



特集



シリーズ

「建設業2024年問題」③

建設業において

働き方改革を進める際の注意点 ～働きやすい職場づくり～

建設業への働き方改革関連法の適用が来年4月に迫る中、
諸課題への対応について社会保険労務士法人アスミル代表で
特定社会保険労務士の櫻井好美さんに解説していただく連載企画の第3弾。
今回は、働き方改革を進める際の注意点を紹介します。

これからの働き方

少子高齢化による人手不足の問題は建設業だけの話ではありません。企業を継続していくためには、採用はもちろん大切ですが、今働いている人たちが辞めない組織づくり、「定着率を上げる」仕組みを検討していく必要があります。前回、日本の人事制度の変遷について説明しましたが、時代とともに仕事に対する考え方も変化しています。急速なIT化、コロナ禍を通して、仕事への価値観、幸せの価値基準というものが一気に変わりました。フルタイ

ムで正社員として働く、同じ会社で生涯働くということがスタンダードではなくなっているのかもしれませんが。そうした仕事に対する価値観が変わっていく中で、雇用を継続してもらいたいと思うのであれば、これからは多様な働き方を受け入れていかなければなりません。そして、多様な働き方を導入していくためには、どうい

定着率を上げていくために必要なこと

1 ルールの見える化

- 社内ルール(労働条件)の見える化
- 給与(どういう基準で給与を支払うのか?)の見える化
- 業務の見える化(属人的な仕事からの脱却)

2 多様な働き方の導入

- 時間、場所、雇用形態にとらわれない働き方

3 会社のブランド力を高める

- 自社が何を大切にしているかをアピール

多様な働き方

これからは、時間、場所、雇用形態、副業等、今までの「正社員」という形にとらわれない働き方の検討が必要です。私たちはライフステージにより、仕事との距離感が変わってきます。今までのように画一的な正社員だけの雇用形態しかなければ、育児や介護でいったん仕事を離れたり、また、育児中は残業ができないということから、仕事をやりたくても責任のある仕事から外されたりしてしまうケースもあります。これでは会社として今までの教育・経験値が無駄になりますし、働く人にとってもせっかくのキャリアを無駄にすることにもなりかねません。子育て中は仕事よりも家庭に軸足を置きたいと思う人もいます。いずれも個々の価値観であっ



て、どれも間違いではありません。企業として考えなくてはいけないのは、人手不足の中、それぞれのライフステージに合った働き方を選ぶような仕組みを検討していく必要があるということです。ここで、多様な働き方についていくつか案内していきます。

テレワーク

コロナ禍でテレワークは一気に進みましたが、業務の見える化ができていない、「人基準」の評価の会社では、結局うまくいかず元に戻ってしまったというケースをよく見ます。一概にテレワークといっても業務内容によってはできない業務もあるかと思います。

本格的に導入していくに当たっては、属人的な業務を見える化し、働くルールをしっかりとつくっていくことが重要です。特に、労働時間のルール、費用負担についてもしっかり決めておきましょう。

メリット

- 通勤
 - 通勤時間がない
 - 疲労・ストレスがなくなる
- 時間
 - 柔軟なスケジュールが可能になるので、家事や育児、介護などの時間を確保しやすい
- 仕事
 - 割り込み仕事を減らせる
 - 集中して仕事ができる

デメリット

- 時間の“公私”が曖昧だと、“ダラダラ”ながら仕事になりやすい
- 仕事関係者とのコミュニケーションがおろそかになりがち
- 始業・終業のメリハリが利かず、長時間労働になりやすい

週休3日正社員制度

出勤日を週4日、休日を3日にする制度のことです。この週休3日正社員の考え方には3つのパターンがあります。

コロナ禍を通じて仕事への価値観も変化し、労働日と休日のメリハリを付けたいという人には効果的な制度です。

● 給与維持型

給与は同額で同じ仕事量 ▶ 生産性向上の必要性

● 労働時間維持型

1日8時間×5日勤務=40時間 ▶ 1日10時間×4日勤務=40時間
導入に当たっては、変形労働時間制の導入が必要です。

● 給与減額型

時間の割合により給与を減額

月160時間勤務 300,000円 ▶ 月120時間勤務 225,000円
(労働時間が4分の3になるため)

