

2024年1月12日

全国建設業協同組合連合会
株式会社ワーク・ライフバランス

中小建設企業の発展向上と労働環境の改善を目指す全国建設業協同組合連合会が
働き方改革実現に関するアンケート調査の結果と応援宣言を公表、
同時に（株）ワーク・ライフバランスの「勤務間インターバル宣言」に賛同

～勤務間インターバルを阻む要因1位は
「技術者の専任制度に起因する柔軟な休暇取得の難しさ及び工事の遅れ懸念」
今後、全建協連と（株）ワーク・ライフバランスで改善を目指す～

2024年1月12日に、中小建設企業の発展・向上ならびに労働環境の改善を目指す全国建設業協同組合連合会（所在地：東京都中央区、会長：青柳剛、以下「全建協連」）と、3,000社以上の働き方改革コンサルティングを手がける株式会社ワーク・ライフバランス（本社：東京都港区、代表取締役社長：小室淑恵、以下「WLB社」）は、全建協連の「勤務間インターバル宣言」（以下「インターバル宣言」、<https://work-life-b.co.jp/workinterval/>）賛同に伴う記者発表を共同で行いました。

インターバル宣言は、勤務終了時間から翌日の勤務開始時間までに一定時間の休息を確保する勤務間インターバルの制度導入に賛同する企業を2022年3月からWLB社が募集、**43社¹**が賛同しています。2024年4月から働き方改革関連法が建設業にも適用になることを受け、全建協連は加盟企業の働き方改革を加速させ、社会課題の解決に向けた世論醸成に寄与するべく、このたびインターバル宣言に賛同するにいたしました。

同時に、全建協連は、2023年12月に実施した「働き方改革実現に関するアンケート調査」（以下「働き方改革調査」）の結果を公表、勤務間インターバル制度導入の障壁の**第1位**は「技術者が書類作成等で残業した場合、翌日の始業時間を遅らせることになるが、**技術者の専任制度から現場全体の始業を遅らせることになり工事が遅れてしまう**」（76.2%）、**第2位**は「繁忙期には**技術者が休息時間（インターバル）を確保するのは難しい**」（71.4%）で、建設業界の**技術者の専任制度の緩和や施工時期の平準化**といった課題が浮き彫りとなりました。

記者会見では、全建協連正副会長より「**3つの応援宣言**」があり、WLB社取締役・浜田紗織が勤務間インターバルの意義と今なぜ応援宣言が必要かを解説しました。今回の働き方改革調査の結果およびインターバル宣言賛同をうけ、両社は今後、共同して勤務間インターバル実現現場を創出し、工夫を展開することとなりましたのでご報告いたします。

¹2023年11月6日時点の賛同団体数



全国建設業協同組合連合会



株式会社ワークライフバランス

▲2024年1月12日の記者会見の様子

(左から、全建協連 二瓶氏、木下氏、千葉氏、青柳氏、WLB 社浜田、奥田氏、井原氏)

■全建協連が宣言および働き方改革調査に至った背景

全建協連は、41 会員、協同組合数 30 県 8 連合会、117 組合、所属員数 7,230 社で構成され、中小企業等協同組合法に基づき国土交通大臣（建設大臣）の認可をうけて昭和 50 年 7 月に設立された法人です。

建設業界は、日本社会の少子高齢化や人口の首都圏集中といった社会的変化を受けて、従事する企業や従業員の減少、高度化する技術の担い手不足、工期の短期化などの課題に直面しています。

そのようななか、全建協連では、人材確保育成や生産性の向上、災害対応組織力の強化に取り組んできました。特に、建設キャリアアップ制度の普及促進や長時間労働の上限規制を踏まえた研修事業の展開など、組合として重点的に実施しています。

こうした背景をうけ、働き方改革や勤務間インターバルの導入を加速するべく的確な対策を講じるために、導入を阻む要因を分析するための「働き方改革調査」を 2023 年 12 月に実施し、来る 2024 年問題への対処を加速させるべく、このたび WLB 社のインターバル宣言に賛同することとなりました。

