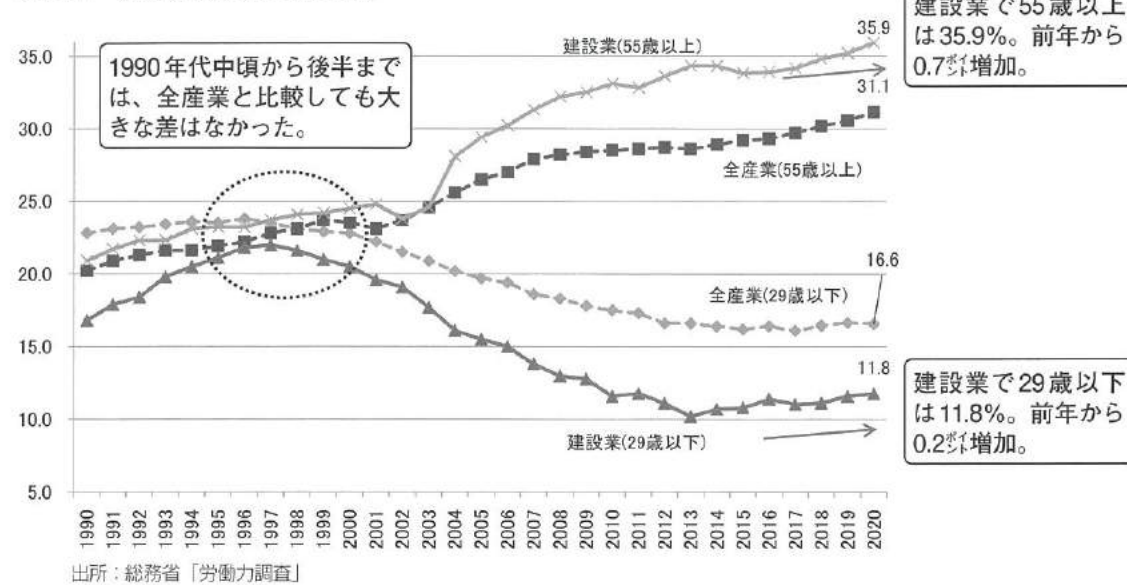


建設現場の働き方改革、待ったなし!!

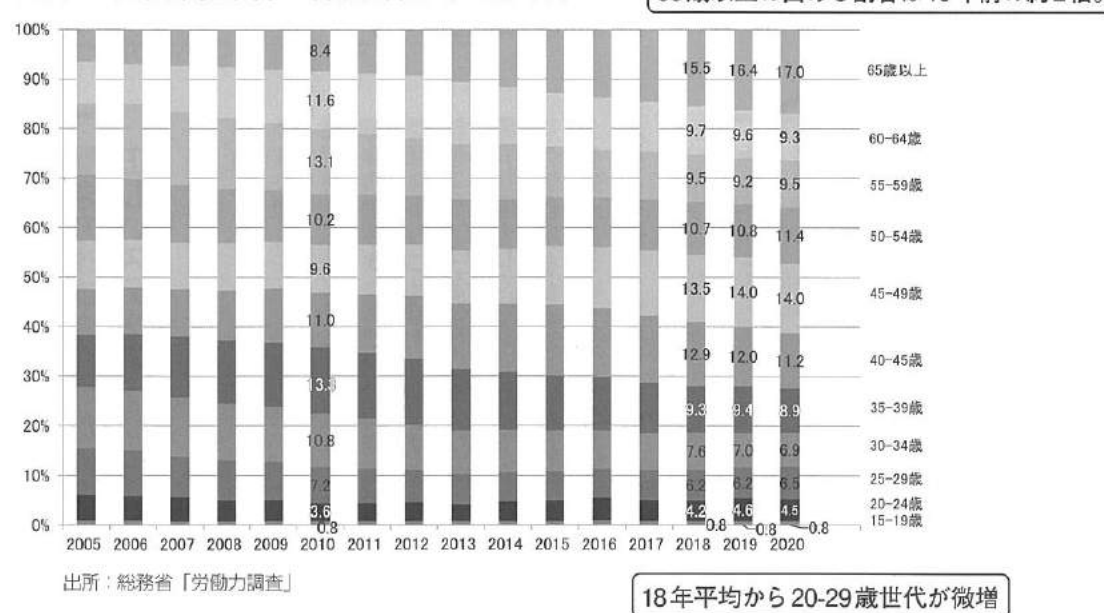
未来の担い手不足が大きな課題としてクローズアップされる建設業界。これまでの古い慣習に安住しては、業界の垣根を超えた「人材獲得合戦」を勝ち抜くことはできない。働き方改革の積極的な取り組みにより、若者に選ばれる業界に生まれ変わることが急務である。そこで、アスミル社会保険労務士事務所代表・櫻井好美先生に、今こそ建設業に求められている「改革」について、ズバリ解説していただく。