短時間正社員制度

毎日仕事はできるものの、育児や介護等で時間は正社員より短い人に適用します。

正社員以外の短時間勤務者はパート扱いといった会社もありますが、限られた時間であっても正社員と同様に責任ある仕事ができます。この場合、給与等については正社員と同様の基準で、正社員の時間に比例して決定していくという方法があります。

(例)

- 正社員…所定労働時間 8時間
給与▶300,000円
- 短時間正社員…所定労働時間 6時間
給与▶30万円×3/4時間=225,000円

フレックスタイム制度

一定期間における総労働時間を定め、労働者が各日の出勤時間と退勤時間を自分で自由に決めることができる制度です。全部門が対象でなくても大丈夫です。例えば、月末の忙しい時期や、仕事に集中したい時期は1日8時間という法定労働時間に縛られず仕事をし、子どものイベントや病院に行くといった予定があるときは1日5時間で帰ったりと、労働者本人がその日の働き方を決めることができます。これであれば、労働者の自由度に任せて仕事することができます。ただ、フレックスタイム制の導入に当たっては就業規則への記載と労使協定が必要になるので、専門家の方と相談しながら進めていきましょう。

■フレックスタイム導入に当たって決めなくてはいけないこと

- 対象となる労働者の範囲
- 清算期間
- 清算期間における総労働時間
- 標準となる1日の労働時間
- コアタイム

兼業・副業

兼業・副業とは、本業とは別の仕事をするをいいます。働く側にとっては所得が増加するのはもちろんですが、他を知ることで自分のキャリアや知識を増加することができます。しかしながら、「長時間労働」になる可能性もあります。そして会社側から見れば、同業で仕事をした場合に情報漏えいのリスクも考えなくてはなりません。一概にNGを出すのではなく、しっかりとルールづくりをしていく必要があります。

副業許可申請書

株式会社●● 代表取締役 ▲▲ 殿

(部署) _____
(氏名) _____ 印

私は、就業規則第●条に基づき、下記の通り副業の許可の申請をします。

1. 副業の契約形態 雇用 (→2へ) / 非雇用 (自営、フリーランス等) (→3へ)

2. 雇用形態による副業の場合

(1) 副業先の名称等 名称: _____ 業種: _____
本店所在地: _____ 電話番号: _____

(2) 勤務予定場所 _____

(3) 従事する予定の実務内容 (職種等) _____

(4) 勤務予定期間等 期間: 年 月 日 ~ 年 月 日 更新可能性 無/有

(5) 副業先での地位 管理監督者/管理監督者ではない

(6) 副業の労働時間制 通常/変形労働時間制/フレックスタイム制/裁量労働制

(7) 所定労働時間 時 分 ~ 時 分 (週 時間予定)
休憩: 時 分 ~ 時 分
所定時間外労働 無/有 (月 時間見込み)

(8) 週の所定労働日数 日 (曜日: _____)

(9) 法定休日 曜日/定めなし

3. 非雇用形態による副業の場合

(1) 副業の内容 _____

(2) 副業を行う期間 年 月 日 ~ 年 月 日 予定

(3) 副業を行う日・時間 曜日、 時間程度

(4) 副業を行う場所 _____

4. その他

(1) 副業を希望する理由 (差し支えなければ) _____

(2) その他特記事項
□私は、添付の「副業『管理モデル』使用に関する合意書」に同意します。
□私は、副業先に、添付の「副業『管理モデル』使用に関する合意書」に同意してもらうように伝える予定です。

上記の内容に変更が生じた場合は、直ちに●●までお知らせします。就業規則第●条に定める事由があった場合、副業許可が取り消される場合がありますことを了承します。

添付書類 本人票、機密保持誓約書 _____ 以上

会社のブランド力を高める

令和5年の経営事項審査の改正でも、ワークライフバランスに関する取り組みの状況が評価されるようになりました。具体的に言うと、えるぼし、くるみん、ユースエールのマークを取得することで経営事項審査の加点となります。公共調達での加点評価はも

ちろんですが、それぞれの企業の取り組みを見える化することができるため、会社としても何に重点を置いているかを社内外に伝える手段になります。

えるぼし

「えるぼし」とはLに由来し、Lady(女性)、Lead(手本)、Laudable(称賛)などを意味し、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍を推進している企業が取得できる制度のことです。

■えるぼし・プラチナえるぼし

えるぼし認定には、満たしている基準の数によって3つの段階と、プラチナえるぼしがあります。



えるぼし1段階目



- えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つまたは2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
- 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取り組みの中から当該基準に関連するものを実施し、その取り組みの実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

