

建設業における

多能工推進

ハンドブック

国土交通省

一般財団法人
建設業振興基金

多能工育成のポイント



Q 「多能工」とは何ですか？

A 建設工事において、複数の異なる作業や職種、工程等を遂行するスキルを有する個人、あるいはそれを可能にする生産システムを指します。

Q 多能工を育成するとどのようなメリットがありますか？

A 経営者にとっては・・・

○工種の入替がないため、工期・手戻りが少なくなりコストも縮減できる（生産性向上）
○従来の業務範囲を超え、より広範な業種を一括受注できる可能性が高まる（事業範囲の拡大）
○仕事の繁閑への対応力が向上する（人材の有効活用）
その他に、技術革新・新工法に対する適応力向上、従業員のやる気の向上　など。

A 技能者にとっては・・・

○活躍できる場所が拡大するため、就業機会の増加や処遇の向上が期待できる
○適切な評価システムの下では、取得した資格等に応じた給与・地位の向上が望める
○複数の職種の習得を通じ、作業の自己完結性や職務満足を高めやすい　など。

Q どのくらいの企業が多能工の必要性を感じていますか？

A アンケートでは、約９割の企業が「多能工は必要である」と考え、すでに５割以上の企業で多能工が働いています。▶P21

Q 多能工育成にはどのような方法がありますか？

A 多能工を育成する企業の５～７割が、社内のＯＪＴや集合教育で育成に取り組み、約３割が富士教育訓練センターなど職業訓練機関を利用しています。▶P23

Q 「働き方の見直し」とは？

A 多能工の育成とともに、従来の建設業の就労形態を見直すことも生産性向上に役立つと言われています。また、人材採用の観点からも、業界の体質改善が急がれます。

○時間外労働等の長時間労働の是正　▶P16
○週休二日制の実施　▶P17
○雇用の多様化　▶P18



多能工推進ハンドブック発行にあたって

建設業は、地域のインフラ整備等の担い手であると同時に、災害時には最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う「地域の守り手」として、国民生活や経済活動を支える大きな役割を担っています。人口減少や高齢化が進む中、建設産業は他産業と比較して高齢者が多い産業構造となっており、近い将来において、これらの高齢者の大量離職が見込まれる状況にあります。建設業が引き続き重要な役割を果たしていくためには、将来の建設業を支える担い手の確保が急務となっています。

建設業がインフラ整備や災害対応など「地域の守り手」として役割を果たすためには、国としても、担い手の確保だけでなく担い手の減少に見合う「生産性向上」についても政策誘導を行う必要があり、地域社会を支える中小・中堅建設企業の生産性を向上させるためには、建設現場を担う技能者の専門技能の幅を広げることによる多能工化が有効であると考えています。

そこで、多能工の育成のためには企業が連携しそれぞれの職種の専門性・ノウハウを持ち寄り共有していくことが必要であることから、国土交通省では、技能者間連携・企業間連携を図って技能者の技能等を効率的に活用する事で生産性を向上するような取組の後押しや、多能工の現状や有効性についての調査・検討をおこなってきました。

建設企業がめまぐるしく変化する経営環境に柔軟に対応していくためには、ハンドブックの事例にあるような多能工化の推進によって生産性の向上を図ることも、企業の経営戦略の選択肢になり得ると本調査を通じて感じております。また、併せて多能工化の推進等による長時間労働の是正や休日の確保といった労務管理の適正化、あるいは性別や年齢等に関係なく多様な人材を活用していくことも、人材の確保・定着のためには重要なことです。

本ハンドブックは、多能工に取組むに当たってのエッセンスを整理し、取組事例を紹介しています。本ハンドブックが、これからより多くの企業による多能工取組への後押しとなり、建設業のより一層の生産性向上に向けた取組の一助となれば幸いです。

平成 31 年 3 月

国土交通省　土地・建設産業局　建設市場整備課

Contents

1. 生産性の向上と多能工

・はじめに……02
・生産性とは……03
・建築生産システムの現状……03
・職種の細分化の実態……03
・多能工のねらい……04
・多能工の多様性……04
・おわりに……05

2. 建設多能工の活用事例

［事例］ 仕上げ工事業……06
［事例］ 躯体工事業……07
［事例］ アンカー工事業……08
［事例］ 水道・ガス工事業……09
［事例］ 仕上げ工事業、土木工事業……10
［事例］ 左官工事業、造園工事業……11
［事例］ その他、多能工推進に取り組む企業……12
元請による多能工化に関する取組み……13

3. 建設業の現状と労働環境の改善・適正化

・建設業の現状と人手不足……15
・働き方改革関連法案との関連……15
・働き方改革の内容……16
・長時間労働の是正……16
・週休 2 日制の実施に向けて……17
・女性活躍の取組……17
・雇用の多様化（ダイバーシティ）について……18
・おわりに……18

4. 働き方の見直しの事例

［事例］ 長時間労働の是正、週休二日制の実施……19
［事例］ 女性活躍、労務管理……20

〈資料〉 アンケート調査結果

1. 多能工について……21
2. 技能者の処遇・働き方等について……24
3. 多能工を育成する上での課題や工夫……25

1.生産性の向上と多能工

芝浦工業大学建築学部建築学科　教授　蟹澤　宏剛

はじめに

少なくとも、ここで論じようとしている多能工は、鉄筋、型枠、左官、クロスなど、ある職種を専門とする「専門工」には劣るが、複数の仕事を受け持つことが出来るという概念ではない。

また、現在の専門工事職種による分業こそが合理的なのだという主張を少なからず耳にするが、それを肯定することはしない。なぜならば、それは、トヨタ生産方式よりもフォード生産方式が優れているという主張に等しいからである。

フォード生産方式は、作業の単純化、分業、ベルトコンベアーを用いた流れ作業、倉庫の中にラインを構築しているイメージとされるような部品の大量在庫に基づく生産方式であり、戦前に米国で構築された。日本でも戦後の高度成長を支えた、少品種大量生産に向く生産方式である。

しかし、チャップリンのモダンタイムスで揶揄されたように、単一化・単純化された作業は、労働者の意欲を削ぎ、結果として生産性の低下という目論見と反対の結果を招くようになったこと、および、少品種大量生産から多品種少量生産へと時代が変遷する中で淘汰された生産方式である。

そもそも、フォード方式は、作業を単純化するために作業を細分化していくので、生産する製品が高度化して機能が付加されれば、その分要素作業も増え、工場ラインを延長しなければならない。工場のラインは、長くなれば長くなるほど製品が出来上がるまでの時間が長くなり、また、作業間の移動時間が長くなるので無駄な時間が増え、実際に作業している時間の割合（稼働率）が低くなる。さらには、扱う部品と工程が増えるほど不具合でラインが止まるリスクも高まる。すなわち、現代では成立し得ない方式なのである。

トヨタ生産方式は、ジャスト・イン・タイム（JIT）を基本とする生産方式である。JIT は、ムダな在庫を減らすことでストックスペースのムダをなくし、厳選した部品の受け入れにより不良品をなくし、生産の平準化により繁閑の差をなくすことである。トヨタ方式では、作業者は多工程持ちが基本であり、一人が異なる機械・作業を受け持つことで、ラインを延長せず、移動時間等のムダをなくすことを旨としている。また、あえて同じ生産ラインに異なる品種を流すことで、前工程で必要な作業や部品を分散させて、生産の平準化を図ろうというものである。トヨタ生産方式の発展系としては、ラインを排して、逆に製品の周りに作業者を配置し、一人の作業者がより多くの作業を受け持つ数人のチームにより製造するセル生産方式や、その全てを一人でおこなって製品を完成させる一人屋台方式がある。



芝浦工業大学建築学部
建築学科　教授　蟹澤　宏剛氏

こうした生産方式は、多能工とセットで成り立っている。トヨタ生産方式は、自動車のみならず、また、製造業のみならず、多くの産業でその思想が受け入れられているが、機械化や自動化が進む中で、人間の労働の付加価値を高めるためには、労働生産性を最大化させる必要があるからである。高級腕時計などでは、工場を限定し、マイスターなどの称号を持つ人が、全てを組み立てたことを付加価値として訴求している例もある。

現在の建設業に課せられた最重要の課題は、担い手の確保である。そのためには、処遇の改善、具体的には賃金の向上と労働時間の短縮が必要である。今から述べるように、賃金が向上し労働時間が短くなれば、生産性は向上する。それは、多能工でなければなし得ないことをご理解いただこうというのが本ハンドブックの目的である。

生産性とは

まず、生産性について考えてみよう。国際比較や産業間比較に用いられるのが労働生産性である。労働生産性は、次式で表される。

$$労働生産性＝\frac{付加価値額}{労働者数（×労働時間）}$$

企業活動で考えれば、分子の付加価値額（アウトプット）は粗利益、分母は、その利益を生み出すのに投入した労働者数（×労働時間：インプット）である。

よって、労働生産性を高めるには、分子の付加価値を大きく、分母の労働者数（労働時間）を小さくすれば良い。分子の粗利益は、簡単にいえば企業の利益と人件費等の経費の和であるから、利幅を大きくしなければ大きくはならない。建設業に当てはめるならば、受注単価を高くする必要がある。

分母を小さくするには、プレハブ化等による省力化か機械化による省人化などが効果的であるが、それに加えて個々の労働者のスキルアップによる省人化を考慮する必要がある。

スキルと省人化の関係は、工学的生産性について考えれば良く分かる。工学的生産性は、上記の付加価値額を生産数量に置き換えたもので、個別の作業でいえば歩掛に相当する。すなわち、少ない人数と時間でより多くの出来高をあげれば良い。

$$生産性（歩掛）＝\frac{作業数量}{労働者数×労働時間}$$

工学的生産性を高めるには、直接的にはプレハブ化や機械による補助を導入して少人数でより多くの数量を施工できるようにするか、労働者の能力を高めて省人化を実現すれば良い。加えて、稼働率を高めて実労働時間を長くすることを考える必要がある。特に、複数作業を総合的にみた生産性の場合には最重要の課題である。これまでの建設業には、この稼働率に大きな問題があるからである。

建築生産システムの現状

作業の単純化という点では異なるが、専門職種による分業、直列型の流れ作業という点においては、建設現場はフォード型生産方式の一種といえる。加えて、製造工場は分単位、場合によっては秒単位の時間を生産の単位時間とするが、建設現場は、基本的には１日という粗い単位時間となる。しかし、建築躯体や土木などは、作業数量が大きいので１日単位の時間管理で問題ないが、建築の仕上工程などは、1 つの作業単位が小さく、半日分、場合によっては１現場で１日に数時間分の作業しかないことが多い。リニューアルなどの非新築工事では、なおさらその傾向が強くなる。

建設現場は、朝の朝礼に、その日に入場する全ての労働者が集まるのを基本とするので、数時間分の作業しかない場合でも複数の現場を渡り歩けるとは限らない。また、前工程が完了しないと開始できないので、朝礼が終わったら直ぐに作業に取りかかれるわけでもなく、必然的に手待ち時間が生じる。これが作業効率を落としている大きな要因である。以上を、簡単に説明すると以下の図の如くなる。

