

建設業向け労働時間等説明会

金沢労働基準監督署
労働時間相談支援班

本日お話しすること

1 建設業の時間外労働の上限規制（概要、災害対応）……	3
2 時間外・休日労働協定（36協定）の記載内容……	12
3 労働時間の把握、変形労働時間制の活用……	15
4 健康確保措置（長時間労働者に対する医師による面接指導）……	19
5 参考資料……	28

1 . 建設業の時間外労働の上限規制 (概要・災害対応時の例外規定)

労働時間法制の概要

原則

1 週 **40 時間** / 1 日 **8 時間** を超えて労働させてはならない
毎週少なくとも 1 回（または 4 週間に 4 日以上）の休日が必要

例外

例外的に時間外・休日労働をさせる場合は、使用者と労働者の代表で **36 協定** を締結し、所轄の労基署に届け出ることが必要

36 協定では、時間外労働の最大の時間数などを定める

建設業で働く方の上限規制

R 6 年 3 月 31 日まで

上限なし

大臣告示（限度基準告示）の適用なし

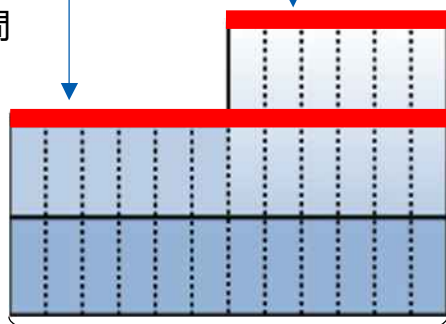
R 6 年 4 月 1 日以降

○ 建設事業（一般の業種と同じ規制を適用）

（原則）
法律による上限
✓月45時間
✓年360時間

（例外）
法律による上限
（年6か月まで）
✓年720時間
✓複数月平均80時間*
✓月100時間未満*

限度時間
法定労働時間



1 年間（12 か月）

* 休日労働を含む

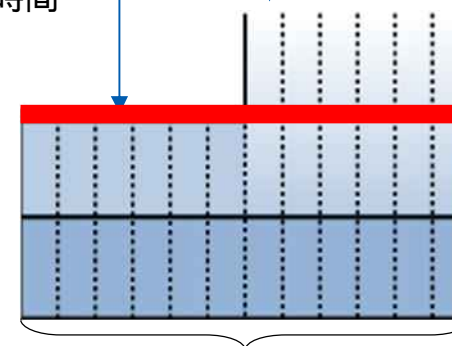
特別条項

○ 災害における復旧及び復興の事業（労基法第139条第1項） （一部規制が適用されない）

（原則）
法律による上限
✓月45時間
✓年360時間

（例外）
法律による上限
（年6か月まで）
✓年720時間

限度時間
法定労働時間



1 年間（12 か月）

特別条項

災害における復旧・復興の事業では、
・ 複数月平均80時間*
・ 月100時間未満*
とする規定は適用されない

* 休日労働を含む

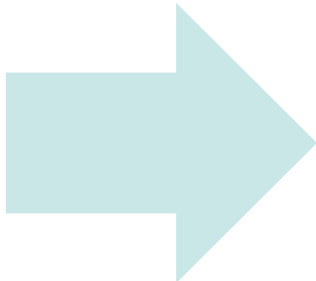
労働基準法第139条第1項について

- 建設業では、労基法第139条第1項に、災害時の復旧及び復興の事業に従事する場合には、時間外労働の上限規制の例外が設けられている。

災害時の復旧・復興の事業とは

災害時の復旧・復興の事業とは、災害により被害を受けた工作物の復旧及び復興を目的とした発注を受けた建設の事業のことであり、例えば、以下が該当する。

- ・ 公共土木施設災害復旧事業費国庫負担法の適用を受ける災害復旧事業
- ・ 災害協定に基づく災害の復旧の事業
- ・ 維持管理契約内で発注者（民間含む）の指示により対応する災害の復旧事業
- ・ 複数年にわたって行う復興の事業 など



様式9号の3の2または9号の3の3による36協定を締結・届出することで、上記の事業に労働者を就かせた場合には、時間外労働の上限規制のうち、時間外・休日労働を

- ・ 1か月100時間未満とする上限規制
- ・ 2～6が月平均で80時間以内とする上限規制 が適用されない。

労働基準法第139条第1項について

【例】9月に災害が発生し、通常建設の事業で80時間、災害における復旧及び復興の事業で40時間の時間外労働を行った場合

4月 (起算月)	5月	6月	7月	8月	9月
40時間	80時間	40時間	40時間	80時間	80時間 40時間
					通常の工事と災害に おける復旧・復興の 事業の両方に従事

2 ~ 6 か月平均80時間以内の上限規制の算定期間

の時間は、通常建設の事業

1 か月に関する上限規制

複数月平均に関する上限規制の双方の対象

の時間は、災害における復旧・復興の事業

1 か月に関する上限規制

複数月平均に関する上限規制の双方に含めない。

9月における1 か月に関する上限規制の対象の時間：80時間

4月～9月における複数月平均：

$$(40 + 80 + 40 + 40 + 80 + 80) \div 6 = \underline{60\text{時間}}$$

4月 5月 6月 7月 8月 9月

・ 1 か月100時間未満

・ 複数月平均80時間以内
の上限規制を双方満たす

労働基準法第33条第1項について

- 労基法第33条第1項（災害など臨時の必要がある場合の時間外労働等）と労基法第36条（36協定による時間外労働等）は、それぞれ独立した労基法第32条（労働時間）及び第35条（休日）の免罰規定であり、労基法第33条第1項に基づき労働基準監督署長に許可申請等を行った場合は、36協定で定める限度と別に時間外・休日労働を行わせることが可能となる。（上限規制は適用されない）

労働基準法第33条第1項

災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

労働基準法第33条第1項の許可基準の概要

- 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めない。
- 地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等の災害への対応（差し迫った恐れがある場合における事前の対応を含む。）、急病への対応その他の人命又は公益を保護するための必要は認める。 など

労働基準法第33条第1項と第139条第1項の関係図（イメージ図）

- 労基法第139条第1項は災害の復旧・復興に関する工事については事業の段階を問わず適用可能。
- 一方、労基法33条第1項は、災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要があると認められる場合に適用できるものであり、災害からの緊急的な機能回復を図るための復旧工事などに限られる。

労基法第139条第1項の対象

（災害における復旧および復興の事業）

災害復旧事業

災害復旧事業のうち、
労基法第33条第1項の対象

（例）緊急的な機能回復のための
災害復旧工事

（例）都道府県等との災害協定・
防疫協定や契約等に基づく

除雪作業

家畜伝染病に係る防疫措置

など

（例）緊急的な機能回復がある程度完了した段階で発注される被災した施設を原形に復旧する工事 など

労基法第33条第1項の対象とはならない

災害復興事業

（例）復興事業段階の工事

労基法第33条第1項の対象とはならない

建設業の時間外労働の上限規制（災害対応のための例外）

災害対応のための例外の規定があります。各規定の適用対象となる場合の取り扱いは以下のとおりです。

	労働基準法第139条第1項	労働基準法第33条第1項
対象	災害における復旧及び復興の事業	災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合
手続き	専用の様式であらかじめ36協定を届出 （労働基準法施行規則 様式第9号の3の2 または様式第9号の3の3）	事前の許可又は事後の届出 （労働基準法施行規則 様式第6号）
効果	36協定で定める範囲内で 時間外・休日労働を行わせることができる	36協定で定める限度と別に 時間外・休日労働を行わせることができる
上限規制の取り扱い	【適用なし】 ✓ 月100時間未満 ✓ 複数月平均80時間以内 【適用あり】 ✓ 年720時間 ✓ 月45時間超は年6か月まで	適用なし