社会保険労務士法人アスミル代表
特定社会保険労務士 櫻井 好美

資料1 建設業就業者数の推移



資料2 建設業就業者の年齢階層比（5歳区分）



〈最終回〉働き方改革は経営戦略

働き方改革が必要とされる3つの社会的背景

今まで、働き方改革関連法にすることを説明してきました。今回、法律で定めたからやらなくてはならないということだけではなく、本来の働き方改革に取り組みなくてはならない理由を再度考えてみます。というのも、働き方改革の根本は経済政策です。そのため、働き方改革が必要な社会的背景を考えてみます。

1つ目はご存じの通り、労働力人口（生産年齢人口）の減少により、「いつでも働ける若手男性社員」に頼るビジネスモデルは通用しなくなってきたということです。とりわけ建設作業現場においては約36%が55歳以上、そして29歳以下が約12%という状況です。となれば、この10年間は現在の36%の方が建設業より離れていってしまいます。

そのような状況の中で、2つ目の背景として、これから大量介護時代へ突入をします。日本の平均年齢は男性が81.41歳、女性が87.45歳です。そして公的な介護保険の利用者は65〜74歳で介護認定を受けているのは4.2%（100人中4人）で、75歳以上だと29.4%（概ね10人中3人）ということになっており、75歳以上になれば、相当の確率で何かしらの支援・介護が必要になるといえます。となると、40代〜50代の働き

盛りの方が介護に当たらなくてはならない状況になり、思うような働き方ができなくなっています。

例えば、デイスサービス等に預けたとしても、時間制限があるため、移動時間がかかるような現場の仕事がうけられなくなるといった状況も考えられます。

そして3つ目の社会的背景としてはインターネットとの進化により、ビジネスモデルの急速な変化が起きています。さらにはコロナ禍の影響で「働き方」に関する考え方が変わり、AI化の発達により仕事のミニユアル化が進み、例外的な取り扱いが難しくなってきたといえます。要は「人が増えれば……」の考え方は生き残れない時代になってきており、私たちが従来の考え方の延長ではなく、まさに別の時代に入ったと考えるべき時代になったということです（資料1・2参照）。

新入社員の働くことの意識変化

このような社会的背景の中で、働く人の意識も変化してきています。公益財団法人日本生産性本部と一般社団法人日本経済青年協議会は、平成31年度新入社員を対象にした「働くことの意識」調査結果を公表しています。この調査結果をみると、新入社員の働くことへの意識の変化がわかります。

1つ目の特徴として「働く目的」は「楽しい生活がしたい」という意識が強くなり、「社会の役にたつ」とか「自分の能力をためる」といった意識は低い傾向がみられます。2つ目の特徴として「働き方」は「人並みで十分」が過去最高を記録しており、また「若いうちは進んで苦労すべきか？」といった問いに対して「好んで苦労することはない」が過去最高という結果になっています。

あくまで、アンケートであって、全員がこのような傾向にあるわけではありませんが、現役で仕事をしている世代とは仕事に対する意識が同じではないことを念頭において接してもらいたいかもしれません。残念ながら「見て覚えろ」は通用しない時代です。

経営者としてのあなたの覚悟

建設業の場合、重層下請構造の中で、仕事を請けるという感覚から現場では「経営者」という感覚の方が少ないように感じられます。従業員が1名でもいればその方は経営者です。確かに業務的には経営者も作業員も同じ仕事をしているかもしれませんが、給与を支払う方は経営者となるのです。そのため、「仕事してもらえない」「有給休暇の分をもらっていないから作業員達に有給休暇分を払えない」ではなく、経営者で

改革に取り組む姿勢が大切!!

