

## 「住宅工事現場における技能者の働き方改革ガイドライン」2024

### はじめに

住宅工事現場で働く技能者は、高年齢化及び離職化が増加する一方で、若年者の入職者数は減少傾向が続いており、技能者の確保が喫緊の課題となっている。

住宅業界がこの課題に対応し、活力を維持し発展していくためには、住宅工事現場に従事する技能者が仕事を通じて、「働く意欲」と「充実した生活」が得られるような施策の展開が必要であり、そのためには特に以下の3つの事項が重要となる。

- ① 労働条件・労働環境の整備による入職促進
- ② 作業効率を高めることによる生産性の向上
- ③ 女性技能者、高年齢技能者、外国人技能者等の多様な人材の活躍推進

住宅生産者(企業、個人事業主等)は、企業の規模や事業の業態が多様であり、特に事業の業態としては、注文住宅の請負を主とする企業もあれば、アパート等の請負を主とする企業や、分譲住宅の建設と販売、リフォーム工事などを主としている企業など様々である。

また、住宅工事現場の技能者についても企業に属する労働者や一人親方など、様々な形態があることも勘案しつつ、総合的な視点での対応が必要となることにも留意しなければならない。

現在、社会の流れは、不足する労働者の確保が困難な中、適正な労働環境を確保するために、様々な法律が公布され、施行されている。(「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の制定」、「建設業法の改正」、「公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部改正」等)

これら法律の遵守を大前提とし、技能者の労働時間短縮、適正賃金の確保、元請・下請間における適正工期の確保等の合意を実現しつつ、技能者確保に向けて、魅力ある働きやすい住宅工事現場を構築し、作業効率を高めることによる生産性の向上に向けて、住宅業界に係わる者全員が知恵を出し合い、協力して対応して行かなければならない。

住宅生産団体連合会では、それらを達成するため、2020年12月本ガイドラインを取りまとめたが、今回2024年4月には建設業における働き方改革関連法令の5年の猶予期間が終了することにより「時間外労働の上限規制」の適用が開始されることを踏まえ、調査データの更新、建設キャリアアップシステム(CCUS)の現状、及び元請と下請の共存共栄に向けた考え方などの修正・追加を行った。

住宅生産者の皆様におかれては、引き続き住宅工事現場における働き方改革の推進に尽力していただきたい。

# 1. 住宅工事現場を魅力的なものであると誰もが思えるようにしよう

住宅工事現場における課題は様々あるが、中でも①新たな労働力不足、②技能者の高齢化が深刻な課題となっている。住宅工事現場の技能者が、モノづくりの楽しさや仕事のやりがいを感じられる環境を整え、明るい業界の未来を指し示す必要がある。

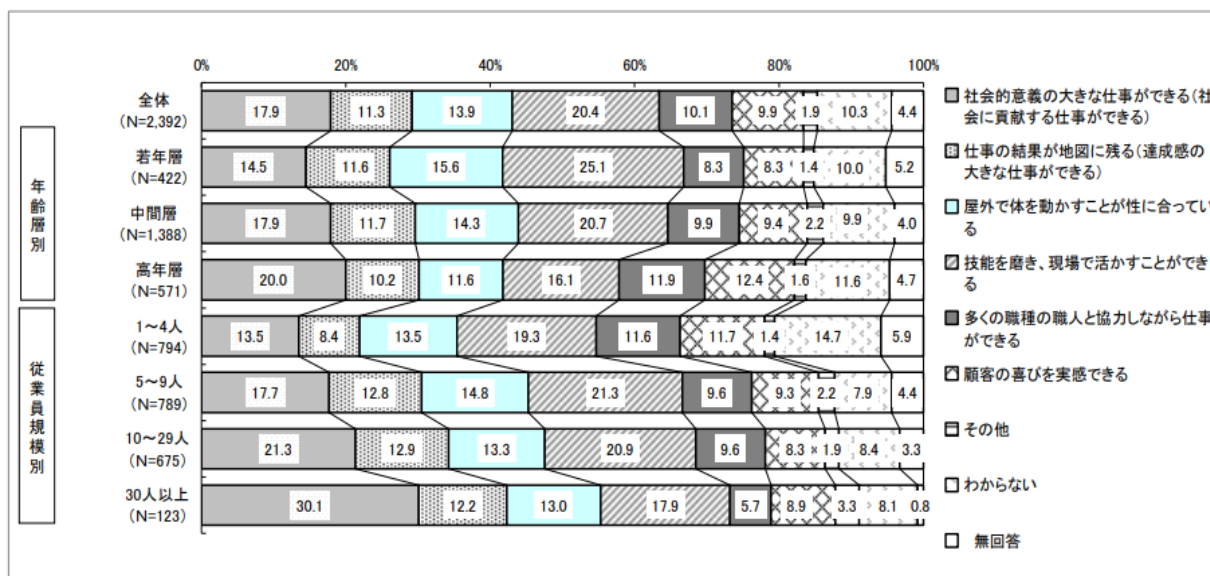
## (1) 建設業界イメージの変革

### ① 3K（きつい、きたない、きけん）からの脱却

以前より、建設業は①仕事がきつい、②きたない作業、③危険な作業、いわゆる3K業種と言われていた。建設業に従事する者は、このイメージを払拭することに努力を重ねてきた。本来、建設業は魅力ある業界である。「社会的意義の大きな仕事ができる」「技能を磨き、現場で生かすことができる」「顧客の喜びを実感できる」等、技能者からの声も多い。実際、現場の環境を改善して、魅力ある現場となるように取り組んでいる住団連会員企業も多い。きれいな現場・働きやすい現場を実現し、技能者のやる気を引き出し、結果的に生産性の向上が図れるように進めて行かなければならない。