各作業は、丸一日分の時間を要さないが、作業 A が終わらないと作業 B は開始できない。作業 B が終わらないと作業 C は開始できない・・・という関係にある場合、作業と作業の間には手待ちが生じる。下図の場合、5 日間で平均すれば 65%程度の稼働となる（各作業の中にも手戻りやムダがあるので実際の稼働率は、より低くなる）。こうなる要因は、職種の細分化と建設現場独特のルールにある。

図１　現状の作業スケジュール



職種の細分化の実態

建設物の仕様が高くなれば、それを構成する要素技術が増え、各々の技術が高度化することは自動車と同様である。特に、昨今はより高度な耐震、制震技術の導入、ZERO エネルギーの推進などにより技術が多様化・高度化している。

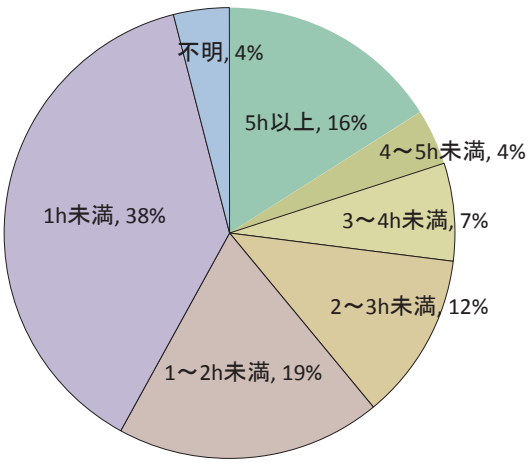
著者の研究室で 2015 年に、約 1,000 人の職長を対象とする調査を実施した際、自らの職種を申告してもらっ

たところ、実に 100 前後の職種が抽出される結果になった。

日本標準職業分類の小分類で建築の技能者に該当するのは型枠大工、とび職、左官等の 10 職種、中分類電気工事従業者の小分類 5 職種を含めても 15 職種でしかない。厚生労働省の職業分類では細分類が加わり建築系 24、電気系 10 職種に増える。建設業許可業種は 29 分類で土木関連と建築一式を除くと 24 業種、基幹技能者は 33（土木系を除くと 26）、建設マスターは 44（土木系を除くと 33）と定義次第で職種区分は異なるが、いずれも 100 には遠く及ばない。申告された職種には、例えば、スタッド工、研磨工、クリーニング工、コン止工、仮設電気工、産業廃棄物処理工、冷媒工などのより細分化された職種があった。

細分化の結果、当然のことながら各々の作業時間は短くなり、著者の研究室でおこなった高層集合住宅（分譲マンション）の調査で、1 住戸あたりに要する作業時間を計測したところ、1 時間未満が 28%、1/2 日以下に相当する 4 時間未満で 3/4 以上を占める結果となった。集合住宅には、たくさんの住戸があるので、理論上は 1 時間の作業でも 8 住戸で作業すれば稼働率は 100%となるが、前工程の作業が終わっていない住戸では作業することができないので、実際には、せいぜい半分程度の稼働率にしかならない。また、一つの住戸には複数の部屋があるので、部屋単位で見れば作業ができる場合があるが、現場の暗黙のルールとして、他職種が作業中の住戸に入ることはしないことも、稼働率を低迷させる要因となっている。

図 2　新築分譲集合住宅の 1 部屋の施工に要する各工程の時間（工程は 200 近くある）



蟹澤研究室調査データより

多能工のねらい

先に述べた A〜E の作業を仮に一連の作業として実施できるとしたら、下図のように 5 日の工程を 3 日で終わらせることができる。ただし、このままでは作業 B が日をまたいでいるので順番を入れ替えるなどの工夫が必要になる。

5 つもの作業を連続するのは難しいとしても、例えば、図 4 のように単位時間の短い作業 E を何れかの作業と連続して実施できれば、工期を 1 日短縮することが出来る。

多能工のねらいは、このように複数作業を連続させることにより、作業間の手待ちを減らし、稼働率を高めることにある。また、従来、異なる職種として分割されていた作業を連続させれば、同じ住戸内で異なる職種が作業できるようになるので、さらに稼働率が高まる。

着手できる部屋や場所が増えれば、投入する労務量を増やして工期を短縮することや、毎日同じ人が作業を行うのであれば、日々工程を区切る必要がなくなるので、日をまたぐ作業も可能になり、現場の工程がより柔軟になる。区切れ目が柔軟になれば、従来は逆に手待ち時間を増やすことにも繋がった習熟効果が反映しやすくもなる。

図 3　全作業を連続して実施した場合



図 4　作業 E を分割し他作業と連続させた場合



多能工の多様性

多能工には以下のような多様な可能性がある。

●**複数の専門技能に通暁した多能工**：教育訓練により技能技術を修得する機会が確保され、個人が相応の努力をすれば不可能ではない。多能工化の単位としては、乾式工事、電気と通信工事、設備工事などのまとまりが考えられる。リニューアル工事では、より範囲の大きいまとまりがあり得る。ただし、従来分離されていた複数の職種を一括して受発注できなければ成立しない。

●**専門技能を軸に水平展開した多能工**：一つの専門技能に熟練した上で、関連業務に水平展開した多能工。高度に熟練した技能者は、今までも、このタイプの

多能工だったといえる。例えば、住宅建築の大工は、木工事に加え、ボード、フローリング貼り、サッシの取り付け、場合によっては、キッチンやトイレ等の設備の取り付けもこなし、足場を組むこともある。型枠大工が墨出をし、一部鉄筋を組むことや、PCaの取り付けをすることもある。熟練者を教育訓練でバックアップすることができれば、このタイプの多能工は最も可能性が高いといえる。

●**グループによる多能工**：複数の専門職種が協働する多能工。工程間の手待ちが軽減することは間違いなく、また、各々の専門職種が他を補助すれば確実に生産性は高まる。ただし、従来分離されていた複数の職種を一括して受発注する必要があること、それが一つの会社だった場合には、金額が大きくなるだけ与信が厳しくなること、複数会社が JV として協働する場合は、リスクや責任の分担に関わる規約の整備が必要になる。職種が縦割ではない土木では、既に一般化しているタイプの多能工である。

●**工程横断型の多能工**：例えば、型枠と造作工事、設備と仕上工事など工程の区分を跨いだ多能工。型枠と造作は元来同種の技能であり実現すれば労務の平準化にも役立つ。設備と仕上は取合いが多く、個人でもグループでも多能工的に実施出来ればメリットは大きい。また、新しい技術の活用もありうる。例えば、乾式耐火被覆を、躯体工種と組み合わせれば平準化に、仕上げ工事と組み合わせれば取合い調整の合理化に寄与する。

●**偶発的作業に対応する多能工**：削り、偶発的なスリーブのコア抜き、あと施工アンカーなど計画上は顕在化しないが現場では必ず発生する作業を取り纏める多能工。あるいは、取合い部だけに発生する定型的作業のダメ工事等へも対応できればさらに範囲は拡がる可能性がある。

●**垂直展開型の多能工**：複数職種を水平展開とするならば、施工に加え設計や管理等へ展開する多能工。能力の高い個人が、建築士や施工管理技士の資格を伴って担うケースと組織として複数の人員で担うケースが考えられる。広義には施工図、総合図などの業務や、それに伴う取合い調整業務なども含む。ただし、何れの場合も、建築基準法や建設業法、労働安全衛生法等々の法令遵守を前提とした適正な人員配置、および、それに対するコストが確保されなければ単なるサービス業務としてみなされてしまう。

以上が多能工の概念であるが、これらが複数組み合わされればより合理性が高まる。しかし、いずれの場合も、従来の建設業界の慣習や仕組みのままでは成立しない。実現するには、一部繰り返しになるが以下のような条件が必要である

●個人の多能工は、あくまでも正社員の技能者でこそ成立するものである。

●水平、垂直を問わず多能工化には教育・訓練の充実が必須である。「見て覚えろ」は通用するはずがない。

●受発注の単位が従来のまま、あるいは、細分化し続けている現状では多能工は成立しない。多能工化と生産性向上の観点から、受発注や購買の単位を見直す必要がある。

●また、多能工の定着には、多能工化を可能とする受発注方式の継続が必要である。

●新築に固執せず、リフォームやリニューアルなどへの展開を考慮すること。そうすれば、多能工のメリットをポジティブに理解できる。

●多能工としての受注は、金額、責任範囲とも拡大するのが前提であるので、受注する企業の体制を強化する必要がある。企業体制の強化は、事業の垂直展開にも寄与する。

●多能工化の努力が報われるために、個人、専門工事会社双方の能力評価の制度と相応のフィーが得られる仕組みが必要である。

●指定工事店制度等の規制や責任施工の仕組みが阻害要因になる場合がある。品質確保やメンテナンスのために必要なシステムではあるが、一考の余地もある。

●そして、何よりも法令遵守の前提が必要である。とりわけ技能者を抱えている中小専門工事業者において、社保未加入や建設業法、安衛法を無視することを看過していては、多能工は絶対に成立しない。

おわりに

以上、多能工について述べたが、多能工とは、単に個々の人間の職能のあり方にとどまるものではなく、新しい建設生産システムのありようを問うための一つの概念である。最初に述べたように、多能工は「専門工」に劣るという固定観念から脱却できなければ、改善点や新たな展開の方向性は見えてこない。個人、個社では難しいことも多いが、これを機会に是非とも多能工の活用と育成の具体的方策について考えていただきたい。

2.建設多能工の活用事例

事 例　仕上げ工事業

塗装工技能者の7割が、防水施工もできる多能工として活躍

（株）アール・エヌ・ゴトー（神奈川県）

▶多能工育成に取り組んだ理由・きっかけ

前工程と連携し工事の効率化を図る

30数年前、塗装専門工事業を営んでいた(株)アール・エヌ・ゴトーは、前工程の下地補修工や防水工の不足により、現場への乗り込み時期の遅れや、手待ちが発生する状況が続いていた。そこで同社は、自社の塗装工が下地補修と防水工事も施工することで、作業の効率化を図ることを考え、多能工化に取り組むことにした。

▶多能工育成に向けた取組内容

組織的に育成を図り、29人中20人が多能工に

当初は、下地補修や防水の専門業者から技術的な指導を受けるとともに、職業訓練校を利用して、下地補修・防水の技術を習得した。その後、技術を修得した職長等によるＯＪＴ及び時間外での指導により、組織的に多能工を育成している。現在は、技能者29人のうち20人が多能工として活躍しており、職長を中心に１級塗装技能士、１級防水施工技能士等、複数の資格を保有する技能者も多い。

同社の技能者は、全て正社員として就業しており、社会保険の会社負担、有給休暇制度も整っている。なお、技能者の給与形態は日給月給制であり、多能工としての手当てはないが、給与単価は一般相場よりも高めに設定されており、更に技能士の有資格者は給与に反映される仕組みとなっている。

