終業から始業までの休息時間の確保を図るための勤務間インターバル制度の導入等長時間労働を行った従業員の健康・福祉を確保するための措置の充実に努める。

(3) 変形労働時間制の導入検討

改修工事に従事する従業員の休日数を確保するため、変形労働時間制の導入について検討する。

(4) 現場事務所の環境改善

現場事務所の環境の改善に努める。また、日空衛において、会員企業の取組事例を収集する等促進方策を検討する。

(5) 失効年次有給休暇の積立制度の導入検討

失効年次有給休暇の積立制度(通常2年で時効消滅する年次有給休暇を一定期間積み立てておけるようにする制度)の導入について検討する。

(6) 健康経営等の推進

会員企業の実情に応じて、健康経営優良法人、くるみん、えるぼしの認定取得を図る。

5. 適正な工期の確保

「工期に関する基準」（令和2年7月中央建設業審議会決定）を踏まえた適正な工期設定を行うとともに、発注者等に対し、「働き方改革の推進について」（令和5年7月理事会決定）に基づき、働き方改革関連法の遵守および適正な契約変更に関するお願いについて（令和6年11月理事会決定）で示された要請文のひな形を活用し、見積書提出時の要請等を積極的に行う。

6. 関係機関、関係団体等との連携

（1）（一社）日本電設工業会との連携

発注者、総合工事業団体等への要請活動を引き続き協力して行うとともに、工事現場の土日一斉閉所、作業工程の効率化等について共同して取り組む。

（2）協力会社団体との連携

配管、ダクト、保温保冷業者団体等の協力会社団体と連携し、技能者の働き方改革の推進を図る。

（3）総合工事業団体との協働

建築現場の作業工程の効率化について、総合工事業団体との意見交換等について検討する。

7. 技能者の育成・確保

（1）社会保険加入の推進

技能者の処遇改善等の観点から、引き続き、社会保険加入の推進に積極的に取り組む。

法定福利費の内訳明示は社会保険加入の推進につながり、新規入職の促進や離職抑制の効果があることから、令和6年6月の建設業法の改正を踏まえ、法定福利費等の内訳を明示した見積書の積極的活用を図る。

（2）規制逃れを目的とした一人親方化の防止

一人親方の取組に関する申合せ（令和6年6月20日 建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会申合せ）に基づき、一人親方が入場する現場において、チェックリスト等の活用を図る。

（3）建設キャリアアップシステム（CCUS）の活用

技能者の処遇改善を目指す建設キャリアアップシステムについて、毎年度の推進方策に基づき、その活用を推進する。

8. 設計精度の向上

設計図書間の不整合等により建築不能な案件、建築物としての機能を発揮できない案件等の設計精度に問題のある事例を収集し、発注関係機関、設計事務所団体等に改善を要請する。

9. 好事例の展開

日空衛として、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の情報共有に努め、「働き方改革ウェビナー」等により会員に展開し、業界全体としての取組の促進を図る。

10. フォローアップ調査の継続実施

日空衛として、これまでの会員企業の従業員の時間外労働、休日取得状況に加え、施工現場の閉所状況、労働時間管理の状況、年次有給休暇の取得状況等について、毎年度フォローアップ調査を実施し、会員間で情報共有を図りながら、本行動計画の推進を図る。

IV 計画の見直し

毎年度のフォローアップ調査の結果、働き方改革に関する諸情勢の変化に応じ、適宜本行動計画の見直しを行う。