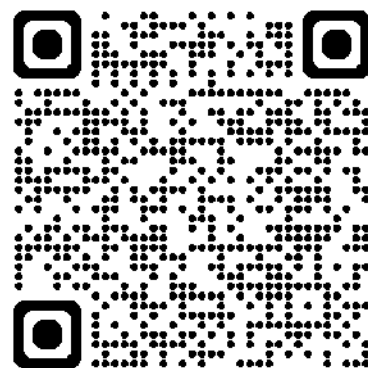
建設業に関する36協定届等の様式は、こちらから入手できます →



建設業の時間外労働の上限規制に関する Q & A

厚生労働省HPに掲載しています。QR コードから参照できます。御活用ください。

- 建設業従事者の長時間労働改善に向けたポータルサイト
建設業の時間外労働の上限規制に関する Q & A



- 令和6年能登半島地震に関する Q & A



2 . 時間外・休日労働協定(36協定) の記載内容

36協定記載例（様式第9号）

表面

事業場（工場、支店、営業所等）
ごとに協定してください。

時間外労働
休日労働 に関する協定届

労働保険番号	
法人番号	

労働保険番号・法人番号
を記載してください。

様式第9号（第16条第1項関係）

事業の種類 土木工事業	事業の名称 〇〇建設株式会社 〇〇営業所	事業の所在地（電話番号） （〒〇〇〇 〇〇〇〇） 〇〇市〇〇町1-2-3 （電話番号：〇〇〇- 〇〇〇〇 - 〇〇〇〇）	協定の有効期間 〇〇〇〇年4月1日 から1年間								
時間外労働をさせる 必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 （満18歳 以上の者）	所定労働時間 （1日） （任意）	延長することができる時間数							
				1日	1箇月（①については45時間まで、②については42時間まで）		1年（①については360時間まで、②については320時間まで）				
① 下記②に該当しない労働者	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	
② 1年単位の変形労働時間制 により労働する労働者	臨時の受注対応	施工管理	3人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間	
	機械、工具の故障等への対応	現場管理	3人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間	
	月末の決算事務	経理事務員	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間	
	工程変更	施工管理	3人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間	
休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 （満18歳 以上の者）	所定休日 （任意）	法定労働時間を超える時間数		法定労働時間を超える時間数		法定労働時間を超える時間数		法定労働時間を超える時間数	
臨時の受注対応	施工管理	3人	土日祝日	1か月に1日		8:30～17:30					
	機械、工具の故障等への対応	現場管理	3人	土日祝日	1か月に1日		8:30～17:30				

この協定が有効となる
期間を定めてください。
1年とすることが望ましい
です。

1年の上限時間を計算する
際の起算日を記載し
てください。その1年
においては、協定の内容
を変更して再度届け出
ることがあった場合でも、
起算日は同一の日と
する必要があります。

対象期間が3か月を
超える1年単位の変
形労働時間制が適
用される労働者につ
いては、②の欄に記
載してください。

労働者の過半数で組
織する労働組合が無
い場合には、36協
定の締結をする者を選
ぶことを明確にした
上で、投票・挙手等
の方法で労働者の過半
数代表者を選出し、
選出方法を記載して
ください。使用者によ
る指名や、使用者の
意向に基づく選出は
認められません。チェ
ックボックスにチェ
ックがない場合には、
形式上の要件に適合
している協定届とは
なりません。

事由は具体的に
定めてください。

業務の範囲を細分化し、
明確に定めてください。

1日の法定労働時間を超える
時間数を定めてください。

1か月の法定労働時間を超える時
間数を定めてください。①は45時
間以内、②は42時間以内です。

1年の法定労働時間を超える時間数を
定めてください。①は360時間以内、②
は320時間以内です。

時間外労働と法定休
日労働を合計した時
間数は、月100時間未
満、2～6か月平均80
時間以内でなければ
いけません。これを労
使で確認の上、必ず
チェックを入れてくだ
さい。チェックボッ
クスにチェックがない場
合には、有効な協定届
とはなりません。

協定の成立年月日 **〇〇〇〇年 3月 12日**

協定の当事者である労働組合（事業者の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の

職名 **経理担当事務員**
氏名 **山田花子**

管理監督者は
労働者代表にはなれません。

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（投票による選挙）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の
署名または記名・押印などが必要です。

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 ☒ （チェックボックスに要チェック）

〇〇〇〇年 3月 15日

使用者 職名 **代表取締役**
氏名 **田中太郎**

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または
記名・押印などが必要です。

〇〇 労働基準監督署長殿

36 協定記載例（様式第9号の3の3）

2枚目表面

様式第9号の3の3（第70条関係）

時間外労働 休日労働 に関する協定届（特別条項）

臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。 ③については100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。 720時間以内に限り。)				
			延長することができる時間数	法定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を 超える時間数と休日 労働の時間数を合 算した時間数 (任意)	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数	法定労働時間を 超える時間数と休日 労働の時間数を合 算した時間数 (任意)	延長することができる時間数	法定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を 超える時間数と休日 労働の時間数を合 算した時間数 (任意)		
事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要とき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。												
① 工作物の建設の事業 に従事する場合	突発的な仕様変更への対応、 納期の逼迫への対応	現場作業	15人	6時間	6時間	4回	80時間	80時間	35%	550時間	550時間	35%
	大規模な施工トラブル対応	施工管理	10人	6時間	6時間	3回	60時間	60時間	35%	500時間	500時間	35%
限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限ります。												
② 災害時における 復旧及び復興の事業 に従事する場合 (併せて、①の事業にも従事する 場合、①の事業に従事する時間も 含めて記入すること。)	維持管理契約に基づく 災害復旧の対応	現場作業	8人	7時間	7時間	4回	120時間	120時間	35%	700時間	700時間	35%
	自治体からの要請に基づく 復旧工事の対応	施工管理	5人	7時間	7時間	3回	110時間	110時間	35%	700時間	700時間	35%
限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる回数を定めてください。災害時における復旧および復興の事業に従事する場合であっても、年6回以内に限りです。												
災害時における復旧および復興の事業に従事する場合、100時間以上の時間数を定めることも可能です。工作物の建設の事業と災害時における復旧および復興の事業の両方に従事する場合には、工作物の建設の事業に従事する時間も含めた時間数を定めてください。												
限度時間を超えて労働させる場合における手続		労働者代表に対する事前申し入れ										
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置		(該当する番号) ①、③、④ (具体的内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催										
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない。かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと (災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。)												
限度時間を超えた労働者に対し、次のいずれかの修正健康福祉確保措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。												
①医師による面接指導 ②深夜業(22時～5時)の回数制限 ③終業から始業までの休息期間の確保(勤務間インターバル) ④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他												
〇〇〇〇年 3月 12日												
労働者代表は労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙) 管理監督者は労働者代表にはなりません。												
〇〇〇〇年 3月 12日												
使用者 代表取締役 田中太郎												
協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印などが必要です。												
協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印などが必要です。												
労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。												