良い現場とは4S（整理、整頓、清掃、清潔）が行き届いている現場であり、4Sに向けて我々は率先して取り組む必要がある。

### ■ 建設業で最も魅力を感じる点



出典：厚生労働省 R3「雇用管理現状把握実態調査」

## ② 新3Kへの移行

新3Kとは、

### i) 給与が良い

他産業と比較しても給与が良く、処遇も水準が高い

### ii) 休暇が取れる

法律で定める年間休日取得でき、週休2日や個人が希望する働き方に合わせた仕事ができる体制が整っている

### iii) 希望が持てる

技能者にとっての将来のロールモデルが示され、誇りや魅力、やりがいと共に将来に対する希望が持てる職場である

と言われている。

実際、若年技能者が定着していない理由では「作業が身体的にきつい」「休みが取りづらい」「技能・技術の習得に時間がかかる」「年齢の近い先輩が少ない」が上位を占める。「身体的にきつい」という理由は、賃金に比べてという事も考えられ、それに見合った賃金を支払うことも重要である。また、雇用が不安定という将来の不安から転職する者も多い。

現状の負のイメージを刷新し、働き手のやる気を高めるためには、適正な賃金及び雇用体系等、技能者の処遇改善が重要である。

## (2) 若年層の定着・快適な職場環境の形成

### ①指導者の育成

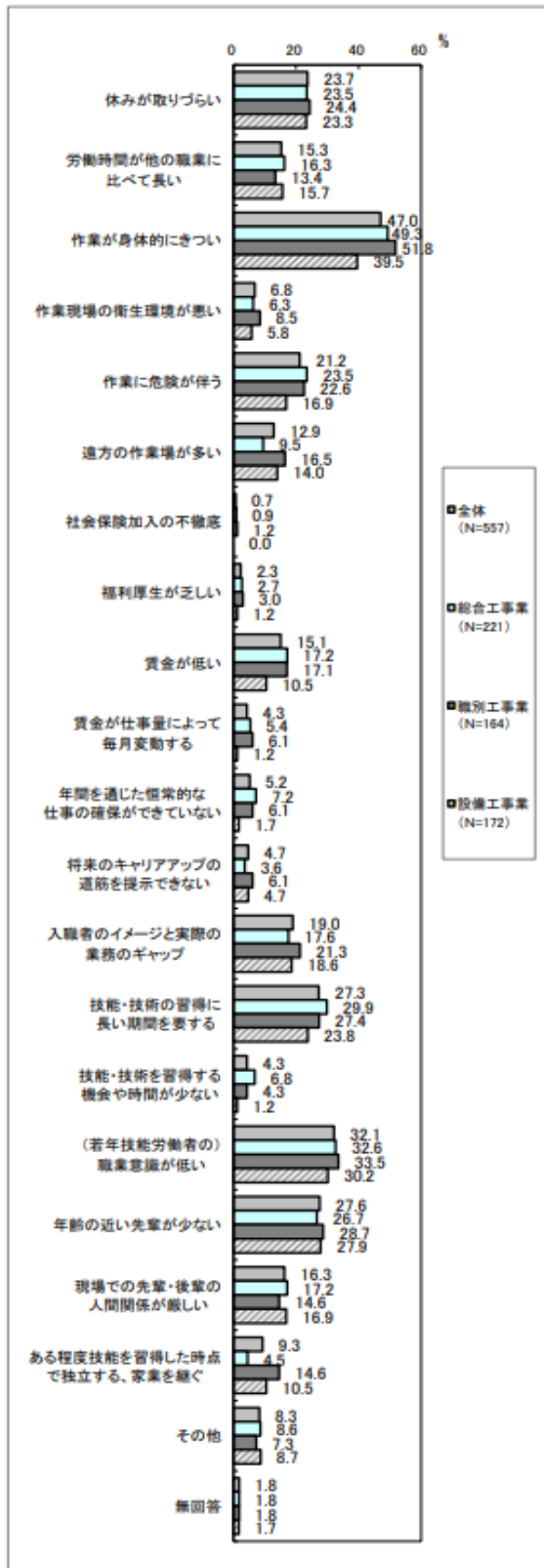
上記の通り、若年技能者が定着しない理由に「技能・技術の習得に時間がかかる」「年齢の近い先輩が少ない」が挙がっており、昔ながらの先輩の技を盗み見て覚えさせる指導や、若年層とベテランの意思疎通が希薄な状態では今の若者はついて来ない。