▶多能工育成後の効果と今後の課題

工期短縮に効果、今後は中途採用者も多能工として育成

多能工化により、下地補修、防水、塗装の一連の作業を同一班で行うことができ、手待ち、手戻りが減少し、工期短縮、コストダウンにつながっている。また、職長にとっては、複数職種の工事内容が分かるので、現場での顧客対応がスムーズとなり、下請との合番作業でも作業の出来栄えが適切に評価できる。

同社では、今後も多能工化を積極的に推進するとしており、中途採用の塗装工なども、多能工として育成する方針である。

なお、都市部でマンション修繕を手掛ける同業他社でも多能工化を目指す動きがあり、同社では富士教育訓練センターでの多能工研修の講師を務めるなど、そうした動きを後押しする考えである。

取組みのポイント

1. 前工程の作業を取り込むことで、手待ち、手戻りをなくす。
2. 多能工化によって、マンション修繕工事の細かい顧客ニーズに応える。

◆企業プロフィール◆

①企業名：(株)アール・エヌ・ゴトー
②設立年：昭和 57 年（1982 年）
③従業員数：64 名(うち技能者 29 名)
④資本金：1 億円
⑤本社所在地：神奈川県川崎市
⑥主たる事業：神奈川県・東京都周辺の民間工事を主体とした「改修工事全般」
⑦企業 URL：http://www.rngoto.com/

事 例　躯体工事業

職業訓練校と働きやすい環境で、PC工法の多能工を育成

（株）マルチビルダー（埼玉県）

▶多能工育成に取り組んだ理由・きっかけ

PC工法に多能工で対応

1980年頃より、建築工事の省力化を図るため、大手ゼネコンを中心にＰＣ（プレキャストコンクリート）工法の開発が進められ、従来とは異なる施工体制が求められるようになった。（株）マルチビルダーの前身である山岡建設工業（株）第２工事部は、大手ゼネコンからの要請を受け、それまでの弋土工工事に加えて、ＰＣ工法による建築躯体の一式工事を手掛けることになり、そのための多能工の育成に取り組むことにした。

▶多能工育成に向けた取組内容

元請の協力で開設した職業訓練校で、1年間の教育訓練

ＰＣ工法では、工場製作したＰＣ部材を用いることで、現場での躯体工事の作業量は大幅に減少するが、柱・梁などの接合部で少量の型枠工事、鉄筋工事、コンクリート打設工事が発生する。同社は、ＰＣ部材の組立てとともに、型枠、鉄筋組立てからコンクリート打設までの一連の技能を習得するために、元請の協力もと、職業訓練校を開設することにした。同社の社員は、入社後１年間この訓練校で躯体工事全般の基礎知識と実技を学ぶことで、その後は多能工として現場で活躍できるようになる。

現在、50人ほどの多能工社員は月給制（賞与あり）で、厚生年金基金への加入など社会保険も充実している。また、快適な設備を備えた独身寮を訓練校に併設するなど、新卒者の受け入れ態勢も整えている。

多能工から一言



現場職長　塹泊（あまどまり）　淳さん

職業訓練校では覚えることが多く大変でしたが、おかげで現場に出てから内容を思い起こしつつ効率的に作業ができました。

こうした技能を軸に、現場で他の業者と接したり、日々相談や指導を多数受けることが、多能工としての成長につながると思います。

▶多能工育成後の効果と今後の課題

技術蓄積で信頼を獲得し、新たな事業分野へ参入

同社では現在、超高層マンションなどＰＣ工法による売上げが90％を占めており、こうした工事に必要となる技術的な蓄積も大きく、工事計画段階から参画を要請されるなど、元請からの信頼も厚い。最近では、北陸新幹線高架部のＰＣ化試行工事などの土木工事も手掛けている。

また、同社が築いてきた多能工による施工体制は、ＰＣ工法だけでなく、今後も増加が見込まれる既存施設の壁の増設、柱の増し打ちなど耐震改修工事でも強みとなるため、そうした分野への準備も進めている。

建設業では、若手人材の獲得が喫緊の課題となっているが、多能工育成のために設けた訓練校や独身寮は、建設業を目指す新卒者のみならず、その父兄にとっても安心できる要素であり、同社では今後も技能者が働きやすい環境を整えていきたいとしている。

取組みのポイント

1. 新工法で必要となる複合的な技能に、多能工化で対応する。
2. １年間の職業訓練によって頼れる人材を育成し、関係者の信頼を得る。

◆企業プロフィール◆

①企業名：(株) マルチビルダー
②設立年：平成７年（1995 年）
③従業員数：63 名(うち技能者 53 名)
④資本金：1,000 万円
⑤事業所所在地：埼玉県八潮市
⑥主たる事業：PC 工法の建築躯体一式工事
⑦企業 URL：http://multi-builder.co.jp/

事 例　アンカー工事業

直営施工で社員のやる気を引き出し「助っ人稼業」を展開

水谷工業（株）（愛知県）

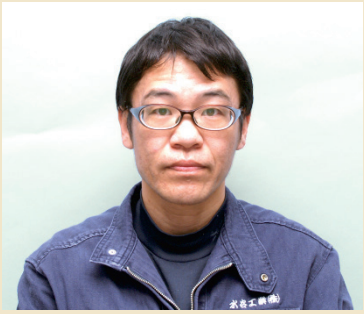
▶多能工育成に取り組んだ理由・きっかけ

正社員による直営施工体制で、技能者不足を克服

水谷工業(株)は、昭和50年創業時より、専属の一人親方（数量請負）によるあと施工アンカーの専門工事を行っていた。しかし、一人親方は難易度が高く効率が悪い仕事を敬遠するようになり、また、モラル上の問題も発生したため、平成16年、社内組織改革を行い、正社員による直営施工体制に移行した。

その後、景気低迷によって発注案件が小規模化し、あと施工アンカーの需要も減少したことに加え、技能者不足に悩む元請からの要請もあり、あと施工アンカーに関連する複数工種を担える多能工の育成を目指すことにした。それに伴い、社員技能者の士気を上げるため、「助っ人稼業」のロゴ入りユニフォームの採用をはじめ、様々な社内教宣活動を行うようになった。

多能工から一言



工事部課長　武村 充敏さん

近年、お客様からのご依頼も複数工種に渡るものが増えており、会社としても積極的に多能工育成を図っています。

多能工ゆえに広く浅くになりがちですが、それぞれの工種でプロの名に相応しいスピードと品質を確保するよう心がけています。

▶多能工育成に向けた取組内容

様々な人事施策で、社内を活性化

同社が目指す多能工には、あと施工アンカーのほか、斫（はつ）り工、鉄筋工、型枠工、グラウト工、ひび割れ補修工、断面修復工、連続繊維シート補強工など、多岐にわたる技能が求められる。それらの技能は、基本的には先輩によるＯＪＴによって徐々に習得していくが、そのほかに定期的に外部研修会に参加して、ヒューマンスキルの向上を図っている。また、10年前からは、個人の日報に対して先輩たちがコメントを記入して助言する「兄貴分制度」を導入している。さらに、四半期ごとに個人の目標設定や人事評価の結果をまとめた冊子「助っ人育成手帳」を全員に配付するとともに、年間の優秀技能者をモデルとしたカレンダーを毎年制作するなど、社内の活性化と個人のやる気を引き出す様々な工夫をしている。

なお、社員は全て月給制（固定給、賞与は人事考課で変動）で資格手当（月払い、資格種類別）があり、平成30年度からは週休2日制（繁忙期の現場は4週6休）を導入して、有給休暇取得を奨励している。

▶多能工育成後の効果と今後の課題

事業範囲が拡大し、「助っ人稼業」として顧客の支持を得る

多能工化による事業範囲の拡大に加えて、人材育成の過程で打ち出した施策によって、社員の資質が向上し、顧客にとって使い勝手の良い「助っ人稼業」として支持される会社となってきた。

今後は、優秀な技能者の「暗黙知」を「形式知」に変換して共有化する取組みを行うとともに、多能工の経験を活かして、橋脚等土木構造物の点検等の分野への進出も考えている。

取組みのポイント

1. 多能工による直営施工体制とすることで、事業範囲の拡大を図る。
2. 様々な人事施策で、社内の活性化と個人のやる気を引き出す。

◆企業プロフィール◆

①企業名：水谷工業(株)
②設立年：昭和 50 年（1975 年）
③従業員数：19 名(うち技能者 11 名)
④資本金：1,000 万円
⑤本社所在地：愛知県東郷町
⑥主たる事業：あと施工アンカー工事及び関連工事
⑦企業 URL：http://www.mizukou.co.jp/

事 例　水道・ガス工事業

若き多能工集団で、新たな事業分野に挑戦

リアル建設（株）（東京都）

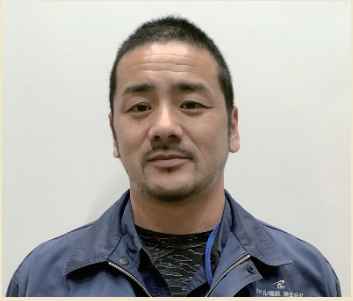
▶多能工育成に取り組んだ理由・きっかけ

新たな事業展開に向けて多能工集団を組織

20年前から水道工事業に携わってきたリアル建設(株)は、昨今の技能者不足が避けられない状況の中で、新たな事業展開と永続的な売上げ拡大を図るためには、従来の下請組織による施工体制では限界があると考え、自社だけで直営施工できる多能工集団による柔軟な施工体制を構築することにした。

この多能工集団は、各事業の中で個人が役割分担することなく、全ての事業に関わり、工事全体の流れを理解して作業できることを目指しており、そうした技能者を育成するため、「リアル建設職業訓練学校」の設立を計画し、平成30年4月、第1期生を迎えて開校に至った。

多能工から一言



荒川 優さん

20歳の頃、「いろいろな作業をやってみたい」と思ったのが、多能工を目指したきっかけです。当時、社内に多能工がいなかったので、資格の取得、職人から指導、研修への参加など技能の習得には工夫が必要でした。

複数の技能を身につけるのは大変ですが、一連の作業に携われるためやりがいを感じることができます。

▶多能工育成に向けた取組内容

年3回の新規採用と、自社職業訓練校での徹底教育

同社は現在、売上げの過半を占める水道工事のほか、ガス工事及びゼネコンの下請として一般土木工事を手掛けている。職業訓練学校では、手始めに「一般土木コース」として、水道工事とガス工事に共通した、道路の通行規制、掘削、管の敷設、埋戻し、縁石及び道路の復旧までの一連の基本作業について、座学及び実技指導を行っている。訓練期間は1クール60日間（3か月）とし、技能工の採用時期（4月、8月、12月）に合わせて年3回実施している。平成30年度の入校者（1～3期生＝新規採用者）は約20人である。なお同校は、東京都の認定職業訓練校を目指しており、都の視察では、訓練経過は良好との評価を受けている。