3 . 労働時間の把握

変形労働時間制の活用

労働時間の把握

労働時間とは

使用者の指揮命令下に置かれている時間のことであり、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる

現場への移動、自宅待機、作業着への着替え、作業の後片付け時間も、使用者の明示または黙示の指示がある場合には、労働時間に該当する

労働時間適正把握

使用者が自ら確認するか、タイムカード等客観的な記録を基礎として確認する

やむを得ず自己申告によって労働時間を把握する場合には、労働時間適正把握ガイドラインに基づく措置を講じる必要がある

(事業主のみなさまへ)

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20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
- (1) 原則的な方法
 - ・ 使用者が、自ら確認することにより確認すること
 - ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること
- (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと



労働時間について

- 移動時間、待機時間については、厚生労働省労働基準局「建設業の時間外労働の上限規制に関するQ & A（追補版）」に考え方を詳細に示しており、パンフレット「建設業時間外労働の上限規制わかりやすい解説」にも掲載している。

Q & A



パンフレット



個別の判断を要するが、一般的には・・・

移動時間について

次の場合は労働時間であると解されている。

- ・ 社用車に乗り合うなど、移動手段が指示されている場合
- ・ 使用者や上司が車に同乗し、打合せが行われている場合
- ・ （行き）移動前に資材の積込みなどが指示されている場合
- ・ （帰り）移動後に清掃や資材整理が指示されている場合

次の場合は労働時間に該当しないと解されている。

- ・ 直行直帰が自由である中で、労働者間で任意に移動手段の一つとして、集合時刻や運転者を決めて、社用車に乗り合いで移動している場合

待機時間について

次の場合は労働時間であると解されている。

- ・ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事する必要がある場合
- ・ 急な需要に対応するために事業場内で待機を命じており、待機時間の自由利用が労働者に保障されていない場合

次の場合は労働時間に該当しないと解されている。

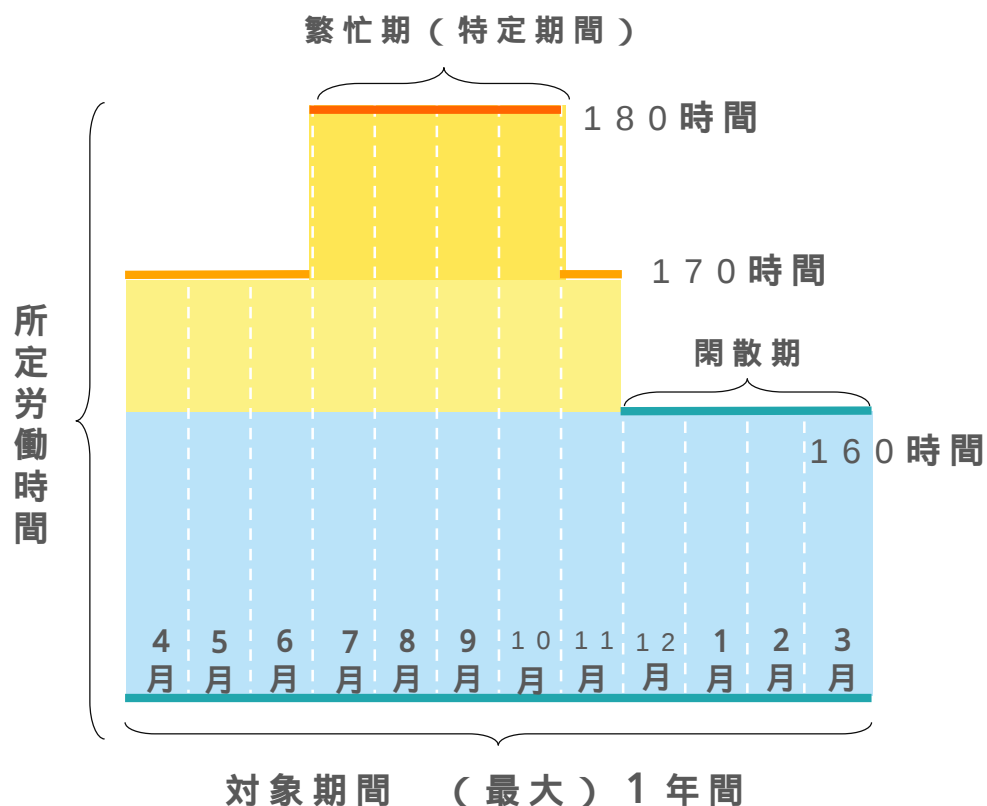
- ・ 緊急対応の頻度が少なく、自宅待機中に食事や入浴などの日常的な活動や、外出することが特段規制されていないなど、実質的に使用者の指揮命令下にあるとまではいえない場合

1年単位の変形労働時間制の概要

- 特定の季節（夏季・冬季など）、特定の月で業務の繁閑が大きい場合には、1年単位の変形労働時間制を用いることが効果的。
- 繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を短くするといったように、業務の繁閑に応じて、工夫しながら労働時間の配分を行い、労働時間の短縮を図る。導入に当たっては、就業規則への規定、労使協定の締結（届出）が必要。

制度イメージ

対象期間を平均して、労働時間は **1週40時間** まで



シフト作成のルール

- 労働日と労働日ごとの労働時間をあらかじめ労働者に示す
対象期間を1か月ごとに区分し、各期間の初日の30日前までに、その期間中の労働日・労働時間を示すことも可
- 労働日数は **年間280日** まで
- 労働時間は **1日10時間、1週52時間** まで
ただし、労働時間が48時間を超える週は連続3回まで
対象期間を3か月ごとに区分した各期間で、労働時間が48時間を超える週は3回まで
- 連続労働日数は対象期間では **6日** まで
特定期間では **12日** まで（1週1回の休日を確保）