若年層の指導を現場任せにするのではなく、ベテランが適切な指導ができるような教育体制の整備が必要である。必要に応じて職業訓練校を利用することも検討する。職業訓練校は若年技能者対象だけでなく、指導員の教育を行っているところもある。また、都道府県が実施している職業訓練指導員講習を利用する方法もある。

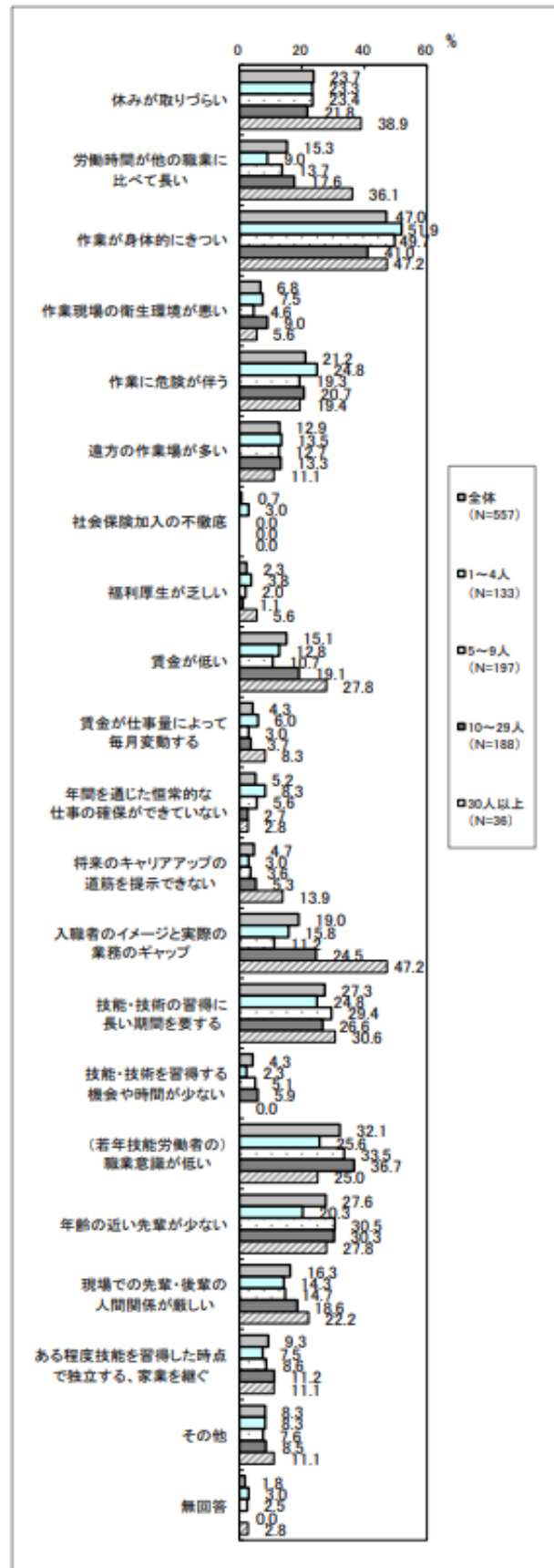
若年層とベテランの適切な人間関係を構築できる指導者の育成が求められる。

■ 常用の若年技能者が定着していない理由

[業種別]



[従業員規模別]



出典：厚生労働省 R3「雇用管理現状把握実態調査」

### (3) 若年層人材の確保と育成

#### ① 若年層の確保

将来の入職者を見据え、小中学生や高校生などの就学者に対して、実際の住宅工事現場あるいは展示場の完成建物の見学会等を企画し、建物自体あるいはモノづくりに興味を持ってもらえるような仕掛けを講じる事も必要である。

また、高校における進路指導の場で建設業に対する理解が不足しており、建設業に就業を希望する生徒が他産業と比較しても少ないという報告がある。高校に対する継続的なPR活動も企業にとっては重要である。

実際に就職活動を行っている就学者に対しては、元請の会員企業が音頭を取り、施工店協力会活動の一環として、インターンシップの機会を設け、企業に興味を抱いてもらい、就職の候補になるように働きかけている事例もある。

