

副業解禁は現場をどう変えるのか

はじめに

近年、各業界において、**副業解禁**（社員の副業を容認すること）の流れが注目されています。同時に少子高齢化による人手不足や働き方改革の影響を受け、建設現場の働き方にも大きな変化が起きつつあります。こうした中、現場ラボ(運営：株式会社 RaisePLAN)では、**現場監督の仕事量と副業ニーズに関するアンケート**を実施し、労働時間や副業への関心、将来不安といった要素について年代別・役職別・業種別に分析しました。

本ホワイトペーパーでは、そのアンケート結果をデータに基づき解説するとともに、社会的背景や政府からのデータ、過去の環境との比較を踏まえて、建設会社の経営者・人事担当者が今後検討すべき人材戦略の示唆を提言します。

現場監督アンケート結果の分析

アンケートには建設現場の施工管理に携わる 51 名の方々にご回答いただきました。回答者の属性（年齢層、役職、担当業種）ごとに**労働時間**（月間残業時間の平均）、**副業への関心度**、**将来への不安度**にどんな違いがあるかを見ていきます。

年齢別の傾向

年代ごとに労働時間や意識に明確な差が見られました。**表 1** に、年代別の平均月間残業時間と「副業に関心がある」「将来に不安を感じる」と回答した人の割合をまとめています。

表 1: 現場監督アンケート結果（年齢別）

年齢層 平均月間残業時間 副業に関心がある人の割合 将来に不安を感じる人の割合

20 代	約 45 時間/月	80%	85%
30 代	約 50 時間/月	70%	75%

年齢層 平均月間残業時間 副業に関心がある人の割合 将来に不安を感じる人の割合

40代	約 45 時間/月	50%	60%
50代	約 35 時間/月	30%	40%

20代・30代の**若手層**では月間残業時間が平均 45～50 時間と他の年代より長く、長時間労働の傾向がうかがえます。また、若手ほど**副業への関心**が高く、20代では約 8 割が「副業をしてみたい」と考えています。

一方、**将来への不安**についても若手ほど割合が高く、20代では約 85%が何らかの不安を感じていました。これは「このまま現場の仕事を続けていけるのか」「収入やキャリアに将来性があるか」といった悩みを抱える若者が多いことを示唆しています。

逆に 40代以上の**ベテラン層**では、残業時間は若干減少し、副業への関心も低くなります。50代では「副業に興味がない」という人が多数派で、副業関心層は 3 割程度に留まりました。将来不安を感じる人の割合も年齢とともに低下し、50代では 4 割程度です。

一般に年齢が上がるにつれて収入や地位が安定し、会社から得られる待遇も向上するため、副業の必要性や将来への危機感が薄れる傾向にあると考えられます。もっとも、50代以上でも**定年後**を見据えて「セカンドキャリアへの準備」として副業解禁を望む声も一部にはあり、全く関心がないわけではありません。

役職別の傾向

次に**役職**による違いを見てみます。ここでは現場を統括する立場の所長クラスと、一般の現場監督（係員クラス）に分類して比較しました。**表 2**に役職別の月間残業時間と副業関心・将来不安の割合を示します。

表 2: 現場監督アンケート結果（役職別）

役職	平均月間残業時間	副業に関心がある割合	将来に不安を感じる割合
所長クラス	約 40 時間/月	45%	50%

役職 平均月間残業時間 副業に関心がある割合 将来に不安を感じる割合

一般（係員） 約 45 時間/月 65% 70%

一般職（係員）の現場監督は所長クラスより残業時間がやや多く、日々の業務に追われている様子がうかがえます。アンケートからは「上からの急な指示や書類作成に追われ、平日は自分の時間がほとんど取れない」という声も聞かれ、現場の最前線で働くスタッフの負担感が読み取れます。

また、一般職層の約 2/3 が副業に関心があると答えており、将来への不安を感じる人も 7 割にのびりました。若手層が多い一般職ほど、「このまま今の会社に勤め続けてキャリアアップできるのか」「収入を増やしたいが残業規制で難しい」といった不安や不満から、副業という選択肢に活路を見出そうとしていると考えられます。

一方、所長クラスになると平均残業時間は約 40 時間/月と若干減少傾向にあります。現場全体を統括する立場とはいえ、ある程度仕事の裁量が増えたり、部下に業務を委任できるためか、一般職よりは時間に余裕を作りやすいのかもしれませんが。

それでも月 40 時間の残業は依然多い水準です。また所長クラスでは、副業に興味がある人は半数未満でした。現状のポジションに注力したい、自社の経営に直接関わる立場として副業より本業優先と考える、といった意識がうかがえます。将来不安の面でも所長クラスの方が割合が低く、会社内での地位や実績の蓄積により心理的な安定感が高いと言えるでしょう。