■働き方改革調査の結果について

本調査は、2023 年 12 月に実施、全 1126 社が、「4 週 7 休以上または年間 115 日以上の日休の確保について」、「働き方改革の一環である「勤務間インターバル制度」の導入及び活用の課題について」、「男性技術者の育児休業について」・「技術者(男女を問わず)の育児や介護による時短勤務やフレックスタイム制度などの多様な働き方への対応について」を回答しました。

その結果、それぞれの施策を阻む主な要因は、勤務間インターバルについては「技術者が勤務間インターバルで働いた場合に翌日の始業時間に不在となり工事が遅延する」(80%)、「そもそも繁忙期には難しい」(65%)、男性技術者の育児休業やフレックスタイム制度などについては「代替えとなる技術者の確保」(82%)、「技術者の専任制度の緩和」(60%) という結果となり、発注の平準化や意識改革に加えて、技術者の専任制度の解釈が課題であることが浮き彫りとなりました。

これらの結果から、建設業界従来からの慣習を、2024年4月から適用となる働き方改革関連法で求められる労働時間上限規制を契機に、遠隔施工管理の進展やより高度なタイムマネジメントによって解消することが喫緊かつ重要なテーマであることが判明しました。

これらのテーマは、従来からの働き方からの脱却が重要となるため、働き方改革のプロフェッショナル集団であるWLB社が、主に現場単位での勤務間インターバルの実装や、そのノウハウの共有について2024年4月から支援することとなりました。今後、両社は協同して建設業界全体の働き方改革の推進に尽力します。



▲左：「勤務間インターバル制度」活用の課題は何か、右：技術者が育児休業（特に男性）や時短勤務、フレックスタイム制度などの多様な働き方を選べるようにするため、どのような対応が必要か

■「3つの応援宣言」について

建設業界では、2024年4月からの「時間外労働の上限規制」をきっかけに、持続可能な建設業へと踏み出すための具体的な方策を産官一体となって提示しなければならない大事な時期をむかえ、「コスト、工期に生産性の向上」を含め発注者と一体となることがポイントです。

就業規則や休日の見直しなどを各地の労働基準監督署との事前対応が求められており、全建協連の所属員企業の中から働き方改革に向けての構造改革など、より踏み込んだホワイト企業宣言などが出現することを支援するべく、今回、以下の「3つの応援宣言」を行います。



「3つの応援宣言」

① 勤務間インターバル取組み応援宣言：現場担当者の遠隔リリーフ制度の構築

…浜田解説コメント 各社・各現場の働き方の見直しとともに、今回の「働き方改革調査」結果を受けて現場担当者の遠隔リリーフ制度の運用が実装されると、実行性が期待されます。安全性向上・生産性向上の観点から効果が見込まれる勤務間インターバル制度に取り組むことで、属人化排除による技術の底上げなどの効果にもつながります。

② 男性育休取得率向上応援宣言：期間限定テレワーク勤務の深化

…浜田解説コメント 産後の女性の死因の第一位が自殺という社会問題に対して最大の予防策であり、令和時代に入職する男性の8割が育休取得を希望しており、地域創生・人材獲得競争の鍵でもあります。

③女性の再就職とあわせて、真の少子化対策にもつながる施策です。

③ 女性の再就職応援宣言：バックオフィス体制の充実と意識改革の徹底

…浜田解説コメント 担い手不足に対して労働力確保の意味合いだけでなく、サービスにも多様性が求められる現代のニーズに応える付加価値向上策の側面も。仕事と生活が男女問わず両立できるような環境に、職場のほうも変化する必要があります。

■全国建設業協同組合連合会 会長・青柳 剛氏による賛同表明コメント

全国建設業協同組合連合会は、協同組合ならではのスケールメリットを活かした共同購買事業、福利厚生事業、総合補償制度、教育情報事業などの事業を着実に実施するとともに、建設DX、働き方改革、CCUSなどの建設企業経営に役立つ取り組みも積極的に進めています。