#### ② 若年層の育成

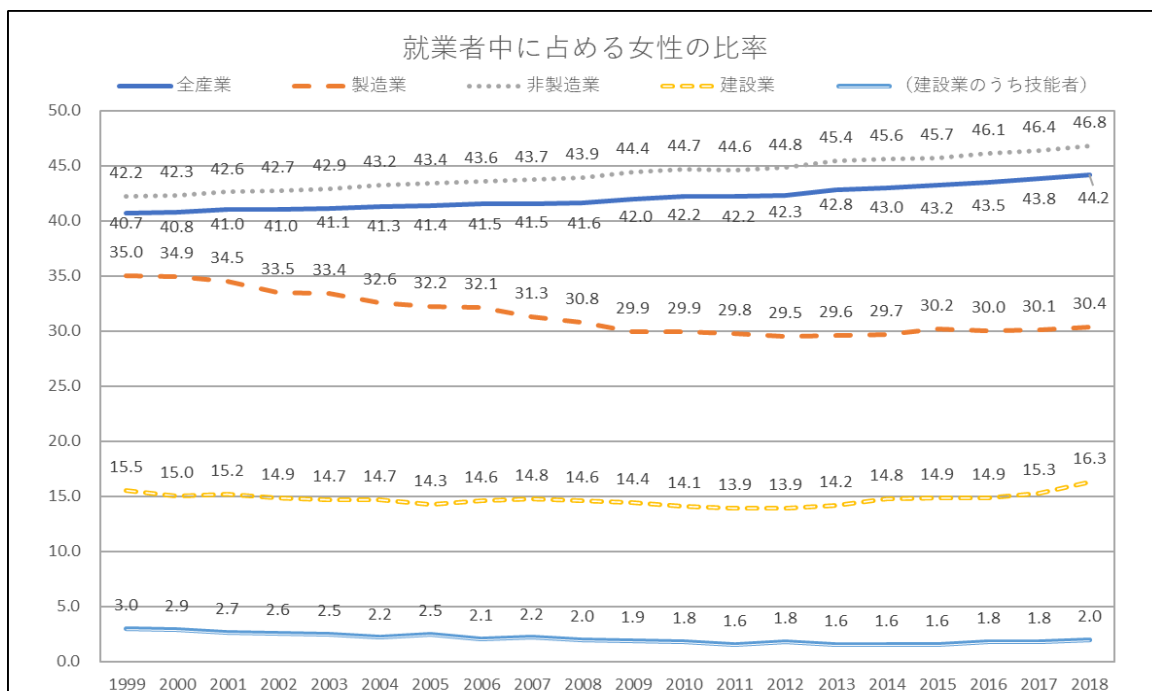
就職後の初期離職率が高い中、早く一人前、独り立ちさせることで、本人のやる気や達成感、満足感を得させることができる。事業主を先頭に、企業全体として育て上げる体制や雰囲気を作り出すことが重要である。

先輩からの指導の下、同僚や後輩とのコミュニケーションを重ね、知識とノウハウを蓄え、何年か経ってひとり立ちし、自らの主導で初めて完成品を仕上げたときに、誰しも感動を覚える。その後、企業に定着してベテランになった時に新人の気持ちをいつまでも持ち続けられるためにも、早い時期で成功体験をさせることが大切である。見えないものを形にする、ものを作ることに喜びを感じる若者がいる限り、この業界は発展し続ける。

是非、もの作りは楽しいことであることをしっかり伝えたい。

### (4) 女性技能者の活躍推進

全産業としては、女性比率が高まりつつあるが、建設業、特に技能者の比率はここ20年間ほぼ横ばいが続き、改善が進んでいない。その要因のひとつとして、前述した建設業界のイメージと後述する女性に優しい環境整備が遅れていることがあると考えられる。



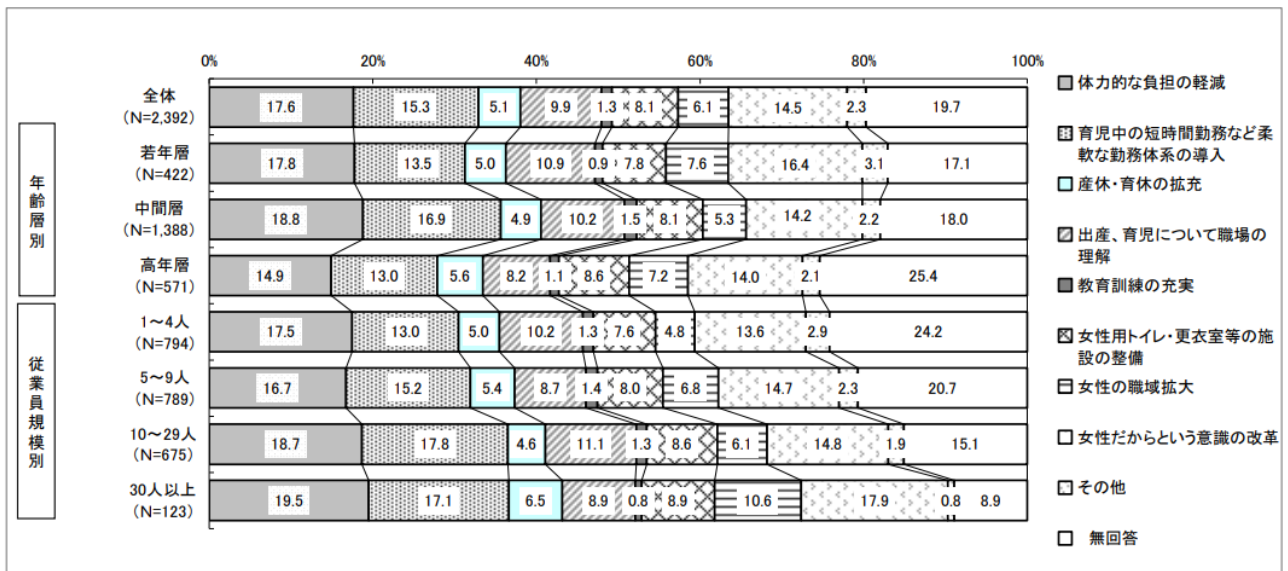
また建設業界に限った話ではないが、女性技能者の積極的な雇用を図ったとしても、婚姻や出産後の職場復帰についての仕組みが社会全体で必ずしも確立されていない中、事業主や職場職員等の理解と協力が不可欠である。

