



労働時間の上限規制適用まであと2年！ 建設業界の働き方改革！

今回の日合商解説（vol.45）では、2024年に迫る建設業の働き方改革に向けて流通事業者はもちろん、住宅会社・工務店も含めてどのような対策が必要になるのか、4つのポイントについて解説していきます。

INDEX

- ① 建設業の所定内労働・所定外労働
- ② 少子高齢化が進み、技術継承や次世代育成に遅れが生じている
- ③ 若手人材の確保の為に、建設業界が行う働き方改革とは？
- ④ 働き方改革の「国が推進する基本分野」と「実際の企業継続」

① 建設業の所定内労働・所定外労働

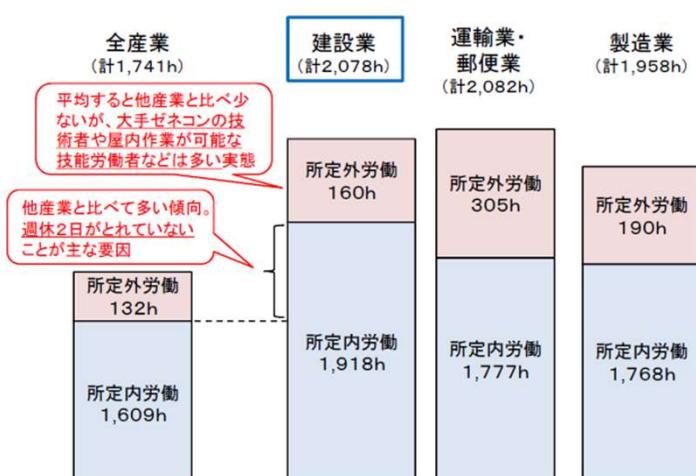
建設業では、2024年4月1日から罰則付きの時間外労働の上限規制が適用されます。上限規制の時間は月45時間、年360時間です。臨時的な特別な事情がある場合でも、単月で100時間未満、複数月平均80時間以内、年720時間以内に収める必要があります。