若年層の建設業へのイメージアップでは、学生を対象としたユニフォームデザインプロジェクト・仮囲いデザインコンテストを実施し、本年度は「魅力やりがいプロジェクト」として、行政・教育機関へのポスター等の配布やユニフォームデザインプロジェクトの入賞作品を行政・団体に貸し出し、建設業の魅力を身近なところから「かたち」にしています。

建設業界では、2024年4月からの「時間外労働の上限規制」をきっかけに、持続可能な建設業へと踏み出すための具体的な方策を産官一体となって提示しなければならない大事な時期をむかえ、「コスト、工期に生産性の向上」を含め発注者と一体となることがポイントです。

就業規則や休日の見直しなどを各地の労働基準監督署との事前対応が求められており、所属員企業の中から働き方改革に向けての構造改革など、より踏み込んだホワイト企業宣言などが出てくることを期待します。

今回、以下の「3つの応援宣言」を行うことにより、所属員企業の働き方改革実現達成へ一翼を担えれば幸いです。

「3つの応援宣言」

- ①勤務間インターバル取組み応援宣言：現場担当者の遠隔リリーフ制度の構築
- ②男性育休取得率向上応援宣言：期間限定テレワーク勤務の深化
- ③女性の再就職応援宣言：バックオフィス体制の充実と意識改革の徹底

全国建設業協同組合連合会

会長 青柳 剛

青柳 剛



■株式会社ワーク・ライフバランス取締役・浜田紗織 コメント

昨今の研究では、人間の脳が集中力を発揮できるのは朝目覚めてから13時間以内で、集中力の切れた脳は酒気帯びと同程度の集中力しか保てないため、生産性向上にはもっとも集中力の高い日中の時間帯の効果的な活用が必要であるとわかっています。慢性的な睡眠不足が続くと、扁桃体（脳の怒りの発生源）の活性化および前頭前野（扁桃体の活動抑制機能を持つ）の機能低下によるパワハラ・セクハラ・不祥事等のモラル崩壊などの危険性が高まります。睡眠により肉体疲労は眠りの前半／ストレスは後半に回復・解消することから、心身の疲労の同日中の回復のためには6時間以上の睡眠が大切です。勤務間インターバル制度を導入して一定の休息時間による十分な生活時間・睡眠時間の確保をすることにより、ワーク・ライフバランスの実現が可能になる魅力的な職場となるだけでなく、勤務時間中の集中力の維持や生産性の向上が期待できることが判明しています。



さらに、3000社のコンサルティングを通して特に技術系現場では危機感の高いテーマである「技術の伝承」にも寄与するでしょう。一人の優秀な技術者が、川上から川下まで一人で抱え込んで仕事をやり切る現在のスタイルは、労働力不足の日本にあって持続可能性が低いものです。勤務間インターバルをとることによって、人材育成と技術の底上げに本気で取り組むようになり、この人がいないと現場がまわらないという属人化を排除する効果が実際に報告されている事例があります。

今回青柳氏から提案のあった「専任技術者のリリーフ制」は大変意義深い内容です。本調査において勤務間インターバル実現の一番の弊害とされた、監理技術者等の専任の取り扱いは、現状の監理技術者制度運用マニュアル（令和4年12月23日付建設業課長通知）において、現場での業務が基本で、不在時の体制整備が強調されている記述がある一方で、短時間現場を離れることが可能とは読みづらくなっています。対応方法が具体化されることを期待するとともに、全建協連の先行した取り組みにより実例をもって浸透されていくことになると考えています。

株式会社ワーク・ライフバランス 取締役 浜田紗織

■勤務間インターバル宣言について

「勤務間インターバル制度」とは、1日の勤務終了後、翌日の出勤までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を設けることで、働く人の生活時間や睡眠時間を確保するものです。食事などの生活時間や、通勤時間を差し引くと、人間の心身の回復に必要な睡眠時間をギリギリ確保できる、最低限の防波堤としての数字が11時間です。WLB社では、この勤務間インターバルの目的に賛同し、制度化を目指す企業・自治体に対し、「勤務間インターバル宣言」の募集を、2022年3月より開始しました。2024年1月12日の時点で、43企業・自治体が賛同しています。