ただし、所長クラスでも「会社の将来や業界動向によっては、この先が不安」という声はあり、特に経営層に近い立場だからこそ業界全体の人手不足や自社の継続性に危機感を抱くケースも見受けられました。

業種別の傾向

最後に、担当業種（建築施工か土木施工か）による違いです。建築分野の現場監督と土木分野の現場監督に分けて結果を整理しました。表 3 に業種別の平均残業時間と副業関心・将来不安の割合を示します。

表 3: 現場監督アンケート結果（業種別）

業種	平均月間残業時間	副業に関心がある割合	将来に不安を感じる割合
----	----------	------------	-------------

建築施工	約 40 時間/月	60%	65%
------	-----------	-----	-----

土木施工	約 38 時間/月	50%	55%
------	-----------	-----	-----

建築系の現場監督と**土木系**の現場監督で、**労働時間**の平均に大きな差はありません。どちらも月あたり 40 時間前後の残業が発生しており、建設業界全体で依然として長時間労働が常態化していることがわかります。厚生労働省の統計によれば、建設業の職種別平均残業時間はいずれも月 35～40 時間程度と報告されており、今回のアンケート結果も同様の傾向でした。

一方で**副業への関心**や**将来不安**の割合を見ると、建築分野の方が土木分野より 10 ポイントほど高くなっています。建築系は都市部のプロジェクトや民間案件が多く、IT 化や働き方改革の波が土木よりも早く及んでいるため、変化に敏感な若手が多いのかもしれませんが。

実際、建築系の若手現場監督の中には「BIM や ICT 施工など新技術についていけるか不安」「将来はこれらのスキルを身につけるためにも副業で経験を積みたい」と回答する例も見られました。土木系では地方・インフラ案件も含まれるため平均年齢がやや高く、**保守的な職場風土**から「副業なんて考えたことがない」という声も一部にあり、副業ニーズは相対的に低めです。

しかし土木分野でも技術者不足が深刻なことから、「社外のプロジェクトにスポットで関わる副業があれば人手不足の解消につながるのではないか」という前向きな意見も出ており、今後への期待も伺えました。

副業解禁の社会背景

現場の意識変化の背後には、社会全体の動向として次のような背景があります。

労働人口の減少と高齢化

日本全体で少子高齢化が進み、建設業の人材不足は年々深刻化しています。国土交通省の資料によれば、建設業就業者のうち 55 歳以上は約 34%、29 歳以下はわ

ずか 11%に過ぎません。今後 10 年で 60 歳以上の熟練技術者約 80 万人が引退すると見込まれており、次世代の担い手確保が急務です。

労働人口そのものが縮小する中、建設現場では**限られた人材をいかに有効に活用するか**が重要課題となっています。副業解禁によって社外の人材とも協力し合える仕組みができれば、人手不足の緩和策として大きな効果が期待できます。

働き方改革と労働時間短縮の流れ

働き方改革関連法により、建設業でも**時間外労働の上限規制**が 2024 年 4 月から本格適用されました。原則として月 45 時間・年 360 時間（特例でも年 720 時間）が上限となり、従来長時間残業で対応していた現場も労働時間を強制的に短縮せざるを得なくなっています。

健康確保やワークライフバランス向上の観点では意義ある改革ですが、現場からは「**残業ができなくなったせいで仕事が終わらない**」「**残業できず収入が減った**」という悲鳴も上がっています。実際、アンケートでも若手社員から「時間だけが減って仕事は減らない」「残業代が減った分を補う手段が欲しい」といった声が寄せられました。このように、**残業規制**によって生まれた時間的・収入的ギャップを埋める手段として、副業が現実味を帯びてきています。「本業の時間は減ったが、その分を他の仕事に充てたい」というニーズが現場で高まるのは、ある意味必然と言えるでしょう。

副業容認への政策転換

政府は働き方改革の一環で**副業・兼業の促進**に舵を切っています。2018 年 1 月には厚生労働省が「モデル就業規則」から副業禁止規定を削除し、副業解禁を後押しするガイドラインを公表しました。これ以降、「副業原則容認」へと流れが変わり、企業側も就業規則を見直す動きが広がっています。

実際、厚労省の調査では**従業員の副業を認めている企業**は 2020 年代に入って急増し、2022 年時点で回答企業の約 70%が「自社社員の社外副業を認めるか、認める予定」と回答しています。建設業界でも他産業にならい、副業容認に踏み切る企業が増え始めました。