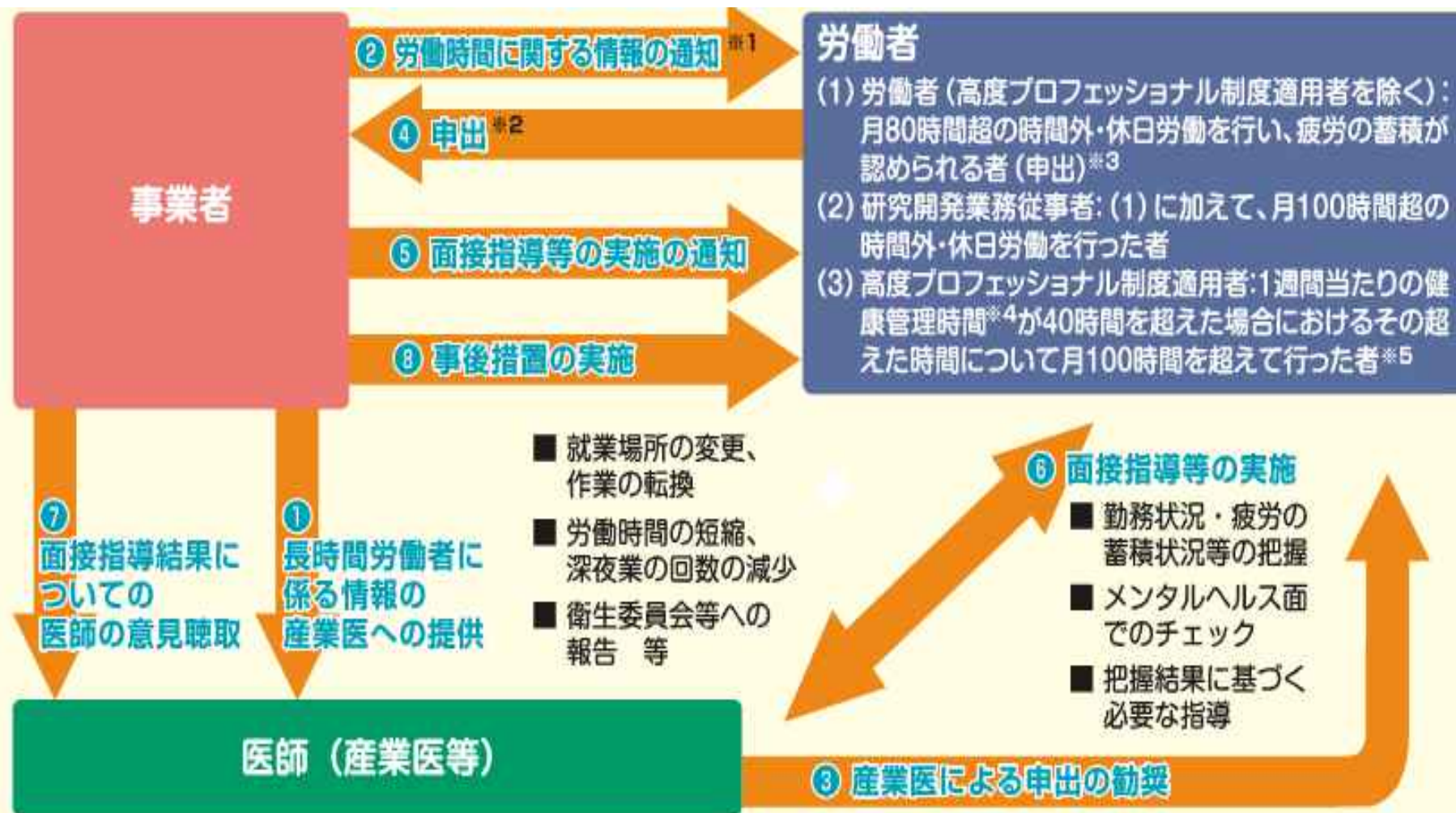
積雪地域の特例

豪雪地帯対策特別措置法第2条第1項に基づき、
豪雪地帯・特別豪雪地帯の指定を受けた道府県・市町村における
建設業法第2条第1項に規定する建設工事に係る屋外作業の業務
上記 の1週48時間についての制限がかからない

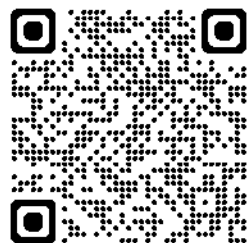
4 . 健康確保措置(長時間労働者に 対する医師による面接指導)

令和6年能登半島地震に関するQ & A（抜粋） - （健康の確保）

- ・月80時間超の時間外・休日労働を行い疲労蓄積があり面接を申し出た方には、医師等による面接指導等が必要です。
- ・申し出がない場合も面接指導を実施するよう努めてください（3）。



1
時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者が対象です。



面接指導について、詳細はこちらのパフレットをご覧ください。↑

「過重労働による健康障害を防ぐために」

令和6年能登半島地震に関するQ & A（抜粋） - （健康の確保）

- ・労働者50人未満の事業場におかれては、地域産業保健センター（地さんぽ）の活用もご検討ください。
- ・地さんぽでは、長時間労働者等に対する面接指導も行っています。

50人未満の事業場なら

全国350カ所、あなたのお近くにも。

地域産業保健センター（地さんぽ）

地さんぽでは、小規模事業場（労働者数50人未満）の事業者やそこで働く人を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導などの産業保健サービスを提供しています。

健診結果について
医師からの意見聴取



長時間労働者等
に対する面接指導



労働者の健康管理に
関する相談対応



個別訪問による
産業保健指導



※地さんぽの利用には事前の申し込みが必要です。

社員の健康管理に携わる方なら

47全ての都道府県に設置。

産業保健総合支援センター（さんぽセンター）

社員の健康管理に携わる産業医、保健師、衛生管理者等からの相談内容に応じ、以下のようなサービスを提供しています。

メンタルヘルス対策



治療と仕事の両立支援



専門的・実践的研修



専門的相談対応



産業保健に関する
情報提供



事業主等に対する
啓発セミナー



動画で知ろう！
さんぽセンター



さんぽセンターってなに？篇

社員50人未満の会社必見！篇

メンタルヘルス対策の相談も篇



動画はこちらで公開中！

さんぽセンターWeb ひろば



令和6年能登半島地震に関するQ & A（抜粋） - （健康の確保）

各地区センター一覧です。

石川中央地域産業保健センター

〒924-0865 白山市倉光7丁目122

白山ののいち医師会内

[TEL] 076-275-2440

[担当地域] 金沢市・白山市・野々市市・かほく市・河北郡

加賀・江沼地域産業保健センター

〒922-0423 加賀市作見町リ36番地

加賀市医師会内

[TEL] 0761-73-1450

[担当地域] 加賀市

中能登地域産業保健センター

〒926-0854 七尾市なぎの浦156

七尾市医師会内

[TEL] 0767-52-2297

[担当地域] 七尾市・羽咋市・鹿島郡・羽咋郡

小松・能美地域産業保健センター

〒923-0918 小松市京町81-2

小松市医師会内

[TEL] 0761-22-2714

[担当地域] 小松市・能美市・能美郡

奥能登地域産業保健センター

〒928-0001 輪島市河井町2部287番地1

能登北部医師会内

[TEL] 0768-22-5457

[担当地域] 輪島市・珠洲市・鳳珠郡

奥能登地域産業保健センターへお申込み頂いた産業保健サービスの実施時期については、状況を踏まえながら、対応させていただきます。詳細はお問合せください。

全般的な相談先はこちらでも → 石川産業保健総合支援センター

〒920-0024 石川県金沢市西念1-1-3コンフィデンス金沢8F

TEL：076-265-3888

令和6年能登半島地震に関するQ & A（抜粋） - （健康の確保）

- ・事業者の方、被災者やその家族、支援者の方向けに、メンタルヘルスに関する相談ダイヤルを設けています。
- ・また、情報をまとめたサイト「こころの耳」もご用意しています。

「自然災害又は大規模な事故等による災害被災者のための心と健康の相談ダイヤル」

- ・フリーダイヤル 0120-200-826
(全国どこからでも、携帯電話からも無料で利用可能)
- ・受付日時 平日(10時00分～17時00分／土日祝日を除く)

または、石川産業保健総合支援センター

- ・電話 076-265-3888
- ・受付日時 平日(13時30分～16時30分／土日祝日を除く)

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト
こころの耳 ホーム 暮らし始めての方へ

検索 文字サイズ 小 中 大 厚生労働省

働く方へ ご家族の方へ 事業者の方へ 部下を持つ方へ 支援する方へ

HOME > 被災者に対するこころのケア(被災者やその家族、支援者などの方へ)

被災者に対するこころのケア(被災者やその家族、支援者などの方へ)

働く方 ご家族の方 事業者の方 部下を持つ方 支援する方

被災者に対するこころのケアの参考になる情報をまとめています



働く方のメンタルヘルスに関するポータルサイトです。
「こころの耳」で検索！



今日のおすすめ

職場のメンタルヘルスケア
季節のコラム 5月
「五月病」とのつきあい方
新しい環境への適応がうまくいかず、なんとなく体調が悪い、やる気が出ないなど心身に不調があらわれる「五月病」について、付き合い方を紹介しています。

