

NPO 法人リニューアル技術開発協会

修繕現場の4週8休獲得推進 2024年問題への取り組みについて

委員：宮澤孝昇

木村章一

1. 2024年問題とは何か。

2019年から始まった「働き方改革」の一環で、「時間外労働の上限規制」が導入された。時間外労働の上限は、月45時間（1日約2時間）、年360時間とし、特別な事情がなければこれを超えることはできない。これは法律で定められている。

しかし、労働環境の改善にまだ時間がかかる業種があるため、この時間外労働の上限規制についてはそれらの業種についてのみ2024年3月31日まで猶予されている。

この猶予期間が切れることを「2024年問題」と呼ぶ。

猶予を与えられている業種は「建設業、自動車運転業務、医者、および鹿児島、沖縄の砂糖製造業」である。

2. 働き方改革とは何か。

労働基準法や労働安全衛生法など労働関連法における改正に伴う新しい規制や概念のことである。

働き方改革を進める目的は、少子高齢化の流れに歯止めをかけて、50年後も人口1億人を維持すること。労働各法を改正することで、様々な働き方の選択を可能にし、労働力の確保を図り「一億総活躍社会」を実現すること。

こうした目的のもとに、働く人ひとりひとりがより良き将来展望を持てるようにすることを目指している。

3. 人口減の現状

今の状況では、2056年に我が国の人口が1億人を下回り、2059年には出生率が50万人（2020年時点では85万3,000人）を割るといわれている。2020年時点の総人口1億2,615万人が2070年には8,700万人に減少すると予想され、これによって3000万人の労働力が減少することになる。

人口減少は、経済成長に大ダメージを与える。

4. 働き方改革の3本の柱とは

- ①労働時間法制度の見直し→長時間労働の抑制
 - ・時間外労働の上限規制→これが、2024年問題
 - ・年次有給休暇の取得義務付け
 - ・労働時間の把握の義務付け

- ②同一労働同一賃金（公平な賃金）
- ③多様で柔軟な働き方の実現

5. 働き方改革の具体的内容

- ①年次有給5日の取得の義務化
- ②フレックスタイム制度の拡充
- ③勤務間インターバル制度の努力義務
- ④高度プロフェッショナル制度の創設
- ⑤産業医、産業保健機能の強化
- ⑥時間外労働の上限規制
- ⑦同一労働同一賃金
- ⑧月60時間超の残業に対する割増賃金率の引き上げ

①から⑤までは2019年4月から一斉に施行開始。⑥は大企業に対しては2019年4月から、中小企業に対しては2020年4月から施行。⑦は大企業には2020年4月から、中小企業には2021年4月から施行。⑧は大企業には2010年に施行済み、中小企業には2023年4月から施行。

6. 労働基準法による労働時間の限度

「1日8時間、1週40時間」を法定労働時間とする。

法定労働時間を超えて使用者が従業員を労働に従事させる場合、双方の間で労使協定を締結し、所轄の労働基準監督署長に届け出をした場合にのみ、その協定で定めるところにより、時間外労働や休日労働をさせることができる。

この時間外労働、休日労働の協定は、労働基準法第36条に定められているため「サブロク協定」と呼ばれている。

7. サブロク協定の改正

今回の「働き方改革」による労働基準法の改正により、サブロク協定で定めることのできる時間外労働の上限は「月45時間、年360時間」とされた。

また、臨時的な特別の事情がない限りこれを超えることはできない、とされた。

この定め違反した場合、使用者には「6か月以下の懲役または30万円以下の罰金」が課せられる

これに関連して、労働安全衛生法も改正され、「労働時間の状況を客観的に把握する。」ことが企業に義務付けられた。これは、残業代の支給対象ではない「管理監督者」「みなし労働時間制が適用される労働者」を含む、すべての労働者が対象となっている。

8. 『建設業における働き方改革推進のための事例集』をしてみる。

(国土交通省不動産・建設経済局建設業課発行 令和5年5月)