住宅工事現場においては、力が必要な作業だけでなく、細やかで神経を使うような作業等、様々なスキルが求められる。その中で、女性の特性にあった作業を見極め、男性と分担することで、作業効率の向上につながる。その上で、幅広い年代の女性技能者に対応した作業環境の整備として、女性用仮設トイレや更衣室の設置、子育て世帯に配慮したフレキシブルな作業環境を整えてゆく取組みも必要である。

また、男女差無く、互いに働く仲間として敬意を持つことを当然とする現場の雰囲気の醸成が重要である。

また住宅工事現場において、建築主見学の機会が多いが、その際の様々な建築主への気遣いのなかでも、特に同性である奥様に対する対応が喜ばれている事例は多い。

### ■ 女性技能労働者が建設業で働き続けるために必要だと思うこと



出典：厚生労働省 R3「雇用管理現状把握実態調査」

## (5) 高年齢技能者の活躍推進

住宅工事現場においても、高年齢技能者がその能力と経験を十分に発揮することが必要であり、そのような職場を作っていくことが、本人のため、企業や業界全体の活力を維持するために非常に大切なこととなっている。

### ① 作業環境の改善

加齢に伴う心身機能の低下、新しい機械・技術への抵抗感の払拭、および現場経験は浅いがIT 機器には詳しい若年労働者とのコミュニケーションのあり方等を考慮して、機械設備・作業環境・作業方法の改善に取り組むことは重要である。

### ② 新しい職種の創設

下記(6)の外国人技能者の活躍推進にあたり、高年齢技能者の豊富な知識と経験を活かして、外国人技能実習生の指導業務に従事していただく、もしくは高年齢技能者の体力に応じた作業の提供など、新しい職種の創設も検討する。

### ③ 健康の保持・増進

高年齢技能者によっては、自らの身体的な衰えや判断力の低下を自覚することなく従来の作業に就いていることも考えられる。客観的に自らの健康状態や体力を理解させるため、また、更なる健康の保持・増進のため、元請は企業や自治体の健康診断の受診の勧奨や、定期的な体力チェックを実施することが必要である。

### ④ 快適な職場環境の形成

高年齢技能者の身体的な衰えを考慮し、無理な体制での作業を避けるため広い足場板の採用や現場内の整理整頓の徹底、作業負荷軽減策の取入れ（パワーアシストスーツのレンタルや軽量電動工具購入の補助等）が必要である。

### ⑤ 安全衛生教育の実施

高年齢技能者の特性や高年齢ならではのリスクを、本人のみならず監督者や共に働く技能者に対しても教育することが必要である。

令和2年3月に策定された厚生労働省の『エイジフレンドリーガイドライン』では高年齢労働者の労働災害を防止するため、高年齢労働者の安全と健康を確保することを目的に様々な方策が挙げられているので参考にされたい。

## (6) 外国人技能者の活躍推進

従来の技能実習生以外に特定技能外国人の受け入れが可能となり、建設業界においても労働力の不足を補うことが期待されている。なお、現在技能実習制度については、人材確保と人材育成を目的とした新たな制度を創設する方向で検討されている。

住宅工事現場においても、外国人技能者は増加しており、その受け入れ態勢を整備することは急務である。まずは安全の問題、言葉の問題、習慣の問題、知識の問題、技能の問題など、外国人技能者に対して”やさしい”現場環境づくりが求められている。外国人の労働力をうまく活用するためには、安全対策と相互のコミュニケーションの確保が重要である。

建設現場では危険作業が伴う場面が多いため、安全教育、複数言語による掲示板の設置、



言語に頼らない注意喚起の安全標識、スマートフォン等を用いた簡易翻訳機などの活用により、労働災害防止に努めることが必要である。

なお、今後外国人の施工管理者・責任者・リーダーを育成する上で国家資格である技能講習、又は特別講習を母国語にて受検できるような社会的インフラ整備も急務である。

#### (7) 建設キャリアアップシステム（CCUS）への取組み

建設キャリアアップシステム（CCUS）は、技能者の現場における就業履歴や保有資格などを、技能者に配布するICカードを通じ、業界統一のルールでシステムに蓄積することにより、技能者の処遇の改善や技能の研鑽を図ることを目指す仕組みで、国土交通省が中心となり建設業界の技能者、事業者による登録・利用を推進している。

