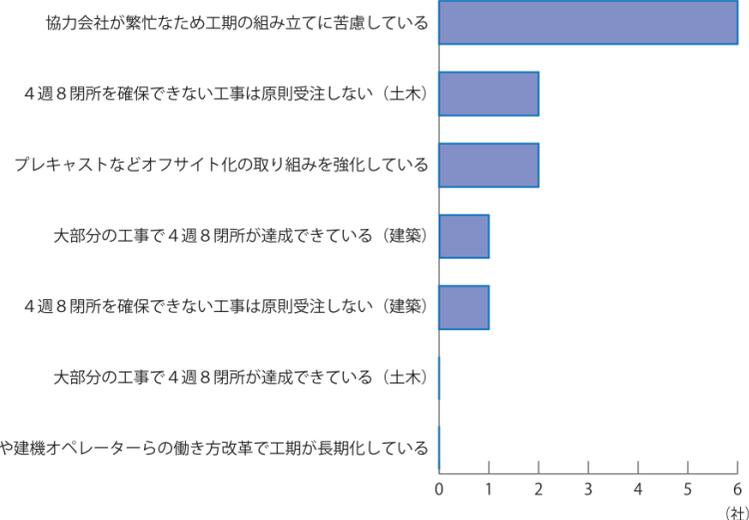


アンケート回答企業（五十音順）  
 ▼大林道路▼ガイアート▼鹿島道路▼佐藤渡辺▼世紀東急  
 工業▼大成ロテック▼東亜道路工業▼NIPPON▼日本道路  
 ▼前田道路▼三井住建道路

# 交通規制など特性に配慮を

適正工期の確保に関する現状



生コン圧送や建機オペレーターらの働き方改革で工期が長期化している



作業時間が制約される舗装ならではの配慮が求められる（写真はイメージ）

「働き方改革推進宣言」のPR  
 ポスター（道建協提供）

働き方改革推進宣言  
 道路建設業における  
 「4週8休の定着」  
 「土日休業の推進」を  
 私たちは宣言します  
 一般社団法人 日本道路建設業協会  
 一般社団法人 日本アスファルト合材協会

## 休日確保優先する若者を意識 道建協と日合協

日本道路建設業協会（道建協、西田義則会長）と日本アスファルト合材協会（日合協、今泉保彦会長）は1月、道路舗装工事とアスファルト合材の製造を対象に共同で「働き方改革推進宣言」を発表した。アンケート対象の11社も含め舗装工事と合材製造の両方を事業展開する会員が多い実態に対応。上限規制の順守を念頭に工事現場や合材工場働く人の「4週8休の定着」と

書類の簡素化に取り組んでほしい」という。道建協と日合協の共同宣言は上限規制の順守だけでなく、職業選択で休日確保を最優先する若者を意識。将来にわたる舗装工事や合材製造の担い手確保・定着を促す狙いがある。引き続き業界を挙げて道路建設業の働き方改革に取り組んでいく。

道路舗装工事は交通規制を伴うケースが多く、適切な品質管理の観点から気温や降雨量などの天候に考慮して行う必要がある。そのため土木工事の中でも時間的な制約を受けやすい。舗装工事と並行して事業展開する合材製造は、先行して2019年度から時間外労働上限規制の適用対象になっている。働き方改革を取り巻く環境に関しては、ゼネコンや設備工事とは異なる道路舗装ならではの特性がある。

### 発注者への要望根強く

日刊建設工業新聞社が9月2～18日に主要な道路舗装会社11社に実施したアンケートでは、上限規制順守に向け働き方改革の柱となる「適正工期の確保に関する現状」―グラフ参照―を聞いたところ、「大部分の工事で4週8閉所が達成できている（土木）」と回答したのはゼロ。同（建築）」も1社にとどまり、道路建設業全体で適正工期の確保に苦慮している実態が明らかになった。これらの一因には「協力会社が繁忙のため工期の組み立てに苦慮している」（回答6社）こともあるが、それ以上に発注者のさらなる理解や改善を求める声が続いた。

主な発注者への要望事項として、「働き方改革の理解（閉所日、休工日の設定など）、それも含めた適正な工期設定」「真に適切な工期（4週8閉所、週40時間稼働）が確保できる工期設定に対する理解および協力」「ゆとりある工期での発注」「週休2日に向けた土曜閉所や出勤した場合の振替休日取得」「発注時に工期の設定根拠を示

してもらいたい」といった意見が聞かれた。適正工期を確保するためには、発注者の理解と柔軟な対応が欠かせない。天気や自然条件などにより現場環境がその都度変化しやすい道路舗装工事では、着工後も人員の増員や適正配置などにかかる追加的なコスト負担が生じかねない。

ある企業は発注者への要望事項として「工期のさらなる延長とそれに見合う人件費の増加。応札時に人件費を固定するなど、応札金額で人件費をダンピングさせないような制度適用が必要だ」と指摘。別の社は「積算基準を改善し、日当たり施工量の改善や週休2日の補正係数を見直してほしい」と訴える。

1車線通行のような交通規制を必要とするケースが多い舗装工事の特性にも配慮を呼び掛ける。「交通規制を伴う工事は規制時間の適正化と相應の歩掛かり変更」を求める企業も見られた。

一部企業からは、4週8閉所の取り組みが大規模案件の多い国や高速道路会社の工事で進んでいるとの声も出ている。他方、明言している企業はなかったものの、中小規模案件が中心となる地方自治体の工事での対応の遅れがうかがえる。

### 働き方改革へ意識向上を

アンケートでは、24年4～6月に時間外労働の上限規制で原則「月45時間」を超過した非管理職の割合も土木、建築別に調査した。対象11社のうち9社が回答。舗装を中心とする土木は5社が「1～20%」、3社が「21～40%」、1社が「81～99%」となった。

23年度通期に上限規制の原則「年360時間」を超過した非管理職（土木）の割合は、41～60%（4社）と「61～80%」（5社）に集中していた。前提条件が違つたため単純に比較することは難しいが、23年度からは長時間労働が着実に改善してきているといえそうだ。

公共発注が多い道路工事は年度末に工期が集中しやすい傾向がある。平時からの工事に加え、近年各地で頻発する災害復旧のような想定外の緊急対応が出てくれば、通常工事の施工体制に影響を及ぼす可能性も懸念される。

こうした事態も見越して「働き方改革を進める上で不安・課題に感じている事項」を複数回答で聞いたところ、10社が「時間外労働の上限規制への対応」と答え、下半期の対応にさらなる危機感を募らす。ある社は官民双方の工事を念頭に「発注者（官庁・民間）が現状を理解していない。働き方改革を進める意識が低いと感じる」と警鐘を鳴らす。

人材の獲得や定着に苦戦している状況は道路舗装を含めた建設業全体の共通課題。人材の確保やマネジメントで重視する優先度の高い五つの事項を確認したところ、全社が「新卒採用の増加」と「中途採用の増加」に取り組んでいると回答した。次いで10社が「施工体制の確保、人材の最適配置」も挙げた。さらに「一人当たりの労働時間目標の設定と順守」「残業の多い社員の積極的な代休取得」が各5社、「業務アウトソーシングの増加」4社と続いている。