<p>建設業における働き方改革推進のための 事例集</p> <p>令和5年5月</p> <p>国土交通省不動産・建設経済局建設業課</p>	<p>はじめに</p> <p>平成31年4月施行の改正労働基準法により、建設業においても原則付き時間外労働上限規制の適用が令和6年4月に迫っており、建設業における働き方改革の更なる推進が求められています。さらに、令和元年6月成立の新・抱い手3法では、著しく短い工期による請負契約の締結の禁止が規定され、令和2年7月に中央建設業審議会において「工期に関する基準」が作成・勧告されています。</p> <p>また、建設業の働き方改革を進める上では、発注者による理解・協力に加えて、受注者側にも生産性向上の自動努力が求められています。国土交通省では建設現場の生産性を向上させる「I-Construction」の取組を進めているところではありますが、これに加えて、建設企業が先進的な経営戦略（業務の多角化やICTツールの活用等）等により経営を効率化させることも有効と考えられています。</p> <p>このような背景から、国土交通省不動産・建設経済局建設業課では、建設業の働き方改革の推進を目的とし、(株)建設技術研究所に業務委託し、業界のご協力を得ながら、建設現場における生産性の向上、経営の効率化、長時間労働の是正に資する取組事例を調査し、事例集としてとりまとめました。</p> <p>本事例集を参考に、建設企業各社が働き方改革に取り込まれることを期待しております。</p> <p>令和5年5月 国土交通省不動産・建設経済局建設業課</p>
---	---

4週8休工程調整会議による生産性向上の取組 【匿名会社（本社：北海道）】

生産性向上の取組として、オンライン会議を推進している。また、長時間労働是正の取組として、4週8休工程調整会議の開催、柔軟な働き方の推進及び積極的な採用活動を実施している。

特に4週8休工程調整会議により、工期短縮に向けたコミュニケーションが活性化した。また工程誤差が減ることで、4週8休の実現に近づきつつある。

■ 企業の概要

主な許可業種	建築一式工事業
資本金	9000万円
年間完成工事高	10億円以上
従業員数	30～99人
元請・下請割合	元請工事 が主である
土木・建築割合	建築工事がほとんどである（9割以上）

■ 取組の具体的な内容

4週8休工程調整会議の開催

- 4週8休の確保を目的として、元請と下請による4週8休工程調整会議を毎月開催し、前月の振り返りと来月の工程調整を行っている。
- また、土日曜日・祝日を外すように、工程調整を行っている。やむを得ず、作業が発生する場合には、平日に休日振替を行うよう調整している。

オンライン会議の推進

- 元請・下請間だけでなく、発注者・元請間の打合せは、オンライン可能な場合にはオンラインで開催することも可能とし、移動時間の短縮、コロナ感染予防等も図っている。

柔軟な働き方の推進

- 元請職員に対しては、所長の管理によりシフト勤務や交代勤務を調整し柔軟な働き方を試行している。

新卒・中途採用の促進

- 職員の高齢化、技術の継承、シフト体制の確立を図る為、新卒、中途等の採用を促進しているが、建設業への就職希望者の集まりが少ない。
- 新卒者に対しては、学校定期訪問、複数求人サイトへの掲載、インターンシップなどを通じてR3年度4名、R4年度3名、R5年度2名を採用している。
- また中途採用者に対しては、複数求人サイトへの掲載、知人連絡網よりの紹介でR3年度1名、R4年度2名を採用している。



WEB工程会議の風景

■ 取組の背景

- 下請業者が多く、工程調整が複雑となっている、労働者不足と調整不足等による工程誤差により、休日作業が発生している。
- 働き方改革に伴い、4週8休の確保を迫られている。
- これまで土曜日の作業を前提とした工程となっていたため、体の休息や家族サービスが十分に取れておらず、現場従事者のモチベーションの低下などが懸念されていた。

■ 取り組まれた効果や良かった点

休暇取得に向けたコミュニケーションの活性化

- 元請と下請による4週8休工程調整会議の開催し、「どのように土日作業が減らすか」、「どうすれば工程の短縮が可能か」等、職員・職長・現場作業員との対話が増え、コミュニケーションも積極的に図るようになってきた。
- なお、休暇の取得状況は、R3年度14%→R4年度33%となっている。

家族サービス時間の確保

- 工程調整が入念になり、工程誤差が減ることで4週8休に徐々に近づきつつある。
- 職員・作業員が週末徐々に休むようになり、体の休息、家族サービスの時間が確保するようになって来ている。

■ 取組の効果を高めるために留意した点・工夫した点

オンライン会議による負担軽減

- 毎月開催する元請と下請による4週8休工程調整会議について、対面での開催はかえって移動の手間等が発生するため、一部の参加者にはWEBを使用することで負担のない会議運営を図った。

元請以外へのタブレット端末活用促進

- 元請だけでなく職長にもタブレット端末やスマートフォンを活用してもらうよう働きかけ、工事全体として円滑な工程調整が可能となるよう試行している。

発注者との認識の共有

- 4週8休を導入するためには、労務状況により工期が延伸する可能性が高くなってきているので、発注者と事前の調整、認識の共有を図ることが重要である。

取組の
ポイント

カテゴリ	ITツールの活用、勤務形態の工夫、人材の積極的な採用、工期・工程の調整
キーワード	オンライン会議、シフト勤務、4週8休、新卒採用、中途採用、工程調整会議