2019年4月より登録が開始されており、現在は公共工事に携わる技能者及び事業者を中心にシステムへの登録及び利用が進んでいる。また戸建て住宅建設を含めた民間工事関連の技能者及び事業者についても登録、利用の参加が呼びかけられている状況である。

住団連としては、本システムが住宅工事現場においては必ずしも使い勝手の良いものとは言えず、また事業者・技能者にとって登録のメリットも不明確であることから、システム改善に向けて、国交省及び建設業振興基金と協議を継続している。

会員企業ごとに対応は異なるが、現時点では事業者、技能者への制度の説明や登録の推進を行ったり、国による補助金の活用（CCUSと連携した民間アプリの導入費用等）を周知するなど、CCUS利用に関する取組みは進んできている。

特に外国人雇用（技能実習、特定技能）においてはCCUSへの登録が必須であり、これを避けて通ることはできない。また民間システムと連携した、カードリーダーが不要な様々な就業履歴記録システム、安価な民間連携システム等、住宅現場でも使用可能なシステムも増えており、住宅現場でも利用可能な環境が整いつつある。

技能者の処遇改善を目的に、国交省より職種ごとのレベル別年収が公表され、公共工事ですれが賃金目安として採用されようとしているが、早晚民間工事にもその流れがやってくると考えられる。将来的にCCUSが建設業界の共通のデータベース、インフラとして重要な位置づけとなった際に、それに乗り遅れることのないよう今後も国交省、建設業振興基金と共に情報交換を継続し、住宅業界に資するシステムとなるよう住団連としても努力する。

#### (8) 施工者、技能者が適正に評価される仕組みづくり

会員各社では、元請企業を中心に、優良な事業者、技能者を保持するために、独自に評価基準を策定し、貢献度の高い優秀な事業者や技能者の表彰を実施している。表彰を受ける喜びを糧に、さらなるレベルアップを促し、結果としてボトムアップが見込まれる。また、範となる事業者、技能者像を見せることで、他も励みとなり、結果として業界全体の底上げに寄与すると思われる。

CCUSによる業界共通インフラとしての評価制度とは別に、各社が工夫を凝らした評価のしくみを整備することで、元請企業・下請事業者・技能者の一体感を高め、業績及び処遇向上を目指す。



## 2. 快適な現場環境をつくりあげ作業効率を高め生産性の向上を図ろう

住宅工事現場においては、作業しやすく安全に配慮した環境を整備する必要がある。安全が確保され作業が行いやすくなれば、結果として品質の確保、生産性の向上につながる。安全は全ての事に対して最優先であることを改めて認識する必要がある。

### (1) 安全で清潔な作業環境の確保

#### ① 安全な仮設足場と墜転落防止措置

元請は、墜転落災害を防止するために建方前に先行足場を設置する。足場は、隣地境界までの余裕があれば一側足場ではなく本足場形式を原則とする。(2024年4月より)

足場からの墜落防止措置が強化されます

- 改正労働安全衛生規則 令和5年10月1日から順次施行

<https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/content/contents/001611331.pdf>

下請は、作業開始前に、技能者全員に対して自ら危険予知活動(KY活動)をさせ、安全意識の向上を図る。墜転落災害を防止するため、高所作業に関わる技能者には安全帯(フルハーネス)を必ず装着させる。

技能者は、作業開始前の危険予知活動により、危険ポイントを把握したうえで作業を開始する。また、作業所内のルールは厳守する。

#### ② 作業環境の整備

働きやすい作業環境を整備するためには、現場自体が整理整頓され、整然としていることが大切である。

現場は近隣住民が注視しており、また建築主が見学に入る機会も多い。現場といえども展示場であるとの意識をもって清掃、整頓、現場美化に努めることが肝要である。

作業通路、安全通路の確保、隣地、道路等との境界部の仮囲いの設置、技能者の駐車場の確保は当然として、近年は、特に女性技能者が増加している中、男女で兼用しているトイレ・休憩所等は、男女別に用意することが望ましい。住宅工事現場の場合、当然近隣も住宅地であることが多く、近隣への臭気配慮も考慮し、国土交通省が定める「快適トイレ」※1の設置を推奨する。

※1：快適トイレについて国土交通省の定めた仕様以外にも多くの住宅現場で採用されている「住宅工事版快適トイレ」の仕様もある。仕様の詳細は全国低層住宅労務安全協議会のホームページで確認できる。

快適トイレ推進プロジェクトのホームページ

<https://teijyukyou.wixsite.com/kaitekitoilet>

また、近年発症例が多く、対応の遅れにより、最悪の場合死亡に至る熱中症の対策も重要である。現場では技能者の体調を確認し、当日の天候を見据えながら、元請は休憩のサイクル(15分程/2時間)を指導する。また予防策として、規模等により、下記の措置を講ずる。