相談窓口

悩みを相談してみませんか
相談窓口案内

よく見られているコンテンツ

5分でできる
職場のストレスセルフチェック

NEW 疲労蓄積度セルフチェック(働く方用) 2023

eラーニングで学ぶ
15分でわかるセルフケア

ご存知ですか？うつ病

ストレスチェック制度について

NEW 職場のメンタルヘルス対策の取組事例

本日のまとめ

・ ご不明な点があれば、県内の労働基準監督署あるいは石川労働局労働基準部監督課までお気軽にご相談ください。

○ 労基法第33条第1項は、災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要があると認められる場合に適用できるもの。

→ 災害からの緊急的な機能回復を図るための復旧工事などに限られる。

→ 緊急的な機能回復がある程度完了した段階での工事、復興事業段階の工事は対象とならない。

○ 労基法第139条第1項により、災害の復旧・復興工事に従事する場合には、その段階を問わず、時間外労働の上限規制（1か月100時間未満、2～6が月平均で80時間以内）が適用されない

→ 36協定の締結・届出が必要。業務の実情等に見合った上限時間の設定を。

→ 労働時間の把握を確実に。

○ 長時間労働で健康を害することのないように、労働安全衛生法に基づく長時間労働者への面接指導等の実施など適切な対応を

石川県知事、市町長に協力を要請（石川労働局長・北陸地方整備局長）

- 令和6年能登半島地震、令和6年奥能登豪雨の復旧・復興工事においても、建設業の働き方改革等の実現に向けて取組を継続いただくよう、石川県知事（2月25日、県土木部長に手交）・各市町長（郵送）に文書要請
- 発注者に対して、適正な工期・請負代金の設定に協力を依頼していきます。

石 労 発 0225 第 1 号
国 北 整 技 管 第 169 号
国 北 整 計 建 第 1431 号
国 北 整 港 空 整 補 第 53 号
令 和 7 年 2 月 25 日

石川県知事

石 川 労 働 局 長
（ 公 印 省 略 ）
北 陸 地 方 整 備 局 長
（ 公 印 省 略 ）

令和6年能登半島地震、令和6年奥能登豪雨の復旧・復興工事における建設業の働き方改革等の実現に向けた取組の実施について（協力依頼）

日頃より、労働行政及び建設業行政の運営について、格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、昨年4月から、建設業にも時間外労働の上限規制（以下「上限規制」という。）の適用が開始されました。これまでの働き方改革の取組によって、建設業の労働時間は大きく減少していますが、なお高水準であり、就業者の高齢化、将来の担い手確保も懸念されており、働き方改革の推進や処遇の改善が必要不可欠です。

こうした実態を踏まえ、厚生労働省と国土交通省では、適正な工期設定など、建設業で働く方の労働環境の改善に向けた取組への御協力を呼びかけるとともに、別添1のとおり厚生労働省労働基準局長、国土交通省不動産・建設経済局長から公共発注者の長あてに、令和6年11月5日付け基発1105第1号、国不建第105号「建設業の働き方改革等の実現に向けた取組の実施について（協力依頼）」（以下「局長通知」という。）により、適正な工期の確保、建設業で働く方の処遇改善への御協力をお願いしているところです。

今後、石川県内では奥能登地域を中心に令和6年能登半島地震、令和6年奥能登豪雨の復旧・復興工事が数多く発注されることとなります。1日でも早い復興に向けて各種工事の円滑な進捗が望まれますが、その実現には、建設業で働く方の安全、安心を確保することが重要であります。このため、第三次担い手3法（品確法と建設業法・入契法の一体的改正）にもあるとおり、適正な工期設定や生産性の向上など労働環境の改善及び労働災害の防止に向けた取組を推進することが必要となります。

つきましては、貴職におかれましては、復旧・復興工事における適正な工期の確保、建設業で働く方の処遇改善、労働災害の防止（※）に向けて、局長通知の各項目につきまして、引き続き、御理解と御協力をいただきますよう、お願いいたします。また、復旧・復興以外の通常の工事についても同様に御協力をお願いいたします。

石 労 発 0225 第 2 号
国 北 整 技 管 第 169 号
国 北 整 計 建 第 1431 号
国 北 整 港 空 整 補 第 53 号
令 和 7 年 2 月 25 日

各市町長（公共工事発注者の長） 殿

石 川 労 働 局 長
（ 公 印 省 略 ）
北 陸 地 方 整 備 局 長
（ 公 印 省 略 ）

令和6年能登半島地震、令和6年奥能登豪雨の復旧・復興工事における建設業の働き方改革等の実現に向けた取組の実施について（協力依頼）

日頃より、労働行政及び建設業行政の運営について、格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、昨年4月から、建設業にも時間外労働の上限規制（以下「上限規制」という。）の適用が開始されました。これまでの働き方改革の取組によって、建設業の労働時間は大きく減少していますが、なお高水準であり、就業者の高齢化、将来の担い手確保も懸念されており、働き方改革の推進や処遇の改善が必要不可欠です。

こうした実態を踏まえ、厚生労働省と国土交通省では、適正な工期設定など、建設業で働く方の労働環境の改善に向けた取組への御協力を呼びかけるとともに、別添1のとおり厚生労働省労働基準局長、国土交通省不動産・建設経済局長から公共発注者の長あてに、令和6年11月5日付け基発1105第1号、国不建第105号「建設業の働き方改革等の実現に向けた取組の実施について（協力依頼）」（以下「局長通知」という。）により、適正な工期の確保、建設業で働く方の処遇改善への御協力をお願いしているところです。

今後、石川県内では奥能登地域を中心に令和6年能登半島地震、令和6年奥能登豪雨の復旧・復興工事が数多く発注されることとなります。1日でも早い復興に向けて各種工事の円滑な進捗が望まれますが、その実現には、建設業で働く方の安全、安心を確保することが重要であります。このため、第三次担い手3法（品確法と建設業法・入契法の一体的改正）にもあるとおり、適正な工期設定や生産性の向上など労働環境の改善及び労働災害の防止に向けた取組を推進することが必要となります。

つきましては、貴職におかれましては、復旧・復興工事における適正な工期の確保、建設業で働く方の処遇改善、労働災害の防止（※）に向けて、局長通知の各項目につきまして、引き続き、御理解と御協力をいただきますよう、お願いいたします。また、復旧・復興以外の通常の工事についても同様に御協力をお願いいたします。なお、別添2のとおり、石川県知事あて同様の協力依頼を行って

○適正な工期設定

令和6年3月に改正された「工期に関する基準」を踏まえ、週休2日を確保し、受注者からの見積りに基づきながら、受注者及びその下請負人が上限規制を遵守できる工期が設定されるよう御協力をお願いします。

働き方改革に向けた民間の取組例

「目指せ！建設現場 土日一斉閉所」運動

- 大手、中小を問わず業界を挙げて、建設現場（緊急工事、工程上やむを得ない工事を除く。）において土日閉所を目指す。

- 期 間 2024年3月～2025年3月（随時更新）
- 内 容 ポスター作成及び周知
発注者、発注者団体への要請活動
その他、構成団体で協議
- 構成団体 （一社）日本建設業連合会
（一社）全国建設業協会
（一社）全国中小建設業協会
（一社）建設産業専門団体連合会