週間工程会による生産性向上の取組 【株式会社野村組（本社：島根県益田市）】

長時間労働是正の取組として、オンラインによる会議を開催している。これにより、工程誤差を減らすことで、休暇取得につなげている。また、パースデー休暇を導入し取得を促進している。

■ 企業の概要

主な許可業種	土木一式工事業
資本金	3000万円
年間完成工事高	5億円以上 10億円未満
従業員数	10～29人
元請・下請割合	元請工事が主である
土木・建築割合	土木工事が多い(6割以上 9割未満)

■ 取組の具体的な内容

- 自社カレンダーにより年間休日を定めている。
- 週間工程会を毎週開催し、各現場の工程、問題点を洗い出し、情報共有している。
- 各事案の打合せ事項、検討事項、報告事項をWEBで行って移動時間の短縮している。
- 共有WEBカレンダー上で従業員の休暇を共有している。
- 各自がパースデー休暇を取得している。

■ 取組の背景

- 各会議において、現場から帰社する移動時間が係り、現場での仕事に影響している。
- 働き方改革により、有給休暇の取得が必要となっている。
- 各現場の状況や予定の情報が複雑になっている。

■ 取り組まれた効果や良かった点

- 各従業員が、確実に休暇が確保できる。
- 移動時間を短縮することにより各会議が丁寧に行われ、工程誤差が減ることで休暇を確保できている。
- 情報共有されているので、再確認の時間が省かれ、労働時間の短縮になっている。
- パースデー休暇は、令和2年1月より導入し、取得率は100%となっている。

■ 取組の効果を得るために留意した点・工夫した点

- 休暇取得する際に、各現場内や現場間での工事工程の進行状況等を話し合うことに留意して取り組んでいる。

取組の ポイント

カテゴリー	ITツールの活用、労働時間管理の徹底、工期・工程の調整、業務効率化
キーワード	オンライン会議、パースデー休暇、工程調整会議、スケジュール管理

積極的な採用による生産性向上の取組 【匿名会社（本社：宮城県）】

長時間労働是正の取組として、新卒や中途の積極的な採用を行っている。毎年、新入社員を採用することで社員の年齢構成の偏りがなくなっている。新入社員がコミュニケーションを取りやすい環境を作ることで離職率も低くなっている。

■ 企業の概要

主な許可業種	舗装工事業
資本金	2000万円
年間完成工事高	10億円以上
従業員数	30～99人
元請・下請割合	元請工事 が主である
土木・建築割合	土木工事がほとんどである（9割以上）

■ 取組の具体的な内容

- 10年以上連続して新入社員（高卒）を採用している。
- また、中途採用も積極的に行っている。
- 5年前と従業員数を比較して20名増（2017年47名～2022年67名）となっている。なお、5年の間に働き方改革を考慮し、日給制社員（準社員5名）を月給制社員（正社員）とした経緯があり、年間平均約3名増（新入社員、中途採用含む）という計算になる。また、今後の高齢社員（60代以上）十数名の順次退社を考えると、これまでの右肩上がりでの社員数増にはならないかと考えている。

■ 取組の背景

- 東日本大震災後、復旧・復興に向けた工事発注量の増大に伴い技術者が必要になった。
- また、将来的に技術者を育てていくためにも、新入社員を毎年積極的に採用することで、長期的安定の狙いがあった。

■ 取り組まれた効果や良かった点

- 毎年新入社員を採用することにより、社員の年齢構成に偏りがなくなった。
- そのため、新入社員が話しやすい環境となり、相談等コミュニケーションが取りやすくなっている。また結果として、若い人材が増加し、機動力が高く、さらに離職率も非常に低い状態となっている。

■ 取組の効果を得心るために留意した点・工夫した点

- 近年では、現場従事者も含め、女性社員が増加している。そのため、現場のトイレを男女別に分けることや更衣室を設けることにより、女性でも働きやすい環境となるよう工夫している。

取組の
ポイント

カテゴリ	人材の積極的な採用
キーワード	新卒採用、中途採用、女性採用

外国人技術者の採用による生産性向上の取組 【株式会社近藤組（本社：愛知県刈谷市）】

長時間労働是正の取組として、外国人技術者の採用を実施している。外国人技術者は、主に測量、写真管理及び品質管理を担当しており、施工管理技術を学んでいる。日本語検定を取得することで、施工管理業務の幅が広がってきている。