- ・ WBGT の周知、環境管理温湿度計の掲示
  - ・ 日除けのある休憩場所の確保
  - ・ 冷水器、自販機等の設置
  - ・ 電動ファン内蔵上着、冷感タオル、ネッククーラー等の採用・補助
  - ・ 扇風機、スポットクーラー等の設置
  - ・ 塩分補給剤（塩飴等）の備置
  - ・ 熱中症の初期症状を把握するためのウェアラブルデバイス等 IoT 機器の利用
  - ・ 瞬間冷却材や体温計、5年使える保存水などが入った熱中症対策応急キットの設置
- 場合によっては、熱中症が発症する頻度の高い夏季の一定期間、あるいは一定時間は作業を短縮、シフトするなどのサマータイム制の導入や、軽作業を中心とした作業内容の変更も検討する。

## (2) 作業効率化を図るための対策

前述したように、労働者不足、技能者の高齢化、および国が推進する働き方改革等を鑑み、住宅現場においても工法の改善、材料の進化、施工の機械化、工具の多機能化、自動化等による作業効率を高める技術は日進月歩である。

### ① 作業の分担化

現場作業を分解、単純化し、高度な知識と技量・資格等が必要な作業と、単純作業に振り分け、単純作業は外注化を進めるなど、作業分担により効率化を図る。

### ③ 現場管理ツール（工程管理アプリ）の活用

現場管理の作業効率化として、現場管理ツール（工程管理アプリ等）を採用し、活用する。

### ④ 技能者の多能工化

技能者の多能工化を進める事で作業発注先を減らし、作業効率化を図る。  
請負の重層構造の解消にも繋がる。

### ④ プレハブ、プレカット化

組立のプレハブ化、材料等のプレカット化を進め、現場での作業量を減少させる。  
現場での廃棄物の減量化にも効果がある。

### ⑤ 作業負担軽減

パワーアシストスーツの採用により「作業負荷の軽減」、「安定的な作業継続」、「作業の安全性の向上」、「人手・作業時間の削減」を図る。

### ⑥ 作業手順の明確化

作業効率化の前提として、作業手順を明確にし、手戻りのない作業を行うことが重要である。

## (3) ICT の活用

住宅工事現場にも、新たな手法や最先端の技術を積極的に取り入れて行く流れはあり、平成

28年3月に国土交通省は、「i-Construction ～建設現場の生産性革命～」と題した方針を打ち出している。その中で示された、ICT（情報通信技術）を活用して労働生産性を上げる事例や、ロボット等を導入し、従来は技能者が行っていた作業自体を軽減化、省力化する取り組みは、既に会員企業内で始まっており、その取り組み事例を参考に各社が工夫し、推進して行く必要がある。

#### ① テレワーク

新型コロナウイルスの感染拡大を契機に、ICTを利用したテレワークが一般的となった。

テレワークは、事務所におけるデスクワークを在宅で行う事に限定されるものではなく、住宅工事現場においても十分導入可能なものといえる。

テレワークとはICTを用いた本来の仕事場に捉われない柔軟な働き方を表すものである。技能者と現場監督者が適時にコミュニケーションを行う事は施工品質及び業務効率向上には不可欠だが、これをテレワークの導入で対応する。

図面や写真を相互に送り、チャット機能を用いて適時的確な指示や打ち合わせを可能とする。また、現場監督者の現場移動時間の削減による業務効率化や残業時間削減を図ることが可能となる。

朝、技能者は一旦事務所に寄らず直接現場に向かうこともでき、一日の現場にいる時間が確保しやすくなる。

#### ② ICTによる情報共有

現場監理者・監督者が現場に不在でもICTによる情報共有で現場作業の手待ち、手戻りを削減することも可能となる。

そのためにも事務所のPCと監督者、技能者個々のスマートフォン等の携帯機器をインターネットで結ぶアプリケーションの導入を積極的に検討することが必要である。

前述した技能者の処遇改善のためには、雇用企業の住宅工事現場における生産性の向上に向けた様々な方策の実施による業績向上が重要である。

### 3. 将来への不安を払拭できる体制をつくろう

現場は体が資本。まずは危険に巻き込まれないという自己防御と、万が一の事故に対しての担保を築いておく必要がある。

#### (1) 社会保険への加入

社会保険は、その条件に該当する事業者及び技能者は法律に沿って加入しなければならない。しかし、建設業界は全産業と比較して、未加入者が多いことが問題視され、それが結果的に若年層の就職や他産業からの転職を妨げている要因のひとつである。

社会保険とは、業務外での事故または私傷病の場合の補償（健康保険）、離職等における補償（雇用保険）、あるいは老後の支えである年金受給のためのしくみ（厚生年金保険・国民年金）であることを十分に理解し、法に則り加入しなければならないとともに、雇用している社員に対しても

加入させなければならないことを十分に理解させる必要がある。

技能者を雇用する企業は、保険料等に係わる費用について、元請企業に福利厚生費として見積書等で明示しなければならない。また、元請企業は不当にこれを減額してはならない。