建設業は、所定内労働が他産業と比べても多い傾向があります。

「所定内労働とは？」
各事業所の就業規則で定められた始業時刻と終業時刻の間の、休憩時間を除いた実労働時間のこと。

「所定外労働とは？」
時間外労働・残業とよばれるものです。全産業と比べても建設業は多めです。運輸業・流通業もかかると更に多い想定です。

【各産業の所定内・外労働時間の実態】



住宅業界の最新情報を常に発信

コンサルティング・WEB講演会
ホームページまでお問い合わせください

SHIMIZU HIDEO JIMUSHO

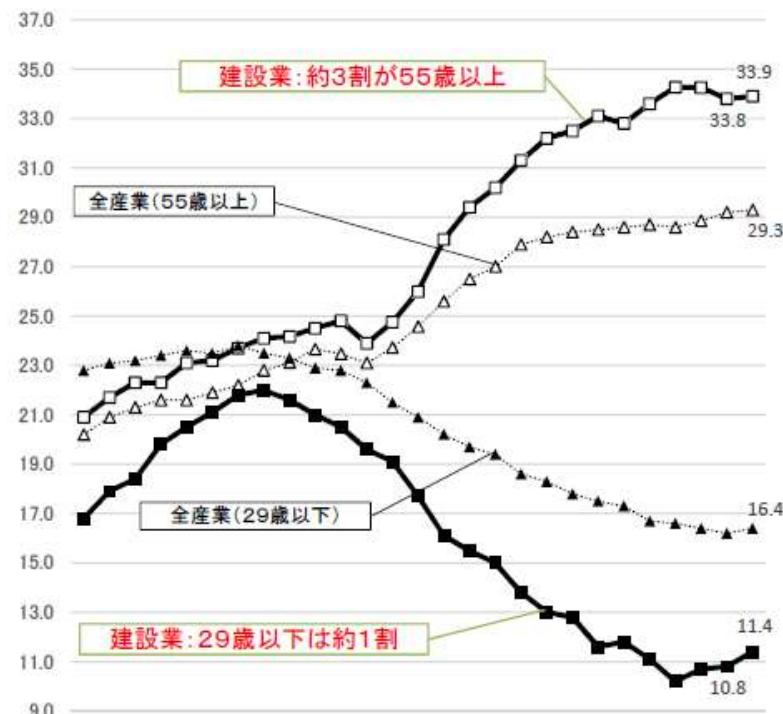
https://au-shimizu.co.jp/seminar_column

② 少子高齢化が進み、技術継承や次世代育成に遅れが生じている

建設業就業者は、55歳以上が約34%、29歳以下が約11%となっており、平成28年時点でも高齢化が進行していましたが、現状はその幅は広がっている予想です。

次世代への技術承継が大きな課題となっていますが、高齢化している就業者自身も新たに教育も必要とされており

(現場へのデジタルツール導入等によるITリカレント教育) 実施が遅れている要因となっています。



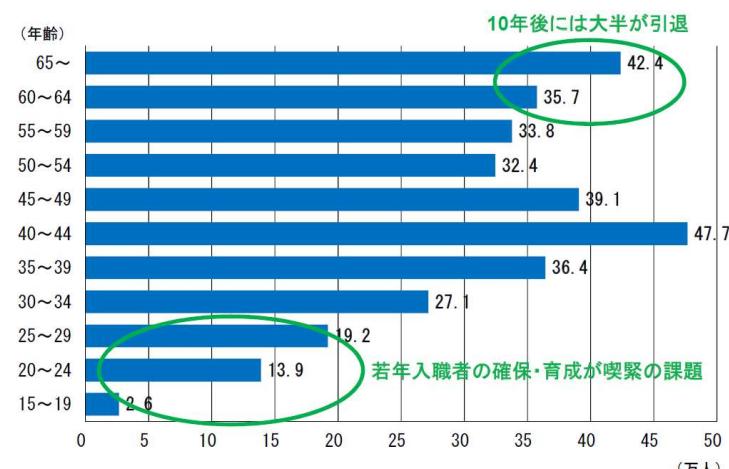
出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

③ 若手人材の確保の為に、建設業界が行う働き方改革とは？

大量離職が予想される建設業界では、そもそも分母の少ない若い人材の確保を行う為に就業体制の見直しや業務そのものの改革が急務だとされています。

既に団塊世代の多くは引退を始めており、5年後にはほとんどの団塊世代が業界から引退する可能性があります。

高齢者の大量離職の見通し(中長期的な担い手確保の必要性) 国土交通省



若年入職者の確保・育成が喫緊の課題

建設業界の働き方改革は、2024年に迫る法規制に対応するだけでなく、事業継続を視野に入れた対策が必要になってきています。若年入職者の確保・育成に必要な就業体制で必要なことは「能力と時間に見合った適正な賃金体系」「現在のライフスタイルに見合った就業体制」「コンプライアンス（法令遵守）」「ガバナンス（ルール統治・統制）」となります。

④ 働き方改革の「国が推進する基本分野」と「実際の企業継続」

「国が推進する基本分野」

国土交通省では、建設業においての働き方改革の推進すべき事例を挙げています。所定内労働時間を減らす為に、他の産業では一般的になっている週休2日制度の導入やICT・デジタルツールを活用した生産性向上について言及しています。

また人材面では女性の活躍推進や、職場環境について「女性も活用しやすい」という文言が入っています。国の認識は、建設業は遅れており、標準レベルに底上げすることが先決とされています。

「実際の企業継続」

これらは「基本的に」推進すべき内容とされており、事業継続まで考えるのであれば、国土交通省が推進する内容だけでなく、**ゴーイング・コンサー（継続企業の前提）**を押さえておく必要がありそうです。

具体的に取り組んでいる企業は、目前の売上ベースの経営では、事業継続性が乏しくなり先細り感が出てくる可能性が出てくるので、「売上至上主義」よりも「事業継続性」に着目してヒトモノカネの再編を行っているのが現状です。

国の推進する基本を押さえておくだけでなく「若い人材を確保し、次世代事業展開に向けた育成」を押さえておく必要があるようです。

労働時間・休暇

○ 週休2日モデル工事の更なる拡大

- ・H26年度から取り組んでいる週休2日モデル工事について、H27年度は56件実施。H28年度は、倍増以上の件数となるよう、更に拡大
- ・都道府県発注工事でも同様の取組が行われるよう働きかけを実施

○ 建設現場の生産性向上(i-Construction)

- ・測量・施工・検査等の全プロセスでICTを活用することで、測量・施工などの作業を効率化、検査書類・日数を大幅に削減し、長時間労働の抑制や休暇の拡大等の実現を目指す

職場環境・人材育成

○ 女性の活躍の推進

- ・女性の活躍に地域ぐるみで取り組む活動への支援や、経営者向けの研修を通じて、女性も働きやすい職場環境を整備
- (例) 女性同士の交流会を通じ、経営者等へ職場環境の改善を提言
メーカーと連携し、女性目線から負担軽減につながる保護具を開発

○ 職場環境の改善

- ・建設現場の仮設トイレについて、直轄工事では10月より快適トイレ(女性も活用しやすいトイレ)の設置を原則化し、職場環境を改善

○ 教育訓練の充実

- ・富士教育センターをH29年度からリニューアルオープン、教育訓練プログラムの質を充実
- ・地域の建設業者等による「職人育成塾」などを支援

整理要素	指標・方向性
賃金	能力と時間に見合った形で現在より平均20%UP (参考:先進国基準)
就業体制	現在のライフスタイル・生活様式に見合った 休める・残業のない就業体制
コンプライアンス (法令遵守)	倫理観、公序良俗などの社会的な規範の徹底
ガバナンス (ルール統治・統制)	健全な企業経営を行うために求められる管理体制の構築や企業の内部統治・業務の見える化・明確化

住宅業界の最新情報を常に発信

コンサルティング・WEB講演会
ホームページまでお問い合わせください

SHIMIZU HIDEO JIMUSHO

https://au-shimizu.co.jp/seminar_column