日本人の募集は定員割れしている状態であり、外国人技術者の採用が将来の若手技術者不足の解消につながることを期待している。

■ 企業の概要

主な許可業種	土木一式工事業
資本金	1億円
年間完成工事高	10億円以上
従業員数	100~299人
元請・下請割合	元請工事 が主である
土木・建築割合	土木と建築工事はほぼ同程度である

■ 取組の具体的な内容

外国人技術者の積極的な採用

- 日本の少子高齢化問題や建設業における若手技術者不足により近い将来、自社でも若手技術者を採用することが困難になることを懸念し、技術者不足を補う目的で、4年前より建設系の大学を卒業したベトナム人を正社員として採用することとしている。

外国人技術者によるBIM活用

- これまでに男性4名、女性2名の計6名を採用し、女性1名は退職したが、現在でも建築工事及び土木工事の施工管理者として4名が現場に従事し、設計業務の補佐として1名が3D-CADによるBIMを担当する業務を実施している。



安全管理をするベトナムエンジニア
(建築施工管理者)



測量をするベトナムエンジニア
(土木施工管理者)

■ 取組の背景

- 以前より同社のグループ会社でベトナム人実習生を定期的に採用していた実績もあり、建設系のベトナムエンジニアを数名、正社員として採用することとなった。
- 建築、土木の施工管理者は図面を理解し、安全、品質、工程などを管理する業務なので、建設用語の理解や日本語での会話が大きな壁となった。またそれらを解決するための教育のノウハウや教材も無かったため、試行錯誤しながら施工管理者として育成することとなった。ベトナム人が施工管理者として日本人の作業員に適切な指示を出し施工管理ができるようになるかが当初からの課題であった。

■ 取り組まれた効果や良かった点

日本語取得による業務範囲の拡大

- 建築、土木の施工管理をするベトナムエンジニアは主に測量、写真管理、品質管理などを担当し、先輩社員の指導の下、施工管理の技術を学んでいる。
- 4年前に入社したベトナムエンジニア1期生は現在日本語検定2級を取得し、日本語の会話にも慣れてきたため、施工管理業務の幅も広がっている。

外国人技術者の採用による技術者不足の解消

- この数年は日本人の若手技術者の募集も毎年人員割れをしていることから、ベトナム人の施工管理者も育成には時間が掛かるが、技術者の人材不足を補う意味ではある程度の成果は上がっていると考えている。

■ 取組の効果を得るために留意した点・工夫した点

社内における外国人技術者採用の共通認識

- ベトナムエンジニアを正社員として採用するという初めての取り組みであったため、当初より社内でも賛否があり、実際に施工管理者として育成するには、多くの時間を要することとなった。
- 特に留意した点は、ベトナムエンジニアが日本人の職員の輪の中から外れないようにするため、育成する側の日本人の施工管理者に対して、今回の目的を理解してもらうことで、日本人と同等に接していくことを心掛けた。

取組の ポイント

カテゴリー	BIM/CIMの活用、人材の積極的な採用
キーワード	BIM、外国人採用

建設ディレクターによる生産性向上の取組 【株式会社西九州道路（本社：佐賀県佐賀市）】

長時間労働是正の取組として、現場監督の書類作成業務の2分の一程度を新規採用の建設ディレクターにまかせることにより、現場事務における負担を軽減している。

■ 企業の概要

主な許可業種	舗装工事業
資本金	4000万円
年間完成工事高	5億円以上 10億円未満
従業員数	30～99人
元請・下請割合	元請工事 が主である
土木・建築割合	木工事がほとんどである（9割以上）

■ 取組の具体的な内容

- 建設ディレクターという新たな職域を利用して、長時間労働になりやすい現場監督の書類作成業務の約半分を新規採用の建設ディレクターに担当させ長時間労働の是正に取り組んでいる（現在活躍中の建設ディレクターは1名）。
- 入社から建設ディレクターとして活躍するまで、入社1年目で写真整理、CAD操作・図面編集、測量補助、2年目で数量計算書、出来形管理、品質管理、工程管理、産廃関係、電子納品、図面作成、3年目で着工前測量成果簿、施工計画書作成等、書類関係全般を担当している。

■ 取組の背景

- 現場監督の業務多忙による離職防止。現場監督の仕事の特性上、全ての業務を本人が行いがちだったので、比較的任せやすい内容の業務をバックオフィスで対応させ、本来現場監督しかできない業務に時間を費やして欲しかった。