宣言企業・自治体が本質的に目指すのは、集中力向上によりミスや事故が起きないことや過労死等から労働者を守るという防御の効果はもちろんのこと、次のような業績向上に直結する効果です。こうした観点から、企業・自治体の価値の最大化を実現するためにこそ宣言するのが「勤務間インターバル宣言」です。

- ・ 豊かな私生活・家族との充実した時間により、労働者の持つクリエイティビティを最大に発揮すること（ウィスコンシン大学のジョアン・カンター教授によると、新しい発想とは、意識がある日中に集中して考えるということと、その後に睡眠をとり集中の糸がほどけた際に訪れる）
- ・ 家族から応援されて働くことが出来る満足度から自発的・意欲的に仕事を進めること
- ・ 十分な睡眠により安定した穏やかな精神状態を維持しお互いを受容してチームワークを発揮できること
- ・ 育児・介護・病気等の事情を持つ労働者も両立できることにより、ダイバーシティが実現し、多様な意見の化学反応によりイノベーションが生まれ続けること
- ・ 仕事以外の社会環境にも高いアンテナを持ち続ける労働者が、サステナブルな商品・サービスを生み出すこと

▼「勤務間インターバル宣言」詳細・宣言方法はこちら

<https://work-life-b.co.jp/workinterval/>

■取材のご希望

報道関係者で、本件に関して取材をご希望の場合は、以下よりお申込みください。

<取材問い合わせ・お申込み>

株式会社ワーク・ライフバランス 広報担当 三山（みやま）

メールアドレス：media@work-life-b.com 携帯：070-2262-9043（三山）



■全国建設業協同組合連合会について

団体名：全国建設業協同組合連合会

代表者：会長 青柳 剛

設立目的：相互扶助の精神に基づきスケールメリットを活かした共同事業を行うことにより、会員組合（連合会）及び所属員（建設会社）の経済的地位を諮ることも 目的として、「中小企業等協同組合法」に基づき国土交通大臣（建設大臣）の認可をうけて設立された法人

サイト：<https://www.zenkenkyoren.or.jp/>

創業年月日：昭和 50 年 7 月 22 日

出資金：1 億 1,240 万円

主な事業内容：共同購買事業、福利厚生事業、総合補償制度、教育情報事業、金融事業

■株式会社ワーク・ライフバランスについて

2006 年創業、以来 17 年以上にわたり企業の働き方改革により業績と従業員のモチベーションの双方を向上させることにこだわり、働き方改革コンサルティング事業を中心に展開。これまでに自治体・官公庁も含め企業 3,000 社以上を支援。残業 30%削減に成功し、営業利益 18%増加した企業や、残業 81%削減し有給取得率 4 倍、利益率 3 倍になった企業など、長時間労働体質の企業への組織改革が強み。

会社名：株式会社ワーク・ライフバランス

代表者：代表取締役社長 小室 淑恵

サイト：<https://work-life-b.co.jp/>

創立年月：2006 年 7 月

資本金：1,000 万円

主 業 内 容 :

働き方改革コンサルティング事業・講演・研修事業

コンテンツビジネス事業・コンサルタント養成事業

働き方改革支援のための IT サービス開発・提供

「朝メールドットコム®」「ワーク・ライフバランス組織診断」「介護と仕事の両立ナビ®」

カードゲーム体験型研修「ライフ・スイッチ®」

実績：3,000 社以上（国土交通省、鹿島建設中部支店、住友生命保険相互会社、株式会社アイシン、内閣府、三重県、埼玉県教育委員会など）



・代表 小室 淑恵プロフィール

2014 年 9 月より安倍内閣「産業競争力会議」民間議員を務め、働き方改革関連法案施行に向けて活動し、2019 年の国会審議で答弁。2019 年 4 月の施行に貢献。国政とビジネスサイドの両面から働き方改革を推進している。年間 200 回の講演依頼を受けながら、自身も残業ゼロ、二児の母として両立している。

<本件に関する報道関係者様からのお問合せ先>

株式会社ワーク・ライフバランス 広報 三山 (みやま)

TEL : 03-5730-3081 / Mobile : 070-2262-9043 / Email : media@work-life-b.com