適正工期確保宣言

日建連会員企業は、建設業の働き方改革を推進し、担い手確保を図るとともに、労働基準法に則り適正に工事を進めるため、発注者に対し見積書を提出する際に、工事現場の **4週8閉所、週40時間稼働を原則**とした適切な工期（以下「真に適切な工期」という。）に基づき **見積りを行い、工期・工程を添付するとともに、発注者の理解を得るための説明を徹底**する。

また、**協力会社から真に適切な工期を前提とした見積りがなされた場合**には、当該見積及び工期・工程を確認した上で**これを尊重**する。

（令和5年7月21日）
（一社）日本建設業連合会

目指せ週休2日+360時間 （2+360 ツープラスサンロクマル）運動

（1）目指せ週休2日運動
（2）目指せ360時間運動
時間外労働の上限を原則年360時間以内

スマイル企業シンボルマーク

（令和3年度～）

適正工期見積り運動

発注者から工期の見積り・提案を求められた場合は、「工期に関する基準」（中央建設業審議会）に沿ったものとする。

（令和5年9月14日）
（一社）全国建設業協会

ご清聴ありがとうございました

建設業の皆様、建設業で働く方々は、インフラを支え、災害があれば復旧・復興のために誰よりも早く駆けつけて人々やその暮らしを守る、社会になくてはならない存在です。

建設業労働者のうち、4分の1以上が60歳以上となっている一方29歳以下は1割程度にとどまっているなど、将来の担い手確保が急務です。

若い方が建設業界に入って来やすくなるよう、魅力的な職場環境作りを行っていけるようにするためにも、適正な工期設定（週休2日の確保）が課題です。

厚生労働省、石川労働局、労働基準監督署では、建設事業者に向けた支援を継続するとともに、国土交通省北陸地方整備局など関係機関とともに、働き方改革への協力を広く呼びかけていきます。

皆さまにおかれましても、引き続き、働き方改革への積極的な取り組みをよろしくお願いいたします。

復旧・復興工事、
どうぞご安全に！



厚生労働省労働基準局広報キャラクター たしかめたん

(参考資料)

建設業の働き方改革に関する取組

→ 働き方改革推進支援助成金、石川働き方改革
推進支援センターの活用事例もあります！

働き方改革PR動画「はたらきかたススめ ver. 2（建設業編）」

- 建設業の働き方改革の実現のため、厚生労働省では、国土交通省と連携して働き方改革PR動画を通じて、工事の**発注者・受注者**に向けて、適正な工期・請負代金の設定（工期・金額のダンピングの禁止）を呼びかけている。



たしかめよう！
わたしたちにできること！

2代目イメージキャラクター
労働基準局広報キャラクター「たしかめたん」

動画のポイント（知っていただきたいこと）

- 建設業では週休2日が十分に確保できていない工事も見受けられることから、これを改善するための取組が業界全体で進められていること。
- 著しく短い工期が設定されると、土日も働かざるをえなくなり、長時間労働につながってしまうため、工事の発注、受注に当たっては、働く方の休日数も考慮した工期の設定をお願いしたいこと。
- また、不当に低い金額で契約が締結されると、建設業で働く方の処遇改善も難しくなることから、工事を発注するときも、受注するときも、働く方のことも考えて、適切な金額での契約をお願いしたいこと。

工事の発注・受注は
働く方の休日数も考慮した工期設定を！

← 週休2日を確保した適正な工期設定を呼びかけ

適切な請負代金の設定 →
は、働く方の処遇改善
につながることを周知

工事の発注・受注

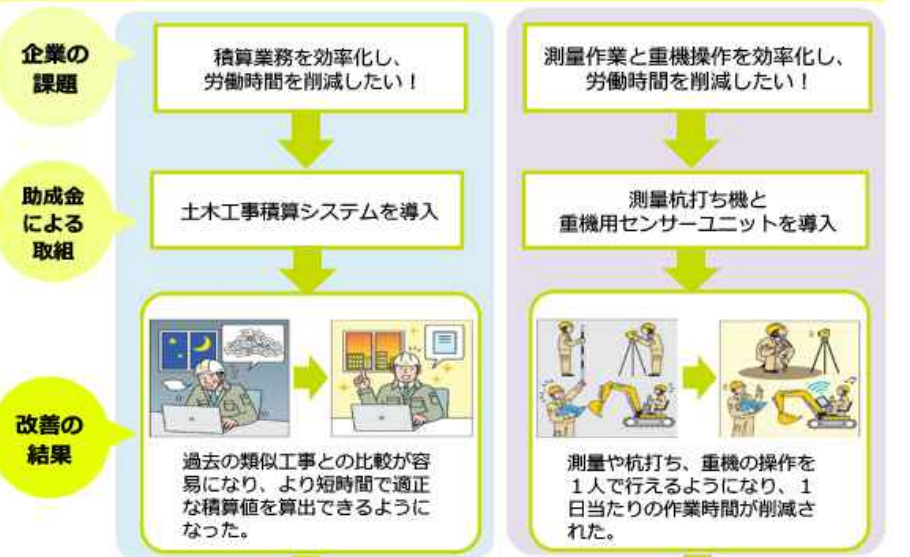
↑
適切な
金額

契約

令和8年度「働き方改革推進支援助成金」
業種別課題対応コース（建設業）のご案内

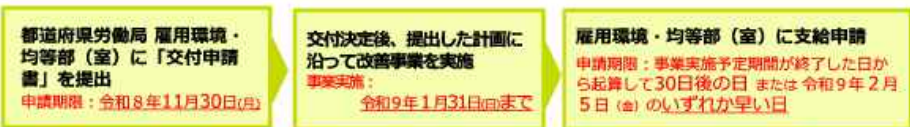
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む、**建設業の中小企業事業主**の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ



(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご覧ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する働き方改革推進支援センター または 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にお尋ねください。電子申請システムによる申請も可能です。<https://www.jgrants-portal.go.jp/>



業種別課題対応コース（建設業）の助成内容

対象事業主

- 1. 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第139条第2項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主であること。
- 2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。

改善事業（助成対象となる取組）

- ① 労務管理担当者に対する研修(※1)
- ② 労働者に対する研修(※1)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定の整備
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

成果目標

「成果目標」を1つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」を実施してください。

- ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間の削減
- ② 所定外労働時間の削減
- ③ 年次有給休暇の計画的付与と制度の新規導入
- ④ 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入
- ⑤ 9時間以上の勤務間インターバルの導入
- ⑥ 4週における所定休日を1日以上増加

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した上記「成果目標」に設定された、右記①から⑥までの助成上限額に、右記の加算制度における上限額への加算額を合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※2)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※2) 常時使用する労働者数が3人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

成果目標①の上限額

事業実施前の設定時間数	事業実施後の設定時間数	月60時間以下	
		月60時間を超え月80時間以下	月80時間を超え月100時間以下
月60時間を超え月80時間以下		200万円	—
月80時間を超え月100時間以下		250万円	150万円

成果目標②の上限額(※3)

削減した労働者1人あたりの所定外労働時間数	助成上限額
5時間以上10時間未満	50万円
10時間以上	100万円

(※3) 成果目標①及び②は同時に選択できない。

成果目標③、④の上限額：各25万円

休息時間数(※4)	1企業あたりの上限額(※5)
9時間以上11時間未満	120万円
11時間以上	150万円

(※4) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを示します。

(※5) 勤務間インターバルを採用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長の場合は、上表の1/2が上限額となります。