社員は全て月給制であるが、学歴や年齢に関係ない実力主義で査定することで、若手技能者のやる気を引き出している。また、社内の活性化とチームワークの醸成を図るため、スポーツを中心とした各種のクラブ活動を奨励している。

▶多能工育成後の効果と今後の課題

若年者の応募が増加、今後は建築仕上げ工事への参入を計画

多能工化で複数工程の連続作業が可能となり、効率がアップし、コストダウンにつながっている。また、社員による直営施工であるため、現場間の調整が容易で、突発的な問題への対応もスムーズにできる。さらに、多能工集団としてテレビや新聞等で話題となったことで、若年者の応募が増加する効果も得られた。

今後は多能工の更なる事業展開として建築仕上げ工事への参入を計画しており、職業訓練学校のコースに内装・衛生設備・外装・エクステリア・防水・左官・板金・塗装等の職種を追加予定である。

取組みのポイント

1. 下請組織による施工体制から多能工による直営施工体制へ移行することで、作業効率を高める。
2. 自社で職業訓練学校を開設して、高いレベルの多能工を育成し、新たな事業展開へ繋げる。

◆企業プロフィール◆

①企業名：リアル建設(株)
②設立年：平成10年（1998年）
③従業員数：185名(うち技能者144名)
④資本金：5,000万円
⑤本社所在地：東京都世田谷区
⑥主たる事業：水道工事、ガス工事
⑦企業URL：https://realconstruction.co.jp/

事 例　仕上げ工事業

小規模内装工事の効率化に向けて多能工を育成

（株）タッセイ（福井県）

昭和24年、湿式建材の販売店として創業した(株)タッセイは、その後、商社等の紹介でビルの内装工事に参入した。現在では鋼製下地組立て、ボード貼り、クロス貼り、床貼り等を手掛けているが、近年増えている小規模ビルやマンション住戸内の工事を効率よく進めるために、平成29年より、鋼製下地組立てとボード貼りができる多能工の育成を開始した。

育成中の多能工は平成31年1月の時点で12人で、ベテランの技能系社員2人（鋼製下地1人、ボード貼り1人）のＯＪＴ指導により、3年間で両作業を習得することを目標としている。現在は自社職人チーム（愛称：ＴＡＴ）内で鋼製下地又はボード貼りを担当しながら、現場の状況によって多能工として従事することを想定している。

技能系社員は月給制で、資格手当の創設を予定しており、将来的には多能工手当も考えている。

多能工により、鋼製下地の組立てからボード貼りまでを人の出入りなく進められるので、連絡や各種手配の利便性が高まり、業務の効率化が進むとともに、工期短縮も期待できると考えている。今後は、多能工を活用してビル・集合住宅等の修繕・リフォーム工事への本格参入を予定している。



◆企業プロフィール◆
①企業名：(株)タッセイ　②設立年：昭和 35 年（1960 年）　③従業員数：153 名(うち技能者 15 名)、専属の「タッセイ職友会」に 220 名超の技能者が在籍　④資本金：4,000 万円　⑤本社所在地：福井県福井市　⑥主たる事業：内装工事、外装工事
⑦企業 URL：http://www.tassay.co.jp/

事 例　土木工事業

多能工による自社施工で、土木工事の工程ロスを解消

（株）光建（愛知県）

(株)光建が手掛ける変電所の機械装置基礎改修など比較的小規模工事では、土工・型枠大工・鉄筋工等を外注すると工程的なロスが発生するため、緊急性のある工事への対応は難しい。同社は、以前から自社の施工班（一部専属外注含む）だけでほとんどの作業ができるよう、多能工化を図っている。

多能工の育成は、入社後１週間の新人研修の後、先輩社員（＝チューター）のＯＪＴによって行っている。特に型枠工、左官工、鉄筋工については、それぞれ得意とする社員数人が中心となって、現場で作業手順や安全を確認しながら指導に当たっている。また、研修機関を利用したフォローアップ研修も計画している。

社員は全て月給制（有給休暇あり）で、休日は年間110日（ほぼ4週8休）の変形休日制としている。

多能工化により、工程的なロスがなくなって工期短縮が可能となり、技能者の稼働率・回転率が上がることでコストダウンにもつながる。また、突発的な補修工事等の受注機会が増えるなど、事業範囲の拡大も見込める。今後は、多能工を増やすことで、既存インフラの維持保全分野への進出も視野に入れている。



◆企業プロフィール◆
①企業名：(株)光建　②設立年：昭和 36 年（1961 年）　③従業員数：57 名(うち技能者 16 名)　④資本金：5,000 万円　⑤本社所在地：愛知県名古屋市　⑥主たる事業：道路工事、水道工事、電力関連工事　⑦企業 URL：http://www.kouken-nagoya.com/

事 例　左官工事業

多能工を育成し、湿式工事一式にワンストップで対応

（有）原田左官工業所（東京都/左官工事業）

（有）原田左官工業所は、主に商業施設の内装工事で、左官、タイル貼り、防水、組積といった湿式工事にワンストップで応じられる体制を構築している。

もともと町場の左官工事に特化していたが、施主から関連工事を依頼されるうちに、「ブロック積みや防水も含めて左官の仕事」という感覚が自然と職人たちに浸透。39名の職人が多能工として活躍している。

育成面では、初期教育を重視。４年の見習期間から実践訓練と動画を用いた「見て習う」訓練を併用した方法で、複数の技能を無理なく身に付けさせている。

職人が多能工化し、湿式工事一式を受注できるようになって受注量が安定、施主からの信頼も増した。今後は、多種多様な要望に提案できるように、左官の新しい可能性に挑戦しながら事業の拡大を図っていく。



◆企業プロフィール◆
①企業名：(有)原田左官工業所　②設立年：昭和 24 年（1949 年）　③従業員数：49 名　④資本金：4,800 万円　⑤本社所在地：東京都文京区　⑥主たる事業：左官工事、タイル貼り工事、防水工事、れんが・ブロック工事業　⑦企業 URL：https://www.haradasakan.co.jp/

事 例　造園工事業

単価契約での発注を契機に、多能工化を推進

（株）昭和造園（東京都/造園工事業）

公共緑化工事をメインとする東京都の(株)昭和造園は、公共機関の発注が単価契約で行なわれるケースが増えている事態に備え、技能系社員の多能工化に取り組んでいる。小規模で多工種が多い造園工事では、専門工に外注するほどの作業量がないために、多能工が活躍すると考えた。

技能系社員は、土工、重機オペレーター、型枠工、左官工、石工、ブロック工などが一通りできるように、現場で実践教育に取り組む。週1回の勉強会では、社員の樹木医から生理学などの植物の基本を教わり、また重機の運転などに必要となる資格は、随時、外部の講習を受講し取得している。

同社では、このように少人数で多工種を施工する多能工の育成を推進して、生産性の向上と経費の節減を図っている。



◆企業プロフィール◆
①企業名：(株)昭和造園　②設立年：昭和32年（1957年）　③従業員数：32名　④資本金：2,000万円　⑤本社所在地：東京都杉並区　⑥主たる事業：造園の工事及び管理　⑦企業URL：http://www.showa-zoen.co.jp/

マンションの大規模修繕とアフターメンテナンスを多能工で対応

リノ・ハピア(株)（東京都）

マンションなど集合住宅の大規模修繕工事を手掛けている同社は、マンション管理組合や管理会社、自治体からの発注工事がほとんどであり、元請として受注することが多い。多能工としての職種の組み合わせは、防水、樹脂注入、シーリング、塗装であり、育成方法としては主に次の2つである。

- ●技能検定トライアルの実施／自社に外部講師を招いて技能士資格の取得に向けた研修を行う。（協力会社も含めて実施）
- ●職業訓練施設の活用／平成31年から、職人道場（栃木県）を活用し、実践的な技能の習得を図る。外国人技能実習生も参加させる予定。

なお、マンションの大規模修繕のほかに、今後のニーズ拡大が見込める軽微な修繕や定期的なメンテを行うための「アフターメンテナンス対応部」を設置し、展開している。

◆企業プロフィール◆ ①企業名：リノ・ハピア(株) ②設立年：昭和39年（1964年） ③従業員数：115名、協力会社の技能者が約500名 ④資本金：１億円 ⑤本社所在地：東京都大田区 ⑥主たる事業：マンションなど集合住宅の大規模修繕（防水、塗装等） ⑦企業URL：http://reno-happia.co.jp/

土木工事の多能工化で元請から厚い信頼を得る

(株)松高工務店（東京都）

同社は、主に公共土木工事の一次下請として、型枠及び型枠支保工組立・解体工事、足場工事を手掛けてきた。

昭和31年大林組が完成させた北海道糠平ダム工事の型枠工事を担当して以来、ダム、高速道路、鉄道、浄水場など土木コンクリート構造物の型枠専門工事業者として携わってきた。

同社の多能工は、型枠及び足場とびを手掛けるが、土木工事では従来から多能工的に働く技能者は多く、多能工を育成しているという特別な意識はないという。とはいえ、現場移動時間の削減、作業の効率化、作業の安全性向上などのメリットを感じている。

育成方法としては、自社のベテラン技能者によるＯＪＴが中心で、1人前になるまで最低5年、1級技能士取得までは約10年かかるが、職長になるには人間性も大事だという。

◆企業プロフィール◆ ①企業名：(株)松高工務店 ②設立年：昭和45年（1970年） ③従業員数：35名(うち技能者32名)、④資本金：1,000万円 ⑤本社所在地：東京都葛飾区 ⑥主たる事業：都市土木、型枠工事、足場工事、（とび・土工、大工等） ⑦企業URL：http://matsutaka-koumuten.com/

多能工化による工法のベストミックスで効率向上を目指す

(株)加納工務店（愛知県）

同社は、元請として個人住宅や病院等の建築を、また大手ゼネコンの一次下請として型枠工事も手掛けている。

型枠工事については、さらに専属下請でグループ会社でもある加納技建(株)に発注しているが、昨今の躯体系職種の技能者の慢性的不足により、ＲＣ造（鉄筋コンクリート）からＳ造（鉄骨）に設計変更する物件が増えており、在来工法の型枠工事量が減少している状況である。

一方、ＰＣ（プレキャストコンクリート）取付け工事が増えつつあるため、加納技建(株)ではＰＣ工事現場単位でサークル活動（改善・提案活動）を実施しつつ、在来工法とＰＣ工法のベストミックスに力を入れているところである。

◆企業プロフィール◆ ①企業名：(株)加納工務店 ②設立年：昭和43年（1968年） ③従業員数：53名、グループ会社の加納技建（株）に技能者25名 ④資本金：4,000万円 ⑤本社所在地：愛知県名古屋市 ⑥主たる事業：建築工事、型枠工事（土木一式、建築一式、大工） ⑦企業URL：http://www.kanokom.com/

元請による多能工化に関する取組み

建設技能者の担い手不足が深刻化する中で、元請（総合工事業）においても、技能者不足の解消や協力会社（下請企業）の経営安定化、職種の手配・調整業務の効率化、工期の短縮などを目的とした多能工育成の取組みが始まっている。