一人親方への注文者は、一人親方に対し、労災特別加入・健康保険組合等加入を促す。また、万が一のリスクに備え、自主保険（労災上乗せ、賠償）への加入をアドバイスする。

## (2) 建退共等の退職金制度への対応

中小企業退職金共済法に則り規定されている建退共（建設業退職金共済制度）は国が作った建設技能者のための退職金制度であり、主に公共工事を請け負う現場に従事する建設技能者が当該制度を利用しているが、本来は公共、民間を問わず適用される制度である。

今後、民間工事においても建退共加入を強く推進する動きもあり、また CCUS と建退共のデータ連携がなされ、さらに従来の紙の証紙に加え電子化された証紙も利用可能となり、扱いやすくなってきている。技能者の将来に対する不安を払拭させるためにも加入の検討が必要である。

## (3) 健康診断・人間ドック・メンタルヘルスケア

事業者による集団検診（人間ドック受診含む）を実施し、安衛法に定める健康診断の対象者だけでなく、建築現場就労技能者全員が健康診断や人間ドックを受診できる環境を作る。国や地方公共団体等が実施している特定健康診査（特定健診）もあり、公的制度の有効活用も選択肢の一つである。その際、事業者は受診する技能者の勤務時間の変更や、休日取得に柔軟に対応することが必要である。

また、技能者を対象としたストレスチェックを実施し、その集団分析を通じて現場環境等のメンタルヘルスケアに取り組むことが重要である。

# 4. ワークライフバランスの考え方を導入しよう

## (1) 週休二日の推進

非常に厳しい人材獲得競争の時代の中であって、建設業においても週休二日が普及して初めて他産業と同列のスタートラインに立てることを踏まれば、週休二日の実現は、住宅業界としても最優先の課題として取り組む必要がある。週休二日でない企業は求職者の検索条件から外され、求人への狙上にも上げてもらえないのが実態である。

併せて、技能者が他産業と同等に週休二日を確保できるように、元請企業は、適正な工期、適正な価格での請負契約締結を、また下請企業は、省力化、効率化等の工夫と共に必要な費用（労働者の賃金、安全衛生経費など）は請負代金に適切に反映させることで、技能者の収入の減少を防ぐ。

一人親方においては、今後現場の4週8閉所が浸透してゆく状況に合わせ、自らの働き方を考えて行く必要がある。無理な長時間労働を避けることで的確な健康管理や労災防止が可能となるメリットもあることを考慮するべきである。

元請企業は工期の設定に際し、技能者の労働時間の最適化を図ることが重要である。ひと月間

の現場稼働日数のみに注目するのではなく、長期的な視野で適切な工期を設定し、閉所を増やした分工期が伸びることも前提に施工計画を立て、さらには発注者（お客様）にも適正工期について理解していただく努力が必要である。

## (2) 講習会等の開催、聴講等の企画

元請は、健康促進・ライフワークの考え方等のテーマに対して、施工店等が一同に集まる安全大会や事業主や職長教育等の場を通じて、ワークライフバランスに対しての意識を高めるように働きかける。

## 5. 元請と下請の共存共栄に向けて

### (1) 各種法令改定への準備または対応

働き方改革は、元請企業が下請企業に対して一方的に実施を押し付けることでは達成できない。特に優越的地位を利用した押し付けは、「労働基準法」「建設業法令遵守ガイドライン」「下請中小企業振興法\_振興基準」等に抵触することになる。下請企業は働き方改革実施に必要な要求を元請企業に忌憚なく伝え、元請企業はそれを真摯に受け止め、互いに協議しながら実施可能な形にして行くことが重要である。住宅業界の将来のためには技能者の減少にストップをかけ、元請、下請企業共に無理なく高品質な住宅を供給して行く環境を作らなければならない。そのためには元請、下請企業間で適正な取引関係を構築し、共存共栄する形を目指さなければならない。

## おわりに

本働き方改革ガイドラインは、敢えて関係法令の具体的規定、罰則等については記載することなく編集した。それは働き方改革が法律を守る事が目的ではなく、現場で働く技能者が働きやすく、やる気と希望を持って日々就業することを可能とし、事業者が将来の担い手確保のために、様々な方策を講じて行くためのものであるという認識からである。

働き方改革関連法案の施行は2019年4月1日であるが、建設業に対しては施行に猶予期間が持たれ、2024年4月1日からと規定されており、特別な事情があつて具体的に取り決めをしない限り、時間外労働は月45時間、年360時間以内に制限される。これに対処できるよう、生産性の向上、ICTを用いた労務・現場管理システムの導入などの検討を急ぐ必要がある。住宅産業の将来は技能者なくしてはあり得ないことは自明である。元請、下請企業は将来のための投資を今行う必要がある事を念頭に、それぞれの規模、立場に応じた働き方改革を早急に開始しなければならない時期に来ている。

また、国ではオンラインによる建築確認申請等を進めやすい環境を整備し、また建築士によるITを活用した設計受託契約等に係る重要事項説明等、建築関係手続きのIT活用を積極的に推進している。こうした建設業界の動きにも注視しつつ、積極的に準備を整えて行くことが重要である。

本ガイドラインが住宅建設の現場環境並びに技能者の処遇改善、さらには住宅産業の発展の一助となることを祈念したい。