成果目標⑤の上限額：25～100万円

加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算(※6)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円(上限60万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円(上限360万円)

(※6) 常時使用する労働者数が10人以上30人未満の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。

また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上表の5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

成果目標「副増資金率の引上げ」の上限額の加算

副増資金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定副増資金率を5%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定副増資金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終了までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円



1 事業の目的

建設業においては、技能者のうち60歳以上の割合が約4分の1を占める一方、29歳以下は全体の約12%となっており、若年労働者等の確保・育成、技能継承が極めて重要な課題となっている。本助成金では、建設労働者雇用改善法第9条に基づき、建設事業主等に支援を行うことで、建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上、雇用の安定を促進することを目的とする。

2 事業の概要・スキーム、実施主体

トライアル雇用助成金

若年・女性建設労働者トライアルコース

- 職業経験の不足などから就職に不安のある若年者（35歳未満）や女性を対象として、試行雇用を行った場合に支給されるトライアル雇用助成金（一般・障害者トライアルコース）に上乗せ助成
- 【助成額】対象者1人あたり4万円/月（最大3ヶ月）

人材確保等支援助成金

若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）

- 魅力ある職場づくりにつながる取組や広域的な職業訓練の推進活動を実施した場合に助成

【対象となる取組例】
現場見学会、体験実習、インターンシップ等の建設業の魅力を伝える取組 など

【助成率】経費助成 中小建設事業主 60%
中小建設事業主以外 45% など

建設キャリアアップシステム等普及促進コース

- 建設キャリアアップシステム（CCUS）等の普及促進を図ることを目的とし、建設事業主団体が普及促進に向けた事業（最長1年間の計画的な事業）を実施した場合に助成

【対象となる事業】
○構成員に対し、CCUSの技能者登録料等の全部又は一部の補助
○CCUS登録等に係る申請手続支援
○就業履歴を蓄積するカードリーダーの導入等

【助成率】経費助成 中小建設事業主団体 66.7%
中小建設事業主団体以外 50%

作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）

- 作業員宿舍等の確保（岩手県、宮城県、福島県、石川県）や、建設現場の女性専用トイレ・更衣室を整備した場合に助成

【助成率】経費助成 60% など

人材確保等支援助成金の【助成率】は、賃金要件、生産性要件を満たさなかった場合の率。生産性要件を達成した場合は、上乗せして支給（経過措置）。1年以内に賃金要件を達成した場合も上乗せ支給。

人材開発支援助成金

建設労働者認定訓練コース

- 能開法による認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合に助成
- 【助成率・額】 経費助成 補助対象経費の 16.7% 賃金助成 3,800円/人日
生産性向上助成 の場合 1,000円/人日
賃金向上助成・資格等手当助成 の場合 1,000円/人日

建設労働者技能実習コース

- 若年者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能実習を実施した場合に助成

【対象となる技能実習】
○安衛法による教習、技能講習、特別教育
○能開法による技能検定試験のための事前講習
○教育訓練給付金の支給対象となっている建設業法で定める技術検定に関する講習（「通学制」、「eラーニング方式も含む通信制」）など

- 【助成率・額】
- 中小建設事業主（支給対象：男性・女性労働者）
 - 労働者数20人以下

経費助成 75%	賃金助成 8,550円/人日 < 9,405円/人日 >
生産性向上助成	の場合 15%、 の場合 2,000円/人日
賃金向上助成・資格等手当助成	の場合 15%、 の場合 2,000円/人日
 - 労働者数21人以上

経費助成 35歳未満：70% 35歳以上：45%	賃金助成 7,600円/人日 < 8,360円/人日 >
生産性向上助成	の場合 35歳未満：15% 35歳以上：15% の場合 1,750円/人日
賃金向上助成・資格等手当助成	の場合 35歳未満：15% 35歳以上：15% の場合 1,750円/人日
 - 中小以外の建設事業主（支給対象：女性労働者）

経費助成 60%	賃金助成 60%	人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）の賃金助成 < > 括弧内は、建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合（令和6年度まで延長）。
生産性向上助成	の場合 15%	
賃金向上助成・資格等手当助成	の場合 15% など	

人材開発支援助成金について、令和5年度より成果主義の賃金向上助成・資格等手当助成を導入（1年以内に賃金要件または資格等手当要件を達成した場合に上乗せ支給）。生産性向上助成は経過措置として実施。

支給実績： 令和5年度 5,984,684千円（128,297件）
K P I : トライアル雇用助成金（受給事業所の常用雇用移行率80%以上）
人材確保等支援助成金（受給事業所の定着率96%以上）
人材開発支援助成金（受給事業所の定着率96%以上）

石川働き方改革推進支援センター

中小企業・小規模事業者の皆様へ

(厚生労働省 委託事業)

**石川働き方改革推進支援センターが
事業主の皆様を無料でご支援いたします。**

**以下のお悩みや課題は
迷わずご相談ください。**

- ✓ 運輸・建設業の2024年問題！
どうしたら良いの？
- ✓ 育児・介護休業の整備
- ✓ 活用可能な助成金
- ✓ 賃金引上げに向けた取り組み
- ✓ ハラスメント対策や研修
- ✓ 就業規則の見直し
- ✓ 時間外労働・休日労働
- ✓ 36協定
- ✓ パート、アルバイト、派遣の
『同一労働・同一賃金』

※これらは相談事例の一部です。他の労務相談もOK。

『働き方改革関連法』対策は
お済みですか？

ワン・ストップ 無料相談



無料 電話相談 (通話無料)

社会保険労務士等が常駐
しており、質問や相談に
対応いたします

無料 個別企業訪問

専門家がご希望日に貴社を
訪問し、課題解決に向けた
相談を行います

無料 セミナー開催

オンラインセミナーの開催や
ご要望による講師派遣も
無料で利用できます

石川働き方改革推進支援センター

〒920-0027 金沢市駅西新町3-1-10 NEWSビル8階 804号室

受付時間 9:00～17:00 (土日祝日・年末年始除く)

☎ 0120-319-339 ☎ 076-204-8016

✉ ishikawa@workstylereform.net

📍 石川働き方改革推進支援センター 



※ご来所の場合は駐車位置番号をお教えします

実施機関／全国社会保険労務士会連合会

取組事例

建設業における働き方改革推進支援助成金の活用事例

自動追尾型測量機の導入による省人化の事例 (R5年度適用猶予業種等対応コース())

現行のコースでは、業種別課題対応コースに該当

企業概要 [所在地] 愛知県 [従業員] 32人 [事業内容] 建設業

作業人員の確保にかかる負担



課題



必要としていた対応

従来の測量機は2名で作業にあたる必要があったため、同じ現場で別の作業を行っている人や、別の現場から人を呼ぶ必要があり、人的な労力を要していた。

測量業務を1名で行うことによって、その他業務にリソースを投入し、現場での作業時間を削減する必要があった。

取組の内容と成果

機器を導入し、自動化により作業を効率化



内容

自動追尾型測量機の導入。



成果

2名で行っていた測量業務を1名で完結させることができるようになり、他の業務にリソースを投入することで、現場の効率が上がった。杭の打設作業に伴う測量は、杭16本あたり月に25日間の作業が必要となる。これまでは2人で1日8時間作業し、計400時間を要していたが、1人になったので計200時間で済むようになった。残る1人が他の業務にあたることで、時間外労働で行っていた業務を時間内に終わらせることができるようになり、社内で月100時間程度の労働時間を削減できた。また、手動でピントを合わせる必要がなくなり、測量の精度を標準化することができた。

成果目標

- ・時間外・休日労働時間を削減し、月60時間以下に上限を設定



改善のOnePoint!