特に大手ゼネコンや IT に前向きな企業では、社員が業務時間外に他社プロジェ

クトを手伝ったり、専門知識を活かしたコンサル・講師活動をすることを許可し始めています。

また国土交通省も建設業の働き方改革モデル事例集の中で、副業人材の受入れや社外活動支援など柔軟な働き方の事例を紹介し、業界横断的な人材活用を促しています。かつては副業禁止が当たり前だった日本の企業文化も、大きく転換期を迎えているのです。

以上の社会背景を踏まえると、**副業解禁**は単なる時代の流行ではなく、労働力不足を補い業界の生産性を維持するための構造的な必要に迫られた施策とも言えます。現場サイドから見ても、働き方改革で生じた隙間時間やキャリア不安に対する合理的な解決策が「副業」であり、企業サイドから見ても新たな人材確保・育成策として「副業容認」が浮上してきた状況です。

働き方の変化：昔と今、そして今後

日本の建設現場の働き方は、この20~30年で大きく変化してきました。昔（おおむね2000年代以前）は「24時間働けますか」というCMソングが象徴するように、長時間労働と企業への献身が美德とされる風潮が強く、現場監督も深夜残業や休日出勤は当たり前でした。

当時は社員が他の仕事を掛け持つことなど想定されておらず、会社の就業規則で厳格に**副業禁止**が謳われるのが一般的でした。技術者は一社で定年まで勤め上げるのが普通で、社外で稼ぐ必要もなく、企業も社員のスキルアップは社内研修やOJTでまかなえば十分という考え方が主流だったのです。

しかし**現在**では、こうした前提が大きく揺らいでいます。まず終身雇用や年功序列が崩れ、建設業界でも**転職**や**フリーランス**という選択肢が現実味を帯びてきました。優秀な若手が中堅ゼネコンからIT業界へ転職したり、経験を積んだ施工管理技士が独立して個人事業主として現場を渡り歩くケースも珍しくありません。

また技術革新のスピードが上がり、社内だけでは習得しきれない新技術が次々登場しています。**BIM**や**ドローン測量**、AIを活用した進捗管理など、現場監督に求められる知識も高度化・多様化しました。その結果、「会社の仕事だけしては将来に通用するスキルが身につかないのでは」という不安から、社外での活動に目を向ける技術者が増えてきたのです。

さらに前章で述べた通り、制度面でも働き方改革が進み残業時間の制限や有給休暇取得奨励が強化されています。昔は深夜まで働き詰めだった現場も、「36 協定」の順守や労基法の監視強化によって、否応なく**労働時間の短縮**を迫られています。

その結果、例えば平日夜や土日の時間に少し**余裕**が生まれ、「この時間を別のことに使いたい」という発想が生まれます。本来は家族サービスや自己啓発に使う健全なオフ時間ですが、現場の給料水準や将来への不安を考えると「**空いた時間で副業して収入や経験を増やしたい**」と考える人が増えても不思議ではありません。

こうした流れの中で、**今後の現場**はさらに大きく変わっていく可能性があります。副業解禁が進むことで、例えば**現場監督同士の助け合い**が生まれるかもしれません。忙しいプロジェクトの所長が、暇な時期の他所の現場監督にスポットで手伝ってもらう、といった**人材シェア**の仕組みです。

実際、建設業界では「今ヒマな人が他の現場を手伝えたら…」という声を形にすべく、業界内マッチングサービスの構想も動き始めています。副業という形で会社の枠を超えて技術者が行き来すれば、全体として少ない人材を有効活用できます。また働く個人にとっても、様々な現場を経験することでスキル向上や人脈拡大につながり、結果的に本業の会社にもメリットをもたらすでしょう。

将来的には、**フリーランス施工管理**や**複数社と契約する現場監督**といった働き方も一般化するかもしれません。他産業では既に「週3日は本業企業で勤務し、他の日は自営や別会社の仕事をする」というマルチワーカーも出てきています。

同様に建設業でも、たとえば週の一部は自社プロジェクトを担当し、オフの日に地域の中小現場の技術アドバイザーとして副業する、といった柔軟な働き方が考えられます。特に定年退職後のシニア技術者が、副業的に若手の指導や現場支援に関わるケースは増えるでしょう。少子高齢化で若手が少ない以上、**経験豊富なシニア人材の副業参加**は業界全体の底上げに欠かせません。

このように、副業解禁は**現場の構造変化**につながり得ます。昔ながらの「自社の現場に社員が張り付く」モデルから、将来は「必要に応じて社外リソースも取り入れる開かれた現場運営」へとシフトしていく可能性があります。企業間の垣根も徐々に低くなり、「**プロジェクト単位で人が動く**」ようなダイナミックな労働市場が形成されれば、人材不足や繁閑の差にも柔軟に対応できるでしょう。

