

# 働き方改革の推進

## — 魅力ある職場づくりに向けて —

### はじめに

平成30年6月「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」が成立し、平成31年4月1日から時間外労働の上限規制が設けられ、コンサルタントも上限を超えた場合には雇用主に罰則規定が適用されることになりました（中小企業は令和2年4月1日適用）。また、令和元年6月に改正された品確法においても、働き方改革への対応を図る規定が盛り込まれました。コンサルタント各社の「働き方改革」は、待ったなしの状況です。

これからも事業者のパートナーとしての責務を果たすために、水コンサルタントの魅力ある職場づくりに向けた取り組みにも、ご理解と協力をお願いいたします。

## 1. 品確法の改正概要

令和元年6月に改正された品確法は、公共工事の品質確保のため、測量、調査及び設計が対象として追加されるとともに、災害時緊急対応や働き方改革への対応等が追加されました。品確法の主な改正ポイントを表-1に示します。また、国土交通省が品確法第22条に基づき作成した「発注関係事務の運用に関する指針（運用指針）」のなかでは、発注者が実施に努める事項の一つとして「履行期間中においては、業務成果の品質が適切に確保されるよう、適正な業務執行を図るため、ウィークリー・スタンスの適用や条件明示チェックシートの活用、スケジュール管理表の運用の徹底等により、履行状況の確認を適切に実施するよう努める」ことが示されています。

表-1 品確法の主な改正ポイントと内容

主な改正ポイント	内容
1. 災害時の緊急対応の充実強化	<b>【発注者の責務】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 緊急性に応じた随意契約・指名競争入札等適切な入札・契約方法の選択</li> <li>・ 建設業者団体等との災害協定の締結、災害時における発注者の連携</li> <li>・ 労災補償に必要な保険契約の保険料等の予定価格への反映、災害時の見積り徴収の活用</li> </ul>
2. 働き方改革への対応	<b>【発注者の責務】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休日、準備期間、天候等を考慮した適正な工期の設定</li> <li>・ 公共工事の施工時期の平準化に向けた、債務負担行為・繰越明許費の活用による翌年度にわたる工期設定、中長期的な発注見通しの作成・公表等</li> <li>・ 設計図書の変更に伴い工期が翌年度にわたる場合の繰越明許費の活用等</li> </ul> <b>【公共工事等を実施する者の責務】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 適正な額の請負代金・工期での下請契約の締結を規定</li> </ul>
3. 生産性向上への取組	<b>【受注者・発注者の責務】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報通信技術の活用等を通じた生産性の向上を規定</li> </ul>
4. 調査・設計の品質確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公共工事に関する調査等（測量、地質調査その他の調査（点検及び診断を含む。）及び設計）について広く本法律の対象として位置付け</li> </ul>

## 2. 事業者におけるウィークリー・スタンスの取り組み（栃木県の事例）

栃木県では、品確法の改正で公共工事の品質確保並びにその担い手の中長期的な育成・確保が受発注者共通の責務となったこと、また、労基法の改正で長時間労働の抑制が受発注者の課題となっていることから「栃木県県土整備部ウィークリースタンス要領」を策定し、令和元年7月1日から運用を開始しています。

※現在、多くの事業者でこのウィークリー・スタンスの取り組みが進められています。ここでは、栃木県の事例を取り上げて紹介します。

### ■取り組みの目的：

受発注者で1週間のルールを定め、計画的に業務を履行しつつ業務環境を改善することで、設計業務等の品質を確保するとともにワークライフバランスを推進し、魅力ある仕事、現場の創造に努めることを目的とする。



図-1 ウィークリー・スタンスの取組内容 出典：栃木県HPから

### 3. コロナ禍の働き方・職場環境の変化

水コン協では、令和2年12月に会員企業を対象にコロナ禍の働き方・職場環境の変化に関するアンケート調査を実施しました。その結果（会員企業115社のうち86社回答、アンケート回収率75％）の概要を以下に示します。

#### （1）働き方の変化

表ー2は、新型コロナウイルス感染症の拡大前、拡大中（1回目緊急事態宣言下）、令和2年11月現在の各期間において、水コン協会員各社が実施した働き方の推移を示しています。感染拡大前と11月現在で大きな変化が見られた働き方は、表中の実施比率（その働き方を実施した企業数÷各期間・項目別の回答企業数）から見ると、「①テレワーク」、「⑤時差出勤・フレックス勤務」及び「⑥外出・出張の制限」であり、このなかで特に大きな変化が見られたのは「①テレワーク」でした。