鹿島建設(株)

鹿島建設(株)は、全支店の担当者が集まって「職人育成ワーキング」を開催しており、新規入職者の促進と多能工化の推進を検討している。同社では、2012年頃、全国的にＡＬＣ／ＥＣＰ工の極端な不足が予測されたため、とび工による取付けを実施した経験があり、多能工に対する元請の役割の大きさを認識している。

同社横浜支店では、2018年後半から2019年にかけて、内装ボード工事と耐火被覆工事が急増する一方で、型枠工事が減少することが判明したため、型枠工の閑散期作業として、2017年12月から乾式耐火被覆取付け、2018年春からボード張りを行うことを計画、自社機材センター内に技能訓練施設を設けたり、現場ＯＪＴにより訓練を実施している。また、関西支店では、2018年に協力会社6社が共同開催した「育成塾」を後援しており、自社ビルを活用した建設技能体験施設を開設する予定である。

同社では、育成した多能工を有効に活用しながら、多能工としての技能評価の仕組み（マイスター制度等）を設けたいとしている。





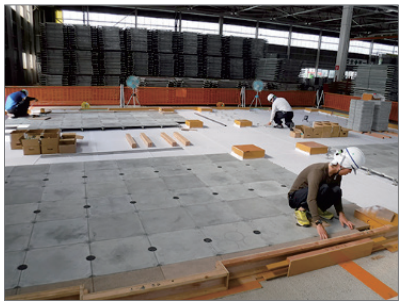
清水建設(株)

清水建設(株)は、協力会社の繁閑調整や技能者が長く現場で働けるために多能工化が有効と考え、各職種の協力会社30数社と多能工化検討ワーキングを開催した。並行して、首都圏で増大する大型Ｓ造建設工事の影響で繁閑の波が大きい型枠工や鉄筋工等が、S造の地上部で不足する耐火被覆工、ＡＬＣ工、ＯＡフロア工、ボード工として作業が出来るように多能工化を進めることとした。

そこで、2017年8月、首都圏の協力会社を対象とした多能工の技能訓練校を開設し、乾式耐火被覆取付け、ＡＬＣ板取付け、ＯＡフロア組立て、石こうボード張りの訓練を開始した。訓練期間は工種により5～9日間程度とし、個人別に技能の成績を記録している。開始から約1年半で約120人が訓練した。

同社では、多能工活用に適した工事として、少量多工種が混在する改修工事や、前後工程を一連作業として施工出来る工事を考えており、今後はＩＣＴ施工など新生産システムにおける多能工も視野に入れている。





戸田建設(株)

戸田建設(株)は、各支店の協力会社との意見交換をきっかけに、2016年10月、(一財)戸田みらい基金を設立し、建設企業や団体における担い手確保及び新分野進出の取組みに対する資金援助を開始した。こうした取組みの中には技能者の多能工化も含まれている。一方、同社東京支店などでは、首都圏での技能者不足への対策として、多能工化の検討を進めており、現状では「型枠大工＋耐火パネル・ＡＬＣ工」「タイル工＋耐火被覆工」「タイル工＋石工」などが実現している。

多能工育成は、現場でのＯＪＴが基本であるが、乾式耐火被覆工事についてはメーカーの指導を受けて研修会を開催しており、研修修了者は約1年間で30人程となっている。また、専門工事業団体の教育訓練施設を利用することもある。同社は、今後も協力会社と連携して多能工化への支援を強化したいとしている。





元請の取組みの目的

大都市圏における技能者不足の慢性化

○内装工や耐火被覆工の不足

工法の変化

○建物構造はRC造からS造へ
○外装仕上は湿式から乾式へ
⇒型枠、鉄筋、タイル、左官などでは工事量が減少

多能工化の推進→技能者不足解消と経営安定化に寄与

○型枠工、鉄筋工、タイル工、左官工等が閑散期に、内装工事や耐火被覆工事を施工する
⇒元請にとっては技能者不足の解消、協力会社にとっては経営の安定化につながる

元請の現場管理者の不足

○職種の手配及び調整業務の負担増

多能工化の推進→現場管理者の負担を軽減

○多能工化により、現場における下請企業数を減らす
⇒職種の手配及び調整業務の効率化により、元請の現場管理者の負担軽減につながる

改修工事の増加

○マンションや病院等の改修工事での工期短縮の要請
○各職種・各工程の少ない工事量

多能工化の推進→工期短縮等の実現

○連続した工程を多能工や多能工グループが施工する
⇒工期短縮が可能となり、元請としてのコスト削減にもつながる

3. 建設業の現状と労働環境の改善・適正化

アスミル社会保険労務士事務所 代表 櫻井 好美（社会保険労務士）

建設業の現状と人手不足

建設業就労者の年齢構成の推移をみると、2017 年時点で建設業就業者の 55 歳以上の割合が 34.1%となっており、 7年後の 2024 年には、この 34.1%の人達が 65 歳をむかえ、建設業の中心的な担い手であった世代の大量離職という状況がおとずれます。人手不足は建設業だけの問題ではなく、全業種でおきていることですが、このような状況下で、さらに建設業の人手不足が続く理由として、他産業では一般的である週休２日制が導入されていないこと、全産業と平均をして年間３００時間以上の長時間労働であること等、労働環境においてかなりの遅れをとっているということがあげられます。建設業の人手不足を解決するためには、長時間労働の是正、週休２日制の導入、女性・若者・高齢者の活躍できる職場づくりをする等の「働き方改革」に積極的に取り組んでいくことが、これからの建設業にとって必要なことになってきています。

働き方改革関連法案との関連

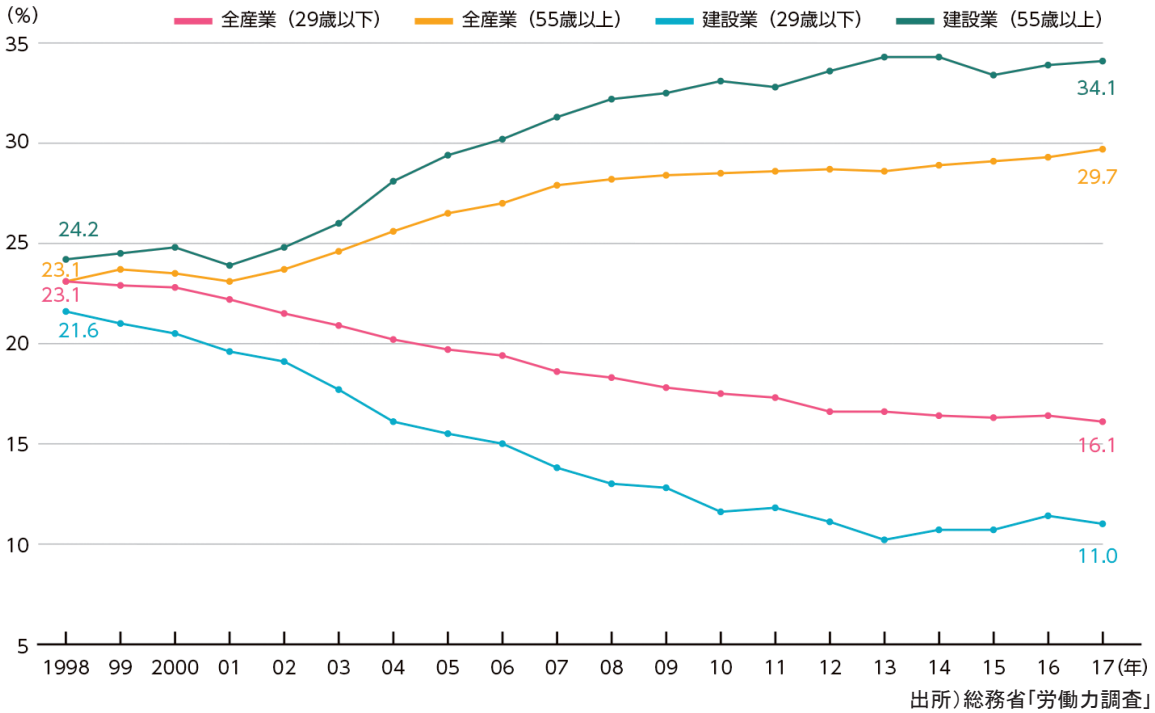
2019 年 4 月より、随時、働き方改革に関係する各種法案が施行されます。

働き方改革では、長時間労働の是正、同一労働同一賃金が注目をあびていますが、その他にも対応しなくてはいけない項目が多数あります。その中の１つが「年次有給休暇の年５日取得義務」です。建設業では日給制をとっている会社も多数あり、年次有給休暇の概念がない会社も多く見受けられますが、2019 年４月以降は、会社として取得させる義務が発生し、守られない場合は罰則が適用されます。また、労働時間の適正管理が義務づけられ、従来のような出面表に出欠の印をつけるだけといった方法では認められず、正確な労働時間を把握する必要があります。今回の法案は、労務管理をしていなかった企業にとっては、非常にハードルの高い項目ばかりとなっています。



アスミル社会保険労務士事務所
代表 櫻井 好美氏

▶建設業就業者の高齢化



出所）総務省「労働力調査」

働き方改革の内容

政府は 2017 年３月「働き方改革実行計画」を発表しました。アベノミクスで一定の経済成長はみられたものの、個人消費や設備投資といった民需においては、まだまだ足踏み状態であるということ、そしてこの根本には少子高齢化・生産年齢人口の減少といった人口問題と、労働生産性の低さが指摘されています。そして日本経済再生のためには、生産性の向上と労働参加率の向上の必要性をかかげ「働き方改革」の取り組みがスタートすることになりました。