もちろん副業解禁には課題も伴います。労働時間の通算管理（複数の勤務先で働いた時間を合計して過労になっていないか管理すること）や、労災発生時の責任の所在、情報漏洩リスクなど、制度的にクリアすべき点もあります。しかし、そうした課題を乗り越える方向で社会全体が動いているのは確かです。**企業の枠を超えた人材活用と個人主導のキャリア形成**が当たり前になる未来が、すぐそこまで来ているのかもしれません。

建設企業への提言：これからの働き方と人材戦略

以上の分析と背景を踏まえ、建設会社の経営者や人事担当者が取るべきアクションについて考察します。結論として、これからの人材戦略では「働き方の自由度を広げ、社員の成長と会社の利益を両立させる」視点が重要になります。具体的には、次のポイントを提言します。

就業規則の見直しと柔軟な制度設計

副業禁止規定を旧来通りに全面撤廃する必要はありませんが、時代に合わせた**ルール再設計**が必要です。たとえば、「**本業に支障が出ないこと**」を条件に**申請・許可制**で副業を認める、業務に関連するスキル向上につながる活動は会社が**積極的に奨励・支援**する、機密情報の扱いや競業禁止については**明確なガイドライン**を設ける、といった対応です。これにより社員は安心して副業に取り組み、得られた知見やスキルを本業に還元できます。副業を「会社からの逃避」ではなく「本業強化のための実験場」に位置付けることが重要です。

副業解禁を単に収入補填策と捉えるのではなく、**次世代スキルの習得機会**と捉えましょう。社員が社外で得た最新技術や知見は、会社にとっても財産になります。例えば社員が副業で BIM オペレーションに携われば設計読解力が上がり、ドローン計測の副業を通じて ICT 施工の知見が深まる、といった具合に本業に直結するスキルアップが期待できます。また、副業先での人脈は本業の営業機会や情報収集ネットワークとして活用できるかもしれません。会社は社員の副業での成果や学びを共有し、生産性向上や新事業のヒントに繋げる場を設けると良いでしょう。

報酬・評価体系の再検討

働き方改革で残業が減ると、社員の収入減少につながりモチベーション低下を招

きます。その不満を放置すると「もっと稼ぎたい」と意欲の高い人ほど辞めてしまう恐れがあります。企業側は、副業を解禁するだけでなく、**本業で成果を出した人がきちんと報われる評価・昇給制度**を整備する必要があります。

例えば残業代に代わる成果給や資格手当の充実、あるいは副業で得たスキルを社内展開した社員を評価する仕組みなど、社員の成長意欲を給与・昇進に結び付ける工夫が求められます。本業でのやりがいと副業での挑戦、その両方を支える報酬制度があつてこそ、社員は安心して社内外で力を発揮できるのです。

人材シェアリングの活用

自社内の人手が足りない時期には、**社外の副業人材**を受け入れることも検討しましょう。逆に自社の社員が閑散期に他社の現場を手伝うこともウィンウィンの関係を築けます。近年、建設業界でもフリーランス施工管理や副業マッチングサービスが登場し始めています。早い段階からこうした**オープンな人材活用**に取り組む企業は、将来の人材不足時代に有利なポジションを占めるでしょう。

他社や異業種との人材シェアの経験は、組織の垣根を越えた柔軟な発想も社内にもたらしめます。経営者は「自社だけで人材を囲い込む時代は終わりつつある」ことを認識し、外部人材との協働に前向きな戦略を打ち立てるべきです。

企業文化とトップのコミットメント

最後に重要なのは、経営トップ自らが**働き方改革への覚悟**を示すことです。副業解禁や柔軟な働き方を導入しても、現場の管理職が古い考えのままでは社員は利用しづらいでしょう。トップが明確に「弊社は社員の成長や挑戦を支援する」というメッセージを発信し、現場にも新しい方針を浸透させることが必要です。**働き方の自由度を広げることは、社員満足のためだけでなく企業の未来への投資**であると捉え、人事制度や現場運営をアップデートしていきましょう。

副業解禁によって社員それぞれが多様な経験を積み、5年後10年後に会社が必要とする**技術と人材**が社内に蓄積されていくはずですが、人材難が叫ばれる時代だからこそ、社内に閉じた発想ではなく社外も巻き込んだ人材戦略が求められています。

建設業という「人で成り立つ産業」において、働き方の選択肢を広げ社員の意欲を最大

限に引き出すことこそが、これからの企業の競争力につながるでしょう。現場を預かる経営者の皆様には、自社の未来を担う人材のために、ぜひ前向きな一歩を踏み出していただきたいと思います。

参考文献・情報源（一部）：

- 現場ラボ「残業規制×副業禁止」が招く組織の未来とは？
- 厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（2018）
- 国土交通省「建設業の現状」（日本建設業連合会データ）
- 内閣官房 働き方改革関連データ 他.