11月末現在のテレワーク実施企業数は、感染拡大前に比べると約3倍（13社→38社）になっており、感染の拡大が少し収まった後も、各社、働き方改革の取り組みを強化している状況です。

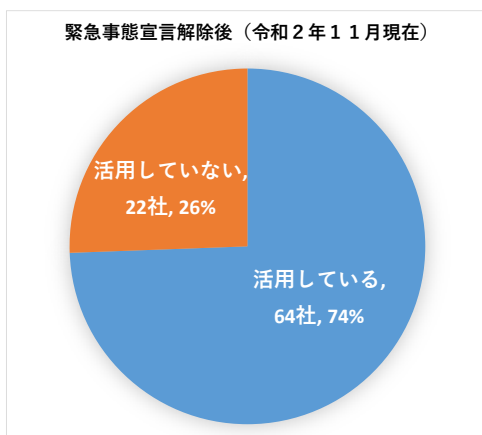
表ー2 コロナ禍で実施した会員企業の働き方の推移（感染拡大前から令和2年11月末現在まで）

項目	感染拡大前		感染拡大中(4~5月)		現在(11月末)		感染拡大前後の「実施」ポイント差
	実施	実施せず	実施	実施せず	実施	実施せず	
①:テレワーク(在宅、サテライトを含む)	16% (13社)	84% (68社)	68% (56社)	32% (26社)	47% (38社)	53% (43社)	31ポイント増 (+25社)
②:基本的に出勤(週5日)	83% (59社)	17% (12社)	61% (39社)	39% (25社)	82% (59社)	18% (13社)	1ポイント減 (-)
③:週4日、週3日などの勤務日制限	5% (3社)	95% (60社)	30% (21社)	70% (48社)	10% (6社)	90% (56社)	5ポイント増 (+3社)
④:特別有給取得などによる勤務時間縮減	8% (5社)	92% (60社)	36% (25社)	64% (44社)	12% (8社)	88% (57社)	4ポイント増 (+3社)
⑤:時差出勤、フレックスによる勤務(通勤ラッシュ回避)	32% (23社)	68% (48社)	67% (50社)	33% (25社)	59% (44社)	41% (31社)	27ポイント増 (+21社)
⑥:外出・出張の制限	23% (16社)	77% (53社)	80% (60社)	20% (15社)	51% (37社)	49% (36社)	28ポイント増 (+21社)

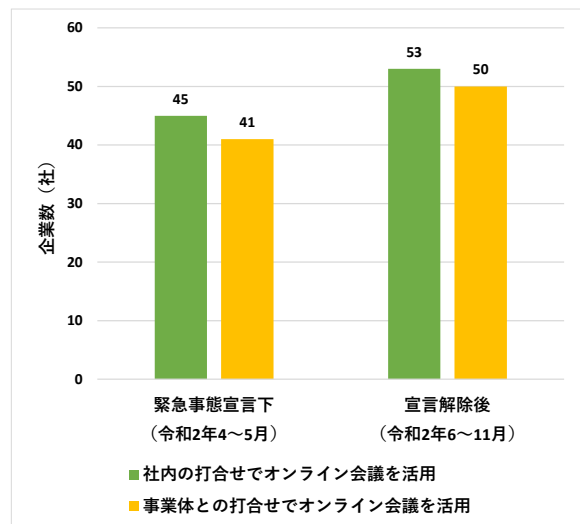
#### （2）職場環境の変化（オンライン会議の活用状況について）

コロナ禍におけるオンライン会議（テレビ、WEB）の活用状況を調べたところ、図ー2に示すとおり会員企業の74%がオンライン会議を活用している状況でした。また、オンライン会議の活用場面（社内打合せ、事業体との打合せ）について、1回目の緊急事態宣言下と宣言解除後でそれぞれ回答を求めたところ、図ー3に示すとおり「社内の打合せ」、「事業体との打合せ」のいずれにおいても宣言解除後の方が緊急事態宣言下よりオンライン会議の活用場面が増加していることが確認できました。

水コン協では、新型コロナウイルス感染症拡大の防止及び働き方改革の観点から、オンライン会議の活用を推進していきたいと考えております。各事業体におかれましては、引き続き、オンライン会議の活用にご協力をお願いいたします。



図ー2 オンライン会議の活用状況



図ー3 オンライン会議の活用場面



Association of Water and Sewage Works Consultants Japan

公益社団法人 全国上下水道コンサルタント協会（通称：水コン協 AWSCJ）

〒116-0013東京都荒川区西日暮里五丁目2番8号 スズヨシビル7階

TEL : 03 (6806) 5751 FAX : 03 (6806) 5753 <https://www.suikon.or.jp>