ダメな会社

- ・とりあえず現場をこなす
- ・日給制だから時間管理しない
- ・元請からもらえないから有給休暇はない

今までのやり方を
かえようとしな

5年後は大きな差

今後を見据えた
検討をしている

いい会社

- ・しっかりと時間管理をしている
- ・まずは有給休暇の5日の取得を目標としている
- ・新規採用について条件を他社と比較しながら検討している

休みを確保しながら現場をとめないためには何ができるか？を考えていきましょう。例えば人数を増やしてシフト制にし、週休2日を確保するという方法も考えられます。確かに現状でも人が入ってこないのに、もつとふやせるわけではないと思うかもしれませんが、

ただ、そうであれば、今度は人を集めるために、何をすべきか？を考えていく必要があります。労働環境整備をし、高卒求人等にチャレンジするのもいいですし、フルタイムでなくても、例えば65歳以降の人は週

あれば有給に關しても法律上決まっているため、当然、有給を見越した分の給与設定をすべきなのです。今まで解説してきた労働法に關することはもちろんですが、経営者として、自社がどうなっていくか？を考える必要があります。

というのも、人材不足の中、今後は利益率を考えて仕事を選ぶという必要もあるかもしれません。単価を考えずにとりあえず目の前にきた仕事を請け、休みがとれないようであれば、疲弊し会社を辞めていくことも考えられます。それより、休日確保することで従業員を働かせることでモチベーションを維持するとか、例えば今回のようなコロナ禍の中で、仮に仕事がないままだったときに「助成金をもらって休ませよう」と思ふのか「こんな時期だからこそ教育をやつていこう」と思ふのかで、その会社のポテンシャルが大きくかわっていくからです。

チャンスの対の言葉は「準備」です。受け身の仕事ではなく、経営者としてどのような会社になりたいのか？を考えていかなくてはなりません。働き方改革は経営戦略です。単に週休2日を導入することではありません。

週休2日を導入するには、大胆な試みをしなくてはならないでしょうし、そのためにはビジネスの幅を広げていくのか、戦略的の採用をしていくのか？等考えていかなくてはならないのです。

働き方改革実現のための
正しいステップ

そうはいっても現場作業においての「働き方」を変えていくことは難しく、まだまだ他人事ととらえがちです。しかしながら、建設業において若年者の入職を増やすことが目的であるならば、労働環境の整備は必要最低限なことです。まずは法定をクリアすることからスタートし、その次にさらなる環境整備をしていくことがポイントです。

労働環境を変えようということは会社の風土を変えようということでもあり、意識を変えることはそう簡単なことではありません。まずは小さな行動から変えていくことがいづれ大きな変化をもたらします。焦らず1つづつ進んでいきましょう。そのためにはやらなくてはならないことを洗い出し、その中で優先順位を決めていきましょう。

左記の対応はできていますか？

法定事項	
☐	労働時間管理
☐	有給休暇管理および5日の取得義務への対応
☐	残業代の支払い
☐	時間外の上限規制への対応
☐	法定帳簿の整理 (労働者名簿、出勤簿、賃金台帳)

☐	雇用契約書の整備
☐	36協定書の提出
☐	就業規則の整備 (常時労働者が10人以上の場合必須)
任意事項	
☐	週休2日制の導入
☐	月給制の検討
☐	社内教育体制の整備
☐	基準に基づく給与の決定
☐	評価制度の検討
☐	退職金の検討
☐	福利厚生等の整備
☐	有給休暇の消化率アップ

チェックリストで、できていない項目ができたからその中で優先順位をつけます。このときに気を付けてくれないといけないのは、まず法定事項を優先させるということです。

まだ週休1日の会社が「働き方改革だから週休2日にしよう」といって導入してもうまくいきません。まずは法定事項からクリアしていただく。そして、法定事項を「急がば回れ」です。そして、法定事項をクリアし、週休2日にチャレンジをしていくとします。そうはいっても現場が土曜日も稼働している以上、簡単に現場を休むわけにはいきません。

ここで「できない」ではなく、作業員の

3日等稼働日数を少なくして、間を埋めるという方法も考えられると思います。

できない理由を並べるのではなく、やるためには何が阻害要因なのかをしっかりと考える必要があります。今までの環境を変えていくには、かなりの工夫が必要になってきます。

いい会社はの姿勢は短期的に結果をだすのは難しく、1〜3年の時間を要するが、5年10年先を見据えた対応をしているため、5年後には大きな差が生まれます!!