えるぼし2段階目



- えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つまたは4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
- 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取り組みの中から当該基準に関連するものを実施し、その実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

えるぼし3段階目



- えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち全ての基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。

プラチナえるぼし



- 策定した一般事業主行動計画に基づく取り組みを実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。
- 男女雇用均等推進者、職場家庭両立推進者を選任していること。※
- プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること。※
- 女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。※

※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要

■えるぼし5つの基準・主な要件

採用	●男女別の採用における競争倍率が同程度 ●直近の事業年度において、正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上等
継続就業	●「女性労働者の平均継続動続年数」÷「男性労働者の平均継続動続年数」が7割以上等
労働時間等の働き方	●直近の事業年度の各月の残業時間が45時間未満
女性の管理職比率	●直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上等
多様なキャリアコース	●女性の非正規社員から正社員への転換 ●過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 ●おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 等

くるみん

「くるみん」とは、次世代育成支援対策推進法に基づいた制度で、一般事業主行動計画を策定した企業のうち計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は申請を行うことによって

「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。「くるみん」には赤ちゃんを優しく包む「おくるみ」「職場ぐるみ」「会社ぐるみ」の意味が込められています。

■トライくるみん・くるみん・プラチナくるみん



■くるみん認定基準

- 【1】雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと
- 【2】行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること
- 【3】策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと
- 【4】策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること
- 【5】次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること
 - (1)計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること
 - (2)計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること
- 【6】計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること
- 【7】3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること
- 【8】次の(1)と(2)のいずれも満たしていること

なお、認定申請時にすでに退職している労働者は(1)・(2)のいずれも、分母にも分子にも含まない

 - (1)フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること
 - (2)月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと
- 【9】次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること
 - ①所定外労働の削減のための措置
 - ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 【10】法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと



櫻井好美さん 社会保険労務士法人アスミル代表／㈱アスミル代表取締役
(一社)建設業サポート室代表理事。国土交通省委託事業「建設業における労務管理セミナー」「法定福利費セミナー」の講師を務める。各企業安全大会や専門工事業団体等においてセミナー多数実施。著書に、「建設現場の労働時間管理と就業規則づくり」(労働調査会)。

ユースエール

「ユースエール」は若者(youth)を応援(yell)する企業を意味し、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業(常時雇用する労働者が300人以下の企業)を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。認定には12個の基準があります。



■ユースエールの主な認定基準

- 1 学卒求人など、若者を対象にした正社員の求人申し込みまたは募集を行っていること
- 2 若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること

3 右の要件全てを満たしていること

- 「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
- 直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下
- 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと
- 前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上または年間取得日数が平均10日以上
- 直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等取得率が75%以上

4 右の青少年雇用情報について公表していること

- 直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数
- 研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度、社内検定等の制度の有無とその内容
- 前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)、役員・管理職の女性割合

5～12省略

働きやすい職場づくりに向けて

コロナ禍を通して、仕事に対する価値基準が大きく変わってきたと思います。先日も、弊所の顧問先で、若手の従業員から「退職します」という話が連続で出ました。いずれの会社の従業員も仕事に対してやる気があり、会社側も高く評価していました。退職理由を尋ねると一人は「結婚をするから」、もう一人は「子どもが生まれるので、奥さんと一緒に子育てをしたい」という回答でした。さらに話を聞いてみると「今の会社では、やりがいはあるが、確実に休みが取れるか分からないし、早く帰ることもできないから」とのこ

とでした。仕事は一生続くものです。今は、それぞれの生活の中で仕事をどう割り合えていけるのか、ということと一緒に考えてあげなくてはいけない時期なのだと思います。「昔は仕事優先で働いてきた」という感覚は通用しません。決してその時代を否定するわけではなく、幸せの価値基準が変化したのです。新たな時代になり、私たちも考える時期に来ているのではないのでしょうか。「働き方改革」は労働環境改善の絶好のチャンスです。働き方に正解はありません。新たな働き方にチャレンジしていきましょう。

社会保険労務士法人アスミル／㈱アスミル
千葉県松戸市新松戸3-33 京屋ビル3階 TEL.047-342-4636
東京都千代田区丸の内1-11-1 パシフィックセンチュリープレイス丸の内13階
社会保険労務士法人アスミル 検索

| 次回のテーマは「適正な評価のために」の予定です