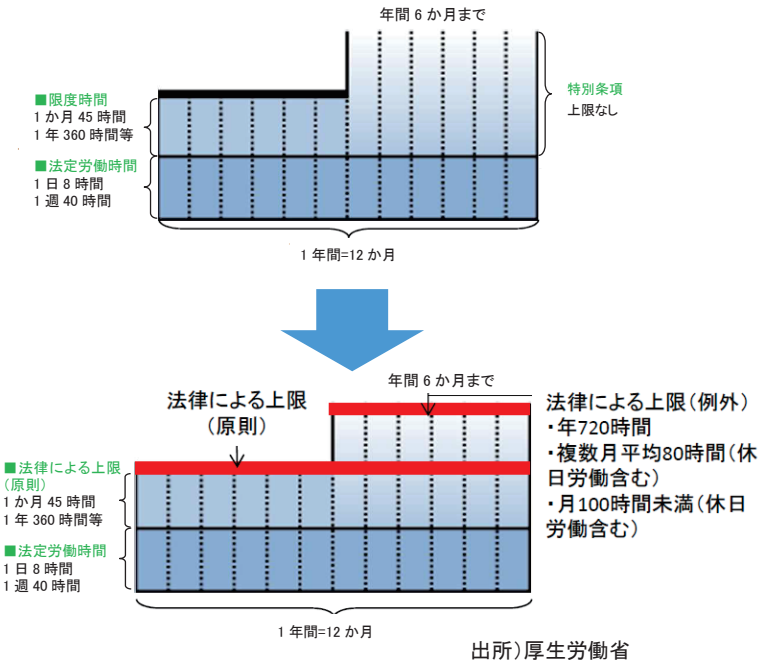
長時間労働の是正

2017 年３月、新国立競技場の建設現場で、２３歳の新入社員の過労自殺がおこりました。常軌を逸した時間外労働により健康障害を招いたことはいうまでもありません。ただ、今回の働き方改革でいう長時間労働の是正（労働時間改革）が必要とされる理由はそれだけではありません。生産年齢人口の減少により、日本市場への労働参加率をあげていかなくてはならず、そのためには育児により時間制限のある女性、介護をしながら仕事をしつづけるといった人達が、時間制約のある中でも仕事ができるような職場の環境づくりをしていくことが必要だからです。昨今の核家族が中心の家庭環境を鑑みても、今後大量介護時代を迎え、男性も育児や介護に参加をしなくてはならない状況になり、そのためには誰もが時間制約のある中で仕事をしていかなくてはいけない労働者が増えていくためです。これからは「長時間働ける若手男性社員」といったモデルに頼ることはできないのです。

①時間外労働の上限規制について

今まで時間外労働の限度に関する基準（３６協定）において、建設業は上限規制については適用除外となっており、長時間労働であっても法律的な上限の規制はありませんでした。しかし、今回の働き方改革法案の中では、建設業も例外扱いはなくなり、2024 年４月１日より時間外労働の上限について、１ケ月の時間外労働は 45 時間、年間 360 時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年間 720 時間、単月で 100 時間未満（休日労働 含む）、複数月平均でも 80 時間（休日労働含む）を限度とすることになります。

▶時間外労働の上限規制イメージ



出所）厚生労働省

▶働き方改革関連法の主な項目

	項目	概要	施行日		根拠法
			大企業	中小	
1	時間外労働の上限規制	・時間外労働の上限は、原則月 45 時間、年 360 時間とする。 ・特別条項は年 720 時間、単月 100 時間未満（休日労働含む）、複数月平均 80 時間（休日労働含む）を限度、 月 45 時間を超える時間外は年６回までとする。	2019.4	2020.4	労働基準法
2	年次有給休暇の年５日取得義務	・年 10 日以上の年休付与者は、毎年、時季を指定して年５日の取得を義務とする。	2019.4	2019.4	労働基準法
3	長時間労働者の医師面接指導の見直し	・長時間労働者の医師面接指導の時間外労働を月 100 時間から月 80 時間に引下げる。	2019.4	2019.4	労働安全衛生法
4	労働時間の状況の把握の実効性確保	・現認や客観的な方法による労働時間の把握を義務化する。 （管理監督者含むすべての労働者）	2019.4	2019.4	労働安全衛生法
5	月 60 時間超の時間外労働の割増率引上げ	・月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を 50%以上とする。	–	2023.4	労働基準法
6	限度基準適用除外見直し	・**建設事業**、自動車運転の業務、医師等、時間外労働の限度基準適用除外を見直す。	2024.4	2024.4	労働基準法
7	勤務間インターバル(努力義務)	・前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保を行う。	2019.4	2019.4	労働時間等設定改善法
8	同一労働同一賃金 (雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保)	・短時間・有期雇用労働者・派遣労働者と正規雇用労働者との不合理な待遇差を解消する。	2020.4	2021.4	労働契約法 パート・有期法 労働者派遣法

②月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について

１ケ月の時間外労働が 60 時間を超える場合の割増賃金率について、大企業では 50%以上で支払うことが義務付けられており、今まで中小企業へは猶予措置となっていましたが、2023 年 4 月より猶予措置は廃止され、中小企業であっても月 60 時間以上の時間外労働については 50%以上の支払いをすることになります。

③勤務間インターバル制度の普及促進

勤務間インターバルとは、「事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。」と定義されています。今回の法案では努力義務ということになっていますが、夜勤勤務の多い建設業者にとっては、働き方を変化させていく上では有効な手段ともいえます。

週休２日制の実施に向けて

建設業への若手技能者の入職が年々減少し、将来の担い手不足が大きな課題となっている中、長時間労働の是正に加えて、休日を確保できる環境整備をしていくことが重要になっています。しかしながら、現場は土曜日も開所しており、業界全体として取り組んでいかないと、各企業の努力だけでは実現は難しい状況です。国土交通省が策定した「建設業働き方改革加速化プログラム」によると、週休２日制の導入を後押しする手段として、公共工事における週休２日の確保、建設現場の週休２日と円滑な施工の確保をともに実現させるため、公共工事の週休２日工事において労務費等の補正を導入するとともに、共通仮設費、現場管理費の補正率を見直す等の対策が打ち出されています。また、建設業の場合、単に週休２日制を推進するだけではなく、あわせて適正な工期設定をすることが週休２日への推進を加速させていくものとなるため、2017 年８月には「適正な工期設定等のためのガイドライン」も策定しています。ただ、技能者の多数が日給月給であるため、単に休日が増えることは、手取り賃金が下がってしまうことを踏まえて推進していかなくてはならず、労務単価の引き上げ、技能や経験にふさわしい処遇もあわせて検討していく必要があるといえます。

女性活躍の取組

女性の活躍を推進するためには、仕事と子育て等を両立できる環境の整備や、男性の育児参加促進、多様な働き方の実現等、経営者のリーダーシップのもと「制度の導入」、「組織風土の改善」、「人材育成」等をバランスよく進めていく必要があります。

①両立支援

子育て中の女性が仕事と育児を両立するためには、時間外労働がなくても働ける仕組みづくり（短時間正社員制度等）や、年次有給休暇の時間単位の取得の推進、また、急なお休みでも対応できるようなチーム制の導入等、社内でのフォロー体制が重要になってきます。加えて、男性の育児参加を促進することで、育児をしながら働くことが当たり前の文化を作っていくことが大切です。

②職場風土改革

育児休業を取得する女性が増えてきましたが、未だ受け入れ側の方は「子育て中の女性はよく休むから使いづらい」とか「どうせ辞めてしまうのだから」といった風土の会社が多いように感じられます。実際に子育て中の女性にどのような大変さがあるのか、また会社はどのように女性へ仕事の指示を与えるのがいいのか？社内でのディスカッションの時間をとったり、研修を実施したりすることで、意識を変えていく必要があります。

③評価・処遇の改善

長時間働くことを評価するのではなく、一定の時間でどれだけの成果をあげることができるか？という点での評価に変えていく必要があります。会社として、短時間正社員等の制度を導入しても、評価と連動しないのであれば、せっかく能力の高い方がいてもモチベーションが下がってしまいます。

④女性の活躍推進

女性管理職の割合を増加させる等、会社として数値目標を設定し、実現をしていくことが大切です。女性採用に力を入れているのであれば、採用担当者に女子を登用したり、積極的に女性に役割を与えていく必要があります。

雇用の多様化（ダイバーシティ）について

ダイバーシティとは、年齢、性別、国籍等に関係なく多様な人材を積極的に活用していこうという考え方のことをいいます。昨今のグローバル化、ＩＴ化等により、働き方の変化、働くことへの価値観の変化、人権等の本質的な観点だけでなく、将来的な少子高齢化による労働力人口の減少等に対応した人材確保の観点から“ダイバーシティ”に取り組む企業が増加しています。とりわけ日本においては、「男性」「総合職」「終身雇用」という文化が広く浸透していますが、これからの人手不足を考えたとき、今までの画一的な働き方から、一人一人の価値観にあった働き方に対応していく必要があります。

①介護をしている者

育児と同様に時間制限のある中で仕事をしなくてはいけない者、また遠距離介護等により会社への通勤が困難になる者がでてくる可能性があります。テレワーク等の働き方の導入の検討や、社内での介護についての認識を高めるための研修等の実施が必要です。

②高年齢者

従来の働き方の延長を望む方もいれば、今までの経験や知識を生かした働き方、また社会貢献をしたいと考える方と要望は様々です。

これからの企業は、画一的な雇用体系の方だけでなく多様な働き方を受け入れていかなくてはならず、それには働いた成果を評価する仕組み、働く環境の整備、社内の風土づくりが課題になってきます。

おわりに

以上、建設業界における労働環境の改善・適正化について述べてきました。前述したような長時間労働の是正や週休２日制、女性活躍や雇用の多様化（ダイバーシティ）に向けた取組を推進していくためには、併せて生産性の向上を図っていかなければなりません。いわば、「労働環境の改善・適正化」と「生産性の向上」は車の両輪の関係にあるといえます。

さらに、人手不足の状況下、限られた人材で生産性を上げていかなければならないわけですから、一人で複数の業務をこなせる「多能工化の推進」が企業経営上の有力な選択肢になっていくのではないでしょうか。本ハンドブックＰ４～５「多能工の多様性」にもあるように、一口に多能工と言っても、個人としての多能工もあれば、多能工的な機能を有する組織・グループも考えられます。また、防水も塗装もできるといった複数職種がこなせる多能工、設計も施工もできるといった多能工、事務仕事も重機オペレーターもこなせる多能工、など様々なパターンが考えられます。

どのようなパターンの多能工化を推進していくのかは、各企業の置かれた環境に応じた経営判断だと思います。長時間労働の是正や休日の確保等を図りつつ、一方で工事品質を落とさないように生産性を向上させていく工夫が中小建設企業に求められています。

4.働き方の見直しの事例

事 例　長時間労働の是正

業界に先駆けて、働き方の見直しを推進

（株）岩野商会（長野県／内装仕上げ工事業）

10年以上も前から、社員化・固定月給制・完全週休二日制を導入

内装・防水施工を手掛ける建築仕上げ工事業の(株)岩野商会は、業界に先駆け10年以上も前から社員化による固定月給制と完全週休二日制を導入。さらに時間外労働の自主規制(年600時間)、計画年休制度の活用による有給休暇の取得促進、退職金制度の充実を図るなど、直接雇用する技能者約100名の生活の安定と定年まで働き続けられる職場を目指し整備を進めている。

一方で人材育成にも力を注ぎ、企業内認定職業訓練校による新人研修や資格取得の奨励・サポートにより、トップレベルの技能者の育成に取り組んでいる。これまでに多数の技能者を自社で育成してきた結果、内装仕上げ工事に柔軟に対応できる複数の作業を行うチームを編成することが可能となり、新築やリフォーム等の現場において業務の効率化を実現させている。



◆企業プロフィール◆
①企業名：(株)岩野商会　②設立年：昭和 30 年（1955 年）
③従業員数：286 名　④資本金：9600 万円　⑤本社所在地：長野県長野市　⑥主たる事業：内装・防水施工等の建築仕上げ工事　⑦企業 URL：http://www.iwano.co.jp/