若手社員の育成を目指しており、特に3D CADを使える人材を増やすため、社内研修の時間確保に努めているところ。社内での研修だけでは不十分で、現場での実践が必要のため、ベテラン社員と若手社員が1組となり技術向上を図っている。

土木工事積算システムの更新による積算業務の効率化の事例(R4年度勤務間インターバルコース)

企業概要

【所在地】高知県 【従業員数】9人 【事業内容】総合工事業

課題と対応

積算業務は現場作業員が作業を終えた定時以降に実施していたため、工期末等の繁忙期には長時間の残業が発生していました。そこで、積算業務の時間を短縮し残業時間を削減したいと考えました。

実施概要

業務効率化を検討する中で、助成金を活用して、土木工事積算システムを更新しました。

積算業務の時間を短縮したい(代表者)



実施結果

- 積算システム内での検索機能が増えて新工事の積算時に過去の類似工事との比較検証が容易になって積算精度が高まり、より適正な積算値を算出できるようになりました。
- 積算業務担当者の作業時間が月に2時間程度削減されました。

成果

就業規則を改定し11時間以上の勤務間インターバルを新規導入しました。

助成金活用のきっかけ

同業者、取引先、銀行、親類、知人からの提案

建設業における働き方改革推進支援センターのサポートによる取組事例

(完全週休2日制の導入)



館野建設 株式会社 (栃木県栃木市)

DATA

- 事業内容／建設業
- 設立年／1952年
- 代表者／横田雄作社長
- 従業員数／82人
- 担当専門家／社会保険労務士・石川知司氏

休暇の取得促進による 職場環境の改善 完全週休2日を実現



【従業員の声・反応等】

休日、休暇の見直しに当初不安はあったが、年次有給休暇が足りない者には、会社が有給の特別休暇を認め、5月連休、8月のお盆休み、年末年始の休みも従来通り休めたため、大変良い見直しだった。



道路築造工事の土工作業風景



土日休の完全週休2日制を実現した社内

【評価のポイント】

松浦 民恵 法政大学教授

工期の調整が困難な中、強いリーダーシップの下で、土日が休日の完全週休2日制への変更を実現し、休暇取得も推進した。



社長 横田 雄作氏

タイムリーな支援に感謝

就業規則の見直しや休日・休暇の取得促進などを検討していたときに派遣専門家から無料の訪問支援の電話があり、早速、専門家に派遣をお願いした。

丁寧に分かりやすく法改正のポイントを教授してもらったほか、就業規則の細かな確認・指導もあり、改正した就業規則を所轄の労働基準監督署へ届け出ることができた。土日完全週休2日制の実施、年次有給休暇の計画的付与により休日、休暇の取得促進も実現できた。今回の無料相談は当社にとってタイムリーな支援であり感謝したい。

相談内容

- ◆建設業界は「3K」のイメージがあり、新規の人材採用が計画通りいかない状況だった。
- ◆若者の採用に積極的な企業を認定する厚生労働省の「ユースエール」取得を機会に、本格的に若者をはじめ従業員の労働条件の改善に取り組む必要性を感じていた。
- ◆人材採用、育成・定着が重要な経営課題であり、解決に向けた第一歩として、休日・休暇制度をはじめとした就業規則の全体的な見直しが必要だった。

専門家からのアドバイス

- ◆年次有給休暇の取得促進を図るため、1年単位の變形労働時間制から土日が休日の完全週休2日制に変更した。
- ◆5月の連休、お盆休み、年末年始の連休は年次有給休暇の計画的付与とした。
- ◆休暇の計画的付与が就業規則で規定されていたものの、今まで運用がなされていなかった。今回の就業規則の制度改定により、年間休日数は105日から114日に増加した。
- ◆就業規則にパワハラ・セクハラ、ストレスチェック、個人情報保護規定といった条文を追加するなどし、働き方改革を進めた。



担当専門家
社会保険労務士 石川 知司氏

労働環境の改善に積極的

5回会社を訪問し、いずれも横田雄作社長、遠藤明雄総務部長の2人と面談した。特に横田社長は労働面の課題解決に強い関心を持っておられ、労働環境の改善に積極的に対応したいという意向だった。今回の制度導入は社長の英断によるもので、敬意を表したいと思う。

建設業における働き方改革推進支援センターのサポートによる取組事例

(勤怠データの見える化)



石澤工業 株式会社 (東京都江東区)

DATA

- 事業内容／鉄筋工事業
- 設立年／1958年
- 代表者／石澤拓哉社長
- 従業員数／80人
- 担当専門家／社会保険労務士・國分真貴子氏

勤怠データを情報共有 データの「見える化」が 時間外労働削減に



【従業員の声・反応等】

工場での長時間労働の偏りをなくし、作業員全員で作業を終わらせることにより、今まで以上に連帯感が芽生えてきている。



鉄筋材料の加工作業



準備体操後に行っている朝のミーティング

【評価のポイント】



松浦 民恵 法政大学教授

ベテランと若手の管理者に相談しやすい体制整備や勤怠データの「見える化」が、時間外労働削減などの成果につながった。



社長 石澤 拓哉氏

管理者選任で相談しやすい体制に

勤怠データの情報共有と見える化で社内の問題点が従業員レベルで把握できるようになった。本社と工場間でデータ共有しやすくなり、社員間のコミュニケーションも取れるようになり、意識改革につながっている。

今回選任された管理者4名は顔写真入りで職場に明示されており、社員にもわかりやすく相談しやすい体制となった。

実際に運用していくと勤務の偏りがなくなり、時間外労働が削減できるようになった。今後も健康経営に注力し、依頼主の要望に時間と質で応えていきたい。

相談内容

- ◆ 建築資材の鉄筋製造は、現場の各所で仕様が異なるうえ事前に製造ストックできるものではなく、依頼主による設計変更や短期の納期要望に応えるために、作業が集中し長時間労働になることがあった。
- ◆ 時間外労働を指示する社員に偏りがあり、一部の社員に負担がかかっていた。

専門家からのアドバイス

- ◆ 勤務時間の管理は随時確認できるシステムの導入を提案した。しかし早急な導入は難しいため、まずは表計算ソフトのシート管理に切り替え、法定内残業と法定外残業に分けて管理するよう助言した。
- ◆ 勤怠データは本社管理者も情報共有できるようにし、期間途中に累積時間により注意喚起すること、長時間労働者の本社管理者と医師の面談も実施するよう助言した。
- ◆ 石澤社長の意向で組織を見直し、ベテランと若手1人ずつで構成する管理者チーム2組を創設。時間管理と社員の意識改革へつなげることにした。



担当専門家
社会保険労務士 國分 真貴子氏

表計算ソフトで勤怠管理

誰がどれくらい働いているかを把握するため、まず表計算ソフトで勤怠管理することとした。法定内残業と法定外残業を分けて計上し、所定勤務時間と法令上の差分を管理した。時間外労働が特定の社員に集中しないように管理者と本社担当で各週ごとに確認し、管理者の負担も軽減できるよう組織も改編し、指揮・コミュニケーションをとりやすい環境にしてみた。管理者4人はベテランと若手で組んでもらい、管理者教育にもつなげている。