最後に……

働き方改革とは、労務管理を整えるチャンスの時期です。私たちの目的は建設業を持続可能な産業にすることです。それには若年者を入職させ、定着させていかななくてはなりません。そのために労働環境を整えることは第一歩です。労働環境が整ったとしても、次には社員教育、評価制度、福利厚生制度等まだまだやることは山積みです。

しかしながら、こうした課題をクリアしてこそ魅力ある建設業界になっていきます。最初から大きな山は登れません。大きな山を登るには準備をし、段階を踏むことが必要です。働き方改革の上限規制は2024年4月、また時間外労働の割増率のアップは2023年4月です。

この時間軸の中でスケジュールをたて、

ひとつづつクリアすることで、大きな山を乗り越えることができます。今、この大変な時期に準備をした会社は、今後は選ばれた会社になっていきます。

重層下請構造の中、元請会社と協力会社の間ではどうしても元請が強く協力会社の方が弱いといった関係にあります。今後は人手不足の中、この関係も崩れていくことになっていきます。

その時に作業員を抱えている会社が断然有利になってくるのです。今、コロナ禍で先行きが見えない中で目の前の仕事をこなすことで精いっぱいになりがちですが、これから5年後を考えたときに、一人前の作業員を十分に確保するには、今から対策をたてていかないと人材確保は難しいと思います。

ということであれば、まずは労働環境を整備し、作業員を教育していく必要があります。また、会社としていろいろな整備をしていく中で経営という視点でも考えていくことが必要です。

法定福利費に關しても「元請けがくれない」とか「今までと金額は変わらないけど、見積書の中に法定福利費込みとかかれている」というご相談をよく受けます。確かに、元請側からみれば、そのようなことは会社として当然やっているべきことで、いままらという感じもあるかもしれませんが、下請業者側もそれに対して「これくらいの労務費がかかるから当然法定福利費は別枠でも

ヒト・モノ・カネ のマネジメント 中小建設企業経営者への 本気のメッセージ

売上10億円を3年で実現する

中小零細建設会社専門の経営コンサルタント
中小建設会社の公共工事研究会 会長
フロンティアマーケティング株式会社 代表取締役
水嶋 拓



連載

1 今、利益が出ていない 経営者

ヒトは現状に中々満足しないものです。しかし、満足できない現状をつくっていた唯一の原因が自分自身にあることに気づかない生き物でもあります。

経営者のあなたが、会社の現状に満足できていないなら、それはあなたの今までの選択が間違ってきたからです。人も会社も、過去から今現在までの結果で作られてきています。

人によって、会社によってスタートの時点では様々な環境の違いはあったことでしょう。しかし、その環境下で道を選んだのはご自身である、ということをよく理解しなければなりません。今を変えたいのなら、過去からの思考に

第3回

儲かる会社にするならポジションを変える

前号では、人の採用などの建設会社の問題・課題は、利益を出せていない会社の現状にあることをお伝えいたしました。そして、今すぐ利益を生み出す手法についても触れました。今回は、短期的でなく長期的に利益を出し続ける方法についてのお話をしていきます。

2

あなたは 何屋さんですか？

あなたの会社は何をして売上を立て、利益を生んでいる会社ですか？

前号でもお話ししましたが、建設会社のBCG（Bは下請け仕事・Cは民間の直接請負・Gは公共工事の元請）のなかで、B

労働調査会おススメ書籍のご案内

就業規則のサンプルと労務管理に役立つ
13の書式がダウンロードできる!

建設現場の 労働時間管理と就業規則づくり

建設現場の 労働時間管理と 就業規則づくり

建設現場向けのひな形と解説文で
翌日から使える就業規則をつくる!

社会保険労務士法人アスミル 代表 櫻井 好美
櫻井 好美 Yohsuke Yohsuke

1人でも従業員を雇えば労働法の対象!
あなたの「法の無知」を法は許さない!!
労務管理体制の整備が人材獲得の第一歩

働き方改革関連法が施行されたことにより、新たに「雇用」について考えなくてはならない段階を迎えています。

なにより、建設業の時間外労働の上限規制について例外扱いとされてきましたが、令和6年4月1日からは例外ではなくなります。

「建設業だから」といった特例は認められず、建設業も時間管理が必須となり、これからの働き方を検討していくことが急務です。

そこで本書では、働き方改革関連法に対応しつつ、建設業の実態に即した形での労働時間管理と就業規則づくりにスポットを当て、働き方改革を実現した企業事例や就業規則の「ひな形」を元に分かりやすく解説していきます。

目次

- 第1部 就業規則についての基礎知識
- 第2部 就業規則をつくる
- 第3部 労働時間管理について
- 第4部 保険に関すること
- 第5部 巻末資料

社会保険労務士法人アスミル代表

櫻井 好美 著 体裁:A5判/170頁 定価:本体2,000円+税 ISBN978-4-86319-793-0