事 例　週休二日制の実施

通年雇用と完全週休二日制を実現

（有）ニシノ工業（北海道／鉄筋工事業・型枠工事業・とび土工工事業）

処遇改善と多能工化で業務効率化を促進

(有)ニシノ工業は、道東の十勝から根室までを拠点に、大型農業施設等の基礎工事一式を手掛けている。冬場の収入が不安定になる北海道では、通年雇用と給料の安定が技能者にとって不可欠と考える同社は、開業以来、社員化と固定月給制を維持している。さらに週休二日制の導入にあたり、部門毎に作業を見直し無駄を排除。社員とともに生産性向上に努め、1日の残業1時間未満や有給取得率80％以上までも達成した。

また、遠方の現場に限られた人員を効率的に配置するために有効となる多能工の育成に着手。技能者には、実務を通じて自発的に技能の幅を広げることを促し、閑散期には研修や実習を繰り返し実施する。こうした労働環境の改善により、会社の収益と社員の定着率を大きく向上させている。



◆企業プロフィール◆
①企業名：(有)ニシノ工業　②設立年：平成11年（1999年）　③従業員数：34名　④資本金：300万円　⑤本社所在地：北海道河東郡　⑥主たる事業：鉄筋、型枠、とび土工等の専門工事業
⑦企業URL：https://nishino-industry.com/

事 例　女性活躍

風通しの良い社風を活かした人材育成、多数の女性社員が活躍

（株）マサル（東京都／防水工事業）

防水工事業で創業60年を迎えた(株)マサルは、部署や職種に捉われない「適材適所」を目指し、新入社員への約半年間の現場研修や、優秀な技能者の直接雇用等を積極的に導入している。業務以外でも、社員から経営者への提案制度や、部活動への補助金制度等、社内の交流を促す取組みが活発である。

ワーク・ライフ・バランスの実現にも力を入れており、業務合理化を通じて、営業部門の残業を月20時間の減少に成功。現在、チーム制の導入や業務支援グループの創設による、更なる業務負担の軽減を実施している。



◆企業プロフィール◆
①企業名:(株)マサル、②設立年:昭和32年(1957年)③従業員数:118名、④資本金:8億円、⑤本社所在地:東京都江東区　⑥主たる事業:東京都周辺の新築「防水工事」と「改修工事」　⑦企業URL:http://www.masaru-co.jp/

女性の就業環境向上のため「プログレスの会」を結成

野口興産（株）（東京都／建築資材販売業）

建設資材卸売業の野口興産(株)では、主な顧客である建設企業に応対する窓口となり、業績拡大に貢献している女性社員の役割を高く評価する。そのため、女性社員ができる限り長く働き続けられる職場づくりに意欲的に取り組んでいる。

これまでに旧姓使用の規定を明文化し、小学校入学まで利用できる短時間勤務制度や復職制度等を導入した。さらに、約40名の女性社員の親睦を深める目的で「プログレスの会」を結成。懇親会や講演会等を通じて交流を図るばかりでなく、働きやすく楽しい職場とするための提案や改善を率先して行う場としても機能している。



◆企業プロフィール◆
①企業名:野口興産(株)　②設立年:昭和48年(1973年)　③従業員数:209名　④資本金:6000万円　⑤本社所在地:東京都練馬区　⑥主たる事業:首都圏を中心とした建築資材卸売業
⑦企業URL:http://www.noguchi-kousan.co.jp/

事 例　労務管理

働き方の見直しに向けて、適正な労務管理を推進

吉田工業（株）（千葉県／基礎工事業）

木造住宅の基礎工事を専門とする吉田工業(株)は、平成15年の開業以来、事業を順調に拡大してきた。しかし、雇用する技能者全員の社会保険加入問題に直面したことを契機に、社労士の指導を仰ぎ、会社の成長・発展に不可欠な労務管理の適正化に着手した。

最初に手を付けたのは、職人の休日を確保すること。「職人も会社員の一員」であると考え、1年間の変型労働時間制(労働時間7.5時間/日、年間休日88日)を導入し、年間カレンダーを作成。次に有給休暇の取得推進、退職金制度の明確化など、就業規則を段階的に整備した。これにより定着率は大きく向上し、開業以来、増収増益を継続して実現している。



◆企業プロフィール◆
①企業名:吉田工業(株)　②設立年:平成15年(2003年)　③従業員数:16名　④資本金:2000万円　⑤本社所在地:千葉県千葉市　⑥主たる事業:首都圏の民間工事を主体とした木造住宅の基礎工事　⑦企業URL:http://www.yoshidakougyou-group.co.jp/

〈資料〉アンケート調査結果

〔調査依頼先〕

一般社団法人 全国建設業協会、一般社団法人 全国中小建設業協会、及び一般社団法人 建設産業専門団体連合会等の団体事務局を通じて依頼した会員企業

〔調査のフロー〕

①国土交通省及び事務局から各建設業者団体にアンケート実施を依頼。
②各建設業者団体から会員企業に対してアンケートの実施を周知。
③ＷＥＢアンケートにより、各会員企業から直接回答。
④調査実施担当(株)日本アプライドリサーチ研究所にて集計。

〔調査期間〕

平成30年9月10日(月)～平成30年10月5日(金)

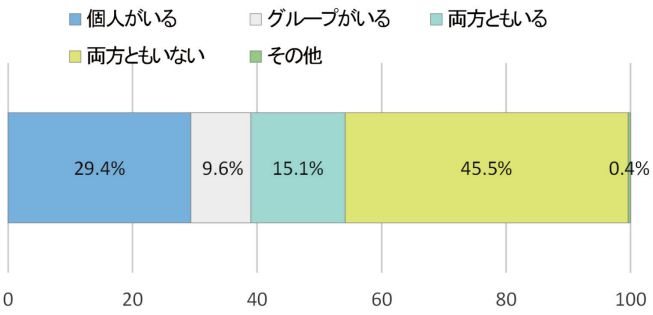
〔回収数〕

有効回収数　1,895件(社)

1．多能工について

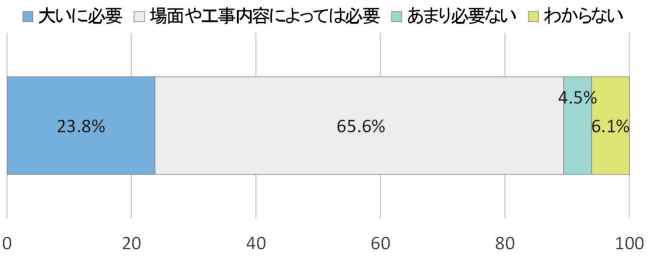
回答企業における多能工の有無

回答企業の半数以上で専属外注や一人親方を含めて多能工が働いている(「複数業種の作業を行う建設技能者個人」「複数業種の作業を行う建設技能者グループ」「個人とグループの両方」の計 54.1%)。特に元請や公共工事を主体とする企業においてその割合が高い(「完成工事高に占める元請工事の割合が 60%以上」企業の 59.3%、「工事内容に占める公共工事の割合が 60%以上」企業の 59.5%)。



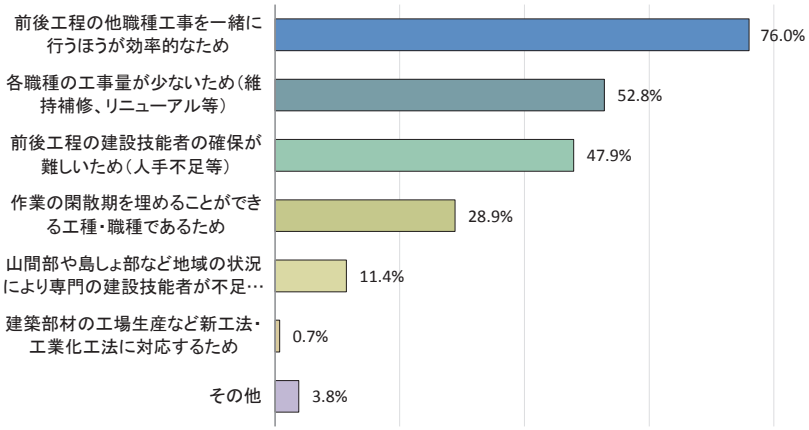
建設業における多能工の必要性

回答した建設企業の約 9 割が多能工を必要としている(「大いに必要」23.8%、「場面や工事内容によっては必要」65.6%の計 89.4%)。



複数作業を行なう人材(多能工)が必要な理由

多能工を必要とする理由は、「前後工程の他職種工事を一緒に行うほうが効率的なため」(76.0%)が最も多く、「各職種の工事量が少ないため(維持補修、リニューアル等)」(52.8%)、「前後工程の建設技能者の確保が難しいため(人手不足等)」(47.9%)と続く。

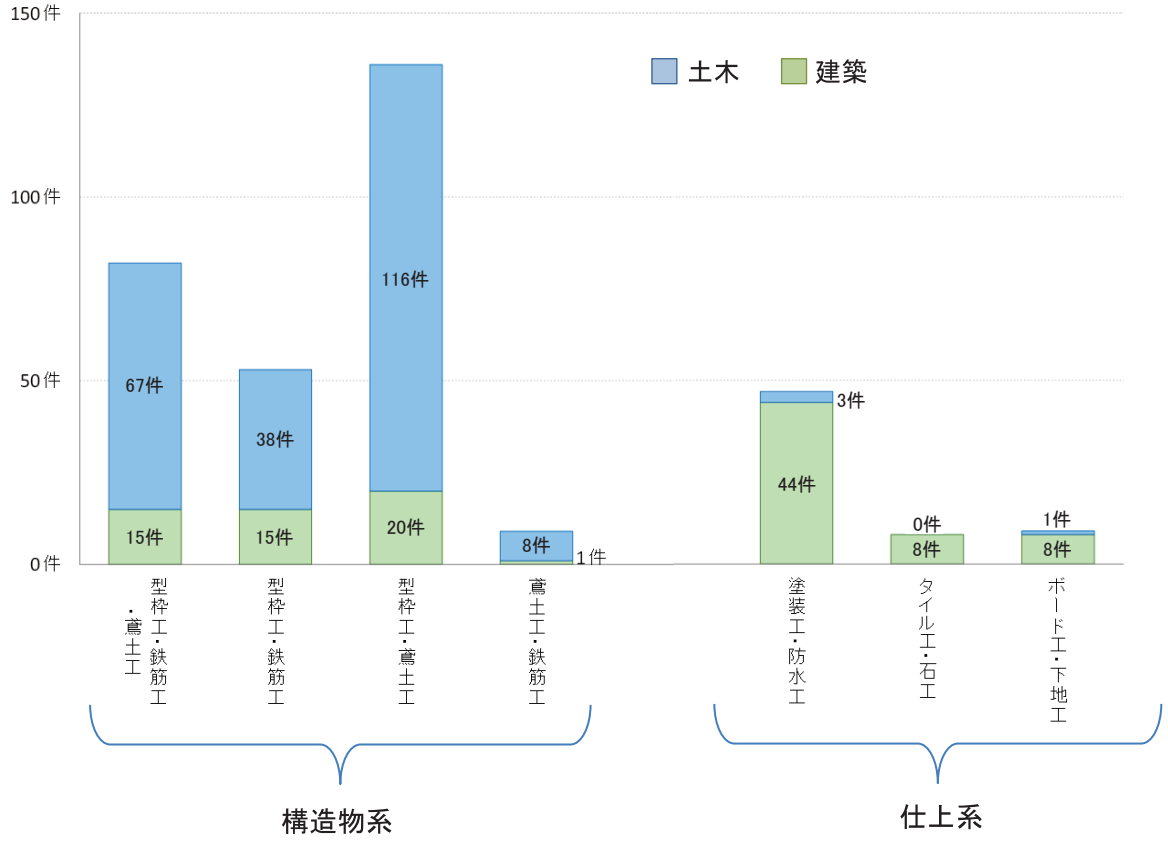


多能工の職種の組合わせ

「多能工が働いている」と回答した 468 社（建築工事主体：90 社、土木工事主体：348 社、建築・土木同程度：30 社）に、多能工の工種の組み合わせについて聞いたところ、様々な回答があったが、回答件数が比較的多かった構造物系（躯体系）と仕上系について特徴をみてみる。