■ 取り組まれた効果や良かった点

- 在籍している現場監督約6割が建設ディレクターに業務を依頼している、また任せている業務量は約半分を任せれている。
- 現場監督が本来の重要な業務に時間を使えるようになったり、総務部等との部署間の垣根がなくなり、契約や変更や完成時の業務がスムーズに行えるようになった。
- 建設ディレクターに対し、社長を始め、工務部長、現場監督、総務担当職員から感謝の気持ちが届いている。

■ 取組の効果を得心るために留意した点・工夫した点

- 建設ディレクターが現場監督として巣立って行くのは喜ばしいことであるが、建設ディレクターの人材がいなくなってしまうので、女性を起用して定着させた。

取組の
ポイント

カテゴリ

人材の積極的な採用

キーワード

建設ディレクター、バックオフィス

9. リ协会会员会社での取り組み事例の紹介

～ 消防設備の点検・メンテナンス会社B社の場合 ～

情報同期システム活用による生産性向上の取り組み

生産性向上の取り組みとして IT ツールを使用し、クラウドサービスを活用している。毎日の現場における診断結果の情報を即時に情報センターと共有することにより、業務の省力化を図っている。

■企業の概要

主な許可業種：消防施設業
資本金：10,000 千円
年間売り上げ：700,000 千円
従業員数：60 名
元請・下請：50：50

■取り組みの主な内容

業務情報同期システムの概要

各現場に派遣されたスタッフがそれぞれにタブレット端末から診断情報を書き込むと、同時に本社の情報管理センターでその情報が反映されてそのままドキュメントワークが開始される。

全体の仕組みの流れ

タブレット情報端末から入力された情報は、クラウドサービスにアップされ即関係者全員に共有される。現場では複数投入されたスタッフがお互いの業務の進捗状況が把握でき、無駄な連絡や動作がなくなる。通常なら、一日かけて取得した診断情報を会社に持ち帰ってからスタッフ各々が書類に取りまとめるが、この業務情報同期システムではスタッフが現場で情報を拾ってタブレットに入力した瞬間から書類が作成開始され、現場業務の進行中に書類作成も進行し完了してしまう。

本社の情報管理センターでは同じ時間帯に複数の現場の書類作成に同時に取り掛かるので、書類作成にかかる時間を大幅に短縮できる。

■取り組みの背景

もともとは、現場に赴いて業務を行ったスタッフが、1日かけて訪問した各現場で取得した診断情報を持ち帰り、書類を作成してから顧客に成果書類を発送していた。このやり方では、業務の量や情報の量の多寡により、即日完成させることは困難になる。その結果、情報

量の多い現場の書類はどんどん後回しとなって、現場業務実施から2か月から4か月も過ぎてから発送されることになった。これでは顧客も古い情報を受領することになるし、スタッフの負荷も上がるばかりであった。業務の効率化とスタッフの負荷軽減が急務であった。

■取り組まれた効果やよかった点

情報が新鮮なうちに成果物が完成するので、これに付随して必要となる改修見積書や、内容の解説を作成することが容易になった。

スタッフがこのシステムに取り組むには、平準化された高度の専門知識が必要となるので、その取得への取り組みもモチベーションがついた。

顧客からの業務に関する問い合わせに折り返しをせず、現時点の共有された情報をもとに即回答できることが多いので、クレームに発展しづらい環境が整った。

■取り組みの効果をj得るために留意した点、工夫した点

記入方法のルール化

誰がいつ情報を記入したかがわかるようにしたことと、業務の開始、終了のポイントが明確になるようにした。

システムの操作

情報管理センターにはオペレーターと呼ばれる当日の全物件の情報を統括管理し、配下の各スタッフにドキュメントワークの支持と進捗管理をさせる体制を作った。

各現場では、現場の責任者に現場での工程管理と進捗管理を行わせ、センターとの診断情報共有以外のやり取りも担当させた。

即時情報共有のデータには写真情報も含まれる。

10. NPO法人リニューアル技術開発協会として2024年問題を考える

我々が生業としている建設業においても時間外労働時間の上限規制には強制力があり、猶予期間を過ぎた2024年4月以降は例外が認められなくなります。未対応の企業は早急に対策を講じ、時間外労働の削減に向き合わなければなりません。

ここまで同業他社の取り組みをご紹介してきましたが、『ITツールの活用』『全社で工程を週休二日で考えること』『人材の確保と配置』がまずはポイントとなりそうです。

会員各社の規模や事業内容によつての対応策は様々と思いますが、居住者の皆様の貴重な修繕積立金で適切なリニューアル工事を行い、より良い住環境を提供するため、まずは私たちが働く環境を整え、人々が活発である業界となるように2024年問題に取り組んでいきたいと考えます。

以上