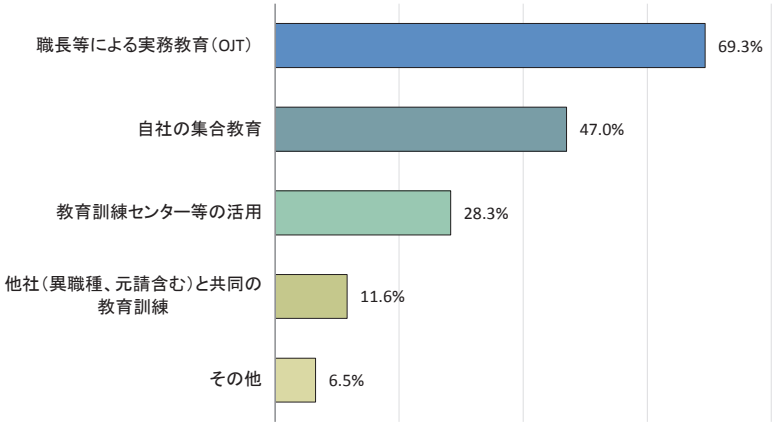
構造物系では、土木工事における「型枠工・鳶土工」の組み合わせが 116 件であるのに対し、建築工事における同組み合わせは 20 件である。このことから「型枠工・鳶土工」の組み合わせは、土木工事で比較的取り組みやすい状況であることが伺える。

一方、仕上系では、建築工事における「塗装工・防水工」の組み合わせが 44 件であるのに対し、土木工事における同組み合わせはわずか 3 件である。このことから「塗装工・防水工」の組み合わせは、建築工事で比較的取り組みやすい状況であることが伺える。



多能工を育成する方法

多能工の育成方法は、「職長等による実務教育」（69.3%）、「自社の集合教育」（47.0%）の順で多く、次いで社外資源を使用した「教育訓練センター等の活用」（28.3%）、「他社（異職種、元請含む）と共同の教育訓練」（11.6%）がそれに続く。主に社内資源を使用しながらも、一部では社外資源を有効活用していることが伺える。



【参考】多能工を育成する方法

多能工化を育成する方法としては、通常の従業員教育と同様に、社内によるものと職業訓練機関の活用がある。取りかかりやすいのは社内のＯＪＴや集合教育であるが、またより本格的な教育を目指し、社内で一定の教育後に、業界共有の訓練施設を活用するケースも増えている。

訓練施設としては、富士教育訓練センター(職業訓練法人全国建設産業教育訓練協会)が有名で、技能者に＋１ｏｒ＋２の技能を取得させる「多能工コース」が設定されている。

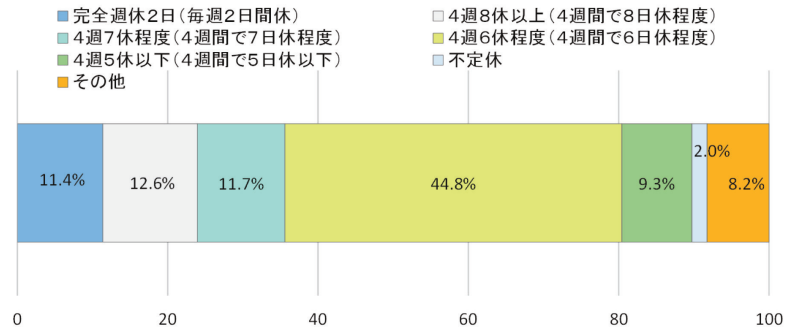
富士教育訓練センターの多能工コース例

- ●土木基礎多能工コース
- ●躯体多能工（鉄筋施工）コース
- ●躯体多能工（仮設施工）コース
- ●建築基礎多能工コース
- ●躯体多能工（型枠施工）コース
- ●左官施工管理中級コース

2．技能者の処遇・働き方等について

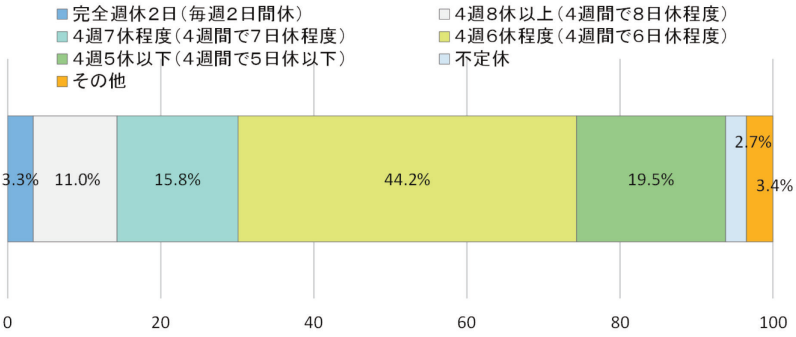
就業規則に定める休日設定

「４週６休程度」（44.8%）がほぼ半数を占め、「４週８休以上」（12.6%）、「４週７休程度」（11.7%）と続く。



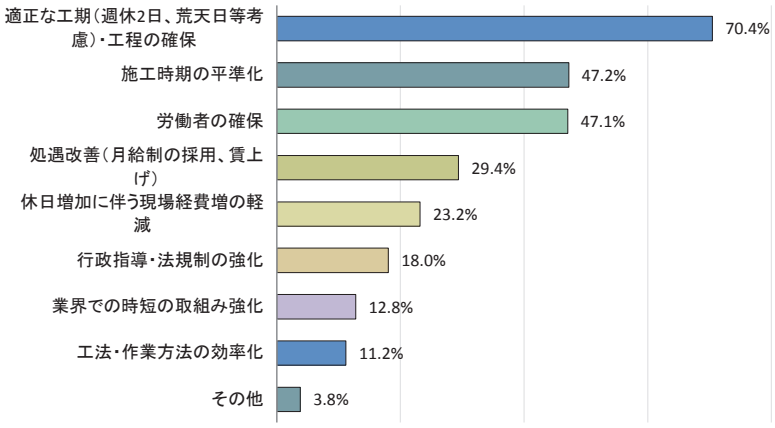
実際の休日取得状況

実際の休日取得状況は、前設問の「就業規則」に比べると、休日の多い「完全週休２日」は 8.1 ポイント少なく、逆に休日の少ない「４週５休以下」は 10.2 ポイント増えているなど、計画通りには取得できていない様子が伺える。



建設技能者の休日を確保するために有効な方策や条件

「適切な工期・工程の確保」（70.4%）が最も多く、「施工時期の平準化」（47.2%）、「労働者の確保」（47.1%）、「処遇改善」（29.4%）と続く。このことから、工期や施工時期の適正化及び人材不足の解消策が、休日確保のためには重要であると考えられる。



3．多能工を育成する上での課題や工夫

アンケートでは、多能工を育成する上での課題とその解消のために工夫していることに関して、300件以上の自由記述がありました。ここでは、6つのポイントに分けてその一部を紹介します。

本人のやる気・モチベーション・処遇改善

- 多様な仕事を覚えることになるため、本人のモチベーションを高めることが課題。技能習得・資格取得による昇給制度の導入が必要。（土木工事業）
- 多能工になれば就業機会が増え、業務の平準化及び収入の安定化につながると、日々指導し、動機づけしている。（土木工事業）
- すべての人に多能工になることを求めないで、興味のある人や積極性のある人を説得して、処遇する。（鉄筋工事業）

本人の能力・経験

- 多能工となるためには５～10年の経験が必要なので、若手の育成が課題。（土木工事業）
- 職人不足の土地柄なので、多能工を育成しないと、工事を完成できない。（土木工事業）
- 個人の能力により差が出てしまう。焦らず教えていく。（建築工事業）
- 時間をかけてでも多能工を育成する必要がある。多くの経験をさせて経験者から学び取ることが重要。（舗装工事業）等

若手の採用・確保・定着

- 技能を教え込んだ人材が辞めないよう、コミュニケーションを多くとっている。（土木工事業）
- 新卒採用しても、すぐにやめてしまうのが現状。そのため、当社では、完全週休２日制や有給休暇の活用推進、出勤時間の調整等を進めている。（土木工事業）
- 地方の中小企業にとって、多能工に限らず現場管理者も不足している。合同企業説明会や専門学校の懇談会への参加、公的機関を通じた募集等を実施している。（建築工事業）　等

教育・育成・指導

- 教育・育成・指導できる技能者が不足している。職業訓練校を活用したり、下請協力会社に派遣して技能を習熟させた。（土木工事業）
- 実務を教える人材が不足しているので、若い技能者には動画で教育している。（土木工事業）
- 定年及び高齢化により教育する人間が減った。定年延長や外注班との協力などを行いながら若年層への教育をする。（とび・土工工事業）
- 中途半端な技能とならないよう、１級石材施工技能士と１級タイル張り技能士の両方を取得させている。（タイル・れんが・ブロック工事業）　等

育成のための費用・時間

- 育成には時間がかかるのが課題。その解消策として、教育訓練センターなどの職業訓練施設を活用している。（土木工事業）
- 各種資格取得のための費用負担が大きかったが、助成金の積極利用により負担を軽減している。（とび・土工工事業）

継続的な受注や経営の安定化

- 多能工化が可能な工事の受注機会を増やす必要がある。（塗装工事業）
- 多能工を育成する上で困っていることは、習得させたい職種がまんべんなく、タイミング良く受注できないこと。（土木工事業）
- 山間部の建設業者は、従来から、多能工的な社員を育成し、多工種の工事物件を受注してきた。（土木工事業）



制作・お問合せ先

(一財)建設業振興基金

経営基盤整備支援センター

TEL 03-5473-4572

発　行　平成 31 年 3 月

執筆協力：(株)佐藤総合研究所、(株)日本アプライドリサーチ研究所